

**श्रीमती वैशाली सरवदे (स.शि.)
श्री शिवाजी माध्यमिक विद्यालय, लातूर**

शिक्षकावर अतिरीक्त कामाचा होणाऱ्या परिणामकारकतेचा चिकित्सक अभ्यास

सारांश

आ जच्या शिक्षण व्यवस्थेमध्ये शिक्षकांची भूमिका अत्यंत महत्वाची आहे. मात्र गेल्या काही वर्षांमध्ये शिक्षकांवर कामाचा वाढता ताण, प्रशासकीय जबाबदाऱ्या आणि समाजातील शिक्षकांविषयी बदललेली धारणा यामुळे शिक्षकांमध्ये मानसिक व शारीरिक थकवा वाढताना दिसून येतो. या संशोधनाचा उद्देश शिक्षकांच्या कामाच्या ताणाचे कारण आणि त्यांच्या सामाजिक व व्यावसायिक ओळखीतील घट यांचा अभ्यास करणे हा आहे. या अभ्यासातून असे आढळते की शिक्षकांवर अध्यापनाबरोबरच अनेक अतिरिक्त जबाबदाऱ्या असल्यामुळे त्यांचा ताण वाढतो आणि त्यामुळे त्यांच्या कामाबद्दलची समाधानाची पातळी कमी होते.

प्रस्तावना

शिक्षक थकतोय कामाने की ओळख हरवल्याने २०२६ चा वर्ग कसा दिसतो माहीत आहे. शिक्षक समोर उभा आहे. त्याच्या हातात खडू नाही. त्याच्या हातात टॅबलेट आहे. त्याच्या डोळ्यात शिकवण्याची जिद्द आहे पण त्याच्या डोक्यात हजारो कामांचा गोंगाट आहे. तो फक्त शिक्षक नाही राहिला. तो कंटेंट क्रिएटर आहे. तो मॅटॉर आहे. तो इमोशनल अँकर आहे. तो इनोव्हेटर आहे. तो डेटा ट्रॅकर आहे. तो रिपोर्ट रायटर आहे. तो पालकांशी बोलणारा काउन्सलर आहे. तो एआय टूल्स हाताळणारा टेक्निशियन आहे. आणि या सगळ्या भूमिका पार पाडताना तो स्वतः कुठे आहे हेच त्याला विसरायला झालंय.

आकडेवारी भयानक आहे. गॅलपच्या सर्वेक्षणानुसार ५० टक्के शिक्षक नेहमी किंवा बरेचदा भेडले गेल्यासारखं वाटतंय असं सांगतात. एडवीकच्या सर्वेक्षणात ?? टक्क्यांहून अधिक शिक्षकांनी ताणामुळे नोकरी सोडण्याचा विचार केल्याचं कबूल केलंय. आणि यूनेस्कोचा

अंदाज आहे की ???? पर्यंत जगाला ?? दशलक्ष नवीन शिक्षकांची गरज भासेल. म्हणजे जे शिक्षक आहेत ते थकतायत आणि नवीन येण्यासाठी कोणी तयार नाहीये.

बर्नआउट म्हणजे अशक्तपणा नव्हे. बर्नआउट म्हणजे यंत्रणेच्या अपयशाचं लक्षण आहे. आज शिक्षकांकडून जितक्या अपेक्षा आहेत तितकाच आधार त्यांना मिळतोय का. प्रशिक्षण दिलं जातंय का. वेळ दिला जातोय का. सीमा सन्मानित केल्या जातात का. उत्तर बहुतेक वेळा नकारार्थीच असतं. शिक्षकांची भूमिका विस्तारली पण त्याला आधार देणारी यंत्रणा तशीच राहिली.

संशोधनाची उद्दिष्टे

१. शिक्षकांवर असलेल्या कामाच्या ताणाचा अभ्यास करणे.
२. शिक्षकांच्या व्यावसायिक ओळखीतील बदलांचा अभ्यास करणे.
३. शिक्षकांच्या मानसिक थकव्याची कारणे शोधणे.
४. शिक्षकांच्या कार्यसमाधानावर कामाच्या ताणाचा होणारा परिणाम समजून घेणे.

संशोधन पद्धती

या संशोधनासाठी गुणात्मक व परिमाणात्मक दोन्ही पद्धतींचा वापर करण्यात आला. विविध शाळांमधील शिक्षकांशी संवाद, प्रश्नावली (Questionnaire) आणि निरीक्षण या माध्यमातून माहिती गोळा करण्यात आली. संकलित माहितीचे विश्लेषण करून निष्कर्ष काढण्यात आले.

शिक्षक आणि जबाबदाऱ्या

प्रत्येक शिक्षकाला आता वैयक्तिक शिक्षण द्यायचंय. प्रत्येक मुलाच्या गरजा वेगळ्या. त्यासाठी वेगवेगळी सामग्री हवी. ती सामग्री तयार करायची म्हणजे कंटेंट क्रिएशन. मुलांच्या भावनिक गरजा हाताळायच्या आहेत म्हणजे काउन्सलिंग. पालकांशी सतत संवाद साधायचा आहे म्हणजे सेक्रेटरीचं काम. मोजमाप

करता येतील असे निकाल द्यायचे आहेत म्हणजे प्रेशर. एआय टूल्स वापरायची आहेत म्हणजे तंत्रज्ञानावर प्रभुत्व. हे सगळं एकाच वेळी, एकाच पगारात, एकाच वेळेत. हे शक्य आहे का.

संशोधन सांगतं की जेव्हा अपेक्षा स्पष्ट नसतात तेव्हा भावनिक थकवा वाढतो. शिक्षकाला सांगितलं जातं की तू हे कर, हे कर, हे पण कर. पण त्याला कधी सांगितलं जात नाही की यातलं काय सोडून दिल तर चालेल. काय बंधनकारक आहे. काय ऐच्छिक आहे. काय दुसऱ्यांनी करायचं आहे. स्पष्टता नसेल तर माणूस स्वतःच्या मर्यादा ओळखू शकत नाही आणि हळूहळू सगळंच स्वतःवर घेत बसतो.

शिक्षकांची घसरत चाचलेली मानसिकता-

पण या सगळ्यात सर्वात महत्वाची गोष्ट म्हणजे मानसिक सुरक्षितता. ज्या शाळांमध्ये शिक्षक मोकळेपणाने बोलू शकतात, आपल्या अडचणी मांडू शकतात, चुका कबूल करू शकतात, तिथे बर्नआउटचं प्रमाण कमी असतं. पण जिथे चूक म्हणजे अपमान, अडचण म्हणजे कमजोरी, तिथे शिक्षक एकटाच झगडत बसतो. आणि एकट्याची लढाई फार काळ टिकत नाही. अभ्यास सांगतात की ज्या टीममध्ये मानसिक सुरक्षितता असते तिथे कामगिरी चांगली असते आणि नोकरी सोडण्याचं प्रमाण कमी असतं. दर महिन्याला मूल्यमापन नसलेली शिक्षकांची मंडळं भरवली तर भावनिक थकवा कमी होतो. बर्नआउट कमकुवत होतो तो समूहात.

कौशल्याचा प्रश्न आहे. नवीन तंत्रज्ञान येतंय. एआय येतंय. डेटा येतोय. पण हे सगळं वापरायचं कसं कोणी शिकवत नाही. अपेक्षा मात्र आहेत की तू हे सगळं आपोआप शिकून ये. ज्या शिक्षकांना पद्धतशीर प्रशिक्षण मिळतं त्यांचा आत्मविश्वास वेगळाच असतो. कारण क्षमता आत्मविश्वास निर्माण करते. क्षमता नसेल तर आत्मविश्वास डळमळीत होतो आणि मग प्रत्येक नवीन आव्हान भीतीदायक वाटू लागतं.

जागतिक आरोग्य संघटनेनं बर्नआउटची व्याख्या केलीय ती अशी की ही एक कार्यस्थळीय घटना आहे जी दीर्घकाळ व्यवस्थापित न झालेल्या ताणामुळे होते. आणि हा ताण बहुतेक वेळा सीमा धूसर झाल्यामुळे येतो. संध्याकाळी सात वाजता पालकांचा मेसेज येतो. रविवारी सकाळी शाळेचा ग्रुप अलर्ट होतो. सड्डीत कामाचा विचार येतो. सीमा नसतील तर शिक्षक कधीच कामातून बाहेर पडू शकत नाही. आणि जो कधी कामातून बाहेर पडत नाही तो कामातही पूर्णपणे नसतो.

व्यावसायिक सीमा टिकवल्या शिवाय टिकाव धरता येत नाही.

शिक्षकांचे मूल्यमापन-

मूल्यमापनाची पद्धत बघा. शिक्षकाचं मूल्यमापन फक्त परीक्षा निकाला वरून. फक्त कागदोपत्री कामा वरून. मग तो स्वतःला फक्त निकाल देणारं यंत्र समजू लागतो. पण जेव्हा मूल्यमापनात विद्यार्थ्यांचा सहभाग मोजला जातो, नावीन्य पाहिलं जातं, मॅट्रॉनिंगचा प्रभाव तपासला जातो, सहकार्याची दखल घेतली जाते, तेव्हा शिक्षक कंटेन्ट डिलिव्हर न राहता लर्निंग आर्किटेक्ट बनतो. त्याला वाटतं की माझं काम फक्त शिकवणं नव्हे, मी घडवतोय. मी फक्त पुस्तकातलं सांगत नाही, तर जीवन घडवतोय.

२०२६ चा प्रश्न हाच आहे की आपण शिक्षकांच्या या विस्तारलेल्या ओळखीशी जळणाऱ्या यंत्रणा उभारतोय का. त्यांना फक्त जबाबदाऱ्या देतोय की त्यासाठी लागणारं सामर्थ्यही देतोय. त्यांना फक्त अपेक्षा सांगतोय की त्यांचं ऐकूनही घेतोय. त्यांच्याकडून फक्त काम घेतोय की त्यांच्यासाठी काही करतोय.

शिक्षक भरडले जातात ते ते अशक्त आहेत म्हणून नव्हे. तर अपेक्षा वाढल्या पण आधार वाढला नाही म्हणून. त्यांना दिलेल्या प्रत्येक नवीन जबाबदारी सोबत थोडा वेळ द्यायला हवा, थोडं प्रशिक्षण द्यायला हवं, थोडी सूट द्यायला हवी. ते दिलं नाही तर शिक्षक हळूहळू कोसळतो.

आपल्याला फुलता वर्ग हवा असेल तर आधी फुलता शिक्षक हवा. आणि फुलता शिक्षक हवा असेल तर त्याची ओळख टिकवली पाहिजे. त्याला फक्त शिक्षक न समजता, त्याच्या नव्या भूमिका ओळखून त्या प्रमाणे यंत्रणा उभारली पाहिजेत. स्पष्टता हवी. समूह हवा. क्षमता हवी. सीमा हव्यात. योग्य मूल्यमापन हवं. हे सगळं असेल तर शिक्षक थकणार नाही. उलट तो आणखी उभारीने काम करेल. कारण त्याला कळेल की मी एकटा नाही. माझ्यासाठी यंत्रणा आहे. माझं अस्तित्व आहे.

शाळांनी आता स्वतःला विचारायला हवं की शिक्षकांची ओळख टिकवण्यासाठी आपण काय यंत्रणा उभारतोय. कारण जेव्हा शिक्षक स्वतःच हरवतो तेव्हा वर्गात काहीच उरत नाही. मग मुलं शिकत नाहीत. शिक्षण घडत नाही. फक्त एक यंत्र चालू राहतं. पण शिक्षक यंत्र नव्हे. तो जिवंत असतो. त्याला जिवंत ठेवायचं असेल तर त्याची ओळख जपली पाहिजे.

शेवटी शिक्षण म्हणजे फक्त माहितीचं देवाण घेवाण नाही . शिक्षण म्हणजे एका जिवंत माणसाचा दुसऱ्या जिवंत माणसाशी झालेला संवाद. संवाद अनुभवातून, भावनेतून, विश्वासातून घडतो आणि हा संवाद घडायचा असेल तर समोरचा शिक्षक जिवंत हवा. त्याच्या डोळ्यात चमक हवी. त्याच्या बोलण्यात ओलावा हवा. त्याच्या अस्तित्वात स्पंदन हवं. ते स्पंदन येतं ते ओळखीतून. मी कोण आहे, मी काय करतोय, माझं इथे काय महत्त्व आहे या जाणीवेतून. ही जाणीवच जर हरवली तर मग शिक्षक फक्त एक पगारदार माणूस राहतो. आणि पगारदार माणूस शिकवू शकतो पण घडवू शकत नाही. आपल्याला घडवणारे शिक्षक हवेत ना. मग त्यांची ओळख जपा. कारण ओळख जपली की शिक्षक जिवंत राहतो. आणि जिवंत शिक्षका शिवाय खरं शिक्षण शक्य नाही.

निष्कर्ष व चर्चा

अभ्यासातून खालील मुद्दे स्पष्ट झाले:

१. शिक्षकांवर अध्यापनाव्यतिरिक्त अनेक प्रशासकीय जबाबदाऱ्या असतात.
 २. सतत बदलणाऱ्या शैक्षणिक धोरणांमुळे
 ३. शिक्षकांवर अतिरिक्त ताण निर्माण होतो.
 ४. समाजामध्ये शिक्षकांच्या कामाची योग्य कदर कमी झाल्याची भावना अनेक शिक्षकांमध्ये आढळते.
 ५. तांत्रिक कामे आणि ऑनलाईन प्रणालीमुळे शिक्षकांच्या कामाच्या वेळेत वाढ झाली आहे.
- या सर्व कारणांमुळे शिक्षकांमध्ये मानसिक थकवा आणि तणाव वाढत आहे.

संदर्भ

१. शिक्षण व शिक्षक विकास विषयक संशोधन लेख
२. शैक्षणिक धोरणे आणि शिक्षकांची भूमिका यावरील पुस्तके
३. विविध शैक्षणिक जर्नल्स

diirjournal@gmail.com