વિદ્યાર્થીઓ માટે એક મિનિટ વધુ આપીએ

અમેરિકામાં બનેલી સત્ય ઘટના. એક વ્યકિતએ એક ગ્રોસરી સ્ટોર શરૂ કર્યો. બે વર્ષ બાદ તે વ્યકિતના કુલ અગિયાર સ્ટોર ચાલુ હતા. માત્ર ચાલુ જ નહીં ધમધમતા હતા તેમ કહીએ તો પણ ચાલે. કોઇએ તેમને પ્રશ્ન કર્યો કે, ભાઇ, તમે એવું તે શું કર્યું કે જેથી બે વર્ષમાં જ તમે બીજા નવા દસ સ્ટોર શરૂ કર્યા ? ઉપરાંત દરેક સ્ટોર ખૂબ જ સારી રીતે ચાલે છે. ગ્રાહકો તમારો સ્ટોર હોય ત્યાં સુધી બીજા સ્ટોર પર ખરીદી કરવા જતા નથી. સ્ટોર માલિકનો જવાબ હતો કે, અમે દર અઠવાડિયે ગ્રાહકો માટે એક મિનિટ ફાળવીએ છીએ. પ્રશ્ન પૂછનાર સમજ્યો નહીં. તેને સમજાવતા સ્ટોર માલિકે કહ્યું કે, અમે શનિ-રવિ રજા રાખીએ છીએ. જેથી દર શુક્રવારે છૂટતાં પહેલાં સાંજે હું સૌ કર્મચારી સાથે એક મિનિટ માટે બેસું છું. જેમાં અમે ચર્ચા કરીએ છીએ કે, આવતા અઠવાડિયામાં આપણે ગ્રાહકો માટે શું નવું કરી શકીએ? જેથી ગ્રાહકોને વધુ સંતોષ મળે? અમે સૌ ચર્ચા કરીને માત્ર એક જ મુદ્દો નકકી કરીએ છીએ કે, આવતા અઠવાડિયે નવું શું કરવું. આમ દર અઠવાડિયે અમે એક એક મુદ્દો નકકી કરીએ છીએ. નક્કી કરેલા મુદ્દા પ્રમાણે અમે અમારા વર્તનમાં કે કાર્ય પદ્ધતિ કે ગોઠવણી વગેરેમાં પરિવર્તન કરીએ છીએ. આમ અમારો સ્ટોર ગ્રાહકો માટે દર અઠવાડિયે નવું કશુંક કરે છે. જેથી ગ્રાહકોને ક્રમશ: વધુ સંતોષ મળે છે તો અમને ઉત્સાહ મળે છે. અમારા ગ્રાહકો પણ ખુશ અને અમે પણ ખુશ.

ઉપરોક્ત બાબતને શિક્ષણ સાથે સાંકળીએ તો ? શાળા-કોલેજોમાં દર શનિવારે સ્ટાફ એક મિનિટના એજન્ડા સાથે એકઠો થાય. દરેક કર્મચારી કશુંક નવું કરવાની વાતનો મુદ્દો રજૂ કરે. અનેક મુદ્દામાંથી કોઇ એક મુદ્દા પર સહમતિ સાધવામાં આવે. બીજા અઠવાડિયામાં તેનો અમલ થાય. બીજું અઠવાડિયું પૂરું થાય ત્યારે ફરી એક મિનિટનો એજન્ડા. ફરી નવો મુદ્દો નકકી થાય અને તેનો અમલ થાય. આ રીતે વિચારતાં શાળા-કોલેજમાં એક વર્ષમાં વેકેશન બાદ કરતાં ઓછામાં ઓછા ચાલીસ અઠવાડિયા મળે. ચાલીસ નવી બાબતો આવે. શિક્ષકો-વિદ્યાર્થીઓ વર્ષભર નવું નવું કરતા દેખાય. સૌ એકબીજામાંથી પ્રેરણા મેળવે, સૌ આનંદ સાથે કામ કરે. જેનું પરિણામ સારું જ આવે. આ બાબતની નેતાગીરી સંસ્થાના આચાર્ય કે ટ્રસ્ટી લઇ શકે. જે સંસ્થામાં આવી જવાબદારી સ્વીકારવા કોઇ તૈયાર ન હોય કે આવા વિચાર માટે કોઇ તૈયાર ન હોય તો શિક્ષક આપમેળે પણ આ વિચારનો અમલ કરી શકે. શિક્ષક એકલો પોતાની જાતે જ નકકી કરે કે આવતા અઠવાડિયે હું શું નવું કરીશ ? જેથી મારા વિદ્યાર્થીઓને વધુ સંતોષ અને આનંદ મળે? આવતા અઠવાડિયા માટે નવું કરો ત્યારે ગત અઠવાડિયે કરેલ નવું પણ પકડી રાખવાનું છે. આમ નવી બાબત ઉમેરવામાં આવે ત્યારે જૂનાને છોડવાની નથી. નવું શું કરી શકાય? તેનો આધાર સંસ્થાના માનવ અને ભૌતિક પરિબળ પર રહેલો છે. અરે, એવી પણ ઘણી બાબતો છે જેમાં શિક્ષકે માત્ર વિચારીને અમલ જ કરવાનો છે. તે માટે તેને કશુંજ જોરનું કામ નથી પડવાનું. દા.ત. સ્ટાફ નક્કી કરે કે, સૌએ એકબીજા સાથે સ્મિત સાથે જ વાત કે વર્તન કરવું. અહીં શું જોર પડવાનું છે? એકબીજાને પૂરા માન સન્માન સાથે બોલાવવા. પછી ભલે ને તે વિદ્યાર્થી જ કેમ નહોય? શિક્ષક ધારે તો દર અઠવાડિયે નહીં પણ દરેક તાસમાં નવું કરી શકે તેમ છે. જરૂર છે વિચાર કરવાની અને પછી અમલ કરવાની.

ઉપરોક્ત વિચારનો અમલ કરવાના અન્ય ફાયદા પણ થશે. જેમકે નવું વિચારવામાં આવશે તો નવું થશે. જો વિચારણા જ નહીં થાય તો નવું બનવાની શક્યતા ઘણી જ ઘટી જશે. હા ક્યારેક વિચારણા મુજબ પરિસ્થિતિજન્ય કારણોસર અમલ ન થાય તો પણ હતાશ થવાની જરૂર નથી કે નથી જરૂર તેની નકારાત્મક ચર્ચા કરવાની. કોઇપણ કાર્યના આરંભ માટે વિચારણા જરૂરી છે. તેમાં પણ સામૂહિક વિચારણા થાય અને સામૂહિક એક નિર્ણય પર પહોંચવામાં આવે તો તેની સફળતાનો આંક વધી જાય છે. સંસ્થાનું વાતાવરણ હકારાત્મક રીતે બદલાઇ જાય છે. સૌ કર્મચારી બંધુત્વની ભાવના સાથે પોતાની જાતને દરેક કામમાં જોતરે છે. એટલું જ નહીં નિષ્ફળતા કે ઓછા પરિણામ માટે પોતાની જાતને જવાબદાર ઠેરવે છે. કર્મચારીના માનસમાં આવતું આ પરિવર્તન જ સંસ્થાને વિકાસના પંથે દોડાવે છે. નવું વિચારવામાં આવશે તો નવું થશે. નહીં તો દરરોજ એક જ પ્રકારનું કામ થશે. જેમાંથી લાંબાગાળે

બંધિયાર પાણીની જેમ દુર્ગંધ જ મળશે. નવું કરશે તે ટકશે, નહીં તો ફેંકાઇ જશે. પછી પગાર મળશે, પણ માનમોભો, સન્માન નહીં મળે. માનમોભા વગરની વ્યકિત શિક્ષક હોઇ શકે?

જો સંસ્થા કે શિક્ષક આ વિચારનો અમલ કરશે તો વિદ્યાર્થીઓ જે તે સંસ્થા કે શિક્ષક તરફ આકર્ષાશે. વાલીઓ પણ કામની નોંધ લઇને કદર કરતા થશે. અન્ય શાળા કે અન્ય શિક્ષકો પણ તેની નોંધ લેશે. પરિણામ દેખીતું જ છે કે, શિક્ષક અને સંસ્થાનો મોભો ઉંચે જશે. શિક્ષકમાં આત્મવિશ્વાસ આવશે. પોતે જ પોતાનામાંથી પ્રેરણા લેશે. તમે ફાળવેલ એક મિનિટથી વિદ્યાર્થીને કેટલો ફાયદો થાય છે તે તમે વિચારી નહીં શકો. જો શિક્ષકો આવું વિચારતા થશે તો પછી સેવકભાઇઓ કે ક્લાર્ક પણ વિચારતા થશે. જેનો ચેપ વિદ્યાર્થી અને વાલીને પણ લાગશે જ. કપડામાં ચેઇન્જ, ખાવામાં ચેઇન્જ, જૂતામાં ચેઇન્જ. એકનું એક ખાવાનું નથી ભાવતું તો વર્ગમાં વિદ્યાર્થીને એકનું એક પિરસશો તો તેમને કેવી રીતે ભાવશે? ચેઇન્જ વગર માણસ જીવી શકતો જ નથી એમ કહીએ તો પણ ચાલે. તો પ્રશ્ન થાય છે કે, ચેઇન્જ વગર શિક્ષક કેવી રીતે જીવતો હશે? આજે પણ એવા ઘણાં શિક્ષકો હશે કે જેઓ જ્યારે નોકરીમાં જોડાયા ત્યારે જેટલું અને જેવું વિચારતા હતા તેવું અને તેટલું જ આજે પણ વિચારે છે. નોકરીમાં જોડાયા ત્યારે જેવી રીતે ભણાવતા હતા, જે નોટસ લઇનેભણાવતા હતા તેવી જ રીતે તે જ નોટ્સ સાથે આજે પણ ભણાવે છે. તો જીવનમાં જેમ ચેઇન્જ જીવન પ્રત્યેનો આનંદ વધારે છે તેમ ભણાવવામાં પણ ચેઇન્જ હશે તો ભણનાર અને ભણાવનાર બંનેને વધુ આનંદ અને સંતોષ આપશે.

આવી નવી બાબતો હમણાં જ બે માધ્યમિક શાળામાં જોઇ. જેમાંથી અન્ય શાળાએ પણ પ્રેરણા લેવા જેવી છે. નવાવાડજ વિસ્તારમાં આવેલી ડી.પી.હાઇસ્કૂલમાં દર શનિવારે એક કલાકની શિક્ષકો સાથેની મિટિંગ આચાર્ય કરે છે. જેમાં ગત અઠવાડિયાના કાર્યનું મૂલ્યાંકન અને અને આવતા અઠવાડિયાના કાર્યનું આયોજન નિયમિત પણે થાય છે. જેની નોંધ અવશ્ય લખવામાં આવે છે. હવે પછી દર અઠિવાડિયે કોઇ એક નવી બાબત ઉમેરવાનો નિર્ણય સૌ સ્ટાફે લીધો છે. બીજી શાળા છે, સ્વામીનારાયણ હાઇસ્કૂલ-રાણીપ. કે જેમાં શિક્ષકના દરેક તાસનું મૂલ્યાંકન વિદ્યાર્થીઓ કરે છે. શિક્ષકે દરેક તાસમાં શું કર્યુ. કેવી રીતે કર્યુ વગેરેની નોંધ નક્કી કરેલ વિદ્યાર્થી ટૂંકમાં લખીને દરરોજ ટ્રસ્ટીશ્રીને આપે છે. જેનો પૂરો અભ્યાસ ટ્રસ્ટી નિયમિત કરે છે. જરૂર જણાયે શિક્ષકને પ્રેરણા કે સૂચના આપવામાં આવે છે. અહીં દરેક શિક્ષક દરેક તાસમાં ખૂબ જ સક્રિય જોવા મળે છે. વધારે સુખદ બાબત એ હતી કે, વિદ્યાર્થી તટસ્થ રીતે મૂલ્યાંકન કરતા હતા !

.