विद्यालय नेतृत्व

TESS India

पढ़ाने–सीखने की प्रक्रिया का रूपांतरण करना: अपने विद्यालय में समावेश को प्रोत्साहन देना

भारत में विद्यालय आधारित समर्थन के माध्यम से शिक्षक शिक्षा

www.TESS-India.edu.in

The Open University

UKaid from the British people

CC BY SA
http://creativecommons.org/licenses/

यह विद्यालय नेतृत्व ओईआर (ओपन एजुकेशनल रिसोर्स) TESS-भारत द्वारा विद्यालय नेताओं को उनकी समझ और कौशलों को विकसित करने में मदद करने के लिए परिकल्पित 20 इकाइयों के समुच्चय में से एक है ताकि वे अपने विद्यालय में अध्यापन और सीखने की प्रक्रिया में सुधारों का नेतृत्व कर सकें। ये इकाइयाँ आवश्यक रूप से व्यावहारिक हैं, और ये गतिविधियाँ स्टाफ, छात्रों और अन्य लोगों द्वारा विद्यालय में किए जाने के लिए हैं। वे प्रभावी विद्यालयों के शोध और शैक्षणिक अध्ययन पर आधारित हैं।

इन इकाइयों के अध्ययन के लिए कोई अनुशंसित क्रम नहीं है, लेकिन 'विद्यालय नेता सक्षमकर्ता के रूप में' शुरू करने के लिए सर्वोत्तम स्थान होता है, क्योंकि यह संपूर्ण समुच्चय के लिए दिशा प्रदान करता है। आप विशिष्ट थीमों से संबंधित संयोजनों में इकाइयों का अध्ययन करने का चुनाव कर सकते हैं; इकाइयों के ये 'परिवार' नेशनल कॉलेज ऑफ लीडरशिप करिकुलम फ्रेमवर्क (भारत) के मुख्य क्षेत्रों के साथ संरेखित किए गए हैं: 'विद्यालयी नेतृत्व पर दृश्य' (1); 'स्वयं का प्रबंधन और विकास करना' (2); 'पढ़ाने-सीखने की प्रक्रिया का रूपांतरण करना' (3); और 'भागीदारियों का नेतृत्व करना' (6)। मुख्य क्षेत्र 4 और 5, जो प्रमुख नवप्रवर्तन और नेतृत्व करने वाली टीमों से संबंधित हैं, एकाधिक इकाइयों, लेकिन किसी विशिष्ट संकेंद्रन के रूप में नहीं, संबोधित किए जाते हैं। कुछ इकाइयाँ एक से अधिक मुख्य क्षेत्र को संबोधित करती हैं।

इन इकाइयों का उपयोग विद्यालय नेताओं द्वारा स्व-अध्ययन के लिए या पढ़ाए गए नेतृत्व कार्यक्रम के भाग के रूप में किया जा सकता है। दोनों ही परिप्रेक्ष्यों में, व्यक्तिगत सीखने की डायरी रखने में और गतिविधियों और वृत्त अध्ययनों की चर्चा के माध्यम से अनुभव साझा करने में लाभ हैं। शब्द 'विद्यालय नेता' का उपयोग इन इकाइयों में मुख्याध्यापक, प्रिंसिपल, सहायक अध्यापक या विद्यालय में नेतृत्व का दायित्व लेने वाले किसी भी व्यक्ति के संदर्भ में किया जाता है।

वीडियो संसाधन

आइकन संकेत देता है कि वे TESS-भारत विद्यालय नेतृत्व वीडियो संसाधन कहाँ हैं, जिनमें भारतीय विद्यालय नेता बतलाते हैं कि वे अपने विद्यालय में अध्यापन और सीखने की प्रक्रिया में सुधार करने के लिए परिवर्तन कैसे ला रहे हैं। हमें उम्मीद है कि वे आपको इसी तरह की परपाटियों के साथ प्रयोग करने के लिए प्रेरित करेंगे। इन्हें पाठ-आधारित इकाइयों के माध्यम से आपके कार्य अनुभव में इज़ाफ़ा करने और बढ़ाने के लिए रखा गया है, लेकिन अगर आप उन तक पहुँच बनाने में असमर्थ रहते हैं तो ज्ञात रहे कि वे उनके साथ एकीकृत नहीं हैं।

TESS-भारत के वीडियो संसाधनों को TESS-भारत की वेबसाइट (http://www.tess-india.edu.in/) पर ऑनलाइन देखा जा सकता है या डाउनलोड किया जा सकता है। विकल्प के तौर पर, आप इन वीडियो तक सीडी या मेमोरी कार्ड पर भी पहुँच बना सकते हैं।

TESS-भारत विद्यालय आधारित समर्थन के माध्यम से अध्यापकों की शिक्षा परियोजना के बारे में

TESS-भारत का उद्देश्य है छात्र-केंद्रित, सहभागी दृष्टिकोण के विकास में विद्यालय नेताओं और शिक्षकों की सहायता के लिए मुक्त शिक्षा संसाधनों (OERs) के प्रावधानों के माध्यम से भारत में प्राथमिक और माध्यमिक शिक्षकों की कक्षा परिपाटियों में सुधार लाना। 105 TESS-भारत विषय OERs शिक्षकों को भाषा, विज्ञान और गणित के विषयों में विद्यालय की पाठ्यपुस्तक के लिए एक लघु पुस्तिका प्रदान करते हैं। वे शिक्षकों के लिए अपनी कक्षाओं में अपने छात्रों के साथ प्रयोग करने के लिए गतिविधियाँ प्रदान करते हैं, जिनमें यह दर्शाने वाले वृत्त-अध्ययन भी शामिल रहते हैं कि अन्य शिक्षकों द्वारा उस विषय को कैसे पढ़ाया गया, और उनमें शिक्षकों के लिए अपनी पाठ योजनाएँ तैयार करने के लिए तथा विषय संबंधी ज्ञान के विकास में सहायक संसाधन भी जुड़े रहते हैं।

TESS-भारत OERs को भारतीय पाठ्यक्रम और संदर्भों के अनुकूल भारतीय तथा अंतरराष्ट्रीय लेखकों के सहयोग से तैयार किया गया है और ये ऑनलाइन तथा प्रिंट उपयोग के लिए उपलब्ध हैं (http://www.tess-india.edu.in/)। OER भाग लेने वाले प्रत्येक भारतीय राज्य के लिए उपयुक्त, कई संस्करणों में उपलब्ध हैं और उपयोगकर्ताओं को इन्हें अपनाने तथा अपनी स्थानीय जरूरतों एवं संदर्भों की पूर्ति के लिए उनका अनुकूलन करने के लिए और स्थानीयकरण करने के लिए आमंत्रित किया जाता है।

TESS-India मुक्त विश्वविद्यालय, ब्रिटेन के नेतृत्व में तथा ब्रिटेन की सरकार द्वारा वित्त-पोषित है।

संस्करण 2.0 SL13v1
Uttar Pradesh

तृतीय पक्षों की सामग्रियों और अन्यथा कथित को छोड़कर, यह सामग्री क्रिएटिव कॉमन्स एट्रिब्यूशन-शेयरएलाइक लाइसेंस के अंतर्गत उपलब्ध कराई गई है: http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/
TESS-India is led by The Open University UK and funded by UK aid from the UK government

यह इकाई किस बारे में है

पिछले दो या तीन दशकों में, दुनिया भर की सरकारों ने – भारत सहित – शिक्षा के सभी क्षेत्रों में लिंग संबंधी और सामाजिक पक्षपातों को संबोधित करने के लिए अपनी प्रतिबद्धता की घोषणा की है। इस अवधि में गुणवत्तापूर्ण शिक्षा में और उसे शिक्षकों द्वारा कैसे प्रदान किया जा सकता है उसमें आमूल–चूल परिवर्तन हुए हैं। बदलते रुझानों को निम्न प्रकार से संक्षेप में सारांशित किया जा सकता है:

- असमताओं को दूर करने पर अधिक जोर
- सभी के लिए न्यायोचित शिक्षा
- बच्चे पर केंद्रित, जरूरत पर आधारित शिक्षा
- सीखने की प्रक्रिया में हर बच्चे की प्रतिभागिता को अधिकाधिक करना।

ये रुझान प्रमुख भारतीय नीति दस्तावेजों में प्रतिबिंबित हैं, जिनमें शिक्षा पर राष्ट्रीय नीति (एनपीई, 1986), द नेशनल करिकुलम फॉर एलीमेंटरी एंड सेकंडरी एजुकेशन (1988), और द रिवाइज्ड एनपीई एंड प्रोग्राम फॉर एक्शन (1992) इत्यादि शामिल हैं।

अभी हाल ही में, 2005 के राष्ट्रीय पाठ्यचर्या की रूपरेखा (एनसीएफ) ने एक व्यापक दृष्टिकोण प्रदान किया है, जिसमें सभी बच्चों को गुणवत्तापूर्ण समावेशी शिक्षा प्रदान करने के तरीके शामिल किए गए हैं। वह शिक्षकों द्वारा निम्नलिखित कामों को करने की जरूरत को स्पष्ट करती है:

- हर बच्चे की अनोखी जरूरतों के प्रति संवेदनशील होना
- बच्चे पर केंद्रित, सामाजिक रूप से प्रासंगिक और न्यायोचित पढ़ाने/सीखने की प्रक्रिया प्रदान करना
- उनके सामाजिक और सांस्कृतिक सन्दर्भों में विविधता को समझना।

आज कोई भी शिक्षक छात्रों द्वारा अपने साथ विद्यालयों में लाई जा रही असंख्य माँगों और अपेक्षाओं की समझ या उनके प्रति संवेदी हुए बिना व्यावसायिक रूप से सफल नहीं हो सकता है। उन्हें, वर्ग, जाति, धर्म, लिंग और निःशक्तता पर ध्यान दिए बिना सभी छात्रों को संलग्न करने और सीखने के सार्थक अवसर प्रदान करने में सक्षम होना चाहिए। शिक्षा का अधिकार कानून 2009 (RtE) लिंग और सामाजिक श्रेणी पर ध्यान दिए बिना सभी छात्रों के लिए गुणवत्तापूर्ण शिक्षा उपलब्ध कराने के इस निर्णय को अधिक मजबूत और सुदृढ़ करता है, जिसके लिए उसमें शारीरिक और सीखने के पर्यावरणों, पाठ्यचर्या, और अध्यापन प्रथाओं से संबंधित विस्तृत स्वीकार योग्य नियम निर्धारित किए गए हैं।

उल्लेखनीय परिमाण में शोध द्वारा पुष्टि की गई है कि शिक्षकों के कौशल, रवैये और प्रोत्साहन सुविधाहीन और अधिकारहीन समुदायों के बच्चों की संलिप्तता, प्रतिभागिता और उपलब्धि उल्लेखनीय ढंग से बढ़ा सकते हैं। समावेशी विद्यालय कक्षा में शिक्षकों द्वारा न्यायोचित शिक्षा प्रदान करने में विद्यालय नेता की भूमिका बड़ी महत्वपूर्ण होती है। सबसे पहले, यह आवश्यक है कि विद्यालय नेता:

- को विश्वास हो कि नतीजे न्यायोचित हो सकते हैं, उनके छात्रों के व्यक्तिगत प्रारंभिक बिंदु चाहे कुछ भी हों
- स्टाफ और छात्रों को सभी छात्रों की उपलब्धि को ऊपर उठाने के लिए प्रोत्साहित करता है
- छात्रों की सफलता को उनकी शैक्षणिक उपलब्धि से अधिक आधार पर मापता है।

एक विद्यालय नेता के रूप में, आपको बच्चे के अधिकार पर संयुक्त राष्ट्रसंघ के चार्टर (1989) से अवगत होना चाहिए जो हर एक सदस्य देश को अपने सभी बच्चों को शिक्षा प्रदान करने का आदेश देकर विविधता को अपनाने की उल्लेखनीय प्रेरणा देता है। विद्यालय नेता के रूप में अपने विद्यालय के समुदाय में समावेशी रवैयों और बर्तावों का नेतृत्व करना, उन्हें प्रोत्साहित करना और विकसित करना आपकी जिम्मेदारी है।

चित्र 1 अपने विद्यालय में समावेश को प्रोत्साहन देना।

सीखने की डायरी

इस इकाई में काम करते समय आपसे अपनी सीखने की डायरी में नोट्स बनाने को कहा जाएगा। यह डायरी एक किताब या फोल्डर है जहाँ आप अपने विचारों और योजनाओं को एकत्र करके रखते हैं। संभवतः आपने अपनी डायरी शुरू कर भी ली है।

इस इकाई में आप अकेले काम कर सकते हैं, लेकिन यदि आप अपने सीखने की चर्चा किसी अन्य विद्यालय नेता के साथ कर सकें तो आप और भी अधिक सीखेंगे। यह आपका कोई सहकर्मी, जिसके साथ आप पहले से सहयोग करते आए हैं, या कोई व्यक्ति हो सकता है जिसके साथ आप नए संबंध का निर्माण कर सकते हैं। इसे नियोजित ढंग से या अधिक अनौपचारिक आधार पर किया जा सकता है। आपकी सीखने की डायरी में बनाए गए आपके नोट्स इस प्रकार की बैठकों के लिए उपयोगी होंगे, और साथ ही आपकी दीर्घावधि की शिक्षण-प्रक्रिया और विकास का प्रतिचित्रण भी करेंगे।

इस इकाई से विद्यालय नेता क्या सीख सकते हैं

- अपने स्टाफ के साथ विविधता, समानता और समावेश की साझा समझ विकसित करना।
- अपने सभी छात्रों के लिए सीखने के नतीजों के लिए कार्यवाहियों को प्राथमिकता देना।
- अपने विद्यालय में सुविधाहीनता या बहिष्करण को संबोधित करने वाली कार्यवाहियों की योजना बनाना और उसे निष्पादित करने के लिए अन्य लोगों के साथ सहयोग करना।
- आपके हस्तक्षेपों के प्रभाव का मूल्यांकन करने का महत्व।

1 नेतृत्व के माध्यम से समानता और समावेश को प्रोत्साहित करना

यह बात खुशी मनाने और गर्व करने का विषय है कि भारत की आबादी इतनी असमान है। 'असमान' शब्द का अर्थ है 'ढेर सारी विविधता दर्शाना' या 'बहुत अलग होना'। विविधता न केवल जीवन में दिलचस्पी लाती है, बल्कि जटिल और परिवर्तनशील विश्व में अनेक समाधान और संभावनाएं भी पेश करती हैं।

विद्यालय की विविधता कई कारकों से संबंधित हो सकती है जैसे भाषा, नस्ल, लिंग, जाति, वर्ग, आय स्तर, शारीरिक क्षमताएं, आवास, उम्र या पहले की गई पढ़ाई। कक्षा में भर्ती होते समय किन्हीं भी दो छात्रों के प्रारंभ बिंदु एक समान नहीं होते हैं, और न ही सीखने के तरीके या पाठ्यचर्या के साथ संबंध समान होते हैं। वह शिक्षक जो अलग अलग पृष्ठभूमियों, संस्कृति और अनुभवों को समझता और मान देता है, उसके छात्रों को सीखने की ऐसी प्रक्रिया में संलिप्त करने की अधिक संभावना है जो उनमें से प्रत्येक के लिए सार्थक है।

एनसीएफ में एनपीई से यह उद्धृत किया गया है:

> समानता को प्रोत्साहित करने के लिए, सभी को, न केवल सुलभता में बल्कि सफलता की अवस्थाओं में भी, समान अवसर प्रदान करना आवश्यक होगा। इसके अलावा, सभी की अन्तर्निहित समानता की जागरूकता का निर्माण मूल पाठ्यचर्या के माध्यम से किया जाएगा। इसका प्रयोजन सामाजिक पर्यावरण और जन्म के संयोग के माध्यम से संचारित पूर्वाग्रहों और पेचीदगियों को दूर करना है।

इस नीति की भाषा को आपके विद्यालय और कक्षाओं के परिवेश में अंतरित करना कठिन हो सकता है। इसलिए, यह विद्यालय नेता का दायित्व है कि वह विविधता, समानता और समावेश से संबंधित मुद्दों को संबोधित करने के लिए अपने स्टाफ और वृहत् विद्यालय समुदाय की मदद करे। इसके लिए तीन प्रारंभिक कदम उठाने की जरूरत पड़ सकती है:

1. सुनिश्चित करना कि सभी शिक्षक और वृहत् विद्यालय समुदाय विद्यालय के सन्दर्भ के भीतर विविधता, समानता और समावेश के मुद्दों को समझें। इसमें यह जानना शामिल है कि इसके छात्रों के नतीजों और उनके व्यवसाय पर हो सकने वाले परिणाम क्या हैं।
2. असमानता या बहिष्करण के मुद्दों को संबोधित करने के लिए हस्तक्षेपों या कार्यवाहियों की सहयोगात्मक रूप से योजना बनाना और उनका निष्पादन करना। यह समझना कि उनकी अपनी अध्यापन परिपाटियों और/या सीखने के अवसरों को बदलने की कार्यवाहियाँ कैसे अंतर पैदा कर सकती हैं।
3. यह समझना कि पढ़ाने, सीखने या ग्राम्य सहायता में बदलावों की कैसे निगरानी करके यह सुनिश्चित किया जाएगा कि उनका छात्रों के सीखने की प्रक्रिया पर सकारात्मक प्रभाव हो।

यदि आपने इकाई अपने *विद्यालय को सुधारने के लिए विविधता पर डेटा का उपयोग करना* पढ़ी है, तो आपने पहले से ही इस बारे में सोच लिया होगा कि आपके विद्यालय के सन्दर्भ के भीतर डेटा कैसे विविधता के मुद्दों को स्पष्ट कर सकता है, और आपके विद्यालय के लिए प्राथमिकता क्षेत्र विकसित करने लगे होंगे। जो डेटा आपने एकत्र किया है और जो प्राथमिकता क्षेत्र आपने पहचाने हैं, वे यह समझने के लिए महत्वपूर्ण होंगे कि आपके स्टाफ को उनकी अध्यापन प्रथाओं में अधिक समावेशी होने के लिए कैसे प्रेरित किया जाय।

2 विविधता, समानता और समावेश को समझने में अन्य लोगों की सहायता करना

आप देख सकते हैं कि आपके स्टाफ में से कुछ लोगों को समावेश की शब्दावली की पहले से ही अच्छी जानकारी है – जबकि कुछ लोगों को नहीं भी है। कई लोगों को विविधता, आपके विशिष्ट विद्यालय सन्दर्भ और छात्रों के नतीजों पर उसके विशिष्ट प्रभाव के बीच संबंध को समझने के लिए अतिरिक्त व्यावसायिक विकास की जरूरत पड़ेगी।

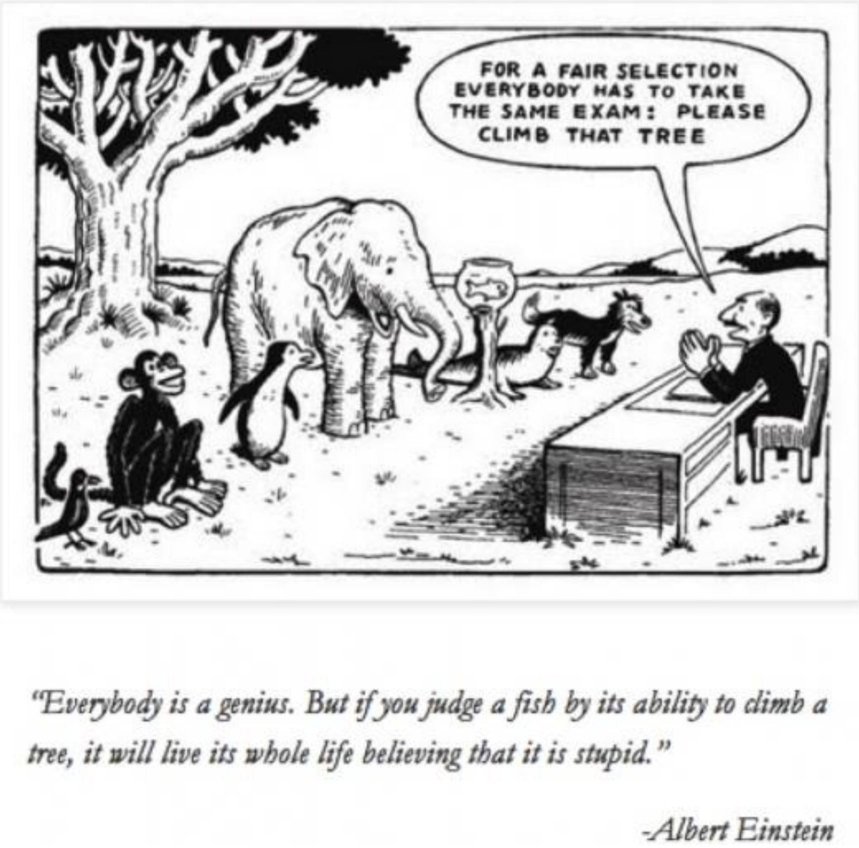
इसलिए आपको इस कार्यक्रम के निहितार्थों को व्यक्तिगत रूप से समझने में स्टाफ और वृहत् समुदाय की मदद करने के लिए समय देने की जरूरत पड़ेगी। यह आप वृहत् विद्यालय को शामिल करने से पहले कुछ प्रारंभिक परिवर्तन करने के लिए एक लघु कार्यकारी समूह का संगठन करके, या इसे शुरू से ही एक समग्र विद्यालय मुद्दे के रूप में संबोधित करके कर सकते हैं। आप जो भी मार्ग अपनाएं, विषय का परिचय देने में आपकी मदद के लिए और समानता, विविधता और समावेश का मतलब समझने के लिए स्टाफ की मदद करने के लिए आपको कुछ साधनों की जरूरत पड़ेगी। संसाधन 1, 'सभी को शामिल करना', आपके सहकर्मियों के साथ साझा करने के लिए उपयोगी हो सकता है।

वीडियो: सभी को शामिल करना

आर्टाइल्स और अन्य (2006) ने शिक्षा के परिवेश में समावेश के चार आयामों की पहचान की है जो एक प्रारंभिक शुरुआती बिंदु के रूप में उपयोगी हो सकते हैं:

1. **पहुँच:** जहाँ कोई निःशक्तता या मेडिकल अवस्था, निर्धनता (विद्यालय के लिए यूनिफार्म या फीस वहन करने में सक्षम न होना, परिवार के लिए पैसे कमाकर देने की जरूरत, पढ़ने के लिए घर में जगह न होना), स्थिति (विद्यालय तक का सफर बहुत कठिन या उनकी उम्र के लिए खतरनाक है), देखभाल करने के दायित्व, या सांस्कृतिक कारकों के कारण शिक्षा को प्राथमिकता न दिया जाना हाजिरी में आने वाली रुकावटों में शामिल हैं।
2. **स्वीकृति:** वह 'स्थिति' जो शिक्षार्थियों को विद्यालय पहुँचने पर दी जाती है, जो शिक्षक के रवैयों से प्रभावित हो सकती है। शिक्षकों को अपेक्षा होनी चाहिए कि सभी शिक्षार्थी मनुष्य हैं और वे उनके पृष्ठभूमि कारकों के बावजूद सफल होने में सक्षम होंगे।
3. **प्रतिभागिता:** सीखना एक सामाजिक गतिविधि है; ज्ञान की रचना तब होती है जब हम अन्य लोगों के साथ गतिविधि में भाग लेते हैं तथा औरों के साथ संयुक्त अर्थों में आते हैं। शिक्षार्थियों को एक दूसरे के साथ और शिक्षकों के साथ अंतर्क्रियाओं में भाग लेने का अवसर दिया जाना चाहिए।
4. **उपलब्धि:** 'समावेश' का मतलब यह नहीं होता कि सभी शिक्षार्थी समान स्तर तक हासिल करेंगे। समावेशी सन्दर्भ में, 'उपलब्धि' का मतलब है सभी शिक्षार्थियों को कई अलग अलग सन्दर्भों में, न कि केवल निश्चित और औपचारिक राष्ट्रीय परीक्षाओं में, अपनी शैक्षणिक उपलब्धियों का प्रदर्शन करने का अवसर मिलता है। शिक्षकों को छात्रों को अपने विविध प्रकार के कौशलों, क्षमताओं और ज्ञान का प्रदर्शन करने की अनुमति देनी चाहिए ताकि उनकी उपलब्धि को समुदाय के भीतर मान्यता और महत्व दिया जा सके।

चित्र 2 इस बात का एक रोचक उदाहरण देता है कि व्यक्तियों या समूहों को निर्धारित किए गए कार्यों द्वारा अलग करना कितना आसान है।



चित्र 2 आपके द्वारा निर्धारित कार्यों को समावेश को प्रोत्साहित करना चाहिए।

चित्र 2 में दर्शाए गए जानवर आपकी कक्षाओं के छात्रों की तरह विविध हैं। उनके भिन्नताओं को सकारात्मक ढंग से पहचानना महत्वपूर्ण है, न कि उन्हें इस तरह के काम देना कि जो कुछ लोगों के लिए असुविधाजनक हों और अन्य लोगों के लिए अनुकूल। चित्र में यह स्पष्ट है कि कौन सा जानवर तय किए गए काम में सफल होने वाला है; छात्रों की कक्षा भी बहुत कुछ ऐसी ही होती है। कार्य निर्धारित करते समय शिक्षक अक्सर जानते हैं कि कक्षा के कौन से छात्र उसमें सफल होने वाले हैं।

तथापि, कुछ छात्र केवल कार्यों में ही असुविधा नहीं महसूस करते हैं। विद्यालय पर्यावरण का मतलब यह हो सकता है कि कुछ छात्रों को समान पहुँच नहीं होती या वे अनावश्यक रूप से संघर्ष करते हैं (उदाहरण के लिए, बाथरूमों या शौचालयों की सुविधाओं का उपयोग करने में)। ये अतिरिक्त बाधाएं छात्रों में तनाव उत्पन्न कर सकती हैं और इसका मतलब यह भी हो सकता है कि वे अलग अलग होने की चिंता के कारण विद्यालय में हाजिर न हों। इसलिए अंतर का 'सामान्यीकरण' करना आवश्यक हो जाता है ताकि अतिरिक्त जरूरतें या अनुकूलन होने से संबद्ध कोई शर्म या उलझन न हो।

गतिविधि 1: अभ्यास पर समावेश के निहितार्थों के बारे में वार्तालाप शुरू करना

आर्टाइल्स और अन्य के समावेश के आयामों और चित्र 2 में दिए गए कार्टून पर विचार करें। अपने विद्यालय में समावेश को प्रोत्साहित करने के बारे में अपने स्टाफ के साथ वार्तालाप शुरू करने के लिए इन संसाधनों का उपयोग आप कैसे करेंगे? सोचें कि वे निम्नलिखित पर चर्चा करने के लिए क्या अवसर प्रदान करते हैं:

- आपके विद्यालय का विशिष्ट सन्दर्भ
- विशिष्ट विषय क्षेत्रों के लिए निहितार्थ
- अध्यापन के प्रकार और होने वाली सीखने की प्रक्रिया के लिए निहितार्थ (आकलनों सहित)।

चर्चा

आपने समझ लिया होगा कि सीखने के समावेशी पर्यावरण का निर्माण उस अध्यापन के साथ जुड़ा है जो कक्षा की विशिष्ट जरूरतों के लिए सक्रिय, वैयक्तिक रूप से संरचित और उपयुक्त शिक्षा को प्रोत्साहित करता है। यह बात नितांत असंभव है कि, कोई पाठ्यक्रम जिसकी रचना एक पाठ्यपुस्तक के माध्यम से एक अंतिम लिखित इम्तिहान के लिए काम करने वाले सभी छात्रों के इर्दगिर्द की गई है, वह ऐसा समावेशी पर्यावरण बनाएगा जहाँ सभी छात्र अपनी क्षमता को हासिल करेंगे।

आपने गतिविधि 1 में इस बात पर चिंतन किया होगा कि कैसे कुछ विशिष्ट विषयों में छात्रों के कतिपय समूहों से संबंधित विशिष्ट समावेश संबंधी समस्याएं होती हैं, या कि आपके सन्दर्भ में एक अधिभावी कारक है जो छात्रों की पाठ्यचर्या तक पहुँच को प्रभावित करता है।

आपके विचार चाहे जो भी हों, ये संसाधन इस बारे में वार्तालाप के लिए एक प्रारंभ बिंदु प्रदान कर सकते हैं कि कक्षा और विद्यालय के पर्यावरण के भीतर रवैये और कार्यवाहियों दोनों में समावेशी होने का क्या मतलब होता है। ऐसा करते समय इस तथ्य को मानना और उससे शिक्षा प्राप्त करना उपयोगी है कि आपके स्टाफ में से कईयों के पास असुविधा या बहिष्कार के निजी अनुभव हो सकते हैं। यदि व्यक्तियों के पास निजी अनुभव नहीं हैं, तो वे ऐसे किसी व्यक्ति को जानते होंगे जिसको ऐसा अनुभव हुआ होगा, या वे किसी परिदृश्य में अपनी भावनाओं की कल्पना करने में सक्षम हो सकते हैं। इन अनुभवों का उपयोग रवैयों और मान्यताओं में परिवर्तन को सुगम करने में सीखने का एक शक्तिशाली साधन हो सकता है। अब गतिविधि 2 आजमाएं, और विचार करें कि ऐसी गतिविधि आपके विद्यालय में एक अधिक समावेशी संस्कृति का विकास करने में आप और आपके स्टाफ की कैसे सहायता कर सकती है।

गतिविधि 2: निजी अनुभव का उपयोग करना

ऐसे किसी समय को याद करें जब आपके अपने अंतर (जाति, शिक्षा, भाषा, वर्ण, लिंग आदि), या शायद आपके करीबी या पहचान वाले किसी व्यक्ति के अंतर ने विद्यालय के अनुभव पर नकारात्मक या अपेक्षा से कम वाँछित प्रभाव उत्पन्न किया था। निम्नांकित प्रश्नों के उत्तर दें:

- अन्य लोगों के सम्मुख बहिष्कार या भेदभाव से आपको कैसे महसूस हुआ?
- आपने ऐसी परिस्थिति का सामना कैसे किया?
- आपको कैसी सहायता पसंद होती?
- क्या आपको वाँछित सहायता प्राप्त हुई?
- आपके उत्तर इस बारे में किस बात को स्पष्ट करते हैं कि बहिष्कृत या भेदभाव महसूस करने वाले छात्र आपके विद्यालय में कैसा महसूस करेंगे?

चर्चा

आपको महसूस हो सकता है कि आपने अपने जीवन में पहले कभी केवल जरा से भेदभाव का अनुभव किया है, या हो सकता है आपने इसके बारे में अब तक ‘भेदभाव’ होने के रूप में नहीं सोचा था और किसी अन्यायपूर्ण व्यवहार को बस

‘यह दुनिया की रीत है’ मानकर स्वीकार कर लिया था। तथापि, आपने अन्य छात्रों की ओर अन्याय की उल्लेखनीय हरकतें अवश्य देखी होंगी, और संभव है आप भी उसमें लिप्त थे। पीछे देखते हुए, हमें इन चीजों को देखने की पश्च दृष्टि का लाभ मिलता है। संभवतः आपने कुंठा, अन्याय या शक्तिहीनता का अनुभव किया था।

एक छात्र के रूप में, सत्ताधारियों को चुनौती देना बहुत कठिन लग सकता है, तब भी जब आप महसूस करते हैं कि वह अन्याय है। हो सकता है उस अनुभव का आपको निरुत्साहित करने का प्रभाव हुआ होगा जब आपको तिरस्कृत या अनदेखा किया गया होगा? हो सकता है ऐसे कोई शिक्षक रहे होंगे जो अपने काम में अधिक समान और निष्पक्षता का व्यवहार करते होंगे और उनके पाठों में आपने समर्थित महसूस किया होगा, या आपको अपने परिवार से सहायता मिली होगी, जो आपको प्रयास करते जाने के लिए प्रोत्साहित करता होगा। यदि विद्यालय आप जो कुछ करते हैं उसमें दिलचस्पी नहीं लेता प्रतीत होता है तो सीखने का प्रयास करते जाना कठिन है, और इससे आपकी सफलता कुछ हद तक प्रभावित हो सकती है।

हो सकता है विद्यालय में भेदभाव के अलग अलग स्तर काम कर रहे हों और विद्यालय नेता और शिक्षकों को सतर्क रहने की जरूरत हो। **निजी भेदभाव** व्यक्ति के चेतन या अचेतन पूर्वाग्रह के माध्यम से व्यक्त हो सकता है। उदाहरण के लिए, ऐसा कोई परिदृश्य हो सकता है जिसमें किसी छात्र को उसकी स्पष्ट योग्यताओं के बावजूद उसे विद्यालय की क्रिकेट टीम में नहीं चुना जाता है। ऐसा इसलिए हो सकता है क्योंकि शिक्षक उनके गाँव के किसी लड़के को टीम में नहीं लेना चाहते हैं और मानते हैं कि अन्य लड़के भी ऐसा ही महसूस कर सकते हैं।

लेकिन संस्थानों में भेदभाव का अधिक व्यापक और छिपा हुआ स्तर हो सकता है जो विद्यालय की संस्कृति को उल्लेखनीय रूप से प्रभावित कर सकता है। **संस्थागत भेदभाव** अक्सर निर्विवाद होता है, खास तौर पर यदि वह काम करने का सामान्य तरीका बन जाता है। उदाहरण के लिए, यह मान्यता काफी विस्तृत हो सकती है कि लड़कियाँ गणित या विज्ञान में अच्छा प्रदर्शन नहीं करती हैं। यह बात स्पष्ट रूप से मिथ्या है, और फिर भी लड़कियों को अनिवार्य पाठ्यचर्या से परे इन विषयों को पढ़ने के लिए प्रोत्साहित नहीं किया जाता है। एक और उदाहरण यह साझा मान्यता हो सकता है कि एक विशिष्ट जातीय समूह के छात्रों को हमेशा हाथ से की जाने वाली नौकरियाँ ही मिलेंगी, इसलिए उनकी साहित्य और कलाओं की सराहना को विस्तृत करने का कोई मतलब नहीं है: इसलिए इस समूह के कवियों और कलाकारों को कभी पहचाना या प्रोत्साहित नहीं किया जाता है। संस्थागत भेदभाव इस धारणा पर काम करता है कि हर चीज जैसे है वैसे ही सही है और किसी भी चीज को बदलने की जरूरत नहीं है।

एक नेता के रूप में, आपको जहाँ कहीं भी संस्थागत भेदभाव मिले उसे पहचानने और चुनौती देना सीखना चाहिए जिसके लिए आपको अपने सभी छात्रों के लिए सीखने के नतीजों में समानता पर ध्यान केंद्रित करना होगा। चुनौतीपूर्ण ‘कायदे’ बहुत कठिन हो सकते हैं। चीजों की अलग ढंग से कल्पना करने का प्रयास करें और स्वयं से पूछें कि क्या आपके पास अपनी धारणाओं के लिए अच्छे प्रमाण हैं। उदाहरण के लिए, लड़कियों के बारे में (गलत) धारणा को लें कि लड़कियों को गणित नहीं आता है। आप स्वयं से पूछ सकते हैं: मैंने क्या पढ़ा है जो मुझे यह बात बताता है? क्या मैं किसी अच्छी महिला गणितज्ञ को जानता हूँ? यदि लड़कियों को उन्नत गणित सीखने का अवसर कभी भी न दिया जाय तो वे अपनी योग्यताओं को कैसे दर्शा सकती हैं?

गतिविधि 3: शिक्षा एक अलग जीवन का प्रवेशद्वार है

नीचे भारत के 11 वें राष्ट्रपति, डॉ. ए.पी.जे. कलाम के बारे में विकिपीडीया से लिया गया एक उद्धरण प्रस्तुत है। जब आप उसे पढ़े, तब सोचें कि कैसे वे एक सामाजिक–आर्थिक रूप से कमज़ोर परिवार से होने के बावजूद शैक्षणिक रूप से सफल होने में समर्थ हुए। जब उन्होंने अपनी शिक्षा जारी रखी तो वह हमेशा ही आसान नहीं थी और वे हमेशा ही सफल नहीं हुए थे, लेकिन उन्होंने अविश्वसनीय प्रतिस्कंदन और आत्म–विश्वास दर्शाया।

> आवुल पकीर जैनुलाबदीन अब्दुल कलाम (जन्म 15 अक्तूबर 1931), जिन्हें आम तौर पर डॉ. ए.पी.जे. अब्दुल कलाम के नाम से जाना जाता है, एक भारतीय वैज्ञानिक और प्रशासक हैं जो 2002 से 2007 तक भारत के 11वें राष्ट्रपति रहे।
>
> अब्दुल कलाम का जन्म 15 अक्तूबर 1931 को भारत के तमिलनाडु राज्य में स्थित रामेश्वरम में एक नाविक, जैनुलाबदीन और एक ग्रहिणी आशियम्मा के यहाँ एक तमिल मुस्लिम परिवार में हुआ था। वे एक निर्धन पृष्ठभूमि से आए थे और उन्होंने अपने परिवार की आय में योगदान देने के लिए छोटी उम्र में ही काम करना शुरू कर दिया था। विद्यालय की पढ़ाई पूरी करने के बाद, कलाम ने अपने पिता की आय में आर्थिक रूप से योगदान करने के लिए अखबार बाँटे। अपने विद्यालयी वर्षों में, उन्हें औसत ग्रेड मिलते थे, लेकिन उनका वर्णन एक मेधावी और मेहनती छात्र के रूप में किया जाता था जिसे पढने की दृढ़ इच्छा थी और अपनी पढ़ाई, विशेषकर गणित, पर वह घंटों व्यतीत करते थे।
>
> रामेश्वरम प्राथमिक विद्यालय में अपनी विद्यालयी शिक्षा पूरी करने के बाद, कलाम सेंट जोसेफ्स कॉलेज, तिरूचिरापल्ली, जो तब मद्रास विश्वविद्यालय के साथ संबद्ध था, में पढ़ने गए, जहाँ से वे 1954 में भौतिक विज्ञान में स्नातक बने। कोर्स की समाप्ति तक, वे उस विषय के बारे में उत्साही नहीं थे और उन्होंने बाद में उन चार वर्षों के बारे में खेद व्यक्त किया जब उन्होंने उसका अध्ययन किया था। फिर वे 1955 में एयरोस्पेस इंजीनियरिंग का अध्ययन करने के लिए मद्रास चले गए।
>
> उन्हें अपनी आत्मकथा *विंग्स ऑफ फायर* (2002) में यह कहते हुए उद्धृत किया जाता है: 'मैंने अपने तीन भाईयों और बहनों की तरह ही, ईमानदारी और आत्मानुशासन अपने पिता से विरासत में प्राप्त किया; मेरी माँ से विरासत में मैंने अच्छाई और गहरी दयालुता में विश्वास प्राप्त किया।'

उद्धरण को पढ़ने के बाद, निम्नलिखित प्रश्नों पर विचार करें:

- आपके विचार में ये गुण कहाँ से आए और किस तरह से विकसित किए गए? इतनी मेहनत से पढ़ाई करने की प्रेरणा उन्हें कहाँ से मिली होगी और किसकी सहायता के साथ? उनके निकटतम परिवार, उनके समुदाय और विद्यालय में उनकी पढ़ाई के बारे में सोचें।
- क्या ऐसे अन्य वृत्त अध्ययन हैं जो आपके स्टाफ और छात्रों में समावेश और महत्वाकांक्षा को प्रोत्साहित कर सकते हैं? इनमें शायद विभिन्न पृष्ठभूमियों के छात्र हो सकते हैं जिन्होंने आपका विद्यालय छोड़ दिया है और आगे चलकर अनेकों क्षेत्रों में बहुत सफल हुए हैं, या बाधाओं को पार करके मशहूर हस्तियाँ बने हैं। रवैयों और बर्ताव को चुनौती देने के लिए आप इन वृत्त अध्ययनों का उपयोग कैसे करेंगे?

उपरोक्त उद्धरण अपने मातापिता से डॉ. कलाम को मिली विरासत का वर्णन करता है; वे यह भी उल्लेख करते हैं कि उनके भाईयों–बहनों को भी वही विरासत मिली थी। फिर भी उनके विस्तृत परिवार में उच्चतर शिक्षा में जाने या शैक्षणिक सफलता प्राप्त करने की इच्छा नहीं थी। उनके मातापिता के प्रभाव के साथ–साथ, संभवतः उनके समुदाय के सदस्यों ने, जो उनके अपने सादगीपूर्ण मूल से ऊपर उठकर उनका अधिक विस्तृत सन्दर्भ में प्रतिनिधित्व करने की संभावना को पसंद करते हुए, उन्हें प्रोत्साहित किया – उन्हें तो पता भी नहीं था कि वे भारत के राष्ट्रपति बनेंगे। यह भी संभव है कि विद्यालय की पढ़ाई ने डॉ. कलाम की उपलब्धियों में प्रमुख भूमिका निभाई। संभवतः उनके शिक्षक उनकी निम्न स्थिति के बावजूद उनका सम्मान करते थे और उन्हें प्रोत्साहित करते थे। संभव है कि विद्यालय सभी में महात्वाकांक्षा का निर्माण करते हुए, छात्रों के शिक्षा के अगले स्तर में प्रगति करने के लिए कड़ी मेहनत करते थे।

वृत्त अध्ययनों का उपयोग करना, खास तौर पर जो स्थानीय समुदाय से संबंधित हैं, रवैयों को बदलने का शक्तिशाली साधन है। वृत्त अध्ययनों को प्रदर्शित करना, उनका पाठ्यचर्या की गतिविधियों के हिस्से के रूप में उपयोग करना, अतिथि वक्ताओं को अपनी सफलताओं और बाधाओं को पार करने के उनके तरीकों पर चर्चा करने के लिए आमंत्रित करना, और व्यक्तिगत कहानियों से सीखे जा सकने वाले पाठों पर चर्चा करना, ये सभी समावेश के बारे में चर्चाओं में स्टाफ और छात्रों को शामिल करने के उपयोगी तरीके हो सकते हैं।

3 सीखने के नतीजों को सुधारने के लिए कार्यवाहियों का प्राथमिकीकरण करना

सीखने तक पहुँच को कई कारक प्रभावित कर सकते हैं, जैसे हाजिरी, यूनिफार्म खरीद सकने में सक्षम होना, छात्रों की विद्यालय तक पहुँचने की क्षमता या विद्यालय में शौचालय सुविधाओं की परिसीमाएं। वैकल्पिक रूप से छात्र अपनी कक्षा में उनकी शिक्षा को प्रभावित करने वाली असुविधा महसूस कर सकते हैं जिसका कारण शिक्षकों का रवैया, प्रयुक्त पद्धतियाँ और सामग्रियाँ, और पढ़ाते समय पाठ्यक्रम का प्रतिपादन हो सकते हैं।

आपको ऐसे छात्रों द्वारा की गई कड़ी मेहनत की जानकारी मिल गई है जो अपने भिन्न होने और विद्यालय की माँगों के अनुरूप 'अनुकूलित' होने की जरूरत महसूस करते हैं। इन माँगों में हो सकता है कि छात्रों को साफ–सुथरा लिखना चाहिए, या चार मीटर की दूरी पर स्थित ब्लैकबोर्ड को पढ़ना चाहिए, या कि उन्हें लंबे समय तक बैठना और सुनना चाहिए।

छात्र इन (और अन्य) माँगों के प्रति विभिन्न प्रकार की अनुक्रियाएं करते हैं, जो 'सरलता से' लेकर 'बड़ी कठिनाई से' तक विस्तृत होती हैं। कुछ छात्रों को, इन माँगों को पूरा करने के लिए न्यूनतम प्रयास की जरूरत पड़ती है। अन्य मामलों में, वे यह काम करने में केवल तभी सक्षम हो पाते हैं जब उन्हें अपने जीवन के उल्लेखनीय लोगों से सहायता मिलती हैं (आम तौर पर, मातापिता और शिक्षक)।

यह स्पष्ट है कि विद्यालयों को ऐसी जूझी जाने वाली रणनीतियों और कठिनाइयों को 'अपरिहार्य' के रूप में देखने की स्थिति से हटने की जरूरत है। एनसीएफ के अनुसार परिवर्तन की जिम्मेदारी विद्यालय और शिक्षा देने वाले पर है जब वह घोषित करता है कि:

> समानता के लिए शिक्षा का एक महत्वपूर्ण अभिप्राय है सभी शिक्षार्थियों को उनके अधिकारों का दावा करने और साथ ही समाज और राज्य-व्यवस्था में योगदान करने में सक्षम करना। इस प्रकार, अधिकारहीन शिक्षार्थियों, और विशेष रूप से लड़कियों के लिए अपने अधिकारों पर दावा करने और साथ ही सामूहिक जीवन को मूर्तरूप देने में सक्रिय भूमिका निभाने को संभव करने के लिए, शिक्षा को उन्हें असमान सामाजीकरण की असुविधाओं पर काबू पाने के लिए सशक्त बनाना चाहिए और स्वायत्त और समान नागरिक बनने की क्षमताएं विकसित करने में सक्षम करना चाहिए।

आपके विद्यालय में छात्रों के अलग अलग समूहों और सीखने के अवसरों तक उनकी पहुँच में अंतरों के बीच की कड़ी का विश्लेषण करना आवश्यक है। कैसे कुछ छात्र कुछ विषयों को शीघ्रता से समझने लगते हैं, इसमें संपर्क और अभ्यास की बड़ी भूमिका होती है, इस बोध ने अध्यापन को देखने के तरीके को बदल दिया। अच्छे अध्यापन की कला को केवल जानकारी के प्रतिपादन से हटाकर ऐसी रणनीतियों के उपयोग की ओर ले जाया गया जो सीखने के समान नतीजे पाने के लिए शिक्षार्थियों को अपने खुद के तरीके खोजने में सक्षम करती थीं।

गतिविधि 4: सीखने तक पहुँच की समानता का विश्लेषण

तालिका 1 पर एक नज़र डालें, जो श्री शर्मा की डायरी से लिया गया एक उद्धरण है जिसमें उन्होंने अपने विद्यालय की विविधता की सीमा और इस बात पर चिंतन किया है कि उसे कैसे छात्रों के सीखने के अनुभवों के साथ जोड़ा जा सकता है। श्री शर्मा विविधता की सीमा, कितने छात्रों को शामिल किया गया और उसने आर्टाइल्स और अन्य के आयामों के अनुसार समावेश को कैसे प्रभावित किया, आदि बातों की पहचान करना चाहते थे। यह समझते हुए कि सीखने की प्रक्रिया केवल विद्यालय में ही नहीं होती है, उन्होंने इस बारे में भी सोचा कि छात्रों की घरेलू स्थिति उनकी पढ़ाई को कैसे प्रभावित करती है। श्री शर्मा ने अपने नियोजन में मदद के लिए उस डेटा का उपयोग कयिा जो उन्होंने इकाई *अपने विद्यालय को सुधारने के लिए विविधता पर डेटा का उपयोग करना* में एकत्र किया था।

तालिका 1 *श्री शर्मा के अपने विद्यालय में समानता के विषय में विचार। (*'अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति'।)*

A	B	C-	D	E
#	**विविधता का प्रकार**	**छात्रों का प्रतिशत**	**विद्यालय और घर पर सीखने में प्रतिशत पहुँच, स्वीकृति, प्रतिभागिता और उपलब्धि का अनुमान**	**कार्यवाहियाँ, हस्तक्षेप या वह स्टाफ जिसके साथ सहयोग किया जाना है**
1	लड़के	80	90%: लड़कों को उनकी कमाने की क्षमता का निर्माण करने के लिए प्रगति और विकास के अवसर प्रदान किए जाते हैं, वे प्रायः कक्षा में सामने बैठते हैं और पुरूष शिक्षक विशेष तौर पर उनका साथ देते हैं	
2	लड़कियाँ	20	30%: लड़कियों की शिक्षा को ऐसे निवेश के रूप में नहीं देखा जाता है जो परिवार को लाभ प्रदान करेगी; वे नियमित रूप से उपस्थित नहीं होती हैं और हो सकता है उनके पास कागज और कलम जैसे उपकरण न हों	
3	सीखने में निःशक्त	3	20%: इन बच्चों के लिए उपयुक्त रणनीतियों वाले शिक्षकों की मदद करने के लिए विशेषज्ञ उपलब्ध नहीं हैं; उनकी कठिनाइयाँ बहुत देर हो जाने तक या माता पिता के लज्जित होने तक सामने नहीं आती हैं	
4	सामाजिक–आर्थिक वर्णक्रम का ऊपरी बैंड	15	60%: परिवार ट्यूशन के रूप में सहायता खरीदते हैं; कुछ छात्र जानते हैं कि वे पारिवारिक व्यवसाय संभालेंगे और इसलिए प्रेरणाहीन होते हैं; छात्रों के पास सीखने में मदद के लिए घर पर किताबें और कागज, तथा संभवतः प्रौद्योगिकी	
5	सामाजिक–आर्थिक वर्णक्रम का निचला बैंड	85	40%: पढ़ने और लिखने के लिए बहुत थोड़ी घरेलू सहायता; खेतों और घर के कामकाज में मदद की अपेक्षा; कम हाजिरी; मातापिता की संलिप्तता का अभाव; सीखने की सामग्रियों और संसाधनों का अभाव	
6	शारीरिक रूप से निःशक्त	2	30%: निःशक्त लोगों की शिक्षा को परिवार के लिए लाभप्रद निवेश के रूप में नहीं देखा जाता है; पहुँच में सहायता के लिए भौतिक पर्यावरण में कोई अनुकूलन नहीं; विद्यालय और समुदाय में अन्य स्थानों तक जाने में कठिनाई	
7	विद्यालय में मुस्लिम छात्र	10	50%: शिक्षा को महत्व दिया जाता है लेकिन उसे शिल्पकला सीखने और धार्मिक शिक्षा के साथ स्पर्धा करनी पड़ती है; लड़कियों में एक अच्छी पत्नी बनने से परे शिक्षा में नगण्य रुचि	
8	हिंदू	60	80%: लड़कों के लड़कियों की अपेक्षा परिवार से सहायता प्राप्त करने की अधिक संभावना होती है	
9	वंचित समुदाय (एससी/एसटी)*	30	40%: घरेलू सहायता में पहुँच की कमी; खेतों और घर के कामकाज में मदद की अपेक्षा; अल्पपोषित और ऊर्जा का अभाव होना; आत्मविश्वास की कमी	

श्री शर्मा की तालिका का उपयोग करते हुए, अपने विद्यालय के लिए अपनी सीखने की डायरी (या संसाधन 2 में दिए गए टेम्प्लेट का उपयोग करें) में ऐसी ही एक तालिका बनाएं। इस बारे में विविध प्रकार की अवधारणाएं और परिप्रेक्ष्य पाने के लिए कि विद्यालय के अलग अलग क्षेत्रों में छात्र कैसे अनुभव करते और हासिल करते हैं, इस गतिविधि को स्टाफ के एक समूह के साथ पूरा करना उपयोगी साबित हो सकता है।

पहले कॉलम में, विविधता के अलग अलग प्रकारों को सूचीबद्ध करें जो आपने या तो अपने विद्यालय में आने वाले छात्रों में देखे हैं या इकाई *अपने विद्यालय को सुधारने के लिए विविधता पर डेटा का उपयोग करना* में डेटा विश्लेषण के माध्यम से पहचाने हैं। आप चाहें तो निम्नलिखित कारकों पर विचार कर सकते हैं:

- जातीय समूह
- समुदाय
- सामाजिक–आर्थिक स्थिति
- वर्ग
- लिंग
- भाषा या बोली
- धर्म और मान्यता प्रणालियाँ
- परिवार का आकार और संरचना
- परिवार में शिक्षा का इतिहास
- स्वास्थ्य
- भौगोलकि स्थिति।

यदि आपने इकाई पूरी कर ली है *अपने विद्यालय को सुधारने के लिए विविधता पर डेटा का उपयोग करके*, तो आप डेटा का उपयोग करके कॉलम बी और सी को पूरा, और कॉलम डी को शुरू कर सकते हैं। अनुमान का उपयोग चित्र का निर्माण करना शुरू करने के लिए किया जा सकता है, लेकिन आपको आगे जाँच–पड़ताल करने से पहले इनसे निष्कर्ष निकालने के बारे में सावधानी बरतनी चाहिए।

कॉलम डी आपको यह सोचना शुरू करने की अनुमति देता है कि अलग अलग समूह कैसे पहुँच प्राप्त करते हैं, स्वीकार किए जाते हैं, सीखने में भाग लेते हैं और हासिल करते हैं। यह केवल प्रारंभिक प्रतिक्रिया हो सकती है और आपको समय के साथ इन मुद्दों को अधिक पूर्णता से पहचानने के लिए अपने स्टाफ के साथ सहयोगात्मक ढंग से काम करना होगा।

कॉलम ई (जिसे श्री शर्मा के टेम्प्लेट में अब तक पूरा नहीं किया गया है) आपके विद्यालय में समावेश के मुद्दों को संबोधित करने के चरणों के बारे में सोचना शुरू करने में आपकी मदद करेगा। यह अंतिम कॉलम आपको अपने द्वारा पहचाने गए मुद्दों को संबोधित करने के लिए उठाए जाने वाले कदमों के लिए आपके मन में आने वाले किसी भी विचार के बारे में नोट्स बनाने की अनुमति देता है।

श्री शर्मा द्वारा प्रयुक्त श्रेणियाँ उनके विद्यालय से संबंधित हैं। उन्होंने प्रत्येक श्रेणी के बारे में कुछ सामान्यीकरणों तक पहुँचने के लिए बहुसंख्यकों और अल्पसंख्यकों को देखा। उन्होंने केवल हिंदुओं और मुस्लिमों को अलग किया और हो सकता है की कभी और अन्य धार्मिक समूहों की विशेषताओं पर नज़र डाली हो।

चर्चा

आपने श्री शर्मा की सूची देखी होगी और आपको पता चला होगा कि समुचित रूप से समृद्ध परिवार से आने वाले हिंदू पुरूष छात्र को सीखने तक पहुँच प्राप्त करने का सर्वोत्तम मौका मिलता है। क्या आपकी तालिका में भी ऐसा ही है? यह संभवतः स्पष्ट है कि यदि महिला छात्र आर्थिक रूप से कमज़ोर तबके, अल्पसंख्यक समुदाय या अनुसूचित जनजातियों और जातियों से हैं तो उनके पास सीखने के कम अवसर होते हैं । यदि उसमें कोई शारीरिक निःशक्तता है, तो हो सकता है वह कभी विद्यालय ही न जा पाए। यह बात दोहरी या तिगुनी असुविधा के विचार का परिचय देती है, और आपको एक से अधिक श्रेणी में आने वाले छात्रों के बारे में सतर्क रहना चाहिए।

आपको यह बात नोट करने में दिलचस्पी हुई होगी कि श्री शर्मा ने आसान धारणा नहीं बनाई कि उन्हें 'सुविधाप्राप्त' प्रतीत होने वाले समूह के बारे में चिंता करने की जरूरत नहीं है – नोट करें कि (उच्चतर सामाजिक–आर्थिक स्थिति वाले) चौथे समूह में शिक्षार्थियों के संबंध में उन्होंने क्या पहचान की है:वे चिंतित थे कि हो सकता है कि छात्र सीखने में शामिल न हों, जो कि शिक्षक के लिए चिंता की बात है। साथ ही, यह तालिका यह तथ्य नहीं प्रदर्शित करती है कि छात्र अनेकों

समूहों में शामिल हो सकते हैं – उनकी रूपरेखा में बहुआयामीयता होगी। इसलिए यह बात स्वीकार करना आवश्यक है कि यदि आप (उदाहरण के लिए)

छात्राओं को एक समूह में रखते हैं, तो वह बहुत असमान होगा और यही बात विशिष्ट धार्मिक पहचान से युक्त माने गए समूह के साथ भी होगी। यह महत्वपूर्ण है कि व्यक्तियों को समूह के भीतर देखा जाय और विद्यालय की शिक्षण प्रक्रिया के भीतर उनकी विशिष्ट स्थिति की पहचान की जाय।

इस बात की सर्वाधिक संभावना है कि आप दो या तीन मुद्दों को छात्रों के सीखने के नतीजों पर सबसे अधिक प्रभाव डालते हुए पहचानेंगे, और वे आपके प्राथमिकता वाले क्षेत्र बन जाएंगे। हो सकता है आपने इनकी पहचान इकाई*अपने विद्यालय को सुधारने के लिए विविधता पर डेटा का उपयोग करना* में कर ली हो और इन्हें संबोधित करने के लिए अपने स्टाफ के साथ सहयोगात्मक रूप से रणनीतिक योजना विकसित करने की प्रक्रिया शुरू कर दी हो। लेकिन यह महसूस न करें कि हर कार्यवाही के लिए बड़ा कदम उठाना पड़ता है; शुरू में आप बहुत आसान परिवर्तन कर सकते हैं, जैसे कक्षा में बैठने की व्यवस्था।

डेटा का उपयोग करके और प्राथमिता क्षेत्र पहचानकर आप अपने स्टाफ के साथ पाठ्यचर्या में परिवर्तन करने के तरीकों, अध्यापन की रणनीतियों, सहायता प्रणालियों या यहाँ तक कि यह बात समझने में सहयोग करना शुरू कर सकते हैं कि अधिक समावेशी सीखने के पर्यावरण की रचना करने के लिए छात्र, शिक्षक और समुदाय के अन्य वयस्क कैसे अंतर्क्रिया करते हैं।

4 अधिक समावेशी सीखने के पर्यावरण की रचना करने के लिए अन्य लोगों के साथ सहयोग करना

रवैयों, बर्तावों और प्रणालियों को अधिक समावेशी बनाने के लिए बदलने में समय और इस बात पर सतत ध्यान देने की जरूरत पड़ती है कि छात्रों के सीखने की प्रक्रिया की भलाई के लिए ऐसे परिवर्तन जरूरी क्यों होते हैं। एक नेता के रूप में, हो सकता है आपने अपने खुद के परिप्रेक्ष्य को बदलना शुरू कर दिया हो और अधिक समावेशी रवैयों और बर्तावों का प्रतिरूपण कर रहे हो सकते हैं, लेकिन आपके स्टाफ का अधिक समावेशी होना तभी सुगम होगा यदि उन्हें अपने स्वयं की प्रथा के लिए निहितार्थों के बारे में सोचने, यह सुनने के लिए कि अन्य लोग क्या कर रहे हैं और अपने विचारों को साझा करने के लिए व्यक्तिगत स्तर पर सशक्त किया जाय। समावेश सीखने के परिणामों को सुधारने में सर्वाधकि सफल तब होगा यदि वह विद्यालय भर में सुसंगत हो और छात्र के अनुभव के हर पहलू में स्थापित हो। इसलिए सारे स्टाफ को नियोजन की प्रक्रिया और कार्यवाही करने में सहयोगात्मक रूप से शामिल करना आवश्यक है।

अब एक विद्यालय नेता, श्रीमती मेनन की कहानी पढ़ें जिन्होंने अपने विद्यालय में समानता, विविधता और समावेश के कार्यक्रम की बात उठाने के लिए कार्यवाही करने की जरूरत महसूस की।

वृत्त-अध्ययन 1: श्रीमती मेनन की स्टाफ बैठक

एक प्राथमिक विद्यालय की प्रिंसिपल, श्रीमती मेनन को एक आदेश मिला है, जो आर्थिक रूप से वंचित परिवारों के छात्रों के लिए 25 प्रतिशत आरक्षण के बारे में है। वे और उनके सहकर्मियों का विचार है कि वंचित सामाजिक–आर्थिक तबके के 25 प्रतिशत नए छात्रों को उनके विद्यालय पर जबरदस्ती न थोपा जाए। लेकिन आदेश एक सर्कुलर के रूप में आया था जिसे वे नज़रअंदाज़ नहीं कर सकती थीं। उन्हें यह समाचार अपने बोर्ड को सूचित करना था। वे उनसे पूछेंगे कि

वे उसे कैसे करने वाली हैं। वह शुक्रवार था, और उनके पास कोई योजना नहीं थी।

घर जाने के लिए बस में चढ़ने तक, श्रीमती मेनन अपने स्टाफ को उस सर्कुलर की प्रति भेज चुकी थी, जिसके साथ संलग्न एक नोट में उस मुद्दे के बारे में एक बैठक के लिए सोमवार को विद्यालय के बाद रुकने के लिए स्टाफ से अनुरोध किया गया था। उन्होंने गैर–शिक्षक और ऑफिस के स्टाफ को भी ऐसा ही नोट भेजा था। उन्होंने अपनी ऑफिस की अल्मारी से राष्ट्रीय पाठ्यचर्या की रूपरेखा और RtE की एक प्रति निकाली। वे उन्हें सप्ताहांत में पढ़ने और उस बैठक के लिए तैयारी करने जा रही थीं, जिसके तूफानी होने की संभावना थी।

सप्ताहांत के बाद विद्यालय में एक बहुत ही अलग श्रीमती मेनन ने प्रवेश किया। हालांकि वे सोमवार को नियमित रूप से विद्यालय में चहलकदमी करती थीं, इस बार वे किसी खास चीज की तलाश में थीं। एक कक्षा के प्रेक्षण के दौरान उन्होंने छात्रों से बहुत सारे प्रश्न पूछे जो उन प्रश्नों से बहुत अलग थे जिन्हें वे आम तौर

पर अपने राउंड्स के दौरान पूछा करती थीं। फिर जब उन्होंने उनकी नोटबुकों की जाँच की, उन्होंने सीखने के संसाधनों के बारे में पूछा और वे जो कुछ छात्रों ने लिखा था उसकी बजाय उनकी सामग्री में अधिक दिलचस्पी लेती लग रही थीं।

उस दोपहर, श्रीमती मेनन ने एक नए ढंग से बैठक की शुरूआत की। उन्होंने शिक्षकों से समूहों में बैठने को कहा। फिर प्रत्येक समूह में एक या दो गैर–शिक्षक स्टाफ के सदस्य शामिल हो गए। उन्होंने उनसे स्वयं के द्वारा पढ़े जा रहे एनसीएफ के कुछ गद्यांशों को सुनाने को कहा जिनमें सामाजिक परिवर्तन पैदा करने में

शिक्षा देने वाले के दायित्व की बात कही गई थी। उन्होंने संबंधित गद्यांश की फोटोकॉपियाँ बनाई थीं और उन्होंने उसे समूहों को सौंप दिया। पठनों के अंत में, उन्होंने कहा:

शुक्रवार तक, मैं सोचती थी कि हमें समाज के अनुकूल बनने में छात्रों की मदद करनी चाहिए। लेकिन, सप्ताहांत में, मैंने यह जानने की कोशिश में एनसीएफ को पहली बार ठीक तरह से पढ़ा कि यह सर्कुलर कहाँ से आया है। एनसीएफ अपेक्षा करता है कि, शिक्षा देने वालों के रूप में, हम असमानता और असंतुलन की समस्याओं से निपटेंगे जो हम सब जानते हैं कि हमारे समाज में विद्यमान हैं। वह हमसे अपने छात्रों को इस तरह से विकसित करने की अपेक्षा करता है कि हमारे देश को इन समस्याओं से निजात दिलाई जा सके। हमें सरकार से एक सर्कुलर मिला है जिसमें हमें अपने रवैये को बदलने का मौका दिया गया है। मैं चाहती हूँ कि आप सब, प्रत्येक समूह में, एक दूसरे के साथ विचार–विमर्श करें कि हम इस सर्कुलर के प्रति सकारात्मक उत्तर कैसे दे सकते हैं। हमें विद्यालय को इस बात का एक सजीव उदाहरण बनाना होगा कि हम देश में कैसे समानता ला सकते हैं। प्रत्येक समूह पर एक रणनीति खोजने का दायित्व है जिसे हम कार्यान्वयित करके सुनिश्चित कर सकें कि नए आने वाले इन छात्रों को अन्य छात्रों द्वारा वैसे ही स्वीकार किया जाय जैसे वे हर वर्ष किसी भी नए छात्र को स्वीकार करते हैं। बिना पूर्वाग्रह के! क्या आप चुनौती स्वीकार कर सकते हैं?

स्टाफ रूम में सन्नाटा छा गया। फिर एक शिक्षक ने कहा, 'हाँ, मैडम, बेशक, हम चुनौती स्वीकार करते हैं।' और फिर हर कोई काम में जुट गया।

श्रीमती मेनन समूह से समूह तक गईं, चर्चाओं को ध्यान से सुना, और नोट किया कि शिक्षक उत्कंठा के साथ बोल रहे थे। वे जानती थीं कि वे उनके भविष्य के शूरवीर बनेंगे और कि उन्हें उनसे प्रायः बात करनी होगी। बैठक के अंत में, श्रीमती मेनन के पास अपने बोर्ड द्वारा पूछे गए प्रश्नों का उत्तर देने के लिए पर्याप्त रणनीतियाँ थीं। अपनी स्टाफ की बैठक को संचालित करने के तरीके को बदल कर, श्रीमती मेनन ने अपने स्टाफ को मुद्दों और समाधानों में शामिल किया था, और अंतर्निहित ढंग से एक समावेशी दृष्टिकोण का प्रतिरूपण किया था और रणनीतियों की एक शृंखला उत्पन्न की थी जिसके बारे में उन्होंने खुद कभी नहीं सोचा होगा।

गतिविधि 5: नए तरीकों का अन्वेषण करने के लिए सहयोग करना

निम्नलिखित प्रश्नों पर विचार करते हुए अपनी सीखने की डायरी में वृत्त अध्ययन 1 पर चिंतन करें:

- सर्कुलर में उठाए गए मुद्दों के बारे में श्रीमती मेनन के अपने रवैयों में उल्लेखनीय परिवर्तन आया। सोचें कि इस परिवर्तन को प्रेरित करने के लिए उन्होंने सप्ताहांत में क्या किया होगा। आपको क्या लगता है कि यह परिवर्तन करना उनके लिए कितना आसान या कठिन रहा होगा? उस परिस्थिति में होने वाले किसी और व्यक्ति को अपनी मानसिकता में वही बदलाव करने में सक्षम होने में कौन से कारक बाधा डाल सकते हैं?
- बैठक में मौजूद स्टाफ से भी उनके रवैयों में उल्लेखनीय बदलाव करने को कहा गया। ऐसा करने में उनकी किसने मदद की? यदि आप भी उसी परिस्थिति में होते, तो स्टाफ को उनके परिप्रेक्ष्यों को बदलने के महत्व के बारे में समझने में मदद करने के लिए आपने किन तर्कों या संसाधनों का उपयोग किया होता?
- स्टाफ के प्रत्येक सदस्य को सहयोगात्मक ढंग से काम करने में सशक्त करने के लिए श्रीमती मेनन ने कौन से कदम उठाए थे?
- इस वृत्त अध्ययन से आपने क्या सीखा है जो ऐसे ही परिदृश्य में आपकी मदद कर सकता है?

चर्चा

आपने देखा होगा कि हालांकि श्रीमती मेनन अपने विद्यालय के अन्य समूहों से छात्रों को शामिल करने के बारे में शंकालु थीं, उन्होंने चुनौतियों को गले लगाया था और सकारात्मक दृष्टिकोण अपनाया था। उन्होंने महसूस किया कि इन छात्रों को सफलतापूर्वक समायोजित करने के लिए, उन्हें उनके विद्यालय में आगमन और समावेश के लिए तैयारी करनी थी।

हमें यह नहीं बताया गया है कि श्रीमती मेनन ने सप्ताहांत में कौन सी कार्यवाहियाँ कीं जिनसे उनके अपने परिप्रेक्ष्य में बदलाव आया, लेकिन हम जानते हैं कि उन्होंने आधिकारिक दस्तावेजों को पढ़ा था। इस बात की संभावना नहीं है कि इसने अपने आप रवैये में परिवर्तन लाया होगा, लेकिन हो सकता है कि उन्हें पता चला हो कि उन्हें इन मुद्दों में संलिप्त होने और उन्हें संबोधित करने की जरूरत है। तथापि, हम जानते हैं कि छात्रों की उपलब्धि और प्रतिभागिता को ध्यान में रखते हुए, श्रीमती मेनन अपनी रायों को बदलने को तैयार थीं। हर किसी के लिए ऐसा करना आसान नहीं होता है, और आपके विद्यालय में ऐसा स्टाफ हो सकता

है जो चेत या अचेत ढंग से वैकल्पिक परिप्रेक्ष्यों या सोचने के तरीकों के विरुद्ध लड़ता है। इस विशिष्ट वृत्त अध्ययन में परिवर्तन को प्रेरित करने वाला एक बाह्य कारक और एक छोटी सी समयसीमा थी जिसने श्रीमती मेनन को अपने रवैये को बहुत शीघ्रता से बदलने को मजबूर किया। तथापि, यह संभव है कि आप समय की अधिक लंबी अवधि में मुद्दों की पहचान और उन्हें संबोधित करेंगे, जिससे आप परिवर्तनों और सोचने के तरीकों का परिचय क्रमिक रूप से करने में सक्षम होंगे, ताकि उस स्टाफ को मना सकें जिसे परिवर्तन करने में कठिनाई होती है।

हम संदेह कर सकते हैं कि श्रीमती मेनन को पता था कि उनके स्टाफ के रवैयों को इतनी छोटी समयावधि में बदलना कठिन होने वाला है, इसलिए वे इस बारे में स्पष्ट थीं कि उनका स्टाफ क्या करने वाला है और इसलिए उन्होंने अपने सहयोगियों की मदद ली। सभी शोध साफ–साफ कहता है कि विद्यालय के नेता को शिक्षा के लक्ष्यों के बारे में स्पष्ट रहना चाहिए और कि, कुछ लोगों के लिए अपने लक्ष्यों को इम्तिहान के नतीजों से परे सभी के लिए समावेशी शिक्षण अवसरों तक विस्तृत करके, नेता ऐसे विद्यालय का निर्माण करेगा जहाँ छात्र और स्टाफ समानता और संबंधों का महत्व समझते हैं।

क्या आपने देखा कि श्रीमती मेनन ने अपने स्टाफ से इन नए छात्रों को 'बिना किसी पूर्वाग्रह' के गले लगाने को कहा था? वह एक महत्वपूर्ण अनुरोध है। हम सब पूर्वाग्रह रखते हैं – जो कभी–कभी बुरे अनुभवों से उत्पन्न होते हैं, लेकिन अधिकतर वे वास्तविक प्रमाण की नींव पर नहीं खड़े होते हैं। हमारे पूर्वाग्रह की वैधता पर प्रश्न उठाने के लिए उसके आधार की जाँच करना हमेशा महत्वपूर्ण होता है। दुर्भाग्यवश जातीय समूहों, स्त्रियों या निःशक्त लोगों के विरुद्ध पूर्वाग्रह बहुत आम है, लेकिन विद्यालय ऐसी जगह हो सकता है जहाँ उस पूर्वाग्रह को वैध के रूप में स्वीकार नहीं किया जाता है। श्रीमती मेनन ने उन पूर्वाग्रही रवैयों से भिड़ने का निर्णय लिया जिनके उन्हें अपने विद्यालय में मौजूद होने का संदेह था, और खुद अपने पूर्वाग्रहों का पुनःआकलन करके और उनका सामना करके स्वयं उदाहरण बनकर नेतृत्व का प्रदर्शन किया।

आप यह भी नोट कर सकते हैं कि, नेता के रूप में, श्रीमती मेनन ने महसूस किया कि उन्हें 'समस्या' को खुद ही संबोधित नहीं करना था: उन्होंने उस विद्यालय के समुदाय के चुनौती का मिलकर सामना करने में मदद करने के लिए विद्यालय के भीतर उपलब्ध संसाधनों – अवधारणाओं और कौशलों – का उपयोग किया। और आपने यह भी देखा कि उन्होंने उस समुदाय के सभी सदस्यों को इसमें शामिल किया। शिक्षकों के रूप में हमारे लिए 'गैर–शिक्षक' स्टाफ के विरुद्ध भेदभाव करना आसान है: हो सकता है कि वे 'पढ़ाते' नहीं हैं, लेकिन कोई भी व्यक्ति जो छात्रों के साथ अंतर्क्रिया करता है वह विद्यालय समुदाय को समावेश के रंग में रंगने में महत्वपूर्ण सहयोगी होता है। इसलिए, वे एक अत्यंत मूल्यवान परिप्रेक्ष्य की पेशकश करते हैं जो पढ़ाने वाले सहकर्मियों के परिप्रेक्ष्य का पूरक होता है।

अपने स्टाफ से छात्रों के एक प्राथमिकता–युक्त समूह से संबंधित मुद्दों पर चर्चा करवा लेने और यह सोच लेने के बाद कि इन छात्रों द्वारा अपनी क्षमता की सीमा तक हासिल कर सकना सुनिश्चित करने के लिए वे क्या कार्यवाही कर सकते हैं या मिलकर क्या कदम उठा सकते हैं, श्रीमती मेनन और उनके स्टाफ को फिर इन परिवर्तनों को कार्यान्वियत करने की योजना बनानी होगी। ये परिवर्तन सन्दर्भ– और छात्र–विशिष्ट होंगे।

वीडियो: विद्यालय नेतृत्व – समावेश

गतिविधि 6: कार्यवाही योजना के लिए आधाररेखा

गतिविधि 5 में, श्री शर्मा ने नोट किया कि, पूर्वाग्रह की वस्तु होने के अलावा, शिक्षा और जागरूकता तक कम पहुँच वाले एक अल्पसंख्यक समुदाय के आर्थिक रूप से कमज़ोर तबके की एक महिला छात्र के लिए सीखने के अवसर भी कम थे। इस उदाहरण का उपयोग करें या कोई प्राथमिकता का क्षेत्र चुनें जिसकी पहचान आपने अपने विद्यालय में समावेश को संबोधित करने के लिए की है और सोचें कि उनकी जरूरतों को संबोधित करने के लिए कौन से कदम उठाए जा सकते हैं। आपने गतिविधि 6 में इसके बारे में सोचना शुरू कर दिया है, लेकिन अब अधिक पक्के, विशिष्ट कार्यवाही योजनाएं बनाने का समय आ गया है। आप चाहे तो अनुभूतियों को साझा करने और समुचित योजनाओं पर सहयोग करने के लिए इस पर किसी अन्य सहकर्मी के साथ काम कर सकते हैं। यदि आप निम्नलिखित को करने पर विचार करें तो यह मददगार हो सकता है।

अपने विद्यालय में अलग अलग अल्पसंख्यक समूहों के आर्थिक रूप से कमज़ोर तबके की लड़कियों (या आपकी पसंद की प्राथमिकता के छात्र) की पहचान करें। छात्रों, उनकी कक्षा, लिए गए विषयों, पारिवारिक और सामाजिक–सांस्कृतिक पृष्ठभूमि, और हाजिरी तथा प्रत्येक विषय में प्राप्त किए गए ग्रेडों की पहचान करें। यदि आपको छात्रों की बड़ी संख्या पर ध्यान देना है, तो यह महसूस करने के लिए कि उनके सामने क्या मुद्दे हैं, छह से दस तक छात्रों के एक वृत्त अध्ययन समूह का चुनाव करें।

- यह आकलन करने के लिए कि छात्र किन विशिष्ट तरीकों से बहिष्करण या असुविधा का अनुभव करते हैं समावेश के चार आयामों (पहुँच, स्वीकृति, प्रतिभागिता और उपलब्धि) पर विचार करें।
- इन छात्रों के साथ कुछ विषयों पर बात करने के लिए अपने व्यस्त कार्यक्रम में से थोड़ा समय निकालें। उन्हें स्पष्ट रूप से अपने ध्यान का केंद्र मत बनाएं, बल्कि अवलोकन करें कि वे सीखने में किस तरह से शामिल होते हैं। स्वयं से पूछें: क्या वे भाग ले रहे हैं? उनकी सक्रिय प्रतिभागिता में क्या बाधाएं हो सकती हैं? पढ़ाने–सीखने की प्रक्रिया में अधिक पूर्णता से भाग लेने के लिए उन्हें वैयक्तिक रूप से कैसे समर्थन दिया जा सकता है?
- आप चाहें तो उनकी पृष्ठभूमि और घरेलू परिस्थिति को अधिक संपूर्ण रूप से समझने का प्रयास कर सकते हैं। इन छात्रों के मातापिता से मिलने के बारे में विचार करें। क्या उनमें से कोई आपसे उनके बच्चे, या विद्यालय में बच्चे के सामने आने वाली कठिनाइयों के बारे में बात करने के लिए मिला है? वे अपने बच्चों के लिए क्या चीज पसंद करेंगे? उन्हें घर पर अपनी पढ़ाई के लिए क्या सहायता या सीखने के क्या अनुभव प्राप्त होते हैं?
- छात्रों से विद्यालय में उनके अनुभवों और उनकी पढ़ाई के बारे में बात करने की व्यवस्था करें। आपको सावधानी से आकलन करना होगा कि क्या

इसे सामूहिक स्थिति में या वैयक्तिक रूप से करना सर्वोत्तम होगा, और आपको सुनिश्चित करना चाहिए कि वे तनावमुक्त महसूस करें और आपकी प्रतिक्रिया से या उनके द्वारा कही गई बात के मूल का पता लगाकर अन्य लोगों की प्रतिक्रिया से डरे बिना निस्संकोच बात करें। तथापि, इन छात्रों की बातें प्रत्यक्ष रूप से सुनना आवश्यक है, क्योंकि उन्हें उनके सामने आ रही विशिष्ट कठिनाइयों की बहुत अच्छी पकड़ होने की संभावना है और वे संभवतः आपको बता सकते हैं कि कौन से हस्तक्षेप कारगर हो सकते हैं।

चर्चा

आप प्रत्येक छात्र की व्यक्तिगत शैक्षणिक रूपरेखा के लिए आधाररेखा का निर्माण कर रहे हैं। हालांकि इन छात्रों में कुछ कारक आम हो सकते हैं, यह बहुत महत्वपूर्ण है कि उनके साथ केवल एक 'समुच्चय' जैसा बर्ताव नहीं किया जाय। प्रत्येक में अन्य ऐसे कारक हो सकते हैं जो उनकी सीखने की प्रक्रिया को प्रभावित करते हैं; विभिन्न प्रकार के व्यक्तित्व भी सीखने की उनकी तत्परता और लचीलेपन पर प्रभाव डालेंगे। इसलिए आप उनकी जरूरतों को संबोधित करने और उनके सीख को सुधारने के लिए केवल एकमात्र समाधान की तलाश नहीं करेंगे, हालांकि ऐसी सामान्य थीमें हो सकती हैं जिन्हें एक अकेले हस्तक्षेप के रूप में संबोधित किया जा सकता है।

अपने विद्यालय में समावेश के किसी विशिष्ट मुद्दे के बारे में विस्तार से सोच लेने के बाद, आपके इस बात की अच्छी समझ विकसित कर लेने की संभावना है कि पहचाने गए छात्रों को उनकी क्षमता तक हासिल करने से कौन रोक रहा है और आपने उठाए जाने वाले आवश्यक कदमों की पहले से ही पहचान कर ली होगी। अधिक समावेशी शिक्षण पर्यावरण की रचना करने के लिए हस्तक्षेप या कार्यवाहियाँ आपके सन्दर्भ में काफी विशिष्ट होंगी लेकिन उनमें निम्नलिखित शामिल हो सकता है:

- छात्र और शिक्षकों के बीच सहयोग की अधिक जोरदार भावना का निर्माण करने पर विचार करना। यदि उन्हें इसमें कठिनाई हो रही है तो इसमें छात्रों को बोलने में सशक्त करना शामिल हो सकता है – जिससे स्टाफ को यह समझने में मदद मिलेगी कि छात्रों को पढ़ाई कैसी लग रही है – या शिक्षक यह प्रतिक्रिया पाने के लिए अधिक सक्रिय हो सकेंगे कि छात्रों को उनकी प्रगति के बारे में कैसा लग रहा है।
- छात्रों को उन निजी परिस्थितियों की चर्चा करने में समर्थ करने वाली प्रणालियों का विकास करना जिनका उनकी शिक्षा पर नकारात्मक प्रभाव पड़ रहा है।
- छात्रों को पूरी तरह से और प्रभावी ढंग से सीखने में समर्थ बनाने के लिए शिक्षण पद्धतियों, सीखने के संसाधनों या आकलन तकनीकों का समायोजन करना।
- विद्यालय के पर्यावरण या प्रणालियों में परिवर्तन करके सुनिश्चित करना कि छात्रों को सुरक्षित और समर्थित महसूस करने और सफल होने के लिए अधिकतम अवसर प्रदान किए जाएं।
- ऐसे विशिष्ट रवैयों या बर्तावों को संबोधित करना जिनका विद्यालय की संस्कृति पर समग्र रूप से नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। इन्हें कार्रवाइयों के माध्यम से व्यक्त किया जा सकता है, जैसे छात्रों को कैसे संबोधित किया जाता है या उनके बारे में बात की जाती है (उदाहरण के लिए, यदि सामाजिक–आर्थिक रूप से वंचित छात्रों में दक्षता के अभाव को हमेशा बेहतर होने की आकांक्षा के बोध के बिना सामान्य माना जाता है) या कोई छोटी सी लगने वाली बात जैसे पुरस्कार या इनाम कैसे दिए जाते हैं (उदाहरण के लिए, यदि विद्यालय के इनाम केवल खेल के लिए दिए जाते हैं, और हमेशा पुरूष छात्रों को दिए जाते हैं)।

गतिविधि 7: समावेश को प्रोत्साहित करने के लिए सामरिक योजना बनाना

अब आप 'एक अल्पसंख्यक समुदाय के आर्थिक रूप से कमज़ोर तबके की छात्राएं जिन्हें शिक्षा तक पहुँच और जागरूकता की कमी है और जो पूर्वाग्रह की वस्तु हैं' के इसी उदाहरण या अपने विद्यालय के लिए आपके द्वारा पहचाने गए वैकल्पिक समूह का उपयोग करके एक योजना बनाएंगे।

- विभिन्न कक्षाओं से छात्रों की पहचान करने के लिए शिक्षकों को भूमिकाएं आबंटित करें। नियोजन के प्रयोजनों के लिए कौन सा डेटा एकत्र किया जाना है इस पर चर्चा करें। साथ ही समझाएं कि उसे कैसे एकत्र किया जाना है (उदाहरण के लिए, अभिभावकों या अन्य लोगों से अंतर्क्रिया, अवलोकन द्वारा) और उसे कैसे रिकार्ड करना है।
- आप और आपके स्टाफ द्वारा एकत्र किए गए डेटा का अध्ययन करें, और अपनी उस सामूहिक परिकल्पना को पहचानें कि छात्राओं के सीखने के नतीजे अगले सत्र और वर्ष भर में अलग कैसे होंगे।
- इन छात्रों के साथ एक समरूप समूह के रूप में नहीं बल्कि व्यक्तिगत आधार पर काम करने की रणनीति विकसित करें, जिसमें उनके अभिभावकों और अपने स्टाफ को इस लक्ष्य की ओर शामिल करें। क्या अन्य लोग हैं जो आपको इस विषय पर सलाह देकर मदद कर सकते हैं?
- छात्राओं, अभिभावकों और स्टाफ के कौशलों, रवैयों और प्रेरणा की दृष्टि से अपने लक्ष्य तक पहुँचने में आने वाली बाधाओं का पहचान करें।
- पहचान करें कि आवश्यक कौशलों, रवैयों और प्रेरणा का निर्माण कैसे करना है (उदाहरण के लिए, प्रशिक्षण या कोचिंग), और उन संसाधनों के लिए बातचीत करें जिनकी जरूरत पड़ सकती है।
- प्रगति की निगरानी के लिए एक कार्यक्रम पर सहमत हों और नतीजों का मूल्यांकन अंत में करें।
- प्रगति पर चर्चा करने, प्रतिक्रिया देने और अपनाई गई रणनीति की समीक्षा करने के लिए इसमें शामिल लोगों के साथ समय–समय पर बैठकों की योजना बनाएं।

यह ऐसी गतिविधि नहीं है जिसे आप अकेले कर सकते हैं। समग्र–विद्यालय दृष्टिकोण को सुनिश्चित करने के लिए आपकी टीम के अन्य लोगों को शामिल करना होगा। आप लक्षित छात्रों, या छात्र परिषद को शामिल करने पर भी विचार कर सकते हैं, यदि आपके विद्यालय में ऐसी कोई संस्था है। आप चाहें तो इस

विशिष्ट समूह से संबंधित मुद्दों को समझने वाले किसी सामुदायिक समूह की सलाह या विशेषज्ञता का उपयोग भी कर सकते हैं।

5 प्रभाव का मूल्यांकन करना

आपके विद्यालय में आप समानता के लिए जिस चुनौती से लड़ रहे हैं वह चाहे कुछ भी हो, आपको योजना बनाने से पहले अपने प्रारंभ बिंदु के रूप में एक आधाररेखा स्थापित करनी होगी। यह आधाररेखा स्थिति का एक ईमानदार, तथ्यात्मक आकलन है जो उस असमानता की सीमा और लक्षणों का परिमाण निर्धारित करेगा जिससे आप निपटने जा रहे हैं। तब आप अपनी प्रगति की निगरानी कर सकेंगे ताकि आप अपने हस्तक्षेपों और संसाधन आबंटनों के प्रभाव का मूल्यांकन कर सकें क्योंकि तब आप यह प्रदर्शित करने में समर्थ होंगे कि स्थिति आपकी आधाररेखा से कितनी हद तक बदलती है।

आपकी कार्रवाइयों के प्रभाव के मूल्यांकन के दो रूप होंगे: डेटा का मूल्यांकन (जिसमें हाजिरी और दक्षता के परिणाम शामिल होंगे) और समूह के अनुभवों के बारे में जानकारी। उदाहरण के लिए, यदि हम 'एक अल्पसंख्यक समुदाय के आर्थिक रूप से कमज़ोर तबके की छात्राएं जिन्हें शिक्षा तक पहुँच और जागरूकता की कमी है और जो पूर्वाग्रह की वस्तु हैं' के उदाहरण का उपयोग करते हैं, आपको पता चल सकता है कि क्या छात्राएं अपने अनुभव को सुने जाने के साथ–साथ अधिक आवाज उठा रही हैं, जब वे सम्मान का अनुभव करती हैं तो अधिक महत्वपूर्ण होने का अनुभव करती हैं, और डेटा विश्लेषण के माध्यम से आप जान सकते हैं कि उन्होंने अपनी शैक्षणिक उपलब्धि में सुधार किया है।

सोचें कि आप समावेशी तरीके से अपने प्रमाण को कैसे एकत्र करेंगे। आप चाहें तो छात्रों से स्वयं बात करने पर, या उन्हें एक दूसरे का साक्षात्कार करने और फिर आपको एक रिपोर्ट देने को कहने पर विचार कर सकते हैं।

मूल्यांकन का प्रयोजन यह सुनिश्चित करना है कि आपके द्वारा उठाए गए कदम न केवल सीखने के बेहतर नतीजों तक पहुँचें बल्कि आपको इस प्रक्रिया से सीखने और यह पहचान करने में भी सक्षम करें कि यदि आपको इसे दोहराना पड़े तो इसमें क्या सुधार किया जा सकता है। इस बात की बहुत संभावना है कि यदि आप समावेश के ऐसे मुद्दों से निपट रहे हैं जो आपके विद्यालय में दक्षता पर इतना उल्लेखनीय प्रभाव डालते हैं कि उनका प्राथमिकता होना कभी खत्म नहीं होता। इसकी बजाय आप एक हस्तक्षेप का मूल्यांकन करेंगे और आगे की कार्रवाइयों की पहचान करेंगे जो स्थिति को और भी सुधारने के लिए की जा सकती हैं। इस तरह प्रक्रिया के घुमावदार होने की संभावना है।

इस तरह के दीर्घावधि सामरिक नियोजन और मूल्यांकन चक्र में आपको रवैयों और बर्तावों में परिवर्तन करने की ओर अपने स्टाफ की प्रतिबद्धता और उत्साह को बनाए रखने की जरूरत पड़ेगी। स्टाफ के साथ मूल्यांकनों के परिणामों को साझा करना महत्वपूर्ण है। स्टाफ की दिलचस्पी बनाए रखने और उन्हें प्रेरित रखने के लिए उन्हें यह बताने से बेहतर कोई चीज नहीं है कि आप उन पर होने वाले प्रभाव की निगरानी कर रहे हैं। जब अभिलाषा महान हो तो बड़े लक्ष्य की ओर उठाए गए छोटे कदमों को मान्यता देना आवश्यक है। इसी तरह, स्टाफ के साथ मूल्यांकनों को साझा करना एक–तरफा प्रक्रिया नहीं होनी चाहिए। उन्हें मूल्यांकन प्रक्रिया में योगदान करना होगा और मुद्दों को आगे संबोधित करने के लिए अगले कदमों की पहचान करने में आपकी मदद करनी होगी। उदाहरण के लिए, वे पूछ सकते हैं: उन्होंने कए गए परिवर्तनों का कैसे पता लगाया? उन्होंने इसमें शामिल छात्रों के सीखने के बारे में क्या देखा है?

समावेशी प्रथाओं को विकसित करने में समय और बहुत सारी मेहनत लगती है। यदि आपको सफलता मिलती है, तो उन्हें वृत्त अध्ययनों के रूप में लिखना या अपने काम को अन्य लोगों जैसे विद्यालय में या अन्य विद्यालयों के साथ साझा करने के अवसरों का आयोजन करना अत्यंत मूल्यवान होता है। बदले में, आपको पता लग सकता है कि अन्य लोगों ने भी आपके अपने प्राथमिकता क्षेत्रों जैसे मुद्दों को संबोधित किया है और उनके पास उन्हें संबोधित करने के कुछ आजमाए हुए तरीके हैं जिन्हें आप उनसे सीख सकते हैं।

6 सारांश

इस इकाई में आपने सीखा कि छात्रों में विविधता और भिन्नताओं को क्रियात्मक ढंग से संबोधित करके समावेश को कैसे प्रोत्साहित किया जाय ताकि प्रत्येक छात्र को समान शैक्षणिक अवसर प्रदान किए जा सकें और वह आपके विद्यालय में सीखने में भाग ले सके। कई छात्रों द्वारा अपने दैनंदिन जीवन में अनुभव की गई असमानताओं को संबोधित करना बेशक एक बहुत बड़ा काम है। लेकिन विद्यालयों में समानता की ओर बढ़ने और उनके जीवन में बदलाव लाने का वास्तविक अवसर है सीखने के लिए एक समावेशी दृष्टिकोण को प्रोत्साहित करना, जिसे सारी स्टाफ टीम द्वारा साझा किया जाता है और उन छात्रों द्वारा देखा जाता है जो अपने समकक्षों का सम्मान करना और उन्हें महत्व देना सीख सकते हैं।

विद्यालय नेता के रूप में आप बहुत कुछ कर सकते हैं, क्योंकि आप एक ऐसी अनोखी स्थिति में हैं जहाँ से आप कई हजार छात्रों के जीवन को प्रभावित कर सकते हैं और उसमें आवश्यक बदलाव ला सकते हैं ताकि वे अपनी क्षमताओं का पूरा लाभ उठा सकें और अपनी पूरी क्षमता तक पहुँचें। इसके लिए साहस, समीक्षात्मक विश्लेषण, महत्वाकांक्षा और निष्कपट मूल्यांकनों की जरूरत पड़ती है। यदि कदम बहुत बड़े लगते हैं, तो नन्हे कदमों से शुरू करें और ऐसे विद्यालय का निर्माण करें जो उस निष्पक्षता और समानता के लिए मशहूर हो जिस पर आपको गर्व हो सकता है। अपने अंतिम लक्ष्य को मन में रखें – कि आप ऐसा विद्यालय बनाना चाहते हैं जहाँ बच्चे के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र की घोषणा (धारा 29) के सिद्धांत सच साबित होते हैं और जिन पर आपके विद्यालय के समुदाय को गर्व हो सकता है:

- हर छात्र के व्यक्तित्व, प्रतिभाओं और क्षमताओं को पूरी तरह से विकसित करना
- हर छात्र को मानव अधिकारों, और साथ ही अपने तथा अन्य संस्कृतियों के लिए सम्मान करने को प्रोत्साहित करना।

यह इकाई इकाइयों के उस समुच्चय या परिवार का हिस्सा है जो पढ़ाने-सीखने की प्रक्रिया को रूपांतरित करने के महत्वपूर्ण क्षेत्र से संबंधित है (नेशनल कॉलेज ऑफ विद्यालय नेताशिप के साथ संरेखित)। आप अपने ज्ञान और कौशलों को विकसित करने के लिए इस समुच्चय में आगे आने वाली अन्य इकाइयों पर नज़र डालकर लाभान्वित हो सकते हैं:

- *प्राथमिक विद्यालय में पढ़ाने और सीखने में सुधारों का नेतृत्व करना*
- *माध्यमिक विद्यालय में पढ़ाने और सीखने में सुधारों का नेतृत्व करना*
- *अपने विद्यालय में आकलन का नेतृत्व करना*
- *कार्य-प्रदर्शन बढ़ाने में शिक्षकों की सहायता करना*
- *शिक्षकों के पेशेवर विकास का नेतृत्व करना*
- *परामर्श देना और प्रशिक्षित करना*
- *अपने विद्यालय में सीखने की प्रभावी संस्कृति का विकास करना*
- *छात्रों की प्रभावी शिक्षण-प्रक्रिया के लिए संसाधनों का प्रबंधन करना*
- *अपने विद्यालय में प्रौद्योगिकी के उपयोग का नेतृत्व करना।*

संसाधन

संसाधन 1: सभी को शामिल करना

'सबको शामिल करें' का क्या अर्थ है?

संस्कृति और समाज की विविधता कक्षा में प्रतिबिंबित होती है। विद्यार्थियों की भाषाएं, रुचियां और योग्यताएं अलग-अलग होती हैं। विद्यार्थी विभिन्न सामाजिक और आर्थिक पृष्ठभूमियों से आते हैं। हम इन भिन्नताओं को नज़रअंदाज नहीं कर सकते; वास्तव में, हमें उनका उत्सव मनाना चाहिए, क्योंकि वे एक दूसरे और हमारे अपने अनुभव से परे दुनिया के बारे में अधिक जानने का जरिया बन सकते हैं। सभी छात्रों को शिक्षा पाने और सीखने का अधिकार है चाहे उनकी स्थिति, योग्यता और पृष्ठभूमि कुछ भी हो, और इसे भारतीय कानून और अंतरराष्ट्रीय बाल अधिकारों में मान्यता दी गई है। 2014 में राष्ट्र को अपने पहले संदेश में, प्रधानमंत्री मोदीजी ने जाति, लिंग या आय पर ध्यान दिए बिना भारत के सभी नागरिकों का सम्मान करने के महत्व पर जोर दिया। इस संबंध में स्कूलों और शिक्षकों की बहुत महत्वपूर्ण भूमिका है।

हम सभी के दूसरों के बारे में पूर्वाग्रह और दृष्टिकोण होते हैं जिन्हें हो सकता है हमने नहीं पहचाना है या संबोधित नहीं किया है। एक अध्यापक के रूप में, आप में हर छात्र की शिक्षा के अनुभव को सकारात्मक या नकारात्मक ढंग से प्रभावित करने की शक्ति है। चाहे जानबूझ कर या अनजाने में, आपके अंतर्निहित पूर्वाग्रह और दृष्टिकोण इस बात को प्रभावित करेंगे कि आपके छात्र कितने समान रूप से सीखते हैं। आप अपने छात्रों के साथ असमान बर्ताव से बचने के लिए कदम उठा सकते हैं।

शिक्षा में सबको शामिल करना सुनिश्चित करने के तीन मुख्य सिद्धांत

- **देखना:** प्रभावी शिक्षक चौकस, सचेतन और संवेदी होते हैं; वे अपने छात्रों के परिवर्तनों को *देखते* हैं। यदि आप चौकस हैं, तो आप देखेंगे कि किसी छात्र ने कब कोई चीज अच्छी तरह से की है, उसे कब मदद की जरूरत है और वह कैसे दूसरों से संबद्ध होता है। आप अपने छात्रों के परिवर्तनों को भी समझ सकते हैं, जो उनके घर की परिस्थितियों या अन्य समस्याओं में परिवर्तनों को प्रतिबिंबित कर सकते हैं। सबको शामिल करने के लिए आवश्यक है कि आप अपने छात्रों से दैनिक आधार पर मिलें, और उन छात्रों पर विशेष ध्यान दें जो अधिकारहीन महसूस कर सकते हैं या भाग लेने में अक्षम होते हैं।
- **आत्म-सम्मान पर संकेंद्रण:** अच्छे नागरिक वे होते हैं जो उसके साथ सहज रहते हैं जो वे हैं। उनमें आत्म-सम्मान होता है, वे अपनी ताकतों और कमज़ोरियों को जानते हैं, और उनमें पृष्ठभूमि की परवाह किए बिना अन्य लोगों के साथ सकारात्मक संबंध बनाने की क्षमता होती है। वे अपने आपका सम्मान करते हैं और दूसरों का सम्मान करते हैं। एक अध्यापक के रूप में, आप किसी युवा व्यक्ति के आत्म-सम्मान पर उल्लेखनीय प्रभाव डाल सकते हैं; उस शक्ति को जानें और उसका उपयोग हर छात्र के आत्म-सम्मान को बढ़ाने के लिए करें।
- **लचीलापन:** यदि आपकी कक्षा में कोई चीज विशिष्ट छात्रों, समूहों या व्यक्तियों के लिए उपयोगी नहीं है, तो अपनी योजनाओं को बदलने या गतिविधि को रोकने के लिए तैयार रहें। लचीला होना आपको समायोजन करने में सक्षम करेगा ताकि आप सभी छात्रों को अधिक प्रभावी ढंग से शामिल करें।

वे दृष्टिकोण जिनका उपयोग आप हर समय कर सकते हैं

- **अच्छे व्यवहार का अनुकरण बनना:** जातीय समूह, धर्म या लिंग की परवाह किए बिना, अपने छात्रों के साथ अच्छा बर्ताव करके उनके लिए एक उदाहरण बनें। सभी छात्रों से सम्मान के साथ व्यवहार करें और अपने अध्यापन के माध्यम से स्पष्ट कर दें कि आपके लिए सभी छात्र बराबर हैं। उन सबके साथ सम्मान के साथ बात करें, जहाँ उपयुक्त हो उनकी राय को ध्यान में रखें और उन्हें हर एक को लाभ पहुँचाने वाले काम करके कक्षा की जिम्मेदारी लेने को प्रोत्साहित करें।
- **ऊँची अपेक्षाएं:** योग्यता स्थिर नहीं होती है; यदि समुचित समर्थन मिले तो सभी छात्र सीख और प्रगति कर सकते हैं। यदि किसी छात्र को उस काम को समझने में कठिनाई होती है जो आप कक्षा में कर रहे हैं, तो यह न समझें कि वह कभी भी समझ नहीं सकेगा। अध्यापक के रूप में आपकी भूमिका यह सोचना है कि हर छात्र के सीखने में किस सर्वोत्तम ढंग से मदद करें। यदि आपको अपनी कक्षा में हर एक से उच्च अपेक्षाएं हैं, तो आपके छात्रों

के यह समझने की अधिक संभावना है कि यदि वे लगे रहे तो वे सीख जाएंगे। उच्च अपेक्षाएं बर्ताव पर भी लागू होनी चाहिए। सुनिश्चित करें कि अपेक्षाएं स्पष्ट हैं और कि छात्र एक दूसरे के साथ सम्मान के साथ व्यवहार करते हैं।

- **अपने अध्यापन में विविधता लाएं:** छात्र विभिन्न तरीकों से सीखते हैं। कुछ छात्र लिखना पसंद करते हैं; अन्य अपने विचारों को व्यक्त करने के लिए मस्तिष्क में मानचित्र या चित्र बनाना पसंद करते हैं। कुछ छात्र अच्छे श्रावक होते हैं; कुछ सबसे अच्छा तब सीखते हैं जब उन्हें अपने विचारों के बारे में बात करने का अवसर मिलता है। आप हर समय सभी छात्रों के लिए उपयुक्त नहीं हो सकते, लेकिन आप अपने अध्यापन में विविधता ला सकते हैं और छात्रों को उनके द्वारा की जाने वाली सीखने की कुछ गतिविधियों के विषय में किसी विकल्प की पेशकश कर सकते हैं।
- **शिक्षा को दैनंदिन के जीवन से जोड़ें:** कुछ छात्रों के लिए, आप उन्हें जो कुछ सीखने को कहते हैं, वह उनके दैनंदिन के जीवन के प्रति अप्रासंगिक लगता है। आप इसे यह सुनिश्चित करके संबोधित कर सकते हैं कि जब भी संभव हो, आप शिक्षण-प्रक्रिया को उनके लिए प्रासंगिक परिवेश से संबंधित करें और उनके अपने अनुभवों से उदाहरण लें।
- **भाषा का उपयोग:** जिस भाषा का आप उपयोग करते हैं उसके बारे में सावधानी से सोचें। सकारात्मक भाषा और प्रशंसा का उपयोग करें, और छात्रों का तिरस्कार न करें। हमेशा उनके बर्ताव पर टिप्पणी करें और उन पर नहीं। 'आप आज मुझे कष्ट दे रहे हैं' बहुत निजी लगता है और इसे इस तरह बेहतर ढंग से व्यक्त किया जा सकता है, 'मैं आज आपके बर्ताव को कष्टप्रद पा रहा हूँ। क्या आपको किसी कारण से ध्यान देने में कठिनाई हो रही है?' जो काफी अधिक मददगार है।
- **घिसी-पिटी बातों को चुनौती दें:** ऐसे संसाधनों की खोज और उपयोग करें जो लड़कियों को गैर-रूढ़िवादी भूमिकाओं में दर्शाते हैं या अनुकरणीय महिलाओं, जैसे वैज्ञानिकों को स्कूल में आमंत्रित करें। अपनी स्वयं की लैंगिक रूढ़िवादिता के प्रति सजग रहें; हो सकता है आप जानते हैं कि लड़कियाँ खेल खेलती हैं और लड़के ख्याल रखते हैं, लेकिन हम अक्सर इसे भिन्न तरीके से व्यक्त करते हैं, मुख्यतः इसलिए क्योंकि हम समाज में इस तरह से बात करने के आदी होते हैं।
- **एक सुरक्षित, स्वागत करने वाले शिक्षा के वातावरण का सृजन करें:** यह जरूरी है कि सभी विद्यार्थी स्कूल में सुरक्षित और वाँछित महसूस करें। हर एक से परस्पर सम्मानपूर्ण और मित्रवत बर्ताव को प्रोत्साहित करके आप अपने छात्र को वाँछित महसूस कराने की स्थिति में होते हैं। इस बारे में सोचें कि स्कूल और कक्षा अलग अलग छात्रों को कैसी दिखाई देगी और महसूस होगी। इस विषय में सोचें कि उनसे कहाँ बैठने को कहा जाएगा और सुनिश्चित करें कि दृष्टि या श्रवण संबंधी दुर्बलताओं या शारीरिक विकलांगताओं वाले छात्र ऐसी जगह बैठें जहाँ से पाठ उनके लिए सुलभ होता हो। निश्चित करें कि जो छात्र शर्मीले हैं या आसानी से विचलित हो जाते हैं वे ऐसे स्थान पर हों जहाँ आप उन्हें आसानी से शामिल कर सकते हैं।

विशिष्ट अध्यापन दृष्टिकोण

ऐसे कई विशिष्ट दृष्टिकोण हैं जो सभी छात्रों को शामिल करने में आपकी सहायता करेंगे। इनका अन्य प्रमुख संसाधनों में अधिक विस्तार से वर्णन किया गया है, लेकिन एक संक्षिप्त परिचय यहाँ प्रस्तुत है:

- **प्रश्न पूछना:** यदि आप छात्रों को अपने हाथ उठाने को आमंत्रित करते हैं, तो वे लोग ही उत्तर देने का प्रयत्न करते हैं। अधिक छात्रों को उत्तरों के बारे में सोचने और प्रश्नों का जवाब देने में शामिल करने के अन्य तरीके हैं। आप प्रश्नों को विशिष्ट लोगों की ओर निर्देशित कर सकते हैं। कक्षा को बताएं कि आप तय करेंगे कि कौन उत्तर देगा, फिर सामने बैठे लोगों की बजाय कमरे के पीछे और पार्श्वों में बैठे लोगों से पूछें। छात्रों को 'सोचने का समय' दें और विशिष्ट लोगों से योगदान आमंत्रित करें। आत्मविश्वास का निर्माण करने के लिए जोड़ी या समूहकार्य का उपयोग करें ताकि आप समग्र-कक्षा चर्चाओं में हर एक को शामिल कर सकें।
- **आकलन:** रचनात्मक आकलन के लिए ऐसी तकनीकों की शृंखला का विकास करें जो हर छात्र को अच्छी तरह से जानने में आपकी मदद करेंगी। छिपी हुई प्रतिभाओं और कमियों को उजागर करने के लिए आपको सृजनात्मक होना पड़ेगा। रचनात्मक आकलन उन अनुमानो, जिन्हें कतिपय छात्रों और उनकी योग्यताओं के बारे में सामान्यीकृत दृष्टिकोणों से आसानी से बनाया जा सकता है, के बजाय सटीक जानकारी देगा। तब आप उनकी व्यक्तिगत जरूरतों के प्रति अनुक्रिया करने के लिए अच्छी स्थिति में होंगे।
- **समूहकार्य और जोड़ी में कार्य:** सभी को शामिल करने के लक्ष्य को ध्यान में रखते हुए सावधानी से अपनी कक्षा को समूहों में बाँटने या जोड़ियाँ बनाने के तरीकों के बारे में सोचें और छात्रों को एक दूसरे को महत्व देने के लिए प्रोत्साहित करें। सुनिश्चित करें कि सभी छात्रों को एक दूसरे से सीखने और वे जो जानते हैं उसमें आत्मविश्वास का निर्माण करने का अवसर मिले। कुछ छात्रों में छोटे समूह में अपने विचारों को व्यक्त करने और प्रश्न पूछने का आत्मविश्वास होता है, लेकिन संपूर्ण कक्षा के सम्मुख नहीं।

- **विभेदन:** अलग अलग समूहों के लिए अलग अलग कार्य्र तय करने से छात्रों को जहाँ वे हैं वहाँ से शुरू करने और आगे बढ़ने में मदद मिलेगी। खुले-सिरे वाले कामों को तय करने से सभी छात्रों को सफल होने का अवसर मिलेगा। छात्रों को कार्य का विकल्प प्रदान करने से उन्हें अपने काम के स्वामित्व को महसूस करने और अपनी स्वयं की शिक्षण-प्रक्रिया के लिए दायित्व लेने में सहायता मिलेगी। व्यक्तिगत शिक्षण आवश्यकताओं को ध्यान में रखना, विशेष रूप से बड़ी कक्षा में, कठिन होता है, लेकिन विविध प्रकार के कामों और गतिविधियों का उपयोग करके ऐसा किया जा सकता है।

संसाधन 2: विविधता पर चिंतन करना

तालिका R2.1 *विविधता पर चिंतन करना– खाली टेम्प्लेट (देखें गतिविधि 4)।*

A	B	C-	D	E
#	विविधता का प्रकार	छात्रों का प्रतिशत	विद्यालय और घर पर सीखने में प्रतिशत पहुँच, स्वीकृति, प्रतिभागिता और उपलब्धि का अनुमान	कार्यवाहियाँ, हस्तक्षेप या वह स्टाफ जिसके साथ सहयोग किया जाना है

संदर्भ/संदर्भग्रंथ सूची

Ainscow, M., Booth, T. and Dyson, A. (2006) *Improving Schools Developing Inclusion*. Abingdon: Routledge.

Artiles, A., Kozleski, E., Dorn, S. and Christensen, C. (2006). 'Learning in inclusive education research: remediating theory and methods with a transformative agenda', *Review of Research in Education*, no. 30, pp. 65–108.

Causton-Theoharis, J. (2009) 'The golden rule of providing support in inclusive classrooms: support others as you would wish to be supported', *Teaching Exceptional Children*, vol. 42, no. 2, pp. 36–43.

De Silva, N.L. (2013) 'Inclusive pedagogy in light of social justice. special educational rights and inclusive classrooms: on whose terms? A field study in Stockholm suburbs', *European Journal of Education*, no. 48, pp. 419–35.

Drummond, M.J. and Hart, S. (2013) 'An alternative approach to school development: the children are the evidence', *Forum*, no. 55, pp. 121–32.

Florian, L. (2013) 'Preparing teachers to work with everybody: a curricular approach to the reform of teacher education', *Forum*, no. 55, pp. 95–101.

Gutierrez, K. and Correa-Chavez, M. (2006) 'What to do about culture?' *Lifelong Learning in Europe*, vol. 11, no. 3, pp. 152–9.

Kholofelo, C.M. and Frempong, G. (2014) 'The lived experiences of orphaned learners in South Africa: implications for the provision of quality education', *International Journal of Inclusive Education*, vol. 18, no. 7, pp. 686–97.

Liasidou, A. (2013) 'Bilingual and special educational needs in inclusive classrooms: some critical and pedagogic considerations', *Support for Learning*, vol. 28, no. 1, pp. 11–16.

Miles, S. and Singal, N. (2010) 'The education for all and inclusive education debate: conflict, contradictions or opportunities', *International Journal of Inclusive Education*, vol. 14, no. 1, pp. 1–15.

Tetler, S. and Baltzer, K. (2011) 'The climate of inclusive classrooms: the pupil perspective', *London Review of Education*, vol. 9, no. 3, pp. 333–44.

United Nations (1989) *The United Nations Convention on the Rights of the Child*. Available from: http://www.unicef.org.uk/Documents/Publication-pdfs/UNCRC_PRESS200910web.pdf (accessed 16 October 2014).

अभिस्वीकृतियाँ

तृतीय पक्षों की सामग्रियों और अन्यथा कथित को छोड़कर, यह सामग्री क्रिएटिव कॉमन्स एट्रिब्यूशन-शेयरएलाइक लाइसेंस के अंतर्गत उपलब्ध कराई गई है (http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/)। नीचे दी गई सामग्री मालिकाना हक की है तथा इस परियोजना के लिए लाइसेंस के अंतर्गत ही उपयोग की गई है, तथा इसका Creative Commons लाइसेंस से कोई वास्ता नहीं है। इसका अर्थ यह है कि इस सामग्री का उपयोग अननुकूलित रूप से केवल TESS-India परियोजना के भीतर किया जा सकता है और किसी भी बाद के OER संस्करणों में नहीं। इसमें TESS-India, OU और UKAID लोगो का उपयोग भी शामिल है।

इस यूनिट में सामग्री को पुनः प्रस्तुत करने की अनुमति के लिए निम्न स्रोतों का कृतज्ञतापूर्ण आभार:

चित्र 1: © द ओपन युनिवर्सिटी (Figure 1: © The Open University)

चित्र 2: कार्टून, © अज्ञात। (Figure 2: cartoon, © unknown.)

कॉपीराइट के स्वामियों से संपर्क करने का हर प्रयास किया गया है। यदि किसी को अनजाने में अनदेखा कर दिया गया है, तो पहला अवसर मिलते ही प्रकाशकों को आवश्यक व्यवस्थाएं करने में हर्ष होगा।

वीडियो (वीडियो स्टिल्स सहित): भारत भर के उन अध्यापक शिक्षकों, मुख्याध्यापकों, अध्यापकों और छात्रों के प्रति आभार प्रकट किया जाता है जिन्होंने उत्पादनों में दि ओपन यूनिवर्सिटी के साथ काम किया है।