शिक्षकों के विकास में सहयोग ही उनका सम्मान है

अनुराग बेहार

शिक्षक एक दूसरे को पढ़ाते हुए देखकर ज़्यादा सीखते हैं। इस तरह के सोच-समझकर दिए गए अवलोकन के अवसर, जहाँ सभी साथी एक दूसरे की कक्षाओं में जाकर विशेष कक्षा प्रक्रियाओं को देख पाएँ, उनकी शिक्षण प्रक्रियाओं में बदलाव के लिए काफ़ी महत्त्वपूर्ण हो सकते हैं। कक्षा के बाद कक्षा प्रक्रियाओं पर चर्चा से पढ़ाने वाले और अवलोकन करने वाले, दोनों को ही अपनी कक्षा प्रक्रियाओं को बेहतर बनाने में मदद मिलती है।

शिक्षा किसी भी समृद्ध समाज का आधार है, और शिक्षा के केन्द्र में हैं शिक्षक। उनकी भूमिका काफ़ी रचनात्मक, परिवर्तनशील और पूरी तरह जवाबदेही-आधारित होती है। हर दिन वे कक्षा की मुश्किल वास्तविकताओं का सामना करते हैं, मानवीय परिस्थितियों एवं सीखने की विविधताओं को स्वीकार करते हैं, और स्वयं को उनके अनुरूप ढालते हुए विद्यार्थियों के बौद्धिक, भावनात्मक और सामाजिक विकास को सुनिश्चित करते हैं। इस ज़िम्मेदारी भरे काम के विस्तार को देखते हुए यह मान लेना काफ़ी बेतुका है कि शिक्षकों की तैयारी सिर्फ़ आरम्भिक प्रशिक्षण या कभी-कभार आयोजित होने वाली कार्यशालाओं के माध्यम से हो सकती है।

चिकित्सा, इंजीनियरिंग या वैज्ञानिक अनुसन्धान जैसे महत्त्वपूर्ण माने जाने वाले अन्य प्रोफ़ेशन की तुलना में शिक्षण कार्य से जुड़े लोगों को लगातार क्षमतावर्धन की आवश्यकता ज़्यादा है। इसलिए, क्योंकि शिक्षण कार्य मूलतः मानवीय और सामाजिक पेशेवर कार्य है जिसमें हर तरह की अनिश्चितता और विविधता शामिल होती है।

सरल शब्दों में कहें तो हर विद्यार्थी की ज़रूरतें अलग होती हैं, व्यवहार अलग होता है, यहाँ तक कि एक विद्यार्थी अलग-अलग समय पर अलग-अलग व्यवहार कर सकता है। उन्हें प्रभावित करने वाले कई कारण होते हैं जिन पर शिक्षकों का नियंत्रण न के बराबर होता है। इस सबसे पार पाने के लिए शिक्षकों को लगातार अपनी क्षमताओं को माँजने और निखारने की आवश्यकता होती है, और यही कार्य शिक्षकों के क्षमतावर्धन कार्यक्रमों के ज़रिए किया जाना चाहिए।

बावजूद इसके, ज़्यादातर शिक्षा तंत्रों में शिक्षकों के पेशेवर विकास को केवल खानापूर्ति के रूप में ही देखा जाता रहा है। यानी, कोई प्रशिक्षण सत्र यहाँ हो गया कोई अनिवार्य कार्यशाला वहाँ। यह तरीक़ा न केवल अनुचित है, बल्कि शिक्षण के प्रोफ़ेशन को लेकर व्याप्त भारी ग़लतफ़हमियों को दर्शाता है। यह विद्यार्थियों के लिए हानिकारक है। सही मायने में पेशेवर विकास को सतत और रोज़मर्रा के कार्यों से जुड़ा तथा शिक्षकों की रोज़ाना की ज़मीनी चुनौतियों के समाधान ढूँढ़ने में मददगार होना चाहिए। इसमें विविध तरीक़े शामिल होने चाहिए। उदाहरण के लिए,

> **हर शिक्षक में यह क्षमता होनी ज़रूरी है कि वह सीखने-सिखाने के नए तरीक़ों, अपनी कक्षा की विविधताओं, समाज के बदलते सन्दर्भ तथा अपेक्षाओं के प्रति जागरूक हो।**

सहयोगात्मक शिक्षण, मार्गदर्शन, कक्षा-आधारित सहयोग और साथी शिक्षकों के साथ लगातार सम्पर्क। इन सबका उद्देश्य शिक्षकों को अपने कौशल निखारने में मदद करना, और अपने काम के प्रति गर्व व सन्तुष्टि को महसूस कराना है। यह हर दिन अपने काम को अधिक प्रभावी ढंग से करने पर प्राप्त होती है।

शिक्षण का अर्थ केवल तय विषयवस्तु को मशीनी ढंग से पढ़ा देना भर नहीं है। इसके लिए रचनात्मकता, तात्कालिक परिस्थितियों और चुनौतियों के अनुरूप प्रक्रियाओं में बदलाव तथा स्थितियों के प्रति गहरी समानुभूति आवश्यक है। हर शिक्षक में यह क्षमता होनी ज़रूरी है कि वह सीखने-सिखाने के नए तरीक़ों के प्रति, अपनी कक्षा की विविधताओं और समाज के बदलते सन्दर्भ तथा अपेक्षाओं के प्रति जागरूक और संवेदनशील हो, उनके साथ सामंजस्य बना सके। बाक़ी प्रोफ़ेशन की तुलना में शिक्षण काफ़ी अनिश्चितताओं भरा कार्य है।

एक तरीक़ा जो कुछ विद्यार्थियों के लिए ठीक लगता है, सम्भव है कुछ अन्य के लिए काम न करे। कोई अवधारणा जो किसी के लिए सरल लगे, कुछ और विद्यार्थियों को उसे कई उदाहरणों के साथ समझाना पड़ सकता है। साथ ही, विद्यार्थियों की जिज्ञासाएँ और संघर्ष भी सीखने के नए आयाम खोल सकते हैं। यही कारण है कि एक बार के प्रशिक्षण इस क्षेत्र में काम नहीं करते। कल्पना कीजिए ऐसे सर्जन की जो अपने एक बार के प्रशिक्षण पर ही निर्भर रहता है, हर ऑपरेशन के बाद कुछ नया नहीं सीखता, या ऐसा संगीतकार जो कभी रियाज़ नहीं करता। अजीब लगता है न यह विचार? लेकिन शिक्षकों से यही अपेक्षा की जाती है कि वे पहले प्रशिक्षण में बताई गई सैद्धान्तिक बातों और प्रक्रियाओं को ही आधार बनाकर सालों साल शिक्षण करते रहें, भले ही वे सिद्धान्त और प्रक्रियाएँ कक्षा के वास्तविक सन्दर्भों से पूरी तरह अलग-थलग हों।

चूँकि शिक्षण की प्रक्रिया ही सतत सीखने वाली है, अतः प्रभावी क्षमतावर्धन का निरन्तरता में होना आवश्यक है। विद्यार्थी के साथ हुआ हर संवाद, हर शिक्षण योजना और आकलन, शिक्षक के लिए एक रिफ़्लेक्शन होता है जिसे चिन्तनशील शिक्षक अपनी शिक्षण प्रक्रियाओं में सुधार के लिए उपयोग में लाते हैं। यह रिफ़्लेक्शन अकेले में सम्भव नहीं है।

इसे शिक्षकों के विकास के लिए निर्धारित अवसरों में समर्थन मिलना चाहिए। पारम्परिक प्रशिक्षण कार्यक्रम जिनमें शिक्षक पढ़ने-पढ़ाने के तरीक़ों के बारे में बैठकर व्याख्यान सुनते हैं, अकसर बहुत लाभ नहीं पहुँचाते क्योंकि उनका कक्षा की वास्तविक शिक्षण प्रक्रियाओं से कोई जुड़ाव नहीं होता है। इसके बजाय शिक्षकों के पेशेवर विकास के कार्यक्रमों का निरन्तरता लिए हुए, अनुभव-आधारित और सहयोगात्मक होना ज़रूरी है।

शिक्षकों के पेशेवर विकास का एक सबसे सशक्त तरीक़ा एक दूसरे से सीखना होता है। शिक्षकों को छोटे और सुव्यवस्थित तरीक़े से समूहों में बाँटकर उनको अपनी चुनौतियों को रखने, रणनीतियों पर बात करने, और अपनी कक्षा प्रक्रियाओं पर चिन्तन के मौक़े देने से सुधार की सहयोगी संस्कृति का विकास होता है। इस तरह की चर्चा को नियंत्रित करने के बजाय सरल बनाया जाना चाहिए ताकि विचारों के आदान-प्रदान के लिए जगह बने। जब गणित के शिक्षक बताते हैं कि उन्होंने 'भिन्न' की समझ को लेकर जूझ रहे विद्यार्थी की सहायता किस तरह से की, या इतिहास के शिक्षक बताते हैं कि कैसे उन्होंने वाद-विवाद और विमर्श के अवसर बनाते हुए कक्षा को जीवन्त बनाया तब समझ बनती है कि ये ज़मीनी अनुभव सैद्धान्तिक प्रशिक्षणों से कहीं ज़्यादा प्रभावी हैं।

कार्यशालाएँ तभी उपयोगी होती हैं जब उनमें बताई जा रही बातें व्यावहारिक और तुरन्त इस्तेमाल में लाई जा सकने वाली हों। 'सक्रिय सीखना' विषय पर आधारित कार्यशाला में केवल इसकी अवधारणा न बताई जाए, बल्कि इसमें शिक्षकों द्वारा ऐसी गतिविधियों का निर्माण किया जाए जिन्हें वे अगले ही दिन कक्षा में उपयोग में ला सकें। साथ ही, इनका फ़ॉलोअप भी ज़रूरी है—क्या यह गतिविधि कक्षा के लिए ठीक थी? या इसमें और किन बदलावों की ज़रूरत है? कार्यशाला में बताई गई बातों के कक्षा में प्रयोग, उन पर फ़ीडबैक के बिना कार्यशालाएँ भी अमूर्त ही बनी रहती हैं।

सबसे प्रभावी पेशेवर विकास कक्षा के भीतर ही होता है। यहाँ प्रशिक्षक या मेंटर किसी शिक्षक की कक्षा शिक्षण प्रक्रिया का अवलोकन करके वास्तविक और पूर्वाग्रहरहित फ़ीडबैक दे सकते हैं। क्या कक्षा में पूछे गए सवाल विद्यार्थियों को गहराई से सोचने के लिए प्रेरित कर रहे थे? क्या सभी विद्यार्थी कक्षा में रुचि ले रहे थे? इस तरह के फ़ीडबैक रचनात्मक होने चाहिए न कि मूल्यांकनात्मक ताकि आलोचना के डर के बजाय विकास की मानसिकता को बढ़ावा मिले।

शिक्षक एक दूसरे को पढ़ाते हुए देखकर ज़्यादा सीखते हैं। इस तरह के सुनियोजित अवलोकन के मौक़े, जहाँ सभी साथी एक दूसरे की कक्षाओं में जाकर विशेष कक्षा प्रक्रियाओं को देख पाएँ, उनकी शिक्षण प्रक्रियाओं में बदलाव के लिए काफ़ी महत्त्वपूर्ण हो सकते हैं। कक्षा के बाद कक्षा प्रक्रियाओं पर चर्चा से पढ़ाने वाले और अवलोकन करने वाले, दोनों को ही अपनी कक्षा प्रक्रियाओं को बेहतर बनाने में मदद मिलती है। शिक्षकों को बड़े नेटवर्क का हिस्सा बनाया जाना चाहिए जिसमें उनके विद्यालय, अन्य विद्यालय और डिजिटल मंच शामिल हों। ऐसे मंच, जहाँ शिक्षक अपने विचार साझा करते हैं, शैक्षिक अनुसन्धानों की चर्चा करते हैं और उन पर राय माँगते हैं, सतत सीखने की संस्कृति का निर्माण करते हैं। किसी ग्रामीण विद्यालय में पढ़ाने वाले भौतिकी के शिक्षक को उन सारी नई प्रक्रियाओं की जानकारी होनी चाहिए जो किसी शहरी क्षेत्र के शिक्षक को होती है।

चित्र 1: शिक्षकों के पेशेवर विकास का सबसे सशक्त तरीक़ा है एक दूसरे से सीखना

शिक्षक खोखली प्रशंसा या औपचारिक पुरस्कारों से गौरवान्वित नहीं होते हैं। गौरव का भाव उनमें अपने काम को अच्छी तरह से करने के आत्मविश्वास से आता है। जब कोई शिक्षक संघर्षरत विद्यार्थी को अन्ततः अवधारणा समझते हुए देखता है, या जब कोई पाठ कक्षा में असाधारण रूप से अच्छा पढ़ाया जाता है, या जब किसी शिक्षक के पढ़ाए हुए विद्यार्थी आभार व्यक्त करने के लिए वापस आते हैं, ये वे क्षण होते हैं जो शिक्षक को शिक्षक बनाए रखते हैं। लेकिन ये क्षण अचानक नहीं आते हैं। ये मौक़े लगातार बेहतर होते शिक्षण के तरीक़ों, कक्षा में होते रहने वाले नए प्रयोग और अपनी प्रक्रियाओं में निरन्तर सुधार से बनते हैं। यदि कोई शिक्षक जड़ता महसूस करता है, बिना किसी विकास के साल-दर-साल एक ही पाठ दोहराता रहता है तो उसकी प्रेरणा ख़त्म हो जाती है। इसके विपरीत, जब वे ख़ुद को विकसित होते हुए देखते हैं तब अपने कार्य में उनकी भागीदारी गहराती है। इसीलिए शिक्षक का क्षमतावर्धन उसकी शिक्षण प्रक्रिया का अभिन्न हिस्सा होना चाहिए, इसे अलग से जोड़े गए किसी हिस्से की तरह नहीं देखा जाना चाहिए। शिक्षकों के सतत पेशेवर विकास को बेहद ज़रूरी मानते हुए विद्यालय में भी इसके लिए समय दिया जाना चाहिए, और व्यवस्थित योजना बनाई जानी चाहिए। नीति निर्माताओं को भी एक बार के प्रशिक्षण की औपचारिकता से हटकर लम्बे समय तक सहयोग प्रदान करने वाली व्यवस्था बनाने में समय और संसाधनों का निवेश करना चाहिए।

जब शिक्षकों में शिक्षण पद्धतियों को लेकर विकास होता है, विद्यार्थियों का सीखना भी काफ़ी बेहतर होता है। जो शिक्षक अपने कौशल निखारते रहते हैं, तब अपने विद्यार्थियों में भी विषयवस्तु की गहरी समझ, गहन चिन्तन और जिज्ञासा जगाने के लिए तत्पर रहते हैं। समय के साथ इससे केवल व्यक्ति में ही नहीं, बल्कि पूरे समुदाय में बदलाव दिखाई देता है। देखा जाए तो हर प्रोफ़ेशनल व्यक्ति चाहे वह डॉक्टर हो, इंजीनियर हो या व्यापारी, सभी के व्यक्तित्व को शिक्षक ने ही आकार दिया है। यदि हम सतत सीखने, नई खोज करने वाला और विचारशील समाज चाहते हैं तो हमें उन लोगों को महत्त्व देना होगा जो इन गुणों को तराशने में मदद करते हैं। शिक्षकों को महत्त्व देने का अर्थ है हर चरण पर उनके विकास में मदद करना।

> **यदि हम सतत सीखने, नई खोज करने वाला और विचारशील समाज चाहते हैं तो हमें उन लोगों को महत्त्व देना होगा जो इन गुणों को तराशने में मदद करते हैं।**

इस तरह के परिवर्तन का व्यवस्थित और योजनाबद्ध होना आवश्यक है। इसके लिए विद्यालय और विद्यालयी तंत्र को शिक्षकों के सहयोगी शिक्षण के लिए समय देना पड़ेगा। सरकार को अपनी नीति और बजट में शिक्षकों के सतत पेशेवर विकास को प्राथमिकता देनी होगी, शिक्षक प्रशिक्षण संस्थानों को एक बार के प्रशिक्षण से सतत पेशेवर विकास की ओर जाना होगा, और समाज को शिक्षण कार्य को एक महत्त्वपूर्ण और बौद्धिक प्रोफ़ेशन के रूप में मान्यता देनी चाहिए।

शिक्षक केवल ज्ञानदाता नहीं होते, वे बुद्धिजीवी, पथ प्रदर्शक और स्वयं जीवन भर सीखते रहने वाले व्यक्ति होते हैं। उनका पेशेवर विकास अचानक सूझी किसी योजना के समान नहीं होना चाहिए, बल्कि इसे सतत, सार्थक और शिक्षा की बुनावट में शामिल होना चाहिए, तभी हम शिक्षकों की भूमिका के साथ न्याय कर पाएँगे और अपने विद्यार्थियों के बेहतर भविष्य का निर्माण कर पाएँगे।

अँग्रेज़ी से भारती पंडित द्वारा अनुवादित।

अनुराग बेहार भारत के शिक्षाविदों और सामाजिक क्षेत्र में नेतृत्व करने वालों में से एक हैं, और शिक्षा सुधार के प्रयासों में ज़मीनी स्तर से लेकर नीति निर्माण तक महत्त्वपूर्ण भूमिका निभा रहे हैं। वे पिछले दो दशकों से अज़ीम प्रेमजी फ़ाउण्डेशन को नेतृत्व प्रदान कर रहे हैं।

सम्पर्क : anurag.behar@azimpremjifoundation.org