"हर बच्चा सीखे,
हर विद्यालय उज्ज्वल हो"

National Centre for School Leadership
National University of Educational Planning and Administration
17-B, Sri Aurobindo Marg, New Delhi-110016 (INDIA)
EPABX Nos. : 26565600, 26544800
Fax : 91-011-26853041, 26865180

పాఠశాలనాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం

¿sB|¿

National Institute of Educational Planning & Administration, New Delhi.

School Leadership Academy SCERT, Telangana, Hyderabad.

పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం

కరదీపిక

జాతీయ విద్యా ప్రణాళిక మరియు పరిపాలన సంస్థ (NIEPA), న్యూఢిల్లీ

పాఠశాల నాయకత్వ అకాడమీ (SLA)
రాష్ట్ర విద్యా పరిశోధన శిక్షణా సంస్థ,
తెలంగాణ, హైదరాబాద్.

విద్యాప్రణాళిక మరియు పరిపాలన జాతీయ విశ్వవిద్యాలయము (NUEPA)
(విశ్వవిద్యాలయ గ్రాంట్ల సంఘం చట్టం, 1956 సెక్షన్ 3లో భారత ప్రభుత్వంచే ప్రకటించబడినది)

ప్రచురణ హక్కులు : విద్యాప్రణాళిక మరియు పరిపాలన జాతీయవిశ్వవిద్యాలయం

ప్రథమ ముద్రణ : ఫిబ్రవరి 2014
ద్వితీయ ముద్రణ : ఆగస్టు 2018
తృతీయ ముద్రణ : ఫిబ్రవరి 2019

ప్రచురణ కర్త : రిజిస్ట్రార్, విద్యాప్రణాళిక మరియు పరిపాలన జాతీయ విశ్వవిద్యాలయం. (NIEPA)
17–బి, శ్రీ అరబిందో మార్గ్, న్యూఢిల్లీ – 110016

బృంద సభ్యులు

రశ్మి దివాన్
సునీతా ఛుగ్
కశ్యపి అవస్థి
సుబిత సి.వి.
ఎన్. మైథిలి
సీమాసింగ్
శ్రేయ తివారి
జి.ఎస్. నేగి
చారుస్మితా మాలిక్
దారాక్షణ్ పర్వీన్
మోనికా బజాజ్

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి జాతీయ కేంద్రం - నీపా (NIEPA)

పాఠశాలలు నాణ్యతగల విద్యను ఇవ్వగల ప్రభావ కేంద్రాలుగా రూపాంతరం చెందటానికి మంచి సమాచార పరిజ్ఞానం గల నాయకులు తప్పనిసరి. శిక్షణ మరియు పరస్పర అనుభవాల మార్పిడి కోసం, NIEPA వారు పాఠశాల నాయకులు మరియు నిర్వహణాధికారుల మధ్య సాన్నిహిత్యం అవసరమని, దీనిని మరింత శ్రద్ధతో చేయవలసి ఉన్నదని గుర్తించడం జరిగింది. ఈ ఆవశ్యకతను ఒక సుస్థిరాభివృద్ధి పద్ధతిలో చేపట్టే లక్ష్యంతో పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కేంద్రాన్ని జాతీయ స్థాయిలో స్థాపించారు.

నాయకత్వ సామర్థ్యాలను సమకూర్చడం ద్వారా పాఠశాలల్లో అభిలషణీయమైన మార్పును తీసుకురావడమే 'పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం' (ఎన్.సి.ఎస్.ఎల్.) యొక్క ప్రథమ ప్రాధాన్యతా అంశం. ఈ బృహత్కార్యం సాధించడంకోసం ఈ కేంద్రం పాఠశాల నాయకులకు సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమాలను ఏర్పాటుచేయడంలో నిమగ్నమవుతుంది. ఈ కార్యక్రమాలన్నీ వివిధ రాష్ట్రాల పాఠశాల విద్యారంగంలోని వైరుధ్యమైన సమస్యలు, విషయాలకు అనుగుణంగా రూపొందించబడ్డ పాఠ్యప్రణాళికను ఆధారంగా చేసుకొని నిర్వహించబడతాయి. ఈ కేంద్రం పాఠశాలలు మరియు సంబంధిత వనరుల కేంద్రాల మధ్య సత్సంబంధాలను పెంచుకుంటూ, సమభావనలతో పనిచేసేటప్పుడు తలెత్తే భాగస్వామ్య సమస్యల పరిష్కార సామర్థ్యాల కోసం కృషిచేస్తుంది. వీటితోపాటు ఈ కేంద్రం పాఠశాల నాయకత్వం మరియు పాఠశాల పాలనపై పరిశోధనలను నిర్వహించడం మరియు ప్రోత్సహించడం కూడా చేస్తుంది. ఇది పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు, వ్యవస్థలు మరియు సంస్థల్లో వాస్తవ స్థితులను ఆధారంగా చేసుకొని సమస్యలను పరిష్కరించేటట్లుగా ప్రోత్సహిస్తుంది. ఇది పాఠశాల విద్యలో నాయకత్వం మరియు పాలనారంగంలోని అభివృద్ధికి ఒక సమాచార భాండాగారంగా కూడా పనిచేస్తుంది.

ఈ నాయకత్వ కార్యక్రమాలు కాబోయే ప్రధానోపాధ్యాయుల మరియు నిర్వహణాధికారులతో పాటు, ప్రభుత్వ మరియు ఎయిడెడ్ యాజమాన్యాలలోని ఎలిమెంటరీ నుండి మాధ్యమికోన్నత పాఠశాలల్లోని సీనియర్ ఉపాధ్యాయులను కూడా కలుపుకొని నిర్వహించబడతాయి. పాఠశాల మరియు విద్యా వ్యవస్థల్ని సమర్థవంతంగా నిర్వహిస్తూ గ్రామ, జిల్లా, రాష్ట్ర మరియు కేంద్ర స్థాయిల్లో నాయకత్వం రూపొందించడమే ఈ కార్యక్రమం యొక్క సారంగా చెప్పవచ్చు.

పీఠిక

మన దేశంలో ముందెన్నడూ లేనంత వేగంగా గడిచిన కొన్ని సంవత్సరాల నుండి పాఠశాల విద్య విస్తరిస్తూ వస్తోంది. ఫలితంగా ప్రాథమిక విద్య దాదాపుగా సార్వత్రికమైంది. అంతేకాక పాఠశాలల సంఖ్య, పిల్లల నమోదు పెరుగుతూ వస్తున్న కారణంగా దేశంలోని అనేక ప్రాంతాల్లో మాధ్యమిక విద్య కూడా సార్వత్రిక దిశగా దూసుకెళ్తోంది. అయితే ఆశించిన ప్రమాణాల మేరకు నాణ్యత పెరగడం లేదు. పై స్థాయిల్లో ఎన్ని కార్యక్రమాలు, వ్యూహాలు రూపొందించినప్పటికీ క్రింది స్థాయి అంటే పాఠశాల స్థాయిలో వాటి ఆచరణ వైపుగా దృష్టి సారించాల్సిన అవసరం ఉంది. 15 లక్షల పైగా ఉన్న పాఠశాలలతో సమర్థవంతంగా పని చేయించడం ఆషామాషీ కాదు. దీనికి కేంద్రీకృత చర్యలు సరిపోవు. ప్రతి పాఠశాలని ఒక ఉత్పాదక అభ్యసన సంస్థగా మార్చాలంటే స్థానిక ప్రత్యక్ష భాగస్వామ్యం మరింతగా పెరగడం ఎంతైనా అవసరం. ఇదే ఈ విధాన పత్రంలో ఇవ్వబడ్డ 'పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ అభివృద్ధి కార్యక్రమం' యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశం. ఈ బృహత్కార్యంలో పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు కీలక భూమిక నిర్వహిస్తారన్నది నిర్వివాదాంశం.

ఈ కరదీపికని కేంద్ర, రాష్ట్ర స్థాయిల్లో అనేక మంది నిపుణులతో, భాగస్వాములతో సమగ్ర చర్చలు, సమాలోచనలు జరిపి రూపొందించడం జరిగింది. దీనికి అనుబంధంగా దృశ్య శ్రవణ వనరులు, వివిధ రిఫరెన్స్ గ్రంథాలు, స్లైడుల ప్రదర్శనకు సంబంధించిన అంశాలు పొందుపర్చడం జరిగింది. 10 రోజుల సమగ్ర శిక్షణ నిర్వహించడానికి అనువుగా నిర్మాణాత్మకమైన రీతిలో ఈ కరదీపిక తయారు చేయబడింది. దీనిలోని చట్రాన్ని కఠినమైన శైలిలో నిర్దేశించబడిందనే భావనతో చూడకూడదు. నిజానికి ఈ 10 రోజుల కోర్సు ఒక సంవత్సర కాలంలో ప్రత్యక్ష భాగస్వాములు చేయబోయే కార్యాచరణలో ఒక భాగం. ఇది విద్యా బోధనలో, పాఠశాల నిర్వహణలో విశేష అనుభవం గడించిన వారికి ఎంతో ఉపయుక్తం. దీనిలో ప్రస్తుత మరియు భావి ప్రధానోపాధ్యాయులు భాగస్వాములు. సమవయస్క అభ్యసన భాగస్వామ్య సంస్కృతిని పెంపొందించడం, సంస్థాగతంగా ఈ సంస్కృతిని అభివృద్ధి చేయడం, భాగస్వాములందరికి విస్తారమైన అవకాశాల్ని కల్పించడం, భాగస్వాములందరికీ చర్చల్లో తమ ప్రతిస్పందనలు తెలపడానికి సమానావకాశాల్ని కల్పించడం వంటివి ఈ కరదీపిక ముఖ్య లక్ష్యాలు. వీటిలో కొంత ఎన్.సి.ఎస్.ఎల్. సిబ్బంది ప్రత్యేకంగా రూపొందించారు. ఈ కరదీపిక విషయాలు కొంతమేరకు సార్వత్రిక విద్యా వనరులుగా ఉపయోగపడతాయి. ఇది ఈ కరదీపిక తొలి ముద్రణ. ఈ కరదీపికలోని అంశాల్ని వినియోగించుకునే క్రమంలో ఎదురయ్యే అనుభవాలు, పరిపుష్టి ఆధారంగా మలి ముద్రణలలో సవరణలు చేపడతాయి.

ఈ విధాన పాత్ర రూపకల్పనలో కృషిసల్పిన 'పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం'లోని సభ్యులకు అభినందనలు. ఈ పత్రం రాష్ట్ర ప్రభుత్వ అధికారులకు, పాఠశాల నాయకులకు మరియు పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధితో సంబంధమున్న అందరికీ మిక్కిలి ఉపయోగకరంగా ఉంటుందని ఆశిస్తున్నాను.

కొత్త ఢిల్లీ,
ఫిబ్రవరి 21, 2014.

ఆర్. గోవింద్
ఉపకులపతి

కృతజ్ఞతలు

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కేంద్రం భారతీయ పాఠశాలల ప్రధానోపాధ్యాయులలో నాయకత్వ లక్షణాలను పెంపొందించటం కోసం కృతనిశ్చయంతో ఉంది. ఈ ప్రయత్నంలో తొలి దశగా పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధిని కేంద్రంగా చేసుకొని జాతీయ కార్యక్రమాన్ని రూపకల్పన చేయడం, పాఠ్యప్రణాళికా చట్రాన్ని మరియు కరదీపికను తయారు చేయడంపై దృష్టి సారించింది.

ఈ కేంద్రం పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి ద్వారా పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులతో వృత్తిపరత్వ అభివృద్ధికి నూతనద్వారాలు తెరిచింది. ఇది సంప్రదాయ నమూనాలో జరిగే శిక్షణకన్నా భిన్నమైనది.

ఈ కార్యక్రమ అభివృద్ధిలో ఎన్.సి.ఎస్.ఎల్.కు నిరంతర తోడ్పాటు, మార్గదర్శకత్వం మరియు ప్రోత్సాహం ఇచ్చిన కేంద్ర మానవ వనరుల మంత్రిత్వశాఖ వారికి సర్వదా కృతజ్ఞతలు.

ఈ కరదీపిక రిసోర్స్‌పర్సన్‌లకు, వ్యక్తిగత నిపుణులకు సౌకర్యకర్తలకు మరియు వృత్తిపర సంస్థలకు 10 రోజుల ముఖాముఖి కార్యక్రమ నిర్వహణకు. దీనితోపాటు క్షేత్రస్థాయి సహకారం, శిక్షణ, సలహాలను యిచ్చుటకు మార్గదర్శకత్వం యిస్తుంది. యిది పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు ఒక సంవత్సరకాల నాయకత్వ అభివృద్ధి మరియు నిమగ్నతతో విజయవంతంగా పూర్తిచేయుటకు సహకరిస్తుంది.

ఈ కరదీపిక రూపొందడంలో తమ సహాయాన్ని అందించిన రాష్ట్ర వనరుల బృంద సభ్యులకు, ఆచరణ కర్తలకు ధన్యవాదాలు. క్షేత్రస్థాయిలో అమలు జరుగునప్పుడు మరింత మంచి పరిపుష్టిని పొందగలరని ఆశిస్తున్నాం.

ఈ కార్యక్రమ రూపకల్పనలో జరిగిన అనేక సమావేశాలు, చర్చల్లో భాగస్వామ్యం వహించిన మా మార్గదర్శకులు జాతీయ వనరుల బృంద సభ్యులకు ప్రత్యేక కృతజ్ఞతలు.

ఈ కేంద్రం, ఎన్.సి.టి.ఎల్.ఎ., యు.కె.లోని సహచరులతో అతి సన్నిహితంగా పనిచేయగలిగింది. అందునా ముఖ్యంగా పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధిలో కన్సల్టెంట్స్‌గా ఉన్న డా. రాబిన్ ఆర్ట్ ఫీల్డ్ మరియు డా. రశ్మీ సిన్హా గార్లకు వారి విలువైన సలహాలు మరియు రచనలకు ధన్యవాధాలు. వీరు మన జాతీయ వనరుల బృంద సభ్యులుగా కూడా వ్యవహరించారు.

రాత్రి, పగలు నిరంతర శ్రమకోర్చి సాంకేతిక విషయాలను పరిశీలిస్తూ కరదీపికను రూపకల్పనచేయుటలో పాత్ర పోషించిన శ్రీ అతానురాయ్, శ్రీ రాజేష్ హాండా మరియు శ్రీ బీరేంద్రసింగ్‌లకు ప్రత్యేక ధన్యవాదాలు. వీరి సమయానుకూల సహకారం వల్లనే ఈ కరదీపిక సకాలంలో వెలువరించడం జరిగింది.

శ్రీ సోమనాథ్ సర్కార్, శ్రీ అమిత్ సింఘాల్, శ్రీ ప్రమోద్ రావత్, న్యూపా ఎడిటింగ్ మరియు పబ్లికేషన్ బృంద సభ్యులందరికీ హృదయపూర్వక ధన్యవాదాలు.

తెలుగులో అనువాద ప్రక్రియకు సహాయ సహకారాలందించిన ఆంధ్రప్రదేశ్ మరియు తెలంగాణ రాష్ట్ర విద్యాశాఖ కార్యదర్శులకు మరియు పాఠశాల విద్యాశాఖ సంచాలకుల వారికి కృతజ్ఞతలు. అనువాద ప్రక్రియను పర్యవేక్షించిన తెలంగాణా మరియు ఆంధ్రప్రదేశ్ రాష్ట్ర విద్యా పరిశోధనా శిక్షణా సంస్థల సంచాలకులు శ్రీ జగన్నాథరెడ్డి, శ్రీమతి ఎమ్.ఎస్.ఎస్. లక్ష్మీవాట్స్ గారికి ధన్యవాదాలు. అనువాద ప్రక్రియకు నిరంతర తోడ్పాటునందించిన డా. మైథిలి గారికి మరియు కోఆర్డినేటర్లుగా వ్యవహరించిన ప్రొ. కృష్ణమోహన్ మరియు డా. జి. నరసింహారెడ్డిగార్లకు అభినందనలు. అనువాద ప్రక్రియలో పాల్గొన్న బృందానికి మరియు శ్రద్ధతో ఎడిటింగ్ చేసి అధిక సమయాన్ని కేటాయించిన శ్రీ ఎస్. తిరుమల చైతన్య, ఉపన్యాసకులు మరియు డా. హెచ్. శిరీష ప్రధానోపాధ్యాయులకు అభినందనలు. కరదీపికను అందంగా శ్రద్ధగా రూపొందించడంలో అత్యంత శ్రమకోర్చి డి.టి.పి. గావించిన ఆర్. మధుసూధనరావు మరియు దార కన్నయ్య గారలకు కృతజ్ఞతలు.

అనువాద బృందం

ఎస్. తిరుమల చైతన్య, లెక్చరర్, డైట్, శ్రీకాకుళం
టి.వి. శ్రీనివాసులు, హెచ్.ఎమ్. జొన్నగిరి, కర్నూలు
డి. భాస్కర్, హెచ్.ఎమ్. మల్లూరు, కడప
బి.వి. శారదా దేవి, హెచ్.ఎమ్. రాజమండ్రి
వి. భక్తవత్సలం, హెచ్.ఎమ్. జి.వి.ఆర్.పాలెం, నెల్లూరు
పి. రజనీకాంత కుమారి, ట్యూటర్, డి.సి.ఇ. గుంటూరు
ఎమ్.ఎల్.జె. పెర్సిస్, ఎస్.ఎ. తెర్నేకల్, కర్నూల్
ఎస్. శ్రీరామకృష్ణ, ఎస్.ఎ. కంచికచర్ల, క్రిష్ణా
ఎమ్. దివాకర్, ఎస్.ఎ. జొన్నాడ, తూర్పు గోదావరి
టి.ఎమ్. భాస్కర్, లెక్చరర్, ఎ.పి.ఆర్.జె.సి. సాగర్
బి. సత్యనారాయణ, లెక్చరర్, డైట్, రంగారెడ్డి
డా ॥ హెచ్. శిరీష, హెచ్.ఎమ్. భట్టుగూడ, నల్గొండ
జి. నరేష్, హెచ్.ఎమ్. యానంపల్లి, నిజామాబాద్
పి. మురళీకృష్ణ, హెచ్.ఎమ్. పాతమొల్గుర, మహబూబ్‌నగర్
జి. మల్లికార్జున శర్మ, హెచ్.ఎమ్. పాండురంగాపురం ఖమ్మం
జి. పద్మ, హెచ్.ఎమ్. కొత్తపేట, నల్గొండ
బి.వి. రామ రెడ్డి, హెచ్.ఎమ్. బికనూర్, నిజామాబాద్
బి. జయరాజ్, ఎస్.ఎ. భువనగిరి, నల్గొండ

సంపాదక బృందం

టి.వి. శ్రీనివాసులు, ప్రధానోపాధ్యాయులు,
జిల్లా పరిషత్ ఉన్నత పాఠశాల జొన్నగిరి, కర్నూలు

డా. హెచ్ ॥ శిరీష, ప్రధానోపాధ్యాయులు
జిల్లా పరిషత్ ఉన్నత పాఠశాల, భట్టుగూడ, నల్లగొండ

ఎస్. తిరుమల చైతన్య, లెక్చరర్,
జిల్లా విద్యాశిక్షణ సంస్థ, శ్రీకాకుళం

డిజైనింగ్ & డిటిపి
శ్రీ దార కన్నయ్య,
SCERT, హైదరాబాదు

సలహాదారులు

డా ॥ జి. నరసింహారెడ్డి, లెక్చరర్
ఎస్.సి.ఇ.ఆర్.టి., ఆంధ్రప్రదేశ్

కె. కృష్ణ మోహన్ రావు, ప్రొఫెసర్
ఎస్.సి.ఇ.ఆర్.టి. తెలంగాణ

డా ॥ ఎన్. మైథిలి, నేషనల్ కో–ఆర్డినేటర్
నేషనల్ యూనివర్శిటి ఆఫ్ ఎడ్యుకేషనల్ ప్లానింగ్ మరియు అడ్మినిస్ట్రేషన్

ప్రధాన సలహాదారులు

శ్రీమతి ఎమ్.ఎస్.ఎస్. లక్ష్మీవాట్స్
సంచాలకులు
రాష్ట్ర విద్యా పరిశోధన శిక్షణా సంస్థ, ఆంధ్రప్రదేశ్

శ్రీ ఎస్. జగన్నాథరెడ్డి
సంచాలకులు
రాష్ట్ర విద్యా పరిశోధన శిక్షణా సంస్థ, తెలంగాణ

అనువాద పయనం ....

అనువాదమనేది అసిధారావ్రతం. ఎందుకంటే ప్రధానరచనలో రచయితలు తమ భావాలను స్వేచ్ఛగా వ్యక్తీకరించగలుగుతారు. కానీ అనువాదకులు రచయితల భావాలకనుగుణంగా వెళ్ళాల్సి ఉంటుంది. ఈ అద్భుత కరదీపిక అనువాదంలో కూడా ఇదే పరిస్థితి ఎదురైంది. ఎంతోమంది నిష్ణాతుల నిరంతర కృషితో 'సమగ్ర' రూపం సంతరించుకున్న ఆంగ్ల మూలాన్ని తెలుగులోకి అనువాదం చేయడం కత్తిమీద సాములా మారింది. వాక్య భావం పోకూడదు... అలాగే అందంగా, పొందికగా అమర్చబడిన వాక్యాలను కూడా చెదిరిపోకుండా చూడాలి.... పరమ లక్ష్యమైన 'నాయకత్వ భావన'కు ఏమాత్రం దూరం జరిగినా అన్యాయమే. మూలంలో ఒక చిన్న పదంతో చక్కటి భావం వ్యక్తం చేయవచ్చు. ఆ పదానికి సమానార్థం కోసం వెతుకులాట ఓ పెద్ద సవాలు. ఆ సవాలును కూడా స్వీకరించాం... అదే కదా నాయకత్వం! ఈ సందర్భంలోనే **'బి కమ్ ఇంపెరిటివ్'** అంటే **'అనివార్యమైంది'** అనేది తీసుకోబడింది. అయితే వైఫల్యాలు కూడా ఉన్నాయని సవినయంగా చెప్పుకుంటున్నాం. దాన్ని కూడా 'పండగ' (సెలబ్రేట్) చేసుకోమని రచయితలంటున్నారు కదా! 'లీడింగ్' అన్న పదాన్ని సరిగ్గా లీడ్ చేయలేకపోయామన్న అసంతృప్తి. 'రిసోర్స్‌పర్సన్' ను మార్చడానికి కుదరక అలానే ఉంచేశాం. ఇలాంటివి సహృదయులైన తెలుగు పాఠకులు అర్థంచేసుకొని మలిముద్రణ కోసం విలువైన సూచనలు అందిస్తారని ఆశిస్తున్నాం. పాఠకుల సౌకర్యార్థం చాలా పదాలకు తెలుగు సమానార్థకాలను పదసంచయంలో ఇచ్చే ప్రయత్నం చేశాము. చివరి పేజీలోని 'విషయ సామగ్రి అభివృద్ధి' అనే శీర్షికలో ఇంకా ఎంతో విషయ సామగ్రిని ప్రాంతీయ నేపథ్యాలలో కూడగట్టుకోవాల్సి ఉందని చెప్పబడింది. అందుచేత విషయంతోపాటు అనువాదంలో కూడా ఎన్నో మార్పులు అవసరం కావచ్చు. అందుకు బృందం సిద్ధంగా ఉంది.

'ఎన్ని సార్లు చదివినా ఇంకా ఏదో మిగిలి ఉందనే' భావం కలుగుతూ, ఓ 'కదలిక' ను తెచ్చిన ఈ కరదీపికను మేం ఆస్వాదిస్తూ, దగ్గరితనాన్ని అనుభవిస్తూ అనువదించామే తప్ప మక్కీకి మక్కీ అనే విధానం అవలంభించలేదు. అయితే అసలు రచయితల భావోద్వేగాలను మేము పొందుపరచగలిగామా అన్నది మాత్రం నిర్ణయించాల్సింది విజ్ఞులైన మీరే....

ఈ చక్కటి అవకాశాన్నిచ్చిన ప్రతి ఒక్కరికి కృతజ్ఞతలతో.......

- అనువాద బృందం

విషయసూచిక

పీఠిక	**iv**
కృతజ్ఞతలు	**v**
అనువాద పయనం......	**viii**
దృశ్య శ్రవణ ఉపకరణాల జాబితా	**x**
పాఠశాల రూపాంతరం: మార్గదర్శక స్ఫూర్తి	**1**
పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుల సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమానికి సంసిద్ధత	13
ప్రధానక్షేత్రం 1: పాఠశాల నాయకత్వం - దృక్పథం	**17**
మొదటి రోజు	
రెండవ రోజు	
ప్రధానక్షేత్రం 2: స్వీయ అభివృద్ధి	**52**
మూడవ రోజు	
ప్రధానక్షేత్రం 3: బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో అభిలషణీయ మార్పు	**79**
నాల్గవ రోజు	
ఐదవ రోజు	
ప్రధానక్షేత్రం 4: బృందాల నిర్మాణం మరియు నాయకత్వం	**126**
ఆరవ రోజు	
ప్రధానక్షేత్రం 5: నవకల్పనలకు నేతృత్వం	**148**
ఏడవ రోజు	
ప్రధానక్షేత్రం 6: భాగస్వామ్యాలకు నేతృత్వం	**166**
ఎనిమిదవ రోజు	
ప్రధానక్షేత్రం 7: పాఠశాల నిర్వహణకు నేతృత్వం	**189**
క్రోడీకరణ మరియు పాఠశాల పరిస్థితికి అన్వయము	**222**
తొమ్మిదవ రోజు	
పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక రచన మరియు పురోగమన పథం	**232**
పదవ రోజు	
పాఠశాల నాయకులకు ఒక సంవత్సర నిమగ్నత	**240**
రిఫరెన్సులు	**254**
అనుబంధం-1: 6 రోజుల పాఠశాల నాయకుల సామర్థ్యనిర్మాణానికై కార్యక్రమ రూపకల్పన	**259**
అనుబంధం-2: పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కోసం పాఠ్యప్రణాళికా చట్రం	**263**
అనుబంధం-3: విజయగాథలు	**275**
అనుబంధం-4: నాయకుడిగా మీ స్థాయి ఏది? - అభిప్రాయావళి	**279**
పద సంచయం	**281**
అబ్రివేషన్లు	**285**

దృశ్య శ్రవణ వనరుల జాబితా

ప్రధాన క్షేత్రం-1	మొదటి రోజు - సెషన్ 3 - కృత్యం 3.2 - నాయకత్వ విషయాలను నాయకత్వంలా చేయటంపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన.	D1-S3-3.2
	మొదటి రోజు - సెషన్ 4 - కృత్యం 4.1 - పాఠశాల నాయకత్వంపై కేస్ స్టడీలు	D1-S4-4.1
	అదనపు అధ్యయన విషయాలు:	
	మొదటి రోజు - సెషన్ 3 - కృత్యం 3.1 - బడి యాజమాన్యపాత్రలు	AD1_S3_3.1
	మొదటి రోజు - సెషన్ 4 - కృత్యం 4.1 - పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి మాడ్యూలు	AD1_S4_4.1a
	మొదటి రోజు - సెషన్ 4 - కృత్యం 4.1 - పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధిపై పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్	AD1_S4_4.1b
	రెండవ రోజు - సెషన్ 1 - కృత్యం 1.1 - పాఠశాల అభ్యసన సంస్థ అనే దానిపై పవర్‌పాయింట్	D2_S1_1.1a
	రెండవ రోజు - సెషన్ 1 - కృత్యం 1.1 - పీటర్ సంగెగారి పాఠశాల అభ్యసన సంస్థ అనే దానిపై ముఖ్య ప్రతులు	D2_S1_1.1b
ప్రధాన క్షేత్రం-2	మూడవ రోజు - సెషన్ 1 - కృత్యం 1.1 - లీడ్ ఇండియా వీడియో మరియు సంక్షిప్త వీక్షణ.	D2_S1_1.1
	మూడవ రోజు - సెషన్ 1 - కృత్యం 1.2 - నాయకత్వ మూర్తిమత్వ పరీక్ష	D3_S1_1.2
	మూడవ రోజు - సెషన్ 2 - కృత్యం 2.1 - సమయ నిర్వహణ మరియు ఎంపిక	D3_S2_2.1
	మూడవ రోజు - సెషన్ 2 - కృత్యం 2.3 - పాఠశాల యాజమాన్య గ్రిడ్	D3_S2_2.3
	మూడవ రోజు - సెషన్ 3 - కృత్యం 3.1 - నిరంతర వృత్తిపర అభివృద్ధి	D3_S1_1.2
ప్రధాన క్షేత్రం-3	నాల్గవ రోజు - సెషన్ 1 - కృత్యం 1.1 - టోట్టోచాన్ నుండి ముఖ్యప్రతులు	D4_S1_1.1
	నాల్గవ రోజు - సెషన్ 1 - కృత్యం 1.2 - విద్య యొక్క ఆవశ్యకతపై ప్రముఖుల ప్రవచనాల గూర్చి పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్	D4_S1_1.2a
	నాల్గవ రోజు - సెషన్ 1 - కృత్యం 1.2 - విద్య యొక్క ఆవశ్యకతపై ప్రముఖుల ప్రవచనాల పై చేతి ప్రతులు	D4_S1_1.2b
	నాల్గవ రోజు - సెషన్ 2 - కృత్యం 2.1 - పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై పవర్‌పాయింట్ ప్రజంటేషన్	D4_S2_2.1

	నాల్గవ రోజు - సెషన్ 3 - కృత్యం 3.1 - యువ చరిత్రకారులపై వీడియో	D4_S3_3.1
	నాల్గవ రోజు - సెషన్ 3 - కృత్యం 3.2 - శిశుకేంద్ర బోధనా విధానాలపై పవర్‌పాయింట్	D4_S3_3.2
	ఐదవ రోజు – సెషన్ 1 – కృత్యం 1.1 – ఉపాధ్యాయులకు పరిపుష్టిపై పవర్‌పాయింట్	D5_S1_1.1
	ఐదవ రోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2.1 ఎ – సలహా మరియు శిక్షణలపై పవర్‌పాయింట్	D5_S2_2.1a
	ఐదవ రోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2.1 బి – సలహా శిక్షణలపై మాడ్యూల్	D5_S2_2.1b
	ఐదవ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3.1 – ఇండియా అన్‌టచ్‌డ్‌పై వీడియోక్లిప్ –1	D5_S3_3.1a
	ఐదవ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3.1 – ఇండియా అన్‌టచ్‌డ్‌పై వీడియోక్లిప్ –2	D5_S3_3.1b
	ఐదవ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3.1 – ఇండియా అన్‌టచ్‌డ్‌పై వీడియోక్లిప్ –3	D5_S3_3.1c
ప్రధాన క్షేత్రం-4	ఆరవ రోజు – సెషన్ 1 – కృత్యం 1.1 – బృందంపై పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్	D6_S1_1.1
	ఆరవ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3.1 ఎ – బృందపనిలో మార్పుల కోసం కేస్‌స్టడి	D6_S3_3.1a
	ఆరవ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3.1 బి – సమూహ గతిశీలత – మాట్రిక్స్	D6_S3_3.1b
	ఆరవ రోజు – సెషన్ 4 – కృత్యం 4.1 – నేనైతే మరియు మనమైతేపై వీడియో	D6_S4_4.1
ప్రధాన క్షేత్రం-5	ఏడవ రోజు – సెషన్ 1 – కృత్యం 1.1 – పరిచిత మరియు నిజ జీవిత సంఘటనల నుండి నవకల్పనల గూర్చి తెలుసుకోవడంపై పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్	D7_S1_1.1a
	ఏడవ రోజు – సెషన్ 1 – కృత్యం 1.2 – మార్పు అనేది నవకల్పనేనా అనే దానిపై ఆడియో	D7_S1_1.1a
	ఏడవ రోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2.1 – వ్యర్థం నుండి ఉపకరణాలను తయారుచేయడంపై వీడియో (ఇంగ్లీషు)	D7_S2_2.1a
	ఏడవ రోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2.1 – వ్యర్థం నుండి ఉపకరణాలను తయారుచేయడంపై వీడియో (హిందీ)	D7_S2_2.1b
	ఏడవ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3.1 – నవకల్పనలపై కేస్‌స్టడి	D7_S3_3.1
	ఏడవ రోజు – సెషన్ 4 – కృత్యం 4.2 – మార్పు పొందడంలో కలిగే ఆటంకాల నుండి బయటపడడం ఎలా అన్న దానిపై వీడియో.	D7_S4_4.2

ప్రధాన క్షేత్రం-6	ఎనిమిదవ రోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2 .1 – పాఠశాల మరియు గృహం మధ్య సంబంధాలపై వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందనపై టెక్స్ట్	D8_S2_2.1
	ఎనిమిదవ రోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2 .2 – కేస్ స్టడీపై సమూహ చర్చ	D8_S2_2.2
	ఎనిమిదవ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3 .2 – సిమ్యులేషన్ సన్నివేశం	D8_S3_3.2
	ఎనిమిదవ రోజు – సెషన్ 4 – కృత్యం 4 .2 – భాగస్వామ్య నిర్మాణ ప్రక్రియపై పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్	D8_S4_4.2
ప్రధాన క్షేత్రం-7	తొమ్మిదవ రోజు – సెషన్ 1 – కృత్యం 1.1 – 'నిర్ణయ ప్రక్రియ'పై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన	D9-S1-1.1a D9-S1-1.1b
	తొమ్మిదవ రోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2.1 – 'పనుల ద్వారా చిత్రీకరణ సామర్థ్యాలు'పై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన	D9-S2-2.1
పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక రచన మరియు పురోగమన పథం	పదవ రోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2 .1 – సంవత్సరకాల నిమగ్నతపై పవర్‌పాయింట్	D10_S2_1.1
	పదవ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3 .1 – ఒక్కరి శక్తిపై వీడియో	D10_S3_3.1
	అదనపు అధ్యయనం పదవ రోజు – సెషన్ 4 – కృత్యం 4 .1 – పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికపై మాడ్యూలు	AD10_S4_4.1

పాఠశాల రూపాంతరం - మార్గదర్శక స్ఫూర్తి

పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం (NCSL) పాఠశాలల రూపాంతరం కోసం నిబద్ధతతో పని చేస్తోంది. ఇది పాఠశాల నడిపే విధానంలోనూ, నేతృత్వం నెరిపే పద్ధతిలోనూ పెను మార్పులకు ఊతమిస్తోంది. పాఠశాల స్థాయిలో సమూల మార్పుకూ, సమగ్రాభివృద్ధికీ శ్రీకారం చుట్టడానికి మరియు కొనసాగించడానికి పాఠశాల నాయకులను ఇది ప్రధాన స్థాయిలో ఉంచుతుంది. పాఠశాల నిర్వహణలో సంప్రదాయక పద్ధతులు ఇకపై ఏమాత్రమూ పనికి రావన్న సత్యం ఇప్పుడిప్పుడే గుర్తించబడుతోంది. పాఠశాలల్లో మార్పు నత్తనడకన సాగుతుండడం, అలాగే పలు పాఠశాలల్లో అత్యల్ప అభ్యసనా స్థాయిల్ని మనం దశాబ్దాలుగా చూస్తూ వస్తున్నాం. ప్రధానోపాధ్యాయులు పిల్లల అభ్యసనంలో లోతుగా నిమగ్నమై, పాఠశాలల్ని కొత్త పుంతలు తొక్కించవలసిన తరుణం ఆసన్నమైంది.

ఈ సవాలును స్వీకరించాలంటే యాజమాన్యాల సమర్థతకు అతీతంగా పాఠశాల నాయకుల్లో సామర్థ్య నిర్మాణం జరగడం ముఖ్యం. అయితే ప్రధానోపాధ్యాయులు పాఠశాల అభివృద్ధికై నడుం బిగించకుంటే, సత్ఫలితాలను పునర్బలనం చేయకుంటే ఇది సాధ్యం కాదు. ఇప్పుడున్న స్వల్పకాల శిక్షణా కార్యక్రమాల ప్రయోజనం పరిమితం. నేర్చుకున్న విషయాల్ని వినియోగించే విధానాన్ని అవగతం చేసుకోవడం పరిమితమే. వీటికి పాఠశాలకు సంబంధించిన వాస్తవ సవాళ్ళకు అంతగా సంబంధం ఉండడం లేదు.

ఈ లోపాన్ని అధిగమించడానికి పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం ప్రభుత్వ మరియు ఎయిడెడ్ పాఠశాలల ప్రధానోపాధ్యాయులకు నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు నిర్వహిస్తోంది. ఇవి నాయకత్వ సామర్థ్యాల్ని మెరుగుపర్చడంలో కీలక భూమిక పోషిస్తాయి.

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి యొక్క ప్రత్యేకత ఏమిటి?

పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం (NCSL) నిర్వహించే పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం (SLDP) సంప్రదాయక శిక్షణా పద్ధతుల కంటే భిన్నమైనది. పాఠశాల ప్రపంచం ఎదుర్కొంటున్న సవాళ్ళకు ధీటుగా బదులివ్వగల సామర్థ్య నిర్మాణాన్ని ఇది అందిస్తుంది.

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం:

1. దీర్ఘకాల నిరంతర కార్యక్రమాల ద్వారా పాఠశాలల్ని రూపాంతరం చెందించడం ప్రారంభిస్తుంది. ఎప్పుడో ఒకసారి జరిగే కార్యక్రమాల వల్లో, స్వల్పకాలిక శిక్షణ వల్లో ఇది సాధ్యం కాదు. SLDP లో విశేషం ఏమిటంటే దీనిలో క్షేత్ర స్థాయిలో అనుసరణ చర్యలు చేపట్టడానికి అవకాశం ఉంది.
2. నాయకత్వ సామర్థ్యాన్ని పెంపొందిస్తుంది. నూతన జ్ఞానాన్ని అందిస్తుంది. నైపుణ్యాల్నీ, దృక్పథాల్నీ బలోపేతం చేస్తుంది. సిబ్బందికి ప్రేరణనిస్తుంది. నేర్చుకొనే వాతావరణం కల్పిస్తుంది. పాఠశాలల రూపాంతరానికి కొత్త నైపుణ్యాల ద్వారా మార్గనిర్దేశనం చేస్తుంది.
3. ప్రస్తుత పాఠశాల వ్యవస్థను, నాయకత్వ విధానాలను పురోగమన దిశలో రూపాంతరం చెందించడానికి తోడ్పడే శక్తినందిస్తుంది.

పాఠశాలలో మౌలిక మార్పులు తేవడానికై పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం సమస్యా పరిష్కార పద్ధతి, వినిమయాధారిత పద్ధతుల చుట్టూ తిరుగుతుంది. ఈ పద్ధతులు సంప్రదాయక శిక్షణ అనుసరించే విధానాలకు విభిన్నమైనవి.

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి అనేది ఒక నిర్మాణాత్మక కార్యక్రమం

•

పాఠశాల రూపాంతరానికి జ్ఞాన నిర్మాణం, వైఖరుల్లో మార్పులు, నైపుణ్యాల వినియోగం అవసరం.

•

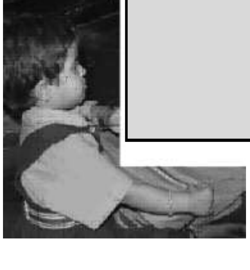
లక్ష్యాలను గుర్తించడం, ఆటంకాల్ని తొలగించడం, అవకాశాల్ని సృష్టించడం, ప్రణాళికలను రూపకల్పన చేయడం, అమలులో పెట్టడం.

•

మార్పుకీ, పాఠశాలకీ, ప్రజలకీ నేతృత్వం వహించడం

•

అనుసరణ సహకారం (follow-up support) శిక్షణ, మార్గదర్శకత్వం అందించడం



నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమంలో జాతీయ పాఠశాల నాయకత్వ కేంద్రం అనుసరిస్తున్న విధానమేది?

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం పాఠశాల రూపాంతరానికి అవసరమయ్యే సమగ్రమైన, సరళమైన పద్ధతిలో ఉంటుంది. పాఠశాలలోని ప్రతి విద్యార్థి నేర్చుకోవాలి. ప్రతి పాఠశాల మెరుగవ్వాలి అనే ఉద్దేశంతో NCSL ముందుకు సాగుతోంది. మార్పుకూ, అభివృద్ధికీ పాఠశాలనే ప్రమాణం (యూనిట్)గా తీసుకొని రూపాంతర కార్యక్రమానికంతటికీ విద్యార్థినే కేంద్ర బిందువుగా NCSL చూస్తుంది.

ఈ భావనతో పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి పలు రకాలుగా విలక్షణమైనది.

- ప్రభుత్వ మరియు ఎయిడెడ్ ప్రాథమిక, ప్రాథమికోన్నత, ఉన్నత, మాధ్యమిక పాఠశాలల ప్రస్తుత మరియు నూతన ప్రధానోపాధ్యాయులకు సామర్థ్య నిర్మాణం చేస్తుంది.

- ప్రభుత్వ పరిధిలోని పాఠశాలలు, విశ్వవిద్యాలయాలు, శిక్షణా సంస్థలు, విద్యా కళాశాలలు, స్వచ్ఛంద సంస్థలు మరియు పాఠశాలలు నాయకత్వ సంబంధమున్న అన్ని సంస్థలతో పరస్పర ప్రతిస్పందనలకు అవకాశమిస్తుంది.

- అందుబాటులో ఉన్న సమాచారం, పాత్రాభినయం, ఉత్తేజం కలిగించే లిఖిత సామగ్రి, కంప్యూటర్, అంతర్జాలం (ఇంటర్నెట్), దృశ్య శ్రవణ సాధనాలు, పత్రాలు వంటి వాటికి అవకాశమిస్తూ అనుభవాలు మరియు వృత్తిపరమైన సైద్ధాంతిక మరియు ప్రయోగపూర్వక అంశాల కలయికతో రూపుదిద్దుకున్నదే పాఠశాల నాయకత్వ ప్రణాళిక చట్రం.

- గతానుభవాలను పంచుకోవడం, ప్రత్యామ్నాయ మార్గాలను, అభివృద్ధి దారులనూ గుర్తించడానికి అవకాశమివ్వడం, ఆయా పరిస్థితుల్లో ఏది బాగా పనిచేస్తుందో అర్థం చేసుకోగల సామర్థ్యాన్ని వృద్ధి చెందించడం, పాఠశాల ఆధారిత దార్శనికతను పాఠశాల వాస్తవిక ఆచరణ దిశగా మరల్చడం వంటి వాటి ద్వారా పాఠశాల వ్యవస్థ రూపాంతరీకరణ కోసం పునాదులు వేస్తుంది.

- స్థిరత్వాన్ని ధృవీకరిస్తుంది. రాష్ట్రాలకు, జిల్లాలకు రిసోర్సు పర్సన్లను, నిష్ణాతులను, ప్రత్యేక సౌకర్యకర్తలను నియమించి, తద్వారా కార్యక్రమాలు తెలియజేయడం, సమాచారం అందజేయడం, విడుదల చేయడం, పాఠ్యక్రమాల చేరవేతలో రాష్ట్రాలను నిమగ్నం చేస్తుంది.

- పాఠ్య ప్రణాళికా చట్రాన్ని రాష్ట్రాలకు తగునట్లు సందర్భీకరించడం, సరళీకృత విధానాల ద్వారా రాష్ట్రావసరాలకు సరితూగగల పాఠశాల నాయకత్వాన్ని అందిస్తుంది.

- ఈ కార్యక్రమం వల్ల సౌకర్యకర్త నేతృత్వం వహించే ముఖాముఖి సెషన్లకు, ప్రతిస్పందనాత్మక చర్చలకు అవకాశం కలుగుతుంది. వేర్వేరు పద్ధతుల్లో తయారైన భిన్న అభ్యసన సామగ్రితో స్వయం నిర్దేశిత (self direct study) అధ్యయనానికి అవకాశముంటుంది.

- ఈ కార్యక్రమం వినియోగాధారిత, నైపుణ్యాధారిత మరియు అవసరాధారిత కార్యక్రమంగా రూపచిత్రణ (డిజైన్) చేయబడింది.

- అభివృద్ధి, పరిపుష్టిల సహకారంతో కూడిన అభ్యసన కృత్యాల సాయంతో క్షేత్ర స్థాయి సలహాలకు అవకాశమిస్తుంది.

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి - NCSL విధానం

- **రాష్ట్రాల వాస్తవ పరిస్థితులే పునాదులుగా గల జాతీయ భావాలు.**
- **పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి ద్వారా పాఠశాల రూపాంతరం కోసం నాయకత్వ సామర్థ్య నిర్మాణం పొందిన నాయకుల్ని తయారు చేస్తుంది.**
- **పాఠశాలల భిన్నత్వం, వ్యాప్తి, నేపథ్యాలను స్పృశిస్తుంది.**
- **పాఠశాల నాయకుల విభిన్న నాయకత్వ అవసరాలను తీరుస్తుంది.**
- **రాష్ట్రాలలో పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధిలోని సంస్థాగత, మానవ సామర్థ్యాల నిర్మాణంలో స్థిరత్వం సాధిస్తుంది.**
- **అనుభవం కలవారికి అవకాశం కల్పించడం, వృత్తిపరమైన ప్రతిస్పందనలను *(Reflections)* పరిగణనలోకి తీసుకుంటుంది.**
- **సౌకర్యకర్త నేతృత్వంలో జరిగే ముఖాముఖి చర్చలు, స్పందనాత్మక చర్చలు, స్వయం నిర్దేశిత అధ్యయనాలను ప్రోత్సహిస్తుంది.**

కరదీపిక పరిధి

రాష్ట్రంలోని చిన్న పాఠశాలల నుండి పెద్ద పాఠశాలలు, గిరిజన పాఠశాలలు, సమస్యాత్మక ప్రాంతాల్లోని పాఠశాలలు, అల్పసంఖ్యాక వర్గాల పాఠశాలలు, గ్రామీణ/ పట్టణ ప్రాంతాల సరిహద్దుల్లో ఉండి అక్కడ ఉత్పన్నమయ్యే సమస్యల్ని సమర్థవతంగా ఎదుర్కొనే పాఠశాలలు... ఇలా పలు రకాల, ప్రాంతాల, స్థాయిల నేపథ్యాల పాఠశాల నాయకుల విభిన్నమైన నాయకత్వ అవసరాల్ని తీర్చడానికి రిసోర్సుపర్సన్స్‌కి మద్దతుగా ఉండే ఉద్దేశంతో ఈ కరదీపిక రూపొందించబడింది.

ఈ కరదీపిక ఎవరి కోసం?

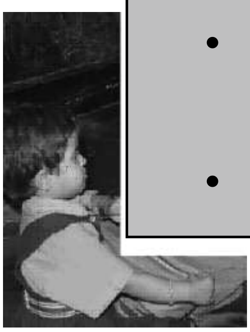
- దేశంలోని ప్రతి రాష్ట్రానికి చెందిన అనుభవజ్ఞులైన వృత్తి నిపుణుల అనుసంధానంతో పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం అందించబడాలన్నది NCSL స్వప్నం. పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమాన్ని ముందుకు తీసుకెళ్ళ గల సమర్థులు, నిపుణులు, అనుభవజ్ఞులు, సౌకర్యకర్తలు అన్ని రాష్ట్రాలు కేంద్రపాలిత ప్రాంతాల నుండి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తారు. 'సౌకర్యకర్త' అనే పదం పాఠశాల రూపాంతరం కోసం సాగించే పయనంలో పాఠశాల నాయకులకు మద్దతుగా ఉంటూ వారిలో సామర్థ్య నిర్మాణానికి తోడ్పడే 'రిసోర్స్ పర్సన్' అనే పదానికి సమానార్థకంగా వాడబడింది.

ప్రాథమికంగా ఈ కరదీపిక జిల్లా, రాష్ట్ర స్థాయిలో కార్యక్రమాన్ని నడిపే సౌకర్యకర్తల కోసం ఉద్దేశించబడింది. ప్రధానోపాధ్యాయులను నాయకులుగా మలచడమే వారి పాత్ర. దీనర్థం కేవలం జ్ఞానాన్ని అందించడం కాదు, ప్రతిస్పందనల్ని వృద్ధి చేయడం, సంక్లిష్ట పరిస్థితుల్లో పరిష్కారం కొరకు చొరవ చూపడం, కృత్యాలకు రూపచిత్రణ చేయడమన్నమాట. ఈ ప్రధానోపాధ్యాయుల సమూహాల్లో పరస్పర చర్చలకు, ఒకరి అభిప్రాయాలను మరొకరు గౌరవించడానికి సౌకర్యకర్త ప్రోత్సహిస్తారు. నాయకత్వానికి సంబంధించిన అన్ని అంశాలతో కూడిన వాతావరణం ఏర్పరుస్తారు.

పాఠశాలల రూపాంతర చక్రం అంతర్గతంగా వైఖరుల్లో, ఆలోచనా ధోరణుల్లో మార్పులు తేవడానికి కనీసం మూడు నుండి ఐదేళ్ళు పట్టవచ్చు. పాఠశాల నాయకులను కనీసం ఒక సంవత్సరం పాటు ఈ కార్యక్రమంలో నిమగ్నం చేస్తేనే అర్థవంతంగా ఉంటుంది. ఆ తర్వాత మార్పులు ఆశించవచ్చు. సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమానంతరం జిల్లా స్థాయిల్లో సమీక్ష, పరిపుష్ఠి నిర్వహించడానికి కూడా ఈ కరదీపిక మార్గదర్శకంగా ఉంటుంది.

కార్యక్రమ అమలు

- పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులను నాయకులుగా అభివృద్ధి చెందించడానికి వివిధ కాల వ్యవధులు గల కార్యక్రమాలకు ప్రణాళికలు రచించి, ఆచరించడం-సమీక్ష, పరిపుష్టి వలయాలను (cycles) నిర్వహించడం.
- పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుల నాయకత్వ అభివృద్ధికి తోడ్పడడం.
- అన్ని స్థాయిల్లో నాయకత్వాన్ని నిర్మించడం.
- ప్రతి మండలంలోనూ, జిల్లాలోనూ వృత్తిపరమైన అభ్యసన సమాజాలు (Professional Learning Community-PLC) ఏర్పరచడం.
- సంయుక్త భాగస్వామ్య మార్పు ప్రక్రియలకు నాయకత్వం వహించడానికి ఒక సమిష్టి దృక్పథం నిర్మించడం.
- బృందాల ఏర్పాటులో సంయుక్త భాగస్వామ్య బృంద పద్ధతిని అనుసరించడం. భాగస్వాముల విశ్వాసం చూరగొనడానికి బృందంలో భాగస్వామిగా పనిచేయడానికి సంసిద్ధులు చూపడం.
- సెషన్‌లలో ముఖాముఖి చర్చలు, స్పందనాత్మక చర్చలు ఉండేలా చూడడం.
- నాయకత్వ అభివృద్ధిపై పరిపుష్టిని అందించడం, తీసుకోవడం.
- పురోగతి విధానం ద్వారా ప్రధానోపాధ్యాయులకు మార్గదర్శనం చేయడం.
- పాఠ్య క్రమాన్ని సరళమైన బోధనా పద్ధతుల ద్వారా అందించడం, ప్రతి ప్రధానోపాధ్యాయుడి అవసరాలకు అనుగుణంగా ఉండడం, అభ్యసన సామగ్రిలోని కఠినమైన అంశాలను అవగాహన చేసుకోవడంలో తోడ్పడడం, కొనసాగింపు కార్యక్రమాలైన ప్రయోగాల నిర్వహణ వంటి వాటిలో సహాయమందించడం, సమూహాలకు గురువులా వ్యవహరించడం.
- సమూహాన్ని ఉత్తేజపర్చడం, పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు వ్యక్తిగతంగా, వృత్తిపరంగా ఎదగడానికి దోహదం చేసేలా సానుకూలతతోనూ ఉత్సాహంతోనూ చేయూతనందించడం.
- మానసిక వైఖరిలోనూ పనిపట్ల దృక్పథంలోనూ మార్పు తేవడం.



ఈ కరదీపిక ఎలా కూర్చబడినది?

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం చేపట్టే వ్యక్తులకూ, సంస్థలకూ ఈ కరదీపిక సౌకర్యకర్తగానూ, సానబెట్టేది గానూ, దిశానిర్దేశనం చేసేది గానూ ఉంటుంది. ఇక్కడ వ్యక్తులంటే సౌకర్యకర్తలు కావచ్చు. రిసోర్స్ పర్సన్స్ కావచ్చు, నిపుణులు కావచ్చు, సంస్థలంటే వృత్తిపరమైన శిక్షణా సంస్థలు కావచ్చు, రాష్ట్రాల్లోని నోడల్ సంస్థలు కావచ్చు. 10 రోజుల శిక్షణా కార్యక్రమంలో ఈ కరదీపిక ఆలోచనలకు ప్రయోగాత్మక మూలంగా ఉంటుంది. పాఠశాలల్ని సమర్థవంతంగా రూపాంతరం చేయడంలోను, అభివృద్ధిపర్చడంలోను పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులకు సహాయపడడానికి ఉద్దేశించబడిందీ కరదీపిక.

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కేంద్రం (NCSL) వారు రూపొందించిన పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి పాఠ్యక్రమ చట్రంలోని ఏడు ప్రధాన క్షేత్రాల గురించి ఈ కరదీపిక విస్తృత సమాచారం అందిస్తుంది.

ప్రధాన క్షేత్రం	అంశం
ప్రధాన క్షేత్రం-1	పాఠశాల నాయకత్వం - దృక్పథం
ప్రధాన క్షేత్రం-2	స్వీయ అభివృద్ధి
ప్రధాన క్షేత్రం-3	బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో అభిలషణీయ మార్పు
ప్రధాన క్షేత్రం-4	బృందాల నిర్మాణం మరియు నాయకత్వం
ప్రధాన క్షేత్రం-5	నవకల్పనలకు నేతృత్వం
ప్రధాన క్షేత్రం-6	భాగస్వామ్యాలకు నేతృత్వం
ప్రధాన క్షేత్రం-7	పాఠశాల నిర్వహణకు నేతృత్వం

ప్రతి ప్రధాన క్షేత్రాన్ని ఒక ప్యాకేజీగా చూపవచ్చు. రాష్ట్రాలు తమ అవసరాలకు తగ్గట్టు ఈ ప్యాకేజీల్ని మలచుకోవచ్చు. ప్రతి ప్యాకేజీలోనూ క్రింది విషయాలుంటాయి.

- ప్రతి రోజూ ప్రణాళిక రూపొందించుకొని నిర్వహించే సెషన్లు
- ఆయా సెషన్లలో నిర్వహించబోయే కృత్యాలు
- ప్రతి సెషన్‌లోనూ పాఠశాలల కేస్ స్టడీస్, వీడియోక్లిప్పింగ్‌లు, ఫిల్ములు, పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్లు వినియోగించుకునే సౌలభ్యం.

ఈ కార్యక్రమంలో గుర్తించిన ప్రతి ప్రధాన క్షేత్రం ఓ చిన్న బృందానికి క్రియాశీల సామూహిక అభ్యసనా సెషన్లతో అనుసంధానమై ఉంటుంది. ఈ ప్రధాన క్షేత్రాలను నిర్వహించే సౌకర్యకర్తలకు ఈ కరదీపిక ఎన్నో సదుపాయాల్ని సమకూరుస్తుంది. వీటిలో కొన్ని కేస్ స్టడీస్, వ్యాసాలు, ప్రయోగపూర్వక అభ్యసనా పద్ధతులు, ప్రకల్పనా కృత్యాలు, దృశ్య, శ్రవణ క్లిప్పింగులు, పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్లు. సౌకర్యకర్తలు బోధనాభ్యసన కార్యక్రమంలో పాఠశాల నాయకులు చురుకుగా పాల్గొనేటట్లు ఆసక్తిదాయకుల్ని చేయడానికి ఆయా వనరుల్ని సందర్భోచితంగా వాడుకోవచ్చు.

అయితే ఇక్కడ గుర్తుంచుకోవాల్సిందేమిటంటే, ఒక ఉద్దీపనకు అందరూ ఒకేలా ప్రతిస్పందించరు. ఒకరికి బాగా ఉపయోగపడే పద్ధతి ఇంకొందరికి నచ్చకపోవచ్చు, నప్పకపోవచ్చు. కాబట్టి సౌకర్యకర్త వేర్వేరు పద్ధతుల్ని ఉపయోగించవలసి ఉంటుంది.

ఈ కరదీపిక మూడు భాగాలుగా విభజింపబడినది.

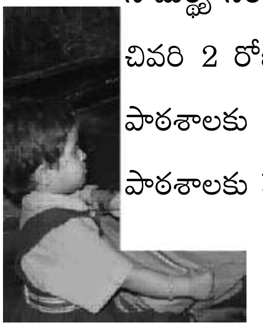
1. సంసిద్ధతా కార్యక్రమం: తన పాఠశాల ప్రస్తుత వాస్తవ స్థితిని ప్రధానోపాధ్యాయులు అర్థం చేసుకోవడం.
2. దిక్సూచి – NCSL రూపొందించిన SLDP ప్రణాళికాచట్రంలోని ఏడు ప్రధాన క్షేత్రాలలోని కృత్యాలను సెషన్ల వారీగా, రోజుల వారీగా చేపట్టడం.
3. ఇది ఒక సంవత్సర కాలం సాగే నిరంతర ప్రక్రియ. సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమం పూర్తయిన తర్వాత ఈ నిబంధనల్ని ఎంత వరకు అమలుపరుస్తున్నారో చూడడం.

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి – సంసిద్ధతా కృత్యం

పాఠశాల నాయకత్వాన్ని ప్రతిబింబించే ఒక స్పందనాత్మక కృత్యంతో ఇది ప్రారంభమవుతుంది. ఈ కృత్యం పాఠశాల నాయకులను కార్యక్రమంలో భాగస్వాములయ్యేలా సంసిద్ధుల్ని చేస్తుంది. ప్రతి పాఠశాల నాయకులకు తన పాఠశాల గురించి, తన గురించి అంతర్దృష్టిని కలిగించడానికి విద్యార్థుల మరియు సమాజం గురించి వాస్తవిక దృక్పథాన్ని సూచించే ఒక ప్రొఫార్మా (format) ఇవ్వబడుతుంది. ఈ కరదీపికలోని సంసిద్ధతా అభ్యాసాలు, తమ తమ పాఠశాలల ప్రత్యేకతల్నీ, రోజూ ఎదుర్కొనే సవాళ్ళనూ, భవిష్యత్తులో తాము ఆశించే మార్పులను గురించి ఆలోచన రేకెత్తిస్తాయి. ఈ ఆలోచనల వల్ల చర్చా కార్యక్రమంలో చురుగ్గా పాల్గొని, గరిష్ఠ ప్రయోజనం పొందుతారు.

పాఠశాల నాయకులకు 10 రోజుల సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమం

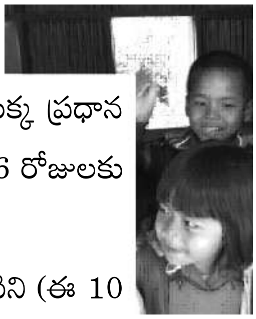
పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం ప్రాథమికంగా 10 రోజులు ముఖాముఖిగా నిర్వహించబడే సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమంగా భావించబడుతుంది. 8 రోజుల పాటు ప్రధాన క్షేత్రాలపైన సెషన్లు ఉంటాయి. చివరి 2 రోజుల్లో పునస్సమీక్ష, ప్రతిస్పందనలు తెలుసుకోవడం ఉంటుంది. చివర్లో ప్రతి ఒక్కరూ తమ తమ పాఠశాలలకు గాను అభివృద్ధి ప్రణాళికను తయారు చేసుకోవలసి ఉంటుంది. ఈ ప్రణాళిక వారు తిరిగి తమ పాఠశాలలకు వెళ్ళినపుడు పాఠశాల రూపాంతరీకరణ కార్యక్రమం అమలుపర్చడంలో తోడ్పడుతుంది.



10 రోజుల కార్యక్రమం క్రింది విధంగా ఉంటుంది

అంశాలు	కాలవ్యవధి
మొదటి రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 1: పాఠశాల నాయకత్వం - దృక్పథం	
పరిచయం మరియు కార్యక్రమం గురించిన వివరణ	90 ని.
పాఠశాల నాయకత్వ భావనపై అవగాహన	75 ని.
పాఠశాల నాయకత్వ భావన అవగాహన : పలురకాల పాత్రలు మరియు బాధ్యతల నిర్వహణ/ పిల్లలకు తొలి ప్రాధాన్యతనీయడం	75 ని.
పాఠశాల నాయకత్వ భావనపై అవగాహన : రకరకాల సందర్భాలు మరియు అభ్యాసాలు	120 ని.
రెండవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 1: పాఠశాల నాయకత్వం దృక్పథం	
అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల	120 ని.
పాఠశాలను ఒక అభ్యసన సంస్థగా అవగాహన చేసుకోవడం	120 ని.
దార్శనికతను అభివృద్ధిచేయడం	120 ని.
మూడవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 2: స్వీయ అభివృద్ధి	
నా యొక్క నాయకత్వ శైలి అవగాహన	120 ని.
పాఠశాల నాయకులుగా పని ప్రాధాన్యతీకరణ	150 ని.
నిరంతర వృత్తి అభివృద్ధి	90 ని.
నాలుగవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 3: బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో అభిలషణీయ మార్పు	
పాఠశాల మరియు విద్య యొక్క ఉద్దేశ్యము	90 ని.
పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై అవగాహన	90 ని.
శిశు కేంద్ర బోధనా విధానాలపై అవగాహన	90 ని.
తరగతి గదుల్లో ఉత్సాహపూరిత అభ్యసనాన్ని ఉపయోగించడం	90 ని.
ఐదవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 3: బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో అభిలషణీయ మార్పు	
పరిశీలన మరియు ఉపాధ్యాయులకు పరిపుష్టి	75 ని.
ఉపాధ్యాయులకు పరిశీలకులుగా, శిక్షకులుగా ఉండడం	120 ని.
సమ్మిళితంపై అవగాహన	90 ని.
పాఠశాల మరియు తరగతిగదుల్లో సమ్మిళిత సంస్కృతిని ఏర్పాటు చేయడం	75 ని.
నా పాఠశాలలో బోధనాభ్యసన ప్రక్రియను రూపాంతరం చేసే విధానాన్ని ఆరంభించడం	30 ని

ఆరవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 4: బృందాల నిర్మాణం మరియు నాయకత్వం	
బృందాల యొక్క అవగాహన	60 ని.
ఉద్దేశపూర్వక చర్చలకై అవకాశాల సృష్టి: సిబ్బంది సమావేశాలు	120 ని.
సమూహ గతిశీలత మరియు సంఘర్షణలను నివారించడం	90 ని.
ఒక బృంద నాయకుడిగా మరియు బృందాలను నిర్మించడం	90 ని.
ఏడవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 5: నవకల్పనలకు నేతృత్వం	
నవకల్పన – అభ్యసన సంస్థకు కీలకం	90 ని.
పాఠశాలలో నవకల్పనా సంస్కృతిని ఏర్పాటు చేయడం	90 ని.
నవకల్పనల ద్వారా పాఠశాలను పునరూహించుట	60 ని.
అభ్యాస కృత్యం	120 ని.
ఎనిమిదవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 6: భాగస్వామ్యాలకు నేతృత్వం	
భాగస్వామ్య అవగాహన: భాగస్వామ్యులను గుర్తించడం మరియు వారి నిమగ్నత	75 ని.
గృహము – పాఠశాల భాగస్వామ్యం	90 ని.
సమాజంతో పనిచేయడం	75 ని.
వ్యవస్థతో పనిచేయడం మరియు ముగింపు	120 ని.
తొమ్మిదవ దవ రోజు: ప్రధాన క్షేత్రం 7: పాఠశాల నిర్వహణకు నేతృత్వం	
క్రోడీకరించుట మరియు పాఠశాల పరిస్థితులకు అన్వయించడం	
నిర్ణయ ప్రక్రియ, జట్టు అభ్యాసం: నిర్ణయ సామర్థ్య అంచనా ఉపకరణం	90 ని.
భౌతిక, మానవ వనరుల ప్రభావవంతమైన నిర్వహణ	30 ని.
అభ్యసనను క్రోడీకరణం చేయుట	30 ని.
ఒక పాఠశాల ప్రొఫైల్ ఆధారంగా ఎస్.డి.పి. తయారుచేయుట	75 ని.
ప్రదర్శన మరియు సమవయస్క సమీక్ష	105 ని.
ఉత్తమ ఎస్.డి.పి. కోసం విధి విధానాలు రూపొందించుట	75 ని.
పదవ రోజు: పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక నిర్మాణ మరియు పురోగమన దిశ	
నా పాఠశాల కోసం పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక	120 ని.
పురోగామి పథంపై చర్చ	120 ని.
కార్యశాల యొక్క సింహావలోకనం మరియు పరిపుష్టి	90 ని.
ముగింపు	20 ని.



10 రోజుల సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమ నమూనా ఆయా పాఠ్యప్రణాళికా చట్రం యొక్క ప్రధాన క్షేత్రముల విస్తృత పరిధిని చూపుతుంది. అయినప్పటికి రాష్ట్రాలు ఈ ప్రణాళికను10 రోజుల నుండి 6 రోజులకు కుదిస్తే, ఈ ప్రణాళికను 6 రోజులు సామర్థ్య నిర్మాణ నమూనాగా మార్చుకొనవచ్చును.

6 రోజుల కార్యక్రమాన్ని తయారు చేయునప్పుడు పాఠశాల నాయకులకు అవసరమైన వాటిని (ఈ 10 రోజుల కార్యక్రమ నమూనా నుండి) తీసుకొనవచ్చును. (పాఠశాల నాయకుల కొరకు ఆరు రోజుల కార్యక్రమ పథకం ఒక ఉదాహరణగా అనుబంధము-1 జతపరచడమైనది).

పాఠశాల నాయకులతో నిరంతర కొనసాగింపు

పాఠశాల నాయకుల సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమం ఈ 10 రోజులతో ముగియదు. ఇది నిరంతర ప్రక్రియ. పాఠశాల నాయకత్వ సామర్థ్య నిర్మాణం పొందుటకు నిరంతరం ఒక సంవత్సర కాలం పాటు అనేక సహాయక కృత్యములు, వనరులను ఉపయోగించవలెను. కనుక ఇది ఒక కొనసాగింపు ప్రక్రియ. తదనంతరం సమీక్షలు మరియు పరిపుష్టత కొరకు కార్యశాల (వర్కుషాప్) ఏర్పాటు చేయాలి. రూపాంతర కార్యక్రమంలో పాల్గొనుటకు పాఠశాల నాయకులు వారు పనిచేయు స్థలాలకు వెళ్ళినప్పుడు వారు తోటి పాఠశాలల నాయకుల సహకారం తీసుకోవలసి ఉంటుంది.

సంవత్సర కాల వినియోగంపై ఒక అవగాహన

నెలలు	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
కార్యక్రమం	**సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యశాల**	**క్షేత్రస్థాయిలో పాఠశాల నాయకులకు సహకారం**		**సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాల #1**	**క్షేత్రస్థాయి సహకారం**			**సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాల #2**	**తోటి నాయకుల పాఠశాల సందర్శన**			**రిట్రీట్**
సమయం	10 రోజులు	కనీసం రెండు మాసాలకు ఒకసారి		2 రోజులు	3 నెలల్లో రెండు సార్లు			2 రోజులు	ప్రతి పాఠశాల నాయకులు తోటి పాఠశాలను 2 సార్లు సందర్శన			2 రోజులు

కరదీపికను ఏవిధంగా ఉపయోగించాలి?

ఈ కరదీపిక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులకు నాయకత్వ అభివృద్ధి కొరకు మార్గదర్శనం చేసే ప్రక్రియాధారిత అనుసరణీయ వనరు. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు అభివృద్ధి ప్రక్రియలను ప్రారంభించుటకు అవసరమైన ముఖ్యపనులలో కొన్నింటిని ఈ క్రింద సూచించబడినవి. అవి:

1. పాఠశాల, పిల్లలు, సమాజము, ప్రధానోపాధ్యాయులు మొదలైనవాటికి సంబంధించిన ప్రాథమిక సమాచారాన్ని సేకరించుటకు ఒక ఫార్మాట్ ద్వారా చేసి అందించాలి.

2. ఈ కార్యక్రమంలో భాగస్వామిగా చేరే ప్రతి పాఠశాల నాయకుల నాయకత్వ అవసరాలు తీర్చడానికి పాఠశాలను గూర్చి ప్రధానోపాధ్యాయుడ్ని గూర్చి అవగాహన కల్పించే పైప్రాథమిక సమాచారాన్ని పరిశీలించాలి.

3. పాఠశాల నాయకులను తీసుకు వెళ్ళవలసినదిగా ప్రతి ప్రధాన క్షేత్రానికి జాగ్రత్తగా ప్రణాళికా రచన చేసి సెషన్లు నిర్వహించాలి.

4. ప్రతి ప్రధాన క్షేత్రంలో సెషన్ కోసం గుర్తించబడిన లక్ష్యాలను అధ్యయనం చేయాలి.

5. ముందుగా ప్రణాళిక వేసుకొని ప్రతి సెషన్ ఎలా నిర్వహించాలో సన్నద్ధులు కావలెను, ప్రతి కృత్యానికి అవసరమైన కాలవ్యవధి ఎంపిక చేసుకొని ఈ కృత్యాల నిర్వహణకు అవసరమయ్యే వస్తు వనరులు (కేస్ స్టడీలు, వీడియో లఘు చిత్రాలు (ప్రేరణాత్మక గీతాలు, సినిమాలు మొదలైనవి) ఎంచుకొని తదనుగుణంగా సహాయకారి వస్తువులను సేకరించాలి.

6. ఎన్నుకొన్న బోధనను, శిక్షణను విరివిగా వాడండి. ఆశించిన ఫలితం సాధించుట కొరకై శిక్షణ ఇవ్వండి.

7. ముఖాముఖి చర్చాగోష్ఠి కార్యక్రమం అనంతరం (6 లేదా 10 రోజుల కార్యక్రమం) కార్యక్రమంలో పాల్గొన్న భాగస్వామ్యులు కనీసం ఒక సంవత్సరంపాటు శిక్షకులు మరియు నిర్వాహకులతో పరస్పరం సహకారం అందించుకోవడానికి వీలుగా భౌగోళికంగా అందుబాటులో ఉండేవిధంగా వారిని సంసిద్ధుల్ని చేయాలి.

8. పాఠశాలల రూపాంతర కార్యక్రమ పురోగతిని, దిశను మదింపు చేయడానికి వీలుగా క్రమం తప్పకుండా (సంవత్సరానికి కనీసం 2 సార్లు) సమీక్ష, పరిపుష్టి నిర్వహించే కార్యశాలలను ఏర్పాటు చేయాలి.

పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుల సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమానికి సంసిద్ధత

ప్రియమైన సౌకర్యకర్తకు,

సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమ తయారీలో భాగంగా పాఠశాల నాయకులను తమ పాఠశాల గూర్చి కొన్ని అంశాలపై ఏ విధంగా ఆలోచిస్తారు, ఏ విధంగా స్పందిస్తారు అన్న అంశంపై శిక్షణ ఇవ్వాల్సిన అవసరముంది. తద్వారా వారు రాబోయే నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమంలో చురుగ్గా పాల్గొంటారు. కొన్ని సంసిద్ధతా అభ్యాసాలను రూపకల్పన చేయడం జరిగింది. వీటి ద్వారా వారు తమ స్వంత పాఠశాల గురించి, తమ పాత్ర గురించి, తమ పాత్ర గురించి తమ భావాలను వెల్లడిస్తారు.

- ఇవి 15 రోజుల ముందు పాఠశాలలకు పంపబడతాయి. వారు ఈ ప్రొఫైల్‌ను పూరించి కార్యక్రమమునకు తీసుకొని రావలసి ఉంటుంది. అక్కడ ఇచ్చిన ఖాళీలలో స్థలం సరిపోకపోతే అదనపు పత్రాలపై రాసి తీసుకెళ్ళాలి.
- ఇది ఒక ప్రతిచర్యాత్మక అభ్యాసం. ఇది పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుల వద్దనే ఉంటుంది. అసైన్‌మెంట్ సాధనాలుగా దీనిని వాడరాదు.
- మీరు ఈ 10 రోజు కార్యక్రమంలోని చాలా కృత్యాలకు ఈ సాధనాల ద్వారా వచ్చిన సమాచారాన్ని ఉపయోగించవచ్చు.

సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమంలో భాగస్వామ్యులకు మాట్లాడటానికి తగినంత అవకాశం, సమయం కల్పించడం చాలా ముఖ్యం. దృశ్య శ్రవణ పరికరాలు, కృత్యాలు ఇతర సాధనాలు ఉన్నప్పటికీ అవి కేవలం వారిని పాఠశాల వాస్తవ పరిస్థితులకు అనుసంధానం చేసేలా మాత్రమే తోడ్పడతాయి.

కరదీపికలో ఉపయోగించిన కృత్యాలు, కేస్ స్టడీలు, వీడియోలు, పద్యాలు, సూక్తులు, చిత్రాలు వీటన్నింటినీ ఉదాహరణలుగా మాత్రమే తీసుకోవాలి. మీరు సందర్భాన్ని బట్టి వాటిని మార్చవచ్చు.

పద్య గేయాలు, పఠన పత్రికలు మరియు సంగ్రహణ ప్రతులను (excerpts) క్రింది సందర్భాలలో ఉపయోగించవచ్చు.

ఎ) చదువుకోవడానికి (సమయం కుదిరితే చర్చ)

బి) పద్యాలు, వ్యాసాల్లోని సందేశాలను పోలిన సందేశాలు స్థానిక భాషలో ఉంటే, వాటి స్థానంలో వాడే కృత్యంగా

సి) అదే సందేశం గల ఒక పద్యం, గేయం లేక కథను స్థానిక భాషలో రాయగలిగే సృజనాత్మక అభ్యాసంగా

ఈ కరదీపికను ఒక మార్గ నిర్దేశన పత్రంగా, నాందిగా పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధిని సాకర్యవంతం చేసేందుకు మొదటి అడుగుగా మాత్రమే భావించాలి. సందర్భోచిత సామగ్రిని కరదీపికలను ప్రాంతీయ భాషలలో తయారు చేసుకోవడానికి మేము రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలకు సహకరిస్తాము.

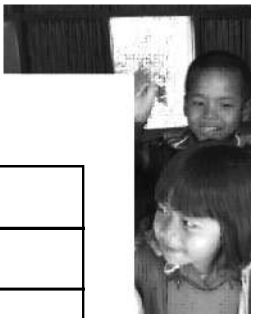
ఈ కరదీపికలో వాడిన 'సౌకర్యకర్త' అనే పదానికి 'రిసోర్సు పర్సన్' లేక 'పాఠశాల నాయకత్వ సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమానికి తోడ్పడే వ్యక్తి' అని అర్థం చేసుకోవాలి.

పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులకు సంసిద్ధతా అభ్యాసాలు

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమానికి స్వాగతం.

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి మీద నిర్మాణ సామర్థ్య కార్యక్రమాలకు వెళ్ళే ముందు మీరు మీ పాఠశాల దైనందిన కార్యక్రమాలు, వాటిలో మీ పాత్ర గురించి తెలపడానికి మాకు కొంత సమయం కేటాయించండి. కొన్ని సులభమైన ప్రశ్నలకు సమాధానాలు చెప్పండి. ఇది మీరు మరియు మీ పాఠశాల గురించి మేము తెలుసుకొనుటకు ఒక అద్భుతమైన మార్గం.

ఈ సాధనం మీ పాఠశాల గురించి పరిమాణాత్మక సమాచారాన్ని, మీ వ్యక్తిగత, వృత్తిపరమైన వివరాల్ని, పాఠశాల యొక్క విలక్షణతపై మీ గుణాత్మక ప్రతిస్పందనని, మీరు ఎదుర్కొంటున్న సవాళ్ళను, పాఠశాల నాయకునిగా మీ ఆశయాల్ని గురించి తెలుసుకుంటుంది. మీ ప్రతిస్పందనలు సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమంలో మీరు మీ సహచరులతో జరిపే చర్చలకు ఎంతగానో తోడ్పడతాయనే విషయం మీరు గమనిస్తారు. మీరిచ్చే పరిమాణాత్మక సమాచారం మీ పాఠశాలలోని ప్రత్యేక సవాళ్ళను అంటే ఉపాధ్యాయుల కొరత, బాలికల నమోదు స్వల్పంగా ఉండడం వంటి వాటిని గురించి మాకు అవగాహన కల్పిస్తుంది. ఈ కార్యక్రమంలో పాల్గొనే ఇతర సహచరులు కూడా మీలాంటి సమస్యల్నే ఎదుర్కొంటున్నట్లయితే, మనమంతా కలిసి చర్చించుకుని కొన్ని సమస్యల్ని పరిష్కరించుకునే మార్గాలను అన్వేషించుకొందాం.



నా పాఠశాల గురించి:

పాఠశాల పేరు	
పాఠశాల చిరునామా	
స్థలము/గ్రామీణ/పట్టణ	
పాఠశాల కేటగిరి:- ప్రాథమిక/ప్రాథమికోన్నత ప్రాథమిక మరియు ప్రాథమికోన్నత/ప్రాథమిక ప్రాథమికోన్నత ఉన్నత పాఠశాల / మరేదైనా	
మొత్తం రెగ్యులర్ ఉపాధ్యాయుల సంఖ్య.	
మొత్తం ఉపాధ్యాయుల సంఖ్య	
మొత్తం పాఠశాలలో చేరిన విద్యార్థుల సంఖ్య	
మొత్తం పాఠశాలలో చేరిన బాలికల సంఖ్య	
మొత్తం పాఠశాలలో చేరిన బాలుర సంఖ్య	
పాఠశాలలో ఉన్న మొత్తం తరగతిగదులు.	

నా గురించి:

పాఠశాల నాయకుని పేరు	
ప్రస్తుత పాఠశాలలో పాఠశాల నాయకునిగా ఎంతకాలం నుండి పనిచేస్తున్నారు.	
హోదా / ఇన్‌చార్జి	
వయస్సు	
లింగము	
విద్యార్హతలు	
పాఠశాల ఉపాధ్యాయునిగా ఎన్ని సంవత్సరాల అనుభవము	
వృత్తిపరంగా సాధించిన విజయాలు ఏవైనా ఉన్నవా?	
మొబైల్ నెం.	
ఇ-మెయిల్	

నా పాఠశాల మరియు నా పాత్ర పై అభిప్రాయములు:

1 ప్రతి ఒక్కరితో నీ పాఠశాల గురించి పంచుకోదగిన ప్రత్యేక విషయాలు ఏమిటి?

2 పాఠశాల నాయకునిగా నీవు ఎదుర్కొంటున్న సవాళ్ళు ఏవైనా మూడింటిని వవరించండి.

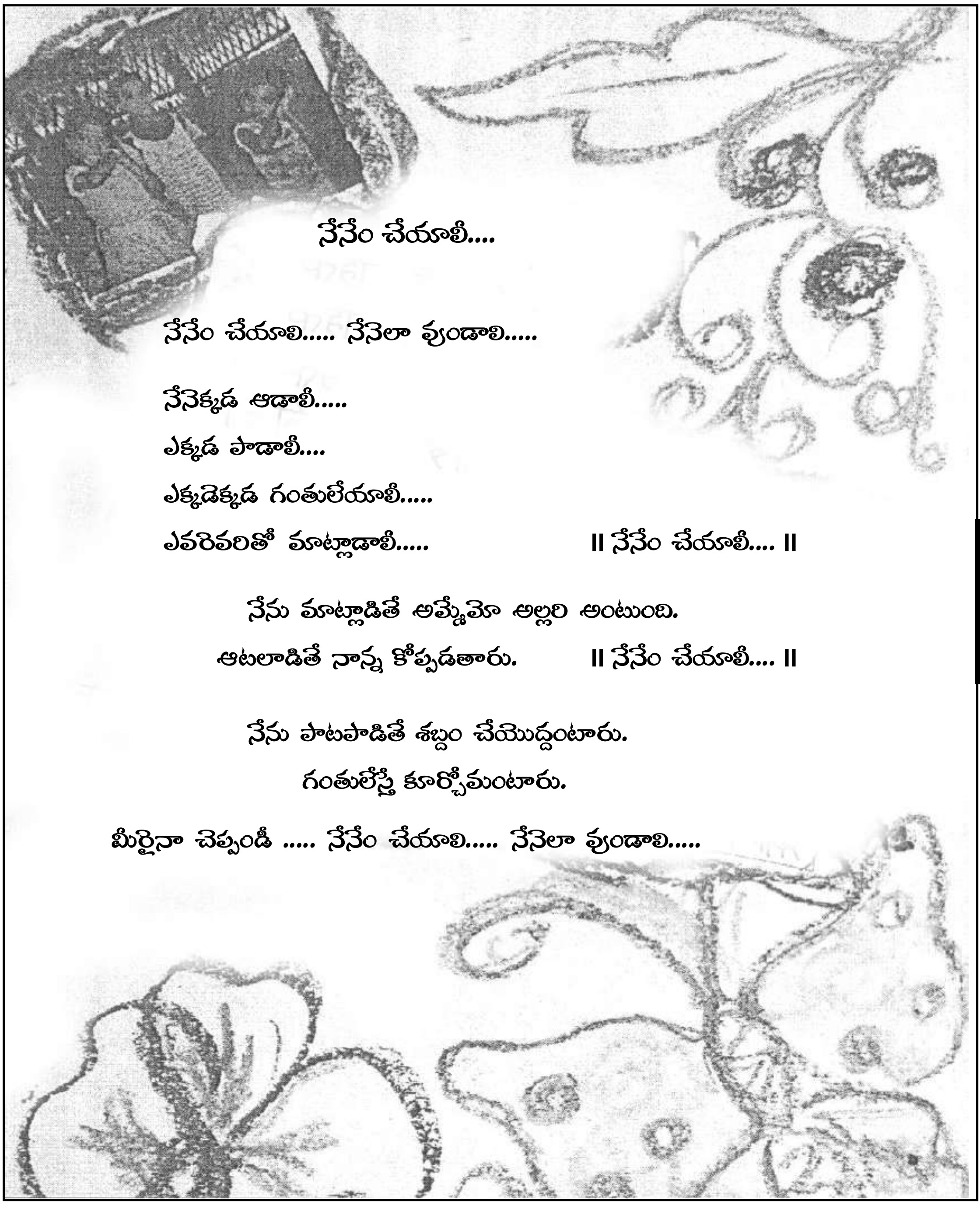
3 మీరు మీ పాఠశాలలో ఏ రకమైన మార్పులు కోరుకుంటున్నారు. మీ ఉపాధ్యాయులతో కలిసి మీరు చర్చించవచ్చు.

4 పాఠశాల సేవలు అందించే సమాజము మరియు పిల్లల ప్రొఫైల్‌ను సంక్షిప్తంగా వివరించండి.

5 ఒక పాఠశాల నాయకునిగా రోజునుగడిపే విధానమును వర్ణించండి.

ప్రధాన క్షేత్రం - 1

పాఠశాల నాయకత్వం - దృక్పథము



1&2 వ రోజు

(**హిందీమూలం :** బాలదర్శన్, నూతన్ బాలశిక్షణా సంఘం,శ్రీదక్షణామూర్తి గిజూభాయ్ కుమార్ మందిర్)

మొదటి మరియు రెండవ రోజు కార్యక్రమానికై సౌకర్యకర్తలకు చెక్‌లిస్ట్

ప్రధానక్షేత్రం-1: పాఠశాల నాయకత్వం - దృక్పథం

మొదటి రోజు

కింది వనరులను సమకూర్చుకున్నారా?

1. 'నాయకత్వ విషయాలను నాయకులవలె చేయడం." (D1 - S2 - 3.2) ☐
2. కేస్ స్టడీలను గూర్చి అచ్చుప్రతులు ☐

కింది వనరులను సరిచూసుకోండి.

1. చార్టులు ☐
2. స్కెచ్ పెన్నులు ☐
3. తెల్లకాగితాలు ☐
4. కంప్యూటర్/ ల్యాప్‌టాప్ ☐
5. ప్రొజెక్టర్ ☐
6. పవర్ పాయింట్ అచ్చుప్రతులు ☐
7. స్పీకర్లు ☐

రెండవ రోజు

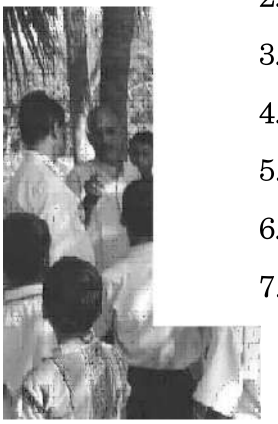
ఈరోజు కోసం కిందివనరులను సమకూర్చుకున్నారా?

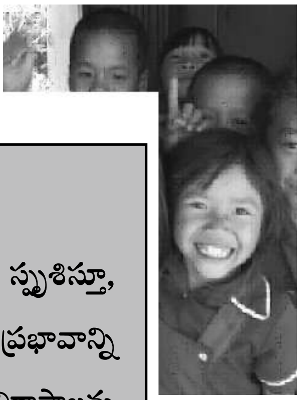
1. "అభ్యసన కేంద్రంగా పాఠశాల" పై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన (D2 - S1 - 1.1a) ☐
2. పీటర్ సంగే రాసిన "అభ్యసన కేంద్రంగా పాఠశాల" నుండి ముఖ్యాంశాల ప్రతి (D2 - S1-1.1b) ☐

క్రింది వనరులను సరిచూసుకోండి.

1వ
రోజు

1. చార్టులు ☐
2. స్కెచ్ పెన్నులు ☐
3. తెల్లకాగితాలు ☐
4. కంప్యూటర్/ ల్యాప్‌టాప్ ☐
5. ప్రొజెక్టర్ ☐
6. పవర్‌పాయింట్ అచ్చుప్రతులు ☐
7. స్పీకర్లు ☐





1వ
రోజు

పరిచయం.....

'పాఠశాల నాయకత్వ దృక్పథమనే' ఈ ప్రధాన క్షేత్రం, నాయకత్వంలోని పలు అంశాలను స్పృశిస్తూ, పాఠశాల నాయకత్వాన్ని అర్థం చేసుకోవడం, పాఠశాలల రూపురేఖలను మార్చడం, నాయకత్వ ప్రభావాన్ని పెంపొందించడమనే లక్ష్యాలతో రూపొందించబడింది. ఈ క్షేత్రం పాఠశాలను విద్యార్థి పెరుగుదల, వికాసాలను పెంపొందిస్తూ నిరంతర ప్రయత్నాలు, ప్రయోగాలు, మార్పులకు నెలవైన ప్రదేశంగా, వెరసి అందరి కోసం వెలసిన ఒక అభ్యసన వేదిక అనే భావనను కల్గిస్తుంది. ఇది పాఠశాల నాయకత్వ పాత్ర, (అభివృద్ధి) అజెండాలను గూర్చి సైతం చర్చిస్తుంది. ఈ క్షేత్రం విద్యార్థికి గల ప్రాముఖ్యతను నొక్కి చెపుతూనే, సమ్మిళిత మరియు పురోగమన స్వభావం గల మార్పుల కోసం దార్శనికతను రూపుదిద్దటంపై దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. ఈ ప్రధాన క్షేత్రం పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి యొక్క పూర్తి దృశ్యాన్ని క్షణమాత్రంగా/ రవ్వంత/ కొంత వెలుగులోకి తెస్తూ (ఆవిష్కరిస్తూ) సభ్యులను సమిష్టి దార్శనికత, బృంద పనితనంతో ప్రతి విద్యార్థి యొక్క సమగ్ర సంపూర్ణ అభివృద్ధి కోసం ముందుకు నడిపించే ప్రయత్నం చేస్తుంది.

మొదటి రోజు – సమగ్రవీక్షణ

	మొదటి రోజు	
సెషన్	విషయం	సమయం (నిమిషాల్లో)
1.	పరిచయం మరియు కార్యక్రమ వివరాలు	90
2.	పాఠశాల నాయకత్వ భావన – అవగాహన	75
3.	పాఠశాల నాయకత్వం – అవగాహన బహుళ పాత్రలు మరియు బాధ్యతల నిర్వహణ – పిల్లలకు తొలి ప్రాధాన్యతనీయటం	75
4.	పాఠశాల నాయకత్వం అవగాహన – బహుళ సందర్భాలు మరియు బహుళ ఆచరణలు	120

సెషన్ 1 : పరిచయం మరియు కార్యక్రమ వీక్షణ

సెషన్ 1	10.00 గంటల నుండి 11.30 వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితం**
పరిచయకృత్యం 'నన్ను తెలుసుకోండి'	50	సభ్యులందరి పరిచయం
ఆశించే ఫలితాలను నిర్దేశించుట 10 రోజుల ఎజెండా గూర్చి చర్చ	40	కార్యశాల నుండి సభ్యులు ఏం ఆశిస్తున్నారు, కార్యక్రమం మరియు కార్యక్రమ విధానంపై అవగాహన, కార్యశాల జరుగుతున్నపుడు, కార్యశాల అనంతరం సభ్యుల నుండి సౌకర్యకర్తలు ఆశించే విషయాలు.

కృత్యం 1.1 : పరిచయ కృత్యం – నన్ను తెలుసుకోండి

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : పెద్ద సమూహంలో చర్చ

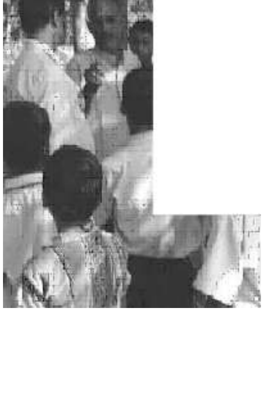
అనుసరణీయ సోపానాలు

- కార్యక్రమానికి హాజరైన సభ్యులను వారిపేర్లను ముందు ఒక విశేషణాన్ని జతపరచడం ద్వారా పరిచయం చేసుకోవలసినదిగా చెప్పాలి.

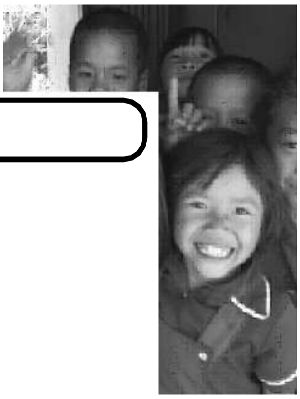
  ఉదాహరణ: అల్లరి అనిత, సిన్సియర్ శారద
- సౌకర్యకర్త సభ్యులను పైవిధంగా పరిచయం చేసుకొమ్మని చెబుతూ, ఆ విశేషణగుణాన్ని ఎంచుకోవటంలోని ప్రాముఖ్యతను చెప్పమనాలి.
- సౌకర్యకర్తలు సభ్యులందరికీ చిన్న కాగితపు బ్యాడ్జీలు ఇచ్చి వారిపేర్లు వాటిపై వారి రాసుకుని భుజం దగ్గర పెట్టుకోమనాలి.

1వ రోజు

సౌకర్యకర్తలకు సూచనలు



- ఇది ఒక పరిచయ కృత్యం. ఈ కృత్యం సభ్యులు వారివారి స్వీయ గుర్తింపులను, వారు నమ్మే విషయాలను, ఇతరులతో పంచుకోవడానికి సహాయ పడుతుంది. వారి స్వీయ గుర్తింపులను బ్యాడ్జీలుగా ధరించడం వల్ల ఒకరిని ఒకరు గుర్తించడానికి సహాయ పడుతుంది.
- సౌకర్యకర్తలు కూడా తమను తాము పరిచయం చేసుకొని, విశేషణంతో కూడిన వారిపేరుతో భుజంపై బ్యాడ్జీని ధరించాలి.



కృత్యం 1.2 : ఆశించే ఫలితాల నిర్దేశం – అజెండాను పంచుకోవడం

1వ రోజు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: పరిమిత మరియు పెద్ద సమూహంలో చర్చ

అనుసరణీయ సోపానాలు:

- సౌకర్యకర్త సభ్యులచే 8–10 మందితో కూడిన చిన్నచిన్న సమూహాలను ఏర్పాటు చేయించి వారికి చార్టులు, స్కెచ్ పెన్నులు ఇవ్వాలి.
- చిన్నసమూహాలలోని సభ్యులు ఈ కార్యశాల నుండి వారు ఆశించే ఫలితాలు, వారు ఈ కార్యశాల నుండి ఏంనేర్చుకొని వెళ్ళాలనుకుంటున్నారో 5 నిమిషాలపాటు చర్చించుకుంటారు.
- ప్రతి చిన్న సమూహం, వారు ఆశించే ఫలితాలను పెద్ద సమూహంతో పంచుకుంటారు.
- సభ్యులు, సౌకర్యకర్తలతో కలసి, కార్యక్రమ సమయంలో పాటించవలసిన ప్రాథమిక నియమాలను ఏర్పాటు చేసుకోవడం ద్వారా, ఒకరి నుండి మరొకరు ఆశించే ప్రవర్తనను నిర్దేశించుకుంటారు.
- సౌకర్యకర్త కార్యక్రమ ఎజెండాను తెలిపి తరువాత దానిని కొనసాగించే విధంగా సభ్యుల నిమగ్నతను ఆశిస్తూ ఆకాంక్షలను పంచుకుంటారు.

సౌకర్యకర్తలకు సూచనలు

- ఈ కృత్యం సభ్యులను కార్యసన్నద్ధులను చేయడం కోసం ఉద్దేశింపబడింది కాబట్టి, వారు కార్యక్రమాన్ని అర్థం చేసుకోటానికి మరియు ఉత్సాహంగా పాల్గొనడానికి వీలుగా వీలైనంత ఎక్కువగా చర్చించుకునే అవకాశం ఇవ్వాలి.
- సభ్యులు, ఆశించిన విషయాలన్నీ ఈ కార్యశాల ద్వారా పరిష్కరించబడకపోవచ్చు. కానీ వారందరూ ఈ కార్యశాల యొక్క ప్రాధాన్యతను అర్థం చేసుకోవడమన్నది మాత్రం చాలా అవసరం.

కీలక సందేశాలు

- ఇది నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం కాబట్టి, మీగూర్చి, మీ చుట్టూ గల పరిసరాల గూర్చి ఎంత ఎక్కువగా ప్రతిస్పందిస్తే అంత విలువైన అభివృద్ధి జరుగుతుంది.
- మన పాఠశాలలో ఎదుర్కొనే సమస్యలకు ఖచ్చితమైన, తయారుగా ఉన్న పరిష్కారాలు ఉండవు. రాబోయే రోజుల్లో మనందరం కలసి, ఈ సమస్యలను తీర్చగల పరిష్కారాలను అన్వేషిద్దాం. కానీ పరిష్కారాలను మీ పాఠశాలలో ప్రయత్నించి చూడవలసింది మాత్రం మీరే.

సెషన్ 2 : పాఠశాల నాయకత్వ భావన – అవగాహన

సెషన్ 2	11.45 గంటల నుండి 13.00 వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితం**
పాఠశాల నాయకత్వ భావన – అవగాహన – కళాకృత్యం	30	పాఠశాల మరియు పాఠశాల నాయకుడు పోషించ గల పాత్రల నేపథ్యంలో నాయకత్వ భావనను అర్థం చేసుకోవటాన్ని, వేగవంతం చేయడం/ ఉత్తేజపరచడం.
పాఠశాల నాయకులు ఎలా తయారౌతారు?	45	

కృత్యం 2.1 : పాఠశాల నాయకత్వ భావన – అవగాహన : కళాకృత్యము

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వ్యక్తిగత అభ్యాసం

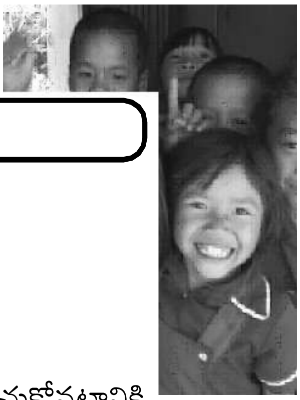
అనుసరణీయ సోపానాలు

- సభ్యులకు తెల్ల కాగితం, కొన్ని రంగు పెన్సిళ్ళు, స్కెచ్‌పెన్నులు ఇవ్వాలి.
- 'నాయకత్వమనే' ఆలోచన రాగానే వారి మనసులో మొదటిగా మెదిలే చిత్రం గూర్చి ఆలోచించమనాలి.
- ప్రతి భాగస్వామి, వారి దృష్టిలో నాయకత్వం అంటే ఏమిటో ఒక చిత్రంగా గీయాలి.
- ఇప్పుడు వారు తాము గీసిన చిత్రం గూర్చి, పాఠశాలలో వారి పాత్ర గూర్చి ఆలోచించాలి.
- మీ ఆలోచనలకు, చిత్రానికి పోలికలు ఉన్నాయా లేక తేడాలు ఉన్నాయా? పాఠశాల నాయకత్వాన్ని ప్రతిబింబించే వేరొక చిత్రాన్ని గీయాలనుకుంటున్నారా?
- ప్రతి భాగస్వామి తన దృష్టిలో నాయకత్వాన్ని చిత్ర రూపంలోగానీ, పదాలు, భావ రూపంలోగానీ వ్యక్తీకరించవచ్చును.

1వ రోజు

సౌకర్యకర్తలకు సూచనలు

- సభ్యులు వారికి సౌకర్యవంతమైన విధానంలో మాటలు లేక చిత్రాల ద్వారా వారి భావప్రకటన చేసేందుకు తగిన స్వేచ్ఛనివ్వాలి. ఇది చిత్రకళకు సంబంధించిన అభ్యాసం కాదని, కాబట్టి చిత్రకళలో నైపుణ్యం అవసరం లేదని తెలియజేస్తూ, వారి ఆలోచన ముఖ్యం కాబట్టి దానిని సరళమైన చిత్రం/ అభిప్రాయం రూపంలో వ్యక్తీకరించేటట్లు చూడాలి.
- సభ్యులు ఆలోచించటానికి, భావ వ్యక్తీకరకణకు తగుసమయం ఇవ్వాలి.
- సభ్యులతో పాటు సౌకర్యకర్త కూడా కృత్యాలలో పాల్గొనడం మంచిది.



1వ రోజు

కృత్యం 2.2: పాఠశాల నాయకులు ఎలా తయారౌతారు?

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: పెద్ద సమూహంలో మేధోమధనం చర్చ

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సౌకర్యకర్త సభ్యులను వారి ఆలోచనను, చిత్రాన్ని మిగిలిన సహచరులతో పంచుకోవటానికిగాను ఆహ్వానిస్తారు
- సభ్యులు వారి అభిప్రాయాలను మాటలు/చిత్రాల రూపంలో పంచుకుంటున్నప్పుడు, సౌకర్యకర్త వారి అభిప్రాయాలను నల్లబల్లపై నమోదుచేస్తారు.
- క్రమంగా 50 శాతం మంది సభ్యులు నాయకత్వంపై వారి అభిప్రాయాలను పంచుకునే సమయానికి నల్లబల్లపై నాయకత్వంపై, నాయకత్వ లక్షణాలపై పెద్దజాబితా తయారౌతుంది. ఇవియేకాక యింకనూ ఏవైనా లక్షణాలు ఉన్నాయా? అని సౌకర్యకర్త ప్రశ్నిస్తారు.
- ఇప్పుడు సౌకర్యకర్త ప్రతి ఒక్క నాయకత్వ లక్షణాన్ని, పాఠశాల నాయకత్వానికి ఆ లక్షణం ఎంతవరకు ఉపయుక్తమో చర్చిస్తారు.

  ఉదాహరణకు :- మంచి వక్త అయి వుండటం ఒక రాజకీయ నాయకుడికి ఉపయుక్తమైన లక్షణం, మరి ఆ లక్షణం పాఠశాల నాయకులకు కూడా ఉపయుక్తమేనా?
- సమూహం యొక్క అంగీకారంతో, పాఠశాల నాయకులకు ఉపయుక్తంకాని లక్షణాలను సౌకర్యకర్త జాబితానుండి తొలగిస్తారు.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- ఈ లక్షణం పాఠశాల నాయకులకు అవసరమా?
- పాఠశాల నాయకులుగా మీరందరూ ఉపయోగించే ముఖ్యమైన లక్షణం ఏమైనా వుందా?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- ఈ కృత్యానికి ఖచ్చితమైన సమాధానాలంటూ ఏమీ ఉండవు. బృంద సభ్యులు పాఠశాల నాయకత్వంగూర్చి ఆలోచించటం, అన్వయించుకోవడం మొదలుపెడతారు.
- ఈ కృత్యం సౌకర్యకర్తకి కార్యశాలలోని రాబోవు రోజులలో ఏలక్షణం మీద దృష్టిపెట్టాలి అనే అవలోకనాన్ని యిస్తుంది.

  ఉదాహరణ:- ఆదర్శ అనుకరణ చేయడం. చొరవ తీసుకోవడం, బోధనాభ్యాసన నాణ్యతపై దృష్టిని కేంద్రీకరించడం.
- నాయకత్వ లక్షణాల తుది జాబితాను చార్టుపై స్పష్టంగా రాసి తరువాత దినాల శిక్షణ కోసం శిక్షణగదిలో ప్రదర్శించాలి.

కీలక సందేశాలు:

- నాయకత్వం అంటే ప్రారంభ స్ఫూర్తినివ్వటం, చొరవ చూపడం, బృంద నాయకులుగా ఉండటం, సహకరించటం, క్రొత్త అవకాశాలు కల్పించటం, సామర్థ్యాలను నిర్మించడం, క్రొత్త విషయాలను నేర్చుకోగల దృక్పథం కల్గి ఉండడం.
- నాయకత్వం గూర్చి మనం సమిష్టిగా పెంపొందించుకున్న ఈ అవగాహనను కార్యశాలలో ప్రతిరోజు పునరావలోకనం చేసుకోవాలి. ఎందుకంటే కార్యశాలలో రాబోయే రోజులలో చర్చించబోయే ఆలోచనలు, కొన్ని మనం రూపొందించుకున్న నాయకత్వ నిర్వచనంతో ఏకీభవించేలా, కొన్ని వ్యతిరేకంగా కూడా ఉండవచ్చు. అందుకే ఈ కార్యశాలలో చర్చింపబడు ప్రతి అంశాన్ని మదింపు వేయడం ముఖ్యం.
- నాయకత్వం గూర్చి సమిష్టిగా పెంపొందించుకున్న ఈ నిర్వచనాన్ని కూడా కార్యశాల ముగిసేలోపుగా మరలా సమిష్టి నిర్ణయంతో మార్చే అవకాశం వుంది. అందుకే ఈ నిర్వచనాన్ని మన సమూహానికి 'కార్యరూప నిర్వచనం' (working definition)గా చెప్పవచ్చు.

సెషన్ 3: పాఠశాల నాయకత్వ భావనపై అవగాహన : బహుళ పాత్రలు-బాధ్యతలు, పిల్లలకు తొలి ప్రాధాన్యతనీయటం.

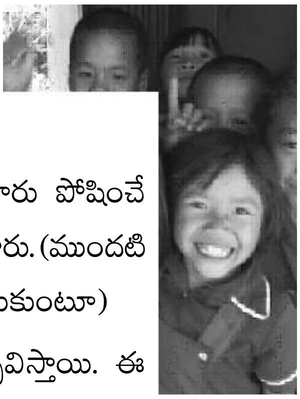
సెషన్ 3	14.00 గంటల నుండి 15.15 వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితం**
పాఠశాల నాయకులు: బహుళ పాత్రలు, బాధ్యతల చిత్రీకరణ కృత్యము :- 'నాయకత్వ విషయాలను నాయకులవలె చేయడం' అనే పవర్ పాయింట్ ప్రదర్శన.	40 35	పిల్లలు మరింత చక్కగా నేర్చుకుంటున్నారని నిర్ధారించుకోవడం పాఠశాల నాయకుని ప్రాథమిక విధిగా అవగాహన చేసుకోవడం; పాఠశాల నాయకుల బహుళ పాత్రలను కూడా ఈ ప్రాథమిక విధిని దృష్టిలో ఉంచుకుని చూడటం.

1వ రోజు

కృత్యం 3.1 : పాఠశాల నాయకులు: బహుళ పాత్రలు-బాధ్యతలను చిత్రీకరించటం

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : ప్లీనరీలో చర్చ



1వ రోజు

అనుసరణీయ సోపానాలు:

- సౌకర్యకర్త సభ్యులను వారివారి పాఠశాలల సందర్భంలో నాయకత్వంగూర్చి, వారు పోషించే బహుళ పాత్రలగూర్చి, వారు అనుసరించే పద్ధతులగూర్చి ప్రతిస్పందించమని కోరుతారు. (ముందటి సెషన్‌లో రూపొందించిన జాబితాలోని నాయకత్వ లక్షణాలను పరిగణలోనికి తీసుకుంటూ)
- సభ్యులు వారి బహుళ పాత్రల గూర్చి స్పందించే క్రమంలో కొన్ని విభాగాలు ఉద్భవిస్తాయి. ఈ విభాగాలను దిగువ చూపిన చిత్రరూపంలో ప్రదర్శించవచ్చు.
- అన్ని పాత్రలను చిత్రంలో చూపిన తరువాత సభ్యులను ఇంకా ఏమైనా పాత్ర మిగిలిపోయిందేమో సరిచూడమనాలి.
- చొరవచూపేవారు, బృందనాయకులు వంటి ఇతర పాత్రలు కూడా ఉండవచ్చు.
- సభ్యులు ఒక్కొక్క పాత్రపై ప్రస్తుతం ఎంత సమయం కేటాయిస్తున్నారో ప్రశ్నించాలి.
- ఒక్కొక్క పాత్రపై వెచ్చించిన సమయం యొక్క ప్రభావం విద్యార్థి అభ్యసనంపై ఎలా ఉందో ప్రతిస్పందనలు కోరాలి.
- నాయకత్వపాత్ర ఇతర పాత్రల నుండి ఎలా విభిన్నమైందో చర్చించాలి.

పాఠశాల నాయకులు- బహుళ పాత్రలు బాధ్యతలు

పరిపాలకులు (Administrator)
పాఠశాలలను సక్రమంగా నిర్వహించడం, సరియైన రికార్డులను నిర్వహించడం, సరిచూడటం.

వనరుల కేటాయింపుదారు (Resource Allocator)
నిధుల కేటాయింపు, నిధుల సమీకరణ

బృందాలను, నవకల్పనలు నిర్మించడం
సామర్థ్య ఆధారితపని పంపిణీ, సృజనాత్మకతకి అవకాశం కల్పించడం, మార్పుని ఆహ్వానించడం, ఆదరించడం

పర్యవేక్షకులు
తరగతిగది పరిశీలన, పాఠశాల లోపలి, వెలుపలి పర్యవేక్షణ

వ్యాప్తికర్త (Disseminator)
పాఠశాల సంబంధిత సమాచారాన్ని సీనియర్లకు, సహ ఉద్యోగులకు, ఇతర భాగస్వామ్యులను చేరవేయడం.

పాఠశాల/ సమాజ అభివృద్ధి అధికారి
వ్యవస్థాగత అధికారులతో, భాగస్వామ్యులతో సమన్వయం.

ఉపాధ్యాయులు
తరగతి బోధనాభ్యసన

ఆలోచనాత్మక ప్రశ్నలు:

- మీ రోజులో చాలా భాగం ఎలా గడుపుతారు? నాయకత్వం వహిస్తూనా, పర్యవేక్షిస్తునా, పరిపాలన చేస్తూనా, సమన్వయం చేస్తూనా, లేక ఇంకేవిధంగానా?
- ఈ పాత్రలలో ఏది విద్యార్థుల అభ్యసనంపై అత్యంత ప్రభావం చూపిస్తుంది అనుకుంటున్నారు?
- వివిధ పాత్రలను పోషించడానికి సరియైన సమయ నిర్వహణ ద్వారా పాఠశాలలో ఇంకా సమర్ధవంతమైన నాయకత్వం వహించగలమనుకుంటున్నారా?
- మిమ్మల్ని మీరు మెరుగుపరచుకోవడానికి ఒక చిన్న పని చేయగలరా? ఒక రోజులో మీరు నిర్వర్తించే పాత్రలన్నింటిని రాసి, వాటికి 1 నుండి 5 వరకు స్కోరులు ఇవ్వండి. **'చాలా నైపుణ్యంగల వాటికి 5 పాయింట్లు, అస్సలు నైపుణ్యం లేనటువంటి వాటికి 1 పాయింటు ఇచ్చుకోండి.** దీని వలన మీరు మెరుగవ్వాల్సిన అంశాలు తెలుసుకోగలరు.
- మీ బహుపాత్రల నాయకత్వాన్ని అభివృద్ధిపరుచుటలో ఒక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా మీరు ఏం చేయాలనుకుంటున్నారు?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు:

- సభ్యులు వారి బహుళ పాత్రలను, బాధ్యతలను పంచుకుంటున్నప్పుడు సౌకర్యకర్త అనుగుణమైన చిత్రాన్ని నల్లబల్లపై గీయాలి.
- వివిధ పాత్రలను పోషించడానికి అవసరమైన నైపుణ్యాల సముదాయాన్ని గూర్చి చర్చించండి.
- ఒక పాఠశాల నాయకుడికి ప్రతిపాత్రా ఎంత ముఖ్యమో చర్చించండి.
- ఇతర పాత్రలతో పోల్చినపుడు నాయకత్వ పాత్ర పాఠశాల మెరుగుదలకు ఎలా దోహదపడుతుందో ప్రముఖంగా తెలపండి.

కీలక సందేశాలు:

1వ
రోజు

- ఒక పాఠశాల నాయకుల పాత్ర కేవలం నిర్వహణ, పరిపాలనలకే పరిమితం కాదని, బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలలో పాల్గొనడం, సిబ్బందికి నాయకత్వం వహించడం, తల్లిదండ్రులకు, సమాజానికి, ప్రభుత్వాధికారులకు నాయకత్వం వహించడమనీ, ఇంకనూ ముఖ్యంగా తమకు తాము నాయకత్వం వహించడమనీ అర్థం చేసుకోవాలి.
- ఈ 8 రోజుల ప్రయాణంలో పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం (SLDP) పాఠశాల నాయకులను వివిధ పాత్రల ద్వారా మరియు ఆయా పాత్రలను సమర్థవంతంగా నిర్వహించడానికి అవసరమైన జ్ఞానం, నైపుణ్యాలు, వైఖరులను ఇవ్వడం ద్వారా ముందుకు తీసుకు వెళ్తుంది.

అదనపు అధ్యయన విషయాలు (Additional Readings)

మేనేజ్‌మెంట్ పాత్రలగూర్చి మింట్జ్‌బెర్గ్ గారి పుస్తకం 'Mintzberg on Management : Inside our strange world of organisations' ను ప్రతి పాఠశాల నాయకుడు చదవవలసియున్నది.

(AD1 - S3 - Day 1 - Session 3 - Activity 3.1 - Ten Management Roles)

1వ రోజు

కృత్యం 3.2: నాయకత్వ విషయాలను నాయకులవలె చెయ్యడం.

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : విస్తృత సమూహ కృత్యం

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సౌకర్యకర్త వనరులలో సూచించబడిన పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన, పరస్పర చర్చ ద్వారా సభ్యులను వివిధ ప్రశ్నలకు, భావనలకు సన్నిహితులను చేస్తారు.

ఆలోచనాత్మక ప్రశ్నలు

- పాఠశాల నాయకుల మొత్తం లక్ష్యాలలో ప్రధానమైనదిగా మీరు దేనిని చెపుతారు?
- విజయవంతమైన పాఠశాల నాయకులు ఇతరులకు భిన్నంగా ఏంచేస్తూ ఉండొచ్చునుకుంటున్నారు?
- పాఠశాల నాయకులుగా మీరు మీ పాఠశాలకు, మీ సిబ్బందికి, మీ విద్యార్థులకు ఏం అందించాలను కుంటున్నారు?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- "నాయకుల వంటి విషయాలను నాయకులవలె చేయడం" పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శనను చర్చకోసం ఉపయోగించాలి. (D1 - S2 - 3.2 Day 1- సెషన్ 3 – కృత్యం 3.2)
- ఇది పరస్పర చర్చగల పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన కాబట్టి, సౌకర్యకర్త ప్రతిస్లైడ్ తరువాత కొంచెం సమయం ఆగి, సభ్యులు స్లైడ్లలో లేవనెత్తిన ప్రశ్నలకు ఆలోచించడానికి కొంత సమయం ఇచ్చేలా తయారు చేయబడింది.

సెషన్ 4: పాఠశాల నాయకత్వాన్ని అవగాహన చేసుకోవడం – బహుళ సందర్భాలు, ఆచరణలు

సెషన్ 4	15.30 గంటల నుండి 17.30 వరకు	
కృత్యాలు	కాలం (ని.లలో)	ఆశించిన ఫలితం
కేస్‌స్టడీ తదనంతరం బృందపని	120	నాయకత్వ దృష్టిని నిజమైన కేస్‌స్టడీలతో సమన్వయించి తద్వారా స్వీయ నాయకత్వానికి సంబంధించిన అభ్యసనను ఉత్తేజితం చేయడం.

కృత్యం 4.1: కేస్‌స్టడీ, బృందపని

పద్ధతి : చిన్న సమూహకృత్యము

అనుసరణీయ సోపానాలు – Activity Sheets to all (i.e. case studies)

- వనరుల ఫోల్డర్‌లోని ఐదు కేస్‌స్టడీలను ప్రతి ఒక్కభాగస్వామికి అందించాలి. (D1 - S4 - 4.1; Day 1 - Section 4 - Activity 4.1 పాఠశాల నాయకత్వానికి కేస్‌స్టడీస్)
- సభ్యులందరూ అన్నికేస్‌లను చదవటానికి తగిన సమయం యివ్వాలి.
- ఇప్పుడు సభ్యులను 5 బృందాలుగా విభజించి, ఒక్కొక్క బృందాన్ని ఒక్కొక్క కేస్‌స్టడీని అధ్యయనం చేయమని చెప్పాలి. బృంద సభ్యులందరూ వారికి యివ్వబడిన కేస్‌స్టడీని చదివి చివరగావున్న ప్రశ్నలను చర్చిస్తారు.

ఆలోచనాత్మక ప్రశ్నలు

- మీరు మీ పాఠశాలకు ఎలా నాయకత్వం వహిస్తారు?
- మీకు యివ్వబడిన సందర్భంలో మీ పాఠశాలను ఎలానడపాలని కోరుకుంటారు?
- ఈ కేస్‌స్టడీలను అధ్యయనం చేసిన అనుభవంతో పాఠశాల నాయకత్వంపై మీకున్న అవగాహనను పునరాలోచించుకోవాలను కుంటున్నారా?
- అన్ని కేస్‌స్టడీలలో కూడా ఒకే విధంగా వుంటూ మనం నేర్చుకోదగిన అంశంగా అనిపిస్తున్నది ఏది?
- పాఠశాలలో అభిలషణీయమైన మార్పుని తేగలిగిన కేస్‌స్టడీలోని పాఠశాల నాయకుడు/ నాయకురాలిలో మీకు నచ్చిన అంశం ఏమిటి?
- పాఠశాలల నాయకులు వారివారి పాఠశాలల్లో సందర్భానుసారం అమలు చేసిన వైవిధ్యభరితమైన ఆచరణలు ఏవి?

1వ రోజు

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

1వ రోజు

- కొంతమంది నాయకులు, నాయకుల వంటి విషయాలను, నాయకులవలె చేశారని, వారి పాఠశాలల నుండి కేస్‌స్టడీలను తామిప్పుడు చదువబోతున్నామని భాగస్వామ్యులకు 'క్లూ' ఇవ్వడం ద్వారా సౌకర్యకర్తలు ఈ కృత్యాన్ని ముందటి సెషన్‌తో అనుసంధానించాలి.
- అందరు సభ్యులకు అన్ని కేస్‌స్టడీలను యిచ్చి చదివించాలి. ఎందుకంటే, చర్చ జరిగేటప్పుడు వారికి, వారి బృందానికి యివ్వబడిన కేస్‌స్టడీ మాత్రమేకాక ఇతర బృందాల కేస్‌స్టడీలు కూడా తెలిసివుండాలి.

కీలక సందేశాలు

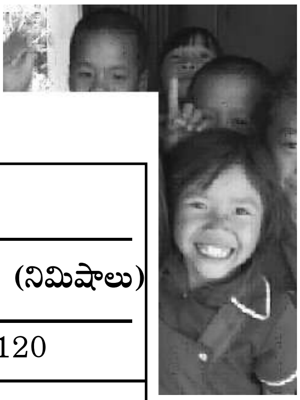
- పాఠశాల ఒక సంస్థ వంటిది. దీనికి ఒక స్థలం, మానవ మరియు వస్తురూప వనరులు, అంతర్గత ఉపవ్యవస్థలు, పని చేసేందుకు ఒక ఉద్దేశ్యం కలిగి ఉన్నాయి. అందుకని పాఠశాల నాయకుడు/ నాయకురాలు ఆ పాఠశాల యొక్క ముఖ్య కార్య నిర్వహణాధికారి (సి.ఇ.ఓ.)
- ఇక్కడి అన్ని సందర్భాలలో (కేస్‌స్టడీలలో), సంస్థ అవసరాలకు, సవాళ్ళకు పాఠశాల నాయకత్వం స్పందించటం ద్వారా పాఠశాలను సమర్థవంతంగా, మెరుగ్గా పనిచేయించగలమని నిరూపిస్తాయి.
- ఈ కేస్‌స్టడీలలో వివిధ సందర్భాలకు, వివిధ రకాలైన స్పందనలను తెలియజేసినా అన్ని పాఠశాలలు వారివారి సవాళ్ళను ఎదుర్కోవడానికి తప్పనిసరిగా ఎంతో కొంత అదనంగానో, విభిన్నంగానో పని చేసియున్నారు.

అదనపు అధ్యయనాలు

- పాఠశాల నాయకులందరూ ఈ రోజుతో మొదలుపెట్టి, రోజూకూడా ఆరోజు ముగిసే సమయానికి ఈ రోజు ఏం నేర్చుకున్నారు" అనే విషయాన్ని రాయవలసినదిగా భాగస్వామ్యులను సౌకర్యకర్తలు కోరతారు. ఇందుకోసమై పాఠశాల నాయకులు డాక్టర్ రశ్మిదివాన్‌చే రచించబడి వనరుల విభాగంలో అందుబాటులో ఉన్న ఎడ్యుకేషనల్ లీడర్‌షిప్ – ఎ కాన్సెప్ట్యువల్ ఫ్రేమ్‌వర్క్ అనే పుస్తకాన్ని చదువగలరు.

  (AD1 - S4 - 4.1a: Day 1 - Session 4 - Activity 4.1 - module on leadership development)
- పాఠశాల నాయకత్వంపై క్రోడీకరించబడిన అభిప్రాయాలు/ ఆలోచనల కోసం పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన కూడా జతపరచబడింది. (AD1 - S4 - 4.1b)

1వ
రోజు



2వ రోజు

రెండవ రోజు / సమగ్ర వీక్షణ

	రెండవ రోజు	
సెషన్	విషయం	సమయం (నిమిషాలు)
01	అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల	120
02	పాఠశాలను ఒక అభ్యసన సంస్థగా అవగాహన చేసుకోవడం	120
03	ఒక పాఠశాల దార్శనికతను పెంపొందించడం	120

సెషన్ 1: అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల (పాఠశాల దార్శనికత వికాసం)

సెషన్ 1	10 గం. నుండి 12 గం. వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితం**
అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల	120	పాఠశాల సమర్థవంతంగా పని చేయడానికై దాని యొక్క అవసరాలు/ సవాళ్ళకు స్పందించడమే నాయకత్వం అని అవగాహన చేసుకుంటారు.

కృత్యం 1.1 : అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : పరిమిత బృంద అభ్యాసాలు అనంతరం పెద్ద బృందంగా చర్చలు

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- సౌకర్యకర్త " అభ్యసన సంస్థ" అనే పదబంధాన్ని సభ్యులకు పరిచయం చేస్తారు.
- 'అభ్యసన సంస్థ" అనే పవర్‌పాయింట్‌ను సభ్యుల కోసం ప్రదర్శిస్తారు. (D2 - S1 - 1.1a అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల)
- సభ్యులను 8–10 మందిగల పరిమిత సమూహాలలో 10 నిమిషాలపాటు 'అభ్యసన సంస్థ" అనే పదబంధం నుండి వారికి ఏం అర్థమయ్యిందీ చర్చించమనాలి.
- పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శనలో ప్రత్యేకంగా చెప్పబడిన వివిధ ప్రశ్నలను చర్చించుకోవడానికి, రాయడానికి సమూహాలకు తెల్లకాగితాలు ఇవ్వాలి.
- వారు ఒక అభ్యసన సంస్థను దర్శించేటప్పుడు ఏం చూస్తారు, ఏం వింటారు, ఎలా అనుభూతి చెందుతారు?

- వివిధ బృందాల నుండి కొన్ని అభిప్రాయాలను తీసుకుని నల్లబల్లపై వ్రాయాలి.
- ఒక అభ్యసన సంస్థ యొక్క వివిధ అంశాలను గూర్చి చర్చించే పవర్‌పాయింట్‌ను భాగస్వామ్యులకోసం ప్రదర్శించాలి.
- సభ్యులతో నిరంతరం సంభాషిస్తూ ' అభ్యసనసంస్థ' యొక్క వివిధ భావనాత్మక నిర్వచనాలను, వాటిపై వారి అవగాహన గూర్చి చర్చించాలి.
- అభ్యసన వ్యవస్థకు సంబంధించిన 5 ముఖ్య విభాగాలైన (disciplines) వ్యక్తిగత పరిపూర్ణత (personal mastery) మానసిక నమూనాలు (mental models), సమిష్టి దార్శనికత (shared vision) బృందపని – వ్యవస్థలు (Team work and systems) ల ప్రత్యేకతలను గూర్చి చర్చిస్తూ, వీటి పేర్లు ప్రస్తావించబడక పోయినప్పటికీ ఇవి సంస్థ యొక్క అభ్యసనను ఎలా ప్రభావితం చేసేదీ అవగాహన అయ్యేటట్లు చూడాలి.

ఆలోచనాత్మక ప్రశ్నలు

- పైన పేర్కొన్న అంశాలలో వేటినైనా మీ పాఠశాలకు అన్వయించగలరా?
- ఈ అభ్యాసం మీ పాఠశాలను ఒక అభ్యసన సంస్థగా రూపుదిద్దుకోవడంలో సహకరిస్తుందని భావిస్తున్నారా?

సౌకర్యకర్తలకు సూచనలు

- సభ్యులు స్వయంగా చదువుటకు పీటర్‌సెర్జ్‌చే రచించబడిన 'అభ్యసించే పాఠశాలలు" అనే ఆంగ్ల పుస్తకంలోని ముఖ్యాంశాల ప్రతులను పంపిణీ చేయాలి.

  (D2 - S1 - 1.1b) excerpts from school as 'learning organisation')
- పాఠశాల ఒక అభ్యసన సంస్థ అనే విషయాలపై క్రోఢీకరించబడిన సమాచారం గూర్చి నడిపే సెషన్ కోసం పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన వనరులలో జత చేయబడి ఉన్నది.

2వ
రోజు

కీలక సందేశం

అభ్యసన సంస్థ అనేది అందరి వ్యక్తిగత అభివృద్ధిపై నిరంతరం దృష్టి నిలుపుతుంది. అందరి ఆలోచనలను పరిగణిస్తుంది. సమిష్టి దార్శనికత, బృంద పనులచే ప్రారంభించబడుతుంది. అయితే ఇది వ్యక్తుల కోసం నామమాత్రంగా, వ్యవస్థ కోసం సంపూర్ణంగా పని చేస్తుంది.

2వ
రోజు

సెషన్ 2 : అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల అవగాహన చేసుకోవడం

సెషన్ 2	12.15 గంటల నుండి 14.15 నుండి 15.15 వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితం**
'అభ్యసన సంస్థ'పై కీలక అభిప్రాయాలు మరియు ప్రతిస్పందనలు	70	అభ్యసన సంస్థ యొక్క లక్షణాల గూర్చి అవగాహనను పెంపొందించుకోవడం మరియు వీటిని పాఠశాల వాస్తవ స్థితులకు అనుసంధానిస్తూ స్పందించడం.
సమిష్టి ఆచరణలు	50	

కృత్యం 2.1 : అభ్యసన సంస్థపై కీలక ఆలోచనలు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : పెద్ద సమూహంలో చర్చ (ప్లీనరీ)

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- సౌకర్యకర్త మొదటిరోజు సెషన్ 4 నందు పరిచయం చేయబడ్డ కేస్‌స్టడీలలోని ఏదైనా ఉత్తమ పాఠశాల నందు ప్రతిఫలించే కొన్ని కీలక అభ్యసనలపై భాగస్వామ్యులు దృష్టిని కేంద్రీకరించేటట్లుగా చేస్తారు.
- సౌకర్యకర్త అభ్యసన సంస్థ యొక్క 5 ముఖ్య లక్షణాలను ఎత్తిచూపే ఉదాహరణలను కేస్‌స్టడీల నుండి తీసుకుంటూ దీనిని క్రిందటి సెషన్‌లో నిర్వహించబడ్డ పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శనతో అనుసంధానించాలి.
- పాఠశాల నాయకులుగా ఈ అంశాలకు ప్రాముఖ్యత లభించేలా తమ స్వీయ జీవిత అనుభవాలను పంచుకోవలసినదిగా సౌకర్యకర్త సభ్యులను కోరతారు.

ఆలోచనాత్మక ప్రశ్నలు :

- **వ్యక్తిగత ప్రవీణత (Personal Mastery)**
    - మీ పాఠశాలలో గత సంవత్సర కాలంలో నూతన అభ్యసనలు ఏమి జరిగాయి?
    - ఇటువంటి 'నూతన అభ్యసనలు' మీ పాఠశాలలో జరిగేందుకుగాను, అభ్యసనలను ఉపయోగించే విధంగా మీరు వ్యక్తులపై ఆలోచనలు, ఆర్థిక వనరుల వంటివి ఏమైనా పెట్టుబడిగా పెట్టారా?

      ఉదాహరణ : మీ పాఠశాలలో CCE (Continuous Comprehensive Evaluation) ని మొదలు పెట్టారు. కానీ మీరు, మీ ఉపాధ్యాయులు సి.సి.ఇ. పట్ల, దాని అమలుపట్ల విశ్వాసం కల్గివున్నారా? CCE ని పూర్తిగా అర్థం చేసుకోవడానికి మీకు మీరు సంసిద్ధులై ఉన్నారా? మీరు CCE ని పూర్తిగా అర్థం చేసుకున్నారా?

- **మానసిక నమూనాలు (Mental Models)**
    - మిమ్ముల్ని మీరు మార్చుకోవడానికి మీకు అడ్డుపడుతున్న మీ నమ్మకాలు, భావాలు, ఊహలు ఏవి?

      ఉదాహరణ : తల్లిదండ్రులకు విద్య యొక్క విలువ తెలియదు కాబట్టి పిల్లలను పాఠశాలకు పంపడానికి యిష్టపడరు.
    - కేస్‌స్టడి-4లో మానసిక నమూనాలను ప్రశ్నించి, మార్చగలిగే భీల్‌సమాజం యొక్క ఉదాహరణ యివ్వబడింది.
- **సమిష్టి దార్శనికత (Shared vision)**
    - విద్యాసంవత్సరం ముగిసేసరికి పాఠశాల సాధించాల్సినవి ఏమిటి అనే విషయంపై మీకు మీ సిబ్బందికి ఒకేరకమైన అవగాహన ఉందని మీరు భావిస్తున్నారా?
- **బృంద అభ్యసన**
    - మీరు మీ నాయకత్వం ద్వారా మీ పాఠశాలలోని ప్రతి ఉపాధ్యాయుడు/రాలు తన ప్రతిభను పెంపొందించుకునేలా వారి వ్యక్తిగత అభివృద్ధికై ఎటువంటి అవకాశాలు కల్పిస్తున్నారు?
    - మీ సహోద్యోగి అభ్యసనానికై మీరు ఆఖరుసారి ఎప్పుడు ప్రణాళిక వేశారు?
- **సమగ్ర ఆలోచన (Systems thinking)**
    - మీరు పాఠశాలలో లేనప్పుడు కూడా పాఠశాల సుస్థిరంగా ఉండేలాగ మార్పులు ఏమి చేశారు?

కీలక సందేశాలు

- పాఠశాల అనే అభ్యసన సంస్థ సమిష్టి దార్శనికత జట్టుకృషితో మొదలై, భాగస్వాములందరి దృక్కోణాన్ని పరిగణిస్తూ, అందరి వ్యక్తిగత అభివృద్ధులపై నిరంతరం దృష్టిని సారిస్తుంది.
- అభ్యసన కేంద్రంగా పాఠశాల- సమిష్టి లక్ష్యాలను అభివృద్ధి చేసి, పరస్పర సహకారంతో కూడిన బోధనాభ్యసన వాతావరణం నెలకొల్పుతూ, నూతనత్వానికి చొరవ చూపుతూ సవాళ్ళను ఎదుర్కొంటూ, పాఠశాలకు సంబంధించిన, పాఠశాల పనితీరును ప్రభావితం చేయగల అంశాలను తరచుగా సమీక్షిస్తూ నాణ్యత గల పనిని గుర్తిస్తూ, పున:శక్తివంతం చేస్తూ పాఠశాలలోని అందరి వ్యక్తుల నిరంతర వృత్తిపరమైన అభివృద్ధికి అవకాశం కల్పించును.

2వ
రోజు

కృత్యం 2.2 : నాయకత్వ ఆచరణలను పంచుకోవటం

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : పెద్ద సమూహం (ప్లీనరీ)

2వ రోజు

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- అభ్యసన సంస్థ యొక్క 5 ఉపవిభాగాల నుండి మీరు దేనినైనా ప్రాతిపదికగా తీసుకొని మీ పాఠశాలలో మీరు ఆచరించాలనుకుంటున్న నాయకత్వ ఆచరణలను గూర్చి అందరితో పంచుకోవాల్సిందిగా సౌకర్యకర్త కోరతారు.
- సభ్యులు తాము ఆచరించాలనుకుంటున్న ఆచరణలను, అందరితో పంచుకుంటూ వుండగా సౌకర్యకర్త వాటిని అంశాల వారీగా 5 వేర్వేరు చార్టులపై రాస్తారు. దీని వలన వారి పట్ల వారికి తొమ్మిది, పదవ రోజుల్లో వారు తయారు చేయబోయే పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక పట్ల దార్శనికత ఏర్పడటానికి వీలౌతుంది.

సెషన్ 3 : దార్శనికతను పెంపొందించటం.

సెషన్ 3	15.30 గంటల నుండి 17.30 వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితం**
నాపాఠశాల పట్ల నా దార్శనికత	100	పాఠశాల పట్ల దార్శనికతను పెంపొందించుకుంటూ దానిని నిజం చేసుకోవటానికి నాయకులుగా పయనించండి.
క్రోడీకరణల ప్రతిస్పందన	20	సభ్యులు రెండురోజులు నేర్చుకున్న విషయాలను క్రోడీకరిస్తారు.

కృత్యం 3.1 : నా పాఠశాల పట్ల నా దార్శనికత

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : వ్యక్తిగత అభ్యాసం – పరిమిత బృంద చర్చ – వ్యక్తిగత అభ్యాసం

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- సభ్యులకు చార్టులు, స్కెచ్ పెన్నులు, రంగు పెన్సిళ్ళు, హైలైటర్ పెన్నులు వీటన్నింటితో పాటు వారి పాఠశాలను పునర్దర్శించే (re-imagine) స్వేచ్ఛను ఇవ్వాలి.
- భవిష్యత్తులో మీ పాఠశాలను ఎలా చూడాలనుకుంటారో చార్టుపై వ్రాయండి/ గీయండి.

- చిత్రకళలో మీకు నైపుణ్యం లేదని చింతించవద్దు. చిత్రాన్ని గీయలేకుంటే నిస్సంకోచంగా వ్రాయటం చేయండి.

- ఈ ప్రక్రియ పాఠశాలలోని వివిధ అంశాలు అనగా పాఠశాల వాతావరణం, పరిసరాలు, తరగతిగదులు, బోధనాభ్యాసనతోపాటు సంబంధ బాంధవ్యాలు వంటి కొలవలేని అంశాలతో కూడుకుని వుంటుంది.

- మీ చుట్టూవున్న మీ బృందంతో క్రింది విషయాలు పంచుకోండి.

  – మీ పాఠశాలలో ఈ మార్పులను మొదలుపెట్టి, నిర్వహించడానికి అవసరమైన చర్యలు, సోపానములు ఏమైవున్నదీ వీలైనంత వివరంగా, నిర్దిష్టంగా తెలపండి.

  – స్వల్పకాలిక, దీర్ఘకాలిక లక్ష్యాలను, వాటిని సాధించటానికి సరియైన సమయ సూచికను ఏర్పాటు చేసుకోవడం.

  – పాఠశాల దార్శనికతను సాధించటానికి వారు ఎటువంటి నాయకత్వాన్ని పాఠశాలకు అందించాలని ఊహిస్తున్నారు?

సౌకర్యకర్తలకు సూచనలు :

- **సౌకర్యకర్తలు క్రింది " ఆలోచనలు రేకెత్తించే ప్రశ్నలను" అడగటం ద్వారా సభ్యులకు సూచనలు యివ్వవచ్చు.**

  - రాబోవు 5సంవత్సరాలలో మీ పాఠశాలను ఎలా చూడాలనుకుంటున్నారు?

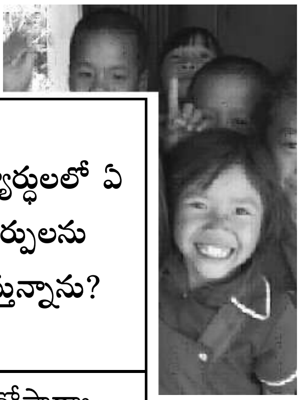
  - మీ పాఠశాలలో మీరు పురోగమన అభివృద్ధిని సాధించాలనుకుంటున్న అంశాలేవి?

  - భవిష్యత్తులో పాఠశాల – సమాజం, ఉపాధ్యాయులు – విద్యార్థులు, పాఠశాల నాయకులు – ఉపాధ్యాయులు వీరిమధ్య సంబంధ బాంధవ్యాలు ఎలా ఉంటాయి?

  - మీ పాఠశాలలో బోధనాభ్యసన వాతావరణం ఎలా కన్పిస్తుంది?

  - ఇది ఆలోచనాత్మకతను పెంపొందించే అభ్యాసం కాబట్టి సభ్యులు స్వేచ్ఛగా ఆలోచించేలా, అవసరమైనపుడు చర్చించేలా సౌకర్యకర్త ప్రోత్సహించాలి. అయితే ఇవి పరిశీలించదగిన, కార్యరూపం దాల్చగలిగినవై, పాఠశాలలో నిజంగా ప్రభావం చూపగలిగిన అంశాలై వుండటం ముఖ్యం.

  - సభ్యులు ఎవరైనా యింకనూ ఒక అవగాహనకు రాకుంటే క్రింది పట్టికను వారి కోసం ఉపయోగించాలి.



2వ రోజు

నా పాఠశాలలను, నాసిబ్బందికి, పిల్లలకు చక్కని ప్రదేశంగా ఎలా చేయగలను.	ఏ నిర్ధిష్టమైన అడుగులు వేస్తాను.	ఎప్పుడు	నా సిబ్బందిలో ఏ మార్పులు ఆశిస్తున్నాను?	నావిద్యార్థులలో ఏ మార్పులను ఆశిస్తున్నాను?
పిల్లల్లో భయరహిత వాతావరణాన్ని కల్పించటం.	• తరగతిగది వాతావరణాన్ని ఎలా మార్చవచ్చో సిబ్బందితో చర్చించుట. • తరగతులు స్నేహపూర్వకంగా ఎలా నిర్వహించాలో మీ విద్యార్థులతో చర్చించుట. • వారి కోసం, పాఠశాల కోసం మౌలిక విలువలు/ మార్గదర్శకాలు రూపొందించటంలో, ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థులు పాల్గొనేలా ప్రోత్సహించుట.	(జూన్ మాసంలో పాఠశాలలు పునఃప్రారంభించే సమయంలో)	• పిల్లలతో, సమూహాల్లో కూర్చుని చర్చించటం. • పిల్లలతో పాఠశాల లోపల, వెలుపల పరస్పర అభిప్రాయాలు తెలుపుకోవడం, స్పందించడం • వారితో స్నేహపూర్వకంగా ఆటలు ఆడటం. • పిల్లలు ప్రశ్నించడానికి ప్రయత్నించడానికి, స్పందించడానికి, నేర్చుకోవడానికి ఎక్కువ అవకాశం ఇవ్వడం. • పిల్లల సందేహాలను ఓర్పుగా వినడం.	• ప్రధానోపాధ్యాయులు, మరియు ఉపాధ్యాయులతో భయం లేకుండా కూర్చోగలగటం. • సంకోచం లేకుండా ప్రశ్నించడం. • స్వంతంగా సమూహాలతో పనిచేయడం.
బృంద పని				
పనిలో క్రమశిక్షణ				
సమ్మిళిత వాతావరణం				
ఆనందకరమైన బోధనాభ్యాసనం.				

కీలక సందేశం

కనిపించని దానిని మనసులో దర్శిస్తూ, దానిని నిజం చేయడానికి పనిచేయడమనే అభ్యాసమే దార్శనికత రూపకల్పన.

కృత్యం 3.2: మొదటి మరియు రెండవ రోజులో నేర్చుకున్న విషయాలపై ప్రతిస్పందనలు.

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : వ్యక్తిగత అభ్యాసం

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సౌకర్యకర్త దిగువ మూడు ప్రశ్నలను నల్లబల్లపై రాయాలి. సభ్యులు ' ప్రశ్నావళి' వంటి సాధనాలను (tools) నింపి, సౌకర్యకర్తతో పంచుకోవాలి.

  –నేనేం నేర్చుకున్నాను?

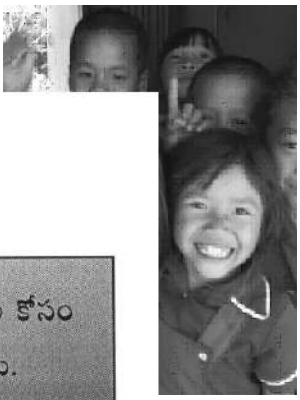
  –నేను వ్యక్తిగతంగా నిర్వహించాల్సిన కార్యాంశాలు ఏవి?

  –నా పాఠశాలలో నాయకత్వాన్ని అభివృద్ధి చేయడానికి ఏఏ కృత్యాలు ఉపయోగించుకోగలను?
- సౌకర్యకర్త వాటిని చదివి, సభ్యులను తిరిగి ఇస్తారు.

సౌకర్యకర్తలకు సూచనలు

ఈ సెషన్ సౌకర్యకర్తకి రెండు రోజుల కార్యక్రమంపై పరిపుష్టి వంటివి. ఇది రాబోవు 8 రోజులలో దృష్టి పెట్టాల్సిన అంశాల గూర్చి సూచనలను ఇస్తుంది.

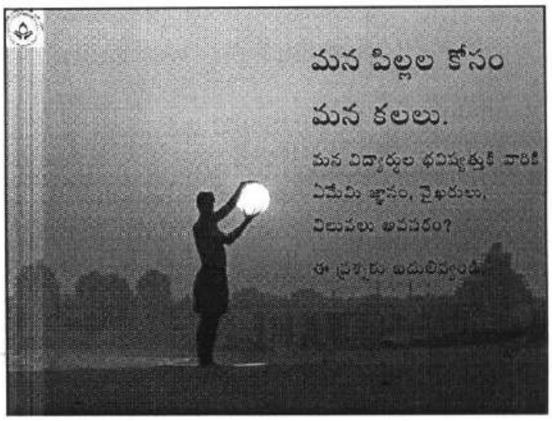
2వ రోజు



D1 - S3 - 3.2

D1_S3_3.2

నాయకత్వపు విషయాలను
నాయకులవలె చేయడం.



ప్రతి పాఠశాల నాయకుడు/ నాయకురాలి అంతిమ లక్ష్యం ఏమై ఉండాలని అనుకుంటున్నారు?

సమర్థమైన భోధనాభ్యసన ......

- ప్రతి విద్యార్థికి
- ప్రతి రోజూ
- ప్రతీ తరగతిగదిలో

జరిగేలా పాఠశాల నాయకులు శ్రద్ధవహించాలి.

అప్పుడే అందరు పిల్లలు నేర్చుకుని వారికి సాధ్యమైన అత్యున్నత స్థాయిని చేరుకుంటారు.

నాయకత్వపు విషయాలు

లాసన్

- వ్యక్తులు నాయకులుగా ఉండడానికి క్రియాత్మకమైన - నిర్ణయం తీసుకోవాలి, కేవలం వారి హోదారీత్యా నాయకులుగా ఉండటం కాదు.
- ఒక వ్యక్తి నాయకత్వపు విషయాలను చేయడానికి ఎంచుకుని, నాయకత్వపు విధానంలో ఆలోచించి అనుభూతించాలి.

...... అప్పుడే ఇతరులు అనుసరించడానికి నిర్ణయించుకుంటారు!

పాఠశాల నాయకత్వం గురించి వాదనలు.

1. విద్యార్థుల అభ్యసనాన్ని ప్రభావితం చేసే అంశాలలో మొదటిది తరగతి బోధన అయితే, రెండవది పాఠశాల నాయకత్వం.
2. నాయకులు వారుపనిచేయు సందర్భాలలో మౌలిక నాయకత్వ ఆచరణలను అన్వయించే విధానాలు నిర్దేశనల కంటే ఎక్కువ ఫలితాలనిస్తాయి.
3. పాఠశాల నాయకులు సిబ్బందిలో ప్రేరణని, నిబద్ధతని, పని పరిస్థితుల ప్రభావితం చేయడం ద్వారా పరోక్షంగా అత్యంత శక్తివంతంగా బోధనాభ్యసనాన్ని మెరుగుపరచగలదు.

రాబిన్‌సన్ - 27 అధ్యయనాల విశ్లేషణ

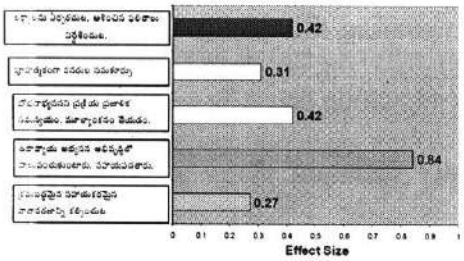
అత్యంత ప్రభావవంతమైన ప్రధానోపాధ్యాయులు

- లక్ష్యాలను ఏర్పరచుట, ఆశించిన ఫలితాలు నిర్దేశించుట.
- వ్యూహాత్మకంగా వనరుల సమకూర్పు
- బోధనాభ్యసన ప్రక్రియ ప్రణాళిక సమన్వయం, మూల్యాంకనం చేయడం.
- ఉపాధ్యాయ అభ్యసన అభివృద్ధిలో పాలుపంచుకుంటారు. సహాయపడతారు.
- క్రమబద్ధమైన సహాయకరమైన వాతావరణాన్ని కల్పించుట

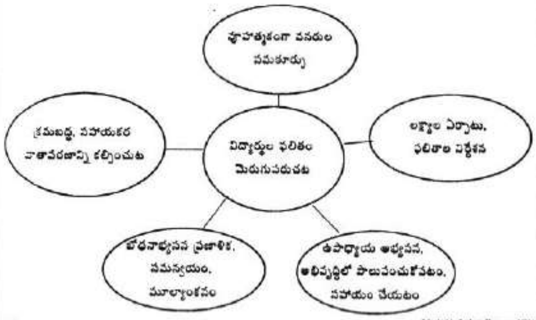
ఈ క్రింది వాటిలో అత్యంత ముఖ్యమైనది ఏదనుకుంటున్నారు?

మీ బృందంలో చర్చించి ఐదింటిని ప్రాముఖ్యతా క్రమంలో అమర్చండి.

రాబిన్‌సన్ ప్రకారం



నాయకత్వాన్ని - విద్యార్థి ఫలితంలో అనుసంధానిస్తూ.. నాయకత్వపు పరిధులు
రాబిన్‌సన్- 27 అధ్యయనాల విశ్లేషణ ప్రకారం



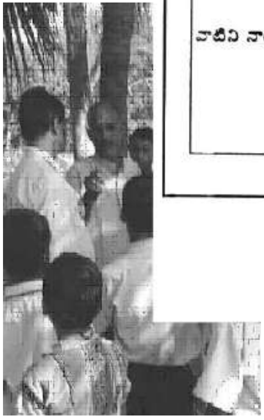
Adapted by Graham Thomson, SCSSA

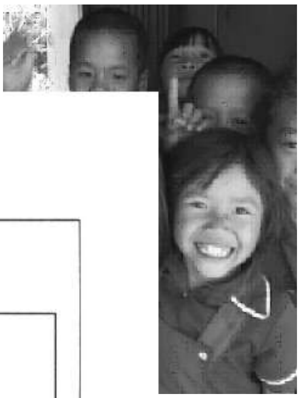
నాయకత్వం

మీ పాఠశాల కోసం మీరు ఎటువంటి నాయకత్వపు విషయాలను చేయాలనుకుంటున్నారు?

వాటిని నాయకుల వలె చేయటం ఎలా?

1&2వ రోజు





1&2వ రోజు

D2 - S1 - 1.1a

D2_S1_1.1a

అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల

- పాఠశాలలో ఎటువంటి అభ్యసనం జరుగుతుంది.?
- పాఠశాలకి, అభ్యసనానికి గల సంబంధం ఏమిటి?
- ఎవరు అభ్యసిస్తారు?

- అభ్యసన విద్యార్థులకేనా?
- ఉపాధ్యాయులు నేర్చుకోవలసిన అవసరం ఉందా?
- ఉపాధ్యాయులు నేర్చుకుంటూ ఉండాల్సిన అవసరం ఉందని ఎల అనుకుంటున్నారు?

అభ్యసన సంస్థ

- తనలోని సభ్యులందరి అభ్యసనకు దోహదపడుతూ, తనకు తాను సంపూర్ణంగా రూపాంతరం చెందే సంస్థ.

Pedler, M., Burgoyne. & Boydell, T., (1991), The Learning Company, McGraw Hill

- ఏ సంస్థలలోనైతే వ్యక్తులు వారు కోరుకున్న ఫలితాల కోసం నిరంతరం తమ సామర్థ్యాన్ని విస్తృత పరచుకుంటారో, ఎక్కడైతే నూతన, విస్తృత ఆలోచనలు పోషించబడతాయో, ఎక్కడైతే సమిష్టి ఆకాంక్ష స్వేచ్ఛగా రూపొందుతుందో, ఎక్కడైతే వ్యక్తులు కలిసి నేర్చుకునే విధానాన్ని నిరంతరం నేర్చుకుంటున్నారో ... ఆ సంస్థలు అభ్యసన సంస్థలు

Senge, P., The Fifth Discipline, Centaury

ఒక అభ్యసన సంస్థని సందర్శిస్తున్నపుడు, మనం ఏం చూడగలం, వినగలం, స్పృశించగలం, ఎటువంటి అనుభూతిని పొందగలం.

- ఒక అభ్యసన సంస్థలో స్వీయ మూల్యాంకనానికి గల పాత్ర ఏమిటి?
- పారదర్శకత, నిజాయితీగల సంస్కృతి పెంపొందించడానికి ఏం చెయ్యాలి, ఎలా చెయ్యాలి, ఎప్పుడు, ఎక్కడ మెరుగుపరచుకోవాలి అనేవి తెలిసియుండడం ముఖ్యమా?

అభ్యసన సంస్థ

- అభ్యసన సంస్థలు పరస్పర ఆధారితమై నిరంతరం మారుతూ ఉంటాయి.

Senge, P., The Fifth Discipline, Centuary

- ఒక అభ్యసన సంస్థని అంతిమ స్థాయిగా నిర్వచించలేము. ఇది ఒక ప్రయాణమే కానీ గమ్యం కాదు.
- కారల్ రోజర్స్ అన్నట్లు, "మనమంతా ఉద్భవిస్తున్న స్థితిలోనే ఉన్నాం. అభ్యసనతో ముడిపడి ఉన్న సంస్థలు కొనసాగింపు ప్రక్రియకు అంగీకరించాలి. 'మేమొక అభ్యసన సంస్థ - మా తరువాతి లక్ష్యం ఇది' అని అనడానికి ఇది వ్యతిరేకం.

Hughes, M., (1995, March), Propagating the Learning Organization, Financial Training Review

- పాఠశాలలను అభ్యసన సంస్థలుగా ఎలా మార్చవచ్చు?
- ఒక అభ్యసన సంస్థని అభివృద్ధి చేయడానికి అవసరమైన నాయకత్వపు ప్రవర్తనలేవి?

ధన్యవాదములు

1&2వ రోజు

1&2వ
రోజు

అనుబంధం-1

పాఠశాల నాయకత్వం - కేస్ స్టడీలు (D1 - S4 - 4.1)

కేస్ 1 : దేవ్‌సార్ నెం 2. ప్రాథమిక పాఠశాల, నవ్‌సరి.

దేవ్‌సర్ గ్రామంలో నేను ఉదయం 8.00 గంటలకి తిరుగుతూ ఉండగా, పిల్లలందరూ బడికి వెళ్ళడానికి తయారవుతూ కనిపించారు, 8.15 కల్లా వారు బయలుదేరారు. ఆసక్తి కొద్దీ, అంత తొందరగా బడికి ఎందుకు వెళ్తున్నారో అడిగాను. వారి సమాధానంతో ఆశ్చర్యపోయాను. వారి ప్రధానోపాధ్యాయులు మంగూభాయ్ రోజూ ఉదయమే 8.30కి వస్తారనీ, పిల్లలెవరైనా చిత్రకళో, సంగీతమో , లెక్కలో నేర్చుకోవాలనుకున్నా, లేక రోజువారీ బోధనా తరగతిలో అర్థం కాని విషయమేమైనా ఉన్నా, వారు ఉదయం 8.30 బడికి వెళ్ళొచ్చు. నేను కూడా పిల్లలతో బాటు బడికి వెళ్ళాను. ప్రధానోపాధ్యాయులు ఒక పిల్లల బృందంతో పాటు కూర్చుని ఉన్నారు. తరగతి గదులలో క్రింది నుండి 3 అడుగుల వరకు నల్లటి రంగు వేసి ఉంది. పిల్లల సృజనాత్మకతకి స్థానం కల్పిస్తూ ప్రధానోపాధ్యాయుల సూచనల మేరకు ఒక బృందం విద్యార్థులు ఆ నల్లబల్లలపై చిత్రాలు గీస్తున్నారు, మరి కొంతమంది హార్మోనియం, ఇతర వాద్యపరికరాలపై అభ్యసిస్తున్నారు. వారి ప్రధానోపాధ్యాయుల ఆసక్తిగా నేర్పిస్తుండగా 10.00 గంటలకి పిల్లలతో బాటు ప్రార్థనలో పాల్గొన్నాను. ప్రతి క్లాసు తరగతిలో పిల్లలు నిలబడి వారి తోటి విద్యార్థులని ప్రశ్నిస్తుండగా, ఎవరైనా చెప్పలేకపోతే, వారి పైతరగతి విద్యార్థులు లేక ఉపాధ్యాయులు అనుమానాలు తీరుస్తున్నారు. ఇతర ప్రాథమిక పాఠశాలలకు భిన్నంగా, పాఠశాలలో 1-7 తరగతులకు విషయాలవారీ కాలనిర్ణయ పట్టిక ఆచరణలో ఉంది. దీని వలన, విద్యార్థులకు నిపుణత, మార్పును అందించినట్లౌతుంది. ఈ పాఠశాలలో సమాజ నిధుల నుండి సమకూర్చుకున్న ఒక పెద్ద వేదిక, వాటర్ కూలర్, టి.వి, మైక్, కంప్యూటర్లు ఉన్నాయి. విద్యార్థులు 'మైక్రోసాఫ్ట్ వర్డ్' తో సౌకర్యవంతంగా పనిచేయగలిగారు. ప్రధానోపాధ్యాయులతో, వివిధ కమిటీల సభ్యులతో మాట్లాడినప్పుడు వారి మధ్య సమన్వయం, సహకారం, మాటలకు, చేతలకు మధ్య ఏకరూపత కనిపించాయి.

చర్చించండి :

- మంగూభాయ్ పోషించిన బహుళ పాత్రలపై చర్చించండి.
- మంగుభాయ్ ఆచరించిన ఏవైనా మూడు నాయకత్వ ఆచరణలని గుర్తించండి.
- సమాజ భాగస్వామ్యానికై మంగూభాయ్ ఉపయోగించిన వ్యూహాలు ఏవి?
- ఈ కేస్ నుండి నేర్చుకుని, మీ పాఠశాలలో పున:సృష్టించదగిన పాఠాలు ఏవి?

కేస్ - 2 : జోబన్‌తెక్రి ప్రాథమిక కళాశాల

వదోదరికి 20 కి.మీ దూరంలో ఉన్న జోబన్ తెక్రి ప్రాథమిక పాఠశాల రెండు చిన్న గదులు, 53 మంది విద్యార్థులు, ముగ్గురు మహిళా ఉపాధ్యాయులను కలిగివుంది. అక్కడంతా మహిళా బృందమే - ఉపాధ్యాయులు, మధ్యాహ్న భోజన సమన్వయకర్త, వంటమనిషి, సర్పంచ్ - అందరూ మహిళలే! బడికి వెళ్ళే రోడ్డు ఆరునెలల

క్రితమే నిర్మించబడింది. అంతకు ముందు ఎనిమిది నుండి పది కిలోమీటర్ల మేర బురదమయంగా, పెద్ద గుంతతో ఉండేది. పిల్లల హాజరు తక్కువగా ఉండేది, పిల్లలు బయట ఆడుకుంటూ ఉండేవారు, లేక తల్లిదండ్రులతో పొలాలకి వెళ్ళేవారు. బడికి వచ్చిన పిల్లలు కూడా అపరిశుభ్రంగా వచ్చేవారు, పాఠశాల ఆవరణ లోని ఒక చేతిపంపు దగ్గరికి నీటి కోసం వచ్చిన వ్యక్తులు కొందరు ఒకరితో ఒకరు ముచ్చటించుకునేవారు, మరికొందరు ఒకరినొకరు తిట్టుకునేవారు. బడి వరండాలలో గ్రామస్థులు మద్యం తాగి మాంసం తిని, మిగిలినవి అక్కడే వదిలేవారు. పాఠశాల సిబ్బందే మరుసటి రోజు శుభ్రం చేసుకునేవారు.

మహిళా ఉపాధ్యాయులలో ఒకరైన భద్రాబెన్ గారు పిల్లలని మెరుగుపరిచి, తద్వారా సమాజాన్ని చేరడానికి పట్టు విడువని ప్రయత్నం చేసారు. పిల్లలకి పూర్ణ సంఖ్యలు, ఉత్తరాలు రాయడం, మంచి ప్రవర్తనని నేర్పించి, బడిబయట నిలబెట్టి మధ్యాహ్నం భోజన సమయంలో ఇళ్ళకి వెళ్ళే తల్లిదండ్రులకి అవన్నీ చెప్పించేవారు. బడి మీదుగా వెళ్ళే తల్లిదండ్రులు ఆగి పిల్లల మాటలు వినేవారు, అలా వినేటప్పుడు వారి ముచ్చట్లు, తిట్లు ఆపేవారు, ఈ ఆచరణ నిరంతరంగా జరిగి, క్రమంగా నీటికోసం వచ్చేవారు కూడా గాలి వార్తలు, దూషణలు మానేసారు. తల్లిదండ్రులు తాము ముందురోజు బడి వరండాలో వేసిన చెత్తని తమ పిల్లలు శుభ్రం చెయ్యడం చూసి, అలా చెత్తవెయ్యడం మానేసారు. వర్షాకాలంలో ఒకరోజు ఉపాధ్యాయురాలు మోకాలి వరకు నీటిలో ఈదుతున్నట్లుగా బడికి వచ్చింది. బురదగుంట వద్ద ఆమెని గ్రామస్తులు ఆపి, ద్విచక్ర వాహనం పై ఆమె ఆ గుంత దాటి వెళ్ళలేదనీ, ఆ తరువాత కూడా బురదగా ఉంటుంది కాబట్టి వెనక్కి వెళ్ళిపోయి, వర్షాకాలం దాటాక రమ్మని చెప్పారు. దానికి సమాధానంగా ఆమె, “ మీరు వర్షాకాలంలో పనులు ఆపేస్తారా?” అని అడిగింది. తనని వెనక్కి వెళ్ళిపొమ్మని అడిగే బదులు ఆ గుంట దాటడం నేర్పమని అడిగింది. గ్రామస్థులు ఆమె నిజాయితీకి, బోధన పట్ల ఇష్టానికి కదిలిపోయారు. ఇక ఆ తరువాత ఆమె వెనక్కి తిరిగి చూడవలసిన అవసరం రాలేదు. సమాజం నుండి ప్రతి చిన్నపనికీ సహకారం పొంగిపొరలేది.

ఆ ఉపాధ్యాయురాలితో మాట్లాడినప్పుడు, తాను కేవలం ఏదైన పనున్నప్పుడు మాత్రమే సమాజం వద్దకి వెళ్ళడం కాకుండా, ప్రతి రోజూ ఒక గంటో రెండు గంటలో బడి సమయం కంటే ముందు వెళ్ళి, గ్రామంలో సంచరిస్తూ, అందరి ఇళ్ళకు వెళ్ళి, పలకరిస్తూ, పిల్లలు పాఠశాలకు సిద్ధమయ్యారా అని అడుగుతూ ఉండేది. అలా, క్రమంగా కలుస్తూ ఉండటం వలననే వారితో స్నేహపూర్వక సంబంధాలు ఏర్పడ్డాయని చెప్పింది.

1&2వ రోజు

ఈ బడిలో అన్నిటికన్నా ప్రత్యేకమైన అంశం, విద్యార్థి కేంద్ర బోధన. 1నుండి 5వ తరగతులు చదివే విద్యార్థులందరికీ పాటలు, నాట్యం, డప్పు వాద్యాలు, అభ్యాసాలు, యోగాసనాలతో పూర్ణ సంఖ్యలు ఎక్కాలు నేర్పించారు.

గుజరాతీ, ఆంగ్ల క్యాలెండర్ల లోని నెలల పేర్లను చప్పట్ల ద్వారా నేర్చుకుంటారు. మంచి ప్రవర్తనని చిన్న కథలు, తోలుబొమ్మలాటల ద్వారా నేర్పారు. బోధనోపకరణాలు పిల్లల మనస్తత్వం దృష్టిలో పెట్టుకుని తయారుచేయబడతాయి. వివిధ పదార్థాలు - బట్ట, అట్టముక్కలు, ఛార్ట్ కాగితాలు, కాగితం ఉపయోగించి కీటకాలు, జంతువులు, పక్షుల బొమ్మలు తయారు చేయబడతాయి. దీని వలన పిల్లలకి ఆ జంతువులు ఎలా ఉంటాయో తెలియడం మాత్రమే కాక, సంస్కృతి, కొత్త పదాలు, వాక్యాలు, కూడా నేర్చుకుంటారు. పూసలని ఉపయోగించి లెక్కించడం నేర్పబడుతుంది.

ఈ గొప్ప ఉపాధ్యాయురాలి ఆసక్తి, ఆలోచనలు ఆమె ముందు సమాజాన్ని తలవంచి నమస్కరించేలా చేసాయి.

1&2వ రోజు

చర్చించండి

- భద్రాబెన్ ప్రధానోపాధ్యాయురాలు కాకున్నా, ఎటువంటి నాయకత్వాన్ని ఆమె చూపింది.?
- భద్రాబెన్ లోని ఏవైనా 3 నాయకత్వ లక్షణాలను గుర్తించండి.
- సమాజ భాగస్వామ్యాన్ని, బోధనాభ్యసనని పెంపొందించేందుకు భద్రాబెన్ ఉపయోగించిన వ్యూహాలేవి?
- పాఠశాల నాయకత్వం అంతటి ప్రాముఖ్యతని ఉపాధ్యాయ నాయకత్వం కలిగియుంటుందని అనుకుంటున్నారా?
- ఈ కేస్ నుండి నేర్చుకుని, మీ పాఠశాలలో పునఃసృష్టించగల పాఠాలు ఏవి?.

కేస్ (సందర్భం) 3 : వార్తోల్ ప్రాథమిక పాఠశాల, సబర్‌కాంత

గుజరాత్ లోని సబర్‌కాంత జిల్లాలోని ఒక మారుమూల గ్రామం ఖేద్‌బ్రహ్మాలో, వార్తోల్ ప్రాథమిక పాఠశాల ఉంది. మేము బడి ఆవరణలోకి అడుగు పెట్టగానే, ఒక విద్యార్థుల బృందం ఎదురయ్యి స్వాగతం పలికింది. మేము మా వ్యక్తిగతంగా, పరిశోధన కోసం అక్కడికి వెళ్ళాము – మా రాక గురించి వారికి తెలిసే అవకాశం లేదు. అందుకనే వారి స్వాగతం మాకు ఆశ్చర్యాన్ని కలిగించింది. ప్రధానోపాధ్యాయులు ఆ విద్యార్థి బృందం " స్వాగత బృందం" అనీ, బడికి బయటివారు ఎవరు వచ్చినా, ఈ బృందం వారికి పువ్వులతో స్వాగతిస్తుందనీ తెలిపారు. బడిలో పరిశుభ్రత బృందం, సాంస్కృతిక బృందం, క్రీడల బృందం, విద్యావిషయక బృందం, పాఠశాల సుందరీకణ బృందం కూడా ఉన్నాయి, పాఠశాల పంచాయితీ ఈ బృందాలన్నిటి పనితీరుని, పనులని పర్యవేక్షిస్తుంది. బడిలో ఒక నిజాయితీ మూల కూడా ఉంది. ఎవరైనా పెన్ను, పెన్సిల్, పుస్తకం మొదలగు పొగొట్టుకున్న వస్తువులు, అక్కడ ఉంచబడుతాయి. పోగొట్టుకున్నవారు అక్కడి నుండి తీసుకోవచ్చు.

రాజస్థాన్ పొరుగున ఉన్న సబర్‌కాంత జిల్లాలో నీటి కొరత ఉంటుంది. నేల రాతిమయంగా ఉండి సారవంతంగా ఉండదు. బడి పిల్లలు గ్రామస్థుల సహకారంతో రాళ్ళను కొట్టి, సమాజ నిధులతో బయటినుండి సారవంతమైన మట్టిని తెచ్చారు. ఈ కష్టం వలననే బడిలో కొన్ని చెట్లు, పువ్వులు, కూరగాయలు, కొంత పచ్చదనం కనిపిస్తుంది.

పిల్లలతో మాట్లాడినప్పుడు వారి ఆత్మ విశ్వాసం, జ్ఞానం, నేర్చుకోవాలనే తపన తేటతెల్లమయ్యాయి. ఈ విషయం ఒక అమ్మాయి అడిగిన ప్రశ్నలో తెలుస్తుంది." 8వ తరగతి అయిపోయాక మేము ఎక్కడ చదువుకోవాలి? గ్రామంలో ఉన్నత పాఠశాల లేదు, 30 కి.మీ దూరంలోని ఖేద్‌బ్రహ్మాకి రవాణా సౌకర్యం తరచుగా ఉండదు. అక్కడే ఉండే తాహతు లేదు"

చర్చించండి

- ప్రధానోపాధ్యాయులలోని మూడు నాయకత్వ ఆచరణలను గుర్తించండి.
- పాఠశాలని మెరుగు పరచడానికి, పిల్లల సమగ్రాభివృద్ధికి అత్యధిక అవకాశాలు ఇవ్వడానికి ఉపయోగించిన వ్యూహాలేవి?.
- ఈ పాఠశాల ' సమిష్టి దార్శనికత', ' బృందపని' అనుభూతిని ఇచ్చిందా?
- ఈకేస్ద్వారా ఈ పాఠశాలలో నేర్చుకుని, మీ బడిలో తిరిగి చేయగల పాఠాలు ఏవి?.

కేస్ – 4 – నవకల్లిక ప్రాథమిక పాఠశాల, సబర్కాంత

భిలోడాలోని నాందోజ్లో గల నవకల్లిక ప్రాథమిక పాఠశాల 'భీల్ సమాజం' లో ఉంది. వీరు సాధారణంగా ఆడపిల్లలను బడికి పంపరు. ఇంట్లో, పొలాల్లో కాక స్త్రీలు బయట ఎక్కడికి వెళ్ళినా తప్పు అనే భావనతో ఉండేవారు. ఈ పాఠశాలలోని ఇద్దరు మహిళా ఉపాధ్యాయులకు పిల్లల హాజరు, ముఖ్యంగా ఆడపిల్లల హాజరు క్రమపరచడం, ఈ విషయాలపై గ్రామస్థులతో మాట్లాడడం ఒక సమస్యగా ఉండేది.

మధ్యాహ్నం భోజన విరామ సమయంలో ఒక ఉపాధ్యాయిని ఆ ఊరి ఉమ్మడి చేతి పంపు దగ్గరికి కొంతమంది పిల్లలతో, బోధనోపకరణాలతో వెళ్ళడం నాకు ఆశ్చర్యాన్ని కలిగించింది. అక్కడికి నీటి కోసం వచ్చిన బాలికలకు సాధారణ గృహ సంబంధ విషయాలు, మంచి ప్రవర్తన గురించి బోధించి, మధ్యాహ్న భోజనానికి బడికి రమ్మని ఆహ్వానించడం జరిగింది. ఈ విషయం గురించి ఉపాధ్యాయినిని అడిగితే రోజూ మధ్యాహ్నం భోజనం కోసం పొలాల నుండి వచ్చిన గ్రామస్థులు నీటి కోసం చేతిపంపు దగ్గరికి వస్తారని, అక్కడ తాను తమ బడికి వస్తున్న బాలికలు నేర్చుకున్న విషయాలను, వారి ఆత్మ విశ్వాసాన్ని వారియందు ప్రదర్శింపజేస్తానని తెలియజేసింది. కనీసం మధ్యాహ్నం భోజనం కోసమైనా బాలికలను బడికి పంపమని చెబుతూ గ్రామస్థులతో స్నేహపూర్వక సంబంధాలని నెలకొల్పుకోవడానికి ప్రయత్నిస్తుందని తెలిపింది. బడిలో చదువుతున్న విద్యార్థులు – ముఖ్యంగా బాలికలు ఇతరులతో ధైర్యంగా సంభాషించగలుగుతున్నారు. అందుకే బాలికల విద్యను పెంపొందించే ప్రయత్నంలో గ్రామంలోని ఇళ్ళని సందర్శించినప్పుడు పాఠశాల బాలికలను వెంట తీసుకువెళ్తారు.

1&2వ రోజు

రేఖాగణిత ఆకారాలను నేర్పించడం కోసం విద్యార్థులతో చతుర్భుజ, త్రికోణం, దీర్ఘచతుర్భుజం వంటి ఆకారాలలో గుంతలు తీయిస్తూ వారికి వివిధ ఆకారాల పట్ల భావనలతో పాటు వ్యవసాయ పనులు కూడా నేర్పించడం జరుగుతుంది. ఇది 1-4 తరగతుల వరకు నిర్వహించబడుతున్న ఒక ప్రాథమిక పాఠశాల. ఈ బడిలో చదువు ముగిసి బయటికి వెళ్తున్న విద్యార్థికి తల్లిదండ్రులను పిలిచి వేడుక చేస్తారు. ఆ పిల్లలను తదుపరి విద్యాభ్యాసం కొనసాగిస్తే అదే మీ పిల్లలకు ఇచ్చే బహుమతి అని తల్లిదండ్రులకు విన్నవిస్తారు. అన్ని సందర్భాల్లో తల్లిదండ్రులను ఆహ్వానించడం ద్వారా తల్లిదండ్రులు పాఠశాలలో భాగమవుతారు. వారి పిల్లలు బడిలో చదువు నేర్చుకుంటున్నారని నమ్మకం కలుగుతుంది.

చర్చించండి

- ప్రధానోపాధ్యాయులలోని ఏవైనా 3 నాయకత్వ లక్షణాలు గుర్తించండి.
- నమోదు, నిలకడ, నాణ్యతను పెంచడానికి ఉపయోగించిన వ్యూహాలు ఏవి?
- సమాజ సభ్యుల నమ్మకాలను పాఠశాల నాయకులు ఎలా ఎదుర్కొన్నారు?
- కేస్ నుండి నేర్చుకుని మీ పాఠశాలలో అన్వయించగల పాఠాలు ఏవి?

కేస్ 5 : కోహ్లి ప్రాథమిక పాఠశాల, సూరత్

కోహ్లి ప్రాథమిక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు శ్రీ చందూభాయ్ పాఠశాలకి సరిహద్దు గోడ లేదు, కానీ, నాలుగువైపులా పువ్వుల తీగలు, గోరింటాకు మొక్కలతో సరిహద్దుగా ఏర్పడిఉంది.

ఈ మొక్కల సరిహద్దుగోడ నిర్వహణ బాధ్యత గ్రామస్తులే తీసుకున్నారు. గ్రామయువతచే నిర్వహించబడే పెద్ద వాలీబాల్ కోర్టు, ఖోఖో కోర్టు కూడా బడిలో ఉన్నాయి. విషయవారీ తరగతి గదులున్నాయి.

బడి ఆవరణలో చెట్లపై, గోడలపై, మంచి నీటి ట్యాంకుపై, మరుగుదొడ్లపై పిల్లలకి మంచి జీవిత పద్ధతులు అలవరచడానికి సందేశాలు రాయబడిఉంటాయి.

అక్షరాలు, పూర్ణ సంఖ్యలని రేకుల మీద చెక్కి చెట్లకి వేలాడదీయడం ద్వారా పిల్లలు బడిసమయం దాటాక కూడా నేర్చుకునే ఏర్పాటు చేయబడింది. చందుభాయ్ బడిలో చేరినప్పుడు బడికి ఒకటే గది ఉంది. గ్రామ యువత బడి చుట్టూ చెత్త వేసేవారు. ఈరోజు బడికి 7 తరగతి గదులు, ఒక మధ్యాహ్నభోజన గది ఔషధ మొక్కల తోట, పెద్ద పచ్చిక బయలు, మంచి బోధనోపకరణాలు ఉన్నాయి.

ప్రతిస్థాయిలోని విద్యార్థులు వివిధ విషయాలలో నిష్ణాతులుగా ఉన్నారు. చందూభాయ్ ఎప్పుడూ బహుళ తరగతి బోధన గురించి ఫిర్యాదు చేయరు. ఎందుకంటే వారి బడిలో విషయవారీ తరగతి గదులున్నాయి. పిల్లలు ఏ విషయం నేర్చుకోవాలనుకుటున్నారో ఎంచుకునే స్వేచ్ఛ ఉంటుంది. వారు తరగతి గదిలోకి వెళ్ళాక అక్కడ ఉన్న విషయ ఉపాధ్యాయులు, గ్రేడు వారీగా వర్గీకరించి, పని (task) ఇస్తారు. అంతేకాక, ఏ విద్యార్థి ప్రగతికీ నష్టం కలగకుండా, సమవయస్క బోధనాభ్యసన జరుగుతుంది. దీనివలన స్వీయాభివృద్ధికి ఆత్మవిశ్వాస పెంపుదల కూడా జరుగుతుంది.

చర్చించండి

- ప్రధానోపాధ్యాయులు అవలంబించిన (3) నాయకత్వ ఆచరణలని గుర్తించండి.
- బోధనాభ్యాసనకు, సమాజ భాగస్వామ్యానికి, పిల్లల సర్వతోముఖాభివృద్ధికి ఉపయోగించిన వ్యూహాలు ఏవి?.
- గ్రామంలోని అందరు అభివృద్ధి చెందడానికి చందూభాయ్ ఎలాంటి వ్యూహాలను అవలంభించారు?
- ఈ కేస్ నుండి నేర్చుకుని, మీ పాఠశాలకి అన్వయించుకోగల పాఠాలు ఏవి?

అనుబంధం 1.2

పీటర్ సెంగె రచించిన ' నేర్చుకునే పాఠశాలలు' నుండి ముఖ్యాంశాల ప్రతి (D2 - S1 - 1.1b):

వ్యక్తిగత ప్రవీణత:

వ్యక్తిగత ప్రవీణత మొట్ట మొదటి విభాగము, ఒక సంస్థ అభ్యసించాలంటే, దానిలోని వ్యక్తులందరూ అభ్యసిస్తూనే ఉండాలి. వ్యక్తుల అభివృద్ధి లేకుంటే, సంస్థ నిశ్చలంగా ఉండిపోతుంది. అంటే, కేవలం ప్రతి వ్యక్తి అభ్యసిస్తున్నంత మాత్రాన సంస్థ అభ్యసిస్తున్నట్టుగా చెప్పలేము! కానీ, అందరు వ్యక్తులు అభ్యసించకుంటే, సంస్థ అభ్యసన కొనసాగదు అన్నది మాత్రం నిజం.

వ్యక్తిగత ప్రవీణత అనేది సామర్థ్యాలు, నైపుణ్యాలకంటే మించినది. వ్యక్తిగత ప్రవీణత అంటే లోతైన వ్యక్తిగత దార్శనికత, మన శక్తిపై దృష్టి కేంద్రీకరించడం, ఓర్పుని అలవరచుకోవడం. వాస్తవాలను వస్తునిష్టలతో చూడగలగడం. (స్మిత్ 2001)

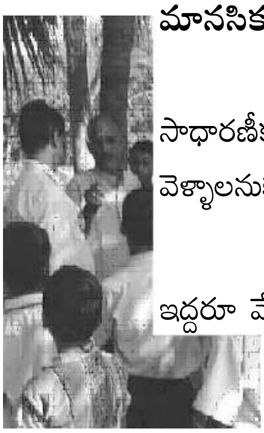
ప్రస్తుతకాల నిజపరిస్థితులను పరిశీలించి అర్థం చేసుకోవడానికి ప్రయత్నించడం కూడా వ్యక్తిగత ప్రవీణతే! ఉదాహరణకు, విద్యావేత్తలు, విద్యార్థులు ఎందుకు వైఫల్యం చెందుతున్నారనో లేక ఎందుకు బడిమానేస్తున్నారనో పర్యాలోచన చెయ్యాలనుకోవచ్చు. ఉపాధ్యాయులు తాము పని ప్రదేశంలో పొందే అనుభూతులు లేక కలివిడితనం గూర్చి పర్యాలోచించాలనుకోవచ్చు.

సెంగె (1990) ప్రకారం, వ్యక్తిగత ప్రవీణత, " ...... ఒక ప్రక్రియ. ఇది జీవిత పర్యంతం అమలు చేయవలసిన విధానం. అత్యధిక వ్యక్తిగత ప్రావీణ్యత కలిగిన వ్యక్తులు తమ జ్ఞానలేమి, సామర్థ్యలేమి మరియు ఎదుగుదల రంగాల గురించి సూక్ష్మంగా తెలిసి ఉంటారు." అంతర వీక్షణం అంత తేలిక కాదు. కాని వ్యక్తిగత అభివృద్ధికి మాత్రం అత్యవసరం.

చర్చించండి

1&2వ రోజు

1. సెంగె, వ్యక్తిగత సభ్యుల వ్యక్తిగత ప్రావీణ్యతకు అంతటి ప్రాముఖ్యతను ఎందుకు ఇచ్చారనుకుంటున్నారు?
2. మీ సహ ఉద్యోగి అభ్యసనానికి మీరు చివరిసారి ఎప్పుడు ప్రణాళిక వేసారు?



మానసిక నమూనాలు: ఇది ఇంకొక ప్రత్యేక విభాగము.

మనం ప్రపంచాన్ని ఎలా అర్థం చేసుకుంటున్నాము, ఎలా చర్యలు చేపడుతున్నాము అనేది మన ఊహలు, సాధారణీకరణలు, ఆలోచనలు మొదలైన వాటి మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. వీటిని–అనగా మనలో లోతుగా వెళ్ళాలనుకున్న ఊహలు, సాధారణీకరణలు, చిత్రాలు, బొమ్మలని 'మానసిక నమూనాలు' అంటాం. – *(సెంగే)*

వీటికి ఉదాహరణగా, ఒకే సందర్భాన్ని పరిశీలిస్తున్న ఇద్దరు వ్యక్తులను ఆ సందర్భాన్ని వివరించమంటే ఇద్దరూ వేరువేరు వివరణలు ఇవ్వటాన్ని చెప్పవచ్చు.

మానసిక నమూనాలు ఒక వ్యక్తి మారే సామర్థ్యానికి అవరోధం కలిగే అవకాశాలు ఉంటాయి. ఊహలు లేదా అంచనాలు సాధారణంగా వ్యక్తులకు విషయాలు ఎలా ఉండాలని ముందే నిర్వచించుకోబడిన భావనల వలన ఏర్పడతాయి. ఉదాహరణకు తరగతి గదుల్లో పిల్లల నిరాసక్తత, బోధనాభ్యాసనలో నిమగ్నం కాకపోవడానికి గల కారణం, వారికి చదువుపై శ్రద్ధ లేకపోవడమని ఒక ఉపాధ్యాయుడు ఊహించవచ్చు లేదా తరగతి గదిలో పిల్లలు నిరాసక్తంగా ఏమి నేర్చుకోకుండా ఉన్నా ఉపాధ్యాయులకు తమ పిల్లలపై శ్రద్ధ లేదని తల్లిదండ్రులు ఊహించొచ్చు.

ఈ మానసిక నమూనాలను ప్రశ్నల ద్వారా వైఖరులను అర్థం చేసుకోవడానికి ఉపయోగించొచ్చు. వ్యాపార ప్రపంచంలోనైనా, విద్యా ప్రపంచంలోనైనా ఎవరూ తమకు సమాధానాలు తెలియని ప్రశ్నలను సంధించరు అనే అపోహను తొలగించడం కోసం ఆచరణాత్మక అన్వయం మానసిక నమూనాలు. సెంగె (2000) ప్రకారం, వ్యక్తులు, వారిలోనూ, ఇతరులలోనూ లోతుగా నిలచియున్న వైఖరులను, నమ్మకాలని అర్థం చేసుకోవడానికి ప్రశ్నలు అడగడమనే వ్యూహాన్ని ఆచరిస్తారు.

చర్చించండి

1. మీరు మీ సిబ్బందితో బడికి సంబంధించిన అంశంపై ఆఖరుసారి సంభాషించండి.

సమిష్టి దార్శనికతని ఏర్పరచడం: సంస్థలో అభ్యసనాన్ని కొనసాగింపచేసే ఇంకొక విభాగం 'సమిష్టి దార్శనికతా సృష్టి'. చాలా మందికి దార్శనికతని ఏర్పరచడం అనేది C.E.O. లేక ప్రధానోపాధ్యాయుల పని అనే అపోహ ఉంటుంది. అంటే అధికారంగల వ్యక్తే దార్శనికతని ఏర్పాటు చేస్తారని అపోహ. కానీ సెంగీ (2000) మనకి గుర్తుచేసే విషయం – నాయకులు ఏర్పరచే దార్శనికత సుస్థిరంగా ఉండదని. ప్రతి ఒక్కరికి తాను ఆరోజు చెయ్యవలసినవి ఏమిటి అనే దార్శనికత ఉంటుంది. ఉదాహరణ – ఉపాధ్యాయులకి వారి తరగతి గదిలో ఆచరించాలనుకునే ఉత్తమ ఆచరణల పట్ల దార్శనికత ఉంటుంది; తల్లిదండ్రులకు వారి పిల్లలు చదవగలుగుతారనే దార్శనికత, విద్యారంగ నాయకులలో రాష్ట్రం/ దేశం నిర్దేశించిన ప్రమాణాలను చేరుకోగలమనే దార్శనికత ఉండవచ్చు.

సెంగె (2000) ప్రకారం, సమిష్టి దార్శనికత అంటే వివిధ వ్యక్తుల విభిన్న ఆకాంక్షలను వారికి ఉమ్మడిగా ఉన్న విషయాల చుట్టూ ఏకపంక్తిలో అమర్చగల సాధనాల, నైపుణ్యాల సముదాయం. వ్యక్తులు వారు నెరవేర్చుకోవాలనుకునే వ్యక్తిగత అకాంక్షలను సంస్థకి తెస్తారు. కానీ వీరందరికీ ఒక సమిష్టి ఆకాంక్ష ఉంటుంది. అదే బడి లేక సంస్థ, సమిష్టి దార్శనికత లేకుండా ఏ సంస్థా తన లక్ష్యాన్ని వ్యక్తపరచలేదు. సమిష్టి దార్శినికతలు ఉత్తేజాన్ని కలిగిస్తాయి. సృజనాత్మకతను, ప్రయోగాత్మకతను ప్రోత్సహిస్తాయి. అంతేకాక సంస్థ అంతటా వ్యాప్తించే ఉత్సాహాన్ని కలిగిస్తాయి.

బృంద అభ్యసనం అనే క్రమబద్ధమైన జ్ఞానం వ్యక్తిగత ప్రావీణ్యత, సమిష్టి దార్శనికతలపై నిర్మించబడి వ్యక్తికి మరియు తమతమ సంస్థలకు మేలు చేస్తుంది. సెంగె (1990) ప్రకారం, బృంద అభ్యసనం. సంభాషణతో మొదలయ్యి, బృంద సభ్యులు ఊహలను విడనాడి యదార్థమైన 'సమిష్టి ఆలోచన' చేయగల సామర్థ్యం పొందుతారు.

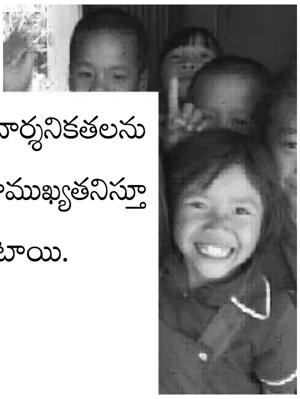
బోధనా బృందాలు విద్యార్థుల ప్రగతిని, తమ బోధనా పద్ధతులను మెరుగుపరచుకునే ఉద్దేశ్యంతో, విద్యార్థుల సామర్థ్యాల అంచనాల పట్ల, అత్యుత్తమ బోధనా ఆచరణల గురించి సంభాషించాలి. కానీ దురదృష్టవశాత్తు కొన్ని బోధనా బృందాలు ఎటువంటి చర్చనీయాంశాలు లేకుండానే సమావేశమై, తమలో లేక తమ విద్యార్థులలో మెరుగైన మార్పుని తేగల అర్థవంతమైన నిర్ణయాలు ఏమీ లేకుండానే ముగుస్తాయి. దీని అర్థం ఒక ఉత్పాదక కార్యనిర్వాహక బృందం సభ్యులుగా ఉపాధ్యాయులందరూ ఒకే రకంగా ఆలోచించాలని కాదు. వైవిధ్యంగా ఆలోచించగల ఉపాధ్యాయులు బృంద అభ్యసన ప్రక్రియను పెంచగలరు. జేన్ షుల్జ్‌తో ఒక ముఖాముఖిలో సెంగె (1999) అభ్యసన సంస్థలను, 'ఒకరికొకరు నిరంతరం సహాయం చేసుకుంటూ, ఒకరిపై ఒకరు ఆధారపడుతూ, ఒకరి నుండి ఒకరు నేర్చుకునే విభిన్న బృందాలు లేక వలయాలు (వెబ్స్), వ్యక్తులు కాదు' అన్నారు.

చర్చించండి

1. మీ బృంద బలమే మీ బలం - కాబట్టి మంచి బృందం తయారు చేయండి.
2. మేధోమథనం - ఉపాధ్యాయ బృందం - వ్యక్తుల సమూహం.
3. మీ నాయకత్వ పాత్ర ద్వారా ప్రతి ఉపాధ్యాయుడు తన నైపుణ్యాలను పెంచుకునేటటు వంటి వ్యక్తి అభివృద్ధికి ఎలా సహకరిస్తున్నాయి!

సమగ్ర ఆలోచన (సిస్టమ్స్ థింకింగ్) అనే ఐదవ విభాగం ఇతర అన్ని విభాగాలని కలిపి, సమగ్రపరిచే విభాగం. దీనిలోని ముఖ్యమైన అంశం, విడి విడి భాగాల మీద కాక ' సంపూర్ణత్వం' పై దృష్టి కేంద్రీకరించడం.

ఉదాహరణ : ప్రధానోపాధ్యాయుల కార్యాలయం నిత్యం సందడిగా ఉండే ప్రదేశం. ప్రతి నిముషం సమస్యా పరిష్కారం జరిగే ప్రదేశం. తల్లిదండ్రులో, ఉపాధ్యాయులో, విద్యార్థులో వచ్చి ఉండవచ్చు. ఒక కౌన్సిలర్‌కి సహాయం అవసరమవ్వొచ్చు, మరొక పరిపాలకులు సహాయం కోరి ఉండొచ్చు. ఇవన్నీ తక్షణ ప్రతిస్పందన అవసరమగు సందర్భాలే. ప్రస్తుతం అమలులో ఉన్న వ్యవస్థలో అయితే ప్రాధాన్యతను బట్టి ఒక సమస్యను పరిష్కరించి తరువాతి సమస్యను పరిష్కరించడానికి ప్రయత్నం జరుగుతుంది. సమస్య మూలం వైపు దృష్టిపెట్టడం జరగదు. అయితే, సెంగె (2000) ప్రకారం, ఇలా ప్రతి సమస్యను తక్షణం పరిష్కరించడం వలన దీర్ఘకాలంలో మంచి కన్నా చెడు ఎక్కువ జరుగుతుంది. అంతేకాక ప్రతి సంఘటన/ సన్నివేశానికి వెనువెంటనే స్పందించి, పరిష్కరించడం వలన పాఠశాల వ్యవస్థలో ఒక విధమైన దృష్టిలోప సంస్కృతి ఏర్పడుతుంది. వ్యక్తులు ప్రతి క్లిష్ట పరిస్థితి నిరోధించే పద్ధతులను అన్వేషించడానికి బదులు, వాటికి ప్రతిస్పందించడానికి అలవాటుపడతారు. సెంగె పలు సమగ్ర ఆలోచనలను గుర్తించారు. ఒక్కొక్కటి వేరు వేరు కాఠిన్యత స్థాయిలను, ఉపగమనాలను, దృక్కోణాలను కలిగియుంటుంది. ప్రతి సమగ్ర ఆలోచనా విధానం వివిధ సందర్భాలలో వివిధ ఉద్దేశాలు నెరవేర్చడానికి ఉపయోగపడుతుంది.



వ్యక్తిగత ప్రవీణతలని అభివృద్ధి చేయడానికి, మానసిక నమూనాలని ఏర్పరచడానికి, సమిష్టి దార్శనికతలను నిర్మించడానికి, బృంద అభ్యసనాన్ని మెరుగుపరచడానికి, సమగ్ర ఆలోచనలని అర్థం చేసుకోవడానికి ప్రాముఖ్యతనిస్తూ సృష్టించిన సంస్థలు లేక పాఠశాలలు ఉల్లాసభరితంగా, సృజనాత్మకంగా ఉండే శక్తిని కలిగియుంటాయి.

చర్చించండి

1. మీ పాఠశాలలో ఏ మార్పులు చేయబడ్డాయి?
2. గడచిన సంవత్సర కాలంలో మీ పాఠశాలలో జరిగిన నూతన అభ్యసనం ఏమిటి?
3. గత కొన్ని సంవత్సరాలుగా పరస్పర సంభాషణల పద్ధతులలో ఏమైనా మార్పులు కనిపిస్తే చర్చించండి.
4. మీ పాఠశాలలోని ప్రధాన సభ్యుల పరస్పర సంభాషణలు/ వివిధ అభ్యసన ప్రక్రియల పటం గీయండి.
5. మార్పు గురించి చర్చ, భాగస్వామ్యులు మార్పు గురించి ఎలా అనుభూతిస్తున్నారు, ఉదాహరణలతో ప్రతిస్పందించండి.

1&2వ రోజు

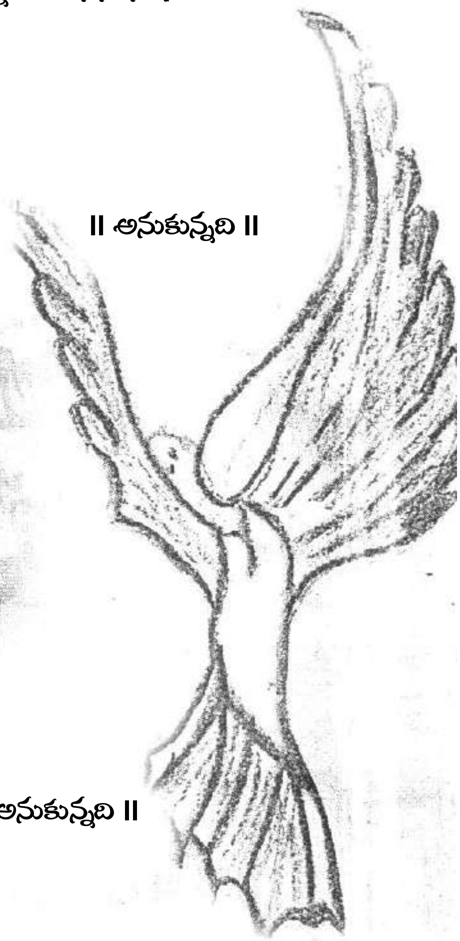
ప్రధానక్షేత్రం - 2

స్వీయ అభివృద్ధి

3వ రోజు

అనుకున్నది సాధించు, ఏమి కావాలనుకున్నావో దానిని సాధించు

నేడు నీదే, రేపు కూడా నీదే
నువ్వు చేయలేనిదంటూ ఏదీలేదు.
అందుకే ఎప్పుడూ అనకు,
ఏమి చేయాలి? ఎలా చేయాలి? || అనుకున్నది ||



నేను చేయాలి, నేను చేస్తాను
నేను చేయగలను, నేను చేసి తీరతాను
నేను చేయలేనిదంటూ లేనే లేదు || అనుకున్నది ||

సముద్రాన్ని కట్టడి చేసే తీరం లేదు
అడుగులను కట్టడి చేసే దారే లేదు. || అనుకున్నది ||

మూడవ రోజు సౌకర్యకర్త చెక్‌లిస్ట్
ప్రధాన క్షేత్రం-2: స్వీయ అభివృద్ధి

మూడవ రోజు

ఈ రోజుకు కావలసిన క్రింది వనరులు సమకూర్చుకున్నారా?

1. లీడ్ ఇండియా వీడియో (D3 - S1 - 1.1) ☐
2. జోహరి విండోకు సంబంధించిన అచ్చుప్రతులు [handouts] (D3 - S1 - 1.2) ☐
3. ప్రాధాన్యతల గుర్తింపు మరియు సమయ నిర్వహణకు సంబంధించిన అచ్చుప్రతులు [handouts] (D3 - S2 - 2.1) ☐
4. అత్యవసర, అత్యంత ప్రాముఖ్యత – సమయ నిర్వహణ గ్రిడ్‌కు సంబంధించిన అచ్చుప్రతులు [handouts] (D3 - S2 - 2.3) ☐
5. వృత్తిపర నిరంతర అభివృద్ధికి సంబంధించిన అచ్చుప్రతులు [handouts] (D3 - S3 - 3.1) ☐

ఈ క్రింది వనరులు ఉన్నాయో లేవో నిర్ధారించుకోండి. ☐

1. చార్టులు ☐
2. స్కెచ్ పెన్నులు ☐
3. తెల్ల కాగితాలు ☐
4. ల్యాప్‌టాప్ / కంప్యూటరు ☐
5. ప్రొజెక్టరు ☐
6. పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శనకు కావలసిన పరికరములు ☐
7. స్పీకర్లు

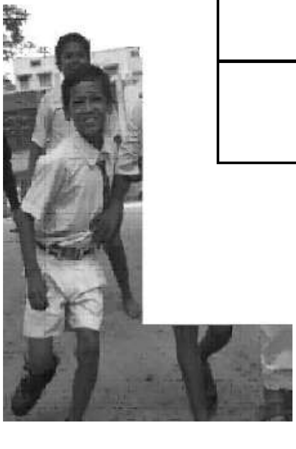
పరిచయం

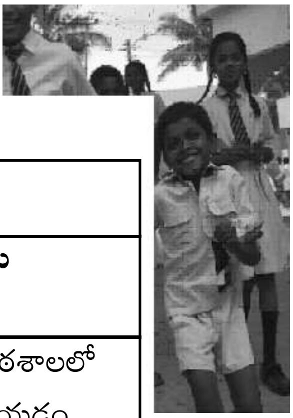
పాఠశాల నాయకుల సామర్థ్యాలు, వైఖరులు మరియు విలువలకు సంబంధించిన సానుకూల స్వీయ భావనలను పెంపొందించడంపై ఈ క్షేత్రం దృష్టి సారిస్తుంది. దీని కోసం నాయకులు ప్రభావవంతమైన నాయకత్వాన్ని ప్రదర్శించాలి. అంటే తమపై తాము దృష్టి పెట్టవలసి ఉంటుంది. ఈ సామర్థ్యం, 'ప్రతిస్పందన'ని ఒక స్వీయ అభ్యసనా పద్ధతిగా సాధన చేసినప్పుడు అభివృద్ధి చెందుతుంది. కార్యరూప ప్రతిస్పందనలని ఆచరించడం ద్వారా పాఠశాల నాయకులు మరింత సాధికారులై, ఆశించిన మార్పుకై ముందుండి నడిపించగలరని ఒక విశ్వాసము. దీని వలన ఏదైనా సవాలు ఎదురైనప్పుడు "అవును, నేను చేయగలను" అనే వైఖరి పెంపొంది, తద్వారా తమ పాఠశాల రూపాన్ని మార్చగలరు. అప్పుడు నాయకులు పాఠశాల మార్పు కోసం నాయకత్వం వహించే ప్రేరకంగా తప్పనిసరిగా పరగణింపబడతారు.

ఈ రోజు కార్యక్రమ పర్యావలోకనం

3 వ రోజు

	3వ రోజు	
సెషను	విషయము	కాలము (ని॥ లలో)
1	నా నాయకత్వ శైలి - అవగాహన	120
2	ముఖ్యమైన-అత్యవసర గ్రిడ్	150
3	వృత్తిపర నిరంతర అభివృద్ధి	90





సెషన్ 1 : నా నాయకత్వ శైలి - అవగాహన

సెషన్ 1	9.30 నుండి 11.30 గం	
కృత్యాలు	కాలం (ని ॥ లలో)	ఆశించిన ఫలితము
లీడ్ ఇండియా వీడియో - సంక్షిప్తావలోకనం	20+30	విశ్వాసాన్ని పెంపొందించి పాఠశాలలో మార్పుకై కంకణబద్ధులను చేయడం.
జోహరి విండో	50	భాగస్వామ్యులు తమ స్వీయ సామర్థ్యాలు, అనుభూతులు, ప్రేరణలు మొదలైనవి గుర్తించే విధానాన్ని ప్రారంభించి, తమ గురించి తాము ఇంకా మెరుగ్గా అవగాహన పొందుతారు.
పాఠశాల మార్పుకై క్రియాత్మక నిర్ణయం.	20	

కృత్యం 1.1 : లీడ్ ఇండియా ప్రదర్శన మరియు సంక్షిప్తావలోకనం

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వీడియో ప్రదర్శన అనంతరం ప్రతిస్పందనలు

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సెషను పరిచయము మరియు వీడియో ప్రదర్శన: ప్రభావితం చేయగల, సమస్యలను సాధించగల మన సామర్థ్యాన్ని చూపించే లఘుచిత్ర ప్రదర్శన సౌకర్యకర్త ఏర్పాటు చేసుకోవాలి. ఈ చిత్రం సమస్యా సాధనకై ఒక చిన్న పిల్లవాడు చేసే ప్రయత్నంలో అందరి భాగస్వామ్యం ద్వారా సమస్య పరిష్కరించబడడం చూపుతుంది. ఈ చిత్రం భారతదేశ సందర్భానికి తగినట్టుగా ఉండడం వలన ప్రతి ఒక్కరు సులభంగా భాషా అవరోధం లేకుండా దీని అర్థాన్ని గ్రహిస్తారు. ఈ ప్రారంభ దశలో ఈ లఘు చిత్రాన్ని ఒకటికి రెండుసార్లు ప్రదర్శించడం ద్వారా భాగస్వాములు చిత్రం యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యాన్ని అర్థంచేసుకుంటారు. (D3 - S1 - 1.1, 3 రోజు - సెషన్ -1, కృత్యం-1.1 లీడ్ ఇండియా సంక్షిప్తావలోకనం).
- బృంద ప్రతిస్పందన ద్వారా వీడియో నుండి నేర్చుకున్న అంశాలను రాబట్టాలి. సౌకర్యకర్త చర్చను ప్రారంభించి ప్రారంభ ప్రతిస్పందనలను రాబడతారు. లఘు చిత్రంలోని ప్రధాన ఘట్టాలను ప్రముఖంగా చూపుతూ (Highlight) అవసరమైన చోట సంభాషణలను ఊహిస్తూ, భాగస్వాములచే రాబడుతూ చిత్రప్రదర్శన కొనసాగించాలి. అవసరమైతే, వీడియోను కొద్దిసేపు ఆపి (pause mode) చర్చ కొనసాగించవచ్చు.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- వీడియో గురించి మీరేమనుకుంటున్నారు?
- ఈ వీడియో ద్వారా ప్రధానంగా ఏ భావోద్వేగము తట్టి లేపబడినది? (ఆలోచన కాదు భావోద్వేగము)
- ఈ వీడియో అర్థమయ్యేలా ఉన్నదా?
- మొత్తం వీడియో యొక్క ఇతివృత్తం ఏమిటి?
- ఈ చిత్రంలో మీరు పోలీసుల రక్షణ ఉన్న ఒక రాజకీయ నాయకుడిని చూస్తారు. వారి మధ్య హిందీలో జరిగిన సంభాషణ తెలుగులో తర్జుమా చేస్తే "సార్ అవతల వైపున మీ కొరకు మరొక కారు సిద్ధంచేయబడింది."
- అదేవిధంగా మరొక దృశ్యంలో ఆటోలో కూర్చున్న ఒక యువతి ట్రాఫిక్‌జామ్‌లో చిక్కుకొనడం వలన ఫోన్‌లో ఇలా అంటున్నది "ఈ దేశం అంటే నాకు అసహ్యం".

  పై రెండు దృశ్యాలపై మీ యొక్క స్పందనలేమి?
- ప్రారంభంలో పిల్లవానికి సహాయం చేయడానికి వచ్చిన సమూహంలోని వ్యక్తులు అంతా చిన్నపిల్లలే! దీనిని మీరు గమనించారా? ఇలా ఎందుకు జరుగుతుందని అనుకొంటున్నారు?
- చిత్రంలోని పాటయొక్క సారాంశాన్ని అనువదించగా – నీవు మొదట అడుగువేయి. దేశం మొత్తం నిన్ను అనుసరిస్తూ నీతోబాటు నడుస్తుంది. అంతేకాక మార్పు కొరకు నీవు అడుగు వేయనంత వరకు దేశమూ అడుగులు వెయ్యదు. దీనిపై మీరు ఎలా స్పందిస్తున్నారు?

వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందనలు – ఇతరులతో పంచుకోవడం

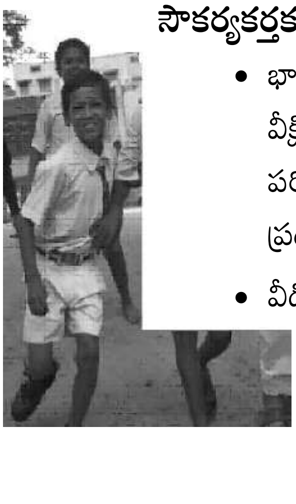
వీడియో క్లిప్ చూసి ఈ ప్రశ్నల గురించి కొంత సమయం ఆలోచించి, కావాలంటే ఇతరులతో చర్చింపజేసుకోమనాలి. ఈ సమయంలో సభ్యులు సమస్యా పరిష్కారంపై దృష్టి పెట్టకుండా కేవలం వారికి తోచిన ఆలోచనలు కూడా చర్చించవచ్చు. ఆ తరవాత సౌకర్యకర్త క్రింది ప్రశ్నలపై ఆలోచనలను చర్చించే ప్రక్రియను ప్రారంభిస్తారు.

జీవితంలో నేను కోరుకున్న మార్పుని నాతోనే ప్రారంభిస్తున్నానా?

- ఎంత మేరకు?
- నన్ను అడ్డుకునేదేమిటి? ఎందుకు?
- కాబట్టి నా జీవితంలో 'నా నాయకత్వం' ఏమిటి?

3 వ రోజు

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు



- భాగస్వామ్యులు వీడియోను ఒకటికి రెండు సార్లు చూడవలసి రావచ్చు. మొదటిసారి వీడియోను వీక్షించుటకు అలవాటు చేసి రెండవసారి లేదా మూడవసారి వీక్షించు సమయంలో అతి సూక్ష్మ భేదాలను పరిశీలన చేయుటకై అవకాశము కల్పించవలసియున్నది. అందుకే ఈ వీడియోను మళ్ళీ మళ్ళీ ప్రదర్శింపజేసి సూక్ష్మావగాహనకు అవకాశం కల్పించడానికి 6 నిమిషాల సమయం కేటాయించబడింది.
- వీడియోకి సంబంధించిన కథ ముఖ్యాంశం ఇక్కడ రావాలి.

3 వ
రోజు

ఒక "చెట్టు కథ"

లీడ్ ఇండియా ప్రచార ప్రకటనలో ఒక ప్రభావ గీతం వినిపిస్తుండగా, రహదారికి అడ్డంగా ట్రాఫిక్ అంతరాయానికి కారణమైన చెట్టును ఒక బాలుడు తొలగించ తలపెట్టడాన్ని చూపిస్తుంది.

కథ

జనసమ్మర్థమైన పట్టణంలోని ఒక ప్రాంతంలో ఒక చెట్టు రహదారికి మధ్యలో అడ్డంగా పడి దారి లేకుండా చేస్తుంది. దీని ప్రభావం ప్రతి ఒక్కరిపైన ఉంది. కార్లలో ఉన్నవారు హారన్ కొడుతూ ఒకరినొకరు తిట్టుకుంటున్నారు. కాని ప్రతి ఒక్కరు ఏదో జరగాలని వేచిచూస్తున్నారు. రక్షకభటులలో కొంతమంది కారులో నిద్రిస్తుండగా మరికొంత మంది ప్రజలను ప్రక్కకు జరగమని చెపుతున్నారు. వీధి బాలలు ఆటలు ఆడుకుంటున్నారు. ఈ అంతరాయాన్ని తొలగించడానికి చాలా సమయము పడుతుందని గ్రహించిన కొంతమంది కారులో నుంచి దిగి వారి గమ్యస్థానాల వైపు నడుస్తున్నారు. పాఠశాలకు వెళ్ళే బస్సులో కూర్చొన్న ఒక బాలుడు దీనినంతా గమనిస్తున్నాడు. తికమకకు గురయిన ఆ బాలుడు తుదకు ఒక దృఢమైన సంకల్పంతో బస్సుదిగి ఆగి ఉన్న కార్లు, బస్సులు దాటుకుంటూ చెట్టువైపుకు అడుగులు వేస్తున్నాడు. అకస్మాత్తుగా వర్షం మొదలవుతుంది. బయట ఉన్న వ్యక్తులు వారి వారి వాహనాలలో ఎక్కుతున్నారు.

బాలుడు చెట్టు దగ్గరకు చేరుకున్నాడు. వర్షంలో తడిసిన ఆ బాలుడు ఒంటరిగా తనచిన్ని చేతులతో చెట్టును తొలగించడానికి తన పూర్తి శక్తి సామర్థ్యాలను ఉపయోగిస్తున్నాడు. క్రమక్రమంగా అందరి దృష్టిని ఆ బాలుడు ఆకర్షించాడు. ఆ బాలుని ప్రయత్నం ఒక విప్లవాన్ని సృష్టించింది. అతని యొక్క ఒంటరి ప్రయత్నాన్ని ట్రాఫిక్ జామ్‌లో ఉన్న ప్రతి ఒక్కరూ గమనిస్తున్నారు. ట్రాఫిక్‌లో చిక్కుకొన్న ప్రజలందరు కలిసి చెట్టును తొలగించాలని ఏకైక నిర్ణయానికి వచ్చారు. కాని బాలునితో మొదట కలిసినది పిల్లలు. ఏ పాఠశాలకు చెందని వీధి బాలలు ఉత్సాహంతో ఆనందంతో వారు చెట్టును తొలగించే ప్రయత్నం చేస్తున్నారు.

ఈ ప్రేరణ అందరిలోను వ్యాపించి పెద్దవారిని సైతం వారితో జతకలిసేటట్లు చేయగలిగింది. ఇది ఒక సమూహ గతిశీల ప్రక్రియగా మారి ఒకరిలో వచ్చిన మార్పు అందరిలోను మార్పును కలిగించింది. ఉత్తేజితమైన సమూహంలో స్త్రీలు, పురుషులు, పేదలు, ధనికులు, అక్షరాస్యులు, నిరక్షరాస్యులు అనే తేడా లేకుండా అందరి సమిష్టి కృషితో లక్ష్యసాధనలో విజయం సాధించారు.

వర్షం ఆగినది. ఆకాశం నుండి సూర్యకాంతి మళ్ళీ ప్రసరించింది. ట్రాఫిక్ అంతరాయం తొలగడంతో యధావిధిగా పిల్లలు నడుచుకుంటూ, సైకిళ్ళు, రిక్షాలు, కార్లు కదలడాన్ని చిత్రంలో చూపించారు. ప్రతి

ఒక్కరిలో సంతోషం వెల్లివిరిసింది. తడిసిన బట్టలు ఆరబెట్టుకుంటున్న బాలుని చుట్టూ అందరూ చేరి అభినందిస్తున్నారు. ఆ సమయంలో నిద్రలేచిన పోలీసులు జరిగిన వాస్తవం గ్రహించారు.

ఈ లఘుచిత్రం ముగింపులో, ఈ సంఘటనలో పాల్గొన్న వ్యక్తులు వెనక్కి తిరిగి చూస్తూ ఉంటారు. ప్రేక్షకులను చూస్తున్నట్లు " రేపటి నాయకుల కోసం అన్వేషణ – ఈ రోజే! లీడ్ ఇండియా!!" అనే నినాదంతో ఈ వాణిజ్య ప్రకటన ముగుస్తుంది.

ఒక పట్టణ ప్రాంతంలో జరిగిన సంఘటనను వ్యక్తులు తమ స్థాయిని మరిచి అందరూ కలిసి దేశ సమైక్యత మరియు సమగ్రత కొరకు పాటుపడడాన్ని ఈ చిత్రంలో మనము గమనిస్తాము.

ఈ చిత్రంలో నాయకుడిగా రూపాంతరం చెందిన బాలుడు ఒక మధ్య తరగతి కుటుంబానికి చెందినవాడు. వాస్తవానికి మొదట ఆ బాలునికి సహాయం చేసినవారు తన ఈడు పిల్లలే క్రమక్రమంగా ప్రజలందరిచేత సహాయం పొంది తన లక్ష్యాన్ని చేరినాడు. మార్పు మొదట యువతలో ప్రవేశించి తర్వాత పెద్దవారిని కూడా కట్టుబడేటట్లు చేసింది.

ఈ వాణిజ్య ప్రకటనలోని అంతరార్థం దేశంలోని ప్రజలందరికి, ఆర్థిక, రాజకీయ మరియు సామాజిక సమస్యలపై ప్రబలమైన అవగాహన ఉన్నప్పటికీ ఎవరూ ఏ విధమైన నివారణ ప్రయత్నం చేయడంలేదు.

(మూలము http: / www.juragentium.org / topics/rol/India/en/con solav.ntm నుండి స్వీకరించారు)

కృత్యం 1.2 : జోహారి కిటికీపై వ్యక్తిగత అభ్యాసం

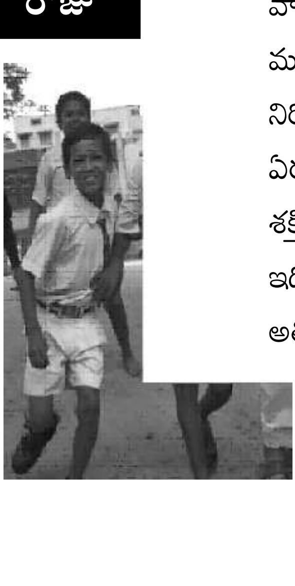
కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

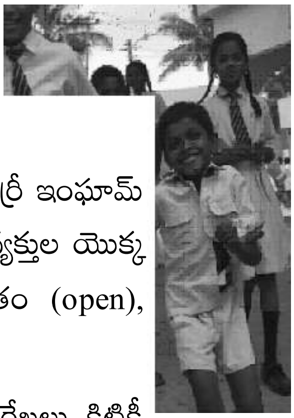
పద్ధతి: వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన తర్వాత పెద్ద సమూహంలో చర్చ

అనుసరణీయ సోపానాలు

3 వ రోజు

- జోహారి కిటికి అనేది వ్యక్తులలో తమ యొక్క భావాలు, స్వీయ అవగాహన మరియు ఇతరులతో సంబంధాలను బహిర్గతపరచే ఉపకరణం. ఇది భాగస్వామ్యులకు ఆత్మాన్వేషణ ప్రారంభించడానికి, వారి బలాలు, అనుభూతులు, ప్రేరకాలు మొదలైనవి గుర్తించడం ద్వారా వారు మరింత ముందుకువెళ్ళడానికి దోహదపడుతుంది. అంతేకాకుండా వారిలో స్వీయ అవగాహన సంబంధాలను నిర్మించే సామర్థ్యాలను అభివృద్ధిపరుస్తుంది. భాగస్వామ్యులు లోతైన, మరింత అర్థవంతమైన సంబంధాలను ఏర్పరచడానికిగాను ఇతరులతో పంచుకోవడం, వారి నుండి పరిపుష్టిని అందుకోవడం అనే ప్రక్రియలలో శక్తివంతమైన, సహజసిద్ధమైన ఆలోచనలకు చొరవ చూపే అవకాశాలను కూడా కల్పిస్తుంది. అందుచేత ఇది భాగస్వామ్యులు తమకు తాము నాయకత్వం వహించుకోవడానికిగాను, ఆత్మాన్వేషణ చేసుకునేందుకు అతి ముఖ్యమైన పునాదిని ఏర్పరుస్తుంది.





జోహారి కిటికి ఉపకరణాన్ని పరిచయం చేయుట:

జోహారి కిటికి అనే ఈ ఉపకరణాన్ని, దానిని కనుగొన్నవారైన జోసెఫ్ లఫ్ట్ మరియు హెర్రీ ఇంఘామ్ పేరిట ప్రసిద్ధమైనది. ఈ ఉపకరణం నాలుగు విభాగాలు గల కిటికీగా విభజింపబడి వ్యక్తుల యొక్క స్వీయ అవగాహనను నాలుగు రకాలుగా విభజించి చెబుతుంది. అవి: 1. బహిర్గతం (open), 2. దాపరికం (hidden), 3. అంధకారం (blind) మరియు 4. తెలియనిది (unknown)

3 వ రోజు

- స్వీయ అవగాహన (personal awareness) కిటికీని నాలుగు పలకలుగా విభజించే రేఖలు కిటికీ యొక్క ప్రతిబింబాలుగా ఉండి, అవి పరస్పర ప్రతిస్పందన చర్యలుగా ముందుకు సాగుతాయి.
- సౌకర్యకర్త జోహారి కిటికీ యొక్క నాలుగు చదరపు భాగాలను విభాగాలుగా భాగస్వామ్యులకు పరిచయం చేస్తారు.

1) బహిర్గతం (open): ఈ విభాగం తన గురించి తనకు తెలిసి ఉండి, ఇతరులతో పంచుకోవడానికి ఇష్టపడే అంశాలను కలిగియుంటుంది. ఈ అంశాలు మన గురించి మనకు, మన గురించి ఇతరులకు కూడా తెలిసినవై ఉంటాయి.

ఇది వ్యక్తికి సంబంధించిన సమాచారం అనగా ప్రవర్తన, వైఖరి, అనుభూతులు, ఉద్వేగాలు, జ్ఞానం, అనుభవం, నైపుణ్యాలు, దృక్కోణం మొదలైనవి - వ్యక్తికి (స్వీయ) తెలిసినవి మరియు బృందానికి (ఇతరులు) తెలిసినవి.

భాగస్వామ్యులు తమ గురించి బృందంలోని ఇతర సభ్యులకు తెలిసినవని భావిస్తున్న అంశాలన్నింటిని, ఇష్టమైన ఆహారం లేదా టి.వి. కార్యక్రమాలతో ప్రారంభించి ముఖ్యమైన కళ లేదా నైపుణ్యం మొదలైన వాటినన్నంటిని రాయాలి.

2) దాపరికం (hidden): ఈ భాగంలో తన గురించి తనకు తెలిసినవై ఉండి, ఇతరులకు తెలియకూడదని భావిస్తున్న అంశాలు చేరి ఉంటాయి. అనగా ఇతరులతో పంచుకోవడానికి ఇష్టపడని లేదా వ్యక్తి జీవితంలో భాగమై, మీరు బిడియంతో లేదా అపరాధంగా భావిస్తున్న అంశాలు. ఇందులో అంశాలు మనకు తెలిసినవే, కానీ ఇతరుల నుండి దాచబడినవి, తద్వారా ఇతరులకు తెలియకుండా ఉన్నవి.

ఈ దాచబడిన లేక తప్పించబడిన వ్యక్తిగతమైన అంశాలకు సంబంధించిన సమాచారం అనుభూతులు లేక వ్యక్తిగా తనకు సంబంధించి తనకు తెలిసినప్పటికీ, ఇతరుల నుండి దాచినవై ఉంటాయి. ఈ విభాగంలో సున్నితమైన అనుభూతులు, భయాలు, అదృశ్య ఎజెండా మరియు రహస్యాలు వంటివి ఉండవచ్చు. కారణం ఏదైనప్పటికీ తనకు తెలిసి, ఇతరులకు తెలియకూడదని భావించిన అంశాలు.

భాగస్వామ్యులు ఇది నింపేటప్పుడు, ఇది గోప్యంగా ఉంచవలసిన సమాచారమని, ఇతరులకు తెలియజేసే అవసరం లేదనే విషయాన్ని గుర్తు చేయడం తప్పనిసరి.

3) అంధకారం (blind): ఈ విభాగంలో తన గురించి తనకు తెలియని, ఇతరులకు తెలిసిన అంశాలు ఉంటాయి. అంధకార భాగం వ్యక్తిగతంగా గాని, బృందానికి గాని ఏవిధంగా ఉపయోగకరమైనవి లేదా ఫలవంతమైనదిగా కాదు.

ఉదా: మీరు తరచుగా ఉపయోగించే ఒక పదం/ పదబంధం గురించి మీకు తెలియకపోవచ్చు, కానీ ఇతరులకు చిరాకు పెడుతుండొచ్చు.

4) తెలియనిది (unknown): ఈ విభాగం తన గురించి తనకు గాని, ఇతరులకు గాని తెలియని అంశాలతో కూడియుంటుంది. తక్కువ అంచనా వేయడం లేక సరైన అవకాశాలు, ప్రోత్సాహం, నమ్మకం, శిక్షణ లేకపోవడం వలన తనకు అలాంటి సహజ సామర్థ్యం లేక వైఖరి ఉండదని నమ్మకపోవడాన్ని ఈ భాగం ప్రాతినిధ్యం వహిస్తుంది. భయం లేక అయిష్టత తనకున్నప్పటికీ అవి ఉన్నాయని తెలియకపోవడం.

ఈ భాగం మీతోపాటు ఇతరులకు కూడా అపరిచితంగానే ఉంటుంది. ఇప్పటివరకు ప్రతిభా నైపుణ్యాలు, అనుభూతులు, సామర్థ్యాలు మరియు గుణాలు ఇందులో చేరి ఉంటాయి.

మరో విధంగా చెప్పాలంటే భవిష్యత్తులో వెలికి తీయాలనుకునేవి ఇందులో చేరియుండి, కొంత కాలం తర్వాత మీకు మరియు ఇతరులకు తెలియును. ఒకసారి గుర్తించబడితే అవి మీ అభ్యసనకు మరియు శోధనకు శక్తివంతమైనవిగా ఉపయోగపడును.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు ఈ జోహారి కిటికీ సరైన రీతిలో పూరించడానికై దీనిలోని నాలుగు విభాగాలను తగిన ఉదాహరణలతో వివరించడం ఎంతైనా ఆవశ్యకం.

కృత్యం 1.3 :

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వ్యక్తిగత అభ్యాసం

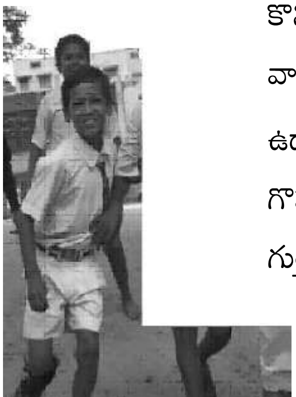
అనుసరణీయ సోపానాలు

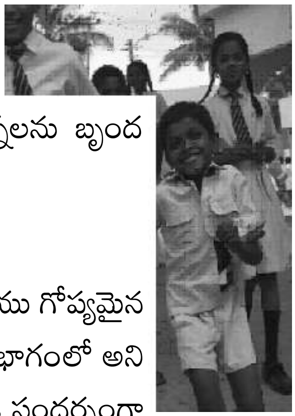
3 వ రోజు

ప్రతి భాగస్వామికి ఒక అచ్చుప్రతి (D6 - S2 - 2.1 - Johari window handout) ఇచ్చి, అందులోని కిటికీలలో వీలైనంత ఎక్కువ సమాచారాన్ని పూరించమని చెప్పాలి.

ఐచ్ఛికం: ఈ కృత్యం ప్రారంభంలో భాగస్వాములు ప్రతి విభాగంలో వివిధ అంశాలను పొందుపరచడానికి కొన్ని ఇబ్బందులు ఎదుర్కొంటారు. దీని కొరకై తమకు సంబంధించి కొన్ని ప్రశ్నల జాబితాను తయారుచేసి వాటిపై బృందం లోతుగా దృష్టిసారించే విధంగా ఉండాలి.

ఉదా: నేను చర్చకు సమర్థవంతంగా నాయకత్వం వహించగలనా? లేదా బృంద సభ్యునిగా నా యొక్క గొప్ప బలాలు మీరు ఏమని భావిస్తున్నారు? లేదా ఏ సహజ సామర్థ్యాలు నాలో ఉన్నాయని నేను గుర్తించట్లేదు.





ప్రతి భాగస్వామి 3 నుండి 5 ప్రశ్నలతో కూడిన జాబితాను తయారుచేసిన ఈ ప్రశ్నలను బృంద సభ్యులను ఒకరి తర్వాత మరొకరిని అడుగుతూ వాటికి జవాబులను రాయాలి.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- ఈ అచ్చుప్రతిలో ఇచ్చిన సమాచారాన్ని ఇతరులతో పంచుకోవాల్సిన అవసరం లేదా మరియు గోప్యమైన సమాచారాన్ని కూడా నిస్సంకోచంగా రాయవచ్చునని ముఖ్యంగా దాపరికం (hidden) విభాగంలో అని భాగస్వామ్యులకు ఈ ఫార్మాట్‌ను పూరించుటకు కొంత సహాయం అవసరముంటుంది. ఈ సందర్భంగా సౌకర్యకర్త బృందంలో ప్రతి సభ్యునికి అందుబాటులో ఉండాలి.

3 వ రోజు

కృత్యం 1.4 : భావాలు పంచుకొనుట (sharing), ప్రతిస్పందనలు మరియు క్రోడీకరణ

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: పెద్ద సమూహంలో చర్చ

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సౌకర్యకర్త open area కిటికీతో ప్రారంభించి తమ అభిప్రాయాలను పంచుకొమ్మని భాగస్వామ్యులను కోరాలి. ప్రతి భాగస్వామి open area పరిధిని విస్తరించుకోవడమే దాని ప్రధానోద్దేశ్యం అని సౌకర్యకర్త తెలియజేయాలి. ఎందుకంటే open area విభాగం గురించి బృందంలోని ఇతర సభ్యులతో చర్చిస్తున్నప్పుడు తాము సమర్థవంతంగా, ఉత్పాదకంగా ఉండి, బృద ఉత్పత్తి ఫలితం కూడా పెరుగుతుంది.
- ఇతరులకు మనకు చెందిన సమాచారం మరియు తన యొక్క భావాలు తెలపడం ద్వారా hiddren area ను తగ్గిస్తూ open areaను పెంచడం ద్వారా బృందంలోని సభ్యుల మధ్య మంచి అవగాహన సహకారం, నమ్మకం, బృందంలో పనిచేయడంలాంటి సత్ఫలితాలను సాధించవచ్చు.
- Hidden area ను తగ్గించడం వల్ల గందరగోళం, తప్పుగా అవగాహన చేసుకోవడం, సమాచార ప్రసారం తగ్గి, తద్వారా బృందంలో సభ్యుల దృష్టి మరల్చబడకుండా బృందం యొక్క పనితీరు (ప్రభావం తగ్గకుండా ఉంటుంది. ఇంకా మనలోని దాచబడిన విభాగ అంశాలను ఇతరులకు ఆహ్వానిస్తూ వారి విశ్వాసాన్ని చూరగొంటాము.)
- బృంద సభ్యులు తమను తాము (తమ భావనలు, బలాలు, బలహీనతలు, ప్రేరకాలు) వ్యక్తపర్చుకోవడం, ఇతరులతో పంచుకోవడం మొదలుపెట్టిన తర్వాత సౌకర్యకర్త వారిని, వారి hiddren quadrantను తరచి చూసుకొని, దానిలో నుండి బృందంతో పంచుకోగల ఒక అంశాన్ని ఎంచుకొమ్మని చెప్తారు.
- కొంతమంది బృంద సభ్యులు వారి లోతైన వ్యక్తిగత సమాచారాన్ని పంచుకోవడానికి వెనుకాడినట్లయితే వారిని ఇలా అడగవచ్చు– “మీ గురించి ఇప్పటివరకు మాకు తెలియని విషయం ఏదైనా ఉండి ఉంటే అది మాకు తెలియడం వల్ల మన బృందం మీ కోసం మెరుగ్గా పని చేయగలిగే అంశం ఏది?” దీనికి సమాధానం “నేను రోజు ఉదయం బడికి పోవడానికంటే ముందు నా కోసం నేను ఒక గంట గడుపుకోగలగడం” వంటి చిన్న విషయాలు కూడా ఉండవచ్చును.

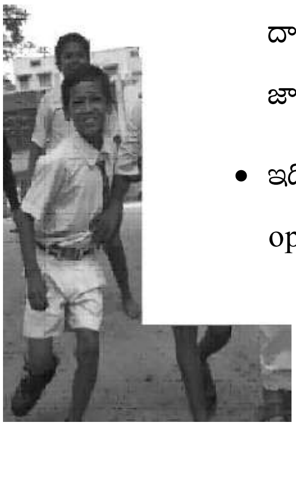
- బృంద సభ్యులు ఈ కృత్యం చేసే క్రమంలో వారి గురించి వారు తెలుసుకున్న ఒక కొత్త విషయాన్ని పంచుకోవడం ద్వారా మరియు వారు సమాధానం చెప్పాలనుకుంటున్న ఒక "తెలియని (unknown)"ని బృందంతో పంచుకోవడం ద్వారా ఈ కృత్యాన్ని ముగిస్తాము.
- బృంద సభ్యులు/రాలు పంచుకున్న వారి 'unknown' అంశం పట్ల మేధోమథనం చేసి ఒక పరిష్కారాన్ని కనుగొంటారు.

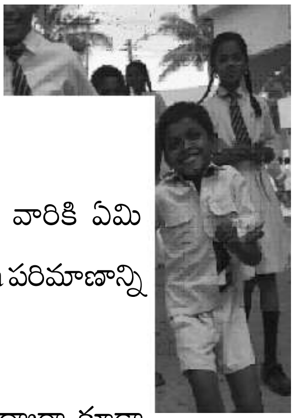
  ఉదా: ఒక పాఠశాల నాయకురాలికి తాను చర్చలను సమర్థవంతంగా ముందుకు తీసుకెళ్ళాలనో లేదో అని అనుమానం ఉంటే తాను వచ్చే కొన్ని వారాలలో జరగబోయే బృంద ప్రక్రియలకు నేతృత్వం వహిస్తానని ప్రతిపాదించి, తదుపరి ఆ ప్రక్రియ ఎలా జరిగిందో బృందం నుండి ఒక పరిపుష్టిని కోరవచ్చును.
- ఎప్పుడైతే సభ్యులు తమ గురించి తాము ఒక కొత్త విషయాన్ని తెలుసుకున్నారని భావిస్తున్నారో (ఆ విషయం బృంద సభ్యులతో తెలియపర్చబడిందైనా లేదా ఏదైనా కృత్య నిర్వహణలో వారికి వారు తెలుసుకున్నదైనా కావచ్చు.) అప్పుడు ఆ విషయాన్ని వారు open area quadrant లోకి మార్చుకోవచ్చును.
- ఎప్పుడైతే బృంద సభ్యులందరి ప్రశ్నలకు బృందం నుండి సమాధానాలు లభిస్తాయో అప్పుడు వారి గురించి కొత్తగా తెలుసుకున్న విషయాలను blind catergory పెడ్తారు. ఇంకనూ కొన్ని ప్రశ్నలకు సమాధానాలు లభించనిచో వాటిని unknown విభాగంలో పెడ్తారు. దీనికి కొన్ని నిమిషాల సమయం పడుతుంది.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- ఒక వ్యక్తి వ్యక్తిగత భావాలు, సమాచారం తాను ఏ మేరకు ఎవరితో పంచుకోవాలి అనుకుంటున్నారనేది తన సొంత విచక్షణకు వదిలివేయాలి.
- ఈ కృత్యం నిర్వహించేటప్పుడు సౌకర్యకర్త గుర్తుపెట్టుకోవాల్సిన అతి ముఖ్యమైన విషయం ఏమిటంటే విషయాలను పంచుకోవడంలో వివిధ స్థాయిలలో సౌకర్యవంతంగా ఉంటారు. దీనిని మనం గౌరవించాలి. ఎంత గౌరవప్రదంగా జరిగితే పాఠశాల నాయకులు తమను తాము అభివృద్ధిపర్చుకోవడానికి, తమకు తాము నేతృత్వం వహించుకోవడానికి అంత అవకాశం ఉంటుంది.
- ఈ కృత్యం వ్యక్తులు ఏ మేరకు తమ విషయాలను ఇతరులతో పంచుకోవడానికి సిద్ధపడుతున్నారో అనే దానిని తీర్పునిచ్చేవిధంగానో లేక ఒకరితో ఒకరు విషయాలను బహిర్గతపర్చడంలో పోటీ పడకుండా జాగ్రత్తపడాలి.
- ఇది వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన అభ్యసన కాబట్టి ఎవరి open quadrants మీద వారే దృష్టి నిలుపుతూ వారి open quadrantను ఎలా విస్తరించాలో ఆలోచించాలి.

3 వ రోజు





కీలక సందేశాలు

- ఈ జోహారి విండోలోని ఏ అంశం స్థిరమైనది కాదు. మనం ఇతరులను మన గురించి వారికి ఏమి తెలుసో అడగడం ద్వారా, వారి గురించి పరిపుష్టిని తీసుకోవడం ద్వారా మనలోని open area పరిమాణాన్ని పెంచుకోవచ్చును.
- మనలోని hiddren (ఎవరికీ తెలియని అంశాలను మనమే ఇతరులకు తెలియజేయడం ద్వారా కూడా open areaను పెంచుకోవచ్చును. మనలోకి మనం తరచి చూసుకోవడం (self discovery స్వీయాన్వేషణ), ఇతరుల ద్వారా మనర గురించి తెలుసుకోవడం ద్వారా మనలోని unknown areaను తగ్గించుకోవచ్చును.
- మన గురించి మనం ఇతరులతో పంచుకోవడం ద్వారా మనలోని unknown area పరిమాణం తగ్గి open area పరిమాణం పెరగుతుంది. అంటే ఇతరులు మన గురించి ఖచ్చితమైన పరిపుష్టిని ఇవ్వడానికి మెరుగైన, సమాచారం కల్గి ఉంటారు.

3 వ రోజు

కృత్యం 1.5 : పాఠశాల మార్పుకై క్రియాత్మక అడుగు

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: ప్రదర్శన ద్వారా స్పందనలు పంచుకొనుట

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సౌకర్యకర్త ప్రతి ఒక్కరికి ఒక రంగు కాగితపు ముక్క ఇచ్చి తమ పాఠశాలలో ఏ విధమైన మార్పులు ఆశిస్తున్నారో వ్రాయమని చెప్పాలి. అది తన వ్యక్తిగత ప్రవర్తనలో మార్పుకావచ్చు లేదా పాఠశాల పనితీరులో మార్పు కావచ్చును.
- సభ్యులు ఆలోచించుటకు సౌకర్యకర్త కొంత సమయం ఇవ్వాలి.
- సౌకర్యకర్త సభ్యులు వ్రాసిన విషయాలు ఆచరణాత్మకంగా ఉన్నాయని నిర్ధారించుకోవాలి. అనగా వారు వ్రాసినది వైవిధ్యంగా చేయగలిగినదై ఉండాలి. కాని అస్పష్టంగా ఉండరాదు. ఉదా: ఇకనుండి నేను ఆహారం సరిగా తీసుకుంటాను, ఎలా ఉండాలంటే "ఇప్పటి నుండి నేను ఆరోగ్యకరమైన ఆహారం తినేటట్లు శ్రద్ధ వహిస్తాను" లేదా "నేను ఇప్పటి నుండి నా ఆహారంలో తప్పక ఒక పండును ప్రతిరోజు తీసుకుంటాను.
- వారు వ్రాసిన కాగితాలను బోర్డుపై ప్రదర్శించాలి.
- భాగస్వాములు అందరూ ఒకరు వ్రాసిన అంశాలు మరొకరు చదివివారి స్పందనలను ప్రశంసలను తెలియపరుస్తూ తమ ఆలోచనలను పంచుకోవాలి.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- మార్పుకొరకు వారు చేసిన వాగ్దానాలు సూక్ష్మంగా, సరళంగా ఉండాలి.
- ఈ వాగ్ధాన అంశాలు వారి హృదయానికి దగ్గరైనవో, వారిని కొంతకాలంగా ఇబ్బంది పెడుతున్నవో లేక వారి ఒత్తిడిని తగ్గించేవో అయివుండాలి.
- ప్రతి ఒక్కరు కనీసం ఒక వాగ్దానం వ్రాసి ప్రదర్శించునట్లు నిర్ధారించుకోవాలి.
- ప్యానల్ బోర్డును సభ్యుల మధ్యన ఉంచాలి. దీనిని సమగ్రంగా చూసినపుడు ఇది అందరిలోనూ ఒక గొప్ప శక్తిని నింపుతుంది. ఇది ఆ కార్యశాలకు తగిన ముగింపును తెలియజేస్తుంది.

ముఖ్య సందేశాలు

- ఒక సమస్యా పరిష్కారంలో ఈ చక్రాన్ని అన్వయించుకునే తీరును ఈ వీడియో పునర్బలనం చేస్తుంది.
- నా జీవితంలో ఆశించిన మార్పును నేను ప్రారంభించగలనా? అనే దానిపై స్పందన రావాలి. (నాయొక్క నాయకత్వ శైలి అవగాహన)
- 'స్వీయ వాగ్ధానం' మీ యొక్క మార్పుకు మరియు మీ పాఠశాలలో మార్పులకు తొలిసోపానంగా అంకితమవ్వాలి.

సెషన్ 2 : పాఠశాల నాయకుడుగా పనుల ప్రాధాన్యత

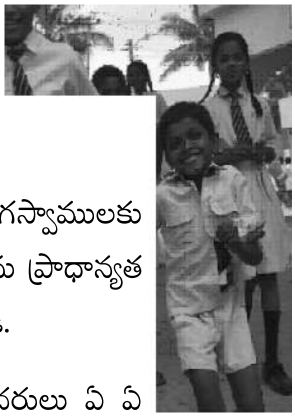
సెషన్ 2	11.45 నుండి 1.15 గం; 2.15 నుండి 3.15	
కృత్యాలు	**కాలం (ని॥ లలో)**	**ఆశించిన ఫలితము**
1. వ్యక్తిగత అభ్యాసం	45 ని.	భాగస్వామ్యులు దీని ద్వారా గతంలో కంటే తమ పాత్రను, తమ సమయాన్ని ఎలా సద్వినియోగం చేసుకుంటారో వారి స్పందనల ద్వారా తెలియజేస్తారు. దీనిని పాఠశాలలో మార్పుకు మీరు చేసే ప్రయత్నానికి ఒక సాధనంగా ఉపయోగించండి.
2. నాయకత్వ అవగాహన ప్రాతిపదికగా ఉమ్మడి ఆలోచన	45 ని.	
3. సమయ నిర్వహణ గ్రిడ్ గూర్చి అవగాహన మరియు క్రోడీకరించుట.	60 ని.	

3 వ
రోజు

కృత్యం 2.1 : 'సమయ నిర్వహణ'పై వ్యక్తిగత అభ్యాసం

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వ్యక్తిగత పని



3 వ రోజు

అనుసరణీయ సోపానాలు

- కృత్యానికి సంబంధించి మాడ్యూల్‌లో జతపరచిన అచ్చుప్రతులు (handouts), భాగస్వాములకు అందించాలి. (D3 - S2 - 2.1, 3 వరోజు – సెషన్ 2 – కృత్యం 2.1 సమయ పాలను ప్రాధాన్యత క్రమం). ప్రాధాన్యతా అంశాలపై వ్యక్తిగతంగా పనిచేయుటకు తగిన సమయం ఇవ్వండి.
- పాఠశాల నాయకుడు చేసే పనుల్లో తను పాఠశాలకు హాజరు కానప్పుడు తన సహచరులు ఏ ఏ పనులు పూర్తి చేశారో ఇక్కడ తెలియజేయాలి.

కృత్యం 2.2 : నాయకత్వ అవగాహన ప్రాతిపదికగా ఉమ్మడి ఆలోచన

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: పెద్ద సమూహంలో చర్చ

అనుసరణీయ సోపానాలు

పాఠశాల నాయకులందరు తమకు కేటాయించిన అభ్యాసాన్ని పూర్తి చేయగానే సౌకర్యకర్త చర్చా కార్యక్రమము నిర్వహించాలి.

- మొదటి మరియు రెండవ రోజులలో జరిగిన చర్చ ప్రకారం నాయకులు 'దోహదకారి' పాత్రను కూడా పోషిస్తారు. ప్రజల యొక్క లక్ష్యాలను సాధించడానికి సహాయం చేస్తూ పనులలో నాణ్యత పెంచడానికి వీరు కృషి చేస్తారు.
- పాఠశాల నాయకత్వం అనేది విస్తృత బాధ్యతలతో కూడుకున్నది కావడం వల్ల మీ వృత్తి బాధ్యతలకు ఆధారభూతమైన పనులు, ప్రక్రియలను మీరొక్కరే ఒంటరిగా నిర్వహించడం సాధ్యం కాదు. పాఠశాల నాయకుల విధి నిర్వహణలో సింహభాగం ఇతరుల ద్వారా పనులు పూర్తయ్యేలా చూడడమే. అంటే దిశా నిర్దేశం చేయడం, తన మంచి ఆచరణలను ఇతరులకు ఆదర్శవంతంగా నిలపడం, సామర్థ్యాలను సరైన రీతిలో వినియోగించడం, ఇతరుల పనులలో సహకరించడం, అంతేకాకుండా ప్రభావవంతంగా బాధ్యతలు అప్పగించడం, తమ సిబ్బంది ప్రేరేపింపబడేటట్లు చేయడం మరియు అప్పగించబడిన పనులు వృత్తి ప్రమాణాలకు అనుగుణంగా చేపట్టడంగా కూడా చెప్పవచ్చు.

కృత్యం 2.3 : సమయ నిర్వహణ గ్రిడ్‌ను అవగాహన చేసుకోవడం మరియు క్రోడీకరణ

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: జతలుగా పనిచేయుట మరియు పెద్ద సమూహంలో క్రోడీకరణ

అనుసరణీయ సోపానాలు

- భాగస్వాములందరికి 2 పేజీల అచ్చుప్రతులు ఇవ్వాలి (D3 - S2 - 2.3 మూడవ రోజు – సెషన్ –2, కృత్యం–2.3 సమయ పాలన గ్రిడ్ అవగాహన) అవి వారికి సమయపాలన గ్రిడ్ గురించి వివరిస్తాయి.
- సౌకర్యకర్త భాగస్వాములను వారు కూర్చున్న విధానంలోనే జతలుగా ఏర్పరచాలి. వీలయితే ప్రక్కప్రక్కన ఉన్నవారిని ఒక జట్టుగా పరిగణించాలి.
- జట్టుగా కూర్చున్న వారికి 20 నిమిషాల సమయాన్ని ఇచ్చి వారిచే రెండు పేజీలలో ఉన్న విషయాన్ని చదివించి వారిచే గ్రిడ్‌కు సంబంధించిన అభ్యాసాలను పూర్తిచేయించాలి.
- ఒకసారి జట్టుపని పూర్తి అయిన వెంటనే సౌకర్యకర్త క్రోడీకరణ చర్చ చేపట్టవచ్చు.

ఆలోచనాత్మక ప్రశ్నలు

- ఈ అభ్యాసం ఎంత వరకు ఉపయోగకరము?
- సమయ పాలన గ్రిడ్ గురించి ఏమి తెలుసుకున్నారు?
- మీ సమయాన్ని మీరు ఎలా గడుపుతున్నారో నిర్ధారించుకోండి?
- మీ సమస్యాత్మక అంశాలను నిర్ధారించండి.
- అత్యవసరమై, ముఖ్యం కాని పనులను మరియు అత్యవసరం కాని, ముఖ్యం కాని పనులను ఇతరులు నిర్వహించడానికి ఇవ్వవచ్చు. చర్చించండి.

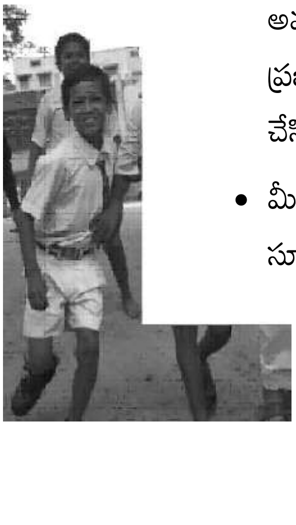
సౌకర్యకర్తకు గమనిక

ఈ కృత్యం జరుగుతున్నప్పుడు గ్రిడ్ భావన అర్థం చేసుకోవడంలో ఇబ్బందిపడుతున్న పాఠశాల నాయకులకు మీ సహకారం అందించాలి.

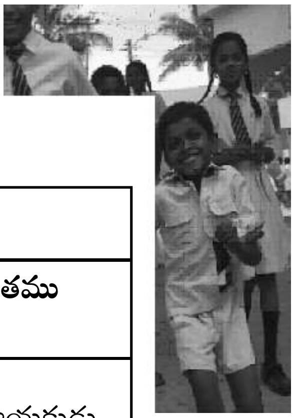
ముఖ్య సందేశాలు

3 వ రోజు

- నాయకులు 'దోహదకారి' పాత్రను పోషిస్తూ ప్రజల యొక్క లక్ష్యాలను సాధించడానికి సహాయం చేస్తూ పనులలో నాణ్యత పెంచడానికి వీరు కృషి చేస్తారు.
- అన్ని పనులు సమప్రాధాన్యత కలిగి ఉంటాయని భావించడం వలన వాటిని ప్రాధాన్యతాక్రమంలో అమర్చడమనే పని కొంత కష్టసాధ్యమైంది. అంతేకాక ఒక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా అత్యంత ప్రభావం చూపే పనుల గురించి మీరే ఆలోచించాల్సి ఉంటుంది. (ఒక పనిని మీరు చేసినా, ఇతరులెవ్వరైనా చేసినా ఒకే ఫలితం ఉండేట్లుగా పని విభజన జరగాలి).
- మీ పని ప్రాధాన్యతకు, సమయ సద్వినియోగానికి, విశ్వసనీయ సంబంధాల అభివృద్ధికి ప్రారంభ సూచిక మీరు కొన్ని పనులను ఇతరులకు అప్పగించగలడం.



సెషన్ 3: వృత్తిపర నిరంతర అభివృద్ధి



సెషన్ 3	మ॥ 3.45 నుండి 5.00 వరకు	
కృత్యాలు	కాలం (ని ॥ లలో)	ఆశించిన ఫలితము
1. వ్యక్తిగత అభివృద్ధి ప్రణాళిక రూపొందించాలి.	90 ని.	ప్రతి పాఠశాల నాయకుడు తన వ్యక్తిగత ప్రణాళికను రూపొందించుకుంటాడు.

3 వ రోజు

కృత్యం 3.1 : వ్యక్తిగత అభివృద్ధి ప్రణాళిక

కృత్యము ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వ్యక్తిగత అభ్యాసము

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సౌకర్యకర్త భాగస్వామ్యులందరికి వ్యక్తిగత అభ్యసనానికి సంబంధించిన సామగ్రిని అందజేయాలి. (D3 - S3 - 3.1 మూడవ రోజు – మొదటి సెషన్, కృత్యం–3.1 వృత్తిపరమైన నిరంతర అభివృద్ధి)
- ఇందులో పాల్గొన్న ప్రతి పాఠశాల నాయకుడు వ్యక్తిగతంగా స్పందిస్తూ కార్యక్రమంలో పాల్గొనాలి.
- పాఠశాల నాయకులు వారి వ్యక్తిగత అభివృద్ధి ప్రణాళికను తయారుచేయడంతో సెషన్ ముగుస్తుంది.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- పాఠశాల నాయకులు వారికిచ్చిన అభ్యాసాన్ని చేస్తున్నప్పుడు సౌకర్యకర్త వారి మధ్యలో తిరుగుతూ వారు దానిని ఎలా అర్థం చేసుకొని కృత్యాన్ని నిర్వహిస్తున్నారో గమనిస్తూ వారికి తగిన సలహాలు అందించడానికి కొంత సమయం కేటాయించుకోవాలి.
- సౌకర్యకర్త ప్రతి ఒక్కరు వ్రాసిన దానిని సమీక్షించాలి మరియు ఎవరికైనా ఏదైనా సమస్య ఉంటే వారితో సవివరంగా చర్చించాలి.

నోట్సు

....

....

....

....

....

....

....

....

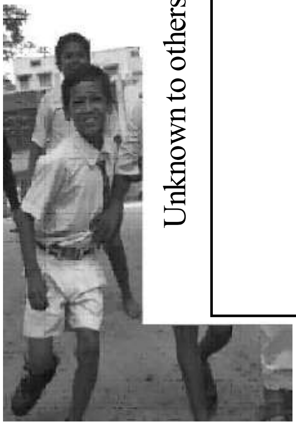
....

....

....

	Known to self	Unknown to self
Known to others	Open	Blind
Unknown to others	Hidden	Unknown

3 వ రోజు



3 వ
రోజు

2.3 సమయ నిర్వహణ గ్రిడ్ వివరణ (D3-S2-2.1)

పని ప్రాధాన్యత మరియు సమయపాలన – 1

ప్రతి ప్రధానోపాధ్యాయుడు గాని లేదా ప్రధానాచార్యులుగాని దైనందిన జీవితంలో ప్రతిరోజు పాఠశాల అనుసరించవలసినటువంటి సమయపాలన గురించి, విషయ ప్రాధాన్యత గురించి ఆలోచించాలి. పనులలో విషయ కాఠిన్యతనుబట్టి ప్రణాళిక చేసుకోవాలి.

ఒక పాఠశాలలోని ప్రధానోపాధ్యాయుడు కాని ప్రధానాచార్యులుకాని, ఉపాధ్యాయులతో, తల్లిదండ్రులతో, విద్యార్థులతో, పర్యవేక్షకులతో సంబంధం కలిగి ఉంటారు. ఉపాధ్యాయుల సమస్యలను పరిష్కరించాలి అంటే ప్రధానోపాధ్యాయుడు వారికి మార్గదర్శిలాంటి వాడు. అందువలన ఒక పాఠశాల నాయకుడిగా పనుల ప్రాధాన్యతనుబట్టి ప్రణాళిక సిద్ధం చేసుకోవాలి. అలా వీలుకాక పోతే అది నాయకునిపై దుష్ప్రభావం చూపుతుంది. అలాంటి దుష్ప్రభావం లేకుండా ఏ విధమైన అన్వేషణ చేయాలో ఈ క్రింది విషయాల ద్వారా తెలుసుకోవచ్చు.

ప్రధానోపాధ్యాయుని పాత్ర

కృత్యం

రాష్ట్రంలోని పాఠశాలల్లో ఒక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడిగా ఆదర్శ పాఠశాల ప్రధానాచార్యులుగా సమాజం, తల్లిదండ్రులు, విద్యార్థులు మరియు తోటి ప్రధానోపాధ్యాయులు, పర్యవేక్షకుల నుండి వారు ముందే ఊహించి ఆశించునటువంటి విషయాలను మీరు తెలుసుకొని వాటిని నిర్వర్తించడం జరుగుతుంది.

చర్చ

ఇది సుదీర్ఘమైనటువంటి చర్చ. మన ప్రతిస్పందనలు, బాధ్యతలు మరియు సమస్యలతో కూడిన వ్యక్తులు కూడా ఇందులో భాగస్వాములు అవుతారు.

పాఠశాలలో ప్రధానోపాధ్యాయుడు పదవి బాధ్యతలతో కూడినదిగా ఉంటుంది. బాధ్యతాయుతంగా ఉన్నప్పటికీ అన్ని కృత్యాలను అతడే నిర్వర్తించడానికి వీలుండదు. ఒక నాయకునిగా ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఇతరుల సహాయంతో పనులను పూర్తిచేయగల సామర్థ్యం కలిగి ఉండాలి. సలహాలు ఇచ్చే విధంగా, అధికారిగా ఇతరుల పనులను ప్రోత్సహించేవిధంగా ఉండాలి.

ఈ పనులు చేయించినప్పుడు వృత్తి నైపుణ్యాలు సమర్థవంతంగా పని విభజనను నిర్వర్తించుటకు ప్రేరకుడుగా ఉండాలి. పనుల నైపుణ్యతను పెంపొందించుటలోను మరియు వారి లక్ష్యాలను సాధించుటలోను మార్గదర్శకుడుగా ఉంటాడు. కొన్ని విభిన్నమైన విషయాలు వచ్చినప్పుడు వాటిని గురించి ఆలోచించి అనుయాయులను ముందుకు తీసుకెళ్ళాలి.

చర్చ

విద్యార్థులు మరియు ఉపాధ్యాయులు పాఠశాలకు సక్రమంగా ప్రార్థనా సమయానికి అందరూ వచ్చేటట్టు చూడాలి. అలాగే నిర్దేశించబడిన కాలంలో పాఠ్యాంశాలు పూర్తయ్యేందుకు కూడా ప్రధానోపాధ్యాయుడు బాధ్యత వహించాలి.

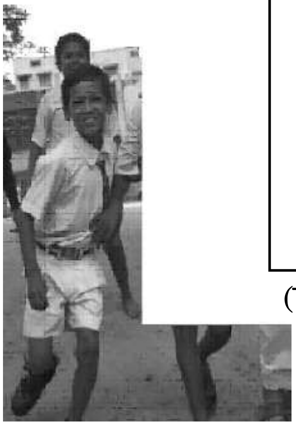
పాఠశాలలోని వివిధ కార్యక్రమాలను ప్రధానోపాధ్యాయుడు ప్రాధాన్యత క్రమంలో అమర్చుకోవాలి. వీటిని ఉపాధ్యాయుల అనుభవాలనుబట్టి వారికి కేటాయించాలి. విద్యార్థుల యొక్క అభిరుచినిబట్టి, వారి వైఖరులనుబట్టి మరియు వారు చూపిన ఆసక్తినిబట్టి కార్యక్రమాలు ఉండేలా చూసుకోవాలి.

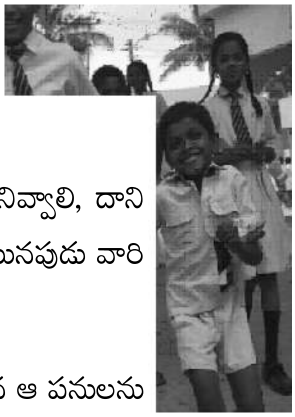
ప్రధానోపాధ్యాయుడు పాఠశాలలో లేనప్పుడు ఈ కార్యక్రమాలను ఎవరు సమర్థవంతంగా, సులభంగా నిర్వహించకలుగుతారో వారికి కేటాయించాలి. వాళ్ళు కాకుండా విద్యార్థులను ప్రభావితం చేసే కార్యక్రమాలను అతడు గుర్తించి నాయకుడే ఆయా కార్యక్రమాలు వ్యక్తిగతంగా నిర్వర్తించే విధంగా చూడాలి. ఉపాధ్యాయులు మరియు నాయకుడిగా చేసిన కార్యక్రమాల ఫలితాలు ఒకే విధంగా రావడానికి అవకాశం హెచ్చు.

కృత్యాలు	నాయకుడు లేనప్పుడు నిర్వర్తించే సహాధ్యాయులు

(పై పట్టికను పూరించండి)

3 వ
రోజు





3 వ
రోజు

చర్చ

ఒక ప్రాధాన్యత క్రమంలో కార్యక్రమాలను కేటాయించినపుడు, ఏ కార్యక్రమానికి ప్రాముఖ్యతనివ్వాలి, దాని కాలాన్ని ఏ విధంగా నిర్వర్తించాలి, ఎంత సమయం కేటాయించాలి మరియు ఆ కార్యక్రమాలను చేయునపుడు వారి మధ్య మంచి సంబంధాలను నెలకొల్పే విధంగా ఉండాలన్నది గుర్తుంచుకోవాలి.

ఒక నాయకుడిగా మంచి ఆలోచనా సరళితో కార్యక్రమాలను ఒక క్రమపద్ధతిలో అమర్చినందున ఆ పనులను సులభంగా విజయవంతం చేయడానికి వీలుంటుంది.

ఈ కార్యక్రమాలను నిర్వర్తించుటకు ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఇచ్చిన ప్రతి పనిని నిర్వహించుటకు తగినంత సమయం ఉండకపోవచ్చును. కనుక నాయకుడు తెలివిగా ప్రణాళికను రూపొందించుకోవాలి. ఒక కార్యక్రమం నిర్వర్తించేటప్పుడు ఊహించనటువంటి అవాంతరాలు ఏర్పడితే వీలైనంత వరకు తొలగించాలి. దీని వలన ఏ కార్యక్రమానికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వాలి అనేది ఉపాధ్యాయులు ఆలోచించాలి. నిర్ణీత కాలంలో తమకున్న సమయాన్ని చక్కగా వినియోగించుటకు కార్యక్రమాలను జాగ్రత్తగా నిర్ణీత కాలంలో పూర్తిచేయుటకు ప్రణాళిక రచించుకోవాలి. ఈ విషయంలో సమయపాలనను సమర్థవంతంగా ప్రధానోపాధ్యాయులు నిర్వర్తించాలి. దైనందిన జీవితంలో తాము చేయవలసిన కార్యక్రమాలను గురించి వారికి అవగాహన కల్పించినట్లయితే మనం అనుకొన్నటువంటి లక్ష్యాలను చేరుకోగలము. దీని వలన సామర్థ్యాలు పెరిగే వీలుంటుంది.

పనుల విభజన / పని విభజన / పని అప్పగింత (D3 - S2 - 2.2)

ఒక పనిని మీ తరపున నిర్వర్తించటానికి లేదా ఒక నిర్ణయాన్ని మీ తరపున తీసుకోవటానికి మీరు వేరొకరికి అధికారం ఇవ్వటమే పని విభజన అయితే ఎవరికి ఏ పనిని అప్పగించినా కూడా మీరే జవాబుదారీగా ఉంటారు. అంతేకాక చివరకు బాధ్యత వహించవలసినది కూడా మీరే. అందుచేత పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ లేదా ప్రభుత్వం తరపున విద్యాపర్యవేక్షకుడిగానైనా మీరే బాధ్యత వహించాల్సి ఉంటుంది. మీరు నిర్వర్తించాల్సిన కొన్ని పనులు పాఠశాలకు స్థానికమైనవిగా ఉంటూ మీరు వాటికి రక్షకుడిగా/ కాపలాదారునిగా ఉండాల్సి ఉంటుంది. అందుచేత మీరు వాటికి సంబంధించిన పూర్తి అధికారాన్ని, బాధ్యతలను వేరొకరికి అప్పగించవలసి ఉంటుంది.

పని విభజన అనేది సమర్థతను పెంచే ఒక యాజమాన్య చిట్కాగా గుర్తించబడింది. ఇది ఇతర పనుల యందు దృష్టి నిలపటానికి పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునికి కొంత అవకాశం ఇవ్వడమేగాక ఇతరులు అభివృద్ధి చెందడానికి ఒక అవకాశం ఇవ్వడంగా కూడా ఉంటుంది.

క్రింది చిత్రంలో ఇవ్వబడిన అత్యవసరాల గ్రిడ్ (Grid on urgency) మీ పనులను ప్రాధాన్యతా క్రమంలో కొన్ని వర్గాలుగా వేరుచేసి అమర్చుకునేందుకు సహాయపడే సులభమైన మార్గం. దీనివల్ల ఏ పనులను మీరు అత్యవసరంగా దృష్టి నిలిపి నిర్వర్తించవలసి ఉన్నది. వేటిని సులభంగా ఇతరులకు అప్పగించగలిగేది తెలుస్తుంది.

ఈ ఒకటవ చిత్రంలో కార్యక్రమాల ప్రాధాన్యత ఇవ్వడమైనది.

P1 అత్యవసరం మరియు ముఖ్యమైనది	**P2 ముఖ్యమైనది కాని అత్యవసరం కాదు.**
P3 అత్యవసరం కాని ముఖ్యమైనది కాదు	**P4 అత్యవసరం కాదుమరియు ముఖ్యమైనదికాదు**

అత్యవసరమైన గ్రిడ్ అనేది 2 × 2 చతురస్రం. దీనికి ఎడమ వైపున ఉన్న చతురస్రం ఆకుపచ్చ రంగులో ఉంటుంది. దీనికి P1 అనే లేబుల్ ఇవ్వబడింది. దీనిలో అత్యవసరం మరియు ముఖ్యమైనది అని వ్రాయబడి ఉంటుంది. 2 × 2 చతురస్రంలో పైన కుడివైపున చతురస్రం ఆరంజ్ రంగులో ఉంటుంది. ముఖ్యమైనది కాని అత్యవసరంకాదు అని వ్రాయబడిన P2 అనే లేబుల్ ఉంటుంది. కింద భాగాన ఎడమవైపున ఉన్న చతురస్రం ఆరెంజ్ రంగులో ఉంటుంది. దీనికి P3 అనే లేబుల్ అతికించబడింది. ఇందులో అత్యవసరం కాని ముఖ్యమైనది కాదు. అని వ్రాయబడి ఉంటుంది. క్రింద కుడివైపున ఉన్న చతురస్రం ఎరుపు రంగులో ఉంటుంది. దానికి P4 అనే లేబుల్ ఉంటుంది. ఇందులో అత్యవసరం కాదు మరియు ముఖ్యమైనది కాదు.

గ్రిడ్‌లో ఇచ్చిన ప్రాధాన్యతలు క్రింది విధంగా ఉన్నవి. –

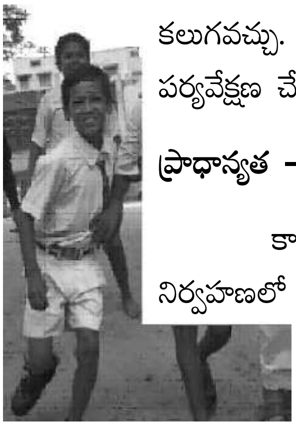
ప్రాధాన్యత – 1 అత్యవసరం మరియు ముఖ్యము (U & I)

దీనిలో చేర్చబడ్డ పనులన్నింటికి అత్యంత ప్రాధాన్యత ఇవ్వవలసియున్నది. వీటిని ఇంకొకరికి అప్పగించినా కూడా చివరకు మాత్రం మీరే బాధ్యత వహించవలసియున్నది. కాబట్టి ఈ పనులు సమర్థవంతంగా, అనుకున్న సమయానికి పూర్తయ్యేలా నిర్ధారించుకోవాలి.

ప్రాధాన్యత–2 ముఖ్యమైనవి మరియు అత్యవసరమైనది కాదు (I not U)

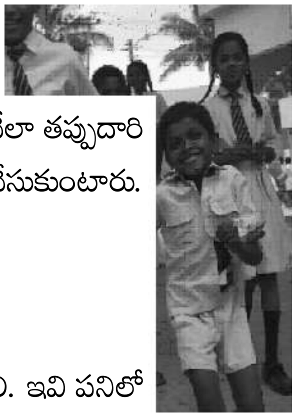
3 వ రోజు

ఈ పనులు ద్వితీయ ప్రాధాన్యతా క్రమంలో వస్తాయి. అయితే ముఖ్యమైనవి కాబట్టి వీటిని మీరే స్వయంగా చేయాల్సిన అవసరం ఉంది. ముఖ్యమైనవి కాబట్టి అత్యవసరం కాదని ఆలస్యం చేయకుండా పూర్తిచేయటం మంచిది. లేనిచో అవి ఒక దశలో మొదట ప్రాధాన్యతా క్రమంలోకి (అత్యసరం మరియు ముఖ్యం) చేరిపోయి ఇబ్బంది కలుగవచ్చు. అయితే ఈ పనులను కూడా ఎవరికైనా అప్పగించినట్లయితే ఆ వ్యక్తిని / ఉపాధ్యాయుణ్ణి తరచూ పర్యవేక్షణ చేస్తూ మీరు కోరుకున్న నాణ్యత వచ్చేటట్లుగా నిర్ధారణ చేసుకోవాలి.



ప్రాధాన్యత – 3 : అత్యవసరమే కాని ముఖ్యమైనది కాదు (U & not I).

కారణం ఏమైనప్పటికి ఈ పనులకు అత్యవసర స్పందన ఇవ్వవలసి ఉండును. కానీ అవి మీ బాధ్యతా నిర్వహణలో అంత ప్రాముఖ్యమైనవి కాకపోవచ్చు. ముఖ్యమైన పనులు కావు కాబట్టి వీటిపై మీరు ఎక్కువ సమయం



కేటాయించటం మంచిది కాదు. ఇవి అత్యవసరం కాబట్టి మీరు వాటిపై ఎక్కువ సమయం కేటాయించేలా తప్పుదారి పట్టిస్తాయి. కొన్ని నిమిషాల తర్వాత అవి అంత సమయం కేటాయించవలసినవి కావని మీరు అర్థం చేసుకుంటారు. ప్రతిస్పందన ఆలస్యం కాకుండా ఉండటం కోసం వీటిని వేరొకరికి అప్పగించడం మంచిది.

3 వ
రోజు

ప్రాధాన్యత 4: అత్యవసరం కాదు మరియు ముఖ్యం కాదు. (U not & I not)

ఈ పనులను మీరే స్వయంగా నిర్వహించవలసి ఉందా అని మిమ్మల్ని మీరే ప్రశ్నించుకోవాలి. ఇవి పనిలో అవరోధంగా నిలుస్తాయి. మరియు సమయాన్ని వృధాచేస్తాయి. కాబట్టి వీటిని వేరొకరికి అప్పగించడం మంచిది.

కృత్యం: అత్యవసరమైన గ్రిడ్ – కేటాయింపు గురించి

P_1, P_2, P_3, P_4 అనే నాలుగు లేబుల్స్ ద్వారా మీరు అనుకునే ముఖ్యమైన, అత్యవసరమైన అంశాల ఆధారంగా సొంతంగా ఒక 'అత్యవసరమైన గ్రిడ్'ను తయారు చేసుకోండి. రెండు వారాలుగా చేసే పనులను పరిశీలించిన తరువాత గ్రిడ్‌లోని వివిధ రకాల విభాగాలలో వ్రాయండి. అవి ఇప్పుడు పనులు పూర్తిచేసినవి కాకుండా ప్రస్తుతం మీరు చేయవలసిన పనులు కూడా ఉండవచ్చు.

ఒకవేళ నీవు ఈ పనులు నిర్వర్తించి ఉంటే, ప్రతి పనిలో ఇంకా చేయవలసిన అంశాలను విస్తృతంగా ఆలోచించడం జరిగిందా? చిట్టచివరిగా 4 విభాగాలలో ఏదైనా విభాగం ఎక్కువ పూర్తి చేయబడిన పనులున్నాయో గమనించండి. ఒకవేళ పూర్తి చేయబడిన పని ఎంత శాతం అనుయాయులకు కేటాయించడం జరిగింది?

నీవు క్రింది వాటిని పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి.

అత్యవసరమైనపని

అత్యవసరమైన పనులకు ఎప్పడూ ప్రాధాన్యత ఇవ్వడం జరగాలి. కాని అవి నీవే పూర్తి చేయాలి అనే నియమం లేదు. నీవు సులభతరంగా వీటిని ఉపాధ్యాయులకు కేటాయించవచ్చు లేదా వారిని భాగస్వాములుగా చేయవచ్చు.

పని యొక్క ప్రాధాన్యత

ఈ పనియొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం ఈ పనులను ఎక్కువ సమయం తీసుకున్నప్పటికి ఇవి నాయకుడే చేయాలి. ఇతరులకు కేటాయించకూడదు. అనివార్య కారణాల వలన కేటాయించవలసి వస్తే నీవు తప్పకుండా పర్యవేక్షించి అవి సరియైన కాలంలో సమర్థవంతంగా పూర్తయ్యేలా చూడాలి.

ఈ పనిని స్వీకరించే వ్యక్తి యొక్క సామర్థ్యం

ఈ పనిని చేపట్టుటకు నాణ్యత అనేది చాలా అవసరం. అందువలన ఇది మీరైనా చేయవచ్చు. అనుయాయులపై మంచి నమ్మకం ఉంటే వారికైనా కేటాయించవచ్చును. కేటాయించబడిన వ్యక్తులకు అనుభవం ఉండాలి.

అతి ముఖ్యమైన విషయము ప్రధానోపాధ్యాయుడు మరియు కేటాయించబడిన ఉపాధ్యాయుడు తీసుకునే సమయం

ఒక పనిని ఇతరులకు కేటాయించినపుడు నీవే ఆ పనిని చేస్తే నీకంటే అతను ఎక్కువ సమయాన్ని తీసుకున్నట్లయితే ప్రధానోపాధ్యాయుడుగా దీని గురించి బాగా ఆలోచించాలి. పనిని కేటాయించబడిన వ్యక్తి ఎక్కువ పర్యవేక్షణలో పని పూర్తి చేసినట్లయితే దీనిని కూడా నాయకుడు ఒకసారి ఆలోచించాలి.

చర్చ

ఒక పనిని ప్రాధాన్యతతో ఉంచడమనేది మరియు పనులను ఎంచుకోవడం అనేది, ఎవరికి కేటాయించాలి అనేది అంత సులభమైనది కాదు. ఎందుకంటే ఆ పనిని విజయవంతంగా పూర్తిచేయాలి. కాబట్టి నమ్మకానికి సంబంధించిన విషయాలు, సరియైన సమయంలో వ్యక్తి నుంచి సహాయం పొందడం అనేది ఇతరులకు కేటాయించినప్పుడు జాగ్రత్తలు ఎందుకు తీసుకోవాలంటే పై కారణాలవలన. అయిష్టతతో పనిని కేటాయించినట్లయితే పని పాడవడం మరియు మీరు చేసిన కృషి వ్యర్థం అవుతుంది. ఫలితంగా మీ ఏకాగ్రతకు భంగం కలుగుతుంది.

టేబుల్-1 మరియు 2లలో చూపిన అత్యవసర గ్రిడ్లు ప్రాథమిక మరియు ఉన్నత పాఠశాలల్లో పనిచేయుచున్న ప్రధానోపాధ్యాయులు తయారుచేసినవి.

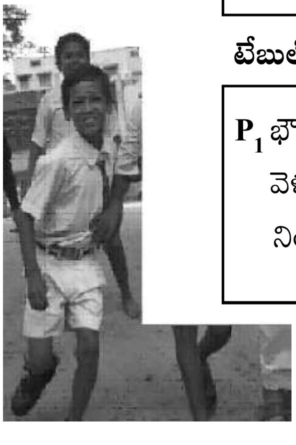
టేబుల్-1 : ప్రాథమిక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు తయారుచేసిన అత్యవసరమైన గ్రిడ్

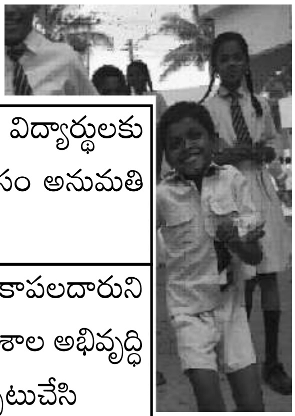
P_1 రమేష్ తల్లిదండ్రులతో అతను పాఠశాలకు గైరుహాజరవడంపై మాట్లాడుట అనిల్ యొక్క తరగతి బోధన పరిశీలనలను చర్చించి అతనిచే శర్మగారి బోధన పరిశీలింప చేయాలి.	P_2 కొత్త తరగతికి కావలసిన ఫర్నీచరు కొరకు తాఖీదు పంపుట. పాఠశాల విద్యార్థుల నెలవారీ హాజరు నివేదికను పైఅధికారులకు పంపుట
P_3 రేపటి దినం పాఠశాలకు సందర్శకులు వస్తున్నందున 5వ తరగతి విద్యార్థులు వారు తయారుచేసిన ప్రాజెక్టులు వీలయినంత ఎక్కువగా ప్రదర్శించేటట్లు చేయుట.	P_4 ఈ వారంలో పాఠశాల అభివృద్ధి కమిటి సభ్యులలో సమావేశం ఏర్పరచుటకు కొంత సమయం కేటాయించుట.

3 వ
రోజు

టేబుల్-2 : ఉన్నత పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు తయారుచేసిన గ్రిడ్

P_1 భౌతికశాస్త్ర ఉపాధ్యాయుడు సెలవులో వెళ్ళుచున్నందున ఆ స్థానాన్ని ఏ విధంగా నింపాలి అని సహోపాధ్యాయులతో మాట్లాడుట.	P_2 సాంస్కృతిక కార్యక్రమంలో ప్రతి అంశం పరీక్షించి అవసరమైతే ఎక్కువ సేపు అభ్యసించేటట్లు ఏర్పాటు చేయుట.





3 వ రోజు

దివ్యాంగులైనపిల్లలకు 11 గంటలకు నిర్వహించే ఆరోగ్య పరీక్షకు ప్రసాద్‌ను పంపుట.	అంతర పాఠశాలల పోటీలో పాల్గొనే విద్యార్థులకు అవసరమైన ప్రయాణ సౌకర్యాలకోసం అనుమతి తీసుకొనే పని.
P_3 బాలల దినోత్సవ సందర్భంగా పాఠశాల విద్యార్థులను ఉద్దేశించి జిల్లా విద్యాశాఖాధికారి మాట్లాడడానికి మైక్రోఫోన్ ఏర్పాటు చేయుట.	**P_4** రెండునెలల తరువాత పాఠశాల కాపలదారుని జీతం పెంపొందించుటకుగాను పాఠశాల అభివృద్ధి కమిటీ సభ్యులతో సమావేశం ఏర్పాటుచేసి పరిశీలించుట.

పై పనులు సామర్థ్యంతో మరియు ప్రభావవంతంగా చేయడం ఇద్దరు పాఠశాలల నాయకులపై ఆధారపడి ఉన్నది మరియు వారు క్రింది అంశాలను రోజువారి కార్యక్రమంలోను మరియు వారం పనులలోను పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి.

- ప్రతి పనికి ఎంత సమయం కేటాయించాలో నిర్ణయించుకోవాలి.
- సమస్యాత్మక క్షేత్రాలను ముందుగా నిర్ధారించుకోవాలి.
- ప్రణాళికను ముందస్తుగా తయారు చేసుకోవాలి.
- అత్యవసరం కాని ముఖ్యమైనది కాదు. అదేవిధంగా అత్యవసరం కాదు. మరియు ముఖ్యమైనదికాదు అనే పనులను కేటాయించేటప్పుడు జాగ్రత్తలు తీసుకోవాలి,

అత్యవసర గ్రిడ్

P1: 'U' and 'I' | **P2:** Not 'U' and 'I'

P3: 'U' and not 'I' | **P4:** Not 'U' and Not 'I'

వ్యక్తిపర అభివృద్ధి ప్రణాళిక (PDP) (D3 - S3 - 3.1)

ఒక వ్యక్తిగత / వృత్తిపరమైన అభివృద్ధి 7ప్రణాళిక అనేది చాలా జాగ్రత్తగా ప్రణాళికాబద్ధంగా రచించిన విధానపత్రం. ఇది ఏ ప్రణాళికా చక్రంలోనైనా మీరు అభివృద్ధికై గుర్తించిన ముఖ్య క్షేత్రాలను ప్రముఖంగా చూపుతుంది.

వ్యక్తిపరమైన అభివృద్ధి ప్రణాళిక తయారుచేసే విధానం క్రింద వివరించబడినది.

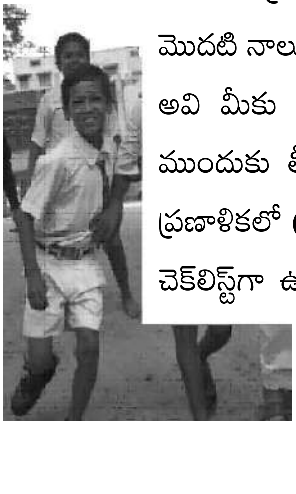
- ప్రస్తుతం మీకు ఉన్న నైపుణ్యాలను, సామర్థ్యాలను మరియు ఆశయాలను అంచనావేయడం.
- నైపుణ్యాలు, పరిజ్ఞానం లేదా సామర్థ్యాల కొరకు మీ అవసరాలను గుర్తించడం.
- మీ ఉద్దేశ్యం మరియు లక్ష్యాలను వ్యవస్థీకరించుట – మీ వృత్తిపరమైన జీవితకాలంలో స్వల్ప, మధ్య, దీర్ఘకాల సమయాలలో మీరు ఏమి సాధించాలనుకుంటున్నారు?
- మీ వృత్తిపరమైన వ్యక్తిగత లక్ష్యాలను సాధించుటకు మీరు గ్రహించిన అవసరాలను తీర్చుకొనుటకు సరిపడే శిక్షణ మరియు అభివృద్ధి కృత్యాలను ఎంపిక చేసుకోవడం.
- మీ అభివృద్ధి అవసరాలను మీ యొక్క పర్యవేక్షకునితో చర్చించే అవకాశం ఎక్కడ ఉన్నదో అక్కడ ఈ ప్రక్రియ మదింపు విధానంలో ముడిపెట్టబడి ఉంటుంది. ఇది అనేక పాఠశాలలో మరియు ఇతర సంస్థలలో ఉన్నది. ఈ విధానంలో మీ పర్యవేక్షకుడు ఒక ప్రముఖ పాత్రను పోషించును. ఎందుకనగా ఆయన మీ ప్రణాళికను బలపరిచే వనరుల అందుబాటుపై నియంత్రణ కలిగి ఉంటారు. మదింపుకై సిద్ధపడిన మీరు ఇలా ఉండాలి.
- మీ నైపుణ్యాలు మరియు ఆచరణలు ప్రతిబింబించాలి.
- మీ యొక్క నిష్పాదనను మరియు సామర్థ్యాలను సమీక్షించుకోవాలి.
- మీరు విజయాన్ని సాధించుటకు కావలసిన కార్యాచరణ ప్రణాళికను సిద్ధం చేసుకోవాలి.

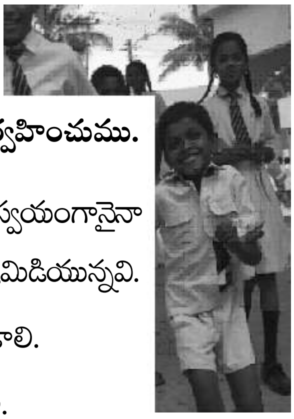
మంచి పి.డి.పి. కలిగి ఉండడం మరియు దాని ప్రకారం నడచుకోవడం మీ యొక్క వృత్తిపరమైన సామర్థ్యాన్ని అభివృద్ధిపరచుకోవడంలో సహాయపడుతుంది. మీ యొక్క జ్ఞానాన్ని మరియు నైపుణ్యాలను మెరుగు పరచుకోవడంలో అంకితభావాన్ని కూడా ఇది ప్రదర్శిస్తుంది. మీ యొక్క వృత్తిపరమైన పురోభివృద్ధికి ఇది మంచిది.

3 వ రోజు

కృత్యం: వ్యక్తిగతమైన అభివృద్ధి ప్రణాళిక ప్రక్రియ

ఈ క్రింది అంశాలు వ్యక్తిగత అభివృద్ధి ప్రణాళిక ప్రక్రియను రూపొందిస్తాయి. వాటిని క్షుణ్ణంగా చదివి, మొదటి నాలుగింటిపై వివరణలు వ్రాసుకోండి. ఇప్పుడు మీరు వ్యక్తిగతమైన అభివృద్ధి ప్రణాళిక (PDP) చేయకపోతే అవి మీకు టూకీగా రాసుకునే చిత్తు అంశాలు మాత్రమే అవుతాయి. ఏమైనప్పటికి అవి దీన్ని ఏవిధంగా ముందుకు తీసుకెళ్ళాలో ఆలోచించడాన్ని ప్రారంభించగలవు. ఒకవేళ మీరు ఇప్పటికే వ్యక్తిగతమైన అభివృద్ధి ప్రణాళికలో (PDP) పాల్గొన్నట్లయితే ఈ మొత్తం జాబితా మీ యొక్క ప్రస్తుత పురోభివృద్ధిలో మీకు గుర్తు చేయుటకు చెక్‌లిస్ట్‌గా ఉపయోగపడుతుంది.





3 వ రోజు

1. మీ వృత్తిలో మీరెక్కడ ఉన్నారో వ్యవస్థీకరించుకొనుము మరియు మీ ఆకాంక్షలు స్పష్టంగా నిర్వహించుము.

ఏ అభివృద్ధి కార్యక్రమాల ఉద్దేశ్యమైనా స్పష్టంగా గుర్తించబడాల్సిన అవసరముంది. దీనిని మీరే స్వయంగానైనా చేయవచ్చు. మీ యొక్క మేనేజర్, సహోద్యోగులు లేదా స్నేహితుల సహాయంతోనైనా చేయవచ్చు. ఇందులో ఇమిడియున్నవి.

- మీరు దేనిలో బాగుగా ఉన్నారో, అభిరుచిని కల్గియున్నారో కొలవదగినవిగా ఉండాలి.
- వ్యవస్థాపక వాస్తవాలు అదేవిధంగా సాధించగల సవాళ్ళను దృష్టిలో ఉంచుకోవాలి.
- సాధ్యమైనంత వరకు మీ ప్రణాళికలను వ్యవస్థాపక అవసరాలతో అనుసంధానించుము.

2. అభివృద్ధి అవసరాలను గుర్తించుట

మీ యొక్క అభివృద్ధి అవసరాలను గుర్తించడమనేది వాస్తవమైన నూతన లక్ష్యాల నుండి లేదా మీ యొక్క అవసరాల నుండి ఉద్భవించినది లేదా బాధ్యతల నుండి జరగాలి. మీ పర్యవేక్షకులు లేదా ఇతరులతో చర్చించడం గాని లేదా సాంప్రదాయ మదింపు ప్రక్రియద్వారా గాని కూడా గుర్తించవచ్చును. స్వీయ అంచనా పరీక్షలు, ప్రామాణికత పొందిన అభ్యాసాలు మరియు వ్యక్తిగత లక్షణాలను వెతికే పరీక్షలవంటి అనేక సాధనాలు అందుబాటులో ఉండి మీలోని నైపుణ్యాలను మదింపును ఒక నిర్మాణాత్మక మార్గంలో చేయుటకు సహాయపడును. అయినప్పటికి చాలా తరచుగా మీ అభివృద్ధి అవసరాలను మీ ప్రస్తుత బాధ్యతలతో జతకూడబడతాయి. అభివృద్ధిని పరిగణించుట ద్వారా మిమ్మల్ని మీరు ప్రమోషన్ లేదా కొత్త బాధ్యతలు కలిగిన వృత్తి చేపట్టుటకై సిద్ధపడుట ఎల్లప్పుడు మంచిది.

3. అభ్యసన అవకాశములను గుర్తించుట

పైన పేర్కొన్న ఒకటిగాని అంతకన్నా ఎక్కువ గాని అంచనా ప్రక్రియల ఫలితంగా, కొన్ని నైపుణ్యాల జాబితాను లేదా మీకు అవసరమైన విషయ పరిజ్ఞానాన్ని మెరుగుపరచుకొనే చర్యలను గుర్తించుము. వీటిని ప్రస్తుతం మీకున్న నైపుణ్యాలు మరియు పరిజ్ఞానం ఆధారంగా పోల్చి చూసుకొని వీటి మధ్య ఉన్న అంతరాలను గుర్తించుము.

4. ఒక కార్యాచరణ ప్రణాళిక రూపొందించుము

మీరు గుర్తించిన ప్రతి నైపుణ్యం పరిజ్ఞాన అంతరాలను, స్వీయ అభివృద్ధి లక్ష్యాలను ఏర్పర్చును. వాటిలో తప్పకుండా సవాళ్ళను ఎదుర్కొనే ఒక అంశం, మీ వ్యక్తిత్వంను సాగదీసేది మరియు మిమ్మల్ని నూతన నైపుణ్యాలు, ఆధారాల వైపునకు తీసుకొని పోయేదిగా ఉండాలి. కాని అవి తప్పకుండా నిర్దేశిత వాస్తవ కాలపరిమితితో విజయవంతంగా నెరవేర్చగలిగేవై కూడా ఉండాలి.

5. అభివృద్ధికై పూనుకొనుట

మీ ప్రణాళికను కార్యరూపంలో పెట్టాలి. మీరు ఎలా చేయాలి? ఏమి చేయాలి? అనేది మీ ఇష్టం. శిక్షణా కార్యక్రమానికి అదనంగా పనిలో వెన్నంటి నేర్పుతూ తాత్కాలిక పని బదిలీ, ఉద్యోగ మార్పిడి, ప్రాజెక్టు పని వృత్తిపరంగా మీకు ఉపయోగపడే నూతన వ్యక్తులతో కలిసి పనిచేయడం మరియు సమాజాన్ని కలుపుకుపోవడం లాంటిది.

6. ఫలితాల నమోదు

రికార్డులు భద్రపరచుట ద్వారా అవి మీకు మరియు ఇతరులకు ఏమి చేశాయో గుర్తుచేస్తాయి. యజమాని స్థానంలో ఉన్న మీరు ఏమి చేశారో మరీ ముఖ్యంగా మీ అభివృద్ధి కృత్యం ద్వారా ఏమి సాధించారో దానిపై దృష్టి సారించేటట్లు సహాయం చేస్తాయి. అభివృద్ధికై కావలసిన అవసరాలను గుర్తించి అవి తీర్చడానికి మీరు ఎన్నుకున్న పద్ధతులను, ఫలితాలను వ్యక్తిగత అభివృద్ధి ప్రణాళికను అమలుపరచిన తేదీలను వాటివైపు మీరు తీసుకొన్న అవసరమైన చర్యల తేదీలను రికార్డునందు నమోదు చేయాలి.

7. మూల్యాంకనం - సమీక్ష

స్వీయ అభివృద్ధి చక్రంలో మూల్యాంకనం అనేది ఒక ప్రధానమైన ఘట్టం. ఇందులో మీరు ప్రతిస్పందించవలసిన అంశాలు రెండు ఉన్నాయి. మీ తీసుకున్న అభివృద్ధి కృత్యాలు సరిపడునట్లుగా ఉన్నాయా? దీని ఫలితంగా మీ యొక్క నైపుణ్యాలు లేదా పని చేసే ప్రవర్తన ఏ విధంగా, ఎలా మెరుగుపడినది.

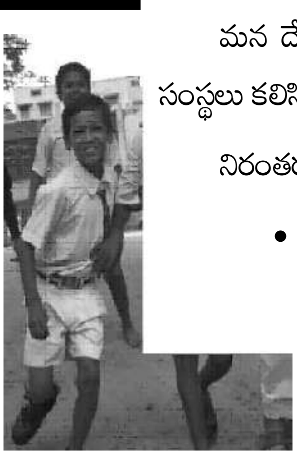
నిరంతర వృత్తిపరమైన అభివృద్ధి

నిరంతర వృత్తిపరమైన అభివృద్ధి యొక్క అర్థమేమనగా తమ వృత్తిపరమైన జ్ఞానాన్ని, ఆచరణ చేయడం, సాధన చేయడం, నైపుణ్యాలను అభివృద్ధి చేసుకోవడం కొన్ని వృత్తులందు వారు సంవత్సరంలో ఎన్ని గంటల సేపు నిరంతర వృత్తిపర అభివృద్ధి చేయగలుగుతారో తప్పనిసరిగా తెలియజేస్తేనే వారు ప్రాక్టీస్ చేయడానికి లైసెన్స్ పునరుద్ధరణ అవుతుంది. ఇలా నిరంతరం అభ్యసించడం వలన వ్యక్తులు తగిన అర్హతలతో ఉద్యోగ సామర్థ్యం కలిగి ఉంటారు. మారుతున్న పరిస్థితులకు అనుగుణంగా మనం అభివృద్ధి చెందుతున్న అంశాలను అభివృద్ధి చేసుకొంటూ వెళ్ళడం మన PDPలో ఒక భాగమవుతాయి.

నిరంతర స్వీయఅభివృద్ధి యొక్క అవసరం వ్యక్తిగత అభివృద్ధి ప్రణాళికలో భాగంగా ఉండాలి. మీ ఉద్యోగ ధర్మానికి అవసరమైన నైపుణ్యాలు మరియు అభ్యాసాలు వ్యక్తిగత అభివృద్ధి ప్రణాళిక ఆధారంగా ఉండాలి. ఒక మంచి వ్యక్తిగత ప్రణాళిక తయారుచేసి అమలుపరుచుట ద్వారా నీ వృత్తి సామర్థ్యాలను అభివృద్ధి చేసుకోవడంలోను మరియు నిర్వహించుటలోను సహాయకారిగా ఉంటుంది. ఎక్కడైతే నైపుణ్యాల అభివృద్ధి అవసరం ఉండునో అక్కడ అంకిత భావమును ప్రదర్శించును.

3 వ రోజు

మన దేశంలోని అనేక రాష్ట్రాలలో రాష్ట్ర విద్యా పరిశోధనా శిక్షణా సంస్థలు మరియు జిల్లా విద్యా శిక్షణా సంస్థలు కలిసి పనిచేసి ఈ రకమైన సహకారాన్ని ప్రధానోపాధ్యాయులకు మరియు ప్రధానాచార్యులకు అందిస్తున్నారు.



నిరంతరం వృత్తిపరమైన అభివృద్ధి యొక్క లక్ష్యాలను ఎన్.సి.ఇ.ఆర్.టి. ఉపాధ్యాయులకు ఈ విధంగా సూచించినది.

- అన్వేషణ, ప్రతిస్పందనలు మరియు అభివృద్ధి అనేది సాధన ప్రక్రియ ద్వారా ఎప్పుడూ సాధన చేసుకొంటూ వెళ్ళాలి.

ప్రధాన క్షేత్రం - 3

బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో అభిలషణీయ మార్పు

'పుస్తకాలు ఏదో చెప్పాలనుకుంటున్నాయ్'

'పుస్తకాలు మాట్లాడతాయ్'

గతించిన కాలం గురించి, ప్రపంచం గురించి మనుషుల గురించి

నేటి గురించి, రేపటి గురించి, ఒక్కొక్క క్షణం గురించి,

దుఃఖాలు, పుష్పాలు, భ్రమరాలు, గణనల గురించి

విజయం, అపజయం, ప్రేమ, ద్వేషం గురించి.

'ఏమిటి నీవు వినవా ఈ పుస్తకాల మాటలు?'

పుస్తకాలు ఏదో చెప్పాలనుకుంటున్నాయి, నీ దగ్గర ఉండాలనుకుంటున్నాయి.

పుస్తకాలలో పక్షులు, కిలకిలా రావాలు చేస్తున్నాయి.

పుస్తకాలలో సెలయేళ్ళు గల గలా పాటలు పాడుతున్నాయి.

దేవకన్యలు కథలను వినిపిస్తాయి,

రాకెట్లు రాజ్యమేలతాయి.

పుస్తకాలలో శాస్త్ర నినాదాలున్నాయి.

పుస్తకాలలో జ్ఞాన విశేషాలున్నాయి.

'ఏమిటి! నీవు ఈ పుస్తక ప్రపంచంలోకి వెళ్ళాలనుకుంటున్నావా?'

'పుస్తకాలు ఏదో చెప్పాలనుకుంటున్నాయి, నీ దగ్గర ఉండాలనుకుంటున్నాయి'

"పుస్తకాలు మాట్లాడుతాయి"

4&5 వ రోజు

సౌకర్యకర్తల చెక్‌లిస్ట్ (3 మరియు 4వ రోజు)

ప్రధానక్షేత్రం-3 : బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో అభిలషణీయ మార్పు

4వ రోజు:

ఈ రోజు కోసం కింది వనరులను సమకూర్చుకున్నారా?

1. 'టొట్టొచాన్' వాస్తవ గాథ నుండి తీసుకొనబడిన సంగ్రహణ ప్రతులు. ☐
2. వేర్వేరు తత్వవేత్తల వ్యాఖ్యల (Quote) పై పవర్ పాయింట్ ప్రదర్శన ☐
3. పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై పవర్ పాయింట్ పదర్శన. ☐
4. 'యువ చరిత్రకారులు' వీడియో ప్రదర్శన (D4 - S3 - 3.1) ☐
5. శిశు కేంద్రీకృత బోధనపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన (D4 - S3 - 3.2) ☐

- **క్రింది వనరులు అందుబాటులో ఉంచుకోండి.**

1. చార్ట్స్ ☐
2. స్కెచ్ పెన్స్ ☐
3. తెల్లకాగితాలు ☐
4. కంప్యూటర్ / ల్యాప్‌టాప్ ☐
5. పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన అచ్చుప్రతులు (handouts) ☐
6. ప్రొజెక్టర్ ☐
7. మంచి ధ్వని నాణ్యత గల స్పీకర్స్ ☐

5వ రోజు:

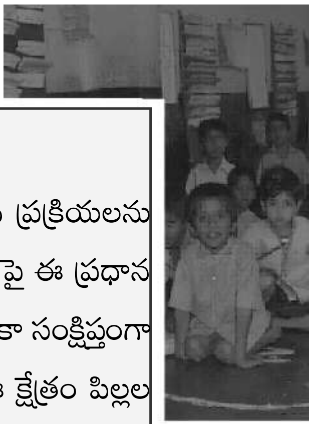
ఈ రోజు కోసం కింది వనరులను సమకూర్చుకున్నారా?

1. ఉపాధ్యాయులకు కల్పించవలసిన పరిపుష్టి, శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వంపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన (డె5-సె1-1.1) (డె5-సె2-2.19). ☐
2. శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వం మాడ్యూల్ అచ్చుప్రతులు (డె5-సె2-2.16) ☐
3. "ఇండియా అన్‌టచ్‌డ్" వీడియో క్లిప్స్ (డె5-సె3-3.19, డె5-సె3-3.1c) ☐

4వ రోజు

- **క్రింది వనరులను అందుబాటులో ఉంచుకోండి.**

1. చార్ట్స్ ☐
2. స్కెచ్ పెన్స్ ☐
3. ఖాళీ పేపర్‌లు ☐
4. ల్యాప్‌టాప్/ కంప్యూటర్ ☐
5. ప్రొజెక్టర్ ☐
6. పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన అచ్చుప్రతులు ☐
7. స్పీకర్లు ☐



4వ రోజు

పరిచయం

పాఠశాల అనేది అన్వేషణలు, సృజనాత్మకతల స్థానంగా అర్థం చేసుకుంటూ తరగతిగది ప్రక్రియలను మరింత విద్యార్థి కేంద్రంగా రూపొందించేలా పాఠశాల సన్నివేశంలో అభిలషణీయ మార్పు తేవడంపై ఈ ప్రధాన క్షేత్రం దృష్టిసారిస్తుంది. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు విద్య యొక్క ఉద్దేశ్యాన్ని తెలుసుకోవడం, ఇంకా సంక్షిప్తంగా చెప్పాలంటే పిల్లలు బడికి ఎందుకు రావాలో అర్థం చేసుకోవడమన్నది ఈ క్షేత్ర ప్రధాన లక్ష్యం. ఈ క్షేత్రం పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలకు ప్రాముఖ్యతనిస్తుంది. వివిధ అనుభవపూర్వక అభ్యసన కృత్యాలద్వారా పిల్లల అవసరాలపట్ల ప్రధానోపాధ్యాయులలో సున్నితత్వాన్ని ఏర్పరుస్తుంది. అంతేకాక ఈ క్షేత్రం శిశుకేంద్రీకృత బోధనపై, చురుకైన అభ్యసనంపై దృష్టి కేంద్రీకరిస్తుంది. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులకు ప్రకియలైన తరగతి గది పరిశీలన, ఉపాధ్యాయులకు పరిపుష్టినందించడం, మార్గదర్శకత్వం వహించడంపై కూడా దృష్టి కేంద్రీకరిస్తుంది. బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలకు ప్రాతినిధ్యం వహిస్తూ, ప్రతి విద్యార్థిని ప్రత్యేకంగా గుర్తించి ప్రాముఖ్యనిస్తూ ప్రేరేపిస్తూ, ప్రతిరోజు పాఠశాలకు వచ్చేటట్లు చేస్తూ తన గురించి, పరిసరాల గురించి నూతన అంశాలు తెలుసుకొనే విధంగా సామర్థ్యాభివృద్ధి చేయడం ఈ క్షేత్ర ప్రధాన లక్ష్యం.

4వ రోజు – పర్యావలోకనం

సెషన్	విషయం	సమయం (నిమిషాలలో)
1	పాఠశాల మరియు విద్య యొక్క ఉద్దేశ్యం	90
2.	పిల్లల యొక్క అభివృద్ధి అవసరాలను అవగాహన చేసుకొనుట	90
3.	శిశుకేంద్ర బోధనను అవగాహన చేసుకొనుట	90
4.	తరగతి గదుల్లో చురుకైన అభ్యసనను కల్పించుట	90

సెషన్ : 1 పాఠశాల మరియు విద్య యొక్క ఉద్దేశ్యం

సెషన్ 1	10.00 గంటల నుండి 11.30 గంటలు వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే లక్ష్యాలు**
టోటోచాన్ నుండి సంగ్రహించబడిన పఠనాంశాలు (పేజి 1–11)	90	విద్య ఉద్దేశ్యాలపై అవగాహన
సంగ్రహించబడిన పఠనాంశాలపైన చర్చ		
విద్యా ఉద్దేశ్యాలపై వివిధ తత్వవేత్తల సందర్భోచిత వ్యాఖ్యలపై చర్చ.		
విద్యా ఉద్దేశ్యాలను రాబట్టేందుకు చర్చ		

కృత్యం 1.1 : టోటోచాన్ వాస్తవ గాథ నుండి ముఖ్యాంశముల ప్రతిని చదవడం

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వ్యక్తిగత కృత్యం: వనరులలో ఇవ్వబడిన టోటోచాన్ ముఖ్యాంశాలను భాగస్వామ్యులు చదువుతారు.

అనుసరణీయ సోపానాలు

- టోటోచాన్ వాస్తవ గాథ నుండి గ్రహించిన అంశాలను భాగస్వామ్యులు చదువుతారు.(మౌన పఠనం) ఆ తర్వాత పెద్ద సమూహంలో చర్చిస్తారు. (D4 - S1 - 1.1 D4 - S1 - Activity 1.1 టోటోచాన్)

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

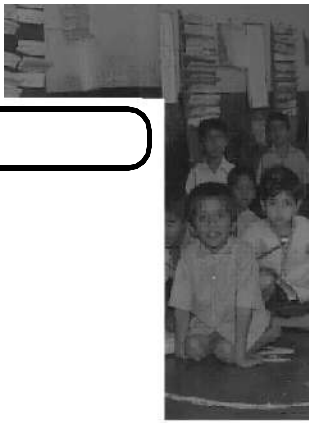
- టోటోచాన్ వాస్తవ గాథలో మిమ్మల్ని బాగా కదిలించిన అంశం ఏది?
- టోటోచాన్ ఎటువంటి బాలిక?
- తల్లి, కూతుళ్ళ మధ్యగల సంబంధ స్వభావం ఎటువంటిది?
- టోటోచాన్ గురించి తల్లి అవగాహనకు, ఉపాధ్యాయుని అవగాహన ఏ విధంగా భిన్నమైనది?
- ఉపాధ్యాయుడు ఆశించిన ఏ ఏ అంశాలను టోటోచాన్ చేరుకోలేకపోయింది?
- టోటోచాన్ యొక్క ఏ అవసరాలను మొదటి పాఠశాల గుర్తించలేదు?
- టోటోచాన్ అవసరాల గురించి మొదటి పాఠశాల స్పందించిన విధానం గురించి నీవు ఏమనుకుంటున్నావు?
- ఉపాధ్యాయుని ప్రవర్తన ద్వారా పాఠశాల లక్షణాల గురించి ఏంచెప్పవచ్చు?
- నీకు టోటోచాన్‌లో ప్రత్యేకంగా అనిపించిన లక్షణాలు ఏవి?
- మొదటి పాఠశాల ఉపాధ్యాయుని మరియు రెండవ పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునికి విద్యా ప్రయోజనాలు ఎలా భిన్నంగా ఉన్నాయి?
- మీ పాఠశాలలో టోటోచాన్ లాంటి బాలిక మీకు ఎదురైతే మీరు ఎలా స్పందిస్తారు?

4వ రోజు

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

క్రింది అభిప్రాయాలపై చర్చను కేంద్రీకృతం చేయండి.

- ఉపాధ్యాయులు ఎల్లప్పుడూ సరియైనవారు.
- సామర్థ్యం గల విద్యార్థి అనగా గుర్తించుకొనే శక్తి ఎక్కువ కలిగి తిరిగి సాధ్యమైనంత ఎక్కువ సమాచారాన్ని పునరుత్పత్తి చేయగలవారు.
- పిల్లలకు పాఠ్యపుస్తకాలు మాత్రమే ముఖ్యమైన జ్ఞాన వనరులు.
- ఉపాధ్యాయులు మరియు ప్రధానోపాధ్యాయులు భయపడదగినవారు, గౌరవింపబడదగినవారు.
- తరగతి గదిలో పిల్లలకంటే ఎక్కువగా మాట్లాడే ఉపాధ్యాయుడు మంచి ఉపాధ్యాయుడు



కృత్యం 1.2 : ప్రఖ్యాత వ్యక్తుల విద్యా వాఖ్యలపై చర్చ

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: చిన్న మరియు పెద్ద సమూహ కృత్యం.

అనుసరణీయ సోపానాలు

- భాగస్వామ్యులను చిన్న సమూహాలుగా విభజించండి.
- వివిధ 'వ్యాఖ్య'లకు సంబంధించిన అనేక అచ్చుప్రతులను (handouts) ప్రతి సమూహానికి పంచండి. (D4-S1-1.2a, D4-S1-1.2b, D4-S1-1.2 తత్వవేత్తల వ్యాఖ్యల పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన)
- సభ్యులను ప్రతి వ్యాఖ్యలోని ముఖ్య ఆలోచనపై చర్చించమని అడగాలి.
- వ్యాఖ్య పాఠశాల విద్య యొక్క అర్థానికి మరియు ఉద్దేశ్యానికి ఎలా సంబంధించినదో చర్చించమని అడగాలి.
- పూర్తి సమూహం ఇష్టపడే ఏదైనా ఒక వ్యాఖ్యను నిర్ణయించమని సమూహాన్ని అడగాలి.
- ఏ వ్యాఖ్య పాఠశాల దార్శనికతను సూచిస్తుందో, ఎందుకు ఆ వ్యాఖ్య ఎంపిక చేయబడిందో ఆలోచించమనాలి.
- మీ పాఠశాలలో పై రకపు విద్యను ఇవ్వడానికి ఏవైనా మార్పులు చేయాలకుంటున్నారా?

4వ రోజు

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- వ్యాఖ్యలు వాస్తవంగాను మరియు ఆచరణ యోగ్యంగా ఉన్నాయా?
- మీ పాఠశాల ఉద్దేశ్యానికి, అది అందించే విద్యా ప్రయోజనాలకు ముఖ్యమైన సోపానాలను గుర్తించండి.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

ఇచ్చట ఇవ్వబడిన వ్యాఖ్యలు సూచనప్రాయంగా మాత్రమే ఎంపిక చేయబడ్డవి. ఇవి ఇతర తత్వవేత్తలు కూడా చేసి ఉండవచ్చు. ఇవి పిల్లవానిపై మరియు విద్యా ప్రక్రియపై దృష్టి కేంద్రీకరిస్తున్నాయని వీటిని సూచించడం జరిగింది. అంతేకాని ఇవి మొత్తం విద్యాతత్వానికి ప్రాతినిధ్యాన్ని వహిస్తున్నాయని మాత్రం కాదు.

కీలక సందేశాలు

విద్య యొక్క ఉద్దేశ్యం జ్ఞానాన్ని అందించడం మాత్రమే కాక పిల్లల పరిపూర్ణాభివృద్ధికి చేయూతనివ్వడం కూడా అని అర్థం చేసుకోవాలి.

సెషన్ 2 : పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలను అర్థం చేసుకోవడం

సెక్షన్ 2	సమయం 11.45 నుండి 13.00	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే లక్ష్యాలు**
పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన.	90	పిల్లల అవసరాల పట్ల సున్నితత్వం కలిగియుండటం, పాఠశాలలో స్నేహపూర్వక, సురక్షిత, సంరక్షిత పరిసరాలను సృష్టించడం.
పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై జట్టు కృత్యం		
కార్యచరణ ప్రణాళికను రూపొందించుట		

కృత్యం 2.1 : పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన

అనుసరణీయ సోపానాలు

పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన ద్వారా చర్చను ప్రారంభించాలి. (D4 - S2 - 2.1; రోజు 4, సెషన్ 2, కృత్యం 1 పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై పవర్ పాయింట్ ప్రదర్శన.)

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- ఈ అవసరాలు సాధించలేకపోతే ఏం జరుగుతుంది?
- పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా మీ పిల్లలు వారి జీవితంలోని ఒక నిర్దిష్ట దశలో వారి అభివృద్ధి అవసరాలు తీరి యోగ్యులుగా అనుభూతి పొందడానికి మీరేం చేస్తారు?
- బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలు తీర్చడానికి తీసుకుంటున్న జాగ్రత్తలకై తరగతి గదిలో ఉపాధ్యాయుడు/ రాలు ఏమి చేస్తున్నారు?

కృత్యం 2.2 : పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలు

4వ
రోజు

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: సమూహ కృత్యం

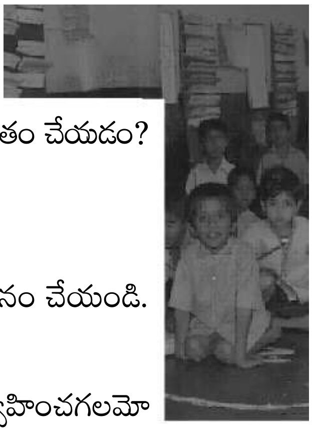
అనుసరణీయ సోపానాలు

- భాగస్వాములను నాలుగు (4) సమూహాలుగా ఏర్పడమని చెప్పాలి.
- కింద ఇవ్వబడిన వాటి నుండి (ప్రతి సమూహానికి ఒక అంశాన్ని ఎన్నుకోమని అడగాలి.)

  –నిస్సారమైన ఆహారం అభ్యసనాన్ని ప్రభావితం చేయడం.

  –ఎడబాటు / మానసిక ఆఘాతం అభ్యసనాన్ని ప్రభావితం చేయడం.

  –కుటుంబాన్ని/ ఇల్లును కోల్పోవడం/ విచ్ఛిన్న కుటుంబం అభ్యసనాన్ని ప్రభావితం చేయడం.



–గౌరవాన్ని, స్థాయిని పోగొట్టుకోవడం (కుల వివక్ష/లింగ వివక్ష) అభ్యసనాన్ని ప్రభావితం చేయడం?
–అభ్యసన వైకల్యం.
– నిదాన అభ్యాసకులు (slow learners)

- మీ పాఠశాలలో అభివృద్ధి అవసరాలు తీరని పిల్లవాని నిజజీవిత సమస్యపై అధ్యయనం చేయండి.
- ప్రతి సమూహం యొక్క సమస్యను చర్చించండి
- ఇలాంటి సన్నివేశాలను కార్యచరణ ప్రణాళిక సహాయం ద్వారా ఎంత బాగా నిర్వహించగలమో చర్చించండి.

4వ రోజు

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- పిల్లవాణ్ణి తరగతి గదిలో పరిశీలించడం అనే చర్య ఎంత ప్రాముఖ్యమైనది?
- మీ పిల్లవాని సంక్షేమానికి అవసరమైన సమాచారాన్ని పొందడానికి ఎవరిపై ఆధారపడతారు?
- పిల్లవానికి సహాయపడటానికి మీకు ఎలాంటి సహాయం, ఏ వనరులు అవసరం?
- మీ పాఠశాల పిల్లలపై వ్యక్తిగత శ్రద్ధ కనబరచడంలో మీకు అడ్డంకిగా ఉన్న కారణాలు ఏవి?
- మీ పాఠశాలలోని పిల్లలను మీరు అర్థం చేసుకొనేలా సహకరించడంలో సమాజం, తల్లిదండ్రుల పాత్ర ఏమిటి?
- ఈ ప్రయత్నంలో మీ ఉపాధ్యాయుల సహాయాన్ని ఎలా అంచనా వేయగలవు?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

సమస్యలు (cases) ఏ ఇతర అభివృద్ధి అవసరాలవి అయినా అయివుండవచ్చు.

కీలక సందేశాలు

ప్రధానోపాధ్యాయులు పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలను తెలుసుకొని ఉండి, వాటికి అనుగుణంగా తరగతి గదిలో సౌకర్యాలను కల్పిస్తే అవి బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో సహాయపడతాయి.

సెషన్ 3 : శిశు కేంద్రీకృత బోధనా పద్ధతిని అర్థం చేసుకోవడం

సెషన్ 3	సమయం 14.00 నుండి 15.30 గంటలు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే లక్ష్యాలు**
యువ చరిత్రకారులపై వీడియో ప్రదర్శన	90	తరగతి గదిలో శిశుకేంద్రీకృత బోధన పద్ధతి యొక్క ప్రాముఖ్యతపై అవగాహన మరియు పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలపై ఈ పద్ధతి ప్రభావంపై అవగాహన, తరగతి గదిలో వినూత్న బోధన పద్ధతుల వినియోగాన్ని అర్థం చేసుకోవడం అభినందనందించడం.
శిశుకేంద్రీకృత బోధనా పద్ధతులపై పవర్ పాయింట్ ప్రదర్శన		
సృజనాత్మక బోధనాపద్ధతులు (సామూహిక కృత్యం)		

కృత్యం 3.1 : యువ చరిత్రకారులపై వీడియో

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వీడియో ప్రదర్శన

అనుసరణీయ సోపానాలు

- భాగస్వామ్యులకు యువ చరిత్రకారుల గురించి వీడియో చూపించుట (డె4 – సె3 – కృ. 3.1; డె4 – సె3 – కృ. 3.1 వీడియో 'యువ చరిత్రకారులు')
- వినూత్న బోధనా పద్ధతుల గురించి, పిల్లల అభిరుచుల గురించి, పిల్లల్లో ఉన్నత శ్రేణి ఆలోచనను కలిగించడంలో ఉపాధ్యాయుల పాత్రను వీడియో ఆధారంగా చర్చించడం.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- ఈ ప్రత్యేక బోధనాపద్ధతిలో ఉపాధ్యాయుడు ఏ సోపానాలను అనుసరించారు?
- ఈ బోధనా పద్ధతిలో ఉసాధ్యాయుని పాత్ర ఏమిటి?
- విద్యార్థి మాటలతో ఉపాధ్యాయుని మాటలు పోల్చినప్పుడు ఎవరివి ఎక్కువగా ఉన్నాయి?
- మీ పాఠశాలలో వినూత్న బోధనా సెషన్లు కల్పించడానికై మీ ఉపాధ్యాయుణ్ని మీరు ప్రభావితం చేస్తారా?
- పిల్లల సంజ్ఞానాత్మక అవసరాలను తీర్చడం ఎందుకు ముఖ్యం?
- నీవు చూసిన వీడియోలోని బోధనా పద్ధతి ద్వారా పిల్లలలో ఏ సంజ్ఞానాత్మక అవసరాలు తీర్చబడుతున్నాయి?

కృత్యం 3.2 : విద్యార్థి కేంద్రీకృత బోధనావిధానం

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

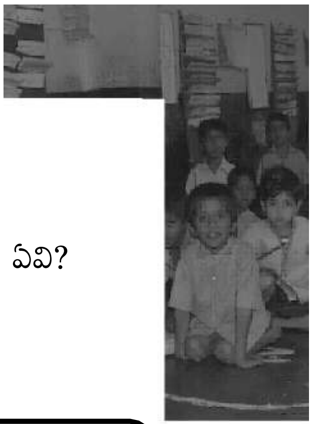
పద్ధతి: పవర్ పయింట్ ప్రదర్శన

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- 6 నుండి 14 సంవత్సరాల వయస్సు గల పిల్లలకు ఉండే సంజ్ఞానాత్మక అవసరాలు ఏవి?

అనుసరణీయ సోపానాలు

- పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన అంశాల అచ్చుప్రతులను భాగస్వామ్యులందరికి అందించాలి. (డె4, సె3, కృ. 3.2; డె4 – సెక్షన్–3, కృత్యం 3.2 – పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన శిశుకేంద్రిత బోధన పద్ధతి)
- పిల్లలు తరగతి గదిలో ఏ విధమైన బోధనతో సంతోషిస్తారు?



- చురుకైన అభ్యసన పద్ధతి గురించి మీ అవగాహన ఏమిటి?
- తరగతి గదిలో చురుకైన అభ్యసనను ప్రోత్సహించే బోధనా విధానాలు ఏవి?
- పై చురుకైన అభ్యసన పద్ధతుల జాబితా నుండి మీరు ఇప్పటికే ఉపయోగిస్తున్నవి ఏవి?
- పై జాబితాలోని పద్ధతులలో మీకు, మీ ఉపాధ్యాయులకు కొత్తవి ఏమిటి?
- చురుకైన అభ్యసన పద్ధతి ఉపయోగాలు ఏమిటి?

కృత్యం 3.3 : సృజనాత్మక బోధనా పద్ధతులు

4వ రోజు

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: సామూహిక కృత్యం

అనుసరణీయ సోపానాలు

- భాగస్వామ్యులను 8 నుండి 10 సమూహాలుగా విభజించండి.
- భాగస్వామ్యులకు నచ్చిన అంశాన్ని ఎన్నుకొమ్మని ఆహ్వానించాలి.
- పిల్లల్లో అభిరుచులను పెంపొందించే రెండు బోధన పద్ధతులను గుర్తించమని అడగాలి.
- చురుకైన అభ్యసన సూత్రాల ఆధారంగా బోధన పద్ధతులను విశ్లేషించమని వేరొక సమూహాన్ని అడగాలి.
- విద్యార్థుల నిలకడ మరియు అభ్యసనానికి తరగతిగదిలో చురుకైన అభ్యసన యొక్క ఉపయోగాలను రాబట్టండి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- మీరు బోధన సెషన్స్‌ను వినూత్నంగా నిర్వహించే ప్రయత్నం చేస్తావా?
- వినూత్నంగా బోధించడానికి ఉపాధ్యాయులను ఎలా ప్రేరేపిస్తావు? ఆ ప్రయత్నంలో ఎదుర్కొనే సవాళ్ళేమిటి?
- చురుకైన అభ్యసననను తరగతిగదిలో ఉపయోగించడం వలన ఉపయోగాలేమిటి?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- బోధనాక్షేత్రంలో నవలకల్పనల (innovations) కోశాన్ని (bank) భాగస్వామ్యులతో చర్చించి తయారుచేయడం.

కీలక సందేశాలు

- పిల్లల అభివృద్ధిలో శిశుకేంద్రీకృత బోధన మరియు చురుకైన అభ్యసన సూత్రాల అవగాహనలు ప్రముఖ పాత్ర వహిస్తాయి.

సెషన్ 4 : చురుకైన అభ్యసనను తరగతి గదిలో ఉపయోగించడం

సెషన్ 4	సమయం 15.45 నుండి 17.15 గం॥లు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే లక్ష్యాలు**
చురుకైన అభ్యసన సూత్రాల ఆధారంగా పాఠ్యప్రణాళికను తయారుచేయడం.	30	పాఠ్యప్రణాళికను తయారు చేయడంలో చురుకైన అభ్యసన సూత్రాలను ఉపయోగించే సామర్థ్యం పొంది ఉండడం.
పాఠ్య ప్రణాళికపై చర్చ	60	చురుకైన అభ్యసనను ప్రోత్సహించే బోధన పద్ధతులను గుర్తించే సామర్థ్యం పొంది ఉండడం. తరగతి గదిలో చురుకైన అభ్యసన నిర్వహించడం వల్ల కలిగిన లాభాలను రాబట్టుట.

కృత్యం 4.1 : క్రియాత్మక అభ్యసనం ఆధారంగా పాఠ్యప్రణాళిక తయారుచేయటం

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: సమూహ చర్చ మరియు మాదిరి ప్రదర్శన

అనుసరణీయ సోపానాలు

- భాగస్వామ్యులను 8 నుండి 10 మంది గల జట్లుగా చేయండి.
- భాగస్వామ్యులు వారు ఎంపిక చేసుకొన్న అంశానికి చురుకైన అభ్యసన సూత్రాల ఆధారంగా పాఠ్యప్రణాళికను తయారు చేయవలసిందిగా ఆహ్వానించండి.
- పాత్ర పోషణ, కథలు చెప్పడం, చర్చలు, ఆలోచించడం, జతలుగా పంచుకోవడం, వీడియో ప్రదర్శన చర్చ, తరగతి ఆటలు (పజిల్స్, క్రాస్ వర్డ్స్), తరగతి చర్చలు, బోధన ద్వారా అభ్యసనం మొదలైనవి బోధనాపద్ధతులుగా ఉపయోగించవచ్చు.

  ఈ పద్ధతులను చర్చల ద్వారా follow-up చేయాలి. విద్యార్థుల సంతృప్తి, విజయాల ఆధారంగా ఈ బోధనా పద్ధతులయందలి చురుకైన అభ్యసన సూత్రాలను మరియు వాటి ప్రయోజనాలను పరిశీలిస్తుండాలి.

4వ రోజు

కింది బోధన పద్ధతులు (చురుకైన అభ్యసనను ప్రోత్సహించేవి) ఉపయోగించవచ్చు.

- పాత్ర పోషణ
- కథలు చెప్పడం మరియు చర్చించడం
- ఆలోచించడం, జతల ద్వారా అభిప్రాయాలను పంచుకోవడం

4వ
రోజు

- వీడియో ప్రదర్శన చర్చ
- తరగతి ఆటలు (పజిల్స్, క్రాస్ వర్డ్స్)
- తరగతి చర్చలు
- బోధన ద్వారా అభ్యసనం

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- తరగతి గదిలో పాల్గొనడం ఏ స్థాయిలో ఉంది?
- విద్యార్థి మరియు ఉపాధ్యాయుని మాటల పరిధి ఏమేరకు ఉంది?
- తరగతిలో ఏకాగ్రత ఏ మేరకు ఉంది?
- చురుకైన అభ్యసనం జరిగే తరగతి స్తబ్దంగా అభ్యసనం జరిగే తరగతికి ఎలా భిన్నంగా ఉంటుంది?
- తరగతి గదులలో చురుకైన అభ్యసనకు ఉన్న అవరోధాలేమిటి?
- పిల్లల పరిపూర్ణ అభివృద్ధి కోసం (భావనలు, నైపుణ్యాలు, సహజ సామర్థ్యాలు వ్యక్తిగత గుణాలు పెంపొందించడంలో) చురుకైన అభ్యసనం ఏవిధంగా సహాయపడుతుంది?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

ఈ జాబితాలోని అనుసరణీయ పద్ధతులు సూచనాత్మకమైనవి. భాగస్వామ్యులు వారు బోధించునపుడు ఇతర చురుకైన అభ్యసనోపాయాలను కూడా ఉపయోగించవచ్చు.

కీలక సందేశాలు

- బోధనాభ్యసనను సమర్థవంతం, ఆనందదాయకం మరియు ప్రభావవంతం చేయడంలో చురుకైన అభ్యసనోపాయాలు ప్రముఖ పాత్రను పోషిస్తాయి.

నోట్స్

....

....

....

....

....

....

....

....

5వ రోజు– పర్యావలోకనం

సెషన్	విషయం	సమయం(ని.లలో)
1	ఉపాధ్యాయులను పరిశీలించుట మరియు పరిపుష్టి ఇవ్వడం	75
2	ఉపాధ్యాయులకు ఒక శిక్షకుడు/రాలు మరియు ఒక మార్గదర్శిగా ఉండటం	120
3.	సమ్మిళితం (విలీనత) అవగాహన	90
4.	తరగతి గదుల్లో మరియు పాఠశాలల్లో సమ్మిళిత సంస్కృతిని సృష్టించుట	75
5.	నా పాఠశాల బోధనాభ్యసనలో అభిలషణీయ మార్పుకు కావలసిన ప్రక్రియ ప్రారంభానికి చొరవ చూపుట	30

సెషన్ 1 : ఉపాధ్యాయులను పరిశీలించుట మరియు పరిపుష్టిని అందించుట

సెషన్ 1	సమయం 9.30 నుండి 10.45	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
మాదిరి తరగతి నిర్వహణ	20	ఉపాధ్యాయులను పరిశీలించే ప్రక్రియను అవగాహనచేసుకోగలగడం మరియు ధనాత్మక పరిపుష్టిని ఇచ్చే సామర్థ్యాన్ని పొందడం.
చిన్న సమూహంచే పరిపుష్టి మరియు పెద్ద సమూహానికి సంక్షిప్త అవగాహన	55	

కృత్యం 1.1 : మాదిరి తరగతి మరియు పరిపుష్టి ప్రక్రియ

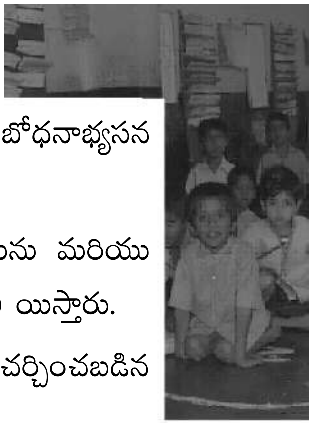
కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: మాదిరి తరగతిని నిర్వహించి తదనంతరం చిన్న సమూహంచే పరిపుష్టి పెద్ద సమూహ చర్చకు అవకాశం ఇవ్వడం.

5వ రోజు

అనుసరణీయ సోపానాలు

- 10 నుండి 12 మందితో భాగస్వామ్యులను మూడు సమూహాలుగా ఏర్పాటు చేయుట.
- ఒక సమూహం ఎలిమెంటరీ స్థాయి సిలబస్‌లోని ఒక పాఠ్యపథకాన్ని మాదిరి తరగతి నిర్వహించుటకు సిద్ధం చేయును. ఒకరు ఉపాధ్యాయునిగా, మిగిలినవారు విద్యార్థులుగా వ్యవహరిస్తారు.
- భాగస్వామ్యులు ఎవరైతే విద్యార్థులుగా పాత్రాభినయం చేస్తారో వారు నిజ తరగతి గదిలో పిల్లలు అడిగే ప్రశ్నలను దృష్టిలో ఉంచుకొని ప్రశ్నలు అడగాల్సి ఉంటుంది.



- రెండవ సమూహంలోని సభ్యులు పరిశీలన సమూహంగా వ్యవహరిస్తారు. వీరు బోధనాభ్యసన ప్రక్రియపై పరిపుష్టిని ఇస్తారు.
- మూడవ సమూహంలోని సభ్యులు మొదటి సమూహపు బోధనాభ్యసన ప్రక్రియను మరియు రెండవ సమూహపు పరిపుష్టి ప్రక్రియలను గమనిస్తూ రెండింటిపై వారి పరిపుష్టిని యిస్తారు.
- పెద్ద సమూహంలో సౌకర్యకర్త మొత్తం ప్రక్రియను సంక్షిప్తావలోకనం చేస్తూ, చర్చించబడిన అంశాలపై మార్గదర్శకత్వం చేయును.
- ఉపాధ్యాయులకు పరిపుష్టిని కల్పించే విధానాన్ని సౌకర్యకర్త పవర్‌పాయింట్ ద్వారా ప్రదర్శించును. (డె5 - సె1 - 1.1: డె5 - సెక్షన్ 1 - కృత్యం 1.1 పరిపుష్టి ప్రక్రియపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన).

5వ రోజు

మాదిరి తరగతి నిర్వహణపై స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- ఉపాధ్యాయుని బోధనా వ్యూహం పాఠ్యాంశానికి తగినట్లుగా ఉన్నదని మీరు భావిస్తున్నారా?
- ఉపాధ్యాయుడు తన బోధనను మునుపటి పాఠ్యాంశంతో సంధానం చేసి బోధిస్తున్నారా? ముందు బోధించిన అంశాలతో అనుసంధానం చేయడం ఎందుకు అవసరం?
- ఉపాధ్యాయుడు విద్యార్థులను ఏ రకమైన ప్రశ్నలు అడిగారు?
- తరగతి గదిలో సంభాషణ ఉందా? ఈ సంభాషణ బోధనాంశాల భావనల నిర్మాణానికి ఉపయోగపడిందా?
- బోధనగావిస్తున్న సమయంలోనే విద్యార్థులు అడిగే ప్రశ్నలకు ఉపాధ్యాయుడు ఏ విధంగా ప్రతిస్పందించాడు? విద్యార్థులు బోధనాంశానికి సంబంధం లేని ప్రశ్నలు అడిగినప్పుడు ఉపాధ్యాయుడు వాటిని అనుమతిస్తాడా?
- తరగతి గదిలోని వివిధ వాదనలను ఉపాధ్యాయుడు ఎలా నియంత్రించాడు?
- బోధనానంతరం విద్యార్థులు ఏమి గ్రహించగలరో ఉపాధ్యాయుడు చూశారా? పాఠ్యాంశాలపై భావనలను ఏర్పరచుకున్న విద్యార్థులను అభినందించారా?

ఉపాధ్యాయునికి పరిపుష్టిని ఇచ్చేందుకు స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- పరిపుష్టిని ఇచ్చునప్పుడు రెండవ సమూహం యొక్క ధోరణి ఎలా ఉంది?
- ఏ అంశాలపైన రెండవ సమూహం, మొదటి సమూహానికి పరిపుష్టిని ఇచ్చింది?
- పరిపుష్టిలోని ఎన్ని అంశాలు ప్రోత్సహించడానికి, ఎన్ని అంశాలు నిరుత్సాహపరచడానికి ఇవ్వబడ్డాయి?
- ఉపాధ్యాయులకు సానుకూల పరిపుష్టి ప్రాధాన్యత ఏమిటి?
- పరిపుష్టి ప్రక్రియను వైవిధ్యంగా ఎలా రూపొందించవచ్చు?

కీలక సందేశాలు

బోధనాభ్యసన ప్రక్రియను మెరుగుపరుచుటకు "తరగతిగది పరిశీలన" అనునది ఒక ముఖ్యమైన ఉపకరణం.

ఉపాధ్యాయులకు ఇచ్చే పరిపుష్టి ప్రత్యేకంగా సానుకూల పరిపుష్టి, ఉపాధ్యాయుల యొక్క ఆత్మవిశ్వాసాన్ని మరియు ప్రభావవంతమైన బోధనను బలోపేతం చేసే శక్తిని కలిగి ఉంటుంది.

సెషన్ 2 : ఉపాధ్యాయులకు ఒక నైపుణ్య శిక్షకుడు/రాలు మరియు ఒక మార్గదర్శిగా ఉండడం

సెషన్ 2	సమయం 11.00 నుండి 13.00 గంటలకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితాలు**
శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వంపై ప్రదర్శన	20	పాఠశాల సిబ్బందికి మరియు ఉపాధ్యాయులకు శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వాన్ని అందించు ప్రక్రియపై అవగాహన పొందుతారు.
నాలుగైదు ఉదాహరణల ఆధారంగా మాదిరి నైపుణ్య శిక్షణ / మార్గదర్శకత్వం సెషన్‌ను నిర్వహించే విధానాన్ని తయారుచేసి పఠనం చేయించుట మరియు ప్రదర్శించుట.	20	
పాత్ర పోషణ	40 (ప్రతి జంటకు 10 ని॥లు)	
పెద్ద సమూహ చర్చ, సంక్షిప్తావలోకనం	40	

కృత్యం 2.1 : కోచింగ్ మరియు మార్గదర్శకత్వంపై పాత్రాభినయం

5వ రోజు

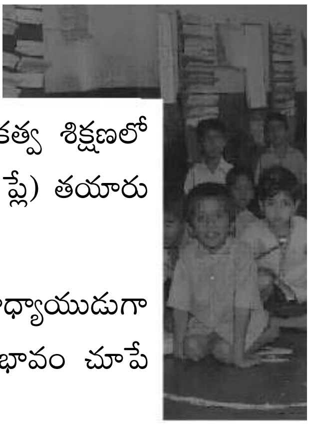
కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: జతలుగా పాత్ర పోషణ, తరువాత విస్తృత సమూహ చర్చ.

అనుసరణీయ సోపానాలు

శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వ ప్రక్రియల అవగాహనపై సౌకర్యకర్తచే పవర్ పాయింట్ ప్రదర్శన (D5 - S2 - 2.1; D5 - S2 - 2.1a నైపుణ్య శిక్షణ మరియు అనుభవజ్ఞతపై)

- సభ్యులకు ఇవ్వబడిన మాడ్యూల్ నందు గల 'A Moving Drama' (D5 - S2 - 2.1b) నుండి ప్రధానోపాధ్యాయునికి మరియు ఉపాధ్యాయునికి మధ్యగల సంభాషణను సౌకర్యకర్త చదివి వినిపిస్తాడు.



5వ రోజు

- భాగస్వామ్యులలో ఆరుగురు స్వచ్ఛందంగా మాదిరి శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వ శిక్షణలో జంటలుగా పాల్గొంటారు, మిగతా వారు ఈ జంటకు ఒక పాత్రపోషణ (రోల్ ప్లే) తయారు చేయుటకు సహాయపడతారు.
- ఒక జంటలో ఒకవ్యక్తి పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడిగా, రెండవ వ్యక్తి ఉపాధ్యాయుడుగా పాత్రపోషణ చేస్తూ ఉపాధ్యాయుని కుటుంబ వ్యవహారాలు బోధనాభ్యసనపై ప్రభావం చూపే అంశాలపై చర్చిస్తారు.
- రెండవ జంటలో ఒకరు ప్రధానోపాధ్యాయునిగా, రెండవ వ్యక్తి ప్రధానోపాధ్యాయుడు దృష్టిలో సక్రమంగా విధులు నిర్వర్తించని ఉపాధ్యాయునిగా తమతమ పాత్రలను పోషిస్తారు.
- మూడవ జంటలో మొదటి వారు ప్రధానోపాధ్యాయునిగా, రెండవ వారు పాఠశాల సిబ్బంది-సహాయ సిబ్బంది లేదా కొత్తగా విధులలో చేరిన ఉపాధ్యాయుడిగా పాత్రలను పోషింతురు.
- మొదటి జంట మార్గదర్శకత్వంపై మిగతా రెండు జంటలు నైపుణ్య శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వంపైన పాత్రలను పోషిస్తారు. పాత్ర పోషణపై కొన్ని ఆలోచనలు పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శనలో ఇవ్వబడినవి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- పాత్ర పోషణ జంటల మధ్య జరిగిన సంభాషణలో చర్చకు వచ్చిన ముఖ్యాంశాలు ఏమిటి?
- జంటల మధ్య జరిగిన సంభాషణ స్వభావం ఏమిటి?
- పాఠశాల ఉపాధ్యాయులు మరియు సిబ్బంది సమస్యలను ప్రధానోపాధ్యాయులు పరిష్కరించగలిగారా?
- ఉపాధ్యాయుల సమస్యలను పరిష్కరించుటకు ఏవైనా ప్రత్యామ్నాయాలు చూపి వారికి సహాయపడ్డారా?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- నైపుణ్య శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వ ప్రక్రియల మధ్యగల భేదాలను అవగాహన చేసుకునే దిశలో సమూహ చర్చ జరగాలి.
- నైపుణ్య శిక్షకులు, శిక్షితుని మధ్య అదేవిధంగా మార్గదర్శకుడు, మార్గదర్శకం పొందే వారి మధ్య జరిగే చర్చలు నమ్మకాన్ని కలిగించే విధంగా ఉండాలి.
- వినడం మరియు ప్రశ్నించడం అనే కళ శిక్షితునికి, మార్గదర్శనం పొందే వారికి సమస్యా పరిష్కారం చేసేవిగా ఉండాలి. నైపుణ్య శిక్షణకుడు, విషయ నిపుణుడు కాకపోయినప్పటికి ఉపాధ్యాయులు ఎదుర్కొనే సమస్యలను అవగాహన చేసుకొని వాటిని నివృత్తి చేయుటకు ఉపయోగపడాలి.
- మార్గదర్శి పరిధి నైపుణ్య శిక్షకుని పరిధి కంటే విస్తృతమైనది. ప్రధానంగా విశ్వాసాన్ని చూరగొని, వినడం కోసం సమయాన్ని వెచ్చించడం ద్వారా ఉపాధ్యాయుని మరియు విద్యార్థి దైనందిన సమస్యలను (సంబంధిత పనికి సంబంధించినవి కానప్పటికి) వింటాడు.

- కార్యక్రమంలో పాల్గొను వారందరికి శిక్షణ, మార్గదర్శకత్వం మాడ్యుల్‌ను అందజేయాలి. (డె5–సె2–2.1b: డె5 – సెషన్ 2 – కృత్యం 2.1b - 'కోచింగ్ మరియు మెంటరింగ్' మాడ్యూలు)

కీలక సందేశాలు

- శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వ మూలాలు పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునికి, సిబ్బందికి మధ్య విశ్వాసపూర్వక సంబంధం నెలకొల్పడంలోనే ఉంటాయి.
- నైపుణ్య శిక్షణ ప్రధానంగా ఇతర ఉపాధ్యాయుల మరియు విద్యార్థుల సమస్యలను పరిష్కరించుటకు సహాయపడేవిగా మరియు వారంతట వారుగా సమస్యలను నివృత్తి చేసుకునే విధంగా కేంద్రీకరింపబడుతుంది.

సెషన్ 3 : సమ్మిళితత్వాన్ని అర్థం చేసుకోవడం

సెషన్ 3	సమయం 14.00 నుండి 15.30 గంటలకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
'India untouched' వీడియో ప్రదర్శన (www.youtube.com/watch) తర్వాత పెద్ద సమూహంతో చర్చ.	90	భాగస్వామ్యులు ఒక సమ్మిళిత స్థలంగా పాఠశాల ప్రాముఖ్యత గురించి అవగాహన చేసుకుంటారు.

కృత్యం 3.1 : వీడియో క్లిప్పింగులు

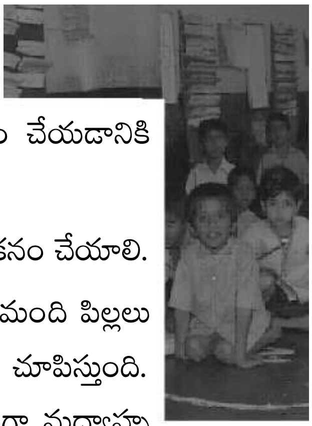
కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: "India untouched" (D5 - S3 - 3.1a) వీడియోను 3 'భాగాలలో ప్రదర్శించి, తర్వాత పెద్ద సమూహంలో దీని గురించి సంగ్రహంగా తెలపాలి.

అనుసరణీయ సోపానాలు

- 'సమ్మిళితం' కోసం సందర్భాన్ని కల్పించడమే ఈ సెషన్ యొక్క లక్ష్యం.
- "India untouched" వీడియోను 3 భాగాలలో ప్రదర్శించాలి. ఇందులో తరగతిగదులలో పాఠశాలలో ఉంటూనే దూరంగా ఉంచబడిన పిల్లలకు సంబంధించిన వాస్తవ సంఘటనలు చూపించబడతాయి.
- పిల్లలను దూరంగా ఉంచడం, బడిబయటి పిల్లలు మరియు పిల్లలలో భిన్నత్వాలు, వారికి గల విద్యాహక్కును గౌరవించడంపై ప్రధానోపాధ్యాయుని పాత్రపై వీడియో ప్రదర్శన ప్రశ్నలను రేకెత్తిస్తుంది.
- తరగతి గదుల్లో, పాఠశాల లోపల, బయట పిల్లలు దూరంగా ఉంచబడుతున్న స్థితిని తెలుసుకొనుటకు ప్రధానోపాధ్యాయునికి సహాయపడుటకు ఈ సెషన్ ఉద్దేశించబడినది.
- ఈ సెషన్ నందు భాగస్వామ్యులకు వీడియో క్లిప్స్‌ను 3 భాగాలలో చూపించాలి.

5వ రోజు



- ప్రతి భాగం ప్రదర్శించిన తర్వాత సౌకర్యకర్త భాగస్వామ్యులకు సూక్ష్మావలోకనం చేయడానికి శోధనాత్మక ప్రశ్నలు అడగాలి.
- సౌకర్యకర్త ప్రతిస్పందనలను బోర్డుపై రాసి, చర్చకు అవకాశం కల్పించి సూక్ష్మావలోకనం చేయాలి.
- **వీడియో క్లిప్ మొదటి భాగం:** వీడియో క్లిప్ మొదటి భాగం పాఠశాలకు వెళ్లే కొద్దిమంది పిల్లలు మరియు సమాజం నుండి దూరం చేసిన పిల్లల మధ్య గల గతిశీలత భేదాలను చూపిస్తుంది. సమాజం నుండి దూరంగా చేసిన పిల్లవాడు పాఠశాల ప్రక్రియ నుండి, ప్రత్యేకంగా మధ్యాహ్న భోజనం నుండి కూడా దూరంగా ఉంచబడుతున్నాడని వీడియో ప్రదర్శన ద్వారా తెలుస్తుంది. (D5 - S3 - 3.1a).

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- మధ్యాహ్న భోజన సమయంలో కొందరు పిల్లలు మిగతా పిల్లలతో ఎందుకు కూర్చోరు?
- పిల్లలను బడికి దూరంగా ఉంచడానికి కులము కాకుండా మరే ఇతర కారణాలు ఏమైనా ఉన్నాయా? ఆ కారణాలు ఏమై ఉంటాయి?
- వీడియోలోని ప్రధానోపాధ్యాయులు మరియు ఉపాధ్యాయులకు వారి గ్రామంలో బడికి, సమాజానికి దూరంగా ఉంచబడిన పిల్లలున్నారని తెలుసని మీరు భావిస్తున్నారా?
- వీడియోలో చూపిన పాఠశాలలో ఇంకా ఏ రకమైన ఇతర ప్రక్రియలు జరుగుచున్నవి?
- వివిధ వర్గాల నుండి వచ్చిన పిల్లలు పాఠశాల ప్రక్రియకు అదనపు విలువను చేకూరుస్తారని మీరు భావిస్తున్నారా? అయితే ఎలా?
- సమాజం నుండి దూరం చేయబడిన పిల్లలు పాఠశాలలో సౌకర్యవంతంగా ఉండుటకు పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు చేయవలసినవి ఏమిటి?
- **వీడియో క్లిప్ రెండవ భాగం:** వీడియో క్లిప్ రెండవ భాగం చూసినప్పుడు పాఠశాలలో 'టీ' తయారు చేయడం, పాఠశాల పరిసరాలను మరియు మూత్రశాలలను శుభ్రం చేయడం లాంటి పనులను ఆడపిల్లల నుండి ఆశించడం కనిపిస్తుంది. వీడియోలో చూపబడిన బాలికలు సమాజం నుండి దూరం చేయబడిన వారు (D5 - S3 - 3.1b).

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- పాఠశాల ప్రక్రియకు ఆడపిల్లలు దూరం అవుతున్నారని మీరు భావిస్తున్నారా? అవును అయితే, ఎలా? కాదు అయితే, ఎందుకు?
- ఆడపిల్లలు పాఠశాలలో ఏవిధంగా అభ్యసిస్తున్నారో మీరు చూశారా? వారు పుస్తకాలు చదువుటకు మరియు తరగతులకు హాజరగుటకు తగినంత సమయం వెచ్చిస్తున్నారని మీరు భావిస్తున్నారా?
- అభ్యసనలో మరియు వివిధ పనులు చేయడంలో పాఠశాలలోని బాలబాలికల మధ్య వ్యత్యాసాలున్నాయని మీరు భావిస్తున్నారా?

- అభ్యసన ప్రక్రియ నుండి బాలికలు మినహాయించబడుటను తెలుసుకోవడానికి పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడుగా ఎలా ప్రయత్నిస్తారు?
- బాలబాలికలకు బాధ్యతలు అప్పగించునపుడు ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఏవిధంగా వైవిధ్యాన్ని ప్రదర్శిస్తాడు.

వీడియో క్లిప్ 3వ భాగం

వీడియో క్లిప్‌లోని 3వ భాగంలో విద్యార్థులు కూర్చునే అమరిక విధానాన్ని, వివిధ వర్గాల వారిగా అమర్చి ఉపాధ్యాయుడు వివక్షపూరిత ప్రవర్తనను ప్రదర్శిస్తాడు. వీడియోక్లిప్‌లో ఉపాధ్యాయునికి, సమాజ సభ్యులకు ఆసక్తికరమైన సంభాషణ జరుగుతుంది. (డె5 - సె3 - 3.1సి)

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

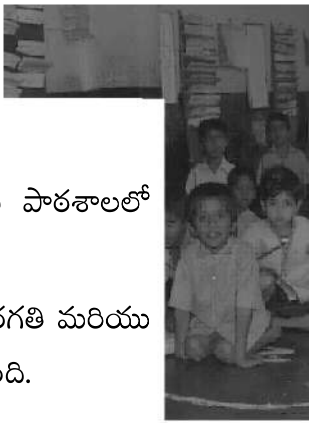
- వీడియో క్లిప్‌లో మీరు ఏమి చూసారు ? తరగతి గదిలో ఉపాధ్యాయుడు పిల్లల మధ్య భేదాలను ఏవిధంగా సృష్టిస్తున్నాడు?
- అటువంటి తరగతిగది నుండి వచ్చిన విద్యార్థుల ఆలోచన ధోరణి ఏ రకంగా ఉంటుంది? అది వారి శ్రేయస్సును ఎలా ప్రభావితం చేస్తుంది?
- పాఠశాల ఉపాధ్యాయుల ఆచరణకి సామాజిక సభ్యుల ప్రతిస్పందన ఎలా ఉంది?
- వీడియోక్లిప్ నందు చూపిన తరగతి గదిలో ఇంకా ఏ ఇతర ఆచరణలు ఉండవచ్చని నీవు అనుకుంటున్నావు?.
- ఉపాధ్యాయుడు వివక్షను చూపిన సందర్భంలో ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఏమి చేసి ఉండాల్సింది?
- వివక్షపూరిత సందర్భంలో ప్రధానోపాధ్యాయుడు సామాజిక సభ్యులతో ఏవిధంగా ప్రతిస్పందించాలి?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

5వ రోజు

- ఈ సెషన్ చాలా సున్నితమైనది, ఎందుకనగా ఇది కుల మరియు లింగ వివక్షతలకు సంబంధించిన అంశాలను చర్చిస్తుంది మరియు వీడియోలో చూపించిన ఆ బాలిక దళిత వర్గానికి చెందినది. ఇక్కడ ముఖ్యంగా గమనించవలసినది ఇది కేవలం కులం, జెండర్‌కి సంబంధించిన సమస్య మాత్రమే కాదు - వర్గం, జాతి మరియు ఇతర రకాలైన బహిష్కరణలు కూడా ఉంటాయి. చర్చ పరిధి ఈ వీడియోను దాటి వివిధ రూపాల్లోని బహిష్కరణలను కూడా చేరాలి.

  (డె5 - సె3 - కృత్యం 3.1ఎ; డె5- సె3, కృత్యం 3.1సి ; డె5- సె3, కృత్యం 3.1 - వీడియో క్లిప్ ది ఫిల్మ్ "ఇండియా అన్‌టచ్‌డ్")



5వ
రోజు

కీలక సందేశాలు

- పాఠశాల బయట, లోపల వివిధ బహిష్కరణ రూపాలున్నాయి. వీటిని గుర్తించడమే పాఠశాలలో సమ్మిళితానికి మొదటి అడుగు.
- సమ్మిళితం పాఠశాలలకు ఒక సంపద లాంటిది. సామాజిక వర్గము, కులము, తరగతి మరియు జెండర్ (లింగము)తో సంబంధం లేకుండా ప్రతి ఒక్కరికి చదువుకునే హక్కు ఉంది.

సెషన్ 4 : తరగతి గదులలో మరియు పాఠశాలలో సమ్మిళిత సంస్కృతి ఏర్పాటు చేయటం

సెషన్ 4	సమయం 14.45 నుండి 17.00 గంటలకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే లక్ష్యాలు**
సమ్మిళిత సంస్కృతి అమలుకై వ్యూహ రచనపై సమూహ కృత్యం	30	తరగతిగదిలో మరియు పాఠశాలలో సమ్మిళితం అమలు చేయడానికి కావాల్సిన వ్యూహాలను రూపొందించే సామర్థ్యం పొందడం మరియు పాఠశాల అనుభవాలను బలోపేతం చేయుటకు సామాజిక వనరులను వినియోగించుకునే సామర్థ్యం కలిగి ఉండడం.
సమూహం చేత ప్రదర్శన	45	

కృత్యం 4.1 : విలీనత కోసం వ్యూహాలను రూపొందించడం

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: సామూహిక కృత్యం తరువాత ప్రదర్శనలు

అనుసరణీయ సోపానాలు

- ముందు సెషన్స్‌లో జరిగిన చర్చానుసారం శిక్షణార్థులను 3 గ్రూపులుగా విభజించడమైనది.
- పాఠశాలలో సమ్మిళితం/ విలీనత అమలుపర్చడానికి
  తరగతిలోని పిల్లలందరూ పాల్గొని అభ్యసించేందుకు,
  పాఠశాలలో సమ్మిళిత స్ఫూర్తిని బలపరిచేందుకు సమాజ వనరులను కూడగట్టేందుకు,
  అవసరమైన వ్యూహాలపై ఈ మూడు జట్లు పనిచేస్తాయి.
- ముందు సెషన్లలో జరిపిన చర్చపై ఈ మూడు సమూహాలు ప్రతిస్పందించి, తరగతిగదులలో పిల్లలు దూరంగా ఉంచబడే అవకాశమున్న సందర్భాలు ఉండే అవకాశముందని, దాని వలన సమాజం నుండి దూరం అయ్యే అవకాశముందని తెలుసుకుంటారు.

- ఏ రకమైన వ్యూహాల ద్వారా సమ్మిళితతకు అవకాశం ఉంటుందో సమూహాలు సమాలోచనలు చేస్తాయి. సమూహ కృత్యం తర్వాత ఆ మూడు గ్రూపులు పెద్ద భాగస్వామ్యుల ముందు ప్రదర్శిస్తాయి, సౌకర్యకర్త సమ్మిళిత ప్రక్రియపై చర్చను ముందుకు తీసుకువెళ్తారు.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- ప్రత్యేకంగా సమ్మిళితతకు సంబంధించిన వ్యూహాలు రూపొందించుటకు సమూహాలకు సౌకర్యకర్త యొక్క సహాయం ఈ క్రింది అంశాలలో అవసరం. అవి

పాఠశాల:

- పాఠశాలలో పిల్లలు "దూరంగా ఉంచబడే" అవకాశమున్న సందర్భాలు, కార్యక్రమాలు ఏవి? (పాఠశాల హాజరు, ప్రార్థన సమావేశం, పాఠశాలలోని పనులు – బకెట్‌లో నీరు నింపడం – ఆటస్థలంలో, కొన్ని గదులలో మరియు పఠన సామగ్రి – అందరు పిల్లలకు గ్రంథాలయం అందుబాటులో ఉందా, ప్రత్యేక అవసరాలు గల పిల్లల కదలిక, సహపాఠ్య కార్యక్రమాలు, పాఠశాల వార్షిక పండుగలు మొదలుగునవి)
- పై నిర్వచించిన పాఠశాల సంఘటనలలో/ కార్యక్రమాలలో సమ్మిళితతను తీసుకువచ్చుటకు పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు ఏ ఆచరణలు ప్రారంభించాలి.

తరగతి గది:

- తరగతి గదిలో పిల్లలు కూర్చునే అమరికలు ఏమిటి?
- తరగతిగదిలో వివిధ కులాల, వర్గాల పిల్లల మధ్యగల దూరాన్ని ఎట్లా తగ్గిస్తావు? దీనికి సమర్థవంతమైన వ్యూహాలు ఏమై ఉండవచ్చు.
- విద్యార్థుల అభ్యసన వేగంలో మరియు వారి అవగాహన స్థాయిలలో భేదాలు ఉండవచ్చు. ఉపాధ్యాయులు, అభ్యాసకుని ప్రత్యేక అవసరాలపై శ్రద్ధ వహించకపోవచ్చు అలాంటి సమస్యలను ఎలా పరిష్కరిస్తారు?

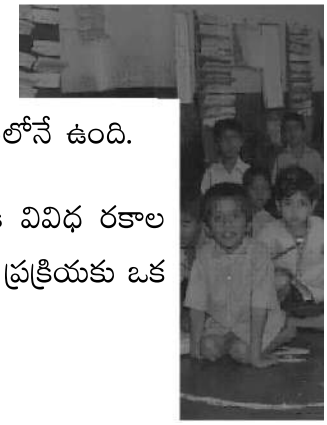
సమాజం

- పిల్లలు పాఠశాలకు రాని సమాజాలతో ఏ విధంగా సంప్రదింపులు చేయాలి?
- పాఠశాల ప్రదేశాలలోని వివక్షతను సమాజంలో చర్చనీయాంశాలుగా మార్చే మార్గాలేవి? వాటిని సమాజానికి ఎలా వివరిస్తారు? సమాజానికి ఎలా హామీనిస్తారు?
- పిల్లలకు ప్రయోజనం చేకూర్చే జ్ఞాన సముదాయాలు సమాజంలో ఉన్నాయా?
- పిల్లల బోధనాభ్యసన అనుభవాలను బలోపేతం చేయడానికి సమాజ వనరులను పాఠశాలలో తరగతి గదుల్లో ఎలా ఉపయోగించగలుగుతాము?

5వ
రోజు

ముఖ్య సందేశాలు

- పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు వారి పాఠశాలలు, తరగతిగదుల్లో సమ్మిళితను అమలుపర్చడం సాధ్యమేననే అవగాహనను పొందే అవసరం ఉంది.



- పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా సమ్మిళితను అమలుపర్చడం వారి నియంత్రణలోనే ఉంది.
- సమ్మిళిత ప్రక్రియ పాఠశాలలోని ప్రతి భాగస్వామికి మరియు ప్రతి పిల్లవానికి వివిధ రకాల అనుభవాలు పొందుటకు అవకాశాలను కల్పిస్తుంది. అందువలన ఇది పాఠశాల ప్రక్రియకు ఒక సంపదలాంటిది.

సెషన్ 5 : నా పాఠశాలలో అభిలషణీయ బోధనాభ్యసన మార్పుకు ప్రారంభ ప్రక్రియ

5వ రోజు

సెషన్ 5	సమయం 17.00 నుండి 17.30 గంటలకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే లక్ష్యాలు**
వ్యక్తిగత రాత అభ్యాసం	10	ఈ ప్రధాన క్షేత్ర అభ్యసనాన్ని క్రోఢీకరణ చేయగలగడం.
పెద్ద సమూహంలో అభిప్రాయాలను పంచుకొనుట	20	

కృత్యం 5.1 : క్రోఢీకరణ

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

అనుసరణీయ సోపానాలు

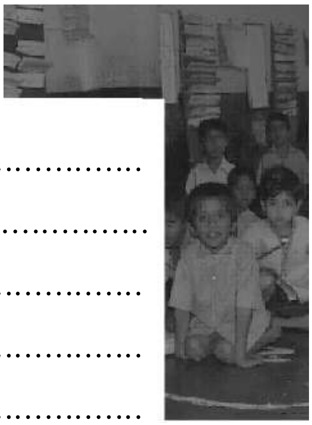
- బోధనాభ్యసన ప్రక్రియపై అభిలషణీయ మార్పు అనే ప్రధాన క్షేత్రంపై భాగస్వామ్యులు వారి అభ్యసనను క్రోఢీకరించడం కోసం సహాయపడడానికి ఈ సెషన్ ఉద్దేశింపబడినది.
- అభిలషణీయ బోధనాభ్యసన మార్పుకు సంబంధించి భాగస్వామ్యులు వారి వారి పాఠశాలల్లో అమలుపర్చడానికి ఈ ప్రక్రియపై కావల్సిన విధానాలు వ్యక్తిగతంగా రాస్తారు.
- భాగస్వామ్యులను పెద్ద సమూహంలో అభిప్రాయాలను పంచుకొనుటకు ప్రోత్సహించాలి.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- వ్యక్తిగతంగా భాగస్వామ్యులు రాసిన అంశాలను అందరితో పంచుకొనే సందర్భంలో సౌకర్యకర్త వాటిలోని ముఖ్యాంశాలను బోర్డుపైన రాయును.
- వారు రాసిన అంశాలను పంచుకొనే సందర్భంలో వారి పాఠశాలలో చేయాలనుకుంటున్న విషయాలు చెప్పేటప్పుడు తరచుదనం, కాలపరిమితికి సంబంధించిన అంశాలను దృష్టియందు ఉంచుకోవాలి.
- ఉదాహరణకు ఒకవేళ సభ్యులు అభిప్రాయాలను పంచుకొనే సందర్భంలో తాను తరగతి గదులను క్రమం తప్పకుండా పరిశీలిస్తానంటే – పరిశీలన రెండు నెలలకా లేదా మూడు నెలలకా అనునది తెలుసుకోవాలి.
- అభిలషణీయ బోధనాభ్యసన మార్పుకు అవసరమయ్యే ప్రక్రియలకు వారు కంకణబద్ధులు కావడం ముఖ్యం.

నోట్స్

5వ రోజు



5వ
రోజు

(D4 - S2 - 2.1)

రోజు - 4

సెషన్ - 2

కృత్యం - 1

పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలు

అభివృద్ధి అవసరాలు ఏవి?

- పెరుగుదలకు, అభివృద్ధికి, ఆరోగ్యంగా జీవించుటకు, జీవితం సంతృప్తి కరంగా ఉండుటకు నీవు ఏదైతే కలిగి ఉండాలో అవే అవసరాలు.
- పిల్లవాని అవసరాలు, కౌమారుని అవసరాలకు భిన్నంగా ఉంటాయి. అదే క్రమంలో వయోజనుని అవసరాలు కూడా భిన్నంగా ఉంటాయి.

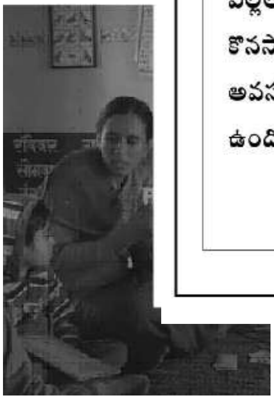
ఏవి అభివృద్ధి అవసరాలు?

- మనందరికి ఉండే అభివృద్ధి అవసరాలు:-
  - వస్తుపరమైన అవసరాలు.
  - సామాజిక అవసరాలు.
  - మానసిక అవసరాలు.

ఏవి ప్రధాన అభివృద్ధి అవసరాలు?

- వస్తుపరమైన అవసరాలు:
- ఆహారం, నివాసం, దుస్తులు (కూడు, గూడు, గుడ్డ)
- సామాజిక అవసరాలు:
- కుటుంబం, స్నేహితులు, సమాజం.
- మానసిక అవసరాలు:
- ప్రేమ, సంరక్షణ, గుర్తింపు, గౌరవం, సహజీవనం.

4&5వ రోజు

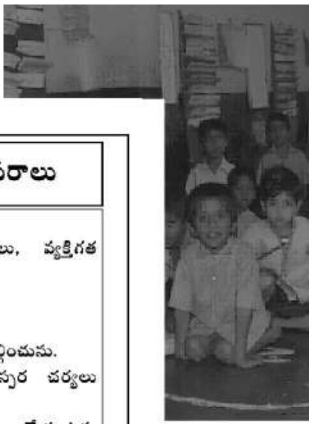


పిల్లల అభివృద్ధి అవసరాలను అవగాహన చేసుకోవాల్సిన అవసరమేమిటి?

పిల్లలు ఒత్తిడిలేని, ఆరోగ్యవంతమైన జీవితం కొనసాగించడంలో సహాయపడుటకు ప్లిలల అవసరాలను అవగాహన చేసుకోవలసిన అవసరం ఉంది.

0-4 సంవత్సరాల పిల్లల అవసరాలు

- 0-4 సంవత్సరాల పిల్లవానికి అనేక అవసరాలు ఉంటాయి. వాటిని తనకు తాను పొందలేడు.
- పిల్లవాడిగా అవసరాలని తెలియబరుస్తూ ప్రోత్సాహకర ప్రతిస్పందనలను తల్లిదండ్రుల నుండి పొందడం వలన విశ్వాసం ప్రారంభం అవుతుంది. తల్లిదండ్రులతో బాంధవ్య భావన పొందుతాడు.



4&5వ రోజు

0-4 సంవత్సరాల పిల్లవాని అవసరాలు

- అవసరాలు:
  - —తల్లిదండ్రుల రక్షణ
- భావవ్యక్తీకరణ:
  - —ఏడవడం, మాట్లాడటం, తాకటం
- సకారాత్మక ప్రతిస్పందనలు:
  - —భౌతిక, ఉద్వేగపరమైన ప్రతిస్పందనలు
- అభివృద్ధి:
  - —బాంధవ్యం, నమ్మకం, ప్రతీది తనకే కావాలనుకోవడం

5-11 సంవత్సరాల పిల్లవాని అవసరాలు

- అవసరాలు
  - —విలువలు, నమ్మకాలు, గుర్తింపు, స్నేహితులు, వ్యక్తిగత అవగాహన, ఆట
- భావవ్యక్తీకరణ
  - —తల్లిదండ్రులను, ఉపాధ్యాయులను ప్రశ్నించుట.
  - —పనులు చేసిచూపించును. ఆడుతూ నమ్మకాన్ని కల్గించును.
  - —స్నేహితులతో, కుటుంబంతో, సంఘంతో పరస్పర చర్యలు జరుపును.
  - —ఇతరుల కొరకు చిన్న చిన్న పనులను చేయుటకు ప్రయత్నించును. (స్నేహితులకు, ఉపాధ్యాయులకు, సహాయం చేయును. ఇంటి పనులు చేయును.)

5-11 సంవత్సరాల పిల్లవాని అవసరాలు

- అనుకూల ప్రతిస్పందనలు
  - —ప్రశ్నలకు సమాధానాలు
  - —ప్రశంసలు పొగడ్తలు
  - —స్నేహితుల పట్ల సానుకూలంగా ఉండడం
  - —చిన్న పనులు, బాధ్యతలు అప్పగించుట
  - —కారణాలతో సహా మార్గదర్శకాలను ఇవ్వడం

5-11 సంవత్సరాల పిల్లవాని అవసరాలు

- అభివృద్ధి
  - —సాంస్కృతిక / నైతిక నియమాలు
  - —విశ్వాసము / బాధ్యత
  - —సామర్థ్యం
  - —సంబంధ భావన
  - —సహకారం
  - —పోటీతత్వం
  - —సాంఘికనైపుణ్యాలు
  - —తన గురించి, ఇతరుల గురించిన అవగాహన

కౌమారుల అవసరాలు

బాల్యం నుంచి కౌమారులుగా ఎదుగుతున్న క్రమంలో అతడు / ఆమె సమాజంలో తన గుర్తింపును వెతుక్కుంటారు.

- నేర్చుకోవడం ద్వారా కౌమారులు అభివృద్ధి చెందుతారు.
  - —సమాజంలో తనను గుర్తించడం
  - —విమర్శించడం / వ్యతిరేకించడం
  - —జీవన్మరణాల గురించి ప్రశ్నించడం
  - —ఆదర్శవంతులను గుర్తించడం
  - —నూతన ఆలోచనలు చేయడం
  - —నైతికతను, నమ్మకాలను, విలువలను సొంతంగా రూపొందించుకోవడం

కౌమారుల అవసరాలు

- అవసరాలు:
  - —విలువలు / నమ్మకాలు
  - —గుర్తింపు
  - —స్వేచ్ఛ
  - —స్వాతంత్ర్యం
  - —లైంగికత సరైన ప్రకటన, అవగాహన
  - —సంబంధ భావన
  - —గుర్తింపు

కౌమారుల అవసరాలు

- ఎత్తు పల్లాలతో కూడిన ఈ దశలో కౌమారులు తమ అంతర్గత అభివృద్ధికై సహచరులు, తల్లిదండ్రులు, ఉపాధ్యాయులు మరియు ఇతరులపై ఆధారపడతారు. అదే సమయంలో స్వతంత్రతను వ్యక్తపరుస్తారు.

ధన్యవాదాలు

4&5వ రోజు

(D4 - S3 - 3.2)

రోజు - 4

సెషన్ - 3

కృత్యం - 3.2

శిశుకేంద్రిత బోధనా పద్ధతి - అవగాహన

శిశుకేంద్రిత బోధన పద్ధతికి ఉపాధ్యాయుడు నిర్ధారించుకోవలసిందేమి?

- పిల్లల అభ్యసనా ఫలితాలపై మాత్రమే కాకుండా వారి ఆలోచనా ప్రక్రియలపై దృష్టి కేంద్రీకరించాలి.
- అభ్యసన కృత్యాలలో పిల్లల చురుకైన పాత్ర, స్వీయ చొరవ ప్రాముఖ్యాన్ని గుర్తించాలి.
- పిల్లల వికాసాభివృద్ధిలో వైయక్తిక భేదాలను సమ్మతించాలి.

శిశుకేంద్రిత బోధన పద్ధతికి ఉపాధ్యాయుడు నిర్ధారించుకోవలసిందేమి?

- ఆకర్షక మరియు ప్రత్యక్ష సచేతనాత్మక పాఠశాల, తరగతిగది పరిసరాలు ఉండాలి.
- పాఠశాల చుట్టుప్రక్కల స్థలాన్ని, భవనాన్ని కూడా బోధనోపకరణంగా ఉపయోగించుకోవాలి.
- తరగతిగది స్థలాన్ని మరియు సామగ్రిని సృజనాత్మకంగా వ్యవస్థీకరించాలి.
- సామూహిక పనికి, సమవయస్క అభ్యసనానికి, కలిసి అభ్యసించడానికి తరగతి గది ఆదర్శంగా ఉండాలి.
- చురుకైన అభ్యసనానికి అవకాశాలను బలోపేతం చేయాలి.

శిశుకేంద్రిత బోధన పద్ధతికి ఉపాధ్యాయుడు నిర్ధారించుకోవలసిందేమి?

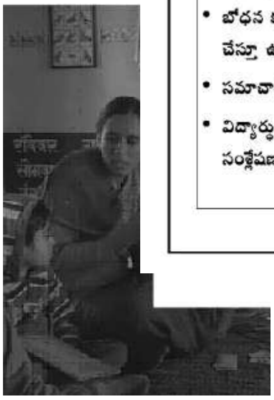
- మూర్త వస్తువులను, దృశ్యోపకరణాలైన సమూహాలను సందర్భోచితంగా ఉపయోగించాలి.
- సంక్లిష్టమైన అంశాలను, బాగా తెలిసిన ఉదాహరణలతో అభ్యసనాన్ని సరళీకృతం చేయాలి.
- సమూహ సమాచారాన్ని వర్గీకరించుటకు విద్యార్థులకు అవకాశం కల్పించాలి. ముందుగా అభ్యసించిన జ్ఞానం ఆధారంగా ప్రస్తుత సమాచారం గ్రహించే విధంగా ప్రాధాన్యత ఇవ్వాలి.
- ప్రస్తుత సమస్యలు మెదడును ఉత్తేజపరిచే తార్కిక విశ్లేషణ ఆలోచనల అవసరం ఉంటుంది.

ఏది చురుకైన అభ్యసనం?

- వినడం మాత్రమే కాక చదవడం, రాయడం, చర్చించడం, సమస్యాపరిష్కారం చేయుట యందు నిమగ్నమవడం.
- బోధన కృత్యాలు ఎలా ఉండాలి అంటే పిల్లలు చేస్తూ ఉండాలి. ఏది చేస్తూ ఉన్నారో దాని గురించి వారు ఆలోచిస్తుండాలి.
- సమాచారం చేరవేయడంపై తక్కువ ప్రాధాన్యత ఉండాలి.
- విద్యార్థులు ఉన్నత క్రమ ఆలోచనతో అభ్యసనంలో పాల్గొనాలి. (విశ్లేషణ, సంశ్లేషణ, మూల్యాంకనం)

ప్రోత్సాహకర బోధనాభ్యసన పరిస్థితులను కల్పించుట

- చురుకైన అభ్యసనం, ఉపాధ్యాయుని నుండి విద్యార్థిపైకి దృష్టిని మరల్చును. అదేవిధంగా ఉపాధ్యాయుని విషయ బోధన నుండి విద్యార్థి అభ్యసన సామగ్రితో నిమగ్నమవడంపై కేంద్రీకరింపబడును.



4&5వ రోజు

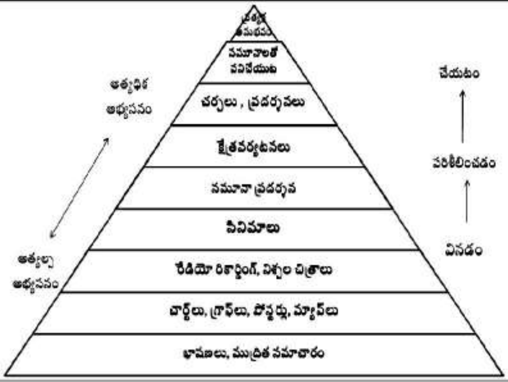
ప్రోత్సాహకర బోధనాభ్యసన పరిస్థితులను కల్పించుట

- చురుకైన అభ్యసనం రెండు ప్రాథమిక ఆలోచనల నుండి ప్రతిపాదింపబడును.
- అభ్యసనం అనునది సహజంగా ఒక చురుకైన ప్రయత్నం.
- వివిధ రకాల పిల్లలు వివిధ రకాలుగా అభ్యసిస్తారు.

ప్రోత్సాహకర బోధనాభ్యసన పరిస్థితులను కల్పించుట

- విద్యార్థులు సమస్య నివృత్తికి, ప్రశ్నించుటకు అన్వయానికి, కొత్త జ్ఞానాన్ని గ్రహించగల్గిన బోధనాభ్యసనలో, గుణాత్మకత పెంపొందును.
- విద్యార్థులు అభ్యసన ప్రక్రియలలో చురుకుగా నిమగ్నమగుటకు అనేక బోధనా వ్యూహాలు ఉన్నాయి. అందులో కొన్ని సమూహికచర్చ, సమస్యా పరిష్కారం, కేస్ స్టడీస్, పాత్ర పోషణ, పత్రికారచనలు మరియు నిర్మాణాత్మక అభ్యసనా సమూహాలు.
- పైన తెల్పిన కృత్యాల ద్వారా కింద లాభాలు ఉంటాయి. అవి విభిన్న ఆలోచన నైపుణ్యం పెంపొందును, ధారణ పెరుగును. నూతన సమాచారం గ్రహింపబడును. ప్రేరణ పొందుదురు. పరస్పర వ్యక్తిత్వ నైపుణ్యం పెరుగును.

అనుభవ శంఖువు



ధన్యవాదాలు

(D5 - S1 - 1.2)

రోజు - 5

సెషన్ - 1

కృత్యం - 1.2

పరిశీలన - పరిపుష్టి

సమర్థమైన పరిపుష్టి

- పాఠశాల వ్యవస్థను మూల్యాంకనం చేయడం
- మంచి ఆచరణలు గల ఉపాధ్యాయులను ప్రశంసించడం
- పిల్లల కేంద్రకంగా అభ్యసనాన్ని పెంపొందించడం
- విద్యార్థులకు సంబంధించిన దత్తాంశాన్ని ఉపయోగించడం

ధనాత్మక పరిపుష్టి

- ప్రత్యేకంగా ఉండాలి. సాధారణంగాఉండకూడదు.
- మంచిది అని కాకుండా "ఇది మంచిది" అనాలి.

  "తరగతి గది వెనుక కూర్చున్న విద్యార్థులను మీరేమి అడగటంలేదు అన్న విషయాన్ని నేను గమనించాను" అనాలి.
- చర్యకు సంబంధించిన వివరణాత్మక పరిపుష్టిని ఇవ్వాలి.

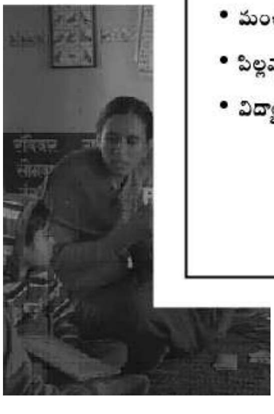
  "పని ప్రారంభించేముందు విద్యార్థులను మార్గదర్శకాలను తిరిగి చూడ"మని అడిగితే పాఠము చాలా ప్రభావవంతంగా ఉంటుంది.

రుణాత్మక పరిపుష్టి

- సమస్యను గుర్తించిన వెంటనే ఎక్కువ సేపు ఆగకుండా తగు సమయంలో ఉపాధ్యాయునితో మాట్లాడాలి.
- మరల సమస్య వివరించబడాలి.

  "ముందుగానే పిల్లలకు సామగ్రిని అందించినచో సమయం సక్రమంగా ఉపయోగించుకొనే వాళ్ళము".

4&5వ రోజు

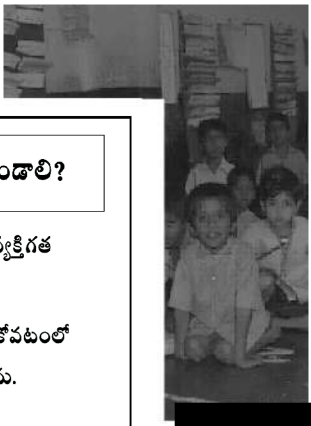


ప్రభావవంతమైన పరిపుష్టి

- నైపుణ్య శిక్షకుడు మూల్యాంకనం చేయడు.
- మంచి ఆచరణలుగల ఉపాధ్యాయులను అభినందించాలి
- పిల్లవాని అభ్యసనం ప్రధానమై ఉండాలి.
- విద్యార్థుల దత్తాంశాలని ఉపయోగించాలి.

రుణాత్మక పరిపుష్టి

- హేతుబద్ధతను కల్పించుట విద్యార్థులపై 'ఎందుకు' 'ఎలా' అనేవి ఎక్కువ ప్రభావాన్ని చూపిస్తాయి.
- కేవలం సూచించడమే కాకుండా ఉపాధ్యాయుని ప్రతిస్పందనకు అవకాశం ఇవ్వండి.
- ఎందుకు అట్టి పరిపుష్టి ఇచ్చారో ఉపాధ్యాయుణ్ణి అర్థం చేసుకోనివ్వండి.
- తిరిగి వివరించండి.



4&5వ
రోజు

(D5 - S2 - 2.1a)

రోజు - 5

సెషన్ - 2

కృత్యం - 2.1a

శిక్షణ మరియు మార్గదర్శకత్వం

మనకు సంభాషణావసరం ఎందుకు ఉండాలి?

- అర్థవంతమైన సంభాషణ ద్వారా మనము మన వ్యక్తిగత జీవితంలో లాభపడ్డామా?
- సమస్య సాధనలో, వినుటలో, విషయాన్ని పంచుకోవటంలో సంభాషణ మనకు ఏ విధంగా సహాయం చేయును.

ఒక విద్యావిషయ నాయకుని పాత్ర

- ఉపాధ్యాయులతో, సిబ్బందితో మరియు పిల్లలతో దృఢమైన, నమ్మకమైన సంబంధాలను పెంపొందించుకోవాలి.
- విశ్వసనీయమైన పాఠశాల సంస్కృతి, బోధన, అభ్యసనను పెంపొందించి విద్యార్థుల ఉత్తీర్ణత శాతాన్ని పెంచునని పరిశోధనలు సూచిస్తున్నాయి.

పరస్పర అంగీకార సంభాషణ

- పరస్పర అంగీకార మరియు ఉపయోగపూర్వక సంభాషణను మీరు ఏమనుకుంటున్నారు?
  - ఒకరినొకరు అర్థం చేసుకోవడానికి వింటారు.
  - సంభాషణ విషయమందు నిజమైన అభిరుచిని చూపించుట.
  - ఇతరులు చెప్పినదాన్ని గౌరవించి, ఒకరికొకరు విలువనిచ్చుకోవాలి.

ఈ విధమైన సంభాషణ నెరుపుట ఒక నైపుణ్యం.

- ఇట్టి సంభాషణను ఒకరికొకరు తెలుసుకొనుటకు, సమస్యా పరిష్కారానికి సహాయపడే విధంగా రూపొందించుకోవాలి.

నైపుణ్య శిక్షణ

- వ్యక్తి శక్తి సామర్థ్యాలను బయటకు తీసి వారి స్వీయ అభ్యసన తీరును సాధ్యమైనంత వరకు పెంచడం. బోధించడం కంటే అభ్యసించుటకు వారికి సహాయ మందించాలి.
- ఇతరుల యొక్క పనితీరును పెంచి అభ్యసింపజేసి మరియు అభివృద్ధి చేయడం సరళీకరణ ఒక కళ.
- నైపుణ్య శిక్షకుడు మరియు శిక్షణార్థి.

మార్గదర్శకత్వం

- అనుభవజ్ఞునికి, అనుభవం లేని వ్యక్తికి మధ్య అభివృద్ధికర సంబంధం ఉండాలి.
- అనువజ్ఞుడు ఒక ఉపాధ్యాయుడిగా ఆదర్శవంతునిగా, స్నేహితునిగా మరియు అనుభవంలో ప్రత్యేకత కలిగిన వాడై కూడా ఉండాలి.

నైపుణ్య శిక్షణకు సోపానాలు

- సంభాషణలో నైపుణ్య శిక్షకుడు మరియు శిక్షణార్థి:
  - నైపుణ్య శిక్షకుడు సమగ్రతను / సన్నివేశాన్ని వివరించే సందర్భంలో నైపుణ్య శిక్షకుడు వినాలి మరియు జాగ్రత్తగా వినాలి.
  - నైపుణ్య శిక్షణార్థి ప్రశ్నించును అవి ఆలోచింపజేయు ప్రశ్నలు.
  - శిక్షణార్థి అతని ఆలోచనలు అతనికి అర్థమయ్యే విధంగా తిరిగి వివరించుటలో సహాయపడును.
  - పరిపుష్టి ఇవ్వబడును.
  - నైపుణ్య శిక్షకుడు జవాబులను ఇవ్వడు. శిక్షణార్థి తనంతటతాను జవాబును చెప్పుటకు సహాయపడును.

నైపుణ్య శిక్షణకు కొన్ని మార్గదర్శక ప్రశ్నలు

- "నీ సమస్య గురించి చెప్పు..."
- "శర్మ ఎల్లప్పుడు అతని తరగతులను నిన్ను తీసుకోమని కోరుతుండేనని చెప్పేవాడివి కదా. పాఠశాల నుండి బయటికి వెళ్ళి తప్పించుకోవాలని చూసేవాడు".
- "ఇది ఎల్లప్పుడూ జరుగుతుండేదా?"
- "నీవు వివరంగా చెప్పగలవా?"
- "ఎట్లా అనుకుంటున్నావు, నీవు పరిస్థితులను నిర్వహించగలనని అనుకుంటున్నావా?"
- "నానుండి ఏ సహాయం అవసరం అనుకుంటున్నావు?"

నైపుణ్య శిక్షణకు కొన్ని మార్గదర్శక ప్రశ్నలు

- సంభాషణ ఫలితంపై కింది విధంగా పరస్పరం నిర్ణయం తీసుకోవాలి.
  - "9వ తరగతి స్థాయి గణిత భావనలు ఏవైతే విద్యార్థులు అవగాహన చేసుకొనుటకు ఇబ్బంది పడతారో వాటి జాబితాను బుధవారం వరకు తయారుచేయగలను".
  - "వచ్చేవారం చివరి వరకు ఈ 10 మంది విద్యార్థుల తల్లిదండ్రులతో మాట్లాడగలను. తర్వాత వచ్చి మీతో చర్చిస్తాను."

మార్గదర్శకత్వం

- విషయ నిపుణునిగా జవాబులను ఇచ్చి సమస్యా పరిష్కారానికి సహాయంచేసే ఒక ఉపాధ్యాయునిగా చాలా చేయవచ్చు.
- అనువజ్ఞునితో సంబంధం ఎక్కువైన సుస్థిర కాలవ్యవధి మరియు వ్యక్తిగత సంబంధాలు పంచుకోవడం కూడా జరుగును.

- నాటకాన్ని చదివి వినిపించడం

కృత్యం - పాత్రపోషణ

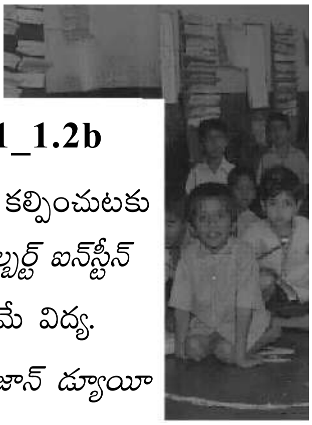
- సంభాషణ క్రింది విధంగా జరగాలి
  - బోధించే సందర్భంలో ఎదురయ్యే సమస్యలను ఉపాధ్యాయుడు మరియు ప్రధానోపాధ్యాయుడు సంభాషించాలి.
  - కొత్తగా చేరిన ఉపాధ్యాయుడు మరియు ప్రధానోపాధ్యాయుని మధ్య సంభాషణ జరగాలి.
  - కుటుంబ సమస్యలున్న ఉపాధ్యాయుడు మరియు ప్రధానోపాధ్యాయుని మధ్య సంభాషణలు జరగాలి.
  - ఒక ఉపాధ్యాయునికి, మరొక ఉపాధ్యాయునితో సమస్యలున్న ప్రధానోపాధ్యాయుడు, అతనితో సంభాషించాలి.
  - సంఘములోని ఉపాధ్యాయుడు కలిసి పనిచేయని సందర్భంలో ప్రధానోపాధ్యాయుడు సంభాషించాలి.

4&5వ రోజు

పాత్రపోషణపై స్పందనలు

- నైపుణ్య శిక్షకుడు సమస్యను విన్నాడా?
- నీవు నైపుణ్య శిక్షకునిలో ఇతర గుణాలు ఏవైనా చూసావా?
- సంభాషణలోని ముఖ్యాంశాలేవి?
- ఏమిటి సంభాషించకుండా ఉండాలి?
- భాగస్వాములు ఎట్లా సంభాషణను అర్థవంతం చేయాలి?
- తర్వాతి కాలంలో నైపుణ్య శిక్షకునిలో శిక్షితునిలో ఏ విధమైన మార్పు చేయుదువు.

ధన్యవాదములు



విద్యా ప్రయోజనంపై ప్రఖ్యాత వ్యక్తుల విద్యా వ్యాఖ్యలు D4_S1_1.2b

- నా విద్యార్థులకు నేనెప్పుడు బోధించను. నేను వారు అభ్యసించగలుగు పరిస్థితులను కల్పించుటకు మాత్రమే ప్రయత్నిస్తాను. - *ఆల్బర్ట్ ఐన్‌స్టీన్*
- విద్య సాంఘిక ప్రక్రియ. విద్య జీవించడానికి తయారుచేయటం కాదు. జీవించడమే విద్య. - *జాన్ డ్యూయీ*
- ప్రపంచాన్ని మార్చుటకు నీవు ఉపయోగించగలిగే అత్యంత శక్తివంతమైన ఆయుధం విద్య. - *నెల్సన్ మండేలా*
- పిల్లలకు బోధించాల్సింది, ఎలా ఆలోచించాలని, ఏమి ఆలోచించాలని కాదు. - *మార్గరేట్ మీడ్*
- పిల్లలు ఆనందాన్ని పొందుటకు జీవజాలం, పొదలు మరియు చెట్ల వెంట తిరుగుటను కోరుకుంటాను. ఇది పిల్లవాని జీవితంలో ఎంతో శక్తిని ఉత్పత్తిచేస్తుంది. నిజమైన సహజ వాతావరణంలోనే స్వేచ్ఛాయుత జీవనాన్ని ఒక క్రమంలో వచ్చే వయోజన దశకంటే ముందే ఆస్వాదిస్తాడు. - *రవీంద్రనాధ్ ఠాగూర్*
- సరియైన విద్య, విద్యార్థి సామర్థ్యాలను మాత్రమే కాకుండా అతని స్వంత అత్యున్నత అభిరుచిని అవగాహన చేసుకొనుటకు సహాయపడుతుంది. - *జిడ్డు కృష్ణమూర్తి*
- అన్ని రంగాలలో అభివృద్ధి చెందడమే విద్య, ఇది పిల్లవానిలోని శరీరం నుండి మనసు నుండి మరియు శక్తి నుండి మంచిని బయటికి తీస్తుంది. - *యం. కె. గాంధి*

"నీవు దేవునివి కావు
దేవునివలె పిల్లలముందు నీవెందుకు ప్రవరిస్తావు?
నీవు అన్ని తెలిసిన వాడవు కావు
ఎందుకు నీవు పిల్లల నిస్సహాయతను చూసి నవ్వుతావు?
నీవు పరిపూర్ణుడవు కావు
ఎందుకు నీవు పిల్లల పొరపాట్లను చూసి కోపగించుకుంటావు?
మొదట నిన్ను నీవు చూసుకో, ఆ తర్వాత పిల్లలను చూడు".

- *గిజూబాయి బదేకా*

మనస్సులోవలె విద్య హృదయంలో నిక్షిప్తమై ఉండును. అందువలన పిల్లవాణ్ణి సరియైన మార్గంలో ఉంచి అతని స్వీయపరిపూర్ణతకు దానిని అనుసరించేటట్లు అతనిని ప్రోత్సహిస్తూ, సలహాలనిస్తూ, సహాయంచేస్తూ, పరిశీలించాలి కాని అతని వ్యవహారంలో కల్పించుకోకూడదు.

- *శ్రీ అరబిందో*

టోటోచాన్

కిటికి వద్ద ఉన్న చిన్న బాలిక

రచయిత : టెట్సుకొ కురయొనగి

ఆంగ్ల అనువాదం : డొరొతిబ్రిట్టాన్

రైలు రోడ్డు స్టేషన్:

జియుగౌక స్టేషన్ వద్ద టోటోచాన్ మరియు ఆమె తల్లి రైలు నుండి దిగినారు. తల్లి టోటోచాన్ చేయి పట్టుకొని టికెట్ గేట్ ద్వారా వెళ్ళుచున్నది.

ముందెన్నడూ రైలు ప్రయాణం చేయలేదు, టోటోచాన్, చేతిలోని టిక్కెట్టు ఇచ్చుటకు ఇష్టపడలేదు. “నేను పెట్టుకోనా”! అని టోటోచాన్ టికెట్ కలెక్టర్‌ను అడిగింది. “లేదు దానిని నీవు ఉంచుకోవద్దు”, అని అతను ఆమె నుండి టికెట్ తీసుకొంటూ సమాధానం ఇచ్చాడు. పెట్టెవైపు చూపిస్తూ “ఈ టికెట్లు అన్నీ నీవా” అంది. “కాదు, అవి రైలు రోడ్డు స్టేషన్‌వి”. అని అందరి నుండి టికెట్లు తీసుకొంటూ అన్నాడు.

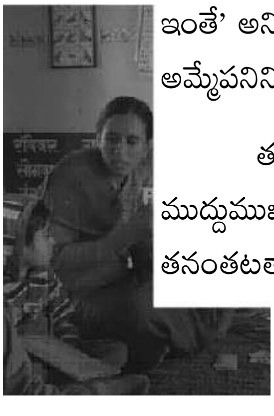
ఆశ్చర్యంతో టోటోచాన్ పెట్టెలోకి బాగా చూస్తూ వెళ్ళింది. “నేను పెద్దగా అయిన తర్వాత రైలు రోడ్డు టికెట్స్ అమ్ముతాను” అంది.

మొట్టమొదటిసారి టికెట్ కలెక్టర్ ఆమె వైపు చూసాడు. “మా చిన్న బాబు ఇందులో ఉద్యోగం చేయాలనుకుంటున్నాడు, నీవు కూడా కలసి పని చేస్తావా” అని అన్నాడు.

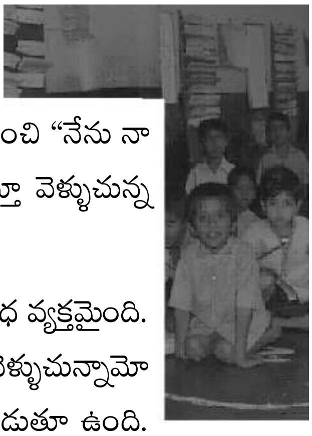
టోటోచాన్ ఒక ప్రక్కకు కదిలి, టికెట్ కలెక్టర్‌ను తదేకంగా చూసింది. అతడు కళ్ళద్దాలు పెట్టుకొని చాలా దయాగుణం కలవాడిగా ఉన్నాడు. ఆమె తన చేతులను వెనుకకు ఉంచి, జాగ్రత్తగా ఆలోచించి, “నేను మీ బాబుతో పనిచేయుటకు నాకు ఇష్టమే” అని చెప్పింది. అయినా “నేను ఆలోచిస్తాను, ప్రస్తుతం నేను కొత్త బడికి వెళ్ళాలనుకుంటున్నాను.”

4&5వ రోజు

“నేను టికెట్ అమ్మే కలెక్టర్‌ను అవుతాను” అని అరుస్తూ తల్లి ఎక్కడ వేచి ఉందో అక్కడికి పరుగెత్తింది. తల్లి ఆమె మాటలకు ఆశ్చర్యపడలేదు కాని “నీవు ఒక గూఢచారివి అవుతావని అనుకొన్నానని” చెప్పింది. తల్లి చేయి పట్టుకొని టోటోచాన్ పోతూ ఉండగా, నిన్నటివరకు తాను గూఢచారి అవుతానని అనుకున్న విషయం గుర్తుచేసుకొని ‘నిండుగా టికెట్స్ ఉన్న డబ్బాకు బాధ్యత తీసుకోవడం ఏమి బాగుంది’ అని అనుకుంది. ‘అది ఇంతే’ అని చక్కటి ఆలోచన ఆమెకు కలిగింది. తల్లి వైపు చూసి వాస్తవానికి ‘గూఢచారిని పని అయినా టికెట్స్ అమ్మేపనిని చేయను’ అని తను గొంతెత్తి తల్లికి చెప్పింది.



తల్లి సమాధానం ఇవ్వలేదు. దానికి గాను టోటోచాన్ తలకు పువ్వులతో అలంకరించుకున్న టోటోచాన్ ముద్దుముఖం బాధగా మారినది. వాస్తవానికి తల్లి చాలా ఆందోళలనతో ఉంది. రోడ్డు వెంబడి గెంతుతూ తనంతటతాను మాట్లాడుతూ ఉన్న టోటోచాన్‌ను ఆమె చూస్తూ ‘కొత్త బడిలో టోటోచాన్‌ను చేర్చుకొనుటకు



అంగీకరించనట్లయితే ఎలా?' అని ఆలోచిస్తూ ఉంది. తల్లి ఆందోళనతో ఉన్నట్లు టోటోచాన్ గమనించి "నేను నా మనసును మార్చుకున్నానని" తల్లితో అంది. నేను ఆ నూతన దుకాణాల గురించి ప్రచారం చేస్తూ వెళ్ళుచున్న 'వీధి గాయకుల బృందంలో చేరాలని అనుకొంటున్నాన'ని అన్నది.

"రా! ఇప్పటికే ఆలస్యమైంది" అన్నది తల్లి. తల్లి గొంతులో ఏవిధమైన మార్పులేదనే ఒక బాధ వ్యక్తమైంది. ప్రధానోపాధ్యాయుణ్ని ఇంకా వేచి ఉండమని చెప్పలేము. "ఇక మాట్లాడకు. మనము ఎక్కడికి వెళ్ళుచున్నామో చూసి సరిగ్గా నడువు" అంది. వారి ముందు కొంత దూరంలో క్రమంగా ఒక చిన్న బడి గేట్ కనబడుతూ ఉంది.

కిటికి వద్ద ఉన్న చిన్న బాలిక:

4&5వ రోజు

అప్పుడే బడికి వెళ్ళడం ప్రారంభించిన టోటోచాన్, బడి నుండి బహిష్కరింపబడినది, కోరుకున్న బడిలో మొదటి తరగతిలోనే బహిష్కరింపబడినది. ఇందుకు తల్లి చాలా ఆందోళన చెందింది.

ఇది జరిగి ఒక వారం మాత్రమే అయింది. తల్లి టోటోచాన్‌కు ఇంటి వద్ద బోధించే ఉపాధ్యాయుని వద్దకు వెళ్ళగానే ఆమె సూటిగా చెప్పింది. "మీ కూతురు నా మొత్తం తరగతిని ఆటంకపరుస్తుంది. ఆమెను వేరొక పాఠశాలకు తీసుకెళ్ళమని నేనే మిమ్మల్ని అడుగుదామనుకున్నాను". అని నిట్టూర్చి, "వాస్తవంగా నేను ఏమి చేయలేక విసిగిపోయాను" అంది.

తల్లి పూర్తిగా ఆశ్చర్యానికి గురియై ఏమి చేయాలో అంతుపట్టలేదు. 'ఈ భూమిపైన ఏమి ఉంది, టోటోచాన్ మొత్తం తరగతిని ఆటంకపరుచుటకు' అని ఆమె బాధపడసాగింది.

ఉపాధ్యాయిని కళ్ళు మూస్తూతెరుస్తూ ఆందోళనతో తన వెంట్రుకలను నిమురుకుంటూ టోటోచాన్ గురించి వివరించడం ప్రారంభించింది. "ఇక చెబుతాను విను" అంది. "ఆమె తన డెస్క్‌ను తెరుస్తుంది, మూస్తుంది వంద సార్లు. ఎవరైనా ఏదైనా అవసరముంటే తప్ప తెరవడం కాని, మూయడం కాని చేయకూడదని చెప్పాను. మీ కూతురు మాత్రం నిరంతరంగా ఏదో ఒకటి తీస్తుంది, పెడుతుంది, నోట్‌బుక్, పెన్సిల్ బాక్స్, ఆమె పుస్తకాలు, ఏదో ఒకటి డెస్క్‌లో పెడుతుంది. ఉదాహరణకు వర్ణమాల రాయాలనుకుందాం. మీ కూతురు ఆమె డెస్క్‌ను తెరుస్తుంది, దాని నుండి నోట్‌బుక్ తీస్తుంది. డెస్క్ పై చెక్కను వదిలి పెద్ద శబ్దం చేస్తుంది. ఆ తర్వాత ఆమె తన డెస్క్‌ను మరల తెరుస్తుంది. తలను అందులో పెడుతుంది, పెన్సిల్ తీస్తుంది. వెంటనే డెస్క్‌ను మూస్తుంది, 'ఎ'ను రాస్తుంది. ఒక వేళ తప్పుగా రాస్తే లేదా తప్పు చేస్తే ఆమె తిరిగి డెస్క్ తెరుస్తుంది. దాని నుండి రబ్బరును తీస్తుంది, డెస్క్‌ను మూస్తుంది, అక్షరాన్ని తుడుస్తుంది. డెస్క్ తెరుస్తుంది, మూస్తుంది, రబ్బరును అందులో వేసి వేగంగా మూస్తుంది. ఎప్పుడైతే 'ఎ' ను దాని పైన రాసిన, ఆమె ప్రతి ఒక్క వస్తువును తిరిగి డెస్క్‌లో ఒకదాని తర్వాత ఒకటి వేస్తుంది. ఆమె పెన్సిల్‌ను డెస్క్‌లో పెడుతుంది, వెంటనే మూస్తుంది, నోట్ బుక్‌ను పెట్టడానికి మరల తెరుస్తుంది. తర్వాతి అక్షరాన్ని రాయడానికి అన్నింటిని తీస్తుంది. మొదట నోట్‌బుక్, పెన్సిల్ ఆ తర్వాత రబ్బర్, ప్రతి ఒక్కదానికి తెరుస్తూ, మూస్తూ ఉంటుంది. ఇది నా తల తిరిగేటట్లు చేసింది. నేను ఏమి మందలించలేకపోయాను ఎందుకంటే ప్రతి ఒక్క దానికి ఏదోఒక కారణం చెబుతూ తెరుస్తూ, మూస్తూ ఉంటుంది."

ఉపాధ్యాయిని పొడవైన కనురెప్పలు కొట్టుకోవడం పూర్వానుభవదృశ్యాలు ఆమె మనసులో ప్రత్యక్షమైనట్లు ఉంది.

టోటోచాన్ ఎందుకు తరచుగా డెస్క్‌ను తెరవడం, మూయడం చేసిందో తల్లికి వెంటనే ఒక ఆలోచన ఉదయించింది. టోటోచాన్ మొదటి రోజు బడి నుండి ఇంటికి రాగానే ఎలా అత్యంతానందాన్ని పొందిందో తల్లి గుర్తుకు తెచ్చుకొంది. బడి చాలా బాగుందని, ఇంటిలోని డెస్క్ డ్రాయర్ లాగాల్సి ఉంటుంది. కాని బడిలోని డెస్క్ మూతను పైకి లేపవచ్చు. ఇది ఒక పెట్టె మాదిరిగా ఉంది. దీనిలో అన్ని రకాల వస్తువులను పెట్టుకోవచ్చు. ఇది చాలా బాగుంది.

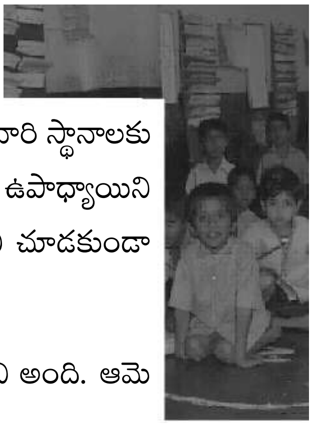
కొత్త డెస్క్ యొక్క మూతను తెరవడం, మూయడంలోని ఆమె సంతోషాన్ని తల్లి గ్రహించింది. అది కొంటెపనిగా తల్లి ఆలోచించలేదు. 'ఈ కొత్తదనం పోగానే బహుశా టోటోచాన్ ఈ విధంగా చేయడం మానుతుంది' అనుకుంది. "అమ్మాయితో మాట్లాడతానని" ఉపాధ్యాయినితో అన్ని విషయాలు చెప్పింది.

"నేను అవన్నీ పట్టించుకోను" అని, ఉపాధ్యాయిని తీవ్ర స్వరంతో అన్నది. అలాగే అంటూ ఉంటే తల్లి కొంత అసౌకర్యానికి గురి అయ్యింది. డెస్క్‌తో శబ్దం చేయని సమయంలో నిలబడే ఉంటుంది. "ఎక్కడ నిలబడి ఉంటుంది?" అని తల్లి ఆశ్చర్యంతో అడిగింది. "కిటికి దగ్గర" అని ఉపాధ్యాయిని బదులిచ్చింది. "ఎందుకు కిటికి దగ్గర నిలబడుతుంది?" అని తల్లి అడిగింది. "వీధి గాయకులను రమ్మని గట్టిగా పిలుస్తుంది."

ఉపాధ్యాయిని సంక్షిప్త కథ ఏమిటంటే అమ్మాయి ఒక గంట ఏకరీతిన డెస్క్‌పైన పెద్ద శబ్దం చేస్తుంది. తర్వాత టోటోచాన్ డెస్క్‌ను వదిలి కిటికి దగ్గర నిలబడి బయటకు చూస్తుంది. ఉపాధ్యాయిని ఆలోచిస్తూ ఉన్నంత సమయంలోనే చప్పుడు కాకుండా వెళ్ళి కిటికి వద్ద నిలుచొని చూడడానికి ఇబ్బందిగా ఉన్న, అటు నుండి వెళ్ళుచున్న ప్రకాశవంతమైన దుస్తులను ధరించిన వీధి గాయకుల బృందాన్ని వెంటనే పిలుస్తుంది. కింద ఉన్న తరగతి గది నుండి పిల్లలు వీధిలోకి చూస్తూ ఉంటే టోటోచాన్ చాలా సంతోషిస్తుంది. ఉపాధ్యాయిని మాత్రం ఇబ్బందిపడుతూ ఉంటుంది. తరగతి గది వీధికి దగ్గరగా ఉంటుంది. తరగతి గదిలో ఉన్నవారు వీధి గుండా పోయే వారితో సులభంగా మాట్లాడవచ్చు. టోటోచాన్ పిలవగానే వీధి గాయకులు నేరుగా కిటికి దగ్గరకు వస్తారు. అప్పుడు టోటోచాన్ మొత్తం తరగతిలోని పిల్లలకు "ఇక్కడ వారు ఉన్నారు" అనగానే తరగతిలోని పిల్లలు కిటికి దగ్గర గుమిగూడి గాయకులను పిలుస్తుంటారు.

4&5వ రోజు

వీధి గాయకులతో టోటోచాన్ ఏదో ఒకటి పాడమని అనగానే అంతవరకు నిశ్శబ్దంగానున్న పాఠశాల వివిధ వాయిద్యాలతో ప్రదర్శిస్తూ అల్లరి చేస్తూ ఉన్న పిల్లలను ఉపాధ్యాయిని ఏమి చేయలేక అసహనంతో ఉండి, ఓపికతో వారి అల్లరి మానేంతవరకు వేచి చూసింది.



చివరకు వారి పాఠాలు పూర్తవగానే, వారు అక్కడి నుండి వెళ్ళగానే విద్యార్థులందరూ తిరిగి వారి స్థానాలకు చేరుకొంటారు. ఒక్క టోటోచాన్ మాత్రమే అక్కడే ఉంటుంది. "ఎందుకు ఇంకా ఇక్కడనే ఉన్నావ"ని ఉపాధ్యాయిని అడగగా, "ఇంకొక బృందం వస్తుంద"ని టోటోచాన్ కోపంతో అంటుంది. ఇక్కడికి వచ్చిన వారిని చూడకుండా ఉంటే ఏమైనా అవమానమా అని అడిగితే టోటోచాన్ పట్టించుకోదు.

ఉపాధ్యాయిని ఉద్వేగంతో "చూడు ఎంత ఆటంకం ఇదంతా, నీకు అనిపించుట లేదా" అని అంది. ఆమె గట్టిగా అరుస్తున్నప్పటికి కూడా తల్లి ఆమె పట్ల సానుభూతిని చూపిస్తూ ఉంది.

4&5వ
రోజు

"నేను ఏమి చేయాలో చెప్పండి" అని తల్లి కృంగిన మనసుతో అడిగింది.

"ఇంకా ఏమి చెప్పాలి!" ఆశ్చర్యంతో ఉపాధ్యాయిని అంది. "ఆమె చేసినవన్నీ లెక్కించి చెప్పగలను, అయినా నేను ఆమెను బడి నుండి తీసుకుపొమ్మని చెప్పడం లేదు".

ఉపాధ్యాయిని తనంతతాను నిశ్చలంగా ఉండిపోయి సూటిగా తల్లివైపు చూసింది. నిన్న కూడా టోటోచాన్ ఎప్పటిలాగే కిటికి దగ్గర నిలుచొని ఉంది. నేను పాఠాన్ని చెపుతూ ఉంటే ఆమె వీధి గాయకుల కోసం వేచి ఉంది. ఇంతలో "నీవు ఏమి చేస్తున్నావు" అని ఎవరినో పలకరించింది. నేను ఉన్న దగ్గర నుండి టోటోచాన్ ఎవరితో మాట్లాడుతుందో చూడలేకపోయాను. ఏమి జరుగుతుందని ఆశ్చర్యపోవడం నా వంతు అయ్యింది. తర్వాత నీవు ఏమిచేస్తూ ఉన్నావని మళ్ళీ అడిగింది. ఆమె రోడ్డు వెంబడి పోయేవారితో మాట్లాడడంలేదు. ఎక్కడో పైన ఉన్నవారితో మాట్లాడుతుంది. ఆమె అత్యుత్సాహానికి నేను ఏమీ చేయలేను. బయటి వారి స్పందనను వినాలని అనుకున్నాను కాని అక్కడ ఎవరూలేరు. దానికి బదులు మీ కూతురు "నీవు ఏమిచేస్తున్నావు" అని పిలుస్తూనే ఉంది, తరచుగా దాని వలన నేను సరిగ్గా బోధించలేకపోతున్నాను. నేను మీ కూతురు ఎవరితో మాట్లాతుందో తెలుసుకొనుటకు కిటికీ వద్దకు వెళ్ళాను. నా తలను కిటికి నుండి బయట ఉంచి చూడగా రెండు పక్షులు తరగతి గది పైకప్పు కింది భాగంలో ఒక గూడును అల్లుతున్నాయి. ఆమె ఆ పక్షులతో మాట్లాడుతూ ఉంది. పిల్లలు పక్షులతో మాట్లాడడం అర్థరహితమని నేను అనుకోను. కాని బోధన సమయంలో అనవసరంగా పక్షులను ఏమి చేస్తున్నారని అడగడమే మనం ఆలోచించాల్సిన విషయం.

తల్లి దీనికంతటికి క్షమాపణ చెప్పాలని అనుకునేలోపే ఉపాధ్యాయిని చెప్పడం ప్రారంభించింది. "ఇది ఒక చిత్రాలు గీయుటకు సంబంధించిన సంఘటన. పిల్లలందరిని జపాన్ జెండాను గీయమని అడిగాను. అందరూ జెండా సరిగ్గా గీశారు. మీ కూతురు నౌకాదళ జెండాను గీయుటను ప్రారంభించింది. మీకు తెలుసు అది కిరణాలతో కూడినది. అది తప్పుకాదని నాకు తెలుసు. ఆమె వెంటనే దాని చుట్టూ కత్తిరించిన వెంట్రుకలవలె గీయడం ప్రారంభించింది. యువ సమూహ బ్యానర్ పైన గల చిత్రాలవలె ఉంటాయి. ఆమె బహుశ ఎక్కడో చూసి ఉంటుంది. ఆమె ఏమి చేస్తుందో తెలుసుకొనే లోపలే ఆమె పసుపు రంగు గీతలను కుడి వైపు కాగితపు అంచు నుండి ఆమె డెస్క్‌పైకి గీసింది. చూడండి ఆమె జెండా గీయుటకు చాలా కాగితాలను వాడింది. ఆ గీతలకు గది మొత్తం కూడా సరిపోదు. ఆమె తన పసుపు రంగు క్రేయాన్‌తో ఆ జెండా చుట్టూ వందల కొద్ది గీతలను

కాగితం బయటి వరకు గీస్తూ వెళ్ళింది. ఆ తర్వాత కాగితాన్ని పైకి తీయగానే భయంకరమైన పసుపు రంగు గీతలు డెస్క్ పై కనబడినవి. అదృష్టవశాత్తు, ఆ గీతలన్నీ మూడువైపులకే ఉన్నాయి.”

“మూడు వైపుల గీయడంలో అర్థమేమిటని” వెంటనే కంగారుతో తల్లి అడిగింది. ఆమె బాగా అలసి పోయినట్లు కనబడింది. దాన్ని చూసి ఉపాధ్యాయిని దయతో వివరించే ప్రయత్నం చేసింది. “ఆమె జెండా కట్టెను ఎడమవైపు గీసింది. కావున గీతలు మూడువైపుల గీయడమే సరియైనది” అని అంది. నేను మూడువైపులనే చూసానని తల్లి కొంత ఉపశమనాన్ని పొందింది. ఆపైన ఉపాధ్యాయిని మెల్లగా ప్రతి పదాన్ని నొక్కి చెప్పే ప్రయత్నం చేస్తూ చాలా భాగం జెండా కట్టే కాగితం నిండా పూర్తిగా గీయబడి, డెస్క్పైన కూడా గీయడం జరిగిందని చెప్పింది. ఆ తర్వాత ఉపాధ్యాయిని లేచి కటువుగా అంది, ‘నేను ఒక్క దాన్ని ఇబ్బంది పడలేదు, ప్రక్క తరగతిలో ఉన్న ఉపాధ్యాయిని కూడా ఇబ్బందికి గురి అయ్యింది.’ దీని గురించి తల్లి ఏదో ఒక పరిష్కారం చేయాలనుకుంది. ఇది ఇతర విద్యార్థులకు అంత మంచిది కాదనుకుంది. ఏ బడి అయితే తన కూతురును అర్థం చేసుకొని బోధించి మిగతా వారితో కలుపుకు పోగలుగుతుందో అలాంటి బడి కావాలనుకుంది. అట్టి బడిని దారిలో వెతుక్కుంటూ వెళ్ళగా కనుక్కోవడం జరిగింది.

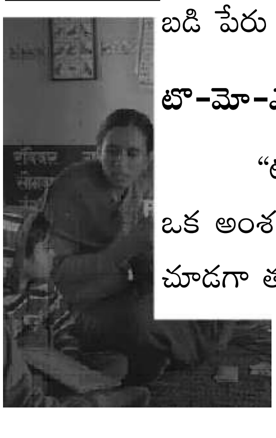
బడి నుండి బహిష్కరింపబడినది టోటోచాన్‌కు తల్లి చెప్పలేదు. టోటోచాన్ తను ఏమి తప్పు చేసిందో అర్థం చేసుకోలేదని, తల్లి తెలుసుకొంది. ఆమెకు ఏ విధమైన సంక్లిష్టమైన స్థితి తలెత్తకూడదని, ఆమె పెరిగి పెద్దగా అయ్యేవరకు చెప్పకూడదనుకుంది. “నేను ఒక మంచి బడి గురించి విన్నాను, వెళ్ళుటకు నీకు ఇష్టమేనా?” అని దాని గురించి అంతా చెప్పింది. దాని గురించి ఆలోచించి “మంచిది” అని టోటోచాన్ చెప్పింది. కాని, ఆ బడి ఏమిటి అని తల్లి ఆలోచించింది. ‘ఆమె బహిష్కరింపబడిందని గ్రహించగలుగుతుందా?’

కొంత సమయం తర్వాత టోటోచాన్ సంతోషంతో అడుగుతూ, ‘వీధి గాయకులు ఆ కొత్త బడికి వస్తారా!’ అంది.

కొత్త బడి: కొత్త బడి గేట్‌ను చూడగానే టోటోచాన్ ఆగిపోయింది. వెళ్ళాలనుకుంటున్న కొత్త బడి గేట్ కాంక్రీట్ స్తంభాలను కలిగి ఆ బడి పేరు పెద్ద అక్షరాలచే రాయబడి ఉంది. ఆ బడి యొక్క గేట్ రెండు రెక్కలను కల్గి వాటిపైన ఆకులను కల్గియున్న చిన్న కొమ్మలు కలవు.

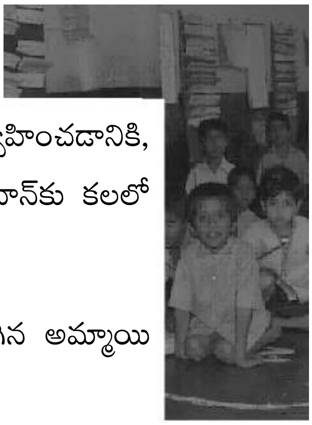
4&5వ రోజు

“ఈ గేట్ పెరుగుతూ ఉంది!” అని టొట్టొచాన్ అన్నది. “ఇది టెలిఫోన్ స్థంభం కంటే బహు పొడవుగా పెరుగుతుందనుకుంటా.” రెండు గేట్ రెక్కలు నిజంగా చెట్ల వలె ఉన్నాయి. దానికి దగ్గరగా వెళ్ళి ఒక ప్రక్క నుండి బడి పేరు చదివే ప్రయత్నం చేయగా అవి గాలికి అటుఇటు కదులుతున్నట్లు కనబడినవి.



టొ-మో-ఎ-గా-కు-ఇన్ :

“టొమోన’ అర్థం ఏమిటి?” అని తల్లిని, టోటోచాన్ అడగాలనుకునే లోపల ఆమె దృష్టి, ఆమె కలలుకంటున్న ఒక అంశంపై కేంద్రీకరింపబడి ఆమెను ఆలోచింపజేసింది. ఆమె వంగి అతికష్టంగా తోటలోగల పొదనుండి చూడగా తనను తాను నమ్మలేని విధంగా అక్కడి దృశ్యం కంటికి కనిపించింది.



"అమ్మా, బడి ఆవరణలో ఉన్నటువంటిది నిజంగా రైలా!" బడిలో తరగతిగదులను నిర్వహించడానికి, బడి వదిలి వేయబడిన రైలు డబ్బాలను ఉపయోగించుకుంటుంది. అది రైలులో బడి. టోటోచాన్‌కు కలలో చూసినట్లుగా ఉంది.

రైలు డబ్బాపై కిటికి ఉదయం సూర్యరశ్మికి ప్రకాశిస్తూ ఉంది. గులాబి చెక్కిళ్ళు కలిగిన అమ్మాయి ప్రకాశిస్తూ ఉన్న కళ్ళతో పొద నుండి చూస్తూనే ఉన్నాయి.

ఈ బడి నాకు ఇష్టం:

కొంత సమయం తర్వాత టోటోచాన్ సంతోషంతో, అత్యుత్సాహంతో పెద్ద శబ్దం చేస్తూ "రైలు బడి" వైపు పరుగెత్తుతూ తల్లిని రమ్మని పిలుస్తూ, త్వరగా వెళ్ళి నిలుచున్న రైలును ఎక్కుదామంది.

ఆశ్చర్యానికి గురియైన తల్లి, ఆమె వెంబడి పరుగెత్తడం ప్రారంభించింది. తల్లి ఒకప్పుడు బాస్కెట్ బాల్ జట్టు సభ్యురాలు, కావున టోటోచాన్ కంటే వేగంగా పరుగెత్తి ఆమె రైలు బండి తలుపు దగ్గరికి చేరే కంటే ముందు ఆమె దుస్తులను పట్టుకొంది. ఆమె దుస్తులను అదేవిధంగా వెనక నుండి పట్టుకొని, "నీవు అందులోకి వెళ్ళలేవు" అని అన్నది. "ఆ డబ్బాలు తరగతి గదులు, నీవు ఇంకా ఈ బడిలో చేరలేదు. నీవు ఈ రైలు బండిలో ఎక్కాలంటే, నీవు ప్రధానోపాధ్యాయునితో నమ్రతతో ...... ప్రవర్తించాలి. మనం ఇప్పుడు అతనిని కలవడానికి వెళుతున్నాము. ఒక వేళ అన్ని సవ్యంగా జరిగితే, నీవు ఈ బడికి వెళ్ళగులుగుతావు. అర్థమైందా!" అని తల్లి అన్నది. టోటోచాన్ నేరుగా "రైలుబడి" లోకి వెళ్ళనందున బాధపడింది, ఆమె తల్లి చెప్పినట్లు మంచిగా ప్రవర్తించాలని నిర్ణయించుకొంది. "సరే" అని "ఈ బడి నాకు బాగా నచ్చింది" అని అన్నది.

తల్లి, "నీవు బడిని ఇష్టపడడం అనేది పెద్ద విషయం కాదు, నిన్ను ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఇష్టపడడం ప్రధానం" అని ఆమెకు చెప్పింది. తల్లి టొట్టోచాన్ చేయి పట్టుకొని, ప్రధానోపాధ్యాయుని కార్యాలయం వైపుకు నడవడం ప్రారంభించింది.

అన్ని రైలు డబ్బాలు (కార్స్) నిశ్శబ్దంగా ఉన్నాయి. ఎందుకంటే మొదటి పీరియడ్ జరుగుతుంది. గోడలకు బదులుగా, బడి ఆవరణలు చెట్లచే, ఎర్రని, పసుపు రంగు కల పూలపొన్నులచే చుట్టబడి ఉంది.

ప్రధానోపాధ్యాయుని కార్యాలయం "రైలు బండి"లో లేదు. ఇది కుడి చేయివైపు గేట్‌కు ఎదురుగా ఉన్న ఏడు బండల సోపానాలుగా గల అర్ధవృత్తాకార స్థలంలో ఒక అంతస్తు భవనంలో ఉంది. టోటోచాన్, తల్లి చేయి పట్టుకొని పందెంలో పరుగెత్తే మాదిరిగా మెట్లను ఎక్కుతూ అటుఇటూ చుట్టూ తిరుగుతూ వెళుతుంది.

విషయం ఏమిటో చెప్పు అని తల్లి అడిగింది. భయపడుతూ టోటోచాన్ బడి విషయంలో తన మనసు మార్చుకున్నానని చెప్పింది.

టోటోచాన్, పై మెట్టుపై నిలబడి తల్లితో చెవిలో మెల్లగా, “వెళుతూ ఉన్న వ్యక్తి చూడడానికి స్టేషన్ మాస్టర్‌లా ఉన్నాడు” అని అంది. తల్లి చాలా సహనాన్ని అదేవిధంగా సంతోషాన్ని కలిగి ఉన్నది. ఆమె ముఖాన్ని టోటోచాన్ దగ్గరగా ఉంచి గుసగుసలతో “ఎందుకు అలా ఉన్నాడు” అంది. టోటోచాన్ తిరిగి గుసగుసలతో, “నీవు ప్రధానోపాధ్యాయుడని చెప్పావు. కాని అయన దగ్గర ఇన్ని రైళ్ళు ఉన్నాయి. కావున ఈయన స్టేషన్ మాస్టర్ అయ్యి ఉంటాడు” అంది.

పాత రైలు డబ్బాలను ఉపయోగించి బడిని నడుపుట ఒక అసాధారణమైన విషయమని తల్లి అంగీకరించింది. దీని గురించి వివరించుటకు సమయంలేక. “నీవే ఎందుకు అడగవు అతన్ని” అన్నది. “ఏదైతేనేమి, మీ నాన్న గురించి ఏమిటి? అతను వయోలిన్ వాయిస్తాడు మరియు ఎన్నో రకాల వయోలిన్‌లు ఉన్నాయి, కాని మన ఇల్లు వయోలిన్‌ల దుకాణం కాదు కదా!” అని అంది.

“అవును” అని టోటోచాన్, తల్లి మాటను అంగీకరించి, తల్లి చేయి పట్టుకొని నిలుచుంది.

ప్రధానోపాధ్యాయుడు :

టోటోచాన్, ఆమె తల్లి బడి కార్యాలయంలోకి అడుగిడగానే కార్యాలయంలో ఉన్న మనిషి కుర్చీ నుండి లేచి నిలబడ్డాడు. అతని తల వెంట్రుకలు పలుచగా ఉన్నాయి. కొన్ని పళ్ళు ఊడియున్నవి, కాని అతని ముఖం ఆరోగ్యవంతంగా కళకళలాడుతూ ఉంది. అతడు పొడవైన వాడు కానప్పటికీ ధృడమైన భుజాలను, ముంజేతిని కల్గియుండి, శుభ్రమైన నల్లని మూడు ముక్కల దుస్తులు వేసుకొని ఉన్నాడు.

వేగంగా తలవంచి, టోటోచాన్ అతనిని గట్టిగా అడిగింది “ మీరు స్కూల్ మాస్టరా! స్టేషన్ మాస్టరా?”

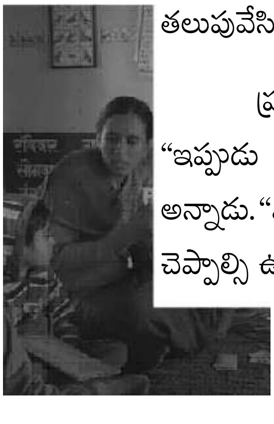
తల్లి తేరుకునే లోపలె, అతను నవ్వి “నేను ఈ పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుణ్ణి” అని బదులిచ్చాడు.

టోటోచాన్ చాలా సంతోషించింది, “హో, నాకు చాలా సంతోషం” అని ఆమె అన్నది. “ఒకటి అడగాలని అనుకుంటున్నాను. మీ పాఠశాలకు రావచ్చా?”

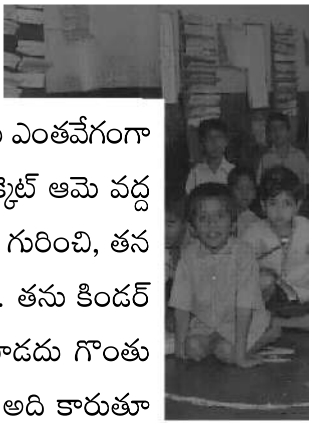
ప్రధానోపాధ్యాయులు ఆమెకు కుర్చీనిచ్చి కూర్చోమని, తల్లి వైపు మరలి “నీవు ఇక ఇంటికి పోవచ్చు. నేను టోటోచాన్‌తో మాట్లాడాలనుకుంటున్నాను” అని అన్నాడు.

4&5వ రోజు

టోటోచాన్ కొద్దిసేపు అసౌకర్యానికి గురి అయ్యింది. కొంత వరకు ఇతనితో కలిసి ఉండవచ్చునని భావించింది. “మంచిది. నేను ఈమెను మీతో వదిలి వెళతాను” అని ధైర్యంగా అంటూ బయటికి వెళుతూ తలుపువేసింది.



ప్రధానోపాధ్యాయులు కుర్చీ నుండి లేచి టోటోచాన్ వైపు ముఖం చూసి ఇద్దరు కలిసి కింద కూర్చుని “ఇప్పుడు చెప్పు నీ గురించి” అని అన్నాడు. “నీవు ఏమి చెప్పాలనుకుంటున్నావో అన్నీ నాకు చెప్పు” అని అన్నాడు.“ఏదైనా నాకు ఇష్టమే” అని అన్నాడు. కాని టోటోచాన్, అతను ఏవైనా ప్రశ్నలు అడిగితే తను జవాబు చెప్పాల్సి ఉంటుందని అనుకుంది. అతను ఏదైనా చెప్పమని అనగానే ఆమె చాలా సంతోషానికి గురియై చెప్పడానికి



4&5వ రోజు

సిద్ధమైంది. సంభాషణ అడ్డదిడ్డంగా సాగింది. కాని అందులో వాస్తవాలున్నాయి. ఆమె వారు వచ్చిన రైలు ఎంతవేగంగా వచ్చిందో ప్రధానోపాధ్యాయునితో చెప్పింది. టిక్కెట్ కలెక్టర్‌తో ఎలా మాట్లాడిందో, అతను తన టిక్కెట్ ఆమె వద్ద ఉండకూడదని ఎలా తీసుకున్నాడో, వేరే బడిలో ఆమె ట్యూషన్ టీచర్ ఎంత అందంగా ఉందో దాని గురించి, తన గోధుమ రంగు కుక్క 'రాఖీ' గురించి, చెపుతూ అది చేసే వివిధ రకాల ట్రిక్స్ గురించి వివరించినది. తను కిండర్ గార్డెన్‌లో ఉన్నప్పుడు కత్తెరను పొట్టలో పెట్టుకొని చేసే శబ్ధంను టీచర్ విని 'ఆ విధంగా చేయకూడదు గొంతు కోసుక పోతుంద'ని చెప్పినా, తను అదే విధంగా చేస్తూ ఉంటే ... తన ముక్కు ఎలా కారుతుందో, అది కారుతూ ఉంటే తల్లి ఎలా మందలించేదో, తన తండ్రి ఎంత మంచివాడో... తను ఏవిధంగా దుమికెదో చెబుతూ వెళ్లింది. ప్రధానోపాధ్యాయులు నవ్వుతూ, తల ఊపుతూ, 'చెప్పు....... తర్వాత ఏమి జరిగిందో' అంటూ ఉంటే టోటోచాన్ సంతోషపడేది. ఆమె మాట్లాడుతూ ఉండేది. చివరకు మాట్లాడటం ఆపి, నోరు మూసుకొని ఏదో ఆలోచిస్తూ అతి కష్టం మీద కూర్చుంది.

"ఇంకేదైనా చెప్పేది లేదా!" అని ప్రధానోపాధ్యాయులు అడిగాడు.

"ఏమిటి, చెప్పడానికి సిగ్గు పడుతున్నాను. ఎందుకు?" అని ఆలోచించింది. ఇది ఒక మంచి అవకాశం. మాట్లాడటానికి ఇంకా ఏమీ లేదా అని ఆశ్చర్యపోయింది. తన మెదడుకు పదును పెట్టింది. అంతలో ఆమెకు ఒక ఆలోచన వచ్చింది.

ఆమె తను ఆరోజు వేసుకున్న దుస్తుల గురించి చెప్పాలనుకుంది. చాలా దుస్తులను తన తల్లే కుట్టింది, కాని ఈ రోజు దుస్తులను దుకాణం నుండి కొని తెచ్చింది. ఆమె దుస్తులు మధ్యాహ్నం ఇంటికి వచ్చేవరకు చినిగేవని, కొన్ని బాగా చినిగేవి. ఆమె తల్లికి అవి ఎలా చినిగేవో తెలిసేవికావు. ఆమె ప్రతీ దుస్తులు ముక్కలుగా చినిగేవి. వేరే వారి తోటల్లోకి కంచె కింది నుండి ప్రాకి వెళ్ళే సందర్భంగా చినిగేవని ప్రధానోపాధ్యాయునితో వివరించేది. అదేవిధంగా వీలు లేని స్థలం నుండి దూరేటప్పుడు దుస్తులు చినిగేవని చెప్పింది. ఈ రోజు ఉదయం, తల్లి కుట్టిన దుస్తులన్నీ చినిగినవని, వేసుకోకుండా దుకాణం నుండి కొని తెచ్చిన వీటిని వేసుకోవడం జరిగినది. ఇది బాగా ఎర్రగా ఉంది, బూడిద రంగు గడులు కల్గియుండి భుజాలను, మెడ చుట్టూ కుట్టబడి ఉండి, ఇది బాగా ఉంది, కాని తల్లికి ఎర్రని పూలు దాని పైన అల్లబడి ఉండటం నచ్చలేదు. అమ్మకు దుస్తులు మెడ చుట్టూ ఉండడం నచ్చదు. అని చెప్పి టొట్టోచాన్ దానిని పైకి లైపి ప్రధానోపాధ్యాయునికి చూపిస్తూ ఉంది.

ఆ తర్వాత, ఆమె ఎంత ఆలోచించినా చెప్పడానికి ఏమి లేదని అనిపించింది. అది ఆమెకు కొంత బాధ కల్గించింది. కొద్దిసేపటికి ప్రధానోపాధ్యాయులు లేచి పొడవైన వెచ్చని చేతులతో ఆమె తల మీద నిమిరి "మంచిది ఇప్పుడు నీవు ఈ పాఠశాల విద్యార్థినివి" అన్నాడు.

అవే అతని మంచి మాటలు. టోటోచాన్ తన జీవితంలో మొట్ట మొదటిసారి తనకు ఇష్టమైన వ్యక్తిని కలిసానని భావించింది. ఇప్పటి వరకు ఏ ఒక్కరు కూడా ఇంత సమయం తను చెప్పింది వినలేదు. ఇంత కాలం ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఆవులించలేదు, ఇబ్బందిగా భావించలేదు, ఆమె ఏమి చెప్పిందో దానిని అంతా విన్నాడు.

టోటోచాన్‌కు సమయాన్ని లెక్కించడం ఇంకా తెలియదు. కాని సమయం చాలా అయ్యిందని అనిపించినది. ఇంతసేపు మాట్లాడానా? అని ..... ఆమెకు ఆశ్యర్యం వేసింది. ప్రధానోపాధ్యాయునికి చాలా కృతజ్ఞతలు అని అనుకొంది. చూడండి. టోటోచాన్ తల్లి ఉదయం 8 గంటలకు బడికి వచ్చారు. టోటోచాన్ ప్రధానోపాధ్యాయునితో మాట్లాడడం ఆపేసే వరకు, ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఆమెతో నీవు మా బడి విద్యార్థివి అని, తన జేబు గడియారం చూసి, ఆహా! భోజన సమయం అయ్యింది" అనే వరకు అంటే 4 గంటల పూర్తి సమయం టోటోచాన్ చెప్పిందంతా ఓపిగ్గా ప్రధానోపాధ్యాయుడు విన్నాడు.

అంతకు ముందెన్నడు, ఆమె మాటలు మొదలు పెట్టినప్పటి నుండి ఎవ్వరూ అంత సమయం వినలేదు. టోటోచాన్ చెప్పింది లేదు. దీనికి తోడు టోటోచాన్ తల్లి, ట్యూషన్ టీచర్ చాలా ఆశ్చర్యానికి గురిఅయినారు. ఒక 7 సంవత్సరాల అమ్మాయి ఏకధాటిగా 4 గంటలు ముచ్చటించడం చూసి.

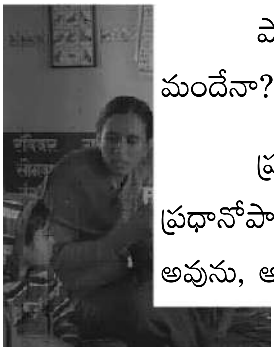
టోటోచాన్ బడి నుండి బహిష్కరింపబడింది. అప్పుడు ఆమెకు అంతగా తెలియదు, ప్రజలు ఏమి చేయాలో తెలుసుకోవడానికి వారి తెలివికి మించిన పనియైంది. మంచి చేయాలనే ఆలోచన సహజంగా ఉండడం, కొంత మతిమరుపు కలిగి ఉండడం ఆమెలో కొంత అమాయకత్వాన్ని సూచిస్తుంది. లోతుగా చూసినట్లైతే ఆమె మిగతా వారికన్నా భిన్నమైనది మరియు కొంత ప్రత్యేకత కల్గియున్నది. మొత్తం మీద ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఆమెకు భద్రతను, మంచి వాతావరణాన్ని మరియు సంతోషాన్ని కల్గించినాడు.ఆమె అతనితో ఎప్పుడూ ఉ ండాలనుకొంటుంది.

మొదటి రోజు టోటోచాన్, ప్రధానోపాధ్యాయులు సొసాకు కొబయాషి గురించి ఏవిధంగా భావించిందో అదృష్టంకొద్దీ ప్రధానోపాధ్యాయులు కూడా ఆమె గురించి అదేవిధంగా భావించాడు.

మధ్యాహ్న భోజన సమయం:

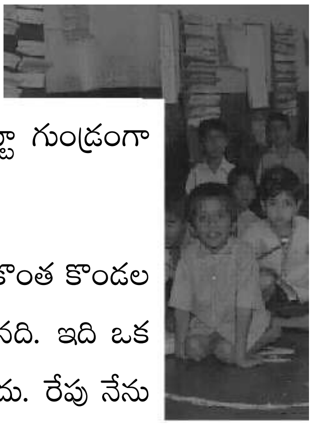
ప్రధానోపాధ్యాయులు, టోటోచాన్‌ను పిల్లలందరు ఎక్కడ భోజనం చేస్తున్నారో చూపించడానికి ఆక్కడికి తీసుకెళ్ళారు. రైలులో భోజనం చేయడానికి లేదని వివరించి, సమావేశ మందిరంలో చేసుకోవచ్చని తెల్పినాడు. టోటోచాన్ ముందు వచ్చినటువంటి రాతిమెట్ల పైనగలదే సమావేశమందిరం. వారు అక్కడికి చేరుకోగానే పిల్లలు గుండ్రంగా వేసి ఉంచిన డెస్క్‌లను, కుర్చీలను అటుఇటు కదుపుతూ ఉన్న చప్పుడు వినిపించినది. వారు ఒక మూలన నిలుచుండి చూస్తూ ఉన్నారు. అప్పుడు టోటోచాన్, ప్రధానోపాధ్యాయుల దుస్తులను లాగుతూ, "మిగతా పిల్లలు ఎక్కడ ఉన్నారు" అని అడిగింది. "మొత్తం వీరే" అని బదులిచ్చాడు. 'మొత్తం వీరేనా' అని నమ్మలేకపోయింది.

4&5వ రోజు



పాత బడిలో ఒక తరగతిలో గల పిల్లలంతమందే ఉన్నారు. అంటే మొత్తం బడిలోని పిల్లలందరు 50 మందేనా? అవును, అంతే అని ప్రధానోపాధ్యాయుడు అన్నాడు.

ప్రతి ఒక్కటి ముందటి బడి కంటే ప్రత్యేకంగా ఉంది అని అనుకొంది టోటోచాన్. ప్రతి ఒక్కరు వెళ్ళగానే, ప్రధానోపాధ్యాయుడు విద్యార్థులందరిని 'సముద్రం నుండి కొన్ని, కొండల నుండి కొన్ని తెచ్చారా' అని అడిగాడు. అవును, అని వారి వారి భోజన డబ్బాలు తెరుస్తూ ఒకేసారి ముక్తకంఠంతో అన్నారు.



4&5వ రోజు

"మీరేమి తెచ్చారో మేము చూడొచ్చా" అని ప్రధానోపాధ్యాయులు మెల్లగా డెస్క్‌ల చుట్టూ గుండ్రంగా తిరుగుతూ, పిల్లలు సంతోషంతో గొంతెత్తి అరుస్తూ ఉన్నప్పుడు ప్రతి డబ్బాలో చూస్తూ ఉన్నాడు.

"ఎంత సరదాగా ఉంది" అని టోటోచాన్ అనుకొంది. 'అతను కొంత' సముద్రం నుండి, కొంత కొండల నుండి అని అనగా అర్థమేమిటో తెలియక ఆశ్చర్యానికి గురి అయ్యాను. ఈ బడి చాలా భిన్నమైనది. ఇది ఒక తమాషాగా తలపిస్తుంది. మధ్యాహ్న భోజనం ఇంత హాయిగా ఉంటుందని నేనెప్పుడూ అనుకోలేదు. రేపు నేను కూడా ఏదో ఒక డెస్క్‌పై కూర్చుని తన భోజన డబ్బాను ప్రధానోపాధ్యాయునికి చూపించి కొంత సముద్రము నుండి కొంత కొండల నుండి తయారు చేయబడిందని చెప్పాల్సివస్తుందని టోటోచాన్ సంతోషంతో గంతులేయాలని అనుకొంది.

భోజన డబ్బాలను వెతుకుతూ ఉండగా ప్రధానోపాధ్యాయుని భుజాలు మధ్యాహ్న ఎండ వేడికి తడిసి ముద్దయ్యాయి.

టోటోచాన్ పాఠశాలకు వెళ్ళడం ప్రారంభించినది:

ప్రధానోపాధ్యాయులు ఇప్పుడు నీవు ఈ పాఠశాల విద్యార్థినివి అని చెప్పగానే, టోటోచాన్ రేపటి ఉదయం గురించి ఆత్రుతతో ఎదురుచూసింది. ఆ రోజు ఎలా గడుస్తుందోనని చూడలేదు. తల్లి ప్రతి ఉదయం టోటోచాన్ నిద్ర నుంచి లేపాలి అంటే చాలా ఇబ్బందిపడేది, కాని మరునాటి ఉదయం అందరికంటే ముందుగానే నిద్రలేచింది. శుభ్రంగా బట్టలు వేసుకొని, పాఠశాల బ్యాగ్ వీపు మీద తగిలించుకొని నిలుచుంది.

ఆ ఇంటి సభ్యుడైన రాఖీ, గొర్రెల కాపరి టోటోచాన్ అసాధారణ ప్రవర్తనను అనుమానంతో చూస్తూ ఉన్నాడు. ఆమె దగ్గరకు తదేకంగా వెళ్ళి నిలుచొని, ఏమో జరుగుతుందని మనసులో అనుకొంటున్నాడు.

తల్లికి చాలా పనులు ఉన్నాయి. ఆమె త్వరత్వరగా మధ్యాహ్న భోజనం తయారు చేసింది. ఈ మధ్యలో టోటోచాన్‌కు టిఫిన్ పెట్టింది, తల్లి ట్రైన్ పాస్, ప్లాస్టిక్ కవరులో పెట్టి, అది పొగొట్టుకోకుండా మెడకు వేసింది.

'మంచి అమ్మాయి అంటూ' తండ్రి ఆమె నెత్తిని నిమిరాడు.

'సహజంగా, టోటోచాన్ బూట్లు వేసుకొని ముందటి తలుపు తెరచి, తిరిగి చూసి నమ్రతతో వంగి అందరితో వెళ్ళివస్తానని చెప్పింది.

టోటోచాన్ వెళ్ళుతూ ఉంటే చూసి తల్లి కళ్ళలో నీళ్ళు తిరిగాయి. బడి నుండి వెలివేయబడిన ఈ చిన్న పాప నమ్రతతో, సంతోషంతో బడికి వెళ్ళడం నమ్మలేక పోతున్నాను. తల్లి ఈ సారి అంతా మంచి జరుగుతుందని మనసులో దేవుణ్ణి ప్రార్థించింది.

కొద్ది సమయం తర్వాత తల్లి టోటోచాన్ ట్రైన్ పాస్‌ను తీసి రాఖీ మెడకు వేయడం చూసి షాక్‌కు గురి అయ్యింది. పాపా అంటూ తల్లి ఏదో చెప్పబోయి ఏమీ చెప్పకూడదని నిర్ణయించుకొని, ఏమి జరుగుతుందో చూద్దాం అనుకుంది. టోటోచాన్ రాఖీ మెడలో పాస్ వేసిన తర్వాత, రాఖీ దగ్గరకొచ్చి మోకాళ్ళ మీద కూర్చుని ఈ పాస్ నీకు సరిపడదు అని చెప్పింది.

పాస్‌కు కట్టిన దారం చాలా పొడవుగా ఉంది. అది భూమిని రాస్తూ ఉంది.

“నీకు అర్థమైనదా! ఇది నా పాస్, నీది కాదు. నీవు ట్రైన్ ఎక్కడానికి వీలు లేదు. నేను ప్రధానోపాధ్యాయుణ్ణి మరియు స్టేషన్ మాస్టర్‌ను అనుమతించని అడిగి చూస్తాను.”

రాఖీ చెవులు నిక్కబొడుచుకొని శ్రద్ధతో మొదట విన్నది. పాస్‌ను ఇస్తూ ఒకటి రెండుసార్లు దానిని నాకి, శ్వాస తీసింది. తరగతి గది కలిగిన ట్రైన్ ఇంకా కదలలేదు. “ట్రైన్‌ను ఎక్కుటకు నీకు టికెట్ అవసరం లేదనుకుంటున్నాను. నీవు ఇంటి వద్ద నా కొరకు నిరీక్షిస్తూ ఉండు.”

రాఖీ ఎప్పుడూ మాట్లాడూతూ టోటోచాన్‌తో ముందు వెళ్ళి పాఠశాల గేట్ వరకు నడిచి తిరిగి వెనక్కు వచ్చేది. సహజంగా ఈ రోజు కూడా అదే విధంగా చేయాలనుకున్నాడు. టోటోచాన్, రాఖీ మెడ నుండి పాస్‌ను తీసుకొని జాగ్రత్తగా తన మెడలో వేసుకుంది. ఆమె మరొకసారి తల్లిని తండ్రిని పిలిచి. వెళ్ళొస్తానని చెప్పింది. తర్వాత వెనకకు చూడకుండా పెరుగెత్తింది తన బ్యాగ్ తన వీపుపైన వ్రేలాడుతూ ఉండగ. రాఖీ ఆమె ప్రక్కన సంతోషంతో తనను తాను చుట్టేసుకోవడం జరిగింది.

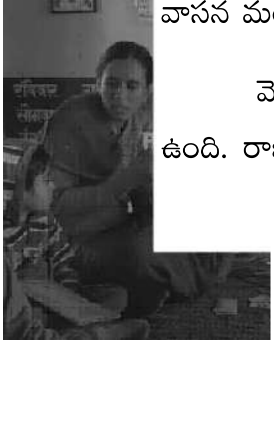
స్టేషన్‌కు పోయేదారి పాత పాఠశాల దారి మొత్తం మీద ఒకటి. కావున టోటోచాన్ తనకు తెలిసిన కుక్కలను, పిల్లులను అదేవిధంగా మొదటి పాఠశాల పిల్లలను దాటుకుంటూ వెళుతుంది.

తన పాస్‌ను అందరికి చూపిస్తూ అందిరిని ప్రభావితం చేస్తూ ఆశ్చర్యానికి గురి అయింది. కాని ఆమె ఆలస్యం కాకూడదని అనుకుంది ఆ రోజు ఎట్టి పరిస్థితులలో ఆలస్యం కాకూడదని వేగాన్ని పెంచింది. సాధారణంగా ఎడమవైపుకు వెళ్ళే టోటోచాన్ కుడివైపుకు వెళ్ళినపుడు అమాయకుడైన రాఖీ ఆగి చుట్టూ ఆతృతతో చూశాడు, అప్పటికీ టికెట్ గేట్ వద్ద ఉన్న టోటోచాన్ అర్థంకాక నిలబడి చూస్తూ ఉన్న రాఖీ వద్దకు తిరిగి వెళ్ళింది.

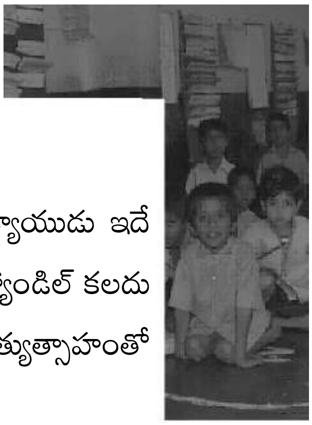
4&5వ రోజు

“నేను ఇదివరకటి బడికి ఇక ముందు పోవడం లేదు. నేను ప్రస్తుతం కొత్త బడికి వెళ్ళుచున్నాను.”

టోటోచాన్ తన ముఖాన్ని రాఖీ వైపు తిప్పింది. అతని చెవులు సహజంగా వాసనగా ఉంటాయి కాని ఆ వాసన మంచి వాసన.



వెళ్ళొస్తానని చెపుతూ అక్కడున్న వ్యక్తికి ఆమె పాస్ చూపిస్తూ వాలుగా ఉన్న స్టేషన్ మెట్లను ఎక్కుతూ ఉంది. రాఖీ టోటోచాన్ కనబడేంత వరకు నిరాశతో చూస్తూ ఉండిపోయింది.



4&5వ రోజు

రైలు బండిలో తరగతి గది:

టోటోచాన్ రైలుబండి తలుపు తెరచుకొని వచ్చేవరకు ఏ ఒక్కరు రాలేదు. ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఇదే ఆమె తరగతిగది అని చెప్పాడు. ఇది పాత రకం కారు, ఇంకా దాని తలుపుకు బయటి ప్రక్కకు హ్యాండిల్ కలదు రెండు చేతులతో హ్యాండిల్‌ను పట్టుకొని తలుపును కుడి ప్రక్కకు జరిపినది. ఆమె అందులో అత్యుత్సాహంతో తొంగి చూడగానె టోటోచాన్ యొక్క హృదయం వేగంగా కొట్టుకుంటుంది.

ఊహ:

ఇక్కడ చదువుకోవడం ఒక శాశ్వత ప్రయాణం చేయడంలా ఉంటుందనుకుంది. కిటికి తలుపులపైన బ్యాగులను ఉంచే స్థలాలు ఇంకా అట్లాగే ఉన్నాయి. నల్లబల్ల కారు ముందు భాగంలో ఉంది. ఇది అందులోని ప్రత్యేక భేదం. పొడవుకు అనుగుణంగా బడి డెస్క్‌లు సర్దుబాటు చేయబడినవి. కుర్చీలు అన్నీ ముందువైపుకు చూస్తూ ఉన్నట్లుగా వేయబడినవి. చేతి పట్టీలన్నీ పోయినవి. టోటోచాన్ లోనికి వెళ్ళి ఎవరిదో ఒకరి డెస్క్ వద్ద కూర్చుంది. చెక్క కుర్చీలు ముందటి బడిలో మాదిరిగా ఉన్నాయి కాని అవి చాలా సౌకర్యవంతంగా రోజంతా కూర్చునేటట్లు ఉన్నాయి. టోటోచాన్ చాలా సంతోషంగా ఉంది. బడి చాలా నచ్చింది. ఆమె బడికి ఏ విధమైన సెలవు పెట్టకుండా రోజు క్రమం తప్పక రావాలని నిర్ణయించుకుంది.

టోటోచాన్ కిటికి నుండి బయటికి చూసింది. ఆమెకు రైలు బండి కదలదని తెలుసు. కాని బడిలోని ఆట మైదానంలోని పుష్పాలు, చెట్లు గాలికి కదులుతున్నందున అది ప్రయాణిస్తున్నట్లు అనిపిస్తుంది.

చివరికి తాను చాలా సంతోషంగా ఉన్నానని అరిచింది. తర్వాత ఆమె ముఖాన్ని కిటికీకి ఆనించి, తను సంతోషంగా ఉండే సమయాలలో పాడే పాటను పాడింది.

'నేను చాలా సంతోషంగా ఉన్నాను.

చాలా సంతోషంతో ఉన్నాను నేను

ఎందుకు నేను సంతోషంగా ఉన్నాను!

ఎందుకనగా....

ఆ సమయంలో ఎవరో ఒకరు రైలు బండిలోకి ఎక్కారు. ఆమె ఒక బాలిక. ఆమె ఒక నోటుబుక్‌ను మరియు పెన్సిల్ బాక్స్‌ను తన స్కూల్ బ్యాగ్ నుండి తీసి ఆమె డెస్క్ పైన పెట్టింది. తర్వాత ఆమె బొటనవేలి కొనపై

నిలబడి బ్యాగ్‌ను ర్యాక్‌లో పెట్టింది. ఆమె కాళ్ళ జోళ్ళ బ్యాగును కూడా పైన పెట్టింది. టొట్టోచాన్ పాడడం వెంటనే ఆపేసింది. ఆ తర్వాత ఒక బాలుడు నిలబడ్డాడు. అతడు తలుపు దగ్గర నిలబడి అతని బ్యాగును ర్యాక్ పైకి బాస్కెట్ బాల్ ఆట ఆడే విధంగా విసిరినాడు. అది ఎగిరి కిందపడింది. బ్యాడ్ షాట్ అని అంటూ, తిరిగి అక్కడి నుండి ప్రయత్నించాడు. ఈసారి అది ర్యాక్ పైన ఉండి పోయింది. 'నైస్ షాట్' అని అతడు అరుస్తూ ఇంతలో మళ్ళీ 'నో బ్యాడ్ షాట్' అంటూ తన బ్యాగ్ తెరుస్తూ అందు నుండి నోట్‌బుక్ మరియు పెన్సిల్ బాక్స్ లాగుతున్నాడు. తన మొదటి ప్రయత్నంలోనే సఫలం కానందుకు ఒకింత నిరాశ చెందాడు.

అనుకోకుండా 9 మంది విద్యార్థులు కారులో ఉన్నారు. వారందరు ఒకే రైలుబండిలో కలసి ప్రయాణిస్తూ ఉంటారు.

టొమోయి పాఠాలు:

రైలురోడ్డు కారులో బడికి పోవడం అసాధారణంగా కనిపిస్తుంది, కూర్చునే విధానం కూడా అసాధారణంగా ఉంటుంది. మొదటి బడిలో ఒక్కొక్కరికి ఒక్కొక్క డెస్క్ కెటాయించేది కాని ఇక్కడ వారికి ఇష్టమొచ్చిన స్థలంలలో ఏ సమయంలోనైనా కూర్చోనుటకు అనుమతిస్తారు.

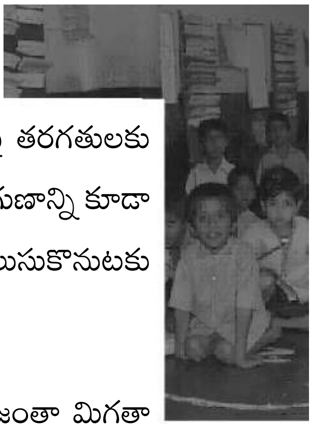
టోటోచాన్ చుట్టుప్రక్కల పరికించి, బాగా ఆలోచించి తన తరువాత వచ్చిన అమ్మాయి ప్రక్కన కూర్చోవాలని నిర్ణయించుకొంది. ఎందుకనగా ఆ అమ్మాయి పెద్ద చెవులు గల కుందేలు బొమ్మగల దుస్తులను ధరించినది.

ఈ పాఠశాల అసాధారణమైన విషయమేమిటంటే పాఠాలు వారంతటవారే నేర్చుకోవాలి.

సాధారణంగా బళ్ళలో పీరియడ్‌కు ఒక సబ్జక్టు చొప్పున బోధిస్తారు. ఉదాహరణకు మొదటి పీరియడ్ జపనీస్ ఈ విషయ బోధన కాగానే రెండవ పీరియడ్ గణితం బోధన చేయబడును. దీనికి భిన్నంగా ఈ బడిలో మొదటి పీరియడ్‌లో టీచర్ ఆ రోజు నేర్చుకోవలసిన విషయాలను సమస్యలను మరియు ప్రశ్నల రూపంలో ఒక జాబితా తయారు చేస్తారు. తర్వాత ఆమె చెపుతుంది ఇప్పుడు మీరు వీటిలోని ఏ అంశంతోనైనా ప్రారంభించవచ్చునని.

4&5వ రోజు

జపనీస్ లేదా గణితం లేదా ఏ విషయమైనా కావచ్చు వేటితో ప్రారంభిస్తున్నావని కాదు విషయం. ఒకరికి రచన ఇష్టమైతే ఏదో ఒకటి రాస్తూ ఉంటాడు. ఇంతలో భౌతికశాస్త్రం ఇష్టమైతే ఫ్లాస్క్‌ను ఆల్కహాల్ బర్నర్‌పై ఉంచి ఏదో ఒకటి మరగబెడుతూ ఉంటారు. అప్పుడప్పుడు చిన్న ప్రేలుడు ఏదో ఒక తరగతి గదిలో సంభవిస్తూ ఉంటుంది.



4&5వ రోజు

ఈ బోధన పద్ధతి ఉపాధ్యాయుని పరిశీలనను బలోపేతం చేసి పిల్లవాడు ఏ విధంగా పై తరగతులకు అభివృద్ధి కాగలుగుతున్నాడో వారి అభిరుచి, అదేవిధంగా వారి ఆలోచనా విధానం మరియు వారి గుణాన్ని కూడా తెలుసుకొనే అవకాశం కలదు. ఇది ఒక ఆదర్శవంతమైన విధానం. పిల్లలను ఉపాధ్యాయులు తెలుసుకొనుటకు అని మనం గమనించాలి.

విద్యార్థుల ఇష్టప్రకారమే విషయాన్ని ఎంచుకొని ప్రారంభిస్తారు. వాస్తవం ఏమిటంటే రోజంతా మిగతా ఇష్టంలేని విషయాలను ఏదో విధంగా చదువుకోవడానికి ప్రయత్నిస్తారు. కావున అభ్యసనం చాలా వరకు స్వతంత్రమైనది విద్యార్థులు ఉపాధ్యాయునితో ఎప్పుడు అవసరం అనుకుంటే అప్పుడు వెళ్ళి సంప్రదించవచ్చు. ఉపాధ్యాయుడు కూడా వారి దగ్గరికి అవసరమైనపుడు వచ్చి వారికి విషయాన్ని పూర్తిగా అర్థమయ్యే వరకు వివరించును. తర్వాత విద్యార్థులకు తర్వాతి అభ్యాసాలు ఒంటరిగా చేయుటకు ఇవ్వబడును. అభ్యసనానికి నిజమైన అర్థమంటే ఉపాధ్యాయుడు ఒకరికి వివరిస్తూ ఉన్నప్పటికిని, మాట్లడుతున్నప్పటికి ఏ ఒక్క విద్యార్థి కూడా విషయాలపై అవధానం లేకుండా కూర్చోదు.

మొదటి తరగతి విద్యార్థులు పూర్తి స్వతంత్ర అభ్యసనం చేయని స్థితిని కల్గియుందురు. అయిన్పటికి వారి కొరకు మరల విషయాన్ని ప్రారంభించుటకు అవకాశం ఇవ్వబడును.

కొందరు వర్ణమాల నుండి అక్షరాలను రాస్తున్నారు. కొందరు బొమ్మలు వేయుచున్నారు. కొందరు పుస్తకాలను చదువుతున్నారు. టోటోచాన్ ప్రక్కన కూర్చున్న అమ్మాయికి అన్ని వర్ణమాల అక్షరాలు ముందుగానే తెలుసు వాటిని తన నోటు బుక్కులో వ్రాసుకొంటూ ఉన్నది. ఇది అన్నీ టొట్టొచాన్‌కు తెలియనందున కొంత భయానికి గుర్రై ఏమి చేయాలో తెలియలేదు.

Now read A Moving Drama and respond to the questions about it in Activity 4.

A Moving Drama: A one-act play (D5 - S2 - 2.1b)

The characters: ?

- Ashok, a good and honourable secondary school principal. ?
- Zahir, his conscientious, loyal friend and deputy principal.

The two main characters are stuck in traffic on a Thursday night bus home at the end of a long day.

Ashok	You know I told you about the TESS-India leadership units? Well, I've been studying one. It's interesting, and the message is clear – I should be spending more time walking around the school and visiting the

classrooms. I recognise the value of this, but it's almost impossible with the size of my in-tray and the district officer breathing down my neck.

The bus jerks forward and then comes to a sudden halt, waking up his vice principal sitting next to him.

Zahir Haan? Sorry?

Ashok I was just saying I don't have time to visit the classrooms. Where can I find the time to walk around the school and help teachers! I'm an administrator. I already take my own tenth grade Mathematics class.

Zahir I know that! You're never late for the lesson, you are almost always smiling on your way to the classroom and you enjoy teaching your children almost as much as they enjoy being taught by you! Think about the impact you could have on the children if you were to spend time in the classes of other teachers.

Ashok Yes, but …

Forgetting protocol, Zahir interrupts Ashok.

Zahir But sir, don't you remember talking to me about your own principal, his relationship with the boys and how he was always dropping into your classroom?

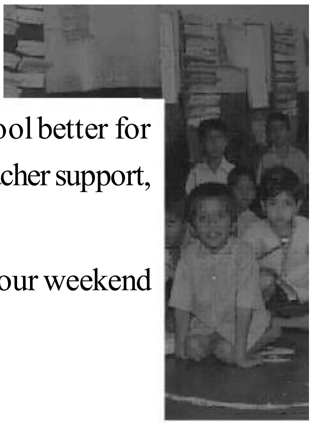
Ashok Times have changed. He didn't have half my paperwork!

Someone presses the bell for their stop and Ashok is saved from an increasingly uncomfortable conversation. They are quiet for a few minutes until they entered their colony.

Ashok I apologise, Zahir. I'm just tired and grumpy. Too many papers, too many reports!

He is unusually silent as they walk towards their colony. When they stop outside the entrance of his block, Ashok breaks the silence.

Ashok Actually, I have been thinking that I would love to spend more time in other teachers' classrooms. I know I didn't tell you, but when you were at the block training last week, I went out to find Mr Banerjee. I didn't see him in his classroom, even though the children were there. I eventually tracked him down reading the newspaper in the staff room and sent him back to his class. That got me thinking about what it is like for our students. So I spent the next hour going in and out of classrooms. While Rehnuma was obviously pleased to see me and welcomed me in to her classroom, most of the others wondered why I wasn't in my



office! I am sure if I do this regularly it will make the school better for the students. But how am I to manage it? Administration, teacher support, talking to students and visiting the classrooms!?

Zahir: Why don't we talk about that on Sunday? Let's just enjoy our weekend with our families. You know I will help you!

Activity 4: Coaching upwards

Coaching upwards is what the best Vice Principals do instinctively. There is a story of one Vice Principal who was happiest when the Principal introduced one of the Vice Principal's ideas as their own. Your task as a leader at whatever level is simply to work to enable students to be the best they can be.

1. Having read A Moving Drama, put yourself in the place of Zahir. Imagine it is Monday morning and you are about to meet up with Ashok, your Principal. Just how will you help him to find the time to visit his teachers' classrooms?
2. Where will the time come from?
3. Are there things that he does at the moment that he could do differently, or in less time?
4. Are there some things that he should not be doing at all?
5. How are you going to start the conversation? 6. Most important of all, how are you going to behave when you sit down with him?

Using your Learning Diary, prepare for the session by answering the above questions.

Discussion

Mentors and coaches don't have to be more senior, older or even more experienced. They are chosen for many reasons – for example:

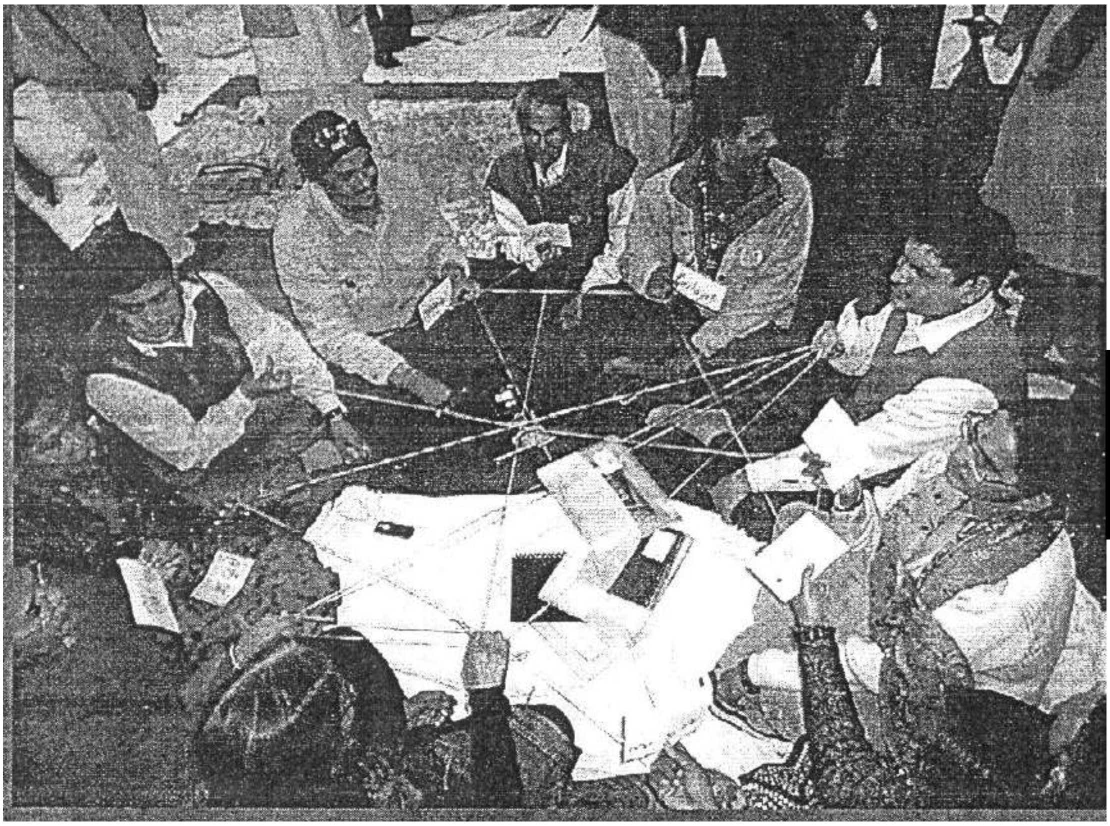
- because they are valued for who they are
- their reputation goes before them: someone else has recommended them because they have benefited from speaking with them
- they are a friend or close colleague.

In A Moving Drama, the coach is both a friend and a colleague. The fact that he is less senior than the person he is coaching is irrelevant. While his manner shows that the coachee is more senior, there is no question about the respect that both have for each other.

Zahir would not have to know the answers to questions 2, 3 and 4 himself. His role is to help Ashok think them through and come up with his own answers. He would need to make this clear at the start of the conversation by saying something like 'Have you thought more about the issue you raised with me on the bus on Friday evening?'

ప్రధానక్షేత్రం - 4

బృందాల నిర్మాణం మరియు నాయకత్వం



6 వ రోజు

6వ రోజు

6వ
రోజు

6వ రోజు సౌకర్యకర్త చెక్‌లిస్ట్

(ప్రధాన క్షేత్రం -4: బృందాల నిర్మాణం మరియు నాయకత్వం)

6వ రోజు : ఈ రోజుకు కావలసిన క్రింద పేర్కొన్న వనరులను సమకూర్చుకున్నారా?

1.	బృందం పై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన	(D6 - S1 - 1.1)	☐
2.	కేస్‌స్టడీస్ పై హ్యాండవుట్ (అచ్చుప్రతి)	(D6 - S3 - 3.1a)	☐
3.	సమూహ గతిశీలత –మాత్రికపై అచ్చుప్రతి	(D6 - S3 - 3.16)	☐
4.	"నేనైతే, మనమైతే" పేరుగల వనరు	(D6 - S4 - 4.1)	☐

ఈ క్రింది వనరులను అందుబాటులో ఉంచుకోండి.

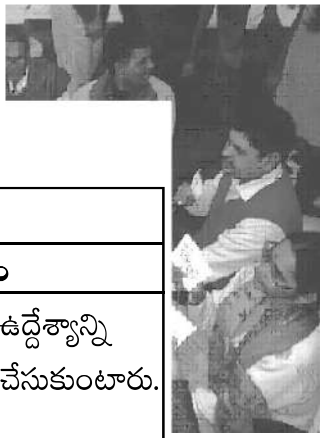
1.	చార్టులు	☐
2.	స్కెచ్ పెన్నులు	☐
3.	తెల్లకాగితాలు	☐
4.	ల్యాప్‌ట్యాప్ / కంప్యూటర్	☐
5.	ప్రొజెక్టర్	☐
6.	పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన యొక్క చేతిప్రతులు	☐
7.	స్పీకర్లు	☐

పరిచయం...

పాఠశాల అనేది సభ్యులతో కూడిన ఒక విభాగం. ఇందలి సభ్యులందరూ నిర్వచించిన లక్ష్యాల దిశగా కలిసి పనిచేస్తారు. ఇది సమర్థవంతంగా జరగడానికి బృంద నిర్మాణం మరియు బృంద నాయకత్వం అనేది పాఠశాల నాయకుని ప్రధాన పాత్రగా పరిగణింపబడుతుంది. బృందంగా పనిచేయడమన్నది పాఠశాల చక్కటి పనితీరుకు సహాయపడటం మాత్రమే కాకుండా సభ్యులు తమ ఆలోచనలను పరస్పరం పంచుకోవడం, సవాళ్ళను అధిగమించే నూతన మార్గాలను, పోకడలను తెలుసుకోవడం జరుగుతుంది. ప్రతి బృంద సభ్యుడి సామర్థ్యం, నైపుణ్యం పెంపొందించడానికి దోహదం చేస్తుంది. తద్వారా ఈ ప్రధాన క్షేత్రం బృంద నిర్మాణానికి, అట్టి బృందం ఫలవంతంగాను, సుస్థిరంగాను పనిచేయడానికి అవసరమైన విలువలు మరియు నైపుణ్యాల గురించి వివరిస్తుంది. అలాగే ఈ క్షేత్రం బృందం ఏర్పాటు విధానం, పరస్పర సహకారం, సమూహ గతిశీలత, సంఘర్షణల సందర్భంగా వ్యవహరించవలసిన తీరు, ప్రభావవంతమైన సమాచార మార్పిడి మొదలగు అంశాలను అర్థం చేసుకొనుటకు సహాయపడుతూనే బృంద సభ్యుల వృత్తిపరమైన నైపుణ్యాల వృద్ధికి కూడా అవకాశం కల్పిస్తుంది.

ఈ రోజు పర్యావలోకనం

సెషన్	పేరు	సమయం
1	బృందం-అవగాహన	75 నిమిషాలు
2	చర్చల కొరకై అవకాశాల కల్పన-సిబ్బంది సమావేశాలు.	120 నిమిషాలు
3.	సమూహ గతిశీలత, సంఘర్షణల సందర్భంగా వ్యవహరించవలసిన తీరు.	90 నిమిషాలు
4	బృంద నాయకుడిగా బృందాన్ని నిర్మించడం.	90 నిమిషాలు



సెషన్ - 1: బృందాలను అర్థం చేసుకోవడం

సెషన్ 1	9.30 నుండి 10.45 వరకు	
సెషన్	సమయం	ఆశించిన ఫలితం
బృందం–అవగాహన	40 ని.	బృందం అర్థం మరియు ఉద్దేశ్యాన్ని శిక్షణార్థులు అవగాహన చేసుకుంటారు.
బృందానికి ఒక చిహ్నం (లోగో) తయారుచేయుట.	35 ని.	

6వ రోజు

కృత్యం 1.1: బృందాలు-అవగాహన

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: పెద్ద సమూహంలో చర్చ మరియు చిన్న సమూహ కృత్యం

అనుసరణీయ సోపానాలు

1. ఒక బృందం విజయానికి మరియు అపజయానికి దోహదం చేసిన అంశాలకు సంబంధించి శిక్షణార్థుల అనుభవాల గురించి సహచరులతో కలిసి ఆలోచించమని (అనుభవాలు కేవలం పాఠశాలకు చెందినవే కాకుండా వారి నిజ జీవిత అనుభవాలు కూడా కావచ్చును) సౌకర్యకర్త ఈ సెషన్‌లో కోరాలి.
2. సౌకర్యకర్త కింది ప్రశ్నలను సంధిస్తూ వారి ప్రతిస్పందనలను సంక్షిప్తంగా నల్లబల్లపై రాయును. పెద్ద సమూహంలో మేధోమథనం తర్వాత బృంద విజయానికి దారితీసే ప్రధాన కారకాలు మరియు బృంద పనితీరును ఆటంకపరిచే కారకాలను నల్లబల్లపై క్రోడీకరించును.
3. సౌకర్యకర్త కింది అదనపు ప్రశ్నలకు శిక్షణార్థుల ప్రతిస్పందనలను బోర్డుపై నమోదు చేయును. సౌకర్యకర్త 'బృందం' అవగాహన కొరకు తయారుచేసిన పవర్‌పాయింట్‌ను ప్రదర్శించును.
   (D6 - S1 - 1.1: Day 6, Session 1, Activity 1.1 బృందంపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన)
4. బృందం అవగాహన కొరకు తయారుచేసిన పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన చేతి ప్రతులను (handouts) భాగస్వామ్యులకు పంపిణీ చేయాలి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- కార్యశాలలో మనకు చిన్న సమూహ కృత్యాలు చాలా ఉన్నాయి. సమూహంలో పని చేయడం, బృందంలో పనిచేయడం ఒకటే అని మీరు భావిస్తున్నారా? సమూహానికి, బృందానికి గల తేడా ఏమిటి?
- పాఠశాల నాయకుల వివిధ పాత్రలపై స్పందించేందుకు ప్రయత్నం చేయండి. పాఠశాల నాయకులుగా మనం ఏ పనులను వ్యక్తిగతంగా చేయగలం? ఏ పనులకు ఇతరుల సహాయం అవసరం?
- అందరూ కలిసి పనిచేయవలసిన అవసరమున్న అత్యవసర పరిస్థితులు మన పాఠశాలల్లో ఏర్పడునా? ఇలాంటి అత్యవసర పరిస్థితిని అధిగమించడానికి మనం బృందాలను ఎలా ఏర్పాటు చేస్తాం? దీనిపై పాఠశాల నాయకులుగా తమ అనుభవాలను కొంతమంది శిక్షణార్థులు వెల్లడించాలి.

- మీ ఉద్దేశ్యంలో కలిసి పనిచేయడంలోని లాభ నష్టాలేమిటి?
- ఒక బృందం బాగా పనిచేయడంలో భావ ప్రసరణ ప్రాముఖ్యత ఏమిటి? బృంద సభ్యులకు వివిధ పాత్రల పంపిణీ ఏ విధంగా చేస్తారు?
- బృందం యొక్క లక్షణాలను క్రోడీకరిద్దాం. బృందానికి లక్ష్యం ఉందా? లేదా ప్రయోజనం ఉందా? బృందానికి భాగస్వామ్య ఫలితం ఉంటుందా?
- బృంద నాయకునికి ఉండవలసిన లక్షణాలేవి?

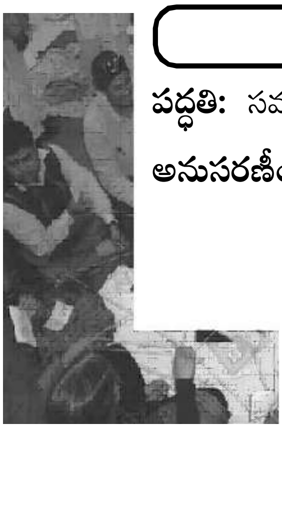
సౌకర్యకర్తకు సూచనలు:

- ఈ రోజు మొదటి సెషన్ నందు శిక్షణార్థులు బృందంలో లేదా సమూహాలలో పనిచేయునప్పుడు శిక్షణార్థులు పొందే అనుభవాలను సౌకర్యకర్త నేర్పుగా రాబడుతూ కూర్చవలసియున్నది. సమూహం మరియు బృందం మధ్య ఒక ముఖ్యమైన వ్యత్యాసమున్నది. సమూహం అనేది ఎలాంటి ముందస్తు ప్రణాళిక లేకుండా ఏర్పడి, దీర్ఘకాలిక లక్ష్యం లేకుండా, సభ్యులకు తగిన నిర్వచించిన పాత్రలు కూడా లేకుండా పనిచేయును. మరొకవైపు బృందమనేది నిర్దిష్టమైన లక్ష్యాలను, సభ్యుల బాధ్యతలకు సంబంధించి స్పష్టత, తగిన నిర్మాణం, నాయకత్వం కలిగి ఉంటుంది. బృందం సభ్యులకు వారికి కేటాయించిన పనికి వారు ఎలా బాధ్యులవుతారో సౌకర్యకర్త స్పష్టంగా వివరించాలి. ఏదైనా ప్రయోజనం సిద్ధించుటకు గాని, ఆశించిన ఫలితాల సాధనకు గాని, కలిసి పనిచేయవలసిన అవసరమున్న సందర్భంలో బృందం యొక్క ఆవశ్యకతను సౌకర్యకర్త వివరించుటకు ప్రయత్నించాలి. పాఠశాల పనితీరును సులభతరం చేయుటకు, ఊహించని సవాళ్ళను ఎదుర్కోవడానికి బృందాలు సహాయపడును. ఇవ్వబడిన స్లైడులను సౌకర్యకర్త ఈ చర్చకు ఉపయోగించాలి.

కీలక సందేశం

- సమిష్టి ప్రయోజనం మరియు ఆశించే ఫలితాలను దృష్టిలో ఉంచుకొని బృందం నిర్మించబడాలి.
- సమర్థవంతమైన పాఠశాల పనితీరు కోసం, పాఠశాల నాయకుని పనిని సిబ్బంది మధ్య పంపిణీ చేయుటకు బృందాలు సహాయపడతాయి.
- బృందాలు నిర్మించబడడానికి వ్యక్తి యొక్క సామర్థ్యాలు, నైపుణ్యాలు ఎంతైనా ఉపయోగపడును.

6వ రోజు

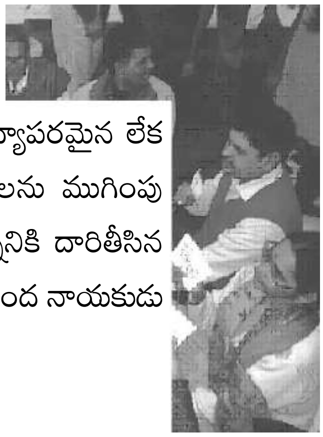


కృత్యం 1.2: బృందానికి ఒక చిహ్నాన్ని (లోగో) తయారుచేయడం

పద్ధతి: సమూహ కృత్యము మరియు ప్రదర్శన

అనుసరణీయ సోపానాలు

భాగస్వామ్యులు 5 – 6 సభ్యులుగా చిన్న సమూహాలుగా తమను తాము విభజించుకొని, తమ జట్టును సూచించడానికి ఒక చిహ్నాన్ని ఏర్పరచుకుంటారు. వారు ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్న జట్టుకు



ఆశయంతో ఒక చిహ్నాన్ని గీయుటకు భాగస్వాములందరు ఆలోచన చేయాలి. విద్యాపరమైన లేక సహపాఠ్య అంశాలపై ఈ బృందాలు ఆలోచన చేయవచ్చును. చిన్న సమూహాలను ముగింపు తరువాత ప్రతి బృందం విస్తృత సమూహానికి చిహ్నాన్ని అందిస్తుంది. బృంద చిహ్నానికి దారితీసిన అంశాలను మరియు బృందాన్ని గురించి ఆ చిహ్నం ఎలా ప్రాతినిధ్యం వహిస్తుందో బృంద నాయకుడు చర్చిస్తాడు.

6వ రోజు

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

చిన్న సమూహాలచే నిర్వహించబడే కృత్యం కలిసి ఆలోచించుట, సమిష్టి నిర్ణయాలు తీసుకోవడం, సమిష్టి ఉద్దేశ్యాల సాధన దిశగా పనిచేయడం మొదలైన వాటన్నింటిని తెలుసుకోవడానికి ఉపయోగపడును. అంతేగాక సభ్యులందరు ఒకరి గురించి మరొకరు తెలుసుకోవడానికి ఉపయోగపడును.

సెషన్ - 2: నిర్దిష్ట లక్ష్య సాధనపై చర్చించడానికి అవకాశాలు కల్పించడం-సిబ్బంది సమావేశాలు

సెషన్ -2	11.00 నుండి 13.00 వరకు	
సెషన్	**సమయం**	**ఆశించిన ఫలితం**
సిబ్బంది సమావేశ నిర్వహణ:	60 ని॥	అజెండా ఆధారిత సిబ్బంది సమావేశ నిర్వహణ ప్రాముఖ్యతను, సమావేశం నిర్వహించే ప్రక్రియను తీసుకున్న నిర్ణయాల పురోగతిని సమీక్షించడాన్ని భాగస్వాములు అవగాహన చేసుకుంటారు. సిబ్బంది సమావేశాల నాణ్యతను ప్రభావితం చేసే నాయకత్వ లక్షణాల గురించి భాగస్వాములు స్పందిస్తారు.
అనుకరణ, పాత్రాభినయం- సిబ్బంది సమావేశ సంసిద్ధత గురించి విస్తృత సమూహంతో సింహావలోకనం	60 ని॥	

కృత్యం 2.1 : సిబ్బంది సమావేశ నిర్వహణ

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: అనుకరణ పాత్రాభినయం అనంతరం విస్తృత సమూహ చర్చ మరియు సూక్ష్మావలోకనం.

అనుసరణీయ సోపానాలు

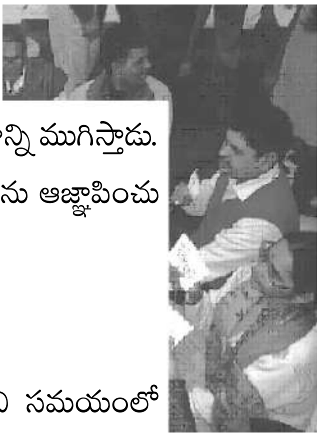
సౌకర్యకర్త పాత్రాభినయం కోసం రెండు విభిన్న అనుకరణలను ప్రదర్శిస్తారు. మూడు సన్నివేశాలలోను 8-12 మంది శిక్షణార్థుల బృందంతో ఒక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా నటిస్తాడు. సౌకర్యకర్త ఒక భాగస్వామిని కింద ఇచ్చిన సన్నివేశం-1ని ప్రధానోపాధ్యాయునిగా పాత్రాభినయం చేయమని అడగవచ్చు, కానీ సన్నివేశం-2ను ఒక సమర్థవంతమైన సిబ్బంది సమావేశ నిర్వహణకై తానే స్వయంగా నటించాలి.

- 8 – 12 మంది భాగస్వాములు పాఠశాల సిబ్బందిగా, మిగిలిన వారు పరిశీలకులుగా వ్యవహరిస్తారు. ఈ మూడు సన్నివేశాల పాత్రాభినయాల్లో సిబ్బంది పాత్రను పోషించేవారు, ఏ నిర్దిష్ట పాత్రను పోషించక, సిబ్బంది సమావేశాలను నడిపిస్తున్న (ప్రధానోపాధ్యాయునిగా వ్యవహరిస్తున్న) వ్యక్తికి ప్రతిస్పందిస్తారు. పరిశీలకులుగా వ్యవహరిస్తున్న శిక్షణార్థులు, ప్రధానోపాధ్యాయుడు అనుసరించిన వ్యవహార శైలిని, సిబ్బందిపై దాని ప్రభావాన్ని గుర్తించవలసి ఉంటుంది.
- ప్రధానోపాధ్యాయునిగా వివిధ రకాల నాయకత్వ శైలిని అనుసరిస్తూ ఈ కృత్యాన్ని రెండు లేక మూడుసార్లు పునరావృతం చేస్తాడు. అనుసరించిన శైలిని ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఎవరికీ వివరించడు. ప్రతి పాత్రాభినయం సంక్షిప్తంగాను, 5-6 నిమిషాలకు మించకూడదు. అయితే ఫలవంతమైన సిబ్బంది సమావేశ దృశ్యం-2 నందు చర్చ జరిగే అవకాశమున్నందున పాత్రాభినయం 8-12 నిమిషాలు ఉండవచ్చును.
- సన్నివేశాలన్నింటిలో సౌకర్యకర్త ప్రధానోపాధ్యాయుడి పాత్రను పోషిస్తూ పాఠశాలలో తరగతులను పరిశీలిస్తున్న నేపథ్యంలో తిరిగివచ్చి, తన సిబ్బందితో వారి బోధనా విధానం చర్చ పద్ధతిలో సాగాలని వివరిస్తాడు.
- ప్రతి పాత్రాభినయం చివర లేదా మూడింటి చివర, సౌకర్యకర్త పరిశీలకులతో నాయకుని వివిధ రకాల వ్యవహార శైలి, లక్ష్యాలను తద్వారా సిబ్బంది సమావేశాలలో ఏమి జరుగుతుంది, సిబ్బందిపై దాని ప్రభావాన్ని తయారు చేయించాలి.

సన్నివేశం - 1: సౌకర్యకర్తకు / భాగస్వామికి పాత్రాభినయం చేయుటకు రాతప్రతి

శారీరక కదలికలు, ముఖ కవళికలు, స్వరంలో అనూహ్య మార్పులతో ప్రధానోపాధ్యాయుడు వస్తాడు. తరగతి గదుల్లో బోధనా తీరును పరిశీలించి పాఠశాలలో అవసరమైన ప్రతిస్పందనలతో కూడిన బోధనా పద్ధతులను (interactive teaching method) అవలంభించుట లేదని అసంతృప్తి వ్యక్తం చేస్తాడు. సిలబస్ పూర్తి కావస్తున్నందున పాఠశాల ప్రగతి మరియు పనితీరును పరిశీలంచుటకు జిల్లా కార్యాలయం నుండి ఒక అధికారి ప్రత్యేకంగా వచ్చే అవకాశముందని, వెంటనే బోధనా విధానంలో మార్పు రావాలంటాడు. పరిస్థితులు అనుకూలంగా లేకపోవడంపై, తన పరపతి తగ్గిపోయే అవకాశం ఉందని, జిల్లా విద్యాశాఖాధికారికి పాఠశాల పట్ల సదభిప్రాయం ఏర్పడాలనే విషయాలపై ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఉపన్యసించును. ఏ సందర్భంలోనూ ప్రధానోపాధ్యాయుడు సిబ్బందితో చర్చకు ఉత్సాహం చూపడు. మార్పు ఎందుకు అవసరమో, మార్పు ఎలా వస్తుందో అన్న దాని గురించి కూడా ఎలాంటి వివరణ ఇవ్వలేదు. ప్రధానోపాధ్యాయుడు మాట్లాడుతున్నప్పుడు ఇతరులు మాట్లాడుటకు అనుమతి ఇవ్వరు. ఒకవేళ ఎవరైనా అందుకు ప్రయత్నిస్తే వారు ఆ సమయంలో వినవలసిన అవసరమున్నదని చెబుతూ, వారిని వెంటనే నిశ్శబ్దంగా కూర్చోమంటాడు. ప్రతిస్పందనలతో కూడిన బోధనా పద్ధతిని (interactive teaching) వెంటనే మొదలుపెట్టాలని, దీనికి అందరూ

6వ రోజు



అంగీకరించాలని ఆజ్ఞాపిస్తూ రేపటి నుండి పర్యవేక్షణ ఉంటుందని చెబుతూ సమావేశాన్ని ముగిస్తాడు. సమావేశమంతయూ 'నేను', 'నేను కోరుకుంటాను', 'నేను ఆశిస్తున్నాను' అనే పదాలను ఆజ్ఞాపించు ధోరణిలో ఉపయోగిస్తాడు.

6వ రోజు

సన్నివేశం - 2: సౌకర్యకర్తకు పాత్రాభినయం చేయుటకు రాతప్రతి

ప్రధానోపాధ్యాయుడు ప్రతి ఒక్కరికి స్వాగతం పలుకుతూ పాఠశాలలో తాను లేని సమయంలో వారు చక్కగా పనిచేసినందుకు అభినందిస్తూ తాను ప్రతిస్పందనలతో కూడిన బోధన అనే ఆసక్తికరమైన కార్యక్రమానికి హాజరై వచ్చానని, ఈ ప్రతిస్పందనలతో కూడిన బోధనను తమ పాఠశాలలో అన్వయించుటకు ఉపాధ్యాయుల అభిప్రాయాలను తీసుకుంటాడు. తాను చూసిన ప్రతిస్పందనలతో కూడిన బోధన ఎంతటి చక్కటి ఫలితాన్నిచ్చిందో, విద్యార్థులు ఎంత చక్కగా స్పందించారో వివరించే లఘుచిత్రాల గురించి వారికి తెలియజేస్తాడు. ఈ ప్రతిస్పందనలతో కూడిన బోధనా పద్ధతి మరియు దాని ప్రాధాన్యతపై వ్యాఖ్యానించమని, ప్రశ్నించమని కోరుతాడు. విద్యార్థుల కొరకు దీనిని అమలు చేయుటకు ప్రయత్నించాలని, దీనికై ఉపాధ్యాయులు సౌకర్యకర్తగా ఉండాలని చెబుతాడు. ఒకవేళ ఉపాధ్యాయుల నుండి ఎలాంటి సమాధానాలు రాకపోయినా, అవాస్తవిక సమాధానాలు ఇచ్చినా, ప్రధానోపాధ్యాయులు ఈ సంభాషణను ఒక చిన్న సమూహమునకు పరిశీలన నిమిత్తం అప్పగించి ఈ బోధన అమలుకు అవసరమైన చర్యలు సూచించమని తెలియజేస్తారు. క్రోడీకరించిన సిబ్బంది స్పందనల పట్ల ప్రధానోపాధ్యాయుడు సానుకూలంగా వ్యవహరిస్తాడు. తరువాత జరగబోయేదేమిటి, దానికి అవసరమగు సమయం విషయంపై అందరికి స్పష్టత ఉన్నది. సూచనలు, సలహాలు ఇవ్వడానికి చిన్న సమూహానికి ఒక నెల రోజుల సమయం ఉంటుంది. తదనంతరం వచ్చే సమావేశంలో ఇట్టి విషయాలను సిబ్బంది మొత్తంగా చర్చిస్తారు. ప్రతిస్పందనలతో కూడిన బోధనా రీతిలో బోధించగలిగిన ఏదైనా ఒక పాఠ్యాంశాన్ని, ఆసక్తి కలిగిన ఒక ఉపాధ్యాయుడు బోధించుటకు ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఆహ్వానిస్తారు. మిగిలిన ఉపాధ్యాయులను పరిశీలించమంటాడు. సమావేశం జరుగుతున్నంతసేపు ప్రధానోపాధ్యాయుడు 'మనం' అనే పదాన్ని ఉపయోగిస్తూ బృంద భాగస్వామ్యాన్ని నొక్కి వక్కాణించును.

సన్నివేశం - 3: (ఐచ్ఛికం)

అవసరమనుకుంటే, విద్యార్థుల అభ్యసనం మెరుగుపరచడానికి సహాయం చేస్తుందని సౌకర్యకర్త భావించిన ఒక పాత్రను స్వీకరించడం ద్వారా సన్నివేశం-3ను ఏర్పాటు చేయవచ్చును. ఈ సందర్భంలో ఫలవంతవంతమైన సిబ్బంది సమావేశానికి 5-6 నిమిషాల వ్యవధి గల ప్రతిస్పందనలతో కూడిన బోధనను ప్రధానోపాధ్యాయుడు తానే స్వయంగా ప్రదర్శించడం ద్వారా సిబ్బందిని ఈ విషయమై మార్గదర్శకుడిగా ముందుండి నడిపించును.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

పాత్రాభినయాలు పూర్తయిన తరువాత ప్రధానోపాధ్యాయుడు పోషించిన పాత్ర లక్షణాలు, ప్రవర్తన, సిబ్బంది సమావేశ నిర్వహణకు అనుసరించిన ప్రక్రియలపై పరిశీలకులుగా వ్యవహరించిన భాగస్వామ్యుల అభిప్రాయాలను తెలియజేయమని సౌకర్యకర్త కోరును.

తరువాత సౌకర్యకర్త రెండు సన్నివేశాలలోని ప్రవర్తనా ప్రక్రియలలోని భేదాల జాబితాను బోర్డుపై వ్రాస్తాడు. సమర్థవంతమైన సిబ్బంది సమావేశం యొక్క లక్షణాల గురించి విస్తృత సమూహంలో నిర్వహించిన అంశాలను సింహావలోకనం చేస్తాడు.

విద్యార్థుల యొక్క ఫలితాలను మెరుగుపరచుటకు బృంద సభ్యులందరు తమ జ్ఞానాన్ని, నైపుణ్యాలను పెట్టుబడిగా పెట్టడం, బృందం సమర్థవంతంగా పనిచేయడం, బృందంలో భాగస్వామ్యులుగా భావించటం సమర్థవంతమైన సమావేశం యొక్క లక్షణాలు.

సమర్థవంతమైన సిబ్బంది సమావేశ నిర్వహణకు మార్గదర్శక సోపానాలు

ఒక విద్యా సంవత్సరంలో సిబ్బంది సమావేశాలు నిర్వహించే తరచుదనం

- సిబ్బంది సమావేశాలు ఎప్పుడు నిర్వహించాలని ఎలా నిర్ణయం చేస్తాము? ఇది సమయ ఆధారితమా? (త్రైమాసిక, నెలసరి లేక సంవత్సర ప్రారంభంలో) లేదా కొన్ని ప్రత్యేక సమస్యలు చర్చించడానికి సమావేశాలు జరుగుతాయా?

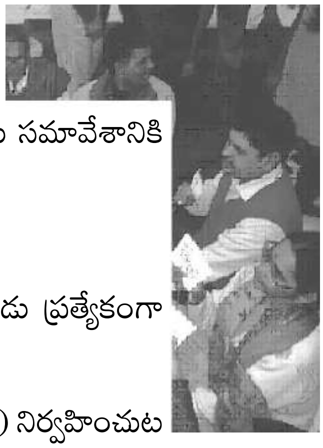
సిబ్బంది సమావేశం యొక్క ఉద్దేశము

- సిబ్బంది సమావేశాలు అనేక ప్రయోజనాల కొరకు ఉండవచ్చును. ఉదాహరణకు విద్యా సంవత్సర వార్షిక ప్రణాళిక తయారీ, కాల నిర్ణయ పట్టిక తయారీ, ప్రభుత్వ ఉత్తర్వులను చర్చించుట కొరకు, ప్రభుత్వం జారీచేసిన పత్రాలకు ప్రత్యుత్తరం ఇచ్చుట, విద్యార్థి ఉపకారవేతన పంపిణీ, పాఠ్యపుస్తక పంపిణీ, యూనిఫారాలు పంపిణీ మొదలైనవి.
- ఇంకా ఏ ఇతర ప్రయోజనాలను ఆశించి సమావేశాలు జరుగుతాయి? సిలబస్‌ను అవగాహన చేసుకోవడంలో విద్యార్థులు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలు విద్యార్థుల అభ్యసన స్థాయిల పురోగతిని సమీక్షించడం, ఉపాధ్యాయుల వృత్తిపరమైన నైపుణ్యాల అభివృద్ధిని చర్చించుట, ఉపాధ్యాయుల మధ్య సంఘర్షణల నిరోధం, సమాజం నుండి సహాయం తీసుకోవడం మొదలైన అంశాలు మన సిబ్బంది సమావేశ అంశాలుగా ఉండాలి. ఈ అంశాలు ముఖ్యమైనవేనా?

6వ రోజు

సిబ్బంది సమావేశానికి ఎజెండా తయారుచేయుట

- ముందస్తుగా సిబ్బంది సమావేశమునకై ఎలా ప్రణాళిక తయారుచేయాలి?
- 4–5 కీలక అంశాలను ఉపాధ్యాయులు స్పృశిస్తూ, సిబ్బంది సమావేశంలో పాల్గొనుటకు ఒక అజెండాను తయారుచేయును. సిబ్బంది సమావేశం కొరకు సమయం మరియు ప్రదేశమును ముందస్తుగా అందరికి తెలుపడానికి పాఠశాల నాయకుడు ఏమి చేయాలి?



- ముందస్తు సమాచారం వలన ప్రయోజనం ఏమిటి? ఉదాహరణకు ఉపాధ్యాయులు సమావేశానికి సిద్ధమై, వారికి అవసరమైన సమాచారంతో రావడానికి సమయం లభిస్తుంది.
- వ్యక్తులకు పనిని కేటాయించుట లేదా జట్టును నిర్మించుట.
- సమావేశంలో చేసిన నిర్ణయాలను నమోదు చేయుటకు సమావేశంలో ఒక సభ్యుడు ప్రత్యేకంగా ఉండాలా? దీని వలన ఏ ప్రయోజనాలు ఉంటాయి?
- ఒక సభ్యుడికి ప్రత్యేకమైన విధిని (పనిని) ఎలా కేటాయిస్తారు. లేదా ఒక విధిని (పనిని) నిర్వహించుట కొరకు జట్టును ఎలా నిర్మిస్తారు?
- ప్రతి చర్చనీయాంశానికి స్పష్టమైన కార్యాచరణ (Action points) మరియు దాని ద్వారా సిద్ధించే ఫలితాలను సమావేశంలో పేర్కొనే ప్రయత్నం చేయండి. ఉదాహరణకు మూడవ తరగతి విద్యార్థులు ఆంగ్లమును చదువుటలో ఇబ్బందిని ఎదుర్కొంటున్నారని గమనించినపుడు, ఎప్పుడు? ఎలా? మీరు ఒక జట్టుగా సమస్య పరిష్కారం చేయగలరు? ఈ చర్చనీయాంశాలన్నింటిని నమోదు చేయమని ఒక సభ్యుడిని కోరండి.

ఎజెండాను అనుసరించుట - సిబ్బంది సమావేశ సమీక్ష

సిబ్బంది సమావేశ ఎజెండాను తదుపరి సమావేశంలో ఫలితాలు ఏ మేరకు సాధించబడినాయో తెలుసుకొనుటకు సమీక్షించాలి.

కీలక సందేశాలు

- పాఠశాలకు గల ప్రధానమైన సమస్యలను గుర్తించుటకు, చర్చించుటకు సిబ్బంది సమావేశాలు ముఖ్యమైనవి. పాఠశాలకు చెందిన అనేక సమస్యలను పరిష్కరించడానికి, పాఠశాల పని విధానాన్ని మెరుగుపర్చడానికి ఈ సమావేశాలను సమర్థవంతమైన సాధనంగా ఉపయోగించవచ్చును.
- సిబ్బంది సమావేశానికి ఒక స్పష్టమైన ఎజెండా ఉండాలి. ఇట్టి ఎజెండా అమలు తీరును నిర్ణీత కాల వ్యవధులలో సమీక్షించాలి.

సెషన్ - 3: సమూహ గతిశీలత మరియు సంఘర్షణల సర్దుబాటు

సెషన్ 3	14.00 నుండి 15.30 వరకు	
కృత్యములు	**సమయం**	**ఆశించిన ఫలితాలు**
సమూహ గతిశీలత : చిన్న సమూహ కృత్యం	10 ని.	ప్రజలు తమలో తాము చర్చ, ప్రతిచర్యలు ఎలా జరుపుకుంటారో అర్థంచేసుకోవడం ద్వారా శిక్షణార్థులు, సమూహ గతిశీలతను అవగాహన చేసుకోవడంతోపాటు బృందాలలో సంఘర్షణలను ఎలా నివారించాలో తెలుసుకుంటారు.
కేస్‌స్టడీని చదవటం	20 ని.	
పెద్ద సమూహ చర్చ మరియు సమూహ గతిశీలతపై సింహావలోకనం	30 ని.	
బృందాలలో సంఘర్షణ	30 ని.	

కృత్యం 3.1 : సమూహ గతిశీలత

కృతాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

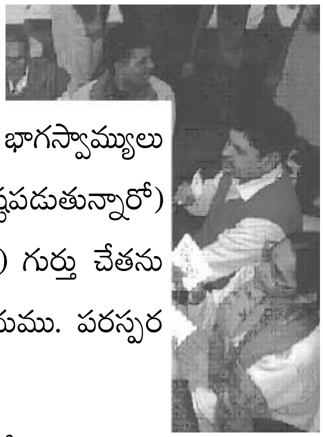
పద్ధతి: చిన్న సమూహ కృత్యము మరియు విస్తృత సమూహ చర్చ

అనుసరణీయ సోపానాలు

భాగస్వామ్యులు ప్రతి బృందంలో 10-12 సభ్యులుండేటట్లు నాలుగు బృందాలుగా విభజించబడతారు. బృందాలను ఏర్పరచడానికి సభ్యులను యాదృచ్ఛికంగా (randomly) మనమే కూర్చోబెట్టవచ్చు లేదా ఎవరికిష్టమైన బృందంలో వారిని కూర్చోమనాలి. ఒక చిన్న కాగితం ముక్క ఇచ్చి, దానిపై మరొక భాగస్వామి పేరు రాయమనాలి. ఈ బృందాలకు ఈ విధంగా ప్రశ్నలు వేయవచ్చును. ఈ సెషన్‌లో పనిచేయుటకు ఎవరు ఎవరితో జతకడతారు? వారి బృందంలోని మరొక భాగస్వామి పేరును మాత్రమే ప్రతి భాగస్వామి రాయాలి.

- కాగితపు ముక్కలో తన పేరును మరియు తనతో జత కలిసి పనిచేసే భాగస్వామి పేరును రాయవలసి ఉంటుంది. వారు రాసిన దానిని గోప్యంగా ఉంచబడును.
- భాగస్వామ్యులు ఈ చిన్న కాగితపు ముక్కలను మడిచి సౌకర్యకర్తకు అందజేస్తారు.
- సౌకర్యకర్త కాగితపు ముక్కలతో పనిచేయునప్పుడు, భాగస్వామ్యులు వ్యక్తిగతంగా చదవడానికి ఒక కేస్‌స్టడీని ఇస్తారు. వనరుగా జత చేయబడిన కేస్‌స్టడీ చదవుటకు 20 నిమిషాలు కేటాయించి భాగస్వామ్యులకు ఇవ్వబడును. (D6 - S3 - 3.1a 6వ రోజు – సెషన్ 3 – కృత్యం 3.1a బృంద పనికి చేయవలసిన మార్పులు) మునుపటి సెషన్‌ను కొనసాగించుటకు ఈ కేస్‌స్టడీని ఒక అభ్యాసంగా ఇవ్వవచ్చును. (ఫలవంతమైన సమావేశాల నిర్వహణ – కాలావధి సమీక్ష)

  భాగస్వామ్యులు కేస్‌స్టడీస్‌లను పరిశీలించే సమయంలో సౌకర్యకర్త వనరుగా జతచేయబడిన భాగస్వామ్యుల మధ్య సంబంధాలను తెలిపే మాత్రికను రెండు జట్ల కొరకు చార్టుపై తయారుచేయును. (D6 - S3 - 3.1b 6వ రోజు సెషన్ 3లో కృత్యం 3.1b సమూహ గతిశీల మాత్రిక).
- ఈ కృత్యంలో సౌకర్యకర్త మరొక సహ సౌకర్యకర్త సహాయం తీసుకోవచ్చును. ఇరువురు సౌకర్యకర్తలు నాలుగు జట్ల కాగితాలను విడివిడిగా తెరుస్తూ వనరుగా జతచేయబడిన రేఖాచిత్ర ఆధారంతో నాలుగు వేర్వేరు చార్టు పత్రాలపై రేఖా చిత్రం గీయాలి. ఇద్దరు సౌకర్యకర్తలు రెండు వేర్వేరు చార్టులపై రాయాలి.



- గరిష్ఠ స్పందనలు వచ్చిన భాగస్వామిని "నక్షత్రం" (star) గుర్తు చేతను, (ఎక్కువ మంది భాగస్వామ్యులు ఏ భాగస్వామునితో కలిసి ఉదయం లేదా సాయంత్రం నడకకు వెళ్ళడానికి ఇష్టపడుతున్నారో) పరస్పర స్పందనలు వచ్చిన భాగస్వామిని "పరస్పర ఎంపిక" (Mutual choice) గుర్తు చేతను ఎవరిచేత ఎంపిక కాబడని భాగస్వామిని "ఏకాకి" (Isolate) గుర్తు చేతను గుర్తించుము. పరస్పర ఎంపిక చేసుకున్న సభ్యులందరిని క్లిక్ (clique)గా గుర్తించుము.
- రెండు చార్టులు పూర్తయిన వెంటనే ఈ కృత్యం ఎందుకు నిర్వహించబడిందో దాని నేపథ్యం తెలిపి, విస్తృత సమూహంతో పంచుకుంటారు. ఈ కార్యక్రమం 5 రోజుల తరువాత శిక్షణార్థులు, "సమూహాలు ఏర్పాటు చేసుకొనుట ప్రారంభించడం లేదా ఇతరుల కంటే ఒక వ్యక్తిపై ఆధారపడుటను ప్రారంభించడం" అనే విషయాన్ని అవగాహన చేసుకుంటారు.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- ఫలితాలను చూసి భాగస్వామ్యులు ఆశ్చర్యపోతారు. "నక్షత్రం" (Star), "పరస్పర ఎంపిక" (Mutual choice), "ఏకాకి" (Isolate)గా ఎంపిక కావడంపై వారి అనుభూతిని తెలుసుకోండి.
- "నక్షత్రం" (Star), "ఏకాకి" (Isolate)లను వ్యక్తులు ఎలా ఎంపిక చేస్తారు? "పరస్పర ఎంపిక (Mutual choice)"లో భాగంగా వారిలో వారి అనుభూతి ఏమిటి?
- వారి పాఠశాలలో ఇలాంటి సమూహాల ఏర్పాటు జరగడం వారు చూశారా?
- బృందంగా లేక సమూహంగా పనిచేయుటకు Star, Isolate, Mutual choiceలు ఏ విధంగా ప్రభావితం చేస్తాయి?
- వారి పాఠశాలలో ఇలాంటి సమూహాల ఏర్పాటు జరగడం వారు చూశారా?
- సిబ్బంది మధ్య పరస్పర చర్యలు అనే ఈ కొత్త అవగాహనను మీ పాఠశాలలో బృందాలను ఏర్పరుచుటలో ఎలా ఉపయోగిస్తావు?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు:

వ్యక్తుల మధ్య విలువలు, నమ్మకాలు, వ్యవహార శైలుల్లో పోలికలు లేదా తేడాల కారణంగా వ్యక్తుల చర్యలు మరియు ప్రతిచర్యలపై ముఖ్యమైన అవగాహనను అందించుటకు ఈ సెషన్‌లో ఈ కృత్య నిర్వహణను చేపట్టాలి. పాఠశాల సిబ్బంది మధ్య లేక విద్యార్థుల మధ్య పరస్పర సంబంధాలపై పాఠశాల నాయకుడు అవగాహన పొందడం ద్వారా ఒక బృందంలోని Star, Isolate, Mutual choice లను ఉపయోగించుకొని బృందం సమర్థవంతంగా పనిచేయు నైపుణ్యాన్ని నాయకుడు

పొందడమే దీని ప్రధాన ఉద్దేశం. ఉదాహరణకు ఒక బృందం తయారుచేయుటకు ఒక Isolate కు తగిన గుర్తింపు, బృందంలో ఒక వ్యక్తిగా విలువనిచ్చుట ద్వారా అతను బృందంలో కలిసిపోవడం లేదా తన నైపుణ్య నిర్మాణానికి ఏకాకి (Isolate)గా చేయగల పనులు కేటాయించాలి.

కృత్యం 3.2: జట్టులో సంఘర్షణలు

కృత్యమును ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: విస్తృత సమూహం (ప్లీనరీ)

అనుసరణీయ సోపానాలు

- గత ఐదు రోజులలో శిక్షణార్థులు చిన్న సమూహాలలో నిర్వహించిన కృత్యాలపై దృష్టిసారిస్తూ సౌకర్యకర్త విస్తృత సమూహ చర్చ నిర్వహించేటట్లు చూస్తాడు. భాగస్వామ్యులు చిన్న జట్లలో కలిసి పనిచేయునప్పుడు వారు ఎదుర్కొన్న సంఘర్షణలను బయటకు తీయుటకు ప్రయత్నించును. వారి పాఠశాలలో ఒక బృంద నాయకుడిగా లేక బృంద సభ్యుడిగా సంఘర్షణలు ఏర్పడిన సందర్భాలలో వారి అనుభవాలను ఇతర శిక్షణార్థులతో పంచుకుంటారు.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- సమూహంలో పని చేస్తున్నప్పుడు, మీలో ఎవరైనా మిమ్మల్ని పట్టించుకోలేదని భావిస్తున్నారా?
- కొంతమంది సభ్యులు వారు చెప్పేదే సరైనదని మరియు ఇతరులు చెప్పింది వినుటకు సిద్ధంగా లేరని గుర్తించారా?
- మీరు మీ పాఠశాలలో ఏ రకమైన సంఘర్షణలు ఉంటాయనుకుంటున్నారు?
- ఎవరి మధ్య ఈ సంఘర్షణలు ఏర్పడతాయి? ఈ సంఘర్షణలు లేక భిన్నాభిప్రాయాలు

  పాఠశాల నాయకుడు – ఉపాధ్యాయులు;

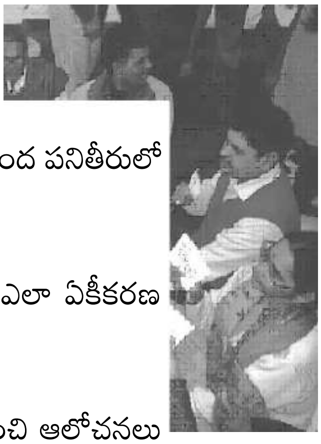
  పరస్పరం ఉపాధ్యాయుల మధ్య;

  ఉపాధ్యాయులు – విద్యార్థులు;

  ఉపాధ్యాయులు – సమాజ సభ్యులు లేక

  ఇతరులెవరి మధ్యనైనా ఏర్పడేవా?
- బృందంగా పని చేస్తున్నప్పుడు ఏ రకమైన సంఘర్షణలు ఏర్పడతాయి?

6వ రోజు



- సంఘర్షణలు ఏర్పడడం బృందానికి ఉపయోగకరమని మీరు భావిస్తున్నారా? ఒక బృంద పనితీరులో సంఘర్షణలు ఎలా సహాయపడతాయి? లేక ఎలా ఆటంకమవుతాయి?
- బృంద ప్రయోజనాలను సాధించుటకై బృంద సభ్యుల భిన్నాభిప్రాయాలను మనం ఎలా ఏకీకరణ చేయవచ్చును?
- బృందంలో ఏర్పడిన సంఘర్షణల పరిణామంగా బృంద పని మెరుగుపడడానికి మంచి ఆలోచనలు లేదా సమస్యలకు కొత్త పరిష్కారాలు వచ్చిన సందర్భాలను వివరించండి.
- పాఠశాలలో ఈ సంఘర్షణలు ఎదురైనప్పుడు వాటిని మనం ఎలా పరిష్కరించుకుంటాం?

6వ రోజు

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు:

ప్రాథమిక అవసరాలు తీరనప్పుడు లేక వ్యక్తి లేదా జట్టు యొక్క లక్ష్యాల సాధనా మార్గమును ఒక వ్యక్తి లేక ఒక బృందం ప్రభావితం చేసే ప్రయత్నం చేసినపుడు ఏర్పడుతాయి. ఇలా విభేదించడంలో ఎలాంటి అభ్యంతరం లేదు. నిజానికి నూతన లేక మంచి ఆలోచనలు పొందడానికి 'విభేదించుట (disagreement)' ఉపయోగపడితే 'విభేదించుట' కూడా మంచిదే. అందరూ ఒకే మాదిరిగా ఆలోచిస్తే నూతన ఆలోచనలు ఉత్పన్నం కావు. మనం విభేదించినప్పుడు విమర్శనాత్మక ఆలోచనల్లో నిమగ్నమై, మనం తీసుకున్న నిర్ణయాలపై మరింత సంతృప్తి చెందుతాం. కొన్ని సందర్భాలలో సభ్యుల మధ్య భేదాభిప్రాయాలు సంఘర్షణలకు తగిన పరిష్కారాన్ని చూపడం ద్వారా సభ్యుల మధ్య సమన్వయం సాధించినపుడే నాయకున్ని సమర్థునిగా చెప్పుకోవచ్చును.

కీలక సందేశాలు

- సభ్యుల మధ్య అసమ్మతికి మరియు విభేదాలకు మధ్య వ్యత్యాసం ఉంటుంది. మరియు రెండింటిని సమర్థవంతమైన జట్టు కార్యాచరణ కొరకు మళ్ళించవచ్చును.
- పాఠశాల సభ్యుల మధ్య మరియు బయటి వారితో విభేదాలను సమర్థవంతంగా తగ్గించుటలో పాఠశాల నాయకుని పాత్ర ఉంటుంది.

సెషన్ - 4: బృంద నాయకునిగా బృందాలను తయారుచేయుట

సెషన్ 4	15.30 నుండి 17.00 వరకు	
కృత్యములు	**సమయం**	**ఆశించిన ఫలితాలు**
పాఠశాల కొరకు భవిష్యత్ దిశానిర్దేశిక (Road map) తయారు చేయుట	35 ని॥	భాగస్వామ్యులు ఈ నేర్చుకున్న అంశాల నుండి బృందాల తయారీకై కార్యాచరణ ప్రణాళిక తయారు చేయుటకు ప్రయత్నించుట.
సమూహాలచే బృందాల తయారీకై కార్యాచరణ ప్రణాళికల ప్రదర్శన	50 ని॥	
'నేనైతే', 'మనమైతే'లతో ముగింపు	5 ని॥	

కృత్యం 4.1: పాఠశాల కొరకు భవిష్యత్ దిశా నిర్దేశం తయారుచేయుట

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

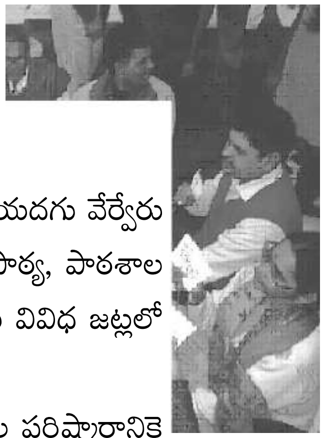
పద్ధతి: చిన్న సమూహ కృత్యం మరియు ప్రదర్శన.

అనుసరణీయ సోపానాలు:

ఈ సెషన్‌లో భాగస్వామ్యులందరిని చిన్న చిన్న సమూహాలుగా ఏర్పడమని చెప్పాలి. ప్రతి సమూహం ఒక బృందంగా ఆలోచించాలి. ప్రతి బృందం ఏ విషయంపైనైనా ఆలోచించవచ్చును. సమూహాలు చర్చించి బృందం యొక్క అజెండాను, అమలుచేయు విధానం, ఆశించిన ఫలితాల సాధన, ఎప్పటివరకు పూర్తి చేయవలెనో వంటి వివరాలు తయారుచేయాలి. కింది విషయాలను తెలియజేస్తూ వారు భవిష్యత్ దిశా నిర్దేశిక (రోడ్ మ్యాప్) తయారుచేయవలసి ఉంటుంది.

- బృందం కొరకు ఎజెండా
- ఎజెండా అమలు ప్రక్రియ
- ఆశించిన ఫలితాలను నిర్వచించడం
- బృందంలోని ప్రతి సభ్యుని యొక్క పాత్రలు
- బృందంలోని సభ్యునికి ఒక ప్రత్యేక పాత్ర కేటాయించుటకు గల కారణాలు
- బృంద ప్రణాళిక అమలులో తలెత్తే తీవ్రమైన సంఘర్షణలు
- సంఘర్షణలు ఉత్పన్నమైనప్పుడు వివిధ కార్యసాధక మార్గాలు ఏమిటి? పాఠశాల నాయకునిగా లేక జట్టు సభ్యునిగా మీరు ఏమి చేస్తారు?

6వ రోజు



6వ
రోజు

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

సౌకర్యకర్త సమూహాలను వారి పాఠశాలకు చెందిన వివిధ అంశాలకు ఏర్పాటు చేయదగు వేర్వేరు బృందాల జాబితాను తయారు చేయమని చెప్పును (ఉదా: విద్యాపరమైనవి, సహపాఠ్య, పాఠశాల సౌకర్యాలు, ప్రజల భాగస్వామ్యం మొదలైనవి). సౌకర్యకర్త అన్ని చిన్న సమూహాలు వివిధ జట్లలో పనిచేసేటట్లుగా చూడాలి.

సిబ్బంది సమావేశాలపై ఆలోచించుటకు ఒక బృందం, విద్యార్థి అభ్యసన సమస్యల పరిష్కారానికై ఒక బృందం, ఉపాధ్యాయుల బోధనా నైపుణ్యాల అభివృద్ధి కొరకు ఒక బృందం, సమాజం కారణంగా ఏర్పడిన సమస్యల పరిష్కారానికి ఒక బృందం మొదలైనవి. చిన్న సమూహ కార్యకలాపాల తర్వాత, సమూహాలు వారి కార్యాచరణ ప్రణాళికలను ప్రదర్శిస్తారు. ప్రతి సమూహ ప్రదర్శన నుండి తెలుసుకున్న దానిని సౌకర్యకర్త క్రోడీకరించును.

కీలక సందేశం

- బృంద నిర్మాణం పాఠశాల నాయకుని యొక్క ఒక ముఖ్యమైన పాత్ర. ఎందు చేతనంటే జట్టు సభ్యులందరూ కొత్త కొత్త ఆలోచనలు, మార్గాలను సూచిస్తారు. దీని ద్వారా వ్యక్తిగత నైపుణ్యాల అభివృద్ధికి మంచి ఫలితాలకు దారితీయును. అన్ని క్రొత్త ఆలోచనలు పనులు చేసే మార్గాలకు దోహదపడి మంచి ఫలితాలకు దారితీయును.

గమనిక: నాయకుడిగా మీ స్థాయిని తెలుసుకోవడానికి ***అనుబంధం - 4ను*** పరిశీలించండి.

ఈ రోజు సెషన్‌లు ఈ వీడియో చిత్రపటంతో ముగుస్తాయి.

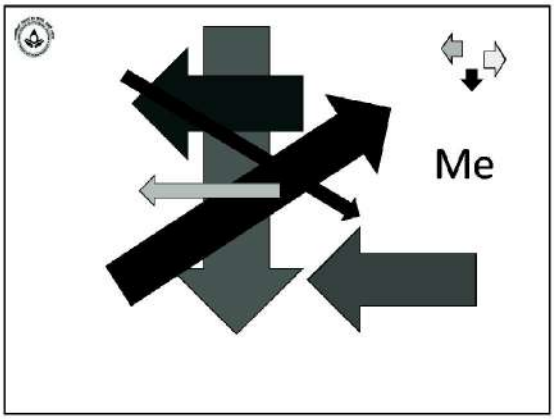
"నేనైతే.....
మరియు
మనమైతే ....."

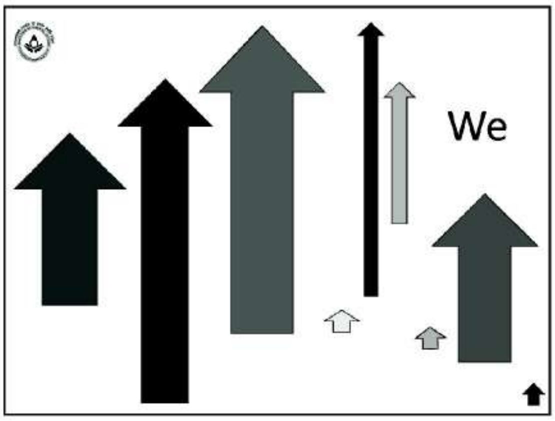
(D6 - S4 - 4.1 Session -4, Activity 4-1, నేనైతే మరియు మనమైతే)

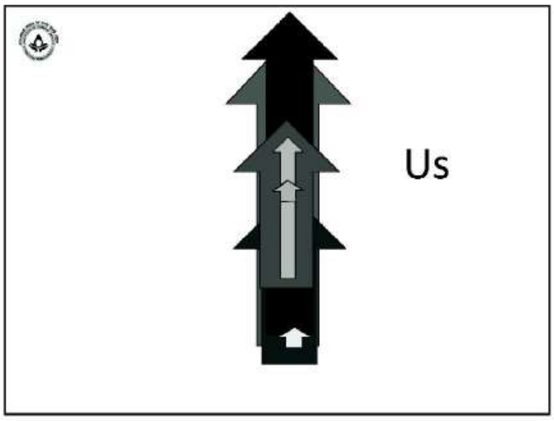
D6_S1_1.1: UNDERSTANDING TEAM

Individual versus Team

What do you see happening in the next three slides?



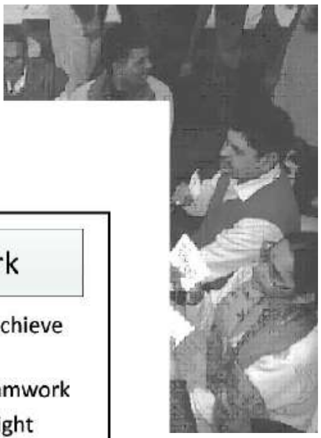




Advantages of Team Work

- opportunity to learn with and from each other
- sharing of expertise and ideas
- growth of individuals and professional development
- creation of energy and enjoyment
- building common goals and better decision making
- improvement in standards
- involvement and commitment
- Making decisions based on a range of ideas

6వ రోజు



6వ
రోజు

(contd.)...

- A team agrees to clear, challenging objectives
- A team has a mix of people who contribute in different but complementary ways thus achieving synergy, i.e. the team produces more than the sum of its individual parts
- A team learns from experience, both successes and failures, by reviewing its processes and thus constantly improving its own performance

Roadblocks for Team Work

- teams take longer than individuals to achieve tasks
- time is needed to develop effective teamwork
- commitment to any individual team might stop contribution to another team
- rivalry between teams
- ineffective team organisation and especially lengthy meetings

Team having a Direction: Lessons from Geese

Lessons from geese

నోట్సు

6వ
రోజు

6వ రోజు వనరులు

వనరు (Source)

6వ దినము సెషన్ 1.1 బృందం అవగాహన

వ్యక్తి - బృందం
తరువాతి 3 స్లైడ్లలో ఏమి చూడబోతున్నారు

నేను

మేము

మనము

బృందంగా పనిచేయడం వలన ప్రయోజనాలు

- తమ నుండి తాము, ఇతరులు ప్రతి ఒక్కరి నుండి అభ్యసించుటకు అవకాశం కలుగుతుంది.
- ఆలోచనలను, అనుభవాన్ని ఇతరులతో పంచుకోవచ్చు.
- వ్యక్తిగత మరియు వృత్తిపరమైన అభివృద్ధి జరుగును.
- నూతనోత్తేజాన్ని, సంతోషాన్ని అందిస్తుంది.
- ఉమ్మడి లక్ష్యాల నిర్దేశానికి, సరైన విధాన నిర్ణయాలు తీసుకోవచ్చును.
- ప్రమాణాలు మెరుగుపడును.
- లీనమై పనిచేయుటకు, అంకితభావంతో పనిచేయుటకు.
- ఉన్నత ఆలోచనలతో కూడిన నిర్ణయాలు తీసుకోవడానికి
- బృందం సవాళ్ళతో కూడిన లక్ష్యాలను పరిష్కరించుటకు సంసిద్ధత తెలియపరచును.
- బృందంలోని సభ్యులు వ్యక్తిగతంగా సాధించే ఫలితాల మొత్తం కంటే బృందంగా సాధించే ఫలిత మొత్తం ఎక్కువగా ఉంటుంది.
- బృందం తన జయాపజయాల నుండి అనుభవాన్ని ఆర్జిస్తూ తన విధానాలను సమీక్షిస్తూ తన పనితనాన్ని నిరంతరం మెరుగుపర్చుకుంటుంది.

బృందం పనికి అవరోధాలు

- ఫలితాల సాధనలో వ్యక్తిగతంగా తీసుకునే సమయం కంటే ఎక్కువ సమయం బృందానికి పడుతుంది.
- సమర్థవంతమైన బృందంగా పనిచేయడానికి ఎక్కువ సమయం అవసరమవుతుంది.
- ఒక బృందానికి అంకితమై పనిచేయడం వలన ఇతర బృందాలకు తగిన సహకారం అందించలేడు.
- బృందాల మధ్య వైరము లేదా వైషమ్యం.
- అసమర్థమైన బృందాలు మరియు సమావేశాలను సుదీర్ఘంగా నిర్వహించడం (D6 - S3 3.1a)

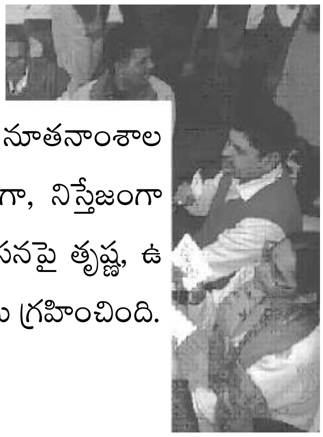
D6 - S3 3.1a కేస్‌స్టడీ - బృంద కృత్యానికి చేయవలసిన మార్పులు

Ms. పటేల్ I.G. పాఠశాలకు ప్రధానోపాధ్యాయురాలిగా పనిచేస్తున్నారు. ఈ మధ్య గత కొన్ని నెలలగా తన పాఠశాల సాధించిన ప్రగతిని బట్టి ఆమె సంతోషంగా ఉంది. కాని కొంత ఆందోళన కూడా ఉంది. పాఠశాల నిర్వహకురాలిగా పాఠశాల పరిపాలనను, ఆర్థిక విషయాలను, మౌలిక సదుపాయాలను, సిబ్బంది అభివృద్ధిని, పాఠశాల అభివృద్ధిని మరియు భావవ్యక్తీకరణ మొదలగు అంశాలను పరిశీలించుటకు అవసరమైన బృందాలను ఏర్పాటు చేయటంలో ఆమె సంతృప్తి చెందింది. అంతమాత్రమే కాకుండ పాఠ్యప్రణాళిక తయారుచేయుటకు, పర్యవేక్షించుటకు, విద్యార్థుల అభ్యసన సామర్థ్యాన్ని పరిశీలించుటకు, పర్యవేక్షించుటకు కావలసిన మూల్యాంకనం చేయటానికి కూడా వేరే చేసే జట్లను ఏర్పాటు చేసింది. రాష్ట్ర ప్రభుత్వం నిర్వహిస్తున్న శిక్షణా కార్యక్రమాలకు, పనిక్షేత్రాలకు చర్చా సమావేశాలకు తన పాఠశాలనుండి ఎవరో ఒకరు హాజరు అయ్యేట్లుగా చూస్తున్నారు. ఈ కార్యక్రమాలకు హాజరైన ఉపాధ్యాయులు తిరిగి వచ్చిన తరువాత వారు ఏమి నేర్చుకున్నారు, అనే విషయాన్ని సిబ్బంది సమావేశంలో పంచుకొని దానిపై ఒక నివేదికను తయారుచేసి పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీకి అందజేసే విధంగా చూస్తారు.

పాఠశాల నాయకురాలిగా Ms. పటేల్ పటిష్టమైన బృందాలను ఆయా పనుల నిమిత్తం ఏర్పాటు చేసినప్పటికి జట్లు క్రమంగా కలుసుకోవటం, సమావేశంలో తీర్మానించిన ఇక చర్చించిన అంశాలను సరిగా అనుసరించకపోవడం, వలన అనుకొన్న విధంగా లక్ష్యసాధన లేని విషయాన్ని గమనించింది. జట్టు సమావేశాలను కలిగి వుండటం వలన పెద్దగా మార్పు ఏమి లేదని ఈ సమావేశాలు అంత సమర్థవంతంగా లేవన్న విషయాన్ని Ms. పటేల్ గుర్తించారు/ గమనించారు. శిక్షణా కార్యక్రమాల అనంతరం నిర్వహిస్తున్న సమూహచర్యలు కేవలం నామమాత్రంగా జరుగుతున్నాయన్న విషయాన్ని ఆమె గమనించారు. నిజసంఘటనలో ఈ అంశాల సాధన ఎంత తక్కువ ప్రభావాన్ని చూపిస్తోందో తను గమనించారు.

ఉపాధ్యాయులలో ప్రతిస్పందనల వలన కలిగిన మార్పు చాలా అరుదుగా జరుగుతుంది. ఆమె సిబ్బంది, తాను సూచించిన మార్పులను అమలు పరచటానికి ప్రయత్నిస్తాయని, సహకరిస్తాయని వారి సమ్మతిని తెలియజేశారు. కాని నిజానికి వారికి ఈ అంశాలపై మార్పుపై ఎలాంటి శ్రద్ధకాని,

6వ
రోజు



ఉత్సాహంకాని లేదు. వాస్తవంగా తను ఏ మార్పుకోసం ప్రయత్నిస్తుందో ఏ నూతనాంశాల రూపకర్తలుగా వుంటారనుకున్నారో వాటికి భిన్నంగా, అలసిపోయి, నిరుత్సాహంగా, నిస్తేజంగా వుండిపోయి కేవలం మనుగడకోసం చేసే ప్రయత్నంగా మాత్రమే వున్నారు. అభ్యసనపై తృష్ణ, ఉద్దేశ్యముతో కూడిన అవగాహన అనేది పాఠశాల అభివృద్ధికి ఎంతో అవసరమని ఆమె గ్రహించింది.

అనుసరించవలసిన సోపానాలు:

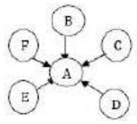
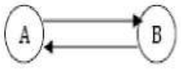
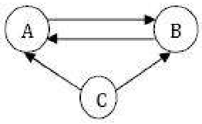
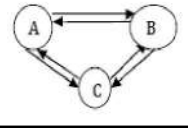
పాల్గొంటున్న వారు వారికిచ్చిన అధ్యయనాన్ని చక్కగా చదివి, ఆ అధ్యయనంలో వారు గుర్తించిన సమస్యకు ప్రత్యామ్నాయ పరిష్కారాన్ని సామూహికంగా ఇస్తారు. సౌకర్యకర్త పెద్ద సమూహం యొక్క అంశాలను పొందుపరుస్తూ వారికి నాయకత్వం వహిస్తాడు.

6వ రోజు

ప్రతిస్పందన ప్రశ్నావళి:

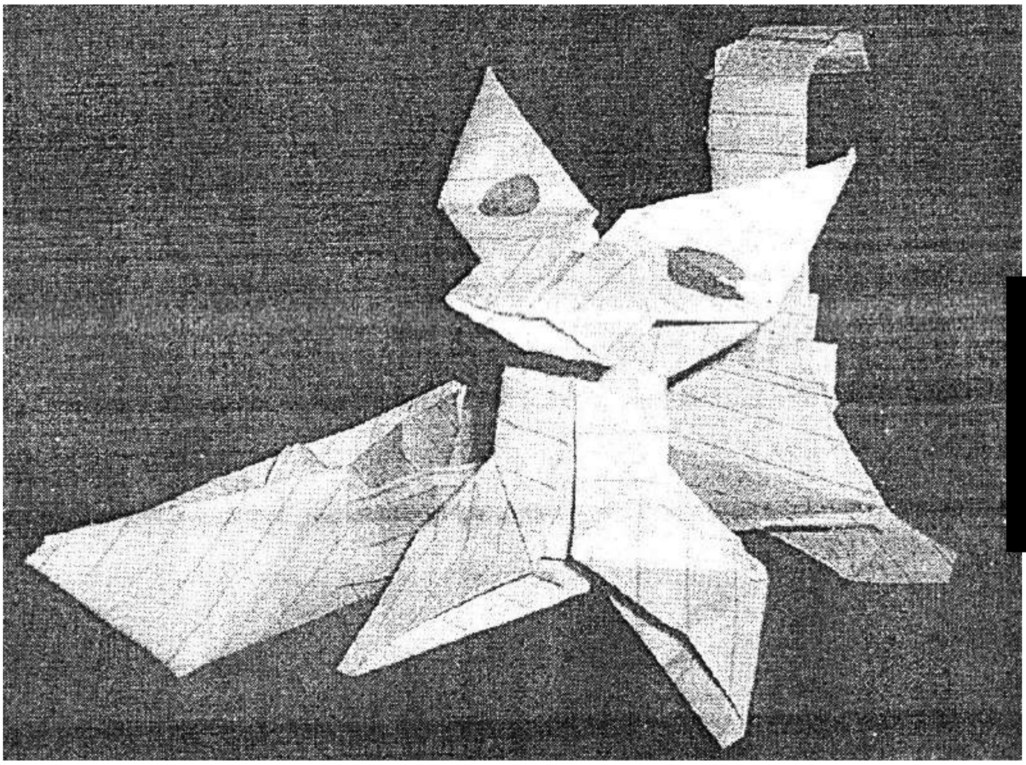
- నీవు ఇలాంటి పరిస్థితిలో ఎలా స్పందిస్తావు?
- నీవు Ms. పటేల్ యొక్క తోటి పాఠశాల నాయకురాలిగా ఆమె పాఠశాలను ఒక విజయవంతమైన అభ్యసన పాఠశాలగా మార్చుటకు ఆమెకు ఎలాంటి సలహా ఇస్తావు?
- ఇలాంటి సమస్యలు తిరిగి పునరావృతం కాకుండుటకు Ms. పటేల్ ఎలాంటి నివారణోపాయాలు/ ముందు జాగ్రత్తలు తీసుకుంటుంది?
- ఇక్కడ ప్రస్తావించబడిన పరిస్థితి మీ పాఠశాలలో సంభవించిన పరిస్థితికి సంబంధం వుందా?
- ఒక నాయకుడిగా Ms. పటేల్‌కు నీవు ఎలాంటి కార్యప్రణాళికను ఇస్తావు?

D6 - S3 3.1b సమూహ గతిశీలము - అమరిక

పదము	నిర్వచనము	ప్రతిబింబించు
నక్షత్రము	ఎక్కువ సంఖ్యలో ఎంపిక చేసుకున్న విద్యార్థి లేక ఎంపిక సంఖ్య అవకాశ సంఖ్య కంటే పెద్దదిగా వుండుట.	
పరస్పర ఎంపిక	విద్యార్థులు ఒకరినొకరు ఎంచుకొనుట	
వేరుపరుచుట	ఎలాంటి సంగ్రహణాత్మక ఎంపిక లేని విదార్థి (ఉదా: విద్యార్థి సి)	
నిరాకరించబడిన	సమూహం వెలుపల అతి తక్కువ ఎంపికలు చేసిన విద్యార్థుల సంఖ్య	

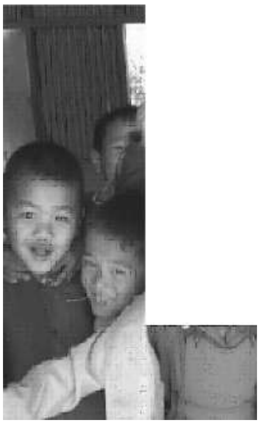
ప్రధానక్షేత్రం - 5

నవకల్పనలకు నేతృత్వం



7వ
రోజు

7వ
రోజు



7వ రోజు

7వ రోజు కొరకు సౌకర్యకర్త చెక్‌లిస్ట్

ప్రధాన క్షేత్రం-5: నవకల్పనలకు నేతృత్వం

ఈ రోజు కార్యక్రమానికి కావలసిన వనరుల సమీకరణ జరిగిందా?

1. పరిచిత మరియు నిత్యజీవితంలోని సన్నివేశాల నుండి తెలుసుకోదగ్గ నవకల్పనల పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన (D7 - S1 - 1.1a) ☐
2. వనరు పేరు: “ఆడియో టాక్ బై ప్రొ।। షర్మిచాంద్” వీడియో (D7 - S1 - 1.1b) ☐
3. వనరు పేరు: “అరవింద్ గుప్త గారి ‘టర్నింగ్ ట్రాష్ ఇన్ టు టాయిస్ ఫర్ లెర్నింగ్’ వీడియో (D7 - S2 - 2.1a, D7 - S2 - 2.1b) ☐
4. కేస్ స్టడీల యొక్క అచ్చుప్రతులు (D7 - S3 - 3.1) ☐
5. వనరు పేరు: “హౌ టు ఓవర్‌కమ్ రెసిస్టెన్స్ టు ఛేంజ్” వీడియో (D7 - S4 - 4.2) ☐

కావలసిన వనరులు

1. చార్టులు ☐
2. స్కెచ్ పెన్నులు ☐
3. తెల్ల కాగితాలు ☐
4. ల్యాప్‌ట్యాప్ / కంప్యూటర్ ☐
5. ప్రొజెక్టర్ ☐
6. పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన యొక్క అచ్చు ప్రతులు ☐
7. స్పీకర్లు ☐

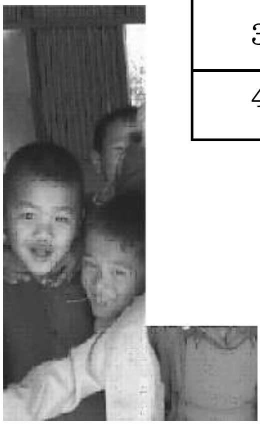
పరిచయం:

ఏ సంస్థలోని నవకల్పనలైనా సమస్యలను సముచిత రీతిలో పరిష్కరించడం, మార్పును తీసుకురావడంలో శక్తివంతమైన విధానాలుగా చూడబడతాయి. నవకల్పనలు సమస్యా సాధనకు ఉపయోగపడడం మాత్రమేకాక, భాగస్వామ్యులందరినీ పాఠశాల కార్యక్రమాలలో నిమగ్నమయ్యే అవకాశం కల్పిస్తూ సమ్మిళిత ఆచరణలను ప్రోత్సహించాలి. ఇవి వ్యక్తులు సమస్యను ధైర్యంగా స్వీకరించేలా, ఆలోచించడాన్ని ఆస్వాదించేలా, నమ్మకంతో పనిచేసేలా ప్రోత్సహిస్తాయి. ఇది "అవును, నేను చేయగలను" అనే వైఖరితో పనిచేసే విశ్వాసాన్ని ఇస్తుంది. నవకల్పనల ద్వారా అభ్యసనం అనేది పాఠశాలల్లో ఒక సహజ దృగ్విషయంగా మారుతుంది. అందుచేత పాఠశాలల్లో నవకల్పనల సంస్కృతిని ఏర్పాటు చేయడం ప్రాధాన్యతాంశం కావాలి. ఈ సందర్భంలో పాఠశాలలు అభ్యసన సంస్థలుగా రూపాంతరం చెందడానికి నాయకత్వం వహించడంలో పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుని పాత్ర అతి ముఖ్యమైనది. కాబట్టి నవకల్పన చర్యల ద్వారా రూపాంతరానికి దోహదపడడమనేది ఈ ప్రధాన క్షేత్రం యొక్క ఏక మొత్త లక్ష్యంగా చెప్పబడుతుంది. పాఠశాల తనకు తాను అభ్యసన సంస్థగా ఏర్పడడంలో అభ్యసనం అనేది విద్యార్థులకు మాత్రమేకాక ఉపాధ్యాయులు, తల్లిదండ్రులు, సమాజానికి కూడా ఆనందదాయకమవుతుంది.

7వ రోజు – పర్యావలోకనం

సెషన్	విషయం	సమయం (ని.)
1	నవకల్పన – అభ్యసన సంస్థ యొక్క హృదయం	90
2	పాఠశాల యందు నవకల్పనా సంస్కృతిని నిర్మించడం	90
3	నవకల్పనల ద్వారా పాఠశాలల పునరావలలోకనం	60
4	అభ్యాస ప్రక్రియ	120

7వ రోజు



7వ
రోజు

సెషన్ 1: నవకల్పన - అభ్యసన సంస్థ యొక్క హృదయం

సెషన్ 1	10.00 గంటల నుండి 11.30 గంటలు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
పరిచిత మరియు నిత్యజీవిత సన్నివేశాల నుండి సన్నివేశాల నవకల్పనల గురించి తెలుసుకొనుట.	15	భాగస్వామ్యులు తమ పాఠశాలలకు సంబంధించిన పరిచిత సన్నివేశాలను గూర్చి కొత్తగా పునరాలోచించడం మొదలుపెడతారు. భాగస్వామ్యులు ప్రస్తుతం పాఠశాలలో వారు అమలు చేస్తున్న విధానాలను మరియు ఆలోచనా శైలిని ప్రశ్నించుకోవడం మొదలుపెడతారు.
మార్పు నవకల్పనయేనా అని ఎలా గుర్తించగలం?	30	
పాఠశాలలో వచ్చిన మార్పులపై సింహావలోకనం (Retrospectively) ద్వారా స్పందించడం.	45	

కృత్యం 1.1: పరిచిత మరియు నిత్యజీవిత సన్నివేశాల నుండి నవకల్పనల గురించి తెలుసుకొనుట

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వ్యక్తిగత పఠనం, అవగాహన పొందిన విషయాన్ని తోటి వారితో పంచుకోవడం మరియు సమూహ చర్చలు.

అనుసరణీయ సోపానాలు:

పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన మరియు పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శనకు సంబంధించిన అచ్చు ప్రతుల పంపిణీ. [(D7 - S1 - 1.1a) పరిచిత మరియు నిత్యజీవిత సన్నివేశాల నుండి నవకల్పనల గూర్చి తెలుసుకొనుటకు సంబంధించి]

- విస్తృత గ్రూపు సభ్యుల ప్రతిస్పందన కొరకు 10 ని॥ల సమయం ఇవ్వండి. మన పాఠశాలల్లో కూడా నవకల్పనా మార్గాన్ని అవలంభించవచ్చా?
- “మార్పు నవకల్పనయేనా అని ఎలా గుర్తించవచ్చు?” గూర్చి వనరులలోనున్న ఆడియోను వినిపించాలి. (D7-S1-1.1b)
- ‘నవకల్పనలను అవగాహన చేసుకొనుట’ అనే అంశంపై పెద్ద గ్రూపులో చర్చ. (D7 - S1 - 1.2)

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు:

- పాఠశాలలో కూడా నవకల్పనలు జరుగుతాయా? పాఠశాలల్లో జరిగిన ఇటువంటి నవకల్పనలను జ్ఞప్తికి తెచ్చుకోగలరా?

- పాఠశాలలో ఎలాంటి వాటిని నవకల్పనలుగా పిలువవచ్చు? పాఠశాలలో నవకల్పనలను చేయుటకు బాగా అవకాశమున్న సందర్భాలు ఏవి?
- ఈ నవకల్పనలు పాఠశాలల్లో ఏవిధమైన మార్పు తెచ్చాయి?
- ఒక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా నేను ప్రధాన నవకల్పకునిగా ఎలా ఉండగలను?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- పాఠశాల ఒక 'అభ్యసన సంస్థ'గా రూపొందడంలో నవకల్పనలనేవి కేంద్ర బిందువులుగా ఉంటాయని అవగాహన చేసుకునేందుకు భాగస్వామ్యులను చర్చలో నిమగ్నం చేయండి.
- మూస ధోరణికి భిన్నంగా ఆలోచించడం.
- నమ్యత, అనుగుణ్యత వల్ల కలిగే ఒకస్థాయి అనిశ్చితి సహితం నవకల్పనల ఆవిర్భావానికి దారితీస్తుందనే అంశాన్ని ప్రముఖంగా తెలపండి.
- పాఠశాలలోని ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థులు, సిబ్బంది, పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ సభ్యులు, ఇతరులలో నవకల్పనలను ప్రోత్సహించడంలో ముఖ్య పాత్రవహించేది ప్రధానోపాధ్యాయులే.
- కేవలం మార్పు నవకల్పన కాదు, కానీ నవకల్పనలో మార్పు ఒక భాగంగా ఉంటుంది. – దీనిని నొక్కి చెప్పండి. (కృత్యం: 1.2)

కృత్యం 1.2: పాఠశాలల్లో వచ్చిన మార్పులపై సింహావలోకనం ద్వారా స్పందించడం

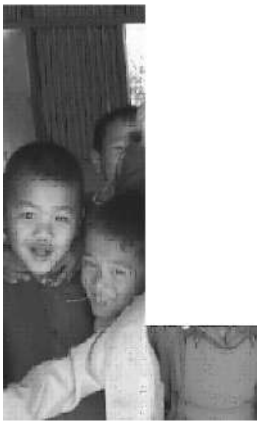
కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

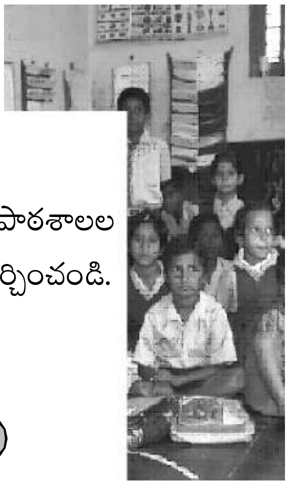
పద్ధతి: పూర్తి సమూహంలో చర్చ.

7వ రోజు

అనుసరణీయ సోపానాలు

- భాగస్వామ్యులు తాము తమ పాఠశాలల్లో తీసుకువచ్చిన విశిష్టమైన మార్పును అందరితోనూ పంచుకోవలెను.
- సెషన్‌లోని గత రెండు కృత్యాల ద్వారా ఏం నేర్చుకున్నారో చర్చద్వారా భాగస్వామ్యుల నుండి రాబట్టాలి.
- 'నవకల్పనల్లో మార్పు భాగమా? మార్పులో నవకల్పన భాగమా?', పై చర్చనీయాంశాల ఆధారంగా భాగస్వామ్యులను చర్చలో నిమగ్నులను చేయండి.

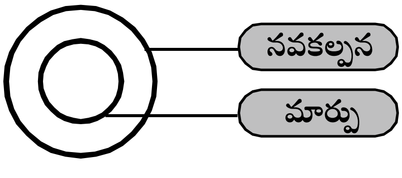




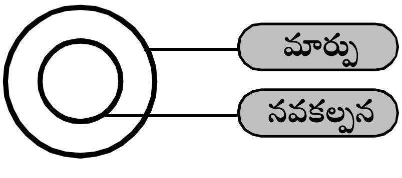
7వ
రోజు

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

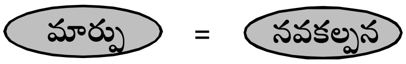
మార్పు, నవకల్పన ఒక్కటేనా? కాని పక్షంలో వీటి మధ్య తేడాలను ఎలా గుర్తిస్తావు? మీ పాఠశాలల యందు చేసిన మార్పులకు సంబంధించిన అనుభవాలను భాగస్వామ్యులతో పంచుకొని చర్చించండి.



పటము : 1



పటము : 2



పటము : 3

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- పాఠశాల ఒక 'అభ్యసన సంస్థ'గా రూపొందడంలో నవకల్పనలనేవి కేంద్ర బిందువులుగా ఉంటాయని అవగాహన చేసుకునేందుకు భాగస్వామ్యులను చర్చలో నిమగ్నం చేయండి.
- మూస ధోరణికి భిన్నంగా ఆలోచించడం.
- నమ్యత, అనుగుణ్యత వల్ల కలిగే ఒకస్థాయి అనిశ్చితి సహితం నవకల్పనల ఆవిర్భావానికి దారితీస్తుందనే అంశాన్ని ప్రముఖంగా తెలపండి.
- పాఠశాలలోని ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థులు, సిబ్బంది, పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ సభ్యులు, ఇతరులలో నవకల్పనలను ప్రోత్సహించడంలో ముఖ్య పాత్రవహించేది ప్రధానోపాధ్యాయులే.
- కేవలం మార్పు నవకల్పన కాదు, కానీ నవకల్పనలో మార్పు ఒక భాగంగా ఉంటుంది. – దీనిని నొక్కి చెప్పండి. (కృత్యం: 1.2)

  (దీని పూర్వపు కృత్యంలోని సూచనలు ఇవి కూడా ఒకేలా ఉండడం గమనించగలరు.)

కీలక సందేశాలు

- భావనలన్నీ అన్నివేళలా సరైనవి కాకపోవచ్చు. వాస్తవిక పరిస్థితులను అవగాహన చేసుకొనుటకు విశాల దృక్పథం దోహదపడుతుంది.
- ప్రతి చిన్న లేదా ప్రాముఖ్యతలేని సందర్భంలో కూడా నవకల్పనకు అవకాశం ఉంటుంది.

సెషన్ 2: పాఠశాలలో నవకల్పనా సంస్కృతిని నెలకొల్పుట

సెషన్ 2	12.00 గంటల నుండి 13.30 గంటలు వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
అరవింద్ గుప్తాగారి "టర్నింగ్ ట్రాష్ ఇన్ టు టాయ్స్ ఫర్ లెర్నింగ్" వీడియో	45	నవకల్పనల గురించి అన్వేషించడంలో భాగస్వామ్యులు ఆనందించడం ప్రారంభిస్తారు. సవాళ్ళను స్వీకరించటం అనేది నవకల్పనలకు ఒక సామర్థ్యపూర్వక అవకాశంగా భాగస్వాములు అంగీకరించడం ప్రారంభించి, నవకల్పనా వ్యూహాలను రూపొందించే ప్రయత్నం చేస్తారు.
పాఠశాలల్లో నవకల్పనలకు సంబంధించి ఒకటి లేక రెండు సమకాలీన అంశాలు	45	

కృత్యం 2.1: వీడియో ప్రదర్శన: అరవింద్ గుప్తాగారి 'చెత్తను అభ్యసనానికి పనికి వచ్చే బొమ్మలుగా మార్చడం'

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వీడియో ప్రదర్శన మరియు జట్టుపని, వ్యక్తిగతంగా ఆలోచించి రాయడం, చిన్న గ్రూపులలో ఒకరితో ఒకరు పంచుకోవడం మరియు ప్రదర్శన.

అనుసరణీయ సోపానాలు

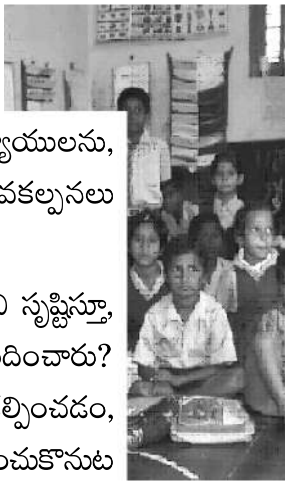
- 'టర్నింగ్ ట్రాష్ ఇన్ టు టాయ్స్ ఫర్ లెర్నింగ్' 15 నిమిషాల వీడియో ప్రదర్శన. (D7 - S2 - 2.1, D7 - S2 - activity 2.1)
- వీడియోపై ఆలోచనాత్మక ప్రశ్నలను ఉపయోగించి విస్తృత సమూహం (ఓపెన్ హౌస్)లో చర్చ.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

వీడియో: అరవింద్ గుప్తా గారి 'టర్నింగ్ ట్రాష్ ఇన్ టు లెర్నింగ్ టాయిస్'.

- ఈ వీడియోలో మీకు అత్యంత ఆసక్తికరంగా అనిపించిన అంశం ఏది? ఎందుకు?
- వీడియోలో చూపబడినట్లుగా మీ పాఠశాలలో నవకల్పనల కొరకు ప్రయోగాలు చేయుటకు అవకాశాలను ఎలా కల్పించగలరు?
- మీరు పాఠశాలలో అందుబాటులో ఉన్న వనరులను వివిధ మార్గాలలో ఎలా ఉపయోగించుకున్నారో సభ్యులందరితో పంచుకోండి.

7వ రోజు



- ఒక ప్రధానోపాధ్యాయులుగా మీ పాఠశాలయందు నవకల్పనా కృత్యాలలో మీ ఉపాధ్యాయులను, విద్యార్థులను మరియు ఇతర సిబ్బందిని నిమగ్నులని చేసారా? వారు ఏమైనా కొత్తగా నవకల్పనలు సృష్టిస్తే, వాటిని మీరు పాఠశాల అవసరాల కొరకు ఎలా వినియోగించుకున్నారు?
- కొంతమంది ఉపాధ్యాయులు, పిల్లలు సహజంగానే పాఠశాల అవసరాల కోసం కొత్తవాటిని సృష్టిస్తూ, నవకల్పనలు చేయడానికి ఇష్టపడుతుంటారు. వారిని ఎలా గుర్తించారు మరియు ఎలా అభినందించారు? (బహుమానాలు, గుర్తింపునివ్వడం, ప్రోత్సాహం, అవకాశాలు కల్పించడం, సౌకర్యాలు కల్పించడం, క్లస్టర్ మరియు బ్లాక్ స్థాయి సమావేశాలలో వాటి గురించి తెలియజేయడం,అందరితో పంచుకొనుట మొదలగునవి)
- మీ ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థులు మరియు ఇతర సిబ్బంది స్వతంత్రంగా, స్వేచ్ఛగా ఆలోచించుటకు, పనిచేయుటకు, కొత్తవి సృష్టించుటకు అవకాశాలు మీరు ఎలా కల్పించగలరు? లేదా మీరు ఇప్పటికే అలాంటివి అమలు చేస్తుంటే, కల్పిస్తుంటే వాటిని మాతో పంచుకోండి.

7వ రోజు

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- చెత్త నుండి బోధనోపకరణాలు తయారు చేయడానికి ఈ వీడియో ఒక మోడల్ కాదని గుర్తించాలి. దీనిని నవకల్పనల గురించి ఆలోచనలకు సందేశంగా తీసుకోవాలి.

కృత్యం 2.2: ఒకటి లేక రెండు వర్తమాన అంశాలకు సంబంధించిన పాఠశాలల నవకల్పనలు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: జట్టు కృత్యం మరియు ఇతరులతో పంచుకొనుట

అనుసరణీయ సోపానాలు:

- పాఠశాలల్లో జరిగిన యదార్థ సంఘటనల నుండి నవకల్పనలకై ఒక అంశాన్ని గుర్తించుట మరియు నవకల్పనా వ్యూహ రచనపై జట్టు కృత్యం.
- పూర్తి గ్రూపులో పంచుకోవడం, చర్చ.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- మనం నవకల్పనలను ఉపయోగించుకొని సవాళ్ళను, ప్రయోజనాలుగా మార్చగలమా? ఎలా?
- పాఠశాల ప్రక్రియల రూపకల్పనలో నవకల్పనలు ఏవిధంగా ఉపయోగపడతాయి?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- పాఠశాల అభివృద్ధిలో వైవిధ్యం కొరకు నవకల్పనల సామర్థ్యం గురించి లోతుగా స్పందించే విస్తృత అవకాశాలను భాగస్వామ్యులకు కల్పించాలి.
- వీడియోకు అతీతంగా భాగస్వామ్యులలో ఆలోచనలు రేకెత్తించడం, పాఠశాల ఏకమొత్త అభివృద్ధికి సంబంధించిన వివిధ అంశాలకు నిర్ణయాత్మక చిత్రాలను రూపొందించేలా సౌకర్యకర్త చూడాలి.

కీలక సందేశాలు

- నేను నవకల్పనలు చేయగలను – మేమందరం కలిసి నవకల్పనలు చేయగలం.
- సవాళ్ళు అవరోధాలు కావు, అవి అవకాశాలు.

సెషన్ 3: నవకల్పనల ద్వారా పాఠశాల పునరావలోకనం

సెషన్ 3	14.30 గంటల నుండి 15.30 గంటలు	
కృత్యాలు	కాలం (ని.లలో)	ఆశించే ఫలితాలు
కేస్‌స్టడీని చదువుట, విశ్లేషణ, పూర్తి సమూహాల్లో ప్రదర్శించుట.	60	మూడు సెషన్ల సంచిత ప్రభావ ఫలితంగా జట్టు సభ్యులు విభిన్నంగా ఆలోచించడం ప్రారంభించడం మరియు నవకల్పనా విధానాల రూపకల్పన మరియు ప్రణాళికల కొరకు ప్రయత్నించగలరు.

కృత్యం 3.1: నవకల్పనలపై కేస్ స్టడీ

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

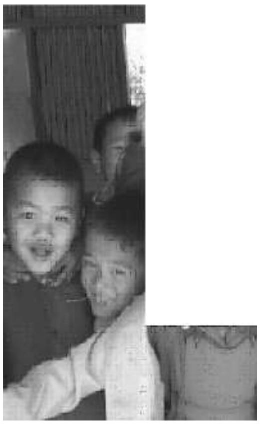
పద్ధతి: వ్యక్తిగత పఠనం, చిన్న జట్లలో చర్చ మరియు కేస్ స్టడీ విశ్లేషణ మరియు పెద్ద సమూహాల్లో ప్రదర్శన మరియు/ లేదా సభ్యులందరూ పాల్గొనే చర్చ (plenary discussion).

క్రింది అంశాలను దృష్టిలో పెట్టుకొని కేస్‌స్టడీలను పరిశీలించాలి.

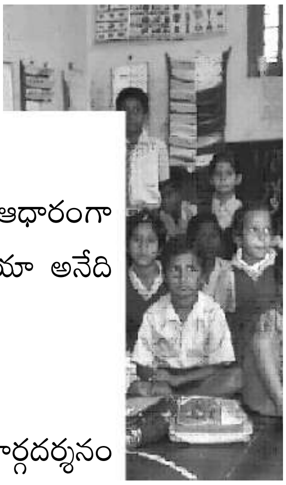
- పాఠశాల సందర్భం
- కేస్‌స్టడీలో ఉన్న అంశం / సవాలు.
- అవలంబించిన పద్ధతి
- సెషన్ 1 లో గుర్తించిన నవకల్పనల ప్రాతిపదిక దృష్ట్యా, ప్రస్తుతం ఇవ్వబడిన 'కేస్' నిజంగా నవకల్పనగా చెప్పగలమా అని నిర్ధారించుకోండి.
- సభ్యులందరి ఎదుట ప్రదర్శన మరియు చర్చ.

7వ
రోజు

అనుసరణీయ సోపానాలు



- సభ్యులు అందరూ వారంతకు వారే చిన్న గ్రూపులుగా ఏర్పడాలి.
- వనరుగా జతచేయబడిన అన్ని కేస్ స్టడీలు సభ్యులందరికి వ్యక్తిగతంగా చదివి స్పందించడానికి వీలుగా పంచబడాలి. (D7 - S3 - 3.1, D7 - S3 - Activity 3.1 - case study)
- ప్రతీ జట్టు వారికి కేటాయించబడిన లేదా మొత్తం 'కేస్ స్టడీని' చర్చించి, నవకల్పన పద్ధతి – అమలు విధానం, సవాళ్ళు, పరిష్కారాలు మొదలగు వాటిని గుర్తించాలి.
- సభ్యులందరి ముందు ప్రదర్శన – చర్చ.



స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

ఇప్పటి వరకు జరిగిన మూడు సెషన్‌లలో నేర్చుకున్న విషయాలను రాబట్టి, వాటిని ఆధారంగా చేసుకొని నవకల్పనలను గుర్తించడానికి మనం ఎంచుకున్న ప్రాతిపదికలు సరిపోతాయా అనేది నిర్ధారించండి. లేకుంటే అదనపు అంశాలను సూచించండి.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

సెషన్‌ను నిర్వహించునపుడు శిక్షణార్థులు కేస్‌స్టడీస్‌ను విమర్శనాత్మకంగా విశ్లేషించేలా మార్గదర్శనం చేయండి. అవసరమైతే వారికి కొన్ని సోపానాలు / సూచనలు ఇవ్వండి. క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే భాగస్వామ్యులు పూర్తిగా కేస్‌స్టడీ విశ్లేషణ విధానాన్ని సంపూర్ణంగా అవగాహన చేసుకోగలిగితే వారు దానిని ప్రభావవంతంగా ఉపయోగించగలుగుతారు.

కీలక సందేశాలు

- నవకల్పన అన్నది అమూర్తమైనది కాదు. ఎవరైనా నవకల్పన చేయగలరు.
- నవకల్పనకు కావలసినది ఆమోదించే మనస్సుతో పాటు స్వీకరించే వైఖరి కూడా.

సెషన్ 4: అభ్యాస ప్రక్రియ

సెషన్ 4	15.45 గంటల నుండి 17.45 గంటలు వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
నవకల్పనలను ప్రధాన కేంద్రంగా చేసుకొని పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక కోసం అవుటల్‌లైన్స్ తయారీ.	110	పాఠశాల పురోగతి యందు నవకల్పనల ప్రాధాన్యతను నొక్కి చెబుతూ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక రూపకల్పనలో భాగస్వామ్యులు నవకల్పనా మార్గాల కోసం ఆలోచిస్తారు. ఎవరైనా నవకల్పనలు చేయవచ్చు అనే విశ్వాసాన్ని భాగస్వామ్యులు పెంపొందించుకుంటారు.
అవరోధాలను అధిగమించుట	10	

కృత్యం 4.1: నవకల్పనలను ఉపయోగిస్తూ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక అవుట్‌లైన్ తయారీ

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: సమూహ కృత్యం, సభ్యులందరి ముందు ప్రదర్శన.

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సెషన్ యొక్క ఉద్దేశం పరిచయం చేయుటకు సూచనలు ఇవ్వవలెను.
- గత మూడు సెషన్స్‌లో నిర్వహించిన చర్చలు, కృత్యాల నుండి నవకల్పనలు ప్రణాళికాబద్ధంగా డిజైన్ చేయబడిన పాఠశాల అభివృద్ధికి తోడ్పడే ప్రధాన క్షేత్రాలను గుర్తించుట.

- మొత్తం శిక్షణార్థులను 5–6 సభ్యులుగా గల చిన్న గ్రూపులుగా విభజించుము.
- పెద్ద సమూహంలో ప్రదర్శన – చర్చ.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- 9, 10వ రోజుల్లో క్రోడీకరణ జరిగే సమయంలో 'పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక కృత్యం' వివరంగా జరిగేలా చూడాలి.
- ఈ సెషన్ విజయవంతం కోసం సౌకర్యకర్త పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక అంశం భావనపై పట్టు సాధించి ఉండవలెను.
- పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక రూపకల్పన పనిలో నవకల్పనలు కేంద్రంగా ఉపయోగించినప్పుడు పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక యొక్క కేంద్ర భావన గొప్పదిగా గుర్తింపబడేటట్లు జాగ్రత్త వహించాలి.
- సభ్యులతో చర్చిస్తూ జరిగిన పనిని మరియు పంచుకోబడిన ఆలోచనలను వినూత్నంగా ప్రదర్శించే విధంగా ప్రణాళిక రూపొందించుకోవలెను.

కీలక సందేశం

- "ఆలోచించటం సరదాగా, ఉత్సాహంగా ఉండగలదు."
- అవును, నేను నవకల్పనను చేయగలను మరియు నేను నవకల్పన చేసాను; అందరం కలిసి నవకల్పనలు చేయగలం మరియు మేము నవకల్పనలను చేశాం.

కృత్యం 4.2: మార్పును నిరోధించడాన్ని అధిగమించడమెలా? అనే అంశంపై వీడియో ప్రదర్శన

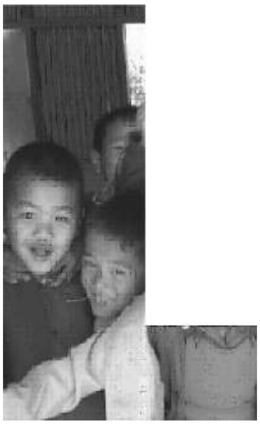
నిజ జీవిత సన్నివేశాల్లో నవకల్పనలు సంభవించే పరిస్థితులపై లోతైన ప్రతిస్పందనలు మరియు ఆలోచనల కొరకు వీడియో క్లిప్పింగ్‌తో ఆ రోజు శిక్షణకు ముగింపు పలకాలి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

7వ
రోజు

- నవకల్పనల మీద సెషన్లు నిర్వహించునపుడు నేను కొత్తగా మరియు/ లేదా విభిన్నంగా ఆలోచిస్తున్నానా?
- అవి ఎంత మేరకు భాగస్వామ్యులకు ఉపయోగకరం?
- ఈ రోజు సెషన్ల నుండి / భాగస్వామ్యుల నుండి నేను ఏమి క్రొత్తగా నేర్చుకున్నాను?
- ఒక సౌకర్యకర్తగా నా ప్రస్థానంలో నవకల్పనల నుండి వచ్చే ఆలోచనలను నేను ఎలా ఆహ్వానించగలను?

(ప్రతిబంధకాలను అధిగమించి మార్పును ఎలా పొందగలం అనే వీడియో ప్రదర్శన.)
(D7 - S4 - 4.2 ; D7 - S4 - Activity 4.2)



నోట్సు

7వ
రోజు

మరికొన్ని నవకల్పనలు (పవర్‌పాయింట్ D7 - S1 - 1.1a)

1 "ఒకసారి నీ మనస్సు కొత్త స్థాయికి విస్తరిస్తే, అది ఎప్పటికి మొదటి దశకు తిరిగి వెళ్ళదు."

– ఎ.పి.జె. అబ్దుల్ కలామ్

2 ఎవ్వరైనా నవకల్పన చేయగలరు.

భారతదేశ ద్రవ్యం – రూపాయికి ఒక గుర్తును తమిళనాడు రాష్ట్రానికి చెందిన డి. ఉదయకుమార్ రూపొందించారు. ఆయన ఒక ఆర్కిటెక్టు – తర్వాత డిజైనర్‌గా మారాడు. కుమార్‌కు తమిళ అక్షరాలను అచ్చువేసే పని అలవాటు. కానీ ఆయనకు ఖ్యాతిని తెచ్చిపెట్టింది మాత్రం 2010 సంవత్సరంలో రూపొందించిన రూపాయి గుర్తు. దీనిని అంతర్జాతీయ స్థాయిలో సృజనాత్మకత రూపకల్పనకు భారతీయతను జోడించి రూపొందించగా, ఈ గుర్తును భారతీయ రిజర్వు బ్యాంకు వారు ఒప్పుకొని దీనిని ఒక ప్రామాణిక గుర్తుగా ద్రవ్య విపణిలో ప్రవేశపెట్టారు

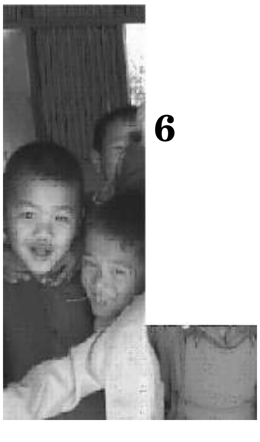
3 త్యాగరాజన్ రామస్వామి పాండిచ్చేరికి చెందిన ఒక మగ్గం కార్మికుడి కుమారుడు. ఈయన అందుబాటులో ఉన్న వెట్ గ్రైండర్ల నమూనాలపై పనిచేసి కొత్త నమూనాని కనిపెట్టారు. దీని నుండి తన తల్లి చేతితో రుబ్బిన పిండితో చేసినట్లు మెత్తని ఇడ్లీలు సాధ్యమయ్యాయి. ఈ అన్వేషణ ఫలితంగా ఈయనకు పలు జాతీయ అవార్డులు రావడమే కాకుండా పలు వాణిజ్య ఉత్పత్తిదారులు ఈ నమూనాను ఉపయోగించుకొన్నారు.

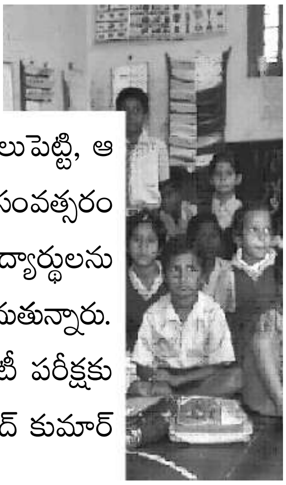
4 "ప్రతీ ఒక్కరూ గాలిలో ప్రయాణించవచ్చు"

– చిన్న తరహా విమాన సంస్థల అగ్రగామి అయిన కెప్టెన్ గోపీనాథ్ గారు.

5 ఆనంద్‌రాజ్ సేన్ గుప్తా అతి పిన్న వయస్సులో ప్రముఖ అంతర్జాతీయ వ్యాపార పత్రిక 'బిజినెస్ వీక్' 2003 సంవత్సరం కవర్ పేజీ వ్యాసంలో స్థానం సంపాదించుకొన్నారు. దానిలో అతనిని 'సాంకేతిక శాస్త్రం – నూతన ఆవిష్కరణం' లో ఎదుగుతున్న భారతదేశ శక్తికి ప్రతీకగా కీర్తించారు. జనరల్ ఎలక్ట్రిక్స్ జాన్ ఎఫ్. వెల్చ్ టెక్నాలజీ సెంటర్, ఆర్ & డి విభాగం ఇండియాలో ఒక ఉద్యోగియైన ఆనంద్‌రాజ్ సిస్టమ్ లెవల్ ఇన్నోవేషన్ విభాగంలో సిద్ధహస్తుడు. ఆ విభాగంలో ఆయన కనుగొన్న 'అల్ట్రాసౌండ్ ట్రాన్స్‌డ్యూసర్స్' రైలు పట్టాల తనిఖీకి ఉపయోగపడ్తుంది. ఈ అన్వేషణ అమెరికా దేశ పేటెంట్ అవార్డు కూడా సాధించింది.

6 ఆనంద్ కుమార్ గతంలో పాట్నా విశ్వవిద్యాలయంలో లెక్కల విద్యార్థి. 1992వ సంవత్సరంలో రామానుజం స్కూల్ ఆఫ్ మేథమెటిక్స్ స్థాపించాడు. అతనికి కేంబ్రిడ్జ్ విశ్వవిద్యాలయం వారు ఆహ్వానం పంపి ఉపకారవేతనం తీసుకొనుటకు రమ్మనగా, ఆర్థిక ఇబ్బందులవలన వెళ్ళలేక పోయాడు. తర్వాత





ఆయన నెలకొల్పిన సంస్థలో పేద విద్యార్థులకు ఉచితంగా గణిత బోధన చేయడం మొదలుపెట్టి, ఆ విద్యార్థులలో నైపుణ్యం ఉన్నవారిని వేర్వేరు పోటీపరీక్షలకు పంపడం చేస్తుండేవాడు. 2003 సంవత్సరం నుండి ప్రతి సంవత్సరం జె.ఇ.ఇ. ఉమ్మడి పోటీ పరీక్షకు 30 మంది పేద, తెలివైన విద్యార్థులను పంపుతుండగా వారు భారతదేశ అత్యున్నత, పేరెన్నికగన్న సంస్థలైన ఐ.ఐ.టి.లో ప్రవేశం పొందుతున్నారు. గడచిన 8 సంవత్సరాల కాలంలో 240 మంది 'సూపర్ 30' విద్యార్థులను ఉమ్మడి పోటీ పరీక్షకు పంపగా వారిలో 212 మంది ఐ.ఐ.టి.లలో ప్రవేశం పొందారు. వారందరికీ ఆనంద్ కుమార్ ఉచితంగా తర్ఫీదు ఇచ్చాడు.

7వ రోజు

7 ప్రముఖ టాటా గ్రూపు సంస్థలలో జూలై 8, 2006 న మొట్టమొదటి వినూత్న అంశపు గౌరవ పురస్కారంగా 'తనిష్క్' టాటా కంపెనీల వజ్రాల విభాగం వారిని వరించింది. ఈ కార్యక్రమం ముంబైలోని తాజ్‌మహల్ పేలస్ మరియు టవర్స్‌లో జరిగింది.

తనిష్క్ వారు సాధించిన ఈ వినూత్న గెలుపు ఏమంటే నిపుణతలేమి కారణంగా వజ్రాలు పొదగడం వల్ల పేటెంట్ పొందక వ్యాపారం వెనుకబడి పోవడం అనే పరిస్థితి నుండి మార్పు చెంది వినూత్న తరహాలో వజ్రాలను 'సున్న – లోపం'తో పొదగడాన్ని సాధించడం. దీనివల్ల సంవత్సరానికి 5.5 కోట్ల వరకు ఆదాయం పొందగలిగారు. ఈ పరిశ్రమ లోపం – రేటు కూడా 0.4 నుండి 0.5 శాతం మాత్రమే. ఈ నవకల్పన ప్రక్రియల వల్ల ఉత్పాదన కూడా గణనీయంగా పెరిగింది. "తనిష్క్" తయారీ విభాగపు అధికారి మణిమారన్ మాటల్లో "పూర్వం కార్మికులు రెండు లేదా మూడు సంవత్సరాల తర్ఫీదు అనంతరం రోజుకు 150 వజ్రాలు పొదిగేవారు. కానీ ఇప్పుడు ఒకరోజు తర్ఫీదు అనంతరం రోజుకు 1100 వజ్రాలు పొదుగుతున్నారు.

ఆలోచించండి

- ఈ రకమైన నవకల్పనలు పాఠశాలలో కూడా జరుగుతాయా?
- పాఠశాలల్లో గతంలో జరిగిన నవకల్పనలు జ్ఞప్తికి తెచ్చుకోగలరా?
- పాఠశాలలో జరిగే నవకల్పనను ఏమని పిలుస్తారు?
- నవకల్పనలు ఎలా పాఠశాలలను మారుస్తాయి?
- ఒక పాఠశాల నాయకునిగా మీ పాఠశాలలో నవకల్పనలకు ఎలా ప్రాతినిధ్యం వహిస్తారు?

8 విజయ్ షరీ చాంద్ గారి ప్రసంగం (D7 - S1 - 1.1b)

- నవకల్పనను ఏమి నిర్మిస్తాయి?
- 3 అభిలక్షణాలు

1) అన్ని పాఠశాలల పరిస్థితులకు సులభంగా ఆచరణ యోగ్యంగా ఉన్నవి.

2) తక్కువ డబ్బుతో నిర్వహించగలిగేవి

3) సంప్రదాయక సమస్యాసాధనలు పనిచేయని చోట నవకల్పనల పాత్ర విలువైనది.

ప్రశ్నలు

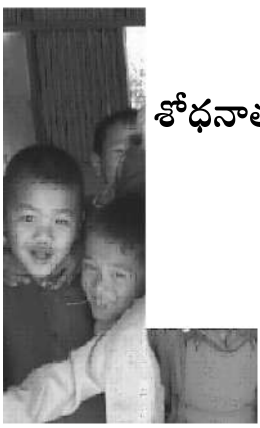
- నవకల్పనలకు సహాయపడగల సంస్థలు లేదా పాఠశాలలను నెలకొల్పగలమా?
- నిక్కచ్చిగా అమలయ్యే నవకల్పనలను సంస్థలు లేదా పాఠశాలల్లో నెలకొల్పుటకు మార్గాలున్నాయా?
- క్రమపద్ధతి గల నవకల్పనను పాఠశాలల్లో నెలకొల్పగలమా?
- పై అన్ని ప్రశ్నలను గట్టిగా నొక్కి చెప్పే సమాధానం 'అవును' అని.

అదనపు వనరులు (D7-S3-3.1)

విద్యా వ్యవస్థలో నవకల్పనలు

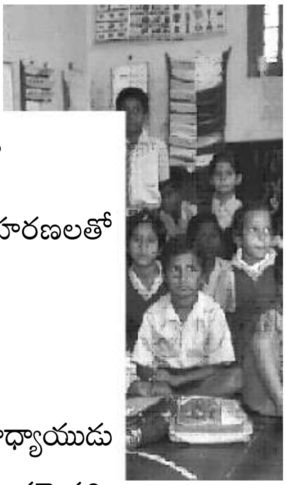
కేస్ స్టడీ-1: చత్తీస్‌ఘడ్ రాష్ట్రంలోని మురికివాడలో ఒక ప్రభుత్వ ఉన్నత పాఠశాల ఉంది. అక్కడి ప్రజలు ఎక్కువ సమయం పాఠశాల ప్రహరీగోడ మీద కూర్చోవడం మరియు పాఠశాలలోకి చెత్తా చెదారాన్ని వేయడం, ఉమ్మడం చేసేవారు. దీన్ని చూసి ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఆశ్చర్యానికి గురి అయినాడు. ఎట్లాగైనా వాళ్ళతో మాట్లాడి పాఠశాల పరిసరాల్ని చెత్తవేయకుండా పరిశుభ్రంగా ఉంచాలనుకున్నాడు. దీని మీద ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఒక ఆలోచన చేసి 'గార్డెన్ మేళా' నిర్వహించాలని, వ్యవసాయ ఉత్పత్తులను ఎలా మెరుగుపర్చుకోవచ్చు అన్న అంశం మీద అవగాహన కల్పించాలని పాఠశాలలో గ్రామస్థులతో ఒక సమావేశం ఏర్పాటు చేశారు. ఈ మేళా ముఖ్యోద్దేశం పిల్లల్లో సహపాఠ్య అంశాలలో నైపుణ్యాలను పెంపొందించాలని గ్రామస్థుల్లో వ్యవసాయ ఉత్పత్తులు పెంచడంలో అవగాహన కల్పించడమని పాఠశాల పెద్ద చెప్పారు. ఆ మురికివాడలోని ప్రతి కుటుంబం నుండి విరాళాలు సేకరించి, ఆ సొమ్ముతో తులసి, బంతి, మామిడి, గులాబి మొదలగు మొక్కలు ప్రహరీగోడను అనుకుని నాటారు. ఈ విధంగా అందరూ పాఠశాలకు కలిసికట్టుగా పనిచేయుట వలన వారి ఆలోచనలో మార్పు వచ్చి ప్రహరీ గోడ వద్ద ఉన్న దురవస్థ నుండి కాపాడి పాఠశాలను పరిశుభ్రంగా మార్చారు.

7వ రోజు



శోధనాత్మక ప్రశ్నలు

1. పై కేస్‌స్టడీలో ముఖ్యమైన విషయం ఏమిటి?



2. పై కేస్‌స్టడీలాంటి పరిస్థితిని ఇంకే విధమైన పద్ధతిలోనైనా పరిష్కారం చూపించగలమా?
3. ఇట్లాంటి సవాళ్ళు ఉన్న పరిస్థితులు, వాటికి పరిష్కార మార్గాలు ఏమైనా ఉంటే ఉదాహరణలతో వివరించగలరు.

కేస్‌స్టడీ-2: పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు కొత్త ఆలోచనల సూత్రధారిగా

రాజస్థాన్ జుంజును జిల్లాలోని 'చపోలి' గ్రామంలోగల ప్రభుత్వ ఉన్నత పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు నవకల్పనలు చేసే వ్యక్తి. ఆ పాఠశాలకు ఒక సువిశాలమైన మైదానం కలదు. అది నిస్సారమైనది, ఎగుడు దిగుడుగాను, గుంతలుపడి నిరుపయోగంగా ఉన్నది. ఆ పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఆలోచించి ఆ నిరుపయోగ నేలను చదునుచేసి పిల్లల ఆటస్థలంగా మార్చాలనుకున్నాడు.

అందుకు ఉపాధ్యాయులు, సిబ్బంది, విద్యార్థులు మరియు అతను ఆ మైదానంలో గల గుంటలను మట్టితో పూడ్చి చదును చేశారు. అలాగే పాఠశాల సిబ్బందితో కలిసి పాఠశాల ప్రహరీగోడ వెంబడి చెట్లను నాటించి ఎండ బారిన పడకుండా రక్షణ కల్పించాడు. ఎండాకాలంలో రాజస్థాన్‌లోని ఎండ తీవ్రతలను తట్టుకోవడానికి ఈ రకమైన చర్యలు అవసరం. నీటి సంరక్షణ గురించి కూడా అతను ఒక గొప్ప ఆలోచన చేశాడు. మధ్యాహ్న భోజన సమయంలో విద్యార్థులు బోరుబావి దగ్గర ప్లేట్లను శుభ్రం చేసుకొనేటప్పుడు చాలా నీరు వృథా చేసేవారు మరియు చిన్న పిల్లల బట్టలు తడిసిపోయేవి. ప్రధానోపాధ్యాయుడు మూడు నీటి తొట్టెలను కొని తెచ్చి బోరు బావి క్రింద పెట్టారు. ఇప్పుడు ప్లేటు కడిగిన నీరు తొట్టెలో పడుతుంది. ఆ నీరు చెట్లకి ఉపయోగించారు. దీని వలన పిల్లల మీద నీరు పడకుండా, చెట్లకి నీరు లభించేలా చేసారు.

శోధనాత్మక ప్రశ్నలు

1. నీటి కొరత కారణంగా పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు వినూత్నమైన ఆలోచనలను జరిపి నీటి సంరక్షణ జరిపి, వివిధ రూపాలుగా నీటి వినియోగం చేసుకున్నాడు.
   ఇదే విధంగా మీరు కూడా మీ పాఠశాలలో ఏదైనా సమస్య ఉన్నప్పుడు ఎలాంటి వినూత్న ఆలోచనలను జరిపి సమస్యాసాధనకు కృషి చేశారు?
   మీ జట్టు సభ్యులతో చర్చించి మీరు చేసినది నవకల్పనేనా? తెలుసుకోండి.

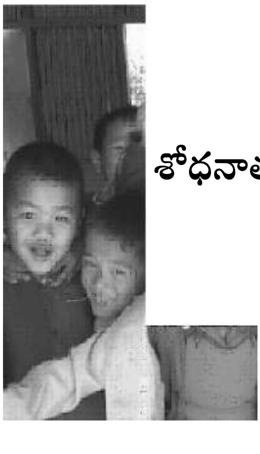
కేస్‌స్టడీ-3: ఐ.సి.టి. బేస్‌డ్ స్కూలింగ్ ఇన్ చమనాపుర గ్రామం బీహార్: స్కైప్, బయోమెట్రిక్ అటెండెన్స్.

బీహారు రాష్ట్రంలోని గోపాలగంజ్ జిల్లాలోని చమనాపుర గ్రామంలో నిర్మాణంలో ఉన్న పాఠశాల భవనమందు విద్యార్థులు బీజగణితం, రసాయనశాస్త్రం, న్యూటన్ గమన నియమాలను నేర్చుకొంటున్నారు.

పాఠశాల గదిలో ఉపాధ్యాయుడు లేడు, నల్లబల్లా లేదు. ఉపాధ్యాయుడు కొన్ని వందల మైళ్ళ దూరంలో ఉన్నాడు మరియు స్కైప్ ద్వారా బోధన సాగిస్తున్నాడు. ఈ పాఠశాలలో ఉపాధ్యాయులు 'బయోమెట్రిక్' వేలి ముద్రల ద్వారా తమ యొక్క హాజరును నమోదు చేసుకుంటారు. విద్యార్థుల హాజరును కంప్యూటర్‌లో నమోదు చేసుకుంటారు. ఈ పాఠశాలలో విద్యుత్ సౌకర్యం లేదు. పాఠశాలలోని కంప్యూటర్లు పెద్ద జనరేటర్ల ద్వారా పనిచేస్తాయి. బీహార్‌లో అభివృద్ధికి దూరంగా ఎంతో కాలంగా ఒకేరకంగా సూక్ష్మ ప్రపంచంగా ఉన్న ఆ పాఠశాల అన్ని విధాలా అభివృద్ధి చెంది పేర్కొనదగిన సాహసంతో నవకల్పనా విధానంతో బీహార్‌నే మార్చివేసింది.

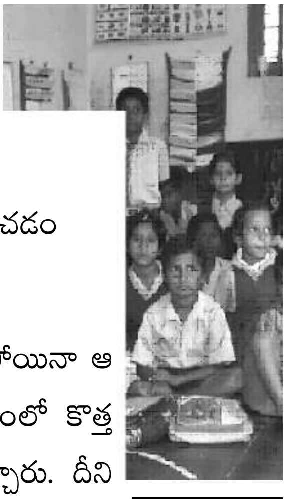
ఈ కథలోని ముఖ్య కథానాయకుడు 36 సంవత్సరాల 'చంద్రకాంత్ సింగ్' ఇతని జన్మస్థలం మరియు స్వగ్రామం చమనాపుర. చిన్నతనంలో తన ప్రాథమిక విద్యాభ్యాసం ఆ గ్రామంలోనే జరిగింది. కిరోసిన్ దీపం వెలుగులో తన చదువును కొనసాగించాడు. అతను స్వగ్రామంపై గల మమకారంతో చైతన్య గురుకుల్ పబ్లిక్ పాఠశాల (అంతర్జాతీయ స్థాయి నైపుణ్యాలు, సాంకేతిక విలువలు జోడించిన విద్యను) బాలల కోసం చమనాపురలో స్థాపించాడు. ఇతను మెరిట్ స్కాలర్‌షిప్ ద్వారా విద్యను అందించేది సినావ్‌లోని డి.ఎ.వి. కాలేజీలో చదివి, ఆ తర్వాత బి.టెక్. డిగ్రీ బిర్లా ఇన్‌స్టిట్యూట్ ఆఫ్ టెక్నాలజీ నుండి, యమ్.టెక్. డిగ్రీ ఐ.ఐ.టి. బొంబాయిలో చదివాడు. చదువు పూర్తయిన వెంటనే కాలం వృథా కాకుండా టాటా స్టీల్ నందు ఉద్యోగ అవకాశం వచ్చింది. అనంతరం జర్మనీలోని బోష్ కంపెనీలో మూడు సంవత్సరాలు ఉద్యోగం నిర్వహించాడు. ప్రస్తుతం బెంగుళూరులోని 'జనరల్ మోటార్స్ కంపెనీలో' ఆర్&డి విభాగంలో పరిశోధకుడిగా ఉద్యోగ బాధ్యతలు నిర్వహిస్తున్నాడు. విద్యాసంబంధిత ఆలోచనా ధోరణి ప్రత్యేకంగా ఉన్న ఆయన జర్మనీలో ఉండగానే మొదటిసారి తాను రూపొందించిన ఉత్పాదనకు పేటెంట్ తీసుకొనుట జరిగింది. కాని సింగ్ కలల సాధనా మార్గంలో రాజకీయాలు విఘాతం కల్గించాయి. మూడు సంవత్సరాల క్రితం ముంబైకి వచ్చిన బీహారీ వలసదారుల మీద ఎం.ఎన్.ఎస్. వర్గీయులు దాడికి తెగబడినప్పుడు సింగ్ తాను వారికి ఏదో ఒకటి చెయ్యాలని నిశ్చయించుకున్నాడు."నేను చాలా కలత చెందాను. బీహార్ నుండి వలస వెళ్ళే విద్యార్థులను నిలువరించాలని అనుకున్నాను" అని తన వ్యధను బయటపెట్టారు. ఈ ఆలోచనలతో సింగ్ తన స్వగ్రామమైన చమనాపురలోని ప్రాథమిక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులకు ఆరుగురు తెలివైన విద్యార్థులకు ఉపకారవేతన పరీక్ష ద్వారా ఎంపిక చేయమని, వారి చదువుకి ఒక ఫండ్ కేటాయిస్తారని చెప్పాడు. కానీ ప్రధానోపాధ్యాయులు గారు ఆ పరీక్షను ఇప్పటికీ పెట్టలేదు.

7వ
రోజు



శోధనాత్మక ప్రశ్నలు

- పై కేస్ స్టడీలో మీకు ఆసక్తి కలిగించిన అంశం ఏమిటి?



7వ రోజు

- ఈ కేస్ స్టడీ మనకు ఇచ్చే ముఖ్య సందేశం ఏమిటి?
- మీ పాఠశాలలో కూడా ఇలాంటి సాంకేతిక పరిజ్ఞానం కల్గిన నవకల్పనలు ఉపయోగించడం సాధ్యమేనా? ఎందుకు?
- చమనాపురా గ్రామ పాఠశాలలో సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని నెలకొల్పిన వ్యక్తి అక్కడ లేకపోయినా ఆ పాఠశాల కార్యక్రమాల్లో పాల్గొంటున్నారు, ప్రేరేపిస్తున్నారు. అంతేకాక విద్యా విధానంలో కొత్త కోణాన్ని అన్వేషించారు. విద్యాసంబంధ కార్యక్రమాలలో సమూల మార్పు తీసుకువచ్చారు. దీని మూలంగా ఇన్‌ఫర్మేషన్ అండ్ కమ్యూనికేషన్ టెక్నాలజీ (ఐ.సి.టి.) నవకల్పనా విధానంలో పటిష్ఠమైన మార్పు తీసుకు వస్తుందని రూఢీ అయ్యింది. దీని మీద మీ అభిప్రాయం చెప్పండి.

నవకల్పనలకు దోహదపడే సమస్యలు

సన్నివేశం-1: పాఠశాలకు నవకల్పనా బడ్జెట్‌ను తయారు చేయుట

మీ పాఠశాలకు ఒక లక్ష రూపాయలు విరాళం వచ్చింది. మీ పాఠశాలను 300 మంది విద్యార్థులతో 1 నుండి 8 తరగతుల వరకున్న ప్రాథమికోన్నత పాఠశాలగా భావించండి. పాఠశాల నాయకునిగా మీరు ఆ సొమ్మును ఎలా వినియోగిస్తారు? దాత మాత్రం ఆ విరాళాన్ని పిల్లలకు మాత్రమే ఖర్చు పెట్టాలి ముఖ్యంగా అభ్యసనానికి, ఆటలకు, సహపాఠ్యాంశ కార్యక్రమాలకు మాత్రమే ఖర్చు పెట్టాలి గాని భవనాల మరమ్మతులు, గోడ మీద చిత్రాలు, మధ్యాహ్న భోజనం లేదా పాఠశాల ఫంక్షన్‌లకు ఖర్చు పెట్టరాదని చెప్పారు. బడ్జెట్ అంచనా తయారు చేయాలి.

సన్నివేశం-2: మీ పాఠశాలలోని ఉపాధ్యాయుడు తన సామర్థ్యాలను చక్కగా ప్రదర్శించినందుకు పాఠశాల పెద్దగా అతనిని గుర్తించి ఎలా వినూత్నంగా సత్కరిస్తారు?

మీ పాఠశాలయందు సామర్థ్యాలను మంచిగా ప్రదర్శించే ఉపాధ్యాయులను ఎలా గుర్తిస్తారు? ఇతర ఉపాధ్యాయులు బాధపడకుండా ఫలితాలను సాధించిన ఉపాధ్యాయుడిని ఎలా సత్కరిస్తారు?

సన్నివేశం-3: పాఠశాల నాయకుడిగా వెనుకబడిన అభ్యాసకుల స్థాయిని మెరుగుపర్చుట.

ఒక పాఠశాల పెద్దగా, మీ పాఠశాలలో అభ్యసనంలో వెనుకబడిన అభ్యాసకులు ఆశించిన స్థాయి చేరడానికి తరగతి గదిలో నిర్వహించే బోధనా కృత్యాలు దైనందిన కార్యక్రమానికి భిన్నంగా, వినూత్నంగా ఉండేలా ఎలాంటి ఆలోచన చేస్తారు? ఈ సందర్భంలో ఆదేశాలిచ్చే నాయకుడిగా మీ పాత్ర ఏమిటి?

ప్రధానక్షేత్రం - 6

భాగస్వామ్యాలకు నేతృత్వం

చిన్న వారి చదువులపై శ్రద్ధ నిలుపుమా!
పెద్ద వారినందరినీ మేలు కొలుపుమా!

బడికి రాని పిల్లలమో - కొందరున్నారు
అమ్మా నాన్నా ఇంటి పనినే అంటగట్టారు
తల్లిదండ్రి బాధ్యతను గురుతుచేయుమా!

|| చిన్నవారి ||

అడపాదడపా వచ్చేది కొందరైతే
అన్నంతిని పారిపోయేది ఇంకొందరూ
వారినీ వీరినీ మందలించుమా!

|| చిన్నవారి ||

ఒక బడికేమో

చిన్నారులు వస్తారు ఎక్కువగా
కదలక, పడిఉంటారు పక్కగా
చదవలేక పోతారు చక్కగా
బాధ్యులూ, గురువులూ యోచన చేయ్యాలి

|| చిన్నవారి ||

ఇంకోబడిలో

పరవశాన బోధించే పంతుళ్ళు
గంతులేస్తూ నేర్చుకునే చిట్టితల్లులూ
అవకాశాలేమో అందరికీ
ప్రశంసలే పెద్దలకూ, ఆశీస్సులే పిల్లలకూ,
అభినందనలే అందరికీ

|| చిన్నవారి ||

8 వ
రోజు

8వ
రోజు

8వ రోజు

8వ రోజు - కార్యక్రమానికై సౌకర్యకర్తకు చెక్‌లిస్టు

ప్రధానక్షేత్రం - 6 : భాగస్వామ్యాలకు నేతృత్వం

8వ రోజు

క్రింది వనరులను సమకూర్చుకొన్నారా?

1. వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందనలకు కావలసిన అచ్చు ప్రతులు (D8 - S2 - 2.1)
2. కేస్‌స్టడీస్ చేతి ప్రతులు (D8 - S2 - 2.2)
3. అనుకరణ దృశ్యము (D8 - S3 - 3.2)
4. భాగస్వామ్య రూపకల్పన పద్ధతిపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన (D8 - S4 - 4.2)

క్రింది ఉపకరణాలు అందుబాటులో ఉన్నాయా.?

1. చార్టులు
2. స్కెచ్ పెన్నులు
3. తెల్ల కాగితములు
4. కంప్యూటర్/ ల్యాప్‌టాప్
5. ప్రొజెక్టర్
6. పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన అచ్చుప్రతులు
7. స్పీకర్లు

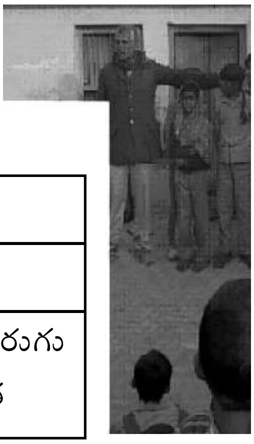
పరిచయం

పాఠశాలకు వచ్చే విద్యార్థులు విభిన్న సామాజిక, ఆర్థిక నేపథ్యములతో, విభిన్న అనుభవములతో ఉంటారు. వారి సామాజిక భావోద్వేగ అవసరాలను తీర్చగలిగినప్పుడు వారు పాఠశాలతో అనుసంధానించబడి మరింత ఉత్తమంగా అభ్యసించగలరు. ప్రతి విద్యార్థి చక్కగా అభ్యసించడానికి, తల్లిదండ్రులను, సమాజమును మరియు ఇతర ఆసక్తిగల భాగస్వాములను కలుపుకొని, వారి సేవలను ఉపయోగించుకొనే అద్భుత అవకాశము పాఠశాలలకు ఉంది. దీనిద్వారా విద్యార్థుల భావి జీవితం ఉజ్వలంగా ఉంటుంది. ఈ ప్రధానక్షేత్రము ప్రధానోపాధ్యాయులకు స్థానిక సమాజములోని తల్లిదండ్రులు, సమాజం, విద్యాశాఖాధికారులు మరియు ఇతర పాఠశాలల ప్రధానోపాధ్యాయుల మధ్య సత్సంబంధాలతో కూడిన భాగస్వామ్యమును పెంపొందించుటకు సహాయకారిగా ఉంటుంది.

8వ రోజు – పర్యావలోకనం

సెషన్	విషయం	సమయం
1	భాగస్వామ్యాన్ని అర్థం చేసుకోవడం: వివిధ భాగస్వామ్యులను గుర్తించి వారిని పాఠశాలపట్ల నిమగ్నులను చేయడం	75 నిమిషాలు
2	గృహము – పాఠశాల భాగస్వామ్యం	90 నిమిషాలు
3	సమాజంతో కలసి పనిచేయడం	75 నిమిషాలు
4	వ్యవస్థతో కలసి దగ్గరగా పనిచేయడం	120 నిమిషాలు

8వ
రోజు



సెషన్ 1: భాగస్వామ్య అవగాహన : భాగస్వామ్యులను గుర్తించుట మరియు వారి నిమగ్నత

సెషన్ 1	10.00 నుండి 11.15 వరకు	
కృత్యాలు	కాలం (ని.లలో)	ఆశించే లక్ష్యాలు
బింగో ఆట ద్వారా భాగస్వామ్యుల మధ్య భాగస్వామ్య అవసరాలను గుర్తించుట	75	ప్రతి విద్యార్థి అభ్యసనం మెరుగు పరుచుటలో భాగస్వామ్యుల పాత్ర

కృత్యము 1.1 : బింగో ఆట ద్వారా భాగస్వామ్యుల మధ్య భాగస్వామ్య అవసరాలను గుర్తించుట

8వ రోజు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : బృంద కృత్యం

అనుసరణీయ సోపానాలు

- సౌకర్యకర్త పాఠశాల యొక్క భాగస్వామ్యులు రకరకాల ఆశలు కలిగి ఉంటారు. అవి :
    - పాఠశాల సమర్థవంతంగా పనిచేయాలని, ఉపాధ్యాయులు సక్రమంగా బోధించాలని, పిల్లలు చక్కగా నేర్చుకోవాలని తల్లిదండ్రులు ఆశిస్తారు.
    - ఉపాధ్యాయులు తమ వ్యక్తిగత అభివృద్ధిని ఆశిస్తూనే విద్యార్థి అభ్యసన ఫలాలు సాధించాలని కోరుకుంటారు.
    - పిల్లలు ఉజ్వల భవితకు హామీ ఇవ్వగల సురక్షితమైన ఉత్తేజభరిత వాతావరణం ఆశిస్తారు.
    - సమాజం తన సంస్కృతి సురక్షితంగా ఉండాలని అభిలషిస్తుంది.
    - ప్రభుత్వం దత్తాంశ సేకరణను, పథకాల అమలును, తక్షణ కార్యసాధనను వాంఛిస్తుంది.
    - ఉపాధ్యాయులు మరియు తల్లిదండ్రులు జవాబుదారీగా ఉండాలని మరియు క్రమం తప్పకుండా హాజరు కావాలని పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ కోరుకుంటుంది.
- సౌకర్యకర్త ఐదు బృందాలను ఏర్పరుస్తారు.
- సౌకర్యకర్త చార్టు లేక స్లైడును చూపుతూ ఏ భాగస్వామి, ఏఏ అంశాలపై, అర్థవంతమైన రీతిలో పాల్గొంటారో అటువంటి వాటిని గుర్తించమని భాగస్వామ్యులను అడుగుతారు.

మధ్యాహ్న భోజన నాణ్యతపై తల్లిదండ్రుల ఫిర్యాదు.	పాఠశాల యాజమాన్య కమిటి (SMC) మరియు పాఠశాలల మధ్య వివాదము	క్రిక్కిరిసిన తరగతిగదులు మరియు ఉపాధ్యాయుల కొరత
త్రాగునీటి వసతి, మరుగుదొడ్ల వసతి లేమిపై ప్రచార సాధనాలు దృష్టి సారించడం.	కొంత మంది విద్యార్థులు నిదాన అభ్యాసకులు (slow learners)	పాఠశాలకు వచ్చే మార్గంలో పిల్లల పట్ల అనుచిత ప్రవర్తన
తల్లిదండ్రులు పనికి వెళ్ళినపుడు తోబుట్టువుల సంరక్షణ బాధ్యతలను బాలికలకు అప్పగించడం.	పాఠశాలలో విద్యార్థులు, ఉపాధ్యాయులు ఉండి తరగతి గదులు లేకపోవడం.	బాలురను ప్రైవేటు పాఠశాలలకు పంపడం.

సౌకర్య కర్తకు సూచనలు :

పైన సూచింపబడిన ఆయా సవాళ్ళను స్వీకరించే భాగస్వాములను గుర్తిస్తూ వాటి పరిష్కారంలో కృషి చేయగల వారి పాత్రను గుర్తించడానికి 15 నిమిషాలు కేటాయించాలి. ప్రతి బృందంచే తమకు కేటాయించిన అంశంపై 5 నిమిషాల ప్రదర్శన చేయించి చర్చ నిర్వహించాలి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

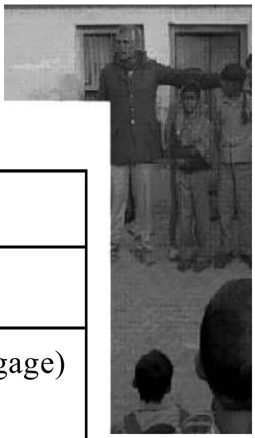
సమస్య పరిష్కార సాధనకు సరిపడే భాగస్వామిని గుర్తించడం.

- గుర్తించబడిన సమస్యల పరిష్కారానికి ఏ భాగస్వామి సహాయపడగలరని మీరు భావిస్తున్నారు?
- గుర్తించబడిన సమస్యల పరిష్కారానికి భాగస్వామ్యులను ఎలా వినియోగిస్తారు?

8వ రోజు

కీలక సందేశాలు

- ప్రతి పాఠశాల బహుళ భాగస్వామ్యులను కలిగి ఉంటుంది.
- ప్రతి భాగస్వామికి పాఠశాలలో తాము పోషించగల తమ వంతు పాత్ర ఉంటుంది.
- ప్రతి భాగస్వామియొక్క భాగస్వామ్యం ముఖ్యమైనది.



8వ
రోజు

సెషన్ 2: గృహం - పాఠశాల భాగస్వామ్యం

సెషన్ 2	11.15 నుండి 12.45 వరకు	
కృత్యాలు	కాలం (ని.లలో)	ఆశించే లక్ష్యాలు
వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన	30	తల్లిదండ్రులతో నిమగ్నమయ్యే (engage) మార్గాలు.
కేస్‌స్టడీస్‌పై ఆధారపడిన బృంద చర్చ (ప్రతిబృందం రెండు కేస్‌స్టడీస్‌లను పరిగణనలోకి తీసుకొని ఇచ్చిన ప్రశ్నలకు స్పందించడం)	60	గృహం - పాఠశాల భాగస్వామ్యంలోని సవాళ్ళు, బలాలు మరియు సాధ్యా సాధ్యాలపై కృత్యంలో పాల్గొనే వాళ్ళు అవగాహన పొందుట.

కృత్యము 2.1 : వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- సౌకర్యకర్త, ఇచ్చిన విషయప్రతిని అందరికి అందించి దానిని చదివి వనరులుగా సమకూర్చబడిన ప్రశ్నలపై ఆలోచనలు చేయమని లేక ప్రతిస్పందించమని సూచిస్తారు. (D8 - S2 - 2.1)
- సౌకర్యకర్త అందరి వ్రాతప్రతులను సేకరించి గృహము, పాఠశాల భాగస్వామ్యముపై చర్చచేస్తారు.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు:

- సౌకర్యకర్త బహిరంగ చర్చను నిర్వహిస్తూ చర్చద్వారా వెలుగుచూసిన ఫలితాలను, ముఖ్య విషయాలను క్రోడీకరిస్తూ ముగింపును ఇస్తారు.

కృత్యము 2.2 : కేస్‌స్టడీ ఆధారిత బృంద చర్చలు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : చిన్న బృంద చర్చ

అవసరమైన సామగ్రి: కేస్ స్టడీ షీట్స్, చార్టులు, స్కెచ్ పెన్నులు, వైట్‌బోర్డ్, మార్కర్ పెన్నులు.

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- సౌకర్యకర్త వచ్చిన వారిని 4 బృందాలుగా విభజించి సూచనలు ఇస్తారు.
- చివరన ఇచ్చిన ప్రశ్నల ఆధారంగా పరిష్కారాలు కనుగొనటానికి ప్రతీబృందము (ఇచ్చిన కేస్‌స్టడీస్‌లను పరిశీలించాలి.) చదువటానికి, పరిశీలించటానికి, చర్చించటానికి ఇవ్వబడిన సమయము 35 నిమిషాలు. వనరులుగా కేస్‌స్టడీస్‌లు జతపరచబడినవి (D8 - S2 - 2.2)
- తర్వాత ప్రతీ బృందం వారి పరిష్కారాలను అందరి ముందు ఉంచుతారు. ప్రతి బృందానికి వారి పరిష్కారాలను నివేదించుటకు ఒక్కొక్క అంశానికి 10 నిమిషాలు ఇవ్వబడును.

విస్తృత బృంద చర్చకొరకు స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- పిల్లల అభ్యసన మరియు అభివృద్ధిలో తల్లిదండ్రులు ఎలా తోడ్పడతారు?
- తల్లిదండ్రులతో సంబంధాలు ఏర్పరచడంలో మీకు ఎదురయ్యే సవాళ్ళు ఏవి?
- తల్లిదండ్రులను పాఠశాలకు ఒక వనరుగా ఉపయోగించుటలో ఉన్న వివిధ పద్ధతులు ఏవి?
- ప్రభావవంతమైన 'గృహం–పాఠశాల భాగస్వామ్యము'ను ఏర్పాటు చేయడంలో పాఠశాల నాయకునిగా ప్రస్తుతం మీకు ఎదురవుతున్న ఆటంకాలేమిటి?
- మీ పాఠశాల అభివృద్ధికై మీరు తల్లిదండ్రుల కోసం ఏయే రకాల అవకాశాలను కల్పిస్తున్నారు?
- పాఠశాలలో జరుగుతున్న కార్యక్రమాల సమాచారాన్ని మీరు తల్లిదండ్రులకు ఏవిధంగా చేరవేస్తున్నారు?
- పాఠశాల కార్యక్రమాల్లో నిమగ్నమయ్యేలా తల్లిదండ్రులను మీరు ఏ రకంగా ప్రేరేపిస్తున్నారు?

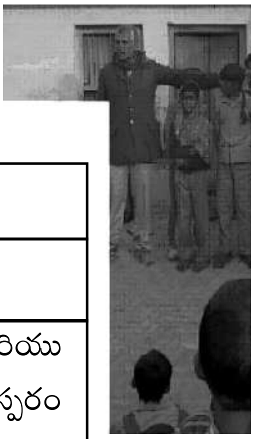
సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

8వ
రోజు

అన్ని కేస్‌స్టడీస్‌లను అందరికి పంపిణీ చేసి అందరూ చర్చలో పాల్గొనడం ద్వారా ఉత్పన్నమైన ఫలితాలను అందరూ గ్రహించగలరు.

కీలక సందేశాలు

- పిల్లల అభ్యసనం మరియు అభివృద్ధి పట్ల తల్లిదండ్రులకు అవగాహన కల్పించడం.
- పిల్లల శ్రేయస్సు కొరకు ఉపాధ్యాయులను, తల్లిదండ్రులను దగ్గర చేయడంలో ప్రధానోపాధ్యాయుని పాత్ర.



8వ
రోజు

సెషన్ 3: సమాజంతో కలిసి పనిచేయుట

సెషన్ 3	13.30 నుండి 14.45 వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే లక్ష్యాలు**
సమాజం మరియు పాఠశాల పరస్పరం ఆశించే విషయాలపై బృంద ప్రతిస్పందన.	20	సమాజం నుండి పాఠశాల మరియు పాఠశాల నుండి సమాజం పరస్పరం ఆశించే వాటిపై అవగాహన
పాఠశాల అభివృద్ధిలో పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ (ఎస్.ఎమ్.సి) పాల్గొనడంపై అనుకరణ అభ్యసనం	55	పాఠశాల అభివృద్ధి కొరకు పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీని (ఎస్.ఎమ్.సి.) ఎలా వినియోగించుకోగలం?

కృత్యము 3.1 : సమాజము మరియు పాఠశాల – పరస్పరం ఆశించే విషయాలపై బృంద ప్రతిస్పందన

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : బృంద కృత్యము

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- రెండు దళసరి రంగుల చార్టులను ఎదురెదురు గోడలపై అతికించండి.
- వచ్చిన అందరిని రెండు బృందాలుగా విభజించండి.
- ఒక బృందం సమాజంగాను, రెండవ బృందం పాఠశాలగాను ప్రాతినిధ్యం వహిస్తాయి.
- రెండు బృందాలను వారు అవతలివారి నుండి ఏం ఆశిస్తున్నారో వారి వారి చార్టులపై రాయమని చెప్పండి.
- అనగా పాఠశాల సమాజం నుండి ఏమి ఆశిస్తున్నది, సమాజం పాఠశాల నుండి ఏమి ఆశిస్తున్నది రాస్తారు.
- ఈ కృత్య నిర్వహణ కొరకు 20 నిముషాలు కేటాయించి, అనంతరం వారి వారి స్థానాలను మార్చి వారు రాసిన దానిని చదవమని చెప్పాలి.

కృత్యము 3.2: పాఠశాల యాజమాన్య కమిటి (ఎస్.ఎమ్.సి.) వినియోగంపై మిథ్యా ప్రతిరూపం (simulation) అభ్యాసం

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : మిథ్యా ప్రతిరూపం (simulation) అభ్యాసం అనంతరం బృంద చర్చ.

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- పాల్గొనే వారిని వివిధ బృందాలుగా విభజించాలి.
- ప్రశ్నలపై రెండు మిథ్యా ప్రతిరూపం అభ్యాసాలను చదవమని చెప్పాలి.
- ప్రశ్నలపై మేధోమథనం చేయమని చెప్పాలి.
- మిథ్యా ప్రతిరూపం దృశ్యం ఒక వనరుగా జత చేయడమైనది. (D8 - S3 - 3.2)

విస్తృత సామూహిక చర్చకు స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- మీ పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ (ఎస్.ఎమ్.సి) సభ్యులు ఎవరు? వారిలోని ముఖ్యమైన మూడు సానుకూల లక్షణాలను తెలపండి.
- పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ సభ్యులకు వారి పాత్ర తెలుసా? "వివిధ మార్గాల ద్వారా పాఠశాలకు వారు ఏ విధంగా సహాయ సహకారాలు అందించగలరు?" అనే విషయంపై వారిలో అవగాహన కలిగించే ప్రయత్నం చేశారా?
- మీ పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ (ఎస్.ఎమ్.సి) సభ్యులతో మీకు గల సంబంధాన్ని ఎలా వివరిస్తారు?
- మీ పాఠశాల అవసరాల పట్ల పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ సభ్యులు ఎలా ప్రతిస్పందిస్తారు?
- మీ అభిప్రాయంలో పాఠశాల కొరకు పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ (ఎస్.ఎమ్.సి.) మరియు పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ కొరకు పాఠశాల చేయగల వాటిలో ముఖ్యమైన అంశం ఏమిటి?
- పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ మీ పాఠశాల అభివృద్ధికి ఉపయోగపడగలదని భావిస్తున్నారా? ఎలా?
- పాఠశాల యాజమాన్య కమిటి పాత్రను మీ పాఠశాలలో ఎలా బలోపేతం చేస్తారు? దానికి మీరు తీసుకునే చర్యలేమిటి?

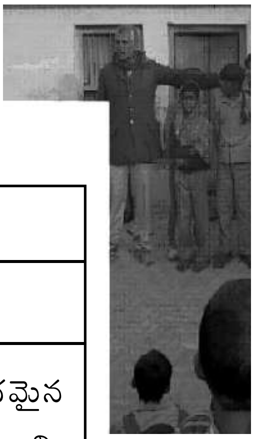
8వ రోజు

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- తయారుచేసిన అంశాల ప్రతులను సౌకర్యకర్త పాల్గొనే వారందరికీ పంపిణీ చేస్తారు.
- బృంద సభ్యుల అంతర్గత చర్చ అనంతరం, సౌకర్యకర్త అనుకరణ అంశాలపై విస్తృత సామూహిక చర్చను ముందుండి నడుపుతాడు.

కీలక సందేశాలు

- సమాజంపై జ్ఞానం మరియు సమాచారం కలిగి ఉండడం, పిల్లల అభ్యసనం మరియు వారి అభివృద్ధిపై విశేషమైన ప్రభావం కలిగి ఉంటుంది.
- పాఠశాల అభివృద్ధి కోసం వివిధ మార్గాలలో పాటుపడేందుకు అందుబాటులో ఉన్న విలువైన వనరు సమాజమే.
- సమాజ బలాన్ని ఉపయోగించుకొనేందుకు, సమాజం-పాఠశాల మధ్య పరస్పర సంప్రదింపులు అవసరం.



8వ
రోజు

సెషన్ 4: వ్యవస్థతో కలిసి పనిచేయుట

సెషన్ 4	15.00 నుండి 16.30 వరకు	
కృత్యాలు	కాలం (ని.లలో)	ఆశించే లక్ష్యాలు
పాత్రాభినయం: ఆయా స్థాయిలలోని వ్యవస్థాగత నిర్వాహకులతో పని చేయడం, ఇతర పాఠశాల నాయకుల సహకారం.	60	వివిధ స్థాయిలలోని విద్యా సంబంధమైన కార్యనిర్వాహకుల మధ్య సంబంధాన్ని ఏర్పరచడంలోని ప్రాముఖ్యతను అర్థం చేసుకోవడం. ఇతర పాఠశాలల నాయకులతో సహకారం యొక్క ప్రాముఖ్యతను అవగాహన చేసుకోవడం. అలాంటి సహకారం కోసం పరిస్థితులను సృష్టించగలగడం.
ముగింపు మరియు సమూహ సమయం (closure and circle time)	30	

కృత్యము 4.1: వ్యవస్థాగత కార్యనిర్వాహకులు మరియు ఇతర పాఠశాలల నాయకులతో కలిసి పనిచేయుట

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : పాత్రాభినయం

అనుసరణీయ సోపానాలు :

1. అందరిని నాలుగు బృందాలుగా విభజించండి.
   ఎ) బృందం-1: ప్రధానోపాధ్యాయుడు, ఉపాధ్యాయులు, ప్రజాప్రతినిధి
   బి) బృందం-2: ప్రధానోపాధ్యాయుడు, ఉపాధ్యాయుడు, మండల విద్యాధికారి
   సి) బృందం-3: ప్రధానోపాధ్యాయుడు, ఉపాధ్యాయుడు, క్లస్టర్ రిసోర్స్ పర్సన్
   డి) బృందం-4: వివిధ పాఠశాలల ప్రధానోపాధ్యాయులు.

2. ప్రతి బృందంలోని వారు అంతర్గంగా చర్చించి వ్యవస్థాగత కార్యనిర్వాహకులతో ప్రధానోపాధ్యాయులు ఎదుర్కొనే సమస్యలను గుర్తిస్తారు. ప్రతి బృందం ఇతర బృందాల నుండి ఆశించిన దానిని గుర్తించగలరు. 4వ బృంద సభ్యులు అంతర్గత చర్చలో ఒక పాఠశాల ఎదుర్కొన్నటువంటి సమస్యను వేరొక పాఠశాల ఏవిధంగా పరిష్కరించిందో తెలుసుకొని, ఆ పద్ధతిని పాటించడం ద్వారా తమ సమస్యను పరిష్కరించుకోగలరు. ఈ విధంగా చర్చలో పాల్గొన్న అందరు ప్రధానోపాధ్యాయులు వారి వారి పాఠశాలల సమస్యలను ఒక జాబితాగా తయారుచేస్తారు. దీని వల్ల ఈ కృత్యంలో పాల్గొన్న వారందరూ తామెదుర్కొంటున్న సమస్యల పరిష్కారానికై వివిధ స్థాయిల్లోని భాగస్వాముల ద్వారా సత్సంబంధాలు పెంపొందించుకుంటారు.

3. ప్రతి బృందము రెండవ దశలోని అంశాలు / పరిష్కారాలు ప్రతిబింబించే విధంగా ఒక చిన్న పాత్రాభినయం తయారుచేసి మిగిలిన వారికి అవగాహన కోసం ప్రదర్శించడం.

గుర్తుంచుకోవలసిన అంశాలు:

ఇ) భాగస్వాములు ఎదుర్కొంటున్న సవాళ్ళు ఏమిటి?

ఎఫ్) సంబంధిత భాగస్వామికి ఆ సమస్యను / అంశాన్ని ఎలా చేరవేస్తారు?

జి) ఒక భాగస్వామ్య వ్యక్తి నుండి వ్యతిరేకత ఎదురైనపుడు వారిని ఎలా సమాధానపరుస్తారు? ఉదా: ఒక ప్రజాప్రతినిధి పాత్ర పోషిస్తున్న భాగస్వామి వ్యతిరేక వాదన చేయవచ్చు.

హెచ్)పాత్రాభినయం జరిగే సమయంలో పాత్రధారులు, వారి పాత్రలు, పాఠశాల నాయకుని పాత్ర, మిగిలిన పాఠశాల భాగస్వాములు లేదా ఇతర పాఠశాల నాయకుల మధ్య గల అనేక సందేహాలకు, సమస్యలకు పరిష్కారాలను అందుకొనే రీతిలో ఉండాలని తప్పక గ్రహించాలి.

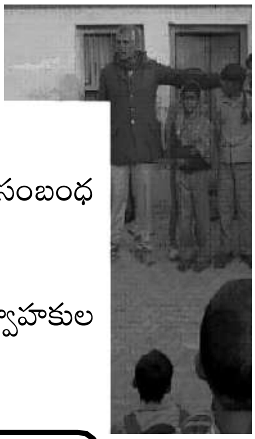
4. ప్రతి బృందం అందరి ముందు పాత్రాభినయం చేయాలి.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

ప్రతి పాత్రాభినయం పూర్తయిన తర్వాత, సౌకర్యకర్త అందరితో చర్చను కొనసాగిస్తూ, చర్చల ద్వారా ప్రతిఫలించిన ముఖ్య అంశాలను వెలుగులోకి తీసుకొని రావాలి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- బృందాలచే గుర్తించబడిన సవాళ్ళు భాగస్వాముల యొక్క అధికారాలకు లోబడే ఉన్నవి అని మీరు భావిస్తున్నారా? లేక గుర్తించబడిన సవాళ్ళను పరిష్కరించటానికి బృంద సభ్యులు సరిఅయిన వ్యక్తులు కాదని భావిస్తున్నారా? మీ భావనలు తెలపండి.
- ప్రతి బృందం అంశాలను భాగస్వామ్యులకు సరైన పద్ధతిలో చేరవేసిందని భావిస్తున్నారా? ఎలా?
- ప్రతిబంధక (hostile) భాగస్వామ్యులను ఎదుర్కోవడంలో బృంద సభ్యులు ఏమి చేస్తారు? అటువంటి వారిని మరొక పద్ధతి ద్వారా ఎదుర్కోవాలని భావిస్తున్నారా?
- బృందం సమస్య పరిష్కారాల సాధనలో ఎటువంటి నైపుణ్యాలు చూపిందని భావిస్తున్నారు?
- సమస్య సాధన కొరకు భాగస్వాముల యొక్క సామర్థ్యాలను బృందం వెలికితీసినట్లుగా మీరు భావిస్తున్నారా? భాగస్వామ్యుల విషయ జ్ఞానం మరియు నైపుణ్యాల నుండి ఇతర బృంద సభ్యులు ఏవిధంగా లబ్ధి పొందుతారు? (బృంద సభ్యులు భాగస్వామ్యుల సామర్థ్యాలను తమ నిజ జీవిత పరిస్థితులకు పాఠశాల, సమాజ స్థితిగతులకు అన్వయించుకొని సమాధానం చెప్పేలా ప్రోత్సాహం పొందుతారు.)



కీలక సందేశాలు

- పాఠశాల అభివృద్ధికై ప్రస్తుతం ఆచరణలో ఉన్న సహాయక వ్యవస్థలు మరియు విద్యాసంబంధ అధికారుల పాత్రలను అవగతం చేసుకోవడం.
- ఇతర సహ పాఠశాల నాయకుల నుండి మరియు ఇతర విద్యా సంబంధమైన కార్యనిర్వాహకుల నుండి చూసి నేర్చుకునే మార్గాలు నిర్మించుకోవడం.

కృత్యము 4.2 : ముగింపు మరియు జట్టుగా ఉండే సమయం (circle time)

8వ రోజు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : సౌకర్యకర్త ప్రదర్శన మరియు వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన.

అనుసరణీయ సోపానాలు :

- భాగస్వామ్యం నిర్మాణం చేసే పద్ధతిపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన అచ్చు ప్రతులు అందరికి పంపిణీ చేయాలి.
- భాగస్వామ్యం నిర్మాణం చేసే పద్ధతిపై ప్రదర్శన వనరులలో ఒకటిగా జత చేయబడింది (D8 - S4 - 4.2).
- రోజులో జరిగిన మొత్తంను ఒకసారి పునఃశ్చరణ చేసుకోండి. అనగా భాగస్వాములను జత చేయడం, భాగస్వామ్య అవసరాలను గుర్తించడం, ఉమ్మడి ఆసక్తులను గుర్తించడం మొదలైనవి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- ఈ రోజు కార్యక్రమాలపై మీ ప్రతిస్పందన తెలుపండి.
- మీరు నేర్చుకున్న వాటిలో వేటిని మీరు మీ పాఠశాలలో అమలుచేస్తారు?

కీలక సందేశాలు

- ప్రస్తుతం ఆచరణలో ఉన్న సహాయక వ్యవస్థలు మరియు పాఠశాల అభివృద్ధిపై విద్యాధికారుల పాత్ర గురించి అర్థం చేసుకోవడం.
- ఇతర సహ పాఠశాల నాయకుల నుండి ఇతర విద్యా సంబంధమైన కార్యనిర్వాహకుల నుండి అభ్యసనం పొందే విధానాలను తెలుసుకోవడం.

నోట్సు

8వ
రోజు

నోట్సు

D8_S4_4.2

భాగస్వామ్యము కొనసాగించుట

Dr. Sunita Chugh
sunitachugh11@gmail.com

National University of Educational Planning and Administration
New Delhi – 110016

భాగస్వామ్యంపై ఎందుకు దృష్టి పెట్టాలి

- విద్యావ్యవస్థలో మార్పులు - వికేంద్రీకరణపై ప్రత్యేక దృష్టి.
- పాఠశాల ఆధారిత ప్రణాళిక మరియు నిర్వహణ.
- విభిన్న సామాజిక ఆర్థిక నేపథ్యం నుండి పిల్లలు వివిధ అనుభవాలతో పాఠశాలకు వచ్చారు.
- సామాజిక మరియు మానసిక అవసరాలు గుర్తించినపుడు, వారు పాఠశాలకు వస్తూ మరింత చక్కగా నేర్చుకోగలరు.
- విద్యార్థుల భావిజీవితం సుసంపన్నం కావడానికి, వారు చక్కగా నేర్చుకోవడానికి తల్లిదండ్రులను, సమాజము మరియు ఇతర భాగస్వాములను ఉపయోగించుకునే అద్భుత అవకాశం పాఠశాలకు ఉన్నది.

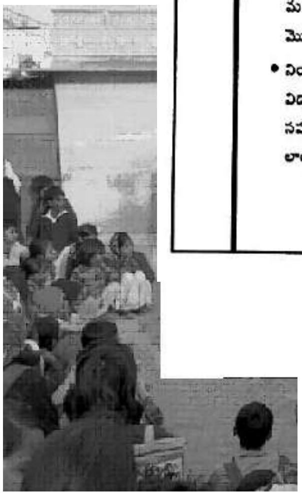
భాగస్వామ్యము - ప్రయోజనాలు

- నా పాఠశాల అధ్యయన - విద్యాకార్యక్రమాలపై పట్టు మరియు పాఠశాల పనితీరును తెల్సివుండడం.
- పిల్లలకు మద్దతుగా ఉండటంపై అవగాహన మరియు జ్ఞానం.
- పిల్లలు నేర్చుకోవడానికి సహాయపడే మార్గాలపై గొప్ప నమ్మకం
- మంచి హాజరు
- ఎక్కువ సాధికారిత
- తనిఖీ మరియు సమతుల్యత - పాఠశాల పర్యవేక్షణ మరియు జవాబుదారీతనం.
- సిబ్బందికి - కుటుంబ అభిప్రాయాలు మరియు సంస్కృతుల అవగాహన పట్ల సామర్థ్య పెంపుదల.

భాగస్వామ్యము - ప్రయోజనాలు

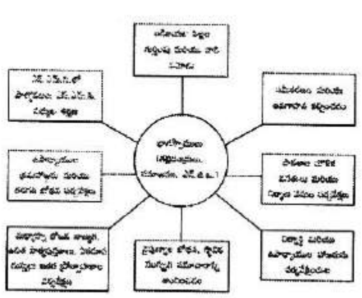
- విద్యావ్యవస్థ సమర్థవంతంగా పనిచేయడానికి, అవసరమైన ఆర్థిక, మానవ పదార్థ వనరుల సమీకరణను పెంచడానికి సహాయపడుతుంది.
- అవసరాలు, సమస్యలు, ఆకాంక్షలు మరియు జనాభా యొక్క అన్ని విభాగాల అభిరుచులు ముఖ్యంగా బలహీన వర్గాలకు విద్య, దత్తత సులభం అవుతుంది.
- భాగస్వామ్యం అనేది ఒక ముఖ్యమైన "చొరవ ఉద్దీపన" సాధనం.
- భాగస్వామ్యం సాధారణ ప్రయోజనం మరియు యాజమాన్య భావనకు దారితీస్తుంది.

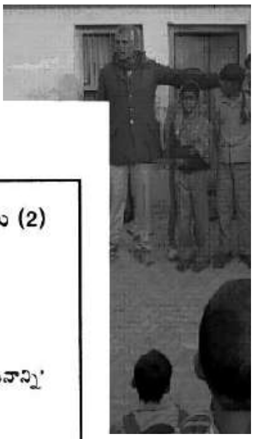
8వ
రోజు



భాగస్వామ్యము - రకములు

- అనియత లేక స్వచ్ఛంద భాగస్వామ్యం: ఇది పాఠశాల భవనం కోసం కొంత భూమిని అందించడం మరియు దాని నిర్మాణం కోసం కార్మిక మరియు స్థానికంగా అందుబాటులో ఉన్న వస్తువులను అందించడం మొదలైనవి.
- నియత భాగస్వామ్యము: గ్రామ విద్యాకమిటీలు / వార్డు విద్యాకమిటీలు / పి.టి.ఎ. / ఎస్.ఎమ్.సి/ ఎస్.ఎమ్.డి.సి. / స్వయం సహాయక సంఘాలు మొదలైనవి అధికారిక భాగస్వామ్యము కొరకు లాంఛనప్రాయ యంత్రాంగము.





8వ రోజు

తల్లిదండ్రులతో భాందవ్యాల ఏర్పాటు మార్గాలు (1)

- ఒక బలమైన ఉపాధ్యాయ- తల్లిదండ్రుల సంఘం (పి.టి.ఎ.) ఏర్పాటు.
- విదార్థుల కొరకు సంగీత కార్యక్రమాలు లేదా ప్రతిభా ప్రదర్శన ఏర్పాటు.
- ప్రదర్శనలు మరియు మేళాలను ఏర్పాటు చేయుట.
- మొక్కలు నాటే కార్యక్రమాలను ఏర్పాటు చేయడం.
- క్రీడలు/ వార్షిక ఉత్సవాల సమయంలో కుటుంబ కార్యకలాపాలను ప్రోత్సహించుట.
- పాఠశాల అనంతర కార్యక్రమాలను అందించుట.

తల్లిదండ్రులతో బంధనాల ఏర్పాటు మార్గాలు (2)

- తల్లిదండ్రులు, విద్యార్థులు, ఉపాధ్యాయులు కలిసి తెలుసుకోవడానికి ఇంటరాక్టివ్ పద్ధతిలో అవగాహనా దినోత్సవం ఏర్పాటు చేయడం.
- విద్యార్థి విజయాలను గుర్తించడానికి 'విజయోత్సవ దినాన్ని' నిర్వహించుట.
- కుటుంబాలు స్వచ్ఛందంగా కొంత సమయం కేటాయించడానికి 'సమాజ దినోత్సవం' నిర్వహించుట.
- వివిధ సమాజాలు / రాష్ట్రాలు / దేశాల సంస్కృతుల ప్రదర్శన.

తల్లిదండ్రులతో బంధనాల ఏర్పాటు మార్గాలు (3)

- పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు వారి పిల్లల గురించి చర్చించడానికి తల్లిదండ్రులను ఆహ్వానించి, ఇంట్లో లేదా సమాజ సంఘటనల గురించి పాఠశాల అధికారులకు తెలియజేయడానికి అవకాశాలను కలిస్తారు.
- నిరక్షరాస్యులైన తల్లి దండ్రులు లేక అత్యధికులు మాట్లాడే భాష రాని వారి కొరకు ప్రధానోపాధ్యాయులు వారి భాషలోకి అనువదించి సమాచారాన్ని అందిస్తారు.

కమ్యూనికేషన్స్ (7 Cs)

- స్పష్టత (Clear): తల్లిదండ్రులు మరియు సమాజంతో మాట్లాడేటప్పుడు లేదా రాసేటప్పుడు సందేశాన్ని గురించి స్పష్టత ఉండాలి.
- క్లుప్తత (Concise): అవసరమైన సమాచారాన్ని ఇవ్వటం; విషయాన్ని సంక్షిప్తంగా సూటిగా చెప్పడం.
- ప్రత్యక్షమైన (Concrete): తల్లిదండ్రులకు, సమాజానికి మీరు ఏమి చెబుతున్నారో, వారి నుండి మీరు ఏ విధమైన సహకారం ఆశిస్తున్నారో స్పష్టంగా ఉండాలి
- యదార్థత (Correct): పాఠశాల మరియు సమాజం మధ్య పరస్పర విశ్వాసం కల్పిస్తుంది.

కమ్యూనికేషన్స్ (7 Cs)

- హేతుబద్ధత (Coherent): సమాచారం హేతుమద్ధంగా ఉన్నప్పుడు తార్కికంగా ఉంటుంది. అన్ని విషయాలు ప్రధాన సమస్యకు సంబంధించినవిగా ఉంటాయి.
- సంపూర్ణత (Complete): సంపూర్ణ సందేశాన్ని తల్లిదండ్రులకు మరియు సమాజమునకు అందించినప్పుడు వారు చర్యలకు సిద్ధపడతారు.
- మర్యాద (Courteous): సమాచారం అందంచడం బహిరంగంగా, నిజాయితీగా, మర్యాద పూర్వకంగా ఉంచాలి. ఎటువంటి రహస్య ధూషణలు మరియు తీవ్రస్వరాలు ఉండకూడదు.

సమర్థవంతమైన సమాచార మార్పిడికి అడ్డంకులు

- భాషా సంక్లిషత: సంక్లిష్టమైన, తెలియని సాంకేతిక పదాలు ఉపయోగించుట.
- భావోద్వేగ అడ్డంకులు మరియు నిషేదాలు: కొంతమంది వారి భావోద్వేగాలను వ్యక్తపరుచుటలో ఇబ్బంది పడతారు. మరియు కొన్ని విషయాలు ఇతరులతో పంచుకోలేనివిగా ఉంటాయి.

సమర్థవంతమైన సమాచార మార్పిడికి అడ్డంకులు

- నిరాసక్తత, శ్రద్ధ, పరధ్యానాలు- స్వీకర్తను దూరం చేస్తాయి.
- అవగాహన మరియు దృష్టిలో తేడాలు.
- అశాబ్దిక సమాచార మార్పిడికి అడ్డంకులు: ముఖకవళికలు, హావభావాలు, శరీర భంగిమలు మరియు సాధారణ శరీర భాష గుర్తించలేకపోవడం.
- భాషా భేదాలు: పరిచయం లని ఉచ్చారణను అర్థంచేసుకోవడంలో ఇబ్బంది.

సమర్థవంతమైన సమాచార మార్పిడికి అవరోధాలను అధిగమించుట

- తల్లిదండ్రులతో సంబంధం
- సాధారణ పదాలు
- శరీర భాష (చిరునవ్వు, కనుసైగలు, హావభావాలు, స్వరం)
- సాంస్కృతిక సున్నితత్వం
- అవగాహనకోసం తనిఖీలు
- పాల్గొనడాన్ని కోరుకోవడం
- ప్రభావశీలమైన ప్రశ్నలు

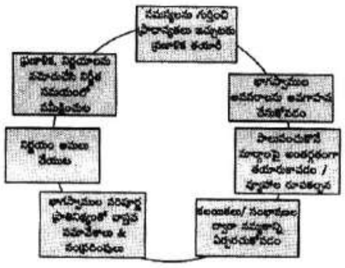
గృహము - పాఠశాల భాగస్వామ్యంలో 4'ఎ' లు

- విధానం (Approach): ప్రధానోపాధ్యాయులు ఒక అవగాహనతో (మరియు ఆకాంక్ష) పాఠశాల కుటుంబాలను చేరుకోవడానికి బాధ్యతలను తీసుకుంటున్నారా? ఎలా సాధించగలరు?
- వైఖరి (Attitude): అన్ని కుటుంబాలు బలాలు కలిగి ఉన్నాయి. అవసరమైన సహాయ సహకారాలు అందించినపుడు, తల్లిదండ్రులు వారి పిల్లలకు సహాయం చేసే మార్గాలు తెలుసుకోగలరు. పాఠశాల మరియు కుటుంబం ఒకరిపై ఒకరు ప్రభావం చూపుతారు.

గృహము - పాఠశాల భాగస్వామ్యములో 4'ఎ' లు

- వాతావరణం Atmosphere : కుటుంబ సానుకూల వాతావరణాన్ని ఏర్పాటు చేయాలి. విశాల దృక్పథం, స్వీకరణ కలిగియుండి తల్లిదండ్రుల నేపథ్యం మరియు అనుభవాలలో తేడాలను గుర్తించాలి.
- చర్య Action : భాగస్వామ్యంతో కూడిన చర్యలను తీసుకోవాలి. సమర్థవంతమైన సమస్యాపరిష్కారం అవసరం.

భాగస్వాములతో భాగస్వామ్య నిర్మాణప్రక్రియ



పాఠశాల నాయకుల పాత్ర

- సమాజంలోకి చేరడం మరియు భాగస్వాములవడం ద్వారా పాఠశాల సమాజాన్ని ఏర్పరచడం మరియు కుటుంబ సంబంధాలను ఏర్పరచడంలోని క్లిష్టపాత్రను పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు ఊహించగలుగుతారు.
- ఎంత ఇష్టపూర్వకంగా అభిప్రాయాలను వినడానికి, నిర్ణయం తీసుకోవడానికి పాఠశాల విధుల కొరకు తల్లిదండ్రులు మరియు సమాజాన్ని ఆహ్వానించగలరో అంత ఎక్కువగా సమాజ పాఠశాల సంబంధాలు ఉంటాయి. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు ఈ దిశగా కృషిచేయాలి.

- పాఠశాల వ్యవస్థలో అందరు భాగస్వాములు సహకారము అందించడం మరియు చురుకుగా పాల్గొనే దిశగా ఒక ప్రయత్నిస్తారని ఆశిస్తూ...

ధన్యవాదములతో

8వ రోజు

8వ
రోజు

అదనపు అంశాలు

(D8 - S2 - 2.1): గృహం – పాఠశాల భాగస్వామ్యంపై ప్రతిస్పందన

తల్లిదండ్రులు వారి పిల్లలకు మొదటి అధ్యాపకులు. తల్లిదండ్రులు వారి పిల్లల అభివృద్ధి, అభ్యసన మరియు శ్రేయస్సులపై ప్రధాన ప్రభావం కలిగి ఉంటారు. పిల్లల అభ్యసన అభివృద్ధికి తల్లిదండ్రులు మరియు కుటుంబము బాధ్యత కలిగివుంటాయి. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు వారి బలాలను ఉపయోగించుకొని, పిల్లలకు సవాళ్ళను అధిగమించుటలో సహాయం చేయవచ్చు. పాఠశాల అధిపతులు తల్లిదండ్రులకు అవకాశాలు కల్పిస్తూ, పాఠశాల కార్యక్రమాల్లో పాల్గొనడానికి కొంత సమయాన్ని కేటాయించాలి.

ప్రశ్నలు

1. తల్లిదండ్రులందరు తమ పిల్లలు పాఠశాలలో చక్కగా నేర్చుకోవాలనుకుంటారని మీరు భావిస్తున్నారా? పిల్లల అభ్యసనలో సహాయం చేయలేని తల్లిదండ్రులుంటారా? కారణాలు ఏమై ఉంటాయి?
2. పాఠశాల లోపల తల్లిదండ్రుల ప్రమేయం, పిల్లల అభ్యసనాభివృద్ధికి సహాయకారిగా ఉంటుందని భావిస్తున్నారా? ఎలా?
3. గృహం – పాఠశాల మధ్య సంబంధాన్ని ఒక సంవత్సరంలో సులభతరం చేసే రెండు ప్రత్యేక మార్గాలు మీరు ఆలోచించగలరా? ఒక పేజీకి మించకుండా వ్రాయండి.
4. ఈ చర్చ ద్వారా సంవత్సరాంతానికి మీరు తల్లిదండ్రుల నుండి ఏ నిర్దిష్ట అంచనాలను ఆశిస్తారో కూడా రాయండి.

(D8 - S2 - 2.2): కేస్ స్టడీస్

కేస్ స్టడీ – 1: పిల్లల సమయపాలనపై తల్లిదండ్రులతో ముఖాముఖి

ప్రసాద్ వయస్సు ఏడేళ్ళు. తండ్రి ఒక సంవత్సరం క్రితం మరణించారు. తల్లి ఇతరుల ఇళ్ళలో పనిచేయడానికి ప్రొద్దున్నే 6 గంటలకు వెళుతుంది. ప్రసాద్ ఉదయం 8 గంటలకు పాఠశాలను చేరుకోవాలంటే 7.30కు ఇంటి నుండి బయలుదేరాలి. ఇతని ఇంట్లో గడియారం లేదు. అందువల్ల చాలాసార్లు అతను పాఠశాలకు ఆలస్యంగా చేరుకొని చీవాట్లు తినాల్సి వచ్చేది.

ప్రశ్నలు: ఒక ప్రధానోపాధ్యాయునిగా నీ ఆలోచన.

1. బాలుడు సకాలంలో పాఠశాలకు చేరడానికి అతని తల్లికి ఇతరుల సహాయం అవసరమని భావిస్తావా?
2. ఈ సమస్యా సాధన కోసం ఆ తల్లితో అనుబంధాన్ని పెంచుకోవడానికి పాఠశాల ఎంచుకోవాల్సిన కొన్ని మార్గాలను తెలపండి.

కేస్ స్టడీ – 2: బాల కార్మిక నిరోధము మరియు బాలికల విద్య ప్రాముఖ్యత పట్ల అవగాహన కల్పించుట.

ఒక మధ్యతరహా గ్రామంలో చాలామంది వారి జీవనం కోసం వ్యవసాయంపై ఆధారపడి ఉంటారు. వర్షపాతం సంవత్సరాల తరబడి తగ్గడంవల్ల ప్రజలు నేత ఒప్పంద కార్మికులుగా మారారు. ఉదయం నుండి సాయంత్రం వరకు తివాచీలను తయారుచేయడానికి వారు కూర్చుంటారు. రోజుకి పెద్దలు రూ. 15/–, పిల్లలు రూ. 5/– సంపాదిస్తారు. ఈ కుటుంబాల అబ్బాయిలు పాఠశాలకు వెళతారు. 5 సంవత్సరాల వయసు నుండి అమ్మాయిలు నేత పనికొరకు ఆగిపోతారు. ఆ బాలికల అభివృద్ధి కుంటుపడుతుందని మరియు వారి భవిష్యత్తు అంధకారమై పోతుందని ఆ గ్రామంలో నూతన ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఆందోళన చెందుతూ అనేక సందర్భాలలో వారి కుమార్తెలను పాఠశాలకు పంపమని తల్లదండ్రులతో మాట్లాడటానికి ప్రయత్నించారు. తల్లిదండ్రులు వారి ఆడపిల్లలను బయటకు పంపడం ఇష్టం లేదని, వారికి ఎలానూ వివాహం చేయాలి కాబట్టి వారి కుటుంబ అవసరాలు తీరుటకు ఒకటి లేక రెండు నైపుణ్యాలు నేర్చుకుంటే మంచిదని అభిప్రాయపడ్డారు.

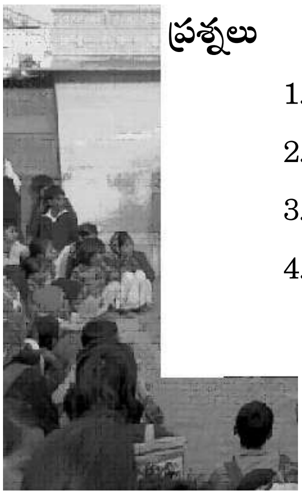
ప్రశ్నలు

1. బాలికల ఎదుగుదలకు అవరోధాలు ఏమిటి? బాలికలకు విద్య ఎంత వరకు అవసరం? ఈ అంశాలపై చర్చ ఎంత వరకు అవసరం?
2. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఇటువంటి బడికి రాని బాలికల కుటుంబాలకు ఎలా సన్నిహితం కాగలడు?
3. పిల్లలను బడికి తిరిగి రప్పించడానికి ఎవరెవరి భాగస్వామ్యం మీరు ఆశిస్తున్నారు? ఈ సమస్యా సాధనలో వారి ఆకాంక్షలను సమగ్రంగా రాయండి.
4. ఈ బాలికలను పాఠశాలకు రప్పించి కొనసాగించేలా మీరు తీసుకునే చర్యలేవి?

కేస్ స్టడీ – 3: పిల్లల విషయాలు

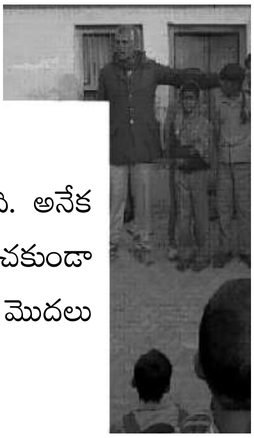
8వ
రోజు

విద్యాసంవత్సరం ప్రారంభమై రెండు నెలలు గడిచినప్పటికీ, పిల్లలకు పాఠ్యపుస్తకాల పంపిణీ పూర్తికాలేదని తల్లిదండ్రులు ఫిర్యాదు చేస్తుంటారు. ఒకే ఉపాధ్యాయుడు ఆంగ్లం మరియు సాంఘికశాస్త్రం బోధిస్తున్నాడనే విషయాన్ని ప్రముఖంగా ప్రస్తావన చేస్తుంటారు. పిల్లలు ఇబ్బంది పడుతున్నందున వెంటనే ఆంగ్ల ఉపాధ్యాయుడిని తీసుకోవాల్సిన అవసరం ఉన్నది.



ప్రశ్నలు

1. ఇటువంటి సందర్భాలు మీరు పాఠశాలలో ఎదుర్కొన్నారా?
2. ఫిర్యాదు చేసే తల్లిదండ్రుల పట్ల మీరు ఎలా ప్రతిస్పందిస్తారు?
3. ఈ విషయాలలో సహాయం కొరకు ఏ భాగస్వాములను మీరు కోరుకుంటారు?
4. వ్యవస్థ సరైన సమయంలో పాఠ్యపుస్తకాలను అందించలేక పోయినప్పుడు, నూతన ఉపాధ్యాయుడిని అందుబాటులోకి తేలేనప్పుడు, బోధన కుంటుపడకుండా ఎటువంటి ప్రత్యామ్నాయాలను మీరు సూచిస్తారు?



8వ
రోజు

కేస్ స్టడీ - 4: విద్యార్థి తల్లిదండ్రులతో నిమగ్నమవుట.

పాఠశాలలో ఒక విద్యార్థిని ఎంతో ఉత్సాహంగా చురుకుగా ఉంటుంది. చక్కగా పాడుతుంది. అనేక సహపాఠ్య కార్యక్రమాల్లో పాల్గొంటుంది. అలాంటి అమ్మాయి అకస్మాత్తుగా ఏ విషయంపై ఆసక్తిని కనబరచకుండా నిర్లిప్తంగా ఉంటూ మరియు ఉపాధ్యాయుల పట్ల ఎటువంటి ప్రతిస్పందనలు కనబరచకుండా ఉండటం మొదలు పెట్టింది.

ప్రశ్నలు

1. ఆ బాలిక ప్రవర్తన హఠాత్తుగా మారడానికి గల కారణాలు ఏమై ఉంటాయి?
2. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా ఏ అంశానికి ప్రాముఖ్యతనివ్వాలని మీరు భావిస్తున్నారు?
3. ఆ బాలిక ఏ అంశాలలో ఇబ్బంది పడుతోందో ఎలా తెలుసుకుంటావు?
4. ఆ బాలిక సమస్యను అర్థం చేసుకొని, సహాయం చేయడానికి ఆమె తల్లిని మీరు ఎలా వినియోగిస్తారు?
5. ఆ బాలిక సంరక్షణకు ఒక ఉపాధ్యాయుడిని మీరు ఎలా ఉపయోగించుకుంటారు?

కేస్ స్టడీ - 5: విద్యార్థి గైర్హాజరు మరియు ఉపాధ్యాయుని ప్రవర్తనపట్ల తల్లిదండ్రులను నిమగ్నంచేయడం

ఓ పాఠశాలలో రెండో తరగతి పిల్లలిద్దర్ని ఉపాధ్యాయుడు దండించాడని వాళ్ళు బడికి రావడం మానేశారు. దీంతో పిల్లల తల్లిదండ్రులలో పాఠశాలపై చాలా వ్యతిరేకత ఏర్పడింది.

ప్రశ్నలు

1. ఇటువంటి తల్లిదండ్రులపట్ల మీ మొదటి ప్రతిస్పందన ఏమిటి? ఇటువంటి పరిస్థితులు తిరిగి పునరావృతం కావని వారికి తెలపడానికి మీరిచ్చే భరోసా ఏమిటి?
2. ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థుల మధ్య ఏం జరుగుతోందో మీరు ఎలా తెలుసుకుంటారు?
3. ఇలాంటి పరిస్థితిని చక్కదిద్దడానికై మీరేం చేస్తారు?
4. ఈ అంశాన్ని అందరితో కలిసి నిర్మాణాత్మక మార్గంలో పరిష్కరించిన తరువాత తల్లిదండ్రులను పాఠశాలకు ఎలా రప్పిస్తారు?

కేస్ స్టడీ - 6: గృహంతో అంతర సంబంధం మరియు భావప్రసారం

ఒక మురికివాడ ప్రాంతంలో 1 నుండి 10 తరగతులు గల ఒక మాధ్యమిక పాఠశాలలో గత 5 సంవత్సరాలలో ఉత్తరప్రదేశ్, బీహార్, మధ్యప్రదేశ్ రాష్ట్రాల నుండి వలస వచ్చిన వారి పిల్లలు చేరడాన్ని పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు గమనించడమైంది. ఈ పిల్లలు ఇంటివద్ద వేరు వేరు భాషలు మాట్లాడతారు. మూడేళ్ళలో వలస విద్యార్థుల సంఖ్య 40 శాతం పైబడి పెరిగింది. ఇది అనేక సమస్యలకు దారి తీసింది.

ప్రశ్నలు

1. వివిధ రాష్ట్రాల నుండి వచ్చిన వలస పిల్లల ఫలితంగా పాఠశాలపై ఉత్పన్నమైన సమస్యలు ఏమై ఉంటాయని అభిప్రాయపడుతున్నారు?
2. పాఠశాలలో మిశ్రమ జనాభా ఉండడం వల్ల కూడా, పాఠశాలకు కొన్ని ప్రయోజనాలు కలుగతాయని భావిస్తున్నారా? అయితే అవి ఏమిటి?
3. వలస విద్యార్థుల కుటుంబాలతో పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఎటువంటి సంబంధాలు ఏర్పాటు చేసుకోవాలి?

కేస్ స్టడీ - 7: పిల్లల అభ్యసనపై తల్లిదండ్రుల నిమగ్నత

ఒక పాఠశాలలో ఒక గ్రంథాలయం ఉంది. ఆ గ్రంథాలయంలో అనేక రకాలైన చక్కటి పుస్తకాలు ఉన్నాయి. విద్యార్థులకు పుస్తకాలను ఇంటికిచ్చి చదవడానికి ప్రోత్సహిస్తున్నారు.

విద్యార్థులు ఇంటికి వెళ్ళిన తరువాత ఇంటి పనిని(హోమ్‌వర్క్) చేయడం లేదు మరియు తీసుకెళ్ళిన కథల పుస్తకాలను కూడా చదవటం లేదని ఉపాధ్యాయుల ఫిర్యాదు. వారు కనీసం వారి పుస్తకాల సంచికూడా తెరవకుండా పాఠశాలకు వస్తున్నారు.

ప్రశ్నలు

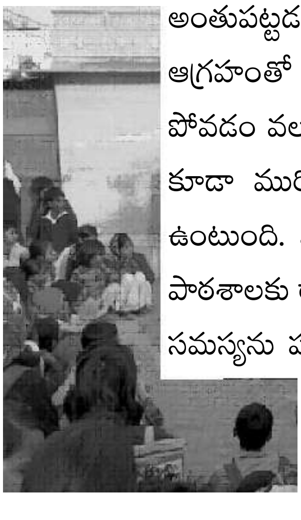
1. మీ పాఠశాలలో మీరు ఇటువంటి సమస్యను ఎదుర్కొన్నారా?
2. ఒక పాఠశాల అధిపతిగా మీరు ఏ విధంగా తల్లిదండ్రులను ఉపయోగించుకుంటారు?
3. ఇంటి దగ్గర చదువుకునే వాతావరణాన్ని కల్గించడానికి మీరు తల్లిదండ్రులలో ఎలా అవగాహన కల్పిస్తారు?

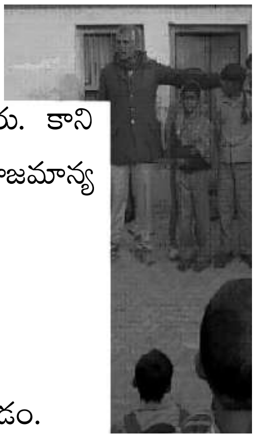
(D8 - S3 - 3.2): పాఠశాల – సమాజ భాగస్వామ్యం

8వ
రోజు

దృశ్యము-1

ఖాన్‌పూరా పాఠశాల నూతన ప్రధానోపాధ్యాయిని శ్రీమతి మోహినియాదవ్ ఒక ప్రత్యేక సమస్యను ఎదుర్కొన్నారు. ఇటీవల ఆమె పాఠశాలలో పిల్లలు చాలా తరుచుగా జబ్బుపడుతున్నారు. వీటికి కారణాలు అంతుపట్టడం లేదు. ఈ సమస్య పరిష్కారానికి ఆమె చాలా కృషి చేస్తున్నారు. తల్లిదండ్రులు పాఠశాల పట్ల ఆగ్రహంతో ఉన్నారు. వారు అక్కడి స్థానిక పాలనా సంస్థ ద్వారా పాఠశాలకు రక్షిత మంచినీటి వసతి కల్పించలేక పోవడం వలన గానీ, మధ్యాహ్న భోజనంలో నాణ్యత లోపించడం గానీ జరుగుతోందని భావిస్తున్నారు. పాఠశాల కూడా మురికినీరు పోయే కాలువ సమీపంలో ఉన్నది. వర్షాకాలంలో ఈ కాలువ మురికి నీటితో నిండి ఉంటుంది. పాఠశాల మొత్తం విద్యార్థులలో మూడవ వంతు పిల్లలు ఈ దారినే వస్తారు. ఈ కారణం వల్ల వారు పాఠశాలకు రాలేకపోతున్నారు. ప్రధానోపాధ్యాయురాలు అనారోగ్య సమస్య విషయం మరియు విద్యార్థుల గైర్హాజరు సమస్యను పరిష్కరించడానికి పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ సభ్యుల సమావేశాన్ని ప్రతిపాదించారు.





ప్రధానోపాధ్యాయురాలు రెండు పర్యాయములు ఎస్.ఎమ్.సి. సమావేశాన్ని ఏర్పాటుచేశారు. కాని కొద్ది మంది సభ్యులు మాత్రమే హాజరయ్యారు. ప్రధానోపాధ్యాయిని తన సిబ్బందితో చర్చించి పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ సభ్యులు పాఠశాలకు రాకపోవడానికి గల కారణాలను గ్రహించారు. అవి:

1. సభ్యులతో సంప్రదించకుండా సమావేశం నిర్ణయించడం.
2. సమాచారం పిల్లల ద్వారా సమాచారం పంపడం.
3. సభ్యులు పాఠశాలకు రావడానికి నిరాసక్తులుగా ఉన్న విషయం తాము గుర్తించలేకపోవడం.

8వ రోజు

ప్రశ్నలు

1. పిల్లలు మరియు యాజమాన్య కమిటీ (ఎస్.ఎమ్.సి.) సభ్యులకు సంబంధించి ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఎదుర్కొన్న సమస్యలు ఏవి?
2. పాఠశాల సమస్యల పట్ల యాజమాన్య కమిటీ సభ్యులు తమకు తాము ఎందుకు ప్రతిస్పందించడం లేదని మీరు భావిస్తున్నారు? ఈ కేస్‌స్టడీలో వారి నిరాసక్తత వెనుక గల ఏ ఇతర కారణాలను గుర్తించారు?
3. యాజమాన్య కమిటీ సభ్యుల ఆందోళనలు అర్థం చేసుకొని వారిని పాఠశాలకు రప్పించడానికి ప్రధానోపాధ్యాయిని ఏమి చేశారు?
4. యాజమాన్య కమిటీ సభ్యుల సమావేశం ఈ ప్రత్యేక సమస్య పరిష్కారం కొరకు భరోసా ఇవ్వడానికి మీరు ఏమి చేస్తారు?
5. పాఠశాల అభివృద్ధి మరియు పిల్లల పురోగతి కోసం ఈ యాజమాన్య కమిటీ (ఎస్.ఎమ్.సి.) సమావేశాలను ఉపయోగించుకోవడానికి గల మార్గాలు ఏవి?
6. పాఠశాల ప్రక్రియలలో యాజమాన్య కమిటీ సభ్యులు సానుకూలంగా పాటుపడగలరని; వారిలో విలువైన అనుభూతిని, విశ్వాసాన్ని ఎలా పెంపొందిస్తారు?

దృశ్యము-2: పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ (ఎస్.ఎమ్.సి.) సమావేశాలు

ఈ కేస్ ఒక జిల్లాలో పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీలను బలోపేతం చేయడానికి సర్వ శిక్ష అభియాన్ (ఎస్.ఎస్.ఎ) వారితో పనిచేసే ఒక ఎన్.జి.ఓ. చేత నియమించబడిన, సమాజ పాఠశాల మానిటర్ల సహాయంతో అప్పుడప్పుడు ఎస్.ఎమ్.సి. సభ్యుల సమావేశం జరుగుతున్న ఒక పాఠశాలలోనిది. ఇందు పాఠశాల నిర్వహణ మరియు మౌలిక వసతులు (పరిశుభ్రత, లైట్లు బిగించుట, గోడలు మొదలైనవి), మధ్యాహ్న భోజన నాణ్యత మరియు పరిమాణాలపై సమస్యలను లేవనెత్తారు.

కొందరు తల్లిదండ్రులు ప్రస్తుతం పాఠశాలలో అంతర్గతంగా ఏమి జరుగుతోందో ఎక్కువ అవగాహనతో ఉన్నారు. కానీ ఉపాధ్యాయులు పాఠశాలలో ఉండి, తరగతి బోధన చేయలేకపోవడం వంటి అంశాలపై తక్కువగా చర్చించారు.

పాఠశాలలో అనేక మంది పిల్లలు ఇప్పటికీ ప్రాథమిక గణిత ప్రక్రియలు చేయలేకపోతున్నారు. అయితే, అత్యధిక సమావేశాలలో తల్లిదండ్రులు నిశ్శబ్దంగా ఉంటున్నారు. ఎవరైనా తల్లిదండ్రులు (అతను/ ఆమె ఎన్నడు పాఠశాలకు రాకపోయినను) మా పిల్లలు బాగా చదవలేరు అని అన్నప్పుడు, ఉపాధ్యాయులు/ ప్రధానోపాధ్యాయులు వారిని పట్టించుకోరు.

ఈ విధంగా పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ (ఎస్.ఎమ్.సి.) సమావేశాలు తల్లిదండ్రులు నిశ్శబ్ద సమాచార గ్రహీతలుగా మరియు ఏకదిశాత్మకంగా ఉంటున్నాయి.

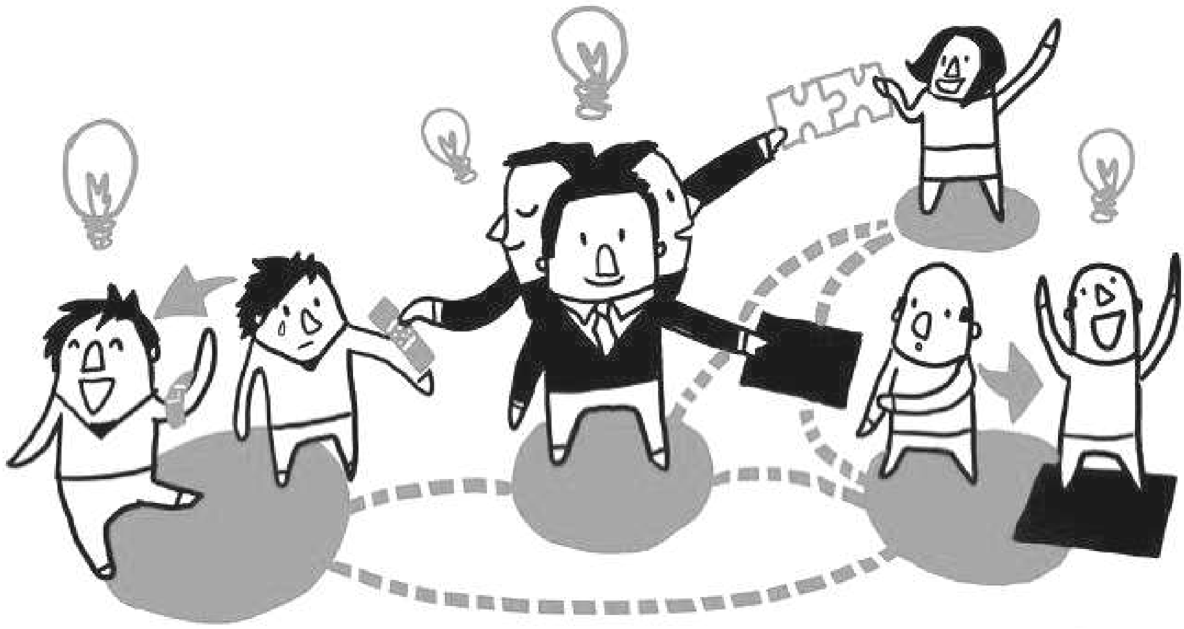
ప్రశ్నలు

1. ఈ అధ్యయనంలోని సమస్య ఏమిటి?
2. యాజమాన్య కమిటీ సభ్యుల సహకారంతో, ఈ పాఠశాల ఎదుర్కొంటున్న బోధనాభ్యసన సమస్యను ఎలా పరిష్కరిస్తారు?
3. పాఠశాల వ్యవహారాలకు సంబంధించిన నిర్ణయాలలో యాజమాన్య కమిటి సభ్యులందరికీ సమాన అవకాశాలు ఎలా కలిగిస్తారు?
4. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా వివిధ ఎస్.ఎమ్.సి. సభ్యుల నుండి మీ పాఠశాల పట్ల మీరు ఏమి ఆశిస్తున్నారు? తల్లిదండ్రులు, స్థానిక విద్యాధికారి, ఉపాధ్యాయులు, స్థానిక సమాజ ప్రతినిధి మొదలైన వారి నుండి మీరు ఆశిస్తున్నది ఏమిటి?

ప్రధానక్షేత్రం - 7

పాఠశాల నిర్వహణకు నేతృత్వం

9వ
రోజు



సౌకర్యకర్త చెక్‌లిస్టు

ప్రధాన క్షేత్రం-7: పాఠశాల నిర్వహణకు నేతృత్వం

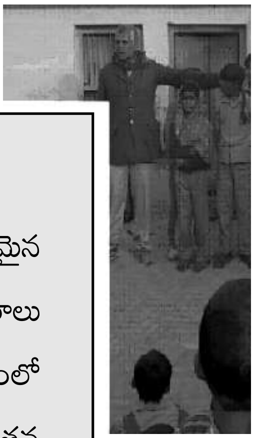
9వ రోజు

ఈ రోజు కోసం క్రింది వనరులు సేకరించుకున్నారా?

1. 'నిర్ణయ ప్రక్రియ'పై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన (D9 - S1 - 1.1a) ☐
2. నిర్ణయ సామర్థ్య అంచనా ఉపకరణం (D9 - S1 - 1.1b) ☐
3. మాల్కొలం గ్లాడ్‌వెల్ రచన 'రెప్పపాటు: ఆలోచించకుండా ఆలోచించే సామర్థ్యం'లోని మొదటి అధ్యాయం (D9 - S1 - 1.1c) ☐
4. మానవ మరియు భౌతిక వనరుల నిర్వహణపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన ☐

క్రింది ఉపకరణాలు అందుబాటులో ఉన్నాయా?

1. పెన్నులు ☐
2. తెల్ల కాగితములు ☐
3. రాసుకునేందుకు చిన్న పుస్తకాలు ☐
4. రంగు పెన్సిళ్ళు/ క్రేయాన్లు/ స్కెచ్ పెన్నులు ☐
5. అతికించుకోవడానికి నోట్సు (sticky notes) ☐



9వ రోజు

పరిచయం

ఈ ప్రధాన క్షేత్రం ఒక పాఠశాలకు నాయకత్వం వహించడంలోని పరిపాలన మరియు ఆర్థిక సంబంధమైన విషయాలపై దృష్టి సారిస్తుంది. పాఠశాల అనేది నియమ నిబంధనలతో నిర్దేశింపబడుతూ ఆర్థిక వ్యవహారాలు కలిగి ఉండే ఒక పెద్ద వ్యవస్థ అనే విషయం మనకు తెలిసిందే. పాఠశాలకు నాయకత్వం వహించడంలో పాఠశాల నాయకునికి అనేక అంశాలు, సమస్యలు ఎదురౌతుంటాయి. పాఠశాల నాయకునిగా తన అధికారాల పరిధి ఏమిటి? సర్వీసు నిబంధనలు, వివిధ రకాల సెలవు నిబంధనలు, జీత నిర్ధారణ (pay fixation), ఆర్థిక వ్యవహారాల పుస్తక నిర్వహణ (cash book maintainance), పాలనా సంబంధ వ్యవహారాల గురించి ఉన్నతాధికారులతో సంప్రదింపు చేయడం, నివేదించడం మొదలగునవి పాఠశాల నాయకుడు నిత్యం సతమతమయ్యే అనేక పరిపాలనా మరియు ఆర్థిక అంశాలలో కొన్ని మాత్రమే. ఈ పార్శ్వానికి తోడుగా పాఠశాల నిర్వహణలో, పాఠశాల దైనందిన కార్యక్రమాలతో ముడిపడి ఉండే అనేక విషయాలు కూడా ఉంటాయి. ఉపాధ్యాయులు తక్కువగా ఉన్న సందర్భాలలో తరగతులకు ఉపాధ్యాయులను సర్దుబాటు చేయడం, గైర్హాజరు ఉపాధ్యాయులతో వ్యవహరించడం, పెద్ద సంఖ్యలోని విద్యార్థులతో వ్యవహరించడం, పరిమిత లేదా అదనపు భౌతిక వనరులను నిర్వహించుకోవడం మొదలగు అంశాలను వీటికి ఉదాహరణలుగా చెప్పవచ్చు.

ఈ అంశాల దృష్ట్యా పాఠశాల నాయకత్వ పాఠ్య ప్రణాళికలో ఈ కార్య క్షేత్రం ఒక కీలక రంగంగా పరిగణింపబడుతోంది. 'ప్రభావవంతమైన పాలనా దక్షునిగా ఉండడం, ప్రభావవంతమైన నాయకత్వంలో ముఖ్యమైన భాగం' అనేది ఒక సామెతగా కూడా ఉంది. నియమ నిబంధనలను గురించి స్పష్టమైన జ్ఞానం కలిగి ఉండడం, విమర్శనాత్మక నిర్ణయాలు తీసుకునే నైపుణ్యాలను అభివృద్ధిపరచే సామర్థ్యం మరియు విద్యార్థులకు, ఉపాధ్యాయులకు చెందిన సమాచార నిధిని నిర్వహించగల సమాచార భావప్రసార సాంకేతిక నైపుణ్యాలు (ICT) సామర్థ్యం కూడా పాఠశాల నాయకుడు తప్పనిసరిగా కలిగి ఉండాలి.

క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే ఈ కార్యక్షేత్రం చట్టాలు, నిబంధనలతో పాటు వాటి అన్వయంపై కూడా స్పష్టమైన, సరియైన జ్ఞానం కలిగి ఉండడం వల్ల సమయం, శక్తి పొదుపు చేయబడి ప్రాముఖ్యత గల కార్యక్షేత్రంగా గుర్తించబడుతోంది. ఈ నైపుణ్యాలు రోజువారీ కార్యక్రమాల పరిధికి మించి చొరవతో కార్యక్రమాలు చేపట్టడానికి పాఠశాల నాయకునిలో మరింత నమ్మకాన్ని కలిగిస్తాయి. ఈ సెషన్లను నిర్వహించడానికి

ఈ కార్యశాలలకు ఆయా ప్రభుత్వ శాఖల నుండి విషయనిపుణులను ఆహ్వానించడం జరగాలి. అదేవిధంగా సమాచార ప్రసార సాంకేతికతను (ICT) ఉపయోగించి దత్తాంశ నిధిని (డేటాబేస్) తయారు చేయడం అనేది కూడా విస్తృతమైన కార్యం కాబట్టి, అనేక వినూత్న సెషన్లను ప్రవేశ పెట్టేందుకు కూడా ఆలోచనలు జరగాలి. ఈ కార్యక్షేత్రం మరింత ఆసక్తికరంగా, ఎక్కువ మందికి అనుకూలంగా ఉండేందుకై కార్యక్రమంలో పరస్పర సంబంధాలు, సంఘర్షణ నిర్వహణ, ఒత్తిడి నిర్వహణ మొదలగు మృదు నైపుణ్యాలను (సాఫ్ట్ స్కిల్స్) కూడా చేర్చవచ్చు.

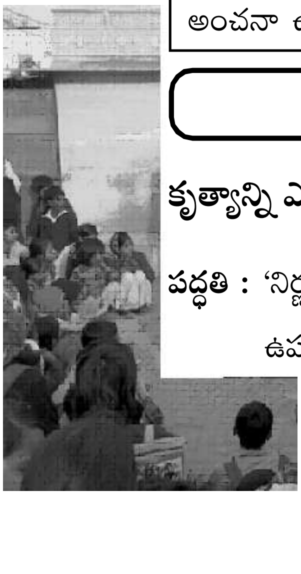
9వ రోజు కార్యక్రమ పర్యావలోకనం

సెషన్	విషయం	సమయం
1	నిర్ణయ ప్రక్రియ, జట్టు అభ్యాసం: నిర్ణయ సామర్థ్య అంచనా ఉపకరణం	90 ని॥లు
2	భౌతిక, మానవ వనరుల ప్రభావవంతమైన నిర్వహణ	30 ని॥లు
3	అభ్యసనను క్రోడీకరణం చేయుట	30 ని॥లు
4	ఒక పాఠశాల ప్రొఫైల్ ఆధారంగా ఎస్.డి.పి. తయారుచేయుట	75 ని॥లు
5	ప్రదర్శన మరియు సమవయస్క సమీక్ష	105 ని॥లు
6	ఉత్తమ ఎస్.డి.పి. కోసం విధి విధానాలు రూపొందించుట	75 ని॥లు

సెషన్ 1: నిర్ణయ ప్రక్రియ

సెషన్ 1	**09.30 నుండి 11.00 వరకు**	
కృత్యాలు	**సమయం (ని॥లలో)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
నిర్ణయ ప్రక్రియ	45	ప్రభావవంతమైన నిర్ణయాలు తీసుకోవడంలో అనుసరించిన ప్రక్రియను పాల్గొనేవారు అవగాహన చేసుకుంటారు.
జట్టు అభ్యాసం : నిర్ణయ సామర్థ్య అంచనా ఉపకరణం	45	

9వ రోజు



కృత్యము 1.1 : నిర్ణయ ప్రక్రియ

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : 'నిర్ణయ ప్రక్రియ'పై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన (D9-S1-1.1a) తదుపరి నిర్ణయ సామర్థ్య అంచనా ఉపకరణంపై జట్టు అభ్యాసం (D9-S1-1.1b)

9వ రోజు

అనుసరణీయ సోపానాలు:

- సౌకర్యకర్త 'నిర్ణయ ప్రక్రియ'పై స్పందనాత్మక పవర్‌పాయింట్‌ను ప్రదర్శిస్తారు. ఈ పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన నిర్ణయ ప్రక్రియలోని వివిధ దశల వివరాలను ఉదాహరణ సహితంగా చర్చిస్తుంది. భాగస్వామ్యులలో మేధోమథనం చేస్తూ సమాధానాలను కనుగొనేవిధంగా ప్రశ్నలను సంధిస్తుంది.
- ఈ స్పందనాత్మక విధానం నిర్ణయ ప్రక్రియలోని వివిధ దశలను తమ యొక్క రోజువారీ వృత్తి జీవితంలో (daily professional life) ఎలా సమ్మిళితం చేసుకోవాలో అనే దానికి ఒక ఉదాహరణనిస్తుంది.
- తదుపరి సౌకర్యకర్త భాగస్వాములను మూడు జట్లుగా ఏర్పడమని మరియు మూడు ప్రత్యేక అభ్యాసాలు గల నిర్ణయ సామర్థ్య అంచనా ఉపకరణంపై పని చేయమని చెపుతారు. ఈ మూడు అభ్యాసాలను చేసే క్రమంలో భాగస్వాములు మూడు రకాల సమస్యలను గుర్తించాలి. అందులో ఒకటి వెంటనే నిర్ణయం తీసుకోవాల్సిన అవసరం ఉండేదిగా, రెండవది ఒక వారం రోజులలో నిర్ణయం తీసుకునే వెసులుబాటుగలదిగా, మూడవదాన్ని గురించి విపులంగా ఆలోచించి, నిర్ణయాన్ని ఒక నెల లేదా ఆపై తీసుకునేలా ఉండాలి.
- జట్లు నిర్ణయించబడిన సమయాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకొని మేధోమథనం చేస్తూ తమ నిర్ణయాలను ఖరారు చేయాలి. జట్లు తమ టెంప్లేట్స్‌ను నింపడానికి 15 నిమిషాల సమయం తీసుకోవచ్చు. తరువాత జట్లు తాము నిర్ణయానికి రావడానికి అనుసరించిన ప్రక్రియపై తమ అభిప్రాయాలను విస్తృత సమూహంలో పంచుకుంటారు.
- ఒక సమూహం తమ అభిప్రాయాలను వెలిబుచ్చే సమయంలో మిగిలిన జట్లు మరింత స్పష్టత కోసం సందేహాలను అడగవచ్చు మరియు తమ విలువైన సలహాలను చర్చకు జోడించవచ్చు.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- నిర్ణయ ప్రక్రియ జరుగుతున్నప్పుడు తప్పకుండా దృష్టిలో ఉంచుకోవలసిన కీలక అంశాలు ఏవి?
- సరైన నిర్ణయాలు తీసుకోలేకపోవడానికి గల కారణాలు ఏవి?
- మీ యొక్క పూర్వపు నిర్ణయాలపై స్పందించగలరా? మీరు తీసుకున్న నిర్ణయం తప్పు అని గ్రహించిన ఒక సంఘటనను గురించి ఆలోచించగలరా? ఇప్పుడు మీరు దాన్ని ఇంకో రకంగా ఎలా ప్రయత్నించే అవకాశం ఉందో రాయండి.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- నిర్ణయ ప్రక్రియకు సంబంధించిన ఈ సెషన్ అత్యంత జాగ్రత్తలు తీసుకుంటూ ప్రణాళిక చేయబడిన పద్ధతిని అనుసరిస్తుంది. మంచి ఉద్దేశ్యంతో, వివేకంతో తీసుకున్న నిర్ణయం సమయాన్ని, శక్తిని పొదుపు చేయడమే కాకుండా సానుకూల ఫలితాలను కూడా ఇస్తుంది. అయితే అప్పటికప్పుడు నిర్ణయాలు తీసుకునేటప్పుడు ఒక్కొక్కసారి మనం మన సహజ శక్తులపై ఆధారపడడం జరుగుతుంది. అయితే ముఖ్య విషయం ఏమంటే సహజ సిద్ధంగా నిర్ణయాలు తీసుకోవడమనేది కూడా ఎప్పుడూ కాకపోయినా అనేకసార్లు అనుభవం, నిపుణతలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. కాబట్టి నిర్ణయ ప్రక్రియకు రెండు ముఖాలుండి రెండూ శక్తివంతమైన, ఫలవంతమైన పర్యవసనాలను ఇస్తాయని గుర్తించబడింది. ఇది తార్కిక మరియు జాగ్రత్తగా చేసే ఆలోచనల ద్వారా జరగవచ్చు లేదా కొన్నిసార్లు మనలో అచేతనంగా తెరపైకి వచ్చే యంత్రాంగం ద్వారా నిర్ణయాలను అక్కడికక్కడే తీసుకోవడంగాని జరగవచ్చు.

  సౌకర్యకర్త మాల్కొలం గ్లాడ్‌వెల్ రచన 'రెప్పపాటు: ఆలోచించకుండా ఆలోచించే సామర్థ్యం'లోని మొదటి అధ్యాయం అచ్చుప్రతిని భాగస్వాములకు పరిచయం చేయాలి. ఈ రచన చదవడానికి ఆసక్తికరంగా ఉంటుంది కాబట్టి భాగస్వాముల ఖాళీ సమయంలో వారిని చదవమని చెప్పవచ్చు. (D9-S1-1.1c)

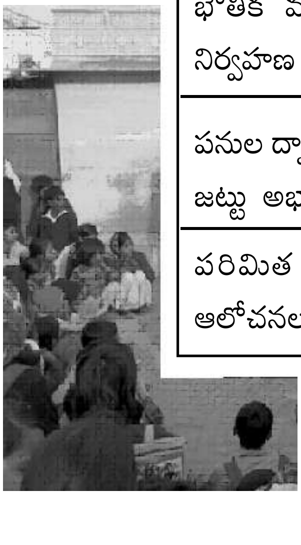
కీలక సందేశాలు

- ఒక నిర్ణయాన్ని అమలుపరచేటప్పుడు భాగస్వాములందరూ దాన్ని 'తమది'గా భావించాలంటే, ఆ నిర్ణయం భాగస్వామ్య పద్ధతిలో చక్కగా ఆలోచించబడి తీసుకున్నదై ఉండాలి.

సెషన్ 2: భౌతిక మరియు మానవ వనరులను ప్రభావవంతంగా నిర్వహించడం

9వ రోజు

సెషన్ 2	11.15 నుండి 11.45 వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని.లలో)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
భౌతిక మరియు మానవ వనరుల నిర్వహణ పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన	10	భాగస్వాములు తమకు లభించే భౌతిక మరియు మానవ వనరులను, మరియు వాటి ప్రభావవంతమైన వినియోగాన్ని విలువకట్టడం నేర్చుకుంటారు.
పనుల ద్వారా చిత్రీకరణ సామర్థ్యాలు: జట్టు అభ్యాసం	10	
పరిమిత వనరులతో సానుకూల ఆలోచనలు: జట్టు అభ్యాసం	10	



కృత్యము 2.1: పనుల ద్వారా చిత్రీకరణ సామర్థ్యాలు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన తరువాత చిన్న సమూహ కృత్యం

అనుసరణీయ సోపానాలు :

9వ రోజు

- ఈ సెషన్ నందు సౌకర్యకర్త 15 నిమిషాల పాటు భౌతిక, మానవ వనరులను ప్రణాళిక చేసుకునే విధానంపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన ద్వారా వివరిస్తారు. (భౌతిక మరియు మానవ వనరుల నిర్వహణ (D9 - S2 - 2.1 పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన) తరువాత పవర్‌పాయింట్ అచ్చు ప్రతిని చేతి ప్రతిగా భాగస్వామ్యులకు అందజేయబడుతుంది.
- తదుపరి భాగస్వామ్యులు చిన్న జట్లుగా విభజింపబడతారు.
- ఒక్కొక్క జట్టు సభ్యులలోని ఎవరిదైనా ఒక పాఠశాలను ఎంపిక చేసుకొని అచ్చట అందుబాటులో ఉన్న వనరుల జాబితాను ఎ4 కాగితానికి ఒక ప్రక్క రాయాలి. రెండవ ప్రక్క ఆ పాఠశాలలో ఒక రోజులో సగటున జరగవలసిన పనుల జాబితాను రాయాలి.
- అవసరానికి సరిపడే వనరులు లభించని సందర్భాలలో చేయవలసిన పనులను ఎలా ప్రణాళిక చేసుకోవాలి? అవసరమైన మార్పులు చేర్పులు చేసి సవరించిన ప్రణాళికను ఎలా తయారు చేసుకోవాలి? బాధ్యతలను ఎలా కేటాయించాలి? ఇటువంటి సందర్భాలలో నిర్వహణ, పర్యవేక్షణలను ఎలా చేయాలన్నది ప్రతి జట్టుకు సవాలుగా ఉంటుంది.
- ప్రతి జట్టు పైన చెప్పబడిన సామర్థ్యాలను ఇతర జట్లకు ప్రదర్శిస్తూ తాము తీసుకున్న నిర్ణయాలకు సహేతుక కారణాలను వారితో పంచుకుంటారు.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- 'సామర్థ్యాల చిత్రీకరణ'లో గల ప్రక్రియ ఏమై ఉండవచ్చు?
- మానవ వనరుల లేమి వంటి సవాళ్ళను ఎదుర్కొనే సమయంలో సమయ నిర్వహణ పాత్ర ఏమిటి?
- బహుళ కృత్యాల నిర్వహణలో సిబ్బందికి మద్దతుగా పాఠశాల నాయకుని పాత్ర ఏమిటి?

కృత్యము 2.2: పరిమిత వనరులతో సానుకూల ఆలోచనలు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

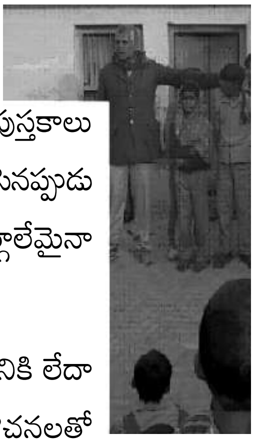
పద్ధతి : చిన్న సమూహ కృత్యం

అనుసరణీయ సోపానాలు :

ఈ కృత్య నిర్వహణకై సౌకర్యకర్త భాగస్వామ్యులను 5 లేక 6 చిన్న జట్లుగా ఏర్పరుస్తారు. అంశాలను రాసేందుకు ప్రతి జట్టుకు ఒక తెల్ల కాగితాన్ని ఇస్తారు. తరవాత దిగువ సూచించిన వాటిని తయారు చేయమని చెప్పడం జరుగుతుంది. ఒక లఘు చిత్రం, రెండు వేలకు పైగా విద్యార్థులు గల ఉన్నత పాఠశాలకు లైబ్రరీ, ఒక ఆసుపత్రి, సూపర్‌బజారు, ఒక భోజనశాల లేదా మౌలిక వసతులు మరియు వనరులు అవసరమయ్యే (భౌతిక మరియు మానవ వనరులు) ఏదైనా ఒక ఏర్పాటును చేయవచ్చు.

- సౌకర్యకర్త ఇతర పెద్ద ఏర్పాటును కూడా ఆలోచించమని భాగస్వామ్యులకు చెప్పవచ్చు లేదా తన సూచనలను పాఠశాల కృత్యాలకు పరిమితం చేయవచ్చు: గ్రంథాలయం, బాలమేళా నిర్వహణ, వార్షికోత్సవం, క్రీడల పోటీ, పాఠశాల ఆట స్థలాన్ని సిద్ధం చేయడం మొదలైనవి.
- ఒకసారి జట్లు తాము ఏమి చేయాలన్నది అర్థం చేసుకున్నాక వారిని ఆ నిర్మాణాలు/ వ్యవస్థలు ఏర్పాటు కావడానికి అవసరమయ్యే వనరుల జాబితాను తయారు చేయవలసిందిగా సౌకర్యకర్త చెపుతారు. ఇచ్చట ముఖ్యమైన విషయం ఏమంటే జాబితా తయారు చేసేటప్పుడు వరుస సంఖ్య, దానికి ఎదురుగా అంశం పేరు రాయడం తప్పనిసరి. ఒక్కొక్క జట్టు 20-25 అంశాలు (వనరులు) రాసే విధంగా సౌకర్యకర్త పరిమితి విధించవచ్చు.
- జట్లు జాబితాలు తయారు చేయడం పూర్తయ్యాక సౌకర్యకర్త కొన్ని అంకెలను చెప్పడం జరుగుతుంది. అన్ని జట్లు తమ జాబితాల్లోని ఆయా అంకెలకు ఎదురుగా గల అంశాలను కొట్టివేయాలి. ఉదాహరణకు సౌకర్యకర్త 'మూడు' అనే అంకెను చెప్పినప్పుడు ఆరు జట్లు కూడా తమ జాబితాలోని 'మూడు' అంకెకు ఎదురుగా గల అంశాన్ని/ వస్తువును/ వనరును కొట్టివేయడం జరుగుతుంది.
- సౌకర్యకర్త 1-25 అంకెలలోని ఏవైనా 8-10 అంకెలను చెప్పడం, జట్లు తమ జాబితాలోని ఆ అంకెలకు సంబంధించిన అంశాలను తొలగించడం జరుగుతుంది.
- ఇలా జరిగిన అనంతరం జట్లు తాము ముఖ్యం లేదా అవసరం అనుకున్న చాలా అంశాలు/ వనరులు జాబితా నుండి తొలగించబడినట్లుగా గ్రహిస్తాయి.
- ఇప్పుడు జట్లు తమ జాబితాల్లో మిగిలిన అంశాలతో/ వనరులతో అప్పటికే తాము చేయాలని అనుకున్న పనులు/ ప్రాజెక్టులు (గ్రంథాలయం, ఆసుపత్రి మొ॥వి) ఎలా చేస్తారో మేథోమథనం చేయమని సౌకర్యకర్త చెపుతారు. తీసివేసిన వనరులు లేకుండా వాటిని ఏర్పాటు చేయడం సాధ్యం కాదని జట్లు ముందుగా ప్రతిస్పందించడం జరుగుతుంది.
- ఈ మొత్తం అభ్యాసంలోని అతి ఉత్తేజభరితమైన భాగం ఇదే. ఇప్పుడు జట్లు తమకు మిగిలిన వనరులతో పని చేయవలసి ఉంటుంది. ఉదాహరణకు వారు ఒక చలనచిత్రాన్ని రూపొందించాలి. కెమేరా లేకుండా వారు ఆ పనిని ఎలా చేయగలరు? లేదా డబ్బు లేకుండా వారు చిత్రాన్ని ఎలా నిర్మించగలరు? (జాబితా నుండి 'కెమేరా', 'డబ్బు'ను తీసివేశారనుకుంటే). అచ్చట జాబితా నుండి

9వ
రోజు



9వ రోజు

కొన్ని పుస్తకాలు తొలగించిన సన్నివేశం కూడా ఉండవచ్చు. ఆ సందర్భంలో ఆ జట్టు పుస్తకాలు లేకుండా గ్రంథాలయాన్ని ఎలా ఏర్పాటు చేయగలరు? జాబితాలో పేర్కొన్న పుస్తకాలు కొనవలసినప్పుడు వాటిని ఏర్పాటు చేయడానికి విరాళాల ద్వారాగాని, ప్రజల సహాయం లాంటి ఇతర మార్గాలేమైనా ఉన్నాయా?

- ఇప్పుడు జట్లు ఒక గ్రంథాలయాన్ని ఏర్పాటు చేయడానికి లేదా ఒక ఆసుపత్రిని నిర్మించడానికి లేదా ఒక బాలమేళాను నిర్వహించడానికి ఆసక్తిదాయకమైన ప్రత్యామ్నాయ విధానాలు/ ఆలోచనలతో రావడానికిగాను మేథోమథనం చేసే ఏర్పాటు జరగుతుంది. చిన్న సమూహాల్లో మేథోమథనం తర్వాత ఒక్కొక్క జట్టు ఒకరు లేదా ఇద్దరు సభ్యులు వచ్చి పరిమిత వనరులతో వారు ఆ పనిని రూపుదిద్దడానికి ఎలా పనిచేశారు అన్న దానిని విస్తృత సమూహంలో ప్రదర్శిస్తారు.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- పరిమితమైన వనరులు మాత్రమే ఉండడం, అయినా సరే ఆ కార్యక్రమాన్ని నిర్వహించాల్సి రావడం లేదా ఆ ప్రక్రియను ఏర్పాటు చేయాల్సి రావడం వంటి సవాళ్ళను మీ పాఠశాల నిత్య జీవితంలో మీరు ఎదుర్కొన్నారా?
- అటువంటి సన్నివేశాలకు మీ పాఠశాలలోని వారు ఎలా ప్రతిస్పందిస్తారు? ఇటువంటి సన్నివేశాలను ఎదుర్కొనడానికి ఎలాంటి వైఖరి అవసరమని మీరు భావిస్తున్నారు?
- పరిమితమైన భౌతిక మరియు మానవ వనరుల నిర్వహణలో మీ పాఠశాల ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థులు మరియు సిబ్బంది వినూత్న పరిష్కారాలతో రావడానికి మీరు వారిని ఎలా ప్రేరేపిస్తారు?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- ఈ కృత్యం కైవల్య ఫౌండేషన్ వారు సానుకూల ఆలోచనల కోసం రూపొందించిన కృత్యాల నుండి తీసుకోబడింది. ఈ కృత్యం మాల్టీజ్ ఫిజీషియన్ మరియు సైకాలజిస్ట్ అయిన ప్రొ॥ ఎడ్వర్డ్ డిబ్రోనో భావనల ద్వారా రూపొందిన ఆరు ఆలోచనా టోపీలలో 'పసుపు పచ్చ టోపీ'పై ఆధారపడి రూపొందించబడింది. పై కృత్యం ఒకరు వ్యతిరేక పరిస్థితులత్లో సైతం సానుకూల ఆలోచనలను ఎలా కలిగి ఉంటారనే దాని ఆధారంగా 'పసుపుపచ్చ టోపీ' కృత్యంగా రూపకల్పన చేయబడింది.

కీలక సందేశాలు

- ఏ పాఠశాలలోనైనా పరిమితమైన భౌతిక మరియు మానవ వనరులు మాత్రమే ఉండే ఒక సన్నివేశం/ సందర్భం ఉంటుంది. ఆ సన్నివేశంలో సానుకూల ఆలోచనతో, అందుబాటులో ఉన్న వనరులను సమర్థవంతంగా వినియోగించుకోగలగడమే పాఠశాల నాయకునికి గల సవాలు.

D9 - S1 - 1.1a

DECISION MAKING

About Decision and Decision-Making

- A decision may be defined as **"a course of action which is consciously chosen from among a set of alternatives to**
- **achieve a desired result."**
- It represents a well-balanced judgment and a commitment to action
- Decision making and problem solving are ongoing processes of evaluating situations or problems, considering alternatives, making choices, and following them up with the necessary actions.
- Sometimes the decision-making process is extremely short, and mental reflection is essentially spontaneous; in other situations, the process can drag on for weeks or even months

Kinds of Decisions

- **Decisions whether:** This is the yes/no, either/or decision that must be made before we proceed with the selection of an alternative.

  Should I buy a new TV?

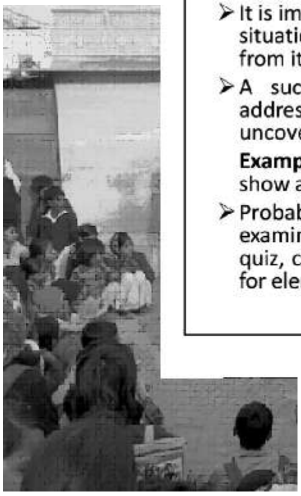
  Should I travel this summer?
- **Decisions which:** These decisions involve a choice of one or more alternatives from among a set of possibilities, the choice being based on how well each alternative measures up to a set of predefined criteria.
- **Contingent decisions:** These are decisions that have been made but put on hold until some condition is met.

  For example, I have decided to buy that car ***if*** *I can get it for the right price; I have decided to write that article* ***if*** *I can work the necessary time for it into my schedule. OR even, We'll take the route through the valley* ***if*** *we can control the ridge and* ***if*** *we detect no enemy activity to the north.*

Stages for Decision-Making

- The decision-making process involves the following steps:
  - **Defining the problem**
  - **Identifying limiting factors**
  - **Developing potential alternatives**
  - **Analyzing the alternatives**
  - **Selecting the best alternative**
  - **Implementing the decision**
  - **Evaluation of the implemented decision**
- Decision making is the process of sufficiently reducing uncertainty and making a reasonable choice among alternatives to lead to a positive outcome

9వ
రోజు



Define the problem

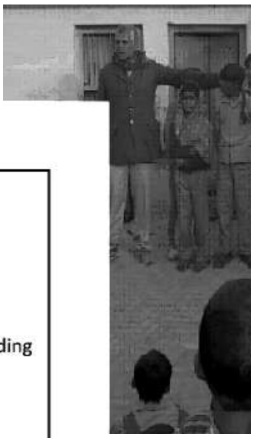
- It is important to determine the true problem in a situation, by identifying the problem separately from its symptoms.
- A successful leader then does not stop at addressing these symptoms, rather works to uncover the factors that cause these symptoms.

  Example: secondary class results in mathematics show a decline since last year
- Probable **symptoms:** low scores in internal examination, poor performance in inter-school quiz, children unable to answer questions meant for elementary class.

- What could be the causes behind these symptoms?

  There could have been many **causes for poor performance** of students in mathematics:

1. Low levels of understanding in previous class
2. Lack of remedial support in secondary grade
3. Ineffective teaching in secondary grade



9వ
రోజు

Identify limiting and strengthening factors

- All leaders want to make the best decisions. To do so, they need to have the ideal resources — information, time, personnel, equipment etc but most leaders operate in an environment that normally doesn't provide ideal resources.
- Need to make the best decision possible with the information, resources, and time available. Available resources might also have a lot of strength to help the leader take effective decision

Example for Limiting factors:

1. Few teaching aids
2. Absence of a math lab
3. Less professional experience of the current teacher
4. Inability of teachers to stay after school for providing remedial action

Example for strengthening factors

1. Availability of senior, experienced teacher in school
2. Few students in higher secondary are exceptional in
3. mathematics
4. Creative models prepared by maths students at higher secondary lying in science lab

Developing alternatives

- Once the **underlying causes of symptoms** and **limitations of resources** have been identified, next is to **develop alternatives.**
- One of the best known methods for developing alternatives is through **brainstorming,** where a group works together to generate ideas and alternative solutions.
- **Concentrate on the problem at hand.** The rule is to keep the discussion very specific and avoids group's tendency to digress from the current problem.
- **Entertain all ideas**
- **Refrain from allowing members to evaluate others' ideas on the spot**

- Lets do brainstorming in this group and ponder over:
- **What would be the alternatives considering the information that you have as a school leader?**

Analyze the alternatives

- Evaluating the alternatives can be done in numerous ways. Here are a few possibilities:
- Determine the pros and cons of each alternative
- Regardless of the method used, a leader needs to evaluate each alternative in terms of its
- **Feasibility** — Can it be done?
- **Effectiveness** — How well does it resolve the problem/ situation?
- **Consequences** — What will be its impact on the educational processes of the entire school? (such as if you ask the senior teacher to take a few classes in class IX, will it hamper the teaching learning in higher secondary?)

Select the best alternative

- After a leader has analyzed all the alternatives, she must decide on the best one.
- The best alternative is the one that produces the most advantages and the fewest serious disadvantages.
- Sometimes, the selection process can be fairly straightforward, such as the alternative with the most pros and fewest cons. Other times, the optimal solution is a combination of several alternatives.

  Which alternative would you suggest in the example that we have been deliberating on?

Implement the decision

- The best alternative needs to be finalized into a decision
- However, everyone involved with the decision must know his or her role in ensuring a successful outcome.
- If this does not happen then the implementation would suffer. It is also important that the actors involved in implementing the decision own the process and are committed to work their part.

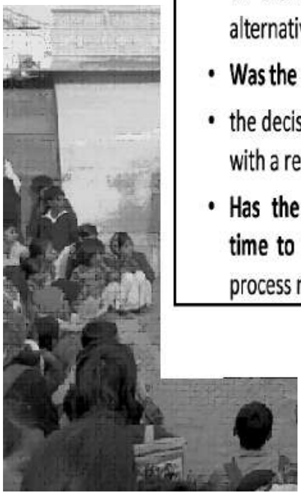
Evaluation of the Implemented Decision

- An evaluation system should provide feedback on how well the decision is being implemented, what the results are, and what adjustments are necessary
- In order for a leader to evaluate her decision, she needs to gather information to determine its effectiveness.
- Was the original problem resolved? If not, is she closer to the desired situation than she was at the beginning of the decision-making process?
- If the plan has not resolved the problem, she needs to figure out what went wrong.

Reflection on the decision and its implementation

- **Was the wrong alternative selected?** If so, one of the
- other alternatives generated in the decision-making process may be a wiser choice.
- **Was the correct alternative selected, but implemented improperly?** If so, a leader should focus attention solely on the implementation step to ensure that the chosen alternative is implemented successfully.
- **Was the original problem identified incorrectly?** If so,
- the decision-making process needs to begin again, starting with a revised identification step.
- **Has the implemented alternative been given enough time to be successful?** If not, a leader should give the process more time and re-evaluate at a later date.

9వ
రోజు



9వ
రోజు

Decision Making Tool

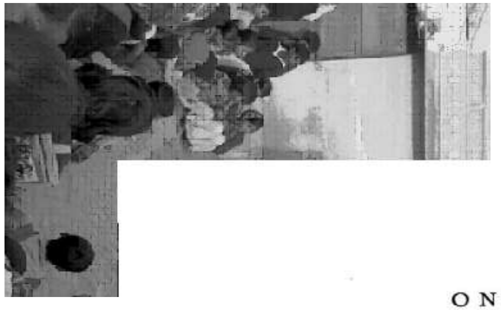
DECISION MAKING EXERCISE

(D9 - S1 - 1.1b)

Name of Principal

Name of School and Address with e-mail id:

Sr. No.	Decisions requiring urgency	Alternatives available	Support available	Risks involved
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
	Decisions that can be taken after a week or fortnight			
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
	Decisions that may involve month or few month long thinking			
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				



9వ రోజు

ONE

(D9 - S1 - 1.1c)

The Theory of Thin Slices: How a Little Bit of Knowledge Goes a Long Way

Some years ago, a young couple came to the University of Washington to visit the laboratory of a psychologist named John Gottman. They were in their twenties, blond and blue-eyed with stylishly tousled haircuts and funky glasses. Later, some of the people who worked in the lab would say they were the kind of couple that is easy to like — intelligent and attractive and funny in a droll, ironic kind of way — and that much is immediately obvious from the videotape Gottman made of their visit. The husband, whom I'll call Bill, had an endearingly playful manner. His wife, Susan, had a sharp, deadpan wit.

They were led into a small room on the second floor of the nondescript two-story building that housed Gottman's operations, and they sat down about five feet apart on two office chairs mounted on raised platforms. They both had electrodes and sensors clipped to their fingers and ears, which measured things like their heart rate, how much they were sweating, and the temperature of their

skin. Under their chairs, a "jiggle-o-meter" on the platform measured how much each of them moved around. Two video cameras, one aimed at each person, recorded everything they said and did. For fifteen minutes, they were left alone with the cameras rolling, with instructions to discuss any topic from their marriage that had become a point of contention. For Bill and Sue it was their dog. They lived in a small apartment and had just gotten a very large puppy. Bill didn't like the dog; Sue did. For fifteen minutes, they discussed what they ought to do about it.

The videotape of Bill and Sue's discussion seems, at least at first, to be a random sample of a very ordinary kind of conversation that couples have all the time. No one gets angry. There are no scenes, no breakdowns, no epiphanies. "I'm just not a dog person" is how Bill starts things off, in a perfectly reasonable tone of voice. He complains a little bit — but about the dog, not about Susan. She complains, too, but there are also moments when they simply forget that they are supposed to be arguing. When the subject of whether the dog smells comes up, for example, Bill and Sue banter back and forth happily, both with a half smile on their lips.

Sue: Sweetie! She's not smelly . . .
Bill: Did you smell her today?
Sue: I smelled her. She smelled good. I petted her, and my hands didn't stink or feel oily. Your hands have never smelled oily.
Bill: Yes, sir.
Sue: I've never let my dog get oily.
Bill: Yes, sir. She's a dog.

Sue: My dog has never gotten oily. You'd better be careful.
Bill: No, you'd better be careful.
Sue: No, you'd better be careful. . . . Don't call my dog oily, boy.

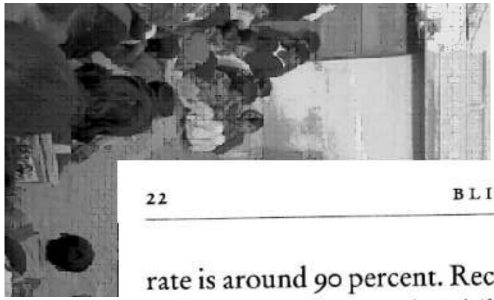
1. The Love Lab

How much do you think can be learned about Sue and Bill's marriage by watching that fifteen-minute videotape? Can we tell if their relationship is healthy or unhealthy? I suspect that most of us would say that Bill and Sue's dog talk doesn't tell us much. It's much too short. Marriages are buffeted by more important things, like money and sex and children and jobs and in-laws, in constantly changing combinations. Sometimes couples are very happy together. Some days they fight. Sometimes they feel as though they could almost kill each other, but then they go on vacation and come back sounding like newlyweds. In order to "know" a couple, we feel as though we have to observe them over many weeks and months and see them in every state — happy, tired, angry, irritated, delighted, having a nervous breakdown, and so on — and not just in the relaxed and chatty mode that Bill and Sue seemed to be in. To make an accurate prediction about something as serious as the future of a marriage — indeed, to make a prediction of any sort — it seems that we would have to gather a lot of information and in as many different contexts as possible.

But John Gottman has proven that we don't have to do that at all. Since the 1980s, Gottman has brought more than three thousand married couples — just like Bill and Sue —

into that small room in his "love lab" near the University of Washington campus. Each couple has been videotaped, and the results have been analyzed according to something Gottman dubbed SPAFF (for specific affect), a coding system that has twenty separate categories corresponding to every conceivable emotion that a married couple might express during a conversation. Disgust, for example, is 1, contempt is 2, anger is 7, defensiveness is 10, whining is 11, sadness is 12, stonewalling is 13, neutral is 14, and so on. Gottman has taught his staff how to read every emotional nuance in people's facial expressions and how to interpret seemingly ambiguous bits of dialogue. When they watch a marriage videotape, they assign a SPAFF code to every second of the couple's interaction, so that a fifteen-minute conflict discussion ends up being translated into a row of eighteen hundred numbers — nine hundred for the husband and nine hundred for the wife. The notation "7, 7, 14, 10, 11, 11," for instance, means that in one six-second stretch, one member of the couple was briefly angry, then neutral, had a moment of defensiveness, and then began whining. Then the data from the electrodes and sensors is factored in, so that the coders know, for example, when the husband's or the wife's heart was pounding or when his or her temperature was rising or when either of them was jiggling in his or her seat, and all of that information is fed into a complex equation.

On the basis of those calculations, Gottman has proven something remarkable. If he analyzes an hour of a husband and wife talking, he can predict with 95 percent accuracy whether that couple will still be married fifteen years later. If he watches a couple for fifteen minutes, his success



rate is around 90 percent. Recently, a professor who works with Gottman named Sybil Carrère, who was playing around with some of the videotapes, trying to design a new study, discovered that if they looked at only *three minutes* of a couple talking, they could still predict with fairly impressive accuracy who was going to get divorced and who was going to make it. The truth of a marriage can be understood in a much shorter time than anyone ever imagined.

John Gottman is a middle-aged man with owl-like eyes, silvery hair, and a neatly trimmed beard. He is short and very charming, and when he talks about something that excites him — which is nearly all the time — his eyes light up and open even wider. During the Vietnam War, he was a conscientious objector, and there is still something of the '60s hippie about him, like the Mao cap he sometimes wears over his braided yarmulke. He is a psychologist by training, but he also studied mathematics at MIT, and the rigor and precision of mathematics clearly moves him as much as anything else. When I met Gottman, he had just published his most ambitious book, a dense five-hundred-page treatise called *The Mathematics of Divorce*, and he attempted to give me a sense of his argument, scribbling equations and impromptu graphs on a paper napkin until my head began to swim.

Gottman may seem to be an odd example in a book about the thoughts and decisions that bubble up from our unconscious. There's nothing instinctive about his approach. He's not making snap judgments. He's sitting down with his computer and painstakingly analyzing videotapes,

second by second. His work is a classic example of conscious and deliberate thinking. But Gottman, it turns out, can teach us a great deal about a critical part of rapid cognition known as thin-slicing. "Thin-slicing" refers to the ability of our unconscious to find patterns in situations and behavior based on very narrow slices of experience. When Evelyn Harrison looked at the kouros and blurted out, "I'm sorry to hear that," she was thin-slicing; so were the Iowa gamblers when they had a stress reaction to the red decks after just ten cards.

Thin-slicing is part of what makes the unconscious so dazzling. But it's also what we find most problematic about rapid cognition. How is it possible to gather the necessary information for a sophisticated judgment in such a short time? The answer is that when our unconscious engages in thin-slicing, what we are doing is an automated, accelerated unconscious version of what Gottman does with his videotapes and equations. Can a marriage really be understood in one sitting? Yes it can, and so can lots of other seemingly complex situations. What Gottman has done is to show us how.

2. *Marriage and Morse Code*

I watched the videotape of Bill and Sue with Amber Tabares, a graduate student in Gottman's lab who is a trained SPAFF coder. We sat in the same room that Bill and Sue used, watching their interaction on a monitor. The conversation began with Bill. He liked their old dog, he said. He just didn't like their new dog. He didn't speak

angrily or with any hostility. It seemed like he genuinely just wanted to explain his feelings.

If we listened closely, Tabares pointed out, it was clear that Bill was being very defensive. In the language of SPAFF, he was cross-complaining and engaging in "yes-but" tactics — appearing to agree but then taking it back. Bill was coded as defensive, as it turned out, for forty of the first sixty-six seconds of their conversation. As for Sue, while Bill was talking, on more than one occasion she rolled her eyes very quickly, which is a classic sign of contempt. Bill then began to talk about his objection to the pen where the dog lives. Sue replied by closing her eyes and then assuming a patronizing lecturing voice. Bill went on to say that he didn't want a fence in the living room. Sue said, "I don't want to argue about that," and rolled her eyes — another indication of contempt. "Look at that," Tabares said. "More contempt. We've barely started and we've seen him be defensive for almost the whole time, and she has rolled her eyes several times."

At no time as the conversation continued did either of them show any overt signs of hostility. Only subtle things popped up for a second or two, prompting Tabares to stop the tape and point them out. Some couples, when they fight, *fight.* But these two were a lot less obvious. Bill complained that the dog cut into their social life, since they always had to come home early for fear of what the dog might do to their apartment. Sue responded that that wasn't true, arguing, "If she's going to chew anything, she's going to do it in the first fifteen minutes that we're gone." Bill seemed to agree with that. He nodded lightly

and said, "Yeah, I know," and then added, "I'm not saying it's rational. I just don't want to have a dog."

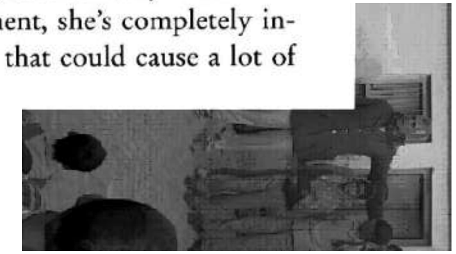
Tabares pointed at the videotape. "He started out with 'Yeah, I know.' But it's a yes-but. Even though he started to validate her, he went on to say that he didn't like the dog. He's really being defensive. I kept thinking, He's so nice. He's doing all this validation. But then I realized he was doing the yes-but. It's easy to be fooled by them."

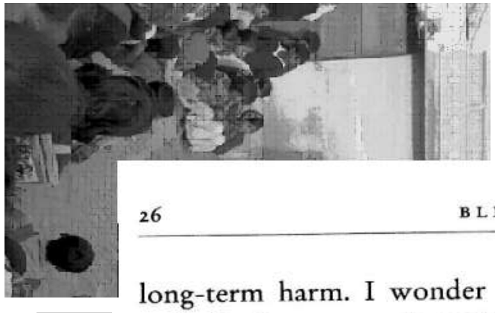
Bill went on: "I'm getting way better. You've got to admit it. I'm better this week than last week, and the week before and the week before."

Tabares jumped in again. "In one study, we were watching newlyweds, and what often happened with the couples who ended up in divorce is that when one partner would ask for credit, the other spouse wouldn't give it. And with the happier couples, the spouse would hear it and say, 'You're right.' That stood out. When you nod and say 'uh-huh' or 'yeah,' you are doing that as a sign of support, and here she never does it, not once in the entire session, which none of us had realized until we did the coding.

"It's weird," she went on. "You don't get the sense that they are an unhappy couple when they come in. And when they were finished, they were instructed to watch their own discussion, and they thought the whole thing was hilarious. They seem fine, in a way. But I don't know. They haven't been married that long. They're still in the glowy phase. But the fact is that she's completely inflexible. They are arguing about dogs, but it's really about how whenever they have a disagreement, she's completely inflexible. It's one of those things that could cause a lot of

9వ రోజు





long-term harm. I wonder if they'll hit the seven-year wall. Is there enough positive emotion there? Because what seems positive isn't actually positive at all."

What was Tabares looking for in the couple? On a technical level, she was measuring the amount of positive and negative emotion, because one of Gottman's findings is that for a marriage to survive, the ratio of positive to negative emotion in a given encounter has to be at least five to one. On a simpler level, though, what Tabares was looking for in that short discussion was a pattern in Bill and Sue's marriage, because a central argument in Gottman's work is that all marriages have a distinctive pattern, a kind of marital DNA, that surfaces in any kind of meaningful interaction. This is why Gottman asks couples to tell the story of how they met, because he has found that when a husband and wife recount the most important episode in their relationship, that pattern shows up right away.

"It's so easy to tell," Gottman says. "I just looked at this tape yesterday. The woman says, 'We met at a ski weekend, and he was there with a bunch of his friends, and I kind of liked him and we made a date to be together. But then he drank too much, and he went home and went to sleep, and I was waiting for him for three hours. I woke him up, and I said I don't appreciate being treated this way. You're really not a nice person. And he said, yeah, hey, I really had a lot to drink.'" There was a troubling pattern in their first interaction, and the sad truth was that that pattern persisted throughout their relationship. "It's not that hard," Gottman went on. "When I first started doing these interviews, I thought maybe we were getting

these people on a crappy day. But the prediction levels are just so high, and if you do it again, you get the same pattern over and over again."

One way to understand what Gottman is saying about marriages is to use the analogy of what people in the world of Morse code call a fist. Morse code is made up of dots and dashes, each of which has its own prescribed length. But no one ever replicates those prescribed lengths perfectly. When operators send a message — particularly using the old manual machines known as the straight key or the bug — they vary the spacing or stretch out the dots and dashes or combine dots and dashes and spaces in a particular rhythm. Morse code is like speech. Everyone has a different voice.

In the Second World War, the British assembled thousands of so-called interceptors — mostly women — whose job it was to tune in every day and night to the radio broadcasts of the various divisions of the German military. The Germans were, of course, broadcasting in code, so — at least in the early part of the war — the British couldn't understand *what* was being said. But that didn't necessarily matter, because before long, just by listening to the cadence of the transmission, the interceptors began to pick up on the individual fists of the German operators, and by doing so, they knew something nearly as important, which was *who* was doing the sending. "If you listened to the same call signs over a certain period, you would begin to recognize that there were, say, three or four different operators in that unit, working on a shift system, each with his own characteristics," says Nigel West, a British military historian. "And invariably, quite apart from the text, there

would be the preambles, and the illicit exchanges. How are you today? How's the girlfriend? What's the weather like in Munich? So you fill out a little card, on which you write down all that kind of information, and pretty soon you have a kind of relationship with that person."

The interceptors came up with descriptions of the fists and styles of the operators they were following. They assigned them names and assembled elaborate profiles of their personalities. After they identified the person who was sending the message, the interceptors would then locate their signal. So now they knew something more. They knew who was *where*. West goes on: "The interceptors had such a good handle on the transmitting characteristics of the German radio operators that they could literally follow them around Europe — wherever they were. That was extraordinarily valuable in constructing an order of battle, which is a diagram of what the individual military units in the field are doing and what their location is. If a particular radio operator was with a particular unit and transmitting from Florence, and then three weeks later you recognized that same operator, only this time he was in Linz, then you could assume that that particular unit had moved from northern Italy to the eastern front. Or you would know that a particular operator was with a tank repair unit and he always came up on the air every day at twelve o'clock. But now, after a big battle, he's coming up at twelve, four in the afternoon, and seven in the evening, so you can assume that unit has a lot of work going on. And in a moment of crisis, when someone very high up asks, 'Can you really be absolutely certain that this particular Luftwaffe *Fliegerkorps* [German air force

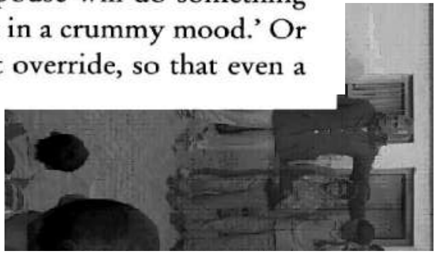
squadron] is outside of Tobruk and not in Italy?' you can answer, 'Yes, that was Oscar, we are absolutely sure.'"

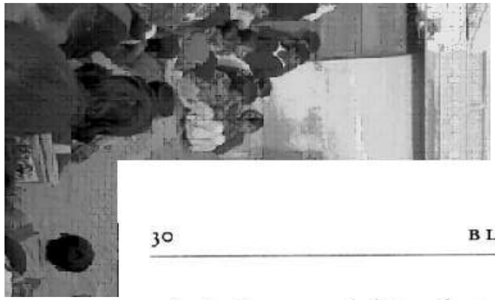
The key thing about fists is that they emerge naturally. Radio operators don't deliberately try to sound distinctive. They simply end up sounding distinctive, because some part of their personality appears to express itself automatically and unconsciously in the way they work the Morse code keys. The other thing about a fist is that it reveals itself in even the smallest sample of Morse code. We have to listen to only a few characters to pick out an individual's pattern. It doesn't change or disappear for stretches or show up only in certain words or phrases. That's why the British interceptors could listen to just a few bursts and say, with absolute certainty, "It's Oscar, which means that yes, his unit is now definitely outside of Tobruk." An operator's fist is stable.

What Gottman is saying is that a relationship between two people has a fist as well: a distinctive signature that arises naturally and automatically. That is why a marriage can be read and decoded so easily, because some key part of human activity — whether it is something as simple as pounding out a Morse code message or as complex as being married to someone — has an identifiable and stable pattern. Predicting divorce, like tracking Morse Code operators, is pattern recognition.

"People are in one of two states in a relationship," Gottman went on. "The first is what I call positive sentiment override, where positive emotion overrides irritability. It's like a buffer. Their spouse will do something bad, and they'll say, 'Oh, he's just in a crummy mood.' Or they can be in negative sentiment override, so that even a

9వ రోజు





relatively neutral thing that a partner says gets perceived as negative. In the negative sentiment override state, people draw lasting conclusions about each other. If their spouse does something positive, it's a selfish person doing a positive thing. It's really hard to change those states, and those states determine whether when one party tries to repair things, the other party sees that as repair or hostile manipulation. For example, I'm talking with my wife, and she says, 'Will you shut up and let me finish?' In positive sentiment override, I say, 'Sorry, go ahead.' I'm not very happy, but I recognize the repair. In negative sentiment override, I say, 'To hell with you, I'm not getting a chance to finish either. You're such a bitch, you remind me of your mother.'"

As he was talking, Gottman drew a graph on a piece of paper that looked a lot like a chart of the ups and downs of the stock market over the course of a typical day. What he does, he explains, is track the ups and downs of a couple's level of positive and negative emotion, and he's found that it doesn't take very long to figure out which way the line on the graph is going. "Some go up, some go down," he says. "But once they start going down, toward negative emotion, ninety-four percent will continue going down. They start on a bad course and they can't correct it. I don't think of this as just a slice in time. It's an indication of how they view their whole relationship."

3. *The Importance of Contempt*

Let's dig a little deeper into the secret of Gottman's success rate. Gottman has discovered that marriages have distinctive signatures, and we can find that signature by

collecting very detailed emotional information from the interaction of a couple. But there's something else that is very interesting about Gottman's system, and that is the way in which he manages to simplify the task of prediction. I hadn't realized how much of an issue this was until I tried thin-slicing couples myself. I got one of Gottman's tapes, which had on it ten three-minute clips of different couples talking. Half the couples, I was told, split up at some point in the fifteen years after their discussion was filmed. Half were still together. Could I guess which was which? I was pretty confident I could. But I was wrong. I was terrible at it. I answered five correctly, which is to say that I would have done just as well by flipping a coin.

My difficulty arose from the fact that the clips were utterly overwhelming. The husband would say something guarded. The wife would respond quietly. Some fleeting emotion would flash across her face. He would start to say something and then stop. She would scowl. He would laugh. Someone would mutter something. Someone would frown. I would rewind the tape and look at it again, and I would get still more information. I'd see a little trace of a smile, or I'd pick up on a slight change in tone. It was all too much. In my head, I was frantically trying to determine the ratios of positive emotion to negative emotion. But what counted as positive, and what counted as negative? I knew from Susan and Bill that a lot of what looked positive was actually negative. And I also knew that there were no fewer than twenty separate emotional states on the SPAFF chart. Have you ever tried to keep track of twenty different emotions simultaneously? Now, granted, I'm not a marriage counselor. But that same tape has been

given to almost two hundred marital therapists, marital researchers, pastoral counselors, and graduate students in clinical psychology, as well as newlyweds, people who were recently divorced, and people who have been happily married for a long time — in other words, almost two hundred people who know a good deal more about marriage than I do — and none of them was any better than I was. The group as a whole guessed right 53.8 percent of the time, which is just above chance. The fact that there was a pattern didn't much matter. There were so many other things going on so quickly in those three minutes that we couldn't find the pattern.

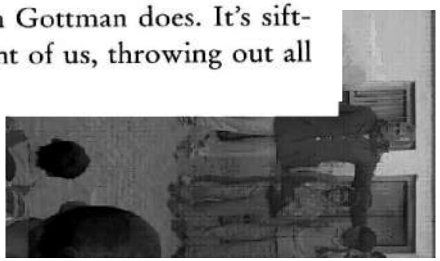
Gottman, however, doesn't have this problem. He's gotten so good at thin-slicing marriages that he says he can be in a restaurant and eavesdrop on the couple one table over and get a pretty good sense of whether they need to start thinking about hiring lawyers and dividing up custody of the children. How does he do it? He has figured out that he doesn't need to pay attention to everything that happens. I was overwhelmed by the task of counting negativity, because everywhere I looked, I saw negative emotions. Gottman is far more selective. He has found that he can find out much of what he needs to know just by focusing on what he calls the Four Horsemen: defensiveness, stonewalling, criticism, and contempt. Even within the Four Horsemen, in fact, there is one emotion that he considers the most important of all: contempt. If Gottman observes one or both partners in a marriage showing contempt toward the other, he considers it the single most important sign that the marriage is in trouble.

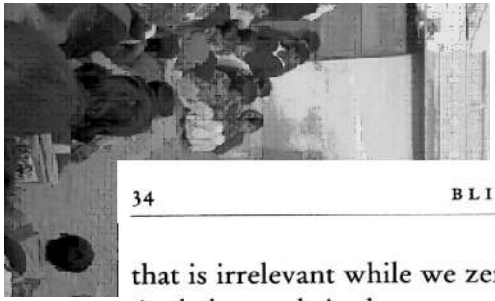
"You would think that criticism would be the worst,"

Gottman says, "because criticism is a global condemnation of a person's character. Yet contempt is qualitatively different from criticism. With criticism I might say to my wife, 'You never listen, you are really selfish and insensitive.' Well, she's going to respond defensively to that. That's not very good for our problem solving and interaction. But if I speak from a superior plane, that's far more damaging, and contempt is any statement made from a higher level. A lot of the time it's an insult: 'You are a bitch. You're scum.' It's trying to put that person on a lower plane than you. It's hierarchical."

Gottman has found, in fact, that the presence of contempt in a marriage can even predict such things as how many colds a husband or a wife gets; in other words, having someone you love express contempt toward you is so stressful that it begins to affect the functioning of your immune system. "Contempt is closely related to disgust, and what disgust and contempt are about is completely rejecting and excluding someone from the community. The big gender difference with negative emotions is that women are more critical, and men are more likely to stonewall. We find that women start talking about a problem, the men get irritated and turn away, and the women get more critical, and it becomes a circle. But there isn't any gender difference when it comes to contempt. Not at all." Contempt is special. If you can measure contempt, then all of a sudden you don't need to know every detail of the couple's relationship.

I think that this is the way that our unconscious works. When we leap to a decision or have a hunch, our unconscious is doing what John Gottman does. It's sifting through the situation in front of us, throwing out all





that is irrelevant while we zero in on what really matters. And the truth is that our unconscious is really good at this, to the point where thin-slicing often delivers a better answer than more deliberate and exhaustive ways of thinking.

4. *The Secrets of the Bedroom*

Imagine that you are considering me for a job. You've seen my résumé and think I have the necessary credentials. But you want to know whether I am the right fit for your organization. Am I a hard worker? Am I honest? Am I open to new ideas? In order to answer those questions about my personality, your boss gives you two options. The first is to meet with me twice a week for a year — to have lunch or dinner or go to a movie with me — to the point where you become one of my closest friends. (Your boss is quite demanding.) The second option is to drop by my house when I'm not there and spend half an hour or so looking around. Which would you choose?

The seemingly obvious answer is that you should take the first option: the thick slice. The more time you spend with me and the more information you gather, the better off you are. Right? I hope by now that you are at least a little bit skeptical of that approach. Sure enough, as the psychologist Samuel Gosling has shown, judging people's personalities is a really good example of how surprisingly effective thin-slicing can be.

Gosling began his experiment by doing a personality workup on eighty college students. For this, he used what is called the Big Five Inventory, a highly respected, multi-

item questionnaire that measures people across five dimensions:

1. Extraversion. Are you sociable or retiring? Fun-loving or reserved?
2. Agreeableness. Are you trusting or suspicious? Helpful or uncooperative?
3. Conscientiousness. Are you organized or disorganized? Self-disciplined or weak willed?
4. Emotional stability. Are you worried or calm? Insecure or secure?
5. Openness to new experiences. Are you imaginative or down-to-earth? Independent or conforming?

Then Gosling had close friends of those eighty students fill out the same questionnaire.

When our friends rank us on the Big Five, Gosling wanted to know, how closely do they come to the truth? The answer is, not surprisingly, that our friends can describe us fairly accurately. They have a thick slice of experience with us, and that translates to a real sense of who we are. Then Gosling repeated the process, but this time he didn't call on close friends. He used total strangers who had never even met the students they were judging. All they saw were their dorm rooms. He gave his raters clipboards and told them they had fifteen minutes to look around and answer a series of very basic questions about the occupant of the room: On a scale of 1 to 5, does the inhabitant of this room seem to be the kind of person who is talkative? Tends to find fault with others? Does a thorough job? Is original? Is reserved? Is helpful and unselfish with

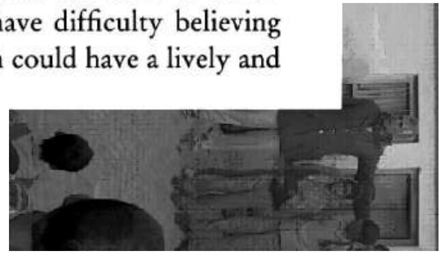
others? And so on. "I was trying to study everyday impressions," Gosling says. "So I was quite careful not to tell my subjects what to do. I just said, 'Here is your questionnaire. Go into the room and drink it in.' I was just trying to look at intuitive judgment processes."

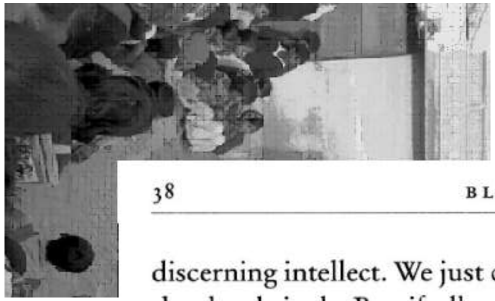
How did they do? The dorm room observers weren't nearly as good as friends in measuring extraversion. If you want to know how animated and talkative and outgoing someone is, clearly, you have to meet him or her in person. The friends also did slightly better than the dorm room visitors at accurately estimating agreeableness — how helpful and trusting someone is. I think that also makes sense. But on the remaining three traits of the Big Five, the strangers with the clipboards came out on top. They were more accurate at measuring conscientiousness, and they were much more accurate at predicting both the students' emotional stability and their openness to new experiences. On balance, then, the strangers ended up doing a much better job. What this suggests is that it is quite possible for people who have never met us and who have spent only twenty minutes thinking about us to come to a better understanding of who we are than people who have known us for years. Forget the endless "getting to know" meetings and lunches, then. If you want to get a good idea of whether I'd make a good employee, drop by my house one day and take a look around.

If you are like most people, I imagine that you find Gosling's conclusions quite incredible. But the truth is that they shouldn't be, not after the lessons of John Gottman. This is just another example of thin-slicing. The observers were looking at the students' most personal belongings,

and our personal belongings contain a wealth of very telling information. Gosling says, for example, that a person's bedroom gives three kinds of clues to his or her personality. There are, first of all, identity claims, which are deliberate expressions about how we would like to be seen by the world: a framed copy of a magna cum laude degree from Harvard, for example. Then there is behavioral residue, which is defined as the inadvertent clues we leave behind: dirty laundry on the floor, for instance, or an alphabetized CD collection. Finally, there are thoughts and feelings regulators, which are changes we make to our most personal spaces to affect the way we feel when we inhabit them: a scented candle in the corner, for example, or a pile of artfully placed decorative pillows on the bed. If you see alphabetized CDs, a Harvard diploma on the wall, incense on a side table, and laundry neatly stacked in a hamper, you *know* certain aspects about that individual's personality instantly, in a way that you may not be able to grasp if all you ever do is spend time with him or her directly. Anyone who has ever scanned the bookshelves of a new girlfriend or boyfriend — or peeked inside his or her medicine cabinet — understands this implicitly: you can learn as much — or more — from one glance at a private space as you can from hours of exposure to a public face.

Just as important, though, is the information you *don't* have when you look through someone's belongings. What you avoid when you don't meet someone face-to-face are all the confusing and complicated and ultimately irrelevant pieces of information that can serve to screw up your judgment. Most of us have difficulty believing that a 275-pound football lineman could have a lively and





discerning intellect. We just can't get past the stereotype of the dumb jock. But if all we saw of that person was his bookshelf or the art on his walls, we wouldn't have that same problem.

What people say about themselves can also be very confusing, for the simple reason that most of us aren't very objective about ourselves. That's why, when we measure personality, we don't just ask people point-blank what they think they are like. We give them a questionnaire, like the Big Five Inventory, carefully designed to elicit telling responses. That's also why Gottman doesn't waste any time asking husbands and wives point-blank questions about the state of their marriage. They might lie or feel awkward or, more important, they might not *know* the truth. They may be so deeply mired — or so happily ensconced — in their relationship that they have no perspective on how it works. "Couples simply aren't aware of how they sound," says Sybil Carrère. "They have this discussion, which we videotape and then play back to them. In one of the studies we did recently, we interviewed couples about what they learned from the study, and a remarkable number of them — I would say a majority of them — said they were surprised to find either what they looked like during the conflict discussion or what they communicated during the conflict discussion. We had one woman whom we thought of as extremely emotional, but she said that she had no idea that she was so emotional. She said that she thought she was stoic and gave nothing away. A lot of people are like that. They think they are more forthcoming than they actually are, or more negative than they actually are. It was only when they were watching the

tape that they realized they were wrong about what they were communicating."

If couples aren't aware of how they sound, how much value can there be in asking them direct questions? Not much, and this is why Gottman has couples talk about something involving their marriage — like their pets — without being *about* their marriage. He looks closely at indirect measures of how the couple is doing: the telling traces of emotion that flit across one person's face; the hint of stress picked up in the sweat glands of the palm; a sudden surge in heart rate; a subtle tone that creeps into an exchange. Gottman comes at the issue sideways, which, he has found, can be a lot quicker and a more efficient path to the truth than coming at it head-on.

What those observers of dorm rooms were doing was simply a layperson's version of John Gottman's analysis. They were looking for the "fist" of those college students. They gave themselves fifteen minutes to drink things in and get a hunch about the person. They came at the question sideways, using the indirect evidence of the students' dorm rooms, and their decision-making process was simplified: they weren't distracted at all by the kind of confusing, irrelevant information that comes from a face-to-face encounter. They thin-sliced. And what happened? The same thing that happened with Gottman: those people with the clipboards were *really good* at making predictions.

5. Listening to Doctors

Let's take the concept of thin-slicing one step further. Imagine you work for an insurance company that sells

doctors medical malpractice protection. Your boss asks you to figure out for accounting reasons who, among all the physicians covered by the company, is most likely to be sued. Once again, you are given two choices. The first is to examine the physicians' training and credentials and then analyze their records to see how many errors they've made over the past few years. The other option is to listen in on very brief snippets of conversation between each doctor and his or her patients.

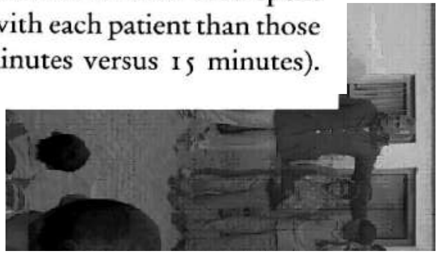
By now you are expecting me to say the second option is the best one. You're right, and here's why. Believe it or not, the risk of being sued for malpractice has very little to do with how many mistakes a doctor makes. Analyses of malpractice lawsuits show that there are highly skilled doctors who get sued a lot and doctors who make lots of mistakes and never get sued. At the same time, the overwhelming number of people who suffer an injury due to the negligence of a doctor never file a malpractice suit at all. In other words, patients don't file lawsuits because they've been harmed by shoddy medical care. Patients file lawsuits because they've been harmed by shoddy medical care and *something else* happens to them.

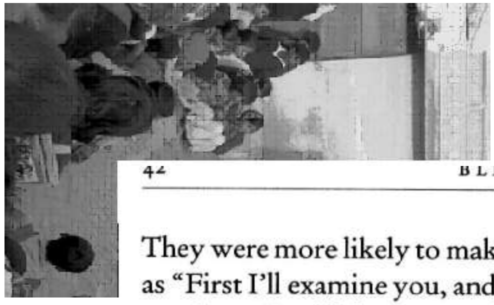
What is that something else? It's how they were treated, on a personal level, by their doctor. What comes up again and again in malpractice cases is that patients say they were rushed or ignored or treated poorly. "People just don't sue doctors they like," is how Alice Burkin, a leading medical malpractice lawyer, puts it. "In all the years I've been in this business, I've never had a potential client walk in and say, 'I really like this doctor, and I feel terrible about doing it, but I want to sue him.' We've had

people come in saying they want to sue some specialist, and we'll say, 'We don't think that doctor was negligent. We think it's your primary care doctor who was at fault.' And the client will say, 'I don't care what she did. I love her, and I'm not suing her.'"

Burkin once had a client who had a breast tumor that wasn't spotted until it had metastasized, and she wanted to sue her internist for the delayed diagnosis. In fact, it was her radiologist who was potentially at fault. But the client was adamant. She wanted to sue the internist. "In our first meeting, she told me she hated this doctor because she never took the time to talk to her and never asked about her other symptoms," Burkin said. "'She never looked at me as a whole person,' the patient told us. . . . When a patient has a bad medical result, the doctor has to take the time to explain what happened, and to answer the patient's questions — to treat him like a human being. The doctors who don't are the ones who get sued." It isn't necessary, then, to know much about how a surgeon operates in order to know his likelihood of being sued. What you need to understand is the relationship between that doctor and his patients.

Recently the medical researcher Wendy Levinson recorded hundreds of conversations between a group of physicians and their patients. Roughly half of the doctors had never been sued. The other half had been sued at least twice, and Levinson found that just on the basis of those conversations, she could find clear differences between the two groups. The surgeons who had never been sued spent more than three minutes longer with each patient than those who had been sued did (18.3 minutes versus 15 minutes).





9వ రోజు

They were more likely to make "orienting" comments, such as "First I'll examine you, and then we will talk the problem over" or "I will leave time for your questions" — which help patients get a sense of what the visit is supposed to accomplish and when they ought to ask questions. They were more likely to engage in active listening, saying such things as "Go on, tell me more about that," and they were far more likely to laugh and be funny during the visit. Interestingly, there was no difference in the amount or quality of information they gave their patients; they didn't provide more details about medication or the patient's condition. The difference was entirely in *how* they talked to their patients.

It's possible, in fact, to take this analysis even further. The psychologist Nalini Ambady listened to Levinson's tapes, zeroing in on the conversations that had been recorded between just surgeons and their patients. For each surgeon, she picked two patient conversations. Then, from each conversation, she selected two ten-second clips of the doctor talking, so her slice was a total of forty seconds. Finally, she "content-filtered" the slices, which means she removed the high-frequency sounds from speech that enable us to recognize individual words. What's left after content-filtering is a kind of garble that preserves intonation, pitch, and rhythm but erases content. Using that slice — and that slice alone — Ambady did a Gottman-style analysis. She had judges rate the slices of garble for such qualities as warmth, hostility, dominance, and anxiousness, and she found that by using only those ratings, she could predict which surgeons got sued and which ones didn't.

Ambady says that she and her colleagues were "totally stunned by the results," and it's not hard to understand

why. The judges knew nothing about the skill level of the surgeons. They didn't know how experienced they were, what kind of training they had, or what kind of procedures they tended to do. They didn't even know *what* the doctors were saying to their patients. All they were using for their prediction was their analysis of the surgeon's tone of voice. In fact, it was even more basic than that: if the surgeon's voice was judged to sound dominant, the surgeon tended to be in the sued group. If the voice sounded less dominant and more concerned, the surgeon tended to be in the non-sued group. Could there be a thinner slice? Malpractice sounds like one of those infinitely complicated and multidimensional problems. But in the end it comes down to a matter of respect, and the simplest way that respect is communicated is through tone of voice, and the most corrosive tone of voice that a doctor can assume is a dominant tone. Did Ambady need to sample the entire history of a patient and doctor to pick up on that tone? No, because a medical consultation is a lot like one of Gottman's conflict discussions or a student's dorm room. It's one of those situations where the signature comes through loud and clear.

Next time you meet a doctor, and you sit down in his office and he starts to talk, if you have the sense that he isn't listening to you, that he's talking down to you, and that he isn't treating you with respect, *listen to that feeling.* You have thin-sliced him and found him wanting.

6. The Power of the Glance

Thin-slicing is not an exotic gift. It is a central part of what it means to be human. We thin-slice whenever we meet a

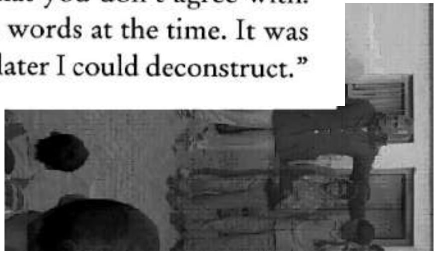
new person or have to make sense of something quickly or encounter a novel situation. We thin-slice because we have to, and we come to rely on that ability because there are lots of hidden fists out there, lots of situations where careful attention to the details of a very thin slice, even for no more than a second or two, can tell us an awful lot.

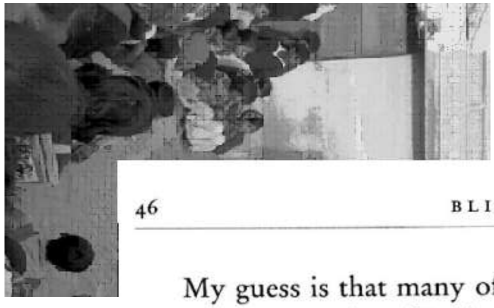
It is striking, for instance, how many different professions and disciplines have a word to describe the particular gift of reading deeply into the narrowest slivers of experience. In basketball, the player who can take in and comprehend all that is happening around him or her is said to have "court sense." In the military, brilliant generals are said to possess "coup d'oeil" — which, translated from the French, means "power of the glance": the ability to immediately see and make sense of the battlefield. Napoleon had coup d'oeil. So did Patton. The ornithologist David Sibley says that in Cape May, New Jersey, he once spotted a bird in flight from two hundred yards away and knew, instantly, that it was a ruff, a rare sandpiper. He had never seen a ruff in flight before; nor was the moment long enough for him to make a careful identification. But he was able to capture what bird-watchers call the bird's "giss" — its essence — and that was enough.

"Most of bird identification is based on a sort of subjective impression — the way a bird moves and little instantaneous appearances at different angles and sequences of different appearances, and as it turns its head and as it flies and as it turns around, you see sequences of different shapes and angles," Sibley says. "All that combines to create a unique impression of a bird that can't really be taken

apart and described in words. When it comes down to being in the field and looking at a bird, you don't take the time to analyze it and say it shows this, this, and this; therefore it must be this species. It's more natural and instinctive. After a lot of practice, you look at the bird, and it triggers little switches in your brain. It *looks* right. You know what it is at a glance."

The Hollywood producer Brian Grazer, who has produced many of the biggest hit movies of the past twenty years, uses almost exactly the same language to describe the first time he met the actor Tom Hanks. It was in 1983. Hanks was then a virtual unknown. All he had done was the now (justly) forgotten TV show called *Bosom Buddies*. "He came in and read for the movie *Splash*, and right there, in the moment, I can tell you just what I saw," Grazer says. In that first instant, he *knew* Hanks was special. "We read hundreds of people for that part, and other people were funnier than him. But they weren't as likable as him. I felt like I could live inside of him. I felt like his problems were problems I could relate to. You know, in order to make somebody laugh, you have to be interesting, and in order to be interesting, you have to do things that are mean. Comedy comes out of anger, and interesting comes out of angry; otherwise there is no conflict. But he was able to be mean and you forgave him, and you have to be able to forgive somebody, because at the end of the day, you still have to be with him, even after he's dumped the girl or made some choices that you don't agree with. All of this wasn't thought out in words at the time. It was an intuitive conclusion that only later I could deconstruct."

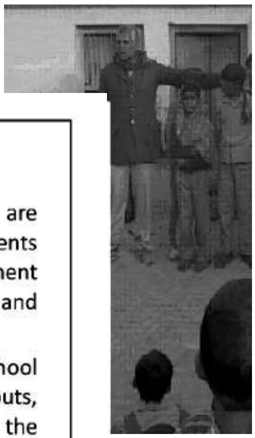




My guess is that many of you have the same impression of Tom Hanks. If I asked you what he was like, you would say that he is decent and trustworthy and down-to-earth and funny. But you don't know him. You're not friends with him. You've only seen him in the movies, playing a wide range of different characters. Nonetheless, you've managed to extract something very meaningful about him from those thin slices of experience, and that impression has a powerful effect on how you experience Tom Hanks's movies. "Everybody said that they couldn't see Tom Hanks as an astronaut," Grazer says of his decision to cast Hanks in the hit movie *Apollo 13*. "Well, I didn't know whether Tom Hanks was an astronaut. But I saw this as a movie about a spacecraft in jeopardy. And who does the world want to get back the most? Who does America want to save? Tom Hanks. We don't want to see him die. We like him too much."

If we couldn't thin-slice — if you really had to know someone for months and months to get at their true selves — then *Apollo 13* would be robbed of its drama and *Splash* would not be funny. And if we could not make sense of complicated situations in a flash, basketball would be chaotic, and bird-watchers would be helpless. Not long ago, a group of psychologists reworked the divorce prediction test that I found so overwhelming. They took a number of Gottman's couples videos and showed them to nonexperts — only this time, they provided the raters with a little help. They gave them a list of emotions to look for. They broke the tapes into thirty-second segments and allowed everyone to look at each segment twice, once to

focus on the man and once to focus on the woman. And what happened? This time around, the observers' ratings predicted with better than 80 percent accuracy which marriages were going to make it. That's not quite as good as Gottman. But it's pretty impressive — and that shouldn't come as a surprise. We're old hands at thin-slicing.



D9 - S2 - 2.1

Effective Management of Physical and Human Resources

School as open dynamic system

- Schools are dynamic entities that are continuously engaging with their environments and exposed to natural growth and development stages to greater levels of complexity and sophistication.
- The basic systems theory represents the school as consisting of five parts, namely inputs, transformation, outputs, feedback and the environment.

Contd..

- Inputs consist of the human, material, financial and societal components which are necessary to render a service (teaching and learning).
- Transformation takes place within the context of the work of the school, namely: managing the educative process in order to bring a learner to educated citizenship.

Contd..

- Feedback relates to the information concerning the outputs as a result of the services rendered and the transformation process- such information may lead to changes in both the processes and the inputs.
- Resource management in any organization is the effective and efficient deployment of an organisation's resources when and where they are needed. Such resources may include human, financial, physical and information technology or inventory production. (Adetoro 2009).

1	Know the need	You need to assess the conditions and determine whether the resource is required. You need to assess whether it is a priority need and whether you will have a positive return on your investment
2	Know the source	You need to be aware of the point from which the resource can be accessed. Ensure that you get the best quality and value for your money
3	Have a plan to obtain and use the resource	You must know the uses of the resource, as well as the expenses and other expenditures you will incur. You must draw up a schedule for securing the resource
4	Know the requirements and processes	You need to know what the requirements are for securing the resource, and what processes need to be followed in order to secure it Prepare for meeting all the necessary requirements
5	Ensure the safety and security of the resource	Implement the means to keep the resource safe, sound and secure

6	Allocate the resource fairly	Implement the means to allocate the resource to serve the purpose for which it was intended and according to the needs of the school
7	Ensure effective use of the resource	Implement the means for getting the most from the resource. Ensure that the resource is optimally utilised according to the needs of the school
8	Ensure accountability	Ensure that an accountable person controls and reports on the usage of the resource. Ensure that those individuals using the resource are held accountable and report on their usage of the resource
9	Minimise wastage	Ensure that excess resources do not go to waste and that resources are not abused
10	Evaluate and assess	Ensure that the relevant needs and objectives of the school have been met through the

Effective organizational management

- A functional and effective administrative system in a school is usually characterised by the following:
- Effective organisation and human resource allocation -This will include all the aspects related to task definition, job descriptions, line functions and reporting structures.
- Effective document and records management - This includes financial control and stock management; departmental circulars; relevant policy documents; learner records, including learner profiles and biographical data; and correspondence. This will include all information related to general school affairs, as well as the filing of all the above.

Contd..

- Effective physical/infrastructural resource management. This includes ensuring availability, functionality and optimal utilization of material resources.
- Effective learner management, including aspects such as admission, school fees, behaviour profiles, academic records and tracking, etc.

Effective organization and Human resource allocation

- Leadership for learning involves high level of skills in the allocation of human resources along the shared vision. This would include management of students and staff
- Management of students includes providing structure, motivation and direction to ensure that their basic social and learning needs are met.
- Management of teaching staff would include strength analysis, motivation and allocation of staff to best address the student needs

Contd..

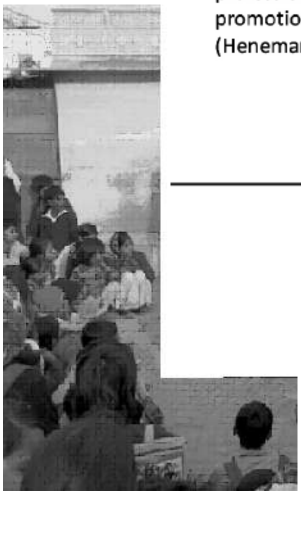
- Scheduling - a critical factor in the allocation of human resources
- Effective high schools strategically design schedule around students needs than staff needs
- Allocate class sizes to create inclusive spaces and provide sufficient opportunity for all.
- In addition, utilize volunteer, parents, community and district resources to advance equity and excellence.

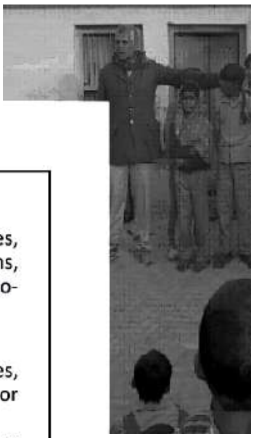
Contd..

- Management of human resources involves defining effective practice and aligning elements of HRM system - recruitment, hiring, tenure, evaluation, professional development, compensation and promotion to continually promote the morale (Heneman and Milanowski, 2004)

Management of Physical resources

- This includes managing the classrooms, the open area, verandah, playground, auditorium, cafeteria, common room, staff room, rest room etc.
- The goal of the physical space is to address student needs of safety and comfort and provide sufficient place for social interactions and positive peer engagements.
- A critical element of managing physical spaces is that every student should feel welcome and it should not encourage any kind of segregation on the ground of caste, class, race or religion.





9వ
రోజు

Effective management of MIS

Clerical applications and communication

- Automating certain routine clerical tasks, such as filing, record tracking, generating routine letters, correspondence.
- Saving on postage and other costs by communicating through the e-mail. Keeping an electronic record of all communications.
- Creating an electronic reporting system.
- Communicating faster - both internally and externally - through the Internet and Intranets.

Learner management

- Creating a learner database for learner profiles, including: biographical data, behavioural patterns, performance tracking, health and wellness, socio-economic status of the learner.

Learner performance management

- Uploading all relevant assessment outcomes, Calculating results, Printing performance records or report cards,
- Creating electronic question banks which will increase the effectiveness and standardisation of continuous assessment activities.

School statistics and strategic planning

- Generating statistical reports for the Provincial Education Departments,
- Linking to the DoE's MIS for the purposes of school enrolment and other statistics
- Generating statistics on learner and staff turnover to assist management in strategic planning.
- Personnel records and performance appraisal
- Updating and maintaining biographical data Documenting job description, roles and responsibilities
- Safe-keeping of curriculum vitae, personal growth plans (in accordance with the outcomes of the IQMS), health records and other information.

Financial reporting and asset control

- Tracking income and expenditure electronically
- Banking electronically
- Recording assets and resource control systems
- Generating monthly and quarterly reports for the SGB.

02/02/2008

02/02/2008

03/02/2008

9వ రోజు

14.02.2009 10:28

14-02-2009 10:30

14.02.2009 11:44

We can wait, But the child
cannot....

క్రోడీకరణ మరియు

పాఠశాల పరిస్థితికి అన్వయము

కేవలం కొన్ని అడుగులే

కొన్ని అడుగులు.... కొన్ని అడుగులు.... కేవలం కొన్ని అడుగులే....

అన్ని వైపులా వెలుగు వ్యాపించింది, కేవలం అక్కడక్కడే చీకటి ఉంది.

|| కేవలం కొన్ని అడుగులు ||

గత తరం కొంత చేశారు, కొన్ని పనులు సగంలో ఆగిపోయాయ్

మిగిలిన సగాన్ని మనమే పూర్తిచేద్దాం.

|| కేవలం కొన్ని అడుగులు ||

ఈ విశ్వాసం మనందరిదీ, దీనిని మనం పూర్తిచేయగలం.

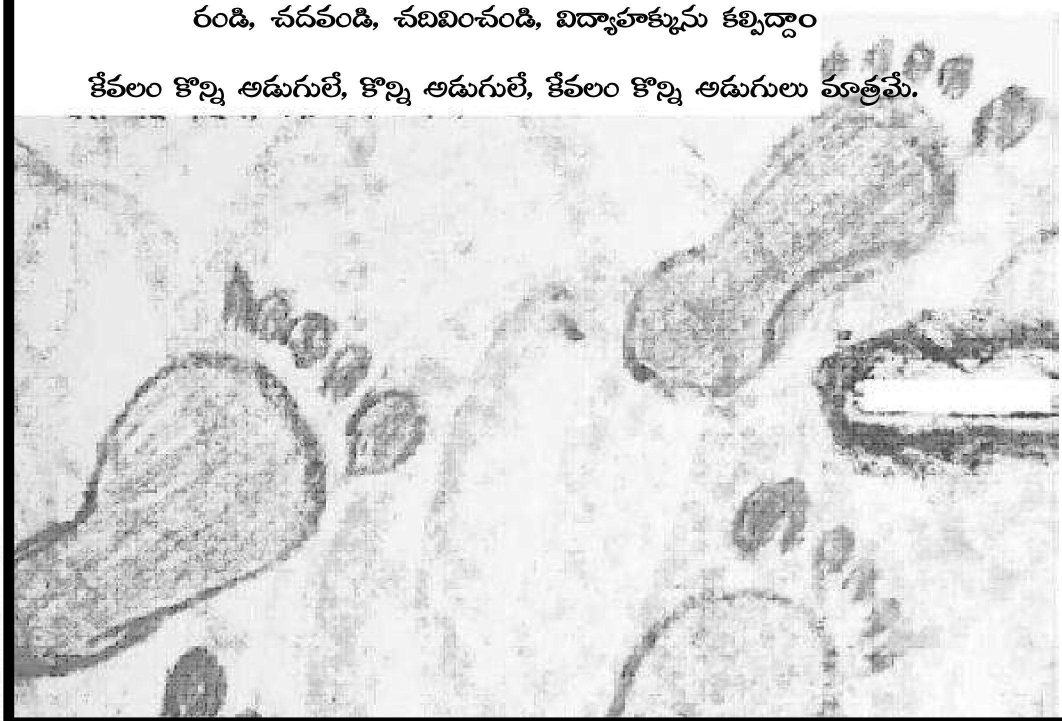
ప్రజలు మనవారే, కుటుంబం మనదే, వీరికై మనం జీవిద్దాం.

"ప్రతి బాలుడు నేర్చుకోవాలి, ప్రతి పాఠశాల ఉజ్వలంగా వెలగాలి"

నేటి నుండి ఇదే మూలమంత్రం

రండి, చదవండి, చదివించండి, విద్యాహక్కును కల్పిద్దాం

కేవలం కొన్ని అడుగులే, కొన్ని అడుగులే, కేవలం కొన్ని అడుగులు మాత్రమే.



9 వ
రోజు

9 వ
రోజు

9 వ రోజు

9వ రోజు కొరకు సౌకర్యకర్త చెక్ లిస్టు

క్రోడీకరణ

9వ రోజు

ఈ క్రింది వనరులను సరిచూసుకున్నారా ?

1. చార్టులు ☐
2. స్కెచ్ పెన్నులు ☐
3. తెల్ల కాగితములు ☐
4. ల్యాప్‌టాప్ / కంప్యూటర్ ☐
5. ప్రొజెక్టరు ☐
6. కరదీపికలుగా పవర్‌పాయింట్ ప్రజంటేషను హార్డు కాపీలు ☐
7. స్పీకర్లు ☐

పరిచయం

ఈ చివరి రెండు రోజుల పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుల సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమము, గత ఎనిమిది రోజులుగా నేర్చుకున్న దానిని క్రోడీకరణ చేయుటకు దోహదపడుతుంది. తమ సహచరుల సూచనలను, సలహాలను తీసుకుంటూ తమ పాఠశాలను ఆదర్శవంతమైన, ఆభిలషణీయ మార్పును పొందిన పాఠశాలగా చేయు పాఠశాల అభివృద్ధి నాణ్యతను తయారు చేయడానికి ఈ కార్యక్రమం ఎంతగానో దోహదపడుతుంది.

ఈ సెషన్ ద్వారా వచ్చిన అంతిమ అభ్యసనం పాఠశాల నాయకులు వారి పాఠశాలలకు అవసరమైన దృఢమైన, వాస్తవమైన ప్రణాళికను రూపొందించుటకు ఉపయోగపడును. పాఠశాల అభిలషణీయ మార్పుకు పాఠశాల నాయకులు క్రొత్తదనంతో కూడిన పాత్ర వహించునట్లుగా చేయును. ఈ రెండు రోజులు సమవయస్కులను వనరులుగా గుర్తిస్తూ వారి అనుభవాలను తమ స్వంత పాఠశాల సమస్యా పరిష్కారాలకై దృష్టి కేంద్రీకరించునట్లుగా చేయుటకు సంసిద్ధపరుస్తుంది. ఇది పాఠశాల అధికారులు సూచించిన పరిష్కార మార్గాల కంటే ఎంతో ఉపయుక్తంగా ఉంటుంది.

తొమ్మిదవ రోజునాడు గత కొన్ని రోజులలో పాఠశాల నాయకులు తాము నేర్చుకున్న వాటిపై ప్రతిస్పందించాలి. పాఠశాల అభిలషణీయ మార్పుకు సంబంధించిన తమ అవగాహనను జట్లలో, పాత్రాభినయం (Role play) ద్వారా ప్రదర్శించాలి. తదనంతరం నవ్య ఆలోచనలతో కూడిన మంచి పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను రూపొందించవచ్చును. ఈ నవ్యాలోచనలు పాఠశాల సమగ్ర మార్పునకు దారి తీస్తాయి. బృందాలు పరస్పరం తమ పనిని సమీక్షించుకుంటారు. వారిలో పెద్ద బృందం పాఠశాల అభిలషణీయ మార్పునకు, పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక రూపకల్పనకు కావలసిన, అందరికి వర్తించే విధానాన్ని తయారుచేస్తుంది.

పదవ రోజున బృందచర్చల సారాంశంతో పాఠశాల నాయకులు తమ స్వంత పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను తయారు చేసుకోవాలి. ఈ చివరి రోజు కార్యశాల యందు, పాఠశాల నాయకులు తమ తమ పాఠశాలలకు రానున్న కొద్ది నెలలలో అవసరమైనది ఏమి చేయాలో అనే ప్రణాళికను సిద్ధపరచుకుంటూ, పాఠశాల అభిలషణీయ మార్పును కాంక్షించే ఈ ప్రయాణంలో యితరుల సహాయం ఏవిధంగా పొందగల్గుతారో యోచిస్తారు. తద్వారా సమవయస్క అభ్యసన సంస్కృతిని అలవరచుకుంటారు. ఈ విధానము వృత్తిపరమైన అభ్యసన కేంద్రాల (PLCs) ఆవిర్భవమునకు బీజం వేస్తుంది.

9 వ రోజు

9 వ రోజు

సెషను 3 : అభ్యసనను క్రోడీకరణం చేయుట

సెషను 3	11.45 గం॥ల నుండి 12.15 గం॥ల వరకు	
కృత్యములు	సమయం(ని.లలో)	ఆశించిన ఫలితాలు
8 రోజులపై పునర్విమర్శ: ఫోటోకథ ప్రదర్శన/ బృంద ప్రతిస్పందన సాధనము మరియు పంచుకొనుట.	15	8 రోజులపై సమీక్షించుట (ప్రజలు మరియు ఉత్పత్తులు)
వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన	15	ప్రతి ప్రధాన క్షేత్రంపై వ్యక్తిగతంగా అభ్యసించిన దానిని వ్యక్తీకరణ చేయగలుగుట.

కృత్యము 3.1: గత 8 రోజులలో పున:స్మరించడం

కృత్యము ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : బృంద కృత్యము మరియు వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన.

సూచించిన సోపానాలు:

ఫోటోకథ: ఈ కార్యశాల సౌకర్యకర్త, బృంద భాగస్వాముల ఫోటోకథను ముందుగా తయారుచేయును. ఈ కథను ప్రాజెక్టరుపై ప్రదర్శించును. (ఫోటోకథ అంటే అనేక ఫోటోలను సేకరించి ఒక్కచోట చేర్చి పవరుపాయింట్ / ఫోల్డరు పైనుంచాలి. ప్రతిరోజు జరిగిన 4 సెషన్సులోని అంశాలను ప్రస్తుతిస్తూ (Highlight) చేస్తూ, అవసరమైన మేరకు వాటికి టైటిల్స్ పెట్టాలి.) భాగస్వామ్యులు కార్యశాలయందు గత దినములుగా జరుగుతున్న వాటిని మననం చేసుకోవడానికి దోహదపడుతుంది. వారి జ్ఞాపకాలను తాజాగా వుంచుతూ మరింత అనుభవపూర్వకంగా చేస్తుంది. ఈ విధంగా చేయటం ద్వారా క్రోడీకరణ అనేది చాలా ఆహ్లాదకర వాతావరణంలో జరుగుతుంది. బృంద సభ్యులతో సఖ్యత (belongingness) ఈ 8 రోజుల ప్రయాణములో అందరు కలిసి ఉంటారు.

బృంద ప్రతిస్పందన సాధనము : శిక్షణార్థులు 6 బృందాలుగా ఏర్పడాలి. ఒక్కో బృందములో 5 లేక 6 గురు సభ్యులుంటారు. మన పాఠ్య ప్రణాళిక నుండి 6 బృందాలు ఒక్కొక్క ప్రధానక్షేత్రాన్ని తీసుకుంటారు. తీసుకున్న ప్రధానక్షేత్రముల నుండి ఆ బృంద సభ్యులు ఆనాటి కృత్యాలు, కీలక సందేశాలపై ప్రతిస్పందించాలి. వారు దీనికోసం వారి వ్యక్తిగత నోట్సును కూడా చూసుకొనవచ్చు. వారు నేర్చుకున్నది వెలికి తీయాల్సివుంటుంది. ఈ సెషన్సు చాలా సంక్షిప్తంగా వుంటాయి. బృంద సభ్యులు చార్టులు ఉపయోగించి వారి కృత్యములు నిర్వహించవచ్చు లేదా కంప్యూటరునుపయోగించినట్లయితే మరీ మంచిది. దీనితో వారు ఆకర్షణీయమైన పవర్ పాయింట్ ప్రజంటేషన్లు చేసినట్లయితే చాలా బాగుంటుంది. వారు ఇతర వ్రాతపూర్వక కాగితాలు, సమాచార సామగ్రి, ఫోటోలు ఉపయోగించు కొనవచ్చు. ఈ విధంగా చేయుట ద్వారా వారి ప్రదర్శన హత్తుకునేటట్లు ఉంటుంది.

ప్రతి బృంద ప్రదర్శన ప్రధానక్షేత్రము యొక్క ముఖ్య సందేశాన్ని అందించేదిగా ఉండాలి. ప్రధానంగా వారి ఆలోచన లేదా సందేశం ఎలా ఉండాలంటే, ఉదాహరణకు ఇది ప్రధానక్షేత్రాన్ని ఒకటిగా చూపిస్తూ సాగాలి. బృందాలు పెద్ద బృందాల సమక్షంలో దీనిని ప్రదర్శించాలి.

వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందన సోపానములు: బృంద చర్చ తర్వాత, "ఈ 8 రోజులలో నేను నేర్చుకున్నది" అన్న దానిపై ప్రతి భాగస్వామి కొంత సమాచారాన్ని ఒక కాగితముపై వ్రాయాలి. ఈ వ్రాతలు కూడా ప్రతిప్రధానక్షేత్రం పై వారి ప్రతిస్పందనలను తెలియపరచాలి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- గత 8 రోజులుగా జరిగిన కార్యక్రమం నుండి నీవు త్వరితంగా గుర్తుకుతెచ్చుకోగల కీలక అభ్యసనం ఏమిటి ?
- ప్రతిరోజు జరిగిన ప్రతి సెషన్ నుండి నీవు నేర్చుకున్న / తీసుకున్న / వెంట తీసుకుపోతున్న / నూతన ఆలోచనలను గుర్తుకుతెచ్చుకోవడానికి ప్రయత్నించగలవా?
- ఎవరైన మీరు నేర్చుకున్న దానికి ఏదైనా కొత్తగా జతచేయాలనుకుంటున్నారా?

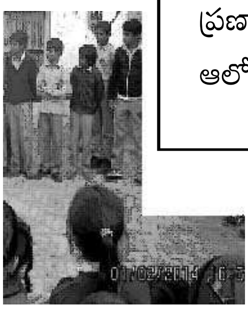
సౌకర్యకర్తకు సూచనలు :

- గత 8 రోజులుగా మీ దగ్గర కెమేరా గాని సెల్ కెమేరా గాని అందుబాటులో ఉన్నట్లయితే, మొదటి రోజు సెషన్ మొదలుకొని ప్రతి రోజు ప్రతి సెషనులో భాగస్వాముల కృత్యాలను ఫోటోలు తీయటానికి ఒక వ్యక్తిని వినియోగించవచ్చు.
- ఒక్క సెషను నుండి నేర్చుకున్నది ప్రతి వ్యక్తికి విభిన్నమైన రీతిలో వుంటుంది. అందరికి ఆమోద యోగ్యమైన దానిపై ఎక్కువ సమయం వెచ్చించడం మంచి ఆలోచన కాదు. ఎందుకంటే విభిన్నతలను గుర్తించే మంచి అవకాశాన్ని కోల్పోగలం.

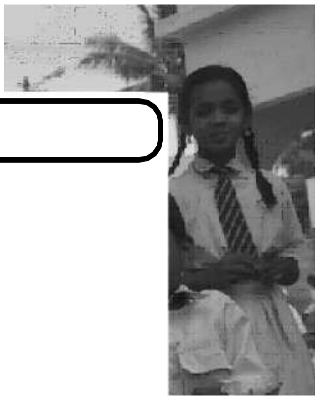
సెషను 4: ఏదైనా ఒక పాఠశాల ప్రొఫైల్ ఆధారంగా పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలు తయారుచేయుట.

సెషన్ 4	**12.15 గంIIల నుండి 13.30 గంIIల వరకు**	
కృత్యాలు	**సమయం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితాలు**
బృందాలు ఏర్పరచుట పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక గూర్చి కొత్త ఆలోచనలకై బృందపని	75	సమాజ / బృందంలోని సహచరునిగా ప్రధానోపాధ్యాయులు కలసి ఆలోచించుట. ఈ ఆలోచనలు పాఠశాలను అభిలషణీయ మార్పును తెచ్చేదిగా మరియు దానికి తగినట్లుగా పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను రూపొందించుటగా ఉండాలి.

9 వ రోజు



కృత్యము 4.1 పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలను జట్లలో రూపొందించుట



9 వ రోజు

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: బృంద చర్చ

సూచించబడిన సోపానములు

గత సెషనులో రూపొందించిన దానిపై అవగాహనను ఈ సెషనులో ఉపయోగించుకుంటారు. ఇది ఒక అడుగుముందుకు వేసినట్లే. బృంద సభ్యులు పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను తయారుచేయగలిగేటట్లు సౌకర్యకర్త పాలుపంచుకుంటాడు.

బృంద సభ్యులు గత కృత్యము ద్వారా నేర్చుకున్నదానిని ఒకరికొకరు పంచుకుంటారు. గత కృత్యము యొక్క నోట్సును కలిసి అధ్యయనం చేస్తారు. కార్యశాలలో ప్రతిరోజు నేర్చుకున్న దాని ఆధారంగా ప్రధానోపాధ్యాయులు కలిసి కూర్చుని వారి పాఠశాల అభిలషణీయ మార్పును గూర్చి, అవలోకిస్తూ అది ఎలావుండాలో అన్న దానిని నిర్ణయించుకుంటారు. భాగస్వాములు వారి వారి ప్రదర్శనలలో మార్పు ఏ విధంగా వారి పాఠశాలను సమూలంగా మార్చుతుందో అన్న విషయాలను వారి ప్రదర్శనలలో పొందుపరచాలి. ఈ విషయాలపై ఎక్కువ దృష్టిసారించాలి. వారి పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలను ఆచరణ యోగ్యమైనవిగా, అమలు చేయదగినవిగా ఉండునట్లు చేస్తారు. దీనిపై వారికున్న దార్శనికతను అది దృఢపరుస్తుంది. కార్యశాలలో గత 8 రోజులుగా నేర్చుకున్న దాని ఆధారంగానే పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక తయారుకాబడుతుంది. ఏఏ పాఠశాల ఏఏ సవాళ్ళను ఎదుర్కుంటోందో, ఏ ప్రతిబంధకాలు దానికి అడ్డంకిగా ఉన్నాయో అనే అంశాలు పరిగణించి దానికి తగినట్లుగా పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను రూపొందించటమే ఇక్కడి ప్రధాన ఆలోచన.

దీని కొరకు ప్రతి బృందం ఏదైనా ఒక సభ్య పాఠశాలను తీసుకుని దాని అభిలషణీయ మార్పును గూర్చి మాట్లాడాలి. పాఠశాల ఎలా వుండాలనుకుంటున్నారు? ఇందుకోసం ప్రధానోపాధ్యాయులు యింటిపనిగా తయారుచేసిన పాఠశాల ప్రొఫైల్‌ను ఉపయోగించుకోవచ్చు.

ఈ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను తయారుచేయడానికి ప్రొఫార్మాల పై కాకుండా స్వల్పకాలిక దీర్ఘకాలిక దార్శనికతలు, ప్రణాళికలపై దృష్టి కేంద్రీకరించాలి. ఈ పనిలో వారు అన్ని ప్రధానక్షేత్రాలలో నేర్చుకున్న విషయాలను ఉపయోగించుకోవాలి.

ఈ క్రింది వాటిని మదిలో ఉంచుకొని బృందాలు వారి పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలను రూపొందించుకుంటారు:

- కార్యశాల యందు వారు రూపొందించుకున్న పాఠశాల దార్శనికత.
- ఈ పాఠశాల ఎదుర్కొను సవాళ్ళను వారు ఏ విధంగా అధిగమించ గలుగుతారు ?
- సూచించినబడిన క్రియాత్మక సోపానాలు మరియు పాఠశాల రూపాంతర ప్రక్రియలో వాటి సమిష్టి దార్శినికతను ఉపయోగించుకొనుట.

ప్రతిస్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- మీ బాధ్యతకు / పనికి సంబంధించి గమ్యములు ఏమిటి?
  (గమ్యములు/ లక్ష్యములు సాధించదగినవిగా నిర్దిష్టముగా ఉండాలి)
- ప్రతి దానికి సంబంధించి పరిష్కార రూపకల్పన మార్గాలను గురించి ఆలోచించాలి. (సమస్యకు సంబంధించి గత ఎనిమిది రోజులుగా ఉన్నటువంటి వనరులను ఉపయోగించుకోవాలి).
- నిర్దిష్టమైన పరిష్కారం యొక్క పురోగతిని ఏ విధంగా ఒక క్రమంలో తీర్చిదిద్దగలవు? (3-4 సోపానములను రాయండి)
- ఎవరి సహాయం నీకు కావాలి? ఏ ఏ వనరులు అవసరం?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- సెషను ద్వారా సాధించిన దానిని చార్టులు/నోట్సు ద్వారా గోడ మీద వుంచాలి. దీనిని skit వేయుటలో సూచనలుగా స్వీకరిస్తారు.
- ఈ ప్రణాళిక ద్వారా కనీసము 6-8 ఐడియాలను ఏవిధంగా కార్యాచరణలోనికి తెస్తారు అన్న దానిని బృందసభ్యులు చూపగలగాలి అది అత్యవసరం మరియు అతి ప్రాముఖ్యమైనదిగా భావించాలి. ఆదర్శ పాఠశాలగా రూపుదిద్దుకోవటానికి మరియు అభిలషణీయ మార్పుకు యీ ప్రక్రియను ఎంతో అవసరమని భావించాలి. భాగస్వాముల ఉపయోగము కొరకు వీడియో తీయించి, ఆ కాపీని యివ్వడం మంచిది. బృందములు ఎంపిక చేసుకున్న పాఠశాల ప్రొఫైల్, బృంద సభ్యులలో ఒకరిదిగా ఉండడం మంచిది.

కీలక సందేశాలు

- పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక మీరు చేరాల్సిన గమ్యానికి ప్రాధాన్యతనివ్వాలి.
- అక్కడికి ఎలా చేరాలనుకుంటున్నావన్న ప్రణాళికపై కూడా అంతే దృష్టిని పెట్టాలి.

సెషను 5: ప్రదర్శన మరియు సమవయస్క సమీక్ష

సెషను 5	14.15 గం॥లు నుండి 16.00 గం॥ల వరకు	
కృత్యములు	సమయం (ని.లలో)	ఆశించిన ఫలితాలు
పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలను ప్రదర్శించుట మరియు సహచరులతో సమీక్ష	105 నిమిషాలు	ప్రతి పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికపై పరిపుష్టి సాధించుటకు ప్రతి బృందం ఆ ప్రణాళికను పంచుకొనవలెను.

9 వ రోజు

9 వ రోజు

కృత్యము 5.1: జట్ల వారీగా పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను ప్రదర్శించుట మరియు సమవయస్కుల సమీక్ష

కృత్యాన్ని ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: ఎక్కువ సభ్యులు గల బృందాలతో చర్చ

సూచించిన సోపానములు

బృందాలు వారి పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలను ప్రదర్శించుటను ఒకరి తరువాత ఒకరు చేయాలి. ఇతర బృందాలు ప్రదర్శింపబడిన వాటిపై వ్యాఖ్యానం చేయవలెను. ఈ వాఖ్యానములు రెండు లక్ష్యాలను కల్గివుండాలి. ప్రదర్శన నుండి ఆ గ్రూపు నేర్చుకున్నది మరియు ఆ ప్రదర్శనను మరింత మెరుగు పరచుటకు ఏం చేయాలో సూచించడం. ఈ చర్చలో సౌకర్యకర్త పాల్గొంటాడు.

ప్రతి బృందం పాల్గొన్న తరువాత సౌకర్యకర్త దీనిని సంక్షిప్తం చేయవలెను. శిక్షణార్థులను దృష్టిలో ఉంచుకొని ఈ క్రింది వాటిలో సంక్షిప్తముగా చర్చించాలి.

ప్రతిస్పందన ప్రశ్నలు :

- ఈ ప్రణాళిక ఫలితాన్నిస్తుందని భావిస్తున్నారా? ఎందుకు/ ఎందుకు కాదు?
- అభివృద్ధి ప్రణాళిక ఎలా ఉండాలి? అన్న దానిని గూర్చి ఏమి నేర్చుకున్నావు? దానితో ఇంకా ఏమి జతచేయాలి?
- ప్రదర్శన ద్వారా ఏమి నేర్చుకున్నావు? ఆ బృందానికి నీ సలహా ఏమిటి?
- ప్రతి ప్రధానక్షేత్రం నుండి నేర్చుకొన్న దానిని ఈ దత్తాంశం (data) ఉపయోగించి వివిధ కేటగిరీల క్రింద విభజించాలి. ఈ దత్తాంశం ద్వారా, కలిగిన అభ్యసనాన్ని వివిధ ప్రధానక్షేత్రాల్లో వర్గీకరించాలి.
- వారి పాఠశాలలో మార్పులు తెచ్చిన బృంద సభ్యుల, సూచనలు అర్థం చేసుకోటానికి ప్రయత్నం చేయండి.
- ఏఏ సూచనలు/ సోపానాలు వారు సిఫారసు చేస్తున్నారు.
- ఆదర్శ పాఠశాలగా రూపొందుతున్న దాని స్వరూపం ఏమిటి? (ఈ 7 ప్రధానక్షేత్రాలలో ఈ అంశాల ప్రస్తావన లేకుంటే ప్రత్యేకంగా వాటిని రాయాలి.)
- ఏదైనా బృందం ఏ అంశాన్నైనా వదిలివేసిందా?

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- ఇది విమర్శతో కూడిన సెషన్ కాదని గుర్తుపెట్టుకోవాలి. యిది నిర్మాణాత్మకంగా వుండాలి. యితరుల వర్క్ సెషన్స్ నుండి నేర్చుకునే విధంగా వుండాలి.
- ఒక పాఠశాల రూపాంతం చెందడానికి సంబంధించిన అంశాలు సౌకర్యకర్త దృష్టిలో వుంచుకోవాలి. వాటిని నల్లబల్లపై వ్రాయాలి. అది ప్రతి ప్రధానక్షేత్రానికి సంబంధించినదై ఉండాలి. ఆ జాబితాలో వున్న విషయాల ద్వారా పాఠశాల అభిలషణీయ మార్పుపై ఆ అవగాహన వస్తుంది.

- ప్రదర్శించిన పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలో నీవు దేనిపై మనస్సు కేంద్రీకరించావు. దాని నుండి నేర్చుకొనవల్సిన దేమిటి ?

కీలక సందేశాలు

- మార్పుకు కారణమైన దానిపై దృష్టి వుంచాలి.
- ఆ పాఠశాలలో అది ఎలా సంభవించింది అన్న దానిపై కూడా దృష్టి కేంద్రీకరించాలి.

సెషన్ 6: ఉత్తమ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక కోసం విధివిధానాలను రూపొందించుట

సెషన్ 6	16.15 నుండి 17.30 గం॥లు	
కృత్యములు	**సమయం (ని.లలో)**	**ఆశించిన ఫలితాలు**
పాఠశాల నాయకులు వాస్తవమైన పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను తయారుచేయునట్లుగా చేయుట.	75	ఉత్తమ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికకు విధి విధానాలను ఎలా రూపొందించాలి.

కృత్యము 6.1 రూపాంతరము చెందిన ఆదర్శపూరిత పాఠశాలను ప్రతిబింబించే పాఠశాల విద్యా ప్రణాళిక యొక్క విధివిధానాలు

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : ఎక్కువ సభ్యులున్న బృందాలతో చర్చ

అనుసరణీయ సోపానాలు

బృందాలు తమ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలను తయారుచేసాక ప్రతీ బృందం సవాళ్ళను మరియు పరిష్కారాలు స్పష్టంగా విపులీకరిస్తూ ప్రదర్శించాలి. సభ్య బృందాలు పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక ప్రదర్శనను గమనిస్తూ, విషయాలను నమోదు చేసుకుంటూ ఉండాలి. సభ్యులు పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను క్రింది అంశాల ఆధారంగా మూల్యాంకనం చేయాలి.

- వీనిలో గల రెండు బలాలను, రెండు బలహీనతలు.
- పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలోని లక్ష్యాలు పాఠశాల దార్శనికతకు సంబంధించి ఉన్నాయా?
- బృంద సభ్యులు గుర్తించిన పరిష్కారాలు పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలోని సవాళ్ళకు సరిపోయేవిధంగా ఉన్నాయా? అయితే, ఎలా? కానిచో పరిష్కారాలు నిర్దేశించినపుడు వాటిని మనం ఎలా దృష్టిలో ఉంచుకోవాలి?

9 వ రోజు

బృంద సభ్యులు పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలను ప్రదర్శించిన పిదప, వారి ప్రతి స్పందనల ప్రాతిపదికన అందు ఏఏ విషయాలు వుంచబడాలి, ఏవి వుంచరాదనేది సౌకర్యకర్త చర్చ ద్వారా నిర్ణయించాలి. ఈ సమాచారం పైన సూచించిన ప్రశ్నల చర్చ ఫలితంగా వస్తుంది. కాబట్టి సౌకర్యకర్త వీటన్నిటిని నల్లబల్లపై రాసి ప్రదర్శించాలి.

ఎక్కువ మంది సభ్యులు ఏ ప్రణాళికను ఉత్తమ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికగా భావించి, ఏ ఏ అంశాలను తప్పనిసరిగా పొందుపరచాలో మరియు ఏ ఏ అంశాలు లోపించాయో సభ్యులు తగిన సమయం తీసుకుని సమీక్ష చేయాలి.

అదనపు అధ్యయనము:

దివాన్, ఆర్. మరియు పండా బి (2013) పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక తయారీ మార్గనిర్దేశము: పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుని కొరకు కరదీపిక (AD10-S4-4.1: DAY 10 : సెషన్/ 4 – కృత్యము 4.1– పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక).

9 వ రోజు

నోట్సు:

పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక రచన

మరియు పురోగమన పథం

10 వ

రోజు

10 వ

రోజు

పదవ రోజు - సౌకర్యకర్త చెక్ లిస్ట్

పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక

10వ రోజు

ఈ రోజు కార్యక్రమ నిర్వహణ కొరకు వనరుల సమీకరణ జరిగిందా?

1. ఒక సంవత్సర కార్యచరణ గురించిన పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన (D10_S2_2.1) ☐
1. 'ద పవర్ ఆఫ్ వన్' వీడియో ప్రదర్శన (D10_S3_3.1) ☐

క్రింది వనరులు అందుబాటులో ఉన్నాయా ?

1. చార్టులు ☐
2. స్కెచ్‌పెన్నులు ☐
3. తెల్ల కాగితములు ☐
4. ల్యాప్‌టాప్/కంప్యూటర్ ☐
5. ప్రొజెక్టర్ ☐
6. పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన అచ్చుప్రతులు ☐
7. స్పీకర్లు ☐

10వ రోజు - పర్యావలోకనం

పదవ రోజు		
సెషన్	విషయము	సమయం
1.	నా పాఠశాలకోసం అభివృద్ధి ప్రణాళిక	120 ని॥
2.	పురోగమన పథంపై (Way forward) చర్చ	120 ని॥
3.	కార్యశాల యొక్క సింహావలోకనం మరియు పరిపుష్టి	120 ని॥
4.	ముగింపు	90 ని॥

సెషన్ 1 : నా పాఠశాల కోసం అభివృద్ధి ప్రణాళిక

సెషన్ 1	09.30 నుండి 11.30 వరకు	
కృత్యము	సమయం	ఆశించే ఫలితము
వారి పాఠశాలకు సంబంధించిన పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక తయారీ.	120 ని॥	వ్యక్తిగతంగా వారి పాఠశాలకు సంబంధించిన పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలు తయారు చేయగలుగుతారు.

కృత్యము 1.1: నా పాఠశాల కోసం పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వ్యక్తిగతంగా అభ్యాసం రాయడం

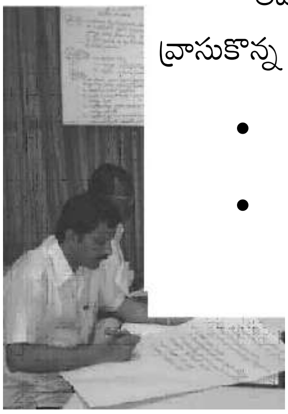
అనుసరణీయ సోపానాలు

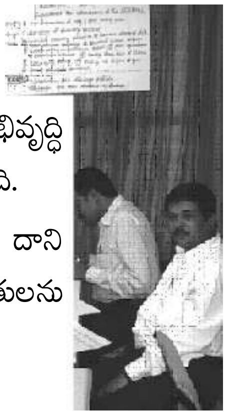
10 వ రోజు

నిన్నటి రోజు చర్చించిన మంచి పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక చర్చలోని విలక్షణ అంశాలను పరిగణనలోనికి తీసుకొని, శిక్షణార్థులు వారి సొంత పాఠశాలలకు పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక తయారు చేసుకోవాలి. ఈ తయారీలో పాఠశాల రోజువారీ కార్యక్రమ నిర్వహణలో ఎదుర్కొనే ప్రత్యేక సవాళ్ళను దృష్టిలో ఉంచుకోవాలి.

తమ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక రూపకల్పన చేయటంలో ప్రధానోపాధ్యాయులు గత 9 రోజులుగా వ్రాసుకొన్న ప్రతిస్పందనలను ఉపయోగించుకోవాలని సూచించడమైనది.

- ప్రతి రోజు ప్రతిస్పందనలు నమోదు చేసుకున్న డైరీలు/ నోటుపుస్తకాలు (ప్రతి రోజు రాసుకున్నవి).
- వారు ఇంతకు ముందే తమతో తెచ్చుకొన్న పాఠశాల ప్రొఫైల్ ను, పాఠశాల నిర్దిష్ట సవాళ్ళు మరియు పాఠశాల సంబంధిత ప్రొఫైల్‌లను దృష్టియందు ఉంచుకొని అన్వయం చేసుకోవడం.





పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు కార్యశాలల్లో వారి అనుభవాలను పంచుకునే సమయంలో వారు అభివృద్ధి చేసిన పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక, సమీక్ష మరియు పునశ్చరణకు ఒక సాధనంగా ఉపయోగపడుతుంది.

శిక్షణార్థులు వారి పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికకు తుది రూపునిచ్చి సౌకర్యకర్తకు ఇస్తారు. వారు దాని ప్రతిని ఒక రికార్డుగా మరియు భవిష్యత్ అవసరాలకొరకు భద్రపరుస్తారు. పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక నిజప్రతులను శిక్షణార్థులకు తిరిగి ఇస్తారు.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- పాఠశాల నాయకులు SDP ని తయారు చేయునపుడు సౌకర్యకర్త అందుబాటులో ఉండి వారి మధ్యలో తిరుగుతూ, వారి సమస్యలను తెలుసుకొని చర్చించి తగిన సూచనలు, సలహాలు ఇవ్వాలి.
- శిక్షణార్థులు తమ పాఠశాలల్లో నిర్దిష్ట సమయాలలో అమలుచేయు ప్రయోగాలు/ సృజనాత్మక ప్రాజెక్టులను పేర్కొనమని సూచించాలి.

కీలక సందేశం

- ఇది మీ పాఠశాల రూపాంతరం చెందడం కోసం ఉద్దేశించింది.
- ఇంతకుముందు తయారుచేసిన విలక్షణత కలిగిన మంచి పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక (SDP)లో కార్యశాలలో నేర్చుకొన్న విషయాలన్నీ ప్రతిబింబించాలి.
- కార్యసాధనా ప్రక్రియలుగా ఉంచండి. (నీవు ఈ ప్రణాళికను సాధించుటకు ఎటువంటి చర్యలు తీసుకుంటావు?)

సెషన్ 2 : పురోగమన పథం (Way Forward)పై చర్చ

సెషన్ 2	12.00 గం॥ల నుండి 14.00 గం॥ల వరకు	
కృత్యాలు	**సమయం (ని॥)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
పురోగమన పయనం (Way Forward)	120 ని॥	రాబోయే సంవత్సరంలో ఈ కార్యక్రమం నుండి శిక్షణార్థులు ఏం ఆశిస్తున్నారో తెలుసుకుంటారు. "వృత్తిపర అభ్యసన సమాజ సంస్కృతిని" పరిచయం చేయుట. రాబోయే ముందస్తు ప్రణాళికను పంచుకొనుట.

కృత్యము 2.1: పురోగమన పయనం

కృత్యం ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి : ప్రదర్శన, ప్రశ్న మరియు జవాబుల సెషన్.

అనుసరణీయ సోపానాలు

ఈ సెషన్‌లో పాఠశాల నాయకులు ఈ పురోగమన పథాన్ని ఒక సంవత్సరకాలమందు ఎలా ఆచరణలో ఉంచాలో సౌకర్యకర్త తెలియపరుస్తారు. పాఠశాల నాయకులకు పట్టిక యొక్క నిజప్రతిని (Hard copy) ఇస్తూ

దానిని వివరిస్తాడు. పవర్‌పాయింట్‌లో పొందుపరిచిన 3 స్లైడ్స్ వనరులుగా జత చేయబడ్డాయి (D10 - S2-2.1 : Day 10 Session 2 - Activity 2.1 - Way Forward (ఒక సంవత్సరకాల నిమగ్నతపై పవర్‌పాయింట్ ప్రదర్శన)

సౌకర్యకర్త ప్రతి కార్యక్రమము (Intervention) (పవర్ పాయింట్‌లో పొందుపరచిన) యొక్క హేతుబద్ధతను మరియు ఉద్దేశాన్ని, ప్రతి కార్యక్రమం యొక్క సౌకర్యకర్తలకు మరియు నిర్దేశిత కాలాన్ని కొద్దిసేపు వివరిస్తారు.

సౌకర్యకర్త వివరించే సమయంలో శిక్షణార్థులలో ఏమైనా సందేహాలు, ప్రశ్నలు ఉన్నట్లయితే సౌకర్యకర్త అప్పటికప్పుడే చేపట్టాలా లేదా తదుపరి చేపట్టాలా అనేది సౌకర్యకర్తే నిర్ణయించుకుంటారు.

- ఒక సంవత్సర కాలపు కార్యాచరణకు సంబంధించిన పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్ అచ్చు ప్రతులను శిక్షణార్థులకు అందజేస్తారు.

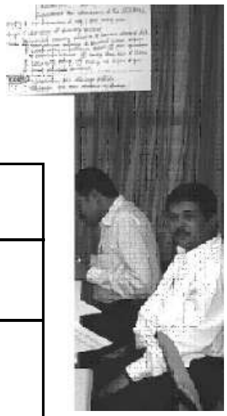
సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

- ప్రతి పాఠశాల నాయకులకు పట్టిక యొక్క అచ్చు ప్రతిని మరియు పవర్‌పాయింట్ ప్రజెంటేషన్‌ను ఇస్తారు.
- ప్రతి కార్యక్రమాన్ని (Intervention) వివరంగా పరిశీలించండి. ముఖ్యంగా కార్యక్రమం యొక్క వివరాలకంటే హేతుబద్ధతపై (అది ఎందుకు అక్కడ ఉందనేది ముఖ్యం) దృష్టిపెట్టాలి.
- ఈ ఆలోచనలను (Ideas) ఎలా నిర్వహించవచ్చునో/ అమలు చేయవచ్చునో అనే అంశానికి ఒకవేళ ఈ చర్చ దారితీస్తే ఆ చర్చను ప్రోత్సహించాలి. దయచేసి ఈ ఆలోచనల (Ideas)ను SRGs/ NCSL బృందం ముందుంచాలని గుర్తుంచుకోండి.
- ముగ్గురు లేదా నలుగురు పాఠశాలల నాయకులు 15 రోజులకు ఒకసారి కలుసుకొని ఒకరికొకరు సహకరించుకునేటట్లు, ప్రగతిని చర్చించుకొనేటట్లు సౌకర్యకర్త వృత్తిపరమైన అభ్యసన సమూహాలు (PLCs) ను ఏర్పాటు చేస్తారు (భౌగోళికంగా దగ్గరగా ఉన్న పాఠశాలలు).
- 3/4 పాఠశాలల నాయకులతో ఏర్పడిన PLCs తో మనము 5/6 అమలుచేసే అంశాలను రూపొందించి, క్షేత్రస్థాయి (on sight) సహాయాన్ని తీసుకోవాలి. ఏదైతే సమీక్ష మరియు పునశ్చరణ చేస్తామో క్షేత్రస్థాయి సహాయం ఇతర అంశాల ప్రణాళికను వివరించాలి.

10 వ రోజు

కీలక సందేశాలు

- పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక ఒకేసారి నిర్వహణ కోసం ఆదరాబాదరాగా రూపొందించబడలేదన్నది సుస్పష్టం.
- పాఠశాల నిర్వహణలో ప్రధానోపాధ్యాయులకు ఇది ఒక సహాయ యంత్రాంగంగా ఉంటుంది. అది సామర్థ్యాలను పెంపొందిస్తూ పాఠశాల రూపాంతరం చెందడం కొరకు నిరంతర అభివృద్ధి సుస్థిరంగా సాగేలా ఉపయోగపడుతుంది.



సెషన్ 3 : కార్యశాల యొక్క సింహావలోకనం మరియు పరిపుష్టి

సెషన్ 3 :	15.00 గం॥ల నుండి 16.30 గం॥ల వరకు	
కృత్యాలు	**కాలం (ని॥లలో)**	**ఆశించే ఫలితాలు**
దార్శనికత మరియు కార్యాచరణ వీడియో ద్వారా కార్యశాల అంశాలను క్రోడీకరించుట.	10 ని॥	ఈ వీడియో పాఠశాల రూపాంతరంపైన ఒక చిన్న NCSL సందేశాన్ని ఇస్తుంది.
NIPA యొక్క పనితీరుపై పరిపుష్టి	30 ని॥	కార్యశాల (workshop), కార్యశాలలోని అంశాలు విషయము, సౌకర్యకర్తలు కార్యశాల ద్వారా పొందిన అభ్యసనాంశాలు మరియు మెరుగుదలకు సూచనలపై పరిపుష్టి పొందుట.
కార్యశాల యొక్క సింహావలోకనం	50 ని॥	ప్రతి శిక్షణార్థి పంచుకున్న అభ్యసన అనుభవాలు ఆశావాహ ఫలితాలను ఇస్తాయి.

కృత్యము 3.1 : క్రోడీకరణ

కృత్యము ఎలా నిర్వహించాలి ?

పద్ధతి : వీడియో ప్రదర్శన

అనుసరణీయ సోపానాలు

మనమిప్పుడు కార్యశాల యొక్క చివరి సెషన్‌లో ఉన్నామని సౌకర్యకర్త తెలియజేస్తూ వనరులలోని ఒక వీడియో ఇప్పుడు ప్రదర్శించడం జరుగుతుందని ప్రకటిస్తారు. (D10 - S3 - 3.1 : Day 10 - Session 3 - Activity 3.1 - Consolidation (Video : The Power of One)] మనమిప్పుడు ఈ వీడియో గురించి చర్చించడం లేదు, ఎందుకంటే ఇది ఒక్కొక్కరికి ఒక్కొక్కలా అర్థం కావచ్చు. అది పాఠశాల నాయకులుగా మీ వృత్తి ప్రయాణంలో మీతో కలసి పయనిస్తుందని మేం ఆశిస్తున్నాము.

కృత్యము 3.2 : పరిపుష్టి

కృత్యము ఎలా నిర్వహించాలి?

పద్ధతి: వ్యక్తిగత అభ్యాసము తదనంతరం ఇతరులతో పంచుకోవటం మరియు ముగించటం

అనుసరణీయ సోపానాలు

సౌకర్యకర్త మూడు వేరు వేరు రంగుల షీట్లను (ఉదా॥ నీలి, ఆకుపచ్చ, గులాబి) పంపిణీ చేసి, వ్యక్తిగతంగా శిక్షణార్థుల ప్రతిస్పందనలను కొద్ది సమయం ఆలోచించి రాయమని చెప్పాలి.

పరిపుష్ఠికి సంబంధించి సేకరించిన ఈ మూడు రంగులు మూడు వేర్వేరు అంశాలను తెలియజేస్తాయి.

- రంగు 1 (ఉ॥ నీలం) మొత్తం కార్యశాల నుండి శిక్షణార్థులు పొందిన ఒక ముఖ్యమైన అభ్యసనాన్ని తెలుపుతుంది.
- రంగు 2 (ఉ॥ గులాబి) కార్యశాలను మరింత అర్థవంతంగా / సౌకర్యవంతంగా చేయటానికి శిక్షణార్థుల యొక్క సలహాలు / పరిపుష్ఠిని తెలుపుతుంది.
- రంగు 3 (ఉ॥ ఆకుపచ్చ) సౌలభ్యకర్తల నుండి లభించిన పరిపుష్టిని, చర్చించిన విషయం యొక్క సంభావ్యతను, ఆవశ్యకతను తెలుపుతుంది.

శిక్షణార్థులు పత్రాలను పూర్తిచేసిన అనంతరం, వారిని కొద్ది నిమిషాలు ఆలోచించి, ఈ క్రింది రెండు ప్రశ్నల గురించి పెద్ద గ్రూపులో చర్చించమని చెప్పాలి.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు

- ఈ కార్యశాల నుండి నేను పొందిన ఒక ముఖ్య అభ్యసనం / ముఖ్యసందేశం.
- ఈ కార్యశాల నిర్వహణ సమయంలో నేను ఎక్కువగా ఆనందాన్ని పొందిన ఒక విషయం.

సౌకర్యకర్తకు సూచనలు

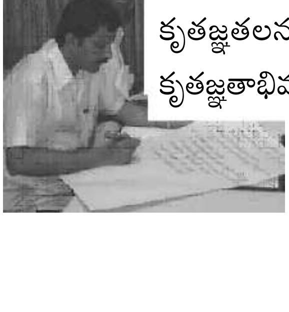
ప్రస్తుత సెషన్‌లో కొందరు శిక్షణార్థులు సాంకేతిక జ్ఞానాన్ని పంచుకొని ఉండకపోవచ్చు. కాని వారిలో దీని నుండి వ్యక్తిగతంగా ఎక్కువగా అభ్యసనం జరిగి ఉండవచ్చు. కాబట్టి దానిని కూడా ప్రోత్సహించండి.

సెషన్ 4 : ముగింపు

సెషన్ 4	**17.00 గం॥ల నుండి 17.30 గం॥ల వరకు**	
కృత్యాలు	**కాలం (ని॥లలో)**	**ఆశించిన ఫలితాలు**
ధన్యవాదాలతో కూడిన ముగింపు.	30	ధన్యవాదములతో ముగింపు.

10 వ రోజు

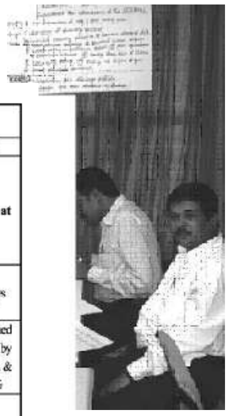
కృత్యము 4.1 ముగింపు



పద్ధతి : పెద్ద గ్రూపులో చర్చ

అనుసరణీయ సోపానాలు:

ఈ కార్యక్రమానికి సహాయ సహకారాలను అందించిన రాష్ట్రానికి, నోడల్ ఏజెన్సీలకు మరియు ఇతరులకు కృతజ్ఞతలను సౌకర్యకర్త తెలియచేస్తారు. ఈ కార్యక్రమంలో పాలుపంచుకొన్నందుకు శిక్షణార్థులందరికీ కృతజ్ఞతాభివందనాలు తెలియజేస్తారు.



D10_S2_2.1

D10_S2_2.1: One year engagement with School Heads

Presentation for Day – 10, Session 3 on Way Forward

Month	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Intervention	**CB workshop**	Provide On-site support		**Review & feedback workshop #1**	Provide On-site support			**Review & feedback workshop #2**	Peer visits			**Retreat**
Duration	5-6 days	Atleast once in 2 months		2 days	Twice in 3 months			2 days	2 visits in PLC's school per HM			2 days
Facilitator	NCSL	designed & led by NCSL & SRG		2 days	SRG & DRG			designed & led by SRG	DRGs & HMs themselves			designed & led by NCSL & SRG
Objective		To support the HMs as they carry the transformative agenda in their schools			To support the HMs as they carry the transformative agenda in their schools				The HMs initiate peer-learning as a part utilizing their PLC			To congratulate and learn from each other's journey of change

A continuous 1-year engagement designed leading to formation of self-sustained PLC

- The first row titled month highlights the month number in a year.
  - The year in which the Capacity Building (CB) Workshop is mentioned is the 1st month
- The focus of these is less on receiving new technical knowledge, but more on learning from experiences of peers
- The movement in a year is to move towards self-sustained units of School Heads by formation of PLCs
- It is seen that the ownership will get transferred from NCSL, NUEPA to State & District resource groups over the year

Suggested Interventions over the year with School Heads

- There are 3 face-to-face interactions over the year of 2 days each
  - Two Review & feedback workshops
  - One Retreat
- In between the capacity building workshops, review & feedback workshops there are two cycles of proving 'on-site' support to school heads by the NCSL/SRG/DRGs teams *(Note-1)*
- Since proving on-site support by SRGs & DRGs may not always be possible, the School Heads are encouraged to initiate peer-visits to their PLC Schools *(Note-2)*

10 వ రోజు

నోట్సు :

....

....

....

....

....

....

....

....

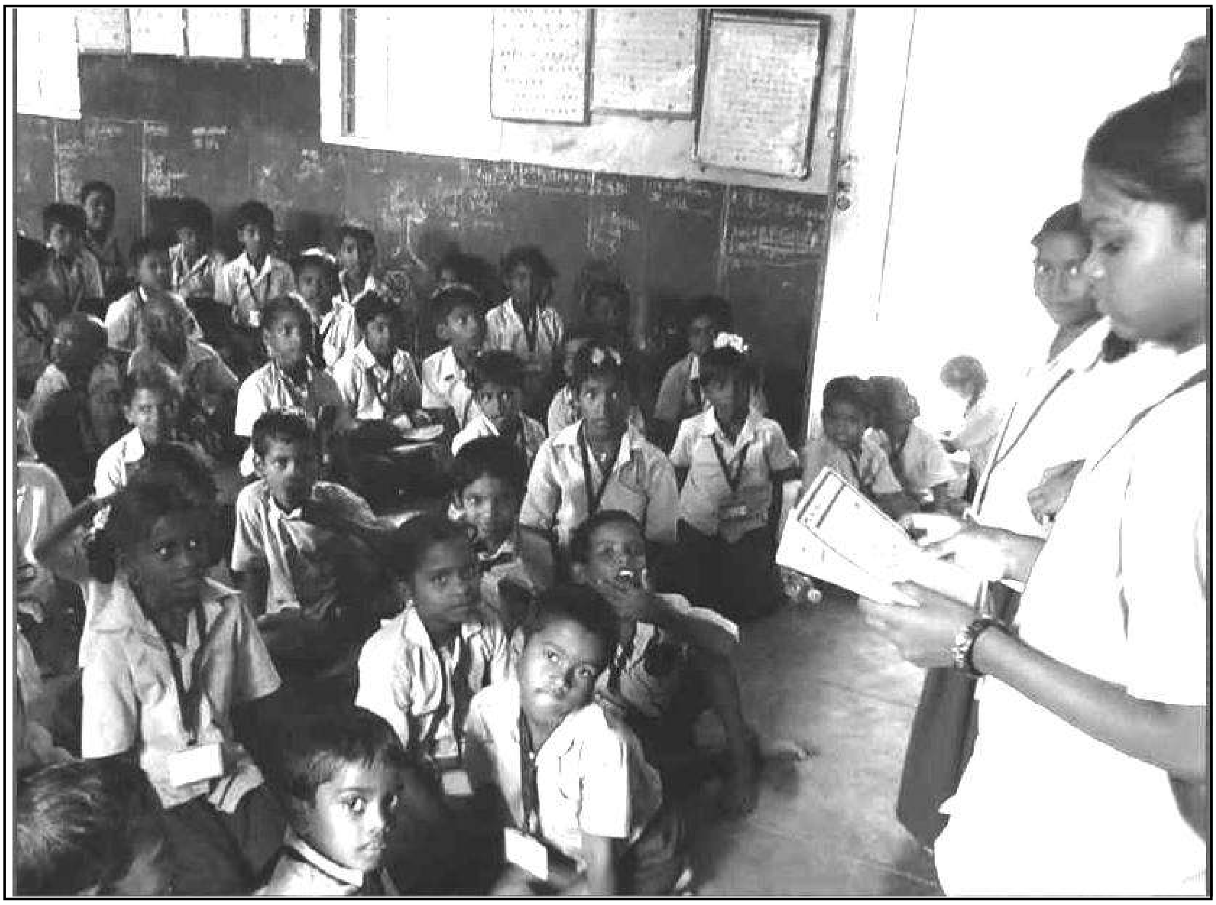
....

....

....

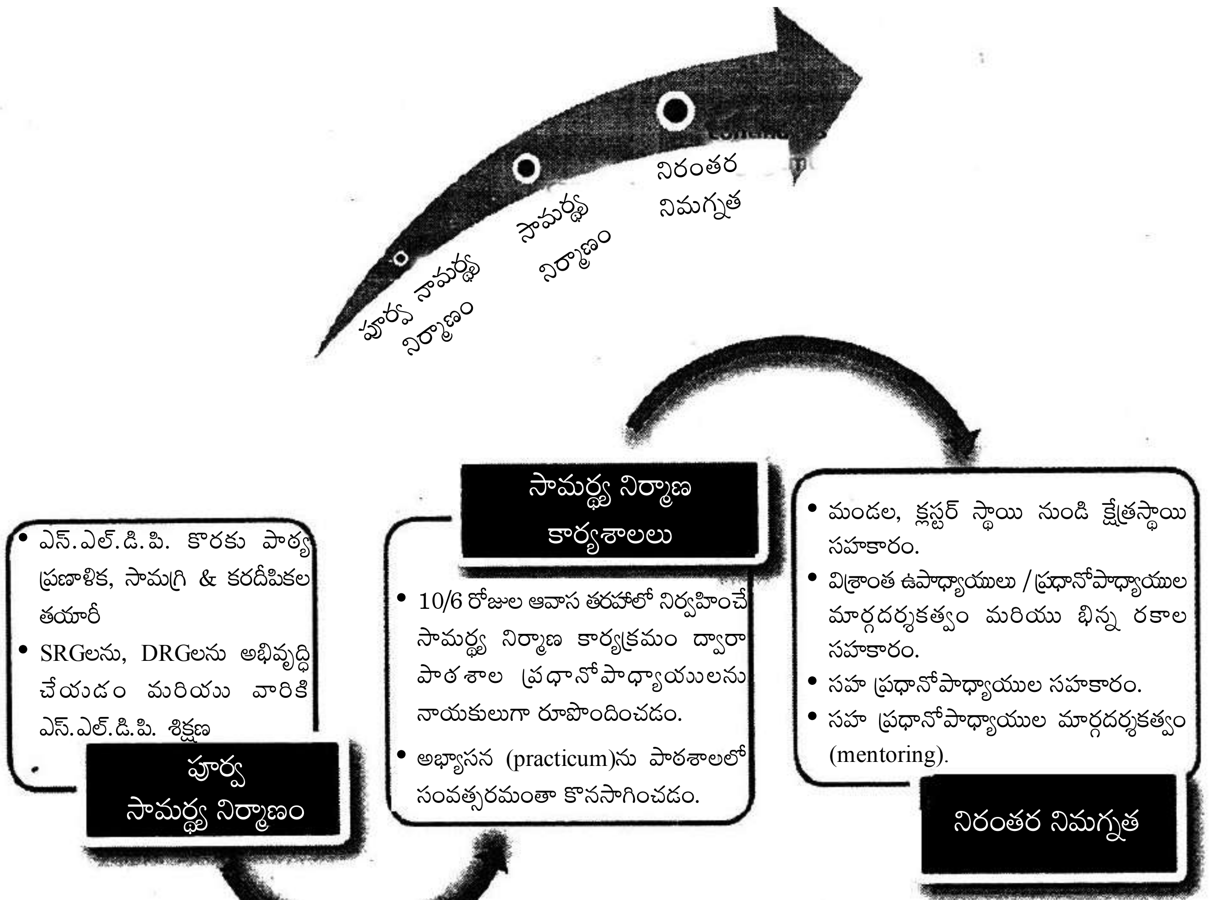
పాఠశాల నాయకులకు

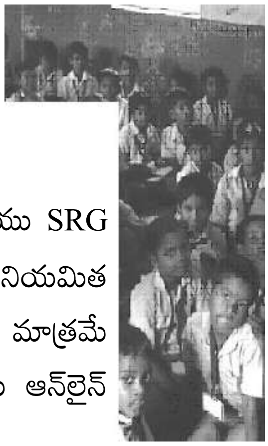
ఒక సంవత్సరకాల నిమగ్నత



పరిచయము :

సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమం తరువాత జరిగే 'ఒక సంవత్సరకాల నిమగ్నత కార్యక్రమం' అనేది సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యశాలలో ప్రారంభించబడిన చర్చ / సంభాషణలను నిరంతరం కొనసాగించే సృజనాత్మక ప్రదేశంగా చూడబడుతోంది. సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యశాలలో జరిగే ప్రధానోపాధ్యాయుల ముఖాముఖి చర్చలు మరియు సాంకేతిక నైపుణ్యాల అందజేతలా కాకుండా ఈ సామర్థ్య నిర్మాణ అనంతర కార్యక్రమం ప్రధానోపాధ్యాయులు వారి వారి పాఠశాలల్లో మార్పుకోసం ప్రయత్నిస్తున్న అభ్యసనా పరీక్ష కాలంలో సహాయ కార్యక్రమంగా చూడబడుతుంది. ఈ కారణంచేతనే సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యశాల తరువాత 6 వారాలకు సామర్థ్య నిర్మాణ అనంతర కార్యక్రమాలు మొదలై సంవత్సరంపాటు కొనసాగుతాయి. ఒక సంవత్సరం పూర్తయ్యేసరికి పాఠశాల నాయకులు నవకల్పనలను, మార్పులను ప్రారంభించడానికి సిద్ధంగా ఉంటారు. పాఠశాల నాయకుల వృత్తిపర అభ్యసన సమాజాలు ఏర్పడి ఉంటాయి. ఇందువల్ల వారికి నిరంతర సహాయం అవసరం, తదుపరి ఉండకపోవచ్చు.





నిరంతర నిమగ్నత యొక్క అర్థం

పాఠశాల నాయకులకు ఒక సంవత్సరం పాటు సహాయ సహకారము NCSL, SLA మరియు SRG సభ్యులు లేదా కేవలం SRG సభ్యులచే అందించబడును. సమీక్ష మరియు పరిపుష్ఠి కార్యశాలలు వివిధ నియమిత కాలాల్లో నిర్వహించబడును. దీనికి NCSL, SLA మరియు SRG సభ్యులు లేదా SRG సభ్యులు మాత్రమే సహకరించెదరు. ఈ సమీక్ష మరియు పరిపుష్ఠి కార్యశాలలు (RFW) క్లస్టర్ స్థాయిలలో మరియు ఆన్‌లైన్ పద్ధతిలో రెండు విధాలుగా నిర్వహించబడును (అవసరాన్నిబట్టి).

ఉద్దేశ్యము

సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాల (RFW) ఉద్దేశ్యము నాయకునికి స్వీయ సమీక్ష చేసుకొనే అవకాశాన్ని, తోటివారు చేసే పనులను తెలుసుకొని, ప్రేరేపితం చెంది వారి నుండి నేర్చుకొనే అవకాశాన్ని కల్పించడం. విధంగా స్వీయ అభ్యసనం పొందుతాడు. ఈ సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాల పాఠశాల నాయకులు తాము 10 రోజుల కార్యక్రమంలో నేర్చుకున్న విషయాన్ని పాఠశాలలో అమలు చేసేటప్పుడు ఎదుర్కొంటున్న సవాళ్ళను పంచుకునే అవకాశాన్ని కూడా కల్పిస్తుంది.

పాఠశాల నాయకులతో ఈ నిరంతర నిమగ్నత రెండు రకాల ముఖ్య ఉద్దేశ్యాలతో నిర్మించబడింది. ఇవి అన్ని రకాల సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాల కార్యక్రమాలకు సాధారణమైనవి రెండు ఉద్దేశ్యాలు ఏమనగా:

1. తమ పాఠశాలల్లో మార్పుకై చేయు ప్రయాణాన్ని సంబరంగా (celebrate) చేసుకొనుటకై పాఠశాల నాయకులకు ఒక వేదికను ఏర్పాటు చేయడం

ఇక్కడ ముఖ్యమైన ఆలోచన ఏమనగా పాఠశాల నాయకుడి చేత 'సంబరం' (celebration) జరుపుట. ఇక్కడ "దేనిని సంబరం (ఉత్సవం)గా జరపాలి?" అని అడగవచ్చు. ఏ ఉత్సవమనగా పాఠశాల నాయకుడు 6 వారాలలో ఆచరించి సాధించిన మార్పులను సంబరాలు చేసుకోవడం. కొందరు పాఠశాల నాయకులు వారి ఆచరణలో విజయం సాధించవచ్చు. మరికొందరు విఫలం కావచ్చును. మీరు ఆశ్చర్యపోవచ్చు! వైఫల్యంను ఎందుకు సంబరాలు చేసుకోవాలి? అక్కడే నాయకత్వ స్ఫూర్తి ప్రతిబింబిస్తుంది.

కొన్నిసార్లు వైఫల్యాల నుండి నవకల్పనలు పుట్టుకొస్తాయి, అవి ఆ పరిస్థితులలో ఏమి చేయకూడదో నేర్చుకొనే అవకాశాలను కల్పిస్తాయి. ఒకవేళ ఒక నాయకుడు/రాలు మార్పు కొరకు ప్రయత్నిస్తున్నప్పుడు వారు సహజంగా కొత్తదనానికై ప్రయత్నిస్తారు. ఆ నూతనత్వాన్ని సాధించే క్రమంలో ప్రతీది అనుకున్నట్లు యథాతథంగా తొలి ప్రయత్నంలో జరుగకపోవచ్చు. ఇక్కడ పాఠశాలలో అభిలషణీయ మార్పుకై జరిగే ప్రయత్న స్ఫూర్తికి విలువ కట్టడం అనేది చాలా ముఖ్యమైనది.

2. సహచర అభ్యసనాన్ని (peer learning) అభ్యాసం చేయడం మరియు వృత్తిపరమైన అభ్యసనల సమాజముల (PLC)ను ఏర్పరచుట.

ఒక వృత్తిపరమైన అభ్యసన సమాజమును సృష్టించడంలో బోధన కన్నా అభ్యసనానికి ఎక్కువ ప్రాముఖ్యతను ఇవ్వడం; సంయుక్త భాగస్వామ్య పనితో మరియు పరస్పర ఆలోచనలు పంచుకోవడం ద్వారా అభ్యసనంపై దృష్టి కేంద్రీకరించబడుతుంది. ఇట్లాంటి వృత్తిపరమైన అభ్యసన సమాజం (professional learning community) వృత్తిపర చర్చను పెంపొందించడానికి సుస్థిరతను సాధించడానికి సహకారం అందిస్తుంది.

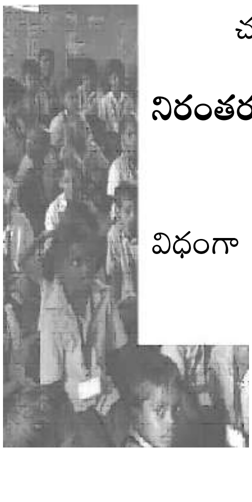
ఈ రకమైన సమాజం వలన ఏ ఒక్కరు కూడా బయట ఆదేశాలు/ అవసరాలపై (ప్రభుత్వ సంస్థలచే రూపొందించబడు శిక్షణ మొదలగు) ఆధారపడి పని చేయకుండా ఉపయోగపడుతుంది; పాఠశాలలో నూతనత్వంను ప్రవేశ పెట్టడంలో ఇబ్బందులను ఎదుర్కొనే పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులకు సహాయకారిగా ఉంటుంది. వారి భాగస్వామ్యుల నుండి సమస్యా పరిష్కారం గురించిన స్వానుభవపూర్వక జ్ఞానం పొందడానికి సహాయపడుతుంది.

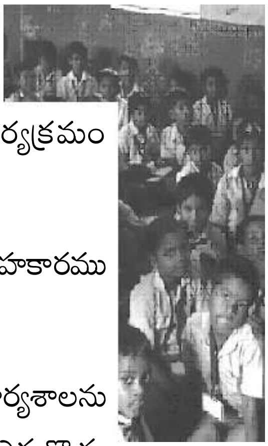
వృత్తిపర అభ్యసన సమాజమును సృష్టించుటకు సోపానాలు :

- వృత్తిపర అభ్యసన సమాజం సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమం జరుగుచున్నపుడు పాఠశాల నాయకులు సమావేశంలో పాల్గొంటారు.
- ఈ కార్యక్రమాలలో పాల్గొన్న పాఠశాల నాయకులు పరస్పరం ఆలోచనలను పంచుకుంటారు.
- సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమం పూర్తయిన తరువాత సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాల ద్వారా తిరిగి కలుసుకునే అవకాశం వారికి లభిస్తుంది.
- ఈ మధ్యకాలంలో పాఠశాల నాయకులు సమావేశాలు ఏర్పాటు చేసుకొని వారు ఎదుర్కొనే సమస్యలపై చర్చించుకోవచ్చును. ఈ సమావేశాల్లో వారు వారి యొక్క అనుభవాలను, వనరులను పంచుకొనుట గురించి కూడా చర్చించుకొనవచ్చును.
- PLCలు అనేవి కార్యశాలకు హాజరయిన పాఠశాల నాయకులకు మాత్రమే పరిమితం కాకూడదు. ఇతర పాఠశాల నాయకులతో కలిసి (కార్యశాలకు హాజరుకాని పాఠశాల నాయకులు) ఒక సంఘాన్ని ఏర్పాటు చేయుట ద్వారా ఈ కార్యక్రమాన్ని విస్తరిస్తూ మరియు సమావేశంలో వారి అనుభవాలను కూడా చర్చించవచ్చును.

నిరంతర నిమగ్నతకు కావలసిన సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి యంత్రాంగము:

క్షేత్రస్థాయిలో సంవత్సర కాలమునకు నిర్దేశించబడిన సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి విధానం ఈ క్రింది విధంగా రూపొందించబడమైనది.

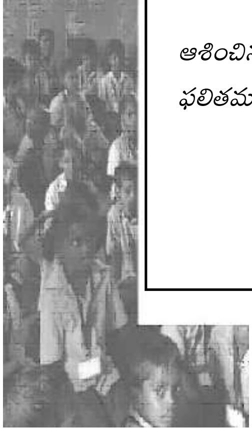


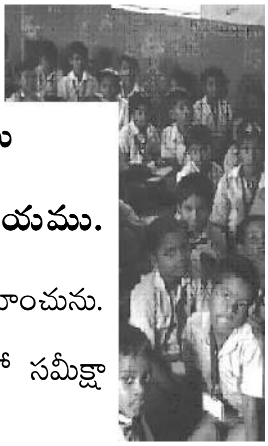


- మొదటి మాసంలో 6 రోజులు ముఖాముఖి చర్చాపద్ధతి ద్వారా సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమం ఉంటుంది.
- 2వ, 3వ మాసాలలో పాఠశాల నాయకులకు క్షేత్రస్థాయిలలోనే విద్యావిషయక మరియు అనువైన సహకారము SRG, SLA మరియు NCSL సభ్యులు అందిస్తారు.
- మూడు మాసాల తరువాత NCSL మరియు SRG సభ్యులు మొదటి సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాలను పాఠశాల నాయకులకు ఏర్పాటు చేసి, అందులో వారి అనుభవాలను ఈ మూడు మాసాలలో ఎదుర్కొన్న సమస్యలను అందరు పంచుకొంటారు. (నాలుగవ మాసం)
- మొదటి సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాల అయిన తరువాత పాఠశాల నాయకులు వారి వారి పాఠశాలకు వెళ్ళి రానున్న మూడు మాసాలలో సాధన పూర్వకంగా నేర్చుకొంటారు. (5, 6, 7 మాసాలు)
- పాఠశాల నాయకులు తిరిగి రెండవ సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాలకు హాజరై వారి యొక్క అనుభవాలను పంచుకొంటారు. (8వ మాసం)
- రెండవ సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాలకు హాజరయిన తరువాత పాఠశాల నాయకులకు SRG సభ్యుల, SLA నుండి క్షేత్రస్థాయి సహాయ సహకారాలు అందుతాయి. దాని ద్వారా వారు తిరిగి చివరి సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాలకు సమావేశము కావలసి వుంటుంది. (12వ మాసం)

పాఠశాల నాయకులకు ఒక సంవత్సర కాలపు నిరంతర నిమగ్నతల ప్రణాళిక

మానవము	1	2 3	4	5 6 7	8	9 10 11	12
కార్యక్రమము	సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యశాల	క్షేత్రస్థాయి సహాయమును కల్పించుట.	సమీక్ష & పరిపుష్టి కార్యశాల1	క్షేత్రస్థాయి సహాయమును అందించుట	సమీక్ష & పరిపుష్టి కార్యశాల2	సహ పాఠశాల నాయకుల సందర్శనలు	రిట్రీట్
కాలవ్యవధి	5-6 రోజులు	కనీసం రెండు మాసాలకు ఒకసారి	రెండు రోజులు	మూడు మాసాలలో రెండుసార్లు	రెండు రోజులు	PLC సభ్యుల పాఠశాలలను సందర్శించుట ఒక్కొక్క HM 2 పాఠశాలలను సందర్శించుట	2 రోజులు
సౌకర్యకర్త	NCSL & SLA	NCSL, SLA &SRGచే రూపొందించ బడి మరియు సారథ్యము వహించబడుతుంది.	రెండు రోజులు	SRG & DRG	SRGలచే రూపొందించి నిర్వహించ బడుతుంది.	DRGs మరియు HMs వారిలోవారు	తమ పాఠశాలలో అభిలషణీయ మార్పు తేవడం కోసం చేస్తున్న ప్రయాణంలో ఒకరి నుండి ఒకరు నేర్చుకోవడం, వారిని అభినందించడానికి NCSL & SRG ఏర్పాటు చేసే నేతృత్వం వహించే కార్యక్రమం.
ఉద్దేశ్యము		పాఠశాలలో అభిలషణీయ మార్పు తేవడానికి ప్రయత్నిస్తున్న ఉపాధ్యాయులకు సహాయం అందించుట.		పాఠశాలలో అభిలషణీయ మార్పు తేవడానికి ప్రయత్నిస్తున్న ఉపాధ్యాయులకు సహాయం అందించుట.		PLC ను ఉపయోగించుకునే భాగంగా ప్రధానోపాధ్యాయులు సహ పాఠశాల నాయకుల నుండి నేర్చుకునేటట్లు చొరవ చూపాలి.	
ఆశించిన ఫలితము	ప్రధానోపాధ్యాయుల సామర్థ్య నిర్మాణం	పాఠశాల నాయకులు పాఠశాలలో మార్పు కొరకు చేసే ప్రధానోపాధ్యాయులు ప్రయత్నాలకు సహాయము అందించుట.		పాఠశాల నాయకుల, ప్రతిస్పందన సామర్థ్యాలను (reflective practice) ప్రదర్శించుట.		ఈ కార్యక్రమం పాఠశాల 'తమది' అనే భావన పెంపొందించుటలో SRG & DRGలు ప్రముఖమైన పాత్ర పోషించే విధముగా అవకాశాన్ని కల్పించాలి.	సహ ప్రధానోపాధ్యాయుల నుండి అభ్యసనానికి చొరవచూపి, PLCsను ఏర్పాటు చేయుటకు.





క్షేత్రస్థాయిలో సహాయ సహకారము చేయుట కొరకు ప్రత్యామ్నాయ నమూనాలు

నమూనా 1 : పాఠశాలకు మండల, క్లస్టర్ స్థాయి నుండి క్షేత్రస్థాయిలో సహాయము.

- SRG, DRG, SLA మరియు NCSL సభ్యులుగా ఉన్న బృందము క్రింది కృత్యములను నిర్వహించును.

a) ప్రతి మూడు మాసములకొకసారి పాఠశాల స్థాయిలో, క్లస్టర్ స్థాయిలో, మండల స్థాయిలో సమీక్షా సమావేశాల నివేదికల అధ్యయనము.

b) సమీక్షా నివేదికల ఆధారముగా గ్రహించిన అవగాహనతో మండల పరిధిలో యాదృచ్ఛికముగా పాఠశాలల సందర్శనలనుచేసి భవిష్యత్ కార్యక్రమముల కొరకు సూచనలు చేయుట.

c) పర్యవేక్షణ మరియు మూల్యాంకనముల మధ్య భేదమును స్పష్టపరుస్తూ, ఈ బృంద సభ్యులు పాఠశాలల సందర్శనలో తప్పని సరిగా పాఠశాల నాయకులతో ప్రత్యక్షముగా కలిసి పనిచేస్తూ ఎక్కువ పరస్పర చర్చలకు అవకాశం యివ్వాలి. ఈ కార్యక్రమాన్ని భాగస్వామ్యాన్ని పెంపొందించే పద్ధతిలో రూపకల్పన చేయాలి. మరియు సరి అయిన ప్రావీణ్యము, పరిజ్ఞానము పొందే విధముగా రూపకల్పనచేయాలి.

- స్కూల్ కాంప్లెక్స్ ప్రధానోపాధ్యాయులు తన క్లస్టర్ పరిధిలో ఉన్న అందరు పాఠశాల నాయకులతో కలసి పనిచేస్తూ, క్రింది వాటి ద్వారా క్షేత్రస్థాయిలో సహాయ సహకారాలు అందజేయును.

a) ప్రతి పాఠశాలను వారానికి ఒకసారి సందర్శించుట, సముదాయ స్థాయిలో నెలకొక పర్యాయం సమావేశములను ఏర్పాటు చేయుట.

b) ప్రస్తుతము మాసవారీ సమావేశాలలో పాఠశాల నాయకుల పాత్ర, పాఠశాలలో జరుగుతున్న మార్పులు, వారు చేసిన పనులు మొదలైన వాటి సమీక్ష జరుగుతున్నది, స్కూల్ కాంప్లెక్స్ లేదా క్లస్టర్, సమీక్షా సమావేశాలను మండల పాఠశాల సముదాయ స్థాయిలో ఉన్న పాఠశాల నాయకుల సహకారముతో అందరి భాగస్వామ్యముతో ఏర్పాటుచేయును.

c) నిష్ణాతులు మరియు వివిధ విషయ నిపుణులతో చర్చించుట ద్వారా క్లస్టర్‌లోని ఉపాధ్యాయుల విషయ జ్ఞానము మరియు బోధనా సామర్థ్యములను పెంచుటకు సెమినార్లు ఏర్పాటు చేయుట.

d) క్లస్టర్ పరిధిలోని ఉపాధ్యాయులను వివిధ విషయాలలో నిష్ణాతులుగా చేయడం కోసం పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుల సహకారముతో నిరంతరము పనిచేయును.

e) ఈ విధముగా తయారు చేయబడిన ఉపాధ్యాయులు వారి విషయ పరిజ్ఞానమును క్లస్టర్ పరిధిలోని అందరు ఉపాధ్యాయులకు సహాయ సహకారములు అందిస్తూ వారి జ్ఞానమును పంచుకుంటారు.

f) ఇదే విధముగా ప్రధానోపాధ్యాయులకు వివిధ నాయకత్వ లక్షణాలు, నైపుణ్యాలు, అంతర్గత శక్తియుక్తులు, నాయకత్వము పట్ల సమగ్ర అవగాహనను పెంపొందించి, వారి ద్వారా ఇతర ప్రధానోపాధ్యాయులను ఉన్నత, ఆచరణాత్మక నాయకత్వ లక్షణములు పెంపొందే విధంగా తయారు చేయుట.

నమూనా 2 : తోటి పాఠశాల నాయకుల పరస్పర సహకారము

వారి వారి అనుభవములు, విషయములు, సమస్యల పరిష్కారములో వారు అనుసరించిన పద్ధతులు మొదలైన వాటిని క్లస్టర్ పరిధిలో చర్చించుకొని పంచుకొనుటకు ప్రతి 15 రోజులకు సమావేశమును ఏర్పాటు చేయుట.

ఈ కార్యక్రమ నిర్వహణకు క్లస్టర్ పరిధిలోని ప్రతి పాఠశాల నాయకునికి అవకాశము ఇవ్వాలి. ఈ విధముగా అందరు పాఠశాల నాయకులు బాధ్యతాయుతముగా ఉంటూ నాయకత్వ లక్షణములు పెంపొందించు కొంటారు. మిగిలిన వారు కార్యక్రమ నిర్వహణ పట్ల వారి పరిపుష్టతను (feed back) చెబుతూ పాలుపంచుకొంటారు.

నమూనా 3 : తోటి ప్రధానోపాధ్యాయులచే పర్యవేక్షణ (Peer Mentoring)

పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు మరియు సలహాదారులు తమ అనుభవములు, విషయములు మరియు సవాళ్ళను చర్చ, వివిధ సమావేశముల ద్వారా పొందిన పరిజ్ఞానమును ఒకరికి ఒకరు పంచుకోవడం ద్వారా కొనసాగించాలి.

క్రమముగా ఈ ప్రధానోపాధ్యాయులు అందరు కలసి, ఒక ఆచరణాత్మక ప్రణాళికను అభివృద్ధిచేసి, అంతిమముగా విద్యార్థి అభ్యసనము పట్ల ప్రత్యేక దృష్టితో, ఈ ఫలాలు క్లస్టర్ పరిధిలోని అన్ని పాఠశాలలకు చేరునట్లుగా చూడాలి..

నమూనా 4 : క్షేత్ర స్థాయిలో విశ్రాంత పాఠశాల నాయకులు / విశ్రాంత ఉపాధ్యాయులు / స్వచ్ఛంద సంస్థలు / స్వచ్ఛంద సేవకుల సహకారము

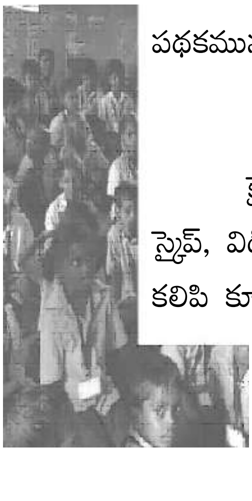
సర్వీసులో ఉన్నపుడు విషయ నిపుణులుగా తమ శక్తియుక్తులు ఉపయోగించి పాఠశాలలను అభివృద్ధి పథములోకి తీసుకొని వెళ్లినటువంటి విశ్రాంత ప్రధానోపాధ్యాయులు, ఉపాధ్యాయులు, స్వచ్ఛంద సంస్థల నుండి, స్వచ్ఛంద సేవకుల నుండి కూడా సహాయ సహకారములు తీసుకోవాలి.

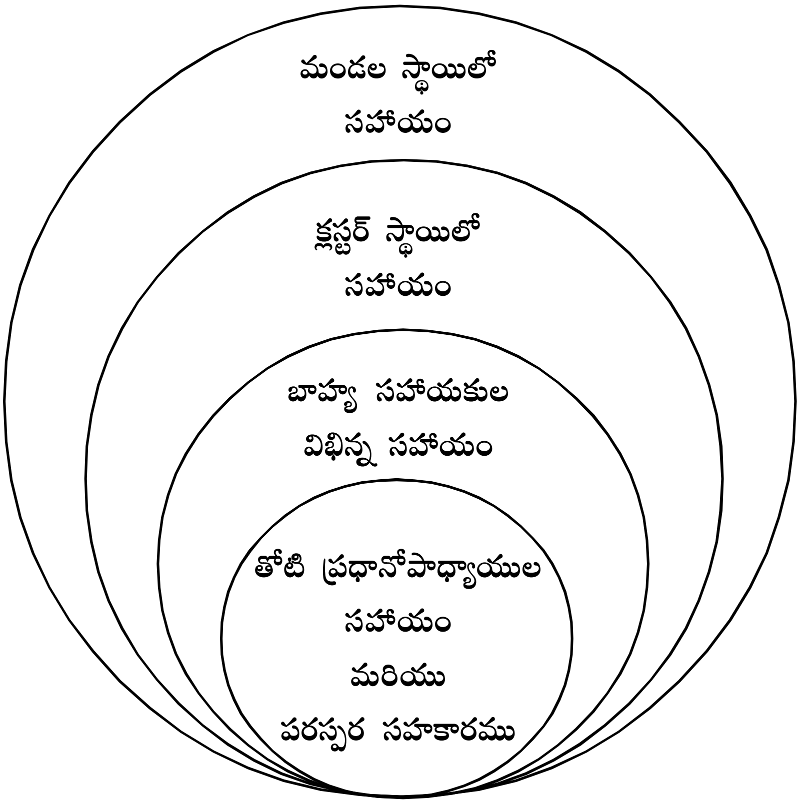
ఇటువంటి విశ్రాంత ఉపాధ్యాయులు, ప్రధానోపాధ్యాయులు క్లస్టర్ పరిధిలోని రెండు లేక మూడు పాఠశాలలను దత్తత తీసుకొని సంవత్సరమంతయు, నిరంతరము సందర్శన చేస్తూ వారి సహాయ సహకారము పాఠశాలలకు అందించవచ్చు.

ఈ సహాయకర్తలు స్కూల్ కాంప్లెక్స్ ప్రధానోపాధ్యాయుడుతో కలసి పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి పథకమును అమలు పరుస్తూ సమీక్షా సమావేశాలకు హాజరవుతూ పాఠశాల సమగ్ర పురోభివృద్ధికి పాటుపడతారు.

నమూనా 5 : క్షేత్రస్థాయి సహకారమును సమకూర్చుటలో సమీకృత నమూనా

క్షేత్రస్థాయి సహకారానికి సాంకేతిక పరిజ్ఞానంలో భాగమైన గూగుల్ గ్రూపులు, మొబైల్ నెట్‌వర్క్ కనెక్షన్‌లు, స్కైప్, విడియో కాన్ఫరెన్స్‌లు మొదలైన వాటి ద్వారా ఇవ్వొచ్చు. అంతేకాక ముఖాముఖి మరియు క్షేత్రస్థాయిని కలిపి కూడా సహాయమందించవచ్చు.



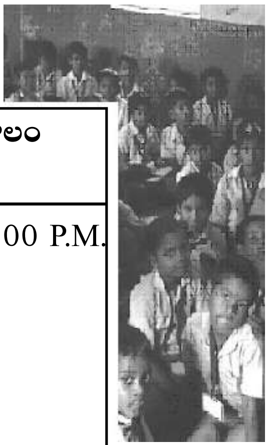


క్షేత్రస్థాయిలో సహాయ సహకారములు సమకూర్చుట – ఒక నమూనా

సమీక్ష మరియు పరిపుష్ఠి కార్యశాల కొరకు అనుసరణీయ ప్రణాళిక

ఈ 2–రోజుల సమీక్ష కార్యశాల మరియు పున:శ్చరణ కార్యక్రమాలు కొత్త సాంకేతిక జ్ఞానంను పొందడంపై తక్కువ దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తూ, సహ భాగస్వామ్యుల అనుభవాల నుండి పొందే అభ్యసనానికి అధిక ప్రాధాన్యతను యిస్తాయి. దీని కొరకై ఈ క్రింది ప్రణాళిక తయారు చేయబడింది.

రోజు సెషన్	పేరు	లక్ష్యము	ఫలితం	కాలం
1.1	స్వాగతం & పునఃశ్చరణకై పరిచయం	కార్యశాల నిర్మాణ స్వభావం యొక్క లక్ష్యాలను పరస్పరం. పంచుకోవడం.	ప్రధానోపాధ్యాయులు 2 రోజుల్లో ఏమి ఆశించాలో తెలుసుకొంటారు. లక్ష్యాలతో కలిపి ప్రత్యక్ష అనుభూతి కార్యశాలకై సన్నద్ధత.	9.30–10.00 A.M.
1.2	"6 వారాలలో నా పాఠశాలతో నా ప్రయాణం" – వ్యక్తిగత ప్రతిస్పందనలు	ప్రధానోపాధ్యాయులు తమ పనిలో వ్యక్తి గతంగా నిమగ్నం కొరకు అవకాశాలు సృష్టించడం, యొక్క సాధనలు, వైఫల్యాలు మరియు అభ్యసనంపై మార్గ దర్శనంతో కూడిన ప్రతిస్పందనలు.	ప్రధానోపాధ్యాయులు తమ ప్రయాణ ప్రదర్శనలను గోడలపై ప్రదర్శించి భాగస్వాములతో అను భవాలను పంచుకొంటారు. గోడలపై 6 ప్రధాన క్షేత్రాలు కేటాయించడమవుతుంది.	10.00–1.00 P.M.
1.3	భాగస్వాముల ప్రదర్శనలను చదువుట.	భాగస్వాముల మధ్య ఆలోచనల పంపకం ద్వారా భాగస్వాముల లో అభ్యసనను సృష్టించేఅవకాశాలను ప్రారంభించుట.	ప్రధానోపాధ్యాయుడు భాగస్వా ముల మధ్యలో తిరుగుతూ వారిని ప్రశ్నలడుగుతూ ఉంటారు. ఒకరినొకరు అభినందించు కుంటారు.	2.00 – 4.30 P.M.



రోజు సెషన్	పేరు	లక్ష్యము	ఫలితం	కాలం
1.4	"నా పాఠశాల కొరకు నేను ఇతరుల నుండి ఏమి నేర్చుకున్నాను" అనే దానిపై వ్యక్తిగతమైన ఆలోచన	ప్రధానోపాధ్యాయులకు వారు తమ కొత్త ఆలోచనలను గ్రహించి తన స్వీయ ప్రయాణంలో ప్రతిబింబించేందుకు, భాగస్వాములనుండి నేర్చుకొన్న అనుభవాల ద్వారా పరిష్కారాలపై దృష్టి కేంద్రీకరించుటకు సమయమివ్వాలి.	సహభాగస్వాముల యొక్క లక్ష్య సాధనలో చేసిన ప్రయాణాన్ని చదువడం, తమ ప్రాంతంలో వారు చేసిన పనిని, గుర్తించడం ద్వారా (యింతకు ముందు అలాచేయలేదు) ప్రతి ప్రధానోపాధ్యాయుడు తన స్వీయ అభ్యసనను మార్చుకుంటాడు.	4.30-5.00 P.M.
2.1	గ్రూపులుగా ఏర్పడడం. సమస్యా సాధనలు అదనపు వనరులు (చిన్న కథలు/ వీడియో వ్యక్తిగత అధ్యయనం)	క్రమానుగతంగా సరియైన వనరులను ఎంపిక చేయుట, సమస్యా సాధనలో నిమగ్నమగుట. (సమస్యలను అధ్యయనం చేయడం ద్వారా	ప్రధానోపాధ్యాయులు చిన్న సమూహాలుగా కూర్చుని, ప్రతి ఒక్కరు ఒక్కో ప్రధానక్షేత్రం (KA) లో వారు ఎదుర్కొనే సమస్యలను సాధిస్తారు. కొత్త వనరులకొరకై సంప్రదింపులు కూడా అవసరమైన చోట చేస్తారు.	9.30-1.00 P.M.
2.2	కార్యచరణ ప్రణాళిక క్రోడీకరణ వ్యక్తిగత కృత్యం	పున:సమీక్షకు ముగింపు కల్పించుట	కొత్త రూపుతో, కొత్త ఆలోచనలతో తమ పాఠశాల కోసం ప్రధానోపాధ్యాయుడు కొత్త కార్యాచరణ ప్రణాళిక తయారు చేసుకుంటారు.	2.00-4.00 P.M.
2.3	ముందడుగు	ప్రధానోపాధ్యాయులు భవిష్యత్‌లో ఇటువంటి సమావేశాలు నిర్వహించుటకు సన్నద్ధమవడం.	ప్రధానోపాధ్యాయుడు రాబోయే 6 నెలల్లో తమ ప్రధాన క్షేత్రం కోసం సరైన వ్యక్తులను గుర్తించి, వారిని కలుసుకునేందుకు తేదీలు నిర్ణయించుకుంటారు. ఇతర ప్రధాన క్షేత్రాల సమావేశాల కోసం తేదీలు నిర్ణయించుకుంటారు.	4.00-5.00 P.M.

ముగింపు

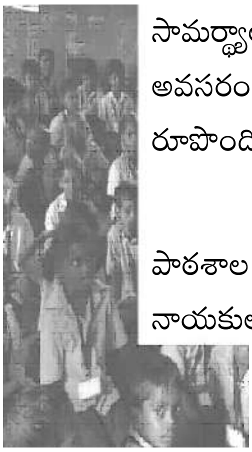
పాఠశాలలో అభిలషణీయ మార్పు తేవడమే న్యూపాలోని పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రంచే రూపొందించడ్డ పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం యొక్క స్పష్టమైన లక్ష్యం. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు పాఠశాల పరిపాలకుల నుండి పాఠశాల నాయకులుగా రూపాంతరం చెందాలని ఇది పిలుపునిస్తోంది. ఈ లక్ష్యాన్ని చేరడానికి శిక్షణా కార్యక్రమాల నిర్వహణలో ఒక దృక్పథ మార్పు (Paradigm shift) అవసరమున్నది. ఈ కరదీపిక, ఆధునిక ప్రపంచంలో పాఠశాలకు సంబంధించిన అనేక సవాళ్ళను ఎదుర్కొనే దిశలో పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులలో నాయకత్వ సామర్థ్యాలను పెంపొందించే ఒక వనరుగా ఉపయోగపడుతుంది. ఈ కార్యక్రమం పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయకేంద్రం (ఎన్.సి.ఎస్.ఎల్.) యొక్క పాఠ్యప్రణాళికా చట్రాన్ని ఆధారంగా చేసుకుని, పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు సరికొత్త జ్ఞానం మరియు నైపుణ్యతను తమ పాఠశాలల్లో వినియోగించే విధంగా సిద్ధాంత మరియు ఆచరణాత్మక వనరుల కలయికగా రూపొందించబడింది. బృందచర్చలు, పాత్రాభినయం, దృశ్య, శ్రవణ ఉపకరణాలు, అనుభవాత్మక కృత్యాల వంటి అనేక బోధనా విధానాల ద్వారా సమస్యా సాధన, నిర్ణయాలు తీసుకోవడంలో ప్రత్యామ్నాయాలను కనుగొని, వాటిని వివిధ పాఠశాల సందర్భాలకు వినియోగించుకునేందుకు ఈ కరదీపిక ఒక వనరుగా ఉపయోగపడుతుంది. ఈ కరదీపిక 'ప్రతి శిశువు (child) నేర్చుకోవాలి, ప్రతి పాఠశాల ఉన్నతంగా ఎదగాలి' అనే ఎస్.సి.ఎస్.ఎల్. దార్శనికతను వాస్తవరూపంలోకి తీసుకువచ్చే ఒకమార్గదర్శక విధానపత్రం.

రాష్ట్ర యంత్రాంగంలో నేరుగా నిమగ్నత పొందాలన్న ఎస్.సి.ఎస్.ఎల్. లక్ష్యంతో కలిసి సాగటానికి మరియు రాష్ట్రాలు, కేంద్రపాలిత ప్రాంతంలో 10 రోజులు / 6 రోజుల సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమాలను నిర్వహించడానికి ఇది ఆచరణాత్మక మార్గదర్శినిగా పనిచేస్తుంది. పాఠశాల నాయకులతో ఒక సంవత్సర నిమగ్నతకు, ఎస్.సి.ఎస్.ఎల్. విధానంతో జతచేయబడే విధంగా దీని రూపకల్పన జరిగింది.

ఈ కరదీపికలోని విషయానికి సంబంధించి, పాఠశాల నాయకులు చేపట్టాల్సిన సంసిద్ధతా పనులు; పాఠ్యప్రణాళిక ఆరు ప్రధాన క్షేత్రాల ఆధారిత ప్రక్రియాత్మక వనరులు; సంవత్సరకాల నిమగ్నతపై స్పష్టీకరణలు వుంటాయి. ఈ కరదీపిక తమ నిర్దిష్ట నాయకత్వ అవసరాలకు అనుగుణంగా ఎస్.సి.ఎస్.ఎల్. పాఠ్యప్రణాళికా చట్రాన్ని అమలుచేసేవిధంగా రాష్ట్రాలకు తగిన స్వేచ్ఛ, అవకాశం ఇస్తుంది.

దేశంలోని మారుమూల ప్రాంతాలలోని పాఠశాలల ప్రధానోపాధ్యాయులలో సహితం నాయకత్వ సామర్థ్యాలను పెంపొందాలన్న ఎస్.సి.ఎస్.ఎల్. దార్శనికతలో భాగంగా ఏ విధమైన నిర్దిష్ట శిక్షణలు సైతం అవసరం లేని విధంగా, అత్యంత సులభశైలిలో అనుసరించే విధంగా ఈ విధానపత్రం ఒక కరదీపికగా రూపొందించబడింది.

పాఠశాల నాయకులు తాము రూపాంతరం చెందుతూ, తమ పాఠశాలలు రూపాంతరం చెందేందుకు పాఠశాల విభిన్న అవసరాలను తీర్చేవిధంగా, పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం దేశంలోని వేలాది పాఠశాల నాయకులకు దగ్గరయ్యేవిధంగా ఈ కరదీపిక ఒక ఆదర్శ వనరుగా ఉపయోగపడుతుందని నమ్ముతోంది.



ఉపాధ్యాయునితో.... సూటిగా ఒక మాట....

ఏమిటి..... మీరు తరగతికి వెళ్ళుతున్నారా?

అయితే ఒక్కనిముషం

మీరు మిమ్మల్ని ప్రశ్నించుకోండి.

- ఎవరిని చదివించాలి?
- ఏం చదివించాలి?
- మీరు ప్రశాంత మనస్కులై ఉన్నారా?
- నిన్నటి పనిని పూర్తిగావించారా?
- సహాయక సామగ్రి మరియు పాఠ్యప్రణాళిక తీసుకువెళుతున్నారా?

ఇది నిజమైతే

వెళ్ళండి

భావిదేశం మీ కొరకు వేచియున్నది....

ఏమిటి మీరు తరగతి నుండి వస్తున్నారా?

- మీరు పిల్లలకు క్రొత్త జ్ఞానాన్ని అందించారా?
- మీకు పిల్లల పట్ల శ్రద్ధ ఇంకా పెరిగిందా?
- మీకు పిల్లల పట్ల మనసులో ప్రేమ కలిగిందా?
- మీరు పిల్లలకు పుస్తకజ్ఞానంతో పాటు వ్యవహారికజ్ఞానం కూడా ఇచ్చారా?

యిది నిజమైతే

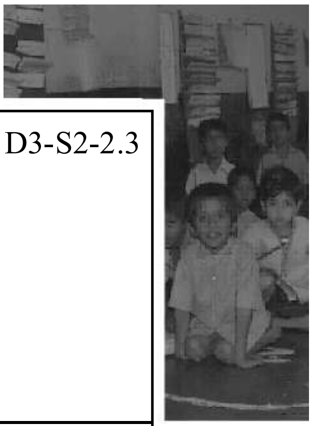
మీరు గర్వంగా చెప్పగలరు

దేశం పట్ల మీ బాధ్యతను సంపూర్ణంగా నిర్వర్తించారని

హిందీ మూలం;
లోకేంద్ర శర్మ
ముజఫర్‌నగర్

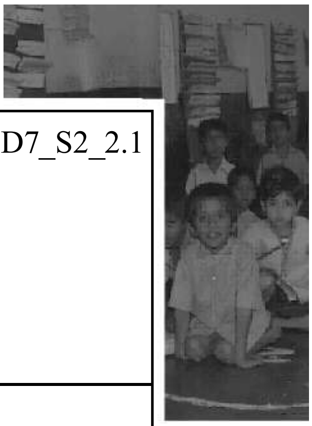
రిఫరెన్స్‌లు

ప్రధాన క్షేత్రం–1	మొదటి రోజు – సెషన్ 4 – కృత్యం 4.1 – పాఠశాల నాయకత్వం కేస్‌స్టడి రెఫరెన్స్: అవస్థి కె. (2008). ప్రాథమిక విద్యల సమాజ భాగస్వామ్యం అప్రకటిత Ph.D. పరిశోధన, మహారాజ సాయాజిరావు విశ్వవిద్యాలయం, బరోడా, సేకరణ www.msubaroda.ac.in on 15th November, 2013.	D1-S4-4.1
	రెండవ రోజు – సెషన్–1 – కృత్యం 1.1 – School that learn నుండి తీసుకున్న ముఖ్యాంశాలు. **రెఫరెన్స్:** Senge, P. (2005). 'The fifth discipline' పుస్తకం నుండి పాఠశాలలు నేర్చుకొనవలసినవి. **సేకరణ:** http://www.integral-focus.com/pdf/Senge.pdf on 15th December, 2013.	D2_S1_1.1b
	దివాన్ ఆర్ (2013) Educational Leadership: భావనాత్మకచట్రం http://www.nuepaeduplan.nic.in/ on 10th February 2014 నుండి గ్రహించబడినది.	అదనపు అధ్యయనం కొరకు
	Mintzberg, M.(1990).Ten management roles of managers in Mintzberg on Management: Inside our Strange World of Organizations నుండి గ్రహించబడినది. http://management.atworknetwork.com/2008/04/15 mintzberg%E2%80%99s-10-managerial-roles/ on 13th February, 2014	అదనపు అధ్యయనం కొరకు
ప్రధాన క్షేత్రం–2	మూడవ రోజు – సెషన్–1 – కృత్యం 1.1 – లీడ్ ఇండియా లఘు చిత్రం **రెఫరెన్స్:** https://www.youtube.com/watch?v=KK_0T7IYnqw, 23 నవంబరు 2013న ప్రదర్శించబడినది.	D3_S1_1.1
	మూడవ రోజు – సెషన్–1 – కృత్యం 1.2 నాయకత్వ మూర్తిమత్వంపై పరీక్ష **రెఫరెన్స్:** http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_50.htm 12 జనవరి 2014 న ప్రదర్శించబడినది. పై మెయిల్ నుండి స్వీకరించబడినది.	D3_S1_1.2
	మూడవ రోజు – సెషన్–2 – కృత్యం 2.1 'Prioritizing your work and managing your time effectively' పై మాడ్యూలు **రెఫరెన్స్:** TESS-India Leadership Development Unit 2 Managing and Developing Self నుండి స్వీకరించబడినది. http://www.tess-india.edu.in/learning-materials/leadership 10.10 2013 నుండి అందుబాటులో ఉన్నది.	D3_S2_2.1



	మూడవ రోజు – సెషన్–2 – కృత్యం 2.3 'Prioritizing your work and managing your time effectively' పై మాడ్యూలు **రెఫరెన్స్:** TESS-India Leadership Development Unit 2 Managing and Developing Self నుండి స్వీకరించబడినది. http://www.tess-india.edu.in/learning-materials/leadership 10.10 2013 నుండి అందుబాటులో ఉన్నది.	D3-S2-2.3
	మూడవ రోజు – సెషన్–3 – కృత్యం 3.1 నిరంతర వృత్తిపరమైన అభివృద్ధి **రెఫరెన్స్:** TESS-India Leadership Development Unit 9:Coaching and Mentoring (http://www.tess-india.edu.in/ learning-materials/leadership) 10-10-2013 నుండి అందుబాటులో ఉన్నది.	D3_S3_3.1
ప్రధాన క్షేత్రం-3	నాల్గవ రోజు – సెషన్–1 – కృత్యం 1.1 టోట్టోచాన్ నుండి తీసుకోబడినది. **రెఫరెన్స్:** http://www.arvindguptatoys.com/arvindgupta/ Tottochan.pdf (english) http://www.arvindguptatoys.com/arvindgupta/totto-h.pdf (Hindi) 2013 డిసెంబరు 16 నుండి అందుబాటులో ఉన్నది.	D4_S1_1.1
	నాల్గవ రోజు – సెషన్–3 – కృత్యం 3.1 'Young Historians' లఘు చిత్రము **రెఫరెన్స్:** https://www.youtube.com/watch?v=VAwfZbrdA1Q 2013 నవంబరు 15 నుండి అందుబాటులో ఉన్నది.	D4_S3_3.1
	ఐదవ రోజు – సెషన్–2 – కృత్యం 2.1a Coaching and Mentoring పై మాడ్యూల్. **రెఫరెన్స్:** TESS-India Leadership Development Unit 9: Coaching and Mentoring నుండి గణించబడినది. (http://www.tess-india.edu.in/ learning-materials/ leadership) 2013 నవంబర్ 15 నుండి అందుబాటులో ఉన్నది.	D5_S2_2.1a
	ఐదవ రోజు – సెషన్–2 – కృత్యం 2.1b Coaching and Mentoring పై మాడ్యూల్. **రెఫరెన్స్:** Coaching and Mentoring Reference: TESS-India Leadership Development Unit 9: Coaching and Mentoring (http://www.tess-india.edu.in/learning-materials/ leadership) 2013 అక్టోబర్ 10 నుండి అందుబాటులో ఉన్నది.	D5_S2_2.1b
	ఐదవ రోజు – సెషన్–3 – కృత్యం 3.1a 'India Untouched' **రెఫరెన్స్:** https://www.youtube.com/watch?v=lgDGmYdhZvU 2014 జనవరి 19 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D5_S3_3.1a

	ఐదవ రోజు – సెషన్–3 – కృత్యం 3.1a India Untouched ’ **రెఫరెన్స్:** https://www.youtube.com/watch?v=lgDGmYdhZvU 2014 జనవరి 19 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D5_S3_3.1a
	ఐదవ రోజు – సెషన్–3 – కృత్యం 3.1b India Untouched ’ **రెఫరెన్స్:** https://www.youtube.com/watch?v=lgDGmYdhZvU 2014 జనవరి 19 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D5_S3_3.1b
	ఐదవ రోజు – సెషన్–3 – కృత్యం 3.1c India Untouched ’ **రెఫరెన్స్:** https://www.youtube.com/watch?v=lgDGmYdhZvU 2014 జనవరి 19 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D5_S3_3.1c
ప్రధాన క్షేత్రం–4	ఆరవ రోజు – సెషన్–3 – కృత్యం 3.1a Making change to team work కు ఒక కేస్‌స్టడి. **రెఫరెన్స్:** TESS-India Leadership Development Unit 3 నుండి Leading Change, pg 13-14 (http://www.tess-india.edu.in/learning-materials/leadership) 2014 జనవరి 19 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D6_S3_3.1a
	ఆరవ రోజు – సెషన్–3 – కృత్యం 3.1bGroup Dynamics-Relationship Matrix **రెఫరెన్స్:** http://books.google.co.in/books?id=13AaiE4Fa4cC&pg=PA303&lpg=PA303&dq=sociometry+clique,+isolate+rejectee&source=bl&ots=b6AYcYspsv&sig=6fWoGu_YNhIRtLr7qsTMGoyAo94&hl=en&sa=X&ei=XHb3UuaiOcyUrgeWloCYBg&ved=0CDMQ6AEwAg#v=onepage&q=sociometry%20clique%2C%20isolate%20rejectee&f=false	D6_S3_3.1b
	ఆరవ రోజు – సెషన్–4 – కృత్యం 4.1 What if I and What if We పై వీడియో. **రెఫరెన్స్:** https://www.youtube.com/watch?v=s46M7AGG39I 2014 జనవరి 20 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D6_S4_4.1
ప్రధాన క్షేత్రం–5	ఏడవ రోజు – సెషన్–1 – కృత్యం 1.1 Knowing about innovations from familiar and everyday situations in life **రెఫరెన్స్:** Dhbholkar, Vinay and Rishikesh T.Krishnan (2013).8 Steps to Innovation:Going from Juggard to Excellence. India:Collins	D7_S1_1.1
	ఏడవ రోజు – సెషన్–1 – కృత్యం 1.2 కొత్త నవకల్పన అనేది ఏవిధంగా గుర్తించాలి. **రెఫరెన్స్:** 130919_vijayasherrychand-mp3-for-audio-podcasting 2015 డిసెంబర్ 15 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D7_S1_1.2



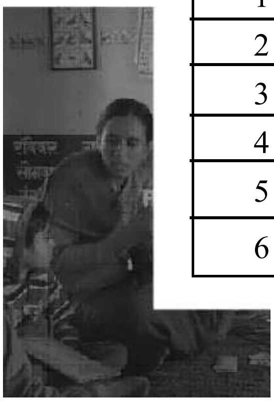
	ఏడవ రోజు – సెషన్-2 – కృత్యం 2.1 అరవింద గుప్తాగారు తీసిన చిత్రం.'Turning trash into toys' వీడియో పరిశీలన. **రెఫరెన్స్:** /www.ted.com/speakers/arvind_gupta.html www.youtube.com/watch?v=KnCqR2yUXoU 2013 డిసెంబర్ 15 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D7_S2_2.1
	ఏడవ రోజు – సెషన్-3 – కృత్యం 3.1 కేస్‌స్టడీ చదవడం, విశదీకరించుట – పూర్తి సమూహం యొక్క ప్రదర్శన **రెఫరెన్స్:** http://www.nextbigwhat.com/bihar-school-with-wifiskype-chaitanya-trust-297 2013 నవంబర్ 13 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D7_S3_3.1
	ఏడవ రోజు – సెషన్-4 – కృత్యం 4.2 'How to overcome resistance to change ' పై వీడియో **రెఫరెన్స్:** http://www.youtube.com/watch?v=wU3bTkqHoXc 2013 నవంబర్ 20 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D7_S4_4.2
ప్రధాన క్షేత్రం-6	ఎనిమిదవ రోజు – సెషన్-2 – కృత్యం 2.1 Text for Individual Reflection on Home School Partnership. **రెఫరెన్స్:** http://www.state.nj.us/education/title1/tech/module4/epstein.pdf 2014 ఫిబ్రవరి 5 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D8_S2_2.1
	ఎనిమిదవ రోజు – సెషన్-3 – కృత్యం 3.2 Simulation Scenario **రెఫరెన్స్:** Self Learning Material on 'Enhancement of SMC Participation', Kaivalya Education Foundation	D8_S3_3.2
	Dayaram. (2011).School Management Committee and the Right to Education 2009.Resource material for SMC training. Book One, American India Foundation, New Delhi. ఇంగ్లీషు మరియు హిందీ భాషలలో లభించును.	అదనపు అభినయం కొరకు
Drawing SDP and Way Forward	పదవ రోజు – సెషన్-3 – కృత్యం 3.1 'The power of One' వీడియో చిత్రం. **రెఫరెన్స్:** https://www.youtube.com/watch?v=wMmaEdCjd18 2014 జనవరి 5 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	D10_S3_3.1
	Diwan, R. and Panda, B. (2013).Guiding through the preparation of School Development Plan: A handbook for school heads, **రెఫరెన్స్:** http://www.nuepaeduplan.nic.in/ 2014 ఫిబ్రవరి 10 నుండి అందుబాటులో ఉంది.	అదనపు అభినయం కొరకు

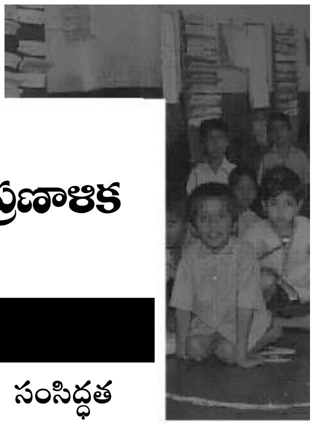
Photographs

Courtesy	Location/Source	Used in
Dr. B.K. Panda	Tribal School in Odisha	Day 1
Mr. Manmohan Singh	Government Primary School in Reiek, Mizoram Introduction,	Day 1, 2, 7
Kaivalya Education Foundation	http://www.kefindia.org/kaivalyaeducation/ photogallery/onsitefield- support	Day 4, 5
Prof. K.Sujatha	Government Nursery School, Goragunte Palya, Karnataka	Introduction, Day 4, 5, 7, One Year Engagement
Prof. K.Sujatha	Government Primary School, Bagalagunte, Karnataka	Day 3, 9
Prof. K.Sujatha	Government High School, Goragunte Palya, Karnataka	One Year Engagement
Mr. Salman U Khan	Capacity Building Programme for School Heads, District Allahabad (23rd to 29th December 2013), NCSL	Day 6
Mr. Vishnu Pareek	Capacity Building Programme for School Heads, District Allahabad (23rd to 29th December 2013), NCSL	Key Area 5 Seperator
Naya Kadam Nayi Kahani Taranagar, Piramal Foundation for Education Leadership	https://www.facebook.com/photo. php?fbid=606471542766998&set =t.100000661276648&type=3&th eater	Day 8
Dr. Rashmi Diwan and Dr. B.K.Panda	Workshop on School Development Plan in Raichur, Karnataka	Day 1, 2

Illustration for Poems

Number	Courtesy	Poems
1	Dr. N. Mythili	*Jawab do*
2	Dr. Kashyapi Awasthi	*Kar Lo Jo Chaho*
3	Dr. N. Mythili	*Kitabein kuch kehti hain*
4	Dr. N. Mythili	*Bachhon ki padhai*
5	Dr. Kashyapi Awasthi	*Bas chand kadam*
6	Dr. Kashyapi Awasthi	*Shikshak Se Seedhi Baat*





అనుబంధం - 1

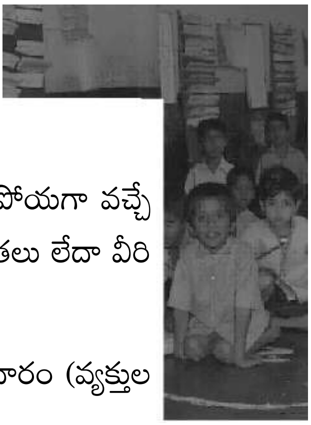
పాఠశాల అభివృద్ధి నాయకులకోసం ఆరు రోజుల కార్యాచరణ ప్రణాళిక

సంసిద్ధత కార్యక్రమం: పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం

సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమానికి హాజరయ్యేముందు పాఠశాల నాయకుడు పూర్తిచేయవలసిన సంసిద్ధత కార్యక్రమం

అంశాలు	కాలవ్యవధి
మొదటి రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 1 పాఠశాల నాయకత్వం దృక్పథం	
పరిచయం మరియు కార్యక్రమ వివరాలు	90 ని.
పాఠశాల నాయకత్వ భావన అవగాహన : బహుపాత్రలు మరియు బాధ్యతలు నిర్వహణ పిల్లలకు తొలి ప్రాధాన్యతనీయడం	90 ని.
అభ్యసన సంస్థగా పాఠశాల	90 ని.
పాఠశాలను ఒక అభ్యసన సంస్థగా అవగాహన చేసుకొనుట	90 ని.
రెండవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 2 మరియు 3 : స్వీయాభివృద్ధి మరియు బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో అభిలషణీయ మార్పులు	
నా యొక్క నాయకత్వ శైలి అవగాహన	90 ని.
పాఠశాల నాయకుడిగా పని ప్రాధాన్యతీకరణ	90 ని.
పాఠశాల మరియు విద్య యొక్క ఉద్దేశం	90 ని.
పిల్లల అభవృద్ధి అవసరాలు అవగాహన	90 ని.
మూడవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 3 మరియు 4 : బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలు మరియు నాయకత్వ బృందాల నిర్మాణం	
పరిశీలన మరియు ఉపాధ్యాయులకు పరిపుష్ఠి	90 ని.
శిక్షకుడుగా ఉంటూ మరియు ఉపాధ్యాయులకు పర్యవేక్షకుడు	90 ని.
బృందాల యొక్క అవగాహన	90 ని.
ఉద్దేశపూర్వక చర్చలకై అవకాశాల సృష్టి: సిబ్బంది సమావేశాలు	90 ని.

నాల్గవ రోజు: ప్రధానక్షేత్రం 4 మరియు 5 : భాగస్వాములకు మరియు నవకల్పనలకు నాయకత్వం	
భాగస్వామ్య అవగాహన: భాగస్వాములను గుర్తించుట మరియు వారి ఒప్పందాలు	75 ని.
గృహము – పాఠశాల భాగస్వామ్యం	90 ని.
నవకల్పన – అభ్యసన సంస్థ యొక్క కేంద్రం	90 ని.
నవకల్పనల ద్వారా పాఠశాలను సృజించుట.	90 ని.
ఐదవ రోజు: క్రోడీకరించుట మరియు పాఠశాల పరిస్థితులకు అన్వయం	
అభ్యసనము యొక్క క్రోడీకరణ	45 ని.
ఏదైనా ఒక పాఠశాల యొక్క స్వభావం ఆధారంగా పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికను సృష్టించుట	150 ని.
ప్రదర్శన మరియు భాగస్వాముల ద్వారా సమీక్ష	120 ని.
ఆదర్శ పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికకై పెంపొందించవలసిన లక్షణాలు	75 ని.
ఆరవ రోజు: పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక నిర్మాణ మరియు పురోగామిదశ	
నాపాఠశాల కొరకు పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక	120 ని.
పురోగామి దిశకై చర్చించుట	120 ని.
కార్యాంశాల యొక్క పరిపుష్టి మరియు అవలోకనం	90 ని.
ముగింపు	20 ని.



హెన్రీ మింట్‌బెర్గ్ పది నిర్వహణా పాత్రలు

హెన్రీ మింట్‌బర్గ్ ఒక నిర్వాహకుని పని తీరును పది బహుముఖ పాత్రలను కాచి వడపోయగా వచ్చే నాణ్యత గల ఉత్పత్తిగా అభివర్ణిస్తారు. ఈతని ప్రకారం నిర్వాహకుని ప్రవర్తనను సూచించే ఈ పాత్రలు లేదా వీరి నుండి ఆశించే విషయాలు మూడు విభాగాలుగా వర్గీకరించబడ్డాయి.

1) సమాచారం ఆధారం (సమాచారం ద్వారా నిర్వహణ) 2) వ్యక్తిగత సంబంధాల ఆధారం (వ్యక్తుల ద్వారా నిర్వహణ మరియు 3) నిర్ణయాల ఆధారం (నిర్ణయాల ద్వారా నిర్వహణ)

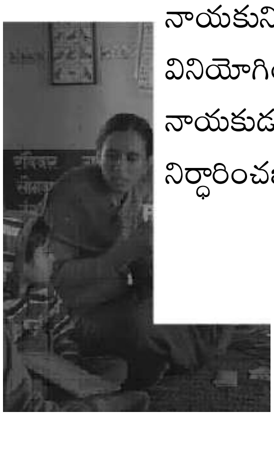
మింట్‌బర్గ్ పది నిర్వహణా సూత్రాలు			
విభాగం	పాత్ర	కృత్యం	ఉదాహరణలు
సమాచార ఆధారం	మోనిటర్ పర్యవేక్షకులు/ బోధకులు	పనికి సంబంధించిన సమాచారాన్ని కోరుతారు మరియు సేకరిస్తారు.	వ్యాపార మరియు ఇతర సమాచార పత్రికలను, రిపోర్టులను చదవడం, అధ్యయనం చేయటం, సెమినార్లు, శిక్షణలకు హాజరుకావడం, వ్యక్తిగత పరిచయాలని కొనసాగించడం.
	సమాచారకుడు / వ్యాప్తికర్త	సంస్థలోని వారికి సమాచారం తెలుపుట లేదా అందేట్లు చేయుట	మెమోలు, నివేదికలు పంపుట; సిబ్బందికి మరియు దిగువ పనిచేసే వ్యక్తులకు నిర్ణయాలు తెలుపుట
	Spokes Person	ఇతరులకు సమాచారాన్ని తెలుపుట / పంపుట	మెమోలు, నివేదికలు సమాచార సామగ్రిని పంపటం; కాన్ఫరెన్స్‌లు, సమావేశాలలో పాల్గొని తమ అభివృద్ధిని తెలపడం.
వ్యక్తిగత సంబంధాల ఆధారం	Figure Head	సాంఘిక మరియు న్యాయసంబంధ విధులను నిర్వహించడం, ప్రతీకాత్మక నాయకులుగా వ్యవహరించడం	సందర్శకులను పలకరించడం, న్యాయసంబంధ పత్రాలపై సంతకాలు చేయడం, ప్రారంభోత్సవాలకు హాజరుకావడం, రిసెప్షన్‌లు ఏర్పాటు చేయడం.
	నాయకుడు	తరువాత శ్రేణి ఉద్యోగులకు మార్గదర్శకత్వం ప్రేరణనివ్వడం, ఉద్యోగులను ఎంపికచేసి శిక్షణనివ్వడం	తరువాత శ్రేణి ఉద్యోగులు జరిపే సమస్త చర్యలు ఇందులో ఉంటాయి.
	అనుసంధాన కర్త	సంస్థయందు మరియు బయట పరిచయాలను ఏర్పాటుచేసుకుని వాటిని కొనసాగేట్లు చేయడం	వ్యాపార సంబంధ ఉత్తరప్రత్యుత్తరాలు, ఇతర విభాగాల, సంస్థల, ప్రతినిధులతో సమావేశాలలో పాల్గొనడం.

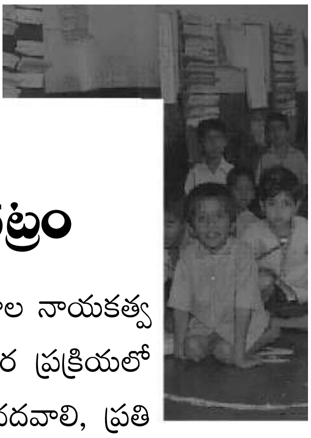
	ఔత్సాహిక వ్యాపారవేత్త	కొత్త ఆలోచనలను గుర్తించటం, అభివృద్ధిని యివ్వగల ప్రాజెక్టుల గూర్చి ముందుండి ప్రారంభించేట్లు ప్రదర్శించడం.	నవకల్పనలను అమలుచేయడం; భవిష్యత్ ప్రణాళికలను రూపొందించడం
	సమస్యా నిర్వాహకుడు	సమస్యలు, వివరాలను పరిష్కరించడం మరియు సరిచేసే చర్యలను తీసుకోవడం	తరువాత శ్రేణి ఉద్యోగుల మధ్య విబేధాలను పరిష్కరించడం, వ్యూహాత్మక ప్రత్యామ్నాయాలను ఎంపికచేయడం. సమస్యాత్మక పరిస్థితులను అధిగమించడం.
నిర్ణయాల ఆధారం	వనరుల పంపకందారు	వనరులను ఎక్కడ వినియోగించాల్సిందీ నిర్ణయించడం.	ప్రణాళికలను, షెడ్యూళ్ళను, బడ్జెట్‌ను తయారు చేయడం, ఆమోదించడం; ప్రాధమ్యాలను నిర్ణయించడం.
	సంప్రదింపుల నిర్వాహకుడు	వ్యాపార అవసరాలను పరిరక్షించడం.	జట్టు, విభాగం మరియు సంస్థ యందు సంప్రదింపులలో పాల్గొనడం, మార్గదర్శకత్వం ఇవ్వడం.

వాస్తవ ప్రమాణాలలో ఈ పాత్రలన్నీ ఒక దానిలో ఒకటి కలగలిసిపోతాయి. కాబట్టి నిర్వాహకుడు వీటిని ప్రభావవంతంగా నిర్వహించాలంటే వీటిని ఎలా సమతూకం చేసుకోవడం అన్నది తప్పనిసరిగా నేర్చుకోవాలి. నిర్వాహకుని పనిని ఈ పాత్రల ద్వారా వ్యక్తిని విశ్లేషణ చేసినపుడు, పాత్రలన్నీ ఒక దానితో ఒకటి కలిసి పరస్పరాధారితంగా వుండటం గమనించగలం. మింట్‌బెర్గ్ ప్రకారం “కేవలం మాట్లాడడం లేదా భావించడం ద్వారా నిర్వాహకుడు ఏమి సాధించడు, ఏ నిర్వాహకుడైతే చేయడం ప్రారంభిస్తాడో అప్పుడు అతడు / ఆమె మాత్రమే ఆ పనిని ఒక్కరిగానే పూర్తిచేయగలరు.

గమనిక:

మింట్‌బర్గ్‌చే చెప్పబడిన ఈ విషయాలను అర్థంచేసుకుని, అనేక పాఠశాల సందర్భాలలో పాఠశాల నాయకునిగా నిర్వహించే వివిధ పాత్రలకు అనుగుణంగా మలచుకోవాలి. ఏది ఏమైనా ఇది విస్తారంగా వినియోగించబడి, ఒక పాత్రకు కావలసిన నైపుణ్యాలను పరీక్షించడానికి ఉపయోగపడుతుందని, అంతేగాక ఒక నాయకుడు స్వీయ అభివృద్ధికి చేసే ప్రయత్నంలో తననుతాను ఆవిష్కరించుకోవడానికి ఉపయోగపడుతుందని నిర్ధారించబడింది.





అనుబంధం - 2

పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కొరకు విద్యాప్రణాళికా చట్రం

పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రము తన మౌలిక విధులలో ఒక భాగంగా పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కొరకు విద్యాప్రణాళికా చట్రాన్ని రూపొందించింది. పాఠశాల పురోగమన రూపాంతర ప్రక్రియలో నాయకులు అనేవారు ఒక ప్రధానపాత్ర పోషిస్తారని ఈ చట్రం గుర్తించింది. “ప్రతి విద్యార్థి చదవాలి, ప్రతి పాఠశాల ఎదగాలి” అనే గమ్యాన్ని చేరుటకై జ్ఞానం, నైపుణ్యాలు, బాధ్యతలను స్వీకరించే విశ్వాసం గలవారుగా మరియు “అవును, నేను చేయగలను, నేను చేస్తాను” అన్న దానినుండి “మనం చేయగలము, మనం చేస్తాము” అన్న దృక్పథంలోకి పయనిస్తూ, ప్రతి సమస్యను ఒక సవాలుగా తీసుకునే విధానాన్ని అలవర్చుకునే సాధికారులుగా ప్రధానోపాధ్యాయులను తయారుచేయడం దీని ప్రధాన లక్ష్యం. తోటి ఉపాధ్యాయులకు నాయకత్వం వహించడానికి, విద్యార్థుల హక్కులపై అవగాహనను కాపాడుటకు మరియు ప్రభావవంతమైన సమాజాన్ని, భాగస్వామ్యాన్ని ఏర్పరచును. ప్రధానోపాధ్యాయులలో ఆత్మవిశ్వాసం పెంపొందించుటకు, వ్యక్తిగత మరియు వృత్తిపరమైన నైపుణ్యాలను మెరుగుపరచుకొనుటకు, బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలను పెంపొందించుకొనుట కొరకు ఈ ఎన్.సి.ఎస్.ఎల్. విద్యా ప్రణాళికా చట్రం రూపొందించబడింది.

ఉద్దేశం:

విద్యార్థుల అభ్యసన మరియు అభివృద్ధే ధ్యేయంగా పాఠశాలలను పురోగమన రూపాంతరం చెందే విధంగా పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులకు తోడ్పడడం.

మార్గదర్శక సూత్రాలు:

ప్రతి ప్రధానోపాధ్యాయుడు తన వృత్తిలో పురోగతి, పరిణితి సాధించాలనే కోరికను కలిగి ఉంటారనే నమ్మకంతో ఈ విద్యా ప్రణాళిక రూపొందించబడింది. పెద్దలు భిన్నంగా నేర్చుకుంటారనే ఉద్దేశంతో విషయాన్ని ఏ భాషలోకైనా సులభంగా అనువాదం చేయడానికి వీలైన భాషను ఉపయోగించడం జరిగింది. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు తమ శైలి మరియు రిథమ్‌ను బట్టి సమాచారాన్ని ఉపయోగించుకోవాలి. పాఠశాల నాయకత్వాన్ని ఆచరించే విధంగా తోడ్పడే సిద్ధాంతపరమైన సూత్రాలు, విషయాలు మరియు ప్రక్రియలు విద్యాప్రణాళికలో పొందుపరచబడ్డాయి.

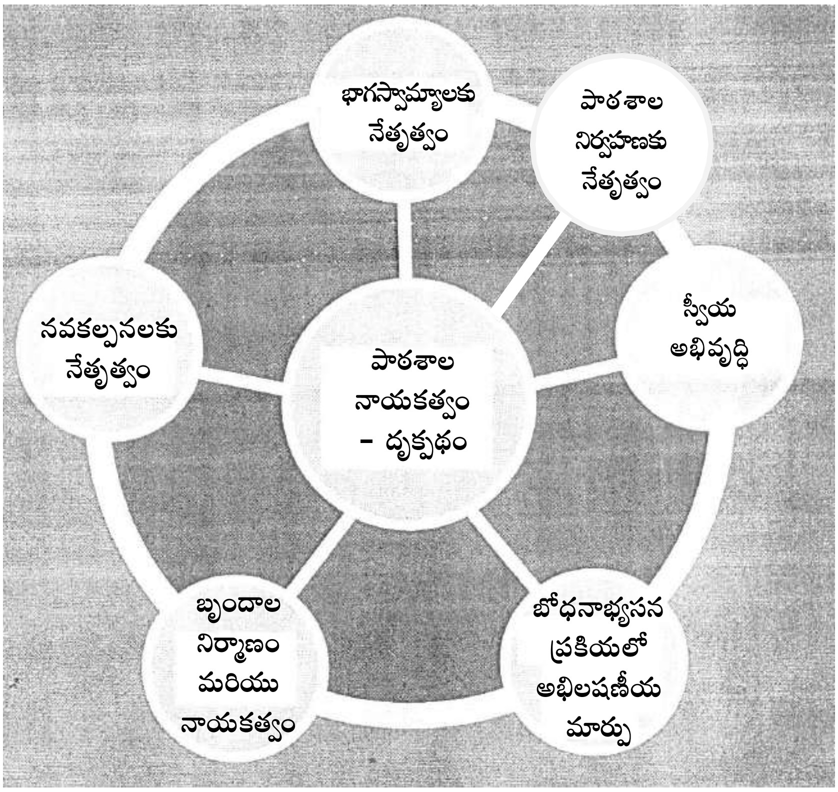
ప్రధానోపాధ్యాయులకు, పాఠశాల అధికారులకు, సమాజానికి మరియు ఉపాధ్యాయులకు మధ్య జరిగే ప్రతిచర్యలు గతిశీలమైనవని మరియు నిరంతరం మారుతుంటాయనే అవగాహనపై ఈ విద్యాప్రణాళిక రూపుదిద్దుకుంది.

విద్యా ప్రణాళిక అమలు:

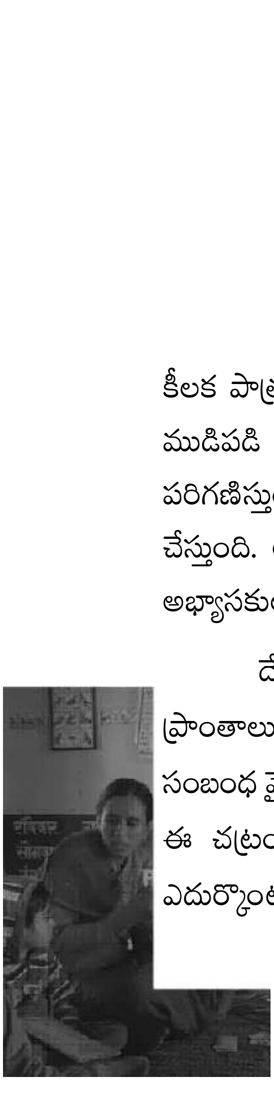
ఈ ప్రణాళికా చట్రం విద్యా వ్యవస్థలో వస్తున్న నూతన ధోరణులను అమలుపరిచే నాయకులకు సామర్థ్య నిర్మాణానికై భాగస్వామ్య పద్ధతికి ప్రాధాన్యత కల్పించింది. అనుభవపూర్వక అభ్యసనం, మార్గదర్శకత్వం, వివేచనాత్మక ప్రతిస్పందన మరియు క్షేత్రస్థాయి నిమగ్నత అనే పద్ధతులు మరియు ఉపగమాలు ఈ ప్రణాళికా చట్రాన్ని అమలుచేయడానికి ఉపయోగపడతాయి.

ప్రధాన క్షేత్రాలు:

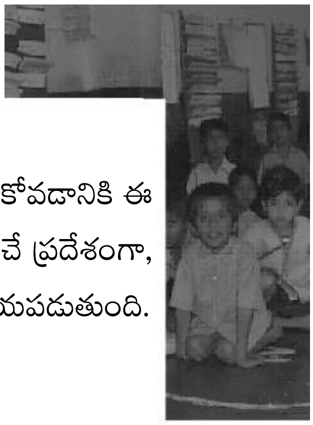
పాఠశాల నాయకత్వాన్ని అభివృద్ధి చేసే దిశగా విద్యాప్రణాళిక 6 ప్రధానక్షేత్రాలపై ఆధారపడి ఉంది. ఇవి నిర్ణయించబడిన లక్ష్యాలను మరియు విషయ రంగాలను కలిగి ఉన్నాయి. ప్రధానోపాధ్యాయులు పాఠశాలలను సరైన పథంలో నడపడానికి మరియు వారి వృత్తిపరమైన అభివృద్ధికి ఈ ఆరు అంశాలు ఎంతో అవసరం.



ఈ గమ్యాన్ని చేరుకోవడానికి, పాఠశాల పురోగమన రూపాంతరం మరియు పాఠశాల నాయకుల కీలక పాత్ర గూర్చి పరిపూర్ణ దృక్పథాన్ని ఏర్పాటు చేయుటకై ఈ ఆరు కీలకాంశాలు ఒకదానితో ఒకటి దగ్గరగా ముడిపడి ఉంటాయి. విద్యాప్రణాళిక పాఠశాలను విద్యార్థుల సర్వతోముఖాభివృద్ధిని సాధించే అభ్యసన సంస్థగా పరిగణిస్తుంది. ఈ ప్రణాళిక పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులలో స్వీయ గౌరవం (self respect)ను అభివృద్ధి చేస్తుంది. అంతేకాక సమానత్వం మరియు అవివక్షత వంటి విలువలను మార్గదర్శకంగా భావించే స్పందనాత్మక అభ్యాసకులుగా మారేలా ఉత్సాహపరుస్తుంది.



దేశంలోని పాఠశాలల పరిస్థితులు భిన్నత్వాన్ని అనుసరించి, పర్వత ప్రాంతాలు, ఎడారులు, గిరిజన ప్రాంతాలు, అధిక వర్షపాత ప్రాంతాలు, సామాజిక విభేదాలు ఉన్న ప్రాంతాలు, సహజ మరియు మానవ సంబంధ వైపరీత్యాలకు గురయ్యే ప్రాంతాలలో ఉన్న పాఠశాలల విశిష్ట సవాళ్ళను ఆవిష్కరించి, అర్థం చేసుకోవడానికి ఈ చట్రం అవకాశాన్ని కల్పిస్తుంది. వీటితోపాటు చిన్న చిన్న పాఠశాలలు, బహుళ తరగతి పాఠశాలలు ఎదుర్కొంటున్న సవాళ్ళను కూడా ఈ ప్రణాళిక సమానంగా ఉద్దేశిస్తుంది



ప్రధానక్షేత్రం- 1: పాఠశాల నాయకత్వ దృక్పథం

నాయకత్వం మరియు పాఠశాల పురోగమన రూపాంతరంపై దాని ప్రభావాన్ని అర్థం చేసుకోవడానికి ఈ రంగం ప్రయత్నిస్తుంది. ఒక అభ్యసన సంస్థగా, విద్యార్థుల పెరుగుదలను, అభివృద్ధిని పెంపొందించే ప్రదేశంగా, నిరంతర ప్రయోగాలకు, మార్పులకు వేదికగా పాఠశాలను అర్థం చేసుకునేలా ఈ రంగం సహాయపడుతుంది. పాఠశాల మార్పు మరియు రూపాంతరంపై ఈ రంగం దృష్టిసారిస్తుంది.

లక్ష్యం: పాఠశాల నాయకత్వాన్ని అవగాహన చేసుకోవడం.

యూనిట్ 1: పాఠశాల ఒక అభ్యసన సంస్థ

- పాఠశాల ఒక సామాజిక సంస్థ
- పాఠశాల అభ్యసన సంస్థ – గతిశీలత
- పాఠశాలలోని ప్రతిచర్యలు ప్రక్రియలు
- పాఠశాల అభ్యసనకు మరియు అభివృద్ధికి వేదిక

యూనిట్ 2: పాఠశాల నాయకత్వం ; బహుళ పాత్రలు మరియు గుర్తింపులు

- పాఠశాల నాయకత్వం: బహుళ పాత్రలు మరియు గుర్తింపు
- నాయకుడు ఒక స్వాప్నికుడు
- నాయకుడు మార్పుకు ఆద్యుడు
- నాయకుడు ప్రేరేపకుడు, జీవితకాల అభ్యాసకుడు, ప్రజా కేంద్రకుడు
- నాయకుడు ఆచరణవాది
- నాయకత్వం పాఠశాల ప్రామాణికతను పెంచడంలో దాని ప్రాముఖ్యత

యూనిట్ 3: పాఠశాల దార్శనికతను రూపొందించడం

- పాఠశాల రూపాంతరానికి ఉండాల్సిన దార్శనికత
- సందర్భాలను మరియు ఇబ్బందులను అంచనా వేయడం మరియు అవగాహన చేసుకోవడం
- పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళిక ద్వారా దార్శనికతను రూపొందించడం / తీసుకురావడం.
- పురోగమన మార్పు: సమీక్ష–పునః సమీక్ష

యూనిట్ 4: మార్పు – అవగాహన

- పాఠశాల మార్పు – మార్గదర్శక సూత్రాలు: నవీనత, సమానత్వం, నాణ్యత
- పాఠశాల – సమైక్యంగా – ఆలోచనలు, సామర్థ్యాలు పాఠశాల మార్పుకు గమ్యాలు
- వ్యక్తిగత మార్పునందు గతిశీలత–వైఖరులు మరియు చర్యలు, ఆలోచనలు మరియు ప్రతిస్పందనలు, తల్లిదండ్రులతో, ఉపాధ్యాయులతో, సమాజంలోని ఇతర వ్యక్తులతో సమావేశాలు.
- మార్పుతో పనిచేయడం – ఎదురైన సవాళ్ళు – సృష్టించుకున్న అవకాశాలు

యూనిట్ 5: విద్యార్థే కీలకం/ ప్రథముడు

- బాల్యాన్ని అర్థం చేసుకోవడం
- విద్యార్థుల సమగ్ర అభివృద్ధి
- పాఠశాలలో విద్యార్థి హక్కులు
- సమానత్వం, అవివక్షత, అందరినీ గౌరవించడాన్ని ఆచరణలో పెట్టుట
- పాఠశాల సురక్షితమైన, భద్రమైన స్థలం

యూనిట్ 6: పని సంస్కృతి దిశలో రూపాంతరం (Transforming work ethos)

- లక్ష్యాన్ని చేరే దిశగా ప్రయత్నించడం
- బహుళ దృక్పథాలు - అంగీకరణ మరియు స్థానం కల్పించడం.
- అర్థవంతమైన ప్రతిచర్యలకు ప్రక్రియలను కల్పించుట
- మార్పు, దిద్దుబాటు పట్ల విశాలభావం కలిగి ఉండడం
- పంచుకునే దృక్పథాన్ని పెంచుకోవడం

ప్రధానక్షేత్రం - 2: స్వీయ అభివృద్ధి

సామర్థ్యాలు, వైఖరులు, విలువలకు సంబంధించిన సానుకూల స్వీయ భావనలు పెంపొందించడంపై ఈ రంగం దృష్టిసారిస్తుంది. ప్రతిబింబ ప్రతిచర్యల ద్వారా స్వీయపురోగతి, స్వీయ మరియు ఇతరుల అభివృద్ధికి, నిరంతర అభ్యసనానికి అనుకూలమైన అవకాశాలను సృష్టించడంలో నాయకుడి పాత్ర మొదలైన అంశాలుంటాయి.

ఉద్దేశం: స్వీయ అవగాహన, ఇతరులతో మరియు పాఠశాలతో దాని సంబంధం మరియు స్వీయ అభివృద్ధి

యూనిట్ 1: స్వీయ అవగాహన

- తనను తాను అర్థం చేసుకోవడం: ఒక వ్యక్తిగా మరియు పాఠశాలలో ఉపాధ్యాయుడిగా తనను తాను అర్థం చేసుకోవడం.
- ఉద్యోగ జీవితానికి అర్థాన్ని, కారణాన్ని అవగాహన చేసుకోవడం
- సానుకూల స్వీయభావనలు, ఆత్మగౌరవాన్ని పెంపొందించుకోవడం

యూనిట్ 2 : ఇతరులతో సంబంధాలు

- పాఠశాల సాంఘిక నేపథ్యంలో తనను తాను గుర్తించడం
- సంఘర్షణాత్మక సన్నివేశాలను ఎదుర్కోవడం
- ప్రభావం మరియు ఆచరణ పరిధి

యూనిట్ 3: పాఠశాల – నేను

- స్వీయ అభివృద్ధి లక్ష్యాలు మరియు సంస్థాగత లక్ష్యాల మధ్య సమన్వయం
- పాఠశాల పనితీరుకు సంబంధించి బహుపాత్రల పోషణ
- వృత్తిపరమైన లక్ష్యాలు మరియు ఆచరణల సమన్వయం.

యూనిట్ 4: వృత్తిపర వ్యక్తిగత అభివృద్ధి

- ప్రజలతో కలిసి పనిచేయడం – సంబంధాలు
- సాంఘిక అభ్యసన ప్రదేశంగా పాఠశాల మరియు సమిష్టి పురోగతి
- సమిష్టి బాధ్యత భావనను కలిగించడం. సాంఘిక, నైతిక విలువలు:

ప్రధానక్షేత్రం– 3: బోధనాభ్యసన ప్రక్రియల్లో పురోగమన రూపాంతరం

పాఠశాల వేదికగా విద్యార్థులు కొత్త విషయాలు తెలుసుకునే దిశగా ప్రయత్నిస్తూ, తరగతి గదిని మరింత సృజనాత్మకంగా, విద్యార్థి కేంద్రంగా మార్చే బోధనాభ్యసన సన్నివేశాలను కల్పించే నాయకత్వ సామర్థ్యాలను పెంపొందించే అంశాలు ఈ రంగంలో ఉన్నాయి. అంతిమంగా, పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు వారి పాఠశాలల్లో బోధనాభ్యసన సన్నివేశాలను మార్చే సామర్థ్యాలను పెంపొందించేలా చేస్తుంది.

ఉద్దేశ్యం: బోధనాభ్యసన ప్రక్రియను విద్యార్థి కేంద్రంగా, సృజనాత్మకంగా, నిమగ్నతగా రూపాంతరం చెందించడం.

యూనిట్ 1: పాఠశాల మరియు విద్య యొక్క లక్ష్యం

- ప్రశ్నించే / తెలుసుకునే జిజ్ఞాసను పెంపొందించడం
- వివేచనాత్మక ఆలోచన కొరకు విద్య
- సాధికారత కొరకు విద్య
- బాధ్యతాయుతమైన పౌరుల తయారీకి విద్య

యూనిట్ 2: అభ్యాసకుడి కేంద్రిత బోధనా పద్ధతిని అవగాహన చేసుకోవడం

- పెరుగుతున్న అభ్యాసకుడి అవసరాలను తెలుసుకోవడం
- అభ్యాసకుడి జ్ఞానాన్ని పెంపొందించుకునే చురుకైన నిర్మాణాత్మక అభ్యాసకుడు
- ఉపాధ్యాయుడికి మరియు అభ్యాసకుడికి అభ్యసనాన్ని ఆహ్లాదకరమైన, సృజనాత్మక అనుభవంగా చేయడం
- బోధనాభ్యసనలు: ఉపాధ్యాయులు మరియు విద్యార్థుల సమిష్టి అన్వేషణ ప్రక్రియగా ఉండడం
- సాంఘికపరమైన, సాంస్కృతిక పరమైన విభిన్న సన్నివేశాలను అభ్యసనలో సమీకృతించడం.

యూనిట్ 3: అనుకూలమైన బోధనాభ్యసన సన్నివేశాలను సృష్టించడం

- సజీవమైన, ఆకర్షణీయమైన తరగతిగది, పాఠశాల వాతావరణం.
- బోధనాభ్యసన పరికరాలను సృజనాత్మకంగా అమర్చడం
- అభ్యసనావకాశాలను బలోపేతం చేయడం.
- సమీకృత వాతావరణం: పరస్పర గౌరవం, అంగీకారం మరియు ఉమ్మడి గుర్తింపు భావన.
- సురక్షిత, జాగరూకత, ఆర్ద్రతతో కూడిన తరగతి వాతావరణం.

యూనిట్ 4: తరగతిగది ప్రక్రియల ప్రభావాన్ని పెంచడం

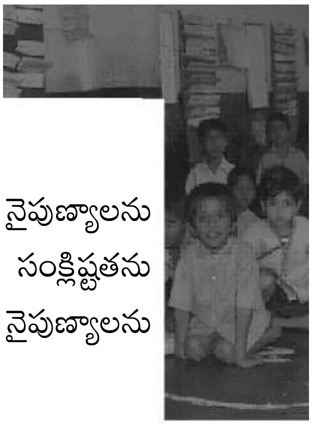
- పరిశీలన, పర్యవేక్షణ మరియు పరిపుష్ఠి
- విద్యార్థులలో ప్రత్యక్ష భాగస్వామ్యం మరియు వ్యక్తిగత అభివృద్ధిని పరిశీలించుట
- తరగతిగది కార్యకలాపాల పురోగతిపై సమిష్ఠి ఆచరణాత్మక ప్రక్రియలు
- శిక్షణ మరియు పర్యవేక్షణ (Monitoring)
- బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో సాంకేతిక పరిజ్ఞానం
- నూతన విషయాలు తెలుసుకోవడానికి ప్రయోగాలను ప్రోత్సహించడం

యూనిట్ 5: ఉపాధ్యాయుడు – వృత్తిపరమైన పురోగతి

- ఉపాధ్యాయుడు పాఠశాల మార్పులకు సూత్రధారి
- ఉపాధ్యాయుడిలో నాయకత్వ లక్షణాలను పెంపొందించడం
- ఉపాధ్యాయుడు: ప్రతిబింబ అభ్యాసకుడు
- తరగతిగదిలో మరియు బయట ఉపాధ్యాయ విద్యార్థి పరస్పర చర్యలను సులభతరం చేయడం
- ఉపాధ్యాయుల సమస్యలను, ఆందోళనలను అర్థం చేసుకోవడం
- ఉపాధ్యాయుల వృత్తిపర అభివృద్ధిని పెంపొందింపజేయుట.

యూనిట్ 6: భోదనాభ్యసనను సుసంపన్నంగా మార్చడం – తరగతిని దాటి చూడటం.

- తల్లిదండ్రుల దృష్టితో విద్యార్థిని అర్థం చేసుకోవడం.
- పిల్లవాని అభ్యసనానికి గృహ సహకారం.
- సమాజజ్ఞానం, సృజనాత్మకతల ద్వారా పాఠశాల అనుభవాలను సుసంపన్నం చేయడం.
- తల్లిదండ్రులు మరియు ఉపాధ్యాయుల మధ్య పరిపుష్ఠి వలయాన్ని ధృడం చేయుట: పాఠశాల అనుభవాలు మరియు అభ్యసనం
- అభ్యసన ప్రదేశంగా ఇరుగు పొరుగు.



ప్రధానక్షేత్రం - 4 : బృందాల నిర్మాణం / పురోగమన రూపాంతరం

సమర్థవంతమైన బృందాలను నిర్మించుటకు మరియు కొనసాగించుటకు కావలసిన నైపుణ్యాలను అందజేయుట, సమూహ గతిశీలత, సహకారాన్ని కొనసాగించడం, కలిసి పనిచేయడం, సంక్లిష్టతను తొలగించుట మరియు అవకాశాలను రూపొందించుకొంటూ బృంద సభ్యులలో వృత్తపరమైన నైపుణ్యాలను మెరుగుపరచుటపై ఈ కీలక రంగం దృష్టి సారించింది.

ఉద్దేశ్యం

బృందాలతో కలిసి పనిచేయుట మరియు సహకారం తీసుకొనుటకై సౌకర్యాలను కల్పించుట.

యూనిట్ 1: బృంద నిర్మాణం

- బృంద సభ్యుల యొక్క బలము మరియు సమర్థతల అవగాహన
- బృంద గతిశీలతలను అధ్యయనం చేయుట.
- సమన్వయము మరియు సహకారాన్ని క్రమ పద్ధతిలో నిర్మించుట
- సామర్థ్యాలను మరియు బాధ్యతలను జతపరుచుట.

యూనిట్ 2: జట్టు పనిని అభివృద్ధి చేయుట

- కలసి ప్రణాళికను రూపొందించుట
- వృత్తిపరమైన చర్యలను సంభాషణలను వేగవంతం చేయుట.
- కలిసి భాగస్వామ్యంతో పనిచేయుట.
- ఫలవంతమైన ఆలోచనలను చర్చించుటకు సిబ్బంది సమావేశాలను వేదికగా చేసికొనుట.
- పునర్విమర్శనము మరియు పరిపుష్ఠి గురించి చర్చించుట.

యూనిట్ 3: బృంద నాయకుడిగా ఉండుట

- ఫలవంతమైన బృంద పని కొరకు అవకాశాలను సృష్టించుట.
- బృందంలో ఉపయోగమైన సమాచార ప్రక్రియలను స్థాపించుట.
- బృందంలో పని నిర్వహణ
- సంక్లిష్టతలను తొలగించుట.

ప్రధానక్షేత్రం– 5: నవకల్పనల పురోగమనం

నిరంతర మార్పులు మరియు ఆవిష్కరణలతో పాఠశాల నిర్మితిని మరియు కార్యక్రమాలను మార్చేలా తోడ్పడేది ఈ రంగం. సామూహిక ప్రయత్నం (కలిసికట్టుగా) మరియు ఆవిష్కరణల సంస్కృతిని నెలకొల్పడం ద్వారా కొత్త ఆలోచనలకు, చర్యలకు ఆధారాన్నిచ్చే పరిస్థితులను, వ్యవస్థలను, నిర్మాణాలను మరియు ప్రక్రియలను సృష్టించడంపై ఈ రంగం దృష్టి కేంద్రీకరిస్తుంది.

లక్ష్యం: నవచర్యల ద్వారా రూపాంతరానికి తోడ్పాటు.

యూనిట్ 1: ఆవిష్కరణలు – అభ్యసన సంస్థకు కేంద్రం

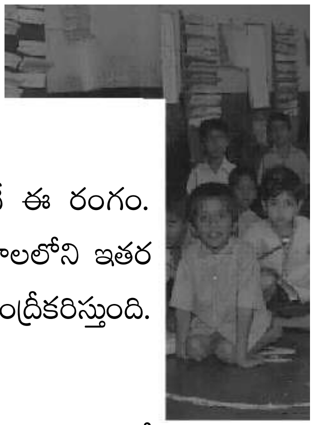
- పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు: ఆవిష్కరణలకు చోదక శక్తి.
- నూతన/ కొత్త ఆలోచనల అన్వేషణ: సంభాషణ మరియు మేధోమథనం
- ఆవిష్కరణలు: పాఠశాల పురోగతిలో ప్రాముఖ్యత
- సాధారణ చట్రాన్ని దాటి దృష్టి సారించడం

యూనిట్ – 2: పాఠశాలలో ఆవిష్కరణల సంస్కృతిని నెలకొల్పుట

- ఆవిష్కరణలను పురికొల్పుట: ప్రయోగాలకు మరియు పరిశోధనకు స్థానాన్ని సృష్టించడం/ కల్పించడం
- సరిపడే వనరులు మరియు విద్యాపరమైన సహకారాన్ని అందేలా చూడడం
- వ్యక్తిత్వంపట్ల గౌరవం మరియు విభిన్న దృక్పథాలకు స్థానం కల్పించడం
- మార్పుకు నిరోధాన్ని గూర్చి అర్థంచేసుకొని బయటపడే ప్రయత్నం చేయడం
- కొత్త ఆలోచనలు మరియు చర్యలకు బహుమతులు మరియు గుర్తింపును ఇవ్వడం
- పాఠశాలలో ఆవిష్కరణలను గుర్తించడం మరియు నమోదుచేయడం

యూనిట్ 3: నవకల్పనల ద్వారా పాఠశాలను పునఃస్వాప్నీకరించడం.

- స్థూల స్థాయిలో పాఠశాల ఆవిష్కరణలు: విద్యాప్రణాళిక క్రమాన్ని మార్చడం, వార్షిక ప్రణాళిక, పని విస్తరణ, కేటాయింపులు, మధ్యాహ్న భోజనం, ఆర్థికలావాదేవీలు మరియు విరాళాల సేకరణ, అందుబాటులో ఉన్న వనరుల వాడకం, వార్షిక కార్యక్రమాలు, సమాజంతో సంబంధాలు, సమావేశాలు.
- సూక్ష్మస్థాయిలో పాఠశాల ఆవిష్కరణలు: బోధనాభ్యాసన ప్రక్రియను మెరుగుపరచడం, తరగతి గది వ్యవస్థీకరణ, కాలక్రమ–పట్టిక తయారీ, తరగతి గది నిర్వహణ, పాఠశాల సిబ్బంది మరియు సమాజంలో వ్యక్తులతో సమావేశాలు.
- శాస్త్రవేత్తలుగా విద్యార్థులు, ఉపాధ్యాయులు, సమాజం.



ప్రధాన క్షేత్రం 6: భాగస్వామ్య పురోగమనం

పాఠశాలలోని వ్యక్తులతో, పాఠశాల బయట ఉన్న వ్యక్తులకు సంబంధాన్ని నెలకొల్పేదే ఈ రంగం. పాఠశాల మరియు తల్లిదండ్రులు, సమాజంలో వ్యక్తులు, విద్యాశాఖాధికారులు మరియు పరిసరాలలోని ఇతర పాఠశాలలకు మధ్య ఉండవలసిన అర్థవంతమైన సంబంధం యొక్క ఆవశ్యకతపై ఈ రంగం దృష్టి కేంద్రీకరిస్తుంది.

లక్ష్యం:

పాఠశాల రూపాంతరానికి తల్లిదండ్రులలో, సమాజంలో వ్యక్తులతో మరియు విద్యాశాఖాధికారులతో భాగస్వామ్యాన్ని (సంబంధాలను) అనుకూలించేలా చేయడం.

యూనిట్ 1: గృహం, పాఠశాల భాగస్వామ్యం.

- గృహం, పాఠశాల ప్రతిచర్యలకు స్థానాన్ని కల్పించడం
- అభ్యసన మరియు అభివృద్ధి: ఉపాధ్యాయుల మరియు తల్లిదండ్రుల సంయుక్త బాధ్యత
- తల్లిదండ్రుల, ఉపాధ్యాయుల వేర్వేరు దృక్పథాలను, ఆకాంక్షలను సమన్వయపరచడం
- పాఠశాల నిర్వహణలో తల్లిదండ్రుల పాత్రను ప్రోత్సహించడం.
- పాఠశాల – తల్లిదండ్రుల అభ్యసనానికి వేదిక.

యూనిట్ 2: సమాజంతో కలిసి పనిచేయడం

- పాఠశాల – సమాజ సంబంధాలను అర్థంచేసుకోవడం
- పాఠశాలలో సమాజం యొక్క పాత్రకు స్థానం కల్పించడం
- పాఠశాల ఒక సామాజిక అభ్యసన స్థానం.
- పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీల ద్వారా సమాజ భాగస్వామ్యాన్ని సంస్థాగతం చేయుట.
- పాఠశాల అభివృద్ధి ప్రణాళికలో సమాజం పాత్ర
- స్థానిక నాయకత్వంతో పరస్పర అవగాహన మరియు గౌరవంతో పనిచేయడం.

యూనిట్ 3: వ్యవస్థతో పనిచేయడం

- పాఠశాల – విద్యావ్యవస్థలోని ఒక భాగం
- విద్యాధికారులతో/విద్యాపాలకులతో సమర్థవంతంగా పనిచేయడం/ వ్యవహరించడం.
- పాఠశాల స్థాయిలో గల అవసరాలకు, పాఠశాలాభివృద్ధి మధ్య సమతుల్యత.
- స్థానిక వనరులతో, సంస్థలతో ముడిపడి ఉండడం.
- పాఠశాల సముదాయంలో భాగస్వామ్యం, పాలుపంచుకోవడం, మార్పిడి చేసుకోవడం మరియు అనుగుణ్యతను పొందడం.

ప్రత్యేకంగా దృష్టిసారించే క్షేత్రాలు

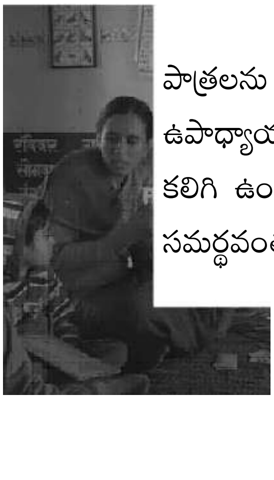
దేశంలోగల వివిధ ప్రాంతాలలో, సందర్భాలలో పాఠశాల విద్యకు సంబంధించిన విషయాల గురించి, ఈ రంగం చర్చిస్తుంది. రాష్ట్రాలు ఎదుర్కొంటున్న సామాజిక, ఆర్థిక, భౌగోళిక మరియు విద్యా సంబంధ సవాళ్ళను కేంద్రంగా చేస్తూ ఈ రంగానికి సంబంధించిన విద్యా ప్రణాళిక రూపొందించబడింది. ఇది ప్రత్యేక సందర్భాలలో ఏర్పడే ప్రత్యేకమైన సమస్యలను, సవాళ్ళను (పెద్ద లేదా చిన్న పాఠశాలలో) అధిగమించడానికి తగిన నిర్ణయాలు చేయడం, సమస్యా పరిష్కారానికి సంబంధించిన ప్రక్రియలను అవలంబించే సామర్థ్యాన్ని ప్రధానోపాధ్యాయులలో పెంపొందిస్తుంది.

ప్రత్యేక దృష్టి క్షేత్రం 1: గిరిజన ప్రాంతాల పాఠశాలల దిశానిర్దేశం.

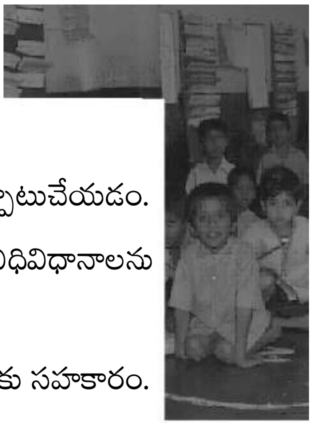
ఈ రంగం, సాంస్కృతికంగా, సామాజికంగా, ఆర్థికంగా విశిష్టత కల్గిన గిరిజన ప్రాంత పాఠశాలలపై దృష్టి సారిస్తుంది. సంబంధిత, అర్థవంతమైన పాఠశాల అనుభవాలను గిరిజన ప్రాంత విద్యార్థులలో కల్పించాలంటే ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఆయా విద్యార్థులలో, ఆ సమాజంలో ఉన్న పరిస్థితులు, వారి అవసరాలు, ఆకాంక్షలను గురించిన పూర్తి అవగాహనను కలిగి ఉండాలి. దీనిని దృష్టిలో ఉంచుకొని, ఈ క్రింది విషయాలు చర్చించబడ్డాయి.

- పాఠశాల పనిచేసే సామాజిక సాంస్కృతిక సందర్భాలను అవగాహన చేసుకోవడం.
- ఉపాధ్యాయులు మరియు విద్యాధికారులు పాఠశాల పరిధిలో ఉపయోగించే మూస పద్ధతులను అర్థం చేసుకోవడం.
- గిరిజన విద్యార్థుల అవసరాలను, భాషాపరమైన వైవిధ్యాన్ని అర్థం చేసుకోవడం.
- విద్యార్థుల గైర్హాజరు, ఉపాధ్యాయుల గైర్హాజరు వంటి విషయాలపై పాఠశాల, కుటుంబం, సమాజపర అంశాల ప్రభావాన్ని అర్థం చేసుకోవడం.
- విద్యాప్రణాళిక, పాఠ్యపుస్తకాలు, బోధనా విధానాలు, గిరిజన విద్యార్థుల అభ్యసన అవసరాలను దృష్టిలో ఉంచుకోవడం.
- గిరిజన ప్రాంతంలో పాఠశాల మరియు సమాజం యొక్క సంబంధాలు.
- గిరిజన ప్రాంతంలోని గురుకుల పాఠశాలల యాజమాన్యం, నిర్వహణ.

ప్రత్యేక క్షేత్రం-2: చిన్న మరియు బహుళ తరగతి పాఠశాలల్లో అభ్యసనను ముందుకు తీసుకువెళ్ళడం



ఏకోపాధ్యాయ, ఇద్దరు ఉపాధ్యాయులుగల చిన్న పాఠశాలల్లోని బహుళ తరగతి బోధనలో బహుళ పాత్రలను పోషించే పాఠశాలల ప్రధానోపాధ్యాయులపై ఈ క్షేత్రం దృష్టిని కేంద్రీకరిస్తుంది. ఈ పాఠశాలల్లో ఉపాధ్యాయులు తమ పాత్రలు, సందర్భాలు, వనరులు, సమయ సద్వినియోగం గూర్చి పరిమిత అవగాహన కలిగి ఉంటారు. కాబట్టి ఈ ప్రధానక్షేత్రం బహుళ తరగతి బోధనా సందర్భాలలో బోధనాభ్యసన ప్రక్రియను సమర్థవంతంగా నిర్వహించే సాధికారితను ఇవ్వటంపై దృష్టిసారిస్తుంది.



- స్థానిక మరియు విద్యావ్యవస్థలోని ప్రత్యేకమైన సవాళ్ళను అర్థంచేసుకొనుట.
- సామాజిక – సాంస్కృతిక విభిన్నతలకు ప్రతిస్పందించే సమ్మిళిత వాతావరణాన్ని ఏర్పాటుచేయడం.
- తరగతికి, గ్రేడ్‌కు సరిపోయే పాఠ్యప్రణాళిక, ఉపకరణాలు, అభ్యాసన మూల్యాంకనానికి విధివిధానాలను అనుసరించుట.
- విద్యార్థుల నిర్వహణ: విద్యార్థుల మధ్య పరస్పర చర్యలు, కూర్చునే విధానం, విద్యార్థులకు సహకారం.
- అభ్యసన సమూహాలు: గ్రేడుల వారీగా, సమవయస్కులచే బోధన మరియు పై తరగతుల వారిచే బోధన.
- బహుళ తరగతి సన్నివేశాల్లో ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థుల సమయాన్ని సద్వినియోగం చేయడం.

ప్రత్యేక క్షేత్రం–3: పాఠశాలలు క్లిష్టప్రదేశాల్లో నడవడం

భారతదేశంలోని వివిధ ప్రాంతాలలో వైపరీత్యాలు, ఘర్షణల వల్ల ప్రజల జీవనం అతలాకుతలమవుతుంది. ఈ ప్రాంతాలలోని పాఠశాలల విధి నిర్వహణ పట్ల అస్పష్టత. విద్యార్థులలో భావోద్వేగాల సంఘర్షణ, భయాందోళనలు వంటి ఎన్నో సవాళ్ళను ఎదుర్కొంటున్నాయి. ఇలాంటి పరిస్థితుల్లో ప్రధానోపాధ్యాయుడు – విద్యార్థుల హాజరు, సంఘంతో సత్సంబంధాలు, పాఠశాలల్లో వారిని భాగస్వాములను చేయడం వంటి రోజువారీ కార్యక్రమాలకు సంబంధించిన సవాళ్ళను ఎదుర్కోవాల్సి వస్తుంది. ఈ సవాళ్ళకై కేంద్రంగా రూపొందించబడిన రంగమిది.

- విద్యార్థుల భావోద్వేగ భయాందోళనలను తొలగించే సహకార వ్యవస్థ రూపొందించడం.
- ఒత్తిడిలేని విద్యార్థి కేంద్రీకృత తరగతి వాతావరణాన్ని కల్పించడం.
- అనుకోని సంఘటనలకు రక్షణగా తల్లిదండ్రుల సహకారంతో పాఠశాల రక్షణకవచాన్ని ఏర్పాటుచేయడం.
- సమాజము, రక్షకభటుల నుండి సహకారం తీసుకొని పాఠశాల, విద్యార్థుల ఆసక్తులకు భద్రత కల్పించడం.
- ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థులు, ఇతర సిబ్బంది వివిధ పరిస్థితులను ఎదుర్కొనే ధైర్యం, అనుకూల దృక్పథాన్ని ప్రోత్సహించుట.
- ప్రస్తుత జీవిత సత్యాలపై పాఠశాలలో చర్చ – బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో మిళితం చేయడం.

ప్రత్యేక దృష్టి క్షేత్రం 4: క్లిష్టమైన భౌగోళిక పరిస్థితులు

అధిక వర్షపాతం, ఎడారులు, తీర, కొండ ప్రాంతాలు వంటి క్లిష్టమైన భౌగోళిక పరిస్థితులలో పనిచేస్తున్న పాఠశాలలపై సంవత్సరంలోని కొన్ని ప్రత్యేక కాలాలలో దృష్టి సారించాల్సిన అవసరముంది. సాధారణ పాఠశాల జీవితంపై ప్రభావం చూపే వాతావరణ అంశాలకు అనుగుణంగా పాఠశాల మౌలిక వసతులు కల్పించాలి.

పైన చర్చించిన సవాళ్ళను సమర్థవంతంగా ఎదుర్కొనేలా ప్రధానోపాధ్యాయులను తయారుచేయడం, ఈ రంగం యొక్క లక్ష్యం.

- భౌగోళిక, వాతావరణ మార్పులకు అనుగుణంగా విశిష్టమైన కాలక్రమ పట్టిక తయారీ – అమలు.
- సంఘంలోని నాయకులు, తల్లిదండ్రులతో చర్చలద్వారా పాఠశాలల్లో నిరంతర హాజరు, విద్యార్థుల గైర్హాజరు మరియు విద్యా సంవత్సరం మధ్యలో బడిమాని వేయడం వంటి సమస్యలను నివారించడం.
- పాఠశాల–భౌగోళిక, వాతావరణ సంబంధిత సవాళ్ళుకు అనుగుణంగా తగిన నిర్మాణాలను చేపట్టడం. విద్య, మధ్యాహ్న భోజన పథకానికి సంబంధించిన రిజిస్టర్లు, వస్తువులను భద్రపరచడం.
- అతిక్లిష్టమైన వాతావరణ మార్పులకు అనుగుణంగా ఉపాధ్యాయులను, విద్యార్థులను సంసిద్ధులను చేయడం.
- పాఠశాలలో ఎదురవుతున్న సవాళ్ళను ఎదుర్కోవడానికి సమాజ భాగస్వామ్యం.

ప్రత్యేక సందర్భాల్లోని ఇటువంటి ప్రత్యేక సమస్యలు, సవాళ్ళకు పరిష్కారాలను కనుగొనే సందర్భంలో ఈ ప్రణాళికాచక్రం పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులకు సహకారాన్ని అందిస్తుంది.

అనుబంధం - 3

విజయగాథలు

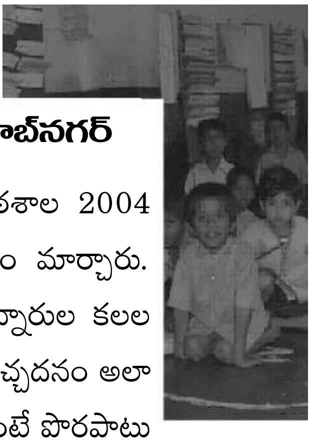
నాణ్యమైన విద్యకు చిరునామా ప్రాథమిక పాఠశాల సత్యనారాయణపురం, ఖమ్మం జిల్లా

ఖమ్మం జిల్లా, ఎర్రుపాలెం మండలంలోని ప్రాథమిక పాఠశాల సత్యనారాయణపురంలో 1 నుండి 5 వరకు తరగతులు నిర్వహించబడుతున్నాయి. ఈ పాఠశాలకు 2009లో ఉపాధ్యాయునిగా మద్దిరెడ్డి నాగేశ్వర్‌రెడ్డి బదిలీపై వచ్చారు. ఏకోపాధ్యాయునిగా పనిచేస్తూ 2018 వరకు 9 సంవత్సరాలలో అనేక ప్రగతిదాయ ఫలితాలు సాధించారు. 2009 సంవత్సరంలో 1 నుండి 5 తరగతుల వరకు 18 మంది విద్యార్థులున్న పాఠశాల 2018 వరకు 72 మంది నమోదును సాధించింది. విద్యార్థుల సంఖ్య పెరగడంతో 2011లో వై. సౌజన్య గారు కూడా పాఠశాలకు వచ్చారు. నమోదు పెరగడంతో ప్రభుత్వం 3 గదులు సమకూర్చింది. ఈ 9 సంవత్సరాల కాలంలో పాఠశాల అన్ని రంగాలలో అద్భుత ప్రగతిని సాధించింది. నమోదు పెరుగుదల ఒక్కటే కాదు విద్యార్థుల హాజరు శాతం సుమారు 100గా ఉంది. ఇక నాణ్యమైన విద్య అందని ద్రాక్ష పండుగా ఉన్న నేటి పరిస్థితులలో ప్రతి తరగతి విద్యార్థి అన్ని సబ్జక్టులలో తరగతి స్థాయి కలిగి ఉన్నారు. తెలుగులో ధారాళంగా చదువడం, రాయడంతో పాటు చతుర్విధ ప్రక్రియలు చేయగలరు. ఆంగ్లంలో కూడా ధారాళంగా చదువగలరు, రాయగలరు. హిందీ కూడా నేర్పిస్తున్నారు. దీని సాధన కొరకు ఎల్.కె.జి, యు.కె.జి. ప్రారంభించారు. ఆంగ్ల మాధ్యమం ప్రవేశపెట్టారు. అత్యంత ముఖ్యంగా తల్లిదండ్రులకు రాతపూర్వకంగా హామీ ఇచ్చారు. తల్లిదండ్రులు బాగా సహకరించారు. ప్రతి నెల జరిగే సమావేశానికి ప్రతి విద్యార్థి తల్లి, తండ్రి ఇద్దరూ హాజరవుతారు. సమావేశంలో తప్పక ప్రతి విద్యార్థి ప్రగతి ప్రదర్శన జరుగుతుంది. వీరు ఒక వాలంటీర్‌ను ఎల్.కె.జి, యు.కె.జి. నిర్వహణకు సహకారం అందిస్తున్నారు. 190 నివాస గృహాలు, 475 జనాభా ఉన్న గ్రామంలో బడి ఈడు కలిగిన పిల్లలందరూ బడిలో చేరి చదువుతున్నారు. ఏ ఒక్కరూ ప్రైవేటు పాఠశాలకు వెళ్ళరు. ఇంకా ప్రక్క గ్రామాల నుండి కొందరు విద్యార్థులు ఈ పాఠశాలకు వస్తారు. విద్యార్థులు డైరీ రాస్తారు. ఉపాధ్యాయులు రోజూ కార్యక్రమాలు డైరీలో రాస్తే తల్లిదండ్రులు పరిశీలించి రోజూ సంతకం చేస్తారు. కొందరు దాతల సహకారంతో LED టి.వి. ఏర్పాటు చేసుకొని డిజిటల్ పాఠాలు చూపిస్తున్నారు. 2010లో దాతలు కంప్యూటర్ కూడా ఇచ్చారు. 4, 5 తరగతుల పిల్లలు కంప్యూటర్‌ను కూడా నిర్వహిస్తారు. వీటితో పాటు ప్యూరిఫైడ్ నీటిని దాతలు అందిస్తున్నారు. నవోదయ, గురుకులాల్లో విద్యార్థులు ప్రతి సంవత్సరం సీట్లు సంపాదిస్తున్నారు. ఉపాధ్యాయులు బోధనాభ్యసన మినహా రికార్డులు రాయడం వంటి పనులను పాఠశాల పనివేళల్లో చేయరు. అయినా అన్ని రికార్డులు సక్రమంగా, పూర్తి స్థాయిలో నిర్వహిస్తున్నారు.

పాఠశాల బాగా పనిచేయడం, నాణ్యమైన విద్య అందడంతో నమోదు 100% జరగడంతో పాటు గ్రామస్థులు చైతన్యం పొంది సహకరించడంతో ఎవ్వరూ బడి మానకుండా పైతరగతులు చదువుతున్నారు. నాణ్యమైన విద్య సాధించడం 'నల్లేరు మీద నడకే' అని నాగేశ్వర్‌రెడ్డి గారు తన పనితీరుతో నిరూపించారు.

నమోదును పెంచడం 'నల్లేరు మీద నడక' అని నిరూపించిన జి.ప.ఉ.పా. నాగర్‌కర్నూల్

రాష్ట్రంలోని ప్రభుత్వ పాఠశాలల్లో క్రమంగా, వేగంగా నమోదు క్రమేపి తగ్గిపోతున్న నేటి పరిస్థితుల్లో జిల్లా పరిషత్ ఉన్నత పాఠశాల నాగర్‌కర్నూల్‌లో మాత్రం గణనీయంగా నమోదు పెరిగింది, పెరుగుతున్నది. 2011లో ఈ పాఠశాలకు శ్రీ శెట్టి రమేశ్ గారు ప్రధానోపాధ్యాయులుగా బదిలీపై వచ్చారు. అప్పుడు పాఠశాల నమోదు 6 నుండి 10 తరగతులలో తెలుగు, ఆంగ్లం రెండు మాధ్యమాలు కలిపి 241 మాత్రమే. ప్రస్తుతం ఆ పాఠశాల నమోదు 1125. ఒకప్పుడు 6 నుండి 10 తరగతుల ఆంగ్ల మాధ్యమ విద్యార్థుల సంఖ్య 67 ఉంటే, ఇప్పుడు 423. ఈ 7 సంవత్సరాల కాలంలో శ్రీ శెట్టి రమేశ్ గారు తమ అంకితభావం, నిబద్ధత కలిగిన ఉపాధ్యాయ బృందంతో కలిసి చేసిన కృషి, సాధించిన ఫలితాల వల్ల నాగర్‌కర్నూల్ జిల్లా కేంద్రంలోని 5 ప్రైవేట్ ఉన్నత పాఠశాలలు మూతపడ్డాయి. ఒక జిల్లా కేంద్రంలో established ప్రైవేట్ పాఠశాలలు మూతపడి, ఆ విద్యార్థులు ఒక ప్రభుత్వ పాఠశాలలో నమోదు కావడమంటే ఆ పాఠశాల పనితీరును మనం అర్థం చేసుకోవచ్చు. ప్రభుత్వ నిర్వహణలో ఉన్న సంస్థలు రోజురోజుకు నమ్మకం కోల్పోతున్న ప్రస్తుత తరుణంలో ఒక పాఠశాల ప్రైవేట్ పాఠశాలలను మూసివేసే దిశగా విద్యార్థులను, తల్లిదండ్రులను, సమాజాన్ని ఆకర్షించడం, నమ్మకాన్ని పొందడం నేటి పరిస్థితులలో అసాధారణ అంశం. 2011లో 17 మంది ఉపాధ్యాయులు ఉన్న పాఠశాలలో విద్యార్థుల సంఖ్య పెరగడంతో ప్రస్తుతం 24 మంది ఉపాధ్యాయులు పనిచేస్తున్నారు. కాని వాస్తవానికి విద్యార్థుల సంఖ్యకు అనుగుణంగా 41 మంది ఉపాధ్యాయులు ఉండవలసి ఉంది. ఉపాధ్యాయులకు ఆసక్తి ఉన్న అంశాల బాధ్యతలనే వారికి అప్పగించడం, సహపాఠ్య కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం, విద్యార్థుల పట్ల ప్రేమ, ఆప్యాయత కలిగి ఉండడం, రెగ్యులర్‌గా తల్లిదండ్రులతో సమావేశాలు నిర్వహించడం, పాఠశాల కార్యకలాపాలలో ప్రజల భాగస్వామ్యం పెంపొందించడం, హాజరు పెరుగుదల కోసం గైర్హాజరైన పిల్లలను వ్యక్తిగతంగా సంప్రదించడం, వెనుకబడిన విద్యార్థులకు ప్రత్యేక తరగతులు నిర్వహించడం, విద్యార్థులను గ్రూపులుగా చేసి ప్రతి గ్రూపు బాధ్యత ఒక టీచర్‌కు కేటాయించడం, డిజిటల్ తరగతుల నిర్వహణ, 'మీలో ఎవరు జీనియస్' వంటి కార్యక్రమాలు చేపట్టడం, 10వ తరగతి విద్యార్థులకు ఉదయం, సాయంత్రం ప్రత్యేక తరగతులు నిర్వహించడం, యోగా, కరాటే, పుస్తక పఠనం వంటివి చేపట్టడం, మొక్కలు నాటి పాఠశాల అంతా పచ్చదనం చేయడం, ఆటలు ఆడించడం, సాంస్కృతిక కార్యక్రమాల నిర్వహణ, పాఠశాల వార్షికోత్సవాల నిర్వహణ ద్వారా పిల్లల నైపుణ్యాల ప్రదర్శన చేయడం వంటి ఎన్నో కార్యక్రమాలు చేపట్టి సమాజంలో నమ్మకం సాధించడంతో నమోదు పెరగడం జరిగింది. ఇందుకు శ్రీ ఎస్.రమేశ్, ఉపాధ్యాయ బృందం చేసిన కృషి ఎంతో అభినందనీయం.



స్వచ్ఛతకు, పచ్చదనానికి ప్రతీక ప్రాథమిక పాఠశాల, చౌటగడ్డ తాండా, మహబూబ్‌నగర్

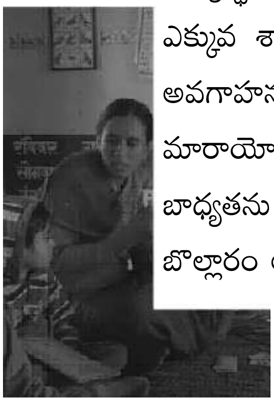
మహబూబ్‌నగర్ జిల్లా, జడ్చర్ల మండలం ప్రాథమిక పాఠశాల చౌటగడ్డ తాండా పాఠశాల 2004 సం॥లో ప్రారంభించబడింది. ప్రధానోపాధ్యాయులు శ్రీ నరేందర్ పాఠశాల స్థితిగతులు మొత్తం మార్చారు. పాఠశాల బోర్డు చూస్తేనే అర్థమవుతుంది పాఠశాల ఉద్దేశ్యం. ఎందుకంటే పాఠశాల పేరే 'చిన్నారుల కలల ప్రపంచం'. పాఠశాలలోకి అడుగుపెడుతూనే మొత్తం పచ్చదనం పలకరిస్తుంది. ఏ కాలమైనా ఆ పచ్చదనం అలా నిండుగా ఉంటుంది. ఏ రోజైనా అలాగే ఉంటుంది. అయితే అవన్నీ అందం కోసం పెంచారనుకుంటే పొరపాటు పడినట్లే. పాఠశాల ఆవరణలో పూలు, పండ్లు, కూరగాయలు, ఆకుకూరలు అన్నీ అందుబాటులో ఉంటాయి. రంగురంగుల పూల వల్ల ఎన్నో రకాల పక్షులు, కీటకాలు సందడిగా తిరుగుతూ ఉంటాయి. ప్రతి తరగతిగదిలోని గోడలు పుస్తకాలుగా రూపాంతరం చెందాయేమో అనిపిస్తాయి. పాఠ్యాంశాలన్నీ రంగురంగుల్లో గోడల మీద దర్శనమిస్తాయి. నైతిక విద్య అంశాలు, మహనీయుల చిత్రాలు, వారి విశేషాలను ఇవి ప్రతిబింబిస్తాయి. తగినంత ఆసక్తికరమైన, వైవిధ్యమైన బోధనాభ్యసన సామగ్రి పాఠశాలలో అందుబాటులో ఉంటుంది. విద్యార్థులు వాటిని సొంతంగా ఉపయోగిస్తూ ఉంటారు. పాఠశాలలో క్రమశిక్షణ, పరిశుభ్రత, పచ్చదనానికి అత్యంత ప్రాధాన్యతనిస్తారు. ఇక్కడ బాలురు, బాలికలు, ఉపాధ్యాయులకు వేర్వేరుగా మూత్రశాలలు, మరుగుదొడ్లు ఉన్నాయి. అవి అద్దంలా మెరిసిపోతూ 'స్వచ్ఛ భారత్' స్ఫూర్తిని ప్రతిబింబిస్తాయి. విద్యార్థులు వాటిని సరైన రీతిలో వినియోగించుకుంటారు. చేతులు శుభ్రం చేసుకోవడానికి సబ్బులు అందుబాటులో ఉంటాయి. పాఠశాలలో ఎక్కడపడితే అక్కడ చెత్త వేయడం నిషిద్ధం. ఏర్పాటు చేసిన వేర్వేరు చెత్తబుట్టలలో పొడిచెత్త, తడిచెత్త వేర్వేరుగా వేయవలసి ఉంటుంది. నిత్యం స్నానం చేయడం, శుభ్రమైన దుస్తులు ధరించడం, తల దువ్వుకోవడం వంటివి పరిశీలించి, అవసరమైన కౌన్సిలింగ్ ఇస్తారు. పాఠశాలపై పడిన వాన నీటిని మొక్కలకు వాడడంతో పాటు మూత్రశాలలు, మరుగుదొడ్లు, చేతులు శుభ్రం చేసుకోవడానికి వాడతారు. నీటి నిల్వ కోసం సంపు ఏర్పాటు చేశారు. బోరునీటిని శుద్ధిచేసి తాగడానికి వాడతారు. చేతులు, ప్లేట్లు కడిగిన నీరు మొక్కలకు వెళ్ళేలా చేశారు. వర్షపు నీటి కోసం రెండు ఇంకుడు గుంతలు నిర్మించారు. నీటి ఆవశ్యకత, నీటి పొదుపుపై పిల్లలకు అవగాహన కల్పించారు. విద్య, పర్యావరణ, ఆహార, ఆరోగ్య పరిశుభ్రతల కొరకు 5 కమిటీలను ఏర్పాటు చేశారు. వీటికి మంత్రులు ఉంటారు. విద్యామంత్రి ఈ పాఠశాలను పరిశీలించి, వీటికి సలహాలు ఇస్తారు. వారానికొకసారి వీరి సమావేశం జరుగుతుంది. ఈ పాఠశాల 2016 సం॥లో స్వచ్ఛత, పరిశుభ్రతపై జాతీయ అవార్డును మానవ వనరుల శాఖామంత్రి శ్రీ జవదేకర్ ద్వారా అందుకున్నది. జిల్లా, రాష్ట్ర స్థాయిల్లో పురస్కారాలు పొందింది. ఇదంతా ప్రభుత్వం, స్వచ్ఛంద సంస్థల సహకారంతో జరగలేదు. 2009లో ఈ పాఠశాలకు బదిలీపై వచ్చిన ఉపాధ్యాయులు శ్రీ నరేందర్, సహ ఉపాధ్యాయులు జగదీశ్వర్‌రెడ్డిల కృషి ఇది. దీనికి తోడు కొందరు దాతలు, యువకులు సహకరించారు. గిరిజన ప్రాంతపు తాండా ప్రజలు అయినప్పటికీ, అన్ని రంగాలలో వెనుకబడినప్పటికీ పాఠశాల అన్ని కార్యక్రమాల్లో తమ వంతు సహకారాన్ని బాగా అందిస్తారు. ప్రతీ దాంట్లో భాగస్వామ్యులవుతారు. మొక్కలు కూడా బతకని నేలలో సహజ ఎరువులు వేసి ఉద్యానవనాన్ని సృష్టించారు. అందుకే ప్రాథమిక పాఠశాల చౌటగడ్డ తాండా స్వచ్ఛతకు, పచ్చదనానికి, పరిశుభ్రతకు ప్రతీక. అన్ని పాఠశాలలకు మార్గదర్శిక.

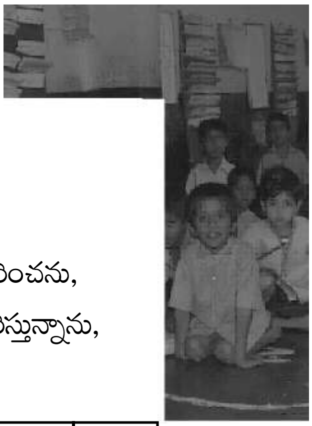
పిల్లల సంపూర్ణాభివృద్ధికి కృషి చేస్తున్న ప్రాథమిక పాఠశాల రెబ్బనపల్లి

మంచిర్యాల జిల్లా, దండేపల్లి మండలంలోని ప్రాథమిక పాఠశాల రెబ్బనపల్లి పిల్లల సంపూర్ణాభివృద్ధి కోసం కృషి చేస్తున్నది. ఆంగ్ల మాధ్యమంలో తరగతులు నిర్వహిస్తున్న ఈ పాఠశాల పిల్లల శారీరక, మానసిక, సామాజికాభివృద్ధికి అవసరమైన అన్ని కార్యక్రమాలను నిర్వహిస్తున్నది. విద్యార్థులు ఆంగ్లంలో మాట్లాడగలరు. ప్రాథమిక తరగతుల విద్యార్థులు ఒక ప్రభుత్వ పాఠశాలలో ఆంగ్లంలో మాట్లాడడం ఆ పాఠశాల పనితీరును ప్రతిబింబిస్తున్నది. గోడపత్రికతో సహా అన్ని వినూత్న కార్యక్రమాలు నిర్వహిస్తున్నారు. బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలలో విద్యార్థులకు చాలా ప్రాధాన్యతనిస్తున్నారు. కృత్యాధార బోధన, విద్యార్థుల చురుకైన భాగస్వామ్యం వంటివి విద్యార్థుల అభ్యసనానికి ఎంతో తోడ్పడుతున్నాయి. తరగతి గది గోడలన్నీ పాఠ్యాంశాలతో చిత్రించబడి ఉన్నాయి. పాఠశాల గోడలు అన్నీ కూడా వివిధ అంశాలతో చిత్రించబడి ఆకర్షణీయంగా ఉన్నాయి. పాఠశాల, తరగతిగదులతో పాటు విద్యార్థులు కూడా శుభ్రంగా, ఆరోగ్యంగా, టై, బెల్టు, గుర్తింపు కార్డులతో కళకళలాడుతున్నారు. రెగ్యులర్‌గా డిజిటల్ తరగతులు నిర్వహిస్తున్నారు. అన్ని తరగతులు, అన్ని సబ్జక్టులకు నిర్వహిస్తున్న ఈ డిజిటల్ తరగతులు విద్యార్థులను ఎంతో ఆకర్షిస్తున్నాయి. పిల్లలు బాగా పాల్గొనడంతో అభ్యసనం అర్థవంతంగా, వేగంగా జరుగుతున్నది. అలాగే కంప్యూటర్లు కూడా సమకూర్చుకున్నారు. పిల్లలు కంప్యూటర్లు ఆపరేట్ చేయడంతో పాటు వాటి ద్వారా పాఠ్యాంశాలు అభ్యసిస్తున్నారు. ఒక ప్రాథమిక పాఠశాలలో కంప్యూటర్ల నిర్వహణ జరగడం అనేది అభినందించదగ్గ అంశమే.

ప్లాస్టిక్ రహిత పాఠశాల, TSMS Junior College బొల్లారం

సంగారెడ్డి జిల్లా, జిన్నారం మండలంలోని TSMS Junior College బొల్లారం పూర్తిగా ప్లాస్టిక్ రహిత పాఠశాలగా మారింది. పాఠశాల సిబ్బంది విద్యార్థులతో కలిసి ఎంతో కృషి చేసి 3 జూలై అంతర్జాతీయ ప్లాస్టిక్ రహిత రోజు నాటికి పాఠశాల ప్రాంగణం మొత్తం ప్లాస్టిక్ రహితం చేయడంతో పాటు సమాజంలో ప్లాస్టిక్ రహితానికి కృషి చేస్తున్నది. విద్యార్థులందరికీ మొదట ప్లాస్టిక్ వల్ల కలిగే నష్టాలపై అవగాహన కలిగించారు. విద్యార్థులు ఇవన్నీ నమ్మారు. ఆ చరణలో పెట్టారు. ఇప్పుడు ప్రతీ విద్యార్థి ప్లాస్టిక్ రహితం కావాలని పూర్తి స్థాయి అవగాహనతో అందరికీ ప్రచారం చేస్తున్నారు. ప్లాస్టిక్ బదులుగా ఎక్కడెక్కడ ఏయే ప్రత్యామ్నాయ సామగ్రి వాడాలో, అవి ఎక్కడ లభ్యమవుతాయో కూడా వివరిస్తున్నారు. తాము కూడా స్టీల్ టిఫిన్ బాక్సులు వాడుతున్నారు. ప్లాస్టిక్ నీటి బాటిళ్ళు వాడడం లేదు. దీనికి కారణం ముందుగా ఉపాధ్యాయులు ఆచరించడమే. వారిని చూసి విద్యార్థులు స్ఫూర్తి పొందారు. విద్యార్థులు తమ కుటుంబ సభ్యులు కూడా ఆచరించేలా చూస్తున్నారు. ఇందులో ఎక్కువ శాతం విజయం సాధించారు. దాంతో చుట్టుప్రక్కలతో పాటు సమాజం మొత్తానికి ఈ అంశంపై అవగాహన కల్పించే కార్యక్రమాలు నిర్వహిస్తున్నారు. విద్యార్థులు ఏయే దేశాలు పూర్తిగా ప్లాస్టిక్ రహితంగా మారాయో అవగాహన కలిగి ఉన్నారు. నేడు ప్లాస్టిక్ అనేది జీవితంలో ఒక భాగం అయ్యింది. దానిని నివారించే బాధ్యతను తీసుకొని తాము ఆచరించి అందరికీ మార్గదర్శకంగా నిలుస్తున్న TSMS Junior College కళాశాల బొల్లారం అందరికీ ఆదర్శం.





అనుబంధం - 4

నాయకుడిగా మీ స్థాయి ఏది? - అభిప్రాయావళి

కింద 18 వాక్యాలున్నాయి. ప్రతి వాక్యం ఎదురుగా 6 ప్రతిస్పందనలున్నాయి. (1) అసలుకే అంగీకరించను, (2) అంగీకరించను, (3) కొంతమేరకు అంగీకరించను, (4) కొంతమేరకు అంగీకరిస్తున్నాను, (5) అంగీకరిస్తున్నాను, (6) పూర్తిగా అంగీకరిస్తున్నాను అను ఆరింటిలో ఒక దానికి '✓' చేయండి.

		1	2	3	4	5	6
1	వివిధ స్థాయిలలో జరుగే జట్టు నిర్మాణదశలు - కాలచక్రం గురించి నాకు అవగాహన ఉంది.						
2	ఒక జట్టు ఏర్పడగానే, సభ్యులందరినీ ఒకరికి ఇంకొకరికి వెంటనే పరిచయం చేస్తాను.						
3	మొదటిసారి జట్టు ఏర్పడినప్పుడు నేను సభ్యులకు దిశానిర్దేశం చేసి, సభ్యులకు ప్రశ్నలకు తగిన సమాధానాలిచ్చి, వారి లక్ష్యాలు, వారి నుంచి ఆశిస్తున్నది, విధానాలను అవగాహనపరుస్తాను.						
4	ఉపాధ్యాయుల మధ్య పరస్పరం, ఉపాధ్యాయులకు, నాకు మధ్య విశ్వాసం ఏర్పడేటట్లు ఉపాధ్యాయులకు సహకరిస్తారు.						
5	జట్టు యొక్క పనితీరు ప్రమాణికం, శ్రేష్ఠస్థాయి తప్ప సాధారణస్థాయి, అంగీకారస్థాయి కాదు.						
6	ఉపాధ్యాయుల పనితీరు యొక్క పరిపుష్టి (Feed Back)ను ఉపాధ్యాయులందరికి అందిస్తాను.						
7	ఉపాధ్యాయుల వ్యక్తిగత స్వయం ప్రతిపత్తిని, ఇతర ఉపాధ్యాయులతో పరస్పరం ఆధారపడడంతో సంతులనం చేయడాన్ని ప్రోత్సహిస్తాను.						
8	నేను కనీసం వ్యక్తిగత విజయం కంటె, జట్టు విజయానికి పాటుబడే విధంగా, నిబద్ధత కలిగి ఉండేట్లు జట్టు సభ్యులకు సహాయం చేస్తాను.						
9	జట్టు సభ్యుల మధ్య మంచి పరస్పర సంబంధాలు ఏర్పరచడానికి, సభ్యులు పాత్రను నిర్వహించడం ద్వారా జట్టు లక్ష్యాలు నెరవేర్చడానికి సభ్యులకు తగిన సహాయం చేస్తాను.						
10	నేను నా జట్టుకు అది సాధించగల ఒక స్పష్టమైన, ఉత్తేజకరమైన దార్శనికతను రూపొందించగలను.						

		1	2	3	4	5	6
11	జట్టు దార్శనికతకు అంకింతమయ్యేట్లు సభ్యులకు సహాయం చేస్తాను.						
12	జట్టులో ఒకరు గెలుపొందినా, సభ్యులందరూ గెలిచినట్లుగా భావించే గెలుపు – గెలుపు తాత్వాకచింతననను పెంపొందింస్తాను.						
13	జట్టు లక్ష్యాలను సాధించడం కంటే జట్టు అస్తిత్వానికి ప్రాధాన్యత ఇచ్చేట్లు జట్టుకు సహాయం చేస్తాను.						
14	జట్టు త్వరగా, ప్రావీణ్యస్థాయికి చేరడం, మంచి ఫలితాలు సాధించేటట్లు, పొరపాట్లు జరగకుండా ఉండేట్లు అందుకు తగిన నియత నిర్వహణ పద్ధతులను ఉపయోగిస్తాను.						
15	జట్టు యొక్క దార్శనికత ఉద్దేశ్యాలు ఇతర వ్యక్తులకు తెలియజేయడానికి జట్టు సభ్యులను ప్రోత్సహిస్తాను.						
16	జట్టు యొక్క దార్శనికత ఉద్దేశ్యాలు ఇతర వ్యక్తులకు తెలియజేయడానికి జట్టు సభ్యులను ప్రోత్సహిస్తాను.						
17	జట్టు నవకల్పనలు చేయడానికి, నిరంతర ప్రగతిని సాధించడానికిఇ జట్టును ప్రోత్సహిస్తాను.						
18	తప్పు జరిగిన తర్వాత సవరణలు చేయడం కంటే అసలు తప్పులు చేయకుండా జట్టుకు తగిన సహాయం అందిస్తాను.						

స్కోరింగ్

అసలే అంగీకరించను	–	1	అంగీకరించను	–	2
కొంతమేరకు అంగీకరించను	–	3	కొంతమేరకు అంగీకరిస్తున్నాను	–	4
అంగీకరిస్తున్నాను	–	5	పూర్తిగా అంగీకరిస్తున్నాను	–	6

అన్ని ప్రశ్నల మొత్తం స్కోరు కనుక్కోండి. ఏ స్కోరు సాధిస్తే జట్టు నిర్మాణం, నాయకత్వం వహించడంలో మీరు ఏ స్థాయిలో ఉన్నారో కింద ఇవ్వబడింది.

33 వరకు – జట్టు నిర్మాణం, నాయకత్వంవహించడంలో చాలా మెరుగుపడవలసి ఉంది.

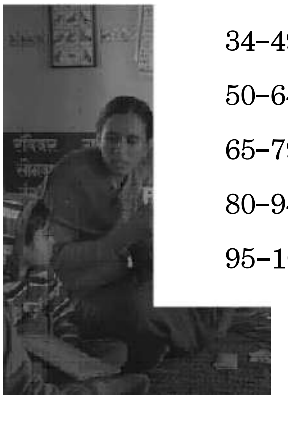
34–49 – జట్టు నిర్మాణం, నాయకత్వంవహించడంలో మెరుగుపడవలసి ఉంది.

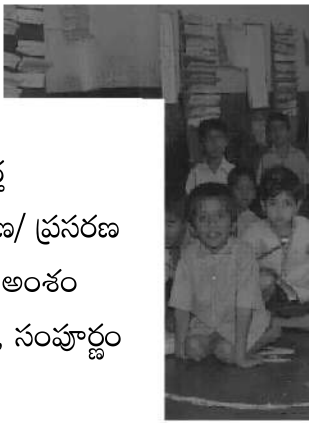
50–64 – జట్టు నిర్మాణం, నాయకత్వంవహించడంలో కొంత మేరకు మెరుగుపడవలసి ఉంది.

65–79 – జట్టు నిర్మాణం, నాయకత్వం వహించడంలో కొంత మేరకు ముందంజలో ఉన్నారు.

80–94 – జట్టు నిర్మాణం, నాయకత్వంవహించడంలో ముందంజలో ఉన్నారు.

95–108 – జట్టు నిర్మాణం, నాయకత్వంవహించడంలో చాలా ముందంజలో ఉన్నారు.





పద సంచయము (GLOSSARY)

Accountability - జవాబుదారీతనం
Action Plan - కార్యాచరణ ప్రణాళిక
Actionable - ఆచరణాత్మక
Actions - చర్యలు
Addressed - సంబోధించడం
Agenda - చర్చనీయాంశాలు
Alternative - ప్రత్యామ్నాయం
Ambiance - పరిసర వాతావరణం
Anthem - ప్రభావగీతం
Apply - అన్వయం
Articulate - ఉచ్చరించు, భావాన్ని వ్యక్తీకరించడం
Attitude - వైఖరి, దృక్పథం
Awareness - అవగాహన, తెలిసిన, గ్రహించిన
Background - నేపథ్యం
Benchmark exercise - ప్రామాణీకృత అభ్యాసం
Become Imperative - అనివార్యమైంది
Boiled down - కాచివడపోయడం
Bossism - అధికారదర్పం
Brain storm - మేధోమథనం
Business interest - వ్యాపార అవసరము
Capable - సమర్థత
Case - సంఘటన (సందర్భము)
Central theme - ప్రధాన ఇతివృత్తం
Choice, Selection - ఎంపిక
Cliques - ఏకాభిప్రాయంతో ఉన్న సమూహాలు
Closer - దగ్గరగా
Coach - శిక్షకుడు
Colloboration - పరస్పర సహకారం
Communicator - భావప్రసారకర్త
Communication - భావ వ్యక్తీకరణ/ ప్రసరణ
Component - ఇమిడి ఉండే అంశం
Complete - పూర్తి, మొత్తం, సంపూర్ణం
Conceive - భావించడం
Concrete - దృఢత్వం
Concern - బాధ్యత
Confidential - గోప్యత
Confirm - నిర్ధారించుకొను
Conflict - సంఘర్షణ
Consolidate - క్రోడీకరణ
Contagion - వ్యాపించే (వినడం, చూడడం ద్వారా)
Contemporary - సమకాలీన
Conversation - సంభాషణ/ చర్చ
Corrective - సరిచేయు
Cover - పూర్తిచేయు
Creation - సృష్టి
Criteria - ప్రాతిపదిక
Cumulative effect - సంచిత/ సంకలిత ప్రభావం
Customize - తగినవిధంగా, అవసరాలకు అనుగుణంగా
Data - దత్తాంశము
Data base - దత్తాంశ సమాచారం
Debrief - సింహావలోకనం
Definition - నిర్వచనం
Department - శాఖ/ విభాగం
Design - రూపకల్పన
Dialogue - సంభాషణ/ చర్చ
Direct - ప్రత్యక్ష
Dispute - వివాదం
Dissiminator - వ్యాప్తికర్త

Disturbance - చికాకు/ అవరోధం

Diversified - వైవిధ్య/ విభిన్న

Document - విధానపత్రం

Duplicate - నకలు

Dynamic - గతిశీలమైన, మారుతున్న

Effectively - ప్రభావవంతంగా

Empathy - సహానుభూతి

Emphasis - నొక్కిపలుకుతూ

Empowerment - సాధికారత

Enabler - దోహదకారి

Envisions - ఆశించే

Excerpt - సంగ్రహము/ ఉల్లేఖనం

Expectation - ఆశించే

Expert, Specialist - నిపుణుడు

Factors - కారకాలు

Fecilitator - సౌకర్యకర్త

Feedback - పరిపుష్టి

File - దస్త్రము

Field Trials - క్షేత్రస్థాయి ప్రయత్నాలు

Followup - కొనసాగింపు/ తదనంతర

Forum - వేదిక

Gems - రత్నాలు

Goodpractices - అభిలషణీయ ఆచరణలు

Grid - చతురస్రాకార చట్రం

Group activities - జట్టు కృత్యాలు

Group dynamics - సమూహ గతిశీలత

Guiding spirit - మార్గదర్శక స్ఫూర్తి

Handout - అచ్చుప్రతి, చేతిప్రతి

Harmony - సామరస్యత

Hint - సూచన

Humility - నమ్రత

Idea - ఉపాయం, ఆలోచన

Illustrated - సచిత్ర

Immerse - మమేకత

Important - ముఖ్యము

Improvement - మెరుగుపరచు

Inclusion - సమ్మిళిత/విలీన

Inclusive practices - సమ్మిళిత పద్ధతులు

Infrastructure - మౌళిక వసతులు

Initiate - చొరవచూపటం

Innovation - నవకల్పన

Insight - అవలోకనం/ అంతర్దృష్టి

Interaction - పరస్పర చర్య/ సంభాషణ

Intervention - మధ్యవర్తిత్వం, జోక్యం

Introduction - పరిచయం

Interdependence - పరస్పరధారిత

Involve - పాల్గొను

Innovative - నవ్య/ నూతన

Isolate - ఏకాకి/ ఒంటరి

Junior - క్రిందివారు

Key area - ప్రధాన క్షేత్రం

Key message - కీలక సందేశం

Leading partnership - భాగస్వామ్యంతో నడపడం

Link - అనుసంధానం

Logistics - అవసరాలు

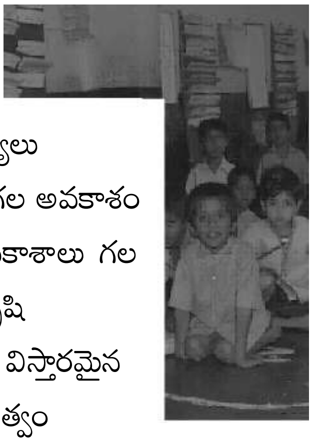
Logistic work - అవసరాలను నెరవేర్చేపని

Logo - గుర్తింపు చిహ్నం

Long term - దీర్ఘ కాలం

Management technique - యాజమాన్య/ నిర్వహణ నైపుణ్యాలు

Manners - ప్రవర్తన/ నడవడి



Matrix	-	అమరిక / మాత్రిక
Material Resouces	-	వస్తురూప వనరులు
Mastery	-	నిష్ణాణత, ప్రావీణ్యం
Mechanical	-	యాంత్రికత
Mentor	-	సలహాదారు/ మార్గదర్శి
Mid term	-	మధ్యకాలిక
Mission	-	ఆశయంతో కూడిన బృహత్‌కార్యం
Mock coaching	-	మాదిరి శిక్షణ
Motto	-	ఆశయం
Mutual choice	-	పరస్పర ఎంపిక
Nonetheless	-	ఏమైనప్పటికి
Onsite	-	క్షేత్రస్థాయి/ఎక్కడికక్కడ
Openmindedness	-	విశాల దృక్పథం
Opportunity	-	అవకాశం
Out of the box	-	మూసనుండి బయటపడు
Overcome	-	అధిగమించుట
Overlap	-	కలగలిసి
Overall	-	మొత్తంపై/ మీద
Overview	-	సమగ్రవీక్షణ/ పర్యావలోకనం
Paradigm	-	దృక్పథంలో మార్పు
Participant	-	భాగస్వామి
Perceived	-	ప్రతీక్షించుట/అవగతం
Performance indicators	-	పనితీరు సూచికలు
Phenomenon	-	దృగ్విషయం
Plenary discussion	-	సంపూర్ణ చర్చ / సభ్యులందరూ పాల్గొనే చర్చ
Ponder	-	లోతుగా ఆలోచించు / పునరాలోచన
Positive	-	సానుకూలం
Possibilities	-	సాధ్యాసాధ్యాలు
Potential space	-	సంభావ్యతగల అవకాశం
Potential space	-	హెచ్చు అవకాశాలు గల
Preception	-	ప్రతీక్షణ, కృషి
Prevalent	-	ప్రబలమైన, విస్తారమైన
Professionlism	-	వృత్తి నిపుణత్వం
Prospective	-	భావి సూచిక/ కాబోయే
Progress	-	పురోగతి
Purported	-	ముఖ్యార్థం, భావం, తాత్పర్యం
Puzzled	-	గజిబిజి, గందరగోళం
Random	-	యాదృచ్ఛిక
Rationale	-	హేతుబద్ధమైన
Realization	-	వాస్తవావగాహన
Recap	-	పునశ్చరణ
Recognition	-	గుర్తింపు
Re-creation	-	పునఃసృష్టి
Reflection	-	ప్రతిస్పందన
Reflective questions	-	ఆలోచనాత్మక ప్రశ్నలు
Rigid	-	కఠినమైన/ మొండిగా
Reimagine	-	పునఃదర్శించే
Reinforcement	-	పునర్బలనం
Relax	-	విశ్రాంతి/సేదతీరు
Relaxation	-	సడలింపు
Replica	-	ప్రతిరూపం
Report	-	నివేదిక
Represent	-	ప్రాతినిధ్యం
Resistance	-	నిరోధకము, అడ్డంకి
Resolution	-	తీర్మానం
Resource	-	వనరు
Review	-	సమీక్ష

Risk-taking - సవాళ్ళను ఎదుర్కొను

Road map - మార్గనిర్దేశిక/భవిష్యత్‌దిశ

Role play - పాత్రాభినయం

Rolemodel - ఆదర్శణీయమైన

Roles - భూమికలు/పాత్రలు

Scenario - సన్నివేశం

Script - వ్రాతప్రతి

Self- mastery - స్వీయప్రావీణ్యత

Selfconfidence - ఆత్మవిశ్వాసం

Sensitivity - సున్నితత్వం

Survival - మనుగడ

Short term - స్వల్పకాలిక

Significant - ప్రాముఖ్యతగల

Similarity - సరూపకత, ఏకత్వం

Singularity - ఏకత్వం

Situation - పరిస్థితి

Skit - చిన్న నాటిక

Soft Skills - మృదునైపుణ్యాలు

Softboard - ప్యానల్ బోర్డ్

Specific - నిర్ధిష్టమైన

Star - తార

Strategic - వ్యూహాత్మక

Style - శైలి

Succinctly - సంక్షిప్తత

Suggested - అనుసరణీయ/ సలహాపూరిత

Sustainable - సుస్థిర

Symbolic - ప్రతీకాత్మక/ ప్రతీకంగా

System thinking - వ్యవస్థీకృతమైన ఆలోచన

Talent - ప్రతిభ

Technique - కిటుకు, చిట్కా

Tension - తన్యత/ గాభరా/ ఉత్కంఠ

Term - పదము, కాల వ్యవధి

Transcreation - స్వేచ్ఛానువాదం

Transformation - రూపాంతరం, మార్పు

Trigger - రేకెత్తించేది

Upset - అసంతృప్తి/ నిస్పృహ

Urgent - అత్యవసరం

Vision - దార్శనికత

Voice - వాణి, గొంతు

Volunteer - స్వచ్ఛందసేవకుడు

Well-being - శ్రేయస్సు

Whole - సమస్తం

Willing mind - ఆమోదించే మనసు

Working definition - కార్యరూప నిర్వచనం

Workshop - కార్యశాల

అబ్రివేషన్లు (ABBREVIATIONS)

CBP - Competency Building Programme
సామర్థ్య నిర్మాణ కార్యక్రమం

LA - Leadership Academy
నాయకత్వ విద్యాశాల

NAG - National Advisory Group
జాతీయ సలహా బృందం

NCSL - National Centre for School Leadership
పాఠశాల నాయకత్వ జాతీయ కేంద్రం

NCTL - National Colege for Teaching and Leadership
బోధన మరియు నాయకత్వ జాతీయ కళాశాల

NRG - National Resource Group
జాతీయ వనరుల బృందం

NUEPA - National University of Educational Planning and Administration
విద్యా ప్రణాళిక మరియు పరిపాలన జాతీయ విశ్వవిద్యాలయం

PLC - Professional Learning Community
వృత్తిపర అభ్యసన సమాజం

RFW - Review and Feed back Workshops
సమీక్ష మరియు పరిపుష్టి కార్యశాలలు

SLDP - School Leadership Development Programme
పాఠశాల నాయకత్వ అభివృద్ధి కార్యక్రమం

SMC - School Management Committee
పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ

SRG - State Resource Group
రాష్ట్ర వనరుల బృందం