

परिच्छेद एक

परिचय

‘उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन’ भन्ने विषयमा शोधपत्र तयार गर्ने सन्दर्भमा यस परिच्छेदमा अध्ययनको पृष्ठभूमि, व्यवस्थापन, नेपालको वर्तमान शैक्षिक अवस्था, शिक्षक व्यवस्थापन, अध्ययनको औचित्य, उद्देश्य, अध्ययनको परिसीमा एवम् अनुसन्धानात्मक प्रश्न जस्ता मुलभूत कुराहरुलाई व्याख्यात्मक ढंगले प्रस्तुत गरिएको छ । जसका लागि विभिन्न समयमा प्रकाशित विभिन्न व्यक्तित्वहरुका शोधपत्रहरु, व्यवस्थापन सम्बन्धी पुस्तकहरु, पत्रिका र जर्नलको अध्ययन गरिएको छ ।

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

कुनै पनि काम व्यवस्थित रूपमा सम्पादन गर्नको लागि निश्चित प्रकृया पूरा गर्नुपर्दछ । अर्को शब्दमा निर्धारित उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि आवश्यक व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ । पूर्वनिर्धारित उद्देश्य हासिल गर्नको लागि आवश्यक पर्ने साधनहरुको संकलन गर्ने, तिनीहरुको समन्वय गर्ने, तथा व्यवस्थित ढंगले परिचालन गर्ने प्रकृत्यालाई नै व्यवस्थापन भनिन्छ (के.सी. २०५४) ।

श्रेष्ठ (२०६०) का अनुसार प्रत्येक व्यक्तिको विभिन्न इच्छा तथा आंकाक्षाहरु हुन्छन्, तर कुनै पनि व्यक्तिले सम्पूर्ण आवश्यकताहरु पूरा गर्न सक्दैन । त्यसैले मानिसहरु आफ्ना आवश्यकताहरु पूरा गर्न मिलेर समूहमा काम गर्दछन् । मानिस सामाजिक प्राणी भएकोले समूहमा बस्न काम गर्न मनपराउँछ । समूहले त्यस अवस्थामा मात्र लक्ष्य हासिल गर्न सक्छ । जब उनीहरुमा प्रयासहरुलाई उचित रूपमा समन्वय एवं नियन्त्रण गरिन्छ । अतः अरुका क्रियाकलापहरुलाई समन्वय एवं नियन्त्रण गरी लक्ष्य हासिल गर्ने प्रकृत्यालाई व्यवस्थापन भनिन्छ ।

व्यवस्थापनको सन्दर्भमा विद्यालय सुधार योजना (SIP) तालिम पुस्तिका (२०५८) ले सामूहिक एवं सुनिश्चित उद्देश्य प्राप्तका लागि व्यक्ति वा समूहलाई सामूहिक रूपमा काम गर्ने अनुकूल वातावरणको सृजना गर्नु व्यवस्थापन हो । अर्को अर्थमा भन्नुपर्दा संस्था भित्र सामूहिक भावनाको विकास गरी लक्ष्य प्राप्ती तर्फ सबैलाई डोच्याउनु नै व्यवस्थापन हो भन्ने उल्लेख गरेको छ ।

व्यवस्थापन अन्तर्गत विविध कार्यहरु रहेतापनि संगठनको निर्धारित लक्ष्य र उद्देश्य बमोजिम प्रभावकारी परिमाणको प्राप्ती नै यसको विशेष प्रकृति मान्न सकिन्छ । कार्यसम्पादनको क्रममा विभिन्न श्रोत, साधन यन्त्र, उपकरणहरुको प्रयोग भएतापनि व्यवस्थापन मानव व्यवहारबाट नै प्रभावित हुने गर्दछ । मानव संगठनको संगठनात्मक कार्य सम्पादनलाई प्रभावकारी बनाउन व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । छोटकरीमा भन्ने हो भने संगठनको निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्नको निम्ति आवश्यक पर्ने साधनहरुको संकलन गरी व्यवस्थित ढंगबाट समन्वय गरेर परिचालन गर्ने प्रकृया नै व्यवस्थापन हो

कुँवर, (२०६३) का अनुसार संगठनमा कार्यरत मानिसहरुसँग मिलेर कार्य गरी सन्तोषजनक रूपमा सफलता पाउने कला नै व्यवस्थापन हो । यस अन्तर्गत योजना बनाउने, संगठन बनाउने, निर्देशन दिने, नेतृत्व प्रदान गर्ने, अभिप्रेरणा गर्ने, संचार गर्ने, समस्या समाधान गर्ने, समन्वय गर्ने जस्ता प्रकृयाहरु पर्दछन् ।

माथिका सम्पूर्ण विचारहरुलाई दृष्टिगत गर्दा के भन्न सकिन्छ, भने व्यवस्थापनलाई कुनै पनि संघसंस्था वा कार्यक्षेत्रको मेरुदण्डको रूपमा लिइन्छ । जसको माध्यमबाट व्यवसायमूलक एवं सेवामूलक सबै संघसंस्थाहरुले निर्धारित लक्ष्य सफलताका साथ पूरा गर्न सक्दछन् । मानव सभ्यताको विकास र विस्तार सँगसँगै व्यवस्थापनको पनि समय सापेक्ष विकास र विस्तार हुँदै आइरहेको पाइन्छ । व्यवस्थापनको थालनी प्राचीन कालदेखि भएतापनि यसको शिलशिलावद्ध प्रयोग, विकास र सिद्धान्त भने २० औं शताब्दीको सुरुदेखि हुँदै आएको देखिन्छ । व्यवस्थापनको विकास क्रमलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

व्यवस्थापनको प्राचीनकाल:

विभिन्न अभिलेख तथा विचारहरुबाट प्राचिन कालमा व्यवस्थापनको प्रयोग कुनै न कुनै रूपमा भएको पाइन्छ । व्यवस्थापनका सर्वमान्य सिद्धान्तहरुको प्रयोगको प्रयास प्राचीन मिश्रवासीहरु

एवं रोमन अभिलेखहरूबाट अवगत गर्न सकिन्छ। मिश्रवासीहरूले विकेन्द्रित संगठनको ज्ञान-सीप प्रयोग गरेको प्रमाण पिरामिड तथा सार्वजनिक भवनहरूको निर्माण ढाँचाबाट ज्ञान हुन्छ। प्राचीन चिनिया विचारकहरूले कर्मचारीहरूको नियुक्ति तथा छनौट गर्ने प्रक्रियाको बारेमा बताएका थिए। प्राचीन ग्रीसमा 'सार्वजनिक जीवनको संगठन', रोमका क्याथोलिक चर्चको 'प्रशासकीय अभ्यास' तथा सैन्य संगठनहरूबाट कुनै न कुनै रूपमा व्यवस्थापनको प्रयोग प्राचीन कालदेखि नै हुँदै आएको देखिन्छ।

(के.सी., २०५४)।

प्राचीन धार्मिक ग्रन्थहरू र विचारकहरूका पुस्तकमा पनि व्यवस्थापन सम्बन्धी दृष्टिकोणहरू उल्लेख गरेको पाइन्छ। इशाई धर्मको प्रख्यात ग्रन्थ 'बाइबल' मा पनि व्यवस्थापन सम्बन्धी कतिपय कुराहरू उल्लेख भएका भेटिन्छन्। कौटिल्यले आफ्नो पुस्तक 'अर्थशास्त्र' मा नगर एवं राज्यको व्यवस्थापनको बारेमा उल्लेख गरेका छन्। त्यस्तै ग्रीक र रोमका प्राचीन विचारकहरूले पनि व्यवस्थापन सम्बन्धी विचारहरूको विकासमा योगदान दिएका छन्।

व्यवस्थापनको मध्यकाल:

यो काल अठारौं शताब्दीको अन्त्य देखि वीसौं शताब्दीको शुरुकाललाई मानिएको छ। यस काललाई पूर्व वैज्ञानिक व्यवस्थापन युग, शास्त्रीय व्यवस्थापन युग, व्यवहारिक व्यवस्थापन युग र परिमाणात्मक व्यवस्थापन युग भनेर अध्ययन गर्ने गरिएको छ (कोइराला र श्रेष्ठ, २०५९)।

व्यवस्थापनको आधुनिक काल:

यस कालमा विभिन्न सिद्धान्तहरूको साथमा अगाडि बढ्ने मौका पाएको देखिन्छ। विभिन्न व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरूमा वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त, व्यवस्थापनको प्रशासनिक

सिद्धान्त, कर्मचारीतन्त्र व्यवस्थापन सिद्धान्त, मानव सम्बन्ध सिद्धान्त, व्यवहारवादी सिद्धान्त, व्यवस्थापन विज्ञान सिद्धान्त, कार्यकुशल व्यवस्थापन सिद्धान्त आदिलाई लिन सकिन्छ ।

स्टोम डाबरका अनुसार, “व्यवस्थापन भनेको उद्देश्यको निर्धारण गर्नु र सोको प्राप्तिका लागि योजना, संगठन, कर्मचारीहरूको नियुक्ति, कार्यसम्पादन, मूल्याङ्कन, नियन्त्रण उत्प्रेरणा तथा समन्वय गर्नु र अन्तमा नव प्रवर्तनद्वारा भविष्यको लागि उद्देश्यमा सुधार ल्याउनु पनि हो ।”

यसरी व्यवस्थापन भित्र आर्थिक व्यवस्थापन, प्रशासनिक व्यवस्थापन, भौतिक व्यवस्थापन, शैक्षिक व्यवस्थापन, शिक्षक व्यवस्थापन आदि पर्दछन् तापनि मेरो अध्ययन शिक्षक व्यवस्थापन शिक्षाको उत्पत्ति र विकासको पृष्ठभूमि, नेपालमा विद्यालयको विकास, नेपालको वर्तमान शैक्षिक अवस्था, शिक्षक व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्थाका बारेमा निम्नअनुसार प्रष्ट पार्ने जमर्को गरेको छु ।

शिक्षाको उत्पत्ति र विकास:

शिक्षाको उत्पत्ति र विकासको ऐतिहासिक पृष्ठभूमिलाई हेर्दा प्राचीन, मध्यकालीन तथा आधुनिक तीनवटै कालहरूमा शिक्षाविद्, दार्शनिक, समाजशास्त्री, मनोवैज्ञानिक तथा सन्त-महन्तहरूले शिक्षा सम्बन्धी आ-आफ्नै विचारहरू, प्रयोगहरू, सिद्धान्तहरू तथा अवधारणाहरूको विकास गरेको पाइन्छ । यसको प्रमुख कारण समय, काल, परिस्थिति, वातावरण तथा आवश्यकतानुसार शिक्षाले बहन गर्नुपर्ने दायित्वहरूमा पनि विविधता हुनु नै हो । “प्राचिन मेसोपोटामियामा शिक्षालाई शासकहरूले राज्य संचालनको माध्यमको रूपमा प्रयोग गरेका थिए । दार्शनिकहरू ल्पेटो, ऐरिस्टोटल, कन्फेसियस तथा सिसरो आदिले शिक्षामा आ-आफ्नै आधारबाट योगदान दिएका थिए । मध्यकालिन समयमा राजतन्त्र र व्यापारवादको विकास भयो जसले औपनिवेशिक शिक्षालाई बढवा दियो । त्यस्तै गरेर आधुनिक युगको प्रारम्भ सँगै अगष्टे कम्टे, एफ् टाइलर, रुषो, फ्रोबेल, मण्टेश्वरी, जोन डिवे तथा पाउलो फेरे नयाँ क्रान्तिहरू ल्याएका छन् (शर्मा, २०५३) ।

नेपालमा विद्यालयको विकास:

नेपालमा विद्यालय प्रणालीको विकास क्रमलाई नियाल्दा प्राचीनकालमा दुई प्रक्रियाहरू उल्लेख्य देखिन्छन् । पहिलो बौद्धिक धर्मबाट अनुप्राणित संस्कृत शिक्षा । यस प्रकारको शिक्षामा गुरुकुल, ऋषिकुल, देवकुल तथा राजकुलहरूलाई शिक्षा प्रदान गर्ने थलोको रूपमा लिइएको पाइन्छ । दोश्रो बुद्ध धर्मबाट अनुप्राणित बौद्ध शिक्षा । यस प्रकारको शिक्षामा अध्ययन केन्द्र, विहार, वहाल, मठ तथा भिक्षुहरूको संघ आदि मार्फत शैक्षिक कार्यक्रमहरू संचालन गरिएको ऐतिहासिक तथ्यहरू प्राप्त गर्न सकिन्छ (शर्मा, २०५७) ।

यसै सन्दर्भमा खनाल (२०५९) का अनुसार लिच्छविकालिन तथा मल्लकालिन समयमा पनि शैक्षिक कार्यक्रम संचालन गर्ने थलोको रूपमा मठ, मन्दिर, विहार, चैत्य, गुरुआश्रम तथा अध्ययन केन्द्रहरूलाई नै उपयोग गर्ने गरेको प्रमाणहरू भेटिन्छन् । साथै यस समयमा शैक्षिक केन्द्रहरूलाई व्यवस्थित गर्न गुठीहरूको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । त्यस्तै आधुनिक नेपालको एकीकरणसँगै शिक्षा विकासको आवश्यकता महसुस गरी शाहवंशीय राजाहरूले पाठशाला, विहार तथा चैत्यहरूको स्थापना र त्यसको संचालनार्थ गुठीहरूको स्थापना गर्ने कार्य गरेका थिए तथापि विद्यालयहरूको स्वरूप र शिक्षा प्रणाली भने गुरुकुल प्रणालीबाट प्रभावित थियो ।

वि.सं. १९०३ मा नेपालको अस्थिर राजनैतिक अवस्थाबाट फाइदा उठाउँदै जंगबहादुर राणाले निरंकुश जहानीया शासनको सूत्रपात गरे । त्यसपछि शिक्षा विकासको दृष्टिले राणा शासकहरूको उदार विचार रहेको देखिँदैन । तापनि विश्व परिवेश तथा आफ्ना निजी आवश्यकताहरूलाई ध्यानमा राखी विभिन्न राणा प्रधानमन्त्रीहरूले शिक्षामा थोर-बहुत योगदान दिएका थिए भन्न सकिन्छ । नेपालमा विद्यालय प्रणालीको विकासक्रम बारे अध्ययन गर्दा वि.सं. १९१० मा श्री जंगबहादुरले स्थापना गरेको दरवार स्कूल नै नेपालको पहिलो औपचारिक विद्यालय हो । त्यसपछिका राणा प्रधानमन्त्रीहरू मध्ये देवशमशेर र चन्द्रशमशेरले विद्यालय तथा शिक्षाको विकासमा केही योगदान दिएको देखिन्छ तापनि त्यसलाई सन्तोषजनक विकासको रूपमा भने लिन सकिँदैन । समग्रमा राणाशासनको १०४ वर्षहरूमा भाषा पाठशाला, संस्कृत पाठशाला, श्रेस्ता पाठशाला, कृषि स्कूल, टेक्निकल स्कूल, आर्ट स्कूल तथा अन्य गरी जम्मा ३३१ प्राथमिक, ११ माध्यमिक तथा २ उच्च गरी जम्मा ३४४ वटा विद्यालयहरू खुलेको देखिन्छ (शर्मा, २०५७) । त्यस्तै खनाल (२०५९) का अनुसार वि.सं. २००७ सालमा प्रजातन्त्रको स्थापना भएपछि नेपाली

जनताहरुमा आएको शिक्षा प्रतिको चेतना र उत्साहको कारण विद्यालयहरुको संख्यात्मक विकासले तीव्र रूप लिएको देखिन्छ ।

समयको परिवर्तन सँगसँगै उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद ऐन ई.सं. १९८९ पारित गरी त्यसपछिका दिनहरुमा नेपालमा विद्यालयको भौतिक अवस्था, शिक्षक संख्या र योग्यता, विद्यार्थी संख्या एवम् एस.एल.सी. उत्तीर्ण प्रतिशत भौगोलिक क्षेत्र आदिलाई आधार बनाइ त्यसको अनुगमन र निरीक्षण गरी उच्च माध्यमिक विद्यालय संचालन गर्ने माग गर्ने माध्यमिक विद्यालयहरुलाई स्वीकृति प्रदान गर्ने निति अनुरूप हाल धेरै मा.वि.हरु उच्च मा.वि. मा परिणत भइ कक्षा ११ र १२ को अध्ययन अध्यापन सञ्चालन भैरहेको छ ।

माथी प्रस्तुत नेपालमा विद्यालय प्रणालीको विकासक्रम र त्यसको स्वरूपलाई विचार गर्दा यसले सकारात्मक परिणाम दिनसक्छ भन्ने कुरा सबैले अनुमान गर्न सकिन्छ ।

नेपालको वर्तमान शैक्षिक अवस्था:

शिक्षालाई विश्व परिवेश तथा २१ औं शताब्दीको आवश्यकता अनुरूप विकास गर्न आवश्यक देखिन्छ । यसका लागि नेपालमा शैक्षिक विकासको लागि विभिन्न आयोगहरु, योजनाहरु तथा अनुसन्धानहरुले विभिन्न निष्कर्ष तथा प्रतिवेदनहरु प्रस्तुत गरेका छन् । ती योजना तथा आयोगहरुका सुझावहरुलाई ध्यानमा राखी शैक्षिक विकासका थुप्रै प्रयासहरु पनि भएका छन् । तापनि शिक्षाको गुणस्तर, उन्नति र सफलता भने लक्ष्य अनुरूप देखिदैन -खनाल,२०५९) नेपालको वर्तमान शिक्षा विकासमा यति धेरै चुनौती तथा समस्याहरु देखिएका छन् जसको समाधान विना शिक्षा विकासको कल्पना असंभव देखिन्छ । त्यस्ता समस्या र चुनौतीहरुमा ४५ प्रतिशत जनसंख्या अभै निरक्षर हुनु, महिला र पुरुष साक्षरता बीचको दुरी २२ प्रतिशत कायमै हुनु, लैङ्गिक सहभागिता न्यून हुनु, गुणस्तरमा अपेक्षित सफलता प्राप्त गर्न नसक्नु, तालिमको प्रयोग कक्षाकोठामा नहुनु, कक्षा दोहऱ्याउने र छोड्ने प्रकृया प्रबल हुनु, शिक्षक तालिम, सामाग्रीहरु पाठ्यपुस्तक तथा पाठ्यक्रमको कमि हुनु, शिक्षाको पहुँच विस्तार हुन नसक्नु, भौतिक सुविधाहरुको अभाव हुनु, स्पष्ट सरकारी नीतिको अभाव हुनु र शिक्षाको कार्यान्वयन पक्ष कमजोर हुनु आदि हुन् (शिक्षा तथा दूर शिक्षा, २०५९) । यिनै चुनौती तथा समस्याहरुले

नेपालको शैक्षिक विकासमा प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पारेको देखिन्छ । मेरो अध्ययन शिक्षक व्यवस्थापनमा केन्द्रित रहने भएकाले यस सम्बन्धमा केही कुरा प्रष्ट पार्ने जमर्को गरेको छु ।

शिक्षक व्यवस्थापन:

कुनै पनि सामाजिक संस्थाले राखेको उद्देश्यहरू पूरा गर्नका लागि सजीव रूपमा कार्य गर्ने शक्ति शिक्षक तथा कर्मचारी नै हुन् । विद्यालयको उद्देश्य प्राप्तिका लागि त्यसमा सहभागी हुने सदस्यहरूको क्रियाकलापमा भरपर्ने हुँदा शिक्षक तथा कर्मचारीको छनौट, पदस्थापन, तालिम, पुरस्कार आदि राम्रो तरिकासंग हुनुपर्दछ । विद्यालयमा कुन कुन विषय पढाउने, के कस्ता शिक्षक चाहिन्छन् र कार्यालय संचालनमा के कस्ता कर्मचारी चाहिन्छन् । त्यसका आधारमा तिनीहरूको छनौट हुनुपर्दछ । उनीहरूको व्यावसायिक सीप वृद्धि गर्न र हौसला प्रदान गर्न तालिम र शिक्षक बैठक पनि महत्वपूर्ण कार्य भएकोले सबै शिक्षकहरूको सल्लाह र सम्मतिले उच्च मा.वि. मा गरिने कार्यहरू गरिनुपर्दछ । यस्ता कार्यहरूको समन्वय र व्यवस्थापन गर्ने काम विद्यालय व्यवस्थापन समिती र प्राचार्यले गर्नुपर्दछ (अधिकारी, २०६०) ।

नेपालमा शिक्षक व्यवस्थापनको चर्चा गर्दा विद्यालयको तह एवम् प्रकारलाई दृष्टिगत गर्नु अनिवार्य हुन्छ । नेपालमा पूर्व प्राथमिक तह, प्राथमिक तह, निम्न माध्यमिक तह, माध्यमिक तह र उच्च माध्यमिक तह गरी पाँच तहमा विद्यालयलाई वर्गीकरण गरिएको छ । शिक्षकहरूको अस्थायी नियुक्ति, वि.व्य.स ले निर्णय गरी विज्ञापन गरेर छनौट समिती गठन गरी जिल्ला शिक्षा कार्यालयको समेत प्रतिनिधित्वमा लिखित परीक्षा, अन्तरवार्ता एवम् कक्षा अवलोकन गरेर उत्कृष्ट उम्मेदवारलाई वि.व्य.स. को सिफारिशमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयले अस्थायी नियुक्ती गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

त्यसैगरी शिक्षकहरूको स्थायी नियुक्तीका लागि नेपालको शिक्षा ऐनमा राष्ट्रिय शिक्षक सेवा आयोगको गठन गरिएको छ । जसले विद्यालयहरूमा रिक्त हुन गएका र थप हुन गएका शिक्षक दरबन्दी संख्याको आधारमा आन्तरिक र खुल्ला विज्ञापन गरी जिल्ला शिक्षा कार्यालय र क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय मार्फत् जिल्ला-जिल्लामा लिखित परीक्षा एवम् प्रा.वि. शिक्षकहरूको जिल्ला शिक्षा कार्यालयले तथा त्यस भन्दा माथिका तहहरूका शिक्षकहरूको क्षे.शि.नि. मार्फत

अन्तरवार्ता लिई त्यसमा सफल हुने शिक्षक उम्मेदवारलाई जिल्ला शिक्षा कार्यालयले १ वर्षको परीक्षण काल रहने गरी स्थायी नियुक्ति गरी शिक्षक व्यवस्थापन गर्ने नीति नियम कायम रहेको छ । कुनै पनि उच्च माध्यमिक विद्यालयमा सरकारले शिक्षक दरबन्दीको व्यवस्था हालसम्म नगरेको हुँदा माध्यमिक तहमा अध्यापनरत योग्य, दक्ष र अनुभवी शिक्षकहरूलाई वि.व्य.स. ले निर्णय गरी विषयगत आधारमा सेवा सुविधाहरू थप गरेर शिक्षक व्यवस्थापन गरी पठन-पाठन कार्यलाई सुचारु गर्दै आएको पाइन्छ ।

१.२ समस्याको कथन:

शिक्षक व्यवस्थापन एवम् विद्यालयको शैक्षिक अवस्थाका बारेमा जति निरीक्षण, मूल्याङ्कन तथा अनुगमन हुनुपर्ने हो सो सम्बन्धित निकायहरूबाट भैरहेको छैन । जसले पनि शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावकारी बन्न बाधा पारीरहेको छ । उच्च माध्यमिक विद्यालयको हकमा कक्षा ११ र १२ का विद्यार्थी भर्ना आन्तरीक परीक्षा, रजिष्ट्रेशन, अन्तिम परीक्षा, शिक्षक नियुक्ति, पठनपाठन, उत्तीर्ण प्रतिशत आदि जस्ता कुराहरूमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयले कुनै भूमिका निर्वाह नगरी उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद र त्यसका क्षेत्रीय कार्यालयहरूमा नै सीमित रहन गएको छ । त्यसले गर्दा पनि शिक्षक व्यवस्थापन एक चुनौतीपूर्ण कार्य भएको छ ।

शिक्षामा लगानी गरेर मात्रै शिक्षक व्यवस्थापन राम्रो र प्रभावकारी हुन सक्दैन । शिक्षक व्यवस्थापसँग अरु धेरै कुराहरू सम्बन्धित हुन आउँछन् । सरकारको शैक्षिक नीति नियम, समुदायको स्थिती, सचेत अभिभावक, वि.व्य.स. का पदाधिकारी, देश र समाजको राजनैतिक अवस्था, विद्यार्थी आदि जस्ता थुप्रै कुराहरूले शिक्षक व्यवस्थापनमा अग्रणी भूमिका निर्वाह गरी रहेका हुन्छन् । विकेन्द्रीकरण नीति अनुरूप सरकारले विद्यालयको हरेक पक्षको जिम्मा र अधिकार वि.व्य.स. लाई प्रत्यायोजन गरेको छ । केही समुदायमा सचेत अभिभावक रहने हुँदा वि.व्य.स. सक्षम भएतापनि नेपालको परिवेशमा अधिकांश ठाउँहरूमा वि.व्य.स. सबल एवम् सक्षम बन्न सक्ने स्थिती छैन । धेरैजसो वि.व्य.स.को गठनमा राजनीतिक पृष्ठभूमिका व्यक्तित्वलाई ल्याउने गरिन्छ । जसको परिणामस्वरूप आज विद्यालयहरू राजनीतिक अखडा बन्न गई शिक्षक नियुक्ति, सरुवा, बढुवा र पदोन्नति जस्ता कुराहरू व्यवस्थित बन्न नसकेको तितो सत्यलाई लुकाउन सकिँदैन ।

शिक्षाको विकासका लागि सरकारले हरेक वर्ष ठूलो धनराशी लगानी गरिरहेको छ । नेपालको हरेक वर्षको बजेटमा २० प्रतिशत भन्दा बढी रकम विनियोजन गरिरहेको छ, तापनि उच्च मा.वि. हरुको शैक्षिक उपलब्धि वा विद्यार्थी उत्तीर्ण प्रतिशत त्यति सन्तोषजनक भएको देखिदैन । उच्च मा.वि. हरुमा सन्तोषजनक शैक्षिक उपलब्धि किन भएन ? कतै शिक्षक व्यवस्थापन पक्षको कमीकमजारीले त होइन ? शिक्षक व्यवस्थापन सुव्यवस्थित गर्न शिक्षक, विद्यार्थी, वि.व्य.स. र अभिभावकको भूमिका कस्तो हुनुपर्दछ ? शिक्षक व्यवस्थापनका समस्या र कमीकमजोरीहरु के-के छन् ? शिक्षक व्यवस्थापन समस्याको समाधानका उपायहरु के-के हुनसक्छन्? जस्ता आदि थुप्रै प्रश्नहरु समस्याको रूपमा देखा परेका छन् । अर्कोतर्फ सरकारले शिक्षक व्यवस्थापन अन्तर्गत शिक्षकको नियुक्ती, तालिम, शिक्षक विद्यार्थी अनुपात, तलव र अन्य सुविधाहरु एवं दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था शिक्षा नियमावलीमा उल्लेख गरेपनि व्यवहारमा शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन । यस्तै थुप्रै प्रश्नको विचार गरी उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई यस अध्ययनको समस्या कथनको रूपमा लिइएको छ ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन शीर्षक रोज्नुका कारणहरु राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०४९, उ.रा.शि.आ. को प्रतिवेदन २०५५ र शिक्षा सम्बन्धी उच्च स्तरीय कार्यसमितिको प्रतिवेदन २०५८ मा शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धमा उल्लेख भएको र यिनीहरुको आशय शिक्षक व्यवस्थापन हो भन्ने मैले महसुस गरेकोले, शिक्षा नियमावली २०५९ मा शिक्षक व्यवस्थालाई पनि आधार मानिएको हुनाले, तेश्रो संशोधन २०६२ मा सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन, अन्तर्गत शिक्षक विद्यार्थी अनुपात, तालिम, प्राचार्य र +२, कार्यक्रम संयोजक छनोटका आधारहरु दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था आदिको निती नियम रहेतापनि यर्थाथ रूपमा ती कुराहरु व्यवहारमा लागु भइरहेको छैन भन्ने जनगुनासो जस्ता विषयहरुमा जानकारी लिने जिज्ञासा भएकोले, शिक्षक व्यवस्थापनलाई व्यवस्थित बनाइ योग्य र

दक्ष व्यक्तिहरूको आकर्षण बढाउने उपायको खोजी गर्न अति आवश्यक ठानेकोले, शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका कमजोरी वा समस्या जानकारी गरी तिनीहरूको निराकरणका उपायहरू पत्ता लगाउन सकिन्छ भन्ने लागेकोले आफ्नो अध्ययनको यो विषय छनौट गरिएको हो ।

यस अध्ययनबाट विभिन्न समिति, संघसंस्थाहरू र व्यक्तिहरूलाई सहयोग पुग्न जाने कुरामा म विश्वस्त रहेको छु । विभिन्न व्यक्तिहरूलाई व्यवस्थापनको बारेमा अध्ययन गर्न, शोधकर्ताहरूलाई शोधपत्र तयार पार्न यो शोधपत्र उपयोगी हुनेछ । त्यस्तै विद्यालय व्यवस्थापन समिती र विद्यालयहरूलाई शिक्षक व्यवस्थापनको महत्व बुझि शिक्षक व्यवस्थापन गर्न पनि यो सहयोगी हुन सक्छ । विद्यालयहरूमा शिक्षक व्यवस्थापनको के-कति महत्व रहेको छ, शिक्षक व्यवस्थापनबाट कुन-कुन पक्षहरू कसरी प्रभावित हुन पुग्छन् भन्ने कुराको ज्ञान गरी शिक्षक व्यवस्थापनलाई सुदृढ प्रभावकारी र परिमार्जित गर्ने कामको लागि जिल्ला शिक्षा कार्यालयलाई समेत सहयोग हुनसक्छ ।

१.४ अध्ययनका उद्देश्यहरू

यस अध्ययनका उद्देश्यहरू यस प्रकार रहेका छन् ।

- क) उच्च माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापनको स्थिति पहिचान गर्ने ।
- ख) शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौती पत्ता लगाउने ।
- ग) शिक्षक व्यवस्थापन सुधार गर्न उपायहरूको खोजी गर्ने ।

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू

यस अध्ययनका अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू निम्नानुसार छन् ।

- क) शिक्षक व्यवस्थापन के-हो ? यसभित्र के-के कुरा पर्छन् ?
- ख) उच्च माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्था कस्तो छ ?

- ग) शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका चुनौतीहरु के-के छन् ?
- घ) शिक्षक व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने उपायहरु के-के हुनसक्छन् ?
- ङ) शिक्षक व्यवस्थापनलाई कसरी प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

यस अध्ययनका लागि तथ्यांक संकलन सरल र सहज होस् भनी समय, परिस्थिती, परिवेश, निकटता र सुमधुर सम्बन्धका आधारमा चितवन जिल्लाको १४ स्रोतकेन्द्र मध्ये ६ वटा स्रोतकेन्द्रका १२ वटा उच्च माध्यमिक विद्यालय मध्ये ९ वटा उच्च मा.वि.हरुलाई नमूना छनोटको रूपमा लिइएको छ । जसमा नेपाल उच्च मा.वि. टाँडी, चितवन, जनजागृती उ.मा.वि. पिठूवा, भरतपुर उ.मा.वि. भरतपुर, पृथ्वी उच्च मा.वि. जुटपानी, पञ्चकन्या उच्च मा.वि. जयमङ्गला, भीमोदय उच्च मा.वि., पदमपुर, चर्तुमुखी उच्च मा.वि. शक्तिखोर, जनजीवन उच्च मा.वि. चैनपुर र खैरहनी उच्च मा.वि. खैरहनी चितवनको शिक्षक व्यवस्थापन बारे अध्ययन र विश्लेषणमा आधारित छ । यातायातको सुविधा, समय तथा आर्थिक बचत र पटक-पटक विद्यालयका साथै समुदायमा पुगीरहन पनि सहज हुने भएकोले साथै ती विद्यालयका शिक्षकहरूसँग यो शोधकर्ताको मित्रवत् व्यवहार र सम्बन्ध भएकोले यी उच्च माध्यमिक विद्यालयहरु छनोट गरिएको हो ।

अध्ययनको लागि छनोट गरिएका प्रत्येक उच्च माध्यमिक विद्यालयका एक प्राचार्य, दुई शिक्षक, दुई विद्यार्थी, एक वि.व्य.स. का अध्यक्ष र तीन अभिभावक गरी जम्मा नब्बे जना सँगको प्रत्यक्ष कुराकानी, अन्तरवार्ता प्रश्नावलीको साथै सम्बन्धित उच्च माध्यमिक विद्यालयको अवलोकनको माध्यम अपनाइएको छ । त्यसैगरी प्राथमिक श्रोतको रूपमा अन्तरवार्ता प्रश्नावली, भेटघाट तथा कुराकानी र द्वितीय श्रोतको रूपमा सम्बन्धित उच्च माध्यमिक विद्यालयका अभिलेखहरु प्रयोग गरिएको छ । यो अध्ययन उच्च माध्यमिक तहको शिक्षक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित भएकाले उच्च मा.वि. को शिक्षक व्यवस्थापन, शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौतीहरु र शिक्षक व्यवस्थापन सुधार गर्ने उपायमा यो अध्ययन परिसिमित गरिएको छ ।

परिच्छेद दुई

सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि अनुसन्धानको कार्य सत्य र तथ्यमा आधारित हुनुपर्दछ । अनुसन्धानबाट तयार पारिने शोधपत्र विभिन्न व्यक्ति र संघसंस्थाहरूका लागि उपयोगी सिद्ध हुनुपर्दछ । तसर्थ अनुसन्धान कार्यलाई प्रभावकारी तथा परिणाममुखी बनाउन अनुसन्धानसँग सम्बन्धित पुस्तक, लेख, शोधपत्रहरूको गहन अध्ययन गर्नु अत्यन्त जरुरी हुन्छ । यसरी यिनीहरूको अध्ययनबाट आफूले खोजी गर्न लागिएको विषय वा समस्याका बारेमा विभिन्न जानकारी तथा विचारहरूको प्राप्तिले आफ्नो अनुसन्धानलाई आधार प्रदान गर्दछ । त्यसैगरी अर्कोतर्फ एउटै विषय तथा समस्यामा खोज कार्यहरू दोहोरिने संभावनाहरूलाई पनि यसले न्यूनीकरण गर्दछ । तसर्थ कुनै पनि शोधकर्ताले सम्बन्धित विषयको सम्बन्धित साहित्यहरूको गहन अध्ययन गर्न अत्यन्तै आवश्यक हुनजान्छ । यस परिच्छेद भित्र सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाकालाई समावेश गरिएको छ ।

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

उच्च माध्यमिक विद्यालयसँग सम्बन्धित लेख तथा अध्ययनका सामग्रीहरू, प्रतिवेदन, लेख रचना तथा दस्तावेजहरूको अध्ययन गरी प्रस्तुत गरिएको छ ।

निजी क्षेत्रका विद्यालयको व्यवस्थापन सम्बन्धी अध्ययन समूहको प्रतिवेदन (२०५५) का अनुसार निजी विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको कार्यसम्पादन, मूल्याङ्कन सही रूपले हुनुपर्ने, शिक्षकहरू तथा कर्मचारीहरूको शैक्षिक योग्यतामा अभिवृद्धि गराउन बेला-बेलामा तालिम, सेमिनार, गोष्ठीहरूको आयोजना गरी भाग लिन लगाउने, देश-विदेश भ्रमणको अवसर समेत उपलब्ध गराउन शिक्षक र कर्मचारीहरूलाई सिफारिस गर्ने कार्य विद्यालय व्यवस्थापन समितिले गर्नुपर्ने कुरा कार्यदलले उल्लेख गरेको छ ।

शिक्षक व्यवस्थापन एक जटिल र संवेदनशील कार्य हो । शिक्षक नै कुनै पनि विद्यालयका मेरुदण्ड हुन् । शिक्षक बिना विद्यालयका हरेक गतिविधिहरूले गति लिन सक्दैन । त्यसैले विद्यालयका सम्पूर्ण क्रियाकलापका लागि शिक्षक एउटा महत्वपूर्ण पक्ष हो । उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्को शिक्षक भर्ना, नियुक्ति र व्यवस्थापनका सम्बन्धमा कुनै पनि ठोस नीति नियम नभएकोले उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्न विभिन्न कठिनाईहरू उत्पन्न भएको देखिन्छ । यसै सन्दर्भमा देवकोटा, (२०५७) का अनुसार शिक्षकहरूको छनोट गर्ने, अभिमुखीकरण गर्ने, तालिम एवं वृत्ति विकास गर्ने जस्ता कार्यहरू शिक्षक व्यवस्थापन भित्र पर्दछन् । शिक्षक व्यवस्थापन विद्यालय स्वास्थ्य कार्यक्रम एवं विद्यालयको सम्पूर्ण अन्य शैक्षिक कार्यक्रमका लागि महत्वपूर्ण पक्ष हो । किनकी शिक्षक नै यस्तो कलाकार हो, जो विद्यालयको शैक्षिक लगायत अन्य विविध क्रियाकलाप सु-संचालन गर्न आवश्यक हुन्छ ।

थापा र श्रेष्ठ (२०५८) का अनुसार संगठनको उद्देश्य हासिल गर्न संलग्न कर्मचारीको कार्यदक्षता, क्षमता, स्तरको आधारमा उपयुक्त सेवा, सर्त, सुविधा, दण्ड, पुरस्कार आदिको न्यायोचित व्यवस्था गर्नुपर्छ । कार्यमूल्याङ्कन, योजना, सामाजिक पारिश्रमिक, उपयुक्त तलब संरचना, उपयुक्त सुरक्षा तथा स्वास्थ्यको व्यवस्था आदि प्रभावकारी ढंगबाट गरिनुपर्दछ । जीवन बीमा, दुर्घटना बीमा, स्वास्थ्य कल्याण, औषधी उपचार एवं अन्य प्रोत्साहनमुलक कार्यको व्यवस्था गर्नुपर्छ भनी उल्लेख गरिएको छ ।

अधिकारी, (२०६०) का अनुसार कुनै पनि सामाजिक संस्थाले राखेका उद्देश्यहरू पूरा गर्नका लागि सजीव रूपमा काम गर्ने शक्ति शिक्षक तथा कर्मचारी नै हुन् । विद्यालयको उद्देश्य प्राप्तिका लागि त्यसमा सहभागी हुने सदस्यहरूको क्रियाकलापमा भरपर्ने हुँदा शिक्षक तथा कर्मचारीको छनोट, पदस्थापन, तालिम, पुरस्कार आदि राम्रो तरिकासँग हुनुपर्दछ ।

पौडेल, (२०६०) का अनुसार काठमाण्डौ जिल्लाका सामुदायिक र संस्थागत माध्यमिक विद्यालयहरूको शिक्षण सिकाईमा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको भूमिका: एक अध्ययन नामक शोधपत्रमा सामुदायिक विद्यालयको व्यवस्थापन समितिले पनि शिक्षक, कर्मचारीको हकहितको लागि उच्चस्तरीय रूपमा कार्य नगरेको र संस्थागत विद्यालयका शिक्षक र कर्मचारीलाई आवश्यक सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्ने सम्बन्धमा यस्ता विद्यालयका व्यवस्थापन समितिका

सदस्यहरु सकारात्मक नभएको कुरा छ । त्यसैगरी संस्थागत विद्यालयका व्यवस्थापन नेपाल सरकारले तोकिदिएको तलब भत्ता स्केलमा नघटाई तलब दिने सम्बन्धमा अधिकांश शिक्षक कर्मचारीले स्केल बमोजिम तलब भत्ता नपाएको यस अध्ययनले देखाउँछ । शिक्षक तथा कर्मचारीको कल्याणकोषको व्यवस्थाको निमित्त व्यवस्थापन समितिले कुनै व्यवस्था नगरेको कुरा पनि शोध पत्रमा उल्लेख छ । यसरी संस्थागत विद्यालयको व्यवस्थापन समितिको शिक्षक तथा कर्मचारीमाथि कुनै उत्तरदायित्व नभएको कुरा अध्ययनले उल्लेख गरेको छ ।

पुरी, (२०६१) अनुसार सबै उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक कर्मचारी छनोट गर्ने प्रक्रिया आ-आफ्नै किसिमको छ । केही उ.मा.वि. हरुमा स्नातक उत्तीर्ण गरेका शिक्षकहरुलाई कक्षा लिन छनोट गरिएको छ । उच्च माध्यमिक शिक्षा बोर्डले उ.मा.वि. मा पढाउन स्नातकोत्तर हुनुपर्छ भन्ने बाहेक शिक्षक कर्मचारी छनोट गर्न कुनै पनि नीति नियम निर्माण गरेको छैन । सबै उ.मा.वि. हरुले ठोस नीति नियम विना शिक्षक कर्मचारीको छनोट गरेको पाइन्छ । शिक्षा मन्त्रालय, त्रि.वि.वि र उच्च माध्यमिक शिक्षा बोर्डबीच शिक्षक व्यवस्थापनलाई सुव्यवस्थित बनाउन अनुभव आदान प्रदान गर्न समन्वयको अभाव देखिन्छ । विभिन्न उ.मा.वि. हरुमा एउटै तहका शिक्षक/शिक्षिकाहरुलाई समान किसिमले पारिश्रमिक दिएको देखिदैन । सबै उ.मा.वि.हरुमा विद्यार्थीको शुल्क र शिक्षक अभिभावकको सहयोगबाट आर्थिक व्यवस्थापन गरिएको छ ।

विद्वानहरुको यस भनाइलाई मूर्तरूप दिनका लागि पनि उच्च माध्यमिक विद्यालयमा योग्यताप्राप्त, तालिम प्राप्त, दक्ष र अनुभवी शिक्षकहरुको अति नै आवश्यक पर्दछ । जतिसुकै मिहेनत लगाएर जतिसुकै राम्रो ढुङ्गा बनाए पनि माझी योग्य नभएमा ढुङ्गा नदीमा ढुब्न सक्दछ भनेभै पर्याप्त भौतिक सुविधाहरु उपलब्ध छ भनेपनि योग्य शिक्षकहरुको सेवा छैन भने कुनै पनि शैक्षिक क्षेत्र प्रभावकारी र उपलब्धीमूलक हुनसक्दैन भन्ने कुरालाई ध्यानमा राखी शिक्षकको व्यवस्थापनमा विशेष ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

शिक्षक व्यवस्थापनकै सन्दर्भमा धामी (२०६१) ले भनेका छन् कुनै पनि समुदायमा भएको उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा अभिभावक र विद्यालय व्यवस्थापन समितीको इच्छा र चाहना विपरीत विद्यालयमा शिक्षक नियुक्ती, बहुवा, पुरस्कार, दण्ड, सजाय, मूल्याङ्कन इत्यादि जस्ता कामहरु अबै पनि भइरहेका छन् । त्यसैले शिक्षक व्यवस्थापनको कार्य केन्द्रीय निकायको

भूमिका तथा नियन्त्रण भन्दा बाहिर जान सकिरहेको छैन । जसको प्रत्यक्ष असर शिक्षक को प्रति उत्तरदायी हुने ? स्थानीय नेतृत्व वा केन्द्रिय निकाय ? अझ स्पष्ट भएको देखिदैन । जसले गर्दा पनि शिक्षक व्यवस्थापनको कार्य चुनौतीपूर्ण देखिन्छ । शिक्षक सेवा आयोगको काम, शिक्षक अध्यापन अनुमतीपत्र प्रदान गर्नमा सिमित गर्ने नीतिगत मार्गदर्शन गरेको भएतापनि यसको कार्यान्वयन कहिले र कसरी गर्ने ? कानुनी तथा संस्थागत आधारहरु के-के हुने त ? जस्ता कुराहरु स्पष्ट पारिएको छैन ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, (२०६१) का अनुसार शिक्षण संस्थाको लागि शिक्षक व्यवस्थापन एउटा महत्वपूर्ण पक्ष मानिन्छ । शैक्षिक व्यवस्थापनको एक महत्वपूर्ण पक्ष शिक्षक व्यवस्थापन हो । शैक्षिक सेवाहरु प्रभावकारी एवं सफलतापूर्वक परिचालन गर्ने प्रक्रिया नै शिक्षक व्यवस्थापन हो । शिक्षक व्यवस्थापन अन्तर्गत शिक्षकका नियुक्ती, शिक्षक दरबन्दी, शिक्षकको योग्यता, स्तर, तालिम, शिक्षक लाइसेन्स, तलब र अन्य सुविधा, पुरस्कार तथा दण्ड, शिक्षक विवरण अध्यावधिक राख्ने जस्ता प्रक्रियाहरु पर्दछन् ।

शैक्षिक दर्पण, (२०६३) जिल्ला शिक्षा कार्यालय हुम्लाको मुखमपत्रका अनुसार नेपालको औपचारिक शिक्षामा गुणात्मक विकास र स्थिर सरकारी नीति बन्न नसकेको कारणले गर्दा नेपालको शैक्षिक क्षेत्रले जहिले पनि अस्थिरता भोग्न परेको अवस्था र शिक्षा क्षेत्रमा निरन्तर प्रयोग र दाता राष्ट्रको निर्देशन अनुसार योजना बनाउनु पर्ने बाध्यताले नेपाली शिक्षाक्षेत्र विकसीत मुलुकको प्रयोग भूमिक बन्दै आएको छ । शिक्षालाई राज्यले सधैं प्राथमिकताको सूचीमा राख्दा त्यही अनुरूप बजेट समेत विनियोजन गरिन्छ, तर उचित नीतिको अभावमा राज्यले छुट्याएको बजेट बालुवामा पानी हाले सरह भैरहेको तथ्य हामी कसैबाट लुकेको छैन । अन्तरिम संविधानले शिक्षालाई जनताको मौलिक हकको रुपमा स्वीकार गरेतापनि नीति निर्माताले यसलाई विर्सका छन् । नीति र सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयको बीचको खाडल बढ्दै गइरहेको छ । यसरी खाडल बढ्दै जानुमा विद्यालयको व्यवस्थापन, जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व बहनको कारण पनि प्रमुख रुपमा रहेको पाइन्छ ।

यसरी कुनै पनि उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुका लागि आवश्यक दरबन्दी अनुसारका शिक्षकहरुको नियुक्ती, आवश्यक शिक्षक दरबन्दीहरुको थप व्यवस्था, योग्य शिक्षक छनोट,

उनीहरूको तालिम, तलब भत्ता, अन्य सुविधाहरू, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था, शिक्षकहरूको व्यक्तिगत विवरण अभिलेख तयार पार्ने र त्यसलाई अध्यावधिक गराउँदै जाने जस्ता प्रकृयाहरू नै शिक्षक व्यवस्थापन हो ।

शिक्षा तथा खेलकूद मन्त्रालयः एक भ्रलक (२०६३) मा उल्लेख गरिए अनुसार शिक्षक व्यवस्थापन अन्तर्गत शिक्षकहरूको छनोट, तालिम संचालन, पदोन्नति तथा मूल्यांकनको अनुगमन गर्ने, शिक्षकहरूको वृत्तिविकासका लागि नीति तयार गर्ने, शिक्षकहरूको प्रभावकारिता गर्ने गराउने र शिक्षकको भर्ना, सरुवा, पदोन्नति जस्ता कुराहरूमा पर्न आएका उजुरीमा आवश्यक कारवाही गर्ने जस्ता पक्षहरू पर्दछन् ।

शैक्षिक व्यवस्थापन प्रक्रिया एउटा महत्वपूर्ण शैक्षिक प्रगती हो । जसले बदलिँदो परिवेशको सन्दर्भमा मानिससँग र मानिसबाट कार्यसम्पादन गर्ने विशेष लक्ष्य लिएको हुन्छ । तसर्थ शैक्षिक व्यवस्थापन गर्दा शैक्षिक संस्थामा कार्यरत शिक्षकहरूको अभिप्रेरणा सम्बन्धी विभिन्न सवालहरू पूर्ण रुपबाट कार्यान्वयन हुनुपर्दछ । शिक्षकहरूलाई आफ्नो पेशाप्रति वितृष्णा र हीनताबोध हुने कुनै पनि कुराहरू पूर्ण रुपबाट हटाइएको हुनुपर्दछ । यसै सन्दर्भमा राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन (२०४९) ले भनेको छ -शिक्षकहरूको नियुक्तीलाई व्यवस्थित गरिनुपर्ने, धेरै वर्ष अस्थायी रुपमा शिक्षक भर्ना गर्ने प्रथा हटाइनु पर्ने, शिक्षकहरूका लागि नियमितरुपमा सेवा प्रवेश तथा सेवाकालीन तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्ने, शिक्षकहरूको विवरणलाई जिल्ला शिक्षा कार्यलयमा अध्यावधिक रुपमा राख्नु पर्ने जस्ता सुझावहरू दिएको छ । शिक्षा नियमावली २०५९ (तेस्रो संशोधन २०६२ सहित) मा सामुदायिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन अन्तर्गत शिक्षक नियुक्ति, सरुवा, बहुवा, शिक्षक दरबन्दी, शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात, तालिम, पुनर्ताजकी तालिम, प्रअ. छनोटका आधारहरू, दण्ड र पुरस्कार सम्बन्धी व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

यसरी उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूमा शिक्षकहरूको छनोट, नियुक्ती, पदस्थापन, सरुवा, बहुवा, कामको निरीक्षण, मूल्यांकन तथा अनुगमन गरी दण्ड र पुरस्कारलाई कार्यान्वयन गर्नु सम्मका सम्पूर्ण कार्यहरू नै शिक्षक व्यवस्थापन हो । शिक्षकहरूलाई आफ्नो कार्यप्रति जागरुक र लगनशील बनाउन उनीहरूलाई अभिप्रेरित गर्नुपर्दछ जसका लागि कार्यमूल्याङ्कन, योजना, उपयुक्त तलब, स्वास्थ्य र सुरक्षाको व्यवस्था, जीवन विमा एवम् औषधी उपचार जस्ता

प्रोत्साहन हुने खालका विभिन्न कार्यक्रमहरु तर्जुमा गरी सफल कार्यान्वयन गराउनुपर्दछ भन्ने जस्ता कुराहरु माथिका सन्दर्भ अध्ययनहरुमा उल्लेख गरिएका छन् ।

उपरोक्त सम्पूर्ण अध्ययनहरु शिक्षा क्षेत्रका धेरै पक्षहरुलाई समेट्ने खालका भएको र मेरो अध्ययन 'उच्च माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापन' भएकोले यस अर्थमा उपरोक्त चिन्तहरु प्रशस्त सहयोग पुऱ्याउने हुँदा ती चिन्तहरुलाई यस शोधकार्यमा समेट्ने प्रयास गरिएको छ ।

२.२ अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

मानव सम्बन्ध सिद्धान्तले संगठनमा मानव पक्षलाई जोड दिएको पाइन्छ । यी सिद्धान्तले मानवीय भावना, व्यवहार र संगठनमा समूह प्रकृयाको सम्बन्धमा विश्लेषण गर्दछ । मानव सम्बन्ध सिद्धान्त इल्टन मायो सन् १८८०-१९४९ (Elton Mayo) ले प्रतिपादन गरेका हुन् । व्यवस्थापन विचार धाराको विकासमा जोड दिने यीनै विद्वानको समयलाई नवशास्त्रीय काल पनि भनिन्छ ।

व्यवस्थापनको केन्द्रविन्दु मानिने मानवीय तत्व र यसको मनोवैज्ञानिक पक्ष सम्बन्धमा कार्यमा संलग्न व्यवस्थापक र कर्मचारीहरुको व्यवहारको अध्ययन नै मानवीय सम्बन्ध हो । जबसम्म मानवीय सम्बन्धलाई सुधार गर्न सकिँदैन तबसम्म अन्य साधन र श्रोतको व्यवस्थापन निरर्थक हुन जान्छ । मानवीय सम्बन्धलाई सुधार गर्नको लागि मानवीय व्यवहारहरुको अध्ययन गर्नुपर्दछ । कुनैपनि संगठनमा राम्रो मानव सम्बन्ध भएमा मात्र कार्यसम्पादनमा पनि सुधार हुन जान्छ ।

अब्राहम मास्लोको (Abraham Maslow 1943) अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्तले मानिसहरु आवश्यकताको श्रृंखलाबाट उत्प्रेरित हुने सुझाव दिएको छ । सन्तुष्ट हुनको लागि मानिसले खोजिरहेको कुनै मनोवैज्ञानिक अभाव नै उसको आवश्यकता हो र आवश्यकता पूरा हुने काम गर्न मानिस उत्प्रेरित हुने गर्दछ । त्यही आवश्यकता नै मानिसलाई काम गराउने उत्प्रेरक तत्व हो । जुन एकपछि अर्को श्रृंखलाबद्ध रूपमा रहेको हुन्छ ।

मास्लोको अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त अनुसार शिक्षकको आवश्यकता बुझेर सोही अनुरूप अभिप्रेरित गर्न सकेमा विद्यालयको प्रत्येक कार्यमा स्वतस्फूर्त भई उसको सहभागितामा वृद्धि हुनजान्छ । त्यसैगरी शिक्षक र अभिभावकालाई उनीहरूको आवश्यकता र चाहना बुझेर विद्यालयले सन्तुष्ट राख्न सके उनीहरूको सहभागिता वृद्धि भई उत्तम शैक्षिक व्यवस्थापन गर्न मद्दत पुग्दछ, र विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि हुनजान्छ । मानिसको आवश्यकताहरूमा शारीरिक, सुरक्षात्मक, सामाजिक, स्वाभिमान र आत्मबोधको आवश्यकताहरू हुन् भनी मास्लोले उल्लेख गरेका छन् । त्यसैगरी एउटा विद्यालयमा काम गर्ने शिक्षकहरू बीच ती कुराहरू लागु हुन सक्ने हो भने अवश्य पनि राम्रो र गुणस्तरीय शिक्षा प्राप्त गर्नमा सहज हुनजान्छ । उक्त सिद्धान्तका आधारमा विद्यालय जस्तो महत्वपूर्ण सांगठनिक निकायमा विद्यालय परिवारलाई मिलाएर अगाडी बढाउन सकेमा मात्र राम्रो नतिजा अथवा उपलब्धी प्राप्त हुन सक्छ । यीनै सिद्धान्तका आधारमा अभिभावक र शिक्षकको आवश्यकता बुझेर विद्यालय प्रशासकले र वि.व्य.स. ले सन्तुष्ट राख्न सकेमा विद्यालयमा उनीहरूको सक्रियता बढ्न गई शिक्षक व्यवस्थापन गर्न राम्रो सहयोग पुग्दछ, भन्ने मान्यता अनुसार यो सैद्धान्तिक खाका निर्माण गरिएको छ ।

२.३ शैक्षिक उपादेयता

सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका भित्र विभिन्न समयमा प्रकाशित भएका शोधपत्र, पुस्तक, लेख, पत्रपत्रिका जस्ता सामग्रीहरू अध्ययन गरें । यी सामग्रीहरू उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन शीर्षकको मेरो अनुसन्धानसँग मिल्दाजुल्दा हुन आए । पुनरावलोकन गरिएको सामग्रीले शिक्षक नियुक्ती तथा बढुवा गर्ने र उनीहरूलाई पेशाको लागि तयार गर्ने जस्ता कुरामा सैद्धान्तिक मार्गनिर्देशन दिएको छ । सैद्धान्तिक विचलन हुनबाट रोक्नेको छ । अब्राहम मास्लोको आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी सिद्धान्तको अध्ययनले शिक्षक व्यवस्थापनमा आधारभूत आवश्यकताको सिद्धान्तको प्रयोग हुने गरेको कुरामा पनि यो पुनरावलोकनले मद्दत पुऱ्याएको छ ।

माथि उल्लेख गरिएका साहित्यको अध्ययनलाई आधार मानि विश्लेषण गर्दा नेपालका अधिकांश उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूमा शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावकारी भएको देखिदैन । नेपाल जस्तो

ग्रामिण क्षेत्रले ढाकेको देशमा धेरैजसो निम्न वर्गका किसानहरु बसोबास गर्दछन् । त्यस्ता किसानहरुले आफ्ना छोराछोरीहरुलाई शहरमा केन्द्रित निजी क्याम्पसहरुमा भर्ना गरी गुणस्तरीय शिक्षा हासिल गराउन सक्दैनन् । जहाँ धनी मानिका छोराछोरीहरुले अध्ययन गर्दछन् । समुदायमा खुलेका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा गरीब गाउँले किसानका छोराछोरी नै अध्ययन गरेको पाइन्छ । विश्व विद्यालय सम्मको शिक्षाको पहुँच नभएका साधारण नेपालीका छोराछोरीहरु अध्ययन गर्ने उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक व्यवस्थापन राम्रो हुन आवश्यक देखिन्छ ।

उच्च माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापनमा विभिन्न समस्याहरु परिरहेकै छन् । उच्च माध्यमिक शिक्षा ऐन पारित गरी उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद् गठन गरेर उच्च माध्यमिक विद्यालय संचालन हुन थालेको दुई दशक बितिसकदा पनि सरकारले उच्च माध्यमिक विद्यालय सम्बन्धी कुनै ठोस नीति, नियम र कार्यक्रम ल्याएको देखिँदैन । माध्यमिक विद्यालय संचालन र व्यवस्थापन गर्न गठित वि.व्य.स.मा नै उक्त +२ कक्षा संचालनको विविध निर्णयहरु एवं समस्या समाधानको जिम्मेवारी थुपारिएको छ । अधिकांश उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा कक्षा १० सम्मको अध्यापन दिवा समयमा र कक्षा ११ र १२ को अध्यापन विहानी समयमा हुने गरेको पाइन्छ । सरकारी लगानी उच्च मा.वि. मा नहुँदा विद्यार्थी भर्ना शुल्क र मासिक शुल्क नै उच्च मा.वि. को मुख्य आयश्रोत बनेको छ । जसले गर्दा विद्यार्थी संख्या कम भएका उच्च मा.वि. हरुमा शिक्षकहरुले पाउने सेवा सुविधाहरु ज्यादै नै न्यून देखिन्छ । यसबाट शिक्षक आफ्नो काम र पेशाप्रति विकर्षण हुन पुगेका छन् ।

यसरी उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावकारी बन्न नसक्दा र सरकारी चासोको कमी हुँदा ग्रामीण किसान र उनीहरुका सन्ततीहरु गुणस्तरीय शिक्षाको अभाव तथा आर्थिक मारमा परिरहेका छन् । तसर्थ उच्च माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापनमा सम्बन्धित सबै पक्षको ध्यान आकृष्ट भई आगामी दिनहरुमा उक्त समस्याहरु समाधान हुँदै जाने कुरामा यसले आधार प्रदान गरी यस शीर्षकमा अध्ययन गर्न अझ थप सहयोग पुग्ने देखिएको छ ।

परिच्छेद तीन अध्ययन विधि

अनुसन्धानको प्रकार अनुसार तथ्याङ्क संकलन विधी तथा साधनहरु फरक फरक हुन सक्दछन् । तथ्यांक संकलन गर्ने विधि र तथ्यांकका श्रोतका आधारमा पनि अनुसन्धान विधि निर्धारण हुने गर्दछ । मुख्यत अनुसन्धान गुणात्मक र परिमाणात्मक गरी दुई प्रकारबाट गर्ने गरेको पाइन्छ । अनुसन्धानकर्ताको क्षमता रुची, आर्थिक र भौतिक कारणबाट पनि अनुसन्धानको विधिमा फरकपना हुनसक्दछ । तथ्यांक संकलन र विश्लेषणको जटिलता एवं विधिहरुको गुण र दोषहरुले पनि अनुसन्धान विधि छनोटमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ । तसर्थ शैक्षिक अनुसन्धान जस्तो संवेदनशील कुराको अनुसन्धानको लागि यस्ता विभिन्न पक्षहरुको विचार गर्नुपर्ने हुन्छ । उपयोग गरिएका विधिहरुबाट आवश्यक र आशातित सम्पूर्ण तथ्यांकहरु सहज रुपमा प्राप्त गर्न सकियोस् र संकलित तथ्यांक शुद्ध र वास्तविक हुन सकुन् भन्ने उद्देश्य राखी विधिको छनोट गर्नुपर्दछ । तसर्थ अध्ययनको विधि र साधनको वैद्यताको आधारमा स्पष्ट खाका तयार गरी अनुसन्धान कार्य अगाडी बढाइएको छ ।

३.१ अनुसन्धानको ढाँचा

अनुसन्धान कार्यका लागि निश्चित योजना तथा रणनीतिको आवश्यकता पर्दछ । पूर्वयोजना तथा रणनीतिको आवश्यकता पर्दछ । पूर्वयोजना वा तयारी विना गरिने अनुसन्धान निश्चित लक्ष्य सम्म पुग्न सकिदैन । यो अनुसन्धान वर्णनात्मक भएकोले यस अध्ययनको उद्देश्य उच्च मा.वि. मा शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावकारी रुपमा हुनुपर्दछ भन्ने भएकोले उच्च मा.वि. मा शिक्षक कसरी व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ भन्ने तर्फ केन्द्रित छ । तसर्थ यस अनुसन्धान कार्यका लागि गुणात्मक ढाँचा अनुसारको शोध विधि प्रयोग गरिएको छ ।

३.२ जनसंख्या र नमूना छनोट

कुनै पनि कुराको अध्ययन गर्दा कहाँ, कोसँग, कसरी सूचना संकलन गरिएको हो सो स्पष्ट हुनुपर्दछ । यही नमूनाको आधारमा आएको प्राप्तीहरूलाई सामान्यकृत गर्न सकिन्छ । त्यसैले यस अध्ययनमा अध्ययनकर्ताले आफू बसेको जिल्ला र क्षेत्र चितवनको पूर्वी भागमा अवस्थित उच्च माध्यमिक विद्यालयहरू मध्ये नौ वटा उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूको अध्ययन गरिएको थियो । छनोटमा परेका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूबाट १/१ जना प्राचार्य, २/२ जना शिक्षक, १/१ जना वि.व्य.स. का अध्यक्ष, ३/३ जना अभिभावक, २/२ जना विद्यार्थी गरी जम्मा ९० जनालाई यस अध्ययनको नमूनाको रूपमा लिइएको थियो । यीनै निर्धारित नमूनबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा प्राप्त प्रतिक्रिया तथा अनुभवहरूलाई अध्ययनमा समेट्ने प्रयत्न गरिएको छ ।

३.३ तथ्याङ्कका श्रोतहरू

कुनै पनि विषय वा समस्याको बारेमा खोज अनुसन्धान गर्दा विभिन्न श्रोतहरूलाई आधार मानिएको हुन्छ । यसैगरी यस शोध अध्ययनको क्रममा पनि प्राथमिक तथा द्वितीय गरी तथ्याङ्कका दुईवटा श्रोतलाई आधार मानिएको छ ।

प्राथमिक तथ्याङ्क

छलफल, अवलोकन, अर्न्तवार्ता, प्रश्नावली, प्रयोगात्मक परीक्षण र स्थलगत परीक्षणहरूलाई तथ्याङ्क संकलन प्रक्रियाको प्राथमिक स्रोत अन्तर्गत लिइएको छ । जसअन्तर्गत प्राचार्य, वि.व्य.स. का अध्यक्ष, शिक्षक, अभिभावक र विद्यार्थीहरूलाई प्रश्नावली सोधिएको छ ।

द्वितीय तथ्याङ्क

द्वितीय तथ्याङ्क अन्तर्गत उ.मा.वि. को अभिलेख, दस्तावेजबाट लिइएका तथ्याङ्कहरू समावेश गरिएको छ । जसमा दैनिक कार्यतालिका, शिक्षक उपस्थिति दर र उच्च मा.वि. को शिक्षक विवरण देखाइएको छ ।

३.४ अध्ययन साधनको छनोट र परीक्षण

कुनै पनि शोध अध्ययनको लागि आवश्यक तथ्याङ्कहरू पत्ता लगाउन विभिन्न किसिमका उपकरणहरूको विकास गरी प्रयोगमा ल्याउनु पर्ने हुन्छ । यस अध्ययनका लागि निर्दिष्ट गरिएका उद्देश्यहरू पूरा गर्न निम्न साधनहरूको विकास गरी उपयोगमा ल्याइएको छ ।

क) प्रश्नावली

यस अध्ययनको लागि नमूना छनौटमा परेको उ.मा.वि. हरूको प्राचार्य, शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष, अभिभावक र विद्यार्थीहरूसँग धारणा बुझी शिक्षक व्यवस्थापनको अवस्था बुझ्नको लागि प्रश्नावलीहरू सोधिएको छ । जसलाई परिशिष्ट १,२,३,४ र ५ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

ख) अन्तरवार्ता प्रश्नावली

यस अध्ययनलाई पूर्णता प्रदान गर्नको लागि वा उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका चुनौतीहरू पत्ता लगाउन छनौटमा परेका उच्च मा.वि. हरूका प्राचार्य, शिक्षक, वि.व्य.स. का अध्यक्ष, अभिभावक र विद्यार्थीहरूसँग अन्तरवार्ता प्रश्नावलीहरू सोधिएको छ । जसलाई परिशिष्ट १,२,३,४ र ५ मा समावेश गरिएको छ ।

उक्त अनुसन्धानका साधन तथा उपकरणहरू उपयोगी भए नभएको जाँच गर्नको लागि शिक्षा क्षेत्रका र व्यवस्थापन क्षेत्रका विषय विशेषज्ञहरू एवं शोधनिर्देशकको सुझाव अनुसार काँटछाँट गरी परिमार्जन गरेर साधनहरूको विश्वसनियता र वैद्यता स्थापितमा अन्तिम रूप दिइएको छ ।

३.५ तथ्याङ्क संकलन प्रक्रिया

कुनै पनि विषयको अनुसन्धानका लागि अनुसन्धानकर्ताले जुन उद्देश्यहरू पूरा गर्न अनुसन्धान गर्दै छ । सो उद्देश्य परिपूर्तिको लागि नमूना छनौट गर्ने विधि नै उद्देश्यपूर्ण नमूना छनौट विधि हो, (खनाल, २०६२) । तसर्थ यस अध्ययनमा नमूना छनौट विधि प्रयोग गरिएको छ । यस अध्ययनका लागि तयार पारिएका अन्तरवार्ता, प्रश्नावलीहरू, छनौटमा परेका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूको स्थलगत अवलोकन भ्रमण जस्ता विधिहरू प्रयोग गरी तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । छनौटमा परेका उच्च माध्यमिक विद्यालयका प्राचार्य,

वि.व्य.स.का अध्यक्ष, शिक्षक, अभिभावक र विद्यार्थीहरूसँग भेटघाट छलफल र अन्तरवार्ताबाट प्रश्नावलीहरु तयार गरिएको छ । जसलाई प्राथमिक श्रोत मानिएको छ भने द्वितीय श्रोतका रूपमा सम्बन्धित उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुको अभिलेख, विद्यालय सुधार योजना तथा दस्तावेजहरुको अध्ययनलाई लिइएको छ । यसरी प्राथमिक र द्वितीय दुवै प्रकारका तथ्याङ्क संकलन विधिहरु यस अध्ययनमा अपनाइएको छ ।

३.६ तथ्याङ्क व्याख्या र विश्लेषण प्रक्रिया

अध्ययनका लागि प्राथमिक र सहायक स्रोतहरुबाट संकलित तथ्यांकहरुलाई जस्ताको त्यस्तै प्रयोग गर्न व्यावहारिक र सार्थक हुँदैन । सुरु सुरुमा संकलन भएका तथ्यांकहरु कोरा, अव्यवहारिक र अस्पष्ट हुनसक्दछन् । तसर्थ त्यस्ता कोरा तथ्यांकहरुलाई आवश्यकता अनुसार प्रशोधन गरेर मात्र प्रयोग गर्नुपर्दछ ।

यस अध्ययन मिश्रित ढाँचामा भएको हुँदा सम्बन्धित उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुका प्राचार्य, वि.व्य.स. का अध्यक्ष, शिक्षक, अभिभावक र विद्यार्थीहरुबाट अन्तरवार्ता प्रश्नावलीको माध्यमबाट प्राथमिक तथा उच्च माध्यमिक विद्यालयका अभिलेखहरु एवं दस्तावेज जस्ता द्वितीय श्रोतबाट तथ्यांकहरु संकलन गरी व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

परिच्छेद-चार

तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण

कुनैपनि अध्ययनको महत्वपूर्ण कार्य भनेको अध्ययनकर्ताले संकलन गरेको तथ्याङ्कहरूलाई व्याख्या र विश्लेषण गर्नु हो । यसै व्याख्या विश्लेषणको आधारमा अध्ययनको उद्देश्य पूरा हुनजान्छ । तथ्याङ्कहरूको उचित व्याख्या र विश्लेषणको आधारमा नै कुनै विषय वा समस्याको बारेमा निष्कर्षमा पुग्न सजिलो हुन्छ । त्यसैले यस अध्ययनमा उद्देश्यसँग सम्बन्धित भएर प्राप्त तथ्याङ्कहरूको व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ । यस अध्ययनमा अध्ययनको उद्देश्य उच्च माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक व्यवस्थापनको स्थिती पहिचान गर्ने, शिक्षक व्यवस्थापनका चुनौतीहरू पत्ता लगाउने र शिक्षक व्यवस्थापनमा सुधारका उपायहरू खोजी गर्ने राखिएको छ । यिनै उद्देश्यहरू पूरा गर्नको लागि चितवन जिल्ला भित्रका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरू मध्ये नौ वटा उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूमा गई प्राचार्य, शिक्षक, अभिभावक, वि.व्य.स.का अध्यक्ष र विद्यार्थीहरूबाट संकलित तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

४.१ शिक्षक व्यवस्थापनको स्थिति

विद्यालयहरू समुदायमा स्थापित भएका हुन्छन् । यिनीहरूले शिक्षा दिने काम गरेका हुन्छन् । गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गरेर शैक्षिक उपलब्धीलाई उच्च बनाउन विद्यालयहरू अगाडी बढिरहेका हुन्छन् । तर शिक्षक व्यवस्थापन सुव्यवस्थित र प्रभावकारी नभईकन कुनै पनि विद्यालयले राखेका उद्देश्यहरू पूरा हुन सक्दैन । शिक्षक व्यवस्थापन गर्नु आफैमा एक जटिल कार्य हो ।

उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूको शिक्षक व्यवस्थापनको स्थितिलाई अध्ययन गर्दा ७० प्रतिशत उच्च मा.वि.हरूमा सरकारी लगानी नभएको र उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषदको उच्च माध्यमिक संचालनका सम्बन्धमा कुनै स्पष्ट एवं ठोस नीति नियमको अभाव भएकोले त्यसै उच्च माध्यमिक विद्यालयको नि.मा.वि. र मा.वि. तहमा अध्यापन गराइरहेका शिक्षकहरूबाट नै +२ कक्षा संचालनका लागि शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको कुरा ६० प्रतिशत सम्बन्धित उच्च मा.वि.का प्राचार्य, वि.व्य.स.अध्यक्ष र अभिभावकले बताए ।

विद्यार्थीहरूबाट प्राप्त भर्ना शुल्क र मासिक शुल्क नै मुख्य आयश्रोत भएकोले त्यसैलाई मुख्य आधार मानी सो को आधारमा शिक्षकहरूलाई उच्च माध्यमिक विद्यालयमा कक्षा लिए बापत सेवा सुविधाहरू प्रदान गर्ने गरी शिक्षक व्यवस्थापन गरिएको कुरा समेत प्राचार्यहरूले बताए । वि.व्य.स. पदाधिकारी, विद्यालय प्रशासन, अभिभावकहरू र राजनैतिक दलका प्रतिनिधिहरूको समेत सल्लाह र सहमतीबाट शिक्षकहरूको अनुभव, योग्यता, कार्यक्षमता एवं रुचीका आधारमा त्यसै उच्च मा.वि.का प्रा.वि., नि.मा.वि. र मा.वि. तहमा कार्यरत अस्थायी तथा स्थायी कार्यरत शिक्षकहरूबाट नै उच्च मा.वि. तहमा शिक्षक गर्न शिक्षक व्यवस्थापन भएको कुरा नमूना उच्च. मा.वि. हरूका ६० प्रतिशत प्राचार्य, वि.व्य.स.का अध्यक्ष, शिक्षक, अभिभावक र विद्यार्थीहरूले बताएका छन् ।

४.१.१ शिक्षकको प्रकार

नेपालमा उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन विषयको यस अध्ययनमा शिक्षकको प्रकारको कुरा गर्दा विद्यालयको तहलाई दृष्टिगत गर्न अनिवार्य हुन्छ । तसर्थ विद्यालय पूर्व-प्राथमिक तह, प्राथमिक तह, निम्न माध्यमिक तह, माध्यमिक तह र उच्च माध्यमिक तह गरी पाँच तहमा विभाजित छन् । विद्यालयहरू पाँच तहमा विभाजित भए पनि शिक्षकहरू भने तीन तहमा मात्र विभाजित छन् । प्राथमिक शिक्षक, निम्न माध्यमिक र माध्यमिक शिक्षकहरू मुख्य गरेर अस्थायी र स्थायी गरी दुई प्रकारका हुन्छन् । अस्थायी शिक्षकहरू निजी स्रोत, राहत दरबन्दी स.का. र अस्थायी दरबन्दी गरी विभाजित छन् भने अस्थायी दरबन्दीका शिक्षक पनि सट्टा, लियन र रिक्त दरबन्दीका गरी विभाजित भएका हुन्छन् । यस्ता अस्थायी शिक्षकहरूले पाउने सेवा, शर्त र सुविधाहरू पनि भिन्न-भिन्न रहेको हुन्छ । त्यस्तै स्थायी शिक्षकहरूमा तहगत रूपमा तृतीय श्रेणी, द्वितीय श्रेणी र प्रथम श्रेणीका शिक्षकले प्राप्त गर्ने सेवा, सुविधाहरू भिन्न रहेका छन् ।

कुनै पनि स्थायी शिक्षक कुनै पनि तहमा शुरु नियुक्ती तृतीय श्रेणीमा नियुक्ती हुने व्यवस्था शिक्षा नियमावली २०५९ मा उल्लेख छ । त्यसैले प्रा.वि. तहमा शुरु नियुक्ति हुँदा प्रा.वि. तृतीय श्रेणी, निम्न माध्यमिक तहमा शुरु नियुक्ती हुँदा नि.मा.वि. तृतीय श्रेणी र माध्यमिक तहमा शुरु नियुक्ती हुँदा मा.वि. तृतीय श्रेणीमा नियुक्ति हुन्छन् भने स्थाई शिक्षकहरू कार्यसम्पादन, मूल्याङ्कन फाराम भरी जेष्ठताको आधारमा फाइल बढुवा र खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट बढुवा भई

द्वितीय र प्रथम श्रेणीमा पदोन्नती हुन जान्छन् । यसरी नेपालमा २०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात वि.सं. २०४८ सालमा प्रधानमन्त्री कृष्णप्रसाद भट्टराईले सरकारी दरबन्दीमा कार्यरत सम्पूर्ण अस्थायी शिक्षकहरु स्वतः स्थायी गराउने नीति ल्याइ कार्यान्वयन गराएपनि त्यसभन्दा पछि राजनैतिक अस्थिरता, देशमा सृजित द्वन्धात्मक अवस्थाले गर्दा अझ पनि स्थायी शिक्षक भन्दा अस्थायी शिक्षकहरुको संख्या बढी देखिन आउँछ ।

४.१.२ शैक्षिक योग्यता र तालिम

अन्तरवार्ता र अनुसूची ७ को अध्ययन गर्दा छनोटमा परेका नौ वटै उच्च मा.वि. हरुमा विषयगत रुपमा शिक्षकहरुको अभाव देखिन्छ । निजी श्रोतमा शिक्षकहरु भर्ना गरी अध्यापन कार्यमा सहभागी गराइएको छ । आफू रहेको दरबन्दीलाई चाहिने आवश्यक शैक्षिक योग्यता भन्दा बढी योग्यता भएका शिक्षक/शिक्षिकाहरु कार्यरत भएकाले यिनीहरुबाट नै उच्च माध्यमिक तहका विभिन्न विषयहरु अध्यापन गर्न लगाइ पठनपाठनको व्यवस्था व्यवस्थित गरेको पाइन्छ ।

यस अध्ययनमा छनोटमा परेका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुको शिक्षक तालिम र शैक्षिक योग्यताको तथ्याङ्कलाई हेर्दा नौ वटा उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुका उच्च मा.वि. तहमा अध्यापन गराउने जम्मा १२२ जना शिक्षकहरु मध्ये ५८ जना शिक्षकहरु ४७.५४ प्रतिशत तालिम प्राप्त र ६४ जना ५२.४६ प्रतिशत तालिम अप्राप्त भएको देखिन आउँछ । त्यस्तै १०१ जना शिक्षकहरुको शैक्षिक योग्यता ८२.७९ प्रतिशत स्नातकोत्तर र २१ जना १७.२१ प्रतिशत स्नातक मात्र रहेको पाइयो । जसलाई तलको तालिकामा स्पष्ट पारिएको छ ।

छनोट गरिएका उच्च माध्यमिक विद्यालयका शिक्षकहरुको तालिम र शैक्षिक योग्यता विवरण

क्र.सं.	उच्च मा.वि. को नाम	शिक्षक संख्या	तालिम		शैक्षिक योग्यता	
			प्राप्त	अप्राप्त	स्नातकोत्तर	स्नातक
1	नेपाल उ.मा.वि., टाँडी	20	14	6	16	4
2	जनजागृती उ.मा.वि., पिठूवा	14	8	6	12	2
3	भरतपुर उ.मा.वि., भरतपुर	9	5	4	8	1
4	पृथ्वी उ.मा.वि., जुटपानी	11	5	6	9	2
5	पञ्चकन्या उ.मा.वि., जयमंगला	13	5	8	10	3
6	भीमोदय उ.मा.वि., पदमपुर	10	3	7	9	1
7	चतुर्मुखी उ.मा.वि., शक्तिखोर	11	4	7	9	2
8	जनजीवन उ.मा.वि., चैनपुर	15	6	9	11	4
9	खैरहनी उ.मा.वि., खैरहनी	19	8	11	17	2
जम्मा		122	58	64	101	21

श्रोत: सम्बन्धित उच्च माध्यमिक विद्यालयको अभिलेख

यसरी उच्च मा.वि.मा अध्यापन गराउनको लागि आवश्यक न्यूनतम योग्यता स्नातकोत्तर हुनुपर्नेमा अझै पनि छनोट गरिएका नौ वटा उच्च माध्यमिक विद्यालयमा अध्यापन गराउने जम्मा १२२ जना शिक्षक/शिक्षिकाहरु मध्ये २१ जना १७.२१ प्रतिशत कम योग्यता भएका शिक्षकहरु रहेको पाइयो भने त्यसैगरी एम्.एड्. उत्तीर्ण गर्ने शिक्षकहरुलाई तालिम प्राप्त र एम्.ए. तथा एम्.बि.एस्. उत्तीर्ण गर्ने शिक्षकहरुलाई तालिम अप्राप्त भनी श्रेणीकरण गर्दा १२२ जना शिक्षकहरु मध्ये ५८ जना ४७.५४ प्रतिशत तालिम प्राप्त र ६४ जना ५२.४६ प्रतिशत तालिम अप्राप्त नै रहेको पाइयो । यसबाट के भन्न सकिन्छ भने उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शैक्षिक योग्यता पुरा नभएका र तालिम अप्राप्त शिक्षकहरुले पनि अध्यापन गराइरहेको छन् । उच्च मा.वि. तहको उत्तीर्ण प्रतिशत कमी हुनुको प्रमुख कारण यो पनि हो ।

४.१.३ शिक्षण अनुभव

शिक्षणमा शिक्षकहरुको शिक्षण अनुभवको पनि महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । यस अध्ययनमा नमूना छनोटमा परेका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुको अन्तरवार्ता र सम्बन्धित उच्च माध्यमिक विद्यालयको अभिलेखको अध्ययन गर्दा जम्मा १२२ जना शिक्षकहरु मध्ये २८ जना शिक्षकहरु (२२.९५ प्रतिशत), ५ वर्ष भन्दा कम अनुभव भएका पाइयो भने ९४ जना शिक्षकहरु (७७.०५ प्रतिशत), ५ वर्षभन्दा बढी शिक्षण अनुभव भएका रहेका छन् (अनुसूचि-६) ।

यसरी बढी शिक्षण अनुभव भएका शिक्षकहरुलाई शिक्षण कार्यमा राम्रो र गुणस्तरीय शिक्षक मानिने एवं कम शिक्षण अनुभव भएका शिक्षकहरुलाई शिक्षण कार्यमा बढी प्राथमिकता नदिने नेपालको शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा प्रस्ट उल्लेख भएको पाइन्छ । नेपालका विद्यालयहरुमा अस्थायी रुपमा निजी श्रोतमा शिक्षकहरु भर्ना गर्ने परिपाटीले गर्दा पनि शिक्षकहरुको शिक्षण अनुभव अधिकांशमा बढी नै रहेको देखिन आउँछ ।

४.१.४ शिक्षकहरुको नियुक्ती, सरुवा र बढुवाको प्रक्रिया

क) शिक्षा ऐन २०२८, शिक्षा नियमावली २०५९ अनुसार प्राचार्यको नियुक्तीका लागि वि.व्य.स. ले स्थायी शिक्षक मध्येबाट ७० अंक ल्याउने २ जनालाई शिक्षकको नाम, प्राचार्य नियुक्तीका लागि जि.शि.अ समक्ष सिफारिश गर्नुपर्ने र त्यसरी सिफारिश भएका मध्ये बढी अंक ल्याउनेलाई जि.शि.अ. ले प्राचार्यमा नियुक्ती गर्ने व्यवस्था छ । यस सम्बन्धमा छनोटमा परेका नौ वटै उच्च माध्यमिक विद्यालयका प्राचार्य, शिक्षक, वि.व्य.स.का अध्यक्षहरुसँगको अन्तरवार्ताबाट प्राप्त निष्कर्ष समान पाइयो । यस्तो नियमबाट योग्य व्यक्ति प्राचार्य नियुक्ति भई शैक्षिक उपलब्धि उच्च बनाउन सहयोग पुग्ने कुरा अभिव्यक्त भएको थियो । उपरोक्त सबै उच्च माध्यमिक विद्यालयमा प्राचार्यको नियुक्ति शिक्षा नियमावली अनुसार नै भएको पाइयो तर पनि प्राचार्य हुने व्यक्ति कुन राजनैतिक विचारबाट प्रभावित छ भनेर चासो लिने र वि.व्य.स. ले त्यसलाई पनि औपचारिक रुपमा आधार मान्दै नियुक्तीका लागि जि.शि.का. मा सिफारिश गर्ने गरेको पाइयो ।

ख) शिक्षक नियुक्ती सम्बन्धमा सम्बन्धित उच्च माध्यमिक विद्यालयका प्राचार्य, शिक्षक र वि.व्य.स. का अध्यक्षसँगको अन्तरवार्ता र छलफलमा शिक्षा नियमावली २०५९

मा उल्लेखित नियमसँग सन्तुष्ट भएको तर व्यवहारमा सो लागु नभएको अभिमत सबैबाट अभिव्यक्त भएको थियो । शिक्षक सेवा आयोग नियमावली २०५७ मा विज्ञापन गरी रिक्त शिक्षक पदमा खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाको माध्यमबाट पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था भएतापनि वि.सं. २०५२ पछि खुल्ला विज्ञापनको माध्यमबाट शिक्षकलाई स्थायी गरिएको छैन । अस्थायी शिक्षक भर्ना गरेरै सामुदायिक विद्यालय संचालन गरिएको छ । यसरी राखिएका अस्थायी शिक्षकहरूले आन्दोलनलाई तिब्र बनाएपछि सरकारले वि.सं. २०६१ मा कार्यरत मध्ये ५० प्रतिशतलाई आन्तरिक प्रतिस्पर्धाको आधारमा स्थायी गरेको थियो । अन्तरवार्ताको क्रममा शिक्षकहरू र वि.व्य.स.का अध्यक्षहरूको भनाइमा आन्दोलन गरेर शक्ति प्रदर्शन गरेर स्थायी हुने प्रक्रियाले शिक्षा जगत अस्त व्यस्त हुने कुरा अभिव्यक्त भएको थियो । उनीहरूको भनाइमा आयोगले समयमा शिक्षक विज्ञापन गर्दैन, गरेपनि परीक्षा समयमा हुँदैन र भएतापनि समयमा नै नतिजा प्रकाशित हुँदैन । नतिजा प्रकाशित भएपछि शिक्षा नियमावली अनुसार आयोगबाट सिफारिश भई आएका उम्मेदवारलाई जि.शि.अ. ले ३० दिन भित्र नियुक्ती दिनुपर्ने प्रावधान भएपनि उक्त समयभित्र नियुक्ती नपाएको गुनासो शिक्षक, शिक्षिकाहरूको रहेको पाइयो ।

अस्थायी शिक्षक नियुक्तीका सम्बन्धमा सबै उच्च माध्यमिक विद्यालयका अधिकांश शिक्षक शिक्षिकाहरू र व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरूको भनाइ समान थियो । अस्थायी शिक्षक पदमा नियुक्त गर्न व्यवस्थापन समितिले खुल्ला प्रतिस्पर्धाको माध्यम अपनाउनु पर्ने मान्यता भएतापनि यसमा व्यक्ति, संघ-संगठन र राजनैतिक पार्टीहरूबाट दबाव आउने गरेको कुरा अवगत गराएका थिए । समग्रमा भन्नुपर्दा शिक्षक नियमावलीमा शिक्षक नियुक्ती गर्ने प्रक्रियासँग शिक्षकहरू सहमत भएको तर व्यवहारमा त्यस मुताबिक नभएको गुनासो गरिएको थियो ।

निजी श्रोतमा शिक्षक नियुक्ती गर्ने प्रकृत्यामा भने छनोट गरिएका नौ वटै उच्च माध्यमिक विद्यालयमा समान रहेको पाइयो । नियुक्ती गर्दा खुल्ला प्रतिस्पर्धात्मक तरिकाले गर्ने गरेको जानकारी प्राप्त भयो । पृथ्वी उच्च मा.वि. भटेनीका प्राचार्यका भनाइमा निजी श्रोतका शिक्षकलाई त्यहीँका जनताले रकम उठाएर तलब खुवाउने भएकाले शिक्षक नियुक्ती गर्दा

स्थानीयलाई बढी ग्राह्यता दिनु उपयुक्त हुने कुरा अभिव्यक्त भएको थियो । निजी श्रोतका शिक्षकको तलब भत्ता भने सबै उच्च माध्यमिक विद्यालयमा फरक-फरक भएको पाइयो ।

ग) सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयका शिक्षक/शिक्षिकाहरुको सरुवा सम्बन्धी व्यवस्था शिक्षा नियमावली २०५९ ले गरेको पाइन्छ । नियमावली (२०५९) अनुसार सरुवा हुन चाहने शिक्षकले सरुवाका लागि नियमावलीमा उल्लेख भएको ढाँचामा जि.शि.अ. समक्ष निवेदन दिनुपर्ने व्यवस्था छ । महिला तथा अपाङ्ग शिक्षकलाई साधारणतया अपायक पर्ने स्थानमा सरुवा गरिने छैन र साथै नेपाल सरकारद्वारा घोषित दुर्गम क्षेत्रको हकमा कम्तीमा ५ वर्ष र अन्य क्षेत्रको हकमा कम्तीमा ७ वर्ष एउटै जिल्लामा काम नगरेको शिक्षकलाई एक जिल्लाबाट अर्को जिल्लामा सरुवा गरिने छैन भनी स्पष्ट तोकिएको छ ।

यस सम्बन्धमा नेपाल उच्च मा.वि. का प्राचार्यको भनाईमा नियमावली ठीक भएर मात्र हुँदैन, कार्यान्वयन पक्ष पनि राम्रो हुनुपर्दछ । पहुँच हुनेले समय अगावै सरुवा भई आउने गरेको, तर निमुखा र पहुँच नहुनेहरु वर्षौंसम्म दुर्गम स्थानमा रही घरपायक जिल्ला सरुवा हुन चाहनेले सरुवा हुन नपाउनु ठुलो अन्याय भएको हुँदा सरकारले आवश्यक शर्त पुगेका शिक्षकहरुबाट सरुवाको लागि निवेदन मागी उनीहरुलाई सुचीकृत गर्नुपर्दछ । क्रमैसँग जिल्ला सरुवा हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने राय दिनुभएको थियो । यस सम्बन्धमा उच्च मा.वि. का ११ जना शिक्षक/शिक्षिका, वि.व्य.स.का अध्यक्षहरुले भने शिक्षा नियमावलीको सरुवा प्रक्रिया त्यति पारदर्शी नभएको, सरुवा कार्यान्वयन गर्दा पक्षपात हुने गरेको अभिव्यक्ति अन्तरवार्ताको क्रममा पाइयो ।

यस सम्बन्धमा जनजागृति उच्च मा.वि.को स्थलगत अवलोकन तथा त्यहाँका प्राचार्यसँग अन्तरवार्ता गर्दा शिक्षा नियमावलीमा भएको सरुवा प्रक्रिया ठिक भएको, तर सरुवालाई अति आवश्यक भएको ठानेमा मात्र सरुवा गर्नुपर्ने, तर यसको अलावा वरिष्ठ शिक्षकहरुलाई सरुवा गर्दा सरुवा भएको जिल्लाका वर्षौंदेखि कार्यरत शिक्षकहरु बढुवा हुनबाट बञ्चित हुनुपरेको कुरा जानकारी गराउनु भएको थियो । शिक्षा नियमावली अनुसार जिल्ला अनुसार बढुवा हुने गरेको छ । ४० प्रतिशत शिक्षक, वि.व्य.स.का अध्यक्ष र विद्यार्थीको भनाईबाट त्यस्ता जिल्ला सरुवा भई आउने शिक्षकहरु अधिकांशको पढाउने शैलि प्रभावकारी नभएको विचार अन्तरवार्ताको क्रममा अभिव्यक्त गरिएको थियो ।

यसै सम्बन्धमा भिमोदय उच्च मा.वि. पदमपुर र पञ्चकन्या उच्च मा.वि. पञ्चकन्याका प्राचार्य, शिक्षक/शिक्षिका र वि.व्य.स.का अध्यक्षहरूको राय भने समान थियो । उनीहरूको भनाइअनुसार शिक्षा नियमावलीमा भएको सरुवा व्यवस्था उचित भएको र सरुवा भई आउने शिक्षकहरूको शिक्षण गर्न सक्षम देखिएको अन्तरवार्ताको क्रममा अभिव्यक्त गरिएको थियो । शिक्षक सरुवा गर्दा भने नातावाद, कृपावाद हुने गरेको भनाई रहेको पाइयो ।

घ) शिक्षा नियमावली २०५९ को परिच्छेद ४ मा बहुवा सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । यस व्यवस्था अनुसार प्राथमिक, नि.मा. र माध्यमिक तहको प्रथम र द्वितीय श्रेणीको रिक्त पदहरू मध्ये २५ प्रतिशत आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा र ७५ प्रतिशत कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको आधारमा बहुवाद्वारा पूर्ति गर्ने व्यवस्था छ । आयोगले शिक्षकलाई बहुवाको लागि सिफारिश गर्दा निजको कार्यक्षमताको आधारमा गर्नेछ, भनिएको छ । शिक्षकको कार्यक्षमताको मूल्याङ्कन गर्दा देहाय बमोजिम बढिमा १०० अङ्क दिने व्यवस्था छ ।

) नोकरीको जेष्ठता बापत	-३०अंक
) शैक्षिक योग्यता बापत	-१५अंक
) तालिमबापत	-१५अंक
) कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत	-४० अङ्क

स्रोत: शिक्षा नियमावली २०५९

नियम अनुसार सबैभन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने शिक्षकलाई सबैभन्दा पहिलो बहुवाको दावेदारी, समान अंक प्राप्त गर्ने शिक्षकलाई सबैभन्दा पहिलो बहुवाको लागि सिफारिश र समान अंक प्राप्त गर्ने शिक्षकको हकमा नोकरीको जेष्ठताको आधारमा बहुवाको लागि सिफारिश गर्ने गरिएको छ । साथै अंक र तालिम बापत दिने अंकको लागि आधार पनि नियमावलीले तोकेको छ । कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको लागि निम्न व्यवस्था शिक्षा नियमावलीले गरेको छ । उच्च माध्यमिक विद्यालयको प्राचार्यको सुपरिवेक्षक, विद्यालय निरीक्षक र जि.शि.अ. तथा पुनरावलोकनकर्ता सम्बन्धित शिक्षा निर्देशक हुनेछ । नि.मा.वि. र प्रा.वि. को प्राचार्यको सुपरिवेक्षक, विद्यालय निरीक्षक र जि.शि.अ. ले तोकेको अधिकृत तथा पुनरावलोकनकर्ता जि.शि.अ. हुने व्यवस्था छ ।

यस्तै बहुवा सम्बन्धी अध्ययन गर्ने क्रममा चतुर्मुखी उ.मा.वि. का प्राचार्य तथा शिक्षकहरूसँग अन्तरवार्ता र छलफल गर्दा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा प्राचार्यले दिने नम्बर शिक्षा नियमावलीमा व्यवस्था हुनु राम्रो पक्ष भएको कुरा अभिमत जाहेर गर्नु भएको थियो भने त्यसै उ.मा.वि. का अधिकांश शिक्षकहरूले कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्दा हचुवाका भरमा गर्ने प्रचलन हालसम्म भएकाले यसलाई पूर्ण रूपले हटाउनु पर्ने राय व्यक्त गरेका थिए । साथै शैक्षिक योग्यता बापत नम्बर दिँदा श्रेणी नखुलेको शैक्षिक योग्यता बापत द्वितीय श्रेणी सरहको अंक दिने व्यवस्था उपयुक्त नभएको कुरा यस उच्च माध्यमिक विद्यालयका प्राचार्य तथा सम्पूर्ण शिक्षकहरूको रहेको पाइयो ।

नेपाल उच्च माध्यमिक विद्यालयका भने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा प्राचार्यलाई पनि अंक दिने प्रावधान ठिक भएको अभिव्यक्ति थियो । यसले शिक्षकलाई अनुशासनमा राख्न सकिने र शिक्षणमा प्रभावकारीता ल्याई प्रभावकारी शिक्षक व्यवस्थापन गरी शैक्षिक उपलब्धि उच्च बनाउन सकिने धारणा राख्नु परेको थियो । यस उच्च माध्यमिक विद्यालयका शिक्षक/शिक्षिकाहरू भने प्राचार्यले दिने २० नम्बर बढी भएको र यसलाई घटाइ ५ नम्बरमा

ल्याउनुपर्ने कुरा बताएका थिए । साथै श्रेणी नखुलेको प्रमाणपत्रलाई द्वितीय श्रेणी सरहको नम्बर दिने कुरामा भने सबै शिक्षकहरूले असन्तुष्टि व्यक्त गरेको पाइयो ।

त्यस्तै भीमोदय उ.मा.वि. र जनजागृति उ.मा.वि.का प्राचार्यहरूसँगको छलफलमा शिक्षा नियमावलीमा भएको शिक्षकको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा दिने नम्बर उपयुक्त भएको, तर शैक्षिक योग्यता बापत दिने नम्बरमा श्रेणी नखुलेको प्रमाणपत्रलाई द्वितीय श्रेणी सरह मान्ने कुरा सँग भने असहमत भएको पाइयो । उपरोक्त दुबै उच्च माध्यमिक विद्यालयका शिक्षक शिक्षिकाहरूको राय भने कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन बापत दिने ४० नम्बर पूर्णरूपले हटाउनुपर्ने थियो । यी बाहेक बहुवाका अन्य कुरासँग भने सबै शिक्षकहरू सन्तुष्ट नै भएको पाइयो ।

४.१.५ शिक्षक सेवा शर्त र सुविधा

नेपालमा वि.सं. २०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात तत्कालिन प्रधानमन्त्री श्री कृष्ण प्रसाद भट्टराईको पालामा दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकहरु एक पटकका लागि स्वतः स्थायी गरिएता पनि त्यसभन्दा पछिल्ला समयमा कार्यरत शिक्षकहरुलाई स्थायी गराउने प्रक्रियाहरु समयमा नै कार्यान्वयन हुन नसक्दा अझै पनि धेरै वर्षदेखि अस्थायी रूपमा कार्यरत शिक्षकहरु बहुसङ्ख्यक रहेको यथार्थ अवस्था विद्यमान छ । तसर्थ शिक्षकहरुलाई स्थायी गर्ने प्रक्रिया समयमा नै सुरु गर्नुपर्दछ ।

समुदायिक विद्यालयहरुमा स्थायी नियुक्ति हुने शिक्षकहरुको लागि नेपाल सरकारले तोके बमोजिम तहगत तथा श्रेणीगत मासिक तलब र भत्ताको व्यवस्था सरकारले गर्दै आइरहेको छ । त्यसको अतिरिक्त संचयकोष, चाडपर्व खर्च, औषधी उपचार खर्च र विदाका सुविधाहरु पनि रहेका छन् । विदाको सवालमा महिनाको एक दिन विरामी विदा, १/२ दिन पर्व विदा र १/२ दिन अपभर्त विदाको व्यवस्था समेत गरी वर्षको जम्मा १२ दिन विरामी विदा एवं ६ दिन पर्व र ६ दिन अपभर्त विदा रहेको छ । प्रत्येक सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुका लागि भौगोलिक क्षेत्र हेरी ४५ दिन वर्ष वा हिउँदे विदाको व्यवस्थालाई पनि शिक्षकको सेवा, शर्त र सुविधामा लिन सकिन्छ । अतिरिक्त विदाको रूपमा १५ दिन क्रिया विदा र ६० दिन सुत्केरी विदा पनि रहेको छ । शिक्षकका उपर्युक्त सेवा र सुविधाहरु शिक्षा नियमावली २०५९ मा स्पष्ट उल्लेख गरिएका छन् ।

४.१.६ शिक्षण तालिका र विषयगत शिक्षक

कक्षा शिक्षण गर्दा प्रत्येक शिक्षकलाई कुन-कुन समयमा शिक्षण गर्न दिने भनी बनाइएको समय तालिकालाई शिक्षण तालिका भनिन्छ । कक्षा वा विषय शिक्षण तालिकालाई Class Routine पनि भनिन्छ । जसले कुन-कुन समयमा, कुन-कुन शिक्षकद्वारा, कुन-कुन विषय अध्यापन गराउने भन्ने कुराको मार्गनिर्देशन गर्दछ । यसरी समय र विषयमा अभ्यस्त बनाउनु पनि विद्यार्थीहरुमा शिक्षण प्रति आवद्ध हुने बानीको विकास गराउनु हो । अर्को शब्दमा भन्दा हरेक समयमा अब के गर्ने, अब कुन विषय पढ्ने वा कसले पढाउने भनी साधिरहनुको सट्टा कक्षा समय तालिकाबाट निर्दिष्ट कामको स्पष्टता हुने गर्दछ । विद्यालयमा प्रशासकीय र व्यवस्थापकीय पक्षहरु पनि

रहेका हुन्छन् । विद्यालयको समय तालिकाले विद्यार्थीलाई मात्र नभई प्रशासन, व्यवस्थापन, शिक्षक र विद्यार्थी समेतलाई नियमबद्ध बनाउने गर्दछ ।

यस सम्बन्धमा छनोट गरिएका सम्बन्धित उच्च मा.वि.हरुमा अवलोकन गर्दा सबै विद्यालयहरुमा शिक्षण तालिका निर्माण गरेको र उक्त तालिकामा कक्षाहरु कति समय देखि कति समय सम्म चल्ने, कुन घण्टी कसले, कुन विषय कुन बारमा पढाउने, मध्यान्तर कुन समयमा कति हुने आदि जस्ता सबै कुराहरु स्पष्टसँग उल्लेख गरिएको र त्यसलाई प्राचार्यको टेबुलमा सिसाले चेपेर राखिएको पाइयो ।

छनोट गरिएका उच्च मा.वि.हरुमा त्यसै विद्यालयको मा.वि., नि.मा.वि. र प्रा.वि. तहमा कार्यरत शिक्षकहरुबाट नै कक्षा ११ र १२ का व्यवस्थापन, मानविकी एवं शिक्षा शास्त्र संकायका लागि शिक्षक व्यवस्थापन गरेको पाइयो । तसर्थ छनोट गरिएका नौ वटा उच्च माध्यमिक विद्यालयका जम्मा १२२ जना शिक्षकहरु मध्ये १८ जना शिक्षकहरु १४.७५ प्रतिशतले आफूले मा.वि. तहमा अध्यापन गराएको आधारमा उच्च मा.वि. तहमा अध्यापन गराउँदै आएको कुरा बताए भने ६ जना शिक्षकहरु (४.९२ प्रतिशत) ले शिक्षा, शिक्षण पद्धती, वातावरणीय शिक्षा, जनसंख्या अध्ययन, स्वास्थ्य शारीरिक र ग्रामिण विकास जस्ता विषयहरुमा आफूले स्नातकोत्तर पनि नगरेको एवं मा.वि. तहमा कक्षा पनि नलिई स्वअध्ययन गरी अध्यापन गराउँदै आइरहेको कुरा समेत बताए ।

यसरी छनोट गरिएका उच्च मा.वि.हरु र त्यहाँ अध्यापनतर शिक्षकहरु मध्ये २४ जना शिक्षकहरु १९.६७ प्रतिशतमा विषयगत असक्षमता रहेको पाइयो भने अन्य ९८ जना शिक्षकहरु ८०.३३ प्रतिशत विषयगत नै रहेको पाइयो । विशेष गरी व्यवस्थापन संकायतर्फ सबै उच्च मा.वि.हरुमा विषयगत शिक्षकहरु व्यवस्थापन गरेको कुरा नेपाल उच्च मा.वि. का प्राचार्यले बताउनु भयो ।

४.१.७ शिक्षकको समस्या

नेपालमा वि.सं. २०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात देशमा राजनैतिक अस्थिरता विद्यमान ररिरहँदा त्यसको मारबाट शिक्षकहरु पनि अलग रहन सकेका छैनन् । शिक्षकहरुलाई स्थायी गराउन, शिक्षक अनुमति पत्र प्रदान गर्न नेपालमा छुट्टै राष्ट्रिय शिक्षक सेवा आयोगको व्यवस्था

शिक्षा नियमावलीमा भएतापनि धेरै वर्षसम्म शिक्षकहरु अस्थायी नै भएर रहनु शिक्षकको सबैभन्दा जटिल समस्या हो ।

वि.सं. २०५२ साल देखि सुरु भएको ने.क.पा. माओवादीको सशस्त्र आन्दोलनको कारण कतिपय शिक्षकहरुले सुरक्षा पाउन नसक्दा आफ्नो सेवाबाट छोडेर भाग्नु पर्ने बाध्यात्मक परिस्थितिलाई पनि नेपाली शिक्षकहरुको समस्याको रूपमा लिन सकिन्छ । नेपालमा धेरै प्रकारका शिक्षकहरु रहेका छन् । राहत शिक्षक दरबन्दी, स.का. सट्टा शिक्षक, लियन एवं निजी श्रोतमा कार्यरत शिक्षकहरुले समय-समयमा सरकारबाट प्रदान गरिने महङ्गी भत्ता, पोशाक भत्ता आदि जस्ता सुविधाहरुबाट बञ्चित हुन परिरहेको छ । त्यस्ता दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकहरुको त्यो नै एउटा जल्दोबल्दो समस्या भएको छ ।

सरकारी दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकहरुको पनि समयमा तलब भत्ता र अन्य सुविधाहरु निकासानभई समय भित्र आफूले खाईपाई आएको सुविधाहरु प्राप्त गर्न नसक्नु समग्र नेपाली शिक्षकहरुको समस्या भएको छ । बेजिल्ला र दुर्गम स्थानमा अध्यापनरत शिक्षकहरुले घरपायक सरुवाको माग गरिरहेका हुन्छन् । समयमा सरुवा हुन नपाई उनीहरुले ठूलो दुःख, कष्ट भोगिरहनु परेको छ । कतिपय पुराना स्थायी शिक्षकहरु पनि बहुवाको मारमा परिरहेका छन् । शिक्षकहरुको बहुवाको लागि शिक्षा नियमावलीमा व्यवस्था गरिएका नीतिगत कार्यक्रमहरु सरकारले समयमा कार्यान्वयन गरेको देखिदैन ।

देशमा भएको राजनैतिक अस्थिरताले गर्दा छिटो-छिटो हुने सरकार परिवर्तनका कारण विपरित राजनैतिक आस्था राख्ने शिक्षकहरु सुगमबाट दुर्गम क्षेत्रमा सरुवा भएर जानुपर्ने बाध्यात्मक स्थितिहरु आइपर्नुलाई पनि शिक्षकको समस्याको रूपमा लिन सकिन्छ । उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा सरकारले कुनै शिक्षक दरबन्दीको व्यवस्था नगरी विद्यार्थीबाट भएको आम्दानी नै उच्च मा.वि. कक्षा संचालनको लागि मुख्य आयस्रोत बन्नुले त्यस तहमा पारिश्रमिक उचित हुन नसक्नु उच्च मा.वि. तहको एउटा छुट्टै प्रमुख समस्या बन्न गएको छ । शिक्षक विद्यार्थी अनुपात नमिल्नु, दरबन्दी मिलान नगरिनु आदि जस्ता कारणले बढी कार्यभार धान्न पर्नु आदि जस्ता धेरै समस्याहरु वर्तमान नेपालका शिक्षकहरुमा भएको कुरा सम्बन्धित उच्च मा.वि. का शिक्षक तथा प्राचार्यहरु बताउनुहुन्छ ।

४.२ शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका चुनौतीहरु

कुनै पनि उच्च माध्यमिक विद्यालयहरु समुदायमा स्थापित भएका हुन्छन् । यिनीहरुले समुदायमा शिक्षाको उज्यालो ज्योति छर्ने काम गरेका हुन्छन् । गुणस्तरीय, व्यवहारिक, व्यवसायीक तथा सीपमूलक शिक्षा प्रदान गरी शैक्षिक उपलब्धि सधैं उच्च बनाउनमा उच्च माध्यमिक विद्यालयहरु अगाडी बढिरहेका हुन्छन् । तर शिक्षक व्यवस्थापनको कार्य सुव्यवस्थित र प्रभावकारी नभईकन शैक्षिक उपलब्धि उच्च हुने र व्यवहारिक शिक्षा प्रदान हुन जाने कुरामा कति पनि आशा राख्न सकिँदैन । शिक्षक व्यवस्थापन गर्नु एउटा जटिल कार्य हो । नेपालका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक व्यवस्थापन गर्न थुप्रै चुनौतीहरु रहेका छन् । त्यस अध्ययनको क्रममा शिक्षक व्यवस्थापनमा देखापरेका चुनौतीहरुको व्याख्या र विश्लेषण गरी प्रस्तुत गरिएको छ ।

४.२.१ शिक्षक दरबन्दीको व्यवस्था नहुनु

शिक्षक दरबन्दी सम्बन्धि चुनौतीहरु निम्न रहेका छन्:-

- क) सरकारले आर्थिक समस्याको कारण जनाउँदै २०५६ साल यता सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक दरबन्दी थप गरेको छैन । कतिपय उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक दरबन्दी विद्यार्थीको अनुपातमा भए पनि विषयगत दरबन्दी मिल्न नसकेबाट निजी श्रोतबाट शिक्षक राख्न विद्यालयहरु बाध्य भएका छन् । तल्लो तहका योग्यता पुगेका शिक्षकहरुबाट कक्षा संचालन गर्नुपर्ने बाध्यता छ ।
- ख) सरकारले विद्यालयहरुलाई दिने शिक्षक दरबन्दीको कुनै आधार छैन । बढी शिक्षक भएको विद्यालयबाट कम शिक्षक भएका विद्यालयहरुमा विद्यार्थी संख्या र शिक्षक विद्यार्थी अनुपात हेरी सहज रुपमा सार्नुपर्ने व्यवस्था हुनुपर्ने हो । तर यो व्यवस्था नभएको हुँदा शिक्षक व्यवस्थापनमा ठूलो कमजोरी देखिएको छ । यसैको कारणले पनि भएको मानव स्रोत र साधनलाई पनि सही सदुपयोग गर्न सकिएको छैन ।

४.२.२ दक्ष तथा तालिम प्राप्त शिक्षकको व्यवस्था गर्न नसक्नु

विद्यार्थी संख्याको आधारमा केही हदसम्म शिक्षक दरबन्दी मिलेता पनि विषयगत रूपमा शिक्षक दरबन्दी मिलेको देखिदैन । विद्यालयहरूले निजी स्रोतमा शिक्षक नियुक्ति गरी अध्यापन कार्य गराएको पाइन्छ । त्यस्ता शिक्षकहरू धेरै जसो तालिम नभएका देखिन्छन् । साथै उच्च मा.वि. हरूमा विषयगत तालिम प्राप्त शिक्षकहरूको पनि अभाव रहेको देखिन्छ ।

दक्ष तथा तालिम प्राप्त शिक्षकहरूको व्यवस्था गर्न नसक्नु वर्तमान अवस्थामा शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएको एउटा मुलभूत चुनौती हो । यसै सन्दर्भमा यस अध्ययनमा नमूना छनोटमा परेका नौ वटा उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूका जम्मा १२२ जना शिक्षकहरू मध्ये ५८ जना ४७.५४ प्रतिशत शिक्षकहरू तालिम प्राप्त र ६४ जना ५२.४६ प्रतिशत शिक्षकहरू अभै पनि तालिम अप्राप्त रहेको पाइयो । त्यस्तै शिक्षकहरूको शैक्षिक योग्यता वा दक्षतालाई तथ्याङ्कको आधारमा विश्लेषण गर्दा १२२ जना शिक्षकहरू मध्ये १०१ जना ८२.७९ प्रतिशत योग्य तथा दक्ष देखिन्छन् भने २१ जना १७.२१ प्रतिशत शिक्षकहरू अयोग्य वा पूर्ण योग्यता हासिल नगरेको पाइयो ।

उपर्युक्त तथ्याङ्कले पनि उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूमा दक्ष तथा तालिम प्राप्त शिक्षकहरूको व्यवस्था हुन नसकेको कुरा पुष्टि गर्दछ ।

४.२.३ ऐन, नियम समयमा कार्यान्वयन हुन नसक्नु

शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा भएका कुराहरू समयमै कार्यान्वयन हुन नसक्नु पनि नेपालमा उच्च माध्यमिक विद्यालय तहमा शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका चुनौती मध्येको एक हो । जुन कुराहरू निम्नलिखित छन् :

क) बारम्बार सरकार परिवर्तन र मन्त्री बदलीसँगै शिक्षा ऐन र नियमावलीमा हुने परिवर्तनले शिक्षक व्यवस्थापनलाई उचित किसीमले व्यवस्थित गर्न सकिएको छैन । शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा भएका कुराहरू समयमै कार्यान्वयन भएका देखिदैनन् ।

ख) राष्ट्रिय शिक्षा आयोगबाट सफल भएका शिक्षकहरुलाई शिक्षा नियमावली २०५९ अनुसार ३० दिनभित्र नियुक्ति दिइसक्नु पर्ने व्यवस्था भएतापनि व्यवहार यो लागु भएको पाइदैन । यो पनि शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएको एक चुनौती हो ।

४.२.४ शिक्षकलाई उचित पारीश्रमिकको व्यवस्था गर्न नसक्नु

नेपालमा शिक्षकहरुलाई समयसापेक्ष महङ्गीको वृद्धिको अनुपातमा सुविधाजनक ढङ्गबाट आफ्ना आधारभूत आवश्यकताहरु परिपूर्ति गर्न सक्ने खालको तलबमान भएको पाइदैन । नेपालमा शिक्षक तथा कर्मचारीहरुको तलबमान सर्वेक्षण समितिले सिफारिश गरेको तलब भत्ताका सुविधाहरु पनि नेपाल सरकारले विभिन्न कारणहरु दर्शाई शिक्षकहरुलाई प्रदान गर्न सकिरहेको छैन । नेपालमा निजामती कर्मचारीहरु र संस्थानमा काम गर्ने कर्मचारीहरुको तुलनामा शिक्षकलाई प्रदान गरिने तलब भत्ता र अन्य सुविधाहरुमा पनि घटी बढी भएको देखिन्छ । सरकारले शिक्षकहरुलाई यस सवालमा पाखा लगाउने काम गर्दै आइरहेको कुरा उच्च मा.वि. का प्राचार्य तथा शिक्षकहरु बताउनुहुन्छ । तसर्थ शिक्षकलाई उचित पारिश्रमिकको व्यवस्था गर्न नसक्नु पनि शिक्षक व्यवस्थापनको एक चुनौती हुन आउँछ ।

४.२.५ शिक्षक बढुवाको व्यवस्था नहुनु

विद्यालयहरुमा शिक्षकहरुको बढुवाको व्यवस्था नहुनु पनि शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका एक विशेष चुनौती हो । शिक्षा ऐन तथा नियमावली २०५९ मा विभिन्न तहमा कार्यरत शिक्षकहरुको बढुवाको स्पष्ट व्यवस्था भएता पनि सरकारले त्यसलाई समयमा कार्यान्वयन गर्न नसक्दा कतिपय शिक्षक स्थायी नियुक्ती भएको धेरै वर्षसम्म एउटै तहको एउटै श्रेणीमा कार्यरत भइरहनु परेको छ । जसले गर्दा शिक्षा नियमावलीमा व्यवस्था भए अनुसार बढुवा हुँदा प्राप्त गर्ने सेवा सुविधाहरुबाट शिक्षकहरु वञ्चित हुनुपरेको छ । यसले पनि शिक्षकहरुलाई निराशाजनक स्थितीमा पुऱ्याएको छ । त्यसैले शिक्षा नियमावलीमा उल्लेख गरिएको शिक्षक बढुवा सम्बन्धी नीति नियमलाई सक्रिय रुपमा कार्यान्वयन गरी शिक्षकहरुलाई बढुवा हुने अवसरबाट वञ्चित गराउनु हुँदैन । शिक्षक बढुवाको व्यवस्था समयमा नभई बढुवा रोकिएर बस्न पर्नु पनि शिक्षकहरुको

दुर्भाग्य हो । तसर्थ यसलाई पनि शिक्षक व्यवस्थापनको चुनौती मान्न सकिन्छ । नमूना छनोटमा परेका उच्च मा.वि. का पुराना र अनुभवी शिक्षकहरु यस्तै गुनासो सुनाउँछन् ।

४.२.६ शिक्षक व्यवस्थापनको अनुगमनको व्यवस्था नहुनु

शिक्षक व्यवस्थापनका विविध चुनौतीहरु मध्ये शिक्षक व्यवस्थापनको अनुगमनको व्यवस्था नहुनु पनि एक हो । हरेक विद्यालयहरु श्रोत केन्द्र, जिल्ला शिक्षा कार्यालय, क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय र शिक्षा विभागको मातहतमा रहेका हुन्छन् । विद्यालयहरु त्यस्ता निकायहरुको मार्गनिर्देशन नीति नियम र छत्रछाँयामा चलनुपर्ने भनी शिक्षा नियमावली २०५९ मा स्पष्ट व्यवस्था भएको छ । त्यसका साथै प्रत्येक उच्च माध्यमिक विद्यालयहरु उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद् र त्यसका क्षेत्रीय कार्यालयहरुको मातहतमा रहेका हुन्छन् । तसर्थ ती निकायहरुले उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुको शैक्षिक, भौतिक, आर्थिक पक्षका अतिरिक्त शिक्षक व्यवस्थापनका बारेमा अनुगमन, मूल्याङ्कन र निरीक्षण गरी प्रतिवेदन तयार पारेर उच्च मा.वि.हरु मध्ये राम्रा उच्च मा.वि. हरुलाई प्रोत्साहन गर्दै जाने नीति भएता पनि यथार्थमा ती निकायहरुको विद्यालय प्रतिको अनुगमन र मूल्याङ्कन प्रभावकारी बन्न सकेको छैन । यसरी उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक व्यवस्थापनको एवं शैक्षिक उपलब्धीको उचित अनुगमनको व्यवस्था नहुनु पनि शिक्षक व्यवस्थापनको एक चुनौती बन्न गएको छ ।

४.३ शिक्षक व्यवस्थापनमा सुधारका उपायहरु

छनोट गरिएका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुको अध्ययनबाट शिक्षक व्यवस्थापन गर्ने क्रममा विभिन्न चुनौतीहरु सामना गर्नु परिरहेको छ । ती चुनौतीहरु हटाई सुधार गर्ने विविध उपायहरु खोजी गरी प्रस्तुत गरिएको छ ।

४.३.१ शिक्षक दरबन्दी निर्धारण गर्ने

उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्ले शिक्षकको नियुक्ती, दरबन्दी, सेवा र सुविधा बारे कुनै व्यवस्था नगरेकाले प्रत्येक उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा माध्यमिक तहको अध्यापन दिवा समयमा र

उच्च माध्यमिक तहको अध्यापन प्रातः समयमा हुने गरेको पाइयो । जसले गर्दा त्यसै उच्च मा.वि. को प्रा.वि., नि.मा.वि. र मा.वि. तहमा कार्यरत शिक्षकहरुबाट नै उच्च मा.वि. तहको कक्षा संचालन भएको देखिन्छ । अधिकांश उच्च मा.वि. मा प्रति शिक्षक हप्ताको २४ पिरियड भन्दा बढी कार्यभार परेको देखिन्छ भने त्यसै उच्च मा.वि.को दिवा कक्षामा प्राचार्य बाहेक अन्य शिक्षकको प्रतिहप्ता कार्यभार २६ पिरियड भन्दा बढी रहेको छ । यसरी उच्च मा.वि. तहमा अध्यापनरत एउटै शिक्षकको प्रतिहप्ता ५० भन्दा बढी कार्यभार हुनु न्यायोचित र उत्पादनमूलक हुन सक्दैन । तसर्थ तत् सम्बन्धमा शिक्षा मन्त्रालय र उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्ले उच्च माध्यमिक तहको लागि छुट्टै शिक्षकदरबन्दी निर्धारण गर्नुपर्ने वा कक्षा ९-१२ को अवधारणा ल्याई सोही अनुसार दरबन्दी सृजना गरेर शिक्षक व्यवस्थापन गर्नुपर्ने प्रतिक्रिया प्राप्त भएको छ ।

४.३.२ शिक्षक तालिमको व्यवस्था गर्ने

तालिम प्राप्त शिक्षक/शिक्षिका विना शिक्षण सिकाई कार्य प्रभावकारी नभई शिक्षणको उद्देश्य पूरा हुन सक्दैन । त्यसैले तालिम दिने सम्बन्धित संस्थाले सबै शिक्षकहरुलाई तालिम दिने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । उच्च माध्यमिक विद्यालयको सिफारिशमा उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्को मातहतमा शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको शैक्षिक विकास तथा तालिम केन्द्रले शिक्षकहरुका लागि निष्पक्ष ढंगले सेवाकालिन तथा पुनर्रताजकी तालिमको व्यवस्था गरेर शिक्षकहरुलाई तालिम दिँदै जाने गर्नुपर्दछ भन्ने प्रतिक्रिया नमूना छनोट गरिएका उच्च मा.वि. का प्राचार्य, शिक्षकहरुबाट अन्तरवार्ताको क्रममा प्राप्त भयो ।

४.३.३ शिक्षा ऐन र नियमावलीमा उल्लेखित कुराहरुको कार्यान्वयन गर्ने

नेपालको शिक्षा ऐन र नियमावलीमा स्पष्ट उल्लेख भएका बुँदाहरु जस्तो नियुक्ती, सरुवा, बढुवा, दरबन्दी मिलान, शिक्षा सेवा आयोगबाट सिफारिश भई आएका शिक्षकहरुलाई तीस दिनभित्र नियुक्ती दिनुपर्ने व्यवस्था, सम्बन्धन प्राप्त सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयलाई

प्रदान गरिने शिक्षक दरबन्दी अनुपात बराबरको रकम, शिक्षक आचारसंहिता, शिक्षक पोषाक, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नभएको कुरा छनोट गरिएका प्राचार्य, शिक्षकहरूले बताए । यसलाई समयमै प्रभावकारी रूपले कार्यान्वयन भएमा शिक्षक व्यवस्थापनमा सुधार ल्याउन सकिन्छ ।

४.३.४ शिक्षकलाई उचित पारिश्रमीको व्यवस्था गर्नु

नेपाल सरकारले सरकारका निजामती कर्मचारी र संस्थानका कर्मचारीको तुलनामा शिक्षकहरूलाई जहिले पनि पाखा लगाउने काम गरेर दोश्रो दर्जाको नागरिकको रूपमा व्यवहार गर्दै आइरहेको छ । त्यसो नगरेर अन्य सरकारी कर्मचारीहरूले प्राप्त गरेका सेवा, सुविधाहरू शिक्षकलाई पनि प्रदान गर्नुपर्दछ । छनोट गरिएका उच्च मा.वि. का प्राचार्य, शिक्षकहरू, आफूले पाइरहेको पारिश्रमिकबाट त्यति सन्तुष्ट हुन नसकेको कुरा अन्तरवार्ताको क्रममा प्राप्त हुन आयो । समय सापेक्ष मुल्य वृद्धि हुँदै जाँदा शिक्षकहरूका लागि पनि जीवन धान्न र व्यवहारमा चलन गर्न गरी उनीहरूको उचित पारिश्रमीको व्यवस्था सरकारले गर्न सक्नुपर्दछ । यसो गरेमा शिक्षण पेशा आकर्षणको केन्द्रबिन्दु भई कार्यरत शिक्षकहरू पनि लगनशील र पारिश्रमी बन्दछन् । जसबाट नै शिक्षा क्षेत्रले अपेक्षित उद्देश्य हासिल गर्ने देखिन्छ ।

४.३.५ शिक्षक व्यवस्थापनको सही अनुगमनको व्यवस्था हुनु

नेपालमा शिक्षा क्षेत्रलाई समय सापेक्ष व्यवस्थित, सुदृढ र प्रभावकारी परिवर्तन गर्दै लैजानको लागि शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत विभिन्न प्रकारका निकायहरू शिक्षा नियमावलीमा व्यवस्था गरी स्थापना गरिएका छन् । ती सबैको काम, कर्तव्य र अधिकारहरू पनि प्रत्यायोजन भएका छन् । तर शिक्षा क्षेत्रको एउटा आधार स्तम्भको रूपमा रहेका विद्यालय तह र त्यसमा कार्यरत शिक्षकहरूको व्यवस्थापन पक्ष अन्य पक्षहरू शिक्षकका कार्यसम्पादन, मूल्यांकन एवं विद्यालय स्तरको मापन गरी त्यसको श्रेणीकरण गर्ने जति पनि जिम्मेवार निकाय र संघ-संस्थाहरू छन् । तिनीहरूले आफ्नो पहुँच विद्यालय सम्म नपुग्याएको कुरा छनोट गरिएका उच्च मा.वि. को प्राचार्य, शिक्षकहरूबाट अध्ययनको क्रममा जानकारी प्राप्त भयो । विद्यालय र शिक्षकहरूलाई आफ्नो कार्यसम्पादनको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको दायरा सम्म लगी सो क्रियाशील रूपमा कार्यान्वयन भएको पाइदैन । तसर्थ विद्यालय र शिक्षकहरूलाई अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने निकाय र त्यसमा कार्यरत विभिन्न पदमा आसिन व्यक्तित्वहरूले शिक्षक व्यवस्थापनको सही रूपमा

अनुगमन र मूल्यांकन जस्ता कार्यलाई कार्यान्वयन गरिएको खण्डमा शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका चुनौतीलाई सजिलै सुधार गर्न सकिन्छ ।

परिच्छेद-पाँच

प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभाव

अनुसन्धान प्रतिवेदनको मुख्य खण्डको रूपमा अनुसन्धानको प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावलाई प्रस्तुत गरिन्छ । त्यही प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावको आधारमा विभिन्न व्यक्तिहरु एवं तह र तप्काका निकायहरुलाई महत्वपूर्ण सुभावहरु पनि प्रस्तुत गरिन्छ । यसलाई नै अनुसन्धान प्रतिवेदनको मुख्य खण्ड मानिन्छ, किनकी पाठकवर्गले सम्पूर्ण प्रतिवेदन अध्ययन गर्न समयको अभाव भएको खण्डमा सम्पूर्ण प्रतिवेदनको अध्ययन नगरी मुख्य प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावको अध्ययनबाट नै अनुसन्धानको जानकारी लिन सक्दछन् । उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापनको अध्ययन गर्ने क्रममा सम्बन्धित साहित्यको अध्ययनको समीक्षबाट शिक्षक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित समस्याहरु समाधान हुन सकेका छैनन्, त्यसकारण शिक्षक व्यवस्थापन र त्यससँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने प्राचार्य तथा शिक्षकको नियुक्ती, सरुवा, बढुवा, शिक्षक दरबन्दी, शैक्षिक योग्यता, तालिम, स्थायी/अस्थायी, शिक्षक भार आदि सम्बन्धमा पनि अध्ययन गरिएको थियो । यस अध्ययनमा शिक्षक व्यवस्थापनको अवस्था, व्यवस्थापनमा देखिएका चुनौतीहरु एवं समस्या समाधानका उपायहरुको खोजी गरिएको थियो । जसका आधारमा प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावहरुलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ ।

५.१. प्राप्ति

तथ्यांकको व्याख्या र विश्लेषण पश्चात प्राप्त जानकारीको आधारमा निम्न प्राप्तिहरु प्रस्तुत गरिएको छ ।

- क) शिक्षा ऐन २०२८ तथा शिक्षा नियमावली २०५९ (तेश्रो संशोधन २०६२) मा भएको शिक्षक नियुक्ति, सरुवा, बढुवा जस्ता शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धी कुराहरुलाई समयमा नै कार्यान्वयन नगरेको पाइयो ।
- ख) उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक विद्यार्थीको अनुपात मिलेता पनि विषयगत रूपमा शिक्षक व्यवस्थापन भएको पाइएन ।

- ग) उच्च माध्यमिक विद्यालयमा ४७.५४ प्रतिशत शिक्षक/शिक्षिकाहरु तालिम प्राप्त र ६४.७५ प्रतिशत शिक्षक/शिक्षिकाहरु स्थायी भएको पाइयो ।
- घ) उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुको मुख्य आयस्रोत विद्यार्थी भर्ना शुल्क र मासिक शुल्क भएकोले सो को आधारमा उच्च माध्यमिक विद्यालयमा कक्षा लिए वापत शिक्षक/शिक्षिकाहरुलाई सेवा सुविधा प्रदान गरेको पाइयो ।
- ङ) उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा अध्यापन गराइरहेका शिक्षक/शिक्षिकाहरु मध्ये २२.९५ प्रतिशत शिक्षकहरु ५ वर्ष भन्दा कम र ७७.०५ प्रतिशत शिक्षकहरु ५ वर्ष भन्दा बढी अनुभव भएको पाइयो ।
- च) शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद् र त्यसका क्षेत्रीय कार्यालयहरुले उच्च मा.वि. तहमा संचालित कार्यक्रमहरुको मूल्यांकन तथा अनुगमन गरेको पाइएन ।
- छ) उच्च माध्यमिक कक्षा संचालन सम्बन्धमा शिक्षा नियमावली २०५९ मा स्पष्ट व्याख्या भएको पाइएन ।
- ज) उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा प्रति शिक्षक हप्ताको २४ पिरियड भन्दा बढी कार्यभार परेको पाइयो ।
- झ) विद्यालयमा शिक्षक उपस्थिति दर (८३-८९) प्रतिशत रहेको पाइयो ।
- ञ) उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा योग्यता पुगेका र नपुगेका तल्लो दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकहरुले पनि उच्च माध्यमिक विद्यालय कक्षाहरुमा अध्यापन गराएको पाइयो ।
- ट) उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा प्राचार्य, शिक्षक तथा कर्मचारी, वि.व्य.स. का पदाधिकारी, अभिभावक र विद्यार्थीहरु बीच सुमधुर सम्बन्ध रहेको पाइयो ।

५.२ निष्कर्ष

शोधकार्यको क्रममा खोज र अनुसन्धानबाट प्राप्त तथ्यांकले सम्बन्धित क्षेत्रमा रहेको वास्तविकतालाई बाहिर ल्याउन सहयोग पुऱ्याउँछ । शिक्षा क्षेत्र त्यस्तो वृहत र गहकिलो क्षेत्र हो, जहाँ समाजको हरेक पक्ष गाँसिएको हुन्छ । अझ भन्ने हो भने एउटा बालकलाई मान्छे बनाउने काम शिक्षाले नै गर्दछ । यस्तो शिक्षाको क्षेत्रलाई एउटा स्वच्छ वातावरणमा हुर्कने मौका दिनु हामी सबैको कर्तव्य हुन आउछ । उच्च माध्यमिक विद्यालयमा पढ्ने विद्यार्थीका अभिभावकहरु आफ्ना

केटाकेटीको शैक्षिक स्थिति थाहा पाउनका लागि विद्यालयसम्म जाने फुसर्द नहुने र उनीहरूमा शिक्षा सम्बन्धी चेतना नभएको पनि पाइयो ।

यो अध्ययन चितवन जिल्ला अन्तर्गतका विशेष गरेर पूर्वी चितवन रहेका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरू मध्ये नौ वटा उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूको शिक्षक व्यवस्थापनमा केन्द्रित रहेको छ । शिक्षण संस्थाले राखेका उद्देश्यहरू पूरा गर्नको लागि सक्रिय योगदान पुऱ्याउने व्यक्ति शिक्षक नै हुन् । शैक्षिक उद्देश्य प्राप्तिका लागि अध्यापन कार्यमा संलग्न हुने शिक्षकहरूको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, तालिम, पुनर्ताजकी तालिम, दरबन्दी, शिक्षक विद्यार्थी अनुपात, तलब र अन्य सुविधा, दण्ड र पुरस्कार आदिको समुचित व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

छनौट गरिएका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूका प्राचार्य, शिक्षक/शिक्षिका, वि.व्य.स.का. अध्यक्ष, अभिभावक र विद्यार्थीहरू सँगको भेटघाट, छलफल तथा सुझाव र विभिन्न उपकरणहरूबाट संकलित तथ्याङ्कको अध्ययन गर्दा अधिकांश शिक्षित परिवारका केटाकेटीहरू संस्थागत उच्च माध्यमिक विद्यालयमा पढ्न जाने हुनाले त्यस्ता अभिभावकहरूले सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयतर्फ चासो राखेको देखिदैन । राष्ट्रिय शिक्षक सेवा आयोगले समयमा रिक्त स्थानको विज्ञापन नगर्दा र विद्यालयहरूमा शिक्षकहरूको स्थायी पदपूर्ति नहुँदा विद्यालयहरूमा दरबन्दी मिलान गर्न तथा विषय शिक्षकको व्यवस्थापन गर्न बाधा पुगेको देखिन्छ । तापनि निजी श्रोतबाट शिक्षक/शिक्षिका नियुक्त गरी प्रा.वि., नि.मा.वि. र मा.वि. दरबन्दीमा कार्यरत स्नातक तथा स्नातकोत्तर उत्तीर्ण शिक्षक/शिक्षिकाहरूलाई अध्यापन गर्न लगाई उच्च मा.वि.को पठन पाठन सुचारु रूपले संचालन गरेको पाइन्छ । एउटै तहमा रहेका शिक्षक/शिक्षिकाहरूमा तालिम, भत्तामा विभेद र शिक्षक सरुवा एवं बढुवा पद्धतिमा शिक्षकहरूमा असन्तुष्टी रहेपनि प्राचार्य, शिक्षक/शिक्षिकाहरू, अभिभावक, वि.व्य.स.का अध्यक्ष र विद्यार्थीहरू बीच सुमधुर सम्बन्ध भएकाले शिक्षक व्यवस्थापनमा सहयोग पुगी उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूको शैक्षिक वातावरण स्वच्छ भएको पाइन्छ ।

निष्कर्षमा भन्नु पर्दा प्राचार्य, शिक्षक/शिक्षिकाहरूको शिक्षण भार कम भएका विद्यार्थीहरूको अनुपातमा शिक्षक दरबन्दी मिलेका, विषयगत शिक्षकहरू भएका, शिक्षक उपस्थिति दर ८५ प्रतिशत भन्दा बढी भएका, योग्य शिक्षकहरू ८२ प्रतिशत भन्दा बढी भएका, अनुभवी शिक्षकहरू

७७ प्रतिशत भन्दा बढी भएका र शिक्षक बहुवा पारदर्शी एवं निष्पक्ष रूपले भएका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूमा शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावकारी रूपमा भएको निष्कर्ष निकालिएको छ ।

५.३ सुभाव

उच्च माध्यमिक विद्यालय तहमा शिक्षक व्यवस्थापन विषयको शोधकार्यको क्रममा अध्ययन, अवलोकन एवं अनुभव गरिएका र सम्बन्धित पक्षहरूबाट औँल्याइएका सूचना, जानकारी एवं सुभावहरूको आधारमा शिक्षक व्यवस्थापन सुव्यवस्थित बनाउन नीतिगत र कार्यान्वयन तहको लागि सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.३.१ नीतिगत तहको सुभाव:-

- क) शिक्षकहरूको नियुक्ति, दरबन्दीको व्यवस्था, सेवा र सुविधाको व्यवस्था एवं शिक्षकको लागि नियमित रूपमा सेवा प्रवेश तथा सेवाकालिन तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।
- ख) शिक्षकको पेशागत ज्ञान, सीपमा वृद्धि गर्नका लागि शिक्षकलाई तालिम, गोष्ठी तथा सेमिनारमा भाग लिनमा समान अवसर दिनुपर्दछ । लामो अवधिको तालिममा शिक्षक खटाउनु पर्दा सट्टा शिक्षकको व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ ।
- ग) शिक्षण प्रभावकारी बनाउनको लागि शिक्षक निर्मित सामग्री तथा स्थानीय तहमा उपलब्ध शैक्षिक सामग्रीको प्रयोग गर्नुपर्दछ साथै शैक्षिक सामग्री व्यवस्थित एवं सुरक्षित तवरबाट राख्न उच्च माध्यमिक विद्यालयमा विद्यमान रहेका प्रयोगशाला र पुस्तकालयको सेवा र सुविधामा अभिवृद्धि गरिनुपर्दछ ।
- घ) व्यवस्थापन समितिले शिक्षक छनोट गर्दा योग्य र स्तरीय शिक्षक छनौट गर्न सक्दैन भन्ने तर्क सबल रूपमा उठिरहेका र शिक्षकको छनोट र व्यवस्थापन गर्दा व्यवहारिक कठिनाईहरू उत्पन्न हुन सक्ने सम्भावनाहरूलाई मध्यनजर गर्दै शिक्षक व्यवस्थापनको नीति तयार गर्नुपर्दछ ।
- ङ) उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूमा उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद, त्यसका क्षेत्रीय कार्यालयहरू र जि.शि.का. बाट नियमित रूपमा शैक्षिक क्रियाकलापहरूको निरीक्षण, सुपरिवेक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ ।

च) उच्च माध्यमिक विद्यालयहरूका सम्पूर्ण शिक्षक/शिक्षिकाहरूलाई तलब भत्ता, पोशाक, तालिमको अवसर, पढ्ने आदि जस्ता कुराहरूमा समान व्यवहार गर्नुपर्दछ ।

५.३.२ कार्यान्वयन तहको सुझाव:-

- क) शिक्षक व्यवस्थापन कार्यलाई बढी प्रभावकारी बनाउन प्राचार्यले विद्यार्थी, शिक्षक, अभिभावक, वि.व्य.स. पदाधिकारीहरूको संयुक्त बैठक राखेर छलफल गराई सामुहिक निर्णय लिने परिपाटीको विकास गर्नुपर्दछ ।
- ख) प्राचार्यले योग्य शिक्षक, कर्मचारी र विद्यार्थीको लागि पुरस्कारको व्यवस्था र नराम्रो काम गर्ने शिक्षक, कर्मचारी र विद्यार्थीलाई त्यस्तो कामप्रति निरुत्साहित गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ ।
- ग) उच्च माध्यमिक विद्यालयको क्षमताअनुसार सम्भव भएसम्म प्राचार्यले उच्च मा.वि. मा नै छोटो अवधिको तालिम कार्यशालाको आयोजना गर्नु उपयुक्त हुनेछ । यस्ता तालिम कार्यशालामा सम्भव भएसम्म उ.मा.वि. निरीक्षक, पाठ्यक्रम विशेषज्ञ, पाठ्यपुस्तकका लेखक र दक्ष शिक्षकलाई प्रशिक्षकका रूपमा आमन्त्रित गर्न सक्नुपर्दछ ।
- घ) वि.व्य.स र स्थानीय जनसमुदायबीच, अभिभावक र उच्च मा.वि. परिवारबीच तथा वि.व्य.स. बीच उ.मा.वि.को सुधार, उपयुक्त पठनपाठन र मूल्याङ्कन आदि जस्ता विषयमा नियमित रूपमा आपसी छलफल, भेटघाट, अन्तरक्रिया र बैठक हुनेक्रम निरन्तर रूपमा चल्नुपर्दछ ।
- ङ) शिक्षक नियुक्ती, तालिम, पुरस्कार, सेवा, शर्त र पारिश्रमिकहरूलाई समयमा नै उचित ढंगले व्यवस्थापन गर्नुपर्दछ ।
- च) प्राचार्यले आफ्ना शिक्षक/शिक्षिकाहरूको कार्यभारलाई व्यवस्थित गराई शिक्षकहरूको वृत्तिविकासका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गराएर उनीहरूसँग सुमधुर सम्बन्ध स्थापना गर्नुपर्दछ ।

५.३.३ थप अनुसन्धान तहको सुझाव

भावि अध्ययनकर्ताले उच्च माध्यमिक विद्यालय तहको शिक्षक व्यवस्थापनले शैक्षिक उपलब्धिमा पार्ने प्रभाव, उच्च माध्यमिक विद्यालय तहमा सुपरिवेक्षणको महत्व, सामुदायिक उच्च माध्यमिक

विद्यालय को शिक्षक कर्मचारी व्यवस्थापन र शैक्षिक उपलब्धि बीचको अन्तरसम्बन्ध, उच्च माध्यमिक विद्यालयको भौतिक व्यवस्थापन र शैक्षिक उपलब्धि बीचको अन्तरसम्बन्ध शीर्षकहरूमा थप अनुसन्धान गरी उच्च मा.वि. मा रहेको शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ।

सन्दर्भसामग्री

- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६०), परीक्षा दर्पण, काठमाण्डौ: आशिष पुस्तक भण्डार ।
- काफ्ले, बासुदेव (२०५९), शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण, काठमाण्डौ: विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- कुँवर, पुष्यपलता (२०६३), शैक्षिक प्रशासन कमलपोखरी, काठमाण्डौ: विद्यार्थी प्रकाशन प्रा.लि. ।
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०५९), शैक्षिक व्यवस्थापन तथा संगठनात्मक व्यवहार, काठमाण्डौ: विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- खनाल, श्रीप्रसाद (२०५९), उच्च तथा न्यून शैक्षिक उपलब्धिमा प्रभाव पार्ने तत्वहरू एक अध्ययन, अप्रकाशित शोधपत्र, त्रि.वि., काठमाण्डौ ।
- खनाल, पेशल (२०६०), शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति, काठमाण्डौ: स्टुडेन्स बुक पब्लिसर्स ।
- तिमल्सिना, विनोदखण्ड (२०६१), शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति, काठमाण्डौ: क्षितिज प्रकाशन ।
- थापा, विजय कुमार र श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०५८), व्यवस्थापन सूचना प्रणाली र मानव संसाधन, काठमाण्डौ: विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- धामी, केशवसिंह (२०६१), विद्यालयमा आधारित व्यवस्थापन पद्धतीको आवश्यकता र चुनौतीहरू, किर्तिपुर, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।
- प्रतिवेदन (२०५५), निजी क्षेत्रका विद्यालयको व्यवस्थापन सम्बन्धी अध्ययन काठमाण्डौ ।
- प्राचार्य निर्देशिका (२०५४), शिक्षामन्त्रालय, भक्तपुर ।
- पौडेल, भोलानाथ (२०६०), काठमाण्डौ जिल्लाका सामुदायिक र संस्थागत माध्यमिक विद्यालयहरूको शिक्षण सिकाईमा व्यवस्थापन समितिको भूमिका: एक अध्ययन, अप्रकाशित शोधपत्र, त्रि.वि., शिक्षाशास्त्र संकाय, किर्तिपुर ।
- राउत, कुमार (२०६१), संस्थागत तथा सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापन एक तुलनात्मक अध्ययन, अप्रकाशित शोधपत्र त्रि.वि. शिक्षाशास्त्र संकाय, किर्तिपुर ।
- शर्मा, गोपीनाथ (२०५७), नेपालको शैक्षिक इतिहास, काठमाण्डौ: आशिष पुस्तक भण्डार ।
- शर्मा, चिरञ्जीवी र शर्मा, निर्मला (२०५३), शिक्षाको दर्शनशास्त्रीय आधार, काठमाण्डौ: एम्.के. पब्लिशर्स एण्ड डिष्ट्रीब्यूटर्स ।
- शर्मा, जयकृष्ण (२०६२), सामुदायिक एवं संस्थागत विद्यालयको शैक्षिक व्यवस्थापनमा सरोकारवालको सहभागिता: एक तुलनात्मक अध्ययन, शिक्षा स्नातकोत्तर अप्रकाशित शोधपत्र: त्रि.वि. सप्तगण्डकी बहुमुखी क्याम्पस, भरतपुर ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६१), प्रा.वि, प्रधानाध्यापक व्यवस्थापन तालिम प्रशिक्षार्थी सन्दर्भ
सामग्री भक्तपुर ।

श्रेष्ठ, अमुदा (२०५५), संगठन तथा व्यवस्थापन काठमाण्डौ: एजुकेशनल पब्लिशर्स ।

श्रेष्ठ, कुलनरसिंह (२०६०), व्यवसायिक संगठन तथा व्यवस्थापन, काठमाण्डौ: नवीन प्रकाशन ।

Puri, Khim Prakash (2061). **Management of Teacher Personnel at Higher
Secondary School** Unpublished M.Ed. Thesis T.U. Faculty of Education.

अनुसूची

अनुसूचि-१	प्राचार्यका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली
अनुसूचि-२	शिक्षकका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली
अनुसूचि-३	वि.व्य.स. का अध्यक्षका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली
अनुसूचि-४	विद्यार्थीका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली
अनुसूचि-५	अभिभावकका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली
अनुसूचि-६	उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुको शिक्षक विवरण
अनुसूचि-७	उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक उपस्थिती दर

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन
अनुसूची-१

प्राचार्यको लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम:

उ.मा.वि. :

शैक्षिक योग्यता:

कार्य अनुभव:

लिङ्ग:

ठेगाना:

१) तपाईं कसरी प्राचार्यमा छनोट हुनुभयो ?

.....

२) शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिम लिनु भएको छ ?

.....

३) शैक्षणिक सुपरिवेक्षण कतिको गर्नुहुन्छ ?

.....

४) तपाईं आफ्ना शिक्षकहरूसँग कस्तो व्यवहार गर्नुहुन्छ ?

.....

५) शिक्षक व्यवस्थापनलाई सुव्यवस्थित बनाउन क-कसको भूमिका महत्वपूर्ण रहन्छ भन्ने
ठान्नुहुन्छ ?

.....

६) शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरु/कमजोरीहरु के-के छन् ?

.....

७) ती समस्याहरु समाधान गर्न के के गर्नुपर्ला ?

.....

८) उ.मा.वि. मा शिक्षक तथा कर्मचारीले उ.मा.वि. संचालनमा कतिको सहयोग पुर्याएका
छन् ?

.....

९) शिक्षकको सुविधा, योग्यता वृद्धि र तालिमको लागि उ.मा.वि. ले कतिको सहयोग गर्ने
गरेको छ ?

.....
१०) शिक्षक कर्मचारी बैठक कति कति समयमा राख्नुहुन्छ ?

.....
११) उ.मा.वि. मा अभिभावकको सहभागिता कस्तो छ ?

.....
१२) उ.मा.वि. को शैक्षिक उपलब्धि वृद्धि गर्न तपाईंले वि.व्य.स., शिक्षक अभिभावक संघ, शिक्षक र विद्यार्थी प्रतिनिधीको संयुक्त बैठक आयोजना गरी विमर्श गर्ने गर्नुहुन्छ ? सल्लाह सुभाबलाई कतिको कार्यान्वयन गर्नुहुन्छ ?

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन
अनुसूची-२

शिक्षकका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम:

उ.मा.वि. :

लिङ्ग:

शैक्षिक योग्यता:

ठेगाना:

कार्य अनुभव:

- १) तपाईं कहिले देखि यस उ.मा.वि. मा कार्यरत हुनुहुन्छ ?
.....
- २) तपाईंको मूलविषय कुन हो र तपाईं कुन विषय पढाइरहनुभएको छ ?
.....
- ३) तालिम, पुनर्ताजकी तालिम र शैक्षिक योग्यता वृद्धि गर्न उ.मा.वि. बाट मौका पाउनु भएको छ ?
.....
- ४) तपाईं अहिले पाइरहेको तलब, भत्ता र अन्य सुविधाहरूबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ? हुनुहुन्न भने किन ? तपाईं आफ्नो पेशालाई कस्तो ठान्नुहुन्छ ?
.....
- ५) शिक्षक व्यवस्थापन सुव्यवस्थित गर्न कस्तो नेतृत्वको आवश्यक पर्छ ?
.....
- ६) प्राचार्य र शिक्षकहरू बीचको सम्बन्ध कस्तो पाउनु भएको छ ?
.....
- ७) तपाईंको सल्लाह सुझावलाई प्राचार्यले कतिको कार्यान्वयन गर्नुहुन्छ ?
.....
- ८) प्राचार्यले शिक्षक तथा कर्मचारी बैठक कति कति समयमा राख्नुहुन्छ ?
.....
- ९) वि.व्य.स., प्राचार्य, शिक्षक तथा कर्मचारी, अभिभावक र विद्यार्थी प्रतिनिधिको संयुक्त बैठक बसी शिक्षक व्यवस्थापनलाई सुदृढ बनाउन के-के प्रयास गरिएको छ ?

.....
१०) शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरु/कमजोरीहरु के-के छन् ?

.....
११) ती समस्याहरु समाधान गर्न के-के गर्नुपर्ला ?

.....
१२) प्राचार्य, शिक्षक तथा कर्मचारी, अभिभावक र विद्यार्थी बीचको सम्बन्ध कस्तो पाउनु भएको छ?

.....

**उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन
अनुसूची-३
वि.व्य.स. का अध्यक्षका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली**

नाम:

उ.मा.वि. :

शैक्षिक योग्यता:

कार्य अनुभव:

लिङ्ग:

ठेगाना:

- १) तपाईं उ.मा.वि. व्यवस्थापन समितिमा रहेर काम गर्नु भएको कति समय भयो ?
.....
- २) उ.मा.वि. व्यवस्थापन समिति, प्राचार्य र शिक्षक बीचको सम्बन्ध कस्तो पाउनु भएको छ ?
.....
- ३) तपाईं उ.मा.वि. मा कति समयको अन्तरालमा जानुहुन्छ ?
.....
- ४) शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरु कमजोरीहरु के-के छन् ?
.....
- ५) ती समस्याहरु समाधान गर्न के के गर्नुपर्ला ?
.....
- ६) शिक्षक कर्मचारीको सुविधा वृद्धि गर्न, योग्यता वृद्धि गर्न र तालिमको लागि व्यवस्थापन समितिले कतिको सहयोग गरेको छ ?
.....
- ७) उ.मा.वि. को SIP र अन्य शैक्षिक योजना निर्माणमा तपाईंको संलग्नता छ ?
.....

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन
अनुसूची-४

विद्यार्थीका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम: लिङ्ग:
कक्षा : ठेगाना:
रोल नं.: उ.मा.वि:

- १) यस उ.मा.वि. मा तिमी कहिले देखि अध्ययन गरिरहेका छौ ?
.....
- २) शिक्षकहरुले कस्तो पढाउनु हुन्छ ? शिक्षकहरुको पढाउने तौरतरिकाबाट सन्तुष्ट छौ ?
.....
- ३) शिक्षकहरु कक्षामा पुरै समय बस्नुहुन्छ ?
.....
- ४) कक्षामा शिक्षक अनुपस्थित भएको बेलामा के गर्छौ ?
.....
- ५) शिक्षकहरुले कक्षाकार्य, समूहकार्य, गृहकार्य आदि दिने गर्नुहुन्छ ?
.....
- ६) शिक्षकहरुले विद्यार्थीहरुलाई अनुशासनमा राख्ने प्रयत्न गर्नुहुन्छ ?
.....
- ७) शिक्षक र विद्यार्थी बीच कस्तो सम्बन्ध छ ?
.....
- ८) उ.मा.वि. को शैक्षिक वातावरण प्रति तिमी सन्तुष्ट छौ ?
.....
- ९) उ.मा.वि. को विद्यार्थी मूल्यांकन प्रक्रियासँग तिमी सन्तुष्ट छौ ? छैनौ भने किन ?
.....

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन

अनुसूची-५
अभिभावकहरुका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम: शैक्षिक योग्यता :
ठेगाना: पेशा:
उ.मा.वि: लिङ्ग:

१) तपाईं उ.मा.वि. मा कति समयको अन्तरालमा जानुहुन्छ ?

.....

२) उ.मा.वि. ले तपाईंलाई कस्तो व्यवहार गर्छ ?

.....

३) तपाईं छोराछोरीको पढाइप्रति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

.....

४) तपाईंको छोराछोरी पढ्ने उ.मा.वि. संग तपाईंको सम्बन्ध कस्तो छ ?

.....

५) तपाईंको सुभावलाई उ.मा.वि. ले कुन रूपमा ग्रहण गरेको पाउनु भएको छ ?

.....

६) उ.मा.वि. र समुदायबीचको सम्बन्ध कस्तो हुनुपर्ला ?

.....

७) उ.मा.वि. का शिक्षक र व्यवस्थापन समिति प्रति तपाईंको धारणा ?

.....

८) उ.मा.वि. का प्राचार्य, शिक्षक, व्यवस्थापन समितिको पदाधिकारीहरु र अभिभावकबीच कस्तो सम्बन्ध पाउनुभएको छ ?

.....

९) उ.मा.वि. मा तपाईंले गरेको लगानी प्रति तपाईं सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

.....

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन
अनुसूची ६

छनोट गरिएका उच्च माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक विवरण

क्र.स	उ.मा.वि. को नाम	शिक्षक संख्या	पुरुष	महिला	तालिम		शैक्षिक योग्यता		स्थायी	अस्थायी	अनुभव वर्ष	
					प्राप्त	अप्राप्त	स्नातकोत्तर	:gfts			५ वर्ष भन्दा कम	५ वर्ष भन्दा बढी
1	नेपाल उ.मा.वि. टाँडी	20	19	1	14	6	16	4	12	8	3	17
2	भरतपुर उ.मा.वि. भरतपुर	14	13	1	8	6	12	2	9	5	2	12
3	जनजागृति उ.मा.वि., पिठुवा	9	8	1	5	4	8	1	6	3	1	8
4	पृथ्वी उ.मा.वि., जुटपानी	11	11	-	5	6	9	2	9	2	1	10
5	पञ्चकन्या उ.मा.वि., जयमङ्गला	13	12	1	5	8	10	3	9	4	3	10
6	भीमोदय उ.मा.वि., पद्मपुर	10	10	-	3	7	9	1	7	3	4	6
7	चतुर्मुखी उ.मा.वि., शक्तिखोर	11	9	2	4	7	9	2	6	5	5	6
8	जनजीवन उ.मा.वि., चैनपुर	15	14	1	6	9	11	4	8	7	4	11
9	खैरहनी उ.मा.वि., खैरहनी	19	16	3	8	11	17	2	13	6	5	14
जम्मा		122	112	10	58	64	101	21	79	43	28	94

(स्रोत: सम्बन्धित उ.मा.वि. को अभिलेख)

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन
अनुसूची ७

उच्च माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक उपस्थिति दर

क्र.स	उ.मा.वि.को नाम	शिक्षक उपस्थिति दर (औसत)		
		2065	2066	2067
1	नेपाल उ.मा.वि, टाँडी	89	89	85
2	भरतपुर उ.मा.वि. भरतपुर	83	88	84
3	जनजागृति उ.मा.वि., पिठुवा	85	87	90
4	पृथ्वी उ.मा.वि., जुटपानी	81	86	88
5	पञ्चकन्या उ.मा.वि., जयमङ्गला	82	84	85
6	भीमोदय उ.मा.वि., पदमपुर	87	86	88
7	चतुर्मुखी उ.मा.वि. शक्तिखोर	85	83	87
8	जनजीवन उ.मा.वि., चैनपुर	84	87	86
9	खैरहनी उ.मा.वि., खैरहनी	90	88	89

(स्रोत : सम्बन्धित उ.मा.वि. को अभिलेख)