

शिक्षकों की खुशहाली पर होने वाले वर्तमान विमर्श अक्सर शिक्षकों में तनाव और थकान के कारणों और उनके इलाज सम्बन्धी सलाह के इर्द-गिर्द घूमते हैं। यह लेख, शिक्षकों की खुशहाली के लिए ज़रूरी स्थितियों की गहराई में जाकर इसके महत्त्व को समझने की कोशिश करता है। साथ ही, यह जानने की भी कोशिश की गई है कि किस तरह सम्बद्ध संस्थाएँ, भावनात्मक बुद्धिमत्ता का पोषण करने वाली उस खुशहाल स्कूली संस्कृति को बढ़ावा दे सकती हैं और उसे इस तरह बनाए रख सकती हैं कि प्रत्येक व्यक्ति को अपनी क्षमता साकार करने का पूरा-पूरा अवसर मिले। इसके बाद यह लेख इस बात की पड़ताल करता है कि कैसे शिक्षक व स्कूल लीडर अपनी और साथ ही अपने शिक्षार्थियों की खुशहाली को बढ़ा सकते हैं।

शिक्षक की खुशहाली का महत्त्व

आधुनिक जीवन में तनाव के बढ़ते स्तर, संयुक्त परिवार व आस-पड़ोसियों के सहयोग से वंचित छोटे परिवारों और खासकर, कोविड-19 के बाद भावनात्मक मजबूती में आई गिरावट के मद्देनजर शिक्षकों की खुशहाली अत्यधिक महत्त्वपूर्ण हो चली है। ये कारक न केवल शिक्षकों की अपनी खुशहाली को प्रभावित करते हैं, बल्कि उन पर उन शिक्षार्थियों की अतिरिक्त जिम्मेदारी भी डालते हैं, जो इन्हीं चुनौतियों से गुजर रहे होते हैं। वह तो जब कोई शिक्षक खुद खुशहाली अनुभव करती है, तभी वह विद्यार्थियों की विविध सामाजिक भावनात्मक व शैक्षणिक आवश्यकताओं को समझ पाएगी और उन्हें पूरा करने की चुनौतियों से निपटने में सक्षम होगी। शिक्षक की खुशहाली को सुनिश्चित करने की ज़रूरत को सबसे उपयुक्त रूप से टिक नाट हान ने *टीचिंग टू ट्रांसग्रेस* (बेल हुक्स, 1994) में व्यक्त की है — “एक उपचारक, चिकित्सक, शिक्षक या एक मददगार पेशेवर का अभ्यास पहले स्वयं पर होना चाहिए, क्योंकि अगर मददगार ही नाखुश है, तो वह बहुत लोगों की सहायता नहीं कर सकता।”

विद्यार्थी की खुशहाली के लिहाज से ज़रूरी एक सुरक्षित व पोषक वातावरण के निर्माण में शिक्षकों की सबसे अहम भूमिका होती है। विद्यार्थियों के शिक्षार्जन तथा सकारात्मक एवं समृद्ध स्कूली संस्कृति पर प्रत्यक्ष व परोक्ष रूप से शिक्षक

की खुशहाली के सकारात्मक प्रभाव पड़ने के पर्याप्त शोध प्रमाण मौजूद हैं। खुशहाली महसूस करने वाले शिक्षक अपने विद्यार्थियों से एक आत्मीय रिश्ता बना पाते हैं, कक्षा में होने वाले संवाद व आचरण को बेहतर ढंग से नियोजित कर पाते हैं, सीखने की दृष्टि से कक्षा में एक निडर व सकारात्मक माहौल बनाते हैं और अलग-अलग विद्यार्थियों की ज़रूरतों के प्रति संवेदनशील होते हैं व उनकी प्रगति के लिए उन्हें ज़रूरी मदद दे पाते हैं। वे स्कूल द्वारा उन्हें मिल रही सामाजिक पूँजी का लाभ लेकर पेशेवर लोगों के नेटवर्क बनाने में भी सफल होते हैं जिसकी मदद से वे अपनी व्यक्तिगत व पेशेवर लक्ष्य-प्राप्ति कर पाते हैं।

प्रशासनिक और वित्तीय दृष्टिकोण से भी शिक्षक की खुशहाली को सुनिश्चित करना महत्त्वपूर्ण होता है क्योंकि इससे उत्पादकता बेहतर होती है, अधिक कार्य-सन्तुष्टि मिलती है और नौकरी छोड़ने की दर कम हो जाती है। शिक्षक खुशहाली का ध्यान रखने से उनके हितों के प्रतिकूल मसलों की एक समझ बनती है और साथ ही ऐसी कार्य-परिस्थितियाँ निर्मित होती हैं जिनमें अध्यापक अपने विद्यार्थियों और सह-शिक्षकों के साथ सकारात्मक रूप से जुड़ पाते हैं और अपने कार्य में सफलता पाते हैं जिसे वे कार्य-सन्तुष्टि के बतौर अनुभव करते हैं।

शिक्षक खुशहाली के आयाम

खुशहाली की स्थिति यानी जीवन से ऐसी सन्तुष्टि जिसमें खुशी हो, सन्तोष हो और मक़सद हो। अमूमन इसका सम्बन्ध, जीवन के तनावों से निपटने, सम्बन्ध बनाने और उन्हें बनाए रखने, स्वस्थ व दुरस्त रहने और अपने लक्ष्यों की प्राप्ति के उपक्रम में उद्देश्यपूर्वक उत्पादक बने रहने की हमारी क्षमता से होता है।

लेकिन, कार्यस्थलीय खुशहाली का एक सामाजिक-पारिस्थितिकी आयाम भी होता है। एक ओर जहाँ, शिक्षकों की खुशहाली काफ़ी हद तक भावनाओं से दो-चार होने, सम्बन्धों को सम्भालने और व्यक्तिगत व पेशेवर लक्ष्यों को प्राप्त करने में उनकी अपनी योग्यता पर निर्भर करती है, वहीं यह उनके कामकाजी जीवन के तमाम सम्बन्धित कारकों से उल्लेखनीय रूप से प्रभावित होती है - भौतिक वातावरण की निरापदता



चित्र-1 : शिक्षक की खुशहाली के व्यक्तिगत, सामाजिक व पारिस्थितिकी आयाम।

व सुरक्षा से लेकर उस भावनात्मक सुरक्षा तक, जो महत्वपूर्ण समझे जाने, सराहना पाने और सुने जाने से मिलती है; और सहकर्मियों, शिक्षार्थियों तथा वृहत्तर स्कूल समुदाय के साथ सौहार्दपूर्ण व भरोसेमन्द सम्बन्धों से मिलती है। उनके काम की गुणवत्ता, उनके शिक्षण की प्रभावशीलता तथा सीखने के माहौल और विद्यार्थियों की उपलब्धियों के सन्दर्भ में उनके द्वारा किए जाने वाले 'मूल्य संवर्धन' को लेकर शिक्षकों की धारणा का भी उनकी कार्य सन्तुष्टि व खुशहाली की भावना में सुस्पष्ट योगदान होता है।

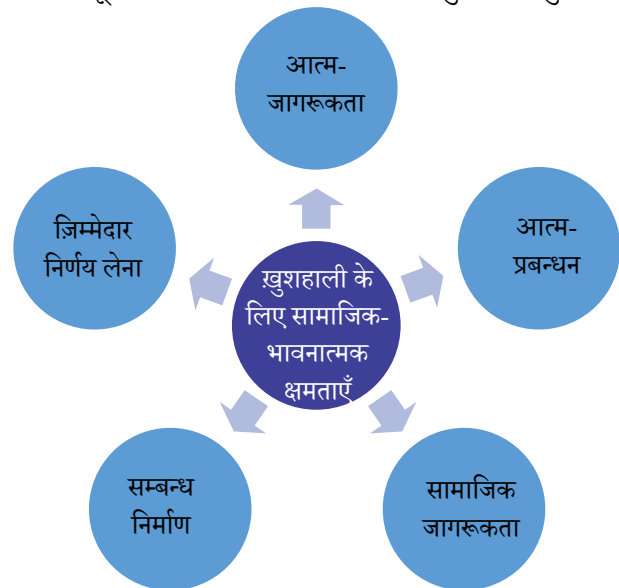
खुशहाली की समर्थकारी सामाजिक-भावनात्मक क्षमताएँ

कंसोर्टियम फॉर सोशियो इमोशनल लर्निंग (CASEL, 2013) शिक्षक खुशहाली हेतु पाँच ऐसी सामाजिक-भावनात्मक क्षमताओं का सुझाव देता है जो विद्यार्थियों के शिक्षा परिणामों को भी प्रभावित करती हैं।

- आत्म-जागरूकता : आत्म-जागरूक होना यानी अपनी भावनाओं, लक्ष्यों, मूल्यों, शक्तियों व सीमाओं को समझना; इससे सकारात्मक मानस विकसित होने में मदद मिलती है।
- आत्म-प्रबन्धन : अपने विचारों, भावनाओं व व्यवहार को अनुशासित करने की क्षमता; इससे व्यक्ति को अपने तनाव का प्रबन्धन करने, यथार्थवादी लक्ष्य निर्धारित करने और जरूरत पड़ने पर इनके अनुसार खुद को ढाल पाने में मदद मिलती है।
- सामाजिक जागरूकता : सामाजिक रूप से जागरूक होना यानी सामाजिक मानदण्डों व अपेक्षाओं को समझना। इसकी मदद से हम दूसरों की सामाजिक भावनात्मक आवश्यकताओं को समझ पाते हैं और उनके प्रति सहानुभूतिपूर्ण व सहृदय बनते हैं। तुलनात्मक रूप से शिक्षक अपने विद्यार्थियों की विविध आवश्यकताओं को

समझने, संसाधनों को चिह्नित करने और व्यापक स्कूल समुदाय से सहयोग प्राप्त करने के लिहाज से बेहतर स्थिति में होते हैं।

- सम्बन्ध निर्माण : विद्यार्थियों व सहकर्मियों के साथ मजबूत और भरोसेमन्द सम्बन्ध बनाने में सक्षम होना एक स्नेहशील और सहयोगपूर्ण कार्य संस्कृति बनाने का गुर है। सक्रिय रूप से सुनने, स्पष्ट संवाद करने और जुड़ाव महसूस करने की क्षमता व्यक्ति को समुदाय से जुड़ने में



चित्र-2 : खुशहाली को सम्भव बनाने वाली सामाजिक-भावनात्मक क्षमताएँ (सीएएसईएल, 2013)।

सक्षम बनाती है। यह आपसी सहयोग और मतभेदों के सौहार्दपूर्ण समाधान को सम्भव बनाती है, जिसके चलते हर कोई सुरक्षित व भयमुक्त महसूस करता है।

- जिम्मेदार निर्णय लेना : खुद को जानने वाला व्यक्ति जरूरत के वक़्त आत्म-विश्वास से भरे निर्णय लेता है। विशेष रूप से, शिक्षकों को, अपने दिनभर के कामकाज के दौरान अपने तमाम कार्य-क्षेत्रों में सूझबूझ भरे अनेक निर्णय

लेने पड़ते हैं जैसे कि विद्यार्थियों के बैठने और उनके समूह बनाने से लेकर, उपयुक्त शिक्षण-अधिगम व मूल्यांकन युक्तियों का चयन करने और विद्यार्थियों को बेहतर बनने में सहायक अत्यन्त विशिष्ट फीडबैक व सहयोग प्रदान करना। इनमें से कुछ निर्णयों के लिए नैतिक आधारों पर सावधानीपूर्वक विचार करने की आवश्यकता होती है ताकि अपनी देखभाल में रहने वालों की खुशहाली के प्रति न्यायसंगत, निष्पक्ष व सचेत रहते हुए विवेकशील चुनाव किए जा सकें।

हालाँकि, पर्याप्त सामाजिक-भावनात्मक क्षमताएँ रखने वाले शिक्षकों को भी अपने नियंत्रण से परे और बाहरी वातावरण से उत्पन्न होने वाले कारणों से तनाव और थकान का खतरा हो सकता है। बाहरी कारणों के चलते अपने लक्ष्यों को पूरा करने में असमर्थ अति उत्साही व स्व-संचालित शिक्षकों को हताशा व तनाव होने का अधिक खतरा होता है। मसलन, व्यवहार सम्बन्धी मुद्दों को हल करने के लिए सहकर्मियों व स्कूल प्रमुखों के साथ सहयोग के पारिस्थितिकी तंत्र के साथ-साथ सकारात्मक अनुशासनात्मक उपायों व सौहार्दपूर्ण विवाद-समाधान की प्रक्रियाओं की साझा समझ ज़रूरी होती है। इनके अभाव में, शिक्षकों को भावनात्मक थकावट और हताशा हो सकती है। तिस पर उन्हें चिन्तित करने वाली एक और चीज़ हो सकती है - पाठ्यक्रम पूरा करने और अन्य प्रशासनिक कार्यों हेतु ऊपर से आने वाले निर्देश जो उनका समय तो खाते ही हैं, साथ ही, उनके पेशेवर लक्ष्यों की पूर्ति में बाधक भी बनते हैं। यदि स्कूल की कार्य संस्कृति, स्कूल के भीतर या बाहर सीखने वाले ऐसे समुदायों के निर्माण को प्रोत्साहित नहीं करती है जो उनका सहयोग कर सकती हों तो समस्या और विकट हो जाती है।

शिक्षक की खुशहाली का पोषण

खुशहाली का पोषण, शिक्षक और स्कूल प्रमुख, दोनों का सामूहिक उत्तरदायित्व है। एक ओर जहाँ, शिक्षकों को स्वयं खुशहाली की ओर ले जाने वाली अपनी क्षमताओं को विकसित करने की ज़रूरत होती है, वहीं कार्यस्थल पर नेतृत्व करने वालों को एक ऐसा सकारात्मक स्कूल वातावरण बनाने के लिए प्रतिबद्ध होना चाहिए जो शिक्षकों को स्वायत्तता, पेशेवर विकास के अवसर और विद्यार्थियों व सहकर्मियों के साथ भरोसेमन्द सम्बन्ध विकसित करने की सम्भावनाएँ देता है। ऐसी संस्कृति विकेन्द्रित नेतृत्व, पारदर्शी व स्पष्ट दो-तरफ़ा संचार और सामूहिक निर्णय प्रक्रिया में परिलक्षित होती है।

शिक्षक स्वयं के लिए क्या कर सकते हैं :

- खुद की देखभाल के लिए एक 'मेरा-समय व स्थान' निर्धारित करें : शिक्षकों को इसे हर दिन लगातार करते रहने की आवश्यकता है। कुछ दिनचर्याएँ जो शिक्षकों को 'प्रसन्नचित्त' रखती हैं, जैसे फिटनेस पर समय बिताना, अपना कोई शौक पूरा करना, ध्यान में रमना या फिर किसी अपने से बात करना।
- अपने पेशेवर विकास के लिए कुछ समय निर्धारित करें : जो शिक्षक शिक्षा में एकदम नवीनतम गतिविधियों के बारे में पढ़ते हैं या अपने सहकर्मियों से इनकी चर्चा करते हैं, अपने अभ्यास पर मनन करते हैं और अपने अध्यापन में नए विचार अपनाते हैं, उनके आत्मविश्वास व आत्म-सम्मान में बढ़ोतरी पाई जाती है। वे अपने पेशेवर व्यवहार को प्रभावी और सफल मानते हैं और उपलब्धि व कार्य-सन्तुष्टि का अधिक आनन्द ले पाते हैं।
- विद्यार्थियों, सहकर्मियों, अन्य कर्मचारियों, बाक्री स्टाफ



सामंजस्यपूर्ण, भरोसेमन्द रिश्ते, अपनेपन और सुरक्षा की भावना

व्यक्तिगत व पेशेवर विकास के लिए सहयोगपूर्ण कार्य संस्कृति

स्वायत्तता का इस्तेमाल करने व निर्णय लेने के अवसर

चित्र-3 : शिक्षक की खुशहाली का पोषण करना।

तथा स्कूल के बाहर के पेशेवरों के साथ नेटवर्क व सम्बन्ध बनाएँ : शिक्षकों से लगातार ऐसी रिपोर्टें मिलती हैं कि विद्यार्थियों के साथ अच्छे सम्बन्ध होने से कक्षा के व्यवहार और शिक्षण, दोनों को सम्भालने का तनाव दूर हो जाता है। इसी तरह, सहकर्मियों के साथ सौहार्दपूर्ण सम्बन्ध न केवल सहयोग के माध्यम से उनके काम को आसान बनाते हैं बल्कि उसे समृद्ध व अधिक आनन्दमय भी बनाते हैं।

स्कूल प्रमुख क्या कर सकते हैं :

- सबके साथ सम्मानपूर्वक व्यवहार करें
- प्रत्येक शिक्षक की बात सुनें और उन्हें निर्णय प्रक्रिया में शामिल करें
- स्वायत्तता प्रदान करें
- शिक्षकों की समस्याओं पर चर्चा करने और समाधान खोजने के लिए एक विश्वसनीय जगह बनाएँ ताकि वे मिल-जुलकर सीखें और आगे बढ़ें
- शिक्षणोत्तर प्रतिभाओं के प्रदर्शन के अवसर दें। ये आयोजन, शिक्षकों के लिए खुद को महत्वपूर्ण महसूस करने और प्रशंसित होने व एक-दूसरे के साथ जुड़ने के तमाम अवसर प्रदान करते हैं, जिससे समुदाय से जुड़े होने की भावना पैदा होती है।

एक 'हैप्पी स्कूल' के तीन अभ्यास

इक्रबालिया इंटरनेशनल स्कूल (IIS), हैदराबाद को 2017 में अद्वैत फ़ाउंडेशन द्वारा अपनी परिवर्तनकारी प्रथाओं के लिए पहचाना गया। निम्नलिखित अभ्यास एक ऐसा पारिस्थितिकी तंत्र बनाने में सहायक थे जो शिक्षकों व शिक्षार्थियों की खुशहाली का पोषण और एक खुशहाल स्कूल संस्कृति का निर्माण करते थे।

1. शिक्षकों का सर्कल टाइम

प्रत्येक शनिवार, जब विद्यार्थी सुबह के घण्टे का नेतृत्व करते हैं, शिक्षक मण्डली, अपने सर्कल टाइम के लिए हॉल में इकट्ठा होती है और उनमें से प्रत्येक एक अनुभव साझा करता है जिसने उन्हें सकारात्मक रूप से प्रभावित किया। प्रारम्भ में, जब यह अभ्यास शुरू किया गया था, शिक्षकों को बड़ी कठिनाई हुई थी। स्पष्ट रूप से, हमारा मन अप्रिय अनुभवों पर अधिक ध्यान देता है। पर समय के साथ, बातचीत स्वतःस्फूर्त रूप से प्रवाहित होने लगी और शिक्षकों ने बताया कि कैसे उन्होंने धीरे-धीरे अपने आस-पास के सकारात्मक अनुभवों को ध्यान में लेना, इनके बारे में ज्यादा-से-ज्यादा सोचना और इनका स्वाद लेना सीखा और इससे उन्हें अपने और साथ ही

अपने आस-पास के लोगों के बारे में 'अच्छा' महसूस होने लगा। इस चलन ने एक-दूसरे को बेहतर जानने में शिक्षकों की मदद की, उन्हें परस्पर-सम्बन्ध बनाने के अवसर दिए और उनमें अपनेपन व भाईचारे की भावना को बढ़ावा दिया।

2.3-एस बैठक¹

सप्ताह में एक बार, सभी विषय शिक्षक 90 मिनट (दो पीरियड) के लिए मिलते थे जो उनके कैलेंडर में नियोजित था। एजेंडा होता था, किसी ऐसी कक्षा कार्यनीति पर बात करना जो उनके लिए अच्छी तरह से काम करती थी या फिर किसी ऐसे मुद्दे पर बात करना जिससे उन्हें जूझना पड़ता था और जिसके लिए पूरी टीम अपने अपने सम्भावित समाधान पेश करती थी। इसके चलते शिक्षकों को एक सुरक्षित स्थान मिला जहाँ वे अपनी समस्याओं पर बेझिझक चर्चा कर सकते थे, मदद माँग सकते थे और अपनी रोजमर्रा की समस्याओं का समाधान ढूँढ़ सकते थे। इसने कई शिक्षकों को पेशेवर विकास के लिए एक आवश्यक मंच प्रदान किया जिस पर वे अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन कर सके। इससे न केवल पूरे स्कूल में शिक्षण प्रभावशीलता बढ़ाने में मदद मिली, बल्कि इससे स्कूल में सामूहिक कार्यान्वयन का एक चलन-सा बन गया और शिक्षक इस स्थान का उपयोग करते हुए पाठों की योजना बनाने व संसाधनों को साझा करने के लिहाज से एकजुट हो जाते और अपनी-अपनी कक्षा प्रक्रियाओं के अवलोकन के लिए वे एक-दूसरे को आमंत्रित करते और इस तरह सार्थक प्रतिक्रियाएँ देना सीखते जाते। यह व्यवस्था स्कूल में चल रहे पेशेवर विकास के लिए एक शक्तिशाली उपकरण बनी और इसने सीखने की एक ऐसी संस्कृति बनाई जिसने विद्यार्थियों को भी उतना ही लाभ पहुँचाया जितना शिक्षकों को।

3. टीचर-लीडर

अलग-अलग कौशलों से लैस होने के चलते, समूचा शिक्षक समुदाय विविधता पूर्ण होता है। इनमें से कुछ कौशल, अवसरों की कमी के चलते अपनी पूरी सम्भावनाओं पर नहीं पहुँच पाते। 'टीचर-लीडर' विधि ने हर एक के लिए अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करने के दरवाजे खोल दिए और सहयोग की संस्कृति के साथ, कम आत्मविश्वास वाले लोगों ने भी अन्ततः अपनी मनपसन्द जिम्मेदारियाँ उठाईं और अच्छा प्रदर्शन किया। साल के लिए कार्यक्रम कैलेंडर तैयार करते समय, शिक्षक उन कार्यक्रमों को चुनने के लिए स्वतंत्र थे जिनका वे नेतृत्व कर सकते थे और साथ ही अपनी सहायक टीम भी चुन सकते थे। उपलब्ध संसाधनों के लिहाज से और परिणाम सुनिश्चित करने के हिसाब से उनके पास अपने मनचाहे कार्यक्रम की योजना बनाने और संचालन करने की पूरी स्वायत्तता थी। पहले साल के अन्त में, अलग-अलग शिक्षकों का कहना था — "मुझे

नहीं पता था कि मुझे यह (गुण) है”; “इससे मुझे अपने पसन्दीदा कार्यक्रम की योजना बनाने और उसे क्रियान्वित करने के लिए खूब सारा समय मिला। मैं हमेशा इसे इसी तरह से करना चाहता था, लेकिन इतने सारे कार्यक्रमों के चलते कभी समय नहीं मिल पाया था”; “मैंने पहले कभी कार्यक्रम संचालन नहीं किया था; अच्छा लगा जब मेरे विद्यार्थियों और अभिभावकों ने मेरे उच्चारण को लेकर मेरी तारीफ़ की। मुझे लगता है कि हम खुद को बहुत ज्यादा सीमित कर लेते हैं और नए काम करने में झिझकते हैं। अगर मुझे इसे अकेले करना होता तो मैं ऐसा न कर पाती। सपोर्ट टीम होने से वास्तव में मदद मिली।”

दरअसल, स्कूल संस्कृति को बदलने और शिक्षकों व विद्यार्थियों की खुशहाली सुनिश्चित करने वाली इन सभी प्रथाओं के केन्द्र में, एक सहृदय और प्रेमिल नेतृत्वकर्ता होता है, जिसने स्वेच्छा से अपनी विशेषज्ञता व अधिकार, दोनों साझा किए होते हैं ताकि उसकी टीम अपना सर्वश्रेष्ठ दे सके।

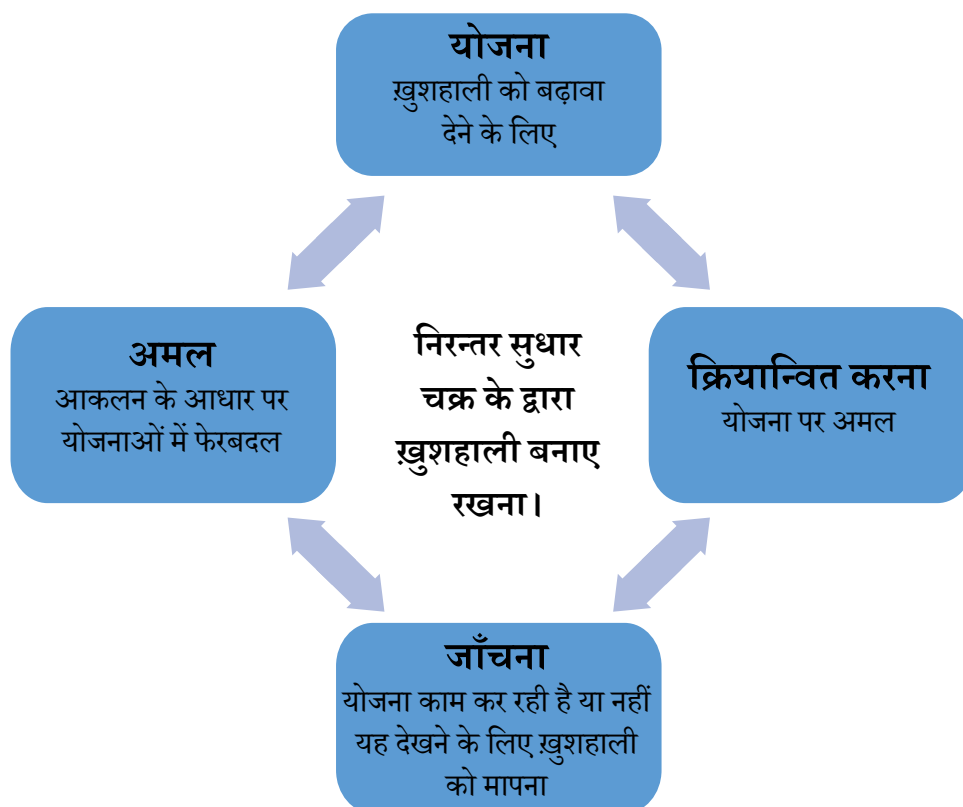
‘खुशहाल संस्कृति’ को बनाए रखना

खुशहाली कोई ऐसी ‘अवस्था’ नहीं है जिसे एक बार हासिल कर लेने के बाद वह सदा बनी रहेगी; यह व्यक्तिगत या पेशेवर जीवन के प्रसंगों के कारण सामाजिक-भावनात्मक आत्म के आहत होने से बाधित हो सकती है। यह सुनिश्चित करने के

लिए कि शिक्षक व्यक्तिगत और पेशेवर प्रदर्शन से खुश और सन्तुष्ट बने रहें, यह आवश्यक है कि उनकी खुशहाली को समय-समय पर मापा जाए और तदनुसार समूची व्यवस्था में जरूरी फेरबदल किया जाए।

ऐसी अनेक युक्तियाँ और विधियाँ हैं जो स्कूल में शिक्षक खुशहाली के वैध व विश्वसनीय पैमाने प्रस्तुत करती हैं; जरूरत के हिसाब से प्रश्नावलियों, सर्वेक्षणों और समूह चर्चाओं से लेकर आमने-सामने के व्यक्तिगत साक्षात्कारों तक। डेटा संग्रह का तरीका चाहे जो भी हो, ध्यान उस जानकारी पर होना चाहिए जो वास्तव में खुशहाली की अवलोकन योग्य अवधारणाओं का प्रतिनिधित्व करती हो। तीन महत्वपूर्ण और आपस में जुड़े पहलुओं को आमतौर पर कार्य-सम्बन्धित खुशहाली के वैध पैमानों के बतौर माना जाता है :

- पेशेवर प्रभावशीलता : गुणवत्तापूर्ण शिक्षण में सफलता, पेशेवर दायित्वों की पूर्ति, पेशेवर विकास
- काम से सम्बन्धित तनाव : अध्यापन भार, प्रशासनिक व अतिरिक्त ज़िम्मेदारियाँ, आवागमन के मुद्दे, शिक्षार्थियों या सहकर्मियों के साथ तनावपूर्ण सम्बन्ध
- विद्यार्थियों व सहकर्मियों के साथ मज़बूत सम्बन्धों के कारण अपनेपन और जुड़ाव की भावना



चित्र-4 : खुशहाल कार्य-संस्कृति को बनाए रखना।

इन तीन मापदण्डों के इर्द-गिर्द शिक्षकों की राय और उनका नज़रिया जानकर स्कूल नेतृत्व को उनकी खुशहाली की स्थिति का एक विश्वसनीय पैमाना बनाने में मदद मिलती है। हालाँकि, डेटा संग्रह के लिहाज़ से एक सुरक्षित वातावरण और स्पष्ट संचार प्रणाली सुनिश्चित करना इसकी एक अनिवार्य शर्त है ताकि प्रतिक्रियाएँ निर्भीक व स्पष्ट हों। तभी सार्थक निष्कर्ष निकालने व निर्णय प्रक्रिया के आधार के बतौर डेटा का इस्तेमाल सुरक्षित रूप से किया जा सकता है। प्रबन्धन विज्ञान से ली गई एक विशेष रूप से उपयोगी युक्ति, पुनरावर्ती पीडीसीए (प्लान-डू-चेक-एक्ट) चक्र है जो निरन्तर सुधार के द्वारा संस्थानों को गुणवत्ता अपनाने में मदद करता है।

इससे स्कूल के नेतृत्वकर्ता साक्ष्य-आधारित कार्य योजना के लिए विश्वसनीय डेटा एकत्र करने में, अपने कार्यों के प्रभाव की लगातार जाँच करने में और इच्छित परिणाम नहीं मिलने पर योजनाओं में युक्तिसंगत फेरबदल करने में सक्षम होते हैं। इसकी मदद से वे उन कारकों की पहचान भी कर पाते हैं जो खुशहाली को खतरे में डाल सकते हैं और ऐसा होने पर वे खुशी भरी ऐसी कार्य संस्कृति को मज़बूत करने के उचित निवारक उपाय भी कर सकते हैं जो सबकी खुशहाली को बढ़ावा देती है।

सन्दर्भ :

1. एक त्रिकोणीय पाठ्यक्रम संरचना जिसमें विषयवस्तु, खुद से सीखना और सामाजिक रूप से सीखना शामिल हैं।

References

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher Wellbeing in Neoliberal Contexts: A Review of the Literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
- Collie, R. J., Martin, A. J., & Frydenberg, E. (2017). Social and Emotional Learning: A Brief Overview and Issues Relevant to Australia and the Asia-Pacific. *Social and Emotional Learning in Australia and the Asia-Pacific*, 1–13. https://doi.org/10.1007/978-981-10-3394-0_1
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0734282915587990>.
- How to grow teacher wellbeing in your schools - Google Search. (n.d.). In *how to grow teacher wellbeing in your schools* - Google Search. https://www.google.com/search?q=how+to+grow+teacher+wellbeing+in+your+schools&rlz=1C1SQJL_enIN987IN987&oq=Grow+teacher+wellbeing+&aqs=chrome.1.69i57j0i22i30i625j0i390i5.7622j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Jennings, P. A. (2011). Promoting teachers' social and emotional competencies to support performance and reduce burnout. In A. Cohen & A. Honigsfeld (Eds.), *Breaking the mold of pre-service and in-service teacher education: Innovative and successful practices for the 21st century* (pp. 133–143). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Retallick, John & Butt, Richard. (2004). Professional well-being and learning: A study of teacher-peer workplace relationships. *Journal of Educational Enquiry*, 5.
- Roffey, S. (2012). Pupil wellbeing – Teacher wellbeing: Two sides of the same coin? *Educational and Child Psychology*, 29(4), 8–17. <https://doi.org/10.53841/bpsecp.2012.29.4.8>
- Spilt, J. L., Koomen, H. M. Y., & Thijs, J. T. (2011, July 12). Teacher Wellbeing: The Importance of Teacher–Student Relationships. *Educational Psychology Review*, 23(4), 457–477. <https://doi.org/10.1007/s10648-011-9170-y>
- Teacher Wellbeing | INEE. (2022, May 24). In *Teacher Wellbeing | INEE*. <https://inee.org/collections/teacher-wellbeing#:~:text=Defining%20Teacher%20Wellbeing&text=Wellbeing%20encompasses%20how%20teachers%20feel,et%20al.%2C%202015>
- Workplace well-being. (2009, June 15). In *Workplace well-being*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang-en/index.htm



जवेरिया सलीम अज़ीम प्रेमजी विश्वविद्यालय, बेंगलूरु के स्कूल ऑफ कंटिन्यूइंग एजुकेशन में सहायक प्रोफेसर हैं। वे 2009 से स्कूल गुणवत्ता मूल्यांकनकर्ता रही हैं और स्कूलों के लिए मान्यता-प्राप्त ISO 21001-2018 ऑडिटर हैं। उन्होंने भारत और मध्य पूर्व, दोनों जगह स्कूलों में बेहतर अधिगम और शिक्षार्थियों की खुशी के मद्देनज़र स्कूल की संस्कृति में सुधार के लिए बड़े पैमाने पर काम किया है। वे शिक्षा के क्षेत्र में शिक्षकों और अन्य पदाधिकारियों को गहन परामर्श और प्रशिक्षण देने के माध्यम से शिक्षा में प्रणालीगत सुधार करने के लिए जुनूनी और प्रतिबद्ध हैं। उनसे jwairia.saleem@apu.edu.in पर सम्पर्क किया जा सकता है।

अनुवाद : मनोहर नोतानी पुनरीक्षण : भरत त्रिपाठी कॉपी एडिटर : अनुज उपाध्याय