

परिच्छेद एक

अध्ययनको परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

वि.सं २०५८सालको जनगणनामा प्राप्त तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा हाम्रो देशमा महिलाको जनसंख्या ५०.०३ प्रतिशत र पुरुषको जनसंख्या ४९.९७ प्रतिशत रहेको छ । १५वर्ष माथिको साक्षरता आँकलन गर्दा पुरुषको ६२.२ प्रतिशत छ भने महिला केवल ३४.२ प्रतिशत मात्र साक्षर छन् । यसबाट आधुनिक प्रविधिको उपयोग निर्णय प्रक्रिया इत्यादिमा महिलाको प्रभावकारी उपस्थिति नभई राजनीतिक , आर्थिक , लगायत हरेक क्षेत्रमा उन्नति नहुने तथा उनीहरूले अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्न उपल्लो स्तरको सचेतताका लागि आवश्यक पर्ने मुख्य विषयवस्तु शिक्षा नै हो भन्ने अर्थ लगाउन सकिन्छ । शिक्षा प्राप्तबाट मात्र यी सबै क्षेत्रमा सफलता पाउने हुँदा यस तथ्याङ्कले उल्लेखित क्षेत्रहरूमा महिलाहरूको भूमिका न्यून रहने स्थिति प्रतिबिम्बित गर्दछ । यस्तै किसिमको असमानता अन्य क्षेत्रमा पनि छ । विद्यालय स्तरमा केवल २६ प्रतिशत मात्र महिला शिक्षिका छन् (हाडा,२०६८) । यसर्थ राज्यको हरेक क्षेत्रमा महिला सहभागिता जनसंख्याको आधारमा गरिनु पर्दछ ।

राष्ट्रिय नीति अनुरूप प्रत्येक प्राथमिक विद्यालयमा एक महिला शिक्षक रहने व्यवस्था भए पनि करीब ११,००० प्राथमिक विद्यालयहरू पूर्ण रूपमा शिक्षिका विहीन छन् । कुल ९६००० प्राथमिक शिक्षकहरू मध्ये केवल २५ प्रतिशत मात्र महिला शिक्षक रहेका छन् । यिनमा करीब ८ प्रतिशत मात्र महिला प्रधानाध्यापक छन् (सबैका लागि शिक्षा,२००४-२००९) । महिला शिक्षकको लागि गरिएको व्यवस्था पनि प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन नभएकाले पनि महिला शिक्षकसंख्या न्यून रहेको छ ।

आधारभूत शैक्षिक सीपहरू विकास गर्नका लागि महिला शिक्षकहरू प्रभावकारी हुन्छन् भन्ने आधारमा विद्यालय शिक्षामा महिला संलग्नताको नीति लिइएको हो । वास्तवमा महिला शिक्षकको व्यवस्थाले शिक्षामा छात्रा सहभागिता बढाउन सकारात्मक योगदान पु-याएको छ (शिक्षा विभाग, २०५८-२०५९) । महिला शिक्षकहरूलाई विद्यालयको शैक्षिक, प्रशासनिक तथा आर्थिक क्षेत्रमा संलग्नताको अवसर उपलब्ध गर्नुका साथै उनीहरूको उन्नायनको लागि विशेष किसिमको आरक्षणको व्यवस्था गरिनु पर्छ ।

लैङ्गिक समानताको द्रिष्टिकोणले हेर्दा विद्यार्थी भर्ना तर्फ प्राथमिक र माध्यमिक शिक्षामा प्रशंसनीय रूपमा वृद्धि भएको देखिए तापनि रोजगारीको द्रिष्टिकोणले प्राथमिक तहमा ४२.२, नि.मा.वि. तहमा ३५.९, माध्यमिक तहमा १७.३ तथा उच्च माध्यमिक शिक्षामा १२.९ प्रतिशत महिलाहरूमात्र शिक्षण पेशामा संलग्न रहेका छन् (राष्ट्रिय योजना आयोग,२०६७) । तसर्थ महिला शिक्षक संख्यामा वृद्धि गर्नुका साथै तत्काल नयाँ नीति निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

शिक्षालाई गरिबी निवारणको एउटा सशक्त माध्यमको रूपमा लिइएको छ । यस अन्तर्गत शिक्षालाई सर्वव्यापिकरण गर्न र गुणस्तरीय बनाउन विभिन्न कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरी कार्यान्वयन भइरहेका छन् तथापि शिक्षामा पहुँच र गुणस्तरीयता हेर्दा धेरै जस्तो क्षेत्रमा महिलाहरू निकै पछाडि परिरहेको कुरा विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनहरूले स्पष्ट रूपमा औल्याएका छन् । महिलाहरू प्रति हुने गरेका भेदभावपूर्ण व्यवहारहरूबाट पनि यस्तो अवस्था सिर्जना हुन सक्छ । त्यसैले शिक्षक तालिम विकासमा पनि लैङ्गिक सचेतनाका कारणबाट महिला र पुरुषको शिक्षा क्षेत्रमा समान पहुँच पुगी सामाजिक न्यायको सुनिश्चितता हुनेछ र अन्ततोगत्वा गरिबी निवारणलाई पनि मद्दत पुग्नेछ (शिक्षा विभाग, २०५९-०६०) । समाजमा विद्यमान लैङ्गिक असमानताले महिलाहरू राज्यका हरेक क्षेत्रमा पछाडि परेकोले समाजमा रहेको लैङ्गिक असमानतालाई हटाउन जनचेतनामुलक कार्यक्रमहरू पनि आवश्यक रहेको कुरा औल्याउन सकिन्छ ।

देश विकासको मेरुदण्डका रूपमा रहेको शिक्षा क्षेत्रमा समर्पित महिला शिक्षकहरू बीच एकताको वातावरण तयार गरी एक आपसमा सम्बन्ध, सदभाव र सहयोगी भावनाको विकासबाट शिक्षा क्षेत्रसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण महिलाहरू बीच सहकार्य गर्दै शैक्षिक विकासका साथसाथै समाजको सर्वाङ्गीण विकासमा टेवा पुऱ्याउनु सामुदायिक विद्यालयमा महिला शिक्षकको महत्वपूर्ण भूमिका रहने छ । एउटी आमा शिक्षित भए घर शिक्षित हुन्छ एउटा घर शिक्षित भए समाज शिक्षित हुन्छ समाज शिक्षित हुँदै गयो भने एउटा सिङ्गो राष्ट्र शिक्षित बन्दछ भन्ने भनाइलाई चरितार्थ पाउँदै हरेक विद्यालयमा महिला शिक्षक अनिवार्य रूपमा ५० प्रतिशत हुनुपर्छ (पौडेल, २०६५) । शिक्षामा लैङ्गिक समानताको लागि महिला शिक्षक स्वयम् पनि एकजुट भएर सहकार्य गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

विभिन्न ऐन तथा नियमावलीहरूमा शिक्षामा महिलाहरूको सहभागिताको मुद्दालाई शिक्षा ऐन २०२८ र शिक्षा नियमावली २०४९ ले प्राथमिक विद्यालयमा कम्तीमा एकजना शिक्षिका हुनुपर्ने साथै अस्थायी शिक्षिकालाई तालिमको अवसर दिनुपर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ । शिक्षक सेवा नियमावली २०५७ मा २ वर्षको लागि शिक्षक अनुमति पत्र लिन छुट तथा तालिम विना पनि शिक्षण कार्यको लागि प्रतिस्पर्धा गर्न अनुमति दिएको छ । अन्य प्रत्यक्ष सरकारी निर्णय र कार्यहरू जस्तो महिला तथा बालबालिकाको लागि राष्ट्रिय परिषद (१९९४) को निर्माण, महिला तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको स्थापना (१९९५) , हाल महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय , शिक्षा विभागको स्थापना र सो अन्तर्गत महिला शिक्षाशाखालाई महिला शिक्षामा सहभागिता बढाउन एउटा शाखाको रूपमा स्थापना गरिएको छ (शिक्षा विभाग, अध्ययन प्रतिवेदन, अ.व. २०६३-०६४) । यसबाट शिक्षामा महिला सहभागिता बढाउन विभिन्न प्रयासहरू भएको तर वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा त्यी प्रयासहरूले मात्र शिक्षामा महिलाहरूको सहभागितामा वृद्धि गर्नको लागि पर्याप्त नहुने देखिन्छ ।

विद्यालयमा छात्रा सहभागिता वृद्धि गर्न र छात्राहरूले विद्यालयमा भोग्नुपरेका तत्कालीन समस्याहरूलाई निराकरण गर्न महिला शिक्षकहरूले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने हुनाले छात्रा र अभिभावक दुवैले महिला शिक्षकको उपस्थितिमा सुरक्षित र आरामदायी शिक्षण क्रियाकलाप हुने कुरा

महशुस गरेका छन् (ज्ञवाली, २०६५) । यसर्थ महिला शिक्षक र सरोकारवालाहरूको सम्बन्ध सुमधुर भयो भने पनि विद्यालयमा छात्रा सहभागितामा वृद्धि गर्न सकिन्छ ।

शिक्षक र लैङ्गिक समानताको सवालमा प्राथमिक तहमा निशुल्क पाठ्यपुस्तक , छात्रवृत्ति, पोशाक तथा खाजाको व्यवस्थाले पनि विद्यार्थीको भर्ना दर तथा सहभागिता वृद्धि गर्नमा ठूलो योगदान दिएको छ । यसरी महिला शिक्षकहरूको नियुक्तिको अलावा अन्य सहूलियतहरूले पनि विद्यालयमा लैङ्गिक समानताको लागि मदत गरेको देखिन्छ (लुइटेल्, २०६४) ।

महिला शिक्षकहरूले घर परिवार र बालबालिकाहरूको रेखदेखमा पनि उत्तिकै ध्यान दिनुपर्ने भएकाले गर्दा उनीहरू इच्छा हुँदाहुँदै पनि आफ्नो पढाइलाई निरन्तरता दिन नसक्ने भएकाले उनीहरूको शैक्षिक स्तर पुरुष शिक्षकको भन्दा न्यून रहेको हुन सक्दछ (आचार्य, २०६७) ।

सिन्हा, (२०६३), का अनुसार “लैङ्गिक समविकास शिक्षामा लैङ्गिक समानताका सवालमा वर्तमान शैक्षिक परिवेशको विश्लेषण गर्दा शिक्षाको क्षेत्रमा साक्षरता दर, भर्ना प्रतिशत, पढाई निरन्तरता, रोजगारी अवसर तथा उपलब्धि स्तरको द्विष्टिकोणबाट समेत महिला र पुरुष, छात्रा र छात्र बीचको दुरी र विभेद स्पष्ट रूपमा देखिन्छ । त्यस्तै व्यवस्थापन तहहरूमा पनि महिला सहभागिता अति न्यून नै रहेको छ ।” यसले के संकेत गर्छ भने नेपाली समाजमा महिलाले अभै पुरुष सरह समान अवसरहरू उपयोग गर्न पाएका छैनन् ।

उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०५५ ले महिला र पुरुषको वर्तमान असमान शैक्षिक स्तरलाई ध्यानमा राखी नेपालका शिक्षा आयोगहरूको इतिहासमा पहिलो पटक महिला शिक्षा सम्बन्धी छुट्टै परिच्छेद आफ्नो प्रतिवेदनमा पेश गरेको छ । उक्त प्रतिवेदनमा ६०% केटीहरूले प्राथमिक विद्यालय नै देख्न नपाएको उल्लेख गर्दै यसको प्रमुख समस्या तथा मुद्दाहरू छोरीको शिक्षाप्रति घरपरिवार र समाजको नकारात्मक सोचाइ हुनु, व्यापक निरक्षरता र लैङ्गिक असमानता हुनु, गाउँ-गाउँमा अगुवा एवं प्रेरक महिलाहरूको कमी हुनु तथा वि.स. २०५५ सालभन्दा अगाडिको शिक्षाप्रणाली अव्यवहारीक हुनु नै हो । इतिहासमा सामाजिक जीवनको सुरुवात देखि नै महिलाहरू सामाजिक, शारीरिक, आर्थिक र मानसिक रूपमा पिल्सिदै आएको पाइन्छ । अभैपनि शहरी क्षेत्रका महिलाको तुलनामा ग्रामीण क्षेत्रका महिलाहरू उक्त चपेटाबाट मुक्त हुन नसकेको अवस्था छ । प्रजातन्त्रको पुनस्थापना पछि महिलाहरूको जीवनस्तर माथि उठाउन विभिन्न स्रोत साधन तथा बाटोको खोजी गर्ने कार्यमा मानिसहरूले चासो दिन सुरु गरे । बिस्तारै-बिस्तारै महिला शक्तिले पनि समाजमा आफुलाई पनि हकदारको रूपमा चिनाउँदै गए । यस्ता किसिमका मान्यताहरूको विकासले शैक्षिक नीति निर्माणकर्ताहरू र योजनाकर्ताहरूलाई विद्यालय तहमा महिला शिक्षकको संख्यात्मक वृद्धिले छात्र-छात्रा दुवैको सहभागितामा वृद्धि गर्दछ भन्ने विकल्प छनोट गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ । महिला शिक्षाको विकास र बिस्तार गर्ने कार्यक्रमहरू सशक्त ढंगले संचालित भइरहेको परिप्रेक्ष्यमा महिला शिक्षकको नियुक्तिलाई पनि एक सकारात्मक र महत्वपूर्ण पक्षको रूपमा लिएको छ ।

यस अवस्थालाई सुधारेर महिला र पुरुष बीचको विद्यमान शैक्षिक खाडल कम गर्दै लैजान प्रत्येक विद्यालयमा अनिवार्य रूपले महिला शिक्षक संख्या बढाउने, प्रधानाध्यापक, सुपरीवेक्षक र जिल्ला शिक्षा अधिकारीमा क्रमशः महिला संख्या बढाउने, महिला सशक्तिकरण केन्द्रित गर्ने, साक्षरता अभियान मार्फत महिला सहभागिता बढाउने, लैङ्गिक समानता र समता सम्बन्धी चेतनाको वृद्धि गर्ने, पाठ्यपुस्तकहरूको परिमार्जन गर्ने, ग्रामीण महिलाहरूलाई छात्रवासको व्यवस्था गरी शिक्षामा सहभागिता वृद्धि गर्ने र शिक्षाको प्रत्येक तहमा छात्रवृद्धिको व्यवस्था गर्ने जस्ता कुराहरू प्रमुख छन् ।

१.२ समस्याको कथन

अनुसन्धानको पहिलो तथा महत्वपूर्ण कार्य नै उपयुक्त समस्याको छनोट गर्नु हो । अनुसन्धान कार्यको सिकारु विद्यार्थीहरूलाई कुन समस्याको छनोट गर्ने, त्यसको स्रोत के हो भन्ने सवाल महत्वपूर्ण हुन्छ । पहिलो सम्बन्धित क्षेत्रमा अहिले सम्म हुन नसकेका अनुसन्धानबाट समस्याको पहिचान हुन सक्छ । दोस्रो विभिन्न अनुसन्धान बीच देखिएका असहमतिहरूबाट पनि समस्याको पहिचान हुन्छ । तेस्रो, कुनै क्षेत्रमा व्याख्या हुन नसकेका तथ्य एवं जानकारी समेत समस्याका स्रोत हुन सक्छन् ।

शिक्षण पेशालाई महत्वपूर्ण र जिम्मेवारी पेशाको रूपमा लिइन्छ जसमा शिक्षकले लाखौं बालबालिकाको भविष्य निर्माणका साथै राष्ट्रका कर्णधार बनाउने र शैक्षिक मानवीय जनशक्ति निर्माण गर्ने कार्य गर्दछ । शिक्षक शिक्षण पेशामा संलग्न व्यक्ति पनि हो जो व्यक्तिगत, सामाजिक एवं शैक्षिक गुणले युक्त हुनुपर्छ । एउटा असल शिक्षक राष्ट्रका लागि मार्गदर्शक बन्न सक्छ । शिक्षण पेशा मर्यादित र सम्मानित पेशा हो तैपनि महिला शिक्षकहरूले यो पेशा अपनाउँदा स्यममा आइपर्ने पारिवारिक, सामाजिक लैङ्गिक चुनौतिहरूका कारण शिक्षण पेशाप्रति महिला शिक्षकहरू अगाडि बढ्न नसकेका गुनासाहरू पाइन्छन् । महिला शिक्षकहरू स्वयंपनि यस पेशामा पूर्ण रूपले समर्पित हुन नसकेको, विद्यमान चुनौतीहरूका कारण शिक्षण पेशाप्रति सकारात्मक दृष्टिकोणको विकास हुन नसकेको भन्ने आरोप पनि नआएको होइन । त्यसर्थ के कारणले महिला शिक्षकको स्थितिमा सुधार नआएको र उनीहरूलाई अगाडि बढाउन कस्तो अवसर र न्याय प्राप्त भई रहेको छ भन्ने कुराको खोजी गर्नको लागि यो अनुसन्धान महत्वपूर्ण रहनेछ साथै महिला शिक्षिका प्रति सरोकारवालाको धारणा लेखाजोखा गर्न पनि यो अध्ययन आवश्यक परेको हो । यस अध्ययनले तलका निम्न प्रश्नको खोजी गर्नेछ ।

क) महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक अवसर के कस्तो छ ?

(ख) के महिला शिक्षकहरूले पनि विद्यालयका प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न हुने अवसर पाएका छन् ?

(ग) महिला शिक्षकको शैक्षिक, प्रशासनिक र आर्थिक क्रियाकलापको संलग्नतामा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरू के के हुन् ?

(घ) सरोकारवालाहरूको महिला शिक्षक प्रतिको धारणा के कस्तो रहेको छ ?

१.३ अध्ययनको उद्देश्य

कुनै पनि कार्यक्रमको आ-आफ्नै किसिमका उद्देश्यहरू रहेका हुन्छन् । विना उद्देश्यले संचालन गरिएको काम सफल हुन सक्दैन । यसै क्रममा यस प्रतिवेदनको पनि निम्न लिखित उद्देश्यहरू रहेका छन् ।

(क) प्राथमिक विद्यालयमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक अवसर पत्ता लगाउन ।

(ख) विद्यालयका प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर पत्ता लगाउन ।

(ग) महिला शिक्षक प्रति सरोकारवालाहरूको धारणाको पहिचान गर्नु ।

१.४ अध्ययनको औचित्य

यो अध्ययन प्राथमिक तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक, प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्नताको अवसर पत्ता लगाउनुका साथै त्यसमा भएका कमीकमजोरीहरूलाई सुधार गरी उनीहरूको स्तर वृद्धि गर्न सहयोग पुग्नेछ । यसले महिला शिक्षकको शैक्षिक, प्रशासनिक र आर्थिक संलग्नतामा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरूको पहिचान गर्नुका साथै उक्त समस्याहरूको समाधान गर्नको लागि तथा सरोकारवालाहरूको सकारात्मक धारणाको विकास गर्नको लागि यो अध्ययन उपयोगी हुनेछ । यो अध्ययन प्रतिवेदनले शैक्षिक, प्रशासन तथा आर्थिक व्यवस्थापनका विभिन्न तहमा लैङ्गिक समानता र समता कायम गरी महिला शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गर्न, उनीहरूको सहभागितामा पनि वृद्धि गर्न तथा भविष्यमा महिला शिक्षकहरूको अवसरको स्थितिका बारेमा अध्ययन गर्न चाहने अनुसन्धानकर्ताको लागि पनि आधार प्रदान गर्नेछ । महिला शिक्षकका विशेष आवश्यकतालाई ध्यानमा राखी भौतिक पूर्वाधारको विकास गर्न पनि यो अध्ययनले सहयोग गर्ने अपेक्षा राखिएको छ ।

१.४ अध्ययनको सीमितता

सीमित साधन, स्रोत, आर्थिक अवस्था र समयको पावन्दीले गर्दा कुनैपनि अध्ययनलाई सफलतापूर्वक सम्पन्न गर्न निश्चित सीमा भित्र सीमाङ्कित भई संचालन गर्नुपर्ने भएकाले यो अध्ययन निम्न सीमाभित्र रहेर संचालन गरिएको थियो ।

क) यो अध्ययन ललितपुर जिल्लाको सामुदायिक विद्यालय अर्न्तगतका नमुना मछिन्द्र मा.वि. लगनखेल, प्रभात मा.वि. ग्वाखो, पाटन उच्च मा.वि. पाटनहोका, श्री कृष्ण उ.मा.वि. धापाखेल र श्री शान्ती विद्याश्रम उच्च मा.वि. बकुम्बहालमा मात्र सीमित गरिएको थियो ।

ख) यो अध्ययनले वि.सं. २०६८ सालको प्राथमिक तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक, प्रशासनिक र आर्थिक अवसरको स्थिति अर्न्तगत शैक्षिक योग्यता प्राप्तिको अवसर, तालिमको अवसर, स्थायीत्वको अवसर, शिक्षण कार्यभारको वितरण, शैक्षिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरू,

प्रशासनिक संलग्नता, भौतिक पूर्वाधारको विकासमा संलग्नता, छात्रवृत्ति वितरणमा संलग्नता, अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा संलग्नता, आर्थिक व्यवस्थापन र निर्णयमा महिला शिक्षकको भूमिका र प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापको संलग्नतामा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरूमा सीमित गरिएको थियो ।

ग) महिला शिक्षकहरूप्रति सरोकारवालाहरूको धारणा अर्न्तगत प्र.अ., पुरुष शिक्षक र विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरूका धारणामा मात्र सीमित गरिएको थियो ।

१.७ सम्बन्धित शब्दावलीको परिभाषा

सामुदायिक विद्यालय : नेपाल सरकारबाट नियमित रूपमा अनुदान पाउने गरि अनुमति वा स्वीकृति प्राप्त विद्यालय भन्ने बुझिन्छ ।

विद्यालय व्यवस्थापन समिति : सामुदायिक विद्यालय संचालन गर्नका निमित्त अभिवावकहरू द्वारा निर्माण गरिएको एक समिति ।

शैक्षिक अवस्था : शैक्षिक अवस्था भन्नाले महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक स्थिति, योग्यता, अनुभव, तालिम र कार्यभार ।

प्राथमिक तह : कक्षा १ देखि कक्षा ५ सम्म । सरोकारवाला : सरोकारवाला भन्नाले प्रधानाध्यापक, पुरुष शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्षहरू भन्ने बुझिन्छ ।

तालिम प्राप्त : तालिम प्राप्त भन्नाले मान्यता प्राप्त शैक्षिक संस्थाबाट शिक्षा विषय लिई कम्तीमा एस.एल.सी. वा सो सरह पास गरेको व्यक्ति अथवा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रबाट १० महिने वा सो सरह तालिम लिइएको व्यक्ति ।

परिच्छेद दुई सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

२.१ सैद्धान्तिक ढाँचा

प्राकृतिक जैविक रूपमा स्पष्ट लिङ्ग निर्धारण हुने भएकाले यही जन्मसिद्ध मान्यताका आधारमा महिला र पुरुष छुट्टिन्छन्। प्राकृतिक रूपमा महिला र पुरुष बीच आङ्गिक भिन्नता देखिए तापनि उचनिच, वरपर, तलमाथि आदि भिन्नता देखिदैन। तर साधनस्रोत, सामाजिक, आर्थिक, मनोवैज्ञानिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक, शैक्षिक, धार्मिक, प्रशासनिक, कानुनी आदि आधारमा महिला पुरुष बीच पद प्रतिष्ठा, जिम्मेवारी, बाँडफाड र भूमिकाको निर्धारण गरिन्छ। यीनै काम कुराहरु समानुपातिक भए लैङ्गिक विभेद जन्मिन्छ।

लैङ्गिक समता भन्नाले विद्यमान महिला र पुरुष बीच तथा न्यायोचित अवसरहरु प्रदान गर्न सकिने अवस्थाको व्यवस्था गर्न हो। लैङ्गिक समानता भन्नाले महिला तथा पुरुषहरुले आ-आफ्नो मानव अधिकार पूर्णरूपमा उपभोग गर्न पाउने समान अवस्था बुझिन्छ। यसले गर्दा उनीहरु दुवैले राष्ट्रको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक विकासमा समान रूपमा सहभागी भई त्यसका प्रतिफलहरु पनि समान रूपमा उपभोग गर्न सक्छन्। त्यसैले मानव विकास तथा शान्तिका लागि लैङ्गिक समानता आवश्यक पर्दछ। लैङ्गिक समानता रहेको अवस्थामा महिला तथा पुरुषहरुले अवसर, संसाधन तथा पुरस्कारहरु समान रूपमा उपभोग गर्न पाउँछन्। विद्यमान असमानतालाई द्रिष्टिगत गर्दा महिला र पुरुषलाई समान व्यवहारको रणनीति, लैङ्गिक समानता प्राप्तिका लागि अपुग हुन्छ। असमान स्थिति रहेको अवस्थामा लैङ्गिक समानताले असमान अवस्थालाई निरन्तरता दिइरहन्छ। संस्थागत व्यवहार तथा सामाजिक सम्बन्धहरुले लैङ्गिक विभेदलाई जोडका साथ निरन्तरता दिइरहने हुँदा लैङ्गिक समानता प्राप्तिका लागि यस्ता व्यवहार तथा सम्बन्धहरुलाई नयाँ स्वरूप दिन महिलाहरुको आवाज बुलन्द हुनु पनि आवश्यक छ। लैङ्गिक समानता भन्नाले महिला तथा पुरुषहरु समान स्तरमा रहनु हो। विद्यमान असमान स्थितिलाई हेर्दा महिलाहरुको सशक्तिकरणविना यो प्राप्त हुँदैन। राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक तथा वातावरणीय सुरक्षाका लागि समानता र सशक्तिकरण दुवैको आवश्यकता पर्दछ। प्रत्येक परिवेशलाई उपयुक्त हुनेगरी महिला तथा पुरुषको समानतालाई बढावा दिनुपर्छ। त्यसको सुरुवात महिला र पुरुषको विद्यमान स्तर, उनीहरुको एकआपसको सम्बन्ध र सामाजिक भिन्नता तथा अन्य कुराहरु बीचको अन्तर-सम्बन्धको बुझाईबाट हुन्छ। कतिपय अवस्थामा लैङ्गिक समानताले मात्र सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक न्यायको प्राप्ति नहुन सक्दछ। तसर्थ लैङ्गिक समानताको प्राप्तिमा लैङ्गिक समतामा पनि ध्यान दिनु आवश्यक छ।

उल्लेखित कुराहरुबाट के स्पष्ट हुन्छ भने विद्यमान असमानताले जरा गाडिसकेको समाजलाई लैङ्गिक समानता दिलाउनको लागि सबै महिलाहरु एकजुट भई लाग्नुपर्ने तथा त्यसको लागि महिला स्वयम् पनि सक्षम हुनको लागि सबै क्षेत्रमा समान अवसर प्राप्त गर्नुपर्ने देखिन्छ। महिला तथा पुरुषबीच समानता प्राप्त गर्न सबैलाई एउटै विधि वा उपाय उपयुक्त हुन्छ भन्ने धारणा गलत हो।

समान अवसरको प्रावधान हुँदा यसले फरक-फरक व्यक्ति वा समुहले भोग्ने खास प्राकृतिक तथा सामाजिक चुनौती र अप्ठ्याराहरूलाई नसमेटेको पनि हुन सक्छ । त्यसकारण समताका प्रयासहरू आवश्यक हुन्छन् ।

यस अध्ययनका लागि सम्बन्धित सिद्धान्तको आधार लिनुपर्ने हुन्छ । उक्त सैद्धान्तिक खाकाको आधारका लागि दुईवटा नारीवाद चिन्तनलाई लिइएको छ । यस खण्डमा सिद्धान्तको प्रतिपादन र समस्यासँगको सम्बन्धलाई स्पष्ट पारिएको छ । नारीवादी चिन्तनहरू :

क) उदारवादी नारीवाद (Liberal Feminism)

समाज विकासक्रम दुई लैङ्गिक मान्यताबाट भएको यथार्थता सर्वविदित सावितै छ । यसले उदारवादी नारीवादले नारीप्रतिको अधिकार, द्विष्टकोण, विचार जस्ता पक्षलाई जोड दियो । वेटी फ्रेडानद्वारा सन् १९६०मा यो सिद्धान्तको वैचारिक खाका प्रस्तुत गरियो । उनले पुरुष र नारीमा खासै फरक नभएको लैङ्गिक पक्षमा जैविक विज्ञानको मान्यताले मात्र पुरक भएको प्रष्ट हुन्छ । मेरो अध्ययनमा नेपालका महिलाहरू पुरुष सरह सम्पन्न छैनन् । उनीहरूको मौलिक साथै नैसर्गिक अधिकारका लागि यो सिद्धान्त उपयोगमा ल्याइएको छ । उनको यो सिद्धान्तको मर्ममा महिलाहरूले पुरुषलाई मात्र मानव प्राणीको सामानान्तर ढंगले दाँजेको भन्ने आलोचना गरेकी छिन् । कि त महिला एउटा पुरुष भन्दा बढी गुणले युक्त हुन सक्दैनन् ? भनि प्रति प्रश्न गरेकी छिन् ।

उदारवादी महिलावाद महिला मुक्तिका लागि विचार प्रभाव गर्ने महत्वपूर्ण सम्प्रदाय हो जसले महिला स्वतन्त्रता, समानता, विकास र परिवर्तनलाई जोड दिन्छ । उदार महिलावादले समाजमा महिलाहरू महिला भएकै कारण शिक्षा लिनबाट बन्चित, घुमफिर माथिको स्वतन्त्रताहरूको बन्देज, घरभित्रका कार्यमा बढी संलग्नता, विवाह बालबच्चा जन्माउने कुरा, राजनीति लगायतका यावत सबालमा महिलाहरू सामाजिक कारणबाट नै पुरुषको नियन्त्रणमा रहेको र उनीहरूको स्वतन्त्रता लुटिएको बारेमा चर्चा गर्दछ । विशेष गरी पुरुष प्रतिको परनिर्भरता बढेको तर्फ उदार महिलावादीहरूले चर्चा गरेको छ ।

महिला मुक्तिका लागि उदार महिलावादले अधि सारेका रणनीतिहरू हेर्दा समान कार्यका लागि असमान ज्याला प्रणालीलाई खारेजी र त्यसमा समानताको लागि जोड, महिला प्रतिका परम्परागत धारणा परिवर्तनमा जोड, प्रजनन अधिकारबाट महिलाहरू विमुख भएको अवस्थामा यसलाई सच्याइनु पर्नेमा जोड, राजनीतिक आधारमा समतापूर्ण प्रणालीको विकास हुनुपर्ने, हरेक क्षेत्रमा महिलालाई पुरुषको तुलनामा समान सहभागिताको अभिवृद्धि, विद्यमान पारिवारिक ढाँचामा रहेका सम्बन्धमा परिवर्तन, दायित्व, शिक्षा, स्वतन्त्रता जस्ता पक्षको बहालीले तथा यौन शोषण, शिक्षामा महिलाको पहुँच अभिवृद्धि, विभेदपूर्ण कानूनको खारेजी, समान अवसरको उपलब्धता आदि कुराहरू पर्दछन् ।

ख) समाजवादी नारीवाद (Social Feminism)

समाजवादी नारीवादमा पितृसत्ता र पुजीवाद दुई अलग अलग पक्ष एक आपसमा जोडिदा महिलाहरु बिचित्र ढंगले थिचोमिचोमा पर्दछन् । समाजवादी नारीवाद माक्सवादी नारीवादसँग सम्बन्धित हुन्छ । क्लाराको विचारमा समानवादी नारीवादले महिलाहरुको शोषणमा सामाजिक लिङ्गभेद र वर्गभेद दुवैले भूमिका खेल्छन् भनि उल्लेख गरिएको छ ।

समाजमा देखिएको लैङ्गिक विभेद र असमानताको मुल कारण जैविकीय नभएर सामाजिक र सास्कृतिक हो , लैङ्गिक असमानतामा महिलाहरु प्राय सबै समाजमा पछि परेका छन् । समाजमा निर्णय प्रक्रियामा शिक्षा, स्वास्थ्य, राजनीति स्रोत माथि सामाजिक सास्कृतिक कार्य गर्ने लगायत विभिन्न पक्षमा महिला र पुरुष बीच सबै क्षेत्रमा असमान स्थिति रहेको छ । जसमा महिलाहरुको उल्लिखित अवस्थामा अत्यन्तै कम पहुँच रहेकाले पुरुष सरहको अवस्था सिर्जना हुन सकेको छैन ।

२.२ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

देश विकासको लक्ष्य पुरा गर्न महिला सहभागितामा वृद्धि आवश्यक छ । महिलाहरुलाई आर्थिक क्रियाकलापमा अग्रसर नगराए सम्म देशको अवस्थामा सुधार हुँदैन । महिलालाई बेवास्था गरेर बनाइने विकासका योजना अपरिपक्व एवं त्रुटिपूर्ण हुन्छन् जबकि महिलालाई पूर्ण रुपमा समायोजन गरिएको विकास योजना बनाउन सके शिक्षा , स्वास्थ्य देखि आर्थिक विकास हुनै सक्दैन । यो कुरालाई देशको नीति निर्माणमा बसेकाले बेलैमा बुझ्न जरुरी छ । महिलाहरुलाई राष्ट्रिय विकासको मुलधारमा कसरी ल्याउन सकिन्छ भन्ने कुरामा ध्यान दिएर योजना बनाउनु पर्छ त्यसको कार्यान्वयन गराएर राज्यका हरेक क्षेत्रमा महिला सहभागिता वृद्धि गरिनु पर्छ (अधिकारी,२०६८) ।

श्रेष्ठ (२००६)का अनुसार शिक्षक तालिम केन्द्रमा महिला शिक्षकहरुलाई आवासिय सुविधा, भान्साघरको सुविधा, बालबच्चा हेरचाहको सुविधा, ट्वालेट, बाथरुमको सुविधा सुरक्षित वातावरण र उपयुक्त वातावरणको कमीका कारण, पुरुष शिक्षकहरुले हेलाको द्रिष्टिले हेर्ने वातावरण जस्ता विभिन्न कारणहरुले गर्दा महिलाहरुलाई शिक्षक तालिममा सहभागी हुन केही खास समस्याहरु छन् ।

राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय स्तरबाट महिला शसक्तिकरणका लागि अनौपचारिक शिक्षा मार्फत महिलाहरुलाई साक्षरता शिक्षा प्रदान गर्नु, प्राथमिक विद्यालय तहमा अनिवार्य रुपमा एक महिला शिक्षिका राख्ने प्रावधानले केही हदसम्म भएपनि महिलाहरुको शिक्षा प्रतिको आकर्षण बढेको देखिन्छ । यस्तै अन्तराष्ट्रिय तवरबाट संयुक्त राष्ट्रसंघले सन् २०००को डकार सम्मेलन मार्फत सबैका लागि आधारभूत शिक्षा हाम्रो अन्तराष्ट्रिय सामुहिक प्रतिबद्धता कार्यक्रम मार्फत सन् २०१५सम्म विश्वका सबै नागरिकहरुलाई आधारभूत शिक्षा प्रदान गरी साक्षर बनाउने प्रतिबद्धता जाहेर गरेको छ । महिलाहरुलाई अभै शिक्षाप्रति आकर्षित गरी उनीहरु प्रतिको सोचाई र समाजले महिलामाथि हेर्ने प्रवृत्तिमा सुधार ल्याउनु पर्दछ । महिलाप्रति भेदभाव गर्ने बानीमा परिवर्तन गरिनु पर्दछ । यसका लागि राज्यले नीति ल्याई अभियानका रुपमा कार्यान्वयन गरिनु पर्ने देखिन्छ । विद्यालयको कक्षाकोठाबाटै लैङ्गिक समविकासलाई बाधा पुग्ने

असमान व्यवहारहरु भएको पाइन्छ । यस कुराको पुष्टि धेरै अनसन्धानले देखाउदै आएको छ । यसको दोषी शिक्षकलाई शिक्षकलाई मात्र ठान्नु हुँदैन किनकी हाम्रो सामाजिक मूल्यमान्यता नै त्यस्तै प्रकारको छ । हाम्रो परम्परा मूल्य र मान्यताले हामीमा एक प्रकारको सोच बनाइसकेको हुन्छ, जसका आधारमा हामी व्यवहार गर्दछौ । शिक्षकहरु पनि समाजकै उपज भएकाले उनीहरुको स्तर, मान्यता र गरिने व्यवहारकै आधारमा समाजबाट सिकेका विषयलाई विद्यालयमा प्रयोग गर्दछन् । लैङ्गिक सचेतनाको आधार थाहै नपाएर शिक्षकबाटै कक्षामा असमान व्यवहार भइराखेको हुन्छ । त्यसको प्रभाव लैङ्गिक समविकासमा पर्छ । बालबालिकाको व्यक्तित्व विकासमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने शिक्षकहरुको लैङ्गिक समविकासमा नयाँ सोचलाई समान व्यवहार गरी लैङ्गिक समविकासमा सहयोग पुऱ्याउनु नितान्त आवश्यक छ (महिला शिक्षा, २०६३) ।

विकास प्रक्रियामा महिलाहरुलाई समेटेर तथा महिला र विकास प्रक्रिया बीचको सम्बन्धलाई व्यवस्थित गरेर मात्रै साँचो अर्थमा महिलाको विकास हुन नसक्ने र महिलाको विकासमा पुरुषलाई पनि सहभागि गराउनु पर्ने कुरामा विशेष जोड दिदै सन् १९८०को दशक पछाडि जेन्डर र विकास अवधारणा देखा परेको हो । जेन्डर र विकास अवधारणा समाजवादी नारीवादबाट प्रभावित छ । विकासमा महिला अवधारणाले मुख्य समस्याको रुपमा संसारको कुल जनसंख्याको आधा भन्दा बढी भाग ओगटेका महिलाहरु विकास प्रक्रियामा नसमेटिनुलाई लिइएको छ भने जेन्डर र विकासले असमान लैङ्गिक सम्बन्धलाई समस्याको रुपमा लिइएको छ किनभने यस्तो असमान लैङ्गिक सम्बन्धले विकास कार्यमा महिलाको पूर्ण सहभागिता र समतामुलक विकासलाई असम्भव तुल्याउँछ । यसले समाजमा नारी र पुरुषका लागि भनी तोकिएका भूमिकाहरु माथि प्रश्न उठाउँछ र किन महिलालाई सधैँ समाज र संस्कृतिले कमसल भूमिकामा सीमित गरेको छ (जोशी, २०६८) ।

पोखरेल(२०६९)का अनुसार मुलुकको विकास गर्न कागजमा सुन्दर विकासको योजना सजाएर मात्र पुग्दैन त्यसलाई व्यवहारमा प्रभावकारी रुपले कार्यान्वयन गर्न विविध कारणले विकासको मूल प्रभावमा समावेश हुन नसकेको आधा आकाशको रुपमा रहेको महिलावर्गलाई विकासको आवश्यकता, पहिचान र निर्णयको सम्पूर्ण प्रक्रियामा एउटा हिस्सेदारको रुपमा सहभागी गराइनु पर्दछ । तर त्यो हिस्सेदारी जबसम्म दयाको रुपमा मात्र बाँडिन्छ, त्यसले सारभूत रुपमा त्यति अन्तर ल्याउँदैन जबसम्म महिलाहरु पुरुषमा आश्रित वर्गको रुपमा बाँचिरहन्छन् महिलाहरुको विकास प्रक्रियामा हिस्सेदारी अधुरै रहन्छ । त्यसैले सर्वप्रथम लैङ्गिक विभेदको मूल कारणको रुपमा रहेको पितृसत्तात्मक सोचमा परिवर्तन ल्याउन जरुरी छ । महिलाहरुलाई आर्थिक, सामाजिक तथा राजनैतिक रुपले सशक्त बनाइनु पर्दछ । यसको लागि शिक्षा, स्वास्थ्य तथा रोजगारीका अवसरहरुमा महिलाहरुलाई सहभागी गराउन समानताको आधारमा मात्र नभएर सकारात्मक विभेदको माध्यमबाट हस्तक्षेप गरी उनीहरुको अवस्थामा परिवर्तन ल्याउन जरुरी छ । लैङ्गिक समानताको अधिकार र विकासका मुद्दाहरु अन्तर सम्बन्धित छन् भन्ने कुरालाई महसुस गरी नेपालमा विकास प्रक्रियाको मुलप्रभावमा महिलालाई सहभागी गराउन संविधान, कानून र नीतिगत प्रयासहरु भएका छन् । साथै महिलाको मानवअधिकारको अवस्थामा सुधारका लागि संविधान र कानूनहरुमा महत्वपूर्ण परिवर्तन गरी महिलाको आधारभूत अधिकारको संरक्षणको दिशामा धेरै प्रगतिहरु भएका छन् तथापि यी प्रयासहरु अबै पर्याप्त छैनन् ।

विष्ट(२००६)का अनुसार कम्तीमा पनि विद्यालयमा एकजना महिला शिक्षकको उपस्थितिले पनि अभिभावक र छात्राहरुलाई सुरक्षाको अनुभूति प्रदान गर्दछ जनसुकै विद्यालयमा सुविधा र सुरक्षा अति आवश्यक तत्व भएको तर्क प्रस्तुत गरेको छ । साधारणतया वातावरणीय असुरक्षा र यौन दुर्व्यवहार र पुरुष शिक्षकहरुबाट नराम्रो व्यवहार भएका उदाहरणहरु पनि प्रशस्तै पाइन्छन् । त्यसैले अभिभावकहरुले पुरुष शिक्षकहरु भन्दा महिला शिक्षक बढी भएको

विद्यालयमा धेरै आरामदायी र सुरक्षा महसुस गरेको पाइन्छ । ती महिला शिक्षकहरूले छात्रा भर्ना गर्नका लागि नमुनाको भूमिका खेलेको पाइन्छ । ती अनुसन्धानले के देखाएका छन् भने महिला शिक्षकहरूले बालबालिकाहरूलाई व्यवहारिक रूपमा हेरविचार गर्ने, माया ममता गर्ने र उनीहरूको आवश्यकतालाई बुझेर व्यवहारिक ज्ञान दिने र पारिवारिक वातावरण प्रदान गर्दछन् ।

राष्ट्रिय जनगणना (२०११) अनुसार नेपालको जनसंख्या वृद्धिदर पुरुषको भन्दा महिलाको जनसंख्या वृद्धि दर नै बढी रहेको पाइयो । महिलाको बढ्दो जनसंख्याले शिक्षामा पनि महिलाको सहभागितालाई बढाउनु पर्ने देखाउँछ ।

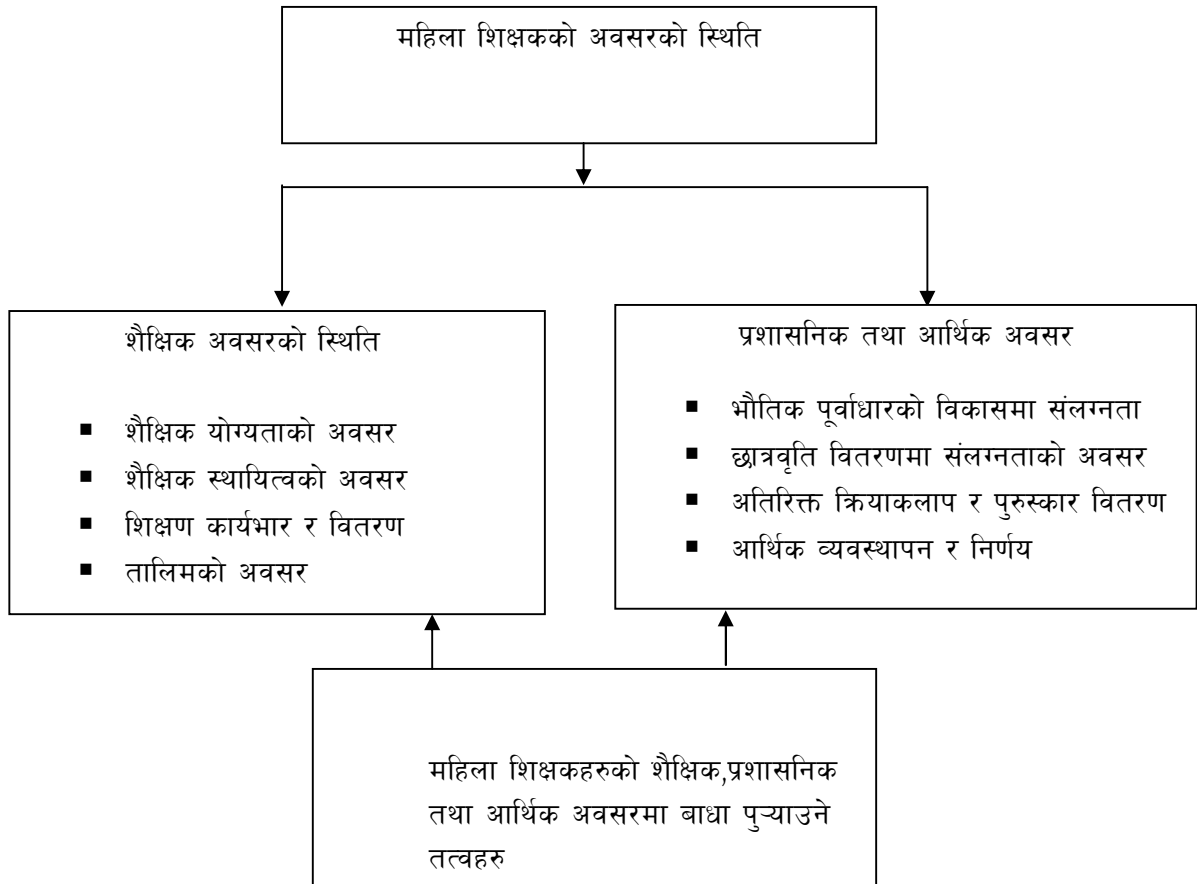
सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सम्बन्धित सिद्धान्तको छनोटको अध्ययनबाट मेरो द्रिष्टिकोण के छ भने नीतिगत लक्ष्य तथा उद्देश्य र वास्तविक कार्यक्रमको बीचमा ठूलो अन्तर रहेको छ । शुष्म कार्यक्रमले व्यापक रूपमा निर्माण गरिएको नीतिगत लक्ष्यलाई समेट्न सकेको छैन । शिक्षा सम्बन्धी लक्ष्योन्मुख कार्यक्रम, आर्थिक विभाजन र कार्यान्वयन पक्ष बीचमा ठूलो अन्तर देखिएको छ । कुनैपनि नीतिगत लक्ष्य पुरा गर्न पर्याप्त आर्थिक विभाजन र दक्ष जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । यसबाट पनि अनुमान गर्न सकिन्छ कि विद्यालयमा छात्रा भर्ना वृद्धि गर्न महिला शिक्षकको उपस्थिति आवश्यक तथा महत्वपूर्ण रहेको छ । यदि महिला शिक्षकलाई विद्यालयको हरेक तह अर्थात् विद्यालयको शैक्षिक, प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्नताको अवसर उपलब्ध गरायो भने पक्कै पनि विद्यालयमा छात्रा भर्ना वृद्धिदर बढाउन सहयोग पुग्ने छ ।

सन् १९७० को उत्तरार्द्धमा महिला र विकास सिद्धान्तको विकास भयो । यसले महिला र पुरुषबीच असमान सम्बन्ध रहेको अवधारणा अगाडि ल्यायो । त्यसैले समाजमा पुरुष र महिला बीच केन्द्र र पृष्ठको सम्बन्ध रहने बनायो । महिलाहरू पहिला देखि नै विकास प्रक्रियामा समाहित हुँदै आएको त्यो विकासमा महिलाको सहभागिता मात्र केन्द्रित नभएर विकास प्रक्रिया र महिला बीचको सम्बन्धलाई व्यवस्थित व्यवस्थित गर्नु पर्दछ । विभिन्न स्रोत साधन र अवसरमा महिला र पुरुष बीच पुनर्वितरण हुनु पर्दछ । महिलाहरू आत्मनिर्भरताको पथमा अग्रसर हुन सक्छन् । महिला र विकासको नाराले पनि वास्तविक रूपमा महिलाको विकास गर्न सकेन अर्थात् समय र सन्दर्भ अनुसार परिमार्जन हुन सकेन । अतः वर्तमान समावेशी अवधारणामा समाज र समयलाई सम्बोधन गरी लैङ्गिक विभेदलाई अन्त्य गर्नुपर्छ भन्ने अवधारणा लैङ्गिक विकासबाट नै स्पष्ट भएको छ । महिला र पुरुष दुवैलाई समतामूलक ढंगले समाहित गर्न सकेमा मात्र दिगो विकास हुन्छ । यसले महिला र पुरुषको सम्बन्धलाई सर्वाङ्गण पक्षबाट विश्लेषण गर्नु पर्दछ । समतामूलक विकासको लागि महिलामा विकास, महिला र विकास भन्दा बढी व्यवहारिक, सान्दर्भिक, चर्चित र श्वास्वत रहेको छ ।

हाम्रो सामाजिक मुल्यमान्यताहरू लैङ्गिक विभेद, शैक्षिक संस्थामा छात्राहरूमा हुने पक्षपात, पाठ्यक्रम र पाठ्यपुस्तकमा रहेको पूर्वाग्रह, गरिवी आदिका कारणहरू समस्याको रूपमा रहेका छन् । शिक्षा नै विभेद लगायत अन्य समस्याको रूपमा रहेका छन् । शिक्षा नै विभेद लगायत अन्य समस्या समाधानको कडी हो । महत्वपूर्ण शक्तिको रूपमा रहेका महिलाहरूलाई समाजले पछि पारे राष्ट्रको उन्नति र प्रगति सम्भव छैन । शिक्षाको माध्यमबाट नै महिलाहरूलाई राष्ट्रको मूल प्रभाव समाहित गर्न सकिन्छ । शिक्षा विना व्यक्ति र समाजको चेतना बढ्न सक्दैन । प्राप्त सुविधा र अवसरको उपयोग गर्न पनि शिक्षा विना सम्भव छैन । महिला प्रतिको विभेद पक्षपात जस्ता कुराहरूको अन्त्य शिक्षामा समान अवसर, निष्पक्षता, पहुँचको सुनिश्चितता भएमा मात्र सम्भव छ ।

२.३ अवधारणात्मक ढाँचा

यो अध्ययन सामुदायिक विद्यालयको प्राथमिक तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक अवसर के कस्तो छ ? विद्यालयको प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर उपलब्ध छ कि छैन ? शैक्षिक, प्रशासनिक र आर्थिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरू के के हुन् ? महिला शिक्षक प्रति सरोकारवालाहरूको धारणालाई समेटेर निर्माण गरिएको अवधारणात्मक ढाँचा निम्नानुसार रहेको छ :-



माथि उल्लेखित अवधारणात्मक ढाँचामा प्राथमिक तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरको स्थिति अन्तर्गत शैक्षिक योग्यताको अवसर, तालिमको अवसर, शिक्षण कार्यभारको वितरण, शिक्षण स्थायित्वको अवसर आदि कुराहरूमा केन्द्रित गरिएको थियो भने विद्यालयको प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्नताको अवसर अन्तर्गत प्रशासनिक संलग्नता, भौतिक पूर्वाधारको विकास, छात्रवृत्ति वितरण, अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरण, आर्थिक व्यवस्थापन र निर्णयमा महिला शिक्षकको भूमिका आदि कुराहरूमा केन्द्रित रहेको थियो । यस अध्ययन कार्यबाट महिला शिक्षक सम्बन्धि विगतमा गरिएका अध्ययनले समेट्न नसकेका कतिपय कुराहरूलाई पूर्णता दिन सहयोग पुग्ने आशा गरिएको छ ।

परिच्छेद तीन

अध्ययन विधि

कुनैपनि विषयवस्तुको वारेमा गहिरिएर अध्ययन गर्नु अर्थात कुनै विषयमा खोजी कार्य गर्नु अनुसन्धान हो भने अनुसन्धान गर्नका लागि अपनाइने तरिका वा अध्ययनको प्रकृत्यालाई अध्ययन विधि भनिन्छ । जुनसुकै अध्ययन अनुसन्धानमा पनि अध्ययन विधिको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । जसले अध्ययनको आशातीत उद्देश्य प्राप्तीमा पनि सहयोग गर्दछ । अध्ययनको प्रकृति विषयवस्तु तथा अध्ययनको उद्देश्य अनुसार अध्ययन विधिहरू पनि फरक-फरक रहेको पाइन्छ ।

३.१ अनुसन्धान ढाँचा

गुणात्मक विधि

गुणात्मक विधि कुनै पनि विषयवस्तुको वास्तविकता पहिचान गर्ने महत्वपूर्ण विधि हो । यसमा अध्ययनका लागि सानो नमूना लिइन्छ, जसले सबै जनसंख्याको प्रतिनिधित्व गर्न सक्छ । यस विधि अर्न्तगत अध्ययनको विषयवस्तुसँग सम्बन्धित विभिन्न सूचनाहरू सङ्कलित गरिन्छ र सङ्कलित तथ्याकंको विश्लेषण गरि निष्कर्ष निकालिन्छ । यो विधि पूर्ण रूपमा व्याख्यात्मक हुन्छ । यस विधि अर्न्तगत सूचना संकलनका प्रमुख साधनहरू खुल्ला प्रश्नावली, अवलोकन, असंरचित अर्न्तवार्ता आदि हुन् ।

परिमाणात्मक विधि

अध्ययनको क्रममा अध्ययनका लागि ठूलो नमूना जनसंख्या लिई गुणात्मक तथा संख्यात्मक तथ्याङ्कहरू संकलित गरि तथ्याङ्कको विश्लेषण तथ्याङ्कशास्त्रीय विधिबाट गरिने विधिलाई परिमाणात्मक विधि भनिन्छ । यस विधिमा संकलित तथ्याङ्कको निष्कर्ष सम्पूर्ण जनसंख्यामा सामान्यीकृत गर्न सकिने गरि निचोड निकालिन्छ । यस विधि अर्न्तगत तथ्याङ्क संकलन गर्न विभिन्न प्रयोगहरू संरचित अर्न्तवार्ता, आदि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

मिश्रित विधि

कुनै अध्ययन अनुसन्धान गर्ने क्रममा कतिपय विषयवस्तु न त पूर्ण रूपमा गुणात्मक न त पूर्ण रूपमा परिमाणात्मक नै हुन्छ । यस्तो अवस्थामा परिणात्मक र गुणात्मक दुवै विधि प्रयोग गर्नुपर्ने अवस्था आउँछ, अर्थात अध्ययनका क्रममा संकलित विषयवस्तुलाई गुणात्मक एवं परिमाणात्मक दुवै विधिमा प्रयोग हुने साधन प्रयोग गर्ने गरिन्छ । मिश्रित विधि वास्तवमा गुणात्मक र परिणात्मक विधिहरूको असल गुणहरू समेटेर विकसित भएकाले गर्दा अध्ययन अनुसन्धानमा यसलाई बढी प्रभावकारी मान्न सकिन्छ ।

अनुसन्धान ढाँचा अनुसन्धान गरिने विषयको प्रकृति, अध्ययनको उद्देश्य, संकलित सूचनाहरूको किसिम जस्ता विभिन्न पक्षहरूमा निर्भर गर्दछ । यो अध्ययन मूलतः वर्णनात्मक एवं सर्भे ढाँचामा आधारित

थियो । यसै ढाँचालाई आधारमानी तथ्याङ्क संकलन गर्ने साधनहरु तयार पारिएको थियो । वर्णनात्मक ढाँचालाई गुणात्मक अध्ययन तथा सर्भे ढाँचालाई परिमाणात्मक ढाँचासँग सम्बन्धित गरी यस अध्ययनले मिश्रित विधिलाई अवलम्बन गरेको थियो । गुणात्मक विधि अनुसार खुल्ला अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीहरु र परिमाणात्मक तथ्याङ्कका लागि संरचित अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीहरु उपयोग गरिएको थियो ।

३.२ अध्ययनको जनसंख्या

यस अध्ययनमा ललितपुर जिल्ला अर्न्तगतका ५ वटा सामुदायिक विद्यालयको प्राथमिक तहमा अध्ययन गर्ने १५ जना महिला शिक्षक, १० जना पुरुष शिक्षक, ५ जना प्र.अ., ५ जना विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरुको मुख्य जनसंख्याबाट नमूना छनोट गरी अध्ययन कार्य सम्पन्न गरिएकोले यिनीहरु सबै यस अध्ययनको जनसंख्याको रूपमा रहेका थिए ।

३.३ नमूना छनोट विधि

यस अध्ययन अनुसन्धानका लागि जनसंख्याको ठूलो समूहलाई अध्ययन गर्न असम्भव हुने हुँदा सीमित, स्रोत, साधन र समयको ख्याल गरी प्रस्तुत प्रतिवेदनमा सम्पूर्ण क्षेत्रको प्रतिनिधित्व हुने गरी सम्भावनामा आधारित नमूना छनोट विधि अर्न्तगतको सामान्य सम्भावनामा आधारित नमूना छनोट (Simple Random Sampling) विधि अपनाइएको थियो ।

३.३.१ विद्यालयहरुको छनोट

छनोट गरिएको जिल्लाशिक्षा कार्यालय गएर उक्त जिल्ला भित्र संचालित भइरहेका सामुदायिक विद्यालयहरुको संख्या पत्ता लगाएर त्यसमध्ये कुनै पाँच ओटा विद्यालयहरुलाई उल्लेखित विधिलाई उपयोग गरि गोलाप्रथाद्वारा विद्यालयहरुको छनोट गरिएको थियो ।

३.३.२ प्र.अ. तथा वि.व्य.स.अध्यक्षहरुको छनोट

छनोट गरिएका पाँचओटै विद्यालयका एक-एक जना प्र.अ. तथा वि.व्य.स.अध्यक्षहरुलाई नमूनाका रूपमा छनोट गर्नुपर्ने भएकाले ति दसजना स्वतः छनोटमा परेका थिए ।

३.३.३ महिला शिक्षकहरुको छनोट

छनोट गरिएका पाँचवटै विद्यालयका प्राथमिक तहमा अध्यापनरत ३/३ जना महिला शिक्षक गरी जम्मा १५ जना महिला शिक्षकहरुलाई गोलाप्रथाद्वारा नमूना जनसंख्या छनोट गरिएको थियो जस अनुसार छनोट गरिएका विद्यालयको प्राथमिक तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरुको सांकेतिक रूपमा नाम लेखिएका चिटहरुलाई बराबर आकारमा पट्याएर तिनीहरुलाई एउटा बड्डामा हाली राम्रोसँग हल्लाएर भिक्न लगाई महिला शिक्षकहरुको छनोट गरिएको थियो ।

३.३.४ पुरुष शिक्षकहरुको छनोट

छनोट गरिएका पाँचवटै विद्यालयका २/२ जना पुरुष शिक्षकहरुलाई गोलाप्रथाद्वारा नमूना छनोट गरिएको थियो । जस अनुसार पुरुष शिक्षकहरुको सांकेतिक रुपमा नाम लेखिएका चिटहरुलाई बराबर आकारमा पट्याएर बट्टामा हाली राम्रोसँग चलाएर कुनै दुइटा चिट भिन्न लगाइ पुरुष शिक्षकको छनोट गरिएको थियो ।

३.४ साधनहरुको निर्माण

यस अध्ययन अनुसन्धानलाई अर्थपूर्ण र उद्देश्यमूलक बनाई समापन गर्न तथ्याङ्क संकलनका साधनहरुको निर्माण गरिनु पर्छ । यसमा तथ्याङ्क संकलनका लागि प्राथमिक र द्वितीय सूचनाका स्रोतको संकलन गरिएको छ । प्राथमिक स्रोत अर्न्तगत खुल्ला अर्न्तवार्ता प्रश्नावली तथा संरचित अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीको प्रयोग गरिएको छ भने द्वितीय स्रोत अर्न्तगत अप्रकाशित रिर्सच शोध पत्र, विभिन्न लेख रचना र दस्तावेज अध्ययन आदि रहेका थिए । निर्धारित उद्देश्य बमोजिम प्रस्तुत अध्ययन सफलता पूर्वक सम्पन्न गरी उपयुक्त सूचना प्राप्त गर्ने उद्देश्यले विभिन्न साधनहरुको निर्माण गरिएको थियो ।

३.४.१ प्राथमिक तथ्याङ्क संकलनका साधनहरु

नमूना छनोट गरिएका विद्यालयहरुमा प्राथमिक तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरुको अवसरको स्थिति, उनीहरुको अवसर प्राप्तीमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरु र सरोकारवालाहरुको धारणा लेखाजोख गर्नुकालागि निम्न साधनहरुको उपयोग गरिएको थियो ।

(क) संरचित अर्न्तवार्ता प्रश्नावली :

प्राथमिक तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकको शैक्षिक, प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्नताको अवसर तथा उक्त अवसर प्राप्तीमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरु पहिचान गर्नका लागि मिश्रीत अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीको प्रयोग गरी आवश्यकता अनुसार सूचना संकलन गरिएको थियो ।

(ख) खुल्ला अर्न्तवार्ता प्रश्नावली

प्राथमिक तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरु प्रति सरोकारवाला (प्र.अ., पुरुष शिक्षक र वि. व्य.स.अध्यक्ष) हरुको धारणा बुझ्नको लागि खुल्ला अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीको प्रयोग गरिएको थियो ।

३.४.२ सहायक तथ्याङ्क संकलनका साधनहरु

अध्ययनको क्रममा प्राप्त लिखित दस्तावेजहरु, रेकर्ड फाइलहरु तथा महिला शिक्षकसँग सम्बन्धित प्रकाशित लेखहरु, अध्ययन अनुसन्धानका पुस्तक, पत्रपत्रिकाबाट प्राप्त जानकारी सहायक तथ्याङ्क संकलनका साधनको रुपमा लिइएको थियो ।

३.५ तथ्याङ्क संकलन प्रकृया

यस अध्ययनका लागि अनुसन्धानकर्ता आफैँ अध्ययन क्षेत्रमा गएर छनोटमा परेका महिला शिक्षकहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा भेटेर तयार पारिएको संरचित अन्तर्वार्ता प्रश्नावली प्रयोग गरेर महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक, प्रशासनिक र आर्थिक अवसरको स्थिति र उक्त अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरू पहिचान गरिएको थियो भने सरोकारवालाको धारणा बुझ्न तयार पारिएको खुल्ला अन्तर्वार्ता प्रश्नावली जस्ता साधनको प्रयोग गरी आवश्यकता अनुसार सूचना संकलन गरीएको थियो ।

३.६ तथ्याङ्क विश्लेषण प्रकृया

यस अध्ययनका क्रममा अध्ययनका क्षेत्रबाट प्राथमिक र द्वितीय रूपमा संकलन गरिएका विभिन्न माध्यमबाट प्राप्त भएका तथ्याङ्क तथा सूचनालाई प्राकृतिक अवस्थामा नै प्रस्तुत गर्न वर्णनात्मक, व्याख्यात्मक विधिको उपयोग गरिएको थियो । यस अध्ययनबाट प्राप्त हुन आएका सूचना संख्यात्मक तथा गुणात्मक रूपमा रहेकाले ति सूचनालाई गुणात्मक तथा परिमाणात्मक दुवै किसिमबाट विश्लेषण गरिएको छ ।

३.७ नैतिक पक्ष

अध्ययनबाट यर्थात सूचना संकलन गर्नका लागि सर्वप्रथम उत्तरदातासँग सुमधुर सम्बन्ध स्थापना गरियो । कुनैपनि अध्ययनलाई सार्थक बनाउन त्यसका नीतिगत पक्षलाई ख्याल गर्नुपर्छ । अध्ययनकर्ताले के कस्ता सूचना संकलन गर्न पाउँछ र कति सम्म सीमा पार गर्न सक्छ, भनी पहिले नै जानकार भएर कार्य आरम्भ गर्नुपर्ने कुरालाई मध्यनजर राख्दै यो पनि उत्तरदातालाई कुनै लाल्छना नदेखाइएको हुनाले उनीहरूको स्व इच्छाले मन लागेको समयमा आफ्नो भावनाले खाएका उत्तर दिएका छन् । अध्ययनबाट यर्थात सूचना संकलन गर्नका लागि सर्वप्रथम उत्तरदातासँग सुमधुर सम्बन्ध स्थापना गरियो । त्यसपछि मात्र अध्ययन आरम्भ गरियो ।

परिच्छेद चार

तथ्याङ्कको विश्लेषण र व्याख्या

ललितपुर जिल्ला अर्न्तगतका सामुदायिक विद्यालयहरूमा प्रा.वि. तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरको अवस्था तथा आर्थिक-प्रशासनिक कार्यहरूमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसरको स्थिति पहिचान गर्नको लागि निर्माण गरिएका प्रश्नावलीहरूको प्रयोग गरी प्राप्त सूचनाहरूको विश्लेषण र व्याख्या निम्नानुसार गरिएको छ ।

४.१ शैक्षिक अवसरको अवस्था

महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरको अवस्था अर्न्तगत महिला शिक्षकको शैक्षिक योग्यता, तालिमको अवसर, शैक्षिक स्थायीत्व र कार्यभारको अवस्थाको बारेमा निम्न उपशीर्षकहरूमा राखी अध्ययन गरिएको छ ।

४.१.१ शैक्षिक योग्यता र स्तर

शिक्षकहरूको आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता शिक्षा ऐन २०२८ ले तोकेको मापदण्ड अनुरूप रहेको पाइन्छ तर विद्यालयमा कार्यरत शिक्षिकाहरूको शैक्षिक योग्यता बढी भएको अधिकांश ८०% प्र.अ.हरूले प्रतिक्रिया दिए । यति हुँदा हुँदै पनि शिक्षाको गुणस्तरमा खासै प्रगति भएको देखिँदैन । महिला शिक्षिका मात्रै हैन यसका लागि हामी पुरुष शिक्षक समेत उत्तरदायी रहेको प्रतिक्रिया दिए । यसै सम्बन्धमा पुरुष शिक्षकसँग सरोकार राख्दा अधिकांश (८०%) पुरुष शिक्षकहरूले पनि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको शैक्षिक योग्यता भए पनि दक्षताको अभावले गर्दा महिला शिक्षकहरू आफ्नो पेशा प्रति समर्पित हुन खोजेपनि असमर्थ रहेका छन् भन्ने प्रतिक्रिया दिए भने ६०% वि.व्य.स.अध्यक्षहरूले पनि महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक स्तर न्यून नै रहेको प्रतिक्रिया दिए ।

तर यसै सम्बन्धमा सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत १५जना महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीबाट प्राप्त सूचनालाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र उच्च शैक्षिक योग्यता गरी दुई भागमा वर्गीकरण गरिएको छ ।

प्रा.वि.तहको शिक्षण पेशामा प्रवेश गर्नको लागि न्यूनतम शैक्षिक योग्यता SLC उत्तीर्ण गरेको हुनुपर्ने प्रावधान शिक्षा ऐन (२०२८)ले व्यवस्था गरेको छ । तसर्थ SLC उत्तीर्ण गरेको शिक्षकहरूलाई न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र SLC भन्दा माथिको शैक्षिक योग्यता प्राप्त महिला शिक्षकहरूलाई उच्च शैक्षिक योग्यता भित्र राखिएको छ ।

यसबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा प्राप्त सूचनाको आधारमा प्रा.वि.तहमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भएका महिला शिक्षकहरू न्यून (२०%) मात्र रहेको पाइयो भने अधिकांश (८०%) महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक योग्यता उच्च रहेको पाइयो (अनुसूचि-४) ।

यसरी समग्रमा सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकको शैक्षिक योग्यता तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा उच्च शैक्षिक योग्यता प्राप्त महिला शिक्षकहरूको बाहुल्यता रहेको पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक स्तर ऐन नियम अनुसार नै रहेको पाइयो ।

४.१.२ तालिमको अवसरको स्थिति

शिक्षक तालिमले शिक्षकको पेशागत दक्षता अभिवृद्धि गर्दछ । यसले शिक्षकलाई तालिमबाट सिकेको ज्ञान सीपलाई कक्षाकोठामा प्रयोग गरी शिक्षणलाई प्रभावकारी बनाउन मद्दत पुऱ्याउँछ ।

प्रा.वि. तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकले प्राप्त गरेको तालिमको अवसर सम्बन्धमा विद्यालय प्र.अ.सँग सरोकार राख्दा बहुमत (६०%) प्र.अ.हरूले विद्यालयमा प्राथमिकताका आधारमा महिला शिक्षकहरूलाई तालिमको अवसर दिएको प्रतिक्रिया दिए । यसै सम्बन्धमा औषत अर्थात आधा (५०%) पुरुष शिक्षक र ६०% विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्षहरूले विद्यालयमा अधिकांश महिला शिक्षकहरूले अल्पकालिन तालिमहरू एक हप्ते, एक महिने, ४५ दिने र पुर्नताजगी तालिमहरूमा प्राथमिकताका आधारमा तालिमहरू दिइएको प्रतिक्रिया दिए ।

प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत १५ जना महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा सबैजना महिला शिक्षकहरू तालिम प्राप्त नै रहेको पाइयो भने अर्कोतर्फ शहरी र ग्रामीण क्षेत्रमा कार्यरत महिला शिक्षकहरूको तालिमको सम्बन्धमा छलफल गर्दा ग्रामीणको तुलनामा शहरी क्षेत्रमा कार्यरत सबैजसो महिला शिक्षकहरूले तालिमको अवसर प्राप्त गरेको पाइयो । महिला शिक्षकहरूलाई यस सम्बन्धमा प्रश्न गर्दा पूर्व सेवाकालीन तथा आधारभूत तालिम मात्र प्राप्त गरेको प्रतिक्रिया दिए भने पुर्नताजगी तालिम, शिक्षा प्रशिक्षण, गोष्ठी, सेमिनार र तालिम अभिमुखीकरणको अवसर नपाएको गुनासो गरे (अनुसूचि-४) ।

निष्कर्षमा भन्दा सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरूले विद्यालयमा प्राप्त गर्ने तालिमको अवसर छिटफुट रुपमा पाएको देखिए तापनि पुरुष सहकर्मीको तुलनामा न्यून देखिन्छ ।

४.१.३ शिक्षकको स्थायित्वको अवस्था

सामुदायिक विद्यालयहरूमा शिक्षक सेवाको अवस्थालाई खासगरी स्थायी र अस्थायी गरी दुई भागमा विभाजित रहेको देखिन्छ । स्थायी शिक्षकहरूले अवकाश हुने उमेर (६२वर्ष) सम्म शिक्षण सेवा गर्न सक्छन् भने अस्थायी शिक्षकहरू विद्यालयमा शिक्षकको अभाव भएको अवस्थामा विद्यालयका तत्कालीन आवश्यकता पूर्ति गर्नका लागि स्थानीय स्तरबाट नै नियुक्ति गरिएका हुन्छन् । उनीहरूलाई स्थायी शिक्षकहरूले प्राप्त गरे जस्तो सेवा-सुविधा प्राप्त हुँदैन । स्थायी शिक्षक हुनका लागि उपयुक्त र आधिकारिक रूपले शिक्षक छनौट प्रक्रियाबाट छनौट भई आएको व्यक्ति नै स्थायी हुन्छ । वर्तमान

समयमा उक्त अधिकार राष्ट्रिय शिक्षक सेवा आयोगलाई प्रदान गरिएको छ र शिक्षण पेशामा नियुक्त हुनका लागि राष्ट्रिय शिक्षक सेवा आयोगले शिक्षक लाइसेन्स अनिवार्य लिनुपर्ने प्रावधान राखेको छ ।

महिला शिक्षकको स्थायीत्वको सम्बन्धमा विद्यालय प्र.अ.सँग सरोकार राख्दा अधिकांश ८०% प्र.अ.हरूले देशको राजनीतिक अस्थिरताका कारण शिक्षा क्षेत्र नराम्रोसँग प्रभावित भएकाले लामो समयसम्म स्थायी पदको लागि शिक्षक सेवा आयोग नै नखुलेका कारण अधिकांश शिक्षकहरू अवकाश प्राप्त भएकाले नयाँ शिक्षक-शिक्षिकाहरू अस्थायी नै रहेको प्रतित्रिलया दिए । प्राय सबैजसो पुरुषशिक्षक र वि.व्य.स.अध्यक्षहरूले पनि प्र.अ.ले दिएको प्रतिक्रियामा सहमति जनाए । महिला शिक्षकको उपस्थिति नै न्यून हुनु र भएका शिक्षिकाहरू समेत लामो समयसम्म अस्थायी रूपमा कार्य गर्नु, सेवा सुविधा स्थायीको तुलनामा कम हुनु जस्ता कुराहरूले शिक्षण पेशाप्रति उदासिनता र मानसिक तनाव शिक्षक शिक्षिका बीच रहेको प्रतिक्रिया दिए ।

यसैगरी अध्यापनरत १५जना महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा स्थायी महिला शिक्षकहरूको संख्या औषत भन्दा कम ४०%मात्र रहेको पाइयो । यसर्थ महिला शिक्षकहरूको उपस्थितिको आधारमा हेर्दा विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अस्थायी शिक्षिकाहरूको बढी बाहुल्यता रहेको पाइयो (अनुसूचि-४) ।

४.१.४ शिक्षण कार्यभारको वितरण

सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकको सप्ताहको शिक्षण कार्यभारको वितरण सम्बन्धी विद्यालय प्र.अ.सँग सरोकार राख्दा ६०% महिला शिक्षकहरूको शिक्षण कार्यभारको वितरण सबैमा समान र न्यायोचित आधारमा वितरण गरेको पाइयो जसमा प्रतिदिन औषत पाँच देखि सातओटा पिरियड सम्म कक्षाभार वितरण गरिएको छ तर शिक्षकहरू कक्षामा विना तयारी जाने र कक्षा लिन उत्सुक नभई अल्छीपाराले शिक्षण गर्छन् भन्ने प्रतिक्रिया दिए । यसै सम्बन्धमा ६०% पुरुष शिक्षकहरूले महिला शिक्षिकाहरू नियमित कक्षा नलिई बढी अनुपस्थित रहने प्रतिक्रिया दिए भने अधिकांश ८०% वि.व्य.स.अ.हरूले पनि पारिवारिक र घरायसी कामको बोझले गर्दा बढी थकित भएर उनीहरूको शिक्षणमा सक्रियताको अभाव रहेको प्रतिक्रिया दिए ।

विद्यालयमा अध्यापनरत १५जना महिला शिक्षकहरूसँग गरिएको अर्न्तवार्ताबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा प्रतिहप्ता सबभन्दा बढी ३० देखि ३५ पिरियड सम्म कार्य गर्ने महिला शिक्षकहरू अधिकांश ६६.६६% रहेको पाइयो भने महिला शिक्षकहरूले कक्षामा विद्यार्थी संख्या धेरै भएको सेक्सन नछुट्ट्याएका कारण कक्षामा शिक्षणको कार्यभार धेरै रहेको र कार्यभार बढी भएर समयको अभाव भई निश्चित समयमा कोर्स पुरा गर्न पनि गाह्रो हुने प्रतिक्रिया दिए(अनुसूचि-४) ।

उक्त तथ्याङ्कको आधारमा प्रा.वि.तहमा कार्यरत महिला शिक्षकको कार्यभार बढी नै रहेको पाइयो र अधिक कार्यभारको कारणले महिला शिक्षकहरूलाई स्वअध्ययनको अवसर प्राप्त गर्न नसकेको, महिला

शिक्षकको शिक्षण प्रभावकारी नभएको, शारीरिक थकाई, घरमा कामको बोझ आदि कारणले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न असमर्थ रहेका देखिन्छन् ।

४.१.५ शैक्षिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरु

महिला शिक्षकसँग गरिएको संरचित अर्न्तवार्ता प्रश्नावली प्राप्त सूचनाहरुको आधारमा सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरु निम्नानुसार रहेको पाइयो ।

(क) घरायसी कामकाज

विभिन्न घरायसी कामकाज तथा पारिवारिक बोझका कारण महिला शिक्षकहरुलाई स्वअध्ययनको अवसर प्राप्त गर्न नसकेको कारण उनीहरुको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुगेको पाइयो यसर्थ पुरुष शिक्षकको तुलनामा महिला शिक्षकको शैक्षिक स्तर न्यून रहेको पाइयो ।

(ख) सामाजिक असमानता र अन्धविश्वास

समाजमा प्रचलित अन्धविश्वास, कुरीति, लैङ्गिक असमानता तथा पुरुष प्रधान समाजको कारण पनि महिलाशिक्षकहरुको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुगेको छ यसको प्रमुख कारण हाम्रो नेपाली समाजमा रहेको लैङ्गिक विभेदको घेराभित्र रहेका महिलाहरुलाई नराम्रोसँग प्रभाव परेको पाइयो जसको प्रत्यक्ष प्रभाव महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा पनि परेको देखिन्छ ।

(ग) नीतिगत असमानता

अधिकाशं महिला शिक्षकहरु अस्थायी तथा करारमा रहेर शिक्षण पेशा गरिरहेको अवस्थामा राज्यबाट पनि महिला शिक्षकको शैक्षिक उन्नायनको लागि कुनै विशेष प्रकारको आरक्षणको व्यवस्था नभएको कारण पनि महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुगेको छ ।

(घ) राजनैतिक अस्थिरता

वर्तमान समयमा देशको राजनैतिक अस्थिरताले गर्दा पनि महिला शिक्षकको हक,अधिकार र पूर्ण समानुपातिक सहभागिता जस्ता महत्वपूर्ण मुद्दाहरुको नीति निर्माण तथा कार्यान्वयनमा कुनै प्रगति नभएका कारण पनि महिला शिक्षकहरुको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुगेको छ ।

(ङ) कोटाको असमान वितरण

अपर्याप्त शिक्षिका कोटा, खाली दरबन्दीमा पुरुष शिक्षकको नियुक्ति, नीति कार्यान्वयन निर्देशन र समन्वयको अभाव ,शिक्षिकाको भर्ना र प्रयोगमा राजनीतिक हस्तक्षेप आदि कारणले पनि महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुगेको देखिन्छ ।

(च) महिला शिक्षक प्रतिको नकारात्मक धारणा

विद्यालयमा शिक्षिका उपस्थितिको नकारात्मक प्रभाव, महिला शिक्षकको शैक्षिक स्तर पुरुष शिक्षकको तुलनामा कम रहेको धारणा, महिला शिक्षकहरु ढिलो विद्यालय आउने, छिटै घर फर्कने र बढी विदामा बस्ने आदि विभिन्न महिला शिक्षक प्रतिका नकारात्मक धारणाहरुका कारण र महिला शिक्षककोहरु प्रतिको सकारात्मक धारणाहरुको चेतनाको अभाव भएका कारण पनि महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुगेको छ ।

(छ) आर्थिक अभाव

अधिकांश महिला शिक्षकहरु अस्थायी तथा करारमा नियुक्त भएका र त्यसमा पनि सरकारले तोके बमोजिमको पारिश्रमिक नपाउने र आफूले प्राप्त गर्ने तलब पनि समयमा उपलब्ध नभएका कारण पनि उनीहरुको आर्थिक अवस्था कमजोर भई उनीहरुले चाहेर पनि पनि आफूलाई आवश्यक पर्ने शैक्षिक सामग्रीहरु किन्न नसक्ने र आफ्नो पढाईलाई निरन्तरता दिन नसकेकाले पनि महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुगेको देखिन्छ ।

४.२ प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्नताको अवसर

सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकको आर्थिक क्रियाकलाप अर्न्तगत प्रशासनिक कार्य, भौतिक पूर्वाधारको विकास सम्बन्धी क्रियाकलाप, छात्रवृत्ति वितरण, अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसरलाई निम्न उपशीर्षकमा राखी अध्ययन गरिएको छ ।

४.२.१ प्रशासनिक संलग्नताको अवसर

विद्यालयका प्रशासनिक कार्य अर्न्तगत प्र.अ.को जिम्मेवारी निमित्त भई कार्य गर्ने, फाइलको उपयुक्त व्यवस्थापन गर्नु, समयमा सरोकारवालाहरुलाई पत्राचार गर्ने, विद्यालयका सम्पूर्ण रेकर्ड व्यवस्थित तरिकाले मिलाउने, छिटो निर्णय गर्ने, लेखा सम्बन्धित कार्यहरु पर्दछन् ।

सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरुको प्रशासनिक कार्यमा संलग्नताको अवसरका सम्बन्धमा विद्यालय प्र.अ.सँग सरोकार राख्दा अधिकांश ८०% प्र.अ.हरुले विद्यालयको प्रशासनिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नता न्यून रहेको प्रतिक्रिया दिए । यसै सम्बन्धमा ८०% पुरुष शिक्षकले र ६०% विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्षहरुले पनि प्र.अ.ले दिएको प्रतिक्रियामा सहमति जनाउँदै यसरी प्रशासनिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नता न्यून हुनुको मुख्य कारण महिला शिक्षकको घरायसी कामको बोझ, सम्बन्धित कार्यको तालिमको अवसर नभएको, कमजोर नेतृत्व क्षमता, विद्यालयमा अवसर नै नहुनु, महिला शिक्षक प्रतिको नकारात्मक धारणा जस्ता कारण जिम्मेवारी लिन नमान्ने प्रतिक्रिया दिए ।

महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ताबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा जम्मा ४०% महिला शिक्षकले मात्र विद्यालयको प्रशासनिक क्रियाकलापमा संलग्नताको अवसर प्राप्त गरेको पाइयो भने अधिकांश ६०% महिला शिक्षकहरूले विद्यालयमा शिक्षण कार्यमा मात्र संलग्न रहेको र प्रशासनिक कार्यको लागि कुनै अवसर नै उपलब्ध नगराएको प्रतिक्रिया दिए । यसरी अवसर नपाउनुमा विद्यालय परिवारले महिला क्षमता माथि विश्वास नगर्नु, पारिवारिक हस्तक्षेप, स्वीकृति नमिल्नु, प्रशासनिक क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था नहुनु, सहकर्मीको सहयोग नहुनु र महिला शिक्षक प्रतिको नकारात्मक धारणा जस्ता कारणहरू नै प्रमुख रहेको प्रतिक्रिया दिए (अनुसूचि-५) ।

४.२.२ भौतिक पूर्वाधारको विकासमा संलग्नताको अवसर

प्रशासनिक-आर्थिक संलग्नता अर्न्तगत भौतिक पूर्वाधार सम्बन्धी क्रियाकलापमा विद्यालय भवन निर्माण, पुनः स्थापना, शौचालय, खानेपानी,घेरावार, फर्निचर निर्माण तथा मर्मत, खेलमैदान, स्टाफरुम तथा कक्षाकोठा निर्माण, शिक्षण सामग्री निर्माण, संकलन र सुरक्षा आदि कुराहरू पर्दछन् ।

विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको विकास सम्बन्धी क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर सम्बन्धमा विद्यालय प्र.अ.सँग सरोकार राख्दा अधिकांश ६०% प्र.अ.हरूले महिला शिक्षकको संलग्नता नरहेको प्रतिक्रिया दिए । यस्तै ७०% पुरुष शिक्षक र ८०% वि.व्य.स.अ.हरूले पनि उक्त कार्यमा महिला शिक्षकको संलग्नता एकदमै न्यून रहेको र महिला शिक्षकको संख्या नै न्यून हुनु, कार्य गर्ने इच्छा समेत जाहेर नगर्नु, समय दिन नसक्ने कारण देखाई यस्ता कार्यमा संलग्न हुन नै नचाहने भनी प्रतिक्रिया दिए ।

यसै सम्बन्धमा महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीबाट प्राप्त सूचनाहरूको आधारमा विद्यालयको विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको विकास सम्बन्धी क्रियाकलापमा ३३.३३% महिला शिक्षक मात्र संलग्न रहेको पाइयो र यसमा संलग्न नहुने कारण के हो त भनि प्रश्न गर्दा उक्त कार्यको लागि खासै आवश्यकता नै नभएको प्रतिक्रिया दिए(अनुसूचि-५) ।

समग्रमा भन्दा सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि. तहमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरू विद्यालयको भौतिक पूर्वाधार सम्बन्धी क्रियाकलापमा सहभागिता न्यून रहेको पाइयो । यसको मुख्य कारण महिला शिक्षकहरूलाई उक्त कार्यमा सहभागी गराउन विद्यालय प्रशासनले पनि कुनै चासो नराख्ने र स्वयम् महिला शिक्षक पनि विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको विकास सम्बन्धी उदासीन नै रहेको पाइयो ।

तसर्थ उक्त कार्यमा महिला शिक्षकको सहभागिता बढाउन भौतिक पूर्वाधारको विकास सम्बन्धी विशेष प्रकारको तालिमको व्यवस्था गर्ने, महिला शिक्षक संख्या बढाउने, महिला शिक्षकलाई विद्यालय प्र.अ.तथा अन्य निकायमा नियुक्ति संख्या बढाउने,महिला शिक्षकप्रति सकारात्मक धारणाको विकास गर्ने,विद्यालय सहकर्मीहरूले सहयोगी वातावरण बनाउनुका साथै प्रोत्साहनको व्यवस्था गर्नुका साथै बहुवा तथा पुरस्कारको व्यवस्था आदि जस्ता कार्यहरू गर्नु पर्दछ ।

४.२.३ छात्रवृत्ति वितरणमा संलग्नताको अवसर

विद्यालय बाहिर रहेका बालबालिका तथा विद्यालयमा भर्ना भएका दलित, बालिका, द्वन्द्व पिडित बालबालिका, अपाङ्ग बालबालिका, गरीबीको चपेटामा परेका बालबालिका, सहिद परिवारका छोराछोरी तथा सीमान्तकृत, लोपोन्मुख तथा आदिवासी जनजातीका बालबालिकाहरु सबैका लागि गुणस्तरीय शिक्षाको सुनिश्चितता गराउनका लागि नेपाल सरकारले बालबालिकाहरुलाई विभिन्न किसिमको छात्रवृत्तिको प्रावधान राखेको छ।

विद्यालय तहमा विद्यार्थीहरुलाई भर्ना गराउन, भर्ना भएका बालबालिकाहरुलाई गुणस्तरीय शिक्षा प्रभावमा सहयोग पुऱ्याउन नेपाल सरकार शिक्षा मंत्रालय मातहतका निकायहरु मध्ये विद्यालयबाट प्रदान गर्ने छात्रवृत्ति वितरणमा महिला शिक्षकको संलग्नताको सम्बन्धमा विद्यालय प्र.अ.सँग सरोकार राख्दा आधाभन्दा बढी (६०%) प्र.अ.हरुले विद्यालयमा कार्यरत सबै महिला शिक्षकसँग छलफल गर्ने, मिटिङमा बोलाउने र सबैको सहमतिमा मात्र छात्रवृत्ति वितरण गर्ने बताए जसमा (६०%) विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरुले पनि सहमति जनाए भने (५०%) पुरुष शिक्षकले छात्रवृत्ति वितरणको लागि महिला शिक्षकहरुलाई समितिमा नराखेको प्रतिक्रिया दिए।

यसै सम्बन्धमा महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ताबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा थोरैमात्र (३३.३३%) महिला शिक्षकहरुले विद्यालयमा गरिने छात्रवृत्ति वितरणमा आफ्नो संलग्नता रहेको प्रतिक्रिया दिए। उनीहरुले विद्यालयमा प्र.अ.तथा वि.व्य.स.अ.को मिलोमतोमा नातावाद र कृपावादको आधारमा छात्रवृत्ति वितरण गरिने दिए (अनुसूचि-५)।

यसर्थ विद्यालयतहमा हुने छात्रवृत्ति कार्यक्रम र यसको वितरण कमिटी एउटा मुख्य प्रशासनिक पक्ष हो। यसमा महिला शिक्षिकाहरुको प्रशासनिक संलग्नता न्यून (३३.३३%)रहेको पाइन्छ।

४.२.४ अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कारको वितरणमा संलग्नता

अतिरिक्त क्रियाकलापले विद्यार्थीहरुको शारीरिक, मानसिक र बौद्धिक तथा संवेगात्मक विकास गर्नुका साथै संरचनात्मक प्रतिभा, सामाजिक सेवा तथा वातावरण सम्बन्धी चेतनाको विकास गर्नमा मदत पुग्दछ। विद्यालयमा संचालन गरिने अतिरिक्त क्रियाकलापमा चित्रकला, हस्तकला, वादवादन, नाटक, वक्तृत्वकला, हाजिरी जवाफ, हिज्जे, खेलकुद, साहित्यिक गतिविधि, कविता,निबन्ध, फूलवारी तथा अन्य प्रतियोगिता आदि पर्दछन्।

यसरी विद्यालयमा गरिने विविध प्रकारका अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पु तकर वितरणमा महिला शिक्षकको संलग्नता सम्बन्धमा विद्यालय प्र.अ.सँग सरोकार राख्दा अधिकांश (६०%) प्र.अ.हरुले महिला शिक्षकको संलग्नता रहेको प्रतिक्रिया दिए जसमा औषत (५०%) पुरुष शिक्षक र बहुमत(६०%) वि.व्य.स.अ.हरुले पनि सहमति जनाए।

उक्त सम्बन्धमा महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा विद्यालयमा संचालन गरिने अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा औषत भन्दा बढी (५३.३३%) महिला शिक्षकहरु संलग्न रहेको पाइयो। सामान्यतया विद्यालयमा गरिने हाजिरी जवाफ प्रतियोगिता, वक्तृत्वकला, नाटक, खेलकुद, सरसफाइ, हस्तकला जस्ता क्रियाकलापमा संलग्न रहको प्रतिक्रिया दिए (अनुसूचि-५)।

समग्रमा भन्दा विद्यालयमा संचालन गरिने अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा महिला शिक्षकहरुको संलग्नताको अवसर अन्य प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापको तुलनामा बढी रहेको पाइयो।

४.२.५ आर्थिक व्यवस्थापन र निर्णयमा महिला शिक्षकको भूमिका

शिक्षा ऐन (२०२८) अनुसार विद्यालयको आर्थिक व्यवस्थापन अन्तर्गत विद्यालयको आर्थिक स्रोतको परिचालन, विद्यालयको शिक्षण सिकाइको लागि कोष अनुदान संकलन, प्राप्त आर्थिक सहयोगको समुचित उपयोग, विद्यालयको आर्थिक समस्याको समाधानको खोजी, विद्यालय सम्पत्तिको अभिलेख राख्नु, सम्पत्तिको रक्षा गर्नु, विद्यालयको सम्पत्ति बढाउने बाटो पहिल्याउनु आदि कार्यहरु पर्दछन् ।

तसर्थ विद्यालयमा उक्त कार्यहरुको व्यवस्थापन र निर्णयमा महिला शिक्षकको भूमिका सम्बन्धमा विद्यालय प्र.अ.सँग सरोकार राख्दा बहुमत (८०%) प्र.अ.हरुले महिला शिक्षकहरुको संलग्नता नभएको प्रतिक्रिया दिए भने (७०%) पुरुष शिक्षक र (६०%) वि.व्य.स.अ.हरुले पनि विद्यालयको आर्थिक व्यवस्थापन र निर्णयमा महिला शिक्षकको भूमिका सकारत्मक भए पनि निर्णय र जिम्मेवारीमा संलग्नता नभएको प्रतिक्रिया दिए किन संलग्नता नभएको भन्दा अधिकांश विद्यालयका प्र.अ., शिक्षक एवम् व्यवस्थापन समितिका सदस्यहरुले आर्थिक निर्णयहरु गर्ने खासै क्षेत्रहरु नै छैनन् भवन निर्माण,शौचालय निर्माण तथा विद्यालयका लागि आवश्यक फर्निचरहरुका बारेमा समितिहरु बनाउदा प्रतिनिधित्व हुने गरी सदस्यसम्म छनोट गरिने भएपनि महिलाहरु यस्ता समितिमा बस्न नमान्ने हुँदा संलग्नता न्यून रहेको प्रतिक्रिया दिए ।

उक्त सम्बन्धमा महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ताबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा अधिकांश (७३.३३%) महिला शिक्षकहरुले पनि विद्यालयको आर्थिक व्यवस्थापन र निर्णयमा आफूहरुलाई संलग्न नगराएको प्रतिक्रिया दिए ।

४.२.६ प्रशासनिक र आर्थिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरु

सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत १५जना महिला शिक्षकसँग गरिएको अर्न्तवार्ता प्रश्नावलीबाट प्राप्त सूचनाको आधारमा विद्यालयको प्रशासनिक तथा आर्थिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरुलाई निम्नानुसार बुँदागत रुपमा स्पष्ट पारिएको छ ।

(क) तालिमको अभाव

विद्यालयमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरूलाई विषयगत तथा आधारभूत शिक्षण सम्बन्धी केही तालिम, सेमिनार तथा गोष्ठीमा सहभागी गराए पनि विद्यालयको प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलाप सम्बन्धी कुनै किसिमको तालिमहरू उपलब्ध नगराएको कारण सम्बन्धित ज्ञानको अभावका कारण महिला शिक्षकहरू विद्यालयको प्रशासनिक र आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न नभएको पाइयो ।

(ख) अवसरको अभाव

विद्यालयमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरूलाई शिक्षण सिकाई क्रियाकलापको अवसरमात्र प्राप्त भएको तथा विद्यालयका प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न हुने अवसर नै नभएका कारण महिला शिक्षकहरूको संलग्नता एकदमै न्यून रहेको प्रतिक्रिया दिए ।

(ग) कार्यभार बढी

विद्यालयमा प्र.अ.तथा वि.व्य.स.अ.हरूले मात्र प्रशासनिक र आर्थिक क्रियाकलापमा सहभागी हुने र महिला शिक्षकहरू शिक्षण कार्यमा व्यस्त रहने र उनीहरूलाई प्रशासन सम्बन्धी कुनैपनि कार्यगर्ने जिम्मेवारी नसम्पेका कारण अर्थात् उक्त कार्यमा संलग्नता नै नरहेको प्रतिक्रिया दिए ।

(घ) नीतिगत अभाव

विद्यालयको आर्थिक तथा प्रशासनिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नताको लागि राज्यले अनिवार्य रूपमा महिला शिक्षक नियुक्त गर्नुपर्ने नीति निर्माणको अभाव भएको कारणले पनि उक्त क्षेत्रमा महिला शिक्षकको संलग्नता नरहेको पाइयो ।

(ङ) प्रोत्साहनको कमी

विद्यालयको प्रशासनिक कार्यमा संलग्नताको अवसर उपलब्ध गराई उक्त कार्यमा संलग्न हुने महिला शिक्षकहरूलाई पुरस्कार, भत्ता तथा बढुवा तथा अन्य कुराहरूको सहूलियत उपलब्ध गराई कुनै किसिमको पनि प्रोत्साहनको व्यवस्था नभएका कारण पनि महिला शिक्षकको सहभागिता न्यून रहेको पाइयो ।

(च) पारस्परिक सहयोग र समन्वयको कमी

विद्यालयकमा महिला शिक्षकहरूका समस्या तथा उनीहरूले सामना गरेका समस्याहरूको समाधानका विषयमा छलफल नगरिनुका साथै सहकर्मीहरू बीचको पारस्परिक सहयोग तथा समन्वयको अभावका कारण पनि विद्यालयमा गरिने प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नता न्यून रहेको पाइयो ।

(छ) रुचिको अभाव

महिला शिक्षक स्वयम् पनि विद्यालयको आर्थिक तथा प्रशासनिक कार्यको लागि सक्रिय भएर नलाग्ने, ढिलो विद्यालय आउने, बढी विदामा बस्ने र छिटो घर फर्कने, विद्यालयमा शिक्षण कार्यलाई मात्र आफ्नो दायित्व सम्भन्ने, उक्त कार्य प्रति रुचि नदेखाउने आदि कारणले पनि उनीहरूको संलग्नता न्यून रहेको पाइयो ।

परिच्छेद पाँच

प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभाव

५.१ प्राप्ति

महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरको स्थिति, प्रशासनिक र आर्थिक संलग्नताको अवसर र सरोकारवालाहरूको धारणा पत्ता लगाउने उद्देश्य राखी ललितपुर जिल्लाका सामुदायिक विद्यालयहरूमा गरिएको अध्ययनबाट प्राप्त सूचनालाई विश्लेषण गरि प्राप्त भएको मुख्य प्राप्तिहरू निम्नानुसार छन् ।

शैक्षिक अवसरको स्थिति

- । सामुदायिक विद्यालयहरूमा छनोट गरिएको १५जना महिला शिक्षकको शैक्षिक योग्यतालाई हेर्दा न्यूनतम योग्यता भन्दा माथि शैक्षिक योग्यता हुने महिला शिक्षकहरूको बाहुल्यता(८०%) रहेको पाइयो ।
- । शिक्षक तालिमको अवसर हेर्दा शतप्रतिशत अर्थात सबैजसो महिला शिक्षकहरूले पूर्वसेवाकालीन तथा आधारभूत तालिम प्राप्त गरेको भए पनि पुर्नताजगी तालिम, शिक्षा प्रशिक्षण,गोष्ठी, सेमिनार र तालिम अभिमुखीकरणको अवसर उपलब्ध नभएको पाइयो ।
- । शिक्षकको स्थायित्वको अवस्था हेर्दा बढीजसो (६०%) महिला शिक्षकहरू अस्थायी रहेको पाइयो ।
- । महिला शिक्षकको कार्यभारको वितरण पनि प्रतिहप्ता ३०-३५ पिरियड सम्म शिक्षण गर्ने महिला शिक्षकहरूका बाहुल्यता ६६.६६%रहेको पाइयो । विद्यालयमा विद्यार्थी संख्या बढी भएको र आवश्यकता अनुसार शिक्षकहरू नभएका कारण शिक्षणभार बढी भएको पाइयो ।
- । महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरू अर्न्तगत घरायसी कामको बोभ, सामाजिक अन्धविश्वास, लैङ्गिक असमानता, कमजोर आर्थिक अवस्था, शैक्षिक उन्नायनको उपलब्धतामा राज्यको उदासीनता, महिला शिक्षक प्रतिको नकारात्मक धारणा आदि कुराहरू रहेको पाइयो ।

प्रशासनिक तथा आर्थिक संलग्नताको अवसर

- । सामुदायिक विद्यालयको प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नता न्यून(४०%) रहेको पाइयो । विद्यालयमा महिला शिक्षकहरू शिक्षण कार्यमा नै व्यस्त रहने तथा उक्त कार्यमा संलग्नताको लागि विद्यालय प्रशासनबाट कुनै जिम्मेवारी नै नदिएको पाइयो ।
- । विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको विकास र छात्रवृत्ति वितरणमा पनि महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर न्यून(३३.३३%) मात्र रहेको पाइयो ।
- । अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा भने महिला शिक्षकको संलग्नता अन्यको तुलनामा औषत भन्दा बढी (५५.३३%) रहेको पाइयो । विद्यालयमा गरिने अतिरिक्त

क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा आ-आफ्नो कक्षाको नेतृत्व कक्षा शिक्षक स्वयं आफैले गर्नुपर्ने भएको हुनाले अन्यको तुलनामा बढी संलग्न रहेको पाइयो ।

-)] विद्यालयको आर्थिक व्यवस्थापन र निर्णयमा पनि महिला शिक्षकको भूमिका सकारात्मक भए पनि उक्त कार्यमा पनि महिला शिक्षकहरूले संलग्नताको अवसर नै उपलब्ध नभएको पाइयो ।
-)] प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरू अन्तर्गत उक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमको अभाव, अवसरको अभाव, महिला शिक्षक नियुक्तिको अभाव, महिला शिक्षक स्वयंममा रुचिको कमी, अधिक शिक्षण कार्यभार, सहकर्मीहरूको असहयोग, प्रोत्साहनको कमी आदि कुराहरू रहेको पाइयो ।

सरोकारवालाहरूको धारणा

-)] महिला शिक्षकको शैक्षिक योग्यता आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा उच्च शैक्षिक योग्यता प्राप्त गरेको भएपनि उनीहरूको शैक्षिक स्तर पुरुष शिक्षकको तुलनामा न्यून नै रहेको पाइयो ।
-)] विभिन्न पारिवारिक तथा घरायसी कामको बोझका कारण उनीहरूले स्वअध्ययनको अवसर प्राप्त गर्न नसकेकाले उनीहरूको शिक्षण प्रभावकारी बन्न नसकेको अवस्था सिर्जना भएको पाइयो ।
-)] शिक्षण कार्यभारको वितरण हेर्दा अधिकांश महिला शिक्षकहरूको कार्यभार बढी भएकाले थकित भएर कक्षा नलिने, अल्छीपाराले पढाउने, समय मै कोर्स पुरा नहुने जस्ता पाइयो ।
-)] विद्यालयको प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकहरूको भूमिका सकारात्मक भए विभिन्न पारिवारिक, सामाजिक तथा राजनीतिक कारणहरूले गर्दा उक्त कार्यमा उनीहरूको संलग्नता न्यून रहेको पाइयो ।

५.२ निष्कर्ष

सामुदायिक विद्यालयको प्रा.वि.तहमा अध्यापनरत १५ जना महिला शिक्षकहरूको शैक्षिक योग्यता शिक्षा ऐन (२०२८) ले तोकेको मापदण्ड अनुरूप आवश्यक न्यूनतम योग्यता भन्दा उच्च भए पनि उनीहरूको शिक्षण क्रियाकलाप त्यति प्रभावकारी भएको देखिँदैन । शिक्षक तालिमको अवसर हेर्दा शतप्रतिशत अर्थात् सबैजसो महिला शिक्षकहरूले पूर्वसेवाकालीन तथा आधारभूत तालिम प्राप्त गरेको भए पनि पुर्नताजगी तालिम, शिक्षा प्रशिक्षण, गोष्ठी, सेमिनार र तालिम अभिमुखीकरणको अवसर उपलब्ध नभएको अवस्था रहेको छ । शिक्षक स्थायित्वको अवस्था हेर्दा लामो समय देखि शिक्षक सेवा आयोग नखुलेका कारण अधिकांश (६०%) महिला शिक्षकहरू अस्थायी नै रहेको हुन सक्छ । यसैगरी शिक्षण कार्यभारको वितरणको अवस्था हेर्दा विद्यार्थी संख्या बढी र शिक्षक संख्या कम रहेका कारण कार्यभार बढी अर्थात् प्रति हप्ता ३०-३५ पिरियडसम्म शिक्षण गर्ने महिला शिक्षकहरू बाहुल्यता (६६.६६%) रहेको देखिन्छ । यसैगरी महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरू अन्तर्गत घरायसी कामको

बोझ, सामाजिक कुरीति तथा अन्धविश्वास, कमजोर आर्थिक स्थिति, महिला शिक्षक प्रतिको नकारात्मक धारणा, कमजोर सरकारी नीति तथा त्रुटिपूर्ण कार्यान्वय आदि कुराहरु रहका छन् ।

विद्यालयको प्रशासनिक र आर्थिक क्रियाकलाप र महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर अर्न्तगत प्रशासनिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नता न्यून(४०%) रहेको छ, भने विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको विकास र छात्रवृत्ति वितरणमा पनि महिला शिक्षकको संलग्नता एकदमै न्यून (३३.३३%) मात्र रहेको छ । विद्यालयमा संचालन गरिने अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा भने अन्य प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापको भन्दा केही बढी (६६.६६%) सहभागिता रहेको देखिन्छ ।

विद्यालयको शैक्षिक, प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षक प्रति सरोकारवालाहरुको धारणा बुझदा उनीहरुको शैक्षिक योग्यता आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा उच्च रहेपनि शैक्षिक स्तर पुरुष शिक्षकको तुलनामा न्यून नै रहेको, पारिवारिक, सामाजिक तथा घरायसी कामको बोझका कारण उनीहरुको शिक्षण प्रभावकारी बन्न नसकेको, अधिकांश महिला शिक्षकहरुको कार्यभार बढी भएकाले थकित भएर कक्षा नलिने, अल्छीपाराले पढाउने, बढी बिदामा बस्ने र विद्यालयको प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा पनि उनीहरुको भूमिका सकारात्मक रहे पनि विभिन्न कारणहरुले गर्दा उक्त कार्यमा उनीहरुको संलग्नता न्यून रहेको देखिन्छ । यसरी विद्यालयको प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नतामा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरु अर्न्तगत तालिमको अभाव, अवसरको अभाव, प्रोत्साहनको कमी, सहकर्मीको असहयोग, कमजोर नेतृत्व क्षमता, रुचिको अभाव, शिक्षण मात्र सीमित रहनु, शिक्षक नियुक्तिमा कमी आदि कुराहरु नै हुन् भन्न सकिन्छ ।

५.३ सुझावहरु

स्थलगत अध्ययन र सूचना संकलनका क्रममा पाइएका तथ्याङ्क र सूचनाहरुलाई विश्लेषण गर्दा प्राप्त हुने प्राप्ती र निष्कर्षलाई आधार मानेर महिला शिक्षकको शैक्षिक, आर्थिक तथा प्रशासनिक संलग्नताको अवसर प्राप्त गर्नका निमित्त निम्न सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ ।

- । सामुदायिक विद्यालयका महिला शिक्षकहरुको योग्यता, तालिम, अनुभव, रुचि र क्षमताका आधारमा उनीहरुले गर्ने कार्यहरुको उचित व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- । महिला शिक्षकहरुको पेशागत दक्षता अभिवृद्धिको लागि विभिन्न प्रकारका पुर्नताजगी तालिम, गोष्ठी र सेमीनारहरुमा प्राथमिकताका आधारमा महिला शिक्षकहरुलाई सहभागी गराउनु पर्दछ ।
- । महिला शिक्षक संख्या कम र कार्यभार बढी भएको विद्यालयहरुमा थप शिक्षकको व्यवस्था गरी योग्य र दक्ष महिला शिक्षकहरु नियुक्ति गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

-) विद्यालयका प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नतामा वृद्धि गर्न उनीहरूलाई अवसर उपलब्ध गराउनका साथै सम्बन्धित ज्ञानको लागि विशेष तालिमको पनि व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
-) विद्यालयका प्रशासनिक तथा आर्थिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नतामा वृद्धि गर्न, उनीहरूलाई उत्प्रेरित गर्न र इच्छा जगाउन भत्ता,बहुवा र सेवा अवधि सम्बन्धी विशेष गृहता दिनुपर्दछ ।
-) विद्यालयको शैक्षिक, प्रशासनिक तथा आर्थिक क्षेत्रमा महिला शिक्षकको नेतृत्व विकास गर्नका लागि महिला शिक्षकको संख्यामा समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुने गरी छुट्टै किसिमको पेशागत संगठन विकास गरिनु पर्दछ ।
-) महिला शिक्षकको शैक्षिक उन्नायनको लागि राज्यको तर्फबाट विशेष आरक्षणको व्यवस्था गरि कानुनी सुधार, सेवामा सुधार, व्यवहारमा सुधार,जनशक्तिमा सुधार र उत्पादनमा सुधार गर्न आर्थिक एवं सामाजिक सशक्तिकरणका लागि सहजीकरण गरिनु पर्दछ ।
-) महिला शिक्षकहरूको समस्या समाधान गर्न विद्यालयमा उनीहरूलाई आफ्ना विचारहरू राख्न र अष्टेरो परेको बेलामा सहयोग गर्ने तथा उनीहरूको जैविक भूमिकालाई ध्यानमा राखी आवश्यक योगदान गर्ने सहयोगी वातावरण कायम गरिनु पर्दछ ।
-) महिला शिक्षकप्रति सरोकारवालाहरूको धारणामा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउनको लागि लैङ्गिकमैत्री, महिला मैत्री तथा विद्यालयका महिला शिक्षकहरू छात्रा भर्ना दर वृद्धिका लागि नमूना अनुकरणीय व्यक्तिको भूमिका निर्वाह गर्न सक्ने किसिमका जनचेतना कार्यक्रम संचालन गरिनु पर्दछ ।
-) शिक्षा विभाग, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र र अन्य सम्बन्धीत संगठनहरूले सम्पूर्ण प्याकेजमा अधिकतम महिला शिक्षकको प्रतिनिधित्व हुने गरि संगठन गरिनु पर्दछ । यसले शिक्षासँग सम्बन्धित हरेक क्षेत्रमा महिला सहभागितामा वृद्धि गरी सामाजिक न्यायको सुनिश्चितता हुनेछ र गरिवी निवारणमा पनि सहयोग पुग्नेछ ।

सन्दर्भसूचि

- आचार्य, ईश्वरी कुमारी (२०६७) सामुदायिक विद्यालयमा महिला शिक्षकको अवस्थाको अध्ययन प्रतिवेदन स्नातकोत्तर तहको शोधपत्र, त्रि.वि.कीर्तिपुर, शिक्षाशास्त्र संकाय, पाठ्यक्रम तथा मूल्यांकन विभाग ।
- अधिकारी,समीक्षा (२०६८), नारी मासिक पत्रिका चैत अंक पेज नं. ९ कान्तिपुर पब्लिकेशन : सुविधानगर काठमाडौं ।
- अध्ययन प्रतिवेदन, (आ.व.२०५८/०५९),शैक्षिक कार्यक्रम र लक्षित समूहका अवसरहरु , शिक्षा विभाग,सानोठिमी भक्तपुर ।
- काफ्ले,वासुदेव,हेमराज ढकाल र किसान प्रसाद अधिकारी(२०६५)शिक्षामा सामाजिक न्याय काठमाडौं: सनलाइट पब्लिकेशन ।
- खनाल, पेशल (२०६७) शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति कीर्तिपुर काठमाडौं: सनलाइट पब्लिकेशन ।
- जोशी, पदमराज (२०६८),लैङ्गिक हिसां र महिला अधिकार, लैङ्गिक समविकास शिक्षा विभाग, प्रकाशन सानोठिमी भक्तपुर ।
- पोखरेल,कमलप्रसाद (२०६९) लैङ्गिक समानता र विकास : अन्तरसम्बन्ध र चुनौतीहरु सोपान मासिक भदौ वर्ष ९ अंक ३ पूर्णाङ्क ९९,पे.नं.२३ ।
- पौडेल, जानुका(२०६५), सामुदायिक विद्यालयमा महिला शिक्षकको भूमिका, शैक्षिक स्मारिका अन्तर्राष्ट्रिय साक्षरता दिवस तथा राष्ट्रिय साक्षरता दिवस, शिक्षा विभाग, सानोठिमी भक्तपुर ।
- राष्ट्रिय योजना आयोग(२०६७), तीन वर्षीय अन्तरिम योजना,काठमाडौं ।
- लुइटेल्, सुनिता (२०६४) बनेपा नगरपालिका स्थित सामुदायिक विद्यालयहरुमा महिला शिक्षकहरुको अवस्थाको अध्ययन प्रतिवेदन स्नातकोत्तर तहको शोधपत्र, त्रि.वि.कीर्तिपुर, शिक्षाशास्त्र संकाय, पाठ्यक्रम तथा मूल्यांकन विभाग ।
- लुइटेल्, प्रकाश (२०६७/६८) अध्यापन अनुमति पत्र (माध्यमिक तह), शिक्षा परीक्षा सामग्री केन्द्र, प्रकाशक भोटाहिटी, काठमाडौं ।
- शर्मा चिरञ्जिवी र निर्मला, (२०६०) शिक्षा मनोविज्ञान, एम के पब्लिसर्स एन्ड डिस्ट्रिब्युट काठमाडौं ।
- शिक्षा विभागद्वारा गरिएका अध्ययनहरुको प्रतिवेदन, (आ.व.२०५९/०६०), शिक्षा विभाग, सानोठिमी भक्तपुर ।

शिक्षा विभाग,(२०६३) *महिला शिक्षा*, , सानोठिमी भक्तपुर ।

शिक्षा विभाग (आ.व.२०६३/०६४), *विद्यालयमा लैङ्गिक समानताको अवस्था माथि एक अध्ययन*,

अनुसन्धान तथा शैक्षिक सूचना व्यवस्थापन महाशाखा, सानोठिमी भक्तपुर ।

शिक्षा विभाग,(२०६६),*लैङ्गिक समानताका लागि सचेतनामूलक हातेपुस्तिका*, शिक्षा विभाग, लैङ्गिक

समविकास शाखा,सानोठिमी भक्तपुर ।

सबैका लागि शिक्षा, (२००४-२००९), *मुख्य दस्तावेज*, नेपाल सरकार शिक्षा तथा खेलकूद मंत्रालय

केशरमहल, काठमाण्डौ नोभेम्बर (१७,२००३) ।

सिन्हा, रामस्वरुप (२०६३), *२१ औं शताब्दीको शैक्षिक दूरदृष्टि*, सुविधानगर काठमाडौं काभ्रे अपसेट प्रेस ।

हाडा, गम्भीर बहादुर(२०६८),*नेपालमा महिला सशक्तीकरणको महत्व-समस्या र सुझाव*, साक्षरता

विशेषांक अनौपचारिक शिक्षा केन्द्र, सानोठिमी भक्तपुर ।

ज्वाली, गणेश (२०६५) *सामुदायिक प्राथमिक विद्यालयमा अध्यापनरत महिला शिक्षकहरुको पेशागत*

अध्ययन प्रतिवेदन, स्नातकोत्तर तहको शोधपत्र, त्रि.वि.कीर्तिपुर, शिक्षाशास्त्र संकाय, पाठ्यक्रम

तथा मूल्यांकन विभाग ।

Bist, Min Bahadur (2006), *Status of female teacher in Nepal*. Kathmandu. UNESCO.

Silwal, Deep2004/5, *Status of women in Nepal*, Makwanpur Multiple Campus,

Hetauda.

National Population Census (2011), *Central Bureau of Statistics*, Thapathali

Kathmandu.

Shrestha, Purn Kumar (2009), *Women teachers and Gender Equality in Education in*

Nepal.

अनुसूचि : १

महिला शिक्षकहरूका लागि तयार पारिएको संरचित अर्न्तवार्ता प्रश्नावली

शिक्षकको नाम थर:

शिक्षण अनुभव वर्ष:

विद्यालयको नाम :

स्थायी / अस्थायी :

अध्यापन गरिने विषय :

कक्षा :

(१) तपाईंको शैक्षिक योग्यता के कति छ ?

क्र.स.	तह	विशिष्टिकरण विषय	श्रेणी
१	एस.एल.सी.		
२	प्रमाण पत्र		
३	स्नातक		
४	स्नातकोत्तर		

(२) तपाईंको नियुक्ति कसरी गरियो ?

.....

(३) नियुक्ति गर्दा महिला शिक्षकहरू पनि नियुक्ति/छनोट समितिमा थिए ?

.....

(४) तपाईंले कुनै तालिम प्राप्त गर्नु भएको छ ?

.....

(क) छ भने कुन कुन तालिम प्राप्त गर्नु भएको छ ?

क्र.स.	तालिमको नाम	विषय	अवधि

- (ख) छैन भने प्राप्त गर्न नसक्नुका कारणहरु के के हुन् ?
- (अ) घरायसी कामको बोझ (आ) श्रीमान्ले नरुचाउनु
- (इ) अवसर उपलब्ध नहुनु (ई) सामाजिक हेराइ गलत हुनु
- (५) तपाईंले एक हप्तामा जम्मा कति पिरियड पढाउनु हुन्छ ?
- (क) २०-२५ (ख) २५-३०
- (ग) ३०-३५ (घ) ३५-४०
- (६) महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसरमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरु के के हुन् ?
- (क) सामाजिक कारण (ख) आर्थिक अभाव
- (ग) अभिभावक र शिक्षकको सोच (घ) अन्य
- (७) तपाईं विद्यालय प्रशासनसँग सम्बन्धित क्रियाकलापमा पनि संलग्न हुनु भएको छ ?
- (क) छ भने कुन कुन कार्यमा संलग्न हुनु भयो ?
- (अ) फाइलको व्यवस्थापन (आ) पत्राचार गर्ने
- (इ) लेखा सम्बन्धी कार्य (ई) अन्य
- (ख) छैन भने संलग्न हुन नसक्ने कारणहरु के के हुन् ?
- (अ) तालिमको अभाव (आ) अवसर नै नभएको
- (इ) शिक्षण कार्यको व्यस्तता (ई) अन्य
- (८) विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको विकास तपाईंको सहभागिता के कस्तो छ ?
- (क) छ भने कुन कुन कार्यमा सहभागी हुनु भयो ?
- (अ) भवन निर्माण (आ) खानेपानी तथा शौचालय
- (इ) फर्निचर निर्माण तथा मर्मत (ई) अन्य
- (ख) छैन भने सहभागी नहुने कारणहरु के के हुन् ?
- (अ) आवश्यकता नै नभएको (आ) आर्थिक अभाव
- (इ) रुचि नै नभएको (ई) अन्य

(९) विद्यालयमा गरिने अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा तपाईंको संलग्नता के कस्तो रहेको छ ?

क) बोलाइदैन

(ख) बोलाएपनि सहभागी गराइदैन

(ग) यस्ता क्रियाकलापमा संलग्न हुने रुचि नै छैन

(घ) अन्य

(१०) विद्यालयको आर्थिक व्यवस्थापनमा र छात्रवृत्ति वितरणमा तपाईंको भूमिका के कस्तो रहेको छ ?

क) सहभागिता नै छैन

(ख) कहिले काही बोलाइन्छ

(ग) खासै रुचि नै छैन

(घ) अन्य

(११) महिला शिक्षकको प्रशासनिक र आर्थिक क्रियाकलापमा बाधा पुऱ्याउने तत्वहरु के के हुन् ?

क) अवसरको अभाव

ख) तालिमको अभाव

ग) प्रोत्साहनको कमी

घ) अन्य

अनुसूचि : २

प्र.अ.र वि.व्य.स.का अध्यक्षकालागि तयार पारिएको खुल्ला अर्न्तवार्ता प्रश्नावली

(१) महिला शिक्षकको शैक्षिक योग्यता र स्तर प्रति तपाईंको धारणा के छ ?

.....

(२) तालिम/गोष्ठीमा महिला शिक्षकलाई प्राथमिकताका आधारमा सहभागिताका लागि प्रोत्साहन गर्ने गरेको छ ?

.....

(३) विद्यालयमा महिला शिक्षकको स्थायीत्वको अवस्था के कस्तो छ ?

.....

(४) महिला शिक्षकको शिक्षण कार्यभारको वितरण के कसरी गरिएको छ ?

.....

(५) विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको विकासमा महिला शिक्षकको संलग्नता प्रति तपाईंको प्रतिक्रिया के छ ?

.....

(६) विद्यालयको प्रशासनिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर के कस्तो रहेको छ ?

.....

(७) छात्रवृत्ति वितरणमा महिला शिक्षकको संलग्नताको बारेमा तपाईंको धारणा के छ ?

.....

(८) विद्यालयमा गरिने अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर उपलब्ध छ ?

.....

(९) विद्यालयको आर्थिक व्यवस्थापन र निर्णयमा महिला शिक्षकको भूमिका के कस्तो रहेको छ ?

.....

अनुसूचि : ३

पुरुष शिक्षकका लागि तयार पारिएको खुल्ला अन्तर्वार्ता प्रश्नावली

(१) महिला शिक्षकको शैक्षिक योग्यता र स्तर प्रति तपाईंको धारणा के छ ?

.....

(२) तालिम/गोष्ठीमा महिला शिक्षकलाई प्राथमिकताका आधारमा सहभागिताका लागि प्रोत्साहन गर्ने गरेको छ ?

.....

(३) विद्यालयमा महिला शिक्षकको स्थायीत्वको अवस्था के कस्तो छ ?

.....

(४) महिला शिक्षकको शिक्षण कार्यभारको वितरण के कसरी गरिएको छ ?

.....

(५) विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको विकासमा महिला शिक्षकको संलग्नता प्रति तपाईंको प्रतिक्रिया के छ ?

.....

(६) विद्यालयको प्रशासनिक क्रियाकलापमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर के कस्तो रहेको छ ?

.....

(७) छात्रवृत्ति वितरणमा महिला शिक्षकको संलग्नताको बारेमा तपाईंको धारणा के छ ?

.....

(८) विद्यालयमा गरिने अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरणमा महिला शिक्षकको संलग्नताको अवसर उपलब्ध छ ?

.....

(९) विद्यालयको आर्थिक व्यवस्थापन र निर्णयमा महिला शिक्षकको भूमिका के कस्तो रहेको छ ?

.....

अनुसूचि ४

महिला शिक्षकको शैक्षिक अवसर

शैक्षिक योग्यता	न्यूनतम योग्यता (%)	उच्च योग्यता (%)	जम्मा (%)
	३ (२०)	१२ (८०)	१५ (१००)
तालिमको अवसर	तालिम प्राप्त -%)	तालिम अप्राप्त (%)	
	१५ (१००)	०(०)	१५ (१००)
शिक्षण स्थायीत्वको अवस्था	स्थायी (%)	अस्थायी (%)	१५ (१००)
	६(४०)	९(६०)	
शिक्षण कार्यभारको वितरण	कार्यभार प्रति हप्ता पिरियड	संख्या (%)	
	२०-२५	२ (१३.३३)	
	२५-३०	३ (२०)	
	३०-३५	१० (६६.६६)	
	३५-४०	०(०)	
	जम्मा	१५ (१००)	

अनुसूचि ५

महिला शिक्षकको प्रशासनिक तथा आर्थिक संलग्नताको अवसर

प्रशासनिक संलग्नता	संलग्न संख्या (%)	असंलग्न संख्या	जम्मा (%)
प्रशासनिक संलग्नता	६ (४०)	९ (६०)	१५ (१००)
भौतिक पूर्वाधारको विकास	५ (३३.३३)	१० (६६.६६)	१५ (१००)
छात्रवृत्ति वितरण	५ (३३.३३)	१० (६६.६६)	१५ (१००)
अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थापन र पुरस्कार वितरण	८ (५३.३३)	७ (४६.६६)	१५ (१००)