

अध्याय-2

वर्तमान परिदृश्य

सभी राज्यों में संकुल स्रोत व्यक्ति (Cluster Resource Person - CRP) और विकासखंड स्रोत व्यक्ति (Block Resource Person - BRP) के कार्य-पत्रक (रोल प्रोफाइल) दरअसल ढेर सारी अपेक्षाओं की सूचियाँ हैं। कल मिलाकर ऐसा लगता है कि इस दिशा में या तो दूरगामी सोच का अभाव है या इन संस्थानों से की जा रही अपेक्षाएँ और लक्ष्य इतने अधिक हैं कि उन्हें हासिल करना सम्भव नहीं। कई राज्यों में इनके कामों में अत्यधिक कामचलाऊपन व्याप्त है। प्रशासनिक और अकादमिक कामों के बीच असन्तुलन, संकुल स्रोत व्यक्ति के कौशल के इस्तेमाल का निम्न स्तर और निर्णय प्रक्रिया में उनकी कमतर भागीदारी आम बात है। विकासखण्ड स्रोत व्यक्ति और संकुल स्रोत व्यक्ति से सम्बंधित ताज़ा अध्ययन यह बताता है कि उनमें से कई लोग अपनी नौकरियों से या उनके स्तर पर मिलने वाली स्वायत्तता और स्वतंत्रता के स्तर से संतुष्ट नहीं हैं या कई बार उनके काम की परिस्थितियाँ भी संतोषजनक नहीं होती हैं। भौतिक सुविधाएँ तो बिल्कुल ही संतोषजनक नहीं हैं।

बॉक्स 2.1 संतुष्टि का स्तर (माध्यिका मूल्य - median values)

	विकासखंड स्रोत केंद्र समन्वयक	विकासखंड स्रोत व्यक्ति	संकुल स्रोत केंद्र समन्वयक
भौतिक सुविधाएँ	56	60.3	35.4
वरिष्ठ अधिकारियों से सहयोग	79.2	77.7	82.2
सहकर्मियों से सहयोग	92	89.9	89.3
सीआरसीसी से सहयोग	83.3	80.7	93.7*
शिक्षकों का प्रतिसाद (response)	66.7	63.9	79.6
प्रशासनिक और अकादमिक काम के बीच संतुलन	52	56.4	45.8
कौशल इस्तेमाल का स्तर	72.5	73.9	62.5
निर्णय प्रक्रिया में भागीदारी	83.2	83.7	68.7
लचीलेपन की गुंजाइश	68.4	69.8	66.7
व्यक्तिगत विकास के अवसर	75	74.7	65.2
परिलब्धियाँ (emoluments)	62.5	55	43.8
नियुक्ति की जगह	81.8	88.8	85.4
कार्य संतुष्टि का औसत स्तर	72.1	73	65.2

स्रोत: नयनतारा एवं अन्य (2010)

वे अनेक तरह की अवास्तविक अपेक्षाओं का सामना करते हैं और उनमें स्कूल सुधार के सम्पूर्ण नज़रिये पर फोकस और जुड़ाव का अभाव होता है। उनके शिक्षा व्यवस्था को किसी स्पष्ट तरीके से प्रभावित नहीं कर पाने का यही मुख्य कारण प्रतीत होता है। वे अपने कामों में बहुत व्यस्त रहते हैं, लेकिन उन सारे कामों को जोड़कर

परिणाम में कोई बढ़ोतरी नहीं होती। एक समान दिखने वाले कार्यों के लिए योजना, समन्वय और संगठन में पर्याप्त समय देना पड़ता है।

2.1 वर्तमान अपेक्षाएँ और गतिविधियाँ निम्नलिखित हैं -

1. स्कूल सुधार, विकासखंड स्रोत व्यक्ति और संकुल स्रोत व्यक्ति के कामों का अहम् अविभाज्य हिस्सा माना जाता है।

2. विकासखंड, शिक्षकों को और स्कूल कमेटी के सामुदायिक सदस्यों को झरनानुमा (cascade mode) (लगातार बढ़ते हुए क्रम में) प्रशिक्षण मुहैया कराता है। यह प्रशिक्षण सर्व शिक्षा अभियान या राज्य शैक्षिक अनुसंधान एवं प्रशिक्षण परिषद (SCERT) या जिला शिक्षा एवं प्रशिक्षण संस्थान (DIET) द्वारा डिजाइन किया जाता है। बीआरसी प्रशिक्षण कोष लेता है और वही उसका रखरखाव करता है, योजना बनाता है और प्रशिक्षण से सम्बन्धित रिकॉर्ड रखता है। अमूमन इन प्रशिक्षणों का प्रबन्धन बहुत खराब होता है, संसाधनों की कमी होती है, वे उबाऊ रूटीन का शिकार होते हैं और शिक्षक उन्हें पसन्द नहीं करते।

3. संकुल स्रोत व्यक्ति से यह अपेक्षा की जाती है कि वे निरीक्षण करने, प्रशिक्षण का फॉलोअप करने, रिकॉर्ड जाँचने, 'कठिन मुद्दों' को स्पष्ट करने के लिए शिक्षकों के साथ चर्चा करने और उन्हें मॉडल पाठ देने के लिए स्कूलों का नियमित दौरा करें। जब विकासखंड स्रोत व्यक्ति स्कूल का भ्रमण करते हैं तो उनसे भी ऐसी ही चीजों की अपेक्षा की जाती है। इन भ्रमणों की आवृत्ति बड़े पैमाने पर बदलती रहती है। प्रधानअध्यापक व शिक्षक यह बताते हैं कि उनके अकादमिक सवालों का जवाब देने के लिए संकुल स्रोत व्यक्ति के पास अक्सर पर्याप्त योग्यता नहीं होती। वहीं संकुल स्रोत व्यक्ति का यह मत है कि उनके पास प्रशासनिक प्राधिकार नहीं होता है इसलिए शिक्षक उन्हें गम्भीरता से नहीं लेते।

4. संकुल स्रोत व्यक्ति से यह अपेक्षा की जाती है कि वे शिक्षकों की मासिक बैठक लेंगे। कभी-कभी इन बैठकों का एजेण्डा राज्य आफिस द्वारा तैयार किया जाता है और सभी संकुल स्रोत व्यक्ति को भेजा जाता है। उनसे अपेक्षा की जाती है कि वे संकुल संसाधन समूह (सीआरजी) के साथ समन्वय करें।

5. एसएसए द्वारा विकासखंड और संकुल के लोगों के माध्यम से स्कूलों और शिक्षकों को दिए जा रहे सहयोग के सभी पहलुओं से सम्बन्धित आँकड़ों के संकलन और समेकन को राज्य एसएसए आफिस सुनिश्चित करता है। इसमें, बाल जनगणना, स्कूल सम्बन्धित उपलब्धियों का रिकॉर्ड, कोष का इस्तेमाल- जैसे स्कूलों को प्राप्त शिक्षक-कोष और शैक्षिक सामग्री (टीएलएम) कोष, डीआईएसई, गुणवत्ता निगरानी प्रारूप, मध्यान्ह भोजन योजना आदि शामिल हैं।

6. एसएसए का वित्तीय पहलू और साथ ही प्रोजेक्ट रिपोर्टिंग दस्तावेज़ इन्हीं संस्थानों के माध्यम से होकर जाता है। इसमें रसीदें, पुराने स्टॉक रजिस्टर, स्कूल रजिस्टर, मीटिंग के मिनट्स-बुक आदि शामिल होते हैं। संकुल स्रोत व्यक्ति खुद न तो इन आँकड़ों का विश्लेषण करते हैं, न ही इनके आधार पर बनने वाले फीडबैक प्रतिवेदन इन तक पहुँचते हैं, जो उनके संकुल के मुद्दों को समझने में प्रासंगिक होते हैं।

7. संकुल स्रोत व्यक्ति और विकासखंड स्रोत व्यक्ति अन्य शैक्षिक गतिविधियों के सहयोग में शामिल किए जा सकते हैं, जैसे नामांकन बढ़ाना, ब्रिज कोर्स आयोजित करना, समुदाय के साथ काम करना, स्कूल के बाहर के बच्चों को स्कूल में लाने के प्रयास की देखरेख करना या समावेशी शिक्षा पर वालंटियरों के साथ संवाद करना।

8. डाइट (DIET) के साथ रिश्ते का दायरा सम्पूर्ण समन्वय (उदाहरण के लिए शिक्षणविधि प्रशिक्षण के लिए कठिन चीजों को चिन्हित करना या डाइट से स्रोत व्यक्ति की विकासखंड स्तर पर नियुक्ति करना) से लेकर कोई भी संवाद नहीं करने तक कुछ भी हो सकता है।

9. संकुल स्रोत व्यक्ति और विकासखंड स्रोत व्यक्ति से अक्सर यह अपेक्षा की जाती है कि वे एनजीओ द्वारा बनाए कार्यक्रमों में भी साथ निभाएँ।

10. संकुल स्रोत व्यक्ति से यह अपेक्षा की जाती है कि वे विशेष ज़रूरतों वाले बच्चों की शिक्षा का निरीक्षण-परीक्षण करे और समावेशी शिक्षा स्रोत शिक्षक (IERT – आईईआरटी) के साथ करीब से जुड़कर काम करें।

11. संकुल स्रोत व्यक्ति को शायद ही कभी वह अवसर या वह वजह मिल पाती है कि वह अपने संकुल संसाधन केन्द्र कक्ष में समय दे पाएँ। उनका प्रत्येक दिन अक्सर विकासखंड से शुरू होता है और स्कूल भ्रमण या सामुदायिक कामों में बीत जाता है।

12. संकुल स्रोत व्यक्ति और विकासखंड स्रोत व्यक्ति को कई तरह के चुनाव सम्बन्धित कामों में भी लगाया जाता है। इसके अलावा उन्हें दौरोँ पर आने वाले नेताओं, सरकारी अधिकारियों और दूसरी हस्तियों के भ्रमण के देखरेख के काम में भी शामिल किया जा सकता है।

व्यवस्थागत नज़रिये और दिये गए कार्यभार को पूरा करने के लिए मिलने वाले सहयोग में कई तरह की अनियमितताएँ मौजूद हैं। इसके बावजूद कुछ क्षेत्रों में संकुल स्रोत व्यक्ति और विकासखंड स्रोत व्यक्ति ने अपेक्षाओं को पूरा करने के रास्ते निकाले हैं।

2.2 आँकड़ों का संकलन और समेकन

स्रोत व्यक्ति का बहुत अधिक समय आँकड़ों को संकलित और व्यवस्थित करने तथा गलतियों को जाँचने व ठीक करने और पुनः आँकड़े इकट्ठा करने में बीत जाता है। संकुल स्तर पर एक स्तर के संकलन के बाद, ज़िला आफिस भेजने के पहले, सभी संकुलों के आँकड़े विकासखंड स्तर पर पुनः संकलित किए जाते हैं। इस संकलन में बहुत लम्बे और बार-बार दुहराई जाने वाली गणनाएँ शामिल होती हैं। उदाहरण के लिए विभिन्न तरह के स्कूलों के आँकड़ों को जोड़ना और उनके प्रतिशत की गणना करना। कुछ राज्यों में 100 से भी अधिक तरह के प्रारूप भरने होते हैं।

उनके द्वारा एकत्र किये गये आँकड़ों के कुछ उदाहरण इस प्रकार हैं:

1. स्कूलों में छात्रों का नामांकन और उपस्थिति - लिंग एवं जाति के विवरणों समेत।
2. छात्रों का मूल्यांकन - विभिन्न विषयों में मिलने वाले ग्रेड।
3. स्कूलों व कक्षाओं की भौतिक स्थिति - मसलन शौचालय, पानी, चारदिवारी और ऐसी ही अन्य चीज़ों की वास्तविक दशा।
4. शिक्षकों की उपस्थिति।
5. शिक्षकों के प्रशिक्षण का विवरण - प्रत्येक शिक्षक के लिए दिए गए प्रशिक्षण के दिनों की संख्या।
6. मध्याह्न भोजन की स्थिति - खाने की गुणवत्ता और मात्रा समेत रसोई घर की स्थिति।
7. जनगणना - कभी-कभी इसमें पशु भी शामिल होते हैं।
8. स्वास्थ्य विभाग के लिए सम्पूर्ण साफ-सफाई।
9. स्कूल एवं ब्रिज कोर्सों का आयोजन एवं नामांकन।
10. गुणवत्ता की निगरानी - एडीईपीटीएस तथा शिक्षा-एमआईएस।

आँकड़ों की माँग अक्सर बहुत थकाऊ होती है और ये आँकड़े कभी-कभी यह सोचे बगैर इकट्ठे किए जाते हैं कि वास्तव में इन विवरणों की ज़रूरत किसे है। कुछ आँकड़े इस प्रकार के होते हैं जिन्हें केवल कक्षा-अध्यापक के स्तर अथवा स्कूल के स्तर अथवा संकुल स्तर पर इस्तेमाल के लिए ही इकट्ठा किया जाना चाहिए। इन्हें व्यवस्था के माध्यम से 'ऊपर' भेजे जाने की कोई ज़रूरत नहीं होती। इससे खामियों की गुंजाइश कम होगी और प्रत्येक स्तर पर अधिक सटीक या सच्ची सूचनाएँ मिल सकेंगी। आँकड़ों के एकीकरण को युक्ति-युक्त बनाए जाने की ज़रूरत है। तमिलनाडु में इस पर काम करके प्रपत्रों को दोबारा डिजाइन करने से स्रोत व्यक्ति द्वारा भरे जाने वाले प्रपत्रों की संख्या 151 से घटकर 20 रह गई है।

आँकड़ों का एकीकरण व्यवस्थित होना चाहिए और इसमें दोहराव से बचना चाहिए। संकुल और विकासखंड कार्यालयों को अपने स्तर पर व्यवस्थित तरीके से आँकड़ों को जमा करने का ऐसा तरीका विकसित करना चाहिए जिससे एक ही आँकड़ों को बार-बार इकट्ठा करने से बचा जा सके। कुछ संकुल स्रोत व्यक्ति भरे गए प्रत्येक प्रारूप की एक फोटोकॉपी करा लेते हैं जिससे दोबारा पूछे जाने पर उनके पास एक तैयार रिकॉर्ड मौजूद रहता है।

आँकड़ों का विश्लेषण किया जाना चाहिए। विकासखंड में एकत्रित आँकड़ों का इस्तेमाल अगले प्रशिक्षणों अथवा अगली मीटिंग के एजेण्डे के लिए सूचना के तौर पर किया जा सकता है। ऊपर भेजे जाने से पहले

इसका इस्तेमाल स्थानीय तौर पर किया जाना चाहिए। प्रत्येक स्तर पर आँकड़ों के इस्तेमाल को अनिवार्यतः बढ़ाया जाना चाहिए।

आँकड़ों की सटीकता की जाँच की जानी चाहिए। मुज़फ्फरपुर में विकासखंड स्रोत केंद्र समन्वयक प्रत्येक माह संकुल समन्वयक द्वारा जमा किए गए आँकड़ों को पिछले महीने के आँकड़ों के साथ मिलान व जाँच करते हैं। उदाहरण के लिए, अगर किसी स्कूल में छात्रों की ग्रेडों में अत्यधिक बढ़ोतरी या गिरावट नज़र आती है या उपस्थिति में छात्र अध्यापक दर में उल्लेखनीय विकास नज़र आता है, तो वह तत्काल संकुल समन्वयक से यह सुनिश्चित करने को कहता है कि क्या आँकड़े सही हैं।

2.3 स्कूलों का दौरा

संकुल स्रोत व्यक्ति और विकासखंड स्रोत व्यक्ति को स्कूल अवलोकन करना होता है और मॉडल कक्षाएं लेनी होती हैं। कक्षाओं का अवलोकन अक्सर टीएलएम के इस्तेमाल एवं कक्षा में इस्तेमाल की जा रही शिक्षण विधियों पर केन्द्रित होता है। कुछ राज्यों में स्कूल भ्रमण के दौरान शिक्षकों की अनुपस्थिति और समय की पाबन्दी पर आँकड़े हासिल करने के लिए संकुल स्रोत व्यक्ति की ज़रूरत होती है। यह समय की पाबन्दी पर औचक परीक्षण की तरह होता है।

अवलोकन के लिए तैयारी: संकुल स्रोत व्यक्तियों से यह अपेक्षित है कि वे पाठ योजना से परिचित हों। हालांकि, कक्षा में प्रवेश करते समय बहुत से संकुल स्रोत व्यक्ति पाठ्यपुस्तकों से ली गई सीमित जानकारी या महज़ पाठ के नाम की जानकारी से लैस होते हैं।

अवलोकन की अवधि एवं आवृत्ति: इनका फैसला और योजना समय रहते बन जाना चाहिए, जिससे अवलोकन की ज़रूरत के आधार पर स्कूलों एवं कक्षाओं का व्यवस्थित अवलोकन संभव हो सके। गुजरात के एक विकासखंड में दौरों के समय पता चला कि संकुल स्रोत व्यक्ति यह सुनिश्चित करती हैं कि वे सप्ताह में 5 दिन स्कूल में रहें और हर स्कूल में 11 बजे से 5 बजे तक रहें ताकि जितना संभव हो वे कक्षाओं का अवलोकन कर पाएँ और बातचीत के लिए भी उपलब्ध रहें। हालाँकि, अधिकांश अन्य राज्यों में अवलोकन को दो-एक घण्टों में ही निपटा लिया जाता है। विभिन्न राज्यों में संकुल स्रोत व्यक्ति की जिम्मेदारी के तहत आने वाले स्कूलों की संख्या अलग-अलग है। अतः दौरों की आवृत्ति भी अलग-अलग है। संकुल स्रोत व्यक्ति और शिक्षक कभी यह नहीं जानते कि वे वास्तव में अगली बार स्कूल 'दौरा' कब करेंगे।

भ्रमण का प्रोटोकॉल: यह सुनिश्चित करना आवश्यक है कि जब संकुल स्रोत व्यक्ति दौरा करे और अपना काम करे तो वह प्रधान अध्यापक अथवा शिक्षक अथवा कक्षा के लिए बाधा या विचलन नहीं बने।

अवलोकन एवं फीडबैक: कुछ राज्यों में संकुल स्रोत व्यक्ति कक्षा में अवलोकन करने के लिए प्रवेश करते हैं और उन्हें हस्तक्षेप करने और फीडबैक देने अथवा अगर उन्हें लगता है कि अध्यापक ठीक से नहीं पढ़ा रहा है तो पढ़ाने का भी अधिकार मिला हुआ है। कुछ राज्यों में, संकुल स्रोत व्यक्ति शिक्षकों एवं प्रधानाध्यापकों को फीडबैक देने के लिए उस दिन के समाप्त होने का इन्तजार करते हैं - उन्हें कक्षा में हस्तक्षेप करने की अनुमति नहीं होती है। तब भी नहीं, जब शिक्षक कोई गलत सूचना दे रहा हो। कुछ अन्य राज्यों में इस फीडबैक का मंच वस्तुतः संकुल स्तर की मीटिंग में होता है। कोई शिक्षक कक्षा के तुरन्त बाद फीडबैक माँग ले तो अलग बात है।

संकुल स्रोत व्यक्ति को जाँच सूची (चेक लिस्ट) दी जाती है। परन्तु कभी-कभी संकुल स्रोत व्यक्ति अवलोकन के दौरान जाँच सूची नहीं रखते। इसकी बजाय वे अवलोकन अपनी व्यक्तिगत डायरी में नोट कर लेते हैं, क्योंकि डायरी लेकर चलना अधिक सुविधाजनक होता है और इसमें लिखना भी आसान होता है। ऐसा इसलिए भी होता है क्योंकि कुछ राज्यों में निरीक्षण फॉर्म अंग्रेज़ी में होते हैं और संकुल स्रोत व्यक्ति अपनी टिप्पणियों को स्थानीय भाषा में लिखने में और बाद में दफ्तर में जाकर अंग्रेज़ी में प्रपत्र भरने में ज्यादा सहज महसूस करते हैं। इससे भी बड़ा कारण यह है कि अवलोकनों का इस्तेमाल अनुशासनात्मक कार्यावाहियों के लिए किया जा सकता है, इसलिए वे वास्तव में जो दर्ज करते हैं उसके प्रति बहुत सतर्कता बरतते हैं।

अवलोकन के लिए जाँच सूची के प्रारूपों में बहुत भिन्नता होती है। पश्चिम बंगाल के जिस विकासखंड में दौरा किया गया वहाँ एक पाठ योजना के अवलोकन प्रपत्र में 14 अलग-अलग भाग थे जिसमें कक्षा के अवलोकन के लिए 30 अलग बिन्दु दिए गए थे। बिहार के एक विकासखंड में कक्षा अवलोकन प्रपत्र में केवल तीन व्यापक सवाल थे जिसमें 7-8 बिन्दु थे जो सुझाव पर अधिक केन्द्रित थे।

मानदण्ड: हाल ही में राज्यों ने प्रदर्शन मापदंड उपलब्ध करवाने के लिए एडीईपीटीएस (ADEPTS, मानव संसाधन विकास मंत्रालय, नई दिल्ली) को लागू किया है। इसमें यह बताया जाता है कि 'हम शिक्षकों को क्या करते हुए देखना चाहते हैं' और 'कितनी अच्छी तरह से'। शिक्षक इनका इस्तेमाल अपनी खुद की शैक्षणिक प्रक्रियाओं को परखने के लिए कर सकते हैं। अन्य लोग जो शिक्षकों को उनकी कक्षा की प्रक्रियाओं में सुधार लाने में मदद के लिए जिम्मेदार हैं - प्रशिक्षक, सीआरसीसी, बीआरसी, डाइट और एससीईआरटी - वे इसकी मदद से यह पहचान सकते हैं कि शिक्षकों को किस तरह के सहयोग की जरूरत है। अन्य प्रारूप - जैसे एन सी ई आर टी का क्यू एम टी - संकुल स्रोत व्यक्ति से यह मांग करते हैं कि वे मानदण्डों को समझें और निष्कर्ष निकालने के लिए उन्हें लागू करें।

बॉक्स 2.2 संकुल स्रोत व्यक्ति की मासिक रिपोर्ट

1. यह सूचना मासिक आधार पर क्यों जुटाई जा रही है?
2. क्या स्रोत व्यक्ति यह सूचना देने के लिये उपयुक्त व्यक्ति है?
3. जब स्रोत व्यक्ति एक माह में सिर्फ दो बार ही स्कूल का दौरा कर सकता है, तो उसकी अनुभूतियों की वैधता क्या है?
4. इन तालिकाओं को भरने में बहुत ज़्यादा समय लगेगा। क्या यह आवृत्ति उचित है?
5. और, यह सूचना स्रोत व्यक्ति के लिए कैसे उपयोगी होगी, जबकि यहाँ इसका कोई विश्लेषण नहीं है?

शिक्षकों को मार्गदर्शन देना: अधिकारी संकुल स्रोत व्यक्ति से यह अपेक्षा करते हैं कि वे मौके पर ही अकादमिक मॉडल कक्षाएँ लें। यह व्यावहारिक रूप से सम्भव नहीं है क्योंकि इसके लिए तैयारी व छात्रों तथा विषयवस्तु के साथ परिचय ज़रूरी है। संकुल स्रोत व्यक्ति इस स्थिति में नहीं होते कि वे 'उसी समय' कठिन विषयों या मुद्दों को पढ़ा सकें क्योंकि आमतौर पर वे खुद विषय के विशेषज्ञ नहीं होते। कर्नाटक में सभी डाइट एवं राज्य कार्यालय में एक 24 घण्टे की हेल्पलाइन स्थापित की गई है। इसका उद्देश्य हर ऐसे शिक्षक को कोई भी सवाल पूछने का अवसर देना है जो नल्ली कली को क्रियान्वित कर रहे हैं। इसके सभी ऑपरेटर प्रशिक्षित एवं अनुभवी शिक्षक हैं जो अक्सर तुरन्त सवालों का हल दे सकते हैं। अगर किन्हीं सवालों को और अधिक स्पष्टता की ज़रूरत हो, तो वह शिक्षक को 24 घण्टे के अन्दर दे दी जाती है। अक्सर पूछे जाने वाले सवालों (FAQs) और उनके जवाबों का विस्तृत रिकॉर्ड रखा जाता है और उन्हें प्रक्रिया को मदद पहुंचाने के लिए सहेजा और आपस में शेयर किया जाता है।

बिहार में विकास खंड स्रोत समूह में सेवा-निवृत्त प्रधानाध्यापक, शिक्षक और एनजीओ के विशेषज्ञ शामिल होते हैं, जिनसे कहा जाता है कि वे विकासखंड स्तर पर उठने वाले 'कठिन विषयों' पर प्रशिक्षण दें।

2.4 शिक्षक प्रशिक्षण और शिक्षकों का पेशेवराना विकास

बीआरसी प्रशिक्षणों का आयोजन करते हैं और प्रशिक्षण के कुल दिनों का हिसाब रखते हैं। आमतौर पर यह अपेक्षा की जाती है कि संकुल स्रोत व्यक्ति प्रशिक्षण का फॉलोअप करेंगे और यह सुनिश्चित करेंगे कि उनका कार्यान्वयन हो रहा है या नहीं। चर्चा के उद्देश्य से शिक्षकों की मासिक बैठकें भी ज़रूरी हैं ताकि सहकर्मियों के बीच समूह आधारित संवाद को बढ़ावा दिया जा सके और समस्याओं के हल खोजे जा सकें। हालांकि, अब यह बात आमतौर से स्वीकार की जाती है कि शिक्षकों में 'प्रशिक्षण थकान' व्याप्त है क्योंकि उन्हें प्रायः प्रशिक्षण खराब गुणवत्ता वाले, अप्रासंगिक और अनियोजित लगते हैं। संसाधनों तक पहुँच भी एक कमी है। प्रशिक्षण से सम्बन्धित आँकड़ों का रखरखाव प्रत्येक विकासखंड द्वारा विकसित किया गया है।

प्रशिक्षण गुणवत्ता: अनेक कारणों से इस मामले में प्रायः समझौता किया जाता है: 1. एक अच्छा मास्टर स्रोत व्यक्ति (MRP) पर्याप्त नहीं होता। मास्टर स्रोत व्यक्ति को प्रशिक्षण के पहले और बाद में पर्याप्त समय नहीं मिलता कि वह प्रशिक्षण की रूपरेखा और उसके आयोजन सम्बंधी चीज़ों पर चर्चा कर सके। इस तरह झरनानुमा

प्रशिक्षण (ऐसा प्रशिक्षण जिसमें एक व्यक्ति प्रशिक्षण लेने के बाद वही प्रशिक्षण फिर दूसरे व्यक्ति को दे) रूटीन का शिकार हो जाता है, जिसके दो सत्रों के बीच कोई जुड़ाव नहीं रह जाता। कक्षा 4 के ऊपर के स्कूली विषयों के लिए कोई विशेषज्ञ आसानी से मिलता भी नहीं है। 2. प्रशिक्षण की अग्रिम योजना: कई राज्यों में प्रशिक्षण की अग्रिम योजना पर्याप्त रूप से नहीं बन पाती क्योंकि यहां कोष अनियमित होता है। 3. शिक्षकों का चयन: यह किसी आकलन पर आधारित नहीं होता कि किसे किस तरह के प्रशिक्षण की ज़रूरत है। या तो शिक्षकों का चयन पूरी तरह से मनमाने ढंग से होता है या सभी के प्रति एक-सा रवैया अपनाया जाता है। 4. प्रशिक्षण की विषयवस्तु सीमित होती है और एक ही चीज़ बार-बार दोहराई जाती है। 5. शिक्षकों के पेशेवराना विकास के लिए दूसरे तरीकों जैसे शैक्षिक भ्रमण, सेमीनारों में भाग लेना, प्रशिक्षक के तौर पर भागीदारी करना पेशेवराना विकास नहीं समझा जाता।

विशेषज्ञता तक पहुंच: शिक्षकों की यह वास्तविक ज़रूरत है। लेकिन व्यवहार में, इसे ठीक तरीके से सम्बोधित नहीं किया जाता क्योंकि संकुल स्रोत व्यक्ति के पास विशिष्ट योग्यता नहीं होती और स्कूलों में उनका भ्रमण यदाकदा और बिना योजना के होता है। यह एक वास्तविक समस्या है कि विकासखंड स्तर पर पर्याप्त अकादमिक योग्यता को कैसे पोषित और विकसित किया जाए। यह आवश्यक है कि इस उद्देश्य के लिए प्रमुख स्रोत व्यक्ति (Key Resource Persons) को और विषय आधारित संसाधन समूह (subject resource groups) को तैयार करने के लिए समय दिया जाए। प्रत्येक संकुल में पर्याप्त मात्रा में विशेषज्ञ होने की उम्मीद करना अयथार्थवादी है। विकासखंड स्तर पर ऐसा सम्भव हो सकता है। हालाँकि, अँग्रेज़ी और उच्चतर ग्रेड के विषयों के लिए विशेषज्ञों की ज़रूरत जिला स्तर पर होगी।

मासिक बैठक: इन बैठकों की 2 तरह से मदद की जा सकती है – या तो प्रासंगिक विशेषज्ञों की उपलब्धता सुनिश्चित करके और/या कार्यशाला का आकलन और योजना जैसे विषयों के इर्दगिर्द इन्हें आयोजित करके। सामान्य तौर पर 'कठिन मुद्दों' या 'मॉडल पाठ' पर आधारित मासिक बैठक प्रभावी नहीं होतीं। मासिक बैठक में राज्य द्वारा आदेशित चर्चा भी सीखने वाले समूह के विकास को सहयोग नहीं करते। दूसरी ओर, सिर्फ मित्र समूह पर आधारित मासिक बैठक रूटीन का शिकार हो सकती हैं और जल्दी ही अप्रभावी हो सकती हैं। प्रभावी और विशिष्ट योग्यता वाले विशेषज्ञों की ज़रूरत है ताकि वे शिक्षकों के समूहों के बीच चर्चा को अर्थपूर्ण बना सकें। शिक्षक, जो चर्चा के लिए यून ही एकजुट होते हैं, उनके पास एक दूसरे से कहने के लिए महत्वपूर्ण, अर्थपूर्ण और रोचक बातें नहीं होतीं या जितनी होती हैं, जल्दी ही खत्म हो जाती हैं। बैठक तभी कामयाब हो सकती है जब वे केन्द्रित करते हुए योजना बनाएँ, जैसे आने वाले सप्ताह/माह में पढ़ाए जाने वाले विषय की योजना और उसका आकलन, गतिविधियों का आकलन – गतिविधियों को खुद करके देखना, उनमें सुधार करना, नयी विषयवस्तु का चयन।

संसाधनों की उपलब्धता सीमित है: प्रशिक्षक नए आइडिया के लिए माइयूल डिज़ाइन और सीमित संसाधनों पर निर्भर रहते हैं। बीआरसी इतने सक्षम नहीं हैं कि वे संसाधनों के माध्यम से प्रशिक्षक और प्रशिक्षण को सहयोग कर सकें।

प्रशिक्षण प्रबन्धन और रिकॉर्ड रखना: शिक्षकों को प्रशिक्षण देने के लिए इस समय कई सारी संस्थाएँ हैं और उनके बीच कोई आपसी तालमेल नहीं है। एक प्रशिक्षण प्रबन्धन तंत्र की मदद से विकासखंड संसाधन केन्द्र का सहयोग करना और उसे ज़िले से जोड़े रखना एक ऐसा कदम हो सकता है जिससे विभिन्न प्रशिक्षणों से सम्बन्धित सूचनाओं को एकजैसा किया जा सकेगा और, वह इस बात को भी सुनिश्चित कर सकता है कि शिक्षक कहीं अति प्रशिक्षण के शिकार न हो जाएं या ज़्यादा तनाव में आ जाएँ। शिक्षकों के लिए यह भी ज़रूरी होगा कि वे प्राप्त व्यक्तिगत प्रशिक्षण के रिकॉर्ड भी क्रमवार रखें, ताकि निगरानी करने वाले अधिकारी जब भ्रमण पर आयें तो उन्हें दिखाने के लिए यह उपलब्ध रहे।

प्रशिक्षण किसी भी तरह से सीधे रूप में स्कूल के सम्पूर्ण सुधार से नहीं जुड़ा होता, इसलिए 'प्रशिक्षण का परिणाम' दिखता नहीं है। प्रशिक्षण का कोई प्रभाव शिक्षा की गुणवत्ता पर नहीं दिखता। इस सन्दर्भ में एनसीईआरटी के दस्तावेज, 'मननशील शिक्षक' (2006) ने सेवाकाल के दौरान होने वाले प्रशिक्षण के बारे में ज्यादा गहन दृष्टि और विस्तृत चर्चा मुहैया कराई है।

2.5 चयन, सेवाकाल, प्रोफाइल, क्षमता संवर्धन और संसाधन सहयोग

विभिन्न राज्यों में, चयन प्रक्रिया की भिन्नता और काम की अपेक्षाओं में अन्तरों के चलते स्रोत व्यक्तियों के प्रोफाइल में बहुत भिन्नता है। इसके साथ ही, क्षमता संवर्धन में निवेश, मिलने वाली स्रोत सहायता और सांगठनिक अवस्थिति की प्रकृति के परिणामस्वरूप ज़मीनी स्तर पर विभिन्न कार्यभार सम्भालने के लिए ज़रूरी काबिलियत में बहुत अन्तर आ जाता है।

विभिन्न राज्यों में चयन प्रक्रिया भिन्न-भिन्न है। उदाहरण के लिए - संकुल स्तर पर उसी संकुल के शिक्षकों द्वारा शिक्षकों की चयन सूची में से नामांकित (बिहार), विकासखंड या ज़िला स्तर पर शिक्षकों की चयन सूची में से (त्रिपुरा), समाचार पत्रों में विज्ञापन के ज़रिए सीधी नियुक्ति (गोवा), मौजूदा शिक्षकों से आवेदन मंगाकर और उसके बाद परीक्षा और साक्षात्कार लेकर (कर्नाटक)।

चयन के मापदण्ड अलग-अलग हैं: आमतौर से स्रोत व्यक्ति शिक्षक ही होते हैं, लेकिन इसमें भी अपेक्षाएँ अलग-अलग होती हैं। सरकारी स्कूल के शिक्षक जिन्हें कम्प्यूटर की बुनियादी जानकारी हो (गुजरात - यहाँ प्रत्येक सीआरसी के पास इंटरनेट और कम्प्यूटर है।), व्यवस्था के बाहर के शिक्षक और यहाँ तक कि बिना अनुभव वाले भी (तमिलनाडु)। बिहार में प्रत्येक संकुल के शिक्षक अपने बीच से चार नाम चुनते हैं जिनके बारे में उन्हें लगता है कि वे संकुल या विकासखंड स्तर पर स्रोत व्यक्ति हो सकते हैं। इसके लिए न्यूनतम चार साल पढ़ाने का अनुभव होना चाहिए। उम्र 55 साल से कम होनी चाहिए और इन चार लोगों में से एक महिला होनी चाहिए। इस तरह से अनुमोदित सभी शिक्षक एक साथ जिला स्तर के आफिस में कार्यशाला के लिए आते हैं। ये शिक्षक वहाँ मौजूद लोगों को एक नमूना पाठ पढ़ाते हैं। ज़िला प्रोजेक्ट समन्वयक (डीपीसी), उपसम्भागीय शिक्षा अधिकारी, रेन्ज शिक्षा अधिकारी, विकासखंड प्रारम्भिक शिक्षा अधिकारी, एक सेवानिवृत्त शिक्षक और ज़िले से एक व्यक्ति को लेकर एक कमेटी गठित की जाती है। डीपीसी कमेटी का अध्यक्ष होता है।

इसी कमेटी द्वारा नमूने के पाठ का आकलन किया जाता है। इसके बाद एक समूह चर्चा होती है और फिर व्यक्तिगत साक्षात्कार। अन्ततः इस सब के आधार पर यह निर्णय लिया जाता है कि किसे संकुल स्रोत व्यक्ति नियुक्त किया जाएगा और किसे विकासखंड स्रोत व्यक्ति और समन्वयक। विकासखंड स्तर पर यह आवश्यक है कि स्रोत व्यक्ति में से एक महिला हो।

सेवाकाल: सरकारी स्कूल शिक्षकों में से ही प्रतिनियुक्ति पर, या व्यवस्था के बाहर से एक निश्चित तनखवाह पर संविदा पर कुछ राज्यों में संकुल स्रोत व्यक्ति शिक्षण कार्य में वापस लौटना पसन्द करते हैं, इससे उनकी जगह खाली हो जाती है। दूसरे राज्यों में संकुल स्रोत व्यक्ति अपने इस काम को जारी रखना पसन्द करते हैं और समय सीमा खत्म होने के बावजूद अपने शिक्षण कार्य में वापस लौटना पसन्द नहीं करते।

स्रोत व्यक्ति की उम्र और उनके अनुभवों में अन्तर होता है: युवा लोगो में अनुभव और प्राधिकार का अभाव होता है लेकिन उनमें उत्साह दिखता है और वे काफी दौड़-भाग करने को तैयार रहते हैं। उम्रदराज़ लोगो का लोग सम्मान करते हैं लेकिन वे लगातार यात्रा नहीं कर सकते।

बीआरसी और सीआरसी का क्षमता वर्द्धन काफी सीमित है: उनका प्रशिक्षण लगभग पूरी तरह से उनके काम के दौरान ही होता है। झरनानुमा प्रशिक्षण (प्रशिक्षण लेकर फिर दूसरे को प्रशिक्षित करना) में भी उन्हें सिर्फ मॉड्यूल मिलता है और उनसे अपेक्षा की जाती है कि वे बिना किसी अतिरिक्त इनपुट के इसके अनुसार शिक्षकों को प्रशिक्षित कर देंगे।

स्थान और संसाधन सहयोग: विकासखंड में संसाधन केंद्र चल तो रहे हैं लेकिन वहाँ सभी लोगो के लिए पर्याप्त जगह नहीं है और किताबें, टीएलएम जैसे संसाधन नहीं हैं। वे खाली पड़े प्रशिक्षण कक्ष वाले दफ्तर की तरह लगते हैं। संकुल केन्द्र आम तौर पर सून्सान पड़े रहते हैं और मुश्किल से ही उनका उपयोग हो पाता है।

संकुल स्रोत व्यक्ति शायद ही कभी अपने दफ्तर जाते हैं। ऐसा इसलिए हो रहा था क्योंकि उनके घर से दफ्तर जाने में 2 घण्टे से ज्यादा लगते हैं। क्योंकि सीआरसी कार्यालय का इस्तेमाल सिर्फ रजिस्टर और टीएलएम

रखने के लिए किया जा रहा था, इसलिए सीआरसी को लगता था कि इन्हें घर पर ही रखना सुविधाजनक है। शिक्षकों की कोई बैठक मुश्किल से ही इस दफ्तर में होती है क्योंकि यहाँ पहुँचना मुश्किल होता है और ऐसे में वार्तालाप आयोजित करने के लिए बेहतर वैकल्पिक कमरे स्कूल में ही उपलब्ध होते हैं (गुवाहाटी के नज़दीक का जिला)।

सीआरसी कार्यालय में कमरों का इस्तेमाल दस्तावेज़ रखने के लिए किया जा रहा है और प्रशिक्षण सत्र या शिक्षकों की बैठक के लिए इनका इस्तेमाल नहीं किया जाता। इस मामले में मज़ेदार बात यह है कि वास्तविक सीआरसी दफ्तर का इस्तेमाल स्कूल द्वारा कक्षाएँ लगाने के लिए किया जा रहा है क्योंकि इन स्कूलों में कक्षा-कक्षा की कमी है। स्कूल ने दस्तावेज़ रखने के लिए एक वैकल्पिक छोटा कमरा मुहैया करवाया है। (त्रिपुरा)

यात्रा और रखरखाव भत्ता सीमित है। सर्व शिक्षा अभियान बैठक और यात्रा भत्ता के लिए प्रत्येक सीआरसी को 1000 रुपए प्रति माह और प्रत्येक बीआरसी/यूआरसी को 2500 रुपए प्रति माह मुहैया कराता है। ज्यादातर राज्य ईंधन भत्ता भी देते हैं। चयन का एक मापदण्ड यह है कि स्रोत व्यक्ति के पास दुपहिया वाहन हो और वह की गई यात्रा की दूरी का ठोस विवरण भरे (गोवा)। संकुल स्रोत व्यक्ति को बस द्वारा यात्रा का भत्ता दिया जा सकता है (त्रिपुरा)। विकासखण्ड स्रोत व्यक्ति को स्कूल दौरे के लिए किसी तरह का यात्रा भत्ता नहीं भी दिया जा सकता है।

स्वायत्तता और समन्वय: काम का सम्पूर्ण समन्वय और निगरानी, प्रोजेक्ट की अनिवार्य ज़रूरतें, राज्य की माँग और कोष के प्रवाह से निर्धारित होती है। विकासखण्ड और यहाँ तक कि ज़िले स्तर पर भी स्कूल के सुधार की दिशा और नीति के सम्बन्ध में कोई दृष्टि नहीं है। काम का नियमित अन्तराल पर होने वाला आकलन कम ही है। समन्वय के उद्देश्य से या आकलन करने और ठोस कदम उठाने के लिए बैठकों के मिनिट्स भी बिरले ही रखे जाते हैं।

काम का दबाव: विभिन्न राज्यों में और राज्यों के अन्दर भी, संकुल स्रोत व्यक्ति के अनुपात में स्कूलों की संख्या काफी भिन्न-भिन्न है। इससे संकुल स्रोत व्यक्ति द्वारा एक माह में किए जा सकने वाले स्कूल दौरों की संख्या, इन दौरों की नियमितता व आवृत्ति और साथ ही इनके सम्भावित रूप भी तय होते हैं। आमतौर से संकुल स्रोत व्यक्ति के दायरे में 12-15 स्कूलों का कार्यभार होता है। लेकिन ऐसे भी उदाहरण हैं जब एक स्रोत व्यक्ति 90 स्कूलों का ज़िम्मेदार होता है। इससे भी बढ़कर बात यह है कि सभी स्कूल एक समान नहीं होते। उदाहरण के लिए, एक स्कूल जिसमें 1 से 8 तक की कक्षाएँ चलती हैं और हर कक्षा के एक से ज्यादा सेक्शन होते हैं, वहाँ एक संकुल स्रोत व्यक्ति पर ज्यादा काम का दबाव होगा बजाय उस स्कूल के जहाँ केवल कक्षा 1 से 4 तक चलती है (मसलन, संकुल स्रोत व्यक्ति को अवलोकन करने के लिए ज्यादा कक्षाएँ मिलेंगी और ज्यादा शिक्षक प्रशिक्षण आदि करना होगा)।

बिहार सरकार स्कूल के काम के भार को 'इकाई' के रूप में नापती है। उदाहरण के लिए, 1 से 5 कक्षा तक के स्कूल पर 2 इकाई। इस तरह एक स्रोत व्यक्ति का काम का दबाव 18 इकाई तय किया गया है। स्रोत व्यक्ति को इस तरह से एक लचीलापन मिल जाता है। अब वे या तो प्राथमिक स्कूल की ज़िम्मेदारी ले सकते हैं या उच्च प्राथमिक स्कूल की या दोनों की मिली-जुली। इसको इस तरह से किया जाता है कि सब पर आमतौर से एक जैसा ही काम का भार हो।

स्कूल तक पहुंच (दूरी), कक्षाओं की संख्या, शिक्षकों की संख्या, सेक्शन की संख्या- मल्टीग्रेड या मिश्रित, सामाजिक और भाषागत विभिन्नता, जैसे कारकों को शामिल करके इस तरीके को और ज्यादा व्यापक बनाया जा सकता है।

2.6 सामान्य निष्कर्ष

निम्नलिखित चीज़ों के सन्दर्भ में व्यापक भिन्नता मौजूद है।

1. कार्यभार पर खर्च हुआ समय जो इन पर निर्भर करता है -

एकत्रित होने वाले आँकड़ों के लिए राज्य के तर्क और कारण

राजनीतिक माँगों

निगरानी की व्यवस्थाओं

प्रशिक्षण के लिए संस्थागत सहयोग में अन्तर
स्वायत्तता और सत्ता की समझ में अन्तर
तकनीक में अन्तर

2. प्रोफाइल व कार्यकाल में अन्तर जिसके चलते उपलब्ध योग्यता व क्षमता जो निर्भर करती है-

सेवानिवृत्त लोगों के समूह या फिर सेवा में कार्यरत समूह पर
निजी स्कूल के शिक्षक बनाम सरकारी स्कूल के शिक्षक
प्रतिनियुक्ति पर बनाम संविदा पर
चयन प्रक्रिया और उसका मानदण्ड

3. स्रोत व्यक्ति को राज्य द्वारा दिये जाने वाले सहयोग के प्रकारों में अन्तर -

प्रवर्तन (इन्डक्शन) प्रशिक्षण या तो होता ही नहीं है या सुसंगत नहीं है।
झरनानुमा प्रशिक्षण (ऐसा प्रशिक्षण जिसमें एक व्यक्ति प्रशिक्षण लेने के बाद वही प्रशिक्षण फिर दूसरे
व्यक्ति को दे) देने या डाइस (डीआईएसई) आकड़ों के संग्रह के लिये सीमित क्षमता-संवर्धन।
तकनीक का इस्तेमाल बहुत अलग-अलग है।

4. स्कूल के विकास के लिए राज्य की सम्पूर्ण दृष्टि और उसके रवैये में संगतता में अन्तर के परिणामस्वरूप
निम्नलिखित चीजों में अन्तर मिलता है -

विभिन्न संगठनों में व्यापक समन्वय।
सम्पूर्ण सोद्देश्यता।
काम करने की समग्र प्रेरणा।
स्वायत्तता और ज़िम्मेदारियों का बँटवारा।

2.7 कुछ निष्कर्षात्मक सवाल

1. स्रोत व्यक्ति के काम की योजना और समन्वय वाली प्रकृति के साथ अपेक्षाओं और प्रभाव को कैसे समतुल्यता में मापा जाए?
2. कौन-सी चयन प्रक्रिया कामों के प्रभावी प्रदर्शन के लिए अपेक्षित विभिन्न कौशलों के आकलन को सम्भव बना सकेगी?
3. चूँकि आमतौर पर स्रोत व्यक्ति शिक्षकों के समूह में से चुने जाते हैं, तो क्या उनका शिक्षकीय अनुभव उन्हें इस नई भूमिका के लिए आवश्यक कौशल मुहैया कराता है?
4. स्रोत व्यक्ति को अपना काम बेहतर तरीके से करने देने के लिए उन्हें किस तरह का प्राधिकार (authority) दिया जा सकता है?

5. काम के प्रदर्शन का आकलन करने के लिए व्यवस्था जिन तरीकों का इस्तेमाल करती है वे कितने व्यापक हैं? ऐसे आकलनों का मात्रात्मक व गुणात्मक मेल क्या है? ऐसे आकलन कितनी मात्रा में स्वयं किया जाना चाहिए और कितना बाहरी लोगों द्वारा किया जाना चाहिए?

6. क्या स्रोत व्यक्तियों को अपेक्षित परिणाम देने के लिए प्रशिक्षण देना सम्भव है? किस तरह का प्रवर्तन प्रशिक्षण (इंडक्शन ट्रेनिंग) और सेवाकाल प्रशिक्षण इसमें मददगार हो सकता है?

बॉक्स 2.3: चुने हुए राज्यों में बीआरसी और सीआरसी का ढाँचा और कार्यों की तुलना

	तमिलनाडु	महाराष्ट्र	दिल्ली	गोवा	कर्नाटक
बीआरसी का ढाँचा	1 सुपरवाइजर + 5 बीआरटीई और 8 सीआरटीई	1 बीआरसीसी + 13 विकासखंड स्रोत व्यक्ति और 26 सीआरसीसी	1 जिला शहरी संसाधन केन्द्र + 5 सीआरसीसी	1 बीआरसीसी, 2 विकासखंड स्रोत व्यक्ति 8-10 संकुल स्रोत व्यक्ति	1 बीआरसीसी 5 विकासखंड स्रोत व्यक्ति 5 आईईआरटी 15 संकुल स्रोत व्यक्ति 1 जेण्डर कोआर्डिनेटर 1 उर्दू संकुल स्रोत व्यक्ति
नियुक्ति	टीआरबी द्वारा संचालित परीक्षा के माध्यम से	बीआरसीसी - सक्रिय शिक्षक और सामुदायिक कार्यकर्ता विकासखंड स्रोत व्यक्ति - परीक्षा और साक्षात्कार से सीआरसीसी - वरिष्ठ शिक्षक	डीयूआरसी - सेवानिवृत्त प्रिंसिपल और निदेशक सीआरसीसी - सेवानिवृत्त प्रिंसिपल, शिक्षक और प्रशासनिक अधिकारी	सभी संविदा पर सेवानिवृत्त सरकारी शिक्षक और कुछ शैक्षिक अनुभवों के साथ नयी नियुक्तियों का मिश्रण, साक्षात्कार	प्रवेश परीक्षा साक्षात्कार सभी सरकारी शिक्षक, कोई संविदा नहीं
प्रवर्तन (इंडक्शन)	प्रवर्तन प्रशिक्षण	कोई प्रवर्तन नहीं, बीआरसीसी प्रत्येक विकासखंड स्रोत व्यक्ति का उन्मुखीकरण करता है	नहीं	प्रवर्तन प्रशिक्षण	प्रवर्तन प्रशिक्षण
सेवाकाली न प्रशिक्षण	नहीं	नहीं	5 दिन का प्रशिक्षण (दो महीने पहले)	नहीं	
प्रोफाइल	उम्र 30-40 वर्ष, 0-5 साल का शिक्षण अनुभव	उम्र 30-40 वर्ष, 0-5 साल का शिक्षण अनुभव	60 साल से ऊपर	30-40 प्रतिशत सेवानिवृत्त	सेवाआयु 30-50 वर्ष
काम का प्रोफाइल	प्रशिक्षण, छात्रों के उपलब्धि स्तर की निगरानी, आँकड़ों का संग्रह और उनका संयोजन	प्रशिक्षण (विकासखंड स्रोत व्यक्ति और सीआरसीसी), वैकल्पिक शिक्षण/विकल्प (केवल विकासखंड स्रोत व्यक्ति के लिए), आँकड़ों का संग्रह (विकासखंड स्रोत व्यक्ति), वेतन उपार्जन, संकुल स्तर पर	आँकड़ों का संग्रह, सामुदायिक नेतृत्व प्रशिक्षण, खुल जा सिम-सिम की निगरानी, ईसीसीई,	अकादमिक सहयोग (मॉडल पाठ, टीएलएम), आँकड़ों का संग्रह, संकुल स्तर की बैठकें आयोजित करना, प्रशिक्षण व योजना आयोजित करना,	प्रशिक्षण , आँकड़ों के संग्रह, रिपोर्टिंग, निगरानी, योजना बनाना, आयोजन करना, प्रशिक्षण में भागीदारी, बैठकों में उपस्थिति

		ऑकड़ों का संयोजन (संकुल स्रोत व्यक्ति)	सर्वाधिक उपलब्धि अवॉर्ड की जाँच रिपोर्ट	रिकॉर्ड का रखरखाव, सीएलसी स्रोत केन्द्र	
पारिश्रमिक	14000	बीआरसीसी - पूरा वेतन, सीआरसी - पूरा वेतन, विकासखंड स्रोत व्यक्ति -12000	15000	संकुल स्रोत व्यक्ति - 10000 विकासखंड स्रोत व्यक्ति -1 बीआरसीसी- 12000	सरकारी शिक्षक का वेतन
यात्रा भत्ता	1000 प्रतिमाह	6000 प्रतिवर्ष	1000 प्रतिमाह	1000 प्रतिमाह (10 माह तक)	750 प्रतिमाह (10 माह तक)
कार्यकाल	संविदा पर, टीजीटी के रूप में स्थायी नियुक्ति की सम्भावना	बीआरसीसी - स्थायी विकासखंड स्रोत व्यक्ति - संविदा सीआरसीसी - स्थायी	डीयूआरसी और सीआरसीसी - संविदा	वार्षिक संविदा	स्थायी प्रतिनियुक्ति, स्कूल वापस जाने के इच्छुक
चुनौतियाँ	अधिकतर दफ्तर की नौकरी जैसा, ढाँचागत समस्याएँ, कम यात्रा भत्ता, अन्दरूनी क्षेत्रों में पहुँचने में असमर्थता	विकासखंड स्रोत व्यक्ति स्थायी नहीं है, शिक्षक उनकी बात नहीं सुनते, वेतन सीआरसी के हाथ में, आफिस काम की अधिकता	स्थायी नहीं, शिक्षक तथा स्कूल के प्रधानाचार्य उन्हें गम्भीरता से नहीं लेते, स्कूलों की संख्या बहुत अधिक है, समय के हिसाब से काम का नियोजन	स्थायी नहीं, सरकारी व्यवस्था से बाहर - यात्रा भत्ता न्यायोचित नहीं, जवान व बूढ़े दोनों के कार्यक्षमता में अन्तर, रिपोर्टिंग की भाषा संप्रेषण से भिन्न, प्रशिक्षण की अधिकता, डाइट से सम्पर्क का अभाव	ऑकड़ों के संग्रह के काम का अधिक दबाव, मेंटरिंग के लिए समय नहीं, प्रशिक्षण से सीखने का समय नहीं, यात्रा भत्ता अपर्याप्त, कार्यक्रमों की अधिकता - कम अकादमिक काम, कोई छुट्टी नहीं, काम का नियोजन
डाइट से सम्पर्क	बीआरटीई का प्रशिक्षण, ऐक्शन रिसर्च मार्गदर्शन	कोई सम्पर्क नहीं	कोई सम्पर्क नहीं	सीमित सम्पर्क, डाइट मास्टर स्रोत व्यक्ति से सम्पर्क कराती है	कभी-कभी मासिक समन्वय बैठक

बॉक्स 2.3: चुने हुए राज्यों में बीआरसी और सीआरसी का ढाँचा और कार्यों की तुलना*

	गुजरात	असम	त्रिपुरा	पश्चिम बंगाल	बिहार
बीआरसी का ढाँचा	1 बीआरसीसी, 1 एमआईएस अफसर, 5 विकास खंड स्रोत व्यक्ति + 10-15 संकुल स्रोत व्यक्ति	1 बीआरसीसी, 13 सीआरसीसी और 5 रिसोर्स शिक्षक (उच्च प्राथमिक स्कूल) + 2 जिला स्रोत व्यक्ति	1 बीआरसीसी, 3 विकासखंड स्रोत व्यक्ति + 10 सीआरसीसी + 12 संकुल स्रोत व्यक्ति, आमतौर से 1 सीआरसीसी + प्रति संकुल 1 संकुल स्रोत व्यक्ति	संकुल के लिए: संकुल रिसोर्स समन्वयक (शिक्षा बन्धु); सर्किल स्तर का रिसोर्स सेन्टर - 6 शिक्षा बन्धु और 1 सर्किल प्रोजेक्ट समन्वयक + प्रशासनिक स्टाफ	1 बीआरसीसी, 3 विकासखंड स्रोत व्यक्ति, एक विकासखंड में 12 सीआरसीसी, प्रति सीआरसीसी पर 1 सीआरसीसी, डीपीओ कार्यालय - 4 इंजीनियर, 1 एकाउण्टेंट, 1 ऑपरेटर, 1 स्टेनो, 1 टाइपिस्ट, 10 चपरासी
नियुक्ति	शुरुआती परीक्षा, उसके बाद साक्षात्कार, प्रत्येक वर्ष सरकारी शिक्षकों का मूल्यांकन	सरकारी शिक्षक	संकुल स्रोत व्यक्ति के रूप में सेवानिवृत्त शिक्षक, बीआरसी प्रधान अध्यापक थे	आमतौर से उच्चतर अधिकारियों द्वारा चुने गए सरकारी शिक्षक	स्वयं शिक्षक अपने में से ही चुनते हैं, कोई संविदा नहीं, प्रदर्शन कक्षा पढ़ाना, डीपीसी के नेतृत्व में 7 सदस्यीय कमेटी द्वारा साक्षात्कार
प्रवर्तन	नहीं	कोई प्रवर्तन नहीं	नहीं	हाँ	7 दिन
सेवाकाल	5 दिन	कुछ खास नहीं। वे शिक्षक प्रशिक्षण में भी बैठते हैं	5 दिन का प्रशिक्षण (2 माह पहले)	3 दिन की आवासीय कार्यशाला	नहीं
प्रोफाइल	उम्र 30-40 वर्ष 5 साल का शिक्षण अनुभव	उम्र 30-40 वर्ष, 0-5 साल का शिक्षण अनुभव	संकुल स्रोत व्यक्ति - 60 साल से ऊपर, विकासखंड स्रोत व्यक्ति - 35 से 60 साल,	35-45 साल	सेवाकाल 30-50 साल

			बीआरसीसी-सीआरसीसी - 40 साल से कम		
काम का प्रोफाइल	अकादमिक सहयोग - स्कूल का अवलोकन, आँकड़ों का संग्रह (25 प्रतिशत समय), मेला और स्कूल के अनुष्ठान आयोजित करना, शिक्षा में राज्य की पहलकदमी को समन्वित करना-जैसे विशेष आवश्यकता वाले बच्चे	अकादमिक सहयोग (मॉडल पाठ, टीएलएम, कक्षा अवलोकन), आकड़ों का संग्रह (समय का 60 प्रतिशत), सीएलएम आयोजित करना, सामुदायिक बैठकों में भाग लेना - ग्राम शिक्षा समिति (VEC) - समावेशी शिक्षा, प्रवासी या पलायन वाले बच्चों की शिक्षा, प्रशिक्षण आयोजित करना, योजना बनाना, रिकॉर्ड संभालना	अकादमिक सहयोग (मॉडल पाठ, टीएलएम, कक्षा अवलोकन, नामांकन अभियान, अभिभावकों के साथ बैठक), आँकड़ों का संग्रह, सीएलएम आयोजित करना, सेवाकालीन शिक्षक प्रशिक्षण आयोजित करना, योजना बनाना, रिकॉर्ड रखना और सामुदायिक सहयोग - ग्राम शिक्षा समिति (VEC)	अकादमिक सहयोग (मॉडल पाठ, टीएलएम, कक्षा अवलोकन), प्रशासनिक सहयोग-जैसे शिक्षक छात्र अनुपात को बनाए रखना, आँकड़ों का संग्रह, सीएलएम आयोजित करना, प्रशिक्षण आयोजित करना, योजना बनाना, रिकॉर्ड रखना, सामुदायिक सहयोग - ग्राम शिक्षा समिति (VEC), स्वास्थ्य और स्वच्छता पर एनजीओ और सरकार के साथ समन्वय करना	प्रशिक्षण, आँकड़ों का संग्रह, अवलोकन, रिपोर्टिंग, योजना बनाना, मेला आयोजित करना, प्रशिक्षण में भाग लेना, बैठकों में भाग लेना
पारिश्रमिक	15000-20000	10000-15000	उपलब्ध नहीं	सीआरपी: 6000	सरकारी शिक्षक का वेतन
यात्रा भत्ता	लगभग 1000 रु.	350	उपलब्ध नहीं	कुछ भी नहीं	1000/माह किन्तु कुछ स्रोत व्यक्ति को यह मालूम नहीं
कार्यकाल	निश्चित कार्यकाल नहीं, सालाना मूल्यांकन पर आधारित	प्रतिनियुक्ति पर 3 साल, वर्तमान में शिक्षक की भूमिका में लौटने में प्रतिरोध	प्रतिनियुक्ति	उपलब्ध नहीं	प्रतिनियुक्त
चुनौतियाँ	संकुल स्रोत व्यक्ति आशा के अनुरूप काम नहीं कर पा रहे हैं,	स्कूल दूर हैं, यात्रा आसान नहीं है, बहुत सारे प्रशिक्षण	कारवाई के लिए कोई प्राधिकार नहीं, स्कूल बहुत दूर-दराज़ हैं - कभी-कभी दौरे के लिए मीलों	अनेकों तरह की ज़िम्मेदारियाँ - कोई कथित प्राधिकार नहीं, प्रशिक्षण की	आँकड़ों के संग्रह, रिपोर्टों का अधिक बोझ, मॉडरिंग के लिए समय नहीं (60 प्रतिशत से

	शिक्षकों के ऊपर बीआरसीसी का कोई आधिकारिक ज़ोर नहीं है, शिक्षेतर कार्यों की अधिकता	होते हाम जिनमें बहुत दोहराव हैं	पैदल जाना होता है, बार-बार स्थानान्तरण होते हैं, सभी पद भरे नहीं गए हैं	अधिकता, डाइट व एससीईआरटी के साथ सम्पर्क का अभाव, आँकड़ों के संग्रह की अधिकता, यात्राभता नहीं, समुदाय के साथ सम्पर्क करने में कठिनाई- खासकर जब पंचायत रुचि नहीं लेती	कम समय इस पर खर्च किया जाए, ज़्यादातर प्रार्थनाएँ अतिज़रूरी होती हैं), प्रशिक्षण से सीखने के लिए समय नहीं, चुनाव जैसी राजनीतिक गतिविधियों में धकेला जाना, ग्राम शिक्षा समिति (VEC) अक्रिय हैं - समय की बरबादी।
डाइट से सम्पर्क	प्रशिक्षण और अकादमिक सहयोग	नजदीकी सम्पर्क। स्रोत व्यक्ति द्वारा चिन्हित कठिन विषयों पर डाइट काम करती है	कभी-कभार सम्पर्क, वह भी उतना अर्थपूर्ण नहीं	कोई सम्पर्क नहीं, डाइट ज़्यादा सक्रिय नहीं	कभी-कभार सम्पर्क, वह भी उतना अर्थपूर्ण नहीं

* उपरोक्त विवरण हर राज्य के कुछ बीआरसी और सीआरसी के दौरों और राज्य के अधिकारियों से चर्चा के आधार पर दी गई हैं। ये पूरे राज्य की स्थिति को प्रदर्शित नहीं करते हैं।

बॉक्स 2.4 2009-10 में बीआरसी, सीआरसी और स्कूलों की राज्यवार संख्या

statcd	राज्य का नाम	कुल स्कूल	विकासखंड	संकुल	औसत स्कूल प्रति बीआरसी	औसत स्कूल प्रति सीआरसी
35	अण्डमान व निकोबार प्रायद्वीप	394	9	37	44	11
28	आन्ध्रप्रदेश	102798	1129	9432	91	11
12	अरुणाचल प्रदेश	4642	79	216	59	21
18	असम	53338	145	2460	368	22
10	बिहार	67656	536	4516	126	15
04	चंडीगढ़	176	20	20	9	9
22	छत्तीसगढ़	50908	146	2182	349	23
26	दादरा नगर हवेली	296	1	11	296	27

25	दमन और दीव	108	2	7	54	15
07	दिल्ली	4989	61	81	82	62
30	गोवा	1444	11	181	131	8
24	गुजरात	39939	228	3334	175	12
06	हरियाणा	18579	119	1479	156	13
02	हिमाचल प्रदेश	17408	118	2185	148	8
01	जम्मू व कश्मीर	26097	200	1600	130	16
20	झारखण्ड	41875	259	2221	162	19
29	कर्नाटक	58299	202	2635	289	22
32	केरल	12425	164	1426	76	9
31	लक्षद्वीप	44	3	9	15	5
23	मध्यप्रदेश	134965	318	6224	424	22
27	महाराष्ट्र	94124	378	5844	249	16
14	मणिपुर	3926	35	225	112	17
17	मेघालय	11749	45	443	261	27
15	मिज़ोरम	2917	36	173	81	17
13	नागालैण्ड	2707	46	107	59	25
21	उड़ीसा	56773	419	5053	135	11
34	पांडिचेरी	692	6	57	115	12
03	पंजाब	23272	142	1722	164	14
08	राजस्थान	105773	249	3076	425	34
11	सिक्किम	1180	9	131	131	9
33	तमिलनाडु	54428	413	4088	132	13
16	त्रिपुरा	4303	45	342	96	13
09	उत्तरप्रदेश	195089	970	8976	201	22
05	उत्तराखण्ड	22127	95	998	233	22
19	पश्चिम बंगाल	88556	485	3411	183	26
		1303996	7123	74902	183	17

बॉक्स 2.5 स्रोत व्यक्ति के संदर्भ में एक दिन की कल्पना

प्रातः 8 बजे - स्रोत व्यक्ति के दिन की शुरुआत कक्षा अवलोकन हेतु स्कूल जाने के लिए घर से निकलने के साथ होती है।

प्रातः 8.30 - वह कक्षा में अपने कक्षा अवलोकन प्रपत्रों के साथ प्रवेश करता है। छात्र उसे आते और कक्षा के पीछे जाकर बैठते देखते हैं। अगले 25 मिनट में वह शिक्षक का अवलोकन करता है जो कक्षा में विभिन्न प्रकार की 'संज्ञा' पढ़ा रही है। फिर वह दूसरी कक्षा में जाता है और 'रेखागणित' के सत्र के लिए प्रपत्र भरता है। अन्ततः, एक और 25 मिनट के अन्तराल के बाद वह एक तीसरी कक्षा में जाता है जहाँ शिक्षक 'प्रकाश के गुणधर्म' पर व्याख्यान दे रही होती है। इस कक्षा के लिए भी वह अपना प्रपत्र भरता है। इन तीनों सत्र के दौरान शिक्षक कभी-कभी उसे चिन्ता व घबराहट के साथ देखते हैं। बच्चे इसे नोटिस करते हैं।

प्रातः 10.15 - स्रोत व्यक्ति स्कूल का एक चक्कर लगाकर यह देखता है कि उसकी दीवारें अच्छी हालत में हैं कि नहीं, शौचालय ठीक तरह से काम कर रहे हैं कि नहीं आदि, आदि।

प्रातः 10.45 - वह प्रधानाध्यापक के कमरे में जाता है और पिछले कुछ दिनों के छात्र उपस्थिति के रजिस्टर देखता है। इनमें से आँकड़े नोट करने में उसे कुछ वक्त लग जाता है।

प्रातः 11.15 - उसे पालक-शिक्षक समिति (PTA) की बैठक के लिए देर हो रही होती है इसलिए वह तुरन्त निकल जाता है।

प्रातः 11.30 - रास्ते में उसके पास विकासखंड स्रोत केंद्र से फोन आता है जिसमें उससे स्कूलों से मध्याह्न भोजन पर कुछ आँकड़े तत्काल इकट्ठा करने की माँग की जाती है और दोपहर तक जमा करने को कहा जाता है।

प्रातः 11.45 - वह पालक-शिक्षक समिति (PTA) की बैठक में शामिल है किन्तु उसके दिमाग में स्कूल के सुबह के सत्र का सम्पर्क अभी भी ताज़ा है। उसे महसूस होता है कि 'रेखागणित' की कक्षा को एक खास टीएलएम की मदद से और बेहतर बनाया जा सकता है। वह इसे नोट करता है ताकि वह शिक्षक को बता सके, लेकिन उसे पता नहीं है कि इस स्कूल में उसका अगला दौरा कब होगा। और जब दौरा होगा तब तक शायद काफी देर हो चुकी होगी। PTA छुट्टी पर जाने वाले एक शिक्षक के विकल्प पर चर्चा कर रही है। संकुल स्रोत व्यक्ति यह नोट कर लेता है ताकि वह संकुल के दूसरे स्कूलों में यह देख सके कि क्या वे इस समयावधि के लिए एक शिक्षक दे सकते हैं।

दोपहर 1.30 - वह 10 किमी दूर विकासखंड स्रोत केन्द्र जाता है जहाँ उसे विशेष ज़रूरत वाले बच्चों के बारे में जानकारी इकट्ठा करने के लिए नया डाटा प्रपत्र लेना है। विकासखंड पर एक स्रोत व्यक्ति उसे सर्कुलर दिखाता है और आँकड़े इकट्ठा करने के प्रपत्र को समझाता है।

दोपहर 2.1 से 5 बजे तक वह 5 अलग-अलग स्कूलों में जाता है और शिक्षकों को बताता है कि उनकी कक्षाओं में विशेष ज़रूरत वाले बच्चों (CWSN) के बारे में उन्हें क्या जानकारी एकत्र करने की ज़रूरत है। शिक्षक आँकड़े जुटाने के इस नए काम के बारे में नाखुश हैं और वे यह बात उसे बता देते हैं। उसे नहीं पता कि वह इस पर क्या प्रतिक्रिया दे। वह राज्य विभाग को दोषी ठहराता है क्योंकि वह नहीं जानता कि इस नए आँकड़े को 'क्यों' माँगा गया है और इससे कोई भी चीज़ कैसे बदल सकती है।

शाम 5.30 बजे वह घर लौट आता है, यह सोचते हुए कि दिन भर वह बहुत व्यस्त रहा, लेकिन पता नहीं उसने अपने संकुल में शिक्षा को बेहतर बनाने के लिए वास्तव में कितना योगदान दिया।

कार्टून

पुरुष - मैं पिछले छः महीने से इसी तरह से हरेक दिन व्यस्त रहा हूँ। पर मैंने अपने संकुल के स्कूल के लिए कितना योगदान दिया?

महिला- अब तुम यह जान गए होगे कि क्यों बहुत कम महिला संकुल स्रोत व्यक्ति हैं।

अँग्रेजी से अनुवाद - वर्षा

अनुवाद जाँच और सम्पादन - टुलटुल बिस्वास

हिन्दी - 7387 words

अँग्रेज़ी - 5144 words