

शिक्षक नेतृत्व

शरद सिन्हा*

शिक्षण के क्षेत्र में हुए परिवर्तनों ने शिक्षक की भूमिका में कई नए आयाम जोड़ दिए हैं। जहाँ एक ओर कक्षा के क्षेत्र में नयी अपेक्षाएँ उभरी हैं, वहीं शिक्षक नेतृत्व में शिक्षक की आवश्यकता को अधिक महसूस किया गया है। प्रस्तुत लेख में शिक्षक नेतृत्व के आयाम, ज़रूरतें, उन्हें प्रोत्साहित करने वाले वातावरण एवं परिस्थितियों का ज़िक्र किया गया है।

शिक्षक शिक्षा के क्षेत्र में भारत विभिन्न उतार चढ़ावों का साक्षी है। स्वतंत्र भारत में शिक्षक शिक्षा के परिदृश्य में निरंतर बदलाव होते रहते हैं। देश के संघीय ढाँचे में जहाँ शिक्षा समवर्ती सूची में है, शिक्षक शिक्षकों पर कानूनी ढाँचा एवं व्यापक नीति केंद्र सरकार द्वारा उपलब्ध कराई जाती है। शिक्षक शिक्षा से संबंधित विभिन्न योजनाओं का और कार्यक्रमों का क्रियान्वयन राज्य सरकारों द्वारा किया जाता है। मुख्यतः सभी कार्यक्रमों का व्यापक उद्देश्य स्कूली बच्चों के सीखने की उपलब्धियों में 1) सुधार, 2) शिक्षकों को स्कूल प्रणाली के अनुसार तैयार करना, एवं 3) मौजूदा स्कूल शिक्षकों की क्षमता में सुधार करना होता है।

हमारे देश में शिक्षक शिक्षा समय-समय पर विभिन्न समितियों एवं कमीशनों की रिपोर्ट में की

गई सिफ़ारिशों के आधार पर विकसित हुई है। इनमें महत्वपूर्ण हैं — कोठारी आयोग (1966), चट्टोपाध्याय समिति (1985), राष्ट्रीय शिक्षा नीति (1986/1992), आचार्य राममूर्ति समिति (1990), यशपाल समिति (1993), राष्ट्रीय पाठ्यचर्चा की रूपरेखा (2005), शिक्षकों के लिए राष्ट्रीय पाठ्यचर्चा की रूपरेखा (2009) और एन.सी.टी.ई. रेग्युलेशन (2014)।

2011 की जनगणना के अनुसार भारतीय आबादी का लगभग 41 प्रतिशत अठारह साल से कम है। इन बच्चों के लिए बजट का अब तक केवल 4.5 प्रतिशत ही निर्धारित है। 2013-14 में शिक्षा पर खर्च सकल घरेलू उत्पाद का सिर्फ़ 3.2 प्रतिशत था। 2014-15 में संशोधित आवंटन 2.02 प्रतिशत था। लगभग 14 लाख बच्चे स्कूल से बाहर हैं। शिक्षा

*प्रोफ़ेसर, आर.एम.एस.ए. प्रोजेक्ट सैल, एन.सी.ई.आर.टी., नयी दिल्ली 110016

के अधिकार अधिनियम — 2009, के अनुसार देश में शिक्षकों की भारी कमी है। देश में लगभग 11 प्रतिशत विद्यालयों में एक शिक्षक है, कुछ राज्यों में स्थिति इससे भी बदतर है।

देश के भविष्य को संवारने की दिशा में 82,68,759 शिक्षक स्कूली शिक्षा के क्षेत्र में (यू-DISE-2013-14) और 1209111 शिक्षक (AISHE-2012-13) उच्च शिक्षा के क्षेत्र में कार्यरत हैं। देश भर में सरकारी स्कूल अन्य मुद्दों के अलावा शिक्षकों की भारी कमी से जूझ रहे हैं। वर्तमान में इस परिदृश्य में जहाँ एक ओर केंद्र और राज्य सरकारें वित्तीय संकट से जूझ रही हैं, दूसरी ओर हम सभी को बुनियादी शिक्षा प्रदान करने की संवैधानिक जिम्मेदारी से बंधे हुए हैं, यह अत्यंत आवश्यक हो जाता है कि शिक्षक की भूमिका को एक स्कूल एवं विद्यालय में एक नेता के रूप में परखा जाए।

यह आवश्यक हो जाता है कि सेवा-पूर्व एवं सेवाकालीन कार्यक्रमों में शिक्षक को स्कूल एवं समुदाय के नेता की भूमिका में भी तैयार किया जाए। इस प्रकार से प्रशिक्षित शिक्षक कक्षा एवं स्कूल में नेतृत्व के लिए तत्पर होंगे व शिक्षक समाज में बेहतर योगदान दे सकेंगे।

एन.सी.एफ. — 2005, दस्तावेज ने भी शैक्षिक नेतृत्व प्रदान करने में प्रधानाध्यापकों की संभावित भूमिका को महसूस किया है। साथ ही प्रधानाध्यापकों के लिए क्षमता निर्माण कार्यक्रम की जरूरत को भी महसूस किया। शिक्षकों की नयी भूमिका पर बल देते हुए इस दस्तावेज में सुझाव दिया गया है कि शिक्षक जिस भूमिका में अभी हैं, उससे हटकर उन्हें उत्प्रेरक

की भूमिका निभानी होगी। अधिक ऊर्जावान, लचीले एवं प्रतिबद्ध शिक्षकों की आवश्यकता वर्तमान परिप्रेक्ष्य में अधिक महसूस की जा रही है।

इक्कीसवीं सदी में शिक्षण एक व्यावसायिक प्रतिस्पर्धी मानव उद्यम का रूप धारण करता जा रहा है। अन्य निवेशों की भाँति लोग शिक्षण के क्षेत्र में पैसा, प्रयास और समय खर्च करते हैं और अच्छे की उम्मीद करते हैं। अतः शिक्षा की प्रभावशीलता को उसमें लगी लागत के आधार पर भी मापा जाता है। शिक्षा के फलस्वरूप आर्थिक, सामाजिक और राजनीतिक परिणाम एवं लाभ, शिक्षा के क्षेत्र में भारी निवेश के लिए प्रेरित करते हैं। हालाँकि, यह लाभ शिक्षकों की गुणवत्ता एवं उनके नेतृत्व की गुणवत्ता पर भी निर्भर करता है और सफल एवं प्रभावी नेतृत्व के लिए शिक्षक को काफ़ी समय की आवश्यकता होती है। अनुसंधानों से यह स्पष्ट होता है कि जहाँ एक ओर शिक्षक नेतृत्व की भूमिका निभा रहे हैं, वहीं प्रश्न उठता है कि क्या शिक्षक-प्रशिक्षण कार्यक्रम उन्हें सफल नेतृत्व एवं इन परिस्थितियों के लिए तैयार कर रहे हैं। शिक्षा के क्षेत्र में प्रवेश करने से पहले ही नेतृत्व की विभिन्न चुनौतियों एवं भूमिकाओं का आभास भावी शिक्षकों को है, ऐसा अनुसंधान से विदित हुआ है।

जहाँ एक तरफ़ शिक्षक शिक्षा के विभिन्न कार्यक्रमों में शिक्षण विधियों में सुधार एवं क्षेत्र में विभिन्न नए विचारों को जगह देने की चर्चा हुई है, वहीं शिक्षक शिक्षा में नीतिगत मुद्दों के बारे में भी एक विचार विकसित कर शिक्षकों की भागीदारी के लिए प्रोत्साहन करने की आवश्यकता महसूस की

जा रही है (फुट्रैल 2011)। सेवा-पूर्व शिक्षक शिक्षा कार्यक्रमों में शिक्षकों को न केवल शिक्षक नेता की भूमिका को समझने की ज़रूरत है, बल्कि यह भी महत्वपूर्ण है कि वह क्या बनने का प्रयास कर रहे हैं। शेरिल (1999) के अनुसार नेतृत्व की भूमिका निभाने में शिक्षकों में हताशा का उच्च स्तर अनुभव किया गया। यह इसलिए कि वह नेतृत्व की भूमिका निभाने के लिए तैयार नहीं थे। शिक्षक-प्रशिक्षण कार्यक्रमों में शिक्षकों के नेतृत्व की प्रवृत्ति को समझने की और उसे स्कूली वातावरण से जोड़ने की आवश्यकता है। शेरिल के अनुसार विश्वविद्यालयों में शिक्षक नेतृत्व की अवधारणा का समर्थन करने वाली दक्षताओं को शामिल करने की जल्दी हो सकती है, परंतु आवश्यकता तो ऐसे कार्यक्रमों की है जो कि शिक्षकों को नेतृत्व की भूमिका निर्वहन के लिए तैयार कर स्कूल सुधार की प्रक्रिया में सक्रिय योगदान प्रदान करने योग्य बनाएँ।

किसी भी विद्यालय की सफलता में प्रभावी एवं निर्णायक नेतृत्व की अहम भूमिका होती है। डकार फ्रेमवर्क के मद्देनजर शिक्षा की मौलिक मानव अधिकार के रूप में पुष्टि की गई एवं EFA दायित्व के निर्वहन के लिए जिन मार्गदर्शक सिद्धांतों को दर्शाया गया है, वे भी शिक्षक समुदाय में नेतृत्व के गुण की महत्ता को महसूस करते हैं।

शिक्षा नेतृत्व एवं प्रेरणा में अनुसंधान

स्कूल नेतृत्व नीति-निर्माताओं, अभिभावकों, छात्रों, शोधकर्ताओं और चिकित्सकों द्वारा शिक्षकों के जीवन में एक महत्वपूर्ण अवधारणा के रूप में

पहचाना गया है। वास्तव में, शिक्षक के करियर की शुरुआत से ही नेतृत्व के गुणों को विकसित किया जाना चाहिए। सेवा-पूर्व शिक्षक-प्रशिक्षण कार्यक्रमों में शिक्षक नेतृत्व विकास शुरू कर दिया जाना चाहिए। (मोलर 2001) पाठ्यक्रम एवं फ़ील्ड अनुभवों को इस प्रकार संरचित किया जाना चाहिए कि वह शिक्षक को प्रारंभ से ही विद्यालय उन्नति में अपनी भूमिका समझने में सहयोग दें एवं शिक्षक नेतृत्व को चुनौतीपूर्ण भूमिका के निर्वहन के लिए तैयार कर सके। वास्तव में, कई गैर-पारंपरिक शिक्षकों से जिन्होंने व्यवसाय जगत से शिक्षण में प्रवेश किया, शिक्षा स्नातक होने पर शिक्षक नेतृत्व की उम्मीद की जाती है (Katenmeyer and Moller, 2001)।

कुछ अनुसंधानकर्ताओं ने शिक्षक नेतृत्व के कई आयाम चिन्हित करने का प्रयास किया है, जिसमें सहभागिता, मध्यस्थता, आदि उभरकर सामने आए हैं। इसके साथ जो मुख्य रूप से संबंधित साहित्य में परिलक्षित हुआ है, वह है अपने विषय में विशेषज्ञता एवं दक्षता। नेतृत्व एवं अधिकारों के साझा सहयोग से नेतृत्व क्षमता में वृद्धि होती है एवं छात्रों की सीखने की क्षमता भी प्रभावित होती है।

शिक्षक नेतृत्व क्यों?

शिक्षक नेतृत्व की धारणा नयी नहीं है, लेकिन हाल ही में इसमें तब्दीली आई है। अतीत में शिक्षक नेतृत्व की भूमिका निभाने के दायरे को सीमित कर दिया गया और स्कूल प्रबंधनों का विशेषाधिकार स्थापित किया गया। इन भूमिकाओं में प्रबंधकों ने परिवर्तन लाने की अपेक्षा प्रतिनिधियों की भूमिका अधिक

निभाई है। इसके अलावा, शिक्षकों में नेतृत्व की भूमिका निभाने के पारंपरिक रूप में लचीलेपन का अभाव है, नेतृत्व निभाने के लिए ऊर्जा, समय एवं प्रतिबद्धता की आवश्यकता है। अधिकांश शिक्षक अक्सर यह मानते हैं कि नेतृत्व कार्य करना, शिक्षण से बाहर निकलना और प्रशासनिक कार्यों को अंगीकार करना होता है।

शिक्षण व्यावसायिकता एवं नेतृत्व की विस्तृत भूमिका की वकालत, शिक्षण की समझ, शिक्षार्थियों के साथ दैनिक संपर्क, पाठ्यक्रम की समझ पर आधारित है। शिक्षक व्यापक एवं सतत रूप से होने वाले परिवर्तनों को लागू करने में बेहतर रूप से सक्षम हैं। (हॉवे 1998, लिविंग्स्टन, 1992)।

शिक्षण में बहुत अधिक उतार-चढ़ाव अक्सर परिलक्षित नहीं होते हैं। कई व्यवसायों में कार्यरत लोग नित नए चुनौतीपूर्ण एवं महत्वपूर्ण कार्यों से जूझते हैं। अन्य व्यवसायों में हो रहे परिवर्तन में व्यक्ति निर्णय लेने में व उन्हें लागू करने में अपेक्षाकृत अधिक स्वतंत्र हैं। एक 60 वर्षीय शिक्षक की जिम्मेदारियाँ भी उतनी ही हैं, जितनी एक नए शिक्षक की जिसने अभी शिक्षण में कदम रखा है। कुछ परिस्थितियों में शिक्षक अपना वर्चस्व विस्तृत करने के लिए शिक्षक नेतृत्व एवं प्रबंधन में प्रवेश करते हैं। कई शिक्षक यह महसूस करते हैं कि शिक्षक नेतृत्व एवं प्रबंधन उन्हें रास नहीं आता है। फिर भी अपने प्रभाव को व्यापक रूप में प्रयोग करने हेतु वे प्रबंधन के क्षेत्र में आते हैं और अपने आप को अधिक प्रभावशाली देखने की इच्छा यदि पूर्ण ना हो या अधूरी रहे तो यह उनमें हताशा को जन्म देती है। स्कूलों में शिक्षकों का कार्यकाल

प्रबंधकों की तुलना में अधिक समय का होता है। कई स्थितियों में प्रबंधक/प्रधानाचार्य लगभग तीन या चार वर्ष तक होते हैं। इस स्थिति में शिक्षक स्कूलों की संस्कृति के संरक्षक होते हैं एवं उनमें संस्थागत स्मृति एवं स्कूली मामलों में पकड़ अधिक गहरी होती है। यदि स्कूलों में दूरगामी सोच का ध्यान रखते हुए योजना बनाई जाए तो इन शिक्षकों को प्रोत्साहित कर शिक्षण नेतृत्व में अहम भूमिका निभाने के लिए प्रेरित किया जा सकता है।

शिक्षा के वर्तमान परिदृश्य में प्रधानाचार्य को दूरदर्शी एवं अपने शिक्षकों में उद्देश्य पूर्ति की भावना जगाने में सक्षम होना चाहिए। एक प्रधानाचार्य जो कि पूर्व में गणित शिक्षक थे, गणित के बारे में हुए अनुसंधान की जानकारी समग्र रूप से रख सकते हैं। परंतु भाषा एवं अन्य विषयों में उनकी जानकारी उतनी ही पुख्ता होगी — इसमें संदेह है। प्रधानाचार्यों की अनुदेशात्मक विशेषज्ञता उनके क्षेत्रों की है। व्यक्तिगत रूप में शिक्षक अपने विषयों की जानकारी रखते हैं। इसलिए, यह आवश्यक हो जाता है कि शिक्षकों का समूह विद्यालय में विभिन्न प्रकार का ज्ञान विभिन्न क्षेत्रों में प्रदान कर निरंतर स्कूल सुधार में योगदान दे। यह सब केवल शिक्षकों की सक्रिय भागीदारी पर निर्भर करता है।

शिक्षक नेतृत्व क्या है?

शिक्षक नेतृत्व वस्तुतः वह प्रक्रिया है जिससे शिक्षक व्यक्तिगत रूप में या सामूहिक रूप से छात्र उपलब्धि बढ़ाने के लिए, बेहतर शैक्षिक अभ्यास, शिक्षण के तरीकों में सुधार के लिए प्रयासरत हो।

अध्ययनों से पता चलता है कि शिक्षा जगत में उच्च तथा संगठनात्मक पदानुक्रम के पारंपरिक रूप में नेतृत्व नहीं देखा जाता है। शिक्षक नेतृत्व को एक सहयोगात्मक गतिविधि जो कि शिक्षण की गुणवत्ता और सुधार को प्रभावित करे, के रूप में देखते हैं (ट्रौन एवं बोल्स 1992)। शिक्षक नेतृत्व में भी शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया में सीखने की गुणवत्ता में सुधार करने की इच्छा अहम है।

शिक्षक नेतृत्व का प्रभाव मुख्यतः तीन क्षेत्रों में परिलक्षित हो सकता है, स्कूल भागीदारी में, स्कूल से परे एवं शिक्षक नेता के विभाग अथवा टीम में। विभागीय रूप में पारस्परिक कौशल और चातुर्य से सहयोगियों के साथ विश्वसनीयता स्थापित कर नेतृत्व का प्रभाव परिलक्षित हो सकता है। शिक्षक नेतृत्व इस स्तर पर अनेक रूप ले सकता है, वरिष्ठ छात्रों को साथ लेकर उन्हें सामान्य ज्ञान संबंधित जानकारी दे सकते हैं। लेखन सुधार का अभ्यास करा सकते हैं। कई तरीकों से शिक्षक नेता स्कूल कार्यक्रम को बढ़ावा देने के लिए अपने सहयोगियों को प्रेरित कर सकते हैं।

स्कूल में बढ़ावा

शिक्षक नेतृत्व के लिए सबसे शक्तिशाली अवसर छात्रों के दैनिक जीवन पर भारी प्रभाव डालने से संबंधित है। उदाहरण के लिए, कई छात्रों के लिए स्कूल में नाटक में भाग लेना, वाद-विवाद की टीम का सदस्य होना या उन्नत कक्षाओं में भाग लेना, जीवन का यादगार अनुभव हो सकता है। नेतृत्व का कार्य है छात्रों को इस प्रकार के कार्यक्रमों में सहभागिता के अवसर सुनिश्चित करना।

स्कूल से परे

कई ऐसे क्षेत्र हैं जो स्कूल से परे हैं, इसमें शिक्षक नेतृत्व शानदार योगदान दे सकता है। विभिन्न मूल्यांकन समितियों, पाठ्यक्रम निर्धारण एवं क्रियान्वयन समितियों में राज्य एवं राष्ट्रीय स्तर पर अपने विचार व्यक्त करके, शिक्षक समुदाय एवं वृहद रूप से राज्यों के शिक्षा के माहौल को प्रभावित कर सकते हैं।

शिक्षक नेतृत्व को बढ़ावा देने वाली स्थितियाँ

जरूरी नहीं कि स्कूल में शिक्षक नेतृत्व को बढ़ावा देने वाली स्थितियाँ हों। स्कूल प्रबंधन भी शिक्षक नेतृत्व की स्थितियों को बढ़ावा देने में अहम भूमिका निभाता है —

1. **जोखिम लेने के अनुकूल वातावरण** — कक्षा संबंधी विद्यालयी मुद्दों से जुड़े विषयों पर शिक्षकों की राय लेना एवं नए प्रयोगों को लागू करने का जोखिम लेना, विद्यालयी शिक्षकों के नेतृत्व गुण विकसित करने में सहायक है।
2. **प्रोत्साहित करने वाला प्रबंधन** — विद्यालयों में शिक्षण-अधिगम की गतिविधियों एवं शिक्षकों को इन गतिविधियों में संलिप्त रखने के लिए प्रोत्साहित करने वाला प्रबंधन एक शिक्षक नेतृत्व के लिए सकारात्मक वातावरण का निर्माण करता है।
3. **दूर-दृष्टि** — विद्यालयी गतिविधियों में निर्णय लेने में दूर-दृष्टि एवं दीर्घकालीन संभावनाओं को तलाशने की क्षमता, शिक्षक नेतृत्व को बढ़ावा देने की दिशा में मदद करती है।

4. **व्यक्तिगत और पारस्परिक कौशल** — आपस में सौहार्द एवं पारस्परिक सहयोग कर निर्णय लेना एवं कार्य करना भी शिक्षक नेतृत्व को बढ़ावा देता है।
5. **व्यक्तिगत लाभ** — पारस्परिक सहयोग से कार्यक्षेत्र में अनुकूल परिस्थितियों के कारण जो मेलजोल एवं सामंजस्य उत्पन्न होता है, उससे व्यक्तिगत रूप से शिक्षक एवं प्रबंधन, दोनों ही लाभान्वित होते हैं।
6. **बौद्धिक एवं व्यावसायिक विकास** — ज्ञान एवं कौशल नेतृत्व की भागीदारी, पारस्परिक सामंजस्य, बौद्धिक एवं व्यावसायिक विकास में उत्प्रेरक का कार्य करते हैं।
7. **स्वीकृति** — अपने कार्य की स्वीकृति, साथी शिक्षकों से सहयोग और अनुभवों की साझेदारी भी शिक्षक नेतृत्व विकसित करने में अहम भूमिका निभाती है।
8. **चुनौतियों एवं असहयोग का सामना करना** — कार्य जितना चुनौतीपूर्ण होगा, उतना ही असहयोग की आशंका होगी। ऐसी परिस्थितियों का सामना करने की क्षमता रखना नेतृत्व को दिशा प्रदान करता है।
9. **भूमिका परिभाषित करना** — शिक्षकों को क्षमतानुसार उन्हें शिक्षक में भूमिका अदा करने के लिए, समस्याओं का समाधान सुझाने के लिए प्रेरित किया जाना, नेतृत्व की दिशा प्रदान करना, नेतृत्व निर्माण की ओर इंगित करता है (हार्ट 1990)।
10. **स्कूल समय की उपलब्धता** — कक्षा में अन्य क्रियाकलापों, जैसे — सामग्री का विकास, विद्यार्थियों की समस्या एवं संघर्ष से निपटने के लिए और पारस्परिक संबंध विकसित करने के लिए समय का नियोजन अत्यंत आवश्यक है। अतिरिक्त ज़िम्मेदारी समय मांगती है और शिक्षकों की भूमिका निर्वहन की क्षमता को भी प्रभावित करती है।
11. **स्कूल का वातावरण एवं संस्कृति** — स्कूली वातावरण में प्रोत्साहन की कमी नेतृत्व निर्माण में बड़ी बाधा का कारण है। कई बार प्रतिकूल वातावरण असंतोष एवं दुश्मनी को बढ़ावा देता है।
 इस युग में जबकि ज्ञान का विस्फोट चहुँओर है व प्रभावी शिक्षक नेता की सक्षमता को प्राथमिकताएँ तय करने के लिए प्रेरित करता है, ज्ञान के क्षेत्र में बढ़ती जानकारी ने शिक्षक नेतृत्व के अवसर और कुंठाओं, दोनों को बढ़ावा दिया है। जानकारी के अलावा उतना ही महत्वपूर्ण है यह जानना कि वे किस जानकारी से वंचित हैं। प्रयोग करने की इच्छा एवं संभव रणनीतियों का पता लगाने की तत्परता अच्छे शिक्षक नेतृत्व के लक्षण हैं।
 विभिन्न वर्षों में विकसित किए गए नेतृत्व कौशल शिक्षक के द्वारा स्कूल परिसर में किए गए निम्न कार्यों में परिलक्षित होते हैं।
 1. स्कूल के फ़ैसलों में प्रोएक्टिव दृष्टिकोण एवं सृजनात्मक सुझाव देना।
 2. छात्र क्या जानते हैं और क्या करने में सक्षम हैं, यह जानना।
 3. विचारों को साझा करना।

4. नए शिक्षकों को बेहतर कार्य करने के लिए प्रेरित करना।
 5. व्यक्तिगत निर्णय बनाने में मदद करना।
 6. इंफ्रास्ट्रक्चर विकास एवं आई.सी.टी एकीकरण।
 7. अभिभावकों से सहयोग।
 8. समुदाय के साथ कार्य करना।
 9. पेशेवर शिक्षण संगठनों गतिविधियों में सहभागिता।
 10. विभिन्न व्यावसायिक संघठनों से सहभागिता।
 11. उच्च शिक्षा के केंद्रों से साझेदारी।
 12. स्कूल में ज्ञान प्रबंधन प्रणाली विकसित करना।
 13. शिक्षकों को समाज में रोल मॉडल की तरह चित्रित करने का प्रयास करना।
- शिक्षक नेतृत्व न केवल सुधार लागू करने के लिए, अपितु उसे बनाए रखने के लिए भी महत्वपूर्ण है। यदि अनुकूल वातावरण, उचित प्रशिक्षण एवं भरपूर प्रोत्साहन मिले तो लगभग सभी शिक्षक नेतृत्व कौशल में सक्षम हो सकते हैं। शिक्षक नेतृत्व के क्षेत्र में यदि सेवा-पूर्व एवं सेवाकालीन प्रशिक्षण मिले तो शिक्षक विद्यालयों के अलावा देश को भी नेतृत्व प्रदान करने में सक्षम हो सकते हैं।

संदर्भ

- केट्ज़नमेयर, एम. और जी. मोलर. 2011. 'प्रिंसिपल एंड टीचर लीडरशिप इफ़ेक्ट्स — ए रेपलिकेशन.' *लीडरशिप एंड मेनेजमेंट स्कूल*. वॉल्यूम 20(4), पृ. 415–434.
- इमर्सन, सी. और आई. गोडार्ड. 1993. *मेनेजिंग स्टाफ़ इन स्कूल्स*. ऑक्सफ़ोर्ड, हाइनमेन.
- टीचर स्ट्रेंथ इन इंडिया. रिट्रीव फ़्रोम <http://www.ncte-india.org/>
- ट्रोएन, वी. और के. बोल्स. 1992. *लीडरशिप फ़्रोम द क्लासरूम — वुमन टीचर एज ए की टू स्कूल रिफ़ोर्म*. पेपर प्रेजेंटिड एट द एनुअल मीटिंग ऑफ़ द अमेरिकन एजुकेशन रिसर्च एसोसिएशन. सेन फ़्रांसिस्को, सी.ए.
- दीवानी, के. 1987. *द लीड टीचर — वेज टू बिगिन*. कार्नेजी फ़ोरम ऑन एजुकेशन एंड द इकॉनमी, न्यूयॉर्क.
- पोर्टर, ए. 1986. टीचर कलैबोरेशन — न्यू पार्टनरशिप टू अट्रैक्ट ओल्ड प्रोबलम्स. *फ़्री डेल्टा कम्पन*. वॉल्यूम 69(2), पृ. 147–152.
- फ़े, सी. 1992. 'इम्पावर्मेट थ्रू लीडरशिप — इन द टीचर्स वॉइस.' संपादन में सी. लिविंग्स्टन (संपादक). *टीचर्स एज लीडर्स — लीडर्स इवोल्विंग रोल्स*. एन.ई.ए. स्कूल रीस्ट्रक्चरिंग सीरीज. नेशनल एजुकेशन एसोसिएशन, वाशिंगटन, डी.सी.
- फ़ुलान, एम. 2007. *लीडिंग इन ए कल्चर ऑफ़ चेंज*. संशोधित संस्करण जॉसी-बास. सेन फ़्रांसिस्को. पृ. 9.
- फ़ुटरेल. 2011. *रीडिफ़ाइनिंग द टीचर एज लीडर*. इंस्टीट्यूट फ़ॉर एजुकेशनल लीडरशिप. वाशिंगटन, डी.सी. पृ. 22–24.
- मेक, के. 2001. 'रिफ़ॉर्मिंग स्कूल्स थ्रू टीचर लीडरशिप — ए प्रोग्राम फ़ॉर क्लासरूम टीचर्स एज एजेंट्स ऑफ़ चेंज.' *एजुकेशनल होरिजॉन्स*. 79, पृ. 135–142.
- मेक बीथ, जे. 1998. *इफ़ेक्टिव स्कूल लीडरशिप – रिस्पोंडिंग टू चेंज*. 'पॉल चेपमैन पब्लिशिंग लिमिटेड, लंदन.
- राष्ट्रीय पाठ्यचर्या की रूपरेखा. रिट्रीव फ़्रोम <http://www.ncert.nic.in/rightside/links/pdf/framework/english/nf2005.pdf>.

- लिविंग्स्टन, सी. 1992. 'इंट्रोडक्शन — टीचर लीडरशिप फ़ॉर रीस्ट्रक्चर्ड स्कूल्स.' इन लिविंग्स्टन, सी. (संपादक). *टीचर्स एज लीडर्स — इवोल्विंग रोल्स*. एन.ई.ए. स्कूल रीस्ट्रक्चरिंग सीरीज़. नेशनल एजुकेशन असोसिएशन. वाशिंगटन, डी.सी.
- वेज़ली, पी. 1989. *लीड टीचर्स एंड टीचर्स हू लीड — रिफ़ॉर्म, रेटरिक एंड रीयल प्रैक्टिस*. पेपर प्रेज़ेंटेटेड एट द एनुअल मीटिंग ऑफ़ द अमेरिकन असोसिएशन. सेन फ़्रांसिस्को, सी.ए.
- वेलिंग्टन, पी. 2012. *मैनेजिंग सेक्सेसफ़ुल टीम्स*. कोगन पेज, लंदन.
- हार्ट, ए. 1990. 'इम्पैक्ट्स ऑफ़ द स्कूल सोशल यूनिट ऑन टीचर अथॉरिटी ड्यूरिंग वर्क रीडिज़ाइन. *अमेरिकन एजुकेशनल रिसर्च जर्नल*. वॉल्यूम 27(3). पृ. 503–532.
- हैरिस, ए. 2002. 'इम्प्रूविंग स्कूल्स थ्रू टीचर लीडरशिप.' *एजुकेशन जर्नल*. (59), पृ. 22.
- हैरिस, ए. और मोइज़्स, डी. 2005. 'इम्प्रूविंग स्कूल्स थ्रू टीचर लीडरशिप.' ओपन यूनिवर्सिटी प्रेस, बर्कशिरे, इंग्लैंड.
- हिप, के. 2006. 'लीडरशिप कपैसिटी एंड कलेक्टिव एफ़िशन्सी — इंटरेक्टिंग टू सस्टेन स्टूडेंट लर्निंग इन ए प्रोफ़ेशनल लर्निंग कम्युनिटी.' *जर्नल ऑफ़ स्कूल लीडरशिप*. वॉल्यूम 16, पृ. 505–519.
- होवे, के. आर. 1988. 'वाई टीचर लीडरशिप?' *जर्नल ऑफ़ टीचर एजुकेशन*. वॉल्यूम 39(1), पृ. 28–31.
- शेरिल, जे. 1999. 'प्रीपेरिंग टीचर्स फ़ॉर लीडरशिप रोल्स इन द 21 फ़र्स्ट सेंचुरी.' *थीअरी इंटू प्रैक्टिस*. वॉल्यूम 38(1), पृ. 56.
- सत्यार्थी, कैलाश. 2015. 'गिव बैक देअर चाइल्डहुड.' *द टाइम्स ऑफ़ इंडिया*. चंडीगढ़. सोमवार, 23 फ़रवरी.
- सेंसस ऑफ़ इंडिया. <http://censusindia.gov.in/>
- स्कूल एजुकेशन स्टैटिस्टिक्स. रिट्रीव फ़्रोम <http://mhrd.gov.in/statist>