

ಅಧ್ಯಾಯ 2

ಪ್ರಸ್ತುತ ಸನ್ನಿವೇಶ

ಎಲ್ಲ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲೂ ಸಮುದಾಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು (Community Resource persons - CRP) ಮತ್ತು ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು (Block Resource persons - BRP) ನೆರವೇರಿಸಬೇಕಾದ ಕೆಲಸದ ವಿವರಗಳ ಪಟ್ಟಿಯು ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷಿಗಳ ಒಂದು ಮಹಾಪೂರದಂತೆ ಕಾಣಿಸುತ್ತದೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಕುರಿತ ಸಮಗ್ರ ದೃಷ್ಟಿಯ ಅಭಾವ ಅಥವಾ ಅವುಗಳ ಮೇಲೆ ನಿಭಾಯಿಸಲಾಗದಷ್ಟು ಪ್ರಮಾಣದ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳ ಹೊರೆಯನ್ನು ಇರಿಸಲಾಗಿರುವ ಹಾಗೆ ಕಾಣುತ್ತದೆ. ಹಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಅವುಗಳು ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ (ad-hoc), ಸಂತೆಗೆ ಮೂರು ಮೊಳ ನೇಯುವಂತೆ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವಂತಿದೆ. ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳ ನಡುವೆ ಅಸಮತೋಲನ, CRPಗಳ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳದೆ ಇರುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಪಾಲುದಾರರನ್ನಾಗಿಸದೆ ಇರುವುದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ. CRPಗಳು ಮತ್ತು BRPಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಕುರಿತಂತೆ ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ಕೈಗೊಂಡ ಅಧ್ಯಯನವೊಂದರ ಪ್ರಕಾರ, ಬಹುತೇಕ CRP, BRPಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ, ತಮ್ಮ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಕುರಿತು ಅತ್ಯಪ್ಪಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ನಿರಾಶಾದಾಯಕವಾಗಿರುವುದಲ್ಲದೆ, ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾದ ಸಾಧನಗಳು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳು ಕೂಡ ಅವರಿಗೆ ದೊರಕುವುದಿಲ್ಲ.

ಕೋಷ್ಟಕ 2.1: ತೃಪ್ತಿಯ ಮಟ್ಟ (ಮಾಧ್ಯಕ ಮೌಲ್ಯಗಳು)			
	BRCC	BRP	CRCC
ಸಾಧನಗಳು ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳು	56	60.3	35.4
ಮೇಲಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಬೆಂಬಲ	79.2	77.7	82.2
ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಸಹಕಾರ	92	89.9	89.3
CRCC ಗಳ ಬೆಂಬಲ	83.3	80.7	93.7*
ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆ	66.7	63.9	79.6
ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯಗಳ ನಡುವೆ ಸಮತೋಲನ	52	56.4	45.8
ಕೌಶಲಗಳ ಬಳಕೆಯ ಮಟ್ಟ	72.5	73.9	62.5
ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯ ಅವಕಾಶ	83.2	83.7	68.7
ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಇರುವ ಅವಕಾಶ	68.4	69.8	66.7
ವೈಯಕ್ತಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಇರುವ ಅವಕಾಶ	75	74.7	65.2
ಸಂಬಳ	62.5	55	43.8
ನಿಯೋಜನೆಯ ಸ್ಥಳ	81.8	88.8	85.4
ವೃತ್ತಿ ಸಂತೃಪ್ತಿಯ ಸರಾಸರಿ ಮಟ್ಟ	72.1	73	65.2

ಮೂಲ: ನಯನತಾರಾ, ಮತ್ತಿತರರು (2010)

CRP ಮತ್ತು BRPಗಳ ಮೇಲೆ ಅವರು ನಿಭಾಯಿಸಲಾಗದಷ್ಟು ಅವಾಸ್ತವಿಕವಾದ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳ ಭಾರ ಇದೆ. ಆದರೆ ಶಾಲಾ ಒಟ್ಟಾರೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಪಾತ್ರ ಏನು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಅವರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಇಲ್ಲ. ಇದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೇಲೆ ನೇರಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ನೀಡಲು ಆಗದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣ ಎಂದೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಅವರ ಕೆಲಸ ಜಾಸ್ತಿ ಇದೆ ನಿಜ, ಆದರೆ ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ನೋಡಿದಾಗ ಅದು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಎನಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಒಂದೇ ರೀತಿ ಇರುವ ಹಾಗೆ ಕಾಣುವ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೂ ಅವುಗಳ ಯೋಜನೆ, ಸಂಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆಯಾಗಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಮಯ ವಿನಿಯೋಗಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

2.1 ಪ್ರಸ್ತುತ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ:

1. ಶಾಲಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು BRC ಮತ್ತು CRCಗಳ ಕಾರ್ಯಗಳ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿದೆ.
2. BRCಗಳು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಮುದಾಯದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಈ ತರಬೇತಿಯ ವಿಷಯವಸ್ತುಗಳನ್ನು SSA ಅಥವಾ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆ (SCERT) ಅಥವಾ DIETಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿರುತ್ತವೆ. BRCಗಳು ಅನುದಾನವನ್ನು ಪಡೆದು ಅದನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ವಿನಿಯೋಗ ಮಾಡಬೇಕು, ತರಬೇತಿಯ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿ, ಅದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ತರಬೇತಿಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕಳಪೆ ಗುಣಮಟ್ಟದಲ್ಲಿದೆ, ಅವುಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಹೇಗೋ ನಡೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗುತ್ತಿದೆ. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆಸಕ್ತಿಯೇನೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.
3. CRPಗಳು ಮೇಲಿಂದ ಮೇಲೆ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿಕೊಟ್ಟು, ತರಗತಿಗಳ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ ನಡೆಸುವುದು, ತರಬೇತಿಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು, ಶಿಕ್ಷಕರೊಂದಿಗೆ ಸಂವಾದಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದು, ಕ್ಷಿಪ್ಯವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮಾದರಿ ಪಾಠಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ ಶಾಲೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು. BRPಗಳು ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ ಕೊಟ್ಟಾಗ ಕೂಡ ಇದನ್ನೇ ಮಾಡಬೇಕು. ಆದರೆ ಈ ಭೇಟಿಗಳು ಎಷ್ಟು ಬಾರಿ ನಡೆಯುತ್ತವೆ ಎಂಬುದು ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರ ಪ್ರಕಾರ CRPಗಳಿಗೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸುವಷ್ಟು ವಿಷಯ ಪರಿಣತಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. CRPಗಳ ಪ್ರಕಾರ ತಮಗೆ ಆಡಾಳಿತಾತ್ಮಕ ಅಧಿಕಾರ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಶಿಕ್ಷಕರು ಅವರನ್ನು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು CRPಗಳು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.
4. CRPಗಳು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳೂ ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಬೇಕು. ಈ ಸಭೆಗಳ ಕಾರ್ಯಸೂಚಿಯನ್ನು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ರಾಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿ, ಎಲ್ಲ CRPಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತದೆ. CRPಗಳು ಸಮೂಹ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ (CRG) ಸೇರಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು.
5. ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ SSAಯಿಂದ ಒದಗಿಸಲಾಗುವ ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ಬೆಂಬಲದ ಬಗ್ಗಿನ ದತ್ತಾಂಶಗಳ ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಮತ್ತು ದಾಖಲಾತಿಯನ್ನು BRP ಮತ್ತು CRPಗಳ ಮೂಲಕ SSA ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳ ಗಣತಿ, ಶಾಲಾ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಕುರಿತ ಮಾಹಿತಿ, ಶಿಕ್ಷಕರ ನಿಧಿ, ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಲಿಕೆಯ ಮತ್ತು ಬೋಧನೆಗಳ ಸಾಮಗ್ರಿ (TLM)ಗಳಿಗಾಗಿ ಇರುವ ನಿಧಿ, ಇತ್ಯಾದಿ ನಿಧಿ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಕುರಿತಂತೆ ದಾಖಲೆಗಳ ಸಂಗ್ರಹಣೆ, DISE, ಗುಣಮಟ್ಟ ಪರಿಶೀಲನಾ ನಮೂನೆಗಳು, ಮಧ್ಯಾಹ್ನದ ಬಿಸಿಯೂಟದ ಯೋಜನೆ, ಇತ್ಯಾದಿ ಸೇರಿರುತ್ತವೆ.

6. SSAಯ ಆರ್ಥಿಕ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಯೋಜನಾ ವರದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮೂಲಕ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ರಶೀತಿಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆ, ಡೆಡ್ ಸ್ಟಾಕ್ (ಜಡ ಬಂಡವಾಳ) ದಾಖಲೆ ಪುಸ್ತಕ, ಶಾಲಾ ದಾಖಲೆ ಪುಸ್ತಕ, ಸಭೆಯ ನಡವಳಿಕೆಗಳ ದಾಖಲೆಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಇದು ಒಳಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. CRPಗಳಿಗೆ ಈ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುವ ಅಥವಾ ಅವುಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಅವರ ಸಮೂಹಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಬೇಕಾದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲ.
7. CRPಗಳು ಮತ್ತು BRPಗಳು ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು, ಅಂದರೆ, ದಾಖಲಾತಿ ಹೆಚ್ಚಳ, ಕಲಿಕೆಯ ಸೇತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ, ಸಮುದಾಯದೊಂದಿಗೆ ಜೊತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು, ಶಾಲೆಯಿಂದ ಹೊರಗುಳಿದಿರುವ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಶಾಲೆಗೆ ಕರೆತರುವುದು, ಸಮನ್ವಯ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸ್ವಯಂ ಸೇವಕರೊಂದಿಗೆ ಜೊತೆಗೂಡಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ, ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ.
8. DIETಗಳೊಂದಿಗಿನ ಸಂಬಂಧವು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಿಂದ (ಉದಾ: ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ಕ್ಷಿಪ್ರ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಅಥವಾ DIETನಿಂದ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಕರೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು) ಹಿಡಿದು, ಯಾವುದೇ ಸಂಬಂಧವೇ ಇಲ್ಲದಂತೆ ಇರುವವರೆಗೆ ಇರುತ್ತದೆ.
9. CRPಗಳು ಮತ್ತು BRPಗಳು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಜೊತೆಗೂಡಿ, ಅವರು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿರುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಅನೇಕ ವೇಳೆ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
10. CRPಗಳು ವಿಶೇಷ ಆವಶ್ಯಕತೆಯುಳ್ಳ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಂಡು, IERTಗಳ ಜೊತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು.
11. CRPಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮದೇ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಸಮಯ ಕಳೆಯಲು ಕಾರಣವಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಅವಕಾಶವಾಗಲಿ ಇರುವುದು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ. ಅವರ ಪ್ರತಿ ದಿನ ಶುರುವಾಗುವುದು ಅವರ ಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಶಾಲಾ ಭೇಟಿ ಅಥವಾ ಸಾಮುದಾಯಿಕ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ.
12. CRP ಮತ್ತು BRPಗಳನ್ನು ಹಲವಾರು ಚುನಾವಣಾ ಸಂಬಂಧಿ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡ ತೊಡಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಭೇಟಿಗಾಗಿ ಬರುವ ರಾಜಕಾರಣಿಗಳ, ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಅಥವಾ ಇತರ ಗಣ್ಯರನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಕೂಡ CRP ಮತ್ತು BRPಗಳದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗೆ ಇರುವ ಮುನ್ನೋಟ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನೆರವೇರಿಸುವಲ್ಲಿ ಬೇಕಾದ ಬೆಂಬಲಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಲವಾರು ಅಸಮಂಜಸತೆಗಳು ಇಲ್ಲಿವೆ. ಇದರ ಹೊರತಾಗಿಯೂ ಕೂಡ, ಅಲ್ಲಲ್ಲಿ CRP ಮತ್ತು BRPಗಳು ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವ ದಾರಿಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದೆ.

Insert pic

2.2 ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ ಮತ್ತು ಸಂಕಲನ

ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಬಹಳಷ್ಟು ಸಮಯ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಮತ್ತು ಕ್ರೋಡೀಕರಣ, ಪರಿಶೀಲನೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವುದರಲ್ಲಿ, ಅನಂತರ ಮತ್ತೆ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಮೂಹ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಬಾರಿ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮೇಲೆ, ಜಿಲ್ಲಾ ಕಚೇರಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುವ ಮೊದಲು ವಿಭಾಗೀಯ

ಹಂತದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ಸಮೂಹಗಳ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸುವಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಸುದೀರ್ಘವೂ, ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವಂತಹುದೂ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಶಾಲೆಗಳಿಂದ ಸಂಗ್ರಹವಾದ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಡೀಕರಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ಸಂಕಲಿಸಿ ಅವುಗಳ ಶೇಕಡಾವಾರನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಲು ನೂರಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ನಮೂನೆಗಳಿರುತ್ತವೆ.

ಅವರು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವ ದತ್ತಾಂಶಗಳ ಕೆಲವು ಉದಾಹರಣೆಗಳು:

1. ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳ ದಾಖಲಾತಿ ಮತ್ತು ಹಾಜರಾತಿ - ಲಿಂಗ ಮತ್ತು ಜಾತಿ ವಿವರಗಳೊಂದಿಗೆ
2. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ - ವಿವಿಧ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆದುಕೊಂಡ ಅಂಕಗಳ ಶ್ರೇಣಿ
3. ಶಾಲೆಗಳ ಭೌತಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ, ತರಗತಿ ಕೋಣೆ, ಶೌಚಾಲಯ, ನೀರಿನ ಸೌಲಭ್ಯ, ಶಾಲಾ ಆವರಣದ ಸುತ್ತಲಿನ ಗೋಡೆ, ಇತ್ಯಾದಿ
4. ಶಿಕ್ಷಕರ ಹಾಜರಾತಿ
5. ಶಿಕ್ಷಕ ತರಬೇತಿ ವಿವರಗಳು - ಪ್ರತಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ದೊರೆತ ತರಬೇತಿಯ ದಿನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
6. ಮಧ್ಯಾಹ್ನದ ಬಿಸಿಯೂಟದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ - ಆಹಾರದ ಗುಣಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಅಡುಗೆಮನೆಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ
7. ಜನಗಣತಿ - ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ದನಗಳು ಗಣತಿ ಕೂಡ ಸೇರಿದಂತೆ
8. ಆರೋಗ್ಯ ಇಲಾಖೆಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ನೈರ್ಮಲ್ಯವನ್ನು ಕುರಿತಂತೆ ಮಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸುವುದು
9. ಶಾಲೆ ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆಯ ಸೇತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಮತ್ತು ದಾಖಲಾತಿ
10. ಗುಣಮಟ್ಟ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ, ADEPTS ಮತ್ತು EMIS

□ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಒಂದು ತ್ರಾಸದಾಯಕ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅದು ಯಾರಿಗೆ ಮತ್ತು ಯಾವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟತೆಯ ಕೊರತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಕೆಲವು ವಿಧವಾದ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಮೇಲಿನ ಹಂತಕ್ಕೆ ಕಳುಹಿಸದೆ, ಶಿಕ್ಷಕರ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಶಾಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸಮೂಹದ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಬಳಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಇದು ಪ್ರತಿ ಹಂತದಲ್ಲಿ, ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ತಿರುಚದೆ ಇರುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆಗೆ ಸಹಾಯವಾಗಬಲ್ಲದು. ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ತರ್ಕಬದ್ಧವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸಬೇಕು. ತಮಿಳುನಾಡಿನಲ್ಲಿ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯ ನಮೂನೆಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ ಅನಂತರ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಭರ್ತಿಮಾಡಬೇಕಾದ ನಮೂನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ 151 ರಿಂದ 20ಕ್ಕೆ ಇಳಿದಿದೆ.

□ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯವಸ್ಥಿತಗೊಳಿಸಿ, ಪುನಾರಾವರ್ತನೆಯನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಒಂದೇ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ಸಮೂಹ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇತ್ರ ಹಂತದಲ್ಲಿ ದತ್ತಾಂಶ ಶೇಖರಣೆಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು CRPಗಳು ತಾವು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಿದ ನಮೂನೆಯ ನಕಲನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ, ಮತ್ತೆ ಅದನ್ನೇ ಕೇಳಿದಾಗ ಕೊಡಲು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ.

□ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಬೇಕು. ಕ್ಷೇತ್ರದ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಮುಂದಿನ ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವುದಕ್ಕೆ, ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಸಭೆಯ ಕಾರ್ಯಸೂಚಿಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಮೇಲಿನ ಹಂತಕ್ಕೆ ಕಳುಹಿಸುವ ಮೊದಲು ಸ್ಥಳೀಯವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪ್ರತಿ ಹಂತದಲ್ಲಿ ದತ್ತಾಂಶಗಳ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಅಧಿಕಗೊಳಿಸಬೇಕು.

□ ದತ್ತಾಂಶಗಳ ನಿಖರತೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು. ಮುಜಾಫರ್‌ಪುರದ BRCCಯವರು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು CRCCಗಳು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಅದರ ಹಿಂದಿನ ತಿಂಗಳು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿ ನೋಡುತ್ತಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಶಾಲೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಅಂಕಗಳಲ್ಲಿ ತೀರ ಹೆಚ್ಚು ಕಮ್ಮಿ ಕಂಡುಬಂದರೆ ಅಥವಾ ಹಾಜರಾತಿಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ-ಶಿಕ್ಷಕ ಅನುಪಾತದಲ್ಲಿ ಗಣನೀಯ ಹೆಚ್ಚಳ ಕಂಡುಬಂದರೆ, ಅವರು ಕೂಡಲೆ ತಮ್ಮ ಅಖಾಳಗಳ ಬಳಿ, ಈ ದತ್ತಾಂಶಗಳು ಸರಿಯಾಗಿವೆಯೇ ಎಂದು ಮರುಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

2.3 ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ

CRP ಮತ್ತು BRPಗಳು ಶಾಲೆಗಳ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ ನಡೆಸಿ, ಮಾದರಿ ತರಗತಿಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಡಬೇಕು. ಶಾಲಾ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಗಮನವನ್ನು ಬೋಧನೆ ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆಯ ಉಪಕರಣಗಳ ಬಳಕೆ (TLM) ಮತ್ತು ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿದ ಬೋಧನಾ ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ CRPಗಳು ಶಾಲೆಗೆ ಭೇಟಿ ಕೊಟ್ಟಾಗ ಶಿಕ್ಷಕರ ಗೈರುಹಾಜರಿ ಮತ್ತು ಅವರು ಶಾಲೆಗೆ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಬರುತ್ತಿದ್ದಾರೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಕುರಿತ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಕೂಡ ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕು. ಇದು ಶಿಕ್ಷಕರ ಹಾಜರಾತಿಯ ಬಗೆಗಿನ ಒಂದು ಯಾದೃಚ್ಛಿಕ ಪರಿಶೀಲನೆ.

□ **ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಗೆ ಸಿದ್ಧತೆ:** CRPಗಳಿಗೆ ಪರೈಯೋಜನೆಯ ಪರಿಚಯವಿರಬೇಕು. ಆದರೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಾರಿ ಹಲವು ಅಖಾಳಗಳು ಪರೈಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಕೊಟ್ಟಿರುವ ಸೀಮಿತ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನಷ್ಟೇ ಆಧರಿಸಿ ಅಥವಾ ಪಾರದ ಹೆಸರನ್ನಷ್ಟೇ ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ತರಗತಿಯನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸುತ್ತಾರೆ.

Insert picture

□ **ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಯ ಅವಧಿ ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತತೆ:** ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತರಗತಿಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಇದನ್ನು ಸಾಕಷ್ಟು ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೇ ಆಯೋಜಿಸಿ, ನಿರ್ಧರಿಸಿರಬೇಕು. ಗುಜರಾತಿನಲ್ಲಿ ಭೇಟಿ ಕೊಟ್ಟ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಒಬ್ಬ CRPಯು ತಾನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ವಾರದ ಐದು ದಿನಗಳು, ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 11 ಗಂಟೆಯಿಂದ ಸಾಯಂಕಾಲ 5 ಗಂಟೆ ತನಕ ಇದ್ದು, ಎಷ್ಟು ಸಾಧ್ಯವೋ ಅಷ್ಟು ತರಗತಿಗಳ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ ನಡೆಸಿ, ಯಾವುದೇ ಸಂವಾದಕ್ಕೆ ಲಭ್ಯ ಇರುವಂತೆ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಸಿದ್ಧಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ, ಇತರ ಹೆಚ್ಚಿನ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ ಎಂಬುದು ಕೆಲವೇ ಗಂಟೆಗಳಲ್ಲಿ ಮುಗಿದುಹೋಗುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ CRP ಭೇಟಿಕೊಡಬೇಕಾದ ಶಾಲೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಅವರ ಭೇಟಿಯ ನಿಯಮಿತತೆ ಕೂಡ ಹೆಚ್ಚುಕಮ್ಮಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ CRPಗಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗಾಗಲಿ ಅವರು ಆ ತರಗತಿಗೆ ಇನ್ನೊಮ್ಮೆ ಯಾವಾಗ 'ಭೇಟಿ' ಕೊಡುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಗೊತ್ತಿರುವುದಿಲ್ಲ.

□ **ಭೇಟಿಯ ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ:** ಇದರ ಅಗತ್ಯ ಏನೆಂದರೆ CRP ಶಾಲೆಗೆ ಭೇಟಿ ಕೊಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಇತರ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗಾಗಲಿ ಅಥವಾ ತರಗತಿಗಾಗಲಿ ತೊಂದರೆಯಾಗದಂತೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬೇಕು.

□ **ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಮಾಹಿತಿ:** ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ತರಗತಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ CRPಗಳು ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ತರಗತಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡುವ ಅಥವಾ ಶಿಕ್ಷಕರು ಸರಿಯಾಗಿ ಪಾಠ ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂದು ಕಂಡುಬಂದರೆ ತಾವೇ ಪಾಠ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಇತರ ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ CRPಗಳು ದಿನದ ಕೊನೆಯ ತನಕ ಇದ್ದು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಶಿಕ್ಷಕರು ಅಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಪಾಠ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೂ ಅವರು ತರಗತಿಗೆ ತಡೆಯುಂಟುಮಾಡಲು ಅವಕಾಶವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಇನ್ನು ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ತರಗತಿಯ ಶಿಕ್ಷಕರು ತರಗತಿ ಆದ ಕೂಡಲೇ CRPಗಳ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಕೇಳದೆ ಇದ್ದು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ CRPಗಳು ಅದನ್ನು ಸಮೂಹ ಹಂತದ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ. CRPಗಳು ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಗೆ ಹೋಗುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಲು ಒಂದು ತಾಳೆ ಪಟ್ಟಿ ಇರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅವರು ಅದನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ. ದಿನಚರಿ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಒಯ್ಯುವುದು ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿ ಬರೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಸುಲಭವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ತಾವು ಗಮನಿಸಿದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅದರಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ; ಇದಕ್ಕೆ ಇನ್ನೊಂದು ಕಾರಣವೆಂದರೆ, ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣಾ ನಮೂನೆಗಳು ಇಂಗ್ಲಿಷಿನಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಬರೆದುಕೊಂಡು, ಅನಂತರ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಇಂಗ್ಲಿಷಿನಲ್ಲಿರುವ ನಮೂನೆಗಳಲ್ಲಿ ಭರ್ತಿ ಮಾಡುವುದು CRPಗಳಿಗೆ ಸುಲಭವೆಂದೆನ್ನಿಸುತ್ತದೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ, ಅವರು ಮಾಡುವ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮಕ್ಕೂ ಎಡೆಮಾಡಿಕೊಡುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಅವರು ತಾವು ಏನನ್ನು ದಾಖಲಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ತುಂಬ ಜಾಗರೂಕರಾಗಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಯ ತಾಳೆ ಪಟ್ಟಿ ನಮೂನೆಗಳ ಮಾದರಿಗಳಲ್ಲೂ ಸಾಕಷ್ಟು ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರುತ್ತದೆ. ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳದಲ್ಲಿ ಭೇಟಿ ಕೊಟ್ಟ ಕ್ಷೇತ್ರವೊಂದರಲ್ಲಿ, ತರಗತಿ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಪರಿವೀಕ್ಷಣಾ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ 14 ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಿಭಾಗಗಳು ಮತ್ತು ಸುಮಾರು 30 ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರೀತಿಯ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಬಿಹಾರದ ಒಂದು ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ, ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣಾ ನಮೂನೆಯಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ಮೂರೇ ವಿಶಾಲಾರ್ಥದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿದ್ದು, 7-8 ಅಂಶಗಳನ್ನು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸಲಹೆಗಳಿಗಾಗಿ ಮೀಸಲಾಗಿರಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

□ **ರೂಢಿಯ ಮಟ್ಟಗಳು (Norms):** ಸಾಧನೆಯ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಅಳೆಯಲು, ಅಂದರೆ 'ಶಿಕ್ಷಕರು ಏನು ಮಾಡಬೇಕು' ಮತ್ತು 'ಎಷ್ಟು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಮಾಡಬೇಕು' ಎಂದು ನಾವು ಬಯಸುತ್ತೇವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಸೂಚಿಸಲು ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ರಾಜ್ಯಗಳು ADEPTS (MHRD,n.d.)ಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿವೆ. ಶಿಕ್ಷಕರು ಇವುಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ, ತಮ್ಮ ಬೋಧನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ತಾವೇ ಪರಿಶೀಲಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಇವು ಶಿಕ್ಷಕರ ಬೋಧನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸಲು ನೆರವು ಕೊಡಬೇಕಾದವರು, ಅಂದರೆ, ತರಬೇತುದಾರರು, CRCCಗಳು, BRCಗಳು, DIETಗಳು ಮತ್ತು SCERTಗಳು, ಅವರಿಗೆ ಯಾವ ರೀತಿಯ ಸಹಾಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಮೂಲಕ ಗುರುತಿಸಲು ಸಹಾಯಮಾಡುತ್ತವೆ. CRPಗಳು ಇಲ್ಲಿನ ಮಾಪನದ ಮಟ್ಟಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಅವುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಅವು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತವೆ.

□ **ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವುದು:** CRPಗಳು ಸ್ಥಳದಲ್ಲೇ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಾದರಿ ಪಾಠಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ. ಇದು ಕಾರ್ಯಸಾಧುವಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ, ಹಾಗೆ ಪಾಠಮಾಡಲು ಸಿದ್ಧತೆ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಮತ್ತು ಪಠ್ಯವಸ್ತುವಿನೊಂದಿಗಿನ ಪರಿಚಯ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. CRPಗಳು ವಿಷಯ ಪರಿಣತರಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಅವರು ತತ್ಕ್ಷಣ ಕ್ಲಿಷ್ಟ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ 24 ಗಂಟೆ ಸಹಾಯವಾಣಿಯನ್ನು ಎಲ್ಲ DIET ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ. 'ನಲಿ-ಕಲಿ'ಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುತ್ತಿರುವ ಯಾವುದೇ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಾದರೂ ಅಗತ್ಯ ಸಹಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಇದರ ಉದ್ದೇಶ. ಇದನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವವರೆಲ್ಲರೂ ನುರಿತ, ಅನುಭವಸ್ಥ ಶಿಕ್ಷಕರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ತತ್ಕ್ಷಣ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಶಕ್ತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಇನ್ನೂ ವಿವರವಾದ ಉತ್ತರ ಬೇಕಿದ್ದರೆ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಮುಂದಿನ 24 ಗಂಟೆಗಳೊಳಗೆ ಅದನ್ನು ತಲಪಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೇಳಲಾಗುವ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು (FAQ) ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ವಿವರವಾದ ಉತ್ತರಗಳು ಇದ್ದು, ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸುಲಭಗೊಳಿಸಲು ಅವುಗಳನ್ನು ಎಲ್ಲರೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 2.2: ಮಾಸಿಕ CRP ವರದಿ

(Insert here photo with arrow marks)

ಈ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳೂ ಏಕೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ? ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿ ಈ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಕೊಡಲು ಅರ್ಹ ವ್ಯಕ್ತಿಯೇ?

ಒಬ್ಬ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿ ಒಂದು ಶಾಲೆಯನ್ನು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಎರಡು ಸಾರಿ ಮಾತ್ರ ಭೇಟಿ ಕೊಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದರಿಂದ ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸರಿ ಇರುತ್ತವೆ?

ಈ ಕೋಷ್ಟಕಗಳನ್ನು ತುಂಬಿಸಲು ತುಂಬ ಸಮಯ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಇವುಗಳನ್ನು ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಮಾಡಿಸುವುದು ಸರಿಯೇ? ಮುಂದುವರಿದು, ಈ ದತ್ತಾಂಶಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಹಂತದಲ್ಲಿ ನಡೆಯದೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಈ ಮಾಹಿತಿ ಅವರಿಗೆ ಹೇಗೆ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿರುತ್ತದೆ?

ಬಿಹಾರದಲ್ಲಿ, ನಿವೃತ್ತ ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕರು, ಇತರ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಬಂದಂತಹ ಪರಿಣತರನ್ನೊಳಗೊಂಡ BRGಗೆ ಕ್ಷೇತ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕ್ಲಿಷ್ಟ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಡಬೇಕೆಂದು ಕೇಳಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

2.4 ಶಿಕ್ಷಕರ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿಪರತೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ: BRCಗಳು

ತರಬೇತಿ ನಡೆಸಿಕೊಡುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಎಷ್ಟು ದಿನಗಳ ತರಬೇತಿ ನಡೆದಿದೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ತರಬೇತಿ ನಡೆದ ಮೇಲೆ CRPಗಳು ಅದರ ಬೆನ್ನುಹತ್ತಿ, ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಕಲಿತದ್ದು ಕಾರ್ಯಗತವಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಖಾತ್ರಿಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಶಿಕ್ಷಕರ ಮಾಸಿಕ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಮೂಲಕ ಅವರ ನಡುವೆ ಪರಸ್ಪರ ಕಲಿಕೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಿ, ಅಗತ್ಯ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಕರಿಸಬೇಕು. ಆದರೆ ಈಗ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಕರಲ್ಲಿ 'ತರಬೇತಿ ಆಯಾಸ' ತಲೆದೋರುತ್ತಿದೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ಈ ತರಬೇತಿಗಳ ಗುಣಮಟ್ಟ ಕಳಪೆಯಾಗಿದ್ದು, ಅವರ ಕೆಲಸಕ್ಕೂ, ತರಬೇತಿಗೂ ಏನೂ ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು

ಇವುಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾದ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯ ಪ್ರಕಾರ ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಅಗತ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಕೂಡ ಅವರಿಗೆ ಲಭ್ಯ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ತರಬೇತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ದತ್ತಾಂಶಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಆಯಾ ಕ್ಷೇತ್ರದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

□ **ತರಬೇತಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟ:** ಹಲವಾರು ಕಾರಣಗಳು ತರಬೇತಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟ ಇಳಿಮುಖವಾಗಿರಲು ಕಾರಣವಾಗಿರುತ್ತವೆ:

- 1) ಉತ್ತಮ ಮುಖ್ಯ ತರಬೇತುದಾರರ (Master Resource Person) ಕೊರತೆ. MRPಗಳಿಗೆ ಕೂಡ ತರಬೇತಿಯ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯ ಅನಂತರ ತರಬೇತಿಯ ರೂಪುರೇಖೆಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಆಯೋಜನೆ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಕುರಿತ ಚರ್ಚೆಗೆ ಸಮಯಾವಕಾಶವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹಾಗಾಗಿ ಮೇಲಿನವರಿಂದ ಕೆಳಗಿನವರಿಗೆ ಬರುವ ಮಾದರಿಯ ತರಬೇತಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಒಂದು ಗೋಷ್ಠಿಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಗೋಷ್ಠಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲದಂತೆ ಇರುತ್ತವೆ. ನಾಲ್ಕನೇ ತರಗತಿಯಿಂದ ಮೇಲಿನ ತರಗತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪಠ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಷಯ ಪರಿಣತರು ಸುಲಭವಾಗಿ ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ.
- 2) ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೇ ಆಯೋಜಿಸುವುದು: ತರಬೇತಿ ನಿಧಿಯ ಪೂರೈಕೆ ಅವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿರುವ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಇದನ್ನು ಹಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ.
- 3) ಶಿಕ್ಷಕರ ಆಯ್ಕೆ: ಯಾರಿಗೆ ಯಾವ ರೀತಿಯ ತರಬೇತಿಯ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ ಎಂಬ ಮಾನದಂಡದ ಮೇಲೆ ತರಬೇತಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರ ಆಯ್ಕೆ ನಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಶಿಕ್ಷಕರ ಆಯ್ಕೆ ಯಾದೃಚ್ಛಿಕವಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತದೆ ಇಲ್ಲವೇ ಎಲ್ಲರನ್ನೂ ಒಂದೇ ತೆರನಾಗಿ ಆರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- 4) ತರಬೇತಿಯ ಸಾಮಗ್ರಿ ಪರಿಮಿತ ಮತ್ತು ಪುನರಾವರ್ತಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- 5) ಹೊಸ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಭೇಟಿಗಳು, ಸೆಮಿನಾರುಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದು, ತರಬೇತುದಾರರಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದು, ಮೊದಲಾದ ಶಿಕ್ಷಕರ ವೃತ್ತಿಪರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ವೃತ್ತಿಪರ ಪ್ರಗತಿ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ.

□ **ಪರಿಣಿತಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ:** ಇದು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಅತಿ ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುವಂತಹುದು. ಆದರೆ CRPಗಳಿಗೆ ಪರಿಣತಿಯ ಕೊರತೆ, ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಅವರ ಭೇಟಿ ಕೂಡ ಯಾವಾಗಲೋ ಒಮ್ಮೆ, ಯಾವುದೇ ಸಿದ್ಧತೆಯೂ ಇಲ್ಲದೆ ನಡೆಯುವುದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾದ ಸಂಗತಿಗಳಾಗಿವೆ. ಇವುಗಳತ್ತ ಅಗತ್ಯವಾದ ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸಿಲ್ಲ. ಕ್ಷೇತ್ರ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪರಿಣತಿಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿ ಅದನ್ನು ಪೋಷಿಸುವುದು ಹೇಗೆ ಎಂಬುದು ಒಂದು ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಮುಖ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ತಂಡಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸುವುದರತ್ತ ಗಮನಹರಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಪ್ರತಿ ಸಮೂಹದೊಳಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಪರಿಣತರ ತಂಡವೊಂದನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವುದು ಅವಾಸ್ತವಿಕ; ಆದರೆ ಕ್ಷೇತ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇದು ಸಾಧ್ಯ. ಆದರೆ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಮತ್ತು ಮೇಲಿನ ತರಗತಿಗಳ ಪಠ್ಯ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ಪರಿಣತರ ತಂಡ ಜಿಲ್ಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ಅಗತ್ಯ.

□ **ಮಾಸಿಕ ಸಭೆಗಳು:** ಇವುಗಳನ್ನು ಅಗತ್ಯವಾದ ವಿಷಯ ಪರಿಣತರ ಲಭ್ಯತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು/ಅಥವಾ ಯಾವುದಾದರೂ ತರಬೇತಿಯ ಸಿದ್ಧತೆ ಅಥವಾ ತರಬೇತಿಯ ಪುನರವಲೋಕನದ ಸುತ್ತ ನಡೆಸಬೇಕು. ಮಾಸಿಕ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಆದರಿಸಿದ ಸಾಮಾನ್ಯ 'ಕ್ಷಿಪ್ಪ ವಿಷಯ' ಅಥವಾ 'ಮಾದರಿ ಪಾಠ' ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಮಾಸಿಕ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ಸೂಚಿಸಿದ ವಿಷಯವನ್ನು ಕುರಿತ ಸಂವಾದಗಳು ಕೂಡ ಒಂದು ಕಲಿಕೆಯ

ತಂಡವನ್ನು ಬೆಳೆಸಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ತಂಡವನ್ನು ಮಾತ್ರ ಆಧರಿಸಿ ನಡೆಸುವ ಮಾಸಿಕ ಸಭೆಗಳು ಕೂಡ ಯಾಂತ್ರಿಕ ಆಚರಣೆಗಳಾಗುತ್ತವೆ. ಮತ್ತು ನಿಷ್ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗುತ್ತವೆ. ಶಿಕ್ಷಕರ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ಸಂವಾದ ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬೇಕಾದರೆ ಸುಗಮವಾಗಿ ಸಂವಾದವನ್ನು ನಡೆಸಲು ಒಬ್ಬ ಪರಿಣತರ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ. ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಯೋಜನೆ ಇಲ್ಲದೆ ಶಿಕ್ಷಕರು ಒಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರುವಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಮುಖ್ಯಾಂಶಗಳ ಕೊರತೆ ಬಹಳ ಬೇಗನೆ ತಲೆದೋರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಸಭೆಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವಾಗ ಪುನರವಲೋಕನ ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ವಾರಕ್ಕೆ ಯೋಜಿತವಾದ ಪಠ್ಯವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಮಾಡಿದರೆ, ಅಂದರೆ, ಪಠ್ಯವಿಷಯ ಆಯೋಜನೆ, ತರಬೇತಿ ಪುನರವಲೋಕನ, ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಪುನರವಲೋಕನ - ಇವುಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಪರ್ಯಾಲೋಚನೆ - ಹೊಸ ವಿಷಯದ ಆಯ್ಕೆ 'ನೀವೇ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿ' ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದರೆ ಸಭೆಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗುತ್ತವೆ.

□ **ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಲಭ್ಯತೆ ಮಿತವಾಗಿರುವುದು:** ತರಬೇತುದಾರರು ಹೊಸ ಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ತರಬೇತಿ ಮಾಡ್ಯೂಲುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸೀಮಿತ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. BRCಗಳನ್ನು ಸಂಪನ್ಮೂಲಭರಿತಗೊಳಿಸಿ, ತರಬೇತಿದಾರರನ್ನು ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ.

□ **ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ದಾಖಲೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ:** ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಲು ಹಲವಾರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿವೆ ಆದರೆ ಅವುಗಳ ನಡುವೆ ಯಾವುದೇ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಇಲ್ಲ. BRCಗೆ ಬೆಂಬಲವಾಗಿ ಒಂದು ತರಬೇತಿ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (Training management system) ಇದ್ದು ಅದಕ್ಕೆ ಜಿಲ್ಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕ ಕಲ್ಪಿಸಿದರೆ, ಇದು ವಿವಿಧ ತರಬೇತಿಗಳ ಬಗೆಗೆ ಸಮಗ್ರ ಮಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸುವ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಮಾರ್ಗವಾಗಬಹುದು ಮತ್ತು ಇದರಿಂದ ಶಿಕ್ಷಕರು ಅಗತ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ತರಬೇತಿಗೆ ಒಳಗಾಗುವುದು ಅಥವಾ ಅತಿ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವುದನ್ನು ತಡೆಯಬಹುದು. ಶಿಕ್ಷಕರು ಪಡೆದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಕುರಿತ ದಾಖಲೆಗಳು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ಬಳಿ ಲಭ್ಯವಿದ್ದು, ಮೇಲಧಿಕಾರಿಗಳು ಭೇಟಿಗೆ ಬಂದಾಗ ಪರಾಮರ್ಶಿಸಲು ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತಿರಬೇಕು.

□ ತರಬೇತುದಾರರು ಶಾಲಾ ಒಟ್ಟಾರೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ನೇರವಾದ ಪಾಲುದಾರಲ್ಲದ ಕಾರಣದಿಂದ 'ತರಬೇತಿಯ ಪರಿಣಾಮಗಳು' ಕಣ್ಣಿಗೆ ಗೋಚರಿಸುವುದಿಲ್ಲ, ತರಬೇತಿಗಳು ಶಿಕ್ಷಣದ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತಿದೆ ಎಂದೆನಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ NCERT (2006) ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿರುವ 'ಪರ್ಯಾಲೋಚಕ ಶಿಕ್ಷಕ' (The Reflective Teacher) ಕೈಪಿಡಿಯು ಸೇವಾನಿರತರ ತರಬೇತಿಯ ಬಗೆಗೆ ಆಳವಾದ ಒಳನೋಟ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

2.5 ಆಯ್ಕೆ, ಸೇವಾವಧಿ, ವೃತ್ತಿ ವಿವರ, ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಬೆಂಬಲ:

ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ, ಆಯ್ಕೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಇರುವುದರಿಂದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ವೃತ್ತಿ ವಿವರಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಭಿನ್ನತೆಯಿರುತ್ತದೆ. ಸಾಮರ್ಥ್ಯವರ್ಧನೆಗೆ ತೊಡಗಿಸುವ ಬಂಡವಾಳ, ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಬೆಂಬಲ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕವಾಗಿ ಎಲ್ಲಿ ನೆಲೆನಿಂತಿದೆ ಎಂಬುದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ತಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಪಾರವಾದ ಭಿನ್ನತೆಗಳಿಗೆ ಇದು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ.

□ **ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿನ ಭಿನ್ನತೆ:** ಉದಾ: ಸಮೂಹ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಂದ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನಗೊಂಡ ಶಿಕ್ಷಕರ ಪಟ್ಟಿಯಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿಮಾಡುವುದು (ಬಿಹಾರ); ಕ್ಷೇತ್ರ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಪಟ್ಟಿಮಾಡುವುದು (ತ್ರಿಪುರ); ವಾರ್ತಾಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಜಾಹೀರಾತು ಕೊಡುವ ಮೂಲಕ ನೇರ ನೇಮಕಾತಿ (ಗೋವಾ); ಆಸಕ್ತಿಯುಳ್ಳ ಕಾರ್ಯನಿರತ ಶಿಕ್ಷಕರು ಅರ್ಜಿ ಹಾಕಿ, ಪರೀಕ್ಷೆ ಬರೆದು, ಸಂದರ್ಶನ ಎದುರಿಸಿ, ಆಯ್ಕೆಯಾಗುವುದು (ಕರ್ನಾಟಕ).

□ **ಆಯ್ಕೆ ಮಾನದಂಡಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು:** ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಶಿಕ್ಷಕರೇ ಆಗಿರುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಕೂಡ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಇರುತ್ತದೆ. ಸರಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಬಳಕೆ ಗೊತ್ತಿರಬೇಕು (ಗುಜರಾತ್ - ಪ್ರತಿ ಅಖಿಲದಲ್ಲಿ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಮತ್ತು ಅಂತರ್ಜಾಲ ಸೌಲಭ್ಯ ಲಭ್ಯ); ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಹೊರಗಿನವರು ಮತ್ತು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅನುಭವ ಇಲ್ಲದವರು ಕೂಡ (ತಮಿಳುನಾಡು); ಬಿಹಾರದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ಸಮೂಹದ ಶಿಕ್ಷಕರು ತಮ್ಮ ನಡುವಿನಿಂದ ಸಮೂಹ ಅಥವಾ ಕ್ಷೇತ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಬಹುದಾದ ನಾಲ್ಕು ಮಂದಿಗಳ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ನಾಲ್ಕು ವರ್ಷ ಪಾಠ ಮಾಡಿದ ಅನುಭವ ಇರಬೇಕು. ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವಯಸ್ಸು 55ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಮೆ ಇರಬೇಕು. ಈ ನಾಲ್ಕು ಮಂದಿ ಪೈಕಿ ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆಯಾಗಿರಬೇಕು. ಸೂಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಶಿಕ್ಷಕರು ಜಿಲ್ಲಾ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಏರ್ಪಡಿಸಲಾಗುವ ಕಾರ್ಯಾಗಾರದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿ, ಅಲ್ಲಿ ನೆರೆದಿರುವವರಿಗೆ ಒಂದು ಅಣಕು ತರಗತಿ ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ. ಜಿಲ್ಲಾ ಯೋಜನಾ ಸಂಯೋಜಕರು (District Project Co-ordinator), ಶಿಕ್ಷಣ ಉಪವಿಭಾಗಾಧಿಕಾರಿ (Education Sub Divisional Officer), ವಲಯ ಶಿಕ್ಷಣಾಧಿಕಾರಿ (Range Education Officer), ಕ್ಷೇತ್ರ ಶಿಕ್ಷಣಾಧಿಕಾರಿ (Block Elementary Education Officer), ಒಬ್ಬ ನಿವೃತ್ತ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲಾ ನಾಗರಿಕರೊಬ್ಬರು ಸೇರಿದಂತೆ ಒಂದು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಜಿಲ್ಲಾ ಯೋಜನಾ ಸಂಯೋಜಕರು ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಣಕು ಪಾಠಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಈ ಸಮಿತಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಇದರ ಅನಂತರ ಒಂದು ಗುಂಪು-ಚರ್ಚೆ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ, ಯಾರು ಸಮೂಹ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಬೇಕು, ಯಾರು ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಬೇಕು, ಯಾರು ಸಂಯೋಜಕರಾಗಬೇಕು ಎಂಬ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕ್ಷೇತ್ರ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯಾಗಿರಬೇಕು.

□ **ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ:** ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರ ನಡುವಿನಿಂದ ನಿಯೋಜನೆ ಅಥವಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಹೊರಗಿನಿಂದ ನಿಗದಿತ ಸಂಬಳದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇಲೆ ನಿಯೋಜನೆ. ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ CRPಗಳು ತರಗತಿ ಬೋಧನೆಗೆ ಹಿಂತಿರುಗಲು ಇಷ್ಟಪಡುತ್ತಾರೆ ಹಾಗಾಗಿ ಅವರ ಸ್ಥಾನಗಳು ಖಾಲಿ ಉಳಿಯುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲವು ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ CRPಗಳು ತಮ್ಮ ಈ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಮುಗಿದರೂ, ಶಾಲೆಗೆ ಹಿಂದಿರುಗದೆ ಅದರಲ್ಲಿಯೇ ಮುಂದುವರಿಯಲು ಆಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ.

□ **ವಯಸ್ಸಿನ ಮತ್ತು ಅನುಭವದ ಅಂತರದಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು:** ಯುವಕರಲ್ಲಿ ಅನುಭವದ ಕೊರತೆಯಿದ್ದರೂ ಉತ್ಸಾಹ ಇರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಓದಾಡಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಇಷ್ಟಪಡುತ್ತಾರೆ. ಹಿರಿಯರನ್ನು ಎಲ್ಲರೂ ಗೌರವಿಸುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಓದಾಟ ಅವರಿಗೆ ಇಷ್ಟವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

□ **BRC ಮತ್ತು CRCಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವರ್ಧನೆ ಬಹಳ ಕಡಮೆ:** ಅವರಿಗೆ ತರಬೇತಿಯು ಅವರ ಕೆಲಸದ ಮೂಲಕವೇ ದೊರೆಯಬೇಕು. ಮೇಲಿನವರಿಂದ ಕೆಳಗಿನವರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ

ತರಬೇತಿಯ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಅವರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಹೇಳಿಕೊಡಬೇಕಾದ ವಿಷಯದ ಮ್ಯಾಡ್ಯೂಲ್ ಮಾತ್ರ ಕೈಗೆ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿ ಅವರಿಗೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

□ **ಸ್ಥಳ ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಬೆಂಬಲ:** ಕ್ಷೇತ್ರದ ಹಂತದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ ಆದರೆ ಎಲ್ಲ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಅಗತ್ಯ ಸ್ಥಳಾವಕಾಶ ಮತ್ತು ಪುಸ್ತಕಗಳು, TLM, ಇತ್ಯಾದಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಲಭ್ಯ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವುಗಳು ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಚೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಖಾಲಿ ತರಬೇತಿ ಕೋಣೆಗಳಂತೆ ಇರುತ್ತವೆ. ಸಮೂಹ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಕೂಡಾ ಬರಡಾಗಿದ್ದು, ಅವುಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅನುಪಯುಕ್ತವಾಗಿರುತ್ತವೆ.

CRPಗಳು ತಮ್ಮ ಕಚೇರಿಗೆ ಹೋಗುವುದೇ ಕಡಮೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಈ ಕೇಂದ್ರವು ಅವರ ಮನೆಯಿಂದ ಸರಿ ಸುಮಾರು ಎರಡು ಗಂಟೆ ಪ್ರಯಾಣದಷ್ಟು ದೂರದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ CRC ಕೇಂದ್ರವು ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು, TLMಗಳನ್ನು ಇಡುವುದಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅವುಗಳನ್ನು ಅಲ್ಲಿಡುವ ಬದಲು ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅವರಿಗೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. CRC ಕಚೇರಿ ಶಾಲೆಯಿಂದ ದೂರ ಇರುವ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಉತ್ತಮ ಪರ್ಯಾಯ ಕೋಣೆಯ ಲಭ್ಯತೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಸಭೆ, ಸಂವಾದಗಳನ್ನು ಅಲ್ಲಿಯೇ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. [ಗುವಾಹಟಿ ಸಮೀಪದ ಜಿಲ್ಲೆ].

ಒಂದೆಡೆ CRC ಕಚೇರಿಯ ಕೋಣೆಯನ್ನು ದಾಖಲೆ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿಡಲು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತೇ ವಿನಃ ಇಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ತರಬೇತಿಗಳಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಭೆಗಳಾಗಲಿ ನಡೆದದ್ದಿಲ್ಲ. ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕ ವಿಚಾರವೆಂದರೆ, ಇಲ್ಲಿ ತರಗತಿಯ ಕೋಣೆಯ ಕೊರತೆಯಿದ್ದರಿಂದ ಅಖಲ ಕಛೇರಿಯನ್ನು ಶಾಲೆಯವರು ಹೆಚ್ಚುವರಿ ತರಗತಿ ಕೋಣೆಯಾಗಿ ಬಳಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಶಾಲೆಯವರು ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಇಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದು ಸಣ್ಣ ಕೋಣೆಯನ್ನು CRPಗೆ ಬಿಟ್ಟುಕೊಟ್ಟಿದ್ದರು [ತ್ರಿಪುರ].

□ **ಪ್ರಯಾಣ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣಾ ಭತ್ಯೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿರುವುದು:** SSAಯು ಪ್ರತಿ CRCಗೆ ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗಲು ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ. 1000/- ಮತ್ತು BRC/URCಗಳಿಗೆ ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.2500/- ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಕೊಡುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ರಾಜ್ಯಗಳು ಇಂಥನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಕೊಡುತ್ತವೆ. ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಬಯಸುವವರಲ್ಲಿ ಒಂದು ದ್ವಿಚಕ್ರ ವಾಹನ ಇರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ಅವರ ಆಯ್ಕೆಯ ಮಾನದಂಡವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಕ್ರಮಿಸಿದ ದೂರವನ್ನು ನಿಖರವಾಗಿ ದಾಖಲಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ (ಗೋವಾ). CRPಗಳಿಗೆ ಬಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣಿಸಲು ಭತ್ಯೆ ಕೊಡುವುದುಂಟು (ತ್ರಿಪುರ). BRPಗಳಿಗೆ ಶಾಲಾ ಭೇಟಿಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಭತ್ಯೆ ಇರದಿರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ.

□ **ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ:** ಕೆಲಸದಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟು ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯ ಕೆಲಸಗಳು, ಕಾರ್ಯೋಜನೆಯ ತುರ್ತುಗಳು, ಸರಕಾರದ ಒತ್ತಡಗಳು, ಮತ್ತು ದೂರಕುವ ಹಣಕಾಸಿನ ಪ್ರಮಾಣದ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿರುತ್ತವೆ. ಕ್ಷೇತ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಾಗಲಿ ಶಾಲಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ದಿಕ್ಕುದೆಸೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಮುನ್ನೋಟ ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಯೋಜನೆಯ ಜಾರಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಅದು ಸಮಾಪ್ತಿಯಾದ ಮೇಲಾಗಲಿ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಅದರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಪುನರವಲೋಕನ ನಡೆಸುವುದಾಗಲಿ, ಅಥವಾ ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನಡೆದ ಸಭೆಯ ನಡವಳಿಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವುದಾಗಲಿ,

ಪುನರವಲೋಕನ ಮಾಡಿ, ಅಗತ್ಯ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದಾಗಲಿ ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ.

□ ಕೆಲಸದ ಹೊರೆ: CRPಗಳಿಗೆ ವಹಿಸಲಾಗುವ ಶಾಲೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ರಾಜ್ಯದಿಂದ ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ರಾಜ್ಯದ ಒಳಗೆಯೇ ಬೇರೆ ಬೇರೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ಒಬ್ಬ CRP ಎಷ್ಟು ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ ಕೊಡಬಹುದು, ಎಷ್ಟು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಈ ಭೇಟಿಗಳು ನಡೆಯಬಹುದು, ಮತ್ತು ಈ ಭೇಟಿಗಳ ಸ್ವರೂಪ ಹೇಗಿರಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಒಬ್ಬ CRPಗೆ 12-15 ಶಾಲೆಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಇರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಕೆಲವೊಂದು ಕಡೆ ಒಬ್ಬ CRPಗೆ 90 ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ವಹಿಸಿರುವ ನಿದರ್ಶನಗಳು ಕೂಡ ಇವೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ, ಎಲ್ಲ ಶಾಲೆಗಳು ಒಂದೇ ತರನಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, I ರಿಂದ VIII ನೇ ತರಗತಿ ತನಕ ಇರುವ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ, ಅದು ಕೂಡ ಒಂದು ತರಗತಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವಿಭಾಗಗಳಿರುವ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ CRPಗೆ I ರಿಂದ IVನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸದ ಹೊರೆ ಇರುತ್ತದೆ. (ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಆತ ಹೆಚ್ಚಿನ ತರಗತಿಗಳನ್ನು ಪರಿವೀಕ್ಷಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು, ಇತ್ಯಾದಿ.)

ಬಿಹಾರ ಸರ್ಕಾರವು ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ (units) ಅಳೆಯುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, I ರಿಂದ Vನೇ ತರಗತಿ ತನಕ ಇರುವ ಶಾಲೆ, ಒಂದು ಘಟಕವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಟ್ಟರೆ, I ರಿಂದ VIIIನೇ ತರಗತಿ ತನಕ ಇರುವ ಶಾಲೆಯನ್ನು ಎರಡು ಘಟಕಗಳಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು 18 ಘಟಕಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳನ್ನಾಗಲಿ, ಅಥವಾ ಹಿರಿಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳನ್ನಾಗಲಿ, ಅಥವಾ ಎರಡೂ ಬಗೆಯ ಶಾಲೆಗಳೂ ಸೇರಿ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೆಲಸ ಇರುವಂತೆ ಮಾಡಬಹುದು.

ಮನೆಯಿಂದ ಶಾಲೆಗೆ ಇರುವ ದೂರ, ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ತರಗತಿಗಳು, ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಂಖ್ಯೆ, ತರಗತಿ ವಿಭಾಗಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ - ಬಹುವರ್ಗ ತರಗತಿ ಅಥವಾ ಸಂಯುಕ್ತ ತರಗತಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಭಾಷಿಕ ಭಿನ್ನತೆ, ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಈ ಮೇಲಿನ ವಿಧಾನವು ಇನ್ನೂ ಸಮಗ್ರವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಬಹುದು.

2.6 ಸಾಮಾನ್ಯ ತೀರ್ಮಾನಗಳು

ಕೆಳಗಿನ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಶಾಲವಾದ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ:

1. ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ವಿನಿಯೋಗಿಸುವ ಸಮಯವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಅಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ: □ ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕಾದ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ತರ್ಕಬದ್ಧವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸಬೇಕೆಂದು ನಿರ್ದೇಶಿಸಿರುವುದು. □ ರಾಜಕೀಯ ಒತ್ತಡಗಳು □ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು □ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬೆಂಬಲದಲ್ಲಿನ ಭಿನ್ನತೆಗಳು □ ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರದ ಬಗೆಗಿನ ಗ್ರಹಿಕೆ □ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು.
2. ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ವೃತ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಮತ್ತು ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರ ಪ್ರತಿಭೆ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ (capacity pool) ಲಭ್ಯತೆಯು ನಿರ್ಧಾರವಾಗುವುದು:

□ ನಿವೃತ್ತ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅಥವಾ ಸೇವಾನಿರತ ಶಿಕ್ಷಕರ ನಡುವಿನಿಂದ □ ಖಾಸಗಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರು vs ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರು □ ನಿಯೋಜನೆ vs ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ □ ಆಯ್ಕೆಯ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಮಾನದಂಡಗಳು

3. ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಸಿಗುವ ಬೆಂಬಲದಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸ □ ಸೇವೆಗೆ ಸೇರಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೊದಲು ನಡೆಸುವ ತರಬೇತಿಯು ಇಲ್ಲದೇ ಇರುವುದು ಅಥವಾ ಇದ್ದರೂ ಅಸಮರ್ಪಕವಾಗಿರುವುದು □ ಮೇಲಿನವರು ಕೆಳಗಿನವರಿಗೆ ನೀಡುವ ತರಬೇತಿ ವಿಧಾನಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು DISE ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಸೀಮಿತತೆ □ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು.
4. ಶಾಲಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಬಗೆಗೆ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಇರುವ ಒಟ್ಟಾರೆ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಮತ್ತು ಆ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯವೆಸಗುವಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಾದ ನಿರಂತರತೆಗಳ ನಡುವಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸದಿಂದಾಗಿ ಕಾಣಬರುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು □ ವಿವಿಧ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವೆ ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ □ ಕೆಲಸದ ಒಟ್ಟಾರೆ ಉದ್ದೇಶ □ ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ವಿತರಣೆ.

2.7 ಕೊನೆಯ ಕೆಲವು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು

- i. ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಕಾರ್ಯಗಳ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಸಮನ್ವಯಗಳೊಂದಿಗೆ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರುವಂತೆ ಮಾಡಬಹುದು?
- ii. ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಕೌಶಲಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಮಾಡಲು ಯಾವ ರೀತಿಯ ನೇಮಕಾತಿಯ ವಿಧಾನವು ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿರುತ್ತದೆ?
- iii. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಶಿಕ್ಷಕರ ನಡುವಿನಿಂದ ಆರಿಸುವುದರಿಂದ, ಆ ಅನುಭವವು ಅವರಿಗೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಿ ಹೊಸ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆಯೇ?
- iv. ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಇನ್ನೂ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಯಾವ ರೀತಿಯ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಕೊಡಬಹುದು?
- v. ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಅಳೆಯಲು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಬಳಸುವ ವಿಧಾನಗಳು ಎಷ್ಟು ಸಮಗ್ರವಾಗಿವೆ? ಇಂತಹ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸಮತೋಲನ ಹೇಗಿದೆ? ಈ ರೀತಿಯ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸ್ವಂತವಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಮತ್ತು ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಬೇರೆಯವರಿಂದ ಮಾಡಿಸಬೇಕು?
- vi. ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ತರಬೇತಿ ಕೊಡಲು ಸಾಧ್ಯವೇ? ಯಾವ ರೀತಿಯ ನೇಮಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಸೇವಾ ತರಬೇತಿ ಇದನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಬಲ್ಲದು?

(PL. NOTE THAT IN THE FOLLOWING TABLE “UNICODE” IS USED.)

ಕೋಷ್ಟಕ - 2.3: ಆಯ್ದ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ BRCs ಮತ್ತು CRCಗಳ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳ ನಡುವಿನ ಹೋಲಿಕೆ

	ತಮಿಳುನಾಡು	ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ	ದೆಹಲಿ	ಗೋವಾ	ಕರ್ನಾಟಕ
BRCಯ ಸಂರಚನೆ	1 ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು + 5 BRTEಗಳು ಮತ್ತು 8 CRTEಗಳು	1 BRCC + 13 BRPಗಳು ಮತ್ತು 26 CRCCಗಳು	1 ಜಿಲ್ಲಾ ನಗರ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರ (DURC) + 5 CRCCಗಳು	1 BRCC 2 BRPಗಳು 8-10 CRPಗಳು	1 BRCC 5 BRPಗಳು 5 IERTಗಳು 15 CRPಗಳು 1 ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆ ಸಂಯೋಜಕರು 1 ಉರ್ದು CRP
ನೇಮಕಾತಿ	TRB ನಡೆಸುವ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳ ಮೂಲಕ	BRCC – ಕಾರ್ಯನಿರತ ಶಿಕ್ಷಕ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯ ಕಾರ್ಯಕರ್ತೆ BRP – ಪರೀಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನದ ಮೂಲಕ CRCC – ಹಿರಿಯ ಶಿಕ್ಷಕರು	DURC – ನಿವೃತ್ತ ಪ್ರಾಂಶುಪಾಲರು ಮತ್ತು ನಿರ್ದೇಶಕರು CRCCಗಳು – ನಿವೃತ್ತ ಪ್ರಾಂಶುಪಾಲರು, ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾಧಿಕಾರಿಗಳು	ಎಲ್ಲವೂ ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ ನಿವೃತ್ತ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಸ್ವಲ್ಪ ಬೋಧನಾ ಅನುಭವ ಇರುವ ಹೊಸದಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಶಿಕ್ಷಕರ ಮಿಶ್ರಣ ಸಂದರ್ಶನದ ಮೂಲಕ	ಪ್ರವೇಶ ಪರೀಕ್ಷೆ ಸಂದರ್ಶನ ಎಲ್ಲರೂ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರು ಒಪ್ಪಂದ ಪದ್ಧತಿ ಇಲ್ಲ
ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿ (Induction)	ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿ	ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿ ಇಲ್ಲ. BRCC ಗಳು BRPಗಳಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.	ಇಲ್ಲ	ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿ	ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿ
ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವಾಗ ನೀಡುವ ತರಬೇತಿ (in service training)	ಇಲ್ಲ	ಇಲ್ಲ	5 ದಿನಗಳ ತರಬೇತಿ (ಎರಡು ತಿಂಗಳ ಹಿಂದೆ)	ಇಲ್ಲ	
ವ್ಯಕ್ತಿವಿವರ (Profile)	ವಯೋಮಾನ 30ರಿಂದ-40 0-5 ವರ್ಷಗಳವರೆಗಿನ ಬೋಧನಾ ಅನುಭವ	30-40 ವಯೋಮಾನ 0-5 ವರ್ಷಗಳ ಬೋಧನಾ ಅನುಭವ	60 ವರ್ಷ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು	30-40% - ನಿವೃತ್ತರು	ಸೇವಾ ವಯೋಮಾನ 30 ರಿಂದ 50 ವರ್ಷಗಳು

	ತಮಿಳುನಾಡು	ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ	ದೆಹಲಿ	ಗೋವಾ	ಕರ್ನಾಟಕ
ಕೆಲಸದ ವಿವರ (Work Profile)	ತರಬೇತಿ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಾಧನೆಯ ಮಟ್ಟದ ಬಗ್ಗೆ ನಿಗಾವಹಿಸುವುದು, ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಮತ್ತು ಸಂಕಲನ	ತರಬೇತಿ (BRPಗಳು ಮತ್ತು CRCಗಳು) ಪರ್ಯಾಯ ಬೋಧನೆ/ಬದಲಿ (BRP ಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ) ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ (BRPಗಳು) ವೇತನದ ವಿವರ ತಯಾರಿ ಸಮೂಹಗಳ ಹಂತದಲ್ಲಿ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ (CRPಗಳು)	ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ ಸಮುದಾಯ ನಾಯಕತ್ವ ತರಬೇತಿ ಖುಲ್ವಾ ಸಿಮ್ ಸಿಮ್ ನಿರ್ವಹಣೆ ECCE ಉತ್ತಮ ಸಾಧನಾ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗಳು ಪರಿವೀಕ್ಷಣಾ ವರದಿ	ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲ (ಮಾದರಿ ಪಾಠ, TLMಗಳು) ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ ಸಮೂಹ ಹಂತದ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ತರಬೇತಿ ಆಯೋಜನೆ, ದಾಖಲೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಸಂಪನ್ಮೂಲ, CLC	ತರಬೇತಿ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ವರದಿ ಆಯೋಜನೆ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದು ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ
ಸಂಬಳ	14,000	BRCC -ಪೂರ್ಣ ಸಂಬಳ CRC -ಪೂರ್ಣ ಸಂಬಳ BRPs -12,000	15,000	CRP - 10,000 BRP - 1 BRCC -12,000	ಸರಕಾರಿ ಸಂಬಳ
ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ	ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.1000/	ವರ್ಷಕ್ಕೆ ರೂ.6,000	ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ. 1000	ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ. 1,000 (ಹತ್ತು ತಿಂಗಳು)	ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ. 750 (10 ತಿಂಗಳಿಗೆ)
ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ	ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ TRGಯಾಗಿ ಖಾಯಂ ಆಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ	BRCC -ಖಾಯಂ BRP -ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ CRCCs -ಖಾಯಂ	DURC ಮತ್ತು CRCC ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ	ವಾರ್ಷಿಕ ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ	ಖಾಯಂ ಆಗಿ ನಿಯೋಜನೆಗೊಂಡ ವರು ಶಾಲೆಗೆ ಹಿಂತಿರುಗುವುದನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡುತ್ತಾರೆ
ಸವಾಲುಗಳು	ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಛೇರಿ ಕೆಲಸ, ಮೂಲಸೌಕರ್ಯದ ಕೊರತೆ, ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆಯ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಒಳನಾಡುಗಳನ್ನು ತಲಪಲು ಸಾಧ್ಯ ಆಗದಿರುವುದು	BRPಗಳು ಖಾಯಂ ಅಲ್ಲದಿರುವ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಕರು ಅವರ ಮಾತು ಕೇಳುವುದಿಲ್ಲ ಸಂಬಳ CRC ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿದೆ ಕಚೇರಿ ಕೆಲಸದ ಹೊರೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದು	ಖಾಯಂ ಅಲ್ಲದಿರುವ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕರು ಅವರನ್ನು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಗಣಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಶಾಲೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಿದೆ. ಲಭ್ಯ ಇರುವ ಸಮಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕೆಲಸದ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ	ಖಾಯಂ ಅಲ್ಲ. ಸರಕಾರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಹೊರಗೆ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಅಸಮರ್ಪಕ, ಹಿರಿಯರು ಮತ್ತು ಕಿರಿಯರ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವ ಭಾಷೆ ಮತ್ತು ವರದಿಯ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಹೆಚ್ಚಿನ ತರಬೇತಿಗಳು, DIETಗಳ ಜೊತೆ ಸಂಪರ್ಕದ ಕೊರತೆ	ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹದ ಅತಿ ಹೊರೆ ಅಪ್ಪ ಸಲಹೆಗೆ (mentoring) ಅವಕಾಶ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ತರಬೇತಿಯಿಂದ ಕಲಿಯಲು ಸಮಯಾವಕಾಶ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಅಸಮರ್ಪಕ ಅತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಕಡಮೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳು, ರಜಗಳ ಕೊರತೆ, ಕೆಲಸದ ಕ್ರೋಡೀಕರಣ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ

DIET ಜೊತೆಗಿನ ಸಂಬಂಧ	BRTEಗಳನ್ನು ತರಬೇತುಗೊಳಿಸುವುದು, ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ	ಯಾವುದೇ ಸಂಬಂಧವಿಲ್ಲ	ಯಾವುದೇ ಕೊಂಡಿ ಇಲ್ಲ	ಅಲ್ಪ ಸಂಬಂಧ MRPಗಳಿಗೆ DIET ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ	ಅಪರೂಪಕ್ಕೆ ಮಾಸಿಕ ಸಂಯೋಜನಾ ಸಭೆಗಳು
---------------------------	--	-------------------	-------------------	---	--------------------------------

ಕೋಷ್ಟಕ - 2.3: ಆಯ್ಕೆ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ *BRCs ಗಳು ಮತ್ತು CRCಗಳ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳ ನಡುವಿನ ಹೋಲಿಕೆ

	ಗುಜರಾತ್	ಅಸ್ಸಾಂ	ತ್ರಿಪುರ	ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ	ಬಿಹಾರ
BRCಯ ಸಂರಚನೆ	1BRCC 1 MIS ಅಧಿಕಾರಿ 5 BRP ಗಳು+ 10 -15 CRPಗಳು	1 BRCC - 13 CRCCಗಳು ಮತ್ತು 5 ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಶಿಕ್ಷಕರು (ಹಿರಿಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆ) + 2 ಜಿಲ್ಲಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು	1 BRCC - 3 BRP+ 10 CRCC + 12 CRPಗಳು; ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ 1 CRC ಮತ್ತು ಸಮೂಹಕ್ಕೆ 1CRP	ಪ್ರತಿ ಸಮೂಹಕ್ಕೆ: 1ಸಮೂಹ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಂಯೋಜಕರು (ಶಿಕ್ಷಾ ಬಂಧು); ವಲಯ ಮಟ್ಟದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರ -6 ಶಿಕ್ಷಾ ಬಂಧುಗಳು ಮತ್ತು 1 ವಲಯ ಯೋಜನಾ ಸಂಯೋಜಕರು + ಆಡಳಿತ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	1 BRCC - 3 BRPs 1 ಬ್ಲಾಕ್ ಗೆ 12 CRC ಗಳು ಪ್ರತಿ CRC ಗೆ ಒಂದು CRCC DPO ಕಚೇರಿ 4 ಇಂಜಿನಿಯರುಗಳು 1 ಅಕೌಂಟೆಂಟ್ 1 ಅಪರೇಟರು 1 ಸ್ಪೆನೊ 1 ಟೈಪಿಸ್ಟ್ 10 ಜವಾನರು
ನೇಮಕಾತಿ	ಆರಂಭಿಕ ಪರಿಶೀಲನೆ, ನಂತರ ಸಂದರ್ಶನ, ಸರಕಾರಿ ಶಿಕ್ಷಕರು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ (appraisal)	ಸರಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರು	CRP ಗಳಾಗಿ ನಿವೃತ್ತ ಶಿಕ್ಷಕರು; ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕರು BRCC ಯಾಗಿದ್ದರು.	ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸರಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕರು ; ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಆಯ್ಕೆಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ	ಶಿಕ್ಷಕರು ತಮ್ಮ ನಡುವಿನಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ; ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ ಇಲ್ಲ; ಅಣಕು ಪಾಠ; DPC ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಾಗಿರುವ 7 ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಸಂದರ್ಶನ
ಸೇವಾಪೂರ್ವ ತರಬೇತಿ	ಇಲ್ಲ	ಇಲ್ಲ	ಇಲ್ಲ	ಇದೆ	7 ದಿನ
ಸೇವಾ ತರಬೇತಿ	5 ದಿನ	ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಿಲ್ಲ ಶಿಕ್ಷಕರ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರೂ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.	5 ದಿನಗಳ ತರಬೇತಿ (ಎರಡು ತಿಂಗಳ ಮೊದಲು)	ಮೂರು ದಿನಗಳ ವಸತಿ ಸದೌಲಭ್ಯದೊಂದಿಗೆ ತರಬೇತಿ	ಇಲ್ಲ
ವ್ಯಕ್ತಿವಿವರ	ವಯೋಮಾನ 30ರಿಂದ-40 5 ವರ್ಷಗಳ ಬೋಧನಾ ಅನುಭವ	30-40 ವಯೋಮಾನ 0-5 ವರ್ಷಗಳ ಬೋಧನಾ ಅನುಭವ	CRP - 60 ವರ್ಷ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು BRPs 35-60ವರ್ಷ BRCC/CRCCಗಳು ಕಿರಿಯರಾಗಿದ್ದು - 40 ವರ್ಷ ವಯೋಮಾನ	35 -45 ವರ್ಷ	ಸೇವಾ ವಯೋಮಾನ 30 ರಿಂದ 50 ವರ್ಷಗಳು

ಕೆಲಸದ ವಿವರ	ಗುಜರಾತ್	ಅಸ್ಸಾಮ್	ತ್ರಿಪುರ	ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ	ಬಿಹಾರ
ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲ- ಶಾಲಾ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ, ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಣೆ (25% ರಷ್ಟು ಸಮಯ); ಮೇಳಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವುದು; ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಯೋಜನೆಗಳ ಸಮನ್ವಯ, ಉದಾ: CWSN	ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲ, (ಮಾದರಿ ಪಾಠ, TLM, ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ), ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ (60%ದಷ್ಟು ಸಮಯ), CLM ಆಯೋಜನೆ, ಸಮುದಾಯ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ, VEC, ಸಮನ್ವಯ ಶಿಕ್ಷಣ, ವಲಸೆ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ, ತರಬೇತಿ ಗಳ ಆಯೋಜನೆ, ದಾಖಲೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ	ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲ, (ಮಾದರಿ ಪಾಠ, TLM, ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ), ದಾಖಲಾತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಅಭಿಯಾನ, ಪಾಲಕರ ಭೇಟಿ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ CLM ಆಯೋಜನೆ, ಸೇವಾ ತರಬೇತಿ ಆಯೋಜನೆ, ದಾಖಲೆ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಸಮುದಾಯದ ಬೆಂಬಲ (VEC)	ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲ, (ಮಾದರಿ ಪಾಠ, TLM, ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆ) ಆಡಳಿತದ ಬೆಂಬಲ, - ಉದಾ., ಶಿಕ್ಷಕ - ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಅನುಪಾತ, ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ, CLM ಆಯೋಜನೆ, ತರಬೇತಿ ಆಯೋಜನೆ, ದಾಖಲೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಸಮುದಾಯದ ಬೆಂಬಲ (VEC) ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ನೈರ್ಮಲ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದೊಡನೆ ಸಹಯೋಜನೆ	ತರಬೇತಿ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ; ವರದಿ ಸಲ್ಲಿಸುವಿಕೆ; ಸಮ್ಮೇಳನಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವುದು, ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ, ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ	
ಸಂಬಳ	15000 – 20000	10000 – 15000	ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ	CRP: 6000	ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಂಬಳ
ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ	ತಿಂಗಳಿಗೆ ಸುಮಾರು ರೂ.1000/	350	ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ	ಏನೂ ಇಲ್ಲ	ತಿಂಗಳಿಗೆ ರೂ.1,000, ಆದರೆ ಕೆಲವು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಈ ವಿಷಯ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ.

ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ	ಅವಧಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿಲ್ಲ... ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಆಧಾರಿತ	ಮೂರು ವರ್ಷ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿ ಮೇರೆಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಬೋಧನೆಗೆ ಹಿಂತಿರುಗಲು ವಿರೋಧ.	ನಿಯೋಜನೆ	ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ	ನಿಯೋಜನೆ
ಸವಾಲುಗಳು	ನಿರೀಕ್ಷೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕಾರ್ಯವೆಸಗಲು CRCಗಳು ಶಕ್ತರಾಗಿಲ್ಲ. BRCCಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರ ಇಲ್ಲ. ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಇರುವಂತಹ ಕೆಲಸವೇ ಹೆಚ್ಚು.	ಶಾಲೆಗಳು ಬಹಳ ದೂರದಲ್ಲಿರುತ್ತವೆ, ಪ್ರಯಾಣ ಕಷ್ಟಕರ, ತರಬೇತಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ವಿಷಯದ ಪುನಾರಾವರ್ತನೆ ಹೆಚ್ಚು.	ಶಿಸ್ತುಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಅಧಿಕಾರ ಇಲ್ಲ; ಶಾಲೆಗಳು ದೂರದಲ್ಲಿವೆ; ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಕಿಲೋಮೀಟರ್ ಗಟ್ಟಲೆ ಕಾಲ್ನಡಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಹೋಗಬೇಕು; ಆಗಾಗ್ಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆ; ಎಲ್ಲ ಹುದ್ದೆಗಳು ಭರ್ತಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ	ಹೆಚ್ಚಿನ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು; ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು; ವಿಪರೀತ ತರಬೇತಿಗಳು; DIET, SCERT ಜೊತೆ ಯಾವುದೇ ಕೂಂಡಿ ಇಲ್ಲದ ಇರುವುದು; ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹದ ಮಿತಿಯಿರದ ಹೊರೆ;	ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹದ ಅತಿ ಹೊರೆ, ವರದಿ ಸಲ್ಲಿಸುವಿಕೆ (60%ದಷ್ಟು ಸಮಯ ಇದರಲ್ಲೇ ಕಳೆದುಹೋಗುತ್ತದೆ; ಅದೂ ಕೂಡ ಇವು ಅತಿ ತುರ್ತು ಬೇಡಿಕೆಗಳು); ಆಪ್ತಸಮಾಲೋಚನೆಗೆ ಸಮಯ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು; ತರಬೇತಿಯಿಂದ ಕಲಿಯಲು ಸಮಯಾವಕಾಶ

				ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಪಂಚಾಯತಿಗೆ ಆಸಕ್ತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಸಮುದಾಯದ ಜೊತೆ ಸಂವಾದ ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರುವುದು.	ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಚುನಾವಣೆ ಇತ್ಯಾದಿ ರಾಜಕೀಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದು; VECಗಳು ಜಡವಾಗಿವೆ, ಸಮಯ ವ್ಯರ್ಥ
DIET ಜೊತೆಗಿನ ಕೊಂಡಿಗಳು	ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬೆಂಬಲ	ಹತ್ತಿರದ ಸಂಬಂಧ. RPs ಗುರುತಿಸಿದ ಕ್ಷಿಪ್ರ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು DIETಗಳು ಸಹಕರಿಸುತ್ತವೆ.	ಯಾವಾಗಲಾದರೊಮ್ಮೆ ಸಂಪರ್ಕ ಅಷ್ಟೆ. ಅವು ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗಿಯೇನೂ ಇಲ್ಲ.	ಯಾವುದೇ ಸಂಪರ್ಕ ಇಲ್ಲ. DIETಗಳು ಕ್ರಿಯಾಶೀಲವಾಗಿಲ್ಲ.	ಯಾವಾಗಲಾದರೊಮ್ಮೆ ಸಂಪರ್ಕ ಅಷ್ಟೆ. ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗಿಯೇನೂ ಇಲ್ಲ.

* ಪ್ರತಿ ರಾಜ್ಯದ ಕೆಲವು BRCಗಳು ಮತ್ತು CRCಗಳಿಗೆ ನೀಡಿದ ಭೇಟಿ ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೊಡನೆ ನಡೆಸಿದ ಸಂವಾದಗಳ ಮೇಲೆ ಈ ವಿವರಗಳು ಆಧರಿಸಿವೆ. ಅವು ಸಮಸ್ತ ರಾಜ್ಯದ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತವೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಬಾರದು.

ಕೋಷ್ಟಕ 2.4: ರಾಜ್ಯವಾರು BRC, CRC ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ (2009-10)						
ರಾಜ್ಯ ಸಂಕೇತ	ರಾಜ್ಯದ ಹೆಸರು	ಒಟ್ಟು ಶಾಲೆಗಳು	ಕ್ಷೇತ್ರಗಳು	ಸಮೂಹಗಳು	ಪ್ರತಿ BRCಗೆ ಸರಾಸರಿ ಶಾಲೆಗಳು	ಪ್ರತಿ CRCಗೆ ಸರಾಸರಿ ಶಾಲೆಗಳು
35	ಅಂಡಮಾನ್ ನಿಕೋಬಾರ್ ದ್ವೀಪಗಳು	394	9	37	44	11
28	ಆಂಧ್ರ ಪ್ರದೇಶ	102798	1129	9432	91	11
12	ಅರುಣಾಚಲ ಪ್ರದೇಶ	4642	79	216	59	21
18	ಅಸ್ಸಾಂ	53338	145	2460	368	22
10	ಬಿಹಾರ	67656	536	4516	126	15
04	ಚಂಡೀಗಢ	176	20	20	9	9
22	ಛತ್ತೀಸ್ ಗಢ	50908	146	2182	349	23
26	ದಾದ್ರ ಮತ್ತು ನಗರ್ ಹವೇಲಿ	296	1	11	296	27
25	ದಮನ್ ಮತ್ತು ದಿಯು	108	2	7	54	15
07	ದೆಹಲಿ	4989	61	81	82	62
30	ಗೋವಾ	1444	11	181	131	8
24	ಗುಜರಾತ್	39939	228	3334	175	12
06	ಹರಿಯಾಣ	18579	119	1479	156	13
02	ಹಿಮಾಚಲ ಪ್ರದೇಶ	17408	118	2185	148	8
01	ಜಮ್ಮು ಮತ್ತು ಕಾಶ್ಮೀರ	26097	200	1600	130	16
20	ಜಾರ್ಖಂಡ್	41875	259	2221	162	19
29	ಕರ್ನಾಟಕ	58299	202	2635	289	22
32	ಕೇರಳ	12425	164	1426	76	9
31	ಲಕ್ಷದ್ವೀಪ	44	3	9	15	5
23	ಮಧ್ಯ ಪ್ರದೇಶ	134965	318	6224	424	22
27	ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ	94124	378	5844	249	16
14	ಮಣಿಪುರ	3926	35	225	112	17
17	ಮೇಘಾಲಯ	11749	45	443	261	27
15	ಮಿಜೋರಾಮ್	2917	36	173	81	17
13	ನಾಗಾಲ್ಯಾಂಡ್	2707	46	107	59	25
21	ಒಡಿಶಾ	56773	419	5053	135	11
34	ಪುದುಚೇರಿ	692	6	57	115	12
03	ಪಂಜಾಬ್	23272	142	1722	164	14
08	ರಾಜಸ್ಥಾನ	105773	249	3076	425	34
11	ಸಿಕ್ಕಿಮ್	1180	9	131	131	9
33	ತಮಿಳು ನಾಡು	54428	413	4088	132	13
16	ತ್ರಿಪುರ	4303	45	342	96	13
09	ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶ	195089	970	8976	201	22
05	ಉತ್ತರಖಂಡ	22127	95	998	233	22
19	ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ	88556	485	3411	183	26
		1303996	7123	74902	183	17

ಮೂಲ: DISE-2008-09

ಕೋಷ್ಟಕ 2.5: ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವೃತ್ತಿ ಜೀವನದ ಒಂದು ದಿನ (NOTE: insert pictures at correct places)

8:00 am: ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಶಾಲೆಗೆ ಹೊರಡುತ್ತಾರೆ.

8:30 am: ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣಾ ನಮೂನೆಗಳ ಜೊತೆ ಅವರು ತರಗತಿ ಪ್ರವೇಶಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ತರಗತಿಯ ಹಿಂದಿನ ಬೆಂಚಿಗೆ ಹೋಗಿ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಗಮನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮುಂದಿನ 25 ನಿಮಿಷಗಳ ಕಾಲ ಅವರು ಶಿಕ್ಷಕರು ಬೇರೆಬೇರೆ 'ನಾಮಪದ'ಗಳ ಪಾಠವನ್ನು ಮಾಡುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅನಂತರ ಇನ್ನೊಂದು ತರಗತಿಗೆ ಹೋಗಿ, ಅಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದ 'ಜ್ಯಾಮಿತಿ'ಯ ಪಾಠವನ್ನು ಕುರಿತು ತಾವು ಗಮನಿಸಿದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ನಮೂನೆಗಳಲ್ಲಿ ಭರ್ತಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಇನ್ನೊಂದು ತರಗತಿಗೆ ಹೋಗಿ, ಅಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ 'ಬೆಳಕಿನ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ' ಪಾಠವನ್ನು 25 ನಿಮಿಷಗಳ ಕಾಲ ಗಮನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅನಂತರ ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣಾ ನಮೂನೆಗಳನ್ನು ಭರ್ತಿ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಈ ಮೂರೂ ತರಗತಿಗಳ ಪರಿವೀಕ್ಷಣಾ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಆಯಾ ತರಗತಿಯ ಶಿಕ್ಷಕರು ಆಗಾಗ್ಗೆ ಆತಂಕದಿಡಿದ ಅವರನ್ನು ನೋಡುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದನ್ನು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಕೂಡ ಗಮನಿಸುತ್ತಾರೆ.

10:15 am: ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿ ಶಾಲೆಯ ಸುತ್ತ ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಒಂದು ಸುತ್ತ ಹಾಕಿ, ಶಾಲೆಯ ವಠಾರದ ಗೋಡೆ ಸರಿಯಿವೆಯೇ, ಶೌಚಾಲಯಗಳು ಸುಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿವೆಯೇ, ಇತ್ಯಾದಿ ಮೂಲಸೌಕರ್ಯ ಕುರಿತ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತಾರೆ.

10:45 am: ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕರ ಕೊಠಡಿಗೆ ಹೋಗಿ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕ ತೆಗೆದು ಕಳೆದ ಕೆಲವು ದಿನಗಳ ಹಾಜರಾತಿ ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರಿಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಸಮಯ ಹಿಡಿಯುತ್ತದೆ.

11:15 am: ಅವರಿಗೆ PTA ಸಭೆಯೊಂದಕ್ಕೆ ಹೋಗಲು ತಡವಾಗುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಅವರು ಶಾಲೆಯಿಂದ ಹೊರಡುತ್ತಾರೆ.

11:30 am: ದಾರಿಯಲ್ಲಿ ಹೋಗುತ್ತಿರುವಾಗ ಅವರಿಗೆ ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕಛೇರಿಯಿಂದ ಕರೆ ಬರುತ್ತದೆ; ಬಿಸಿಯೂಟಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅವರು ಶಾಲೆಗಳಿಂದ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿ, ಮಧ್ಯಾಹ್ನದ ಒಳಗೆ ಕಳುಹಿಸಲು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ.

11:45 am: ಅವರು PTA ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ಬೆಳಗ್ಗೆ ತರಗತಿ ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದ ವಿವರಗಳು ಅವರ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ಹಸಿರಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಜ್ಯಾಮಿತಿಪಾಠವನ್ನು ಯಾವುದೋ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ TLM ಬಳಸಿ ಇನ್ನೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮಾಡಬಹುದಿತ್ತು ಎಂದು ಅವರಿಗೆ ಹೊಳೆಯುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಹೇಳಬೇಕು ಎಂದು ಅವರು ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಯೇ ಅಂದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ಮುಂದಿನ ಭೇಟಿ ಯಾವಾಗ ಎಂಬುದು ಅವರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅಷ್ಟರಲ್ಲಿ ತಡವಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ರಜಾದ ಮೇಲೆ ಹೋಗಲಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಬದಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ನೇಮಿಸುವುದನ್ನು ಕುರಿತು PTA ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಸಮೂಹದ ಇತರ ಯಾವುದಾದರೂ ಶಾಲೆಯಿಂದ ಈ ಅವಧಿಗೆ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಕರೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಗ್ಗೆ ಅವರು ಯೋಚಿಸುತ್ತಾರೆ.

1:30 am: ವಿಶೇಷ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮಕ್ಕಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು ಒಂದು ಹೊಸ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಪಡೆಯಲು 10 ಕಿ.ಮೀ. ದೂರದಲ್ಲಿರುವ ವಲಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರಕ್ಕೆ ಅವರು ಭೇಟಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆ.

2:15-5:00 am: ಅವರು ಇನ್ನು ಐದು ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ ಕೊಟ್ಟು, CWSN ಬಗ್ಗೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕಾದ ಮಾಹಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಅಲ್ಲಿನ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಈ ಹೊಸ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹದ ಬಗ್ಗೆ ಅಸಮಾಧಾನ ಇರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಅವರು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ ಕೂಡಾ. ಅವರಿಗೆ ಇದಕ್ಕೆ ಹೇಗೆ ಉತ್ತರ ಕೊಡುವುದು ಎಂದು ಗೊತ್ತಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ರಾಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ದೂರುತ್ತಾರೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಈ ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು 'ಏಕೆ' ಕೇಳಲಾಗಿದೆ, ಅದರಿಂದ ಏನು ಉಪಯೋಗ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಅವರಿಗೂ ಏನೂ ಗೊತ್ತಿರುವುದಿಲ್ಲ.

5:30 am: ಮನೆಗೆ ಹಿಂತಿರುಗುತ್ತಾರೆ. ಇಡೀ ದಿನ ತಾವು ಕಾರ್ಯನಿರತರಾಗಿದ್ದಂತೆ ಅವರಿಗೆ ಅನಿಸಿದರೂ, ತಮ್ಮ ಸಮೂಹದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಗುಣಮಟ್ಟ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ತಾವು ಮಾಡಿದುದು ಏನು ಎಂಬ ಯೋಚನೆ ಅವರಿಗೆ ಬರುತ್ತದೆ.

Cartoon:

ಪುರುಷ: ನಾನು ಇದೇ ತರಹ ಕಳೆದ ಆರು ತಿಂಗಳಿಂದ ನಿರಂತರ ಕಾರ್ಯನಿರತನಾಗಿದ್ದೇನೆ. ಆದರೆ ನನ್ನ ಸಮೂಹದ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ನನ್ನ ಕೊಡುಗೆ ಏನಿದೆ?

ಸ್ತ್ರೀ: ಈಗ ನಿಮಗೆ ಗೊತ್ತಾಗಿರಬೇಕಲ್ಲ ಅಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಮಹಿಳಾ CRP ಏಕೆ ಇಲ್ಲ ಅಂತ.