

विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्रका शिक्षकहरूमा उत्प्रेरणा

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र सङ्काय शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन
विशिष्टीकरण स्नातकोत्तर तह (एम.एड.) दोस्रो वर्षको
शोधकार्य (५९८) को आंशिक आवश्यकता
परिपूर्तिका लागि तयार पारिएको
शोधपत्र

प्रस्तुतकर्ता
उल्कन अधिकारी
एम.एड. दोस्रो वर्ष
त्रि.वि. दर्ता नं. ३०७०६-९२
परीक्षा क्रमाङ्क २१८००६९

शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग
जनता बहुमुखी क्याम्पस
इटहरी, सुनसरी
२०६९

सोधसार

यो अध्ययन विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्रका शिक्षकहरुमा उत्प्रेरणा शीर्षकमा गरिएको छ । यस अध्ययनका मुख्य उद्देश्यहरु शिक्षकहरुमा उत्प्रेरणाको तह लेखाजोखा गर्नु, शिक्षक उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको खोजी गर्नु र शिक्षकहरुको उत्प्रेरणामा सुधार गर्ने उपायहरु पत्ता लगाउनु हो ।

यो अध्ययनमा परिमाणात्मक र गुणात्मक दुवै विधिको प्रयोग गरिएको छ । उद्देश्यमूलक नमूना छनौट विधिको प्रयोग गरी भोजपुर जिल्ला र विद्योदय उ.मा.वि.स्रोतकेन्द्र छनौट गरिएको थियो । विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका चारवटा गा.वि.स.मा रहेका ३३ वटा सामुदायिक विद्यालयहरु मध्ये भोजपुर र टक्सार गा.वि.स.अन्तरगतका विद्यालयहरुलाई शहरी क्षेत्र र वोखिम र भैंसिपंखा गा.वि.स. अन्तरगतका विद्यालयहरुलाई ग्रामिण क्षेत्रमा विभाजन गरी असमानुपातिक स्तरीकृत नमूना छनौट विधिबाट ५।५ वटा गरी जम्मा १० वटा विद्यालयहरुको छनौट गरिएको थियो । त्यसैगरी विद्योदय स्रोतकेन्द्रमा रहेका १७० जना शिक्षकहरुलाई स्थायी र अस्थायी, प्राथमिक र माध्यमिक, महिला र पुरुष, तालिम प्राप्त र अप्राप्त, शहरी र ग्रामीण उपक्षेत्रमा विभाजन गरी असमानुपातिक स्तरीकृत नमूना छनौट विधिको प्रयोग गरी ५० जना शिक्षकहरु छनौट गरिएको थियो । प्रश्नावली, लक्षित समूह छलफल तथा अवलोकनको प्रयोग गरी प्राथमिक स्रोतका सूचना संकलन गरिएको छ भने दस्तावेजको अध्ययनबाट द्वितीय स्रोतका सूचना संकलन गरिएको थियो । तथ्याङ्क विश्लेषण प्रक्रियालाई सान्दर्भिक र अर्थपूर्ण बनाउन तालिकीकरण, चित्र, ग्राफ चार्ट, प्रतिशत औसत लगायतका तथ्याङ्क शास्त्रीय विधिको प्रयोग गरी तथ्याङ्कको विश्लेषण गरिएको छ ।

समग्र शिक्षकहरुको उत्प्रेरणाको तह मध्यम स्तरमा रहेको देखिन्छ अर्थात शिक्षकहरु आफ्नो पेशाप्रति आफैँ नत अनुत्प्रेरित छन् नत उत्प्रेरित नै छन् । शिक्षकहरुका पृष्ठभूमि विशेषताका आधारमा ग्रामिण, पुरुष, अस्थायी, तालिम अप्राप्त, माध्यमिक शिक्षकको तुलनामा शहरी, महिला, स्थायी, तालिम प्राप्त, र प्राथमिक शिक्षकहरुमा उत्प्रेरणाको तह बढी देखिन्छ । प्रश्नावलीमा समावेश गरिएका आठवटा उत्प्रेरणाका तत्वहरु विश्लेषण गर्दा पेशागत विकास सम्बन्धी तत्वमा उत्प्रेरणाको तह सबैभन्दा बढी देखिन्छ । त्यस्तै सबैभन्दा न्यून तहमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीलाई लिएको पाइयो । दोस्रो उच्च तहमा व्यक्तिगत प्रवृत्ति र दोस्रो न्यून तहमा तलब र

सुविधालाई लिएको देखिन्छ, अन्य उत्प्रेरणाका तत्वहरूमा शिक्षकहरूको उत्प्रेरणा तह मध्यम तहमा रहेको पाइयो ।

विभिन्न माग र आवश्यकता भएका शिक्षकहरूलाई एउटै विधिबाट शिक्षण पेशामा उत्प्रेरित गर्न सकिदैन । समग्रतामा उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूमा कार्यसम्पादनमा आधारित पुरस्कार दण्डलाई पहिलो र स्रोत साधन सम्पन्न कक्षाकोठा र विद्यालयलाई दोस्रो प्राथमिकतामा राखेको पाइयो । अस्थायी शिक्षकले सेवाको सुरक्षालाई पहिलो प्राथमिकतामा राखे भने स्थायी शिक्षकले कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कारलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखेको पाइयो ।

कार्यसम्पादन मूल्यांकनको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन, विद्यालय तथा कक्षाकोठामा आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्था, न्यूनतम आवश्यकता परिपूर्ति हुने खालको तलब भत्ता र अन्य आर्थिक सुविधाको व्यवस्था र पेशागत विकास तथा निरन्तर पृष्ठपोषण र सहायता प्रणालीको कार्यान्वयनबाट शिक्षक उत्प्रेरणामा सुधार गर्न सकिन्छ ।

विषयसूची

शीर्षक	पृष्ठ
सिफारिस पत्र	क
स्वीकृत पत्र	ख
कृतज्ञताज्ञापन	ग
शोधसार	घ
विषयसूची	च
तालिकासूची	ज
चित्रसूची	झ
परिच्छेद एक : परिचय	१-८
१.१. अध्ययनको पृष्ठभूमि	१
१.२. समस्याको कथन	४
१.३. अध्ययनको औचित्य	६
१.४. अध्ययनको उद्देश्य	६
१.५. अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू	७
१.६. अध्ययनको परीसिमा	७
१.७. मुख्य शब्दहरूको परिभाषा	८
परिच्छेद दुई :सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका	९-१८
२.१. सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन	९
२.२. अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका	१५
२.३. पुनरावलोकनको उपादेयता	१८
परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि	१९-२२
३.१. अनुसन्धानात्मक ढाँचा	१९

३.२	जनसंख्या र नमूना छनौट	१९
३.२.१	जनसंख्या	१९
३.२.२	नमूना छनौटका आधार र विधि	१९
३.३.	तथ्याङ्क संकलनका साधनहरु	२०
३.३.१.	प्रश्नावली	२०
३.३.२	लक्षित समूह छलफल निर्देशिका	२१
३.४.	तथ्याङ्कको स्रोत	२१
३.४.१	प्राथमिक स्रोत	२१
३.४.२	द्वितीय स्रोत	२१
३.५.	तथ्यांक संकलन विधि	२१
३.६.	तथ्याङ्क विश्लेषण विधि	२२
	परिच्छेद चार : नतिजाको छलफल	२३-४०
४.१.	शिक्षकहरुको उत्प्रेरणा तहको लेखाजोखा	२३
४.१.१	शिक्षकका पृष्ठभूमि, विशेषता र उत्प्रेरणाको तह	२४
४.२.	शिक्षक उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको विश्लेषण	२८
४.३	शिक्षकहरुको उत्प्रेरणा तत्वहरुको लेखाजोखा	३६
	परिच्छेद पाँच : प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावहरु	४१-४४
५.१.	प्राप्ति	४१
५.२.	निष्कर्ष	४२
५.३.	सुभावहरु	४३
५.३.१	नीतिगत तहका सुभावहरु	४३
५.३.२	अभ्यास तहका सुभावहरु	४४
५.३.३	अनुसन्धान तहका सुभावहरु	४४
	सन्दर्भसूची	
	परिशिष्टहरु	

तालिका सूची

शीर्षक	पृष्ठ
तालिका ३.१ नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरु	२०
तालिका ४.१ रेटिड स्केलका आधारमा शिक्षकहरुको समग्र उत्प्रेरणाको तह	२४
तालिका ४.२ शहरी तथा ग्रामिण क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षक र उत्प्रेरणाको तहको विवरण	२४
तालिका ४.३ लिंगका आधारमा उत्प्रेरणाको तह विश्लेषण	२६
तालिका ४.४ अस्थायी र स्थायी शिक्षकको उत्प्रेरणाको तह विश्लेषण	२७
तालिका ४.५ प्राथमिक र माध्यमिक तहका तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकमा उत्प्रेरणाको तह	२७
तालिका ४.६ समग्र शिक्षकहरुबाट श्रेणीकृत गरिएका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु	२९
तालिका ४.७ शहरी तथा ग्रामिण क्षेत्रका शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु	३०
तालिका ४.८ महिला तथा पुरुष शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु	३०
तालिका ४.९ स्थायी र अस्थायी शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु	३१
तालिका ४.१० तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु	३२
तालिका ४.११ तहगत रूपमा उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको विवरण	३३
तालिका ४.१२ उत्प्रेरणाका तत्वहरुका आधारमा शिक्षकहरुको उत्प्रेरणा तह	३८

चित्रसूची

शीर्षक	पेज नं.
चित्र १ ग्रामिण र शहरी क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षकहरुको उत्प्रेरणाको तह	२५
चित्र २ र ३ महिला र पुरुष शिक्षक बीच उत्प्रेरणा तहको विश्लेषण	२६
चित्र ४ उत्प्रेरणाका तत्वका आधारमा उत्प्रेरणाको तह	३४
चित्र ५ तहगत रूपमा शिक्षकहरुको उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको प्राथमिकीकरण	४०

परिच्छेद एक : परिचय

भोजपुर जिल्लामा ४०१ वटा सामुदायिक विद्यालय छन् । यी विद्यालयमा १७८४ जना शिक्षकहरु कार्यरत छन् भने झण्डै ६८ हजार विद्यार्थीहरु अध्ययनरत छन् (जि.शि.का. भोजपुर, २०६८) । त्यस्तै १७ वटा निजी क्षेत्रका संस्थागत विद्यालयहरु संचालित छन् । बालबालिकाहरुलाई गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्नका लागि खास गरेर सामुदायिक विद्यालयहरुमा अरबौ रुपियाँ सरकारले लगानी गरेको छ तथापि लगानीको तुलनामा गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न नसकेको अवस्था देखिन्छ । अर्को शब्दमा भन्ने हो भने शिक्षाका सबै तहहरुबाट अधिकांश विद्यार्थीले प्राप्त गरेको शैक्षिक उपलब्धी स्तर सामान्यता न्यून देखिन्छ (शिक्षा मन्त्रालय, २००८) । विद्यालय शिक्षा प्रणालीको शैक्षिक सक्षमता सन्तोषजनक भन्दा न्यून देखिन्छ । यो परिदृश्यका पछाडि धेरै कारक तत्वहरु जिम्मेवार देखिन्छन् । यस सन्दर्भमा नेपाल मानव विकास प्रतिवेदनमा निम्न कारक तत्वहरु उल्लेख गरिएको छ : सार्वजनिक शिक्षामा समुदायको संलग्नताको अभावमा सार्वजनिक शिक्षाको गुणस्तर कम हुन्छ । शिक्षकको अनुपस्थिति दर उच्च र व्यवसायिकताको अभाव, गलत विद्यार्थी मूल्यांकन प्रणाली र अन्य धेरै कमजोरीहरुका कारण शैक्षिक गुणस्तर न्यून रहन गएको देखिन्छ । खास गरेर गुणस्तरीय शिक्षा भनेको शिक्षकहरुको पेसागत समर्पण, कडा परिश्रम, उत्प्रेरणा र प्रतिबद्धताको प्रतिफल हो ।

सामुदायिक विद्यालयहरुमा धेरै समस्याका क्षेत्रहरु विद्यमान देखिन्छ । तापनि यो अध्ययन शिक्षकसँग सम्बन्धित तत्वहरु मध्ये शिक्षक उत्प्रेरणालाई केन्द्र बनाई गरिएको छ ।

१.१. अध्ययनको पृष्ठभूमि

शिक्षकहरुलाई विभिन्न सिकाइ आवश्यकता भएका विद्यार्थीहरु र विविध कक्षाकोठा वातावरणमा शिक्षण गर्न आधारभूत शैक्षणिक स्रोत सामाग्रीहरु उपलब्ध गराइएको हुन्छ । उनीहरुले विद्यार्थीहरुमा समालोचनात्मक चिन्तनसीपको विकास गर्न र उनीहरुले रुची देखाएका विविध क्षेत्रका मुद्दाहरुको बारेमा समझदारीको विकास गर्न सहजीकरण र प्रोत्साहित गर्दछन् ।

मुख्य गरेर शिक्षाको गुणस्तर शिक्षण विधिमा भर पर्दछ । अर्को शब्दमा भन्दा प्रभावकारी शिक्षणले बालबालिकाहरुको सुनौलो भविष्यको सुनिश्चित गर्दछ । बदलिदो संसारसँगै बालबालिकाहरुलाई शिक्षण गर्न, शिक्षण विधि, तौर तरिका एवं रणनीतिहरुमा पनि परिवर्तन गर्न आवश्यक हुन्छ । शिक्षक भनेका वास्तविक परिवर्तनको कार्यान्वयन गर्ने बाहक हुन् र कक्षाकोठामा

के हुन्छ भन्ने कुरा शिक्षकहरूको क्रियाकलापबाट निर्धारण हुन्छ (विष्ट, १९९९) । अर्को शब्दमा शिक्षकहरू नै विद्यार्थीका सबैभन्दा नजिकका शिक्षित नातेदारहरू हुन् । यसै तथ्यलाई जोड दिदै आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा (२००२) को आधारणा पत्रमा शिक्षकहरू विद्यार्थीका लागि र विद्यालयका लागि हुन् भनी उल्लेख गरिएको छ । त्यसै गरी शिक्षक विद्यार्थीको नियमितता र शिक्षण सिकाइमा खर्च गरिने समयको मात्राबाट शिक्षाको गुणस्तर निर्धारण हुने कुरामा जोड दिइएको छ ।

शिक्षकको यस्तो महत्वपूर्ण भूमिकालाई प्राथमिकता दिदै वि.स.२०२८ देखि सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको विकास र उत्प्रेरणामा विभिन्न प्रयास र प्रयत्नहरू भएका पाइन्छन् । राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना २०२८ ले निम्न माध्यमिक तह र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूका लागि क्रमशः ७५ प्रतिशत र ५० प्रतिशत तलब उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्‍यो । बहुदलिय प्रजातन्त्रको पुर्नस्थापना पश्चात शिक्षकहरूका लागि सरकारले पुरै तलब उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्‍यो । (श्रेष्ठ, २०५९) यी बाहेक संचयकोष, उपदान, निवृत्तीभरण, जीवनबीमा, औषधीउपचार लगायत विभिन्न किसिमका अध्ययन विदा समेत व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

शिक्षकहरूको शिक्षण सीप विकास गर्ने उद्देश्यका साथ विभिन्न किसिमका शिक्षक तालिम कार्यक्रमहरू संचालन भएका छन् । शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, शैक्षिक तालिम केन्द्र, स्रोत केन्द्रहरू मार्फत सेवाकालीन तथा पुनर्ताजगी, मागमा आधारित, व्यवस्थापन तालिम, शिक्षक पेशागत विकास जस्ता तालिमहरू संचालन भएका छन् ।

शिक्षा ऐन २०२८ मा भएको सातौं संशोधनले शिक्षक शिक्षण अध्यापन अनुमती पत्र (दफा नं. ११ ड) मा व्यवस्था गरेको छ जुन शिक्षकहरूको पेशागत विकासको निम्ति निकै उपयोगी र सहयोगी मानिएको छ । यसैगरी शिक्षकहरूको छनौट तथा बढुवा जस्ता कार्यहरू सम्पादन गर्ने उद्देश्यले शिक्षक सेवा आयोगको गठन भएको छ । शिक्षकहरूको अभिलेख व्यवस्थापन गर्न विद्यालय शिक्षक किताबखानाको गठन गरिएको छ जसले गर्दा शिक्षकहरूलाई पेन्सन, उपदान, औषधी, उपचार खर्च प्राप्त गर्न सजिलो बनाएको छ ।

शिक्षा ऐन २०२८ मा भएको सातौं संशोधनले शिक्षकहरूको गुनासो, पीरमर्का, पेशागत विकास आवाजहरूलाई संयुक्त रूपमा उठान गर्नका निम्ति शिक्षकहरूको एउटै छाता संगठन शिक्षक युनियनको प्रावधान गरेको छ ।

विगतका तुलनामा विभिन्न खालका आकर्षक प्रोत्साहन एवं सुविधाहरु प्रदान गरिएपनि शिक्षकहरुको कार्य सम्पादन नेपालको सन्दर्भमा अभै परिवर्तन हुन् सकेको छैन । सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरु कामप्रति प्रतिबद्ध छैनन् । उनीहरु विद्यार्थीहरुको भविष्यप्रति सचेत र सजग नभएपनि तलब प्राप्त गर्न कुनै समस्या छैन । बाग्ले (१९९९), ले शिक्षकहरु आफ्नो पेसाप्रति जिम्मेवार नभएको मुद्दालाई रोचक ढंगबाट उठान गरेका छन् । उनका अनुसार नेपालका अधिकांश शिक्षकहरु विद्यालय जाँदैनन्, यदि गए भने कक्षा कोठा भित्र पस्दैनन्, कक्षाकोठा भित्र पसे भने पठाउदैनन् । यदि पूरा समय पढाए भने पनि उपयुक्त विषयवस्तु र विधिको प्रयोग गरी शिक्षण गर्दैनन् ।

नेपालका शिक्षकको उत्प्रेरणा सम्बन्धमा मालाकार (२००२) ले निम्न कुरा उल्लेख गरेका छन् । उत्प्रेरणाको अभाव, उत्तरदायित्व बहन र आकर्षक प्रोत्साहन एवं सुविधाको अभावले तालिम प्राप्त शिक्षकहरुको व्यवसायिक दक्षतामा गहिरो प्रभाव पारेको छ । तालिममा सिकेका ज्ञान र सीपहरुलाई वास्तविक कक्षाकोठाको अभ्यासमा प्रयोग भएको पाइदैन । यसबाट विद्यार्थीहरुमा अपेक्षित व्यवहारमा परिवर्तन ल्याउन असफल देखिन्छ

नेपालका शिक्षकहरुमा कम उत्प्रेरणा हुनाका कारणहरुका बारेमा बानिया (१९९९) ले निम्न कारण प्रस्तुत गरेका छन् : नीतिगत मुद्दाहरु, प्रभावकारी संचार प्रणालीको अभाव, अनपेक्षित विद्यार्थी व्यवहार, न्युन तलब सुविधा, पुरस्कार र दण्डको अभाव, अभिभावकहरुमा सचेतनाको कमी, प्रतिकुल कार्य वातावरण, बढुवा एवं वृत्ति विकासका न्यून अवसरहरु आदि ।

शिक्षकहरुको सक्षमताका सन्दर्भमा विष्ट (२००२) भन्छन् : शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापका सन्दर्भमा तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकहरुबीच कुनै भिन्नता देखिदैन । उनले शिक्षकहरुको अनियमितता, जवाफदेहिताको कमी, शिक्षण पेसामा कम प्रतिबद्धता र योग्यता, सक्षमताको अभावलाई जोड दिएका छन् । शिक्षकहरु आफ्नो कर्तव्यप्रति होशियारी नभएपनि हरेक महिनाको अन्त्यमा तलब लिन चाँहि कहिल्यै पछि पर्दैनन् । धेरै सरकारी विद्यालयहरु राजनीति छलफलका केन्द्र भएका छन् । जहाँ शिक्षकहरु विद्यार्थीलाई सिकाउनु भन्दा राजनीतिक विषयवस्तुलाई बढी जोड दिन्छन् (थापा, २००३) ।

संस्थागत विद्यालयका तुलनामा सामुदायिक विद्यालयको विद्यार्थीको शैक्षिक उपलब्धी निकै कम छ यद्यपी सामुदायिक विद्यालयमा संस्थागत विद्यालयमा भन्दा बढी तलब, सुविधा र तालिम

प्राप्त शिक्षकहरु छन् । हरेक वर्षको एस.एल.सी. को नतिजाले सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको बेवास्ताको प्रमाण दिन्छन् । जबकि संस्थागत विद्यालयको नतिजा ६०% भन्दा बढी छ भने सामुदायिक विद्यालयको ४०% नतिजा कम छ । माथि छलफल गरिएका परिदृश्यहरुका सन्दर्भमा शिक्षाविद, लेखकहरुले सामुदायिक विद्यालयको न्यून प्रतिफल प्राप्त गर्नका लागि विविध कारणहरुले पेसाप्रति शिक्षकहरुको उत्प्रेरणाको सन्दर्भलाई प्रमुख एक कारणको रूपमा उल्लेख गरेका छन् तर पनि यस दृष्टिकोणलाई प्रमाणित गर्न प्रशस्त अनुसन्धानका प्रमाणहरुको अभाव छ । त्यसकारण शिक्षकहरु उत्प्रेरित छन्, छैन तीनहरुले राम्ररी कार्य सम्पादन गरेका छन्, छैनन्, उत्प्रेरणा र कार्य सम्पादनबीच कुनै सम्बन्ध छ ? जस्ता विषयहरुमा जानकारी राख्नु अति आवश्यक छ । यसर्थ यस अध्ययनले भोजपुर जिल्लाका सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको सन्दर्भमा आफ्नो पेसाप्रति शिक्षक उत्प्रेरणासँग सम्बन्धित विभिन्न पक्ष, उत्प्रेरणा तह र उत्प्रेरणासँग सम्बन्धित कारक तत्वहरुको पहिचान र विश्लेषण गर्न प्रयत्न गरिएको छ ।

१.२. समस्याको कथन

नेपालको शैक्षिक क्षेत्र विभिन्न समस्याहरुबाट रुमल्लिएको छ । अभै पनि ठूलो जनसंख्या शिक्षाको अवसरबाट बञ्चित रहेको स्थिति विद्यमान छ । हाम्रो समग्र शिक्षा प्रणाली सबैका लागि गुणस्तर युक्त र पहुँचयोग्य शिक्षा प्रदान गर्न असक्षम देखिन्छ । विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनले प्राथमिक तहको शैक्षिक उपलब्धी ५०% भन्दाकम खास गरेर अंग्रेजी, गणित, सामाजिक, नेपाली विषयमा देखिएको छ । (जिल्ला शिक्षा कार्यालय, भोजपुर, २०१०) । प्राथमिक तहका विद्यार्थीको औषत उपलब्धी ४०% को हाराहारी देखाएको छ । प्राथमिक तहको विद्यालय पूरा गर्ने दर ७०% भन्दा तल रहेको छ (प्राथमिक विद्यालयका विद्यार्थीको राष्ट्रिय मूल्यांकन १९९७, १९९९, २००१, २००३) ।

यसै गरी प्रत्येक वर्षको एस.एल.सी. नतिजा प्रति सबै जानकार छन् । भोजपुर जिल्लाको सामुदायिक विद्यालयको एस.एल.सी. नतिजा २०% भन्दा कम छ (जि.शि.का भोजपुर, २०६८) । विद्यालयहरुको आन्तरिक सक्षमता निराशाजनक छ । उत्तीर्ण दर न्यून, कक्षा दोहोर्‍याउने र कक्षा छाड्ने दर उच्च हुनुले यो कुरा प्रष्ट पारेको छ । यी तथ्यहरुबाट स्पष्ट हुन्छ कि शैक्षिक क्षति उच्च छ ।

यसैगरी विद्यालयमा विद्यार्थी नियमितता र शिक्षक नियमितताको स्थिति पनि सन्तोषप्रद देखिदैन । शिक्षा नियमावलीले व्यवस्था गरेको एक शैक्षिक सत्रमा न्यूनतम २२० दिन विद्यालय खुल्नु पर्नेमा शिक्षकको औसत उपस्थिति १४० दिन र विद्यार्थीको औसत उपस्थिति ११५ दिन हुनुले पनि यो पुष्टि गर्दछ । विद्यार्थी उत्तीर्ण दर एकातिर न्यून छ भने अर्को तर्फ उत्तीर्ण भएकाहरूको पनि उपलब्धी स्तर न्यून छ ।

सामुदायिक विद्यालयमा शिक्षण पेशा आकर्षणको विषय बन्न सकिरहेको छैन । अन्य पेशा प्राप्त गर्न नसकेमा मात्र शिक्षण पेशामा लाग्ने स्थिति छ । यस्तै विश्वविद्यालयबाट उच्च अंक प्राप्त गरेकाहरूलाई सिधै शिक्षण पेशामा ल्याउने नीतिगत व्यवस्था गर्न नसकेको अवस्था छ ।

यस्तो किन भइरहेको छ ? हामी लक्षित उद्देश्यहरू किन प्राप्त गर्न सकिरहेका छैनौं ? शैक्षिक उपलब्धीस्तर किन सन्तोषजनक बन्न सकिरहेको छैन ? आन्तरिक र बाह्य सक्षमता किन कमजोर भइरहेको छ ? लगानीको तुलनामा प्रतिफल किन प्राप्त हुन सकिरहेको छैन ? पक्कै पनि यसका पछाडि धेरै समस्या र मुद्दाहरू अस्तित्वमा छन् । ती मध्ये शिक्षकसँग सम्बन्धित तत्वहरू पनि मुख्य जिम्मेवार छन् । शिक्षक पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने प्रमुख व्यक्ति हो । कुनै पनि संगठनमा कार्यरत जनशक्तिको उत्प्रेरणाको तहले कार्यसम्पादनको स्तर निर्धारण गर्दछ । यसरी नै शिक्षकको उत्प्रेरणाको अवस्थाले विद्यार्थी उपलब्धीमा समेत असर गर्दछ । यसर्थ यस अध्ययनमा अनुसन्धानकर्ताले सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको उत्प्रेरणासँग सम्बन्धित तत्वहरूको पहिचान र विश्लेषण गरी गरिएको अध्ययन अर्थपूर्ण छ ।

१.३. अध्ययनको औचित्य

शिक्षा मानव जातिको आधारभूत आवश्यकता हो । मानव जीवनलाई परिस्कृत, सभ्य, गुणस्तरयुक्त, उपलब्धीमुलक र सशक्त बनाउने प्रक्रिया शिक्षा हो । यसले व्यक्तिलाई आर्थिक रूपमा व्यवस्थित, शारीरिक तन्दुरुस्ती, सचेत राजनीतिक, स्वस्थ सामाजिक, मानसिक तन्दुरुस्तीमा मद्दत गर्छ (कार्की, २००२) । यस सन्दर्भमा सक्षम शिक्षा प्रणाली अत्यन्त आवश्यक देखिन्छ । शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापले सक्षम शिक्षा प्रणालीलाई सफल पार्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ । अर्को शब्दमा, शिक्षण सिकाइ प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउन शिक्षक विशेष प्रकारका औजारहरू हुन् । तिनीहरू सोच्ने र बोल्ने मात्र होइन, कुनै पनि समस्याको समाधान प्रभावकारी रूपमा गर्न सक्छन् । त्यसैले शिक्षकहरू शिक्षालाई गुणस्तरीय, पहुचयोग्य र सान्दर्भिक बनाउने मुख्य कलाकारको रूपमा

लिइन्छ । यस उद्देश्यका लागि शिक्षकहरु प्रतिबद्ध, समयप्रति सचेत र आफ्नो पेसाप्रति उत्प्रेरित हुनुपर्छ । त्यसकारण यो अध्ययन शिक्षक उत्प्रेरणाको वास्तविकता थाहा पाउने र वर्तमान अवस्थामा शिक्षकको उत्प्रेरणालाई सुधार गर्ने मुख्य तत्वहरु पत्ता लगाउनुमा केन्द्रित रहेको छ । शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा एउटा शिक्षक किन अन्तरआत्मा देखि नै उत्प्रेरित भएर लाग्दछ यस बारेमा व्यवस्थापक र सम्बन्धित सरोकारवालाहरुले चासो राखे पक्कै पनि शिक्षकको उत्प्रेरणाका कारणहरु पहिचान गर्न सकिन्छ । यसबाट पक्कै पनि नेपालको शिक्षा प्रणालीमा सुधार गर्न सकिन्छ । यो अध्ययन विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्रका शिक्षकहरुको उत्प्रेरणासँग सम्बन्धित भई गरिएकोले यस स्रोतकेन्द्रमा कार्यरत शिक्षकहरुको उत्प्रेरणाको अवस्था र उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको पहिचान र सुधार गर्ने उपायहरुको खोजी गर्न केन्द्रित रही गरिएको छ ।

१.४ अध्ययनको उद्देश्य

यस अध्ययनका उद्देश्यहरु निम्न रहेका छन् :

१. शिक्षकहरुमा उत्प्रेरणाको तह लेखाजोखा गर्नु ।
२. शिक्षक उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको खोजी गर्नु ।
३. शिक्षकहरुको उत्प्रेरणामा सुधार गर्ने उपायहरु पत्ता लगाउनु ।

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरु

यस अध्ययनलाई अगाडी बढाउनका लागि निम्नानुसारका अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरु तय गरिएको छ ।

- (क) सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुमा उत्प्रेरणाको तह के कस्तो रहेको छ ?
- (ख) अस्थायी र स्थायी शिक्षकबीचमा उत्प्रेरणाको तह कस्तो छ ?
- (ग) महिला र पुरुष, तालिम प्राप्त र तालिम अप्राप्त शिक्षकको बीचमा उत्प्रेरणाको तह कतिको फरक छ ?
- (घ) ग्रामिण र शहरी क्षेत्रका माध्यमिक र प्राथमिक तहका शिक्षक बीचको उत्प्रेरणाको तहको सम्बन्ध कस्तो छ ?
- (ङ) शिक्षकको उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु के के हुन सक्छन ?

(च) शिक्षकहरूमा उत्प्रेरणा कसरी बढाउन सकिन्छ ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

सीमित स्रोत, साधन र समयका कारण यो अध्ययन निम्न परिसीमा भित्र रहि गरिएको छ :

१. यो अध्ययन विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका १० वटा सामुदायिक विद्यालयहरूमा मात्र सीमित रही गरिएको छ ।
२. यो अध्ययन प्र.अ तथा शिक्षकबाट प्राप्त भएका जबाफमा आधारित छ ।
३. यस अध्ययनमा सरकारबाट पुरै तलव भत्ता पाउने सामुदायिक विद्यालयका ५० जना शिक्षकहरू मात्र छनौट गरिएको छ ।
४. प्राथमिक (१-५), निम्न माध्यमिक(१-८) र माध्यमिक(१-१०) सञ्चालन भएका सामुदायिक विद्यालयहरूलाई छनौट गरिएको छ ।
५. यस अध्ययनमा पूर्व प्राथमिक र उच्च माध्यमिक तहलाई सामेल गराइएको छैन ।

१.७ मुख्य शब्दहरूको परिभाषा

यस अध्ययनमा प्रयोग हुने खास शब्दहरूलाई निम्नानुसार परिभाषित गरिएको छ :

सामुदायिक विद्यालय : नेपाल सरकारबाट नियमित रूपमा अनुदान पाउने गरी अनुमती वा स्वीकृती प्राप्त विद्यालय ।

संस्थागत विद्यालय : नेपाल सरकारबाट नियमित रूपमा अनुदान नपाउने गरी अनुमति वा स्वीकृती प्राप्त विद्यालय ।

शिक्षक : सामुदायिक विद्यालयमा अध्यापन गर्ने प्रधानाध्यापक र शिक्षक ।

उत्प्रेरणा : कुनै पनि लक्षित कार्य गर्न व्यक्तिलाई उत्प्रेरित वा जागृत वा प्रोत्साहित गर्ने तत्व । यस अध्ययनमा उत्प्रेरणाले शिक्षकको आफ्नो पेशाप्रतिको उत्प्रेरणा भन्ने बुझाउँछ ।

तालिम प्राप्त शिक्षक : शिक्षकहरू जसले आइ.एड./बि.एड./एम.एड. र दश महिने तालिम लिएका छन् ।

तालिम अप्राप्त शिक्षक : शिक्षकहरु जसले आइ.एड./बि.एड./एम.एड. र समान तहका तालिम लिएका छैनन् ।

प्राथमिक शिक्षक : प्राथमिक तहमा (कक्षा १ देखि ५ सम्म) शिक्षण गर्न नियुक्ति लिएका शिक्षक ।

माध्यमिक शिक्षक : माध्यमिक तथा निम्न माध्यमिक तहमा (कक्षा ६ देखि १० सम्म) शिक्षण गर्न नियुक्ति लिएका शिक्षक ।

ऐन तथा नियम : यस अध्ययनमा ऐन भन्नाले शिक्षा ऐन २०२८ र नियमावली भन्नाले शिक्षा नियमावली २०५९ लाई बुझाउँछ ।

परिच्छेद दुई : सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

यस परिच्छेदमा अध्ययन विषयसँग सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन गरिएको छ । शिक्षकमा उत्प्रेरणा सम्बन्धित विषयमा धेरै अनुसन्धान त भएका छन् । साहित्यको पुनरावलोकन गर्ने सन्दर्भमा नेपाल र नेपाल बाहेक अन्य देशमा भएका शिक्षक उत्प्रेरणा सम्बन्धि अध्ययन तथा उत्प्रेरणा सम्बन्धि विभिन्न सिद्धान्तहरूको पुनरावलोकन गरी अध्ययनको अवधारणा तयार गरिएको छ । यस अध्ययनसँग सम्बन्धित निम्नानुसारका साहित्यहरू पुनरावलोकन गरिएको छ ।

अफ्रिका, लेटिन अमेरिका र एशियन मुलुकहरूको शिक्षक शिक्षा सम्बन्धमा वशिष्ट (१९९२) ले गरेको अध्ययनले शिक्षण पेसाको मुख्य पेशागत अवरोधको रूपमा तनावलाई उल्लेख गरेका छन् । यो शिक्षण कार्यसँग सम्बन्धित शारीरिक तथा मनोवैज्ञानिक कारणले उत्पन्न हुने गर्दछ । जस्तै ठूलो कक्षा । यसले शारीरिक तथा मानसिक थकावट, तनाव एवम् ग्याष्टिक, अल्सर समेत उत्पन्न गराउँछ । शिक्षकले कक्षामा ठूलो आवाजले शिक्षण गर्दा घाँटी सम्बन्धी समस्या उत्पन्न गर्दछ । स्वास्थ्यका अतिरिक्त अन्य थुप्रै समस्याहरू विद्यमान छन् । जस्तै न्यून तलबको कारण आर्थिक चिन्ता, न्यून स्तरको सामाजिक इज्जत एवम् प्रतिष्ठा, असन्तुष्ट श्रम सम्बन्ध, कमजोर एवम् जीर्ण विद्यालय भवन र शिक्षक उपकरण आदि ।

भारलिम, नटटल र वाकर (१९९२) ले ३,०१९ शिक्षकहरूको अध्ययनबाट व्यक्तिगत उत्प्रेरणाका बारेमा भन्छन् : कार्य सन्तुष्टि, विद्यार्थीहरूसँगको असल सम्बन्ध, परिवार र नीजि जीवनका लागि पूर्ण समय, व्यवस्थित र अनुशासित वातावरणको स्कूल, राम्रो शैक्षिक उपलब्धी शिक्षकलाई व्यक्तिगत रूपमा उत्प्रेरित गर्ने तत्वहरू हुन् ।

ह्यूवरम्यान (१९९३) ले शिक्षक उत्प्रेरण र सन्तुष्टिसँग सम्बन्धित निम्न आधारहरू उल्लेख गरेका छन् : शिक्षकमा नियुक्ति भइसकेपछिको पेशागत प्रतिवद्धता, विद्यार्थीहरूसँग असल सम्बन्ध स्थापित गर्न, व्यवस्थापन गर्न सकिने कक्षाहरू, स्टाफहरूबीचको असल सम्बन्ध, विद्यालय र व्यक्तिगत जीवन/रुची बीच सन्तुलन, पेशाको सुरक्षा, तलब, विषय बस्तु प्रतिको अनुराग र सेवाको चाहाना शिक्षकका लागि पेशागत उत्प्रेरकहरू हुन् ।

थाइल्याण्डका शिक्षकहरूको सन्दर्भमा शिक्षाको विकास, १९९६ (विश्व शिक्षा प्रतिवेदन, १९९८) नामक प्रतिवेदनले खस्कदो शिक्षण पेशाको अवस्थाबारे उल्लेख गर्दै भनेका छन् : सक्षम र

राम्रा मानिसहरु शिक्षण पेशाप्रति आकर्षित छैनन् किनभने शिक्षकहरुका लागि आर्थिक सुविधा अत्यन्त न्यून र कार्यभार चाहि बढी छ । यति हुँदाहुँदै पनि शिक्षकका पेशागत कार्यक्रम र पेशालाई मर्यादित बनाउने कार्यमा भने कोही पनि गम्भीर देखिदैनन् ।

विशे (१९९६) ले अमेरिकामा यस विषयको अध्ययनबाट के पत्ता लगाएका छन् भने शिक्षक जसले माथिल्लो तहको उत्तरदायित्व बोध गर्दछन् (जस्तै डिन विभागीय प्रमुख) तिनीहरुमा सन्तुष्टि र उत्प्रेरणको मात्रा उच्च हुन्छ । यसबाट के देखिन्छ भने सक्रिय संम्लग्नता, नियन्त्रण र चुनौतिबाट बढ्दो मात्रामा सन्तुष्टि प्रदान वा उत्प्रेरित देखिन्छ । यस अध्ययनबाट के कुरा पत्ता लगाएका छन् भने शिक्षकहरु कपी जाँच कार्यलाई एउटा भारको रुपमा लिन्छन् । विशेष गरी महिला शिक्षकहरुले यसलाई बोझको रुपमा लिएको पाइन्छ । यी देखि बाहेक विशेले शिक्षक उत्प्रेरणाका सन्दर्भमा निम्न कुराहरु उल्लेख गरेका छन् :

१. विद्यालय भित्र र बाहिर अभिभावकहरुले सकारात्मक प्रतिक्रिया व्यक्त गरेमा शिक्षकहरुमा राम्रो अनुभूति साथै सकारात्मक उत्प्रेरणा मिल्छ ।
२. शिक्षकहरु आफ्ना सहकर्मीसँगै त्यस समाजमा घुलमिल हुने अवसर प्राप्त भएमा उत्प्रेरित हुन सक्छन् ।
३. शिक्षकहरु आर्थिक सहयोगबाट पुरस्कृत भएमा ।
४. आर्थिक प्रोत्साहनले शिक्षकको नैतिक चरित्रमा सुधार ल्याउछ भन्ने भनाईलाई पुरुष शिक्षकहरु भन्दा महिला शिक्षकहरुले बढी स्वीकार गरेका छन् ।

उरिव (१९९९) ले अमेरिकन शैक्षणिक सुधार सम्बन्धि सेमिनारमा प्रस्तुत गरेको कार्यपत्रमा शिक्षकहरुमा कम उत्प्रेरणा हुनुका तत्वहरुलाई यसरी उल्लेख गरेकी छन् । ती तत्वहरु न्यून तलब, शिक्षण अवस्था, पुरस्कार, प्रोत्साहनको अभाव, मूल्यांकनको अभाव, शिक्षण पेशाका पेशागत विकासका अवसरहरुको अभावलाई लिएको पाइन्छ । यस्ता शिक्षकलाई निरुत्साहित हुने कुराहरुको सट्टामा उनीहरुको कार्य क्षमता र उत्प्रेरणालाई सुधार गर्ने खालका कुराहरु ल्याएर उनीहरुलाई कार्यप्रति उत्प्रेरित गर्न सक्नुपर्छ ।

अन्तराष्ट्रिय स्तरमा गरिएका अधिकांश अध्ययनले प्रभावकारी विद्यालयका लागि प्रभावकारी नेतृत्व आवश्यक छ जसले सशक्तिकरण, सहकार्य, संगठनात्मक सिकाइ, सहभागितामूलक निर्णय

प्रक्रिया र निरन्तर पेशागत विकासमा जस्ता प्रभावकारी विद्यालयका मुख्य विशेषताहरूमा जोड दिन्छ । यी अवधारणाबाट शिक्षकको आफ्नो कार्यप्रतिको व्यवहार, प्रवृत्ति र विश्वासमा परिवर्तन ल्याउने अपेक्षा गर्न सकिन्छ (हग र मुलर, २०००) ।

फ्राई (२००२) ले जाम्बिया र पपुया न्यू गिनीमा गरेको सर्वेक्षण अध्ययनले शिक्षकहरूको उत्प्रेरणामा सुधार गर्न शैक्षिक योजनामा शिक्षकहरूको सहभागिता सुनिश्चित गरिनुपर्ने र दातृनिकायहरूले शैक्षिक लगानीको सन्दर्भमा यसलाई पूर्व शर्तको रूपमा लिने पर्ने सिफारिस गरेका छन् ।

देवकोटा (२००१) शिक्षकहरूमा कम उत्प्रेरणा हुनाका कारणहरू शिक्षण पेसा विशिष्ट पहिचानको नहुनु, बढी कार्यभार हुनु, नीजि व्यवस्थापनका विद्यालयमा सेवा सुरक्षाको अभाव, विद्यार्थीहरूमा बढ्दो अनुशासनहीनता, राजनीतिज्ञहरूको अनावश्यक दबाव र प्रभुत्व आदि हुन् ।

माध्यमिक शिक्षा सहयोग कार्यक्रमको मुख्य दस्तावेज (२००२) ले शिक्षकहरूमा तालिमको तयारीको अभाव, न्यून सुविधा र कमजोर विद्यालय व्यवस्थापन आदिलाई शिक्षकहरूमा कम उत्प्रेरणा हुनाका कारणहरू उल्लेख गरेको छ । त्यस्तै वर्तमान तलब स्केल, उमेर र अनुभवका आधारमा बन्ने व्यवस्था छ तर कार्य सम्पादन अर्थात जवाफदेहिको आधारमा प्रदान गरिदैन ।

विभिन्न अध्ययनको सारको रूपमा (विष्ट, २००२) ले शिक्षकहरूमा पेसाप्रति कम उत्प्रेरणा हुनाका कारणहरू निम्नानुसार उल्लेख गरेका छन् :

१. शिक्षकहरू व्यवसायिक प्राज्ञिक आधारमा पारदर्शी ढंगले भन्दा राजनैतिक पहिचानका आधारमा नियुक्ति भएका छन् ।
२. न्यून तलब, इज्जत, कमजोर कार्य वातावरण, वृत्ति विकासका न्यून अवसरहरू, कमजोर अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रणालीका कारणहरूले गर्दा शिक्षण पेसामा मध्यम तथा तल्लो स्तरको मान्छेहरू मात्र प्रवेश गर्नु ।
३. विद्यालय वातावरण प्रायः कठिन अवस्थामा हुनु र सिकाइ अनुकूल वातावरणको अभाव ।
४. शिक्षण सिकाइलाई सहजीकरण गर्न शैक्षणिकस्रोत साधनहरूको व्यवस्थापनमा विद्यालयले कम चासो दिनु ।

५. विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरु विद्यालय व्यवस्थापन, शैक्षिक संस्थालाई नेतृत्व प्रदान गर्न कमजोर र अदक्ष हुनु ।
६. अभिभावक र स्थानीय निकायहरु विद्यालय र शिक्षकहरुमाथि दबाव सिर्जना गर्न शक्ति विहिन हुनु ।
७. जिल्ला तहका प्रशासक र सुपरिवेक्षकहरुबाट कहिल्यै पनि विद्यालय भ्रमण नगर्नु

शिक्षा मन्त्रालयले तयार गरेको मानव स्रोत विकास योजना (२००२) ले गुणस्तर युक्त, दक्ष, समर्पित शिक्षकहरुको अभावमा गुणस्तरीय शिक्षाको कल्पना पनि गर्न नसकिने उल्लेख गरेको छ । त्यस्तै नेपाल सरकारले शिक्षकहरुको शैक्षणिक सीप, विषयवस्तुको ज्ञान र नयाँ विधि प्रविधिहरुको विकास र सुदृढीकरण गर्न निरन्तर रुपमा पेशागत सहयोग र तालिमको आवश्यकता छ भनी उल्लेख गरेको छ ।

मानव स्रोत विकास योजनाले शिक्षण पेशासंग सम्बन्धित केहि मुद्दा र समस्याहरु पहिचान गरेको जस मध्ये मुख्य निम्नानुसार छन् :

१. अधिकांश शिक्षकहरु तालिम प्राप्त भएपनि विद्यालयमा परम्परागत शिक्षक केन्द्रित विधिको प्रयोग गर्दछन् ।
२. निरन्तर सिकाइ र विकासको लागि शिक्षकको पेशागत सहयोग अभाव छ ।
३. विद्यालय व्यवस्थापन र शिक्षकको नेतृत्व गर्न प्रधानाध्यापकहरुमा पर्याप्त ज्ञान र सीपको अभाव देखिन्छ ।
४. प्र.अ.हरुको वृत्ति विकास, पेशागत उन्नयनका लागि धेरै सीमित अवसरहरु मात्र छन् ।

शिक्षकमा कम उत्प्रेरणा हुनका पछाडि विभिन्न कारक तत्वहरु हुन सक्छन् । त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षा शास्त्र संकायको निर्माणात्मक अनुसन्धान (२००३) ले शिक्षकहरुमा स्थानीय स्रोत सामाग्रीको कक्षाकोठामा प्रयोग गर्ने सन्दर्भमा कम उत्प्रेरणा छ जसको कारणहरु पुरस्कार र दण्डको अभाव, विद्यालय प्रशासनले नेतृत्व नलिनु र अनुकूल वातावरणको अभाव आदि उल्लेख गरेको छ ।

माध्यमिक शिक्षा शिक्षक विकास सम्बन्धि विषयमा शिक्षा शास्त्र संकाय त्रि.वि. (२००३) ले गरेको अनुसन्धानले शिक्षकलाई पुरस्कार प्रदान गर्ने सन्दर्भमा निम्न कुरा उल्लेख गरेको छ : शिक्षा दिवसमा पुरस्कृत हुने शिक्षकहरु विद्यालयमा कडा मिहिनेतका साथ शिक्षण गर्ने भन्दा जिल्ला शिक्षा अधिकारीका नजिकका साथीहरु छन् ।

नेपालका शिक्षकहरुमा उत्प्रेरणा नहुनुका कारणहरुको सन्दर्भमा (कोइराला र आचार्य, २००३) भन्छन् शिक्षक शिक्षाका सन्दर्भमा म्याक ग्रेगरको एक्स सिद्धान्त अनुसरण गरेको देखिन्छ । जसले नकारात्मक दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्दछ । शिक्षक व्यवस्थापन र गुणस्तरमा अँध्यारो ल्याएको छ । आम सञ्चारले पनि नकारात्मक सन्देश उत्पादन तथा प्रसारण गरेका छन् । यो नकारात्मक बमवर्षाले शिक्षकहरुलाई निरुत्साहित बनाएको छ । अर्थात शिक्षकहरुको कार्य सम्पादनको लेखाजोखा गर्न अनुकूल वातावरण छैन र उनीहरुलाई पेशा प्रति निरन्तर रूपमा प्रोत्साहित गर्न सकिएको छैन ।

वाग्ले र लामिछाने (२००४) भन्छन् : निजामती कर्मचारी सरह शिक्षकले तलब पाएका छन् । शैक्षणिक क्रियाकलाप अनुगमन गर्नका लागि विद्यालय निरीक्षक र स्रोत व्यक्तिहरु कार्यरत छन् । जिल्ला तह, क्षेत्रीय तह, विभाग र केन्द्रमा मन्त्रालय सम्मका संगठनहरु शैक्षिक सहयोगका लागि स्थापना भएका छन् ।

सम्बन्धित साहित्यको अध्ययन एवम् पुनरावलोकन गर्ने सन्दर्भमा उत्प्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्तहरु लगायत शिक्षकको पेसाप्रति सन्तुष्टि र उत्प्रेरणा सम्बन्धी अनुभवजन्य अनुसन्धान अध्ययन गर्दा कामदारहरुको उत्प्रेरणामा निम्न कारक तत्वहरुले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने बुझाएको प्राप्त भएको छ :

१. कामदारहरु जुन लक्ष्य प्राप्तिका लागि काम गर्दछन् त्यो उद्देश्य स्पष्ट र पहुँचभिन्न हुनुपर्छ । यो अवस्थाले उनीहरुलाई लक्ष्यप्राप्ति तर्फ प्रतिबद्ध बनाउँछ ।
२. पेशाकर्मीहरु ज्यादै कठिन तथा ज्यादै सरल लक्ष्य भन्दा मध्यम स्तरको लक्ष्य प्रति उत्प्रेरित हुन्छन् । त्यस्तै उनीहरु त्यस्तो कार्य रुचाउछन् जसबाट तुरुन्त प्रतिफल अर्थात पृष्ठपोषण प्राप्त गर्न सकिन्छ ।
३. कामदारहरु आफू जस्तै अरुको लगानी प्रतिफलको अनुपात बराबर भएमा वा अरुको भन्दा बढी भएको अवस्थामा आफै कामप्रति उत्प्रेरित हुन्छन् ।

४. विविध खाले क्रियाकलाप जसले कामदारहरुमा विभिन्न किसिमको ज्ञान, सीप र क्षमता विकासमा सहयोग गर्दछ भने उनीहरुमा प्रभावकारी ढंगले उत्प्रेरणा जागृत गर्न सक्दछ ।
५. प्राकृतिक रुपमा नै कुनै कामदार कामलाई मनपराउछन् भने कुनै मन पराउदैनन् । काम गर्न मन पराउनेहरुका लागि पुरस्कार र चुनौतिपूर्ण कार्यबाट उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ भने काम गर्न नचाहनेहरुका लागि दण्ड र धम्कीबाट समेत प्रेरित गर्न सकिन्छ ।
६. कर्मचारी अर्थात कामदारहरुको उत्प्रेरणा र सन्तुष्टिमा सुधार गर्न असन्तुष्टिका कारक तत्वहरु नहटाई सम्भव हुदैन ।
७. व्यक्तिका उच्च तहका आवश्यकताहरु जस्तै : सामाजिक, आत्म सम्मान आदि सन्तुष्टि, उत्प्रेरणा र कार्य सम्पादनसँग सम्बन्धित हुन्छन् । व्यक्तिका तल्लो तहका आवश्यकताहरु जस्तै : शारीरिक तथा सुरक्षा सम्बन्धि आवश्यकताहरु पुरा नभई माथिल्लो तहका आवश्यकताहरु पुग्न सकिदैन ।
८. महत्त्वपूर्ण र चुनौतीपूर्ण कार्यहरु गर्ने स्वतन्त्रता र स्वायत्तताले कामदारलाई लामो समयसम्म प्रोत्साहित गर्दछ ।
९. कामको प्रकृति र व्यक्तिको लक्ष्य तथा चाहना बीचमा मेल खाएमा कामदारको उत्प्रेरणामा सकारात्मक असर पर्दछ ।
१०. रोजगारदाता र कामदारबीच नजिकको विश्वासिलो र प्रजातान्त्रिक सम्बन्ध भएमा कामदारहरु आफ्नो पेसाप्रति उत्प्रेरित हुन मद्दत हुन्छ ।
११. पुरस्कार र प्रोत्साहनले सन्तुष्टि ल्याउछ र सन्तुष्टिले उत्प्रेरित गर्दछ । त्यसैगरी पर्याप्त क्षमता र दक्षता सहितको उत्प्रेरणाले उच्च तहको कार्य सम्पादनमा मद्दत गर्दछ ।
१२. कामदारहरुको सामाजिक, आर्थिक, धार्मिक, साँस्कृतिक पृष्ठभूमिले महत्त्वपूर्ण ठान्ने र उत्प्रेरित हुने नहुने कुरामा प्रभाव पर्दछ ।
१३. सामूहिक अन्तक्रिया, अधिकार र उत्तरदायित्वको प्रत्यायोजन, सामूहिक निर्णय प्रक्रियाले कामदारहरुको उत्प्रेरणाको तहमा अभिवृद्धि गर्दछ ।

१४. वर्तमान सन्दर्भमा विभिन्न अनुसन्धानहरूले आर्थिक तत्वहरूलाई उत्प्रेरणा प्रदान गर्ने प्रमुख तत्वको रूपमा उल्लेख गरेका छन् तथापि हर्जवर्गको उत्प्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्तले यसलाई कमजोर औजारको रूपमा लिएका छन् किनभने यसले कामदारमा रहेका असन्तुष्टिलाई हटाउन मात्र सहयोग गर्दछ ।

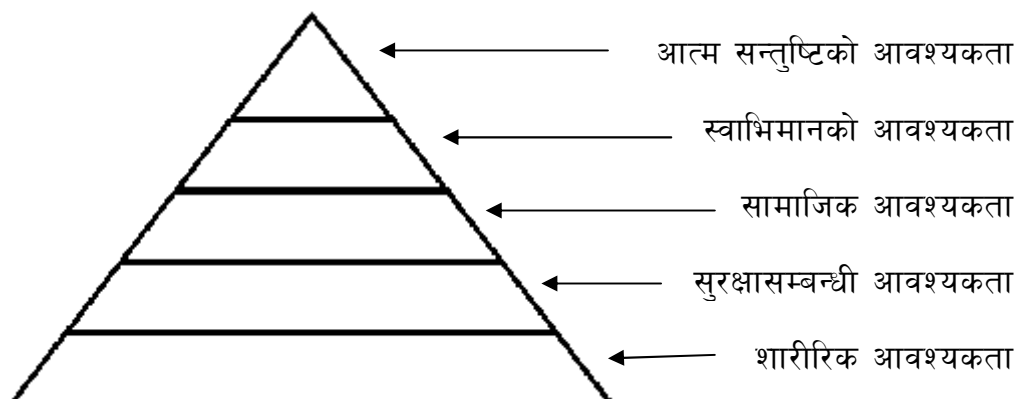
माथि प्रस्तुत गरिएका उत्प्रेरणा सम्बन्धि विभिन्न सिद्धान्त तथा अनुसन्धानहरूको अध्ययनबाट निकालिएका निष्कर्षहरू नेपालका शिक्षकहरूको उत्प्रेरणाका सम्बन्धमा समेत मुख्य औजारहरू/साधनहरू हुन् ।

२.२. अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

उत्प्रेरणा भन्नाले कुनैपनि कार्य गर्न व्यक्तिलाई भित्रै देखि जागरुक बनाउने शक्ति हो । उत्प्रेरणाका सम्बन्धमा थुप्रै सिद्धान्त विकास भएपनि शिक्षक उत्प्रेरणा सम्बन्धमा गरिएको यस अध्ययनलाई मास्लोको अभिप्रेरणा सिद्धान्तसँग एकाकार गरि अध्ययन गरिएको छ ।

यस सिद्धान्तको प्रतिपादन अमेरिकी मनोवैज्ञानिक अब्राहम मास्लोले सन् १९४३ मा गरेका हुन् । आवश्यकता विना मानिस कुनै काम गर्न क्रियाशिल हुँदैन । त्यसलाई व्यवस्थापन र व्यावहारिक रूपमा विकास र विस्तार गर्ने कार्य मास्लोले नै गरेका हुन् । मानिसमा प्रशस्त इच्छा, आवश्यकता र चाहना हुन्छन् । त्यसको परिपूर्ति पश्चात पनि अन्य थप इच्छा, आवश्यकता र चाहना थप भैरहन्छ । मानिसका कुनै चाहना पुरा हुन सक्छन् तर चाहना र आवश्यकताको पूर्णता कहिल्यै हुँदैन । त्यस्ता अनगिन्ती चाहनालाई निश्चित क्रमबद्धताको आधारमा छुट्याउन सकिन्छ । निम्न स्तरको धेरै आवश्यकताको परिपूर्ति पछि प्राथमिक क्रमको आधारमा उच्च स्तरका आवश्यकता परिपूर्तिको लागि मानिस उत्प्रेरित हुँदै जान्छ भन्ने धारणा मास्लोले उल्लेख गरेका छन् ।

मास्लोले मानिसको आवश्यकतालाई श्रृंखलाबद्ध तवरले निम्न पाँच श्रेणीमा विभाजन गरेका छन् :



१. शारीरिक आवश्यकता

जीवनका लागि अत्यावश्यक पर्ने गाँस, बास, कपास आदि मानवको आधारभूत एवं अत्यावश्यक आवश्यकता हो । यस सम्बन्धि आवश्यकता परिपूर्ति पश्चात मात्र उसले अन्य आवश्यकता प्रति सोचविचार गर्छ, नत्र यसै आवश्यकताको परिपूर्तिका लागि सदैव भौतारि रहेको हुन्छ ।

२. सुरक्षात्मक आवश्यकता

मानिसलाई शारीरिक आवश्यकताको परिपूर्ति भएपछि सुरक्षात्मक आवश्यकता परिपूर्ति गर्न उत्प्रेरित हुन्छ । आर्थिक संकट, मानसिक संकट, शरीरिक संकट र अस्वस्थताबाट बच्न चाहन्छ । काम गर्ने सुरक्षा, बस्ने सुरक्षित घरको आवश्यकता, स्वास्थ्य उपचारको व्यवस्था, स्थायित्व, राम्रो सुरक्षित जागिरको आवश्यकता महसुस गर्न थाल्छ र त्यसको प्राप्तिका लागि उत्प्रेरित हुन्छ ।

३. सामाजिक आवश्यकता

शारीरिक र सुरक्षात्मक आवश्यकताको परिपूर्ति भएपछि व्यक्ति सामाजिक संलग्नता तथा मान्यता बढाउने, मित्रबाट व्यवहार गर्ने, मित्रता बढाउने, सामाजिक समायोजन गर्ने, अपनत्व बढाउने, माया, ममता र स्नेहको आदान प्रदान गर्ने, समितिमा रहने, सामाजिक सुविधा र सम्पर्क बढाउने जस्ता कार्य तर्फ उत्प्रेरित हुन्छ ।

४. स्वामित्वको आवश्यकता

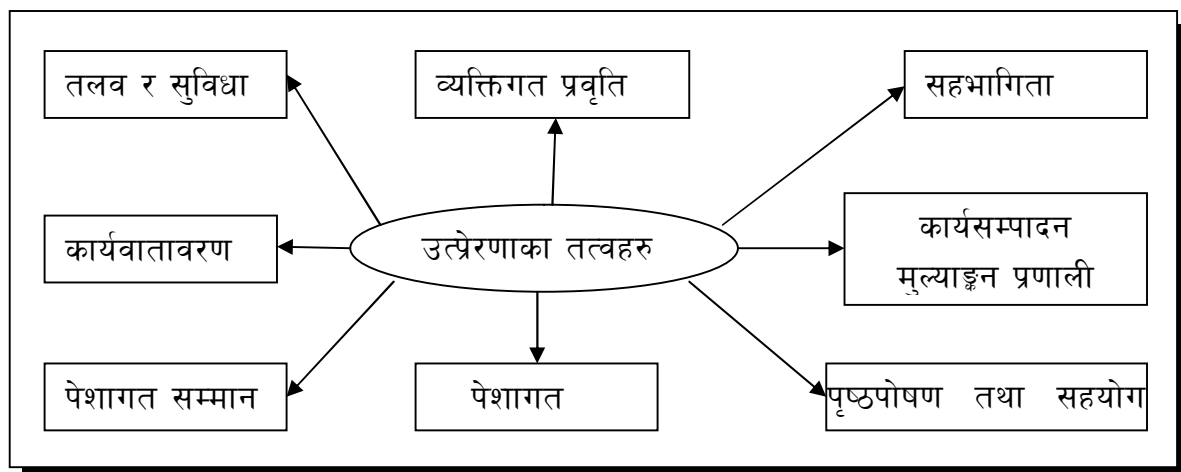
आफ्नो स्वाभिमान, मानसम्मान, पहिचान, स्थानको खोजी गर्दै आफूले गरेको सफलता प्रति गर्व गर्दै आत्म सम्मानको चाहना राख्छ । संघसंस्थामा आफ्नो महत्व बढाउने, आफूलाई कदर गर्ने भावनाले आत्मसन्तुष्टि बढाउँछ जसले लगनशिलतालाई बढावा गर्छ । कर्मचारीको सही मूल्यांकन गरेर पुरस्कार, प्रशंसा दिएर उनीहरूलाई कार्यप्रति उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ ।

५. आत्मसन्तुष्टिको आवश्यकता

आवश्यकताको श्रंखलाको चरमचुलीमा व्यक्तिमा आत्मसन्तुष्टि, आत्मगौरव, आत्मबोध आदिको चाहना हुन्छ । यस्तो आवश्यकता पूर्ति गर्न व्यक्ति स्वयंमले प्रयास गर्नुपर्ने भएतापनि व्यवस्थापकले व्यक्तिको मनोभावना बुझी आत्मसन्तुष्टिका उपाय अपनाएर व्यक्तिलाई कार्यप्रति बढी उत्प्रेरित गर्नुपर्छ (कोइराला र अन्य, २०६४) ।

सैद्धान्तिक / अवधारणात्मक ढाँचा

सम्बन्धित सिद्धान्त तथा साहित्यहरूको विस्तृत पुनरावलोकनबाट शिक्षक उत्प्रेरणाका सन्दर्भमा उत्प्रेरणाका तत्वहरू सहित निम्न अवधारणात्मक ढाँचा तयार पारिएको छ ।



स्रोत : अध्ययन

२.३. पुनरावलोकनको उपादेयता

साहित्यको पुनरावलोकनबाट अनुसन्धान कार्यलाई सहि दिशामा अगाडी बढाउन मद्दत गर्दछ । शिक्षकहरूको उत्प्रेरणा सम्बन्धी गरिएको यस अध्ययनमा उत्प्रेरणा सम्बन्धी विभिन्न सिद्धान्त तथा अनुसन्धानहरूको पुनरावलोकन गरी अध्ययनका विषयको ज्ञानको क्षेत्रलाई फराकिलो बनाउन मद्दत गरेको छ । यसका अतिरिक्त अनुसन्धान समस्यालाई स्पष्ट पार्न, अध्ययनको विधिमा सुधार गर्न मद्दत गरेको छ ।

अध्ययनको अवधारणात्मक ढाँचाको निर्माण गरी अध्ययनका सीमालाई निश्चित गर्न समेत साहित्यको पुनरावलोकनले सहयोग गरेको छ । यसैगरी अध्ययन विषयसँग सम्बन्धित सिद्धान्तको छनौट गर्न समेत साहित्यको पुनरावलोकन उपयोगी भएकोछ । पुराना अध्ययनसँग पुनरावृत्ति हुनबाट समेत पुनरावलोकनले बचाएको छ ।

शिक्षा मानव जातिको सर्वाङ्गीण विकासको सशक्त साधन हो । शिक्षालाई मानव अधिकारको रूपमा स्वीकार गरिएको छ । विद्यालयीय शिक्षा आधारभुत शिक्षा भित्र पर्दछ । जीवनका शुरुमा हासिल गरेका ज्ञान, सीप र अवसरले भावी जीवनको निर्धारण गर्दछ । विद्यालय शिक्षाको सफलताको प्रमुख पक्ष मध्ये शिक्षक पनि एक हो । शिक्षकहरूको कार्यसम्पादनस्तर , समर्पण, त्याग,

दक्षता, योग्यता, अनुभवले सिकाइ उपलब्धीमा महत्वपूर्ण प्रभाव पार्दछ । शिक्षकको उत्प्रेरणाको तहले उत्पादकत्वको स्तर निर्धारण गर्दछ । शिक्षक आफ्नो पेशाप्रति कति उत्प्रेरित छ भन्ने विषयले विद्यालयको समग्र शैक्षिक स्तरमा असर गर्दछ । विद्यालयको शैक्षिक उपलब्धी समाज र राष्ट्रकै विकासात्मक अवस्थामा समेत प्रभाव पार्दछ । यसर्थ शिक्षक उत्प्रेरणा सम्बन्धी गरिने अध्ययनको शैक्षिक उपादेयता महत्वपूर्ण देखिन्छ । मास्लोले प्रतिपादन गरेको उत्प्रेरणाको सिद्धान्तले भने जस्तै उत्प्रेरणाका विभिन्न तहहरू हुन्छन् र तल्लो तहका आवश्यकताहरू पुरा भएमा माथिल्लो तहका आवश्यकता प्राप्तिका लागि व्यक्ति क्रियासिल हुन्छ । यस प्रकार शिक्षक उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू पनि विभिन्न छन् साथै शिक्षक उत्प्रेरणा सम्बन्धमा गरिने अध्ययन अनुसन्धानको शैक्षिक जगतमा महत्वपूर्ण उपयोगीता रहन्छ ।

शिक्षकहरूको उत्प्रेरणाको तह लेखाजोखा गर्न मद्दत गर्दछ । उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको पहिचान गरी उचित व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ । शैक्षिक योजनाकार, व्यवस्थापनविद एवम् प्रशासकलाई शैक्षिक नीति, योजना, कार्यक्रम तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्न प्रमाण उपलब्ध हुन्छ ।

परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि

३.१. अनुसन्धानात्मक ढाँचा

विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्रका सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको उत्प्रेरणाको तहको लेखाजोखा गर्ने, शिक्षक उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको पहिचान गरी सुधार गर्ने उपायहरू पत्ता लगाउन केन्द्रित रही गरिएको यो अध्ययन परिमाणात्मक र गुणात्मक दुवै विधिको प्रयोग गरी मिश्रित अनुसन्धानात्मक ढाँचाको प्रयोग गरिएको छ ।

३.२ जनसङ्ख्या र नमूना छनौट

३.२.१ जनसंख्या

विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्रमा रहेका ३३ वटा सामुदायिक विद्यालय र ती विद्यालयमा नेपाल सरकारबाट तलब भत्ता खाने १७० जना शिक्षकहरूलाई जनसंख्याको रूपमा लिइएको छ ।

३.२.२ नमूना छनौटका आधार र विधि

(क) जिल्ला, स्रोतकेन्द्र र गा.वि.स.को छनौट

नेपाल राज्यको पूर्वाञ्चल विकास क्षेत्र अन्तरगतको भोजपुर जिल्ला र विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्रलाई सुविधाजनक विधिको प्रयोग गरी नमूना छनौट गरिएको थियो भने विद्योदय स्रोतकेन्द्र भित्र पर्ने चारवटा गा.वि.स.हरू भोजपुर, टक्सार, भैसीपंखा र बोखिम स्वतः छनौटमा परेका थिए ।

(ख) विद्यालयहरूको छनौट

विद्योदय उ.मा.वि.भोजपुर स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका चारवटा गा.वि.स.मा रहेका ३३ वटा सामुदायिक विद्यालयहरू मध्ये भोजपुर र टक्सार गा.वि.स.अन्तरगतका विद्यालयहरूलाई शहरी क्षेत्र र बोखिम र भैसिपंखा गा.वि.स.अन्तरगतका विद्यालयहरूलाई ग्रामिण क्षेत्रमा विभाजन गरी असमानुपातिक स्तरीकृत नमूना छनौट विधिको प्रयोग गरि विद्यालयहरूको छनौट गरिएको छ । नमूनाको इकाइको रूपमा विद्यालयलाई लिइएको छ । अध्ययनका नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरू निम्न अनुसार रहेका थिए ।

तालिका : ३.१

नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरु

क्र.स.	विद्यालयको नाम	गा.वि.स.	क्षेत्र
१.	विद्योदय उ.मा.वि.	भोजपुर	शहरी
२.	जनसेवा नि.मा.वि.	भोजपुर	शहरी
३.	महेन्द्रोदय प्रा.वि.	भोजपुर	शहरी
४.	यशोधरा उ.मा.वि.	टक्सार	शहरी
५.	आदर्शशिशु प्रा.वि.	टक्सार	शहरी
६.	पञ्चकन्या मा.वि.	बोखिम	ग्रामिण
७.	जगदिश्वरी प्रा.वि.	बोखिम	ग्रामिण
८.	धापखर्क प्रा.वि.	बोखिम	ग्रामिण
९.	जाल्पादेवी मा.वि.	भैंसिपंखा	ग्रामिण
१०.	आइतबारे प्रा.वि.	भैंसिपंखा	ग्रामिण

स्रोत : स्थलगत अध्ययन

(ग) शिक्षकहरुको छनौट

नमूना छनौटका लागि अध्ययनको जनसंख्यालाई ग्रामीण र शहरी गरी दुई समूहमा वर्गीकृत गरिएको थियो । यसैगरी समान विशेषता भएका उप समूहहरु (जस्तै स्थायी, अस्थायी, तालिम प्राप्त, तालिम अप्राप्त, महिला, पुरुष, प्राथमिक, माध्यमिकमा वर्गीकरण गरी कुल १७० जना शिक्षक बाट असमानुपातिक स्तरीकृत विधिको प्रयोग गरी ५० जना नमूना छनौट गरिएको थियो ।

३.३. तथ्याङ्क संकलनका साधनहरु

यस अध्ययनका लागि निम्न साधनहरुको प्रयोग गरिएको थियो ।

३.३.१. प्रश्नावली

अध्ययनमा आवश्यक पर्ने तथ्यांक संकलन गर्न प्रश्नावलीहरू निर्माण गरिएको थियो । यी प्रश्नावलीहरू शिक्षक र प्रधानाध्यापकको लागि प्रयोग गरिएको थियो । यी प्रश्नावलीहरूलाई दुई भागमा बाँडि पहिलो भाग शिक्षकहरूको उत्प्रेरणाको लेखाजोखा गर्न उत्प्रेरणाका आठवटा क्षेत्र अन्तर्गत तीसवटा प्रश्नहरू राखिएका थिए । दोस्रो भागमा शिक्षकहरूको उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूसँग सम्बन्धित रहेका थिए । उक्त प्रश्नावलीहरूलाई परिशिष्ट १ मा राखिएको छ । प्रश्नावली सम्बन्धित साहित्यहरूको विस्तृत अध्ययनहरूको आधारमा तयार गरिएको छ । साधनहरूको निर्माण गरिने सन्दर्भमा विषयविज्ञहरूबाट सल्लाह, सुझाव लिइएको थियो । साधनहरूको विश्वसनीयता र वैद्यता कायम गर्नका लागि १० जना शिक्षकहरूमा प्रश्नावलीको पूर्व परीक्षण गरिएको थियो भने पूर्व परीक्षणमा सहभागी भएका शिक्षकहरूलाई अध्ययनको नमूना छनौट गरिएको छैन ।

३.३.२ लक्षित समूह छलफल निर्देशिका

शिक्षकको शिक्षणप्रतिको दृष्टिकोण, शिक्षण पेशाका समस्याहरू, शिक्षक उत्प्रेरणासँग सम्बन्धित सूचनाहरू पत्ता लगाउन शिक्षकहरूको बीचमा लक्षित समूह छलफल गरिएको थियो । लक्षित समूह छलफलका लागि प्रयोग गरिएका निर्देशनहरूलाई परिशिष्ट २ मा राखिएको छ ।

३.४. तथ्याङ्कको स्रोत

यस अध्ययनमा प्राथमिक र द्वितीय स्रोतबाट तथ्यांक संकलन गरिएको छ ।

३.४.१. प्राथमिक स्रोत

नमूना छनौटमा परेका शिक्षक तथा प्र.अ.हरूबाट प्रश्नावली तथा लक्षित समूह छलफल गरी अध्ययनका क्रममा प्राथमिक स्रोतबाट तथ्यांक संकलन गरिएको छ ।

३.४.२. द्वितीय स्रोत

उत्प्रेरणा सम्बन्धी विभिन्न सिद्धान्त तथा राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा भएका अध्ययनहरूको पुनरावलोकन गर्नुका साथै दस्तावेज विश्लेषण गरी द्वितीय स्रोतका सूचनाहरू संकलन गरिएको छ ।

३.५. तथ्याङ्क संकलन विधि

यस अध्ययनमा तथ्याङ्क संकलनका लागि प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूका लागि (परिशिष्ट-१) र लक्षित समूह छलफलका लागि प्रश्नावलीहरू (परिशिष्ट २) तयार गरिएको थियो ।

३.६. तथ्याङ्क विश्लेषण विधि

अध्ययनको उद्देश्यअनुसार यथार्थ जानकारी हासिल गर्न तथ्यांकको विश्लेषण गर्नुपर्ने हुन्छ । तथ्याङ्क संकलन गरिसकेपछि अध्ययनको उद्देश्य अनुरूप संकलित तथ्याङ्कलाई विभिन्न उपसमूहमा ग्रामीण तथा शहरी, महिला र पुरुष, स्थायी र अस्थायी, तालिम प्राप्त र अप्राप्त, प्राथमिक र माध्यमिक गरी वर्गीकृत गरियो । तथ्याङ्क विश्लेषण प्रक्रियालाई सान्दर्भिक र अर्थपूर्ण बनाउन तालिकीकरण, चित्र, ग्राफ चार्ट, प्रतिशत औसत लगायतका तथ्याङ्क शास्त्रीय विधिको प्रयोग गरी तथ्याङ्कको विश्लेषण गरिएको छ । शिक्षकहरूको उत्प्रेरणाको तह मापन गर्नका लागि प्रश्नावलीहरूलाई निम्न क्षेत्रमा विभाजित गरिएको छ : १. व्यक्तिगत प्रवृत्ति, २. सहभागिता, ३. तलब सुविधा, ४. पृष्ठपोषण तथा सहयोग, ५. पेशागत विकास, ६. कार्य सम्पादन मूल्यांकन, ७. कार्य वातावरण, ८. पेशागत सम्मान (अनुसूची ३) । उत्प्रेरणाको तह लेखाजोखा गर्न पूर्ण सहमत भए ५, सहमत भए ४, अनिर्णित भए ३, असहमत भए २ र पूर्ण असहमत भए १ हुने गरी श्रेणी स्केल प्रयोग गरिएको छ ।

परिच्छेद चार : नतिजाको छलफल

यस अध्ययनको उद्देश्य हाँसिल गर्नका लागि छनौटमा परेका विद्यालयका शिक्षकहरूको उत्प्रेरणा सम्बन्धित संकलित तथ्याङ्कहरूको तालिकीकरण, प्रस्तुतीकरण, व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ । परिच्छेद एकमा उल्लेख गरिएका उद्देश्यका आधारमा संकलित तथ्याङ्कलाई संगठित एवम् व्यवस्थित गरिएको छ । मुख्य गरेर संकलन गरिएका तथ्याङ्कलाई निम्न आधारमा संगठित एवम् व्यवस्थित गरिएको छ : (क) शिक्षकहरूको उत्प्रेरणाको विश्लेषण, (ख) शिक्षकहरूको उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको विश्लेषण । शिक्षकहरूको उत्प्रेरणाको विश्लेषण गर्नका लागि उनीहरूका विभिन्न पृष्ठभूमीका विशेषताहरू जस्तै स्थान (शहरी/ग्रामीण), लीङ्ग (महिला/पुरुष), रोजगारीको अवस्था (स्थायी/ अस्थायी), तालिम (प्राप्त/अप्राप्त), तह (प्राथमिक/माध्यमिक), का आधारमा कार्यसम्पादन समेतलाई विश्लेषण गरिएको छ । यसै गरी शिक्षक उत्प्रेरणा भित्र सहभागिता, व्यक्तिगत पक्ष, तलब तथा सुविधा, पृष्ठपोषण र सहयोग, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, कार्यवातावरण, पेशागत सम्मान जस्ता उपशीर्षक अन्तर्गत व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ । अध्ययनका लागि छनौट गरिएका पचास जना शिक्षकहरूबाट प्राप्त जवाफमा आधारित भई शिक्षकको उत्प्रेरणा तहको विश्लेषण गरिएको छ ।

४.१. शिक्षकहरूको उत्प्रेरणा तहको लेखाजोखा

यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य शिक्षकहरूमा आफ्नो पेशाप्रतिको उत्प्रेरणा तहको लेखाजोखा गर्नु रहेको थियो । यसका लागि उनीहरूका पृष्ठभूमी विशेषतासँग पेशालाई सम्बन्धित गरी उत्प्रेरणाको तह पत्ता लगाउने कोशिस गरिएको छ । शिक्षकहरूमा उत्प्रेरणाको तह लेखाजोखा गर्नका लागि तीस वटा भनाइहरू उल्लेखित पाँच तहको स्केल प्रयोग गरी सूचना संकलन गरिएको थियो । पाँच तहका स्केलहरू एकदमै अनुत्प्रेरित (<१.५), अनुत्प्रेरित (१.५-२.५), तटस्थ (२.५-३.५), उत्प्रेरित (३.५-४.५) र एकदम उत्प्रेरित (४.५ र सो भन्दा माथि) को प्रयोग गरी सूचना संकलन गरिएको छ ।

तालिका ४.१ रेटिड स्केलका आधारमा शिक्षकहरुको समग्र उत्प्रेरणाको तह

मध्यक प्राप्तांक	शिक्षक संख्या	प्रतिशत	उत्प्रेरणाको तह
>१.५	-	-	एकदमै अनुत्प्रेरित
१.५-२.५	२	४	अनुत्प्रेरित
२.५-३.५	२३	४६	तटस्थ
३.५-४.५	२४	४८	उत्प्रेरित
४.५ र <	१	२	एकदम उत्प्रेरित

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

नोट : यहाँ उच्चतम प्राप्तांक ५ र न्यूनतम प्राप्तांक १ हो ।

माथिको तालिकाबाट यो प्रष्ट हुन्छ कि अधिकांस शिक्षकहरु तटस्थ र उत्प्रेरितको बीचमा छन्, तटस्थमा ४६% शिक्षक छन् भने उत्प्रेरितमा ४८ % शिक्षक छन् ।

४.१.१. शिक्षकका पृष्ठभूमि विशेषता र उत्प्रेरणाको तह

शहरी क्षेत्र र ग्रामिण क्षेत्रमा काम गर्ने शिक्षक, स्थायी र अस्थायी शिक्षक, महिला र पुरुष शिक्षक, प्राथमिक र माध्यमिक शिक्षकहरु बीचको उत्प्रेरणाको अवस्था कस्तो छ भनी प्रश्नावली तथा लक्षित समूह छलफलबाट संकलित तथ्यांकहरुलाई निम्नानुसार विश्लेषण गरिएको छ ।

कार्य गर्ने क्षेत्र र उत्प्रेरणा तह

तालिका ४.२ शहरी तथा ग्रामिण क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षक र उत्प्रेरणाको तहको विवरण

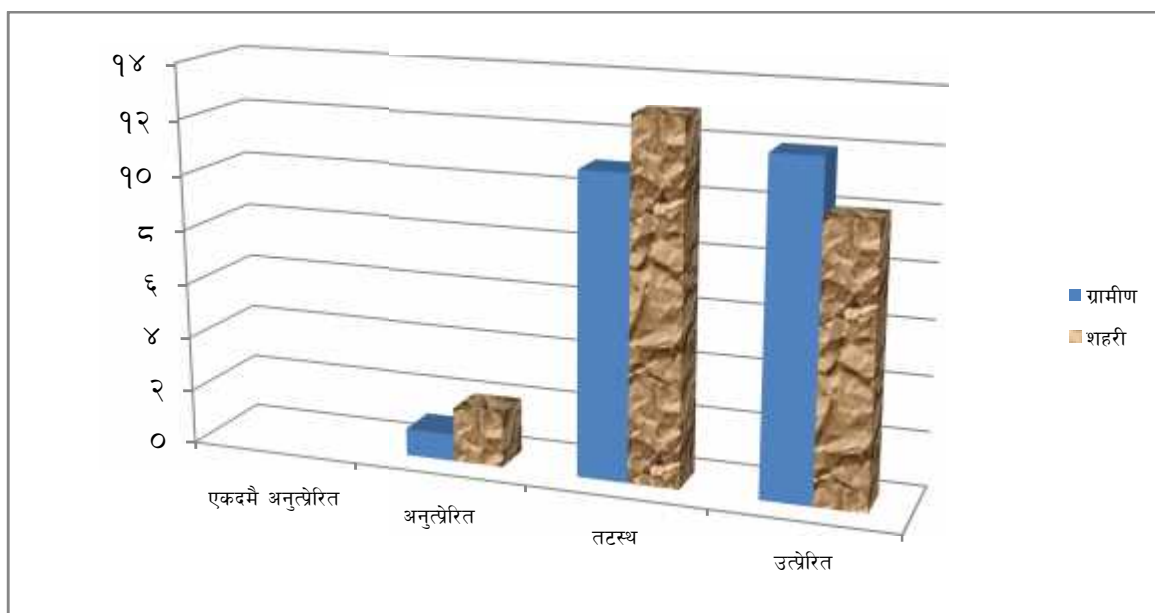
स्केल	शहरी		ग्रामिण	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
एकदमै अनुत्प्रेरित	-	-	-	-
अनुत्प्रेरित	१	४	२	८
तटस्थ	११	४४	१३	५२

उत्प्रेरित	१२	४८	१०	४०
एकदमै उत्प्रेरित	१	४		

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

प्रस्तुत तालिका ४.२ को विश्लेषण गर्दा ग्रामिण क्षेत्रका (४०%) शिक्षकको तुलनामा शहरी क्षेत्रका (४८%) बढी शिक्षकहरु आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरित देखिन्छन् । यसै गरी शहरी क्षेत्रका ४४% र ग्रामिण क्षेत्रका शिक्षकहरु ५२% तटस्थ छन् अर्थात नत उत्प्रेरित छन् नत अनुत्प्रेरित नै । त्यसैगरी शहरी क्षेत्रमा ४% र ग्रामिण क्षेत्रमा ८% शिक्षक अनुत्प्रेरित देखिन्छन् । यसप्रकार ग्रामिण क्षेत्रको तुलनामा शहरी क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षकमा उत्प्रेरणा तह बढी देखिन्छ । अध्ययनको क्रममा अनुसन्धानकर्ताले अवलोकन गर्दा शहरी क्षेत्रमा काम गर्ने शिक्षकहरुमा आफ्ना परिवारसँगै रहने अवसर हुने तर ग्रामिण क्षेत्रमा यो अवसरबाट बञ्चित हुनाले पनि उत्प्रेरणामा असर गरेको छ ।

चित्र १ ग्रामिण र शहरी क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षकहरुको उत्प्रेरणको तह



लिङ्ग र उत्प्रेरणा तह

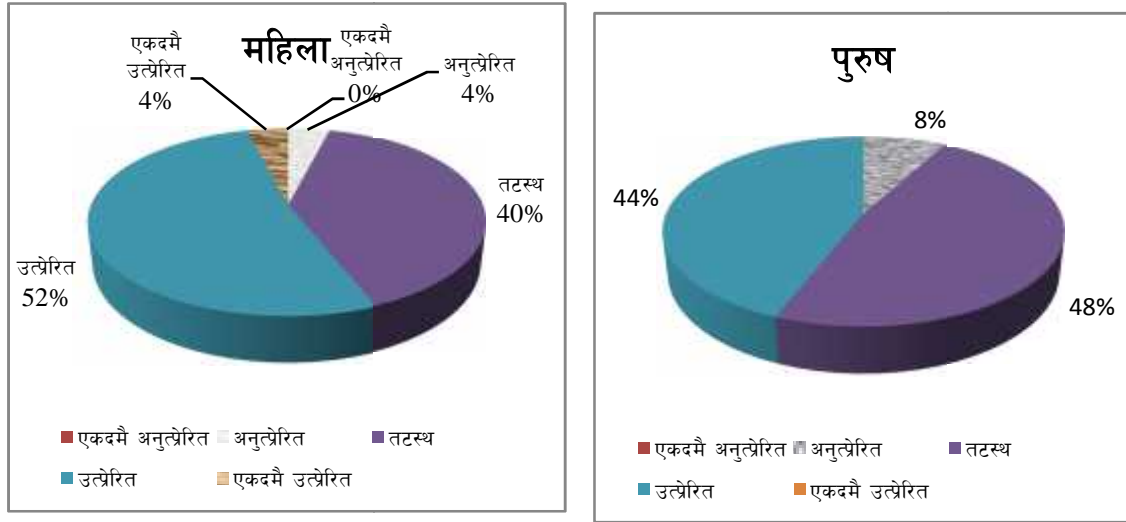
तालिका ४.३ लिंगका आधारमा उत्प्रेरणाको तह विश्लेषण

उत्प्रेरणाका तह	महिला		पुरुष	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
एकदमै अनुत्प्रेरित	-	-	-	-
अनुत्प्रेरित	१	४	२	८
तटस्थ	१०	४०	१२	४८
उत्प्रेरित	१३	५२	११	४४
एकदमै उत्प्रेरित	१	४	-	-

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

प्रस्तुत तालिकाको विश्लेषण गर्दा महिला शिक्षक (४%) को तुलनामा पुरुष शिक्षकहरु (८%) आफ्नो पेशाप्रति अनुत्प्रेरित देखिन्छन् भने उत्प्रेरित शिक्षक प्रतिशत यसको ठीक उल्टो देखिन्छ । अर्थात महिला शिक्षक ५२% र पुरुष शिक्षक ४४% उत्प्रेरित छन् । त्यसैगरी महिला शिक्षक ४० % र पुरुष शिक्षक ४८% तटस्थ देखिन्छन् । यसरी लिङ्गको आधारमा समेत शिक्षकको उत्प्रेरणाको तह फरक देखिन्छ । अध्ययनको क्रममा यो तथ्य पनि फेला पर्यो कि महिला शिक्षकहरु बच्चासँग रमाउन सक्ने भएकाले पनि महिला शिक्षक पुरुष शिक्षकको तुलनामा शिक्षण पेशाप्रति उत्प्रेरित छन् ।

चित्र २ र ३ महिला र पुरुष शिक्षक बीच उत्प्रेरणा तहको विश्लेषण



नियुक्तिको प्रकार र उत्प्रेरणा तह

तालिका ४.४ अस्थायी र स्थायी शिक्षकको उत्प्रेरणाको तह विश्लेषण

उत्प्रेरणाको स्केल	स्थायी		अस्थायी	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
एकदमै अनुत्प्रेरित	-	-	-	-
अनुत्प्रेरित	१	४	२	८
तटस्थ	१०	४०	१२	४८
उत्प्रेरित	१३	५२	११	४४
एकदमै उत्प्रेरित	१	४	-	-

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

माथिको तालिका विश्लेषण गर्दा अस्थायी शिक्षक भन्दा स्थायी शिक्षकहरु आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरित देखिन्छन् । चार प्रतिशत स्थायी शिक्षकहरु एकदमै उत्प्रेरित देखिन्छन भने कुनै पनि अस्थायी शिक्षकहरु एकदमै उत्प्रेरित देखिदैनन् । यसैगरी स्थायी शिक्षक चार प्रतिशत अनुत्प्रेरित छन् भने आठ प्रतिशत अस्थायी शिक्षक अनुत्प्रेरित देखिन्छन् । लक्षित छलफलका क्रममा अस्थायी शिक्षकहरुमा सेवाको सुरक्षा नहुनुले आफ्नो शिक्षण पेशाप्रतिको उत्प्रेरणामा प्रभाव पारेको तथ्यलाई समेत यस तथ्याङ्कले पुष्टि गरेको छ ।

तालिम र उत्प्रेरणा तह

तालिका ४.५ प्राथमिक र माध्यमिक तहका तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकमा उत्प्रेरणाको तह

उत्प्रेरणाका तह	प्राथमिक		माध्यमिक		तालिम प्राप्त		अप्राप्त	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
एकदमै अनुत्प्रेरित	-	-	-	-	-	-	-	-
अनुत्प्रेरित	१	४	२	८	२	५	१	१०
तटस्थ	१०	४०	१२	४८	१८	४५	५	५०
उत्प्रेरित	१३	५२	११	४४	१८	४५	४	४०
एकदमै उत्प्रेरित	१	४	-	-	२	५	-	-

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

माथि प्रस्तुत गरिएको तालिकाको आधारमा माध्यमिक तहका शिक्षक भन्दा प्राथमिक तहका शिक्षकहरूमा उत्प्रेरणाको तह बढी देखिन्छ भने अनुत्प्रेरित हुने शिक्षक प्रतिशत प्राथमिक तहमा चार प्रतिशत र माध्यमिक तहमा आठ प्रतिशत देखिन्छ ।

तालिम प्राप्त शिक्षकहरू भन्दा अप्राप्त शिक्षकहरूमा उत्प्रेरणाको तह कमजोर रहेको देखिन्छ । त्यसैगरी तालिम अप्राप्त शिक्षकहरू दश प्रतिशत अनुत्प्रेरित भएको देखिन्छ भने तालिम प्राप्त शिक्षकहरू पाँच प्रतिशत मात्र अनुत्प्रेरित भएको देखिन्छ । तालिमबाट बृत्ति विकासका अवसर प्राप्त हुने तथा पेशागत दक्षतामा अभिवृद्धि हुने भएकोले पनि तालिम प्राप्त शिक्षकहरू अप्राप्त भन्दा आफ्नो पेशाप्रति बढी उत्प्रेरित भएको देखिन्छ ।

४.२.१ शिक्षक उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको विश्लेषण

यस अध्ययनको दोस्रो उद्देश्य शिक्षकहरूमा आफ्नो पेशा प्रति उत्प्रेरित बन्न प्रभाव पार्ने तत्वहरूको पहिचान गर्नु रहेको थियो । यस सन्दर्भमा महत्वपूर्ण उत्प्रेरक तत्वहरूको पहिचान गर्न दश वटा उत्प्रेरक तत्वहरू उल्लेख गरी छनौटमा परेका शिक्षकहरूलाई श्रेणीकृत गर्न लगाईएको थियो । यी दशवटा उत्प्रेरक तत्वहरूको छनौट गर्ने प्रक्रियामा सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन, शिक्षक एवम् विद्वानहरूको विचारलाई नेपाली सन्दर्भमा समावेस गरिएको छ । तत्पश्चात विषय विज्ञको सल्लाह र स्वीकृतीमा छनौटमा परेका शिक्षकहरूमा प्रश्नावलीको प्रयोग गरी सूचना संकलन

गरिएको छ । प्रश्नावलीमा दिइएका भनाई मध्ये सबैभन्दा महत्वपूर्णलाई १, २ गर्दै सबैभन्दा कम महत्वपूर्णलाई १० ले श्रेणीकृत गर्ने स्पष्ट निर्देशन दिइएको थियो ।

उक्त प्रश्नावलीमा शिक्षकहरूले दिएको जवाफलाई शिक्षकका पृष्ठभूमी विशेषताका आधारमा निम्नानुसार विश्लेषण गरिएको छ ।

समग्र शिक्षकहरूबाट प्राथमिकीकरण गरिएका उत्प्रेरक तत्वहरू

दशवटा उत्प्रेरक तत्वहरू समावेश गरी रेटिङ गर्न दिएको प्रश्नावलीबाट निम्नानुसारको प्राथमिकता सहितको तथ्याङ्क प्राप्त भएको छ ।

तालिका ४.६ समग्र शिक्षकहरूबाट श्रेणीकृत गरिएका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू

क्र.स.	उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू	प्राथमिकता
१.	कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कार	१
२	स्रोत साधन सम्पन्न विद्यालय र कक्षाकोठा	२
३	शिक्षण पेशालाई निष्पक्ष र वस्तुनिष्ठ ढंगले राजनीतिबाट मुक्त गरिएको	३
४	पर्याप्त तलब, भत्ता र आर्थिक सुविधा	४
५	निर्णय प्रक्रियामा शिक्षकहरूको संलग्नता र सहभागिता	५
६	वृत्ति विकास र दक्षता विकासको अवसर	६
७	पेशाको सुरक्षाको सुनिश्चितता	७
८	निरन्तर पृष्ठपोषण र पेशागत सहयोग	८
९	व्यक्तिगत तथा पेशागत समस्या समाधानमा सहयोग	९
१०	कार्यसम्पादनका आधारमा एकमुष्ट अनुदान	१०

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

माथिको तालिकाबाट यो प्रष्ट हुन्छ कि कार्यसम्पादनका आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई पहिलो उत्प्रेरक तत्वको रूपमा राखेका छन् भने दोस्रोमा स्रोतसाधन सम्पन्न कक्षाकोठा, तेस्रोमा शिक्षण पेशालाई राजनीतिबाट अलग राख्नु पर्ने विचार प्रस्तुत गरेका छन् । निश्चित कोटाको आधारमा भन्दा कार्यसम्पादनका आधारमा एकमुष्ट अनुदानलाई अन्तिम प्राथमिकतामा राखेका छन् ।

स्थानका आधारमा उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको विश्लेषण

यस उपशीर्षक अन्तरगत शिक्षकहरू आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरित हुनका कारण अर्थात् उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वका सन्दर्भमा ग्रामिण तथा शहरी क्षेत्रका शिक्षकबीचमा समान वा फरक कस्तो दृष्टिकोण छ भनी विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिका ४.७ शहरी तथा ग्रामिण क्षेत्रका शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू

क्र.स.	उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू	प्राथमिकता क्रम	
		शहरी	ग्रामीण
१.	स्रोत साधन सम्पन्न विद्यालय र कक्षाकोठा	१	४
२	कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कार	२	१
३	निरन्तर पृष्ठपोषण र पेशागत सहयोग	७	७
४	व्यक्तिगत तथा पेशागत समस्या समाधानमा सहयोग	८	८
५	प्रर्याप्त तलब, भत्ता र आर्थिक सुविधा	४	३
६	पेशाको सुरक्षाको सुनिश्चितता	९	५
७	वृत्ति विकास र दक्षता विकासको अवसर	६	६
८	शिक्षण पेशालाई निष्पक्ष र वस्तुनिष्ठ ढंगले राजनीतिबाट मुक्त	३	२
९	निर्णय प्रक्रियामा शिक्षकहरूको संलग्नता र सहभागिता	५	६
१०	कार्यसम्पादनका आधारमा एकमुष्ट अनुदान	१०	१०

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

लिंगका आधारमा उत्प्रेरणाका तत्वहरूको प्राथमिकीकरण

महिला र पुरुष शिक्षकको पेशाप्रतिको उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको परीक्षण गरिएको थियो अर्थात् लिंगका आधारमा शिक्षक उत्प्रेरणामा कस्तो अवस्था छ भनी विश्लेषण गरिएको थियो जसलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४.८ महिला तथा पुरुष शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू

क्र.स.	उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू	प्राथमिकताक्रम	
		पुरुष	महिला
१.	स्रोत साधन सम्पन्न विद्यालय र कक्षाकोठा	२	१
२	कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कार	१	२
३	निरन्तर पृष्ठपोषण र पेशागत सहयोग	७	६
४	व्यक्तिगत तथा पेशागत समस्या समाधानमा सहयोग	८	८
५	पर्याप्त तलब, भत्ता र आर्थिक सुविधा	४	४
६	पेशाको सुरक्षाको सुनिश्चितता	१०	१०
७	वृत्ति विकास र दक्षता विकासको अवसर	५	७
८	शिक्षण पेशालाई निष्पक्ष र वस्तुनिष्ठ ढंगले राजनीतिबाट मुक्त	३	३
९	निर्णय प्रक्रियामा शिक्षकहरूको संलग्नता र सहभागिता	६	५
१०	कार्यसम्पादनका आधारमा एकमुष्ट अनुदान	९	९

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

माथिको तालिकाले पुरुष शिक्षक उत्प्रेरणाको प्रमुख कारक कार्यसम्पादनका आधारमा दण्ड र पुरस्कारलाई माने भने महिला शिक्षकले यसलाई दोस्रो प्राथमिकतामा राखेको देखिन्छ । महिला शिक्षकले स्रोत साधन सम्पन्न कक्षाकोठा र विद्यालयलाई पहिलो प्राथमिकता दिएका छन् । महिला र पुरुष दुबै शिक्षक तेस्रो, चौथो प्राथमिकतामा समान देखिए । शिक्षकको लिंगले उनीहरू पेशाप्रतिको उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तथ्य तथ्यांकले देखाएको छ ।

रोजगारीको अवस्थाको आधारमा उत्प्रेरणाको प्राथमिकीकरण

रोजगारीको अवस्थाले उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्दछ कि पादैन भनी स्थायी तथा अस्थायी शिक्षकहरु बीचमा उत्प्रेरणाका तत्वहरुबीचमा विश्लेषण गरिएको थियो जसलाई निम्न अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४.९ स्थायी र अस्थायी शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु

क्र.स.	उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु	प्राथमिकताक्रम	
		अस्थायी	स्थायी
१.	स्रोत साधन सम्पन्न विद्यालय र कक्षाकोठा	४	२
२	कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कार	३	१
३	निरन्तर पृष्ठपोषण र पेशागत सहयोग	८	७
४	व्यक्तिगत तथा पेशागत समस्या समाधानमा सहयोग	९	८
५	पर्याप्त तलब, भत्ता र आर्थिक सुविधा	६	३
६	पेशाको सुरक्षाको सुनिश्चितता	१	१०
७	वृत्ति विकास र दक्षता विकासको अवसर	१०	५
८	शिक्षण पेशालाई निष्पक्ष र वस्तुनिष्ठ ढंगले राजनीतिबाट मुक्त	२	४
९	निर्णय प्रक्रियामा शिक्षकहरुको संलग्नता र सहभागिता	५	६
१०	कार्यसम्पादनका आधारमा एकमुष्ठ अनुदान	७	९

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

स्थायी र अस्थायी शिक्षकहरुलाई पेशाप्रति उत्प्रेरित गर्ने कारक तत्वहरु फरक फरक छन् । स्थायी शिक्षकले दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई पहिलो प्राथमिकतामा राखेका छन् भने अस्थायी शिक्षकले यसलाई तेस्रो प्राथमिकतामा राखे । अस्थायी शिक्षकले सेवाको सुरक्षालाई पहिलो प्राथमिकतामा राखे पनि स्थायी शिक्षकले यसलाई अन्तिम प्राथमिकतामा राखेको देखिन्छ ।

शिक्षण पेशालाई राजनीतिबाट अलग राख्ने कुरा अस्थायी शिक्षकले दोस्रो प्राथमिकतामा राखे जबकी स्थायी शिक्षकले यसलाई चौथो प्राथमिकतामा राखे । अस्थायी शिक्षकहरु अन्य पृष्ठभूमीका शिक्षक भन्दा अलग देखिए । यसप्रकार उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको प्राथमिकीकरण पनि अलग रहेको देखिन्छ ।

तालिका ४.१० तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू

क्र.स.	उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू	प्राथमिकताक्रम	
		अप्राप्त	प्राप्त
१.	स्रोत साधन सम्पन्न विद्यालय र कक्षाकोठा	२	२
२	कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कार	१	१
३	निरन्तर पृष्ठपोषण र पेशागत सहयोग	७	८
४	व्यक्तिगत तथा पेशागत समस्या समाधानमा सहयोग	१०	६
५	पर्याप्त तलब, भत्ता र आर्थिक सुविधा	४	४
६	पेशाको सुरक्षाको सुनिश्चितता	९	७
७	वृत्ति विकास र दक्षता विकासको अवसर	५	३
८	शिक्षण पेशालाई निष्पक्ष र वस्तुनिष्ठ ढंगले राजनीतिबाट मुक्त	३	५
९	निर्णय प्रक्रियामा शिक्षकहरूको संलग्नता र सहभागिता	६	९
१०	कार्यसम्पादनका आधारमा एकमुष्ट अनुदान	८	१०

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकहरू बीचमा उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको प्राथमिकीकरणका सन्दर्भमा खासै फरक देखिएन । दुवैले पहिलो, दोस्रो, तेस्रो र चौथो प्राथमिकता क्रममा क्रमशः कार्यसम्पादनका आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था, स्रोत साधन सम्पन्न कक्षाकोठा र विद्यालय शिक्षणलाई राजनीतिबाट अलग गर्नुपर्ने, तलब तथा अन्य सुविधा ।

माध्यमिक र प्राथमिक शिक्षकले प्राथमिकीकरण गरेका उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू

आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरित गराउन प्रभाव पार्ने तत्वहरूका सन्दर्भमा प्राथमिक र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूका समान वा अलग विचार, दृष्टिकोण के छ, भनी परीक्षण गरिएको थियो जसलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४.११ तहगत रूपमा उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको विवरण

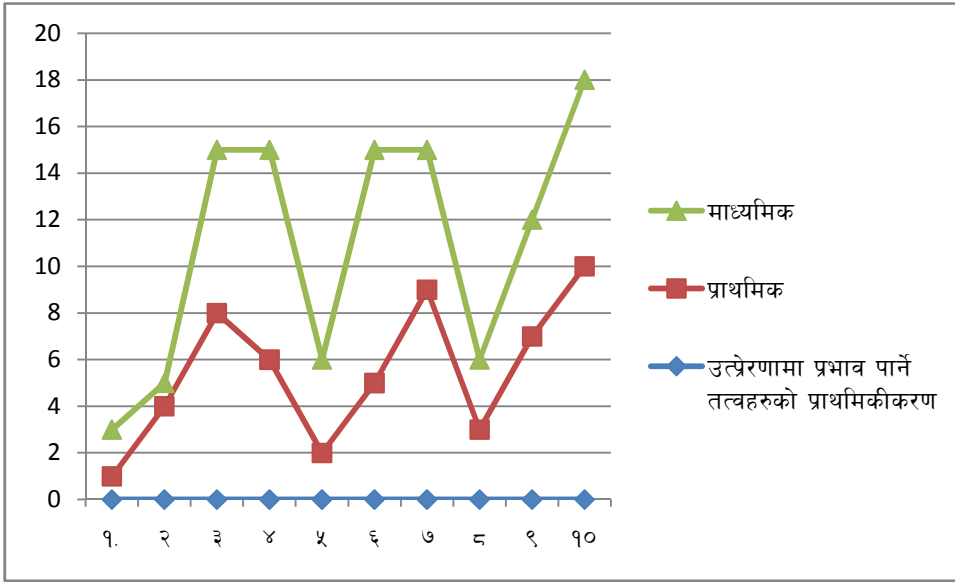
क्र.स.	उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू	प्राथमिकताक्रम	
		प्राथमिक	माध्यमिक

१.	स्रोत साधन सम्पन्न विद्यालय र कक्षाकोठा	१	२
२	कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कार	४	१
३	निरन्तर पृष्ठपोषण र पेशागत सहयोग	८	७
४	व्यक्तिगत तथा पेशागत समस्या समाधानमा सहयोग	६	९
५	पर्याप्त तलब, भत्ता र आर्थिक सुविधा	२	४
६	पेशाको सुरक्षाको सुनिश्चितता	५	१०
७	वृत्ति विकास र दक्षता विकासको अवसर	९	६
८	शिक्षण पेशालाई निष्पक्ष र वस्तुनिष्ठ ढंगले राजनीतिबाट मुक्त	३	३
९	निर्णय प्रक्रियामा शिक्षकहरुको संलग्नता र सहभागिता	७	५
१०	कार्यसम्पादनका आधारमा एकमुष्ट अनुदान	१०	८

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

माथिको तालिकाले के देखाउँछ भने प्राथमिक तहका शिक्षकहरुले स्रोत साधन सम्पन्न कक्षाकोठा र विद्यालयलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखेको पाइयो भने माध्यमिक तहका शिक्षकले कार्यसम्पादनका आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई पहिलो प्राथमिकतामा राखेको पाइयो । प्राथमिक तहका शिक्षकले तलब र अन्य सुविधालाई दोस्रो प्राथमिकतामा राखे भने माध्यमिक शिक्षकले यसलाई चौथो प्राथमिकतामा राखेको पाइयो । यस अध्ययनले यो प्रष्ट पारेको छ कि आफूले गरेको कार्यसम्पादनको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको उचीत व्यवस्था नहुनाले शिक्षकहरु आफ्नो पेशाप्रति अनुत्प्रेरित छन् । शैक्षिक नेतृत्व राम्रा शिक्षकलाई प्रोत्साहित र खराव शिक्षकलाई निरुत्साहित गर्न सफल छैनन् । खराव शिक्षकले दण्डको बदलामा प्रोत्साहन पाइराखेको अवस्था समेत विद्यमान छ ।

चित्र ४ तहगत रूपमा शिक्षकहरुको उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको प्राथमिकीकरण



सबैका लागि शिक्षाको लक्ष्यमा जोड दिँदै (मेयर, १९९८) विश्व शिक्षा प्रतिवेदनमा निम्न दृष्टिकोण प्रस्तुत गरिएको छ : सामाजिक आवश्यकता सुहाउँदो गुणस्तरीय शिक्षाको सुनिश्चितताको लागि थप नयाँ प्रयत्न र पहलकदमीको जरुरी छ । ज्ञानमा आधारित सक्रिय र उत्पादनमूलक जीवन यापनका लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप, अभिवृत्ति बालबालिकाहरुले प्राप्त गर्न आवश्यक छ । शिक्षामा पहुँचको सुनिश्चितता गर्न मात्र हैन सार्थक पहुँचका लागि प्रयाप्त स्रोत साधनको आवश्यकता छ । यसका लागि शिक्षकहरुलाई पूर्णरूपमा तयारी गराउने र राम्रो कामको लागि पुरस्कृत गर्न जरुरी छ । प्रयाप्त शैक्षणिक सामग्रीको व्यवस्था र विद्यालय एवम् कक्षाकोठाको अवस्था शिक्षण सिकाइ अनुकूल स्वस्थ बनाउन अनिवार्य भएको छ । मेयरले पनि गुणस्तरीय शिक्षाका लागि राम्रो काम गर्ने शिक्षकहरुलाई पुरस्कारको प्रभावकारी व्यवस्था, स्वस्थ सुविधाजनक सिकाइमैत्रीपूर्ण विद्यालय वातावरणको आवश्यकता माथि जोड दिएका छन् । यो अवस्थाले पनि सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकको उत्प्रेरणा र विद्यार्थी न्यून उपलब्धीलाई समेत असर गरेको छ ।

उत्प्रेरणाको समानताको सिद्धान्तमा व्याख्या गरिएभै शिक्षकहरुले कमजोर कार्यसम्पादन भएतापनि पुरस्कार पाएकाहरुसँग आफ्नो तुलना गरिरहेका हुन्छन् । भौतिक पूर्वाधार र शैक्षिक सामग्रीको दृष्टिकोणले विद्यालयको अवस्था कमजोर छ । आफू काम गर्ने ठाँउ स्वस्थ र सुविधाजनक नभएको अवस्थामा कामदार आफ्नो काम प्रति उत्प्रेरित हुँदैनन् । अर्थात् मास्लोले

भनेभै सुरक्षाको आवश्यकता आधारभुत आवश्यकता भित्र पर्दछ र सुरक्षित पेशा तथा कार्यवातावरणको अभावले समेत शिक्षकको उत्प्रेरणामा प्रभाव पारेको छ । त्यसैले सुविधाजनक स्रोत साधन सम्पन्न विद्यालय एवम् कक्षाकोठा भएको कार्य वातावरणलाई उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने प्रमुख कारकको रूपमा लिएको पाइयो । शिक्षकले शिक्षालाई राजनीतिबाट टाढा राख्नु पर्ने विचार प्रस्तुत गरे । खास गरेर प्रजातन्त्रको पुर्नस्थापना पश्चात राजनीति शिक्षामा अनावश्यक बोझको रूपमा देखा परे जसले असल कार्य सम्पादन गर्नेलाई निरुत्साहित र खराब काम गर्नेलाई प्रोत्साहित गर्ने संस्कारको विकास भयो । परिणामतः शिक्षकले राजनीतिलाई शिक्षाबाट अलग राख्नु पर्ने तर्क प्रस्तुत गरे ।

शिक्षकहरूले शिक्षण पेशासँग सम्बन्धित निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता, उत्तरदायित्व एवम् जवाफदेहिताको सेयरिड उत्प्रेरणामा तह अभिवृद्धि गर्ने रणनीति हुन् । हाम्रो सन्दर्भमा तल्लो तहका सरोकारवालाहरू र शिक्षकहरू केन्द्रकृत प्रणालीबाट प्रताडित छन् । यो अवस्थाको परिणाम स्वरूप शिक्षकहरूमा उत्प्रेरणामा तह कम रहेको छ । अर्थात् यस्तो परिस्थितिले शिक्षकहरूमा अपनत्व, समता, पारदर्शिता, जवाफदेहिता, सक्षमता जस्ता सुसासनका खम्बाहरू विद्यालयमा निर्माण गर्न कठिनाई भएको छ (राष्ट्रिय योजना आयोग, २०११) । शिक्षण पेशाले अन्य पेशा सरह सामाजिक प्रतिष्ठा नदिएको बर्तमान अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा मास्लोको उच्च तहका आवश्यकता पूरा नहुने अवस्थाले पनि शिक्षकहरूको उत्प्रेरणामा प्रभाव पारेको छ भन्ने निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

यो तितो सत्य हो कि नेपालका शिक्षकहरूको तलब न्यून छ (पाण्डे, २००१) । यसो भएतापनि शिक्षकहरूले तलब र सुविधालाई उत्प्रेरणामा प्रमुख कारणहरू मध्ये कम प्राथमिकतामा राखेको पाइयो । यसप्रकार के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ भने कुन तत्वले शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्छ भन्ने विषयमा पूर्ण सहमति देखिएन । यसको अर्थ एउटा मात्र विधिबाट शिक्षकमा उत्प्रेरणामा बढाउन कठिन छ किनकी उनीहरू विभिन्न आवश्यकता र पृष्ठभूमी विशेषता बोकेका र विभिन्न क्षेत्रमा कार्य गर्ने गर्दछन् ।

४.३ शिक्षकहरूको उत्प्रेरणामा तत्वहरूको लेखाजोखा

उत्प्रेरणामा मानिसलाई लक्षित उद्देश्य प्राप्त गर्न अभिप्रेरित गर्ने कार्य हो । व्यक्तिको कुनै कार्य गर्ने आन्तरिक जागरण हो । उत्प्रेरणामा एक बुहआयमिक विषय हो, यसमा विभिन्न तत्वहरू हुन्छन् जसले कामदारको व्यवहार र उत्प्रेरणामा तह निर्धारण गर्दछ । यस अध्ययनमा उत्प्रेरणामा

तत्वहरु अन्तरगत व्यक्तिगत प्रवृत्ति, सहभागिता, तलब तथा सुविधा, कार्यसम्पादन मूल्यांकन, पृष्ठपोषण र सहयोग, पेशागत विकास, कार्य वातावरण, पेशागत सम्मानलाई लिइएको छ ।

व्यक्तिगत प्रवृत्ति : व्यवस्थापनविद भन्छन् उत्प्रेरणा व्यक्तिको प्रवृत्ति र परिस्थितिको गुणनफलको नतिजा हो । यसर्थ व्यक्तिगत प्रवृत्तिले आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरणामा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ । मानिसको आवश्यकता, लक्ष्य, रुची, विश्वास जस्ता कुराहरु उसको प्रवृत्तिले निर्धारण गर्दछ ।

सहभागिता : कामदारको निर्णय प्रक्रियामा हुने सहभागिताले उत्प्रेरणामा असर गर्दछ । सहभागिताले कामदारमा अपनत्व, पहिचान, स्वीकृती, उपलब्धी, एवम् जवाफदेहिताको अनुमति प्रदान गर्दछ र हरेक दिन गरिने क्रियाकलापको स्वतन्त्रताको स्वीकार गर्दछ । विकेन्द्रित प्रणालीले व्यवस्थापन प्रक्रियामा कामदारको सहभागिता अभिवृद्धि गर्दछ र जहाँ विकेन्द्रित प्रणाली छ त्यहाँ सहभागिताको उपस्थिति रहन्छ । नेपालको विद्यालय शिक्षा प्रणालीमा केन्द्रकृत प्रणालीका कारण सहभागिता न्यून रहनुले पनि शिक्षक पेशाप्रति कम उत्प्रेरित भएका छन् ।

तलब र अन्य सुविधा : कामदारको शारीरिक तथा सुरक्षा सम्बन्धी आवश्यकता परिपूर्तिका लागि तलब र अन्य सुविधाले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ । यसको अभावमा मानसिक तनाव उत्पन्न भई पेशाप्रति नकारात्मक प्रवृत्ति उत्पन्न हुने र कामा प्रति कम उत्प्रेरित हुने अवस्था आँउछ । कार्यसम्पादनमा आधारित तलब र अन्य सुविधा सम्बन्धित गराउने हो भने कामदारहरुमा उच्च तहको प्रयास हुन्छ ।

कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणाली : उचित मापदण्डका आधारमा कार्य सम्पादन मूल्यांकन प्रणाली व्यवस्था र सोको आधारमा दण्ड र पुरस्कार लागु गर्न सकेमा कामदारहरुमा आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरणा जागृत हुन्छ । लक्षित समूह छलफलको क्रममा एकजना शिक्षकले भने “मेरो घर शहरमा भए पनि १८ वर्ष देखि ग्रामिण क्षेत्रमा म कार्यरत छु । शहरी क्षेत्रमा सरुवाका लागि सम्बन्धित अधिकारी समक्ष अनुरोध गर्दा पनि हाल सम्म कुनै सुनाई भएन तर दुःखको कुरा म भन्दा जुनियर साथीहरुले यो अवसर प्राप्त गरे ।” यसप्रकार शिक्षकहरुको कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीले असल, दक्ष, अनुभवी शिक्षकलाई प्रोत्साहित गर्न सकेको छैन । यस्तो परिस्थितिले पनि शिक्षकमा कम उत्प्रेरित बनाएको छ । यसैगरी दशकौ सम्म अस्थायी शिक्षकहरु कार्य गरिरहेका छन् तथापि उनीहरुले पाउने सुविधा स्थायीको भन्दा फरक र कम छ अनि फेरी उनीहरुले स्थायी हुने परीक्षामा समेत सामेल हुन नपाएको स्थिति विद्यमान छ ।

पृष्ठपोषण र सहयोग : पृष्ठपोषण र सहयता प्रणालीले शिक्षकलाई निरन्तर रूपमा आफ्नो पेशाप्रति अपडेट र अफलफ्ट हुन मद्दत गर्दछ । आफ्नो पेशासँग सम्बन्धित दैनिक समस्या समाधान गर्ने सक्षमता अभिवृद्धि गर्न मद्दत गर्दछ । लक्षित समूह छलफलका क्रममा एक जना अस्थायी शिक्षक भन्छन् “वर्तमान शिक्षा नीति र कार्यक्रमले स्थायी शिक्षकहरूलाई लक्षित गरेको छ तर हामी जस्ता अस्थायी शिक्षक जो पन्ध्रौं वर्ष सम्म अध्यापन गरिरहेका छौं तर स्थायी बन्न परीक्षा समेत दिन नपाएको अवस्था छ ।” यस्तो परिस्थितिले अस्थायी र तालिम अप्राप्त शिक्षकहरूमा आफ्नो पेशाप्रतिको उत्प्रेरणाको तह घटेको छ ।

पेशागत विकास : कार्यसम्पादनको दौरानमा भविष्यमा आइपर्ने चुनौती र उत्तरदायित्वहरू बहन गर्न सक्ने सक्षमता अभिवृद्धि गर्ने लक्ष्य पेशागत विकासको हो । यसले दीर्घकालिन शैक्षिक प्रक्रिया र कामदारको उपलब्धीलाई समेत समेटेछ ।

कार्यवातावरण : कार्य वातावरण भन्नाले संगठनको कार्यावस्थालाई जनाउँछ । कार्यवातावरण भित्र कार्यको प्रकृति, सेवा, सुरक्षा, कार्यभार, विद्यार्थी संख्या, कक्षाकोठाको प्रकृति, र अवस्था, शैक्षणिक सामग्रीको उपलब्धता जस्ता पक्षहरू पर्दछन् । कार्यवातावरण कामदारले अनुकूल महसुस गर्न नसकेमा उसको उत्प्रेरणाको तह कम हुन्छ ।

यसरी उत्प्रेरणाका विभिन्न तत्वहरूका आधारमा उत्प्रेरणाको तह पनि फरक फरक हुन्छ जसलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४.१२ उत्प्रेरणाका तत्वहरूका आधारमा शिक्षकहरूको उत्प्रेरणा तह

क्र.सं.	उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू	शिक्षक प्रतिशत					
		मध्यक प्राप्तांक	एकदम अनुत्प्रेरित	अनुत्प्रेरित	तटस्थ	उत्प्रेरित	एकदम उत्प्रेरित
१.	व्यक्तिगत प्रवृत्ति	३.६०	२%	४%	३२%	५६%	६%
२.	सहभागिता	३.५०	४%	८%	२२%	५०%	१६%
३.	तलब र सुविधा	३.००	४%	२२%	३४%	२६%	४%
४.	कार्यसम्पादन र मूल्याङ्कन	२.६०	८%	२६%	३८%	२८%	%
५.	पृष्ठपोषण र सहयोग	३.३७	२%	१०%	३२%	४६%	१०%
६.	पेशागत विकास	३.९४	०%	६%	१६%	४६%	३२%

७.	कार्य वातावरण	३.४५	२%	४%	४०%	४८%	६%
८.	पेशागत सम्मान	३.५९	०%	१२%	२८%	४४%	१६%

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६९

माथिको तालिका ४.१२ लाई विश्लेषण गर्दा उत्प्रेरणाका आठ वटा तत्वहरू मध्ये पेशागत विकाससँग सबैभन्दा बढी उत्प्रेरणाको तह देखिन्छ, अर्थात् सबैभन्दा बढी औसत प्राप्तांक (३.९४) छ र सबैभन्दा कम उत्प्रेरणाको तह कार्यसम्पादन मूल्यांकनसँग देखिन्छ, अर्थात् उत्तरदाताहरू कार्यसम्पादनका आधारमा पुरस्कार र दण्डको प्रभावकारी व्यवस्था नभएकोले आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरित हुन सकेका छैनन् । त्यसैगरी व्यक्तिगत प्रवृत्तिका आधारमा ५६% शिक्षक उत्प्रेरित र ६% एकदमै उत्प्रेरित देखिनुले पेशाप्रति सकारात्मक दृष्टिकोण भएको स्पष्ट देखिन्छ ।

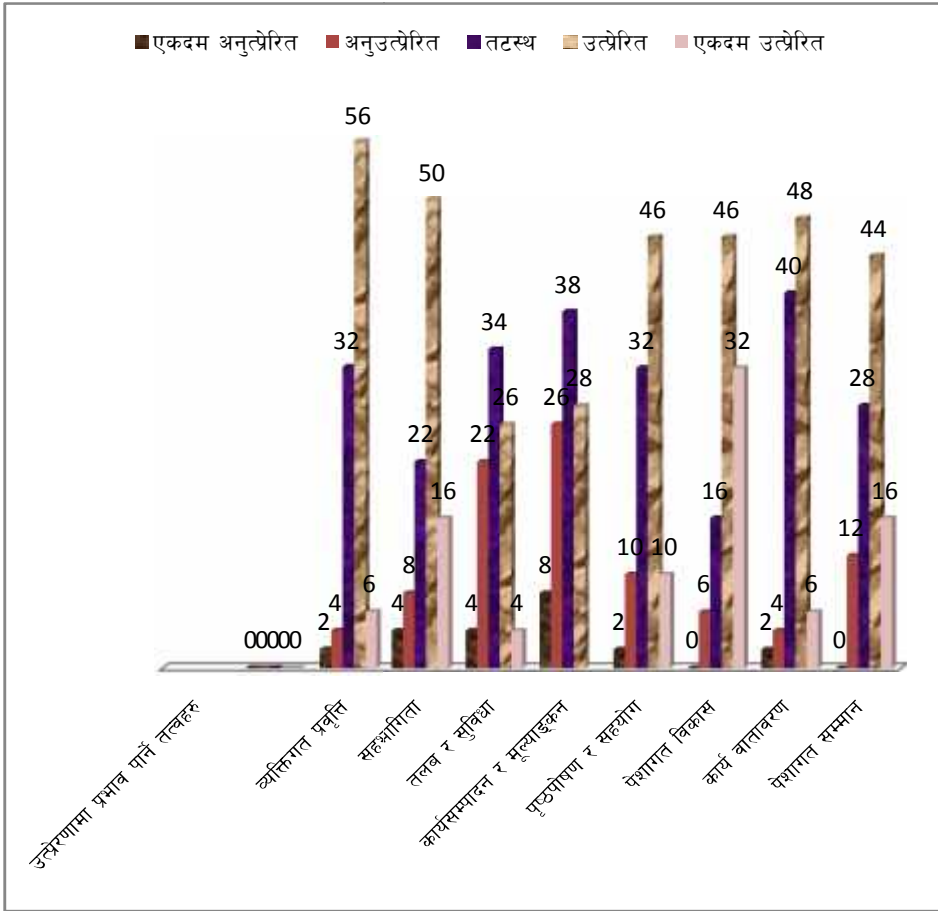
निष्पक्ष र प्रभावकारी कार्य सम्पादन मूल्यांकन प्रणालीले कामदारहरूलाई आफ्नो संगठनको लक्ष्य प्राप्त तर्फ अग्रसर गराउँछ । यस अध्ययनबाट कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीमा उत्प्रेरणा तह कम देखिनुले के प्रष्ट हुन्छ भने विद्यमान शिक्षक कार्य सम्पादन मूल्यांकन प्रणाली असल शिक्षकलाई प्रोत्साहित गर्ने र खराब शिक्षकलाई निरुत्साहित गर्ने गरी प्रभावकारी ढंगले व्यवस्थित गरिएको छैन ।

अध्ययनको क्रममा लक्षित समूह छलफलमा एक जना प्र.अ.ले भने “जुन विद्यालयका शिक्षक राम्ररी काम गरी रहेका छैनन्, जसको विद्यार्थी उपलब्धी न्यून छ तर सधैँ विद्यालय र विद्यार्थी भन्दा राजनीतिक नेता र कर्मचारीतन्त्रको वरिपरि घुम्छन् उनीहरूले नै पुरस्कार पाउँछन् । लगनशिल, इमान्दार भएर प्रभावकारी ढंगले विद्यालयमा काम गर्ने शिक्षकले पुरस्कार पाएका छैनन् ।”

यसै सन्दर्भमा त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र संकाय (२००३) ले उल्लेख गरेको छ : “शिक्षा दिवसमा पुरस्कार पाउने शिक्षक विद्यालयमा मिहेनतपूर्वक काम गर्ने शिक्षक नभएर जिल्ला शिक्षा अधिकारीहरूका निकट साथीहरू भएका छन् ।”

शिक्षक सहभागिता, पेशागत विकास र पेशागत सम्मानका सन्दर्भमा उत्प्रेरणाको तह तटस्थ देखिन्छ । त्यस्तै तलब र अन्य सुविधा, पृष्ठपोषण र सहयोग तथा कार्यावातावरणका सम्बन्धमा उत्प्रेरणाको तह तटस्थको वरिपरि नै देखिन्छ ।

चित्र ५ उत्प्रेरणाका तत्वका आधारमा उत्प्रेरणाको तह



परिच्छेद पाँच : प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावहरु

यस परिच्छेदमा अध्ययनको प्राप्तिलाई सारांशमा प्रस्तुत गरिएको छ र निष्कर्ष निकालिएको छ । त्यसैगरी सुधारका लागि सुभावहरु समेत प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.१. प्राप्ति

प्राप्त तथ्यांकहरुको व्याख्या विश्लेषण पश्चात निस्किएका प्राप्तिहरुलाई निम्न अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

- (क) अधिकांस शिक्षकहरु क्रमशः तटस्थ र उत्प्रेरित रहेको पाइयो ।
- (ख) समग्र शिक्षकहरुको उत्प्रेरणाको मध्यक प्राप्तांक ३.४४ पाइयो जसले के स्पष्ट गर्दछ भने शिक्षक आफ्नो पेशाप्रति आफैँ नत अनुत्प्रेरित छन् नत उत्प्रेरित नै छन् ।
- (ग) शिक्षकहरुका पृष्ठभूमि विशेषताका आधारमा ग्रामिण, पुरुष, अस्थायी, तालिम अप्राप्त, माध्यमिक शिक्षकको तुलनामा शहरी, महिला, स्थायी, तालिम प्राप्त, र प्राथमिक शिक्षकहरुमा उत्प्रेरणाको तह बढी पाइयो ।
- (घ) प्रश्नावलीमा समावेश गरिएका आठवटा उत्प्रेरणाका तत्वहरु विश्लेषण गर्दा शिक्षक उत्प्रेरणाको तह निम्नानुसार पाइयो । पेशागत विकास सम्बन्धी तत्वमा उत्प्रेरणाको तह सबैभन्दा बढी पाइयो जसको मध्यक प्राप्तांक ३.९४ रहेको छ । सबैभन्दा न्यून तहमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीलाई लिएको पाइयो जसको औसत प्राप्तांक २.६ रहेको छ । दोस्रो उच्च तहमा व्यक्तिगत प्रवृत्ति र दोस्रो न्यून तहमा तलब र सुविधालाई लिएको पाइयो जसको औसत प्राप्तांक क्रमशः ३.६ र ३.० रहेको छ । अन्य उत्प्रेरणाका तत्वहरुमा शिक्षकहरुको उत्प्रेरणा तह मध्यम तहमा रहेको पाइयो ।

शिक्षकहरुको आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरुको विश्लेषणबाट निम्नानुसारका प्राप्ति भएका छन् ।

- (क) विभिन्न पृष्ठभूमि भएका शिक्षकहरुले विभिन्न तत्वहरुलाई उत्प्रेरणाको प्रमुख कारकका रूपमा उल्लेख गरेका छन् । अर्थात् विभिन्न माग र आवश्यकता भएका शिक्षकहरुलाई एउटै विधिबाट शिक्षण पेशामा उत्प्रेरित गर्न सकिदैन ।

- (ख) समग्रतामा उत्प्रेरणामा प्रभाव पार्ने तत्वहरूमा कार्यसम्पादनमा आधारित पुरस्कार दण्डलाई पहिलो र स्रोत साधन सम्पन्न कक्षाकोठा र विद्यालयलाई दोस्रो प्राथमिकतामा राखेको पाइयो ।
- (ग) अस्थायी शिक्षकले सेवाको सुरक्षालाई पहिलो प्राथमिकतामा राखे भने स्थायी शिक्षकले कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड र पुरस्कारलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखेको पाइयो ।

शिक्षक उत्प्रेरणामा सुधार गर्ने उपायहरूका सन्दर्भमा निम्न प्राप्ति भएका छन् :

- (क) कार्यसम्पादन मूल्यांकनको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन ।
- (ख) विद्यालय तथा कक्षाकोठामा आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्था ।
- (ग) न्यूनतम आवश्यकता परिपूर्ति हुने खालको तलब भत्ता र अन्य आर्थिक सुविधाको व्यवस्था ।
- (घ) पेशागत विकास तथा निरन्तर पृष्ठपोषण र सहायता प्रणालीको कार्यान्वयन ।

५.२. निष्कर्ष

शिक्षकहरूको उत्प्रेरणाको तहको विश्लेषण गर्दा कार्यस्थानका आधारमा शिक्षकहरूमा उत्प्रेरणाको तह फरक देखिन्छ । शहरी क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षकहरूको तुलनामा ग्रामिण क्षेत्रमा धेरै कठीनाई विद्यमान हुनुले पनि उत्प्रेरणाको तहलाई असर गरेको छ । त्यसैगरी लिंगको आधारमा समेत पुरुष भन्दा महिला शिक्षक शिक्षण पेशामा तुलनात्मक रूपमा बढी उत्प्रेरित देखिए । यसका कारणमा महिला बालबालिकाहरूसँग रमाउने साथै शिक्षण पेशाले उनीहरूको सामाजिक स्तर बढाउने कारण पनि पेशाप्रति पुरुषको तुलनामा उत्प्रेरित देखिन्छन् ।

समग्रमा शिक्षकहरू उत्प्रेरणाको तहमा हेर्दा तटस्थ देखिन्छन् । अर्थात् उनीहरू नत शिक्षण पेशाप्रति उत्प्रेरित नै थिए नत अनुत्प्रेरित नै थिए ।

विद्यालयको प्रतिकूल शैक्षिक वातावरण, अप्रभावकारी विद्यालय व्यवस्थापन प्रणाली, अप्रयाप्त स्रोत साधन शिक्षकहरूलाई प्रदान गर्ने प्रोत्साहनहरूको कमी जस्ता कारणहरूले गर्दा विद्यालय शिक्षा सन्तोषजनक हुन सकेको छैन । विद्यालय शिक्षाको मेरुदण्ड शिक्षकहरू पनि आफ्नो पेशाप्रति उत्प्रेरित बन्न सकिरहेका छैनन् ।

यस अध्ययनले यो स्पष्ट देखाएको छ कि कार्यसम्पादन मूल्यांकनसँग सम्बन्धित उत्प्रेरणाको तह एकदम कमजोर छ । यसो हुनाको मुख्य कारण अप्रभावकारी व्यवस्थापनले गर्दा कार्यसम्पादन मूल्यांकनका आधारमा पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था लागु गर्न नसक्नु हो । त्यसैगरी पेशागत

विकासमा शिक्षकको उत्प्रेरणा तह तुलनात्मक रूपमा बढी देखियो । यसो हुनमा विभिन्न किसिमका शिक्षक तालिम र स्रोतकेन्द्रमा हुने क्रियाकलापको परिणाम हो ।

५.३. सुभावाहरु

यस अध्ययनका निष्कर्षका आधारमा शिक्षकहरुमा शिक्षण पेशाप्रति उत्प्रेरणा बढाउनका लागि निम्न सुभावाहरु प्रदान गर्न सकिन्छ ।

५.३.१. नीतिगत तह

अन्य पेशाको तुलनामा शिक्षक स्वयम्ले समेत अन्य पेशा भन्दा तल्लो स्तरको भन्ने अवस्था सरकारको विभेदकारी नीतिले गर्दा विद्यमान भएकोले सरकारले शिक्षण पेशालाई सम्मानित ढंगले हेर्न जरुरी छ ।

- शिक्षण पेशालाई दक्ष, सक्षम, सम्मानयुक्त बनाउन क्याम्पस तथा विश्वविद्यालयमा उच्चतम अंक प्राप्त गर्ने विद्यार्थीहरुलाई सिधै शिक्षण पेशामा ल्याउन सकिने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- लामोसमयसम्म अस्थायी रूपमा कार्य गर्दा शिक्षकहरुमा नकारात्मक असर परेको हुँदा सम्भव भएसम्म अस्थायी शिक्षक नराख्ने व्यवस्था मिलाउने र सो नभएमा पनि छोटो अवधिका लागि मात्र राख्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।
- शिक्षण पेशामा पुरुषको तुलनामा महिला शिक्षक बढी उत्प्रेरित देखिएकोले महिला शिक्षक नियुक्ति गर्ने नीतिमा जोड दिने ।
- न्यून तलब तथा आर्थिक सुविधाले अन्य क्षेत्रमा थप काम गर्नुपर्ने अवस्था सृजना भई शिक्षण पेशा प्रति नकारात्मक प्रभाव परेका अवस्थामा सुधार गर्न कमसेकम अन्य पेशा सरह जीवनयापन गर्न सक्ने गरीको तलब र अन्य सुविधाको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।
- विद्यालय तहको निर्णय गर्ने अख्तियारी प्रधानध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक तथा अभिभावकलाई प्रदान गर्नु पर्दछ ।
- विद्यालयको शैक्षिक उपलब्धी र विद्यालयले प्राप्त गर्ने अनुदानबीचमा सम्बन्ध स्थापना गर्नु पर्दछ ।

- घरबाट टाढा दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्ने शिक्षकमा उत्प्रेरणाको तह कम देखिएकोले उनीहरूलाई सरुवाको अवसर प्रदान गर्नु पर्दछ साथै दुर्गम क्षेत्रमा काम गर्ने शिक्षकहरूलाई पदोन्नतीमा थप अंक तथा अन्य आर्थिक सुविधाहरूमा बृद्धि गरिनु पर्दछ ।

५.३.२. अभ्यास तह

- गलत कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीका कारण शिक्षकहरू अनुत्प्रेरित भएकाले कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणालीलाई पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ र उद्देश्यमूलक बनाइनु पर्दछ ।
- सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूलाई पुरस्कार तथा दण्ड दिने अधिकार प्रधानध्यापक तथा विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई दिनुपर्दछ ।
- दण्ड प्रणाली निस्क्रिय भएको वर्तमान सन्दर्भमा जिम्मेवारी र जवाफदेहिताबाट टाढा रहेका खराब कार्य नियन्त्रण गर्न दण्डलाई सक्रिय बनाउनु पर्दछ ।
- अनावश्यक राजनैतिक हस्तक्षेपले शिक्षकहरूको कार्यसम्पादनमा नकारात्मक असर पारेको छ तसर्थ शिक्षण पेशा र विद्यालय वातावरणबाट अनावश्यक राजनैतिक हस्तक्षेप हटाउनु पर्दछ ।
- स्रोत साधनको उचित व्यवस्थापन नभएको कार्य वातावरणले शिक्षकको मनोबलमा नकारात्मक असर पारेको हुनाले विद्यालय तथा कक्षाकोठामा उचित भौतिक तथा शैक्षणिक स्रोत साधनको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।
- तालिम प्राप्त शिक्षकहरूलाई तालिममा सिकेका ज्ञान, सीप कक्षाकोठामा प्रयोग गरी सिकाइस्तर बढाउने कार्यमा प्रोत्साहित गर्न तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षक बीचमा सामान्य तलब अन्तर गरिनुपर्दछ ।

५.३.३. अनुसन्धान तह

यो अध्ययन विभिन्न सीमितताका बाबजुद गरिएको थियो । यो अध्ययन एउटा स्रोतकेन्द्र भित्र सीमित रही गरिएको थियो । यसर्थ देशका विभिन्न भागमा गरिने अध्ययनको निष्कर्ष यस अध्ययनको निष्कर्ष भन्दा अलग हुन सक्छ । यस्तै अध्ययन अन्य क्षेत्रमा पनि गर्न सकिन्छ ।

- यो अध्ययन शिक्षकको उत्प्रेरणासँग मात्र सम्बन्धित रही गरिएको छ । शिक्षकको उत्प्रेरणाको तह र विद्यार्थी उपलब्धी बीचमा सम्बन्ध स्थापित गरिएको छैन । यदि शिक्षक उत्प्रेरणा र

विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धी सम्बन्धी अध्ययन गर्न सकेमा यो उच्च महत्वको र सार्थक अध्ययन हुन सक्छ ।

- शिक्षकका पृष्ठभूमी विशेषताहरु थुप्रै छन् जसले शिक्षकको उत्प्रेरणाको तहमा असर गर्दछ जस्तै योग्यता, अनुभव, परिवार संरचना, आम्दानी, बैवाहिक अवस्था, धर्म, विषय आदि जसलाई यस अध्ययनमा समावेश गरिएको छैन । तसर्थ यी र यस्तै विभिन्न चरहरुलाई समेत समावेश गरी शिक्षक उत्प्रेरणा सम्बन्धी थप अध्ययन गरी यथार्थ पत्ता लगाउन सकिन्छ ।

सन्दर्भसूची

- Afful, K. (2002). *Effective management in the south* . Katmandu: Ekata Books.
- Baniya, N. (1999). *Primary teachers' motivation in Nepal*. Unpublished master's research paper, The Royal Danish School of Educational Studies, Copenhagen, Denmark.
- Bista, M.B. (2002). *The governance of public education in Nepal: Issues and challenges: Distance Education* . Bhaktapur : Distance education center.
- Devkota, B.k. (2001). *Attitude of public and private school teachers towards the teaching profession*. Unpublished master's thesis, Kathmandu University. Kathmandu.
- District Education Office, *School level educational information 2068*: Bhojpur.
- Government of Nepal, Ministry of Education, (2011) *.Education for all mid -decade assessment*. Kathmandu.
- Kafle, A.P. (2002). *Professional development of instructors : distance education*, Bhaktapur : Distance Education Centre.
- Kafle, B.D & Aryal, P.N. (2002). *Teacher education practices in Nepal: some pedagogical issues: Education and Development* . Katmandu: Research Center for Educational Innovation and Development.
- Koontz, H. & Wehrich, H. (1990). *Essentials of management* (5th Ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (9th Ed.).New Delhi: McGraw -Hill.
- Ministry of Education, (2008). *Education figure at glance*: Katmandu.
- Perie, M. & Baker, D.P. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of work place condition, background characteristics and teacher compensation: statistical analysis report*. Washington, DC: National center for educational statistics.
- Thapa, K.B. (2003). *An investigation on the job satisfaction of private school teachers in Nepal a case of Jhapa district* .Unpublished master's thesis, Kathmandu University: Kathmandu.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), (1998). *Teachers and teaching in a changing world: World_education report, 1998*. Paris:
- Upadhyaya, M.P. (2001). *Teachers' burnout in the Nepalese primary_schools: A qualitative analysis*. Unpublished master's dissertation, The Danish University of Education, Copenhagen, Denmark.
- Uribe, C. (1999). *The politics and incentives that contribute to the improvement of teacher and motivation*. (August7, 2011).

Vashisth, S.R. (1992). *Teacher education in the third world countries, comparative study* (Vol.II). New Delhi: Anmol Publication.

Wagley, M. P. & Sharma, J. (2003). *Decentralization of teachers management : A thematic seminar on decentralized management of education (A compilation of seminar papers)*. Bhaktapur: National Center for Education Development (NCED).

शिक्षा ऐन (२०२८) र शिक्षा नियमावली (२०५९) ।

माध्यमिक शिक्षा सहयोग कार्यक्रमको मुख्य दस्तावेज (२००२) ।

परिशिष्ट - १

शिक्षकहरुका लागि प्रश्नावली

आदरणीय शिक्षकज्यूहरु,

कृपया शिक्षण पेशाका सम्बन्धमा आफ्ना विचार प्रस्तुत गर्नुभई यस पेसालाई अझ राम्रो पेशा बनाउने सन्दर्भमा आफ्नो विचार प्रस्तुत गरी योगदान गरिदिनु हुन अनुरोध गर्दछु जसको बारेमा एम.एड.कोर्सको आंशिक आवश्यकता पूरा गर्नका लागि म अध्ययन गरिरहेकी छु । यसले तपाईंको पेशा तथा व्यक्तिगत जीवनमा कुनै असर पार्ने छैन ।

उल्फन अधिकारी

जनता बहुमुखी क्याम्पस

इटहरी, सुनसरी

खण्ड : एक

शिक्षण पेशासँग सम्बन्धित केही भनाइहरु तल दिएको छ । कृपया आफ्नो विचारका आधारमा तिनीहरुलाई श्रेणीकृत गरी सहयोग गरिदिनुहुन अनुरोध छ जसमा ५ ले पूर्ण सहमत, ४ ले सहमत, ३ ले अनिर्णित, २ ले असहमत, १ ले पूर्ण असहमतलाई जनाउँछ ।

क्र.सं.	भनाइहरु	श्रेणी मापन				
		१	२	३	४	५
१	मेरो रुची र इच्छासँग यो पेशा उच्च रूपमा मेल खान्छ ।					
२	मेरो शारीरिक र मानसिक स्वास्थ्यसँग यो पेसा सुहाउँदिलो छ ।					
३	मेरा केटाकेटीहरुलाई अन्य पेसाभन्दा शिक्षण पेसा अगाल्न प्रोत्साहित गर्दछु ।					
४	यो पेशाले शिक्षा र शिक्षक सम्बन्धित विषयहरुमा निर्णय गर्न तथा सहभागिता जनाउन अवसर प्रदान गरेको छ ।					
५	मेरो विचारमा उच्च सक्षमता र क्षमता भएका व्यक्तिहरु शिक्षण पेसामा आउन लालयित छन् ।					
६	मेरो पेसा समाजका अन्य पेशा जत्तिकै सम्मानपूर्ण मर्यादित छ ।					
७	यो पेसाका कारणले समाजका मानिसहरुले मलाई माया, प्रेम, सदभाव देखाउँछन् ।					
८	शिक्षण क्रियाकलापलाई प्रभावकारी ढंगले संचालन गर्न यो पेसाले मलाई पर्याप्त शैक्षणिक सामग्री उपलब्ध गराएको छ ।					

क्र.सं.	भनाइहरु	श्रेणी मापन				
		१	२	३	४	५
९	मलाई उपलब्ध गराइने तलब तथा वार्षिक तलब औचित्यपूर्ण छ ।					
१०	यो पेशाले मलाई आर्थिक संकटबाट बचाएको छ ।					
११	यो पेशाले मलाई अनुशासित र असल व्यवहार गर्ने विद्यार्थी प्रदान गरेको छ ।					
१२	उपस्थिति भन्दा कार्य उपलब्धीका आधारहरुमा यो पेशाले मलाई आर्थिक प्रोत्साहन प्रदान गरेको छ ।					
१३	मैले शिक्षण गर्ने कक्षाकोठा भौतिक स्रोत साधनले सम्पन्न छन् ।					
१४	आफ्नो कार्य सम्पादनमा निरन्तर सुधार गर्न नियमित पृष्ठपोषण, सुभाव मार्गदर्शन प्राप्त भएका छन् ।					
१५	मेरो विचारमा मैले शिक्षण गर्ने कक्षाकोठामा विद्यार्थीहरुलाई नियन्त्रण गर्न सक्ने संख्यामा विद्यार्थीहरु छन् ।					
१६	यो पेशाले मलाई समस्यामा (कठिनाइपर्दा) सहयोग प्रदान गरेको छ ।					
१७	यो पेशाले मलाई ठीक र प्रयाप्त मात्रामा कार्यबोझ प्रदान गरेको छ ।					
१८	यो पेशामा शिक्षकहरुका समस्याहरु स्वीकार गरी समाधानका सम्भावित प्रयासहरु हुन्छन् ।					
१९	रुटीन कार्य भन्दा पनि विविध कार्यहरु गर्ने अवसर यस पेशाले मलाई प्रदान गरेको छ ।					
२०	मेरो चाहना/अपेक्षा अनुसार एउटा विद्यालयबाट अर्को विद्यालयमा सरुवा हुने अवसर प्रदान गरेको छ ।					
२१	यो पेशा मेरो भविष्यको जीवनका लागि सुरक्षित देखिन्छ ।					
२२	शिक्षण सीप र ज्ञानको विकास गर्ने अवसरहरु यो पेशाले उपलब्ध गराएको छ ।					
२३	आफ्नो क्षमताको विकास र प्रस्तुती गर्ने अवसर यो पेशामा मैले प्राप्त गरेको छु ।					
२४	तोकिएका कार्य सम्पादन गर्नका लागि मेरो विद्यालयमा अनुकूल तथा प्रोत्साहित गर्ने खालको कार्य वातावरण छ ।					
२५	तिब्र गतिमा बदलिदो विश्व परिवेशसँग समायोजना हुन मेरो पेशाले मलाई अद्यावधिक हुने अवसर प्रदान गरेको छ ।					
२६	यो पेशामा कार्य सम्पादनका आधारमा दण्ड र पुरस्कार प्रणालीलाई व्यवस्थित गरिएको छ ।					
२७	चुनौतिपूर्ण कार्य सम्पादन गर्ने क्षमता र सक्षमता विकासका लागि विविधखाले तालिमहरु प्रदान गरिएका छन् ।					

क्र.सं.	भनाइहरु	श्रेणी मापन				
		१	२	३	४	५
२८	पेशागत वृद्धि, विकास एवम् बहुवाका लागि निष्पक्ष र समान अवसर प्रदान गरेको छ ।					
२९	अन्य पेशाहरुको तुलनामा यो पेशा आर्थिक सुविधाको सन्दर्भमा समान छ ।					

खण्ड : दुई

शिक्षण पेशालाई आकर्षक, सम्मानजनक बनाउने शिक्षण पेशासँग सम्बन्धित १० वटा आधारहरु तल उल्लेख गरिएको छ । कृपया तिनीहरुमध्ये सबैभन्दा महत्वपूर्ण ठान्नु भएकालाई क्रमशः १, २, ३, ४, गर्दै सबैभन्दा कम महत्वपूर्णलाई १० ले श्रेणीकृत गरिदिनुहुन अनुरोध छ ।

विद्यालय र कक्षाकोठाहरु स्रोत साधन सम्पन्न हुनुपर्दछ ।

शिक्षा र शिक्षकसँग सम्बन्धित निर्णय प्रक्रियामा शिक्षकहरुको संलग्नता र सहभागिता हुनुपर्दछ ।

शिक्षकहरुको कार्य सम्पादनको आधारमा पुरस्कार र दण्ड प्रदान गर्नुपर्दछ ।

शिक्षकहरुलाई निरन्तर पृष्ठपोषण र पेशागत सहयोग उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

व्यक्तिगत वृत्ति विकास र पेशागत सक्षमता विकासका लागि शिक्षकहरुलाई अवसर उपलब्ध गराउनुपर्दछ ।

अन्य समान पेशा सरह प्रयाप्त तलब र आर्थिक सुविधाहरु शिक्षकलाई प्रदान गर्नुपर्दछ ।

पेशाको सुरक्षा सुनिश्चित गरिनु पर्दछ ।

विद्यालयको कार्य सम्पादनका आधार एकमुष्ट अनुदान शिक्षक, कोटा लगायतका सुविधाहरु वितरण गर्नुपर्दछ ।

शिक्षण पेशालाई निष्पक्ष एवम् वस्तुनिष्ठ ढंगले राजनीतिबाट टाढा राखिनु पर्दछ ।

व्यक्तिगत तथा पेशागत समस्या समाधानमा पहल र प्रयत्न हुनुपर्दछ ।

नाम :

तह : प्रा.वि./नि.मा.वि./मा.वि

तालिम : तालिम प्राप्त/अप्राप्त

स्थायी/अस्थायी

विद्यालयको नाम र ठेगाना :

परिशिष्ट - २

लक्षित समूह छलफलका लागि प्रश्नावली

१. तपाईं किन यो पेशामा आउनुभयो ?
२. यो पेशाबाट तपाईंले कस्ता कस्ता अनुभवहरू हाँसिल गर्नुभएको छ ?
३. तपाईंको पेशामा कस्ता प्रकारका समस्याहरू सामना गरी राख्नु भएको छ ?
४. तपाईंको विचारमा ती समस्याहरू समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन् ?
५. तपाईंलाई यो पेशाप्रति सन्तुष्ट बनाउने खालका कुनै विशिष्ट अनुभवहरू छन् ?
६. शिक्षणमा अनुभव गर्नु भएको तितो (नराम्रो) अनुभव जसले तपाईंलाई असन्तुष्ट उत्पन्न गर्ने खाले केही छन् ?

परिशिष्ट - ३

प्रश्नावलीमा समावेश भएका शिक्षक उत्प्रेरणाका तत्त्व सम्बन्धी कथनहरु :

सहभागिता

१. यो पेशाले शिक्षा र शिक्षक सम्बन्धित विषयहरुमा निर्णय गर्न तथा सहभागिता जनाउन अवसर प्रदान गरेको छ ।
२. आफ्नो विश्वसम्बन्धी निर्णयको प्रयोग गर्ने अवसर यो पेशाले मलाई प्रदान गरेको छ ।

व्यक्तिगत पक्ष

१. मेरो रुची र इच्छासँग यो पेशा उच्च रूपमा मेल खान्छ ।
२. मेरो शारीरिक र मानसिक स्वास्थ्यसँग यो पेशा सुहाउँदिलो छ ।
३. मेरा केटाकेटीहरुलाई अन्य पेशाभन्दा शिक्षण पेशा अगाल्न प्रोत्साहित गर्दछु ।

तलब तथा सुविधा

१. अन्य पेशाहरुको तुलनामा यो पेशा आर्थिक सुविधाको सन्दर्भमा समान छ ।
२. मलाई उपलब्ध गराइने तलब तथा वार्षिक तलब औचित्यपूर्ण छ ।
३. यो पेशाले मलाई आर्थिक संकटबाट बचाएको छ ।
४. उपस्थिति भन्दा कार्य उपलब्धीका आधारहरुमा यो पेशाले मलाई आर्थिक प्रोत्साहन प्रदान गरेको छ ।

पृष्ठपोषण र सहयोग

१. मेरो चाहना/अपेक्षा अनुसार एउटा विद्यालयबाट अर्को विद्यालयमा सरुवा हुने अवसर प्रदान गरेको छ ।
२. यो पेशामा शिक्षकहरुका समस्याहरु स्वीकार गरी समाधानका सम्भावित प्रयासहरु हुन्छन् ।
३. यो पेशाले मलाई समस्यामा (कठिनाइपर्दा) सहयोग प्रदान गरेको छ ।
४. आफ्नो कार्य सम्पादनमा निरन्तर सुधार गर्न नियमित पृष्ठपोषण, सुझाव मार्गदर्शन प्राप्त भएका छन् ।

कार्यसम्पादन मूल्यांकन

१. पेशागत वृद्धि, विकास एवम् बहुवाका लागि निष्पक्ष र समान अवसर प्रदान गरेको छ ।
२. यो पेशामा कार्य सम्पादनका आधारमा दण्ड र पुरस्कार प्रणालीलाई व्यवस्थित गरिएको छ ।

पेशागत विकास

१. चुनौतिपूर्ण कार्य सम्पादन गर्ने क्षमता र सक्षमता विकासका लागि विविधखाले तालिमहरु प्रदान गरिएका छन् ।
२. तिब्र गतिमा बदलिदो विश्व परिवेशसँग समायोजना हुन मेरो पेशाले मलाई अद्यावधिक हुने अवसर प्रदान गरेको छ ।
३. आफ्नो क्षमताको विकास र प्रस्तुती गर्ने अवसर यो पेशामा मैले प्राप्त गरेको छु ।
४. शिक्षण सीप र ज्ञानको विकास गर्ने अवसरहरु यो पेशाले उपलब्ध गराएको छ

कार्य वातावरण

१. तोकिएका कार्य सम्पादन गर्नका लागि मेरो विद्यालयमा अनुकूल तथा प्रोत्साहित गर्ने खालको कार्य वातावरण छ ।
२. यो पेशा मेरो भविष्यको जीवनका लागि सुरक्षित देखिन्छ ।
३. रूटीन कार्य भन्दा पनि विविध कार्यहरु गर्ने अवसर यस पेशाले मलाई प्रदान गरेको छ ।
४. यो पेशाले मलाई ठीक र प्रयाप्त मात्रामा कार्यबोझ प्रदान गरेको छ ।
५. मेरो विचारमा मैले शिक्षण गर्ने कक्षाकोठामा विद्यार्थीहरुलाई नियन्त्रण गर्न सक्ने संख्यामा विद्यार्थीहरु छन् ।
६. मैले शिक्षण गर्ने कक्षाकोठा भौतिक स्रोत साधनले सम्पन्न छन् ।
७. शिक्षण क्रियाकलापलाई प्रभावकारी ढंगले संचालन गर्न यो पेशाले मलाई पर्याप्त शैक्षणिक सामग्री उपलब्ध गराएको छ ।
८. यो पेशाले मलाई अनुशासित र असल व्यवहार गर्ने विद्यार्थी प्रदान गरेको छ ।

पेशागत सम्मान

१. मेरो विचारमा उच्च सक्षमता र क्षमता भएका व्यक्तिहरु शिक्षण पेशामा आउन लालयित छन् ।
२. मेरो पेशा समाजका अन्य पेशा जत्तिकै सम्मानपूर्ण मर्यादित छ ।
३. यो पेशाका कारणले समाजका मानिसहरुले मलाई माया, प्रेम, सदभाव देखाउँछन् ।