

अध्यापक अनुपस्थिति प्रवृत्ति : एक अध्ययन

रिसर्च ग्रुप | अजीम प्रेमजी फाउण्डेशन

शिक्षा के क्षेत्र में ज़मीनी अध्ययन मार्च, 2017

1. परिचय

1.1 पृष्ठभूमि एवं सन्दर्भ

पिछले कई वर्षों से शिक्षक अनुपस्थिति की बढ़ती प्रवृत्ति को प्राथमिक स्कूली व्यवस्था में एक गम्भीर चिन्ता के तौर पर देखा जाता रहा है। जन सामान्य में प्रचलित शिक्षक अनुपस्थिति की धारणा यह आभास दिलाती रही है कि प्राथमिक स्कूली व्यवस्था में सब कुछ ठीक नहीं है। शिक्षक गैर-हाजिरी की बढ़ती दर को कुछ इस तरह से रेखांकित किया जाता रहा है मानो शिक्षकों की एक बड़ी संख्या स्कूल से नदारद रहती है। इसकी गम्भीरता का अन्दाज़ा इस बात से लगाया जा सकता है कि कुछ ब्यौरे शिक्षकों की अनुपस्थिति दर 25-50 प्रतिशत तक भी आँकते हैं। जनमानस में भी यह धारणा घर कर गई है कि शिक्षक अनुपस्थिति की बढ़ती प्रवृत्ति सरकारी स्कूली व्यवस्था की कमज़ोरियों के लिए ज़िम्मेदार प्रमुख कारकों में से एक है।

इस मुद्दे की गम्भीरता को समझने के लिए वर्ष 2005 से अब तक कई शोध अध्ययन भी किए गए हैं (क्रेमेर 2005; भारत सरकार 2009; भट्टाचारजी 2011; मुरलीधरन 2016), जो दर्शाते हैं कि सरकारी स्कूल व्यवस्था में किसी भी दिन लगभग 25% शिक्षक अनुपस्थित पाए जाते हैं। इन अध्ययनों ने शिक्षा से जुड़े कई नीतिगत दृष्टिकोणों को भी प्रभावित करने का काम किया है। स्पष्ट रूप से नीतिगत प्रयास इस मुद्दे को हल करने की तरफ रहे हैं, पर मुख्यतः उनका नज़रिया यह रहा है कि अध्यापकों पर पहले से ज़्यादा नियन्त्रण कर के इसे ठीक किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, हाल ही में सरकार ने अपने आर्थिक सर्वेक्षण में अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति पर लगाम कसने के लिए बायोमेट्रिक प्रणाली का सुझाव दिया (भारत सरकार 2017)।

इन प्रचलित ब्यौरों के उलट स्कूल शिक्षा व्यवस्था के साथ अजीम प्रेमजी फाउण्डेशन का तकरीबन दो दशकों से अधिक समय का ज़मीनी अनुभव यह बताता है कि शिक्षक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति वैसी केन्द्रीय चिन्ता का विषय नहीं है जैसा कि प्रचलित ब्यौरे बताते हैं। स्कूल के ज़्यादातर शिक्षक अपने काम के प्रति समर्पित नज़र आते हैं।

शिक्षक अनुपस्थिति की प्रचलित धारणा एवं फाउण्डेशन के अपने ज़मीनी अनुभवों से उपजे विरोधाभास को और करीब से समझने के लिए वर्ष 2016 में अजीम प्रेमजी फाउण्डेशन की फ़ील्ड रिसर्च टीम द्वारा उन क्षेत्रों में ज़मीनी स्तर पर एक अध्ययन किया गया जहाँ फाउण्डेशन सक्रिय रूप से उपस्थित है। इस अध्ययन का उद्देश्य यह समझना था कि किस हद तक और किन कारणों से अध्यापक स्कूलों में 'उपस्थित नहीं' हैं। यह अध्ययन पूर्व में किए गए अध्ययनों से इस मायने में भी अलग है कि इसमें मात्रात्मक (Quantitative) एवं गुणात्मक (Qualitative) दोनों पहलुओं को समाहित किया गया है।

इस अध्ययन के परिणाम यह बताते हैं कि अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति, जिसे 'बिना कारण

के अनुपस्थित रहना' समझा जाता है, वह कुल मिलाकर होने वाली अनुपस्थिति की तुलना में काफी कम है। सामान्यतः अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति 2 से 5 प्रतिशत के दायरे में है, जहाँ कि कुल मिलाकर होने वाली अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति 20 प्रतिशत है। यँ तो यह आंकड़ा अन्य अध्ययनों के बिलकुल करीब है, परन्तु बहुत से अध्ययन उन विभिन्न कारणों पर पर्याप्त गौर नहीं करते हैं जिनसे स्कूलों में अध्यापक की अनुपस्थिति बनती है। ये कारण सरकारी स्कूल व्यवस्था की वास्तविकता के चलते आधिकारिक दायित्व (अकादमिक एवं प्रशासनिक) और अन्य विभागीय कार्य से लेकर उन स्वीकृत छुट्टियों तक के हैं जिसके लिए वे अपनी सेवा शर्तों के अन्तर्गत पात्र हैं। प्रचलित ब्यौरों में अध्यापक के कक्षा में नहीं होने को सीधे-सीधे 'अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति' में दर्ज किया जाता है। इसी तरह अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति को अक्सर एकमात्र महत्वपूर्ण मुद्दे के रूप में देखा जाता है, यह दृष्टिकोण स्कूल सुधार के बाकी कई अन्य महत्वपूर्ण मुद्दों की अनदेखी करता है। उदाहरण के लिए सरकारी स्कूलों में पर्याप्त संख्या में प्रशिक्षित अध्यापकों की नियुक्ति के लिए प्रशासनिक प्रयासों की ज़रूरत, गैर-अकादमिक कार्य के बोझ से अध्यापकों को दूर रखने की ज़रूरत और मल्टी-ग्रेड मल्टी-लेवल (एमजीएमएल) पेडागॉजी को केवल एक कामचलाऊ अस्थाई उपाय के रूप में (न कि एक प्रभावी या इष्टतम उपाय के रूप में) देखने की ज़रूरत।

मात्रात्मक अध्ययन के निष्कर्ष को और भी बेहतर तरीके से समझने के लिए विभिन्न स्थानों में कुछ चयनित स्कूलों और उनके अध्यापकों का एक विस्तृत गुणात्मक अध्ययन (केस स्टडी) भी किया गया, जो इस तरह इशारा करता है कि अलग-अलग तरह की विपरीत परिस्थितियों में काम करने के बावजूद शिक्षक साथी अपनी भूमिका का निर्वहन ठीक से कर पा रहे हैं। यह एक ऐसा निष्कर्ष है जो प्रचलित ब्यौरों के ठीक उलट है। पहुँच में कठिनाई, मूलभूत सुविधाओं का इन स्कूलों में अभाव, या कभी-कभी प्रतिकूल छात्र-शिक्षक अनुपात जैसे हालात के बाद भी इन स्कूलों में पाया गया कि अध्यापक अपने काम में जुटे हुए थे। अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति से सम्बन्धित कोई भी चिन्ता न तो निचले स्तर के अधिकारियों ने व्यक्त की और न समुदाय की ओर से कोई शिकायत दिखी। यह विस्तृत अध्ययन सरकारी स्कूल व्यवस्था में अध्यापकों की भूमिका एवं निर्वहन की वास्तविकता को समझने का प्रयास है ताकि अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति को लेकर प्रचलित विमर्शों में नए तर्क जोड़े जा सकें। इस अध्ययन के आधार पर फाउण्डेशन यह भी दलील रखता है कि शिक्षक अनुपस्थिति की प्रचलित धारणा को अलग एवं एकांगी रूप में देखने से जो तस्वीर नज़र आती है वह शिक्षक समुदाय को अपमानित करने के साथ-साथ व्यापक संस्थागत तस्वीर को भी नज़रअंदाज़ करती प्रतीत होती है। उन बातों के लिए अध्यापकों पर उँगली उठाना और दोषारोपण करना, जो कि उनके नियन्त्रण से परे हैं या व्यवस्थागत मसले का परिणाम हैं, नुकसानदायक है और यह सरकारी स्कूली प्रणाली पर विपरीत प्रभाव डालता है। शिक्षक अनुपस्थिति को व्यापक संस्थागत तस्वीर के मध्य में रख कर देखे जाने की आवश्यकता है ताकि इस अहम मुद्दे पर सूक्ष्म नीतिगत विमर्श की शुरुआत हो सके।

2. अध्यापक अनुपस्थिति प्रवृत्ति : एक अध्ययन

2.1 शोध का उद्देश्य

इस अध्ययन की परिकल्पना, शोध के मिश्रित अभिकल्प (mixed design) पर आधारित थी जिसमें मात्रात्मक एवं गुणात्मक दोनों पहलुओं को शामिल किया गया था। मात्रात्मक अध्ययन का व्यापक शोध उद्देश्य, अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन की मौजूदगी और काम की सम्बद्धता वाले चयनित क्षेत्रों में अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति दर, उसके विभिन्न कारणों, एवं इन दोनों के बीच विभिन्न सह-सम्बन्धों का आकलन करना था। गुणात्मक अध्ययन का व्यापक उद्देश्य, केस स्टडी (case studies)

के माध्यम से कुछ ऐसे शिक्षकों की प्रवृत्तियों का अध्ययन करना था जो कि दूरस्थ विद्यालयों में पदस्थापित हैं एवं विपरीत / अत्यन्त विपरीत परिस्थितियों में काम कर रहे हैं। सामान्यतः यह माना जाता है कि ऐसे विद्यालयों में शिक्षक अनुपस्थिति की दर सामान्य से अधिक होती है।

2.2 प्रतिदर्श चयन (सैम्पलिंग)

ऐसे जिलों और ब्लॉकों में अध्ययन किया गया जिनमें अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन की मौजूदगी है; इनमें देश के कुछ अति वंचित क्षेत्र भी शामिल हैं। विद्यालयों का चुनाव सोद्देश्य सैम्पलिंग प्रणाली (purposive sampling method) के आधार पर किया गया और यह उन स्कूलों तक सीमित था जिनसे फील्ड स्तर पर जुड़ने वाली टीम परिचित थी। सैम्पल में शासकीय ग्रामीण निम्न प्राथमिक स्कूल और उच्च प्राथमिक स्कूल का स्पष्ट प्रतिनिधित्व रहा। शहरी स्कूल प्राथमिकता में नहीं थे, वे उच्च शहरी घनत्व वाले ब्लॉक में सिर्फ नमूने के तौर पर शामिल रहे।

तालिका-1 : अध्ययन में लिए गए स्कूल और अध्यापक : राज्य-वार (मात्रात्मक अध्ययन)

राज्य	स्कूलों की संख्या	अध्यापकों की संख्या
छत्तीसगढ़	129	660
राजस्थान	199	1040
उत्तराखण्ड	189	557
अन्य*	102	604
कुल	619	2861

*बिहार, कर्नाटक और मध्यप्रदेश

प्रथम चरण (मात्रात्मक अध्ययन) में छह राज्यों के 619 स्कूल शामिल थे, जहाँ फाउण्डेशन के सदस्यों द्वारा अध्ययन के लिए अघोषित भ्रमण किया गया। इन विद्यालयों में कुल 2861 अध्यापक पदांकित हैं (तालिका-1)।

अध्ययन के दूसरे चरण (गुणात्मक अध्ययन) में 7 विद्यालयों को शामिल किया गया, जो उन जिलों और राज्यों में स्थित हैं जहाँ अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन की उपस्थिति है। शिक्षा विभाग के अधिकारियों से विचार-विमर्श कर, मौजूद अध्ययनों में अध्यापक अनुपस्थिति की दृष्टि से 'हाई रिस्क' के चिह्नित मापदण्ड पर इन्हें चुना गया (जैसे कि दूरदराज़ स्थित होना, पहुँच में कठिनाई होना; स्कूल में मूलभूत सुविधाओं का अभाव; और प्रतिकूल छात्र-शिक्षक अनुपात) - (तालिका-2)।

तालिका-2 : केस स्टडी में शामिल विद्यालय

क्र.	विद्यालय का नाम	गाँव	जिला	राज्य
1	शासकीय कन्या उच्च प्राथमिक विद्यालय	उपरपुर	उत्तरकाशी	उत्तराखण्ड
2	शासकीय प्राथमिक विद्यालय	दूनसागर	देहरादून	उत्तराखण्ड
3	शासकीय उच्च प्राथमिक विद्यालय	कुफारगीर	यादगीर	कर्नाटक
4	शासकीय प्राथमिक विद्यालय	बसारपुर	टोंक	राजस्थान
5	शासकीय माध्यमिक विद्यालय	मारमतारा	धमतरी	छत्तीसगढ़
6	शासकीय उच्च प्राथमिक विद्यालय	रूपारपुर	बागेश्वर	उत्तराखण्ड
7	शासकीय निम्न प्राथमिक विद्यालय	माण्डेहल्ली	माण्ड्या	कर्नाटक

2.3 आंकड़ा संग्रहण (Data Collection)

2.3.1 मात्रात्मक अध्ययन (Quantitative Studies)

अघोषित तिथि पर विद्यालय भ्रमण के दौरान आंकड़ों को दर्ज करने के लिए तीन अलग-अलग प्रपत्रों का इस्तेमाल किया गया— (1) स्कूल प्रपत्र, स्कूल के बारे में बुनियादी जानकारी के लिए; (2) अध्यापक अनुपस्थिति प्रपत्र, अघोषित तिथि में स्कूल भ्रमण के दौरान अध्यापक अनुपस्थिति से जुड़ी जानकारी दर्ज करने के लिए; और (3) अध्यापक प्रपत्र, स्कूल के प्रत्येक अध्यापक के बारे में बुनियादी जानकारी के लिए। ये तीनों प्रपत्र 'अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति' पर पहले हुए अध्ययनों पर आधारित थे।

2.3.2 गुणात्मक अध्ययन (Qualitative Case Studies)

विद्यालय से जुड़े विभिन्न हितग्राहियों (प्रधानाध्यापक, सह-अध्यापक, विद्यालय प्रबन्धन समिति के सदस्य, ब्लॉक स्तरीय शिक्षा अधिकारी) के साथ विस्तृत अर्ध संरचित (semi-structured) साक्षात्कार तथा विद्यालयी / कक्षागत प्रक्रियाओं का अवलोकन इन केस स्टडी के लिए आंकड़ा संग्रहण का मुख्य माध्यम था।

3. विश्लेषण (Analysis):

3.1 मात्रात्मक अध्ययन (Quantitative Study)

अध्ययन के प्रथम हिस्से (मात्रात्मक अध्ययन) के लिए आंकड़ा संग्रहण अगस्त-सितम्बर 2016 में किया गया। अकादमिक सत्र में यह अपेक्षाकृत स्थिर समय होता है जब त्यौहारों, छुट्टियों आदि का व्यवधान कुछ कम होता है। स्कूलों का भ्रमण करने वाली टीमों ने इस प्रकार की योजना बनाई जिससे कि वे हर स्कूल में 2-3 घण्टे (कम से कम) बिता सकें, और वह भी स्कूल समय के बीच। जानकारी इकट्ठी करने के इरादे से किए जाने वाले स्कूल भ्रमण के बारे में कोई भी पूर्व जानकारी स्कूल के साथ साझा नहीं की गई। शोध में शामिल सदस्यों ने तय तिथि एवं समयानुसार स्कूल भ्रमण कर उपलब्ध जानकारी को प्रपत्रवार दर्ज किया। अध्ययन के लिए अध्यापक अनुपस्थिति को इस तरह परिभाषित किया गया— स्कूल भ्रमण की अवधि में और उस दिन अध्यापक का स्कूल में भौतिक रूप से उपस्थित न होना। अध्यापक अनुपस्थिति प्रपत्र भ्रमण के लिए तय दिन पर ही भरा गया, लेकिन कुछ मामलों में दूसरे प्रपत्रों से सम्बन्धित जानकारी बाद में किए गए भ्रमण के समय भरी गई।

तालिका-3 : कुल अनुपस्थिति दर (प्रतिशत में) - अध्यापक विशिष्टता ब्यौरा सहित

	उपस्थित	अनुपस्थित
कुल अध्यापक	81.1	18.9
पदानुसार		
प्रधानाध्यापक	83.5	16.5
अन्य सहयोगी अध्यापक	80.4	19.6
लैंगिक आधार पर		

महिला अध्यापक	83.8	16.2
पुरुष अध्यापक	78.4	21.6
अकादमिक योग्यतानुसार		
हाई स्कूल या उससे नीचे	77.9	22.1
हायर सेकण्डरी	83.6	16.4
स्नातक	78.9	21.1
स्नातकोत्तर	82.0	18.0
पेशेवर दक्षता के आधार पर		
अप्रशिक्षित	66.1	33.9
बुनियादी अध्यापक प्रशिक्षण में प्रमाणपत्र या डिप्लोमा (डीएड सहित)	81.3	18.7
बीएड (या बीएलएड)	82.1	17.9
कोई अन्य	73.5	26.5
शिक्षक संघ में मौजूदा पदभार एवं हैसियत के आधार पर		
पद में	76.9	23.1
पद में नहीं	81.4	18.6

आंकड़ों के विश्लेषण से जो तस्वीर सामने आई है वह दर्शाती है कि समग्रता में शिक्षक अनुपस्थिति दर तकरीबन 18.9 प्रतिशत है। यह मुरलीधरन (2016) की रिपोर्ट में बताई गई दर से थोड़ा कम है और एनुअल स्टेटस ऑफ एजुकेशन रिपोर्ट (असर) के प्रेक्षकों के काफी नज़दीक है, जो कि सालों-साल यह बताती रही है कि सरकारी स्कूलों में अध्यापक अनुपस्थिति ज़्यादातर राज्यों में 20 प्रतिशत से कम है (प्रथम 2017)। व्यक्तिगत रूप से अध्यापक स्तर की विभिन्न विशिष्टताओं के अनुसार अनुपस्थिति दर में अन्तर देखे गए और इनकी चर्चा तालिका-3 में की गई है। प्रधानाध्यापकों की अनुपस्थिति दर (16.5 प्रतिशत) अन्य अध्यापकों की अनुपस्थिति दर (19.6 प्रतिशत) से कम है। महिला अध्यापकों की अनुपस्थिति दर (16.2 प्रतिशत) पुरुष अध्यापकों की अनुपस्थिति दर (21.6 प्रतिशत) से तकरीबन 5 प्रतिशत तक कम है। अकादमिक योग्यता एवं व्यावसायिक योग्यता दोनों के आधार पर अध्यापक अनुपस्थिति में उल्लेखनीय अन्तर नज़र आया। हाईस्कूल या उससे नीचे की अकादमिक योग्यता वाले अध्यापकों (22.1 प्रतिशत) एवं व्यावसायिक योग्यता के सन्दर्भ में अप्रशिक्षित अध्यापकों (33.9 प्रतिशत) में अनुपस्थिति दर उच्चतम रही। अध्यापक संगठनों में किसी प्रकार का पद रखने वाले अध्यापकों में अनुपस्थित दर (23.1 प्रतिशत), पद न रखने वाले अध्यापकों (18.6 प्रतिशत) की तुलना में ज़्यादा पाई गई। इनमें से कुछ निष्कर्ष प्रचलित अध्ययनों से भिन्न जान पड़ते हैं, जबकि कुछ अन्य निष्कर्ष इन अध्ययनों के अवलोकनों से मेल खाते दिखाई देते हैं। उदाहरण के लिए क्रेमेर का अध्ययन बताता है कि प्रधानाध्यापकों और पुरुष अध्यापकों में अनुपस्थिति दर अन्य अध्यापकों एवं महिला अध्यापकों, दोनों की तुलना में अधिक है। इसके लिए वे निम्नांकित सम्भावित कारण बताते हैं- 'वरिष्ठ, अधिक शिक्षित और अनुभवी अध्यापकों में अनुपस्थिति की उच्च दर को उनकी हैसियत (रुतबे) के तर्क से समझा जा सकता है। इसी तर्क के आधार पर इस निष्कर्ष को देखा जा सकता है कि पुरुष स्पष्ट रूप से महिलाओं की तुलना में ज़्यादा अनुपस्थित रहते हैं' (क्रेमेर 2005 ; 662)। मुरलीधरन और सुंदररामन (2013) के अध्ययन का

यह निष्कर्ष कि ज़्यादा योग्य और प्रशिक्षित नियमित अध्यापक, कम योग्यता वाले और अप्रशिक्षित अध्यापकों (जो कि ज़्यादातर संविदा अध्यापक होते हैं) की तुलना में अधिक अनुपस्थित रहते हैं, फाउण्डेशन द्वारा किए गए अध्ययन से मेल नहीं खाता है।

शिक्षक संघों में पद हैसियत रखने वाले अध्यापकों में अनुपस्थिति की उच्चतर दर दूसरे अध्ययनों के निष्कर्षों जैसी ही है, जिनमें बताया गया कि शिक्षक संघों के जुड़ाव के अर्थ में अध्यापकों की राजनैतिक पहुँच उन्हें आधिकारिक ज़वाबदेही की अवहेलना करने में मदद करती है (किंगडन और मुजामिल 2003; बैटिल 2009)।

तालिका-4 : अनुपस्थिति के लिए बताए गए कारण

	आधिकारिक कार्य			अधिकृत छुट्टी	बिना कारण अनुपस्थिति
	अकादमिक	स्कूल प्रशासनिक	अन्य विभागीय		
समग्र अनुपस्थिति दर (कुल प्रेक्षणों के प्रतिशत रूप में आकलित)	3.8	2.1	0.9	9.1	2.5
पदानुसार : अनुपस्थिति दर कुल अनुपस्थिति के प्रतिशत रूप में आकलित					
प्रधानाध्यापक	24.4	18.9	4.4	35.6	16.7
सहयोगी अध्यापक (प्रधानाध्यापक नहीं)	19.7	9.4	5.3	52.6	13.1
लिंग के आधार पर : अनुपस्थिति दर कुल अनुपस्थिति के प्रतिशत रूप में आकलित					
महिला अध्यापक	15.2	6.5	4.1	61.8	12.4
पुरुष अध्यापक	25.6	15.8	6.0	37.6	15.0

जो अध्यापक स्कूल भ्रमण के दौरान उपस्थित नहीं थे, उनकी अनुपस्थिति के कारणों को चार श्रेणियों में दर्ज किया गया: (1) 'आधिकारिक अकादमिक कार्य', जैसे कि दूसरे स्कूल में पढ़ाने के लिए अस्थायी प्रतिनियुक्ति, प्रशिक्षण, क्लस्टर मीटिंग, और एन.जी.ओ. द्वारा आयोजित प्रशिक्षण; (2) 'आधिकारिक स्कूल प्रशासनिक कार्य', जैसे कि मध्याह्न भोजन से सम्बन्धित रिपोर्ट/आँकड़े जमा करना, विशेष ज़रूरतों वाले बच्चे एवं अन्य प्रोत्साहन योजनाएँ; और स्कूल संचालन सम्बन्धित अन्य नियमित जानकारी एकत्र करना, (3) 'आधिकारिक अन्य विभागीय कार्य', जैसे चुनाव या स्वास्थ्य सम्बन्धी काम, अन्य विभागों की योजनाएँ और पंचायत बैठकें; (4) 'अधिकृत छुट्टी' जैसे कि सीएल एवं मेडिकल लीव; और (5) 'बिना कारण के अनुपस्थिति'। तालिका-4 यह दर्शाती है कि स्कूल भ्रमण के दौरान जो शिक्षक उपस्थित नहीं थे, उनके सन्दर्भ में अनुपस्थिति के दर्ज कारणों में से सबसे ज़्यादा 'अधिकृत छुट्टी' 9.1 प्रतिशत रही, इसके बाद 'आधिकारिक अकादमिक कार्य' 3.8 प्रतिशत और 'बिना कारण के अनुपस्थिति' 2.5 प्रतिशत रही। इस तरह देखें तो अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति— जो कि 'बिना किसी कारण के अनुपस्थित रहना' है— वह महज 2.5 प्रतिशत पाई गई। यह कुल अध्यापक प्रेक्षण के प्रतिशत रूप में आकलित अनुपस्थिति है। कर्तव्य की अवहेलना वाली श्रेणी— जिसे बिना कारण के अनुपस्थित रहना कहा जाता है— उसकी दरें दूसरे अध्ययनों में भी काफी कम देखी गई हैं। मुरलीधरन (2016) के अध्ययन में यह 4 से 5 प्रतिशत बताई गई। फिर भी यह ऐसा पहलू है जो व्यापक अध्यापक ज़वाबदेही विमर्श में कम उभरता जान पड़ता है। हमारे

अध्ययन में अध्यापकों से भी विभिन्न श्रेणियों में होने वाली अनुपस्थिति के विशिष्ट कारण पूछे गए। स्पष्ट रूप से, विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षण— डाइट, ब्लॉक एवं क्लस्टर पर होने वाले सेवाकालीन (इन सर्विस) अध्यापक प्रशिक्षण, एसएमसी प्रशिक्षण, गैर-सरकारी संस्थाओं द्वारा आयोजित प्रशिक्षण, यही सब कारण आधिकारिक अकादमिक कार्य की वजह से होने वाली अनुपस्थिति में बार-बार दिखाई पड़ते हैं। जानकारी एकत्र कर वरिष्ठ अधिकारियों को भेजना और मध्याह्न भोजन सम्बन्धी कार्य, 'आधिकारिक प्रशासनिक कार्य' श्रेणी में होने वाली अनुपस्थिति के प्रमुख कारण रहे। चुनाव ड्यूटी, विभिन्न जनगणना सर्वे और पंचायत मीटिंग जैसे कार्य 'आधिकारिक अन्य विभागीय कार्य' श्रेणी में होने वाली अनुपस्थिति के प्रमुख कारण के तौर पर देखे गए। उपस्थित अध्यापकों से यह भी पूछा गया कि यदि उनके सहकर्मी अनुपस्थित रहते हैं तो उनका काम और व्यवस्था किस तरह प्रभावित होते हैं। ज़्यादातर ज़वाब जो मिले वे यह इंगित करते हैं कि ऐसी स्थिति में 'अध्यापक संयुक्त कक्षाएँ लगा लेते हैं', 'कक्षाएँ किसी स्थानापन्न अध्यापक द्वारा ली गईं,' या 'अध्यापक ने बच्चों को व्यस्त रखने के लिए कुछ काम दे दिया'।

प्रधानाध्यापकों एवं अन्य अध्यापकों और महिला एवं पुरुष अध्यापकों के बीच अनुपस्थिति के कारणों में स्पष्ट अन्तर देखा जा सकता है। 'आधिकारिक प्रशासनिक कार्य' और 'आधिकारिक अकादमिक कार्य', दोनों ही कारणों में प्रधानाध्यापकों एवं अन्य अध्यापकों के बीच अन्तर बिल्कुल स्पष्ट है। इनमें प्रधानाध्यापकों की अनुपस्थिति दर अन्य अध्यापकों की तुलना में क्रमशः 9 और 5 प्रतिशत अधिक रही। बहरहाल 'अधिकृत छुट्टी' वाली श्रेणी में प्रधानाध्यापकों की अनुपस्थिति दर (35.6 प्रतिशत), अन्य अध्यापकों (52.6 प्रतिशत) की तुलना में उल्लेखनीय रूप से कम है। 'आधिकारिक अकादमिक कार्य' की श्रेणी में लिंग के आधार पर स्पष्ट अन्तर देखा गया। पुरुष अध्यापकों में यह दर 25.6 प्रतिशत और महिला अध्यापकों में 15.2 प्रतिशत रही, जो कि 10 प्रतिशत का अन्तर बताती है। इसी तरह से 'आधिकारिक स्कूल प्रशासनिक कार्य' के लिए भी पुरुष अध्यापकों (15.8 प्रतिशत) की अनुपस्थिति दर, महिला अध्यापकों (6.5 प्रतिशत) की तुलना में 10 प्रतिशत अधिक है। हालाँकि 'अधिकृत छुट्टी' के मामले में महिला अध्यापकों (61.8 प्रतिशत) की अनुपस्थिति दर, पुरुष अध्यापकों (37.6 प्रतिशत) की तुलना में लगभग 25 प्रतिशत ज़्यादा है।

यह अध्ययन, अध्यापक स्तर एवं स्कूल स्तर के कई सारे बिन्दुओं के साथ औसत अध्यापक अनुपस्थिति के सह-सम्बन्धों का विश्लेषण भी करता है, जिसमें शिक्षक की उम्र, विद्यालय की भौतिक स्थिति/श्रेणी/सुविधाएँ, एवं प्रशासनिक निगरानी जैसे घटकों को शामिल किया गया है। हालाँकि यह अध्ययन इन सह-सम्बन्धों को मज़बूती से स्थापित होता नहीं पाता है।

3.2 गुणात्मक केस स्टडी (Qualitative Case Studies):

मात्रात्मक अध्ययन के निष्कर्ष को और भी बेहतर तरीके से समझने के लिए विभिन्न राज्यों/जिलों में स्थापित 7 ऐसे विद्यालयों (तालिका-2) का विस्तृत गुणात्मक अध्ययन (केस स्टडी) किया गया, जहाँ शिक्षक विपरीत/अत्यन्त विपरीत परिस्थितियों में काम कर रहे हैं। ये स्कूल उन जिलों और राज्यों के हैं जहाँ अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन की उपस्थिति है। शिक्षा विभाग के अधिकारियों से विचार-विमर्श कर, मौजूद अध्ययनों में अध्यापक अनुपस्थिति की दृष्टि से हाई रिस्क के चिह्नित मापदण्ड पर इन्हें चुना गया (जैसे कि दूरदराज़ स्थित होना, पहुँच में कठिनाई होना; स्कूल में मूलभूत सुविधाओं की खराब दशा; और उच्च छात्र-शिक्षक अनुपात)। ये स्कूल वे हैं जहाँ अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति के मुद्दे के इर्द गिर्द किसी भी तरह की कोई ज़ाहिर चिन्ता नहीं दिखी। इस तरह ये केस स्टडी, एक स्तर पर, मात्रात्मक अध्ययन के निष्कर्षों की अनुपूरक हैं, जो बताती हैं कि व्यवस्था में अनाधिकृत रूप से शिक्षकों की अनुपस्थिति यानी कि वास्तविक 'अध्यापक अनुपस्थिति

शासकीय उच्च प्राथमिक विद्यालय – कुफारगीर, यादगीर, कर्नाटक केस स्टडी के कुछ अंश

कर्नाटक के ग्रामीण इलाके के कुफारगीर गाँव के बीचों-बीच शासकीय उच्च प्राथमिक विद्यालय है। यह गाँव, सुरपुर ब्लॉक मुख्यालय से 28 किलोमीटर दूर स्थित है। स्कूल को जाने वाली सड़कों की हालत बहुत दयनीय है। जनता के लिए सार्वजनिक परिवहन सुविधाएँ भी बहुत खराब हैं। लोगों को व्यक्तिगत वाहनों एवं निजी आटो (टम-टम) पर निर्भर रहना पड़ता है, जो शायद ही कभी मिलता है।

वर्तमान समय में स्कूल में 321 बच्चे नामांकित हैं। वर्ष 2003 में, स्कूल में 1 से 7 तक की कक्षाओं में 5 अध्यापकों समेत 238 छात्र थे। स्कूल में केवल 4 कमरे थे, जिनकी दशा बहुत ही जीर्ण थी। खासतौर पर बारिश के मौसम में स्कूल के मैदान में पानी भर जाता और कुछ कमरे इस्तेमाल के लायक ही नहीं बचते थे। अध्यापक या तो बच्चों को एक साथ बैठाते और मल्टीग्रेड कक्षाएँ चलाते अथवा मज़बूरन बच्चों को वापस घर भेज देते। अब स्कूल में मूलभूत सुविधाओं के मद्देनजर बहुत अच्छी व्यवस्था है। ऐसा समुदाय के कुछ सदस्यों व कुछ समर्थ अध्यापकों के प्रयासों से सम्भव हो सका है। वे, कई सालों में, समुदाय को लामबन्द करने में सफल हुए।

वर्तमान समय में स्कूल में पाँच नियमित सहायक अध्यापक नियुक्त हैं जो उच्चतर प्राथमिक कक्षाओं के साथ काम करते हैं और तीन पैरा-अध्यापक हैं जो छोटी प्राथमिक कक्षाओं को लेते हैं। दो नियमित अध्यापक काफी दूर – क्रमशः धारवाड़ और बेलगाम – से आते हैं। उन्होंने जान बूझ कर गाँव में रहना चुना है। उनका कहना है कि इस निर्णय के पीछे दूरी और आने-जाने के साधनों का न होना है। दूसरा कारण यह है कि ऐसा करने से वे समुदाय के साथ जुड़ सकेंगे, उन्हें समझ सकेंगे, उनके साथ अच्छा रिश्ता कायम कर सकेंगे और साथ ही स्कूल के बाद के समय में बच्चों के साथ जुड़ सकेंगे। दो अन्य अध्यापक रोज एक तरफ 15 किलोमीटर का सफर तय करते हैं।

इन शिक्षकों के आपसी संवाद में आयु, अनुभव या वरिष्ठता का किसी तरह का कोई पदानुक्रम (hierarchy) बोध नज़र नहीं आता है। पेशेवर भाईचारे की इस भावना की झलक एक अध्यापक के जवाब में बखूबी दिखाई देती है – “महत्वपूर्ण बात यह है कि हम कभी भी व्यक्तिगत रूप से कोई श्रेय लेने का प्रयास नहीं करते। हम जो भी करते हैं वह बतौर टीम करते हैं। यही हमारी सबसे बड़ी ताकत है, जिसने हमें एकजुट रखने में और यह सब कुछ हासिल करने में मदद की।” समुदाय के साथ मिल कर किए गए प्रयासों के बारे में उन्होंने बताया कि वर्ष 2014 में पहली बार एसएमसी का गठन किया गया। एसएमसी की शुरुआती निष्क्रियता के बाद गाँव और समुदाय के बीच रह कर किया गया काम आखिर रंग लाया। इतना ही नहीं, ग्रामीण गुटबाजी के बावजूद अध्यापक स्कूल के विकास के लिए कोष जमा करने में सफल हुए। इसमें किताबों, चार्ट व मेज-कुर्सियों समेत एक पुस्तकालय का निर्माण करना शामिल है। स्कूल में सकारात्मक कार्य संस्कृति का निर्माण करने में स्कूल के प्रधानाध्यापक का बहुत बड़ा सहयोग था। वह इस बात के लिए सचेत थे कि उन्हें उदाहरण पेश करते हुए नेतृत्व करना है।

की प्रवृत्ति' उस चिन्ताजनक अनुपात में नहीं है जैसा वर्तमान शिक्षा नीति के विमर्श में उभारा गया है। दूसरे स्तर पर, ये स्टडी उन व्यवस्थागत एवं व्यक्तिगत चुनौतियों के लिए एक अन्तर्दृष्टि भी देती हैं जिनसे अध्यापक, सरकारी स्कूली व्यवस्था के अन्तर्गत रोज जूझते हैं। ये स्टडी बताती हैं कि इन चुनौतियों के बाद भी किस तरह अध्यापक अपने काम के प्रति अनुकरणीय प्रतिबद्धता और संकल्प का परिचय देते हैं।

जैसा कि इन केस स्टडी से दिखता है, स्कूल का दूरदराज स्थित होना, पहुँच में कठिनाई, अध्यापकों की कमी, पर्याप्त मूलभूत सुविधाओं की कमी, मल्टीग्रेड कक्षाएँ, और वंचित तबके के बच्चे जिन्हें घर में पर्याप्त सहयोग नहीं मिल पाता, जैसी तमाम तरह की समस्याओं और कठिन परिस्थितियों के बावजूद, सभी सातों स्कूलों में अध्यापकों की उपस्थिति उत्साहवर्धक है। इन स्कूलों में पदस्थापित सभी अध्यापक नियमित व पाबन्दी से स्कूल आना सुनिश्चित करते हैं, और पूरे मनोयोग से अपनी ज़िम्मेदारी निभाते नज़र आते हैं। ये अध्यापक अपने काम में जिस तरह जुटे हुए दिखते हैं वह सरकारी स्कूलों के अध्यापकों के रवैये और व्यवहार के प्रति प्रचलित धारणा या नज़रिए को चुनौती देता है। इन केस स्टडी में ऐसे समर्पित और लगनशील अध्यापकों का उल्लेख है जो विपरीत परिस्थितियों में काम करने के बावजूद अपने प्रयासों में खूब ऊर्जा लगाते हैं। सवाल उठता है कि आखिर ऐसा क्या है जो तमाम मुश्किलों के बाद भी इन अध्यापकों को कर्तव्य निर्वहन के प्रति सजग एवं प्रेरित रखता है?

अपने साक्षात्कार में कई अध्यापकों ने बहुत ही साफतौर पर कहा कि वे किसी आदर्श विचार, जैसे कि पढ़ाने के जुनून, बच्चों से प्यार या समाज सुधार की तड़प के चलते शिक्षण के पेशे में नहीं आए हैं। बल्कि उन्होंने इसे सुविधा, अवसर की उपलब्धता, आर्थिक कारण या इसी तरह के दूसरे अन्य कारणों से चुना। लेकिन जैसा कि अध्यापकों ने यह भी बताया, एक समय के बाद उन्हें अपने ही काम की सार्थकता और महत्त्व समझ में आने लगा और अब वह उनकी लगन और प्रेरणा बन गया है। कुछ लोगों के लिए हो सकता है कि यह बच्चों के साथ या प्रेरणादायी सहकर्मियों के साथ मिले किसी खास अनुभव के कारण हुआ हो; पर शायद यह शिक्षण पेशे की प्रकृति के कारण ही है। दूसरे शब्दों में कहें तो एक सक्षम बनाने वाला और सकारात्मक किस्म का वातावरण दिया जाए, जो साझापन और भरोसा बढ़ाता हो तो अध्यापक खुद से समर्पित एवं अभिप्रेरित होकर काम करते हैं और बिना किसी बाहरी देखरेख या निगरानी के खुद को ज़वाबदेह मानते हैं। ये मानक जो उनके व्यवहारों को प्रेरित करते हैं, वही उन्हें ज़वाबदेह भी बनाते हैं। हालाँकि ये सातों मामले (तालिका-2) पृष्ठभूमि और इनकी अपनी चुनौतियों के लिहाज़ से अपने आप में अनूठे हैं, फिर भी इनके बीच समानता के कुछ सूत्र उभरते हैं।

पहला, पहुँचने की कठिनाई और आने जाने की चुनौतियों के बावजूद अध्यापक पूरी तरह से उपस्थित देखे गए। यहाँ तक कि व्यक्तिगत असुविधा और पर्याप्त मात्रा में खर्च उठाकर भी अध्यापक स्कूल पहुँचे हैं। उदाहरण के लिए कुफारगीर स्कूल (बॉक्स-1) वाले मामले में अध्यापकों ने गाँव में ही ठहरना तय किया ताकि वे समुदाय को बेहतर समझ सकें और स्कूल समय के अलावा भी बच्चों के साथ सीखने-सिखाने की गतिविधियों में लगे रह सकें। बसारपुर स्कूल (बॉक्स-2) में अध्यापक कई साधन बदलकर और काफी समय लगाकर स्कूल पहुँच पाते हैं। उत्तराखण्ड के सभी तीनों स्कूलों में, राज्य के दूसरे स्कूलों की ही तरह, अध्यापकों को किराए की एक टैक्सी साझा करके आना होता है। इस आने-जाने की व्यवस्था में उनके काफी पैसे खर्च होते हैं। फिर भी इन अध्यापकों के बारे में बताया गया और देखा भी गया कि वे समय के पाबन्द और नियमित हैं। उनकी यह लगन सिर्फ स्कूल के भीतर प्रयास करने तक सीमित नहीं है।

समुदाय को स्कूल की प्रक्रियाओं में शामिल करने के प्रयास में भी उनकी यह लगन दिखती है। अक्सर यह बहुत ही कठिनाई वाला काम है क्योंकि गरीबी, निरक्षरता एवं असमर्थता के कारण सामाजिक और आर्थिक रूप से वंचित अभिभावक न तो अपने बच्चों के रोज-ब-रोज के स्कूली मसलों में घुसते हैं और न ही सार्वजनिक संस्थान के रूप में स्कूल से जुड़ पाते हैं। सरकारी स्कूलों में निरन्तर गिरती नामांकन की दर एक गम्भीर चिन्ता के तौर पर दिखाई देती है। परन्तु इन केस स्टडी में कुछ ऐसे भी स्कूल हैं जहाँ नामांकन में सुधार नज़र आता है। उदाहरण के लिए उत्तराखण्ड के देहरादून जिले में स्थित दूनसागर प्राथमिक स्कूल एवं राजस्थान के टोंक जिले में स्थित बसारपुर प्राथमिक स्कूल।

दूसरा, व्यक्तियों के रूप में इन अध्यापकों और इनके व्यवहारों में इन बच्चों और समुदाय की ज़रूरत और परिवेश (ज़्यादातर वंचित और बहिष्कृत श्रेणी के सन्दर्भ में) के प्रति सहानुभूति झलकती है। साथ ही वे लैंगिकता एवं समता के मुद्दे के प्रति संवेदनशीलता और बच्चों की काबिलियत में भरोसा रखते हैं। उदाहरण के लिए— कर्नाटक के माण्ड्या जिला में स्थित माण्डेहल्ली निम्न प्राथमिक स्कूल के प्रभारी प्राध्यापक का यह कथन, "इस उम्र में बच्चे वह सब कुछ सीखने की क्षमता रखते हैं जो आप उन्हें पढ़ा रहे हों", और रूपारपुर उच्च प्राथमिक विद्यालय (बाक्स 3) के प्राध्यापक का यह कहना, "स्कूल में बच्चे प्रशिक्षण के लिए नहीं आए; वे यहाँ शिक्षा के लिए आते हैं,

बॉक्स-2

शासकीय प्राथमिक विद्यालय – बसारपुर, टोंक, राजस्थान केस स्टडी के कुछ अंश

टोंक जिला मुख्यालय से 47 किलोमीटर दूर स्थित प्राथमिक विद्यालय की स्थापना वर्ष 2001 में हुई थी। इस स्कूल की स्थापना में वर्तमान प्रधानाध्यापक के अथक प्रयासों का भी योगदान रहा। उस वक्त स्कूल में केवल 1 छात्र था; आज इसमें कुल 82 छात्र हैं जो 1 से 5 तक की कक्षा में पढ़ते हैं। 2007 में भवन आवंटन होने से पूर्व प्रधानाध्यापक खुद अपनी जेब से किराया देते थे। कुल 82 छात्रों में 61 बसारपुर के कंजर जाति के हैं और 21 अन्य जातियों के हैं जो 2 किलोमीटर दूर एक अन्य गाँव के हैं।

स्कूल में मुख्य रूप से कंजर आते हैं। सामाजिक रूप से निर्वासित यह एक स्थानीय समुदाय है, जो मुख्यतः राजस्थान और मध्यप्रदेश में निवास करते हैं, और बस्तियों की परिधि पर रहते हैं। इस समुदाय में शिक्षा को अधिक प्राथमिकता नहीं दी जाती है। परिणामस्वरूप, अक्सर स्कूल में उपस्थिति बहुत ही खराब होती है। ऐसा देखा गया कि जब भी ऐसा होता है, प्रधानाध्यापक समुदाय के पास जाते हैं और बच्चों की अनुपस्थिति के बारे में पूछताछ करते हैं और माता-पिता से बात करने का प्रयास करते हैं।

हालाँकि स्कूल एक सड़क से जुड़ा हुआ है, लेकिन इस पर कोई सार्वजनिक परिवहन की सुविधा नहीं है जिससे लोग नियमित आ-जा सकें। स्कूल के दो अध्यापक कैरी नामक जगह में रहते हैं और उन्हें प्रतिदिन 32 किलोमीटर का सफर तय करना पड़ता है। दूरी के अलावा ये सफर बहुत ही थकाऊ होता है और इसमें लगने वाला समय भी अनिश्चित होता है क्योंकि यह चरणों में पूरा होता है। जिस जगह से उन्हें साधन बदलना पड़ता है उस जगह पर इन्तज़ार का समय वास्तविक यात्रा के समय से कहीं ज़्यादा हो सकता है। कहान से बसारपुर के अन्तिम चरण के सफर को पूरा करने के लिए अध्यापकों को आधे घण्टे पैदल चलना पड़ता है। वापसी यात्रा भी इसी तरह की होती है।

उच्च प्राथमिक विद्यालय रूपारपुर – बागेश्वर, उत्तराखण्ड केस स्टडी के कुछ अंश

उच्च प्राथमिक विद्यालय, रूपारपुर, बागेश्वर जिले के गरुड़ ब्लॉक में आता है। यह ब्लॉक मुख्यालय से तकरीबन 18 किलोमीटर दूर है। यहाँ के लिए कोई भी सार्वजनिक परिवहन की व्यवस्था नहीं है और यहाँ केवल निजी वाहन से या किराए की टैक्सी से ही पहुँचा जा सकता है। स्कूल से कुछ पहले ही वाहनों के चलाने लायक सड़क खत्म हो जाती है, और अन्तिम, लगभग 1.5 किलोमीटर का उबड़खाबड़ रास्ता पैदल तय करके अन्ततः स्कूल पहुँच पाते हैं। बारिश के मौसम में अध्यापकों और छात्रों के लिए यह मार्ग और भी चुनौतीपूर्ण हो जाता है। इसकी दूरी और कठिन रास्ते की वजह से स्थानीय सरकारी अधिकारी भी यहाँ बहुत कम आते हैं। आज स्कूल में 3 अध्यापक हैं। इनमें प्रधानाध्यापक शामिल हैं। उत्तराखण्ड के अधिकांश उन अध्यापकों की तरह, जो सुदूर गाँवों में काम करते हैं और जो आम परिवहन से नहीं जुड़े हैं, ये शिक्षक भी एक टैक्सी किराए पर करते हैं जो उन्हें प्रतिदिन स्कूल लाती है।

स्कूल का चरित्र उस की कुछ प्रक्रियाओं में दिखाई दिया। यह देखा गया कि बच्चे, लैंगिक और जातीय भेदभाव के बिना, बारी-बारी से मध्याह्न भोजन के वितरण की जिम्मेदारी ले रहे थे। इसमें भोजन-माता से बर्तन और खाना लेना और सभी बच्चों को बाँटना शामिल है। ज़मीन पर दरी बिछाने में अध्यापकों ने बच्चों की मदद की और मध्याह्न भोजन के लिए उसी दरी पर बच्चों के साथ बैठ गए। बच्चों के बैठने के बाद प्रधानाध्यापक ने बच्चों की जगह बदल दी और यह सुनिश्चित किया कि प्रत्येक लड़की एक लड़के के पास बैठे। उन्होंने कहा कि ऐसा करने के पीछे बच्चों को लैंगिकता के बारे में समझाना और उन्हें जेण्डर के मुद्दों के प्रति संवेदनशील बनाना है ताकि वे इन मुद्दों का सामना करने में असहज न हों। स्कूल में कक्षा की समाप्ति बताने के लिए घण्टी नहीं बजाई जाती। प्रधानाध्यापक के अनुसार, "यहाँ पर बच्चे प्रशिक्षण के लिए नहीं आए, वे यहाँ शिक्षा के लिए आते हैं, जिसे भयमुक्त होना चाहिए।" उन का कहना है कि उन्होंने शिक्षा के बारे में पढ़ते हुए बहुत से विचार ग्रहण किए। वह नियमित रूप से पढ़ते हैं। यहाँ तक कि स्कूल की सुबह की सभा भी यहाँ पर अनोखी है। यह तीन भाषाओं में आयोजित की जाती है— एक-एक दिन के अन्तराल पर हिन्दी, अँग्रेजी और संस्कृत का इस्तेमाल किया जाता था।

यह भी देखा गया कि स्कूल आधारित अन्तःक्रियाओं में भी प्रधानाध्यापक ने भयमुक्त वातावरण का निर्माण करने का प्रयास किया जिससे अध्यापक अपने मत वैभिन्न्य को हल करने के लिए अथवा किसी विषय पर अपनी अज्ञानता को व्यक्त करने में परस्पर ईमानदार बने रहे। जैसा कि एक अध्यापक याद करते हैं, "एक बार हम एक विषय पर चर्चा कर रहे थे। उस दौरान फोटोसिन्थेसिस का सन्दर्भ आया। मैं इसके बारे में सिर्फ इतना ही जानता था कि यह 'पौधों द्वारा खाद्य उत्पादन की एक प्रक्रिया' है। कक्षा के बाद मैंने विज्ञान के अध्यापक से इस विषय पर बात की। उन्होंने पूरी प्रक्रिया को विस्तार से समझाया और अपनी अगली कक्षा में इसी विषय पर चर्चा भी की।"

जिसे भयमुक्त होना चाहिए” – दर्शाते हैं कि वे बालमन की भी समझ रखते हैं। स्कूल की बेहतरी के लिए शिक्षक अपनी सरकारी जिम्मेदारी से एक कदम आगे जाकर व्यक्तिगत स्तर पर भी योगदान देते दिखे। माण्डेहल्ली निम्न प्राथमिक स्कूल की बेहतरी के लिए शिक्षकों ने अपनी जेब से पैसे खर्च किए। इस बात की पुष्टि विद्यालय प्रबन्धन समिति (एसएमसी) के सदस्यों ने भी की।

रूपारपुर स्कूल (बॉक्स-3) में देखा गया कि अध्यापक मध्याह्न भोजन जैसी स्कूली गतिविधियों में सामाजिक समता के वातावरण को बढ़ावा देने में जुटे रहते हैं और आपस में व बच्चों से बातचीत में बराबरी का रिश्ता बनाए रखते हैं। मारमतारा उच्च प्राथमिक विद्यालय (बॉक्स-4) में अवलोकन के दौरान बच्चों के प्रति गहन संवेदनशीलता देखी गई। अध्यापक, कमजोर एवं विशेष आवश्यकता

बॉक्स-4

शासकीय माध्यमिक विद्यालय, मारमतारा – धमतरी, छत्तीसगढ़ केस स्टडी के कुछ अंश

यह विद्यालय धमतरी जिला मुख्यालय से लगभग 17 किलोमीटर दूर है। यहाँ प्रधानाध्यापक एवं सहायक अध्यापकों ने स्कूल की बेहतरी के लिए बच्चों और समुदाय के साथ गहराई के साथ काम किया है, जिसमें बच्चों से बातचीत और उन के घर जा कर माता-पिता को समझाना शामिल रहा। नियमित बैठक कर और महिलाओं को शामिल कर के एसएमसी को सक्रिय और सशक्त बनाने के लिए भी प्रयास किए गए। प्रधानाध्यापक के शब्दों में, “हमने महसूस किया कि अगर हम महिलाओं को सचेत कर सकें, तो शायद इससे फर्क पड़े। हमने उनसे यह भी कहा कि यह हमारा नहीं, आपका स्कूल है।” अध्यापक न केवल नियमित हैं बल्कि वे वक्त के बहुत पाबन्द भी हैं। प्रधानाध्यापक ने बताया, “हमने एक साथ यह तय किया कि हम स्कूल में सुबह की सभा शुरू होने से दस मिनट पहले पहुँचेंगे।” ऐसा पाया भी गया कि वे एक साथ बेहतर काम करते थे और प्रतिदिन आपस में संवाद करते थे— खास तौर से छात्रों से सम्बन्धित मामलों में। ऐसी ही एक घटना घटी जब अध्यापकों ने ध्यान दिया कि कक्षा 8 के एक छात्र का ध्यान पढ़ाई पर नहीं लग रहा था। जबकि वह कक्षा 6 व 7 में अच्छा छात्र रहा था। उन्होंने पहले आपस में मामले पर चर्चा की, उसके बाद ही उसके माता-पिता से और फिर बच्चे से बात की।

अध्यापकों का सरोकार एक बच्ची की खास ज़रूरत पर दिखाई दिया जो बधिरता की वजह से स्कूल में काफी संघर्ष कर रही थी। उन्होंने उसे कान की मशीन दिलवाई और साथ ही उसके मामले को पंचायत में और स्कूल शिक्षा विभाग में उठाया। यह देखा गया कि प्रधानाध्यापक ने बच्चों के सीखने के लिए कई तरह के अन्य मंचों को भी निर्मित करने की कोशिश की। उदाहरण के लिए, बाल सभा एक ऐसा ही मंच है।* इसका आयोजन हर शनिवार को किया जाता है। यहाँ बच्चे विभिन्न विषयों पर बिना तैयारी किए तुरन्त और तैयारी करके भी बोलते हैं, जैसे त्यौहारों और पर्यावरण आदि विषयों पर। बच्चे स्वयं इस कार्यक्रम की तैयारी करते हैं। समुदाय के सदस्यों की भागीदारी भी उत्साहवर्धक दिखाई देती है। बातचीत के दौरान प्रधानाध्यापक ने अपना विश्वास व्यक्त किया— “चिन्तन की योग्यता विकसित करने और भयमुक्त व स्वतन्त्र रूप से अभिव्यक्ति के लिए ऐसे मंच बहुत आवश्यक हैं।”

*यूँ तो बाल सभा जैसे कार्यक्रम कई जगहों पर सरकारी व्यवस्था के अन्तर्गत की गई पहल की तरह दिखाई देते हैं, परन्तु इस स्कूल में आयोजित ‘बाल सभा’ प्रधानाध्यापक के द्वारा की गई एक अनूठी पहल है जिसमें उन्हें अपने सहयोगी शिक्षकों, समुदाय के सदस्यों एवं बच्चों का भरपूर सहयोग मिला।

वाले बच्चों को कई तरह से मदद कर रहे थे। स्कूल प्रबन्धन समिति में महिला सदस्यों की सशक्त भागीदारी को लेकर भी काफी सरहनीय प्रयास किए गए हैं। इतना ही नहीं, बाल सभा जैसे मंचों का निरन्तरता से संचालन विद्यालयी स्तर पर प्रधानाध्यापक द्वारा उठाए गए सरहनीय कदमों में से एक है।

तीसरा, लगभग सभी स्कूलों में सहज एवं मैत्रीपूर्ण वातावरण देखने को मिला; अक्सर यह प्रधानाध्यापक के प्रयासों से शुरू और समर्थित रहा किन्तु रोज-रोज के काम के अर्थों में इसे सभी अध्यापकों द्वारा बनाए रखा गया। इस तरह के माहौल में स्कूल की प्रक्रियाओं को लेकर ज़िम्मेदारी के प्रति एक साझेपन का बोध दिखा। साझेपन का यह बोध सौंपे गए काम से आगे बढ़कर, एक संस्थान के रूप में स्कूल के प्रति ज़िम्मेदारी तक दिखाई देता है जिसमें सम्बन्धित लोगों, जैसे कि समुदाय और शिक्षा विभाग से जुड़े अधिकारी-कर्मचारियों से बातचीत सम्मिलित है। उदाहरण के लिए सभी स्कूलों में अध्यापक, प्रधानाध्यापक की अनुपस्थिति में स्वयं निर्णय लेते व विभिन्न स्कूली प्रक्रियाओं की ज़िम्मेदारी, एक के बाद एक, क्रम से सँभालते दिखे। साथ ही वे यह भी सुनिश्चित करते दिखे कि कार्यालयीन कार्य या अन्य किसी कारण से यदि कोई सहकर्मी अनुपस्थित है तो इसकी वज़ह से पढ़ाई-लिखाई प्रभावित न हो।

यह भी देखा गया कि अध्यापक अपने काम को लेकर अपने ही बीच समीक्षा प्रक्रिया चलाते हैं। वे यह समीक्षा औपचारिक रूप से महीने के अन्त में या फिर अपने रोज के क्रम में, छोटी और तुरन्त होने वाली बैठकों में कर लेते हैं। सहकर्मियों में आपसी भरोसा और आदर दिखा, जहाँ एक अध्यापक दूसरे अध्यापक की लम्बी अनुपस्थिति में स्कूल में पढ़ाई-लिखाई का भार स्वेच्छा से सँभाल सकता है। इसका उदाहरण उत्तराखण्ड के देहरादून जिले में स्थापित दूनसागर प्राथमिक स्कूल में दिखाई देता है, जहाँ एक शिक्षिका के लम्बे मातृत्व अवकाश पर जाने के बाद मौजूदा प्रधानाध्यापिका एवं एक अन्य सहायक अध्यापिका यह बखूबी सुनिश्चित करती दिखाई दीं कि कक्षागत प्रक्रियाएँ समुचित तरीके से चलती रहें। ऐसे भी उदाहरण देखने को मिले जहाँ अध्यापक किसी पाठ्यवस्तु को नहीं जानने पर, स्वीकारने में और उसे समझने में अन्य अध्यापक से मदद माँगने में कोई झिझक या शर्मिन्दगी महसूस नहीं करते हैं (बॉक्स-3)। इतना ही नहीं, अध्यापक बच्चों के अधिगम स्तर को बेहतर करने के लिए विशेष तरह के प्रयास करते हैं। उदाहरणस्वरूप, उत्तराखण्ड के उत्तरकाशी जिले में स्थित उपरपुर कन्या उच्च प्राथमिक विद्यालय के अध्यापक उन बच्चों के लिए रेमेडियल कक्षा का विशेष इन्तज़ाम करते हैं जो अधिगम स्तर के मापदण्ड पर कमज़ोर लगते हैं। प्राथमिक कक्षा पढ़कर आए ज़रूरतमन्द बच्चों के लिए इस स्कूल की अध्यापिकाएँ पहले तीन महीने रेमेडियल कक्षाएँ आयोजित करती हैं ताकि ये बच्चे कक्षा 6 का पाठ्यक्रम आसानी से समझ सकें।

अन्ततः सभी स्कूलों में प्रधानाध्यापक थे, भले ही वे नियमित हों या प्रभारी। उनकी पक्की समझ दिखी कि वे अपने स्कूल में और अपने स्कूल के लिए क्या देखना चाहते हैं। उनमें से कइयों के लिए यह दृष्टि अपने अनुभव, सरकारी स्कूली व्यवस्था में चुनौतीपूर्ण परिस्थितियों से सामना और खुद के विकास के लिए व्यक्तिगत प्रयास के मिले-जुले चिन्तन से निकली है। सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि प्रधानाध्यापक अपने अनुकरणीय व्यवहार और मूल्यों के माध्यम से यही दृष्टि स्कूल के दूसरे अध्यापकों को प्रभावी तरीके से देते देखे जा सकते हैं। यह सब वे उन पेशेगत मूल्यों और मानकों का वातावरण बना कर करते हैं जिनकी वे पैरवी करते हैं और अपने स्कूल में जिनका चलन स्थापित करने के लिए काम करते हैं।

4. निष्कर्ष

अध्यापकों की अनुपस्थिति की प्रवृत्ति के बारे में हुए इस अध्ययन से कुल मिलाकर यह पता चलता है कि बिना किसी कारण अध्यापकों की अनुपस्थिति की दर केवल 2.5 प्रतिशत ही है। यह

अध्यापक अनुपस्थिति की प्रवृत्ति पर हुए अन्य अध्ययनों से भी जुड़ता है, जो यह बताते हैं कि अध्यापकों की 'कर्तव्य से सम्बन्धित लापरवाही' 5 प्रतिशत से भी कम है।

अन्य निष्कर्ष स्कूल से इतर मिलने वाले कार्यों एवं इससे जुड़ी व्यवस्थागत चुनौतियों की ओर इशारा करते हैं, जो अभी भी उनके कार्य समय का बहुत बड़ा हिस्सा ले लेते हैं। अध्यापकों को बहुत-सा समय उन गतिविधियों पर खर्च करना पड़ता है जो उनके मुख्य काम-स्कूल अध्यापन-से सम्बन्धित नहीं होती हैं।

महिला अध्यापक, पुरुष अध्यापकों की तुलना में कम अनुपस्थित पाई जाती हैं। यह भी पाया गया कि स्कूल आने-जाने में लगने वाले समय से अनुपस्थिति पर फर्क पड़ता है, जहाँ आने-जाने में तुलनात्मक रूप से अधिक समय लगता है वहाँ अधिक अनुपस्थिति होती है।

ये दोनों निष्कर्ष अध्यापकों की अनुपस्थिति की प्रवृत्ति पर हुए अन्य अध्ययनों से मेल खाते हैं। हालाँकि यह अध्ययन काफी व्यापक है, फिर भी निष्कर्षों की व्याख्या करते समय (खासतौर पर मात्रात्मक अध्ययन के सन्दर्भ में) कुछ सीमाओं का जिक्र ज़रूरी जान पड़ता है—

- अ) यह अध्ययन अपेक्षाकृत छोटे और सुविधानुसार सैम्पल पर आधारित है। जिन जिलों/ब्लॉकों में अज़ीम प्रेमजी फाउण्डेशन का काम है, वहाँ प्रति ब्लॉक चयनित स्कूलों से जानकारी जुटाई गई।
- ब) इस अध्ययन में 'अनुपस्थिति' की परिभाषा स्कूल भ्रमण के दौरान और सिर्फ उस दिन के लिए भौतिक रूप से अध्यापक का उपस्थित न होना था।
- स) यह एक बार होने वाला अध्ययन था और अनुपस्थिति के विविध मौसमी अन्तरों को समझना अध्ययन की योजना का हिस्सा नहीं था।

इस अध्ययन का दूसरा भाग (गुणात्मक केस स्टडी), सामान्यतः सरकारी स्कूल व्यवस्था और विशेषतौर पर अध्यापकों के कामों के मौजूदा यथार्थ की बहुत ही सूक्ष्म तस्वीर प्रस्तुत करता है, खासकर उन आयामों की जिन्हें वर्तमान शोध अध्ययनों और नीतिगत विमर्श में कम महत्त्व दिया जाता है। ये केस स्टडी बताती हैं कि सरकारी स्कूलों के अध्यापक अपने कामों के साथ कर्तव्यनिष्ठ पेशेवरों की तरह जुटे होते हैं। यहाँ तक कि वे व्यवस्थागत कठिनाइयों और व्यक्तिगत असुविधाओं के चुनौतीपूर्ण सन्दर्भों के बावजूद काम में लगे रहते हैं। इस अध्ययन से जो तस्वीर उभरती है वह उन प्रचलित धारणाओं को नकारती है जो शिक्षक अनुपस्थिति की बढ़ती दर को सीधे-सीधे शिक्षक की गैर-ज़वाबदेही से जोड़ कर देखती हैं। इस मुद्दे पर, पूर्व में किए गए विभिन्न अध्ययन एवं अन्य प्रचलित ब्यौरे शिक्षक अनुपस्थिति की अधूरी तस्वीर पेश करते हैं। इससे भी बड़ी विडम्बना यह है कि इन धूमिल तस्वीरों ने इस मुद्दे से जुड़े नीतिगत फैसलों को भी प्रभावित किया है— मसलन नियमित कैडरों को संविदा पर लिए गए अध्यापकों से बदला जाए, अध्यापकों की बायोमैट्रिक उपस्थिति अनिवार्य की जाए, अन्य क्षेत्रों के रिटायर पेशेवरों को बुलाया जाए कि वे स्कूल प्रणाली में अध्यापक के रूप में वॉलण्टियर करें। यहाँ, शिक्षा व्यवस्था के लक्ष्यों, प्रक्रियाओं और परिणामों के मूल्यांकन के लिए 'कार्यकुशलता' सबसे महत्वपूर्ण मानदण्डों में से एक बन जाती है। विडम्बना यह है कि अक्सर ऐसा उन अन्य मानदण्डों की कीमत पर होता है जो एक मज़बूत सरकारी स्कूल का निर्माण करते हैं।

एक स्तर पर, 'कार्यकुशलता' और 'ज़वाबदेही' का यह विमर्श जिस बात को नज़रअन्दाज़ करता है, वह है— सरकारी स्कूलों का रोज़मर्रा का यथार्थ, जिसमें अध्यापक की अनुपस्थिति के लिए अनेक तथ्य काम करते हैं। इनमें से सभी 'ज़वाबदेही की कमी' से नहीं जुड़े होते। वास्तव में, जैसा

कि यह अध्ययन दिखाता है कि स्कूलों में अध्यापकों की अनुपस्थिति के लिए व्यवस्थागत कारणों (जिनमें अन्य अकादमिक और प्रशासनिक जिम्मेदारियाँ शामिल हैं) से तुलना करने पर 'बिना कारण अनुपस्थिति' लगभग नगण्य है। ऐसी परिस्थिति में अध्यापक की अनुपस्थिति की प्रवृत्ति का प्रचलित विमर्श एक ऐसी अवस्थिति की पुष्टि करता हुआ सा लगता है जिसमें अध्यापक को एक ऐसे असुरक्षित कार्य वातावरण के अधीन होना चाहिए जो मज़बूती से ज़वाबदेही निर्मित करता हो।

एक अन्य स्तर पर, यह विमर्श अध्यापन के पेशे की वास्तविक प्रकृति पर पर्याप्त ध्यान नहीं देता जिसमें अक्सर शिक्षकों का अपने पेशे से जुड़ाव और उनके द्वारा किये जाने वाले प्रयास, उन्हें मिली स्वायत्तता से तय होते हैं और यही उनके काम को दिशा देने वाली प्रेरक शक्ति होती है। ये केस स्टडी वास्तव में अध्यापकों के काम के इस आयाम का उदाहरण पेश करती हैं। इसके अलावा अध्यापक की अनुपस्थिति की प्रवृत्ति के विमर्श में ज़वाबदेही को जिस तरह से संकल्पित किया गया है उसमें, प्रक्रिया से सम्बन्धित ज़वाबदेही की कीमत पर व्यक्तिगत ज़वाबदेही और परिणामगत ज़वाबदेही पर बहुत अधिक ज़ोर दिया गया है। ज़वाबदेही की प्रक्रिया सम्बन्धित नज़रिए को समझने के लिए यह आवश्यक है कि ज़वाबदेही सम्बन्धी मसलों के व्यवस्थागत कारणों पर भी ध्यान दिया जाए। उदाहरण के लिए— अध्यापक की तैयारी, भरती और नियुक्ति के कमज़ोर तन्त्र, अध्यापकों के समर्थन और परामर्श के लिए अपर्याप्त सांस्थानिक प्रक्रियाएँ, और मुख्य टीचिंग-लर्निंग से जुड़े कार्य-भारों के अनुरूप कार्य-दशा की कमी। कुछ अन्य अध्ययन इस बात को भी चिह्नित करते हैं कि कैसे नीति निर्धारण में और उसके कार्यान्वयन में अध्यापक की आवाज़ के शामिल न होने, उच्चतर अधिकारियों एवं छात्रों के माता-पिता जैसे अन्य साझेदारों द्वारा पर्याप्त सराहना न मिलने, और स्व-विकास के लिए अर्थपूर्ण सहयोगी मंचों की अनुपस्थिति से सरकारी स्कूल के अध्यापकों में निराशा उत्पन्न हुई है (बत्रा 2005, रामचन्द्रन 2005, मूइज 2008)। इन अध्ययनों के साथ जुड़कर, यह अध्ययन भी उपर्युक्त चिन्ताओं और अध्यापकों के काम के समक्ष मौजूद चुनौतियों के प्रति और अधिक गहरी और सरोकारयुक्त समझ बनाने के लिए रास्ता बनाता है ताकि इस मुद्दे के इर्द गिर्द बनने वाली नीतियों की प्रकृति को एक नई दिशा दी जा सके।

सन्दर्भ

- Voice and Agency of Teachers: Missing Link in National Curriculum Framework 2005 - P. Batra (2005), Economic and Political Weekly, 40(40): 4347-4356.
- Absenteeism, transfers and patronage: the political economy of teacher labor markets in India - T. Beteille (2009), Unpublished Doctoral Dissertation, Stanford University.
- Inside Primary Schools: A study of teaching and learning in rural India - S. Bhattacharjya, W. Wadhwa and R. Banerji (2011), Pratham, Mumbai.
- Teachers' absence in primary and upper primary schools: Synthesis report of study conducted in Andhra Pradesh, Madhya Pradesh and Uttar Pradesh - Government of India (2009), EdCIL, New Delhi.
- Economic Survey 2016-17, Ministry of Finance, Government of India (2017).
- The Political Economy of Education in India: Teacher Politics in Uttar Pradesh - G. Kingdon and M. Muzammil (2003), Oxford University Press, New Delhi.
- Teacher absence in India: A snapshot - M. Kremer, N. Chaudhury, F. H. Rogers, K. Muralidharan and J. Hammer (2005), Journal of the European Economic Association, 3(2-3): 658-667.
- Primary Education, Teachers' Professionalism and Social Class about Motivation and Demotivation of Government School Teachers in India - J. Mooij (2008), International Journal of Educational Development, 28(5): 508-523.
- Contract teachers: Experimental evidence from India, K. Muralidharan and V. Sundararaman (2013), (No. w19440) National Bureau of Economic Research.
- The Fiscal Cost of Weak Governance: Evidence from Teacher Absence in India - K. Muralidharan, J. Das, A. Holla and A. Mohpal (2016), Policy Research Working Paper 7579, World Bank Group.
- Annual Status of Education Report (Rural) 2016 Provisional - Pratham (2017), ASER Centre, New Delhi.
- Why School Teachers Are Demotivated and Disheartened - V. Ramachandran (2005), Economic and Political Weekly, 40(21): 2141-2144.