

આચાર્યપણું સત્તાથી નહીં, સામર્થ્યથી આવે છે

કોઈ પણ સંસ્થાના વિકાસ માટે અને સંસ્થાએ નક્કી કરેલાં લક્ષ્યાંક સિદ્ધ કરવા માટે નેતૃત્વ અગત્યનો ભાગ ભજવે છે. નબળું નેતૃત્વ સંસ્થાને ધાર્યા લક્ષ્યાંક સુધી ક્યારેય પહોંચાડી શકતું નથી. શૈક્ષણિક નેતૃત્વ ત્રણ વ્યક્તિ પાસે જોવા મળે છે- સંચાલક કે ટ્રસ્ટી, આચાર્ય અને શિક્ષક. આચાર્યએ શાળાનું નેતૃત્વ કરવાનું છે તો શિક્ષકે વર્ગખંડનું નેતૃત્વ કરવાનું છે. આચાર્ય અને શિક્ષકના નેતૃત્વની અસર ખૂબ જ ઝડપથી થાય છે અને તેનાં પરિણામો તાત્કાલિક જોવા મળે છે. સારાં પરિણામ મેળવવા માટે સારું નેતૃત્વ જરૂરી છે, તો સારા નેતૃત્વ માટે સત્તા અને સામર્થ્ય પણ એટલાં જ જરૂરી છે. કોઈ વ્યક્તિની પસંદગી આચાર્ય તરીકે થાય એટલે તરત જ તેને આચાર્યની સત્તા હોદ્દાની રૂએ આપોઆપ મળી જાય છે. નેતૃત્વ કરવા સત્તા એ પ્રથમ પગથિયું ગણી શકાય. સત્તા હશે તો જ વ્યક્તિ ચોક્કસ વિચારધારાને અમલિત કરવા નિયમો બનાવી શકશે અને પાલન પણ કરાવી શકશે. આમ છતાં જો તેની પાસે હોદ્દાને શોભાવી શકે કે સત્તાનો ઉપયોગ કરી શકાય તેટલું સામર્થ્ય નહીં હોય તો તે સત્તાનો યોગ્ય ઉપયોગ નહીં કરી શકે. એટલું જ નહીં તેના હાથ નીચેના માણસો સામર્થ્ય વગરના નેતાના હુકમને મનથી નહીં જ સ્વીકારે. હા...કદાચ એવું બને કે સત્તાના જોરે કોઈ બાબતનો અમલ કરાવવાનો પ્રયત્ન થાય તો પણ તેનાં જોઈએ એટલાં સારાં પરિણામો નહીં જ મળે. કોઈ આચાર્ય માત્ર સત્તાના જોરે ક્યારેય સમસ્યાનો વિકાસ નહીં કરી શકે. તેનાથી ઉલ્ટું કેટલાંક સામર્થ્ય ધરાવતા શિક્ષકો દરેક શાળામાં હોય જ છે. તેઓ પોતાના વ્યૂહ અને વિચારસરણી, જ્ઞાન અને આવડતને કારણે સંસ્થાના માનવગણમાં આદરણીય પણ બની ગયા હોય છે. તેઓ વાલી અને વિદ્યાર્થી બંને માટે પ્રીતિપાત્ર પણ હોય છે. આમ છતાં તે શિક્ષક પણ સંસ્થાના વિકાસ માટે જોઈએ તેટલું પ્રદાન કરી શકતો નથી. કારણ કે તેની પાસે સામર્થ્ય છે પણ સત્તા નથી. ઘણીવાર તે પોતાના વિચારો સ્ટાફ સમક્ષ મૂકે ત્યારે તેનો સ્વીકાર ન થાય તો તે કશું જ કહી કે કરી શકતો નથી. ઘણીવાર તો આવા સામર્થ્ય ધરાવતા શિક્ષકોને આચાર્ય દૂર જ રાખે છે. કારણ કે જો તેમને નજીક લાવવા દેવામાં આવે તો માત્ર સત્તાને કારણે બની બેઠેલા આચાર્યનું ગૌરવ કોઈ સ્વીકરશે નહીં તેવો તેને સતત ભય રહ્યાં કરતો હોય છે.

વગરખંડનો રાજા કે નેતા ગણાતા શિક્ષક પાસે વર્ગમાં શું કરાવવું ? ક્યારે કરાવવું? કેટલું કરાવવું? વગેરે બાબતની સત્તા છે જ. આ સત્તાને કારણે જ તે વર્ગમાં હુકમ પણ છોડી શકે છે. આમ છતાં તેનામાં જો પોતાના વિષયના જ્ઞાનનું અને તેને પિરસવા માટેનું સામર્થ્ય નહીં હોય તો વિદ્યાર્થીઓ ક્યારેય પણ તેને સ્વીકારશે નહીં. તે દેખાવ પૂરતો જ રાજા થઈને ફરતો હશે. પરંતુ પોતાના વર્ગ કે વિષય માટેના લક્ષ્યાંકો તે ક્યારેય સિદ્ધ નહીં કરી શકે. આવા શિક્ષકના વર્ગમાં જો કોઈ વિદ્યાર્થી થોડો પણ સામર્થ્યવાન હશે તો અન્ય વિદ્યાર્થીઓ શિક્ષક કરતાં પેલા વિદ્યાર્થીનું વધારે માનશે. આ વિદ્યાર્થીની દોરવાળી નીચે જ અન્ય વિદ્યાર્થીઓ કામ કરશે.

ગુણવત્તા યુક્ત સંસ્થા સામર્થ્ય ધરાવતી વ્યક્તિને જ સત્તા સોંપતી હોય છે. આમ છતાં બધી શાળા-કોલેજોમાં આવું જોવા નથી પણ બનતું. કેટલીક શાળામાં સામર્થ્યના ભોગે સગાંને મહત્વ આપવામાં આવે છે. જેના પરિણામો જે તે સંસ્થાએ, શિક્ષકોએ અને વિદ્યાર્થીઓએ ભોગવવા જ પડે છે. સત્તા અને સામર્થ્ય બંને ભેગા થાય તો સોનામાં સુગંધ ભળ્યાં જેવું બને. સામર્થ્ય વિનાની સત્તા પાંગળી

છે, તેવી જ રીતે સત્તા વિનાનું સામર્થ્ય પણ પાંગળું જ પૂરવાર થાય છે. સત્તા અને સામર્થ્યનો યોગગણ જેટલો વધુ વિસ્તૃત તેટલું નેતૃત્વ વધુ સ્વીકાર્ય બનીને ખીલશે.

સત્તા અને સામર્થ્યને ઘણાં લોકો એક જ વિભાવનાની દૃષ્ટિએ જૂએ છે. હકીકતમાં વ્યવસ્થાપનશાસ્ત્રમાં આ બંને શબ્દોના અર્થ જુદા જુદા આપેલાં છે. “સત્તા” અધિકૃત હોદ્દામાંથી પ્રગટે છે અને “સામર્થ્ય” અન્ય વ્યક્તિઓ પર પ્રભાવ પાડવાના ગુણોમાંથી પ્રગટે છે. હોદ્દાગત નેતાઓ સત્તાનો ઉપયોગ કરી શકે છે, જ્યારે પસંદગીપ્રાપ્ત નેતાઓ સામર્થ્ય આધારિત હોય છે. આવા નેતા પાસે જો સત્તા પણ હોય તો સંસ્થાનો વિકાસ પૂરજોશમાં થાય છે. પણ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં મોટાભાગે એવું જોવા મળે છે કે આવા વ્યક્તિઓ સામર્થ્યમાં ઊંચા હોવા છતાં સત્તા અંગે નિમ્ન હોય છે. પરિણામે તેમને અધિકૃત હોદ્દા કરતાં પોતાના વ્યક્તિગત પ્રભાવ પર વધુ આધાર રાખવો પડે છે. તેઓએ અધિકૃત નિયમો કે પ્રવિધિનો ઉપયોગ કર્યા વગર તેમના અનુયાયીઓ પાસે કામ કરાવવું પડે છે. પરંતુ સત્તા નહીં હોવાને કારણે જોઈતું પરિણામ મળતું નથી. કેટલાંક આચાર્ય સત્તાની બાબતમાં ઊંચા હોય છે પણ સામર્થ્યની બાબતમાં નિમ્ન હોય છે. જેમાંથી સંસ્થામાં સરમુખત્યારવૃત્તિ આવી જાય છે. કેટલીક શાળા આચાર્ય વિહીન પણ જોવા મળે છે. જ્યાં કોઈ વ્યક્તિ સત્તા વગર પણ સંચાલન કરવાનો પ્રયત્ન કરતી હોય છે. આવી વ્યક્તિ પાસે જો સામર્થ્ય પણ ન હોય તો સંસ્થા ખાડે જાય છે. અથવા તો જેવું ચાલે છે તેવું જ ચલાવવાની વૃત્તિ પેદા થાય છે. જેમાં ઘટનાઓને આપમેળે બનવા પર છોડી દેવામાં આવે છે. સંસ્થાના વિકાસ માટેનું ચોક્કસ અને સર્વને સ્વીકાર્ય આયોજન હોતું નથી. સત્તા વગરના નેતાનો સ્વાભાવિક સ્વીકાર ઓછા પ્રમાણમાં થાય છે. જો કોઈ તેમને ચેલેન્જ કરે તો પણ તેઓ બિચારા-બાપડા બનીને મૂગા મોઢે સહન કરવાનું જ પસંદ કરે છે. જેની નકારાત્મક છાપ સંસ્થાના કર્મચારીઓ પર દેખાઈ આવે છે. પરિણામે સંસ્થાની પ્રગતિ અદ્યોગતિમાં ફેરવાઈ જાય છે.

સંસ્થા માટે જરૂરી છે એવો નેતા કે જે સત્તા અને સામર્થ્ય બંનમાં ઊંચો હોય. તેઓમાં સત્તા અને સામર્થ્યના જોરે સંસ્થાનો વિકાસ કરવાની વિશિષ્ટતાઓનો ભંડાર હોય. નેતૃત્વનો વિસ્તાર સત્તા અને સામર્થ્યનો યોગગણ છે. આ વિસ્તાર જેટલો વિસ્તૃત, તેટલું નેતૃત્વ વધુ પ્રેરણાદાયી, સ્વીકાર્ય અને અસરકારક ગણી શકાય. સંસ્થાનો વિકાસ આ વિસ્તારની વિસ્તૃતતા પર રહેલો છે. માટે જ કોઈપણ સંસ્થામાં આચાર્યની પસંદગી કરવામાં આવે ત્યારે સંસ્થાએ સામર્થ્યને જ પસંદ કરવું જોઈએ. સંસ્થા કે સંચાલકમંડળ સત્તા આપે છે, તો સામે સામર્થ્યની અપેક્ષા રાખવી જ જોઈએ. આચાર્ય બનેલ વ્યક્તિએ પણ આ વિચારવું જ જોઈએ કે, કાયદાની રીતે મને સત્તા મળી જ છે તો મારે સામર્થ્યના જોરે તેને શોભાવવી જોઈએ. સત્તા મળ્યા પછી સામર્થ્યમાં ઉત્તરોત્તર વધારો થવો જોઈએ. ઉંમર વધવાની સાથે નોકરી કરવાના વર્ષ ભલે ઘટે પણ સામર્થ્ય તો વધવું જ જોઈએ. આ માટે શક્ય તમામ પ્રયત્નો દરેક સત્તાધારી વ્યક્તિએ કરવા જ જોઈએ. તે માટે વાંચન, સેમિનાર, અનુભવો વગેરે ખુબ જ મદદરૂપ થશે.