

नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक  
व्यवस्थापन



शिक्षाशास्त्र विषयमा विद्यावारिधि (Ph.D.)  
उपाधिका लागि नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय अनुसन्धान केन्द्रमा  
प्रस्तुत

शोधप्रबन्ध

खगराज बराल  
ने.सं.वि.दर्ता नं. ३९०  
२०७७

## शोध निर्देशकको सिफारिस

शोधार्थी खगराज बरालद्वारा विद्यावारिधिका निमित्त 'नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन' शीर्षकमा प्रस्तुत शोधप्रबन्ध मेरो सुपरिवेक्षणमा पूरा गरिएको हो । यस शोधप्रबन्धमा वैदिक कालदेखि नै प्रचलनमा रहेको वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धति र नेपालको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षको सूक्ष्म विश्लेषण गरी सम्पन्न गरिएको छ । शोधकर्ताले आफ्नो बौद्धिक क्षमता, मौलिकता र नवीन चिन्तन प्रयोग गरी सम्पन्न गरेको यस शोधकार्यबाट म सन्तुष्ट छु । विद्यावारिधिस्तरीय अनुसन्धानका दृष्टिले यो शोधप्रबन्ध स्वीकार्य देखिएकाले मूल्याङ्कनका लागि सिफारिस गर्दछु ।

.....  
प्रा.डा.वासुदेव काफ्ले

शोध निर्देशक

मिति : २०७७/१२/१०

## शोध विशेषज्ञको मन्तव्य

‘नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन’ शीर्षकमा श्री खगराज बरालले नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयबाट विद्यावारिधि उपाधिको प्रयोजनका लागि प्रस्तुत शोधप्रबन्ध तयार गर्नुभएको हो । पूर्वीय दर्शनको हिन्दु सनातन धर्मबाट निर्देशित वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धति र पाश्चात्य प्रणालीबाट प्रभावित आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन जस्तो महत्त्वपूर्ण विषयमा शोधका पद्धतिगत अनुशासनमा रही शोध विषयको विश्लेषण गर्ने कार्य यस शोधप्रबन्धमा भएको छ । नेपालका वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई शोध प्रबन्धले समानता र भिन्नता पनि केलाएको छ । परिश्रमपूर्वक लेखनकार्य पूरा गरिएको, समसामयिक, मौलिक एवम् शोधप्रबन्धोचित शिल्प र शैलीले युक्त यो शोधप्रबन्धबाट म सन्तुष्ट छु । शोध विशेषज्ञका हैसियतले विद्यावारिधि उपाधिका निम्ति प्रस्तुत शोधप्रबन्धको मूल्याङ्कनका लागि सिफारिस गर्दछु ।

.....  
डा. देवीप्रसाद नेपाल  
शोध विशेषज्ञ

मिति : २०७७/१२/१०

## शोध विशेषज्ञको मन्तव्य

‘नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन’ शीर्षकमा प्रस्तुत शोधप्रबन्ध शोधार्थी श्री खगराज बरालले मेरो सल्लाह, परामर्श र रायसुझावअनुसार तयार गर्नुभएको हो । पूर्वीय दर्शनअन्तर्गतको वैदिक दर्शन र हिन्दु सनातन धर्म परम्परामा आधारित पूर्वीय ढाँचाको गुरुकुल शिक्षा पद्धति र पाश्चात्य ढाँचा तथा अङ्ग्रेजी शिक्षाको प्रभाव ग्रहण गरेको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक र व्यावहारिक अभ्यासलाई यस शोधमा प्रस्तुत गरिएको छ । शोधार्थीको अध्ययन, अनुसन्धान तथा कार्यक्षेत्रको अनुभवसमेतका आधारमा विश्लेषित प्रस्तुत शोधप्रबन्धबाट म सन्तुष्ट छु । प्रस्तुत शोधप्रबन्धको मूल्याङ्कनका निमित्त सिफारिस गर्दछु ।

.....  
डा.भोजराज शर्मा काफ्ले

शोध विशेषज्ञ

मिति : २०७७/१२/१०

## प्रतिबद्धता पत्र

नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय अनुसन्धान केन्द्रमा शिक्षाशास्त्र विषयमा विद्यावारिधि (Doctor of Philosophy-PhD) उपाधिका लागि प्रस्तुत 'नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन' शीर्षकको शोधप्रबन्ध प्रा.डा.वासुदेव काफ्लेको शोध निर्देशनमा मेरो मौलिक अध्ययन तथा अनुसन्धानबाट तयार गरिएको हो । यो शोधप्रबन्ध कुनै पनि उपाधिका लागि अन्य विश्वविद्यालय वा प्राज्ञिक संस्थामा पेस नगरेको घोषणा गर्दछु ।

मिति : २०७७ चैत्र १०

खगराज बराल

शोधार्थी

## कृतज्ञता ज्ञापन

शिक्षा सेवामा लामो समय बिताएकाले विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापन विषयमा विद्यावारिधि गर्न आवश्यक ठानेँ । यसै सिलसिलामा नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयको अनुसन्धान केन्द्रमा शोध प्रस्ताव दर्ता गरी स्वीकृत भएपछि आफ्नो शोध कार्यलाई सम्पन्न गर्नका लागि अगाडि बढेँ । विज्ञ शोध निर्देशक र शोध विशेषज्ञ द्वयको प्राज्ञिक निर्देशन, परामर्श र सहयोगका साथै अरू व्यक्तित्वको साथ सहयोगले शोध कार्यलाई सम्पन्न गर्न सफल भएँ ।

प्रस्तुत शोध कार्य मैले त्रिभुवन विश्वविद्यालय, शिक्षाशास्त्र सङ्कायका प्राध्यापक डा. वासुदेव काफ्लेको प्राज्ञिक निर्देशनमा तयार गरेको हुँ । 'नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन' जस्तो नवीन विषय क्षेत्रमा अनुसन्धानलाई अगाडि बढाउन विषयमा प्राज्ञिक तथा सैद्धान्तिक ज्ञान, निर्देशन र परामर्श दिनुहुने श्रद्धेय गुरुवर प्रा.डा.वासुदेव काफ्लेप्रति सधैँ नै अनुगृहीत रहने छु । साथै, मेरो कार्य क्षेत्रसँग सान्दर्भिक शोध शीर्षक छनोट गरी शोध प्रस्ताव तयार गर्ने समयदेखि सुभाब, परामर्श र निर्देशन दिनुहुने नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयका सहप्राध्यापक डा.देवीप्रसाद नेपाललाई हार्दिक आभार प्रकट गर्दछु । यस शोध कार्यमा सुभाब, सल्लाह, परामर्श र निर्देशन दिनुहुने शोध विशेषज्ञ डा.भोजराज शर्मा काफ्लेप्रति हार्दिक कृतज्ञता व्यक्त गर्दछु ।

शोध कार्यको प्रारम्भमा विषय छनोटदेखि शोध प्रस्ताव स्वीकृत भई अनुसन्धान कार्यावधिसम्म सुभाब र उत्प्रेरणा प्रदान गर्नुहुने नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयका उपकुलपति प्रा.डा.यादवप्रकाश लामिछाने, सोही विश्वविद्यालयका पूर्व उपकुलपति प्रा.डा.कुलप्रसाद कोइराला, पोखरा विश्वविद्यालयका उपकुलपति प्रा.डा.प्रेमनारायण अर्याल, नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय अनुसन्धान केन्द्रका पूर्व कार्यकारी निर्देशकहरू प्रा.डा.विष्णुप्रसाद दाहाल र प्रा.डा. काशीप्रसाद न्यौपाने, वाल्मीकि विद्यापीठका सहप्राध्यापक डा.श्रीराम अधिकारी, कृषि तथा वन विश्वविद्यालयको सेवा आयोगका पूर्व अध्यक्ष एवम् त्रिभुवन विश्वविद्यालयका प्राध्यापक प्रा.डा.रामनाथ ओझाप्रति हार्दिक कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछु ।

मेरो अनुसन्धान कार्यलाई सधैं सोधीखोजी गरी शीघ्रताका साथ सम्पन्न गर्न उत्प्रेरित गर्दै सहयोग गर्नुहुने नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय अनुसन्धान केन्द्रका कार्यकारी निर्देशक प्राध्यापक डा. सुधन पौडेलप्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्न चाहन्छु । यस अनुसन्धान कार्यमा निरन्तर कार्यालयीय सहयोग र आवश्यक सूचना सम्प्रेषण गर्नुहुने नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयका उपप्रशासक श्री नारद पौडेल र सहायक प्रशासक श्री नगेन्द्रराज रेग्मीलगायतका व्यक्तित्वहरूप्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दछु ।

यस शोध कार्यलाई अगाडि बढाउन आवश्यक सहयोग गर्नुहुने १००८ स्वामी श्रद्धेय स्व.रामानन्द गिरि, महेश सन्यास विद्यापीठका प्राचार्य सहप्राध्यापक डा.गुरुप्रसाद सुवेदी एवम् पोखरा चिसाखोला वेद विद्याश्रम पोखराका प्राचार्य श्री श्रीराम तिमिल्सिनाप्रति आभार प्रकट गर्न चाहन्छु । बनारस हिन्दु विश्वविद्यालयको पुस्तकालयबाट मेरो शोध कार्यलाई आवश्यक सामग्री जुटाउन सहयोग गर्नुहुने उक्त विश्वविद्यालयमा नेपाली डेस्कका प्रमुख सहप्राध्यापक स्व. शिवप्रसाद पौडेललाई धन्यवाद दिन चाहन्छु । यस्तै, शोध कार्यमा आवश्यक सामग्री जुटाउन सहयोग गर्नुहुने मित्रहरू श्री गणेशप्रसाद भट्टराई, श्री चिरञ्जीवी बराल, श्री शङ्कर अधिकारी, डा.जानुका नेपाल र डा.गणेश धमलालाई धन्यवाद दिन्छु ।

अन्त्यमा, मलाई सदैव हौसला दिने मेरी आमा स्व.लीलावती सुवेदी बरालप्रति हार्दिक नमन गर्दै मेरो जीवनमा सत्कार्यमा प्रेरणा दिई सधैं मेहनत गर्न प्रोत्साहन गर्नुहुने पूजनीय पिता एवम् मेरा पहिला गुरु श्री शोभाकर बराल र शोध कार्यका लागि घरायसी चाँजोपाँजो मिलाई उपयुक्त वातावरण तयार गरिदिने श्रीमती शारदादेवी सापकोटा, शोधसम्बन्धी विभिन्न सामग्रीहरू वेबसाइटमार्फत् खोजी गरी सुरक्षित गरिदिने छोरा अञ्जन बराल, शोधका लागि विभिन्न स्रोत जुटाइदिने भाइ डा.एकराज बराल 'कमल' र शोध कार्यको अन्तिम सेटिङ कार्यमा सहयोग गर्नुहुने मित्र खडोस सुनुवारप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु ।

विनीत,

मिति : २०७७/१२/०१

खगराज बराल

## विषय सूची

शोध निर्देशकको सिफारिस	क
शोध विशेषज्ञको मन्तव्य	ख
शोध विशेषज्ञको मन्तव्य	ग
प्रतिबद्धता पत्र	घ
कृतज्ञता	ङ
विषयसूची	छ
सङ्क्षेपीकरण शब्दसूची	ढ
चिह्न सङ्केत	ण
आरेख सूची	त
शोधसार	थ

### परिच्छेद : एक

### शोध परिचय

१.१ विषय परिचय	१
१.२ शोध समस्या	४
१.२ शोधका उद्देश्यहरू	४
१.४ सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकन	५
१.४.१ नीतिगत पुनरवलोकन	५

१.४.२	सैद्धान्तिक पुनरवलोकन	१६
१.४.३	विषयगत पुनरवलोकन	२३
१.४.४	अनुसन्धानात्मक पुनरवलोकन	३०
१.५	शोधको औचित्य	३३
१.६	शोध परिसीमा	३४
१.७	शोध विधि	३५
१.७.१	नमुना छनोट	३६
१.७.२	अनुसन्धान साधन	३७
१.७.३	तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलन र विश्लेषण	३८
१.८	शोध विधिका आधारहरू	३९
१.८.१	शोध विधिका सैद्धान्तिक आधार	३९
१.८.२	शोधार्थीको कार्यक्षेत्रको अनुभव	४१
१.८.३	शोधको अवधारणात्मक ढाँचा	४२
१.८.४	शोध ढाँचा	४४
१.९	शोधप्रबन्धको रूपरेखा	४४

### परिच्छेद : दुई

#### वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

२.१	विषयप्रवेश	४५
२.२	गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको इतिहास	४७

२.२.१	प्राचीन काल	४९
२.२.२	माध्यमिक काल	५०
२.२.३	आधुनिक काल	५१
२.३	शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू	५३
२.३.१	छनोट र नियुक्ति	५४
२.३.२	पदस्थापन	६०
२.३.३	पेसागत विकास	६३
२.३.४	बढुवा	६८
२.३.५	सरुवा	७२
२.३.६	सजाय	७५
२.३.७	अवकाश	७९
२.४	शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौतीहरू	८२
२.४.१	व्यवस्थापकीय पक्षको चुनौती	८३
२.४.२	चुनौतीको विश्लेषण	८७
२.५	सुझावहरू	८८
२.६	निष्कर्ष	९०

## परिच्छेद : तीन

### आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

३.१	विषयप्रवेश	९४
३.२	आधुनिक विद्यालय शिक्षाको इतिहास	९५
३.२.१	प्रथम चरण	९६
३.२.२	द्वितीय चरण	९७
३.२.३	तृतीय चरण	९७
३.३	शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू	९९
३.३.१	छनोट र नियुक्ति	१००
३.३.२	पदस्थापना	१०६
३.३.३	पेसागत विकास	१०९
३.३.४	बढुवा	११५
३.३.५	सरुवा	१२०
३.३.६	सजाय	१२७
३.३.७	अवकाश	१३३
३.४	शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौतीहरू	१३८
३.४.१	व्यवस्थापकीय पक्षको चुनौती	१३९
३.४.२	चुनौतीको विश्लेषण	१४५
३.५	सुभावरू	१४७
३.६	निष्कर्ष	१५२

## परिच्छेद : चार

### शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण

४.१	विषयप्रवेश	१५३
४.२	शिक्षा पद्धतिको थालनी	१५४
	४.२.१ गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको थालनी	१५४
	४.२.२ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको थालनी	१५६
	४.२.३ शिक्षा पद्धतिको थालनीमा समानता र भिन्नता	१५८
४.३	दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यता	१५९
	४.३.१ दार्शनिक मान्यता	१५९
	४.३.२ सैद्धान्तिक मान्यता	१६४
४.४	शिक्षक व्यवस्थापनका सैद्धान्तिक पक्ष	१६८
४.५	शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू	१८९
	४.५.१ छनोट र नियुक्ति	१८९
	४.५.२ पदस्थापना	१९०
	४.५.३ पेसागत विकास	१९२
	४.५.४ बढुवा	१९३
	४.५.५ सरुवा	१९४
	४.५.६ सजाय	१९६
	४.५.७ अवकाश	१९७
४.६	निष्कर्ष	१९८

परिच्छेद : पाँच

प्राप्ति, निष्कर्ष र सुझावहरू

५.१	विषयप्रवेश	२००
५.२	प्राप्ति	२००
५.३	निष्कर्ष	२०७
५.४	सुझावहरू	२०९

सन्दर्भ सामग्रीहरू २१५

अनुसूचीहरू २२५

अनुसूची-१

- (क) गुरुकुलका प्राचार्यका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली
- (ख) गुरुकुलका पीठाधीश/मठाधीशका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली
- (ग) गुरुकुलका शिक्षकका लागि लक्ष्यित समूह छलफल निर्देशिका
- (घ) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका प्रधानाध्यापकका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली
- (ङ) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली
- (च) आधुनिक विद्यालयका शिक्षकका लागि लक्ष्यित समूह छलफल निर्देशिका
- (छ) गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको तुलनात्मक तालिका

अनुसूची-२ अन्तरक्रिया, लक्ष्यित समूह छलफल गरिएका गुरुकुलहरू

अनुसूची-३ अन्तरक्रिया, लक्ष्यित समूह छलफल गरिएका आधुनिक विद्यालयहरू

- अनुसूची-४ अध्ययनका क्रममा छलफल गरिएका शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइहरू
- अनुसूची-५ सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनका लागि रुजु सूची
- अनुसूची-६ तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि क्षेत्र भ्रमणका लागि शिक्षक व्यवस्थापकीय पक्षका रुजु सूची
- अनुसूची-७ प्राचीन विश्वविद्यालयहरू
- अनुसूची-८ वि.सं.२०२८ पूर्वका गुरुकुलहरू
- अनुसूची- ९ नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयका आङ्गिक र सम्बन्धन प्राप्त विद्यापीठहरू
- अनुसूची-१० भारतीय आधुनिक शिक्षा
- अनुसूची-११ वैदिक वाङ्मय, दर्शन र साहित्यका ग्रन्थहरू
- अनुसूची-१२ शिक्षकको पेसागत विकासको नमुना ढाँचा (१२ महिना)
- अनुसूची-१३ हाल कार्यरत शिक्षकको वृत्ति विकासको नमुना : तहगत समायोजन
- अनुसूची-१४ विद्यालय तहका शिक्षकको वृत्ति विकासको नमुना

## सङ्क्षेपीकृत शब्द सूची

सङ्क्षिप्त शब्द	पूर्ण रूप
ई.सं.	ईस्वी संवत्
एसएलसी	स्कूल लिभिड सर्टिफिकेट
अनु.	अनुवाद
एमएड्	मास्टर इन एडुकेसन
क्र.सं.	क्रमसङ्ख्या
टिपिडी	टिचर प्रोफेसनल डिभलमेन्ट
नि.मा.वि	निम्न माध्यमिक विद्यालय
पिसिएफ	पर क्यापिटा फन्डिड
प्रा.वि.	प्राथमिक विद्यालय
पं.	पण्डित
पृ.	पृष्ठ
प्रा.वि.	प्राथमिक विद्यालय
बीएड	ब्याचलर इन एडुकेसन
बीएस्सी	ब्याचलर इन साइन्स
मावि	माध्यमिक विद्यालय
मा.वि.	माध्यमिक विद्यालय
वि.सं.	विक्रम संवत्
विक्षेसु	विद्यालय क्षेत्र सुधार
विव्यस	विद्यालय व्यवस्थापन समिति
सम्पा.	सम्पादन
A.D.	After Death of Christ
BAMS	Bachelor of Ayurved Medical and Surgery
n.d.	No Date

## चिह्न सङ्केत

चिह्न सङ्केत	प्रयोजन
/	अथवा
,	अल्पविराम
;	अर्धविराम
“ ”/ ‘ ’	उद्धरण
....	केही अंश छाडिएको
( )	कोष्ठक
:	निर्देश
	पूर्णविराम
?	प्रश्नवाचक
!	विस्मयादिबोधक

## आरेख सूची

		पृष्ठ सङ्ख्या
आरेख १.१	शोधको अवधारणात्मक ढाँचा	४३

## शोधसार

प्रस्तुत शोधको शीर्षक 'नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन' रहेको छ । यही नै प्रस्तुत शोधको मूल समस्या पनि हो । नेपालको विद्यालयीय शिक्षामा मूलतः परम्परागत र आधुनिक गरी दुईओटा धारहरू अस्तित्वमा रहेका छन् । परम्परागत शिक्षा पद्धतिमा गुरुकुल/आश्रम, गोन्पा तथा विहार र मदरसा गरी तीन किसिमका (धार्मिक पृष्ठभूमि भएका) शिक्षा पद्धति प्रचलनमा छन् भने पाश्चात्य ढाँचालाई आत्मसात् गरेको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति मूलधारमा गतिशील छ । दुवै पद्धतिका आआफ्ना विशेषता, सौन्दर्य र सीमाहरू छन् । भिन्न विशेषता र सीमाका विभिन्न पक्षमध्ये प्रस्तुत अध्ययनले परम्परागत पद्धतिअन्तर्गत गुरुकुल शिक्षा पद्धति एवम् आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको सार्वजनिक विद्यालयमा रहेको शिक्षक व्यवस्थापनको पक्षलाई मात्र आफ्नो अध्ययनको विषयक्षेत्र बनाएको छ । उल्लिखित समस्या र सीमामा केन्द्रित रही दुवै पद्धतिअन्तर्गत शिक्षक व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षको विश्लेषण गर्ने उद्देश्य पूरा गर्न यो शोधकार्य सम्पन्न गरिएको हो ।

नेपालका वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन कस्तो छ ? नेपालको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन कस्तो छ ? नेपालको वर्तमान गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा कस्ता कस्ता समानता र भिन्नता छन् ? दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन के गर्नुपर्छ ? जस्ता विशिष्ट समस्याहरू यस शोधका समस्या रहेका छन् ।

उल्लिखित विशिष्ट समस्यामा केन्द्रित प्रस्तुत अध्ययनका विशिष्ट उद्देश्यहरू यस प्रकार रहेका छन् : वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गर्नु, आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गर्नु, वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको समानता र भिन्नता केलाउनु र वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरूको खोजी गर्नु सुझाउनु ।

प्रस्तुत शोधको मूल लक्ष्य शोध समस्यासँग सम्बद्ध क्षेत्रमा विद्यमान रिक्तताको परिपूर्ति गर्नु र तत्सम्बद्ध नवीन ज्ञानको निर्माण गर्नु हो । यसका साथै यी दुई शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका सम्बन्धमा नीति निर्माण र कार्यान्वयन तहमा काम गर्नेहरूका लागि पृष्ठपोषण प्रदान गर्नु र दुवै

शिक्षा पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनमा गरिएका असल अभ्यासलाई एक अर्कामा स्थानान्तरण गर्न सकिने क्षेत्र पहिचान गर्नु पनि यस शोधको औचित्य हो ।

प्रस्तुत शोधकार्यमा गुणात्मक विधि प्रयोग गरी यसअन्तर्गतका वर्णनात्मक र विवरणात्मक पद्धतिबाट तथ्यको व्याख्या विश्लेषण गर्नुका साथै स्वानुभाविक विधिको समेत उपयोग गरिएको छ । शोधको मूल ढाँचा गुणात्मक भएकाले यसको प्रकृति विश्लेषणात्मक छ । शोधको विषयलाई दार्शनिक चिन्तन, सैद्धान्तिक मान्यता, सामाजिक परिवेश, शिक्षण संस्थाको प्रकृति र विशेषताले प्रभाव पारेको छ ।

अध्ययनका क्रममा प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतबाट प्राप्त तथ्यहरूलाई उपयोग गरिएको छ । तथ्य सङ्कलनका लागि सम्बन्धित उत्तरदातासँग कुराकानी, अन्तर्वार्ता र लक्ष्यित समूह छलफल जस्ता क्षेत्रीय विधिहरूका साथै पुस्तकालय लगायतका विभिन्न संस्थामा उपलब्ध लिखित सामग्रीको अध्ययन जस्ता औजारहरूको समेत आवश्यकताअनुसार उपयोग गरिएको छ ।

तथ्य सङ्कलनका लागि सूचनादाताका रूपमा वर्तमान गुरुकुलका पीठाधीश, प्राचार्य, व्यवस्थापन समितिका सदस्य, शिक्षक र आधुनिक विद्यालयका प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारी, शिक्षक, शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखलाई छनोट गरिएको छ । यसरी छनोट गर्दा उद्देश्यमूलक रूपमा नमुना छनोट विधिलाई उपयोग गरिएको छ । गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय छनोट गर्दा कम्तीमा माध्यमिक तहसम्मको पठनपाठन भएका, शिक्षणको अनुभव कम्तीमा पाँच वर्ष पूरा भएका र तालिम प्राप्त गरेका, पद्धतिमूलक किसिमले सञ्चालन भएका साथै गुरुकुल एवम् आधुनिक विद्यालय दुवै भएका जिल्लालाई आधार बनाइएको छ ।

यस शोधलाई शोध परिचय, वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन, आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन, शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण र प्राप्ति, निष्कर्ष र सुझावहरू गरी पाँच परिच्छेदमा बाँडिएको छ ।

वैदिक कालदेखि वर्तमान समयसम्म आउँदा गुरुकुल शिक्षाले आफ्नै किसिमको गुरुशिष्य परम्परालाई धानिरहेको पाइन्छ । उपनिवेश कालमा भारतमा लागु गरिएको अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धति नेपालमा आधुनिक शिक्षा पद्धतिका रूपमा भित्रिई वर्तमानमा पनि कार्यान्वयनमा छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धति स्वायत्त रूपमा सञ्चालनमा रहँदा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति चाहिँ राज्यबाट कानून, नीति नियम र लगानी समेत प्राप्त गरी मूलधारको शिक्षाका रूपमा चलिरहेको छ ।

दुवै शिक्षा पद्धतिअन्तर्गत शिक्षक व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक र व्यवस्थापकीय पक्षलाई हेर्दा संस्था स्थापनाको थालनी र दार्शनिक एवम् सैद्धान्तिक मान्यतामा देखिएको विभिन्नताका कारण शिक्षकको व्यवस्थापनका पक्षमा पनि यस्ता दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यताहरू फरक भएको पाइन्छ। गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा प्रभावकारी विधि र प्रक्रिया स्थापित हुन सकेको देखिँदैन। यहाँ परम्पराले प्रभाव पारिरहेको छ। आधुनिक विद्यालय शिक्षामा भने औपचारिक पद्धति स्थापना भई सोही पद्धतिले निर्देशित गरेको देखिन्छ।

शिक्षक व्यवस्थापनका सम्बन्धमा गुरुकुलले परम्परागत शैली र आधुनिक विद्यालयले राज्यबाट स्वीकृत नीति नियम एवम् संरचनालाई पछ्याएका छन्। उल्लेख्य कुरा के छ भने वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनबाट प्रभावित गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक हिसाबले परम्परालाई आत्मसात् गरिरहेको भए पनि समयसँगै लचकता अपनाउने प्रयास गरेको पनि देखिन्छ। राज्यबाट सञ्चालित आधुनिक शिक्षाको थालनी नै यही शिक्षा पद्धतिले गरेकाले समय समयमा कानून, नियम, नीति तर्जुमा गरी व्यवस्थापन गरेको पाइन्छ।

वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका क्षेत्रमा प्रशस्त चुनौतीहरू रहेका छन्। वर्तमानमा वैदिक तथा पौराणिक कालमा जस्तै गरी गुरुकुल सञ्चालन गर्न सम्भव छैन। गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापनका लागि प्रभावकारी पद्धति स्थापित भएको छैन, तसर्थ गुरुकुलपिच्छे शिक्षक व्यवस्थापनका तौरतरिका फरकफरक छन्। शिक्षक छनोटदेखि अवकाशसम्मका शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षहरूलाई पद्धतिबद्ध गरिएको छैन। यी पक्षहरूमा परम्परागत प्रचलनकै प्रभाव देखा पर्छ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन पद्धतिबद्ध भए पनि शिक्षकको योग्यता, छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा तथा सरुवा जस्ता व्यवस्थापकीय पक्षलाई परिवर्तित सन्दर्भमा समसामयिक र वैज्ञानिक बनाउने कार्य स्थापित हुन नसक्दा चुनौतीपूर्ण रहन गएको छ।

वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिअन्तर्गत शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षलाई आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा र यसका शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षलाई गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा स्थानान्तरण गर्न सकिने थुप्रै पक्षहरू छन् : गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको गुरुशिष्य सम्बन्ध, शिक्षकको निःस्वार्थ समर्पण, स्वाध्यायमार्फत पेसागत विकास, जीवनोपयोगी सिप, मूल्यमा आधारित शिक्षा, सिक्ने सिकाउने

तरिका, शिक्षकको व्यवस्थापन जस्ता उत्तम अभ्यास आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा स्थानान्तरण गर्न सकिने देखिन्छ। आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका योग्यता प्राप्त शिक्षक, शिक्षण सिकाइसँग सम्बन्धित तालिम, आधुनिक विषयको पठनपाठन, सूचना तथा सञ्चारको एकीकृत प्रयोग, भौतिक जगत्को जानकारी, विषयसँग सुपरिचित शिक्षक व्यवस्थापन जस्ता उत्तम अभ्यास गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा स्थानान्तरण गर्न सकिन्छ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा गुरुकुलीय आदर्शलाई असर नपर्ने गरी शिक्षक व्यवस्थापन पद्धति विकास गर्ने, एक गुरुकुल दुई प्रकारका शिक्षक पद्धति अपनाउने, आधुनिक विषय पढाउने शिक्षकको सरकारी नीति नियमानुसार छनोट र करारमा व्यवस्थापन गर्ने गरी शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउनु उपयुक्त हुन्छ। आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा नेपालको सङ्घीय शासन प्रणालीअनुसार स्थानीय तहबाटै शिक्षक व्यवस्थापन गर्ने, स्थायी शिक्षकको छनोट पद्धतिमा खुला प्रतिस्पर्धाबाट छनोट भएका शिक्षकलाई एक वर्षको पेसागत तालिम दिने, प्रत्येक वर्ष दश दिनको पेसागत विकास तालिम दिने, शिक्षकको हालको विद्यालयको तहअनुसारको श्रेणीगत बहुवालाई एकीकृत र तहगत बनाउने, शिक्षकको वृत्ति विकासको अवसरलाई समयमै व्यवस्थापन गर्ने, सरुवालाई पारदर्शी बनाउने, शिक्षकलाई स्थानीय शिक्षकका रूपमा रूपान्तरण गर्ने, शिक्षकलाई सजाय दिने अधिकार स्थानीय तहलाई दिने गरी शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउनु उचित देखिन्छ।

शैक्षिक प्रक्रिया जति संरचित, कानुन र नीतिमा आधारित र कठोर प्रक्रियामुखी हुन्छन्, त्यति पठनपाठन प्रक्रिया यान्त्रिक हुन्छ। यसबाट विद्यार्थीको व्यक्तिगत परिवेश, पहिचान र सोअनुसारको शिक्षण कार्य टाढा हुँदै जान्छ। गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक शिक्षा पद्धति जस्ता शिक्षा पद्धति राज्यको शिक्षा प्रणालीका लागि आवश्यक नभएका भन्ने होइनन्। आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा संरचनागत पक्ष र गुरुकुलीय शिक्षामा लचिलो पक्ष सबल पक्ष हुन्। यी पक्ष नै एकले अर्को पक्षबाट सिक्नुपर्ने मूलभूत कुरा हुन् भन्ने यस शोधको निष्कर्ष रहेको छ।

## परिच्छेद : एक शोध परिचय

### १.१ विषय परिचय

प्रस्तुत शोधको शीर्षक 'नेपालका गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन' रहेको छ । उक्त शीर्षकअन्तर्गत नेपालमा हाल सञ्चालनमा रहेका गुरुकुल र आधुनिक विद्यालयहरू शोधक्षेत्र हुन् । त्यहाँ रहेको शिक्षक व्यवस्थापनको सन्दर्भ यस शोध समस्या हो ।

नेपालको विद्यालयीय शिक्षामा मूलतः परम्परागत र आधुनिक गरी दुईओटा धारहरू अस्तित्वमा रहेका छन् । परम्परागत शिक्षा पद्धतिमा गुरुकुल/आश्रम, गोन्पा तथा विहार र मदरसा गरी तीन किसिमका (धार्मिक पृष्ठभूमि भएका) शिक्षा पद्धति प्रचलनमा छन् । धार्मिक एवम् सांस्कृतिक आस्था र विश्वाससँग सम्बद्ध फरक फरक शिक्षणशैली अँगालेर सञ्चालित यस्ता संस्थामध्ये गुरुकुल, आश्रम र मठमन्दिरहरूले हिन्दु परम्परालाई प्रतिबिम्बित गर्छन् भने गोन्पा र विहारहरूले बौद्ध परम्परा तथा मदरसाले इस्लाम परम्परालाई प्रतिनिधित्व गर्छन् ।

पाश्चात्य ढाँचालाई आत्मसात् गरेको वा अङ्ग्रेजी शिक्षाको प्रभाव परेको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति मूलधारमा गतिशील छ । सार्वजनिक तथा संस्थागत विद्यालयहरू चाहिँ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका प्रतिनिधि संस्था हुन् । जङ्गबहादुर राणाले युरोप भ्रमणपश्चात् पश्चिमा शिक्षा पद्धतिबाट प्रभावित भई स्थापना भएका यस्ता विद्यालयलाई आधुनिक विद्यालय शिक्षा भन्ने गरिएको छ ।

गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका आआफ्नै विशेषता र सीमाहरू छन् । यस्ता विशेषता र सीमाका विभिन्न पक्षलाई अलग अलग किसिमले अध्ययन गर्न सकिन्छ । प्रस्तुत अध्ययनले चाहिँ परम्परागत पद्धतिअन्तर्गत गुरुकुल पद्धति र आधुनिक विद्यालय पद्धतिमा रहेको शिक्षक व्यवस्थापनको पक्षलाई मात्र आफ्नो अध्ययनको विषयक्षेत्र बनाएको छ । उल्लिखित सीमा र समस्यामा केन्द्रित रही दुवै पद्धतिअन्तर्गत शिक्षक व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षको विश्लेषण गर्ने उद्देश्य पूरा गर्न यो शोधकार्य प्रारम्भ गरिएको हो ।

इस्ट इन्डिया कम्पनीले भारतमा परम्परागत संस्कृत शिक्षा र गुरुकुल शिक्षा पद्धतिप्रति नकारात्मक दृष्टिकोण राख्दै गुरुकुल शिक्षा पद्धतिलाई विस्थापन गर्न र अङ्ग्रेजी शिक्षाको विस्तार गर्न ई.सं. १८३५ मा लर्ड मेकालेका माध्यमबाट लिएको नीति निर्णयको प्रभाव विस्तारै नेपालमा पनि पयो । नेपालमा वि.सं. १९१० मा तत्कालीन प्रधानमन्त्री जङ्गबहादुर राणाले थापाथली दरबारमा स्कुल खोलेदेखि अङ्ग्रेजी शिक्षाको प्रभाव परेको हो । वि.सं. २००७ पछि नेपालमा अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धति नै आधुनिक शिक्षा पद्धतिका रूपमा फस्टाउँदै आएको हो । आधुनिक शिक्षा पद्धतिले नेपालको मूलधारको शिक्षाको प्रवृत्ति ग्रहण गरे पनि नेपालमा वैदिक दर्शन र सनातन हिन्दु धर्म संस्कृति एवम् परम्परामा आधारित गुरुकुल शिक्षा पद्धति पनि सञ्चालनमा रहिरहेको छ ।

सनातन गुरुकुल शिक्षा पद्धति संसारको अति प्राचीन शिक्षा पद्धति हो । यसलाई गुरुकुल शिक्षा परम्पराले आजसम्म बचाएको छ (पोखरेल, २०६७) । गुरुकुल शिक्षा प्रणाली पूर्वीय शिक्षा प्रणाली, विशेष गरी संस्कृत शिक्षाअन्तर्गत हिन्दु आर्यहरूमा प्रचलित पुरानो शिक्षा पद्धति हो । पुराण, रामायण तथा महाभारतमा वर्णित विषयअनुसार राजा महाराजका सन्तानहरू शिक्षा आर्जनका लागि गुरुकुल परम्पराअनुसार गुरुको आश्रममा जाने र शिक्षा लिने प्रचलन थियो । विद्या आर्जन गर्न सकिने त्यस्ता आश्रमहरूलाई गुरुकुल आश्रम भन्ने गरिन्थ्यो (त्रिपाठी, २०६७) । पौराणिक कालदेखि आजसम्म पनि विद्यार्थीहरू वैदिक ग्रन्थ र संस्कृत अध्ययनका लागि गुरुकुल/आश्रममा आउने परम्परा कायम नै छ ।

समयको अन्तरालमा पश्चिमी दुनियाँको उपनिवेशबाट आक्रान्त हुँदै भारतलगायत दक्षिण एसियाका देशहरूमा आधुनिक शिक्षाको प्रभाव पर्दै गयो । यही पद्धतिलाई राज्यले अपनाउन थाले । राज्यद्वारा नै शिक्षाका लागि विद्यालय खोलियो र शिक्षामा लगानी गरियो । आधुनिक सांसारिक आवश्यकता परिपूर्ति गर्न आधुनिक शिक्षाको अभ्यास प्रारम्भ भयो । धार्मिक, भाषिक र सांस्कृतिक आवश्यकता पूरा गर्न गुरुकुल शिक्षाको अभ्यास पनि चलिरह्यो । सनातनी हिन्दु धर्म र संस्कृतिमा जन्मदेखि मृत्युसम्म गरिने संस्कार र समाजले अपनाएका परम्पराका लागि कर्मकाण्ड तथा संस्कृत भाषाको अध्ययन आवश्यक ठानिँदै आएको छ ।

आधुनिक विश्वसँग सामञ्जस्य राख्नका लागि आधुनिक शिक्षाप्रतिको लगाव पनि जरुरी नै देखिन्छ । समाज एवम् राष्ट्रका भिन्न रुचि र आवश्यकतालाई यी दुवै शिक्षा पद्धतिले सम्बोधन गर्दै आएका छन् । दुवै शिक्षा पद्धतिमा केही समानता तथा केही भिन्नता रहेका छन् । गुरुकुल शिक्षा प्रणालीकै आधुनिक रूपान्तरण आजको आवासीय विद्यालय शिक्षा भए तापनि आचार र विचार पक्षका साथै प्राचीन आदर्श मानवीय शिक्षाका पक्षलाई विशेष ध्यान दिन छोडी गौण बनाइएकाले सर्वथा गुरुकुलकै अर्को रूप हो भन्न सकिने अवस्था छैन (पोखरेल, २०६७) ।

यस पृष्ठभूमिमा वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनलाई विश्लेषण गर्दै वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा रहेका शिक्षक व्यवस्थापनका समानता तथा भिन्नताहरूको निर्धारण गरिनु जरुरी देखिन्छ । यसबाट एक अर्का पद्धतिमा रहेका सबल र सफल पक्षहरूको पहिचान गरी तिनको अन्तरमिश्रणद्वारा शिक्षणपद्धतिलाई अभि वैज्ञानिक, व्यवस्थित र समाजोपयोगी बनाउन सहयोग पुग्छ ।

नेपालको विद्यालय शिक्षामा चार किसिमका सरोकारवाला (स्टेकहोल्डर) हरूको प्रत्यक्ष संलग्नता रहँदै आएको देखिन्छ : शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक र कर्मचारी । यी सबैको भूमिका उत्तिकै महत्त्वपूर्ण छ । यी चारथरी सरोकारवालामध्ये शिक्षकहरू विद्यालय शिक्षामा प्रत्यक्ष संलग्न रहने प्रमुख पात्र वा सरोकारवाला हुन् । परम्परागत वा आधुनिक दुवै धारका विद्यालय शिक्षाका मेरुदण्ड शिक्षकहरू नै हुन् । विद्यालय शिक्षालाई प्रभावकारी बनाउन शिक्षकहरूको उचित र सम्मानपूर्ण व्यवस्थापन एवम् परिचालन जरुरी ठहरिन्छ । शिक्षक व्यवस्थापनको बुद्धिमत्तापूर्ण कार्यान्वयनले शैक्षिक प्रभावकारितामा प्रभाव पार्छ र यसले समग्र शिक्षाको गुणस्तरलाई निर्देशित गर्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक शिक्षा पद्धतिका आआफ्नै थालनीको इतिहास, दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यता छन् । यिनै मान्यताहरूले शिक्षक व्यवस्थापनलाई निर्देशित गरेका हुन्छन् । प्रस्तुत शोधकार्य यही अवधारणामा आधारित छ । यस शोधकार्यमा उपर्युल्लिखित दुवै शिक्षा पद्धतिमा हुँदै आएका व्यवस्थापन पक्षको अध्ययन तथा विश्लेषण गरिएको छ ।

यस परिच्छेदमा विभिन्न उपशीर्षकअन्तर्गत शोधकार्यको समग्र परिचय दिइएको छ । यस परिच्छेदमा विषय परिचय, शोध समस्या, शोधका उद्देश्यहरू, सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकन, शोध कार्यको औचित्य, शोध परिसीमा, शोध विधि, शोध प्रबन्धको रूपरेखा समेटिएको छ ।

## १.२ शोध समस्या

नेपालमा परम्परागत किसिमले सञ्चालित गुरुकुलहरू र अङ्ग्रेजी शिक्षापद्धतिको ढाँचामा सञ्चालित आधुनिक विद्यालयहरूमा अवलम्बन गरिँदै आएको शिक्षक व्यवस्थापनको प्रक्रिया, पद्धति र चुनौतीहरूको पहिचान एवम् नवीन विधिको खोजी नै यस शोधको मुख्य सामान्य समस्या हो । उक्त मुख्य समस्यासँग सम्बन्धित विशिष्ट समस्याहरू निम्नलिखित छन् :

- (क) नेपालका वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन कस्तो छ ?
- (ख) नेपालको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन कस्तो छ ?
- (ग) नेपालको वर्तमान गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा कस्ता कस्ता समानता र भिन्नता छन् ?
- (घ) दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन के गर्नुपर्छ ?

उल्लिखित मूल समस्यामा केन्द्रित भई यो अध्ययन नेपालको वर्तमान गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका सम्बन्धमा केन्द्रित रहेको छ ।

## १.३ शोध उद्देश्यहरू

उल्लिखित विशिष्ट समस्यासँग सम्बन्धित रहेर प्रस्तुत शोधका विशिष्ट उद्देश्यहरू निम्नबमोजिम निर्धारण गरिएका छन् :

- (क) वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गर्नु
- (ख) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गर्नु
- (ग) वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका समानता र भिन्नता केलाउनु

- (घ) वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरूको खोजी गर्नु

#### १.४ सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकन

‘नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन’ शीर्षकमा यो अध्ययन आधारित छ। अध्ययनले दुई प्रकारका शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गरी एक अर्काबिचको समानता, भिन्नता र एक अर्काबिच सिक्न सकिने विषयवस्तुको पहिचान गर्ने अपेक्षा गरेको छ। यसका लागि उपलब्ध सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनबाट विषयवस्तु खोज्ने प्रयास यस उपशीर्षकअन्तर्गत गरिएको छ। दुवै पद्धतिमा गरिएको शिक्षक व्यवस्थापनलाई सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकन गर्ने प्रयोजनका लागि उपलब्ध साहित्यहरूलाई नीतिगत पुनरवलोकन (Policy Review), सैद्धान्तिक पुनरवलोकन (Theoretical Review), विषयगत पुनरवलोकन (Thematic Review) र अनुसन्धानात्मक पुनरवलोकन (Empirical Review) जस्ता चार तहमा वर्गीकरण गरी पुनरवलोकन गरिएको छ।

##### १.४.१ नीतिगत पुनरवलोकन (Policy Review)

सम्बन्धित साहित्यको नीतिगत पुनरवलोकन गर्ने क्रममा गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित विभिन्न नीति, योजना, कानून, नियमलाई मुख्य आधार मानिएको छ। गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापन पक्षको नीतिगत क्षेत्रको पूर्व अध्ययन भएको पाइँदैन। अध्ययनका क्रममा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित भएका नीतिगत दस्तावेज उपलब्ध हुन सकेनन्। राज्यबाट निर्मित शिक्षासम्बन्धी विभिन्न नीति, योजना, कानून र नियममा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनसम्बन्धी कुरा मात्र उल्लिखित छन्।

नेपालमा आधुनिक शिक्षा पद्धतिको प्रारम्भ भएपछि विद्यालयका शिक्षकहरूको व्यवस्थापनका लागि विभिन्न अभ्यासहरू प्रचलनमा आएका देखिन्छन्। वि.सं. २०२८ पूर्व आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिअन्तर्गतको शिक्षक व्यवस्थापनमा कुनै निश्चित मापदण्ड थिएन। राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना २०२८ लागु भएपछि शिक्षा ऐन, २०२८ कार्यान्वयनमा ल्याइएको

थियो । यो ऐन नै वि.सं. १९९६ को शिक्षाको इस्तिहारपछिको नेपालको विद्यालय शिक्षा पद्धतिको पहिलो स्पष्ट कानुनी व्यवस्था थियो । यसैले विद्यालय शिक्षाका शिक्षकहरूको व्यवस्थापन गरेको थियो । शिक्षा ऐन भनिए पनि यो विशुद्ध विद्यालय शिक्षा ऐन थियो । यस ऐनले शिक्षक व्यवस्थापनमा स्पष्ट मापदण्ड तोकेको थियो । शिक्षा ऐन, २०२८ को नौ पटक संशोधन भई वर्तमान समयमा पनि यही ऐनले नै विद्यालय शिक्षालाई निर्देशित गरिरहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, २०७५) ।

राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना, २०२८ कार्यान्वयन भएपछि आधुनिक विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापन प्रणालीमा आमूल परिवर्तन भयो । शिक्षक व्यवस्थापनका लागि शिक्षा ऐन, २०२८ र सोअन्तर्गत बनेका शिक्षा नियमावली एवम् शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीलाई समय समयमा संशोधन गरी महत्त्वपूर्ण साधनका रूपमा प्रयोग गरिएको छ । राज्यस्तरबाटै शिक्षक व्यवस्थापनका लागि कानुनी, नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था गरिएको छ । शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू शिक्षक छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाशका सम्बन्धमा ऐन तथा नियममा स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ । यस्ता कानुनी व्यवस्थाबाट आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनसम्बन्धी एक व्यवस्थित प्रणालीको स्थापना भएको छ ।

शिक्षक व्यवस्थापनमा सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण र पहिलो काम भनेको छनोट हो । सबैभन्दा बढी योग्य व्यक्तिलाई शिक्षकमा छनोट गर्न र शिक्षक छनोट निष्पक्ष एवम् विवादरहित बनाउन कानूनबमोजिम शिक्षक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ । सामुदायिक विद्यालयमा स्वीकृत दरबन्दीअनुसार रिक्त शिक्षक तथा कर्मचारी पदको नियुक्ति तथा त्यस्तो पदमा नियुक्त शिक्षक तथा कर्मचारीको बढुवाका लागि सिफारिस गर्न एक शिक्षक सेवा आयोग गठन हुने छ भनी शिक्षा ऐन, २०२८ मा उल्लेख गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, २०७५) । सोही ऐनअनुसार आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिअन्तर्गतको स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी शिक्षक छनोट गर्न साथै स्थायी शिक्षकको बढुवा प्रयोजनलाई व्यवस्थित तुल्याउन सङ्घीय रूपमा रहने गरी शिक्षक सेवा आयोग गठन भएको छ र यसले आफ्नो काम गरिरहेको छ ।

सार्वजनिक विद्यालयको स्वीकृत दरबन्दीमा शिक्षक नियुक्ति हुनुपूर्व शिक्षक सेवा आयोगले

सिफारिस गरेको हुनुपर्छ । यस्तो सिफारिस गर्दा निश्चित प्रक्रिया अवलम्बन गर्नुपर्ने कानुनी व्यवस्था छ । शिक्षा ऐन, २०२८ (सातौँ संशोधन २०५८) मा विद्यालय तहको शिक्षक पदमा उम्मेदवार हुनका लागि अध्यापन अनुमतिपत्रलाई अनिवार्य बनाइएको छ । शिक्षा ऐनको सातौँ संशोधन प्रारम्भ भएपछि सेवारत शिक्षकले समेत शिक्षक सेवा आयोगबाट अध्यापन अनुमतिपत्र लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको थियो । अध्यापन अनुमतिपत्रलाई विद्यालय शिक्षामा एक अभिन्न योग्यताका रूपमा लिइएको छ ।

जिल्लागत रूपमा स्थायी शिक्षकको छनोट शिक्षक सेवा आयोगले गर्छ । देशभरका योग्यता पुगेका व्यक्तिले शिक्षक पदका लागि प्रतिस्पर्धा गर्न पाउँछन् । शिक्षक पदपूर्तिको विज्ञापन जिल्लागत भए पनि सङ्घीय आयोगले छनोट गर्छ । विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापनमा सरुवा महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । स्थायी शिक्षकको सरुवा जिल्लाभित्र र अन्तर जिल्ला पनि हुने कानुनी व्यवस्था छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक सरुवाका लागि कानूनमै व्यवस्था गरिएको छ । शिक्षक सरुवाका विषयमा शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, स्थानीय तह, जिल्लास्थित सरकारी निकाय, सङ्घीय शिक्षा मन्त्रालयका शिक्षा हेर्ने विभागस्तरीय निकायको जिम्मेवारी समेत तोकिएको छ । विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक सरुवाका लागि कानुनी प्रावधान शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९ ले यसरी उल्लेख गरेको छ :

१६ज. शिक्षकको सरुवा : (१) सरुवा हुन चाहने शिक्षकले तोकिए बमोजिमको फाराम भरी सम्बन्धित जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा निवेदन दिनुपर्ने छ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएमा जिल्ला शिक्षा अधिकारीले दरबन्दी रिक्त र विषय मिल्ने देखिएमा त्यस्तो शिक्षकलाई सरुवा गर्न सक्ने छ ।

तर त्यसरी सरुवा गर्दा निवेदक कार्यरत स्थानको जिल्ला शिक्षा अधिकारीको सहमति लिनुपर्ने छ ।

(३) उपदफा (१) र (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एउटै विद्यालयमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको स्थायी शिक्षकलाई तोकिएबमोजिमको मापदण्डको आधारमा

जिल्ला शिक्षा अधिकारीले आफ्नो जिल्लाभित्रको, क्षेत्रीय निर्देशकले आफ्नो क्षेत्रभित्रको र शिक्षा विभागले नेपालको कुनै पनि विद्यालयमा सरुवा गर्न सक्ने छ ।

तर दरबन्दी मिलान गर्दा वा विशेष कारणवश कुनै शिक्षकलाई कुनै विद्यालयबाट सरुवा नगरी नहुने भएमा त्यस्तो शिक्षकको एउटै विद्यालयमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा नभएको भए पनि कारण खुलाई यस दफाबमोजिम सरुवा गर्न बाधा पर्ने छैन ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम सरुवा गर्दा जिल्ला शिक्षा अधिकारीले क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशकको, क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशकले शिक्षा विभागको र शिक्षा विभागले मन्त्रालयको पूर्व स्वीकृति लिनुपर्ने छ (शिक्षा ऐन २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षक व्यवस्थापनको संवेदनशील पक्ष मानिने शिक्षक सरुवालाई व्यवस्थित गर्न कानूनमा नै विभिन्न व्यवस्था गरिएको छ । अधिकांश जिल्लाको प्रमुख समस्या शिक्षक सरुवा हुने गर्थ्यो । यसलाई नियमित, पारदर्शी र न्यायसङ्गत बनाउन शिक्षा ऐनमा भएको शिक्षकको सरुवाका प्रावधानलाई शिक्षा नियमावलीले व्यवस्थित गरेको छ । सरुवाका लागि पद्धतिबद्ध बनाउन शिक्षकले सम्बन्धित निकायमा निवेदन दिनुपर्ने प्रावधान छ । अस्थायी तथा करार र निजी स्रोतको शिक्षकको सरुवाको नियममा व्यवस्था छैन । सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकको सरुवासम्बन्धी व्यवस्थालाई शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९ ले यसरी उल्लेख गरेको छ :

९९. सरुवासम्बन्धी व्यवस्था : (१) सरुवा हुन चाहने शिक्षकले सरुवाको लागि अनुसूची-१७ बमोजिमको ढाँचामा जिल्ला शिक्षा अधिकारी समक्ष निवेदन दिनुपर्ने छ ।

(२) महिला तथा अपाङ्ग शिक्षकलाई साधारणतया अपायक पर्ने स्थानमा सरुवा गरिने छैन ।

(२क) ऐनको दफा १६ज.को उपदफा (३) मा लेखिएको अवस्थामा बाहेक स्थायी नियुक्ति भएको एक वर्ष नपुगेको शिक्षक र अनिवार्य अवकाश हुन एक वर्ष वा सोभन्दा कम अवधि बाँकी रहेको शिक्षकलाई एक जिल्लाबाट अर्को जिल्लामा सरुवा गरिने छैन ।

(२ख) कुनै शिक्षक सरुवा भएमा सरुवा भएको एक्काइस दिनभित्र प्रधानाध्यापकले सम्बन्धित शिक्षकलाई रमानापत्र दिई सोको जानकारी सम्बन्धित विद्यालय र जिल्ला शिक्षा कार्यालयलाई समेत दिनुपर्ने छ (शिक्षा ऐन २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षा नियमावली, २०५९ मा शिक्षकलाई विभागीय सजाय र अवकाशको पनि कानुनी व्यवस्था गरिएको छ ।

विद्यालय शिक्षक व्यवस्थापनका अन्य पक्षहरू पदस्थापन, पेसागत विकास तालिम, बहुवा, सजाय र अवकाशलाई पद्धतिबद्ध बनाउन शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा नियमावली, २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९ ले स्पष्ट कानुनी व्यवस्था गरेका छन् ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनलाई परम्परामा सीमित गरिएको छ । परम्परागत अभ्यासलाई पद्धतिबद्ध बनाइएको छैन । परम्परागत अभ्यासलाई आत्मसात् गरी शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको छ । यसलाई अलिखित व्यवस्थापन पनि भन्ने गरिएको छ ।

राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूप विद्यालय शिक्षाका क्षेत्रमा सरकारको मूल दस्तावेज हो । यो वि.सं. २०६३ सालमा सरकारबाट स्वीकृत भई प्रकाशन भयो । यस प्रारूपले विद्यालय शिक्षाको पाठ्यक्रमसम्बद्ध समसामयिक महत्त्वपूर्ण पक्षहरूको विश्लेषण गर्दै शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्य, विद्यालय शिक्षाको दृष्टिकोण र पाठ्यक्रम सम्बद्ध सैद्धान्तिक आधारहरू, विद्यालय शिक्षाका सक्षमताहरू, पाठ्यक्रम संरचना र विद्यार्थी मूल्याङ्कन एवम् अन्य पाठ्यक्रमसम्बद्ध नीतिहरू र राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूप कार्यान्वयन सम्बन्धमा नीतिगत व्यवस्था गरेको छ । यसै प्रारूपले शिक्षक व्यवस्थापनका सम्बन्धमा पनि उल्लेख गरेको छ । यो विषय यस शोधसँग सम्बन्धित पनि रहेकाले यसको पुनरवलोकन गरिएको छ ।

राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूपले शिक्षकवर्ग विद्यालय शिक्षाको सफल कार्यान्वयनको प्रमुख जिम्मेवार व्यक्ति भएको उल्लेख गर्दै शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन केही नीतिगत व्यवस्था गरेको छ । उक्त नीतिगत व्यवस्था यसरी उल्लेख गरिएको छ :

शिक्षकलाई सम्मानित मर्यादित पेसाका रूपमा विकसित गरिने छ । विद्यालय तहको शिक्षाको गुणस्तरका लागि अध्यापन अनुमतिपत्र र तालिम अनिवार्य हुने छ । विद्यमान शिक्षण अध्यापन अनुमतिपत्रको व्यवस्थालाई थप सुदृढ गरी गुणस्तरीय शिक्षक तयारी तथा वितरणलाई व्यवस्थित गरिने छ । आधारभूत तहमा शिक्षण गर्ने शिक्षकका लागि न्यूनतम योग्यता प्रमाणपत्र तह वा सोसरहको हुने छ । माध्यमिक तहको कक्षा ९ र १० मा अध्यापन गर्नका लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता स्नातक र कक्षा ११ र १२ मा अध्यापन गर्नका लागि शिक्षकको न्यूनतम योग्यता स्नातकोत्तर तह वा सोसरह हुने छ । शिक्षकको पेसागत विकासलाई स्तरीय, प्रयोगमुखी एवम् मागमा आधारित हुने गरी व्यवस्थित गरिने छ । विशिष्ट श्रेणी र योग्यता प्राप्त गर्ने दक्ष जनशक्तिलाई शिक्षण पेसामा आकर्षण गर्न विशेष व्यवस्था गर्न सकिने छ । धार्मिक शिक्षाअन्तर्गत सञ्चालित शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकको व्यवस्था सम्बन्धित पद्धति सञ्चालन गर्ने समुदाय स्वयम्बाट हुने छ (राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूप, २०६३) ।

राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूपले शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षमा स्पष्ट नीतिगत दृष्टिकोण राखेको छ । शिक्षण पेसालाई मर्यादित बनाउने, शिक्षकको न्यूनतम योग्यता, शिक्षण अनुमतिपत्र, शिक्षकको पेसागत विकास, विशेष योग्यता भएका दक्ष जनशक्तिलाई शिक्षण पेसाप्रति आकर्षण बढाउने जस्ता व्यवस्थापनमा नीतिगत दृष्टिकोण पाइएको छ । साथै धार्मिक प्रकृतिका गुरुकुल/आश्रम, गोन्या/विहार र मदरसा जस्ता शिक्षण संस्थामा शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकको व्यवस्थापनका सन्दर्भमा परम्परागत शिक्षण संस्था सञ्चालन गर्ने सम्बन्धित समुदायलाई नै जिम्मेवार बनाएको छ । यसबाट आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापन र गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनको नीतिगत व्यवस्थापन पनि फरक फरक भएको देखिन्छ ।

विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना (२०६६-२०७२) नेपाल सरकारको वि.सं.२०६६ देखि २०७२ सम्मको विद्यालय शिक्षाको दीर्घकालीन रणनीतिक दस्तावेज हो । देशको राजनीतिक परिवर्तनसमेतलाई आत्मसात् गरी मुलुकले विद्यालय शिक्षामा सबैका लागि शिक्षा, दिगो विकासका लक्ष्यहरू जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धतालाई व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्न यो योजना तयार भएको हो । यस योजनाले विगतमा सिकेका पाठ र हासिल गरेका उपलब्धिका आधारमा विद्यालय

शिक्षाको संरचना, शिक्षक व्यवस्थापन, शिक्षाको गुणस्तर, कार्यसम्पादनको जिम्मेवारी र जवाफदेहीलाई संस्थागत क्षेत्रमा सुधारको अपेक्षा गरेको छ । दशओटा अवयवमा रहेको यो योजनाले शिक्षकको पेसागत विकासमा शिक्षक व्यवस्थापनमा नियुक्ति, वृत्तिविकास र न्यूनतम योग्यता तथा शिक्षक विकासमा शिक्षक तयारी कोर्स र शिक्षक तथा व्यवस्थापकहरूका लागि तालिमको रणनीतिगत व्यवस्था गरेको छ । यो विषय यस शोधसँग सम्बन्धित पनि रहेकाले यसको पुनरवलोकन गरिएको छ । यस योजनाले शिक्षक व्यवस्थापनको विषयलाई यसरी उल्लेख गरेको छ :

शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया स्थानीय स्तरमा विकेन्द्रित गरिने छ र शिक्षा मन्त्रालयको निर्देशनअनुसार अध्यापन अनुमतिपत्र लिएका व्यक्तिहरू मध्येबाट नियुक्त गरिने छ । अध्यापन अनुमतिपत्रको अभ्यासलाई अभू सुदृढ गरिने छ । सबै सामुदायिक विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापन गर्ने कार्यमा विव्यसको मुख्य भूमिका रहने छ । खाली दरबन्दी पूर्ति गर्नुपर्दा महिला, दलित तथा अन्य पिछडिएका समूहलाई प्राथमिकता दिइने छ (विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना, २०६६) ।

विद्यालय क्षेत्र सुधार योजनाले शिक्षकको योग्यतासम्बन्धी दृष्टिकोण पेस गरेको छ । यसले शिक्षक हुनका लागि शिक्षक तयारी कोर्स अनिवार्य रूपमा लिएको हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । आधारभूत शिक्षाका शिक्षकका लागि उच्च मावि वा सोसरहको र माध्यमिक तहका लागि एमएड वा सोसरहको योग्यता तोकिएको छ । शिक्षकको वृत्ति विकास आधारभूत र माध्यमिक तहभित्र हुने प्रावधान उल्लेख गरिएको छ । योग्यता पुगेका आधारभूत तहका शिक्षकले माध्यमिक तहको खुला तथा आन्तरिक प्रतियोगितामा समेत भाग लिन पाउने प्रावधान पनि राखिएको छ । शिक्षक विकासका सन्दर्भमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यताका अतिरिक्त एक बर्से शिक्षक विकास कोर्सको प्रावधान राख्दै शिक्षकलाई लामो तथा छोटो अवधिबाट प्राप्त तालिमलाई वृत्ति विकाससँग आबद्ध हुने गरी शिक्षकको पेसागत विकासलाई उल्लेख गरिएको छ । माथिल्लो वा थप योग्यता हुने शिक्षकहरू सम्बन्धित तहमा छिटो बढुवा हुन योग्य हुने पनि प्रावधान रहेको छ । साथै, शिक्षकको पेसागत विकासका लागि सरकारलाई जिम्मेवार बनाउँदै हरेक शिक्षकले प्रत्येक पाँच वर्षमा कम्तीमा एकपल्ट एक महिने सेवाकालीन तालिम लिनुपर्ने प्रावधान पनि उल्लिखित छ (विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना, २०६६) ।

विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना (२०६६) ले सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षक व्यवस्थापनमा रणनीतिक योजना निर्माण गरेको थियो । यस योजनामा शिक्षकको न्यूनतम योग्यता, शिक्षक तयारी कोर्स, शिक्षक विकास कोर्स, शिक्षकको वृत्ति विकास, बढुवा, शिक्षकको पेसागत विकासका पक्षमा स्पष्ट दृष्टिकोण प्रस्तुत भएको छ । यस योजनाले शिक्षकको पेसागत विकासमा सरकारको जिम्मेवारी उल्लेख गर्दै शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी सरकार र विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई दिएको छ ।

विद्यालय क्षेत्र विकास योजना वि.सं. २०७३ देखि कार्यान्वयनमा रहेको शिक्षा क्षेत्रको रणनीतिक योजना हो । यो योजनाले २०८० सम्मको कार्यान्वयन योजना बनाएको छ । यो नेपाल सरकारको विद्यालय शिक्षा क्षेत्रको एक मात्र योजना हो । यस योजनाले अन्तरसम्बन्धित विषयहरूको अवयवमा शिक्षक व्यवस्थापन र पेसागत विकास शीर्षकमा शिक्षक व्यवस्थापनका रणनीति यसरी उल्लेख गरेको छ :

(क) शिक्षक अध्यापन अनुमतिपत्र तथा छनोटसम्बन्धी कार्य सम्पादन गर्न शिक्षक सेवा आयोगको क्षमता सुदृढ गराइने छ । शिक्षक सेवा आयोगले छानिएका शिक्षकहरूको नियुक्तिका लागि स्थानीय सरकारलाई सिफारिस गर्ने छ र सो मध्येबाट स्थानीय सरकारले उपयुक्त विद्यालयमा नियुक्त गर्ने छ,

(ख) शिक्षक अध्यापन अनुमतिपत्र तथा शिक्षक छनोटका परीक्षामा सहभागी हुन पाउने मापदण्डको पुनरवलोकन तथा सुदृढीकरण गराइने छ । उदाहरणका लागि आवश्यक न्यूनतम योग्यता पुगेका र एक वर्षे तयारी कोर्स पूरा गरेका उम्मेदवारले मात्र अध्यापन अनुमतिपत्र परीक्षामा बस्न पाउने छन्,

(ग) अस्थायी शिक्षक खटाउनुपर्ने अवस्था नरहोस् भन्नका खातिर शिक्षक सेवा आयोगले वर्षेपिच्छे नयाँ शिक्षक छनोट गरी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने क्रमलाई निरन्तरता प्रदान गर्ने छ,

(घ) शिक्षक सक्षमता कार्यढाँचाका आधारमा शिक्षक छनोट तथा कार्य सम्पादनमा आधारित मूल्याङ्कन पद्धति लागु गरिने छ,

(ड) लक्षित तथा सीमान्तकृत समुदाय तथा महिलाहरूका लागि आरक्षित कोटा पूरा नभएसम्म शिक्षक पदमा छानिन सहयोग पुग्ने वातावरण निर्माण गरिने छ,

(च) माध्यमिक तहमा शिक्षक आपूर्ति न्यून रहेका अवस्थामा पहिले जगेडामा रहेका आधारभूत तहका शिक्षकलाई समायोजन गरेर मात्र नयाँ शिक्षकको छनोट गरिने छ,

(छ) प्रभावकारी शिक्षक व्यवस्थापनको रणनीति अवलम्बन गरेर संवैधानिक जनादेशअनुसार विद्यमान विभिन्न प्रकारका शिक्षकहरूको समायोजन गरिने छ,

(ज) चरणबद्ध रूपले माध्यमिक तहमा विषय शिक्षकको नियुक्ति गर्नका लागि मार्गचित्र तयार पारिने छ । यसो गर्दा आधारभूत तहबाट स्तरोन्नति गरिनेको सङ्ख्या कटाएर रिक्त रहेका विषय शिक्षक पदमा मात्र नियुक्ति गरिने छ,

(झ) अस्थायी तथा विद्यालय स्रोतबाट नियुक्त शिक्षकहरूको व्यवस्थापनका लागि उपयुक्त मापदण्ड तथा निर्देशिका निर्माण र प्रयोग गरिने छ (विद्यालय क्षेत्र विकास योजना, २०७३) ।

विद्यालय क्षेत्र विकास योजनाले शिक्षक व्यवस्थापनका शिक्षक छनोट र नियुक्तिसम्बन्धी पक्षमा बढी चर्चा गरेको छ । शिक्षक नियुक्तिका लागि स्थानीय सरकारलाई सिफारिस गर्ने कार्य हुन सकेको छैन । शिक्षकको व्यवस्थापनको रणनीति पनि बन्न सकेको छैन । शिक्षक आपूर्तिको लागि गरिने समायोजन हुन सकेको छैन । यति हुँदाहुँदै पनि यस योजनाले शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षहरू, जस्तै : छनोट, नियुक्ति र दरबन्दी मिलानसम्बन्धी विषय रणनीतिमा उल्लेख गरेको छ ।

विद्यालय क्षेत्र विकास योजनाले शिक्षक व्यवस्थापनमा शिक्षकको पेसागत विकासका सम्बन्धमा रणनीतिहरू उल्लेख गरेको छ । यस योजनाले अन्तर सम्बन्धित विषयहरूको अवयवमा शिक्षक व्यवस्थापन र पेसागत विकास शीर्षकमा शिक्षकको पेसागत विकासका रणनीति यसरी उल्लेख गरेको छ :

(क) शिक्षकको पेसागत विकासका सम्बन्धमा शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्र जस्ता विद्यमान संस्थाहरूको भूमिका तथा उत्तरदायित्व पुनर्परिभाषित गरिने छ,

(ख) विज्ञान, गणित तथा अङ्ग्रेजी जस्ता प्राथमिकता प्राप्त विषयका शिक्षक आपूर्तिकालागि शिक्षक तयारीका कार्यक्रम सञ्चालनमा ल्याइने छन्,

(ग) उत्कृष्ट शिक्षकको पहिचान तथा प्रमाणीकरण गर्न र तिनलाई भावी वृत्ति विकासको अवसरसँग आबद्ध गराउन शिक्षकको कार्यसम्पादनमा आधारित मूल्याङ्कन प्रणालीको विकास र कार्यान्वयन गराइने छ,

(घ) शिक्षकहरूलाई माथिल्ला तहमा पदोन्नतिका लागि वृत्ति विकासका मार्गहरू निर्धारण गरिने छ,

(ङ) नवप्रवेशी शिक्षकहरूका लागि एक बर्से तालिम कार्यक्रमलाई शिक्षण सिकाइमा रूपान्तरित गर्न तथा सोको अनुगमन तथा आपसी सहयोगमा बल पुऱ्याउने गरी कार्यक्रम तर्जुमा गरी प्रयोगमा ल्याइने छ (विद्यालय क्षेत्र विकास योजना, २०७३) ।

विद्यालय क्षेत्र विकास योजनाले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि रणनीति तर्जुमा गरेको छ । शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने स्रोतकेन्द्र खारेज भइसकेको अवस्था छ । शिक्षक आपूर्तिकालागि शिक्षक तयारी कार्यक्रम थालनी भएको पनि छैन । शिक्षकको वृत्ति विकासका मार्गहरू निर्धारण हुन सकेका छैनन् । नवप्रवेशी शिक्षकका लागि एक बर्से तालिम कार्यक्रम प्रारम्भ भएको छैन । यी विषयहरू शिक्षकको पेसागत विकाससँग सम्बन्धित छन् । यद्यपि राज्यको शिक्षासम्बन्धी रणनीतिमा समावेश छन्, शिक्षक व्यवस्थापन र पेसागत विकासका यी सबै रणनीति सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकका लागि मात्र देखिन्छन् । यी विषयवस्तुबाट शोधको विश्लेषणका लागि आवश्यक सहयोग पुग्छ ।

राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६ पहिलो पटक नेपाल सरकारका शिक्षासम्बद्ध सबै क्षेत्रहरू समेटिएको एकीकृत शिक्षा नीति हो । यो शिक्षा नीतिले प्रारम्भिक बालविकासदेखि उच्च शिक्षासम्मका क्षेत्रलाई समेटेको छ । यस नीतिको रणनीतिले निम्न लिखित पक्ष समेटेको छ :

दक्ष, योग्य, सक्षम, गुणस्तरीय जनशक्तिको व्यवस्थापन गरी शिक्षण, प्रशिक्षण, अनुसन्धान, नवप्रवर्तन, शैक्षिक प्रशासन जस्ता पक्षमा उत्कृष्ट नतिजा हासिल गर्ने । विद्यालय शिक्षा, प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा र उच्च शिक्षामा अध्यापन वा प्रशिक्षण गर्ने

जनशक्तिको सक्षमता परीक्षण र तालिमलाई अनिवार्य गर्ने । हाल कार्यरत शिक्षकको सक्षमताको परीक्षणको व्यवस्था गरी पेसागत सक्षमता, अद्यावधिकता, उत्प्रेरण, कार्यसम्पादनस्तर र अनुभव जस्ता पक्षहरूलाई शिक्षकको वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्ने । विद्यालयमा विषयगत शिक्षकको सुनिश्चितता गर्नुका साथै शिक्षकको तयारी, प्राप्ति, विकास र उपयोग प्रणालीमा सुधार गरी विद्यालय शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने । विश्वविद्यालयबाट उत्कृष्ट नतिजा प्राप्त गरेका मेधावी विद्यार्थीहरूलाई शिक्षण पेसामा आकर्षित गर्ने (राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६) ।

यस शिक्षा नीतिले विद्यालय शिक्षाको पहुँच, गुणस्तर र संस्थागत व्यवस्थापनमा जोड दिँदै शैक्षिक सुशासन र जनशक्ति व्यवस्थापनमा सबै विद्यालयमा योग्य तथा सक्षम विषयगत शिक्षकको व्यवस्थापन गर्दै उनीहरूको पेसागत नैतिकता र सक्षमता अभिवृद्धि गर्नुका साथै शिक्षकको कार्यसम्पादनलाई विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिसँग जोड्ने उल्लेख छ (राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६) । यस नीतिले शिक्षकको छनोटदेखि अवकाशसम्मको व्यवस्थापनमा जोड दिएको छ । यसै नीतिको कार्यनीतिले सरकारले सिर्जना गरेका स्थायी दरबन्दीमा शिक्षक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र स्थायी शिक्षक नियुक्ति गर्ने व्यवस्था मिलाइने छ भनी उल्लेख गरेको छ (राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६) । सरकारबाट स्वीकृत स्थायी दरबन्दीमा शिक्षकको छनोटको जिम्मेवारी शिक्षक सेवा आयोगकै रहने स्वीकारोक्ति छ । यसमा उल्लेख भएअनुसार विद्यालयका शिक्षकहरूको वृत्ति विकास गर्दा सक्षमता, अनुभव, शैक्षिक योग्यता र कार्यक्षमताका आधारमा विद्यालयको माथिल्लो तह र श्रेणीसम्म बढुवा हुन सक्ने व्यवस्था मिलाइने छ (राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६) । उक्त कार्यनीतिले शिक्षकको वृत्ति विकास र बढुवालाई अलि फराकिलो बनाएको देखिन्छ ।

नेपालको पहिलो एकीकृत शिक्षा नीतिका रूपमा आएको राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६ ले शिक्षक व्यवस्थापनको पक्षलाई त्यति ध्यान दिएको जस्तो देखिँदैन । स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी छनोट, पेसागत विकास र बढुवालाई प्राथमिकता दिए पनि नियुक्ति, पदस्थापन, सरुवा, सजाय र अवकाशका सम्बन्धमा राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६ मौन नै देखिन्छ । यो शोधका मुख्य उद्देश्य नै शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गर्ने भएकाले यस राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६ लाई पनि पुनरवलोकन गरिएको छ ।

पन्ध्रौँ योजना नेपाल सरकारको आवधिक योजनाको दस्तावेज हो, जसमा मुलुकले पाँच वर्षका लागि लिने नीति तथा कार्यक्रम समेटिएको हुन्छ। हरेक आवधिक योजनामा सामाजिक क्षेत्रअन्तर्गत शिक्षा उपक्षेत्र पर्दछ। यही आवधिक योजनाका आधारमा क्षेत्रगत नीति, रणनीति, वार्षिक योजना, अल्पकालीन तथा मध्यकालीन योजना तर्जुमा हुने गर्छन्। पन्ध्रौँ योजनाको शिक्षा उपक्षेत्रसँग सम्बन्धित प्रमुख समस्यामा क्षेत्रगत एवम् विषयगत रूपमा सबै विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्न नसक्नु भनी उल्लेख गरिएको छ (पन्ध्रौँ योजना, २०७६)। यस्तै, यसै योजनामा चुनौती र अवसरमा विद्यार्थी सङ्ख्याको अनुपातमा शिक्षक दरबन्दी मिलान तथा पुनर्वितरण गर्नु भनी उल्लेख गरेको छ। शिक्षकको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतामा पुनरवलोकन तथा आवधिक रूपमा योग्यता परीक्षण गर्ने प्रणाली स्थापना गरिनुका साथै शिक्षकको निरन्तर पेसागत क्षमता विकासका लागि शिक्षक पेसागत विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिने व्यवस्था र यसै योजनाको कार्यनीतिमा विद्यालयमा समान गुणस्तर कायम गर्ने कुरासमेत उल्लेख छ (पन्ध्रौँ योजना, २०७६)।

पन्ध्रौँ योजनाले शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षहरूमध्ये शिक्षकको शैक्षिक योग्यतामा पुनरवलोकन तथा आवधिक रूपमा योग्यता परीक्षण गर्ने प्रणाली स्थापना गर्ने, शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने बाहेक शिक्षक छनोट, नियुक्ति, पदस्थापन, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाशसम्बन्धमा केही उल्लेख गरिएको छैन। तर शिक्षक व्यवस्थापन र पेसागत विकासका सम्बन्धमा नीति, रणनीति तथा कार्यनीतिमा व्यवस्था छ। यो सन्दर्भ शिक्षक व्यवस्थापनको पेसागत पक्षसँग सम्बन्धित छ र यसले शोधको सामग्री विश्लेषणमा सहयोग पुग्छ।

### १.४.२ सैद्धान्तिक पुनरवलोकन (Theoretical Review)

सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनका क्रममा शिक्षक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित भएका विशेष सिद्धान्त उपलब्ध हुन सकेनन्। यस पूर्व गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापन पक्षको सैद्धान्तिक अध्ययन भएको पाइँदैन। शिक्षकको व्यवस्थापनमा कर्मचारी तथा कामदार व्यवस्थापनका सिद्धान्त पनि मिल्दाजुल्दा भएकाले शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित केही सिद्धान्तको पुनरवलोकन गरिएको छ :

## (क) दैवी सिद्धान्त

यो त्यस्तो सिद्धान्त हो, जसको रचना ईश्वरीय शक्तिबाट गरिएको हुन्छ (धमला, २०७५) । दैवी सिद्धान्तले शिक्षकलाई ईश्वरीय अंश मान्दछ । गुरुशिष्य परम्पराअनुसार शिक्षकको भूमिका गुरुले निर्वाह गर्दै आएका छन् । यसर्थ गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा दैवी सिद्धान्तको प्रभाव रहेको छ । दैवी सिद्धान्तमा विश्वास गर्ने शिक्षा पद्धतिले शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूप्रति चासो लिएको पाइँदैन । गुरुकुलको एक मात्र उद्देश्य आफूमा भएको ज्ञान स्थानान्तरण गर्ने हो । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनमा वैदिक तथा पौराणिक गुरुशिष्य परम्परालाई निरन्तरता दिने प्रयास गरिएको देखा पर्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटदेखि अवकाशसम्म गुरुशिष्य परम्परालाई फरकफरक किसिमले अभ्यास गर्ने र शिक्षकलाई ईश्वरीय अंश मान्ने प्रचलन रहेको छ ।

वैदिक सनातनी हिन्दु दर्शनमा शिक्षक/गुरुलाई ईश्वरको प्रतीक मान्ने प्रचलन छ । वैदिक सनातन हिन्दु धर्म र परम्परामा शिक्षा परमात्मा वा देउता वा ईश्वरबाट प्राप्त भएको विश्वास छ । ईश्वर नै आदिम् शिक्षक हुन् । सृष्टिकर्ता ब्रह्मा नै सबै पुराणका सर्जक हुन् र वेदहरूका आदिद्रष्टा हुन् । कमलको फूलमा सृष्टि भएका ब्रह्माले आफ्नो भूमिका खोज्दा केही भेट्टाउनुभएन । केवल “तपस्या गर । तपस्या गर” भन्ने आवाज सुनेपछि तपस्या गर्नुभयो । तपस्यामा भगवान् विष्णुको दर्शन पाउनुभयो । भगवान्ले ब्रह्माजीलाई चतुःश्लोकी श्रीमद्भागवतको शिक्षा दिनुभयो (खेमका, ई.सं. १९८८) ।

सनातन हिन्दु धर्मका विद्या र शिक्षासम्बन्धी वेद, वेदाङ्ग, पुराण, उपनिषद्, श्रीमद्भागवत आदि सबै ग्रन्थ ईश्वरबाट मानिसका लागि प्रदान गरिएको भन्ने शास्त्रीय मान्यता रहेको छ । रामचन्द्र भट्टले वैदिक ज्ञानका स्रोत वेदलाई अपौरुषेय भनेका छन् । उनका अनुसार कर्तृत्व बुद्धिको प्रयोग नभई प्रकट भएको ज्ञानलाई अपौरुषेय भनिन्छ (भट्ट, २०७२) । सृष्टि गर्ने आदेश विष्णुबाट पाएपछि तपस्या गर्नुपूर्व ब्रह्माले समस्त पुराणहरू स्मरण गरे । ब्रह्माका मुखबाट भगवान्द्वारा निःसृत वेद उच्चारण हुन लाग्यो (कल्याण, ई.सं. १९८८) । वेदको कर्ता अज्ञात भएकाले यसको उत्पत्ति देवताबाटै भएको र ऋषिहरू निर्माता नभई प्रवक्ता भएको भट्टले उल्लेख गरेका छन् । श्रीमद्भगवद् गीता जस्ता रचना साधारण व्यक्ति विशेषबाट गरिएको होइन ।

यसलाई पौरुषेयका रूपमा उल्लेख गरिए पनि ईश्वरीय कृतित्वका रूपमा मानिन्छ (भट्ट, २०७२) । उपनिषद्लगायतका हिन्दु धर्मका ग्रन्थहरू विभिन्न कालखण्डमा विभिन्न ऋषिमुनिहरूबाट रचना गरिएका हुन् । तत्कालीन अवस्थामा ज्ञान प्राप्त गर्ने मुख्य माध्यम ध्यान, तपस्या र योग नै थिए । यसरी प्राप्त हुने ज्ञान दैवी शक्तिबाट प्राप्त भएको मानिन्थ्यो ।

सबै शास्त्रका आदिगुरु ब्रह्मालाई मानिन्छ । गुरुकुल परम्परामा वेद आदि शास्त्रको सुरुवात आदिगुरु ब्रह्माबाटै भएको उल्लेख गर्दै पोखरेल लेख्छन् :

वैदिक परम्पराअनुसार वेद, व्याकरण, साहित्य आदि शास्त्र पढ्ने पढाउने क्रम अनादिकालदेखि गुरुकुल परम्पराबाट चल्दै आएको छ । सृष्टिकर्ताका चारै मुखबाट अनायास (स्वतःस्फूर्त रूपमा) सास फेर्दा उच्चारणमा आएका चार वेदलाई ब्रह्माजीले आफ्ना छोरा वसिष्ठ, अत्रि, च्यवन, गौतम, भरद्वाज, भृगु र नारदसहित व्यासादि ऋषि महर्षिहरूलाई पढाउनुभयो । उनीहरूले पनि आआफ्ना छोरा चेलाहरूलाई मुखाग्र गराए । यही गुरूपरम्परामा वेद आदि शास्त्रको पठनपाठन चल्दै आयो (पोखरेल, २०६८) ।

वैदिक सनातन हिन्दु धर्म र परम्परामा शिक्षाको सुरुवात देवताबाट भएको मान्यता हुँदा गुरुशिष्य परम्परा र शिक्षकको सम्बन्ध दैवी सिद्धान्तसँग जोडिएको छ ।

### (ख) वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्त

शिक्षणलाई एक प्रकारको बौद्धिक श्रम मान्ने चलन छ । शिक्षक पनि श्रमिक हुन् । श्रमिकबाट अधिकतम काम लिनका लागि तालिम, सुविधा र उत्प्रेरणा आवश्यक छ । श्रमिकलाई लगाउन खोजेको काम र त्यसको परिणामका लागि दक्षतापूर्वक काम गर्न सक्ने बनाउनुपर्छ । काम गर्ने व्यक्तिलाई दोष दिएर मात्र हुँदैन । स्तरीय पठनपाठनका लागि शिक्षकलाई मात्र दोष दिनु हुँदैन, व्यवस्थापन पक्ष पनि उत्तिकै जिम्मेवार हुनुपर्छ । व्यवस्थापनमा सुधार भएमा उत्पादनमा सुधार हुन्छ । शिक्षक सन्तुष्ट भएमा शिक्षण कार्यमा प्रभावकारिता आउँछ । टेलर (Taylor) ले श्रमिकलाई कुन काम गराउन खोजिएको छ र कुन काम गर्न दिएमा उनीहरूले राम्रो र किफायती किसिमले सम्पन्न गर्न सक्छन् भन्ने कुरालाई सही किसिमले बुझ्ने पद्धति वैज्ञानिक व्यवस्थापन हो भनेका छन् । अधिकांश मानिसहरूले रोजगारदाता र कामदारहरूको

आधारभूत रुचि नै विपरीत हुन्छन् भनी विश्वास गर्छन् । यसको विपरीत वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तको रोजगारदाता र कामदारहरूको वास्तविक रुचि चाहिँ एउटै हुन्छ भन्ने आधारभूत दृढ विश्वास छ । कामदारहरूको समृद्धि साथसाथै भएन भने रोजगारदाताको समृद्धि धेरै वर्षसम्म रहन सक्दैन । यो अर्कोतर्फबाट भन्दा पनि उस्तै हुन्छ । कामदारहरूको उच्च ज्यालाको चाहना रहने र रोजगारदाताको न्यून श्रम मूल्य कायम गर्न चाहनाबिच उत्पादकहरूका लागि सम्भव हुन्छ (Taylor, 1911) ।

शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू पनि वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तबाट प्रभावित छन् ।

### (ग) व्यवस्थापनको सिद्धान्त

शिक्षक व्यवस्थापनमा कार्यविभाजन, अधिकार र जिम्मेवारी, अनुशासन, तलब सुविधा, क्रमबद्धता, कार्यकालको स्थिरता जस्ता विषयले प्रत्यक्ष प्रभाव पारेका हुन्छन् । शिक्षकको छनोटपश्चात् नियुक्तिसँगै शिक्षकलाई पदस्थापन गर्नुपर्छ । पदस्थापनमा शिक्षकको विशेषज्ञतालाई ध्यान दिँदै कार्यविभाजन गरिन्छ । पदस्थापनपश्चात् शिक्षकलाई व्यवस्थापनले अधिकार र जिम्मेवारी दिन्छ । फोयल (Fayol) ले व्यवस्थापनको सिद्धान्तमा १४ ओटा पक्ष रहने बताएका छन् । उनका अनुसार कार्यविभाजन, अधिकार र जिम्मेवारीको सिद्धान्त, अनुशासन, आदेशको एकात्मकता, निर्देशनको एकात्मकता, व्यक्तिगत रुचिको गौणता, तलब सुविधा, केन्द्रीकरणको स्तर, क्रमबद्धता, उपयुक्त अवस्था, निष्पक्षता, कार्यकालको स्थिरता, प्रयत्न र सहयोगको भावना उक्त चौधवटा पक्ष हुन् । सिद्धान्तहरू लचक हुन्छन् र हरेक आवश्यकताअनुरूप अनुकूलन गर्न सकिने खालका हुन्छन् । यसमा महत्त्वपूर्ण कुरा भनेको ती सिद्धान्तहरूको प्रयोग कसरी गर्ने भन्ने जान्नु नै हो । यो बुद्धि, अनुभव, निर्णय र अनुपातिक आवश्यक पर्ने एउटा कठिन कला हो । अनुपातिक कुशलता र अनुभवबाट निर्मित व्यवस्थापकको मुख्य गुणहरूमध्ये एउटा हो (Foyal, 1949) । सङ्गठनहरूको व्यवस्थापन गर्नका लागि व्यवस्थापनका १४ ओटा सिद्धान्तहरू उपयोग गर्न सकिन्छ र यी सिद्धान्तहरू पूर्वानुमान, योजना, प्रक्रिया व्यवस्थापन, साङ्गठनिक व्यवस्थापन, निर्णय निर्माण, समन्वय र नियन्त्रणका लागि उपयोगी साधन हुन् (Van Vliet, 1990) ।

शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू पनि व्यवस्थापन सिद्धान्तबाट प्रभावित छन् ।

### (घ) कर्मचारीतन्त्रको सिद्धान्त

शिक्षक व्यवस्थापनका कतिपय व्यवस्थापकीय पक्षहरू व्यवस्थापन सिद्धान्तबाट प्रभावित छन् । शिक्षक पनि कर्मचारी नै हुन् । कर्मचारी व्यवस्थापनको सिद्धान्त शिक्षक व्यवस्थापनमा पनि उत्तिकै सान्दर्भिक छ । कर्मचारीहरूको पद सिर्जना, छनोटदेखि अवकाशसम्म जेजति प्रक्रिया सम्पादन गरिन्छन्, ती सबै प्रक्रिया शिक्षकका हकमा पनि लागु हुन्छन् । शिक्षकको पनि पद, श्रेणी, स्तर, अधिकार र दायित्व तोकिएको हुन्छ । शिक्षकको कार्य विभाजन हुन्छ, अधिकारको बाँडफाँट हुन्छ । शिक्षकले गर्ने कामको नियम र पद्धतिलाई स्पष्ट पारिभाषित गरिएको हुन्छ, कार्य पद्धतिको व्याख्या गरिएको हुन्छ । सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्त गर्न समर्पित र सफल कर्मचारीतन्त्र आवश्यक पर्छ भन्ने निचोडका साथ जर्मन समाजशास्त्री तथा राजनीतिक अर्थशास्त्री म्याक्स वेबर (Max Weber) ले कर्मचारीतन्त्रमा तलदेखि माथिसम्म कर्मचारीको स्तर, पद, अधिकार र दायित्व किटान भएको हुन्छ, सोहीबमोजिम उद्देश्यपूर्ण र विवेकसम्मत ढङ्गले काम विभाजन गरिएको हुन्छ भनेका छन् ।

वेबरले कर्मचारीको कामका आधारमा निष्पक्ष ढङ्गले मूल्याङ्कन गरिनुपर्छ, कर्मचारीतन्त्रमा स्पष्ट रूपमा कार्यविभाजन हुन्छ, अधिकारको बाँडफाँट पदीय दायित्वका आधारमा हुन्छ, कर्मचारीको सामूहिकका साथसाथै वैयक्तिक भूमिका पनि हुन्छ, कर्मचारीको संस्थागत भूमिका र जिम्मेवारी हुन्छ, कार्यक्षमता बढाउन कर्मचारीको छनोट, पदस्थापना र पदोन्नति हुन्छ, काम गर्ने कार्यविधिको व्यवस्था हुन्छ, कर्मचारीसँग निष्पक्ष र स्पष्ट वैयक्तिक सम्बन्ध स्थापना हुन्छ, कर्मचारीले गर्ने काम नियम र पद्धतिबाट स्पष्ट पारिभाषित भएको हुन्छ, कार्यस्थितिका आधारमा कार्यपद्धतिको व्याख्या हुन्छ भनेका छन् (Mulder, 2017) ।

शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू पनि कर्मचारी व्यवस्थापन सिद्धान्तबाट प्रभावित छन् ।

### (ङ) मानव सम्बन्ध सिद्धान्त

शिक्षक मानिस हो, मेसिन होइन । शिक्षकको व्यवस्थापन गर्दा मानवीय व्यवहारले असर पार्दछ । नेतृत्व, उत्प्रेरणा, सञ्चार, सहभागिता, व्यक्तित्व, नेतृत्वसँगको सम्बन्ध, सहपाठीसँगको

सम्बन्ध जस्ता विषयले कर्मचारीको कार्यसम्पादनमा प्रभाव पार्दछन् । काम गर्ने व्यक्तिसँग समन्वय गरी प्रेरणा प्रदान गर्नुपर्ने, योग्यताअनुसार नेतृत्व विकास गराउनुपर्ने, सङ्गठनको कार्यकलापमा सबैलाई सहभागी गराउनुपर्ने, दोहोरो र प्रभावकारी सञ्चार प्रणाली स्थापना गर्नुपर्ने, काम गर्ने व्यक्तिलाई मायाममता दिई सम्मान गर्नुपर्ने, औपचारिक तथा अनौपचारिक सङ्गठनलाई महत्त्व दिनुपर्ने, समूह कार्यलाई जोड दिनुपर्ने, पदोन्नति कार्यदक्षताका आधारमा गर्नुपर्ने कुरा जर्ज इल्टन मायो (George Elton Mayo) ले मानव सम्बन्ध सिद्धान्तमा उल्लेख गरेका छन् । मानव सम्बन्ध सिद्धान्तका विभिन्न अध्ययनहरूले सामाजिक तत्त्वहरू र उत्पादकत्वबीचको महत्त्वपूर्ण सम्बन्धहरू पहिलो पटक बाहिर ल्याए । यसभन्दा पहिले, कामदारहरूको उत्पादकत्वलाई कामको भौतिक वातावरण र कामदारहरूलाई दिइने मौद्रिक ज्यालाको मात्र कार्यको रूपमा हेरिन्थ्यो । पहिलो पटक कार्य अवस्थाहरूमा कामदारहरूको सन्तुष्टिमा नै उत्पादकत्व धेरै निर्भर रहन्छ भन्ने महसुस भयो (Sharma, n.d.) ।

शिक्षकले विद्यालयको सङ्गठनमा रहेर काम गर्छ । सङ्गठनमा जति धेरै राम्रो सम्बन्ध हुन सक्छ, काममा त्यति धेरै स्तरीयता र प्रभावकारिता आउँछ । मानवीय सम्बन्ध विकासका लागि प्रजातान्त्रिक र सहभागितामूलक व्यवहार हुनु आवश्यक छ । सामूहिक भावनाले नै सङ्गठनको उद्देश्य हासिल हुन्छ र सङ्गठनले अत्यधिक सफलता पाउँछ । सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्त गर्न काम गर्ने व्यक्तिको भावना र चाहना बुझेर कामदार र प्रशासकबिचको मानवीय सम्बन्ध विकास गर्नुपर्छ भन्ने मेरी पार्कर फोलेट (Mary Parket Follett) को जोड रहेको छ । फोलेटले काम गर्ने व्यक्तिसँग मानवीय सम्बन्ध विकास गर्न उद्देश्य र नीति नियमलाई स्पष्ट पार्नुपर्ने, सङ्गठनको प्रमुखले काम गर्ने मानिससँग सिधा सम्पर्क गर्नुपर्ने, आवश्यकताअनुसार तर्सो (Horizontal) सम्पर्क पनि गर्नुपर्ने, दोहोरो सञ्चार गर्नुपर्ने, कामको प्रारम्भिक अवस्थामा नै समन्वय गर्नुपर्ने, स्रोत र साधनको सामूहिक उपयोग गर्नुपर्ने, काम गर्ने व्यक्तिलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्नुपर्ने जस्ता विषय उठाएका छन् । म्यारी पार्कर फोलेटको व्यवस्थापन सिद्धान्त पनि मानव सम्बन्ध सिद्धान्तअन्तर्गतकै कामदारहरूबिचको समन्वयमा वृद्धि गर्नका लागि आएको हो । मानिसहरूमार्फत् काम गराउने कला नै व्यवस्थापन हो भन्ने कुरामा फोलेटको विश्वास थियो । नेतृत्व शक्तिको अभ्यासले परिभाषित हुने होइन, यो त नेतृत्व गरिएका व्यक्तिहरूमा शक्तिको आभाष वृद्धि गर्ने क्षमताले परिभाषित गर्दछ । नेतृत्वले गर्नुपर्ने महत्त्वपूर्ण काम भनेको धेरै नेतृत्वहरूको सिर्जना गर्नु हो भन्ने फोलेटको भनाइ थियो (Caremela, 2018) ।

शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू पनि मानव सम्बन्धका सिद्धान्तबाट प्रभावित छन् ।

### (च) आवश्यकता शृङ्खला सिद्धान्त

व्यक्ति आवश्यकता पूर्तिका लागि पेसा अपनाउँछ । शिक्षण पनि एउटा पेसा हो । व्यक्तिका आवश्यकता पूर्ति गर्न व्यक्तिलाई शिक्षण पेसा रोज्न काम गर्न उत्प्रेरित गराउँछ । सन्तुष्टिका लागि मानिसले केही न केही खोजिरहेको अवस्था नै आवश्यकता हो र उक्त आवश्यकता पूरा गर्नका लागि मानिस उत्प्रेरित भइरहन्छ । यस्ता आवश्यकताले मानिसका लागि उत्प्रेरकका रूपमा काम गर्छन् । मास्लोका अनुसार व्यक्तिका यस्ता आवश्यकता एकपछि अर्को शृङ्खलामा रहेका हुन्छन् । अब्राहम मास्लो (Abraham Maslow) ले आवश्यकताको शृङ्खलालाई पाँच तहमा उल्लेख गरेका छन् (सुवेदी, २०६१) । मास्लोले मानिसहरू आवश्यकताको शृङ्खलाबाट उत्प्रेरित हुने कुरा उल्लेख गरेका छन् । मास्लोले आवश्यकता शृङ्खलामा मानिसको शारीरिक वा भौतिक आवश्यकता, सुरक्षात्मक आवश्यकता, माया र अनुराग तथा सामाजिक आवश्यकता, आत्मसम्मान तथा स्वाभिमानको आवश्यकता र आत्मबोध वा आत्मानुभूतिको आवश्यकता हो भनेका छन् । व्यक्तिका माथिल्ला आवश्यकताहरूभन्दा पहिले पदानुक्रमको तल्ला स्थानहरूमा रहेका आवश्यकता परिपूर्ति गरिनुपर्दछ । पदानुक्रमको तलदेखि माथिका आवश्यकताहरूको क्रम : शारीरिक, सुरक्षा, माया र सम्बन्ध, सम्मान, आत्मसातीकरण हो (McLeod, 2020) ।

शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूको चर्चा गर्दा आवश्यकता शृङ्खलाको सिद्धान्त पनि आकर्षित छन् ।

### (छ) स्वउत्प्रेरणाको सिद्धान्त

व्यक्तिले शिक्षण पेसा रोज्न र सो पेसामा टिकिराख्न स्वयम् उत्प्रेरित हुनुपर्छ । स्वउत्प्रेरणा भनेको आफै उत्प्रेरित हुनु हो । सामान्य शब्दमा भन्नुपर्दा स्व:उत्प्रेरणा भनेको व्यक्तिलाई कुनै काम गर्नका लागि इच्छाशक्ति पैदा गर्ने बल हो (Skills You Need, n.d.) । यस्तो इच्छाशक्तिले व्यक्तिलाई उसको लक्ष्यहरूतर्फ काम गर्नेपर्ने, आत्मविकासका लागि प्रयत्न गर्ने र व्यक्तिगत तृप्ति हासिल गर्ने बनाउँछ । स्व:उत्प्रेरणा सामान्यतया आन्तरिक उत्प्रेरणा, एक प्रकारको उत्प्रेरणा

जुन कुनै कुरा प्राप्तिका लागि साँच्चै चाहना र सो कामसँग सम्बन्धित अन्तर्निहित पुरस्कार प्राप्तिको इच्छाबाट आउँछ भन्ने कुरा विचरणीय छ (Ackerman, 2020) ।

शिक्षण संस्थामा अध्यापन गर्न आउने शिक्षकहरूमा स्वउत्प्रेरणाले प्रेरित गरेको हुन्छ । शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूको चर्चा गर्दा स्वउत्प्रेरणको सिद्धान्त पनि आकर्षित हुन्छ ।

### १.४.३ विषयगत पुनरवलोकन (Thematic Review)

सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनको क्रममा विषयगत पुनरवलोकन गरिएको छ । यसमा शोध विषयसँग सम्बन्धित पुस्तक र शिक्षासम्बन्धी विभिन्न प्रतिवेदनलाई मुख्य आधार मानिएको छ । गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित भएका विषयगत पुस्तक उपलब्ध हुन सकेनन् । गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापन पक्षको विषयगत क्षेत्रको यस पूर्व अध्ययन भएको पाइँदैन । शिक्षासम्बन्धी विभिन्न प्रतिवेदनमा निकै थोरैमा मात्र शिक्षक व्यवस्थापनका सम्बन्धमा सङ्क्षिप्त कुरा उल्लेख भएका छन् । गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षासम्बन्धी पुस्तक र केही शिक्षा सम्बन्धी प्रतिवेदनलाई आधार मानेर विषयगत पुनरवलोकन गरिएको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनको पक्षलाई एक प्रकारले सम्बोधन गर्नुपर्ने कुरा सर्वाङ्गीण राष्ट्रिय शिक्षा समितिको प्रतिवेदन (२०१८) ले गरेको छ । शिक्षक हुनका लागि शिक्षा शास्त्र आदिमा तालिम लिएको हुनुपर्ने, शिक्षक अनुभवी र चरित्रवान् हुनुपर्ने, शिक्षकको तलब अपेक्षित हुनुपर्ने, शिक्षक पेसालाई आकर्षक बनाउनुपर्ने जस्ता कुरा सो प्रतिवेदनमा उल्लेख छ । यस प्रतिवेदनमा निम्न लिखित विषय यसरी उल्लेख गरिएको छ :

शिक्षाको सबै तहमा शिक्षक हुनेहरू बाल मनोविज्ञान, शिक्षा शास्त्र आदिमा राम्रो तालिम पाएका चरित्रवान् र अनुभवी हुनुपर्छ । प्राथमिक कक्षाहरूका लागि यसरी तालिम पाएका शिक्षकहरूभन्दा शिक्षिकाहरूलाई काम लगाउनुपर्छ भन्ने हाम्रो राय छ । ....प्रारम्भिक शिक्षामा शारीरिक, नैतिक, बौद्धिक विकासको वास्तविक बिउ र मल हाल्ने समय भएकाले शिक्षा शास्त्रका विशेषज्ञ, बाल प्रेमी र परिपक्व शिक्षक शिक्षिकाहरूलाई प्रारम्भिक शिक्षाको

काम सुम्पनु र उहाँहरूको तलब पनि त्यही प्रकारले बढी हुनु वाञ्छनीय देखिन्छ (शिक्षा मन्त्रालय, २०१८) ।

शिक्षणलाई पेसाका रूपमा स्विकारिएको छ । पेसाका रूपमा स्विकारेपछि यसको योग्यता, तालिम, तलब आदिका पक्षमा पनि निश्चित मापदण्ड कायम हुनुपर्छ । तह र श्रेणीअनुसारको योग्यता र सोअनुसार तलब तथा वृत्ति विकास भएपछि शिक्षक बन्नका लागि प्रतिस्पर्धा हुन्छ । त्यसपछि मात्र योग्य शिक्षक पाउन सकिन्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धति नेपालको परम्परागत पद्धति हो । यो पद्धति राज्य वा सरकारका पहलबाट स्थापना भएको होइन । यसका लागि सरकारले नीति, नियम र संस्थागत संरचना पनि बनाइदिएको होइन । यो प्राचीन कालदेखि चल्दै आएको पद्धति हो । यस पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको प्रणालीगत विश्लेषण गर्न कठिनाई हुनुको प्रमुख कारण यो शिक्षा पद्धति राज्यको ऐन, नियम विनियम र कानूनले बाँधेको र संस्था सञ्चालनका निश्चित आधार नहुनु मुख्य हो । कट्टेल गुरुकुल राज्यबाट सञ्चालन नहुने र यसमा राज्यका ऐन कानून, नियम विनियमले बाँधिएको हुँदैन भन्दै लेख्छन् :

गुरुकुल शिक्षा पद्धति पद्धतिहीन पद्धति हो जस्तो लाग्छ मलाई । किनभने गुरुकुल शिक्षापद्धतिलाई कुनै राष्ट्रको ऐन, नियमविनियम र कानूनले चारैतिरबाट बाँधेको देखिँदैन । यो वेतनभोजी पद्धति होइन । यो पद्धति स्वतःस्फूर्त पद्धति हो । यो वैदिक परम्परामा आधारित देखिन्छ । हाम्रा प्राचीन शास्त्रहरूमा यसको सामान्य चर्चा भेटिन्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धति रोजगार बनाउने पद्धति पनि होइन, बेरोजगार उत्पादन गर्ने अखडा पनि होइन । एउटा संस्कार विहीन नवजात शिशुमा संस्कार भरिदिने, आचारविचार सिकाउने, मानवीय संस्कृति, सभ्यता, धार्मिक, सामाजिक मर्यादा हस्तान्तरण गर्ने र लौकिक र पारलौकिक ज्ञान सम्पन्न व्यक्ति बनाएर ज्ञाननिष्ठ, चरित्रनिष्ठ, धर्मनिष्ठ, मर्यादानिष्ठ, सत्यनिष्ठ सिङ्गो मानव निर्माण गर्ने पद्धति हो-गुरुकुल (कट्टेल, २०६०) ।

गुरुकुलमा राज्यको प्रत्यक्ष र सालबसाली लगानी छैन । गुरुकुलको सञ्चालन सम्बन्धित आश्रम वा सञ्चालकले गर्छन् । राज्यले भौतिक पूर्वाधारलगायत शिक्षकको व्यवस्थापनमा पनि सालबसाली लगानी गर्दैन । तर आम रूपमा राज्यले दिने शान्ति, सुरक्षा र न्याय भने दिने गर्छ ।

राज्यले कहिलेकाहीं एकपटकका लागि पुँजीगत अनुदान र कहिलेकाहीं चालु खर्चमा अनुदान दिने गरेको छ। यसको मतलब राज्यको नियमित पद्धतिमा गुरुकुलहरू सञ्चालनमा छैनन् भन्ने नै हो। शिक्षक व्यवस्थापनमा गुरुकुल राज्यको विधि विधानभन्दा बाहिर नै रहेका छन्। प्राचीन समयका गुरुकुलमा राज्यले लगानी पनि गर्दैनथ्यो, अङ्कुश पनि लगाउँदैनथ्यो भन्दै कट्टेल लेख्छन् :

प्राचीन समयमा विभिन्न ऋषि मनीषीहरूका आश्रममा गुरुकुल सञ्चालित हुन्थ्यो, त्यहाँ राज्यको लगानी हुँदैनथ्यो। त्यहाँ राज्यले न लगानी गर्थ्यो न त अङ्कुश नै लगाउँथ्यो, तर राज्यले शान्ति सुरक्षा र न्याय भने दिन्थ्यो। शान्ति, सुरक्षा र न्याय नदिने राजालाई कर उठाउने अधिकार पनि हुँदैनथ्यो। पुराण, रामायण र महाभारतका विभिन्न ऋषिका आश्रमहरूमा गुरुकुल रहेको तथ्य फेला पर्दछ। प्राचीन गुरुकुलमा वेद वेदाङ्ग इतिहासपुराण, धर्मशास्त्र कलाकौशल आदिको अध्ययन अध्यापन हुन्थ्यो भन्ने कुरा पनि बुझ्न सकिन्छ। गुरुकुलमा पास गर्नुपर्ने बाध्यता थिएन, बरु जान्नुपर्ने बाध्यता थियो (कट्टेल, २०६०)

गुरुकुल आफ्नै विधि विधान भए पनि आधुनिक विद्यालयका विधि विधान राज्यबाट निर्माण गरिएका छन्। आधुनिक विद्यालयका दुई प्रकारमध्ये सार्वजनिक विद्यालयको व्यवस्थापनमा राज्यको लगानी छ भने निजी लगानीका विद्यालयलाई सरकारले सञ्चालनको अनुमति तथा स्वीकृति दिन्छ र नियमित नियमन गर्छ। यस्ता निजी लगानीका विद्यालयले राज्यका नीति, कानून र संरचनालाई अवलम्बन गर्छन्।

व्यक्ति वृत्तिका लागि नोकरी गर्छ। कर्मचारी पनि वृत्तिका लागि नोकरी गर्छन्। सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षक पनि वृत्तिका शिक्षण पेसामा अपनाउँछन्। कर्मचारी र शिक्षकले गर्ने काम र सेवाको प्रकृति फरक भए पनि दुवैमा भर्ना छनोटदेखि अवकाशसम्म समानता देखिन्छ। कर्मचारी हुन र शिक्षक हुन पनि पूर्व सर्त भन्डै भन्डै समान पूर्वाधार तोकिएको हुन्छ। शैक्षिक योग्यता, उमेर, तालिम, नागरिकतालगायत प्रचलित कानूनमा अयोग्य नभएका जस्ता पूर्व सर्त विषयगत भिन्नताबाहेक सामान्य रूपमा हेर्दा समान देखिन्छन्। कर्मचारी प्रशासन र शिक्षक व्यवस्थापनका आधार, भर्ना, बढुवा वा पदोन्नति र अवकाशका विविध पक्षहरू एकअर्कामा मिल्दाजुल्दा छन्।

शिक्षक पनि शिक्षक व्यवस्थापनअन्तर्गतका कर्मचारी नै हुन् ।

कर्मचारी भर्नाका सिद्धान्तलाई शिक्षक भर्नाका सिद्धान्त पनि मान्न सकिन्छ । दुवै पेसाका बहुवाका सिद्धान्त पनि मिल्दाजुल्दा नै छन्, अवकाशका सिद्धान्त पनि मिल्दोजुल्दा नै छन् । यस सन्दर्भमा पोखरेल लेख्छन् : भर्नाको स्वरूपमा क्याडेट प्रथा, सामान्य बौद्धिक क्षमताको आधारमा भर्ना, सिप तथा दक्षतायुक्त परिपक्व एवम् विशिष्ट योग्यताको आधारमा भर्ना र छड्के प्रवेश हुन् । कर्मचारी भर्नाका लागि सामान्य योग्यता (नागरिकता, बसोबास, लिङ्ग र उमेर) र विशेष योग्यता (शैक्षिक योग्यता, अनुभव, प्राविधिक ज्ञान, वैयक्तिक योग्यता) आवश्यक पर्छ (पोखरेल, २०६५) । यो विषय कर्मचारी र शिक्षक दुवैका हकमा समान किसिमले लागु भएको छ ।

शिक्षक छनोट गरेपछि नियुक्ति दिने र परीक्षणकाल तोक्ने कानुनी व्यवस्था छ । कर्मचारी तथा शिक्षकले निश्चित समय काम गरेपछि वृत्ति विकासका रूपमा बहुवा गर्ने नीतिगत तथा कानुन व्यवस्था छ । पोखरेल (२०६५) ले बहुवाको सिद्धान्तमा ज्येष्ठताको सिद्धान्त र योग्यताको सिद्धान्तका आधारमा कर्मचारी बहुवा गरिन्छ भनी उल्लेख गरेका छन् । यो बहुवाको सिद्धान्त शिक्षकका हकमा पनि समान किसिमले लागु हुन्छ । कर्मचारी प्रशासनमा अवकाशलाई महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । अवकाशका सम्बन्धमा पोखरेलले अवकाशसँगै निवृत्तिभरण र अन्य सुविधा पनि जोडिएको हुन्छ भनेका छन् । यस्तो अवकाशलाई अनिवार्य अवकाश, स्वैच्छिक अवकाश, अशक्त अवकाश र स्वतः अवकाश उल्लेख गर्दै अवकाशलाई चार वर्गमा बाँडेका छन् (पोखरेल, २०६५) । पोखरेलले कर्मचारी व्यवस्थापनमा भर्ना छनोटदेखि अवकाशसम्मका विषयमा उल्लेख गरेका विषयवस्तुहरू शिक्षक व्यवस्थापनमा पनि उत्तिकै मूल्यवान् छन् ।

शिक्षक व्यवस्थापनका कतिपय पक्षहरू कर्मचारी व्यवस्थापनका पक्षहरूसँग मिल्दाजुल्दा हुन्छन् । यो कुरा पोखरेल (२०६५) को विचारबाट पनि स्पष्ट हुन्छ । कर्मचारी व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षहरू र शिक्षक व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षहरू सैद्धान्तिक रूप समान देखिन्छन् । भर्ना छनोट, नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बहुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश जस्ता पक्षहरू शिक्षक र कर्मचारी व्यवस्थापनमा समान रूपमा कार्यान्वयन हुन्छन् । सेवाको प्रकृतिका कारण व्यवस्थापनका प्रक्रिया र कार्य सम्पादन गर्ने निकाय फरक फरक हुन्छन् । यसै सन्दर्भमा कर्मचारी छनोटलाई समर्थन गर्दै केसीले “भर्ना, सम्भावित जनशक्ति वा उम्मेदवार सङ्गठनसम्म

आउनुभन्दा अधिको प्रक्रिया हो भने उम्मेदवारको सङ्गठनमा आगमन भइसकेपछि छनोटको प्रक्रिया सुरु हुने गर्दछ। छनोटमा विशेष गरी विभिन्न जाँच, छानबिन र आकलन गर्ने गरिन्छ” भनेका छन् (केसी, २०६७)।

शिक्षक तथा कर्मचारीको सरुवा पनि व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण पाटो हो। शिक्षक तथा कर्मचारीलाई विभिन्न अनुभव दिन र विशेष अवस्था सिर्जना हुँदा सरुवा गर्नुपर्छ। सरुवाका पनि निश्चित मापदण्ड हुने गर्छन्। सङ्गठनको उद्देश्य पूरा गर्न, कर्मचारीलाई सबै काममा निपूण बनाउन, कर्मचारीबाट उच्चतम सेवा पाउन, कर्मचारीको तुलनात्मक मूल्याङ्कन गर्न र कर्मचारीलाई दण्डित गर्न पनि सरुवा गरिन्छ भनी केसीले कर्मचारी प्रशासनमा सरुवाको प्रसङ्गमा उल्लेख गरेका छन् (केसी, २०६७)।

शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण पक्ष बहुवा हो, पदोन्नति हो। बहुवाले शिक्षक तथा कर्मचारीको भूमिका, कर्तव्य, अधिकार र सुविधामा परिवर्तन गर्छ। हरेक शिक्षक तथा कर्मचारीले आफ्नो संस्थाको सर्वोच्च पदमा पुग्ने आकाङ्क्षा राखेको हुन्छ। यस्तो आकाङ्क्षा बहुवाको पद्धतिबाट पूर्ति हुने गर्छ। शिक्षक तथा कर्मचारीका पद सोपानका विभिन्न तहमा बहुवा हुने सम्भावना रहन्छ। कर्मचारी प्रशासनमा बहुवाको प्रसङ्ग उल्लेख गर्दै केसीले सङ्गठनमा रहेको तल्लो पद सोपानको तहबाट माथिल्लो तहको जिम्मेवारी तोकिनु सामान्यतया: बहुवा अर्थात् पदोन्नति हो। पदोन्नति हुँदा कर्मचारीका काम, कर्तव्य, अधिकार, सुविधा, उत्तरदायित्व र चुनौतीसमेतमा वृद्धि हुने गर्दछ भनी उल्लेख गरेका छन् (केसी, २०६७)।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा वि.सं. २००७ पूर्व र पश्चात्को समयमा शिक्षक व्यवस्थापनमा फरक फरक अभ्यास भएको छ। वि.सं. २०२८ पूर्व सरकारी अनुदान र समुदायको सहभागितामा शिक्षकको व्यवस्थापन भएको थियो। राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना २०२८ को कार्यान्वयनपश्चात् शिक्षक व्यवस्थापनमा एक किसिमको आमूल परिवर्तन नै भएको थियो। यस सम्बन्धमा बरालको भनाइ सान्दर्भिक छ :

नयाँ शिक्षा योजना अर्थात् राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना २०२८ ले सामुदायिक विद्यालयहरूलाई राष्ट्रिय पद्धतिमा ल्याउने प्रयास गर्‍यो। यस पद्धतिको योजनाले विद्यालयहरूलाई राष्ट्रियकरण भने गरेको होइन; एउटा पद्धतिभित्र ल्याएको हो; लागत

साभेदारी गरेको भने हो । प्राथमिक तहमा १००% निम्न माध्यमिक तहमा ७५% र माध्यमिक तहमा ५०% शिक्षकको तलब भत्ता सरकारबाट विद्यालयलाई जिल्ला शिक्षा कार्यालयमार्फत् निकास दिइन्थ्यो भने जिल्ला शिक्षक सेवा आयोगको सिफारिसमा स्थायी शिक्षकको नियुक्ति दिने गरिन्थ्यो (बराल, २०६७) ।

सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको व्यवस्थापनका लागि राज्यले समय समयमा कानूनमा परिवर्तन गरेर व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरेको छ । शिक्षा ऐन, २०२८ का समय समयमा भएका संशोधन, शिक्षा नियमावली २०४९ र शिक्षा नियमावली २०५९, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ ले शिक्षक व्यवस्थापनलाई समय सापेक्ष बनाउँदै पद्धतिबद्ध बनाएको छ । यसै सन्दर्भमा बराल लेख्छन् :

शिक्षा नियमावली, २०२८ को सातौँ संशोधनपश्चात् जिल्ला शिक्षक सेवा आयोगको स्थानमा जिल्ला शिक्षा समितिअन्तर्गत रहने गरी शिक्षक छनोट उपसमितिको व्यवस्था गरियो र स्थायी शिक्षकको नियुक्ति तथा बहुवा यही समितिको सिफारिसमा विद्यालय सञ्चालक समितिले गर्ने व्यवस्था भयो । शिक्षा ऐन २०२८ को चौथो संशोधन २०४५ र नियमावलीको आठौँ संशोधनबाट शिक्षक छनोट उपसमितिलाई शिक्षक छनोट समितिमा परिवर्तन गरियो । यस समितिले छनोट गरेको उम्मेदवारलाई जिल्ला शिक्षा निरीक्षकको सिफारिसमा विद्यालय सञ्चालक समितिले परीक्षणकालको व्यवस्था गरी स्थायी नियुक्ति गर्ने र अस्थायी शिक्षकको सन्दर्भमा विद्यालय सञ्चालक समितिले नियुक्ति गर्दथ्यो । शिक्षा ऐनको पाँचौँ संशोधन २०४९ ले जिल्लामा जिल्ला शिक्षक छनोट समिति र क्षेत्रमा क्षेत्रीय शिक्षक छनोट समितिको व्यवस्था गरी प्राथमिक तहको जिल्लास्तरबाट र निम्न माध्यमिक र माध्यमिक तहको क्षेत्रीयस्तरबाट छनोट गरी सिफारिस गर्ने र जिल्ला शिक्षा कार्यालयले नियुक्ति गर्ने व्यवस्था गरियो (बराल, २०६७) ।

वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको पाटो अझ जटिल अवस्थामा छ । आधुनिक शिक्षाले प्रभाव पारेको वर्तमान समाजमा गुरुशिष्य परम्परा धानेर गुरुकुल शिक्षा पद्धति सञ्चालन गर्न कठिन छ । राज्यबाट सहयोग प्राप्त नहुँदा यो पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन कठिन हुँदै गएको विषयमा भुसालले यसरी उल्लेख गरेका छन् :

विद्यमान अवस्थामा गुरुकुल सञ्चालन एवम् शिक्षक व्यवस्थापनमा समस्या रहेका छन् । 'अध्यापक तथा शिक्षक प्राप्त नहुनु, अध्यापक तथा शिक्षकलाई आकर्षण गर्न नसक्नु, पूर्वीय संस्कृत विषयहरूमा शिक्षकहरूलाई शिक्षण प्रविधिको व्यवस्था नहुनु, मुनाफारहित यस्ता शिक्षालयहरूका निमित्त नेपाल सरकारबाट शिक्षक दरबन्दी जस्ता विषयहरूमा सहयोग प्राप्त नहुनु' जस्ता समस्याहरू गुरुकुलमा देखिने शिक्षकसम्बन्धी समस्या हुन् (भुसाल, २०७१) ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा भएका समस्या गुरुशिष्य परम्परामा नै रहेर समाधान गर्न सकिन्छ । यसका लागि राज्यस्तरको सहयोग पनि आवश्यक हुन्छ । गुरुकुलको सञ्चालन एवम् व्यवस्थापनसम्बन्धी विद्यमान समस्या समाधानका विकल्पहरू भुसालले यसरी उल्लेख गरेका छन् :

स्तरअनुसार गाउँ तथा नगरमा कर्मकाण्ड गर्ने वा नगर्ने संस्कृत शिक्षा प्राप्त गर्ने व्यक्तिहरूलाई अध्यापकमा लिन सकिन्छ । साथै पायक पर्ने विद्यापीठ वा सम्बन्धित विश्वविद्यालयमा सम्पर्क गरी शास्त्रीआचार्य अध्ययनरत् विद्यार्थीलाई आकर्षण गरी शिक्षक नियुक्ति गर्न सकिन्छ । उक्त अध्यापकहरूलाई आकर्षण गराउन नेपाल सरकार, शिक्षा मन्त्रालयद्वारा अनुदान सहयोग लिन गुरुकुल सञ्चालक समिति सक्रिय हुने । आफ्ना संस्थामा आन्तरिक आम्दानी व्यवस्थित गर्ने । दान, चन्दा, अनुदान जस्ता स्रोत जुटाउने । आर्थिक कारोवारको पारदर्शी रेकर्ड राखी कोष खडा गर्ने र सरकारी स्केल वा यथोचित तलब सुविधाका साथै आवश्यक परे आवास व्यवस्थासमेत मिलाई शिक्षण पेसा आकर्षण बनाउने । प्रत्येक तह (प्रा.वि., नि.मा.वि. र मा.वि.) विषयगत शिक्षक दरबन्दीअनुसारको अनुदान व्यवस्था सरकारी स्तरबाट हुन आवश्यक छ । वेद, व्याकरण आदि जस्ता संस्कृत विषयहरूको अध्यापन गर्न आवश्यक सिप प्राप्त हुने गरी शिक्षक तालिमको व्यवस्था गरेर मात्र अध्यापन अनुमति पत्र लागु गर्न न्यायोचित हुन्छ (भुसाल, २०७१)

गुरुकुल सेवामूलक संस्था हुन् । यी संस्था राज्यले स्थापना गरेको पनि होइन, राज्यको कानुनबाट सञ्चालन पनि हुँदैनन् । गुरुकुलको आम्दानी साहु महाजन, मनकारी व्यक्तिबाट दिने दानबाटै सञ्चालन हुने गर्छ । कहिले काहीं राज्यले पनि सहयोग गर्ने गर्छ । यसरी सञ्चालनमा

रहेका गुरुकुलमा राज्य, बाह्य फाइदाप्रदायक संस्था र राजनीतिको कुनै भूमिका हुँदैन । यस्ता निकायको गुरुकुलका शिक्षक व्यवस्थापनमा कुनै चासो पनि हुँदैन ।

गुरुकुल राज्यबाट सञ्चालन नभएकाले राज्यका नीति, कानून तथा संस्थागत व्यवस्थाबाट सञ्चालनका सम्बन्धमा नियन्त्रित थिएनन् । राज्यका अन्य ऐन कानून त अनुसरण गर्थे ।

#### १.४.४ अनुसन्धानात्मक पुनरवलोकन (Emperical Review)

गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित भएका शोधग्रन्थहरू उपलब्ध हुन सकेनन् । सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनको क्रममा गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षासम्बन्धी अनुसन्धानमूलक लेखहरूलाई आधार मानेर अनुसन्धानात्मक पुनरवलोकन गरिएको छ । यसमा शोध विषयसँग सम्बन्धित लेख (जर्नल आर्टिकल) तथा शोध (थेसिस) लाई मुख्य आधार मानिएको छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका विद्यालयका प्रकार फरक भए जस्तै शिक्षकको व्यवस्थापन पनि फरक छ । विद्यालयहरूमा सार्वजनिक विद्यालय र निजी लगानीका विद्यालय छन् । यस्तै, शिक्षकका प्रकार पनि धेरै छन् : स्थायी, अस्थायी करार, राहत अनुदान, निजी स्रोत, निजी विद्यालयका शिक्षक । यस्ता विविध किसिमका शिक्षकको व्यवस्थापन गर्ने तरिका पनि फरक छ । यस्ता शिक्षकको व्यवस्थापन गर्न कानुनी, नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था पनि छ ।

स्थायी शिक्षकको छनोट शिक्षक सेवा आयोग र नियुक्ति जिल्लास्थित सङ्घीय सरकारको एकाइले गर्ने, पदस्थापन स्थानीय तहले गर्ने, सरुवा पनि सोही एकाइले गर्ने गर्छन् भने अस्थायी करार शिक्षकको छनोट, नियुक्ति, पदस्थापन, सजाय, अवकाश विद्यालय व्यवस्थापन समितिले गर्छ । सार्वजनिक विद्यालयको शिक्षकको व्यवस्थापन शिक्षक सेवा आयोग र समुदायद्वारा व्यवस्थित र निजी लगानीका विद्यालयका शिक्षकहरूको व्यवस्थापन सम्बन्धित विद्यालय व्यवस्थापन समितिले गर्ने गर्दछन् । यस सम्बन्धमा श्रेष्ठले नेपालको माध्यमिक शिक्षामा शिक्षक विकास तथा व्यवस्थापन सम्बन्धमा लेख्छन् :

शिक्षकको नियुक्ति विद्यालयको प्रकारअनुसार हुन्छ । सरकारी व्यवस्थापनका सामुदायिक विद्यालयमा शिक्षक नियुक्तिका लागि शिक्षक सेवा आयोग र समुदायद्वारा व्यवस्थित

विद्यालय र संस्थागत विद्यालयमा शिक्षक नियुक्तिको कार्य विद्यालय व्यवस्थापन समितिले गर्दछ । स्थायी शिक्षकको बहुवा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाका आधारमा हुने गरेको छ । स्थायी शिक्षकको सरुवा जिल्लास्थित केन्द्रीय सरकारका निकायले गर्दछन् तर त्यस्तो सरुवाका लागि दुवै विद्यालयको अनुमति आवश्यक पर्दछ (Shrestha, 2008 AD) ।

वर्तमान समयमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका केही पक्ष केन्द्रकेन्द्रित र केही पक्ष स्थानीयतिर विकेन्द्रित गरी दुवै किसिमको अभ्यास रहेको छ । शिक्षक व्यवस्थापनमा केन्द्रीय नियन्त्रण पनि गरिएको छ र स्थानीय तहलाई स्वायत्तता दिन पनि खोजिएको छ । नीतिगत रूपमा शिक्षकको योग्यता, गुणस्तर, अध्यापन अनुमतिपत्र, स्थायी शिक्षकको छनोट, बहुवा जस्ता व्यवस्थापनका पक्षहरू केन्द्रमा छन् भने नियुक्ति, पदस्थापना, सरुवा, सजाय र अवकाश जस्ता व्यवस्थापनका पक्षहरू विकेन्द्रित गरिएका छन् ।

नेपालको शिक्षक व्यवस्थापनमा विकेन्द्रित विद्यालय सन्दर्भमा खनालले सामान्यतया केन्द्रीय सरकारहरूले शिक्षणको योग्यता, गुणस्तर र अनुमतिपत्र जस्ता कुराहरूमा नियन्त्रण कायम गरेका छन् भने शिक्षक भर्ना, बहुवा, सरुवा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अधिकार प्रदेश, जिल्ला वा विद्यालय तहमा हस्तान्तरण गरिएको कुरा उल्लेख गरेका छन् (Khanal, 2011 AD) ।

नेपालमा शिक्षक व्यवस्थापन विभिन्न समयमा विभिन्न किसिमका नमुना अभ्यासमा आए । वि.सं. २०२८ को राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनाले केन्द्रीय नमुना अङ्गीकार गर्‍यो । विभिन्न समयमा भएका कानुनी परिवर्तनपछि शिक्षक व्यवस्थापनका केही अधिकार विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई दिइयो । केन्द्रका अधिकारहरू क्षेत्र र जिल्लास्थित केन्द्रका मातहतका निकायहरूले प्रयोग गर्न थाले । स्थायी शिक्षकको नियुक्तिमा जिल्लाको सिफारिसमा विद्यालय व्यवस्थापन समितिले गर्ने काम पुनः जिल्लामा राखियो । अस्थायी शिक्षक, राहत अनुदान शिक्षक, प्रति विद्यार्थी लागत अनुदान शिक्षकको सम्पूर्ण व्यवस्थापन विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई दिइयो । शिक्षक व्यवस्थापनको केन्द्रीय नमुना प्रशासनिक छ र यसले शिक्षकहरूको मापदण्ड निर्धारण गर्ने, अध्यापन अनुमति पत्रको सम्पूर्ण व्यवस्थापन गर्ने, शिक्षक सेवा आयोगमार्फत् स्थायी शिक्षक नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने र शिक्षकको बहुवा जस्ता काम हुन्छ भने शिक्षकको नियुक्ति,

पदस्थापन, सरुवा, सजाय र अवकाश जस्ता काम तलका निकायहरूले गर्ने गर्छन् । तलतिरका निकायको काम व्यवस्थापकीय छ । नेपालमा सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको व्यवस्थापनको विविध नमुनाका सन्दर्भमा खनालले भनेका छन् :

विकेन्द्रीकृत प्रणालीमा शिक्षक व्यवस्थापनका तीनओटा मोडेल; प्रशासनिक, ग्रासरूट र वैकल्पिक; मध्ये नेपालको शिक्षक व्यवस्थापन प्रशासनिक र वैकल्पिक दुवै मोडेलमा पर्दछ । प्रशासनिक मोडेलमा केन्द्रीय मन्त्रालयले शिक्षकहरूको मापदण्ड निर्धारण गर्ने, तलब तोक्ने र बजेट विनियोजन गर्ने कार्य गर्दछ । यसमा स्वतन्त्र शिक्षक सेवा आयोगले शिक्षक पदमा नियुक्तको सिफारिस केन्द्रीय निकायले गर्दछ तर शिक्षक नियुक्ति, बढुवा, अनुशासन, सरुवा, हटाउने र विदासम्बन्धी विषय क्षेत्रीय र जिल्ला तहका निकायहरूमा रहेका हुन्छन् । स्थायी शिक्षकको सन्दर्भमा नेपालले अपनाएको शिक्षक व्यवस्थापनको मोडेल प्रशासनिक मोडेलसँग मेल खान्छ । स्थायी शिक्षक व्यवस्थापनमा प्रशासनिक मोडेल र अस्थायी शिक्षक राहत शिक्षक, पिसिएफ शिक्षक र स्थानीय शिक्षक व्यवस्थापनमा वैकल्पिक मोडेल कार्यान्वयनमा छ (Khanal, 2011 AD) ।

नेपालमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा विभिन्न अभ्यास भएका छन् । राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना २०२८ पूर्व र योजनापश्चात्को शिक्षक व्यवस्थापनमा धेरै नै भिन्नता छ । वि.सं. २०४६ सालको राजनीतिक व्यवस्थाको परिवर्तनपश्चात् शिक्षक व्यवस्थापनमा विभिन्न समयमा कानुनी परिवर्तन भएका छन् । शिक्षक सेवा आयोगको गठन, अध्यापन अनुमति पत्रको व्यवस्था, सबैका लागि शिक्षा जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता कार्यान्वयनपश्चात् राहत र प्रति विद्यार्थी लागत अनुदान शिक्षक जस्ता नीतिगत व्यवस्थाले शिक्षक व्यवस्थापनमा नयाँ फड्को मारेको छ । नेपालको आधुनिक विद्यालय शिक्षामा शिक्षक व्यवस्थापनका सन्दर्भ उल्लेख गर्दै बरालले लेखेका छन् :

स्थायी शिक्षकको नियुक्ति शिक्षक सेवा आयोगको सिफारिसमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयबाट हुने गर्छ । तहगत रूपमा शिक्षक हुन आवश्यक पर्ने योग्यता, तालिमलगायतका सेवाका सर्तहरूको निर्धारण शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीले गरेको छ । अस्थायी प्रकृतिका शिक्षकलाई नियमावलीमा उल्लिखित योग्यता र तालिमअनुरूप स्थानीयस्तरमा विद्यालय

व्यवस्थापन समितिले आवश्यक प्रक्रिया सम्पन्न गरी नियुक्त गर्ने गर्दछ (बराल, २०७०) ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको सार्वजनिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन जति पद्धतिबद्ध छ त्यति पद्धतिबद्ध निजी लगानीका विद्यालयमा छैन । निजी लगानीका विद्यालयका शिक्षकको व्यवस्थापनको जिम्मेवार सम्बन्धित विद्यालय र विद्यालय व्यवस्थापन समिति भएकाले शिक्षक व्यवस्थापनका छनोटदेखि अवकाशसम्मका कतिपय पक्षहरू निष्क्रिय छन् । शिक्षकको पदस्थापन, पेसागत विकास, सरुवा, बढुवा, सजाय जस्ता पक्षसम्बन्धी नीति, विनियममा खासै व्यवस्थित भएका छैनन् ।

सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकन गर्दा वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका सम्बन्धमा पूर्व शोध कार्य भएको पाइएन । शोधसंग सम्बन्धित विभिन्न अनुसन्धानमूलक लेख, सिद्धान्तहरू, नीतिहरूको पुनरवलोकनले शोध विषयका लागि सैद्धान्तिक पृष्ठभूमि तयार गर्न मद्दत पुगेको छ ।

## १.५ शोधको औचित्य

विगतमा पूर्वीय परम्पराको वैदिक दर्शनमा आधारित गुरुकुल र नेपाली आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका विभिन्न पक्षका सम्बन्धमा अध्ययन तथा अनुसन्धान सामान्य रूपमा गरिएको पाइन्छ । यस्ता किसिमका सामान्य अध्ययन भए पनि गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको इतिहास केलाएको पाइँदैन । साथै, नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण र नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन पक्षमा भएका समानता र भिन्नता विषयमा दार्शनिक, सैद्धान्तिक र व्यवस्थापकीय पक्षका आधारमा शोध गरिएको छैन भन्ने कुरा सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनबाट पुष्टि भएको छ । त्यसैले वर्णित शोध विषयमा अध्ययन, अनुसन्धान, विश्लेषण, संश्लेषण तथा मूल्याङ्कन भई नसकेको परिप्रेक्ष्यमा सो कार्य सम्पन्न हुनुले यस शोध कार्यको औचित्य देखाउँछ । यस अध्ययनबाट गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका अन्तर समस्या पहिचान गर्न, यी दुई शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका सम्बन्धमा नीति निर्माण र कार्यान्वयन तहमा काम गर्नेहरूका लागि पृष्ठपोषण प्रदान गर्न, दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा गरिएका असल अभ्यासलाई एक अर्कामा स्थानान्तरण गर्न सकिने क्षेत्र पहिचान

गर्न, शोध समस्यासँग सम्बद्ध क्षेत्रमा विद्यमान रिक्तताको परिपूर्ति गर्न, शिक्षक व्यवस्थापनको क्षेत्रमा नयाँ ज्ञानको आधार निर्माण गर्न र भावी शोधका लागि मार्ग प्रशस्त गर्न प्रस्तुत अध्ययनको औचित्य रहेको छ ।

## १.६ शोध परिसीमा

यस शोधको अध्ययनको क्षेत्र नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको व्यवस्थापनको दार्शनिक, सैद्धान्तिक र व्यवस्थापकीय पक्षमा परिसीमित छ । गुरुकुलमा वैदिक तथा सनातनी हिन्दु दर्शनमा आधारित गुरुकुल रहेका छन् । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा विश्वव्यापीकरणका कारण विकसित हुँदै पश्चिमी शिक्षाको प्रभाव भएको शिक्षा पद्धतिका सार्वजनिक विद्यालय रहेको छ । आधुनिक विद्यालयअन्तर्गतका संस्थागत विद्यालयलाई शोधमा समावेश गरिएको छैन । शोधका लागि उद्देश्यमूलक रूपमा नमुना छनोट गरिएको छ । देशभरका गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका पाँचओटा गुरुकुललाई उद्देश्यमूलक रूपमा नमुना छनोट गरिएको छ । गुरुकुलबाट एकजना शिक्षक, एकजना प्राचार्य, एकजना व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारी र पीठाधीश वा मठाधीश गरी बीस जना समावेश गरिएको छ । देशभरका आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका पाँचओटा सार्वजनिक विद्यालयलाई उद्देश्यमूलक रूपमा नमुना छनोट गरिएको छ । ती विद्यालयका दुईजना शिक्षक, एकजना प्रधानाध्यापक र एकजना विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारी गरी बीस जनालाई समावेश गरिएको छ । देश भरका पाँच जिल्लाका शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका एकाइ प्रमुखहरू पाँच जना र शिक्षक सेवा आयोगका एकजना प्रतिनिधि गरी छयालीस जनालाई पनि उद्देश्यमूलक रूपमा नमुना छनोट गरी समावेश गरिएको छ ।

अनुसन्धान साधनमा मुख्य गरी अन्तर्वार्ता प्रश्नावली र लक्षित समूह छलफल निर्देशिकालाई लिइएको छ । यस शोधमा वैदिक तथा सनातनी हिन्दु दर्शनको गुरुकुल शिक्षा प्रणालीमा आधारित नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको दार्शनिक, सैद्धान्तिक र व्यवस्थापकीय पक्षहरूको समानता र भिन्नतालाई समावेश गरिएको छ । नेपालमा प्रचलित यी दुई शिक्षा पद्धतिविच शिक्षक व्यवस्थापनको व्यवस्थापकीय पक्षहरू; छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश; को अध्ययन तथा विश्लेषण गरी समानता र भिन्नता केलाउने मुख्य कार्य बनाइएको छ ।

## १.७ शोधविधि

यस शोधको अनुसन्धान विधि गुणात्मक विधि हो । जानकारीमूलक प्रस्तुतिका लागि वर्णनात्मक र विवरणात्मक विधिहरूको उपयोग गरिएको छ । विषयवस्तु प्रस्तुतीकरणमा विश्लेषणात्मक र व्याख्यात्मक विधिको समेत उपयोग गरिएको छ । शोधको मुख्य कार्यअनुसार यी दुवै विधि गुणात्मक विधिअन्तर्गत पर्दछन् । गुणात्मक विधि प्रयोग गर्दा सरोकारवालाहरूसँगको विचार सङ्कलनका लागि छलफल र प्रश्नोत्तर विधिको उपयोग गरिएको छ । शोधका लागि प्रयोग गरिएका विधिहरू आगमनात्मक विधि हुन् । नमुना छनोटमा परेका गुरुकुल र आधुनिक विद्यालयको स्थलगत अवलोकन गरी तथ्य सङ्कलनका लागि निर्दृष्ट गरिएका पदाधिकारीहरूसँग अन्तरक्रिया गरिएको छ । अनुसन्धानका साधनलाई स्थलगत रूपमा प्रयोग गर्न निर्धारित तालिकाअनुसार प्रश्नावली भर्ने र निर्देशिकाबमोजिम लक्षित समूह छलफल गराइएको छ ।

शोधार्थीको कार्य क्षेत्रको अनुभवलाई उपयोग गर्ने स्वानुभाविक विधि (Heuristic Approach) लाई शोधको प्रकृतिअनुसार गुणात्मक विधिका रूपमा उपयोग गरिएको छ । शोधार्थीको जीवनको सिकाइ, भोगाइ र अनुभवलाई यस शोधमा उपयोग गरिएको छ । यसले अनुसन्धान कार्यलाई बढी जीवन्त बनाएको छ । अनुसन्धान पद्धतिमा यो विधि पनि स्थापित छ । अनुसन्धान र समस्या समाधानका लागि विगतका अनुभवलाई उपयोग गर्ने विधिलाई स्वानुभाविक विधि (Heuristic Approach) भनिन्छ । खोज लक्षित विधिहरू र प्रक्रियाहरूको माध्यमबाट वैज्ञानिक खोजमा संलग्न गराउने एउटा तरिका स्वानुभाविक विधि (Heuristic Approach) हो । यो महत्त्वपूर्ण मानवीय अनुभवहरूको अन्तर्निहित तात्पर्य पत्ता लगाउने प्रयोजन लक्षित स्वःखोज र संवादको एउटा तरिका हो । तात्पर्य र ज्ञानको गहनतम प्रवाह व्यक्तिभिन्ने हुन्छ र व्यक्ति स्वयम्ले नै ज्ञानेन्द्रिय, धारणा, विश्वास र लेखाजोखामार्फत ज्ञान हासिल गर्दछ । यसका लागि कुनै प्रश्नको उत्तर पत्ता नलागेसम्म तीव्र र निरन्तर लागि रहने जोसिलो र अनुशासित प्रतिबद्धता आवश्यक पर्दछ (Moustakas, 1990) ।

अध्ययन प्रयोजनका लागि प्राथमिक तथा द्वितीयक दुवै स्रोतको प्रयोग गरिएको छ । शोधका निम्ति सामग्री सङ्कलनको काम मूलतः द्वितीयक स्रोतका रूपमा पुस्तकालय अध्ययनबाट गरिएको छ । सम्बन्धित दस्तावेज, तथ्याङ्क, लेख रचनाहरूलाई द्वितीय स्रोत सामग्रीका रूपमा

लिइएको छ । दस्तावेज अध्ययन विधिलाई द्वितीय स्रोतका रूपमा उपयोग गरिएको छ । तथ्याङ्क सङ्कलनमा विज्ञ व्यक्तिसँगको कुराकानीलाई फिल्ड नोट र श्रव्य अभिलेख गरिएको छ । अन्तर्वार्ता, लक्षित समूह छलफललाई प्राथमिक स्रोतका रूपमा लिइएको छ । शोधार्थीको अध्ययन तथा लामो समयसम्म शिक्षाक्षेत्रको अनुभवलाई पनि शोधको महत्त्वपूर्ण प्राथमिक स्रोत सूचनाका रूपमा लिइएको छ ।

### १.७.१ नमुना छनोट

नमुना छनोटका लागि उद्देश्यमूलक रूपले स्रोतको छनोट गरिएको छ । उद्देश्यमूलक छनोट गर्नुको मुख्य कारण गुरुकुलहरूको उपलब्धता हो । आधुनिक विद्यालय जस्तै गरी गुरुकुलहरू सबै ठाउँमा उपलब्ध छैनन् । यस अध्ययनको उद्देश्यसँग मेल खाने किसिमका गुरुकुल छनोट गरिएको छ । तुलनात्मक रूपमा बढी व्यवस्थित भएका, दश वर्षभन्दा बढी समयदेखि सञ्चालनमा रहेका, कम्तीमा स्नातक वा सो सरहका योग्यता भई कम्तीमा पाँच वर्षको शिक्षण अनुभवसहित शिक्षक भएका गुरुकुललाई नमुनाका रूपमा छनोट गरिएको छ । जुनसुकै स्थानमा यस्ता गुरुकुलको उपलब्ध नभएकाले प्रतिनिधिमूलक नमुना छनोट गरिएको छ । गुरुकुलको छनोटलाई आधार मानी सकेसम्म एउटै जिल्लाका आधुनिक विद्यालय र शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइलाई छनोट गरिएको छ ।

नमुना छनोटका लागि गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका लागि काठमाडौं, पोखरा, देवघाट, मटिहानी, बराह क्षेत्र (चतरा) को एक एकओटा गुरुकुल छनोट गरिएको छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षाका लागि काठमाडौं, पर्वत, कास्की, चितवन, महोत्तरीका एक एकओटा सामुदायिक विद्यालयको छनोट गरिएको छ । छनोट भएका गुरुकुल र आधुनिक विद्यालयहरूमा गुरु/शिक्षक, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारी, पीठाधीश वा मठाधीश तथा प्राचार्यहरूलाई तथ्याङ्क स्रोतका रूपमा लिइएको छ । गुरुकुलका शिक्षक छनोट गर्दा गुरुकुलका मुख्य विषय (भाषा, गणित, विज्ञान र सामाजिक) पठनपाठन गराउने शिक्षक, कम्तीमा पाँच वर्ष पठनपाठन गराएका शिक्षक, कम्तीमा स्नातक योग्यता भएका शिक्षक र सम्भव भएसम्म तालिम प्राप्त शिक्षकलाई नमुनामा छनोट गरिएको छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षाका शिक्षक छनोटमा तालिम प्राप्त शिक्षक, कम्तीमा पाँच वर्षको शिक्षण अनुभव भएका शिक्षक र कम्तीमा शिक्षाशास्त्रमा स्नातक योग्यता हासिल

भएका शिक्षकलाई नमुना छनोट गरिएको छ । छलफल, अन्तरक्रिया, लक्षित समूह छलफल गरिएका गुरुकुलहरूको विवरण अनुसूची-२ मा, अन्तरक्रिया, लक्षित समूह छलफल गरिएका आधुनिक विद्यालयहरूको विवरण अनुसूची-३ मा र अध्ययनका क्रममा छलफल गरिएका शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइहरूको विवरण अनुसूची-४ मा दिइएको छ ।

पाँचओटा गुरुकुलमध्ये प्रत्येकबाट एकजना गुरु/शिक्षक, एकजना प्राचार्य, एकजना व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारी, एकजना पीठाधीश वा मठाधीश गरी २० जना सहभागी गराइएको छ । पाँचओटा आधुनिक विद्यालयमध्ये प्रत्येकबाट दुईजना शिक्षक, एकजना प्रधानाध्यापक वा प्राचार्य, एकजना व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारी गरी २० जना नमुनाका लागि छनोट गरी कार्यसम्पादन गरिएको छ । अध्ययनका क्रममा पाँचओटा जिल्लाका शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखहरू र शिक्षक सेवा आयोगका एकजना कर्मचारीलाई तथ्याङ्क स्रोतका रूपमा लिइएको छ ।

### १.७.२ अनुसन्धान साधन

शोध कार्य सम्पन्न गर्नका लागि तथ्य तथा सूचना सङ्कलन गर्नका लागि आवश्यकताअनुसार विभिन्न साधनहरू उपयोग गरिएको छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धति परम्परागत अभ्यासमा चलिरहेको हुँदा यस पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन पक्षहरूको कानुनी र नीतिगत व्यवस्था नपाइएकाले अनुसन्धान साधनमा अन्तर्वार्ता प्रश्नावली र लक्षित समूह छलफल निर्देशिका छानिएको हो । छलफल र अन्तरक्रियाबाटै शोध विषयका सम्बन्धमा जानकारी लिइएको थियो ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनमा कानुनी र नीतिगत व्यवस्था भएकाले यस पद्धतिलाई मुख्य आधार मानी शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूमा तुलना गर्न सहज हुने भएकाले छलफल र अन्तर्वार्तामा एकै ढाँचाका साधनहरू उपयोग गरिएको छ । नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन अध्ययनका लागि विभिन्न सन्दर्भ सामग्री तथा दस्तावेज अध्ययन गरिएको छ ।

शिक्षक व्यवस्थापनका लागि सातओटा विषय क्षेत्रको रुजु सूची तयार गरी सोहीबमोजिम

तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलन गर्नका लागि विभिन्न अनुसन्धान साधनहरूको उपयोग गरिएको छ । सातओटा विषय क्षेत्रमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति, पदस्थापना, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश थिए । यिनै विषय क्षेत्रसम्बन्धी तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलन गर्नका लागि गुरुकुलका प्राचार्यका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली, गुरुकुलका पीठाधीश वा मठाधीशका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली, गुरुकुलका शिक्षकका लागि लक्षित समूह छलफल निर्देशिका, आधुनिक विद्यालयका प्रधानाध्यापकका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली, आधुनिक विद्यालयका व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीहरूका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली, आधुनिक विद्यालयका शिक्षकहरूका लागि लक्षित समूह छलफल निर्देशिका तयार गरी उपयोग गरिएको थियो । अन्तर्वार्ताप्रश्नावली, लक्षित समूह छलफल निर्देशिका, सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनका लागि रुजुसूची, गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको तुलना तालिकालाई अनुसूची-१ को क देखि ज सम्ममा दिइएको छ । सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनका लागि रुजु सूची बनाई पुनरवलोकन गरिएको छ । यस्तो रुजु सूचीलाई अनुसूची-५ मा दिइएको छ । तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलनका निमित्त क्षेत्र भ्रमणका लागि शिक्षक व्यवस्थापकीय पक्षका लागि बनाइएको रुजु सूचीलाई अनुसूची-६ मा दिइएको छ ।

### १.७.३ तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलन र विश्लेषण

शोध कार्यको तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलनका लागि विभिन्न सन्दर्भ सामग्रीको अध्ययन गरिएको छ । पुस्तकालय तथा दस्तावेजको अध्ययनबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ । नमुना छनोटमा परेका सहभागीहरूका लागि अनुसन्धान साधन निर्माण गरिएको छ । शोध निर्देशक, शोध विशेषज्ञहरू, सम्बन्धित क्षेत्रमा अनुभव हासिल गरिसकेका व्यक्तिहरूसँग पटकपटक छलफल गरी अनुसन्धान साधन निर्माण गरिएको छ । अनुसन्धान साधनलाई नमुना छनोटमा परेका सानो समूहमा परीक्षण गरेर अन्तिमीकरण गरिएको छ । तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलनका लागि नमुना छनोटमा परेका गुरुकुल र आधुनिक विद्यालयमा पटकपटक जाने काम भएको छ । उद्देश्यमूलक रूपमा नमुना छनोट गरिएका पाँचओटा गुरुकुल र पाँचओटा आधुनिक विद्यालयमा स्थलगत कुराकानी, छलफल, अन्तरक्रिया, लक्षित समूह छलफल गरिएको छ । तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि क्षेत्र भ्रमण २०७५ सालको फागुन महिनादेखि २०७६ सालको साउन महिनासम्मको समय उपयोग गरिएको छ । यसरी तथ्याङ्क सङ्कलनको कार्य सम्पन्न भएको छ ।

सम्बन्धित क्षेत्रबाट सङ्कलन गरिएको तथ्याङ्क तथा सूचनालाई बहुकोणीय तरिकाबाट अध्ययन तथा विश्लेषण गरिएको छ । अध्ययनका क्रममा प्राप्त विवरणलाई बहुकोणीय तरिकाबाट पुनः पुष्टि गर्ने काम भएको छ । विश्लेषणलाई तथ्यपरक बनाउन पटकपटक स्थलगत रूपमा तथ्याङ्कको प्रमाणीकरण गरिएको छ । सूचनाको विश्लेषणका क्रममा शोध निर्देशक, शोध विशेषज्ञ, सरोकारवाला र सम्बन्धित क्षेत्रमा अनुभव भएका व्यक्तिहरूसँग छलफल गरी निष्कर्षमा पुगिएको छ । तथ्याङ्क तथा सूचनालाई विवरणात्मक र विश्लेणात्मक विधिबाट विश्लेषण गरिएको छ । अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्क तथा सूचनालाई क्रमागत रूपमा व्याख्या तथा विश्लेषण गरिएको छ । तथ्याङ्क तथा सूचना विश्लेषणको मुख्य आधार अध्ययनको उद्देश्यबाट निसृत मुख्य विषयहरू र तिनै विषयअन्तर्गत सङ्गठित गरी व्याख्या तथा विश्लेषण गर्ने काम भएको छ ।

## १.८ शोध विधिका आधारहरू

तल प्रस्तुत शोधमा प्रयुक्त शोधविधिलाई सैद्धान्तिक आधार र शोधार्थीको कार्यक्षेत्रको अनुभव गरी दुई आधारमा प्रस्तुत गरिएको छ :

### १.८.१ शोध विधिका सैद्धान्तिक आधार (Theoretical Foundation of the Research)

यो शोध गुणात्मक अनुसन्धानमा आधारित छ । गुणात्मक अनुसन्धानका लागि सैद्धान्तिक आधार पनि लिइएको छ । शोधलाई सत्यको सिद्धान्त (Ontology), ज्ञानको सिद्धान्त (Epistemology) र मूल्यको सिद्धान्त (Axiology) को दृष्टिकोणबाट हेरिएको सन्दर्भ उल्लेख गरिएको छ ।

#### (क) सत्यको सिद्धान्त (Ontology)

स्लेभिच (२०११) का अनुसार सत्य सिद्धान्त (Ontology) लाई वास्तविकताको वा वास्तविकतायुक्त कुराहरूको अध्ययनका रूपमा परिभाषित गर्न सकिन्छ (Slevitch, 2011) ।

यस शोधमा सूचनाका स्रोतका रूपमा विभिन्न सहभागीका विचार, द्वितीय सामग्री र शोधकर्ताका आफ्ना अनुभवको उपयोग गरिएको छ । यी स्रोतबाट प्राप्त सूचना तथा जानकारीहरू निरपेक्ष छैनन्, सापेक्षित छन् । तसर्थ, यहाँ सत्यलाई सापेक्षित र विषयगत रूपमा हेरिएको छ । अध्ययनमा सहभागी कुनै एकजनालाई सत्य लागेको कुरा अर्को सहभागीलाई सत्य नलाग्ने पनि

सकछ । शोधकर्ताले सत्य ठानेका विषय अरूले सत्य नठान्न सक्ने यथार्थलाई आत्मसात् गरिएको छ । सत्य सधैं एकनासको हुँदैन, एकरूपी हुँदैन तर निरन्तर परिवर्तनशील छ भन्ने विषयगत सत्यतालाई स्विकारिएको छ । सत्य, यथार्थ कुरा एक मात्र हुँदैन, बहुसत्य हुन सक्ने वास्तविकतालाई शोधले ग्रहण गरेको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको सन्दर्भमा वैदिक हिन्दु सनातन धर्मका शास्त्रहरूको आधारमा यथार्थलाई पुष्टि गरिएको छ । गुरुकुलीय परम्परामा जे कुरालाई सत्य ठानेर ज्ञान प्रवाह गरिएको थियो आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा आइपुग्दा कुनै अरू कुरालाई सत्य मानी शिक्षा प्रवाह भइरहेको यथार्थतालाई स्विकारिएको छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका सन्दर्भमा उपलब्ध शास्त्रहरूलाई आधार लिइएको छ । वस्तुगत सत्य सार्वभौम भए पनि विषयगत सत्य व्यक्तिपिच्छे, स्थानपिच्छे, र समयअनुसार फरकफरक हुन सकछ । यस अध्ययनमा सहभागीले संसार र शिक्षालाई आ-आफ्नै दृष्टिकोणबाट बुझिरहेका छन् भन्ने कुरालाई स्विकारिएको छ । अर्को कुरा, यस अध्ययनका विषयगत नतिजा र निष्कर्षलाई सामान्यीकरण गरी हरेक अवस्थामा लागु गर्न सकिँदैन भन्ने यथार्थलाई आन्तरिकीकरण गरिएको छ ।

### (ख) ज्ञानको सिद्धान्त (Epistemology)

ब्रेम्यान र बेल (२०१३) का अनुसार ज्ञानसम्बद्ध विषयले कुनै विधामा के लाई स्वीकार्य ज्ञानका रूपमा मानिन्छ वा मान्नुपर्दछ भन्ने कुरासँग सम्बन्ध राख्छ (Bryman and Bell, 2013) ।

यस शोधमा ज्ञान (Epistemology) को खोजी तथा विश्लेषण गर्न विभिन्न विषयगत ज्ञानलाई आधार मानिएको छ । यस अध्ययनमा वस्तुगत ज्ञान अवलम्बन गरिएको छैन, विषयगत ज्ञान अवलम्बन गरिएको छ । अध्ययनका सहभागी एवम् शोधकर्ताको राजनीतिक-सांस्कृतिक र आर्थिक तथा पारिवारिक पृष्ठभूमिले ज्ञान लिने र ज्ञानको व्याख्या गर्ने तरिकामा प्रभाव पारेको छ । हरेक व्यक्ति फरक भएजस्तै ज्ञान पनि व्यक्तिपिच्छे फरक छ । निश्चित परिवेशले निश्चित ज्ञान सिर्जना गर्छ अर्थात् ज्ञान परिवेशबाट निर्देशित हुन्छ । गुरुकुलीय परम्परामा आत्मसात् गरिएको ज्ञानको व्याख्या गर्न त्यस बेलाको परिवेशको व्याख्या गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसै गरी, शिक्षक व्यवस्थापनसम्बन्धी आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा अङ्गीकार गरिएको ज्ञानको स्रोत तथा ज्ञान प्रवाहको

माध्यम बुझ्न आधुनिक परिवेशको व्याख्या अपरिहार्य रहेको यस अध्ययनमा स्विकारिएको छ । यसर्थ, ज्ञान परिवर्तनशील छ र शोध्य शीर्षकसँग सम्बन्धित प्रतिपादित ज्ञान, अनुभवीय ज्ञान, विज्ञ ज्ञान, सहज ज्ञान, तार्किक ज्ञान पनि परिवर्तनशील छन् भन्ने स्विकारिएको छ ।

### (ग) मूल्यको सिद्धान्त (Axiology)

यो शोध शोधकर्ताका आफ्ना मूल्य र मान्यताबाट प्रभावित छ । शोधमा मूल्य (Axiology) को खोजी विषयगत रूपमा गरिएको छ । सहभागीका मूल्य र मान्यतालाई पनि उत्तिकै सम्मान गरी शोधग्रन्थ तयार पारिएको छ । शोध अध्ययनका क्रममा विभिन्न कार्यक्रममा सहभागीले व्यक्त विचारलाई पनि मूल्यको कसीमा परीक्षण गरिएको छ । पौराणिक शास्त्र र शोध्य विषयसँग सम्बन्धित शास्त्रलाई पनि मूल्यको आधार बनाइएको छ । शोधकर्ता र सहभागी दुवै पक्ष आ-आफ्ना मूल्य मान्यताबाट निर्देशित भएको र ती मूल्य मान्यता फरकफरक भए पनि कुनै पनि गलत नभएको (Bryman, 2012) स्विकारिएको छ ।

### १.८.२ शोधार्थीको कार्य क्षेत्रको अनुभव

यस शोधका शोधार्थी विद्यालय तहदेखि स्नातकोत्तर तहसम्म शिक्षा विषय अध्ययन र विद्यालय शिक्षक हुँदै सरकारी सेवामा शिक्षा प्रशासनमा बसी काम गरेको अनुभवलाई शोध विधिको आधार मानिएको छ । शोधार्थी माध्यमिक तहदेखि विश्वविद्यालयसम्म अध्यापन गरेको र सरकारी सेवाको शिक्षा प्रशासन र व्यवस्थापनमा विद्यालय निरीक्षक, शिक्षक प्रशिक्षक, क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशक, शिक्षा विभागको निर्देशक र महानिर्देशक, पाठ्यक्रम विकास केन्द्रको कार्यकारी निर्देशक, परीक्षा नियन्त्रक, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको कार्यकारी निर्देशक, शिक्षा मन्त्रालयको सहसचिव र सचिवलगायतको भूमिका निर्वाह गरेको अनुभवलाई शोध विषयसँग सम्बन्धित विषय र कार्य क्षेत्रलाई आधार मानिएको छ ।

यस शोधमा शोधार्थीको कार्य क्षेत्रको अनुभवलाई शोध कार्यमा मूल्य थप गर्नका लागि उपयोग गरिएको छ । शोधार्थीको कार्य क्षेत्रको अनुभवले यस अध्ययनलाई व्यावहारिक पुट दिने आधार प्रदान गरेको छ ।

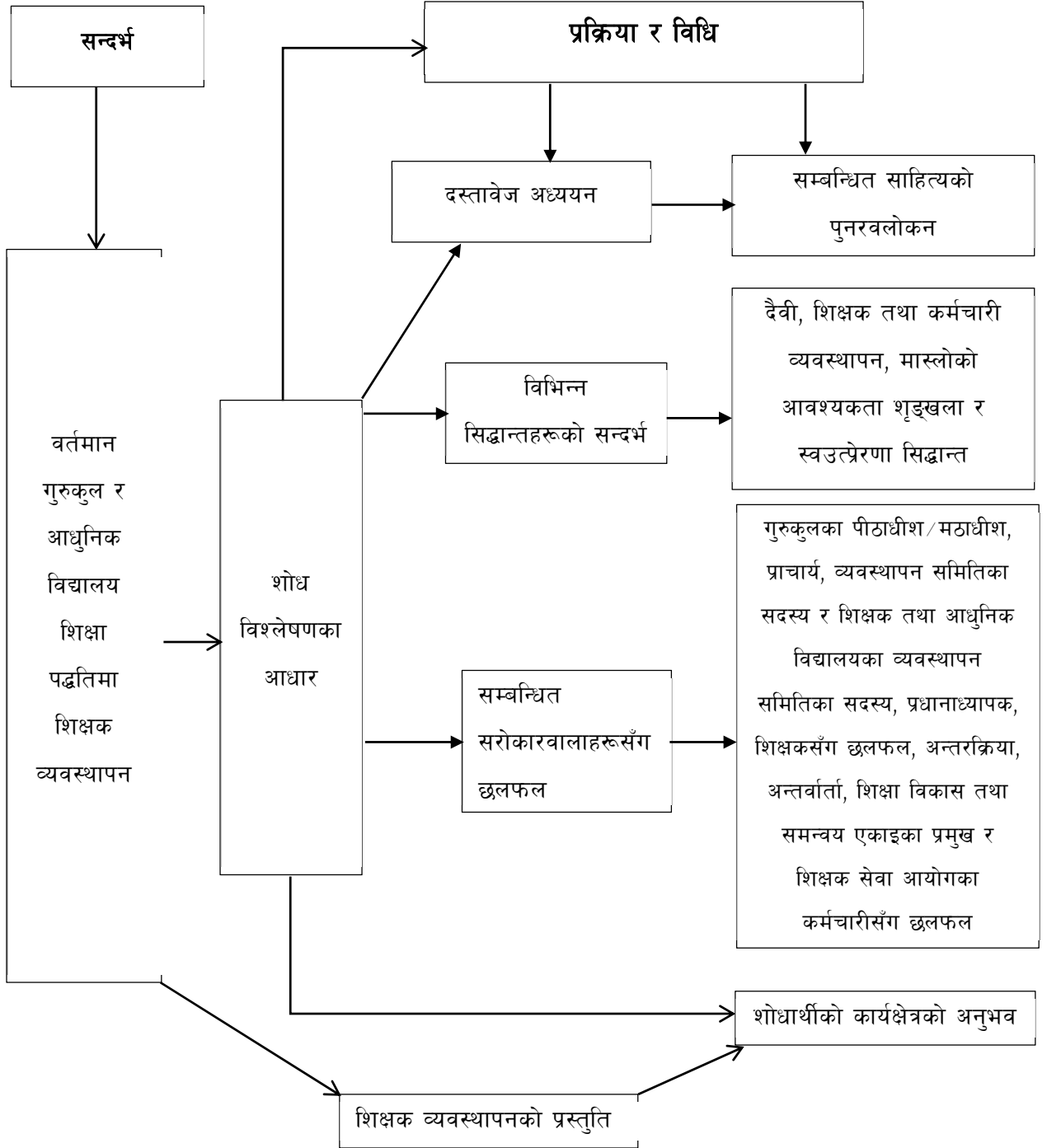
### १.८.३ शोधको अवधारणात्मक ढाँचा

‘वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन’ मा विभिन्न दस्तावेजको अध्ययन र सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकन गरिएको छ । यस्ता पुनरवलोकनबाट अध्ययनका लागि केही सैद्धान्तिक आधार तय भएका छन् । यस्ता सिद्धान्तमा दैवी, शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापन, मास्लोको आवश्यकता शृङ्खला र स्व:उत्प्रेरणा मुख्य रहेका छन् । यिनै सिद्धान्तका सहायताले शोधका लागि सैद्धान्तिक दृष्टिकोण तय गर्न सम्भव भएको हो । यस शोधको अवधारणात्मक ढाँचा निर्माण गर्न शोधार्थीको कार्य क्षेत्रको अनुभवलाई समेत सन्दर्भको रूपमा लिइएको छ ।

यो शोधमा आरेख १.१ अनुसारको अवधारणात्मक ढाँचा उपयोग गरिएको छ :

आरेख १.१

शोधको अवधारणात्मक ढाँचा



## १.८.४ शोध ढाँचा

मूलतः यो शोध गुणात्मक अनुसन्धानमा आधारित छ । शोध विषय परिमाणात्मक नभएर गुणात्मक छ । दार्शनिक चिन्तन, सैद्धान्तिक मान्यता, सामाजिक परिवेश, समय, परिस्थिति, विशेषता जस्ता विविध तत्त्वहरूले अनुसन्धानको नतिजालाई प्रभाव पारेको छ । यस अध्ययनलाई गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालयमा गरिने अभ्यासले प्रभाव पारेको छ । शोधार्थीको कार्य क्षेत्रको अनुभवले पनि गुणात्मक अनुसन्धानलाई निर्देशित गर्न मद्दत गरेको छ ।

यो शोधको ढाँचा गुणात्मक अनुसन्धान भएकाले यसमा सूचनाको वर्णन, व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ । यस शोधमा सङ्कलित र प्रयोग गरिएका तथ्याङ्क तथा सूचना गुणात्मक प्रकृतिका रहेका छन् । सङ्कलित सूचना तथा जानकारीका आधारमा वर्तमान गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा गरिएको शिक्षक व्यवस्थापन पक्षको विश्लेषण गरिएको छ ।

## १.९ शोध प्रबन्धको रूपरेखा

यस शोध प्रबन्धलाई निम्नलिखित पाँचओटा परिच्छेदमा विभाजन गरी अध्ययन गरिएको छ । यस क्रममा परिच्छेदहरूलाई निम्नानुसारका शीर्षकहरूमा बाँडिएको छ :

परिच्छेद एक : शोध परिचय

परिच्छेद दुई : वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

परिच्छेद तीन : आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

परिच्छेद चार : शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण

परिच्छेद पाँच : प्राप्ति, निष्कर्ष र सुझावहरू

## परिच्छेद : दुई

### वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

#### २.१ विषयप्रवेश

गुरुकुल शिक्षा पद्धति नेपालमा प्रचलित परम्परागत शिक्षा धारको एक प्रतिनिधि पद्धति हो । गुरुकुल शिक्षा पद्धति हिन्दु सनातन धर्म, संस्कृति र परम्परासँग जोडिएको छ । पूर्वीय वैदिक दर्शनमा आधारित सनातन हिन्दु परम्पराबाट गुरुकुल शिक्षा पद्धति प्रभावित छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धति भन्ने बित्तिकै वैदिक तथा पौराणिक गुरुकुलसँग जोडिन पुग्छ । यसको मुख्य आधार गुरुशिष्य परम्परा हो । वैदिक तथा पौराणिक कालमा गुरुकुलको शास्त्रीय चर्चा पाइए पनि प्राचीन कालमा नेपाल तथा भारतमा गुरुकुलीय शिक्षा प्रचलनमा थियो । नेपाल तथा भारतमा आधुनिक शिक्षाको प्रवेश पूर्व शिक्षा आर्जनको मुख्य थलो नै गुरुकुल/आश्रम थिए । वर्तमान समयमा पनि गुरुशिष्य परम्परा कायम गर्दै नेपालमा गुरुकुलहरू सञ्चालनमा रहेका छन् ।

यो शिक्षकले आफूसँग भएको ज्ञान र अनुभव शिष्यहरूलाई हस्तान्तरण गर्दै सिकाउने पद्धति हो । गुरु ब्रह्मतत्त्व जानेको र बुझेको हुनुपर्छ भन्ने मान्यता छ । गुरु ब्रह्मतत्त्वलाई जाने बुझेको मात्र होइन, अनुभूत गरेको र ब्रह्मतत्त्वलाई बताउन सक्ने हुनुपर्छ भन्ने पनि मान्यता छ । दया, माया, करुणा र न्यायले ओतप्रोत एवम् स्वअनुशासनमा रही उदार भावनासहित मन, वचन, कर्म, आचरण र व्यवहारले समर्पित व्यक्ति नै गुरु हुनका लागि योग्य ठहर्छन् । इमानलाई राम्ररी बुझेका, आदर्श र निष्ठालाई व्यवहारमा उतार्ने व्यक्ति नै गुरु अर्थात् शिक्षक हुन् । गुरु शिक्षण र आफ्नो विषयसँग मात्र सम्बन्धित हुँदैनन्, शिष्यका लागि मन, वचन, कर्म, आचरण र व्यवहारले समर्पित भई आफूले आर्जन गरेको ज्ञान तथा अनुभवबिना आग्रह र पूर्वाग्रह सिकाउनमा तल्लिन हुन्छन् भन्ने विश्वास छ । गुरुलाई समयको सीमाले बाँध्दैन । ज्ञान र अनुभव बाँड्नका लागि समय, घण्टी तथा कक्षा तालिकालाई ध्यान दिँदैनन् । गुरुले शिक्षणलाई पेसाका रूपमा लिँदैनन् । कुनै आमदानीका लागि गुरुले कर्म गर्दैनन् र गुरुका कर्महरू स्वार्थभन्दा माथि उठेका हुन्छन् । गुरुकुलका सबैखाले गुरुहरू प्रमाणपत्रधारी हैनन् । डिभिजनधारी पनि हैनन् । ज्ञानधारी हुन् (कोइराला, २०७६) ।

गुरुकुलको इतिहास विश्लेषण गर्दा वैदिक तथा पौराणिक दर्शन, काव्य तथा साहित्यमा गुरुकुलको प्रशस्त वर्णन छ। साथै, सनातन हिन्दु धर्म परम्परामा गुरुकुल शिक्षाको वर्णन छ। गुरुकुलका साथसाथै गुरुको पनि वर्णन छ। गुरुकुलमा गुरुमार्फत ज्ञान तथा अनुभव हासिल गरेपछि दीक्षित भई गुरुकुल परम्परामा दीक्षित हुने व्यक्ति आश्रम खोली आफूले सिकेका ज्ञान तथा अनुभव सिकाउनका लागि समर्पित भएको दृष्टान्त पौराणिक शास्त्रहरूमा छन्। सनातन हिन्दु धर्ममा गुरुकुल शिक्षाको प्रशस्त दृष्टान्त भेटिन्छ। ऐतिहासिक रूपमा हेर्दा वैदिक तथा पौराणिक काल, प्राचीन काल, माध्यमिक काल तथा आधुनिक कालमा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको अभ्यास भएको देखिन्छ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको मुख्य आधार गुरुशिष्य परम्परा हो। प्रायः सबैजसो गुरुकुल/आश्रम सन्त, महन्त, योगी, स्वामी जस्ता व्यक्तित्वले स्थापना गरी सञ्चालन गरेका छन्। यस्ता किसिमका गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी पनि तिनै संस्थापकको नै रहन्छ। यस पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन गुरुकुलका सञ्चालक पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको विचार र निर्देशनअनुसार हुने गरेको छ। गुरुकुलमा सञ्चालनमा अलिखित पद्धति बसेको छ। यस्ता पद्धतिलाई पद्धतिहीन पद्धति पनि भन्ने गरिन्छ (कट्टेल, २०६०)।

व्यवस्थापनको सामान्य र व्यावहारिक अर्थ चाँजोपाँजो मिलाउनु हो। गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको मतलब गुरुकुलमा शिक्षकको चाँजोपाँजो मिलाउने हो।

यस परिच्छेदमा वर्तमान समयमा नेपालमा सञ्चालनमा रहेका गुरुकुल/आश्रममा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गरिएको छ। गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गर्नुपूर्व गुरुकुल शिक्षाको इतिहासलाई चर्चा गर्दै शिक्षक व्यवस्थापनको व्यवस्थापकीय पक्षहरू; छनोट र नियुक्ति, पदस्थापना, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश; का सबल पक्ष, कमजोर पक्ष, अवसर पक्षको विश्लेषण गरिएको छ। गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको तीन पक्षीय विश्लेषणपश्चात् शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौतीलाई विश्लेषण गरिएको छ। अन्तर्वाता, लक्ष्यत समूह छलफल र कुराकानीका आधारमा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षहरूमा प्राप्त सुझावहरूलाई संश्लेषण गरी प्रस्तुत गरिएको छ। यस परिच्छेदको अन्त्यमा परिच्छेदगत निष्कर्ष प्रस्तुत गरिएको छ।

## २.२ गुरुकुल शिक्षापद्धतिको इतिहास

प्राचीन कालभन्दा पहिलाको समय गुरुकुलको वैदिक तथा पौराणिक काल हो । पूर्वीय वैदिक हिन्दु सनातन परम्परामा गुरुशिष्य परम्परासम्बन्धी चर्चा वैदिक, पौराणिक तथा आर्ष ग्रन्थहरूमा उल्लेख भएको पाइन्छ । त्यस बेलाको विद्यावंश परम्परालाई गुरुकुलले धानेको थियो । गुरुकुलको सञ्चालन ऋषि, महर्षि तथा आचार्यहरूबाट हुने भएकाले गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापन पनि ऋषि, महर्षि तथा आचार्यहरूबाट नै हुने गर्थ्यो । वैदिक र पौराणिक ग्रन्थमा विभिन्न ऋषि महर्षिका आश्रमहरूको चर्चा गरिएको छ । पौराणिक कालमा शिक्षाको केन्द्र ऋषिमहर्षिको आश्रममा हुन्थ्यो । यस्ता आश्रमलाई गुरुकुल भनिन्थ्यो । यस्ता आश्रमहरूमा भगवान् शिव, देवगुरु बृहस्पति, दैत्यगुरु शुक्राचार्य (उशाना), ऋषि महर्षिहरू परशुराम, धौम्य, द्रोण, सान्दीपनि, वशिष्ठ, विश्वामित्र, वाल्मीकि, भारद्वाज, दुर्वासा, कपिल, कण्व, जमदग्नि, अत्रि, गौतम, वामदेव, वेद, शौनक, अगस्त्य, दध्यङ्ग, कश्यप, राजर्षि जनकका उल्लेखनीय थिए ।

पौराणिककालका गुरुकुलहरूमा गणित, ज्योतिष, खगोल, भूगोल जस्ता विषयलगायत आध्यात्म विज्ञान, पदार्थ विज्ञानका साथै चौसट्ठी कला जस्ता विषयहरूमा शिक्षा दिइन्थ्यो । सनातन वैदिक साहित्यमा ६४ कला (विद्या) को विषयमा व्यापक चर्चा भएको पाइन्छ (शास्त्री, २०७६) । प्रत्येक गुरुकुलका आफ्ना विशेषताहरू थिए । कुनै गुरुकुल वैदिक ज्ञानका लागि, कुनै गुरुकुल धनुर्विद्याका लागि, कुनै गुरुकुल शस्त्र अस्त्रका लागि, कुनै गुरुकुल ज्योषितका लागि, कुनै गुरुकुल गणित एवम् खगोल विज्ञानका लागि प्रसिद्ध थिए । भीष्मले र कर्णले गुरु परशुरामबाट एक्लाएकलै नै शिक्षा ग्रहण गरेका थिए । अर्जुन र श्रीकृष्णका एक एकओटा उत्तराधिकारी शिष्य थिए । महाभारतमा वर्णित भरद्वाजको आश्रममा पञ्चाल नरेश द्रुपद र गुरु द्रोणले एकै साथ महर्षि भरद्वाजबाट धनुर्विद्याको शिक्षा प्राप्त गरेका थिए (पोखरेल, २०७४) । महाभारतमा वर्णित आचार्य धौम्य र ऋषि सान्दीपनिको गुरुकुल निकै प्रसिद्ध थिए ।

आचार्य धौम्यको आश्रम सेवा तथा संयमका लागि प्रसिद्ध थियो । शिष्यहरूलाई सुयोग्य बनाउनका लागि धौम्यले तप तथा योग साधनामा लगाउँथे । महर्षि धौम्यको तप शक्तिको आशीर्वादबाट नै शिष्यहरूलाई शास्त्रको ज्ञाता बनाउन पर्याप्त हुन्थ्यो । गुरुभक्ति र आज्ञाकारितामा आरुणि र उपमन्यु धौम्य ऋषिका विश्वप्रसिद्ध शिष्य थिए । महाभारतकालमा महर्षि धौम्य

पाण्डवहरूका पुरोहित पनि थिए । उदारबुद्धि भएका धौम्य वेदार्थका ज्ञाता तत्त्वज्ञ थिए, पाण्डवले आफूलाई गुरु र पुरोहित मानेपछि उनले पनि कुन्तीकुमारहरूलाई आफ्नो यजमान बनाए (पौड्याल, २०७१) ।

सान्दीपनि ऋषिको आश्रम भारतको मध्यप्रदेशको उज्जैनमा अवस्थित थियो । पौराणिककालमा सान्दीपनि ऋषिको गुरुकुल उच्चकोटिको थियो । उनका गुरुकुलमा उच्च कोटिका शिष्यहरू आउने गर्दथे । सान्दीपनिको गुरुकुलमा भगवान् श्रीकृष्ण, बलराम, सुदामा जस्ता उच्च कोटिका शिष्यहरू थिए । उज्जैनमा रहेका सान्दीपनि ऋषिको गुरुकुलमा दशहजार शिष्य थिए । आजभन्दा ५११९ वर्ष पहिले द्वारका गुरुकुलमा रहेका आचार्यहरूद्वारा सम्पूर्ण यदुकुमारहरूलाई अध्ययन गराएको प्रसङ्ग र स्वयम् श्रीकृष्णले सुदामा आदि सतीर्थहरूका साथ उज्जैनको सान्दीपनि गुरुकुलमा गई ६४ दिनमा नै सम्पूर्ण कलामा विज्ञता प्राप्त गरेको विषयमा श्रीमद्भागवतले नै बताएको छ (ढकाल, २०७५) ।

उत्तरवर्ती साहित्यमा पनि गुरुकुलको चर्चा भएको छ । संस्कृत वाङ्मयका सबै शाखाका साथै पौरस्त्य धर्म एवम् संस्कृतिको विकास गुरुकुलबाट भएको हुनाले अनकौं काव्यहरूमा तपोवनको, तपोवन सभ्यताको, गुरुकुल परम्पराको विकास र विशेषता उल्लेख भएका पाइन्छ (पोखरेल, २०७४) । कालिदासको रघुवंशम् र अभिज्ञानशाकुन्तलम्मा गुरुकुलको चर्चा छ ।

पाणिनीय गुरुकुल प्रसिद्ध गुरुकुल थियो । इसापूर्व ५०० का महर्षि पाणिनिद्वारा प्रवर्तन गरिएको पाणिनीय व्याकरणले वर्तमान समयसम्म आइपुग्दा २५०० वर्षको यात्रा पार गरिसकेको छ (ढकाल, २०७४) । पाणिनि संस्कृत भाषाका प्रकाण्ड वैयाकरणीय महर्षि हुन् । पाणिनीय व्याकरणशास्त्रको विद्यावंशपरम्परालाई नै पाणिनीय गुरुकुल भनिन्छ (ढकाल, २०७४) । पाणिनिले चारप्रकारका शिक्षक वा गुरुहरूको चर्चा गरेका छन् : आचार्य, प्रवक्ता, श्रोत्रिय र अध्यापक । पाणिनीय गुरुकुलमा महर्षि पतञ्जलिले नै सर्वप्रथम पाणिनीय व्याकरणको दैनिक पाठयोजना तयार गरे (ढकाल, २०७४) ।

वैदिक, पौराणिक, आर्षकालीन गुरुकुलको चर्चापश्चात् गुरुकुल शिक्षापद्धतिको इतिहासलाई प्राचीन, माध्यमिक र आधुनिक गरी तीन कालखण्डमा केलाउने प्रयास गरिएको छ । गुरुकुल शिक्षापद्धतिको इतिहासको काल विभाजन गर्दा नेपालको राजनीतिक इतिहास र शिक्षापद्धतिमा आएको प्रवृत्तिगत परिवर्तनलाई आधार मानिएको छ ।

## २.२.१ प्राचीन काल

गोपाल, महिषपाल कालदेखि किराँत र लिच्छविकाललाई नेपालको इतिहासमा प्राचीन काल मानिन्छ। यस अर्थमा नेपालको इतिहासको सुरुदेखि लिच्छविकालसम्मलाई गुरुकुल शिक्षाको प्राचीनकाल मान्न सकिन्छ। प्राचीनकालमा गुरुकुल स्वतःस्फूर्त रूपमा सञ्चालनमा थिए। सुवेदीले लिच्छविकालका ग्रन्थहरू र लिच्छवि राजा जयदेवको पशुपति अभिलेख आदिका आधारमा त्यस समयका राजा, प्रजा सबैले गुरुकुलबाट संस्कृतविद्याको अध्ययन, अध्यापन गर्ने गरेको र संस्कृतमा नै आफ्नो भाव अभिव्यक्त गर्ने गरेको तथ्य स्पष्ट छ, भनी उल्लेख गरेका छन् (सुवेदी, २०६९)।

पौराणिक कालमा कतिपय ऋषि महर्षिहरूको आश्रम नेपालमा पर्दथ्यो। विश्वामित्र, वाल्मीकि, वेदव्यास आदिका आश्रम यहीं भएबाट त्यतिखेर विश्वविद्यालयको चलन नभए तापनि स्तरीय गुरुकुलको व्यवस्था थियो भन्न सकिन्छ (बराल, २०५०)।

हिन्दुहरूका मठमन्दिर जस्तै बौद्ध धर्मालम्बीका बौद्ध विहारहरू पनि शिक्षाका केन्द्र बनेका थिए। बौद्ध विहारहरूमा धार्मिक ग्रन्थको अध्ययन अध्यापन एवम् आध्यात्मिक अभ्यास हुने गर्दथ्यो। ईश्वरीपूर्व ३०० मा सम्राट् अशोकले बौद्ध विहारमा गुरुकुलको विशेष रूपमा उत्थान गरेका थिए। यस्ता गुरुकुलमा गुरु एक कुलका प्रतिनिधि मात्र नभई विहार एवम् मठका प्रमुख समेत हुने गर्थे। गुरुका मातहतमा रहेर आचार्यहरूले विद्यादान गर्दथे। गुरुकुलबाट धर्म प्रचारसमेत हुने गर्दथ्यो। सन् ४५० को तक्षशिला विश्वविद्यालय, सन् ७०० को बल्लभी विश्वविद्यालय, सन् ८०० को नालन्दा र विक्रमशिला विश्वविद्यालय गुरुकुलीय शिक्षण संस्थाका चर्चित नाम थिए (ज्वाला, २०७४)।

वनारस विश्वविद्यालय, कन्हेरी विश्वविद्यालय, मिथिला विश्वविद्यालय पनि गुरुकुलीय विश्वविद्यालय थिए। प्राचीन कालका गुरुकुलीय विश्वविद्यालयको विवरण अनुसूची-७ मा दिइएको छ। एक सहरमा अनेक गुरुकुल थिए। गुरुहरूको सामीप्यमा शिष्यहरूले विद्याआर्जन गर्दथे। देवकुल, राजकुल, गुरुकुल र ऋषिकुल आदिबाट अनुसरण गरिएका स्पष्ट आर्य विद्यापीठहरू थिए। सोही प्राचीन विद्यापीठहरूका अनुसरणबाट गुरुकुल र ऋषिकुलहरू नेपालका पोखरा, डोटी, दिङ्ला इत्यादि विभिन्न भागमा स्वतन्त्र आधारमा खडा भएका थिए (कलेज अफ एकजुकेसन, ई.सं. १९५६)। विद्यापीठहरू गुरुकुलका रूपमा सञ्चालनमा थिए।

किराँत कालको शिक्षादीक्षाबारे खासै केही भेटिएको छैन तर परम्परागत गुरुकुल शिक्षा, विहार र गुम्बाबाट दिइने शिक्षा चलिरहेकै थियो । यस्ता गुरुकुलहरू गुठीबाट सञ्चालन भएका थिए । गुठीले नै गुरुकुलका शिक्षकको व्यवस्थापन गर्दथे ।

### २.२.२ माध्यमिक काल

गुरुकुल शिक्षाको माध्यमिक कालको समय मल्लकालको प्रारम्भदेखि वि.सं. १९१० सम्मको अवधिलाई मानिन्छ । मल्ल वंशको शासन सुरु भएपछि गुरुकुल शिक्षापद्धतिको माध्यमिक काल प्रारम्भ हुन्छ । मल्लकालमा संस्कृत गुरुकुलहरूबाहेक बौद्ध तथा विहारका गुरुकुलहरू पनि थिए । मल्लकालमा पुर्वी नेपालका दिक्तेल, मादी, कुरुले, ओखलढुङ्गा, तेह्रथुम, पाँचथर र इलामका ब्राह्मणहरू विद्वान् रहेको र यिनीहरूले गुरुकुल चलाएको इतिहास पाइन्छ (पन्त, २०७०) । जयस्थिति मल्लले संस्कृत भाषामा वेद, पुराण तथा अन्य शास्त्रीय ज्ञानका साथै तान्त्रिक र ज्योतिष विद्यालयको पनि व्यवस्था गरेका थिए (धमला, २०७५) ।

मठ, मन्दिर, विहारका नाममा राखिएका गुठीको आम्दानीबाट गुरुकुल सञ्चालनमा थिए । गुरुकुलको व्यवस्थापन पनि यिनै गुठीले गर्थे । जग्गा गुठी राखी विहार, मठ र मन्दिरमा देवदेवताको नित्यपूजाको निमित्त जिन्सी आयस्ता आउने व्यवस्था मिलाए । त्यसको आम्दानीबाट विहार मठमा धार्मिक शिक्षाको व्यवस्था गर्न लगाए (शर्मा, २०६८) । उपत्यकाका तीन राज्यबाहेक भोजपुरको दिङ्ला, सङ्खुवासभाको मादी, धनकुटाको करुले, ओखलढुङ्गा, तेह्रथुम, पाँचथर, इलामका ब्राह्मण बस्तीमा विशेष गरी गुरुकुलीन शिक्षा दिने काम हुन्थ्यो । कास्कीमा पनि परम्परागत संस्कृतकै पठनपाठन बढी व्यवस्थित भएको बुझिन्छ (शर्मा, २०६८) । राजा सिद्धिनारायण शाहले गुठीको आयस्ताबाट विद्यालय चलाएका थिए (शर्मा, २०६८) । लमजुङका भण्डारी, दवाडी र अधिकारीहरू, तनहुँका आचार्य र खनालहरू, पर्वत पाङ्का ज्योतिषी पण्डितहरूका नेतृत्वमा गुरुकुलीन शिक्षा सञ्चालन भएका थिए । मकवानपुर, चौदण्डी र विजयपुरमा वेद विद्या पढ्ने पढाउने ब्राह्मणलाई विर्ता दिने हुनाले माझ किरातमा धेरै ब्राह्मणले सेन राजाबाट विर्ता पाएका थिए । यस्ता ब्राह्मणहरूले आफ्नै किसिमले पठनपाठन गराउने गुरुकुल सञ्चालन गरेको अनुमान गर्न सकिन्छ ।

नेपाल राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन नेपालमा शिक्षामा उन्नाइसौँ तथा बिसौँ शताब्दीको संस्कृत शिक्षाको चर्चा गर्दै भनिएको छ : संस्कृतमूलक शिक्षा पण्डित, पुरोहित, गुरुघर र गुरुकुलमा

केन्द्रित थियो । विद्वान्हरू निःशुल्क पढाउँथे । राजकीय परीक्षाको प्रथा थिएन (कलेज अफ एकुकेसन, ई.सं. १९५६) । एक किसिमले राजपरिवारका सन्तानका लागि राजदरबार गुरुकुल र राजपुरोहित तथा राजदरबारमा खटिएका विद्वान्हरू गुरु जस्ता थिए ।

### २.२.३ आधुनिक काल

नेपालमा गुरुकुल शिक्षाको आधुनिक कालको इतिहास वि.सं. १९१० देखि सुरु हुन्छ । नेपालमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा प्रारम्भ भएपछि गुरुकुल शिक्षापद्धतिको आधुनिक काल प्रारम्भ हुन्छ । नेपालमा आधुनिक शिक्षाको प्रारम्भ वि.सं. १९१० मा तत्कालीन प्रधानमन्त्री जङ्गबहादुर राणाले गरेका थिए । उनलाई परम्परागत शिक्षाप्रति पनि त्यति चासो थिएन । उनले ठाउँठाउँमा पूजाआजाका निमित्त राखिदिएका गुठीजग्गाको आयस्ताबाट पठनपाठनमा केही मद्दत भने अवश्य नै पुग्यो । परम्परादेखि चलिएका एकदुई संस्कृत पाठशाला थिए । ती पनि आर्थिक दुरावस्थाले सन्तोषपूर्ण तवरले चलन सकेका थिएनन् (शर्मा, २०६८) । नेपालको औपचारिक संस्कृत पाठशालाको सन्दर्भमा शर्मा लेख्छन् :

जङ्गबहादुर राणाकै समयमा चारजना गुरु र सन्ताउन्न जना संस्कृतका विद्यार्थीहरू भएको नारायणहिटी पाठशाला संवत् १९२७ सालमा चलिरहेको थियो भन्ने जानकारी परराष्ट्र मन्त्रालयका अप्रकाशित कागजपत्रबाट फेला पारेको कुरा उल्लेख छ । यसबाट संवत् १९२७ भन्दा अगाडिदेखि नै संस्कृत पाठशाला स्थापना भएको अनुमान गर्न सकिन्छ । हाल प्राप्त यस जानकारीबाट नारायणहिटी पाठशाला नै जेठो संस्कृत पाठशाला मान्नुपर्ने देखिन्छ (शर्मा, २०६८) ।

जङ्गबहादुर राणाले अङ्ग्रेजी शिक्षाको प्रारम्भ गरे पनि परम्परागत धर्म कर्मप्रतिको रुचिका कारण केही स्थानमा नित्यपूजा, सिधा, धुनी सञ्चालन, सन्न्यासी, जोगी, कनफट्टा आदिलाई सिधाका लागि पुर्वी पहाडका धनकुटा, भोजपुर, सुनसरीको धरान चतरा आदिमा गुठी खेतको व्यवस्था गरिदिएका थिए । यसबाट संस्कृत शिक्षालाई सहयोग मिलेको थियो ।

जङ्गबहादुर प्रधानमन्त्री छँदा उनका साहिँला छोरा जनरल जीतजङ्गले आर्यघाटदेखि दक्षिण राजराजेश्वरी घाटमा संस्कृतको पठनपाठन र कर्मकाण्ड गराउन केही ब्राह्मण बटुक जम्मा

गरी संवत् १९३१ साल (ई.सं. १८७४) मा आफ्नो निजी खर्चमा एउटा संस्कृत पाठशाला सुरु गरी त्यहाँ पढाउन पण्डित विष्णुहरि शर्मालाई नियुक्ति गरेका थिए (शर्मा, २०६८) । रानीपोखरी संस्कृत प्रधान पाठशाला, भोजपुरको दिङ्लाको वि.सं.१९३२ को संस्कृत पाठशाला त्यस बेलाका चर्चित पाठशाला थिए ।

रानीपोखरी संस्कृत पाठशालाको सम्पूर्ण खर्च राज्य कोषबाट बेहोरिने भएकाले यसको नाम सुरुमा राजकीय संस्कृत पाठशाला र पछि गएर राजकीय संस्कृत प्रधान पाठशाला रहन गएको थियो । विभिन्न समयमा कास्कीको पोखरा, पाल्पा लहरेपीपल, प्युठानको स्वर्गद्वारी, डोटीको सिलगढी, धादिङको निबुवास्वारा, धनुषाको जनकपुर, गुल्मीको रिडी, महोत्तरीको मटिहानी, कपिलवस्तुको तौलिहवा, अर्घाखाँचीको खिदिम पोखराथोक, दाङको विजौरीमा संस्कृत पाठशाला स्थापना भएका थिए । कतिपय ठाउँमा यस्ता पाठशाला राज्यकोषबाट खर्च बेहोरिने गरी सञ्चालनमा थिए भने कतिपय ठाउँमा भारतको बनारस, प्रयाग, वृन्दावन, हरिद्वारलगायतका विभिन्न स्थानमा गई अध्ययन गरी आएका संस्कृतका विद्वान्हरूले आआफ्ना प्रयासमा स्थानीय तहमा संस्कृत पाठशाला र गुरुकुल स्थापना गरेका थिए ।

वि.सं. २०४३ मा महेन्द्र संस्कृत विश्वविद्यालयको स्थापना भएको थियो । यो विश्वविद्यालय २०६३ सालको राजनीतिक परिवर्तनपश्चात् नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयका नाममा रूपान्तरण भयो ।

वैदिक वाङ्मयसँग सम्बन्धित दर्शन, संस्कृति र संस्कारहरूको पठनपाठन गराउने तत्कालीन राजा महेन्द्रको चाहनाअनुसार २०२६ मा निर्माण प्रारम्भ भई २०३१ सालमा पशुपतिनाथ मन्दिर क्षेत्रभित्र नेपाल वेद विद्याश्रम संस्कृत माध्यमिक विद्यालय स्थापना भयो । तनहुँको देवघाटमा डा.स्वामी रामानन्द गिरिज्यूद्वारा २०५२ सालमा एक शैक्षिक संस्थाको रूपमा महेश संस्कृत गुरुकुलको स्थापना भएको हो (सुवेदी, २०६७) । देवघाटमा सञ्चालित महेश संस्कृत गुरुकुलम्लगायत परामानन्द संस्कृत गुरुकुलम्, महेश संस्कृत गुरुकुलम् विद्यापीठ, वेदवेदाङ्ग माध्यमिक विद्यालय नेपालका गुरुकुलीय शिक्षाका नमुना गुरुकुल हुन् ।

नेपालभित्र गुरुकुल कति छन् भनेर अनुमान गर्न कठिन छ । मूलप्रवाहीकरण भएका र नभएका गुरुकुलहरू दुवै किसिमका छन् । विभिन्न समयमा प्रकाशित गुरुकुल सन्देशले गुरुकुलको

सङ्ख्या उल्लेख गरेका छन् : वि.सं. २०६७ सालमा ७२, २०६८ मा ९८, २०६९ मा ८०, २०७० मा ९४, २०७१ मा ९८, २०७६ मा १३९ ओटा (गुरुकुल सन्देश, २०६७, २०६८, २०६९, २०७०, २०७१, २०७६) ।

शिक्षा विभागले प्रकाशित गरेको फ्यास रिपोर्ट २०६६ ले देशभरमा गुरुकुलको सङ्ख्या ४२ देखाएको छ । यस्तै, फ्यास रिपोर्ट २०६८, २०७१, २०७२ र २०७४ मा क्रमशः ४०, ५३, ८३ र १४८ देखाएको छ (शिक्षा विभाग, २०६६, २०६८, २०७१, २०७२ र २०७४) ।

नेपालको शिक्षा पद्धतिको पुरानो धार परम्परागत शिक्षा हो । परम्परागत शिक्षामा गुरुकुलले नै शिक्षा प्रदान गर्ने काम गर्दै आएको थियो । यो गुरुकुलीय परम्परा वैदिक तथा पौराणिक र प्राचीन कालदेखि वर्तमान समयसम्म चल्दै आएको छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धति सञ्चालनमा राज्यको प्रमुख भूमिका छैन, सहयोगी भूमिका मात्र छ । एकाइसौं शताब्दीमा पनि वैदिक सनातनी हिन्दु परम्परालाई जीवन्त राख्दै नेपालमा गुरुकुलहरू सञ्चालनमा छन् ।

शिक्षक व्यवस्थापनको पक्षबाट हेर्दा यसको सम्पूर्ण जिम्मेवारी सम्बन्धित गुरुकुलको नै रहेको छ । नेपाल सरकारको मूलप्रवाहीकरण नीतिअनुसार मूल प्रवाहीकरण भएका गुरुकुलहरूले प्राप्त शिक्षक अनुदानमा शिक्षक राख्दा सरकारी नीति नियम अनुसरण गरे पनि गुरुशिष्य परम्पराका शिक्षकको व्यवस्थापन परम्परा र अभ्यासअनुरूप चलिरहेको छ । सरकारी नीति नियमअनुसार गुरुकुल सञ्चालन भएको छैनन् ।

### २.३ शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू

शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूमा छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश पर्छन् । यी सातओटा मापकहरूले शिक्षकको व्यवस्थापकीय पक्षलाई प्रतिनिधित्व गर्छन् । यहाँ गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षको विद्यमान अवस्थाको चर्चा गर्दै विश्लेषण (सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसर) को गरिएको छ ।

### २.३.१ छनोट र नियुक्ति

शिक्षकको छनोट शिक्षक व्यवस्थापनको सबैभन्दा पहिलो र अत्यावश्यक पक्ष हो । शिक्षक छनोट भएपछि मात्र नियुक्तिको काम अगाडि बढ्ने गर्छ । गुरुकुलमा शिक्षक छनोटका परम्परागत मान्यता छन् । यहाँ परम्परागत अभ्यासको शिक्षक छनोट र नियुक्तिका विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरको आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

#### (क) विद्यमान अवस्था

परम्परागत रूपमा सञ्चालन भएका गुरुकुलमा पीठाधीश वा आचार्यले गुरुकुलीय विषयहरूलाई अध्यापन गराउन सक्ने, उच्च नैतिक चरित्र भएका र पूर्वीय दर्शन र हिन्दु परम्पराको आचरणअनुकूलको व्यवहार गर्नेलाई शिक्षकका रूपमा छनोट र नियुक्ति गर्ने प्रचलन छ । नेपाल सरकारको नीतिअनुसार मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलहरूले सरकारबाट प्राप्त हुने शिक्षक अनुदानमा शिक्षक नियुक्ति गर्दा सरकारी नियम पालना गरेका छन् ।

शिक्षक (गुरु) लाई परम्परादेखि धार्मिक र आध्यात्मिक विषयमा जानकार मानिसका रूपमा लिइएको छ । शिक्षकलाई प्रायः सबै विषय क्षेत्रमा ज्ञान र अनुभव प्राप्त गरेको हुन्छ भन्ने आम धारणा छ । आजसम्म पनि गुरुकुलहरूमा शिक्षक (गुरु) लाई ज्ञानको स्रोतका रूपमा आदिमकालदेखिको मान्यताले महत्त्व र निरन्तरता पाएको छ ।

गुरुकुलमा विशेष प्रकृतिका विषयवस्तु पढाउने क्षमता भएर मात्र हुँदैन, शिक्षक हुनका लागि सनातन धर्मअनुसारको आचरण र उच्च नैतिक चरित्र पनि आवश्यक हुन्छ । एक गुरुकुलीय वेदविद्याश्रमका प्राचार्यका अनुसार वैदिक विषय पढाउने शिक्षकको छनोट गर्दा शैक्षिक योग्यतालाई भन्दा विषयवस्तुको ज्ञान र उच्च नैतिक चरित्रअनुसारको आचरणलाई प्रमुख आधार मानिएको छ । अन्य स्थानका केही गुरुकुलमा पनि यही प्रचलन छ । सरकारी अनुदान प्राप्त मटिहानी र चतराका गुरुकुल र मूल प्रवाहीकरण भएपछि नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दी पाएका, राहतअनुदानमा शिक्षक राख्न अनुमति पाएका गुरुकुलहरूले आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका विद्यालयले अपनाएअनुसार नै शिक्षा ऐन, शिक्षा नियमावली तथा शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीमा उल्लेख भएअनुसारको योग्यता र प्रक्रिया पुऱ्याउनुपर्ने अनिवार्यता रहेको छ ।

एक गुरुकुलमा अध्यापन गराइरहेका गुरु (स्वामी) त्यस गुरुकुलका प्रतिष्ठित र जानकार शिक्षक मानिन्छन् । उनको शैक्षिक योग्यता कति हो भन्ने बारेमा कसैलाई पनि थाहा छैन । अप्रत्यक्ष रूपमा जानकारी लिन खोज्दा वनारसमा गएर धेरै पढेर आएको जानकारी मिल्यो । योग्यता र छनोट प्रक्रियाका बारेमा प्रतिष्ठित गुरुका सम्बन्धमा जिज्ञासा उठाउनु नै अस्वाभाविक थिएन । अनौपचारिक कुराकानीबाट जानकारी भएअनुसार पूर्वमध्यमासम्म अध्ययन गरेको तर अध्ययन पूरा नगरी पढाउन थालेको भन्ने कुराको जानकारी भयो ।

एक गुरुकुलीय वेदविद्याश्रमका प्राचार्यका अनुसार गुरुकुलका विशेष प्रकृतिका विषय पढाउन शिक्षक नियुक्ति गर्दा निजको निष्ठा, आचरण र विषयवस्तुको ज्ञान भएपछि छनोट गरी नियुक्ति गर्ने प्रचलन छ । एक गुरुकुलका प्राचार्यका अनुसार विगतमा यही गुरुकुलमा अध्ययन पूरा गरेका गुरुकुलप्रति निष्ठा र समर्पण भएका विश्वासयोग्य व्यक्तिलाई शिक्षकमा छनोट गरी नियुक्ति गरिएको छ । गुरुकुलका पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्य वा सञ्चालक समितिले भरोसा गरेका व्यक्ति; जो गुरुकुलका विषयमा पारङ्गत छन् ; लाई शिक्षक पदमा छनोट गरी नियुक्ति गर्ने प्रचलन अध्ययन गरिएका गुरुकुलहरूमा रहेको भेटिन्छ ।

एक गुरुकुलीय वेद विद्याश्रममा नेपाल सरकारले उपलब्ध गराएका राहत अनुदान कोटामा शिक्षा ऐन, शिक्षा नियमावली र शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीअनुसार शिक्षक छनोट र नियुक्ति गरेको भेटिन्छ । वेद विद्याश्रमको आफ्नो स्रोतअनुसार नियुक्ति हुने गुरुका लागि निजको योग्यता, निष्ठा, आचरण, सदाचारितालाई मुख्य आधार मानी छनोट गरिएको छ । पीठाधीश वा मठाधीश स्वयम् शिक्षक (गुरु) का रूपमा स्वीकार्य हुने र निजको निष्ठा, आचरण र सदाचारिताले नै सिङ्गो आश्रम नै चल्ने भएकाले निजको खासै योग्यताको खोजी हुँदैन । पीठाधीश वा मठाधीश नै गुरु भएकाले निजले नै समग्र शिक्षाको प्रबन्ध गरेका छन् । एक गुरुकुलीय वेद विद्याश्रममा स्थापना कालदेखि सञ्चालनमा रहेका शिक्षक ९५ वर्षको उमेरमा पनि सक्रिय भएर शिष्यहरूलाई शिक्षा दिइरहनुभएको थियो ।

गुरुकुल स्थापना र सञ्चालन गर्ने पीठाधीश वा मठाधीश वा स्वामीमा नै शिक्षक छनोट र नियुक्तिको अधिकार निहित हुने गरेको छ । शिक्षक छनोटमा गुरुकुल स्वायत्त छन् । गुरुकुल सबै विषयमा स्वायत्त हुन्छन् भन्दै गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका सम्बन्धमा कट्टेल लेख्छन् :

गुरुकुल शिक्षा पद्धति पद्धतिहीन पद्धति हो जस्तो लाग्छ मलाई । किनभने गुरुकुल शिक्षा पद्धतिलाई कुनै राष्ट्रको ऐन, नियमविनियम र कानूनले चारैतिरबाट बाँधेको देखिँदैन । यो वेतनमोजी पद्धति होइन । यो पद्धति स्वतःस्फूर्त पद्धति हो । यो वैदिक परम्परामा आधारित देखिन्छ (कट्टेल, २०६०) ।

शोधको अध्ययन तथा अनुसन्धानमा छनोट गरिएका गुरुकुलहरूमा गुरुको नियुक्तिको पनि औपचारिक आधार केही छैन र थप आधार भेटिने सम्भावना पनि देखिँदैन । पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यलाई पढाउन इच्छा भएको व्यक्तिले आफ्नो योग्यता राम्रो छ भनी प्रभाव पार्न सकेमा पढाउने अनुमति प्राप्त गर्ने गर्छन् । शिक्षक छनोट गर्दा ती पीठाधीश वा मठाधीशले शिक्षकले पढाएको कक्षा परीक्षण गर्ने गरेको जानकारी प्राप्त भयो । उनलाई राम्रो पढाएको लागेमा र बटुक वा विद्यार्थीले चित्त बुझाएको पाएमा पढाउने अनुमति पाउँछन् ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा जस्तो औपचारिक तरिकाको छनोट, नियुक्ति र सुविधाका कुरा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा अभ्यास छैन । शिक्षक (गुरु) वृत्तिका लागि पढाउँदैन भन्ने मान्यता छ र शिक्षकले शिक्षणलाई पेसाको रूपमा ग्रहण गर्दैन भन्नेमा विश्वास रहेको छ । महेश सन्यास आश्रममा रहेको महेश गुरुकुलम् र देवघाट वरपर रहेका अरू गुरुकुलहरूमा पीठाधीश वा मठाधीशको स्वविवेक र विद्यार्थीको सन्तुष्टि नै शिक्षक छनोट र नियुक्तिका मुख्य आधार रहेका छन् ।

केही गुरुकुलमा भने सरकारी दरबन्दी उपलब्ध भएको हुँदा एकजना निजी स्रोतबाट व्यवस्थापन गरिएका शिक्षकबाहेक सबै शिक्षकको नियुक्ति र छनोट प्रक्रिया शिक्षा ऐन, शिक्षा नियमावली तथा शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीका आधारमा भएको छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा गरिने शिक्षक छनोट र नियुक्तिको प्रक्रियाभन्दा विल्कुल भिन्न पद्धतिको अभ्यास गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा रहेको छ ।

#### (ख) सबल पक्ष

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा सबल पक्षहरू रहेका छन् । यस्ता सबल पक्षले गुरुकुलीय शिक्षा पद्धतिलाई जोगाइराखेको छ ।

सरकारको मूलप्रवाहीकरण नीतिमा संलग्न नभएका र आफ्नै स्वतन्त्र व्यवस्थापनमा सञ्चालनमा रहेका गुरुकुलहरूमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति गर्दा पीठाधीश वा मठाधीशको स्वविवेक र बटुकको सन्तुष्टिलाई आधार बनाइने गरेको छ। अन्तर्वार्ताका क्रममा गुरुकुलका एकजना शिक्षकले भने, “मलाई प्राचार्य स्वामीले बोलाउनु भयो र संस्कृत साहित्य पढाउन लगाउनु भयो। त्यो समयदेखि म यस गुरुकुलको शिक्षक भएँ।” गुरुकुलका पीठाधीश वा प्राचार्यले छनोट गरेका शिक्षक व्यवहारमा अयोग्य देखिएका पनि छैनन्।

शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा उमेर, लिङ्ग तथा समावेशी पक्षभन्दा योग्यतालाई महत्त्व दिइएको छ। योग्यता प्रमुख विषय हुन्छ। गुरुले सबै विषय पढाउन सक्छन् भन्ने मान्यता छ। मूलप्रवाहीकरणमा समावेश गुरुकुलमा सरकारी अनुदानमा नियुक्ति गर्नुपर्ने शिक्षकलाई शिक्षा ऐन, शिक्षा नियमावली र शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीलाई आधार मानी कानूनबमोजिम शिक्षक छनोट र नियुक्ति गरिएको छ।

एक गुरुकुलका गणित विषयका शिक्षकले अन्तर्वार्ताका क्रममा भने, “मैले अध्यापन अनुमति पत्र लिएको छु, तालिम पनि लिएको छु र गुरुकुलबाट विज्ञापनमा उल्लेख गरेअनुसार लिखित तथा अन्तर्वार्ताको माध्यमबाट शिक्षकमा छनोट भई नियुक्ति पाएको हुँ।” उहाँले आफूसँग नियुक्ति पत्र भएको र सरकारी मापदण्डअनुसारको तलब भत्ता पनि पाएको पनि बताए। प्रत्येक गुरुकुल एक स्वतन्त्र एकाइ भएकाले छनोटपश्चात् सोही गुरुकुलले नियुक्ति दिन्छ। यसरी हेर्दा गुरुकुलमा सरकारी अनुदानका लागि एक किसिम र गुरुकुलभित्रका लागि अर्को किसिमको छनोट र नियुक्तिको मापदण्ड उपयोग गरिएको छ। शिक्षक छनोटमा ब्रह्म, विवेक र न्यायलाई आधार बनाइनु, योग्यता र क्षमतालाई महत्त्व दिई शिक्षक छनोट र नियुक्ति हुनु सबल पक्ष मानिन्छ। नियुक्ति दिने क्रममा कुनै भन्झट हुँदैन।

गुरुकुलको शिक्षक छनोटमा नीति, विधि र पद्धति छैन। परम्परालाई विधि जस्तो मान्ने प्रचलन छ। शिक्षक छनोटका अलिखित आधार छन्। यी आधार परम्परागत छन्। पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको निर्णय नै छनोटका लागि अन्तिम हुने प्रचलन छ। यस किसिमको शिक्षक छनोटले गुरुकुलको आवश्यकता त पूरा हुन्छ तर विद्यार्थीको सिकाइलाई सहयोग गर्ने आधुनिक किसिमका शिक्षक छनोट हुन सक्नेमा भने शङ्का उत्पन्न हुन्छ।

## (ग) कमजोर पक्ष

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा कमजोर पक्ष छन् । यस्ता कमजोर पक्षले समय समयमा गुरुकुलीय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापनमा समस्या सिर्जना गर्ने गर्दछन् । छलफलका क्रममा शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखले भने,

गुरुकुलमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति विशेषतः पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको एकल निर्णयबाट हुने भएकाले कहिलेकाहीँ शिक्षण सिकाइको ज्ञान र सिप नै नभएको व्यक्ति शिक्षक हुन सक्ने अवस्था आउन सक्छ । यसले गर्दा विद्यार्थीको चाहना र बाल मनोविज्ञानका आधारमा शिक्षक छनोट हुन सक्ने सम्भावना कम हुन्छ । ब्रह्म, स्वविवेक र न्यायिक विवेकशीलतामा मात्र विश्वास गरी शिक्षक छनोटका आधारभूत पक्षसमेत प्रयोग नगरी शिक्षक छनोट तथा नियुक्ति हुँदा सधैं र सबै परिवेशमा योग्य शिक्षक छनोट हुन सक्ने सम्भावना कमै रहेको देखिन्छ ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा गुरुकुलका एक शिक्षकले भने, “छनोटमा पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको आदेश नै सर्वोपरि हुन्छ ।”

लक्षित समूह छलफलमा सनातन धर्म संस्कृति र परम्परामा आधारित गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा अध्यापन अनुमति पत्र, विषयगत शिक्षक तथा शैक्षिक योग्यता जस्ता कानुनी विषय उपयुक्त र सान्दर्भिक समेत हुन नसक्ने विचार उठ्यो । ब्रह्मचारीका रूपमा आश्रममा शिक्षकको भूमिकामा रहेका बाहेक अन्य शिक्षकहरूको पेसागत सुनिश्चितता र वृत्ति विकास नहुँदा योग्य शिक्षक पाउन मुस्किल हुने विचार विभिन्न समयमा व्यक्त भयो । पूर्वीय वैदिक दर्शन, सनातन धर्म, वैदिक अध्ययन, शुक्ल यजुर्वेद, सामवेद, दर्शन, तर्कशास्त्र, नीति, व्याकरण, साहित्य जस्ता विषयमा शिक्षकहरू पाउन कठिन भएको र गुरुकुलमा अध्यापन गराउने शिक्षकमा पेसाप्रति आकर्षणको समस्या पनि देखिएको विषय छलफलमा उठ्यो । आधुनिक शिक्षाको पाठ्यक्रमअनुसार गणित, विज्ञान, सामाजिक जस्ता विषय पठनपाठन गराउन विषयगत शिक्षक छनोट गर्न मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा समस्या भएको विचार व्यक्त भयो ।

गुरुकुल पद्धतिमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति सरल छैन । परम्परागत शिक्षा आर्जन गरेका व्यक्तिहरूको उपलब्धता निकै कठिन विषय हो । समाजको आधुनिक शिक्षाप्रतिको आकर्षणका कारण गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा अध्ययन गर्ने समूह निकै कम छ । यही कम जनशक्तिबाट शिक्षक छनोट गर्नुपर्ने बाध्यता छ । यस्तै, शिक्षक छनोटमा प्रतिस्पर्धाबाट गुणस्तर आउँछ भन्ने सिद्धान्तको उपयोग नहुनु, गुरुकुलमा पढाउन चाहने व्यक्तिलाई जानकारीको अभाव हुनु, शिक्षकको आवश्यकताको सार्वजनिक सूचना समेत नहुनु, सम्पर्कका भरमा मात्र शिक्षकले अवसरको जानकारी पाउनु र छनोट र नियुक्तिमा भविष्य निश्चित नहुँदा योग्य मानिसको आकर्षण कम हुनु शिक्षक छनोट र नियुक्तिका कमजोर पक्षसँग सम्बन्धित तथ्यहरू लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

#### (घ) अवसर

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा अवसर पनि छैन । यस्ता अवसरले गुरुकुल शिक्षा पद्धतिलाई थप सबल बनाउन सहयोग गर्न सक्छ । छलफलका क्रममा शिक्षक सेवा आयोगका कर्मचारीले भने,

गुरुकुलको शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा आफ्नै परम्परागत पद्धति छ । पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको विश्वास प्राप्त गर्ने व्यक्ति गुरुकुलको शिक्षकमा छनोट भई नियुक्ति हुने र उनीहरूको विश्वास नभएमा तुरुन्तै हट्न सक्ने अवस्था छ । शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा गुरुकुलका सञ्चालकको सन्तुष्टि र स्वीकृतिले नियुक्ति र बर्खास्ती (Hire and Fire) गर्न सक्ने अवसर प्राप्त छ ।

एक गुरुकुलका पीठाधीशले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने, “हाम्रो परम्पराअनुसार शिक्षक (गुरु) तोक्छौं । सरकारी अनुदान पाउने विषयमा केही प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्छ भन्छन् । तैपनि हामीले हाम्रो परम्परालाई भने छोडेका छैनौं । जो सुकै यस गुरुकुलमा आएर शिक्षक हुन सक्दैनन् ।”

गुरुकुलका आफ्ना मौलिक विषय र मूलप्रवाहीकरण नभएका गुरुकुलहरूमा शिक्षक नियुक्तिका लागि सरकारी नीति तथा नियमको भन्कट छैन । प्रक्रिया पूरा गर्न लामो समय कुर्नुपर्ने, छनोट तथा नियुक्तिका लागि स्रोत र साधन छुट्टै (अतिरिक्त) नलाग्ने, सार्वजनिक स्रोत

र साधनको खासै उपयोग नहुने, छनोट तथा नियुक्तिमा शिक्षकका पेसागत सङ्गठनको हस्तक्षेप नहुने, समुदायको राजनीतिलगायत अन्य पक्षको दवाव व्यहोर्नुपर्ने, विश्वविद्यालय तथा अन्य गुरुकुल तथा जानकार व्यक्तिबाट आवश्यक पर्ने शिक्षकका बारेमा जानकारी लिएर छनोट तथा नियुक्ति गर्न सकिने, शिक्षक अध्यापन पत्र (License) को भन्कट नहुने, तालिम प्राप्त र शिक्षाशास्त्र अध्ययन गरेकालाई मात्र नियुक्ति गर्नुपर्ने जस्ता सीमित घेरामा रहनुपर्ने जस्ता पक्षले गुरुकुलका शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा अवसर सिर्जना गरेको छ भन्ने निचोड लक्षित समूह छलफलबाट निस्क्यो ।

शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा स्वायत्तताको प्रचुर अभ्यास छ । शिक्षक छनोटमा कुनै किसिमको दवाव महसुस हुँदैन । गुरुकुललाई आवश्यकता पूर्ति हुन सक्ने अवस्थामा शिक्षक छनोट गर्न सकिन्छ । कानुनी तथा नीतिगत भन्कटिलो प्रक्रिया छैन । समय धेरै लाग्दैन । स्रोत र साधनको अधिकतम सदुपयोग गर्न सकिन्छ ।

### २.३.२ पदस्थापन

शिक्षक व्यवस्थापनको दोस्रो व्यवस्थापकीय पक्ष शिक्षकको पदस्थापन हो । शिक्षकको छनोट र नियुक्तिपश्चात् शिक्षकको पदस्थापन हुने गर्छ । पदस्थापन गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनमा आवश्यक पक्ष देखिँदैन । गुरुकुलमा शिक्षक पदस्थापनका परम्परागत मान्यता छन् । यहाँ परम्परागत अभ्यासको शिक्षक पदस्थापनका विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

#### (क) विद्यमान अवस्था

शिक्षक पदस्थापन शब्द आफैमा औपचारिक हो । कुनै जागिर दिने निकायले छनोट र नियुक्तिपछि काममा खटिएको जानकारी दिने पत्रले पदस्थापनको अर्थ दिन्छ । यसको शाब्दिक अर्थ पनि नियुक्तिपछिको खटनपटन नै हो । पदस्थापन गर्दा नियुक्ति लिने व्यक्तिलाई नै उसले गर्ने कामको विवरणसहित उल्लेख गरी पत्र दिने प्रचलन छ । नियुक्त व्यक्तिलाई कार्य विवरणका अतिरिक्त अपेक्षित उपलब्धिसमेत उल्लेख गर्ने परिपाटी पनि रहेको देखिन्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदस्थापनको परम्परा भिन्न छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको छनोट, नियुक्ति र पदस्थापनका बिचमा भिन्नता पहिल्याउन गाह्रो छ । सरकारको नीतिअनुसार मूलप्रवाहीकरणमा नआएका गुरुकुलमा आफू अनुकूलको छनोट, नियुक्ति र पदस्थापन हुने गरेको छ र सरकारी दरबन्दीबाहेकका पदमा गुरुकुलमा सम्बन्धित गुरुकुलमा मात्र भर्ना छनोट हुने भएकाले नियुक्तिपश्चात् नै सोही गुरुकुलमा पदस्थापन हुने गरेको छ । गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनमा पदस्थापन सम्बन्धी जटिलता छैन । शिक्षकको पदस्थापनलाई त्यति औपचारिकता दिइँदैन र यसलाई अनिवार्य र आवश्यक सर्त पनि मानिँदैन । गुरुकुलमा शिक्षक पदस्थापनको कुनै तयारी मापदण्ड छैन । यसको औपचारिकता पनि पूरा हुँदैन । हरेक गुरुकुल एक एकाइ भएकाले यसमा पदस्थापनको खासै जरुरी देखिँदैन ।

#### (ख) सबल पक्ष

सबै गुरुकुलहरूमा शिक्षक पदस्थापन गर्ने पद्धति लगभग एकै किसिमको छ । हरेक गुरुकुलले शिक्षक आवश्यकता भएमा आन्तरिक प्रक्रियाअनुसार छनोट गरी नियुक्ति दिने र सोही नियुक्ति नै पदस्थापन हो ।

छलफलका क्रममा शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखले भने, “गुरुकुलका शिक्षकको दरबन्दीअनुसार शिक्षक सेवा आयोगबाट विज्ञापन हुँदैन । जिल्लास्थित शिक्षाका निकायबाट नियुक्ति दिने र पदस्थापनका लागि सम्बन्धित निकायमा पठाउने जस्ता प्रक्रिया पनि हुँदैनन् ।”

अन्तर्वार्ताका क्रममा गुरुकुलका शिक्षकले भने,

कतिपय गुरुकुलमा पीठाधीश, मठाधीश वा प्राचार्यबाट गरिने मौखिक रूपमा गरिने छनोट र नियुक्ति नै पदस्थापन हुने गरेको छ । शिक्षक पदस्थापनका लागि कानुन कार्यविधि तथा औपचारिकता निर्वाह गर्ने कार्य पनि त्यति आवश्यक ठानिँदैन । यसबाट शिक्षक आवश्यक भएमा व्यक्तिको योग्यता, निष्ठा, आचरणका आधारमा तुरुन्तै छनोट भई नियुक्ति र पदस्थापन हुने गरेको छ ।

एक गुरुकुलमा कार्यरत शिक्षकले अन्तर्वार्ताको समयमा भने, “मैले यस गुरुकुलमा आएपछि काम गर्न थालेको हुँ । प्राचार्यले काम लगाउनुभयो । छनोट, नियुक्ति र

पदस्थापनसम्बन्धमा खासै चासो भएन । अभ्यास पनि छैन ।” पदस्थापनको औपचारिक र आधिकारिक प्रमाण केही नहुने भए तापनि आवश्यकता नभई शिक्षक नियुक्ति गर्ने गुन्जायस रहँदैन । जुन र जे कामका लागि शिक्षक आवश्यक परेको हो त्यही काममा खटाइन्छ । शिक्षकको पदस्थापन स्वाभाविक रूपमा हुन्छ । शिक्षक पदस्थापन सहज रूपमा हुनु गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनको सबल पक्ष हो । गुरुकुलका प्राचार्यले अन्तरवार्ताका क्रममा भने,

गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनमा पदस्थापन सहज छ । प्रत्येक गुरुकुल एक पूर्ण एकाइ भएकाले नियुक्तिले नै पदस्थापनको अर्थ दिन्छ । यसका लागि नीति, विधि र संस्थागत संरचनाको जरुरी पनि पर्दैन । वर्तमान गुरुकुलमा व्यावहारिक रूपमा हेर्दा शिक्षक पदस्थापन सबल देखिन्छ । एक पूर्ण एकाइ भएकाले प्रशासनिक भन्कट रहँदैन ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

औपचारिकता तथा आधिकारिकता आवश्यक हुने अवस्थामा गुरुकुलमा नियुक्त गरिएका शिक्षक छनोट, नियुक्ति तथा पदस्थापनसम्बन्धी कागजात र दस्तावेज पाउन कठिन हुने अवस्था छ । कतिपय अवस्थामा आधिकारिक कार्य विवरण र सम्झौता जस्ता लिखित कागजात केही पनि नहुने अवस्था पनि छ । आवश्यकताका आधारमा शिक्षक पदस्थापन हुने हुँदा पठनपाठन कहिलेकाहीँ पद्धतिबद्ध नहुने र तोकिएको कार्यभन्दा अन्य विषयको समेत पठनपाठन हुने सम्भावना हुने देखिन्छ ।

पीठाधीश, मठाधीश वा प्राचार्य आफै पनि शिक्षकको भूमिकामा रहने र शिक्षकको सेवा, सर्त र सुविधामा खासै विधिसम्मत व्यवस्था नहुने हुँदा बाहिरबाट आउने शिक्षकको पदस्थापन र निरन्तरतामा समस्या भइरहने अवस्था छ । शिक्षक छनोट, नियुक्ति र पदस्थापन गुरुकुल आफैले गर्ने प्रचलनले गुरुकुलभित्रका सूचना बाहिर नआउने, गुनासो पनि नआउने र त्यहाँका विषयमा बाहिरबाट पनि चासो नराखिने भएकाले कमजोरी भएमा सुधार हुने सम्भावना कम देखिन्छ । यी शिक्षक व्यवस्थापनको पदस्थापन पक्षका कमजोरी हुन् ।

गुरुकुलमा औपचारिकताका लागि पनि पदस्थापन गर्ने प्रचलन सुरु हुनुपर्छ, मौखिक आदेशलाई पदस्थापन नमानी यसलाई कार्य विवरणसहितको लिखित पदस्थापनको परिपाटी

आवश्यक छ, पदस्थापनलाई पद्धतिबद्ध बनाउनुपर्छ, नियुक्त शिक्षकलाई पदअनुसारको कार्य विवरणसहित पदस्थापन गर्ने परिपाटीको थालनी गरेमा विधि तथा पद्धतिको स्थापना हुन्छ, जस्ता निचोड लक्ष्यत समूह छलफलबाट निस्क्यो ।

#### (घ) अवसर

गुरुकुलमा आवश्यकताका आधारमा शिक्षक छनोट हुने र पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको खटनपटनमा नै पदस्थापन हुने भएकाले यस विषयमा गुरुकुल स्वायत्त छन् । यसले आवश्यकताअनुसार पदस्थापन हुने अवसर प्राप्त हुने हुन्छ । शिक्षकलाई पदस्थापनको समयमा कार्य विवरण र कार्य सर्त दिएर बाँधिएको हुँदैन जसले गर्दा पढाउन खोजिएको विषयमा शिक्षकहरूले स्वतन्त्र किसिमले पठनपाठन गराउने अवसर पाउँछन् । गुरुकुलीय विषयहरू अन्तरसम्बन्धित पनि हुनाले पदस्थापनको कठोरता नहुँदा पठनपाठनमा पनि सहज हुने गर्छ । गुरुकुलको आवश्यकतानुसार छनोट भएका शिक्षकलाई गुरुकुलको आवश्यकतानुसार पदस्थापन गर्न सक्ने भएकाले लचकताको पर्याप्त अवसर रहेको भेटिन्छ ।

#### २.३.३ पेसागत विकास

पेसागत विकास हरेक पेसाका लागि आवश्यक छ । कतिपय पेसामा यसलाई निरन्तर पेसागत विकास पनि भन्ने गरिन्छ । शिक्षा प्रदान गर्ने संस्थामा शिक्षकका लागि पेसागत विकास जरूरी हुन्छ । शिक्षण पेसा नियमित रूपमा अद्यावधिक भइरहनुपर्ने तथा सदैव चुनौतीपूर्ण रूपमा क्रियाशील रहनुपर्ने पेसा हो (बराल, २०६७) ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धति वा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति दुवैमा पेसागत विकासलाई शिक्षकको क्षमता विकासको अभिन्न अङ्गका रूपमा स्विकारिएको छ र यसलाई दुवै पद्धतिले अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ । एकपटक सिकेका तरिका सधैंका लागि उपयोगी नहुन पनि सक्छन् । समयानुसार नयाँ नयाँ तरिका र नवीन विषयवस्तुको सिकाइका लागि पेसागत विकास आवश्यक हुन्छ । कुशल र दक्ष शिक्षक बन्नका लागि लामो अध्ययन, प्रयोगात्मक अभ्यास, विशेषज्ञसँगको सङ्गत, अन्तरक्रिया र अन्तरआत्मादेखि नै सिकने प्रवृत्तिको विकास हुनु आवश्यक मानिन्छ (बराल, २०६७) ।

शिक्षकको पेसागत विकासका औपचारिक र अनौपचारिक उपायहरू छन् । यसका लागि सेवाकालीन तालिम, पुनर्ताजगी तालिम, कार्यशाला, सेमिनार, गोष्ठी, अन्तरक्रिया, उपचारात्मक सुपरिवेक्षण, मेन्टरिङ, कोचिङ, ट्युसन, परियोजना कार्य, प्राज्ञिक अध्ययन, अध्ययन भ्रमण, अनुसन्धान, कार्यमूलक अनुसन्धान, मामला अध्ययन, स्वप्रतिबिम्बन लेखन, अनुभव आदानप्रदान, पेसागत बैठक, आन्तरिक र बाह्य क्षेत्रको भ्रमण जस्ता उपायहरूबाट शिक्षकको पेसागत विकास गराउन सकिन्छ । यस्ता कार्यक्रमबाट काममा परिवर्तन (Job Rotation) हुँदै अन्तरक्रिया, छलफल र विचार विमर्श हुँदै पठनपाठनमा सँगसँगै सिक्ने सिकाउने (Mentoring) क्षमताको विकास हुन्छ ।

शिक्षक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण पक्ष शिक्षकको पेसागत विकास हो । गुरुकुलमा शिक्षकको पेसागत विकासका परम्परागत मान्यता छन् । यहाँ वर्तमान गुरुकुलमा शिक्षकको पेसागत विकासका विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

#### (क) विद्यमान अवस्था

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षणलाई पेसा र व्यवसायका रूपमा स्विकारिएको छैन । यसलाई सेवाका रूपमा लिइएको छ । नेपाल सरकारको मूलप्रवाहीकरणको नीतिभित्र आएका र सरकारी अनुदानको रकमबाट शिक्षक नियुक्ति हुने शिक्षकहरूले शिक्षणलाई पेसाको रूपमा स्विकारेका छन् । विशेष गरी गुरुकुल स्थापना गरेका पीठाधीश, मठाधीश र प्राचार्यहरूले शिक्षणलाई दार्शनिक ढङ्गले बुझेकाले सोहीअनुसार हेर्ने गरेका छन् । उनीहरूले आफूले जानेका विषय शिष्यहरूलाई सिकाउने नै शिक्षकको मुख्य कर्म ठान्ने गरेका छन् । यसबाट प्राप्त सन्तुष्टि नै उनीहरूको उपलब्धि रहेको देखिन्छ ।

गुरुकुलमा शिक्षकहरूका लागि क्षमता विकासका औपचारिक कार्यक्रमहरू हुने गरेका छैनन् । यस पद्धतिका शिक्षण संस्थाहरू परम्परागत ढाँचामा सञ्चालन भएकाले आधुनिक विषयसँग कम सरोकार राख्छन् । छलफलका क्रममा मूलप्रवाहीकरण भएका वेदविद्याश्रम र मटिहानीका गुरुकुलका शिक्षकहरूले क्षमता विकास कार्यक्रममा सहभागी हुन नपाएको गुनासो

आएको थियो । वेद विद्याश्रममा शिक्षकको पदोन्नतिको पनि अभ्यास भएकाले माथिल्लो तहमा बढुवा हुनका लागि पनि पेसागत क्षमता विकासको आवश्यक रहेको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा औपचारिक तालिमको व्यवस्था भएको पाइएन । पेसागत विकासलाई शिक्षकको वृत्ति विकाससँग पनि जोडिएको विषय हो । परम्परागत गुरुकुलमा शिक्षकहरू वृत्तिका लागि काम गर्दैनन् । यस पद्धतिमा शिष्यलाई शास्त्रीय र सनातन धर्म, दर्शन र शिक्षामा पारङ्गत बनाउनु नै मूल ध्येय हो । समय समयमा गुरुकुल/आश्रमहरूको प्रयासले साहित्यिक भेला, प्रवचन, सम्मेलन, अन्तरक्रिया हुने गरेका छन् । यस्ता गतिविधिले शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा प्रत्यक्ष र परोक्ष रूपमा सहयोग गरेको छ । कतिपय गुरुकुलमा यस किसिमका क्रियाकलापको अभिलेखीकरण गरिएको छैन । केही गुरुकुलहरूमा यस्ता गतिविधिको अभिलेख राख्ने प्रचलन छ ।

पेसागत विकासका अनौपचारिक प्रयासमा शिक्षकहरू बीच आपसमा विमर्श हुने, विभिन्न मठका सन्तहरूको प्रवचन सुन्ने, सत्सङ्गमा सहभागी हुने, श्रीमद्भावगत् महापुराणलगायतका धार्मिक कार्यमा सहभागी हुने, स्वाध्याय गर्ने, आफ्नै प्रयासमा थप अध्ययनका प्रयास गर्ने जस्ता गतिविधि भएका छन् । समयसमयमा स्वदेश र कहिले काहीं छिमेकी देशमा गुरुकुलसम्बन्धी प्रवचन, गोष्ठी, सम्मेलनमा भाग लिन जाने जस्ता कार्यक्रम यदाकदा हुने गरेका छन् । यस्ता प्रयासहरू शिक्षकको व्यक्तिगत रुचि, गुरुकुलले गर्ने आवश्यकताको महसुस र अनुकूल परिवेश हुँदा मात्र सम्भव हुने गरेको छ ।

#### (ख) सबल पक्ष

गुरुकुलमा औपचारिकभन्दा अनौपचारिक तरिकाबाट शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन भएका छन् । पीठाधीश, मठाधीश, प्राचार्यका साथसाथै समय समयमा आउने सन्त महन्तबाट प्रदान गरिने प्रवचन, सम्मेलन, अन्तरक्रिया, छलफलजस्ता कार्यक्रमले गुरुकुलका शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग भएको छ । नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयका प्राध्यापकलगायतका विद्वानहरूसँग बेलाबेलामा हुने भेटघाटले पनि गुरुकुलका शिक्षकहरूको पेसागत दक्षता विकासमा सहयोग मिलेको छ । समय समयमा सरकारी निकायबाट सञ्चालन हुने शिक्षक तालिममा गरिने आमन्त्रणले पनि शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा आंशिक सहयोग भएको छ ।

गुरुकुलको आन्तरिक व्यवस्थापनबाट हुने कार्यक्रम, नियमित रूपमा हुने सन्तमहन्तको प्रवचन, सरकारी कार्यक्रममा गरिने आमन्त्रण आदि गुरुकुलका शिक्षकका लागि पेसागत विकासका सन्दर्भमा सबल पक्ष हुन् । कानुनी प्रबन्ध, नीतिगत प्राथमिकता तथा संस्थागत संरचनाको भन्कट नरहने हुँदा सम्बन्धित गुरुकुलले चाहेमा र आकस्मिक रूपमा पनि शिक्षकहरूको पेसागत विकासका लागि कार्यक्रममा सहजै सञ्चालन गर्न सकिने अवस्था छ । आफ्नो संस्थाको आवश्यकता र इच्छाअनुसार शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न र शिक्षकहरूलाई सहभागी गराउन सकिने हुँदा यी सबल पक्ष हुन् ।

गुरुकुलमा हुने अनौपचारिक भेटघाट र छलफलले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि आवश्यक खुराक पुग्न सक्दैन । शिक्षकको पेसागत विकासको नीतिगत व्यवस्था हुनु आवश्यक छ । गुरुकुलमा नयाँ नियुक्ति भएका शिक्षकले पेसागत अभिमुखीकरणको अवसर नपाएको सन्दर्भमा भिन्न प्रयोजनका लागि निर्धारित कार्यक्रमले पेसागत विकासलाई टेवा पुग्ने अवस्था छैन । पेसागत विकासका कार्यक्रमलाई आवधिक रूपमा सञ्चालन गरिनुपर्ने र यसका लागि प्रयोजनपरक कार्यक्रम हुनुपर्छ जस्ता निष्कर्ष लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

गुरुकुलमा शिक्षकको पेसागत विकासको आवश्यकताको महसुस भएको छैन । गुरुकुलमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि नीतिगत व्यवस्था पनि छैन । निश्चित कार्यक्रम र बजेट पनि छैन । शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमलाई गुरुकुलहरूले पठनपाठनको अनिवार्य र अभिन्न पक्षको रूपमा अवलम्बन गरेका छैनन् । यी गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका पेसागत विकासका कमजोर पक्षहरू हुन् । यदाकदा शिक्षकको क्षमता विकाससम्बन्धी कार्यमा सहभागी भएका शिक्षकहरूले पठनपाठनमा उपयोग गर्ने र त्यससम्बन्धी अनुगमन, अध्ययन र खोज गर्ने गरिएको छैन । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुल र अनुदान प्राप्त शिक्षकहरूलाई समेत सरकारीतर्फबाट पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन भएका छैनन् ।

एक गुरुकुलमा स्थायी दरबन्दीमा कार्यरत एक शिक्षकले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने, “सरकारतर्फका स्थायी शिक्षक हामी भए तापनि तालिमको व्यवस्था भएको छैन तर हामीसँगै पढाउने गणित, अङ्ग्रेजी, नेपाली, विज्ञान विषयका शिक्षकको तालिम हुने गरेको छ ।”

गुरुकुलतर्फका विषयहरू पढाउने शिक्षकका लागि पेसागत तालिमको पनि व्यवस्था भएको छैन । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्वयम् गुरुकुल र सरकारी क्षेत्र उदासिन हुनु यसका कमजोर पक्ष हुन् ।

गुरुकुलमा पेसागत विकासको आवश्यकता महसुस हुन आवश्यक छ । परम्परागत शिक्षण संस्था भए पनि आधुनिक शिक्षाका विषयको पठनपाठन पनि हुने र एक्काइसौं शताब्दीको प्रविधिको विकासलाई पनि आत्मसात गर्नका शिक्षकका लागि पेसागत विकासका नमुना विकास गर्नुपर्ने र समय सन्दर्भअनुसार गुरुकुलको विशिष्टतालाई असर नपर्ने गरी परिवर्तन र परिमार्जन आवश्यक छ भन्ने जस्ता निष्कर्ष लक्ष्यित समूह छलफलबाट निस्क्यो ।

#### (घ) अवसर

नेपाल सरकारले परम्परागत शिक्षा पद्धतिलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने नीतिअनुसार मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालनका लागि केही ध्यान दिएको पाइन्छ । यसबाट गुरुकुलका शिक्षकका लागि पेसागत विकासका अवसर सिर्जना हुने अवस्था छ । नेपाल सरकारले विद्यालय क्षेत्र विकास योजनामा सबै शिक्षकको पेसागत विकासलाई उच्च प्राथमिकतामा राखेको छ । सबै शिक्षकलाई सालबसाली पुनर्ताजगी तालिम प्राप्त हुने अवस्था छ । मूलप्रवाहीकरण नभएका गुरुकुलमा पनि सबै गुरुकुलको समन्वय र सहकार्यका माध्यमबाट पेसागत विकासका लागि अवसर उपलब्ध छ । गैरसरकारी क्षेत्रमा रहेको राष्ट्रिय गुरुकुल परिषद्ले गुरुकुलमा पठनपाठन गर्ने शिक्षकका लागि भेला, प्रवचन, सम्मेलन, अन्तरक्रिया, छलफलमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय विशेषज्ञबाट दक्षता अभिवृद्धिका कार्यक्रम सञ्चालन गरेको छ । यसबाट गुरुकुलका शिक्षकहरूका पेसागत क्षमता वृद्धिका लागि अवसर प्राप्त भएको छ । नेपाल र भारतका गुरुकुलहरूबिचको सम्बन्धले पनि पेसागत विकासको अवसर सिर्जना गरेको छ ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा गुरुकुलका एक प्राचार्यले भने,

स्तरीय गुरुकुल सञ्चालन गर्नका लागि पेसागत विकास तालिमले गुरुकुलका शिक्षकहरूलाई अवसर दिन्छ । औपचारिक तथा अनौपचारिक रूपमा हुने भेला, प्रवचन, सम्मेलन, अन्तरक्रिया र छलफलमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय विशेषज्ञबाट दिइने

प्रवचनलाई गुरुकुलका शिक्षकको पेसागत विकास तालिममा जोड्नुपर्ने अवस्था छ । यिनलाई शिक्षण सिकाइसँग सान्दर्भिक बनाउनुपर्छ । यसबाट गुरुकुलका शिक्षकहरूले अधिकतम फाइदा उठाउने सक्ने वातावरण बनाउनुपर्छ ।

गुरुकुलका शिक्षकहरूका लागि पेसागत विकासको अवसर सिर्जना गर्न सकिने प्रशस्त वातावरण छ । नेपाल, भारत, जर्मनी तथा संयुक्त राज्य अमेरिकामा रहेका संस्थाहरूबाट पूर्वीय वैदिक दर्शनमा आधारित भेला, प्रवचन, सम्मेलन, अन्तरक्रिया र छलफलमा सञ्चालन हुने गर्छन् । राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय विशेषज्ञबाट दक्षता अभिवृद्धिका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकेमा गुरुकुलका शिक्षकको पेसागत क्षमता वृद्धिका लागि अवसर प्राप्त हुने र यसबाट गैरमौद्रिक उत्प्रेरणा प्राप्त हुने अवसर प्राप्त हुने जस्ता निचोड लक्ष्यित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

### २.३.४ बढुवा

बढुवा शिक्षक व्यवस्थापनकीय पक्षको महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । शिक्षक एक तहदेखि अर्को तह, एक श्रेणीबाट अर्को श्रेणीमा पदोन्नति हुनु बढुवा हो । बढुवाले शिक्षकलाई काम गर्न थप उत्प्रेरित गर्छ ।

बढुवा पेसागत वृत्ति विकास हो । नियुक्ति भएको व्यक्ति सोही सेवाको उपल्लो तहमा नियुक्त हुनु बढुवा हो । पेसागत वृत्ति विकासको क्रममा पदसोपानको माथिल्लो तहमा पदोन्नति हुनुलाई बढुवा भनिन्छ । व्यक्तिलाई सेवामा धानी राख्न र उत्प्रेरित गराइराख्न बढुवा आवश्यक मानिन्छ । शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनको सिद्धान्त र मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको सिद्धान्तले पनि पदोन्नति भएमा शिक्षकमा कार्यक्षमता बढ्छ, भन्ने पक्षमा जोड दिन्छ ।

पदोन्नतिका विभिन्न तरिका छन् । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा, खुला प्रतियोगितात्मक परीक्षा, जेष्ठता तथा कार्यसम्पादन जस्ता तरिकाबाट बढुवा गर्ने गरिन्छ । बढुवा भएपश्चात् थप जिम्मेवारीसहित भूमिकामा परिवर्तन हुन्छ । अनुभव र विशेष जिम्मेवारीका आधारमा पनि विशेष बढुवा हुने गर्छ । बढुवाले व्यक्तिमा उत्प्रेरणा बढाउँछ । कार्य सम्पादनको क्षमतामा वृद्धि गराउँछ ।

वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक बहुवाको परम्परागत मान्यता छन् । यहाँ वर्तमान गुरुकुलमा शिक्षकको बहुवाको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

#### (क) विद्यमान अवस्था

परम्परागत रूपमा सञ्चालन भएका र मूलप्रवाहीकरण नभएका गुरुकुलमा बहुवाको खासै अभ्यास छैन । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा बहुवाको अभ्यास भएको पनि पाइन्छ । मूलप्रवाहीकरण नभएका गुरुकुलका शिक्षकका लागि एक श्रेणीबाट अर्को श्रेणीमा जानुको कुनै अर्थ पनि देखिँदैन । उनीहरू प्रमाणपत्रधारी होइनन्, ज्ञानधारी हुन् (कोइराला, २०७६ : ११८) । उनीहरू वृत्ति विकासभन्दा शिष्यको सिकाइ महत्त्वपूर्ण मान्दछन् । आफूले आर्जन गरेको ज्ञान समर्पण गर्न चाहन्छन् ।

वर्तमान समयमा मूलप्रवाहीकरण भएका र सरकारले उपलब्ध गराएको दरबन्दीमा स्थायी नियुक्ति पाएकाले मात्र बहुवा हुने अभ्यास रहेको छ । मूलप्रवाहीकरण नभएका परम्परागत गुरुकुलमा शिक्षकहरूको बहुवासम्बन्धी अपेक्षा पनि छैन र गुनासो पनि छैन । केही प्रतिष्ठित परम्परागत गुरुकुलको आश्रमका प्राचार्य, पीठाधीश वा मठाधीश सन्यासी छन्, ब्रह्मचारी छन् । उनीहरूलाई बहुवाको प्रयोजनको कुनै चाहना र आवश्यकता देखिँदैन । मूलप्रवाहीकरण भएका र नभएका गुरुकुलको आफ्नै परम्परा र प्रचलनका कारण शिक्षक बहुवामा चासो छैन । योग्यता, अनुभव, समयावधि, तालिम जस्ता विषय गुरुकुलका लागि चासोका विषय रहेनन् ।

गुरुकुलका शिक्षकहरू सामान्यतया: आफ्नो संस्थामा योगदान गरेर जीवन बिताउने भन्ने हिसाबले जस्तो सुविधा उपलब्ध छ, त्यसैका आधारमा सेवा गरिरहेको छन् । घर गृहस्थी त्याग गरेका, ब्रह्मचारी बनेका शिक्षकहरूमा बहुवा भई पदोन्नति हुने र वृत्ति बढ्नेमा चासो छैन । उनीहरूको जीवनको उद्देश्य फरक छ र शिक्षक हुनुको अर्थ नै भिन्न छ । विशेषतः सरकारी लगानीमा सञ्चालित गुरुकुलीय परम्परा धान्ने संस्कृत माध्यमिक विद्यालयका गुरुकुल वा वेद विद्याश्रममा बहुवा सान्दर्भिक छ । गुरुकुलमा आफ्नै वैशिष्ट्यता, परम्परा, प्रचलन, नियम तथा अनुशासनका कारणले शिक्षकको बहुवासम्बन्धी फरक किसिम अभ्यास रहेको छ ।

## (ख) सबल पक्ष

सरकारको नीतिअनुसार मूलप्रवाहीकरण नभएका र सरकारी अनुदान नपाएका/नलिएका गुरुकुलमा शिक्षक बढुवाको खासै परम्परा छैन। तथापि, पीठाधीश वा मठाधीश वा गुरुकुल सञ्चालन गर्ने समितिले शिक्षकहरूमध्येबाट प्राचार्य, प्रधानाचार्य जस्ता पदमा बढुवा गर्ने परम्परा छ। मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलका पनि आफ्नै वैशिष्ट्यता, परम्परा र प्रचलनअनुसार शिक्षक बढुवामा आफ्नै विशिष्टता छ। यस्ता गुरुकुलमा पनि पीठाधीश, मठाधीश वा गुरुकुल सञ्चालक समितिले शिक्षकहरूमध्येबाट प्राचार्य वा प्रधानाचार्य जस्ता पदमा बढुवा गर्ने परम्परा छ। यस्तो किसिमको बढुवामा शिक्षकको योग्यता, अनुभवका साथै शिक्षकको चालचलन, व्यवहार, अनुशासन र समर्पणलाई मुख्य आधार मानिएको छ। शिक्षकको चालचलन, व्यवहार, अनुशासन, समर्पण विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि र सन्तुष्टिका आधारमा उनीहरूलाई पहिचान, आदर सम्मान र सोअनुसारको व्यवहार प्राप्त हुन्छ। यस्ता विषयहरू गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनको बढुवाको सबल पक्ष हुन्। विशेषतः सरकारी लगानीमा सञ्चालित र गुरुकुलीय परम्परा धान्ने संस्कृत गुरुकुल वा वेद विद्याश्रममा शिक्षक बढुवाको प्रचलन आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिअनुसार गर्ने परिपाटी छ।

शिक्षकलाई उत्प्रेरणा बढाउनका लागि बढुवा आवश्यक छ। बढुवाले मौद्रिक उत्प्रेरणा मात्र बढाउँदैन, यसले सन्तुष्टि बढाउँछ, आत्म सम्मान बढाउँछ। गुरुकुल/आश्रममा पनि पदीय मर्यादा हुने गर्छ। बढुवाले पदीय मर्यादा बढाउँछ। शिक्षकहरूलाई पनि निश्चित आधारमा बढुवा वा पदोन्नति वा यस्तै केही पदावली दिएर मनोबल उच्च पार्ने व्यवस्था हुनुपर्ने भन्ने जस्ता निचोड लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो।

## (ग) कमजोर पक्ष

परम्परागत रूपमा सञ्चालनमा रहेका गुरुकुलमध्ये मूलप्रवाहीकरण नभएका गुरुकुलमा बढुवासम्बन्धी प्रावधान नै छैन। यस्ता शिक्षण संस्थामा शिक्षकहरूको बढुवाका लागि नीतिगत, संस्थागत र कानुनी प्रावधान छैन। आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा भैँ शिक्षा ऐन तथा नियमावलीका आधारमा तहअनुसारका श्रेणीमा बढुवा गर्ने व्यवस्था छैन। शिक्षकको बढुवाको पद्धति नै नहुनु गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनको कमजोर पक्ष हो।

परम्परा र आवश्यकताका आधारमा पीठाधीश वा मठाधीशबाट कुनै शिक्षकलाई प्राचार्य वा प्रधानाचार्य तोकिनुलाई नै बढुवा भएको मान्ने बाहेक अन्य बढुवासम्बन्धी कार्य भएको छैन । प्राचार्य वा प्रधानाचार्य तोकिनु पनि आफ्नै दार्शनिक र सैद्धान्तिक मान्यताअनुकूल हुने गर्छ । हरेक गुरुकुलमा यस्ता दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यतामा फरक फरक छन् । मूलप्रवाहीकरण भई सरकारी स्वीकृत दरबन्दी र अनुदानमा कार्यरत शिक्षकको बढुवासम्बन्धी गुरुकुलको आफ्नै नीतिगत व्यवस्था छैन । गुरुकुलका एकजना पीठाधीशले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने, “गुरुकुलमा शिक्षकको बढुवासम्बन्धी आफ्नै दार्शनिक र सैद्धान्तिक मान्यता छ । दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यता विपरीत बढुवाको कुनै प्रयोजन छैन । योग्यता र अनुभव बढ्दैमा, कहिलेकाहीं तालिम आदिका प्रवचन सुन्दैमा बढुवा हुने आधार बढेको मानिँदैन ।”

शिक्षक बढुवाको प्रावधान र अभ्यास भएको एक गुरुकुलका शिक्षकको अन्तर्वार्ताको सिलसिलामा यस्तो भनाइ थियो,

विगतमा शिक्षा ऐनअनुसार बढुवा भएको हो । अहिले बढुवा प्रक्रिया अवरुद्ध छ । पशुपति क्षेत्र विकास कोषले यसतिर ध्यान नै दिएको छैन । बढुवा प्रक्रिया नियमित हुनुपर्छ । अन्यथा सेवा निवृत्त हुँदासम्म एउटै श्रेणीबाट निवृत्त हुनुपर्ने अवस्था आउने छ । यसले उत्साह थपिँदैन, बरु निराश बनाउँछ ।

शिक्षकको बढुवासम्बन्धी पद्धति भएका गुरुकुल सरहमा संस्थामा पनि भएको पद्धति पनि प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । यी विषय कमजोर पक्षका रूपमा रहेका छन् ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा गुरुकुलीय परम्पराअनुसार शिक्षकको बढुवा हुने प्रावधान गर्नुपर्छ । सरकारी सहयोगमा सञ्चालित गुरुकुलमा बढुवाको अभ्यास छ । परम्परागत गुरुकुलमा निश्चित आधार बनाएर शिक्षकको बढुवा गर्नु नै उपयुक्त हुन्छ भन्ने जस्ता निचोड लक्ष्यित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

#### (घ) अवसर

वर्तमान गुरुकुल वैदिक तथा पौराणिक तथा प्राचीन कालका गुरुकुलका विरासतका रूपमा रहेका छन् । यस्ता गुरुकुलहरूको आफ्नै विरासत छ, आफ्नै इतिहास छ, आफ्नै दार्शनिक तथा

सैद्धान्तिक मान्यता छ । गुरुशिष्य परम्परा, वैदिक परम्परा र धार्मिक आस्था, स्वतःस्फूर्त रूपमा स्थापना र सञ्चालन गुरुकुलका विशेषता हुन् । यस्ता शिक्षण संस्था सञ्चालनमा राज्यको प्रत्यक्ष असंलग्नताले गुरुकुलको मूलधारभन्दा भिन्न रूपमा परिचित गराएको छ । यही भिन्नतालाई आत्मसात गरी शिक्षकको व्यवस्थापन गर्नु यसको पद्धतिको अवसर हो ।

गुरुकुलहरू आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका प्रतिस्पर्धी होइनन्, समानधर्मी पनि होइनन् । आधुनिक विद्यालय प्रणालीमा जे भएको छ, सोहीअनुरूप गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापनसम्बन्धी कार्य खोज्न पनि मिल्दैन । गुरुकुलका सबै खाले गुरुहरू प्रमाणपत्रधारी हैनन् । डिभिजनधारी पनि हैनन् । ज्ञानधारी हुन् । यो तरेलीबाट मूलधारले सिकने कुरा हो : योग्यतामा शिक्षक वर्गीकरण गर्नु हुँदैन । क्षमतामा गर्नुपर्छ (कोइराला, २०७६) । शिक्षकका क्षमताका आधारमा बहुवाको पद्धति विकास गर्ने अवसर रहेको छ । गुरुकुलमा नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेका विषयहरू अध्यापन गर्ने शिक्षकहरू जो गुरुकुलको आश्रममा बस्दैनन् र उनीहरू गृहस्थी हुन् तिनीहरूका लागि बहुवा एक किसिमको वृत्ति विकास र उत्प्रेरणाको स्रोत भएकाले सरकारी नीति तथा कानूनअनुसार अवसर सिर्जना गर्न सकिने अवस्था छ । यसमा परम्परागत प्रचलनमा रहने शिक्षक र सरकारले स्वीकृत गरेका विषय शिक्षण गर्ने शिक्षकबिचको फरक फरक प्रावधान राख्न सकिने अवसर प्राप्त भएको छ ।

गुरुकुलमा निश्चित आधार बनाएर प्राचार्यभन्दा तलका शिक्षकहरूलाई बहुवाको अवसर दिनु उपयुक्त हुन्छ । उत्प्रेरणा जगाउन र थप योगदान लिनका लागि पनि बहुवा आवश्यक छ र बहुवाको अवसरलाई उपयोग गर्नुपर्ने जस्ता निचोड लक्ष्यित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

### २.३.५ सरुवा

सरुवा पनि शिक्षक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक सरुवाको अभ्यास छैन । शिक्षक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण पक्ष भएकाले वर्तमान गुरुकुलमा शिक्षकको सरुवाको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

### (क) विद्यमान अवस्था

शास्त्रीय अर्थमा गुरुकुल भनेको गुरुको घर हो, गुरुको आश्रम हो । गुरु स्वयम् नै उपाध्याय हो, आचार्य हो, कुलपति हो । गुरुकुलको सुरुवात नै आचार्यकुलबाट भयो । वैदिक तथा पौराणिक गुरुकुलमा एक आचार्यबाट सबै विषयको ज्ञान प्रदान हुन्थ्यो । बहुविषयको ज्ञान प्रदान गर्न आचार्यकुलहरू नै गुरुकुलमा बदलिएका हुन् । गुरु अर्थात् शिक्षकले नै शिक्षा र शिष्यको प्रबन्ध गर्छन् । गुरुकुलको शिक्षा निःशुल्क हुन्छ । शिष्यका लागि खाना, छाना, ज्ञान तथा सिपको प्रबन्ध गुरुकुल र त्यस आचार्यले गर्छन् । गुरुकुलका सञ्चालक पीठाधीश वा मठाधीश नै हुन्छन् । शिष्यका सङ्ख्या र बहुविषयका कारण गुरुकुलमा प्राचार्य वा प्रधानाचार्य र अन्य गुरुको पनि प्रबन्ध गरिएको हुन्छ ।

वर्तमान अवस्थामा गुरुकुल सञ्चालनमा शास्त्रीय मान्यतामा केही परिवर्तन आएको छ । वर्तमान समय प्रमाणपत्रीय शिक्षाको समय पनि हो । त्यसैले मूलप्रवाहीकरण भएका वा नभएका दुवै गुरुकुलका शिष्यहरूका लागि प्रमाणपत्र आवश्यक हुन्छ । त्यस्तो प्रमाणपत्र प्राप्त गर्नका लागि सरकार वा विद्यापीठ वा विश्वविद्यालयले तोकेका विषयको परीक्षा दिनुपर्ने भएकाले तोकिएका विषय पठनपाठनका लागि शिक्षक राख्नुपर्ने बाध्यता वर्तमानका गुरुकुलको छ । प्रत्येक गुरुकुल एक सिङ्गो एकाइ हो, आफैँमा पूर्ण एकाइ हो । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षक जस्तो एक विद्यालयबाट अर्को विद्यालयमा शिक्षकको सरुवा हुने पद्धति गुरुकुलको अभ्यास होइन । त्यसैले गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनअन्तर्गत शिक्षक सरुवाको पद्धति नबसेकाले यसको लेखाजोखा गर्न सहज छैन ।

### (ख) सबल पक्ष

आचार्यहरू नै स्वप्रेरणाबाट नै आश्रमको स्थापना गरेका हुन् । उनीहरू आन्तरिक इच्छानुसार काम गरेको हुन्छन् । स्वउत्प्रेरणाको सिद्धान्तले पनि आफैँ उत्प्रेरित हुनु भन्छ । आश्रमका संस्थापक आचार्य नै पीठाधीश वा मठाधीश हुने परम्परा छ । यस्ता आश्रममा पीठाधीश वा मठाधीशका उत्तराधिकारी तोकिने पनि गरिन्छ । आश्रमहरूले नै गुरुकुल स्थापना गर्ने गरेको परम्परा छ ।

पीठाधीश वा मठाधीशले गुरुकुलका प्राचार्य वा प्रधानाचार्य नियुक्ति गर्ने र आवश्यकतानुसार शिक्षक नियुक्ति गर्ने परम्परा छ। गुरुकुलको दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक अवधारणा र आदर्शअनुसार शिक्षकको नियुक्ति हुन्छ। मूलप्रवाहीकरण भएका र सरकारी स्वीकृत दरबन्दी वा अनुदानमा शिक्षक नियुक्ति गर्दा सरकारी नियमानुसार हुन्छ। यसरी नियुक्त शिक्षकहरू सम्बन्धित गुरुकुलको प्रयोजनका लागि मात्र हुन्छन्। यस्ता शिक्षकहरू अन्य गुरुकुलमा सरुवा भने हुँदैनन्। यो नै गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनको सबल पक्ष हो।

सरकारी स्वीकृत दरबन्दीका स्थायी वा अस्थायी शिक्षकको सरुवा सरकारी निकायबाटै हुने गर्छ। गुरुकुलले नियुक्ति गरिएका शिक्षकको सरुवा नहुने भएकाले शिक्षक समर्पित भएर आफ्नो सेवामा लागि रहने वातावरण बन्ने, सरुवाको त्रास नरहने, सरुवाका लागि आवश्यक दवाव महसुस गर्नु नपर्ने जस्ता सबल पक्ष गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनको सरुवामा रहेका छन्।

हरेक गुरुकुल एक एकाइ भएकाले शिक्षक सरुवाको खासै आवश्यकता नै छैन। शिक्षक सरुवा नहुँदाका यसका सबल पक्ष बढी छन्। गुरुकुल सधैंभरि सेवा गर्ने संस्था भएकाले शिक्षकको समर्पण बढी हुने गर्छ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

विभिन्न आश्रमका गुरुकुलमा शिक्षक सरुवाका विशेष प्रावधान नभएकाले खासै समस्या देखिएको छैन। हरेक गुरुकुल आफैँमा पूर्ण एकाइ भएकाले एक गुरुकुलबाट अर्को गुरुकुलमा सरुवाको सम्भावना नै देखिँदैन। नेपाल सरकारको स्वीकृत दरबन्दीका गुरुकुलका शिक्षकहरू सरकारी पद्धतिमा नै सरुवा हुने भएकाले गुरुकुल शिक्षा पद्धतिभन्दा भिन्न हुने गर्छ। गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको स्वायत्त रहेको र छुट्टै एकाइ भएकाले शिक्षक सरुवाको प्रावधान नै कार्यान्वयन हुँदैन।

गुरुकुल शिक्षामा शिक्षक सरुवाको आवश्यकता छैन, त्यसैले सरुवाका प्रावधान पनि छैनन्। गुरुकुल स्वायत्त एकाइ भएकाले सरुवाको प्रावधानका औचित्य पनि छैन।

#### (घ) अवसर

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक सरुवाको समस्या छैन। यो समस्या नभएकाले शिक्षक

व्यवस्थापनमा बेधिति आएको छैन । यसलाई अवसरका रूपमा मान्नुपर्छ । यसको मुख्य कारण हरेक गुरुकुलको आफैँमा छुट्टै र पूर्ण एकाइ हुनु हो । गुरुकुलका शिक्षकको मुख्य ध्येय विद्यार्थीको सिकाइ हो । गुरुकुलका कतिपय शिक्षक आश्रममा नै बस्ने र शिक्षकहरूको सरुवा गर्ने एकाइहरू पनि नभएकाले सरुवा विषयको उठान नै हुँदैन । यो गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको विशेष विशेषता हो । यो अवसर पनि हो ।

सरुवा पद्धतिबाट शिक्षण संस्थामा हुने हानी, सरुवाका लागि गरिने सौदाबाजी, ट्रेड युनियनका दबाव जस्ता पक्षबाट गुरुकुल मुक्त छ । यसबाट गुरुकुलहरू बिना भन्कट काम गर्न पाएका छन् ।

### २.३.६ सजाय

सजाय शिक्षक व्यवस्थापनकीय पक्षको अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । शिक्षकले गर्ने गल्तीका कारण सजाय हुने गर्छ । सजायको प्रावधानले शिक्षकलाई सचेत गराउँछ । वर्तमान गुरुकुलमा शिक्षकको सजायको परम्परागत मान्यता छ । यहाँ गुरुकुलको शिक्षक सजायको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

#### (क) विद्यमान अवस्था

गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षमा सजाय पक्ष अलि भिन्न छ । सजाय गर्ने निकाय वा व्यक्ति यसको स्थापना र सञ्चालन प्रक्रियासँग जोडिएको हुन्छ । साधुसन्तको चाहनाबाट गुरुकुल/आश्रम संस्थापना भएका हुन् । देवघाटस्थित गुरुकुलको परिसरमा भेटिएका एकजना गुरुकुलका शिक्षकले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने,

देवघाटस्थित महेश सन्यास आश्रमबाट सञ्चालित महेश संस्कृत गुरुकुलको स्थापना श्री १००८ डा.स्वामी रामानन्द गिरिजी महाराजबाट भएको हो । यस्तै, हरिहर सन्यासबाट सञ्चालित श्री परमानन्द संस्कृत गुरुकुलम् आवासीय माध्यमिक विद्यालयको स्थापना श्री १००८ स्वामी परमानन्द सरस्वती महाराजबाट भएको हो । वेद वेदाङ्ग माध्यमिक विद्यालयको स्थापना गलेश्वर बाबा ईश्वरानन्दबाट भएको हो । पोखरास्थित पोखरा चिसोखोला वेद विद्याश्रमको स्थापना प्रेमचैतन्य ब्रह्मचारीबाट भएको हो । गुरुकुल

सञ्चालन गर्ने आश्रममा पीठाधीश वा मठाधीश हुने गर्छन् । पीठाधीश वा मठाधीश नै आश्रम सञ्चालक समिति, कार्य समितिका अध्यक्ष हुने गरेको छन् । गुरुकुलीय सिद्धान्त र आदर्शबाट शिक्षक व्यवस्थापन निर्देशित हुन्छ । शिक्षकको सजाय व्यवस्थापन पनि सोहीअनुसार हुने गर्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण पक्ष सजाय हो । सजायलाई गम्भीर विषयका रूपमा लिए पनि सजायसम्बन्धी नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था भने छैन । यो परम्परागत अभ्यासका रूपमा रहेको छ । यसमा पनि गुरुकुलका शिक्षक भएका कारण गुरुकुलको मर्यादा र अनुशासन भङ्ग गरेमा आश्रमको परम्पराअनुसार सजाय हुने गर्छ । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा सरकारको स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षक वा सरकारी अनुदानमा नियुक्ति पाएका शिक्षकको सरकारी नियमानुसार नै सजाय हुने गर्छ । मूलप्रवाहीकरण भएका र नभएका गुरुकुलमा आश्रम र गुरुकुलको आदर्शअनुसार काम नगर्ने शिक्षकलाई सजाय मात्र होइन, गुरुकुलबाट नै हटाइने प्रचलन रहेको छ ।

#### (ख) सबल पक्ष

गुरुकुल शिक्षा प्रणालीमा गुरुशिष्य मर्यादा तथा अनुशासन पालना गर्नु नै महत्त्वपूर्ण हो । मर्यादा र अनुशासनको पालना सबै स्थानमा उत्तिकै महत्त्वपूर्ण हुने गर्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको महत्त्वपूर्ण सोच चरित्र निर्माण भएकाले गर्न हुने र नहुने कामको लामै सूची हुन्छन् । यस्ता सूचीको पालना आश्रममा बस्ने पीठाधीश वा मठाधीश, शिक्षक, विद्यार्थी (शिष्य) र काम गर्ने सबैले पालना गर्नुपर्छ । यसले नै गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको मर्यादा तथा अनुशासन कायम गरेको छ ।

गुरुकुलीय मर्यादा विपरीत काम गर्नेहरूलाई लिखितभन्दा पनि अलिखित परम्पराका आधारमा सजाय हुन्छ । सामाजिक मर्यादा तथा आश्रम र गुरुकुलको मर्यादा विपरीत काम गरेमा, विद्यार्थीका अगाडि उदाहरणीय व्यक्तित्व नदेखिएमा, उच्च नैतिक चरित्र नभएमा, वैदिक धर्मअनुसारको आचरण नदेखिएमा, विद्यार्थीको सिकाइप्रतिको समर्पण र जिम्मेवारीबोध नभएमा कुनै पनि समय गुरुकुलका शिक्षकलाई अवकाश दिन सक्ने परम्परागत अभ्यास रहेको छ । पीठाधीश, मठाधीश वा प्रधानाचार्यको नजरमा उल्लिखित बुँदामा कमजोरी देखिएमा गुरुकुलीय

मर्यादामा आँच आउने हुँदा तुरुन्तै कारवाहीहुन्छ । गुरुकुलका एक शिक्षकले अन्तर्वार्ताको समयमा भने,

सामान्य आचरण तथा व्यवहार सबै शिक्षकलाई लागु हुन्छ । गुरुकुलमा गल्ती गर्ने छुट हुँदैन । गुरुकुलीय आचरणमा बस्नुपर्छ । गुरुकुलीय आचरणमा नबस्नेलाई कारवाहीहुन्छ । गुरुकुलीय मर्यादा, आचरण र आदर्श विपरीतको आचरण गर्ने शिक्षकलाई स्पष्टीकरण, सफाइ, सचेत, नसियत दिने जस्ता कारवाहीहुँदैन, बर्खास्ती नै कारवाहीहो । सामान्य गल्तीका लागि पीठाधीशको निर्णयानुसार सुधारका मौका दिने प्रचलन छ । सामान्य गृहस्थी शिक्षकभन्दा गुरुकुलका शिक्षकका लागि फरकफरक आचरण तथा मर्यादा बनेको हुन्छन् । गृहस्थी त्याग गरेका ब्रह्मचारी शिक्षकका लागि आचरणका सूची अलि फरक हुन्छन् ।

अन्तर्वार्ताको सिलसिलामा एक शिक्षकले भने, “सरकारी स्वीकृत दरबन्दीका र सरकारी अनुदानबाट नियुक्त पाएका शिक्षकलाई सरकारी नियमानुसार कारवाहीहुन्छ । कारवाहीमात्र होइन, गुरुकुलबाट हटाइदिन पनि सिफारिस हुन्छ ।”

अन्तर्वार्ताको क्रममा गुरुकुलका प्राचार्यले भने,

गुरुकुलमा शिक्षकलाई सामान्यतया: सजाय तथा कारवाहीको प्रसङ्ग नै उठ्दैन । गुरुहरू उदाहरणीय व्यक्तित्व हुन्, अनुकरणीय व्यक्तित्व हुन्, आदर्श व्यक्तित्व हुन् । गुरुले गल्ती नै गर्दैनन् भन्ने मान्यता छ । यदि हुँदाहुँदै पनि गुरुकुलीय आदर्श र आचरण विपरीत कार्य गर्ने शिक्षकलाई तुरुन्तै सजाय हुने गर्छ । गुरुकुलीय मान्यता र आदर्शअनुसार कार्य नगर्ने शिक्षकहरूलाई बर्खास्त गर्ने परम्पराले नीति र नैतिकतामा विश्वास गर्नेका लागि ढाडस दिएको छ ।

शिक्षकलाई हुने सजाय सम्बन्धमा राजनीतिक भनसुन र हस्तक्षेप हुँदैन । यी गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका सजाय पक्षका सबल पक्ष हुन् । शिक्षकलाई गरिने सजायलाई मनमौजी नराखी विधिसम्मत सजाय गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ, यसका लागि गुरुकुलमा शिक्षकको सजायसम्बन्धी नीति तथा विधिको स्थापना हुन आवश्यक छ, शिक्षकको आचरणको अभिलेख पनि आवश्यक छ,

शिक्षकलाई के गर्दा के सजाय हुन्छ भन्ने बारेमा पनि पूर्व जानकारी आवश्यक छ, जस्ता निचोड लक्ष्यत समूह छलफलबाट निस्क्यो ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

गुरुकुल परम्परागत शिक्षा पद्धति हो । यसका लिखित विधि विधानभन्दा पनि परम्पराको परिपालना हुने गर्छ । यस पद्धतिमा शिक्षकलाई विधि विधानभन्दा पनि गुरुकुलीय मर्यादा र आचरणका आधारमा सजाय हुँदा कहिलेकाहीं न्याय नभई अन्याय हुन सक्छ । परम्परागत गुरुकुलहरू सरकारले नखोली सन्त महन्तको अगुवाईमा खुलेका र सरकारबाट नियमित अनुदान एवम् सञ्चालन खर्च नपाउने भएकाले स्वायत्त हुन्छन् । यसरी स्वायत्त गुरुकुलबाट सजाय पाएका शिक्षकले कानून उपचारका लागि राज्यका अदालतमा उजुरी गर्ने अभ्यास पनि देखिँदैन । पीठाधीश वा मठाधीश वा प्रधानाचार्यको स्वविवेकमा शिक्षकलाई सजाय हुने परम्पराले राज्यका कानून तथा नियमको परिपालना हुन सक्दैन । सजाय पाएका गुरुकुलका शिक्षकले कानुनी उपचारलाई सम्बन्धित निकायमा धाउने प्रवृत्ति र परिस्थिति पनि छैन । कसुरदारको सुनुवाई, चेतावनी, सफाइका अवसर कम हुने हुँदा शिक्षक व्यवस्थापनमा सजायको कमजोर पक्ष सोचनीय छ ।

गुरुकुलमा आफ्नै विधि विधान तयार गरी सोही विधि विधानअनुसार सजाय गर्ने परिपाटीको विकास गर्नुपर्छ, गुरुकुलअनुकूलको विधि विधान बनाउन सकिन्छ, विवेक र तजबिजीमा सजाय गर्दा न्यायमा अन्याय र अन्यायमा न्याय हुन सक्छ, सजाय गर्नुपूर्व सफाइ तथा सुनुवाइको अवसरको समेत व्यवस्था हुन आवश्यक छ, जस्ता निचोड लक्ष्यत समूह छलफलबाट निस्क्यो ।

#### (घ) अवसर

गुरुकुलमा शिक्षकहरू आधुनिक टिचरको जस्तो नोकरी गर्ने नोकरको भूमिकामा हुँदैनन् (सुवेदी, २०७६) । गुरुकुलका शिक्षकहरू दैवी सिद्धान्तबाट प्रभावित छन् । भौतिकवादी संसारभन्दा आध्यात्मवादी सोचबाट प्रभावित छन् । अन्तर्वार्ताका समयमा गुरुकुलका पीठाधीशले भने,

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षक समर्पित छन् । समर्पित शिक्षकहरूबाट विद्यार्थीले धेरै कुरा सिक्ने अवसर प्राप्त गर्छन् । आफूसँग भएको ज्ञान र सिपको निस्वार्थ स्थानान्तरण नै गुरुकुलका शिक्षकको मुख्य ध्येय हो । सिकाइका लागि गुरुकहाँ विद्यार्थी धाउने परम्परा

गुरुकुलको हो । विद्यार्थी (शिष्य) ले आफूभन्दा बढी सिकेको देख्न चाहने र आफूभन्दा बढी सिकेर शिष्यसँग गुरु हार्न चाहने गुरुकुलीय परम्परा भएकाले यस्ता शिक्षकहरू पाउनु सिकारुका लागि अवसर हो । भौतिक विलासितामा नरम्ने र आर्थिक उपार्जनमा ध्यान नदिने शिक्षकहरूमा लोभ नहुने भएकाले गल्ती गर्ने प्रवृत्ति नै कम हुने गर्छ । यो गुरुकुलीय शिक्षक व्यवस्थापनको सजाय पक्षको अवसर हो ।

गुरु हरेक दृष्टिले योग्य र पूर्ण समर्पित हुनुपर्छ (सुवेदी, २०७६) । विधि विधान, कानून र संस्थागत संरचना हुँदा गल्ती हुँदा भन्न मिल्दैन । यसो भन्दैमा यी तत्त्वहरू आवश्यक छैनन् भन्न पनि मिल्दैन । सजायलाई न्यायसङ्गत बनाउन, पारदर्शी बनाउन र पूर्वाग्रहरहित बनाउन पद्धतिको आवश्यक हुन्छ, गुरुकुलमा शिक्षकका सजायका सम्बन्धमा थिति र विधि तयारी गरी यसलाई व्यवस्थित बनाउने अवसर छ जस्ता निचोड लक्ष्यत समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

### २.३.७ अवकाश

अवकाश शिक्षक व्यवस्थापनकीय पक्षको महत्त्वपूर्ण र अन्तिम पक्ष हो । अवकाशपश्चात् शिक्षक र शिक्षण संस्थाको औपचारिक सम्बन्ध सकिन्छ । वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक अवकाशका परम्परागत मान्यता छन् । यहाँ वर्तमान गुरुकुलमा शिक्षकको अवकाशको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

#### (क) विद्यमान अवस्था

गुरुकुल शिक्षा परम्परामा शिक्षकको अवकाशको व्यवस्था नै छैन । गुरुकुलमा शिक्षकको ६० वर्ष उमेरपछि अवकाश हुने प्रचलन छैन । जति उमेरमा परिपक्व शिक्षक, त्यति नै उच्च पठनपाठन । मूलप्रवाहीकरण भएर सरकारी स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी शिक्षक भएका र सरकारी नियमित अनुदानबाट तलब भत्ता खाने शिक्षकहरू सरकारी नियमानुसार अवकाश हुन्छन् । सन्त्यास ग्रहण गरेका पीठाधीश वा मठाधीशबाट गुरुकुल खोलिएका हुन्छन् । गुरुकुलका कतिपय शिक्षकहरू ब्रह्मचारी पनि छन् । देवघाटका एक जना शिक्षकले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने,

देवघाट, तनहुँस्थित तीनओटै गुरुकुलका पीठाधीश १००८ स्वामी नै भएको र यी गुरुकुलमा प्रधानाचार्य ब्रह्मचारी भएका, उहाँहरूको जीवन नै यिनै आश्रम र गुरुकुलमा

नै बित्ने भएकाले गुरुकुलका शिक्षकको अवकाशको समय तोकिएको हुँदैन । सेवा गर्ने व्यक्तिको उमेरको कुनै अवकाशको सीमा हुँदैन ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा गुरुकुल परम्पराको विद्याश्रमका एकजना शिक्षकले भने, “पं.केदारनाथ उपाध्याय तिमित्सनाले ९५ वर्षको उमेरमा पनि शिष्यहरूलाई रुद्री र वेद पढाउने गर्नुहुन्छ ।”

गुरुकुलका शिक्षकको अवकाशका सम्बन्धमा गुरुकुलका एकजना प्रधानाचार्यले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने,

गुरुहरूको अवकाश त नश्वर शरीरको अन्त्य हुँदा नै हुन्छ । जीवित रहनुजेल शिक्षा दिक्षा दिइरहनु हुन्छ । गुरुकुलमा समर्पित शिक्षक आजीवन शिक्षक हुने गर्छन् । जीवनको अन्तिम अवस्थासम्म आश्रम र गुरुकुलकै सेवामा रहनुहुन्छ । सेवामा अवकाश त गृहस्थी शिक्षकको लागि मात्र हो गुरुकुलमा शिक्षकको ६० वर्ष उमेरपछि अवकाश हुने प्रचलन छैन ।

गुरुकुलमा परम्परागत गुरुकुलीन शिक्षक र सरकारी अनुदानका शिक्षकबिच फरकफरक शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको छ । परम्परागत गुरुकुलका शिक्षकका लागि शारीरिक र मानसिक रूपमा समक्ष नभएपछि मात्र अवकाश व्यवस्थापन सक्रिय हुने गर्छ ।

#### (ख) सबल पक्ष

गुरुकुलीय परम्पराअनुसार शिक्षक कहिल्यै अवकाश हुने व्यक्ति होइन । एकपटकको शिक्षक (गुरु) सधैंको शिक्षक भन्ने मान्यतालाई गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले अवलम्बन गरेको छ । यस पद्धतिमा शिक्षकको अवकाशको निश्चित उमेर नतोकिनु यसको सबल पक्ष हो । शिक्षक जति अनुभवी हुन्छन्, त्यति नै शिक्षकको सिकाउने शैलीमा परिपक्वता आउँछ । सन्न्यास धारण गरी ब्रह्मचारी बनेका गुरुकुलका अधिकांश शिक्षकहरू ब्रह्मको खोजी गर्न सिकाउने भएकाले उनीहरू आफ्नो कर्मबाट अवकाश हुँदैनन् । यो गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको सबल पक्ष हो ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा गुरुकुलका एक शिक्षकले भने, “गुरुकुलका सबै शिक्षकहरू गुरुकुलीय परम्पराका मात्र छैनन् । सरकारी अनुदानका शिक्षक पनि छन् । यस्ता शिक्षकका लागि गुरुकुलीय अवकाशसम्बन्धी परम्परा लागू हुँदैन ।”

सम्पूर्ण जगत् प्रकाशित भएको व्यक्ति गुरु हो, हर व्यक्ति गुरु होइन (कोइराला, २०७५) । साथी वर्षभन्दा माथिका उमेरका शिक्षकहरू पनि गुरुकुलमा पठनपाठन गरिरहनुभएको र विद्यार्थीलाई आफूले जानेको ज्ञान तथा सिपको हस्तान्तरण गर्नुभएकाले गुरुकुलीय शिक्षामा अनुभवीको बाहुल्य छ । यो गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको सबल पक्ष हो । अन्तर्वार्ताको क्रममा गुरुकुलका एक प्राचार्यले भने,

जीवनको अन्तिम अवस्थासम्म पनि गुरुकुलका शिक्षकहरू शिक्षादीक्षामा नै तल्लिन छन् । गुरुकुलको आचरण विपरीत गतिविधि गर्नेलाई गुरुकुलको आफ्नै नियमानुसार अवकाश दिने व्यवस्था छ । अनावश्यक शिक्षकलाई अवकाश दिने र आवश्यक शिक्षकलाई अवकाशको सीमा निर्धारण नहुने गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको अवकाश पक्षको सबल पक्ष हो ।

गुरुकुलमा शिक्षक अवकाश स्वैच्छिक हो । शिक्षकहरूले आफ्नो इच्छानुसारको उमेरसम्म शिक्षा दिन सक्छन् । गुरुकुलमा अवकाशलाई व्यवस्थित गर्नुपर्छ, शिक्षकहरूको अभिलेख, उमेर, उमेरअनुसार पढाउन सक्ने क्षमता, बुढ्यौलीपन, आराम आदिको आधारमा अवकाश व्यवस्थापनमा ध्यान पुऱ्याउनुपर्छ जस्ता निचोड लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

सैद्धान्तिक रूपमा गुरुकुल गुरुको कुल हो, घर हो, आश्रम हो । आफ्नो आश्रम आफूले सक्दो समयसम्म चल्ने हुन्छ । अन्तर्वार्ताका क्रममा गुरुकुलका एक प्राचार्यले भने, “गुरुकुलमा शिक्षकको समयावधि र अवकाश भन्ने हुँदैन । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको अवकाशसम्बन्धी नीति, विधि तथा विधान अभै बनेको छैन ।”

अन्तर्वार्ताका क्रममा गुरुकुलका एक शिक्षकले भने, “गुरुकुलको आफ्नै पद्धतिबाट नियुक्त शिक्षकको गुरुकुलीय पद्धतिबाटै अवकाश हुने हुँदा यससम्बन्धमा उल्लेखनीय कमजोरी पक्ष भेटिएन ।”

गुरुकुलमा शिक्षकको अवकाशलाई स्वैच्छिक भनेर अशक्ततालाई नजरअन्दाज गर्न मिल्दैन । शिक्षकले विद्यार्थीलाई शिक्षा दिन सक्ने अवस्थासम्म स्वैच्छिक भने पनि राख्न सकिन्छ ।

अन्यथा शिक्षकलाई ससम्मान अवकाश दिनुपर्छ । यसका लागि पनि गुरुकुलमा विधि विधान र पद्धति स्थापनाको आवश्यकता पर्छ, जस्ता निचोड लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

#### (घ) अवसर

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा गुरुकुल/आश्रमका संस्थापक पीठाधीश वा मठाधीश भएका र उनीहरूले पत्याएका र विश्वास गरेका शिक्षकले लामो अवधिसम्म पठनपाठन गर्न पाउने अवसर मिल्छ । गुरुकुलका शिक्षकले आफ्नो इच्छानुसारको उमेरसम्म गुरुकुलमा पठनपाठन गर्न सक्छन् । विद्यार्थीहरूले अनुभवी शिक्षकबाट सिक्ने अवसर मिल्छ । उमेर हदको बन्देज नभएकाले शिक्षकहरूलाई पनि लामो समयसम्म योगदान दिन सक्ने अवसर प्राप्त हुन्छ । जति पुराना शिक्षक त्यति गहन सिकाइ हुने अवसर छ । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा सरकारी स्वीकृत दरबन्दीमा सरकारी नियमानुसार अवकाश हुने भएकाले यस्ता दरबन्दीमा शिक्षक सेवा आयोगबाट नयाँ पदपूर्ति हुने अवस्था छ ।

शिक्षा दिन उमेरले छेक्दैन । शिक्षक जति अनुभवी उति ज्ञानगुनको पोको । शिक्षकलाई उमेरकै कारण विद्यार्थीलाई शिक्षा दिनका लागि रोक्नु हुँदैन, शिक्षकको शारीरिक र मानसिक अवस्थाले साथ दिएसम्म गुरुकुलमा सेवा दिने अवसर दिनुपर्छ, शिक्षकहरू दक्षता र अनुभवको उपयोग गर्नुपर्छ, जस्ता निचोड लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

#### २.४ शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौती

नेपालको वर्तमानको गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले परम्परागत शिक्षा पद्धतिको प्रतिनिधित्व गर्छ । गुरुकुलहरूलाई धार्मिक प्रकृतिका विद्यालय पनि भन्ने गरिन्छ । यी गुरुकुलको प्रकृतिअनुसार सञ्चालन र व्यवस्थापन पनि आश्रम वा समुदायबाट गरिएको हुन्छ । वैदिक सनातनी हिन्दु परम्परालाई निरन्तरता दिनुपर्ने कतव्य गुरुकुलहरूको हो । वैदिक, पौराणिक तथा प्राचीन कालका गुरुकुलको सञ्चालन र व्यवस्थापनको प्रचलनअनुसार एक्काइसौं शताब्दीमा गुरुकुल सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्नु आफैँमा चुनौतीपूर्ण कार्य हो ।

वर्तमान समाजलाई भौतिकवादले पूर्णतः प्रभावित पारेको छ । वैदिक सनातनी हिन्दु धर्ममा आस्था राख्ने केही व्यक्ति तथा समुदायले सञ्चालन गरेका गुरुकुलले वर्तमान युगलाई

पनि सम्बोधन गर्नुपर्ने अवस्था छ । यी परिस्थितिहरूले गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनमा चुनौती खडा गरेका छन् ।

### २.४.१ व्यवस्थापकीय पक्षको चुनौती

गुरुकुल शिक्षापद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनमा चुनौतीहरू छन् । गुरुकुलका शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूको सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरको विश्लेषणपश्चात् चुनौतीलाई पहिचान गरिएको छ । शिक्षक व्यवस्थापनका सबै पक्षहरू; छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश; मा चुनौती रहेका छन् । यिनैका चुनौतीहरूबिच गुरुकुल शिक्षा पद्धति सञ्चालनमा छ । शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौतीहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ :

#### (क) छनोट र नियुक्ति

गुरुकुल शिक्षा पद्धति वैदिक सनातनी हिन्दु परम्परामा आधारित शिक्षण पद्धति हो । यस परम्परामा शिक्षकको छनोट कुनै बाहिरी विज्ञको समूहले गर्दैनन् । अन्तर्वार्ताका समयमा गुरुकुलका शिक्षकले भने, “पीठाधीश वा मठाधीश वा गुरुकुलका प्राचार्यले आफूले सिकेका ज्ञानलाई विशिष्ट परम्परासमेतलाई जर्गेना गर्दै उपयुक्त शिष्यलाई शिक्षा प्रदान गर्ने परम्परा छ, दीक्षा दिने परम्परा छ ।”

वैदिक सनातनी हिन्दु परम्परामा आस्था राख्ने निष्ठावान् र उच्च नैतिक चरित्र भएका शिक्षक उपलब्ध हुनु निकै चुनौतीपूर्ण छ । मूलप्रवाहीकरणमा नआएका गुरुकुलमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति गर्ने काम गुरुकुल सञ्चालकको भएकाले यसलाई व्यवस्थित गर्ने कुरा सञ्चालकमा नै निर्भर रहन्छ । लक्षित समूह छलफलमा गुरुकुलको मर्मअनुसार शिक्षक छनोट र नियुक्ति गुरुकुल सञ्चालकमा नै रहनुपर्ने विचार व्यक्त भयो । वर्तमान समयमा आश्रममा नै बसेर शिक्षा दिने शिक्षकको अभाव हुने र आश्रमबाहिरका शिक्षकहरू गृहस्थीमा रहने हुँदा शिक्षक व्यवस्थापन चुनौतीपूर्ण रहेको छ । यस्ता शिक्षकहरूलाई आवश्यकताअनुसार वेतन र वृत्ति विकासको प्रावधान राख्नु र व्यवस्थित गर्नु भन्ने चुनौतीपूर्ण छ । नेपाल सरकारको नीतिअनुसार मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा सरकारी प्रावधान कार्यान्वयन गर्न शिक्षण अनुमति पत्र चुनौतीका रूपमा रहेको छ ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा एक गुरुकुलका प्राचार्यको विचार यसरी व्यक्त गरे,

शुक्ल यजुर्वेद पढाउनका लागि अध्यापन अनुमति पत्र शिक्षक कसरी प्राप्त गर्ने ? वेद, दर्शन, तर्कशास्त्र, न्याय, व्याकरण, शुक्ल यजुर्वेद, सामवेद, संस्कृत साहित्य, व्याकरण अध्ययन गरेका व्यक्तिसँग अध्यापन अनुमति पत्र खोज्दा शिक्षक नै नपाइने अवस्था छ । गुरुकुलमा पठनपाठन हुने विषयका लागि अध्यापन अनुमति पत्रसम्बन्धी व्यवस्थामा संशोधन हुनुपर्छ ।

गुरुकुल पद्धति परम्परागत पद्धति भएको यसमा शिक्षक छनोट पनि आफ्नै परम्परा छन् । एकजना पीठाधीशले शिक्षक छनोटको चुनौतीका सम्बन्धमा अन्तर्वार्ताको क्रममा यस्तो विचार व्यक्त गरे,

गुरुकुललाई मूलप्रवाहीकरणमा आएपछि सरकारी अनुदानमा शिक्षक नियुक्तिका लागि कानुनी कुरा आएको हो । नियमानुसार शिक्षक नियुक्ति गर्दा गुरुकुलको परम्परा र मर्यादालाई धान्न कठिन हुने रहेछ । बाहिरका मानिस यहाँ आएर शिक्षकको काम गर्न पनि सजिलो मान्नुहुन्छ ।

गुरुकुलको आफ्नो स्थायी आम्दानीको स्रोत नहुँदा योग्य बेतनभोगी शिक्षकलाई विश्वस्त हुने गरी सुविधा उपलब्ध गराउने विषय चुनौतीपूर्ण नै छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको पठनपाठन परम्परागत प्रणालीमा हुन्छ नै तर गुरुकुलमा पठनपाठन गर्ने शिक्षक पुरातनवादी हुन्छन् भन्ने मान्यतालाई परिवर्तन गरी बढीभन्दा बढी योग्य व्यक्तिलाई यस विषय क्षेत्रमा आकर्षण गर्ने विषय चुनौतीपूर्ण छ ।

आश्रमबाहिरबाट छनोट तथा नियुक्ति हुने शिक्षकको शिक्षण पेसालाई सुरक्षित, मर्यादित र समयानुकूल बनाउने विषय अर्को चुनौतीपूर्ण छ । योग्य र सक्षम शिक्षकको छनोट र नियुक्ति गर्दा उपलब्ध गराउनुपर्ने सेवा र सुविधा गुरुकुलका लागि चुनौतीपूर्ण नै छ । बटुकलाई निःशुल्क शिक्षादीक्षा दिने गुरुकुलीय परम्परामा शिक्षकका लागि उपलब्ध गराउनुपर्ने सुविधाका न्यूनतमम विषयमा तालमेल मिलाउने जस्ता विषयहरू चुनौतीका रूपमा देखिने जस्ता निचोड लक्ष्यत समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

## (ख) पदस्थापन

परम्परागत रूपमा सञ्चालन भईरहेका गुरुकुलहरूमा शिक्षक छनोट, नियुक्ति र पदस्थापन अनौपचारिक हुने र आधिकारिक लिखित दस्तावेजको प्राप्त पनि कठिन हुने हुँदा योग्यतालाई पठनपाठनसँग तादम्यता मिलाउने विषय चुनौतीपूर्ण छ। सबै स्वविवेक र आवश्यकताका आधारमा शिक्षक छनोट, नियुक्ति र पदस्थापन गर्दा वस्तुगत तथा विषयगत मूल्याङ्कनका कुरालाई वास्तविक कामसँग तादम्यता मिलाउने कुरा चुनौतीपूर्ण हुन्छ।

## (ग) पेसागत विकास

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा पढाउने शिक्षकहरूका लागि पेसागत विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु चुनौतीपूर्ण छ। एकातिर मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुल छन्, अर्कातिर मूलप्रवाहीकरण नभएका गुरुकुल छन्। गुरुकुलमा पनि एकै प्रकृति र किसिमका शिक्षक छैनन्। शिक्षकहरूको योग्यता र अनुभवमा विविधता छ। गुरुकुलमा वृत्तिका लागि पढाउने र ज्ञान प्रसारणका लागि पढाउने दुवै थरी शिक्षकहरू छन्।

गुरुकुलमा सबैखाले गुरुहरू प्रमाणपत्रधारी हैनन्। डिभिजनधारी पनि हैनन्। ज्ञानधारी हुन् (कोइराला, २०७६)। कोही प्रमाणपत्रधारी शिक्षक छन्, कोही ज्ञान आर्जन गरेका तर प्रमाणपत्र नभएका पनि छन्। गुरुकुलमा जीवनको उत्तरार्द्धमा पनि आफूले सिकेका ज्ञान बाँड्न निरन्तर लागिरहने शिक्षक छन्। पेसागत बढुवा भएन, निवृत्तिभरण पाइँदैन भनी गुनासो गर्ने शिक्षक पनि छन्। पेसागत विकासका सम्बन्धमा पनि विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिसँग दाँज्दा कैयौँ प्रश्न उठेका छन्। परम्परागत शिक्षा पद्धतिमा पेसागत विकास तालिम नभए पनि प्रभावकारी सिकाइ भएका उदाहरण पनि छन्।

एक गुरुकुलका प्राचार्यले भने, “गुरुकुलीय शिक्षालाई उच्चमशील र जीवनोपयोगी सिप भएको शिक्षा पनि भनिन्छ। यसलाई परम्परागत रूपमा मात्र सञ्चालन नगरी समयानुकूल बनाउनुपर्ने छ। तर समयानुकूल परिवर्तन गर्न चुनौतीपूर्ण छ।”

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पेसागत विकास तालिमको औचित्यता पुष्टि गर्न पनि चुनौतीपूर्ण छ।

### (घ) बहुवा

गुरुकुलको आफ्नै वैशिष्ट्य छ । आफ्नै परम्परा छ । गुरुकुलले ज्ञान र सिप स्थानान्तरण मात्रै गर्दैनन्, आध्यात्मिक सोच, आत्मिक विकास, नैतिकता, आचरण, सदाचार, आत्मा शुद्धि, समग्र मानव जाति तथा ब्रह्माण्डको हित, परम्परागत मूल्य तथा मान्यताको पनि स्थानान्तरण गर्दछन् । गुरुकुलका शिक्षकहरू वृत्ति विकास, अर्थोपार्जन र पदोन्नतिका खातिरभन्दा पनि आफूले सिकेका ज्ञानको स्थानान्तरणमा नै ध्यान दिन्छन्, दत्तचित्त रहन्छन् ।

एकातिर गुरुकुलको आफ्नो आदर्श, दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक अवधारणाअनुसार गुरुकुलमा नै समर्पित शिक्षकहरू (ब्रह्मचार्य धारण गरेका) को व्यवस्थापन गर्नुपर्ने अवस्था छ भने अर्कातिर सरकारको नीतिअनुसार पठनपाठन गराउनुपर्ने आधुनिक विषयका शिक्षकहरूको अन्य विद्यालयका शिक्षकसह वृत्ति विकास तथा बहुवा गर्नुपर्ने अवस्था छ । कतिपय अवस्थामा गुरुकुलको आफ्नै आदर्श, दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक अवधारणासँग नमिल्ने अवस्थाको सामना गर्नुपर्ने चुनौती पनि छ । दार्शनिक र सैद्धान्तिक रूपमा भिन्न भिन्न अवधारणाबाट नियुक्ति भएका शिक्षकको व्यवस्थापन आफैँमा चुनौतीपूर्ण छ । परिवर्तित सन्दर्भमा गुरुकुलीय आदर्शमा असर नपर्ने गरी गुरुकुलका शिक्षकहरूको बहुवा सम्बन्धी नीतिगत तथा संरचनागत व्यवस्था गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।

### (ङ) सरुवा

गुरुकुलमा शिक्षक सरुवाका विषयमा खासै चुनौती देखिँदैन । देशभर जति पनि गुरुकुलको आफ्नो आफ्नो छुट्टै व्यवस्थापन भएकाले एक गुरुकुलबाट अर्को गुरुकुलमा सरुवा भन्ने नै हुँदैन । वरु, मूलप्रवाहीकरण भएका र सरकारी स्वीकृत दरबन्दी र अनुदानबाट तलब भत्ता पाउने शिक्षकहरूको सरुवा सरकारी निकायमार्फत् नै हुने भएकाले सरकारी निकायले गुरुकुलमा कार्यरत शिक्षकको गरिदिने सरुवाले गुरुकुलका शिक्षक व्यवस्थापनमा चुनौती ल्याइदिएको छ । मूलप्रवाहीकरण नभएका गुरुकुलमा भने यस्ता चुनौती आएका छैनन् ।

### (च) सजाय

गुरुकुलमा शिक्षक सजायको नीतिगत तथा संरचनागत व्यवस्था छैन । शिक्षकको सजाय पक्षले शिक्षकको निरन्तरता र स्थायित्वमा चुनौती खडा गरेको छ । गल्तीको प्रकृति हेरी गल्ती

गर्ने शिक्षकलाई प्रायश्चित्त गर्ने र सुधारने अवसर उपलब्ध नहुँदा सुधारका सम्भावना न्यून हुने र गुरुकुलमा आवश्यक शिक्षकको अभाव हुने अवस्था छ । गुरुकुलका पीठाधीश वा मठाधीश वा प्रधानाचार्यको व्यवहार यदि पूर्वाग्रही हुन गएमा शिक्षकलाई सजाय आग्रही हुन सक्छ । सजाय गर्नुपूर्व सफाइ पेस गर्न पाउने अवस्था नहुने र शिक्षकको सुनुवाइ र पुनरावेदनको व्यवस्था नहुँदा कसुर र सजायविचको तादाम्यता खोज्न कठिन छ । समग्र गुरुकुलीय परिवेशले सजाय र त्यसबाट उत्पन्न परिस्थितिले गुरुकुलको निरन्तरतामा पनि समस्या उत्पन्न हुने अवस्था आउन सक्छ ।

### (छ) अवकाश

गुरुकुल शिक्षा पद्धति वैदिक, पौराणिक एवम् आर्षकालीन पद्धति हो । वर्तमान अवस्थामा शास्त्रीय मान्यता र अभ्यासलाई जीवन्त राखी गुरुकुलका शिक्षकको व्यवस्थापन गर्नु चुनौतीपूर्ण छ । गुरुकुलमा परम्परागत रूपमा सञ्चालन भएका शिक्षकको अवकाशको व्यवस्थापनलाई पद्धतिबद्ध गर्न चुनौतीपूर्ण छ । गुरुकुलमा समर्पित पीठाधीश, मठाधीश, प्राचार्य तथा शिक्षकको बढ्दो उमेरको व्यवस्थापन पनि चुनौतीपूर्ण छ । गुरुकुलका अनुभवी र समर्पित शिक्षकलाई निश्चित उमेर निर्धारण गरी अवकाश दिँदा पनि गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका लागि आवश्यक शिक्षकको व्यवस्थापन गर्नु पनि चुनौतीपूर्ण छ ।

### २.४.२ चुनौतीको विश्लेषण

जीवनको उत्तरार्द्धमा पुगेका गुरुकुलका शिक्षकहरूलाई अधिक उपयोग गरी विद्यार्थीको सिकाइलाई सहयोग लिन चुनौतीपूर्ण छ । गुरुकुलीय विषयको अध्ययन अध्यापन गर्ने शिक्षकको अभावलाई व्यवस्थापन गर्न चुनौतीपूर्ण छ । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलबाट सरकारी दरबन्दी र अनुदानको माग भइरहेको अवस्था छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा अवकाशसम्बन्धी देखिएका समस्याबाट गुरुकुल शिक्षा पद्धति जोगाउनु अर्को चुनौती हो ।

गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनमा थुप्रै चुनौती छन् । चुनौती आफैँमा समस्या होइनन् । चुनौतीले अवसरको सिर्जना गर्छन् । गुरुकुल मूलधारको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिवाहेक शिक्षा दिने वैकल्पिक पद्धति हो गुरुकुल । यो पद्धतिको इतिहास ज्यादै पुरानो छ । शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौतीलाई गुरुशिष्य परम्परालाई असर नपर्ने गरी वर्तमानसँग सामन्जस्य गर्नुपर्ने

अवस्था छ । बहु शिक्षक पद्धति, आश्रमभिन्न र बाहिरका शिक्षकको व्यवस्थापन, शिक्षक व्यवस्थापनका सबै पक्षहरूलाई समेटेर नीति, विधि र संस्थागत संरचनाको निर्माण, समकालीन समुदायबाट आध्यात्मिक पक्षमा योगदान जस्ता पक्षमा कार्य गर्न सकेमा नयाँ अवसरको सिर्जना हुन सक्ने निचोड लक्षित समूह छलफलमा व्यक्त भए । साथै, कतिपय सन्दर्भमा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका आदर्श र परम्परालाई निरन्तरता दिनुपर्ने र यसैमा नै अभ्यस्त गराउनुपर्ने भन्ने निष्कर्ष लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भयो ।

## २.५ सुभावहरू

अन्तर्वार्तामा सहभागीहरू, लक्षित समूह छलफलका सहभागीहरू र छलफलमा सहभागीहरूबाट शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूका सम्बन्धमा विभिन्न सुभावहरू प्राप्त भएका थिए । यी सुभावहरूलाई देहायअनुसार उल्लेख गरिएको छ :

### (क) छनोट र नियुक्ति

हरेक गुरुकुलले शिक्षक व्यवस्थापनका लागि छनोट र नियुक्तिका लागि स्पष्ट पद्धतिको विकास गर्नुपर्छ । यस्तो पद्धति गुरुकुलीय परम्परालाई कुनै असर नपर्ने र सरकारी कानून, नीति र नियमको प्रतिकूल नहुने गरी विकास गर्नुपर्छ । एक गुरुकुल दुई शिक्षक पद्धति अपनाउनुपर्छ । गुरुकुलीय परम्पराका शिक्षक र आधुनिक विषय पढाउने शिक्षक गरी दुई किसिमका शिक्षकको व्यवस्थापन गरी छनोट र नियुक्ति प्रक्रियामा लैजानुपर्छ । गुरुकुल पद्धतिका विषयबाहेक आधुनिक शिक्षाका विषय पठनपाठनका लागि आश्रमबाहिरका शिक्षकहरूलाई सरकारी कानून, नीति र नियमअनुसार छनोटदेखि अवकाशसम्मका प्रक्रिया अपनाउनुपर्छ ।

### (ख) पदस्थापन

गुरुकुलमा औपचारिकताका लागि पनि पदस्थापन गर्ने प्रचलन सुरु गर्नुपर्छ । मौखिक आदेशलाई पदस्थापन नगरी विवरणसहितको लिखित पदस्थापनको परिपाटीको थालनी गर्नुपर्छ । नियुक्त शिक्षकलाई पदअनुसारको कार्य विवरणसहित पदस्थापन गर्ने परिपाटीको थालनीसहित विधि तथा पद्धतिको स्थापना गर्नुपर्छ । गुरुकुलमा पदस्थापनको त्यति औचित्य नभए पनि प्रक्रियाबद्ध रूपमा पदस्थापन गरेमा यसले सहज भन्ने बनाउँछ । गुरुकुलको आवश्यकताअनुसार

पदस्थापन गर्न र त्यसलाई संशोधन गर्न सकिने अवस्था छ । गुरुकुलमा कुनै पनि प्रक्रिया जटिल छैनन् । यति हुँदाहुँदै पनि प्रणालीको स्थापना हुनु महत्त्वपूर्ण हुन्छ ।

### (ग) पेसागत विकास

गुरुकुलमा पेसागत विकासको आवश्यकता महसुस हुन आवश्यक छ । परम्परागत शिक्षण संस्था भए पनि आधुनिक शिक्षाका विषयको पठनपाठन पनि हुने र एक्काइसौँ शताब्दीको प्रविधिको विकासलाई पनि आत्मसात गर्न शिक्षकका लागि पेसागत विकासका नमुना विकास गर्नुपर्छ । समय सन्दर्भअनुसार गुरुकुलको विशिष्टतालाई असर नपर्ने गरी परिवर्तन र परिमार्जन आवश्यक छ । गुरुकुलको प्रकृतिअनुसारका पेसागत विकासका कार्यक्रम विकास गरिनुपर्छ । गुरुकुलमा हुने अनौपचारिक भेटघाट र छलफलले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि आवश्यक खुराक पुग्न सक्दैन । शिक्षकको पेसागत विकासको नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्छ । गुरुकुलमा नयाँ नियुक्ति भएका शिक्षकले पेसागत अभिमुखीकरणको अवसर नपाएको सन्दर्भमा भिन्न प्रयोजनका लागि निर्धारित कार्यक्रमले पेसागत विकासलाई टेवा पुग्ने अवस्था छैन । पेसागत विकासका कार्यक्रमलाई आवधिक रूपमा सञ्चालन गरिनुपर्छ । गुरुकुलीय शिक्षामा परम्परागत रूपमा चलिरहेको उद्यमशील शिक्षा र जीवनोपयोगी शिक्षामा समयानुकूल परिमार्जन तथा परिवर्तन गर्न आवश्यक छ ।

### (घ) बढुवा

शिक्षकलाई उत्प्रेरणा बढाउनका लागि बढुवा आवश्यक छ । बढुवाले मौद्रिक उत्प्रेरणा मात्र बढाउँदैन, यसले सन्तुष्टि बढाउँछ, आत्म सम्मान बढाउँछ । गुरुकुल/आश्रममा पनि पदीय मर्यादा हुने गर्छ । बढुवाले पदीय मर्यादा बढाउँछ । शिक्षकहरूलाई पनि निश्चित आधारमा बढुवा वा पदोन्नति वा यस्तै केही पदावली दिएर मनोबल उच्च पार्ने व्यवस्था हुनुपर्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा गुरुकुलीय परम्पराअनुसार शिक्षकको बढुवा हुने प्रावधान गर्नुपर्छ । परम्परागत गुरुकुलमा निश्चित आधार बनाएर शिक्षकको बढुवा गर्नु नै उपयुक्त हुन्छ ।

### (ङ) सरुवा

गुरुकुल एकल एकाइ भएकाले शिक्षक सरुवासम्बन्धी विद्यमान अभ्यास नै उपयुक्त भएकाले यसैलाई निरन्तरता दिनुपर्छ । अन्य पद्धति भित्राउनु हुँदैन ।

## (च) सजाय

शिक्षकलाई गरिने सजायलाई मनमौजी नराखी विधिसम्मत् सजाय गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ । यसका लागि गुरुकुलमा शिक्षकको सजायसम्बन्धी नीति तथा विधिको स्थापना हुन आवश्यक छ । गुरुकुलमा आफ्नै विधि विधान तयार गरी सोही विधि विधानअनुसार सजाय गर्ने परिपाटीको विकास गर्नुपर्छ । गुरुकुलअनुकूलको विधि विधान बनाउन सकिन्छ । विवेक र तजबिजीमा सजाय गर्दा न्यायमा अन्याय र अन्यायमा न्याय हुन सक्छ । सजाय गर्नुपूर्व सफाइ तथा सुनुवाइको अवसरको समेत व्यवस्था हुन आवश्यक छ । शिक्षकको आचरणको अभिलेख पनि आवश्यक छ । शिक्षकलाई के गर्दा के सजाय हुन्छ भन्ने बारेमा पनि पूर्व जानकारी आवश्यक छ । यसो भन्दैमा यी तत्त्वहरू आवश्यक छैनन् भन्न पनि मिल्दैन । सजायलाई न्यायसङ्गत बनाउन, पारदर्शी बनाउन र पूर्वाग्रहरहित बनाउन पद्धतिको आवश्यक हुन्छ ।

## (छ) अवकाश

शिक्षकहरूले आफ्नो इच्छाअनुसारको उमेरसम्म शिक्षा दिन सक्छन् । यसलाई व्यवस्थित गर्नुपर्छ । शिक्षकहरूको अभिलेख, उमेर, उमेरअनुसार पढाउन सक्ने क्षमता, बुढ्यौलीपन, आराम आदिको आधारमा अवकाश व्यवस्थापनमा ध्यान पुऱ्याउनुपर्छ । गुरुकुलमा शिक्षकको अवकाशलाई स्वैच्छिक भनेर अशक्ततालाई नजरअन्दाज गर्न मिल्दैन । शिक्षकले विद्यार्थीलाई शिक्षा दिन सक्ने अवस्थासम्म स्वैच्छिक भने पनि राख्न सकिन्छ । अन्यथा शिक्षकलाई ससम्मान अवकाश दिनुपर्छ । यसका लागि पनि गुरुकुलमा विधि विधान र पद्धति स्थापनाको आवश्यकता पर्छ । उमेरकै कारण विद्यार्थीलाई शिक्षा दिनका लागि रोक्नु हुँदैन । शिक्षकको शारीरिक र मानसिक अवस्थाले साथ दिएसम्म गुरुकुलमा सेवा दिने अवसर दिनुपर्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको आफ्नो मौलिक परम्पराको सम्मान गर्दै शिक्षक व्यवस्थापनको व्यवस्थापकीय पक्षहरूलाई नीतिगत, संरचनागत तथा कानुनी व्यवस्था गरी व्यवस्थित गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

## २.६ निष्कर्ष

गुरुकुलको चर्चा वैदिक, पौराणिक र आर्ष कालमा पनि पाइन्छ । प्राचीनकालदेखि वर्तमान समयसम्म गुरुकुलको स्वरूप परिवर्तन भए पनि गुरुशिष्य परम्परामा परिवर्तन भएको छैन ।

वर्तमान समयमा गुरुकुलहरू विभिन्न संस्थाले सञ्चालन भएका छन् : आश्रमबाट, पीठाधीश वा मठाधीशबाट, मन्दिर तथा देवालयबाट, सामूहिक भावनासहित जागरुक व्यक्तिहरूबाट, एकल व्यक्तिको प्रयासबाट, सरकारी प्रयत्नबाट, संस्कृत विद्यालयबाट । गुरुकुलको सञ्चालनको प्रकृति फरकफरक भए जस्तै यसको व्यवस्थापनको प्रकृति पनि फरकफरक छ । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुल र मूलप्रवाहीकरण नभएका गुरुकुल सञ्चालन र व्यवस्थापन अझ भिन्न छन् ।

शिक्षकको व्यवस्थापन पनि गुरुकुलको प्रकृतिअनुसार फरक छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा पनि मिश्रित किसिमको छ । कतिपय गुरुकुलहरूले गुरुकुलीय परम्परा र अभ्यासलाई व्यवहारमा लागु गर्ने प्रयास गरेका छन् । कतिपय गुरुकुलहरूले आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका पक्षहरूलाई केही न केही रूपमा अबलम्बन गर्न खोजेका छन् । यस्ता गुरुकुलहरूले सरकारी अनुदानको अपेक्षासहित शिक्षक व्यवस्थापन र विद्यार्थीको सिकाइलाई मूलप्रवाहमा ल्याउने प्रयास गरेका छन् । संस्कृत विद्यालयका गुरुकुल त आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको ढाँचामा रूपान्तरण हुने अवस्थामा पुगेका छन् । यस्ता गुरुकुलमा सरकारी ऐन, कानून, नीति, नियम तथा संरचनाको अभ्यास हुन थालेको छ । सरकारी अनुदान पाउने गुरुकुलले थोर धेरै सरकारी विधि विधान पालना गर्नुपर्ने प्रावधान भएकाले आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतितर्फ ढल्कन आँटेको जस्तो देखिन्छ ।

गुरुकुलहरूमा दुई किसिमले शिक्षक छनोट र नियुक्ति हुने गर्छन् : एक, गुरुकुलीय परम्पराअनुसार औपचारिक तथा अनौपचारिक प्रक्रियाबाट पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको चयनानुसार छनोट गरी नियुक्ति गर्ने, दुई, सरकारी अनुदान कोटामा सरकारी विधि विधान पुऱ्याएर छनोट र नियुक्ति गर्ने । गुरुकुलको वैशिष्ट्य परम्परालाई हेर्दा शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा कानुनीभन्दा पनि परम्पराको बढी अभ्यास भएको छ । यस अभ्यासले शिक्षक छनोटमा प्रतिस्पर्धालाई सीमित गरेको छ । साथै, गुणस्तरलाई ध्यान दिएको छैन । एक गुरुकुल एक पूर्ण एकाइ हो । एक गुरुकुलको अर्को गुरुकुलसँग व्यवस्थापकीय सम्बन्ध हुँदैन । सङ्ख्यात्मक हिसाबले गुरुकुल सीमित छन् ।

शिक्षक छनोट गर्ने गुरुकुलमा नै पदस्थापन हुने गर्छ । सीमित मात्रामा हुने शिक्षक छनोट र नियुक्तिपश्चात् हुने पदस्थापनले गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई सरल बनाएको छ ।

गुरुकुलमा अनुभवी शिक्षकबाट नवसिकारु शिक्षकलाई सहकार्यका माध्यमबाट पेसागत दक्षता विकास भएको छ । गुरुकुलमा पेसागत विकासको महत्त्वपूर्ण माध्यम मेन्टरिङ विधि हो । गुरुकुलमा मेन्टरिङ विधिको अप्रत्यक्ष उपयोग भएको छ । शिक्षकको आफ्ना अग्रज पोख्त र अनुभवी शिक्षक (गुरु) हरूसँग सत्सङ्ग छलफल, अन्तरक्रिया, भेटघाट, परामर्श भइरहेको हुन्छ । पीठाधीश वा मठाधीश र प्राचार्यबाट पनि विभिन्न विषयमा सिकाइ भइरहेको हुन्छ । नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयका विद्यापीठका प्राध्यापकको अनौपचारिक भ्रमण, प्रवचन, धार्मिक अनुष्ठान, स्वाध्याय आदिका माध्यमबाट पनि पेसागत विकासमा सहयोग मिलेको छ । गुरुकुलीय परम्पराको पेसागत विकासको नमुनालाई शिक्षकको पेसागत विकासमा आन्तरिकीकरण गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको बढुवा पक्ष निष्क्रिय नै छ । गुरुकुलका शिक्षकहरूको वृत्ति विकास तथा बढुवाका सम्बन्धमा नीतिगत तथा संरचनागत व्यवस्था छैन । मूलप्रवाहीकरण भई सरकारको स्वीकृत दरबन्दीका स्थायी शिक्षक र नेपाल वेद विद्याश्रम, वनकालीका स्थायी नियुक्ति पाएका शिक्षकको वृत्ति विकास तथा बढुवाका लागि वर्तमान सरकारी प्रावधान नै कार्यान्वयनमा छ ।

हरेक गुरुकुल एक पूर्ण एकाइ भएकाले गुरुकुलमा शिक्षकको सरुवा हुँदैनन् । गुरुकुलका शिक्षक व्यवस्थापनका लागि बाहिर छुट्टै संरचना छैन । सरकारी स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षकको व्यवस्थापन सरकारी संयन्त्रबाट हुने गर्छ ।

गुरुकुल संस्कार सिकाउने ठाउँ हो । नीति र नैतिकता सिकाउने ठाउँ हो । गुरुकुलका शिक्षकलाई सर्वज्ञान सम्पन्न मानिन्छ । सबै कुरा जान्ने र सिकाउन सक्ने भएकाले नै गुरुकुलका शिक्षकलाई गुरु मानिएको हो । गुरुले सधैं असल काम मात्र गर्ने असल व्यक्ति हुन् । गुरु छनोट गर्ने विषयमा शड्का गरिँदैन । शिक्षक छनोटमा ब्रह्म विवेकको प्रयोग हुन्छ । शिक्षक अत्यन्त आदर र विश्वास गर्ने व्यक्ति हुन् । शिक्षकले क्षम्य गल्ती गरेमा उनीहरूलाई प्रायश्चित्त गर्ने लगाइएको छ । गुरुकुलीय मर्यादा, परम्परा र आदर्शबाट विचलित हुने शिक्षकलाई अवकाश नै गरिन्छ । सजाय सम्बन्धमा गुनासो सुनुवाइ, पुनरावेदन जस्ता अवसर उपलब्ध हुँदैन ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा निश्चित उमेर पुगेपछि वा निश्चित वर्ष सेवा गरेपछि शिक्षकको अवकाश हुने प्रचलन छैन । सरकारी दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकको सरकारी नियमानुसार

तोकिएको उमेर पुगेपछि अवकाश हुन्छन् । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकलाई अवकाशको निश्चित नीतिगत व्यवस्था र मापदण्ड छैन । गुरुकुलका शिक्षकका लागि सेवा गर्ने सेवाअवधि नतोकी उनीहरूलाई स्वैच्छाले नै अवकाश लिन पाउने व्यवस्था उपयुक्त छ ।

यस परिच्छेदमा वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गरिएको छ । आगामी परिच्छेदमा वर्तमान आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषणात्मक प्रस्तुति गरिएको छ ।

## परिच्छेद : तीन

### आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

#### ३.१ विषयप्रवेश

नेपालमा आधुनिक शिक्षा पद्धति राज्यको प्रयासमा नै स्थापना भयो । संवत् १९०३ मा जङ्गबहादुर प्रधानमन्त्री भएपछि बेलायतबाट भारतमा र भारतबाट नेपालमा आयात गरिएको म्याकलेको शिक्षा हाम्रो देशमा पनि प्रवेश पायो । फलतः संवत् १९१० मा दरबार स्कूलको स्थापना गरियो (शर्मा, २०६०) । परम्परागत शिक्षा पद्धति प्रचलनमा रहेकै समयमा वि.सं. १९१० मा दरबार स्कूलको स्थापनापश्चात् आधुनिक शिक्षा पद्धतिको थालनी भयो । यो शिक्षा पद्धति विश्वव्यापीकरणको प्रभावका कारण विकसित हुँदै गएको पद्धतिमा आधारित छ । यस पद्धतिलाई पश्चिमा शिक्षा पद्धति पनि भन्ने गरिन्छ । विशेष गरी पश्चिमा शिक्षा पद्धतिमा युरोपेली ढाँचाको शिक्षाको प्रभाव छ । नेपालको आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा अङ्ग्रेजी शिक्षा र भारतीय शिक्षा पद्धतिको पनि प्रभाव रहेको छ ।

राणा शासनको समयमा सुरु भएको आधुनिक विद्यालय शिक्षा विस्तारै उच्च शिक्षासम्म पुगेको छ । राज्यको प्रयासमा सुरु भएको आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी पनि राज्यको हो । राज्यबाट विद्यालय सञ्चालनको अनुमति पाएका विद्यालयले शिक्षकको व्यवस्थापन सञ्चालक समितिले गर्थे । वि.सं. २००७ देखि २०२७ सम्म देशभरि विद्यालय शिक्षाको विस्तारको समय रहेको देखिन्छ । राज्य र समुदायद्वारा विद्यालयहरू खोलिएका र शिक्षक व्यवस्थापन पनि राज्य र समुदायबाट गर्ने प्रचलन थियो । वि.सं. २०२८ सालदेखि राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना कार्यान्वयनमा आएपछि शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी राज्यले लिन थाल्यो । अस्थायी शिक्षकको नियुक्तिको जिम्मेवारी विद्यालय सञ्चालक समितिलाई दिइयो । सरकारी तवरबाट नीतिगत, कानुनी र संरचनागत व्यवस्था गरी पद्धतिबद्ध गर्ने प्रयत्न गरेको छ ।

राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना कार्यान्वयन हुनुपूर्व सरकार र समुदायबाट सञ्चालन गरिएका विद्यालयका शिक्षकको व्यवस्थापन सरकार र समुदायले गरेका थिए । शिक्षक व्यवस्थापनमा व्यवस्थित पद्धति स्थापित भएको थिएन । राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनाले

शिक्षकको व्यवस्थापनमा पद्धति मात्र व्यवस्थित गरेन, शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्य, विद्यालयको संरचना, पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, परीक्षा, मूल्याङ्कन, व्यावसायिक शिक्षा, साक्षरताजस्ता विविध विषयका निश्चित पद्धतिको स्थापना गर्‍यो। शिक्षक व्यवस्थापनमा शिक्षकको निश्चित योग्यता तोक्यो, शिक्षकको स्थायित्वको सुनिश्चितता गर्‍यो, शिक्षक तालिमको प्रावधान राख्यो। शिक्षा ऐन तथा नियमावली तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा आए। शिक्षकको छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाशको प्रावधान ऐन तथा नियमावलीमा नै राखियो। शिक्षकको सेवाको सुरक्षा गर्दै निवृत्तभरण, उपदान र जीवन विमा आदिको व्यवस्था भयो। यसरी नेपालमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको व्यवस्थापनलाई प्रणालीबद्ध भएको छ।

विद्यालय शिक्षा पद्धतिको महत्त्वपूर्ण अवयव शिक्षक व्यवस्थापन हो। शिक्षक व्यवस्थापनलाई शिक्षकको छनोटदेखि अवकाशसम्मको प्रक्रियालाई लिइन्छ। विद्यालय शिक्षा प्रणालीका शिक्षकलाई सामान्यतया शिक्षा ऐन, २०२८ (संशोधनसहित) र शिक्षा नियमावली, २०५९ ले निर्देशित गरेको छ।

आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन बढी व्यवस्थित छ। यस पद्धतिको थालनी राज्यको प्रयासबाट भएकाले राज्यले शिक्षक व्यवस्थापनलाई पद्धतिबद्ध गरेको छ। शिक्षक व्यवस्थापनका लागि कानुनी, नीतिगत र संरचनागत व्यवस्थाको प्रबन्ध छ। यस परिच्छेदमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा इतिहासको चर्चा गर्दै शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू; छनोट र नियुक्ति, पदस्थापना, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश; को सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसर जस्ता सन्दर्भमा विश्लेषण गरिएको छ। यिनै शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूका विश्लेषण आधारमा शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौती पहिचान गरी विश्लेषण गरिएको छ। अन्तर्वार्ता, लक्ष्यत समूह छलफल र कुराकानीका समयमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षमा प्राप्त सुझावहरूलाई संश्लेषण गरी प्रस्तुत गरिएको छ। परिच्छेदको अन्त्यमा निष्कर्ष प्रस्तुत गरिएको छ।

### ३.२ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको इतिहास

नेपालको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको इतिहास त्यति लामो छैन। नेपालको शिक्षाको इतिहासको चर्चा गर्दा प्राचीन कालका गुरुकुल शिक्षाको इतिहाससम्म जोडिएर आउँछ। गुरुकुलीय

शिक्षालाई छोडेर शिक्षाको इतिहास पूरा हुँदैन । आधुनिक विद्यालय शिक्षा इतिहास राणा शासनको सुरुवातसँगै जोडिएर आएको छ । वि.सं. १९१० लाई नेपालमा आधुनिक शिक्षा पद्धतिको थालनी वर्ष मानिन्छ । यसलाई आधुनिक विद्यालय शिक्षाको थालनी मान्दा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको इतिहासलाई प्रथम चरण, द्वितीय चरण र तृतीय चरण गरी तीन चरणमा बाँडेर निम्नानुसार विश्लेषण गरिएको छ :

### ३.२.१ प्रथम चरण

वि.सं. १९१० देखि २००७ अघिसम्मको समयलाई आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको प्रथम चरण मान्न सकिन्छ । प्राचीनकालदेखि वैदिक तथा बौद्ध शिक्षाको परम्परा चलिआए तापनि आधुनिक संस्थागत शिक्षाको परिपाटी बसाल्नमा अङ्ग्रेजी शिक्षा पहिलो बन्यो (शर्मा, २०६८) । राणा प्रधानमन्त्री जङ्गबहादुरले वि.सं. १९०६ मा बेलायत तथा बेलायत वरिपरिका मुलुकको भ्रमण गरी फर्केपछि थापाथली दरबारको दाखचोक अगाडिको भुइँतलामा अङ्ग्रेजी प्रारम्भिक स्कुलको स्थापना गरे । यसबाट नै नेपालमा संस्थागत रूपमा शिक्षाको थालनी भयो । दरबार स्कुलको सञ्चालन र सुपरिवेक्षण गर्ने जिम्मा श्री रस (Mr. Ross) लाई दिइएको थियो भने श्री क्यानिङ (Mr. Canning) प्रधानाध्यापक थिए (शर्मा, २०६८) । दरबार स्कुलका शिक्षकको व्यवस्थापन सरकारी तवरबाटै हुन्थ्यो । यसरी सरकारले स्वीकृति दिएका स्कुललाई तोकिएको अनुदान दिइन्थ्यो । समुदायले नै शिक्षकको व्यवस्थापन गर्थे । २००७ अगाडिसम्म २२ ओटा हाइस्कुल, दुईओटा आधार स्कुल, चारओटा संस्कृत हाईस्कुल, अठारओटा अन्य विविध शैक्षिक संस्थाहरू सञ्चालनमा थिए (शर्मा, २०६८) ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षाको प्रथम चरण ज्यादै नियन्त्रित थियो । विद्यालय सञ्चालनमा राणा शासनको कडा निगरानी थियो । विद्यालय खोल्नका लागि राणा शासकहरू उदार थिएनन् । वि.सं. १९९६ को शिक्षाको इतिहासले विद्यालय शिक्षालाई व्यवस्थित गर्ने प्रयत्न गरेको थियो । स्थानीय तहको प्रशासनका लागि संवत् १९९६ सालको इतिहास जारी भए पनि इतिहास कतिपय कुरामा अपूर्ण थियो । इतिहासबाट पब्लिक स्कुलको प्रशासन र ढुकुटी समेत राणा सरकारले आफ्नो हातमै राखेको थियो (शर्मा, २०६०) ।

### ३.२.२ द्वितीय चरण

वि.सं.२००७ देखि २०२७ सम्मको अवधिलाई आधुनिक विद्यालय शिक्षाको द्वितीय चरण मान्न सकिन्छ । वि.सं. १९९६ सालपछि संवत् २०१० सालको पनि निक्कै ठुलो महत्त्व रहन गएको मान्नुपर्दछ (शर्मा, २०६०) । प्रजातन्त्रको उदयपछि स्कुल स्थापनामा व्यक्तिगत, सामूहिक र सरकारी स्तरबाट विभिन्न प्रयास भए । गाउँ गाउँमा स्कुल स्थापनाको लहर नै चल्यो । दिवा तथा रात्रि पाठशाला र कन्या स्कुल स्थापना पनि भए । २०१० भित्र देशभर पैसठ्ठी हाइस्कुल स्थापना भईसकेका थिए (शर्मा, २०६०) । आधुनिक शिक्षालाई व्यवस्थित बनाउन नेपाल राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोग, २०११, राष्ट्रिय शिक्षा परिषद्, २०१६, सर्वाङ्गीण राष्ट्रिय शिक्षा समिति, २०१८ र राष्ट्रिय शिक्षा सल्लाहकार परिषद्, २०२४ गठन भएका थिए । वि.सं. २०२८ मा राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना लागु हुनुपूर्व सरकारीस्तरका चौधओटा अङ्ग्रेजी हाईस्कुल, सत्रओटा अङ्ग्रेजी मिडिल स्कुल, सातओटा संस्कृत प्रधान पाठशाला, आठओटा संस्कृत मिडिल स्कुल थिए (शर्मा, २०६०) । यस्ता विद्यालयका लागि शिक्षकको निकासो सरकारी स्तरबाटै हुन्थ्यो । व्यक्तिगत र सामूहिक प्रयत्नबाट खोलिएका विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन म्यानेजिङ कमिटीमार्फत नै हुन्थ्यो ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षाको दोस्रो चरण देशमा प्रजातन्त्रको उदय भएपछि सुरु भएकाले यस चरण विद्यालय शिक्षाको लागि उदार थियो । विद्यालयहरू खोल्ने लहर नै चल्यो । विद्यालयको सङ्ख्यात्मक वृद्धि भए पनि विद्यालय शिक्षा व्यवस्थित हुन सकेको थिएन । विद्यालय शिक्षाको पाठ्यक्रम, परीक्षा, मूल्याङ्कन, शिक्षक व्यवस्थापन आदिमा पद्धति बसेको थिएन ।

### ३.२.३ तृतीय चरण

नेपालमा शिक्षा क्षेत्रको प्रणालीबद्ध सुधारको सुरुवात राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना, २०२८ बाट भएको हो । राष्ट्रिय शिक्षा पद्धति २०२८-२०३२ को योजना शिक्षामा आएको महत्त्वपूर्ण घुम्ती वा मोड हो (शर्मा, २०६०) । यसैले वि.सं. २०२८ मा राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना लागु भएपछि आधुनिक विद्यालय शिक्षाको तृतीय चरण मान्ने गरिन्छ । यो योजनाले विद्यालय शिक्षा मात्र नभई समग्र शिक्षामा सुधार ल्याउने प्रयास गरेको थियो ।

नेपालमा भइरहेको तीव्र, निरुद्देश्य एवम् असन्तुलित शिक्षाको प्रसारले शिक्षा पद्धतिलाई राष्ट्रको सामाजिक र आर्थिक वास्तविकताबाट पृथक् तुल्याइरहेको कुरा श्री ५ को सरकारले धेरै अधिदेखि अनुभव गरिरहेको थियो (शिक्षा मन्त्रालय, २०२८) । वि.सं. २०२८ पूर्व सञ्चालनमा रहेका विद्यालयको राष्ट्रियकरण, शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्यहरू निर्धारण, विद्यालय शिक्षाको संरचना, देशभर एउटै किसिमको पाठ्यक्रम तथा पाठ्यपुस्तक, शिक्षकको योग्यता निर्धारण, शिक्षक तालिमको व्यवस्था, विद्यार्थीको परीक्षा तथा मूल्याङ्कन पद्धतिको स्थापना, शिक्षक छनोट र नियुक्तिका लागि वैधानिक व्यवस्था, विद्यालय शिक्षा व्यवस्थापनका लागि प्रणालीको स्थापना, विद्यालय सुपरिवेक्षण प्रणालीको स्थापना जस्ता क्षेत्रमा प्रणालीबद्ध सुधारका प्रयत्न प्रारम्भ भए । विद्यालयको सङ्ख्यामा उल्लेख वृद्धि भयो ।

शिक्षा ऐन, २०२८ र विभिन्न समयमा नियमावली बनी कार्यान्वयनमा आए । शिक्षा प्रणालीमा सुदृढीकरण भयो । विद्यालय सङ्ख्याका आधारमा जिल्लागत रूपमा शिक्षकहरूको दरबन्दी सिर्जना भयो । स्थायी शिक्षक छनोटका लागि शिक्षक छनोट समितिलाई र अस्थायी शिक्षक छनोट विद्यालय सञ्चालक समितिलाई जिम्मेवारी दिइयो । शिक्षकको नियुक्ति र पदस्थापनको काम सम्बन्धित विद्यालयलाई दिइयो । शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा नै शिक्षकको पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाशको व्यवस्था गरी कार्यान्वयनमा ल्याइयो । शिक्षक छनोटलाई निष्पक्ष बनाउन शिक्षक सेवा आयोग गठन भयो । कानुनी प्रावधान निर्माण गरी शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी केन्द्रदेखि स्थानीयसम्म बाँडफाँट गरियो । नेपालको संविधान २०७२ कार्यान्वयनमा आएपछि शिक्षक व्यवस्थापनको काम सङ्घ, स्थानीय तह र सम्बन्धित विद्यालयलाई दिइएको छ ।

राणा शासनको समयमा स्थापना भएकाले विद्यालय शिक्षा निकै सीमित क्षेत्रमा मात्र सञ्चालनमा थियो । भारतमा सञ्चालन भएको शिक्षा नमुना नै नेपालमा सञ्चालन गरिएको थियो । दरबार स्कूलको स्थापनादेखि वि.सं. २००७ पूर्वको काललाई आधुनिक विद्यालय शिक्षाको प्रथम चरण मान्न सकिन्छ । वि.सं. २००७ को राजनीतिक परिवर्तनपश्चात् विद्यालय शिक्षामा विस्तार भयो, राज्यका तर्फबाट प्रयास भए तर पद्धतिको स्थापना हुन सकेन । २००७ सालमा एकतन्त्रीय शासन प्रणालीको समाप्ति भयो । विभिन्न योजनाका साथै शिक्षाको पनि देशव्यापी

योजना बनाउने तरखर हुन लाग्यो (शिक्षा मन्त्रालय, २०१८) । राज्य र समुदायको संयुक्त प्रयासबाट विद्यालय सञ्चालन भए । वि.सं. २००७ देखि राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना स्थापनापूर्वको काललाई आधुनिक शिक्षाको दोस्रो चरण मान्न सकिन्छ । वि.सं. २०२८ को राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना कार्यान्वयन भएपछि नेपालमा आधुनिक विद्यालय शिक्षाको तेस्रो चरण मान्न सकिन्छ ।

विश्वका प्रायः सबै मुलुकले आधुनिक शिक्षाको पद्धतिलाई नै अँगालेका छन् । विशेष गरी बेलायती तथा युरोपेली नमुनाको शिक्षा पद्धतिलाई आधुनिक शिक्षा पद्धति मान्ने प्रचलन छ । यो शिक्षाको सबै पक्षमा प्रणालीबद्ध छ : विद्यालय सञ्चालन, शिक्षक व्यवस्थापन, पाठ्यक्रम, मूल्याङ्कन, परीक्षा पद्धति, निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण आदिमा नवीन तथा विकसित सिद्धान्त अपनाइएको छ । यस पद्धतिबाट देशको मानवीय पुँजीको विकासका साथै सामाजिक, भौतिक तथा आर्थिक विकास गरेका छन् । यो शिक्षा पद्धतिले विज्ञानमा विश्वास राख्ने भएकाले हरेक कुराको प्रमाणिकता खोज्छ । आधुनिक शिक्षाले मानिसको दैनिक जीवनसँग सम्बन्ध राख्छ । आधुनिक शिक्षाले वैज्ञानिक खोजीमा विश्वास राख्छ । विज्ञानका सहयोगमा औषधी विज्ञान, यातायात विज्ञान, अन्तरिक्ष विज्ञान, भूगर्भ विज्ञान, इन्जिनियरिङ, मौसम विज्ञान, कृषि तथा पशु विज्ञान जस्ता विविध क्षेत्रमा खोजी गरी समाजलाई विकासको प्रगतिको बाटामा लगेको छ । यसैले अधिकांश मानिसको रोजी र खोजीको विषय आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति भएको छ । यस पद्धतिमा पनि सुधार गर्नुपर्ने सन्दर्भ पनि छन् । बिस्तारै आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति परिष्कृत र परिमार्जनको दिशामा अगाडि बढेको छ ।

### ३.३ शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू

शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूमा छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश पर्छन् । यी सातओटा मापकहरूको आधारमा यहाँ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूको सातओटा मानकका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ :

### ३.३.१ छनोट र नियुक्ति

शिक्षक छनोट शिक्षक व्यवस्थापनको सबैभन्दा पहिलो पक्ष हो । शिक्षक छनोट भएपछि मात्र नियुक्तिका काम अगाडि बढ्ने गर्छन् । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका मान्यता कानूनमै तोकिएका छन् । तल शिक्षक छनोट र नियुक्तिका विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ :

#### (क) विद्यमान अवस्था

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा दुई किसिमका विद्यालय छन् : सार्वजनिक विद्यालय र निजी लगानीका विद्यालय । सार्वजनिक विद्यालयमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षा नियमावली, २०५९ र शिक्षक सेवा नियमावली, २०५७ का प्रावधानअनुसार हुन्छ । यिनै नियम कानूनबमोजिम अस्थायी र स्थायी शिक्षकको छनोट हुन्छ ।

विद्यालयमा स्थायी, अस्थायी तथा करार शिक्षक हुनका लागि अध्यापन अनुमति पत्र आवश्यक हुन्छ । शिक्षक छनोटमा गुण प्रणाली र समावेशी सिद्धान्त अवलम्बन गरिएको छ । स्थायी शिक्षकको छनोटका लागि शिक्षक सेवा आयोगबाट खुला प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाको आधारमा शिक्षकको पदपूर्ति हुन्छ । रिक्त शिक्षक पदको सङ्ख्या यकिन भएपछि शिक्षक सेवा आयोगले परीक्षा सञ्चालन गरी आवश्यक सङ्ख्यामा सिफारिस गर्छ । अस्थायी शिक्षकमा भर्ना गर्नका लागि शिक्षक सेवा आयोगबाट प्रकाशित भएको नतिजाको अस्थायी सूचीमा रहेका नामावलीमध्येबाट नियुक्त गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षकको छनोटमा पनि शिक्षक सेवा आयोगका प्रक्रियालाई मार्गदर्शनका रूपमा लिने प्रचलन र अभ्यास छ । अस्थायी, करार र निजी स्रोत शिक्षकको छनोटका लागि विद्यालय व्यवस्थापन समितिले विज्ञसहितको अस्थायी शिक्षक छनोट समिति गठन गरी खुला सूचनामार्फत् प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा सञ्चालन गरी छनोट गर्दछ ।

शिक्षक सेवा आयोगबाट नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको उम्मेदवारलाई शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखले नियुक्ति दिने व्यवस्था छ । स्थायी पदपूर्ति नभएका अवस्थामा शिक्षक सेवा आयोगबाट प्राप्त अस्थायी सूचीका नामावलीमध्येबाट व्यवस्थापन समितिले बढीमा

एक शैक्षिक सत्रका लागि करारमा नियुक्ति गर्न सक्ने व्यवस्था छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा नियमावली, २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)। समुदायद्वारा व्यवस्थित सार्वजनिक विद्यालयका निजी स्रोतका शिक्षकलाई प्रधानाध्यापकमार्फत् नियुक्ति दिने व्यवस्था रहेको छ।

#### (ख) सबल पक्ष

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति पद्धतिबद्ध छ। यसका लागि नीति, विधि विधान र संस्थागत संरचना छ। शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ मा प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएअनुसार महिला, आदिवासी जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएका क्षेत्रका लागि समावेशीतर्फका पदहरू छुट्याइएका हुन्छन्। नेपालका सार्वजनिक विद्यालयको शिक्षक सेवामा सबै क्षेत्र, जातजाति, लिङ्गका शिक्षकको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था भएको छ। यसले शिक्षण पेसालाई समावेशी बनाइएको छ। शिक्षक छनोटमा समावेशी सिद्धान्तको प्रयोग गरिएको छ।

शिक्षक छनोटको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण पक्ष योग्यता प्रणाली हो। यस प्रणालीमा योग्यहरूमध्येको योग्य मात्र छनोट हुन्छ। माध्यमिक र निम्नमाध्यमिक तहमा विषयगत शिक्षकको छनोट हुन्छ। नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दीमा लिखित, मौखिक र आवश्यकताअनुसार प्रयोगात्मक परीक्षाको माध्यमबाट शिक्षकको छनोट हुने गरेको छ। अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षकको छनोटमा पनि शिक्षक सेवा आयोगको विधि विधानलाई मुख्य आधार बनाएर निष्पक्ष, विश्वसनीय र वैध पद्धति अपनाइएको छ। शिक्षण पेसा अपनाउन चाहनेले तालिम र अध्यापन अनुमति लिनुपर्ने प्रावधानले शिक्षण पेसाप्रति प्रतिबद्ध व्यक्ति मात्र शिक्षण पेसामा आउने अवस्था सिर्जना भएको छ। प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाले योग्य शिक्षक छनोट हुने सम्भावना बढेको छ। शिक्षक सेवा आयोगको नतिजाको अस्थायी सूचीमा रहेका उम्मेदवारहरूमध्येबाट अस्थायी तथा करार शिक्षक नियुक्ति गर्ने व्यवस्थाले योग्य शिक्षक प्रवेशको सम्भावना बढेको छ।

स्थायी शिक्षकका नियुक्ति शिक्षक सेवा आयोगको सिफारिसमा शिक्षा विकास तथा समन्वय केन्द्र प्रमुखले र अस्थायी शिक्षकको नियुक्ति विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सिफारिसमा प्रधानाध्यापकले गर्ने व्यवस्थाले शिक्षक व्यवस्थापनको जवाफदेही र जिम्मेवारी स्थानीय स्तरमा सुम्पेको अवस्था छ। गुणमा आधारित छनोट पद्धति अवलम्बन हुनु, स्थायी शिक्षक छनोटका लागि

निष्पक्ष शिक्षक सेवा आयोगको कानुनी व्यवस्था हुनु, स्वीकृत दरबन्दीमा अस्थायी शिक्षक नियुक्तिका लागि शिक्षक सेवा आयोगले प्रकाशन गरेको अस्थायी सूचीबाट छान्न पाउने कानुनी व्यवस्था रहनु, शिक्षक हुनका निम्ति तालिम र अध्यापन अनुमतिको अनिवार्य व्यवस्था हुनु र समावेशीमूलक सहभागिताका आधारमा शिक्षक छनोट तथा नियुक्ति हुनु यसका सबल पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्ष्यत समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा विगतमा धेरै किसिमको अभ्यास भएको थियो । यस्ता अभ्यासका थुप्रै कमी कमजोरी भए । देशको राजनीतिक व्यवस्था परिवर्तन हुँदा कानून तथा नियमावलीमा परिवर्तन गरिए । संस्थागत संरचनामा पनि परिवर्तन भयो । शिक्षक छनोटलाई बढी विश्वसनीय बनाउन शिक्षक सेवा आयोगको गठन भयो र शिक्षक छनोटको जिम्मेवारी दिइयो । यसबाट शिक्षक छनोटमा भएको अपारदर्शिता र अनियमिततामा सुधार आयो । स्थायी शिक्षकको नतिजासँगसँगै अस्थायी सूची प्रकाशित हुने नीति लिइयो । शिक्षक सेवालाई समावेशी बनाइयो । वर्तमान समयमा विद्यालय शिक्षक सेवाको छनोट बढी वैज्ञानिक, पारदर्शी र निष्पक्ष बनेको छ । शिक्षकको नियुक्तिलाई स्थानीय तहबाट नै गर्नका लागि विधिवत थालनी भईसकेको छैन ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका सम्बन्धमा पाँचओटा लक्ष्यत समूह छलफलमध्ये चारओटा समूहबाट कानूनमा तोकिएको योग्यतामा नै प्रश्न गरे । उनीहरूको चासो शिक्षक हुनका लागि कानूनमा तोकिएको व्यवस्थाप्रति थियो । यसले प्रतिस्पर्धा सीमित गरिदिएको र योग्यलाई बाहिरै राखेको भन्ने थियो । एकजना विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने,

शिक्षाशास्त्र अध्ययन गरेका व्यक्तिहरू विषयवस्तुमै कमजोर देखिए । शिक्षाशास्त्र अध्ययन गरेकै भरमा दस महिना तालिम प्राप्तसरह मानिने प्रावधान पनि समस्या हो । पढाइ र तालिम एउटै योग्यतालाई मान्नु हुँदैन । बरु, आवश्यकतासँग मिल्ने विषय अध्ययन गरेका अन्य सङ्काय पढेकालाई १० महिने तालिम उपलब्ध गराउने व्यवस्था सरकारले गरिदिएमा हालको भन्दा उपयुक्त जनशक्ति शिक्षकका रूपमा आउँथे ।

जाजरकोट, तेहथुम, भोजपुर, रुकुम, सल्यान, खोटाङ, गुल्मी जस्ता जिल्लामा गणित, विज्ञान, अङ्ग्रेजी जस्ता विषयमा शिक्षा नियमावलीले तोकेको योग्यता पुगेका उम्मेदवारका अभाव भन्ने थुप्रै गुनासा सुनिन्थे । विषयगत रूपमा पनि शिक्षाशास्त्रको उत्पादनभन्दा अन्य विषय क्षेत्रका उत्पादनमा विषयगत ज्ञान र शिक्षण कला उत्तम देखिएको भन्ने सरोकारवालाहरूको विचार थियो । टिच फर नेपाल नामको संस्थाले सिन्धुपाल्चोक, ललितपुर र धनुषामा पठाएका स्वयम्सेवी शिक्षकहरू विद्यालयका रोजाइका शिक्षक भएका र उनीहरूको विषयमा विद्यार्थीको विषयगत उपलब्धि पनि बढेको भन्ने कुरा लक्षित समूह छलफलमा निचोड निस्क्यो ।

अधिकांश निजी लगानीका विद्यालयका शिक्षकहरू अन्य विषय अध्ययन गरी एक बर्से बीएड गरेका थिए । यसले शिक्षक छनोटमा शिक्षाशास्त्र र दश महिने तालिमलाई अनिवार्य बनाउनु नहुने भन्ने आशय प्रकट भयो । शिक्षक छनोटमा हाल तोकिएको न्यूनतम योग्यतामा गम्भीर प्रश्न उठ्यो ।

शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखले कुराकानीका क्रममा भने, “निजी लगानीका विद्यालयले त शिक्षाशास्त्रको भन्दा विज्ञान तथा प्रविधि अध्ययन संस्थानका उत्पादनलाई प्राथमिकतामा राखेर विज्ञान शिक्षकको रूपमा छनोट गर्ने गरेको पाइन्छ ।”

अस्थायी एवम् करार शिक्षक छनोटमा राजनीतिक प्रभाव परेको छ । अन्तर्वार्ताको क्रममा एकजना शिक्षकले भने,

अस्थायी एवम् करारमा शिक्षक भर्ना गर्ने भनेको त व्यवस्थापन समितिमा रहेका पदाधिकारीहरू सम्बद्ध राजनीतिक दलका कार्यकर्तालाई जागिर दिने मेलो हो । विज्ञापनको नाटक त गर्दछन् तर परीक्षाभन्दा पहिल्यै कसलाई नियुक्ति दिने भन्ने कुरा तय भइसकेको हुन्छ ।

अस्थायी शिक्षक नियुक्तिका प्रक्रियालाई विद्यालय व्यवस्थापन समिति र प्रधानाध्यापकले आफ्नो अनुकूल अभ्यास गर्ने परम्परा भएबाट राम्रा भन्दा हाम्रा व्यक्तिले प्राथमिकता पाउने गरेका छन् भन्ने कुरा छलफलमा अप्रत्यक्ष रूपमा व्यक्त भयो । शिक्षक नियुक्ति गर्दा निष्पक्षतामा प्रश्न उठ्ने गरेको छ । यसले शिक्षक छनोटको योग्यतामा आधारित प्रणालीमा चोट पुगेको छ ।

लक्षित समूह छलफलमा अस्थायी शिक्षक नियुक्तिमा वैधता र विश्वासनीयता सुनिश्चित हुन सकेको छैन भन्ने पर्याप्त गुनासो सुनियो । यस विषयलाई नियमन गर्ने पक्षले समेत जानकारी हुँदाहुँदै पनि कार्यान्वयनमा उल्लेख्य प्रयास भएको छैन । स्थानीय तहलाई स्थायी नियुक्तिको अधिकार नहुँदा अधिकारको सम्बन्धमा द्वन्द्व सिर्जना भई सङ्घीय सरकार र स्थानीय तहबिच अन्योल र कहिलेकाहीं टकरावको अवस्था सिर्जना भएको छ ।

विद्यालय शिक्षकको नियमित विज्ञापन हुन सकेको छैन । यसको समयबद्ध पात्रो ( क्यालेन्डर) बनेर कार्यान्वयन भएको छैन । स्थायी दरबन्दीको शिक्षक छनोट संयन्त्र केन्द्रीकृत हुनु, शिक्षक सेवा आयोगको विज्ञापन निश्चित तथा अनुमान योग्य तालिकामा नहुनु, परीक्षा सञ्चालन, लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन, अन्तर्वार्ता, सिफारिस, नियुक्तिका लागि लामो समय लाग्नु, करार शिक्षक छनोट गर्दा शिक्षक सेवा आयोगबाट अस्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको अस्थायी सूचीबाट नियुक्ति नगरिनु, अस्थायी शिक्षकमा राम्रोभन्दा हाम्रो शिक्षक राख्ने अभ्यास व्यापक हुनु जस्ता कमजोर पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

शिक्षा ऐनको आठौँ संशोधनले आधारभूत शिक्षालाई प्रारम्भिक बाल शिक्षादेखि कक्षा आठसम्म दिइने शिक्षा भनी परिभाषित गरेका अवस्थामा प्रारम्भिक बाल शिक्षा विद्यालय तहको संरचनामा आइसकेको छ तर शिक्षक व्यवस्थापनमा वर्तमान कानून, नीति नियम भने मौन रहेको अवस्था छ ।

विद्यालय शिक्षकको पदपूर्तिका लागि नियमित विज्ञापन हुन सकेको छैन । शिक्षक सेवा आयोगले शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका मातहतका निकायबाट विज्ञापन गर्ने तह, विषय र सङ्ख्या समयमा नै प्राप्त गर्न नसक्दा शिक्षक सेवा आयोगको क्यालेन्डर विगतदेखि नै प्रभावित भएको छ । समय समयमा शिक्षकहरूले राख्ने माग, सरकारले गर्ने सम्भौता र सोको कार्यान्वयनले पनि शिक्षकको पदपूर्तिमा व्यवधान ल्याएको छ । शिक्षक पदपूर्तिको विज्ञापन जिल्लागत हुने र कतिपय जिल्लामा माग भएको विषयको रिक्त पदभन्दा पनि कम उम्मेदवारको दरखास्त पर्ने गरेको र कतिपय विषयमा अध्यापन अनुमति पत्र प्राप्त उम्मेदवारको अभाव भएको जस्ता समस्याले गर्दा शिक्षक पदपूर्तिमा समस्या छ ।

(घ) अवसर

शिक्षक छनोटलाई निष्पक्ष, प्रणालीबद्ध र नियमित बनाउन नीतिगत, कानुनी र संस्थागत व्यवस्था भएको छ। शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षा नियमावली, २०५९, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ र शिक्षक सेवा आयोगको संस्थागत व्यवस्था गरिएको छ। यसले शिक्षकको छनोटलाई योग्यता प्रणालीमा आधारित निष्पक्ष र विश्वसनीय बनाउने अवसर छ। शिक्षक सेवा आयोगको नाम नेपालको संविधानमा नै उल्लेख भएकाले विद्यालयका शिक्षकको छनोट र सिफारिसका लागि थप सुधार गरी अधि बढ्न आयोगलाई नैतिक बल र अवसर छ (नेपालको संविधान, २०७२)। केही विषयमा अस्थायी अध्यापन अनुमति पत्रको व्यवस्थाले शिक्षण पेसामा मेधावी उम्मेदवार प्रवेश गर्ने अवसर छ।

शिक्षक सेवा आयोग नियमावली र शिक्षक सेवा आयोगले समय समयमा गरेका नीतिगत निर्णय तथा समावेशी सिद्धान्त अवलम्बनबाट योग्यता र क्षमतामा आधारित शिक्षक छनोट गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ। अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षक नियुक्तिको अधिकार सम्बन्धित विद्यालयमा नै हुनु स्थानीय स्तरमा दिइएको अधिकारको निक्षेपण हो।

अन्तर्वार्ताको क्रममा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने, “अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षक नियुक्तिको अधिकार विद्यालयलाई दिँदा यसले विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई जिम्मेवार तथा जवाफदेही बनाएको छ। यो जनविश्वास जित्ने अवसर पनि हो।”

सङ्घीय शासन व्यवस्थाअनुसार संविधानमा नै विद्यालय तहको शिक्षाको एकल अधिकार स्थानीय तहलाई दिइएबाट शिक्षक छनोटमा विद्यालयलाई सहयोग गर्न, निगरानी गर्न र विधिसम्मत् बनाउन अवसर मिलेको छ।

विद्यालय शिक्षामा शिक्षक छनोटमा विगतका तुलनामा उपयुक्त अवसर सिर्जना भएको छ। श्रम बजारमा केही विषयमा बाहेक तोकिएको योग्यता प्राप्त जनशक्तिको उपलब्धता पर्याप्त छ। शिक्षक सेवा आयोगले शिक्षक आपूर्तिको काम गर्ने कानुनी अधिकार प्राप्त गरेकाले यसले आफ्नो काम निर्वाध रूपमा गर्न पाएको छ। शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका मातहतका निकाय र सरकारका अन्य निकायहरूले शिक्षक छनोटमा पर्याप्त सहयोग गरेका छन्। अस्थायी

र करार शिक्षक छनोटका लागि सम्बन्धित विद्यालयलाई नै अधिकार निक्षेपण भएकाले योग्य र सक्षम शिक्षक छनोट गर्ने अवसर छ ।

### ३.३.२ पदस्थापन

आधुनिक विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापनकीय पक्षको महत्त्वपूर्ण पक्ष शिक्षकको पदस्थापन हो । शिक्षक छनोटपश्चात् नियुक्ति दिने र पदस्थापन गर्ने निकाय फरक फरक भएकाले यसको व्यवस्थापन गर्न सजिलो छैन । यहाँ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको पदस्थापनको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ :

#### (क) विद्यमान अवस्था

सार्वजनिक विद्यालयका स्वीकृत दरबन्दीका स्थायी शिक्षकको पदस्थापन सम्बन्धमा शिक्षा ऐन, २०२८ को दफा ११ (च) खण्ड (घ) मा शिक्षक सेवा आयोगको काममा रिक्त पदमा प्रत्येक वर्ष विज्ञापन गर्ने र विज्ञापन भएको ६ महिनाभित्र नियुक्ति वा बढुवाका लागि सिफारिस गर्ने उल्लेख गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, २०७५) । शिक्षा ऐन तथा नियमावलीअनुसार जिल्ला शिक्षा कार्यालयले शिक्षक सेवा आयोगबाट सिफारिस भई आएका शिक्षकहरूलाई रिक्त दरबन्दीमा पदस्थापन गर्ने व्यवस्था रहेको छ । शिक्षा नियमावली, २०५९ (संशोधनसहित) को नियम १६ (भ) मा आयोगबाट नियुक्ति वा बढुवाका लागि सिफारिस भई आएका शिक्षकलाई जिल्ला शिक्षा अधिकारीले विद्यालयमा नियुक्ति गर्ने व्यवस्था रहेको छ (शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयले सङ्घीयता कार्यान्वयनपश्चात् शिक्षक सेवा आयोगबाट सिफारिस गरी पठाएका उम्मेदवारहरूको सूची जिल्लागत रूपमा खुलाई शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्रमार्फत् शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइमा पठाउने नीतिगत व्यवस्था गरेको छ । शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइले प्राप्त सूचीअनुसारका सफल उम्मेदवारलाई नियुक्ति दिई सम्बन्धित स्थानीय तहलाई पदस्थापनका लागि पठाउने व्यवस्था रहेको छ । अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षक छनोटपश्चात् सम्बन्धित विद्यालयका प्रधानाध्यापकले आफ्नै विद्यालयमा पदस्थापन गर्छन् ।

शिक्षक पदस्थापनमा विद्यमान नीतिगत, कानुनी तथा संरचनागत व्यवस्था सङ्घीय शासन प्रणाली अनुकूल छैन । शिक्षकको पदस्थापनका जिम्मेवारी सम्बन्धित स्थानीय तहको हो । वर्तमान समयमा सङ्घीय कानून नबन्दाको अवस्थामा पुरानो कानून र संरचनाबाट अभ्यास भएको छ । यसले अधिकारसम्बन्धी द्वन्द्व सिर्जना गरेको छ ।

#### (ख) सबल पक्ष

सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको स्वीकृत दरबन्दीमा शिक्षक सेवा आयोगले प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा सञ्चालन गरी सिफारिस गर्ने र जिल्लाको शिक्षा सम्बन्धी मामिला हेर्ने निकायले नियुक्ति तथा पदस्थापन गर्ने कानुनी प्रावधानले पद्धति बसालेको छ । माध्यमिक र निम्न माध्यमिक तहमा विषयगत शिक्षक नियुक्ति भई विषयगत रूपमा नै पदस्थापन हुन्छ । जुन विद्यालयमा जुन विषय रिक्त भएको हो, सोही विद्यालयमा सोही विषयका शिक्षकलाई पदस्थापन गर्नुपर्ने कानुनी प्रावधान रहेको छ ।

शिक्षक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका शिक्षकलाई मात्र सार्वजनिक विद्यालयको स्थायी दरबन्दीमा नियुक्ति गरी पदस्थापन गर्ने कानुनी प्रावधानले स्थायी शिक्षकको पदमा योग्यतम उम्मेदवार मात्र नियुक्त हुने अवस्था छ । सार्वजनिक विद्यालयमा शिक्षक सेवा आयोगमार्फत् स्थायी शिक्षक छनोट भई सिफारिस हुने भएकाले यस्ता शिक्षकको नियुक्तिपश्चात् पदस्थापनमा अस्वाभाविक प्रभाव पर्ने सक्ने अवस्था छैन । सार्वजनिक विद्यालयका अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षकको पदस्थापन सम्बन्धित विद्यालयले नै गर्ने भएकाले विद्यालयको आवश्यकतानुसार पदस्थापन हुने गर्छ ।

शिक्षक पदस्थापनमा विगतको अभ्यास सङ्घीय शासनको ढाँचाअनुकूल छैन । सङ्घीय कानूनको अभावमा यस्तो अभ्यास भइरहेको छ । शिक्षकको पदस्थापनको जिम्मेवारी स्थानीय तहलाई दिने गरी नीति, कानून र संरचनामा परिवर्तन हुनुपर्ने खाँचो छ ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

शिक्षक सेवा आयोगबाट नियुक्तिका लागि सिफारिस भई आएका शिक्षकलाई साविकका जिल्ला शिक्षा अधिकारी र हालका शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ प्रमुखले नियुक्ति दिई

विद्यालयमा पदस्थापन गर्ने कुरा शिक्षा नियमावलीमा उल्लेख गरिएको छ । यसरी नियुक्ति गर्दा अपनाउनुपर्ने मापदण्डका विषयमा खासै प्रावधान नभएकाले हरेक पटक कार्यकारी निर्णयबाट फरकफरक मापदण्ड बनाई नियुक्ति तथा पदस्थापन गर्ने सम्भावना रहेको छ । यस्ता निर्णय गर्ने पदाधिकारीमा स्वविवेकीय अधिकार निहित रहेको हुन्छ ।

छलफलका क्रममा शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखले भने, “अस्थायी शिक्षकको पदस्थापन सम्बन्धित विद्यालयमा नै हुने भए तापनि स्थानीय तहले यसमा अधिकार खोजिरहेको अवस्था छ । यसलाई पनि नीतिगत, कानुनी तथा संरचनागत व्यवस्था बनाएर टुङ्ग्याउनुपर्ने अवस्था छ ।”

अन्तरवार्ताका क्रममा एक प्रधानाध्यापकले भने,

शिक्षा विभागले पदस्थापनका मापदण्ड पठायो तर जिल्ला शिक्षा कार्यालयका कर्मचारीले त्यसलाई आफूअनुकूल व्याख्या गरे र उनीहरूलाई सजिलो हुने गरी पदस्थापन गरे । पदस्थापन मापदण्ड पनि अब शिक्षक सेवा आयोगले नै तोकिदिनुपर्दछ । शिक्षक पदस्थापनमा निर्णय गर्ने व्यक्तिको स्वविवेकीय अधिकारले शिक्षक पदस्थापनमा निश्चित पद्धति नबस्ने र सुशासनमा नकारात्मक प्रभाव पर्न सक्छ । पदस्थापन सम्बन्धमा नियम कानून पनि बनेको पाइँदैन ।

जिल्लामा सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षक, त्यसमा विषयगत शिक्षक दरबन्दीको भरपर्दो अभिलेख नहुनु, भनसुन र स्वार्थका कारण रिक्त भएको विषयगत शिक्षकको दरबन्दीलाई आफ्ना अनुकूलका विषयमा रूपान्तरण गर्नु, विद्यालयमा आवश्यक हुँदाहुँदै पनि भनसुन र स्वार्थका कारण शिक्षकलाई पदस्थापन गर्ने बित्तिकै आफ्नो अनुकूलको स्थानमा काज सरुवा गरिदिनु, राजनीतिक तथा साङ्गठनिक प्रभावका कारण शिक्षकलाई आवश्यक र रिक्त स्थानमा पदस्थापन गर्न सम्बन्धित पदाधिकारी उदासिन हुनु जस्ता कमजोर पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

शिक्षकको पदस्थापनमा विगतै अभ्यासको निरन्तरता छ । सङ्घीय शासन प्रणालीमा विद्यालय शिक्षाको अधिकार स्थानीय तहलाई भएकाले शिक्षक पदस्थापन पनि स्थानीय तहको

अधिकारको क्षेत्र हो । सङ्घीय कानूनको अभावमा यसमा सुधार भएको छैन । संविधान जारी भएको पाँच वर्षसम्म पनि यही समस्या रहेको छ ।

### (घ) अवसर

सङ्घीयताको कार्यान्वयनपश्चात् विद्यालय तहका शिक्षकको पदस्थापनमा नयाँ अवसर सिर्जना भएको छ । शिक्षक सेवा आयोगबाट भएको सिफारिसका आधारमा उपयुक्त मापदण्ड निर्धारण गरी शिक्षक पदस्थापन गर्न सकिने अवस्था छ । यसमा स्थानीय तहको भूमिकाको पनि खोजी भएको छ । स्थानीय तहलाई पूर्ण जिम्मेवार बनाई शिक्षक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका सफल उम्मेदवारलाई रिक्त र उपयुक्त स्थानमा योग्यता र दक्षताका आधारमा पदस्थापन गर्न सकिन्छ । यसबाट स्थानीय तहलाई जिम्मेवार बनाउन, स्थानीय तहको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न र शिक्षक पदस्थापनमा स्थानीय तहको अपनत्व बढाउन सहयोग मिल्ने छ । सङ्घीय प्रणालीको कार्यान्वयनसँगसँगै स्वायत्त शासनको मर्म र भावनाअनुसार स्थानीय तहबाट नै शिक्षकको व्यवस्थापनमा पदस्थापनलगायतका विषयमा सम्बोधन गर्न सकिन्छ ।

सङ्घीयता कार्यान्वयनपश्चात् विद्यालय शिक्षाको पदस्थापनमा नीतिगत, कानुनी र संरचनागत परिवर्तनका लागि मार्ग प्रशस्त भएको छ । शिक्षक व्यवस्थापनको अहिलेको अभ्यासले सङ्घीयता र स्थानीय तहको अधिकारको क्षेत्रलाई सहज बनाएको छैन । यस परिवेशमा सङ्घीय शिक्षा कानूनको निर्माण गरी सुधार र परिवर्तन गर्ने जस्ता अवसर पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्ष्यित समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

### ३.३.३ पेसागत विकास

आधुनिक विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापकीय पक्षको अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष शिक्षकको पेसागत विकास हो । शिक्षकलाई निरन्तर पेसागत विकास आवश्यक हुन्छ । यसका लागि सरकारले नीतिगत, कानुनी र संरचनागत व्यवस्था पनि गरेको छ । यहाँ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको पेसागत विकासको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ :

(क) विद्यमान व्यवस्था

शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीको नियम ९ ले शिक्षकको पेसागत योग्यताहरू उल्लेख गरेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । प्राथमिक तहको शिक्षकका हकमा माध्यमिक शिक्षा उपाधि हासिल गरी १० महिना बराबरको पेसागत तालिम वा ४०० पूर्णाङ्कको शिक्षा विषय लिई माध्यमिक शिक्षा उपाधि हासिल गरेको, निम्न माध्यमिक शिक्षकका हकमा सम्बन्धित विषयमा प्रवीणता प्रमाणपत्र उत्तीर्ण गरी १० महिना बराबरको पेसागत तालिम लिएको वा शिक्षाशास्त्रमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तह उत्तीर्ण गरेको र माध्यमिक शिक्षकका हकमा सम्बन्धित विषयमा स्नातक तह उत्तीर्ण गरी १० महिना बराबरको पेसागत तालिम हासिल गरेको वा शिक्षाशास्त्रमा स्नातक तह उत्तीर्ण उपाधि हासिल गरेको भनी पेसागत योग्यता तोकिएको छ । यस्ता तोकिएका पेसागत योग्यता नभएको व्यक्तिले अध्यापन अनुमति पत्रको परीक्षामा उम्मेदवार हुन नपाउने व्यवस्था छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । अध्यापन अनुमतिपत्र नलिएको व्यक्ति विद्यालय तहको शिक्षक पदका लागि अयोग्य ठहरिने कानुनी व्यवस्था पनि रहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

माथिल्लो श्रेणीमा बढुवा हुनका लागि शिक्षकले तोकिएको पेसागत योग्यता बापत बढीमा ७ अङ्क र तोकिएको पेसागत विकाससम्बन्धी कम्तीमा १ महिने सेवाकालीन तालिम हासिल गरेको उपाधि बापत बढीमा ३ अङ्क गरी जम्मा १० अङ्क प्रदान गर्ने व्यवस्था शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीमा गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शिक्षक तालिम विषयमा दूर शिक्षा प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) गरिएको पाइन्छ ।

शिक्षा मन्त्रालयले शिक्षक तथा अन्तर्गतका निकायका कर्मचारीको दक्षता अभिवृद्धि गर्नका लागि तालिम तथा प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । शिक्षक तथा

मन्त्रालयअन्तर्गतका कर्मचारी तथा शिक्षासम्बन्धी समुदायमा कार्यरत व्यक्तिको कार्यक्षमता अभिवृद्धि गर्ने तथा शैक्षिक अनुसन्धानसम्बन्धी नीतिगत मार्गदर्शन प्रदान गर्न शिक्षा मन्त्रीको अध्यक्षतामा एक शैक्षिक जनशक्ति विकास परिषद् र कार्यकारिणी भूमिका निर्वाह गर्न एक शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र रहने व्यवस्था रहेको छ, (शिक्षा नियमावली २०५९, २०७५) ।

विगतमा दस महिने, एकहजार तीन सय बिस घण्टे लगायतका विभिन्न तालिम उपलब्ध गराए पनि वर्तमानमा शिक्षकको पेसागत तालिमका नाममा दस दिने तालिम उपलब्ध छ । यस प्रकारका तालिमलाई पाँच वर्षभित्र तीनपटक गरी तिस दिन अवधिको पुऱ्याएर वृत्ति विकाससँग जोड्ने गरिएको छ ।

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि नीतिगत, कानुनी र संरचनागत व्यवस्था भए पनि कार्यान्वयनको अवस्था कर्मकाण्डी रहेको छ । सार्वजनिक विद्यालयमा शिक्षकको पेसागत विकासलाई महत्त्वपूर्ण अंशका रूपमा लिएको छ ।

#### (ख) सबल पक्ष

मौजुदा अवस्थामा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि कानुनी प्रबन्ध, नीतिगत प्राथमिकता तथा संस्थागत संरचना छ । शिक्षक हुनका लागि अध्यापन अनुमतिपत्र आवश्यक हुने र अध्यापन अनुमतिपत्रका लागि तालिम लिएकै हुनुपर्ने कानुनी व्यवस्थाले शिक्षक तालिमलाई उच्च प्राथमिकता दिइएको छ । शोधको क्रममा शिक्षक सेवा आयोगका कर्मचारीसँगको कुराकानीका क्रममा आयोगका कर्मचारीले भने,

केही विषयमा शिक्षक अभाव भएकाले अध्यापन अनुमतिपत्रलाई अस्थायी प्रावधानको व्यवस्था गरेर भए पनि निश्चित समयभित्र तालिम लिई स्थायी अध्यापन अनुमतिपत्र लिनुपर्ने कानुनी व्यवस्था गरिएको छ । यसबाट तालिमलाई शिक्षकको पेसागत विकासको अनिवार्य सर्तका रूपमा स्विकारिएको छ ।

शिक्षकलाई समय समयमा पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था, विषयगत शिक्षकको अन्तरक्रिया, गोष्ठी, सेमिनारले शिक्षकको निरन्तर पेसागत विकासलाई सघाउ पुऱ्याएको छ । सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको पेसागत विकासका लागि सरकारी स्तरबाटै सालबसाली रूपमा

बजेट तथा कार्यक्रमको प्रबन्ध हुँदै आएको छ । राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनादेखि प्रारम्भ भएको शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम निरन्तर रूपमा रहेकाले शिक्षक समुदायबाट पनि पेसागत विकास तालिमलाई पेसागत संस्कृति (Professional Culture) का रूपमा स्विकारिएको छ ।

शिक्षकको माग र आवश्यकताका आधारमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न प्रकारका तालिम पाठ्यक्रम तथा प्याकेज उपलब्ध हुनुका साथै स्थानीय स्तरसम्म प्रशिक्षक समूह (रोस्टर) को विकास भएको छ । पन्ध्रौँ योजना, विद्यालय क्षेत्र विकास कार्यक्रम, दिगो विकासका लक्ष्यलगायत विभिन्न कार्यक्रममा शिक्षकको पेसागत विकासलाई विशेष प्राथमिकता दिइएको छ । शिक्षा क्षेत्रमा कार्यान्वयन भएका विगतका शिक्षासम्बन्धी आयोजना तथा परियोजनाहरूले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि आधार तयार गरिदिएका छन् । विगतका स्रोतकेन्द्रमा आधारित तालिम, होल स्कूल बेस एप्रोच तालिम, मोडुलर तालिम, शिक्षकको पेसागत विकास (टिपिडी) तालिम मोडुल जस्ता कार्यक्रमले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि नीति तथा कार्यक्रम बनाउन सहयोग मिलेको छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शैक्षिक जनशक्ति विकास नीति बनेको छ ।

शिक्षासम्बन्धी विभिन्न समयका प्रतिवेदन र उच्चस्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदनलगायतका दस्तावेजमा गुणस्तरीय शिक्षाका लागि शिक्षकको पेसागत विकासलाई प्राथमिकता दिएको छ । शिक्षक नै शिक्षाको सफलता र विफलताको मुख्य कारण हो भनी 'नेपालमा शिक्षा' नामको प्रतिवेदनमा राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोग, २०११ ले उल्लेख गरेको छ (कलेज अफ एजुकेशन, ई.सं.१९५६) । विद्यालय क्षेत्र सुधार (विक्षेसु) योजना २०६६-२०७२ ले शिक्षकको पेसागत विकासलाई योजनाको मुख्य अङ्ग मान्दै विद्यालय क्षेत्र सुधार योजनाले शिक्षकको तयारी तथा विकासलाई उच्च प्राथमिकतामा राखेको छ । शिक्षकहरूको गुणस्तर तथा सक्षमतामा नै शिक्षाको गुणस्तर निर्भर गर्छ भनी विद्यालय क्षेत्र सुधार योजनाले भनेको छ (शिक्षा मन्त्रालय, २०६६) । सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोग गरी शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन पनि भएका छन् ।

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न तालिम पाठ्यक्रम हुनु, पेसागत तालिमलाई मान्यता दिइनु, पेसागत तालिमलाई पदोन्नतिको आधार मानिनु, सङ्घीय सरकार, प्रदेश सरकार,

स्थानीय तह, विद्यालय व्यवस्थापन समिति सबैले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि नीति तथा कार्यक्रममा जोड दिनु र बजेट तर्जुमाका समयमा प्राथमिकतामा राख्नु जस्ता सबल पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्ष्यत समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

### (ग) कमजोर पक्ष

शिक्षक तालिमको वितरणमुखी ढाँचाका कारण तालिमको समग्र गुणस्तर, सान्दर्भिकता र उपयोग पक्ष कमजोर देखिएको छ । शिक्षकको वृत्ति विकासमा शिक्षकको पेसागत विकास तालिमको उपलब्धिलाई निर्णायक बनाउन सकिएको छैन । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि गरिएको खर्च, तालिमको उच्च एकाइ लागत, हचुवाका आधारमा गरिने तालिमको योजना, लाभ लागत विश्लेषणको अभाव, जवाफदेहीको अभाव आदि सधैं देखिने र भनिने कमजोरीका रूपमा रहेका छन् । सरकारी क्षेत्रबाट सञ्चालित तालिम कर्मकाण्डी तबरबाट चलिरहनु र सञ्चालित तालिमको उपलब्धि निराशाजनक हुनु यसको कमजोर पक्ष हो । शिक्षकको तालिमको गुणस्तर विगतदेखि नै खस्किँदै गएको छ । विगत लामो समयदेखि शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन भए पनि शिक्षकको तालिम कक्षाकोठामा स्थानान्तरण हुन सकेको छैन ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने,

शिक्षक तालिमका लागि शिक्षकलाई पठाउने कुरा राम्रो हो । यो उहाँहरूको पेसागत विकासको विषय पनि हो । विद्यार्थीको पढाइ नै बिगारेर शिक्षकलाई तालिममा त पठाइयो, तर तालिमबाट फर्केर आएपछि शिक्षकको पढाउने तरिकामा परिवर्तन भएन, जति तालिम लिए पनि पढाउने तरिकाचाहिँ उही नै देखियो । उहाँहरूलाई तालिम दिनेले नै सिकाउँदैनन् कि उहाँहरूले तालिममा सिकेका कुरा कार्यान्वयन नै नगरेका हुन् बुझ्नै गाह्रो भो ।

तालिम लिएका शिक्षकको नियमित अनुगमन (Follow up) हुन सकेको छैन । शिक्षकका लागि पुनर्ताजगी तालिम मागमा आधारित हुन नसकेको र केन्द्रबाट तयार पारिएको प्याकेजको तालिम नै शिक्षकले लिनुपर्ने बाध्यता रहेको अवस्था छ । आवश्यकतामा आधारित तालिम सञ्चालन हुन सकेको देखिँदैन । राज्यबाट सञ्चालन हुने शिक्षकको पेसागत विकास तालिम केवल सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकका लागि मात्र उपलब्ध भएको छ ।

तालिमको पद्धति र तरिकामा नयाँपन नहुनु, तालिमको उपलब्धि नदेखिनु, तालिम प्राप्त शिक्षकले गर्ने कार्यसम्पादनको उचित मूल्याङ्कन नहुनु, गर्ने र नगर्ने शिक्षकबीच कुनै भिन्नता नै नहुनु, पुरस्कार र दण्डको आधारमा उत्प्रेरित गर्न नसकिनु, तालिमप्रति शिक्षकको अभिरुचि नै घट्नु जस्ता शिक्षकको पेसागत विकाससम्बन्धी कमजोर पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्ष्यित समूह छलफलमा सहभागीहरूबाट प्राप्त भए ।

शिक्षकको पेसागत विकास तालिम प्रत्येक शिक्षकलाई आवश्यक छ । प्रत्येक शिक्षकको आवश्यकता फरक हुन्छ, माग फरक हुन्छ । आवधिक रूपमा सञ्चालन गरिने पेसागत विकास तालिमलाई शिक्षकको मागअनुसार विद्यालयमा आधारित बनाउनु आवश्यक छ । शिक्षकको पेसागत विकास तालिमलाई प्रतिफलसँग जोडेर हेर्नुपर्ने देखिन्छ । साथै, तालिमलाई विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा आएको परिवर्तनसँग दाँज्नुपर्ने आवश्यक छ । लाभ र लागतको विश्लेषण र पेसागत विकास तालिममा गरिएको खर्च र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिविच तादाम्य देखिएको छैन ।

#### (घ) अवसर

दिगो विकासका लक्ष्य (२०१५-२०३०) मा राष्ट्र सङ्घीय घोषणामार्फत् अन्तर्राष्ट्रिय समुदायबाट शिक्षकको पेसागत विकासलाई विद्यालय शिक्षाको गुणस्तरको केन्द्रीय तत्त्व मानी स्रोत र सहयोगको उच्च सम्भावना सुनिश्चित गरेको छ । दिगो विकासका लक्ष्य (२०१५-२०३०) को लक्ष्य ४ मा समावेशी र समतामूलक गुणस्तरीय शिक्षा सुनिश्चित गर्ने र सबैका लागि जीवनपर्यन्त सिकाइका अवसरहरूको प्रवर्द्धन गर्ने उल्लेख गरिएको र सोका लागि सूचक ४.१ भू मा तालिम प्राप्त शिक्षकको प्रतिशत उल्लेख भएकाले शिक्षकको पेसागत विकासले नीतिगत, योजनागत र कार्यक्रमगत प्राथमिकता पाएको अवस्था छ (बराल, २०७५) । यो शिक्षकको पेसागत विकासका लागि राज्यलाई एक किसिमको दवाव हो र शिक्षकका लागि अवसर पनि हो ।

शिक्षाका नीति, कानून, योजना, आयोजना तथा कार्यक्रममा शिक्षकको पेसागत विकास तालिमलाई प्राथमिकतामा राखिएको छ । शिक्षकको पेसागत विकास तालिमले विद्यालय क्षेत्र विकास कार्यक्रम (२०१६-२०२२) बाट नीतिगत तथा कार्यक्रमगत रूपमा राष्ट्रिय प्राथमिकता प्राप्त गरेको छ (शिक्षा मन्त्रालय, २०६६) । स्थानीय तथा प्रादेशिक सरकारका नीति तथा कार्यक्रम र बजेटमा शिक्षकको पेसागत विकास तालिमले प्राथमिकता पाएको छ ।

शिक्षकको पेसागत सङ्गठनहरूले पनि पेसागत विकासलाई जोडदार रूपमा उठाउने गरेका छन् । शिक्षक आफैँ पनि पेसागत विकासका लागि सचेत भएका छन् । स्व-लगानीमा पनि दक्षता विकासमा लागेका छन्, विश्वविद्यालयीय शिक्षामा शिक्षकको पेसागत विकासले प्राथमिकता पाएको छ, आम सञ्चारका माध्यममा शिक्षा विट स्थापना भई शिक्षकको पेसागत विकास तालिमका मुद्दा उठ्ने गरेका जस्ता अवसर पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्षित समूह छलफलमा सहभागीहरूसँगको छलफलबाट प्राप्त भए ।

### ३.३.४ बहुवा

आधुनिक विद्यालय पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापकीय पक्षको महत्त्वपूर्ण पक्ष बहुवा हो । यस पद्धतिमा बहुवाललाई कानूनबाटै व्यवस्थित गरिएको छ । सेवामा प्रवेश गरेको शिक्षकले अनुभव, योग्यता, तालिम लगायतका आधारमा माथिल्लो तहसम्म बहुवा हुन सक्ने अवस्था छ । यहाँ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको बहुवाको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ :

#### (क) विद्यमान प्रावधान

बहुवा वृत्ति विकासको महत्त्वपूर्ण अङ्ग हो । शिक्षा ऐन, २०२८ (संशोधनसहित), शिक्षा नियमावली, २०५९ र शिक्षक सेवा नियमावली, २०५७ मा शिक्षकको बहुवासम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । विशेष गरी शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीको परिच्छेद ४ मा बहुवासम्बन्धी व्यवस्था छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । सामुदायिक विद्यालयमा नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दीअनुसार रिक्त शिक्षक तथा कर्मचारी पदको नियुक्ति तथा त्यस्तो पदमा नियुक्त शिक्षक तथा कर्मचारीको बहुवाको सिफारिस गर्न एक शिक्षक सेवा आयोग गठन हुने छ भनी शिक्षा ऐन २०२८ मा उल्लेख गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । विगतमा क्षेत्र वा जिल्लामा शिक्षक छनोट समितिले शिक्षकको बहुवा गर्थो ।

शिक्षक सेवा आयोग गठन भएपछि सोही आयोगबाट वा आयोगबाट प्रत्यायोजित अधिकारबाट स्थायी वा बहुवा हुने व्यवस्था छ । सार्वजनिक विद्यालयको सम्बन्धित तहको तृतीय

श्रेणीको शिक्षक दरबन्दीको अनुपातमा द्वितीय र प्रथम तहको दरबन्दी कायम हुने व्यवस्था छ । वर्तमान नियमावलीमा पचास जना दरबन्दी कायम भएमा एकचालीस जना तृतीय, नौ द्वितीय र एक प्रथम श्रेणीको अनुपात कायम गरिएको छ । यसैका आधारमा बहुवाको सङ्ख्या र श्रेणी कायम हुने गर्छ ।

बहुवाको सम्भाव्य उम्मेदवार हुन सम्बन्धित तहको श्रेणीमा पाँच शैक्षिक सत्रको नोकरी अवधि पूरा गरेको हुनुपर्ने प्रावधान छ । रिक्तपदमध्ये २५ प्रतिशत आन्तरिक र ७५ प्रतिशत कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बहुवा हुने व्यवस्था छ । बहुवाका लागि नोकरीको जेष्ठता बापत ३५ अङ्क, शैक्षिक योग्यता बापत २० अङ्क, तालिम बापत १० अङ्क, कार्य सम्पादन बापत ३५ अङ्क गरी जम्मा १०० अङ्कको व्यवस्था छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । मूल्याङ्कनका अन्य आधारलाई विशिष्ट रूपमा अङ्क विभाजन गरी वस्तुनिष्ठ पनि बनाइएको छ । शिक्षक सेवा आयोगले कार्यसम्पादन र आन्तरिक प्रतियोगितामार्फत् शिक्षकको बहुवाका कामसम्पादन गरिरहेको छ ।

शिक्षा नियमावली, २०५९ को नियम २२ छ मा समुदायद्वारा सञ्चालित विद्यालयका शिक्षकको बहुवा प्रयोजनका लागि बहुवासम्बन्धी व्यवस्था छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । यस्ता प्रकृतिका विद्यालयका लागि बहुवा प्रयोजनका लागि जम्मा पद १० मा तृतीय, द्वितीय र तृतीय श्रेणीका शिक्षकको अनुपात क्रमशः ६, ३ र १ हुने गरी व्यवस्थापन गरिएको र जिल्ला वा स्थानीय तहले बहुवा हुने सङ्ख्या तोक्ने प्रावधान राखिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । स्वीकृत दरबन्दीका स्थायी शिक्षकको नियमानुसार बहुवाको कार्य नियमित रूपमा भएको छ । अस्थायी, करार, निजी स्रोतका शिक्षकको बहुवा हुने प्रावधान पाइँदैन ।

विद्यालयका स्थायी शिक्षकको बहुवा नियमित गर्न पनि शिक्षक सेवा आयोगले शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयको मातहतको निकायको शिक्षक दरबन्दी र स्थायी शिक्षकको सङ्ख्या खुलेको जानकारी पर्खनुपर्ने अवस्था छ । समयमा यो जानकारी नआएमा शिक्षकको बहुवा नियमित हुन सक्दैन । परिवर्तित सन्दर्भमा शिक्षकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्न पदाधिकारी निकर्षाल

नहुँदा समयमा नै कार्यसम्पादन कार्य सम्पन्न नभएर शिक्षक बहुवाबाट वञ्चित भएका उदाहरण छन् । समयमा नै कार्यसम्पादन फाराम भने, समयमा नै मूल्याङ्कन गर्ने र नियमित बहुवाको सूचना र नतिजा प्रकाशन गर्ने काम नियमित समयमा हुन सकेमा शिक्षकमा उत्प्रेरणा प्राप्त हुन्छ ।

#### (ख) सबल पक्ष

मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको सिद्धान्तअनुसार व्यक्तिमा एक आवश्यकता पूर्तिपछि अर्को आवश्यकतामा प्रवेश गर्छ (McLeod, 2020) । शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्ने एउटा उपाय बहुवा हो । पाँच शैक्षिक सत्रको नोकरी अवधि पूरा भएका स्थायी शिक्षक बहुवाका लागि सम्भाव्यउम्मेदवार हुन पाउने कानुनी व्यवस्थाले शिक्षक पेसामा कार्यरत शिक्षकका लागि वृत्ति विकासको अवसर सिर्जना गरेको छ । शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्नका लागि यो उपयुक्त उपाय पनि हो ।

वर्तमान व्यवस्थामा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षामार्फत् शिक्षकलाई बहुवा हुने दुवै अवसर प्राप्त छ । कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनलाई वस्तुनिष्ठ बनाउन विभिन्न आधार तय भएका छन् । जेष्ठ शिक्षक पहिला बहुवा होस् भनी नोकरीको जेष्ठतालाई अधिकतम अङ्क प्रदान गर्ने व्यवस्था छ । गुणात्मक शिक्षक नै बहुवा हुन सकून् भनी शैक्षिक योग्यतामा प्रथम श्रेणीलाई अधिकतम अङ्क प्रदान गर्ने व्यवस्था छ । तालिम प्राप्त शिक्षक बहुवा हुन् भनी तालिममा हासिल गरेको श्रेणीका आधारमा अङ्क दिने प्रावधान छ । कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनलाई विभिन्न शीर्षकमा विभाजन गरी वस्तुनिष्ठ बनाइएको छ । कार्यमूलक अनुसन्धानलाई बहुवाको आधार बनाइएबाट शिक्षणमा आइपरेका समस्या आफैँ समाधान गर्नका लागि शिक्षकलाई हौस्याइएको छ । विद्यार्थीले प्राप्त गरेको उपलब्धिलाई शिक्षकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधार बनाएपछि शिक्षकहरूको कार्य हौसलामा बढोत्तरी भएको छ । शिक्षकले पाएको विशेष जिम्मेवारीका लागि अङ्क प्रदान गरिएबाट शिक्षकमा विशेष जिम्मेवारी लिने प्रयासमा वृद्धि भएको छ । यी विभिन्न प्रावधानले सक्षम, लगनशील शिक्षक बहुवा हुने प्रशस्त सम्भावना रहेको छ ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना प्रधानाध्यापकले भने, “हालको बहुवा प्रणालीमा अड्क दिने आधारहरू राम्रा छन् । ज्येष्ठताबापतको अड्कले नोकरीमा ज्येष्ठ व्यक्ति पहिले बहुवा होऊन् भन्ने छ भने गुणस्तरयुक्त काम गर्ने शिक्षक बहुवा होऊन् भनेर कार्यसम्पादनमा पनि उल्लेख्य अड्क छुट्याइएको छ ।” शिक्षक सेवा आयोगले देशभरका शिक्षकको जिल्लागत रूपमा एउटै मापदण्डका आधारमा बहुवा गर्दा बहुवाको गुणस्तरमा एकरूपता आएको छ । समुदायद्वारा सञ्चालित विद्यालयका शिक्षकको जिल्लागत वा स्थानीय तहगत बहुवाको व्यवस्थाले समुदायद्वारा सञ्चालित विद्यालयका शिक्षकलाई पनि बहुवाको अवसर प्राप्त भएको छ ।

### (ग) कमजोर पक्ष

सार्वजनिक विद्यालयका स्थायी शिक्षकको कानूनबमोजिम बहुवा हुने व्यवस्था छ । अन्तर्वार्ताको क्रममा एक प्रधानाध्यापकले भने,

ऐन कानूनमा उल्लेख भएका शिक्षक बहुवाको प्रयोजनअनुसार शिक्षकको बहुवा हुन सकेको छैन । शिक्षक बहुवा अनुमान योग्य हुन सकेको छैन । शिक्षकको बहुवा नियमित तालिकामा सञ्चालन हुन सकेको छैन । आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा गरिने बहुवा नियमित र व्यवस्थित हुन सकेको छैन । विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिलाई शिक्षकको कार्यसम्पादनसँग पूर्ण रूपमा जोडिएको छैन ।

शिक्षा विभागबाट रिक्त दरबन्दीको विवरण प्राप्त भएपछि आयोगले रिक्त पदमध्ये खुला प्रतियोगिता, कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति हुने प्रतिशतको आधारमा पदसङ्ख्या निर्धारण गर्ने कानुनी व्यवस्थाले आयोग सरकारी निकायसँग भर पर्नुपर्ने व्यवस्था छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । समुदायद्वारा सञ्चालित विद्यालयका शिक्षकलाई पनि नियमानुसार बहुवाको कारवाहीअघि बढाउनुपूर्व जिल्ला शिक्षा अधिकारीबाट बहुवा हुने पदको श्रेणीसहितको सङ्ख्या निर्धारण गराउनुपर्ने प्रावधानले यस्तो बहुवा प्रभावित छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । स्थानीय तहले शिक्षक बहुवामा मात्र चासो दिनु पनि समस्या नै हो ।

अन्तर्वार्तामा सहभागी एकजना शिक्षकले भने,

द्वितीय र प्रथम श्रेणीका पदहरू शिक्षक दरबन्दीको श्रेणीगत अनुपातमा रहन्छन् । धेरै दरबन्दी भएका जिल्लामा ती पदहरू पनि धेरै हुने, थोरै दरबन्दी भएका जिल्लामा ती पदहरू पनि थोरै हुने । बहुवा जिल्लागत हुने, सानो जिल्लाका शिक्षकहरू लामो समयसम्म बहुवा नहुने तर ठुलो जिल्लाका शिक्षकहरू छिट्टै बहुवा हुने । देशभर सरुवा हुन पाइने भएपछि त बहुवा पनि देशभरकै दरबन्दीका आधारमा हुनुपर्ने नि ।

कार्यसम्पादन बापत दिइने अड्क पूर्ण रूपमा वस्तुनिष्ठ हुन नसक्नु, शिक्षकहरूले बुझाएको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन विद्यालयले व्यवस्थित रूपमा दर्ता नगर्नु, सम्बन्धित निकायले समयमा नै मूल्याङ्कन नगर्नु, सुपरिवेक्षक तथा पुनरवलोकन समितिले असावधानीवश दस्तखत छुटाउनु, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा अड्क केरमेट हुनु, मूल्याङ्कन गर्ने पदाधिकारीहरूले गरेका गल्तीका कारण शिक्षकहरू दण्डित हुन पुग्नु, विद्यार्थीले प्राप्त गरेको उपलब्धि तथा सम्बन्धित विषयको अनुसन्धान जस्ता विषय देखावटीका रूपमा मात्र उल्लेख हुनु, विशेष जिम्मेवारीबापत अड्क हचुवाका आधारमा दिइनु, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको अड्क आग्रह र पूर्वाग्रहका आधारमा दिइनु जस्ता कमजोर पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

शिक्षकको बहुवा नियमित, अनुमानयोग्य र त्रुटिरहित हुन सकेका छैनन् । दरबन्दीअनुसार बहुवा हुने श्रेणीको विवरण, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फाराम भरी समयमा बुझाउने र समयमा नै मूल्याङ्कन गर्ने कार्यमा समस्या छ । यसले गर्दा योग्य, लगनशील र कतव्यनिष्ठ शिक्षकको बहुवा हुन सकेको छैन । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पदाधिकारीको अलमल र लापरवाही जस्ता विषयले पनि शिक्षक बहुवामा समस्या देखिएको छ ।

#### (घ) अवसर

सङ्घीय संरचनाअनुसार नयाँ शिक्षा ऐन तथा नियमावली निर्माण गरी शिक्षकको वृत्ति विकासका लागि थप प्रयास गर्ने र विगतका कमी कमजारीलाई सुधार गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ । वृत्ति विकासका लागि प्रत्येक तहका विद्यालयमा शिक्षकहरूलाई प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीमा विभाजन गरिएको छ । शिक्षक पदमा नियुक्ति भई पाँच वर्ष स्थायी सेवा पुगेमा एक श्रेणीमाथि उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था छ ।

आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रावधानले मेधावी शिक्षकका लागि चाँडो वृत्ति विकासको अवसर दिएको छ। मेहनती र लगनशील शिक्षकका लागि कार्यक्षमताको मूल्याङ्कनका आधारमा बहुवा हुने प्रावधान छ। शिक्षकको समयमा नै बहुवा गरेर वृत्ति विकासका साथसाथै काम गर्ने हौसला बढाउने अवसर पनि छ। शिक्षक बहुवाका मापदण्ड आवश्यकताका आधारमा समयसमयमा संशोधन गर्न सकिने अवस्था छ। शिक्षकको बहुवा शिक्षक सेवा आयोगबाट नै हुने र आयोगको सिफारिसका आधारमा बहुवा नियुक्ति गर्ने कानुनी व्यवस्था छ। यसले बहुवामा गुनासो कम हुने र सुशासन कायम हुने अवसर प्राप्त छ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना प्रधानाध्यापकले शिक्षकले बहुवाको अवसर उपयोग गर्न नसकेको सन्दर्भ उठाउँदै यस अवसरको उपयोग गर्ने विषयमा भने,

विद्यालयको स्थायी शिक्षकको योग्यता, अनुभव, तालिम, कार्यसम्पादन क्षमता, विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि, विशेष जिम्मेवारी जस्ता सूचकका आधारमा योग्य, क्षमतावान्, कार्यकुशल र लगनशील शिक्षकको बहुवा हुन पाउने राम्रो हो तर कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा हुने अव्यवस्थाले सही शिक्षक बहुवा नभएका प्रशस्त उदाहरण छन्। कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका सूचकलाई बढी मापनीय बनाउन नसक्ने हो भने योग्य शिक्षकको बहुवामा समस्या पर्छ। कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा हचुवा पारा र विशेष जिम्मेवारीको अपरिभाषित मूल्याङ्कनले गर्दा योग्य शिक्षक बहुवाको अवसरबाट वञ्चित हुन पुग्छ। यथास्थितिमा भएका बहुवाका सम्बन्धमा गुनासो मात्र आउन सक्छन्। शिक्षक बहुवामा नीतिगत सुधार आवश्यक छ।

### ३.३.५ सरुवा

आधुनिक विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापकीय पक्षको महत्त्वपूर्ण पक्ष शिक्षकको सरुवा हो। शिक्षक सरुवालाई कानूनबाटै व्यवस्थित गरिएको छ। सेवामा प्रवेश गरेको शिक्षकले स्थायी सेवा गरेको एक वर्ष पुगेपछि सरुवाको प्रक्रियामा सहभागी हुन पाउने व्यवस्था छ। यहाँ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको सरुवाको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ :

(क) विद्यमान प्रावधान

सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरूको सरुवा सम्बन्धमा शिक्षा ऐन, २०२८ (संशोधनसहित) को दफा १६ (ज) मा व्यवस्था छ। शिक्षकको सरुवालाई विधिसम्मत बनाउन सरुवासम्बन्धी प्रक्रियासमेत ऐनमा नै उल्लेख गरिएका छन् (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)। यी प्रक्रियाका पालना गरेमा शिक्षकको सरुवाले विधिसम्मत निकास पाउँछ। शिक्षकको सरुवा जिल्ला शिक्षा कार्यालय, क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय र शिक्षा विभागले गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था छ। शिक्षक सरुवामा आग्रह र पूर्वाग्रह नहोस् भनी सहमति लिने कानुनी व्यवस्था नै छ। एउटै विद्यालयमा पाँच वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका स्थायी शिक्षकलाई तोकिएबमोजिमको मापदण्डका आधारमा जिल्ला शिक्षा अधिकारीले आफ्नो जिल्लाभित्रको, क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशकले आफ्नो क्षेत्रभित्रको र शिक्षा विभागले नेपालको कुनै पनि विद्यालयमा सरुवा गर्न सक्ने व्यवस्था शिक्षा ऐनमा गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)।

शिक्षा नियमावली, २०५९ (संशोधनसमेत) को नियम ९९ मा शिक्षकको सरुवासम्बन्धी व्यवस्था छ। शिक्षा नियमावलीमा सरुवा हुन चाहने शिक्षकले नियमावलीको अनुसूची १७ मा दिइएको ढाँचामा जिल्ला शिक्षा अधिकारीसमक्ष निवेदन दिनुपर्ने व्यवस्था छ। यस अनुसूचीमा आवश्यक सूचना उल्लेख गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)। महिला तथा अपाङ्ग शिक्षकलाई साधारणतया अपायक पर्ने स्थानमा सरुवा नगरिने व्यवस्था पनि गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)। रिक्त दरबन्दी नभएको स्थानमा सरुवा गर्न नहुने र विद्यालयमा रहने शिक्षक दरबन्दी विपरीत अर्को विषयको शिक्षक सरुवा गर्न नहुने कानुनी प्रावधान राखेर यी प्रावधान विपरीत शिक्षक सरुवा गरेमा त्यस्तो शिक्षकका लागि तलब भत्ता बापत खर्च भएको रकम त्यसरी सरुवा गर्ने अधिकारीबाट असुल उपर गरिने व्यवस्था गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)।

अस्थायी, करार शिक्षक, राहत अनुदानका शिक्षक र निजी स्रोतका शिक्षक सम्बन्धित विद्यालयका लागि मात्र नियुक्ति गर्ने भएकाले यस्ता शिक्षकको कानूनतः सरुवा हुँदैन ।

सङ्घीयताको कार्यान्वयनसँग शिक्षक व्यवस्थापनमा अधिकारको बाँडफाँटको प्रश्न उठेको छ । पुरानो कानूनलाई परिवर्तन गरेर सङ्घीयताअनुकूलको कानून निर्माण गरी शिक्षक व्यवस्थापनलाई स्थानीय तहको मातहतमा नल्याउँदासम्म शिक्षक सरुवाको अन्योल कायम नै रहन्छ । विद्यमान अवस्थामा शिक्षक सरुवाका सम्बन्धमा स्थानीय तहका लागि छुट्टै प्रावधान देखिँदैन ।

### (ख) सबल पक्ष

सरकारको स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी भएका सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकलाई जिल्लाभित्र र बाहिर सरुवा गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था छ । शिक्षकको सरुवा कुन निकायले गर्ने भन्ने सम्बन्धमा पनि स्पष्ट कानुनी व्यवस्था छ । यसबाट निश्चित समय सेवा गरेपछि शिक्षकको सरुवा हुन सक्ने अवस्था छ । शिक्षकको आवश्यकता र सरुवा भई जाने तथा आउने विद्यालयको सहमतिमा शिक्षक सरुवा हुने कानुनी प्रावधान छ । सरुवा हुन पाउने प्रावधानले शिक्षकका लागि सेवा प्रदान गर्न सहजता ल्याएको छ । शिक्षकको सरुवालाई व्यवस्थित गर्न सामान्य अवस्थामा शिक्षकको निवेदन र दुवै विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सहमति आवश्यक पर्छ । विद्यालयको आवश्यकतालाई प्राथमिकता दिई रिक्त समान पद र विषय मिलेमा मात्र आउने जाने विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सहमतिमा सरुवा हुने गर्छ । विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णय उल्लेख गर्नुपर्ने प्रावधानले सामूहिक जवाफदेहीलाई बढवा दिएको छ । सहमति दिएपछि शिक्षक सरुवा भई हाजिर हुँदा अनावश्यक झन्झट व्यहोर्नु पर्दैन ।

शिक्षक व्यवस्थापनमा अनियमितता हुन नदिन र जथाभावी सरुवालाई निषेध गर्नका लागि कानुनी व्यवस्था छ । रिक्त दरबन्दी नभएको विद्यालयमा सरुवा गरेमा सरुवा गर्ने अधिकारीबाट तलब भत्ता बापत भएको खर्च असुलउपर गरिने व्यवस्था छ । महिला तथा अपाङ्गता भएका शिक्षकलाई सामान्यतयाः अपायक स्थानमा सरुवा नगर्ने व्यवस्था छ । शिक्षक व्यवस्थापनमा सुशासन कायम गर्न, स्थायी भएपछि पदस्थापन भएको विद्यालयमा कम्तीमा एक वर्ष सेवा गर्न र एक वर्षभन्दा कम सेवा अवधि बाँकी रहेको स्थायी शिक्षकको जिल्लान्तर सरुवा नहुने कानुनी व्यवस्था छ ।

नेपालका सबै सार्वजनिक विद्यालयका स्थायी सेवारत शिक्षकलाई जिल्लागत दरबन्दी कायम गरी राष्ट्रिय क्याडरका रूपमा लिइएको छ। शिक्षक सरुवा हुन पाउने प्रावधान एकदमै उपयुक्त भएको उल्लेख गर्दै अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना शिक्षकले भने, “सधैं एकै विद्यालयमा काम गर्नुभन्दा फरकफरक विद्यालयमा शिक्षण गर्दा शिक्षकलाई पनि नयाँपन आउँछ। फरक परिवेशमा शिक्षण कार्य गर्दा उत्साह पनि बढ्छ। विद्यार्थीले पनि नयाँ स्वाद प्राप्त गर्दछन्।”

सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको सरुवामा विगतको अव्यवस्थित अभ्यासलाई निराकरण गर्न शिक्षा ऐनमा नै संशोधन गरी आग्रह र पूर्वाग्रहका आधारमा हुने सरुवालाई निषेध गरेको छ। शिक्षक सरुवा भई जाने र आउने विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सहमति र सम्बन्धित शिक्षकको निवेदनले शिक्षक र विद्यालयको इच्छा बेगर सरुवा हुन नसक्ने व्यवस्थाले शिक्षक सरुवामा हुने अस्वस्थ गतिविधिलाई रोकेको छ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

नेपाल सरकारले स्वीकृत गरेको स्थायी दरबन्दीमा कम्तीमा एक वर्ष सेवा गरेको शिक्षकलाई सरुवा गर्न सकिने कानुनी प्रावधान भएकाले शिक्षकको सरुवा व्यवस्थापन गर्न कठिन भएको छ। एक वर्ष पुगेपछि शिक्षक सरुवा हुन प्रयास गर्छ। आयोगले गर्ने विज्ञापनको आरक्षणको समावेशी कोटामा शिक्षक नियुक्ति हुने र नियुक्तिपश्चात् सरुवामा नै दौडधुप गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ। जस्तै : मुगु जिल्लामा मधेसी कोटा तथा भापा र ताप्लेजुङमा पिछडिएको कोटामा प्रतिस्पर्धा गर्ने र सफल भएर नियुक्ति लिएपछि आफ्नो पायक पर्नेमा स्थानमा सरुवाका लागि लागि पर्ने प्रवृत्तिले शिक्षक सरुवामा कठिनाई ल्याएको छ। यसले विद्यालयको पठनपाठनमा शिक्षकको संलग्नतालाई पनि असर पुऱ्याएको छ। यस्ता कानुनी प्रावधानले शिक्षक व्यवस्थापनमा अस्थिरता ल्याउँछ। शिक्षकले सरुवालाई अधिकारका रूपमा लिने गरेका छन्। शिक्षकको सरुवा शैक्षिक सत्रको सुरुमा गर्नुपर्नेमा वर्षभरि नै सरुवा गरिरहने अभ्यासले पठनपाठन तथा शिक्षक व्यवस्थापनमा समस्या सिर्जना गरेको छ।

विद्यालय बन्द हुँदा वा शिक्षक विद्यार्थी अनुपात न्यून हुँदा वा विद्यार्थी सङ्ख्या नै कम भई शिक्षक बढी हुँदा विद्यालय आफैँले चाहेर पनि शिक्षकको सरुवा गर्न सक्ने अवस्था छैन। यसले शिक्षक व्यवस्थापनमा अन्योल सिर्जना गर्छ। अन्तर्वार्तामा सहभागी एकजना शिक्षकले भने,

शिक्षा ऐन तथा शिक्षा नियमावलीको व्यवस्था बमोजिमको शिक्षक विद्यार्थी अनुपात न्यून हुँदा वा विद्यार्थी सङ्ख्या नै नहुँदा शिक्षकलाई जिल्ला शिक्षा समितिको पुल दरबन्दीमा राखी विद्यार्थी सङ्ख्याको अनुपातमा शिक्षक दरबन्दी कम रहेको विद्यालयमा शिक्षकलाई काजमा खटाउनु पर्नेमा शिक्षा नियमावलीमा नै प्रावधान नभएको अवस्थामा शिक्षकलाई विभिन्न बहानामा काज राख्ने अभ्यास भएको र यस्ता काजमा राखिएका शिक्षकका लागि भुक्तानी गरिएको तलब भत्ताका सम्बन्धमा लेखापरीक्षणले सालिन्दा बेरुजु देखाइरहेको अवस्था छ । यो सरुवा पद्धतिको दुरुपयोग हो ।

छलफलका सिलसिलामा शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका एक प्रमुखले भने, “कानुनले स्थायी शिक्षकको मात्र सरुवा हुने व्यवस्थाले शिक्षक विद्यार्थी अनुपात न्यून हुँदा वा विद्यार्थी सङ्ख्या नै नहुँदा अस्थायी, राहत अनुदानका शिक्षक, करारमा नियुक्त शिक्षकको सरुवा व्यवस्थापनमा कठिनाइ छ ।”

कानुन तथा नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था नहुँदा तजविजी अधिकारको प्रयोग गरी शिक्षकलाई काजमा राख्ने चलन बढ्नु शिक्षक व्यवस्थापनको कमजोर पक्ष हो । विद्यमान शिक्षा ऐनमा भएका व्यवस्थाअनुसार सरुवासम्बन्धी विशेष अवस्थामा शिक्षकको सरुवा नगरी नहुने परिस्थितिको अपव्याख्या गरी आफ्नो अनुकूल विशेष अवस्थाको व्याख्या हुने गरेको गुनासो छलफलका क्रममा व्यक्त भए । कानुनमा विशेष अवस्था कस्तो हो सोको कुनै व्याख्या भएको छैन ।

शिक्षक सरुवामा बेधिति रहेको कुरा उल्लेख गर्दै एकजना प्रधानाध्यापकले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने,

पहुँचवाला छ, भने स्थायी नियुक्ति भएको एक वर्ष नपुग्दै सरुवा हुन्छ, पहुँच छैन भने विषय मिल्दा पनि सरुवा हुँदैन । कि सबैलाई नियमानुसार सरुवा हुन पाउने व्यवस्था हुनुपर्‍यो, होइन भने जुन जिल्लाका लागि नियुक्ति भएको त्यही जिल्लामा मात्र सरुवा हुन पाउने व्यवस्था गर्नुपर्‍यो ।

विद्यालय व्यवस्थापन समितिबाट निर्णय गरी सहमति दिँदा राम्रालाई भन्दा हाम्रालाई प्राथमिकता दिनु, स्थानीय राजनीतिको बोलवाला भइदिँदा सरुवा आवश्यक पर्ने शिक्षकले अवसर नपाउनु, विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठनमा नै राजनीतिक चलखेल हुनु र शिक्षक सरुवामा प्रभाव पार्नका लागि विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा सहभागी हुनु, सरुवा अनुमान योग्य नहुनु, शिक्षक सरुवाको निश्चित कार्यपात्रो नहुनु, निश्चित सेवा अवधिपश्चात् सरुवा हुने प्रावधान नहुनु, ग्रामीण क्षेत्रमा काम गरेपछि सहर र सहरमा काम गरेपछि ग्रामीण क्षेत्रमा सरुवा हुने घुम्ती सरुवाको परिपाटी नहुनु, सरुवा निष्पक्ष र आवश्यकतामा आधारित नहुनु, शिक्षकले आफू सरुवा हुन योग्य हो वा होइन भन्ने पूर्व आकलन गर्न नसक्नु, शिक्षक सरुवामा नाता तथा कृपाले प्रश्रय पाउनु र आर्थिक चलखेल हुनु जस्ता शिक्षक सरुवाको विषयमा कमजोर पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्षित समूह छलफलमा सहभागीहरूसँगको छलफलबाट प्राप्त भए ।

विद्यालय शिक्षाको अव्यवस्थित पक्ष शिक्षकको सरुवा हो । शिक्षकका सङ्घ र सङ्गठन, राजीनिक दल र नेतृत्व र विद्यालय व्यवस्थापन समितिको मुख्य चासो शिक्षक सरुवामा पनि रहेको छ । शिक्षक सरुवामा आग्रह र पूर्वाग्रहले स्थान पाएको छ । विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि खासै चासोको विषय हुँदैन, शिक्षक सरुवाको विषय चासोको विषय हुन्छ । स्थानीय तहको नेतृत्व पनि शिक्षक सरुवामा नै रुचि राख्छ ।

#### (घ) अवसर

सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरूको सरुवा गर्ने कानुनी प्रावधानले विभिन्न क्षेत्रका विद्यालयमा काम गर्न अनुभव दिलाउनका लागि अवसर प्रदान गरेको छ । शिक्षक सरुवा गर्नुपर्दा सरुवा भई जाने र आउने विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सहमति लिनुपर्ने प्रावधानले शिक्षकलाई विद्यालय व्यवस्थापन समितिप्रति जवाफदेही बनाएको छ । विद्यालय र सम्बन्धित शिक्षकको सहमतिबिना शिक्षक सरुवालाई असम्भव बनाएर आग्रही र पूर्वाग्रही ढङ्गले शिक्षक सरुवा गर्ने परम्परागत परिपाटीको अन्त्य भएको छ । विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सदस्यसचिव प्रधानाध्यापक भएकाले सरुवा भई आउने शिक्षकलाई प्रधानाध्यापकप्रति उत्तरदायी बनाउने अवसर समेत प्राप्त भएको छ । यसबाट विद्यालयमा नियमित पठनपाठन हुने र सिकाइ उपलब्धिमा वृद्धि हुने अवसरका रूपमा रहेको छ ।

शिक्षक असाध्यै विरामी भएको अवस्थामा, विद्यार्थी सङ्ख्या नभएर विद्यालय नै बन्द हुने अवस्थामा, शिक्षक विद्यार्थी अनुपात कम भएको अवस्थामा, शिक्षकले पढाउने विषय नभएको अवस्थामा र विषयगत मिलान गर्ने अवस्थामा शिक्षकको व्यवस्थापन सरुवामार्फत् गर्ने कानून प्रावधानले आधिकारिक निकायलाई सरुवा गरी शिक्षक व्यवस्थापन गर्ने अवसर मिलेको छ । यसले स्रोत र साधनको अधिकतम उपयोग गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा एक प्रधानाध्यापकले भने,

लामो समय दुर्गम र अपायक स्थानमा काम गरिरहेका शिक्षकका लागि सरुवा व्यवस्थापनले सुगम र पायक पर्ने स्थानमा सरुवा भई सेवा गर्ने अवसर दिएको छ । सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरूको जिल्लान्तर सरुवाले एकै जिल्लाभित्र सधैं रहनुपर्ने अवस्थाको अन्त्य गरेको छ । यसबाट सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरूको सेवालार्ई राष्ट्रिय क्याडर हुने अवसर प्राप्त भएको छ ।

शिक्षक सरुवाको प्रावधानले विद्यालयमा पठनपाठन नहुने विषयका शिक्षकलाई अन्यत्र सरुवा गर्न र विषयगत दरबन्दीको मिलान गर्न सहयोग पुगेको छ । दरबन्दी मिलान गर्दा वा विशेष कारणवश कुनै शिक्षकलाई कुनै विद्यालयबाट सरुवा नगरी नहुने अवस्थामा एक तहमाथिको पूर्व स्वीकृति लिई सरुवा गर्न पाउने व्यवस्थाले विद्यालयमा उत्पन्न हुने समस्यालाई समाधान गर्न सहयोग गरेको छ ।

शिक्षक सरुवाको विषयलाई ऐन र नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था गरेकाले विगतको अव्यवस्थित शिक्षक सरुवालार्ई व्यवस्थित गर्न अवसर मिलेको छ । शिक्षकको विधिसम्मत सरुवाले विद्यालयको सुशासनमा सहयोग पुग्नु, विद्यालयमा समायोजन हुन नसक्ने शिक्षकलाई अन्यत्र पठाई विद्यालयमा सहयोग पुग्नु, विशेष समस्या भएका शिक्षकका लागि पनि उपयुक्त निकास निस्कनु, शिक्षकका वैयक्तिक समस्या हल हुनु, विद्यालयको आवश्यकताअनुसार शिक्षक व्यवस्थापन हुनु, आवश्यक नभएका शिक्षकको अन्यत्र व्यवस्थापन हुनु जस्ता शिक्षक सरुवा विषयमा अवसर पक्षसंग सम्बन्धित निचोड लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

### ३.३.६ सजाय

आधुनिक विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापकीय पक्षको महत्त्वपूर्ण पक्ष सजाय हो । सजायको प्रावधानले शिक्षकलाई गर्न हुने र नहुने विषयको जानकारी दिई सचेत राख्दछ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा सजायलाई कानूनबाटै व्यवस्थित गरिएको छ । यहाँ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको सजायको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ :

#### (क) विद्यमान प्रावधान

शिक्षक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण अङ्ग सजाय हो । सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकलाई गल्तीको प्रकृतिअनुसार सजाय दिनका लागि शिक्षा ऐन, २०२८ (संशोधनसमेत) र शिक्षा नियमावली, २०५९ (संशोधनसमेत) मा विभिन्न प्रावधान व्यवस्था उल्लेख छ । शिक्षा ऐन, २०२८ (संशोधनसमेत) को दफा १६३ मा शिक्षक तथा कर्मचारीको पदीय आचरण तथा अन्य व्यवस्थामा शिक्षकलाई पदबाट हटाउन सकिने प्रावधान यसरी राखिएको छ : पदीय दायित्व पूरा नगरेमा, बिनासूचना लगातार पन्ध्र दिनभन्दा बढी समय विद्यालयमा अनुपस्थित रहेमा, विद्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरी आएको कुरा प्रमाणित भएमा, नैतिक पतन देखिने कुनै फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट सजाय पाएमा, सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षक वा कर्मचारीले कार्यालय समयमा अन्यत्र अध्यापन वा काम गरेमा वा अन्य कुनै व्यावसायिक क्रियाकलाप गरेमा, शिक्षक वा कर्मचारी राजनीतिक दलको कार्यकारिणी समितिको सदस्य रहेको पाइएमा (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

सार्वजनिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकले स्थायी आवासीय अनुमति लिएमा भविष्यमा निजले काम गरेको सेवाका लागि अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिने कानुनी व्यवस्था रहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षा नियमावली, २०५९ (संशोधनसहित) को नियम १३५ मा शिक्षकलाई उचित र पर्याप्त कारण भएमा विभागीय सजाय गर्न सकिने विभागीय सजायलाई पाँच किसिमले यसरी

राखिएको छ : नसिहत दिने, बढीमा पाँच वर्षसम्म तलब वृद्धि रोक्का गर्ने, बढीमा दुई वर्षसम्म बढुवा रोक्का गर्ने, भविष्यमा शैक्षिक नोकरीमा अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने र भविष्यमा शैक्षिक नोकरीमा अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षा नियमावलीको नियम १३६ ले शिक्षकले विद्यालयमा आउने, अध्यापन गर्ने र जाने समय पालन नगरेमा निजलाई नसिहत दिन सकिने व्यवस्था गरेको छ । सोही नियमावलीको नियम १३७ ले अनुशासनहीन काम गरेमा, बराबर विद्यालयको समय पालन नगरेमा, आचरणसम्बन्धी नियम उल्लङ्घन गरेमा, कार्यक्षमताको अभाव भएमा, खटाइएको तालिम वा प्रशिक्षणमा भाग लिन नगएमा र प्रधानाध्यापकले तालिम वा प्रशिक्षणमा छनोट भएका शिक्षकलाई सहभागी हुन नपठाएमा बढीमा पाँच वर्षसम्म तलब वृद्धि रोक्का गर्न सकिने व्यवस्था उल्लेख गरेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

पदीय दायित्व पूरा नगरेमा, बिनासूचना लगातार पन्ध्र दिनभन्दा बढी समय विद्यालयमा अनुपस्थित रहेमा, विद्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरी आएको कुरा प्रमाणित भएको अवस्थामा शिक्षकलाई नोकरीबाट हटाउने व्यवस्थासमेत रहेको छ । यस्तै, नैतिक पतन देखिने कुनै फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट सजाय पाएमा र भ्रष्टाचार गरेमा शिक्षकलाई भविष्यमा शैक्षिक नोकरीका लागि अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट बर्खास्त गर्न सकिने कानुनी व्यवस्था रहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षा नियमावली, २०५९ मा शिक्षकलाई सजाय दिन पाउने अधिकारीले सजाय गर्ने आदेश दिनुअघि निजलाई सफाइ पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने, सफाइ चित्तबुझ्दो नभएमा सजायको प्रस्ताव गरी पुनः स्पष्टीकरण सोध्ने र सजायको आदेश दिनुभन्दा अघि कुनै विषयमा जाँच गर्नुपरेमा तीन महिनासम्म निलम्बन गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । शिक्षकले पेस गरेको स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभएमा सजाय गर्न विभिन्न अधिकारी तोकिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

समुदायद्वारा सञ्चालित विद्यालयका शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकलाई सजाय गर्ने अधिकारी तोकिएको छ। सजायलाई विद्यार्थीको उपलब्धिसँग पनि जोडिएको छ। तोकिएका उत्तीर्ण प्रतिशतभन्दा कम ल्याएमा सम्बन्धित विद्यालयको शिक्षक र प्रधानाध्यापकलाई सजाय गर्ने व्यवस्था पनि छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)।

सजायले शिक्षकलाई विधिमा रहन सजग गर्छ। यसले गर्दा शिक्षक गल्तीप्रति सजग हुन्छ। आधुनिक विद्यालय शिक्षामा शिक्षकले गर्ने गल्ती र गल्तीअनुसारको सजायसम्बन्धी नीतिगत, कानुनी तथा संरचनागत व्यवस्था छ। शिक्षकलाई आरोपित गल्ती र प्रस्तावित सजायप्रति सफाइ पेस गर्ने र सजायका सम्बन्धमा पुनरावेदन गर्ने अवसर छ। गलत किसिमले सजाय गरेमा सफाइ तथा पुनर्बाहली हुने व्यवस्था पनि छ।

#### (ख) सबल पक्ष

शिक्षा ऐन, २०२८ र शिक्षा नियमावली, २०५९ ले शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकलाई सदाचार, शिष्टाचार, नैतिक, जवाफदेही र उत्तरदायी बनाउन सजायको व्यवस्था गरेको छ। यो व्यवस्थाले के गर्न हुने र के गर्न नहुने विषयलाई उल्लेख गरेको छ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा एकजना प्रधानाध्यापकले भने, “कानूनका प्रावधानले शिक्षण पेसामा प्रवेश गर्ने र कार्यरत शिक्षकका लागि आफूले गर्न हुने र नहुने विषयमा सचेतना वृद्धि गराउँछ। शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकलाई पदीय दायित्व पूरा गर्न सचेत गराउँछ।”

विदेशी मुलुकको स्थायी आवासीय अनुमति लिने वा लिएका नेपाली शिक्षकलाई भविष्यमा अयोग्य ठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने प्रावधान राखिएको समेत छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)। शिक्षकलाई कसुरको मात्रा हेरी नसिहत दिने, तलब वृद्धि रोक्का गर्ने, बढुवा रोक्का गर्ने, भविष्यमा अयोग्य ठहरिने र नठहरिने गरी बर्खास्त गर्ने जस्ता विभागीय सजाय गर्ने, सजाय गर्नुपूर्व सफाइ पेस गर्ने मौका दिने, शिक्षक र प्रधानाध्यापकलाई सजाय दिने अधिकारी समेत स्पष्ट तोकिएको व्यवस्थाले शिक्षण पेसामा सदाचारिता, इमानदारी र जवाफदेही बढाउने अवस्था रहेको छ।

विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले अन्तर्वार्ताको क्रममा भने, “सार्वजनिक विद्यालयका स्थायी शिक्षकलाई सेवाबाट बर्खास्त गर्ने अधिकार विद्यालय र जिल्ला तहमा नराखी सोको निर्णय गर्ने अधिकार सम्बन्धित निर्देशकलाई दिइएको हुँदा शिक्षकले न्याय पाउने अवस्था रहेको छ ।”

सार्वजनिक विद्यालयका अस्थायी करार तथा राहत अनुदानमा कार्यरत शिक्षकका सम्बन्धमा शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था नभएको विषय लक्षित समूह छलफलमा उठ्यो । छलफलका क्रममा शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ प्रमुखले भने,

विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिलाई सजायसँग जोडिएको छ । सार्वजनिक विद्यालयका अस्थायी, करार र राहत अनुदानमा कार्यरत शिक्षक तथा संस्थागत विद्यालयका शिक्षकका लागि विद्यालय व्यवस्थापन समितिले कार्यविधि बनाएर जिल्ला शिक्षा समितिबाट स्वीकृत गराई लागु गर्नुपर्ने प्रावधानले विद्यालयका शिक्षकमा सदाचार, इमानदार, शिष्टचार, नैतिकता र जवाफदेही बढाउन सहयोग पुगेको छ ।

स्थायी र अस्थायी करार र राहत शिक्षकलाई कानूनबमोजिम गल्तीको मात्रानुसार सजाय गर्ने निकाय र पदाधिकारीको स्पष्ट व्यवस्थाले सजाय गर्ने जिम्मेवारी तोकेको छ । कानूनबमोजिम अभ्यास भइरहेको छ ।

#### (ग) कमजोर पक्ष

सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकलाई गल्तीको मात्रानुसार सजाय गर्ने कानून प्रावधान छन् । शिक्षा ऐन, शिक्षा नियमावली, शिक्षक सेवा नियमावली, संस्थागत विद्यालयका कार्यविधि आदिले सजायसम्बन्धी प्रावधानलाई व्यवस्थित गरेको छ । सजायसम्बन्धी कानुनी औजारहरू पर्याप्त भए पनि कार्यान्वयनमा विभिन्न प्रश्न उठेका छन् । अन्तर्वार्ताको क्रममा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने,

शिक्षकले पदीय दायित्व पूरा नगरेमा कारबाही हुने प्रावधान शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा भए पनि कस्तो गर्दा दायित्व पूरा हुने र कस्तो गर्दा नहुने स्पष्ट भएको छैन । यस्तो अवस्थामा कारबाहीगर्ने निकाय वा पदाधिकारीलाई कस्तो कारबाही गर्ने भन्ने निश्चितता

छैन । सो कारवाही गर्दा अपनाउने प्रक्रियामा अस्पष्टता रहेको छ । अधिकांश शिक्षकहरू स्थानीय र घर पायक जागिर हुने हुँदा शिक्षक लगातार पन्ध्र दिनभन्दा बढी अनुपस्थित भएको अवस्थामा पदबाट हटाउने प्रावधान कार्यान्वयन गर्न सजिलो छैन । शिक्षकहरू मादक पदार्थ सेवन गरी विद्यालयमा आए पनि मादक पदार्थ सेवन गरेको प्रमाणीकरण गर्न विद्यालय भएका सबै स्थानमा स्वास्थ्य संस्था र सम्बन्धित विषयको चिकित्सक उपलब्ध छैनन् ।

शिक्षकले कार्यालय समयमा अन्यत्र कार्य गर्न निषेध गरेको भए पनि यसमा अनुगमनको स्पष्ट अभाव छ । शिक्षक राजनीतिक दलको कार्यकारिणी समितिको सदस्य भएमा पदबाट हटाउन सकिने कानुनी व्यवस्था भए पनि शिक्षकहरू छद्म र भूमिगत नामबाट राजनीतिक दलको कार्यकारिणी समितिमा रहने र सोको अनुसन्धान कठिन हुने अवस्था रहेको छ । अन्तर्वार्ताको क्रममा एक प्रधानाध्यापकले भने,

शिक्षा नियमावली, २०५९ संशोधनसहित) मा शिक्षकलाई विभागीय सजायको उल्लेख भए पनि शिक्षकलाई विभागीय सजाय गर्ने अधिकारी समान पदको भएका कारण कारवाही अगाडि बढ्न सकेको छैन । एक तह माथिका प्रधानाध्यापक र विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारी हुँदा पनि कानुनबमोजिमको कारवाहीगर्न तत्पर भएका पाइँदैन । प्रधानाध्यापक र विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई कानुनबमोजिम नसियत दिने र तलब वृद्धि रोक्का गर्ने अधिकार भए पनि आफ्नो दायित्वबाट उम्किन शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइलाई कारवाही गरिदिन कागजात पठाउने प्रवृत्ति बढेको छ ।

कानुनमा उल्लेख भएका प्रावधान, कसुर र सजाय गर्न तोकिएका अधिकारी कारवाहीगर्न इच्छुक छैनन् । अन्तर्वार्तामा सहभागी एक शिक्षकले बताए, “विद्यालय समयमा मादक पदार्थ सेवन गरी आउने शिक्षकलाई समेत केही कारवाहीहुन सकेन । आफ्नै स्कुलको शिक्षक, त्यसमा पनि स्थानीय । कारवाहीगरेमा समुदायले पनि असहयोग गर्ने अवस्था छ ।”

विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले अन्तर्वार्ताको क्रममा बताए, “कारवाही गर्दा राजनीतिक दवाव आउँछ । शिक्षकका पेसागत सङ्घ सङ्गठनले पनि दवाव नै दिन्छन् । कानुनमा भए पनि कारवाही गर्न भने कठिन रहेछ ।” यदाकदा विद्यालय व्यवस्थापन समिति र

प्रधानाध्यापकले यो कानुनी व्यवस्थालाई अभ्यासमा ल्याउन खोजेका तर कानूनबमोजिमको प्रक्रिया पूरा नगरी निर्णय गरिएका कारण अदालतबाट बदर हुने गरेको दृष्टान्त पनि छन् ।

अन्तर्वार्तामा सहभागी एक शिक्षकले बताए, “विद्यालयका विद्यार्थीहरूको उत्तीर्ण प्रतिशतका आधारमा प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकलाई कारवाही गर्नुपर्नेमा सोको परिपालना भएकै छैन ।” उल्लिखित दृष्टान्तले शिक्षकलाई सजाय गर्ने काम प्रभावकारी रूपमा परिपालनामा इच्छा शक्तिको कमी छ । शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका एकजना प्रमुखले छलफलका क्रममा भने,

सजायको व्यवस्था र सो कार्यान्वयनले गल्ती गर्ने क्रम रोकिएको छैन । यसबाट शिक्षकमा सदाचार, शिष्टचार, जवाफदेही बढेको देखिँदैन । विद्यालयको नतिजामा सुधार नहुँदा र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि जस्ता तोकिएको प्रतिशत हासिल नभए पनि कारवाही भएको छैन । कतिपय कानुनी प्रावधान त प्रयोग पनि भएका छैनन् । गल्ती गर्नेले उन्मुक्ति पाएका छन् ।

सजायसम्बन्धी नीतिगत र कानुनी प्रावधान पर्याप्त छन् । संस्थागत संरचना पुरानो छ । यो पुरानो संरचनाले शिक्षकको कारवाहीको टुङ्गो लगाउन सक्दैन । समयमा नै सजाय नभएर सजाय पाउनुपर्ने शिक्षकले उन्मुक्ति पाएका अवस्था छन् ।

#### (घ) अवसर

शिक्षा ऐन, २०२८ र शिक्षा नियमावली, २०५९ (संशोधनसहित) मा शिक्षकका लागि सजायसम्बन्धी प्रावधानले विद्यालय शिक्षामा सुशासन कायम गर्नका लागि अवसर सिर्जना गरेको छ । ऐन तथा नियमावलीमा कसुर तथा सजायको व्यवस्थाले शिक्षकलाई गर्न हुने काम र गर्न नहुने कामको सम्बन्धमा हेक्का राख्न महत्त्वपूर्ण अवसर दिएको छ । अन्तर्वार्ताको क्रममा एकजना प्रधानाध्यापकले भने,

शिक्षकको पदीय आचरण, शपथ ग्रहणमा उल्लिखित बुँदाहरू, आचार संहितासम्बन्धी प्रावधानले शिक्षकलाई आफूले कस्तो व्यवहार गर्नुपर्ने हो र त्यस्तो व्यवहार नगर्दा के कस्तो सजाय हुन्छ भन्ने ज्ञान प्राप्त हुने अवसर मिलेको छ । सामान्य गल्तीमा हुने

सजायले शिक्षकलाई भावी दिनमा गल्लीबाट पाठ सिक्ने अवसर दिएको हुन्छ। अक्षम्य गल्लीमा कसुरको मात्रा हेरी सजाय गर्ने अधिकारीले सफाइ पेस गर्ने मौका दिई निर्णय गर्ने कानुनी व्यवस्था छ। यदि आरोपित व्यक्ति निर्दोष भएमा सफाइ पाउने र दोषी भएमा सजाय पाउने व्यवस्थाले निर्दोषीले न्याय पाउने अवसर पर्याप्त छ।

शिक्षा ऐन तथा नियमावलीअनुसार गरिएका सजायको पुनरावेदन उच्च अदालत र सर्वोच्च अदालतमा लाग्ने प्रावधानले पनि गलत निर्णय भएमा निर्दोषीले सफाई पाई सेवामा पुनर्बहाली भई बाँकी तलब पाउने र सेवा अवधि पनि जोडिने प्रावधान रहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५)।

अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना शिक्षकले भने, “कानूनमा भएका सजायसम्बन्धी प्रावधानले सजाय दिने अधिकारीलाई अध्ययन, विश्लेषण तथा मूल्याङ्कन गरी निर्णय गर्ने अवसर मिलेको छ। सजायका प्रावधान र त्यसको अभ्यासले सुशासन प्रवर्द्धन गर्न र जवाफदेही बहन गर्न अवसर सिर्जना गरेको छ।”

शिक्षकलाई गलत काम गर्नबाट रोक्न र विद्यालयमा सुशासन कायम गर्न सजाय सम्बन्धी पक्ष निकै उपयोगी छ। यसले शिक्षकलाई सदाचार, इमानदार, शिष्टचार, नैतिक बनाउँछ।

### ३.३.७ अवकाश

आधुनिक विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापकीय पक्षको एउटा अर्को पक्ष हो अवकाश। अवकाशलाई आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा कानूनबाटै व्यवस्थित गरिएको छ। शिक्षक सेवामा स्थायी भई सेवा गरेको शिक्षकले बिस वर्ष पुगेपछि ऐच्छिक र साठी वर्ष पुगेपछि अनिवार्य रूपमा अवकाश पाउने व्यवस्था छ। कानूनको बर्खिलाप काम गरेमा कसुरको मात्र हेरी कानूनअनुसार अवकाश पनि हुने सक्छन्। यहाँ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको अवकाशको विद्यमान अवस्था, सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ :

#### (क) विद्यमान प्रावधान

सार्वजनिक विद्यालयमा शिक्षकको अवकाशका सम्बन्धमा स्थायी र अस्थायी तथा करारका

लागि भिन्न भिन्न व्यवस्था छ । शिक्षा नियमावली २०५९ को नियम १३० को उपनियम १ बमोजिम कुनै स्थायी शिक्षकले शिक्षण सेवाबाट स्वैच्छिक अवकाश लिने गरी निवेदन दिएमा नियुक्ति गर्ने अधिकारीले निजलाई जुनसुकै बखत सेवाबाट अवकाश लिने अनुमति दिन सक्ने व्यवस्था गरेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षा नियमावली २०५९ को नियम १३१ को उपनियम १ बमोजिम कुनै शिक्षकको उमेर साठी वर्ष पूरा भएपछि निजलाई विद्यालयको सेवाबाट अनिवार्य अवकाश दिइने व्यवस्था रहेको छ । त्यस्तै, नियम १३१ को उपनियम २ को (क) बमोजिम ऐनको दफा ११(ड) को उपदफा (५) बमोजिमको अवधिभित्र कुनै शिक्षकले स्थायी अध्यापन अनुमतिपत्र लिन नसके, उपनियम २ को (ख) बमोजिम कुनै शिक्षकले अध्यापन गराउने विषय विद्यालयमा नभई अर्को विषय अध्यापन गराउन तालिमको अवसर दिँदा पनि तालिम नलिए वा निजको मिल्दो विषयमा अन्यत्र सरुवा हुने अवस्था नभए र उपनियम ३ बमोजिम असाधारण वा अध्ययन बिदा भुक्तान भएको पन्ध्र दिनभित्र विद्यालयमा हाजिर नभए सार्वजनिक विद्यालयको शिक्षकलाई सेवाबाट अवकाश दिइने व्यवस्था पनि रहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षा नियमावली २०५९ मा विद्यालयका शिक्षकको अवकाशसम्बन्धी विशेष व्यवस्था पनि गरिएको छ । सो नियमावलीको नियम १३२ बमोजिम शारीरिक अस्वस्थताको कारण सामुदायिक विद्यालयको कुनै शिक्षक अध्यापन गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकारद्वारा गठित मेडिकल बोर्डले सिफारिस गरेमा त्यस्तो शिक्षकलाई पाँच वर्षसम्म सेवा अवधि थप गर्दा निवृत्तिभरण पाउने अवस्था पुग्ने रहेछ भने त्यस्तो शिक्षकलाई बाँकी अवधि थप गरी मन्त्रालयले अवकाश दिन सक्ने व्यवस्था रहेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

विद्यालयीय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकलाई विभिन्न कार्यवाहीबाट अवकाश हुने प्रावधान राखिएको छ । शिक्षा ऐन, २०२८ को दफा १६ (ड) को उपदफा ५ मा पदीय दायित्व पूरा नगरेमा, बिना सूचना लगातार पन्ध्र दिनभन्दा बढी समय विद्यालयमा अनुपस्थित रहेमा, विद्यालयमा मादक

पदार्थ सेवन गरी आएको कुरा प्रमाणित भएमा, नैतिक पतन देखिने कुनै फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट सजाय पाएमा, सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षक वा कर्मचारीले कार्यालय समयमा अन्यत्र अध्यापन वा काम गरेमा वा अन्य कुनै व्यावसायिक क्रियाकलाप गरेमा, शिक्षक वा कर्मचारी राजनीतिक दलको कार्यकारिणी समितिको सदस्य रहेको पाइएमा शिक्षक वा कर्मचारीलाई पदबाट हटाइने व्यवस्था गरिएको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

शिक्षा ऐन, २०२८ को दफा १६(ड)१ मा सार्वजनिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक वा कर्मचारीहरूले स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नका लागि आवेदन गरेको भएमा त्यस्तो शिक्षक वा कर्मचारीलाई भविष्यमा निजले काम गरेको सेवाका लागि अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गरिने व्यवस्था समेत गरेको छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

विद्यालयीय शिक्षा पद्धतिका अस्थायी तथा करार शिक्षकको अवकाशका लागि कानूनमा विभिन्न प्रावधान राखिएको छ । शिक्षकको अवकाशका लागि कानूनमा नै उमेर तोकिएको छ । स्वैच्छिक अवकाश लिन चाहनेले कानूनबमोजिम लिन सक्ने व्यवस्था छ । विशेष अवकाशका लागि पनि व्यवस्था गरिएको छ । अवकाश नियमित प्रक्रियाको रूपमा अगाडि चलिरहेको छ । स्थायी शिक्षकको अवकाशमा खासै समस्या छैन । वि.सं. २०२८ साल पूर्वका शिक्षकको अवकाशमा केही प्रमाणहरू आवश्यक थिए । त्यसपछि शिक्षकको अभिलेख व्यवस्थित भएकाले अभिलेखमा सहज भएको छ । कानून विपरीत काम गरेमा कानुनी प्रक्रिया पुऱ्याएर शिक्षकलाई अवकाश दिने व्यवस्था छ । यसले कानूनको परिपालना बढाएको छ । अस्थायी करार, राहतका शिक्षकको म्याद नथपिए स्वतः अवकाश हुन्छ ।

#### (ख) सबल पक्ष

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका स्थायी शिक्षक र अस्थायी शिक्षकको अवकाशसम्बन्धी व्यवस्था स्पष्टसाथ किटान गरेको छ । स्थायी सेवामा रहेका शिक्षकका लागि स्वैच्छिक अवकाश, अनिवार्य अवकाश र विशेष अवकाशको व्यवस्था गरेको छ । शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्यका कारण विद्यालयमा रही पठनपाठन गर्न नसक्ने शिक्षकका लागि अवकाशको विशेष व्यवस्था गरेको

छ । यस शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको सेवाको सुरक्षा र अवकाशलाई सहज तथा सुविधायुक्त बनाएको छ ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने, “सेवा अवधि बिस वर्ष पुगेका शिक्षकलाई अवकाशपश्चात् निवृत्तिभरण प्राप्त हुने र सेवा गर्न इच्छुकलाई साठी वर्षसम्म सेवा गर्न पाउने अवसर दिएको छ । कतव्यबाट च्युत शिक्षकका लागि कारवाहीस्वरूप अवकाश दिने व्यवस्था छ ।”

पदीय दायित्व पूरा नगरेमा, बिना सूचना लगातार पन्ध्र दिनभन्दा बढी समय विद्यालयमा अनुपस्थित रहेमा, विद्यालयमा मादक पदार्थ सेवन गरी आएको कुरा प्रमाणित भएमा, नैतिक पतन देखिने कुनै फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट सजाय पाएमा, सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षक वा कर्मचारीले कार्यालय समयमा अन्यत्र अध्यापन वा काम गरेमा वा अन्य कुनै व्यावसायिक क्रियाकलाप गरेमा, शिक्षक वा कर्मचारी राजनीतिक दलको कार्यकारिणी समितिको सदस्य रहेमा, स्थायी आवासीय अनुमति लिन वा त्यस्तो अनुमति प्राप्त गर्नका लागि आवेदन गरेको भएमा शिक्षकलाई निजको पदबाट अवकाश दिने व्यवस्था छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना प्रधानाध्यापकले भने,

कारवाहीस्वरूप स्थायी पदबाट अवकाश दिँदा शिक्षकलाई सफाइको मौका दिने र सजायको प्रस्ताव गरी स्पष्टीकरण पेस गर्ने अवसर पनि दिने र अवकाशप्रति चिन्त नबुझेमा अदालतमा जान सक्ने प्रावधानले न्यायसङ्गत अवकाशलाई जोड दिएको छ । अस्थायी तथा करार शिक्षकलाई निज कार्यरत रहेको पदमा स्थायी शिक्षकको पदपूर्ति हुँदाको अवस्थामा अवकाश दिनु उचित व्यवस्था हो ।

शिक्षकको उमेर, स्वेच्छा र कारवाहीका कारण अवकाश हुन्छ । शिक्षक अवकाशको व्यवस्थालाई कानुनले नै व्यवस्थित गरेको छ । अवकाशबाट पद रिक्त हुन्छ र नयाँ जनशक्ति भर्ना हुन्छ । अस्थायी करार शिक्षकको पनि अवकाशको प्रबन्ध छ ।

## (ग) कमजोर पक्ष

स्वैच्छिक र अनिवार्य अवकाशमा बाहेकका कारवाहीस्वरूप गरिने अवकाशका प्रक्रिया लामो छ। लामो प्रक्रियाका कारण ऐन तथा नियममा भएका प्रावधानहरू कार्यान्वयन सहज छैन। छोटो प्रक्रियाबाट अवकाश दिनुपर्ने तर कानुनी प्रक्रिया पूरा गर्दा गर्दै लामो अवधि लाग्ने हुँदा कानून उल्लङ्घन गर्ने शिक्षक कानुनी कारवाहीबाट बच्न सक्ने अवस्था छ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा एकजना प्रधानाध्यापकले भने,

शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्यका कारण विद्यालयमा रही पठनपाठन गर्न नसक्ने शिक्षकका लागि अवकाशको व्यवस्थामा नेपाल सरकारबाट स्वीकृत मेडिकल बोर्डले एकजना चिकित्सकको सिफारिसमा निर्णय गरी पठाउँदा वास्तविक विरामीभन्दा बनावटी विरामीले सुविधा पाउने सक्ने अवस्था छ। अस्थायी शिक्षकको अवकाशका सम्बन्धमा समय समयमा हुने नीतिगत परिवर्तन र शिक्षक समूहको दवावअनुसार अवकाशका प्रावधानमा हुने परिवर्तनले अस्थिरता ल्याएको छ। अस्थायी शिक्षकको अवकाशका लागि स्थिर नीति छैन।

शिक्षकको अनिवार्य अवकाशको मितिमा शिक्षक स्वयम् अलमल हुँदा शिक्षकले अवकाश हुनुपर्ने उमेरपछि पनि शिक्षण पेसामा रहिरहेको उदाहरण छन्। शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखले भने,

नागरिकताको जन्ममिति, चारित्रिक प्रमाणपत्रको जन्ममिति र शैक्षिक योग्यताको जन्ममितिमा फरक हुँदा शिक्षक अवकाश पाउने निश्चित मितिमा अन्यायको परेको देखिन्छ। सजायका रूपमा पाउने अवकाशको कार्यान्वयनमा स्पष्टता छैन। सकभर सजाय गर्ने नपरे हुन्थ्यो जस्तो कार्यान्वयनको अवस्था छ। यसले दण्डहीनतालाई प्रश्रय दिन्छ।

## (घ) अवसर

लामो समयसम्म अस्थायी रूपमा कार्यरत शिक्षकका लागि सुविधासहितको अवकाश र

तुरुन्तै स्थायी शिक्षकको पदपूर्ति हुने व्यवस्थाले विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापनमा सुधारको अवसर प्राप्त भएको छ । कारबाहीस्वरूप अवकाश हुने शिक्षकले सजाय हुनुपूर्व सफाइ पेस गर्ने मौका पाउनु महत्त्वपूर्ण अवसर हो । अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना शिक्षकले भने,

शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्यका कारण विद्यालयमा रही पठनपाठन गर्न नसक्ने शिक्षकका लागि अवकाशको व्यवस्था हुनु, शिक्षण पेसामा रहन नचाहनेका लागि स्वैच्छिक अवकाशको व्यवस्था हुनु सकारात्मक पक्ष हुन् । यस्ता कार्यवाट विद्यालय शिक्षामा नयाँ शिक्षकको भर्ना हुने सम्भावना बढाएको छ ।

शिक्षक व्यवस्थापनमा अवकाशको प्रावधानले पुराना शिक्षकलाई ससम्मान विदा गर्ने र नयाँ पिँढीलाई शिक्षण पेसामा भित्राउने अवसर सिर्जना गर्दछ । यसले शिक्षक व्यवस्थापनलाई चलयमान पनि बनाउँछ ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने, “साठी वर्ष उमेर नहुँदै स्वास्थ्य आदिका कारण सेवा निवृत्त हुन चाहनेलाई पनि स्वैच्छिक अवकाशको प्रावधानले शिक्षकलाई निकाश दिएको छ । कारबाहीस्वरूप अयोग्य शिक्षकलाई अवकाश दिन सजायको प्रावधानले सहयोग गरेको छ ।”

### ३.४ शिक्षक व्यवस्थापनमा चुनौतीहरू

नेपालका वर्तमान सार्वजनिक र निजी लगानीका विद्यालयहरूले आधुनिक विद्यालय शिक्षाको प्रतिनिधित्व गर्छन् । यिनै विद्यालय सञ्चालन तथा व्यवस्थापनका लागि सरकारी नीति, कानून र संस्थागत व्यवस्था छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति एक दुई विद्यालयका लागि होइन । यो देशव्यापी पद्धति हो । व्यापक संरचना भएकाले यसका व्यवस्थापनमा पनि थुप्रै जटिलता छन् । विद्यालय शिक्षाका विभिन्न अवयवहरूमध्ये ज्यादै महत्त्वपूर्ण शिक्षक अवयवको व्यवस्थापन भनै जटिल छ ।

सङ्घदेखि स्थानीय तहका संरचनाहरू शिक्षक व्यवस्थापनमा संलग्न हुनुपर्ने अवस्था छ । नेपालको संविधानले विद्यालय शिक्षालाई स्थानीय तहको एकल अधिकारअन्तर्गत राखे पनि शिक्षक छनोट र बढुवाको कार्य शिक्षक सेवा आयोगवाट गरिने भएकाले सङ्घीय कार्यअन्तर्गत रहेको

देखिन्छ (नेपालको संविधान, २०७२) । शिक्षकको नियुक्ति, पदस्थापन, सरुवा, सजाय र अवकाशको व्यवस्थापन विद्यालय, स्थानीय तह र सङ्घीय सरकारको जिल्ला तहमा रहेको शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइबाट सम्पादन हुने हुँदा शिक्षक व्यवस्थापनमा थुप्रै चुनौती देखा परेका छन् ।

### ३.४.१ व्यवस्थापकीय पक्षको चुनौती

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनमा चुनौतीहरू छन् । यस्ता चुनौती पहिचानका लागि शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूको सबल पक्ष, कमजोर पक्ष र अवसरको विश्लेषणपश्चात् यसका व्यवस्थापकीय पक्षका चुनौतीहरू; छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश; निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ :

#### (क) छनोट र नियुक्ति

विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापनमा छनोट र नियुक्तिको मुख्य चुनौती शिक्षकको माग र आपूर्तिबिचको सन्तुलन हो । नियमानुसारको शिक्षक विद्यार्थी अनुपात कायम हुन सकेको छैन । शिक्षक दरबन्दीको पुनर्वितरण र व्यवस्थापन हुन सकेको छैन । छलफल क्रममा शिक्षक सेवा आयोगका कर्मचारीले भने,

स्वीकृत दरबन्दीमा लामो समयसम्म शिक्षक छनोटको प्रक्रिया अवरूद्ध हुनाले विषयगत शिक्षकको आपूर्ति हुन सकेको छैन । कुनै विद्यालयमा एकै विषयका शिक्षक दुई वा दुईभन्दा बढी छन् भने कुनै विद्यालयमा विषयगत शिक्षकको अभाव छ । देशव्यापी रूपमा शिक्षक दरबन्दीको पुनर्वितरण गरी दरबन्दी मिलान गर्नु चुनौतीको विषय बनेको छ । संविधानको भावनाअनुसार शिक्षक सेवा आयोगको विज्ञापनलाई समावेशी बनाउनुपर्ने छ तर स्थानीय तहअनुसार विज्ञापन गर्नुपर्ने हुँदा यस्तो विज्ञापनलाई समावेशी बनाउन र सोहीबमोजिम पदस्थापनमा सहज छैन । यो कार्य समावेशीकरणका दृष्टिले चुनौतीपूर्ण छ ।

अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना शिक्षकले भने, “शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा शिक्षकका पेसागत सङ्घ सङ्गठनहरूको माग र सरकारसँगको सम्भौता र त्यसको कार्यान्वयनका कारण समयमा शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा चुनौती खडा भएको छ । शिक्षकको नियमित पदपूर्ति हुन सकेको छैन । शिक्षक सेवा आयोगको क्षमता वृद्धि हुन सकेको छैन ।”

विद्यालय तहबाट हुने अस्थायी, करार तथा निजी स्रोतका शिक्षकहरूको छनोटमा निष्पक्षता, विश्वसनीयता र वैधता कायम गर्नु चुनौतीपूर्ण छ। शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा विद्यालय व्यवस्थापन समिति र प्रधानाध्यापकको जिम्मेवारी र जवाफदेही किटान गरी स्वायत्तता र अधिकारको क्षेत्र किटान गर्नु पनि चुनौतीपूर्ण छ।

आधारभूत शिक्षालाई प्रारम्भिक बाल शिक्षादेखि कक्षा आठसम्मको शिक्षा भनी परिभाषित भएको सन्दर्भमा प्रारम्भिक बाल शिक्षकलाई सम्बोधन गर्ने नीति, कानून तथा संरचना बनाउनुपर्ने छ। यो पनि चुनौतीपूर्ण नै छ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने, “सङ्घीयता कार्यान्वयनको सन्दर्भमा विद्यालय तहको शिक्षक छनोट तथा नियुक्तिमा स्थानीय तहको अधिकार र जिम्मेवारी, समन्वय र सहभागिता निकै पेचिलो विषय बनेको छ।”

शिक्षक सेवा आयोगलाई अझ प्रभावकारी बनाउनु, स्थानीय तहमा आफन्त र नातावादबाट प्रभावित पुरानो परम्परागत सोचाइमा परिवर्तन गरी हाम्रा होइन; राम्रा शिक्षकको छनोट र नियुक्ति गर्नुपर्छ भन्ने सोचको विकास गर्नु, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, प्रधानाध्यापक तथा स्थानीय समुदायको गुणस्तरीय शिक्षक छनोटका सम्बन्धमा क्षमता विकास गर्नु, समग्र शैक्षिक सरोकारवालाहरूमा गुणस्तरीय शिक्षक छनोट र नियुक्ति गर्ने भावनाको विकास गर्नु र सोअनुसारको पद्धति विकास गरी कार्यान्वयन गर्नु जस्ता छनोट र नियुक्तिको चुनौती पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्ष्यित समूह छलफलबाट प्राप्त भए।

## (ख) पदस्थापन

शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्रले सतहत्तर जिल्लाअन्तर्गतका विद्यालयमा विद्यार्थी सङ्ख्या र विषयका आधारमा पदस्थापन गर्न पनि सक्ने अवस्था देखिँदैन।

अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना प्रधानाध्यापकले भने, “शिक्षक सेवा आयोगले जिल्लागत रूपमा विज्ञापन गर्ने र सोहीअनुसार नतिजा प्रकाशन गर्ने भएकाले शिक्षा मन्त्रालयअन्तर्गतको शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्रबाट देशभरका शिक्षकको पदस्थापन गर्न सम्भव नै छैन र यो गर्न मिल्ने पनि होइन।”

सङ्घीय शासन प्रणालीअनुसार विद्यालय शिक्षाको एकल अधिकार स्थानीय तहमा रहेको र स्थायी शिक्षक छनोट तथा सिफारिस गर्ने काम सङ्घमा रहेकाले यी दुवै काममा सामाञ्जस्यता ल्याउनु पनि सजिलो काम छैन ।

#### (ग) पेसागत विकास

शिक्षकको पेसागत विकासको माग भइरहेको छ । केही न केही रूपमा पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन भइरहेका छन् । शिक्षकको पेसागत विकास तालिमका कार्यक्रमले विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा सुधार आउन सकेको छैन । वर्तमान समयमा विद्यार्थीमा उद्यमशील तथा जीवनोपयोगी सिपको विकास हुन आवश्यक छ । शिक्षकको पेसागत तालिमले यसलाई सहयोग गर्न सकेको छैन ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने, “निजी लगानीका विद्यालयमा शिक्षकका लागि पेसागत विकास तालिमको व्यवस्था छैन तर विद्यार्थीको उपलब्धि भने उच्च रहेको छ । यसले सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकका लागि सञ्चालित तालिमको औचित्य र उपलब्धिमा प्रश्न उठेको छ ।” यो प्रश्न शिक्षकको पेसागत विकास तालिममाथि समेतको ठूलो प्रश्न हो ।

सरकारी क्षेत्रबाट सञ्चालित तालिमको औचित्य पुष्टि हुन नसकेको अवस्थामा निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित शिक्षकको पेसागत विकास तालिमप्रति शिक्षकहरूको आकर्षण बढ्दो क्रममा रहेको छ । परम्परागत रूपमा सञ्चालनमा रहेको पेसागत तालिमको सञ्चालन शैलीलाई सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आधारित बनाउनु समयको हाँक हो । सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोग गरी आधुनिक प्रविधिलाई शिक्षकको पेसागत विकासका लागि आत्मसात गर्नु आवश्यक छ । शिक्षकले हासिल गरेका पेसागत सिपलाई कक्षाकोठामा स्थानान्तरण गर्नु मुख्य चुनौतीका रूपमा रहेको छ ।

#### (घ) बढुवा

सङ्घीय संरचनाअनुसार शिक्षक बढुवाका लागि आवश्यक संरचना र जनशक्तिको विकास गर्ने, कार्यान्वयन तहमा स्पष्टता ल्याउने, शिक्षकको बढुवालाई अनुमान योग्य बनाउने र

सोबमोजिम शिक्षक बहुवालाई व्यावहारिक र उद्देश्यमूलक बनाउने विषय महत्त्वपूर्ण छन् । शिक्षकको बहुवा प्रक्रियालाई नियमित तथा अनुमान योग्य बनाउने, आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा हुने बहुवालाई नियमित तथा तालिकाबद्ध बनाउने, कार्यक्षमता मूल्याङ्कनका आधारमा प्रदान गरिने अङ्कलाई वस्तुनिष्ठ र पारदर्शी बनाउने, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा अङ्क दिने व्यक्तिलाई बढी जिम्मेवार र जवाफदेही बनाउने, मूल्याङ्कनकर्तालाई आफ्नो कामप्रति जवाफदेही बनाउने, समुदायद्वारा सञ्चालित विद्यालयका शिक्षकको बहुवालाई प्रणालीबद्ध गर्ने जस्ता बहुवाको चुनौती पक्षसँग सम्बन्धित निचोड लक्षित समूहसँगको छलफलबाट प्राप्त भए ।

#### (ड) सरुवा

नेपालका सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको सरुवा व्यवस्थापन निकै चुनौतीपूर्ण छ । विद्यालय शिक्षक सेवा जिल्लागत दरबन्दीको हिसाबले गणना हुन्छ । यस हिसाबले जिल्लागत क्याडर हुनुपर्ने हो तर शिक्षकको एक जिल्लाबाट अर्को जिल्लामा सरुवाको अभ्यास हुँदा राष्ट्रिय क्याडर हुन पुगेको छ ।

विद्यमान शिक्षा ऐनअनुसार शिक्षकको सरुवा नगरी नहुने विशेष अवस्था भएमा सरुवा गर्ने निकायले आफूभन्दा एक तह माथिको निकायको स्वीकृति लिनुपर्ने प्रावधान छ (शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली, २०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९, २०७५) । यस्तो प्रावधानअनुसार सरुवा गर्ने निकायले सरुवा गर्नुपर्ने अवस्थामा विद्यालयबाट सहयोग प्राप्त नहुने र विशेष अवस्थामा सरुवा गर्न खोज्दा सरुवा गर्ने निकायले माथिल्लो निकायको तत्कालै स्वीकृति पाउन सक्ने अवस्था छैन ।

शिक्षक सरुवाका सन्दर्भमा विशेष अवस्थाको व्याख्या गर्न कठिन छ र सोबमोजिमको सरुवा गर्न पनि निकै चुनौतीपूर्ण छ । अन्तर्वार्तामा सहभागी एकजना प्रधानाध्यापकले भने,

नेपाल सरकारको स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत अस्थायी, करार र राहत अनुदानका शिक्षकको सरुवा हुने कानुनी र नीतिगत व्यवस्था नै छैन । यदि यस्ता शिक्षकलाई मुटु, किडनी, क्यान्सर, पार्किन्सन, अल्जाइमरसम्बन्धी रोग भएका अवस्थामा, टाउका र

स्पाइनल कर्डमा चोटपटक लागेमा उपचार हुन सक्ने अस्पतालको नजिकै सरुवा हुनुपर्ने अवस्थामा, असाध्यै बिरामी भएको अवस्थामा, विद्यार्थी सङ्ख्या नभएर विद्यालय नै बन्द हुने अवस्थामा, शिक्षक विद्यार्थी अनुपात कम भएका अवस्थामा र विषयगत मिलान गर्ने अवस्थामा शिक्षकको सरुवा व्यवस्थापन गर्न विद्यमान कानुनले सहयोग गर्ने अवस्था छैन तर यस्तो परिस्थितिमा शिक्षकको सरुवा व्यवस्थापन गर्न जरुरी छ ।

बिरामी र घाइते शिक्षकलाई उपचारका लागि अस्पतालका नजिकको विद्यालयमा सरुवा गर्न मिल्ने कानुनी व्यवस्था नै छैन । कहिलेकाहीं अस्थायी प्रकृतिका शिक्षकको पनि सरुवा गरिदिनुपर्ने अवस्थामा आउँछ, तर नीतिगत व्यवस्था नभएका कारण यस्ता सरुवालाई व्यवस्थापन गर्न चुनौतीपूर्ण छ । अन्तर्वार्ताको क्रममा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने,

कानुनमा पच्चिस प्रतिशत शिक्षक जिल्लान्तर सरुवा गर्न सकिने व्यवस्था त छ तर जिल्लान्तर सरुवाको निश्चित कोटा र आधार नहुँदा सार्वजनिक विद्यालयको शिक्षक सरुवा व्यवस्थित हुन सकेको छैन । जिल्लान्तर र स्थानीयस्तरमा सरुवाको निश्चित आधार नहुँदा रिक्त पद र विषय मिल्दामिल्दै पनि कतिपय शिक्षकले निवेदन दिएको धेरै समयसम्म सरुवा नहुनु र कतिपय शिक्षकको एक वर्ष सेवा पुग्नासाथ सरुवा हुनुले शिक्षक सरुवा विधिसम्मत् देखिँदैन । शिक्षक सरुवालाई अनुमान योग्य र विवेकसम्मत् बनाउनु आवश्यक छ ।

शिक्षक सरुवामा सुशासनको अभाव भएकाले यसमा सुशासन कायम गर्न चुनौतीपूर्ण छ । छलफलका क्रममा एकजना शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखले भने,

विद्यालयमा पठनपाठनलाई असर नपर्ने गरी शिक्षक सरुवा गर्नु व्यावहारिक किसिमले सजिलो छैन । सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको सरुवाको कुनै वार्षिक कार्यपात्रो छैन । शिक्षकको सरुवा अनुमान योग्य हुन सकेको छैन । वर्षे भरि नै शिक्षकको सरुवाको काम गर्दा सम्बन्धित निकायका अन्य क्रियाकलाप प्रभावित भएका छन् । शिक्षकको सरुवा पद्धतिलाई व्यवस्थित गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।

जिल्लान्तर सरुवामा अर्को जिल्लाबाट वरिष्ठ शिक्षक सरुवा भई आईदिँदा जिल्लामा

कार्यरत शिक्षकको बहुवामा समेत प्रभाव पारेको छ । अन्तर्वार्ताका क्रममा एकजना शिक्षकले भने, “स्थायी नियुक्तिका लागि प्रतिस्पर्धा गरी एक ठाउँबाट नियुक्ति लिने तर वर्ष दिन पुग्ने वित्तिकै सुगममा सरुवा भई जाँदा दुर्गमका विद्यालयमा सधैं शिक्षक अभाव हुने अवस्था सिर्जना भएको छ ।”

समावेशी पदमा प्रतिस्पर्धा गर्दा पिछ्छिडिएको क्षेत्रका नौ जिल्लाबाट देशका अन्य जिल्लामा पनि प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने कानुनी प्रावधान रहेको छ । साथै, तराई मधेसमा बसोबास गर्ने मधेसी समुदायका व्यक्तिहरू देशका अन्य जिल्लामा पनि प्रतिस्पर्धा गर्ने र स्थायी नियुक्ति भएको एक वर्षपछि सरुवाका लागि निवेदन दिने परिपाटीले शिक्षकको सरुवालाई व्यवस्थित गर्न चुनौतीपूर्ण भएको छ । शिक्षक सरुवा एक किसिमको नियमित कार्य हुन गई शिक्षक व्यवस्थापनलाई थप बोझिलो बनेको छ ।

#### (च) सजाय

शिक्षकका लागि सजाय सम्बन्धी कानुनी प्रावधान पूर्ण कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । शिक्षकले गल्ती गरेमा शिक्षकलाई सजाय गर्नुपर्ने हुन्छ । अन्तर्वार्तामा सहभागी विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले भने,

यसका लागि देशभरका सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको सजाय गर्ने अधिकारीको क्षमता वृद्धि चुनौतीपूर्ण कुरा हो । आवधिक रूपमा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको पदाधिकारीहरू नेतृत्वमा आउँछन् । ती पदाधिकारीको क्षमता वृद्धि सरल विषय होइन । उनीहरू ऐन कानुन पढेका हुँदैनन् । कस्तो गल्ती गरेमा कस्तो सजाय हुने भन्ने पनि थाहा हुँदैन । सबै गल्तीलाई एउटै किसिमले हेर्ने गर्छन् । सजायका लागि ऐन तथा नियमावलीको परिपालना गर्दा राजनीतिक दल तथा शिक्षकका सङ्घ सङ्गठनको दबाव पनि चुनौतीपूर्ण छ । शिक्षक र राजनीतिक दलका प्रतिनिधि एउटै कार्यकारिणी समितिको सदस्य छन् । अनि कसले कसलाई कारबाही गर्ने ? राजनीतिक दलका कार्य समितिमा रहेका शिक्षकहरूका सम्बन्धमा कारबाहीत के सार्वजनिक जानकारी दिनु चुनौतीपूर्ण छ ।

शिक्षा ऐन तथा नियमावलीको प्रावधानअनुसार सजाय गर्न पनि सजिलो छैन । छलफलका क्रममा शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइका प्रमुखले भने, “स्वास्थ्य संस्था र स्वास्थ्यकर्मीको पर्याप्त व्यवस्थापन नहुँदा र मादक पदार्थ सेवन गरेको शिक्षकलाई प्रहरीद्वारा पक्रेर सदरमुकामका अस्पतालमा ल्याएर परीक्षण गर्न संभव पनि छैन । अनि सदरमुकाम आउँदासम्म मादक पदार्थले छोडिसकेको हुन्छ ।”

भविष्यका लागि योग्य नठहरिने र अयोग्य ठहरिने गरी सेवाबाट बर्खास्त गर्नुपर्ने किसिमका सजायमा समयमा नै विधिसम्मत प्रक्रिया अगाडि नबढ्दा अदालतले बदर गरेको अवस्था छ ।

सङ्घीयता कार्यान्वयनका चरणमा पहिलाका संरचना खारेजी भएको, कानून संशोधन नभएको र नयाँ कानून पनि नबनेको अवस्थामा गल्ती गरेका शिक्षकलाई सजाय दिन संरचनागत तथा कानुनी जटिलता सिर्जना भएको निचोड सरुवाको चुनौतीसँग सम्बन्धित लक्षित समूह छलफलबाट प्राप्त भए ।

### (छ) अवकाश

बिस वर्ष स्थायी सेवा गरेपछि निवृत्तभरणसहित अवकाश पाउने व्यवस्था र संवत् २०५२ साल र तत्पश्चात् भएका विज्ञापनबाट स्थायी नियुक्ति भएका शिक्षकले अवकाश हुँदा निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था नभएमा सो प्रयोजनका लागि निजको सात वर्षसम्मको अस्थायी सेवा अवधि जोड्न सकिने व्यवस्थाले राज्यलाई आर्थिक प्रबन्ध गर्नपर्ने हुन्छ (शिक्षा ऐन २०२८, २०७५ : २३) । शिक्षकको बढ्दो अवकाशको दरले राज्यले दिने सेवा सुविधाको प्रबन्ध गर्नुपर्ने हुन्छ । अस्थायी शिक्षकको समस्या समाधानका लागि आन्तरिक प्रतियोगिता सञ्चालन भए पनि स्थायी पदपूर्ति नियमित हुन नसक्दा अवकाशसम्बन्धी व्यवस्थाको पूर्ण कार्यान्वयनमा चुनौती थपिएको छ ।

### ३.४.२ चुनौतीको विश्लेषण

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौतीले सम्भावनाका ढोका पनि खोलिदिएको छ । चुनौती सामना गर्न समय समयमा आउने नीतिगत परिवर्तन, ऐन तथा नियमावलीमा संशोधन, संस्थागत संरचनामा परिवर्तन, शिक्षकका पेसागत सङ्घ तथा

सङ्गठनसँग हुने सामूहिक सौदाबाजीले नयाँ अवसर पनि सिर्जना गरिदिएका छन् । आधुनिक विद्यालय पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापन चुनौतीरहित त हुनै सक्दैन । एकपछि अर्को चुनौतीहरू थपिन्छन् । यस्ता चुनौतीले परिवर्तनको अवसर पनि ल्याइदिन्छ । विद्यालय शिक्षाका शिक्षकहरूलाई एक्काइसौं शताब्दीका चुनौतीसँग सामना गर्न सक्ने बनाउनका लागि शिक्षक व्यवस्थापनका नीति, कानून तथा संस्थागत संरचनामा समय समयमा परिवर्तन, प्रबलीकरण तथा सबलीकरण गर्न र विद्यालय व्यवस्थापनको क्षमता वृद्धि गर्न आवश्यक हुन्छ ।

सङ्घीय संरचनामा राज्य सञ्चालनको प्रारम्भ भएको समयमा शिक्षक छनोट र नियुक्तिसम्बन्धी नीतिगत, कानुनी र संरचनागत सुधार गर्नुपर्छ । शिक्षकका लागि न्यूनतम योग्यता, अध्यापन अनुमति पत्र, स्थायी शिक्षकको नियुक्ति, अस्थायी शिक्षकको छनोट र नियुक्ति आदिमा सुधार र परिवर्तनमा नीतिगत सुधार गर्नुपर्छ । स्थायी शिक्षक छनोटमा शिक्षक सेवा आयोगले नियमित विज्ञापन गरी समयमा नै नतिजा दिनुपर्ने अवस्था छ ।

शिक्षक सेवा आयोगको विज्ञापनलाई मन्त्रालय तथा मातहतका निकायले समयमा नै माग आकृति उपलब्ध नगराएमा आयोगको काम प्रभावित हुन्छ । आयोगको स्थायी शिक्षकको पदपूर्तिको नतिजाले अस्थायी तथा करारका लागि स्रोत खुल्दछ । शिक्षक छनोटमा निष्पक्षता र स्वतन्त्रता कायम गर्न शिक्षक सेवा आयोगको विकल्प देखिँदैन ।

तालिम लिएका शिक्षक र नलिएका शिक्षकबिच शिक्षण शैलीमा भिन्नता छैन । शिक्षकको पेसागत विकास तालिममा लगानी गर्दा लाभ लागत विश्लेषण जरुरी छ । विगतमा विभिन्न योजना तथा आयोजनाका नाममा शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन भए तर उपलब्धि उल्लेखनीय भएन । तालिम हुँदा र नहुँदामा फरक देखिएन । शिक्षक तालिमको अनुगमन (Follow up) पनि भएन । शिक्षकले आफ्नो प्रशिक्षकलाई भेट्न पाएनन्, प्रशिक्षकले आफ्नो प्रशिक्षार्थी शिक्षकलाई भेट्न पाएन । समस्या जे थिए जहाँको तही नै रहे । शिक्षक पेसागत तालिममा विगतका समस्याको विश्लेषण गरी नयाँ ढङ्गबाट पेसागत विकास तालिम सञ्चालन गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

विद्यालय शिक्षक बहुवाका चुनौती सामना गर्न नीतिगत, कानुनी तथा संस्थागत सुधार गर्न जरुरी छ । शिक्षक व्यवस्थापनमा शिक्षक सरुवाको काम अव्यवस्थित र अन्योलग्रस्त छ ।

यस सम्बन्धमा विद्यमान नीति तथा कानुनले स्पष्टता ल्याउन सकेको छैन । बहुवाका लागि एउटा प्रणाली भए पनि अस्पष्टताविच नै काम भएको छ । योग्य र वरिष्ठ शिक्षक बहुवा हुन नसकेको गुनासो आइरहेको छ ।

सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको सरुवा एक नियमित प्रक्रिया भए पनि शिक्षक सरुवामा पुरानो नीतिगत, कानुनी तथा संस्थागत व्यवस्था परिवर्तित सन्दर्भमा उपयुक्त देखिएको छैन । मुलुकले अङ्गीकार गरेको सङ्घीय संरचनाअनुसार शिक्षकको सरुवालार्ई व्यवस्थित गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।

शिक्षक व्यवस्थापनमा शिक्षक सजायका प्रावधानहरू भए पनि कार्यान्वयन पक्ष फितलो छ । विद्यमान कानुनी प्रावधान र संरचनात्मक व्यवस्था उपयुक्त भए पनि कारवाही गर्नुपर्ने बेलामा दायित्व पन्छाउने परिपाटीले दण्डहीनता बढेको छ । भविष्यमा अयोग्य नठरिने प्रकृतिका गल्तीमा पनि समयमा विधिसम्मत कारवाही अगाडि नबढाउँदा दोषीले उन्मुक्ति पाएका र कारवाही भए पनि अदालतबाट पुनर्बहाली भएका उदाहरण छन् । विधिको कार्यान्वयनमा नै जवाफदेही छैन । विधि कार्यान्वयनमा ल्याउनु नै चुनौतीपूर्ण छ ।

अनिवार्य र स्वैच्छिक अवकाश कार्यान्वयन गर्न कठिन छैन । पहिलो अवकाश उमेर हदका कारण र दोस्रो अवकाश शिक्षक स्वयम्को स्वेच्छाले गर्दा हुने हो । विद्यालयका शिक्षकको अवकाश तालिका स्पष्ट नहुँदा विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापनमा समस्या सिर्जना गरेको छ । कारवाहीस्वरूप हुने शिक्षकको अवकाशले समय धेरै लिने र अदालती कारवाहीमा गएमा टुङ्गिन वर्षौं लाग्ने भएकाले यो अवकाश भन्कटिलो पनि छ । यसले विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापनमा समस्या सिर्जना गरेको छ ।

### ३.५ सुभावाहरू

अन्तर्वार्ता, लक्षित समूह छलफल र कुराकानीका समयमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षमा प्राप्त विभिन्न सुभावाहरू प्राप्त भएका थिए । ती सुभावाहरूलाई संश्लेषण गरी प्रस्तुत गरिएको छ । यी सुभावाहरूलाई देहायअनुसार उल्लेख गरिएको छ :

### (क) छनोट र नियुक्ति

सङ्घीय संरचनाअनुसार स्थायी शिक्षकको नियुक्ति, अस्थायी शिक्षक छनोटका लागि स्थानीय तहलाई अधिकार निक्षेपण जस्ता विषयमा सङ्घीय कानून निर्माण गरी टुङ्ग्याउनुपर्छ । शिक्षक छनोट प्रक्रियालाई नियमित, निष्पक्ष, छिटो छरितो र विश्वासनीय बनाउनुपर्ने छ । अस्थायी करार शिक्षकको पदपूर्तिका लागि स्थानीय तह र सङ्घीय सरकारको जिल्लास्थित निकायबिचको टकरावले अन्योल सिर्जना गरेकाले नीतिगत, कानुनी तथा संरचनागत व्यवस्थामा समयानुकूल परिवर्तन गर्नुपर्छ ।

### (ख) पदस्थापन

शिक्षक व्यवस्थापनको अहिलेको अभ्यासले सङ्घीयता र स्थानीय तहको अधिकारको क्षेत्रलाई सहज बनाएको छैन । यस परिवेशमा सङ्घीय शिक्षा कानूनको निर्माण गरी सुधार र परिवर्तन गर्नुपर्छ । सङ्घीयताको मर्म र भावनाअनुसार शिक्षकको पदस्थापन गर्ने जिम्मेवारी स्थानीय तहलाई सुम्पनुपर्छ । स्थानीय तहका माग तथा आवश्यकताअनुसार शिक्षकको आपूर्ति गरी स्थानीय तहलाई शिक्षक पदस्थापनका लागि जिम्मेवार बनाउने गरी नीतिगत तथा कानून व्यवस्था मिलाउनु आवश्यक देखिन्छ ।

### (ग) पेसागत विकास

स्थायी नियुक्ति भएको शिक्षकलाई सघन किसिमको सेवा प्रवेश तालिम र प्रत्येक शिक्षकलाई आवधिक रूपमा कम्तीमा दस दिनको तालिमको व्यवस्थापन गर्न राष्ट्रिय र स्थानीय तहका लागि नीति निर्धारण हुनुपर्ने वर्तमान परिस्थिति छ । सेवा प्रवेश तालिमको कार्यढाँचा सङ्घले तयार गरी प्रदेशबाट सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्नुपर्छ । आवधिक किसिमको तालिम स्थानीय तहको नियमनमा विद्यालयले सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्ने 'विद्यालयमा आधारित शिक्षक तालिम'को प्रबन्ध हुनुपर्छ । हरेक शिक्षकका लागि पेसागत विकास तालिमको नमुना भिन्न भिन्न हुन सक्छ । यस्ता भिन्न भिन्न नमुनामा आधारित तालिमको विविधतालाई सम्बोधन गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

वर्तमान समयमा विद्यार्थीमा उच्चमशील तथा जीवनोपयोगी सिपको विकास गर्नका लागि

शिक्षकको पेसागत विकास तालिममा उच्चमशील शिक्षा र जीवनोपयोगी सिपसम्बन्धी विषयहरू समावेश गर्न आवश्यक छ ।

शिक्षकको तालिमको अभिलेख व्यवस्थापन गर्नु र सोका आधारमा अनुगमन (Follow up) गर्नु पनि आवश्यक कामभित्र पर्छ । यो अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि आवश्यक संयन्त्र, लगानी र त्यसको प्रतिफललाई व्यवस्थित गर्नु आवश्यक छ । पेसागत विकासमा शिक्षकको अनुगमन (Follow Up) लाई प्रभावकारी बनाउन स्थानीय तहलाई नेतृत्वदायी भूमिकाको नीतिगत व्यवस्था आवश्यक छ ।

विगतको शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम शिक्षकलाई पूरकका रूपमा दिइएको थियो । वर्तमानमा शिक्षक छनोटमा नै शिक्षा शास्त्र अध्ययन गरेका वा तोकिएको योग्यता पूरा गरी दश महिने तालिम लिएका व्यक्ति मात्र शिक्षकमा छनोट हुने भएकाले विगतको शिक्षकको पेसागत विकासको नमुना परिवर्तन गर्नुपर्छ ।

सङ्घीय शासन प्रणालीअनुसार विद्यालय शिक्षा स्थानीय तहको जिम्मेवारीमा रहेकाले सङ्घीय र प्रादेशिक सरकारको सहयोगमा स्थानीय तहले शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्छ । शिक्षकको पेसागत विकासको नयाँ राष्ट्रिय ढाँचा निर्माण गरी सोअनुसार देशभरमा सेवा प्रवेश तालिम र स्थानीय तथा विद्यालय स्तरमा माग र आवश्यकताअनुसार पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्छ । स्थानीय तहको विद्यालय शिक्षाप्रतिको चासो र शिक्षक सेवामा नयाँ पुस्ताको आगमनले पेसागत विकासका विगतका नमुनामा परिवर्तन गर्न आवश्यक छ । प्रत्येक शिक्षकको माग र आवश्यकतालाई विभिन्न नमुनामार्फत् सम्बोधन गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ । यसका लागि शिक्षकका पेसागत विकासका नमुनाको खोजी गर्नु आवश्यक छ । स्वाध्याय मोडलको पनि उपयोग गर्नुपर्छ ।

#### (घ) बहुवा

शिक्षकको बहुवाका सम्बन्धमा शिक्षा नियमावली तथा शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीलाई समसामयिक परिवर्तन गर्नु आवश्यक छ । बहुवा शिक्षकको वृत्ति विकासको अवसर हो । नियम कानूनमा भएको व्यवस्थालाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी शिक्षकको बहुवा

नियमित हुनुपर्ने व्यवस्था छ । विधि विधान कार्यान्वयनमा ढिलाइका कारण शिक्षक बढुवाको अवसरबाट वञ्चित हुन नहुने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्छ । विद्यालय तहका स्थायी शिक्षकको बढुवा शिक्षक सेवा आयोगले आफैँ वा प्रत्यायोजित अधिकारमार्फत् गराउँदा बढुवामा विश्वसनीयता बढेको छ । शिक्षकको बढुवाको नियमित रूपमा हुनुपर्छ । सार्वजनिक विद्यालयको सम्बन्धित तहको तृतीय श्रेणीको शिक्षक दरबन्दीको अनुपातमा द्वितीय र प्रथम तहको दरबन्दी कायम हुने वर्तमान नियममा परिवर्तन आवश्यक छ । पचास जना तृतीय दरबन्दी भएमा नौ द्वितीय र एक प्रथम श्रेणीको अनुपातलाई विश्लेषण गर्दा तृतीय र द्वितीयको अनुपात बढी देखिएको छ । यसलाई घटाउनुपर्छ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने पदाधिकारीको स्पष्ट किटानी व्यवस्था नहुँदा समयमा नै मूल्याङ्कन हुन नसकी शिक्षकहरू बढुवाबाट वञ्चित छन् । सङ्घीय संरचनाअनुसार यसमा सुधार आवश्यक छ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने विषय र सूचक पनि वैज्ञानिक छैनन् । यिनमा परिवर्तन गर्न आवश्यक छ ।

#### (ड) सरुवा

नेपालको संविधानले विद्यालय शिक्षालाई स्थानीय तहको एकल अधिकारमा राखेपछि शिक्षक सरुवालाई व्यवस्थित बनाउने अवसर प्राप्त भएको छ । सङ्घीय शिक्षा कानून निर्माण भई स्पष्ट प्रावधानसहित शिक्षक सरुवाको अधिकार स्थानीय तहको हुनुपर्छ । शिक्षकको सरुवाका लागि सङ्घीय सरकारले सङ्घीय शिक्षा कानून निर्माण गर्ने, सोही कानूनका आधारमा प्रदेश सरकारले शिक्षा कानून बनाउनुपर्ने र सङ्घ र प्रदेश कानूनसँग नबाझिने गरी स्थानीय तहले कानून निर्माण गर्नुपर्छ । यसरी बनाएको कानूनको परिधिभित्र रहेर नीति, नियम र संस्थागत संरचना निर्माण गर्नुपर्छ र सोअनुसार शिक्षक सरुवालाई व्यवस्थापन गर्नुपर्छ ।

विद्यालय व्यवस्थापन समिति र सम्बन्धित शिक्षकको सहमतिसम्बन्धी विगतको अभ्यासलाई अनिवार्य रूपमा निरन्तरता दिनुपर्छ । शिक्षक सरुवाका लागि विधि विधान र संस्थागत संरचना तयार गर्ने अवसरको उपयोग गर्नु आवश्यक छ । सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकलाई स्थानीय क्याडर बनाउन र सोअनुसार सरुवा व्यवस्थापन गर्न नीतिगत, कानुनी र संरचनागत परिवर्तन गर्नुपर्छ ।

विद्यालय तहका शिक्षकको सरुवाका नीति, कानून र संस्थागत संरचना सङ्घीय शासन प्रणालीअनुकूल देखिँदैन । नेपालको संविधानले विद्यालय शिक्षाको जिम्मेवारी स्थानीय तहलाई निर्दिष्ट गरेको हुनाले सङ्घीय कानून निर्माण गरी संविधानअनुकूल बनाउनुपर्छ । अन्यथा शिक्षकको सरुवामा दोहोरो शासन कायम हुन जान्छ । त्यसैले शिक्षक सरुवालाई विधिसम्मत, अनुमानयोग्य, तर्कपूर्ण बनाउन विद्यमान कानूनमा संशोधन हुनु आवश्यक छ । शिक्षक सरुवालाई व्यवस्थित गर्न नीति, विधि, कानून र संस्थागत संरचनामा परिवर्तन आवश्यक छ ।

शिक्षक सरुवाको जिम्मेवारी मूलतः स्थानीय तहको हो । स्थानीय तहभन्दा बाहिर सरुवा हुने शिक्षकका लागि प्रदेशको सम्बन्धित निकाय र प्रदेश बाहिर सरुवा हुन परेमा सङ्घ सम्बन्धित निकायलाई अधिकार हुने गरी व्यवस्थित गर्न आवश्यक छ । शिक्षकको सरुवालाई व्यवस्थित, न्याय सङ्गत र अनुमान योग्य बनाउने र अन्यायमा परेमा पुनरावेदनको सुविधासहितको नयाँ विधि, नीति र संरचनाको आवश्यकता छ ।

#### (च) सजाय

परिवर्तित राज्य प्रणालीमा सजाय कार्यान्वयन गर्नेसंस्थागत संरचना परिवर्तनको अवस्था छ । सजाय पारदर्शी, पूर्वाग्रहरहित, न्यायसङ्गत र गल्तीको मात्राअनुसार व्यवस्थित हुनुपर्ने आवश्यक छ । परिवर्तित परिवेशमा नीति तथा कानूनले समेट्न नसकेका गल्ती पनि हुन सक्छन् । नयाँ देवानी तथा फौजदारी संहितामा उल्लेख भएका प्रावधानअनुसार र नयाँ नयाँ विषयलाई समेटेर कानून बनाउन आवश्यक छ । शिक्षकलाई सचेत बनाउन र गल्ती गरेकालाई सुधार गर्न सजाय प्रावधानलाई उपयोग गर्नपर्छ । कानुनी प्रक्रिया नपुऱ्याइकन शिक्षकलाई सजाय हुँदा विभिन्न तहका अदालतबाट सजाय रद्द हुने र कसुरदार शिक्षकले सजायका लागि प्रक्रिया नपुगेका आधारमा उन्मुक्ति पाई काम नगरेको अवधिको तलब भत्ता पाउनुका साथै सेवा अवधिसमेत जोडिएका विगतका घटनाले सजाय गर्ने परिपाटीलाई विधिसम्मत बनाउनुपर्छ ।

#### (छ) अवकाश

अपाङ्ग र दीर्घ रोगी शिक्षकलाई स्वैच्छिक अवकाशका लागि सेवा अवधि पन्ध्र कायम गरिनुपर्छ । शिक्षकको अवकाशको उमेर विश्वविद्यालयको जस्तै त्रिसठ्ठी बनाउनुपर्छ ।

### ३.६ निष्कर्ष

नेपालको आधुनिक विद्यालय शिक्षाको इतिहासमा वि.सं. १९१० मा स्थापना भएको दरबार स्कुलको ऐतिहासिक महत्त्व छ। यही विद्यालयबाट नै अङ्ग्रेजी शिक्षाको प्रारम्भ भएको हो। दरबार स्कुलको स्थापना राज्यबाटै भएकाले यहाँबाट विद्यालय शिक्षामा विधि विधानसहित शिक्षक व्यवस्थापनको विधिवत् पद्धतिको प्रारम्भ भएको मानिन्छ। वि.सं. १९९६ मा जारी भएको शिक्षासम्बन्धी इस्तिहारले नेपालको विद्यालय शिक्षामा पद्धति स्थापनामा योगदान दिएको छ। यसले शिक्षक व्यवस्थापनमा नीतिगत आधार प्रदान गरेको छ। वि.सं. २०२८ पूर्व शिक्षक व्यवस्थापनमा स्थायी, विश्वसनीय र अनुमान योग्य पद्धति स्थापना भएको थिएन। शिक्षा ऐन, २०२८ र सोको आधारमा बनेका शिक्षा नियमावलीहरूले शिक्षक व्यवस्थापनमा नीतिगत, कानुनी र संरचनागत व्यवस्था गरेका छन्। शिक्षक सेवा आयोगको स्थापनापश्चात् शिक्षक छनोट र बहुवामा निष्पक्षता तथा सुनिश्चितता हुन पुगेको छ। शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा समय समयमा भएको संशोधनले शिक्षक व्यवस्थापनलाई वैज्ञानिक र प्रणालीबद्ध बनाएको छ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको विद्यमान अभ्यासलाई विश्लेषण गर्दा पद्धतिबद्ध देखिन्छ। राज्यले अबलम्बन गरेको सङ्घीय शासन प्रणाली र संविधानमा उल्लेख गरिएको अधिकारको बाँडफाँटलाई अध्ययन गर्दा विद्यमान अभ्यासमा परिवर्तन गर्नु जरुरी छ।

यस परिच्छेदमा वर्तमान आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण गरिएको छ। आगामी परिच्छेद वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनको समानता र भिन्नतासँग सम्बन्धित छ।

## परिच्छेद : चार

### शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषण

#### ४.१ विषयप्रवेश

गुरुशिष्य परम्परा ज्ञान आर्जन गर्ने परम्परागत पद्धति हो । यसै परम्परामा गुरुकुल पद्धति अडेको छ । उक्त परम्परालाई वर्तमान गुरुकुलहरूले पनि न्यूनाधिक अनुसरण गरेका छन् । वर्तमान समयमा वैदिक र आर्षकालीन गुरुशिष्य परम्पराको अभ्यास नभए पनि सोही परम्परालाई परिमार्जन गर्दै शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन प्रणालीबद्ध छ । प्रारम्भमा राज्य र समुदायले नै आआफ्ना विद्यालयका शिक्षक व्यवस्थापन गरे पनि वि.सं.२०२८ को राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनाले शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षलाई कानुनी रूपमा स्थापित गरेको छ ।

शिक्षक ज्ञानका मूल स्रोत हुन् । शिक्षकबाटै पठनपाठनको काम सम्पादन हुन्छ । वैदिक दर्शनको गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको मान्यताअनुसार ध्यान, प्राणायाम, योग, विषयवस्तु कण्ठ गर्ने, तर्क गर्ने, क्षमता बढाउने जस्ता कार्य शिक्षकबाटै हुने गर्छ । त्यसैले गुरुकुल शिक्षा पद्धतिलाई आचार्य केन्द्रित शिक्षा पद्धति भनिन्छ । विद्यालय, शिक्षक र विद्यार्थी विद्यालय शिक्षा पद्धतिका अभिन्न अङ्ग हुन् । यस शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकबिनाको विद्यालयको परिकल्पना गरिएको छैन ।

गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनको समानता र भिन्नता केलाउँदा सिद्धान्त र अवधारणागत ढाँचा, परिच्छेद दुई र तीनको तथ्य तथ्याङ्कको विश्लेषणपश्चात् प्राप्त सूचनाका आधारमा समानता र भिन्नताको विश्लेषण गरिएको छ । शिक्षक व्यवस्थापनको समानता र भिन्नता केलाउँदा शिक्षा पद्धतिको थालनी, दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक पक्ष, शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षलाई आधार मानिएको छ । शिक्षक व्यवस्थापनको व्यवस्थापकीय पक्षमा शिक्षकको छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश रहेका छन् ।

भिन्न शिक्षा पद्धति भएका कारणले यी दुई पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनका दार्शनिक पक्ष पनि फरक छन् । त्यस्तै, शिक्षक हुनुको सैद्धान्तिक पक्ष पनि भिन्न छन् । वैदिक मान्यताअनुसार प्राणी जगत्को हितका लागि सेवा भावमा जीवनलाई उपयोग गर्न शिक्षक हुनु र जीवन वृत्तिका लागि शिक्षण पेसा ग्रहण गर्नु सैद्धान्तिक र दार्शनिक रूपमा भिन्न हुन् । निश्चित उमेरमा शिक्षण पेसाबाट अनिवार्य अवकाश लिनुपर्ने कानुनी व्यवस्था भएको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति र शरीरले साथ दिँदासम्म विद्यार्थीलाई ज्ञान दिन तत्पर रहने गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको व्यवस्थापनमा समानता देखिँदैन । एक गुरुकुलीय वेदविद्याश्रममा ९५ वर्षको उमेरमा पनि शिष्यलाई वेदको पठनपाठन गराएको उदाहरण छ । यही प्रकृतिका उमेर, योग्यता, सरुवा आदि परिवेश अन्य गुरुकुलहरूमा पनि छन् । यस परिच्छेदमा दुवै शिक्षा पद्धतिमा भएका शिक्षक व्यवस्थापनलाई सम्बन्धित पद्धतिको थालनी, दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक आधार, शिक्षक व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक तथा व्यवस्थापकीय पक्षका आधारमा समानता र भिन्नताको विश्लेषण गरिएको छ । साथै, अन्त्यमा निष्कर्ष निकालिएको छ ।

## ४.२ शिक्षा पद्धतिको थालनी

गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको थालनीको फरकफरक इतिहास छ । वैदिक दर्शन र सनातन धर्ममा आधारित गुरुकुल शिक्षा र पश्चिमा शिक्षाको प्रभाव ग्रहण गरी राज्यको पहलमा स्थापना भएको आधुनिक विद्यालय शिक्षाको थालनीको प्रयोजन पनि फरक छ । यसको व्यवस्थापनको पद्धति पनि फरक छ ।

### ४.२.१ गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको थालनी

गुरुकुल शिक्षा पद्धति वैदिक कालदेखि कै पद्धति हो । यो शिक्षा पद्धति वैदिक सनातनी हिन्दु दर्शनमा आधारित छ । देवतादेखि ऋषिमहर्षिले आआफ्ना गुरुकुलबाट शिक्षा दिने गर्थे । प्राचीन कालदेखि नै राजादेखि जनताले उपनयनपछि आफ्ना सन्तानलाई गुरुकुलमा पढ्न पठाउँथे । गुरुकुल भनेका शिक्षाका केन्द्र थिए । शिक्षा प्राप्त गर्ने महत्त्वपूर्ण स्थान थिए ।

राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोगको प्रतिवेदन 'नेपालमा शिक्षा' मा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका सम्बन्धमा यसरी उल्लेख गरिएको छ :

देवकुल, राजकुल, गुरुकुल र ऋषिकुल आदिबाट अनुसरण गरिएका स्पष्ट आर्य विद्यापीठहरू थिए । सोही प्राचीन विद्यापीठहरूका अनुसरणबाट गुरुकुल र ऋषिकुलहरू नेपालका पोखरा, डोटी, दिङ्ला इत्यादि विभिन्न भागमा पाउने स्वतन्त्र आधारमा खडा भएका थिए । पछिबाट म्याकलेको सिफारिसअनुसार यिनीहरू पाश्चात्य ढङ्गका विद्यालयमा परिणत गरिए (कलेज अफ एजुकेसन, ई.सं. १९५६) ।

प्राचीन कालदेखि वर्तमान समयसम्म गुरुकुलको अस्तित्व कायम नै भएको छ । प्राचीन समयमा गुरुकुल परम्परा हिमवत् खण्डअन्तर्गतका भारतका विभिन्न स्थान र नेपालका पनि विभिन्न स्थानमा थिए । नेपालको पश्चिम पहाडका डोटी, जुम्ला, तनहुँ, पूर्वको दिङ्ला, मिथिलाको जनकपुर, महोत्तरीको मटिहानी, बराह क्षेत्रको चतरा जस्ता ठाउँमा गुरुकुलीय संस्कृत शिक्षा सञ्चालनमा रहेका भेटिन्छन् ।

राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोगको प्रतिवेदनले नेपालमा विद्यालयका प्रबन्धका सम्बन्धमा उल्लेख गरेको छ :

आर्यद्विजहरूको वर्णाश्रम निमयानुसार ५ देखि ८ वर्षसम्ममा उपनयन भएर गुरुकुलमा ब्रह्मचर्याश्रममा रहेर प्रायः २०-२५ वर्ष विद्याध्ययन गरेर स्नातक भई गृहस्थाश्रममा प्रवेश गर्ने नियम थियो । ब्रह्मचर्याश्रमको संयम पालन गर्ने शक्ति क्षीण हुँदा चाँडै नै समावर्तन गर्ने चलन भए पनि आफ्नै घरबाट वा देश परदेशमा गई गुरुको घरमा गएर पढ्ने गर्दथे (कलेज अफ एजुकेसन, ई.सं. १९५६) ।

गुरुकुल पद्धतिअनुसार नेपालमा पनि विद्वान्हरूले आआफ्ना घरैमा पढाउने चलन पनि थियो । विद्वान् गुरुहरूले घरको पिँढीमा बसी पढाउने गर्थे । गुरुको मुख्य काम पढ्ने पढाउने थियो । गुरुहरू नै वैदिक र सनातनी कार्यका लागि गुरु पुरोहित हुन्थे ।

गुरुकुल शिक्षाले तत्त्व ज्ञानयुक्त, ईश्वर भक्त, संस्कृति भक्त, पूर्वीय दर्शन र विषयमा जानकार, राष्ट्रभक्त नागरिकको उत्पादन गर्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा आर्य शिक्षण सिकाइ हुने र यसबाट व्यक्ति निर्माणबाट कुटुम्ब निर्माण, कुटुम्ब निर्माणबाट समाज निर्माण, समाज निर्माणबाट राष्ट्र निर्माण र राष्ट्र निर्माणबाट विश्व निर्माण गर्न गुरुकुल सधैं प्रयत्नशील रहन्छ (हेमचन्द्राचार्य संस्कृत पाठशाला, ई.सं. २०१८) ।

इस्ट इन्डिया कम्पनीले ब्रिटिस राज गर्नुपूर्व भारतमा ई.सं. १८५० सम्म भन्डै सात लाख बत्तिस हजार गुरुकुल थिए । त्यस समय भारतभरि सात लाख पचास हजार गाउँ थिए । यसको अर्थ भन्डै एउटा गाउँमा एकओटा गुरुकुल थियो (हेमचन्द्राचार्य संस्कृत पाठशाला, ई.सं.२०१८) । त्यस समयमा शिक्षा दिने स्थान नै गुरुकुल थिए । विगतमा भारत वर्षमा तक्षशिला, नालन्दा, विक्रमशिला, काशी विश्वविद्यालय जस्ता गौरवशाली गुरुकुल थिए । हजारौं विद्यार्थीहरू अध्ययन गर्न टाढा टाढादेखि आउँथे (हेमचन्द्राचार्य संस्कृत पाठशाला, ई.सं.२०१८) ।

वैदिक कालदेखि प्रचलित देवकुल, मातृकुल, पितृकुल, ऋषिकुल, राजकुल र गुरुकुल जस्ता शिक्षा आर्जन गर्ने पद्धतिमा लामो समयसम्म गुरुकुल शिक्षा पद्धति नै प्रचलनमा रह्यो । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको व्यापकता अङ्ग्रेजी शिक्षा प्रणालीको जग नबसुञ्जेलसम्म रह्यो । वर्तमान समयमा नेपालमा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका सयौं गुरुकुल सञ्चालनमा छन् ।

#### ४.२.२ आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको थालनी

भारतमा इस्ट इन्डिया कम्पनीले शासन सुरुगरेपछि गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको विकल्पका रूपमा अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धति सुरु भयो । भारतीय आधुनिक शिक्षासम्बन्धी जानकारी अनुसूची-१० मा उल्लेख गरिएको छ । लर्ड मेकालेको भारतीय शिक्षासम्बन्धी माइन्टपछि भारतीय शिक्षा पद्धतिमा परिवर्तन भयो । भारतमा लागु गरिएको अङ्ग्रेजी शिक्षाको प्रभाव र प्रवृत्ति नेपालको आधुनिक विद्यालय शिक्षामा परेको छ । यसको प्रभाव पर्नुका मुख्य कारणमा नेपालको आधुनिक शिक्षा पद्धति भारतीय शिक्षा पद्धतिसँग निकै सम्बन्धित हुनु हो । भारतबाट अङ्ग्रेजी शिक्षा पैठारी हुनुपूर्व गुरुकुल शिक्षा पद्धति नै प्रचलनमा थियो । यस सम्बन्धमा राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोग, २०११ को प्रतिवेदन 'नेपालमा शिक्षा' मा अङ्ग्रेजी पद्धति भारतबाट पैठारी भएको यसरी स्विकारिएको छ :

कुनै अर्थमा पनि ज्यादै प्रचार भएको वा विश्वव्यापी नभए पनि पचहत्तर वर्षभन्दा कम अगाडि भारतबाट पैठारी भएको अङ्ग्रेजी पद्धतिको आगमन र लगभग दश वर्षअघि गान्धीको आधार शिक्षा प्रणालीलाई प्रयोगमा ल्याउनुभन्दा पहिले कैयन् शताब्दीसम्म यिनै शिक्षा पद्धति उन्नत थिए । अचेल नेपालमा भएका स्कुलहरू धेरैजसो प्रचारमा सधैं अरू किसिममाथि प्रभुत्व जमाएको आर्य सांस्कृतिक प्रभाव पारेका देखिन्छन् (कलेज अफ एजुकेसन, ई.सं.१९५६) ।

तत्कालीन प्रधानमन्त्री जङ्गबहादुर राणाले बेलायत भ्रमण गरेपछि वि.सं. १९१० (ई.सं. १८५४) मा थापाथलीको दाखचोकमा आफ्ना सन्तानहरूलाई अङ्ग्रेजी पढाउन दरबार स्कूल खोलेपछि नेपालमा आधुनिक शिक्षा पद्धति सुरु भयो । नेपालमा पनि वि.सं. २००७ को राजनीतिक परिवर्तनपश्चात् शिक्षा क्षेत्रमा उड कमिसन बनेको थियो । यस सम्बन्धमा कट्टेल लेख्छन् :

२००७ सालको क्रान्तिपछि २००९ सालमा र २०११ सालमा पनि अर्को शिक्षा आयोग बन्यो । बेलायती शिक्षाविद् “उड” को नेतृत्वमा बनेको “उड” आयोगले नेपालको मौलिक शिक्षा पद्धतिलाई ध्वस्त गरिदियो । आधुनिक शिक्षा पद्धति बेलायती मोडेलमा, अमेरिकी मोडेलमा क्रमशः तयार हुँदै गए । उड आयोगले देशभर सञ्चालनमा रहेका २३५ भन्दा बढी गुरुकुलका अवशेषका रूपमा रहेका संस्कृत विद्यालयहरूलाई बन्द गरिदियो (कट्टेल, २०६०) ।

त्यसपछि देशका लागि शिक्षाको दीर्घकालीन नीति तथा योजनाको तर्जुमा गर्न गठित राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोगको शैक्षिक सल्लाहकारमा संयुक्त राज्य अमेरिकाको ओरेगन विश्वविद्यालयका प्रोफेसर डा. ह्युग बी. उड आएका थिए । उनैले नै आयोगलाई नेपालको दीर्घकालीन शिक्षाको नीति र योजनाका सम्बन्धमा परामर्श दिएका थिए ।

जङ्गबहादुर राणाले अङ्ग्रेजी शिक्षाबाट प्रभावित भएर दरवारमा खोलेको स्कूलका सुपरिवेक्षक र प्रधानाध्यापक बेलायतबाटै आउनु, दरबार स्कूलको सम्बन्ध कलकत्ता विश्वविद्यालयसँग हुनु र नेपालको दीर्घकालीन शिक्षा नीति तथा योजना निर्माणमा अमेरिकन परामर्शदाता रहनु कुनै निरन्तरता मात्र थिएन, नेपालमा पश्चिमी शिक्षा प्रणालीको विचार, धारणा र दर्शनको प्रवेश गराउनु थियो । वि.सं. २००७ साल बनेको उड कमिसन र नेपालको शिक्षा योजनाका परामर्शदाता उड दुवैले नेपालमा पश्चिमा शिक्षाको प्रभाव छोडेर गए । यसको प्रभाव र अभ्यास आजसम्म छ ।

वर्तमान समयमा विद्यालय तहदेखि विश्वविद्यालय तहसम्म आधुनिक शिक्षाको प्रभाव परेको छ । विद्यालय शिक्षामा झन्डै पैतिस हजार विद्यालय छन् भने यी विद्यालयहरूमा झन्डै सत्तरी लाख विद्यार्थी अध्ययनरत छन् । देशमा एघारओटा विश्वविद्यालय र छओटा मानित विश्वविद्यालयस्तरका प्राज्ञिक संस्था छन् । देशका कुनाकुनामा आधुनिक शिक्षाको प्रभाव पुगेको छ ।

### ४.२.३ शिक्षा पद्धतिको थालनीमा समानता र भिन्नता

गुरुकुल शिक्षा पद्धति कहिलेदेखि सुरु भयो भनेर यकिन गर्न सकिँदैन । वैदिक ग्रन्थ तथा पुराणमा वर्णित वैदिक तथा पौराणिक कलाका गुरुकुल र आर्षकालका गुरुकुलको समयावधि तोक्न सकिँदैन । यस्ता प्रकारका गुरुकुल वैदिक, पौराणिक तथा आर्ष काव्यमा भेटिन्छन् । प्राचीन कालका गुरुकुलदेखिको प्रामाणिक इतिहास भेटिन्छ । प्राचीन कालदेखि वर्तमान समयसम्म गुरुकुल विभिन्न रूपमा चल्यै आएका छन् । वर्तमानका गुरुकुलले तिनै वैदिक, पौराणिक, आर्षकाल तथा प्राचीन कालको गुरुकुलको परम्परा धानेका छन् । नेपालमा आधुनिक शिक्षाको थालनी हुनुपूर्व यिनै गुरुकुलका माध्यमबाट शिक्षा लिनेदिने काम भएको थियो । नेपालको मौलिक शिक्षा पद्धति नै यिनै गुरुकुल हुन् ।

गुरुकुलको स्थापना नै गुरु अर्थात् शिक्षकबाट भएको हो । प्राचीन कालका गुरुकुल एकल शिक्षकमा आधारित थिए । शिक्षकको सम्पूर्ण व्यवस्थापन गुरुकुल/आश्रम आफैले नै गर्थे । गुरुकुल/आश्रमको संस्थापक नै शिक्षक हुन्थे । पीठाधीश, मठाधीश, प्राचार्य र शिक्षकको भूमिका एकै जनाबाट हुन्थ्यो । यो पृष्ठभूमिबाट थालनी भएको गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मा अहिले पनि गुरुकुलकै रहेको छ । गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनमा सङ्घीय सरकार र स्थानीय तहको कुनै भूमिका पनि छैन, जिम्मेवारी पनि छैन । सम्बन्धित गुरुकुलले नै आफै व्यवस्थापन गरेका छन् ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा राज्यको प्रयत्नबाट स्थापना भएको पद्धति हो । यसको शिक्षक व्यवस्थापन पनि राज्यका तर्फबाट हुने गरेको थियो । बिचमा सरकार र समुदायले शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी लिए पनि वर्तमान समयमा शिक्षक व्यवस्थापन राज्यको कानूनबाट निर्देशित र व्यवस्थित छ । शिक्षक व्यवस्थापनका लागि नीतिगत, कानुनी र संस्थागत संरचना बनेका छन् । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति भिन्नभिन्न विषय पढाउन भिन्नभिन्न शिक्षक हुने बहुशिक्षक पद्धति पनि हो । वर्तमान अवस्थामा शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मेवारी सङ्घीय सरकार, स्थानीय तह र विद्यालयलाई बाँडिएको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले नेपालको मौलिक तथा परम्परागत शिक्षा पद्धतिका रूपमा प्रचलनमा रहेको अवस्थामा वि.सं. १९९० मा अङ्ग्रेजीको स्कुल स्थापनासँगै आधुनिक विद्यालय

शिक्षा पद्धतिको थालनी भएको हो । यो शिक्षा पद्धति राज्यद्वारा सञ्चालित र परम्परागत शिक्षा पद्धतिभन्दा भिन्न स्वरूपमा सञ्चालन भएको हो । वैज्ञानिक चिन्तन, प्रविधिको प्रयोग, पश्चिमा शिक्षाको प्रभाव ग्रहण जस्ता विशेषता यस पद्धतिले ल्याएको हो । यो शिक्षा पद्धतिलाई राज्यले ग्रहण गरेपश्चात् तत्कालीन अवस्थाको मूल धारको गुरुकुल शिक्षा विस्थापित भई आधुनिक विद्यालय शिक्षा मूल धारको शिक्षा हुन पुग्यो । यसको विस्तार देशव्यापी भयो । जनताको आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिप्रति आकर्षण बढ्यो । वर्तमान समयमा देशले आधुनिक विद्यालय शिक्षामा पर्याप्त लगानी बढाएको छ । भन्डै पैँतिस हजार विद्यालय, चार लाख शिक्षक र सत्तरी लाख विद्यार्थी आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा संलग्न छन् ।

गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको थालनी फरकफरक दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक आधारमा भएकाले यी शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनमा आआफ्नो प्रभाव पारेको छ । दुवै पद्धतिमा शिक्षक महत्त्वपूर्ण अङ्ग हो । दुवै पद्धतिले आआफ्ना किसिमले शिक्षक व्यवस्थापनको थालनीदेखि नै अभ्यास गरेका छन् ।

### ४.३ दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यता

गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक शिक्षा पद्धतिका दार्शनिक र सैद्धान्तिक मान्यता पनि फरक छन् । यी दुवै पद्धति थालनीको प्रयोजन फरक हुनु यिनका दार्शनिक र सैद्धान्तिक मान्यता फरक हुनु पनि हो । यी दुवै पद्धतिको दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यतालाई यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### ४.३.१ दार्शनिक मान्यता

गुरुकुलको दार्शनिक मान्यता आन्तरिक साधना नै हो । यो मान्यता वैदिक तथा पौराणिक दर्शनबाट प्रभावित छ । आर्षकालीन गुरुकुलमा आन्तरिक साधनाको प्रशस्त अभ्यास भएको आर्षकालीन काव्यमा उल्लेख छन् । गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक शिक्षा पद्धतिको दार्शनिक मान्यतालाई तल उल्लेख गरिएको छ :

(क) गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको दार्शनिक मान्यता

ज्ञान, सिप र प्रवृत्तिमा मूल्य थप गर्नु शिक्षा हो । शिक्षा प्राप्त गर्ने विभिन्न तरिका हुन्छन् । शिक्षा प्राप्त गर्ने मूल रूपमा दुई तरिका छन् : आन्तरिक साधना र बाह्य प्रयास ।

ज्ञान आर्जन गर्ने पहिलो पक्ष हो- आन्तरिक साधना । ध्यान, योग, स्वचिन्तनबाट ज्ञान, सिप र दृष्टिकोण विकास गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यता आन्तरिक साधनाको हो । मानिसको प्रकृतिअनुसार कसैमा विलक्षण प्रतिभा अन्तर्ज्ञान (*Enlighten*) का रूपमा देखिन्छ । कसैमा यसको गति धिमा हुने गर्छ, कसैमा छिटो । अन्तर्ज्ञानले व्यक्तिको विद्यमान ज्ञान, दृष्टिकोण र सिपमा परिवर्तन अवश्य गर्छ । अन्तर्ज्ञानमा योगबल र ध्यान बलको चर्चा आउँछ । यी बलले व्यक्तिको आत्मबल बढाउँछन् । आत्मबलमा बढोत्तरी हुनु ज्ञान, दृष्टिकोण र सिप पक्ष सबल हुँदै जानु हो ।

सिद्धार्थ गौतमले हठयोगको अभ्यास गर्दा पनि ज्ञान, प्रज्ञा प्राप्त नभएपछि पुनः ध्यान तपस्या गरेका थिए । सिद्धार्थ गौतमले ज्ञान प्राप्त नहुँदा भनेका थिए “मेरा यस शरीरमा हाड मासु छाला जम्मै सुकेर खालि कङ्काल मात्र बाँकी रहे पनि बुद्धत्व प्राप्त नगरी म यस आसनबाट उठ्ने छैन (अमृतानन्द, २०४४) ।” सिद्धार्थ गौतमले ध्यान गरेरै बुद्धत्व प्राप्त गरे । ध्यानबाटै सिद्धार्थ गौतमको ज्ञान खुल्यो । समयसमयमा बुद्धले ध्यानमा बसी लोकतर्फको विचार गर्ने गर्थे । बुद्ध दर्शनको अन्तर्ज्ञानको सिद्धान्तले पनि ध्यानबाट नै बुद्धत्व प्राप्त हुने कुरा बताउँछ । बुद्धले ध्यानबलले नै रोग निको पारेका समेत उल्लेख भएको पाइन्छ । ध्यान बसेको बेला कुनै किसिमको दुःखको अनुभव नहुने पनि बुद्धले बताएका थिए (अमृतानन्द, २०४४) । गौतम बुद्धले हासिल गरेको ज्ञान र प्रज्ञा आन्तरिक साधनाबाट नै हो ।

आन्तरिक साधना भन्नाले विद्यार्थी व्यक्तिको आन्तरिक प्रयास हो । प्राचीन ऋषिमहर्षिहरूले ज्ञानयोग, कर्मयोग तथा भक्तियोगबाट अन्तर्ज्ञान प्राप्त गरेका थिए । शास्त्र ऋषि मनबाट जन्मनुपर्छ, शास्त्र तपोवनबाट जन्मनुपर्दछ । अनि शाश्वत मूल्य रहन्छ, शास्त्रको, वैश्विक मूल्य रहन्छ शास्त्रको (कट्टेल, २०७६) ।

वैदिक तथा पौराणिक ग्रन्थहरूमा चर्चा गरिएका ऋषिमहर्षिहरूले वर्षौं वर्ष तपस्या गर्थे । तपस्याबाटै अन्तर्ज्ञान प्राप्त हुन्थ्यो । धेरै ऋषिमहर्षि र आचार्यहरूले ध्यान र आन्तरिक साधनाबाटै ज्ञान प्राप्त गरेका थिए । वैदिक दर्शनका उपनिषद् तथा अन्य दर्शनहरू तपस्या र ध्यानका उपज हुन् । उपनिषद् र दर्शनहरू त मूलतः ऋषिहरूका आश्रमहरूमा र गुरुकुलहरूमा नै चिन्तन गरिएका थिए (पोखरेल, २०७४) ।

विभिन्न समयमा ऋषिपुत्र, ऋषिपुत्री, ऋषिहरूका वंशधर र गोत्रधर पनि वैदिक मन्त्रहरूका द्रष्टा थिए भन्ने पौराणिक कथन रहेको छ । वैदिक तथा पौराणिक ग्रन्थ, आर्ष महाकाव्यका रचयिताले आन्तरिक साधनाबाटै अन्तर्ज्ञान प्राप्त गरेका थिए । यस्ता ग्रन्थहरूको सूची अनुसूची-११ मा दिइएको छ । तत्कालीन समयमा ज्ञान बाँड्न विद्यालय र विश्वविद्यालय थिएनन् ।

गुरुकुल शिक्षाको मुख्य उद्देश्य ब्रह्म ज्ञान प्राप्त गर्नु हो । वैदिक दार्शनिकको मतअनुसार ज्ञान नै सत्य हो, अनन्त हो र ज्ञान नै ब्रह्म हो (भा, २०५४) । गुरुकुलले ब्रह्मचर्यलाई विशेष जोड दिन्छ । उन्नतशील सभ्यताका लागि इन्द्रियको संयम आवश्यक छ । गुरुकुलले ब्रह्मचारीहरूमा आत्मज्ञान र आत्मसम्मानको भाव जागृत गराउँछ (वास्वानी, ई.सं.१९९७) ।

वैदिक दर्शनको शिक्षाको महत्त्वपूर्ण उपलब्धि गुरुशिष्य परम्परा हो । यही परम्पराबाट नै वैदिक दर्शनका महत्त्वपूर्ण ग्रन्थ वेद, उपवेद, वेदाङ्ग, उपनिषद्, पुराण, आर्ष महाकाव्यको पुस्तौनी हस्तान्तरण भएको थियो । वैदिक हिन्दु सनातनी परम्परा र अभ्यासले निरन्तरता पाएको थियो । परम् तत्त्वको खोजी र सहवर्ती गुरुशिष्य सम्बन्ध प्राचीनकालदेखि नै भारतीय संस्कृतिको विशेष गुण रहिआएको छ (परमहंस योगानन्द, ई.सं.२००६) ।

गुरुकुल शिक्षाको मुख्य आशय नै गुरुशिष्य सम्बन्ध हो । गुरु र शिष्यबिच आन्तरिक क्रियाहरूबाट ब्रह्म दर्शनको विकास गरी जीवनको सर्वोच्च लक्ष्य मुक्ति प्राप्त गर्न सकिन्छ (भा, २०५४) । हजारौं ऋषिमहर्षिहरूले गुरुकुलमा रहेर अनमोल ज्ञानसम्पदाको अभ्यास गरे । गुरुकुलबाहेक पौरस्त्य परम्परामा ज्ञान प्राप्तिको कुनै प्रकार र पद्धति थिएन (ढकाल, २०७५) ।

#### (ख) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको दार्शनिक मान्यता

आधुनिक शिक्षा पद्धति विज्ञानमा विश्वास गर्ने पद्धति हो । यो पद्धतिले प्रमाणलाई मुख्य

आधार मान्छ । यही मान्यताका आधारमा शिक्षाको दार्शनिक मान्यता विकास भएको छ । ज्ञान प्राप्त गर्ने दोस्रो पक्ष हो, बाह्य प्रयास । बाह्य प्रयासमा अन्तरक्रिया, अवलोकन, अभ्यास आदि पर्छन् । यी प्रयास तथ्यपरक हुन्छन् । सजिलै पत्याइने । ज्ञानमा, सिपमा र दृष्टिकोणमा मूल्य थप हुन्छ जुन स्वभाविक छ र हुन्छ । वर्तमान समयमा विश्वव्यापी रूपमा यही मान्यतामा जोड दिएको छ । यसरी जोड दिनुको कारण यस्तो ज्ञान प्रत्यक्ष हुनु हो, सहज प्रमाणित हुनु हो । बाह्य प्रयासमा व्यक्तिले अध्ययन गर्छ, जानकारी लिन्छ, अन्तरक्रिया गर्छ, प्रमाण जुटाउँछ, पुष्टि गर्छ । अरूको जानकारीसँग आफ्नो जानकारीलाई परीक्षण गर्छ, अवलोकन गर्छ । अवलोकनले प्रत्यक्ष जानकारी दिन्छ । बारम्बारको अभ्यासले निखार ल्याउँछ ।

शिक्षण संस्थाभित्र विषयवस्तु पढाइन्छ, पढिन्छ अनि जानकारी लिइन्छ । शिक्षण संस्थाबाट मात्र होइन, बाहिरी संसारबाट पनि धेरै सिकिन्छ । एउटा शिक्षकबाट होइन, धेरै शिक्षकबाट पढाइन्छ, सिकाइन्छ । सिकाइ साथी सङ्गतबाट हुन्छ, घर परिवारबाट हुन्छ, पुस्तक पढेर हुन्छ, अवलोकन गरेर हुन्छ, प्रयोग गरेर हुन्छ, प्रकृतिबाट हुन्छ । स्वीकृत पाठ्यक्रमका आधारमा मात्र होइन, लुप्त पाठ्यक्रम आधारमा पनि सिकाइ हुन्छ; ज्ञान प्राप्त हुन्छ । आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा यस प्रकारको सिकाइ स्थापित छ । यस्तो किसिमको सिकाइ अभ्यास विश्वव्यापी छ । यही सिकाइलाई सहजीकरण गर्न विद्यालय शिक्षा पद्धति स्थापना भएको हो । यही दार्शनिक मान्यतामा आधुनिक शिक्षा पद्धति सञ्चालनमा छ । यही दार्शनिक मान्यताअनुसार शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावित छ ।

### (ग) दार्शनिक मान्यतामा समानता र भिन्नता

दैवी सिद्धान्त र स्वःउत्प्रेरणाको सिद्धान्तले गुरुकुलका शिक्षकलाई बढी प्रभावित पारेको छ । गुरुकुलका शिक्षकको सबैभन्दा अनुकरणीय पक्ष शिक्षकको समर्पण हो । वर्तमान समयका गुरुकुलमा गुरुशिष्य परम्परामा आधारित भएर पूर्व तयारी ज्ञान नै हस्तान्तरण गरिरहेका छन् । गुरुशिष्य परम्परालाई धान्न खोजे पनि वैदिक, पौराणिक, आर्षकाल र प्राचीनकालका गुरुकुलका जस्तै योगबल, तपबल र ध्यानबलबाट ज्ञान आर्जन गर्ने परम्परा छैन, त्यस किसिमका शिक्षक पनि छैनन् । ज्ञान आर्जन गर्ने पद्धति नै फरक भएकाले ज्ञान प्रदान गर्ने शिक्षकको व्यवस्थापन पनि फरक पर्न गएको छ । गुरुकुलमा शिक्षकको छनोट, नियुक्तिदेखि अवकाशसम्मका

व्यवस्थापकीय पक्षलाई गुरुशिष्य परम्पराबाट व्यवस्थापन गर्नुपर्ने दार्शनिक मान्यता भए पनि विस्तारै विस्तारै आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले प्रभाव पार्न थालेको छ ।

वर्तमान समयका आधुनिक विद्यालयहरू ज्ञान प्रदान गर्नमा दोस्रो पक्ष अर्थात् बाह्य प्रयासमा आधारित छन् । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले पूर्वतयारी ज्ञानका साथसाथै नवीन ज्ञान उत्पादनमा पनि सहयोग गरेका छन् । शिक्षकको छनोट, नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म विधि तथा प्रक्रियालाई अवलम्बन भएको छन् । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले शिक्षक व्यवस्थापनमा शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनका सिद्धान्तलाई बढी आत्मसात् गरेको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा ज्ञान आर्जन गर्ने परिपाटीमा दार्शनिक मान्यतामा नै फरक छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा ज्ञान आर्जन गर्ने आन्तरिक साधना हो भने आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा ज्ञान आर्जन गर्ने बाह्य प्रयास हो । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले अध्ययनमा र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले अध्ययन र अध्यापनमा जोड दिन्छ । दुवै पद्धतिका दार्शनिक मान्यताले एकअर्कालाई सहयोग गर्न सक्ने सम्भावना रहेका छन् । शिक्षक व्यवस्थापनमा पनि आपसी रूपमा सिक्ने र सिकाउने अवसर छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा ज्ञान आर्जन गर्ने तरिका गुरुशिष्य परम्परा हो । गुरुकुलमा ज्ञान हासिल गर्ने आन्तरिक साधना हो । गुरुकुलमा गरिने योग, ध्यान, तप आदिका माध्यमबाट अन्तर्ज्ञान प्राप्त हुन्छ । यही दार्शनिक मान्यतामा गुरुकुल शिक्षा सञ्चालनमा छ । यो मान्यताले गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावित भएको छ । वर्तमान समयमा यस पद्धतिको गुरुकुलमा शिक्षक तथा विद्यार्थीको दिनचर्या ब्रह्ममुहूर्तदेखि सुरु भएर जप, तप, ध्यान गर्दै बेलुकीको सन्ध्याआरती हुँदै पूरा हुन्छ । यस विचमा बिहानदेखि बेलुकीसम्म पठनपाठनलगायतका विविध कार्यमा शिक्षक तथा विद्यार्थी संलग्न हुन्छन् । यसबाट किताबी ज्ञानका अतिरिक्त योग, ध्यानसहित व्यावहारिक ज्ञान पनि प्राप्त गर्छन् ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षामा ज्ञान आर्जन गर्ने पद्धति कक्षाकोठाको पठनपाठन हो । विद्यालय तहको पाठ्यक्रमले तोकेका सिकाइ उपलब्धिलाई शिक्षक तथा विद्यार्थीको कक्षाकोठामा हुने अन्तरक्रियामार्फत् विद्यार्थीले ज्ञान आर्जन गर्छन् । ज्ञान प्रदान गर्ने मूल स्रोत नै शिक्षक हुन् । शिक्षकले ज्ञान बाँड्नका लागि विभिन्न विधि र सामग्रीको प्रयोग गर्छन् । शैक्षिक सत्रको अन्त्यमा

विद्यार्थीको सिकाइको परीक्षणपछि सिकेको ज्ञानको प्रमाणीकरण हुन्छ। सिकने, सिकाउने र सिकाइको परीक्षण औपचारिक हुन्छ। नवीन ज्ञान र प्रविधिको विकाससँगै यस पद्धतिमा ज्ञान आर्जन गर्ने तौरतरिकामा पनि परिष्कार र परिमार्जन भैरहेको छ।

### ४.३.२ सैद्धान्तिक मान्यता

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको सैद्धान्तिक मान्यता गुरुशिष्य परम्परालाई मानिन्छ। वैदिक दर्शनको चार पुरुषार्थ धर्म, अर्थ काम र मोक्षलाई जोड दिइएको छ। ज्ञान प्रसार गर्नु पनि गुरुकुलको सैद्धान्तिक मान्यता हो। यस्तै, आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति वैधानिकतामा आधारित छ। यो शिक्षा पद्धति पश्चिमा शिक्षा पद्धतिमा आधारित छ। यी दुवै शिक्षा पद्धतिका सैद्धान्तिक मान्यतालाई तल दिइएको छ :

#### (क) गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको सैद्धान्तिक मान्यता

शिक्षा दिने काम वैदिक कालदेखि नै चलिआएको हो। गुरुकुल शिक्षा वैदिक सनातनी हिन्दु परम्परामा आधारित भई सञ्चालन भएको हो। वैदिक दर्शनका सैद्धान्तिक मान्यता गुरुकुल शिक्षाका पनि मान्यता हुन्। वैदिक दर्शनको चार पुरुषार्थको सिद्धान्तले धर्म, अर्थ, काम र मोक्षलाई जोड दिएको छ। वैदिककालीन शिक्षाको उद्देश्य आत्मज्ञानी, व्यवहार कुशल, चरित्र निर्माण, सत्यनिष्ठा, कर्तव्य परायण, अनुशासित तथा विश्व कल्याणको कामना राख्ने चरित्र भएका विद्यार्थी निर्माण गर्ने हो। आफूमा भएको ज्ञानको प्रसार गर्नु गुरुकुलका शिक्षकको उद्देश्य हो। यिनै उद्देश्यमा आधारित भएर नेपालमा गुरुकुल शिक्षा पद्धति सञ्चालनमा छन्। यिनै उद्देश्य प्राप्तिका लागि शिक्षकको व्यवस्थापन गरिएको छ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्दा शिक्षक छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाशसम्मका व्यवस्थापकीय पक्षमा विशेष चिन्तन छैन। गुरुकुलका उद्देश्यमा केन्द्रित भएर सोहीबमोजिमको आचरण र समर्पण गर्ने शिक्षकको व्यवस्थापनतर्फ मात्र यसको मूल चिन्तन छ। विषय शिक्षणका साथसाथै वैदिक शिक्षाको उद्देश्य हासिल गर्नु गुरुकुलको सिद्धान्त हो। यसै सिद्धान्तअनुसार शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षलाई ध्यान दिइएको छ। शिक्षक व्यवस्थापनमा पनि लचलकता अपनाइएको छ। विषयगत शिक्षक गुरुकुलको अपेक्षा होइन। आफूमा भएको ज्ञानको

प्रसार गर्ने ध्येय भएकाले यही सैद्धान्तिक मान्यतामा रहेर उमेरको हद, अवकाश उमेर, स्थायित्व, वृत्ति विकास, बहुवा, सरुवा जस्ता व्यवस्थापकीय पक्षमा खासै ध्यान दिइएको हुँदैन । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन अनौपचारिक र सहज किसिमको पनि हुने गर्छ । अनौपचारिकता र सहजता गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको सैद्धान्तिक मान्यता हो ।

गुरुकुल शिक्षाका तीन विशेषता उल्लेख गरेका छन् : अध्ययनकेन्द्रित, आचार्यकेन्द्रित र आनन्दकेन्द्रित (कानिकट, २०७६) । यस पद्धतिले अध्यापनमा भन्दा अध्ययनमा जोड दिन्छ । गुरुकुल शिक्षा आचार्यमार्फत नै सञ्चालन हुने हुनाले आचार्य केन्द्रित हुन्छ । पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको प्रत्यक्ष नियन्त्रण र निगरानीमा सञ्चालन हुन्छ । शिक्षक व्यवस्थापन पनि यिनै सञ्चालकको हातमा नै रहन्छ । गुरुकुल स्वतन्त्र अस्तित्वमा सञ्चालन हुन्छन् । बाट्य नियन्त्रण नहुनु यसको विशेषता हो । गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनमा राज्य व्यवस्थाले कुनै दखल नदिने यसको विशिष्ट मान्यता नै हो ।

गुरुकुलको सैद्धान्तिक मान्यता नै लचिलो हुनु हो । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा पाठ्यक्रम पनि लचिलो हुन्छ, सिक्नुपर्ने विषय पनि लचिलो हुन्छन्, समयतालिका पनि लचिलो हुन्छ, शिक्षक व्यवस्थापन पनि लचिलो हुन्छ । शिक्षकहरूको गतिविधि पनि लचिलो हुन्छ । गुरुशिष्य दुवै आश्रममा नै बस्ने भएकाले समयको लचिलो व्यवस्थापन हुन्छ । लचिलोको अर्थ सीमाहीन होइन, लचिलो भएर पनि आफ्नै नियममा बाँधिँएको हुन्छ । ई.सं. १९४७ मा गुरुकुल काँगडी विश्वविद्यालय, हरिद्वारको दीक्षान्त समारोहमा दीक्षान्त भाषणमा विद्यावाचस्पतिले भनेका छन् :

यस्ता शिक्षण संस्थामा सरकारी नियन्त्रण नभई स्वाधीन हुन्छन् । गुरुकुलबाट दिइने शिक्षा राष्ट्रिय भावनाले भरिएको हुन्छ । गुरुशिष्य परम्पराअनुसार गुरुशिष्यको सानिन्ध्य र आश्रम प्रणालीबाट चरित्र निर्माण गर्ने शिक्षालाई प्रमुख अङ्ग मानिन्छ (विद्यावाचस्पति, ई.सं. १९९७) ।

गुरुशिष्य परम्परा गुरुकुलको मुख्य मान्यता हो । गुरुशिष्य परम्परालाई ध्यान दिएर शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ । गुरुकुलको आश्रममा बसी हरबखत शिक्षक (गुरु) कै सानिध्यतामा शिक्षा हासिल गर्ने भएकाले शिक्षक (गुरु) र विद्यार्थी (शिष्य) बिच अनौपचारिक तर घनिष्ठ सम्बन्ध कायम भएको हुन्छ । यस्तो सम्बन्धले गुरुकुलमा अध्ययन गर्दा मात्र होइन अध्ययनपश्चात्को

जीवनमा पनि गहिरो प्रभाव पाछै । ई.सं. १९५० मा गुरुकुल काँगडी विश्वविद्यालय, हरिद्वारको दीक्षान्त समारोहमा दीक्षान्त भाषणमा प्रसादले भनेका छन्, “शिष्यले गुरुलाई पितातुल्य मान्छ र गुरुले शिष्यलाई पुत्रतुल्य मान्छ । यसबाट गुरुमा वात्सल्य प्रेम र शिष्यमा भक्ति र श्रद्धा उत्पन्न हुन्छ । यसको असर अध्ययनका साथसाथै चरित्रमा गहिरो रूपमा समेत पर्छ” (प्रसाद, १९९७) ।

वर्तमान नेपाल तथा भारतका गुरुकुलहरूले पनि गुरुशिष्य परम्परालाई धान्ने प्रयास गरिरहेका छन् ।

### (ख) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको सैद्धान्तिक मान्यता

नेपालका आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति पश्चिमा शिक्षा सिद्धान्तमा आधारित छ । विशेष गरी बेलायती र युरोपेली शिक्षा पद्धति नै पश्चिमा शिक्षा पद्धति हो । ग्रीक तथा रोमको शैक्षिक जगमा अङ्ग्रेजी साहित्य तथा विज्ञानको उपलब्धिलाई मिसाउँदै र परिमार्जन गर्दै पश्चिमा शिक्षा पद्धति विकसित भएको हो । यही शिक्षा पद्धति बेलायती उपनिवेशको विस्तारसँगै दक्षिण एसियामा भित्रिएको हो । भारतमा इस्ट इन्डिया कम्पनीको शासन कालमा भारतीय शिक्षालाई अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धतिअनुसार बनाएपछि नेपालमा पनि यही शिक्षाको प्रभाव पयो । परिणामस्वरूप नेपालमा आधुनिक शिक्षा पद्धतिको सुरुवात भयो । नेपालको आधुनिक शिक्षा पद्धति पश्चिमी शिक्षाका सैद्धान्तिक मान्यतामा आधारित छन् ।

वैधानिकता यसको प्रमुख सैद्धान्तिक मान्यता हो । राज्यको कानून, नीति, नियमद्वारा स्थापना हुने र सोको पालना गर्ने यो पद्धतिको विशेषता हो । राज्यको स्वीकृति, राज्यको सहभागिता र राज्यबाट प्रमाणीकरण यस पद्धतिले आत्मसात् गरेको छ ।

यस पद्धतिमा आधुनिक शिक्षाका विभिन्न दर्शनहरूलाई अङ्गीकार गरेको छ । आदर्शवाद, यथार्थवाद, प्रकृतिवाद, प्रयोजनवाद जस्ता दर्शनका आधारमा यो शिक्षा पद्धति खडा भएको छ । यिनै दर्शनका आधारमा उद्देश्य निर्माण, पाठ्यक्रम, शिक्षकका सम्बन्धमा अवधारणा बनेका छन् । यस पद्धतिको निश्चित उद्देश्य हुन्छ, त्यसैअनुरूप स्तरीय पाठ्यक्रम, परीक्षा तथा मूल्याङ्कन प्रणाली विकास गरिएको हुन्छ । यो पद्धति कम लचक छ ।

बहुविषय र बहुशिक्षकको व्यवस्थापन यसको अर्को सैद्धान्तिक मान्यता हो । यो पद्धतिले योग्यता प्रणालीमा विश्वास गर्छ । परीक्षण र पुनः परीक्षणमा विश्वास गर्छ । विद्यार्थीका सिकाइ उपलब्धिलाई प्रमाणीकरण गर्न औपचारिक परीक्षामा विश्वास गर्छ । विद्यालय तहको अन्त्यमा सार्वजनिक परीक्षाको अपेक्षा गर्छ ।

यस पद्धतिका हरेक काम औपचारिक नै हुन्छन् । औपचारिकता यसको अर्को सिद्धान्त हो । आधुनिक प्रविधिको प्रयोग र विज्ञानको उपयोग यस पद्धतिको प्रवृत्ति नै हो ।

यस शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा शिक्षक छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म निश्चित मापदण्ड र प्रक्रियालाई कानुनी आधारमा व्यवस्थापन गरिएको छ । शिक्षक व्यवस्थापनमा कानून तथा विधिको शासनलाई मुख्य आधार लिइएको छ । यसका लागि नीति, कानून र संस्थागत संरचना निर्माण गरिएका छन् । शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनका सिद्धान्त र मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाका सिद्धान्तलाई पनि शिक्षक व्यवस्थापनमा उचित स्थान दिइएको छ ।

#### (ग) सैद्धान्तिक मान्यतामा समानता र भिन्नता

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनका सैद्धान्तिक मान्यतालाई पनि केही हदसम्म आत्मसात् गर्ने प्रयास गरेको छ । शिक्षण संस्थाको मूल उद्देश्य सिकारुको ज्ञान, सिप, आचरण जस्ता पक्षमा मूल्य थप (Value Add) गर्ने हो । यस्तो मूल्य थप गर्न शिक्षक योग्य, ज्ञानयुक्त र व्यावसायिक (Professional) हुनुपर्छ भन्ने मान्यता छ । शिक्षक छनोटमा यो उपयोगी हुन्छ । विषयवस्तुमा पारङ्गत व्यक्ति मात्र शिक्षक (गुरु) हुन सक्छन् । गुरुकुलमा शिक्षक हुनका लागि विषयवस्तुमा पारङ्गत भएर मात्र हुँदैन, उसका आचरणमा शुद्धता पनि हुनुपर्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा आन्तरिक पक्षमा समेत ध्यान दिएको छ । यो विषय आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा पनि उत्तिकै महत्त्वपूर्ण छ । योग्यताको प्रमाणपत्रले मात्र शिक्षकका लागि योग्य व्यक्ति छनोट हुन सक्दैन । शिक्षकमा हुनुपर्ने गुणहरू ज्ञान, आचरण, पेसाप्रतिको लगाव, इमानदारी, सेवा भाव समेतका आधारमा योग्यता निर्धारण गर्दा अपेक्षित शिक्षक छनोट हुन सक्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटमा बाह्य पक्षमा विशेष जोड दिइएको छ । यसले गर्दा शिक्षक त छनोट हुन्छ तर शिक्षकमा हुनुपर्ने आचरण, पेसाप्रतिको लगाव, इमानदारी, सेवा भावको अभाव हुन्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका सैद्धान्तिक आधारहरू यस पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनमा उपयोगी हुन्छन् । तोकिएको योग्यता, अध्यापन अनुमति पत्र, पेसागत तालिम, उमेर, नागरिकता जस्ता सामान्य आधार तोकै विभिन्न चरणका परीक्षामा सहभागी भई उत्तीर्ण व्यक्ति मात्र शिक्षक हुन योग्य ठानिन्छ । सेवामा प्रवेश भएका शिक्षकलाई नीतिगत, कानुनी तथा संस्थागत आधारमा शिक्षकको व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ । यस्तो व्यवस्थापन नितान्त औपचारिक हुने गर्छ । शिक्षक व्यवस्थापन अनौपचारिक र लचिलो पनि हुनुपर्ने मान्यता छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको मुख्य सैद्धान्तिक मान्यता वैदिक उद्देश्य प्राप्त हो । गुरुशिष्य परम्पराबाट यो मान्यतालाई हासिल गर्ने प्रयत्न गरिएको हुन्छ । गुरुकुल आचार्यकेन्द्रित पद्धति हो, ज्ञानकेन्द्रित पद्धति हो । गुरुकुलमा पठन अनौपचारिक र लचिलो परिपाटीमा हुन्छ । व्यवस्थापकीय कठोरता हुँदैन । समयतालिकाको कठोर परिपालना गर्नु आवश्यक हुँदैन । शिक्षक र विद्यार्थीको सिक्ने समय आवश्यकतानुसार हुन सक्छ । शिक्षकको व्यवस्थापन पनि अनौपचारिक किसिमबाट हुन्छ । शिक्षक र विद्यार्थीबीचको सम्बन्ध अनौपचारिक तर घनिष्ठ हुन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा राज्यबाट प्रारम्भ गरेको पद्धति भएकाले यसमा राजकीय प्रभाव परेको हुन्छ । राज्यका नीति, विधि विधान, संरचनाबाट निर्देशित र नियन्त्रित हुन्छ । यसमा देशको राजनीतिक शासन व्यवस्थाको प्रभाव परेको हुन्छ । देशको शिक्षाको राष्ट्रिय उद्देश्य हासिल गर्नमा केन्द्रित हुन्छ । निश्चित पाठ्यक्रममा आधारित भई पठनपाठन हुने गर्छ । यस पद्धतिमा सिकाउने विषयवस्तु, समय र शिक्षक व्यवस्थापनमा कम लचकता हुन्छ । परिवर्तनमुखी, यथार्थपरक, प्रतिस्पर्धी, योग्यता प्रणाली, आधुनिक प्रविधिको प्रयोग यो शिक्षा पद्धतिका विशेषता हुन् । विश्वमा शिक्षालगायत विविध विषयमा भएको परिवर्तनले यो शिक्षा पद्धतिमा निरन्तर प्रभाव पारिराखेको हुन्छ ।

#### ४.४ शिक्षक व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक पक्ष

वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका मूलभूत दार्शनिक र सैद्धान्तिक मान्यताका आधारमा शिक्षक व्यवस्थापनका केही सैद्धान्तिक पक्ष रहेका छन् । यी दुवै शिक्षा

पद्धतिमा यिनै मान्यताका आधारमा समय र परिवेश सापेक्ष विभिन्न प्रयासहरू भएका छन् । यिनै सैद्धान्तिक पक्षलाई आधार मानी वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक पक्षको समानता र भिन्नता तल केलाइएको छ :

**ज्ञानको सिद्धान्त (Theory of Knowledge) :** ज्ञानको सिद्धान्त संशयको उपज हो । हामीले कुनै पनि कुरामाथि गम्भीर रूपमा प्रश्न गर्नु भन्ने हामी विश्वसनीय र अविश्वसनीय कुरा छुट्याउनेतर्फ लागिरहेका हुन्छौं । ज्ञानलाई परिभाषित गर्ने काम सजिलो छैन । सर्सर्ती हेर्दा ज्ञानलाई तथ्यसँग तादात्म्य राख्ने विश्वासका रूपमा परिभाषित गर्न सकिन्छ, तर विश्वास के हो, तथ्य के हो र यी दुईबिच कस्तो खालको तादात्म्य भए विश्वास सत्यमा परिणत हुन सक्छ कसैलाई थाहा छैन (Russell, 1926) ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले गुरुको आन्तरिक पक्षमा जोड दिन्छ । गुरुका आन्तरिक (अन्तर्पक्ष) मा आचरण, सदाचार, अनुशासन, दैनिक व्यवहार, मर्यादित जीवन शैली जस्ता विषय पर्दछन् । यस पद्धतिले वैदिक, पौराणिक र आर्षकालीन वाङ्मय र साहित्यलगायत वैदिक सनातनी दर्शनमा आधारित विषयवस्तुको ज्ञान दिन्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षण संस्थाले ब्रह्मज्ञान प्रदान गर्ने, यज्ञ सम्पादन गर्न सक्ने तुल्याउने, संस्कार प्रदान गर्ने, संस्कृति र सभ्यता हस्तान्तरण गर्ने, पूर्वीय वैदिक दर्शनको सैद्धान्तिक र व्यावहारिक ज्ञान हस्तान्तरण गर्ने, सिप र प्रविधि हस्तान्तरण गर्ने, मानव वंश परम्पराको रक्षा गर्नुपर्छ भन्ने चेतना प्रदान गर्ने, धर्म, अर्थ, काम र मोक्षको मार्ग सिद्ध गर्न सक्षम बनाउनका लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान दिने जस्ता कार्य गरिन्छन् ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले परम्परागत कार्यलाई संरक्षण र प्रचार गर्ने, रीतिरिवाज, परम्परा, संस्कृति र सामाजिक मूल्य तथा मान्यतालाई नयाँ पुस्तामा हस्तान्तरण गर्ने र सोहीअनुकूलको ज्ञान, सिप र प्रवृत्ति विकास गर्ने गर्दछन् । गुरुकुलहरूमा समसामयिक तथा समकक्षी शिक्षाका लागि आवश्यक पर्ने विषयवस्तुको ज्ञान पनि दिइन्छ । यस्ता शिक्षण संस्थाले वैदिक सनातनी दर्शन र गुरुशिष्य परम्परा, गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा विश्वास गर्ने व्यक्तिलाई मात्र शिक्षकमा छनोट गरी नियुक्ति गर्छन् । यसले शिक्षक छनोटमा बलियो प्रभाव पारेको छ । यसै परम्परामा विश्वास गर्ने शिक्षकलाई मात्र छनोट गरी पदस्थापना, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश

जस्ता व्यवस्थापकीय कार्यहरू गर्ने गरिन्छ। अतः यस परम्परालाई स्वीकार नगर्ने व्यक्ति गुरुकुलको शिक्षकका लागि ग्राह्य हुन सक्दैनन्।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले बाह्य पक्षमा जोड दिन्छ। बाह्य पक्ष भन्नाले भौतिक जगत्को विषयवस्तु नै मुख्य हुन्छन्। विश्वका विभिन्न देशमा सञ्चालन भएका विद्यालय शिक्षाको पाठ्यक्रमसँग समकक्षी हुने गरी भाषा, गणित, विज्ञान र सामाजिक शिक्षाका विषयको ज्ञानसहित सप र प्रवृत्तिमा जोड दिँदै पठनपाठन हुन्छ। भौतिक विज्ञान, अन्तरिक्ष विज्ञान, चिकित्सा विज्ञान र सूचना तथा सञ्चार प्रविधि विज्ञानमा चमत्कारी आविष्कारहरू भएका छन् जसको प्रभाव आधुनिक शिक्षामा परेको छ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा विश्वव्यापीकरणको प्रभाव परेको छ। विज्ञान तथा विश्वव्यापीकरणको प्रभावलाई विद्यालय शिक्षामा समावेश गरिएको छ। विश्वका प्रायः सबै देशहरूले आधुनिक विद्यालय शिक्षालाई मूल धारको शिक्षा पद्धतिका रूपमा स्विकारेका छन्, ग्रहण गरेका छन्। यसैअनुरूप शिक्षकको व्यवस्थापन भएको छ। शिक्षक छनोटमा विषयगत ज्ञानलाई मुख्य आधार बनाइएको छ। ज्ञानमा आधारित शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको छ। शिक्षक हुनाका लागि विद्यालयमा पठनपाठन हुने विषयमा दक्ष हुनुपर्छ। शिक्षक छनोटदेखि अवकाशसम्म ज्ञानको सिद्धान्तको प्रभाव देखिएको छ। ज्ञानमा पुनर्ताजगी गर्न पेसागत विकासका कार्यक्रम हुने गरेका छन्।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले ज्ञानको अन्तर्पक्षलाई जोड दिन्छ भने आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले ज्ञानको बाह्य पक्षलाई जोड दिन्छ। ज्ञानका पक्षलाई दिइने प्राथमिकताका कारण गुरुकुल शिक्षाले वैदिक सनातन हिन्दु धर्म तथा दर्शनका विषयवस्तुलाई ज्ञानका स्रोत मान्दछ तर आधुनिक विद्यालय शिक्षाले विज्ञानसम्मत् भौतिक विषयवस्तुलाई ज्ञानको स्रोत मान्दछ। ध्यान, जप, तप, योग र आध्यात्मिक जगत्बाट ज्ञान सिर्जना हुन्छ भन्नेमा गुरुकुल शिक्षाले विश्वास गर्छ तर आधुनिक विद्यालय शिक्षाले भौतिक जगत्बाट ज्ञान सिर्जना हुन्छ भन्नेमा विश्वास गर्छ। गुरुकुल शिक्षाले शिक्षाको परम्परागत कार्यलाई जोड दिँदै संस्कार, संस्कृति, परम्परा, रीतिरिवाज जस्ता विश्वास गर्छ र यिनैमा विश्वास गर्ने विषयमा शिक्षक छनोट गर्दछ। आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले शिक्षाको प्रगतिशील, निरपेक्ष एवम् क्रान्तिकारी कार्य र विज्ञानसम्मत् विषयमा विश्वास गर्छ। यिनैमा विश्वास गर्ने व्यक्तिलाई शिक्षकमा छनोट गर्छ।

**स्वायत्तताको सिद्धान्त (Theory of Autonomy) :** स्वायत्त भनेको स्वनिर्देशित हुनु हो । स्वायत्तता व्यक्तिले गर्ने निर्णय र छनोटको स्वतन्त्रतामा सीमित नभई यसले कार्यान्वयनका विषयवस्तुलाई समेत समेट्छ (Marceta, 2018) ।

शिक्षा प्रदान गर्नमा गुरुकुलहरू बढी स्वायत्त छन् र यहाँ स्वायत्तताको निर्वाध रूपमा उपयोग भइरहेको देखिन्छ । स्वायत्तता गुरुकुलको विशेषता पनि मानिन्छ । गुरुकुलको सञ्चालनमा राज्यका नीति, नियम र कार्यविधि प्रत्यक्ष रूपमा कार्यान्वयन हुँदैनन् । अति आवश्यक कुरामा मात्र राज्यका ऐन, नियम र नीतिको पालना गर्ने गरेको देखिन्छ । कानूनको पालना नहुनुको मतलव अराजकता होइन, स्वायत्तताको उपयोग हो । गुरुकुलको आफ्नै परम्परा छ । यिनै परम्परागत अभ्यास नै गुरुकुलका नीति नियम जस्तै हुन् । गुरुकुल सञ्चालन, विद्यार्थीका छनोट र भर्ना, दैनिक कार्यतालिका, विषयको छनोट, अतिरिक्त कार्यकलाप, परीक्षा सञ्चालन, शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षहरू जस्ता विषयमा गुरुकुलले स्वायत्तताको पूर्ण उपयोग गरेको छ । शिक्षक छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाससम्मका शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूमा पनि गुरुकुल स्वायत्त छन् ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति राज्यका ऐन, कानून, नीति र नियमको परिधिभित्र रहेर सञ्चालन हुन्छन् । विद्यालय सञ्चालनमा स्वायत्तता दिइए पनि यस्तो स्वायत्तता निर्देशित स्वायत्तता हो । आधुनिक विद्यालयले विद्यालय सञ्चालन, विद्यार्थी भर्ना, शिक्षक छनोट, पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, परीक्षा जस्ता काम गर्न शिक्षा ऐन तथा नियमावली, सम्बन्धित निकायको निर्देशन र परिपत्रलाई मुख्य आधार मान्ने गरेका छन् । शिक्षकहरूले पाठ्यक्रम र मूल्याङ्कन प्रणालीलाई अनुसरण गर्नुपर्छ । परीक्षामा प्रश्न बनाउन पनि विशिष्टीकरण तालिकालाई पछ्याउनुपर्छ । एक किसिमले केन्द्रबाट निर्देशित शिक्षालाई कक्षाकोठासम्म पुऱ्याइदिने काम हुन्छ ।

स्वायत्तताको दृष्टिले आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा कम अभ्यास भए पनि विश्वव्यापी शिक्षा पद्धतिसँग एकरूपता कायम गर्न विषय, विद्यालय सञ्चालनको ढाँचा, सिकाइका तरिका, परीक्षा तथा मूल्याङ्कनमा निर्देशित स्वायत्तता दिइएको छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्दा राज्यद्वारा स्वीकृत नीति, नियम र संरचनालाई आधार लिनुपर्छ । शिक्षकको छनोटदेखि अवकाशसम्म तोकिएका आधारहरू छन् । यी आधारहरू पालन गर्नु सबै

विद्यालयको कर्तव्य पनि हो । कानून तथा विषयवस्तुभिन्न रहेर स्वायत्तताको उपयोग गर्न भने सकिने अवस्था छ ।

गुरुकुल शिक्षा आफ्नै परम्पराअनुसार चल्छन् । प्रत्येक गुरुकुलका आफ्नै परिवेश छन् । यिनीहरू बढी स्वायत्त छन् तर आधुनिक विद्यालय राज्यको नीति, कानून र नियमअनुसार चल्छन् । यिनीहरू राज्यले दिएको नीति, कानून र नियमले दिएभन्दा बढी स्वायत्तता उपभोग गर्न पाउँदैनन् । गुरुकुलले परम्परालाई पछ्याउँछन् भने आधुनिक विद्यालयले राज्यले दिएको पाठ्यक्रम, परीक्षा, मूल्याङ्कन, शिक्षक व्यवस्थापनको कार्यठाँचा, नीति, नियमलाई पछ्याउँछन् । गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापनमा पूर्ण स्वायत्त छन् तर आधुनिक विद्यालय निर्देशित स्वायत्तता उपयोग गर्छन् ।

**शक्तिको सिद्धान्त (Theory of Power) :** शक्ति मानिसको सामाजिक जीवन र संरचनाको अति महत्त्वपूर्ण विशेषता हो । शक्ति भनेको प्रभाव पार्न सक्ने क्षमता हो र यस्तो क्षमता अरूले चाहेका र मूल्यवान् ठानेका स्रोतमाथिको नियन्त्रणमा आधारित हुन्छ (Turner, 2005) ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको वैदिक सनातनी हिन्दु दर्शनबाट प्रभावित पद्धति हो । यस पद्धतिको शक्ति भनेकै यसको दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यता हो, यसको दर्शन हो । गुरुशिष्य परम्परा नै यसको शक्ति हो । परम्परादेखिको अभ्यास नै यसको शक्ति हो । आध्यात्मिक आस्था नै यसको शक्ति हो । यिनै शक्तिका आधारमा गुरुकुल सञ्चालनमा छन् । स्वायत्तता पनि गुरुकुलको शक्ति हो । यस पद्धतिमा शक्ति बाहिरी पक्षबाट निश्चित हुँदैन । यो शक्ति आन्तरिक शक्ति हो । यो शक्ति कतर्व्यबाट प्राप्त हुन्छ । गुरुकुल सम्बद्ध सबै कर्तव्यमा नै बाँधिएका हुन्छन् । शिक्षक व्यवस्थापनमा आन्तरिक शक्ति र कर्तव्यले भूमिका खेलेको छ । शिक्षक व्यवस्थापनमा राज्यका नीति नियमको प्रत्यक्ष कार्यान्वयन हुँदैन । गुरुकुल/आश्रमका शिक्षक व्यवस्थापनका आफ्नै परम्परा छन् । यस्ता परम्परा नियम जस्तै भएको छन् । गुरुकुल/आश्रमका पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यमा नै शिक्षक व्यवस्थापनको सबै शक्ति निहित हुन्छ । शिक्षक नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म गुरुकुलको आफ्नै पद्धतिविहीन पद्धति छ । यो पनि एक प्रकारको पद्धति नै हो । यसैबमोजिम शिक्षकको व्यवस्थापन हुने गर्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति राज्यको कानूनद्वारा व्यवस्थित छ। यिनै कानूनले पद्धति बसाएको छ। नीतिगत पद्धति, कानुनी पद्धति र संरचनागत पद्धति छ। राज्यका ऐन, नियम, निर्देशन तथा परिपत्रले विद्यालयहरूलाई शासन गरेका छन्। यसबाट शक्ति प्राप्त हुन्छ। यो शक्ति कानुनी शक्ति हो। विद्यालय शिक्षा आम जनताले विश्वास गरेको र जनताबाट अनुमोदन पद्धति पनि हो। यसबाट प्राप्त हुने शक्ति जनअनुमोदित शक्ति हो। कानुनी शक्तिका आधारमा विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ। कानून विपरीत काम भएमा कानुनी उपचार खोज्ने गरिन्छन्। आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा कानुनी शक्ति भएकाले शिक्षकको व्यवस्थापन पद्धतिभिन्न रहेर गरिन्छ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिलाई वैदिक सनातन हिन्दु परम्पराबाट शक्ति प्राप्त हुन्छ। यही परम्परागत शक्ति नै गुरुकुलको शक्ति हो। तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिलाई राज्यको नीति, ऐन, नियम, संरचना र परिपत्रबाट शक्ति प्राप्त हुन्छ। गुरुकुललाई प्राप्त शक्ति भित्री हो, आन्तरिक हो तर आधुनिक शिक्षा पद्धतिलाई प्राप्त शक्ति बाह्य शक्ति हो। गुरुकुलले स्वायत्तताबाट नै शक्ति हासिल गरेको छ भने आधुनिक शिक्षाले कानून र जनविश्वासबाट शक्ति प्राप्त गरेको छ। गुरुकुलको शक्ति पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यमा शक्ति निहित हुन्छ तर विद्यालय शिक्षामा कानून, विधि विधान र संरचनामा शक्ति निहित हुन्छ। यही निहित शक्तिका आधारमा शिक्षक व्यवस्थापन हुने गरेको छ।

**राज्य सम्बन्धको सिद्धान्त (Theory of State Relation) :** डिपार्टमेन्ट फर इन्टरनेसनल डेभलपमेन्टलाई उद्धृत गर्दै बर्मिंघम विश्वविद्यालयले लेखेको छ- सार्वजनिक अधिकारको अभ्यास कसरी गर्ने एवम् यस्तो अभ्यासमा जनताको भूमिका के हुने भन्ने सम्बन्धमा राज्यका संस्था र सामाजिक समूहबिच हुने अन्तरक्रियालाई राज्य र समाजको सम्बन्धका रूपमा हेरिन्छ र पारस्परिक अधिकार एवम् राज्य र समाजको दायित्व, सार्वजनिक स्रोतको उपयोग साथै प्रतिनिधित्व र उत्तरदायित्वका ढाँचा पनि राज्य सम्बन्धमा समेटिएर आउँछन् (University of Birmingham, 2016)।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका गुरुकुलहरू वैदिक सनातनी हिन्दु दर्शनप्रतिको आस्थाका आधारमा स्वतःस्फूर्त स्थापना भएका हुन्। यस्ता गुरुकुलका स्थापना राज्यको पहलमा भएको होइन।

स्थापनामा राज्यको अनुमति वा स्वीकृतिको आवश्यकता परेन । परम्परागत रूपमा सञ्चालित यस्ता गुरुकुलहरू आश्रम वा देवालय वा मन्दिरले सञ्चालन गरेका छन् । ब्रह्मचारी, स्वामी, ध्यानी, सन्न्यासीको गुरुकुल सञ्चालनमा मुख्य भूमिका छ । पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यले गुरुकुलको नेतृत्व गरेका हुन्छन् । निःस्वार्थ ढङ्गले शिक्षा दिने कार्यमा समर्पित गुरुकुलहरू राज्यले सहयोग दिएमा लिन्छन् तर राज्यको कानूनका अधिनमा रही गुरुकुल सञ्चालन गर्न मान्दैनन् । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका सम्बन्धमा कट्टेल लेख्छन् :

गुरुकुल शिक्षा पद्धति पद्धतिहीन पद्धति हो जस्तो लाग्छ मलाई । किनभने गुरुकुल शिक्षा पद्धतिलाई कुनै राष्ट्रको ऐन, नियमविनियम र कानूनले चारैतिरबाट बाँधेको देखिँदैन । यो वेतनमोजी पद्धति होइन । यो पद्धति स्वतःस्फूर्त पद्धति हो । यो वैदिक परम्परामा आधारित देखिन्छ (कट्टेल : २०६०) ।

गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापनमा पनि राज्यसँगको खासै सम्बन्ध रहेको छैन । गुरुकुलहरूको राज्यसँग न कुनै आश छ न कुनै त्रास छ । प्राचीन गुरुकुलमा राज्यले लगानी गर्दैनथ्यो, अङ्कुश पनि लगाउँदैनथ्यो । यस सम्बन्धमा कट्टेल लेख्छन् :

प्राचीन समयमा विभिन्न ऋषि मनीषीहरूका आश्रममा गुरुकुल सञ्चालित हुन्थ्यो, त्यहाँ राज्यको लगानी हुँदैनथ्यो । त्यहाँ राज्यले न लगानी गर्थ्यो न त अङ्कुश नै लगाउँथ्यो, तर राज्यले शान्ति सुरक्षा र न्याय भने दिन्थ्यो । शान्ति, सुरक्षा र न्याय नदिने राजालाई कर उठाउने अधिकार पनि हुँदैनथ्यो । पुराण, रामायण र महाभारतका विभिन्न ऋषिका आश्रमहरूमा गुरुकुल रहेको तथ्य फेला पर्दछ (कट्टेल : २०६०) ।

गुरुकुलको आफ्नै परम्पराअनुसार शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको छ । शिक्षकको छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म आफ्नै परम्पराअनुसार शिक्षक व्यवस्थापनको कार्य सम्पादन गरेका छन् । शिक्षक व्यवस्थापनमा राज्यका नीति नियमसँग सरोकार हुँदैन । मूलप्रवाहीकरणमा आएका केही गुरुकुलहरू राज्यसँगको सम्बन्ध बढेको छ । शिक्षक व्यवस्थापनमा सरकारी पद्धतिलाई पछ्याउने प्रयास भएको छ । सरकारी अनुदानबाट व्यवस्थापन गरिने शिक्षकको छनोटलगायत अन्य व्यवस्थापन गर्दा सरकारको शिक्षक व्यवस्थापनको प्रक्रियालाई अबलम्बन गर्ने प्रयास भएको छ । राज्यसँग सम्बन्धको प्रसङ्गमा गुरुकुलहरू विद्यार्थीका लागि प्रमाणपत्रका लागि राज्यद्वारा स्वीकृत पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक र राज्यद्वारा सञ्चालित परीक्षासँग मात्र हुने गर्छ ।

आधुनिक विद्यालयहरू राज्यबाट प्रारम्भ गरिएको हो । राज्यको ऐन, नियम र नीतिबमोजिम अनुमति वा स्वीकृति लिएर मात्र विद्यालय सञ्चालन गर्न पाइन्छ । अनुमति वा स्वीकृति नलिई सञ्चालन भएका विद्यालयहरू स्वतः गैरकानुनी हुन्छन् र त्यस्ता विद्यालयलाई राज्यले बन्द गर्न निर्देशन दिन्छ । सरकारले मान्यता दिएपछि मात्र विद्यालय सञ्चालन गर्न पाइने हुँदा यस्ता विद्यालयहरूप्रति राज्यको दायित्व पनि हुने गर्छ । आधुनिक विद्यालय सञ्चालनमा राज्यको प्रत्यक्ष र परोक्ष सहभागिता र सरोकार हुने गर्छ ।

राज्यको संरक्षण पाएकाले आधुनिक विद्यालयहरूले राज्य संरक्षित शक्तिको उपयोग गरेका हुन्छन् । यस पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षहरू सिधै राज्यका नीति, कानून र संरचनासँग सम्बन्धित छन् । शिक्षक व्यवस्थापनमा शिक्षक छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म कार्यहरू राज्यका नीति नियमअनुसार गर्नुपर्छ । राज्यका नीति नियमअनुसार सम्पादन नगरेमा शिक्षक व्यवस्थापनका कार्यहरू गैरकानुनी हुने गर्छन् र यस्ता कार्यहरू बदर हुने गर्छन् ।

गुरुकुल स्वतःस्फूर्त रूपमा स्थापित शिक्षण संस्था हुन् । यी संस्थाहरू राज्यका पहलमा स्थापित भएका होइनन् तर आधुनिक विद्यालय राज्यबाट स्थापित गरिएका हुन् । त्यसैले आधुनिक विद्यालयहरू नियन्त्रित हुन्छन् । गुरुकुल स्थापनामा राज्यको अनुमति वा स्वीकृति आवश्यक हुँदैन । यस्ता संस्थाहरूमा राज्यले लगानी गर्दैन, अडकुश पनि लगाउँदैन तर आधुनिक विद्यालय स्थापनामा राज्यको अनुमति वा स्वीकृति आवश्यक हुन्छ । यस्ता संस्थाहरूमा राज्यले लगानी पनि गर्छ, आवश्यक पर्दा अंकुश पनि लगाउँछ । गुरुकुलहरू राज्यसँग निर्भर छैनन् तर आधुनिक विद्यालयहरू राज्यसँग निर्भर छन् । गुरुकुलहरूको नेतृत्व पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यले गर्छन् तर आधुनिक विद्यालयमा नेतृत्व प्रधानाध्यापक र विद्यालय व्यवस्थापन समितिले गर्छन् । गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापन गुरुकुलभित्र खोजिन्छ, गरिन्छ तर आधुनिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन कानून, विधि तथा संरचनाभित्र खोजिन्छ, गरिन्छ ।

**योग्यताको सिद्धान्त (Theory of Qualification) :** योग्यता खास गरी संस्थामा कर्मचारीले कार्यसम्पादन गर्ने क्षमताको वर्णन गर्न व्यापक रूपमा प्रयोग हुने अवधारणा हो ( Vonken, 2017) ।

गुरुकुलको शिक्षकहरूको योग्यता र प्रमाणपत्रमा खासै चर्चा भएको पाइँदैन । गुरुकुलमा सबैखाले गुरुहरू प्रमाणपत्रधारी हैनन् । डिभिजनधारी पनि हैनन् । ज्ञानधारी हुन् (कोइराला, २०७६) । परम्परागत गुरुकुलमा शिक्षक गुरुकुलीय योग्यताको परीक्षणमा उत्तीर्ण हुनुपर्छ । यस्ता योग्यतामा नैतिकता हो; वैदिक सनातनी हिन्दु दर्शनप्रतिको आस्था हो; सोअनुसारको आचरण हो; विषयगत विज्ञता हो; विद्यार्थीलाई वैदिक वाङ्मयका विषय पढाउन सक्ने र हिन्दु दर्शनअनुसार मार्गदर्शन गर्न सक्ने नै क्षमता हो ।

गुरुकुलको दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक मान्यताअनुसार काम सम्पन्न गर्न पारङ्गत हुनु नै योग्यता हो । अन्य योग्यता छनोटकर्ताको स्वविकेकमा भर पर्छ । गुरुकुलमा पास गर्नुपर्ने बाध्यता थिएन, बरु जान्नुपर्ने बाध्यता थिए (कट्टेल, २०६०) । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा सरकारी औपचारिक नियम, योग्यता, सेवा, सर्त र सुविधालाई आधार बनाइएको छैन । शिक्षक छनोटमा शैक्षिक योग्यता, नागरिकता, उमेर, तालिम जस्ता योग्यतासम्बन्धी अन्य आधार गौण रहेका छन् । मूलप्रवाहीकरण भएका र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका विषय अध्यापन गराउने गुरुकुलहरूले शिक्षकको योग्यता निर्धारणसम्बन्धमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको योग्यतासम्बन्धी विषय अनुकरण गरेका छन् । औपचारिक प्रमाणपत्र नभएका, अध्यापन अनुमति पत्र नभएका र तालिम नलिएका पनि यस शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक रहेका छन् ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक हुनका लागि तहगत रूपमा स्पष्ट न्यूनतम योग्यता तोकिएको छ । आधारभूत तहको प्राथमिक तहको शिक्षकका लागि विषयगत योग्यता नतोके पनि प्राथमिक तहभन्दा माथिका तहका लागि विषयगत योग्यता तोकिएको छ । शिक्षक हुनका लागि तोकिएको योग्यता हासिल भएपछि शिक्षकका लागि तोकिएको तालिम लिएपछि अध्यापन अनुमति पत्रको परीक्षासमेत उत्तीर्ण हुनुपर्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति प्रमाण पत्रधारी शिक्षा हो । विद्यालय स्वयम्ले पनि परीक्षा पद्धतिका आधारमा उत्तीर्ण वा अनुत्तीर्ण गर्ने गर्छ, निश्चित ग्रेडिड दिँदै योग्यताको प्रमाणपत्र प्रदान गर्छ । यस पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको पहिलो कार्य छनोट र नियुक्ति हो जसमा योग्यतालाई

महत्त्वपूर्ण अङ्गका रूपमा लिइएको छ । न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, उमेर, नागरिकता, तालिम तथा सम्बन्धित तहमा अध्यापन गर्न अध्यापन अनुमति पत्र हुनु अनिवार्य छ । तोकिएका योग्यता नभएका र तोकिएको उमेरभन्दा कम र बढी भएका नागरिकले शिक्षक हुन पाउँदैनन् । यो नियम कडा रूपमा लागु हुन्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा योग्यता र प्रमाणपत्रको चासो कम दिन्छन् तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा योग्यता र प्रमाणपत्र नभई नहुने विषय हुन् । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा तालिम र अध्यापन अनुमतिपत्रको प्रमाणपत्र अनिवार्य छैन तर आधुनिक विद्यालय शिक्षामा तालिम र अध्यापन अनुमतिपत्रको प्रमाणपत्र अनिवार्य हुन्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको शिक्षकको योग्यता नैतिकता, हिन्दु दर्शनप्रति आस्था, वैदिक दर्शनअनुसारको आचरण र विषयगत विज्ञता पनि आवश्यक हुन्छ । यस्तै, आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा शिक्षण संस्थाबाट जारी गरिएको योग्यताका प्रमाणपत्र, तालिम तथा अध्यापन अनुमति पत्रको प्रमाणपत्र र नागरिकताको प्रमाणपत्र आवश्यक हुन्छ । गुरुकुलमा शिक्षकको योग्यतालाई विधिवत् कतै उल्लेख गरिएको छैनन् तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका लागि योग्यताका आधारहरू नियम आदिमा उल्लेख गरिएका छन् ।

**आधुनिकताको सिद्धान्त (Theory of Modernization) :** आधुनिकताको सिद्धान्तले कुनै पनि राष्ट्र परम्परागत समाजबाट आधुनिक समाजतर्फ रूपान्तरण हुँदाको प्रक्रियालाई व्याख्या गर्छ । यस सिद्धान्तले सामाजिक विकासक्रम र समाजहरूको विकासको प्रक्रियाको अध्ययन गर्दछ । शास्त्रीय आधुनिकीकरण सिद्धान्तमा दुई तहको विश्लेषण हुन्छ : आधुनिकीकरणको सूक्ष्म जगतीय (Microcosmic) मूल्याङ्कन जसले सामाजिक आधुनिकीकरणको घटकीय तत्त्वहरूमा जोड दिन्छ, र समष्टिगत वा स्थूल जगतीय (Macrocosmic) अध्ययन जसले अनुभवजन्य पथहरूको अध्ययन गर्दछ र यसले राष्ट्रहरू र तिनीहरूको समाज, अर्थतन्त्र र नीतिहरूको आधुनिकीकरण प्रक्रियाहरू देखाउँछ (Goorha, 2010) ।

गुरुकुलीन शिक्षा परम्परा वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनमा आधारित शिक्षा हो । यसको शिक्षण विधि शास्त्रीय नै छ । सामान्यतया गुरुकुल आश्रम, देवालय तथा मन्दिरमा सञ्चालन हुने भएकाले हिन्दु धर्मको प्रभाव परेको छ । हिन्दु धर्ममा आधारित शिक्षण सिकाइ पनि हुने गरेको छ । गुरुकुलमा परम्परागत मूल्य, मान्यता, आस्था, सिद्धान्त, दर्शन र विषयवस्तुलाई अभ्यास

गरिन्छ । यही अभ्यासलाई जीवन पद्धति बनाइएको छ । विज्ञानसम्मत् तथ्य, तर्क, परीक्षणलाई चासो दिइँदैन । आदर्शवादलाई स्विकारिएको छ, यथार्थवादलाई स्विकारिएको छैन । गुरुकुल शिक्षाको उद्देश्य नै वैदिक शिक्षा परम्परालाई प्रवर्द्धन गर्ने भएकाले आधुनिकताको सम्भावना निकै कम हुने गर्छ । नवीनता र परिवर्तनलाई आत्मसात् गरिँदैन । यस सम्बन्धमा कट्टेल लेख्छन् :

गुरुकुल शिक्षा पद्धति रोजगार बनाउने पद्धति पनि होइन, बेरोजगार उत्पादन गर्ने अखडा पनि होइन । एउटा संस्कार विहीन नवजात शिशुमा संस्कार भरिदिने, आचारविचार सिकाउने, मानवीय संस्कृति, सभ्यता, धार्मिक, सामाजिक मर्यादा हस्तान्तरण गर्ने र लौकिक र पारलौकिक ज्ञान सम्पन्न व्यक्ति बनाएर ज्ञाननिष्ठ, चरित्रनिष्ठ, धर्मनिष्ठ, मर्यादानिष्ठ, सत्यनिष्ठ सिङ्गो मानव निर्माण गर्ने पद्धति हो-गुरुकुल (कट्टेल : २०६०) ।

गुरुकुलका केही निश्चित मान्यता छन् । यसका दर्शनको विषयवस्तु मानव हितमा छन् । शान्तिका पक्षमा छन् । ज्ञानगुनले भरिपूर्ण छन् । वैदिक गणित तथा विज्ञानका विषयवस्तु आधुनिक विज्ञानले खण्डन गर्न नसक्ने पनि छन् । यिनै कारणले हिन्दु दर्शन र सनातनी अभ्यासका कारण एक्काइसौं शताब्दीसम्म पनि यसको चर्चा र अभ्यास भएको छ । मूल विषयवस्तुमा परिवर्तन गर्नु यसको मूल मर्म छाड्नु हो भन्ने मान्यता छ तर मूल आदर्शबाहेक अन्य विषयमा समय सन्दर्भअनुसार परिवर्तन गर्न भने यो पद्धति लचिलो पनि छ । समय सन्दर्भमा आएका परिवर्तनलाई गुरुकुलको मूल मर्ममा क्षति नहुने गरी आधुनिकतालाई स्विकारिएको छ । सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आएको परिवर्तनलाई आत्मसात् गरिएको छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्दा वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनलाई आत्मसात् गर्ने व्यक्तिलाई मात्र छनोट गरिएको छ । शिक्षकको पेसागत विकास, बढुवा, सजाय र अवकाशको व्यवस्थापन पनि गुरुकुल पद्धतिका आधारमा मात्र हुने गर्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा आधुनिकतालाई अधिकतम उपयोग गरिएको छ । राज्यबाट स्वीकृति पाठ्यक्रम र पाठ्यपुस्तकको आधारमा आधुनिक शिक्षण कौशलको उपयोग गरिएको छ । सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोग गरी विश्वव्यापी परिवर्तित मूल्य र मान्यताको खोजी गर्ने, त्यसलाई कक्षाकोठामा प्रयोगको अभ्यास गर्ने र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासलाई कक्षाकोठामा भित्राउने प्रयास भएको छ । शिक्षकहरूले पनि सूचना तथा सञ्चार प्रविधिका आधुनिक उपकरणको

प्रयोग गर्ने, अवास्तविक (भर्चुअल) कक्षा र सिकाइ गर्ने, इन्टरनेटको अधिकतम उपयोग गर्ने गरेका छन्। कक्षाकोठामा विश्वलाई नै ल्याउने प्रयास भएको छ। आधुनिक विद्यालय शिक्षामा शिक्षक व्यवस्थापन गर्दा कर्मचारी व्यवस्थापनका आधुनिक सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरिएको छ। शिक्षक व्यवस्थापनलाई वैज्ञानिक, आधुनिक र प्रणालीबद्ध बनाउने प्रयास गरिएको छ। यसका लागि विधि विधान निर्माण गरिएको छ। शिक्षकको छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म आधुनिक विधि विधानलाई आत्मसात् गरिएको छ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा आधुनिकताको प्रभाव निकै कम छ। नवीनता र परिवर्तन निकै कम छ। गुरुशिष्य परम्परा नै यस पद्धतिको मर्म हो। यो मर्म वैदिक तथा पौराणिक आदर्शबाट निर्देशित छ। परम्परागत मूल्य, मान्यता, सिद्धान्त, आदर्श र दर्शनमा आस्था छ। गुरुकुलहरूले गुरुशिष्य परम्परालाई जीवन पद्धति नै बनाएका छन्। तर आधुनिक विद्यालय शिक्षामा आधुनिकताको प्रभाव प्रचुर छ। नवीनता र परिवर्तन निकै हुने गर्छ। यो पद्धति विधिसम्मत, प्रणालीबद्ध, वैज्ञानिक, यथार्थपरक छ र वर्तमान विश्वमा आएका परिवर्तनलाई आत्मसात् गर्छ। यी दुवै पद्धतिमा आआफ्ना मान्यतामा आस्था राख्ने शिक्षक छन्।

**विविधताको सिद्धान्त (Theory of Diversity):** विविधता भनेको भिन्नता वा अनेकता हो। विविधतालाई जात, लिङ्ग, धर्म, उमेर, शारीरिक वा मानसिक क्षमता, यौनिक अभिमुखीकरण, काम तथा पारिवारिक अवस्था, तौल र शारीरिक सुन्दरताका आधारमा हुने भिन्नताका रूपमा परिभाषित गरिन्छ। यस्ता भिन्नताले मानिसहरूबिचको अन्तरक्रिया र सम्बन्धमा प्रभाव पारेको हुन्छ। विविधतालाई देखिने वा नदेखिने आयामहरूका आधारमा वर्गीकरण गरिएको हुन्छ। जातजाति, लिङ्ग र उमेरलाई विविधताको देखिने स्रोतहरूको रूपमा लिइन्छ भने शिक्षा, काम र कुनै सङ्गठनको अनुभव र सामाजिक आर्थिक वर्गलाई नदेखिने स्रोतका रूपमा लिइन्छ। अन्तिमको वर्गले मानिसहरूको कुनै विशिष्ट समूहको अन्तर्निहित साझा मूल्य र मान्यताहरूलाई बुझाउँछ (Janssens & Steyaert, 2003)।

गुरुकुल पौराणिक कालदेखि नै त्यति समावेशी थिएन। परशुरामको गुरुकुलमा क्षत्रियहरूलाई (भीष्मबाहेक) प्रवेश थिएन। एकलव्य तल्लो जात (निषाद) भएका कारण द्रोणाचार्यले आफ्नो गुरुकुलमा प्रवेश दिएनन्। यस प्रसङ्गलाई महाभारतमा यसरी उल्लेख गरिएको छ :

“यौटा पुत्र थियो निषादपतिको शूरो बलीयो पनि ।

आएथ्यो जब एकलव्य गुरुको सामू म पढ्छु भनी ॥

जानी शूद्र गरे तिरष्कृत निकै त्यस्को गुरु द्रोणले ।

माटाको मूर्ति थापि वनमा बस्तो भयो भक्तिले ॥ (वशिष्ठ, ....., ५७) ।”

प्राचीन ऋषिकालीन गुरुकुलमा पढ्न चाहने सबैलाई खुला थियो । प्राचीन गुरुकुल शिक्षा व्यावसायिक दृष्टिबाट पनि महत्त्वपूर्ण थियो किनकि वैदिक समाजमा कर्मको आधारमा वर्णहरूको विभाजन गरिएको थियो । जसमा व्यावसायिक दृष्टिबाट ब्राह्मणलाई पौरोहित्य कर्म, क्षत्रियलाई सैन्यकर्म, वैश्यलाई वाणिज्यकर्म र शूद्रलाई काल कौशलका निमित्त नियोजित गरिएको थियो ( ढकाल, २०७५) । प्राचीन कालका गुरुकुल समावेशी थिए । छात्रहरूमा गरीब-धनी र साना-ठूलाको भेदभाव थिएन (ढकाल, २०७५) । वर्तमान समयमा गुरुकुलमा वैदिक तथा पौराणिक गुरुकुलीन अवस्था विद्यमान छैन । गुरुकुल समावेशी छैनन् । पढी जान्ने स्मृत ज्ञानी हुन् । बह्म ज्ञानी विनिर्गत ज्ञानी हुन् । यी र यस्तै ज्ञान बोक्ने गुरुकुलका गुरुहरूले जात किन बोके । जातीयता किन बोके । किन बोकाए ? एकाध अपवाद हुन् (कोइराला, २०७५) ।

सैद्धान्तिक रूपमा सबै जातजाति र समुदायका लागि गुरुकुल भए पनि आधुनिक गुरुकुलमा व्यवहारमा प्रायः ब्रह्माणहरूले मात्र पढ्ने गरेका छन् । गुरुकुलमा ब्राह्मणका सन्तति चाहिन्छ भन्ने सोचले गुरुकुल साँघुरिएको छ (कोइराला, २०७५) । ब्राह्मणवाहेकका अन्य जातजातिबाट गुरुकुलमा विद्यार्थी नआउने, आएका पनि गुरुकुलको दिनचर्यामा अभ्यस्त हुन नसकेर छोडेर गएका घटना पनि छन् । उपनयन संस्कार सकेर गुरुको आश्रममा पढ्न जाने भन्ने गुरुकुलको परम्परागत सोचले उपनयन संस्कार नहुनेहरू वञ्चित देखिन्छन् । गुरुकुलीन शिष्यका यी गुणबाट सिक्ने हो-सत्पात्रले मात्र शिक्षा पाउनुपर्छ । सत्पात्र जुन जातका पनि हुन सक्छन् । जुन जातिका पनि हुन सक्छन् । जुन धर्मका पनि हुन सक्छन् (कोइराला, २०७६) । कन्या गुरुकुलमा कन्याका लागि मात्र प्रवेश हुने नै भयो । अन्य गुरुकुलमा लैङ्गिक विविधता पनि छैन । कन्या गुरुकुलवाहेक अन्य गुरुकुलमा विद्यार्थी र शिक्षकहरू सबै पुरुष मात्र छन् ।

गुरुकुलहरूले वैदिक सनातनी हिन्दु धर्मका प्रवर्द्धन गर्ने हुनाले स्वाभाविक रूपमा धार्मिक समावेशिता पाउँदैन । केही समावेशी गुरुकुल र कन्या गुरुकुलमा विभिन्न जातजातिका विद्यार्थीहरू

पनि रहेका छन् । गुरुकुलमा धनी र गरिबलगायत उमेरको विविधता पाइन्छ र यी विविधतालाई सकारात्मक किसिमले सम्बोधन भएको छ । शिक्षकमा समावेशिता छैन, जातीय विविधता पनि देखिँदैन । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको छनोट र नियुक्ति गुरुकुलीय परम्पराबाट हुने भएकाले शिक्षकको व्यवस्थापनमा समावेशिता देखिँदैन । गुरुशिष्य परम्पराप्रति आस्था भएका व्यक्ति गुरुकुलमा शिक्षक हुने हुँदा विविधता अपेक्षित पनि छैन ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा विविधता छन् । यस पद्धतिले सबै किसिमको विविधतालाई समेटेको छ । यस पद्धतिका विद्यालयहरूले समावेशी शिक्षा अपनाएका छन् । यी विद्यालयहरूमा उमेर, भूगोल, धर्म, संस्कृति, जातजाति, महिला, पुरुष, धार्मिक तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक, प्रवासी, शरणार्थी, धनी गरिब, साना ठुला, अपाङ्गता भएका लगायत सबै किसिमको विविधता छ । यो विविधता शिक्षक तथा विद्यार्थी दुवैमा छ । विविधता नै आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको विशेषता हो । राज्यसँग सम्बन्धको सिद्धान्तअनुसार आधुनिक विद्यालय शिक्षामा शिक्षक व्यवस्थापनमा संविधान, कानून तथा नियमबमोजिम शिक्षक छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म विविधता अपनाइएको छ । कुनै पनि नेपाली नागरिक तोकिएका योग्यता पूरा गरेमा शिक्षकको प्रतिस्पर्धामा भाग लिनबाट वञ्चित हुँदैन । यस पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनमा भएको विविधताले नेपाली समाजको विविधतालाई प्रतिनिधित्व गर्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धति परम्परागत रूपमा चलेको छ । गुरुकुलहरू पौराणिक कालदेखि नै समावेशी थिएनन् । आर्षकालमा समावेशी हुन खोजे पनि वर्तमानमा समावेशी देखिएका छैनन् । तर आधुनिक विद्यालय शिक्षामा विविधता छ, विगतको तुलनामा बढी समावेशी छ । गुरुकुलमा विद्यार्थीको सहभागितामा समावेशिता नभए जस्तै शिक्षकको पनि समावेशिता छैन तर आधुनिक विद्यालय शिक्षामा विद्यार्थी एवम् शिक्षकमा समावेशिता छ । विविधता छ ।

**अधिकारको सिद्धान्त (Theory of Rights) :** अधिकारहरूको प्रकथन (चाहे त्यो कानुनी, नैतिक वा राजनीतिक होस्) सँग परम्परागत रूपमै सम्बन्धित भएर आउने केही (वा सबै) गुणहरूलाई अधिकारको सिद्धान्तले ध्यान दिनुपर्दछ । अधिकारहरूलाई सार्वजनिक वस्तु वा उपयोगी दृष्टिकोणका रूपमा अस्वीकार गर्दै उच्च महत्त्वका साथ आवश्यक सर्तहरूका रूपमा लिइन्छ । कुनै व्यक्तिको अधिकार छ भन्नु कुनै व्यक्तिलाई निजले चाहेको वस्तु उपलब्ध गराउनु राम्रो हुन्छ

भन्नुभन्दा फरक हो । अभै महत्त्वपूर्ण कुरा त, कुनै व्यक्तिको अधिकार छ भन्ने कुराले स्वविवेकमा भर नपर्ने अत्यावश्यक पूर्वसर्त भन्ने बुझाउँछ (Harel, 2005) । अधिकारको सिद्धान्त स्वतन्त्रतासँग सम्बन्धित छ । अधिकार भनेको निश्चित कानुनी, सामाजिक परम्पराका आधारमा व्यक्तिले के के गर्न पाउने भनी तोकिएको अधिकार हो । अधिकारलाई सामाजिक दावी पनि भन्ने गरिन्छ । अधिकार सामाजिक प्रकृतिको हुन्छ । अधिकार व्यक्तिको हुन्छ, राज्यको हुँदैन ।

सैद्धान्तिक रूपमा गुरुकुलमा कसले पढ्ने पाउने र कसले पढ्न नपाउने भनेर उल्लेख गरिएको छैन । गुरुकुलमा सबैलाई पढ्न पाउने अधिकार छ । सामान्यतया गुरुकुलमा निश्चित जाति विशेष, निश्चित संस्कृति विशेषलाई भर्ना हुने गरी विधि विधान बनेको पनि छैन, भर्ना हुनमा रोक लगाएको पनि छैन । तर अभ्यासलाई हेर्दा निश्चित जाति, निश्चित धर्मका बालक मात्र अध्ययनका लागि आउने गरेको छ । गुरुकुल शिक्षा आम शिक्षा (Mass Education) होइन । यो शिक्षाको आवश्यकता सबैले गरेका छैनन् । गुरुकुलको दिनचर्या, आचरण, अनुशासन, पालना गर्नुपर्ने नियम आदिका कारण गुरुकुलीय शिक्षा समान रूपमा प्राप्त गर्ने अधिकारलाई सबैले उपयोग गर्न सक्दैनन् । गुरुकुलको आचरण र अनुशासनमा बस्न नसक्नेलाई भर्ना गर्न गुरुकुलहरू बाध्य छैनन् । शिक्षकमा पनि यही नीति लागु हुन्छ । गुरुकुलको आचरण र अनुशासनमा बस्न नसक्ने व्यक्ति शिक्षक हुन पनि सक्दैनन् ।

वैदिक समयमा कर्मका आधारमा वर्ण विभाजन थियो र सोही कर्मअनुसार गुरुकुलमा शिक्षा दिइन्थ्यो । वैदिक कालमा वर्ण विभाजनअनुसारको सनातनी शिक्षा थियो । आफ्नो कर्मअनुसारको शिक्षा पाउने भएकाले अधिकारको कुरा आउँदैनथ्यो । गुरुकुलमा शिक्षक हुनका लागि अधिकारको सिद्धान्त स्थापित हुन सकेको छैन । तोकिएको शैक्षिक योग्यता, तालिम, उमेर, आवश्यक प्रमाणपत्र भए पनि गुरुकुलमा शिक्षक हुनका लागि गुरुकुलीय आचरण र अनुशासन आवश्यक हुन्छ । कतिपय गुरुकुलमा त आश्रममा नै बस्नुपर्ने हुन्छ । गुरुकुलमा शिक्षक हुन चाहने व्यक्ति गुरुकुलीय शिक्षाप्रति समर्पित हुनुपर्छ । यी मुख्य चासोको विषय हुन पुग्छन् । शिक्षक व्यवस्थापनको अन्य व्यवस्थापकीय पक्षहरू तपसिलका विषय हुन पुग्छन् ।

आधुनिक विद्यालयको शिक्षा राज्यका ऐन तथा नियमद्वारा व्यवस्थापन गरिएको सबैका लागि हुने आम शिक्षा (Mass Education) हो, सार्वजनिक शिक्षा हो । यो शिक्षा सबैको पहुँचमा

छ । नेपालको संविधानले प्रत्येक नागरिकलाई आधारभूत शिक्षामा पहुँचको हक हुने सुनिश्चित गरेको छ । प्रत्येक नागरिकलाई राज्यबाट आधारभूत तहको शिक्षा अनिवार्य र निःशुल्क तथा माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा निःशुल्क पाउने हकको पनि सुनिश्चित गरेको छ (कानून किताब व्यवस्था समिति, २०७२) । मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणा १९४८, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अभिसन्धि १९६६ र बालअधिकार महासन्धि १९८९ मा पनि प्राथमिक शिक्षालाई अनिवार्य र निःशुल्क उपलब्ध गराउने अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि तथा अभिसन्धिमा नेपालले हस्ताक्षर गरेको छ ।

सामान्यतया विद्यालयको सेवा क्षेत्रका बासिन्दालाई आफ्नो क्षेत्रको सार्वजनिक विद्यालयमा पढ्न पाउने अधिकार छ । यस्तै, नेपालको संविधानले रोजगारसम्बन्धी मौलिक हकको व्यवस्था गरेको छ । हरेक नेपाली नागरिकलाई रोजगार छान्ने अधिकार छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षामा तोकिएको योग्यता, उमेर, तालिम र प्रमाणपत्र भएको नेपाली नागरिक विद्यालय तहको शिक्षकका लागि उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था छ । छनोटका प्रक्रियाहरू पूरा गरेपछि; जस्तै परीक्षाका लिखित, प्रयोगात्मक तथा मौखिक परीक्षा उत्तीर्ण; मात्र शिक्षक हुन योग्य हुन्छ । शिक्षक हुन चाहनेले सार्वजनिक छनोटको प्रक्रिया पूरा गर्ने पर्छ । त्यसपछि नै शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय कार्यहरू; नियुक्ति, पदस्थापना, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाशका हुने गर्छन् ।

गुरुकुल शिक्षा आम शिक्षा (Mass Education) होइन तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा आम शिक्षा हो । गुरुकुल शिक्षालाई कानूनद्वारा सबैका लागि अधिकार स्थापित पनि गरिएको छैन तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा कानूनद्वारा सबैका लागि अधिकारका रूपमा स्थापित गरिएको छ । वैदिक तथा पौराणिक गुरुकुलमा सनातनी शिक्षा दिइन्थ्यो । वर्तमानका गुरुकुलमा पढ्न सबैको अधिकार छ तर व्यवहारमा सबैको सहभागिता छैन तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा सबैले पढ्न पाउने अधिकार व्यवहारमा नै लागु भएको छ । गुरुकुलमा योग्यता पुगेका सबै शिक्षक हुन प्रतिस्पर्धा गर्न पाउँदैनन् तर आधुनिक विद्यालय शिक्षामा योग्यता पुगेका सबैले शिक्षक हुन प्रतिस्पर्धा गर्न पाउँछन् ।

**मानव सम्बन्धको सिद्धान्त (Theory of Human Relations) :** जर्ज इल्टन मायोल्ले मानव सम्बन्धको सिद्धान्त प्रतिपादन गरेका हुन् । मानिस भएका नाताले मानवीय व्यवहारले व्यक्तिको काममा असर परेको हुन्छ । नेतृत्व, उत्प्रेरणा, सञ्चार, सहभागिता, व्यक्तित्व, नेतृत्वसङ्गको सम्बन्ध जस्ता विषयले कार्यसम्पादनमा असर पार्दछ । मानव सम्बन्ध सिद्धान्तका विभिन्न अध्ययनहरूले सामाजिक तत्त्वहरू र उत्पादकत्वविचको महत्त्वपूर्ण सम्बन्धहरू पहिलो पटक बाहिर ल्याए । यो भन्दा पहिले, कामदारहरूको उत्पादकत्वलाई कामको भौतिक वातावरण र कामदारहरूलाई दिइने मौद्रिक ज्यालाको मात्र कार्यको रूपमा हेरिन्थ्यो । पहिलो पटक कार्य अवस्थाहरूमा कामदारहरूको सन्तुष्टिमा नै उत्पादकत्व धेरै निर्भर रहन्छ भन्ने महसुस भयो (Sharma, n.d.) ।

गुरुकुल विभिन्न किसिमले सञ्चालन भएका छन् । केही गुरुकुल आश्रमबाट सञ्चालन हुन्छन् । केही गुरुकुल समाजसेवीहरूले सञ्चालन गरेका छन् । आश्रमको गुरुकुल पीठाधीश वा मठाधीशबाट सञ्चालन गरिएको हुन्छ । समाजसेवीहरूबाट सञ्चालित गुरुकुल प्राचार्यबाट सञ्चालन गरिएको हुन्छ । आश्रमका गुरुकुलमा शिक्षकहरूले आश्रमका पीठाधीश वा मठाधीशसङ्ग गुरुशिष्य परम्पराअनुसार नै व्यवहार गर्छन् । यिनीहरूविच अन्तरक्रिया निकै कम हुन्छ । अन्तरक्रिया यान्त्रिक हुन्छ । शिक्षकहरूले पीठाधीश वा मठाधीशको आज्ञा शिरोपर गर्छन् । अति आवश्यक सन्दर्भमा मात्र पीठाधीश र शिक्षकविच विचारको आदानप्रदान गुरुकुलीय मर्यादाभित्र रहेर हुन्छ ।

समाज सेवीद्वारा सञ्चालित गुरुकुलमा पनि आचार्यको निर्देशनअनुसार व्यवहार हुन्छ । यसमा पनि गुरुशिष्य परम्परालाई नै मुख्य आधार मानिन्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा मानव सम्बन्धको सिद्धान्तहरूको भूमिका निकै गौण हुन्छ । गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्दा सही व्यक्तिलाई सही स्थानमा नियुक्ति, योग्यताअनुसार नेतृत्वको अवसर, कामअनुसारको ज्याला, उत्प्रेरणा र थप प्रोत्साहनको व्यवस्था, नोकरीको स्थायित्व, बढुवा, उपादान तथा निवृत्तभरण, शिक्षकको आवश्यकताको पूर्ति जस्ता विषयमा ध्यान दिइएको हुँदैन । वैदिक सनातन हिन्दु परम्पराबाट दीक्षित शिक्षकहरू धर्म र मोक्षका लागि उत्प्रेरित भई शिक्षण कार्यमा संलग्न भएका छन् ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा मानव सम्बन्धको सिद्धान्तलाई ध्यान दिइएको छ । विद्यालय व्यवस्थापन समिति, प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूसँगको व्यवहार मानव सम्बन्धका आधारमा हुन्छ । सही स्थानमा सही व्यक्तिको सिद्धान्तका आधारमा शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ । विद्यालयको नेतृत्व, उत्प्रेरणा, सञ्चार, सहभागिता, नेतृत्वसँगको सम्बन्ध, सहकर्मीसँगको सम्बन्धलाई विशेष चासो दिइएको हुन्छ । शिक्षण संस्थामा शिक्षक, कर्मचारी, प्रधानाध्यापक र व्यवस्थापन पक्षबिच निश्चित कार्यशक्तिका आधारमा पर्याप्त अन्तरक्रिया हुन्छ । नेतृत्व र शिक्षकहरूबीच प्रजातान्त्रिक र सहभागितामूलक व्यवहार हुन्छ । योग्यताअनुसार नेतृत्वको अवसर दिइएको छ । विद्यालयका कार्यकलापमा सबैको सहभागिता, दोहोरो सञ्चार, पुरस्कार र प्रोत्साहनको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापन सिद्धान्तका आधारमा शिक्षक व्यवस्थापनमा पदस्थापन, पेसागत तालिम, बढुवा, सरुवा, पेसागत सुरक्षा, तलब भत्ता, औषधी उपचार भत्ता, उपदान र निवृत्तिभरणको व्यवस्था गरिएको छ ।

गुरुकुल व्यक्तिगत वा समुदायबाट व्यक्तिगत ढङ्गबाट सञ्चालन भएका हुन् तर आधुनिक विद्यालय राज्य र समुदायबाट सञ्चालन भएका हुन् । सञ्चालनको प्रकृतिले गर्दा यसमा हुने मानवीय सम्बन्धमा फरक हुने देखिन्छ । गुरुकुल शिक्षा गुरुशिष्य परम्पराबाट सञ्चालन हुन्छ, गुरुशिष्यबिच सम्बन्ध घनिष्ठ हुन्छ तर यसका निश्चित सीमा पनि हुन्छन् तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा आधुनिक शिक्षाका सिद्धान्तलाई अनुकरण गरी शिक्षक विद्यार्थीबिचको सम्बन्ध हुने गर्छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको व्यवस्थापन मानवीय सम्बन्धलाई आधार मानिएको छैन आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा मानवीय सम्बन्धको सिद्धान्तलाई शिक्षक व्यवस्थापनमा आधार मानिएको छ । गुरुकुलका शिक्षकहरू वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनको चार पुरुषार्थको धर्म र मोक्षबाट बढी उत्प्रेरित हुन्छन् भने आधुनिक विद्यालय शिक्षाका शिक्षकहरू अर्थ र कामबाट बढी उत्प्रेरित हुन्छन् ।

**अब्राहम मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको सिद्धान्त (Maslow's Theory of Hierarchy of Needs) :** अब्राहम मास्लो (Abraham Maslow) का आवश्यकता शृङ्खला सिद्धान्तमा शारीरिक तथा भौतिक आवश्यकता, सुरक्षाको आवश्यकता, माया, अनुराग तथा सामाजिक आवश्यकता, आत्मसम्मान तथा स्वाभिमानको आवश्यकता र आत्मबोध तथा

आत्मानुभूतिको आवश्यकता रहेका छन् । व्यक्तिका माथिल्ला आवश्यकताहरूभन्दा पहिले पदानुक्रमको तल्ला स्थानहरूमा रहेका आवश्यकता परिपूर्ति गरिनुपर्दछ । पदानुक्रमको तलदेखि माथिका आवश्यकताहरूको क्रम शारीरिक तथा भौतिक आवश्यकता, सुरक्षाको आवश्यकता, माया, अनुराग तथा सामाजिक आवश्यकता, आत्मसम्मान तथा स्वाभिमानको आवश्यकता र आत्मबोध तथा आत्मानुभूति हो (McLeod, 2020) ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षकहरूलाई आधारभूत आवश्यकताको चिन्ता हुँदैन । उनीहरूलाई माया, अनुराग र सामाजिक आवश्यकताको पनि फिक्री हुँदैन । आजीवन ब्रह्मचर्य घोषणा गरेका र सन्न्यास धारण गरेका गुरुकुलका शिक्षकहरूलाई मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको चौथो आत्म सम्मान तथा स्वाभिमान र पाँचौँ आत्मबोध वा आत्मानुभूतिको आवश्यकता रहेको हुन्छ । गुरुकुलका शिक्षकको आवश्यकता भौतिकभन्दा पनि आध्यात्मिकतिर ढल्केको हुन्छ । शिक्षकको आधारभूत आवश्यकता गुरुकुल/आश्रमबाटै व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ । शिक्षक व्यवस्थापनमा अब्राहम मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको सिद्धान्तलाई अप्रत्यक्ष रूपमा कार्यान्वयन गरिएको छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकहरूको मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको पहिलो आवश्यकता, दोस्रो आवश्यकता र तेस्रो आवश्यकता प्राथमिकतामा रहेका छन् । यिनै आधारभूत आवश्यकता, सुरक्षाको आवश्यकता र सामाजिक आवश्यकता पूर्तिमा नै अधिकांश शिक्षकले वृत्ति ग्रहण गरेका हुन्छन् । यी आवश्यकतामा भौतिक, सुरक्षा र सामाजिक आवश्यकता पर्छन् । शिक्षक वृत्ति ग्रहण गर्नुमा यिनै तीन आवश्यकता पूर्तिको रहस्य लुकेको छ । शिक्षण पेसा ग्रहण, तलब सुविधा, अन्य सुविधा, पदोन्नति, अवकाशपश्चात्को जीवनका लागि सञ्चय, निवृत्तिभरण जस्ता विषयमा शिक्षक अल्मलिरहेको हुन्छ । मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको चौथो र पाँचौँ आवश्यकतामा शिक्षक पुग्न सकेको हुँदैन । शिक्षक व्यवस्थापनमा आधारभूत तलब तथा अन्य सुविधाको प्रबन्ध गरी नोकरीको सुविधा र अवकाशपश्चात्को जीवनका लागि वृत्तिको व्यवस्था गरिएको छ । शिक्षक नियुक्तिपश्चात् उपयुक्त ठाउँमा पदस्थापन, क्षमता वृद्धिका लागि पेसागत तालिम, समय समयमा बढुवा, अपायक शिक्षकलाई सरुवा, अवकाशपश्चात्का लागि उपदान तथा निवृत्तिभरणको व्यवस्थापन गरिएको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको अवस्थालाई मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको सिद्धान्तबाट हेर्दा आवश्यकताको चौथो र पाँचौँ तहका आवश्यकता; आत्मसम्मान तथा स्वाभिमान र आत्मबोध वा आत्मानुभूति; मा बढी आकर्षित भएको देखिन्छ, भने आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा मास्लोको आवश्यकता शृङ्खलाको पहिलो, दोस्रो र तेस्रो तहका आवश्यकता; आधारभूत, सुरक्षा र सामाजिक; मा बढी आकर्षित भएको देखिन्छ। गुरुकुल शिक्षामा शिक्षकहरू आध्यात्मिक पक्षतिर ढल्केका हुन्छन् भने आधुनिक विद्यालय शिक्षाका शिक्षकहरू भौतिक पक्षतिर ढल्केका हुन्छन्।

**वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनका चार पुरुषार्थको सिद्धान्त (Theory of Four Purushartha Vedic Sanatan Hindu Philoshophy) :** सनातन हिन्दु दर्शमा चार पुरुषार्थको उल्लेख छ। पुरुषार्थहरू संसारका अन्तर्निहित मूल्यहरू हुन्। चार पुरुषार्थमा धर्म (कर्तव्य), अर्थ (आर्थिक उपार्जन), काम (आनन्द) र मोक्ष (मुक्ति) हुन् (Gariael, 2018)।

सत्यले पूर्ण, सद्गुणयुक्त जीवनयापन, भौतिक तथा आध्यात्मिक उन्नतिका लागि समस्या कर्तव्यहरूको पालना, मोक्ष प्राप्तिको परम लक्ष्यसहित अनुशासित जीवनयापन नै धर्म हो। धर्मको मतलब नैतिक मूल्य हो। धर्मपालना परिवार, समाज तथा मानवताका प्रति जिम्मेदार सङ्केत हो। धर्म समाजका नियमको आदर गरेर सही काम गर्ने हो। धर्म शास्त्रसम्मत कर्तव्य पालना गर्ने हो। धर्मले बन्धुत्व, सदाचार, सुसंस्कृत, संस्कारयुक्त, न्याय, स्नेहसहित मानिसलाई नैतिक आचरणमा राख्ने काम गर्छ। धर्मले मानिस, प्राणी, वातावरण र प्रकृतिप्रति कुनै प्रतिकूल असर नपार्ने संस्कारको विकास गरी मानिसलाई दायित्व बुझाउने काम गर्छ। मानिसको धर्म समस्त प्राणी र वनस्पतिप्रति स्नेह हो, प्रकृतिप्रति प्रेम हो, सबैको हित हो, वसुधैव कुटुम्बकम् हो।

वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनअनुसार मानव जीवनका चार उद्देश्य छन्। तिनलाई चार पुरुषार्थ भनिन्छ। गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षकहरूमा विशेष गरी चार पुरुषार्थमा पहिलो धर्म र चौथो मोक्षमा विशेष ध्यान र जोड छ। मोक्ष प्राप्तिका लागि धर्मको परिपालना आवश्यक भएकाले शिक्षकहरू धर्मप्रति बढी केन्द्रित हुन्छन्। धर्मपूर्वक अर्थको उपार्जनमा विश्वास गर्छन्। शिक्षकहरू धर्मशास्त्रसम्मत कर्तव्य पालना गर्छन्। नैतिक मूल्यलाई आचरणमा पालना गर्नु, मानवीय धर्मको पालना गर्नु, समस्त प्राणी र वनस्पतिप्रति स्नेह राख्नु धर्मप्रतिको जिम्मेवारी

पालना गर्नु हो । मानिसको जन्मलाई सार्थक बनाउनु मोक्ष हो । गुरुकुलका शिक्षकहरू यही आदर्शबाट प्रेरित रहेका हुन्छन् । गुरुकुलमा वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनलाई मुख्य आधार मानेर शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको छ । शिक्षक छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म यही दर्शनले निर्देशन गर्ने भएकाले शिक्षक व्यवस्थापनका अन्य व्यवस्थापकीय पक्षलाई चासो दिएको छैन । यसको परिणामस्वरूप गुरुकुलमा पढाउने शिक्षकको बढुवा, सरुवा, अवकाश, निवृत्तभरण, उपदान, प्रोत्साहन जस्ता विषय गौण रहेको छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकहरूका व्यवस्थापनमा वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनको चार पुरुषार्थको सिद्धान्तको प्रभाव प्रत्यक्ष छैन, अप्रत्यक्ष छ । अप्रत्यक्ष रूपमा विश्लेषण गर्दा यस सिद्धान्तको चार पुरुषार्थमध्ये दोस्रो अर्थ; दैनिक जीविकोपार्जनका लागि अर्थोपार्जन; र तेस्रो काम; घर गृहस्थी सञ्चालन; विशेष आकर्षित भएका छन् । व्यक्तिले शिक्षकको वृत्ति ग्रहण गरेर अर्थोपार्जन गर्नु, घर गृहस्थी चलाउनु, सन्तानको भविष्य कोरिदिनु, आमाबाबुको संरक्षण गर्नुमा नै शिक्षकको पारिवारिक कर्तव्य भएको छ । शिक्षकहरूले आर्थिक कारणले शिक्षण पेसाका अपनाएका पनि छन् । आधुनिक विद्यालयका शिक्षक सांसारिक जीवनयापनका लागि शिक्षणको वृत्ति ग्रहण गर्ने भएकाले शिक्षक व्यवस्थापनमा आधुनिक सिद्धान्त अपनाइएको छ । शिक्षणलाई एक वृत्तिका रूपमा लिइएको छ । शिक्षक छनोट तथा नियुक्तिदेखि अवकाशसम्म शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षहरूले शिक्षकको वृत्तिलाई प्रभावकारी बनाउने प्रयास भएको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धति वैदिक हिन्दुप्रति अनुगृहीत छ । यस पद्धति हिन्दु धर्म केन्द्रित रहेको छ । यसले गुरुकुलका शिक्षकहरूलाई निर्देशित गरेको छ । गुरुकुलका शिक्षकहरूको स्वाभाविक रूपमा धर्म र मोक्षप्रति बढी भुकाव भएको देखिन्छ । तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका शिक्षकहरू अर्थप्रति केन्द्रित हुन्छन् । यो पद्धतिमा विभिन्न धर्ममा विश्वास गर्ने व्यक्तिहरू शिक्षक भएका हुन्छन् । उनीहरू संस्थागत रूपमा वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनको चार पुरुषार्थको सिद्धान्तप्रति निरपेक्ष हुन्छन् । यो सिद्धान्तलाई हेर्दा विद्यालय शिक्षाका शिक्षकहरू व्यक्तिगत रूपमा अर्थ र कामप्रति बढी भुकाव भएको देखिन्छ । गुरुकुलमा धर्मपूर्वक अर्थोपार्जनमा पनि गरिन्छ तर आधुनिक विद्यालय शिक्षामा अर्थोपार्जनमा मात्र गरिन्छ ।

## ४.५ शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू

यस शीर्षकअन्तर्गत सन्दर्भ सामग्री अध्ययन, तथ्याङ्क र जानकारीको विश्लेषणको बहुकोणीय विधि (Triangulation) का आधारमा शिक्षक व्यवस्थापनको व्यवस्थापकीय पक्षहरू विश्लेषण गरिएको छ। नेपालमा गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति, पदस्थापन, विकास, बहुवा, सरुवा, सजाय र अवकासका समानता र भिन्नतालाई तल केलाइएको छ :

### ४.५.१ छनोट र नियुक्ति

परम्परागत आश्रमद्वारा सञ्चालित गुरुकुलमा आश्रमका पीठाधीश वा मठाधीशबाट नै शिक्षक छनोट गर्ने परम्परा छ। समुदायद्वारा सञ्चालित गुरुकुलमा प्राचार्य र सञ्चालक समितिले शिक्षकको छनोट गर्छन्। वैदिक सनातन हिन्दु दर्शनप्रतिको आस्था, सोहीअनुसारको आचरण, नैतिकता, वैदिक दर्शनप्रतिको आस्था, गुरुकुल प्रतिको निष्ठा र गुरुकुलमा पढाइने विषयमा पारङ्गता नै गुरुकुलका शिक्षकको योग्यता हो। यस्तै, योग्यता पुगेका, विश्वास र भरोसा योग्य व्यक्तिलाई गुरुकुलका पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्य वा सञ्चालक समितिले शिक्षकका रूपमा छनोट गर्छन्। गुरुकुलमा शिक्षक छनोटका आधारमा शैक्षिक योग्यताको प्रमाणपत्र, अध्यापन अनुमतिको प्रमाण पत्र, छनोट समिति, लिखित मौखिक परीक्षा जस्ता औपचारिक प्रक्रिया पूरा गरिँदैनन्।

शिक्षक छनोट भएपछि नियुक्ति गर्ने परम्परा छ। परम्परागत गुरुकुलमा नियुक्ति पनि औपचारिक नभई अनौपचारिक किसिमको हुन्छ। नेपाल सरकारको मूलप्रवाहीकरण भएका र सरकारी स्थायी दरबन्दीमा अस्थायी करार र राहत अनुदानमा शिक्षक नियुक्ति गर्दा सरकारी नियमानुसार तोकिएको योग्यता पुगेका, अध्यापन अनुमति पत्र प्राप्त व्यक्तिहरूमध्येबाट लिखित तथा मौखिक परीक्षामा उत्तीर्ण व्यक्तिलाई छनोट भएपछि नियुक्ति दिने काम हुन्छ। छनोटका तरिका लिखित, मौखिक, प्रयोगात्मक तीनैओटा वा कुनै एक पनि हुने गर्छ। यो काम सरकारी औपचारिकता पूरा गर्नका लागि पनि गर्छन्।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा स्थायी शिक्षक हुनका लागि तोकिएको योग्यता हासिल गरेका व्यक्तिले शिक्षक सेवा आयोगबाट सञ्चालन हुने अध्यापन अनुमति परीक्षा उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्छ । आयोगको परीक्षामा छनोट भएका उम्मेदवारलाई शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्र हुँदै शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइले जिल्लाभित्र रिक्त भएका विद्यालयहरूमा नियुक्ति गर्छ । स्वीकृत दरबन्दीमा अस्थायी करार, राहत अनुदान र निजी स्रोतमा शिक्षक छनोट गर्दा विद्यालय व्यवस्थापन समितिले नियमानुसार बनाएको छनोट समितिले विज्ञापन गर्छ, लिखित तथा मौखिक परीक्षा लिई शिक्षक छनोट गर्छ र विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई सिफारिस गर्छ । विद्यालय व्यवस्थापन समितिले सिफारिस भएको व्यक्तिलाई नियुक्ति दिन्छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको छनोट र नियुक्ति ज्यादै नै अनौपचारिक छ । शिक्षक छनोट सम्बन्धित गुरुकुलले नै गर्ने गर्छन् । गुरुकुलमा शिक्षक छनोटका लागि निश्चित नीति, विधि विधान, संरचना बनाइएको छैन । शिक्षक छनोटका सबै काम विश्वासमा आधारित छन् । शिक्षक छनोट गर्ने गुरुकुलले आफ्नै संस्थाका लागि नियुक्ति गर्ने हुनाले नियुक्तका लागि छुट्टै प्रक्रिया आवश्यक पर्दैन । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको छनोट र नियुक्ति ज्यादै औपचारिक र कानुनी छ । यसको प्रक्रिया लामो छ । छनोटका लागि नीति, विधि विधान र संस्थागत संरचना छ । छनोटका आधारहरू पारदर्शी छन्, मापनीय छन् । नियुक्तका लागि पनि नीति, विधि विधान र संस्थागत व्यवस्था छ । छनोट र नियुक्तका काम प्रणालीबद्ध छन् र तिनै प्रणालीमा माध्यमबाट कार्य सम्पादन हुन्छन् ।

#### ४.५.२ पदस्थापन

गुरुकुलले आफ्ना लागि शिक्षक छनोट र नियुक्ति गर्छ र सोही गुरुकुलमा नै पदस्थापन गर्छ । गुरुकुलमा नियुक्ति र पदस्थापनमा भिन्नता पहिल्याउन गाह्रो छ । गुरुकुल स्वतन्त्र एकाइ भएकाले अन्य गुरुकुलमा पदस्थापन हुने कुरै हुँदैन । पदस्थापन गुरुकुल पद्धतिसँग मिल्न पनि मिल्दैन । यो अनिवार्य पनि छैन । पदस्थापनको औपचारिकता पनि हुँदैन । नेपालभरिका गुरुकुल कुनै एक निकाय वा सरकारबाट सञ्चालन गरिएका होइनन् । हरेक गुरुकुल छुट्टै एकाइ हुन् । स्वतन्त्र एकाइ हुन् । सबै गुरुकुल आआफ्ना परम्परागत पद्धतिबाट सञ्चालन भएका छन् । शिक्षकको नियुक्तिसँगै पदस्थापनको विषय आउँछ । नियुक्ति भएको गुरुकुलमा स्वतः पदस्थापन

पनि हुने गरेको छ । पदस्थापनका लागि छुट्टै पत्र पनि हुँदैन । कार्यविवरण पनि दिइँदैन । मौखिक निर्देशन नै पदस्थापन हो । शिक्षकको पदस्थापनलाई गुरुकुलमा कुनै औपचारिक र अनिवार्य सर्त मानिँदैन । यो विषय मूलप्रवाहीकरण भएका र नभएका दुवै किसिमका गुरुकुलमा लागु हुन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा पदस्थापन औपचारिक हुन्छ । नियुक्तिपश्चात् शिक्षकलाई कार्यविवरणसहित पदस्थापन भएको विद्यालय, पढाउनुपर्ने विषय पनि उपलब्ध गराइएको हुन्छ । पदस्थापनबाट शिक्षकको औपचारिक काम प्रारम्भ हुन्छ । स्थायी शिक्षक छनोट र नियुक्तिपछि शिक्षकको पदस्थापन विशेष चुनौतीपूर्ण छ । देशमा सङ्घीयता कार्यान्वयनपूर्व शिक्षक सेवा आयोगले सिफारिस गरेका सफल उम्मेदवारलाई शिक्षा मन्त्रालयअन्तर्गतका निकायहरू नियुक्ति दिई पदस्थापन गर्दथे ।

सङ्घीय शासन प्रणाली कार्यान्वयन भएपश्चात् जिल्लास्थित शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइले विज्ञापनका लागि प्राप्त विवरण अनुसार नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूलाई शिक्षकको नियुक्ति दिई पदस्थापनका लागि जिल्लाभित्रका सम्बन्धित स्थानीय तहमा पठाउने गर्छ । नगरपालिका वा गाउँपालिकाले शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइबाट प्राप्त सिफारिसअनुसार आधारभूत तहको प्राथमिक तह (कक्षा १-५) मा विद्यार्थी सङ्ख्याका आधारमा, आधारभूत तह (कक्षा ६-८) मा विद्यार्थी सङ्ख्या र विषयका आधारमा र माध्यमिक तहमा विद्यार्थी सङ्ख्या र विषयका आधारमा शिक्षक पदस्थापन गर्छ । सार्वजनिक विद्यालयका अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षकको पदस्थापन सम्बन्धित विद्यालयमै हुने गर्छ । यस्ता शिक्षकको नियुक्ति नै पदस्थापन हो ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको शिक्षक नियुक्ति नै पदस्थापन हो । यो प्रक्रिया सरल र अनौपचारिक छ । यसले गुरुकुलको स्वायत्ततालाई प्रवर्द्धन गरेको छ । सोहीअनुरूप पदस्थापन हुन्छ, स्वभाविक पनि छ । तर आधुनिक विद्यालयीय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदस्थापन बढी औपचारिक छ, कानुनी छ, जटिल छ र समस्यामूलक पनि छ । यस पद्धतिमा शिक्षकको पदस्थापनमा बढी चलखेल हुने, दवाव दिने र पदस्थापन भएको स्थानमा नै नजाने प्रवृत्ति पनि मौलाएको छ । पदस्थापन अनुमान योग्य नहुनु, विधिसम्मत नहुनु आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका दोष हुन् । यस पद्धतिमा भइरहेको तदर्थ निर्णयका आधारमा शिक्षकको पदस्थापन गर्दा पारदर्शी, निष्पक्ष र न्याय सङ्गत नहुने सम्भावना बढी हुन्छ ।

### ४.५.३ पेसागत विकास

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पेसागत विकासका औपचारिक कार्यक्रम सञ्चालन छैनन् । शिक्षकको पेसागत विकास वृत्ति विकाससँग जोडिएको छैन । पेसागत विकासलाई अनिवार्य ठानिंदैन । स्वप्रतिबिम्बात्मक सिकाइ, स्वाध्याय, अनुभव आदानप्रदान, पीठाधीश वा मठाधीश, प्राचार्य र गुरुहरूबिचको अन्तरक्रिया र परामर्श, सन्तमहन्तहरूको प्रवचन, सत्सङ्ग, भागवतवाचन, महापुराणलगायतका धार्मिक कार्य, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गोष्ठी, सम्मेलन जस्ता कार्यक्रममा सहभागिता गुरुकुलमा कार्यरत शिक्षकको पेसागत विकासका नमुना हुन् । यिनै कार्यक्रममा हुने सहभागिताले गुरुकुलका शिक्षकको क्षमता विकास गराएको हुन्छ । पेसागत विकास तालिमलाई आन्तरिक रूपमा लिइएको छ । गुरुकुलहरूमा यस्ता किसिमको पेसागत विकासका नमुना अभ्यास भएको छ । कहिलेकाहीं सरकारी निकायले सञ्चालन गर्ने शिक्षक तालिममा गुरुकुलहरूलाई पनि सहभागी गराउने गरेका छन् तर यस्तो सहभागिता विरलै हुने गर्छ । यस्तो सहभागिताले गुरुकुलका शिक्षकको पेसागत विकासलाई आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न सकेको छैन ।

विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पेसागत विकास तालिम औपचारिक र अनिवार्य रूपमा रहेको छ । पेसागत विकासलाई अनिवार्य मात्र होइन, आवश्यक पनि ठानिएको छ । सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको पेसागत विकासमा सरकारले नै लगानी गरेको छ । शिक्षकको पेसागत विकासलाई शिक्षकको वृत्ति विकाससँग जोडिएको छ । शिक्षकको आवश्यकतामा आधारित विभिन्न नमुना तालिमको विकास गरिएको छ र सोहीबमोजिम तालिम उपलब्ध गराइएको छ । शिक्षकका लागि सेवाकालीन तालिम, पुनर्ताजगी तालिम, कार्यशाला, सेमिनार, गोष्ठी, अन्तरक्रिया, स्वाध्याय, अध्ययन भ्रमण, कार्यमूलक अनुसन्धान, दूर शिक्षा पद्धतिबाट तालिम, वैदेशिक तालिम जस्ता कार्यक्रम कार्यान्वयन भएका छन् ।

सङ्घीय सरकार, प्रादेशिक सरकार र स्थानीय तहले विशेष गरी शिक्षकलाई शिक्षकको पेसागत विकास तालिम वार्षिक रूपमा उपलब्ध गराउने कार्यक्रम राखेको छ । स्थानीय तहमा पेसागत विकास तालिमलाई आवश्यकताका आधारमा दिने नीति लिएको छ । पेसागत विकासबाट शिक्षकको क्षमता विकास भएको छ । विद्यार्थीको सिकाइमा उत्साहजनक परिवर्तन भने हुन सकेको छैन । सार्वजनिक विद्यालयका सबै किसिमका शिक्षकलाई पेसागत विकास तालिमको अवसर प्राप्त छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा अनिवार्य नमानिएको शिक्षकको पेसागत विकास तालिमलाई आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले अनिवार्य मानेको छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा वृत्ति विकासका अवसर छैनन् । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा वृद्धि विकासको अवसर छन् । यस पद्धतिमा पेसागत विकास तालिमलाई वृत्ति विकाससँग जोडिएको छ । दुवै शिक्षा पद्धतिले विभिन्न नमुनामा शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रमको अभ्यास गर्दै आएका छन् । एकै किसिमको पेसागत विकास तालिमले दुवै पद्धतिका शिक्षकलाई सम्बोधन गर्न सकिँदैन । दुवै पद्धतिमा माग र आवश्यकतामा आधारित पेसागत विकास तालिमको नमुना आवश्यक छ ।

#### ४.५.४ बढुवा

गुरुकुलका शिक्षकहरूको अभिलाषा बढुवा होइन । यिनीहरूको उद्देश्य ६० वर्षसम्म जागिर खाएर सेवा निवृत्त भई निवृत्तभरण पाउने आशा पनि होइन । गुरुकुलका शिक्षकहरू जीवन वृत्तिका लागि गुरुकुलमा जागिर खाएका पनि होइनन् । शिक्षकहरूमा गुरुकुलमा सेवा गरेपछि त्यसको उपल्लो पदमा पदोन्नति हुने लालसा पनि हुँदैन । शिक्षकहरू भौतिक आवश्यकता पूर्ति, सुरक्षा र सामाजिक प्रतिष्ठाका लागि गुरुकुलमा पढाउन आएका होइनन् । स्वःउत्प्रेरणाको सिद्धान्तले भने भैँ आफैँ उत्प्रेरित भई सेवा गर्न आएका हुन् । आत्मसम्मान र स्वाभिमानका लागि शिक्षकको भूमिकामा आएका हुन् । आध्यात्मिक चिन्तनका लागि आएका हुन् । आफूमा भएको ज्ञानलाई शिष्यहरूमा समर्पण गर्न आएका हुन् । गुरुकुलको वैशिष्ट्यता र परम्पराका आधारमा पीठाधीश वा मठाधीशले शिक्षकलाई प्राचार्यमा बढुवा गर्न सक्छन् । बढुवाका आधारहरूमा योग्यता, अनुभव, चालचलन, व्यवहार, आचरण, अनुशासन तथा समर्पणलाई हेर्ने प्रचलन छ । अन्य शिक्षकका हकमा बढुवाको हुने प्रचलन छैन । बढुवाका लागि नीति, कानून तथा संस्थागत संरचना छैन । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा सरकारी स्थायी दरबन्दीमा रहेका शिक्षकका हकमा प्रचलित कानूनबमोजिम सम्बन्धित निकायले नै बढुवा गर्ने गर्छ । यसमा गुरुकुलले ती शिक्षकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिदिने वाहेक खासै भूमिका छैन ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनको व्यवस्थापकीय पक्षमा बढुवा अनिवार्य र आवश्यक सर्त हो । शिक्षक बढुवा नियमित प्रक्रिया पनि हो । व्यक्ति शिक्षक पेसामा आएपछि वृत्ति विकासका चाहना स्वाभाविक रूपमा नै राखेको हुन्छ । निश्चित वर्षको

अनुभवपश्चात् शिक्षकले पदोन्नतिको अपेक्षा राख्छ । सार्वजनिक विद्यालयका स्वीकृत दरबन्दीका स्थायी शिक्षकका लागि कानुनमा नै शिक्षक बहुवाको विषय प्रावधान छ । बहुवाका लागि नीति तथा संस्थागत व्यवस्था रहेको छ । बहुवाका लागि विभिन्न आधारहरू तोकिएको छ । सार्वजनिक विद्यालयका स्वीकृत दरबन्दी सङ्ख्याको निश्चित अनुपातमा बहुवाका लागि पद सिर्जना हुन्छ । स्वीकृत दरबन्दीका स्थायी शिक्षकहरू तृतीयबाट द्वितीय, द्वितीयबाट प्रथम श्रेणीमा बहुवा हुने कानुनी व्यवस्था छ । वार्षिक रूपमा गरिने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, अनुभव वर्ष, तालिम, योग्यता, कार्यमूलक अनुसन्धान, विद्यार्थीको औसत सिकाइ उपलब्धि जस्ता आधारमा मूल्याङ्कन गरी गराई उच्च अङ्क आउनेहरू विज्ञापित रिक्त पदमा बहुवा हुन्छ ।

बहुवाबाट शिक्षकहरूमा उत्प्रेरणा पैदा हुन्छ । यसले शिक्षकमा असन्तुष्टि बढ्न दिँदैन । शिक्षक कर्मचारी व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरूले वृत्ति विकासलाई महत्त्व दिएका छन् । एकजना शिक्षक जागिरे जीवनमा दुईपटक पदोन्नति हुने अवस्था रहन्छ । समुदायद्वारा व्यवस्थित विद्यालयको पनि कानुनमा तोकिएबमोजिम बहुवाको व्यवस्था गरिएको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षकको गुरुकुलीय दर्शन नै फरक भएकाले बहुवाको अभ्यास भएको छैन । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा बहुवालाई महत्त्वपूर्ण पक्षका रूपमा लिएको छ । यस पद्धतिमा शिक्षकको वृत्ति विकासका लागि अनिवार्य र अपरिहार्य मान्दै अभ्यास गरिँदै आएको छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक बहुवाका पद्धति नै छैन तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा औपचारिक पद्धति छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक बहुवाको पक्षमा नीतिगत, कानुनी र संस्थागत व्यवस्था छैन तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक बहुवाका लागि नीतिगत, कानुनी र संस्थागत व्यवस्था छ ।

#### ४.५.५ सरुवा

गुरुकुल शिक्षा पद्धति वैदिक परम्परामा आधारित पद्धति हो । पौराणिक कालमा एकल गुरुबाटै गुरुकुल सञ्चालन हुन्थे । आचार्य द्रोणको गुरुकुल, महर्षि दर्वासाको गुरुकुल, महर्षि परशुरामको गुरुकुल जस्ता अनेकौँ गुरुकुल एकल शिक्षकबाट सञ्चालनमा थिए । महर्षि वा आचार्यले नै सबै विषयका ज्ञाता थिए । सबै विषय पढाइदिन्थे । वर्तमान गुरुकुल पौराणिक गुरुकुल जस्ता होइनन्, छैनन् । हरेक गुरुकुल आफैँमा पूर्ण एकाइ हुन् । गुरुशिष्य परम्परा र पद्धतिअनुसार

सञ्चालन हुन्छन् । वर्तमान गुरुकुलमा एकल विषयको पढाइ हुँदैन, प्रमाणपत्रीय शिक्षा पनि हुने हुँदा बहुविषय पढाइ हुन्छ । यसका लागि वर्तमान गुरुकुल एक गुरु पद्धतिबाट बहु गुरु पद्धतिमा गएका छन् । गुरुकुलमा एकभन्दा बढी शिक्षक हुन्छन् । हरेक गुरुकुल आफैँमा पूर्ण गुरुकुल हुन् । गुरुकुलका शिक्षक सोही गुरुकुलको मात्र क्याडर हो । जुन गुरुकुलका लागि शिक्षक नियुक्ति हुन्छ, उसको सरुवा अर्को गुरुकुलमा हुँदैन । गुरुकुलमा शिक्षक नियुक्तिदेखि अवकाश नभइन्जेलसम्म सेवारत नै रहन्छन् । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा सरकारी दरबन्दीका शिक्षकको सरुवा सरकारी प्रक्रियाबाट नै हुन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको सरुवा हुने व्यवस्था छ । शिक्षक सरुवाका लागि नीति, विधि विधान र संस्थागत संरचना छ । सङ्घीयताको कार्यान्वयनपश्चात् शिक्षक सरुवामा दुविधा रहेको छ । शिक्षकको छनोट, विद्यमान नीति र थितिले शिक्षकलाई राष्ट्रिय क्याडर बनाएको छ । सङ्घीय शासन व्यवस्थाले स्थानीय क्याडर बनाएको छ । हालसम्म शिक्षक सरुवामा सङ्घीय नीति तथा कानून कार्यान्वयनमा छ, संस्थागत संरचना सङ्घीय र स्थानीय दुवै क्रियाशील छन् । शिक्षकको सरुवा स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत स्थायी र अस्थायी शिक्षकका हकमा मात्र लागुहुन्छ । अन्तर जिल्ला सरुवा हुनका लागि स्थायी भएको एक वर्ष पुगनुपर्ने कानुनी व्यवस्था छ । अस्थायी करार शिक्षक, राहत अनुदानमा कार्यरत शिक्षक र निजी स्रोतमा कार्यरत शिक्षकहरूको सरुवा हुँदैन । सरुवा हुन चाहने शिक्षकको निवेदनमा सरुवा भएर जाने र आउने विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सहमति आवश्यक पर्छ । शिक्षकलाई आवश्यक परेमा देशको कुनै पनि जिल्लामा सरुवा हुन सक्ने व्यवस्था छ । स्थायी शिक्षकको जिल्लाभित्र र बाहिर सरुवा हुन सक्छन् ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको सेवा सम्बन्धित गुरुकुलमा मात्रै हुने हुँदा शिक्षक सरुवाको कुनै गुन्जायस नै छैन तर आधुनिक विद्यालयीय शिक्षा पद्धतिमा सार्वजनिक विद्यालयका स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षकको मात्र सरुवा हुन्छन्, अस्थायी शिक्षक जिल्लाभित्र मात्र सरुवा हुन्छन् । करार शिक्षक, राहत अनुदानका शिक्षक र निजी स्रोतका शिक्षकको सेवा नियुक्ति भएको विद्यालयमा मात्र हुने हुँदा सरुवा हुँदैन ।

#### ४.५.६ सजाय

हरेक गुरुकुलका आफ्ना आफ्ना आदर्श छन् । आफ्ना मूल्य र मान्यता छन् । गर्न हुने र नहुने कामका लामै सूची छन् । दिनचर्याका नियम छन् । गुरुकुलीय आचरण छन् । कुनै शिक्षकले गुरुकुलका आदर्श, आश्रमको मर्यादा, सामाजिक मर्यादा मूल्य र मान्यता विपरीत काम गरेमा सजाय हुन्छ । गर्न नहुने काम गरेमा पनि शिक्षकलाई कारवाही हुन्छ । उच्च नैतिक चरित्र नदेखिएमा, वैदिक तथा सनातन हिन्दु धर्म विपरीतका आचरण गरेमा, जिम्मेवारी बोध नदेखिएमा, विद्यार्थीको सिकाइप्रति समर्पण नदेखिएमा पनि सजाय हुन्छ । अति सामान्य गल्ती गरेमा सामान्य सम्झाउने, सचेत गराउने, चेतावनी दिने जस्ता सजाय भए पनि पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको नजरमा गुरुकुलीय मर्यादा आँच आउने गम्भीर गल्ती गरेको लागेमा सजाय मात्र होइन अवकाश नै हुन्छ । गुरुकुलका मर्यादा विपरीत कार्य गरेमा स्पष्टीकरण लिने, चेतावनी दिने, नसियत दिने जस्ता प्रक्रिया अवलम्बन गरिँदैन । सजाय स्वरूप अवकाश नै हुन्छ । यसको सुनुवाई हुँदैन ।

गुरुकुलमा सजाय सम्बन्धमा नीति, विधि विधान र संस्थागत संरचना छैन । अलिखित कानुन छ । परम्परा छ । सोहीअनुसार सजाय गर्ने प्रचलन छ । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा स्वीकृत दरबन्दीका स्थायी तथा अस्थायी शिक्षक र राहत अनुदानका शिक्षकलाई सामान्य गल्तीमा सचेत गराइए पनि गुरुकुलीय मर्यादा भङ्ग गरेमा निजलाई कारवाहीगरी सम्बन्धित गुरुकुलबाट हटाइदिन सरकारी निकायलाई सिफारिस हुन्छ । सजायको भागीदार व्यक्ति सोही गुरुकुलमा रहेर पढाउन पाउँदैनन् ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकले गल्ती गरेमा कानुनबमोजिम सजाय हुन्छ । सजायका लागि नीतिगत व्यवस्था छ, कानुनी व्यवस्था छ र संरचनागत व्यवस्था पनि छ । कस्तो गल्ती गरेमा कसले कति सजाय गर्ने भन्ने स्पष्ट व्यवस्था छ । गल्तीको मात्रा हेरी नसियत दिने, बढीमा पाँच वर्ष तलब वृद्धि रोकका गर्ने, बढीमा दुई वर्ष बहुवा रोकका गर्ने, भविष्यमा शैक्षिक नोकरीमा अयोग्य नठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने र भविष्यमा शैक्षिक नोकरीमा अयोग्य ठहरिने गरी नोकरीबाट हटाउने जस्ता सजायसम्बन्धी कानुनी प्रावधान छ । सजाय गर्नुपूर्व कसुरदारलाई निजले गरेका गल्ती खोली सफाई पेस गर्ने मौका दिनुपर्ने व्यवस्था छ । सफाइको मौका दिँदा

निजमाथि लगाएको आरोप र सजाय स्पष्ट रूपले किटेर दिनुपर्छ । स्पष्टीकरण पेस नगरेमा वा चित्त बुझ्दो स्पष्टीकरण पेस नगरेमा सजायको आदेश दिन पाउने अधिकारीले सजाय प्रस्ताव गरी पुनः स्पष्टीकरण सोध्नुपर्ने प्रावधान छ ।

अस्थायी करार, निजी स्रोतका शिक्षक र राहत अनुदानका शिक्षकका हकमा निजले सामान्य गल्ती गरेमा चेतावनी दिने र त्यो भन्दा बढी गर्नुपरेमा नसियत दिने व्यवस्था छ । सामान्यभन्दा माथिल्लो किसिमको गल्ती गरेमा निजको म्याद थपिँदैन, स्वतः अवकाश हुन्छन् । समुदायद्वारा व्यवस्थापन जिम्मा लिएका विद्यालयले विद्यालय सञ्चालन कार्यविधि बनाई कसुरको मात्रा हेरी विभागीय कारवाही गर्ने प्रचलन छ ।

गुरुकुलका शिक्षकलाई सजाय गर्ने अनौपचारिक पद्धति छ भने आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा औपचारिक पद्धति छ । गुरुकुल प्रचलनमा विश्वास गर्छ, परम्परामा विश्वास गर्छ तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति पद्धतिमा विश्वास गर्छ । गुरुकुलमा सजायका लागि लिखित पद्धति छैन, अलिखित तर संस्कारजन्य रूपमा पद्धति बसेको छ तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा लिखित नीति, विधि विधान र संस्थागत संरचना छ । गुरुकुलमा गल्ती गरेमा प्रायश्चित्त नै गल्ती सुधारने मौका हो । आचारणगत गल्तीमा अवकाश नै अन्तिम सजाय हो । सजाय उपर पुनरावेदनको अवसर छैन । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा गल्ती गर्ने शिक्षकलाई प्रचलित कानूनबमोजिम सजाय गरिएको हुन्छ । सजायमा चित्त नबुझेका लागि पुनरावेदनको पनि व्यवस्था छ ।

#### ४.५.७ अवकाश

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको अवकाश अनिवार्य सर्त छैन । गुरुकुलमा शिक्षक अवकाशको आफ्नै पद्धति छ । यो पद्धतिले वैदिक र सनातन हिन्दु धर्म र गुरुशिष्य परम्परालाई अनुसरण गर्छ । यस पद्धतिमा शिक्षकका लागि अवकाशको सरकारी नियम कानून लाग्दैन । अवकाशसम्बन्धी नीति, विधि विधान र संस्थागत संरचना छैन । शिक्षक तोकिएको उमेर र सेवा अवधिका आधारमा सेवा निवृत्त हुँदैनन् । गुरुकुल/आश्रम सञ्चालन गर्ने पीठाधीश वा मठाधीशले आफ्नो जीवन रहिन्जेल सेवा गर्छन् । कतिपय गुरुकुलका शिक्षकहरूको त जीवनको अन्त्यसँगै अवकाश हुन्छ । गलत काम गरेबापत सजायका रूपमा पाउने अवकाश त कसुरको मात्र हेरी त्यस्ता शिक्षकलाई गुरुकुलले अवकाश दिने प्रचलन छ । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलमा स्थायी र सरकारी अनुदानमा कार्यरत शिक्षकहरू सरकारी ऐन कानून र नियमानुसार अवकाश हुन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा अवकाश शिक्षक व्यवस्थापनको अनिवार्य सर्त हो । शिक्षक अवकाशका लागि नीतिगत, कानुनी र संरचनागत व्यवस्था छ । कानूनबमोजिम शिक्षकका लागि अनिवार्य, स्वैच्छिक, विशेष अवकाशको व्यवस्था छ । सजायस्वरूप अवकाश पनि हुन्छन् । अस्थायी करार शिक्षक स्थायी शिक्षक आएमा स्वतः अवकाश पाउँछन् । म्याद नथपिए पनि अवकाश हुन्छन् । राहत अनुदानका शिक्षकले स्वैच्छिक अवकाश वा सजायस्वरूप अवकाश पाउँछन् ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा उमेर हदका निर्देशित अवकाश नहुने तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा ठिक यसको विपरीत उमेर हदका कारण अवकाश हुने अभ्यास छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा अवकाश स्वैच्छिक हो भने आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा अवकाश स्वैच्छिक र अनिवार्य दुवै हो । गुरुकुलमा अवकाशसम्बन्धी नीतिगत, कानुनी र संस्थागत संरचना छैन तर आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा नीतिगत, कानुनी र संस्थागत संरचना रहेको छ ।

#### ४.६ निष्कर्ष

वैदिक सनातन हिन्दु परम्पराको अनुयायी गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा गुरुको गरिमा र महिमा ज्यादै उच्च छ । गुरुप्रति गरिने श्रद्धा र सम्मानमा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको योगदान छ । वैदिक, पौराणिक, आर्ष तथा प्राचीन कालमा शिक्षा प्रदान गर्ने पद्धति गुरुशिष्य परम्परा थियो । वर्तमान समयका गुरुकुलहरू पनि यही पद्धतिलाई अबलम्बन गर्ने प्रयास गरेका छन् । गुरुकुलहरू आश्रम वा समुदायको सहयोगमा सञ्चालनमा छन् । यस्ता गुरुकुलमा राज्य संयन्त्रको उपस्थिति छैन, राज्यका नीति तथा विधि विधानको पनि प्रभाव पर्दैन । गुरुशिष्य परम्पराको प्रभाव गुरुकुल सञ्चालनका साथसाथै शिक्षक व्यवस्थापनमा पनि परेको छ । गुरुकुलीय शिक्षालाई परम्पराले धानेको शिक्षाका रूपमा हेर्नुपर्छ ।

इस्ट इन्डिया कम्पनीले भारतमा प्रवेश गराएको अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धति राणा शासन कालमा नेपालमा पनि भित्रिएको हो । यही पद्धतिलाई आधुनिक शिक्षा पद्धति भनिँदै आएको छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा राज्यबाटै प्रारम्भ भएकाले विद्यालय सञ्चालनका लागि राज्यका नीति, विधि विधान तथा संरचनाको प्रबन्ध भएको छ । विद्यालय सञ्चालनका लागि राज्य तथा समुदायले नै आर्थिक प्रबन्ध गरेका छन् । आधुनिक विद्यालय शिक्षालाई राज्यबाट निर्देशित र नियन्त्रित शिक्षा पद्धतिका रूपमा हेर्नुपर्छ ।

वर्तमान गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनलाई वैदिक, पौराणिक, आर्ष तथा प्राचीन कालका गुरुकुलका जस्तै गरी विश्लेषण गर्नु हुँदैन । वर्तमान गुरुकुल एकल शिक्षक नभई बहुशिक्षक पद्धतिबाट सञ्चालन भएका छन् । शिक्षक छनोटदेखि अवकाशसम्म गुरुकुलको अलिखित परम्परागत पद्धति छ । यसै परम्परागत पद्धतिबाट शिक्षकको व्यवस्थापन भएको छ । समय परिवर्तनसँगै शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास भएको छ । गुरुकुलमा आधुनिक विषयको पठनपाठनको सुरुआतसँगै आधुनिक विषय पठनपाठन गराउने शिक्षकको व्यवस्थापन गर्दा परम्परागत गुरुशिष्य परम्पराबाट मात्र सम्भव नभएको अवस्था छ । यस्तो अवस्थामा शिक्षक व्यवस्थापनमा परिस्थितिअनुसार परिवर्तन गर्ने प्रयास भएको छ । गुरुकुलमा समर्पित शिक्षकबाहेकका शिक्षकलाई आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिअनुसारको शिक्षक व्यवस्थापन गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापन व्यवस्थित छ । यस पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको इतिहास छ, अनुभव छ । यिनै अनुभवबाट शिक्षक व्यवस्थापनलाई परिवर्तन र परिमार्जन गरिएको छ । राज्यले शिक्षक व्यवस्थापनका लागि नीतिगत, कानुनी र संस्थागत संरचनाको व्यवस्था गरेको छ । शिक्षकको छनोटदेखि अवकाशसम्मको व्यवस्थापकीय पक्षलाई विश्वव्यापी सन्दर्भलाई समेत ध्यान दिएर वैज्ञानिक, व्यवस्थित र प्रणालीबद्ध गरिएको छ । शिक्षणलाई पेसाको रूपमा स्विकारिएको छ । व्यक्ति शिक्षक पेसामा आफ्नो वृत्तिका लागि शिक्षण पेसामा प्रवेश गरेको हुन्छ । शिक्षण पेसालाई मर्यादित, व्यवस्थित र आकर्षक बनाउन सेवा प्रवेशपछि स्थायित्व, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा तथा सेवा र उमेरको आधारमा अवकाश जस्ता व्यवस्था गरिएको छ । शिक्षण पेसामा हुने विकृति र विड्गतिलाई रोक्न गल्तीका आधारमा सजायको पनि व्यवस्था छ ।

यस परिच्छेदमा वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको समानता र भिन्नतालाई केलाइएको छ । आगामी परिच्छेद शोधको प्राप्ति, निष्कर्ष र सुझावहरूसँग सम्बन्धित छ ।

## परिच्छेद : पाँच

### प्राप्ति, निष्कर्ष र सुझावहरू

#### ५.१ विषयप्रवेश

यस परिच्छेदमा 'नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन' शीर्षकको यस शोधकार्यका सिलसिलामा गरिएको सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकन, दस्तावेज अध्ययन, शोधका लागि गरिएको सैद्धान्तिक अध्ययन, शोधकर्ताको अध्ययन र कार्यक्षेत्रको अनुभव, सरोकारवालासँगको अन्तर्वार्ता र लक्ष्यित समूह छलफल, प्राप्त तथ्याङ्क र सूचनाको विश्लेषणपश्चात् प्राप्त सबै जानकारीलाई संश्लेषण गरी प्राप्ति र निष्कर्ष निकालिनुका साथै सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### ५.२ प्राप्ति

'नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन' शीर्षकको यस शोधमा दस्तावेज अध्ययन, अन्तर्वार्ता, लक्ष्यित समूहसँगको कुराकानी, छलफल, अन्तरक्रिया र शोधार्थीको कार्यक्षेत्रको अनुभवका आधारमा शिक्षक व्यवस्थापनको विश्लेषणपश्चात्को प्राप्ति (Findings) निम्नानुसार रहेको छ :

१. गुरुकुल शिक्षा पद्धति वैदिक हिन्दु सनातन दर्शनबाट प्रभावित भएको र पौराणिक, आर्षकालीन गुरुकुलको परम्परागत ढाँचामा सञ्चालन हुने प्रयासमा रहेको देखिन्छ । वर्तमान समयमा पौराणिक, आर्षकालीन तथा प्राचीन गुरुकुलीय वातावरण नभएकाले परम्परागत ढाँचा अवलम्बन गर्न कठिनाई भएको छ । दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक हिसाबले परम्परालाई अपनाउन कोशिस गरे पनि वर्तमान सन्दर्भमा लचकता अपनाउन प्रयास गरेको देखिन्छ ।

आधुनिक शिक्षा पद्धति अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धतिबाट प्रभावित भएकाले अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धतिअनुसार यस शिक्षा पद्धतिलाई प्रणालीबद्ध बनाइएको पाइन्छ । यस शिक्षा पद्धतिमा भारतीय शिक्षा पद्धतिको पनि प्रशस्त प्रभाव परेको छ । नेपालमा राज्यबाट आधुनिक शिक्षाको थालनी गरेको र यस शिक्षा पद्धतिमा समय समयमा कानून, नियम, नीति तर्जुमा गरी व्यवस्थापन गरिएको पाइन्छ ।

२. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षणलाई पेसाका रूपमा स्विकारिएको छैन । शिक्षणलाई सेवाका रूपमा लिइएको छ । गुरुकुलका शिक्षकहरू आफूसँग भएको ज्ञान शिष्यलाई निःस्वार्थ भावनाले दिने, सेवा गरेबापत पारिश्रमिक नलिने, आफ्नो जीवन धर्म र मोक्षका लागि समर्पित गर्ने जस्ता दार्शनिक मान्यता राखेर गुरुकुल/आश्रममा रही सेवा गरेको पाइन्छ । मूलप्रवाहीकरणमा भएका केही गुरुकुलमा आधुनिक विषय पठनपाठन गराउन बाहिरबाट शिक्षक भर्ना गर्ने र सरकारी नीति नियमअनुसार सुविधा दिएको पनि पाइन्छ । यस्ता शिक्षकहरू गुरुकुलीय दार्शनिक मान्यताअनुसार सेवाभन्दा पनि पेसाका लागि आवद्ध भएको पाइन्छ ।

आधुनिक शिक्षा पद्धतिले शिक्षणलाई पेसाको रूपमा स्विकारेको छ । राज्य तथा समुदायका अन्य पेसाजस्तै शिक्षण एक मर्यादित पेसाका रूपमा विकास भएको छ । शिक्षण पेसा गरेबापत नियमानुसारका सुविधा तथा वृत्ति प्राप्त हुन्छ । यसका लागि सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकको व्यवस्थापनका लागि नीति, कानून, नियम तथा संस्थागत संरचनाको व्यवस्था भएको छ ।

३. वर्तमान समयमा गुरुकुल सञ्चालनमा विविधता छ : आश्रमबाट सञ्चालन भएका गुरुकुल, पीठाधीश वा मठाधीशबाट सञ्चालन भएका गुरुकुल, मन्दिर तथा देवालयबाट सञ्चालन भएका गुरुकुल, सामूहिक भावनासहित जागरुक व्यक्तिहरूबाट सञ्चालन भएका गुरुकुल, एकल व्यक्तिको प्रयासबाट सञ्चालन भएका गुरुकुल, सरकारी प्रयत्नबाट स्थापना भएका गुरुकुल, संस्कृत विद्यालयका गुरुकुल । गुरुकुलको प्रकृति फरकफरक भए जस्तै व्यवस्थापन पनि फरकफरक छ । मूलप्रवाहीकरण भएका र नभएका दुवै किसिमका गुरुकुल भएकाले गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनमा पनि मिश्रित किसिमको छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धति पद्धतिहीन पद्धति हो । यही पद्धतिहीन पद्धति नै परम्पराको रूपमा रहेको छ । खासै कानून, नियम र नीतिबाट गुरुकुल शिक्षा पद्धति सञ्चालन भएको पाइँदैन । हरेक गुरुकुल आफैँमा पूर्ण एकाइ भएकाले एक गुरुकुलदेखि अर्को गुरुकुलको अभ्यास भिन्न फरकफरक पाइन्छन् । शिक्षक व्यवस्थापनको सन्दर्भमा एक गुरुकुलको अभ्यास अर्को गुरुकुलको अभ्यास भिन्न छ । आआफ्ना सिकाइबाट व्यवस्थापकीय पक्षहरू आफैँमा परिमार्जन भएका छन् तर स्थानान्तरण भएका पाइँदैनन् ।

आधुनिक शिक्षा पद्धतिमा स्पष्ट कानून, नियम तथा नीतिको व्यवस्था छ। यिनै कानून, नियम तथा नीतिबाट आधुनिक शिक्षा पद्धति व्यवस्थित भएको छ। सार्वजनिक विद्यालयहरूका लागि राज्यबाटै कानून, नियम र नीति निर्माण गरिएकाले लगभग सबै स्थानमा शिक्षक व्यवस्थापनमा एकरूपता पाइन्छ। शिक्षक व्यवस्थापनका सन्दर्भमा कतिपय राज्यका कानून, नियम तथा नीतिले नै हस्तक्षेपकारी भूमिका निर्वाह गरेको पाइन्छ।

४. गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूको विश्लेषणपश्चात्को मुख्य प्राप्ति निम्नानुसार रहेको छन् :

**(क) छनोट र नियुक्ति**

मूलप्रवाहीकरण भई सरकारी अनुदानमा शिक्षक छनोट र नियुक्ति गर्दा सरकारी नीति नियमको पालना गरेको पाइन्छ। यसो हुनाको कारण सरकारी नियम हो। मूलप्रवाहीकरण नभएका र गुरुकुलका आफ्नै स्रोतबाट व्यवस्थापन गर्नुपर्ने शिक्षकमा गुरुकुलीय परम्पराअनुसार गुरुकुल/आश्रमका पीठाधीश वा मठाधीश वा गुरुकुलका आचार्यका चयनानुसार र आफ्नै औपचारिक तथा अनौपचारिक प्रक्रियाअनुसार छनोट र नियुक्ति गरी काममा खटाएको छ। गुरुकुलीन आचरण, विषयगत दक्षताका साथै गुरुकुलको वैशिष्ट्य परम्परालाई शिक्षक छनोट र नियुक्तिमा अपनाइएको छ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिअन्तर्गत शिक्षक छनोट र नियुक्तिको प्रावधान लिखित रूपमा नै कानून, नियमावली तथा निर्देशिकामा व्यवस्था गरिएको छ। सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी नियुक्तिका लागि छनोट तथा पदोन्नतिका लागि शिक्षक सेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ। स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी नियुक्तिका लागि शिक्षक सेवा आयोग र अस्थायी, करार तथा निजी स्रोतका शिक्षकको छनोट गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई दिइएको पाइन्छ। स्थायी तथा अस्थायी शिक्षक छनोटका लागि स्थापित मापदण्ड रहेको छ। शिक्षक छनोटका लागि लिखित, मौखिक र आवश्यकतानुसार प्रयोगात्मक परीक्षाको व्यवस्था गरिएको छ। स्थायी नियुक्तिका लागि केन्द्रीकृत र अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षकका लागि विकेन्द्रित गरेको छ। शिक्षक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका शिक्षकको नियुक्ति शिक्षा

विकास तथा समन्वय एकाइले र अस्थायी, करार तथा अस्थायी शिक्षकको नियुक्तिका सम्बन्धित विद्यालयले नियुक्ति दिने प्रावधान भएको छ ।

#### (ख) पदस्थापन

हरेक गुरुकुल एक एकाइ भएकाले छनोट र नियुक्तिपछि पदस्थापनको समस्या देखिँदैन । पीठाधीश वा मठाधीश वा प्राचार्यको स्वविवेक र विषयगत मूल्याङ्कनका आधारमा शिक्षकको पदस्थापन गरेको पाइन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा स्थायी शिक्षकको पदस्थापनका काम सम्बन्धित स्थानीय तहबाट हुने गरेको छ । अस्थायी, करार तथा निजी स्रोतका शिक्षकको पदस्थापन सम्बन्धित विद्यालय नै गरेको पाइन्छ । सङ्घीयताको मर्म र भावनाअनुसार शिक्षक पदस्थापनका लागि व्यवस्थित मापदण्ड भएको पाइँदैन ।

#### (ग) पेसागत विकास

गुरुकुलमा अनुभवी गुरुबाट सिकारु शिक्षकलाई सहकार्य तथा सहयोगका माध्यमबाट पेसागत दक्षता विकासका कार्यक्रम सञ्चालन भएको पाइन्छ । गुरुहरूसँगको छलफल, अन्तरक्रिया, भेटघाट, परामर्श, अनौपचारिक भ्रमण, प्रवचन कार्यक्रम, धार्मिक अनुष्ठान आदिबाट पनि पेसागत दक्षता विकासमा सहयोग मिलेको छ । पोख्त र अनुभवी गुरुसँगको सत्सङ्गले गुरुकुलका शिक्षकहरूमा दक्षता विकास भएको छ । यसलाई मेन्टरिङको रूपमा लिन सकिन्छ । मूलप्रवाहीकरण भएका गुरुकुलका आधुनिक विषय पठनपाठन गराउने शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा आवश्यक ध्यान पुगेको देखिँदैन । सरकारी संयन्त्रबाट कुनै अवसर मिलेमा बाहेक पेसागत विकासका कार्यकलाप भएका छैनन् ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पेसागत विकासलाई अनिवार्य तत्त्वका रूपमा लिएको छ । सेवा प्रवेशपूर्व दश महिना वा सो सरहको तालिम र अध्यापन अनुमति पत्र लिएकै हुनुपर्ने कानुनी व्यवस्था भएको पाइन्छ । सेवा प्रवेशपश्चात् शिक्षकको पेसागत विकासको नमुना समयसमयमा परिवर्तन भएको देखिन्छ । शिक्षकको पेसागत विकासलाई सरकारी क्षेत्रबाट पनि

प्राथमिकता दिइएको छ । शिक्षकको पेसागत विकासलाई शिक्षकको वृत्ति विकाससँग जोडिएको छ ।

#### (घ) बढुवा

परम्परागत रूपमा सञ्चालन भएका गुरुकुलमा शिक्षकको बढुवाको व्यवस्था रहेको पाइँदैन । शिक्षकको वृत्ति विकास र पदोन्नतिको खासै चासो पनि देखिँदैन । आफूमा भएका ज्ञान विद्यार्थी समक्ष पुऱ्याउने, जीवनको लक्ष्य धर्म गरी मोक्ष प्राप्त गर्ने भएकाले पदोन्नतिको अपेक्षा पनि देखिँदैन । मूलप्रवाहीकरण भई सरकारी दरबन्दीका स्थायी शिक्षकहरूको सरकारी नीति नियमअनुसार बढुवा भएको पाइन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको सार्वजनिक विद्यालयका स्थायी शिक्षकको मात्र बढुवा भएको पाइन्छ । सुरु नियुक्तिपश्चात् दुई श्रेणीमा बढुवा हुने व्यवस्था छ । बढुवा हुने पदका पचहत्तर प्रतिशत शिक्षकको योग्यता, शिक्षण अनुभव, तालिम, कार्यमूलक अनुसन्धान, विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि जस्ता पक्षहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र पच्चिस प्रतिशत आन्तरिक प्रतिस्पर्धाका आधारमा बढुवा गर्ने गरिएको पाइन्छ । अस्थायी, करार र निजी स्रोतका शिक्षकको बढुवा भएको पाइँदैन ।

#### (ङ) सरुवा

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका हरेक गुरुकुल सिङ्गो, स्वतन्त्र र पूर्ण एकाइ भएकाले शिक्षकको व्यवस्थापन सोही गुरुकुलभन्दा बाहिर हुन सक्दैन । यसकारण गुरुकुलको शिक्षक व्यवस्थापनमा सरुवाको प्रयोजन नै देखिँदैन । सरकारी दरबन्दी भएका गुरुकुलमा शिक्षकको सरुवा सरकारी नीति नियमअनुसार हुने गर्छ । यसमा सम्बन्धित गुरुकुलको भूमिका देखिँदैन ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक सरुवालाई विधि विधानबाट व्यवस्थित गरिएको छ । सार्वजनिक विद्यालयका स्वीकृत दरबन्दीका स्थायी शिक्षकको मात्र सरुवा भएको पाइन्छ । शिक्षकलाई सरुवा गर्दा सम्बन्धित शिक्षकको निवेदन, सरुवा भई जाने र आउने दुवै विद्यालयको विद्यालय व्यवस्थापन समितिको सहमतिका आधारमा एक विद्यालयबाट अर्को विद्यालयमा सरुवा गरिएको पाइन्छ । सङ्घीय संरचनाको कार्यान्वयनपश्चात् स्थानीय तहले पनि शिक्षक सरुवा गर्ने

गरेको पाइन्छ । स्थायी शिक्षकको सरुवा देशभित्रका एक जिल्लाबाट अर्को जिल्लाको विद्यालयमा समेत सरुवा गरिएको पाइन्छ । अस्थायी, राहत तथा निजी स्रोतका शिक्षकको सरुवा हुने कानुनी व्यवस्था पाइँदैन ।

#### (च) सजाय

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा गुरुकुलीय अनुशासन, मर्यादा, नैतिकतामा रहेसम्म सजायको आवश्यकता पर्दैन । शिक्षकले कुनै गल्ती गरेमा विवेकको प्रयोग गरिन्छ । सामान्य गल्ती गरेमा शिक्षकलाई प्रायश्चित्त गर्न लगाइन्छ । आचरणगत गल्ती भएमा सेवाबाट अवकाश हुने सजाय गरेको पनि पाइन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षण पेसामा कार्यरत शिक्षकले गल्ती गरेमा सजाय गर्ने कानुनी प्रावधान रहेको भेटिन्छ । गल्तीको प्रकृति हेरी सामान्य र विशेष सजायको व्यवस्था गरिएको छ । सामान्य सजायमा नसियत दिने, बहुवा रोक्का गर्ने र तलब वृद्धि रोक्ने र विशेष सजायमा भविष्यमा सरकारी नोकरीका लागि अयोग्य नठहरिने र अयोग्य ठहरिने गरी सजाय गर्ने प्रावधान राखेको छ । सार्वजनिक विद्यालयका सरकारी दरबन्दीका स्थायी शिक्षकलाई सजाय दिनुपूर्व शिक्षकले गरेका गल्तीलाई उल्लेख गरी सजायको प्रस्तावसहित स्पष्टीकरण सोध्ने, स्पष्टीकरण मनासिव नलागेमा पुनः सोधी तेस्रो चरणमा सजाय गर्न पाउने अधिकारीले सजाय गर्ने व्यवस्था र अभ्यास रहेको पाइन्छ । सजाय पाएको शिक्षकले कानुनी उपचारसमेत खोज्न पाउने व्यवस्था रहेको छ । अस्थायी, करार, निजी स्रोतका शिक्षकलाई पनि गल्तीको प्रकृति हेरी सजाय गर्ने व्यवस्था छ । यस्तो सजाय प्रधानाध्यापक र विद्यालय व्यवस्थापन समितिले गर्ने गरेको पाइन्छ ।

#### (छ) अवकाश

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा अवकाशसम्बन्धी पद्धति नै छैन । निश्चित उमेर र निश्चितसेवा वर्षका आधारमा स्वैच्छिक तथा अनिवार्य अवकाशको व्यवस्था पनि पाइँदैन । कतिपय गुरुकुलमा सत्तरी वर्षभन्दा बढी उमेरका शिक्षकहरू पठनपाठनमा संलग्न भएको पाइन्छ । गुरुकुलका सरकारी दरबन्दीका शिक्षक भएका सरकारी नीति नियमअनुसार अवकाश हुन्छन् । गुरुकुलीय आचरण र

मान्यता विपरीत काम गर्ने शिक्षकलाई जुनसुकै बेला पनि अवकाश दिन सकिने अभ्यास भएको पाइन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको अवकाशका सम्बन्धमा कानूनमा नै स्पष्ट किटान गरेको पाइन्छ । स्थायी शिक्षकको हकमा सहज रूपमा हुने अवकाशलाई स्वैच्छिक र अनिवार्य गरी दुई किसिमको अवकाश रहेको छ । स्थायी सेवा अवधि बीस वर्ष पुगेका शिक्षकले स्वैच्छिक अवकाश लिन सक्ने र शिक्षकको उमेर साठी पुगेपछि अनिवार्य अवकाश पाउने व्यवस्था रहेको छ । स्थायी शिक्षकले आफ्नो इच्छाअनुसार राजीनामा दिई सेवाबाट अवकाश लिन पाउने व्यवस्था पनि रहेको छ । अस्थायी, करार तथा निजी स्रोतका शिक्षकहरूको म्याद थप नभएमा स्वतः अवकाश हुने व्यवस्था रहेको छ । विशेष सजाय पाउने गरी गल्ती गरेका शिक्षकलाई कानूनबमोजिम बर्खास्त गरी अवकाश दिने पनि व्यवस्था रहेको पाइन्छ ।

५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा वैदिक तथा पौराणिक सनातन परम्पराअनुसार गुरुशिष्य परम्परालाई निरन्तरता दिँदै आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा भएका शिक्षक व्यवस्थापनका असल अभ्यासलाई पछ्याउन खोजेको देखिन्छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षाको शिक्षक व्यवस्थापनका सबै पक्षहरू हुबहु कार्यान्वयन गर्दा गुरुशिष्य परम्परालाई असर गर्ने हुँदा सान्दर्भिक पक्षहरू मात्र कार्यान्वयन गर्न सकिने अवस्था देखिन्छ ।

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्दा विद्यमान कानून, नियम तथा नीतिलाई सङ्घीय शासन पद्धतिको ढाँचामा परिवर्तन गरी स्थानीय तहलाई जिम्मेवारी दिनुपर्ने अवस्था देखिन्छ ।

६. गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिले एक आपसमा सिकाइ गर्न सक्ने क्षेत्रहरू अध्ययनबाट प्राप्त भएका छन् । यी आपसी सिकाइका क्षेत्रहरूलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

(क) गुरुकुल शिक्षा पद्धतिबाट गर्न सक्ने सिकाइहरू

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिबाट सिक्न सक्ने केही विषय क्षेत्र रहेका छन् : शान्तिप्रियता, आध्यात्मिक तथा आत्मिक चेतना, आफ्ना परम्परागत नैतिक मूल्य तथा मान्यताप्रति आस्था र

श्रद्धा भाव, स्वावलम्बी सिप, मातृभूमिप्रति स्नेह, सदाचारी व्यवहार, आत्मविश्वासी, मानवीय संवेदना, राष्ट्रप्रेम, आफ्नो मौलिक संस्कृतिप्रतिको अपनत्व, पुर्खाप्रतिको सम्मान र गौरव, शिक्षकप्रतिको सम्मान, माया, ममता, स्नेह, अपनत्व, हार्दिकता, कृतज्ञता, आभार, अनुरोध, नैतिकता, कर्तव्य, दायित्व, विश्वास, मानवता आदि । शिक्षक विद्यार्थी (गुरुशिष्य) सम्बन्ध, शिक्षकको समर्पण, जीवनोपयोगी सिप, मूल्यमा आधारित शिक्षा, सिक्ने र सिकाउने तरिका, सिकाइअनुकूलको वातावरण, विविध विषयको सिकाइ जस्ता विषयहरू पनि गुरुकुल शिक्षा पद्धतिबाट सिकाइ गर्नुपर्ने क्षेत्रहरू हुन् । आधुनिक विद्यालयीय शिक्षा पद्धतिमा भएका कमीलाई गुरुकुलीय शिक्षा पद्धतिका राम्रा पक्षलाई अनुकरण गर्न सके आधुनिक विद्यालयीय शिक्षा पद्धति थप समृद्ध हुन सक्छन् ।

#### (ख) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिबाट गर्न सक्ने सिकाइहरू

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापन विशेष गरी राज्यबाट निर्देशित विधिवत् पद्धति हो । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिबाट सिक्न सकिने केही विषय क्षेत्रहरू छन् : आधुनिक र समसामयिक विषयको पठनपाठन, विज्ञानसम्मत सिकाइ, बाह्य भौतिक जगत्को जानकारी, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोग, आधुनिक विद्यालयसँग सहकार्य । यी विषय क्षेत्रलाई गुरुकुल शिक्षा पद्धतिले आत्मसात गर्न सकेमा गुरुकुल शिक्षा पद्धति थप समृद्ध हुने छ ।

#### ५.३ निष्कर्ष

गुरुकुल शिक्षा पद्धति पूर्वीय सनातनी दर्शनबाट प्रभावित पद्धति हो । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको मुख्य मर्म गुरुशिष्य परम्परा हो । यसको प्रचुर अभ्यास वैदिककाल, पौराणिककाल, आर्षकाल र प्राचीनकालमा भएको थियो । आर्षकालमा ऋषिमहर्षिले पनि गुरुकुल पद्धतिबाटै शिष्यहरूलाई आफूमा रहेको ज्ञानको प्रसार गर्थे । यो गुरुको आश्रममा रहेर शिक्षा आर्जन गर्ने पद्धति हो । स्वाभाविक रूपमा गुरुकुलको पठनपाठन संस्कृत भाषाबाट हुने भएकाले गुरुकुल शिक्षा संस्कृत शिक्षाको रूपमा हेरिने गरिएको छ । यो शिक्षालाई वैदिक शिक्षा र संस्कृत भाषामा दिइने शिक्षाका रूपमा लिइन्छ । गुरुकुलीय शिक्षा गुरुशिष्य परम्परामा आवासीय र निःशुल्क रहेको पद्धति हो ।

वर्तमान गुरुकुल शिक्षा पद्धति वैदिक सनातन हिन्दु दर्शन र परम्पराको निरन्तरता हो । गुरुकुलका शिक्षकहरूले शिक्षणलाई वृत्ति वा पेसाभन्दा सेवाको रूपमा ग्रहण गरेका छन् । गुरुकुल/आश्रममा बस्ने गुरुहरू प्रायः सन्त्यास धारणा गरेका र ब्रह्मचारी हुने भएकाले गुरुकुलमा पढाउने कामलाई वृत्तिका रूपमा लिएका छैनन् । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनको स्थापित पद्धति नभएकाले छनोट र नियुक्ति, पदस्थापना, पेसागत विकास, बढुवा, सरुवा, सजाय र अवकाश जस्ता विषयमा स्पष्ट आधार छैन । यस्तो अवस्थामा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापनका पक्षहरूसँग समानान्तर रूपमा तुलना गर्ने मिल्ने अवस्था पनि छैन । यी दुई शिक्षा पद्धतिबीच स्थापनाको प्रयोजन फरक छ, दर्शन फरक छ, सिद्धान्त फरक छ र उपयोग फरक छ । समान उद्दीपक नभएपछि प्रतिक्रिया पनि स्वाभाविक रूपमा फरक हुने गर्छ । यस पद्धतिमा परम्परागत शास्त्रीय विषय र आधुनिक शिक्षाको विषयहरूको पठनपाठन हुने हुँदा भिन्नाभिन्नै किसिमले शिक्षक व्यवस्थापन भएको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धति र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति फरकफरक दार्शनिक र सैद्धान्तिक मान्यतामा स्थापित पद्धति हुन् । दुवै शिक्षा पद्धतिको लक्ष्य मानिसको जीवनलाई सार्थक बनाउने हो । दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षा प्रदान गर्ने तरिका फरक फरक छन्, शिक्षक व्यवस्थापन पनि फरक फरक किसिमले गरिएको छ । शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरू शिक्षकको छनोट र नियुक्तिदेखि अवकाशसम्मका प्रक्रियाहरू आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा प्रणालीबद्ध गरिएको छ । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा प्रणालीबद्ध गरिएको छैन । गुरुकुलीय परम्पराअनुसार नै शिक्षकको व्यवस्थापन गरिएको छ । वर्तमान समयमा गुरुकुलमा आधुनिक विषयको पनि पठनपाठन समेत हुने हुँदा गुरुकुलमा शिक्षक व्यवस्थापन थप चुनौतीपूर्ण भएको छ ।

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका लागि एक गुरुकुल धेरै शिक्षकअन्तर्गत दुई प्रकारको शिक्षक व्यवस्थापन गर्नुपर्ने सिफारिस सान्दर्भिक र कार्यान्वयनयोग्य सुझाव हो । गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा गुरुकुलीय परम्परालाई आत्मसात गर्दै शिक्षक व्यवस्थापनको संस्थागत प्रणालीको स्थापना, आन्तरिक नीति तथा नियमको प्रबन्ध जरुरी छ । आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि योग्यता निर्धारण, सङ्घीय शासन पद्धतिअनुसारको शिक्षकको व्यवस्थापन, शिक्षकलाई सेवा प्रवेशमा नै पेसागत विकासको तालिम, शिक्षक सेवालार्इ तह र श्रेणीगत

पद्धतिलाई तहगत पद्धति (पाँचौँदेखि एघारौँ) मा रूपान्तरण, निष्पक्ष र अनुमानयोग्य बहुवा प्रणाली, नियमित बहुवाको विज्ञापन, वैज्ञानिक तथा व्यवस्थित शिक्षक सरुवाको पद्धति निर्माण, न्यायिक र गुनासोरहित सजाय व्यवस्था, प्रणालीबद्ध अवकाश जस्ता पक्षमा सुधार तथा रूपान्तरण गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

#### ५.४ सुभावहरू

‘नेपालका वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको शिक्षक व्यवस्थापन’ शीर्षकअन्तर्गत केन्द्रित रहेर यस शोधमा गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका व्यवस्थापकीय पक्षहरूको विश्लेषण दुवै शिक्षा पद्धतिका शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू सुभावका रूपमा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

##### (क) गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका लागि सुभावहरू

गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि व्यवस्थापनकीय पक्षहरूसँग सम्बन्धित सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छ । प्रस्तुत गरिएका सुभावहरूको कार्यान्वयन हुन सकेमा गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन सुदृढ हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

#### छनोट र नियुक्ति

१. हरेक गुरुकुलले शिक्षक व्यवस्थापनका लागि छनोट र नियुक्तिका लागि स्पष्ट पद्धतिको विकास गर्ने । यस्तो पद्धति गुरुकुलीय परम्परालाई कुनै असर नपर्ने र सरकारी कानून, नीति र नियमको प्रतिकूल नहुने गरी विकास गर्ने
२. एक गुरुकुल दुई शिक्षक पद्धति अपनाउने । गुरुकुलीय परम्पराका शिक्षक र आधुनिक विषय पढाउने शिक्षक गरी दुई किसिमका शिक्षकको व्यवस्थापन गरी छनोट र नियुक्ति प्रक्रियामा लैजाने
३. गुरुकुल पद्धतिका विषयबाहेक आधुनिक शिक्षाका विषय पठनपाठनका लागि आश्रमबाहिरका शिक्षकहरूलाई सरकारी कानून, नीति र नियमअनुसार छनोटदेखि अवकाशसम्मका प्रक्रिया अपनाउने

### **पदस्थापन**

४. शिक्षकको पदस्थापनका लागि स्पष्ट संस्थागत पद्धतिको विकास गरी पदस्थापनको जिम्मेवारी गुरुकुलका प्राचार्यलाई जिम्मेवारी दिने

### **पेसागत विकास**

५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षकहरूको अधिकतम् उपयोग हुने गरी पेसागत विकासका कार्यक्रम तर्जुमा गरी सञ्चालन गर्ने, पेसागत विकासका लागि आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका अवसरहरू पनि उपलब्ध गराउने
६. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिलाई उपयोग गर्ने । यसका लागि शिक्षकहरूको क्षमता विकास गरी आधुनिक प्रविधिसँग परिचित गराउने
७. गुरुकुलहरूबीच शिक्षकहरूको सञ्जाल स्थापना गरी एकअर्काका असल अभ्यासलाई आदानप्रदान गर्ने
८. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका शिक्षकहरूलाई आधुनिक विद्यालयमा आगन्तुक शिक्षकका रूपमा कार्य गर्न पठाउने, आधुनिक शिक्षा पद्धतिका असल अभ्यासलाई गुरुकुल शिक्षामा भित्राउने
९. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा परम्परागत उच्चमशील शिक्षा र जीवनोपयोगी सिपलाई परिमार्जन र परिवर्तन गरी समयानुकूल बनाउने

### **बहुवा**

१०. गुरुकुलीय पद्धतिमा असर नपर्ने गरी शिक्षकको वर्गीकरण गर्ने र सो वर्गीकरणका आधारमा बहुवा गर्ने; जस्तै : नवप्रवेशी, विशेषज्ञ, दक्ष, पण्डित

### **सरुवा**

११. शिक्षक सरुवासम्बन्धी विद्यमान व्यवस्थालाई नै कार्यान्वयन गर्ने

## **सजाय**

१२. सजायसम्बन्धी आन्तरिक विधि विधान बनाएर शिक्षक सजायको व्यवस्थापन गर्ने
१३. सजायसम्बन्धी विधि विधानमा सजाय गर्नुपूर्व स्पष्टीकरण दिन पाउने र सफाइ पेस गर्न पाउने व्यवस्था गर्ने, दिइएको सजायको पुनरवलोकनको व्यवस्था पनि मिलाउने

## **अवकाश**

१४. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिका र अन्य शिक्षकलाई दुई किसिमको अवकाशको नीतिगत व्यवस्था गर्ने । गुरुकुल परम्पराका शिक्षकहरूलाई उनीहरूको योगदान दिन चाहने अवस्थासम्म योगदान लिने र उनीहरूका लागि आवश्यक प्रबन्ध गुरुकुलले नै गर्ने । अन्य शिक्षकलाई साठी वर्षपछि अनिवार्य अवकाश दिने र स्वयम्सेवीका रूपमा काम गर्न चाहेमा सेवा गर्न दिने
१५. शिक्षकका लागि स्थायी र निवृत्तिभरणको प्रावधान नराख्ने
१६. सजाय स्वरूप दिइने अवकाशबाहेक गुरुकुलीन शिक्षकका लागि अवकाशलाई स्वैच्छिक बनाउने

## **(ख) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनका लागि सुझावहरू**

आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि व्यवस्थापनकीय पक्षहरूसँग सम्बन्धित सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ । प्रस्तुत गरिएका सुझावहरूको कार्यान्वयन हुन सकेमा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन सुदृढ हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

## **छनोट र नियुक्ति**

१. नेपालको संविधान कार्यान्वयन भइसकेको अवस्थामा सङ्घीय शासन पद्धतिमा एकात्मक शासनका समयका कानुनी व्यवस्था र संरचनाबाट शिक्षक व्यवस्थापन गर्न नमिल्ने भएकाले सङ्घीय शासन पद्धतिअनुसारका कानुन तथा संरचना निर्माण गरी स्थानीय तहबाट नै शिक्षक व्यवस्थापनको कार्य थालनी गर्ने

२. विद्यालयमा आधारित शिक्षक व्यवस्थापन पद्धति विकास गर्ने
३. शिक्षा ऐन, शिक्षा नियमावली तथा शिक्षक सेवा आयोगको नियमावलीमा नै व्यवस्था गरी सम्बन्धित विषयमा तोकिएका योग्यता पुगेका उम्मेदवारलाई प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा उत्तीर्ण भएका आधारमा नियुक्ति गर्ने । तोकिएको विषयमा तोकिएको योग्यता पुगेका सबैलाई प्रतिस्पर्धाका लागि खुला गर्ने
४. नयाँ संरचनाअनुसार स्थायी शिक्षक नियुक्ति गर्दा शिक्षकलाई राष्ट्रिय क्याडरका रूपमा नभै स्थानीय तहको क्याडरका रूपमा विकास गर्दै लैजाने
५. स्थायी शिक्षकको छनोटको कार्य शिक्षक सेवा आयोगले गर्ने भएकाले अस्थायी, राहत अनुदान, निजी शिक्षकको सम्पूर्ण व्यवस्थापन विद्यालय तहबाटै गर्ने पद्धति विकास गर्ने
६. प्रारम्भिक बाल शिक्षालाई विद्यालय शिक्षाको संरचनाभित्र आधारभूत शिक्षाको परिभाषाले नै ल्याएकाले एसएलसी वा सो सरहको योग्यता भएका उम्मेदवारबाट खुला प्रतिस्पर्धामार्फत् चौथो तहमा नियुक्ति गर्ने

### **पदस्थापन**

७. शिक्षक सेवा आयोगबाट स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस भई आएपछि पदस्थापनको काम स्थानीय तहले गर्ने

### **पेसागत विकास**

८. शिक्षक सेवा आयोगबाट स्थायी नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका शिक्षकलाई नियुक्तिपश्चात् बाह्र महिनाको सघन तालिमको व्यवस्था गर्ने (अनुसूची-१२)
९. प्रत्येक शिक्षकलाई हरेक वर्ष कम्तीमा दश दिनको विद्यालयमा आधारित पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था गर्ने, यस्तो तालिमलाई शिक्षकको वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्ने
१०. शिक्षकको पेसागत विकास तालिममा उद्यमशील शिक्षा र जीवनोपयोगी सिपलाई समावेश गर्ने

## **बहुवा**

११. हालको शिक्षकको बहुवाको श्रेणीगत पद्धतिलाई परिवर्तन गरी तहगत पद्धतिमा लैजाने । आधारभूत तह पाँचौदेखि आठौँ तहसम्मको स्तर राख्ने र माध्यमिक तह नवौँदेखि एघारौँ तहसम्मको राख्ने (अनुसूची १३ र १४)
१२. आधारभूत तहको कक्षा १-५ मा अध्यापन गराउन प्रवीणता प्रमाण पत्र तह वा सो सरह शैक्षिक योग्यता तोकिएकालाई पाँचौँ तहमा सुरु नियुक्ति गर्ने र कक्षा ६-८ मा अध्यापन गराउने स्नातक तहको शैक्षिक योग्यता तोकिएकालाई छैटौँ तहमा सुरु नियुक्ति गर्ने । बहुवा आठौँ तहसम्म हुन सक्ने व्यवस्था गर्ने
१३. माध्यमिक शिक्षकको सुरु नियुक्ति नवौँ तहमा गर्ने, बहुवा एघारौँ तहसम्म हुन सक्ने व्यवस्था गर्ने
१४. आधारभूत तह कक्षा (१-५) को छैटौँ तह, आधारभूत तह कक्षा (६-८) को सातौँ तह र माध्यमिक तहको दसौँ तहमा छड्के प्रवेश गर्न मिल्ने अवस्था राख्ने, यस्तो छड्के प्रवेश गर्नेका लागि सम्बन्धित तहको सेवा प्रवेशको न्यूनतम योग्यताभन्दा एक तह माथिको योग्यता हुनुपर्ने व्यवस्था गर्ने

## **सरुवा**

१५. प्रत्येक शिक्षकलाई कम्तीमा पाँच वर्षमा स्थानीय तह भित्रका एक विद्यालयबाट अर्को विद्यालयमा सरुवा हुने व्यवस्था गर्ने । यस्तो सरुवा व्यवस्थालाई अनुमानयोग्य बनाउने
१६. विगतमा स्थायी भएका शिक्षकहरूका हकमा स्थानीय तहभित्रका शिक्षकको सरुवा सम्बन्धित स्थानीय तहले गर्ने, एउटै जिल्लाभित्रको एक स्थानीय तहको शिक्षकलाई अर्को स्थानीय तहमा जिल्लाको शिक्षा हेर्ने निकायले सरुवा गर्ने, एक प्रदेशभित्रका एक जिल्लाको शिक्षकलाई अर्को जिल्लामा सरुवा गर्दा प्रदेश सरकारको सामाजिक विकास मन्त्रालयले गर्ने, एक प्रदेशको शिक्षकलाई अर्को प्रदेशमा सरुवा गर्दा सङ्घीय सरकारको शिक्षा हेर्ने मन्त्रालयको विभागस्तरको निकायले गर्ने । यसरी सरुवा गर्दा सम्बन्धित स्थानीय तह र प्रदेशको सिफारिस हुनुपर्ने व्यवस्थालाई अनिवार्य गर्ने

१७. सामान्यतया शिक्षकलाई सम्बन्धित स्थानीय तहमा मात्रै सरुवा हुने प्रावधान बनाउने

### **सजाय**

१८. शिक्षकलाई सजाय गर्ने प्रारम्भिक जिम्मेवारी सम्बन्धित विद्यालयलाई नै दिने । शिक्षकलाई सामान्य सजाय प्रधानाध्यापक र विद्यालय व्यवस्थापन समितिले नै गर्ने । भविष्यका लागि अयोग्य ठहरिने र नठहरिने गरी गरिने सजाय सम्बन्धित स्थानीय तहले नै टुङ्ग्याउने

१९. विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिलाई शिक्षकको सजायसँग आबद्ध गर्ने

### **अवकाश**

२०. शिक्षकलाई अवकाशको प्रक्रिया स्थानीय तहबाटै टुङ्ग्याउने । अवकाशसम्बन्धी विद्यमान कानुनी प्रक्रिया छोटो बनाउने

२१. राजनीतिक दलको साधारण सदस्य भएमा स्वतः भविष्यका लागि अयोग्य नठहरिने गरी अवकाश हुने कानुनी व्यवस्था बनाएर कार्यान्वयन गर्ने

### **(ग) भावी शोध कार्यका लागि सुझाव**

गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न सकिने विषय क्षेत्र ठुलो छ । यसमा पनि अध्ययन अनुसन्धानका लागि गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको छुट्टै र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको छुट्टै विषय बन्न सक्छ । यस विषयक्षेत्रलाई समेटेर विद्यावारिधि उपाधिका लागि शोध कार्य गर्न सकिने सम्भावित शीर्षकहरू निम्नानुसार हुन सक्छन् :

(क) गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा विद्यार्थीको सिकाइ प्रक्रिया

(ख) गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक तालिम

(ग) गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा समग्र गुण व्यवस्थापन

## सन्दर्भ सामग्रीहरू

- आचार्यश्री, पथिक (२०७०), *त्रिभुजीय शिक्षा*, काठमाडौं : पथिक फाउन्डेसन, पृ.१२७-१३५ ।
- आचार्य, सुदर्शन देव र बलबीर आचार्य (ई.सं. १९९७), *शिक्षा वेदाङ्ग परम्परा एवं सिद्धान्त*,  
दिल्ली : संजय प्रकाशन, पृ.६-८ ।
- कट्टेल, नवराज (२०६०) : 'गुरुकुल, वेद विद्याश्रम र वर्तमान', *ब्रह्म विन्दु*, काठमाडौं : नेपाल  
वेद विद्याश्रम संस्कृत माध्यमिक विद्यालय, पृ.२९-३० ।
- कट्टेल, नवराज (२०७६), 'उज्जैन सम्मेलन र संस्कृत सृजना', *श्रुति प्रभा*, काठमाडौं : नेपाल  
शिक्षण परिषद्, पृ.५० ।
- कलेज अफ एजुकेसन (ई.सं. १९५६), *नेपालमा शिक्षा*, काठमाडौं : कलेज अफ एजुकेसन,  
पृ.१८, २१-२२, १७४-१७५) ।
- कानिकट (२०७६), 'गुरुकुल शिक्षा विश्व शिक्षा', *कनकश्रृंगा*, उज्जैन : मध्यप्रदेश शासन,  
संस्कृति विभाग, पृ.२३ ।
- कानुन किताब व्यवस्था समिति (२०७२), *नेपालको संविधान*, काठमाडौं : नेपाल कानुन  
किताब व्यवस्था समिति, पृ.१३ ।
- कानुन किताब व्यवस्था समिति, २०७५ : *शिक्षा ऐन, २०२८, शिक्षक सेवा आयोग नियमावली,  
२०५७ र शिक्षा नियमावली, २०५९*, काठमाडौं : नेपाल कानुन किताब व्यवस्था  
समिति, पृ. ४२, ६८-७०, १३७, १४३-१७४ ।
- कानुन किताब व्यवस्था समिति (२०७५), *नेपाल ऐन सङ्ग्रह खण्ड १४*, काठमाडौं : नेपाल  
कानुन किताब व्यवस्था समिति, पृ.७२ ।
- केसी, रमेशकुमार (२०६७), 'कर्मचारी प्रशासनका केही पक्षहरू', *सार्वजनिक प्रशासनका विविध  
आयाम*, काठमाडौं : सोपान मासिक, पृ. २९९-३१४ ।

कोइराला, विद्यानाथ (२०७५), 'प्रभावकारी गुरुकुलीय शिक्षाको अपेक्षित नीति', *रजत स्मारिका*  
२०७५, तनहुँ : महेश संस्कृत गुरुकुलम्, पृ. ४० ।

कोइराला, विद्यानाथ, (२०७६), 'गुरुकुलीय शिक्षाबाट मूलधारले के सिक्ने?', *महर्षि सन्देश*,  
काठमाडौं : नेपाल महर्षि वैदिक फाउन्डेसन, पृ. ११८ ।

खेमका, राधेश्याम, (ई.सं.१९८८), *कल्याण शिक्षाङ्क*, वर्ष ६२, गोरखपुर : गीता प्रेस, पृ. ४१७ ।

गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद् (२०६७), *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम  
व्यवस्थापन परिषद्, पृ. ११६-११८ ।

गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद् (२०६८), *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम  
व्यवस्थापन परिषद्, पृ. १८४-१८७ ।

गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद् (२०६९), *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम  
व्यवस्थापन परिषद्, पृ. १०२-१०३ ।

गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद् (२०७०), *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम  
व्यवस्थापन परिषद्, पृ. १२०-१२३ ।

गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद् (२०७१), *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम  
व्यवस्थापन परिषद्, पृ. १५४-१५७ ।

गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद् (२०७६), *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम  
व्यवस्थापन परिषद्, पृ. १२३-१२८ ।

ज्वाला, मनोज (२०७४), *गुरुकुल शिक्षा प्रणाली के अद्भुत व अनुभूत प्रयोग की कहानी*, नई  
दिल्ली : लेखनी प्रकाशन : पृ. १४०-१५० ।

जोशी, रामप्रसाद (अनु.) (२०४७), *श्रीमद्भागवत*, काठमाडौं : नानीमैया जोशी, पृ. ९६० ।

भा, नागेन्द्र (२०५४), *वैदिक शिक्षा पद्धति और आधुनिक शिक्षा पद्धति*, दिल्ली : वेकटेश  
प्रकाशन, पृ. १५२ ।

- त्रिपाठी, जगन्नाथ शर्मा (२०६७), 'गुरुकुल र संस्कृत शिक्षा', *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर :  
गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद्, पृ. १२-१३ ।
- ढकाल, मतिप्रसाद, २०७४ : 'पाणिनीय गुरुकुलको जीवन्त परम्परा', *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर :  
गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद्, पृ. २९३-३ ।
- ढकाल, वेणीमाधव (२०७५), 'वर्तमान समाजद्वारा अपेक्षित गुरुकुल शिक्षा', *रजत-स्मारिका*  
२०७५, तनहुँ : महेश संस्कृत गुरुकुलम्, पृ.१०९-१२७ ।
- ढकाल, वेणीमाधव (२०७२), *श्रीमद्देवीभागवतमहापुराणम्*, काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार,  
पृ. २५-४२ ।
- दाहाल, रोशन (२०७४), *चाणक्य*, काठमाडौं : पाँचपोखरी प्रकाशन गृह, पृ.३३ ।
- दाहाल, रोशन (२०७१), बुद्ध दर्शन, काठमाडौं : पाँचपोखरी प्रकाशन गृह, पृ.१०२-१०५ ।
- धमला, गणेश (२०७५), *राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना २०२८ पूर्वको संस्कृत तथा पाश्चात्य*  
*शिक्षा*, काठमाडौं : नेपाल संस्कृति विश्वविद्यालय (अप्रकाशित शोधप्रबन्ध), पृ.६७ र  
९१ ।
- न्यौपाने, अर्जुन (२०७१), *पण्डित नभएमा*, काठमाडौं : शिवानी प्रेस कन्सर्न प्रा.लि., पृ. ५८ ।
- पन्त, निराजन (२०७०), 'नेपालमा गुरुकुल शिक्षाको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि', *गुरुकुल सन्देश*,  
भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद्, पृ.४९-५४) ।
- परमहंस, योगानन्द (ई.सं.२००६), *योगीको आत्मकथा*, कोलकता : योगानन्द सत्सङ्ग सोसाइटी  
अफ इन्डिया, पृ.१ ।
- प्रसाद, राजेन्द्र (ई.सं. १९९७), 'आर्ष शिक्षापद्धति गरिमामयी है', *दीक्षालोक*, हरिद्वार : श्री स्वामी  
श्रद्धानन्द अनुसंधान प्रकाशन केन्द्र, गुरुकुल काँगडी, पृ. १२६ ।
- पाठ्यक्रम विकास केन्द्र (२०६३), *राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूप, २०६३*, भक्तपुर : पाठ्यक्रम विकास  
केन्द्र, पृ.७१- ७२ ।

- पोखरेल, ऋषिराम (२०६७), 'पौरस्त्य शिक्षा पद्धति, सिकाइ सिद्धान्त र मूल्याङ्कन विधि', *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद्, पृ.५-११ ।
- पोखरेल, ऋषिराम (२०६८), 'गुरुकुल शिक्षा पद्धति एवं उत्प्रेरक सिद्धान्त', *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल सन्देश गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद्, पृ.२७-३१ ।
- पोखरेल, कृष्ण (२०६५), *नेपालको शासन र प्रशासन*, काठमाडौं : एम.के.पब्लिसर्स एन्ड डिस्ट्रिब्युटर्स, पृ.२४७-२७७ ।
- पोखरेल, नुरापति (२०७४), 'संस्कृत साहित्यमा प्रतिबिम्बित गुरुकुल परम्परा र तिनको स्वरूप', *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर, गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद्, पृ.२६ ।
- पौड्याल, वीणा (२०६२), *वेद पुराणका केही रत्नहरू*, लतिलपुर : साभा प्रकाशन, पृ.१८० ।
- पौड्याल, वीणा (२०६७), *वेद पुराणका केही रत्नहरू (दोस्रो भाग)*, लतिलपुर : साभा प्रकाशन, पृ.६६, १७९-२१९, २३२-२३३ ।
- पौड्याल, वीणा (२०७१), *वेद पुराणका केही रत्नहरू (तेस्रो भाग)*, काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, पृ. १५९ ।
- बराल, खगराज (२०६७), *शिक्षा विकासको नवीन आयाम*, काठमाडौं : सोपान मासिक, पृ.७३-७५ ।
- बराल, खगराज (२०७०), *शैक्षिक विचरण*, काठमाडौं : शमी सम प्रकाशन गृह, पृ.१५५-१६६ ।
- बराल, खगराज (२०७५), *शिक्षा दर्शन, नीति र व्यवहार*, काठमाडौं : सोपान मासिक, पृ.७२-७३ ।
- बराल, वासु (२०५०), *हिन्दू सामाजिक संगठनको प्रारूप*, ललितपुर : साभा प्रकाशन, पृ.१९५ ।
- भट्ट, रामचन्द्र (२०७२), *उपनिषद्मा के छ ?*, काठमाडौं : डिकुरा पब्लिकेसन, पृ.२१-२४ ।
- भिक्षु अमृतानन्द (२०४४), *संक्षिप्त बुद्ध जीवनी*, काठमाडौं : आनन्द कुटी विहार गुठी, पृ.४८, १३८-१३९ ।
- भुसाल, टड्कप्रसाद (२०७१), 'गुरुकुल/आश्रममा शिक्षक व्यवस्थापन', *गुरुकुल सन्देश*, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद्, पृ. ११६-१२० ।

मिश्र, फूलकान्त (ई.सं. १९९६), *गुरु शिष्य सम्बन्ध (प्राचीन एवम् अर्वाचीन काल मे)*, दिल्ली :  
नाग प्रकाशन, पृ.५३-५४ ।

राष्ट्रिय योजना आयोग (२०७६), *पन्ध्रौँ योजना*, काठमाडौँ : राष्ट्रिय योजना आयोग, पृ.१८० ।

रेग्मी, ऋषिराम (२०७३), *वैदिक साहित्यको स्वरूप*, ललितपुर : हिमवत् आर्ष प्रज्ञा ।

वसिष्ठ, पं.गौरीशंकर (ई.सं. २००४), *महाभारत*, वाराणसी : बम्बई पुस्तक भवन, पृ.५७ ।

वास्वानी, साधुवर श्री टी.एल. (ई.सं. १९९७), 'गुरुकुलको स्वतः सिद्ध विशेषताएँ', *दीक्षालोक*,  
हरिद्वार : श्री स्वामी श्रद्धानंद अनुसंधान प्रकाशन केन्द्र, गुरुकुल काँगडी, पृ.५१ ।

विद्यावाचस्पति, इन्द्र (ई.सं. १९९७), 'गुरुकुलका मूल सिद्धान्त', *दीक्षालोक*, हरिद्वार : श्री स्वामी  
श्रद्धानंद अनुसंधान प्रकाशन केन्द्र, गुरुकुल काँगडी, पृ.११८-११९ ।

शर्मा, गोपीनाथ (२०६०), *नेपालमा शिक्षाको इतिहास भाग २*, काठमाडौँ : मकालु प्रकाशन गृह  
पृ.१-२, २१, ३९, ९३, ३०३-३०५ ।

शर्मा, गोपीनाथ (२०६२), *नेपालमा शिक्षाको इतिहास भाग २*, काठमाडौँ : मकालु प्रकाशन गृह, पृ.२ ।

शर्मा, गोपीनाथ (२०६८), *नेपालमा शिक्षाको इतिहास, भाग १*, काठमाडौँ : मकालु प्रकाशन गृह,  
पृ.२३-६० ।

शास्त्री, वासुदेवकृष्ण (२०७६०), *पौरस्त्य शिक्षामा चौसठ्ठी कला*, श्रुतिप्रभा, काठमाडौँ : नेपाल  
शिक्षण परिषद्, पृ.२९ ।

शिक्षा विभाग, *फ्ल्यास रिपोर्ट २०६६, २०६८, २०७१, २०७२, २०७४*, भक्तपुर ।

शिक्षा मन्त्रालय (२०१८), *सर्वाङ्गीण राष्ट्रिय शिक्षा समितिको रिपोर्ट*, काठमाडौँ : शिक्षा  
मन्त्रालय, पृ. ८ ।

शिक्षा मन्त्रालय (२०२८), *राष्ट्रिय शिक्षा पद्धति २०२८-२०३२ सम्मको योजना*, काठमाडौँ :  
शिक्षा मन्त्रालय, पृ.१ ।

- शिक्षा मन्त्रालय (२०६६), *विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना (२०६६-२०७२)*, काठमाडौं : शिक्षा मन्त्रालय, पृ.३६-३८ ।
- शिक्षा मन्त्रालय (२०७३), *विद्यालय क्षेत्र विकास योजना (२०७३-२०८०)*, काठमाडौं : शिक्षा मन्त्रालय, पृ.५७ ।
- शिक्षा मन्त्रालय (२०७६), *राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६*, काठमाडौं : शिक्षा मन्त्रालय, पृ.१०-४४ ।
- शिक्षा मन्त्रालय, *सर्वाङ्गीण राष्ट्रिय शिक्षा समितिको प्रतिवेदन (२०१८)*, काठमाडौं : शिक्षा मन्त्रालय, पृ.१२ ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६२), *पेसागत सिप*, भक्तपुर : शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, पृ.४३ ।
- सुवेदी, विष्णु (२०६१), *प्रशासन, व्यवस्थापन र विकासका मूलभूत पक्षहरू*, काठमाडौं : अटल एकेडेमी सेन्टर ।
- सुवेदी, गुरुप्रसाद (२०६७), *‘गुरुकुल शिक्षाको प्राचीन स्वरूप र अवधारणा’*, गुरुकुल सन्देश, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद, पृ.१८-२३ ।
- सुवेदी, गुरुप्रसाद (२०६९), *‘गुरुकुल शिक्षाको अतीत, वर्तमान र भविष्य’*, गुरुकुल सन्देश, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद, पृ.५८ ।
- सुवेदी, गुरुप्रसाद (२०७६), *‘गुरुकुलशिक्षा : कस्तो ? र कसरी ?’*, गुरुकुल सन्देश, भक्तपुर : गुरुकुल/आश्रम व्यवस्थापन परिषद, पृ.२०-२५ ।
- हेमचन्द्राचार्य संस्कृत पाठशाला, (ई.सं. २०१८), *सावरमती गुरुकुलम्*, अहमदाबाद : हेमचन्द्राचार्य संस्कृत पाठशाला, पृ.७ ।
- Ackerman.C.(2020). *Self-Motivation Explained +100 Ways To Motivate Yourself*. Retrieved from : <https://positivepsychology.com/self-motivation/>

Bryman, A. (2012). *Social research Methods*. Oxford: Oxford University Press.

Bryman, A. and Bell, E., (2011). *Business research methods*. Oxford University Press, USA./Retreived from :  
<https://www.researchgate.net/post/Can-someone-explain-the-ontology-and-epistemology-in-simple-way>

Caramela, S. (2018). *The Management Theory of Mary Parker Follett*./Retrieved from  
<https://www.business.com/articles/management-theory-of-mary-parker-follett>

Chakma, D.(2019). *Meaning of Downward Filtration Theory*. Retrieved from <https://onlinenotebank.wordpress.com/2019/02/10/meaning-of-filtration-theory/>

Foyal, H. (1949). *General and Industrial Management*. Retrieved from [https://books.google.com.np/books?hl=en&lr=&id=WFp5DQAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=General+and+Industrial+Management&ots=yb\\_urAaxj4&sig=FaWFWBa3jiMjcFoPdLA0M0Xf50U&redir\\_esc=y#v=onepage&q=General%20and%20Industrial%20Management&f=false](https://books.google.com.np/books?hl=en&lr=&id=WFp5DQAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=General+and+Industrial+Management&ots=yb_urAaxj4&sig=FaWFWBa3jiMjcFoPdLA0M0Xf50U&redir_esc=y#v=onepage&q=General%20and%20Industrial%20Management&f=false)

Gabriel, R (2018). *Purushartha : The 4 Aims of Humna Life*. Retrieved from : <http://www.chopra.com/articles/purusharth-the-4-aims-of-human-life>

Goorha, P. (2010). *Modernization Theory*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/301731821\\_Modernization\\_Theory/](https://www.researchgate.net/publication/301731821_Modernization_Theory/)

- Harel, A. (2005). *Theory of Rights*. Retrieved from [http://www.academia.edu/2869319/Theories\\_of\\_rights/](http://www.academia.edu/2869319/Theories_of_rights/)
- Janssens, & Steyaert. (2003). *Theories of Diversity within Organization Studies : Debates and Future Trajectories*, Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/6264654.pdf/>
- Khanal, P.(2011).Teacher Management in a Decentralised School Context in Nepal : Fuelling Tension and Dissent? *A Journal of Comparative and International Education*, 41:6, 769-784. Retrieved from [:https://doi.org/10.1080/03057925.2011.592041](https://doi.org/10.1080/03057925.2011.592041)
- Marceta, J. A. (2018). *Introduction to autonomy theory*. Retrieved from: <https://jahlinmarceta.com/introduction-to-autonomy-theory/>
- McLeod, S. A. (2020). *Maslow's hierarchy of needs*. Simply Psychology. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Mecaulay, T.B. (1835). *Macaulay's Minute on Education*, February 2, 1835. Retrieved from <http://home.iitk.ac.in/~hcverma/Article/Macaulay-Minutes.pdf>
- Moustakas, C. E. (1990). *Heuristic research: Design, methodology, and applications*. Sage Publications, Inc./Retreived from <https://psycnet.apa.org/record/1990-98228-000>
- Mulder, P. (2017). *Bureaucratic Theory by Max Weber*. Retrieved [insert date] from ToolsHero: <https://www.toolshero.com/management/bureaucratic-theory-weber/>
- Russell, B.(1926). Theory of knowledge. *The Encyclopaedia Britannica*. Retrieved from:

<https://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/en/russell1.htm>.

Shrestha, K. (2008). Teacher Development and Management at Secondary Education in Nepal. *Journal of Education and Research*, 1, 41-50. Retrieved May 21, 2020 from <https://doi.org/10.3126/jer.v1i0.7950>

Sharma. P. (n.d.). *Elton Mayo's Human Relations Approach to Management*/ Retrieved from <https://www.yourarticlelibrary.com/management/elton-mayos-human-relations-approach-to-management/70014/>

Skills You Need. (n.d.). *Self-motivation. Skills You Need: Personal Skills*. Retrieved from <https://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html>

Slevitch, L., (2011). Qualitative and quantitative methodologies compared: ontological and epistemological perspectives. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 12(1), pp.73-81/Retrieved from : [https://www.researchgate.net/publication/241747589\\_Qualitative\\_and\\_Quantitative\\_Methodologies\\_Compared\\_Ontological\\_and\\_Epistemological\\_Perspectives](https://www.researchgate.net/publication/241747589_Qualitative_and_Quantitative_Methodologies_Compared_Ontological_and_Epistemological_Perspectives)

Taylor.F W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Now York : Cosimo, Inc. Retrieved from [https://books.google.com.np/books?id=G\\_vTmZvRkhEC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Frederick+Winslow+Taylor%22&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjuu7igwZXtAhW7yjjGHQa6CKMQuwUwAHoECAIQBw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.np/books?id=G_vTmZvRkhEC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Frederick+Winslow+Taylor%22&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjuu7igwZXtAhW7yjjGHQa6CKMQuwUwAHoECAIQBw#v=onepage&q&f=false)

- Turner, John C. 2005. Explaining the nature of power: A three-process theory, *European Journal of Social Psychology*, 35, 1–22. Retrieved from: [http:// www.interscience.wiley.com](http://www.interscience.wiley.com)). DOI: 10.1002/ejsp.244.
- University of Birmingham, (2016), *State-society relations and citizenship in situations of conflict and fragility*, London: International Development Department. Retrieved from: <https://gsdrc.org/topic-guides/state-society-relations-and-citizenship/state-society-relations-overview/>
- Van Vliet, V. (2009). *14 Principles of Management*. Retrieved [insert date] from ToolsHero: <https://www.toolshero.com/management/14-principles-of-management/>
- Vonken, M. (2017), 'Competence, qualification and action theory', *Competence-based vocational and professional education* (pp. 67-82). ). Retrieved from: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41713-4\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41713-4_3)

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

(क) गुरुकुलका प्राचार्यका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली

यो प्रश्नावली मैले मेरो विद्यावारिधि शोध कार्यका लागि तयार पारेको हुँ। यसमा उल्लिखित विविध पक्षका बारेमा आफ्नो राय प्रकट गरी सहयोग गरिदिनुभए आभारी हुने छु। यहाँका उत्तर अनुसन्धान प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग हुने विश्वास दिलाउँछु।

नाम, थर :

वतन :

शैक्षिक योग्यता :

उमेर :

लिङ्ग :

अध्ययन गरेको गुरुकुल र स्थान :

प्राचार्यको अनुभव वर्ष :

हाल कार्यरत संस्था :

शिक्षकको छनोट र नियुक्ति

१. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदावधि कसरी निर्धारण गरिन्छ ?  
(नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीको इच्छानुसार, निश्चित तोकिएको पदावधि, असल आचरण रहुन्जेल सेवानिवृत्तसम्म)
२. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको योग्यता निर्धारण गर्ने प्रणाली के छ ?
३. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पेसागत स्थायित्वको अवस्था कस्तो छ ?
४. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पदको वर्गीकरण कसरी गरिएको छ ?
५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट कसरी गरिएको छ ?
६. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको सामान्य सिद्धान्त के हुन् ?

७. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया कस्तो छ ?
८. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट कसरी गरिएको छ ?  
(क्याडेट प्रथा, सामान्य बौद्धिक क्षमताको आधारमा छनोट, सिप तथा दक्षतायुक्त परिपक्व एवम् विशिष्ट योग्यताको आधारमा छनोट, अनुभवका आधारमा र छड्के प्रवेश)
९. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति गर्ने अधिकार को सँग छ ?
१०. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि प्रक्रिया कसले प्रारम्भ गर्दछ ?
११. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया के के हुन् ?
१२. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि सामान्य योग्यता के के हुन् ?  
(नागरिकता, बसोबास, लिङ्ग, उमेर)
१३. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि विशेष योग्यता के के हुन् ?  
(शैक्षिक योग्यता, अनुभव, प्राविधिक ज्ञान, वैयक्तिक योग्यता)
१४. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि योग्यता कसले निर्धारण गर्दछ ?
१५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने तरिका के के हुन् ?  
(नियुक्ति गर्ने अधिकारीको व्यक्तिगत फैसला, ल्याकत, शिक्षा एवं चारित्रिक प्रमाण पत्र, पूर्व अनुभवको अभिलेख, परीक्षा लिखित : मौखिक वा अन्तर्वार्ता, कार्य सम्पादनको जाँच (प्रयोगात्मक), शैक्षिक योग्यता र अनुभवको मूल्याङ्कन र स्वास्थ्य परीक्षण)
१६. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि सिफारिस कसले कसलाई गर्दछ ?
१७. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्ति कसले गर्दछ ?
१८. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति पाएको कति दिनभित्र हाजिर हुनुपर्छ ?
१९. नियुक्ति हुने शिक्षकको परीक्षण काल कति हुन्छ ?

## पदस्थापन

२०. नियुक्ति पाएको शिक्षकको पदस्थापन कसले गर्छ ?
२१. पदस्थापनको कार्यविधि के छ ?

## पेसागत विकास

२२. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि के के प्रावधान छन् ?
२३. शिक्षकको पेसागत विकासका के कस्ता कार्यक्रम राखिएका छन् ?
२४. पेसागत विकासले वृत्ति विकासलाई कसरी सहयोग गरेको छ ?
२५. पेसागत विकासका क्षेत्र कसरी राखिएका छन् ?
२६. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन कसरी गरिन्छ ?

## बहुवा

२७. शिक्षक बहुवाका लागि के व्यवस्था छ ?
२८. शिक्षक बहुवा गर्ने आधिकारिक निकाय कुन हो ?
२९. शिक्षक बहुवाका आधारहरू के के हुन् ?  
(जेष्ठता, योग्यता, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, समयावधि)
३०. शिक्षक बहुवाका लागि सामान्यतः उम्मेदवारहरूको योग्यता जाँच्ने विधिहरू के के हुन् ?
३१. शिक्षकको कार्यदक्षताका आधारमा हुने बहुवामा के के प्रावधान छन् ?
३२. शिक्षकको बहुवाको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रावधान कस्तो छ ?

## सरुवा

३३. शिक्षक सरुवाका प्रावधान के के छन् ?
३४. शिक्षकलाई काजको प्रावधान के के छन् ?

## सजाय

३५. शिक्षकले के कस्तो काम गरेमा सजाय हुने गर्छ ?
३६. शिक्षकलाई दिइने सजायका प्रकारका कस्ता कस्ता छन् ?
३७. सामान्य सजायमा के के पर्दछन् ?
३८. विशेष सजायमा के के पर्दछन् ?
३९. सजाय विरुद्ध पुनरावेदन कहाँ र कहिलेसम्म लाग्छ ?

## अवकाश

४०. शिक्षकको नोकरीसम्बन्धी अभिलेख कसले राख्दछ ?
४१. शिक्षकको अवकाशका कति किसिमका छन् ?  
(अनिवार्य, स्वैच्छिक, कारवाहीका रूपमा, अशक्तता)
४२. अनिवार्य अवकाशको कस्तो प्रावधान छ ?
४३. स्वैच्छिक अवकाशको कस्तो प्रावधान छ ?
४४. शिक्षकलाई कस्तो अवस्थामा कारवाहीका रूपमा अवकाश दिइन्छ ?
४५. अशक्त हुनेका लागि अवकाशको कस्तो प्रावधानमा के छ ?
४६. उपदानसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४७. निवृत्तभरणसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४८. पारिवारिक निवृत्तभरणसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४९. उपचार खर्चसम्बन्धी के प्रावधान छ ?

## नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

### (ख) गुरुकुलका पीठाधीश/मठाधीशका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली

यो प्रश्नावली मैले मेरो विद्यावारिधि शोध कार्यका लागि तयार पारेको हुँ । यसमा उल्लिखित विविध पक्षका बारेमा आफ्नो राय प्रकट गरी सहयोग गरिदिनुभए आभारी हुने छु । यहाँका उत्तर अनुसन्धान प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग हुने विश्वास दिलाउँछु ।

नाम,थर :

वतन :

शैक्षिक योग्यता :

उमेर :

लिङ्ग :

अध्ययन गरेको गुरुकुल र स्थान :

पीठाधीशको अनुभव वर्ष :

हाल कार्यरत संस्था :

### छनोट र नियुक्ति

१. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदावधि कसरी निर्धारण गरिन्छ ?  
(नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीको इच्छानुसार, निश्चित तोकिएको पदावधि, असल आचरण रहन्जेल सेवानिवृत्तसम्म)
२. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको योग्यता निर्धारण गर्ने प्रणाली के छ ?
३. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पेसागत स्थायित्वको अवस्था कस्तो छ ?
४. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पदको वर्गीकरण कसरी गरिएको छ ?
५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट कसरी गरिएको छ ?
६. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको सामान्य सिद्धान्त के हुन् ?
७. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया कस्तो छ ?
८. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट कसरी गरिएको छ ?  
(क्याडेट प्रथा, सामान्य बौद्धिक क्षमताको आधारमा छनोट, सिप तथा दक्षतायुक्त परिपक्व एवम् विशिष्ट योग्यताको आधारमा छनोट, अनुभवका आधारमा र छड्के प्रवेश)

९. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति गर्ने अधिकार कोसँग छ ?
१०. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि प्रक्रिया कसले प्रारम्भ गर्दछ ?
११. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया के के हुन् ?
१२. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि सामान्य योग्यता के के हुन् ?  
(नागरिकता, बसोबास, लिङ्ग, उमेर)
१३. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि विशेष योग्यता के के हुन् ?  
(शैक्षिक योग्यता, अनुभव, प्राविधिक ज्ञान, वैयक्तिक योग्यता)
१४. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि योग्यता कसले निर्धारण गर्दछ ?
१५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने तरिका के के हुन् ?  
(नियुक्ति गर्ने अधिकारीको व्यक्तिगत फैसला, ल्याकत, शिक्षा एवम् चारित्रिक प्रमाण पत्र, पूर्व अनुभवको अभिलेख, परीक्षा लिखित : मौखिक वा अन्तर्वार्ता, कार्य सम्पादनको जाँच (प्रयोगात्मक), शैक्षिक योग्यता र अनुभवको मूल्याङ्कन र स्वास्थ्य परीक्षण)
१६. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि सिफारिस कसले कसलाई गर्दछ ?
१७. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्ति कसले गर्दछ ?
१८. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति पाएको कति दिनभित्र हाजिर हुनुपर्छ ?
१९. नियुक्ति हुने शिक्षकको परीक्षण काल कति हुन्छ ?

#### पदस्थापन

२०. नियुक्ति पाएको शिक्षकको पदस्थापन कसले गर्छ ?
२१. पदस्थापनको कार्यविधि के छ ?

## पेसागत विकास

२२. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि के के प्रावधान छन् ?
२३. शिक्षकको पेसागत विकासका के कस्ता कार्यक्रम राखिएका छन् ?
२४. पेसागत विकासले वृत्ति विकासलाई कसरी सहयोग गरेको छ ?
२५. पेसागत विकासका क्षेत्र कसरी राखिएका छन् ?
२६. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन कसरी गरिन्छ ?

## बढुवा

२७. शिक्षक बढुवाका लागि के व्यवस्था छ ?
२८. शिक्षक बढुवा गर्ने आधिकारिक निकाय कुन हो ?
२९. शिक्षक बढुवाका आधारहरू के के हुन् ?
३०. शिक्षक बढुवाका लागि सामान्यतः उम्मेदवारहरूको योग्यता जाँच्ने विधिहरू के के हुन् ?
३१. शिक्षकको कार्यदक्षताका आधारमा हुने बढुवामा के के प्रावधान छन् ?
३२. शिक्षकको बढुवाको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रावधान कस्तो छ ?

## सरुवा

३३. शिक्षक सरुवाका प्रावधान के के छन् ?
३४. शिक्षकलाई काजको प्रावधान के के छन् ?

## सजाय

३५. शिक्षकले के कस्तो काम गरेमा सजाय हुने गर्छ ?
३६. शिक्षकलाई दिइने सजायका प्रकारका कस्ता कस्ता छन् ?

३७. सामान्य सजायमा के के पर्दछन् ?
३८. विशेष सजायमा के के पर्दछन् ?
३९. सजाय विरुद्ध पुनरावेदन कहाँ र कहिलेसम्म लाग्छ ?

#### अवकाश

४०. शिक्षकको नोकरीसम्बन्धी अभिलेख कसले राख्दछ ?
४१. शिक्षकको अवकाशका कति किसिमका छन् ?  
(अनिवार्य, स्वैच्छिक, कारवाहीका रूपमा, अशक्तता)
४२. अनिवार्य अवकाशको कस्तो प्रावधान छ ?
४३. स्वैच्छिक अवकाशको कस्तो प्रावधान छ ?
४४. शिक्षकलाई कस्तो अवस्थामा कारवाहीका रूपमा अवकाश दिइन्छ ?
४५. अशक्त हुनेका लागि अवकाशको कस्तो प्रावधानमा के छ ?
४६. उपदानसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४७. निवृत्तभरणसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४८. पारिवारिक निवृत्तभरणसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४९. उपचार खर्चसम्बन्धी के प्रावधान छ ?

## नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

### (ग) गुरुकुलका शिक्षकका लागि लक्ष्यित समूह छलफल निर्देशिका

यो प्रश्नावली मैले मेरो विद्यावारिधि शोध कार्यका लागि तयार पारेको हुँ । यसमा उल्लिखित विविध पक्षका बारेमा आ आफ्नो राय प्रकट गरी सहयोग गरिदिनुभए आभारी हुने छु । यहाँका उत्तर अनुसन्धान प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग हुने विश्वास दिलाउँछु ।

गुरुकुलको नाम:

ठेगाना:

उपस्थित शिक्षक (गुरु) हरूको सङ्ख्या :

### छनोट र नियुक्ति

१. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदावधि  
(नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीको इच्छानुसार, निश्चित तोकिएको पदावधि, असल आचरण रहुन्जेल सेवानिवृत्तसम्म)
२. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको योग्यता निर्धारण गर्ने प्रणाली
३. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक का पेसागत स्थायित्व
४. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पदको वर्गीकरण
५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको तरिका
६. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको सामान्य सिद्धान्त
७. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट प्रक्रिया
८. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको स्वरूप  
(क्याडेट प्रथा, सामान्य बौद्धिक क्षमताको आधारमा छनोट, सिप तथा दक्षतायुक्त परिपक्व एवम् विशिष्ट योग्यताको आधारमा छनोट, अनुभवका आधारमा छनोट र छड्के प्रवेश)
९. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट गर्ने अधिकार

१०. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको छनोटका लागि प्रक्रिया सुरु गर्ने निकाय
११. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट प्रक्रिया
१२. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि सामान्य योग्यता  
(नागरिकता, बसोबास, लिङ्ग, उमेर)
१३. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि विशेष योग्यता  
(शैक्षिक योग्यता, अनुभव, प्राविधिक ज्ञान, वैयक्तिक योग्यता)
१४. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने अधिकार
१५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने तरिका  
(नियुक्ति गर्ने अधिकारीको व्यक्तिगत फैसला, ल्याकत, शिक्षा एवम् चारित्रिक प्रमाण पत्र, पूर्व अनुभवको अभिलेख, परीक्षा लिखित : मौखिक वा अन्तर्वार्ता, कार्य सम्पादनको जाँच (प्रयोगात्मक), शैक्षिक योग्यता र अनुभवको मूल्याङ्कन र स्वास्थ्य परीक्षण)
१६. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि सिफारिस
१७. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्ति पदाधिकारी वा संस्था
१८. नियुक्तिपश्चात हाजिर हुनुपर्ने दिन
१९. शिक्षकको परीक्षण काल

#### **पदस्थापन**

२०. शिक्षक पदस्थापन गर्ने निकाय वा पदाधिकारी
२१. शिक्षक पदस्थापनको कार्यविधि

#### **पेसागत विकास**

२२. शिक्षकको पेसागत विकासका प्रावधान
२३. शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम

२४. पेसागत विकासले वृत्ति विकासलाई गर्ने सहयोग
२५. पेसागत विकासका क्षेत्र
२६. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन

### **बढुवा**

२७. शिक्षक बढुवाका प्रावधान
२८. शिक्षक बढुवा गर्ने आधिकारिक निकाय
२९. बढुवाका आधारहरू
३०. बढुवाका लागि उम्मेदवारहरूको योग्यता जाँच्ने विधिहरू
३१. कार्यक्षमताका आधारमा हुने बढुवाका प्रावधान
३२. बढुवाको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रावधान

### **सरुवा**

३३. शिक्षक सरुवाका प्रावधान
३४. शिक्षक काजका प्रावधान

### **सजाय**

३५. शिक्षकलाई सजायको प्रावधान
३६. शिक्षकलाई दिइने सजायका प्रकार
३७. सामान्य सजायका प्रावधान
३८. विशेष सजायका प्रावधान
३९. सजाय विरुद्ध पुनरावेदन

## अवकाश

४०. शिक्षकको अभिलेख राख्ने जिम्मेवारी
४१. शिक्षकको अवकाशका किसिम  
(अनिवार्य, स्वैच्छिक, कारवाहीका रूपमा, अशक्तता)
४२. अनिवार्य अवकाशको प्रावधान
४३. स्वैच्छिक अवकाशको प्रावधान
४४. शिक्षकलाई कारवाहीका रूपमा अवकाशको प्रावधान
४५. अशक्तताका लागि अवकाशका प्रावधानमा
४६. उपादानसम्बन्धी प्रावधान
४७. निवृत्तभरणसम्बन्धी प्रावधान
४८. पारिवारिक निवृत्तभरणसम्बन्धी प्रावधान
४९. उपचार खर्चसम्बन्धी प्रावधान

## नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

### (घ) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका प्रधानाध्यापकका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली

यो प्रश्नावली मैले मेरो विद्यावारिधि शोध कार्यका लागि तयार पारेको हुँ । यसमा उल्लिखित विविध पक्षका बारेमा आफ्नो राय प्रकट गरी सहयोग गरिदिनुभए आभारी हुने छु । यहाँका उत्तर अनुसन्धान प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग हुने विश्वास दिलाउँछु ।

नाम, थर :

वतन :

शैक्षिक योग्यता :

उमेर :

लिङ्ग :

अध्ययन गरेको विद्यालय र स्थान :

प्रधानाध्यापकको अनुभव वर्ष :

हाल कार्यरत संस्था :

### छनोट तथा नियुक्ति

१. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदावधि कसरी निर्धारण गरिन्छ ?
२. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको योग्यता निर्धारण गर्ने प्रणाली के छ ?
३. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पेसागत स्थायित्वको अवस्था कस्तो छ ?
४. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पदको वर्गीकरण कसरी गरिएको छ ?
५. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट कसरी गरिएको छ ?
६. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको सामान्य सिद्धान्त के हुन् ?
७. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया कस्तो छ ?
८. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट कसरी गरिएको छ ?

(क्याडेट प्रथा, सामान्य बौद्धिक क्षमताको आधारमा छनोट, सिप तथा दक्षतायुक्त परिपक्व एवम् विशिष्ट योग्यताको आधारमा छनोट, अनुभवका आधारमा र छड्के प्रवेश)

९. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति गर्ने अधिकार कोसँग छ ?
१०. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि प्रक्रिया कसले प्रारम्भ गर्दछ ?
११. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया के के हुन् ?
१२. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि सामान्य योग्यता के के हुन् ?  
(नागरिकता, बसोबास, लिङ्ग, उमेर)
१३. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि विशेष योग्यता के के हुन् ?  
(शैक्षिक योग्यता, अनुभव, प्राविधिक ज्ञान, वैयक्तिक योग्यता)
१४. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि योग्यता कसले निर्धारण गर्दछ ?
१५. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने तरिका के के हुन् ?
१६. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि सिफारिस कसले कसलाई गर्दछ ?
१७. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्ति कसले गर्दछ ?
१८. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति पाएको कति दिनभित्र हाजिर हुनुपर्छ ?
१९. नियुक्ति हुने शिक्षकको परीक्षण काल कति हुन्छ ?

#### पदस्थापन

२०. नियुक्ति पाएको शिक्षकको पदस्थापन कसले गर्छ ?
२१. पदस्थापनको कार्यविधि के छ ?

## पेसागत विकास

२२. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि के के प्रावधान छन् ?
२३. शिक्षकको पेसागत विकासका के कस्ता कार्यक्रम राखिएका छन् ?
२४. पेसागत विकासले वृत्ति विकासलाई कसरी सहयोग गरेको छ ?
२५. पेसागत विकासका क्षेत्र कसरी राखिएका छन् ?
२६. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन कसरी गरिन्छ ?

## बहुवा

२७. शिक्षक बहुवाका लागि के व्यवस्था छ ?
२८. शिक्षक बहुवा गर्ने आधिकारिक निकाय कुन हो ?
२९. शिक्षक बहुवाका आधारहरू के के हुन् ?  
(जेष्ठता, योग्यता, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, समयावधि)
३०. शिक्षक बहुवाका लागि सामान्यतः उम्मेदवारहरूको योग्यता जाँच्ने विधिहरू के के हुन् ?
३१. शिक्षकको कार्यदक्षताका आधारमा हुने बहुवामा के के प्रावधान छन् ?
३२. शिक्षकको बहुवाको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रावधान कस्तो छ ?

## सरुवा

३३. शिक्षक सरुवाका प्रावधान के के छन् ?
३४. शिक्षकलाई काजको प्रावधान के के छन् ?

## सजाय

३५. शिक्षकले के कस्तो काम गरेमा सजाय हुने गर्छ ?

३६. शिक्षकलाई दिइने सजायका प्रकारका कस्ता कस्ता छन् ?
३७. सामान्य सजायमा के के पर्दछन् ?
३८. विशेष सजायमा के के पर्दछन् ?
३९. सजाय विरुद्ध पुनरावेदन कहाँ र कहिलेसम्म लाग्छ ?

### अवकाश

४०. शिक्षकको नोकरीसम्बन्धी अभिलेख कसले राख्दछ ?
४१. शिक्षकको अवकाशका कति किसिमका छन् ?
४२. अनिवार्य अवकाशको कस्तो प्रावधान छ ?
४३. स्वैच्छिक अवकाशको कस्तो प्रावधान छ ?
४४. शिक्षकलाई कस्तो अवस्थामा कारवाहीका रूपमा अवकाश दिइन्छ ?
४५. अशक्त हुनेका लागि अवकाशको कस्तो प्रावधानमा के छ ?
४६. उपदानसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४७. निवृत्तभरणसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४८. पारिवारिक निवृत्तभरणसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४९. उपचार खर्चसम्बन्धी के प्रावधान छ ?

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

(ड) आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिका विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीहरू  
लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली

यो प्रश्नावली मैले मेरो विद्यावारिधि शोध कार्यका लागि तयार पारेको हुँ। यसमा उल्लिखित विविध पक्षका बारेमा आफ्नो राय प्रकट गरी सहयोग गरिदिनुभए आभारी हुने छु। यहाँका उत्तर अनुसन्धान प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग हुने विश्वास दिलाउँछु।

नाम, थर :

वतन :

शैक्षिक योग्यता :

उमेर :

लिङ्ग :

अध्ययन गरेको विद्यालय र स्थान :

व्यवस्थापन समितिमा कार्य अनुभव वर्ष :

हाल कार्यरत संस्था :

**छनोट र नियुक्ति**

१. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदावधि कसरी निर्धारण गरिन्छ ?  
(नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीको इच्छानुसार, निश्चित तोकिएको पदावधि, असल आचरण रहन्जेल सेवानिवृत्तसम्म)
२. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको योग्यता निर्धारण गर्ने प्रणाली के छ ?
३. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पेसागत स्थायित्वको अवस्था कस्तो छ ?
४. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पदको वर्गीकरण कसरी गरिएको छ ?
५. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट कसरी गरिएको छ ?
६. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको सामान्य सिद्धान्त के हुन् ?
७. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया कस्तो छ ?

८. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट कसरी गरिएको छ ?  
(क्याडेट प्रथा, सामान्य बौद्धिक क्षमताको आधारमा छनोट, सिप तथा दक्षतायुक्त परिपक्व एवम् विशिष्ट योग्यताको आधारमा छनोट, अनुभवका आधारमा र छड्के प्रवेश)
९. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति गर्ने अधिकार कोसंग छ ?
१०. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि प्रक्रिया कसले प्रारम्भ गर्दछ ?
११. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया के के हुन् ?
१२. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि सामान्य योग्यता के के हुन् ?  
(नागरिकता, बसोबास, लिङ्ग, उमेर)
१३. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि विशेष योग्यता के के हुन् ?  
(शैक्षिक योग्यता, अनुभव, प्राविधिक ज्ञान, वैयक्तिक योग्यता)
१४. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि योग्यता कसले निर्धारण गर्दछ ?
१५. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्तिका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने तरिका के के हुन् ?  
(नियुक्ति गर्ने अधिकारीको व्यक्तिगत फैसला, ल्याकत, शिक्षा एवम् चारित्रिक प्रमाण पत्र, पूर्व अनुभवको अभिलेख, परीक्षा लिखित : मौखिक वा अन्तर्वार्ता, कार्य सम्पादनको जाँच (प्रयोगात्मक), शैक्षिक योग्यता र अनुभवको मूल्याङ्कन र स्वास्थ्य परीक्षण)
१६. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि सिफारिस कसले कसलाई गर्दछ ?
१७. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्ति कसले गर्दछ ?
१८. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक नियुक्ति पाएको कति दिनभित्र हाजिर हुनुपर्छ ?
१९. नियुक्ति हुने शिक्षकको परीक्षण काल कति हुन्छ ?

## पदस्थापन

२०. नियुक्ति पाएको शिक्षकको पदस्थापन कसले गर्छ ?

२१. पदस्थापनको कार्यविधि के छ ?

## पेसागत विकास

२२. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि के के प्रावधान छन् ?

२३. शिक्षकको पेसागत विकासका के कस्ता कार्यक्रम राखिएका छन् ?

२४. पेसागत विकासले वृत्ति विकासलाई कसरी सहयोग गरेको छ ?

२५. पेसागत विकासका क्षेत्र कसरी राखिएका छन् ?

२६. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन कसरी गरिन्छ ?

## बहुवा

२७. शिक्षक बहुवाका लागि के व्यवस्था छ ?

२८. शिक्षक बहुवा गर्ने आधिकारिक निकाय कुन हो ?

२९. शिक्षक बहुवाका आधारहरू के के हुन् ?

३०. शिक्षक बहुवाका लागि सामान्यतः उम्मेदवारहरूको योग्यता जाँच्ने विधिहरू के के हुन् ?

३१. शिक्षकको कार्यक्षमताका आधारमा हुने बहुवामा के के प्रावधान छन् ?

३२. शिक्षकको बहुवाको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रावधान कस्तो छ ?

## सरुवा

३३. शिक्षक सरुवाका प्रावधान के के छन् ?

३४. शिक्षकलाई काजको प्रावधान के के छन् ?

## सजाय

३५. शिक्षकले के कस्तो काम गरेमा सजाय हुने गर्छ ?
३६. शिक्षकलाई दिइने सजायका प्रकारका कस्ता कस्ता छन् ?
३७. सामान्य सजायमा के के पर्दछन् ?
३८. विशेष सजायमा के के पर्दछन् ?
३९. सजाय विरुद्ध पुनरावेदन कहाँ र कहिलेसम्म लाग्छ ?

## अवकाश

४०. शिक्षकको नोकरीसम्बन्धी अभिलेख कसले राख्दछ ?
४१. शिक्षकको अवकाशका कति किसिमका छन् ?  
(अनिवार्य, स्वैच्छिक, कारवाहीका रूपमा, अशक्तता)
४२. अनिवार्य अवकाशको कस्तो प्रावधान छ ?
४३. स्वैच्छिक अवकाशको कस्तो प्रावधान छ ?
४४. शिक्षकलाई कस्तो अवस्थामा कारवाहीका रूपमा अवकाश दिइन्छ ?
४५. अशक्त हुनेका लागि अवकाशको कस्तो प्रावधानमा के छ ?
४६. उपदानसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४७. निवृत्तभरणसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४८. पारिवारिक निवृत्तभरणसम्बन्धी के प्रावधान छ ?
४९. उपचार खर्चसम्बन्धी के प्रावधान छ ?

## नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

### (च) आधुनिक विद्यालयका शिक्षकहरूका लागि लक्ष्यित समूह छलफल निर्देशिका

यो प्रश्नावली मैले मेरो विद्यावारिधि शोध कार्यका लागि तयार पारेको हुँ । यसमा उल्लिखित विविध पक्षका बारेमा आफ्नो राय प्रकट गरी सहयोग गरिदिनुभए आभारी हुने छु । यहाँका उत्तर अनुसन्धान प्रयोजनका लागि मात्र उपयोग हुने विश्वास दिलाउँछु ।

विद्यालयको नाम :

ठेगाना :

सहभागी शिक्षकहरूको सङ्ख्या :

सरदर अनुभव वर्ष :

विद्यालयको नाम :

### छनोट र नियुक्ति

१. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदावधि  
(नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीको इच्छानुसार, निश्चित तोकिएको पदावधि, असल आचरण रहन्जेल सेवा निवृत्तसम्म)
२. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको योग्यता निर्धारण गर्ने प्रणाली
३. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकका पेसागत स्थायित्व
४. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक पदको वर्गीकरण
५. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको तरिका
६. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको सामान्य सिद्धान्त
७. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट प्रक्रिया
८. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटको स्वरूप  
(क्याडेट प्रथा, सामान्य बौद्धिक क्षमताको आधारमा छनोट, सिप तथा दक्षतायुक्त परिपक्व एवम् विशिष्ट योग्यताको आधारमा छनोट, अनुभवका आधारमा छनोट र छड्के प्रवेश)

९. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट गर्ने अधिकार
१०. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको छनोटका लागि प्रक्रिया सुरु गर्ने निकाय
११. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोट प्रक्रिया
१२. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि सामान्य योग्यता  
(नागरिकता, बसोबास, लिङ्ग, उमेर)
१३. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि विशेष योग्यता  
(शैक्षिक योग्यता, अनुभव, प्राविधिक ज्ञान, वैयक्तिक योग्यता)
१४. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने अधिकार
१५. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक छनोटका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने तरिका  
(नियुक्त गर्ने अधिकारीको व्यक्तिगत फैसला, ल्याकत, शिक्षा एवम् चारित्रिक प्रमाण पत्र, पूर्व अनुभवको अभिलेख, परीक्षा लिखित : मौखिक वा अन्तर्वार्ता, कार्य सम्पादनको जाँच (प्रयोगात्मक), शैक्षिक योग्यता र अनुभवको मूल्याङ्कन र स्वास्थ्य परीक्षण)
१६. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्तिका लागि सिफारिस
१७. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको नियुक्ति पदाधिकारी वा संस्था
१८. नियुक्तिपश्चात हाजिर हुनुपर्ने दिन
१९. शिक्षकको परीक्षण काल

#### पदस्थापन

२०. शिक्षक पदस्थापन गर्ने निकाय वा पदाधिकारी
२१. शिक्षक पदस्थापनको कार्यविधि

## पेसागत विकास

२२. शिक्षकको पेसागत विकासका प्रावधान
२३. शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम
२४. पेसागत विकासले वृत्ति विकासलाई गर्ने सहयोग
२५. पेसागत विकासका क्षेत्र
२६. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन

## बहुवा

२७. शिक्षक बहुवाका प्रावधान
२८. शिक्षक बहुवा गर्ने आधिकारिक निकाय
२९. बहुवाका आधारहरू
३०. बहुवाका लागि उम्मेदवारहरूको योग्यता जाँच्ने विधिहरू
३१. कार्यदक्षताका आधारमा हुने बहुवाका प्रावधान
३२. बहुवाको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रावधान

## सरुवा

३३. शिक्षक सरुवाका प्रावधान
३४. शिक्षक काजका प्रावधान

## सजाय

३५. शिक्षकलाई सजायको प्रावधान
३६. शिक्षकलाई दिइने सजायका प्रकार

३७. सामान्य सजायका प्रावधान
३८. विशेष सजायका प्रावधान
३९. सजाय विरुद्ध पुनरावेदन

#### अवकाश

४०. शिक्षकको अभिलेख राख्ने जिम्मेवारी
४१. शिक्षकको अवकाशका किसिम  
(अनिवार्य, स्वैच्छिक, कारवाहीका रूपमा, अशक्तता)
४२. अनिवार्य अवकाशको प्रावधान
४३. स्वैच्छिक अवकाशको प्रावधान
४४. शिक्षकलाई कारवाहीका रूपमा अवकाशको प्रावधान
४५. अशक्तताका लागि अवकाशको प्रावधानमा
४६. उपादानसम्बन्धी प्रावधान
४७. निवृत्तभरणसम्बन्धी प्रावधान
४८. पारिवारिक निवृत्तभरणसम्बन्धी प्रावधान
४९. उपचार खर्चसम्बन्धी प्रावधान

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

(छ) गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको तुलनात्मक तालिका

क्र.स.	तुलनाका पक्षहरू	गुरुकुल शिक्षा पद्धति	आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धति
छनोट र नियुक्ति			
१	शिक्षकको पदावधि (नियुक्ति गर्ने पदाधिकारीको इच्छानुसार, निश्चित तोकिएको पदावधि, असल आचरण रहन्जेल सेवा निवृत्तसम्म)		
२	शिक्षकको योग्यता निर्धारण गर्ने प्रणाली		
३	शिक्षक नोकरी पेसागत स्थायित्व		
४	शिक्षक पदको वर्गीकरण		
५	शिक्षक छनोटको तरिका		
६.	शिक्षक छनोटका सामान्य सिद्धान्त		
७	शिक्षक छनोट प्रक्रिया		
८	शिक्षक छनोटको स्वरूप (क्याडेट प्रथा, सामान्य बौद्धिक क्षमताको आधारमा भर्ना, सिप तथा दक्षतायुक्त परिपक्व एवम् विशिष्ट योग्यताको आधारमा छनोट र छड्के प्रवेश)		
९	शिक्षक छनोट गर्ने अधिकार		
१०	शिक्षक छनोट प्रक्रिया सुरु गर्ने निकाय		
११	शिक्षक छनोट प्रक्रिया		
१२	शिक्षक छनोटका लागि सामान्य योग्यता (नागरिकता, बसोबास, लिङ्ग, उमेर)		

१३	भर्नाका शिक्षक लागि विशेष योग्यता (शैक्षिक योग्यता, अनुभव, प्राविधिक ज्ञान, वैयक्तिक योग्यता)		
१४	शिक्षक छनोटका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने अधिकार		
१५	शिक्षक शिक्षक छनोटका लागि योग्यता निर्धारण गर्ने तरिका (नियुक्ति गर्ने अधिकारीको व्यक्तिगत फैसला, ल्याकत, शिक्षा एवम् चारित्रिक प्रमाण पत्र, पूर्व अनुभवको अभिलेख, परीक्षा लिखित : मौखिक वा अन्तर्वार्ता, कार्य सम्पादनको जाँच (प्रयोगात्मक), शैक्षिक योग्यता र अनुभवको मूल्याङ्कन र स्वास्थ्य परीक्षण)		
१६	शिक्षकको नियुक्तिका लागि सिफारिस		
१७	शिक्षकको नियुक्ति दिने पदाधिकारी वा संस्था		
१८	नियुक्तिपश्चात् हाजिर हुनुपर्ने दिन		
१९	शिक्षकको परीक्षण काल		
<b>पदस्थापन</b>			
२०	शिक्षक पदस्थापन गर्ने निकाय वा पदाधिकारी		
२१	शिक्षक पदस्थापनको कार्यविधि		
<b>पेसागत विकास</b>			
२२	शिक्षकको पेसागत विकासका प्रावधान		

२३	शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम		
२४	पेसागत विकासले वृत्ति विकासलाई गर्ने सहयोग		
२५	पेसागत विकासका क्षेत्र		
२६	पेसागत विकासका लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन		
<b>बहुवा</b>			
२७	शिक्षक बहुवाका प्रावधान		
२८	शिक्षक बहुवा गर्ने आधिकारिक निकाय		
२९	बहुवाका आधारहरू		
३०	बहुवाका लागि उम्मेदवारहरूको योग्यता जाँच्ने विधिहरू		
३१	कार्यक्षताका आधारमा हुने बहुवाका प्रावधान		
३२	बहुवाको आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाको प्रावधान		
<b>सरुवा</b>			
३३	शिक्षक सरुवाका प्रावधान		
३४	शिक्षक काजका प्रावधान		
<b>सजाय</b>			
३५	शिक्षकलाई सजायको प्रावधान		
३६	शिक्षकलाई दिइने सजायका प्रकार		
३७	सामान्य सजायका प्रावधान		
३८	विशेष सजायका प्रावधान		
३९	सजाय विरुद्ध पुनरावेदन		

अवकाश			
४०	शिक्षकको अभिलेख राख्ने जिम्मेवारी		
४१	शिक्षकको अवकाशका किसिम (अनिवार्य, स्वैच्छिक, कारवाहीका रूपमा, अशक्तता)		
४२	अनिवार्य अवकाशका प्रावधान		
४३	स्वैच्छिक अवकाशका प्रावधान		
४४	शिक्षकलाई कारवाहीका रूपमा अवकाशको प्रावधान		
४५	अशक्तताका लागि अवकाशको प्रावधानमा		
४६	उपादानसम्बन्धी प्रावधान		
४७	निवृत्तभरणसम्बन्धी प्रावधान		
४८	पारिवारिक निवृत्तभरणसम्बन्धी प्रावधान		
४९	उपचार खर्चसम्बन्धी प्रावधान		

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

अन्तरक्रिया, लक्षित समूह छलफल गरिएका गुरुकुलहरू

१. नेपाल वेद विद्याश्रम संस्कृत माध्यमिक विद्यालय, वनकाली, काठमाडौं
२. पोखरा चिसाखोला वेद विद्याश्रम, चिसाखोला, पोखरा, कास्की
३. महेश संस्कृत गुरुकुलम् माध्यमिक विद्यालय, देवघाट, तनहुँ
४. राजकीय संस्कृत माध्यमिक विद्यालय मटिहानी, महोत्तरी
५. राधाकृष्ण संस्कृत वेदविद्याश्रम, चतरा, बराह क्षेत्र, सुनसरी

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

अन्तरक्रिया, लक्षित समूह छलफल गरिएका आधुनिक विद्यालयहरू

१. नील बाराही माध्यमिक विद्यालय, कालीमाटी, काठमाडौं
२. नवजागृति माध्यमिक विद्यालय, तिलहार, पर्वत
३. शुक्रराज माध्यमिक विद्यालय, पोखरा-२२, कास्की
४. नारायणी माध्यमिक विद्यालय, भरतपुर चितवन
५. जनज्योति माध्यमिक विद्यालय, बर्दीबास, महोत्तरी

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

अध्ययनका क्रममा छलफल गरिएका शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइहरू

१. शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ, कास्की
२. शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ, तनहुँ
३. शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ, महोत्तरी
४. शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ, सुनसरी
५. शिक्षा विकास तथा समन्वय एकाइ, काठमाडौँ

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

सम्बन्धित साहित्यको पुनरवलोकनका लागि रुजु सूची

१. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिको इतिहास
२. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको इतिहास
३. गुरुकुल शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको इतिहास
४. आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापनको इतिहास
५. दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको छनोट र नियुक्ति
६. दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पदस्थापन
७. दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको पेसागत विकास
८. दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको बढुवा
९. दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको सरुवा
१०. दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको सजाय
११. दुवै शिक्षा पद्धतिमा शिक्षकको अवकाश
१२. शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनका सिद्धान्त
१३. शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौती
१४. वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिको तुलना
१५. शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनका नवीनतम चिन्तन
१६. शिक्षक व्यवस्थापनको नीतिगत तथा कानुन व्यवस्था
१७. प्राचीन तथा आधुनिक शिक्षा पद्धति

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन  
तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलनका लागि क्षेत्र भ्रमणका लागि शिक्षक व्यवस्थापकीय पक्षका  
लागि रुजु सूची

१. शिक्षकको छनोट र नियुक्ति
२. पदस्थापन
३. पेसागत विकास
४. बढुवा
५. सरुवा
६. सजाय
७. अवकाश

प्राचीन विश्वविद्यालयहरू

तक्षशिला विश्वविद्यालय : विद्याभ्यास गर्ने स्थानलाई गुरुकुल भन्ने चलन थियो (बराल, २०५०) । प्राचीन कालमा समाजका बालकहरूलाई शिक्षा प्रदान गर्ने ठाउँ ठाउँमा गुरुकुलहरू बनिएका थिए । ती गुरुकुलहरूलाई विश्वविद्यालय भन्ने प्रचलन थियो (बराल, २०५०) । बौद्धकालमा पनि गुरुकुलले विश्वविद्यालयको स्वरूप लिइसकेको थियो । ईशापूर्व ९०० तिर तक्षशिला नगरमा एउटा विश्वविद्यालय स्थापना भएको थियो यो शहर गान्धार देशको राजधानी थियो (बराल, २०५०) । गान्धार पहिला भारतमा पर्थ्यो, वर्तमान समयमा अफगानस्थानमा पर्छ । सुप्रसिद्ध वैयाकरण पाणिनि, प्रसिद्ध वैद्य जीवक, अर्थशास्त्रका प्रणेता विष्णुगुप्त चाणक्य, मौर्य साम्राज्यका चन्द्रगुप्त मौर्य, आचार्य आत्रेय सबैले तक्षशिलामा अध्ययन गरेका थिए । विश्व प्रसिद्ध अर्थशास्त्री कौटिल्य; जसलाई चाणक्य पनि भनिन्थ्यो; पनि तक्षशिला विश्वविद्यालयका विद्यार्थी थिए । ईशापूर्व ३२५ मा मौर्यकालीन समयमा चाणक्य (विष्णु गुप्त) को चर्चा थियो । अध्ययनको खोजीमा चाणक्य मगध देशदेखि पश्चिमतिर लागेका थिए । त्यससमय चाणक्यको उमेर १४ वर्षको थियो । बाटामा उनले राधामोहन नाम गरेका एक पण्डितलाई भेटे । पण्डित गाउँकै एउटा विद्यालयका गुरु थिए । चाणक्यले उनीसँग केही समय अध्ययन गरे र त्यहाँबाट तक्षशिला जाने इच्छा देखाए । पण्डितले खुसी हुँदै आचार्य पुण्डरीकाक्षको नाममा एउटा चिठी तयार गरे र उनलाई तक्षशिला पठाइदिए । पुण्डरीकाक्ष तक्षशिला विश्वविद्यालयका आचार्य थिए (दाहाल, २०७४) । अर्थशास्त्र, राजनीतिशास्त्र, उपनिषद्, वेद, व्याकरण, गणित, शस्त्रविद्या, दर्शन, ज्योतिष, रसायन आदि थुप्रै विषयमा उनले आचार्य गरे । पछि कुलपतिकै अनुरोधमा उनले त्यही विश्वविद्यालयमा पढाउने काम गरे (दाहाल, २०७४) । तक्षशिला एउटा गुरुकुल परम्पराको विश्वविद्यालय थियो । चाणक्यले चन्द्रगुप्त मौर्यलाई राजा बनाएर राजकाजको सम्पूर्ण व्यवस्था मिलाएपछि चाणक्य तक्षशिला फर्किए । अन्त्यमा चाणक्य करभिकालाई साथमा लिएर तक्षशिलामा नै फर्किए । र आफ्नो सानो कुटीमा बस्न थाले, जहाँबाट उनले आफ्नो लक्ष्यको सुरुवात गरेका थिए, फेरि आफ्नो पढाउने कार्य जारी राखे (दाहाल, २०७४) ।

मगध राज्यका चन्द्रगुप्त मौर्य आचार्य भृगुनारायणसंग अध्ययन गरिरहेका थिए । भृगुनारायणले बेलाबेलामा उनलाई तक्षशिलाको बारेमा सुनाउने गर्थे (दाहाल, २०७४) । आचार्य विष्णुगुप्तका बारेमा पनि बताउँथे । चन्द्रगुप्त एक दिन तक्षशिला पुग्न सफल भए । चन्द्रगुप्तले चाणक्यको गुरुकुलमा प्रशिक्षण लिन पाए ।

**नालन्दा विश्वविद्यालय :** प्राचीन कालको महत्त्वपूर्ण गुरुकुल नालन्दा विश्वविद्यालय थियो । नालन्दा विश्वविद्यालय भारतको विहारमा थियो । चीन, तिब्बत, मध्य एसिया, बुखारा, कोरिया एवम् अन्य मुलुकहरूबाट पनि विद्यार्थीहरू आई बौद्ध विद्या केन्द्रहरूमा विद्योपार्जन गर्दथे । शिक्षा प्रसारका लागि बौद्धमार्गीहरूको ठुलो योगदान थियो । गुप्तकालमा नालन्दा विश्वविद्यालय बौद्ध संस्कृतिको प्रमुख केन्द्र बनेको थियो । सुप्रसिद्ध पण्डित नागार्जुन (ई.सं. ३८०) र आर्यदेव (ई.सं. ३२०) ले सर्वप्रथम यसको महत्त्वलाई प्रश्रय दिएका थिए । युआनच्वाङ (ई.सं. ६१९-४५) र इत्सिङ (ई.सं. ६७६-८७) पालामा नालन्दा विश्वविद्यालय उच्च शिक्षाका लागि ठुलो केन्द्र थियो । धर्मपाल, चन्द्रपाल, गुणमति, स्थिरमति, प्रभामति, जिनमत्रि, ज्ञानचन्द्र, शीलभद्र आदि यस नालन्दा विश्वविद्यालयका प्रसिद्ध आचार्यहरू थिए । आचार्यहरूमध्येका श्रेष्ठलाई कुलपति भनिन्थ्यो (बराल, २०५०) ।

**बनारस विश्वविद्यालय :** प्राचीनकालदेखि यो शहर संस्कृत विद्यालय अध्ययनका लागि प्रमुख केन्द्रको रूपमा विख्यात छ । तीर्थङ्कर (जैन धर्मावलम्बी) पार्श्वनाथ (ई.सं. ८१७) को जन्म पनि यसै शहरमा भएको थियो (बराल, २०५०) ।

**वलभी विश्वविद्यालय :** प्राचीनकालमा वलभी सहर शिक्षाको केन्द्र थियो । चीनियाँ यात्री इत्सिङको विवरणबाट के कुरा थाहा पाइन्छ भने वलभी विश्वविद्यालयको ख्याति नालन्दा विश्वविद्यालयको जतिकै थियो । ई.सं. ६४० तिर वलभी सहरमा लगभग एक सय बौद्धविहारहरू थिए । ती विहारहरूमा ६,००० जति भिक्षु विद्यार्थीहरू बस्ने गर्दथे । ई.सं. ४८०-७७५ सम्म शासन गर्ने मैत्रक राजाहरूबाट पनि यसले यथेष्ट अनुदान पाएको थियो (बराल, २०५० : २०२) ।

**विक्रमशीला विश्वविद्यालय :** बङ्गालका पालवंशीय राजा धर्मपालले आठौँ शताब्दीतिर विक्रमशीला विश्वविद्यालय स्थापना गरेका थिए । बाह्रौँ शताब्दीतिर भने यस विश्वविद्यालयमा करिब तीन हजार विद्यार्थीहरू अध्ययनरत भएको अनुमान हुन्छ (बराल, २०५०) ।

**कन्हेरी विश्वविद्यालय :** राष्ट्रकूट राजाहरूको शासन कालमा शिक्षा र साहित्यले मनगो उन्नति गरेको थियो । विद्यार्थीहरूलाई बस्न सत्ताइसओटा छात्रावासहरू बनेका थिए (बराल, २०५०) ।

**मिथिला विश्वविद्यालय :** मिथिलाको राजधानी जनकपुर विद्याको केन्द्र थियो । राजा जनकको पालामा जनकपुरका अतिरिक्त अन्य नगरहरूमा पनि शिक्षाका केन्द्रहरू प्रसिद्ध थिए । चौधौँ र पन्ध्रौँ शताब्दीतिर मिथिलामा शिक्षाको पुनरुत्थान भयो । मिथिला विश्वविद्यालय न्याय शास्त्रका लागि प्रसिद्ध थियो (बराल, २०५०) ।

वि.सं. २०२८ पूर्वका गुरुकुलहरू

(क) नेपाल भित्र रहेका प्रसिद्ध गुरुकुलहरू

१. सिन्जा गुरुकुल
२. फर्पिङ गुरुकुल
३. हिरण्डयवर्ण महाविहार
४. रुद्रवर्ण महाविहार
५. गुइत विहार
६. त्रिपुरा विद्यापीठ
७. यङ्गाल गुरुकुल
८. कैलास गुरुकुल, दिङ्ला
९. मटिहानी गुरुकुल
१०. पशुपति गुरुकुल
११. नारायणहिटी पाठशाला
१२. आनन्दकुटी गुरुकुल
१३. पाङ् गुरुकुल
१४. वर्गद्वारी गुरुकुल
१५. वासुकी आश्राम गुरुकुल
१६. रुरु गुरुकुल
१७. पिण्डेश्वर गुरुकुल
१८. चन्दननाथ गुरुकुल
१९. मृगस्थली गुरुकुल

२०. पाणिनि गुरुकुल
२१. रम्घा गुरुकुल
२२. राजराजेश्वरी घाट गुरुकुल (बराल, २०५०: २०५) (खत्री तथा दहाल, २०५३: १०१)
२३. माभमारे गुरुकुल, कास्की
२४. तौलेश्वर गुरुकुल, तौलिहवा
२५. अर्चले गुरुकुल, कास्की
२६. कुरुले गुरुकुल, धनकुटा
२७. मादि गुरुकुल, संखुवासभा (शर्मा, २०६८: २४) (धमला, २०७५ : १२४)

(ख) नेपाल बाहिरका प्रख्यात गुरुकुलहरू

१. मथुरा गुरुकुल
२. काशि गुरुकुल
३. प्रयाग गुरुकुल
४. तक्षशिला गुरुकुल
५. नालान्दा गुरुकुल
६. विक्रमशिला गुरुकुल
७. वलभी गुरुकुल
८. नवदीप गुरुकुल (बराल, २०५०: २०३)

नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालयका आङ्गिक र सम्बन्धन प्राप्त विद्यापीठहरू

(क) आङ्गिक विद्यापीठहरू

१. वी.पी.को.संस्कृत विद्यापीठ, सोलुखुम्बु
२. पिण्डेश्वर विद्यापीठ, धरान, सुनसरी
३. याज्ञवाल्क्य लक्ष्मी नारायण, विद्यापीठ, मटिहानी, महोत्तरी
४. जनक हजारी विद्यापीठ, जनकपुर, धनुषा
५. वाल्मीकि विद्यापीठ, प्रदर्शनी मार्ग, काठमाडौं
६. भानु संस्कृत विद्यापीठ, तनहुँ
७. विन्दुवासिनी संस्कृत विद्यापीठ, पोखरा, कास्की
८. रुरु संस्कृत विद्यापीठ, गुल्मी
९. हरिहर संस्कृत विद्यापीठ, खिदिम, अर्घाखाँची
१०. विश्वविद्यालय विद्यापीठ, बेलभुन्डी, दाङ
११. केन्द्रीय आयुर्वेद विद्यापीठ, बेलभुन्डी, दाङ
१२. जनता विद्यापीठ, विजौरी, दाङ
१३. कालिका संस्कृत विद्यापीठ, गैँडाकोट, नवलपरासी सुस्तापूर्व
१४. शारदा विद्यापीठ, महेन्द्रनगर, कञ्चनपुर

(ख) सम्बन्धन प्राप्त संस्कृत विद्यापीठहरू

१. श्री संस्कृत विद्यापीठ, धरान, सुनसरी

२. राधादामोदर संस्कृत विद्यापीठ, केलादीघाट, स्याङ्गजा
३. महेश संस्कृत गुरुकुलम् विद्यापीठ, देवघाट, तनहुँ
४. सरस्वती संस्कृत विद्यापीठ, मणिग्राम, रूपन्देही
५. परमानन्द संस्कृत गुरुकुलम्, देवघाट, तनहुँ
६. परशुराम संस्कृत विद्यापीठ, डडेलधुरा

(ग) सम्बन्धन प्राप्त एकवर्से शिक्षा शास्त्री एवम् आयुर्वेद स्नातक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने संस्थाहरू

१. एक्टिभ एकेडेमी कलेज, काठमाडौं (शिक्षाशास्त्र)
२. पाँचथर बहुमुखी क्याम्पस, फिदिम, पाँचथर (शिक्षाशास्त्र)
३. बनेपा क्याम्पस, बनेपा, काभ्रेपलाञ्चोक (शिक्षाशास्त्र)
४. कपिलवस्तु बहुमुखी क्याम्पस, तौलिहवा, कपिलवस्तु (शिक्षाशास्त्र)
५. उत्तर धन्वन्तरि कलेज, गौर, रौतहट (शिक्षाशास्त्र)
६. एकवर्से शिक्षा शास्त्र कार्यक्रम, रानीपोखरी, काठमाडौं (शिक्षाशास्त्र)
७. मिथिला आयुर्वेद कलेज तथा अनुसन्धान केन्द्र, जनकपुर, धनुषा (आयुर्वेद स्नातक *BAMS*)
८. पतञ्जलि आयुर्वेद कलेज, बनेपा, काभ्रेपलाञ्चोक (आयुर्वेद स्नातक- *BAMS*)

स्रोत : नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय, २०७६ । विश्वविद्यालयको आर्थिक वर्ष २०७६/०७७ का लागि विश्वविद्यालय सभामा प्रस्तुत नीति, कार्यक्रम तथा बजेट दस्तावेज ।

भारतीय आधुनिक शिक्षा

गुरुकुलीय शिक्षाको लामो परम्परा भएको भारतमा इस्ट इन्डिया कम्पनीको प्रवेशसँगै बेलायती (अङ्ग्रेजी) नमुनाको शिक्षा प्रारम्भ गर्ने प्रयास भएको पाइन्छ । दक्षिण एसियाको समग्र शिक्षा प्रणालीमा भारतमा साम्राज्य फैलाएर बसेको बेलायतको इस्ट इन्डिया कम्पनी (East India Company) को प्रभाव परेको छ । भारत स्वतन्त्र हुनुपूर्व वर्तमान दक्षिण एसियाका देशहरू भारत, पाकिस्तान, बङ्गलादेश, श्रीलङ्का र बर्मा पनि इस्ट इन्डिया कम्पनीको अधीनभित्र नै पर्थे । इस्ट इन्डिया कम्पनीले ई.सं. १६१२ देखि १७५७ सम्म भारतमा व्यापार व्यवसाय गरेको थियो । ई.सं. १७५७ देखि १८५८ सम्म यस कम्पनीले भारतमा शासन सञ्चालन समेत गरेको थियो । इस्ट इन्डिया कम्पनी सुरुमा त बेलायत सरकारले व्यापार व्यवसाय गर्न भारत पठाएको कम्पनी थियो । विस्तारै यो कम्पनीले शासन सञ्चालनमा चासो लिँदै गयो र ई.सं. १७५७ देखि आफैँ शासन सञ्चालन पनि गर्‍यो ।

भारतमा ई.सं. १८५८ देखि भारत स्वतन्त्र नहुँदा (ई.सं. १९४६) सम्म ब्रिटिस राज सञ्चालन भयो । इस्ट इन्डिया कम्पनी भनिए पनि यो एक किसिमको ब्रिटिस शासन नै थियो । तत्कालीन इस्ट इन्डिया कम्पनीले शासन गर्दा ई.सं. १८३५ मा लर्ड मेकाले (Lord Macaulay) लाई भारतमा शिक्षा नीति बनाउन पठाइएको थियो ।

औद्योगिक क्रान्तिपश्चात् व्यापार विस्तार गर्न आएको बेलायतले भारतमा क्रमशः साम्राज्य फैलाउँदै गयो । इस्ट इन्डिया कम्पनीले भारतमा आफूलाई आवश्यक पर्ने पियन, क्लरिक्ल स्टाफ, सेल्समेन, कारिन्दा, लेखापाल जस्ता दैनिक काम गर्ने तल्लो तहका कामदार लागि उपयुक्त हुने शिक्षा दिन चाहन्थ्यो । लगाए अह्राएको काम गर्ने कामदार चाहन्थ्यो । यी कामदारहरूले अङ्ग्रेजी भाषामा कामकाज गरून् भन्ने पनि चाहन्थ्यो । तत्कालीन समयमा भारतमा संस्कृत र उर्दू भाषामा शिक्षा प्रदान गरिन्थ्यो । यस्तो शिक्षाले इस्ट इन्डिया कम्पनीलाई चाहिने कामदार उत्पादन हुन सक्दैनथे । लर्ड मेकालेले इस्ट इन्डिया कम्पनीअनुकूलको शिक्षा दिन चाहन्थे । उनले ई.सं. १९३५ फेब्रुअरी २ मा भारतमा प्रचलित संस्कृत तथा उर्दू भाषामा शिक्षा दिने प्रचलनलाई अन्त्य गर्दै अङ्ग्रेजी भाषामा औपचारिक शिक्षा दिने व्यवस्था सहितको निर्णय (Minute) गरे । यसलाई

भारतीय शिक्षामा मेकालेको निर्णय (Minute on Indian Education- Macaulay's Minute) भनिन्छ । मेकालेले आफ्नो निर्णयमा भारतीय शिक्षा (पूर्वीय शिक्षा) पद्धतिको आलोचना पनि गरे । संस्कृत शिक्षालाई केही सीमित समुदायमा मात्र उपलब्ध भएको उल्लेख गरे । भारतीय शिक्षाअन्तर्गतको अन्तरिक्ष विज्ञान, संस्कृति, इतिहास, दर्शन, धर्म आदि पक्षको आलोचना गर्दै पश्चिमा शिक्षाको वकालत पनि गरे । मेकालेले युरोपको पुस्तकालयको एउटा दराज भारत तथा अरबको समस्त साहित्यभन्दा मूल्यवान् छ, भन्दै भारतीय संस्कृतिलाई अन्धविश्वासको खानी भनी उल्लेख गरे ।

मेकालेले अङ्ग्रेजी भाषाको माध्यमको शिक्षा लागु गर्ने आफ्नो निर्णयमा जोड दिँदै रङ्ग एवम् रगतमा भारतीय र विचार एवम् बुद्धिमा अङ्ग्रेजी स्वाद हुने नागरिक उत्पादन गर्नुपर्ने उल्लेख गरे । लर्ड मेकालेको सोच नै शरीर भारतीय मस्तिष्क अङ्ग्रेजी भन्ने थियो । उनले संस्कृत र उर्दू भाषाभन्दा अङ्ग्रेजी नै उत्तम भएको भन्दै अङ्ग्रेजी भाषा आधुनिक ज्ञान विज्ञानले भरिएको, व्यापारिक भाषा भएको, अङ्ग्रेजी भाषाको अध्ययनबाट भारतमा पुनर्जागरण ल्याउन सक्ने (जसरी ग्रीक र ल्याटिन भाषाको अध्ययनले बेलायतमा ल्याएको थियो), भारतीयहरू अङ्ग्रेजी सिक्न उत्सुक भएका, भारतमा उत्कृष्ट अङ्ग्रेजी विद्वान उत्पादन गर्न सकिने र आफ्ना आदेशहरू कार्यान्वयन गर्न सकिने तर्कहरू राख्दै अङ्ग्रेजी भाषालाई शिक्षणको माध्यम भाषा बनाउने निर्णय गरे (Macaulay, 1935) । त्यसपछि शिक्षणको माध्यम भाषा अङ्ग्रेजी मात्र भएन, शिक्षा नै अङ्ग्रेजको भयो । मेकालेले ब्रिटिस साम्राज्यको चाहनाबमोजिम नै भारतका लागि राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको घोषणा गरे । उनको निर्णयलाई ब्रिटिस सरकारले स्वीकृति दिएपछि यसैका आधारमा शिक्षा नीति निर्माण भयो । यही शिक्षा नीति भारत स्वतन्त्र नहुन्जेलसम्म लागु भयो । यो नीति नै भारतीय शिक्षा पद्धतिको एउटा कोसेढुङ्गा (Corner Stone) को रूपमा रह्यो ।

लर्ड मेकालेले भारतमा बेलायती साम्राज्यलाई टिकाइराख्न पूर्वीय दर्शनमा आधारित सांस्कृतिक शिक्षा पद्धतिलाई ध्वस्त गर्न जरुरी देखे । त्यसको सट्टा अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धति लागु गर्न सिफारिस गरे । ई.सं. १८५० सम्म भारतमा सात लाख बत्तिस हजार गुरुकुल सञ्चालनमा थिए । भारतमा प्राचीन कालदेखि चलिआएका गुरुकुलीय शिक्षा पद्धतिलाई गैरकानुनी घोषणा गरियो । संस्कृत भाषालाई पनि गैरकानुनी घोषणा गरियो (साबरमती गुरुकुलम् : २०१८ ई.सं., पृ.९१) ।

मेकालेले ई.सं. १८३५ मा भारतीय शिक्षासम्बन्धी माइन्सुट घोषणा गरेपश्चात् आफ्ना पिताजीलाई लेखेको पत्रमा बारेमा साबरमती गुरुकुलम्को सातौं अङ्कमा लेखिएको छ :

भारतमा यस्ता बालबालिका निस्कने छन् जो देख्दा भारतीय नै हुने छन् तर दिमागमा अङ्ग्रेज देखिने छन् । यिनीहरूलाई आफ्नो देशका बारेमा, आफ्नो संस्कृतिका बारेमा, आफ्नो परम्पराको बारेमा केही थाहा हुने छैन । यस्ता बालबालिकाहरू भएपछि अङ्ग्रेजले भारत छोडे पनि अङ्ग्रेजको संस्कार र संस्कृति हराएर जाने छैन । (साबरमती गुरुकुलम् : २०१८ ई., पृ.९१)

भारतमा पश्चिमा शिक्षा पद्धति लागु गर्न इस्ट इन्डिया कम्पनीले लर्ड अकल्यान्डको शिक्षाको अधोमुखी छान्ने सिद्धान्त (Downward Filtration Theory of Education) लाई आत्मसात गर्‍यो । यस सिद्धान्तले समाजका उच्च वर्गलाई शिक्षा दिनुपर्छ, यी वर्ग शिक्षित हुँदै गएपछि शिक्षाको प्रभाव तल तल जनसाधारणसम्म पुग्छ भन्ने मान्यता राख्छ (Chakma, 2019) ।

भारतमा लर्ड अकल्यान्डले प्रयोग गरेको यस सिद्धान्तलाई लर्ड मेकाले पनि अपनाए । ई.सं. १८५४ मा चार्ल्स वुड (Charles Wood) ले भारतीय शिक्षाको योजना बनाए जसलाई भारतीय शिक्षाको म्यागनाकार्टा (Magna Carta of Indian Education) पनि भन्ने गरिन्छ । ई.सं. १८५८ मा लर्ड मेकालेले नै भारतीय शिक्षा कानून (Indian Education Act) को मस्यौदा पनि गरे ।

इस्ट इन्डिया कम्पनीले भारतमा अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धति (जसलाई आधुनिक शिक्षा पद्धति पनि भनिन्छ) लागु गर्दा प्रत्यक्ष रूपमा आफूअनुकूलका कारिन्दा तयार गर्ने आशय देखिए तापनि परोक्ष रूपमा पश्चिमा दर्शन, पश्चिमा सभ्यता, पश्चिमा जगत्को ज्ञान विज्ञान, पश्चिमा संस्कार र संस्कृति, पश्चिमी साहित्य र अङ्ग्रेजी भाषाको विस्तार नै थियो भन्ने बुझिन्छ । पूर्वीय दर्शन र संस्कृत भाषाको विरुद्धमा आएको यो शिक्षा पद्धतिले पूर्वीय सभ्यता, पूर्वीय संस्कार र संस्कृति, पूर्वीय ज्ञान विज्ञान, पूर्वीय साहित्यलाई दबाएर नयाँ पुस्तालाई जबरजस्त पश्चिमीकरण गर्नु थियो । यस शिक्षा पद्धतिले प्राचीन पूर्वीय शिक्षा पद्धतिलाई विस्तापन गर्नु थियो ।

भारतमा पश्चिमी शिक्षा लागुगर्दा नागरिकमा राजकीय नोकरीको प्रलोभन बढ्यो । मेकालीय शिक्षाको लक्ष्य व्यक्तित्व विकास र राष्ट्र निर्माणका लागि थिएन; नोकरशाहीमार्फत् शासनतन्त्र सफलतापूर्वक सञ्चालन गर्न सहयोग गर्नु थियो ।

इस्ट इन्डिया कम्पनीले भारतमा आर्थिक, व्यापारिक, राजनीतिक उपनिवेश मात्र खडा गर्नु थिएन, यसको मुख्य ध्येय अङ्ग्रेजी भाषाका माध्यमबाट सांस्कृतिक रूपमा संस्कृत भाषामाथि अतिक्रमण गर्नु र आफ्नो प्रभाव फैलाउनु पनि थियो । अङ्ग्रेजी भाषाका माध्यमबाट उपनिवेशलाई विस्तार गरी स्थानीय भाषालाई दमन गर्ने नीति थियो । प्राच्य संस्कृतिमाथि धावा बोल्नु थियो । लर्ड मेकालेले आफ्नो निर्णयमा संस्कृत तथा उर्दू भाषाबाट शिक्षा दिने परिपाटीको अन्त्य गर्दै अङ्ग्रेजी भाषालाई शिक्षणको माध्यम भाषा बनाएर भाषिक उपनिवेशको थालनी पनि गरे । गुरुकुललाई गैरकानुनी घोषणा गरे । दोस्रो विश्वयुद्ध अन्त्यपछि आएको उपनिवेशबाट स्वतन्त्र हुने लहरसँगै ब्रिटिस सरकार भारत, पाकिस्तान, श्रीलङ्का र बर्मालाई स्वरक्षाको जिम्मेवारी सुम्पेर यस क्षेत्रबाट हट्यो । तर, आफ्नो चाहनाअनुसारको अङ्ग्रेजी शिक्षा पद्धतिको प्रभाव र प्रवृत्ति स्थायी रूपमा छोडेर गयो ।

मेकाले शिक्षा पद्धतिले भारतीय उपमहादीपमा भाषिक उपनिवेशसमेत कायम गर्‍यो । संस्कृत तथा उर्दू भाषाको माध्यमबाट शिक्षण सिकाइ भइरहेको अवस्थामा संस्कृत तथा उर्दू भाषाको शिक्षणको माध्यमलाई गैरकानुनी घोषणा गरी अङ्ग्रेजी भाषालाई शिक्षणको माध्यम भाषा बनायो । शिक्षणको माध्यम भाषाले सिर्जना गर्ने भाषिक उपनिवेशका सम्बन्धमा पेसागत सिप (स्वाध्ययन सामग्री) मा यसरी उल्लेख गरिएको छ :

उपनिवेशवाद विद्यालयमा आफ्नो भाषामा लेखिएका पाठ्यपुस्तक लागु गर्न र विश्वविद्यालयमा आफ्नै उपनिवेशको विषयवस्तु पढाउन चाहन्छ । स्वतन्त्र चिन्तन र विचारका पक्षमा लाग्न नदिनु उपनिवेशवादको विशेषता हो । आर्थिक प्रभुत्वका कारण मानिस तिनका कारखानामा काम गर्न बाध्य हुन्छन् तर त्यस बाध्यतासँग उसले आफ्नो भाषा पनि बिर्सन बाध्य हुनुपर्छ । कार्य सञ्चालनका लागि आफ्नो भाषाको प्रशिक्षण दिने नाममा व्यक्तिले आफ्नो भाषाभन्दा अर्को भाषा प्रतिष्ठायोग्य पनि ठान्दछ । शब्द, वाक्य हुँदै सम्प्रेषणको माध्यम नै उपनिवेशक देशको भाषा बन्दछ । त्यस बाहेक प्रतिष्ठित (Elite) भाषाको रूपमा पनि यसले स्थान प्राप्त गर्दछ (पेसागत सीप : २०६२, पृ. ४३) ।

नेपालको वर्तमान गुरुकुल र आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन

वैदिक वाङ्मय, दर्शन र साहित्यका ग्रन्थहरू

शास्त्रहरू	शास्त्रका ग्रन्थहरू
चार वेद	ऋग्वेद, यजुर्वेद (कृष्णयजुर्वेद र शुक्लयजुर्वेद), सामवेद, अथर्ववेद
चार उपवेद	स्थापत्यवेद (वास्तुविद्या), धनुर्वेद (शस्त्रअस्त्र), गन्धर्ववेद (सङ्गीत), आयुर्वेद
छ वेद वेदाङ्ग	शिक्षा, कल्प, व्याकरण, निरुक्त, छन्द, ज्योतिष
छ वेद उपाङ्ग	प्रतिपद, अनुपद, छन्दोभाषा, धर्मशास्त्र, मीमांसान्याय, तर्क
दुई आर्ष महाकाव्य	रामायण, महाभारत
छ दर्शन	साङ्ख्य दर्शन, योग दर्शन, न्यायदर्शन, वैशेषिक दर्शन, मीमांसा दर्शन, वेदान्त दर्शन
चार गानशास्त्र	वेयगान, आरण्यगान, ऊहगान, उह्यगान
अठार पुराण	ब्रह्मपुराण, पद्मपुराण, विष्णुपुराण, शिवपुराण, श्रीमद्भागवत, नारदपुराण, मार्कण्डेयपुराण, अग्निपुराण, भविष्यपुराण, ब्रह्मवैवर्तपुराण, लिङ्गपुराण, बराहपुराण, स्कन्दपुराण, वामनपुराण, मस्त्यपुराण, कूर्मपुराण, गरुडपुराण, ब्रह्माण्डपुराण
अठार उपपुराण	सनत्कुमार उपपुराण, नरसिंह उपपुराण, गणेश उपपुराण, नारद उपपुराण, दुर्वासा उपपुराण, कपिल उपपुराण, मानव उपपुराण, उशना उपपुराण, ब्रह्माण्ड उपपुराण, कालिका उपपुराण, साम्ब उपपुराण, नन्दी उपपुराण, सूर्य उपपुराण, माहेश्वर उपपुराण, पराशर उपपुराण, आदित्य उपपुराण, वशिष्ठ उपपुराण, देवीभागवत उपपुराण

उन्नाइस ब्राह्मणग्रन्थ	ऐतरेयब्राह्मण, शाङ्खायनब्राह्मण (कौषीतकिब्राह्मण), शतपथब्राह्मण, काण्वशाखीय शतपथब्राह्मण, तैत्तिरीयब्राह्मण, काठकब्राह्मण, वाधूल अन्वाख्यान, ताण्डयब्राह्मण, षड्विंशब्राह्मण, सामविधानब्राह्मण, आर्षेयब्राह्मण, देवताध्यायब्राह्मण वा दैवतब्राह्मण, मन्त्रब्राह्मण वा छान्दोग्यब्राह्मण, संहितोपनिषद्ब्राह्मण, वंशब्राह्मण, जैमिनीब्राह्मण, जैमिनीय आर्षेयब्राह्मण, जैमिनीपनिषद्ब्राह्मण, गोपथब्राह्मण
सात आरण्यक	ऐतरेय, शाङ्खायन, बृहदारण्यक (माध्यन्दिनीय), बृहदारण्यक (काण्वशाखीय), तैत्तिरीक, मैत्रायणीय, तवल्कार
चौध उपनिषद्	ऐतरेयोपनिषद्, कौषीतकिब्राह्मणोपनिषद्, बाष्कलमन्त्रोपनिषद्, बृहदारण्यकोपनिषद्, इशावास्योपनिषद्, तैत्तिरीयोपनिषद्, मैत्रीयणीयोपनिषद्, कठोपनिषद्, श्वेताश्वरोपनिषद्, छान्दोग्योपनिषद्, केनोपनिषद्, प्रश्नोपनिषद्, मुण्डकोपनिषद्, माण्डूक्योपनिषद्
नौ प्रातिशाख्य	ऋग्वेदप्रातिशाख्य, शुक्लयजुप्रातिशाख्य, तैत्तिरीयप्रातिशाख्य, ऋक्तन्त्र (सामप्रातिशाख्य), सामतन्त्र, अक्षरतन्त्र, पुष्पसूब, अथर्व प्रातिशाख्य, अथर्ववेदीय चतुरध्यायिका
छब्बिस श्रोतसूत्र	आश्वलायन, शाङ्खायन, कात्यायन, बौधाधन, वाधूल, मानव, भारद्वाज, आपस्तम्ब, काठक, हिरण्यकेशि (सत्याषढ), बराह, वैखानस, आर्षेयकल्प वा मशक कल्पसूत्र, क्षुद्रकल्प, लाटयायन, उपग्रन्थ, पञ्चविधसूत्र, निदानसूत्र, उपनिदान, लाण्डयलक्षण, अनुपदसूत्र, कल्पानुपदसूत्र, द्राह्यायण वा खादिर, जैमिनीय, वैतान
बिस गृह्यसूत्र	आश्वलायन, शाङ्खायन, कौषीतकि (शाम्बव्य), पारस्कर, कात्यायन, वैजवाप, बौधायन, मानव, भारद्वाज, आपस्तम्ब, काठक, आग्निवेश, हिरण्यकेशि, वाराह, वैखान, गोलिभ, खारिद, कौथुम, जैमिनीय, कौशिक
बिस स्मृतिग्रन्थ	मनु, यज्ञवाल्क्य, ऐतरेय, विष्णु, हारीति, मार्कण्डेय, अंगिरस, यम, आपस्तम्ब, समावर्न, कात्यायन, बृहस्पति, पाराशर, व्यास, शंख, लिखित,

दक्ष, शातातप, वशिष्ठ, प्रजापति

आठ धर्मसूत्र

वासिष्ठ, शङ्खलिखित, बौधायन, आपस्तम्ब, हिरण्यकेशी, वैखान, विष्णु,  
गौतम

स्रोत :

जोशी, रामप्रसाद (२०४७), श्रीमद्भागवत, काठमाडौं : श्रीमती नानीमैया जोशी ।

रेग्मी, ऋषिराम (२०७३), वैदिक साहित्यको स्वरूप, ललितपुर : हिमवत् आर्ष प्रज्ञा ।

न्यौपाने, अर्जुन (२०७१), पण्डित नभएमा, काठमाडौं : शिवानी प्रेस कर्न्सन प्रा.लि. ।

शिक्षकको पेसागत विकासको नमुना ढाँचा (१२ महिना)

क्र.सं.	महिना	तालिमको विषयवस्तु	कैफियत
१	पहिलो र दोस्रो	शारीरिक अभ्यास, खेलकुद, गीत, सङ्गीत, वाद्यवादन, सांस्कृतिक कार्यक्रम, अतिरिक्त कार्यकलाप, योग, प्राकृतिक विपत्मा उद्धार, स्काउट जस्ता विषयको सैद्धान्तिक र प्रयोगात्मक अभ्यास गराउने	तालिम आवासीय हुने, बिहान र बेलुकी पनि शारीरिक व्यायाम,
२	तेस्रो, चौथो र पाँचौं	दर्शन, शिक्षाको आधार, शिक्षाको मनोविज्ञान, पाठ्यक्रम, परीक्षा र मूल्याङ्कन, शैक्षणिक योजना, शिक्षण सामग्री, शिक्षण विधि, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि, विषयगत शिक्षण तरिका, उपचारात्मक शिक्षण, उद्यमशील शिक्षा, जीवनोपयोगी सिप जस्ता विषयको सैद्धान्तिक र प्रयोगात्मक अभ्यास गराउने	सङ्गीत, खेलकुद, फूलबारी जस्ता कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
३	छैटौं	उत्कृष्ट विद्यालयको अवलोकन भ्रमण, परियोजना कार्य, कार्यमूलक अनुसन्धान, मामला अध्ययन, अध्ययन अनुसन्धान गर्ने, सोको प्रतिवेदन तयारी र प्रस्तुतीकरण जस्ता विषयको सैद्धान्तिक र प्रयोगात्मक अभ्यास गराउने	
४	सातौं, आठौं र नवौं	विभिन्न विद्यालयमा इन्टर्नसिपमा पठाउने, अध्यापन अभ्यास गर्न लगाउने, प्रध्यानाध्यापकको निगरानी र सुपरिवेक्षकको सुपरिवेक्षणमा अभ्यास गराउने	

क्र.सं.	महिना	तालिमको विषयवस्तु	कैफियत
५	दसौँ	शिक्षाका अन्तरसम्बन्धित विषयहरू (बाल अधिकार, बाल मैत्री सिकाइ, दण्डरहित सिकाइ, लैङ्गिक समता र समानता, समावेशीकरण, सकारात्मक विभेद, बहुभाषिक शिक्षा, विशेष आवश्यकता भएका बालबालिकाको सिकाइ, अपाङ्गता, साङ्केतिक भाषा, विद्यालयमा अनुशासन र आचरण) को सैद्धान्तिक र प्रयोगात्मक अभ्यास गराउने	
६	एघारौँ	विद्यालय शिक्षासम्बन्धमा शोध प्रबन्ध लेख्न लगाउने	
७	बाह्रौँ	पहिलो दुई हप्ता : इन्टर्नसिप जाँदाको प्रतिवेदनको विद्यालयका शिक्षक, स्थानीय तहका जनप्रतिनिधि, शिक्षासँग सम्बन्धित महानुभावसहितको भेला आयोजना गरी सार्वजनिक गरी अन्तरक्रिया गर्ने, एघार महिनासम्म सिकेका अनुभव आदानप्रदान गर्ने, प्रदर्शनी गर्ने, प्रवचन दिने, शोध प्रबन्धको प्रस्तुति गर्ने	
		पछिल्लो दुई हप्ता : सिकाइको मूल्याङ्कन र विस्तृत परीक्षा सञ्चालन गर्ने	

हाल कार्यरत शिक्षकको वृत्ति विकासको नमुना : तहगत समायोजन

तह	शिक्षकको तह	शैक्षिक योग्यता	श्रेणी र तहको समायोजन		कैफियत
			हालको श्रेणी	समायोजित तह	
आधारभूत	आधारभूत तह (१-५)	एसएलसी वा सो सरह	तृतीय	४	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ यो समायोजन एकपटकका लागि मात्र लागु हुने ।</li> <li>■ माध्यमिक तह (९-१२) को स्वीकृत दरबन्दी नभए पनि कार्यरतका आधारमा मिलान गर्ने ।</li> </ul>
			द्वितीय	५	
			प्रथम	६	
		प्रवीणता प्रमाण पत्र तह वा सो सरह	तृतीय	५	
			द्वितीय	६	
			प्रथम	७	
	आधारभूत तह (६-८)	प्रवीणता प्रमाण पत्र तह वा सो सरह	तृतीय	६	
			द्वितीय	७	
			प्रथम	८	
		स्नातक वा सो सरह	तृतीय	७	
			द्वितीय	८	
			प्रथम	९	
माध्यमिक	माध्यमिक तह (९-१०)	स्नातक वा सो सरह	तृतीय	८	
			द्वितीय	९	
			प्रथम	१०	
		स्नातकोत्तर वा सो सरह	तृतीय	९	
			द्वितीय	१०	
			प्रथम	११	

	माध्यमिक तह (९-१२)	स्नातकोत्तर वा सो सरह	तृतीय	९	
			द्वितीय	१०	
			प्रथम	११	

विद्यालय तहका शिक्षकको वृत्ति विकासको नमुना

तह	शिक्षकको तह	शैक्षिक योग्यता	तह	कैफियत
प्रारम्भिक बाल शिक्षा	प्रारम्भिक बाल शिक्षा	एसएलसी वा सो सरह	४	खुला प्रतिस्पर्धाबाट
आधारभूत	आधारभूत तह (१-५)	प्रवीणता प्रमाण पत्र तह वा सो सरह	५	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ सुरु नियुक्ति खुला प्रतिस्पर्धाबाट आधारभूत तह (कक्षा १-५) श्रेणी ५, आधारभूत तह (कक्षा ६-८) मा श्रेणी ६ र माध्यमिक तह (कक्षा ९-१२) श्रेणी ९ मा गर्ने ।</li> <li>■ आधारभूत तह (कक्षा १-५) र आधारभूत तह (कक्षा ६-८) का क्रमशः तह ६ र ८ मा खुला प्रतिस्पर्धा गर्नका लागि तोकिएको न्यूनतम योग्यताभन्दा एक तह माथिको योग्यता हुनुपर्ने ।</li> </ul>
			६	
			७	
	आधारभूत तह (६-८)	स्नातक वा सो सरह	६	
			७	
			८	
माध्यमिक	माध्यमिक तह (९-१२)	स्नातकोत्तर वा सो सरह	९	
			१०	
			११	