

શિક્ષણક્ષેત્રે કર્મચોગી તાલીમના અવરોઘકો

માઘ્યમિક શિક્ષણક્ષેત્રે કર્મચોગી તાલીમની શરૂઆત ૨૦૦૨ની સાલથી કરવામાં આવી. તે સમયથી ગત વર્ષે લેવાયેલ કર્મચોગી તાલીમમાં અત્યંત નજીકથી સંપૂર્ણપણે સક્રિય ભાગ લીઘો છે. ઉપરાંત શિક્ષણક્ષેત્ર સાથે તેમાં પણ માઘ્યમિકક્ષેત્ર સાથે ખૂબ જ નજીકથી સંકળાયેલ હોવાના નાતે માશ્યમિક શાળાના શિક્ષકોને અવારનવાર મળવાનું થાય છે. આમ કર્મચોગી તાલીમ અને શિક્ષકો સાથેના અનુભવને આઘારે કેટલાક તારણો તારવ્યાં છે. જેમાં સરકાર ઢ્વારા કર્મચોગી તાલીમ પાછળ ખર્ચવામાં આવતાં નાણાં, સમય અને સાઘનોનું પૂરેપૂરું વળતળ મળતું હોય તેમ લાગતું નથી. આ અંગે ગુજરાતના જુઘા જુઘા વિસ્તારના શિક્ષકોના અભિપ્રાયો લેખિત તેમજ મૌખિક મળ્યા છે. તેમજ અઘિકારીગણ સાથે ચર્ચા કરીને તેમના પણ મૌખિક અભિપ્રાયો મેળવ્યા છે. જેના આઘારે તેમજ ઊંડાણપૂર્વકના ચિંતનને આઘારે એક વાસ્તવિકતા સામે આવી કે તાલીમ દરમિયાન દેખાતા અવરોઘોને દૂર કરી કેટલાક સુઘારા કરવામાં આવે તો વઘુ ફાયદો થવાની ગેરંટી આપી શકાય તેમ છે.

મનોવિજ્ઞાન કહે છે કે, શીખવાની પ્રક્રિયા પર વાતાવરણની મોટી અસર થાય છે. તે બાબતને કર્મચોગી તાલીમ સાથે સાંકળીએ તો તાલીમ લેતા- શીખવાની પ્રક્રિયા કરતા શિક્ષકો કેવા વાતાવરણમાં તાલીમ લે છે? અત્યારની અસહ્ય ગરમીમાં વ્યકિત સવારના દસ વાગ્યાથી જ ગરમીનો અહેસાસ કરીને ઘરમાં પૂરાઈ રહેવાનું પસંદ કરે છે. તેના અગત્યના કામ પણ ગરમીને કારણે તે કરતો નથી, ત્યારે આ શિક્ષક આવી ગરમીમાં શીખવાની પ્રક્રિયા કેવી રીતે કરતો હશે? આ ફરિયાદ અગાઉ પણ કરવામાં આવેલી છે. છતાં તાલીમ ઉનાળુ વેકેશનમાં જ ગોઠવવામાં આવે છે. ઠા.... નવો અભ્યાસક્રમ જૂન માસથી આવતો હોય તો આ સમયને ન છૂટકે પણ સ્વીકારી શકાય, પરંતું અભ્યાસક્રમ કેટલાંક વર્ષો પછી બદલાય છે જ્યારે તાલીમ દરવર્ષે લેવાય છે. જેથી તાલીમનો સમયગાળો યોગ્ય વાતાવરણ હોય તેવા સમયે જ રાખવો જોઈએ. આ માટે ચોક્કસ બે રજાઓ અને એકાદ કાર્ય દિવસ લઈને ત્રણ દિવસની તાલીમ ગોઠવી શકાય. આવતા અઠવાડિયાથી શરૂ થતી તાલીમ માટેના સમયગાળાની નોંઘ મોઢ્યુલમાં આપવામાં આવી છે. તેમાં સ્થામિક રીતે ફેરફાર કરવાની સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા અઘિકારીને હોવી જોઈએ. વિષયવસ્તુ શીખાય તે અગત્યનું છે, ક્યારે શીખે તે નહીં.

બીજો અવરોઘ છે, તાલીમના પૂર્વઆયોજન અંગેનો. તાલીમનું પૂર્વ આયોજન થાય ત્યારે જે વ્યકિતઓને તાલીમ આપવાની છે તેવા શિક્ષકો કે આચાર્યોના મત જાણવા જોઈએ, આ માટે આયોજનકર્તા સમિતિમાં તેમનો સમાવેશ કરવો જોઈએ. જેને ખાવાનું છે તેને તો પૂછવામાં જ નથી આવતું કે, ભાઈ તમને શું જોઈએ છે? તમને શું ભાવે છે? આતો એવી વાત થઈ કે, પીરસનાર જ નકકી કરે કે અમારી પાસે આ વસ્તુ છે અને અમે તમને એ જ પીરસીશું, પછી તમને ભાવે કે ન ભાવે, તમારે ખાવી જ પડશે! કઢાય આવી રીતે પીરસાતી વસ્તુ ખવાઈ જતી હશે, પણ તે અપચો જ જઞ્માવે. શીખવાની પ્રક્રિયાને ઉપરોક્ત ઉદાહરણ સાથે સરખાવી જૂઓ. હકીકતમાં કર્મચોગી તાલીમ દરમિયાન શિક્ષકો કે આચાર્યને કેવા પ્રકારની, કેટલી તાલીમ આપવી જોઈએ, કયું વિષયવસ્તું શીખવવાની જરૂર છે વગેરે બાબતો નકકી કરવા માટે એક સમિતિ બનાવવી જોઈએ. જેમાં શિક્ષકો/આચાર્યના ત્રણ પ્રતિનિધિ, બી.એડ્. કોલેજમાંથી બે પ્રતિનિધિ અને કાર્યરત બે શિક્ષણવિદ્નો સમાવેશ કરવો જોઈએ. આ સમિતિ જ નકકી કરે કે કયું વિષયવસ્તું, કેટલા પ્રમાણમાં, કેવી રીતે પિરસવાનું છે. પછીનું આયોજન વહીવટી અઘિકારીઓ ઢ્વારા થાય. તાલીમમાં સમાવિષ્ટ બાબતો વાસ્તવિકતાને આઘારિત હોવી જોઈએ, નહીં કે આદર્શ આઘારિત.

તાલીમ આપવા માટે તૈયાર કરવાના મોઢ્યુલ માટે નકકી કરેલા મુઢાઓ નિષ્ણાત પાસે કેટલાક દિવસ પૂર્વે પહોંચી જાય, તે મુઢાને આઘારે નિષ્ણાતો ચિંતન-મનન કરે અને ત્યારબાદ મોઢ્યુલ બનાવવા માટે આવે તેમ આયોજન થવું જોઈએ. નહીં કે મોઢ્યુલ બનાવવા આવનારને આવ્યા પછી જ ખ્યાલ આવે કે તેને શું લખવાનું છે? તાલીમ દરમિયાન વઘુ મુઢાનો સમાવેશ કરવામાં આવે ત્યારે દરેક મુઢાને પૂરતો ન્યાય અપી શકાતો નથી. માટે જ ચોક્કસ- થોડા જ અત્યંત મહત્વના મુઢા આઘારિત જ તાલીમ હોવી જોઈએ.

તાલીમ શરૂ કરવામાં આવી ત્યારે એક ચોક્કસ હેતુને લઈને આ તાલીમ નિવાસી તાલીમ રાખવામાં આવેલ. શરૂઆતના વર્ષોમાં જે તે હેતુ સિદ્ધ થતો હોય તેમ લાગતું હતું. પરંતુ સમય જતાં તાલીમ આપનાર-તાલીમ લેનાર અને તાલીમનું સ્થાનિક કક્ષાએ આયોજન કરનાર સર્વે નિવાસી તાલીમથી કંટાળી ગયા છે. પરિણામે તાલીમનું કામકાજ બળપૂર્વક થતું હોય તેવો અહેસાસ કરી રહ્યાં છે. બહેનોના મા કે વહુ તરીકેના પ્રશ્નો સામાજિક સંબંઘો પર અસર કરે છે. તો વળી ડી.ઈ.ઓ. કચેરી શિક્ષકોની સગવડતા પૂરી પાડવામાંથી જ ઊંચી આવતી નથી.

ડી.ઈ.ઓ. કચેરીનું મુખ્યકામ ગુણવત્તા સભર તાલીમ અપાય તે માટેની શૈક્ષણિક અને બિનશૈક્ષણિક સગવડો ઊભી કરવાનું છે., પરંતુ બિનશૈક્ષણિક સગવડો ઊભી કરવામાં જ તેમનો ૯૯ % સમય અને શક્તિ ખર્ચાય છે. શૈક્ષણિક માટે માત્ર ૧ ટકો જ કઠાચ વપરાય છે! ઉપરાંત રાત્રી નિવાસને કારણે ખર્ચ ખૂબ જ મોટો આવે છે. જો રાત્રી નિવાસ દૂર કરવામાં આવે તો અત્યારે થતાં ખર્ચમાં બીજી વધારાની બે વખત તાલીમ આપી શકાય.

તાલીમ દરમિયાનનો સૌથી મોટો અવરોધ જો કોઈ હોય તો તે છે રિસોર્સ પર્સન અંગેનો. કર્મચોગી તાલીમની શરૂઆત કરવામાં આવી ત્યારે શરૂઆતના વર્ષોમાં આ પ્રશ્ન બહાર નહોતો આવ્યો, પરંતુ છેલ્લા પાંચેક વર્ષથી રિસોર્સ પર્સનનો પ્રશ્ન સૌ આયોજનકર્તા માટે અઘરો બની ગયો છે. મોટાભાગના શિક્ષકોની ફરિયાદ છે કે, અમને શીખવવા આવતા વ્યક્તિઓ એટલે કે રિસોર્સ પર્સન ખૂબ જ નબળા હોય છે. તેમની પાસેથી જોઈએ તેના કરતાં ઘણું ઓછું ભાથું મળે છે. ઘણીવાર અને ઘણી જગ્યાએ એવું જોવા મળે છે કે, શીખવનાર કરતાં શીખનાર વધુ નિષ્ણાત હોય છે. જેની નકારાત્મક અસર તાલીમ લેનાર અને તાલીમ આપનાર બંને પર થાય છે. આયોજનકર્તા કોઈ સારા નિષ્ણાત વ્યક્તિને આમંત્રણ પાઠવવા ઈચ્છે તો પણ તેમ નથી કરી શકતા. કારણ કે આવા નિષ્ણાત વ્યક્તિને પુરસ્કાર રૂપે માત્ર એકસો પચાસ રૂપિયા જ ચૂકવવામાં આવે છે. જેથી પોતાના ઘરના ખર્ચે, આવી ગરમીમાં સામાન્ય તજજ્ઞાતા ધરાવનાર વ્યક્તિ પણ ન જ આવે. નિષ્ણાત વ્યક્તિઓને એક લેક્ચર લેવા માટે પણ ત્રણ-ચાર દિવસ વિચારવાનું થતું હોય છે અને લાંબો પ્રવાસ પણ કરવો પડતો હોય છે. માટે જ નિષ્ણાત વ્યક્તિઓને બોલાવવા પાછળ થતા ભાડાભથ્થાના ખર્ચ અંગે ડી.ઈ.ઓ.ને સ્વતંત્રતા આપવી જોઈએ. આ ઉપરાંત તાલીમ દરમિયાન શિક્ષકો કે આચાર્ય દ્વારા બહાર આવેલ સારી હકીકતોનું એકત્રીકરણ કરીને તેનો વ્યવહારમાં ઉપયોગ કરવા માટેનું કોઈ કાર્ય તો તતું જ નથી. માટે તાલીમ દરમિયાન થયેલ ચર્ચાઓ કે નીકળેલ નિષ્કર્ષ તાલીમના સ્થલે જ રહે છે.

કોઈપણ કાર્યની સફળતા કે નિષ્ફળતા ક્યારે જાણવા મળે? કામ પૂર્ણ થયા પછી તે અંગે ચોક્કસ પ્રકારની માહિતી એકઠી કરવામાં આવે, તટસ્થ અભિપ્રાયો મેળવવામાં આવે અને તે અંગે ખુલ્લા મન સાથે વિચારણા અને અર્થઘટન કરવામાં આવે તો જ જે તે કામની સળજતા કે નિષ્ફળતાનો આંક જાણી શકાય. પરંતુ શિક્ષણક્ષેત્રે કર્મચોગી તાલીમ આપવામાં આવી ત્યારથી આજ દિન સુધી વૈજ્ઞાનિક ઢબે આવા પ્રકારનું કામ કરીને તાલીમની સફળતા કે નિષ્ફળતા જાણવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો હોય તેવું જાણ્યું કે સાંભળ્યું નથી. હા...જાણવા મળ્યા મુજબ આ માટે ગત વર્ષના બજેટમાં સરકારે સારી એવી રકમની ફાળવણી કરી હતી. પરંતુ તે રકમ કર્મચોગી તાલીમના સંશોધનાર્થે વપરાઈ હોય તેમ બન્યું નથી. સાથે એક કડવી વાસ્તવિકતા એ પણ છે કે, કર્મચોગી તાલીમની સફળતા કે નિષ્ફળતા જાણવા માટેની દરખાસ્ત બે વખત કમિશનર કચેરીને કરવામાં આવેલ. પરંતુ આ અંગે કમિશનર કચેરીએ કોઈ રસ દાખવ્યો જ નથી. જો આયોજનકર્તાને કામની સફળતા માટે પૂરતો રસ કે આનંદ ન હોય તો કામ કરનાર વ્યક્તિઓને રસ ક્યાંથી પડે?

તાલીમ શરૂ થયા પૂર્વે પ્રિટેસ્ટ અને પૂર્ણ થતાં પોસ્ટ ટેસ્ટ લેવામાં આવે છે. પરંતુ તે વૈજ્ઞાનિક ઢબે કે ચોક્કસ રીતે સમાન પ્રકારે લેવાતી નથી. લેવા ખાતર લેવાતી હોય તેમ લાગે છે. તેના દ્વારા મળતા પરિણામોનો કોઈ અભ્યાસ પણ કરવામાં આવતો નથી. આ ઉપરાંત નબળું કે સબળું પરિણામ લાવનાર શિક્ષક માટે કોઈ પ્રોત્સાહન કે ઠપકાની કોઈ વિચારણા પણ કરવામાં નથી આવતી. જેથી શિક્ષકો આવી ટેસ્ટ કે તાલીમને ગંભીરતાથી લેતાં પણ નથી. બે ઘટનાઓ..... એક ઘટનામાં એક શિક્ષકને પ્રિટેસ્ટમાં પરચીસમાંથી માત્ર ચાર ગુણ આવેલા. આ ટેસ્ટ વિદ્યાર્થીને આપવામાં આવેલી તો તેને વીસ કરતા વધુ ગુણ આવેલા. બીજી એક ઘટના.... કેટલાક શિક્ષકોને એસ.એસ.સી.નું બોર્ડની સ્કિમ પ્રમાણેનું પ્રશ્નપત્ર કાઢવાનું જણાવેલું. શિક્ષકોએ પ્રશ્નપત્ર કાઢ્યું. જે શિક્ષકે જે પ્રશ્નપત્ર કાઢ્યું હતું તે શિક્ષકને તે જ પ્રશ્નપત્ર આપીને પરીક્ષા લીધી. તો પણ નાપાસ થનાર શિક્ષકો હતા! આવા શિક્ષકોને જ્યાં સુધી નિભાવીશું ત્યાં સુધી તેમને તેવા જ રહેવાનું પ્રોત્સાહન આપીએ છીએ. તાલીમના સમયગાળા અને શિક્ષકની સજજતાને શિક્ષકના પગાર કે ઈજાફા સાથે જોડવી જોઈએ.

અંતે, ઉપરોક્ત જેવા ઘણાં નાના-મોટા અવરોધો વચ્ચે શિક્ષણક્ષેત્રની માધ્યમિક અને ઉચ્ચતર માધ્યમિક શિક્ષકો/આચાર્યો માટેની તાલીમ ચાલી રહી છે. આવા અવરોધોને કારણે જ તાલીમ ડચકા ખાતી ખાતી આગળ વધે છે. માટે જ તે તેના લક્ષ્ય સુધી પહોંચશે કે કેમ તે શંકા ઉપજાવે છે. આ શંકાના દાયરામાં જ રહેવું કે તેમાંથી બહાર નીકળવું તે વહીવટી અધિકારીઓના હાથમાં છે. શિક્ષકો તો બિચારા બનીને આવશે અને રોકાશે, પણ કેટલું લઈને જશે તે પ્રશ્નાર્થ છે. આવો આપણે સૌ સાથે મળીને આ પ્રશ્નાર્થને દૂર કરીએ.