

ಶಿಕ್ಷಕರ 'ತರಬೇತಿ'ಗೆ ಸರ್ಕಾರದ ಉಪಕ್ರಮಗಳು:

ತತ್ತ್ವಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನ

ನಿಮ್ಮತ್ ಖಂಡಪುರ್



ಸನ್ನಿವೇಶ

ಎಲ್ಲಾ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸುಧಾರಣೆಗಳಿಗೂ ಶಿಕ್ಷಕರೇ ಕೇಂದ್ರ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಯ ಮೂಲಾಧಾರ ತತ್ತ್ವವಿದು. ಹೀಗಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣರಂಗದ ಬಹುತೇಕ ಸರ್ಕಾರಿ ಉಪಕ್ರಮಗಳು ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಸಮರ್ಥರನ್ನಾಗಿಸುವ ಅಂಶವನ್ನೂ ಆನುಷಂಗಿಕವಾಗಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಇಲ್ಲಿ 'ಆನುಷಂಗಿಕ' ಪದವನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಕೆಯಿಂದ ಆಯ್ಕೆಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಸಮರ್ಥರನ್ನಾಗಿಸುವುದು ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದ್ದರೂ ಅದಂತೋ ಶಿಕ್ಷಕರು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರಗಳಾಗುವ ಬದಲು ಪೂರಕ ಪಾತ್ರವಾಗಿ ಬಿಡುತ್ತಾರೆ. ರಾಜ್ಯಗಳಾದ್ಯಂತ ನಿರಂತರ ಮತ್ತು ಸಮಗ್ರ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ಬಲವರ್ಧನೆಯ ಪ್ರಯತ್ನವು ಬಹುತೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರ ವಿನ್ಯಾಸವಿರುವ ನಿಕಟ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಗೊಳಪಟ್ಟ ಒಂದು 'ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ'ವಷ್ಟೇ ಆಯಿತು. ಶಿಕ್ಷಕರಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆ ಇಡಬೇಕಾದ ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ನೆರವಾಗಲು ಅವರಿಗೆ ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡಬೇಕಾದ ಯೋಜನೆಯು ನಿರರ್ಥಕವಾದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ದಾಖಲೆ ಸೃಷ್ಟಿಯ ಇನ್ನೊಂದು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವಾಗಿ ಪರ್ಯಾವಸಾನಗೊಂಡಿತು.

ಮೇಲಿನಿಂದ ಹೇರಲ್ಪಟ್ಟ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ, ಬೋಧನಾ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಮೂಲಕ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಕೆಳಕ್ಕಿಳಿಸುವುದರಿಂದ ಹಿಡಿದು ಶಿಕ್ಷಕರ ಕ್ರಿಯಾ ಕ್ಷೇತ್ರ ಪರಿಸರದೊಳಗಿನ ಅನನುಕೂಲತೆಗಳವರೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆಯ ಕೊರತೆಗೆ ಹಲವು ಕಾರಣಗಳಿರಬಹುದು. ಆದರೆ ನಮ್ಮ ಶಾಲಾ ತರಗತಿಗಳೊಳಗೆ ಕಾಲೋಚಿತವಲ್ಲದ ಆಚರಣೆಗಳು ಮುಂದುವರಿದಿರುವುದು, ತತ್ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕಲಿಕಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು ಹದಗೆಡುತ್ತಲೇ ಇರುವುದು ಒಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಕುರುಹಾಗಿದೆ.

ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರವು ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡಿರುವ ಬಹು ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದಾಗ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ವ್ಯಂಗ್ಯ ಇನ್ನಷ್ಟು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಮೀಸಲಾದ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳೂ ಸೇರಿವೆ. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು ಶಿಕ್ಷಕರ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ಮತ್ತು ಸೇವಾವಧಿಯ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೂ ಈ ಲೇಖನವನ್ನು ಸೇವಾವಧಿಯ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಉಪಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ 'ತರಬೇತಿ'ಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. 'ತರಬೇತಿ' ಎಂದರೆ ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರತಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಔಪಚಾರಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬಳಕೆಯಾದ ಪದ.

ಶಿಕ್ಷಕರು ತಮ್ಮ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತರಲು ಅವರಿಗೆ ಯಾವ ಬಗೆಯ ಬೆಂಬಲ ಬೇಕು? - ಇದು ಮೊದಲು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕಾದ ಪ್ರಶ್ನೆ. ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಉತ್ತರವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡ

ನಂತರ ಅದರ ಬೆಳಕಿನಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೊಂದು ಚೌಕಟ್ಟು

ತತ್ತ್ವಗಳು

ಆಕರ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಪರಾಮರ್ಶೆ ಮತ್ತು ವರ್ಷಾಂತರಗಳಲ್ಲಿ ಏನೇನು ಕಲಿಕೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ ಎನ್ನುವುದರ ಪರಿಶೀಲನೆಯು ಶಿಕ್ಷಕರು ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೆಲವು ತತ್ತ್ವಗಳನ್ನು ಶ್ರುತಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಇದೇ ತತ್ತ್ವಗಳು ಶಿಕ್ಷಕರು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವರ್ಧನೆಗಾಗಿ ಚೌಕಟ್ಟೊಂದನ್ನು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲು ಆಧಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಮೊದಲ ತತ್ತ್ವವೆಂದರೆ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯು ತರಗತಿಯ ಬೋಧನೆ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಪೂರ್ವಾಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಶಿಕ್ಷಣರಂಗದ ಪ್ರಸ್ತುತ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಸಂಕಥನಗಳ ಬೆಳಕಿನಲ್ಲಿ ತಮ್ಮದೇ ರೂಢಿಗಳನ್ನು ಪರಾಮರ್ಶಿಸಲು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗಿರುವ ಅವಕಾಶಗಳು ತೀರ ಸೀಮಿತವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇದು ಸ್ವಾಭಾವಿಕ.

ಹೀಗಿದ್ದರೂ ಸಹ, ಈ ತತ್ತ್ವವನ್ನು ಕಾರ್ಯಚರಣೆಗೆ ತರುವುದರ ಕಡೆ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ರೂಢಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆ ಆಗಬೇಕಾದರೂ ಕಲಿಕಾರ್ಥಿಗಳು, ಪಠ್ಯಕ್ರಮ, ಬೋಧನೆ-ಕಲಿಕೆ, ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮತ್ತು ತಮ್ಮದೇ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳ ಕುರಿತು ಶಿಕ್ಷಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಕರು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಅಥವಾ ವಿಭಿನ್ನ ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷೆಗಳು ಮತ್ತು/ ಅಥವಾ ಮಾಹಿತಿಗಳೊಡನೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ನೆರವಾಗಲು ಮತ್ತು ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವ ತಮ್ಮ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಲ್ಲಿ ಇವುಗಳನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಳವಾದ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ, ಬೋಧನೆಯು ಒಂದು ಸಂಕೀರ್ಣ ಚಟುವಟಿಕೆ. ಕಲಿಸುವ-ಕಲಿಯುವ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕ ವೈವಿಧ್ಯವೂ, ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯತೆಯೂ ಸಹಜ. ಯಾವ ತರಬೇತಿಯೂ ಇವನ್ನೆಲ್ಲ ಎದುರಿಸಲು ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಈ ಕಲಿಕೆಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಬೋಧನಾ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಹೀಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಪರಾಮರ್ಶಿಸಲು ಕಾಲಾವಕಾಶ ಕೂಡ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಇದರರ್ಥವೇನೆಂದರೆ ಅವರು ಈ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಅನುಭವಿ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡು ತಾವು ಎದುರಿಸಿಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ಸವಾಲುಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಅವರ ರೂಢಿಯ ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ

ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ ಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಕಾಲಾವಕಾಶವೂ ಬೆಂಬಲವೂ ಬೇಕಾಗಬಹುದು.

ಇಂತಹ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ, ಅಲ್ಪಾವಧಿಯ ಮುಖಾಮುಖಿ ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು, ಸುಲಭವಾಗಿ ಆಚರಣೆಗೆ ತರಬಹುದಾದ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾದ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಅವಕಾಶವೆಂದೇ ಶಿಕ್ಷಕರು ಗ್ರಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದರ ಫಲಿತಾಂಶವೇನೆಂದರೆ ಸುಧಾರಣೆಯ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನಾದರೂ ಅವರು ಮೂರ್ನಾಲ್ಕು ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಬಹುದಾದ ಒಂದು ಹೊಸ 'ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ' ಎಂದೇ ನೋಡುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ತಿಳಿವಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಆಳವಾದ ಬದಲಾವಣೆ ಆಗಿರುವುದಿಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ಅವರ ರೂಢಿಯಲ್ಲಿ ಆದ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಒಂದೋ ತಾಳಿಕೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ; ಇಲ್ಲವೇ ಅದರಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ದಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಡಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ನೈಜ ಬದಲಾವಣೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ನಿಜವಾದ ಬದಲಾವಣೆ ಸಂಭವಿಸಲು ಶಿಕ್ಷಕರು ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದೀರ್ಘಾವಧಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಎರಡನೆಯ ತತ್ವವು ಮೊದಲಿನದಂತೆಯೇ, ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಲು ಸಮಯ ಹಿಡಿಯುತ್ತದೆ. ಅದರಲ್ಲೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ಶಿಕ್ಷಕರು ದಿನನಿತ್ಯ ಮಾಡಲೇಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯಗಳು ಅವರ ಹೊಸ ಕಲಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಸ್ಪರ್ಧಿಸುವಂತಿದ್ದಾಗ ಇನ್ನಷ್ಟು ಸಮಯ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯು ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ಎಂಬ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಬದ್ಧತೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದು ಅವರಿಗೆ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಾತ್ಯಕ್ಷಿಕೆಗಳು, ಮಾದರಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂವಾದ ಅಗತ್ಯವಾಗಿಬೇಕು. ತುಂಬಾ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತಾವು ಕಲಿತದ್ದನ್ನು ಆಚರಣೆಗೆ ತಂದಿದ್ದರೆ ಕುರಿತು ಅವರಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯು ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಂದ ಕಲಿತದ್ದನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಮೇಲಿಂದ ಮೇಲೆ ಸಂವಾದಗಳೂ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಗಳೂ ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿರುತ್ತವೆ.

ಮೂರನೆಯ ಮತ್ತು ಅಂತಿಮ ತತ್ವವೆಂದರೆ, ಮೇಲಿನ ಎರಡು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಲು ಶಿಕ್ಷಕರು ಶಾಲಾ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಅವರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಪರಿಸರವೂ ಬೇಕು: ದಾಖಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಲಿಕಾರ್ಥಿಗಳು ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಿದ ಅಂಕದಂತಹ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದವುಗಳನ್ನು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೇ ಮಹತ್ವ ನೀಡುವ ಪರಿಸರವಲ್ಲ; ಬದಲಾಗಿ, ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಸಶಕ್ತರನ್ನಾಗಿಸುವ ಪರಿಸರವೇಕೆ. ತಮ್ಮ ಯಶಸ್ಸುಗಳು, ಕಾಳಜಿಗಳು ಮತ್ತು ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿಸಲು ಅವರಿಗೊಂದು ವೇದಿಕೆಬೇಕು. ಅಲ್ಲಿ ಅವರು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿಸಿದ್ದನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ವಾತಾವರಣವಿರಬೇಕು. ಇದು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಯೋಜಿಸಲು ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರಲು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಅನುಭವಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾದ ವಿಶೇಷ ನೆರವಿನ ಅಗತ್ಯವೂ ಇದೆ.

ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಬೇಕಾಗಿರುವುದು ನಂಬಿಕೆ.

ಘಟಕಗಳು

ಈ ಮೂರು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ವರ್ಧಿಸಲು ಹೊರಹೊಮ್ಮುವ ಚೌಕಟ್ಟು ಇಡೀ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಾದ್ಯಂತ

ಸಾರ್ವತ್ರಿಕವಾಗಿರುವ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಮೊದಲನೆಯದು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುವ ಒಂದು ಸಬಲೀಕರಿಸುವ ಪರಿಸರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆ. ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪ್ರಸ್ತುತ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಇದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲ ರೂಢಿಗಳ ಸಮಗ್ರ ಪರಿಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಹೀಗಾಗಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ಶಿಕ್ಷಕ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣವು ಮುಖ್ಯವಾಗಿಯಾದರೂ, ನಿರ್ಣಾಯಕ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ ಸೇವಾ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಹಾಗೂ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಲು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಿದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲ. ಈ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪ್ರಯತ್ನದ ಜೊತೆಗೆ ಸ್ವಯಂಕಲಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಕಲಿಯುವ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯೂ ಸಹ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.

ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಕಲಿಕಾ ಮಾದರಿಗಳು- ಕಮ್ಮಟಗಳು, ಓದು, ಚರ್ಚೆಗಳು, ಕಲಿಕಾ ಪ್ರವಾಸಗಳು, ಕಲಿಕಾ ಸಮುದಾಯಗಳು, ತರಗತಿಯೊಳಗೆ ಬೆಂಬಲ ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ಕಲಿಕೆಯ ಬಹುವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕಲ್ಲದೇ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಾದ್ಯಂತ ಸುಸಂಬಂಧಿತ ಮತ್ತು ಸಾಂಗತ್ಯವಿರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಂಬಂಧಿತ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಪರಿಶೋಧನೆಯು ಶಿಕ್ಷಕರ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ ಎಂದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ: ತರಗತಿಯೊಳಗಿನ ರೂಢಿಗಳ ಕುರಿತ ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ಆರಿಸುವುದು, ಸಹಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವರಿಂದ ಗಮನಿಸಲ್ಪಡುವುದು, ಹಿಮ್ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವುದು, ಪೂರಕ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಚಟುವಟಿಕೆ ಮಾದರಿಗಳ ಲಭ್ಯತೆ; ವೃತ್ತಿಪರ ಓದಿನಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಿತರಾದವರೊಡನೆ ರೂಢಿಯಲ್ಲಿರುವ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುವುದು, ವಿಷಯ ಕಲಿಕೆಯ ಅಧಿಕೃತ ಅನುಭವ, ರೂಢಿ ಕುರಿತ ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುವುದು, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು, ಪ್ರಸ್ತುತ ಪದ್ಧತಿಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ಬದಲಾವಣೆಗಾಗಿ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅಥವಾ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸುವುದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಮುಖಾಮುಖಿ ತರಬೇತಿಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುವುದು ಪ್ರತಿಕೂಲವಾಗಬಹುದು.

ಮತ್ತೊಂದು ಅಂಶವು ಶಿಕ್ಷಕರು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಆಯ್ಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದು- ಯಾವ ಚಟುವಟಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಬೇಕೆಂಬ ಆಯ್ಕೆ, ವಿಷಯಸೂಚಿಯನ್ನು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದು, ಸಹಾಯ ಪಡೆಯುವ ಮತ್ತು ಯಾರಿಂದ ಸಹಾಯ ಪಡೆಯಬೇಕೆಂಬ ಆಯ್ಕೆ, ಈ ಮೂಲಕ ತನ್ನ ಸ್ವಂತ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಮೇಲೆ ಸ್ವಾಯತ್ತತೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ವಿಷಯ ಮತ್ತು ಪರಿಪ್ರೇಕ್ಷೆಗಳನ್ನು 'ಒದಗಿಸುವ' ಮೂಲಕ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಬಾರದು; ಬದಲಾಗಿ, ಶಿಕ್ಷಕರಲ್ಲಿ ಯೋಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂಕಲಿಕೆಯ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ರೂಢಿಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು ಗುರಿಯಾಗಬೇಕು. ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಶಿಕ್ಷಕರ ರೂಢಿಗತ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವಾಗ ಅವರ ನಂಬಿಕೆಯ

ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಕೂಡ ನೆರವಾಗಬೇಕು - ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ಪರಿಶೀಲನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಮೂಲಕ ರೂಢಿಗಳು, ಸಂಪ್ರದಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಪದ್ಧತಿಗಳ ಕುರಿತ ನಂಬಿಕೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮುಂದಿನ ವಿಭಾಗಗಳು ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡಿರುವ ಕೆಲವು ಮಹಾನ್ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತವೆ.

ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ಸರ್ಕಾರದ ಉಪಕ್ರಮಗಳು

ರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅನೇಕ ಉಪಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಎರಡು ಎದ್ದು ಕಾಣುತ್ತವೆ. ಮೊದಲನೆಯದು ಶಿಕ್ಷಕರ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪುನಾರಚನೆ ಮತ್ತು ಮರುಸಂಘಟನೆಗಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಪ್ರಾಯೋಜಿತ ಯೋಜನೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀತಿ(ಎನ್.ಇ.ಪಿ., 1986, ಮಾರ್ಪಡಿಸಲ್ಪಟ್ಟದ್ದು 1992ರಲ್ಲಿ)ಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ 1987ರಲ್ಲಿ ಆರಂಭಿಸಿದ ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು 2012ರಲ್ಲಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಬಲಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಎರಡನೆಯದು 2001ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ಪೂರ್ವಶಿಕ್ಷಣ ಅಭಿಯಾನ (ಎಸ್.ಎಸ್.ಎ) ಮತ್ತು 2009ರಲ್ಲಿ ಆರಂಭಿಸಿದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಅಭಿಯಾನ (ಆರ್.ಎಮ್.ಎಸ್.ಎ.) ಇವುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಉಪಕ್ರಮಗಳು.

ಈ ಉಪಕ್ರಮಗಳು ಹಲವು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕಿವೆ. ರಾಷ್ಟ್ರಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ ಆಫ್ ಎಜ್ಯುಕೇಶನಲ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಅಂಡ್ ಟ್ರೈನಿಂಗ್ (ಎನ್.ಸಿ.ಇ.ಆರ್.ಟಿ.) ಮತ್ತು ನ್ಯಾಷನಲ್ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ಎಜ್ಯುಕೇಶನಲ್ ಫ್ಲಾನಿಂಗ್ ಅಂಡ್ ಅಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಷನ್ (ಎನ್.ಯು.ಇ.ಪಿ.ಎ.) ಇದ್ದರೆ, ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಟೇಟ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ ಆಫ್ ಎಜ್ಯುಕೇಶನಲ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಅಂಡ್ ಟ್ರೈನಿಂಗ್ (ಎಸ್.ಸಿ.ಇ.ಆರ್.ಟಿ.) ಇವೆ. ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ನಾಮಕರಣವು ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿರಬಹುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಮೇಘಾಲಯದಲ್ಲಿ ಎಸ್.ಸಿ.ಇ.ಆರ್.ಟಿ.ಯ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯವು ನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಇಲಾಖೆಯು ಇದನ್ನು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಜಿಲ್ಲಾಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಡಯಟ್ ಗಳು) ಇವೆ.

ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ, ಈಗಾಗಲೇ ಇರುವ ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಇನ್ನಿಟ್ಟೂಟ್ ಆಫ್ ಅಡ್ವಾನ್ಸ್ಡ್ ಸ್ಟಡೀಸ್ ಇನ್ ಎಜುಕೇಶನ್ (ಐ.ಎ.ಎಸ್.ಇ.ಗಳು) ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣ ಮಹಾವಿದ್ಯಾಲಯಗಳನ್ನು ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇವಲ್ಲದೇ, ಬ್ಲಾಕ್ ಮತ್ತು ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಬ್ಲಾಕ್ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರಗಳು (ಬಿ.ಆರ್.ಸಿ.ಗಳು) ಮತ್ತು ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರಗಳು (ಸಿ.ಆರ್.ಸಿ.ಗಳು) ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿವೆ. ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿರುವುದು ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣದ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾದವು ಯಾವುದೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ. ಇದರಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಯೋಜಿಸುವುದು ಕೂಡ ಸೇರಿದೆ. ಈ

ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಳಗಡೆ ಇಂತಹ ಬಹುತೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಶುರುವಾತಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗೇ ಆರಂಭಿಸಲ್ಪಟ್ಟವಾದರೂ ಸಹಿತ ಈಗ ಅವುಗಳ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯು ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ವಿಸ್ತಾರವಾಗುತ್ತಿದೆ.

2009ರ 'ಮಕ್ಕಳ ಉಚಿತ ಮತ್ತು ಕಡ್ಡಾಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಹಕ್ಕು' ಕಾಯಿದೆಯ ನಂತರದಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ 'ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ' ವೆಂದು ಅಧಿಸೂಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಎನ್.ಸಿ.ಇ.ಆರ್.ಟಿ.ಯಿಂದ ಆರಂಭಿಸಿ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪಾತ್ರದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಸಾರಾಂಶ ನೀಡುವುದಕ್ಕೆ ಈ ಲೇಖನವು ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ. ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ಎಸ್.ಸಿ.ಇ.ಆರ್.ಟಿ.ಯು ನೀತಿ ನಿರೂಪಣೆ, ಭವಿಷ್ಯಗಾಮಿ ಯೋಜನೆ, ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಮತ್ತು ಬೋಧನಾ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಶಿಕ್ಷಕರ ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪರಾಮರ್ಶೆ, ಬಹುವಿಧಾನಗಳ ಮೂಲಕ ಶಾಲಾ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ನೆರವು ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಸೇವಾನಿರತ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವುದು - ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಈ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಎಸ್.ಸಿ.ಇ.ಆರ್.ಟಿ.ಯು ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಅಗತ್ಯ ಸಂಶೋಧನೆ, ದಾಖಲಾತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಸರಣ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನೂ ಸಹ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಸೇವಾನಿರತ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಇದನ್ನು ಅದು ತರಗತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಫಲಾನುಭವಿಗಳೊಂದಿಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ, ಹಲವು ವಿಧಗಳಲ್ಲಿ ಸೇವಾವಧಿಯ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ/ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಿತ ಬೋಧನಾ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಮತ್ತು ನಿರಂತರ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸಾಧಿಸಬಹುದು. ಅಂದರೆ, ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಒಮ್ಮುಖವಾಗಿವೆಯೆಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಎಸ್.ಸಿ.ಇ.ಆರ್.ಟಿ.ಯು ಬಲವಾದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂಪರ್ಕಗಳನ್ನು (ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಆರ್.ಎಂ.ಎಸ್.ಎ., ಎಸ್.ಎಸ್.ಎ., ಡಯಟ್, ಸಿ.ಎಫ್.ಇ., ಐ.ಎ.ಎಸ್.ಇ., ಶಿಕ್ಷಕ ತರಬೇತಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಮುಂತಾದವು) ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.

ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಮತ್ತು ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವವರನ್ನು ಅಣಿಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ಅವರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರುವುದು, ಕಲಿಕಾ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವುದು, ಶಾಲೆ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರ ಶಿಕ್ಷಣದ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲೂ ಶಿಕ್ಷಣದ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ಪೋಷಿಸುವುದು - ಇವೆಲ್ಲವನ್ನೂ ಐ.ಎ.ಎಸ್.ಇ.ಯಿಂದ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಿ.ಇ.ಟಿ. ಕೂಡ ಇದೇ ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆಯಾದರೂ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಅದರ ಗಮನವಿರುವುದು ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮೇಲೆ.

ಜಿಲ್ಲಾಮಟ್ಟದ ಶ್ರೇಣಿಯೊಂದನ್ನು ಸೇರಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಡಯಟ್ ಗಳನ್ನು ಆರಂಭಿಸಲಾಯಿತು. ಇವು ಭಾಗೋಳಿಕವಾಗಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹತ್ತಿರವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಅದೇ ಕಾರಣದಿಂದ ಜಿಲ್ಲಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ

ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಪಂದಿಸಬಹುದಾದ್ದರಿಂದ ಅವು ಹೆಚ್ಚಿನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನೂ ಗುಣಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಬೆಂಬಲವನ್ನೂ ಖಚಿತಪಡಿಸುತ್ತವೆ ಎಂದು ಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ನೀಡುವ ವಿಚಾರವು ಇದರ ತಿರುಳಾಗಿದೆ. ಡಯಟ್ ಗಳು ಜಿಲ್ಲಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು, ಸೇವಾ ಪೂರ್ವ ಮತ್ತು ಸೇವಾವಧಿಯ ಶಿಕ್ಷಕ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು, ಪ್ರಸ್ತುತಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿ ನೇರವಾಗಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಿ ಶಾಲಾಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

ಬ್ಲಾಕ್ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಬಿ.ಆರ್.ಸಿ.ಗಳು ಶಾಲಾ ಪೂರ್ವ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮಕ್ಕಳ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಭಂಡಾರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಅಂಕಿ-ಅಂಶಗಳ ಭಂಡಾರ (ಡೇಟಾಬೇಸ್)ವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಮತ್ತು ನವೀಕರಿಸುವ ಹೊಣೆಯೂ ಅವುಗಳದೇ. ಇದರಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಉದ್ದೇಶಿಸಲಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಅಧ್ಯಯನ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಮತ್ತು ವಸ್ತುವಿಷಯಗಳ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮಾಹಿತಿಗಳೂ ಸೇರಿವೆ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಶಾಲಾಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇತರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳದಲ್ಲೇ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಮುಂದುವರಿಯುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಲು ಅವರು ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಶಾಲಾ ಭೇಟಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಫಲಾನುಭವಿಗಳೊಂದಿಗಿನ ಸಂವಾದದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ತಾವು ಗಮನಿಸಿದ ಶಿಕ್ಷಕರ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸೇವಾನಿರತ ಶಿಕ್ಷಕರ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಅವರು ಇತರ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನೂ ಸಹ ಬೆಂಬಲಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆ ಮಾಡಲು ಅವರು ಶಾಲಾ ಭೇಟಿಗಳನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆನ್ನುವುದು ಸುಸ್ಪಷ್ಟ. ಹೀಗೆ ಅವರು ಶಿಕ್ಷಕರ ಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳೊಂದಿಗೆ ನಿಕಟ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ಶಾಲಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಯ ವಿನ್ಯಾಸ, ಅನುಷ್ಠಾನ, ಪರಾಮರ್ಶೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಶಾಲಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಸಿ.ಆರ್.ಸಿ.ಗಳಲ್ಲಿ ಆಯೋಜಿಸಲಾಗುವ ಮಾಸಿಕ ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಬೇಕು. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಅವರು ಬ್ಲಾಕ್/ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ 'ಸಮಗ್ರ ಗುಣಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಣ ಯೋಜನೆ'ಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿ ಶಾಲಾ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿ (ಎಸ್.ಎಮ್.ಸಿ.) ಸೇರಿದಂತೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚಿಸಿ ಕಾಲಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಬೇಕು.

ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ನಿಕಟವಾಗಿರುವ ಸಿ.ಆರ್.ಸಿ.ಗಳು ನೀತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಕೇಂದ್ರವಾಗಿವೆ. ಪ್ರತಿ ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ 8-10 ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ - ಇದು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ, ವ್ಯವಸ್ಥಿತ, ನಿರಂತರ ಬೆಂಬಲ ದೊರಕಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಬಿ.ಆರ್.ಸಿ.ಗಳಂತೆ ಸಿ.ಆರ್.ಸಿ.ಗಳೂ ಸಹಿತ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಪನ್ಮೂಲ/ ಪರಾಮರ್ಶನ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರಗಳಾಗಿ

ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆಯಾದರೂ ಅವು ಹೆಚ್ಚು ಆಪ್ತ ಬಗೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಸಂಯೋಜಕರು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಸ್ಥಳದಲ್ಲೇ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಮಾಸಿಕ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಶಾಲಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮತೆಗಾಗಿ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು. ಔಪಚಾರಿಕ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಕಲಿಕಾ ಸಮುದಾಯಗಳನ್ನು ರಚಿಸುವುದು ಈ ಸಭೆಗಳ ಪ್ರಮುಖ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಜೊತೆಯಾಗಿ ಶಾಲಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಯ ನಿರ್ಮಾಣ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಒಟ್ಟು ಶಾಲೆಯ ಏಳಿಗೆಗಾಗಿ ಎಸ್.ಎಮ್.ಸಿ. ಮತ್ತು ಇತರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಯೋಜನೆ ಸಾಧಿಸುವುದೂ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ನಲ್ಲಿವೆ ವಿವಿಧ ಶಾಲೆಗಳೊಂದಿಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ. ಆರ್.ಸಿ. ಸಂಯೋಜಕರು ಈ ಶಾಲೆಗಳ ನಡುವೆ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಇನ್ನೊಂದು ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕ ಅಂಶವೆಂದರೆ, ಹೆಚ್ಚಿನ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಬಿ.ಆರ್.ಸಿ. ಮತ್ತು ಸಿ.ಆರ್.ಸಿ. ಸಂಯೋಜಕರು ಸ್ವತಃ ಶಿಕ್ಷಕರೇ ಆಗಿದ್ದಾರೆ - ಶಿಕ್ಷಕರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಅವರ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಮತ್ತಾರು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲರು?

ರಾಜ್ಯದೊಳಗಿನ ರಚನೆಯನ್ನು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ನೋಡಿದರೆ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅಪಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಿರುವುದು ಕಾಣುತ್ತದೆ - ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕಾಗಿ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಹಿಡಿದು ಬ್ಲಾಕ್ ಅಥವಾ ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳವರೆಗೆ ಅದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಿದೆ. ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ಮಟ್ಟದ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿನ ಅವಕಾಶಗಳು ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರು ಎದುರಿಸಿದ ಸವಾಲು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಹಾಗೂ ಸಂದರ್ಭೋಚಿತ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಅವಕಾಶಗಳಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಬಹುದು.

ಶಾಲಾ ಭೇಟಿಗಳು ಪ್ರತಿ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಸವಾಲುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿ ಸ್ಥಳದಲ್ಲೇ ಬೆಂಬಲ ಒದಗಿಸಲು, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು, ಶಿಕ್ಷಕರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ನಡುವೆ ಸಾಂಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಸುಸಂಬಂಧಿತ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ವಿಶಾಲವಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಹಿಡಿದು ಜಿಲ್ಲಾ, ಬ್ಲಾಕ್ ಮತ್ತು ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ಅಥವಾ ಶಾಲೆಯ ಶಿಕ್ಷಕರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೆಯಾಗುವಂತೆ ರೂಪಿಸಿದ ತುಂಬಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ವರೆಗೆ ವಿವಿಧ ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಸಾಧ್ಯ. ಬಿ.ಆರ್.ಸಿ. ಮತ್ತು ಸಿ.ಆರ್.ಸಿ. ಸಂಯೋಜಕರೊಡನೆಯ ಸಂವಾದದ ಮೂಲಕ, ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ಮಟ್ಟದ ಸಭೆಗಳ ಮೂಲಕ, ಮತ್ತು ಭೌಗೋಳಿಕವಾಗಿ ಸಮೀಪವಿರುವ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕವಾಗಿ ಆಪ್ತವಾಗಿರುವ ಡಯಟ್ ಗಳ ಮೂಲಕ ಕೂಡ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೊಂದು ಧ್ವನಿ ಪ್ರಾಪ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಧ್ವನಿಯು ನೀತಿ ನಿರೂಪಣೆಯಲ್ಲೂ, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸುವುದರಲ್ಲೂ ಕೊಡುಗೆಯಾಗಿ ಅನುವಾದಗೊಳ್ಳುವುದು ಸಾಧ್ಯ. ವಿವಿಧ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಂದಲೂ ಸಹ ಶಿಕ್ಷಕರು

ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದಲ್ಲದೇ ವಿವಿಧ ಬೋಧನೆ-ಕಲಿಕೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಲಭ್ಯವಾಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಕ್ರಮೇಣ ಅವರು ಸ್ವತಃ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕೆಂದೂ, ಅವರ ತಮ್ಮ ಸಂದರ್ಭದ ಅವಿವೇಕ ಮತ್ತು ತರಗತಿಗಳ ನಿಕಟ ಸಾಮೀಪ್ಯವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಬೋಧನೆ-ಕಲಿಕೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಬೇಕೆಂದೂ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಹೀಗೆ, ಮೇಲೆ ಚರ್ಚಿಸಿದ ತತ್ವಗಳು ಈ ಉಪಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಒದಗಿ ಬಂದಿದೆ. ತರಬೇತಿಗಳಾಚೆಗೂ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿವೆ. ಇವು ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಆದರ ಅಂಗ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಲ್ಪಟ್ಟವೆಯಲ್ಲದೇ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಗತ್ಯದ ಒತ್ತಾಯವನ್ನು ಪಡೆದಿವೆ. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಕಲಿಕಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಮಯವಿರುತ್ತದೆಯಲ್ಲದೇ ಅನುಷ್ಠಾನದಲ್ಲಿ ಸವಾಲು ಎದುರಾಗಲೆಲ್ಲ ಬೆಂಬಲವೂ ಲಭ್ಯವಿದೆ. ಮತ್ತೆ, ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದಂತೆ, ಅವರಿಗೆ ಧ್ವನಿಯಿತ್ತುವ ಅವಕಾಶವಿದೆ ಮತ್ತು ಅವರು ತಮ್ಮ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ವಾಸ್ತವ ಮಾತ್ರ ಬೇರೆಯೇ ಇದೆ.

ಅನುಷ್ಠಾನದ ವಾಸ್ತವತೆ

ಶಿಕ್ಷಕ ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯದೊಳಗಿನ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸ್ಥಿತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವರದಿಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆಯು ಕೆಲವು ಸಾಮಾನ್ಯ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಶ್ರುತಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಮೊದಲನೆಯದು ಎಸ್.ಸಿ.ಇ.ಆರ್. ಟಿ.ಯಿಂದ ಸಿ.ಆರ್.ಸಿ. ವರೆಗಿನ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೂ ಖಾಲಿ ಹುದ್ದೆಗಳಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿವೆ. ಈ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಆಗೀಗ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಿದರೂ ನೇಮಕಾತಿಯು ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳಷ್ಟು ಅಲ್ಪಾವಧಿಯದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಅಭದ್ರತೆಯ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆಯಲ್ಲದೇ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಯೋಜನೆಗೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ತೀರ ವಿರಳವಾಗಿವೆ.

ಮೂಲಸೌಕರ್ಯಗಳು ಕಳಪೆಯಾಗಿವೆ; ಕಲಿಕಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಕೊರತೆಯಿದೆ; ಗ್ರಂಥಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಗಾಲಯಗಳು ಇರುವುದೇ ಇಲ್ಲ ಅಥವಾ ಕಳಪೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ್ದಾಗಿವೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಳಗಿನ ಅಂತಃಸಂಬಂಧಗಳು ಭದ್ರವಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸುಸಂಬಂಧವಾದ ಯೋಜನೆಯು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿಲ್ಲ.

ಐ.ಎ.ಎಸ್.ಇ., ಸಿ.ಟಿ.ಇ. ಮತ್ತು ಡಯಟ್ ನಂತಹ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಗಮನವು ಹೆಚ್ಚಿನ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿಯಾಗುತ್ತಿದೆ. ಸೇವಾವಧಿಯ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಂದರ್ಭೋಚಿತ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳದೇ ಅವು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿವೆ ಎಂದಷ್ಟೇ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇವನ್ನೂ ಸಹಿತ ರಾಜ್ಯಗಳಾದ್ಯಂತ ಶ್ರೇಣೀಕರಣ (ಕ್ಯಾಸ್ಕೇಡ್) ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಸಂಶೋಧನೆಯು ಹೆಚ್ಚು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿತ ಕ್ಷೇತ್ರವಾಗಿ ಉಳಿದಿದೆ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಹಳೆಯ ರೂಢಿಗಳೇ ಮುಂದುವರಿದಿವೆಯಲ್ಲದೇ ಸಂದರ್ಭೋಚಿತ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕೊರತೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆಯಾದರೂ ಬೋಧನಾ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ

ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಶಾಲಾಪಠ್ಯಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳು ಕ್ಲಸ್ಟರ್ ಸಭೆಯನ್ನು ಸಾಂಸ್ಥಿಕಗೊಳಿಸಿವೆ. ಅಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರು ಪರಸ್ಪರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಾರರೊಂದಿಗೆ ಸಂವಾದಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಇವು ನಡೆಯುವುದು ಕ್ಷಚಿತ್ತಾಗಿ ಮಾತ್ರ.

ಹೆಚ್ಚು ಆತಂಕಕಾರಿಯಾದುದೆಂದರೆ ಸೇವಾ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಶಿಕ್ಷಕರ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಿರುವುದು. ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಕ್ಟ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಡಿಪಾರ್ಟ್ ಮೆಂಟ್ (U-DISE) ದತ್ತಾಂಶವು 2010-11ರಲ್ಲಿ 40.21% ಶಿಕ್ಷಕರು ಸೇವಾತರಬೇತಿಯನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇದು 2015-16ರಲ್ಲಿ 14.9% ಕ್ಕೆ ಇಳಿಯಿತು. 2014-15 ಮತ್ತು 2015-16ರ ಯು.ಡಿ.ಐ.ಎಸ್.ಇ. ಅಂಕಿ-ಅಂಶದ ಹೋಲಿಕೆಯು ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಶಿಕ್ಷಕರ ಒಟ್ಟಾರೆ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವು 18.34% ರಿಂದ 14.90% ಕ್ಕೆ ಇಳಿದಿದೆ ಎಂದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. 2014-15 ಮತ್ತು 2015-16 ರಲ್ಲಿ ಸೇವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರಮಾಣವು ಕ್ರಮವಾಗಿ 27.90% ಮತ್ತು 23.17% ಇದ್ದಿತು. ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸೇವಾನಿರತರಾಗಿದ್ದಾಗ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಅನುದಾನಿತ ಶಾಲೆಗಳ ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರಮಾಣವು ಕ್ರಮವಾಗಿ 15.55% ಮತ್ತು 13.21% ಮತ್ತು ಅನುದಾನ ರಹಿತ ಶಾಲೆಗಳ ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರಮಾಣವು ಕ್ರಮವಾಗಿ 1.82% ಮತ್ತು 1.11% - ಎಂದು ವರದಿಯಾಗಿದೆ.

ತರಬೇತಿಯ ಗಮನವು ಹೆಚ್ಚು ವಿಷಯಾಧಾರಿತವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಬೋಧನಾ ವಿಧಾನ ಕೇಂದ್ರಿತವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸೇವೆಯಲ್ಲಿನ ತರಬೇತಿಯ ವಸ್ತು ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ವಿಮರ್ಶೆಯು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ: ಸರ್ವವ್ಯಾಪಿ/ ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಶಿಕ್ಷಣ, ಜೀವನ ಕೌಶಲ ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವ ಇತ್ಯಾದಿ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲವಾಗಿದೆ. ಬಹುತೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿಯ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲು ಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ಇನ್ನೂ ಆಗಬೇಕಾಗಿದೆಯಲ್ಲದೇ ಹೀಗೆ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ಪಾತ್ರವು ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ. ಉಪನ್ಯಾಸ, ಸಮಗ್ರ ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಯಂತಹ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಬೋಧನಾ ವಿಧಾನಗಳು ವ್ಯಾಪಕ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿದೆ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ ಶಿಕ್ಷಕರು. ಭಾಗವಹಿಸುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೆಚ್ಚಿರುವುದು, ಸ್ಥಳದ ಸ್ವರೂಪ, ಮುಂತಾದ ಮಿತಿಗಳಿರುವುದನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರೂ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಅವರ ಮೆಚ್ಚುಗೆಗೆ ಪಾತ್ರವಾಗಿವೆ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ಈ ತರಬೇತಿಗಳಿಂದ ಪೂರ್ವಜ್ಞಾನವು ಇನ್ನಷ್ಟು ಖಚಿತವಾಗುವುದರೊಂದಿಗೆ ಕೌಶಲಗಳು, ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳು, ವಿಚಾರಗಳು ಮತ್ತು ಹೊಸ ತಿಳಿವಳಿಕೆಗಳು - ಇವನ್ನು ಆರ್ಜಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ತರಬೇತಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟ, ಉತ್ತೇಜನದ ಕೊರತೆ, ಪೂರ್ವಗ್ರಹಗಳು, ದೊಡ್ಡ ತರಗತಿಗಳು, ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಹಾಗೂ ಕಲಿಕಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಕೊರತೆ, ಸೀಮಿತ ಅನುಸರಣೆ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲಗಳು ಒಡ್ಡುವ ಮಿತಿಗಳು - ಇಂತಹ ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳ ಕಾರಣದಿಂದ ಶಿಕ್ಷಕರ ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಲಿಕೆಯ ವರ್ಗಾವಣೆಯಾಗುವುದು ಸೀಮಿತವಾಗಿ ಎಂದು ವರದಿಯಾಗಿದೆ. ಶಿಕ್ಷಕರು ವರದಿ ಮಾಡಿರುವ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಫಲಿತಾಂಶವೆಂದರೆ ಸಮಾನ ಆಸಕ್ತಿಯ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ಜಾಲವೊಂದು ನಿರ್ಮಾಣವಾಗಿರುವುದು, ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕರುಗಳು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಮತ್ತು ನವೀನ ತಂತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಬಳಕೆ. ಕುತೂಹಲದ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಬಿ.ಆರ್.ಸಿ.

ಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ತರಬೇತಿಗಳ ತಾಣವೆಂದು ಗ್ರಹಿಸಿರುವುದು. ಇದರಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುವ ಒಂದು ಅಂಶವೆಂದರೆ ಒಂದೇ ಸಲದ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೇ ಶಿಕ್ಷಕ ತರಬೇತಿದಾರರಿಗೂ ಅಗತ್ಯವಾದ ನಿರಂತರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೆಡೆಗೆ ಸಾಗುವಂತೆ ಮಾದರಿ ಪಲ್ಲಟವು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ವಿಪರ್ಯಾಸವೆಂದರೆ ಈ ಮಾದರಿ ಪಲ್ಲಟಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ರಚನಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಈಗಾಗಲೇ ಇದೆ. ಹೀಗೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಕಳೆದುಹೋದ ಅವಕಾಶವಾಗಿದೆ.

ಉಪಸಂಹಾರ

ಒಟ್ಟಾರೆ ಚಿತ್ರವು ನಿರಾಶಾದಾಯಕವಾಗಿ ಕಂಡುಬಂದರೂ ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳು, ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾವೀನ್ಯತೆಯ ಸೆಲೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತ ಶಿಕ್ಷಕ ವೇದಿಕೆಗಳು, ಶಿಕ್ಷಕರ ಕಲಿಕಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು, ಕೆಲವು ಡಯಟ್ ಗಳಿಂದ

ನಡೆಸಲ್ಪಡುವ ನವೀನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು - ಇವುಗಳು ಸೇವಾವಧಿಯ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಯೋಜಿಸಬಹುದಾದ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ. ಅಗತ್ಯವಿರುವುದು ಮಾದರಿ ಬದಲಾವಣೆ - ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ತರಬೇತಿಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನವು ಎಂದು ಕಾಣಲು, ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನದ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಗೆ ಅಂಟಿಕೊಂಡ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯ ಭಾರವನ್ನಷ್ಟೇ ಹೊತ್ತ ಸ್ವಂತಿಕೆ ಇಲ್ಲದವರು ಎಂದು ಕಾಣುವುದಕ್ಕಿಂತ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವವರು ಎಂದು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಕಾಣಲು ಮಾದರಿ ಪಲ್ಲಟ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಗ್ರಂಥಸೂಚಿ:

1. Chand, V.S., Choudhury, G.A., Joshi, S.D., Patel, U.M. (2011). Learning from innovative primary school teachers of Gujarat. A casebook for teacher development. Ahmadabad: Gujarat Educational Innovations Commission, Government of Gujarat & Ravi J Mathai Centre for Educational Innovation, Indian Institute of Management
2. Jackie Walkington, J. (2005). Becoming a teacher: encouraging development of teacher identity through reflective practice. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 33, 1
3. MHRD. (2011). *Approaches to school support and improvement. Guidelines for BRC and CRC. Draft report for discussion*. Available at: <http://teacher-ed.hbcse.tifr.res.in/resources/documents/brc-crc-guidelines>
4. MHRD. (2012). Restructuring and reorganization of the Centrally Sponsored Scheme on Teacher Education. Guidelines for Implementation. New Delhi: MHRD
5. MHRD. (2013-2017). Reports of the Joint Review Missions on Teacher Education. Available at <http://www.teindia.nic.in/jrm.aspx>
6. MHRD. (2015). *Rashtriya Madhyamik Shiksha Abhiyan (RMSA). Fifth Joint Review Mission. Aide Memoire*. New Delhi: MHRD. Personal Communication
7. MHRD. (2015). *Sarva Shiksha Abhiyan. Twenty Second Joint Review Mission. Aide Memoire*. 2nd – 16th December, 2015. Personal Communication
8. NCERT. (2016). *Evaluation on in-service training programmes of NCERT. A report*. New Delhi: NCERT. Available at http://www.ncert.nic.in/announcements/tendors/pdf_files/combine.pdf
9. Opfer, V.D, Pedder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, Vol. 81, 3
10. Poekert, P.E. (2012). Examining the impact of collaborative professional development on teacher practice. *Teacher Education Quarterly*, Fall
11. RMSA Technical Cooperation Agency. (2016). *Formative Evaluation: RMSA In-Service Teacher Training*. New Delhi: NCERT. Available at: http://rmsaindia.gov.in/administrator/components/com_pdf/pdf/4395dfa0494d4f3f2438455e95e85384-RMSA-TCA-2.19%20Formative%20Evaluation%20RMSA%20In%20service%20Teacher%20Training%20Evaluation.pdf
12. RMSA Technical Cooperation Agency. (2016). *RMSA In-Service Teacher Training Evaluation*. New Delhi: NCERT. Available at: (http://rmsaindia.gov.in/administrator/components/com_pdf/pdf/123a09b6c8fd4174ed58c3b9c1213dcc-RMSA-Teacher-In-service-Teacher-Training-Evaluation-Summary-Report.pdf)
13. Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H. Fung, I. (2007). *Teacher professional learning and development: Best evidence synthesis iteration*. Wellington, New Zealand: Ministry of Education. Available at <http://educationcounts.edcentre.govt.nz/goto/BES>
14. Vescio, V., Ross, D., Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education* 24

● ಅನುವಾದಕರು: ಮಂಜುನಾಥ ಹೆಗಡೆ | ಪರಿಶೀಲಕರು: ನಾಗಮಣಿ ಎಸ್ ಎನ್

ನಿಮ್ಮ ತ್ ಖಂಡಪುರ್: ಇವರು ಕಳೆದ ಏಳು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಅಜೀಂ ಪ್ರೇಮ್‌ಜಿ ಫೌಂಡೇಷನ್‌ನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಜೀಂ ಪ್ರೇಮ್‌ಜಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಸ್ಕೂಲ್ ಆಫ್ ಕಂಟಿನ್ಯೂಯಿಂಗ್ ಎಜುಕೇಶನ್ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರದ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶಿಕ್ಷಣ ನೀತಿ, ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಅವರನ್ನು nimrat.kaur@azimprenjifoundation.org ನಲ್ಲಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಬಹುದು.