

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापकको नियुक्ति प्रक्रिया

शिक्षाशास्त्र संकाय, शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग
स्नाकोत्तर तह (एम.एड.) द्वितीय वर्षको आंशिक
आवश्यकता परिपूर्तिको निमित्त प्रस्तुत

शोधपत्र

शोधकर्ता

सुवास न्यौपाने

क्याम्पस रो.नं. : ११(२०७०)

त्रि.वि.दर्ता नं. : ९-२-२९-२२३५-२००६

परीक्षा रोल.नं. : ३०८०००३

त्रिभुवन विश्वविद्यालय,

शिक्षाशास्त्र संकाय

शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग

तानसेन बहुमुखी क्याम्पस

तानसेन, पाल्पा

२०७७



पत्र संख्या :
च.नं.

त्रिभुवन विश्वविद्यालय
तानसेन बहुमुखी क्याम्पस

(त्रि. वि. / उ. मा. शि. प. बाट सम्बन्धन प्राप्त)
तानसेन, पाल्पा, नेपाल

TANSEN MULTIPLE CAMPUS

Tansen, Palpa, Nepal

स्थापित: २०८७

फोन: ०७४-४२०४९७
फ्याक्स नं.: ०७४-४२०४९७

मिति:.....

शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग

सिफारिस पत्र

त्रिभुवन विश्वविद्यालय, शिक्षाशास्त्र सङ्काय, शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विषय स्नातकोत्तर तह एम.एड्. दोस्रो वर्षको आंशिक आवश्यकता पूरा गर्नको निमित्त शोधार्थी सुवास न्यौपानेद्वारा सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया शीर्षकको शोधपत्र मेरो प्रत्यक्ष निर्देशनमा तयार पारिएको हुनाले आवश्यक मूल्याङ्कनको निमित्त मूल्याङ्कन समितिमा सिफारिस गर्दछु ।

मिति:

उप. प्र. रामप्रसाद ढकाल
शोध निर्देशक
तानसेन बहुमुखी, क्याम्पस
तानसेन, पाल्पा



पत्र संख्या :
च.नं.

त्रिभुवन विश्वविद्यालय
तानसेन बहुमुखी क्याम्पस

(त्रि. वि. / उ. मा. शि. प. बाट सम्बन्धन प्राप्त)
तानसेन, पाल्पा, नेपाल

TANSEN MULTIPLE CAMPUS

Tansen, Palpa, Nepal

स्थापित: २०८७

फोन: ०७४-४२०४९७
फ्याक्स नं.: ०७४-४२०४९७

मिति:.....

स्वीकृत पत्र

शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग

त्रिभुवन विश्वविद्यालय, शिक्षाशास्त्र सडकाय, शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विषय स्नातकोत्तर तह एम.एड्. दोस्रो वर्षको आंशिक आवश्यकता पूरा गर्नको निमित्त शोधार्थी सुवास न्यौपानेद्वारा सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया शीर्षकमा शोधकार्य पूरा गरी स्वीकृतिका लागि प्रस्तुत गर्नुभएको शोधपत्र मूल्यांकन समितिबाट स्वीकृत गरिएको छ ।

मूल्याङ्कन समिति

- | | | | |
|----|-----------------------------|----------------|-------|
| १. | उप.प्रा. पुस्करराज रेग्मी | विभागीय प्रमुख | |
| २. | उप.प्रा. रामप्रसाद ढकाल | शोध निर्देशक | |
| ३. | उप.प्रा. लक्ष्मी खड्का | बाह्य परीक्षक | |
| ४. | क्या.प्र. राधेश्याम ज्ञवाली | सदस्य | |

मिति :

कृतज्ञता ज्ञापन

त्रिभुवन विश्वविद्यालय, शिक्षा शास्त्र संकाय शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग एम.एड. दोस्रो वर्षको आंशिक आवश्यकता पूर्तीको लागि सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया शीर्षकमा शोध पत्र तयार पारिएको छ ।

यस शोधपत्र लेखनको क्रममा सुरुदेखि अन्त्यसम्म मार्ग निर्देशन प्रदान गर्नुहुने शोध निर्देशक उप.प्रा. श्री रामप्रसाद ढकालप्रति आभार व्यक्त गर्न चाहान्छु । अध्ययनका क्रममा आवश्यक सल्लाह प्रदान गर्नुहुने क्याम्पस प्रमुख राधेश्याम ज्ञवाली, विभागीय प्रमुख पुस्करराज रेग्मी लगायत क्याम्पस परिवार तथा पुस्तकालयप्रति धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु ।

यस शोधपत्र तयारको क्रममा विभिन्न विद्वानका पुस्तक, आयोगका प्रतिवेदन तथा शोधपत्रहरूको अध्ययन गरी आवश्यक सहयोग लिएको छु । ती सामग्रीका लेखक तथा प्रकाशकहरूलाई धन्यवाद दिन चाहान्छु । त्यसैगरी अध्ययनका क्रममा आवश्यक तथ्यांक, सूचना र जानकारी उपलब्ध गराई सहयोग गर्नुहुने छनौटमा परेका विद्यालयका प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष, शिक्षक, अभिभावक, शिक्षा शाखा प्रमुख तथा गाउँ पालिका प्रमुखप्रति आभार प्रकट गर्दछु । शोधपत्रलाई टङ्कन गरी सहयोग गर्नुहुने अमृत अधिकारी तथा सुनिता अधिकारीलाई हार्दिक कृतज्ञता व्यक्त गर्दछु ।

सुवास न्यौपाने

शोधसार

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया शीर्षकका तयार गरिएको यस शोधपत्रको मुख्य उद्देश्य सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रियाको अवस्था पहिल्याउनु रहेको छ ।

यो अध्ययनमा गुणात्मक तथा परिमाणात्मक ढाँचा प्रयोग गरि तथ्यांकको व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ । अध्ययनमा ८ वटा विद्यालय, १६ जना शिक्षक र १६ जना अभिभावकलाई गोलाप्रथा नियुक्ति विधि र ८ जना प्र.अ., ८ जना वि.व्य.स. अध्यक्ष, ३ जना शिक्षा शाखा प्रमुख र ३ जना पालिका प्रमुखलाई उद्देश्यमुलक नमुना छनौट गरी उत्तरदाताको रूपमा लिइएको छ । आवश्यक तथ्यांक विद्यालय सर्भेक्षण फारम र अन्तरवार्ता प्रश्नावलीको आधारमा संकलन गरिएको छ ।

सामुदायिक विद्यालयको प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको बारेमा शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा स्पष्ट मापदण्ड तोकिएको पाइयो । सामुदायिक विद्यालयको प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको भूमिका मुख्य रहेको पाइयो । शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाइ कार्यालयको भूमिका गौण रहेको पाइयो । प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा न्यून रहेको पाइयो । प्र.अ. नियुक्तिको प्रक्रियाको कार्यान्वयनमा एकरूपता देखिएन । योग्यता, अनुभव, स्थानीयताको आधारमा प्र.अ. नियुक्तिका मापदण्ड रहेको पाइयो । प्र.अ.को नियुक्ति प्रक्रियामा राजनैतिक, पेशागत, स्थानीयता, पारदर्शिता र शैक्षिक मुद्दाहरु उठ्ने गरेको पाइयो ।

सामुदायिक विद्यालयको प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउनको लागि मुख्य रूपमा राजनीतिक मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, पेशागत मुद्दा र शैक्षिक मुद्दाहरुलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तै शिक्षा ऐन तथा नियमावली कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, आर्थिक पारदर्शिता कायम गर्नुपर्ने, वर्गिय र प्रशासनिक दबाव कम गर्नुपर्ने देखिन्छ । प्र. अ. नियुक्ति प्रक्रियामा आएका समस्या समाधानको लागि सरोकारवाला, शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाइ कार्यालयको, शिक्षा विभाग, पेशागत संघ संगठन, अभिभावक, शिक्षक र स्थानीय बुद्धिजिवि शिक्षाप्रेमीको सहयोग लिई सकारात्मक सोंचको विकास गरी ऐन तथा नियमावलीमा व्यवस्था भए बमोजिमको मापदण्ड पूरा गरेको व्यक्तिलाई प्र. अ. नियुक्ति गर्न सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ । त्यस्तै सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक व्यवस्थापन, कर्मचारी व्यवस्थापन, आर्थिक व्यवस्थापन आदि शीर्षकमा थप अनुसन्धान गर्न सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ ।

विषय-सूचि

	पृष्ठ
सिफारिस पत्र	क
स्वीकृति पत्र	ख
कृतज्ञता	ग
शोधसार	घ
संक्षेपीकृत शब्द सूची	ङ
विषय सूची	च
तालिका सूची	छ
परिच्छेद-एक परिचय	१-५
१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि	१
१.२ समस्याको कथन	२
१.३ अध्ययनको औचित्य	३
१.४ अध्ययनको उद्देश्य	४
१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्न	४
१.६ अध्ययनको परिसीमा	५
परिच्छेद-दुई सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका	६-१५
२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन	६
२.२ सैद्धान्तिक खाका	१३
२.३ पुनरावलोकनको उपादेयता	१५
परिच्छेद-तीन अध्ययन विधि	१६-२०
३.१ अनुसन्धानात्मक ढाँचा	१६
३.२ जनसंख्या र नमूना छनौट	१६
३.३ तथ्यांकको स्रोत	१७
३.४ तथ्यांक संकलनका साधन	१८

३.५	तथ्याङ्क संकलन प्रक्रिया	१९
३.६	तथ्यांक व्याख्या र विश्लेषण प्रक्रिया	१९
परिच्छेद-चार नतिजा विश्लेषण		२१-३६
४.१	प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्था	२१
४.२	प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रिया कार्यान्वयनको अवस्था	२४
४.२.१	नमुना क्षेत्रमा रहेका विद्यालयहरुको प्र.अ.नियुक्तिको आधार	२६
४.३	सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दा	२८
४.४	सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपाय	३२
परिच्छेद-५ निष्कर्ष र सुझाव		३७-४०
५.१	निष्कर्ष	३७
५.२	सुझाव	३८
सन्दर्भ-ग्रन्थ		
परिशिष्ट		

तालिका सुची

क्र.स.	तालिका शीर्षक	पेज नं.
१.	जनसंख्या र नमूना छनौट	१७
२.	तथ्यांक संकलनका साधन, उत्तरदाता र प्राथमिकताको क्षेत्र	१८
३.	प्र.अ. छनौटका आधार	२२
४.	विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रिया कार्यान्वयन	२५
५.	विद्यालयका प्रधानाध्यापक	२६
६.	सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दा	२९
७.	प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपाय	३२

संक्षेपीकृत शब्द सूची

का.स.मू.	-	कार्य सम्पादन मूल्यांकन
जि.शि.का.	-	जिल्ला शिक्षा कार्यालय
नि.मा.वि.	-	निम्न माध्यमिक विद्यालय
नि.मा.शि.	-	निम्न माध्यमिक शिक्षक
प्रा.वि.	-	प्राथमिक विद्यालय
प्रा.वि.शि.	-	प्राथमिक विद्यालय शिक्षक
प्र.अ.	-	प्रधानाध्यापक
वि.नि.	-	विद्यालय निरीक्षक
वि.सं.	-	विक्रम संवत्
वि.व्य.स.	-	विद्यालय व्यवस्थापन समिति
मा.वि.	-	माध्यमिक विद्यालय
मा.शि.	-	माध्यमिक शिक्षक
शि.अ.सं.	-	शिक्षक अभिभावक संघ
शै.स.	-	शैक्षिक सत्र
स.प्र.अ.	-	सहायक प्रधानाध्यापक
S.I.P.	-	School Improvement Plan
S.L.C.	-	School Leaving Certificate

परिच्छेद एक : परिचय

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया शीर्षकमा तयार गर्न लागिएको यस शोधपत्रको पहिलो परिच्छेदमा अध्ययनको पृष्ठभूमि, समस्याको कथन, अध्ययनको औचित्य, अध्ययनको उद्देश्य, अनुसन्धानात्मक प्रश्न र अध्ययनको परिसीमा समावेश गरिएको छ। अध्ययनको मुल समस्या, उद्देश्य र महत्व स्पष्ट पार्ने हुनाले परिचय खण्ड अनुसन्धान प्रतिवेदनको महत्वपूर्ण अंश हो।

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

आजको आधुनिक समाजमा विद्यालय सञ्चालन गर्न राजनैतिक नेतृत्वबाट तर्जुमा गरिएका नीति नियम अनुरूप विभिन्न समयमा विभिन्न प्रक्रियाले समुदायको सहयोग बटुल्दै विद्यालयलाई अगाडि बढाएको परिपेक्ष्यमा राज्यले निर्माण गरेका नीति नियम तथा शैक्षिक उद्देश्य र समुदायको आवश्यकतालाई मध्यनजर गरी उच्च दक्षता कुशलता एवं योग्यताले भरिपूर्ण भएका व्यक्तिबाट मात्र सम्भव हुने कुरामा दुईमत हुन सक्तैन। राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश र जनआकांक्षा अनुरूप प्रतिस्पर्धी र सृजनशील जनशक्ति निर्माणमा पूर्व तयारीको प्रमुख थलोको रूपमा विद्यालयलाई लिन सकिन्छ। यस्तो महत्पूर्ण संस्थालाई सही दिशा तर्फ लैजानको लागि र राम्रो गुणस्तरीय उपलब्धी मूलक बनाउन प्रमुख भूमिका खेल्ने व्यक्तिको रूपमा प्र.अ. लाई लिन सकिन्छ।

नेपालका विभिन्न स्थानमा खुलेका विद्यालयहरूमा आज योग्य व्यक्तिको पारदर्शी तरिकाले नियुक्तिहुन नसक्दा विद्यालय नै लथालिङ्ग र भताभूङ्ग भएका तथा शैक्षिक उपलब्धी शुन्य भएका प्रशस्त उदाहरणहरू देख्न सुन्न पाइएको छ। शिक्षा ऐन र नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था हुँदाहुँदै पनि तिनको पालना नगर्नु र केही कुराहरू ऐन नियममासमेत अस्पष्ट हुनु तथा विद्यालय संचालन गर्ने जिम्मा पाएका वि.व्य.स. ले समेत हचुवाको भरमा नातावाद, कृपावाद, आफन्तवाद जस्ता कुरालाई च्यापेर प्र.अ. नियुक्ति गर्ने गरेको प्रचलनले गर्दा शैक्षिक उपलब्धीमा नराम्ररी असर परेको पाइन्छ। (शर्मा, २०६६)

वर्तमान शिक्षा ऐन नियमावली भएको व्यवस्था अनुसार समान तहका शिक्षकहरूबाट वि.व्य.स.को सिफारिसमा जि.शि.का.बाट प्र.अ.नियुक्तिगर्ने व्यवस्था रहेको तथा नियुक्ति भईरहेको स्थानमा परम्परागत तरिकालाई नै निरन्तरता दिइएकाले योग्य व्यक्ति हुन नसक्नु र योग्य व्यक्ति नियुक्ति भईहाले पनि उक्त पदमा रहिरहने वातावरण

सृजना हुन नसक्नुले शैक्षिक उपलब्धी प्राप्त गर्ने खालका योजना निर्माण गर्नुको सट्टा आफ्नै पदको भ्रमेलामा घुमिरहने वातावरण विकास भएको पाइन्छ ।

समुदायले विद्यालय आफ्नो हो भनि महसुस नगरिदिँदा र स्रोत परिचालनमा चासो नदेखाएकै कारणबाट सामुदायिक विद्यालयमा पूर्ण जिम्मेवारीका साथ भौतिक स्रोतको संरक्षण, स्थानीय स्रोत साधनको समुचित प्रयोग एवम् परिचालन र शैक्षिक क्रियाकलापलाई 'मैत्रिमय' बनाउने तथा कक्षा छोड्ने दर न्यून बनाउने र कक्षा दोहोर्‍याउने दर घटाई शैक्षिक उपलब्धी स्तर वृद्धि गराउने जस्ता कार्यहरू गर्नको लागि शिक्षक तथा अभिभावकका तर्फबाट प्रभावकारी रूपमा सक्रियता देखाएको पाइँदैन । "एउटा कुशल प्रधानाध्यापकले विद्यालयमा सबै कक्षा सुचारू रूपले संचालन नभएसम्म सुख पाउँदैन । विद्यालयमा कक्षाहरू सुचारू रूपले संचालन भएनन् भने धेरै प्रकारका विकृति र समस्याहरू उत्पन्न हुन्छन् । तर धेरै प्रधानाध्यापकहरूले यसलाई सहज रूपमा लिएको पाइन्छ । विद्यालय प्रशासनको सबैभन्दा मूल पक्ष नै कक्षा संचालन र समयको सदुपयोग हो" । (श्रेष्ठ, २०६६)

वर्तमान शिक्षा नियमावली-२०५९ को अनुसूची १३ मा प्र.अ. नियुक्तिको आधारमा नेतृत्व लिन सक्ने क्षमता बापतको १५ अंक, विद्यालय सुधार योजनाको ३० अंक, कार्यसम्पादन मूल्यांकन बापत २५ अंक, शैक्षिक योग्यताको १० अंक, शिक्षण अनुभवको १५ अंक र तालिमको ५ अंक गरी १०० अंक तोकेको पाइन्छ । जसमा विद्यालय व्यवस्थापन समितिले प्र.अ. नियुक्तिको लागि विज्ञापन गरेर ७० अंकभन्दा बढी अंक प्राप्त गर्ने २ जना शिक्षकलाई नियुक्तिको लागि जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा सिफारिस गर्ने व्यवस्था छ ।

उपरोक्त विचारहरूबाट के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ, भने विद्यालयको शैक्षिक तथा अन्य क्षेत्रको विकासको लागि प्रधानाध्यापकलाई महत्वपूर्ण व्यक्तिको रूपमा लिइएकाले सो पदमा योग्य व्यक्ति नियुक्ति प्रक्रियाका लागि आइपर्ने समस्या र समाधानका उपायहरूको बारेमा अध्ययन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

१.२ समस्याको कथन

कुनै पनि संस्थाको निश्चित लक्ष्य र उद्देश्यहरूलाई सफलतापूर्वक प्राप्त गर्न संस्थाका विभिन्न पक्षहरूले मध्ये व्यवस्थापन पक्ष उत्तम हुनु जरूरी हुन्छ । विद्यालयको भौतिक व्यवस्थापन, आर्थिक व्यवस्थापन, शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापन, विद्यार्थी सेवा सुविधाको व्यवस्थापन, विद्यालय बजेटको व्यवस्थापन लगायतका पक्षहरू मजबुत हुँदाहुँदै पनि शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि हुन नसकि प्रत्येक वर्ष एस्.एल.सी.नतिजा दयनीय देखिएको छ (शर्मा,२०६६) । जेहोस संस्थालाई निश्चित दिशा तर्फ लक्षित गर्न र वान्छनिय उद्देश्य

प्राप्तिका लागि कुशल नेतृत्वको आवश्यक पर्दछ । नेतृत्व तहमा बस्ने व्यक्तिको सानो लापरवाही वा वेवास्ताले पनि संस्थाका कार्ययोजना सफल हुन सक्दैनन् ।

विद्यालय एउटा वृहत सांगठनिक थलो हो । जहाँ विभिन्न सम्प्रदाय, जातजाति र वर्गका बालबालिकाहरू आफ्नो सुनौलो भविष्यको सपना बोकेर आएका हुन्छन् । यस्तो महत्वपूर्ण संस्थालाई संचालनकर्ता अत्यन्तै जिम्मेवारी, लगनशील, दक्ष, निष्पक्ष र जागरूक हुनुको साथै संस्थाका सबै अंगहरूलाई एक साथ सहयोग जुटाउँदै समय सापेक्ष अगाडि बढाउनु पर्ने हुन्छ । माध्यमिक विद्यालय तहमा पदासिन प्र.अ.ले बालबालिका, अभिभावक र राष्ट्रको चाहाना अनुरूप शैक्षिक उपलब्धी प्राप्त गर्नको लागि केवल एकलो प्रयासले पनि सम्भव नहुन सक्छ । जति जिम्मेवार र प्रतिष्ठित पदमा पुग्ने बाटो फितलो हुन्छ, त्यतिनै पदासिन व्यक्तिबाट गरिने क्रियाकलापहरू पनि उपेक्षित हुन पुग्छन् । त्यसैले जनजिब्रोमा जहाजको क्याप्टेनसँग तुलना गरिएको प्र.अ. पदमा नियुक्ति पाउनको लागि वा नियुक्तिहुनको लागि अत्यन्तै पारदर्शी प्रक्रिया अपनाउनु आवश्यक हुन्छ ।

वर्तमान अवस्थामा सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक उपलब्धी र शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि हुन नसकि प्रत्येक वर्ष एस.एल.सी. परीक्षाको नतिजा दयनीय देखिनुमा विद्यालय संचालनको जिम्मा लिएका प्र.अ.अवश्यपनि त्यसको भागिदार बन्नै पर्ने हुन्छ । यसरी विद्यालयको सफलता तथा असफलतासँग गाँसिएको प्र.अ.नियुक्तिप्रक्रिया कसरी अपनाइएको छ ? योग्य प्र.अ. छनोटमा उत्पन्न बाधाहरू के के छन् ? वर्तमान शिक्षा ऐन नियमावलीमा भएको प्र.अ.नियुक्तिव्यवस्थापनमा के कस्ता बाधा आइपरेका छन् ? विभिन्न शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनले दिएका प्र.अ. व्यवस्था सम्बन्धी कुराहरू कार्यान्वयन हुन नसक्नाका कारण के के होलान् ? शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिको लागि प्र.अ.को भूमिका के हुन सक्छ ? र अपरादर्शी, हचुवाका भरमा र राजनैतिक आस्थाका आधारमा सीमित व्यक्तिलाई टिका प्रथाद्वारा नियुक्ति गरिने परिपार्टीलाई निरूत्साहित गरी कसरी कुन प्रक्रियाबाट प्र.अ.नियुक्तिगर्न सकेमा शैक्षिक उपलब्धी वृद्धि गर्न सकिन्छ वा कसरी प्र.अ.नियुक्तिप्रक्रियाले शैक्षिक उपलब्धीमा प्रभाव पारिरहेको छ भन्ने तथ्य मनन् गरी सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. को छनोट प्रक्रियालाई समस्याको कथनको रूपमा छनोट गरिएको छ ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

मा.वि तहमा खास गरेर किशोर किशोरीहरूले आफ्नो जीवनका महत्वपूर्ण दिनहरू विताउछन् र समग्र विद्यालय तथा शैक्षिक गुणस्तर मापनको मूल कडी मानिएको एस.एल.सी. परीक्षा पार गर्नुपर्दछ । यस्तो महत्वपूर्ण तहको प्र.अ.नियुक्तिगर्ने प्रक्रियालाई कसरी व्यवहारिक र प्रतिस्पर्धी बनाई योग्य व्यक्तिको आकर्षण बढाउने उपायहरूको खोजी

गरी सही व्यक्तिबाट मात्र संस्थागत विकास एवं शैक्षिक उपलब्धीमा उल्लेखनीय प्रभाव के कसरी पर्न गएको हुन्छ भन्ने कुराको खोजी गरी त्यसमा देखिएका कमी कमजोरी पत्ता लगाई निराकरण गर्न उपयोगी सिद्ध हुनेछ भन्ने अभिप्रायले यो अध्ययनको आफ्नै महत्व रहेको छ । अधिकांश विद्यालयहरूमा प्रधानाध्यापक पदको लागि खिचातानी हुने गरेको, ऐन नियममा भएका कुरालाई वास्ता नगएको, दक्ष व्यक्ति नियुक्ति नभई कमजोर व्यक्तिले उक्त पद हात पार्न सफल भएको, सिंगो समाजनै विवादमा परी राजनैतिककरण गरिएको, शैक्षिक गुणस्तर कमजोर हुँदै गईरहेको, विभिन्न शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनले दिएका सुझावहरू कार्यान्वयन नगरिएको तथा शिक्षक-शिक्षक, विद्यार्थी-शिक्षक बीच प्र.अ.कै कारण विवाद उत्पन्न हुने गरेको पाइन्छ ।

विभिन्न समयमा गठित शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनमा भएका सुझावहरूबाट प्र.अ.नियुक्ति गर्ने प्रक्रियाहरूको बारेमा खोजी गरी छोटो विश्लेषण गर्नुको साथै वर्तमान शिक्षा ऐन, नियमावलीमा भएको व्यवस्था अनुरूप छनोट गरिएका प्र.अ. हरू विद्यालयको शैक्षिक उपलब्धी अध्ययन गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ भन्ने भावी दिनमा नीति निर्माण तथा ऐन नियम तर्जुमा गर्न समेत सहयोग पुग्नेछ ।

यसैगरी शिक्षाप्रेमी, वृद्धिजीवि, समाजसेवी, शिक्षक, अभिभावक, विद्यार्थी लगायत सरोकारवालालाई विद्यालयका प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रिया यसका समस्या र समाधानमा उपायहरूको अध्ययन गर्न सहयोग पुऱ्याउनेछ ।

१.४ अध्ययनको उद्देश्य

यस अध्ययनका निम्न उद्देश्यहरू रहेका छन् :

- क) सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्था पहिचान गर्ने ।
- ख) सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अवस्था पत्ता लगाउने ।
- ग) सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दा पत्ता लगाउने ।
- घ) सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपाय खोजी गर्ने ।

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू

माथिका उद्देश्यहरू परिपूर्तिका लागि निम्नलिखित अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू रहेका छन् :

- क) विद्यमान शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा प्र.अ.नियुक्तिसम्बन्धी कस्तो व्यवस्था छ ?

- ख) नियुक्ति गरिएका प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधाको कस्तो व्यवस्था छ ?
- ग) प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अवस्था कस्तो छ ?
- घ) योग्यताको आधारमा प्र.अ.को नियुक्ति गरिएको छ वा छैन ?
- ङ) तह र श्रेणीको आधारमा प्र.अ.को नियुक्ति गरिएको छ वा छैन ?
- च) सेवा, अनुभवको आधारमा प्र.अ.को नियुक्ति गरिएको छ वा छैन ?
- छ) सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दाहरु के-के छन् ?
- ज) प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा राजनीतिक मुद्दा, स्थानीयताको मुद्दा, पेशागत संगठनको मुद्दा, पारदर्शीताको मुद्दा र शैक्षिक मुद्दाहरु के कति मात्रामा उठ्ने गरेका छन् ?
- झ) सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु के-के छन् ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया शीर्षकमा तयार पारिएको शोधपत्रले अध्ययन क्षेत्रमा छनौटमा परेका विद्यालयको प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया, यसका प्रभाव, समस्या र समाधानमा मात्र परिसिमित गरिएको छ । शोधपत्र तयार गर्नको लागि विभिन्न समयमा बनेका शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनहरूमा उल्लेख भएको प्र.अ. नियुक्ती सम्बन्धी व्यवस्थाको विश्लेषण तथा शिक्षा ऐन नियममा भएको व्यवस्थाबारे विवेचना गरिनुको साथै पाल्पा जिल्ला बगनासकाली गाउपालिका भित्रका राम मा.वि., दर्लमडाँडा .मा.वि., चन्द्र .मा.वि., विष्णु मा.वि.,सिद्धि मा वि ,माथागढी गाउपालिकाको सौभाग्य मा.वि. र रम्भा गाउपालिका भित्रका कृष्ण .मा.वि र अमृत पव्लिक मा.वि. गरी द वटा सामुदायिक विद्यालय र तिनका वि.व्य.स. अध्यक्ष, प्र.अ., शिक्षक तथा सम्बन्धित वि.नि., शिक्षा शाखा प्रमुख र सोही विद्यालयका अभिभावकहरूलाई मात्र अध्ययनको केन्द्र विन्दु बनाएर शोधलाई परिसिमित गरिएको छ । अन्तरवार्ताप्रश्नावली, सर्भेक्षण फारमबाट प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रिया, नियुक्ति प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अवस्था, नियुक्ति प्रक्रियाको मुद्दा तथा नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरूको व्याख्या विश्लेषण गरी सैद्धान्तिक ढाँचामा रहेर विश्लेषणलाई सिमित गरिएको छ ।

परिच्छेद दुई : सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि अध्ययनलाई सहि तथ्यको आधारमा व्याख्या विश्लेषण गरेर निष्कर्षमा पुग्नको लागि परिच्छेदमा सम्बन्धित विभिन्न लेख रचना तथा अनुसन्धान प्रतिवेदनहरूले सहयोग र मार्ग निर्देशन गर्दछन् । त्यसैले यस परिच्छेदमा सम्बन्धित साहित्यहरूको पुनरावलोकन, सैद्धान्तिक खाका र पुनरावलोकनको उपादेयता प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

शिक्षण संस्थाहरू सामाजिक सेवाका लागि स्थापना गरिएका हुन् र शैक्षिक प्रशासन भनेको नै सामाजिक प्रणाली एक रूप हो भनि मानव सम्बन्ध सिद्धान्तको प्रभाव शिक्षा प्रशासनमा पयो । विद्यालयमा विभिन्न समुदायका र विविध आर्थिक, सामाजिक परिवेशका बालबालिकाहरू आउने हुँदा बालबालिकाका आवश्यकता र चाहाना अनुरूप शिक्षण सिकाइ, शिक्षण संस्था भित्र विविध औपचारिक, अनौपचारिक संगठनले मान्यता पाएर शिक्षा प्रशासनमा प्रजातान्त्रीक र सहभागितापूर्ण नेतृत्व विकास तथा शिक्षण संस्थाहरूका लागि निर्माण गरिने पाठ्यक्रम एवम् अन्य शैक्षिक क्रियाकलापहरूमा शिक्षकहरूको पूर्ण सहभागिता बढ्यो । शिक्षा प्रशासनमा केन्द्रीय नेतृत्वको सट्टा विकेन्द्रित कार्य प्रणालीको शुरूवात एवम् कार्यरत व्यवस्थापक शिक्षक र विद्यार्थीका बीचमा सुमधुर सम्बन्धको स्थापन भयो । अतः शिक्षाले सामुहिक उत्तरदायित्वको भावना र शिक्षा प्रशासनको सम्बन्ध प्रत्यक्ष रूपमा मानविय सम्बन्धहरूसंगको अन्तरक्रियाका रूपमा विकास गरी विद्यालयका प्र.अ. र शिक्षक/शिक्षिकाहरू बीच आपसी मानविय सम्बन्ध र गुणस्तरिय शिक्षा प्रदान गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ, यसै सन्दर्भमा शर्मा, (२०६६) का अनुसार प्रारम्भमा संगठित शैक्षिक प्रशासनको अभाव रहेको पाइन्छ । त्यसबेला विद्यालयको प्रशासन व्यवसायिक प्रशासकबाट संचालित नभई सर्वसाधारण जनताबाट संचालित भएको पाइन्छ । विद्यालयको प्रशासनलाई सरकारी वा सार्वजनिक प्रशासनबाट अलग राखिएको थियो । सर्वसाधारणबाट बनाइएको समिति वा बोर्डले नै शिक्षा प्रशासन चलाउने गर्दथ्यो । अमेरीकी राज्यको विद्यालय प्रशासनमा भएको कार्यवृद्धि संगै सन् १८३९ मा सुपरिटेण्डेण्ट कार्यालयहरू खोलीए र ती कार्यालयहरूले प्रत्येक विद्यालयहरूमा कार्यकारी प्रिन्सिपल शिक्षक नामाकारण गरी पूर्णकालिन कार्यकारी अथवा सुपरिवेक्षक प्रिन्सिपलको व्यवस्था गयो । त्यतिबेला प्रिन्सिपल शिक्षकले विद्यालयको

प्रशासनिक कार्यलगायत पढाउनेका काम पनि गर्नु पर्दथ्यो । यसरी शैक्षिक प्रशासनको विकासमा अमेरीकी शैक्षिक प्रशासनको विकासले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको पाइन्छ ।

नेपालको शैक्षिक प्रशासनीय विकासमा विभिन्न समय समयमा सोही परिस्थिति वमोजिमका प्रथा र व्यक्तिहरूले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको पाइन्छ । यसै सन्दर्भमा अधिकारी, (२०६२) अनुसार नेपालमा शैक्षिक प्रशासनको विकासको लागि शिक्षा योजना तर्जुमा गर्न र विभिन्न समयमा विभिन्न शासकहरूबाट अनेक प्रयासहरू भएको पाइन्छ । जसअनुसार परम्परागत रूपमा पितृकुल, देवकुल, गुरुकुल, गुम्बा, चैत्य मठमन्दिरबाट दिइने शिक्षादेखि लिएर वि.स.१९१० मा जंगबहादुर राणा बेलायत भ्रमणबाट फर्केपछि स्थापना गरेको अंग्रेजी स्कूलसम्म र नेपालकै इतिहासमा पहिलोपल्ट वीर शमशेरले आफ्नो छोरा गहेन्द्र शमशेरलाई प्राविधिक शिक्षा पढाउन जापान पठाएको तथा देवशमशेर, जयपृथ्वी ब.सिंह, दिव्यदेव पन्त, बटुकृष्ण मैत्रेय देखि अनेकौ विद्वान पण्डितहरू बीच कुन भाषामा शिक्षा दिने भन्ने बहस जस्ता शिक्षा विकासका लागि थुप्रै प्रयत्न गरेको पाइन्छ, तिनीहरूको प्रयास स्वरूप शिक्षा प्रशासनले गति लिएको थियो ।

विद्यालय सञ्चालनको लागि कार्यकारी प्रमुखको रूपमा प्रधानाध्यापकको व्यवस्था गर्न विभिन्न शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनहरूले प्र.अ.लाई योग्य सक्षम र जिम्मेवारी एवं उत्तरदायित्वपूर्ण बनाउन प्रशस्त सुझावहरू दिएको पाइन्छ । प्रजातन्त्रको उदय पश्चात स्वतन्त्रताको उपज शिक्षा क्षेत्रमा पनि प्रभाव पर्नु स्वभाविक थियो । जसअनुरूप देशभर च्याउ उम्रेभै विद्यालयहरू खुल्न थालेका थिए । तिनको रेखदेख सञ्चालन नियन्त्रण गर्ने स्पष्ट थिएन । यही सन्दर्भमा नेपालका विभिन्न समयमा गठित शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनहरूले निम्नानुसार सुझावहरू दिएको पाइन्छ ।

रा.शि.यो.आ.-२०११ ले हेडमास्टरनै स्कूलको उत्साह वा हतोत्साह सफलता वा विफलताको मूलकारक भनि महत्व दिएको छ । सर्वाङ्गीण रा.शि.स.-२०१८ ले पनि प्र.अ.लाई तृतीय श्रेणीका सरकारी अफिसर सरह बनाउनु पर्दछ भनि महत्व दिएको पाइन्छ । त्यस्तै राष्ट्रिय शिक्षा पढ्ती योजना (२०२८-२०३२) ले प्र.अ पदलाई छुट्टै व्यवस्था गरी तिनीहरूको योग्यता र भत्ता समेत छुट्टै तोकेको पाइन्छ । प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना पश्चात् बनेको राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन -२०४९ ले प्र.अ.को नियुक्ती, काम कर्तव्य र अधिकार नियमावलीमा तोकिनुपर्ने, प्र.अ.मा खास अवधिकालागि नियुक्ती गरिनुपर्ने र विशेष पाठ्यपुस्तक तयार गरी सेवाकालीन तथा पूर्वसेवाकालिन तालिम दिने व्यवस्था गर्न सुझाव दिएको छ । यसै गरी

उच्चस्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन-२०५५ का अनुसार प्र.अ.छनौटकालागि अनुभवी, शैक्षिक दृष्टिले सक्षम व्यक्तिकोनियुक्तिगर्न प्रतिस्पर्धात्मक प्रक्रिया अपनाउनु पर्ने, एक तह माथिल्लो योग्यता भएको हुनुपर्ने र शिक्षकको तलवमानको २५ प्रतिशत रकम प्र.अ. भत्ता दिनुपर्ने जस्ता कुराहरूको व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

विभिन्न समयमा विभिन्न आयोगका प्रतिवेदनमा दिइएका सुझावहरू राम्रा भएतापनि विद्यालय तहसम्म तिनको कार्यन्वयन हुन नसक्नु दुःख लाग्दो कुरा हो, जसको प्रमुख कारणमा समुदाय तथा सिङ्गो राष्ट्रको वास्तविक समस्यासँग मेल खानेगरी प्रतिवेदन तयार नहुनु, स्थानीय वा गाँउ समाजसँग समन्वय नगरी निश्चित क्षेत्रको नमूनाबाट देशभर लागु गर्न खोजिनु, हरेक आयेगहरूमा राजनैतिक उथलपुथल पश्चात् तयार गरिनुले केवल व्यवहारिक भन्दा बढी देखावटी र भारा टार्ने वा केही गरीदैं छ भन्ने पार्नकोलागि मात्र तयार गरिनु, हचुवामा तयार पारिएका प्रतिवेदनहरूमा दीर्घकालीन सोच नहुनु, क्षणिक विरोध कार्यबाट उम्कनकोलागि मात्र तयार पारिएको हुनाले प्रतिवेदनका सुझावहरू कार्यान्वयन हुन सकिरहेका छैनन् । यसै सन्दर्भमा श्रेष्ठ, (२०६८) का अनुसार आयोगका प्रतिवेदनहरू जतिनै राम्रा र उत्कृष्ट भएतापनि स्थानीय निकाय सक्षम र बलियो नहुनुको साथै कार्यन्वयन पक्ष फितलो हुनु, केवल केन्द्रीय स्तरमा बसेर विदेशी सल्लाहकारहरू बोलाएर तयार पारिएको प्रतिवेदनहरूले देशको भौगोलिक परिवेश वास्तविक समस्या विद्यालयको सक्षमता आदि जस्ता कुराहरूलाई ख्याल नगर्नु, साभेदार पक्ष जसले उचित जस नपाउनु र प्रतिवेदन अनुसार कानून बनाई मन्त्रालय विभाग तथा जिल्लास्थित कार्यालयहरूले लागू गर्न चासो नदेखाउनु नै प्रमुख कारणको रूपमा लिन सकिन्छ । त्यसैगरी विद्यालय सञ्चालन गर्ने जिम्मा लिएका कार्यालय तथा स्थानीय निकाय एंव वि.व्य.स.ले ऐन नियमका कुरालाई भन्दा बढी व्यवहारिक कुरालाई अपनाउन खोज्नु, विदेशी सल्लाहकार तथा शिक्षाविद्हरूका राय सल्लाह सुझावअनुसार उत्कृष्ट प्रतिवेदनहरू तयार गरियतापनि कार्यन्वयन तहमा बस्ने व्यक्तिहरू पुरानै परम्परागत सोचबाट उम्कन नसकी पुरानै कार्यशैली अपनाउनु, प्रतिवेदनमा उल्लेखित कुराहरू बढी सैद्धान्तिक हुनाले व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्न नसकिनु, नक्साङ्कनको आधारमा नभई पहुँचको आधारमा अवैज्ञानिक रूपले विद्यालय खोलि व्यवस्थित रूपले संचालन गर्न नसक्नु, समुदायका टाठाबाठा व्यक्तिका बालबालिकाहरू निजी विद्यालयमा पढाउनु, सिधासाधा र मध्यम एवं निम्न वर्गका बालबालिकाहरू मात्र सामुदायिक विद्यालयमा पढ्ने हुँदा उच्च वर्गका व्यक्तिहरूले कुनै

चासो नदेखाउनुले पनि विभिन्न शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनहरूले दिएका प्र.अ. व्यवस्था सम्बन्धी सुझावहरू कार्यान्वयन हुन सकिरहेको छैन ।

प्र.अ. नियुक्तिको आधार उल्लेख गरी व्यवस्थापन समितिको सिफारिसमा जि.शि.अ.ले नियुक्त गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । माध्यमिक तहमा स्थायी कार्यरत शिक्षकहरूबाट बढुवा गरी प्रधानाध्यापकनियुक्तिगर्ने प्रक्रियाले असल शिक्षक नियुक्ति हुन्छन भन्ने कुनै निश्चित छैन । कुनै विद्यालयको दुर्भाग्यले गर्दा असक्षम प्रधानाध्यापकको नियुक्ति भएमा विद्यालयको विकास गर्न गाह्रो पर्छ । विद्यालयको शैक्षिक तथा अन्य क्षेत्रको विकास धेरै हदमा प्रधानाध्यापककै क्षमतामा भर पर्दछ । उच्च माध्यमिक तहमा पढाउने सबै शिक्षकहरू स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेको हुनु पर्ने हुँदा उक्त तह समेत संचालन भएको माध्यमिक विद्यालयको प्रधानाध्यापक पनि सोही अनुरूप योग्यताको हुनु पर्दछ । साथै दैनिक प्रशासन र आवश्यक शैक्षिक नेतृत्वका लागि प्रधानाध्यापकलाई सक्षम बनाउनु पर्दछ । प्रधानाध्यापकलाई प्रशासनिक र शैक्षणिक सुपरिवेक्षणका लागि नेतृत्व प्रदान गर्न सक्षम तुल्याउनु पर्छ । यसका लागि अनुभवी शैक्षिक दृष्टिले सक्षम व्यक्तिको नियुक्ति गर्न प्रतिस्पर्धात्मक प्रक्रिया अपनाउनु पर्दछ । माध्यमिक तहमा उच्च माध्यमिक तहको योग्यता भएको शिक्षकलाई प्रधानाध्यापक बनाउनु पर्दछ । (पाण्डे, २०६७)

विद्यालयको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि शिक्षा व्यवस्थापनलाई ठूलो चासोको रूपमा लिइएको छ । विद्यालय व्यवस्थापनका क्षेत्रमा आएका नवीन प्रविधि र ज्ञानले प्रधानाध्यापकलाई अद्यावधी रहन र सुसूचीत बन्न बाध्य पारेको छ । सरकारले विकेन्द्रीत विद्यालय व्यवस्थापनमा दिएको जोडलाई यथार्थमा रूपमान्तर गर्नका लागि पनि विद्यालय व्यवस्थापनको उचित ज्ञान र सीपको अनिवार्यतालाई जोड दिँदै गुणात्मक सार्वजनिक माध्यमिक शिक्षाको सुनिश्चितताका लागि प्रधानाध्यापकलाई ज्ञान र दक्षतायुक्त जनस्रोतको रूपमा सक्षम बनाएर विद्यालय व्यवस्थापनलाई चुस्त, दुरूस्त तथा कुशल नेतृत्व प्रदान गर्ने क्षमतावान व्यक्तिको रूपमा स्थापित गर्न खोजिएको छ । यसै सन्दर्भमा पौडेल, (२०५५) ले 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 बनाउन पर्ने बाध्यताले नेपाली शिक्षा क्षेत्र विकसित मुलुकको प्रयोग भूमि बन्दै आएको छ । शिक्षालाई राज्यले सधैं प्राथमिकताको सूचीमा राख्छ, र त्यही अनुरूप बजेटसमेत विनियोजन गरिन्छ । तर उचित

नीतिका अभावमा राज्यले छुट्याएको बजेट बालुवामा पानी हाले सरह भैरहेको तथ्य हामी कसैबाट लुकेको छैन । राज्यले आफ्नो कुल बजेटको करीब १८% रकम शिक्षा क्षेत्रलाई छुट्याएको भएतापनि आर्थिक वर्षको अन्त्य हुँदासम्म पनि ठोस कार्य देखिन आएको छैन । अन्तरीम संविधानले शिक्षालाई जनताको मौलिक हकको रूपमा स्वीकार गरेतापनि नीति निर्माताले यसलाई विर्सका छन् । नीजि विद्यालय र सामूदायिक विद्यालयको बीचको खाडल बढ्दै गईरहेको छ । यसरी खाडल बढ्दै जानुमा विद्यालयको व्यवस्थापन र जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व बहनको कारण पनि प्रमुख रूपमा रहेको पाइन्छ ।

कतिपय विद्यालयहरूमा जहाँ योग्य प्र.अ.हरूको व्यवस्था भैरहेको छ, शिक्षा ऐन नियमावलीमा भएका सिमित अधिकारबाटै भएपनि पालना गरी नियुक्ति गरिएका छन्, त्यस्ता विद्यालयले शैक्षिक वातावरण स्वच्छ र स्वस्थ पारी राम्रो उपलब्धि हात पार्न सफल भएका छन् । नियमानुसार नियुक्ति भएका प्र.अ.प्रति अन्य शिक्षक स्टाफहरूसमेत उत्तरदायी हुने गरेका विद्यार्थीहरूको प्र.अ.प्रतिको दृष्टिकोणसमेत फरक रहेको पाइन्छ । जसरी एउटा सरकारी कार्यालयमा कार्यलय प्रमुखको भूमिकाबाट अन्य कर्मचारीबाट छिटो छरितो कार्यसम्पादन हुन्छ । त्यसरी नै एउटा विद्यालयको प्रमुख रूपमा रहेको प्र.अ.को कारणबाट शैक्षिक क्षेत्र नै प्रभावित रहेको हुन्छ । जहाँ प्रक्रियागत ढंगले प्र.अ.कोनियुक्तिगरिन्छ, त्यहाँ प्र.अ.ले आफूलाई आत्मगौरवको माहसुस गरी स्वस्फूर्त अभिप्रेरित भई स्टाफ परिचालन स्रोत साधनको अधिकतम प्रयोग र विद्यार्थीका क्रियाकलापमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गरी शैक्षिक उपलब्धिमा गुणात्मक प्रभाव पारिरहेका हुन्छन् ।

यसै सन्दर्भमा भट्टराई, (२०६८) का अनुसार अनुसार अभै पनि हाम्रो जस्तो चेतनाको स्तर न्यून भएको मुलुकमा छोराछोरीमा भेदभाव गर्ने प्रचलन बढी नै मात्रामा देखिन्छ, जसको प्रमुख शिक्षा क्षेत्रमा पनि देख्न पाइन्छ । हालका नीजि तथा आवासीय विद्यालयहरूमा छात्राको तुलनामा छात्र बढी देखिनु र सामूदायिक विद्यालयमा छात्रको तुलनामा छात्रा बढी देखिनु यसको ज्वलन्त उदाहरण हो । जहाँ सामूदायिक विद्यालयमा भन्दा नीजि विद्यालयमा पढाई राम्रो र गुणस्तरिय शिक्षा दिन सक्षम छन् । त्यहाँको व्यवस्थापन पक्ष राम्रो छ, त्यहाँका प्र.अ.को व्यवहार उत्तम र उच्च कार्यकुशलता जस्ता कारणले अभिभावकहरू त्यतातर्फ आकर्षित भएका छन् । जसको अलावा सामूदायिक

विद्यालयका प्रधानाध्यापकले उपयुक्त तवरबाट उपलब्ध स्रोत साधनलाई परिचालन गर्न नसक्दा शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि गर्न नसक्नु अर्को कारण पाउन सकिन्छ ।

वर्तमान समयको विद्यालय व्यवस्थापनका कुराहरूलाई हेर्ने हो भने प्र.अ.का कारणबाट विद्यालयको व्यवस्थापन पक्ष दयनिय, विद्यालय परिवारलाई समुदायको नगन्य सहयोग प्राप्त, विद्यालयको शैक्षिक पक्षभन्दा भौतिक पक्षमा जोड दिएको, विद्यालयका प्रशासक आफूलाई उच्च स्तरको कर्मचारीको रूपमा चिनाउन चाहने र शिक्षक/शिक्षिकाहरूमा जागिरे जीवन विताउने गरेको, विद्यालयको अभिभावकलाई राम्रो व्यवहार नगर्ने, भ्रम दलित जातिका अभिभावकहरूलाई त गन्दै नगर्ने गरेको कुरा उल्लेख गर्नु भएको छ । यसैगरी प्र.अ.ले विद्यालयलाई खासै समय दिँदैनन्, प्र.अ. भनेको शुद्ध प्रशासनिक व्यक्ति नभई शिक्षक पनि हो । तर एउटा प्रशासकको व्यवहार देखाउछन् । कुनै एउटा विषय जिम्मा लिएर पढाउन चाहँदैनन् । रूटीनमा पढाउने विषय कागजी रूपमा राख्छन् तर आफ्नो पिरियडमा कक्षामा पढाउन जाँदैनन्, खाली मिटिङ्ग भनेर पन्छिन खोज्छन् । यसरी प्र.अ.ले आफूलाई एउटा प्रशासकका रूपमा लिएको तथा आफूमाथि रहेको जिम्मेवारी पूरा गर्नु भन्दा पनि जागिरे सौँच संस्कृति हावी भएको देखिन्छ । प्र.अ.ले विद्यालयको शिक्षक/शिक्षिकाहरूलाई प्रयाप्त समय नदिने, सबै अभिभावकसँग राम्रो मानविय सम्बन्ध स्थापित नगर्ने, विद्यालयमा उपलब्ध स्रोत साधनलाई उचित रूपले परिचालन र पूर्णरूपमा व्यवस्थापन गर्न नसकेको पाइन्छ । यसरी नै शिक्षाको गुणस्तरलाई सुधार गर्दै शिक्षालाई जीवनोपयोगी र सान्दर्भिक बनाउँदै लैजानु सबैको दायित्व हो । आज देशका सामु खडा भएका गरिबी, विपन्नता र सामाजिक समस्याहरूको समाधानको महत्वपूर्ण गुणस्तरयुक्त शिक्षा नै हुन सक्छ । शिक्षामा आवश्यक पूँजी लगानी गर्न वर्तमान आर्थिक अवस्थाले गर्दा देश सक्षम छैन तर पनि सरकार, समुदाय नागरिक समाजले शिक्षाको सुधार एवम् विकासमा प्रतिवद्ध भई सामुहिक सहयोगात्मक मूभिका निर्वाह गरे भने शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने कार्य त्यति मुस्किल छैन । जबसम्म विद्यालयको प्र.अ.लाई शैक्षिक नेता बनाइदैन तबसम्म शैक्षिक गुणस्तर कायम गर्न प्रायः असम्भव हुन्छ भनि उल्लेख गरिएको छ ।

यसै सन्दर्भमा ज्ञवाली, (२०७०) का अनुसार प्रधानाध्यापकलाई प्रशासनिक र शैक्षणिक सुपरिवेक्षकका लागि नेतृत्व प्रदान गर्न सक्षम तुल्याउनु पर्छ । यसका लागि अनुभवी र शैक्षिक दृष्टिले सक्षम व्यक्तिको नियुक्तिगर्न प्रतिस्पर्धात्मक प्रक्रिया अपनाउनु

पर्दछ । प्राथमिक तहमा निम्न माध्यमिक योग्यता भएको नि.मा.वि.तहमा मा.वि.तहको योग्यता भएको शिक्षक र मा.वि. तहमा उच्च माध्यमिक तहको योग्यता भएको शिक्षकलाई प्र.अ.बनाउनु पर्दछ । प्र.अ.का निमित्त सम्बन्धित तहका शिक्षकको तलबमानको २५ प्रतिशत रकम प्र.अ. भत्ता हुनु पर्दछ । यसैगरी प्र.अ.को योग्यता र भूमिकाको कुराहरू उल्लेख गर्ने क्रममा उच्च माध्यमिक तहमा पढाउने सबै शिक्षकहरू स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण हुनु पर्ने हुँदा उक्त तह समेत संचालन भएको मा.वि.को प्र.अ.पनि सोही अनुरूप योग्यताको हुनुपर्दछ । साथै दैनिक प्रशासन र शैक्षिक नेतृत्वका लागि प्र.अ.लाई सक्षम बनाउनु पर्दछ, भनि उल्लेख गरिएको छ ।

शिक्षा नियमावली २०५९ आठौँ शंसोधन २०६७ ले प्रधानाध्यापक छनौटको आधार तथा नियुक्ति सम्बन्धि व्यवस्था परिच्छेद १७ को नियम ९३ र अनुसूची १३ मा स्पष्ट उल्लेख गरेको छ । जस अनुसार सम्बन्धित तहको प्र.अ. हुने हो सोही तहको कार्यरत स्थायी शिक्षक मध्येबाट ७० अंक ल्याउने २ जना शिक्षकको नाम वि.व्य.स.बाट नियुक्तिको लागि जि.शि.का.मा सिफारीस गर्ने । प्र.अ. पदको विज्ञापनमा दरखास्त दिन अनुसूची-१३ वमोजिम विद्यालय विकास सम्बन्धी प्रस्ताव सहित दरखास्त दिनुपर्ने कुरा उल्लेख छ, जसमा विद्यालयको विद्यमान अवस्थाको विश्लेषण, विद्यालयको वातावरण, शैक्षिक पक्ष, विद्यालय समुदाय सम्बन्ध, श्रोत परिचालन, अतिरिक्त क्रियाकलाप, सपस्या समाधानको प्राथमिकिकरण, विद्यालयको अवस्था सुधारको रणनीतिहरू र विद्यालय सञ्चालक सम्बन्धी २ वर्षे कार्य योजना सहितको प्रस्ताव प्रतिवेदन संलग्न राखी पेश गर्नुपर्ने प्रावधान उल्लेख गरीएको छ ।

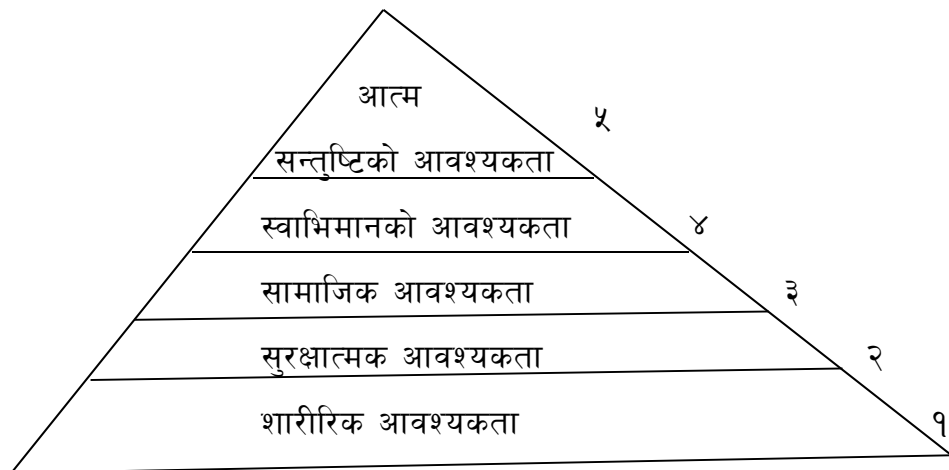
यसरी प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रिया र आधारका बावजुत प्रमुख मुद्दाको रूपमा लिइने शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि प्र.अ.का काम कर्तव्य र अधिकारमा उल्लेख गरेका कुराहरू अपुग रहेको पाइन्छ । जसअनुसार प्रधानाध्यापक जस्तो मर्यादित र जिम्मेवारी पदको व्यक्तित्वले शैक्षिक उपलब्धी वृद्धि गर्नकोलागि खेल्नुपर्ने भूमिकालाई गौण रूपमा प्रस्तुत गरीएको छ । जस अनुसार एउटै विद्यालयमा प्र.अ. का दावेदार व्यक्तिहरू वा समकक्षी अन्य भएको अवस्थामा तिनीहरूको कक्षा निरीक्षण गर्ने कुरामा सहज नहुन सक्छ । त्यसरीनै प्र.अ.का प्रतिस्पर्धी र प्रतिद्वन्द्वीसँगै रहेकै अवस्थामा उनले के सहयोगको आदान प्रदान गर्न सक्लान यी विभिन्न कुराका कारण शिक्षा नियमावलीमा भएको प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्था, नियुक्ति प्रक्रिया कार्यान्वयनको अवस्था, प्र.अ. नियुक्ति

प्रक्रियाका मुद्दाहरू र नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरूको आधारमा यो शोध कार्य गरिएको छ ।

२.२ सैद्धान्तिक खाका

हरेक सांगठनिक निकायहरूमा भएका व्यक्तिहरूको आपसी सहयोग, उत्प्रेरणा, सञ्चार, सामुहिक परिचालन जस्ता कुराहरूले मात्र त्यस संगठनको विकास हुन सक्दछ । कुशल नेतृत्वविना व्यवस्थापकले संस्थाको उद्देश्यतर्फ लैजान गाह्रो पर्दछ र प्रभावकारी नतीजा आउन सक्तैन । त्यसैले मानव सम्बन्धको घनिष्ठता मानव व्यवहार तथा आचरणमा निर्भर गर्दछ । व्यक्ति जसको सौँचाई, प्रवृत्ति र व्यवहार अर्को व्यक्तिसंग कसरी प्रस्तुत हुन्छ, त्यसमा नै मानव सम्बन्धको रूपरेखा कोरिएको हुन्छ । यसमा मनोविज्ञान, व्यक्तिगत गुण र मानविय तत्वले प्रत्यक्ष प्रभाव पारिरहेको हुन्छ । संगठनात्मक व्यवहार, उसका चाहाना र प्रेरणाले समेत मानविय सम्बन्ध राम्रो र नराम्रो हुनुमा उल्लेखनीय देन दिन सक्छ । यसरी मानविय आवश्यकताका विविध आयमहरूलाई मध्यनजर गरेर विद्यालय व्यवस्थापनका हरेक सवालमा मानविय आवश्यकताले महत्वपूर्ण भूमिका खेलीरहेको हुन्छ ।

कोइराला र श्रेष्ठ, २०५९ ले उद्धृत गरे अनुसार अमेरिकी मनोवैज्ञानिक अब्राहम मास्लोले सन् १९४३ मा उत्प्रेरणाको सिद्धान्त प्रतिपादन गरी मानिसहरू आवश्यकताको श्रृङ्खलाबाट अभिप्रेरित हुने कुरा उल्लेख गरेका छन् । सन्तुष्ट हुनको लागि मानिसले खोजिरहेको कुनै मनोवैज्ञानिक अभाव नै उसको आवश्यकता हो । उक्त चाहना एवं आवश्यकता पूरा गर्नका लागि उत्प्रेरित हुने गर्दछ । त्यहि आवश्यकता नै मानिसको आवश्यकता पूरा गर्नका लागि उत्प्रेरित हुने गर्दछ । त्यहि आवश्यकता नै मानिसलाई कार्य गराउन उत्प्रेरक तत्व हो । जुन एकपछि अर्को श्रृङ्खलाबद्ध रूपमा रहेकोहुन्छ । उनको आवश्यकताको श्रृङ्खलालाई निम्न ५ चरणमा प्रस्तुत गरिएको छ :-



क) शारीरिक आवश्यकता

मानिसको आवश्यकताको श्रृङ्खला नै आधारभूत तत्व नै शारीरिक आवश्यकता हो । जीवनको लागि अति आवश्यक पर्ने खाना, हावा, पानी, कपडा, बास यस आवश्यकता अन्तरगत पर्दछ । यस आवश्यकता परिपूर्तिको लागि मानिस पहिला अग्रसर हुन्छ, र यो परिपूर्तिले मात्र अन्य आवश्यकताप्रति सोंच विचार गर्दछ ।

ख) सुरक्षात्मक आवश्यकता

शारीरिक आवश्यकता परिपूर्ति भएपछि मानिस सुरक्षात्मक आवश्यकता पूरा गर्न अग्रसर हुन्छ । आर्थिक, मानसिक, शारीरिक, भौतिक पक्षबाट सुरक्षित रहने वातावरणको खोजी गर्दछ । राम्रो सुरक्षित बास, उपचार, स्थायीत्व र सुरक्षित जागिरको आवश्यकता महसुस गरी त्यसको प्राप्तीको लागि उत्प्रेरित हुन्छन् ।

ग) सामाजिक आवश्यकता

शारीरिक सुरक्षात्मक आवश्यकता पूराभएपछि व्यक्ति सामाजिक मूल्य, मान्यता, सामाजिक सुविधा, सामाजिक कार्य, सामाजिक दायित्व पूरा गर्न उत्प्रेरित हुन्छ ।

घ) स्वाभिमानको आवश्यकता

शारीरिक, सुरक्षात्मक र सामाजिक आवश्यकता पूरा भएपछि मानिस आफ्नो स्वाभिमान, मान-सम्मान र स्थान खोजी गर्न थाल्छ । आत्म-सम्मान र चाहना बढ्दछ । यो सम्मानको आवश्यकता शक्तिप्रति, पद मर्यादा, प्रसंशा, पुरस्कारआदि पूरा गर्ने चाहना राख्छ ।

ङ) आत्म सन्तुष्टिको आवश्यकता

मानिसले आवश्यकताको श्रृङ्खलाको उच्च श्रृङ्खलामा आत्म सन्तुष्टिको आवश्यकता बोध गर्दछ । आत्मा सन्तुष्टि, आत्मा गौरव, आत्माबोध आदिको चाहना हुन्छ । जस्तै तलव बढ्दा, पुरस्कार पाउँदा, बहुवा हुँदा, श्रृजनात्मक कार्य गर्न सक्दा आत्मा सन्तुष्टिको अनुभव गर्दछ । यस्तो आवश्यकता पूर्ती गर्ने व्यक्ति अभिप्रेरित हुन्छ ।

मास्लोले मानिसको आवश्यकतालाई एउटा श्रृङ्खलामा राखेका छन् । उनका अनुसार मानवीय आवश्यकता एकपछि अर्को क्रमश आउने गर्दछन् । एकतहको आवश्यकता पूरा हुनासाथ तुरुन्तै अर्को आवश्यकता महसुस हुन्छ । मानिसलाई उत्प्रेरित गर्ने उनीहरूको आवश्यकता हो भन्ने उनको तर्क छ । जबसम्म गास, बास र कपासको समस्या समाधान गर्न सक्दैन तबसम्म शिक्षा र स्वास्थ्य वा अन्य आवश्यकताले मानिस उत्प्रेरित हुन सक्दैन ।

सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्ति प्रक्रिया, नियुक्ति प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अवस्था, प्रभावकारी नहुनुमा व्यक्तिको रुची, चाहना र आवश्यकता परिपूर्तिहुन नसकी यसमा मास्लोको सिद्धान्तको असर परेको हुनसक्छ भन्ने विचार विश्लेषण गर्नको लागि अब्राहम मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्तलाई जोडिएको छ ।

२.३ पुनरावलोकनको उपादेयता

यस शोधकार्य सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति शीर्षकमा केन्द्रीत भइ पूर्व साहित्यको अध्ययन र समिक्षात्मक विवरणहरू प्रस्तुत गरिएको छ । यसले विद्यालयमा उपयुक्त ढंगले प्र.अ.नियुक्ति गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ । अनुसन्धानलाई सहि निष्कर्षमा पुऱ्याउनको लागि पहिले अध्ययन भइसकेका प्र.अ.नियुक्ति, प्रभाव, यसका समस्या, प्र.अ.को भूमिका र यसमा भएका समस्याहरूको अध्ययनमा सहयोग पुगेको छ । त्यसैगरी सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनले सहि मार्ग निर्देशन गरेको छ । अब्राहम मास्लोको सिद्धान्तले समस्या समाधानमा मद्दत गरेको छ । शोधलाई संगठित र उद्देश्यमूलक बनाउन मद्दत गरेको छ । यस शोध सरोकारवालाहरूलाई समेत प्र.अ. नियुक्तिमा योग्य र सक्षम व्यक्ति नियुक्ति गर्न मद्दत पुऱ्याएको कुरालाई नै सम्बन्धित साहित्य अध्ययनको शैक्षिक उपादेयताको रूपमा लिइएको छ ।

परिच्छेद तीन : अध्ययनको विधि

कुनै पनि विषयको अध्ययन अनुसन्धान गर्न निश्चित विधिको आवश्यकता पर्दछ । सामुदायिक विद्यालयको प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियाको अध्ययनको लागि यस परिच्छेदमा अनुसन्धान ढाँचा, जनसंख्या तथा नमूना छनौटका आधार, तथ्यांक संकलनका साधन, तथ्यांकको स्रोत, तथ्यांक संकलनका प्रक्रिया र तथ्यांकको व्याख्या तथा विश्लेषण प्रक्रिया प्रस्तुत गरिएको छ ।

३.१ अनुसन्धानात्मक ढाँचा

कुनै अनुसन्धान कार्यको लागि छनौट गरिने नमूना सम्भवनाका आधारमा नभई अनुसन्धान कर्ताको उद्देश्य, सौँच, आकांक्षा, आवश्यकता, बुद्धि र विवेकको आधारमा निर्भर गर्दछ । अनुसन्धान कर्ताले जुन उद्देश्य अनुसार अनुसन्धान गर्दैछ सो उद्देश्य परिपूर्तिका लागि आफ्नै बुद्धि विवेकद्वारा नमूना छनौट गर्ने विधि उद्देश्यपूर्ण नमूना छनौट विधि अन्तर्गत पर्दछ (खनाल, २०६०) । यो अनुसन्धान मूलतः गुणात्मक ढाँचाको भएको भएता पनि परिमाणात्मक ढाँचा समेत प्रयोग गरिएको छ ।

प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्था पत्ता लगाउने गुणात्मक ढाँचा र त्यसको प्रभाव, समस्या र समाधानका उपाय पत्ता लगाउनका लागि परिमाणात्मक ढाँचामा आधारित छ ।

३.२ जनसंख्या र नमूना छनौट

यो अध्ययन गुणात्मक अध्ययन भएकाले यस विषयको अध्ययनका लागि सम्भावना रहित नमूना छनौट विधि अन्तर्गत उद्देश्यपूर्ण नमूना छनौट विधिको आधारमा विद्यालयहरूको छनौट गरिएको थियो । पाल्पा जिल्लामा रहेका १० वटा गाउँपालिका मध्ये उद्देश्यमुलक नमूना छनौटको आधारमा बगनाशकाली गाउँपालिका, माथागढी गाउँपालिका र रम्भा गाउँपालिका अन्तर्गत रहेका २४ विद्यालय मध्ये ८ वटा सामुदायिक .मा.वि. लाई गोलाप्रथाको आधारमा छनौट गरिएको छ । जसको जनसंख्या तथा नमूना तालिका १ मा प्रस्तुत गरिएको छ :-

तालिका १ : जनसंख्या तथा नमूना छनौट

क्र.सं.	विवरण	जनसंख्या	नमूना छनौट	प्रतिशत	छनौट आधार
१	विद्यालय	२४	८	३३.३३	गोलाप्रथा
२	प्र.अ.	२४	८	३३.३३	उद्देश्यमूलक
३	शिक्षक	३०६	१६	५.२	गोलाप्रथा
४	वि.व्य.स. अध्यक्ष	२४	८	३३.३३	उद्देश्यमूलक
५	अभिभावक	२५२०	१६	०.६	गोलाप्रथा
६	शिक्षा प्रमुख	३	३	१००	उद्देश्यमूलक
७	गा पा अध्यक्ष	३	३	१००	उद्देश्यमूलक

स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण २०७६

तालिका १ अनुसार बगनाशकाली गाउपालिका, माथागढी गाउपालिका र रम्भा गाउपालिका २४ वटा मा.वि. मध्ये ८ (३३.३%) वटा मा.वि.लाई सम्भावना रहित नमूना छनौटको गोलाप्रथा विधिद्वारा छनौट गरियो । त्यस्तै ८ वटा (३३.३%) विद्यालयका प्र.अ.लाई उद्देश्यमूलक छनौट विधिबाट छनौट गरिएको छ । त्यस्तै वि.व्य.स. अध्यक्ष, शिक्षा प्रमुख र गा पा अध्यक्षलाई पनि उद्देश्यमूलक नमूना छनौट विधिबाट छनौट गरिएको छ । त्यस्तै ति विद्यालयमा अध्यापनरत ३०६ जना शिक्षक मध्ये प्रत्येक विद्यालयबाट २/२ जनाको दरले १६ जना (५ %) शिक्षक र २५२० अभिभावक मध्ये प्रत्येक विद्यालयबाट २/२ जनाको दरले १६ जना (०.६ %) अभिभावकलाई सम्भावना रहित नमूना छनौट गोलाप्रथा विधिबाट नमूना छनौट गरिएको छ ।

३.३ तथ्यांकको स्रोत

यस अध्ययनमा प्राथमिक र द्वितीय गरी दुवै प्रकारका तथ्यांकहरू संकलन गरिएको छ ।

३.३.१ प्राथमिक स्रोत

अध्ययनका लागि आवश्यक तथ्यांक संकलनको लागि अनुसन्धानकर्ताको उपस्थितिमा अन्तर्वार्ता प्रश्नावलीका आधारमा गुणात्मक रूपमा प्राथमिक तथ्यांक संकलन गरिएको छ ।

३.२.३. द्वितीय स्रोत

विद्यालयमा रहेका अभिलेखहरूलाई द्वितीय स्रोतको रूपमा आधार मानिएको छ । त्यसैगरि विभिन्न सन्दर्भ सामग्री, लेख, रचना, पत्रपत्रिका, पुस्तक, शोधपत्र एवम् प्रतिवेदनहरूबाट सहायक तथा द्वितीय स्रोत अर्न्तगत तथ्यांकहरू संकलन गरिएको छ ।

३.४. तथ्यांक संकलनका साधन

सामुदायिक र संस्थागत विद्यालयको प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रिया शीर्षकको यस शोध अध्ययनमा निर्धारित गरिएका उद्देश्यहरू प्राप्तिका लागि निम्नानुसार साधन उत्तरदाता र प्राथमिकताका आधारमा तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ :-

तालिका २ : तथ्याङ्क संकलनका साधन,उत्तरदाता र प्राथमिकताको क्षेत्र

क्र.सं.	उद्देश्य	साधन	उत्तरदाता	प्राथमिकताको क्षेत्र
१	प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्था	सर्वेक्षण फारम र अन्तर्वार्ता प्रश्नावली	प्र.अ., वि.व्य.स. अध्यक्ष	शिक्षा ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था, वि.व्य.स. समितिको निर्णय
२	प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अवस्था	अन्तर्वार्ता प्रश्नावली	प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष,अभिभावक, शिक्षा प्रमुख, गा .पा अध्यक्ष	योग्यता, तह र श्रेणी, सेवा अनुभव
३	प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दा	अन्तर्वार्ता प्रश्नावली	प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष,अभिभावक, शिक्षा प्रमुख, गा .पा अध्यक्ष	राजनीतिक, पेशागत, स्थानीयता, पारदर्शिता, शैक्षिक
४	प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभाकारी बनाउने उपाय	अन्तर्वार्ता प्रश्नावली	प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष,अभिभावक, शिक्षा प्रमुख, गा .पा अध्यक्ष	राजनीतिक, पेशागत, स्थानीयता, पारदर्शिता, शैक्षिक सुधार

स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण २०७६

(क) अन्तर्वार्ता प्रश्नावली

प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको चुनौती र चुनौती समाधानका उपाय पत्ता लगाउनका लागि आवश्यक तथ्यांक र सूचनाहरू संकलन गर्न उत्तरदाताको रूपमा रहेका प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गा.पा अध्यक्ष लागि छुट्टाछुट्टै अन्तर्वार्ता प्रश्नावली निर्माण गरी तथ्यांक संकलन गरिएको छ। (परिशिष्ट : ४-८)।

(ख) सर्भेक्षण फारम

प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका प्रभाव पत्ता लगाउनका लागि योग्यता, तह र श्रेणी, शिक्षण अनुभवको अवस्था पत्ता लगाउन सर्भेक्षण फारमको निर्माण गरीएको छ। (हेर्नुहोस परिशिष्ट : ९)

३.५. तथ्यांक संकलन प्रक्रिया

नमुना छनौटमा परेका प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गा.पा अध्यक्षसंग अन्तर्वार्ता प्रश्नावलीको आधारमा प्राप्त विवरण तथा स्थलगत अध्ययनको क्रममा प्राप्त भएका विवरणबाट प्राथमिक तथ्यांक संकलन गरिएको छ। विषयवस्तुले राखेका उद्देश्यहरू परिपूर्ति गर्न द्वितीय एवम् सहायक तथ्यांकहरूले पनि मत्वपूर्ण भूमिका रहने गर्दछ। सहायक तथ्याङ्कको अभावमा विषयवस्तुलाई तार्किक निष्कर्षमा पुर्याउन सकिदैन। त्यसैले द्वितीय स्रोत अन्तर्गत तथ्याङ्क सङ्कलनको सन्दर्भमा नमुना छनौटमा परेका विद्यालयहरूको विद्यालय अभिलेख, विभिन्न लेख, प्रतिवेदन तथा नियमावलीहरूको पुनरावलोकन गरिएको छ।

नमुना छनौटमा परेका विभिन्न उत्तरदातामा छुट्टाछुट्टै अन्तर्वार्ता प्रश्नवाली प्रयोग गरी आवश्यक तथ्याङ्क संकलन गरिएको थियो भने परिशिष्ट अनुसारको सर्भेक्षण फारम र सम्बन्धित विद्यालयको विद्यालय सुधार योजना तथा दस्तावेज र शि.वि तथा स ई . पात्याको शैक्षिक दर्पण अध्ययनबाट द्वितीय तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ।

३.६. तथ्याङ्क व्याख्या विश्लेषण प्रक्रिया

शोध अध्ययनका लागि सङ्कलित गरिएका विभिन्न जानकारी तथ्याङ्कहरूलाई वर्णन र विश्लेषण गर्दा मुख्यतया व्याख्यात्मक तथा वर्णनात्मक विधिको प्रयोग गरिएको छ। शोध अध्ययन अथवा कार्यका लागि निर्धारित उद्देश्यहरूलाई आवश्यकता अनुसार शीर्षक तथा

उपशीर्षकहरूमा विभाजन गरी व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ । साथै तथ्याङ्कहरू सङ्कलनका लागि अनुसन्धानकर्ता नमुना छनौटमा परेका विद्यालयमा गई प्राप्त अनुभवको आधारमा सम्बन्धित सिद्धान्त र पूर्व अनुभवको आधारमा सम्बन्धित सिद्धान्त र सम्बन्धित साहित्यलाई आधार लिई व्याख्या तथा विश्लेषण गरिएको छ । प्राप्त तथ्याङ्कलाई प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको समस्या समाधानका शीर्षकमा वर्गीकरण गरी व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

विभिन्न साधनहरूको माध्यमबाट प्राप्त भएका तथ्याङ्कहरूलाई प्रशोधन गरी उद्देश्यको आधारमा वर्गीकरण गरियो । ती तथ्याङ्कहरूको आधारमा शीर्षक, उपशीर्षकहरू राखी सूचनाहरूलाई तालिकिकरण गरी व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ । तालिकीकरण गरिएका आवश्यक तथ्याङ्कहरूलाई आवश्यकता अनुसार तथ्याङ्कीय सुत्रहरूको प्रयोग गरी प्रतिशतमा व्याख्या गरिएको छ । तथ्याङ्कको प्रस्तुतिकरण संख्यात्मक रूपमा गरिएको भए तापनि विश्लेषण गरिएको तथ्याङ्कलाई सुचकसँग तुलना गरिएको छ ।

परिच्छेद चार : नतिजा विश्लेषण

यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया बारेमा अध्ययन गरी मुद्दाहरूको पहिचान गरेर ती मुद्दा समाधानका उपायहरू पत्ता लगाउनु हो, जसमा विद्यालय तहमा प्र.अ. कसरी नियुक्ति गर्ने गरिएको छ ? प्र.अ. नियुक्तिको विद्यमान अवस्था कस्तो छ ? प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अवस्था कस्तो छ ? प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दाहरू के के हुन् ? र प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू के-के हुन् ? जस्ता प्रश्नहरूमा केन्द्रीत रही छनौट गरिएका विद्यालयहरूमा पुगेर अन्तरर्वाता प्रश्नावली तथा विद्यालय सर्भेक्षण फारमको माध्यमद्वारा संकलन गरिएका गुणात्मक तथ्याङ्कहरूलाई उद्देश्यको क्रम अनुसार उपयुक्त शीर्षकमा राखी निम्नानुसार व्याख्या तथा विश्लेषण गरिएको छ ।

- ४.१ सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्था
- ४.२ सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अवस्था
- ४.३ सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दा
- ४.४ सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपाय
- ४.१ प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्था

सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्थाको अध्ययन गर्दा शिक्षा नियमावलीमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रिया र प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधालाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :-

४.१.१ प्रधानाध्यापक नियुक्ति सम्बन्धि व्यवस्था

वर्तमान शिक्षा ऐन २०२८ र शिक्षा नियमावली २०५९ परिच्छेद १७ को नियम ९३ मा प्रधानाध्यापकको नियुक्तिको आधार सम्बन्धी व्यवस्था निम्नानुसार गरिएको छ :

तालिका ३ : प्रधानाध्यापक छनौटका आधार

क्र.सं.	विवरण	अंक
१	शैक्षिक योग्यता क) न्यूनतम शैक्षिक योग्यता ख) अधिल्लो शैक्षिक योग्यता	१५ १०
२	शिक्षण अनुभव	२५
३	तालिम क) शैक्षिक तालिम ख) विद्यालय व्यवस्थापन तालिम	१० २
४	अध्यापन गरेको विषयमा प्राप्त नतिजा	१२
५	विद्यालय विकास प्रस्ताव क) विद्यालय विकास प्रस्ताव ख) विद्यालय विकासको प्रस्तावको प्रस्तुतिकरण	१० ४
६	नेतृत्व लिने क्षमता क) जि.शि.अ.को मूल्यांकनबाट ख) व्यवस्थापन समितिको मूल्यांकनबाट ग) सम्बन्धित विद्यालयका शिक्षकको मूल्यांकनबाट	५ ५ २
	जम्मा	१००

स्रोत : शिक्षा नियमावली ,२०५९

शिक्षा नियमावली (२०५९) मा भएको अंक विभाजनलाई हेर्दा विद्यालय सुधार कार्ययोजनालाई नै वढी महत्व दिएर वढी अङ्क राखिएको छ । जसअनुसार विद्यालय विकास सम्बन्धी प्रस्ताव पेश गर्न लगाइएको छ । शिक्षा नियमावली अनुसार प्र.अ.पदमा अनुभवी कार्यसम्पादन क्षमता भएको, तालिम प्राप्त, नेतृत्व लिने क्षमतावान व्यक्तिमध्ये कार्यरत उही तहका व्यक्तिहरूबाट ७० अंक भन्दा वढी अंक प्राप्त गर्ने २ जना व्यक्तिको नाम वि.व्य.स. को बैठकबाट सिफारिस गरी जि.शि.का.ले नियुक्ती गर्ने प्रावधान राखेर समूदायको माग

अनुसार समुदायको समस्यासंग परिचित व्यक्तिलाई ल्याउन खोजिएको देखिन्छ । जसबाट पेशामा कार्यरत व्यक्तिलाई नै प्र.अ.मा नियुक्ति गर्दा सकारात्मक प्रभाव पर्ने देखिन्छ ।

४.१.२. प्रधानाध्यापकको सेवा, सर्त र सुविधा

नमुना छनौटमा परेका विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरुको सेवा, सर्त र सुविधा सम्बन्धि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली तथा शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा गरिएको व्यवस्थालाई विश्लेषण गर्दा माध्यमिक तहको प्र.अ.को मासिक भत्ता पाँच सय रुपैया मात्र रहेको पाइन्छ । जुन अत्यान्त न्यून रहेको देखिन्छ । उच्च स्तरीय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०५५ ले प्र.अ.को भत्ता कम्तिमा तलबको १० प्रतिशत हुनुपर्ने सिफारिस गरेकोमा सो कार्यान्वयन नभएको पाइयो । त्यस्तै सम्बन्धित प्र.अ. र विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष तथा स्रोत व्यक्तिको प्रतिक्रियाको आधारमा सतप्रतिशत उत्तरदाताले विद्यालयको आर्थिक अवस्था कमजोर रहेको हुनाले विद्यालय स्रोतबाट प्र.अ.लाई अतिरिक्त भत्ताको व्यवस्था गर्न नसकेको प्रतिक्रिया पाइयो ।

यसरी हेर्दा नियुक्ति भएका प्र.अ. समेत सेवाप्रति समर्पित र उत्साही हुने अवस्था नरहेको पाइन्छ । त्यस्तै अनुभवप्राप्त शिक्षक उच्चपदको जिम्मेवारी पाउँदा सरकारले तालिम सीप अभिवृद्धि आदिमा खर्च गर्नुपरेमा यदाकदा शैक्षिक तालिम केन्द्र र जिल्ला शिक्षा कार्यालयले आयोजना गर्ने प्र.अ.को एक महिने वा एक हप्ते तालिमको मात्र व्यवस्था गर्ने गरेको छ भनी शतप्रतिशत प्र.अ. तथा स्रोत व्यक्तिको प्रतिक्रिया पाइयो । प्र.अ. नियुक्तिमा राष्ट्रिय स्तरमा विज्ञापन गर्नेदेखि लिएर परीक्षा सञ्चालन गर्ने, अन्तर्वार्ता लिने आदि प्रक्रियाको आवश्यकता नपर्ने हुँदा आर्थिक बचत हुने तथा कार्यबोझमा कमि आइ सम्बन्धित प्र.अ.को नै वृत्ति विकासलाई नै जोड दिनुपर्दछ भनी शतप्रतिशत प्र.अ.हरुको धारणा पाइयो ।

प्र.अ.का लागि शिक्षक पदमा रहँदैदेखि व्यक्तित्व विकासको अवसर दिई अनुभवी दक्ष व्यक्तिलाई नियुक्ति गरी सेवामा लामो समयसम्म टिकाउन सकेमा विद्यालयमा हुने गरेका खिचातानी, गुटबन्दीको अन्त्यभई शिक्षण शिकाई समेत प्रभावकारी बनाउनको लागि प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधामा व्यापक हेरफेर गर्नुपर्ने भनी शतप्रतिशत उत्तरदाताको प्रतिक्रियाबाट पनि प्र.अ.को विद्यमान सेवा, सर्त र सुविधा अत्यान्त न्यून रहेको, यसले अनुभवी, योग्य, उर्जावान व्यक्तिलाई प्र.अ.हुन आकर्षित गरेको पाइदैन ।

शिक्षा नियमावली अनुसार शिक्षक, वि.व्य.स. र सरोकारवालाको समेत सहभागितामा एकजना योग्यता, क्षमता, अनुभव पुगेको व्यक्तिको नाम चयन गरी उसैलाई

प्र.अ. बनाउने सर्वसम्मतिबाट निर्णय गरेर नियममा उल्लेख भए बमोजिम अर्को एकजनाले समेत ७० अंक भन्दा बढी नम्बर राखी जि.शि.का. मा सिफारीस गरी त्यहाँबाट नियुक्ती गर्न लगाएर प्र.अ. छनौट गर्ने प्रक्रिया अपनाइएको पाइयो ।

विद्यालय संचालन, रेखदेख, नियन्त्रण जस्ता सम्पूर्ण कार्यको जिम्मा लिने व्यक्ति योग्य, दक्ष, सक्षम, अनुभवी तथा कार्यकुशलतामा निपूर्ण भएको हुनुपर्दछ । विद्यालयमा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गराउन योग्य व्यक्तिको नेतृत्व आवश्यक पर्ने हुँदा यसको लागि राम्रो व्यवस्था मिलाउनु पर्नेहुन्छ । उक्त महत्वपूर्ण पदमा जस्तो-तस्तो व्यक्ति नियुक्ति गर्ने प्रक्रिया पारदर्शी हुनुपर्दछ भनी शतप्रतिशत प्र.अ., वि.व्य.स. अध्यक्ष र स्रोत व्यक्तिको प्रतिक्रिया पाइयो ।

यसरी हेर्दा अब्राहम मास्लोको आवश्यकताको सिद्धान्त अनुसार सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्तिले व्यक्तिका शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षात्मक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, स्वाभिमान र आत्मसन्तुष्टिको आवश्यकता मध्ये कुनै पनि आवश्यकता राम्रोसंग परिपूर्ती हुने गरेको देखिदैन । छनौटमा परेको विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्तिको व्यवस्था र प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा उल्लेख गरे अनुरूप उक्त पद अनुभवी, उर्जावान र दक्षव्यक्तिका लागि आकर्षित पद हुन सकेको छैन । त्यसकारण उक्तपदलाई आकर्षित बनाउनको लागि प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधामा उल्लेखनीय सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

प्र.अ. नियुक्ति सम्बन्धि विद्यमान व्यवस्था अनुसार प्र.अ.को शैक्षिक योग्यता, शिक्षण अनुभव, तालिम, अध्यापन गरेको विषयको सिकाई उपलब्धी विद्यालय विकास प्रस्ताव र नेतृत्व लिने क्षमतालाई शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ । जसमा मुख्यगरि शिक्षण अनुभव र शैक्षिक योग्यतालाई मुख्य प्रथामिकता दिइएको पाइयो । त्यस्तै विद्यालय विकास प्रस्ताव बनाइ जि.शि.अ. र व्यवस्थापन समिति तथा सम्बन्धित विद्यालयका शिक्षकहरूको मूल्यांकनको आधारमा न्यूनतम ७० अंक ल्याउने २ जना शिक्षकलाई सिफारिस गरी जिल्ला शिक्षा अधिकारी समक्ष पठाउने व्यवस्था गरिएको छ । त्यस्तै प्र.अ.हरूको सेवा, सर्त र सुविधा अत्यान्त न्यून रहेको देखिन्छ ।

४.२ प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रिया कार्यान्वयनको अवस्था

वर्तमान शिक्षा ऐन (२०२८) र शिक्षा नियमावली (२०५९) मा भएको प्र.अ.छनौट सम्बन्धी प्रक्रियाका सवल तथा दुर्बल पक्षहरू केलाउँदा प्र.अ.लाई विद्यालय वा समुदायमुखी

बनाउन खोजिएता पनि अन्य शिक्षक सरहनै व्यवहार गर्ने गरीएको र अन्य शिक्षक सरह कक्षा शिक्षण गर्नुपर्ने प्रावधान, सेवा सुविधामा खासै अन्तर नभएको आदि कारणले गर्दा, भन्कटिलो र बोभको रूपमा हेर्ने गरेकोले ऐन नियमावलीलेनै कर्तव्यनिष्ठ योग्य, इमान्दार र नैतिक व्यक्तित्वलाई पन्छाउन खोजेको देखिन्छ । जवसम्म प्र.अ पदलाई एक तह माथि राखी तलव, भत्ता, तालिम आदिको छुट्टै व्यवस्था गरीदैन तब सम्म हिनताबोध र कमजोर मनस्थितिबाट अलग राखि विद्यालय व्यवस्थापक र नेतृत्वकर्ताको रूपमा प्र.अ.पदलाई स्थापित गर्न असम्भव देखिन्छ ।

तालिका ४ : विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको कार्यान्वयन

क्र. सं.	विवरण	प्र. अ.	वि.व्य. स.	शिक्षक	अभिभावक	शिक्षा प्रमुख	स्रोत व्यक्ति
		८	अध्यक्ष ८	१६	१६	३	३
१	वि.व्य.सको निर्णय अनुसार	८(१००)	८(१००)	१६(१००)	१६(१००)	३(१००)	३(१००)
२	जेष्ठताको आधारमा	८(१००)	८(१००)	१६(१००)	१६(१००)	३(१००)	३(१००)
३	शिक्षक अभिभावकको चाहाना अनुसार	८(१००)	८(१००)	१२(७५)	१२(७५)	१(३३)	१(३३)
४	तह अनुसार	६(७५)	६(७५)	१२(७५)	१२(७५)	१(३३)	१(३३)
५	अनुभवि र स्थायीको आधारमा	६(७५)	६(७५)	१२(७५)	१२(७५)	१(३३)	१(३३)
६	स्थानियताको आधारमा	६(७५)	६(७५)	१२(७५)	८(५०)	१(३३)	१(३३)
७	विषयगत नतिजाको आधारमा	४(५०)	४(५०)	८(५०)	८(५०)	१(३३)	१(३३)

स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण २०७६

यसरी हेर्दा नमुना छनोटमा परेका आठ वटै विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्ति विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णय अनुसार हुनेगरे छ भने सत् प्रतिशत शिक्षक, प्र. अ., वि. व्य. स. अध्यक्ष, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गा .पा अध्यक्षको प्रतिक्रिया पाईयो । त्यस्तै जेष्ठताको आधारमा प्र.अ. को नियुक्ति हुने गरेको भनि सत् प्रतिशत वि.व्य.स. अध्यक्ष र प्र.अ., शिक्षक, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गा .पा अध्यक्ष को प्रतिक्रिया पाईयो । त्यस्तै शिक्षक अभिभावकको छनोट अनुसार प्र. अ. को नियुक्ति गरिन्छ भनी सत् प्रतिशत प्र.अ. र

वि.व्य.स.अध्यक्ष तथा पचहत्तर प्रतिशत शिक्षक र अभिभावक साथै ३३ प्रतिशत शिक्षा प्रमुख तथा गा .पा अध्यक्ष को प्रतिक्रिया पाईयो ।

नमुना छनोटमा परेका विद्यालयहरूमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको वारेमा गरिएको अर्न्तवार्ता प्रश्नावलिको आधारमा हेर्दा प्र.अ. को नियुक्ति तह अनुसार गरिएको भनी पचहत्तर प्रतिशत वि.व्य.स. अध्यक्ष, प्र.अ., शिक्षक र अभिभावक तथा तेत्तिस प्रतिशत शिक्षा प्रमुख तथा गा .पा अध्यक्ष प्रतिक्रिया पाईयो । त्यस्तै प्र.अ.को नियुक्तिमा अनुभवी र स्थायीलाई प्राथमिकता दिईएको भनी पचहत्तर प्रतिशत वि.व्य.स. अध्यक्ष, प्र.अ., शिक्षक र अभिभावक तथा पचास प्रतिशत शिक्षा प्रमुख तथा गा .पा अध्यक्ष को प्रतिक्रिया पाईयो । साथै प्र.अ.को नियुक्तिमा स्थानीय व्यक्तिलाई प्राथमिकता दिने गरेको भनी पचहत्तर प्रतिशत वि.व्य.स. अध्यक्ष, प्र.अ., शिक्षक तथा ३३ प्रतिशत अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गा .पा अध्यक्ष को प्रतिक्रिया पाईयो ।

यसैगरि प्र.अ.को नियुक्तिमा निजले अध्यापन गरेको विषयगत नतिजाको आधारमा हुने गरेको भनी पचास प्रतिशत वि.व्य.स. अध्यक्ष, प्र.अ., शिक्षक, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गा .पा अध्यक्ष को प्रतिक्रिया पाईयो । यसरी समग्रमा हेर्दा प्र.अ.को नियुक्तिमा वि.व्य.स.का निर्णय अनुसार जेष्ठता, अनुभवि, स्थायी, स्थानीय, शिक्षक अभिभावकले रूचाएको र विषयगत नतिजा राम्रो भएको व्यक्तिलाई नियुक्ति गरेको देखिन्छ तर पनि प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णय महत्वपूर्ण हुने गरेको पाईयो भने विषयगत नतिजालाई कम प्राथमिकता दिएको पाईन्छ ।

४.२.१ नमुना क्षेत्रमा रहेका विद्यालयहरूमा प्र.अ. नियुक्तिको आधारहरू

विद्यालयका प्रधानाध्यापक, उनीहरूको शैक्षिक योग्यता, तह र श्रेणी, शिक्षण अनुभवको आधारमा विद्यालय सर्भेक्षण फारमबाट प्राप्त तथ्याङ्कलाई तलको तालिकामा प्रस्तुतगरी व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिका ५ : विद्यालयका प्रधानाध्यापक

qm=; +=	ljBfnosf] gfd	gfd y/	of]Uot f	tx	k s[lt / cg'ej jif{
१	चन्द्र .मा.वि. चापपानी	लक्ष्मण अधिकारी	एम.एड्.	.मा.वि. तृतीय	स्थायी / २० वर्ष
२	दर्लमडाँडा.मा.वि. दर्लमडाँडा	थमन सिंह गाहा	वि.एस्सी.	मा.वि. तृतीय	स्थायी / ११ वर्ष
३	शौभाग्य .मा.वि. चिदीपानी	कृष्ण खनाल	एम. ए.	मा.वि. तृतीय	स्थायी / २२ वर्ष
४	राम .मा.वि. खानीछाप	डोलराज बस्याल	एम.एड्..	मा.वि. द्वितीय	स्थायी / २८ वर्ष

५	सिद्धि .मा.वि. आर्यभन्ज्याङ्ग	ध्रुव न्यौपाने	वि.ए.	नि.मा.वि. तृतीय	स्थायी / १५ वर्ष
६	अमृत पब्लिक .मा.वि. पिपलडाँडा	रामचन्द्र खनाल	वि.एड्.	मा.वि. तृतीय	स्थायी/२० वर्ष
७	कृष्ण .मा.वि पिपलडाँडा	गोपि देवकोटा	एम. एड्.	मा.वि. तृतीय	स्थायी / ७ वर्ष
८	विष्णु .मा.वि. पोखराथोक	शुरेश गैरे	एम.फिल	मा.वि. तृतीय	स्थायी / १६ वर्ष

स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण २०७६

माथीको तालिका अनुसार प्र.अ. नियुक्तिको प्रक्रिया कार्यान्वयनको अवस्थालाई योग्यता, तह र श्रेणी तथा शिक्षण अनुभवको आधारमा निम्नानुसार विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

क) योग्यताको आधारमा प्र.अ.को नियुक्ति

नमूना छनौटमा परेका विद्यालय मध्ये ५(६४%) मा योग्यता पुगेका व्यक्तिलाई प्र.अ. नियुक्ति गरेको पाइन्छ भने ३ (३६%) विद्यालयमा योग्यता नपुगेको व्यक्ति प्र.अ. नियुक्ति गरेको पाइन्छ । यसबाट पनि शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा गरिएको व्यवस्था बमोजिम प्र.अ.को नियुक्ति नभएको पाइन्छ । जसले गर्दा विद्यालयका क्रियाकलापहरु प्रभावित भएको देखिन्छ त्यसकारण विद्यालयमा योग्यता पुगेका शिक्षकलाई नै प्र.अ.को जिम्मेवारी दिनुपर्ने देखियो ।

ख) तह तथा श्रेणीको आधारमा प्र.अ.को नियुक्ति

नमूना छनौटमा परेका विद्यालय मध्ये ६(७५%) विद्यालयमा माध्यमिक तहको व्यक्तिलाई प्र.अ.को रूपमा नियुक्ति गरेको पाइयो भने २ (२५%) विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति गर्दा तह तथा श्रेणी अनुसार तल्लो तहको व्यक्तिलाई प्र.अ.मा नियुक्ति गरेको पाइयो । यसरी हेर्दा विद्यालयहरुमा प्र.अ.को नियुक्ति गर्दा तह र श्रेणीको पूर्णरूपमा पालना नगरेको देखिन्छ । तल्लो तहको शिक्षकले माथिल्लो तहको जिम्मेवारी लिदा कतिपय विद्यालयका शिक्षकले आफूभन्दा जुनियरलाई प्र.अ. बनाएको भनी असन्तुष्टि समेत व्यक्तगरी विद्यालयका कामकारवाहीहरु प्रभावकारी हुन सकेका छैनन् भनी छनौटमा परेका शतप्रतिशत शिक्षा शाखा प्रमुखको प्रतिक्रिया पाइयो त्यसकारण सम्बन्धित तह र श्रेणीको आधारमा प्र.अ.को नियुक्ति गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

ग) शिक्षण अनुभवको आधारमा प्र.अ.को नियुक्ति

छनौटमा परेका विद्यालयहरुमा मध्ये ३ (३७.५%) विद्यालयमा २० वर्ष भन्दा माथी शिक्षण अनुभव भएको व्यक्तिलाई प्र.अ. नियुक्ति गरेको पाइयो । त्यस्तै ४(५०%) विद्यालयमा १० वर्षभन्दा बढी शिक्षण अनुभव भएको व्यक्तिलाई प्र.अ. नियुक्ति गरेको पाइयो भने १ (

१२.५%) विद्यालयहरूमा १० वर्षभन्दा कम शैक्षिक अनुभव भएको व्यक्तिलाई प्र.अ. नियुक्ति गरेको पाइयो । यसरी हेर्दा समग्रमा शिक्षण अनुभव लामो भएका व्यक्तिलाई नै प्र.अ.को जिम्मेवारी सुम्पेको पाइन्छ तरपनि शतप्रतिशत विद्यालयमा अनुभवी व्यक्ति प्र.अ.को रूपमा छनौट भएको पाइदैन । त्यसकारण प्र.अ.को नियुक्ति गर्दा शिक्षण अनुभवलाई पूर्णरूपमा पालना गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

यसरी हेर्दा अब्राहम मास्लोको आवश्यकताको सिद्धान्त अनुसार मानवीय आवश्यकता एकपछि अर्को क्रमशः आउने गर्दछ । एकतहको आवश्यकता पूरा हुनसाथ अर्को आवश्यकता महशुस हुन्छ भनेभै अध्ययन क्षेत्रमा रहेका विद्यालयमा प्र.अ.का शारीरिक आवश्यकताहरू, पेशागत सुरक्षा सम्बन्धि आवश्यकताहरू पूरा भएमा शिक्षा, ऐन तथा नियमावलीले गरेको व्यवस्था बमोजिमको व्यक्तिलाई प्र.अ.मा नियुक्ति गर्न सक्ने देखिन्छ । त्यसैगरी नियुक्ति भएको व्यक्तिले माया र स्नेह र आत्मसन्तुष्टि प्राप्त गर्नको लागि उसको सेवा, सर्त र सुविधामा व्यापक सुधार गरी उसलाई पेसाप्रति इमान्दार, लगनशील र कर्तव्यनिष्ठ बनाउन सकिन्छ । आफू कर्तव्य पालनकर्ता भएमा मात्र आफ्ना मातहतका व्यक्तिहरूलाई राम्रोसंग नेतृत्वगर्न सक्ने क्षमताको विकास हुन्छ । सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्तिले व्यक्तिका शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षात्मक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, स्वाभिमान र आत्मसन्तुष्टिको आवश्यकता मध्ये कुनै पनि आवश्यकता राम्रोसंग परिपूर्ती हुने गरेको देखिदैन । छनौटमा परेको विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्तिको व्यवस्था र प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा उल्लेख गरे अनुरूप उक्त पद अनुभवी, उर्जावान र दक्षव्यक्तिका लागि आकर्षित पद हुन सकेको छैन । त्यसकारण उक्तपदलाई आकर्षित बनाउनको लागि प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधामा उल्लेखनीय सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तै प्र.अ.को नियुक्ति गर्दा निजको योग्यता, तह, श्रेणी, अनुभव र स्थायीलाई जोड दिनुपर्नेमा विद्यालयहरूमा सो बमोजिमका व्यक्तिहरूलाई प्र.अ.नियुक्ति नगरेको पाइन्छ ।

प्र.अ. नियुक्तिको कार्यान्वयनको अवस्था हेर्दा ६२ प्रतिशत विद्यालयमा योग्यता नपुगेको व्यक्तिलाई नियुक्ति गरेको पाइयो भने ३८ प्रतिशत विद्यालयमा योग्यता पुगेको व्यक्तिलाई प्र.अ. नियुक्ति गरेको देखिन्छ । त्यस्तै ७५ प्रतिशत विद्यालयमा मा.वि. तहको व्यक्ति नै प्र.अ.मा नियुक्ति भएको पाइन्छ । त्यस्तै ८७.५ प्रतिशत प्र.अ.को शिकाई अनुभव वर्ष १० वर्षभन्दा माथी रहेको पाइन्छ । त्यस्तै विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति गर्दा वि.व्य.स.को

निर्णय अनुसार, जेष्ठताको आधारमा, स्थानीयताको आधारमा, स्थायी सेवाको आधारमा र विषयगत नतिजालाई समेत लिने गरेको पाइन्छ ।

४.३ सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दा

सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दा के के हुन् भनी सोधीएको प्रश्नमा छनौटमा परेका प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावक, स्रोत व्यक्ति तथा विद्यालय निरीक्षकसंग अन्तर्वार्ता प्रश्नावलीका माध्यमबाट प्राप्त विवरणलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ६ : सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको मुद्दा

क्र. सं	मुद्दा	प्र.अ. ढ	शिक्षक १६	वि.व्य.स. अध्यक्ष ढ	अभिभावक १६	शिक्षा शाखा प्रमुख ३	गा पा प्रमुख ३
क	राजनीतिक मुद्दा	ढ(१००)	१६(१००)	ढ(१००)	१६(१००)	३(१००)	३(१००)
ख	स्थानीय मुद्दा	ढ(१००)	१६ (१००)	ढ(१००)	१६ (१००)	३(१००)	३(१००)
ग	पेशागत संगठनका मुद्दा	ढ(१००)	१२ (७५)	६ (७५)	१२(७५)	३(१००)	३(१००)
घ	शैक्षिक मुद्दा	ढ(१००)	ढ(५०)	४(५०)	ढ(५०)	२(६६)	२(६६)
ङ	ऐन नियमावली कार्यान्वयनमा मुद्दा	ढ(१००)	ढ(५०)	४(५०)	ढ(५०)	२(६६)	२(६६)
च	पारदर्शिताको मुद्दा	ढ(१००)	ढ(५०)	४(५०)	ढ(५०)	२(६६)	२(६६)

कोष्ठकको संख्याले प्रतिशत जनाउँदछ ।

स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण २०७६

(क) राजनीतिक मुद्दा

नेपाली समाज राजनीतिक रूपले तल्लो तहसम्म विभाजित छ । प्रत्येक नियुक्ती प्रक्रियामा यसको प्रभाव परि नै रहन्छ । विद्यालय एक विशुद्ध सेवामुलक संस्था भएतापनि यहाँ राजनीतिक चलखेल र दवाव चर्को हुने गरेको छ । जसले गर्दा विद्यालयहरू दिनप्रतिदिन कमजोर बनिरहेका छन् भने बेलाबेलामा हुने धम्की, बन्द, चन्दा र आफ्ना

मान्छे नियुक्ती गर्नुपर्ने दबाव आउने गरेका कारण विद्यालय पनि राजनीतिक दबावबाट अछुता छैनन् । जसका कारण प्र.अ. छनौट प्रक्रियामा चुनौति उत्पन्न हुने गरेको छ भनी छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षको धारणा रहेको पाइयो ।

(ख) स्थानीयताको मुद्दा

पछिल्लो समय विश्व स्थानीयकरण वा भूमण्डलीयकरणको चपेटामा परेको छ । त्यसको प्रभाव समाजका तल्लो तहसम्म पुगेको छ । जसले गर्दा समाजका हरेक गतिविधिमा स्थानीय जनसमुदायको दबाव आउने गर्दछ । यसबाट विद्यालय पनि अछुतो रहन सकेको छैन । स्थानीय शिक्षित युवायुवतीको रोजगारी दिने स्थलको रूपमा विद्यालयहरू भएको हुनाले त्यहाँ हुने प्र.अ. छनौट प्रक्रियामा स्थानीय तहको चर्को दबाव आउने कुरा छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षका धारणा रहेको पाइयो ।

(ग) पेशागत संगठनका मुद्दा

विद्यमान अवस्थामा नेपालको विद्यालय तहको शिक्षा प्रणालीमा विभिन्न राजनीतिक पार्टीसंग निकट रहेका २५ वटा शिक्षकका संस्थाहरू क्रियाशिल छन् । तिनीहरूमा १८ किसिमका शिक्षकहरू कार्यरत छन् । तिनीहरूका आफ्नै प्रकृति र स्वार्थ छन् । हरेकले आफ्नो प्रभाव शिक्षकहरूमाभन्दा विस्तार गर्न चाहन्छन् । फलस्वरूप आफ्नो निकटको व्यक्ति प्र.अ.मा नियुक्तिको लागि नियुक्ति समितिलाई दबाव दिने गरेका छन् भनी छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षको धारणा रहेको पाइयो ।

(घ) शैक्षिक मुद्दा

व्यक्ति शुरूमा प्र.अ.मा नियुक्ती हुन खोज्दछ । नियुक्ती भईसकेपछि सेवा, सर्त र सुविधाका कुराहरू उठाउँदछ । जुन विभिन्न शिक्षा आयोगका सिफारिसहरूमा पनि उल्लेख गरिएको कुरा हो । त्यसकारण प्र.अ. छनौटमा पनि प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा सम्बन्धि शिक्षा आयोगले सिफारिस गरे बमोजिम हुनु पर्दछ भनी सुविधाहरू उपलब्ध गराउनु पर्दछ भनी दबाव दिन्छन् । राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको २०४९ ले प्र.अ.को तलवको १० प्रतिशत हुनुपर्ने भनी उल्लेख गरेको छ । जुन सरकारले लागु गर्न नसकेका कारणले पनि प्र.अ. नियुक्ति गर्दा समस्या हुने गरेको छ भनी छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ. र पचास

प्रतिशत शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, शिक्षा प्रमुख तथा गाउपालिका अध्यक्षको धारणा रहेको पाइयो ।

(ड) ऐन नियमावली कार्यान्वयन सम्बन्धि मुद्दा

प्र.अ.को नियुक्ति सम्बन्धी न्यूनतम योग्यता, अध्यापन अनुभव, नेतृत्व गर्ने क्षमता, विद्यालय विकास प्रस्ताव जस्ता आधारभूत कुराहरू शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा स्पष्ट तोकेको हुन्छ । त्यसै गरी प्र.अ. नियुक्तिको लागि छ वि.व्य.स.ले दरखास्त आव्हान गरी उच्चतम अंक पाउने २ जना व्यक्तिलाई जि.शि.का.मा सिफारिस गर्ने कुरा व्यवस्था गरिएको छ । तर पनि विद्यालय व्यवस्थापन समितिले यि सबै कार्यहरू पूरा नगरी हचुवाको भरमा प्र.अ.को नियुक्ती गर्ने परिपाटीले प्र.अ. छनौट प्रक्रियामा ऐन तथा नियमावलीका व्यवस्थालाई पूर्ण रूपमा लागु गर्नु समस्या रहेको छ भनी शतप्रतिशत प्र.अ. र पचास प्रतिशत शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्षको धारणा रहेको पाइयो ।

(च) पारदर्शिताको मुद्दा

मानिसका आ आफ्नै स्वभाव रहेका हुन्छन् । नेपालीमा उखान रहेको छ धन देखेपछि महादेवका तिन नेत्र, भन्ने । वि.व्य.स. समितिलाई पनि विभिन्न किसिमका आर्थिक प्रलोभनमा पारी प्र.अ.हरूको नियुक्ति हुने गरेको छ । उसले आफू पदमा पुग्नको लागि विभिन्न किसिमका घुसपैठ समेत गर्न पछि पर्दैन । फलस्वरूप प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा समस्या उत्पन्न परेको छ । यसले विद्यालयले योग्य व्यक्तिको नेतृत्व पाउने भन्दा पनि चलखेल गर्न सक्ने व्यक्तिको नेतृत्वले गर्दा विद्यालयको पठनपाठन लगायतका क्रियाकलापहरू प्रभावकारी रूपमा लागु हुन सकेका छैनन् भनी छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ. र पचास प्रतिशत शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, शिक्षा प्रमुख तथा गाउपालिका अध्यक्षका धारणा रहेको पाइयो ।

यसरी हेर्दा अब्राहम मास्लोको आवश्यकताको सिद्धान्त अनुसार व्यक्तिका आवश्यकताहरू एकपछि अर्को क्रमशः आउने गर्दछ । एउटा आवश्यकता पूरा हुनसाथ अर्को आवश्यकता महशुस हुन्छ भनेभैं अध्ययन क्षेत्रमा रहेका विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्तिका सम्बन्धमा शारीरिक आवश्यकताहरू, पेशागत सुरक्षा सम्बन्धि आवश्यकताहरू पूरा भएमा शिक्षा, ऐन तथा नियमावलीले गरेको व्यवस्था बमोजिमको व्यक्तिलाई प्र.अ.मा नियुक्ति गर्न सक्ने देखिन्छ । त्यसकारण कार्यान्वयन सम्बन्धि मुद्दाहरू जल्दोबल्दो रूपमा उठ्ने गरेको

पाइन्छ । त्यस्तै नेपाली समाज विभिन्न जातजाति, भाषा, वर्ग, धर्म, वर्ण, लिङ्ग, क्षेत्र आदिमा विभाजित भएको हुनाले वैचारिक राजनीतिक मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, आर्थिक पारदर्शिताका मुद्दा, व्यक्तिका योग्यता तालिम र अनुभव क्षमता सम्बन्धि मुद्दाहरु उठ्ने गरेको देखिन्छ । जसलाई मास्लोको आवश्यकताको सोपान अनुरूप नियुक्ति भएको व्यक्तिले माया र स्नेह र आत्मसन्तुष्टि प्राप्त गर्नको लागि उसको सेवा, सर्त र सुविधामा व्यापक सुधार गरी उसलाई पेसाप्रति इमान्दार, लगनशील र कर्तव्यनिष्ठ बनाउन सकिएमा यि मुद्दाको व्यवस्थापन गर्न सक्ने देखिन्छ । आफू कर्तव्य पालनकर्ता भएमा मात्र आफ्ना मातहतका व्यक्तिहरुलाई राम्रोसंग नेतृत्वगर्न सक्ने क्षमताको विकास हुन्छ । सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्तिले व्यक्तिका शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षात्मक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, स्वाभिमान र आत्मसन्तुष्टिको आवश्यकता मध्ये कुनै पनि आवश्यकता राम्रोसंग परिपूर्ती हुन सकेको छैन । जसले गर्दा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा पेशागत मुद्दा, शैक्षिक मुद्दा, पारदर्शिताका मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, राजनैतिक मुद्दाहरुले प्रश्रय पाउने गरेको पाइन्छ ।

प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दाहरुको विश्लेषण गर्दा विद्यालयमा विभिन्न मुद्दाहरु भएको पाइन्छ । मुख्यगरी राजनीतिक मुद्दा, स्थानीयता, शैक्षिक, आर्थिक तथा पेशागत मुद्दाहरु उठ्ने गरेको पाइन्छ । राजनीतिक रुपमा विचारको आधारमा आफ्नो मान्छे नियुक्ति गर्न खोजेको पाइन्छ, भनी स्थानीय व्यक्तिलाई सबैको समर्थन रहेको देखिन्छ, भने उसको योग्यता, तालिम, क्षमता, अनुभव लगायतका शैक्षिक सवाल र पेशागत मुद्दाहरु समेत उठ्ने गरेको पाइन्छ ।

४.४ सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपाय

सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायको बारेमा छनौटमा परेका विद्यालयका प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावक, स्रोत व्यक्ति र विद्यालय निरिक्षकको अन्तरवार्ता प्रश्नावलीको आधारमा प्राप्त प्रतिक्रियालाई तलको तालिकामा प्रस्तुत गरी व्याख्या तथा विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिका ७ : सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपाय

क्र.सं	उपाय	प्र.अ.	शिक्षक	वि.व्य.स	अभिभाव	शिक्षा प्रमुख	गाँपा
.		८	१६	अध्यक्ष	क	३	अध्यक्ष.

				८	१६		३
क	राजनीतिक मुद्दा सम्बोधन गर्ने	८(१००)	१६(१००)	८(१००)	१६(१००)	३(१००)	३(१००)
ख	स्थानीयताको मुद्दा सम्बोधन गर्ने	८(१००)	१६(१००)	८(१००)	१६(१००)	३(१००)	३(१००)
ग	पेशागतमुद्दाको व्यवस्थापन गर्ने	८(१००)	१२(७५)	६(७५)	१२(७५)	३(१००)	३(१००)
घ	शैक्षिक मुद्दाको सम्बोधन गर्ने	८(१००)	८(५०)	४(५०)	८(५०)	१(३३)	१(३३)
ङ	ऐन नियमावली कार्यान्वयन गर्ने	८(१००)	८(५०)	४(५०)	८(५०)	१(३३)	१(३३)
च	पारदर्शिता कायम गर्ने	८(१००)	८(५०)	४(५०)	८(५०)	१(३३)	१(३३)

कोष्ठकको संख्याले प्रतिशत जनाउँदछ ।

स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण २०७६

(क) राजनीतिक मुद्दा सम्बोधन गर्ने

नेपाली समाज राजनीतिक रूपले तल्लो तहसम्म विभाजित छ । प्रत्येक नियुक्ती प्रक्रियामा यसको प्रभाव परि नै रहन्छ । विद्यालय एक विशुद्ध सेवामुलक संस्था भएतापनि यहाँ राजनीतिक चलखेल र दबाव चर्को हुने गरेको छ । जसले गर्दा विद्यालयहरू दिनप्रतिदिन कमजोर बनिरहेका छन् भने बेलाबेलामा हुने धम्की, बन्द, चन्दा र आफ्ना मान्छे नियुक्ती गर्नुपर्ने दबाव आउने गरेका कारण विद्यालय पनि राजनीतिक दबावबाट अछुता छैनन् । जसका कारण प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा चुनौति उत्पन्न हुने गरेको छ त्यसको नियन्त्रणका लागि कुनै पनि राजनीतिक दल वा व्यक्तिले राजनीतिक दबाव नदिई वि.व्य.स.लाई पूर्ण रूपमा निष्पक्ष भई ऐन तथा नियमावलीमा व्यवस्था भएबमोजिम प्र.अ. छनौट गर्ने वातावरणको सिर्जना गरेमा प्र.अ. छनौटमा देखिएका समस्या कम गर्न सकिन्छ भनी छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षको धारणा रहेको पाइयो ।

(ख) स्थानीयताको मुद्दा सम्बोधन गर्ने

विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति गर्ने क्रममा स्थानीय व्यक्तिलाई नै प्र.अ. बनाउनु पर्ने दबावका कारण प्र.अ. छनौट प्रक्रिया प्रभावित हुने गरेकाले त्यसबाट योग्य व्यक्ति भन्दा

पनि स्थानीय अयोग्य व्यक्ति नियुक्ति हुने संभावना रहेकाले त्यसको नियन्त्रण गर्नु पर्दछ । यसरी स्थानीय तहमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा स्थानीय तहको चर्को दबाव आउनलाई नियन्त्रण गरेर योग्य, दक्ष, कुशल व्यक्ति नियुक्ति गर्न सकेमा प्र.अ. नियुक्तिमा देखिएका समस्या हटाउन सकिने कुरा छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षको धारणा रहेको पाइयो ।

(ग) पेशागत मुद्दाको व्यवस्थापन गर्ने

विद्यमान अवस्थामा नेपालको विद्यालय तहको शिक्षा प्रणालीमा विभिन्न राजनीतिक पार्टीसंग निकट रहेका २५ वटा शिक्षकका संस्थाहरू क्रियाशिल छन् । तिनीहरूमा १८ किसिमका शिक्षकहरू कार्यरत छन् । तिनीहरूका आ-आफ्नै प्रकृति र स्वार्थ छन् । हरेकले आ-आफ्नो प्रभाव शिक्षक र विद्यालयमा आफ्नो निकटको व्यक्ति प्र.अ.मा नियुक्ति गरी आफ्ना अनुकूलका कार्यहरू गराउन खोजेका कारणले पनि सामुदायिक विद्यालयहरूले अपेक्षित उपलब्धी हाँसिल गर्न सकेका छैनन् त्यस कारण यसरी पेशागत संगठनबाट आउने दबावलाई न्यू गर्न सकेमा प्र.अ. छनौट प्रक्रियामा देखिने समस्या कम गर्न सकिनेछ भनी, छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ., शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षका र पचहत्तर प्रतिशत शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावकको धारणा रहेको पाइयो ।

(घ) शैक्षिक मुद्दाको व्यवस्थापन गर्ने

विद्यालयको नेतृत्वमा नियुक्ति हुनको लागि व्यक्तिले सुरुमा कुनै पनि किसिमका सेवा, सर्त र सुविधाका कुराहरू उठाउँदैन तर नियुक्ति भैसकेपछि आफूलाई कार्यबोझ बढी भएको, समय बढी दिनुपरेको भनी आफ्ना समस्याहरू अगाडि ल्याई सेवा, सर्त र सुविधाहरू वृद्धि गर्न खोज्दछ । उसले विभिन्न शिक्षा आयोगले दिएका प्रतिवेदनका कुराहरू उठाउँदै कम्तीमा तलवको दश प्रतिशत भत्ताको व्यवस्था गर्नुपर्दछ भनी आफ्ना कुराहरू राख्ने गरेको हुनाले पनि हाल व्यवस्था गरिएको माध्यमिक तहको प्र.अ.को भत्ता रू.५०० अति नै न्यून भएकोले यो समायानुकूल परिमार्जन गर्न सकेमा योग्य र सक्षम व्यक्तिले प्र.अ. नियुक्ती पाई विद्यालयको नेतृत्व ठिक ढंगबाट हुन गई विद्यालयले उन्नती र प्रगती गर्न सक्दछ भनी नमुना छनौटमा परेका शतप्रतिशत प्र.अ. र पचास प्रतिशत शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षकाको धारणा रहेको पाइयो ।

(ड) ऐन नियमावली कार्यान्वयन गर्ने

शिक्षा नियमावलीमा प्र.अ. नियुक्तिको आधारमा शैक्षिक योग्यता, अनुभव, तालिम, विषयगत नतिजा, विद्यालय विकास प्रस्ताव र नेतृत्व लिने क्षमतालाई सुचकको रूपमा लिई त्यसै अनुरूप विद्यालय व्यवस्थापन समितिले प्र.अ.को लागि दरखास्त आव्हान गरी प्राप्त निवेदन मध्ये ७० अंक भन्दा बढी ल्याउने २ जना शिक्षकहरूलाई जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा सिफारिस गर्नुपर्ने नियम छ र शिक्षा कार्यालयले सिफारिस भै आएको व्यक्ति मध्येबाट एकजना व्यक्तिलाई प्र.अ.मा नियुक्ती गर्ने कुरा उल्लेख भएता पनि नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरूमा यो प्रक्रिया पूरा गरी कुनै पनि व्यक्ति प्र.अ.मा नियुक्ति भएको पाइएन । जसले गर्दा ऐन, नियमको कार्यान्वयन नभई आफ्नै किसिमले वि.व्य.स.ले निमित्त प्र.अ. दिएर चलेको पाइयो । यसरी ऐन तथा नियमावलीको कार्यान्वयन गर्न सकेमा प्र.अ. छनौट प्रक्रियाका समस्याहरू समाधान हुने भनी शत प्रतिशत प्र.अ. र पचास प्रतिशत शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षका धारणा रहेको पाइयो ।

(च) पारदर्शिता कायम गर्ने

विद्यालय समाजिक संस्था रहेको हुनाले यसका आर्थिक क्रियाकलापहरू चुस्त दुरूस्त र पारदर्शी हुनु जरूरी छ । विद्यालयहरूमा नेताहरूमा हुने गरेका आर्थिक चलखेल, भ्रष्टचार र घोटलाका कुराहरूले राष्ट्रिय स्तरमा नै चर्चा पाइरहेको, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले छापामारिरहेको र प्र.अ.हरू निलम्बन भएका कुराबाट पनि विद्यालयहरू अछुता छैनन् भन्न सकिन्छ त्यस कारण विद्यालयका सबै आर्थिक हिसाव कितावहरू पारदर्शी गर्न सकेमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको समस्या समाधान गर्न सकिन्छ, भनी शत प्रतिशत प्र.अ. र पचास प्रतिशत शिक्षक, वि.व्य.स. अध्यक्ष, अभिभावक, शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षका धारणा रहेको पाइयो ।

सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउनको लागि समाजमा उठेका जातिय, क्षेत्रिय, लैङ्गिक, वर्गिय, आर्थिक अपारदर्शिता, पेशागत तथा ऐन, नियम सम्बन्धि मुद्दाहरू उठ्ने गरेको पाइयो । ति मुद्दाहरूको ठिक तरिकाले सम्बोधन गर्नको लागि अब्राहम मास्लोको आवश्यकताको सिद्धान्त अनुसार व्यक्तिका आवश्यकताहरू एकपछि अर्को क्रमशः आउने गर्दछ । एउटा आवश्यकता पूरा हुनसाथ अर्को आवश्यकता महशुस हुन्छ भनेभैं विभिन्न मुद्दाहरूलाई यहि सिद्धान्तको कसीमा राखेर संलग्न व्यक्तिका शारीरिक

आवश्यकताहरू, पेशागत सुरक्षा सम्बन्धि आवश्यकताहरू पूरा भएमा शिक्षा, ऐन तथा नियमावलीले गरेको व्यवस्था बमोजिमको व्यक्तिलाई प्र.अ.मा नियुक्ति गर्न सक्ने देखिन्छ । त्यसकारण कार्यान्वयन सम्बन्धि मुद्दाहरू जल्दोबल्दो रूपमा उठ्ने गरेको पाइन्छ । त्यस्तै नेपाली समाज विभिन्न जातजाति, भाषा, वर्ग, धर्म, वर्ण, लिङ्ग, क्षेत्र आदिमा विभाजित भएको हुनाले वैचारिक राजनीतिक मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, आर्थिक पारदर्शिताका मुद्दा, व्यक्तिका योग्यता तालिम र अनुभव क्षमता सम्बन्धि मुद्दाहरू उठ्ने गरेको देखिन्छ । जसलाई मास्लोको आवश्यकताको सोपान अनुरूप नियुक्ति गर्ने तथा भएको व्यक्तिले पनि संस्थाबाट माया र स्नेह र आत्मसन्तुष्टि प्राप्त गर्नको लागि उसको सेवा, सर्त र सुविधामा उठेका गुनासाहरू समेत व्यवस्थापन हुने देखिन्छ । त्यस्तै उसलाई पेसाप्रति इमान्दार, लगनशील र कर्तव्यनिष्ठ बनाउन सकिएमा स्थानीयताका र पेशागत संगठन सम्बन्धिमुद्दाको व्यवस्थापन हुने देखिन्छ । नियुक्ति भएको व्यक्ति आफू कर्तव्य पालनकर्ता भएमा मात्र आफ्ना मातहतका शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक र कर्मचारीहरूलाई राम्रोसंग नेतृत्वगर्न सक्ने क्षमताको विकास भई सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्तिलाई प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ । यसरी हेर्दा मास्लोका अनुसार व्यक्तिका शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षात्मक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, स्वाभिमान र आत्मसन्तुष्टिको आवश्यकता मध्ये कुनै पनि आवश्यकता राम्रोसंग पूर्तीगर्नको लागि पहल गर्नुपर्ने देखिन्छ । जसले गर्दा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा पेशागत मुद्दा, शैक्षिक मुद्दा, पारदर्शिताका मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, राजनैतिक मुद्दाहरूको व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ ।

प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरूको विश्लेषण गर्दा राजनीतिक मुद्दाहरूको सम्बोधन गरी समाज र विद्यालयमा उठ्ने गरेका विभिन्नथरी विचार र वादलाई व्यवस्थापन गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तै विद्यालयमा भएका विभिन्न किसिमका सवालहरूको विश्लेषण गर्दा देखिएका मुख्य स्थानीयता, शैक्षिक, आर्थिक तथा पेशागत मुद्दाहरूको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने देखिन्छ । जसअनुसार सक्षम, योग्य र अनुभवी तथा ऐन तथा नियमले व्यवस्था गरे अनुरूपको योग्यता पुगेको व्यक्तिलाई प्र.अ. नियुक्ति गर्न सकेमा पेशागत र शैक्षिक सवालहरूको सम्बोधन हुने देखिन्छ । त्यस्तै पछिल्लो पटक उठ्ने गरेका आर्थिक अपारदर्शिता, लेनदेन, घुसपैठ आदिलाई नियन्त्रण गर्नको लागि विद्यालयका सबै क्रियाकलापहरू पारदर्शी बनाइ सामाजिक लेखापरीक्षण मार्फत अभिभावक भेलाबाट अनुमोदन गराउनुपर्ने पाइयो । त्यस्तै राजनीतिक रूपमा विचारको आधारमा आफ्नो मान्छे

नियुक्ति गर्न खोजेको पाइएको हुनाले योग्य र सक्षम व्यक्ति स्थानीय भएमा पनि उसैलाई प्र.अ.मा नियुक्ति गरेमा संस्थागत विकास पनि हुने र व्यक्तिका स्थानीयता सम्बन्धि मुद्दाको पनि सम्बोधन हुने गरेको पाइयो ।

परिच्छेद पाँच : निष्कर्ष र सुझाव

यस परिच्छेदमा अध्ययनको निष्कर्ष तथा सुझाव समावेश गरिएको छ । अनुसन्धानका लागि प्राप्त तथ्याङ्क संकलन गर्न प्रयोग गरिएको सर्भेक्षण फारम तथा अन्तरवार्ता प्रश्नावलीबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई उद्देश्य अनुसार वर्गीकरण गरी व्याख्या तथा विश्लेषणबाट प्राप्त जानकारीको आधारमा प्राप्त निकालिएको थियो सोही प्राप्तिको आधारमा निष्कर्ष र सुझावहरू निम्न अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.१ निष्कर्ष

सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको सन्दर्भमा शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा नियुक्ति प्रक्रियाका आधारहरू व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । त्यस्तै प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधाहरू पनि उल्लेख गरिएको छ तर उक्त सेवा, सर्त र सुविधा न्यून रहेको देखिन्छ ।

विद्यालयमा शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा भएको प्र.अ. नियुक्तिको आधारलाई कार्यान्वयन भएको देखिन्छ । प्र.अ.को नियुक्ति सम्बन्धमा वि.व्य.स.को निर्णय नै मुख्य रहेको देखिन्छ । प्र.अ.को नियुक्ति, योग्यता, क्षमता, कुशलता भन्दा पनि स्थानीयताको अनुकूलतामा गर्ने गरिएको छ । प्र.अ. नियुक्तिको कारणले योग्य व्यक्ति छनौट भएका विद्यालयमा सकारात्मक प्रभाव परेको छ । विद्यालयको दैनिक क्रियाकलाप संचालनमा प्र.अ.को भूमिका महत्वपूर्ण रहेको छ । प्र.अ. नियुक्तिको आधारहरूमा योग्यता, अनुभव, तालिम, तह र श्रेणीलाई महत्व दिइएको छ ।

प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रियाका मुख्य मुद्दाहरूमा राजनीतिक मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, ऐन तथा नियमावलीको कार्यान्वयन सम्बन्धि मुद्दा, शैक्षिक सेवा सर्त र सुविधा सम्बन्धि मुद्दा, आर्थिक पारदर्शिताका मुद्दा नै मुख्य रहेको छ ।

प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउन नियुक्ति प्रक्रियालाई राजनीतिबाट मुक्त गर्नको लागि विचार र वादको आधारमा उठ्ने मुद्दाको उचित किसिमले व्यवस्थापन गर्नुपर्ने देखिन्छ भने आर्थिक क्रियाकलाप पारदर्शि गराउनुपर्ने, वर्गिय पेशागत दबाव न्यून गर्नुपर्ने, प्र.अ.को सेवा सुविधामा वृद्धि गर्नुपर्ने, ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था बमोजिम प्र.अ. नियुक्ति गर्नुपर्ने जस्ता उपायहरू आवश्यक छन् ।

५.२ सुभावा

अध्ययनको क्रममा सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया सम्बन्धि अध्ययन गर्नको लागि सम्बन्धित क्षेत्रका सरोकारवाला हरूसंग अन्तरवार्ता प्रश्नावली र सर्भेक्षण फारमको माध्यमबाट प्राप्त सूचना, जानकारी र तथ्यांक हासिल गरी सामुदायिक विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाको विद्यमान अवस्था, प्रक्रियाको कार्यान्वयनको अवस्था, प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दा तथा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू सुभाउनका लागि व्यवहारिक रूपमा लागु गर्न सकिने सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छ :

५.२.१ नीति निर्माण तह

शिक्षा मन्त्रालायले प्र.अ. नियुक्ति सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको विचमा व्यापक राय, सल्लाह र सुभावा संकलन गरी निश्चित आधारहरू तयार गरेर शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा स्पष्ट रूपमा प्रक्रिया, सेवा, सर्त र सुविधा तथा काम, कर्तव्य र अधिकारहरू स्पष्ट गर्नुपर्दछ ।

शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति सम्बन्धि आधारहरू, प्र.अ.का काम कर्तव्य र अधिकारहरू, वि.व्य.स.का काम कर्तव्य र अधिकारका क्षेत्रहरू, विद्यालय निरीक्षक र स्रोत व्यक्तिका काम कर्तव्य र अधिकारहरू अझ स्पष्टरूपमा तोएक अनुरूप शिक्षा विभागले कडाइका साथ क्षेत्रिय शिक्षा निर्देशनालय तथा शिक्षा विकास तथा समन्वय ईकाई कार्यालयलाई कार्यान्वयनको लागि परिपत्रगरी सो अनुरूप भए नभएको अनुगमन गरी राम्रो गर्नेलाई पुरस्कृत गर्ने तथा हेलचेक्राई गर्नेलाई दण्ड जरिवाना समेत गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले सामुदायिक विद्यालयमा नियुक्त भएका प्र.अ.हरूलाई व्यवस्थापन तथा नेतृत्वसम्बन्धि तालिमहरू बेला-बेलामा संचालन गर्ने गर्नुपर्दछ भनी नमूना विद्यालयका नमूना प्र.अ.हरूसंग अन्तरक्रिया गरी अनुभवहरू आदान प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । त्यस्तै पाठ्यक्रम विकास केन्द्रले प्र.अ.को लागि आवश्यक पर्ने निर्देशिकाहरू तयार गर्ने, खोज अनुसन्धानहरू सम्पन्न गरी, प्राप्त निष्कर्षलाई विद्यालय तहमा लागु गराउनको लागि सिफारिस गर्नुपर्दछ ।

शिक्षा ऐन तथा नियमावली तर्जुमा गर्दा सरोकारवालाको विचमा पर्याप्त मात्रामा छलफल गरी त्यसका प्रभावहरूको आँकलन र मूल्यांकन गरी व्यवहारिक रूपमा लागु गर्न सकिने मापदण्डहरू मात्र तयगरी सोही बमोजिम ऐन, नियमावली र निर्देशिकाहरू तयार

गर्नुपर्दछ । नीति, नियम तर्जुमा गर्न शिक्षा मन्त्रालय, शिक्षा विभागले बेलाबेलामा राष्ट्रिय स्तरमा प्र.अ. अभिभावक, विद्यार्थी, शिक्षाप्रेमी, बुद्धिजिवि, शिक्षक लगायतको अन्तरक्रिया, गोष्ठी र सेमिनारगरी निश्कर्षमा पुग्नुपर्दछ । यसरी पुगेको निश्कर्षको आधारमा नै प्र.अ.को नियुक्ति सम्बन्धि व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

५.२.२ कार्यान्वयन तह

शिक्षा विकास तथा समन्वय ईकाई ऐन तथा नियमावलीमा व्यवस्था भएबमोजिमको सामुदायिक विद्यालयहरुमा प्र.अ. नियुक्तिको लागि सम्बन्धित विद्यालयलाई विज्ञापन गर्न लगाई योग्यता पुगेका व्यक्तिबाट दरखास्त आव्हान गराउनु पर्दछ । यसरी प्राप्त दरखास्त मध्येबाट तोकिएका मापदण्ड पूरा गर्ने व्यक्तिको सिफारिस सम्बन्धित विद्यालय व्यवस्थापन समितिले अविलम्ब रुपमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा सिफारिस गर्न लगाई प्राप्त सिफारिसको आधारमा सिफारिस भएका २ जना व्यक्तिमध्ये योग्य एकजना व्यक्तिलाई प्र.अ.मा नियुक्ति गर्नु पर्दछ ।

केन्द्रीय स्तरमा शिक्षा मन्त्रालय र विभागले तर्जुमा गरेका ऐन, नियमावली तथा निर्देशनलाई क्षेत्रिय शिक्षा निर्देशनालय र शिक्षा विकास तथा समन्वय ईकाई मार्फत स्थानीय तहमा प्राप्त भएका निर्देशनहरु गाउ पालिकाले आफ्नो क्षेत्रमा कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ, सो कार्यान्वयन गरे नगरेको प्रतिवेदन तयारगरी शिक्षा विकास तथा समन्वय ईकाईमा पेश गर्नुपर्दछ ।

विद्यालय व्यवस्थापन समितिले ऐन तथा नियमावलीले तोकेबमोजिम तथा जि.शि.का.बाट प्राप्त निर्देशनको आधारमा विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्ति सम्बन्धमा दरखास्त आव्हान गरी तोकिएका सर्त र योग्यता पूरा भएका व्यक्तिहरु मध्ये २ जना व्यक्तिलाई प्र.अ. नियुक्तिको लागि जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा सिफारिस गर्नुपर्दछ । यसरी सिफारिस गर्दा वि.व्य.स. राजनीतिक रुपमा मुक्तहुनुपर्ने, स्थानीयता, वर्गियता, क्षेत्रीयता र पेशागत संगठनका दवावबाट परै रहेर सक्षम र योग्य व्यक्तिलाई सिफारिस गर्नुपर्दछ ।

त्यस्तै अभिभावक, विद्यार्थी र आम सरोकारवालाले समेत इमान्दारिताको साथ आफ्नो विद्यालय सुधारको लागि सक्षम तथा योग्य व्यक्ति नियुक्ति गर्न सहयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ । विद्यालय संचालनमा प्र.अ.को भूमिका महत्वपूर्ण हुने भएकाले प्र.अ.का क्रियाकलापहरु पारदर्शी हुनुपर्दछ । प्र.अ. स्वयम् योग्य, कुशल सङ्गठक, असल शिक्षक र शिक्षकको पनि नेता हुनु पर्दछ । आम अभिभावक, विद्यार्थी र शिक्षकको मन जित्नेगरी

कार्यहरू गर्नुपर्दछ । जिल्ला शिक्षा कार्यालयले जिल्लाभरीका नमूना विद्यालयका नमूना प्र.अ.हरू छनौटगरी उनीहरूका अनुभवहरू अन्य विद्यालयका प्र.अ.हरूको विचमा आदान प्रदान गर्ने अवसर प्रदान गर्नुपर्दछ । प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रिया कुनै पनि किसिमको दबावबाट मुक्त हुनुपर्दछ । प्र.अ. छनौट गर्दा आइपर्ने दबावहरू कम गर्नको लागि स्थानीय सरोकारवालाहरू सचेत हुनुपर्ने विद्यालयमा हुने गरेका राजनीतिक खिचातानी अन्त्य हुनुपर्ने, वर्गीय, क्षेत्रीय, जातीय र स्थानीय दबावबाट मुक्त हुनुपर्दछ, प्र.अ.को पद आवधिक हुनुपर्दछ, विज्ञापन गरी पारदर्शी तरिकाबाट योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई प्र.अ.मा छनौट गर्नुपर्दछ ।

५.२.३ अनुसन्धान तह

आगामी दिनमा यस विषयसंग सम्बन्धित रहेर अनुसन्धान गर्न चाहने अनुसन्धानकर्ताले संस्थागत विद्यालयमा प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रिया, प्र.अ.को नियुक्तिले शैक्षिक उपलब्धिमा पारेको प्रभाव, भौतिक व्यवस्थापनमा पारेको प्रभाव, विद्यालय संचालनमा प्र.अ.को भूमिका समुदाय परिचालनमा प्र.अ.को भूमिका आदि विषयमा अध्ययन गर्न सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ ।

त्यस्तै गरी शिक्षक नियुक्ति प्रक्रियाले शैक्षिक गुणस्तरमा पार्ने प्रभाव, विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठन प्रक्रियाले शैक्षिक उपलब्धिमा पार्ने प्रभाव, शिक्षक-अभिभावक संघ गठन प्रक्रियामा प्र.अ.को भूमिकामाथी अनुसन्धानकर्ताले अनुसन्धान गर्न सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ ।

सन्दर्भग्रन्थ सूची

- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६२), माध्यमिक शिक्षक दर्शन, काठमाण्डौ : आशिष पुस्तक भण्डार ।
- कानुन किताव व्यवस्था समिति, (२०६६), शिक्षा ऐन २०२८, तथा शिक्षा नियमावली २०५९ : काठमाण्डौ ।
- काफ्ले, वासुदेव र अन्य (२०५९), शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण, काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०५९), शैक्षिक व्यवस्थापन तथा संगठनात्मक व्यवहार, काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- खनाल, पेशल (२०६०), शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति, काठमाण्डौ : स्टुडेण्टस् बुक पब्लिसर्स ।
- बस्याल, डोलराज (२०७०) प्रधानाध्यापक छनौटको अवस्था (अप्रकाशित शिक्षा स्नातकतोर शोधपत्र), त्रि.वि. तानसेन बहुमुखी क्याम्पस, पाल्पा ।
- ढकाल, रामप्रसाद (२०६६) छात्रा भर्ना र नियमिततामा प्रभाव पार्ने तत्वहरू (अप्रकाशित शिक्षा स्नातकतोर शोधपत्र), त्रि.वि. तानसेन बहुमुखी क्याम्पस, पाल्पा ।
- पाण्डे, विष्णुप्रसाद (२०६७), विद्यालय संचालनमा व्यवस्थापन समितिको भूमिका, (अप्रकाशित शिक्षा स्नातकतोर शोधपत्र), त्रि.वि. तानसेन बहुमुखी क्याम्पस, पाल्पा ।
- पौडेल, लेखनाथ (२०५५), नेपालमा शिक्षा, काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- भट्टराई, हिमकला (२०६८) शिक्षक व्यवस्थापन र शैक्षिक उपलब्धी विचको अन्तरसम्बन्ध (अप्रकाशित शिक्षा स्नातकतोर शोधपत्र), त्रि.वि. तानसेन बहुमुखी क्याम्पस, पाल्पा ।
- शर्मा, गोपीनाथ (२०६६), नेपालका शिक्षा आयोगहरूका प्रतिवेदन, काठमाण्डौ : मकालु बुक्स एण्ड स्टेशनर्स ।
- शर्मा, चिरञ्जीवी र निर्मला (२०६५), शिक्षाका आधारहरू, काठमाण्डौ : एम.के. पब्लिकेशन ।

शिक्षा ऐन, २०२८ तथा शिक्षा नियमावली २०५९ ।

श्रेष्ठ, शुशिला (२०६७) विद्यालयमा प्रधानाध्यापकको भूमिका, (अप्रकाशित शिक्षा स्नातकतोर शोधपत्र), त्रि.वि. तानसेन बहुमुखी क्याम्पस, पाल्पा ।

ज्ञवाली, बामदेव (२०७०) सामुदायिक तथा संस्थागत विद्यालयमा शिक्षक छनौट प्रक्रिया (अप्रकाशित शिक्षा स्नातकतोर शोधपत्र), त्रि.वि. तानसेन बहुमुखी क्याम्पस, पाल्पा ।

ज्ञवाली, रामजीवन, (२०७०) उच्च मा.वि.को आर्थिक व्यवस्थापन (अप्रकाशित शिक्षा स्नातकतोर शोधपत्र), त्रि.वि. तानसेन बहुमुखी क्याम्पस, पाल्पा ।

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया

परिशिष्ट-१

सर्भेक्षण फारम

क्र.सं.	विद्यालयको नाम	प्र.अ.को नामथर	योग्यता र तह	अनुभव	स्थायी/अस्थायी
१					
२					
३					
४					
५					
६					
७					
८					

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया

परिशिष्ट -२

छनौटमा परेका वि.व्य.स. अध्यक्ष तथा शिक्षक अभिभावक संघका
अध्यक्षहरू

क्र.सं.	विद्यालयको नाम	वि. व्य.स. अध्यक्ष	शि.अ.सं. अध्यक्ष
१			
२			
३			
४			
५			
६			
७			
८			

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया

परिशिष्ट -३

छनौटमा परेका शिक्षा प्रमुख तथा गाउँपालिका अध्यक्षहरू

क्र.सं.	विद्यालयको नाम	शिक्षा प्रमुखको नामथर	पालिका अध्यक्षको नाम थर
१			
२			
३			
४			
५			
६			
७			
८			

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया

परिशिष्ट- ४

वि.व्य.स.अध्यक्षको लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम :

शैक्षिक योग्यता :

पद :

ठेगाना :

१. तपाईंको विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्ति कसरी गर्नु भएको छ ?
.....
२. शिक्षा ऐन अनुसारको प्रक्रिया अपनाएर हालका प्र.अ. नियुक्ति हुनुभएको हो ?
.....
३. प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा कस्तो छ ?
.....
४. विद्यालयका गतिविधि संचालनमा प्र.अ.लाई वि.व्य.स.बाट कसरी सहयोग गरिएको छ ?
.....
५. विद्यमान शिक्षा ऐन नियमावलीमा भएको प्र.अ. छनौट व्यवस्था बारेमा तपाइलाई के जानकारी छ की ?
.....
६. प्र.अ. नियुक्तिमा वि.व्य.स.को तर्फबाट के कस्ता क्रियाकलाप अपनाइएका होलान् ?
.....
७. विद्यालयमा कुशल नेतृत्व विकासको लागि योग्य प्र.अ.नियुक्ति कसरी गर्न सकिन्छ ?
.....
८. प्र.अ. नियुक्तिको व्यवस्था कसरी गर्नुभएको छ ?
.....
९. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दाहरु के-के हुन् ?
.....
१०. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा पेशागत मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, पारदर्शिताका मुद्दा, शैक्षिक मुद्दा कसरी उठ्ने गरेका छन् ?
.....
११. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु के-के हुन् ?
.....

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया

परिशिष्ट-५

अभिभावकका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम :

उमेर :

शैक्षिक योग्यता :

पेशा :

ठेगाना :

१. तपाईंको विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्ति कसरी गर्नु भएको छ ?
.....
२. शिक्षा ऐन अनुसारको प्रक्रिया अपनाएर हालका प्र.अ. नियुक्ति हुनुभएको हो ?
.....
३. प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा कस्तो छ ?
.....
४. विद्यालयका गतिविधि संचालनमा प्र.अ.लाई वि.व्य.स.बाट कसरी सहयोग गरिएको छ ?
.....
५. विद्यमान शिक्षा ऐन नियमावलीमा भएको प्र.अ. छनौट व्यवस्था बारेमा तपाइलाई के जानकारी छ की ?
.....
६. प्र.अ. नियुक्तिमा वि.व्य.स.को तर्फबाट के कस्ता क्रियाकलाप अपनाइएका होलान् ?
.....
७. विद्यालयमा कुशल नेतृत्व विकासको लागि योग्य प्र.अ. नियुक्तिकसरी गर्न सकिन्छ ?
.....
८. प्र.अ. नियुक्तिको व्यवस्था कसरी कार्यान्वयन भएको छ ?
.....
९. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दाहरु के-के हुन् ?
.....
१०. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा पेशागत मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, पारदर्शिताका मुद्दा, शैक्षिक मुद्दा कसरी उठ्ने गरेका छन् ?
.....
११. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु के-के हुन् ?
.....

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक नियुक्ति प्रक्रिया

परिशिष्ट-६

पालिका प्रमुख र शिक्षा शाखा प्रमुखका लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम :

उमेर :

शैक्षिक योग्यता :

ठेगाना :

१. तपाईंको पालिकामा रहेका विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्ति कसरी भएको छ ?
.....
२. शिक्षा ऐन अनुसारको प्र.अ. नियुक्तिको व्यवस्था कस्तो छ ?
.....
३. प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा कस्तो छ ?
.....
४. विद्यालयका गतिविधि संचालनमा प्र.अ.लाई के-कसरी सहयोग गरिएको छ ?
.....
५. विद्यमान शिक्षा ऐन नियमावलीमा भएको प्र.अ.छनौट व्यवस्था उपयुक्त छ वा छैन ?
.....
६. प्र.अ. नियुक्तिमा जि.शि.का.कोतर्फबाट के कस्ता क्रियाकलाप अपनाइएका छन् ?
.....
७. विद्यालयमा कुशल नेतृत्व विकासको लागि योग्य प्र.अ. नियुक्तिकसरी गर्न सकिन्छ ?
.....
८. तपाईंको क्षेत्रमा प्र.अ. नियुक्तिको व्यवस्थाको कार्यान्वयन कसरी गर्नुभएको छ ?
.....
९. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दाहरु के-के हुन् ?
.....
१०. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा पेशागत मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, पारदर्शिताका मुद्दा, शैक्षिक मुद्दा कसरी उठ्ने गरेका छन् ?
.....
११. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु के-के हुन् ?
.....

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक छनौट प्रक्रिया

परिशिष्ट-७

शिक्षकको लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम :

उमेर :

शैक्षिक योग्यता :

कार्य अनुभव :

विद्यालय :

१. तपाईंको विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्ति कसरी भएको छ ?
.....
२. शिक्षा ऐन अनुसारको प्रक्रिया अपनाएर हालका प्र.अ. नियुक्ति हुनुभएको हो ?
.....
३. प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा कस्तो छ ?
.....
४. विद्यालयका गतिविधि संचालनमा प्र.अ.लाई शिक्षकको तर्फबाट कसरी सहयोग गरिएको छ ?
.....
५. विद्यमान शिक्षा ऐन नियमावलीमा भएको प्र.अ. छनौट व्यवस्था बारेमा तपाइलाई के जानकारी छ की ?
.....
६. प्र.अ. नियुक्तिमा शिक्षकहरुको भूमिका के के होलान् ?
.....
७. विद्यालयमा कुशल नेतृत्व विकासको लागि योग्य प्र.अ. नियुक्तिकसरी गर्न सकिन्छ ?
.....
८. प्र.अ. नियुक्तिको व्यवस्था कसरी गर्नुभएको छ ?
.....
९. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दाहरु के-के हुन् ?
.....
१०. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा पेशागत मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, पारदर्शिताका मुद्दा, शैक्षिक मुद्दा कसरी उठ्ने गरेका छन् ?
.....
११. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु के-के हुन् ?
.....

सामुदायिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापक छनौट प्रक्रिया

परिशिष्ट-८

प्र.अ.को लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली

नाम :

उमेर :

शैक्षिक योग्यता :

विद्यालय :

कार्य अनुभव :

१. तपाईंको विद्यालयमा प्र.अ.को नियुक्ति कसरी हुनु भएको हो ?
.....
२. शिक्षा ऐन अनुसारको प्र.अ. नियुक्तिको विद्यमान अवस्था कस्तो छ ?
.....
३. प्र.अ.को सेवा, सर्त र सुविधा कस्तो छ ?
.....
४. विद्यालयका गतिविधि संचालनमा प्र.अ.लाई कुन कुन निकायबाट कसरी सहयोग पाउनु भएको छ ?
.....
५. विद्यमान शिक्षा ऐन नियमावलीमा भएको प्र.अ. छनौट व्यवस्था बारेमा तपाईंलाई के जानकारी छ की ?
.....
६. प्र.अ.नियुक्तिमा सरोकारवालाकोतर्फबाट केकस्ता क्रियाकलाप अपनाइएका होलान् ?
.....
७. विद्यालयमा कुशल नेतृत्व विकासको लागि योग्य प्र.अ. छनौट कसरी गर्न सकिन्छ ?
.....
८. प्र.अ. नियुक्तिको व्यवस्था कसरी कार्यान्वयन भएको छ ?
.....
९. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियाका मुद्दाहरु के-के हुन् ?
.....
१०. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियामा पेशागत मुद्दा, स्थानीयताका मुद्दा, पारदर्शिताका मुद्दा, शैक्षिक मुद्दा कसरी उठ्ने गरेका छन् ?
.....
११. प्र.अ. नियुक्ति प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरु के-के हुन् ?
.....