

परिच्छेद एक : परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

शिक्षा कुनैपनि देश विकासका निम्ति नभइ नहुने साधन हो । शिक्षाको अभावमा विकासको रेखा कोर्न सम्भव छैन । शिक्षा त्यतिमात्र नभइ मानव सभ्यताको जननी पनि हो । मानिस सामाजिक प्राणी भएकोले समाजमा विद्यमान सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, धार्मिक तथा सांस्कृतिक विकासको लागि शिक्षाको अनिवार्य आवश्यकता पर्दछ । शिक्षाले यस्ता सर्वपक्षको विकासमा सहयोग पुर्याउँदछ भन्नुको अर्थ शिक्षा मानव संसाधन विकासको मुख्य साधन हो । शिक्षाको माध्यमले नै मानिसको परिमाणात्मक तथा गुणात्मक विकास गराउँछ । आज विकसित देश र अविकसित देश, सम्पन्न र विपन्न देश विभिन्न नामले पुकार्ने गरिएको छ । के कारण ले सम्पन्न, विपन्न, विकसित र अविकसित भनेर नामाकरण गरिने गरिन्छ । यसको मुख्य कारण शिक्षा र मानव संसाधन नै हो । जुन देशमा शिक्षा सबै नागरिकको पहुँचमा छ, जहाँ शिक्षा व्यवसायिक तथा प्राविधिक छ त्यहाँ मानव संसाधनको विकास भई देशका शिक्षा, स्वस्थ, आर्थिक, राजनैतिक सामाजिक क्षेत्रको विकास हुन गई सम्पन्नताको तथा विकसितताको नामबाट परिचित गराउँदछ भन्नुको अर्थ शिक्षा मानव संसाधन विकासको मुख्य साधन हो । शिक्षाको माध्यमले नै मानिसको परिमाणात्मक तथा गुणात्मक विकास गराउँछ । आज विकसित देश र अविकसित देश, सम्पन्न र विपन्न देश विभिन्न नामले पुकार्ने गरिएको छ । के कारण ले सम्पन्न, विपन्न, विकसित र अविकसित भनेर नामाकरण गरिने गरिन्छ । यसको मुख्य कारण शिक्षा र मानव संसाधन नै हो (अधिकारी, २०६४) ।

जुन देशमा शिक्षा सबै नागरिकको पहुँचमा छ, जहाँ शिक्षा व्यवसायिक तथा प्राविधिक छ त्यहाँ मानव संसाधनको विकास भई देशका शिक्षा, स्वस्थ, आर्थिक, राजनैतिक सामाजिक क्षेत्रको विकास हुन गई सम्पन्नताको तथा विकसितताको नामबाट परिचित छन् । त्यसको विपरित अवस्थामा विपरित नै भएको छ । शिक्षा विश्वव्यापी रूपमा एकै प्रकारको छैन । देशको आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक, धार्मिक संरचना आदि तत्वहरूको आधारमा शिक्षाको स्वरूप, संरचना तथा ढाँचाहरू फरक फरक छन् । शिक्षा ज्यादै व्यापक तथा गतिशील प्रकृया भएकोले सामाजिक परिवर्तन सँगै शिक्षाको संरचना, उद्देश्य र कार्यमा परिवर्तन हुनु स्वभाविक नै हो (उ.मा.शि.प., २०६६) ।

नेपालमा पनि शिक्षाको विकासक्रम परिवर्तनशील छ । नेपाल जस्ता विकसशील देशमा शिक्षाको विकास विना समाजका अन्य तत्वहरूको विकास असम्भव छ किनकी नेपालमा मानव संसाधन

विकास गर्ने मुख्य साधान शिक्षाको समुचित विकास हुन नसकेर नै समाज र देशको सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक आदि क्षेत्रको विकास हुन नसकेको तथ्यलाई सबैले स्वीकार्न सकिन्छ । नेपालको करिब २.५ करोड जनसंख्या हरेक क्षेत्र विकासको मुख्य समस्या मान्नुको मुख्य कारण परिमाणात्मक जनशक्तिमात्र उत्पादन गर्ने सैद्धान्तिक र घोकन्ते शिक्षालाई नै मान्न सकिन्छ । नेपालमा जबसम्म व्यावहारिक तथा प्राविधिक शिक्षा प्रतिस्थापन हुन सक्दैन तबसम्म देशलाई आवश्यक पर्ने मानव संसाधनको विकास असम्भव छ, परिणामस्वरूप देश र समाजका सबै पक्षहरु अप्रगतिशील नै हुने कुरा पुष्टि गर्न सकिन्छ (उ.मा.सि.प., २०६६) ।

नेपालमा शिक्षाको विकासक्रम समय सापेक्ष तथा सामाजिक सभ्यता र राजनैतिक परिवर्तन सँगसँगै परिवर्तन हुँदै आएको इतिहास छ । शिक्षाको विकासक्रम प्राचीन, मध्यकालीन हुँदै आजको २१ औं शताब्दीको आधुनिक युगमा आइसकेको छ । नेपालमा पूर्वीय र पाश्चात्य मुलुकहरुमा अलग अलग पृष्ठभूमिबाट शिक्षाको विकास विभिन्न रूप र नामबाट हुँदै आएको पाइन्छ । पूर्वीय दर्शन अनुसार वैदिक शिक्षा, गुरुकूल शिक्षा, ऋषिकुल शिक्षा, देवकूल शिक्षा जस्ता नामबाट विकसित हुँदै आयो भने पाश्चात्य मूलकहरुमा ग्रीक र रोमन सभ्यताबाट विकास हुँदै चर्चको आधिपत्यमा रहेको अँध्यारोकाल, पुनजागरण काल हुँदै १६औं शताब्दीपछि आधुनिक शिक्षाको बीजारोपण भएको पाइन्छ । नेपालको परिप्रेक्ष्यमा किराँतकाल, लिच्छवीकाल र शाहकाल हुँदै विक्रम सम्वत् १९९० सालमा एस. एल. सी. बोर्डको स्थापना भएपछि मात्र माध्यमिक शिक्षा विकास अगाडि बढेको पाइन्छ । नेपालमा विशेषगरी शिक्षा परिवर्तन देशको राजनैतिक परिवर्तनसँग सम्वन्धित भई परिवर्तन हुँदै आएको इतिहास यथार्थ छ (ऐ.ऐ) ।

जब नेपालमा वि. सं. २००७ सालमा एक तन्त्रीय जहानीयाँ राणाशासनको अन्त्य भई प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको जन्म भयो तब प्रजातान्त्रिक मूल्य र मान्यता अनुरूपको शिक्षा प्रणाली परिवर्तन भएको थियो जसले शिक्षाको लक्ष्य तथा उद्देश्य, शिक्षाको संरचना तहगत उद्देश्य, शिक्षाको संगठन जस्ता कुराको व्यवस्था तथा परिवर्तन गरियो जसको श्रेय नेपाल राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोग २०११ लाई दिन सकिन्छ । एवं रुपले नेपालमा राजनैतिक परिवर्तन हुँदै गयो शिक्षामा पनि परिवर्तन सोही अनुरूप हुँदै गएको पाइन्छ । जब नेपालमा राजनैतिक परिवर्तनको चक्र क्रम अनुसार वि. सं. २०४६ सालमा पञ्चायती राजनैतिक व्यवस्थाको अन्त्य भई बहुदलीय शासन व्यवस्थाको पुनर्स्थापना हुन गयो तब शिक्षा क्षेत्रमा जनता र समाजको इच्छा आकांक्षालाई पूरा गर्दै शिक्षाको व्यवस्थापन गर्न र विगतका गल्ती कमजोरीलाई निराकरण गर्न सरकारले ठूलो प्रयास गर्दै आएको छ । युग सुहाँउदो. तथा स्तरीय शिक्षा दिलाउने उद्देश्यले सरकारले पटक पटक आयोग

निर्माण र सुभावा संलग्न गर्ने काम समेत गर्‍यो । शिक्षा ऐन २०२८ को छैठौँ संसोधनले विद्यालयहरूमा शिक्षक व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउने दृष्टिले महत्वपूर्ण देखिएको छ । शैक्षिक क्षेत्रमा गुणस्तरीयताको अपेक्षा बढिरहेको र गुणस्तरीयतासँग जोडिएको दक्ष जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने स्वतन्त्र निकायको आवश्यकता महशुस गरी शिक्षक सेवा आयोग गठनको आधार रा. शि. आ. २०४९ को प्रतिवेदनको मुख्य योगदान मानिन्छ । जसले सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको छनौट, नियुक्ति, पदस्थापन, सरुवा, बढुवा तथा वृत्ति विकास सम्बन्धि कार्य गरिरहेको छ (ढकाल, २०६७) ।

नेपालमा शिक्षाको संरचना परिवर्तन हुँदै आएको छ । विद्यालय शिक्षालाई उच्च माध्यमिक शिक्षाको उच्च माध्यमिक शिक्षाको पहुँच भित्र ल्याउन तत्कालीन श्री ५ को सरकारले " उच्च माध्यमिक शिक्षा ऐन २०४६ " जारी गरियो । यस ऐनको कार्यान्वयनको लागि राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०४९ ले उच्च माध्यमिक विद्यालयहरू १० + २ खोल्नका लागि सुभावाहरू प्रस्तुत गरियो । उच्च माध्यमिक शिक्षा ऐन २०४६ को दफा ३ को ३.१ र ३.२ अनुसार सम्बन्धन प्राप्त गरी कक्षा ११ र १२ अध्यापन हुने विद्यालयहरूलाई उच्च माध्यमिक विद्यालय नामाकरण गरियो । हाल उच्च मा. वि. कक्षा ११ र १२ को अध्यापन विभिन्न संरचनामा हुँदै आएको छ । जस्तै १ - १२, ९- १२, ११-१२ , ० +२ का रूपमा सामुदायिक तथा संस्थागत विद्यालयहरूमा तथा छुट्टैरूपमा पनि संचालित छन् । हाल नेपालमा सामुदायिक उच्च मा. वि. जम्मा १७५३ ओटा, नीजि ४४६ ओटा, ० +२ १६० ओटा, क्याम्पस १३४ ओटा गरी जम्मा २४९३ ओटा उच्च मा. वि. रहेका छन् । सामुदायिक तथा संस्थागत दुवै रूपमा संचालित ति विद्यालयहरूमा शिक्षक व्यवस्थापन एक जटिल र चुनौतिपूर्ण रहेको देखिएको छ (उ. मा. शि. प., २०६६) ।

एकातिर कम अनुदान दिएर र पाएर उ. मा. वि. संकटग्रस्त रूपमा चलिरहेका छन् भने अर्कातिर शैक्षिक व्यपारीहरूको नाफा प्रेरित लागानीबाट नाफा कमाउन लागानीकर्ताहरू प्रेरित भएको अवस्थाबाट यो तहको शिक्षा वर्षौंदेखि संचालनमा रहेको छ । जसले दीर्घकालमा शासक र शोषितको रेखा स्पष्ट कोर्ने देखिएको छ । हुनेखाने वर्ग संस्थागत तथा उ. मा. मा आकर्षित देखिएका छन् भने विपन्न ग्रामिण विद्यार्थीहरू सामुदायिक विद्यालयहरूमा अध्ययनरत छन् । यति हुँदाहुँदै पनि अर्थिक समस्याका कारण हजारौं युवा युवतीहरू यो शिक्षा प्राप्त गर्न वञ्चित भएको र हुनुपर्ने वाध्यतापूर्ण स्थिति समेत सिर्जना भएको छ । शिक्षकहरूको अतिरिक्त गैह्र शिक्षण जनशक्ति जस्तै लाइब्रेरियन, लेखापाल, सहायक कर्मचारी आदिको व्यवस्थापन, छनौट प्रकृया, पदस्थापनापनि उत्तिकै समस्याको रूपमा देखिएको छ । विद्यालय व्यवस्थापन समितिको स्वार्थ सिद्धीहुने गरी शिक्षक

तथा कर्मचारी नियुक्ति गर्ने, सेवा सुविधा सोही अनुसार गर्ने परिपाटी विद्यमान छ (कटुवाल, २०६६) ।

जुनसुकै सँघसंस्थाको विकास र प्रगतिमा मानव संसाधनको उचित व्यवस्थापन, परिचालन आवश्यक हुन्छ । शिक्षक व्यवस्थापन प्रभावकारी बनाइ शैक्षिक प्रभवकारिता सकारात्मक गतिमा अगाडि बढाउन आर्थिक, भौतिक श्रोत तथा मानवीय संसाधनलाई समन्वयात्मक रूपमा उच्चतम प्रयोगको आवश्यकता पर्ने हुन्छ । जुनसुकै संगठनको आत्मा भनेको मानव तथा कर्मचारी संगठन हो । कर्मचारी संगठनले सकृयताका साथ काम गर्न उचित वातावरण पाउन नसके संगठन असफल बन्न जान्छ । परिणामस्वरूप मानव श्रोतको कार्यक्षमतामा हास आउँछ । हाल सरकारले कक्षा ११ र १२ लाई विद्यालय संरचनामा समाहित गर्ने उद्देश्यले कक्षा ९ देखि १२ लाई माध्यमिक तहको रूपमा स्वीकार गरेपनि हालसम्म उच्च मा. वि. तहमा शिक्षक, कर्मचारी आदिको उचित व्यवस्था गर्नुको सट्टा एकमुष्ट शिक्षक अनुदानको रूपमा २ जना शिक्षक तलव वरावरको अनुदान अनियमित र अनिश्चितरूपमा वितरण गर्ने गरेको यथार्थ छ । जसको परिणामस्वरूप योग्यता अप्राप्त शिक्षकको भिड, आंशिक शिक्षक, न्यून तलवमान, तल्लो तहका शिक्षकको संलग्नता , प्रशासक र शिक्षक बीच असमन्वयको अवस्थाका साथै त्यसको प्रभाव १०+२ मा मात्र नभई तल्लो तह तथा अन्य विद्यालयमा समेत पुगेको देखिएको छ (ढकाल, २०६६) ।

वर्तमान सरकारले उच्च मा. वि. तहको मानव संसाधन व्यवस्थापनको जिम्मेवारी नलिएको र उ. मा. सि. प. स्वयत निकायको रूपमा रहन खोजेको कारण कक्षा ११ र १२ मा दशकौं देखि कार्यरत शिक्षकहरूको शैक्षणिक यात्रा गन्तव्य विहिन सावित भएको छ । विशेष गरी ग्रामीण क्षेत्रमा संचालित सामुदायिक उ. मा. वि. मा न्यून शुल्कमा अध्यापन व्यवस्था गर्नुपर्ने बाध्यताले विषयगत र योग्यता प्राप्त शिक्षक थग्न नसकी परीक्षा प्रणालीमा समेत अप्रभावकारीता देखिएको छ भने सहर केन्द्रित संस्थागत तथा नीजि उ. मा. वि.मा चर्को शुल्क आंशिक शिक्षकको उपलब्धता आदिले नाफामुखी व्यवसायको रूपमा उ. मा. वि. संचालित छन् (ढकाल, २०६७) ।

वास्तवमा देशको शैक्षिक विकासको निम्ति हालसम्म प्रचलनमा रहेको उच्च शिक्षको अवस्था अस्थिर हुनुले समग्र मानव संसाधन विकासमा अवरोध उत्पन्न भएको छ । हुन त उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषदले समय समयमा विषयगत शिक्षकहरूको तालिम, परीक्षा व्यवस्थापन सम्बन्धि तालिम, नेतृत्व विकास सम्बन्धि तालिम, पाठ्यक्रम सुधार गोष्ठी लगायतका प्रशिक्षणात्मक कार्यक्रमहरू संचालन गर्दै आएको पनि छ तर उचित मापदण्डका आधारमा शिक्षक तथा कर्मचारी, प्राचार्य, प्र. अ. कै उचित मापदण्डका आधारमा व्यवस्था नभएकोले यस्ता तालिम तथा गोष्ठीको

कुनै अर्थ देखिंदैन । यति सम्म कि उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषदले अभिलेखमा उ. मा. वि. मा कार्यरत शिक्षकहरूको अभिलेखसम्म व्यवस्थित गरिएको छैन । जसको प्रभाव शिक्षक तथा कर्मचारीको जीवनमा र विद्यार्थीको भविष्यमा परेको छ । तसर्थ, उच्च मा. वि. मा योग्यता प्राप्त प्रधानाध्यापक तथा प्राचार्यको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यस्तै ती विद्यालयमा योग्यता प्राप्त शिक्षक र विषयगत शिक्षकको व्यवस्था लेखापाल, लाइब्रेरियन, पियन तथा पाले समेत व्यवस्था गरी कार्यरत शिक्षक तथा कर्मचारीको कार्यदक्षता वृद्धि गर्ने कार्य सरकारले गर्नु पर्दछ । शिक्षक तथा कर्मचारी दरवन्दी कायम गरी स्थायीत्व दिई शैक्षिक सुधारमा मानव संसाधनको प्रत्यक्ष भूमिका देखाउन सक्नु सरकारको प्रमुख दायित्व हो (कोइराला र श्रेष्ठ, २०५८) ।

हाल नेपालमा सरकारले उ. मा. वि. संचालन भएका विद्यालयहरूमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकहरूको व्यवस्थामा जोड दिएको छ । तर, व्यवस्थापनको जिम्मा लिने निकायको किटानी नभएकोले मानव संसाधनको नीतिगत व्यवस्था र कार्यान्वयको अभाव देखिएको छ ।

१.२ समस्याको कथन

प्रस्तुत अनुसन्धान हाल नेपालको उच्च माध्यमिक तह कक्षा ११ र १२ तहका लागि मानवीय व्यवस्थापन र शिक्षण सिकाइमा पारेको प्रभाव पत्ता लगाउनु अनुसन्धानको मुख्य केन्द्र हो । नेपालमा जम्मा १७५३ वटा सामुदायिक विद्यालयहरूमा शिक्षक तथा कर्मचारी छनौट गर्नु, नियुक्ति गर्नु, पदस्थापन गर्नु तथा तालिम संचालन गरी विवेकपूर्ण जनशक्ति व्यवस्थापन गर्नु एक समस्यामूलक र चुनौतिपूर्ण कार्य हो । यस तहमा अध्यापन गर्ने गराउने शिक्षक स्नातकोत्तर तह उपाधि प्राप्त हुनु पर्ने व्यवस्था शिक्षा नियमावलीमा भए पनि पहाडि ग्रामिण तथा दुर्गम क्षेत्रमा स्नातकोत्तर उपाधि शिक्षक बाहेक तल्लो योग्यताका शिक्षकहरू समेतले अध्यापन गर्नु पर्ने बाध्यता र यथार्थता बारेमा जनगुनासो रहेको पाइएको छ । विद्यालयको संरचना नै अस्थायी भएको र पेशागत सुरक्षाको सुनिश्चितताको अभावले योग्य, दक्ष तथा विशिष्टकृत व्यक्तिहरू यस क्षेत्रमा निरुत्साहित भएका छन् । व्यवस्थापनको दोहोरो लडाइले शिक्षकहरूमा थप अन्यौलता सिर्जना भएको छ । सरकार र उ. मा. शिक्षा परिषदको स्पष्ट जिम्मेवारी टुङ्गो नलागी आफ्नो अस्तित्व कायम राख्न ति दुवै पक्ष आन्तरिक विभेदबाट ग्रसित भएका छन् ।

नेपालमा उच्च मा. वि. हरूमा सरकारी तथा नीजि शिक्षक तथा कर्मचारीहरू कार्यरत छन् जसले उच्च शिक्षाको उपाधि प्राप्त जनशक्ति नोकरीको अस्थिरताले शैक्षिक वेइजती वेहोर्न समेत

वाध्य छन् । उ. मा. वि. को संचालन तथा रेखदेखको निमित्त स्नातकोत्तर तह प्र. अ. तथा प्राचार्य रहनुपर्ने कानुनी मान्यता भएपनि व्यवहारमा यतिसम्म कि प्राथमिक तहको शिक्षक प्र. अ. भई यस्ता जनशक्तिलाई मातहतमा राखी नियन्त्रण गर्नुले शिक्षाको गुणस्तर तथा शैक्षिक वेडमानी थप सिर्जना भएको छ । सामुदायिक विद्यालयमा प्राय विहान ११ र १२ कक्षा संचालन गर्न र अध्यापन गर्न पनि सरकारी दरवन्दीका शिक्षकहरुबाट अतिरिक्त आय आर्जन गर्ने उद्देश्यबाट प्रेरित छन् । शिक्षकहरुको लोकप्रीयता बढला, स्थानीय जनशक्तिका लागि ठाउँ चाहिन्छ भन्ने भावनाबाट प्र. अ. तथा विद्यालय व्यवस्थापन समिति चनाखो छ । अझ यतिसम्म कि वर्षौं अधिदेखि शैक्षिक त्याग गर्ने शिक्षकहरु जो नोकरीमा प्रवेश गर्ने उमेर सकिएका र सकिन लागेका शिक्षकहरुको सुरक्षाको विपरित राजनैतिक भागवण्डामा शिक्षकहरु नियुक्ति गरी स्थानीयताको परिभाषाको प्रचारवाजीले शिक्षकहरुको पेशागत असुरक्षा बढ्दो देखिएको छ (ढकाल, २०६७) ।

उ.मा. वि. तह कक्षा ११ र १२ मा अध्यापन गराउने शिक्षकहरु पूर्णकालीन तथा आंशिक शिक्षाको रुपमा कार्यरत छन् । शिक्षकहरुको पेशागत अस्थिरता र असुरक्षालाई कम शक्तिशाली बनाउन शिक्षकहरुले शिक्षकहरुको पेशागत संगठन समेत निर्माण गरेका छन् । यी संगठनहरुले समय समयमा विभिन्न गतिविधि र सरकारलाई तथा उ. मा. सि. प. लाई समेत दवाव दिने गरेको र दवावमूलक कार्यक्रम तथा आन्दोलनबाट सरकारले समय समयमा विभिन्न सम्भौता समेत गर्ने गरेको छ तर ति सम्भौता केवल दवाव न्यूनिकरणको रणनीति मात्र भएको कार्यान्वयन हुन नसकेको सरोकारवालाहरुको गुनासो रहेको पाइएको छ । तसर्थ, नेपालमा माध्यमिक शिक्षा र उच्च शिक्षाको पुलको रुपमा रहेको उच्च माध्यमिक विद्यालयमा योग्य तथा दक्ष शिक्षक व्यवस्थापन आजको मुख्य आवश्यकता हो । यो आवश्यकतालाई स्पष्ट रुपमा वर्तमान लोकतान्त्रिक सरकारले सम्बोधन गर्न सक्नु पर्छ ।

विशेषगरी शोत्रपत्र तयार गर्ने क्रममा उच्च माध्यमिक तहमा देखिएको शिक्षक व्यवस्थापनको अवस्था र शिक्षण सिकाइमा परेको प्रभावका बारेमा व्यापक जनगुनासाहरु सार्वजनिक हुँदै आएको पाइएकोले यस विषयमा यथार्थ स्थिति पत्ता लगाई शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरु र त्यसबाट शिक्षण सिकाइमा परेको प्रभावका बारेमा व्यापक अनुसन्धान गरी समस्या समाधानको उपायहरु समेत भल्कने गरी अनुसन्धान गरिएको छ । उच्च शिक्षाको पहुँचलाई सर्वोपरी र सर्वसुलभ बनाउन सरोकारवाला निकायहरु समेतको ध्यानाकर्षण गर्ने जमर्को गरिएको छ ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

वर्तमान शिक्षाले नेपालको शिक्षा संरचनालाई कक्षा १ देखि ८ सम्मलाई आधारभूत तह र कक्षा ९ देखि १२ लाई माध्यमिक तह भनी विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमले परिभाषित गरेको छ । यो अनुसन्धानलाई अर्थपूर्ण, समस्या समाधान उन्मुख, नया तथ्य र सिद्धान्त प्रतिपादन सहयोगी सिद्धान्तको रूपमा विकसित गर्न अनुसन्धानमुखी बनाउने प्रयास गरिएको छ । यसै तथ्यलाई मध्यनजर गरी सामुदायिक उच्च मा. वि. हरूमा मानवीय व्यवस्थापनमा रहेका विभिन्न तथ्यहरु खोजीगरी समस्या समाधानका उपायहरु किटानगरी सरोकारवालाहरुलाई समस्याको जानकारी गराउँदै समस्या समाधानका उपायहरु सुझावको रूपमा प्रस्तुत गरी सरोकारवालाहरुको ध्यानाकर्षण गराउनु नै यस अध्ययनको मुख्य औचित्य हो ।

वर्तमान समयमा चाहे सामुदायिक वा चाहे संस्थागत होस् दुवै प्रकृतिका विद्यालयहरुमा आवश्यक पर्ने जनशक्तिको व्यवस्थापन हुन नसकी शिक्षण सिकाइ प्रकृतियामा प्रतिकूल प्रभाव परेको छ । नेपालमा संचालित सामुदायिक उच्च मा. वि. हरूलाई सम्वन्धन दिने , निरीक्षण, सुपरीवेक्षण अनुगमन तथा आंशिक लगानी गर्दै आएको उ. मा. शि.प. यस विषयमा मौन तथा बेखबर भएको छ । यस अध्ययनले सम्पूर्ण योग्यता प्राप्त शिक्षकहरु, अभिभावकहरु, उ.मा. शि. प., नेपाल सरकार, शिक्षा विभाग, सम्पूर्ण विद्यार्थीवर्ग लगायत सरोकारवाला सबै पक्ष र निकायहरुलाई फाइदा पुग्ने छ । हाल नेपालमा उच्च माध्यमिक तहको शिक्षाको उच्च प्रभावकारिता देखाउँदै त्रि. वि. वि. बाट समेत प्रवीणता प्रमाणपत्र तह हटाइ सक्दा पनि उ. मा. तहको व्यवस्थापन गर्न सरकार उदासिन हुनु सारा सरोकारवालाहरुको लागि चिन्ताको विषय भएको छ र बन्नु पर्छ । हाल सम्म शिक्षाविद्, योजनाकार, राजनीतिज्ञ, दातृनिकायहरु, अनुसन्धानकर्ताहरु समेतको कम मात्र चासो रहेको देखिन्छ । यस तहमा योग्य तथा दक्ष मानव श्रोत व्यवस्थापन मुख्य आवश्यकता हो र व्यवस्थापनको अभावको कारण शिक्षण सिकाइमा प्रतिकूल प्रभाव परेको छ भन्ने कुरा सबैमा जानाकारी गराउँदै उक्त समाधानको उपाय पत्ता लगाउन प्रयत्न गर्नु नै अध्ययनको मुख्य औचित्य रहेको छ । यस अध्ययनले नीति निर्माता, शिक्षाविद्, योजनाकार, व्यवस्थापक, सरोकारवाला सबैलाई सहयोग पुग्ने आशा गरिएको छ ।

१.४ अध्ययनको उद्देश्यहरु

यस अध्ययनका निम्न उद्देश्यहरु राखिएका छन् :

क) उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय स्रोत व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्था पत्ता लगाउनु ,

- ख) उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापनले शिक्षण सिकाइमा पारेका प्रभाव पत्ता लगाउनु,
- ग) उच्च माध्यमिक तहमा मानवीय व्यवस्थापनको समस्या पत्तालगाउनु ।
- घ) शिक्षक व्यवस्थापनमा समस्याहरु पत्ता लगाई समाधानका उपायहरु सुझाउनु ।

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नावली

यस अध्ययनलाई पूर्ण बनाउन निम्न बमोजिका अनुसन्धानात्मक प्रश्नावलीलाई आधार बनाइने छ ।

- क) कक्षा ११ र १२ मा शिक्षक तथा कर्मचारीकोको नियुक्ति, कक्षाभार तथा सेवा सुविधाको व्यवस्थापन कसरी गरिएको छ ?
- ख) उच्च माध्यमिक तहमा शिक्षक व्यवस्थापनले शिक्षण सिकाइमा कस्तो प्रभाव पारेको छ ?
- ग) उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक व्यवस्थापनका समस्याहरु के के हुन् ?
- घ) शिक्षक व्यवस्थापनमा समस्याहरु कसरी समाधान गर्न सकिन्छ ?
- ङ) उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय स्रोत व्यवस्थापनको अवस्था कस्तो रहेको छ ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

यस अध्ययनलाई मोरङ जिल्लाको सौँठा श्रोत केन्द्र अन्तर्गत संचालित ३ ओटा सामुदायिक उ. मा. वि. मा सीमित रहेको छ । यस अध्ययनले मानवीय व्यवस्थापन भित्र कार्यरत शिक्षक र कर्मचारीको अवस्थाललाई मात्र सीमित गरिएको छ । यस अध्ययनलाई नमूना विद्यालयको शैक्षिक वर्ष २०६९- ७० मा कार्यरत शिक्षक तथा कर्मचारीलाई मात्र अध्ययनमा सीमित गरिएको छ ।

परिच्छेद दुई : समन्वित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका

अध्ययनको यस खण्डमा यस अध्ययन सँग सम्वन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका प्रस्तुत गरिने छ । अध्ययन कार्यलाई पूरा गर्न विभिन्न विद्वानहरुद्वारा प्रतिपादन सिद्धान्तहरु, सोधपत्रहरु र विभिन्न लेख तथा रचनाहरुलाई यस अध्ययनसँग सम्वन्धित गराइएको छ । यस अध्ययनलाई पूर्णता दिन सम्वन्धित गराइने सम्वन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाकालाई अलग अलग शीर्षकमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.१ सम्वन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

'शैक्षिक व्यवस्था क्रान्ति' लेखले व्यवस्थापकीय क्रान्तिको सिद्धान्तलाई आधार बनाएको लेखले व्यवस्थापकीय क्रान्तिको सिद्धान्तलाई आधार बनाएको छ । राजनीति, सामाजिक, प्राविधिकभन्दा पृथक ढंगले गरिएको क्रान्ति व्यवस्थापकीय क्रान्ति हो । वर्तमान विश्वनै व्यवस्थापकको नियन्त्रणमा छ । शैक्षिक क्षेत्रमा पनि कुशल व्यवस्थापकले प्रभावकारी नेतृत्व दिनु पर्दछ । उनको अध्ययनमा व्यवस्थापकलाई २ किसिमले वर्गिकरण गर्न सकिने छ । प्रथम प्रख्यात बैज्ञानिक, प्रविधिक, प्रतिष्ठानका निर्देशक, इन्जिनियर तथा सहजकर्ताहरु पर्दछन् भने दोस्रोमा प्रबन्धकहरु, शाखा प्रबन्धकहरु, उत्पादन प्रबर्द्धकहरु आदि पर्दछन् । जुनसुकै संगठन पनि कुशलतापूर्वक संचालन गर्न र लक्ष्य प्राप्त गर्न असल प्रबन्धक आवश्यक पर्दछ । प्रस्तुत लेखले प्रशासकीय व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षहरुको जानकारी दिदै शैक्षिक व्यवस्थापनको आवश्यकता र महत्वको बारेमा बोध गराएको छ । यस लेखले समाजका विभिन्न संघ संस्था र कार्यालयको व्यवस्थापन कुशल व्यवस्थापकको हातमा हुनुपर्ने कुरालाई प्रष्ट पारेको छ । शिक्षा क्षेत्रमा हुने व्यवस्थापकीय क्रान्तिको उद्देश्य, पाठ्यक्रम, मूल्यांकन, शिक्षण विधि र शैक्षिक सामग्री व्यवस्थापन आदि सबै पक्षमा व्यवस्थापनको प्रभाव परेका छ । यस लेखले प्रबन्धकले शासन गर्दछ भन्ने कुरालाई जोड दिदै शैक्षिक वातावरण उन्नयनका लागि कुशल व्यवस्थापक र उसको व्यवस्थापकीय कलाले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ भन्ने निष्कर्ष उक्त लेखको रहेको छ (कार्की, २०६२)।

'सामुदायिक माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षण सिकाइ सुधारका लागि प्र. अ. को व्यवस्थापकीय भूमिका' विषयक शोध अध्ययनमा प्र. अ. ले शैक्षिक व्यवस्थापनमा निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिकाको लेखाजोखालाई मुख्य अध्ययनको उद्देश्य राखी अध्ययन पूरा गरेको पाइयो । उनको अध्ययनमा विद्यालयमा भएका स्रोतसाधनको उपयोग गर्दै शैक्षिक प्रगतिको निमित्त कुशल नेतृत्व हुनुपर्ने, प्र. अ. तथा प्राचार्य, शिक्षक तथा कर्मचारीभन्दा उच्च योग्यताको हुनुपर्ने, विषयगत र

तहगत शिक्षकको व्यवस्था गरिनुका साथै विद्यालयमा पुस्तकालय, शौचालय, अतिरिक्त क्रियाकलापको व्यवस्थाका साथै सिंगो विद्यालयलाई शान्ति क्षेत्र बनाएर विद्यालयको शैक्षिक सुधार हुन सक्ने अवस्थालाई औल्याएका छन् (कोइराला, २०६३)।

'शिक्षकको शैक्षिक योग्यता र सिकाइ उपलब्धि' शीर्षकमा शिक्षकको शैक्षिक योग्यता र त्यसले विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा पुऱ्याउने असरलाई मुख्य उद्देश्य बनाई स्नातकोत्तर तहको शोध अध्ययनमा तथ्याङ्क संकलनको साधन प्रश्नावली, सहभागितामूलक अवलोकन, अभिलेख अध्ययनलाई बनाइएको छ भने परिमाणत्मक तथा गुणात्मक दुवै ढाँचा प्रयोग गरी अध्ययन गरेको पाइयो। उनको अनुसन्धानमा योग्यता प्राप्त शिक्षकको शिक्षणबाट सिकाइ उपलब्धि बढेको, माथिल्लो योग्यता प्राप्त शिक्षकको शिक्षणमा अभिभावक, विद्यार्थीमा बढि विश्वास भएको र स्वयं शिक्षकको मनोबल उच्च भएकोले शिक्षाको प्रगति राम्रो हुन सकेको कुरा उल्लेख छ। यसै लेखमा नेपालका हाल सञ्चालित सामुदायिक उ. मा. वि. हरुमा पनि योग्यता प्राप्त र विषयगत शिक्षकको अभावबाट ग्रसित छन्। यसबाट मुक्ति दिलाई उत्पादनमूलक तथा उपलब्धिमूलक शिक्षाका लागि दक्ष तथा योग्य शिक्षकको व्यवस्था हुनपर्ने सुझाव उल्लेख छ (घिमिरे, २०६५)।

' शैक्षिक गुणस्तरमा शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभागको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि ' नामक लेखमा शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभागको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि दर्शाई त्यसको भूमिका महत्वको बारेमा चर्चा गरेको छ। उक्त लेखले शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन अनिवार्य सर्त उल्लेख छ। शैक्षिक सर्वोच्चताको रूपमा रहेको शैक्षिक गुणात्मक, योजना, लगानी, प्रणाली र प्रतिफलको साझा उपज भएकोले कुशल व्यवस्थापनले उच्च कार्यशैली र उच्च कार्यशैलीको मानव संसाधन उत्पादन हुन्छ जुन संसाधनलाई बेरोजगारी समस्या हुँदैन। 'उपयुक्त मान्छे उपयुक्त ठाउँमा' भन्ने कथनलाई सार्थकता दिन सकेमा प्रतिफल राम्रो हुन सक्ने कुरा उल्लेख छ। संगठन सफलताभै शिक्षाको सफल प्रतिफल प्राप्तिको लागि असल व्यवस्थापन र व्यवस्थापक आवश्यक हुन्छ जसले मात्र असल मानव संसाधनको आवश्यकता, महत्व, स्थान, योग्यता तथा क्षमता जस्ता पक्षका निर्मित आवश्यक ज्ञान, सीप र अभिवृद्धि शैक्षिक व्यवस्थापनमा भर पर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ। उक्त अनुसन्धानको विद्यालय स्तरमा कुशल व्यवस्थापन र नेतृत्व प्रभावकारी भएमा मात्र शिक्षाको लगानीको प्रतिफल सन्तोषजनक हुनसक्छ भन्ने सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ (बस्याल, २०६५)।

'उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन' नामक शोधपत्रमा उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धि लेखले हाल नेपालमा करिब २५०० भन्दा बढी उ. मा. वि. विभिन्न प्रकारको लगानी र स्वमित्वबाट सञ्चालित रहेका छन् तर शिक्षक तथा कर्मचारीको उचित व्यवस्थापनको अभावमा सामुदायिक उ. मा. वि. को शैक्षिक स्तर र परीक्षा प्रणालीको खस्कंदो अवस्था देखिएको छ । उक्त खस्कंदो अवस्थालाई सुधार गर्न शैक्षिक व्यवस्थापन राम्रो हुनुपर्ने तथा प्राचार्य वा प्रधानाध्यापकको व्यवस्थापकको असल गुणहरु हुनु पर्ने उल्लेख छ । त्यस्तै प्राचार्य, शिक्षकहरु योग्यता प्राप्त र विषयगत हुनुपर्ने र सरकारले उच्च शिक्षाको निम्ति कक्षा ११ र १२ लाई शैक्षिक लगानीको क्षेत्र बनाउनुपर्ने धारणा सुझावको रुपमा प्रस्तुत गरिएको छ (ढकाल, २०६७)।

२.२ सैद्धान्तिक खाका

हरेक अध्ययन तथा अनुसन्धानको लागि कुनै न कुनै विश्वव्यापी मान्यता प्राप्त सिद्धान्तको आधार लिएर तयार गरिएको हुन्छ । यो अनुसन्धानलाई तयार गर्ने क्रममा पनि सम्बन्धित विभिन्न सिद्धान्तलाई आधार लिइने छ । वास्तवमा उ. मा. तहमा शिक्षक व्यवस्थापन आफैमा जटिल र चुनौतिपूर्ण कार्य हो । उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा आवश्यक पर्ने शिक्षण तथा गैह्र शिक्षण दुबै प्रकारको मानव संसाधन व्यवस्थापनसँग जोडिएका विभिन्न पक्षहरुमा केन्द्रित रहेर यस अध्ययनका लागि एफ. डब्लु. टेलर (१९११) को 'वैज्ञानिक व्यावस्थापनको सिद्धान्त' र मेरी पार्क फलेट (सन १९५०) को 'मानव सम्बन्ध सिद्धान्तको' आधार लिएको छ ।

एफ. डब्लु. टेलरले वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तको प्रतिपादन गर्दै सानो पदबाट माथिल्लो पदमा काम गरेको अनुभवलाई संगालेर टेलरले (१९११) 'वैज्ञानिक व्यावस्थापनको सिद्धान्त' नामक पुस्तक मार्फत आफ्नो सिद्धान्तको व्याख्या गरेका थिए । उनका अनुसार जथाभावी रुपमा परम्परागत नियम र शैलीमा आधारित भई काम गर्ने चालचलनको सट्टा व्यवस्थित, तर्कपूर्ण र न्यायोचित तरिकाले विधिवत काम गर्ने वैज्ञानिक परिपाटीको थालनी गर्ने धारणालाई अगाडि ल्याएको छ । उनले वैज्ञानिक व्यवस्थापनलाई मानिसलाई काम गर्न दिएको राम्रो र किफायती ढंगले गर्नसक्छ भन्ने ठीक सँग जाँच्ने कलाको रुपमा लिएका छन् । उनले सन् १९११ मा पाँचओटा प्रमुख सिद्धान्तहरु प्रतिपादन गरी प्रत्येक कामदारको संगठन बीचमा रहने मनमुटावको सट्टा एक आपसमा सपभकारी र सहिष्णुता कायम गरी काम गरेमा अत्यधिक प्रतिफलका साथ कार्य सुसम्पन्न गर्न सकिन्छ । कामदारको कार्यदक्षता उच्च राख्न कामदारलाई काम छान्ने अधिकार , कामदारलाई तलिमको

व्यवस्था, कामदार र मालिकबीच आत्मीय सम्बन्धको भावना, कामदार बीच दोषारोपण र थकावटलाई कम गर्नुपर्ने उनको तर्कहरु प्रस्तुत छन् । उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा मानवीय संसाधनको उचित व्यवस्थापन गर्न नसकिएको यस सिद्धान्तले पुष्टि गरेको छ । विद्यालयहरुमा भौतिक तथा आर्थिक व्यवस्थापनका साथसाथै मानवीय संसाधनको व्यवस्थापन उचित गर्न सकेमा मात्र उच्च मा. वि. तहको उद्देश्य पूरा हुन सक्छ (कोइराला र श्रेष्ठ, २०६६ बाछ उद्धृत) ।

मेरी पार्कर फलेटले (सन् १९५०) मा "मानव सम्बन्ध सिद्धान्त" मा उनले मानव सम्बन्धि अनेकौं अन्वेषण गरी ति सबैलाई मनोवैज्ञानिक ढंगले 'क्रियटिभ एक्सपिरियन्स' नामक प्रसिद्ध ग्रन्थ मार्फत मानव सम्बन्धलाई मनोवैज्ञानिक ढंगले व्याख्या गरेका छन् । सन् १९५० भन्दा अगाडिका सिद्धान्तले संगठन र सहकार्यलाई यान्त्रिक दृष्टिकोणले हेरेको कारण यस सिद्धान्तको सुरुवात भएको हो । कुनै पनि संगठन तथा कार्यालयमा काम गर्ने कामदारहरुबीच मानव सम्बन्ध राम्रो नभएमा कार्यसम्पादनमा ढिलो, नराम्रो हुने भएकाले उत्पादन प्रकृत्यामा प्रभाव पर्दछ । समुह समूह सञ्चालन, नेतृत्व, उत्प्रेरणा, सहभागिता, सञ्चार, व्यक्तित्व जस्ता मानवीय व्यवहारले व्यवस्थापनलाई सही दिशा बोध गराउँछ । यस सिद्धान्तले आशय भित्र परिभाषित गर्ने, नीति नियमलाई परिमार्जन गर्ने, अख्तियारी प्रष्ट पार्ने, सञ्चारलाई दोहोरो बनाउने, प्रशासन चुस्त र दुरुस्त बनाउने, निरीक्षण र सुपरीवेक्षण कार्यलाई व्यवस्थित बनाउने र बहुमुखी नेतृत्वको विकास गर्ने कार्यहरु भएमा संगठनको उद्देश्य र सफलता प्राप्त हुन्छ (सापकोटा, २०६६बाट उद्धृत) ।

नेपालका सामुदायिक उ. मा. वि. हरुमा प्रधानाध्यापक, प्राचार्य, शिक्षक तथा कर्मचारी बीचमा मानवीय सम्बन्धको अभावमा विद्यालयहरु सञ्चालित छन् । माथिका सैद्धान्तिक पक्ष यस शोध पत्रका सहयोगी मात्र हुनेछन् । यस शोध शीर्षकलाई सार्थक र अर्थपूर्ण बनाउन सहयोग पुग्ने विश्वास लिएको छु ।

२.३ पुनरावलोकनको शैक्षिक उपादेयता

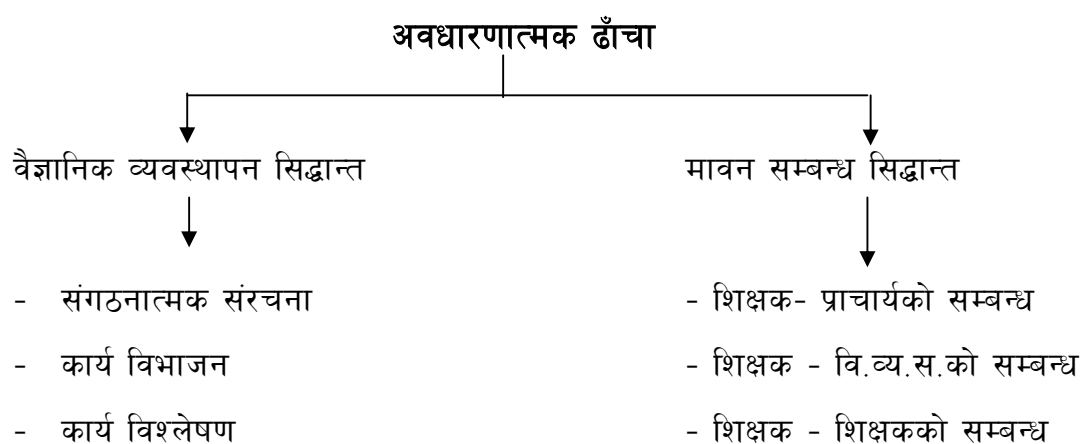
यस अध्ययनलाई पूर्णता दिनका लागि प्रयोग गरिएको साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका यस अनुसन्धानात्मक कार्यलाई सैद्धान्तिक ढाँचा प्रदान गर्न सहयोग गर्नुका साथै तथ्यांकलाई व्याख्या र विश्लेषणगरी उपर्युक्त निष्कर्ष निकाल्न सहयोग पुऱ्याएको छ ।

यस अध्ययनसँग सम्बन्धित रहेर विभिन्न विद्वान, शोधकर्ता र विभिन्न अनुसन्धान कर्ताहरुको अनुसन्धानात्मक कार्यप्रति गम्भीर ध्यानाकर्षण भई उक्त अध्ययनहरुबाट प्रभावित भई मैलूपनि यो अध्ययनलाई यथार्थको नजीक पुऱ्याउने उद्देश्यले यो विषयवस्तु छनौट गरेको छु । यस अध्ययनले

योजनाकार, शोधार्थी, नीति निर्माता, शिक्षक, विद्यार्थी लगायत सरोकारवाल सबैको लागि सहायक सन्दर्भ सामग्रीको रूपमा प्रयोग गर्न सहयोग गर्ने विश्वास गरिएको छ ।

२.४ अवधारणात्मक ढाँचा

यस अध्ययन कार्यलाई अघि बढाउनका लागि छनौट गरिएको सैद्धान्तिक ढाँचा र सहित्यको पुनरावलोकनले यस अध्ययनलाई अघि बढाउने कार्यमा पद्धत पुऱ्याउनुका साथै निम्नानुसारको अवधारणा बनाउन मद्दत पुगेको छ ।



परिच्छेद तीन : अनुसन्धान विधि

सामुदायिक उच्च मा. वि. मा मानवीय व्यवस्थापन विषयक अध्ययन पुरा गर्ने अध्ययनको उद्देश्य र परिसीमालई आधार मानी निम्नलिखित अनुसन्धानात्मक विधिहरु अवलम्बन गरिएको छ ।

३.१ अनुसन्धानात्मक ढाँचा

यस अध्ययन कार्यलाई पूरा गर्नका लागि गुणत्मक परिमाणात्मक दुवै खालको मिश्रित ढाँचाको प्रयोग गरिएको छ ।

३.२ जनसंख्या

यस अध्ययनका लागि जनसंख्याको रूपमा मोरङ जिल्ला सौंठा स्रोत केन्द्र अन्तर्गत संचालित सामुदायिक उ. मा. वि., त्यहाँ कार्यरत शिक्षक, कर्मचारी, प्राचार्य, तिनका वि. व्य. स. अध्यक्ष र पदाधिकारी, शि. अ. संघका अध्यक्ष र पदाधिकारी, स्रोत व्यक्तिलाई लिइएको छ ।

३.३ नमूनाको आकार

यस अध्ययनलाई अधि बढाउन निर्धारण गरिएको जनसंख्याबाट देहाय अनुसारको नमूनाको आकार छनौट गरिएको छ ।

नमूनाको आकार

विवरण विद्यालय	प्राचार्य	शिक्षक	वि. व्य.स. अध्यक्ष/पदाधिकारी	कर्मचारी	विद्यार्थी छात्र/छात्रा
१	१	२	१/१	१	२/२
१	१	२	१/१	१	२/२
१	१	२	१/१	१	२/२

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७२

३.४ नमूना छनौटको विधि

अध्ययनलाई पूरा गर्नका लागि आवश्यक मने तथ्यांक संकलनका लागि निर्धारण गरिएको नमूनाको आकार छनौट गर्दा विद्यालयमा, कार्यरत शिक्षक र विद्यार्थी उद्देश्यमूलक नमूना छनौट विधिबाट र अन्य स्वतः छनौट गरिएको छ ।

३.५ नमूना छनोटको आधार

यस अध्ययनलाई पूरा गर्न भौगोलिक विविधता, जातीय विविधता, मितव्ययिता, सुगमता, विश्वसनीयता तथा वैध सूचना प्राप्त गर्न सकिने परिकल्पना गरेर सौंठा स्रोत केन्द्रका तीनवटा उ.मा.वि.हरु क्रमशः सौंठा उ.मा.वि., सुनवर्षी उ.मा.वि. र सरस्वती उ.मा.वि. गरी जम्मा तीनवटा सामुदायिक उ. मा. वि.को मात्र अध्ययन गर्न तथ्यांक संकलन गरी अध्ययन गरिएको छ ।

३.६ अनुसन्धानका साधनहरु

यस अध्ययनलाई पूरा गर्न आवश्यक तथ्यांकहरु संकलन गर्नका निम्ति निम्न लिखित अनुसन्धानका साधनहरु प्रयोग गरिएको छ ।

क) प्रश्नावली – अध्ययन कार्यलाई पूरा गर्न आवश्यक पर्ने तथ्यांकको संकलन गर्न प्रश्नावलीको प्रयोग गरी प्राचार्य, शिक्षक, कर्मचारी र अध्ययनरत विद्यार्थीहरुबाट आवश्यक तथ्यांक संकलन गरिएको छ जसको विवरण अनुसूचि १- ५ सम्मा समावेश गरिएको छ ।

ख) लक्षित समूह छलफल : यस अध्ययन कार्यलाई पूरा गर्न लक्षित समूह अन्तर्गत छनोटमा परेका विद्यालयका प्राचार्य तथा प्रधानाध्यापकहरु, वि. व्य. स. अध्यक्षहरु, शिक्षक, कर्मचारीहरु र अध्ययनरत विद्यार्थीहरु बीचमा लक्षित समूह छलफल गरी तथयंक सङ्कलन गरिएको छ जसको विवरण अनुसूचि – ६ मा देखाइएको छ ।

ग) अभिलेख अध्ययन : विद्यालयको अभिलेख फारममा जनिएका अनुसन्धान शिर्षकसँग मिल्ने विषयवस्तुलाई समेत सुचनाको रूपमा छनौट गरिएको छ ।

३.७ तथ्यांकका स्रोतहरु

यस अध्ययनलाई पूरा गर्नका निम्ति २ तथयंकका स्रोतहरु प्रयोग गरिएको छ ।

क) प्राथमिक स्रोत

यस अध्ययनलाई पूरा गर्नका निम्ति प्रश्नावली, लक्षित समूह छलफल आदिबाट तथ्यांक संकलन गरिएको तथ्यांक प्राथमिक स्रोत अर्न्तत संकलित छ ।

ख) सहायक स्रोत

गा. वि. स. प्रोफायल, गा. शि योजना Flash – I & II, जिल्ला शिक्षा योजना, विद्यालयका अभिलेखहरु, स्रोत केन्द्रका अभिलेखहरु, शैक्षिक तथ्यांक सहायक स्रोत अन्तर्गत संकलित छ।

३.८ तथ्यांक संकलन प्रक्रिया

यस शोधकार्यलाई पूर्ण गराउनका निम्ति प्राथमिक तथा सहायक दुवै स्रोतहरु प्रयोग गरिएको छ। प्राथमिक तथ्यांक संकलनका लागि विद्यालयका प्र. अ. लाई प्रत्यक्ष भेटी प्रत्यक्ष प्रश्नावली गरिएको छ। त्यसैगरी प्रश्नावली तयार गरी प्र. अं, विं व्य. स. अध्यक्ष, शि. अ. सङ्घ अध्यक्ष, शिक्षक तथा कर्मचारी र विद्यार्थी प्रतिनिधिलाई प्रश्नावली तयार गरी आवश्यक तथ्यांक प्रश्नावली भरेर संकलन गरिएको छ साथै छलफल र अन्तरक्रियाद्वारा आवश्यक सूचना लिइएको छ।

३.९ तथ्याङ्क विश्लेषण विधि

नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरुबाट निर्धारण गरिएको तथ्याङ्क सङ्कलनका साधनहरुबाट प्राप्त सूचनालाई उद्देश्यअनुसार क्रमशः शीर्षक, उपशीर्षक बनाई तालिकीकरण गर्दै व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ। यसलाई विवरणात्मक विधिको प्रयोगबाट सम्पन्न गरिएको छ। यसैगरी प्राप्त तथ्याङ्कलाई क्रमशः शीर्षक र उपशीर्षक सुहाँउदो तालिका निर्माण गरी व्याख्या र विश्लेषण गर्दा साहित्य र सिद्धान्तसँग समेत जोड्दै विश्लेषण गरिएको छ।

परिच्छेद चार : नतिजाको छलफल

यस परिच्छेदमा नेपालका सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षण र गैह्र शिक्षण मानवीय संसाधनको अवस्था र शिक्षण सिकाइमा परेको प्रभावमा सम्बन्धित भई मोरङ्ग जिल्लाको सौँठा स्रोत केन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि. लाई अध्ययनको परिसीमा मानी विद्यालयमा रहेको शिक्षक व्यवस्थापनको अवस्था र व्यवस्थापन प्रकृत्यालाई प्रष्ट पार्न तथ्यांकहरु संकलन गरी संकलित तथ्यांकलाई प्रष्ट र सरल बनाउन विभिन्न तथ्यांकीय औजारहरु प्रयोग गरिएको छ। अध्ययन पूरा गर्न अध्ययनसँग सम्बन्धित विद्यालयका व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीहरु, शिक्षकहरु, प्राचार्यहरु र गैह्र शिक्षण कर्मचारीहरुलाई भराइएका आवश्यक प्रश्नावलीहरुबाट प्राप्त कोरा र असंगठित तथ्यांकहरुलाई उद्देश्यमूलक ढंगले प्रस्तुतिकरण, विश्लेषण र व्याख्या गरिएको हो। विद्यालयको सर्भेक्षण फारामबाट संकलित तथ्यांकहरुलाई पनि सिलसिलावद्धरूपमा संगठित बनाई व्याख्या गर्ने प्रयत्न गरिएको छ।

४.१ उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा मानवीय स्रोत व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्था

नेपालमा सर्वाङ्गीण राष्ट्रिय शिक्षा समितिको प्रतिवेदन २०१८ ले कक्षा ११ सम्मलाई नै माध्यमिक विद्यालयको संरचनामा ल्याउने सुभाव प्रस्तुत गरेको भएपनि भर्खरै विद्यालय शिक्षा पूरा गरेको विद्यार्थीहरुलाई मनोवैज्ञानिक अपनत्व सिर्जना गर्ने साथै उच्च शिक्षाको लागि पूर्वाधारको रूपमा विकास गर्ने उद्देश्यका साथ उच्च माध्यमिक शिक्षा ऐन २०४६ द्वारा उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषदको स्थापन गरी आजको दिन सम्ममा विश्वविद्यालयबाट प्रविणता प्रमाण पत्र तह पूर्णरूपमा खारेजी भइसक्दा पनि नेपाल सरकारले उच्च मा. वि. तहको शिक्षालाई सर्वसुलभ र सहज बनाउन सकेके छैन। हाल नेपालमा करिब ३००० वटा उच्च मा. वि. हरु उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषदको सम्बन्धनबाट संचालित छन् भने अधिकांश विद्यालयहरु सामुदायिक छन् भने केही संस्थागत सम्बन्धनबाट संचालित छन्। यी दुवै प्रकारका विद्यालयले गर्ने मानवीय संसाधनको व्यवस्थापन हरेक विद्यालयमा फरक फरक रहेको देखिन्छ। नमून छनौटमा परेका उच्च माध्यमिक विद्यालयहरुमा शिक्षक व्यवस्थापनको अवस्थालाई तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १ : कार्यरत शिक्षक विवरण

क्र. सं.	विद्यालयको नाम	स्नातकोत्तर शिक्षक संख्या	कम योग्यताका शिक्षक संख्या	जम्मा शिक्षक संख्या	पूर्णकालीन शिक्षक संख्या	आंशिक शिक्षक संख्या
१.	सौँठा उ.मा.वि.	६	२	८	८	२
२.	सुनवर्षी उ.मा.वि	५	२	७	५	२
३.	सरस्वती उ.मा.वि	४	३	७	१	६
		१५	५	२०	१२	८

स्रोत: विद्यालय तथ्यांक फारम, २०७२

माथिको तालिकाको विश्लेषण गर्दा उक्त ३ उ.मा.वि मा जम्मा २० जना शिक्षक कार्यरत मध्ये स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त १५ जना रहेको छन् भने योग्यता नपुगेका ५ जना शिक्षक कार्यरत देखिन्छन् । यी विद्यालयहरूमा शिक्षकहरू पूर्णकालीन १२ जना र आंशिक ८ जना शिक्षकहरू कार्यरत छन् । उक्त ३ वटा उ.मा.वि हरुमध्ये सौँठा उ.मा.वि मा मात्र सबै शिक्षकहरू पूर्णकालिन छन् । सोही कारण यस विद्यालयमा कक्षा दिउँसो सञ्चालन हुन्छ भने अन्य विद्यालयमा विहानी कक्षा सञ्चालन हुन्छ । माध्यमिक तहका शिक्षकहरू नै बढिमात्रामा पढाउने गर्दछन् । पूर्णकालीन तथा योग्यताप्राप्त शिक्षक भएको कारण सौँठा उ.मा.वि मा तुलनात्मक रूपमा विद्यार्थी संख्या पनि बढि देखिन्छ भने कम योग्यताको शिक्षकहरूको संख्या तथा तल्लो तहका शिक्षकहरूले अध्यापन गराउने श्री सरस्वती उ.मा.वि मा विद्यार्थी संख्या कम देखिएको छ ।

४.१.१ शिक्षक नियुक्ति प्रकृया

अनुसन्धान कार्यलाई पूरा गर्न सौँठा स्रोतकेन्द्रका ३ वटा सामुदायिक उ.मा.वि मा कार्यरत शिक्षकहरूको नियुक्ति प्रकृत्यामा एकरूपता नभई फरक फरक किसिमबाट शिक्षक तथा कर्मचारीहरू नियुक्ति गर्ने गरेको पाइयो । उक्त ३ ओटा विद्यालयमा कार्यरत जम्मा २० जना शिक्षकहरूमध्ये खुल्ला विज्ञापन प्रकृत्याद्वारा ११ जना शिक्षक नियुक्ति गरेको पाइयो । जस अनुसार विद्यालयले शिक्षक

छनौट समिति निर्माण गरी लिखित, मौखिक र प्रयोगात्मक परीक्षा सञ्चालन गरी शिक्षक नियुक्ति गर्ने गरेको पाइयो भने ती नियुक्त शिक्षकहरूलाई प्रचलित तलब भत्ता खान पाउने र तोकिएको कक्षाभार अध्यापन गर्ने गरी नियुक्ति गरेको पाइयो जुन सरकारी अनुदान कोटामा नियुक्ति भएका हुन्छन् भने बाँकी ९ जना शिक्षकहरू कम योग्यताका हुन सक्ने विषय शिक्षक नभएका प्र. अ. तथा वि.व्य. स. पदाधिकारीहरूका नातागोताका वा राजनीतिक आस्थाका आधारमा नियुक्ति भएर उनीहरूलाई अनुकूल निर्णयका आधारमा काम र पारिश्रमिक दिने गरेको अवस्था छ ।

४.१.२ सेवा सुविधा

नमूना छनौटमा परेका ३ ओटा सामुदायिक उच्च उ.मा.वि मा सेवा तथा सुविधामा पनि विविधता रकेको पाइएको छ । मुलतः शैक्षिक योग्यता प्राप्त सरकारी अनुदान कोटाबाट तलब भत्ता पाउने गरी नियुक्ति भएका शिक्षकहरूलाई प्रचलित तलब भत्ता दिने गरेको अवस्था रहेको पाइयो । सामान्यतया हरेक विद्यालयमा २ जना शिक्षक मात्र सरकारी अनुदान कोटाबाट तलब भत्ता खाने गर्दछन् । अन्य तहमा अध्यापन गराए वापत् उनीहरूलाई थप सेवा सुविधा प्रदान गरेको अवस्था छ । विदा तथा काजको सम्बन्धमा अन्य सरकारी दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षक सरह प्रदान गरिएको अवस्था छ । कम योग्यताका गैह्र विषयगत र निजी स्रोतबाट कार्यरत शिक्षकहरूलाई वि. व्य. स. तथा शिक्षकवीचको आपसी सम्झौताका आधारमा विं व्य.स. को निर्णयानुसार सेवा सुविधा प्रदान गरिएको अवस्थामा सेवा तथा सुविधामा पनि विविधता रकेको पाइएको छ । मुलतः शैक्षिक योग्यता प्राप्त सरकारी अनुदान कोटाबाट तलब भत्ता पाउने गरी नियुक्ति भएका शिक्षकहरूलाई प्रचलित तलब भत्ता दिने गरेको अवस्था रहेको पाइयो । सामान्यतया हरेक विद्यालयमा २ जना शिक्षक मात्र सरकारी अनुदान कोटाबाट तलब भत्ता खाने गर्दछन् । अन्य तहमा अध्यापन गराए वापत् उनीहरूलाई थप सेवा सुविधा प्रदान गरेको अवस्था छ । विदा तथा काजको सम्बन्धमा अन्य सरकारी दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षक सरह प्रदा गरिएको अवस्था छ । कम योग्यताका गैह्र विषयगत र निजी स्रोतबाट कार्यरत शिक्षकहरूलाई वि. व्य. स. तथा शिक्षकवीचको आपसी सम्झौताका आधारमा विं व्य.स. को निर्णयानुसार सेवा सुविधा प्रदान गरिएको अवस्था छ । यी विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूलाई अन्य सुविधाहरू जस्तै सञ्चयकोष, आवास, पोशाक आदिको सुविधा प्रदान गरिएको छैन ।

४.१.३ शिक्षकको प्रकार

शिक्षक भन्नाले अध्यापकलाई बुझिन्छ । उच्च मा. वि. मा पठन पाठन गराउने शिक्षकको नियुक्ति प्रक्रिया, पारिश्रमिक विवरण र अन्य सेवा सुविधाको हिसावले सामुदायिक उ. मा. वि. मा शिक्षकको प्रकार देहाय अनुसार रहेको पाइयो ।

तालिका २

पारिश्रमिकको आधारमा शिक्षकको विवरण

विवरण विद्यालय	सरकारी अनुदाबाट सेवा सुविधा लिने	माथिल्लो कक्षा पढाए वापत थप पारिश्रमिक लिने	निजी स्तरबाट पारिश्रमिक लिने
सौठा उ.मा. वि.	३ जना	३ जना	२ जना
सुनवर्षी उ.मा. वि.	२ जना	४ जना	१ जना
सरस्वती उ.मा. वि.	३ जना	३ जना	१ जना

स्रोत: स्थलगत अध्ययन, २०७२

माथिको तालिकालाई विश्लेषण गर्दा सरकारी अनुदानबाट तलव सुविधा प्राप्त गर्ने, तल्लो तहको शिक्षक तर कक्षा ११ र १२ अध्यापन गराए वापत थप सुविधा प्राप्त गर्ने शिक्षक र विद्यालयको निजी स्रोत (शुल्क, चन्दा, अन्य आम्दानी) बाट तलव सुविधा लिने शिक्षक राखी विद्यालयमा आवश्यक मानवीय स्रोतको व्यवस्थापन गरेको पाइन्छ । सबै शिक्षकहरु अस्थायी पूर्णकालीन, अस्थायी करार र अंशकालीन रहेको विवरण विद्यालयको अभिलेखमा जनाइएको छ ।

४.१.४ शिक्षकको पेशागत सुरक्षा

सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक तथा कर्मचारीहरुको पेशागत सुरक्षाको ग्यारेन्टी नभएको पाइयो र हरेक विद्यालयमा सरकारी अनुदान कोटामा कार्यरत २ जना शिक्षकलाई सरकारी नीति अनुरूप सेवा सुविधा पाउने गरी नियुक्ति गरिएकोले पेशागत सुरक्षाको अनुभूति गरिएको छ भने बाँकी शिक्षक तथा कर्मचारीहरुलाई विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णय अनुसार सुविधाहरु प्रदान गरिएकोले त्यस्ता शिक्षकहरु पेशागत रुपमा असुरक्षित रहेको

महसुस गरेका छन् । पेशागत सुरक्षका लागि शिक्षकहरुले विभिन्न संगठनहरु निर्माण गरी विद्यालय तथा सरकार समक्ष समय समायमा आन्दोलन गरिरहेको अवस्था छ ।

४.१.५ विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि

यस अनुसन्धानमा सौंठा स्रोत केन्द्रका ३ वटा सामुदायिक उ.मा. वि.को कक्षा ११ को औसत सिकाइ उपलब्धिको अवस्था निम्नानुसारको छ ।

तालिका ३ : शैक्षिक वर्ष २०७०/७१ मा कक्षा ११ को सिकाइ उपलब्धि

क्र. सं.	विषय	शैक्षिक वर्ष २०७०	शैक्षिक वर्ष २०७१	कैफियत
१.	अ. अंग्रेजी	२८.१९	३०.२०	
२.	अ.नेपाली	४१.१६	४३.६०	
३.	ऐ. अंग्रेजी	४३.११	४१.६६	
४.	ऐ. नेपाली	३६.१०	३५.११	
५.	शिक्षा परिचय	४६.१३	४४.११	
६.	शैक्षणिक विधि	४१.११	४०.२३	
७.	अर्थशास्त्र	३६.११	३७.२०	
८.	लेखा	४२.१०	४६.२०	
९.	व्यवसायिक अध्ययन	४३.१३	४४.५०	
१०.	ग्रामिण विकास	४१.२०	४४.८०	
११.	जनसंख्या अध्ययन	४४.२०	४३.८२	
१२.	समाजशास्त्र	४२.२८	४४.२०	

स्रोत : विद्यालय अभिलेख, २०७२

तालिका नं. ४ : शैक्षिक वर्ष २०७० । ०७१ मा कक्षा १२ को सिकाइ उपलब्धि

क्र. सं.	विषय	शैक्षिक वर्ष २०७०	शैक्षिक वर्ष २०७१	कैफियत
१.	अ. अंग्रेजी	२७.१९	२९.२	
२.	अ.नेपाली	४३.१८	४३.६	
३.	ऐ. अंग्रेजी	४२.१२	४२.६५	
४.	ऐ. नेपाली	३७.०९	३६.१२	
५.	शिक्षा परिचय	४५.१७	४५.१३	
६.	शैक्षणिक विधि	४३.०	४२.५३	
७.	अर्थशास्त्र	३४.१८	३६.११	
८.	लेखा	४३.१०	४४.२	
९.	व्यवसायिक अध्ययन	४३.१७	४४.१५	
१०.	ग्रामिण विकास	४१.११	४३.२३	
११.	जनसंख्या अध्ययन	४४.३०	४४.८	
१२.	समाजशास्त्र	४३.२०	४४.१०	
१३.	ग्रामिण अर्थशास्त्र	४५.१२	४४.२१	
१४.	बालविकास र सिकाइ	४७.२२	४५.८८	
१५.	बजारशास्त्र	४२.११	४१.९०	
१६.	शैक्षणिक मूल्यांकन	४३.१३	४०.२३	

स्रोत : विद्यालय अभिलेख, २०७२

नोट: सिकाइ उपलब्धि तीनओटै विद्यालयको औसतमा देखाइएको छ ।

सौठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा उ. मा. वि. मा शिक्षा, मानविकी र व्यवस्थापन समूहका विषयहरु अध्ययन अध्यापन भइरहेका छन् । तुलनात्मक रुपमा शिक्षा समूह तर्फको शैक्षिक उपलब्धि राम्रो देखिन्छ भने विषयगत रुपमा अंग्रेजी विषयको शैक्षिक उपलब्धि कमजोर देखिएको छ ।

४.१.६ नीति नियमको कार्यान्वयन

सौँठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा उ.मा.वि.मा शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धी नेपाल सरकारद्वारा प्रत्येक उ.मा.वि. मा २ जना शिक्षक बरवरको तलब अनुदान दिने व्यवस्था बमोजिम २ जना शिक्षक खुल्ला विज्ञापन प्रकृयाद्वारा तोकिएको तलब भत्ता अनुदान खाने गरी नियुक्ति गरेको अवस्था छ । यी दुई शिक्षकहरुलाई पूर्णकालीन रुपमा नियुक्ति गरी विद्यालय सञ्चालन गरिएको छ । यी शिक्षकहरुलाई पूर्णकालीन भएकाले निर्धारित बढिमा ४ घण्टी पढाउनु पर्ने नीतिगत व्यवस्था भए पनि विद्यालयको आवश्यकताले कक्षाभार बढि पर्न गएको देखिन्छ । २ जना शिक्षक बाहेकका अन्य ३ जना शिक्षकहरु पनि स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त विषयगत शिक्षक हुनुपर्ने कानूनी व्यवस्थाको कार्यान्वयन नगरी आंशिक रुपमा शिक्षक नियुक्ति गरी अध्यापन गर्न लगाउने, कम तलब भत्ता उपलब्ध गराउने, योग्यता र विषयगत शिक्षकमा शिक्षण सम्बन्धि नीति निर्देशनको पालना नभएको अवस्था विद्यमान देखिन्छ, भने विशेषगरी तल्ला तहका शिक्षकहरुलाई आंशिक शिक्षकको रुपमा काममा लगाएको अवस्था छ । सामुदायिक उच्च मा. वि. मा प्र. अ. तथा प्राचार्य कम्तिमा स्नातकोत्तर योग्यता प्राप्त गरेको हुनुपर्नेमा सो अनुसार पूर्ण रुपमा कार्यान्वयन नभएको अवस्था छ ।

४.१.७ कक्षाभार

सौँठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि. हरुमा शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धी अध्ययन गर्दा सबै विद्यालयमा कक्षाभारको अवस्थामा एकरूपता छैन । कक्षाभार विद्यालय र विषय अनुसार फरक देखिएको छ । मूलतः अंग्रेजी र व्यवस्थापन समूहका विषयहरुको कक्षाभार बढि देखिएको छ भने अन्य विषयमा कम देखिएको छ । अंग्रेजी विषय शिक्षकको दैनिक औसत कक्षाभार ६ घण्टी रहेको छ भने व्यवस्थापन समूह अध्यापन गराउने शिक्षकको कक्षाभार दैनिक ५/ ६ घण्टी देखिन्छ ।

४.२ शिक्षक व्यवस्थापनले शिक्षण सिकाइमा पारेको प्रभाव

नमूना छनौटमा परेका ३ ओटा सामुदायिक उ. मा. वि. मा शिक्षक व्यवस्थापनको अवस्था अध्ययन गर्दा विभिन्न मापदण्डहरुद्वारा शिक्षक नियुक्ति गरी विषयगत र गैह्र विषयगत, योग्यताप्राप्त तथा अप्राप्त शिक्षकहरुबाट शिक्षण भइरहेको अवस्था रहेको छ । ती विद्यालयहरुको विद्यार्थीसंख्या न्यून, वार्षिक परीक्षा नतिजा कमजोर रहनुको मुख्य कारण विद्यालयको नीति निर्माणदेखि

कार्यान्वयन तहसम्म शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापनको नीतिगत स्पष्टता छैन । त्यस्तै अभिभावक तथा विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई समेत चासो विषय बनेको छैन । वास्तवमा उच्च माध्यमिक तहमा शिक्षण तथा गैह्र शिक्षण मानव संसाधन प्रति नेपाल सरकार, विद्यालय व्यवस्थापन समिति र प्र. अ. समेतको ध्यान केन्द्रित हुन आवश्यक छ । शिक्षक व्यवस्थापन र शिक्षण सिकाइमा पारेको प्रभाव पत्ता लगाई समाधानका उपायहरु खोजी गर्न विभिन्न प्रश्नावलीहरुलाई आधार लिई छनौटमा परेको उक्त ३ ओटा मा. वि.का प्रधानाध्यापक तथा प्राचार्यहरुलाई प्रश्नावलीको आधारमा अन्तरक्रियमा सहभागी गराउँदा उनीहरुको विचारमा उ. मा. वि. तहको मानवीय, भौतिक, शैक्षिक लगायतको व्यवस्थापन मा. वि. तहको संरचना अनुसारको व्यवस्थापन भइरहेको बताउनुहुन्छ । उ. मा. तहमा हुने मानवीय संसाधन सम्बन्धि प्राचार्य तथा प्र.अ. हरुको कुनै तालिम गोष्ठी, सेमिनारको आयोजना नभएको र सहभागी नभएको अवस्था छ । उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद र नेपाल सरकारको मापदण्ड पूरा नगरी विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णयको आधारमा शिक्षक तथा प्राचार्य, संयोजक, प्र.अ. को नियुक्ति गर्ने परीपाटी रहेको प्राचार्यहरुले अन्तरक्रिया दिनुभयो । प्राचार्यहरुको विचारमा विद्यालयहरुमा समेत मानवीय संसाधन व्यवस्थापनको बारेमा विद्यालय व्यवस्थापन समिति र अन्य सरोकारवाला निकायहरूसँग छलफल सम्म हुन नसकेको मत रहेको पाइयो । विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक तथा कर्मचारीहरुको तलब भत्ता तथा अन्य सुविधाहरुको सुनिश्चितता नरहेको प्रधानाध्यापक तथा विद्यालय प्रमुखहरुको अन्तरक्रिया छ । विद्यालयहरुमा प्राचार्य तथा संयोजक समेत व्यवस्थापन भएपनि सरकारी दरवन्दीमा कार्यरत प्रधानाध्यापकको मात्र भूमिका महत्वपूर्ण भएपनि स्वयं प्र. अ. हरु समेतले मनव संसाधनको व्यवस्था गर्न नसकेको अवस्था देखिएको बताउनुहुन्छ । मानवीय संसाधनको व्यवस्थापनको अन्यौलता रहँदारहँदै पनि सवै उ. मा. वि. हरुले एकै प्रकारको नीति अवलम्बन नगरी आ-आफ्नै किसिमले व्यवस्थापन गर्दै आएको वहाँहरुको प्रतिक्रिया छ ।

शिक्षक तथा कर्मचारीहरुको नियुक्ति र पदस्थापना सम्बन्धमा खुल्ला विज्ञापनलाई जोडिएको प्र.अ. तथा प्राचार्यको धारणा रहेको छ । विद्यालयमा कार्यरत मानव संसाधनको अनिश्चितताले गर्दा स्वयं पं. अ., प्राचार्य समेत दुखी भएको बताउनुहुन्छ । माध्यमिक तथा निम्न माध्यमिक तहको दरवन्दीमा कार्यरत प्रधानाध्यापक रहेको उक्त ३ विद्यालयमा थप प्राचार्य तथा संयोजकको व्यवस्था रहेता पनि उनीहरुको भूमिका न्यून भएको स्वीकार गर्नुहुन्छ । जसले गर्दा उ. मा. वि. तहको भविष्य भन्दा माध्यमिक तहको भविष्य राम्रो भएको तथ्य प्र. अ. हरुको राय छ । जसले शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्न समस्या भएको वहाँहरुको धारणा रहेको छ ।

त्यस्तै उ. मा. वि. तहमा हाल भइरहेको शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धि शिक्षक, वि. व्य. स., अध्यक्ष, विद्यालय कर्मचारी तथा विद्यार्थीहरूसँग प्रत्यक्ष सम्पर्क गरी सूचना लिंदा सामुदायिक उ. मा. वि. मा शिक्षक व्यवस्थापनको जिम्मा पूर्णरूपमा नेपाल सरकारले नलिएको कारण शिक्षण सिकाइ प्रकृत्यामा सकारात्मक प्रभाव कम परेको कारण विद्यार्थीहरु शैक्षिक उपलब्धि कम भएको पुष्टि हुन्छ। उच्च मा. वि.को संरचना अस्थायी प्रकृतिको भई यसको जिम्मा लिने जिम्मेवार निकाय भएका कारण शिक्षण सिकाइ प्रकृत्यामा प्रतिकूल प्रभाव परेको देखिन्छ।

४.३ सामुदायिक उ.मा.मा शिक्षक व्यवस्थापनका समस्याहरु

नेपालमा संचालित विभिन्न प्रकृतिका उ.मा. वि.हरुको आ-आफ्नो समस्याहरु रहेकै छन्। विगतमा रहेका समस्याहरुकै माभुवाट त्रि. वि. वि बाट प्रविणता प्रमाणपत्र तह खारेजी भइसक्दा समेत लाखौंलाख युवायुवतीहरुको भाग्य निर्माता प्राज्ञिक थलो उ.मा.वि. शिक्षा अभिपनि धरासायी बन्नुमा सरोकारवालहरुको भन्दा बढि नेपाल सरकारको दोषलाई सवैले स्वीकार गर्न सकिन्छ। यिनै राष्ट्रिय समस्याहरु नेपालका सबै सामुदायिक विद्यालयहरुमा रहेकै अवस्था छ। मोरङ जिल्लाका ३ ओटा स्रोतकेन्द्र उ. मा. वि. मा रहेका विद्यमान समस्याहरुको वास्तविक पहिचान गर्न उक्त विद्यालयहरुका प्राचार्य तथा विद्यालय प्रमुख, विं व्य. स. अध्यक्ष, शिक्षक तथा कर्मचारीहरुलाई प्रश्नावली तयार गरी समस्याहरु पत्तालगाइएको छ।

४.३.१ शिक्षक नियुक्तिमा देखिएका समस्याहरु

सौंठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि. हरुमा शिक्षक नियुक्तिमा एकरूपता पाईदैन। हरेक विद्यालयको शिक्षक नियुक्तिमा देखिएका समस्याहरुलाई प्रश्नावलीका आधारमा प्राप्त तथ्यांकलाई निम्न अनुसार उल्लेख गरिएको छ।

- क) विद्यालयमा राजनैतिक हस्तक्षेप हस्तक्षेप बढ्नु।
- ख) विद्यालय व्यवस्थापन समितिको मिलेमतोमा शिक्षक नियुक्ति हुनु।
- ग) जातीय तथा साम्प्रदायिकताको आधारमा शिक्षक नियुक्ति हुनु।
- घ) अर्थिक चलखेलको आधारमा शिक्षकलाई नियुक्ति गर्नु।
- ङ) शैक्षिक योग्यता विषयगत दक्षतालाई प्राथमिकता नदिनु।
- च) स्थानीय तथा सामाजिक दवाव पर्नु।

४.३.२ कक्षाभारमा देखिएका समस्याहरू

सौँठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि. मा कक्षाभारमा देखिएका समस्याहरूलाई निम्न लिखित बुँदाहरूमा उल्लेख गरिएको छ ।

- क) पारिवारिक तथा व्यक्तिगत सम्बन्धका आधारमा कक्षाभार तोकिनु ।
- ख) विषयगत रूपमा कक्षाभार फरक हुनु ।
- ग) कठिन विषयको कक्षाभार बढि हुनु ।
- घ) कक्षाभार नीतिगत नहुनु ।
- ङ) कक्षा भार र आर्थिक सम्बन्ध स्थापित गर्नु ।

४.३.३ सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षामा देखिएका समस्याहरू

सौँठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि. मा शिक्षकहरूको सेवा सुविधा तथा पेशागत सुरक्षामा देखिएको समस्याहरूलाई निम्न लिखित बुँदाहरूमा उल्लेख गरिएको छ ।

- क) तोकिए बमोजिमको सेवा सुविधा उपलब्ध नगराउनु ।
- ख) फरक फरक सेवा सुविधा उपलब्ध गराउनु ।
- ग) सरकारी अनुदान प्रचलित स्केल बमोजिम उपलब्ध नहुनु ।
- घ) व्यवस्थापन समितिले आफू अनुकूल सेवा सुविधा तोक्नु ।
- ङ) शिक्षकहरूले विभिन्न संस्था स्थापनागरी दवाव सिर्जना गर्नु ।

४.३.४ विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि सम्बन्धि समस्याहरू

सौँठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि.मा विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धिमा देखिएका समस्याहरूलाई निम्न लिखित बुँदाहरूमा उल्लेख गरिएको छ ।

- क) विषय शिक्षकको अभाव हुनु ।
- ख) योग्यता प्राप्त शिक्षकको अभाव हुनु ।
- ग) कक्षा भार बढि हुनु ।
- घ) निरन्तर मूल्यांकन प्रणाली नहुनु ।
- ङ) कठिन विषयहरूको कक्षाभार बढि हुनु ।
- च) तालिम प्राप्त शिक्षकको अभाव हुनु ।
- छ) पुस्ताकालय समुचित व्यवस्था नहुनु ।

४.३.५ नीति नियमको कार्यान्वयनमा देखिएका समस्याहरु

सौठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि.मा नीति नियमको कार्यान्वयनमा देखिएका समस्याहरुलाई निम्न लिखित बुँदाहरुमा उल्लेख गरिएको छ ।

- क) उच्च मा . वि. संचालनमा ठोस नीति नहुनु ।
- ख) नीति नियमलाई वि. व्य. स. ले आफू अनुकूल प्रयोग गर्नु ।
- ग) नीति नियमको कार्यान्वयन अनुगनमन प्रभावकारी नहुनु ।
- घ) विद्यालयमा नीति नियम कार्यान्वयन गर्ने सहज वातावरण नहुनु ।
- ङ) नीति नियम कार्यान्वयन गर्ने निकाय माथिल्लो निकाय प्रति उत्तरदायी नहुनु ।

४.४ उच्च मा. वि.मा शिक्षक व्यवस्थापनमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरु

यस शोधकार्यलाई पूरा गर्न सौठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि.मा कार्यरत शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धि देखिएका समस्याहरुको समाधान गर्न सरोकारवाला विद्यालय, प्र.अ. तथा प्राचार्य, शिक्षक, कर्मचारी, विद्यार्थी, वि. व्य.स. अध्यक्षलाई प्रश्नावली तयार गरी प्रतिक्रिया संकलन गरिएको छ । उक्त विवरणलाई अनुसूचिमा समावेश गरिएको छ । प्रश्नावलीको आधारमा शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धि देखिएका समस्याहरुलाई समाधान गर्ने उपायहरु शीर्षकगतरूपमा उल्लेख गरिएको छ ।

४.४.१ शिक्षक नियुक्तिमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरु

सौठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि.मा शिक्षक नियुक्ति प्रकृत्यामा देखिएका समस्याहरुलाई समाधान गर्न निम्नानुसार उपायहरु अपनाउन सकिन्छ ।

- क) शिक्षक नियुक्तिमा राजनैतिक हस्तक्षेपको अन्त गर्नुपर्ने,
- ख) वि.व्य. स. को मनोमानी निर्णयलाई अन्त गरी आवश्यकतका आधारमा योग्य शिक्षक नियुक्ति गर्नुपर्ने ।
- ग) जातीय रूपमा देखिएको विभेद विद्यालयमा शिक्षक नियुक्ति नजोडनु पर्ने ।
- घ) योग्यता र विषयगत शिक्षक नियुक्तिमा प्राथमिकता दिनुपर्ने ।
- ङ) तहगत रूपमा शिक्षक नियुक्ति र अध्यापनको जिम्मा अन्य निकायलाई दिनुपर्ने ।
- च) शिक्षक नियुक्तिमा आर्थिक चलखेलको अन्त हुनुपर्ने ।
- छ) शिक्षक नियुक्तिमा स्थानियता र सामाजिक दवाव हुन नहुने ।

४.४.२ कक्षाभारमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरू

सौठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि.मा शिक्षक कक्षाभारमा देखिएका समस्याहरूलाई समाधान गर्न निम्नानुसार उपायहरू अपनाउन सकिन्छ ।

- क) नीतिगत रूपमा तोकिएको कक्षाभार लागू गर्नुपर्ने ,
- ख) प्र.अ. तथा प्राचार्यले समान रूपमा कक्षाभार मिलाई दैनिक कार्यतालिका निर्माण गर्नुपर्ने,
- ग) दैनिक कार्यतालिका निर्माण गर्दा शिक्षक, कर्मचारी तथा वि. व्य. स. को संयुक्त बैठक बसी कक्षाभार तोक्नु पर्ने ,
- घ) सिकाइ उपलब्धिस्तरलाई अध्ययन गरी कक्षाभार व्यावस्थापन गर्नुपर्ने ,
- ङ) योजनाका आधारमा कक्षाभार प्रदान गर्नुपर्ने,
- च) कठिन विषय शिक्षकलाई कम बोझ दिनुपर्ने ।
- छ) परिणात्मक भन्दा गुणात्मक पक्षलाई जोडिदिनुपर्ने

४.४.३ सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षामा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरू

यस सौठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि.मा सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षामा देखिएका समस्याहरूलाई समाधान गर्न निम्न लिखित उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- क) सबै विद्यालयका सबै शिक्षकहरूलाई समान तलब भत्ता उपलब्ध गराउनु पर्ने,
- ख) शिक्षकहरूलाई नियुक्ति पत्रको व्यवस्था गरी सेवा सुविधाहरू नियुक्ति पत्रमा उल्लेख गरिनुपर्ने ।
- ग) एक पटक नियुक्त भएका शिक्षकहरूलाई विना कारण अवकास गर्न नहुने ।
- घ) वृत्ति विकासका विभिन्न तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्ने,
- ङ) आवास तथा पुस्ताकालय सम्बन्धि सुविधाहरू सुनिश्चित गरिनुपर्ने,
- च) शिक्षकको पेशाकको व्यवस्था गरिनुपर्ने,

४.४.४ विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरू

छनौटमा परेका विद्यालयहरूको सिकाइ उपलब्धिमा देखिएका समस्याहरूको समाधान गर्नाका लागि तपसिलका उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- क) विषयगत शिक्षक नियुक्त गरिनुपर्ने,
- ख) योग्यताप्राप्त शिक्षक नियुक्त गरिनुपर्ने ,
- ग) निरन्तर विद्यार्थी मूल्यांकन प्रणाली लागू गरिनुपर्ने ,

- घ) अभिभावकहरुमा चेतना विस्तार गर्ने कार्यक्रम संचालन गरिनुपर्ने,
- ङ) विद्यार्थीलाई नियमित विद्यालयमा उपस्थित हुन प्रोत्साहित गर्नुपर्ने,
- च) शिक्षकको उपस्थिति नियमित गराउनु पर्ने ,
- छ) बालमैत्री शिक्षण सिकाइ प्रकृया लागु गर्नुपर्ने,

४.४.५ नीति नियमको कार्यान्वयनमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरु

अनुसन्धान क्षेत्रमा रहेका सौठा स्रोतकेन्द्रका ३ ओटा सामुदायिक उच्च मा. वि.हरुको नीति नियमको कार्यान्वयनको देखिएका समस्या समाधान गर्न निम्नानुसार उपायहरु सुझाउन सकिन्छ ।

- क) ठोस नीति नियमको तर्जुमा गरी प्रभावकारी रुपमा उच्च मा. वि. संचालन गरिनुपर्ने ।
- ख) नीति नियमलाई विद्यालय व्यवस्थापन समितिले आफू अनुकूल प्रयोग गर्ने परिपाटीको अन्त गरिनुपर्ने ।
- ग) नीति नियमको कार्यान्वयनको अनुगमन प्रभावकारी हुनुपर्ने ।
- घ) विद्यालयमा नीति नियम कार्यान्वयन गर्ने सहज वातावरण हुनुपर्ने,
- ङ) नीति नियम कार्यान्वयन गर्ने निकाय माथिल्लो निकाय प्रति उत्तरदायी हुनुपर्ने
- च) नीति नियमको पालना नगर्ने उच्च मा.वि. लाई कारवाही गर्नुपर्ने ।

४.५ प्राप्ति

नेपालमा सञ्चालित सामुदायिक उच्च मा. वि हुरुले शिक्षण तथा गैह्र शिक्षण मानव संसाधनहरुको नियुक्ति विद्यालय व्यवस्थापन समितिको आन्तरिक प्रकृयाबाट गरेको पाइयो । शिक्षा विभागले समुदायिक उ. मा. वि हुरुमा २ जना शिक्षक बराबरको अनुदान दिएको र सामुदायिक उच्च मा.वि. मा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णयद्वारा शिक्षक नियुक्ति गरी जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा व्यक्तिगत फायल खडागर्नुपर्ने निर्देशन दिएको छ । हरेक विद्यालयमा २ जना शिक्षक नियुक्ति विज्ञापन प्रकृयाबाट नियुक्ति गरिएका तर अन्य शिक्षक चाहिँ तल्लो तहबाट आंशिक रुपमा अध्यापन कार्यमा संलग्न गराएको अवस्था छ । शिक्षक नियुक्तिमा व्यवस्थापन समितिको स्वार्थ अनुरूप, राजनैतिक आस्थाको आधारमा, जातीयता र स्थानीयताको आधारमा नियुक्ति गरेको पाइयो । तसर्थ, सामुदायिक विद्यालयमा अध्यापनकार्य सुचारुरूपले चलिरहेको छ तर, शिक्षकहरु योग्यताप्राप्त र अप्राप्त दुवैको संलग्नता छ ।

सामुदायिक उच्च मा. वि. हरुमा नीतिगत रूपमा शिक्षक व्यवस्था हुन नसकी कम शिक्षकद्वारा बढि कक्षाभार पर्ने गरी शिक्षण कार्यमा लगाएको पाइएको छ । प्रत्येक शिक्षकले कम्तिमा दैनिक ४ घण्टीदेखि ६ घण्टीसम्म कक्षाभार भएको पाइयो ।

उच्च मा. वि. तहमा शिक्षकहरुको सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षाको अवस्था चिन्ताजनक रहेको पाइयो । तलव भत्तामा विविधता, प्रचलित स्केलभन्दा कम सेवा सुविधा प्रदान गरिएको पनि अवस्था रहेको पाइयो । कम्तिमा २ शिक्षकलाई सरकारी अनुदान बराबर रकम दिने गरेको पाइयो । शिक्षकहरुको नियुक्ति र अवकाशमा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णयलाई नै मुख्य आधार बनाइएको अवस्था रहेको पाइयो जसले शिक्षक तथा कर्मचारीको पेशागत हक र अधिकार कृण्ठित गरेको पाइयो ।

छनौटमा परेको उक्त उच्च मा. वि. हरुको विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि न्यून रहेको, उपलब्धि न्यून हुनुमा विद्यार्थीको कम उपस्थिति, अभिभावकमा चेतनाको कमी, विद्यालय व्यवस्थापन समितिको विवेकपूर्ण निर्णयको अभाव, विषयगत शिक्षकको अभाव, योग्यता प्राप्त र तालिम प्राप्त शिक्षकको अभाव रहेको पाइएको छ । अनुसन्धान गरिएका ति विद्यालयहरुको शिक्षक व्यवस्थापनको अवस्था विश्लेषण गर्दा नीति नियमको कार्यान्वयनको अवस्था कमजोर रहेको, वि. स. को निर्णय नै सर्वोपरी रहेका, सरोकारवालको भूमिकामा कमजोर रहेको पाइयो । सामुदायिक उच्च मा. वि. हरुमा शिक्षक व्यवस्थापन उचित नहुनुमा शिक्षा विभाग, उच्च मा. शि. परिषद र वि.व्य. स. जिम्मेवारी रहेको पाइएकाले उच्च मा. वि. मा शिक्षक व्यवस्थापन सम्बन्धि सरकारको उच्च मा. शिक्षा सेवा आयोगको गठन तथा व्यवस्थापन गरी विद्यालयहरुमा योग्य, तालिम प्राप्त कर्मचारीहरुको नीतिगत व्यवस्था गरी शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्ने कार्य थालनी गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

परिच्छेद पाँच : निष्कर्ष र सुभावहरू

५.१ निष्कर्ष

नेपालमा संचालित सामुदायिक विद्यालयमा शिक्षकको वैज्ञानिक तथा उचित व्यवस्थापन भइरहेको अवस्था छ । विद्यालयमा रहेको यो समस्याको समाधान स्थानीय रुपमा विद्यालयले गर्न नसक्ने अवस्था देखिएकोले उचित तथा वैज्ञानिक व्यवस्थापनको जिम्मा नेपाल सरकारले लिनु पर्दछ । यदि सरकारले शिक्षक तथा कर्मचारीको उचित व्यवस्थापनको जवाफदेहिता नलिने हो भने विद्यालयमा शिक्षक तथा कर्मचारीको भिडमात्र लाग्न सक्ने देखिन्छ । शिक्षकहरूको व्यवस्थापन गर्दा विषयगत रुपमा गरी उनीहरूको योग्यता, छनौट प्रकृया, पदोन्नति जस्ता पेशागतरुपका कुराहरू सुनिश्चित गरी शैक्षिक गुणस्तरमा सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ । मानव संसाधन व्यवस्थापनका विभिन्न पक्षमा जवाफदेहिता र चासो बढाउनका लागि विद्यालय व्यवस्थापन समिति, प्राचार्य, प्रधानाध्यापक र स्थानीय समुदायलाई जागरुक बनाउनुपर्ने उत्तिकै आवश्यक देखिन्छ । विद्यालयको प्रत्यक्ष सम्बन्ध समुदायसँग रहने हुँदा उच्च माध्यमिक विद्यालयमा शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनमा पनि समुदायहरूको महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरी क्रियाशील हुनु पर्दछ । उच्च मा. शि. को भावना जगाउन प्रचलित ऐन, नियम कानून र अन्य व्यवस्थापकीय सवालहरूमा तालिम, गोष्ठी, सेमिनार लगायतका कार्यक्रमहरूको आयोजना गरी जागरुक गराउनु पर्दछ । सामुदायिक उ. मा. वि मा शिक्षक तथा कर्मचारीको सही व्यवस्थापन गर्न नसक्नु सरोकारवालहरूको चासो कम भएको कुरा ज्ञान गराउनुमा आवश्यक छ । शिक्षण सिकाइ पनि प्रभावकारी नहुनुमा शिक्षक नियुक्ति, छनौट, विदा, काज, कार्य विभाजन, तलब भत्ता, पेशागत समस्या, स्थायित्व, दोहोरो सञ्चार, तालिम जस्ता कुराहरूको नीतिगत व्यवस्था र कार्यान्वयनको अभाव हो । तसर्थ, मानवीय संसाधनको समस्यालाई सही समाधान गरेर संस्थाको उद्देश्य पूरा गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

५.२ सुभाव

यस अध्ययनलाई पूरा गर्न देखिएका समस्याहरूको समाधानका लागि अध्ययनको प्राप्ति र निकर्षलाई आधार बनाउँदै सम्बन्धित निकाय वा संस्थालाई निम्नानुसार हुनेगरी सुभाव प्रस्तुत गरिएको छ :

५.२.१ नीतिगत तह

सामुदायिक विद्यालयमा उच्च माध्यमिक तहका कक्षा सञ्चालन भईरहेका सन्दर्भमा यस्ता विद्यालयमा गरिएको मानवीय स्रोत व्यवस्थापनको अवस्थालाई नियाल्दा देखिएका समस्याको समाधानका लागि नीति निर्माण गर्ने निकायलाई प्रस्तुत गरिएका सुझावहरू

शिक्षा मन्त्रालय, उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्ले स्पष्ट र ठोस नीति तर्जुमा गरी मानवीय स्रोत व्यवस्थापन (शिक्षक, कर्मचारी) को नियुक्ति, सेवा, सुविधाको निश्चिता प्रदान गर्नु पर्दछ। त्यसैगरी मौजुदा ऐन नियमावलीमा परिवर्तन गरी सेवासुविधा र शर्तमा ग्यारेन्टी गरी सोको कार्यान्वयनमा अनुदानको कोटामा नियुक्त उ.मा.वि. शिक्षालाई शिक्षक सेवा आयोग मार्फत परीक्षा सञ्चालन गरी काममा लगाउनुपर्छ।

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा देखिएको मानवीय स्रोतको व्यवस्थापनलाई हटाउनका लागि शिक्षा मन्त्रालय, शिक्षा विभाग, उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्ले तत्काल स्थायी रूपमा विकास सहितको स्थायी शिक्षक नियुक्ति गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्छ भने कक्षा ९-१२ लाई माध्यमिक संरचना भित्र मिलाई स्नातकोत्तर उत्तीर्ण शिक्षक र प्रत्येक विद्यालयमा कम्तिमा एकएक जना कर्मचारी रहने व्यवस्था मिलाउनु पर्छ।

५.२.२ अभ्यास तह

सामुदायिक उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय स्रोत (शिक्षक, कर्मचारी, प्राचार्य) को व्यवस्थापनको अवस्था अध्ययन गर्न गरिएको यस शोध अनुसन्धान कार्यमा देखिएको समस्या समाधानका लागि विद्यालय, वि.व्य.स. पदाधिकारी लगायतलाई मानवीय स्रोत व्यवस्थापनमा प्रभावकारी र वस्तुनिष्ठ भई समाधानको उपाय खोज्न सुझाव प्रस्तुत गरिन्छ। त्यस्तै शिक्षक तथा कर्मचारीलाई नियुक्ति प्रदान गरी सेवासुविधा प्रदान गर्न सुझाव गरिन्छ।

५.२.३ अनुसन्धान तह

यस अध्ययनमा अनुसन्धानकर्ताले अनुसन्धान गर्न नसकेका तर पछि अनुसन्धान गर्नका लागि देखिएको केही शीर्षकहरू प्रस्तुत गरिन्छ।

१. माध्यमिक तहमा मानवीय स्रोत व्यवस्थापनको अवस्था।
२. उ.मा.वि. तहमा कर्मचारीको सेवा सर्त र सुविधा।
३. उ.मा.व. तहमा शिक्षकलाई नियुक्ति पत्र तथा सो सरहको पारिश्रमिक उपलब्धता।

सन्दर्भ ग्रन्थहरु

- अधिकारी, कमलप्रसाद (२०६४), *मानवीय संसाधन व्यवस्थापन* (अप्रकाशित स्नातकोत्तर तह शोधपत्र) शैक्षिक शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, महेन्द्ररत्न क्याम्पस काठमाण्डौ ।
- उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद (२०६२) *उच्च माध्यमिक शिक्षा ऐन (२०४६) र उच्च माध्यमिक शिक्षा नियमावली (२०५२)*, सानोठिमी, भक्तपुर: लेखक ।
- उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद (२०६६) *उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद सम्प्रेषण*, अंक १२, सानोठिमी, भक्तपुर: लेखक ।
- कट्वाल, हरिकुमार (२०६६), *शिक्षक कौशलता र शिक्षण सिकाइमा प्रभाव*, (अप्रकाशित स्नातकोत्तर तह शोधपत्र) महेन्द्ररत्न क्याम्पस, काठमाण्डौ ।
- कार्की, प्रेमबहादुर (२०६५) *शैक्षिक व्यवस्थापकीय क्रान्ति* (, (अप्रकाशित स्नातकोत्तर तह शोधपत्र) सुकुना बहुमुखी क्याम्पस, मोरंग ।
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ चन्द्रबहादुर (२०६६) *शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार* काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, भोटाहिटी ।
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ चन्द्रबहादुर (२०६६) *व्यवस्थापन सूचना प्रणाली र मानव संसाधन व्यवस्थापन*, काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, भोटाहिटी ।
- घिमिरे, संगिता (२०६५), *शिक्षकहरुको शैक्षिक योग्यता र सिकाइ उपलब्धि*, (अप्रकाशित स्नातकोत्तर तह शोधपत्र) महेन्द्ररत्न क्याम्पस, काठमाण्डौ ।
- भा, जयकुमार (२०६७), *प्राथमिक तहका शिक्षकहरुको योग्यता र सिकाइ उपलब्धि*, (अप्रकाशित स्नातकोत्तरतह शोधपत्र) सुकुना बहुमुखी क्याम्पस, मोरंग ।
- ढकाल, भोजराज(२०६६), *उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय स्रोत व्यवस्थापन*, (अप्रकाशित शोधपत्र) स्नातकोत्तरतह एम.एड. शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग महेन्द्ररत्न क्याम्पस, ताहाचल : काठमाडौं ।
- ढकाल, यज्ञप्रसाद (०६७) *उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापन*, (अप्रकाशित स्नातकोत्तरतह शोधपत्र) सुकुना बहुमुखी क्याम्पस, मोरङ्ग ।
- बस्याल, यज्ञप्रसाद (२०६५) *शैक्षिक गुणस्तरमा शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभागको ऐतिहासिक पृष्ठभूमि* (अप्रकाशित स्नातकोत्तरतह शोधपत्र), महेन्द्ररत्न क्याम्पस काठमाण्डौ ।
- वाग्ने, मनप्रसाद (२०५३), *शिक्षाको आधार*, काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार: भोटाहिटी ।
- शर्मा, चिरञ्जीवी (२०६२), *शिक्षाका आधारहरु*, काठमाण्डौ, एम. के प्रकाशन ।
- सापकोटा, गोपीनाथ (२०६६), *शिक्षकको शैक्षिक योग्यता र सिकाइ उपलब्धि* (अप्रकाशित स्नातकोत्तरतह शोधपत्र) महेन्द्ररत्न क्याम्पस, काठमाण्डौ ।

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय व्यवस्थापन

अनुसूचि - १

प्राचार्य/ प्रधानाध्यापकलाई सोधिएको प्रश्नावली

प्राचार्य/प्र. अ.को नाम :विद्यालयको नाम :

शैक्षिक योग्यता र तालिम:कार्य अनुभव :

१. तपाईंको विद्यालयमा शिक्षक तथा कर्मचारीको व्यवस्थापन कस्तो छ ?

क) सन्तोषजनक ख) सामान्य ग) सन्तोषजनक छैन घ) छुट्याउन कठीन

२. तपाईंको विद्यालयमा शिक्षक तथा कर्मचारीको छनोटका लागि कस्तो प्रकृया अपनाउनु भएको छ ?

क) खुल्ला विज्ञापन ख) सम्झौता ग) उ.मा.सि.प.ले तोकेको प्रकृया
घ) विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णय अनुसार

३. शिक्षक कर्मचारी व्यवस्थापनको मुख्य जिम्मेवारी कसलाई ठान्नु भएको छ ?

क) प्राचार्य ख) उ. मा. सि. प. ग) वि. व्य. स. घ) सरकार

४. तपाईंको जस्तो दुर्गम ग्रामीण भेगमा योग्यता प्राप्त विषयगत शिक्षक सजिलै उपलब्ध छ ?

क) कठीन छ ख) खोजी गरे पाइन्छ ग) विज्ञापन पढेर आउँछन् घ)

थप आर्थिक प्रलोभन दिए पाइन्छ

५. यदि सजिलै विषयगत शिक्षक उपलब्ध हुन नसके समाधानका लागि के गर्नु उपयुक्त हुन्छ ?

क) तल्लो तहका शिक्षकलाई तलब थप गरेर पढाउन लगाउनु पर्छ ।

ख) दुर्गम ठाउँका शिक्षकलाई थप सुविधा दिएर आकर्षित गर्नुपर्छ ।

ग) स्नातकोत्तर उपाधि अप्राप्त शिक्षकको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

घ) स्थानीय जनशक्तिलाई अनिवार्य परिचालित गर्नुपर्छ ।

६. विद्यालयमा प्राप्त हुने शिक्षक तलब अनुदानले उच्च माध्यमिक तहमा शिक्षकको समस्या समाधान हुन्छ ?

क) कठीन

ख) अझ अन्योलता बढ्छ

ग) सहयोग पुऱ्याउँछ

घ) शिक्षकमा नैरास्यता ल्याउँछ

७. उ.मा. विद्यालय तहमा शिक्षक तथा कर्मचारी छनोट गर्दा वि. व्य.स. अध्यक्ष, प्र. अ. र

प्राचार्यको मिलोमतोबाट हुन्छ भन्ने जनगुनासो सुनिन्छ यसमा तपाईं के भन्नुहुन्छ ?

क) यो भनाइ विल्कुलै गलत हो

ख) मेरो विद्यालयमा चाहिँ छैन

ग)

परिस्थिति अनुसार हुन पनि सक्छ घ) जनगुनासो मात्रै हो

८. तपाईंको विद्यालका कार्यरत शिक्षक तथा कर्मचारीको पेशागत स्थायित्व र सुरक्षा कतिको भरपर्दो खेल्नु भएको छ ?

क) पूर्णरूपमा सुरक्षित स्थायित्व देखेको छु ,

ख) पूर्णरूपमा सुरक्षित स्थायित्व देखेको छैन,

ग) उ.मा.सि.प. अनुसार नै हुन्छ,

घ) आशावादी बन्नु पर्छ

- ९) सामुदायिक र संस्थागत उ.मा.वि. मा शिक्षाको गुणस्तर कुन राम्रो देख्नु भएको छ ?
 क) सामुदायिक विद्यालयमा राम्रो छ ख) संस्थागत विद्यालयमा राम्रो छ
 ग) दुवैमा उस्तै छ घ) अंग्रेजी जहाँ छ त्यहीं राम्रो छ
१०. उच्च मा. वि. तहको शिक्षामा देशका युवा शक्तिले उच्च शिक्षा लिन पाउने अधिकार सबैले प्राप्त गर्न सकेनन् भनिन्छ तपाईंको विचारमा कस्तो लाग्छ ?
 क) यो विल्कुल ठिक हो ख) यो सत्य होइन
 ग) थोरैले वन्चित हुनु परेको छ घ) अरुको भावना त्यस्तै सुनिन्छ
११. सामुदायिक उ.मा.वि. को शैक्षिक गुणस्तर प्रति तपाईंको धारणा के छ ?
 क) उपलब्धि सन्तोषजनक छैन ख) उपलब्धि मध्यम छ
 ग) उपलब्धि न्यून छ घ) केहीमा मात्र न्यून छ
१२. शैक्षिक गुणस्तर निर्धारणको मुख्य मापदण्ड मानवीय संसाधन भनिन्छ यस भनाइ प्रति तपाईं सहमत हुनुहुन्छ ?
 क) छु किनभने
 ख) छैन किनभने
१३. ग्रामीण दुर्गम सामुदायिक उ.मा.वि.को शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन के गर्नुपर्ला ?
 क) योग्यता प्राप्त विषयगत शिक्षकको व्यवस्था गर्नुपर्छ ,
 ख) कर्मचारीहरुको सही व्यवस्थापन गर्नुपर्छ,
 ग) शिक्षक तथा कर्मचारीको सही व्यवस्थापन गर्नुपर्छ,
 घ) शिक्षक कर्मचारी लगायतको व्यवस्थापनमा सरकारी निकाय जिम्मेवार भई काम गर्नुपर्छ
१४. शिक्षक नियुक्तिमा राजनैतिक हस्तक्षेप भएको देख्नु भएको छ कि छैन ?

१५. शिक्षक नियुक्तिमा वि.व्य.स.को मिलेमतो हुने गरेको छ कि छैन ?

१६. जातीय दवाव कतिको भेल्लुपरेको छ ?

१७. शिक्षकको सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षाको अवस्था के छ ?

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय व्यवस्थापन

अनुसूचि - २

शिक्षकलाई सोधिएको प्रश्नावली

१. तपाईं यस विद्यालयमा नियुक्ति लिएर आउँदा अपनाइएको छनौट के कस्तो थियो ?
 - क) विद्यालय बोलाएर सिधै नियुक्ति: दियो,
 - ख) खुल्ला विज्ञापनबाट छनौट गरेर
 - ख) सम्झौताबाट करार अवधि भएको
 - घ) उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषदको शिक्षक छनौट सम्वन्धि नियम अनुसार
२. तपाईं छनौट भएको प्रकृया कस्तो लाग्यो ?
 - क) अति उत्तम
 - ख) उत्तम
 - ग) ठीकै
 - घ) वेठीक
३. उच्च मा.वि. हरूले शिक्षक/शिक्षकको छनौट गर्दा सबभन्दा बढी के मा दिनुपर्ला ?
 - क) योग्यता र तालिम
 - ख) योग्यता र अनुभव
 - ग) अनुभव
 - घ) योग्यता, अनुभव र तालिम
४. सामुदायिक उच्च मा. वि. हरूले विशेष गरी दुर्गम र पिछ्छाडिएको स्थानहरुमा विषयगत र दक्ष मानवीय संसाधन व्यवस्थापन आपूर्तिको लागि के मा ध्यान दिनुपर्ला ?
 - क) सेवा सुविधा र बढोत्तरी
 - ख) दुर्गम स्थानमा काम गरे वापत छुट्टै आर्थिक सुविधा
 - ग) विद्यालयले खाना र आवास लगायत अन्य सुविधा
 - घ) स्नातकोत्तर पछि, दुर्गममा काम गर्नु अनिवार्य गर्नुपर्ने सरकारी नीति
५. तपाईंलाई नेपाल सरकारले तोको मापदण्डको सेवा सुविधा भन्दा थप विद्यालयले उपलब्ध गराएको छ ?
 - क) आवासको व्यवस्था छ
 - ख) खानाको व्यवस्था छ
 - ग) थप आर्थिक सहूलियत छ
 - घ) विदा र काजमा सुविधा छ
६. तपाईंको विचारमा उ.मा.वि. हरूले शिक्षक भत्ता तथा कर्मचारीको राम्रो व्यवस्था गर्न नसक्नुको कारण के होला ?
 - क) उ.मा.वि. तर्फको विद्यालय संरचना नै अस्थायी भएकोले
 - ख) दिदै आएको पारिश्रमिक ज्यादै न्यून भएकोले
 - ग) सरकारको नीतिगत अस्पष्टताले
 - घ) उ.मा.वि. हरूलाई आवश्यक पर्ने मानवीय श्रोतको वजारमा अभाव भएकोले
७. तपाईं आफ्नो पेशाप्रति कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?
 - क) पुरै सन्तुष्ट
 - ख) पुरै असन्तुष्ट
 - ग) आंशिक सन्तुष्ट
 - घ) सामान्य सन्तुष्ट लिएको छु
८. तपाईं आफ्नो पेशालाई कतिको सुरक्षित ठान्नुहुन्छ ?
 - क) पूर्ण सुरक्षित
 - ख) पूर्ण सुरक्षित र अस्थायी
 - ग) संस्थाको स्थायीत्व र सुरक्षा जोडिएको छ
 - घ) आंशिक सुरक्षित छ
९. तपाईंको विचारमा यो समस्यालाई कसरी निराकरण गर्न सकिन्छ ?

१०. दक्ष, योग्य र तालिम प्राप्त मानवीय संसाधनलाई यस क्षेत्रमा आकर्षित गर्न के गर्न सकिन्छ ?

११. तपाईं कार्यरत भएको विद्यालयलाई प्राचार्य योग्यता प्राप्त रहेको अवस्था छ ?

क) छ

ख) छैन

१२. तपाईंको विद्यालयमा शिक्षण सिकाइ प्रकृया र उपलब्धि सन्तोषजनक होला ?

क) सन्तोषजनक छ

ख) सन्तोषजनक छैन

ग) ठीकै छ

१३. तपाईंको विद्यालयमा शिक्षण सिकाइ उपलब्धिमूलक बनाउन अब के गर्नु पर्ने देख्नुभएको छ ?

क) शिक्षक तथा कर्मचारीको सही व्यवस्थापन

ख) भौतिक व्यवस्थापनमा जोड

ग) विद्यार्थी नियमित बनाउनु पर्छ

घ) माथिका सबै

१४. शिक्षक नियुक्तिमा राजनैतिक हस्तक्षेप भएको देख्नु भएको छ कि छैन ?

१५. शिक्षक नियुक्तिमा वि. व्य. स. को मिलेमतो हुने गरेको छ कि छैन ?

१६. जातीय दबाव कत्तिको भेल्लुपरको छ ?

१७. शिक्षकको सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षाको अवस्था के छ ?

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय व्यवस्थापन

अनुसूचि - ३

वि.व्य.स. अध्यक्षलाई सोधिएको प्रश्नावली

वि.व्य.स. अध्यक्षको नाम : विद्यालयको नाम :

शैक्षिक योग्यता :

१. तपाईंको विद्यालयमा उच्च मा वि.को तर्फको शिक्षक तथा कर्मचारीको दरवन्दी अवस्था विद्यार्थीको अनुपात कस्तो छ ?
क) ठीकै छ ख) कम छ ग) ज्यादै छ घ) पर्याप्त छ
२. शिक्षकको योग्यता र तालिम कस्तो छ ?
क) सबै योग्यता र तालिम प्राप्त छ ख) केही मात्र तालिम र योग्यता प्राप्त छन्
ग) योग्यता प्राप्त धेरै र तालिम प्राप्त कम छन् घ) केहीको योग्यता र तालिम दुवै छ
३. दक्ष योग्य सीपयुक्त शिक्षक तथा शिक्षकालाई शिक्षण पेशाप्रति आकर्षित गर्न विद्यालयले केही आकर्षण दिने कार्य गरेको छ ?
क) नेपाल सरकारले तोकेको भन्दा थप आर्थिक भत्ताको व्यवस्था गरेको छ ।
ख) शिक्षक आवास र खानाको व्यवस्था गरेको छ
ग) थप वृत्ति विकास र प्रोत्साहनका कार्यक्रम छन् घ) केही छैनन्
४. विद्यालयको लागि आवश्यक पर्ने शिक्षक छनौट गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुरा के हो ?
क) योग्यता ख) तालिम ग) स्थानीयता घ) माथिका सबै
५. तपाईंको विद्यालयमा काम गर्ने कर्मचारीको नियुक्ति गर्दा कसरी गर्नुभएको छ ?
क) खुला प्रतिस्पर्धा बाट ख) सम्झौताबाट
ग) सामान्य जाँच लिएर घ) व्यक्तिगत चिनजानको आधारमा
६. गैह्र शिक्षक तथा कर्मचारीको नियुक्तिमा वि. व्य.स. पदाधिकारीहरु र प्राचार्यको मिलेमतोमा गरिन्छ भन्ने सुनिन्छ नि ?
क) विद्यालयको आवश्यकता अनुसार कहिले काहिँ
ख) यो कुरा केवल हल्ला हो
ग) विद्यालयका अभिलेखहरु बोलेकै हुन्
घ) यसो गर्दा विद्यालयलाई आर्थिक बचल हुन्छ
७. दक्ष तथा सीपयुक्त मानवीय संसाधन छनौट गर्दा विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तरमा पर्दछ ? पर्दछ भने कसरी र पर्दैन भने कसरी ?
८. वि.व्य.स. पदाधिकारीहरुले विद्यालयको शिक्षण तथा गैह्र शिक्षक तथा कर्मचारीको नियमित अनुगमन गर्दैनन् र भएको मानवीय संसाधनले मनि काम राम्ररी सम्पन्न गर्न सकिरहेका छैनन् यस भनाइमा तपाईं सहमत हुनुहुन्छ ? सहमत भए किन ? र असहमत भए किन ?
.....
९. सामुदायिकको तुलनामा संस्थागत विद्यालयले मानवीय संसाधन व्यवस्थापन र गुणस्तरमा जोड दिएको छन् हो ? हो भने कसरी ?
.....
१०. तपाईंको विद्यालयमा शिक्षण सिकाईको उपलब्धि सन्तोषजनक देख्नुभएको छ ?
क) सोचाइ अनुसार भएको छैन ख) विल्कुल ठीक छ
ग) सामान्य छ घ) भविष्यमा हुनेवाला छ

११. तपाईंको विद्यालयमा देखिएका शैक्षिक समस्या न्युनिकरण गर्ने उपाय के देख्नुभएको छ ?

क) योग्य शिक्षक तथा कर्मचारीको व्यवस्था गर्नु पर्छ

ख) उ. मा. वि. को जिम्मा सराकारले लिनुपर्छ

ग) अंग्रेजी माध्यमबाट पढाउनु पर्छ

घ) व्यवस्थपान समिति सक्रिय हुनुपर्छ ।

१२. शिक्षक नियुक्तिमा राजनैतिक हस्तक्षेप भएको देख्नुभएको छ ?

.....

१३. शिक्षक नियुक्तिमा वि. व्य. स. को मिलेमतो हुने गरेका छ कि छैन ?

.....

१४. जातीय दवाव कतिको भैल्लुपरेको छ ?

.....

१५. शिक्षकको सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षाको अवस्था कस्तो छ ?

.....

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय व्यवस्थापन

अनुसूचि - ४

विद्यालय कर्मचारीलाई सोधिएको प्रश्नावली

कर्मचारीको नाम : विद्यालयको नाम :

शैक्षिक योग्यता : अनुभव :

१. तपाईं यस परिवारमा कुन तरिकाबाट नियुक्ति हुनु भएको हो ?
 - क) खुल्ला विज्ञापनबाट
 - ख) वि.व्य.स. ले सिधै नियुक्ति गरेको
 - ग) कर्मचारी नियुक्तिका सबै प्रकृया पूरा गरेर
 - घ) सम्झौताबाट
२. तपाईं नियुक्ति भएर आएको प्रकृया कस्तो लाग्यो ?
 - क) अति उत्तम
 - ख) उत्तम
 - ग) ठीकै
 - घ) बेठीक
३. कर्मचारी छनौटलाई प्रभावकारी बनाउन ध्यान दिनुपर्ने मुख्य कुरा के हो ?
 - क) योग्यता
 - ख) क्षमता
 - ग) कार्यानुभव
 - घ) अनुभव र क्षमता
४. उ.मा.वि.हरुमा गैह्र शिक्षक तथ्यांक कर्मचारीहरुको व्यवस्थापनमा विद्यालयले ध्यान पुऱ्याउन नसकेको हा ?
 - क) हो
 - ख) पुऱ्याएको छ
 - ग) त्यस्तै देखिन्छ
 - घ) विद्यालयमा बजेट अभाव छ
५. तपाईं आफ्नो पेशालाई कस्तो सुरक्षित ठान्नुहुन्छ ?
 - क) स्थायी सुरक्षित छैन
 - ख) स्थायी सुरक्षित छ
 - ग) संस्थानै अस्थायी भएकोले के सुरक्षित हुनु ।
६. उ. मा. शि. परिषदले कर्मचारीको वा सुविधा तथा सर्त सम्बन्धि विनियमहरुको व्यवस्था गरेको छ, त्यसको कार्यान्वयन विद्यालयमा भएको छ ?
 - क) भएको छैन
 - ख) भएको छ
 - ग) त्यसको जानकारी छैन
 - घ) छनौट र नियुक्तिमा विद्यालयको आफ्नै नियम छ
७. उच्च माध्यमिक विद्यालयमा तपाईंजस्तो शिक्षणभन्दा अलग कामगर्ने कर्मचारीहरुलाई उ.मा.शि. परिषदले के गरिदेओस भन्ने अपेक्षा राख्नुभएको छ ?
 - क) नियुक्तिमा देखिएका सम्पूर्ण प्रकृयाहरुमा उ.मा.शि. प. ले जिम्मा लिने
 - ख) नियुक्तिमा देखिएका सम्पूर्ण प्रकृयाहरुमा विद्यालयले जिम्मा लिने
 - ग) निजामति कर्मचारी जस्तै छुट्टै आयोगलाई दिने
 - घ) करारबाट छनौट गरी पूर्ति गर्ने
८. गैह्र शिक्षक कर्मचारीका मुख्य समस्याहरु के के हुन् ?
 - क) वृत्ति विकासमा समस्याहरु
 - ख) स्थायीत्व र विदाका समस्याहरु
 - ग) कार्यबोभको समस्या
 - घ) दोहोरो उत्तरदायित्वको समस्या

९. तपाईंको विचारमा गैह शिक्षक कर्मचारीहरुका समस्या समाधानका कुनै ३ ओटा उपायहरु के के हुन सक्छन् ?

क)

ख)

ग)

१०. तपाईं आफ्नो पेशाबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

क) छु ख) छैन ग) सामान्य सन्तुष्टि लिएको छु

११. तपाईं रहेको विद्यालयमा शिक्षण सिकाइ सन्तुष्टजनक छैन भने नहुनुको कारण के देख्नु भएको छ ?

क) शिक्षक तथा कर्मचारीको सही व्यवस्थापन नभएको देखिन्छ

ख) विद्यार्थी अनियमित भएको देखिन्छ

ग) भौतिक व्यवस्थापन कमजोर देखिन्छ

घ) विद्यार्थी नियमित देखिदैनन्

१२. तपाईंको विचारमा तपाईं कार्यरत विद्यालयमा शिक्षण सिकाइ प्रभावकारी बनाउन के गर्नुपर्ने देख्नुभएको छ ?

क) शिक्षक तथा कर्मचारीको सही व्यवस्थापन गर्नु राम्रो देखिन्छ

ख) भौतिक व्यवस्थापन राम्रो गर्नुपर्छ

ग) अभिभावक सक्रिय हुनु पर्दछ ।

घ) विद्यार्थीहरु नियमित हुनुपर्छ

१३. शिक्षक नियुक्तिमा राजनैतिक हस्तक्षेप भएको देख्नुभएको छ कि छैन ?

.....

१४. शिक्षक नियुक्तिमा वि.व्य.स. को मिलेमतो हुने गरेको छ कि छैन ?

.....

१५. जातीय दबाव कतिको भेल्लुपरको छ ?

.....

१६. शिक्षकको सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षको अवस्था कस्तो छ ?

.....

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय व्यवस्थापन

अनुसूचि - ५

विद्यार्थीहरूलाई सोधिएको प्रश्नावली

१. तपाईं अध्ययनरत विद्यालयमा योग्यता प्राप्त विषयगत शिक्षकहरूबाट अध्ययन गरिरहनुभएको देख्नुभएको छ ?
 - क) भइरहेको छ
 - ख) भइरहेको छैन
 - ग) केही विषयहरू भएको छ
 - घ) मलाई थाहा छैन
२. विद्यालयमा पुस्तकालय, लेखाकार्यमा काम गर्ने कर्मचारीहरूले सन्तोषजनक काम गरेको छ कि छैन के देख्नुभएको छ ?
 - क) छ
 - ख) छैन
 - ग) ठीकै छ
 - घ) जिम्मेवारी थाहा छैन
३. विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक तथा कर्मचारिको कार्यक्षमता सन्तोषजनक देख्नुहुन्छ ?
 - क) सन्तोषजनक देख्छु
 - ख) सन्तोषजनक देखिदैन
 - ग) ठीकै छ
 - घ) अलिखपना देख्छु
४. तपाईंको विद्यालयमा कक्षाकोठा, पुस्तकालय, खेलमैदान, शौचालयको अवस्था कस्तो देख्नुहुन्छ ?
 - क) सन्तोषजनक छ
 - ख) सन्तोषजनक छैन
 - ग) ठीकै छ
 - घ) भविष्यमा चाहिँ हुने आशा देखेको छु
५. तपाईंले उच्च मा.वि.मा अध्ययन गर्दा कुन कुन सुविधा निःशुल्क पाउनु भएको छ ?
 - क) पोशाक
 - ख) छात्रवृत्ति
 - ग) पाठ्यपुस्तक
 - घ) अन्य केही
६. तपाईंको विचारमा सामुदायिक र संस्थागत विद्यालयमा कुन राम्रो पढाई होला ?
 - क) सामुदायिक विद्यालयमा
 - ख) संस्थागत विद्यालयमा
 - ग) अंग्रेजी माध्यमका विद्यालयमा
 - घ) नेपाली माध्यमका जुनसुकै विद्यालयमा
७. सामुदायिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ प्रभावकारी नहुनुमा को जिम्मेवार देख्नुभएको छ ?
 - क) विद्यालय
 - ख) शिक्षकहरू
 - ग) वि.व्य.स.
 - घ) सरकार
८. सामुदायिक विद्यालयमा देखिएको मुख्य समस्या के देख्नुभएको छ ?
 - क) योग्यता प्राप्त शिक्षकको अभाव
 - ख) उ.मा.वि. को जिम्मा सरकारले लिनुपर्छ
 - ग) अभिभावक जागरुक हुनुपर्छ
 - घ) विद्यार्थीहरूले आचारसंहिता पालना गर्नुपर्छ
९. नेपालका धेरै युवायुवतीहरू चर्को शुल्कको कारण उ.मा.वि. तहको शिक्षा लिन वञ्चित छन् भन्ने जनगुनासो सुनिन्छ यसमा तपाईंको भनाई के छ ?
 - क) शिक्षा लिनबाट वञ्चित छन्
 - ख) शिक्षा लिनबाट वञ्चित छैनन्
 - ग) कम मात्र वञ्चित छन्
 - घ) म विश्वास गर्दिन

१०. तपाईंको विचारमा दुर्गम पहाडी भेगमा शिक्षण सिकाइ प्रभावकारी बनाउन देखिएका समस्या समाधान गर्न क-कसले के के गर्नुपर्छ ?

क) शिक्षकले

ख) वि. व्य. स. ले

ग) प्रधानाध्यापकले

घ) सरकारले

११. शिक्षक नियुक्तिमा राजनैतिक हस्तक्षेप भएको देख्नुभएको छ कि छैन ?

.....

१२. शिक्षक नियुक्तिमा वि.व्य.स. को मिलेमतो हुने गरेको छ कि छैन ?

.....

१३. जातीय दवाव र भेदभाव कतिपयको भैल्लुपरेको छ ?

.....

१४. शिक्षकको सेवा सुविधा र पेशागत सुरक्षाको अवस्था के छ ?

.....

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय व्यवस्थापन

अनुसूचि - ६

लक्षित समूह छलफल निर्देशिका

१. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा शिक्षक नियुक्ति
२. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा शिक्षकको सेवा सुविधा
३. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा शिक्षकको पेशागत सुरक्षा
४. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा नीति नियमको पालना
५. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा वि. व्य. स. को भूमिका
६. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा अभिभावकको संलग्नता
७. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि
८. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा जि. शि. का. तथा श्रोत केन्द्रको भूमिक
९. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा कर्मचारीको व्यवस्थापन
१०. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा शिक्षक तथा प्राचार्य वीचको सम्बन्धको अवस्था
११. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा शिक्षक नियुक्तिमा राजनैतिक दबावको अवस्था
१२. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा शिक्षक नियुक्तिमा जातिय र क्षेत्रीय दबावको अवस्था
१३. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा विषयगत तथा योग्यताप्राप्त शिक्षकको उपलब्धता
१४. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा सरकारी अनुदान कोटामा शिक्षक व्यवस्थापनको अवस्था
१५. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा कक्षाभारको अवस्था
१६. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा समस्याहरुको पहिचान र समाधानका उपायहरुको प्रयास
१७. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा पुस्तकालय व्यवस्थापनको अवस्था
१८. सामुदायिक उच्च मा. वि. मा सुधार गर्न आवश्यक सुझाव

उच्च माध्यमिक विद्यालयमा मानवीय व्यवस्थापन

अनुसूचि - ७

नमूना जनसंख्याको आकार

क्र. सं.	विद्यालयको नाम	प्राचार्यको नाम	शिक्षकको नाम	वि.व्य.स. अ	विद्यार्थीहरु
१.	सौँठा उ.मा.वि., सौँठा	टीकाराम घिमिरे	भीम बराल टेकनाथ गिरी	कमल प्र.घिमिरे	
२.	सुनवर्षी उ.मा.वि., उलुघुट्टु	बुद्धिबहादुर अधिकारी	लक्ष्मी प्र. चौलागाइ महेन्द्र रेग्मी	जगत व. तामाङ	
३.	सरस्वती उ.मा.वि., इटहरा	गोपाल गुरागाईँ	गोविन्द निरौला सूर्य भट्टराई	शान्तिराम बराल	