

परिच्छेद एक : परिचय

अध्ययनको पृष्ठभूमि

सामान्य अर्थमा मानिसलाई काममा प्रेरित गर्ने, पथप्रदर्शन गर्ने, व्यवस्थित गर्ने, आवश्यक योग्यता, क्षमता र तत्परता हुनुलाई नेतृत्व भनिन्छ। व्यवस्थापन प्रक्रियाको एक महत्वपूर्ण पक्ष नेतृत्व हो। कुशल नेतृत्व एउटा कुशल व्यवस्थापनमा अत्यावश्यक हुन्छ। भएका मानवीय, भौतिक साधन र स्रोतलाई अधिकतम उपलब्धि हुने हिसाबले प्रयोग र परिचालन गर्न नेतृत्व आवश्यक हुन्छ। नेतृत्वले मातहतका कर्मचारीलाई सङ्गठनात्मक लक्ष्यतर्फ उन्मुख गर्छ। कानुनी शक्ति, पदीय शक्ति, नैतिक शक्ति, शारीरिक शक्ति, बौद्धिक र मानसिक क्षमता आदिले व्यक्तिमा नेतृत्वको सक्षमता वृद्धि गरेको हुन्छ। व्यवस्थापक र नेतृत्वबिच घनिष्ठ सम्बन्ध हुने भएकोले पनि नेतृत्वको लागि दुबैले गहन एवम् दोहोरो दायित्व वहन गर्नुपर्छ। एउटा नेता प्रशासक नहुन सक्छ तर प्रशासक नेता हुनैपर्छ। नेतृत्व, योजना, सङ्गठन, नियुक्ति, नियन्त्रण जस्ता कार्य सफल नेतृत्वविना हुन सक्दैन। सङ्गठनको सफलता र असफलता कुशल नेतृत्वमा निर्भर गर्दछ। प्राचीनकाल देखि नै नेतृत्वलाई स्वीकार गर्दै आइरहेको अवस्थामा आजको युगमा भन् महिला नेतृत्वको भूमिका ज्यादै महत्वपूर्ण रहेको छ (श्रेष्ठ र अन्य, २०७६ : १९०)।

विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा लैङ्गिकताले समेत महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने गर्दछ। महिला र पुरुष बिच प्राकृतिक र सामाजिक भिन्नताहरू छन्। जसलाई लिङ्ग र लैङ्गिकता भनिन्छ। लिङ्गका आधारमा गरिने लैङ्गिक विभेद मानव जीवनको सुरुवात देखिनै महिलाले भेल्दै आएका छन्। ग्रामीण क्षेत्रमा वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा पनि यस्तो विभेद यद्यपि कायमै रहेको छ। नेपालमा मूलतः २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तन पछाडि महिलाको जीवन स्तरलाई माथि उकास्ने विभिन्न क्षेत्रबाट प्रयास भएको देखिन्छ। समतामूलक समाजको निर्माणमा शिक्षाले महत्वपूर्ण योगदान दिन्छ। नेपालको आधाभन्दा बढी जनसङ्ख्याको हिस्सा ओगटेको महिलाको सक्रियता राष्ट्र विकासका हरेक क्षेत्रमा नगन्य रूपमा रहेको छ। महिलालाई राज्यका महत्वपूर्ण क्षेत्रहरू सामाजिक आर्थिक राजनीतिक तथा शैक्षिक क्षेत्रमा समान रूपमा सक्रिय सहभागिता सुनिश्चित गरिनु नितान्त आवश्यक छ। महिलाहरू आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिक रूपले सशक्त भई राज्यका हरेक तह र

तष्कामा समानुपातिक रूपमा सक्रिय सहभागिता नजनाएसम्म महिला र पुरुष विचको सामाजिक सम्बन्ध जहाँको तही रहने कुरा निश्चित छ (पौडेल, २०६६) ।

विकासमा लैंगिक अवधारणाको सोच जन्मियो भन्ने कुरा थाहा भयो, फलतः विकासमा लैंगिक अवधारणा १९८० को दशकको उत्तरार्द्धदेखि सुरुवात भएको हो (अधिकारी, २०६७) ।

स्त्री र पुरुषविच प्राकृतिक रूपमै धेरै विभिन्नताहरू छन् । शारीरिक बनोटदेखि आनीबानी, स्वभाव तथा कार्यशैलीमा समेत लिङ्गको प्रभाव पाउन सकिन्छ । यद्यपि, कतिपय अवस्थामा भने यही प्राकृतिक विषयलाई लैङ्गिक विभेदको चरणको रूपमा समाजले उपयोग गर्दै आएको देखिन्छ । त्यसैले विश्व मानव इतिहासमा सामाजिक जीवनको सुरुवातदेखि नै महिलाहरू सामाजिक, आर्थिक तथा मानसिक रूपमा केही न केही प्रकारका विभेदहरू भेटिँदै आएका छन् । अबै पनि ग्रामीण भेगका महिलाहरू उक्त चपेटाबाट मुक्त हुन सकेका छैनन् । नेपालको सन्दर्भमा प्रजातन्त्रको पुनस्थापना पछि महिलाहरूको जीवनस्तर माथि उठाउन विभिन्न किसिमका स्रोत साधन तथा बाटोको खोजी गर्ने कार्यमा मानिसहरूले चासो लिन सुरु गरेको देखिन्छ । यसैको परिणाम स्वरूप विस्तारै विस्तारै महिला शक्तिले पनि समाजमा आफूलाई समान हकदारको रूपमा चिनाउदै आज एउटा फरक परिवेश निर्माण भएको छ ।

हाल नेपालमा शिक्षा दिनको लागि विभिन्न शिक्षण संस्थाहरू खुलेका छन् । शिक्षा दिनका लागि धेरै शिक्षकहरू आदिले नेपालमा कार्यरत रहेका छन् । सन् १९९० को जोमटिन सम्मेलनले सन् २००० को डकार सम्मेलनले सन् २०१५ सम्म सबैको लागि शिक्षा भन्ने घोषणा पत्र जारी गरेको र त्यसमा नेपालले पनि हस्ताक्षर गरी सन् २०१५ सम्म सबैको लागि शिक्षा दिने प्रतिबद्धता पनि जनाइसकेको थियो । शिक्षा ऐन आठौँ संशोधन २०७३ ले विद्यालय व्यवस्थापनमा महिलाहरूलाई पनि सहभागी गराउने सरकारी नीति आफैँमा राम्रो हुँदाहुँदै पनि विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा एक जना मात्र महिलाको उपस्थितिलाई आरक्षण गरिनु उचित, पर्याप्त र समान सहभागिताको नीति अनुरूप पर्याप्त भने छैन ।

नेपालका प्रायः सबै विद्यालयमा विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठन गर्दा समितिमा ३ जना महिला सदस्य दफा १२ को उपदफा १ (क र ग) शिक्षा नियमावली २०७४ पाँचौँ

संशोधन अनुसार अनुशरण गर्ने गरेको र महिला सहभागिता कम हुनुमा शिक्षा नियमावलीमा भएको व्यवस्था पनि कारक तत्वका रूपमा पाइन्छ । नीति निर्माण गर्दा नै महिलाहरू विभेदको सिकार भएका छन् । राज्यले नीति निर्माण गर्दा महिला जनसंख्यालाई केन्द्रमा राखेर समानुपातिक रूपमा सहभागी गराउने व्यवस्था गर्न सकेको खण्डमा अवश्य पनि निश्चित रूपमा पनि महिला सहभागितामा वृद्धि हुन्छ ।

शिक्षा ऐन २०२८ तथा शिक्षा नियमावली (२०७३आठौँ संशोधन) अनुसार महिलाहरू सम्बन्धमा तपसिल बमोजिमको व्यवस्था गरेको छ । जिल्ला शिक्षा समितिमा २ जना महिला सदस्य ल्याई शिक्षा समितिमा १ जना महिला सदस्य विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा ३ जना महिला सदस्य अनिवार्य रूपमा रहने व्यवस्था रहेको छ । शिक्षा साधन र साध्य दुवै हो । त्यसै गरी शिक्षा लगानी र उपभोग पनि हो । देशको चौतर्फी विकासको आधारशीला शिक्षा नै हो शिक्षाबिना अन्य सबै पूर्वाधारहरू अधुरा र अपुरा हुन्छन् । शिक्षा प्राप्त गर्ने हरेक व्यक्तिको नैसर्गिक अधिकार हो । त्यसैले शिक्षा सर्वसुलभ पहुँचभित्र पर्नुपर्दछ । नेपालको संविधान २०७२ ले पनि शिक्षालाई मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेको छ ।

समाज नारी र पुरुषको समग्र रूप हो । महिला र पुरुषलाई एकै रथका दुई पांग्रा हो भनिन्छ । त्यसैले महिला सहभागिताबिना समाजको गतिशीलता सम्भव छैन । एक हातले ताली बज्दैन भने भैं सामाजिक रूपान्तरणका लागि महिला र पुरुषको समान सहभागिता अपरिहार्य तत्व हो । राज्यले शैक्षिक लगानीमा वृद्धि गरेर महिलाको शिक्षालाई सुनिश्चित गर्ने अवसर सिर्जना गर्दै हरेक घरका छोरीनानीहरूलाई विद्यालयसम्म पुऱ्याउने र टिकाउने वातावरण सुनिश्चित गर्नु अहिलेको आवश्यकता हो ।

महिलाको स्थिति सुधार गर्ने सम्बन्धमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा आन्दोलन, सम्मेलन, गोष्ठी र भेलाको आयोजना गर्ने र त्यसमा छलफल, अन्तरक्रिया गर्दा शिक्षा, स्वास्थ्य रोजगारी र सामाजिक तथा आर्थिक पक्षमा केही मात्रामा मात्रै महिला सहभागिता बढेको देखिए तापनि दक्षिण एसियाली मुलुकहरू मध्ये नेपालमा शैक्षिक असमानताको स्थिति रहेको अवस्था विद्यमान छ । तुलनात्मक रूपमा महिलाको परम्परागत भूमिका केही परिवर्तन भए तापनि आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक र राजनैतिक अवसरमा महिलाहरू धेरै पछाडि परेको पाइन्छ ।

सन् १९७० को दशकमा आवश्यकताको गरिबी निवारणको सैद्धान्तिक अवधारणा विकासमा महिला विकास भयो । पुरुष तथा महिला सबैको आवश्यकताको परिपूर्तिबाट गरिबी निवारण गर्ने नीति अनुरूप निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको पनि संलग्नता रहनु पर्दछ भन्ने सैद्धान्तिक दृष्टिकोणको विकास भयो । महिलाका विभिन्न समूहलाई सार्वजनिक गर्ने र समग्रमा देखिएका समस्यालाई विश्लेषण गर्ने उद्देश्यले सन् १९७५ लाई अन्तर्राष्ट्रिय महिला वर्षका रूपमा घोषणा गर्ने निर्णय गरियो । संयुक्त राष्ट्र संघले सन् १९७५-१९८५ लाई महिला दशकको रूपमा घोषणा गर्‍यो । हालसम्म ४ वटा विश्व महिला सम्मेलनहरू सम्पन्न भइसकेको भए तापनि आजसम्म पनि महिलाहरूको स्थिति दयनीय नै देखिएको छ (शर्मा, २०५९) ।

सन् १९७५ को महिला सम्मेलनमा प्रस्तुत गरिएको प्रतिवेदनमा प्रत्येक प्राथमिक विद्यालय, निम्न माध्यमिक विद्यालय र माध्यमिक विद्यालयमा अनिवार्य रूपले महिला शिक्षक राख्नुपर्ने र उच्च माध्यमिक र उच्च शिक्षामा समेत महिला शिक्षकलाई प्राथमिकता दिने तथा शिक्षण संस्थाका निकायहरूमा महिलाहरूको पहुँच बढाउनु पर्ने, महिलाहरूलाई सरकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रमा साथै शिक्षा क्षेत्रको जिम्मेवारीपूर्ण पदहरूमा नियुक्तिका लागि प्राथमिकता दिनुपर्ने, महिला शिक्षकहरूलाई प्रधानाध्यापक, जिल्ला शिक्षा अधिकारी तथा निर्देशकमा योग्यता अनुसार प्राथमिकता दिनुपर्ने जस्ता कुरा प्रस्तुत भएको पाइन्छ । त्यस्तै गरी विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा आमा समूह वा उपभोक्ता समूहका प्रतिनिधिलाई समावेश गराउनु पर्ने उल्लेख भएवाट विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला वर्गको प्रतिनिधित्व आवश्यक महसुस गरेको पुष्टि हुन आइरहेको सन्दर्भमा शिक्षा सम्बन्धी उच्च स्तरीय कार्य समितिको प्रतिवेदन, २०५८ ले त अनिवार्य रूपमा १ जना महिला सदस्य राख्नुपर्ने सुझाव प्रस्तुत गरेको पाइन्छ । यसै सुझावलाई ध्यानमा राखी राज्यले शिक्षा ऐन २०२८ तथा शिक्षा नियमावली (नवौँ संशोधन) २०७४ अनुसार विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा कम्तिमा ३ जना महिला सदस्य राख्ने नीतिगत व्यवस्थाको सुरुवात गरेको पाइन्छ ।

नवौँ पञ्च वर्षीय योजना (२०५४-२०५९) ले महिलाहरूको उत्थानको लागि स्पष्ट नीति तय गरेको छ । देशको आधा जनसंख्या ओगटेका महिलाहरूलाई शिक्षामा सहभागिता बढाउन महिला लक्षित कार्यक्रम छात्रा भर्नादरमा वृद्धि गर्ने, शिक्षित महिलालाई शिक्षण पेसा अपनाउन प्रोत्साहित गर्ने, शिक्षक तालिम छात्रा/छात्रवृत्ति वितरण, अनौपचारिक शिक्षाका

महिला सहभागिताहरूका लागि आयमूलक सीप विकास सम्बन्धी कार्यक्रम, छात्रा भर्ना संख्या बढी र संरक्षण तथा टिकाउ गर्ने विद्यालयलाई पुरस्कार जस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने नीति लिएको पाइन्छ (थापा, २०७७ : १५) ।

१४औँ त्रिवर्षीय योजना (२०७३-२०७६) मा नेपाललाई समृद्ध नेपाल बनाउने योजना अनुरूप आम जनताको पहुँच र गुणस्तर अभिवृद्धि गरी उच्च शिक्षालाई वैज्ञानिक, नवप्रवर्तनात्मक, अनुसन्धानात्मक, प्रविधिमैत्री र रोजगारमूलक बनाउदै ज्ञानमा आधारित समाज र अर्थतन्त्र निर्माण गर्न यस योजना अगाडि सारिएको हुनाले आम जनताको साथ, सहयोग र सहभागीता चाहिने हुनाले पुरुष र महिला नभनी सबैलाई समान रुपमा सहभागी गराइयो । सबैलाई समान अवसर दिइयो । यसले पनि महिला नेतृत्वमा अग्रणी भूमिका खेलेको छ भन्न सकिन्छ (थापा, २०७७ : ४५) ।

१५औँ पञ्चवर्षीय योजना (२०७६/७७- २०८०/०८१) मा सबै बालबालिकालाई प्रारम्भिक बालशिक्षाको अनुभवसहित आधारभूत शिक्षा अनिवार्य तथा निःशुल्क र माध्यमिक शिक्षामा निःशुल्क पहुँच सुनिश्चित गरी शिक्षालाई गुणस्तरीय, जीवनोपयोगी र प्रविधिमैत्री बनाउनु, प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक सीप विकासमा समावेशी र समतामूलक पहुँच विस्तार, गुणस्तर सुनिश्चित गर्न र सबै नागरिकका लागि जीवनपर्यन्त शिक्षाको अवसर सुनिश्चित गर्न र संघीय संरचना अनुरूप सबै तहका शैक्षिक प्रशासनिक निकाय र शिक्षण संस्थामा सुशासन कायम गर्न यो योजना लागु गरिएको थियो । परिणामस्वरूप राज्यका सबै तहमा महिलाहरू पनि अगाडि आएको देखिन्छ (थापा, २०७७ : ५६) ।

शिक्षा क्षेत्रमा देखिएका शैक्षिक समस्या, व्यवस्थापकीय समस्या, भौतिक, आर्थिक आदि समस्याहरूका कारणहरू तथा उक्त समस्याहरू समाधान गर्नका लागि सुझावहरू दिने उद्देश्यहरू क्रमशः विभिन्न शिक्षा समितिहरू गठन गरी प्रतिवेदन तयार गरिएको देखिन्छ । साथै उक्त प्रतिवेदनमा विद्यालय व्यवस्थापनमा देखिएका कमी कमजोरीहरू तथा सुधारका उपायहरू समेत प्रस्तुत गरिएको पाइन्छ । विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा अध्यक्षको शैक्षिक व्यवस्थापन पक्षमा महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । उसले शैक्षिक संस्थाका उद्देश्यहरू पूरा गर्न तथा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नको लागि विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक अभिभावक संघ, निरीक्षक अभिभावकहरू, शिक्षकहरू र विद्यार्थीहरूसँग समन्वय गर्नुपर्छ (श्रेष्ठ र थापा, २०७० : ७६) । काठमाडौँमा सम्पन्न १८ औँ सार्क शिखर

सम्मेलनले ३६ बुँदे घोषणपत्र जारी गरी दक्षिण एसियाबाट निरक्षरता उन्मुलन गर्ने लक्ष्य लिएको पाइन्छ । यसका लागि आवश्यक रणनीति तयार गरी कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित देशलाई समेत निर्देशन दिइसकेको पाइन्छ । दक्षिण एसियाली मुलुकहरू अफगानिस्तान, बङ्गलादेश, भुटान, भारत, नेपाल, मालदिभ्स, पाकिस्तान र श्रीलङ्कामध्ये सबैभन्दा बढी साक्षरता प्रतिशत भएको देश मालदिभ्स हो । सार्क मुलुकहरूमा पनि महिला प्रधानाध्यापकहरू रहेका छन् । ती महिला प्रधानाध्यापकहरूले आफूले नेतृत्व गरेको विद्यालयलाई चुस्त, दुरुस्त र समयसापेक्ष बनाउन लागी परेका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको प्रविधीलाई भित्र्याएर पठनपाठन गराउन जोडतोडका साथ लागी परेका छन् । यसबाट महिलाहरू पनि स्वास्थ्य, शिक्षा, आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक जस्ता क्षेत्रहरूमा महिलाको हैसियत बढ्छ भन्ने विश्वास उनीहरूमा रहेको पाइन्छ । सन् २०११ मा तयार पारिएको तथ्याङ्कका आधारमा १८वर्षभन्दा मुनिको जनसंख्या दक्षिण एसियामा बढ्दै गएको र ३७ प्रतिशत पुगेको छ । योसँगै यस क्षेत्रमा उच्च शिक्षाको अवसर र माग पनि उसै गरी बढेको पाउन सकिन्छ । तसर्थ, महिलामैत्री शिक्षा, स्वास्थ्य र उपचार जस्ता क्षेत्रहरूमा सरकारी लगानी बढाउने र आवश्यकता अनुसारका अन्य क्षेत्रमा महिलाहरूलाई उपयुक्त हुने सेवामा सुधार गरी एकीकृत सेवाको अवधारणा अनुसार काम गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको धारणा सार्कका महिला प्रधानाध्यापकहरूमा रहेको छ ।

विद्यालयको उन्नति-प्रगति, राम्रो-नराम्रो, स्वस्थ-अस्वस्थ, विकास र समृद्धि आदि बारे केकस्तो भइरहेको छ भन्ने कुरामा प्रधानाध्यापकको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । उसले मात्र यी सबै कुराको परिवर्तन ल्याउन नेतृत्व गर्न सक्ने भएकोले विद्यालय राम्रो भएमा यसको श्रेय पनि प्रधानाध्यापकलाई जाने गर्दछ । त्यस्तै खराब भएमा त्यसको अपजस पनि उसैलाई जाने गर्दछ । यसै सन्दर्भमा सुनसरी जिल्लामा पनि महिला नेतृत्व एक जटिल बनेको छ । जसलाई एउटा सिङ्गो विद्यालयलाई निर्देशन गर्ने, प्रोत्साहित गर्ने र बाटो देखाउने व्यक्तिको रूपमा लिइन्छ । जसले कार्य कुशलतापूर्वक आफ्ना समूहका सदस्यलाई सामूहिक उद्देश्य प्राप्तमा अग्रसर गराउँदा त्यो अग्रणी भूमिका उसैको रहेको हुन्छ । कुनै पनि विद्यालयमा महिला नेतृत्वको भूमिका व्यवस्थापनमा योजना बनाउने, संगठन गर्ने, निर्देशन गर्ने, निर्णय गर्ने, शिक्षक तथा विद्यार्थीको योग्यता, दक्षता र क्षमताको विकास गर्नु हो । त्यसैले एउटा असल र सफल विद्यालयको निम्ति एक कुशल नेतृत्वको आवश्यक पर्दछ

। प्रस्तुत पृष्ठभूमिलाई आधार मानी विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व सम्बन्धी अध्ययनलाई शोधको मुख्य विषय बनाइएको छ ।

समस्याको कथन

समाजमा महिलाप्रति गरिने भेदभावका साथै उनीहरूमाथि हुँदै आएको हिंसा, विभेद, कुरीति, असमानता, महिलाहरूप्रति हेरिने दृष्टिकोण, पुरुषसह महिलाले कुनै पनि काम गर्न सक्दैनन् भन्ने सोचाइ, उनीहरूको पेसागत आर्थिक, शैक्षिक तालिम, अनुभव तथा दक्षतामा देखिएका समस्याहरूका साथै समाजका सरोकारवालाहरूले महिलाहरूप्रति गर्ने व्यवहार र हेर्ने दृष्टिकोण जस्ता विविध समस्याहरू छन् । यसले महिलाहरूलाई समाजमा पछाडि पारिरहेको छ । यसै सेरोफेरोमा महिला नेतृत्वहरूप्रति विद्यालयमा पनि विभेद तथा असमानता रहेको पाइन्छ । महिला शिक्षकहरूप्रति गरिने शैक्षिक, आर्थिक, सामाजिक भेदभाव, उनीहरूले पाउने सुविधा, तालिम, अनुभव आदिमा पुरुषको तुलनामा केही फरक छ ।

नेपालको संविधानमा महिला र पुरुषलाई समान हक, अधिकार दिएर पनि सामुदायिक विद्यालयहरूको उच्च पदमा महिला र पुरुषमा समानता पाइदैन । यस्तो परिस्थितिमा महिलाहरूको समस्या के हो? के सामुदायिक विद्यालयहरूमा महिला प्रधानाध्यापक भएर विद्यालयलाई चुस्त र दुरुस्त किमिमले अगाडि हाक्न सक्दैनन् भन्ने समस्यामा आधारित रही लैङ्गिक विभेद, महिलाप्रति हेरिने दृष्टिकोण, सामाजिक परम्पराको प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष असर, घरायसी कामकाजको जिम्मेवारी जस्ता कारणहरूलाई विस्तृत रूपमा अनुसन्धान गर्नको निम्ति विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व विषय छनौट गरिएको छ ।

अध्ययनको औचित्य

नेपालको परिप्रेक्ष्यमा हरेक ठाउँमा महिला सहभागिताको अवसर समान पाइदैन । हरेक ठाउँमा महिला र पुरुषमा हेरिने दृष्टिकोण विभेदपूर्ण भएको छ । त्यसैले “विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व” विषयको यस शोध अध्ययनले महिला नेतृत्वको अधिकारहरू प्रष्ट पारी उनीहरूको भूमिका थाहा पाउन सहयोग गर्ने, विद्यालय व्यवस्थापनमा भइरहेका प्रयासहरू पत्ता लगाउन सहयोग गर्ने, विद्यालयका व्यवस्थापनमा भएका कमजोरीहरू पत्ता लगाउन र प्राप्त परिणामको आधारमा शिक्षा नीति, नियम, योजना

निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्न सहयोग पुऱ्याउने हुँदा यो अध्ययन गर्न महत्वपूर्ण सावित रहेको छ ।

प्रस्तुत अध्ययन शिक्षा सम्बन्धी नीति निर्माताहरूलाई महिला नेतृत्व वृद्धि गर्नका लागि शैक्षिक, सामाजिक, राजनीतिक, धार्मिक जस्ता विविध क्षेत्रमा तालिम सञ्चालन गरी महिलालाई सचेत बनाई लैङ्गिक विभेदको अन्त्य गर्ने कार्यक्रम बनाउनु पर्दछ भन्ने विषयमा आवश्यक सहयोग पुग्छ । साथै प्रस्तुत अध्ययन प्रशासक, शिक्षाविद, विद्यार्थी, तालिम प्रदायक संघसंस्था, महिला अधिकारकर्मी, सरोकारवाला विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी संघसंस्थाहरूलाई समेत शिक्षामा पहुँच, सहयोग, अवसर, तालिम, सहभागिताबाट जीवन उपयोगी सीप र नेतृत्व सीप विकासका लागि यो अध्ययन औचित्यपूर्ण रहेको छ ।

अध्ययनको उद्देश्य

यस अध्ययनको उद्देश्यहरू निम्नानुसार छन् :

- (१) विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्वको अवस्था पहिचान गर्नु,
- (२) विद्यालय व्यवस्थापनमा महिलाको नेतृत्वदायी भूमिकाको खोजी गर्नु,
- (३) विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्वका समस्याहरू पहिल्याइ नेतृत्व प्रभावकारी बनाउने उपायहरू खोजी गर्नु ।

अनुसन्धान प्रश्न

माथिका अनुसन्धानका लागि निम्नलिखित अनुसन्धान प्रश्नहरू छन् :

- (१) विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापक कसरी छनोट गरिएको छ ?
- (२) सरोकारवालाहरूको महिला नेतृत्वप्रतिको धारणा कस्तो छ ?
- (३) विद्यालय व्यवस्थापनमा महिलाले कुन कुन कुरामा विशेष सहयोग पुऱ्याउन सक्छन् ?
- (४) सरकारी विद्यालयप्रति अभिभावकको चासो कस्तो रहेको छ ?
- (५) विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला नेतृत्वका लागि के के समस्याहरू रहेका छन् ?

(६) विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला नेतृत्वले सामना गरेको समस्याको कसरी समाधान गर्न सकिन्छ ?

अध्ययनको परिसीमा

व्यापक क्षेत्र र विषयवस्तु समेटेर अनुसन्धान गर्न समय तथा आर्थिक दुवै तर्फबाट व्यवहारिक नभएकाले यो अनुसन्धानमा सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व भूमिकामा केन्द्रित गरिएको छ । यस अध्ययनलाई पूरा गर्न सुनसरी जिल्लास्थित इटहरी उपमहानगरपालिकामा रहेका ३७ सामुदायिक विद्यालयहरू मध्ये चार ओटा विद्यालयहरू क्रमशः बूढीगंगा आधारभूत विद्यालय, श्री मदनआश्रित आधारभूत विद्यालय, श्री कविर माध्यमिक विद्यालय र श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालयलाई अध्ययनमा सीमित गरिएको छ । यस अध्ययनमा सरोकारवालाहरू, विद्यालयका प्रधानाध्यापक, शिक्षक, अभिभावक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका प्रतिनिधि सदस्यहरूद्वारा व्यक्त गरिएका धारणाहरूलाई सङ्कलन गरी विश्लेषण गरिएको छ । विशेषतः यो अध्ययन गुणात्मक भएकोले यसको निचोड स्वतः निर्णयात्मक भन्दा सूचनात्मक रहेको छ । तसर्थ, सीमित क्षेत्रमा गरिएको अध्ययन भएकोले यसबाट प्राप्त निचोडलाई पूर्ण रूपमा सामान्यीकरण गर्न नसकिए तापनि अध्ययनको निष्कर्षलाई एउटा मार्गदर्शनको रूपमा प्रयोग गर्न भने सकिन्छ ।

परिच्छेद दुई :सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

अनुसन्धान गर्नुपूर्व विषयवस्तुसँग सम्बन्धी साहित्यहरूको पुनरावलोकनले सम्बन्धित विषय पाइने भए गरेका खोजहरूको मूल्याङ्कन गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । अनुसन्धान कार्यलाई तथ्यपूर्ण, सिलसिलेवार रूपमा प्रस्तुत गर्ने, समस्याहरूलाई स्पष्ट पार्न, विषय दोहोरिन नदिई नयाँ कुरा पत्ता लगाउन सम्बन्धित साहित्यहरूको अध्ययनले मार्गनिर्देशन गर्दछ ।

प्रधानाध्यापकले खेल्नु पर्ने भूमिकामा प्रधानाध्यापक एक सल्लाहकारको रूपमा, व्यवस्थापकको रूपमा, प्रशासकका रूपमा, सुपरिवेक्षकका रूपमा पाठ्यक्रमका कार्यान्वयनकर्ताको रूपमा तथा परिवर्तनका संवाहकका रूपमा रहेको वर्णन गरेका छन् । सामान्यतया नेपालका प्राथमिक तहका प्रधानाध्यापकहरू न्यून शैक्षिक योग्यता, कमजोर व्यवस्थापकीय सीप कमजोर विद्यालयको साधन स्रोतजस्ता अनेकौँ समस्याबाट ग्रसित भएका हुन्छन् । नेपालमा अधिकांश प्राथमिक विद्यालय तहका प्रधानाध्यापक आफैँ तनावग्रस्त भएको महसुस गरिरहेका हुन्छन् । प्रधानाध्यापक मनोनयनको आधारमा नभई स्वतन्त्र प्रतिस्पर्धाको आधारमा छनोट गरिएको हुनुपर्दछ (शाह, २०६३) ।

विद्यालय व्यवस्थापनमा प्रधानाध्यापकले सल्लाहकारको रूपमा व्यवस्थापनको रूपमा, प्रशासकको रूपमा, सुपरिवेक्षकको रूपमा, पाठ्यक्रम कार्यान्वयनकर्ताका रूपमा परिवर्तनको संवाहकका रूपमा, भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ । इटहरी उपमहानगरपालिकामा गरिएको अध्ययन अनुसार प्राथमिक विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरूको शैक्षिक योग्यता न्यून भएको, कमजोर व्यवस्थापकीय सीप र आर्थिक स्रोत अभाव भएको कारण विद्यालय व्यवस्थापन गर्न समस्या भएको छ । व्यवस्थापनको माथिल्लो तहमा महिलाहरूको सक्रियता निकै कम छ । यदि समान किसिमको नीति नियम भएका स्वच्छ ढङ्गले कर्मचारी र प्रशासन छनोट भएमा, समाजको भेदभावपूर्ण धारणा अन्त्य भएमा, संघ संस्थाले महिलाको प्रतिनिधित्वलाई स्वीकारेमा दक्ष र चेतनशील महिलाहरूको राज्यको विभिन्न व्यवस्थापकीय स्थान ओगट्न सक्ने सम्भावना रहेको छ (कोइराला र श्रेष्ठ, २०६५)।

अभिभावकहरूले महिला नेतृत्व भएको विद्यालयमा धेरै आरामदायी र सुरक्षा महशुस हुने गरेको, महिलाहरूले छात्रा भर्ना गर्नको लागि नमूनाको भूमिका खेलेकोले महिलाहरूले बालबालिकाहरूलाई व्यवहारिक रूपमा हेरविचार गर्ने, माया ममता गर्ने र उनीहरूमा आवश्यकतालाई बुझेर व्यवहारिक ज्ञान दिने र पारिवारिक वातावरण प्रदान गर्ने भएकाले अभिभावकहरूको महिला नेतृत्वप्रति बढी भुकाव हुने गर्दछ (लामा, २०७७ : ३०) ।

यस अध्ययनले समान किसिमको नीति नियम नभएकोले नीतिगत कुरामा सुधार ल्याई नारी समानतालाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गरी व्यवस्थापकीय तहमा महिलाको सक्रिय सहभागिता बढाउनु पर्छ भनी बताएको छ । यस अध्ययनबाट महिलाहरूमा व्यवस्थापकीय दक्षताको वृद्धि गर्न सकिने सम्भावनाको विश्लेषण गर्न मद्दत पुग्ने देखिन्छ । खास गरी दुर्गम क्षेत्र जहाँका मानिसहरू सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक रूपले पछाडि छन् । त्यहाँ महिला शिक्षकहरूको भूमिका अत्यन्तै महत्वपूर्ण छ । महिला शिक्षकहरूले बच्चाका समस्याहरू बुझ्न सक्ने भएकोले उनीहरू विद्यालय अभिभावकको भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन् र उनीहरूको पुरुष सहकर्मीका भन्दा बालबालिकाहरूको हेरविचारमा बढी जिम्मेवारी र समय दिन सक्छन् । यसले बालबालिकाको भर्ना र विद्यालयको विद्यार्थी दरलाई बढाउँदछ ।

विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला सदस्यको भूमिकालाई बढी जोड दिएको महिलाले विद्यार्थीका समस्याहरू बुझ्ने, विद्यालयमा पारिवारिक वातावरण सिर्जना गर्ने भएकोले विद्यार्थी सङ्ख्या पनि बढ्ने कुरा उल्लेख गरेको पाइन्छ । प्राथमिक विद्यालयमा महिला शिक्षकको प्रभावकारिता बारे अभिभावक, समुदाय र शिक्षकहरू सबैले विशेष महत्त्व दिइएको पाइयो । प्राथमिक तहमा महिला शिक्षकहरू भएको विद्यालयमा छोरीहरू पढाउँदा ढुक्क हुने गरेको कुरा उल्लेख गरेको छ । विद्यालयमा शिक्षिकाको क्रियाकलापले समुदायका अरु महिला र बालबालिकाहरूमा सकारात्मक प्रभाव पार्ने उल्लेख छ । दुर्गम विद्यालयमा नियुक्ति भएका कतिपय शिक्षिका सुरक्षित वासको अभावका कारण विद्यालयमा पुग्दैनन् र परिवारले पनि छोरी बुहारीलाई घरपायक बाहेक अन्यत्र शिक्षिका बनाएर पठाउन हिचकिचाउँछन् । सदरमुकामका विद्यालयमा भने शिक्षिकाको सङ्ख्या बढी नै भएको पाइन्छ भनी उल्लेख गरिएको छ । यस अध्ययनले महिला शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकको बालबालिकाप्रतिको जिम्मेवारीलाई सकारात्मक रूपमा उजागर गरेको देखिन्छ । यसले

महिला प्रधानाध्यापकको कार्यशैली र महिला प्रधानाध्यापक हुँदा विद्यालयलाई प्राप्त हुने फाइदा विश्लेषण गर्न सहयोग पुगेको छ (विष्ट, २०६३ : ४) ।

प्राथमिक तहको विद्यालयमा महिला शिक्षकको सक्रिय सहभागिताले छात्रा सहभागिता वृद्धि भएको र विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला सक्रिय सहभागी हुँदा विद्यालयको भौतिक तथा शैक्षिक स्थितिमा सुधार आएको कुरा उल्लेख गरेको पाइन्छ । त्यस्तै महिला शिक्षिका तथा महिला नेतृत्व भएका विद्यालयमा लैङ्गिक विभेद कम भएको, छात्राहरूलाई छात्र सरह सिकाइको अवसर प्राप्त हुन गएको, बालसुलभ वातावरण निर्माण गर्न सकेको तथा पारिवारिक वातावरणमा जस्तो गरी शिक्षण गरेकोले शैक्षिक गुणस्तर बढेको उल्लेख छ । विद्यालयमा महिला प्रधान अध्यापक हुँदा छात्राका आवश्यकताहरू प्राथमिकतामा पर्न गई सोही अनुरूप निर्णयहरू हुन गएको उल्लेख छ (बस्नेत, २०६३) ।

महिलाहरू शैक्षिक व्यवस्थापक बन्न नसक्नुमा उत्प्रेरणाको कमी र आत्मविश्वासको कमी भएको पाइन्छ । महिला शिक्षकहरूप्रति शिक्षक, अभिभावक र विद्यार्थीहरूको प्रतिक्रिया पनि सकारात्मक छैन । उनीहरूको महिला शिक्षकहरूको आवश्यकतालाई स्वीकारे पनि महिला शिक्षकहरू अल्छी, कुरौटे, कक्षामा कम उपस्थिति हुने, बलियो प्रशासन बन्न नसक्ने मत जाहेर गर्दछन् । उच्च व्यवस्थापक महिलाहरू साना बच्चाका लागि उपयुक्त, राजनीतिमा कम चाख राख्ने र मेहनती हुने गर्दछन् । यस अध्ययनले नेपालमा महिला शिक्षकका लागि वातावरण उपयुक्त नभएका महिलाहरू कठिन र जोखिमपूर्ण परिस्थितिमा काम गरिरहेको परिवार, महिला र विद्यालयको सहकर्मीको समेत सोचाइबाट ग्रसित भएको कारण महिला शिक्षकहरूबाट लागि प्रेरणा, हौसला प्रदान गर्ने खालको वातावरण नभएको देखाइएको छ (विष्ट, २०६३ : ५) ।

यस अध्ययनले महिला शिक्षकको सामाजिक तथा सांस्कृतिक स्थितिलाई उल्लेख गरेको पाइन्छ । यसको अध्ययनले महिला शिक्षकमा सामाजिक तथा सांस्कृतिक तत्वले पारेको प्रभाव विश्लेषण गर्न मद्दत पुग्ने देखिन्छ । महिलाहरू बढी भावुक, ठोस निर्णय लिन असक्षम, चुनौतीपूर्ण जिम्मेवारी लिन अनिच्छुक हुन्छन् भन्ने खालको पुरुष सहकर्मीहरूको विचार छ । यसले महिलाप्रतिको साँघुरो दृष्टिकोणलाई जनाउँदछ ।

यसले पुरुषप्रधान समाजमा महिलाप्रति एकोहोरोपना वा परम्परागत सोच हावी रहेको कुरा उल्लेख गरेको छ । पुरुष सहकर्मीले महिलालाई एक निर्णय लिन नसक्ने, जोखिम

र चुनौतीपूर्ण काम गर्न असक्षम हुन्छन् भनी नकारात्मक दृष्टिकोणले हेर्ने गरिन्छ । महिला प्रधानाध्यापकलाई प्रदत्त अधिकार अन्तर्गत विद्यालय नीति निर्माण, विद्यालयका कर्मचारी तथा शिक्षकहरूको व्यवस्था, शिक्षकको मूल्याङ्कन, पाठ्यक्रम कार्यान्वयन तथा आवश्यक शैक्षिक सामग्रीको व्यवस्था, अनुशासन कायम राख्ने कार्य आदि पर्दछन् । नेपालको प्रधानाध्यापकको अधिकार सम्बन्धी धारणा परम्परागत शैक्षिक प्रणालीमा गहिरो जरो गाडेको छ । शैक्षिक सुधार सम्बन्धी योजनाहरूले पनि शिक्षा क्षेत्रमा सुधार गर्ने धेरै प्रयत्न गरेतापनि प्रधानाध्यापकको अधिकार सम्बन्धी खासै ध्यान दिन नसकेको पाइन्छ । प्रधानाध्यापकको नियममा नै सीमित अधिकार भित्र पनि जिल्ला शिक्षा कार्यालय र अन्य शिक्षक कर्मचारीसँग अधिकार प्रयोग भन्दा पनि समन्वय तथा सम्भौता गर्नुपर्ने अवस्था छ । कतिपय अवस्थामा राजनीतिक प्रभावको कारण प्रधानाध्यापक भन्दा अन्य शिक्षकहरू बढी शक्ति सम्पन्न भएको पाइन्छ । उच्च शैक्षिक योग्यताको आधारमा प्रधानाध्यापकको छनौट भएको पाइँदैन । नेपालमा प्रधानाध्यापकहरूले अन्य शिक्षकहरूलाई न त दण्ड नै दिएका हुन्छन् न त पुरस्कार नै दिन सकेका छन् । सामान्यतया यो अधिकार जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा निहित भएको पाइन्छ (पाण्डेय, २०६० : २७) ।

महिला प्रधानाध्यापकहरूले विद्यालय व्यवस्थापन प्रक्रियाको सम्बन्धमा उनीहरूले सानैबाट व्यवहार, पारिवारिक र सामाजिक अनुभव, सामाजिकीकरण शिक्षा, तालिम आदिले गर्दा फरकपन देखिने कुरालाई उल्लेख गरिएको छ । त्यसै गरी पुरुष स्वनिर्भर र महिलाहरू परनिर्भर हुन्छन् भन्ने सोचलाई पुष्टि गरेको देखिन्छ । सरकारी नीति नियम उपयुक्त किसिमले कार्यान्वयन नहुँदा उत्पन्न भएका समस्याहरू महिला र पुरुष दुवैका लागि समान किसिमको रहेको तर लैङ्गिक अवधारणा, परिवार र समाजको एकोहोरोपना जस्ता कारणहरूले महिला प्रधानाध्यापकहरूको लागि थप समस्या र चुनौति थपिदिएको कुरालाई पनि अध्ययनमा उल्लेख गरिएको छ । यसले के देखाउँछ भने प्रधानाध्यापकको अवस्था प्रभावकारी रूपमा अधिकार सम्पन्न छैन । प्रधानाध्यापकको छनौट पनि उच्च शैक्षिक योग्यताको आधारमा भएको पाइँदैन । यसले महिलाहरू परनिर्भर र पुरुषहरू स्वनिर्भर हुनु लैङ्गिक बुझाई, परिवार समाजको एकोहोरोपनाले महिला प्रधानाध्यापकलाई थप समस्या पारेको उल्लेख छ । यसले अध्ययन क्षेत्रका महिला प्रधानाध्यापकको विद्यालय व्यवस्थापनमा के कस्ता तत्वहरूले प्रभाव पारेका छन् भन्ने विषयमा अध्ययन विश्लेषण गर्न आधार प्रदान गरेको छ (ढुङ्गाना, २०६९ : ३३) ।

यस अध्ययनले महिला नेतृत्व तथा महिला शिक्षक हुँदा विद्यालयका लैङ्गिक विभेद कम भई छात्राहरूका आवश्यकताहरू प्राथमिकतामा पर्ने र विद्यालयमा पारिवारिक वातावरणमा सिर्जना भई शैक्षिक स्थितिमा सुधार हुने कुरालाई अगाडि सारेको पाइन्छ । यसको अध्ययनले महिला प्रधानाध्यापक तथा महिला शिक्षकको उपस्थितिले शिक्षण सिकाईमा पार्ने प्रभाव विश्लेषण गर्न मद्दत पुग्ने देखिन्छ ।

महिला प्रधानाध्यापक कोही सक्षम पुरुष नभेटिएमा नियुक्ति हुने हुँदा प्रोत्साहन कम भएको, महिला प्रधानाध्यापक रहेका विद्यालयमा समुदायको सहयोग कम भई आर्थिक, शैक्षिक पक्षको व्यवस्थापनमा समस्या, सानो निर्णय गर्दा पनि परनिर्भर हुनु परेको सुपरिवेक्षण, कथा अवलोकन र पृष्ठपोषण दिने कुरामा महिला नेतृत्व निष्क्रिय रहेको पुष्टि गरेको देखिन्छ । महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व क्षमता विभेदपूर्ण प्रधानाध्यापक छनौट प्रक्रिया, घर परिवारको वातावरण, पितृसत्तात्मक सोच, महिलाले परिवार र घरको दोहोरो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने, लैङ्गिक विभेद रहनु जस्ता कारक तत्वहरूले प्रभाव पारेको कुरा उल्लेख गरिएको छ (अर्याल, २०६६) ।

विद्यालयको प्रशासनमा महिला नेतृत्वलाई प्रभाव पार्ने लैङ्गिक तत्वहरू र भोग्नु परेको समस्याको बारेमा अध्ययन गरेको देखिन्छ । यसको अध्ययनले शैक्षिक व्यवस्थापनमा विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला सदस्यलाई के कस्ता लैङ्गिक, सामाजिक पक्षले प्रभाव पार्ने र के कस्ता समस्या आइपर्ने रहेछन् भनी अध्ययन गर्न मद्दत पुग्ने देखिन्छ ।

यसै सन्दर्भमा सामुदायिक विद्यालयमा महिला नेतृत्वको अवस्था अध्ययन गर्न कान्ट (सन् १९७१) (गुगल श्रोत, १९ मार्च २०२०) ले प्रतिपादन गरेका शैक्षिक सिद्धान्तका आधारमा विश्लेषण गरिएको छ । कान्टले समता र समानतामा जोड दिँदै समाजमा महिला र पुरुषबिच हुने भेदभावहरू प्रस्ट्याएका छन् । उनका अनुसार न्यायको दुईवटा सिद्धान्तहरू हुन्छन् । कुनै पनि कार्यक्षेत्रमा किन नहोस् त्यहाँ पुरुष सरह महिलाले समान अधिकार र समानता तथा समताको अधिकार पाउन सकिरहेका छैनन् । शक्तिमा समानता हुनको लागि अधिकारमा समानता हुनुपर्छ । राष्ट्रको प्रत्येक नागरिकले आफ्नो अधिकारलाई विनारोकतोक उपभोग गर्न पाए मात्र शक्ति सन्तुलन भई शक्तिमा समानता हुने गर्दछ । नागरिक अधिकार र राजनीतिक अधिकार प्रत्येक नागरिकको मौलिक अधिकार हो तर अबै पनि कतिपय विकसित राष्ट्रहरूमा महिलालाई नागरिकको दर्जा नै नदिने गरेको पाइन्छ । जसको कारण

नेपालमा पनि पितृसत्तात्मक सोच र संस्कारले गर्दा लैङ्गिक विभेदीकरण व्यापक छ, जसको फलस्वरूप महिलाहरू अवसर स्रोतमाथिको पहुँच र नियन्त्रणबाट वञ्चित छन् । तसर्थ, महिलाको मानव अधिकार सुनिश्चित गरी उनीहरूप्रति सामाजिक न्यायको प्रत्याभूति दिलाउन राष्ट्रले अठोट गरेको छ । लैङ्गिक असमानतामूलक सामाजिक संरचनाबाट आएको पितृसत्तात्मक सोचबाट सञ्चालित समाजमा अधिकार सम्पन्न र निर्णायक भूमिकामा महिला हुँदाहुँदै पनि समुदायमा महिलालाई पुरुषभन्दा तल्लै दर्जाको मानिने गरेको छ (श्रेष्ठ, थापा, शाही, २०७०) ।

संक्षेपमा यस अध्ययनले व्यवस्थापनको तहमा महिलाको सक्रिय सहभागिता न्यून रहेको, समान किसिमको नीति नियम नभएको, महिला प्रधानाध्यापकलाई प्रभावकारी रूपमा अधिकार सम्पन्न गराउन नसकिएको, महिला प्रधानाध्यापकहरूका लागि उपयुक्त वातावरण नभएको, महिलाहरू कठिन र जोखिमपूर्ण परिस्थितिमा विद्यालयमा काम गरिरहेका, पारिवारिक र सामाजिक वातावरण पनि उनीहरूको पक्षमा नरहेको र महिला प्रधानाध्यापकका लागि प्रेरणा र हौसला प्रदान गर्ने खालको वातावरण नभएको देखिन्छ । त्यसै गरी संघ संस्था वा विद्यालयले महिला नेतृत्वलाई सहज रूपमा स्विकारी महिलालाई हौसला प्रदान गरी महिला सशक्तीकरणमा जोड दिनुपर्ने देखिन्छ ।

अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि अध्ययनलाई अगाडि बढाउनका लागि निश्चित सिद्धान्तको आधार लिनुपर्ने हुन्छ । प्रस्तुत शिक्षण पेसाप्रति महिला शिक्षकको दृष्टिकोण सम्बन्धी अध्ययनका लागि कान्टद्वारा प्रतिपादन गरिएको समता र सामानता सिद्धान्त जे. स्टेसी आडम्स (सन् १९६३) श्रोत १९ मार्च २०२०) ले प्रतिपादन गरेको न्यायिक सिद्धान्तलाई समावेश गरिएको छ ।

जबसम्म महिला पुरुष विचमा शैक्षिक, आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक तथा सांस्कृतिक समानता हुँदैन तबसम्म न्यायिक समानता हुन सक्दैन । जहाँ न्यायिक समानता हुँदैन त्यहाँ कुनै पनि स्वतन्त्रता समानताको गुन्जायस नै रहदैन (जे स्टेसी आडम्स, १९६३ न्यायिक सिद्धान्त) ।

आफ्नो शैक्षिक सिद्धान्तमा सामाजिक न्यायका लागि समता र समानताको उल्लेख गर्दै समता र समानता मार्फत मात्र समाजमा सामाजिक न्यायको उचित व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा उल्लेख गरेका छन् । कान्टका अनुसार न्यायका दुईवटा पाटा छन् ।

पहिलो समताको पाटो र दोस्रो समानताको पाटो । यस सिद्धान्तले सामाजिक न्यायलाई मुख्य गरी दुई पक्षमा जोड दिदै परिभाषित गरेका छन् । यस अन्तर्गत समता र समानता पर्दछन् । कान्टका अनुसार सकारात्मक विभेद अर्थात् समावेशीकरणका माध्यमबाट समानता दिलाउनु नै समता हो । समाजमा पछि पारिएका लिङ्ग, वर्ग, जनजाति, पिछडिएका, कमजोर, अल्पसंख्यकहरूलाई यसै विधिको माध्यमबाट समानताको स्तरसम्म पुऱ्याउन सकिन्छ । उनका अनुसार आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक जस्ता पक्षबाट समान अवसरको प्रत्याभूति दिनु समानता हो । यसको लागि पूर्ण स्वतन्त्रता र खुला प्रतिस्पर्धाको विधि अवलम्बन गरिन्छ । यसरी समताले सक्षमता विकास गर्दछ, भने समानताले समान अवसरको प्रत्याभूति दिन्छ । असमानताहरूको विचमा समता र समानहरूको विचमा समानता प्रदान गर्दै सामाजिक न्याय दिलाउन सकिन्छ । त्यसपछि महिला पुरुष सबैलाई बराबर हिसावले सामाजिक र आर्थिक स्रोत साधनहरू बाँडिनु पर्दछ । कुनै पनि आधारमा कसैमाथि विभेदपूर्ण व्यवहार गरिनु हुँदैन भन्ने मान्यता यस सिद्धान्तले राख्दछ । लैङ्गिक समानताले महिला र पुरुषका प्राकृतिक अवस्थाहरू र सामाजिक वास्तविकतालाई बेवास्ता गरी साधन र स्रोत समान पहुँचको कुरा बढी उठाउँछ । लैङ्गिक समानताले महिला र पुरुषहरूको सामाजिक, आर्थिक स्रोत तथा साधनको पहुँच हुनाका साथै यी स्रोत तथा साधनको प्रयोगमा महिला र पुरुषको सक्रिय सहभागिता भएको अवस्थालाई बताउँछ (श्रेष्ठ, थापा, शाही, २०७०) ।

यस सिद्धान्त भन्दा अगाडिका सिद्धान्तको संगठन र कार्यलाई यान्त्रिक दृष्टिकोणले हेरेको कारणले यो सिद्धान्तको सुरुवात भएको हो । शास्त्रीय व्यवस्थापनले काम गर्ने ठाउँमा मेलमिलाप र उत्पादन कार्यकुशलतामा सन्तोषप्रद सुधार ल्याउन नसकेकाले व्यवहारिक व्यवस्थापनमा नयाँ विचार विकसित भएका हुन् । कुनै पनि संगठनमा मानव सम्बन्ध राम्रो भएमा कार्य सम्पादन राम्रो हुने कुरा धेरैलाई महसुस हुन थाल्यो । कान्टको विचारमा उत्पादन बढाउन व्यक्तिहरूका भावना र चाहना बुझेर कर्मचारी र प्रशासन विचको मानवीय सम्बन्ध विकास गर्नुपर्छ । उनले प्रजातान्त्रिक र सहभागितामूलक सिद्धान्तलाई जोड दिँदै सामूहिक भावनाबाट नै अत्याधिक सफलता हासिल हुने कुरामा जोड दिएका छन् ।

विद्यालयको भौतिक व्यवस्थापन, शिक्षण प्रभावकारिता र शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि यस सिद्धान्तको उपयोग हुन सक्छ । विद्यालयको प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यालय

व्यवस्थापन समिति, अभिभावक र समुदायलाई आ-आफ्नो जिम्मेवारी वहन गर्न र विद्यालयको हरेक क्रियाकलापमा सम्पूर्ण पक्षलाई उत्तरदायी बनाउँदै लैजान यस सिद्धान्तलाई महत्वपूर्ण रूपमा लिन सकिन्छ ।

कान्ट सन् (१९७१) का अनुसार सबैलाई बराबर किसिमबाट सामाजिक र आर्थिक स्रोत तथा साधनहरूमा कुनै पनि आधारमा कसैमाथि विभेद गरिनु हुँदैन । स्वतन्त्रताको अधिकार, समानताको अधिकार आदि यस अन्तर्गत पर्दछन् । दोस्रो (समानता) सिद्धान्तले सामाजिक, आर्थिक असमानतालाई पुनः व्यवस्थित गर्ने अपेक्षा राज्यमा सामाजिक, आर्थिक असमानताको स्रोत, कारण र परिणाम पत्ता लगाई सोही अनुरूप राज्यले व्यवहार गर्नुपर्छ भन्ने कुरा पर्दछ (गुगल स्रोत, १९ मार्च २०१९) । यसको मतलब समातामूलक समाज निर्माणका लागि समानता मात्र नभई निष्पक्षताको पनि जरुरी पर्दछ ।

यसैगरी सामाजिक न्यायका सन्दर्भमा जे. स्टेसी आदम्स (१९९३) ले न्यायिक सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेका छन् । न्यायिक सिद्धान्तले सबैलाई समान किसिमको न्याय दिने धारणामा विश्वास राख्छ । समान ढङ्गले सबैलाई समान व्यवहार गर्दा वा सबैमा समानता भएको अनुभव भएमा कामदारहरू कार्यप्रति उत्प्रेरित हुन्छन् । जे. स्टेसी यस न्यायिक सिद्धान्त अनुसार कामदारका अवस्थाबारे धारणा बनाउँछन् । स्वयम्को मूल्याङ्कन, आफ्नो आयप्रति मूल्याङ्कन, स्वयम्लाई अन्यसँग तुलना र अन्य सङ्गठनमा अर्को व्यक्ति, कुनै पनि पेशामा आवद्ध व्यक्ति, स्वयम् मूल्याङ्कन हेरेर आफ्नो क्षमता र दक्षता हेरेर अधिकार दिलाउनु पर्छ । अवसरमा सहभागिता पाउनुपर्छ (गुगल स्रोत, १९ मार्च २०१९) । यसरी समान प्रकृतिको काममा विभेद गरिनु हुँदैन भन्ने मान्यता यस सिद्धान्तले राखेको पाइन्छ ।

समानता भन्नाले महिला तथा पुरुषहरू समान स्तरमा रहनु हो । विद्यमान असमान स्थितिलाई हेर्दा महिलाहरू सशक्तिकरण विना यो प्राप्त हुँदैन । राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, धार्मिक, लैङ्गिक तथा वातावरणीय सुरक्षाका लागि समानता र सशक्तिकरण दुवैको आवश्यकता हुन्छन् । प्रत्येक परिवेशलाई उपयुक्त हुनेगरी महिला तथा पुरुषको समानतलाई बढुवा दिनुपर्दछ । यसको सुरुवात महिला पुरुषको विद्यमान स्तर, उनीहरूको एकापसको सम्बन्ध र सामाजिक लिङ्ग तथा अन्य कुराहरू विचका अन्तरसम्बन्धको बुझाइबाट हुन्छ । कतिपय अवस्थामा लैङ्गिक समानताले मात्र सामाजिक,

आर्थिक तथा राजनीतिक न्यायको प्राप्त नहुन सक्दछ । तसर्थ लैङ्गिक समानताको प्राप्तिका लागि लैङ्गिक समतामा ध्यान दिनु आवश्यक हुन्छ ।

लैङ्गिक समता महिला पुरुषलाई न्याय गर्ने एक प्रक्रिया हो । महिला र पुरुषलाई न्याय सुनिश्चित गर्नका लागि उनीहरूलाई समान तहमा रहन अवरोध गर्ने ऐतिहासिक तथा सामाजिक तत्वहरूलाई हटाउने उपायहरू उपलब्ध हुनुपर्दछ । यसरी समताले समानतातर्फ अगुवाई गर्छ । महिला तथा पुरुषबिच समानता प्राप्त गर्न सबैलाई एउटै विधि वा उपाय उपयुक्त हुन्छ भन्ने धारणा गलत हो । समान अवसरको प्रावधान हुँदा यसले फरक फरक व्यक्तिहरू वा समूहले भोग्ने खास प्राकृतिक तथा सामाजिक चुनौति र अप्ठ्याराहरूलाई नसमेटेको पनि हुन सक्छ । त्यसकारण समताका प्रायसहरू आवश्यक हुन्छ ।

पुनरावलोकनको शैक्षिक उपादेयता

यस अध्ययनलाई अगाडि बढाउन अध्ययनसँग सम्बन्धित विभिन्न सामग्री तथा साहित्यहरूको पुनरावलोकन गरिएको छ । यस अध्ययनसँग सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनले यस अध्ययनको विषयसँग सम्बन्धित कुन कुन विषयमा विगतमा अध्ययन कार्य भएका छन् भन्ने बारेमा समेत स्पष्ट जानकारी दिएको छ । यस अध्ययनका सम्बन्धमा गरिएका सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनले यस अध्ययन कार्य अगाडि बढाउनका लागि आवश्यक मार्ग निर्देशन गरेको छ ।

यसका साथै सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन आधारमा यस अध्ययनका लागि आवश्यक पर्ने प्रश्नावली तयार गर्न सहयोग मिलेको छ । यस अध्ययनसँग सम्बन्धित साहित्यको अध्ययनबाट नतिजाको विश्लेषणका लागि आवश्यक पर्ने सिद्धान्तहरूको पुनरावलोकन गरिएको छ ।

साहित्यको पुनरावलोकनले अध्ययनको शिर्षक छनोट, उद्देश्य निर्धारण, अनुसन्धान ढाँचा निर्धारण तथा तथ्याङ्क संकलन र विश्लेषण गर्न मद्दत गरेको छ ।

परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि

यस परिच्छेदमा अध्ययनको ढाँचा, अध्ययनको क्षेत्र तथा नमुना छनोट, तथ्याङ्कका स्रोत, तथ्याङ्क सङ्कलनका साधन, तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया तथा तथ्याङ्क विश्लेषण विधिलाई चर्चा गरिएको छ ।

अनुसन्धान विधि

अनुसन्धान विधि अध्ययनको पूर्वयोजना एवम् रणनीति भएकोले अध्ययन कार्यलाई मार्ग निर्देशन गर्ने गर्दछ । कुनै पनि अध्ययन क्षेत्रमा अनुसन्धानकर्ता आफैँ उपस्थित भई त्यसको अवस्था, घटना तथा समस्यासँग सम्बन्धित गुणात्मक सूचनाहरू सङ्कलन गरी तार्किक निष्कर्षमा पुगिने अनुसन्धानलाई गुणात्मक अनुसन्धान भनिन्छ (खनाल, २०६३) ।

अनुसन्धानका लागि तयार पारिने बृहत् योजना तथा रणनीतिलाई अनुसन्धान विधि भनिन्छ । अनुसन्धान कार्यका लागि विषय छनोटदेखि लिएर तथ्याङ्क सङ्कलन, विश्लेषण र प्रस्तुतिकरण कार्यसम्म कुन कुन विधि अवलम्बन गर्ने भन्ने समेटिन्छ ।

यो अनुसन्धान कार्यलाई सम्पन्न गर्नका लागि गुणात्मक अनुसन्धान विधिको प्रयोग गरिएको छ । गुणात्मक विधि भन्नाले अध्ययनको अवस्था, घटना र समस्याहरूको व्याख्यात्मक रूपमा अध्ययन गरी सूचना र तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने विधि हो । गुणात्मक अनुसन्धान विधिद्वारा विषयवस्तुलाई गहिरिएर अध्ययन गर्ने साथै सम्बन्धित व्यक्ति, अवस्था, घटनासँग प्रत्यक्ष सम्पर्क हुने र प्राप्त सूचनाले यथार्थ नतिजा ल्याउने भएकोले यो अध्ययनको निम्ति गुणात्मक विधि प्रयोग गरिएको हो । यसका साथै अनुसन्धानका क्रममा टिपोट गरिएका बुँदाहरूलाई आवश्यकतानुसार वर्णनात्मक तथा विश्लेषणात्मक विधिको पनि प्रयोग गरिएको छ ।

अध्ययनको जनसङ्ख्या तथा नमुना छनोट

सुनसरीका सामुदायिक विद्यालयहरू मध्ये सबै शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति पदाधिकारीहरूलाई अध्ययनमा समेट्न नसकिने हुनाले उद्देश्यमूलक नमुना छनोटका आधारमा प्रतिनिधि जनसंख्या छनोट गरिएको छ । यस अध्ययनमा नमुनाका रूपमा चार ओटा सामुदायिक विद्यालयका प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष/सदस्य तथा चार ओटै विद्यालयका अभिभावकहरूको अध्ययन गरिएको छ ।

तथ्याङ्कका स्रोत

यस अध्ययनमा निम्न लिखित स्रोतहरूबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छः

प्राथमिक स्रोत

यस अध्ययनको लागि आवश्यक तथ्याङ्कहरूको सङ्कलन गर्नका लागि अध्ययनकर्ता स्वयम् विद्यालयमा गएर तथ्याङ्क तथा विवरण सङ्कलन गरिएको हो । जसलाई पूर्णता दिनका लागि नमुना छनोटमा परेका विद्यालयका प्रधानाध्यापक र विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष, शिक्षकहरू, अभिभावकहरू तथा विद्यार्थीसँग प्रश्नावली भराई आवश्यक प्रश्नहरू सोधी अन्तर्वार्ताका माध्यमबाट प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको हो ।

द्वितीय स्रोत

अनुसन्धानका सिलसिलामा पूर्व प्रकाशित तथा सङ्कलित तथ्याङ्कहरूलाई सहायक स्रोत भनिन्छ । त्यस्ता स्रोतमा भएका तथ्याङ्कहरूको प्रयोग र व्याख्या विश्लेषण भइसकेको हुन्छ (खनाल, २०६६) । प्रस्तुत शोधका लागि सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनमा प्रयोग गरिएका सिद्धान्त, लेख, रचना एवम् सिद्धान्तसँग सम्बन्धित विभिन्न स्रोतबाट अध्ययन अनुसन्धान गरी तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गरिएको छ ।

तथ्याङ्क सङ्कलनका साधन

अनुसन्धानका क्रममा सङ्कलन गरिने जानकारी, सूचना तथा प्रमाणहरू लाई नै तथ्याङ्क भनिन्छ (खनाल, २०६६) । गुणात्मक अनुसन्धानका लागि निश्चित विधि तथा साधन हुन्छन् । यस अध्ययनका लागि आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न निम्नअनुसार साधनको प्रयोग गरिएको छ ।

अवलोकन फारम

गुणात्मक अनुसन्धानका महत्वपूर्ण विधिमध्ये अवलोकन एक हो । यसले अनुसन्धानकर्तालाई प्रत्यक्ष सहभागी भएर घटना, समस्या तथा कुनै विषयवस्तुको गहिराइसम्म पुगी त्यसको सही विश्लेषण गर्न मद्दत गर्दछ । यस अध्ययनमा विद्यालयको भौतिक स्रोत व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षलाई अध्ययन गर्न अवलोकन गरिएको छ ।

विद्यालयको भौतिक अवस्था अन्तर्गत भवन कक्षाकोठा, खेलमैदान, खानेपानी, शौचालय, पुस्तकालय आदि पक्षको अध्ययन गर्न सम्बन्धित क्षेत्रमा गएर आफैँ प्रत्यक्ष रूपमा अवलोकन गरी आवश्यक तथ्याङ्क लिइएको हो । नमुना छनोटमा परेका विद्यालयहरूको प्रत्यक्ष अवलोकन गरी प्राप्त जानकारी तथा तथ्याङ्कलाई अवलोकन साधनको रूपमा प्रयोग गरिएको छ । अवलोकन फारामलाई अनुसूची ७ मा राखिएको छ ।

प्रश्नावली

प्रश्नावली यस्तो साधन हो, जसले अनुसन्धानकर्ता र उत्तरदातालाई निश्चित विषयमा छलफल तथा कुराकानी गर्न प्रेरित गर्दछ (श्रेष्ठ, २०६६)जसलाई अनुसूची १-४ मा समावेश गरिएको छ ।

अन्तर्वार्ता

सम्बन्धित क्षेत्रका विद्यालय निरीक्षक, शिक्षाविद् र समाजसेवीहरूले लामो समयदेखि विभिन्न विद्यालयको नेतृत्व गर्ने व्यक्तिका बारे अनुभव गर्नु भएकाले उनीहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा महिलाका भूमिका, महिला सहभागिता र सक्रियता कम हुनाको कारण, महिला सशक्तिकरणका लागि अपरिहार्य पक्ष जस्ता प्रश्नको जवाफ खोज्ने कार्य गरियो ।

तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया

प्रस्तुत शोधपत्रका लागि आवश्यक पर्ने तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न निर्माण गरिएका साधनहरूको सहायताले नमुना छनौटमा परेका विद्यालय तथा विद्यालयमा अध्ययनकर्ता स्वयम् उपस्थित भई तयार गरिएका प्रश्नावली र अन्तर्वार्ताका माध्यमबाट प्राप्त भएका तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गरिएको छ, भने गुणात्मक तथ्यलाई गुणात्मक रूप मात्रै प्रस्तुत गरिएको छ ।

विभिन्न स्रोतबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई सही रूपले बुझ्नको लागि यसका विश्लेषण गरिनु आवश्यक हुन्छ । प्राप्त तथ्याङ्कहरूमध्ये कतिपय अस्पष्ट, अव्यवहारिक र अनावश्यक पनि हुन सक्दछ, जसलाई प्रशोधन तथा परिमार्जित गरेर स्पष्ट अर्थपूर्ण र व्यवहारिक बनाउनु पर्दछ । कुन उद्देश्य प्राप्तिका लागि अध्ययन गरिएको छ, अध्ययनको प्राप्त कस्तो रह्यो, प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतबाट प्राप्त नतिजा सही रूपमा आउन सके वा सकेनन् भन्ने कुराको विशेष अध्ययन गरिएको छ । तथ्याङ्कलाई गुणात्मक पक्षबाट

विश्लेषण गरी उद्देश्यउन्मुख बनाउने अभिप्रायले विद्यालय, सरोकारवाला व्यक्ति, समुदाय, आदिवाट सङ्कलन गरिएका तथ्यहरूलाई स्पष्टसँग विश्लेषण र व्याख्या गर्न सजिलोका लागि विभिन्न समूहका उपसमूहमा विभाजन गरी तथ्याङ्कको व्याख्या विश्लेषण र प्रस्तुतीकरण गरिएको छ ।

यस अनुसन्धानका लागि यस विषयसँग सम्बन्धित लेख, रचना, पत्रपत्रिका, शोधग्रन्थ, इन्टरनेट, जानिफकार व्यक्ति आदिसँग सोधखोज र अध्ययन गरी आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ ।

तथ्याङ्क विश्लेषण विधि

कुनै पनि अध्ययन अनुसन्धानका लागि तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण आवश्यक रहन्छ । तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने क्रममा अध्ययन क्षेत्रको प्रत्यक्ष अवलोकन पश्चात अवलोकन फाराम भरिसके पछि प्राप्त सूचना तथा जानकारीका आधारमा तालिका निर्माण गरी तुलनात्मक अध्ययनका आधारमा व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

नमुना छनौटमा परेका विद्यालयहरूको प्रधाध्यापक, विद्यालय निरीक्षक, शिक्षाविद, विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष तथा सदस्य, अभिभावक लगायतलाई अन्तवार्ताको माध्यमद्वारा प्राप्त तथ्याङ्क र सम्बन्धित विद्यालयका रेकर्ड, स्मारिका, वार्षिक प्रतिवेदन तथा विभिन्न बुलेटिन जस्ता दस्तावेजहरूको अध्ययनवाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई विश्लेषण गरिएको छ ।

परिच्छेद चार : नतिजाको छलफल

विषय परिचय

प्रस्तुत परिच्छेदमा व्यक्तिगत व्यवहार, पदिय जिम्मेवारी, बैठकमा उपस्थित, सहभागिता जस्ता पक्षमा विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ को नेतृत्वको अवस्था कस्तो रहनेछ, विद्यालयलाई उत्कृष्ट र प्रभावकारी बनाउन गुणस्तरीय शिक्षामा महिला प्र.अ को नेतृत्वदायी भूमिकालाई कसरि समन्वय गर्ने, समस्याहरूलाई समाधान गर्ने, निर्णय गर्ने र व्यवस्थापकिय पक्षमा कस्तो भूमिका निर्वाह गर्ने जस्ता विषयको छलफल गरिएको छ।

लैंगिक सचेतताको कमि, घरायसी कार्य बोझ, आर्थिक अवस्थामा कमि, पुरुष प्रधान समाज, सामाजिक परम्परा, आत्मा विश्वासमा कमि यस्ता समस्याहरू महिला प्र.अ को नेतृत्वमा देखा परेका छन्। यस्ता समस्याहरूलाई समाधान गर्न लैंगिक समानता, लैंगिक समानताको लागि कानुनी संरक्षण, निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिका जस्ता उपायहरू अपनाउनु पर्दछ भन्ने शिर्षकहरूको चर्चा गरिएकोछ।

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्वको अवस्था

राजनीतिक, शैक्षिक, सामाजिक आदि कारणले सामाजिक सरोकार र गतिविधिमा महिलाको पहुँच पछाडि पारिएको छ। यस्तो व्यवहारले महिलालाई परिवर्तनको बाटोमा पुरुष सरह अग्रसर हुन बाधा पैदा भएको छ। तसर्थ विद्यालयको नीतिगत तथा कार्यगत कार्यक्रममा लैङ्गिकमैत्री बनाउनु आवश्यक पर्छ। सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको भूमिका पहिचान गर्ने क्रममा विद्यालयका महिला सदस्य, शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीहरूसँग एवम् विद्यालय निरीक्षक तथा स्रोत व्यक्ति सँग प्रत्यक्ष भेटघाट गरी स्थलगत अध्ययन गरियो।

व्यक्तिगत व्यवहार

अध्ययनका क्रममा सरोकारवालाहरूबिच मत सर्वेक्षणका आधारमा महिला प्रधानाध्यापकहरूको भूमिकाका सन्दर्भमा अध्ययनबाट महिला प्रधानाध्यापकहरू सहनशील, धैर्य, संयमी र आपसी सह-सम्बन्ध सुमधुर राख्ने खालका हुन्छन्। महिला नेतृत्व पुरुषको तुलनामा सहनशील, धैर्य संयमी र सुमधुर सम्बन्ध राख्न सक्ने, विद्यालयमा अनावश्यक राजनीतिक पूर्वाग्रह नराख्ने शैक्षिक, आर्थिक, भौतिक पक्षमा बढी केन्द्रित रहने महिलाको

व्यक्तिगत सरोकारवालाको आकर्षण पुरुषको तुलनामा महिलाप्रति बढी रहे तापनि शिक्षकलाई सोधिएको प्रश्न अनुसारको जवाफमा विद्यालयमा महिला नेतृत्वलाई सरोकारवालाले नै प्राथमिकतामा नराखेको पाइयो ।

पदीय जिम्मेवारी

महिला र पुरुष व्यवस्थापकहरूप्रति समाजका एकोहोरोपना, निश्चित दृष्टिकोणबाट हेर्ने प्रवृत्ति र सोचले खास गरी महिलाहरूलाई कम र पुरुषहरूलाई बढी मान्यता दिने गरेको देखियो । महिला भएकै कारणले विद्यालय व्यवस्थापनमा उचित भूमिका निर्वाह गर्न गाह्रो हुन्छ भनी विश्वास गर्न नसकिरहेको देखियो र पछि क्रमशः महिला शिक्षकहरूको कार्यशैली र क्षमतालाई हेरेर प्रभाव परेको पाइयो । यसले विद्यालयमा अनावश्यक राजनीति हुन नपाएको र शैक्षिक स्तर उकास्न शिक्षकहरू पनि तल्लीन भएको समेत दावी उनीहरूको छ ।

नेपालमा पुरुषप्रधान समाज व्यवस्थामा आधारित भएकोले यहाँ पुरुषको तुलनामा महिलाले कम अधिकार पाएका छन् । समाजको रूपान्तरण र राष्ट्र निर्माणका लागि यो अत्यन्त बाधक तत्व हो । महिलाहरूको पहुँच वृद्धिका लागि नीतिगत व्यवस्था एउटा पाटो हो भने कार्यरत अभ्यास अर्को पाटो हो । सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला नेतृत्व वृद्धिका लागि सिङ्गै समाजमा जागरण ल्याउनु पर्छ । शैक्षिक उपलब्धिको सवालमा पनि महिला व्यवस्थापनको भूमिका उल्लेखनीय रहने भएकोले यसप्रति सबैको ध्यान पुग्न जरुरत छ । नेपालको संविधान (२०७२) अनुसार राज्यका हरेक क्षेत्रमा महिलालाई ३३ प्रतिशत हरेक क्षेत्रमा छुट्याए तापनि व्यवहारमा भने महिला सहभागिता र सक्रियता देखिएको छैन । यो समाधानका लागि सरकारले महिला सचेतना कार्यक्रम ल्याई उनीहरूलाई बढी भन्दा बढी जागरुक बनाउनुपर्छ ।

यस सन्दर्भमा सामाजिक न्यायको सिद्धान्तमा जे. स्टेसी आडम्सको न्यायिक सिद्धान्तले सबैलाई समान किसिमको न्याय दिने धारणामा विश्वास राख्छ । यसरी नै व्यवस्थापनमा महिला र पुरुषलाई समान अधिकार दियो भने राम्रो प्रतिफल पाउन सकिन्छ भन्ने मान्यता यस सिद्धान्तले राखेको पाइन्छ ।

बैठकमा उपस्थिति

सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापन समितिको बैठक नियमित बस्ने, हरेक काम शिक्षकहरूसँग सहयोग र सल्लाहबाट अगाडि बढाइने हुँदा शिक्षक अभिभावक बिच एकता छ । यसले गर्दा काम गर्न सहज वातावरण मिलेको पाइयो । श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालय, श्री मदनआश्रित आधारभूत विद्यालय र श्री कविर माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षा नियमावली अनुसार प्रत्येक महिनामा एकपटक बस्ने गरेको पाइएको छ । तर श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालयमा भने काम परेमा जुनै समय पनि बैठक बस्ने गरेको विद्यालय अभिलेखबाट प्राप्त भएको छ । सबै बैठकमा महिला उपस्थिति भएको पाइयो तर अधिकांश महिलाले कोरम पुऱ्याउने काम मात्र गरेको पाइन्छ ।

सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालय, श्री मदनआश्रित आधारभूत विद्यालय र श्री कविर माध्यमिक विद्यालय, श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालय बाहेक अन्य विद्यालयमा महिलाको सहभागिता केवल नाम मात्रको छ । प्रायः सबै विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा दुई वा तीन महिला सदस्य बाहेकका सदस्य र अध्यक्ष पुरुष नै छन् । विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णयमा पनि उनीहरूको भूमिका निष्क्रिय नै रहन्छ । यसले के कुरा पुष्टि गर्दछ भने कानून र नीति नियम जति नै बलियो बनाए तापनि जबसम्म यसलाई कार्यान्वयनमा लागु गर्ने व्यक्तिहरूको सोचाइमा परिवर्तन हुँदैन तबसम्म हामीले बनाएको ऐन कानूनले कुनै फरक पाउँदैन ।

यस अध्ययनबाट सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिलाको प्रधानाध्यापकको सक्रिय भूमिका हुँदाहुँदै पनि अन्य महिला उपस्थिति न्यून मात्रामा भएको देखिन्छ । सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा सकेसम्म महिला सहभागिता सङ्ख्यात्मक रूपमा वृद्धि गरी जिम्मेवारी सुम्पदै काममा अग्रसर गराउँदा शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि हुन सक्ने देखियो ।

सहभागिता

सामुदायिक विद्यालयमा महिला प्रधानाध्यापकको जिम्मेवारीले तथा अध्यापन गराउने शिक्षिकाहरूको व्यवहार, शिक्षणशैली, कक्षा सञ्चालन र नेतृत्वपनबाट अधिकांश अभिभावक तथा सिंगो विद्यालय परिवार नै सन्तुष्ट रहेको पाइयो । विद्यालयमा महिला प्रधानाध्यापक हुनु, शिक्षिकाको संख्या ५० प्रतिशत भन्दा बढी हुनु, शिक्षक अभिभावक संघमा पनि महिला सदस्य हुनु, गाउँका अधिकांश सामाजिक काममा महिलाहरूले जिम्मा लिनुले प्रमाणपत्रधारी

शिक्षामा कम भए तापनि छोराछोरीको पढाइमा चासो महिलाहरूले नै बढी लिने गरेको, विद्यालयमा पनि बेलाबेलामा पुरुषको दाँजोमा महिला अभिभावक नै आफ्नो बच्चाको पढाइप्रति चासो लिन बढी आउने गरेको समेत पाइयो । विद्यालयको कुनै छलफल वा औपचारिक कार्यक्रममा लिखित निमन्त्रणा गर्दा पनि उनीहरूको राम्रो उपस्थित हुने गरेको पाइयो । अभिभावक दिवश, खेलकुद कार्यक्रम, रिपोर्ट कार्ड वितरण जस्ता कार्यक्रममा समेत महिला अभिभावकको उपस्थित उल्लेख्य रहेको पाइयो ।

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला सहभागिताको आवश्यकता सम्बन्धी शिक्षकलाई सोधिएको प्रश्नको जवाफमा बच्चाहरूको रेखदेख तथा शिक्षण सिकाइमा महिलाहरूको प्रत्यक्ष सरोकार रहने र महिलाहरू सचेत भएमा समग्र विद्यालयले शैक्षिक विकासमा राम्रो प्रभाव पर्ने बताउनु भयो । यसै क्रममा श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालयको कक्षा चारमा अध्ययनरत रोशनी परियारका अभिभावक दीपक परियारलाई प्रश्न राख्दा उहाँ भन्नुहुन्छ - *विद्यालयमा विद्यार्थीका सिकाइमा परेका विभिन्न कठिनाइका विषयको बारेमा पुरुष प्रधानाध्यापक हुँदा त्यति खोजी हुन सकेको थिएन । त्यसैले अधिकांश विद्यार्थीहरूको हेरचाह महिलाबाटै हुने हुँदा विद्यालय, समुदाय एवम् अभिभावकहरूको सम्बन्ध सुदृढ बनाउन सामुदायिक विद्यालयमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व अथवा सहभागिता अत्यन्तै महत्वपूर्ण र आवश्यक छ भन्ने जवाफ पाइयो ।*

कान्टले सबैलाई बराबर किसिमबाट सामाजिक र आर्थिक स्रोत तथा साधनहरूमा कुनै पनि आधारमा कसैमाथि विभेद गरिन हुँदैन भनेका छन् तर त्यो स्वःस्फुर्त रुपमा भएको छैन । वास्तवमा समानता समाजका सबै महिला र पुरुषले पाएका छैनन् । यसका लागि प्रत्येक व्यक्तिको सोचमा परिवर्तन आउनु पर्दछ अनि मात्र समाजमा महिला पुरुषले समानता पाउँछ । होइन भने हरेक घरपरिवारदेखि उच्च स्तरीय पदसम्म विभेद भइरहन्छ । यो जे. स्टेसी आदम्सको न्यायिक सिद्धान्तले सबैलाई समान किसिमको व्यवहार गर्दा वा सबैमा समानता भएको अनुभव भएमा कामदारहरू कार्यप्रति उत्प्रेरित हुन्छन् भनिएता पनि यो सिद्धान्त नेपालका अधिकांश तहमा व्यवहारिक रुपमा प्रयोग भएको छैन । तसर्थ प्रस्तुत शोधले किन र के कस्ता कारणहरूले गर्दा थोरै मात्रामा सामुदायिक विद्यालयमा महिला प्रधानाध्यापक भई विभिन्न समस्याहरू भेट्लै कार्य गरिरहेका छन् ? उनीहरू किन र के कस्ता कार्यहरूले गर्दा पीडित र पछाडि परेका छन् भन्ने विषयलाई उठान गरिएको हुनाले सिद्धान्तसँग मेल खाएको छ भन्न सकिन्छ । प्रस्तुत शोधपत्रमा पनि महिलाहरू प्रधानाध्यापक

भएको सामुदायिक विद्यालय मात्रै छनोट गरिएको छ र त्यसमा कार्यरत महिला प्रधानाध्यापकले आफ्नो जिम्मेवारी जसरी भए पनि पूरा गरिरहेकी छन् । यस आधामा हेर्ने हो भने महिलाहरूलाई पनि अवसर दिइयो भने त कार्य गर्न सक्दा रहेछन् भन्ने कुरालाई स्पष्ट भएको हुनाले सिद्धान्तसँग मेल खाएको छ ।

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिलाको नेतृत्वदायी भूमिका

विद्यालयमा सुविधा र सुरक्षा अति आवश्यक तत्व भएको तर्क छ । त्यसैले अभिभावकहरूले महिला नेतृत्व/शिक्षक बढी भएको विद्यालयमा धेरै आरामदायी र सुरक्षा महसुस गरेको पाइयो । ती महिलाहरूले छात्रा भर्ना गर्नको लागि नमूनाको भूमिका खेलेको पनि उदाहरणहरू पाइयो । त्यसैले महिलाहरूले बालबालिकाहरूलाई व्यवहारिक रूपमा हेरविचार गर्ने, माया ममता गर्ने र उनीहरूमा आवश्यकतालाई बुझेर व्यवहारिक ज्ञान दिने र पारिवारिक वातावरण प्रदान गर्ने भएकाले अभिभावकहरूको महिला नेतृत्व/शिक्षकप्रति बढी भुकाव हुने गरेको पाइयो ।

सुनसरी जिल्लाको इटहरी उपमहानगरपालिकामा गरिएको यस अनुसन्धानमा सामुदायिक विद्यालयमा महिला नेतृत्वलाई विभिन्न विद्यालयमा फरक फरक प्रावधानबाट नेतृत्वमा पुग्न सफल भएको पाइयो तापनि श्री कविर माध्यमिक विद्यालय नमुना विद्यालयको रूपमा लिन सकिने अनुसन्धानबाट पाइयो । श्री मदन आश्रित आधारभूत विद्यालय र श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालय र श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालयमा महिला प्रधानाध्यापक र शिक्षक महिलानै रहेको तथा सबै समितिका पदाधिकारीहरूमा करिब चालिस प्रतिशत महिला रहेको पाइयो । यी विद्यालयहरूमा महिला नेतृत्वको भूमिका अब्बल र उच्च रहेको पाइयो । यसका अलवा सबै विद्यालयमा महिला प्रधानाध्यापक भए तापनि विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अध्यक्षमा पुरुष भएकाले योजना बनाउने, सङ्गठन गर्ने, निर्देशन गर्ने अन्तिम निर्णय गर्ने अधिकार भने पुरुषमा नै निहित रहेको पाइयो ।

समन्वयकर्ता

महिला चाहे प्रधानाध्यापक होस् या शिक्षक । विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष वा सदस्य । जे जस्तो भए पनि उनीहरूले विद्यालयको सञ्चालन, रेखदेख र एक असल सहजकर्ताको रूपमा सबै शिक्षकहरूसँग समन्वय गर्ने गरेको पाइयो । शिक्षकलाई आवश्यकता अनुसार तालिमको व्यवस्था गर्ने, शिक्षणकार्य प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन भए

नभएको सन्दर्भमा सामाजिकीकरण अन्तर्गत समाज, घरपरिवार, शिक्षक, विद्यार्थी, साथी-समूह आदिमा सहजै र सजिलै घुलमेल हुनसक्ने क्षमतालाई जनाइएको थियो ।

समन्वयात्मक क्षमता भन्नाले मुख्य गरी शिक्षाका सरोकारवालाहरूबिच आपसी समन्वय कायम गर्ने गर्न सक्ने कार्यलाई इङ्गित गरिएको थियो ।

अनुसन्धानका क्रममा सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको भूमिका समन्वयन गर्ने तौरतरिका विशेष देखियो । अनुसन्धानकै क्रममा श्री मदनआश्रित आधारभूत विद्यालय तथा श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालयकी महिला प्रधानाध्यापकहरूको विद्यालयका प्रत्येक निर्माणात्मक कार्य र शैक्षिक कार्यमा अन्य विद्यालयको पुरुषहरूको भन्दा पनि बढी सक्रिय रहेर समन्वयन गर्ने गरेको पाइयो । यसका साथै श्री कविर माध्यमिक र श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालयमा भने महिला नेतृत्वको भूमिका केही शिथिल भएको पाइयो । विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठन प्रक्रियादेखि नै उल्लिखित विद्यालयका महिला अभिभावकहरूले विभिन्न कार्य गर्दै विद्यालयको भौतिक र शैक्षिक पक्षमा सुधार ल्याएको पाइयो । यसकारण सामुदायिक विद्यालय र विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा पनि महिला नेतृत्वको भूमिका समन्वयनको रूपमा लिन सकिन्छ । विद्यालयको शैक्षिक, भौतिक तथा आर्थिक तथ्याङ्क विवरण अध्यावधिक गराउने क्रममा प्रधानाध्यापक, विद्यालय लेखापाल लगायत अन्य सरोकार व्यक्तिसँग सम्बन्ध राखी पारदर्शी रूपमा रेकर्ड राख्न लगाएको हुँदा विद्यालयमा प्रभावकारी रूपमा सुधार हुन सक्ने साथै महिलामा पुरुषमा भन्दा बढी इमान्दारिता र कर्तव्य पालन गरेको अनुभव सम्बन्धित क्षेत्रमा विद्यालय निरीक्षकबाट पाइयो ।

यसरी प्रस्तुत शोधकार्यबाट महिला प्रधानाध्यापकहरूलाई यो स्थानसम्म पुऱ्याउन पुरुषहरूले आनाकानी गरेको र त्यो स्थानमा हामी पुरुषहरू हुनु पर्दछ भन्ने सङ्कुचित धारणाले गर्दा महिलाहरू पछाडि परेको निचोड पाइयो । यसर्थ माथि प्रस्तुत गरिएको सिद्धान्तले हरेक नरनारीमा समानता हुनु पर्दछ ।

मध्यस्थकर्ता

यस अनुसन्धानको क्रममा महिलाहरूले विशेष मध्यस्थकर्ताको भूमिका निर्वाह गरेको पाइयो । देशको परिस्थिति नै होला प्रत्येक गाउँ राजनैतिक विभाजन भएको पाइयो जसको प्रतिफल सामुदायिक विद्यालयमा महिला प्रधानाध्यापकको सहभागिता हुनुलाई स्वभाविक

रूपमा लिनु पर्दछ । श्री कविर माध्यमिक विद्यालयकी प्र.अ मिनु नेउपाने भन्नुहुन्छ, एउटै
रुखका एकैदिनमा काटेको दाउरा एक आपसमा नठोसी बोल्दैन भने यो फरक फरक विचार
धाराबाट आएका व्यक्तिलाई मिलाएर राख्न गाह्रो छ । कतिपय अवस्थामा बैठकमा निर्णय
हुन नसकेको अवस्थामा महिलाको नेतृत्वलाई प्रत्येक व्यक्ति व्यक्तिसँग, समूह समूहसँग
छलफल गरी तथा अन्तरक्रिया गरी मध्यस्थकर्ताको भूमिका खेलेर निष्कर्षमा पुऱ्याउने
गरेको पाइयो । पुरुषहरूले भन्दा महिलाहरूको मध्यस्थता सफल भएको पाइयो । त्यसकारण
समाजका प्रत्येक कार्यमा महिलालाई मध्यस्थकर्ताको रूपमा भूमिका दिई समस्यालाई छिटो
र सहज तरिकाबाट समाधान गरेको पाइयो ।

अधिकांश सामुदायिक विद्यालय राजनीति गर्ने थलो वा राजनीतिको प्रतिनिधित्व
त्यहाँको अध्यक्षबाट हुने कुरा पुरुष अध्यक्षमा हुने गरेको तर महिलाहरूमा राजनीतिलाई हैन
शिक्षालाई प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्ने, विद्यालयमा स्वच्छ शैक्षिक वातावरण कायम राख्न राजनैतिक,
धार्मिक र साम्प्रदायिक भावनाको आधारमा विद्यालयको वातावरण धमिल्याउन नदिने गरेको
पाइयो । सबैलाई मिलाएर सबैका विचार सुन्न र शैक्षिक स्तर उकास्ने विचारमा समर्थन
गरेको सम्बन्धित क्षेत्रका अभिभावकहरूको प्रतिक्रियाबाट प्राप्त भयो ।

यसबाट यो विश्लेषण गर्न सकिन्छ कि नेपालको संविधानमा महिलाको हकलाई
मौलिक अधिकारको रूपमा स्थापित गरेर प्रत्येक विद्यालयको व्यवस्थापनमा कम्तिमा तीन
जना महिला राख्नुपर्ने भनेर निर्देशन अनुसारनै महिला राखेको पाइयो ।

समस्याको समाधान

यस अनुसन्धानका क्रममा महिलाहरूको समस्या समाधान गर्ने क्षमता पनि राम्रो
भएको पाइयो । विद्यालयका महिलाहरू आफूले नेतृत्व गरेको संस्थामा परेको समस्यालाई
महिलाको व्यवहारले नै हो की उनीहरू छिटो आत्तिने र तत्काल समस्या खोज्ने गरेका छन् ।
समस्याका समाधान नहुँदासम्म पटक-पटक फोन गर्ने तथा अभिभावकहरूसँग समन्वयन
गरेको पाइयो । विद्यालयमा पर्ने समस्याहरू जस्तै शिक्षक छनोटमा पर्ने दवाव, विद्यालयमा
पर्ने आर्थिक समस्या बाहिरी खेलकूदमा सहभागी, निशुल्क शिक्षा जस्ता विषयको
समाधानको निम्ति जिल्ला शिक्षा कार्यालयको ढोका धाउने तथा सभासदसँग रायसल्लाह
लिने र अभिभावक विच समस्याको बारेमा छलफल गरेर समस्यालाई छिटो समाधान गरेको

पाइयो । विद्यार्थीका समस्या अभिभावकमार्फत् राय सल्लाह सुभावा राख्न शिक्षक अभिभावक संघ गठन गरी सक्रियता बढाउने सहयोग शिक्षकको राय सुभावाबाट पाइयो ।

यसबाट प्रष्ट हुन्छ कि उच्च तहमा पुगेका महिलाहरू आफ्नो संस्थामा आइपरेका कुनै पनि समस्याको समाधान चाँडै खोज्ने, संस्था तथा त्यहाँ कार्यरत व्यक्तिहरूको कार्यप्रणालीलाई सहजतापूर्ण बनाउनुका साथै उनीहरूको हकहितलाई ध्यानमा राखेर आफ्नो कार्यकुशलताद्वारा सरोकारवालाहरूको मन जित्ने गरिएको पाइयो । एउटा योग्य तथा दक्ष महिलालाई कुनै पनि कार्यको जिम्मेवारी दिएमा इमान्दारिता र नैतिकतापूर्वक त्यसलाई निर्वाह गर्छन् भन्ने कुराको यकिन भएको छ । अध्ययनमा अधिकांश सरोकारवाला महिलाहरू सहनशील, धैर्य, संयमी र आपसी सह-सम्बन्ध, सुमधुर राख्ने खालका, मिहेनती, लगनशील, व्यवहारिक र नियमित हुन्छन् भन्ने विषयमा सकारात्मक र सहमत रहेको देखियो । त्यसैगरी महिलाको सहभागिता, पदीय जिम्मेवारिता तथा बैठकमा उपस्थितिको दृष्टिकोणमा पुरुषको भन्दा राम्रो भएको पाइयो ।

निर्णय प्रक्रिया

सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको प्रत्येक निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिका सकारात्मक पाइयो । श्री मदनआश्रित र श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालयमा भने विद्यालयका शिक्षकहरूले निर्णय गरेको र उपस्थितिका रूपमा मात्र महिलालाई बोलाउने गरेको पाइयो भने श्री कविर आधारभूत विद्यालयको केही निर्णय प्रक्रियामा मात्र महिलाको भूमिका पाइयो तर श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालयमा प्रत्येक निर्णयमा महिलाको चासो र निर्णयको कार्यान्वयन प्रक्रियामा विशेष भूमिका खेलेको पाइयो । विशेष गरी समितिले गरेको निर्णयलाई अभिभावकसम्म पुऱ्याउने र निर्णय कार्यान्वयनमा सहजिकरण महिलाले नै गर्ने गरेको पाइयो ।

आफूले गरेको निर्णयमा उनीहरू जिम्मेवारीतापूर्ण तरिकाले अगाडि बढेको पाइयो, प्रत्येक निर्णय सबल र दुर्बल सबै पक्षको जवाफदेहितामा बहस गरेको पाइयो । यसकारण महिलाको विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा जवाफदेहिताको भूमिका रहेको कुरा प्रमाणित गर्न सकिन्छ । शिक्षकलाई तालिममा पठाउने, विद्यालयलाई आवश्यक आर्थिक स्रोत जुटाउने, विद्यार्थी शिक्षक तथा अभिभावकलाई विद्यालयको विकास तथा पठनपाठन सम्बन्धमा उत्प्रेरित गर्ने आवश्यक निर्णय गर्न सक्ने क्षमता श्री बुढीगंगा आधारभूत विद्यालयकी

प्रधानाध्यापक तारा फुँयाल र श्री मदनआश्रित आधारभूत विद्यालयकी प्रधानाध्यापक मिथिला निरौला (नेपाल) मा प्रभावकारी रूपमा पाइयो । श्री कविर आधारभूत विद्यालय र श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालयमा भने सबै निर्णय प्रधानाध्यापकले नै गर्नुपर्ने सम्बन्धित विद्यालयका प्रधानाध्यापकबाट पाइयो ।

यस सम्बन्धमा सर्वेक्षणबाट प्राप्त सरोकारवालाहरूको धारणा अनुसार महिला नेतृत्वहरूको समन्वयात्मक र सामाजिकीकरणको क्षमता र सीप बढी प्रभावकारी हुन्छ भन्ने वाक्यांशमा आधा भन्दा बढी सरोकारवालाहरूले सहमती जनाएको र आधा भन्दा कमले विमती जनाएको पाइयो । कोही सरोकारवालाहरू त यस सम्बन्धमा तटस्थ पनि बसेका थिए । त्यसैले यस सर्वेक्षणबाट महिला शिक्षकहरूको समन्वयात्मक तथा सामाजिकीकरणको क्षमता र सीप पुरुषहरूको तुलनामा बढी नभएर पुरुष शिक्षकहरूको जस्तै (समान) वा न्यून रहेको पनि हुन सक्छ भन्ने पाइयो । यो सर्वेक्षणको विश्लेषणबाट यो सामान्यीकरण गर्न सकिन्छ कि नेतृत्वहरूको समन्वयात्मक र सामाजिकीकरणको क्षमता र सीपमा लिङ्गको प्रभाव खासै हुँदैन ।

व्यवस्थापकीय पक्ष

नमूना छनौटमा परेका सामुदायिक विद्यालयको भौतिक साधनहरूको स्थितिको बारेमा प्रत्यक्ष अवलोकन गरी अनुसूची ७ बमोजिमको फारामको प्रयोग गरी तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको थियो । जसमा ४ ओटा विद्यालयमा भवनको राम्रो सुविधा, खानेपानी, शौचालय, व्यवस्था भएको पाइयो । कविर माध्यमिक विद्यालयको भवन अति आकर्षक र पुस्तकालयको राम्रो व्यवस्था भएकोले यसलाई भौतिक नमूना विद्यालयको रूपमा लिन सकिन्छ । श्री मदनआश्रित आधारभूत विद्यालयमा भने विद्यार्थीलाई पर्याप्त खेल मैदानको सुविधा भने नभएको पाइयो, तर श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालय हरेक सुविधासम्पन्न नयाँ भवन निर्माणको क्रममा रहेको पाइयो ।

त्यसैगरी सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिका सकारात्मक नै देखिन्छ । श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालयको सवालमा महिला नेतृत्वको भूमिका प्रभावकारी देखिन्छ । समुदायका केही व्यक्तिको असहयोग हुँदाहुँदै पनि सकारात्मक प्रक्रियाबाट नै अघि बढेको पाइयो । श्री कविर मा.वि र रक्तमाला आधारभूत विद्यालयका नेतृत्वकर्ता कतिपय आफ्नो अधिकार र कर्तव्यमा अरुको

भरपर्ने गरेको तर विद्यालयमा समन्वय गर्न र व्यवस्थापकीय पक्षलाई सवल पार्न सबै चासो राखेको जवाफ पाइयो । प्रस्तुत शोधमा सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापक मात्रै भएको विद्यालय छनोट गरिएको हुँदा अन्य विद्यालयलाई यस अध्ययनमा समावेश गरिएको छैन ।

माथि प्रस्तुत गरिएको सिद्धान्तले महिलालाई पनि समान अवसर दिनु पर्दछ । कुनै जाति, लिङ्ग, वर्ण, भूगोल, भाषा आदिका आधारमा विभेद गर्नु हुँदैन भनिएको छ । नेपालको कानूनमा पनि नर र नारीलाई समानताको हक दिइएको छ । माथि दिएको सिद्धान्त र मेरो अध्ययनको सारलाई तुलना गरी समन्वय गर्ने हो भने एकापसमा मेल खान्छ ।

विद्यालय व्यवस्थापन महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्वमा देखा परेका समस्या

कानूनको दृष्टिले सबै मानिस समान छन् । शिक्षा, स्वास्थ्य स्नेह सम्मान तथा स्वाभिमानका दृष्टिले तथा मानव अधिकारको सिद्धान्तले पनि यही तथ्यलाई स्वीकार गर्दछ । मुलुकका नागरिकको रूपमा जन्मेर कानुनी सामाजिक सांस्कृतिक, धार्मिक, भाषिक आदि विभेदको सामना गर्नुपर्ने अवस्था रहनु राम्रो मानिदैन । शिक्षा पद्धतिको समुचित व्यवस्थापनले समाजका व्यक्ति व्यक्तिबिच रहेको विभेद वा नकारात्मक व्यवहारको अन्त्य गर्नुपर्छ । समाजमा प्रत्येक गतिविधिमा पुरुष सरह महिलाले अवसर पाउनु अधिकारको कुरा हो । कृपाको कुरा होइन । शिक्षा पद्धतिले, राज्य सञ्चालन सम्बन्धी नीति, नियम, सञ्चालन प्रक्रियाले विभेद गरिनु हुँदैन । व्यक्ति, समाज र राष्ट्रको सन्तुलित विकासका लागि सबै वर्ग जात, सम्प्रदाय, तह र तप्काको उत्थान हुनु परेजस्तै महिला सहभागिताको पनि आवश्यकता छ ।

सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला नेतृत्व, सहभागिता, प्रक्रियागत र कार्यान्वयन सबै क्षेत्रमा चुनौतिपूर्ण छन् । महिलाका विषयमा बहस र कार्यक्रम विभिन्न प्रयासहरू गरिए तापनि शैक्षिक जगतमा महिला सहभागिता जहाँको तहीको स्थितिमा रहनु शिक्षा नीति निर्माता, योजनाकार, शिक्षाविद् एवम् अभिभावक सबैको चुनौतिको विषय बन्न पुगेको छ । उक्त चुनौतिलाई समाधान गर्नका लागि सबैका सामुहिक प्रयासको खाचो रहेको छ । वर्तमान समयमा महिलाले भोग्दै आएका समस्याहरूको समाधान नगरेसम्म सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला नेतृत्व, सहभागिता र सक्रियता बढ्न सक्दैन ।

सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला सहभागिता प्रक्रियागत र कार्यान्वयन दुवै स्तरमा चुनौतीहरू विद्यमान छन् । चेतनाको अभाव, आत्मविश्वासको कमी, गरिबी, नीतिगत चुनौति, लैङ्गिक विभेद पहुँचको अभाव सामाजिक समस्या आदि कारण सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला नेतृत्वका चुनौतीहरू हुन् । उक्त चुनौतिहरूलाई निम्न बुँदा अनुसार विश्लेषण गरिएको छ ।

लैङ्गिक सचेतताको कमी

जनसङ्ख्याको हिसावले समाजमा महिलाहरूको जनसङ्ख्या बढी रहेको छ । अहिले पनि अधिकांश घरपरिवारमा घरमूलीको अधिकार महिलालाई दिइएको छैन । उनीहरू अधीनस्थ भएर बाँचेका छन् । औषतमा समाजको निर्माण प्रक्रियाभित्र सङ्ख्यात्मक दृष्टिले महिलाहरू पुरुषको तुलनामा बढी छन् । जनसङ्ख्यालाई नै आधार मान्ने हो भने हरेक क्षेत्रमा महिला सहभागिता बढी हुनु पर्ने स्वाभाविक हो तर त्यसो भएको स्थिति सबै ठाउँमा छैन । यस्तो अवस्था देखा नपर्नुमा समाजमा रहेको लैङ्गिक सचेतताको अभाव नै हो ।

अनुसन्धानका क्रममा छनौट गरिएको सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिलाहरूको छनौट नीतिगत रूपमा भएको पाइयो । कतिपय विद्यालयमा सर्वसहमतिबाट अध्यक्षको छनौट गरिएको पाइएको छ । नीतिगत रूपमा जे जस्तो प्रावधान भए तापनि अध्यक्ष क्षेत्रभित्र लैङ्गिक सचेतता हुन नसकेको कारण नै सामुदायिक विद्यालय, विद्यालय व्यवस्थापन समिति लगायत शिक्षक अभिभावक संघमा समेत महिलाको बाहुल्यता नभएको पाइयो । तर यो अवस्था बाट यी चारओटै विद्यालयहरू टाढा हुन नसकेको स्रोत व्यक्ति र विद्यालय निरीक्षकहरूको भनाइ छ । एक भन्दा बढी महिला सदस्यहरू रहन पनि सक्ने अवस्था हुँदाहुँदै पनि विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला सहभागिता र सक्रियता वृद्धि हुन नसक्नु लैङ्गिक सचेतताको अभाव नै हो ।

लैंगिक सचेतताको अभाव मात्र नभई निर्णायक तहमा महिला सहभागिता न्यून हुनुमा महिला स्वयं नै आफ्नो दक्षता र योग्यतामा विश्वस्त हुन नसक्नु, पितृसोच हावी हुनु र परिवार तथा समुदायमा रहेका अन्य व्यक्तिहरूले समेत पदीय जिम्मेवारीको पूर्वानुमानका कारण महिला स्वयं अनिश्चित भएको धारणा व्यक्त गर्नुहुन्छ श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालयका प्रधानाध्यापक तारा फुँयाल ।

श्री कविर माध्यमिक विद्यालयका विद्यालय व्यवस्थापन समितीका अध्यक्ष तेज वहादुर कार्की भन्नुहुन्छ, नेपाली समाजमा अहिले पनि महिलाले घरभित्र र बाहिरका जिम्मेवारीहरू बराबर रूपमा बहन गर्नु पर्ने भएकोले पदीय जिम्मेवारी एउटा बोझको रूपमा लिने गरेको पाइन्छ । त्यसैले महिलाहरू सक्षम, योग्य र दक्ष भए तापनि पदीय जिम्मेवारी लिन नचाहेको हुनसक्छ ।

तर श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालयका सहायक प्र.अ.रिता पोखरेलको विचार भने फरक रहेको छ, एक्काइसौं शताब्दीका महिलाहरू संसारका हरेक क्षेत्रमा योग्य, सक्षम र उर्जाशील छन् ।

त्यस्तै श्री बूढीगंगा आधारभूत विद्यालय व्यवस्थापन समितिका चालिस प्रतिशत महिला सहभागिता र सय प्रतिशत महिला शिक्षकको सहभागिताले पनि यो कुराको पुष्टि गर्दछ । उहाँको भनाइअनुसार आजका महिलाहरू शैक्षिक योग्यताका साथसाथै सीप, जोश जाँगर, प्राविधिक ज्ञान, व्यवहारिक र जिम्मेवार छन् भन्ने कुराको पुष्टि हाम्रो विद्यालयका वि.व्य.स. पदाधिकारी तथा महिला शिक्षकको उल्लेख्य संख्याले नै गर्दछ । इटहरी क्षेत्र विशेषतः कृषक समुदाय भएकोले महिलाहरू प्रायः घरायसी तथा पारिवारिक जिम्मेवारीमा नै बढी संलग्न हुने भएकोले यहाँका विद्यालयहरूमा महिला सहभागिता कम भएको हो ।

घरायसी कार्य बोझ

अधिकांश क्षेत्रका महिलाहरूलाई घरायसी कार्य व्यस्तता बढी पाइयो । उनीहरू विहान उठेदेखि बेलुका नसुतेसम्म खेतीपाती, गाईभैसी, घाँसदाउरा, खाना बनाउने, लुगा धुने, बालबच्चा हेर्ने, व्यवसाय, नोकरी, घरपरिवारको स्याहार सम्भार गर्ने जस्ता पुर्नउत्पादक कार्यमा मात्र बढी व्यस्त हुनु परेकाले विभिन्न सामाजिक संघ संस्थाहरूमा आफ्नो उपस्थिति देखाउन सकेका छैनन् । आफ्नो सिङ्गो पारिवारिक गोलार्द्धमा नै घुमिरहेका छन् । नेतृत्व तहमा पुगेका महिलाहरूलाई समेत धेरै संघर्ष गरी समय निकाल्नु परेको कारण कतिपय तालिम गोष्ठीमा सहभागी हुन समेत कठिनाई परेको पाइयो ।

छनोटमा परेका ४ ओटै विद्यालयका प्रधाध्यापकहरूको पनि यस कुरामा सहमत छन् कि नेतृत्व तहमा पुगेका महिलाहरूलाई घर, परिवार र कार्यालयको तेहोरो जिम्मेवारी एकैपटक बहन गर्न अत्यन्तै कठिन छ । त्यसैले हामीहरूको आत्मविश्वासलाई निरन्तरता

दिनको लागि परिवार, समाज, कार्यालयका पुरुष सहकर्मीहरूले समेत उत्तिकै साथ र सहयोग गर्नु जरुरी छ ।

श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालयकी प्रधानाध्यापक विमला दाहाल भन्नुहुन्छ -
 “घरायसी कामकाज सँगसँगै विद्यालयको बैठकमा उपस्थित हुँदा महिला भएको कारण हामीले उठाएको कतिपय एजेण्डा छलफल नै हुँदैन । महिलाको शारीरिक अवस्था र पुरुषको भन्दा बढी घरायसी जिम्मेवारीको कारण महिलाहरूले पुरुष सहकर्मी सरह बाहिर बढी समय दिन नसक्नु हाम्रो कमजोरी नभई एउटी महिलाको कर्तव्य हो भन्ने कुरा यी पुरुषहरूले कहिले बुझ्छन् ? महिलाले घर परिवारको जिम्मेवारी सम्हालेकोले त पुरुषहरू स्वतन्त्र भएर बाहिरको काम गर्न सक्छन् भन्ने यथार्थताको अनुभूति कहिले हुन्छ यी पदमा आसिन पुरुषहरूलाई ?”

महिला नेतृत्वले आफ्नो घरायसी कामकाज सकेर पनि पदीय जिम्मेवारी बहन गर्न उत्तिकै सक्षम हुन्छन् र महिला प्रधानाध्यापक भएको विद्यालयमा अनुशासनको पालना, समयको उचित सदुपयोग तथा अभिभावकहरूको समेत विद्यालयमा बाक्लो उपस्थिति हुने गर्दछ । विमला दाहाल प्र.अ. हुँदा विद्यालयको शैक्षिक तथा अतिरिक्त क्रियाकलापमा विद्यार्थी र अभिभावकको उपस्थिति उल्लेख्य हुने गरेको बताउनुहुन्छ श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालयकी अभिभावक सम्झना पौडेल । यसै विद्यालयका अर्का अभिभावक विष्णु श्रेष्ठको विचार भने बेग्लै रहेको छ, कतिपय महिला शिक्षकहरू घरायसी जिम्मेवारीकै कारण विद्यालयका अतिरिक्त क्रियाकलाप र अन्य जिम्मेवारीहरू बहन गर्न सक्दैनन् । विद्यालयमा बढी अनियमित हुने र घरायसी तथा पारिवारिक जिम्मेवारीको बोझकै कारण उनीहरूको शिक्षण सिकाइमा पनि यसले असर पारिरहेको हुन्छ ।

तर श्री कविर माध्यमिक विद्यालयको सहायक प्र.अ. विष्णु दाहाल भन्नुहुन्छ, महिला र पुरुषको कतिपय सामाजिक र पारिवारिक जिम्मेवारीहरू साभेदार भए तापनि नेपाली समाजले नै यसलाई घरभित्रको हरेक काम महिलाको कर्तव्यभित्र पारिदिएर विभेद गरिएको छ त्यसैले यो विभेदकारी र लैंगिक विभेदयुक्त संरचनालाई महिला/पुरुष दुवैले नै तोड्नु आजको आवश्यकता हो । यसको निमित्त नेतृत्व तहमा बसेका प्रत्येक महिला तथा पुरुषले घरायसी कामकाजलाई एकआपसको समझदारीमा बाडँफाड गरी महिलाहरूको यो बोझलाई हलुका बनाइनु पर्दछ ।

आर्थिक अवस्थामा कमी

जुनसुकै काम गर्नुभन्दा अगाडि खाँचो पर्ने तत्वको रूपमा आर्थिक पक्ष नै आउँछ । जबसम्म मानिसको लागि नभई नहुने तत्वको अभाव रहन्छ तबसम्म मानिस त्यही प्राप्तिका लागि संघर्ष गरिरहन्छ । एक गाँस खान र एकसरो लगाउनका लागि मानव संघर्षशील रहनुपर्ने बाध्यता रहेको अवस्थामा कसरी आर्थिक सङ्कट हटाउने भन्ने कुरा मात्र मनमा खेलिरहेको हुन्छ । महिलाको मस्तिष्कमा घरको पूर्ण जिम्मेवारी अर्थात् छोराछोरीलाई खुवाउने गाँस, लगाउने कपडा, शिक्षादीक्षा, स्वास्थ्य सुविधा कसरी जुटाउने भन्ने समस्याले ग्रस्त पारिरहेको हुन्छ । विहान र बेलुकाको रोजी रोटी जुटाउनका लागि घरधन्दा, खेतीपाती, मेलापात, दाउरा घाँस, गाईभैसीको स्याहार सम्भार गर्दागर्दै समयको अभावले गर्दा महिलाहरू विद्यालयका विभिन्न कार्यक्रममा सहभागी हुन पाउदैनन् । जसले गर्दा उनीहरूमा चेतना वृद्धि हुन पाउँदैन र शैक्षिक व्यवस्थापनमा आफू सहभागी नभए पनि केही हुँदैन भन्ने निरीह मानिसकताको निर्माण हुन थाल्दछ । अध्ययन क्षेत्रका महिलाहरूको आर्थिक अवस्था कमजोर भएकै कारण एकदिन पनि काम नगरी खान नपाइने भएकाले विद्यालयमा आफ्नो समय दिन नसक्ने हुनाले सहभागिता र सक्रियतामा कमी आएको पाइयो । महिलाको पैतृक सम्पत्तिमा हक छैन, भूमिका स्वामित्व छैन, घरायसी आर्थिक निर्णयमा उनीहरूको कुनै भूमिका छैन । कमजोर आर्थिक अवस्थाका कारण गाउँका अधिकांश व्यक्ति, बाहिरी मुलुकमा गएका र घरमा महिला केटोकेटी मात्र भएकाले महिलामाथि जिम्मेवारी र कार्य बोझ समेत थपिएको कारण सामुदायिक विद्यालयमा महिला नेतृत्वले समय दिन कठिनाई भएको र विभिन्न चुनौति सामना गर्नु परेको अध्ययन अनुसन्धानबाट प्रष्ट हुन आउँछ । यस्तो मानसिक चिन्तन हुँदाहुँदै पनि “जहाँ इच्छा त्यहाँ उपाय” भनी सामाजिक कार्यमा जिम्मा लिनु सानो कुरा अवश्य होइन ।

पुरुष प्रधान समाज

महिलालाई जन्मदै हेलाको दृष्टिकोणबाट हेर्ने सामाजिक संस्कारका कारण पुरुष हैकमवादी प्रवृत्तिको बन्दछ । हामीले संस्कारका रूपमा छोरीहरूलाई घर भित्रका मसिना काममा अल्झाउने र छोराबाबुहरूलाई घर बाहिरका सामाजिक संघसंस्थाका काममा प्रोत्साहन गर्दै आएका कारणले छोरा मान्छे र छोरी मान्छेले गर्ने काममा प्रकृतिका निर्धारण भए । जसबाट महिलाहरू घरायसी कामकाजमा मात्रै व्यस्त हुनुपर्ने भयो । उनीहरूमाथि

पुरुषको हैकमवाद लादिएको कुरा विभिन्न स्रोतको अध्ययनबाट पाइयो । जबसम्म पारिवारिक सहयोग सकारात्मक हुँदैन तबसम्म एउटा महिलाले आफ्नो क्षमता हुँदाहुँदै पनि थुप्रै अवसरहरू गुमाउन बाध्य हुन्छे । विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला सहभागिता र सक्रियताको हकमा पनि त्यही कुरा लागू भएको पाइयो । सार्वजनिक पदमा बसेर काम गर्न खोज्ने महिलाहरूलाई घर समाजमा पुरुषले सकारात्मक सोच लिएको कारणबाटै महिला आफू सफल हुन सकेको अनुभव महिला नेतृत्वको अनुसन्धानबाट पाइयो ।

सामाजिक परम्परा

समाजमा विद्यमान रुचि, चाहना, हैसियत, धर्म, विभिन्न जात, लिङ्ग संस्कृति, परम्परा आदिका कारण सामाजिक समस्या उत्पन्न भएको हुन्छ । महिलालाई कमजोर ठान्ने परम्परा हाम्रो समाजमा विद्यमान छ । सामाजिक समस्याको रूपमा रहेको पुरातन संस्कार, रुढीवादी मान्यता, अन्धविश्वास आदिका कारण महिलाहरूले सामाजिक गतिविधिमा काम गर्न केही असहज भएको छ । सामाजिक न्याय स्थापित गर्नु चुनौतिपूर्ण कार्य हो । भइरहेको समाज आफ्नै गतिबाट चल्न चाहन्छ । समाजमा विद्यमान यस्तो अवस्थामा सुधार ल्याउनु राज्य लगायत सबै नागरिकको आफ्नो दायित्व हुन आउँछ ।

प्रकृतिले कसैलाई पनि बलियो र कमजोर, सम्पन्न र विपन्न, ठुलो र सानो भनेर जन्माएको हुँदैन तर पनि सामाजिक परिवेशमा हेर्दा पुरुषलाई बलिया र महिलालाई कमजोर अवलाको रूपमा हेर्ने प्रवृत्ति देखिन्छ । नेपाली सामाजिक परिवेशमा पुरुषहरूकै बाहुल्यता छ । घरायसी छलफलमा महिलालाई कम सहभागी गराइने छोरीलाई अर्काको घरमा जाने जात भनेर शिक्षाबाट पनि वञ्चित गरिन्थ्यो । समाजले महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोण नकारात्मक भएकाले महिलाहरूको मनमा उत्प्रेरणा जागे पनि कार्यक्रमहरूमा सहभागी हुन अझै हिचकिचाउँछन् । तर अध्ययन क्षेत्रमा भने महिला सामाजिक क्षेत्रमा सक्रिय रूपमा अगाडि बढेकोले र नेतृत्वमा सकारात्मक प्रभाव पार्न सफल हुँदा सामाजिक परम्परागत प्रभावलाई कम गर्न सफल भएका छन् ।

महिला सक्रियता

अधिकांश महिलाहरू निरक्षरताको चपेटामा परेका छन् । पढ्ने लेख्ने उमेरमा वैवाहिक बन्धनमा बाँधिँएर घरायसी कर्मलाई व्यहोर्न पुगेका छन् । उनीहरू आफ्नो पारिवारिक सिमाभन्दा बाहिरका आफ्ना कर्तव्य र जिम्मेवारीप्रति सचेत छैनन् । घरपरिवारले

उनीहरूलाई प्रोत्साहन गर्न सकिरहेको छैन । उनीहरू विभिन्न कारणले गर्दा स्वयं उत्प्रेरित बन्न सकेका छैनन् । आफूले पाउन सक्ने अवसरका लागि पनि उनीहरू जागरुक भएका छैनन् । सधैं जान्दिन, गर्न सकिदैन, गल्ती भइहाल्छ, कि भन्ने कमजोर मानसिकता पालेर बसेका छन् । आत्मविश्वासका साथ अघि बढ्न नसकेकाले केही हदसम्म सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला सहभागिता सक्रियताका साथ नेतृत्व बहन गर्न कम हुनुमा स्वयं महिलाहरू पनि जिम्मेवार रहेको कुरा अध्ययन क्षेत्रको अध्ययनबाट थाहा पाइयो । महिला सहभागिता र सक्रियता सम्बन्धी समस्या कसरी समाधान गर्न सकिएला ? भनी विद्यालय निरीक्षकलाई सोधिएको जवाफमा सक्रिय सहभागिता, शिक्षामा पहुँच, सहयोग, अवसर, तालिम, पृष्ठपोषणका साथै उपयुक्त वातावरणको निरन्तर अनुगमन, तालिमलाई जोड, कानुनी पक्षको जानकारी, समय समयमा अन्तरक्रिया, छलफलका साथै जनचेतना, मिलनसारीता, नेतृत्व सीप, आफ्नो दायित्व तथा भूमिकामा चेतनशील बनाउनु पर्छ । त्यसैगरी अधिकार कागजी रूपमा नभई व्यवहारमा देखाउनु पर्छ र महिला शसक्तिकरणमा जोड दिनुपर्छ ।

आत्म विश्वासमा कमी

कुनै पनि काम गर्न आत्मविश्वासको खाँचो पर्दछ । आत्मविश्वास नै सबै भन्दा ठूलो कुरा हो । आत्मविश्वासका निम्ति व्यक्ति स्वयं घरपरिवार समाज संस्कृति आदिको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । समाजमा भएका र हुने गरेका विभिन्न क्रियाकलाप र बोलीचालीमा समेत महिलालाई केटाकेटीको बोलीसँग तुलना गर्ने प्रवृत्तिले महिलाको मनोबल गिराउने कार्य गरेको पाइन्छ । शिक्षाको कमी भएका महिलामा आत्मविश्वासको कमी भएको पाइएको छ । आत्मविश्वासको कमीका कारण सामुदायिक विद्यालयमा नेतृत्वमा रहेका कतिपय प्राथमिक विद्यालयका महिलामा निर्णय गर्ने क्षमताको कमी पाइयो ।

नीतिगत प्रावधान

विद्यालय व्यवस्थापनमा नीतिगत चुनौती एक प्रमुख चुनौतीका रूपमा देखापरेको छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ ले सिङ्गे व्यवस्थापन समितिमा तीनजना महिला सदस्य मात्र अनिवार्य गर्नुले अधिकांश पुरुष अध्यक्ष र पुरुष प्र.अ. भएका विद्यालयमा दुई भन्दा बढी महिला सदस्य नभएको पाइन्छ, तर कतिपय विद्यालयले नीतिगत रूपमा दुईजना महिला सदस्य राखे तापनि उनीहरूको उपस्थिति र एजेण्डालाई प्राथमिकतामा नराखेको

पाइयो । श्री बूढीगंगा र श्री मदनआश्रित आधारभूत विद्यालयले मात्रै विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा करिब चालिस प्रतिशत महिला सदस्यको उपस्थितिले एक नमुना विद्यालयको रूपमा काम गर्दै महिला शिक्षक र विद्यालय व्यवस्थापन समिति सदस्यहरूको एजेण्डालाई समेत प्राथमिकतामा राखेको पाइयो ।

लैङ्गिक विभेद

मानिस महिला र पुरुष हुनु कुनै सामाजिक प्रक्रिया नभएर यो जैविक प्रक्रिया हो । स्वाभावैले महिला र पुरुषबीच शारीरिक भिन्नता रहेका हुन्छन् । समाजको प्रचलन संस्कृति नियम परम्परा आदिबाट लिंगका आधारमा श्रम विभाजन भएको देखिन्छ । कसले के काम गर्ने भन्ने कुरा लिङ्गले निर्धारण गर्नु राम्रो होइन काम त व्यक्तिको रुचि चाहाना योग्यता र क्षमतामा भरपर्छ ।

नेपालको संविधान २०७२ धारा ३८ (महिला हक) मा राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुनेछ, भनेर स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिए तापनि यस अध्ययनमा नमुनाको रूपमा लिइएको चार ओटै विद्यालयका प्रधानाध्यापक र महिला भएर पनि श्री कविर र रक्तमालाको विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष पुरुष हुनुले लैङ्गिक विभेदलाई नै बढावा दिएको देखिन्छ ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ मा विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा विद्यालयको अभिभावकहरू मध्येबाट दुई जना महिला र विद्यालय व्यवस्थापन समितिले मनोनित गरेको एक महिला सहित जम्मा तीन जना महिला विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा अनिवार्य गरिए तापनि कतिपय विद्यालयको विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा अझै पनि अध्यक्ष सहित अधिकांश सदस्य पुरुष हुनुले पनि राज्यको निर्णायक तहमा लैङ्गिक विभेद स्पष्ट देखिएको छ ।

महिलाको पहुँच

महिला पहुँचको सम्बन्ध क्षमतासँग रहन्छ । विभिन्न कारणले महिलाहरू परिवार र समाजमा पछाडि परेका छन् । शैक्षिक, सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, सांस्कृतिक आदि विविध कारणले महिला पहुँचमा पछाडि परेका छन् । नेपालको संविधान २०७२ ले लिंगका आधारमा कुनै पनि कार्यमा भेदभाव गर्न पाइने छैन भन्ने व्यवस्था गरेको भए तापनि

व्यवहारिक रूपमा लागु हुन सकेको छैन । विभिन्न राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गोष्ठीले महिला सहभागिता बढाउन विभिन्न आयमूलक कार्यका महिलालाई सहभागी गराई महिलाको पहुँच वृद्धि गर्ने उद्देश्य लिइएको छ ।

नेपालका प्रायः घरपरिवार पुरुषको निर्देशनमा चलेको पाइन्छ । यस आधारमा नेपाल पुरुषप्रधान देश हो भन्न सकिन्छ । पुरुषहरूलाई जति स्वतन्त्रता छ त्यति महिलाहरूलाई छैन । लैङ्गिक विभेदले महिलाहरूलाई ज्यादै नै पछि पारेको छ । त्यसमा घरायसी कामकाज, सामाजिक परम्परा, नीतिगत प्रावधान, चेतनाको कमी आदिले गर्दा महिलाहरूलाई उच्च पदमा पुग्न कठिन हुने गरेको छ । यदाकदा महिलाहरू कुनै उच्च पदमा पुगिहाल्यो भने पनि महिलाले केही गर्न सक्दैन भन्ने जस्ता आत्मबल गिराउने कार्यहरू गरेको पाइन्छ । यहाँ महिला भएर महिलाकै विरोध गरिरहेको पाइन्छ । तर सामुदायिक विद्यालय लगायत अन्य उच्च पदहरूमा पनि महिलाले सम्मानजनक कार्य गरिरहेको पाइन्छ । यसर्थ माथि दिइएको सिद्धान्तका आधारमा हेर्ने हो भने सारांश र सिद्धान्त मेल खान्छ किनकि राज्यका उच्चस्तरीय पदहरूमा पनि महिलालाई अवसर दिइयो भने कुशलतापूर्वक कार्य सम्पादन गर्न सक्छन् भन्ने सत्यतथ्य कुरा राष्ट्रपति विद्यादेवी भण्डारीबाट स्पष्ट हुन्छ । यसै गरी अध्ययनको छनोटमा परेका विद्यालयका महिला प्रधानाध्यापकहरूले पनि कुशलतापूर्वक आफ्नो जिम्मामा रहेको विद्यालय हाँकिरहेकी छन् ।

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला नेतृत्वमा देखिएका समस्याहरूको समाधान

समाजमा सामाजिक न्याय र अन्याय भैरहेको हुन्छ । सामाजिक न्यायको पक्ष सवल भने त्यसलाई अभि बढी उजागर गर्न र यदि कोही कसैलाई अन्याय भएको छ भने त्यसका कारणहरू खोजी गरी त्यसको न्युनीकरण गर्दै जानको लागि समाजमा व्याप्त सामाजिक न्यायका बारेमा बहस, छलफल, अन्तक्रिया गर्नु पर्दछ जसले समाजमा रहेका हरेक जाति, वर्ग, समूह, लिङ्ग, धर्म का न्यायिक पक्षको वकालत हुने गर्दछ । समाजमा विद्यमान विभेद, अन्याय, अत्याचार वा शोषण के कति वा कस्ता कारणहरूले गर्दा भएको हो ? यसमा जिम्मेवार को हो ? यसमा कसको भूमिका के छ ? भन्ने सवालहरूको जवाफ समेत खोज्ने गरिन्छ ।

लैंगिक विभेदकै एक प्रतिबिम्ब विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला सदस्यको वर्तमान अवस्थाले प्रष्ट पार्दछ । यसका विविध समस्याहरूलाई केलाएर हेर्दा समाधानहरू पनि सँगसँगै निकाल्न सकिन्छ ।

लैंगिक समानता

शक्तिमा समानता हुनका लागि अधिकारमा समानता हुनुपर्दछ । अधिकारमा समानता हुनको लागि लैंगिक समानता हुनुपर्दछ । समाजमा बसोबास गर्ने हरेक नागरिकले आफ्ना अधिकारलाई विनारोकतोक उपभोग गर्न पाए मात्र शक्ति सन्तुलन भई शक्तिमा समानता कायम हुने गर्दछ । हरेक व्यक्तिका अधिकारलाई हनन हुन दिनु हुँदैन र सबैले निर्वाध रूपमा आफ्ना अधिकारहरू प्राप्त गर्न पाउनु पर्छ भन्ने संयुक्त राष्ट्रसंघले मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणा पत्रमा उल्लेख गरिसकेको अवस्थामा सबै मानिसले मानव अधिकारका रूपमा यसको प्रयोग गर्न पाउनु नै अधिकारमा समानता हो । समाजमा आर्थिक, भाषिक, जातीय, लैंगिक, धार्मिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक रूपले मानिसहरूबिच भिन्नता भए पनि अधिकारको उपयोगमा विभेद गरिनु हुँदैन । अधिकार दिने र प्राप्त गर्ने कुरामा विभेद भएन भने समाज मा समानता कायम भई त्यसले शक्तिमा सन्तुलन कायम गराउँछ । यदि समानता कायम हुन सकेन भने शक्ति असन्तुलन भई असमानता कायम हुन जान्छ ।

नेपालको संविधानले नै महिला अधिकारलाई एक विशेष र महत्वपूर्ण अधिकारको रूपमा स्थापना गरेता पनि नेपाली समाजमा महिला र पुरुष बिच लैंगिक भेदभाव गर्ने, महिलालाई छुट्टै दर्जाका रूपमा हेर्ने परम्परागत प्रचलन पाइन्छन् । महिला पनि पुरुष सरह आफ्नो जिम्मेवारी र भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन् भनी हरेक क्षेत्रमा बराबरी हकदार बनाई समान अवसर प्रदान गर्नु र निष्पक्ष व्यवहार गर्नु नै लैङ्गिक विभेद नहुनु हो । समान योग्यता, दक्षता र सीपको आधारमा प्रतिस्पर्धा हुँदा महिला भएकै कारण अवसर नदिनु र अवसर पाएका महिलालाई पनि उचित सेवासुविधा तथा पारिश्रामिक उपलब्ध नगराउनु पनि लैंगिक विभेद हो । तसर्थ महिला माथि हुने हिंसा, हत्या, शोषण, दमन, अन्याय, अत्याचार, किनबेच, वेश्यावृत्ति र सबै प्रकारका भेदभावलाई अन्त्य गरी समाज तथा राष्ट्रका हरेक क्षेत्रमा महिलाको योग्यता, दक्षता र सीपको आधारमा उनीहरूलाई अवसर प्रदान गरी संविधानले दिएको महिला अधिकारलाई व्यवहारमा लागु गर्नुका साथै कडाइका साथ

यसलाई कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । अवसर पाउनु, अवसर दिनु र अवसरको वितरणमा निष्पक्षता गरिनु मानव अधिकारभित्र पर्दछ । यसमा कुनै पनि लिङ्ग, जात, धर्म, समुदाय वा अन्य केही पनि कारणले भेदभाव, पक्षपात, पूर्वाग्रह नगरी समान र निष्पक्ष रूपले अवसरको वितरण गरिएमा समाजमा शक्ति सन्तुलन भई सामाजिक न्यायको स्थापना हुनुका साथै लैंगिक विभेदको पनि अन्त्य हुन सक्दछ ।

लैङ्गिक समानताको लागि कानुनी संरक्षण

नेपालमा महिलाको लागि कानुनी अवस्था विगतका दिनहरूदेखि नै विभेदकारी देखिन्छन् । जसका पछाडि विविध प्रकारका कारक तत्वहरूको भूमिका समेत रहेको पाइन्छ । ती जिम्मेवार तत्वहरूमा सामाजिक संस्कार, मूल्यमान्यता, जाति, धर्म, अशिक्षा, पितृसत्तात्मक समाज, लिङ्गीय विभेद, प्रचलित ऐन नियम एवम् कानून आदि रहेका छन् ।

नेपाली समाज पितृसत्तात्मक हुनुका साथै महिलालाई स्त्री, कवयित्री, शिक्षिका, नेतृ, डाक्टरनी जस्ता शब्दावली सम्बद्ध प्रयोगबाटै भेदभाव गरेको पाइन्छ । घरायसी सम्पत्ति, जग्गा जमिन, जवाहरात, सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक र राजनीतिक पक्षमा महिलाको निर्णायक भूमिका प्रायः सुन्य नै रहने गर्दछ । छोराछोरीको जन्मदर्ता, विद्यालय भर्ना, नागरिकता लगायतका अत्यावश्यक प्रमाणहरूमा पुरुषको पहिचान र अधिकारलाई नै कानून र प्रशासनले पक्षपोषण वा महत्व दिनुले पनि महिलामाथि भएको विभेदलाई प्रष्ट पार्दछ जसले महिलालाई लैंगिक असमानता मात्र होइन पारिवारिक क्रियाकलाप र निर्णयमा समेत पुरुषसरह सम्मानजनक अधिकार दिइएको छैन भन्ने यथार्थतालाई समेत उजागर गर्दछ । नेपालको संविधानमा उल्लेख भएअनुसार आमाको नामबाट दिइने नागरिकता, राज्यको हरेक क्षेत्रमा तेत्तिस प्रतिशत महिला सहभागिता जस्ता कानुनी प्रावधानलाई अक्षरस पालना गरी सबैले आफ्नो कर्तव्य, दायित्व र जिम्मेवारी पूरा गर्नु पर्दछ ।

निर्णय गर्ने प्रक्रियामा महिलाको भूमिका

एउटा परिवार चलाउन होस् वा देश चलाउन सहि व्यक्ति, सहि निर्णय, सहि स्थान र सहि समयमा हुने हो भने त्यहाँ कुनै पनि बाधा अड्चन वा अवरोध नआउने र योजनाहरू असफल पनि हुदैनन् भन्ने कुरालाई आत्मसात गर्ने हो भने त्यहाँ लैङ्गिक विभेद हुने सम्भावना प्रायः शुन्य नै रहने गर्दछ त्यस्तै शिक्षा क्षेत्रमा पनि बिना कुनै भेदभाव सक्ल सक्षम र योग्य महिलालाई निर्णायक तहमा आउने अवसर दिने हो भने यहाँका बेतिथि र

शैक्षिक माफियाहरूको चलखेलमा निकै कमी आउने बताउनुहुन्छ इटहरी उपमहानगरपालिकाका शिक्षा साखा प्रमुख सुर्य प्रशाद सुवेदी ।

नमुना छनौटमा परेका विद्यालयहरू मध्ये दुई विद्यालयहरूमा निर्णायक तहमा महिला सहभागिता न्यून मात्र देखिनुले पनि उक्त कुरालाई प्रष्ट पारेको देखियो । विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीहरूको निर्णयमा समर्थन गर्नु आवश्यक पर्दा उनीहरूलाई मत दिनु र आदेश अक्षरस पालना गर्नु बाहेक महिला सदस्यहरूको खासै उल्लेखनीय भूमिका नदेखिएकोले नीति र ऐन पालना गर्नकै लागि मात्र महिलाको उपस्थिति देखाउनु अहिलेको यो लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा कतिको न्यायोचित हुन आउँछ ? भन्ने प्रश्नको जवाफ अहिले टड्कारो रूपमा देखिएको यो अवस्थामा राज्य वा समाजको हरेक निकाय, क्षेत्र एवम् तह र तप्कामा महिला सहभागितालाई अनिवार्य गराई हरेक निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको भूमिकालाई सक्रिय बनाउनु महिला स्वयम् र समाज तथा सामाजिक हितका लागि उपर्युक्त हुन्छ । त्यसकारण पारिवारिक कृयाकलाप र योजनादेखि सामाजिक योजना एवम् विकास तथा योजना निर्माणका साथै राष्ट्रिय महत्वका हरेक निकायको निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिता अनिवार्य गराउनु पर्दछ । जसबाट भेदभाव रहित र निर्णायक तहमा महिला सक्रियता सहितको समाजको निर्माणमा सहयोग पुग्दछ र सामाजिक न्यायको प्रत्याभूति महिलामा जागृत हुन पनि सहयोग पुग्दछ ।

विश्व परिवेशलाई नियाल्दा जुन समाज र देशमा महिला सहभागिता उल्लेख्य रहेको छ, ती समाज र राष्ट्रको परिवर्तन समेत छिटो छिटो भएको पाइन्छ । महिला स्वभावैले नम्र, कोमल, सहनशील, दयालु र संयम भएकोले आफ्नो र समाजको हरेक निर्णय प्रक्रियामा समानताका साथ अग्रसर रहने कारणले नै लिङ्गिय विभेद एवम् असमानता पनि न्यून हुने गर्दछ । व्यक्ति, परिवार, समाज, संघसंस्था, राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय स्तरका उद्देश्यमुखी लक्ष्यपरक क्रियाकलाप तथा गतिविधि सञ्चालन गर्ने र कार्यक्रमलाई फलदायी तुल्याउनुपूर्व आँकलन वा योजनाको आवश्यकता पर्दछ । योजना निश्चित मापदण्ड र प्रक्रियामा आधारित हुन्छन् जसको निर्माणका लागि एकल प्रयास वा विचार अप्रयाप्त हुने भएकाले यसलाई सामूहिक निष्कर्षको उपजको रूपमा लिनु सान्दर्भिक हुन्छ । त्यसैले राज्यको हरेक साधन र स्रोतको परिचालनमा आपसी सहयोग र समझदारीका साथै लैंगिक समानताका आधारमा परिचालन गरिनु पर्दछ । समाज सञ्चालनका हरेक प्रक्रियामा महिला पुरुषको बराबरी हिस्सा बनाइनुका साथै राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक र लैंगिक

क्षेत्रमा महिला विरुद्धको भेदभाव उन्मुलन गर्ने उद्देश्यका साथ पुरुषसरह महिलाहरूको अवसर र निति निर्माणको तहमा महिला सहभागिता अनिवार्य गराउन राज्यले आवश्यक कदम चाल्नु पर्दछ ।

महिला र पुरुष एकै रथका दुई पाङ्गा हुन् । नेपालको संविधानमा पनि महिला र पुरुषलाई समान हक अधिकारको व्यवस्था गरिएको छ । विश्वका विकसित राष्ट्रहरूमा पन्ध्रौं शताब्दीदेखि नै समानताको व्यवस्था थियो । तिनै राष्ट्रहरूका सिको र परिवर्तीत समयलाई मध्यनजर गर्दै नेपालमा पनि महिला र पुरुषको हक अधिकारमा समानता ल्याइएको छ । यसमा विश्वका विभिन्न दार्शनिक, साहित्यकारहरू, शिक्षाविद् आदिको भूमिका गहन रहेको छ । जब समानताको नारा बुलन्द भयो तब नारीलाई पनि उच्च पद तथा तहहरूमा सँगै लानु पर्ने देखियो । नेपालको राजनीतिमा यसलाई स्पष्ट देख्न सकिन्छ । यसै गरी योग्यता, पहुँच, अनुभव, कार्यक्षमता, बहुवा आदिका आधारमा महिलाहरू पनि सरकारी तथा अन्य निकायहरूको उच्च पदहरूमा पुगेकी छन् । उनीहरूले सफलताका साथ ती पदहरूमा सम्मानका साथ कार्य सम्पादन गरिरहेकी छन् ।

प्रस्तुत शोधपत्र पनि सामुदायिक विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको भूमिका भएको हुनाले ती प्रधानाध्यापकहरूसँग प्रत्यक्ष भेटि उनीहरू त्यहाँसम्म आइपुग्न गरेको त्याग, सङ्घर्ष, योगदान, कार्यक्षमता आदिले गर्दा आइपुगेको थाहा पाइयो । नमूना छनोटमा परेका चारैओटा विद्यालयकी महिला प्रधानाध्यापकहरूले यो पद कसैले टीका लगाएर दिएको होइन, म आफ्नै योग्यता र क्षमताले आइपुगेकी हुँ भन्नुभयो । यसर्थ समानताका आधारमा नै ती सामुदायिक विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरू प्रधानाध्यापक जस्ता गरिमामय पदमा (महिलाहरू) आसिन हुन पुगेकी छन् । यदि समानताको कुरा नआउने हो भने जसरी भए पनि ती पदहरूमा पुरुष नै हुन्थे । यसरी विद्यालय, महाविद्यालय लगायत राज्यका हरेक निकाय, संघसस्था, सेना, प्रहरी, हस्पिटल आदि क्षेत्रहरूमा महिलालाई पनि अवसर दिइयो भने कार्य सम्पादन कूशलतापूर्वक गर्न सकिन्छन् भन्ने निचोड निकालिएको हुनाले सिद्धान्त र सारांशमा मेल खाएको देखिन्छ ।

परिच्छेद पाँच : निष्कर्ष तथा सुभाव

निष्कर्ष

सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्वमा भएको यस सोधसारमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्वको अवस्था, नेतृत्वदाइ भुमिका र नेतृत्वमा देखीएका समस्याहरु पहिल्याइ नेतृत्वलाइ प्रभावकारी बनाउन कस्ता उपायहरु खोजि गर्नु पर्छ भन्ने सन्दर्भमा महिलाले आफ्नो जिम्मेवारी र दायित्व बुझेको, आफ्नो भुमिका प्रति सर्तक र सचेत रहेको विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर अझ माथि उकास्न बढि योगदान दिएको र आफुले नेतृत्व गर्दा आइपर्ने विभिन्न किसिमका समस्याहरुलाइ महिला स्वयमले सामना गरेको, विद्यालय व्यवस्थापन समितिले विद्यालय संचलनका लागि निर्माण गर्ने योजना तथा कार्यान्वयन मा आफ्नो भुमिका इमान्दारीपूर्वक निर्वाह गरेको, आफ्ना परिवार, छरछीमेक, संध संगठन एवम सहकर्मी साथि, विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाइ शिक्षको गुणस्तर अभिवृद्धी गर्न सल्लाह सुभक्व र हौसला प्रदान गरेको पाइयो । विद्यालयले समुदायलाई र समुदायले विद्यालयलाई गर्ने यवहारमा परिवर्तन हुँदै गएको र एक आपसमा समन्वयात्मक भावनाको विकास भइरहेको देखिन्छ । त्यसैगरी विद्यालय र समुदाय बिचमा प्रत्यक्ष सम्पर्कबाट समन्वय भएको अवस्थालाई पनि राम्रो पक्षका रुपमा हेर्न सकिन्छ । त्यसैगरी विद्यालयहरुले आफ्नो सीमित स्रोतको उपयोगबाट अधिकतम प्रतिफल प्राप्त गर्न भौतिक निर्माणमा सुधार र गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गरेको पाइयो ।

सुभाव

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्वको शोधपत्रबाट प्राप्त निष्कर्षहरुका आधारमा विद्यालय व्यवस्थापनको सुधारका लागि निम्नानुसारका कार्यहरु गर्नु पर्नेछ भनी सुभावहरु प्रस्तुत गरिएको छ ।

अहिलेको युग भनेको प्रविधिको युग हो । नेपाल विश्वमा भइरहेको विभिन्न प्रविधिहरुको तुलनामा निकै नै पछाडि रहेको छ । ती प्रविधिहरुलाई चिन्तन मनन गरी सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनका महिला प्रधानाध्यापकहरुले प्रविधिमैत्री शिक्षालाई जोड दिनुपर्ने देखिन्छ । विद्यालयमा आवश्यकीय वस्तुस्थितिहरुलाई हेरी भोलि गरौँलान भनी आजै गरी विद्यार्थी र अभिभावकको मन जित्न सक्नुपर्ने देखिन्छ ।

छनोटमा परेका चारैओटा सामुदायिक विद्यालयले विद्यार्थीहरूलाई वर्षमा एकपल्ट मात्रै शैक्षिक भ्रमण लाने गरेको र त्यसैलाई अवलोकन भ्रमण हो भन्ने गरेको पाइयो । यसबाट विद्यार्थीहरूले किताबी ज्ञानबाहेक अरु खासै सिक्न नसकेको देखिन्छ । किताबी ज्ञानसँग सम्बन्धित अवलोकन भ्रमणलाई पनि महत्व दिई सामुदायिक विद्यालयका महिला प्रधानाध्यापकले विशेष ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

अध्ययनकै क्रममा चारै ओटा विद्यालयले किताबी ज्ञानलाई मात्र विशेष महत्व दिई कसरी हुन्छ विद्यार्थीलाई पास गराउने उद्देश्य मात्र लिइएको पाइयो । खेलकूदलाई सामान्य रूपमा मात्रै हेरिएको र सीपमूलक ज्ञानलाई पटककै ध्यान नदिइएको पाइयो । विद्यार्थीहरूको भूत, वर्तमान र सुनिश्चित भविष्यका लागि सीपमूलक सिकाईलाई आजैदेखि महिला प्रधानाध्यापकहरूले ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

नीतिगत तह

महिलाहरूलाई हरेक तहमा समानुपातिक रूपमा प्रतिनिधित्व गराइनु पर्दछ । व्यवस्थापकीय भूमिकामा समेत महिलाहरूलाई स्थान दिइनु पर्दछ । विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा होस् वा सामुदायिक विद्यालयको प्रधानाध्यापकमा होस् यदि महिलाहरू सक्षम र क्षमतावान छन् भने ती पदहरूमा महिलालाई पनि अग्रज विद्यालय व्यवस्थापक तथा प्रधानाध्यापकले स्थान दिइनु पर्दछ । जसरी नेपालको हरेक तह र तप्कामा महिला र पुरुषलाई बराबर हिस्सा मानिएको छ त्यसरी नै व्यवहारमा पनि उतारियो भने महिला विशेष पदहरूमा पुग्न सफल हुनेछन् । तर क्षमतावान महिलाहरू हुँदाहुँदै पनि विद्यालय व्यवस्थापन समिति तथा प्रधानाध्यापक पदमा महिलालाई स्थान दिन आनाकानी गर्ने गरेको देखिन्छ । त्यसकारण क्षमतावान् महिला अभिभावकहरू पहिचान गरी राज्यलगायत हरेक उच्च पदहरूमा स्थान सुनिश्चित गर्ने नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

यस अध्ययनले महिलाहरूलाई समय व्यवस्थापन सम्बन्धी समस्या भएकोले राज्य तथा स्थानीय सरकारले सो सम्बन्धी आवश्यक तालिम दिने व्यवस्था पनि गरिनुपर्ने देखियो । तर यसो गर्दा सामाजिक संरचनाले उनीहरूको समय व्यवस्थापनमा पारेको प्रभावलाई भने कदापि बिसन्नु हुँदैन । तसर्थ महिला नेतृत्वहरूलाई मात्र तालिम दिने हो वा परिवारकै तहमा छलफल सुरु गराउने हो सो पनि विचारणीय छ । लैङ्गिक विभेदको अन्त्य गर्न विद्यालय सरोकार समूहलाई समानता सम्बन्धी तालिम दिने नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

अभ्यास तह

स्थानीय सरकारले प्रत्येक अभिभावकहरूमा विद्यालय एक समुदायद्वारा सञ्चालन हुने एकाइ विद्यालयसँग सम्बन्धित पक्षहरू व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीहरू, अभिभावकहरू, प्रधानाध्यापक हो भन्ने भावनाको जागृत गराउने अभिभावक सचेतना कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्दछ। त्यस्तै र समुदाय विचमा आपसमा समय समयमा छलफल अन्तरक्रिया जस्ता कार्यक्रमहरू विद्यालयमा सञ्चालन गराउनुपर्ने देखिन्छ। स्रोत सङ्कलनको लागि स्थानीय निकाय तथा संघ संस्थाहरूसँग समन्वयन गर्नुपर्दछ। विद्यालयमा आवश्यक स्रोत सङ्कलन र परिचालनको लागि शिक्षक, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, अभिभावक शिक्षक संघका पदाधिकारीहरूले समुदायका व्यक्तिहरूप्रति समान व्यवहार दर्साई उनीहरूको विद्यालयप्रति उत्तरदायित्व र जिम्मेवारी सुनिश्चित गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसका लागि सरोकारवाला समुदायका अभिभावक, स्थानीय निकाय, सामाजिक कार्यकर्ता, राजनैतिक दलहरूसँग छलफल गरी आवश्यक व्यवस्था मिलाउन सकिन्छ।

अध्ययन क्षेत्रका सामुदायिक विद्यालयहरूको विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा कम आयस्रोत भएका अभिभावक पनि हुन सक्छन्। आयस्रोत कम भएका अभिभावकहरू विद्यालय व्यवस्थापन समितिको बेलाबेलामा हुने बैठकहरूमा उपस्थित नहुन पनि सक्छन्। यस्तो अवस्थामा महिला प्रधानाध्यापकले कमजोर आर्थिक हैसियत भएका अभिभावकको आर्थिक स्थितिमा सुधार ल्याउने प्रयास गर्नुपर्दछ। यसका लागि आयआर्जन गर्न सकिने कार्यक्रम बचत ऋण समूह, अभिभावक सचेतता कार्यक्रम आदिको अवलम्बन गर्न सकिन्छ। स्थानीय संघ संस्थाहरू, वन उपभोक्ता समूह, दुग्ध उत्पादन संस्थान जस्ता समूहहरू खोलेर ती समूहमा आवद्ध गराई पदाधिकारीहरूको जीवन स्तर केही हदसम्म माथि उकास्न सकिन्छ।

यसै गरी बैठक भत्ता प्रदान गरेर पनि विद्यालय व्यवस्थापनका पदाधिकारीहरूलाई नियमित बैठकमा सामेल गराउन सकिन्छ। विद्यालयको सर्वाङ्गीण विकासका लागि राज्य तथा स्थानीय सरकारले आवश्यक अतिरिक्त कार्य योजना बनाई लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसो गर्दा हरेक सामुदायिक विद्यालयहरू उँभो गतिमा लम्कन सक्छ। यसका लागि विद्यालयीय शिक्षालाई प्रभावकारी बनाउन बेला बेलामा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष तथा प्रधानाध्यापकहरूलाई तालिमको व्यवस्था गराउनु पर्ने देखिन्छ। नेतृत्वदायी व्यक्तिहरू बिच

आपसी अनुभवहरूको आदानप्रदान गर्ने वातावरण तयार गर्नुपर्ने देखिन्छ । शिक्षक कर्मचारीहरूलाई निर्दिष्ट कार्यमा सफल बनाउन अध्यक्षले सबल, सक्षम र निष्पक्ष नेतृत्व प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ । विद्यालय कार्यमा शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक, समुदाय तथा अन्य संघ संस्थालाई सहभागी गराउन कुशल नेतृत्व प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

प्रस्तावित शैक्षिक उद्देश्यहरू पूरा गर्नका लागि उपलब्ध भौतिक तथा मानवीय स्रोत साधनको अधिकतम प्रयोग गर्दै अन्य स्रोत साधनहरू जुटाउन सामुदायिक विद्यालयका प्रधानाध्यपकले नै प्रयासरत गर्नुपर्ने देखिन्छ । प्रधानाध्यपकले शिक्षा ऐन, नियमावलीले प्रस्तुत गरेको नियम कानून तथा आचारसंहिताको पूर्णरूपमा पालन गर्ने गराउने, शिक्षा ऐन नियमावलीमा व्यवस्था भएका कुरा बारे सम्बद्ध व्यक्तिहरूलाई जानकारी गराउनु पर्ने देखिन्छ । अध्यक्षलाई विद्यालय व्यवस्थापनमा प्रमुख दायित्व प्रदान गरी विद्यालय व्यवस्थापन समिति तथा शिक्षक अभिभावक संघलाई सल्लाहकारको रूपमा मात्र राख्नुपर्ने देखिन्छ ।

अनुसन्धान तह

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व शीर्षकका अलावा महिला प्र.अ ले भोगेको चूनौतिहरु, महिला प्र.अ निर्धारणका मापदण्डहरु, पूर्वशर्तहरु, व्यवस्थापकीय पक्षहरु जस्ता विषयमा थप अनुसन्धान गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- अधिकारी, नारायणप्रसाद (२०६७). शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण. काठमाडौं : सनलाईट पब्लिकेशन ।
- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६६). शैक्षिक निरीक्षण र नेपालको शैक्षिक प्रणाली. काठमाडौं : आशिष पुस्तक भण्डार ।
- अर्याल, भोजेन्द्र (२०६६). लैङ्गिक अध्ययन. काठमाडौं ज्ञानकुञ्ज प्रकाशन ।
- अर्याल, बैकुण्ठप्रसाद (२०६२). विद्यालय निरीक्षक प्रतियोगिता दिग्दर्शन. काठमाडौं : मकालु बुक्स पब्लिसर्स ।
- आडम्स, जे. स्टेसी (१९९३). न्यायिक सिद्धान्त. गुगल स्रोत १९ मार्च २०१९ ।
- उप्रेती, नरेन्द्र (२०६६). सञ्चार अनुसन्धान पद्धति र अभ्यास. काठमाडौं साभा प्रकाशन ।
- काफ्ले, वासुदेव (२०६०). शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण. काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- कार्की, उपेन्द्र कुमार (२०४९). शिक्षाको आधार. काठमाडौं भृकुटी पुस्तक पसल ।
- कान्त, इम्यानुयल (१९७१). शिक्षामा न्यायिक सिद्धान्त. उद्धृत गुगल श्रोत (१९ मार्च, २०२०) ।
- के.सी., नारायणी (२०६५). समुदायद्वारा व्यवस्थापन गरिएका विद्यालयहरूको स्रोत सङ्कलन र उपयोगको अध्ययन. अप्रकाशित शोधपत्र, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, त्रि.वि., कीर्तिपुर ।
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०६२). शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार. काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०५७). शैक्षिक व्यवस्थापन र व्यवहार. काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- खनाल, पेशल (२०६०). शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति. इटहरी : स्टुडेन्टस कम्प्युटर सर्भिस सेन्टर नयाँ बजार ।
- खनाल, पेशल (२०७०). शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति. काठमाडौं : क्वेस्ट पब्लिकेशन ।

- गुरुङ्ग, हस्तबहादुर (२०६९). समुदायद्वारा व्यवस्थापन भएका विद्यालयहरूको विगत र वर्तमान अवस्थाको अध्ययन. अप्रकाशित शोधपत्र. सप्तगण्डकी बहुमुखी क्याम्पस. भरतपुर, चितवन ।
- नेपाल सरकार (२०७२). नेपालको संविधान. कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- नेपाल सरकार (२०२८). शिक्षा ऐन. काठमाडौं :कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- नेपाल सरकार (२०५९). शिक्षा नियमावली. काठमाडौं :कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- नेपाल सरकार (२०७४). शिक्षा ऐन. काठमाडौं :कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- पाण्डेय, विजया (२०६०). एक अध्ययन महिलाहरूको शैक्षिक स्थिति. अप्रकाशित शोधपत्र. नवलपरासी लुम्बिनी आदर्श डिग्री कलेज ।
- पौडेल, लेखनाथ (२०५५). शैक्षिक प्रक्रिया र नेपालमा शिक्षा. भोटाहिटी. काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- बस्नेत, सरस्वती (२०६३). प्राथमिक तहमा महिला शिक्षकको सक्रियताको शिक्षणमा पारेको प्रभाव. सुर्खेत क्याम्पस ।
- बराल, जानकी कुमारी (२०६७). सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापन र महिला सहभागिता. अप्रकाशित शोधपत्र. सप्तगण्डकी बहुमुखी क्याम्पस. भरतपुर, चितवन ।
- बस्नेत, गोमा (२०७०). सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापन महिला सहभागिता. अप्रकाशित शोधपत्र. शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग. त्रि.वि. काठमाडौं ।
- बस्नेत, सरस्वती (२०६३). महिला शिक्षकको सहभागिता र शिक्षणमा सिकाईमा प्रभाव.सुर्खेत शिक्षाशास्त्र सङ्काय. सुर्खेत बहुमुखी क्याम्पस ।
- विष्ट, मीनबहादुर (२०६३). नेपालमा महिला शिक्षकहरूको अवस्था एक अध्ययन प्रतिवेदन. काठमाडौं ।
- शर्मा, गोपीनाथ (२०५९). नेपालमा शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनहरू. काठमाडौं : मकालु बुक्स एण्ड पब्लिसर्स ।

श्रेष्ठ चन्द्रबहादुर, थापा हरिबहादुर र शाही भुपेन्द्र (२०७०). सामाजिक न्याय शिक्षा.
विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, भोटाहिटी ।

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची १

प्रधानाध्यापकका लागि तयार पारिएको प्रश्नावली तथा अन्तर्वार्ता

विद्यालय :

ठेगाना :

नाम :

स्थायी/अस्थायी :

तालिम :

सेवा अवधि :

१. विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा कतिजना महिला पदाधिकारी हुनुहुन्छ ?
२. विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला अध्यक्ष किन राख्नु भयो ?
३. महिला अध्यक्ष कुन प्रक्रियाबाट छनौट गर्नु भयो ?
४. विद्यालय व्यवस्थापन समितिको बैठक नियमित रूपमा बसेको छ ? छैन भने त्यसको कारण के होला ?
५. विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला नेतृत्वले विद्यालय सञ्चालनमा कस्तो प्रभाव परेको छ ?
६. विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला नेतृत्वले विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तरमा कस्तो प्रभाव परेको छ ?
७. तपाईंको विचारमा महिला नेतृत्वलाई अझै प्रभावकारी बनाउन के गर्नुपर्ला ?
८. विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला नेतृत्वलाई प्रभाव पार्ने पक्षहरू के के छन् ?
९. आफ्नो छोराछोरीको पढाई बारे बुझ्न विद्यालयमा को आउनुहुन्छ ?
१०. विद्यालयको भेलामा महिला अभिभावकको सहभागिता कस्तो छ ?
११. विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला नेतृत्व आफैँले सक्रिय भएर भेला बोलाउने चलन छ ?
१२. निर्णय प्रक्रियामा महिला अध्यक्षको भूमिका कस्तो छ ?
१३. नियमित रूपमा विद्यालय आई सल्लाह सुभावा कसले दिन्छ ?

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची २

अध्यक्षका लागि तयार पारिएको प्रश्नावली अन्तर्वार्ता

नाम :

ठेगाना :

योग्यता :

पेसा :

१. तपाईं वि.व्य.स मा कस्तो प्रक्रियाबाट छनौट हुनु भयो ?
२. घरायसी कामकाजमा मात्र अल्मिनु पर्ने परम्परालाई कसरी बदल्न सकिएला ?
३. वि.व्य.स. सदस्य पदमा स्वतस्फूर्त उम्मेदवार बन्नुभयो वा कसैको अनुरोध वा करकापले?
४. समितिमा महिला अध्यक्ष हुँदा कस्तो महशुस हुन्छ ?
५. विद्यालयमा सञ्चालित कार्यक्रमहरूमा महिलाहरूको उपस्थिति कस्तो रहन्छ ?
६. महिलाहरू चुलोचौकोमा नै सिमित हुनुपर्ने नेपाली परम्पराले तपाईंलाई वि.व्य.स.को जिम्मेवार पद अध्यक्ष बन्न बाधा गरेन ?
७. वि.व्य.स समितिमा तपाईंको स्थान कस्तो छ ?
८. महिला सहभागिता कम हुनुमा को दोषी छ जस्तो लाग्छ ?
९. तपाईंको बाल्यकाल र विद्यार्थी जीवन कसरी बित्यो ?
१०. तपाईं सामाजिक कार्यमा कहिलेदेखि कसरी शुरु भयो ?
११. तपाईं अध्यक्ष कसको प्रेरणाले र कसरी हुनुभयो?
१२. तपाईंको काममा महिला भएको कारणले कुनै विशेष अप्ठ्यारो महशुस गर्नु भएको छ ? छ भने के ? तपाईंलाई त्यस्तो किन लागेको ?
१३. तपाईं चुनौतीहरूको सामाना कसरी गर्नुहुन्छ ?
१४. विद्यालय व्यवस्थापन समिति र जि.स.अ.बाट सहयोग प्राप्त भइरहेको छ ?

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची ३

अभिभावकका लागि अन्तर्वार्ता प्रश्नावली

नाम :

ठेगाना :

उमेर :

शिक्षा :

धर्म :

१. परिवारमा कतिजना पुरुष र कतिजना महिला हुनुहुन्छ ?
२. घरमूली महिला हुनुहुन्छ कि पुरुष?
३. तपाईं आफ्नो गाउँको विद्यालयमा जाने गर्नुहुन्छ ?
४. तपाईंको घरमा कुनै निर्णय लिनु पर्दा पारिवारिक छलफल हुन्छ ?
५. तपाईंको छोराछोरी पढ्ने विद्यालयको व्यवस्थापन समिति निर्माण हुँदा कसरी सूचना गरिन्छ ?
६. तपाईंको परिवारमा महिलालाई सामाजिक कार्यप्रति अग्रसर हुने वातावरण छ ?

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची ४

विद्यालय शिक्षकहरूका लागि निर्देशित प्रश्नहरू

नाम :

तालिम :

ठेगाना :

स्थायी/अस्थायी:

सेवा अवधि :

१. तपाईंको अध्यक्षको भूमिकालाई कस्तो ठान्नु हुन्छ ?

२. अन्य विद्यालयको तुलनामा आफ्नो विद्यालयलाई कतिको प्रभावकारी ठान्नुहुन्छ ?

किन?

३. यस विद्यालयलाई अझ राम्रो बनाउनको लागि तपाईं के सुझाव दिन चाहानुहुन्छ ?

४. तपाईंको महिला अध्यक्ष र पुरुष अध्यक्षहरूसँग काम गर्दाको अनुभव के छ ? यसमा कुनै भिन्नता पाउनु भएको छ ? कसरी ?

५. विद्यालयको शैक्षिक उपलब्धि वृद्धि गर्न महिलाको भूमिका कस्तो रहन्छ ?

६. सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला सहभागिताको नीतिगत अवस्थालाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नु हुन्छ ?

७. विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला सहभागिताको आवश्यकताबारे प्रष्ट पार्नुहोस् ।

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची ५

विद्यालयको लागि फाराम

विद्यालयको नाम :

ठेगाना :

गा.पा./न.पा.:

वडा नं. :

१. विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठन मिति :

२. विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला पदाधिकारी सङ्ख्या :

३. शैक्षिक सत्र (०७०/०७१) मा विद्यालय व्यवस्थापनको बैठक सङ्ख्या :

४. महिला पदाधिकारी उपस्थित बैठक सङ्ख्या :

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अवलोकन फाराम

अनुसूची ६

१. खेलमैदान
२. भवन
३. सँख्या
४. विद्यालयमा जम्मा कक्षाकोठा
५. विद्यालयमा खानेपानीको व्यवस्था
६. विद्यालयमा पुस्तकालयको व्यवस्था
७. विद्यालयमा शौचालयको व्यवस्था
८. विद्यालयमा टेलिफोनका सुविधा
९. विद्यालयमा नेट इन्टरनेटको सुविधा
१०. विद्यालयमा बस्ने ठाउँको व्यवस्था,
११. विद्यालयमा बगैँचाको व्यवस्था,
१२. विद्यालयमा अनुसन्धान कक्षाको व्यवस्था,
१३. विद्यालयमा प्रयोगात्मक कक्षाको व्यवस्था,
१४. विद्यालयमा प्रोजेक्टरको व्यवस्था आदि ।

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची ७

छनौटमा परेका विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारी, शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको
नामावली तालिका

४.५ नमूना छनौटमा परेका विद्यालयका प्र.अ. र व्य.व.स. अध्यक्षहरूको विवरण

| क्र.स. | विद्यालयको नाम | प्र. अ. नाम | वि.व्य.स.अध्यक्ष नाम | शिक्षक सङ्ख्या | | |
|--------|------------------------------------|------------------------|-------------------------|----------------|-------|-------|
| | | | | महिला | पुरुष | जम्मा |
| १ | बूढीगंगा आधारभूत विद्यालय | तारा फुयाल | गुरु प्रसाद सिग्देल | ७ | ० | ७ |
| २ | श्री मदनआश्रित आधारभूत विद्यालय | मिथिला निरौला नेपाल | भुवनराज पोखरेल | ३ | ० | ३ |
| ३ | श्री कविर माध्यमिक विद्यालय | मिनु न्यौपाने | तेज वहादुर कार्कि | १६ | ६ | २२ |
| ३ | श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालय | विमला दाहाल | जितमान लिम्बु | ६ | ० | ६ |

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची ८

श्री बुढीगंगा आधारभूत विद्यालय, इटहरी - ४

विद्यालय व्यवस्थापन समिति:

१. वि.व्य.स अध्यक्ष गुरु प्रसाद सिग्देल
२. वि.व्य.स सदस्य होम प्रसाद राई
३. वि.व्य.स सदस्य- सर वहादुर कार्कि
४. वि. व्य. स सदस्य- कमला भुजेल
- ५ वि व्य.स सदस्य- रमेस खत्रि
६. विव्य.स. सदस्य- लक्ष्मी सर्मा चापागाई (जनप्रतिनिधि)
७. विव्य.स. सदस्य- माया सिन्चौरि
८. शिक्षक प्रतिनिधि- रिता पोखरेल
९. वि.व्य.स. सदस्य सचिव तारा फूयाल (प्र.अ.)

शिक्षक कर्मचारीको विवरण:

१. तारा फूयाल (प्रधानाध्यापक)
२. रिता पोखरेल (सहायक प्रधानाध्यापक)
३. शिक्षक पम्फा भट्टराई
४. रमा कुमारी राई
५. गंगा उप्रेति
६. वासुदेव उपाध्याय आदि ।
७. विमला राउत (आया दिदी)
८. गोपीनाथ पुडासैनी (पाले दाइ)

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची ९

श्री रक्तमाला आधारभूत विद्यालय,इटहरी - ६

विद्यालय व्यवस्थापन समिति

१. विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष जित मान लिम्बु
२. वि.व्य.स. सदस्य नैन कुमार वि.क.
३. वि.व्य.स. सदस्य कमला बस्नेत
४. वि.व्य.स. सदस्य हेम कुमार तोलाङ्गे
५. वि. व्य. स. सदस्य सोना राना मगर
६. वि.व्य.स. सदस्य वर्षा राई
७. वि.व्य.स. सदस्य (वडा प्रतिनिधि) भिष्म कुमार घिमीरे (वडा प्रतिनिधि)
८. वि.व्य.स. सदस्य शिक्षक प्रतिनिधि छनौट सरला लिम्बु
९. वि.व्य.स. सदस्य सचिव विमला दाहाल (प्रधानाध्यापक)

शिक्षक कर्मचारीको विवरण:

१. विमला दाहाल (प्रधानाध्यापक)
२. तुलसा कोइराला(सहायक प्रधानाध्यापक)
३. सृजना पोखरेल
४. लिला सम्बाहाम्फे
५. सर्मिला राई

विद्यार्थीहरु :

- | | |
|--------------------|---------|
| १. मिम्जि मगर | कक्षा ५ |
| २. रोसनी परियार | कक्षा ४ |
| ३. आकाश राई | कक्षा ४ |
| ४. भीम भुजेल | कक्षा ३ |
| ५. लक्ष्मी सुन्दाश | कक्षा ५ |
| ६. अप्सरा राई | कक्षा ३ |

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची १०

श्री कविर माध्यमिक विद्यालय, इटहरी - ६

विद्यालय व्यवस्थापन समिति

१. विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष तेज वहादुर कार्कि
२. बि. व्य. स. सदस्य फडिन्द्र वहादुर पौडेल
३. वि.व्य.स. सदस्य गिता थापा
४. वि.व्य.स. दिपक गैतम (बडा प्रतिनिधि)
५. वि.व्य.स. सदस्य शिक्षक प्रतिनिधि विष्णु दाहाल
६. वि.व्य.स. सदस्य सचिव मिनु न्यौपाने (प्रधानाध्यापक)
७. बि. व्य. स. सदस्य धन वहादुर लिम्बु

शिक्षक कर्मचारीको विवरण:

१. मिनु न्यौपाने (प्रधानाध्यापक)
२. विष्णु दाशाल (सहायक प्रधानाध्यापक)
३. छत्रकुमारी याक्खा
५. जानुका ओली
६. विष्णु दाहाल
७. सुवास चौधरी
८. सुजता सुवेदी

विद्यार्थी :-

- | | |
|------------------|----------|
| १. गंगा राई | कक्षा १० |
| २. अनिता कार्कि | कक्षा १० |
| ३. युवराज चौहान | कक्षा ९ |
| ४. उत्सव अधिकारी | कक्षा १० |
| ५. पवित्रा राई | कक्षा ९ |

विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको नेतृत्व

अनुसूची ११

श्री मदन आश्रीत आधारभूत विद्यालय,इटहरी -१३

विद्यालय व्यवस्थापन समिति:

१. विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष भुवन राज पोखरेल
२. वि.व्य.स. सदस्य रंगलाल वुढाथोकी
३. वि. व्य. स. सदस्य लक्ष्मी थापा
४. वि.व्य.स. सदस्य हरी नेपाल
५. वि.व्य.स.चन्द्रेश्वर सरदार (वडा प्रतिनिधि)
६. वि.व्य.स. सदस्य शिक्षक प्रतिनिधि सरस्वती सरदार
७. वि.व्य.स. सदस्य सचिव मिथिला निरौला नेपाल (प्रधानाध्यापक)
- ८.वि.व्य.स. सदस्य सरस्वती कुमारी सरदार
९. वि.व्य.स. सदस्य राधिका चौधरी

शिक्षक कर्मचारीको विवरण:

१. मिथिला निरौला नेपाल(प्रधानाध्यापक)
२. सरस्वती सरदार
३. गंगा जि.सी. (आया दिदी)

विद्यार्थीहरू :

- | | |
|---------------------|---------|
| १. दिपेश भण्डारी | कक्षा ५ |
| २. पुर्ण माया पौडेल | कक्षा ५ |
| ३. सलीना गिरी | कक्षा ३ |
| ४. आस्मा ढकाल | कक्षा ४ |