

શિક્ષણમાં નિયમ કરતાં નિષ્ઠાનું વધારે મહત્વ

ઔપચારિક શિક્ષણ સાથે કેટલાંક પાસાં સંકળાયેલા છે જ. જેમકે, શાળા સંચાલન અને વહીવટ, વર્ગખંડ શિક્ષણ, સહઅભ્યાસ પ્રવૃત્તિઓ, શિક્ષક-વાલી સંબંધો, શિક્ષક-વિદ્યાર્થી સંબંધો વગેરે. આ પાસાંઓના સક્રિય વિકાસ અને ગુણવત્તાયુક્ત પરિણામ માટે નિયમો વધારે કારગત નિવડશે કે માનવનિષ્ઠા તે અંગેનું સંશોધન આજદિન સુધી થયું નથી, પણ થવા યોગ્ય છે. આજે આ કોલમમાં આપણે ફક્ત શાળાસંચાલન અને વહીવટને જ ધ્યાનમાં રાખીને જ વિચારણા કરીશું.

શૈક્ષણિક કારણોસર અનેક શૈક્ષણિક સંસ્થાઓની મુલાકાત લેવાનું બન્યું છે અને બને છે. ત્યારે જે તે સંસ્થાના સંચાલક, આચાર્ય, શિક્ષકો અને કેટલીકવાર વિદ્યાર્થીઓ સાથે ચર્ચા થાય છે. તેમની સાથેની ચર્ચાને આધારે જ ખ્યાલ આવી જાય છે કે જે તે સંસ્થાનું ભાવાવરણ કેવું છે? આમપણ સંસ્થાના વિકાસનો આધાર જેતે સંસ્થાના ભાવાવરણ પર ખૂબ જ આધાર રાખે છે. પરંતુ આ ભાવાવરણ ઊભું થાય કેવી રીતે? નિયમિતપણે સમયસર શાળામાં આવવું પડશે, દરેક તાસમાં તમારામાં રહેલી આવડતને પૂરેપૂરી ખાલી કરીને શૈક્ષણિક કાર્ય કરવું પડશે, તમારો કોઈપણ નિર્ણય વિદ્યાર્થીઓ અને સંસ્થાના હિતમાં હોવો જોઈએ, સંસ્થામાં ફરજ બજાવતા સૌ કોઈએ એકબીજા સાથે ભાઈચારો રાખવો પડશે, સંસ્થા માટે અડધી રાત્રે કામ માટે તૈયાર રહેવું પડશે, સ્ટાફ મિત્રોને જરૂરી મદદ કરવી પડશે, તમારા બાળકોને જેટલો પ્રેમ કરો છો તેટલોજ પ્રેમ શાળાના બાળકો-વિદ્યાર્થીઓને કરવો પડશે, શૈક્ષણિક ઉપરાંત સહઅભ્યાસ પ્રવૃત્તિઓ માટે અવારનવાર શાળા સમય ઉપરાંત વધારાનો સમય આપવો પડશે વગેરે જેવા નિયમો કરવાથી શાળાના કર્મચારીઓના માનસમાં કોઈ પરિવર્તન આવશે ખરું?

ઘણી શૈક્ષણિક સંસ્થાઓની મુલાકાતના અંતે એવું અનુભવવા મળ્યું કે જે સંસ્થા નિયમો કરતાં નિષ્ઠાને વધારે મહત્વ આપે છે તે સંસ્થામાં રહેલ દરેક વ્યક્તિ પટાવાળાથી માંડીને સંચાલક સુધી બધાં જ સંસ્થા અને વિદ્યાર્થીના હિતમાં નિયોવાઈ જતા હોય છે.. કોઈ શિક્ષક મોડા આવ્યા હોય અને સંચાલક કે આચાર્ય ખખડાવે નહીં, પરંતુ તબિયતના સમાચાર પૂછે તો ? શાળામાં કામનું ભારણ હોય અને આચાર્ય નાસ્તાની સગવડ કરે તો? પટાવાળાને ઘેર કોઈ પ્રસંગ હોય અને સ્ટાફ ક્વરમાં અમુક રૂપિયા આપે તો? કોઈ વિદ્યાર્થી વધારે બિમાર હોય ત્યારે સ્ટાફ તેના ઘેર જઈને ખબરઅંતર પૂછે તો? શિક્ષક બિમાર હોય ત્યારે વિદ્યાર્થીઓ તેમના ઘેર પહોંચી જાય તો? સ્ટાફના કોઈ સભ્યને મુશ્કેલી હોય ત્યારે સંચાલક તેને ખાનગીમાં મદદ કરવા માટે તૈયાર રહેતા જ હોય તો? શિક્ષક માનસિક કે શારીરિક રીતે સ્વસ્થ ન હોય ત્યારે આચાર્ય સામા પગલે જઈને તેના તાસની વ્યવસ્થા કરી દે તો? તો...તો.... શાળામાં ચોક્કસપણે ભાવાવરણ ઊભું થાય જ.

સંસ્થામાં જ્યાં સુધી ભાવાવરણ ઊભું નહીં થાય ત્યાં સુધી શિસ્તના પ્રશ્નો ઊભા થવાના જ. સારા ભાવાવરણનું નિર્માણ કરવાની સૌ પ્રથમ જવાબદારી જે તે સંસ્થાના વડા સંચાલક/ટ્રસ્ટી અને આચાર્યની છે. આ માટે શરૂઆત પણ તેમના જ પક્ષેથી થવી જોઈએ. જો તેઓ કર્મચારીના માનસ અને પ્રશ્નોને સમજવાનો પ્રયત્ન કરશે તો કર્મચારીઓ પણ બે ગણો બદલો આપવામાં સહેજ પણ પાછા નહીં જ પડે. સંચાલકો કે આચાર્ય નિયમો બતાવશે તો કર્મચારીઓ પણ સામે નિયમો બતાવશે. અંતે બંને પક્ષ એકબીજાના વિરોધી અને હરીફ સમજશે. તેની જગ્યાએ સંસ્થાનું વાતાવરણ એક કુટુંબ જેવું સર્જવામાં આવ્યું હોય તો સૌ વ્યક્તિ એકબીજાના વિરોધી નહીં પણ પૂરક બની રહેશે. કર્મચારીઓનું દિલ બદલવું

હોય તો સંચાલકો અને આચાર્યએ પોતાનું ટિમાગ પહેલાં બદલવું પડશે. તમારે જેમના દ્વારા કામ લેવાનું છે, જેણે વિદ્યાર્થીઓ સાથે સતત સંપર્કમાં રહીને સંસ્થાના હેતુઓને પૂર્ણ કરવાના છે તેમને જ જો તમારા કે સંસ્થા માટે નિષ્ઠા નહીં હોય તો તમે ક્યારેય સફળ નહીં થઈ શકો. નિયમોની આવશ્યકતા છે, નિયમો કામને સરળ કરી આપવા માટે છે. નિયમો વ્યક્તિ કે સંસ્થાને વિકાસમાં મદદરૂપ થનારા હોવા જોઈએ, નહીં કે કામમાં કે ટેન્શનમાં વધારો કરી આપનાર.. વ્યક્તિ માટે નિયમો હોઈ શકે, પણ નિયમો માટે વ્યક્તિ નથી. કેટલીક સંસ્થામાં વ્યક્તિ કરતાં નિયમને વધારે મહત્વ આપવામાં આવે છે. ખરેખર તો સમય, પરિસ્થિતિ અને જરૂરિયાત મુજબ નિયમો બદલી શકાય અને દૂર પણ કરી શકાય તેવા હોવા જોઈએ. નિયમો કે કાયદા કરતાં વ્યક્તિને પ્રાધાન્ય મળવું જોઈએ. આવું જ્યાં જ્યાં અને જ્યારે જ્યારે થશે ત્યાં ત્યાં અને ત્યારે ત્યારે સૌ કર્મચારીઓમાં જે તે સંસ્થા માટે આપોઆપ નિષ્ઠા ઊભી થશે જ. પછી સંસ્થાના કોઈ પણ વડાએ ક્યારેય કોઈપણ કર્મચારીને કશુંજ સૂચન કરવું નહીં પડે. દરેક કર્મચારી પોતાના કામમાં સંપૂર્ણપણે માત્ર તન અને મન જ નહીં પણ જરૂર પડે ઘન પણ ખર્ચવા તૈયાર રહેશે. પોતે સતત નિતરતો અને નિયોવાઈ જવા તૈયાર જ હશે. દરેક કર્મચારી સંસ્થાને પોતાનું ફુટુંબ સમજશે અને પોતાના ઘર માટે જે વર્તન કે વિચારો કરે છે તેજ વર્તન અને વિચારો સંસ્થા માટે પણ કરશે. આમ પણ વ્યક્તિને પ્રેમથી જીતી શકાય છે, ડરથી ક્યારેય જીતી શકાતો નથી. આમ છતાં ડરથી જીતવામાં આવશે તો તે જીત ક્યારેય લાંબા સમય માટેની નહીં હોય. ત્યાં ગમે ત્યારે બળવો થવાનો જ છે. આ બળવો સૌને દઝાડશે તેમાં સહેજ પણ શંકા નથી.

સંસ્થાના વિકાસ માટે સૌ કર્મચારીએ પોતાનું કામ સરખે ભાગે કરવું જ જોઈએ. આમ છતાં દરેક જગ્યાએ અને દરેક વખતે તે શક્ય નથી જ. કારણકે દરેક વ્યક્તિમાં શક્તિ અને આવડતનું પ્રમાણ જુદું જુદું હોય છે. આમ છતાં એક બાબતની આવશ્યકતા સૌમાં સરખી જ હોવી જોઈએ અને તે બાબત છે-નિષ્ઠા. કામ કરવાની શક્તિ કે આવડત જુદાજુદા પ્રમાણમાં હોઈ શકે પણ નિષ્ઠા તો સૌમાં સરખી જ હોવી જોઈએ. તો જ સંસ્થામાં ભાવાવરણ ઊભું થશે અને તો જ સંસ્થા પોતાના હેતુને પૂર્ણ કરી શકશે. જેની પ્રથમ અને અંતિમ જવાબદારી જે તે સંસ્થાના વડાની જ છે. (ક્રમશઃ)