प्रगति

वेकोलि की त्रैमासिक पत्रिका

जुलाई–सितंबर 2026

WCL'S
VISIONARY LEADERS

डॉ. हेमंत शरद पांडे
अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक

श्री बिक्रम घोष
निदेशक (वित्त/मानव संसाधन)

श्री संदीप एस. परांजपे
निदेशक तकनीकी (संचालन)

डॉ. अंजनी कुमार
निदेशक तकनीकी (परियोजना एवं योजना)

श्री अजय मधुकर म्हेत्रे
मुख्य सतर्कता अधिकारी

अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक का संदेश

मुझे प्रसन्नता है कि वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड की पत्रिका "प्रगति" का नवीन अंक पाठकों के समक्ष प्रस्तुत है। यह पत्रिका वेकोलि की उपलब्धियों, महत्वपूर्ण गतिविधियों, नवाचारों और हमारे कर्मियों के प्रयासों को साझा करने का सशक्त माध्यम है। साथ ही, यह पत्रिका वेकोलि परिवार की रचनात्मकता और सामूहिक ऊर्जा को भी अभिव्यक्ति प्रदान करती है।

अभी तक वर्ष 2026, वेकोलि के लिए निरंतर प्रगति, परिवर्तन और नई संभावनाओं का वर्ष रहा है। बदलते ऊर्जा परिदृश्य और देश की बढ़ती आवश्यकताओं के अनुरूप खनन क्षेत्र भी नई दिशा में आगे बढ़ रहा है। ऐसे समय में तकनीकी नवाचार, परिचालन उत्कृष्टता, सुरक्षित खनन, संसाधनों का बेहतर उपयोग और व्यवसाय में विविधता हमारी प्राथमिकताएँ हैं।

वेकोलि में डिजिटलीकरण और आधुनिक तकनीक का उपयोग हमारी कार्यप्रणाली को अधिक प्रभावी और पारदर्शी बना रहा है। डिजिटल मॉनिटरिंग और डेटा आधारित निर्णय प्रक्रिया के माध्यम से हम कोयला खनन में दक्षता और सुरक्षा को पहले से बेहतर बनाने का प्रयास कर रहे हैं। नवीनतम तकनीकी के माध्यम से कार्य सरल होने के साथ ही बेहतर निर्णय, बेहतर प्रदर्शन और बेहतर कार्य संस्कृति को बल मिलेगा।

हमारी प्रत्येक उपलब्धि के पीछे वेकोलि के कर्मियों की मेहनत, अनुशासन और टीम भावना है। मेरा विश्वास है कि वेकोलि की सबसे बड़ी शक्ति उसके लोग हैं और उनकी प्रतिभा, अनुभव तथा नवाचार की सोच हमें भविष्य की चुनौतियों का सामना करने में सक्षम बनाएगी।

'प्रगति' इस सामूहिक यात्रा का प्रतिबिंब है। यह अंक पाठकों को वेकोलि की वर्तमान गतिविधियों और भविष्य की दिशा से परिचित कराने के साथ-साथ उनमें कंपनी के प्रति गर्व और जुड़ाव की भावना को और मजबूत करेगा। मैं 'प्रगति' के संपादक-मंडल को इस अंक के प्रकाशन के लिए हार्दिक बधाई देता हूँ और पत्रिका की निरंतर सफलता की कामना करता हूँ।

(डॉ. हेमंत शरद पांडे)
अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक
वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड

प्रगति पथ पर...

36वें राष्ट्रीय खनन अभियंता सम्मेलन में दिनांक 11.09.2026 को महाराष्ट्र के माननीय मुख्यमंत्री देवेंद्र फडणवीस ने वेकोलि के सीएमडी डॉ. हेमंत शरद पांडे को 'एमिनेंट इंजीनियर अवॉर्ड' से सम्मानित किया। यह सम्मेलन 11 और 12 सितंबर, 2026 को नागपुर में आयोजित किया गया था।

सुरक्षा प्रशिक्षण केंद्र, इंदोरा, नागपुर में आयोजित दीक्षांत समारोह एवं पासिंग आउट परेड में दिनांक 31.08.26 को वेकोलि के सीएमडी डॉ हेमंत शरद पांडे, निदेशक (वित/मानव संसाधन), श्री बिक्रम घोष एवं सीवीओ श्री अजय मधुकर म्हेत्रे की गरिमामय उपस्थिति में नागपुर के पुलिस आयुक्त श्री विश्वास नांगरे पाटिल, भा.पु.से ने मुख्य अतिथि के रूप में भाग लिया।

श्री संदीप परांजपे, निदेशक तकनीकी (पी एंड पी) ने बल्लारपुर क्षेत्र के बल्लारपुर ओसीएम, बल्लारपुर बीडब्ल्यूएस साइडिंग, धुपतला ओसीएम, सास्ती ओसीएम एवं निर्माणाधीन साइलो, अमलगमेटेड गौरी पवनी एक्सपेंशन माइन तथा गौरी सेंट्रल ओसीएम का जायजा लिया।

श्री बिक्रम घोष, निदेशक (वित्त / मानव संसाधन), वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड को 09 सितंबर, 2026 को बेंगलुरु में आयोजित Asia Leadership Summit & Awards 2026 में प्रतिष्ठित “Asia's Most Influential CFO” पुरस्कार से सम्मानित किया गया।

वेकोलि में अंतर क्षेत्रीय सांस्कृतिक मिलन-2026 का भव्य समापन हुआ। प्रतियोगिता में वेकोलि मुख्यालय बना ओवरऑल चैंपियन तथा पेंच क्षेत्र उपविजेता रहा। यह सांस्कृतिक मिलन 02 एवं 03 सितंबर, 2026 को वेकोलि मुख्यालय के सांस्कृतिक भवन में आयोजित किया गया था।

सीएमडी डॉ. हेमंत शरद पांडे ने उमरेड क्षेत्र की एमकेडी-III खदान का दौरा कर खदान के प्रदर्शन की समीक्षा की । इस अवसर पर उन्होंने उत्कृष्ट योगदान के लिए कर्मियों को सम्मानित कर उनके समर्पण और कार्य के प्रति सराहना व्यक्त की।

प्रगति पथ पर...

दिनांक 22.08.26 को वेकोलि के प्रतिष्ठित 'तेजस' कार्यक्रम का सफल समापन कार्यक्रम आयोजित किया गया। कार्यक्रम में वेकोलि के सीएमडी डॉ. हेमंत शरद पांडे, MECL के सीएमडी श्री इंद्र देव नारायण, वेकोलि के निदेशक (वित्त तथा मानव संसाधन) श्री बिक्रम घोष प्रमुखता से उपस्थित रहे।

वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड की 51वीं Annual General Meeting (AGM) 18 अगस्त, 2026 को कंपनी के पंजीकृत कार्यालय, कोल एस्टेट, सिविल लाइंस, नागपुर से वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग के माध्यम से आयोजित हुई। बैठक सीएमडी डॉ. हेमंत शरद पांडे, निदेशकगण, कंपनी सेक्रेटरी, CIL एवं उसके नामित प्रतिनिधियों की उपस्थिति में संपन्न हुई।

वेकोलि में 15 अगस्त, 2026 को उत्साह एवं उमंग के साथ "80 वाँ स्वतंत्रता दिवस" समारोह मनाया गया। सीएमडी डॉ हेमंत शरद पांडे ने राष्ट्रीय ध्वज तिरंगा फहराने के उपरांत वेकोलि के सुरक्षा गारद की परेड का निरीक्षण किया, उपरान्त टीम वेकोलि को संबोधित किया।

नशामुक्त भारत अभियान के तहत दिनांक 18.08.2026 को वेकोलि में नशामुक्ति जागरुकता कार्यक्रम आयोजित किया गया। कार्यक्रम में सीएमडी डॉ. हेमंत शरद पांडे ने कर्मियों को नशामुक्ति की शपथ दिलाई और नशे के दुष्प्रभावों के प्रति जागरूक करते हुए स्वस्थ एवं नशामुक्त जीवनशैली अपनाने का आह्वान किया।

सीआईएल के निदेशक (बिज़नस डेवलपमेंट) श्री आशीष कुमार एवं वेकोलि के निदेशक (वित्त एवं मानव संसाधन) श्री बिक्रम घोष ने दिनांक 21.08.2026 को पाथाखेड़ा क्षेत्र की सारणी, शोभापुर एवं छतरपुर-II भूमिगत खदानों में अंतिम खदान बंदी कार्यों की प्रगति की समीक्षा की।

वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड में 17 अगस्त, 2026 को सतर्कता जागरुकता सप्ताह-2026 के अंतर्गत प्रिवेंटिव सतर्कता अभियान का शुभारंभ किया गया। यह अभियान 16-11-2026 तक जारी रहेगा।

WCL
प्रगति
वेकोलि की त्रैमासिक पत्रिका
JULY-SEPTEMBER 2026

PATRON

DR. HEMANT SHARAD PANDE
CMD, WCL

SHRI BIKRAM GHOSH
Director (Finance/HR)

SHRI SANDEEP S. PARANJAPE
Director Technical (Operations)

DR. ANJANI KUMAR
Director Technical (P&P)

SHRI AJAY MADHUKAR MHETRE
Chief Vigilance Officer

UNDER THE GUIDANCE OF

SHRI SATISH GABALE
General Manager (Mining / PR)

EDITORIAL BOARD

SHRI MILIND CHAHANDE
Senior Manager (PR) - Editor

SMT. ANUPAMA TEMURNIKAR
Chief Manager (HR)

SHRI GIRI BAHADUR THAPA
Manager (HR)

SHRI ANUJ MATHUR
Manager (BD)

SHRI MIMOH KOTHIYA
Manager (Forest)

SHRI SHEKHAR RAYAPROLU
Manager (CD)

MRS. CHAMARTHI OJASWINI
Deputy Manager (Envt)

SHRI RAM D. JETTI
Deputy Manager (HR)

SHRI HEMANT PODILA
Deputy Manager (IED)

MISS. PARIDHI VARMA
Assistant Manager (HR)

INDEX

Title	Author	Pages
WHEN THE LAST WAGON LEAVES *A Journey Through the Closed Mines of Kanhan and the Meaning of Responsible Mining*	**B. Pandurangan** Area Finance Manager, Pench & Kanhan Area	01-04
BEYOND RULES *Building Future Leaders through Knowledge, Compassion and Industrial Harmony*	**Ramakrishna** HRD	05-06
BREAKING THE STEREOTYPE *The New Face of Mahadeopuri Mine (Relay A) Pench Area, Western Coalfields Limited*	**Abhinandan Bedua** Asst. Manager (Mining), Pench Area, WCL	07-10
READING A COMPANY'S BALANCE SHEET : *A SIMPLE GUIDE FOR NON-FINANCE READERS*	**C. W. Zade** Advisor (Finance), WCL	11-14
प्रतिदिन बूढ़ा हो रहा हूँ मैं?	**गौरव पटेल** प्रबंधक (मानव संसाधन), पेंच क्षेत्र	15-16
प्राथमिक स्तर पर शिक्षा के माध्यम के रूप में मातृभाषा (वैज्ञानिक, संज्ञानात्मक और व्यावहारिक यथार्थ)	**उदयवीर सिंह** वरिष्ठ प्रबंधक (राजभाषा) राजभाषा विभाग, वेकोलि मुख्यालय, नागपुर	17-19
वेकोली की कुछ झलकियाँ		20-21
From Swaraj to Viksit Bharat: *Why Gandhi, Not Thanos, Is Truly Inevitable*	**Sekhar Rayaprolu** Manager(CD), CSR Deptt., WCL HQ	22-24
देश भक्ति ही ईशभक्ति	**शैलेष कुमार लड्ढा** प्रबंधक (मानव संसाधन), कन्हान क्षेत्र	25
कविता कुंज		
डाक-बक्सा	**बिक्रम घोष** निदेशक (वित्त), वेस्टर्न कोलफ़ील्ड्स लिमिटेड	26
दिलदार हूँ मैं...	**अभिनंदन बेदुआ** सहायक प्रबंधक (खनन) महादेव पूरी खान, पेंच क्षेत्र	27
सपनों से ज़िम्मेदारियों तक... एक उम्र का सफ़र	**सागर बिस्वास** हेड प्यून, निदेशक (वित्त) सचिवालय	27
Review on the Marathi Novel- " *Yayati " written by Late Shri. V.S. Khandekar*	**C. W. Zade** Advisor (Finance), WCL	28-29
Kerala: *Where Culture Breathes*	**Hemanth Podila** Deputy Manager (HR), WCL	30-31
कोराडी मंदिर: जहाँ नागपुर में आस्था, प्रकृति और समुदाय एक साथ मिलते हैं	**परिधि वर्मा** सहायक प्रबंधक (मानव संसाधन), राजभाषा विभाग	32

We invite write-ups for the next issue of Pragati
(October-December 2026)

Please send your articles, poems, short stories, recent news, writings regarding new initiative or innovation in your work, travelogue, book review, etc. to :
milind.chahande@coalindia.in
Whatsapp No.: 9425531225

Disclaimer :
The views, opinions and content expressed in the articles, poems, stories and other contributions are those of the respective authors and do not necessarily reflect the views or policies of Western Coalfields Limited (WCL). WCL does not endorse, recommend or assume responsibility for the accuracy, validity or opinion presented in these contributions.

WHEN THE LAST WAGON LEAVES

A Journey Through the Closed Mines of Kanhan and the Meaning of Responsible Mining

B. Pandurangan
Area Finance Manager, Pench & Kanhan Area

Every mine tells two stories.

Every mine tells two stories.

The first is easy to measure.

It is written in production figures, stripping ratios, tonnes dispatched, balance sheets and annual reports. It speaks of excavators, conveyors, underground roadways, pitheads and profits. It is the story that engineers, geologists and finance professionals document every single day.

The second story is far more difficult to record.

It lives in school classrooms, built because miners settled nearby. It echoes in the laughter of children born in mining colonies, in the weekly markets that sprang up around pitheads, in festivals celebrated by generations of mining families, and in the quiet pride of men and women whose livelihoods were shaped by coal.

Until recently, I had encountered mine closure almost entirely through files.

As the Area Finance Manager of Kanhan Area and a member of the Mine Closure, Repurposing and Community Development Committee, my work revolved around examining proposals, scrutinising financial estimates, participating in committee deliberations and ensuring compliance with statutory guidelines. Mine closure, to me, was a framework of regulations, financial provisions and engineering milestones.

Then came a field visit.

Along with our Director (Finance), who has been nominated as the Custodian for Mine Closure activities in Kanhan Area, I travelled through villages, abandoned mine sites and rehabilitation projects that form part of one of the most significant transformations presently underway in India's coal sector.

The Government of India has attached unprecedented importance to scientific mine closure. The Ministry of Coal is closely monitoring progress, and Coal India Limited has established Mine Closure, Repurposing and Community Development Cells to ensure that closure is not merely about sealing mines but about restoring landscapes and rebuilding livelihoods.

What I witnessed that day altered my understanding completely. Mine closure, I realised, is perhaps the most human chapter in the life of a mine.

The School That Asked for a Future

Our first destination was not a mine. It was the Government Middle School at Rakhikol.

A medical camp had been organised there as part of the mine closure outreach programme. The school courtyard bustled with children in neatly pressed uniforms, villagers waiting for medical consultations and WCL officials moving quietly between different activities.

The atmosphere was neither ceremonial nor formal. There was no grand stage. No elaborate speeches.

Instead, beneath a temporary canopy, our Director (Finance) sat on an ordinary plastic chair

opposite the school principal. Around them stood teachers, students and villagers, listening intently.

The simplicity of the setting made the conversation remarkably genuine. The Director asked a straightforward question.

"What does the school need most?"

The principal's answer reflected practical realities rather than ambitious aspirations.

"A few additional classrooms. And a larger, cleaner washroom."

These were modest requests. Requests for dignity rather than luxury.

Then his voice became softer. He spoke not about buildings but about people. Coal production had gradually declined. Families were leaving the region in search of employment. Student enrolment had begun falling because children moved wherever their parents could find work.

Could new industries come here? Could fresh investments create employment? Could migration be arrested?

Those questions lingered in the air long after the conversation ended.

The Director (Finance) immediately assured the school that WCL would renovate the washroom. He also spoke about organising skill development programmes for local youth and referred to the upcoming solar power project near Nandan as an important opportunity that could generate employment in the years ahead.

That promise was not merely administrative. It reflected an evolving understanding of what

responsible mining must mean. A mining company's responsibility does not end when extraction ceases. In many ways, it begins anew.

When the Sound of Mining Fades

Leaving the school behind, we entered a very different landscape. These were mines where production had ceased. Places that had once echoed with the sounds of compressors, conveyor belts, loading operations and miners changing shifts. Now there was silence.

The residential colonies stood like monuments to another era. Some houses had been renovated by families who possessed the means to remain. Others had surrendered slowly to neglect. Cracked walls. Broken roofs. Verandahs overtaken by shrubs. Doors hanging loosely from rusted hinges. Every house seemed suspended between memory and uncertainty.

Standing before the blue signboard declaring the area a restricted zone, I found myself imagining what these roads must have looked like twenty or thirty years earlier. Children cycling to school. Workers returning home covered in coal dust. Tea stalls crowded during change of shifts.

Today, the forests have quietly reclaimed much of what industry once occupied. Trees rise where coal once lay exposed. Birdsong has replaced the mechanical rhythm of mining equipment. Nature possesses extraordinary patience. Given time, it gently reclaims what humanity temporarily borrows.

The Forest Department has already surveyed many of these reclaimed lands and marked them for future conservation. Standing amidst that greenery, one cannot escape a profound truth. Industrial landscapes are temporary.

Nature thinks in centuries. We think in decades.

Livelihood Beyond Coal

The most memorable lessons of the day came not from abandoned mines but from villages that are preparing for life after mining. One remote settlement of barely sixty-five families offered a glimpse of that future.

Under WCL's livelihood initiatives, women had

formed Self Help Groups and begun producing leaf plates, traditional millet laddoos infused with mahua, and other locally marketable products using machines provided under community development programmes.

One moment remains especially vivid. A group of women proudly offered freshly prepared bajra laddoos for inspection. Our Director (Finance) did not merely receive them as a ceremonial gesture. He examined the product carefully. He asked about the ingredients. The packaging. The shelf life. Whether there was a market. Whether the activity generated sustainable income.

Those questions revealed something important.

Mine closure is not about distributing assistance. It is about creating livelihoods that can survive long after institutional support diminishes.

The journey then brought us to the village Anganwadi.

There, amidst colourful walls and eager young faces, stood neatly arranged tins of milk powder supplied for children's nutrition. School bags,

uniforms and drawing books were distributed. Children smiled with the uncomplicated joy that only childhood possesses.

Watching them, I was reminded that Corporate Social Responsibility acquires its deepest meaning not during the productive life of a mine but after the mine has fallen silent. For if mining extracts wealth from the earth, CSR must invest hope back into society.

Finance Beyond Numbers

As finance professionals, we are often perceived as custodians of numbers. We examine estimates. Scrutinise tenders. Approve expenditures. Review financial implications. Recommend concurrence. Our work appears to revolve around balance sheets and budgets.

Yet this journey reminded me that every financial sanction ultimately reaches people. An approved estimate becomes a renovated school washroom. A CSR proposal becomes a livelihood for a women's Self Help Group. A sanctioned community project becomes better nutrition for children. A mine closure provision becomes environmental restoration.

Finance is therefore not merely about ensuring that money is spent correctly. It is about ensuring that public resources create lasting public value. As I travelled through Kanhan, I realised that financial discipline and human compassion are not opposing principles. They are complementary responsibilities. Good governance demands both. Perhaps that is the unseen contribution of finance to responsible mining. Not simply protecting the company's resources. But helping ensure those resources continue serving communities even after the last tonne of coal has been produced.

Mine Closure: India's New Mining Philosophy

For decades, mine closure largely meant engineering. Backfilling. Sealing mine entries. Removing structures. Making abandoned workings safe.

That philosophy is changing fundamentally.

The Ministry of Coal now views mine closure as a comprehensive process that integrates

environmental restoration, livelihood regeneration, community consultation, land repurposing and long-term monitoring. Progressive mine closure, final mine closure, restoration of ecosystems, engagement with district administrations, skill development and sustainable employment have all become integral components of closure planning rather than optional additions.

Coal India Limited has institutionalised this vision through dedicated Mine Closure, Repurposing and Community Development Cells across subsidiaries. These cells bring together professionals from mining, finance, civil engineering, environment, CSR and survey disciplines to ensure that closure addresses ecological restoration alongside community welfare. Their mandate extends beyond technical closure to include land repurposing, livelihood enhancement and sustained engagement with affected communities.

This represents a remarkable evolution. The objective is no longer merely to close a mine. It is to prepare an entire region for its next chapter.

When the Last Wagon Leaves

As our convoy returned through the rain-soaked forests of Kanhan, I looked back at the landscapes we had travelled through. Somewhere beneath those hills lay coal that had fuelled India's industries for generations. Above them stood young forests reclaiming the earth.

Nearby, schoolchildren attended classes. Women prepared products that might sustain their families. Villagers spoke cautiously about hope.

The mine had closed. Life had not.

The debate surrounding mining often appears polarised. One side sees environmental degradation. The other sees employment and economic opportunity. Both perspectives contain undeniable truths.

The challenge before us is not choosing one over the other. The challenge is ensuring that economic development leaves behind ecological recovery and social resilience. That, perhaps, is the true meaning of responsible mining.

Every mine begins with excavation. Every mine must also end with restoration. When the last wagon leaves, our responsibility does not. It merely changes.

From extracting coal...to restoring landscapes.

From generating production...to generating livelihoods.

From building mines...to building futures.

As I completed this journey through the closed mines of Kanhan, I realised that the ultimate legacy of a mining company is not measured only by the millions of tonnes of coal it produced. It is measured equally by the quality of life it leaves behind after the coal is gone.

And perhaps that is the finest tribute we can pay to the generations who devoted their lives beneath the earth—to ensure that when the last wagon leaves the mine, hope does not leave with it.

BEYOND RULES

Building Future Leaders through Knowledge, Compassion and Industrial Harmony

Rama Krishna Rao Nukala
Deputy Manager (HR), HRD

"The strength of an organisation is not merely reflected in its production figures or financial performance; it is equally measured by the quality of leadership demonstrated in moments that matter the most."

Leadership in a mining organisation is often perceived through the lens of operational excellence, production targets, technological advancement and resource optimisation. While these dimensions remain indispensable, there exists another equally significant aspect of leadership that often remains understated - the ability to understand people, guide them with empathy, administer rules with fairness and create an environment of mutual trust and respect. In a people-intensive organisation such as Western Coalfields Limited (WCL), where thousands of executives and non-executives work together under demanding operational conditions, this human dimension of leadership assumes even greater importance.

It was with this philosophy that TEJAS – Transforming Emerging Juniors into Aspiring Stars was conceived. More than a conventional leadership development programme, TEJAS was envisioned as a strategic investment in nurturing a generation of young executives who are technically competent, ethically grounded and organisationally aware. While the programme covered a wide spectrum of technical, managerial and behavioural domains, one of its most distinctive features was the conscious inclusion of two subjects that traditionally remained confined to specialised Human Resource and Industrial Relations functions - the Certified Standing Orders of WCL and the Conduct, Discipline and Appeal (CDA) Rules of Coal India Limited.

At first glance, these subjects may appear procedural or legal in nature. However, a closer examination reveals that they constitute the very framework through which organisational discipline, employee welfare, industrial harmony and managerial accountability are sustained. More importantly, they are not merely documents to be referred to when problems arise; they are instruments that guide day-to-day leadership.

During interactions over the past few years across various establishments of Coal India, one observation consistently emerged. Many executives begin their careers supervising teams of non-executives almost immediately after joining the organisation. They approve leave, allocate duties, monitor attendance, coordinate with unions, handle grievances and respond to operational emergencies. Yet, despite these responsibilities, a detailed understanding of the Certified Standing Orders often remains limited until much later in their careers, frequently only after assuming managerial responsibilities.

This is not because the document lacks importance. Rather, it is because it has traditionally been perceived as a specialised Industrial Relations subject primarily dealt with by Human Resource/Personnel Managers. TEJAS attempted to gently challenge this perception.

The rationale was simple yet profound.

How can an executive effectively lead workmen without understanding the framework that governs their service conditions, rights, obligations and disciplinary processes?

True leadership is not defined by authority alone, but by the ability to lead people with fairness, clarity and confidence. As every executive works closely with non-executives, understanding the Standing Orders is far more than an HR requirement - it is a leadership imperative.

An equally important realisation during the design of TEJAS was that the Certified Standing Orders are often misunderstood as being synonymous with disciplinary proceedings. In reality, they encompass a much broader philosophy. The document defines the employment relationship itself - from classification of workmen and medical examination to attendance, leave, wages, transfers, accident relief, safety, service

conditions, complaint mechanisms, appeals and retirement. Only one part deals specifically with misconduct and disciplinary procedures.

This distinction is significant.

A mature industrial relations system is not built upon punishment; it is built upon clarity.

Employees perform better when expectations are clearly defined. Supervisors function more confidently when procedures are transparent. Organisations become stronger when decisions are guided by established principles rather than individual discretion.

The Certified Standing Orders therefore represent much more than a statutory requirement. They establish predictability, consistency and fairness - three indispensable pillars of industrial peace.

One of the most striking features of the Standing Orders is the balanced emphasis placed on employee welfare alongside organisational discipline. They provide for periodic medical examinations, identity cards, regulated working hours, annual leave, sick leave, quarantine leave, paid festival holidays, medical aid in cases of accidents, compensation, transfers, service certificates and structured grievance mechanisms. Simultaneously, they define expectations regarding attendance, punctuality, workplace conduct, confidentiality, safety and responsible behaviour.

This balance sends a powerful message.

Discipline without fairness creates resentment.

Welfare without accountability creates indiscipline.

Sustainable industrial harmony requires both.

Perhaps the most valuable learning imparted during TEJAS was not the memorisation of clauses but the appreciation of intent. The objective was never to transform every participant into an Industrial Relations specialist. Nor was it to expect young executives to remember every provision of the Standing Orders or the CDA Rules. Rather, the emphasis was on equipping them with sufficient practical understanding to navigate everyday workplace situations with confidence, sensitivity and procedural correctness.

An executive who understands why attendance procedures exist, how leave should be processed, when medical assistance must be arranged, how transfers affect employees and what constitutes fair disciplinary practice is far better equipped to lead people than one who merely knows production targets or technical specifications.

This philosophy extends naturally into the Conduct, Discipline and Appeal Rules, which define the ethical responsibilities of executives. While the Standing Orders govern the service conditions of workmen, the CDA Rules establish the standards of integrity, accountability, discipline, impartiality and professional conduct expected from executives. Together, these two frameworks represent complementary pillars of organisational governance - one guiding those who lead, and the other protecting those who are led.

Understanding both creates not merely better administrators, but better leaders.

The relevance of this knowledge becomes particularly evident during situations that demand immediate judgement rather than routine administration. Industrial organisations rarely function in ideal circumstances. Emergencies arise without warning. Conflicts emerge unexpectedly. Accidents require swift coordination. Employee grievances demand patient listening. Supervisors are often called upon to take decisions under pressure. In such situations, technical expertise alone is insufficient. Sound judgement, rooted in knowledge of organisational procedures and an appreciation of human concerns, becomes the defining characteristic of leadership.

This is where TEJAS sought to make a meaningful contribution. Instead of viewing organisational rules as documents to be consulted only during disputes, participants were encouraged to see them as practical tools for building trust, promoting transparency and strengthening workplace relationships.

The objective, therefore, was never compliance for its own sake.

It was confidence.

Because confident leaders make informed decisions.

Informed decisions inspire trust.

Trust strengthens industrial relations.

And strong industrial relations ultimately contribute to organisational excellence.

(To be contid in Part II)

BREAKING THE STEREOTYPE

The New Face of Mahadeopuri Mine (Relay A)

Pench Area, Western Coalfields Limited

Abhinandan Bedua
Asst. Manager (Mining), Pench Area, WCL

Mining has long carried a certain image in the public mind — dust, hard hats, and a workplace frozen in old habits. At Mahadeopuri Mine (Relay A) in the Pench Area, that image is being quietly rewritten. What's emerging here isn't the result of any one reform, but a whole way of working and living that has evolved into a self-sustaining cycle — one that touches everything from daily routine to personal wellbeing to how people treat each other on the floor.

A Cycle, Not a Checklist

What sets Relay-A apart is not any single initiative, but the way multiple efforts reinforce one another, week after week, shift after shift — a continuous loop of awareness, motivation, observation, and correction.

It begins each shift with a risk-based talk — not a routine formality, but a focused conversation on the realities of that day's task, delivered before work even starts.

Leadership sets the tone from the top, with the Prime Minister's own words on worker welfare echoed on the ground, lending the effort a sense of national purpose rather than mere procedure.

Every Monday, employees gather to watch a video curated by Coal India, ensuring a consistent, company-wide message reaches every worker regardless of shift or section.

Daily animated visuals translate dense manuals into simple, memorable stories — a format that sticks far longer than a printed circular ever could.

On weekends, the mine turns to yoga sessions, recognising that wellbeing — physical and mental — is as much a part of a modern workplace as any technical procedure.

Recognition matters too. A "Star" is chosen periodically to be celebrated as a peer role model, turning good practice into something aspirational rather than obligatory.

Even the commute has changed. A number of employees now cycle to the mine each day — a small but telling shift toward healthier, more sustainable habits that begin well before the shift itself.

The Interaction

Program

Perhaps the most transformative piece is a structured interaction program where supervisors step directly onto the floor and observe workers performing their tasks. When something isn't being done the right way, the supervisor doesn't simply reprimand — they ask why. Was the step skipped out of habit, inconvenience, or a lack of clarity?

That single question changes everything. It turns a moment of correction into a moment of coaching, surfacing the real reasons behind old habits instead of just their symptoms.

Redefining the Culture

Together, these efforts form something larger than the sum of their parts: a workplace where old routines are questioned, new habits are visualised and practiced, wellbeing is taken seriously, and good work is celebrated — every single day. It is this repetition, layered across leadership, technology, wellbeing, and human conversation, that is helping Mahadeopuri Mine (Relay A) break free of mining's old stereotypes and set a new benchmark for what a modern mining workforce can look like.

Ask most people to picture a coal mine, and a familiar image comes to mind: dust-covered machinery, workers moving through routine by memory alone, and a culture that changes slowly, if at all. It is an image built up over decades, and not without reason — mining has always been physically demanding, hazard-prone, and steeped in tradition. But at Mahadeopuri Mine (Relay A) in the Pench Area, that inherited picture is quietly coming apart at the seams.

What is happening here is not the result of one reform or one directive handed down from above. It is the slow accumulation of many small habits — a talk before a shift, a video on a Monday, a cycle ride to work, a supervisor's question on the floor — that together have reshaped what a working day at the mine actually looks like. None of these changes are dramatic on their own. Taken together, they add up to something that looks less like an old coalfield and more like a modern, self-aware workplace.

A Cycle, Not a Checklist

The old model of workplace reform tends to follow a familiar arc: a new policy is announced, circulars are issued, posters go up, and within a few months, everyone quietly returns to how things were always done. What sets Relay-A apart is that its transformation was never designed as a one-time push. Instead, it functions as a **cycle** — a loop of awareness, motivation, observation, and correction that renews itself continuously, shift after shift, week after week, with no real end point.

Each part of the cycle reinforces the next. Awareness is built through talks and videos. Motivation is sustained through recognition and physical wellbeing. Observation happens on the floor, in real time. And correction closes the loop, feeding straight back into the next day's awareness. It is this circularity — not any single initiative — that has allowed the change to hold rather than fade.

It Starts Before the Shift Even Begins

Every shift at Relay-A opens with a **risk-based talk** — not a routine formality read off a laminated sheet, but a focused conversation grounded in the actual realities of that day's task. Workers are told what to expect from the specific job ahead of them, not generic advice recycled from the week before. It is a small shift in format, but a significant one in effect: information that is specific and timely is far more likely to be remembered than information that is general and repetitive.

A Message from the Top, Felt on the Ground

Change of this kind rarely sustains itself without support from leadership, and at Relay-A, that support is visible. The tone set by national leadership — the Prime Minister's own words on worker welfare — finds its way down to the pit floor, lending everyday routines a sense of purpose that goes beyond mere procedure. When workers sense that their wellbeing is spoken of at the highest levels, and not just written into internal memos, the message tends to land differently.

Consistency Across the Calendar

Every Monday, without fail, employees gather to watch a video curated by Coal India. It is a small ritual, but a powerful one — ensuring that every worker, regardless of shift, section, or seniority, receives the same message at the same time. In an industry where shift patterns can otherwise fragment communication, this weekly constant has become an anchor point around which the rest of the week's messaging is built.

Daily animated visuals, meanwhile, take the dense, technical language of standard manuals and translate it into simple, visual stories. This is not a cosmetic change. A worker glancing at an animated sequence before starting a task is far more likely to retain the message than one confronted with a page of dense text — and repetition, in this format, breeds familiarity rather than fatigue.

Wellbeing as Infrastructure, Not Afterthought

On weekends, the mine turns its attention inward, with yoga sessions offered to employees. It is a quiet but telling acknowledgment: that a workforce's wellbeing — physical and mental — is not separate from its performance during the week, but foundational to it. In an industry historically associated with wear and tear on the body, treating recovery and mindfulness as part of the routine, rather than an indulgence, marks a genuine departure from convention.

Even the daily commute has begun to reflect this shift. A number of employees now cycle to the mine each morning rather than relying on motorized transport — a small, personal choice that nonetheless signals a broader appetite for healthier, more sustainable habits, chosen well before the shift itself begins.

Recognition That Motivates Rather Than Mandates

Compliance enforced purely through rules tends to be brittle; compliance that people want to demonstrate tends to last. That is the thinking behind the periodic selection of a **"Star"** — an employee recognized publicly as a peer role model. Rather than framing good practice as an obligation handed down from supervisors, this recognition reframes it as something aspirational, something worth being known for among one's own colleagues.

The Heart of It: The Interaction Program

If there is one initiative that captures the spirit of this transformation more than any other, it is the structured **interaction program** now embedded into daily operations. Under this program, supervisors step directly onto the floor to observe employees as they carry out their tasks — not from a distance, and not after the fact, but in the moment, as work is actually happening.

What makes this program distinctive is not the act of observation itself — supervision, after all, is nothing new in mining. It is the question that follows. When a supervisor notices a deviation from the standard procedure, the response is not an immediate reprimand. Instead, the supervisor asks the employee directly: **why?** Why was this step skipped? Was it habit, inconvenience, unclear instructions, or something about the procedure itself that made the shortcut feel necessary?

That single question changes the entire character of the interaction. A moment that could easily become punitive instead becomes conversational — a moment of coaching rather than correction. It surfaces the real reason behind a deviation, rather than simply suppressing its symptom. Over time, this approach does something rule enforcement alone rarely achieves: it builds trust between supervisor and worker, and it turns every observed shortfall into an opportunity to improve the system itself, not just the individual.

Why This Matters Beyond Relay-A

None of these initiatives, in isolation, would be enough to shift an entire workplace culture. A weekly video alone can become background noise. A Star of the month can become a formality nobody notices. A single yoga session on a weekend can be dismissed as decorative. What gives these efforts their real force is the way they interlock — messaging reinforced by recognition, recognition reinforced by observation, observation reinforced by conversation, and the whole cycle beginning again the very next shift.

This matters beyond the boundaries of one mine. The mining industry as a whole has often been characterised, fairly or not, as slow to modernise its human systems even as it modernises its machinery. What Relay-A demonstrates is that cultural change does not require enormous capital investment or years of top-down restructuring. It requires consistency, repetition, and — perhaps most importantly — a willingness to ask why, rather than simply demanding compliance.

Redefining What Mining Culture Looks Like

Together, these efforts add up to something larger than any one of them: a workplace where old routines are questioned rather than inherited unquestioned, where new habits are visualised, practiced, and reinforced daily, where wellbeing is treated as seriously as output, and where good work is celebrated openly rather than simply expected. It is this quiet, compounding repetition — layered across leadership, communication, physical wellbeing, and honest conversation — that is helping Mahadeopuri Mine (Relay A) break free of mining's old stereotypes.

The dust and the hard hats remain — the work, after all, is still mining. But underneath them, at Relay-A, is a workforce increasingly defined not by tradition alone, but by the deliberate, everyday choice to do things differently.

Behind the Initiative

None of this took shape on its own. The vision behind this transformation at Relay-A was driven by Vikas Agarwal Sir (AGM), S. M. Jaiswal Sir (Agent), Anupam Shukla Sir, Rahul Gawai Sir (Mine Manager), and Vaidhyula Minish Reddy (Shift incharge of Relay A) — whose combined leadership and hands-on involvement turned a set of ideas into a working, everyday culture at the mine.

READING A COMPANY'S BALANCE SHEET : A SIMPLE GUIDE FOR NON-FINANCE READERS

C. W. Zade
Advisor (Finance), WCL

Understanding the Financial Health of a Company beyond the numbers.

"Numbers tell a story—but only if we know how to read them."

For many people, a company's Balance Sheet appears to be a complicated statement filled with technical accounting terms and endless figures. Consequently, it is often assumed that only accountants, auditors or finance professionals can understand it. In reality, a Balance Sheet is one of the simplest and most useful financial documents for anyone who wishes to understand the financial strength of an organisation.

Whether you are an employee, shareholder, investor, supplier, banker, student, independent director or simply an interested reader, a basic understanding of the Balance Sheet enables you to judge whether a company is financially sound, whether it is growing sustainably and whether it is capable of meeting its financial commitments.

This article attempts to explain the Balance Sheet in simple, non-technical language so that even readers without a finance background can appreciate what it reveals about a company's financial health.

What is a Balance Sheet?

A **Balance Sheet** is a financial statement that presents the financial position of a company **on a particular date**. It is often described as the **financial report card** or **financial snapshot** of an organisation because it shows what the company owns, what it owes and what ultimately belongs to its shareholders.

In simple terms, a Balance Sheet answers three fundamental questions:

1. **What does the company own?**
2. **What does the company owe to others?**
3. **What belongs to the owners or shareholders?**

These three questions form the foundation of every Balance Sheet and are represented by the basic accounting equation:

Assets = Liabilities + Shareholders' Equity

This equation always remains balanced. Therefore, the statement is appropriately called a **Balance Sheet**.

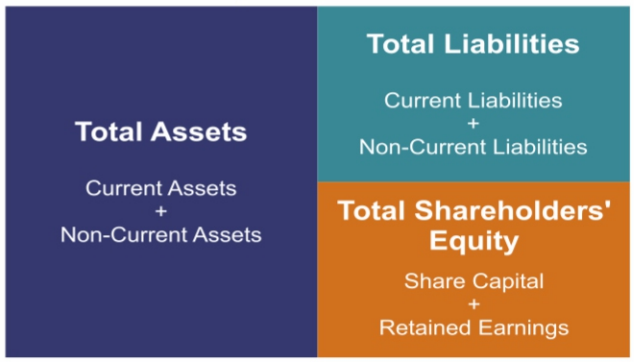
The Three Building Blocks of a Balance Sheet

1. **Assets – What the Company Owns**

Assets are the resources owned or controlled by the company that are expected to generate future economic benefits. They enable the company to manufacture products, provide services and earn revenue.

Assets are broadly classified into two categories.

A Simple Balance Sheet



Current Assets-

These are assets expected to be converted into cash or consumed within one year, such as cash, bank balances, inventory, receivables and short-term investments. They support the day-to-day operations of the business.

Non-Current Assets-

These are long-term assets used in the business over several years. Examples include land, buildings, machinery, long-term investments and intangible assets. These assets form the productive capacity of the organisation.

2. Liabilities – What the Company Owes

Liabilities represent the financial obligations of the company towards banks, suppliers, employees, governments and other stakeholders.

Liabilities are also classified into two categories.

Current Liabilities

These are obligations payable within one year, such as suppliers' dues, short-term borrowings and outstanding expenses.

Non-Current Liabilities

These are long-term obligations payable after one year, including long-term loans, deferred tax liabilities and long-term provisions.

3. Shareholders' Equity – Owners' Funds

Shareholders' Equity represents the owners' residual interest in the company after all liabilities have been deducted from total assets.

It generally consists of:

- Share Capital
- Reserves & Surplus
- Retained Earnings
- Other Comprehensive Income

It can be expressed as:

Shareholders' Equity = Total Assets – Total Liabilities

A steadily increasing shareholders' equity generally reflects profitable operations and long-term value creation for shareholders.

Sample format of a Balance Sheet

Balance Sheet as at Date...

Liabilities	Amount (Rs)	Assets	Amount (Rs)
Capital	XXXX	**Non-current Assets**	XXXX
Add-Net profit	XXXX	Land & Building	XXXX
Less-Drawing	(XXXX)	Plant & Machinery	XXXX
Adjusted Capital	XXXX	Furniture	XXXX
Long Term Liabilities	XXXX	Less-Accumulated Depreciation	(XXXX)
Current Liabilities	XXXX	**Current Assets**	XXXX
		Cash in Hand	XXXX
		Cash at Bank	XXXX
		Debtors	XXXX
		Inventory	XXXX
		Prepaid Expenses	XXXX
Total Liabilities & Capital	**XXXX**	**Total Assets**	**XXXX**

How to Read a Balance Sheet ? – Ask the Right Questions.

Understanding a Balance Sheet does not require accounting expertise. It simply requires asking a few meaningful questions such as-

1. Has the Company Grown Compared to Last Year?

Begin by comparing this year's Balance Sheet with that of the previous year.

Look for improvements in:

- Total Assets
- Net Worth
- Reserves
- Sales
- Profit

Consistent growth over several years usually indicates a healthy and expanding business.

2. Is the Company Carrying Excessive Debt?

Borrowing is often necessary for business expansion. However, excessive dependence on debt increases financial risk.

Consider the following:

- Has the company's borrowing increased substantially?
- Is debt growing faster than profits?
- Can the company comfortably repay its loans?

A company burdened with excessive debt may face financial difficulties during periods of economic slowdown.

3. Is the Company Cash Rich?

Many people assume that a profitable company automatically has plenty of cash. This is not always true.

A company may report substantial profits but still experience cash shortages due to delayed collections or excessive inventory.

Therefore, always examine the Cash Flow Statement alongside the Balance Sheet.

Finance professionals often say: "Profit is an opinion; cash is reality."

A company with healthy cash flows is generally better equipped to meet its day-to-day financial obligations.

4. Can the Company meet its short-term obligations?

Compare the company's **Current Assets** with its **Current Liabilities**.

If Current Assets comfortably exceed Current Liabilities, the company generally enjoys a sound liquidity position.

If Current Liabilities consistently exceed Current Assets, the company may struggle to meet its short-term commitments.

5. Is Inventory Increasing Faster Than Sales?

Inventory means the goods that remain unsold.

A gradual increase in inventory is normal in a growing business. However, if inventory grows much faster than sales, it may indicate:

- Weak market demand
- Slow-moving or obsolete stock
- Inefficient inventory management
- Working capital being unnecessarily blocked

Efficient inventory management is essential for maintaining healthy cash flows.

6. Are Customers Paying on Time?

Trade Receivables represent money owed by customers.

If receivables continue increasing year after year, it may indicate:

- Slow recovery of dues
- Weak credit control
- Pressure on cash flows

Healthy companies generally convert sales into cash within a reasonable time period.

Importance of the Balance Sheet.

The Balance Sheet serves different purposes for different stakeholders.

- Investors assess whether the company is financially strong before investing.
- Banks and Financial Institutions evaluate the company's ability to repay loans.
- Management uses it for strategic planning and financial decision-making.
- Directors monitor liquidity, solvency and long-term financial sustainability.
- Suppliers assess the company's creditworthiness.
- Employees gain confidence about the long-term stability of their organisation.

In short, the Balance Sheet is an essential tool for time bound and informed decision-making.

How to Recognise a Healthy Balance Sheet?

A financially sound company generally displays the following characteristics:

- Strong shareholders' equity
- Adequate cash and bank balances
- Moderate and manageable debt
- Current assets comfortably exceeding current liabilities
- Continuous growth in reserves
- Positive working capital
- Consistent operating cash flows
- Efficient utilisation of assets

Such companies are generally better positioned to withstand business uncertainties.

Early Warning Signals:

A Balance Sheet can also reveal early signs of financial stress.

Be cautious if you notice:

- Excessive borrowings
- Declining cash balances
- Continuous losses
- Negative reserves
- Current liabilities exceeding current assets
- Rising receivables without corresponding growth in collections

- Excessive inventory accumulation
- Frequent borrowings to meet routine operating expenses
- Sharp decline in shareholders' equity
- Large contingent liabilities

While one indicator alone may not be alarming, a combination of several warning signs deserves careful attention.

YOY Analysis- year over year comparison

A single year's balance sheet provides only a snapshot. To understand trends, we have to compare at least three to five years of financial statements.

In addition to the Balance Sheet, readers should also review:

- Profit & Loss Statement
- Cash Flow Statement
- Auditor's Report
- Notes to Accounts
- Management Discussion & Analysis

Together, these documents provide a comprehensive picture of the company's financial performance and future prospects.

Reading between the Numbers

A Balance Sheet is much more than a collection of figures. It reflects the company's financial discipline, investment decisions, borrowing policy, liquidity position, growth strategy and resilience.

Every number has a story behind it.

A strong Balance Sheet reflects prudent financial management and sustainable growth, while a weak Balance Sheet often provides early warning signals of future financial challenges.

Analysis of important Financial Ratios derived from the Balance Sheet

Analysis of Some useful ratios may also help in knowing the financial strength of the Company which mainly include:

Current Ratio = Current Assets ÷ Current Liabilities Shows the company's ability to meet short-term obligations.

Debt-to-Equity Ratio = Total Debt ÷ Shareholders' Equity Measures financial leverage.

Working Capital = Current Assets - Current Liabilities Indicates liquidity available for day-to-day operations.

Return on Equity (ROE) = Profit After Tax ÷ Shareholders' Equity Measures how efficiently the company uses shareholders' funds (calculated using the balance sheet along with the Profit & Loss Account).

These ratios become more meaningful when compared with previous years and with companies in the same industry.

Key Takeaways:

Financial literacy is no longer the exclusive domain of finance professionals. In today's business environment, every employee, manager, shareholder and director benefits from understanding the basics of a company's financial statements.

Just as individuals monitor their personal savings, investments and loans to assess their financial well-being, organisations must also be evaluated through their Balance Sheets to understand their financial strength.

The next time you pick up your company's Annual Report, do not be intimidated by the numbers. Start with the Balance Sheet. It will tell you what the company owns, what it owes, how financially secure it is and whether it is creating long-term value for its stakeholders.

After all, understanding a Balance Sheet is not merely about reading numbers—it is about understanding the story of the business behind those numbers.

"A Balance Sheet does not predict the future, but it provides one of the clearest windows into a company's present financial strength and its ability to build a stronger tomorrow."

प्रतिदिन बूढ़ा हो रहा हूँ मैं?

गौरव पटेल
प्रबंधक (मानव संसाधन),
पेंच क्षेत्र

"बूढ़ा"—यह शब्द सुनते ही मन में अनेक प्रश्न जन्म लेते हैं। क्या मैं बूढ़ा हो गया हूँ? क्या मैं अभी भी युवा हूँ? या मेरे भीतर अब भी वह बच्चा जीवित है जो हर छोटी-सी बात पर उत्साहित हो जाता था? लेकिन सबसे बड़ा प्रश्न यह है कि आखिर हमें बूढ़ा कौन बनाता है? क्या हमारी बढ़ती हुई आयु, या फिर हमारी बदलती हुई मनोदशा?

इस प्रश्न का उत्तर मैं अपने पाठकों पर छोड़ता हूँ और आता हूँ आज के विषय पर—**"प्रतिदिन बूढ़ा हो रहा हूँ मैं?"**

क्या सचमुच मैं प्रतिदिन बूढ़ा हो रहा हूँ?

जब मैं हर सुबह आईने में स्वयं को देखता हूँ, तो अपना चेहरा लगभग वैसा ही पाता हूँ जैसा कल था। मेरी दिनचर्या भी लगभग वही रहती है। सुबह उठना, व्यायाम करना, दैनिक कार्यों से निवृत्त होकर कार्यालय जाना, वैसे ही कार्य करना जैसे कल किया था और फिर शाम को घर लौट आना। यदि मेरे कल और आज में इतना कम अंतर है, तो फिर मैं एक दिन बड़ा कैसे हो गया? या यूँ कहूँ कि मैं एक दिन और बूढ़ा कैसे हो गया?

शायद बूढ़ा होना केवल आयु का बढ़ना नहीं है। शायद बूढ़ा होना उस क्षण से प्रारम्भ होता है जब जीवन में नवीनता समाप्त होने लगती है। जब हर दिन केवल कल की पुनरावृत्ति बन जाता है। जब सीखने की जिज्ञासा, कुछ नया करने का साहस और अनजान रास्तों पर चलने की इच्छा धीरे-धीरे कम होने लगती है।

लेकिन क्या केवल यही कारण पर्याप्त है?

शायद नहीं। संभव है कि बूढ़ा होने का सबसे बड़ा कारण हमारे भीतर ऊर्जा, उत्साह, उमंग और जिज्ञासा का क्षीण होना हो। क्या अब वे बातें मुझे आकर्षित नहीं करतीं जो कभी मुझे नए लोगों से मिलने, नई मित्रता करने, नई जगह देखने और नए अनुभवों को अपनाने के लिए प्रेरित करती थीं? क्या मैं उन भावनाओं से दूर हो गया हूँ, या उनसे आगे निकल आया हूँ? शायद यही परिवर्तन मुझे बार-बार यह महसूस कराता है कि मैं प्रतिदिन बूढ़ा हो रहा हूँ।

आज का बीस या बाईस वर्ष का युवक भी यदि यह सोचने लगे कि "जो मिला है, वही पर्याप्त है; अब मुझे इससे अधिक कुछ नहीं चाहिए", यदि वह अपने घर की सीमाओं में सिमट जाए और नए अनुभवों की तलाश छोड़ दे, तो क्या केवल कम आयु होने के कारण वह युवा कहलाएगा? क्या संतुष्टि और ठहराव के बीच का अंतर वह समझ पा रहा है? संतोष जीवन का गुण है, परंतु ठहर जाना जीवन का स्वभाव नहीं।

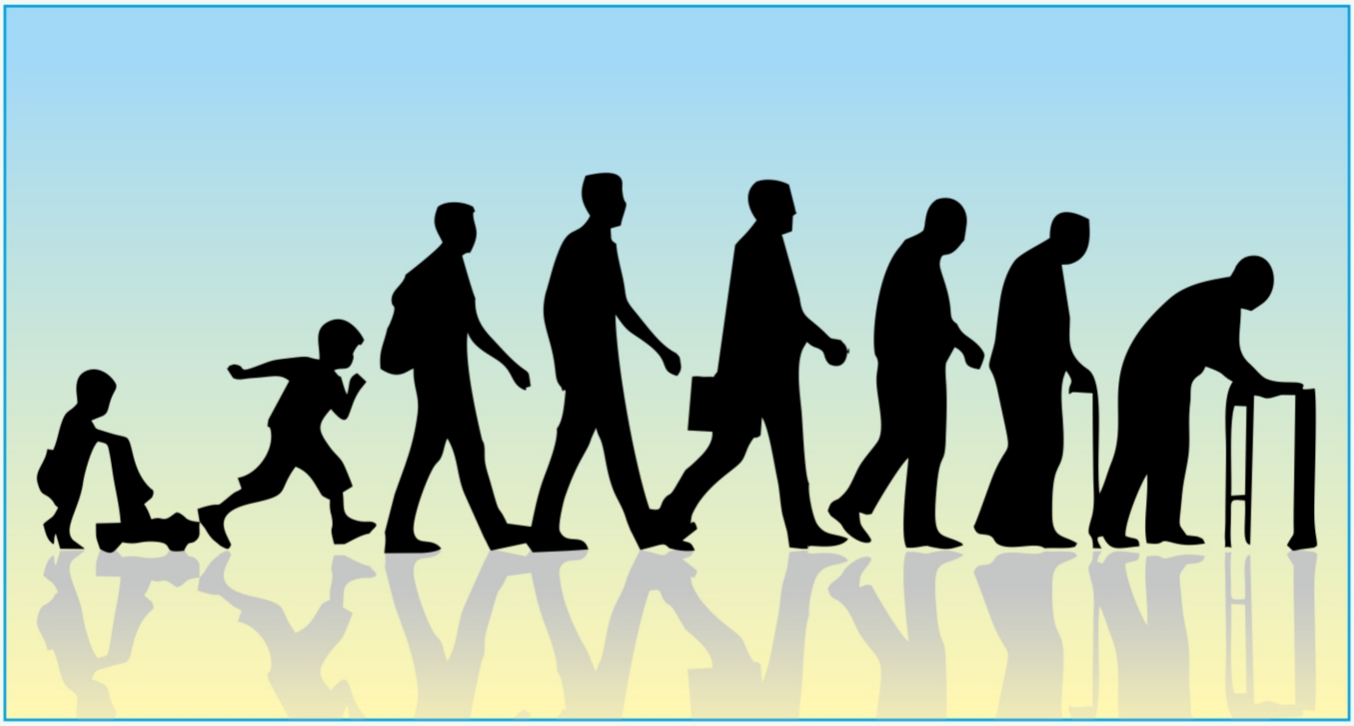
एक और प्रश्न मेरे मन में उठता है। क्या प्रतिदिन एक जैसे कार्य करते रहना, बिना किसी नए उद्देश्य के जीवन जीना, हमें किसी नई दिशा में ले जा सकता है? या यही वह कारण है जो मुझे बार-बार यह कहने पर विवश करता है कि मैं बूढ़ा हो रहा हूँ?

जब मैं अपनी दाढ़ी के कुछ सफेद बाल देखता हूँ, चेहरे पर उभरती महीन झुर्रियों को महसूस करता हूँ, तो क्षणभर के लिए लगता है कि समय मुझे बूढ़ा बना रहा है। पर क्या सचमुच सफेद बाल और झुर्रियाँ ही बुढ़ापे की पहचान हैं? यदि ऐसा है, तो संसार में अनेक ऐसे लोग हैं जिनके बाल सफेद हैं, लेकिन उनके सपने आज भी रंगीन हैं। और अनेक ऐसे भी हैं जिनके बाल काले हैं, पर उनके भीतर से सपने मर चुके हैं।

फिर वास्तव में बूढ़ा कौन है? क्या वह, जिसकी आयु अधिक है, या वह, जिसने अपने सपनों का साथ छोड़ दिया है? यह प्रश्न केवल मेरा नहीं, हम सबका है। यह शोध का विषय होना चाहिए कि क्या हम सचमुच प्रतिदिन बूढ़े होते हैं, या केवल समय के बीतने का भ्रम हमें ऐसा महसूस कराता है।

कुछ समय पहले भारत के महान क्रिकेटर विराट कोहली ने एक साक्षात्कार में कहा था कि जब उन्होंने अपनी दाढ़ी में सफेद बाल देखे, तब उन्हें पहली बार समय के बीतने का एहसास हुआ। बहुत लोगों ने इसे उनके टेस्ट क्रिकेट से संन्यास लेने के निर्णय से भी जोड़कर देखा। लेकिन क्या उनका निर्णय केवल सफेद बालों के कारण था? नहीं। संभव है कि उन्होंने महसूस किया हो कि उन्होंने उस भूमिका में अपना सर्वश्रेष्ठ दे दिया है और अब जीवन उन्हें किसी नए अध्याय की ओर बुला रहा है। कभी-कभी पीछे हटना भी आगे बढ़ने का ही एक रूप होता है।

इसके ठीक विपरीत, हमारे सामने रतन टाटा जैसे व्यक्तित्व का उदाहरण है। उन्होंने अपने जीवन के अंतिम दिनों तक कार्य करना नहीं छोड़ा। उनके लिए उम्र कभी बाधा नहीं बनी। उन्होंने



अपने पूर्वजों की विरासत को आगे बढ़ाया, नए उद्योग स्थापित किए, नवाचार को अपनाया और लाखों युवाओं को यह सिखाया कि लक्ष्य, सेवा और कर्म के सामने आयु का कोई महत्व नहीं होता। उनका जीवन हमें यह संदेश देता है कि जब तक उद्देश्य जीवित है, तब तक मनुष्य बूढ़ा नहीं होता।

इन दोनों उदाहरणों में एक गहरा अंतर दिखाई देता है। एक व्यक्ति ने एक भूमिका से विदा ली ताकि जीवन का नया अध्याय शुरू कर सके, जबकि दूसरे ने अंतिम क्षण तक अपने उद्देश्य को जीवित रखा। दोनों ही अपने-अपने स्थान पर सही थे, क्योंकि दोनों के निर्णय का आधार उम्र नहीं, उद्देश्य था।यही शायद जीवन का सबसे बड़ा सत्य है।

यह विचार केवल दर्शन या अनुभव तक सीमित नहीं है; आधुनिक विज्ञान भी इसकी पुष्टि करता है। न्यूरोसाइंस और मनोविज्ञान के अनुसार मानव मस्तिष्क जीवनभर स्वयं को बदलने और विकसित करने की क्षमता रखता है। इस अद्भुत क्षमता कोन्यूरोप्लास्टिसिटी (Neuroplasticity) कहा जाता है।

सरल शब्दों में कहें तो हमारा मस्तिष्क किसी मशीन की तरह स्थिर नहीं है। जब भी हम कोई नई भाषा सीखते हैं, कोई वाद्ययंत्र बजाना शुरू करते हैं, नई पुस्तक पढ़ते हैं, किसी अनजान व्यक्ति से विचारों का आदान-प्रदान करते हैं या किसी समस्या का नया समाधान खोजते हैं, तब मस्तिष्क में नए तंत्रिका संबंध (Neural Connections) बनते हैं। यही नए संबंध हमारी सोच को लचीला, स्मरण शक्ति को सक्रिय और व्यक्तित्व को जीवंत बनाए रखते हैं।

मनुष्य उस दिन बूढ़ा नहीं होता जब उसके बाल सफेद होने लगते हैं। वह उस दिन बूढ़ा होता है जब वह सपने देखना छोड़ देता है। जब वह सीखना बंद कर देता है। जब वह यह मान लेता है कि अब उसके जीवन में कुछ नया शेष नहीं है। जिस दिन जिज्ञासा समाप्त हो जाती है, उसी दिन भीतर का यौवन भी समाप्त होने लगता है।

इसलिए आज मैं यह नहीं कहूँगा कि मैं प्रतिदिन बूढ़ा हो रहा हूँ। मैं यह कहना अधिक उचित समझूँगा कि मैं प्रतिदिन बड़ा हो रहा हूँ। मैं प्रतिदिन कुछ नया सीख रहा हूँ, कुछ नया समझ रहा हूँ और अपने लक्ष्य की ओर एक कदम आगे बढ़ रहा हूँ।

उम्र केवल कैलेंडर के पन्नों पर बढ़ती है, लेकिन मनुष्य की वास्तविक आयु उसके सपनों, उसके साहस, उसकी जिज्ञासा और उसके उद्देश्य से तय होती है।इसलिए आइए, प्रतिदिन कुछ नया सीखें, कुछ नया करें, किसी नए व्यक्ति से मिलें, किसी नई पुस्तक को पढ़ें, किसी नए विचार को अपनाएँ। क्योंकि जिस दिन हमने सीखना छोड़ दिया, उसी दिन से हमारा बुढ़ापा शुरू हो जाएगा। और जब तक हमारे भीतर उद्देश्य जीवित है, तब तक हम बूढ़े नहीं, बल्कि प्रतिदिन और अधिक परिपक्व, अनुभवी और समृद्ध हो रहे हैं।

हम प्रतिदिन बूढ़े नहीं हो रहे हैं; हम प्रतिदिन बड़े हो रहे हैं। यही जीवन का सबसे सुंदर सत्य है।

प्राथमिक स्तर पर शिक्षा के माध्यम के रूप में मातृभाषा

(वैज्ञानिक, संज्ञानात्मक और व्यावहारिक यथार्थ)

उदयवीर सिंह
वरिष्ठ प्रबंधक (राजभाषा)
राजभाषा विभाग, वेकोलि मुख्यालय, नागपुर

मातृभाषा, अर्थात वह भाषा जिसे बच्चा अपनी माँ की गोद में सीखता है, जिससे उसका प्रथम परिचय होता है। इसीलिए मातृभाषा को झूले और पालने की भाषा कहा जाता है। इसे केवल संवाद का माध्यम कहना इसके व्यापक अर्थ को सीमित करना होगा; यह दरअसल बच्चे के सोचने, समझने और दुनिया को देखने का वैचारिक आधार है। हालिया वैज्ञानिक अनुसंधान इस बात की पुष्टि करते हैं कि शिशु अपनी मातृभाषा से केवल जन्म के बाद ही नहीं जुड़ता, बल्कि गर्भावस्था के दौरान ही वह माता-पिता की भाषा के ध्वनि विन्यास को समझने लगता है। जन्म के बाद बच्चा पहली बार रोता भी मातृभाषा की तर्ज़ पर है। वुर्ज़बुर्ग विश्वविद्यालय (जर्मनी) की शोधकर्ता बिर्गिट माम्पे और उनके सहयोगियों ने करेंट बायोलॉजी (दिसंबर 2009) में प्रकाशित अपने अध्ययन में 30 फ्रांसीसी और 30 जर्मन नवजात शिशुओं की रुदन-ध्वनियों का विश्लेषण किया। जन्म के मात्र दो से पाँच दिन के भीतर रिकॉर्ड की गई इन ध्वनियों के इस अध्ययन में पाया गया कि जर्मन शिशु अपनी मातृभाषा के अवरोही मेलोडी पैटर्न में रोते हैं, जबकि फ्रांसीसी शिशु आरोही मेलोडी पैटर्न में।

अर्थात्, भाषा का बीजारोपण विद्यालय की घंटी बजने से बहुत पहले हो चुका होता है। जब एक शिशु जीवन के प्रारंभिक चरण से ही अपनी मातृभाषा के साथ इतनी गहरी न्यूरोलॉजिकल (स्नायविक) निकटता स्थापित कर चुका होता है, तो शिक्षा के प्राथमिक स्तर पर उसे इस नैसर्गिक भाषा से वंचित कर देना किसी भी दृष्टिकोण से वैज्ञानिक नहीं है। ऐसा करके हम न केवल उसकी स्वाभाविक रचनात्मकता और संवेदनशीलता को कुंठित करते हैं, बल्कि उसके स्वच्छंद बौद्धिक विकास पर भी कुठाराघात करते हैं। सच तो यह है कि बच्चा मातृभाषा के माध्यम से ही अपने परिवेश से ठीक-ठीक जुड़ पाता है।

विश्व का अनुभव - क्या कहते हैं आँकड़े:

यह प्रश्न केवल भारत का नहीं है। यूनेस्को ने अंतर्राष्ट्रीय मातृभाषा दिवस (21 फरवरी 2025) पर जारी अपनी रिपोर्ट Languages Matter: Global Guidance on Multilingual Education में चेताया है कि आज विश्व की लगभग 40 प्रतिशत आबादी को उस भाषा में शिक्षा उपलब्ध नहीं है जिसे वह धाराप्रवाह बोलती और समझती है। निम्न एवं मध्यम आय वाले कुछ देशों में यह अनुपात 90 प्रतिशत तक पहुँच जाता है, और इससे प्रभावित शिक्षार्थियों की संख्या पच्चीस करोड़ से अधिक है। रिपोर्ट का सबसे चिंताजनक निष्कर्ष यह है कि यह खाई घट नहीं, बढ़ रही है। वर्ष 2010 से 2022 के बीच, जो बच्चे शिक्षा के माध्यम की भाषा घर पर बोलते हैं और जो नहीं बोलते, इन दोनों समूहों के बीच पठन-कौशल का अंतर 12 प्रतिशत से बढ़कर 18 प्रतिशत हो गया, और गणित में यह आंकड़ा 10 से बढ़कर 15 प्रतिशत है।

यूनेस्को की यह रिपोर्ट स्पष्ट रूप से अनुशंसा करती है कि मातृभाषा में शिक्षण के लाभ स्थायी बनें, इसके लिए कम से कम शुरुआती छह साल बच्चों को उनकी मातृभाषा में ही पढ़ाया जाना चाहिए। केवल दो-तीन वर्ष का प्रयोग अधूरा सिद्ध होता है।

भारत के अंदर ओडिशा राज्य ने 2006-07 से जनजातीय बच्चों के लिए मातृभाषा-आधारित बहुभाषी शिक्षा (MTB-MLE) कार्यक्रम आरंभ किया - पहले चरण में दस जनजातीय भाषाओं में, और 2013-14 से गोंडी, हो, किसान, खड़िया, भूमिज सहित ग्यारह और भाषाओं में पाठ्यपुस्तकें तैयार की गईं। एनसीईआरटी द्वारा 2009-11 में कराए गए मूल्यांकन में 100 एमएलई विद्यालयों की तुलना 100 गैर-एमएलई विद्यालयों से की गई; निष्कर्ष यह था कि मातृभाषा में पढ़ने वाले बच्चों का उपलब्धि-स्कोर उल्लेखनीय रूप से अधिक था, नामांकन और ठहराव दोनों बढ़े, और कक्षा में बच्चों की सहभागिता अधिक सार्थक रही।

वैश्विक स्तर पर यदि हम जर्मनी, फ्रांस, फिनलैंड, इटली, स्वीडन, रूस, जापान, दक्षिण कोरिया, इजराइल या चीन जैसे विकसित राष्ट्रों की तरक्की का विश्लेषण करें, तो एक तथ्य समान रूप से उभरता है—इन सभी देशों ने अपनी आरंभिक शिक्षा से लेकर उच्च शिक्षा तक का ढांचा अपनी मातृभाषा में खड़ा किया है।

हमारे देश में भी सफलताओं के प्रामाणिक उदाहरण मौजूद हैं। दिल्ली का 'सरदार पटेल विद्यालय' राजधानी के सर्वश्रेष्ठ शैक्षणिक संस्थानों में गिना जाता है। 1957 में स्थापित इस स्कूल में कक्षा पांच तक की पूरी पढ़ाई हिंदी में होती है। यहां के विद्यार्थी न सिर्फ अकादमिक और पेशेवर क्षेत्रों में शीर्ष पर हैं,

बल्कि आचरण, मूल्य और संस्कारों में भी उत्कृष्ट हैं।

यदि हम इतिहास के पन्नों को पलटें, तो भारतीय विज्ञान के पुरोधा जगदीश चंद्र बोस, होमी जहांगीर भाभा, सत्येंद्रनाथ बोस, मेघनाद साहा, श्रीनिवास रामानुजन, प्रफुल्ल चंद्र राय और डॉ. ए पी जे अब्दुल कलाम—इन सभी की प्रारंभिक शिक्षा इनकी मातृभाषा में ही हुई थी। अपनी भाषा में मिली इसी मजबूत नींव ने उन्हें वैश्विक स्तर पर मौलिक शोध करने की दृष्टि दी। महात्मा गांधी ने मातृभाषा की महत्ता को रेखांकित करते हुए स्पष्ट कहा था, "यदि मैं तानाशाह होता, तो विदेशी भाषा में शिक्षा दिया जाना तुरंत बंद कर देता।

"साधन को साध्य मान लेने की भूल:

कोई भी भाषा स्वयं ज्ञान नहीं है, बल्कि ज्ञान प्राप्त करने का एक साधन मात्र है। हमारी शिक्षा व्यवस्था की सबसे बड़ी त्रासदी यह रही है कि हमने साधन (अंग्रेजी) को ही साध्य मान लिया। विज्ञान, गणित, भूगोल, नवाचार और तकनीक के मूल ज्ञान को हाशिए पर धकेल कर, धाराप्रवाह अंग्रेजी बोलने को ही 'संपूर्ण ज्ञान' और 'प्रगति का एकमात्र पैमाना' मान लिया गया। गली-कूचों में कुकुरमुत्तों की तरह उग आए मुनाफ़ाख़ोर निजी स्कूलों ने इस औपनिवेशिक हीनभावना को और भुनाया है।

यह प्रवृत्ति आँकड़ों में भी दिखती है। शिक्षा मंत्रालय की यूडाइस+ (UDISE+) 2024-25 रिपोर्ट के अनुसार देश में 14.71 लाख विद्यालय, लगभग 24.69 करोड़ विद्यार्थी और पहली बार एक करोड़ से अधिक शिक्षक दर्ज हुए। किंतु इसी अवधि में निजी गैर-सहायता प्राप्त विद्यालयों में नामांकन का हिस्सा 2017-18 के 33.19 प्रतिशत से बढ़कर 2024-25 में 36.80 प्रतिशत हो गया। विश्लेषकों के अनुसार इस पलायन का एक प्रमुख कारण अभिभावकों में यह धारणा है कि "अंग्रेज़ी माध्यम" ही गुणवत्ता का पर्याय है।

जब प्राथमिक शिक्षा अंग्रेजी या मातृभाषा से इतर किसी विदेशी भाषा में दी जाती है, तो बच्चे बचपन से ही गंभीर 'संज्ञानात्मक बोझ' (Cognitive Load) का शिकार हो जाते हैं। वे विषय-वस्तु को 'समझने' के बजाय भाषा को समझने और 'डिकोड' करने में अपनी ऊर्जा नष्ट करते हैं, जिससे उनमें रटने की प्रवृत्ति पनपने लगती है। पूर्व उपराष्ट्रपति श्री एम. वेंकैया नायडू जी ने अत्यंत सटीक टिप्पणी की थी, "शिक्षा का माध्यम अंग्रेजी होने के कारण बच्चों में आत्मविश्वास की कमी और हीनभावना देखी गई है।" अपनी भाषा से कटा हुआ बच्चा विद्यालय, समाज और अभिभावकों के दबाव में किसी तरह रोते-पीटते, रटते-रटाते डिग्रियां तो हासिल कर लेता है, लेकिन उसकी मौलिक सोच कहीं खो जाती है।

राष्ट्रीय शिक्षा नीति (NEP 2020) के साथ उम्मीद की एक नई किरण:

बाजारवाद के दबाव और अभिजात्य वर्ग के औपनिवेशिक प्रभाव के कारण, आजादी के आठ दशक बाद तक हम मैकाले की उसी व्यवस्था को ढोते रहे, जिसमें भारतीय भाषाओं के प्रति उदासीनता या हिकारत का भाव था। हम आज तक इस दिशा में निर्णायक रूप से कुछ उल्लेखनीय नहीं कर पाए। 1966 के कोठारी आयोग ने भी प्राथमिक शिक्षण मातृभाषा में करने की सिफारिश की थी, जिसे काफी हद तक नजरअंदाज कर दिया गया।

किंतु, पिछले कुछ वर्षों में तस्वीर बदली है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 (NEP 2020) ने इस दिशा में एक ऐतिहासिक और सुधारात्मक कदम उठाया है। नीति के अनुच्छेद 4.11 में स्पष्ट निर्देश है कि कम से कम ग्रेड 5 तक (और अधिमानतः ग्रेड 8 और उससे आगे तक) शिक्षा का माध्यम घर की भाषा/मातृभाषा/स्थानीय भाषा ही होगी। यह व्यवस्था सरकारी तथा निजी दोनों प्रकार के विद्यालयों पर लागू है।

नई शिक्षा नीति का अध्याय 22 उच्चतर शिक्षा में भी भारतीय भाषाओं को शिक्षण-माध्यम के रूप में बढ़ाने की बात करता है। इसे ज़मीन पर उतारने के लिए अब कुछ कदम उठते दिखाई देने लगे हैं:

निपुण भारत मिशन (2021) : बुनियादी साक्षरता एवं संख्या-ज्ञान को "अत्यावश्यक राष्ट्रीय मिशन" घोषित करते हुए 2026-27 तक लक्ष्य-प्राप्ति का संकल्प; मिशन के दिशा-निर्देश स्पष्ट कहते हैं कि शिक्षण-अधिगम और सामग्री-निर्माण मातृभाषा में हो।

राष्ट्रीय पाठ्यचर्या रूपरेखा : विद्यालयी शिक्षा 2023 (NCF-SE) : बुनियादी स्तर पर घर की भाषा को ही माध्यम बनाने की स्पष्ट अनुशंसा।

सीबीएसई परिपत्र, 22 मई 2025 : सभी संबद्ध विद्यालयों को निर्देश कि सत्र 2025-26 से तीन से आठ वर्ष आयु-वर्ग (प्री-प्राइमरी से कक्षा 2) के बच्चों के लिए मातृभाषा/घर की भाषा को शिक्षण का माध्यम बनाया जाए; विद्यालयों को विद्यार्थियों की भाषा-मैपिंग कराने, एनसीएफ कार्यान्वयन समिति गठित करने और प्रगति-प्रतिवेदन भेजने को कहा गया।

सामग्री-निर्माण : 22 राज्यों में मातृभाषा-आधारित शिक्षण हेतु 104 प्राइमर तैयार; दीक्षा (DIKSHA) पोर्टल पर 133 भाषाओं में 3.66 लाख से अधिक ई-संसाधन; पीएम ई-विद्या के अंतर्गत 29 भाषाओं में 200 से अधिक टीवी चैनल।

भारतीय भाषा पुस्तक योजना : केंद्रीय बजट 2025-26 में विद्यालयी एवं उच्चतर शिक्षा के लिए डिजिटल स्वरूप में भारतीय भाषाओं की पुस्तकें उपलब्ध कराने की घोषणा।

अस्मिता (ASMITA) परियोजना (जुलाई 2024) : यूजीसी और भारतीय भाषा समिति के संयुक्त प्रयास से पाँच वर्षों में 22 भारतीय भाषाओं में 22,000 पुस्तकें तैयार करने का लक्ष्य।

तकनीकी शिक्षा : एआईसीटीई ने 12 भारतीय भाषाओं (हिंदी, मराठी, बांग्ला, तमिल, तेलुगु, गुजराती, कन्नड़, मलयालम, पंजाबी, ओडिया, असमिया, उर्दू) में इंजीनियरिंग की लगभग 600 पुस्तकें तैयार/अनूदित कर दी हैं और दिसंबर 2026 तक चारों वर्षों की पाठ्य-सामग्री तैयार करने का लक्ष्य रखा है। 19 केंद्रीय संस्थानों में 12 भारतीय भाषाओं में 428 स्नातक एवं इंजीनियरिंग कार्यक्रम उपलब्ध हैं, और जेईई, नीट तथा सीयूईटी जैसी प्रवेश परीक्षाएँ 13 भाषाओं में आयोजित हो रही हैं।

21 वीं सदी की सूचना प्रौद्योगिकी और कारपोरेट जगत की भूमिका: आज के सूचना प्रौद्योगिकी (IT) और कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) के युग में, अंग्रेजी का तकनीकी एकाधिकार भी टूट रहा है। 21वीं सदी की डिजिटल क्रांति ने यह सिद्ध कर दिया है कि कोडिंग, मशीन लर्निंग और कॉर्पोरेट प्रबंधन के सिद्धांत किसी एक भाषा के मोहताज नहीं हैं। आज अखिल भारतीय तकनीकी शिक्षा परिषद (AICTE) विभिन्न एआई आधारित तकनीकी टूल्स की मदद से इंजीनियरिंग और मेडिकल की पढ़ाई हिंदी तथा अन्य भारतीय भाषाओं में उपलब्ध कराने की दिशा में कार्य कर रहा है।

कॉर्पोरेट और जगत भी अब यह समझ रहा है कि 'रूरल मार्केट' और आम जनमानस तक पहुंचने के लिए, तथा अपने कार्यबल से सर्वश्रेष्ठ रचनात्मक परिणाम (क्रिएटिव आउटपुट) प्राप्त करने के लिए राजभाषा और मातृभाषाओं का प्रयोग अपरिहार्य है। कार्यालय, कारखाना और परियोजना-स्थल, तीनों जगह हमारा अनुभव यही है कि निर्देश, सुरक्षा-चेतावनी और प्रशिक्षण जब कर्मी की अपनी भाषा में पहुँचते हैं, तभी वे व्यवहार में उतरते हैं। जो बात प्रौढ़ कर्मचारी के लिए सत्य है, वह छह वर्ष के बालक के लिए कितनी अधिक सत्य होगी!

चुनौतियाँ, जिन्हें स्वीकारना होगा:

नीति और नीयत के बीच की दूरी को अनदेखा करना बौद्धिक बेईमानी होगी। कितनी भी नीतियां तैयार कर ली जाएं किंतु जब तक उन ईमानदारी पूर्वक प्रभावी कार्यान्वयन न होगा, हमारे सामने चुनौतियां खड़ी रहेंगी।

1. पहली चुनौती स्वयं नीति की भाषा में निहित है - "जहाँ तक संभव हो"। यह लचीलापन आवश्यक भी है और जोखिम भी; व्यवहार में यह अकर्मण्यता का बहाना बन सकता है।
2. दूसरी चुनौती भाषाई विविधता की है। जनगणना 2011 के अनुसार भारत में 121 भाषाएँ और 270 पहचान-योग्य मातृभाषाएँ दर्ज हैं, जबकि कच्चे आँकड़ों में यह संख्या उन्नीस हज़ार से ऊपर जाती है। यूडाइस+ के आँकड़ों में कक्षा 1 से 5 तक शिक्षण-माध्यम के रूप में 28 भाषाओं का प्रयोग दर्ज है। नागालैंड जैसे राज्य, जहाँ बीस से अधिक भाषा-समूह हैं, केंद्र से माध्यम के प्रश्न पर अतिरिक्त लचीलेपन का आग्रह कर चुके हैं। एक ही कक्षा में चार-पाँच मातृभाषाओं के बच्चे बैठे हैं - यह इस देश की सामान्य वास्तविकता है।
3. तीसरी चुनौती शिक्षक और सामग्री की है। जिस भाषा में पढ़ाना है, उस भाषा में प्रशिक्षित शिक्षक, मानक वर्तनी, शब्दावली और पाठ्यपुस्तकों की उपलब्धता होना आवश्यक है। यह जरूरतें छोटी तथा जनजातीय भाषाओं के लिए आज भी अपर्याप्त है।
4. और चौथी, सबसे कठिन चुनौती अभिभावक की आकांक्षा की है। सर्वोच्च न्यायालय की संविधान पीठ ने 2014 में यह स्पष्ट किया था कि शिक्षा का माध्यम चुनने का अधिकार अंततः बालक और उसके अभिभावक का है, राज्य उसे थोप नहीं सकता। इसलिए मातृभाषा का पक्ष केवल परिपत्रों से नहीं, प्रमाण और परिणाम से जीता जाएगा। जिस दिन मातृभाषा-माध्यम के विद्यालय से निकला बच्चा प्रतियोगिता और रोज़गार दोनों में बेहतर सिद्ध होगा, उस दिन अभिभावक स्वयं कतार में खड़ा होगा।

निष्कर्ष रूप में कहा जा सकता है कि मातृभाषा केवल संवाद का जरिया नहीं, बल्कि हमारी सांस्कृतिक अस्मिता, हमारे संस्कारों और हमारी बौद्धिक क्षमता का डीएनए है। प्राथमिक स्तर पर मातृभाषा में शिक्षा कोई भावुक अपील नहीं, बल्कि एक सिद्ध वैज्ञानिक आवश्यकता है। अब समय आ गया है कि हम भाषा की गुलामी से बाहर निकलें और अपनी आने वाली पीढ़ियों को एक ऐसा वैचारिक आकाश दें, जहाँ वे रटें नहीं, बल्कि अपनी भाषा में सोचें, गढ़ें और विश्व का नेतृत्व करें।

यह ध्यान रखना आवश्यक है कि मातृभाषा का पक्ष अंग्रेज़ी का विरोध नहीं है। कोई भी शोध यह नहीं कहता कि अंग्रेज़ी न पढ़ाई जाए। शोध केवल इतना कहते हैं कि किस भाषा को पढ़ाया जाए और किस भाषा में पढ़ाया जाए - ये दो भिन्न प्रश्न हैं, और इन्हें गड्डमड्ड करने की कीमत बच्चा चुकाता है। जिस बच्चे की संकल्पनात्मक नींव अपनी भाषा में मज़बूत होती है, वह अंग्रेज़ी सहित कोई भी दूसरी भाषा अधिक सहजता और आत्मविश्वास से सीखता है। पूर्व-प्राथमिक और प्राथमिक स्तर पर शिक्षा मातृभाषा या राज्य भाषा में देने के बाद अंग्रेज़ी या अन्य किसी भाषा का शिक्षण करना पूर्णतः विज्ञान-सम्मत है।

नीति बन चुकी है, परिपत्र जारी हो चुके हैं, पाठ्यपुस्तकें छपने लगी हैं। अब प्रश्न केवल क्रियान्वयन की गति और ईमानदारी का है और उस सामाजिक मानसिकता का, जिसे बदले बिना कोई भी नीति काग़ज़ पर ही रह जाती है।

MINISTRY OF
COAL AND MINES

REVIEW MEETING
ON REFORMS IN
CIL
Chaired by

11-12 September 2026
Felicitation of Eminent

वेकोली की कुछ झलकियाँ

WCL
WESTERN COALFIELDS LIMITED

वेकोली की कुछ झलकियाँ

From Swaraj to Viksit Bharat:

Why Gandhi, Not Thanos, Is Truly Inevitable

Sekhar Rayaprolu
Manager(CD), CSR Deptt., WCL HQ

Thanos, the formidable villain of the Marvel universe, declares with chilling confidence: 'I am inevitable.' It is a memorable line because it captures the power of someone who believes that history must bend to his will. There is another kind of inevitability—one that does not come through force, fear or destruction. It comes through people whose ideas remain alive because they continue to shape how others think and act.

This kind of inevitability belongs not to a conqueror, but to a thinker whose ideals have endured across generations. His vision once inspired India's struggle for swaraj, continues to influence our everyday lives, and may guide the nation's journey towards Viksit Bharat 2047. He is inevitable not because he imposes his will upon history, but because his ideas remain relevant wherever freedom, responsibility, truth and inclusive progress matter.

The Past : Mohandas Karamchand Gandhi wore nothing but a loincloth to identify himself with his countrymen. He travelled across the length and breadth of India several times, not on chartered flights but in third-class compartments. He lived in mud-hut ashrams and leper camps, cleaned toilets every day, donated every rupee ever gifted to him, organised daily prayers, and wrote prolifically—his writings have been compiled into 100 volumes. He was a reader, writer, leader, reformer and spiritual seer all at once. And I haven't even mentioned his contribution to India's freedom yet! No one since Buddha had such a profound impact on India's soul.

To Gandhi, the chariot of the freedom struggle had two wheels—the Constructive Programme and political campaigns. We all know his leadership role in our freedom struggle through political campaigns. His deeper contribution to the nation came from his Constructive Programme. He taught the nation what kind of society we should build after the empire was gone. He connected freedom with sanitation, education, women's emancipation, economic equality, the dignity of labour, the welfare of peasants and workers, and the participation of villages and marginalised communities. His Constructive Programme was therefore not an afterthought. It was the social foundation of the country after independence.

The Present : Gandhi is also one of the most misunderstood figures of our time. Many young people encounter him through a two-minute social-media clip, a history lesson, a school photograph, a currency note or a sharp criticism presented as a complete verdict. Some self-styled intellectuals reduce him to selected controversies, including his openly documented experiments with celibacy and sexuality. Some call him an agent of the British. These subjects deserve serious and critical discussion. Gandhi himself wrote about many of them with unusual openness. But to judge a person's entire life through one uncomfortable aspect is not scholarship; it is reduction.

Many of us have encountered the famous quote attributed to Gandhi: "Be the change you want to see." To understand it, we have to grasp its deeper meaning. Hating will not produce change; it will only boost one's ego. If we want change, we must go beyond criticising others. We have to embrace change, cleanse it of its impurities, and reform it rather than reject it. This, I think, is the politics of reformation Gandhi was talking about.

Gandhi continues to appear in our public life even when we criticise, reject or try to cancel him. He has left behind a vocabulary through which India continues to discuss itself. Some of the ideas he lived by and wrote about extensively have been adopted by India and the world:

Gandhi appears not only as a historical figure but

Gandhi's Original Ideas	How India and the World Have Adopted Them
Development being environmentally responsible	The MDGs and SDGs of the United Nations
Trusteeship—wealth and opportunity becoming more widely distributed	Corporate Social Responsibility
Cleanliness - a moral duty, a spiritual practice, and the foundation of human dignity	Swachh Bharat; Gandhi spectacles as its logo
The poor becoming participants rather than recipients	Cooperative movements, SHGs, the Ministry of Cooperation, FPOs and AMUL
Villages becoming centres of enterprise rather than merely beneficiaries	The Ministry of Rural Development, the Rural Livelihoods Mission and the Gramin Kaushal Yojana
The use of khadi—an economic, political and moral statement	Khadi and Village Industries Commission (KVIC)
Satyagraha—peaceful resistance and non-violent struggle	From Martin Luther King and Anna Hazare to the Cockroach Protest

also as a national symbol, a political reference and an ongoing subject of debate. His image appears on Indian banknotes and postage stamps. Gandhi statues are found in public squares, schools, government buildings and international institutions. Numerous roads, parks, universities, airports and institutions are named after him. Wherever you go, coming across Gandhi is inevitable.

The Future : A developed India cannot be defined only by highways, high growth, technology or large production numbers. It must also be an India in which villages create value, women and youth have opportunities, farmers receive better returns, the poor exercise agency, and economic progress does not destroy the environment. The idea of Viksit Bharat 2047, championed by our Hon'ble Prime Minister, is guided by four pillars—Yuva (youth), Garib (the poor), Mahilayen (women) and Annadata (farmers). The empowerment of these groups is central to India's development and is closely connected with Gandhi's constructive vision and ideas.

For those of us working in the Coal India Limited, these ideas have a direct meaning. Coal is central to India's development, but a mining enterprise is also part of a living social and ecological landscape. Around every mine are families, villages, workers, schools, health centres, local economies and natural systems. The measure of responsible development cannot be only the quantity produced. It must also include the quality of life created, the opportunities opened and the trust built among host communities.

Communities should not be approached merely as recipients of benefits or as statistics in a project report. They possess knowledge of local conditions, priorities and workable solutions. When that knowledge is respected, CSR becomes a partnership. Women's groups can identify needs that remain invisible in formal surveys; farmers can shape livelihood plans around local seasons and water availability; and young people can help design skill programmes that reflect real employment opportunities. Such participation makes development more relevant and more durable.

This is where CSR can become more than expenditure or the completion of projects. Gandhi's approach would ask whether an intervention strengthens people's capabilities and gives communities a lasting stake in their own progress. A school building matters, but the learning it enables matters more. A medical camp is valuable, but accessible and continuous healthcare is better. A livelihood asset is useful, but a cooperative enterprise that trains people, creates ownership and connects them to markets can be transformative.

Gandhian thinking can guide work in agriculture, dairy, skill development, women-led enterprises, local services, producer groups, recycling, water management and ecological restoration. The exact form will differ from one community to another. The principle remains constant: listen first, design with the community, build local ownership, measure outcomes and remain present after the inauguration. This is consistent with the Government of India's emphasis on livelihood enhancement, environmental

sustainability and the welfare of host communities.

Gandhi's idea of trusteeship adds another dimension. Wealth, knowledge, technology and institutional power should be treated as trusts, not as possessions entirely detached from social obligation. This does not reject enterprise or efficiency. It asks those who possess greater resources to use them responsibly, recognise the rights of others and measure success by the well-being they help create. For a public-sector organisation, this ethic is especially meaningful because our work is ultimately connected to the public interest. CSR, when rooted in participation and long-term capacity building, can support this process in the regions where industry operates.

We are not the generation that took part in the freedom struggle. We cannot recreate the sacrifice of those years. But we can ask what future generations will think when they look back at the years leading to 2047. Will they see only production figures, projects and targets? Or will they see institutions we built, that respected people, protected nature, enabled livelihoods and widened the circle of opportunity?

Gandhi still matters because he reminds us that the journey from Swaraj to Viksit Bharat is not only a journey of national achievement. It is a journey of character, cooperation and responsibility. If we bring these values into our workplaces, our efforts and our communities, development will become more than growth. It will become a shared project in which every person has dignity, every community has a stake and India's prosperity truly belongs to all of us.

The fact that 140 crore people carry Mahatma Gandhi in their pockets is the greatest tribute we give him every day. I wish people carried his ideas in their hearts in the same way.

देश भक्ति ही ईशभक्ति

शैलेष कुमार लड्ढा
प्रबंधक (मानव संसाधन), कन्हान क्षेत्र

देशभक्ति को परिभाषित करने के लिये इसे महज शब्दों की सीमाओं में नही बाँधा जा सकता, यह तो स्वदेश के प्रति अतुलनीय प्रेम, समर्पण एवं आदर का भावनात्मक सम्मिश्रण है। जब देश गुलामी की जंजीरो में जकड़ा हुआ था, उस समय किसी भी सूरत में देश को इन पाशों से मुक्त कर यहाँ के नागरिकों को उन्मुक्त हवा में साँस लेने की आजादी देना ही सच्चा देश प्रेम था। परंतु वर्तमान युग में हम एक स्वतंत्र राष्ट्र के स्वतंत्र नागरिक है, जहाँ हमें संविधान के तहत निश्चित मौलिक अधिकार व कर्तव्य भी प्रदान किये गये हैं। आज के युग में देश के प्रति अपने प्राणों को न्यौछावर करने, भाषणों और नारों के अतिरिक्त भी निम्नांकित आचरणों को रेखांकित कर हम आधुनिक देशभक्ति का परिचय दे सकते हैं -

1. स्वच्छता के प्रति जागरूक रहकर अपने आस-पास का परिवेश स्वच्छ रखते हुये स्वच्छ भारत मिशन में अपनी सक्रिय भूमिका अदा कर देशभक्ति निभाई जा सकती है।
2. पर्यावरण के प्रति जागरूक रहकर अधिकाधिक संख्या में वृक्ष लगाकर, कम से कम संख्या में प्लास्टिक का उपयोग कर एवं जल बचाकर देशभक्ति निभाई जा सकती है।
3. भ्रष्टाचार से दूर रहकर एवं उचित कर (Tax) का सही समय पर भुगतान कर भी देशभक्ति निभाई जा सकती है।
4. समाज में सांप्रदायिक सौहार्द्र, आपसी भाईचार एवं शांति रखकर भी देशभक्ति निभाई जा सकती है।
5. देश के संविधान के प्रति सच्ची आस्था रखकर और उसे उचित सम्मान देकर भी देशभक्ति निभाई जा सकती है।
6. सभी शासकीय /अर्धशासकीय/अशासकीय क्षेत्रों / निकायों में कार्यरत कर्मचारियों द्वारा अपना काम समय पर पूर्णकर आम नागरिकों को अपनी सेवाओं के प्रति आश्वस्त कर भी देशभक्ति निभाई जा सकती है।

उपरोक्त क्रियाकलापों के अतिरिक्त भी वे सभी कार्य जिनके करने से समाज के किसी भी व्यक्ति अथवा प्राणी को कोई कष्ट या पीड़ा ना हो तथा सभी मिलकर एक ऐसे सुशासित व समृद्ध राष्ट्र का निर्माण कर ऐसी झाँकी प्रस्तुत करें, जिससे विश्वपटल पर भारत की जय जयकार हो और इसका एक नया सुनहरा इतिहास लिखा जा सके तो सही मायने में ऐसी देशभक्ति परिभाषित होगी जिसे देखकर देवता भी प्रसन्न होंगे और देशभक्ति ही ईशभक्ति का पर्याय बन जायेगी।

कविता कुंज

डाक-बक्सा

तेरी चिट्ठी नहीं आई,
गुज़र गईं कितनी
बे-नींद रातें।
डाक-बक्सा खो गया है
वक़्त के अंधेरे में,
ढूंढता हूँ अब भी तेरे दोनों हाथ।

अब भी... अब भी... अब भी...
ख्वाबों की गहराई में
मेरी सदा।

तेरे बालों में एक फूल,
टिफिन टाइम, दोपहर का स्कूल,
सीने में हलचल, दिल में हुलचुल,
पुर्जे पे तेरी छोटी सी भूल।

ट्यूशन में तेरे पास ही
आज भी बैठना चाहूँ,
लौट आ... लौट आ... लौट आ...

बादल थे और रिमझिम फुहार,
एक ही छाते में हम दोनों यार,
तेज़ हवा ने पलटा छाता,
भीगा बदन, भीगा है माथा।
दिल के कोने में बिजली सी चमके,
एक पेड़, तन्हाई में हमके...

उस दिन क्यों कहा नहीं तूने,
तुझे चाहता हूँ...
कहा नहीं... कहा नहीं...
तुझे चाहता हूँ, चाहता हूँ

तेरी चिट्ठी नहीं आई,
बे-नींद है मेरी रात,
डाक-बक्सा आज भी है
सीने में समेटे मेरी चीख।

बिक्रम घोष
निदेशक (वित्त/मानव संसाधन),
वेस्टर्न कोलफ़ील्ड्स लिमिटेड

दिलदार हूँ मैं...

अभिनंदन बेदुआ
सहायक प्रबंधक (खनन)
महादेव पूटी खान, पेंच क्षेत्र

चेहरे पर चेहरा नहीं फ़िर भी शिकार हूँ मैं,
कैसे कहूं एक चेहरे पर हजार हूँ मैं।

उनकी फ़ितरत ना सुनने पर अमादा है,
ख़ुद सही , बस नजर में उनकी बेकार हूँ मैं।

उसने रिहा करके मुझे अच्छा नहीं किया ,
अब उसकी यादों में गिरफ़्तार हूँ मैं।

ना कोई ऐब है ना कोई ख़ूबी है मुझमें,
फ़िर भी वो कहते हैं कि फ़नकार हूँ मैं।

नेकी का बदला नेकी हो ज़रूरी नहीं ,
पर नेकी की नांव में सवार हूँ मैं।

उसकी रहमत है साथ हर इक मोड़ पर,
कुछ भी कहो आदमी दिलदार हूँ मैं।

सपनों से ज़िम्मेदारियों तक... एक उम्र का सफ़र

सागर बिस्वास
हेड प्यून, निदेशक (वित्त) सचिवालय

एक नन्हा-सा बच्चा,
जिसने अभी दुनिया में कदम रखा था,
न आँखों में कोई डर था,
न दिल में कोई ग़म था।
बस माँ की उँगली थामकर,
चलना ही तो सीखा था...

फिर वक़्त ने करवट ली,
उँगली छूटी, कदम बढ़े,
बचपन की उन गलियों से निकलकर
स्कूल के दरवाज़े पर खड़े हुए।

कंधों पर बस्ता आया,
आँखों में सपने सजने लगे,
कभी हँसी, कभी शरारत,
कभी दोस्तों के संग पल संवरने लगे।

फिर स्कूल भी पीछे छूट गया,
कॉलेज की राह बुलाने लगी,
कल तक जो दुनिया छोटी थी,
वो धीरे-धीरे बड़ी होने लगी।

कभी कुछ बनने का सपना था,
कभी आसमान छूने की चाह,
मगर पता ही नहीं चला कब
ज़िंदगी ने बदल दी अपनी राह।

फिर हाथों में डिग्री आई,
और कंधों पर नौकरी का भार,
अपने सपनों से पहले
ज़रूरतें खड़ी थीं हर बार।

जो कल तक ख़ुद के लिए जीता था,
अब परिवार के लिए जीने लगा,
अपनी छोटी-छोटी ख़्वाहिशों को
अपनो की ख़ुशियों में सीने लगा।

कभी अपने सपने अधूरे छोड़े,
कभी अपनो के सपने पूरे किए,
कभी मुस्कुराकर दर्द छुपाया,
कभी चुप रहकर फ़र्ज़ निभाए।

वक़्त चलता रहा...
और इंसान बदलता रहा,
बचपन की मासूमियत से लेकर
ज़िम्मेदारियों का बोझ संभालता रहा।

फिर एक दिन आईना बोला—
"तू कब इतना बड़ा हो गया?"
जिस चेहरे पर बचपन खेलता था,
वहाँ वक़्त अपनी लकीरें छोड़ गया।

तब समझ आया...
ज़िंदगी सिर्फ़ सपनों का नाम नहीं,
कुछ सपनों को छोड़ देना भी
कभी-कभी ज़िम्मेदारी होती है।

बचपन में मंज़िल चाहिए थी,
जवानी में परिवार संभालना था,
और उम्र के इस पड़ाव पर
बस अपनों को ख़ुश देखना था।

एक नन्ही उँगली थामने से
शुरू हुआ सफ़र,
कब अपनी ही उँगलियों में उम्र की
लकीरें बन गया,
पता ही नहीं चला...

सपनों से ज़िम्मेदारियों तक का
ये सफ़र,
ज़िंदगी ने ही सिखाया है—
वक़्त ने चलना सिखाया,
और ज़िम्मेदारियों ने जीना सिखाया।

Review on the Marathi Novel- "

Yayati " written by Late Shri. V.S. Khandekar

C. W. Zade
Advisor (Finance), WCL

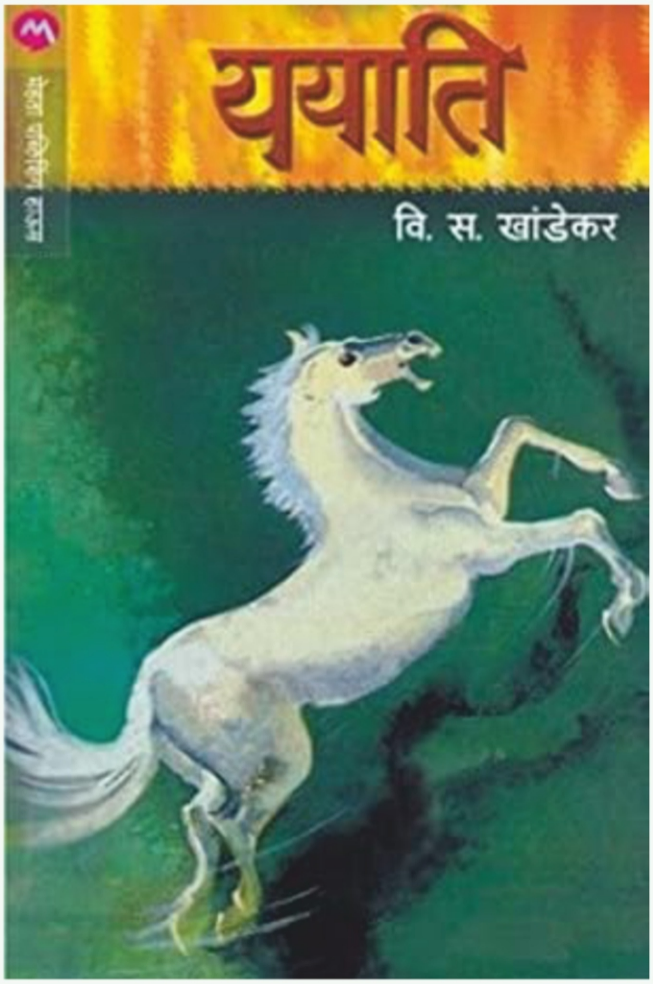
Yayati: A Timeless Exploration of Human Desire and Self-Realization.

"Desire grows stronger by indulgence rather than by satisfaction." This timeless philosophical idea forms the emotional and intellectual foundation of **Yayati,** one of the greatest novels in Marathi literature. Written by **Vishnu Sakharam (V. S.) Khandekar,** the novel transforms a familiar episode from the Mahabharata into an extraordinary psychological and philosophical exploration of the human condition. More than six decades after its publication, Yayati continues to inspire readers because it speaks not merely of a legendary king, but of the eternal conflict within every human being.

V. S. Khandekar (1898–1976) occupies a distinguished position in Indian literature. Renowned for blending literary excellence with philosophical depth, he enriched Marathi literature through novels, essays, short stories, and literary criticism. His ability to reinterpret mythology in the light of contemporary human values earned him national recognition, culminating in the **Jnanpith Award,** India's highest literary honor.

At first glance, Yayati appears to be a retelling of an ancient myth. However, Khandekar goes far beyond the original narrative. His Yayati is not merely a king cursed with premature old age; he is the embodiment of modern humanity—ambitious, successful, privileged, yet perpetually dissatisfied. His decision to exchange his old age for the youth of his son is not simply an act of selfishness but a metaphor for humanity's relentless pursuit of pleasure without accepting responsibility.

The novel's greatest strength lies in its psychological realism. Every major character



represents a distinct dimension of human nature. Yayati symbolizes unchecked desire and the illusion that happiness lies in endless acquisition. Devayani reflects wounded pride, possessiveness, and emotional complexity. Sharmishtha emerges as a figure of quiet dignity, sacrifice, and unconditional love. Kacha, on the other hand, represents wisdom, restraint, and the pursuit of higher ideals. Together, these characters create a rich philosophical dialogue on love, duty, ambition, and morality.

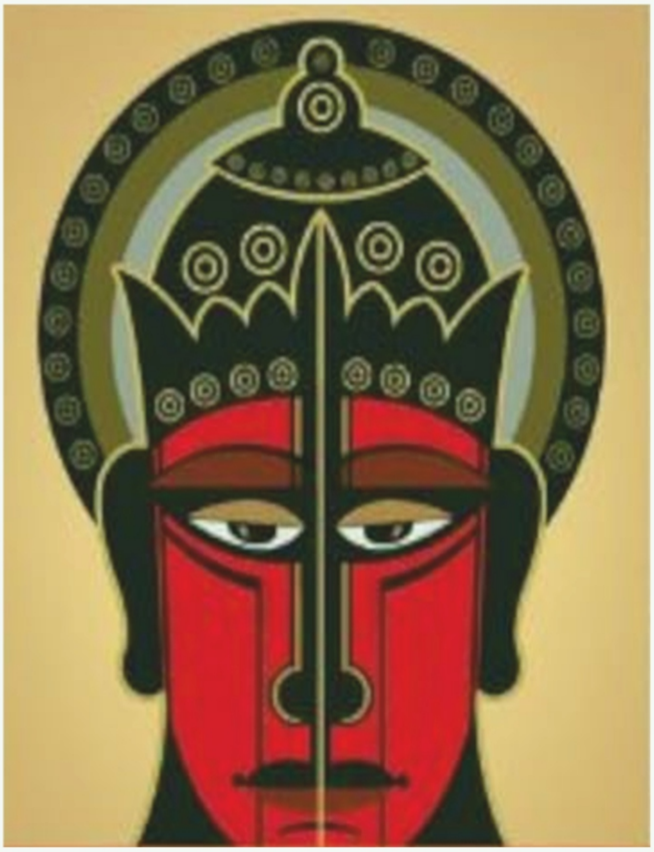
Khandekar's literary craftsmanship deserves special appreciation. His language is lyrical yet precise, philosophical yet accessible. Rather than imposing moral judgments, he invites readers to examine their own lives. The novel asks uncomfortable but necessary questions: Can material success ever satisfy the human spirit? Does unlimited freedom inevitably become self-destructive? Is happiness the result of possession or perception? These questions remain as relevant today as they were when the novel first appeared.

The contemporary relevance of Yayati is perhaps its greatest achievement. In an age driven by consumerism, competition, and the relentless pursuit of wealth, power, and recognition, Yayati's inner emptiness mirrors the anxieties of modern society. Technology has transformed lifestyles, but not human nature. The struggle between desire and contentment continues to define personal and professional life alike. Khandekar reminds us that progress without self-control leads not to fulfillment but to deeper dissatisfaction.

The novel also challenges simplistic notions of virtue and vice. None of its characters is entirely heroic or entirely flawed. Each is shaped by circumstances, emotions, ambitions, and moral dilemmas. This nuanced portrayal gives Yayati a universal appeal that transcends language, geography, and time.

Ultimately, Yayati is not about the triumph or failure of a king. It is about the journey of every individual who seeks happiness in the external world before discovering that true fulfillment lies within. That realization elevates the novel beyond mythology and transforms it into a profound meditation on life itself.

For contemporary readers, Yayati remains more than a literary classic—it is a mirror, a guide, and a timeless reminder that the greatest victories are won not over kingdoms, but over one's own desires.



Kerala:

Where Culture Breathes

Hemanth Podila
Deputy Manager (HR), WCL

The moment we exited Kochi airport, my wife and I knew we had stepped into a different world. The architectural embrace of timber and the immediate enveloping greenery—it felt like leaving the organized grid of our lives and entering the lap of nature itself. This wasn't just a vacation; it was an encounter with how a society chooses to preserve, celebrate, and live its identity. And in that choice, I discovered lessons that no management seminar could teach.

The Pride of Identity

In Kochi's layered history, I saw Portuguese and French echoes in architecture that refuses to fade. Yet it's not nostalgia preserved in amber—it's living pride. In Munnar's old tea estate core, Tamil communities have settled for generations, and they do not merely live there; they steward it.

The evening we watched Kathakali and Kalaripayattu performances in Thekkady, I was struck not by the spectacle but by the audience. Kerala's youth sat with reverence, not obligation. They spoke of these art forms with ownership, with the kind of pride that says: "This is ours, and we will carry it forward." This is how culture survives—not through museums, but through people who believe it matters.

For an organization like ours, this raises a question: How do we cultivate such stewardship of our institutional values?

The Courage to Say Yes

We had planned a quiet holiday for my wife's birthday. But Munnar had other ideas. Walking through the market one afternoon, drizzle falling softly around us, we saw an adventure club with people ziplining through the mist. We'd declined earlier, cautious and predictable. But standing there, watching others surrender to gravity and joy, something shifted. We looked at each other and said yes.

Ziplining through Munnar's drizzle remains among the most alive moments of my life. The rush wasn't from adrenaline alone—it was from spontaneity, from choosing aliveness over safety, from celebrating in a way we hadn't planned.

Leadership is often about calculated moves. But sometimes, the most important decisions are the ones we make in the moment, when opportunity appears and we choose to meet it.

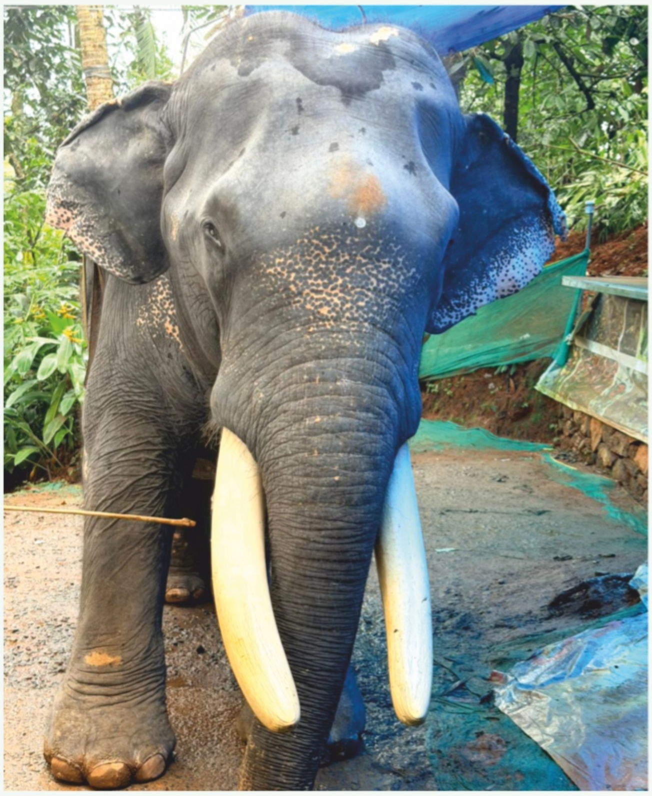
Appu Taught Me About Strength

Between Kochi and Munnar, we rode an elephant named Appu. Sitting on his back, feeling the immense power of that creature, I was struck by something unexpected: his gentleness. Here was a being with the strength to crush, yet he moved with such sensitivity and grace. He even posed for photographs, playful and present.

That paradox—immense power held with poise and restraint—is the mark of genuine leadership. Appu reminded me that true power is the ability to be formidable yet measured, capable yet gentle. It's knowing what you could do and choosing restraint instead.

Stewardship Beyond Words

At Periyar Tiger Reserve, our jungle safari by steamer was an immersion in wilderness. We saw sambar, gaur, and a landscape teeming with life. What struck me most was the pristine state of the



reserve. There was no plastic waste, no casual indifference. Every person understood they were custodians of something sacred.

As someone who has spent seven years in mining, I see the tension between resource extraction and conservation. Kerala's reserves showed me: stewardship is not about stopping activity; it's about doing it with respect. It's a choice to preserve what you inherit.

The Quiet Lesson

In Munnar's tea gardens, holding fresh chai amid rolling green and morning mist, I felt the hum of continuity. On the houseboats of Alleppey, watching sunsets paint the backwaters gold, I felt time slow. Kerala taught me that preservation and progress are not opposites. A culture thrives when the young own it, when forests are treated as sacred trusts, when leaders—whether of animals, communities, or organizations—understand that true power lies in restraint and grace.

As I return to the complexities of working in a large PSU, I carry Kerala with me—not as nostalgia, but as a reminder: the organizations we build, the cultures we steward, and the leaders we become depend less on grand strategies and more on daily choices to honor what we've inherited and to say yes when opportunity appears.

Kerala doesn't just offer sunsets and spices. It offers a mirror in which we see ourselves as custodians of something far larger than ourselves.

कोराडी मंदिर:

जहाँ नागपुर में आस्था, प्रकृति और समुदाय एक साथ मिलते हैं

परिधि वर्मा
सहायक प्रबंधक (मानव संसाधन),
राजभाषा विभाग

नागपुर शहर की हलचल से थोड़ी ही दूर, कोराडी देवी मंदिर श्रद्धा का एक शांत केंद्र बनकर खड़ा है, जो लोगों को अपनी आध्यात्मिक शक्ति और झील के किनारे की शांति दोनों से अपनी ओर खींचता है। माँ कोराडी को देवी दुर्गा और महालक्ष्मी का एक रूप माना जाता है। हर साल लाखों लोग यहाँ दर्शन के लिए आते हैं, खासकर नवरात्रि में जब पूरा परिसर दीयों, गेंदे के फूलों और देर रात तक गूंजते भक्ति गीतों से जगमगा उठता है। कोराडी को वास्तव में समग्र बनाने वाली बात यह है कि यहाँ आध्यात्मिकता और रोजमर्रा की जिंदगी कितनी सहजता से एक साथ जुड़ी हुई हैं। यहाँ की मूर्ति स्वयंभू मानी जाती है और वह विशाल कोराडी झील के किनारे विराजमान है। भक्त अक्सर गर्भगृह में जाने से पहले झील के पास कुछ देर शांति से बैठते हैं, प्रार्थना करते हैं और मन को सुकून देते हैं। यह मंदिर भव्यता की जगह सादगी में विश्वास रखता है। यहाँ कोई ऐसे जटिल कर्मकांड नहीं हैं जो आम आदमी को दूर कर दें। इसके बजाय पुजारी, स्वयंसेवक और स्थानीय परिवार मिलकर निःशुल्क भोजन कराते हैं, भीड़ संभालते हैं और सफाई रखते हैं, जिससे धर्म से परे एक सामूहिक अपनापन का भाव बनता है।

नागपुर के कई लोगों के लिए कोराडी जाना सिर्फ पूजा नहीं, बल्कि परिवार के साथ समय बिताने का अवसर भी है। बुजुर्ग लोग स्वास्थ्य और समृद्धि का आशीर्वाद लेने आते हैं, छात्र परीक्षा से पहले माँ का आशीर्वाद मांगते हैं और व्यापारी अपने कारोबार में स्थिरता की प्रार्थना करते हैं। आसपास का क्षेत्र भी इस व्यवस्था को सहारा देता है। प्रसाद, फूल और हाथ से बने दीये बेचने वाली छोटी-छोटी दुकानें स्थानीय लोगों की आजीविका को सीधे मंदिर की ऊर्जा से जोड़ती हैं। पिछले कुछ वर्षों में झील के आसपास बगीचे, बेहतर रोशनी और सुविधाओं को जोड़ा गया है, जिससे यह जगह भक्ति के साथ-साथ चिंतन की भी जगह बन गई है। लोग पूजा के बाद शाम की ठंडी हवा में यहाँ बैठते हैं, बातें करते हैं या पानी पर डूबते सूरज को देखते हैं। यहाँ मान्यता सिर्फ चमत्कारों में नहीं, बल्कि निरंतरता में है। कोराडी देवी को नागपुर की रक्षक और एक माँ के रूप में देखा जाता है जो बिना किसी निर्णय के सुनती है, और अपनापन व सुरक्षा का यही अहसास लोगों को बार-बार यहाँ खींच लाता है। चाहे आप आस्था के लिए आएं, शांति के लिए आएं या बस शहर की भागदौड़ से थोड़ा ठहरने के लिए आएं, यह मंदिर आपको एक ही चीज देता है: एक जमीनी और समावेशी जगह जहाँ भक्ति, प्रकृति और समुदाय एक साथ रहते हैं। यह इस बात की याद दिलाता है कि महाराष्ट्र में पवित्रता अक्सर एकांत में नहीं, बल्कि इस बात में है कि लोग एक-दूसरे और उस जगह की कितनी देखभाल करते हैं जिसे वे पवित्र मानते हैं।

QUIZ

Multiple Choice Questions

प्रिय पाठकों,

'प्रगति' पत्रिका के इस अंक में हम आपके लिए लाए हैं एक ज्ञानवर्धक क्विज्, जो भारतीय कोयला उद्योग से संबंधित है। नीचे दिये गए 10 प्रश्नों के उत्तर देकर आप जीत सकते है आकर्षक उपहार।

नियम:

- प्रश्नों के उत्तर भेजने के लिए नीचे दिया गया QR Code स्कैन करें।
- सही उत्तर भेजने वाले पहले 5 पाठकों के नाम अगले अंक में प्रकाशित किए जाएंगे।

विजेताओं को आकर्षक उपहार प्रदान किए जाएंगे।

- प्रत्येक प्रश्न के चार विकल्प दिए गए है, जिनमें से केवल एक सही उत्तर है।

1. What is a key objective of promoting coal gasification in India?

A. To immediately replace all coal mining
B. To convert coal into value-added products such as syngas and chemicals
C. To increase dependence on imported LNG
D. To eliminate thermal power generation

2. The Government's ₹37,500-crore scheme announced in 2026 is primarily aimed at promoting which technology?

A. Underground coal gasification
B. Surface coal and lignite gasification
C. Coal-bed methane extraction
D. Mine reclamation and afforestation

3. Which recent measure has Coal India taken to augment coal availability for eligible power plants having existing Fuel Supply Agreements?

A. Offering additional coal beyond annual contractual quantities through road transportation
B. Replacing coal supply with renewable energy
C. Converting power plants to gas
D. Closing existing Fuel Supply Agreements

4. What national target is associated with India's coal gasification mission for 2030?

A. 25 million tonnes B. 50 million tonnes
C. 100 million tonnes D. 250 million tonnes

5. Which mechanism is central to the allocation of coal blocks for commercial mining?

A. Open competitive auction
B. Allocation only through nomination
C. Allocation only through international bidding
D. Fixed administrative allocation

6. Which index was introduced to provide a market-linked reference for coal pricing?

A. National Coal Index
B. National Mineral Index
C. Indian Energy Cost Index
D. National Power Dispatch Index

7. Coal gasification converts coal primarily into which useful intermediate product?

A. Syngas B. Limestone
C. Crude oil D. Iron ore

8. Which combination best describes the current direction of India's coal sector?

A. Only increasing conventional coal production
B. Production, energy security, technology and diversification
C. Completely stopping coal-based energy
D. Ending private participation in coal mining

9. The Single Window Mode Agnostic auction mechanism is intended to improve the marketing of which category of CIL's coal?

A. Non-linkage coal
B. Imported coal only
C. Coking coal from private mines only
D. Coal reserved exclusively for captive power plants

10. To strengthen coal supplies to power plants, recent measures have included increased rail movement along with greater use of which mode?

A. Road transportation B. Air transportation
C. Passenger metro systems
D. Pipeline transportation of solid coal

उत्तर भेजने के लिए QR CODE स्कैन करें

Winners of Last Quiz (Issue: April - June, 2026)

Niteen Sen
TS to D(T) P&P
WCL HQ

Sumit Khicha
Manager (Finance)
WCL HQ

Vipul Mahawar
Dy. Manager (Finance)
WCL HQ

Shalini Ghoradkar
OS, Environment Dept.
WCL HQ

Sagar Biswas
Head Peon, DF Sectt.
WCL HQ

Congratulations, please collect your prize from PR Dept, WCL (HQ)

Best Article (April-June 2026)

Jainendra Chikane
Dy. Manager (HR),
WCL HQ

Answers of Last Quiz from Pragati (April - June, 2026)

1. (C) 2. (B) 3. (D) 4. (C) 5. (C) 6. (C) 7. (B) 8. (D) 9. (B) 10. (C)

वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड

एक मिनी रत्न कंपनी

कोल इंडिया लिमिटेड की अनुषंगी कंपनी

प्रगति

वेकोलि की त्रैमासिक पत्रिका

Scan to Download E-Magazine

Western Coalfield Limited   @teamwcl   WesternCoalfieldLimited304   @TeamWCL   WesternCoal.in