

कैसे सुधारें सरकारी शिक्षकों की कार्य कुशलता? एक विमर्श

आलोक गार्डिया*

बी.एड. डिग्री प्राप्त करने के उपरांत मैं अपने विद्यार्थी को पुनः संकाय में देखकर कुछ अभिभूत हुआ और उसकी ओर बढ़ा जो मुझे कुछ विचलित दिखाई दे रहा था। मैंने पूछा क्यों भई क्या हालचाल है? उसने मुझे प्रसन्नतापूर्वक बताया कि सर, मेरा शासकीय प्राथमिक शिक्षक संस्थान (उत्तर प्रदेश) में बी.टी.सी. हेतु चयन हो गया है। मैंने पूछा इसमें विचलित होने की क्या बात है? उसने उत्तर दिया सर, अनेक प्रमाण पत्रों की माँग की गई है जिन्हें बनवाने के लिए मारा-मारा फिर रहा हूँ। मैंने कहा वाकई में बहुत परेशानी है, इस पर उसने कहा हाँ सर, सिर्फ़ ज्वाइनिंग तक ही परेशानी है उसके बाद बड़ी आराम की नौकरी है। अपने विद्यार्थी का जवाब सुनकर मैं अवाक् रह गया। उसका यह जवाब संपूर्ण सरकारी शिक्षा तंत्र पर एक बड़ा सवाल था जिसका जवाब ढूँढ़ने की कोशिश अनेक कमीशन, नीतियों, कमेटियों ने की किंतु उनकी अनुशासक केवल शोध प्रबंधों के पृष्ठ बढ़ाने में या ऐसे ही किसी लेख में उद्धृत करने में प्रयुक्त होती हैं। वास्तविक धरातल

में एक सरकारी शिक्षक (यहाँ तात्पर्य शिक्षक और शिक्षिका दोनों से है) द्वारा कर्तव्यपूर्ण व्यवहार हम अभी तक सुनिश्चित नहीं कर पाए हैं। प्राथमिक स्तर पर और विशेषतया ग्रामीण परिदृश्य पर यह रोग और गंभीर हो जाता है।

अपने छोटे व्यावसायिक अनुभव में ऐसे अनेक महारथियों से भेट हो चुकी है जो मुँहों पर ताव देते हुए अपनी धर्मपत्नियों का शासकीय शिक्षक होना बतलाते हैं और कहते हैं कि उन्हें जाना ही नहीं पड़ता बस महीने में एक या दो बार जाने की आवश्यकता पड़ती है। यह एक ऐसी विडंबना है जो शिक्षा रूपी वृक्ष की जड़ को ही खोखला किए जा रही है। वहीं कुछ निजी विद्यालयों के शिक्षकों के अनुभव भी प्रस्तुत हैं – हाल ही में मुझे एक ऐसे निजी विद्यालय का ज्ञान हुआ जहाँ शिक्षक निरंतर ई-मेल के माध्यम से विद्यार्थी के संबंध में माता-पिता को जानकारी देते रहते हैं, साथ ही पास के एक निजी विद्यालय में जाने पर ज्ञात हुआ कि प्रत्येक शिक्षक अपनी कक्षा के विद्यार्थियों

* वरिष्ठ प्रवक्ता, शिक्षा संकाय, काशी हिंदू विश्वविद्यालय, वाराणसी, उत्तर प्रदेश

का मासिक जर्नल निर्मित करते हैं जो उनकी प्रगति आकलन में अत्यंत महत्वपूर्ण होता है। अपने स्वयं के संतान के निजी विद्यालय में शिक्षक-अभिभावक मंत्रणा में जाने पर शिक्षक अभिभावकों से मिलने हेतु हमेशा कक्षा में ही उपलब्ध रहते हैं वहीं एक पालक से सरकारी विद्यालय के बारे में ज्ञात हुआ कि ऐसे विद्यालय में शिक्षकों को खोजना पड़ता है और अनेक बार यह खोज कभी सफलता प्राप्त नहीं कर पाती। इतना उल्लेखनीय अंतर! कारणों को जानना अत्यंत आवश्यक है। कुछ संभावित कारण जो मेरे मस्तिष्क में आते हैं उनमें सर्वप्रथम है **संपूर्ण निश्चितता की भावना** जो कि मेरे बी. एड. विद्यार्थी के जवाब में भी परिलक्षित है। एक बार सरकारी नौकरी का आशय अनवरत् बारह महीनों की खेती के रूप में लिया जाता है जहाँ हर साल मानसून सामान्य रहने की गारंटी है एवं दूसरी ओर, निजी विद्यालयों में शिक्षकों को हमेशा अपनी योग्यता श्रेष्ठ स्तर पर रखनी पड़ती है जिससे कि विद्यालय में उनका स्थान बरकरार रहे। एक अन्य कारण मुझे प्रशासनिक शिथिलता के रूप में प्रतीत होता है जिसमें शिक्षकों की कार्यकुशलता पर **पर्याप्त प्रशासकीय पर्यवेक्षण** चाहे वह प्रधानाचार्य या हेडमास्टर के द्वारा हो, सम्मिलित है जो सरकारी निश्चितता शिक्षकों पर हावी है, वही हमें प्रशासकीय अधिकारियों में भी देखने को मिलती है जो अपना अधिकांश समय अपने कक्ष में चाय की चुसकियाँ लेते हुए बिताते हैं। इन सभी की जड़ में कहीं ना कहीं विद्यालय का समुदाय से घनिष्ठ संबंध ना होना भी है, सरकारी कार्य अकुशलता केवल अनौपचारिक मंत्रणा तक ही सीमित रहती है। वह कहीं पर भी विद्यालय या

विद्यालय के ऊपर के स्तरों पर परिलक्षित नहीं होती है। वहीं निजी विद्यालयों में मात्र-शिक्षक मंत्रणा को पर्याप्त महत्व दिया जाता है एवं पालक भी अपनी संतान की गुणवत्तापरक शिक्षा हेतु सचेत रहते हैं। सरकारी विद्यालयों में ऐसा ही होता है यह सोचकर पालक उदासीन हो जाते हैं तथा कुछ तथाकथित उच्च वर्ग निजी विद्यालयों की शरण में चले जाते हैं। सामुदायिक संबंध के संदर्भ में केवल पालकों में ही नहीं वरन् समाज के प्रत्येक सदस्य में यह जागरूकता आवश्यक है कि एक किलोमीटर के दायरे में स्थापित विद्यालयों में शिक्षा की समुचित व्यवस्था की निरंतर समीक्षा की जाती रहे। पंचायती राज के युग में विद्यालय प्रबंधन समिति, प्रधान, सरपंच, पंच आदि सभी गुणवत्तापरक शिक्षा प्रदान करने हेतु जिम्मेदार हैं।

सरकारी विद्यालयों की अकर्मण्यता की जड़ में भ्रष्टाचार रूपी कीड़ा भी छुपा हुआ है। शिक्षकों का चयन सावधानीपूर्वक होना आवश्यक है। ऐसे शिक्षक जो धन के बल पर या जाति, क्षेत्र आदि के बल पर चयनित हैं वे कभी भी शैक्षिक गुणवत्ता के बारे में विचार नहीं कर सकते हैं। इन कारणों के अतिरिक्त अभिप्रेरणा की कमी भी एक प्रमुख वजह है कि शिक्षक उत्कृष्ट कार्य करने हेतु अभिप्रेरित नहीं हो पाते हैं। निजी विद्यालयों में जहाँ उत्कृष्ट कार्य हेतु तुरंत प्रोत्साहन एवं महत्ता का प्रावधान है वहीं सरकारी विद्यालय के शिक्षकों हेतु ऐसे प्रोत्साहन कार्यों में भी सरकारी लालफीताशाही हावी है। यहाँ एक बात स्पष्ट कर देना अति आवश्यक है कि अभिप्रेरणा संपूर्ण रूप से केवल आर्थिक पक्ष से ही जुड़ी नहीं है। छोटे वेतन आयोग के अंतर्गत शिक्षकों हेतु भी एक सम्माननीय

अर्थव्यवस्था की गई है किंतु इसका परिणाम शैक्षिक कार्यकुशलता के रूप में अभी भी देखने को नहीं मिला है। प्रस्तुत समस्या के सामाजिक संदर्भों में कहीं-न-कहीं जातिवाद, वर्गभेद, क्षेत्रवाद आदि भी देखने को मिलते हैं।

किसी विशिष्ट जाति, वर्ग आदि को अतिरिक्त अनुपयुक्त प्रोत्साहित या हतोत्साहित करना इसमें शामिल है, जिसमें कर्मचारी अपनी कार्यकुशलता को कम तथा अपनी सामाजिक पहचान यथा – जाति, क्षेत्र एवं वर्ग को ज्यादा याद रखता है। एक सफल निजी विद्यालय के प्राचार्य से मंत्रणा पर जब मैंने पूछा कि आपके विद्यालय की सफलता का क्या राज है? तो उनका कहना था की मैं किसी भी स्थानीय व्यक्ति या रिश्तेदार को स्टाफ में शामिल नहीं करता। उसकी बात में कितना दम है? यह भी चर्चा का विषय है। ऐसे अनेक शासकीय शिक्षकों का मुझे भान है जो प्रमोशन में किसी और स्थान में जाना नहीं चाहते, क्योंकि वे घरेलू कृषि कार्य या व्यवसाय से मुख्य रूप से जुड़े होते हैं तथा विद्यालय द्वितीयक व्यवसाय के रूप में होता है। इस प्रकार सरकारी अक्षमता की एक अन्य कड़वी तसवीर देखने को मिलती है, उक्त समस्या के समाधान हेतु संभावित उपाय क्या हो सकते हैं? यह भी कारणों में ही छुपे हुए हैं। जहाँ सरकारी निश्चितता पर उपयुक्त लगाम लगाए जाने की आवश्यकता है, वहीं शैक्षिक पर्यवेक्षण व्यवस्था में भी उपयुक्त सुधार लाना अति आवश्यक है।

सरकारी निश्चितता में लगाम का तात्पर्य निजीकरण से कदापि नहीं है। यद्यपि एक ऐसी व्यवस्था निर्मित करने से है, जिसमें समय-समय पर

शिक्षकों के कार्य का मूल्यांकन किया जाए और उसके परिणामस्वरूप उन्हें उचित प्रोत्साहन प्रदान किए जाने की व्यवस्था की जाए। यह मूल्यांकन प्रक्रिया पूर्णतः पारदर्शी एवं शिक्षण व्यवहार के विभिन्न पक्षों को लेकर निर्मित की जाए जिसमें शिक्षक की संपूर्ण प्रभावशीलता का उचित आकलन हो। छात्र एवं पालकों द्वारा मूल्यांकन भी इस दिशा में एक सार्थक प्रयास हो सकता है। किसी शिक्षक के एक निश्चित अवधि का कम्युलेटिव अभिलेख (cumulative record) प्राचार्य कार्यालय में उपलब्ध हो जो उसकी उन्नति का वास्तविक आधार बने। इस व्यवस्था में पक्षपात के तत्व को पूरी तरह से हटाने हेतु इसे अधिक वैज्ञानिक बनाया जाए जिसमें पर्याप्त अभिलेखीय सबूत भी लगाने का निश्चित प्रावधान हो। जहाँ तक प्राचार्यों का सवाल है उनके द्वारा किए गए पर्यवेक्षण का भी नियमित अभिलेखीकरण किया जाए तथा साथ ही कुछ विद्यालयी पर्यवेक्षण पालकों की एक समिति या स्थानीय प्रशासन जैसे पंचायत सदस्यों के साथ संयुक्त रूप से अनिवार्यतः किए जाएँ। ऐसे पर्यवेक्षण की उचित स्वरूप में अभिलेखीकरण की व्यवस्था हो जिससे किसी भी प्रकार का पक्षपात रोका जा सके।

सारी अपेक्षाएँ केवल शिक्षक से ही करना भी उचित नहीं है। शिक्षकों को भी यह अधिकार होना चाहिए कि वे अपनी पसंद के अनुसार शिक्षण प्रक्रिया चुन सकें साथ ही विद्यालयी समस्त निर्णयों में शिक्षक सहभागिता सुनिश्चित करने की आवश्यकता है। जिससे शिक्षक भी अपने आपको विद्यालय का महत्वपूर्ण भाग महसूस कर सके। यह

कैसे सुधारें सरकारी शिक्षकों की कार्य कुशलता? – एक विमर्श

कार्य प्राचार्यों की निरंकुशता में लगाम लगाने में भी सहायक होगा।

विद्यालय की गुणवत्ता में सामुदायिक सहभागिता अत्यंत आवश्यक तत्व है। प्रत्येक शिक्षक को केवल विद्यार्थियों के प्रति ही नहीं वरन संपूर्ण समुदाय के प्रति उत्तरदायी होना ज़रूरी है। सामान्यतः यह देखा गया है कि अधिकारियों द्वारा विद्यालयी पर्यवेक्षण में कभी भी सामुदायिक संपर्क नहीं किया जाता है जहाँ से उन्हें विद्यालय के संबंध में वास्तविक जानकारी प्राप्त हो सकती है। अतः यह आवश्यक किया जाना चाहिए कि पर्यवेक्षण में सामुदायिक सदस्यों की टिप्पणी को पर्याप्त महत्त्व दिया जाए एवं विद्यालय के संबंध में एक सर्वेक्षण प्रश्नावली तैयार कर सामुदायिक सदस्यों से अनिवार्यतः भरवाई जाए जो पर्यवेक्षण प्रतिवेदन का आवश्यक अंग हो।

जहाँ तक शिक्षकों की भर्ती का प्रश्न है यह एक सर्वव्यापी समस्या है जिसमें पूरे तंत्र में सुधार की आवश्यकता है। इसमें सूचना का अधिकार अत्यंत मददगार साबित हो सकता है जिसके तहत चयनित अभ्यर्थी का संपूर्ण बायो-डाटा सार्वजनिक

करने की व्यवस्था हो। ऐसे परिवेश जहाँ इंटरनेट की व्यवस्था है, उनके बायो-डाटा को ऑनलाइन उपलब्ध कराया जाए साथ ही समस्त अभ्यर्थियों के साक्षात्कार की वीडियो रिकॉर्डिंग की भी व्यवस्था हो। जिससे असफल अभ्यर्थी बाद में चयनित सदस्य का साक्षात्कार देख चयन का आधार जान सकें।

उक्त व्यवस्था आदर्श है, मैं यह दावा नहीं कर सकता किंतु भर्ती प्रक्रिया, किसी भी पद हेतु सुधारने के लिए कुछ ऐसी ही दिशा में सार्थक प्रयास की आवश्यकता है। साथ-ही-साथ प्रशासन को भी शिक्षकों के चयन में भ्रष्टाचार, भाई-भतीजावाद एवं तुच्छ राजनीतिक कारणों से ऊपर उठकर सार्थक दिशा में प्रयास करने की आवश्यकता है।

अंत में सबसे महत्वपूर्ण है, दृढ़ इच्छाशक्ति संचरण जो केवल सरकारी शिक्षकों में ही नहीं वरन संपूर्ण सरकारी तंत्र में विकसित करने की आवश्यकता है। इच्छाशक्ति सुधार की; इच्छाशक्ति गुणवत्तापूर्ण शिक्षा प्रदान करने की और सबसे महत्वपूर्ण इच्छा शक्ति श्रेष्ठ बनने की होनी चाहिए।