সবার জন্য
মানসম্মত শিক্ষক

সবার জন্য মানসম্মত শিক্ষক-এডুকেশন ইন্টারন্যাশনাল এবং
অক্সফাম নভিব-এর একটি যৌথ প্রয়াস

প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য

জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখা

প্রণয়নের নির্দেশিকা

মানসম্মত শিক্ষক: শিক্ষকের যোগ্যতা এবং
মান বিষয়ে আন্তর্জাতিক গবেষণার ভিত্তিতে প্রণীত

বাংলা ভাষান্তর: শফি আহমেদ

Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación

Oxfam Novib

গণসাক্ষরতা অভিযান

অক্সফাম নভিব এবং এডুকেশন ইন্টারন্যাশনাল সংগ্রথিত 'প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য একটি জাতীয় যোগ্যতা রূপরেখা প্রণয়নের নির্দেশিকা' আপনাদের কাছে উপস্থাপন করতে পেরে আমরা আনন্দিত, যা 'মানসম্মত শিক্ষক: শিক্ষকদের যোগ্যতা এবং মান' বিষয়ে একটি আন্তর্জাতিক গবেষণার ভিত্তিতে প্রণীত। ২০১০ সালে শুরু হওয়া এই গবেষণা ২০১১ সালে সমাপ্ত হয়েছে। বিভিন্ন বইপত্র সমীক্ষা এবং চারটি দেশের শিক্ষার সঙ্গে যুক্ত ব্যাপক অংশীজনের সহায়তা ও অভিজ্ঞতার বিবরণী সমৃদ্ধ এই গবেষণা প্রতিবেদন নীতি-নির্ধারক, ব্যবহারিক ক্ষেত্রে নিয়োজিত ব্যক্তি ও কর্মীদের প্রয়োজনীয় সিদ্ধান্ত নিতে সহায়তা করবে।

তত্ত্ব ও অনুশীলনের সম্মিলনে এই নির্দেশিকা যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষামূলক নীতি প্রণয়নের সঙ্গে যুক্ত অংশীজনকে কিছু পথের সন্ধান দেবে। বিশেষত, যাঁরা প্রাথমিক শিক্ষায় জাতীয় পর্যায়ে যোগ্যতা এবং মানের রূপরেখা প্রণয়ন করতে চান তাঁদের জন্য এটা খুবই উপযোগী। আশা করা যাচ্ছে, এই 'নির্দেশিকা' অতীতের বিবিধ ত্রুটি পরিহার করতে ব্যবহারকারীদের সহায়তা করবে। তা ছাড়া যাঁরা নিজেদের দেশে মানসম্মত শিক্ষা বাস্তবায়নে কাজ করেছেন এবং অতীতে উৎকর্ষ বিধানে সচেষ্ট ছিলেন, তাদের জন্যও এটি সহায়ক।

সুনির্দিষ্ট পরিপ্রেক্ষিত এবং সম্মিলিত উদ্যোগ যুক্ত করার মাধ্যমে এই রূপরেখায় বিধৃত বইপত্র এবং অভিজ্ঞতালব্ধ বিবরণীর বিশ্লেষণ একদিকে শিক্ষকের যোগ্যতার রূপরেখা উন্নয়নে সামগ্রিক পন্থাকে নির্দেশ করবে, অন্যদিকে তৎপরবর্তী যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষক-শিখননীতি প্রণয়নে সাহায্য করবে। যোগ্যতার নির্ণায়ক এবং একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক ও অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়া কিভাবে সামগ্রিক পরিপ্রেক্ষিতে শিক্ষার লক্ষ্য পূরণে সহায়তা করতে পারে, সে বিষয়ে এই গবেষণায় যথোচিত গুরুত্ব প্রদান করা সম্ভব হয়নি। বাস্তব অভিজ্ঞতা বিবরণের ক্ষেত্রে যে বিষয়টি বারে বারে উঠে এসেছে তা হল, শিক্ষক-শিখন এবং পেশাগত উন্নয়নের ব্যাপক ক্ষেত্রে (প্রারম্ভিক পর্যায় থেকে অব্যাহত প্রশিক্ষণ, পেশাগত উন্নয়ন, মূল্যায়ন এবং পুনরানুশীলন...) প্রয়োজন নিরলস দৃষ্টিভঙ্গি।

উল্লেখ্য, বইপত্র সমীক্ষা এবং অভিজ্ঞতা বিবরণীর মধ্যে উঠে এসেছে নারী শিক্ষকদের বিশেষ অবস্থান এবং তা তাদের যোগ্যতার ওপর কী ধরনের প্রভাব ফেলে, প্রকৃতপক্ষে সে বিষয়ে কোন মনোযোগ দেয়া হয়নি।

সাধারণভাবে এই নির্দেশিকাকে অনড় বা অপরিবর্তনীয় পাথরের মত কিছু ভাবলে চলবে না। এটাকে একটা গতিশীল উপকরণ হিসেবে প্রণয়ন করা হয়েছে যা বিভিন্ন বাস্তব অভিজ্ঞতার নিরিখে বিরতিহীনভাবে পরীক্ষিত ও আলোচিত হতে থাকবে। তৃণমূল পর্যায়ের শ্রেণীকক্ষে, যেখানে প্রকৃতপক্ষে যোগ্যতার প্রকাশ দেখা যায়, সেখানকার ধারণার অভিক্ষেপণ এবং এ বিষয়ে অন্যদের প্রতিক্রিয়া এডুকেশন ইন্টারন্যাশনাল এবং অক্সফাম নভিব সম্প্রচার করার চেষ্টা করবে।

যারা এই নির্দেশিকা ব্যবহার করবেন, বিশেষভাবে শিক্ষক সমিতি, সুশীল সমাজের সংগঠনসমূহ এবং নীতি-নির্ধারকবৃন্দ, তাদেরকে নিত্যদিনের ব্যবহারিক অনুশীলন থেকে অভিজ্ঞতা বিনিময় করার জন্য আহ্বান জানাচ্ছি। তার মাধ্যমে আমরা সময়ের সাথে সাথে এই নির্দেশিকা উন্নয়ন ও হালনাগাদ করতে পারব এবং যেসব ব্যক্তি বিবিধ কার্যক্রমের মাধ্যমে শিক্ষা ও শিক্ষণের মান উন্নয়ন করতে আগ্রহী, তাদের চাহিদা পূরণ করতে এটি আরো কার্যকর হয়ে উঠবে।

যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষক-শিখননীতির সফল বাস্তবায়নে এই EI/ON যৌথ উদ্যোগের প্রকল্প দল এই নির্দেশিকাকে চলমান একটি সহযোগী উপকরণ হিসেবে সমৃদ্ধ করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

প্রকল্প প্রধানদ্বয়

লিয়ানা গার্টশ (Oxfam Novib)

গাস্টন দ্র লা হায়ে (Education Internatooional)

Education International
Oxfam Novib
গণসাক্ষরতা অভিযান

প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নের নির্দেশিকা

মানসম্মত শিক্ষক: শিক্ষকের যোগ্যতা এবং
মান বিষয়ে আন্তর্জাতিক গবেষণার ভিত্তিতে প্রণীত

সবার জন্য মানসম্মত শিক্ষক

সবার জন্য মানসম্মত শিক্ষক–এডুকেশন ইন্টারন্যাশনাল এবং
অক্সফাম নভিব-এর একটি যৌথ প্রয়াস

সূচিপত্র

ভূমিকা: এই রূপরেখা সম্পর্কে ১

পটভূমি: যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষক শিখনের (CBTE) সংক্ষিপ্ত ইতিবৃত্ত ২

জাতীয় যোগ্যতার মাপকাঠি প্রস্তুতকরণে পদক্ষেপ গ্রহণের আদর্শিক নীতি ৫

প্রস্তুতি ৭

কোন একজনের নেতৃত্বে ব্যাপক সহায়তার ক্ষেত্র প্রস্তুত করুন ৭
অন্য দেশের অভিজ্ঞতা থেকে জানুন, কিন্তু নিজের ব্যবস্থার জন্য যেটি সঠিক এবং যেসব বিষয়ে জ্ঞান বিদ্যমান, সেটাই বেছে নিতে হবে ৭
সমন্বিত লক্ষ্য নির্ধারণ করে দুশ্চিন্তা পরিহার করুন ৭
একটা যোগাযোগ কৌশল পরিকল্পনা করুন ৮
প্রক্রিয়া প্রণয়নে প্রথম থেকেই জেণ্ডারসমতা নিশ্চিত করুন ৮

উন্নয়ন ৯

অংশগ্রহণমূলক সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় শিক্ষক ও শিক্ষার অন্যান্য অংশীজনকে যুক্ত করুন ৯
নারীদের অন্তর্ভুক্ত করুন এবং জেণ্ডার অনুষঙ্গসমূহ বিবেচনায় নিন ৯
একটা সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করুন ১০
পরিপ্রেক্ষিত বিষয়ে মনোযোগ দিন ১০

বাস্তবায়ন ১১

বুঝতে হবে যে, বাস্তবায়ন হল একটা সম্মিলিত প্রচেষ্টা ১১
জেণ্ডারভিত্তিক অনুষঙ্গ বিষয়ে বিশেষ মনোযোগী দৃষ্টি দিন ১১
তালিকাভুক্তিরীতির অনুসরণ থেকে বিরত থাকুন ১২
উপানুষ্ঠানিক শিক্ষাখাতকে বিবেচনায় নিন ১২

মূল্যায়ন এবং পরবর্তী পদক্ষেপ ১৩

প্রক্রিয়া, কাজের অগ্রগতি এবং দক্ষতার সূচক ছাড়াও গুণবাচক সূচক এবং শ্রেণিকক্ষের বাস্তবতাকে বিবেচনার ওপর গুরুত্ব দিতে হবে ১৩
মান নিশ্চয়তাকারী প্রতিষ্ঠানসমূহকে সহায়তা দিন ও তাদের সঙ্গে যুক্ত হোন ১৩
প্রশিক্ষণ, শ্রেণীকক্ষের কার্যক্রম তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়নের মধ্যে সামঞ্জস্য বিধানের চেষ্টা করুন ১৪
বিভিন্ন প্রতিক্রিয়া, সহায়তা এবং পেশাগত উন্নয়নের সুযোগ একত্র করে পরবর্তী পদক্ষেপ নিন ১৪

এডুকেশন ইন্টারন্যাশনাল এবং অক্সফাম নভিব-এর যৌথ প্রকাশনা
EI 2012 ISBN : 978-92-95084-86-0 (কাগজের মলাট)
ISBN : 978-92-95089-87-7 (Pdf)

ভূমিকা: এই রূপরেখা সম্পর্কে

শিক্ষক-যোগ্যতা উন্নয়ন, বাস্তবায়ন ও মূল্যায়নের সঙ্গে যুক্ত এই নির্দেশিকা প্রণয়নের নেপথ্যে অনুপ্রেরণা এসেছিল 'সবার জন্য মানসম্পন্ন শিক্ষক' বিষয়ে একটি প্রকল্পের আওতায় (Quality Educators for All বা Quality-ED, এডুকেশন ইন্টারন্যাশনাল এবং অক্সফাম নভিব-এর যৌথ উদ্যোগ) *মানসম্পন্ন শিক্ষক: শিক্ষক-যোগ্যতা ও মানের ওপর একটি আন্তর্জাতিক গবেষণা কর্ম* থেকে। শিক্ষা ও শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়নে নিয়োজিত কর্মীদের সহায়তা করাই এর লক্ষ্য; তাছাড়া, শিক্ষক সমিতি, সুশীল সমাজের সংগঠনসমূহ, বিদ্যালয়ের নেতৃবৃন্দ, শিক্ষক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ও কলেজ, সহায়ক ব্যবস্থা এবং মূল্যায়নের সঙ্গে সম্পর্কিত ব্যক্তিরাও এ থেকে উপকৃত হতে পারেন।

Quality-ED নির্বাচিত কতিপয় দেশে যোগ্যতার রূপরেখার সংজ্ঞা নির্ণয়ে প্রাথমিক শিক্ষকদের শিক্ষণ-শিক্ষা এবং পেশাগত উন্নয়ন ও সহায়ক ব্যবস্থাকে দৃঢ়তর করার বিষয়কে ভিত্তি হিসেবে গ্রহণ করেছে। এটা শুরু হয়েছে উগাণ্ডা ও মালিতে, যেখানে এই প্রকল্প ওই দুই দেশের শিক্ষা মন্ত্রণালয়, শ্রমিক ইউনিয়ন এবং সুশীল সমাজের সংগঠনসমূহের সমন্বয়ে কাজ করছে। এই দু'টি পাইলট উদ্যোগে এ বিষয়ে নিরীক্ষার পাশাপাশি ছয়টি দেশে (ব্রাজিল, চিলি, ভারত, মালয়েশিয়া, হল্যান্ড এবং শ্লোভেনিয়া) বিভিন্ন স্তরের অংশীজন, যারা শিক্ষার সঙ্গে যুক্ত, তেমন ব্যক্তিদের মাঠ পর্যায়ের সাক্ষাৎকারের ওপর ভিত্তি করে নিবিড় কেস স্টাডি করা হয়েছে; অন্য অঞ্চলের অভিজ্ঞতার সঙ্গে মিলিয়ে ব্যাপক তথ্য বিশ্লেষণ করা হয়েছে।

শিক্ষক শিক্ষণে যোগ্যতার রূপরেখা ধারণার একটা দীর্ঘ ইতিহাস আছে। কোন কোন জায়গায় এ নিয়ে দুর্নামও ছড়িয়েছে। পরবর্তী অধ্যায়ে সেসবের কারণ সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। কিন্তু সঠিকভাবে প্রণীত হলে যোগ্যতার রূপরেখা মানসম্মত শিক্ষা বিষয়ে আজকের দিনের আলোচ্য বিতর্ক নিরসনে একটা শক্তিশালী উপাদান হিসেবে বিবেচিত হতে পারে। যোগ্যতাভিত্তিক মাপকাঠি দু'ভাবে শ্রেণিকক্ষের পাঠদানের উন্নয়ন সাধনে সহায়তা করতে পারে। এটা শিক্ষার মান উন্নয়ন সম্পর্কে আলোচনার রূপরেখা তুলে ধরে। আবার শিক্ষকতাকালীন শিক্ষকদের মূল্যায়ন এবং পেশাগত উন্নতির নির্দেশনা হিসেবেও কাজ করতে পারে। সারা দুনিয়ায় শিক্ষক নিয়োগ ও তাদের চাকুরি অব্যাহত রাখতে এবং পদমর্যাদার ক্রমাবনতি বিষয়ে যেসব সমস্যা দেখা দিয়েছে তার সমাধানেও এই নির্দেশিকা সাহায্য করতে পারে।

বিভিন্ন দেশে মত বিনিময় করার জন্য যারা সফর করেছেন এমন গবেষকদের প্রধান উদ্দেশ্য ছিল, শিক্ষার অংশীজনদের কাছ থেকে এই কথাটা জানা যে, শিক্ষকদের জন্য একটি আন্তর্জাতিক যোগ্যতাভিত্তিক রূপরেখা [প্রকৃত অর্থে] কতটা সহায়ক হতে পারে। শিক্ষকতা মানে শুধু পাঠক্রম সম্পন্ন করা নয়। সব শিক্ষকের অবশ্যই এমন যোগ্যতা থাকতে হবে, যাতে তারা শিক্ষার্থীদের সঙ্গে কার্যকর যোগাযোগ সৃষ্টি করতে পারেন, তাদের বিভিন্ন ধরনের চাহিদা পূরণ করতে পারেন এবং শ্রেণিকক্ষের সামাজিক দিক থেকে জটিল শিক্ষার্থীমণ্ডলীর মধ্যে সামাজিক ও আবেগিক সামর্থ্য বৃদ্ধি করতে পারেন। যদিও প্রতিক্রিয়া জ্ঞাপনকারীদের মধ্যে অধিকাংশ ব্যক্তি নীতিগতভাবে এই ধারণাকে সমর্থন করেছিলেন, কিন্তু বাস্তবে দেখা গেল অনেক যোগ্যতার সংজ্ঞাই স্থানীয় পরিপ্রেক্ষিত ও অবস্থার ওপর নির্ভরশীল। ছয়টি দেশের মধ্যে অন্তত একটিতে, সাক্ষাৎকারে অংশগ্রহণকারীবৃন্দ মোট ২৯টি যোগ্যতা যে "আবশ্যিক" সে বিষয়ে একমত হয়েছিলেন, আবার ১৮টি যোগ্যতার বিষয় ছিল প্রতিটি দেশের ক্ষেত্রে স্বতন্ত্র।

স্থানভেদে দৃষ্টিভঙ্গির এই পার্থক্যের পরিপ্রেক্ষিতে, *কোয়ালিটি এডুকেশন*-র স্টিয়ারিং কমিটি এই সিদ্ধান্ত নেয় যে, এই পর্যায়ে এমন নীতিমালা প্রণয়ন করা উচিত, যাতে অংশীজনরা তাদের নিজস্ব জাতীয় পরিপ্রেক্ষিতে শিক্ষক যোগ্যতার রূপরেখা তৈরি করতে পারে। তাদের মধ্যে সাদৃশ্যমূলক এমন একটা সর্বজনীন মৌলিক রূপরেখা তৈরি করার চেয়ে এটাই ভাল হবে। সেটাই এই নির্দেশিকার লক্ষ্য। কিন্তু তা সত্ত্বেও এটা বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য যে, সাক্ষাৎকারে অংশ নেয়া শিক্ষকদের সংখ্যাগরিষ্ঠ অংশ বিশ্বাস করে যে, স্থান-নির্বিশেষে এই পেশার কিছু আবশ্যিক ও সাধারণ যোগ্যতা আছে, যদিও বিভিন্ন দেশে ও স্থানীয় পরিপ্রেক্ষিতে সত্যি অর্থে বিভিন্ন যোগ্যতার সংজ্ঞা নির্ণয়ে ভিন্নতর গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে।

পটভূমি: যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষক শিক্ষণের (competence-based teacher education-CBTE) সংক্ষিপ্ত ইতিহাস

শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে যোগ্যতার ধারণার এক সুদীর্ঘ ইতিহাস আছে, কিন্তু কিভাবে তার সংজ্ঞা নির্ণয় করা হবে, সে বিষয়ে অদ্যাবধি কোন সহমতে পৌঁছানো সম্ভব হয়নি। যদিও সাধারণ অর্থে "যোগ্যতা" মানে হল যা কোন ব্যক্তি করতে সক্ষম কিন্তু বিষয়টিকে সংকীর্ণভাবে অথবা ব্যাপক অর্থেও দেখা যেতে পারে। যোগ্যতার ক্ষুদ্রতর সংজ্ঞায় যোগ্যতা বলতে সুনির্দিষ্ট দক্ষতা ও জ্ঞান বোঝায় যা সহজে পালন করা যায় এবং তালিকা তৈরি করে সেগুলি চিহ্নিত করা যায়। এই রূপরেখায় যে ব্যাপকতর সংজ্ঞা গ্রহণ করা হয়েছে, সেখানে দৃষ্টিভঙ্গি ও মূল্যবোধ অন্তর্ভুক্ত। বলা হয়েছে যে, যোগ্যতা হল এক সম্মিলিত প্রচেষ্টা। শিক্ষণ প্রক্রিয়ার দক্ষতা এবং শিক্ষকদের সাফল্য সামগ্রিকভাবে শিক্ষাব্যবস্থার ওপরই নির্ভরশীল। বিশেষত, বিদ্যালয় ও জনগোষ্ঠী শিক্ষক, শিক্ষকতা এবং শিখনের ওপর সরাসরি প্রভাব ফেলতে পারে।

১৯৬০-এর দশকে যখন যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষক শিক্ষণ জনপ্রিয় হয়ে উঠছিল, তখন এ বিষয়ে সংকীর্ণ দৃষ্টিভঙ্গিরই প্রাধান্য ছিল। ব্যবহারগত মনস্তত্ত্বের দ্বারা প্রবলভাবে প্রভাবিত যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষক শিক্ষণ (CBTE) এই ধারণার ওপর নির্ভর করে গড়ে ওঠে যে, শিক্ষকের শিক্ষণ প্রক্রিয়ায় তিনি ভাল কিংবা দক্ষ কিনা তা পর্যবেক্ষণযোগ্য বিষয়গুলিই চিহ্নিত করবে। CBTE-এর এই সংকীর্ণ দৃষ্টিকোণকেই সাধারণত ব্যবহারভিত্তিক বা তালিকাভুক্তিমূলক ধারা বলে অভিহিত করা হয়। ১৯৭০ এবং ১৯৮০-র দশকের দিকে এর জনপ্রিয়তা হ্রাস পেতে থাকে। এর মাধ্যমে শিক্ষকতাকে অতি সরলীকৃত দৃষ্টিকোণ থেকে দেখার প্রবণতা রয়েছে বলে অনেকে মনে করেন। আবার কেউ কেউ বলেছেন, শিক্ষকদের নিয়ন্ত্রণে রাখার প্রাথমিক উদ্দেশ্য সাধনে এটা একটা হাতিয়ার।

সাম্প্রতিক কালে শিক্ষার যোগ্যতা নির্ধারণে আগ্রহের পুনরুত্থান ঘটেছে। OECD, UNESCO, ইউরোপীয়ান ইউনিয়ন এবং ইউরোপীয় কাউন্সিল,–সবাই নাগরিক এবং শিক্ষার্থীদের জন্য একুশের শতকের উপযোগী যোগ্যতার সংজ্ঞা নির্ধারণের চেষ্টা করছে। অতি সাম্প্রতিক কালের অধিকাংশ উদ্যোগে ব্যাপকতর উদ্যোগের প্রাধান্য দ্রষ্টব্য; এটাকে সামগ্রিক বা সমন্বিত সম্পর্কের যোগ্যতা বলেও চিহ্নিত করা হয়। **সামগ্রিক বিচারে, যোগ্যতা হল সমন্বিত *দক্ষতা, জ্ঞান, দৃষ্টিভঙ্গি এবং মূল্যবোধের* জটিল সমষ্টির অর্জন ও উন্নয়নের গুণপনা যা শ্রেণিকক্ষের বিশেষ অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শিক্ষককে কার্যকর শিক্ষা এবং শিখনের জন্য প্রদর্শন করতে হবে।**

শিক্ষক যোগ্যতার সামগ্রিক দৃষ্টিকোণ থেকে শিক্ষণে উপকরণের ব্যবহারের চেয়ে অধিক গুরুত্ব দেয়া হয় প্রক্রিয়া ও শিক্ষণের ফলাফলের ওপর এবং শুধু জ্ঞান বা তথ্যের পরিবাহন নয়, কিভাবে শিখন সম্পন্ন হয় তার ওপর জোর দেয়া হয়। পণ্ডিতি ভাষায় বলা যায়, প্রভাবটা ব্যবহারগত মনস্তত্ত্ব থেকে

সামাজিক বিনির্মাণের দিকে সংবাহিত হয়েছে। ধারণাটা এই রকম যে, মানুষ অন্যদের সঙ্গে যোগাযোগের মাধ্যমে বোঝাপড়া গড়ে তোলে।

যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষক শিক্ষণের বিষয়ে এই উৎসাহের সাম্প্রতিক পুনরুজ্জীবন নানারকম সমালোচনার জন্ম দিয়েছে। সমালোচকবৃন্দ উদ্বেগ প্রকাশ করেছেন যে, শিক্ষকতার পেশার সঙ্গে যে মৌলিক মানবিক ঐতিহ্য গড়ে উঠেছে, এর মাধ্যমে সেটা ক্ষতিগ্রস্ত হবার ঝুঁকি আছে। শিক্ষার যে একটা অযান্ত্রিক মূল্যবোধ আছে, সেই বিশ্বাসের ওপর ভিত্তি করেই ঐতিহ্য গড়ে উঠেছে। তাঁরা এ কারণে উদ্বিগ্ন যে, ভালো শিক্ষক হবার জন্য যে পেশাগত নিষ্ঠা, শিক্ষার্থীদের সঙ্গে একাত্মবোধ প্রভৃতি অপরিমাপযোগ্য গুণাবলি প্রয়োজনীয়, সেগুলি উপেক্ষিত হতে পারে এবং বিচ্ছিন্ন যোগ্যতার দিকে মানোযোগ দিতে গিয়ে *প্রতিজনের সঙ্গে সম্পর্ক* স্থাপনে যোগ্যতার যে মূল্য নিহিত, তার প্রতি নজর দেয়া হবে না। অবশ্য এ ধরনের উদ্বেগ সংকীর্ণ ব্যবহারগত পদ্ধতির জন্যই অধিকভাবে প্রযোজ্য, অতিসাম্প্রতিক কালের যোগ্যতার সামগ্রিক ধারণার ক্ষেত্রে তা গুরুত্বপূর্ণ নয়।

প্রকৃতপক্ষে 'যোগ্যতা' শব্দটি বিষয়েই এক ধরনের প্রত্যাখ্যান লক্ষ করা গেছে। যেসব দেশে অভিজ্ঞতা বিনিময় করা হয়েছে, সেখানে অনেক অংশীজনই 'যোগ্যতা' শব্দটিকে সংকীর্ণ, কঠোর, কারিগরি চরিত্রের এবং অনড় বলে প্রত্যাখ্যান করেছেন, কারণ, এর মধ্যে বহুতর ব্যাখ্যাদানের অবকাশ খুব সীমিত। আবার দেখা গেছে, অংশীজনদের মধ্যে অনেকে যোগ্যতার সামগ্রিক দৃষ্টিকোণ থেকে শিক্ষার মান সংজ্ঞায়ন এবং মূল্যায়নের বিষয়কে স্বাগত জানিয়েছেন। উদাহরণস্বরূপ, প্রকৃত শ্রেণিকক্ষের পরিবেশে যা প্রাসঙ্গিক ও মূল্যবান তার দ্বারা নির্দেশক ও সূচকের মাধ্যমে শিক্ষণের মান নির্ধারণ করতে হবে এবং এর সঙ্গে ব্যাপকতর দক্ষতা, মূল্যবোধ ও ব্যবহারগত বিষয়াবলি অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।
অবশ্য এ বিষয়ে কিছু কিছু সন্দেহ প্রকাশ করা হয়েছে, এমনকি যখন যোগ্যতার বিষয়ে সামগ্রিকভাবে ধারণা গ্রহণ করা হয় তখনও। গবেষণায় দেখা গেছে, ব্যবহারিক ক্ষেত্রে প্রায়শই তা সুনির্দিষ্ট এবং তার মূল্যায়ন করা হয় বেশ সংকীর্ণভাবে। বিশেষ অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্রে যোগ্যতার রূপরেখার প্রয়োগ ও গ্রহণ এড়িয়ে যাওয়া হয় এবং অন্যান্য পরিপ্রেক্ষিত থেকে 'নীতি ঋণ' (Policy borrowing) নেয়ার ব্যাপারটা ঘটে থাকে। ফলে দেখা যায়, শিক্ষক শ্রেণিকক্ষের বাস্তবতা-নিরপেক্ষ অনেক বিখণ্ডিত কাজের সঙ্গে যুক্ত আর সবচেয়ে দুঃখজনক হল, এগুলিকে তার তালিকাভুক্ত কাজ হিসেবে গণ্য করে সেভাবেই তার জবাবদিহিতা নির্দিষ্ট করা হচ্ছে। একজন অংশীজন বিষয়টাকে এভাবে বলেছেন, "ধারণা, বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়ন তিনটি আলাদা আলাদা দ্বীপ"।

গবেষণা থেকে প্রাপ্ত ফলাফলের কিছু নমুনা

ব্যবহারিক ক্ষেত্রে যোগ্যতার রূপরেখার সংজ্ঞায়নে Quality Ed-এর আন্তর্জাতিক গবেষণা দল যে ছয়টি দেশের সঙ্গে অভিজ্ঞতা বিনিময় করেছিল, তাদের যোগ্যতার রূপরেখা বিভিন্ন প্রকাশনার মূল্যায়নে ও অংশীজনদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের সঙ্গে সম্পৃক্ত ছিল। ফলাফলের কিছু অংশ নিম্নরূপ:

যেসব দেশে শিক্ষকদের জন্য যোগ্যতার মান প্রচলিত আছে, তাদের মধ্যে অধিকাংশ ক্ষেত্রে সর্বনিম্ন ধারণা মানে, যোগ্যতার মধ্যে তিন ধরনের বিষয়ের সমন্বয় ঘটবে, ক) জ্ঞান, খ) দক্ষতা এবং গ) অন্যকিছু। এই অন্যকিছুর মধ্যে কী কী অন্তর্ভুক্ত থাকবে? **দক্ষিণ আফ্রিকা**-য় পেশাগত মূল্যবোধ এর অন্তর্ভুক্ত। **নিউজিল্যাণ্ড**-এ পেশাগত সম্পর্ক যোগ্যতার মাপকাঠির একটি অঙ্গ। **কানাডা**-র এলবার্টায় বিবিধ গুণাবলি বিবেচ্য। **কাউন্সিল অব ইউরোপ**-এর পেসটালৎজি মডিউলের মধ্যে দৃষ্টিভঙ্গির কথা আছে। **নেদারল্যাণ্ড**-এ অন্তর্দৃষ্টি, পেশাগত মতামত এবং চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের কথা উল্লেখ করা আছে। এই সবগুলি দৃষ্টান্তের ক্ষেত্রে, অন্তত কাগজে কলমে যোগ্যতার মান নিয়ন্ত্রণের পন্থায় তালিকাভুক্তির বিষয়কে বর্জন করা হয়েছে।

মালয়েশিয়া হল এমন একটা দেশ যেখানে শিক্ষকরা 'তালিকাভুক্তি' পন্থা অনুসরণ করতে গিয়ে বেশ কসরত করছেন। বিষয়জ্ঞান ও দক্ষতার উপর সার্বিক জোর দিয়ে পরীক্ষা নেয়া হয় এবং তার ভিত্তিতে যোগ্যতার মূল্যায়ন করা হয়। একজন অংশীজনের পর্যবেক্ষণ উল্লেখযোগ্য "একজন শিক্ষক শ্রেণিকক্ষে খুবই উত্তম হতে পারেন, কিন্তু তিনি মূল্যায়ন পরীক্ষায় সফল নাও হতে পারেন। এই ব্যবস্থার এটাই হল দুর্বলতা"।

সাক্ষাৎকারে অংশগ্রহণকারী **ভারত**-এর অনেকেই যোগ্যতার ধারণাকেই বাতিল করেছেন, কারণ তা সংকীর্ণ ও সীমাবদ্ধ। লাতিন আমেরিকায়ও সাধারণ অভিমত এরকমই। কিন্তু তা সত্ত্বেও ভারতের এইসব অংশগ্রহণকারীবৃন্দ সে দেশের শিক্ষকদের জাতীয় রূপরেখাকে স্বাগত জানিয়েছে। এই রূপরেখায় একজন পরিপূর্ণ শিক্ষকের কথা বলা হয়েছে, যার বৈশিষ্ট্যের অন্তর্ভুক্ত থাকবে জ্ঞান ও ধারণা, দক্ষতা, ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ ও মূল্যবোধ এবং চিন্তা করার সামর্থ্য। এমন একটি সংজ্ঞা শিক্ষক যোগ্যতার সামগ্রিক ধারণার সঙ্গে খুবই সাযুজ্যপূর্ণ।

এ ধরণের নানা ত্রুটি সত্ত্বেও যদি যোগ্যতার রূপরেখা ঠিকমত কাজে লাগানো হয়, তা শিক্ষকদের মান মূল্যায়ন ও আলোচনার ক্ষেত্রে এবং তাদের পেশাগত উন্নয়নে সহায়তা প্রদানে খুবই কার্যকর উপাদান হয়ে উঠতে পারে। একজন শিক্ষকের শিক্ষকতা জীবনের বিভিন্ন পর্যায়ে প্রয়োগ করার জন্য যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নে স্তরভিত্তিক বিন্যাস থাকতে পারে এবং তা থাকা উচিত; শিক্ষাগত যোগ্যতার সঙ্গে তা যুক্ত করা যেতে পারে। কম শিক্ষাগত যোগ্যতাসম্পন্ন যেসব শিক্ষক প্রতিকূল পরিবেশে কাজ করেন, তাদের পেশাগত মান উন্নয়নে এটা বিশেষভাবে কার্যকর হতে পারে; উপানুষ্ঠানিক শিক্ষায় নিয়োজিত শিক্ষকদের শিক্ষাগত যোগ্যতা বৃদ্ধি করে আনুষ্ঠানিক শিক্ষায় তাদের অংশগ্রহণ সহজ করে তোলার ক্ষেত্রে তা সাহায্য করতে পারে।

যোগ্যতার রূপরেখা শিক্ষকদের ক্ষমতায়নে সহায়ক। অবশ্য তার জন্য তাদের উন্নয়নের কার্যক্রমকে অন্তর্ভুক্তিমূলক ও অংশগ্রহণমূলক হতে হবে। এর দ্বারা শিক্ষকদের মধ্যে একটি শুদ্ধ ধারণা জন্ম নেবে যা তাদের কাজের ধারাকে মসৃণ করে তুলবে। এর দ্বারা একথাও বোঝানো হচ্ছে যে, যোগ্যতার রূপরেখা বাস্তবায়ন পাথুরে কোন লিপি নয়। এগুলোকে বিবর্তনমূলক রূপরেখা হিসেবে বিবেচনা করতে হবে, যা বিভিন্ন পরিবর্তনশীল পরিপ্রেক্ষিত, চাহিদা ও প্রয়োজন অনুযায়ী নিয়মিতভাবে মূল্যায়ন এবং শিক্ষার পরিবেশের সঙ্গে পুনর্বিবেচনার বিষয়। শিক্ষায় নতুন প্রযুক্তির ক্রমবর্ধমান ভূমিকা এবং শ্রেণিকক্ষের ক্রমবর্ধমান বৈচিত্র্যকেও বিবেচনার অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখার প্রস্তুতি কার্যক্রমের নির্দেশক নীতিমালা

সত্যিকারের যোগ্যতা রূপরেখার প্রস্তুতির আগে এবং পরে কী ঘটে, সেটাই যোগ্যতাভিত্তিক শিক্ষক উন্নয়ন ব্যবস্থার সাফল্যের জন্য তাৎপর্যপূর্ণ। পরবর্তী পৃষ্ঠাসমূহে যা বর্ণিত হয়েছে তা হল, *কোয়ালিটি-এডুকেশন*-এর আন্তর্জাতিক গবেষণা এবং ব্যবহারিক ক্ষেত্রে চলমান অনুশীলন থেকে নির্বাচিত বিষয়ের ওপর ভিত্তি করে প্রস্তুতকৃত একটি যোগ্যতার রূপরেখা যা উৎসাহী অংশীজনেরা ব্যবহার করতে পারেন।

পাঠকবৃন্দ ব্যবহারিক দৃষ্টান্তের জন্য "Quality Educators: An International Study of Teacher Competences and Standards" প্রকাশনাটা দেখে নিতে পারেন। তার ভিত্তিতেই এই রূপরেখা প্রণীত হয়েছে।

যদিও নিম্নের নীতিমালায় দৃশ্যত জেণ্ডারের ওপর জোর দেয়া হয়েছে, তা কিন্তু সাধারণভাবে বৈচিত্র্যের গুরুত্বকে খাটো করার জন্য নয়। বরং যোগ্যতার রূপরেখা তৈরির ক্ষেত্রে বিভিন্ন স্থানে জেণ্ডারকে সমস্যা হিসেবে না দেখার প্রবণতার কথাই উল্লেখ করা হয়েছে।

http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/Quality%20Educators.pdf
http://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/Rapporten/Final%20CP%20document.pdf

প্রস্তুতি

কোন একজনের নেতৃত্বে ব্যাপক সহায়তার ক্ষেত্র প্রস্তুত করুন
অন্য দেশের অভিজ্ঞতা থেকে জানুন, কিন্তু নিজের ব্যবস্থার জন্য যেটি সঠিক এবং যেসব বিষয়ে জ্ঞান বিদ্যমান, সেটাই বেছে নিতে হবে
সমন্বিত লক্ষ্য নির্ধারণ করে দুশ্চিন্তা পরিহার করুন
একটা যোগাযোগ কৌশল পরিকল্পনা করুন
প্রক্রিয়া প্রণয়নে প্রথম থেকেই জেণ্ডারসমতা নিশ্চিত করুন

উন্নয়ন

অংশগ্রহণমূলক সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় শিক্ষক ও শিক্ষার অন্যান্য অংশীজনকে যুক্ত করুন
নারীদের অন্তর্ভুক্ত করুন এবং জেণ্ডার অনুষঙ্গসমূহ বিবেচনায় নিন
একটা সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করুন
পরিপ্রেক্ষিত বিষয়ে মনোযোগ দিন

বাস্তবায়ন

বুঝতে হবে যে, বাস্তবায়ন হল একটা সম্মিলিত প্রচেষ্টা
লিঙ্গভিত্তিক অনুষঙ্গ বিষয়ে বিশেষ মনোযোগী দৃষ্টি দিন
তালিকাভুক্তিরীতির অনুসরণ থেকে বিরত থাকুন
উপানুষ্ঠানিক শিক্ষাখাতকে বিবেচনায় নিন

মূল্যায়ন এবং পরবর্তী পদক্ষেপ

প্রক্রিয়া, কাজের অগ্রগতি এবং দক্ষতার সূচক ছাড়াও গুণবাচক সূচক এবং শ্রেণিকক্ষের বাস্তবতাকে বিবেচনার ওপর গুরুত্ব দিতে হবে

মান নিশ্চয়তাকারী প্রতিষ্ঠানসমূহকে সহায়তা দিন ও তাদের সঙ্গে যুক্ত হোন

প্রশিক্ষণ, শ্রেণীকক্ষের কার্যক্রম তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়নের মধ্যে সামঞ্জস্য বিধানের চেষ্টা করুন

বিভিন্ন প্রতিক্রিয়া, সহায়তা এবং পেশাগত উন্নয়নের সুযোগ একত্র করে পরবর্তী পদক্ষেপ নিন।

প্রস্তুতি

কোন একজনের নেতৃত্বে ব্যাপক সহায়তার ক্ষেত্র প্রস্তুত করুন

সবচেয়ে উত্তম হবে, যদি জাতীয় যোগ্যতার মাপকাঠি প্রণয়নের উদ্যোগটা বাস্তব পর্যায়ে কাজের সঙ্গে যুক্ত ব্যক্তি এবং অংশীজনদের কাছ থেকে আসে। কিন্তু যিনিই নেতৃত্ব নিক না কেন, প্রথম কাজ হবে ব্যাপকতর সমর্থন গড়ে তোলা। যদি উন্নয়ন, বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়ন একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক, স্বচ্ছ এবং অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে সম্পন্ন হয়, তাহলে যোগ্যতার রূপরেখা সবচেয়ে কার্যকর হয়ে ওঠে। প্রক্রিয়াটি এভাবে শুরু হলে বাস্তব পর্যায়ে পরিবর্তন এবং ভবিষ্যতে তা টেকসই হবার সম্ভাবনা থাকবে।

এর জন্য প্রয়োজন গবেষণা ও তথ্যসংগ্রহের পটভূমি তৈরি করা, যার অন্তর্ভুক্ত থাকবে ক্ষমতা-সম্পর্কের এমন একটা বিশ্লেষণ যা এই বিষয়টি নিশ্চিত করবে যে, যাঁরা কাজ করছেন, তাঁরা তাঁদের কোন গোপন এজেণ্ডা পূরণে প্রক্রিয়াটিকে ভিন্ন পথে চালিত করবেন না।

শিক্ষাখাতে প্রণীত যোগ্যতার এই রূপরেখা মূলধারায় প্রয়োগ করতে হলে প্রাথমিক পর্বেই শিক্ষা মন্ত্রণালয়, স্থানীয় কর্তৃপক্ষ, শিক্ষক সমিতি এবং শিক্ষক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর সমর্থন আদায় করা জরুরি।

অন্য দেশের অভিজ্ঞতা থেকে জানুন, কিন্তু নিজের ব্যবস্থার জন্য যেটি সঠিক এবং যেসব বিষয়ে জ্ঞান বিদ্যমান, সেটাই বেছে নিতে হবে

অনেক দেশেরই যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়ন ও ব্যবস্থাপনার অভিজ্ঞতা রয়েছে। অন্য দেশের ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা থেকে শেখার বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ, কিন্তু আপাতদৃষ্টিতে অন্যত্র যা কার্যকর, তার নিছক অনুকরণ করলে ফলাফল বিপরীতও হতে পারে। সর্বজনীন নৈতিক যোগ্যতা এবং অস্তিত্বমান সামাজিক বৈচিত্র্য ও জেণ্ডার ক্ষমতা-সম্পর্ক অন্তর্ভুক্ত করে, কোন দেশের সুনির্দিষ্ট চাহিদার ভিত্তিতেই জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়ন করতে হবে।

সমন্বিত লক্ষ্য নির্ধারণ করে দুশ্চিন্তা পরিহার করুন

যোগ্যতাভিত্তিক পন্থা প্রচলনে সাধারণ ধারণার মধ্যে যে যুক্তি আছে, সেটাও মূল্যবান। এটা কি শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়নে সহায়তার জন্য না কি তাদের ওপর রাজনৈতিক প্রভাব খাটানোর জন্য? এটা কি শিক্ষাখাতে প্রাপ্তব্য সীমাবদ্ধ সম্পদের সর্বোচ্চ ব্যবহারের জন্য নাকি বাজেট হ্রাসকে আড়াল করার জন্য? যদি উদ্যোগের যৌক্তিকতাকে সন্দেহের চোখে দেখা হয়, তা হলে এটা খুবই সম্ভব যে, তা বাস্তবায়নের সম্ভাবনা কমে যাবে।

সাধারণ ক্ষেত্রে এবং শিক্ষা খাতে 'যোগ্যতা'-র কোন সর্বজনগ্রাহ্য সংজ্ঞা নেই। সুতরাং সাফল্যের প্রথম চাবিকাঠি হল, যোগ্যতা এবং তার রূপরেখা বিষয়ে প্রথমেই একটি স্বচ্ছ, সাধারণ ধারণা নিশ্চিত করা। তথ্যসমৃদ্ধ গবেষণার ভিত্তিতেই তা করতে হবে।

এটাকে একটা ব্যাপকতর অংশগ্রহণমূলক দৃষ্টিভঙ্গির অংশ হতে হবে। যে সব অংশীজন যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নের সঙ্গে যুক্ত থাকবেন, তাদের মধ্যে যদি কিছু মৌলিক প্রশ্ন

সম্পর্কে অভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি থাকে, তাহলে কাজটি সহজতর হবে। যেমন, মানসম্মত শিক্ষা বলতে কি বুঝি? শিক্ষার লক্ষ্য কি? কীভাবে সেগুলোর অগ্রাধিকার নির্ধারণ এবং অর্জন করা হবে? যদি এ বিষয়ে ঐক্যমত্য না থাকে, তা হলে দুশ্চিন্তা ও সাফল্য বিষয়ে সন্দেহ থেকেই যাবে।

একটা যোগাযোগ কৌশল পরিকল্পনা করুন

সমন্বিত লক্ষ্য নির্ধারণ করাই যথেষ্ট নয়, সেটাকে অবশ্যই কার্যকরভাবে ছড়িয়ে দিতে হবে। আর তা শুধু বিশেষজ্ঞ বা যারা কাজের সঙ্গে প্রত্যক্ষভাবে জড়িত, তাদের মধ্যে সীমিত থাকলেই চলবে না। মাতা-পিতা এবং উন্নত মানসম্মত শিক্ষা বিষয়ে যেসব নাগরিকের উদ্বেগ রয়েছে, তাদের মধ্যেও তা ছড়িয়ে দিতে হবে। একটি কার্যকর যোগাযোগ কৌশল মানসম্মত শিক্ষার অধিকার বিষয়ে প্রচারণায় সুশীল সমাজের সক্রিয় ভূমিকাকে আরো শক্তিশালী করে তুলবে। প্রক্রিয়ার সকল স্তরেই এই কৌশল প্রয়োগ করতে হবে; মানসম্পন্ন শিকক্ষদের সহায়তা দানের ক্ষেত্রে যেমন, তেমনই উন্নয়ন, বাস্তবায়ন, মূল্যায়ন ও পরবর্তী পদক্ষেপের মাধ্যমে যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নের উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করার ক্ষেত্রেও তা প্রযোজ্য।

প্রক্রিয়া প্রণয়নে প্রথম থেকেই জেণ্ডারসমতা নিশ্চিত করুন

যোগ্যতাভিত্তিক ব্যবস্থা প্রচলনে প্রক্রিয়া প্রণয়নের প্রথমাবস্থায় জেণ্ডারসমতা নিশ্চিত করা জরুরি। শিক্ষকতা পেশায় পুরুষ এবং নারীর মধ্যে যে ভিন্নতর বাধা ও সুযোগ রয়েছে, তা বিবেচনায় নিতে হবে। কোন্ ধরনের যোগ্যতা বাছাই করা হবে, যোগ্যতার বিভিন্ন স্তর এবং যেভাবে তা সংবাহিত বা বাস্তবায়িত হয়, প্রভৃতি বিষয়ে পুরুষ এবং নারীর মধ্যে পরিপ্রেক্ষিতগত ভিন্নতা থাকতে পারে। যদি জেণ্ডার বিশ্লেষণ না করা হয়, তাহলে এই পেশায় নারীর প্রতিনিধিত্বের অভাবের ঝুঁকিও থেকে যাবে। যখন মেয়েদের প্রাথমিক শিক্ষা সমাপন এবং মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে ভর্তির সমস্যা সর্বব্যাপী উদ্বেগের বিষয় হয়ে দাঁড়িয়েছে, তখন স্কুলে ভর্তি, যথাযথ শিক্ষা অর্জন এবং তাদের ঝরে পড়া রোধে নারীদের প্রতি মনোযোগে কোনরকম ঘাটতি নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে।

উন্নয়ন

শিক্ষার অন্যান্য অংশীজনকে যুক্ত করুন

যোগ্যতার রূপরেখা কেমন হবে এবং তার মধ্যে কী কী যোগ্যতা অন্তর্ভুক্ত থাকবে, সে বিষয়টি নির্ধারণ করতে গিয়ে বিভিন্ন দেশের অভিজ্ঞতার সূত্রে কয়েকটি মৌলিক প্রশ্ন উত্থাপিত হয়েছে। যেমন, কারা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে এবং কীভাবে? সিদ্ধান্তসমূহ কি একটি অংশগ্রহণমূলক ও আপোসমূলক প্রক্রিয়ার ফল? শিক্ষকরা কি মনে করেন, তারা কি এর সঙ্গে সম্পৃক্ত নাকি সিদ্ধান্ত তাদের ওপর চাপিয়ে দেয়া হয়েছে? দেখা গেছে যে, একটি সংকীর্ণ প্রক্রিয়ায় যদি স্বল্পসংখ্যক অংশীজন যুক্ত থাকেন, তাহলে ফলাফল হয় অনেক সীমাবদ্ধ। উদাহরণস্বরূপ, মালি এবং উগাণ্ডায় অতীতে যোগ্যতার রূপরেখার অস্তিত্ব ছিল, কিন্তু স্বল্পসংখ্যক শিক্ষক এ বিষয়টা জানতেন। ধারণা এবং কাজের রূপরেখা হিসেবে তা শিক্ষকদের কাছে অপেক্ষাকৃত অজ্ঞাত ছিল।

গবেষণার অন্তর্ভুক্ত সকল দেশের অংশীজনরাই মনে করেন, সকলের সম্মিলিত সহযোগিতার মাধ্যমে প্রাথমিক শিক্ষকদের কাঙ্ক্ষিত যোগ্যতা নির্ধারিত হবে। প্রধান শিক্ষকরা থাকবেন, তা ছাড়াও যুক্ত থাকবে শিক্ষা মন্ত্রণালয়, শিক্ষক সমিতি, গোষ্ঠীভিত্তিক সংঘ, শিক্ষক প্রশিক্ষণ কলেজ, বিশ্ববিদ্যালয়, বিদ্যালয়সমূহের নেতৃত্ব, মাতা-পিতা এবং শিক্ষার্থী। যদি প্রধান অংশীজনরা দায়িত্ব নেন, তবেই পরিবর্তন ঘটবে। স্থানীয় অংশীজন যাঁরা প্রেক্ষাপট সম্পর্কে ভালোভাবে জানেন, তাদের মতামত এবং বহিরাগত বিশেষজ্ঞজনের অভিমতের মধ্যে একটা ভারসাম্য থাকতে হবে। সব ক'টি দেশ থেকে প্রাপ্ত অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, একটি বিষয়ে সকলেরই অভিন্ন মত রয়েছে, তা হল, যোগ্যতা পরিমাপ করার জন্য যেসব সূচক প্রণয়ন করা হবে, তা যেন স্থানীয় অবস্থা ও বাস্তবতার ভিত্তিতে করা হয়; আন্তর্জাতিকভাবে প্রচলিত মান প্রয়োগ করা সমীচীন হবে না।

একটা অন্তর্ভুক্তিমূলক প্রক্রিয়ার সাফল্য সময়সাপেক্ষ বিষয়। স্বল্প সময়সীমার মধ্যে যোগ্যতার একটা রূপরোখা প্রণয়ন করতে গেলে তা অংশগ্রহণমূলক ও পরমার্শভিত্তিক প্রক্রিয়াকে বাধাগ্রস্ত করতে পারে। শিক্ষকদের সম্পৃক্তি অতীব গুরুত্বপূর্ণ, কারণ দৈনন্দিন শ্রেণিকক্ষের অভিজ্ঞতার ভিত্তিতেই যোগ্যতার সংজ্ঞা নির্ধারিত হওয়া উচিত: 'আদর্শ' এবং 'বাস্তবতা'-র মধ্যে দূরত্ব (কাঙ্ক্ষিত) পরিবর্তনকে ব্যাহত করতে পরে।

আগের অধ্যায়েই বলা হয়েছে, উন্নয়ন, বাস্তবায়ন ও মূল্যায়নের পর্যায়ে অন্তর্ভুক্তি ও অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা সহজ হয়, যদি প্রক্রিয়ার শুরুটাই সেভাবে ঘটে থাকে।

নারীদের অন্তর্ভুক্ত করুন এবং জেণ্ডার অনুষঙ্গসমূহ বিবেচনায় নিন

বিদ্যালয়ের প্রতি মেয়েদের আকর্ষণ করা ও তাদের পড়াশোনা চালিয়ে যাবার প্রণোদনায় সুদক্ষ নারী শিক্ষক গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারেন। এর সঙ্গে জড়িত হল, প্রত্যেক মেয়ের মানসম্মত শিক্ষার অধিকার। গবেষণায় দেখা গেছে, নারীশিক্ষার বিশাল সামাজিক-অর্থনৈতিক অবদান রয়েছে। শিক্ষিত মেয়ে ও নারীরা সমাজ পরিবর্তনের শক্তিশালী উপাদান, বিশেষত, শরীর ও স্বাস্থ্যচর্চা, জনসংখ্যা নিয়ন্ত্রণ এবং শিশু ও মাতৃমৃত্যুর ক্ষেত্রে।

যেসব দেশে এই গবেষণা পরিচালিত হয়েছে, সেখানকার একটি কলঙ্কজনক দিক হল, যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নে জেণ্ডার মাত্রিকতার প্রতি প্রার্থিত মনোযোগের অভাব। শ্রেণিকক্ষে অন্যান্য প্রধান উপাদান হল, বৈচিত্র্যকে সক্রিয়ভাবে লালন এবং নিরাপদ, সংরক্ষণমূলক জেণ্ডার-সংবেদনশীল বিদ্যালয় পরিবেশ নিশ্চিতকরণ।

অংশীজনদের মধ্য থেকে যাঁরা যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নের সঙ্গে যুক্ত থাকবেন তাঁদের মধ্যেও সমসংখ্যক নারী-পুরুষ থাকতে হবে। এবং এসব অংশীজনকে সুস্পষ্টভাবেই একটা বিষয় বিবেচনায় নিতে হবে। তা হল, যোগ্যতার যে প্রকৃতি ও স্তর নির্ধারণ করা হচ্ছে, তা আলাদাভাবে নারী ও পুরুষের অবস্থানকে প্রভাবিত করবে কি না। গুণগত মানের বিষয়ে আপোস করার জন্য একথা বলা হচ্ছে না। কিন্তু এ পেশায় যাতে নারী ও পুরুষ সমানভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে, তা নিশ্চিত করতে হবে। প্রয়োজনে নারীদের এই পেশায় প্রণোদিত করার ব্যবস্থা নিতে হবে এবং তাদের জন্য অতিরিক্ত সম্পদের যোগান দিতে হবে।

একটা সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করুন

গবেষণায় এটা ইঙ্গিত করা হয়েছে যে, শ্রেণিকক্ষের শিক্ষণে উৎকর্ষ সাধনের জন্য যোগ্যতার রূপরেখার মধ্যে এর একটা সামগ্রিক সংজ্ঞা নিহিত থাকবে এবং তার অন্তর্ভুক্ত হবে, বিভিন্ন দক্ষতা যেমন, জ্ঞান, দৃষ্টিভঙ্গি এবং মূল্যবোধ।

রূপরেখার মধ্যে নির্দিষ্ট এলাকাভিত্তিক এবং ব্যাপকতর (মৌলিক যোগ্যতা) জীবন-দক্ষতা যেমন অন্তর্ভুক্ত থাকবে, তেমনই থাকবে নৈতিক, সাংস্কৃতিক এবং সামাজিক-আবেগিক মূল্যবোধ। 'যে সব বিষয়ে' যোগ্যতার সূচক নির্ণয় করা অধিকতর সহজ, সেগুলিও শিক্ষণ অনুশীলনের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। স্থানীয় পরিপ্রেক্ষিতে যোগ্যতার সার্বিক যোগফল নির্ণয় এবং সেগুলোর মধ্যে সম্পর্ক ও ভারসাম্য রচনার জন্য এই সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ খবুই প্রয়োজনীয়। বিভিন্ন ধরনের প্রাপ্তব্য সুযোগ ও বাধাসমূহ বিবেচনায় নিয়ে যোগ্যতা বিকাশের লক্ষ্যে বিভিন্ন অঞ্চলে বিভিন্ন ধরনের অগ্রাধিকার নির্ণয় করতে হবে।

পরিপ্রেক্ষিতের দিকে মনোযোগ দিন

যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নে শিক্ষকতার দক্ষতার বিষয়ে ব্যক্তিগত ও পরিপ্রেক্ষিতগত উপাদানসমূহের ওপর মনোযোগ দিতে হবে, বিশেষ করে জেণ্ডার এবং বয়সভেদের ব্যাপারে। (নিজেদের) ভবিষ্যৎ কিভাবে দেখতে চায় তার ওপর ভিত্তি করেই পুরুষ ও নারী তাদের বয়সের বিভিন্ন পর্যায়ে নিজেদের কাজ ও পেশা সম্পর্কে বিভিন্নভাবে চিন্তা-ভাবনা করে। রূপরেখায় এটা উল্লেখ থাকতে হবে যে, বন্ধু, সহকর্মী ও স্কুল নেতৃত্ব, পিতা-মাতা ও জনগোষ্ঠী তাদের সুসংগঠিত সম্মিলিত প্রচেষ্টার দ্বারা শিক্ষকদের ব্যবহারিক পরিবর্তনে সহায়তা দান করবে।

শিক্ষকের পেশাগত জীবনের বিভিন্ন স্তর অনুযায়ী যোগ্যতার রূপরেখাতেও বিভিন্ন দক্ষতার প্রতিফলন থাকবে, এটা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। প্রণয়নকারী অংশীজনদের এটা বিবেচনা করতে হবে যে, শিক্ষকতার সামগ্রিক পর্যায়ে, প্রাথমিক বা চাকুরি-পূর্বকাল, সার্টিফিকেট এবং ডিগ্রী অর্জন থেকে পেশাগত উন্নয়ন এবং মূল্যায়ন পর্যন্ত এই রূপরেখা কেমনভাবে প্রয়োগ করা হবে।

সবশেষে, যদিও গবেষণায় একটা জাতীয় রূপরেখা রচনার কথা বলা হয়েছে এবং অধিকাংশ উত্তরদাতা শিক্ষকতা পেশায় বিশ্বব্যাপী যোগ্যতা পরিমাপণের যুক্তির পক্ষে মত দিয়েছেন এবং এ বিষয়েও সাধারণভাবে একটা সহমত দেখা গেছে যে, অঞ্চলভিত্তিক অবস্থান অনুযায়ী সূচক নির্ধারণ করতে হবে। বিষয়টিকে কার্যকর করার জন্য যথাযথ সূচক চিহ্নিত করে যোগ্যতাকে পেশার সঙ্গে যুক্ত করতে হবে।

বাস্তবায়ন

যোগ্যতাভিত্তিক উদ্যোগের বাস্তবায়ন শুধুই শিক্ষকদের ওপর নির্ভর করে না। সফল বাস্তবায়ন যেসব উপাদানের ওপর নির্ভর করে তা হল, ব্যবস্থার ব্যাপকতা, (নির্দিষ্ট) সময়সীমার মধ্যে সমাপনের বাস্তব পরিকল্পনা, প্রস্তুতি/পটভূমি, পদক্ষেপ গ্রহণের যৌক্তিক সময় বিভাজন ও সঠিক সময়ে বিভিন্ন ধারার কর্মীদলের ভূমিকা ও দায়িত্ব বণ্টন এবং সম্পদ সংগ্রহ। এই উদ্যোগের যোগাযোগ কৌশলের অংশ হিসেবে ওরিয়েন্টেশন কর্মশালার আয়োজন করতে হবে, যার মাধ্যমে নিশ্চিত হবে যে, সবাই এটা বুঝতে পারছে, একটা প্রক্রিয়া চালু করা হয়েছে এবং কেনই বা তা করা হচ্ছে।

শিক্ষক এবং স্কুলসমূহকে যোগ্যতার মান অর্জন করার জন্য উৎসাহিত করতে সুস্পষ্ট পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে। প্রশিক্ষণ থেকে ব্যবহারিক কর্মপ্রক্রিয়ায় উত্তীর্ণ হবার জন্য প্রারম্ভিক অনুশীলন বা পেশাগত উপদেশ অথবা সহকর্মীদের সহযোগিতার মাধ্যমে নতুন শিক্ষকদের সহায়তা দান করতে হবে। পূর্ণ যোগ্যতা পূরণের আগে এই শিক্ষানবিশী কালের জন্য কিছুটা সময় লাগতে পারে। চাকুরিরত শিক্ষকদের যোগ্যতা বৃদ্ধির জন্য তাদের বর্তমান দক্ষতা/জ্ঞান, দৃষ্টিভঙ্গি, ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা (যার অন্তর্ভুক্ত থাকবে পূর্বে অধীত শিক্ষা ও উত্তম অনুশীলন)। এবং সম্ভাব্য কোন শূন্যতা পূরণের বিষয়গুলোকেও বিবেচনায় নিতে হবে। এই প্রক্রিয়ায় শিক্ষকতা পেশার পূর্ণ প্রতিনিধিত্ব থাকতে হবে। এই প্রক্রিয়ায় সকল পর্যায়ে শিক্ষকদের যুক্ত করার জন্য সব ধরনের উদ্যোগ নিতে হবে। মূল্যায়ন (পরের অধ্যায়ে যে বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে) অবশ্যই বাস্তবায়নের একটা অংশ হিসেবে গণ্য হবে। মূল্যায়নের পরবর্তী পর্যায়ে, বিশেষভাবে প্রতিক্রিয়া জ্ঞাপন এবং কোন ধরনের সহায়তা সহজলভ্য এবং পেশাগত উন্নয়ন সাধনের প্রাপ্তব্য সুযোগসমূহের ওপর বিশেষভাবে জোর দিতে হবে।

সুতরাং বাস্তবায়নের সঙ্গে যুক্ত থাকবে নীতি-নির্ধারণী শীর্ষ পর্যায় থেকে শিক্ষক প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট ও কলেজ, অব্যাহত শিক্ষণের প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, মূল্যায়ন সংস্থা এবং মান নিয়ন্ত্রণের সঙ্গে জড়িত ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান।

জেণ্ডারভিত্তিক অনুষঙ্গ বিষয়ে বিশেষ মনোযোগী দৃষ্টি দিন

যদিও গবেষণায় খুব বিস্তৃতভাবে উল্লিখিত নেই, কিন্তু এটা খুব স্পষ্ট যে, যোগ্যতার রূপরেখা বাস্তবায়ন বিভিন্ন ধরনের জেণ্ডার সম্পর্কিত অনুষঙ্গের সঙ্গে জড়িত। বাস্তবায়নকারী অংশীজনদের এ বিষয়ে সচেতন থাকতে হবে যে, তাদের বাছাই প্রক্রিয়া কিভাবে নারী ও পুরুষ শিক্ষক এবং শ্রেণিকক্ষের ছাত্র-ছাত্রীদের ওপর বিভিন্ন রকমের প্রভাব ফেলতে পারে।

উদাহরণস্বরূপ, নবজাত সন্তানের মা, সেবা প্রদানকারী মা, গার্হস্থ্য দায়িত্বপালনকারী নারী শিক্ষক অথবা অঙ্ক ও বিজ্ঞানে স্বল্পমাত্রার জ্ঞানধারী শিক্ষক বা সামাজিক ও অর্থনৈতিকভাবে অসুবিধাপীড়িত শিক্ষকদের জন্য বাস্তবায়নের কতিপয় উপাদান বিপত্তিকর হতে পারে। এর জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ ও গতিশীল নীতি প্রয়োজন, যার অন্তর্ভুক্ত থাকবে বাড়তি পেশাগত প্রশিক্ষণ/পরামর্শ প্রদান। নারীরা যাতে সমানভাবে যোগ্যতার উন্নয়ন সাধন ও ডিগ্রী ও সার্টিফিকেট অর্জন করতে পারে তার ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।

তালিকাভুক্তি রীতির পুনরাবৃত্তি থেকে বিরত থাকুন

সামগ্রিকভাবে সুনির্দিষ্টকরণের পরও, আলাদা আলাদা করে যোগ্যতাকে বাস্তবায়নের সময় তালিকাভুক্তি রীতি প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে সহজেই পুনরাবৃত্তি দেখা যেতে পারে। বাস্তবায়নকারীদের এই ঝুঁকি সম্পর্কে সচেতন থাকতে হবে এবং ব্যক্তির যোগ্যতা ও চাহিদা অন্তর্ভুক্ত করে সামগ্রিক চিত্রের দিকে মনোযোগী হতে হবে। ("সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করুন" এবং "পরিপ্রেক্ষিতের প্রতি নজর দিন" অংশদ্বয় দ্রষ্টব্য।)

উপানুষ্ঠানিক শিক্ষাখাতকে বিবেচনায় নিন

উপানুষ্ঠানিক শিক্ষাক্ষেত্রে (NFE) যোগ্যতা বিষয়ে ভাবনাও প্রয়োজনীয় বিষয়। এটা গুণগত মান মূল্যায়নের একটা মাপকাঠি হতে পারে, আবার উপানুষ্ঠানিক শিক্ষার শিক্ষকদের আনুষ্ঠানিক শিক্ষাখাতে উত্তরণেরও একটা উপাদান হতে পারে। অনেক দেশে, যেমন, দক্ষিণ আফ্রিকা এবং হল্যাণ্ডে যোগ্যতার স্বীকৃতির মাধ্যমে ডিগ্রিবিহীন ও স্বল্প ডিগ্রিধারী শিক্ষকদের পদোন্নতির ব্যবস্থা রয়েছে। দীর্ঘ অভিজ্ঞতাসম্পন্ন শিক্ষকদের ক্ষেত্রে যোগ্যতাভিত্তিক ব্যবস্থার মাধ্যমে তাদের অর্জনসমূহ (আগের শিক্ষাগত যোগ্যতার স্বীকৃতি) পরবর্তী ডিগ্রির বিবেচনার জন্য গৃহীত হয়ে থাকে।

যদি বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে উপানুষ্ঠানিক ধারার শিক্ষকদের জন্য যে বিভিন্নধর্মী পন্থা প্রয়োগ করতে হয় সেগুলোকে অন্তর্ভুক্ত করা না হয়, তাহলে তাদের বাদ পড়ে যাবার ঝুঁকি থেকে যায়। ডিগ্রি অর্জনে বিভিন্ন শিক্ষককে বিভিন্ন সময়সীমা ও ব্যয়ের ভিন্নতার বিষয়কে বিবেচনায় নিতে হতে পারে। হয়ত বেশ কিছু শিক্ষক অমন ডিগ্রি অর্জনে প্রায় পারদর্শী আবার পরিপ্রেক্ষিতগত ভিন্নতার কারণে অনেকে স্বল্প পারদর্শী হতে পারেন। যেমন সংঘর্ষ-উত্তর জনগোষ্ঠীর মধ্যে, যেখানে শিক্ষার ক্ষেত্রে অনেকদিন ধরেই সংকট ছিল; বাস্তুভিটাহীন অবস্থা এবং তীব্র মানসিক আঘাতের প্রভাব রয়েছে, এসব অঞ্চলের শিক্ষক ও শিক্ষার্থী উভয়কেই ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে। কিন্তু সর্বদাই শিক্ষকদের যোগ্যতা ও সার্টিফিকেট লাভ আবশ্যিকভাবেই শিক্ষক শিক্ষণের মৌলিক মানের ওপর নির্ভরশীল।

যদি বাজেট বরাদ্দের সীমাবদ্ধতা থাকে, তাহলে প্রবৃদ্ধিমূলক ভিত্তিতে উপানুষ্ঠানিক শিক্ষার শিক্ষকদের আনুষ্ঠানিক ধারায় আনয়নের জন্য সরকারী সমর্থন থাকা খুবই জরুরি। ধীর গতিতে হলেও মালিতে এই প্রক্রিয়া শুরু হয়েছে। সেখানে স্থানীয় জনগোষ্ঠী পরিচালিত স্কুলগুলোকে বিকেন্দ্রীকৃত সরকারি দায়িত্বের মধ্যে দিয়ে আনুষ্ঠানিক শিক্ষার আওতায় আনা হচ্ছে। এমন ধরনের উত্তরণের জন্য দরকার অধিপরামর্শ কৌশল। কারণ এর সঙ্গে বাজেটের বিষয় এবং সরকারী খাতের অন্যান্য চাপ জড়িত থাকে। কিন্ত বিপত্তি দেখা যায় যখন NFE শিক্ষকরা যথাযথ যোগ্যতা অর্জন করার পরও সরকার তাদের আনুষ্ঠানিক শিক্ষায় একীভূত করতে আগ্রহ দেখায় না। স্বাভাবিকভাবেই তা পেশাগত প্রণোদনায় বিরূপ প্রভাব ফেলে।

মূল্যায়ন এবং পরবর্তী পদক্ষেপ

প্রক্রিয়া, কাজের অগ্রগতি এবং দক্ষতার সূচক ছাড়াও গুণবাচক সূচক এবং শ্রেণিকক্ষের বাস্তবতাকে বিবেচনার ওপর জোর দিত হবে

শিক্ষকদের যোগ্যতাভিত্তিক পেশাগত উন্নয়নে মূল্যায়ন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। কিন্তু আমাদের আন্তর্জাতিক গবেষণায় দেখা গেছে, হয় তা অনেক ক্ষেত্রে অস্তিত্বহীন অথবা খুবই নিম্ন মানের। উপরে 'উন্নয়ন' পর্যায়ে বলা হয়েছে, এ বিষয়ে ব্যাপক সহমত লক্ষ করা গেছে যে, স্থানীয় পরিস্থিতির ওপর নির্ভর করেই যোগ্যতার মূল্যায়ন করতে হবে। যদিও শিক্ষার উদ্দেশ্য এবং জনসাধারণের সমর্থনের জন্য জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নে সামাজিক ঐক্যমত্য গুরুত্বপূর্ণ, কিন্তু শিক্ষকদের সামাজিক অবস্থান এবং যে দক্ষতার ভিত্তিতে তাদের অব্যাহত পেশাগত মূল্যায়ন নির্ণয় করা হবে, সেগুলিই মূল্যবান উপাদান এবং এগুলি অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়ায় মাধ্যমে ব্যাপকভিত্তিক সূচকের দ্বারা নির্ধারিত হবে।

মূল্যায়ন সম্পর্কে অবশ্য ব্যাপক বির্তক বিদ্যমান। অংশীজনরা যাদের ভালো শিক্ষক বলে বিবেচনা করেন, দেখা গেছে, মূল্যায়নের ক্ষেত্রে তাদের কম নম্বর দেয়া হয়েছে। আবার পরীক্ষায় খুব ভালো ফলাফল করা মানে এই নয় যে, শ্রেণিকক্ষের বাস্তবতায় তিনি মানসম্পন্ন শিক্ষক; হয়ত মূল্যায়নের সময় যেসব প্রশ্ন জিজ্ঞেস করা হয়েছে, তার উত্তরের মধ্যে শুধুই শিক্ষকের জ্ঞান প্রতিফলিত হয়েছে। একটা সাধারণ সমস্যা হল, যদিও 'ব্যক্তিক' উপাদান, তবুও শিক্ষকতার ক্ষেত্রে কিছু বিষয় যেমন, মূল্যবোধ ও দৃষ্টিভঙ্গি, আবশ্যকীয় মূল্যায়নের প্রক্রিয়ায় হারিয়ে যায়।

মূল্যায়ন পরিকল্পনা প্রণয়নে সেজন্য যে বিষয়টির ওপর গুরুত্ব দিতে হবে তা হল, শ্রেণিকক্ষের শিক্ষণ ও শিখন প্রক্রিয়ার যেন প্রকৃত মূল্যায়ন করা হয় এবং শিক্ষকরা যেভাবে শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ পেয়েছেন, তার সঙ্গে ওই প্রক্রিয়া সঙ্গতিপূর্ণ কি না তা দেখতে হবে। এই সমস্যা থেকে যে প্রশ্ন উঠে আসে তা হল, সব শিক্ষকের মূল্যায়নের জন্য একই পদ্ধতি প্রযোজ্য হবে কিনা, অথবা বিভিন্ন শিক্ষকের জন্য বিভিন্ন পদ্ধতির প্রয়োজন আছে কিনা, (যেমন, মূলধারার শিক্ষক, বিশেষ শিক্ষাদানকারী শিক্ষক)। মূল্যায়ন প্রক্রিয়ার ব্যক্তিক প্রতিক্রিয়া এবং সময়ের সীমাবদ্ধতা বিষয়ে বহু প্রশ্ন তোলা হয়েছে। এর ফলে গবেষণার গ্রহণযোগ্যতা, ফলাফল ও সেই সূত্রে গৃহীত ব্যবস্থা সম্পর্কেও প্রশ্ন থেকে গেছে। বাস্তবায়নের বেলায় যেমন, তেমনি এই প্রক্রিয়া প্রণয়নেও শিক্ষকদের ব্যাপক সংখ্যায় সংযুক্ত করতে হবে।

মান নিশ্চয়তাকারী প্রতিষ্ঠানসমূহকে সহায়তা দিন এবং তাদের সঙ্গে যুক্ত হোন

মূল্যায়নের উদ্দেশ্য হল শিক্ষকতা পেশার উন্নয়নে সহায়তা বৃদ্ধি এবং এজন্য তথ্য প্রদান। মূল্যায়ন পর্যায়ে একটা ঝুঁকি হল, যে প্রতিষ্ঠানকে শিক্ষকতার মান নির্ধারণ করার দায়িত্ব দেয়া হল, তারা হয়ত যোগ্যতার মাপকাঠি বাস্তবায়নের বিষয়টাকে অবহেলা করে তাদের নিজেদের পদ্ধতিই ব্যবহার করছে। যোগাযোগ কৌশলের অংশ হিসেবে প্রথম থেকেই এসব প্রতিষ্ঠানকে চিহ্নিত করতে হবে। এ ধরনের প্রতিষ্ঠান সব সময়ই শিক্ষাব্যবস্থার বিভিন্ন দিক সম্পর্কে সজাগ কিংবা শিক্ষা সংস্কারমূলক নীতি পরিবর্তনকে বিবেচনায় নিচ্ছে কিনা তা বিচার করার জন্য তাদের জবাবদিহিতার কৌশলের মধ্যে আনতে হবে।

প্রশিক্ষণ, শ্রেণিকক্ষে তত্ত্বাবধান ও মূল্যায়নের মধ্যে সামঞ্জস্য বিধানের চেষ্টা করুন

বিভিন্ন দেশে সাক্ষাৎকার নেয়া অনেক অংশীজন মন্তব্য করেছেন যে, মূল্যায়নে যে মান প্রয়োগ করা হয়েছে, তা শ্রেণিকক্ষের বাস্তবতার সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ নয় এবং যেসব প্রতিষ্ঠানে শিক্ষকবৃন্দ প্রশিক্ষণ নিয়েছেন তার শিক্ষাক্রম থেকেও এগুলো ভিন্নতর। প্রশিক্ষণ, প্রাত্যহিক অনুশীলন ও মূল্যায়নের মধ্যে সংযোগ তৈরি করার জন্য একটা সুসংহত ও সুদূরপ্রসারী লক্ষ্য সুনিশ্চিত করতে হবে, যাতে শিক্ষক প্রশিক্ষণের পরিধি এবং পেশাগত উন্নয়নের বিষয়সমূহ পুনঃনিরীক্ষণ করা যায়। বিদ্যালয় নেতৃবৃন্দের স্কুল পরিদর্শন অবশ্যই কার্যকর হতে পারে, কিন্তু দেখতে হবে তা যেন নৈর্ব্যক্তিক হয় এবং ওই 'সুসংহত ও সুদূরপ্রসারী লক্ষ্য' অর্জনে তা সহায়তা করে।

বিভিন্ন প্রতিক্রিয়া, সহায়তা ও পেশাগত উন্নয়নের সুযোগ একত্র করে পরবর্তী পদক্ষেপ নিন

অনেক সময়ই মূল্যায়ন পরবর্তী তেমন কোন পদক্ষেপ নেয়া হয় না। প্রায়শই মূল্যায়ন সম্পর্কে শিক্ষকরা কিছুই জানতে পারেন না অথবা তাদের দক্ষতা বিষয়ে অন্যদের অভিমত জানানো হয় না অথবা এজন্য প্রয়োজনীয় কোন সহায়তাও তারা পান না। এ থেকে এমন সন্দেহ জাগে যে, মূল্যায়নের উদ্দেশ্য হল, তাদের কোন বিষয়ে সচেতন করা বা তাদের উন্নয়নের জন্য কোন সহায়তা দান করা নয় বরং তাদের নিয়ন্ত্রণ করা। পেশাগত উন্নয়নের জন্য কোন কোর্স দেয়া হয় না, অথবা দেয়া হলেও সেগুলোর কোন নির্দিষ্ট মান থাকে না।

যেসব দেশে শিক্ষার্থী ভর্তি এবং শিক্ষক নিয়োগে প্রবৃদ্ধি লক্ষ করা যায়, সেখানে শিক্ষাব্যবস্থায় পেশাগত উন্নয়নে ঘাটতি বেশ দেখা যায় এবং এসব দেশে অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে নিম্ন মানের শিক্ষার প্রভাবে বিদ্যালয় সমাপনীর হার কম এবং ঝরে পড়ার হার বেশি। শিক্ষকদের প্রশিক্ষণই একমাত্র বিনিয়োগ নয়; পরিবর্তিত পরিস্থিতির প্রেক্ষাপটে তাদের প্রশিক্ষণমান উন্নত করতে হবে। এই দিকটায় অবহেলা করলে দেখা যাবে, সর্বজনীন প্রাথমিক শিক্ষায় বর্ধিত বিনিয়োগ ও প্রকৃতপক্ষে যথার্থভাবে শিক্ষায় অবদান রাখছে না, বরং মূল্যবান সম্পদের অপচয় ঘটছে। এ বিষয়ে ইউনেস্কোর মন্তব্য এরকম,–অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং ব্যক্তিগত উৎকর্ষ সাধনের দিক থেকে সাব-সাহারান আফ্রিকায় বড় মাপের আর্থিক অপচয়ের কারণ শিক্ষাগত অদক্ষতা।

গবেষণায় প্রাপ্ত বিষয়সমূহের পরিপ্রেক্ষিতে একটা পরিকল্পনা গ্রহণ করতে হবে, যার অন্তর্ভুক্ত থাকবে শিক্ষকদের পড়াশোনার জন্য নির্দিষ্ট সময়, পরিসম্পদ এবং পেশাগত উন্নয়নের কাজে শিক্ষকদের যুক্ত থাকার সময় স্কুলের কাজ নির্বিঘ্ন রাখার টেকসই ব্যবস্থা। অংশীজনরা শিক্ষকদের প্রশিক্ষণে ব্যক্তিগত মনোযোগের প্রতি জোর দিয়েছেন,যার ফলে প্রত্যেক শিক্ষকের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা, স্তর ও সমস্যার প্রতি আলাদাভাবে নজর দেয়া সম্ভবপর হয়ে ওঠে।

সর্বোপরি, মূল্যায়নের ক্ষেত্রে বিবেচনায় নিতে হবে যে, মান উন্নয়ন শুধুই শিক্ষকের একার দায়িত্ব নয়, দায়টা সমগ্র ব্যবস্থার। শিক্ষাব্যবস্থার মধ্যেই এমন সহায়ক ও সহযোগিতামূলক উপাদান থাকতে হবে, যাতে জাতির জন্য যে মানের শিক্ষা অর্জন প্রয়োজনীয়, শিক্ষকরা তা যেন সফল করে তুলতে পারেন। জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নে সামাজিক ঐক্যমত্যে তার প্রতিফলন থাকতে হবে।

শিক্ষা পৃথিবী জুড়ে মানুষের মৌলিক মানবাধিকার হিসেবে স্বীকৃত। মানুষের ব্যক্তিক, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক ও পরিবেশগত উন্নয়নের সাথে শিক্ষা ওতপ্রতভাবে জড়িত। এ কারণে উন্নয়ন ভাবনায় শিক্ষা মানবিক ও বস্তুগত উন্নয়নের অন্যতম হাতিয়ার হিসেবে বিবেচিত। এসব বিষয়ের গুরুত্ব বিবেচনা করে বাংলাদেশ সরকার শিক্ষা সংক্রান্ত বিভিন্ন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ঘোষণায় স্বাক্ষর প্রদান, নীতিমালা প্রণয়ন ও বিভিন্ন আইনের মাধ্যমে 'সবার জন্য শিক্ষা' নিশ্চিতকরণে বহুবিধ উদ্যোগ গ্রহণ করেছে।

বাংলাদেশ একটি জনবহুল দেশ। সংখ্যার দিক দিয়ে বাংলাদেশে একটি বিশাল শিক্ষা-ব্যবস্থা চালু রয়েছে। ইতোমধ্যে সরকারের বিভিন্ন উদ্যোগের ফলে শিক্ষায় বিশেষ অগ্রগতি অর্জিত হলেও 'সবার জন্য শিক্ষা' নিশ্চিতকরণের অনেক লক্ষ্যমাত্রা এখনো অধরা রয়ে গেছে। শিক্ষাক্ষেত্রে এখনো অনেক সমস্যা বিদ্যমান, যার মধ্যে রয়েছে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক শিক্ষায় ঝরে পড়া, শিক্ষা অসমাপ্তি, বিদ্যালয়ে পর্যাপ্ত অবকাঠামোর অভাব, শিক্ষক-শিক্ষার্থী অনুপাতের উচ্চ হার, শিক্ষকদের যথাযথ প্রশিক্ষণের অভাব ইত্যাদি। বিশেষত শিক্ষক ও শিক্ষার সার্বিক মান-এর ক্ষেত্রে এখনো আমরা বেশ পিছিয়ে রয়েছি।

'সবার জন্য শিক্ষা'র লক্ষ্য অর্জনসহ অন্যান্য উন্নয়ন ইস্যুতে সরকারকে সহায়তা করার লক্ষ্যে শিক্ষা নিয়ে কর্মরত এনজিওসমূহের প্রাতিষ্ঠানিক জোট হিসেবে **গণসাক্ষরতা অভিযান** অব্যাহতভাবে বিগত ২৫ বছর ধরে কাজ করে চলেছে। দীর্ঘদিন যাবত **অভিযান** শিক্ষায় সকলের প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করতে ও শিক্ষার মান উন্নয়নে কার্যকর ভূমিকা পালন করে আসছে এবং একই লক্ষ্যে নিরবচ্ছিন্ন Advocacy কার্যক্রম চালিয়ে যাচ্ছে। এরই অংশ হিসেবে শিক্ষকসহ বিভিন্ন অংশীজনের কাছে প্রচারের জন্য অক্সফ্যাম নভিব ও এডুকেশন ইন্টারন্যাশনাল কর্তৃক প্রকাশিত 'প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নের নির্দেশিকা'-সহ তিনটি বুকলেট বাংলা ভাষান্তরে প্রকাশ করার উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়েছে।

বিভিন্ন দেশের আন্তর্জাতিক গবেষণায় প্রাপ্ত তথ্য উপাত্ত ও ফলাফলকে একত্রিত করে প্রকাশিত এই তিনটি পুস্তিকা বিশ্বব্যাপী সমাদৃত। আমাদের প্রত্যাশা, বাংলাদেশেও শিক্ষকসহ অন্যান্য অংশীজনের কাছে এটি সমাদৃত হবে এবং প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নে ভূমিকা রাখবে।

বাংলা ভাষান্তরের দায়িত্ব পালন করেছেন অধ্যাপক শফি আহমেদ। তিনি অনেক ব্যস্ততার মাঝেও এ অনুবাদ কাজটি করে সহযোগিতার জন্য আমরা তাঁর কাছে কৃতজ্ঞ। পাশাপাশি অনূদিত তিনটি পুস্তিকা রিভিউ করার জন্য রিভিউ কমিটির সদস্যদের কাছেও আমরা কৃতজ্ঞ। অক্সফ্যাম নভিব ও এডুকেশন ইন্টারন্যাশনালসহ এ কাজের সাথে জড়িত সকল কর্মকর্তাদের আমরা ধন্যবাদ জানাচ্ছি। সকলের প্রচেষ্টায় প্রকাশিত এই তিনটি পুস্তিকা শিক্ষকদের প্রয়োজনে ব্যবহৃত হলে আমাদের প্রচেষ্টা সার্থক হবে।

ধন্যবাদসহ-

রাশেদা কে. চৌধূরী
নির্বাহী পরিচালক
গণসাক্ষরতা অভিযান

EI 2012 ISBN : 978-92-95084-86-0 (কাগজের মলাট)
ISBN : 978-92-95089-87-7 (Pdf)

প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য জাতীয় যোগ্যতার রূপরেখা প্রণয়নের নির্দেশিকা

মানসম্মত শিক্ষক: শিক্ষকের যোগ্যতা এবং
মান বিষয়ে আন্তর্জাতিক গবেষণার ভিত্তিতে প্রণীত

Education International
Internationale de l'Education
International de la Educación

5, Bu du Roi Albert II
1210 Brussels, Belgium
Tel +32 2 224 06 11
Fax +32 2 224 06 06
headoffice@ei-ie.org
http://www.ei-ie.org

Oxfam Novib

Mauritskade 9
Postbus 30919
2500 GX Den Haag
The Netherlands
Tel +31 7-342 16 21
www.oxfamnovib.nl

গণসাক্ষরতা অভিযান
Campaign for Popular Education (CAMPE)

5/14, Humayun Road
Mohammadpur, Dhaka-1207
Bangladesh
Tel: +88-02-9130427, +88-02-8142024-5
+88-02-58155031-2, +88-02-58153417
Fax: +88-02-9123842
E-mail: info@campebd.org
Web: www.campebd.org