

## परिच्छेद एक

### परिचय

#### १.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

शिक्षा मानव विकासको महत्वपूर्ण तथा आधारभूत पक्ष हो र राष्ट्र विकासको मेरुदण्ड पनि हो । शिक्षाबाट व्यक्तिले आफू परिवार, समाज तथा राष्ट्र सबैलाई परिवर्तन गर्ने प्रेरणा, क्षमता र ज्ञानआर्जन गर्न सक्छ । हरेक मुलुकका जनताको जीवनस्तरलाई माथि उठाउन प्रगति, सम्वृद्धि तथा समग्र राष्ट्र विकासको निम्ति आत्मबल अभिवृद्धि गर्नुका साथै अनुशासित, श्रमशील, योग्य, सक्षम र प्रतिभावान नागरिक तयार गर्ने काम शिक्षाले गर्दछ भन्ने कुरा शाश्वत हो ।

मुलुकको साक्षरताको अवस्था कमजोर भएकाले यसले वर्तमान समय र राष्ट्रको आवश्यकतालाई छुन सकेको छैन । वि.स. २०६८ मा नयाँ जनगणना भएको छ । त्यसको आधिकारिक तथ्याङ्क सार्वजनिक भएको छ । २०६८ को जनगणना अनुसार नेपालको साक्षरता ६५.१९% प्रतिशत रहेको छ । जहाँ पुरुष साक्षरता ७५.०१% र महिला साक्षरता ५७.०४ प्रतिशत रहेको देखिन्छ, (रा.ज.ग.२०६८) । उक्त साक्षरता दर पुऱ्याउनमा औपचारिक शिक्षाको मुख्य योगदान रहेको पाइन्छ । अनौपचारिक शिक्षाको पनि १६ प्रतिशत योगदान रहेको पाइन्छ, (अनौपचारिक शिक्षा केन्द्र, २०६५) ।

विश्वमा अनौपचारिक शिक्षाको इतिहास लामो छ । जतिखेर शैक्षिक संस्थाहरू औपचारिक अस्तित्वमा थिएनन् त्यसबेला शिक्षा आफ्ना अग्रजको अनुभव र मौखिक सन्देशबाट भावी पिढीले प्राप्त गर्ने प्रचलन व्याप्त थियो । विद्यालय शिक्षा प्रभुत्वमा आउनुभन्दा अगाडि धार्मिक संस्थाहरू नै सक्रिय रही गुरुकुल, मस्जिद, चर्च र गुम्बाको माध्यमबाट शिक्षा प्रदान गर्दै आएको कुरा उल्लेख गरेको पाइन्छ ।

सन् १९४८ मा संयुक्त राष्ट्र संघले गरेको मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्रको धारा २६ मा शिक्षालाई मौलिक अधिकारको रूपमा घोषित गर्दै आधारभूत शिक्षा अनिवार्य र निःशुल्क हुनुपर्ने किटान गरेको छ । यसका साथै सोही घोषणा-पत्र अनुसार छोराछोरीलाई दिइने शिक्षा रोज्ने प्राथमिक अधिकार आमाबाबुलाई हुनेछ भन्ने प्रावधानले उपभोक्ता र सरोकारवालालाई केन्द्रबिन्दुमा राखेको पाइन्छ ।

राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०४९ ले औल्याएका नीतिगत समस्यामा राष्ट्रियस्तरमा अनौपचारिक शिक्षाप्रतिको नीति, लक्ष्य र उद्देश्यको प्रष्ट किटानी नहुनु, अनौपचारिक शिक्षा सञ्चालन गर्ने सरकारी र गैर सरकारी संस्थाहरूमा साक्षरता बारेमा एकरूपता नहुनुका साथै समन्वय गर्ने कुनै संस्थागत प्रक्रिया नहुनु, औपचारिक र अनौपचारिक शिक्षाबीचको सम्बन्धको बारेमा स्पष्ट नीतिको अभाव हुनु जस्ता पक्ष उल्लेख गरेको छ। वि.स. २००७ सालमा दुई प्रतिशत साक्षरता रहेको हाम्रो मुलुकमा दशौं योजनाको अन्त्यमा आइपुग्दा ६३ प्रतिशत रहेको पाइन्छ जुन अन्तरिम योजनाको अन्त्यसम्म आइपुग्दा करिब ६८ प्रतिशत पुगेको छ। विगतमा गरिएका प्रयत्न अनुरूप साक्षरता प्रतिशतमा अपेक्षित वृद्धि नभएको दृष्टान्त भण्डै ५६ वर्षमा ६९ प्रतिशत वृद्धि हुनुबाट प्रष्ट हुन्छ। साक्षरतालाई औषत आयु, मातृ मृत्युदर, बालमृत्युदर, विद्यार्थी भर्नादर, प्रतिव्यक्ति आयसँग जोडेर हेर्ने गरिन्छ। जुन मुलुकको साक्षरता दर माथि रहेको हुन्छ उक्त मुलुकको विकासका सबै सूचकहरू उच्च रहेका हुन्छन्। नेपालमा पनि साक्षरताको महत्वको बोध गर्दै २०६२/०६३ को जनआन्दोलन पश्चात गठित सरकारले जनतालाई परिवर्तनको प्रत्याभूति गराउन र आम नागरिकलाई साक्षर बनाउन आर्थिक वर्ष २०६५/०६६ को बजेट वक्तव्य मार्फत राष्ट्रिय साक्षरता कार्यक्रम घोषणा गरेको थियो (बराल, २०६६)।

शिक्षामा गरिने लगानी भनेको दीर्घकालिन प्रतिफल प्राप्त हुने लगानी हो। यस क्षेत्रमा हुने लगानीलाई प्रभावकारी व्यवस्थापनद्वारा अधिकतम प्रतिफल प्राप्त हुने गरी उपयोग गर्नु पर्दछ। शिक्षामा विगतको तुलनामा लगानी बढाइएको पाइन्छ। जुन अनुपातमा यस क्षेत्रमा लगानी बढाएको छ सो अनुपातमा शैक्षिक गुणस्तर भने सन्तोषप्रद देखिदैन। यही तथ्यलाई मनन गरी नेपाल सरकारले शिक्षा ऐन २०२८ को सातौं संशोधन पश्चात् वि.सं. २०५८/०५९ बाट शैक्षिक विकेन्द्रीकरणको नीति अनुरूप विद्यालय व्यवस्थापनको जिम्मा समुदायलाई दिदै आएको छ।

नेपाल सरकारले शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा नै व्यवस्था गरेर निजी क्षेत्रलाई पनि शिक्षा संचालन गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गरेको छ। जस अनुरूप विद्यालयहरूलाई सामुदायिक र संस्थागत गरी दुई भागमा विभाजन गरेर निजी रूपमा संचालित विद्यालयलाई संस्थागत विद्यालय भनिएको छ। यसका साथै, संस्थागत विद्यालय सञ्चालन सम्बन्धि सम्पूर्ण व्यवस्था पनि गरिएको छ। शिक्षा विभागको पछिल्लो तथ्याङ्क अनुसार हाल देशमा पूर्व-प्राथमिकदेखि

माध्यमिक तहसम्मका यस्ता करिब १२ हजार निजि विद्यालयहरू तथा ३२००० सार्वजनिक विद्यालयहरू रहेका छन्

(शिक्षा विभाग, २०६८) ।

यो अध्ययन सरकारी सामुदायिक विद्यालयहरूमा केन्द्रकृत भएर सञ्चालन गर्न लागिएको छ । आजको हाम्रो देशको सन्दर्भमा नयाँ नेपालको संरचना सिर्जनशिलता, सीप र चेतनाको विकासबाट सुसज्जीत, कर्तव्यशील, परिश्रमी, सभ्य र राष्ट्रप्रेमी मानवीय संशाधनको जगमा मात्र निर्माण हुन्छ भन्ने तथ्य निर्विवाद नै छ । विश्वमा जति पनि विकसित र विकासशिल देशहरू छन् तिनीहरूको विकासको जगमा शिक्षाको मजबुत पूर्वाधार रहेको छ । राष्ट्रको शिक्षा नीतिको संगसंगै विद्यालय-शिक्षक विद्यार्थी र तिनीहरूको व्यवस्थापन र कार्यान्वयन पक्षलाई पनि राज्यले हेर्न जरुरी छ । अतः गुणात्मक शिक्षाको विकास बिना अन्य विकासको अपेक्षा कोरा कल्पना मात्र हुन जान्छ । राष्ट्रिय शिक्षा पद्धति योजना २०२८ लागु हुनुअघि नेपालका सबै विद्यालय सामुदायिक थिए । समुदायले विद्यालय खोल्थे । समुदायबाटै रेखदेख र संचालन हुँदै आएको थियो । शिक्षामा समुदायको उत्साहजनक सहभागितालाई नयाँ शिक्षा ऐन, २०२८ ले हतोत्साहि बनायो । सबै सामुदायिक विद्यालय राष्ट्रियकरण गरियो ।

शिक्षक भनेका ज्ञानका सृष्टिकर्ता हुन । ज्ञानको सिर्जना त्यसबेला गर्न सकिन्छ जब शिक्षण सिकाइ प्रक्रिया क्रियात्मक अनुसन्धानको प्रक्रियाबाट बन्छ । शिक्षकको प्रमुख उद्देश्य सिकाइको संज्ञानात्मक संरचना वा संसारलाई हेर्ने दृष्टिकोमा परिवर्तन ल्याउनु हो । यस्तो गहन जिम्मेवारी वहन गरेका शिक्षकहरूले तब मात्र यो सम्पन्न गर्न सक्छन जब उनिहरूमा शारिरिक व्यक्तित्व, मिठो बोली, राम्रो स्वास्थ्य, स्नेह पूर्ण व्यवहार, रुची र उत्साह पुर्णता, मौलिकता, सहनसिलता र धैर्यता, नैतिक तथा चरित्रवान, दृढ इच्छा शक्ति र आत्म विश्वास हुनु पर्दछ । त्यसैगरी नेतृत्व सीप, पक्षपात रहित, सेवाको भावना, मानविय भावना, समुदायको ज्ञान, विनोदप्रियता, स्पष्ट वक्ता, विनयसिलता, सहयोगी, विषय वस्तुमा पर्याप्त ज्ञान, शिक्षणमा कुशलता, सिकाइ प्रक्रियाको ज्ञान, बालमनोविज्ञानको ज्ञान, शिक्षण विधि एवं सामग्रीको ज्ञान, शिक्षा पद्धतिको ज्ञान, प्रयोग र अनुसन्धानमा दक्षता, जिज्ञाशु र अध्ययनशिल, पेशाप्रति निष्ठावान लगनशिलता हुनु पर्दछ ।

शिक्षकहरूको असिमित ज्ञान तथा विवेकलाई तबमात्र पूर्णरूपमा उपयोग गर्न सकिन्छ, जब उनीहरू आफ्नो पेशा प्रति समर्पित, निष्ठावान तथा जिम्मेवारी बहन गर्न प्रतिबद्ध रहन्छन । यस्तो अवस्था तब मात्र सम्भव हुन्छ जब शिक्षकहरू आफ्नो पेशाबाट सन्तुष्ट हुन सक्छन सन्तुष्ट हुने कुरा उनीहरूको वैयक्तिक विकास, पारिवारिक तथा व्यक्तिगत उन्नतिका अवसरहरू, सुविधा, वृत्ति विकास, पदोन्नति निवृत्तीभरण अवकाश कोषको व्यवस्था, औषधौपचार जल्दा कुराहरूको व्यवस्थापन गर्न सकेमा हुन्छ । यसका साथै प्रत्येक शिक्षकहरूले आफ्नो रोजगारीको ग्यारेन्टी बालबालिका तथा परिवारको सुन्दर भविष्यको प्रत्याभूति भएमा बढी उत्सुक र पेशा प्रति थप प्रतिबद्ध हुन जान्छन ।

विद्यमान अवस्थामा सरकारी विद्यालयहरूमा पेशागत तथा वैयक्तिक विकासका लागि शिक्षकहरूलाई अभिप्रेरित गर्न थुपै प्रयासहरू भएका छन । तथापि राजनितिक अस्थिरता जनचाहाना अनुसार अपेक्षित रूपमा भएका गरेका नीति नियमहरू कार्यन्वयन नहुन सक्नु, विभिन्न आयोग तथा व्यवस्थापन समितिहरू स्वच्छ तथा निष्पक्ष नहुन सक्दा अझै पनि शैक्षिक क्षितिजमा शिक्षकहरू पूर्ण रूपमा विश्वस्त तथा सन्तुष्ट रहने अवस्था कमै देखिन्छ । तथापी निजि संस्थागत विद्यालयहरू भन्दा सार्वजनिक विद्यालयको सेवा सुविधा पेशागत वृत्ति विकासका अवसरहरू बढीरहेको र सरकारी विद्यालयको सेवा प्रवेशमा शिक्षित समुह बढी उत्साहित भएको देखिन्छ । अतः यस अध्ययनबाट सरकारी तथा निजि विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिका आधारहरू पत्ता लगाई विद्यमान समस्याहरूबाट कसरी समाधान खोज्न सकिन्छ । भन्ने विषयमा यो अध्ययन केन्द्रीत रहेको छ ।

तालिम शिक्षकका लागि एक अनिवार्य शर्त हो । तालिम बिना शिक्षकको पठन-पाठन प्रभावकारी र समय सापेक्ष हुन सक्दैन । त्यसैले शिक्षक तालिमलाई पनि शिक्षक व्यवस्थापनको एउटा सूचक मानिएको हो । तालिम सम्बन्धि प्रचलित व्यवस्था अनुसार सरकारी विद्यालयका प्राथमिक तहका लागि १० महिने सेवाकालिन तालिम र आवश्यक पुनर्ताजगी तालिम लिएका शिक्षकहरूलाई तालिम प्राप्त शिक्षक मान्ने गरिन्छ । त्यसै गरी निम्न माध्यमिक तहका लागि न्यूनतम आइ. एड. र माध्यमिक तहका लागि न्यूनतम वि. एड. शैक्षिक योग्यता भएका शिक्षकहरूलाई तालिम प्राप्त शिक्षकको रूपमा लिने गरिन्छ । हाल शिक्षा मान्त्रालय अन्तरगत शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकासका लागि तालिम प्रदान गर्ने गरेको छ । यद्यपि, अझै पनि सामुदायिक विद्यालयहरूमा

कार्यरत १२ प्रतिशत शिक्षकहरू तालिम अप्राप्त रहेको देखिन्छन । विद्यालयमा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने सवालमा तालिम प्राप्त र योग्य शिक्षक हुनुपर्नेमा अझै १२ प्रतिशत शिक्षकहरूले बिना तालिम र प्रशिक्षण अध्यापन गराइरहनु राम्रो कुरा होइन र त्यसैले यिनीहरूको लागि आवश्यक तालिमको व्यवस्था तत्काल गर्नुपर्ने हुन्छ (शिक्षा विभाग, २०६८) ।

पेशागत विकासको मुख्य आधार तालिम तथा प्रशिक्षणलाई मानिन्छ तर यतिले मात्रै शिक्षकको पेशागत विकास हुन सक्दैन । यसको मतलब शिक्षकहरूलाई थप पेशागत विकासको अवसर पनि उपलब्ध गराइनु पर्छ । यस्ता थप पेशागत विकासका आधारहरू निम्न अनुसार हुन सक्छन्: शैक्षिक अवलोकन भ्रमण, थप पाठ्य सामग्री, शिक्षण समग्रीहरू, गोष्ठी अन्तरक्रिया तथा छलफल, कक्षा अवलोकन र पृष्ठपोषण, उच्च शिक्षा अध्ययनको अवसर, शैक्षिक सामग्री निर्माणमा प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग सुरुवा तथा बढुवा एवम् पुरस्कार ।

यसरी हेर्दा शैक्षिक योग्यता र तालिमबाट मात्र शिक्षकहरूको वृत्ति विकास सम्भव नहुने देखिन्छ । शिक्षकहरूको थप पेशागत विकासका लागि तालिम प्रशिक्षण बाहेक अन्य धेरै विधिहरूको प्रयोग गर्न सकिन्छ । माथि उल्लेखित यस्ता विधि तथा तरिकाहरूबाट शिक्षकहरूको थप पेशागत विकास हुने र पेशागत सन्तुष्टि हुने कुरा निश्चित छ । त्यसैले शिक्षकहरूको थप पेशागत विकास र उच्च मनोबल कायम गरी पेशाप्रति आकर्षण बढाउनका लागि यी उपायहरूको अवलम्बन गर्नु नितान्त जरुरी देखिन्छ ।

## १.२ समस्याको कथन

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले शिक्षालाई एक मौलिक हकको रूपमा स्थापित गर्दै आफ्ना नागरिकहरूलाई आधारभुत शिक्षा प्रदान गर्नु राज्यको दायित्व रहेको प्रस्ट देखाएको छ । त्यसैले सरकारले हालसम्म करिब ३२००० जति सरकारी सामुदायिक विद्यालयहरू स्थापना गरी शिक्षा प्रदान गरिरहेका छन् । यसरी सरकारी सामुदायिक विद्यालयहरू नै शिक्षा प्रदान गर्ने प्रमुख सरकारी संस्थाको रूपमा रहेका छन् ।

मुलुकको औपचारिक शिक्षा संचालन गर्ने एक मात्र मुख्य निकाय विद्यालयहरू हुन् । सरकारले शिक्षकहरूको वृत्ति विकास र क्षमता अभिवृद्धिका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरू संचालन गरिरहेको छ । पूर्व सेवाकालीन, सेवाकालीन तथा पुनर्ताजगी जस्ता तालिमहरूका साथै

पेशागत विकासको प्रशिक्षणसमेत उपलब्ध गराइरहेको छ । शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले शिक्षकहरूलाई यी तालिम तथा प्रशिक्षणको अवसर प्रदान गर्ने गरेको छ । यसका अतिरिक्त शैक्षिक विकास केन्द्रले ३० दिने तालिम, TPD तालिम जस्ता तालिम पनि संचालन गर्दै आइरहेका छन् ।

शिक्षकहरूको पेशा प्रति अकर्षण बढाउन, रोजगारीको ग्यारेन्टी, पदोन्नती समय अनुसारका आवश्यकताहरू पुरा गर्न सक्ने गरी पारिश्रमिक निर्धारण, बालबच्चा तथा परिवारको भरणपोषण, संचयकोष निवृत्ति भरण, उपदान तथा औषऔपचार सेवा सरकारी विद्यालयका शिक्षकहरूले पाउने गरेको पाइन्छ । यसका बावजुद पनि सरकारी सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरू पेशागत रूपमा संतुष्ट भएको देखिँदैन ।

त्यसैले सार्वजनिक विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरूको शिक्षण क्षमता अभिवृद्धि तथा पेशागत सन्तुष्टि सम्बन्धित विद्यालयहरूले तथा सरोकारवाला पक्षले गरेका प्रयासहरू र त्यसले शिक्षण सिकाई पारेको प्रभाव अध्ययन गर्न यो अनुसन्धान गरिएको छ ।

### १.३ अध्ययनको औचित्य

गुणस्तरिय र उपलब्धिमूलक शिक्षा विकासका लागि शिक्षण सिकाई क्रियाकलाप प्रभावकारी तथा शिक्षकहरूको पेशाप्रति आर्कषण गराउन उनीहरूको वृत्ति विकासमा जोड दिन अति आवश्यक हुन्छ । शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउनुमा शिक्षकको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । अतः शिक्षकहरूको मनोबल बढाउने क्रियाकलाप हुनु जरुरी हुन्छ ।

विद्यालय नै एउटा यस्तो निकाय हो जसले मुलुकको भाग्य र भविष्यको फैसला गर्ने उत्तरदायित्व बोकेको हुन्छ । यसले शिक्षित नागरिकहरू उत्पादन गर्दछ । यो कार्यको जिम्मेवारी त्यहाँ कार्यरत शिक्षकहरूको काँधमा निहित हुन्छ । त्यसैले शिक्षकको, उक्त पेशाप्रतिको समर्पण र सन्तुष्टि, शिक्षण शीप र क्षमताले शिक्षाको गुणस्तर निर्धारण गर्दछ ।

यस अध्ययनले सार्वजनिक विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरूको शिक्षण क्षमता अभिवृद्धि तथा वृत्ति विकासमा सम्बन्धित विद्यालयले र सरकारी निकायले गरेका प्रयास र तिनको उपलब्धी लेखाजोखा गर्ने भएवाट यो अध्ययन कार्य धेरै महत्वपूर्ण छ । विशेष गरी अध्ययनले शिक्षासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने विद्यालयहरू र तिनका सरोकारवालाहरूलाई सम्बन्धित

विषयवस्तुबारे बोध गराउने भएबाट सरोकारवालाहरू प्रत्यक्ष लाभान्वित हुनेछन् । अध्ययनका प्राप्तिकरूले नीति निर्माणको तहमा पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने भएबाट, नीति निर्माताहरू तथा शैक्षिक कार्यक्रमका संचालक तथा शैक्षिक योजनाकारहरू लागि । यसका साथै कसरी ? अध्ययनले पाठ्यपुस्तकका लेखक, पाठ्यक्रम निर्माता, तालिम प्याकेजका निर्माता र संचालकहरू, पत्रकारहरू र शैक्षिक विषय वस्तुमा खोज तथा अनुसन्धान गर्ने सबै सरोकारवालाहरूलाई आवश्यक पृष्ठपोषण र मार्गदर्शन गर्ने भएबाट शिक्षा क्षेत्रमा यस अध्ययनको महत्व र औचित्य रहेको छ ।

#### १.४ अध्ययनको उद्देश्य

यस अध्ययनका उद्देश्यहरू निम्न अनुसार रहेका छन् :

- १) शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था पहिचान गर्नु ।
- २) शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि विद्यालयले गरेका प्रयासहरूको खोजी गर्नु ।
- ३) शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि हुन नसक्नुका कारणहरू पत्ता लगाउनु ।
- ४) शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि बढाउने लागि उपायहरू खोजी गर्नु ।

#### १.५ अनुसन्धाना प्रश्नहरू

उपर्युक्त विषयको शोधपत्रलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन निम्नलिखित अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू समेटि अध्ययन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

- १) सामुदायिक विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरूको सन्तुष्टिको अवस्था कस्तो छ ?
- २) कार्य सन्तुष्टि मापनका लागि आवश्यक पक्षहरू के-के हुन सक्छन् ?
- ३) शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिका लागि विद्यालयले के-कस्ता प्रयासहरू थालनी गरेको छ ?
- ४) शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिका लागि अन्य सरोकारवाला पक्षहरूले के-कस्ता प्रयास थालनी गरेका छन् ?
- ५) शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिका समस्याहरू के-के होलान् ?
- ६) शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिका उपायहरू के के हुन सक्छन् ?

#### १.६ अध्ययनको परिसीमा

जुनसुकै विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गर्दा सबै पक्षलाई समावेश गर्न असम्भव हुन्छ । विभिन्न समस्याहरूका साथै निश्चित समय, स्रोत साधन र आर्थिक पक्षलाई मध्य नजर गरी

यो अध्ययन निश्चित क्षेत्रलाई नमुनाको रूपमा लिइ अध्ययन गरिएको छ । यो अध्ययन सिरहा जिल्लाको ११ वटा स्रोत केन्द्र मध्ये २ वटा स्रोत केन्द्रमा अध्ययन सीमित ती २ वटा स्रोतकेन्द्रका ४१४ वटा विद्यालय गरी ८ वटा विद्यालयका ८ जना प्र.अ., ८ जना वि.व्य.स. अध्यक्ष, १६ जना शिक्षक, १६ जना अभिभावक, २ जना स्रोत व्यक्ति र २ जना वि.नि.मा अध्ययन शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था, पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न सरोकारवाला पक्षहरूले गरेको प्रयासहरूको खोजि गर्नु, पेशागत सन्तुष्टि नहुन सक्नाका कारणहरू र समस्याको समाधान गर्न त्यससँग सम्बन्धित सहयोगी कार्यकर्ता अभिभावक, विद्यार्थी, स्रोतव्यक्ति, वि.नि., वि.व्य.स., जि.शि.का र शिक्ष प्रेमीमा अध्ययनलाई सिमित गरी अनुसन्धान कार्यलाई बढि विश्वनीय बनाउने प्रयास गरिएको छ ।



## परिच्छेद दुई

### सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

#### २.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

विद्यालयको शैक्षिक क्रियाकलापलाई सुचारु रूपले संचालन गर्न र अपेक्षित उपलब्धि हाँसिल गर्नका लागि सम्पूर्ण पक्षको उचित व्यवस्थापन हुनु आवश्यक हुन्छ। विद्यालयको पठन पाठन कार्यमा एक मुख्य पक्ष शिक्षक भएकोले उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि हुनु र पेशागत तथा वैयक्तिक रूपमा सन्तुष्ट हुनु नितान्त आवश्यक छ। अध्ययनलाई समस्या केन्द्रित गराई समस्याको समाधानमा केन्द्रीत हुन सम्बन्धित अध्ययनको शीर्षक वा समस्यासँग सम्बन्धित पूर्व साहित्यको पुनः अध्ययन गर्नुपर्दछ। साथै शोधकर्तालाई अनुसन्धानको विषय र यसको सैद्धान्तिक आधारको बारेमा अभूत प्रष्टसँग विश्लेषण गर्न यसले मद्दत पुऱ्याउँदछ।

यस शीर्षक अन्तरगत अनुसन्धानयोग्य परिकल्पनालाई नियमबद्ध परीक्षण गर्ने, तिनीहरूको परिणाम बीच सहसम्बन्ध पहिल्याउने, उपयुक्त पद्धतिको पहिचान गर्ने, धारणाको विकास गर्ने, तथ्याङ्कको स्रोतको पहिचान गर्ने, अन्य अनुसन्धानहरूको शोध, अनुसन्धान संरचना, लेखन शैली तथा पद्धतिको टिप्पणी गर्ने आदि काम गरिएको छ। त्यसैले यस परिच्छेदमा अध्ययनको विषयसँग सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन गर्ने प्रक्रियामा शोधकर्तालाई प्राप्त भएका लेख, रचना, पत्रपत्रिका, सम्प्रेषण, प्रतिवेदन एवम् अनुसन्धानसँग सम्बन्धित तथ्यहरूको अध्ययन गरी संक्षिप्त रूपमा निस्केका निष्कर्षहरू उल्लेख गरिएको छ। प्रस्तावित शीर्षकसँग जस्ताको तस्तै मेल खाने खालका साहित्यहरू खासै पाउन नसकिएकाले गर्दा अध्ययनलाई नजिकबाट सहयोग गर्ने खालका साहित्यहरू यहाँ समिक्षा गरिएको छ।

विष्ट (२०६१) का अनुसार सरकारी विद्यालय पुननिर्माणको सम्बन्धमा भन्नु पर्दा विद्यालय निर्माण सरकारी रवैया रहन्छ र सरकारी रवैयाकै भरमा त्यहाँ स्थित प्रधानाध्यापकले काम गर्नुपर्दा त्यहाँ स्थित शिक्षक, विद्यार्थी, स्थानीय राजनैतिक कार्यकर्ताको समेत विकास सम्बन्धमा केन्द्रिय भूमिका रहन्छ। शिक्षामा विकेन्द्रीकरणको नीति लिइएतापनि प्रधानाध्यापकलाई पूर्णतया अधिकार दिइदैन र बनाइदैन। स्थानीय ऐन तथा सरकारी ऐन समेत प्रधानाध्यापकको भूमिकालाई ढाकछोप गरी सान्दर्भिक बनाइएको छैन। विद्यालयको

व्यवस्थापन राम्रो बनाई पारदर्शी देखाउन प्रधानाध्यापकको लगनशीलता तथा समर्पण चाहिन्छ ।

प्रधानाध्यापकलाई पूरै अधिकार सम्पन्न नबनाएसम्म विकेन्द्रीकरणको अवस्थाले कुनै प्रभावकारी प्ररिणाम ल्याउन सकिदैन । नेपालको शिक्षा ऐन कानूनमा केही वर्ष अगाडि सम्म प्रधानाध्यापक नियुक्ति गर्ने कुनै निश्चित आधार थिएन , विद्यालयमा भएका शिक्षकहरूमध्येबाट मात्र प्रधानाध्यापकको व्यवस्था गरिन्छ । प्रधानाध्यापकको नियुक्ति गर्दा प्रतिस्पर्धा गरेर अनुभवको आधारमा नियुक्ति गर्नुपर्छ । अन्यथा तिनीहरूले प्रभावकारी ढङ्गले कार्य गर्न सक्दैनन् । विद्यालयका शिक्षकहरूमध्ये प्रधानाध्यापकको विद्यालय व्यवस्थापनमा महत्वपूर्ण भूमिका रहने भएकाले प्रधानाध्यापकलाई अधिकार सम्पन्न बनाई कार्य गर्न लगाउनु पर्दछ ।

विद्यालयको सम्पूर्ण पक्षमा सुधार ल्याउनुसाथै विद्यालयको गुणस्तर अभिवृद्धिमा सरोकारवालाको सहभागितामा प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक, अभिभावक एवम् विद्यार्थीको ठुलो भूमिका रहेको हुन्छ । विद्यालयको पढाइमा सुधार ल्याउनको लागि दक्ष, योग्य, तालिम प्राप्त तथा पेशा प्रतिबद्ध एवम् सन्तुष्ट शिक्षकको व्यवस्था गर्नुका साथै विद्यालयको आर्थिक, भौतिक एवम् गुणस्तरीय पक्षलाई बलियो बनाउनु पर्दछ । जुन कुरा विद्यालय व्यवस्थापन समिति, प्रधानाध्यापक, शिक्षक एवम् जनसमुदायको सहभागिता बढाई उनीहरूको सहयोगबाट विद्यालयको गुणस्तरमा ल्याउन सकिन्छ ।

अधिकारी (२०६६) का अनुसार हालसम्म नेपालमा करिब ३२,००० सामुदायिक विद्यालयहरू र १२,००० हजार निजि तथा संस्थागत विद्यालयहरू स्थापना भई संचालनमा रहिरहेकोमा करिब १० हजार विद्यालयहरू समुदायमा हस्तान्तरण भईसकेका छन् । यसमा करिब ६,००० माध्यमिक विद्यालयहरू पर्दछन् । त्यसैगरी निजि विद्यालयहरू पनि करिब ७ हजारको हाराहारीमा पुगेका छन् । उनका अनुसार समुदायमा हस्तान्तरण भएका र हस्तान्तरण नभएका सामुदायिक विद्यालयहरूको कार्यदक्षता हेर्दा समुदायमा हस्तान्तरण भईसकेका विद्यालयहरूको दक्षता राम्रो देखिन्छ तर सार्वजनिक सरकारी विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरू निजि संस्थागत विद्यालयको तुलनामा बढि सन्तुष्ट देखिन्छ । अर्कातिर सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरू भन्दा संस्थागत विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको कार्यदक्षता

राम्रो देखिन्छ । यो अध्ययन यस साहित्यसँग पूर्ण रूपमा मेल नखाए पनि शिक्षकहरूको कार्य दक्षता, पेशागत रुचि वा सन्तुष्टिसँग जोडिएकोले सन्तुष्टिको अवस्था बुझ्न सम्बन्धित साहित्यले सहयोग पुऱ्याउने हुँदा समावेश गरिएको छ ।

यहाँ सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्थामा अध्ययन गर्न खोजिएको हुनाले संस्थागत विद्यालयहरूलाई छोडि सामुदायिक विद्यालयहरूलाई नै केन्द्रविन्दु बनाएको छ । यसरी यस अध्ययनबाट सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरू कतिको पेशागत रूपमा सन्तुष्टि रहेको छ भन्ने कुरा सजिलै संग प्रष्ट भएको छ ।

सिन्हा (२०६३) का अनुसार शिक्षक शिक्षा सम्पूर्ण शैक्षिक प्रणाली भित्रको एउटा महत्वपूर्ण उप-प्रणाली हो । यसले देशको गुणस्तरिय र सहज शैक्षिक विकासको लागी महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छ तर, नेपालको सन्दर्भमा शिक्षक शिक्षा कार्यक्रम सरकारको प्राथमिकता क्षेत्रभित्र पर्न नसक्नुले वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा पहुँच गुणस्तर र संरचनागत क्षमताका दृष्टिकोणले शिक्षक शिक्षा प्रणालीमा व्यापक सुधार र पुनसंरचनाको आवश्यकता देखिन्छ । उनका अनुसार सामुदायिक विद्यालयमा शिक्षक व्यवस्थापन, शिक्षक छनौट प्रकृया, विद्यार्थी केन्द्रित कक्षा शिक्षण, बालमैत्री शिक्षण, प्रयोगात्मक शिक्षक र शिक्षा प्रदायक लगायत सेवा प्रवाहमा समेत व्यापक सुधारको आवश्यकता देखिन्छ । जबसम्म पेशालाई मर्यादित र आकर्षित बनाइदैन शिक्षामा गुणस्तरीयताको कल्पना केवल कोरो हुन जान्छ । गुणस्तरीय शिक्षाका लागि शिक्षाको सम्वाहकको रूपमा रहेका शिक्षकहरू पूर्ण रूपमा समर्पित भई लगनशीलताका साथ लाग्नु पर्ने हुदा उनीहरूको वृत्तिविकासमा सुधार गरी राम्रो कार्य वातावरण बनाइनु पर्दछ । अतः वृत्तिविकासका लागि आवश्यक पक्षहरू जस्तै : शिक्षकको छनोट प्रक्रिया, सेवा सुविधामा समयानुकुल समायोजन, कक्षा व्यवस्थापन, उपयुक्त कार्य वातावरणको व्यवस्थापनसँग सम्बन्ध पक्षहरूको अवस्था हेर्न यो अध्ययन सार्थक रहेकोले यसलाई समावेश गरिएको छ ।

सामुदायिक विद्यालयहरूमा सरकारको तर्फबाट संस्थागत विद्यालयको तुलनामा निकै बढि लगानी, सेवा तथा सुविधाहरू दिएको हुँदा सरकारी विद्यालयका शिक्षकहरू पेशा प्रति सन्तुष्ट रहेको कारणहरू सजिलै संग निस्कन सक्छ । अर्को कुरा संस्थागत विद्यालयमा कहि थोरै त कही धेरै सुविधाहरू दिएको कारण एकरूपता नभएकोले पनि अध्ययनलाई संस्थागत विद्यालय तर्फ नगर्दै सामुदायिक तर्फ मात्र भुकाएको कुरा आवश्यक देखिन्छ ।

वाग्ले (२०६६) को पाराडिम सिफ्ट इन टिचर एजुकेसन शिर्षकको लेखका अनुसार शिक्षक शिक्षणसँग सम्बन्धित भएको र शिक्षण गुणस्तरीय हुनुपर्ने भएकोले शिक्षकको पेशा विकास गुणस्तरीय शिक्षाको लागी एउटा अपरिहार्य सर्त हो । तर, उनले विभिन्न कारणले नेपालमा शिक्षकहरूले गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न नसकेको उल्लेख गरेका छन् । विद्यालयमा कार्यरत रहेका तालिम अप्राप्त शिक्षकहरू र विद्यालय बाहिर बेरोजगार रहेका तालिम प्राप्त र गुणस्तरीय प्रशिक्षित व्यक्तिहरूबीचको अवस्थाबाट विद्यालयीय शिक्षा गुज्रिरहेकाले शैक्षिक गुणस्तरमा मुलुकले उल्लेख्य प्रगति गर्न नसकेको टिप्पणी गरेका छन् । उनले शिक्षक शिक्षाको अवस्थालाई विभिन्न पाँच तहमा तलका अनुसार वर्गीकरण गरी यसमा देखिएका समस्या समाधानका लागि सुझाव समेत प्रस्तुत गरेका छन् । जस अनुसार सन् १९५०-७० को अवधि: प्राज्ञिक परम्पराको अवधि, सन् १९७१-८० को अवधि अनिवार्य शिक्षक तालिमको अवधि, सन् १९८०-२००० को अवधि शिक्षक शिक्षा ओजेलमा परेको अवधि, सन् २००१-२००६ को अवधि: गिर्दो शैक्षिक गुणस्तरको अवधि सन् २००७ यता शिक्षण पेशालाई अत्यधिक वेवास्ता गरिएको अवधिको रूपमा उल्लेख गरेका छन् । अतः उनले शिक्षक शिक्षासँग सम्बन्धित शैक्षिक गुणस्तरका सवालहरूमा सुधारका लागि आई एड र +२ तहमा शिक्षाशास्त्र संकायको निरन्तरता, माध्यमिक तहका पूर्व सेवाकालिन शिक्षकहरूको तयारी, विषयवस्तु र शैक्षिक विधिको बहस, पाठ्यक्रम परिमार्जनका समस्याहरूको समाधान, विषयवस्तुको सान्दर्भिकता, कक्षाकोठा बाहिर शिक्षकको पूर्व तयारी, पेशागत तालिमलाई शैक्षिक डिग्रीबाट अलग गरिनु पर्ने, तथा शिक्षक लाईसेन्सको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु पर्ने कुरामा जोड दिनु भएको छ ।

यसरी शिक्षकहरूको शिक्षण स्तर न्यून रहेको कुरा सर्वविदितै रहेको र यसलाई सुधार गर्नको लागि सबैले आ-आफ्नो तर्फबाट पहल गर्नुपर्ने आजको आवश्यकता छ । शिक्षकको पेशागत सन्तुष्टि आजको सबैको सरोकारको विषय बनेको छ । पेशागत रूपमा सन्तुष्टि नभएको कुनै पनि मानिस आफ्नो काम राम्रो संग गर्न सक्दैन । त्यसैले पनि अनुसन्धानबाट कसरी पेशागत रूपमा बढि भन्दा बढि सन्तुष्टि प्राप्त हुन्छ र त्यसका लागि के-कस्ता उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ । त्यसैले पनि यो अनुसन्धानको विषयवस्तु रहेको छ ।

काफ्ले (२०६०) का अनुसार विद्यालयका शिक्षकहरूले गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्नका लागी उनिहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि विभिन्न खालका अल्पकालिन तथा दिर्घकालिन

तालिम गोष्ठि कार्याशालामा सहभागी गराइनु पर्ने र मनोबल उच्च पार्न समयाअनुकुल सेवा सुविधाहरूमा पनि ध्यान पुऱ्याइनु पर्दछ । यस साहित्यमा शिक्षकहरूको मनोबल उच्च राख्न वैयक्तिक तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्न सेवाकालिन तालिम दीर्घकालिन वा अल्पकालित के-कस्ता रूपमा सञ्चालन गरिएका छन् र यस्ता तालिम, सेमिनार, गोष्ठीको सहभागिताले कार्य सन्तुष्टिमा के-कस्तो परिवर्तन देखा परेको छ भनेर बुझ्न सकिने भएकोले यस सर्वेक्षणको अध्ययनमा सम्बन्धित साहित्यलाई समावेश गरिएको छ ।

यसरी शिक्षकहरू आफ्नो कार्यमा पूर्ण रूपमा सन्तुष्ट भएपछि मात्र शिक्षण सिकाई प्रभावकारी हुन्छ र देशमा शिक्षाको विकासमा आधुनिकपन आउँछ । शिक्षाको विकास नै देश विकासको मेरुदण्डको रूपमा रहेकोले यस शिर्षकमा अध्ययन तथा अनुसन्धानको अति जरुरी रहेको छ ।

चौरासिया (२०६६) का अनुसार संस्थागत तथा सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनको तुलनात्मक अध्ययनका अनुसार सरकारी विद्यालयको पढाई अपेक्षित गुणस्तर हुन नसक्नुमा समान्यता विद्यालय व्यवस्थापन पक्षको कमि कमजोरी हो किनभने विद्यालयको आर्थिक भौतिक अवस्थालाई बलिया पार्नु, प्राप्त शिक्षक दरबन्दीमा योग्य पेशागत, प्रतिवद्ध शिक्षकको सिफारिश गर्नु, विद्यालयलाई बेला बेलामा अनुगमन गर्नु र आवश्यक सरसल्लाह दिनु इत्यादि कुराको जिम्मेवारी विद्यालय व्यवस्थापन समितिको रहेको हुन्छ । सरकारी विद्यालयहरू मध्ये केही विद्यालयहरूको पढाई र परिणाम राम्रो र अनुकरणीय हुन तर गुणस्तरीय परिणाम नहुन विद्यालयको पढाईमा सुधार ल्याउन विद्यालयको भौतिक आर्थिक सुविधाका साथै योग्य पेशागत प्रतिवद्ध शिक्षकहरूको व्यवस्था मिलाउनु विद्यालय व्यवस्थापन समितिको जिम्मेवारी भन्ने यस लेखले इङ्कित गरेको छ ।

विद्यालयमा योग्य, कुशल तथा अनुकरणीय चरित्र भएको शिक्षकहरूको नियुक्ति गरी विद्यालयको गुणात्मक शिक्षामा सुधार ल्याउने विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गहन जिम्मेवारी हुन्छ । शिक्षकलाई सन्तुष्ट हुने वातावरण तयार गर्ने महत्वपूर्ण कार्य वि.व्य.स. को रहेको हुन्छ । तसर्थ वि.व्य.स. ले शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिमा धेरै ठूलो भूमिका खेलेको हुन्छ । त्यसैले पनि उपरोक्त लेखलाई पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ज्यादै नै सान्दर्भिक देखिएको छ ।

वराल (२०६६) ले राष्ट्रिय साक्षरता कार्यक्रम चुनौति र सम्भावना अनुसार शिक्षक शिक्षा सम्पूर्ण शैक्षिक प्रणाली भित्रको एउटा महत्वपूर्ण उप-प्रणाली हो । यसले देशको गुणस्तरिय र सहज शैक्षिक विकासको लागि महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छ । शिक्षाको सम्बाहकको रूपमा रहेका शिक्षकहरूलाई उनिहरूको पेशा प्रति आकर्षण बढाउन अभिप्रेरित हुने खालका कार्यक्रमहरू संचालन गरिनु पर्दछ । विभिन्न किसिमको सेवाकालिन तालिम, गोष्ठी एवं वृत्ति विकासका लागि उचित पारिश्रमिकको व्यवस्था एवम् भविष्य सुरक्षित हुने वातावरणको सिर्जना गरिनु पर्दछ, भनेका हुन् । यस अध्ययनले समेत सेवाकालिन तालिम, गोष्ठी, वृत्तिविकासका लागि पारिश्रमिक र भविष्य सुरक्षित हुने वातावरण जस्ता महत्वपूर्ण कार्य सन्तुष्टिको आधारको समीक्षा गरिएकोले यस अध्ययनलाई समावेश गरिएको छ वराल ।

शिक्षकको शिक्षण पेशा प्रति आकर्षण तथा सन्तुष्टिका लागि विभिन्न तालिम, गोष्ठी, सेमिनार तथा वृत्ति विकासका कार्यहरू कतिको सकारात्मक रूपमा रहेको भन्ने कुरा अनुसन्धानको विषयको रूपमा रहेको देखिन्छ ।

पौडेल (२०६८) का अनुसार सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक व्यवस्थापनमा सरोकारवालाका अनुसार आज विश्वमा केन्द्रित राज्य संरचनाबाट हुने विकास प्रक्रियाको साटो विकेन्द्रित एवम् सरोकारवालाहरूको सहभागितात्मक प्रक्रिया लोकप्रिय मानिन्छ । शिक्षालाई आधारभूत अधिकारको रूपमा स्वाकार्दै सबैकोलागि शिक्षाको अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता बनिस्केपछि शैक्षिक क्षेत्रको विकास राज्यको महत्वपूर्ण र बृहत कामको रूपमा देखापऱ्यो र हाम्रो देशको पहुच गुणस्तर र लगानी शिक्षा क्षेत्रको प्रमुख समस्याको रूपमा देखा परेका कुरा व्यक्त गरेको पाइन्छ । विद्यालयको गुणस्तरलाई सुधार गर्दै शिक्षालाई जीवनपयोगी र सान्दर्भिक बनाउँदै लैजानु सबैको दायित्व हो । आज देशका सामु खडा भएका गरीबी, विपन्नता र सामाजिक समस्याहरूको समाधानको महत्वपूर्ण गुणस्तरयुक्त जीवनपयोगी शिक्षा नै हुन सक्छ । विद्यालयको शिक्षा आवश्यक पूँजी लगानी गर्ने वर्तमान आर्थिक अवस्थालु गर्दा राज्य सक्षम छैन तर पनि सरोकारवाला, सरकार, समुदाय, नागरिक समाजले शिक्षाको सुधार एवम् विकासमा प्रतिबद्धता भई सामूहिक सहयोगात्मक भूमिका निर्वाह गर्ऱ्यो भने विद्यालयको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने कार्यक्रम सरोकारवालाको सहभागिता हुन्छ । विद्यालयको जिज्ञासु, शोधार्थी विद्यार्थी र पठन पाठनको रेखदेख अभिभावकहरूले नै गर्नु पर्दछ र विद्यालयको

गुणस्तरीयताको लागी आवश्यक वातावरण सरकार र सरोकारवालाहरूले जुटाइदिनु पर्छ भन्ने मान्यता प्रस्तुत गरिएको छ ।

मण्डल (२०६९) का अनुसार विद्यालयमा शिक्षक भर्ना प्रक्रिया एवम् छनौट प्रक्रिया शिक्षा नियमावलीमा उल्लेख गरे अनुसार नै अपनाइएको देखिएपनि राजनैतिक हस्तक्षेप बढी हुने गरेको, नातागोताले बढी प्रभावित हुने गरेको देखियो । शिक्षक छनौटको क्रममा पैसाको चलखेल बढी हुने गरेको जनगुनासो पनि अनुभव गरियो । छनौटमा परेका एउटा विद्यालयमा पाँच पटक विज्ञापन भई सक्दा पनि रिक्त पदहरूमा राजनैतिक विवादको कारणले हालसम्म शिक्षक भर्ना हुन नसेको पाइयो । त्यस्तै विद्यालयहरूमा नियमित अनुगमन र पृष्ठपोषण कार्य नियमित नभएको, विद्यालय व्यवस्थापन र शिक्षक अभिभावक संघको बैठक नियमित रूपमा बस्न नसकेको, शिक्षक भर्ना प्रक्रिया पारदर्शिता नभएकोले विद्यालयको मानव संशाधन व्यवस्थापनमा समुदायहरूको सहभागिता सन्तोषजनक नभएको पाइयो । विद्यालयमा प्रधानाध्यापकले समुदायको सहभागितामा विद्यालयको मानव संशाधनको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने, शिक्षक भर्ना सम्बन्धमा स्पष्ट निर्देशिका जारी गरी त्यसको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने र नियमित रूपमा माथिल्लो निकायबाट अनुगमन गर्नुपर्ने सुझावको रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

यसरि शिक्षकहरूको नियुक्ति निस्पक्ष नहुनु, नियमित रूपमा विद्यालयमा अनुगमन र पृष्ठपोषण कार्य नहुनु तथा सरोकारवालाहरूको विभिन्न संघहरूको निष्क्रियताको कारणले पनि समुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरू पेशागत रूपमा असन्तुष्ट रहेकोले पनि यस अध्ययनलाई अगाडि बढाउनका लागि सम्बन्धित साहित्यको अध्ययन जरुरी भएको तथा यसको पुनरावलोकन गर्नु जरुरी रहेको देखिएको छ ।

यादव (२०६९) का अनुसार शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिमा सरोकारवालाहरूको सहभागिता न्यून रहेको पाइयो । विद्यालय बालबालिकाको ज्ञान आर्जन गर्ने पवित्र थलो हो भन्ने आभास पाइयो तर विद्यालयको गुणस्तरको लागि शैक्षिक, प्रशासनिक, आर्थिक, सामाजिक र व्यवस्थापकिय सुधार गर्नुपर्छ भन्ने पाइएन । विद्यालयमा शैक्षिक सुचकमा लगानी सुचक, प्रक्रिया सुचक र उपलब्धि सुचक प्रयोग गरि शैक्षिक क्रियाकलापमा सरोकारवाला आ-आफ्नो ठाउँबाट पूर्ण प्रतिबद्ध भई पर्याप्त लगानी, प्रक्रिया प्रभावकारी रूपमा क्रियाकलाप अपनाउनुभएमा

आशातित रूपमा प्रतिफल/उपलब्धि हुने निचोड रहेको छ । शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिमा प्रभावपार्ने तत्वहरु सिद्धान्त बमोजिम समयमै शैक्षिक सुचकहरुको सहयोगमा शैक्षिक वातावरणमा प्रभाव पार्ने तत्वहरु समन्वय गरिदै विद्यालयमा आधारित कार्यक्रम पाठ्यक्रम, विद्यार्थी, अभिभावक, शिक्षक, शैक्षिक विधि र प्रशासनिक नेतृत्व रहनुपर्ने निचोड छ । शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिमा समस्या र समस्या सामाधानको उपायको आधारमा शैक्षिक गुणस्तर सुधारमा पहलकदमी गर्नु यस अध्ययनको निचोड छ ।

विद्यालयमा लगानी गर्ने विविध पक्षहरु मध्ये शैक्षिक जनशक्तिमा गर्नुपर्ने लगानी महत्वपूर्ण हो । शैक्षिक जनशक्ति भनेको शिक्षक नै हो तसर्थ शिक्षकलाई पेशागत रुमा सन्तुष्टि बनाउन शिक्षकलाई विभिन्न किसिमले उत्साहित हुने काम तथा त्यस्तो वातावरणको निर्माण गर्नु/गराउनु अति नै अपरिहार्य हो । त्यसैले पनि सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन ज्यादै महत्वपूर्ण रहेको छ ।

वश्याल (सन् २०००) द्वारा तयार पारेको अंग्रेजी शिक्षाको ऐतिहासिक विकासमा अभिप्रेरणाले खेल्ने महत्वपूर्ण भुमिका सम्बन्धी साहित्यमा अभिप्रेरणको विषयमा उल्लेख गरिएको छ । उनले तयार पारेको अभिप्रेरणको यस साहित्यमा शिक्षकहरु तथा विद्यार्थीहरुमा सकारात्मक सम्बलन प्रदान गरियो भने तुलनात्मक रूपमा वढी उपलब्धी हासिल हुन्छ । यस्ता सकारात्मक सम्बलनहरुमा सेवा सुविधामा बृद्धि, पुरस्कारको व्यवस्था, क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा सहभागिता गराउनु आदि रहेका छन् । उक्त अध्ययन उत्प्रेरणाको अध्ययनमा केन्द्रित भएको र कार्य सन्तुष्टिका लागि उत्प्रेरणा महत्वपूर्ण पक्ष रहेकोले सम्बन्धित साहित्यलाई यस अध्ययनसँग जोडिएको छ वश्याल(सन् २०००) ।

यसरी सकारात्मक समवलनले शिक्षकको कार्यप्रति सन्तुष्ट रहेको छ वा छैन भन्ने कुरो अनुसन्धानको विषय रहेको देखिन्छ । यस अनुसन्धानबाट सम्बन्धित पक्षहरुले पूर्णमूल्यांकन गर्नुपर्ने प्रष्ट देखिन्छ ।

ज्ञवाली (सन् २००७) ले दाडको देउखुरीका विद्यालयका शिक्षकहरुको शिक्षण पद्धतीमा उत्प्रेरणाले खेल्ने प्रभावको विषयमा उल्लेख गरेको शोधपत्रमा शिक्षकहरु तथा विद्यार्थीहरुलाई वढी क्रियासिल गराउनु छ भने उनीहरुको मनोबल उच्च राख्न उनीहरुलाई सकारात्मक



रूपमा अभिप्रेरित गरिनु पर्दछ । यस्ता सकारात्मक अभिप्रेरणामा सेवासुविधामा वृद्धि गर्नु, पुरस्कार, सम्मान तथा स्याबासी रहेका छन् । विद्यालय स्तरमा सकारात्मक उत्प्रेरणामा लागि गरिएका प्रयासहरूको खोजी गर्न अध्ययन सार्थक भएकोले यस अध्ययनलाई सम्बन्धित साहित्यसँग जोडिएको छ ज्ञवाली ।

यसरी समुदायिक विद्यालयहरूमा कतिको अभिप्रेरणा प्रयोग भई रहेको छ र त्यो कतिको पेशागत सन्तुष्टिमा सकारात्मक भूमिका निर्वाह गरेको छ, साथै सोमा कुनै किसिमको कमजोरी भए त्यसलाई निराकरण गर्नको लागि यो अनुसन्धान सार्थक रहेको देखिन्छ ।

## २.२ अनुसन्धानका लागि पुनरावलोकनको उपादेयता

अनुसन्धान प्रतिवेदनमा पूर्व साहित्यको समिक्षा वा सिद्धान्तको पुनरावलोकन गर्नाले सम्बन्धित विषय वा क्षेत्रको जानकारी लिन, नयाँ विषयवस्तु खोज तथा विषयवस्तुको गहिराइमा पुग्न सकिन्छ । तसर्थ शोधकर्ताले आफ्नो अध्ययनको क्षेत्रमा प्रकाशित गरिएको पुस्तक, पत्रपत्रिका, लेख, रचना, कृतिहरू तथा सिद्धान्तहरूको अध्ययनगरी त्यसको सारांशलाई आफ्नो अध्ययनमा उल्लेख गर्नुपर्दछ । अध्ययनको क्षेत्रमा ज्ञात भएका र वर्तमान समयसम्म पनि अज्ञात रहेका वा परीक्षण नगरिएका प्रमाणबारे जानकारी प्राप्त गरेर पूर्व सिद्धान्तमा आधारित रही आफ्ना अनुसन्धानमा त्योभन्दा बढी वा नयाँ कुरा खोज गर्नु अर्थात् बिल्कुलै नयाँ, अर्थपूर्ण र समस्या केन्द्रित बनाइ निष्कर्षमा पुग्न सक्नु नै अनुसन्धानको शैक्षिक उपादेयता हो ।

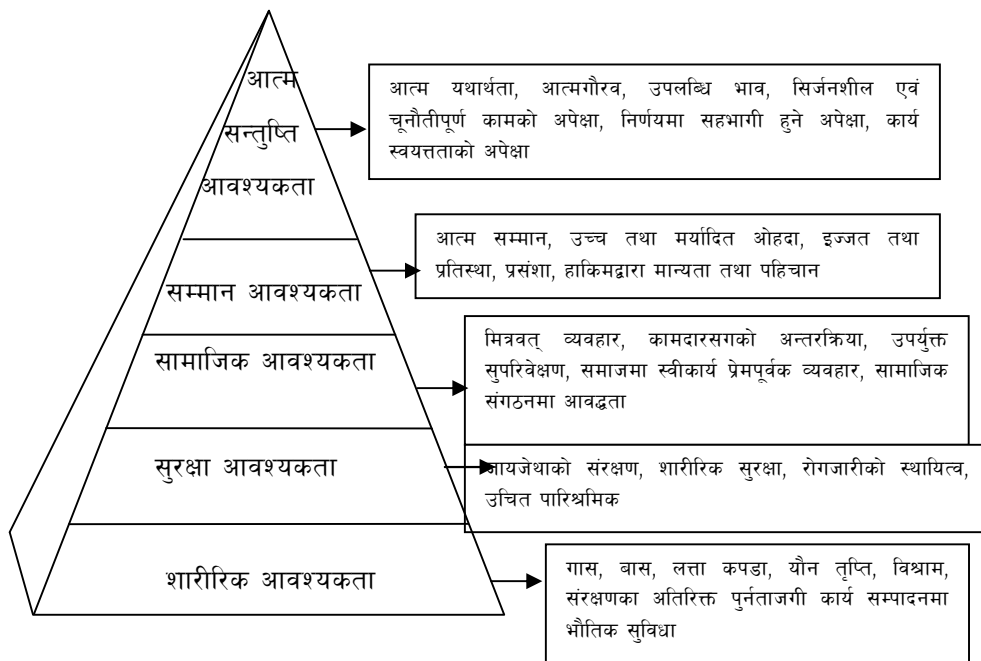
यस अध्ययनमा शिक्षाको प्रत्यक्ष खर्च र अप्रत्यक्ष खर्च समुदायले चुकाउनु पर्दछ । शिक्षार्थीले शिक्षाबाट लाभ लिन सक्ने भएमात्र शिक्षामा लगानी गर्दछन् । यसले गर्दा शिक्षा प्रणाली कुशल र योग्य बन्दछ । सार्वजनिक विद्यालयहरूको शिक्षा गुणस्तरीय बनाउन व्यवस्थापन पक्ष वैज्ञानिक एवम् पारदर्शी हुन जरुरी छ । शिक्षा ऐन तथा शिक्षा नियमावलीले तोकेको ढाँचामा वित्तीय व्यवस्थापन भएको छ, या छैन । यदि आर्थिक व्यवस्थापन तोकिएको ढाँचामा भएमा शिक्षामा गुणस्तर वृद्धि गर्न सकिन्छ । तसर्थ यस अध्ययनमा सम्बन्धित साहित्यको अध्ययनले सहयोग पुऱ्याएको छ ।

यस अध्ययनमा गरिएको सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनले सामुदायिक विद्यालयहरूको आम्दानीका स्रोतहरू, खर्च विवरण तथा प्रयोग प्रक्रिया, आर्थिक व्यवस्थापन सम्बन्धमा भएका समस्या, सुधार गर्ने उपायहरू जस्ता विविध पक्षमा अध्ययन गर्न सहयोग पुऱ्याएको छ । भोलिका दिनमा विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानकर्तालाई सामुदायिक विद्यालयहरूको वित्तीय

व्यवस्थापन सम्बन्धमा आवश्यक सूचनाहरू प्राप्त गर्न एवम् जानकारी लिन, थप अनुसन्धान गर्न, अनुसन्धानका क्षेत्रहरू खोजी गर्न समेत यस अध्ययनले सहयोग पुऱ्याउने छ ।

### २.३ अध्ययनको सैद्धान्तिक

अध्ययन कार्य अमेरीकी प्रशिद्ध मनोवैज्ञानिक अब्राहम मास्लो (सन् १९४३) आवश्यकताको श्रृङ्खला सिद्धान्त लाई अनुसरण गरीएको छ । जस अर्न्तगत उनले मानविय आवश्यकतालाई पाँच चरणमा विभाजन गरी प्रत्येक चरणका सन्तुष्टि पछि अर्को आवश्यकता अनुभव गर्ने प्रवृत्ति देखा पर्छ भनेको हुन्छ । जस अनुसार संगठनका कर्मचारीहरू तिनै आवश्यकता पुरा गर्न उत्प्रेरित हुन्छन् । अतः शिक्षकहरूलाई शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रति जागरुक बनाई पेशाप्रति उत्प्रेरित गराउन विद्यालय स्तरमा भएका प्रयासहरूको खोजी गरिएको छ वा छैन भन्ने कुरा यस अध्ययनमा गरिएको छ । जस अनुसार व्यक्तिका ५ वटा आवश्यकताहरू क्रमशः, शारिरिक, सुरक्षा सम्बन्धी, सामाजिक, सम्मान तथा आत्म सन्तुष्टि सम्बन्धी रहेका छन् । व्यक्तिलाई आवश्यकतामा रुमलिरहने जीवको रूपमा मास्लोले व्याख्या गरेका छन् । व्यक्ति के चाहन्छ भन्ने कुरा उसँग पहिले के छ भन्ने कुरामा निर्भर रहन्छ । व्यक्तिको चाहनाले नै उसलाई केही चिज आवश्यकता भएको महसुस गराउँछ । त्यो चिज प्राप्त भइसकेपनि व्यक्तिमा आवश्यकताको औचित्य रहन्न तर उसले अर्को थोकको आवश्यकताका महसुस गरिरहेको हुन्छ । मास्लोको उक्त सिद्धान्तलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गरिएको छ । जसलाई निम्नानुसार देखाइएको छ ।



(स्रोत : थापा, २०६७ )

शिक्षकहरूलाई शिक्षण सिकाइ क्रियाकपालप्रति जागरुक बनाई पेशाप्रति उत्प्रेरित गराउन पनि यी चरणवद्ध आवश्यकताहरूले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्दछ । शिक्षकको प्रमुख समस्याहरू एवं अत्यावश्यक विषयहरू पनि यी ५ वटै आवश्यकतामा सीमित रहेको । आज जसरी शिक्षकहरू चौतर्फी रूपमा आफ्नो आधारभूत आवश्यकताका लागि छटपटिएका छन् त्यो भन्दा बढी सुरक्षात्मक आवश्यकताले तडपिएका देखिन्छन् । देखा यी शिक्षकका आवश्यकता सामान्य स्तरका हुन् तथापी अत्यन्त महत्वपूर्ण र संवेदनशील रहेका छन् । त्यसैले शिक्षकका यी आवश्यकता तर्फ संगठनले विशेष ग्राह्यता दिनुपर्ने हुन्छ । सन्तुष्ट बनाइसकेका आवश्यकताले व्यक्तिलाई उत्प्रेरित गर्न सक्तैनन् । तसर्थ सन्तुष्ट हुन बाँकी जति पनि आवश्यकता छन् तिनलाई प्राथमिकताको आधारमा पहिचान गरी संगठनले उपयुक्त कार्यक्रम ल्याउन सक्नुपर्दछ । अतः शिक्षकका आवश्यकतालाई सकभर कार्यस्थलमा नै पुरा गर्ने खालको प्रभावकारी कार्यक्रम आवश्यक देखिन्छ । शैक्षिक उत्प्रेरणा पनि शैक्षिक आवश्यकतको उपज भएकाले शिक्षक विद्यार्थी लगायत अन्य शैक्षिक सरोकारमा रहने सबै आवश्यकतालाई शैक्षिक व्यवस्थापनको दायरामा ल्याउनु आवश्यक देखिन्छ ।

उपयुक्त सिद्धान्त अनुसार सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि थाहा पाउन माथि उल्लेखित सिद्धान्त अनुसार विद्यालय वा सरोकारवाला निकायहरूले गरेका प्रयासहरू पत्ता लगाउने प्रयास यस अध्ययनले गरेको छ ।

## परिच्छेद तीन अनुसन्धान विधि

कुनै पनि विषयमा खोज, अनुसन्धान, अध्ययनको लागि अपनाइने उपाय एवम् तौर तरिका नै विधि हो । अध्ययनलाई उद्देश्यानुरूप विश्वसनीयता र वैधता प्रदान गर्नको लागि अपनाउनु पर्ने विभिन्न तरिका हुन्छन् । अध्ययनलाई व्यवस्थित तार्किक एवम् प्रमाणित निष्कर्षमा पुऱ्याउन अपनाइने प्रक्रियालाई अध्ययन विधि भनिन्छ (शिवाकोटी, २०६४) ।

अनुसन्धान ढाँचाले अनुसन्धान प्रश्नको उत्तर सम्भव भएसम्म वस्तुगत, वैद्य र सरल रूपमा उपलब्ध गराउनका लागि निर्धारित परिकल्पनाको परीक्षण गर्न तथ्याङ्कहरूको संकलन कसरी गर्ने भनी अनुसन्धानकर्तालाई सुझाव दिने, कुन चरलाई नियन्त्रित चरको रूपमा लिने, निश्चित सन्दर्भमा कस्ताकस्ता विधिको उपयोग गर्ने, कस्तो प्रकारको तथ्याङ्क शास्त्रीय विश्लेषणगरी अन्तिम निष्कर्ष निकाल्ने भन्ने सन्दर्भमा मुख्य काम गर्दछ । यसको साथै अनुसन्धान ढाँचाले नियन्त्रित यान्त्रिक प्रणालीको कार्य पनि गरिरहेको हुन्छ । जसले गर्दा अनुसन्धानकर्तालाई अनपेक्षित चरहरूको नियन्त्रण गर्न सघाउ पुग्दछ ।

### ३.१ अनुसन्धान ढाँचा

जुनसुकै अनुसन्धान कार्यको लागि तयार गरिने विस्तृत योजना तथा रणनीतिलाई नै अनुसन्धानात्मक ढाँचा भनिन्छ, अर्थात् प्रस्तावित अध्ययनको उद्देश्य हाँसिल गर्ने गरी बनाइने योजना नै अनुसन्धान ढाँचा हो । उद्देश्य र अनुसन्धानात्मक प्रश्नका आधारमा अध्ययनका विधिहरू फरक पर्ने गर्दछ । फरक अनुसन्धानका लागि फरक विधि हुने गर्दछन् । यस शोधपत्रको अध्ययन खोज मुलक हुने भएकोले तथा विषय वस्तुलाई व्याख्या र विश्लेषण गर्दै निष्कर्ष निकाल्नु पर्ने भएकोले अध्ययनलाई उपलब्धिमूलक, परिमाणात्मक र गुणस्तरीय बनाउन अध्ययनको उद्देश्य पुरा गर्न दुवै विधिलाई समीक्षा गरी मिश्रित विधिको प्रयोग गरिएको छ । आवश्यक तथ्याङ्कहरू प्राप्त गर्नका लागि प्रश्नावली, भेटघाट छलफल, अर्न्तवार्ता आदिको माध्यमबाट समेत विश्लेषण गरिएको छ । विद्यार्थी, शिक्षक स्रोतकेन्द्र, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, स्रोतव्यक्ति, विद्यालय निरिक्षक, अभिभावक आदि पक्षसँग

छलफल गरी, विशेष भेटघाटबाट आवश्यकीय जानकारी लिई अनुसन्धानलाई पूर्णता दिने प्रयास गरिएको छ । प्राप्त तथ्याङ्कहरू सरोकारवाला पक्षहरूको स्व-धारणा, स्व-विश्लेषण हुँदा सबै तथ्याङ्कहरूलाई सामान्यीकरण गरी आफ्नो व्यक्तिगत अनुभव, सर्वेक्षण प्रक्रियाका मूलभूत पक्षहरूलाई मध्यनजर गरी स्थितिको समेत आँकलन गरी शोधकार्यलाई परिणाममुखी एवम् उद्देश्यमूलक बनाउन त्रिकोणात्मक रूपमा गहन विश्लेषण गरी मिश्रित विधिको प्रयोग गरिएको छ ।

### ३.२ जनसंख्या र नमुना छनौट

अनुसन्धानको विषयवस्तु अनुसार एकै किसिमका विशेषताहरू मिल्ने व्यक्तिहरूको समुहलाई जनसंख्या भनिन्छ । नमूना जनसंख्या सम्पूर्ण जनसंख्याको प्रतिनिधित्व गर्ने एक भाग हो । जुन अनुसन्धानकर्ताको लक्ष्य र अनुसन्धानको उद्देश्य अनुसार छानिएको हुन्छ ।

उपयुक्त शीर्षकको शोध अध्ययनमा सिराहा जिल्ला, कल्याणपुर र सिराहा स्रोतकेन्द्रका जम्मा ८ वटा विद्यालयहरू छन् भने उक्त विद्यालयमा प्र.अ. तथा शिक्षकहरू गरी जम्मा १२३ जना रहेका छन् । आठ वटै विद्यालयमा करिव पाँच हजारको हाराहारीमा विद्यार्थीहरू रहेका छन् । सबै विद्यालयमा विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठन गरिएको छ । उक्त स्रोतकेन्द्रको ८० ओटा विद्यालयहरूलाई कुल जनसंख्याको रूपमा लिई जसमध्ये ८ वटा विद्यालयहरूलाई नमूना छनौटको रूपमा लिइएको छ । उक्त विद्यालयहरू अनुसन्धानको उद्देश्य अनुसार साधारण सम्भावनायुक्त नमूना छनौट विधि अन्तरगतको गोला विधिको प्रयोग गरी छनौट गरिएको छ । नमूना छनौट गर्दा अनुसन्धान विधिको न्यूनतम मापदण्डमा रही जम्मा ८० विद्यालय मध्ये ८ वटा छनौट गरिएको छ, जुन १० प्रतिशत रहेको छ । विद्यालयका प्रधानाध्यापक, शिक्षक, वि.व्य.स. प्रतिनिधिहरू, स्रोतव्यक्ति, वि.नि., अभिभावक र विद्यार्थीहरूलाई समेत अध्ययन कार्यमा सहभागी गराइएको छ । २ वटै स्रोतकेन्द्रका नमूना छनौटमा परेका विद्यालयहरू निम्न बमोजिम उल्लेख गरिएको छ ।

### तालिका १ : नमुना छनोट विवरण

क्र.स.	नाम	ठेगाना	श्रोतकेन्द्र	किसिम
१	श्री रा.दु.उ.मा.वि.	कल्याणपुर	कल्याणपुर	सरकारी अनुदान सामुदायिक
२	श्री गो.स.ना.मा.वि.	भेडिया	"	सरकारी अनुदान सामुदायिक
३	श्री ल.म.ज.उ.मा.वि.	बनिनियाँ	"	सरकारी अनुदान सामुदायिक
४	श्री ज.मा.वि.	करुनियाही	"	सरकारी अनुदान सामुदायिक
५	श्री च.उ.मा.वि.	सिराहा	सिराहा	सरकारी अनुदान सामुदायिक
६	श्री वि.च.श्रे.मा.वि.	वेल्हा	"	सरकारी अनुदान सामुदायिक
७	श्री ज.मा.वि.	गौरीपुर	"	सरकारी अनुदान सामुदायिक
८	श्री उ.मा.वि.	भलुवाही	"	सरकारी अनुदान सामुदायिक

(स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७०)

प्रस्तुत अध्ययनमा नमूना छनोटमा परेका कल्याणपुर र सिराहा स्रोतकेन्द्र भित्रका ४-४ गरी जम्मा ८ वटा सरकारी सामुदायिक विद्यालयका, प्रधानाध्यापक, स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति, विद्यालय निरीक्षक, शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावकहरू छनोट गरिएको छ।

### ३.३ तथ्याङ्क सङ्कलनका स्रोत

यस शोधपत्रलाई पुरा गर्नका लागि शोधसँग सम्बन्धित विभिन्न तथ्याङ्कहरूको आवश्यकता पर्ने भएकोले आवश्यक उपलब्ध स्थानीय स्रोत सामग्रीहरूको प्रयोगलाई पहिलो प्राथमिकता र द्वितीय प्रवृत्तिका तथ्याङ्कहरूको स्रोतहरूको प्रयोग गरी अनुसन्धानलाई सहज, सरल र वस्तुपरक बनाउने प्रयत्न गरिएको छ।

### ३.३.१ प्राथमिक स्रोतहरू

नमूना छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रका स्रोत व्यक्ति, वि.नि., सहयोगी कार्यकर्ता वि.व्य.स अध्यक्ष वा प्रतिनिधि, अभिभावक र विद्यार्थीहरूसँग प्रत्यक्ष भेटघाट गरेर विचार सङ्कलन गरिएको छ ।

### ३.३.२ द्वितीय स्रोतहरू

संस्थागत वा व्यक्तिगत रूपमा तयार गरी प्रकाशित तथा अप्रकाशित प्रतिवेदन, अभिलेख पत्रपत्रिका तथा तथ्याङ्क फारामलाई उपयोग गरिएको छ । जसले गुणात्मक र परिणात्मक दुवै स्वरूपको तथ्याङ्क सङ्कलनमा सहयोग गरिएको छ ।

### ३.४ तथ्याङ्क सङ्कलनका साधनहरू

यो शोधपत्र तयार पार्ने क्रममा अध्ययन क्षेत्रमा स्थलगत अवलोकन, छलफल, प्रश्नावली अन्तर्वार्ता, अनुगमन प्रतिवेदन जस्ता साधनहरूको माध्यमबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरी अनुसन्धान कार्य पुरा गरिएको छ ।

#### ३.४.१ अवलोकन फाराम

प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनको साधनहरू मध्ये अवलोकन एक महत्वपूर्ण साधन मानिन्छ । अवलोकन भनेको कुनै कुरा प्राप्त गर्नका लागि कुनै व्यक्ति वा वस्तुलाई एक पटक हेर्ने कार्य हो । अनुसन्धानका लागि अवलोकन भनेको उद्देश्यमूलक र व्यवस्थित हेराई हो । यस अध्ययनमा शिक्षकहरूको विद्यालयमा पठन, पाठन कार्यमा कत्तिको संलग्नता वा रुचि ईच्छा शक्ति छ भन्ने कुरा प्रयोग गरिएको छ । यस्ता अवलोकन फारामहरूमा वार्षिक कार्ययोजना, वार्षिक शैक्षिक योजना, दैनिक कार्ययोजना, हाजिरी रजिष्टर, मूल्याङ्कन कार्य सम्पादन फाराम, वीमासँग सम्बन्धित कागजातहरू, विदाको रेकर्ड आदि रहेका छन् । यस्ता अवलोकन फारामहरूलाई अनुसूची ४ मा उल्लेख गरिएको छ । शिक्षकहरूको वृत्तिविकासमा विद्यालय र सरोकारवाला पक्षहरूको प्रयासको अवस्था बुझ्न यी सामग्रीहरूको प्रयोग गरिएको छ ।

### ३.४.२ अन्तर्वार्ता

गुणात्मक अनुसन्धानको महत्वपूर्ण साधन अन्तर्वार्ता हो । अन्तर्वार्ता कुनै विशिष्ट विषयमा एक वा एक भन्दा बढी व्यक्ति बीच हुने छलफल वा विचारको विनियम हो । यस अनुसन्धान कार्यका लागि वि.व्य.स., शिक्षक., प्र.अ., तथा अभिभावकहरूलाई छुट्टा-छुट्टै प्रश्न गरिएको छ । व्यक्तिको स्वधारणा बुझ्न एवं गोपनीयताको हक कायम गर्न छुट्टाछुट्टै समुहगत रूपमा अन्तर्वार्ता लिइएको छ । अन्तर्वार्ताको क्रममा आएका धारणाहरूलाई उद्देश्य एवं समस्या केन्द्रित रूपमा विश्लेषण गरी सर्वेक्षणकर्ताको अनुभव समेत राखी तथ्याङ्कलाई सामान्यीकरण गरी त्रिकोणात्मक रूपमा व्याख्या गरिएको छ । धारणाको अवस्थालाई तालिकाबद्ध उल्लेख गरिएको छ ।

### ३.४.३ प्रश्नावली

शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था कस्तो छ शिक्षकहरूले उक्त पेशालाई कस्तो रूपमा हेरेका छन् शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिका लागि विद्यालय तथा अन्य सरोकारवाला निकायहरूले के कस्ता प्रयासहरू थालनी गरेका छन् ? पेशागत सन्तुष्टिका समस्या तथा समाधानका उपायहरू भनी सरोकारवाला पक्षहरू प्र.अ., वि.व्य.स., वि.नि., स्रोतव्यक्ति, लगायत शिक्षकहरूलाई अनुसूची १, २ र ३ अनुसार बहुवैकल्पिक तथा छोट्टा प्रश्नहरू निर्माण गरी आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ ।

### ३.४.४ दस्तावेजको पुनरावलोकन

दस्तावेज अध्ययन यस्तो विधि हो । जसको सहायताबाट कुनै पनि विधि र साधन परिचालन गर्न सकिँदैन यस अध्ययनको शीर्षक वा विषयमा विस्तृत र गहन सूचना सङ्कलन गर्न सबै फारामहरू जस्तै विद्यालय हाजिरी रजिष्टर, मूल्याङ्कन फाराम, वीमासँग सम्बन्धित कागजातहरू, सञ्चयकोष सम्बन्धीका कागजातहरू, निवृत्तिभरण सम्बन्धी कागजातहरू, बिदाको रेकर्ड, पदोन्नतिका दस्तावेजहरूलाई अध्ययन गरी अनुसन्धानलाई पूर्णता दिने प्रयास गरिएको छ । यस्ता कागजातहरूलाई छुट्टै अनुसूची ४ मा उल्लेख गरिएको छ ।



### ३.५ तथ्याङ्क संकलन प्रक्रिया

यस अध्ययनका लागि छनौट गरिएका विद्यालयहरूमा अनुसन्धानकर्ता स्वयम् प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न भई शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि सम्बन्धित प्रश्नावलीहरू निर्माण गरी विद्यालयहरूका प्र.अ., शिक्षक, अभिभावक, वि.व्य.स.हरू, स्रोतव्यक्ति र विद्यालय निरीक्षकहरूलाई सोधिएको छ र सोको आधारमा सोधपत्र तयार गरिएको छ ।

### ३.६ तथ्याङ्क विश्लेषण प्रक्रिया

शोधपत्र सम्पन्न गर्ने शिलशिलामा उपलब्ध भएको तथ्याङ्कलाई अलग अलग तालिकामा विश्लेषण गरिएको छ । यसका साथै विभिन्न लेख, सिद्धान्त, रचना र साहित्य प्रकाशनका कृतिहरूलाई आधार मानि तुलनात्मक रूपमा विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । यसले शोध कार्यलाई यथार्थपरक वस्तुपरक, सरल र सहज बनाई उद्देश्य पुरा गर्नमा सहयोग हुने हुँदा यस्ता सैदान्तिक कुराको आधारमा तथ्याङ्क विश्लेषण र प्रस्तुतिकरण गरिएको छ । तथ्याङ्कको प्रकृति अनुसार विभिन्न विश्लेषणका माध्यमबाट शोधकार्यलाई पुरा गरिएको छ । विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको वृत्ति विकास एवम् सन्तुष्टिका लागि सरोकारवाला पक्षहरूले गरेका प्रयासहरू र समस्या समाधान गर्न आवश्यक उपायहरूको सहि तथ्य पत्ता लगाई अनुसन्धानको गहिराइमा पुगेर विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

## परिच्छेद चार

### नतिजाको विश्लेषण

यस परिच्छेदमा अध्ययनको उद्देश्य हासिल गर्नका लागि प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई विविध विधिहरूको प्रयोग गरी विश्लेषण र प्रस्तुतिकरण गरिएको छ । गुणात्मक र परिमाणात्मक दुवै प्रकारका तथ्याङ्कहरूलाई आवश्यकता अनुसार तालिका, व्याख्या तथा विश्लेषण गर्ने उप-शीर्षकहरूको व्यवस्था गरी प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### ४.१ शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था

नमुना छनौट गरी अध्ययनमा संलग्न सिरहा जिल्ला कल्याणपुर र सिरहा स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका ४।४ वटा गरी जम्मा ८ वटा सरकारी सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूसंग औपचारिक, अनौपचारिक छलफल गरी प्रश्नावली, अन्तक्रिया तथा उनिहरूको प्रत्यक्ष संलग्नतामा प्राप्त सूचनाहरू तथा तथ्याङ्कहरूलाई विश्लेषण गर्दा सामुदायिक स्रोतबाट संचालित विद्यालयमा शिक्षकहरूको मनोबल उच्च राखी उनीहरूको पेशामा बढी आकर्षण बढाउन राज्य, समुदाय र विद्यालयस्तरबाट समयानुकूल प्रयासहरू गरिए तापनि राज्य, समुदाय र विद्यालयका आ-आफ्नै बाध्यात्मक अवस्था वा स्रोत साधनका कमिका कारण आशातित सफलता प्राप्त हुन सकेको अवस्था देखिदैन ।

शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था पहिचान गर्न यस अनुसन्धान प्रक्रियामा केही महत्वपूर्ण मानवीय सुचकाङ्कहरू वा अध्ययन मास्लोको आवश्यकताको सिद्धान्तमा आधारित सिद्धान्त अनुसार अनुसरण गरी तयार गरिएको छ । जस अन्तर्गत मानविय आवश्यकतालाई ५ चरणमा विभाजन गरी प्रत्येक चरणका सन्तुष्टि पछि अर्को आवश्यकता अनुभव गर्ने प्रकृति देखापर्दछ । मास्लोका ५ वटा चरणहरू शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षासम्बन्धी आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, सम्मानको आवश्यकता र आत्म सन्तुष्टि सम्बन्धी आवश्यकता । यसरी विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक, कर्मचारीको हकमा उनिहरूको सन्तुष्टिको अवस्था पहिचान गर्न तपसिल अनुसारका केहि महत्वपूर्ण पक्षहरूलाई केन्द्रमा राखी यस अध्ययन कार्यलाई अधि बढाइएको छ । यस स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालयको तथ्याङ्क विवरणलाई निम्नानुसार प्रस्तुति गरिएको छ ।

तालिका २ : स्रोतकेन्द्र कल्याणपुर र सिराहा

क्र.सं.	विद्यालयको नाम	जम्मा संख्या	अस्थाई			स्थाई
			राहत	निजि स्रोत	स्वीकृति दरबन्दि	
१	श्री रा.दु.उ.मा.वि, कल्याणपुर	१८	२	१	५	१०
२	श्री गो.स.ना.मा.वि., भेडिया	१३	३	३	२	५
३	श्री ल.म.ज.उ.मा.वि., बननिया	१६	२	१	३	१०
४	श्री ज.मा.वि., करुनियाही	९	३	२	१	३
५	श्री च.उ.मा.वि., सिराहा	२५	०	०	२	२३
६	श्री वि.च.श्रे.मा.वि., वेल्हा	११	१	३	०	७
७	श्री ज.मा.वि., गौरीपुर	१५	४	१	२	८
८	श्री उ.मा.वि., भलुवाही	१६	३	०	२	११
<b>जम्मा</b>		<b>१२३</b>	<b>१८</b>	<b>११</b>	<b>१७</b>	<b>७७</b>

(स्रोत:- स्थलगत सर्वेक्षण २०७०)

#### ४.१.१ पारिश्रमिकको व्यवस्था

सामुदायिक सरकारी विद्यालयका शिक्षकहरूलाई दिइएको सेवा सुविधा राम्रो देखिएको छ । हाल सरकारी अनुदान प्राप्त सरकारी विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक प्राथमिक स्तर शुरुको स्केल रु. १६,११०।-, नि.मा.वि. स्तर शुरुको स्केल रु. १७,०९०।-, मा.वि. स्तर शुरुको स्केल रु.२२,१८०।- रहेको छ । नेपाल सरकारको आर्थिक अवस्था अनुसार वर्तमान तलब स्केल ठिकै भए पनि बढदो महगाई अनुसार तलब न्यून नै भन्नु पर्छ । सरकारले महँगी भत्ताको रुपमा रु.१,०००।- प्रति महिना व्यवस्था गरेपनि त्यसले महगाईलाई कुनै असर पारेको छैन ।

यसरी वर्षेपिच्छे बढ्दै गएको महङ्गी र मुद्रास्फ्रीति अवस्था हेर्दा अबै पनि अन्य क्षेत्र भन्दा शिक्षकहरूको सेवा समय सापेक्ष रुपमा कमै देखिन्छ। प्रति वर्ष औषत १६ प्रतिशतका दरले मुद्रास्फ्रीति बढ्दै गएको विश्वमा भईरहेका आर्थिक मन्दिका कारण विश्व बजारमा नेपाली रुपैयाँ एकदमै हलुको भईरहेको, तेल, सुन तथा अन्य आयातित वस्तुको

मूल्यवृद्धिका कारण नेपाली बजारमा देखिएको प्रतिवर्ष औषत महङ्गाई दर २५% भन्दा बढि रहेको देखिन्छ । यसरी विद्यमान अवस्थामा उपलब्ध गराइएको सेवा सुविधाबाट शिक्षकहरू उनीहरूको अत्यावश्यक खर्च जुटाउन नसक्ने अवस्थामा रहेको पाइयो ।

खाद्य पदार्थ, लत्ता कपडा, औषधि लगायत अति आवश्यकिय वस्तुको बजार भाउ आकाशिदा शिक्षकहरू उक्त आम्दानीमा आफ्ना बालबालिकाको पढाई लेखाईका लागि लगानी गर्न नसक्ने अवस्था देखिएको छ । यस सर्वेक्षणका क्रममा प्रत्यक्ष रूपमा सोधपुछ गर्दा सामुदायिक विद्यालय तर्फ जम्मा १२३ जनामा ६ जना शिक्षक दम्पतिको दुवैको आम्दानीको श्रोत रहेको देखिएको छ । जुन कुल संख्याको लगभग ५ प्रतिशतमात्र हुन आउँछ । बाँकी ९५% शिक्षकहरूको संयुक्त वा एकल परिवार कम्तीमा ५ जना र बढीमा १५ जना रहेको परिवारको सदस्यहरूको भरणपोषण एवम् सम्पूर्ण खर्चको श्रोत केवल १ जना शिक्षकको आम्दानी रहेको पाइएको छ । यसरी शिक्षकहरू अर्को पेशामा लाग्नु बाध्यात्मक अवस्था बनिसकेको छ । प्रायः अधिकांश शिक्षकहरूको जागिर घरपायक रहेको र विद्यालयको समय पश्चात शिक्षकहरूले कृषि वाणिज्य र कसैकसैले टयूसन सेन्टरहरू पनि खोलेको देखिन्छ । यसरी हेर्दा एकातिर उनीहरूले विद्यालयमा शिक्षण गर्ने अर्को तिर आम्दानीका लागि अरु पेशा अगाल्दा उनीहरू आफ्नो व्यवशाय फस्टाउन बढि समय आफ्नै व्यवशायमा दिने मानसिकता वन्दा शिक्षण सेवा प्रभावकारी तथा गुणस्तरिय बन्न नसकेको गुनासो अभिभावकले पोखेको पाइएको छ । जसका कारण अति गरिब दोहोरो रूपमा व्ययभार थाम्न नसक्ने विद्यार्थीहरूको अभिभावकहरू तथा विद्यार्थीहरू मारमा परेको अवस्था पाइएको छ ।

#### ४.१.२ भत्ता तथा ग्रेड सुविधा

सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको भत्ता तथा ग्रेडको सुविधाको अवस्था बुझ्दा, विद्यालयको कामकाजको सिलसिलामा विद्यालयबाट अन्यत्र जानु पर्दा केहि विद्यालयले यातायात खर्च तथा बस्न खान बाहेक अरु कुनै खाले भत्ता दिएको देखिदैन तर सरकारी अनुदान प्राप्त विद्यालयका शिक्षकहरूले शिक्षा नियमावली अनुसार तोकेको प्रति वर्ष अनुसारको ग्रेड सुविधा दिएको पाइएको छ । सामुदायिक विद्यालयका स्थायी शिक्षकहरूको तह अनुसार क्रमशः प्रा.वि.लाई ११०।- नि.मा.वि.लाई १२०।- र मा.वि.लाई १६०।- ग्रेड पनि तोकिएको देखियो ।

### ४.१.३ विदा सहूलियत

सरकारी विद्यालयका शिक्षकहरूले सरकारी ऐन, नियम वमोजिम शिक्षा नियमावली अनुसार विदाको सहूलियत पाउने प्रावधान रहेको पाइयो । सामुदायिक सरकारी विद्यालयका शिक्षकहरूले शिक्षा ऐन तथा नियमावली अनुसार विदाको सहूलियत पाउने प्रावधान रहेको पाइयो । उनीहरूले वर्षभरिमा भैपरी तथा पर्व विदा ६६ दिन, विरामी विदा १२ दिन क्रियाविदा १५ दिन, प्रसुती विदा सुत्केरीको अधिपछि गरि ६० दिन (महिलालाई) आसाधारण विदा नोकरीको तमाम अवधिमा ३ वर्ष र माथिल्लो योग्यताको लागि अध्ययन विदा ३ वर्ष दिने गरेको पाइयो ।

### ४.१.४ निवृत्तीभरण र उपदानको व्यवस्था

सामुदायिक सरकारी अनुदान प्राप्त विद्यालयका शिक्षकहरूले शिक्षा नियमावली अनुसार निवृत्तीभरण कोष र उपदान पाएका छन् । यो सहूलियत केवल सामुदायिक विद्यालयमा स्थाई दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकहरूले मात्र पाउने प्रावधान रहेको पाइएको छ । अध्ययन गरिएका विद्यालयका १२३ जना शिक्षकहरूमध्ये ७७ जना शिक्षकहरू उक्त सुविधाबाट लाभान्वित देखिएको पाइएको छ । तर वि.स. २०६० साल यता स्थायी नियुक्ती पाई काम गरिरहेका शिक्षकलाई निवृत्तीभरणको सुविधा नदिने भनि सरकारी निर्णय प्रति शिक्षकहरू उदासिन छन् ।

### ४.१.५ कर्मचारी संचयकोष/नागरीक लगानी कोषको व्यवस्था

शिक्षा नियमावली अनुसार सामुदायिक विद्यालयका स्थाई दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकहरूको तलबबाट १०% कट्टी र सरकारबाट थप १०% गरी जम्मा २०% कर्मचारी संचय कोषमा महिना पिच्छे जम्मा गरिने र उक्त रकम सेवा अवधि पुरा भएपछि प्राप्त हुने वा बिचमा चाहेको खण्डमा ऋण सहयोगको रुपमा समेत उपलब्ध हुने कानूनी व्यवस्था रहेको छ जसबाट स्थाई सेवामा संलग्न यस क्षेत्रका ६२.६० प्रतिशत स्थाई शिक्षकहरू लाभान्वित रहेको पाइएको छ । साथै प्रत्येक महिनाको तलबबाट रु. २०० कट्टा गरि त्यसमा नेपाल सरकारको तरफबाट सतप्रतिशत थपि जम्मा रु. ४००/- जम्मा २० वर्षसम्मको लागि कट्टा गरिन नागरिक लगानी कोषमा जम्मा हुने व्यवस्था पनि रहेको पाइएको छ ।

#### ४.१.६ नियुक्ति तथा भर्ना प्रक्रिया

शिक्षा नियमावली अनुसार सामुदायिक विद्यालयका रिक्त दरबन्दीमा शिक्षक भर्नाका लागि उक्त दरबन्दीका लागि शिक्षा नियमावली अनुसार योग्यता पुगेका नेपाली नागरिकहरूले शिक्षा सेवा आयोग मार्फत स्थाई पदपूर्तिका लागि अविदन दिने, शिक्षा आयोगले लिखित, मौखिक तथा प्रयोगात्मक परीक्षा गराई योग्यता क्रम अनुसार छनौट गर्ने प्रक्रिया रहेको भएपनि विगत केहि वर्ष यता अस्थिर राजनैतिक अवस्थाका कारण उक्त आयोगहरू समयमा खुल्न नसकेका कारण नेपालको शिक्षा व्यवस्थापनमा एक प्रकारको अन्यौलग्रस्त वातावरण सृजना भएको सर्वेक्षण अध्ययनमा अधिकांश शिक्षकहरूको भनाई रहेको पाइएको छ । वि.स. २०५२ सालमा आयोगले परिक्षाको आवेदन गर्नु वि.स. २०५६ सालमा स्वतः स्थाईका अप्रत्याशित सरकारी निर्णयहरू हुनु उक्त मुद्दा सम्बन्धी सर्वोच्चमा रिट निवेदन दायर हुनु तथा तमाम अस्थिर तथा अपरिपक्व निर्णयहरूबाट देशका हजारौं अस्थाई शिक्षकहरू लामो समय सम्म स्थाई हुन नसकेको तथ्य यस सर्वेक्षणको क्रममा पाइएको छ । यस केन्द्र अर्न्तगतका नमूना विद्यालयहरूमा जम्मा १२३ जना शिक्षकहरूमध्ये १७ जना अस्थाई रूपमा काम गरिरहेको पाइएको छ । वि.स. २०७० मा शिक्षक सेवा आयोगले शिक्षकहरूको सेवाका लागि परिक्षा संचालन गरेको छ । यस परिक्षाबाट अधिकांश अस्थाई रूपमा कार्यरत, शिक्षकहरूले स्थाईत्वको अवसर पाउने छन् भन्ने कुरा आशा गर्न सकिन्छ ।

शिक्षकहरूको निष्पक्ष रूपमा भर्ना नहुन सक्नु र आयोग निरन्तर खुल्न नसक्दा यस क्षेत्रमा योग्य सक्षम व्यक्ति पलायन भएको अवस्था देखिएको छ ।

#### ४.१.७ दण्ड तथा पुरस्कारको व्यवस्था

सर्वेक्षण अध्ययनको क्रममा दण्ड तथा पुरस्कारको अवस्था बुझ्ने जमर्को गरिएको छ । शिक्षा नियमावलीमा समेत दण्ड तथा पुरस्कार सम्बन्धी प्रावधान रहेको पाइएको छ । सेवामा हौसला बढाउन शिक्षक सेवामा उत्कृष्ट सेवा गरेका कर्तव्यनिष्ठ इमान्दार शिक्षकहरूलाई जिल्ला शिक्षा समिति, राष्ट्रिय शिक्षा पुरस्कार सम्मानित गरेको पाइएको छ । यस्ता पुरस्कार स्थाई शिक्षकहरूले पाएकोले कार्यरत अस्थाई शिक्षकहरूको मनोबल गिरेको अवस्था सर्वेक्षणको क्रममा पाइएको छ ।

#### ४.१.८ हकहितका लागि पेशागत संगठन

आफ्नो पेशागत हक हितका लागि संगठन निर्माण गर्नु र आफ्नो अधिकार एवम् हक संरक्षणका लागि आवाज उठाउनु एक प्रजातान्त्रिक राष्ट्रका नागरिकको अधिकार हो । आफ्नो संगठनको हक हित र सुविधाका लागि राज्य सरोकारवाला निकायमा दवाफ सृजना गरी आफ्नो संगठनको संरक्षण गर्नु संघ संगठनको दायित्व हो । यहि अभिप्रायले देशका हरेक क्षेत्रका हरेक पेशा संग सम्बन्ध कर्मचारीहरूले संगठन निर्माण गरेको पाइएको छ । स्वतन्त्र, स्वच्छ तथा प्रजातान्त्रिक प्रणालीबाट संगठनमा पदहरू चयन गर्ने प्रणाली हुनुपर्नेमा कल्याणपुर र सिरहा स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरू पेशागत हकहित र समृद्धिका लागि नरही विभिन्न राजनैतिक दलका भातृ संस्था वा संगठनको रूपमा रहेको स्थानिय केहि शिक्षक वृद्धिजीविहरू तथा अभिभावकहरूको गुनासो रहेको पाइएको छ । यसरी हेर्दा सामुदायिक विद्यालयका हरेक शिक्षकहरू कुनै न कुनै संगठनमा आवद्ध भएको र ति संगठनका गतिविधि वा क्रियाकलापमा संलग्न रहेको पाइएको छ ।

#### ४.१.९ पदोन्नतिको व्यवस्था

कल्याणपुर र सिरहा स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका ८ वटा नमुना विद्यालयका शिक्षकहरूको पदोन्नतिको अवस्था हेर्दा यसका सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूमध्ये विभिन्न तहमा कार्यरत शिक्षकहरूको तहगत अवस्था यस प्रकार रहेको पाइएको छ ।

तालिका ३ : सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको तहगत विवरण

विद्यालयको नाम	मा.वि.तह			नि.मा.वि. तह			प्राथमिक तह		
	प्रथम	द्वितीय	तृतीय	प्रथम	द्वितीय	तृतीय	प्रथम	द्वितीय	तृतीय
श्री रा.दु.उ.मा.वि, कल्याणपुर	०	२	३	०	२	०	१	२	०
श्री गो.स.ना.मा.वि., भेडिया	०	०	०	०	१	०	०	४	०
श्री ल.म.ज.उ.मा.वि., बनिनिया	१	२	०	१	२	०	१	३	०
श्री ज.मा.वि.,	०	०	१	०	०	०	०	२	०

करुनियाही									
श्री च.उ.मा.वि., सिराहा	१	६	२	१	४	२	२	३	२
श्री वि.च.श्रे.मा.वि., वेल्हा	०	१	०	०	०	०	१	४	१
श्री ज.मा.वि., गौरीपुर	०	१	०	१	१	०	१	३	१
श्री उ.मा.वि., भलुवाही	०	२	०	१	२	०	२	३	१
जम्मा	२	१४	६	४	१२	२	८	२४	५

यसरी हेर्दा स्थाई शिक्षकहरू ५ वर्ष पछि अर्को तहका लागि पदोन्नतीका लागि आन्तरिक शिक्षा सेवामा शरिक हुनसक्ने व्यवस्था भए पनि विगत २० वर्षमा केवल २ चोटी यस प्रकारको प्रक्रिया थालनी भएको र एकदमै न्यून संख्यामा शिक्षकहरूको वहुवा भएको अध्ययन सर्वेक्षणबाट देखिएको छ । यसरी लामो समय सम्म अस्थाई रूपमा कार्यरत शिक्षकहरूको संख्या बढि रहेको उनिहरू पदोन्नतीको यस प्रक्रियामा समेत सामेल हुन नसकेको अवस्था देखिएको छ ।

#### ४.१.१० औषधोपचार खर्च

सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरू विद्यालयका शिक्षकहरूको औषधोपचार शिक्षा ऐनमा उल्लेख भए अनुसार रहेको पाइएको छ । कल्याणपुर र सिरहा श्रोतकेन्द्रका ८ वटा सरकारी अनुदान प्राप्त सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूमध्ये ७७ जना शिक्षकहरू स्थाई सेवामा रहेकाले यस प्रकारको सेवा लिन सक्ने अवस्थामा रहेका छन भने बाँकी ४६ जना शिक्षकहरू उक्त उपचार खर्चबाट वन्चित रहेको पाइएको छ ।

#### ४.१.११ शैक्षिक भत्ता तथा सन्ततिवृत्ती

शिक्षा ऐनमा सरकारी अनुदान प्राप्त सरकारी विद्यालयका स्थाई शिक्षकहरूका सन्ततीहरूलाई शिक्षकको मृत्यु भएमा वा कुनै रोग लागेमा त्यसको कारण नीको नहुदै पछि मृत्यु भएमा त्यस्तो शिक्षकहरूको दुई जना सन्ततीलाई अठार वर्षको उमेर नपुगुन्जेल सम्म माध्यमिक तहमा अध्ययन गर्ने शिक्षकको प्रत्येक सन्ततीलाई नौसय रुपैयाँ निम्न मा.वि. र प्रा.वि. तहको शिक्षकलाई सातसय रुपियाँ प्रति महिना उपलब्ध



गराउने प्रावधान रहेको पाइयो तर यो लामो समय सम्म अस्थाई सेवामा रहेका सरकारी अनुदान प्राप्त विद्यालयका शिक्षकहरूले प्राप्त गरेको देखिदैन ।

#### ४.१.१२ विद्यालयको कार्य वातावरण एवम् भौतिक व्यवस्थापन

सामुदायिक सरकारी विद्यालय शिक्षकहरूको भौतिक व्यवस्थापन, कक्षा कोठा, खेल मैदान, कालोपाटीको राम्रो व्यवस्था गरेको पाइयो, सबै विद्यालयमा खानेपानीको सुविधा, प्राथमिक उपचार सामग्री, शौचालयको व्यवस्था रहेको पाइयो ।

#### ४.१.१३ क्षमता अभिवृद्धिसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू

अध्ययन गरिएका कल्याणपुर र सिरहा स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका सबै विद्यालयका प्रा.वि. स्तरमा सरकारी दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकले विभिन्न चरणमा सेवाकालिन तालिम लिएको पाइयो, भने मा.वि. स्तरमा अधिकांश विज्ञान, गणित र अंग्रेजी विषयका अधिकांश शिक्षकहरूले यस्ता सेवा कार्यक्रममा सहभागि भएको पाइएको छ ।

शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था बुझ्न यस नमूना छनोटमा परेका कल्याणपुर र सिरहा स्रोत केन्द्रका ८ वटा विद्यालयका सम्बद्ध सबै पक्षसँग प्रश्नावली, अन्तर्वार्ताबाट उनिहरूको उक्त विषयको अवधारणा बुझिएको छ ।

शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था बुझ्न गरिएको यस शोध अनुसन्धानको क्रममा विद्यालयका शिक्षकहरूको सन्तुष्टिको अवस्था बुझ्ने प्रयास गरिएको छ । विभिन्न प्रश्नावली अन्तर्वार्ता तथा छलफलका क्रममा आएको अवधारणालाई तालिकाद्वारा प्रस्तुतीकरण गर्ने प्रयास गरिएको छ । उक्त प्रश्नावली, अन्तर्वार्ताको क्रममा सबै नमूना छनोटमा परेका विद्यालयका प्र.अ., वि.व्य.स. का प्रतिनिधिहरू, शिक्षक परिवारका गरी १०० जना सहभागी गराइएका थिए, उनिहरूको अवधारणाको स्थिति बुझ्दा शिक्षकहरू आफ्नो पेशाप्रति कम सन्तुष्ट रहेको पाइयो भने पेशागत सन्तुष्टि कायम गराउन सरोकारवाला पक्षहरू एवम् विद्यालयका सबैले जवाफदेही भई लाग्नु पर्ने अवस्था देखिन्छ । वृत्ति विकासका हरेक पक्षहरूमा समयानुकूल समायोजन र परिमार्जन गरिनुका साथै क्षमता अभिवृद्धिसँग सम्बन्धित कार्यक्रमको निरन्तरतामा विशेष ध्यान दिनुपर्ने शोध अध्ययनको क्रममा देखिएको पाइएको छ ।

अध्ययन गरिएका विद्यालयका १२३ जना शिक्षकहरु मध्ये जम्मा १०० जनाको सहभागिमा विभिन्न किसिमका प्रश्नावलीहरु प्रयोग गरिएको छ । सहभागि मध्ये केही शिक्षकहरुको अन्य कारणहरु पनि लेखेको पाइएको छ । अन्य मध्ये स्रोतकेन्द्र कल्याणपुर अन्तर्गत श्री रा.दु.उ.मा.वि. कल्याणपुरका एकजना शिक्षकले शिक्षण पेशाप्रति शतप्रतिशत नाकारात्मक रहेको र उसको विचारमा सरकारले शिक्षकलाई दोस्रो दर्जाको राष्ट्र सेवक कर्मचारी सम्झेको र त्यसै अनुसार काखा र पाखा व्यवहार गरेको गुनासो गरेको पाइयो । त्यसैगरि सिरहा स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका श्री वि.च.श्रे. मा.वि. का एकजना राहत शिक्षकले सरकारले कुनै एकै किसिमको नीतिनियम तथा नियमावलीअनुसार शिक्षक सबैलाई समान व्यवहार गर्ने नियम लागु गर्नुपर्छ अनि मात्र शिक्षकको मनोबल माथि उठन सक्छ भन्ने कुरा जोड दिएको पाइएको छ ।

मास्लो ले भनेअनुसार मानिसको पहिलो आवश्यकता शारीरिक आवश्यकता हो । मानिसको शारीरिक आवश्यकतामा गाँस, बास, लत्ताकपडा, यौन तृप्ति, विश्राम, संरक्षण रहेका छन् ।

सर्वेक्षण अध्ययनको क्रममा यस अध्ययनको पहिलो उद्देश्य शिक्षकहरुको सन्तुष्टिको अवस्था रहेको छ । अध्ययनको क्रममा भएको प्राप्तिलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ । छनौटमा परेका स्रोतकेन्द्रहरुको प्र.अ., वि.व्य.स., वि.नि., स्रोतव्यक्ति, अभिभावक तथा विद्यालयहरूसंग गरिएको अन्तर्वार्ता, अन्तक्रिया, प्रश्नावलीबाट शिक्षकहरुको पारिश्रमिक एवम् सेवा सुविधा समायानुकुल नभएको देखिएको पाइयो । अधिकांश शिक्षकहरु लामो समय सम्म अस्थायी रुपमा कार्यरत रहेको पाइयो । शिक्षकको भर्ना लामो समय देखि सुचारु रुपले चलन नसकेको र विद्यालयमा राजनैतिक हस्तक्षेप बढ्दै गएको अवस्था पाइयो । सामुदायिक शिक्षकहरुको विमा, औषधोपचार तथा निवृत्तिभरणको व्यवस्था रहेपनि लामो समयबाट अस्थायी रुपमा काम गरिरहेका शिक्षकहरु बञ्चित रहेको पाइयो ।

क्षमता अभिवृद्धिसँग सम्बन्धित तालिम कार्यक्रम संचालन भएपनि अस्थायी शिक्षकहरुले न्यून अवसर पाएको देखियो । अधिकांश सामुदायिक विद्यालयहरुको भौतिक व्यवस्थापन राम्रो देखिएको छ तर केहि सामुदायिक विद्यालयको पनि व्यवस्थापन कमजोर पाइएको छ । विद्यालयमा कक्षाकोठा, फर्निचर, कालोपाटी, शैक्षिक सामग्रीहरु, शौचालय र खानेपानीको अवस्था कमजोर रहेको पाइयो । सरोकारवाला पक्षहरुमा जिम्मेवारी तथा सामुहिक

उत्तरदायित्वको भावना कमजोर रहेको पाइएको छ । शैक्षिक सुपरिवेक्षण नियमित र निरन्तर हुन नसक्दा शिक्षकहरूको कार्यक्षमता मूल्याङ्कनमा प्रगति नहुन सक्दा निरासाको अवस्था पाइएको छ । सूचना तथा प्रविधिको तीव्र विकाससंगै मानवीय इच्छा र चाहनाहरू बढिरहेको परिप्रेक्षमा वर्तमान सेवा, सुविधाले आवश्यकता परिपूर्ती नहुन सक्दा शिक्षण पेशाप्रति आकर्षण घट्दै गएको सर्वेक्षण अध्ययनको क्रममा पाइएको छ ।

## ४.२ शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न विद्यालयले गरेका प्रयासहरू

शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न शिक्षा मन्त्रालय, जिल्ला शिक्षा कार्यलय तथा विद्यालय स्तरमा भएका प्रयासहरू खोजि गर्नुका लागि यो अनुसन्धान गरिएकोले सरोकारवाला पक्षको प्रयासहरूलाई प्रस्तुतिकरणको सहजताको लागि निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

### ४.२.१ भर्ना तथा नियुक्तीको व्यवस्था

सरकारी अनुदान प्राप्त सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको अवकाश पश्चात, कसैले बिचैमा अवकाश लिँदा एवम् विद्यार्थी संख्याको आधारमा दरबन्दी थपिदा शिक्षक दरबन्दी कायम हुने हुन्छ । अतः अधिकांश विद्यालयमा यस्ता रिक्त दरबन्दीमा अस्थायी शिक्षकहरू नियुक्त गरिएको पाइएको छ । यस्ता शिक्षकहरू विद्यालय स्तरमा वि.व्य.स., प्र.अ. र शिक्षक बृद्धिजीवीको परीक्षा समिति गठन भई कतिपय विद्यालयमा शिक्षक भर्ना प्रक्रिया थालनी भएको पाइएको छ । लामो समय सम्म सरकारले शिक्षक सेवा आयोग नखोल्दा शिक्षकको स्थायी प्रक्रिया अवरुद्ध भएको भएपनि यस वर्षको शुरुवातमा रिक्त दरबन्दीका लागि शिक्षक सेवा आयोग खुली, लिखित परीक्षा संचालन गरिएको र विचमा केही व्यवधानका बावजुद पनि शिक्षक सेवा आयोगले अर्न्तवार्ताको मिति फलाइस गरेका कारण अस्थायी तथा नयाँ भावि शिक्षकले खुशी महशुस गरेका छन् ।

### ४.२.२ पारिश्रमिकको व्यवस्था

शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको प्रमुख पक्ष पारिश्रमिक हो । सरकारी अनुदान प्राप्त शिक्षकहरूको त.भ. लगायत ग्रेड आदि सबै नेपाल सरकारले व्यहोरेको अवस्था छ । भने कतिपय सामुदायिक विद्यालयले पर्याप्त शिक्षक दरबन्दीको अभावमा निजि स्तरबाट पनि शिक्षक नियुक्ति गरेको पाइएको छ । यस्ता निजि शिक्षकहरूको पारिश्रमिक विद्यालय स्रोतबाट उपलब्ध गराइएको छ । यहाँ दुबै स्रोतकेन्द्रका नमूना छनौटमा परेका विद्यालयका

शिक्षकहरू मध्ये ११ जना निजि र १८ जना राहत दरबन्दीमा रहेका छन् । राहात दरबन्दीका शिक्षकहरूलाई सरकारले व्यहोरेको अवस्था छ ।

#### ४.२.३ भत्ता तथा ग्रेडको सुविधा

सामुदायिक विद्यालयका स्थाई शिक्षकहरूले प्रति वर्षको हिसाबबाट ग्रेड सुविधा पाएको देखिन्छ । तर अस्थायी राहत तथा निजी श्रोतका शिक्षकहरूलाई कुनै पनि किसिमको ग्रेडको सुविधा दिएका छैनन् । ग्रेड सुविधा सम्बन्धि जानकारी निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएका छन् ।

श्रेणी/तह	तृतीय	द्वितीय	प्रथम
प्रा.वि.	११०/-	१२०/-	१६०/-
नि.मा.वि.	१२०/-	१६०/-	१८०/-
मा.वि.	१६०/-	१९५/-	२३०/-

(स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७०)

#### ४.२.४ बिदा सहूलियत

सरकारी अनुदान प्राप्त सबै विद्यालयका स्थायी, अस्थायी र राहत दरबन्दीका शिक्षकहरूले नियमानुसारको विरामी बिदा, पर्व बिदा, भैपरी आउने बिदा, क्रिया बिदा तथा अन्य बिदा पाएको देखिन्छ ।

#### ४.२.५ औषधोपचार तथा बिमाको व्यवस्था

सरकारी अनुदान प्राप्त विद्यालयका शिक्षकहरूले औषधोपचार तथा बिमाको सुविधा पाउने प्राबधान रहेपनि यो सुविधा केवल स्थायी दरबन्दीमा कार्यरतले पाउने हुदाँ अस्थायी, करार तथा राहत दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकको हकमा भने यस्तो सुविधा नभएको अवस्था देखिएको छ ।

#### ४.२.६ निवृत्तिभरण उपदानको व्यवस्था

सरकारले वि.स. २०६० साल पश्चात स्थाई नियुक्ति भएका शिक्षकहरूलाई एकमुष्ट उपदानको व्यवस्था गरेको पाइएको छ । सो पूर्व स्थायी भएको कर्मचारी/शिक्षकहरूले निवृत्तिभरण एवम् उपदान मध्ये एक पाउने व्यवस्था गरिएको छ । यो सुविधा केवल स्थाई

शिक्षकहरूले पाउने प्रावधान रहेको छ भने सबै अस्थायी शिक्षकहरू यसबाट बञ्चित रहेको अवस्था छ ।

#### ४.२.७ कर्मचारी संचयकोष कट्टी वा नागरिक लगानीकोषको व्यवस्था

सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको १० प्रतिशत तलब भत्ताबाट कट्टी गरी १० प्रतिशत सरकारले त्यसमा थप गर्ने प्रावधान रहेको छ । यस्तो रकम कर्मचारी संचय कोषमा जम्मा गर्ने गराई केवल स्थायी शिक्षकहरू मात्र पाएका छन् भने सबै अस्थायी शिक्षकहरू र राहत शिक्षकहरू यस सुविधाबाट बञ्चित रहेको देखिन्छ । त्यस्तै गरी प्रत्येक महिना रु. २००१-तलबबाट कट्टा गरी त्यसमा शतप्रतिशत नेपाल सरकारको तर्फबाट थप गरी नागरीक लगानी कोषमा जम्मा गर्ने प्रावधान रहेको छ ।

#### ४.२.८ शैक्षिक भत्ता तथा सन्तती वृत्ति

शिक्षकहरूको शैक्षिक भत्ता तथा सन्तती वृत्तिको हकमा विद्यालय स्तरमा त्यस्ता कुनै प्रयास भएको देखिएन, स्थायी शिक्षकको हकमा राज्यले गरेको व्यवस्था बाहेक अन्य कुनै प्रयास भएको पाइएन ।

#### ४.२.९ दण्ड तथा पुरस्कारको व्यवस्था

सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूलाई राम्रो काम गरे वापत राष्ट्रिय शिक्षा, जिल्ला शिक्षा समिति र विद्यालय स्तरबाट पुरस्कारको प्रावधान रहेको पाइयो, तर यस्तो पुरस्कार समित जनाले पाएको अध्ययनबाट देखिएको छ । विद्यालयले दण्ड प्रक्रियालाई खासै ध्यान नदिइएको अवस्था पाइएको छ ।

#### ४.२.१० विद्यालयलाई शान्ति क्षेत्र बनाउने अभियान

नेपाल सरकारले विद्यालयलाई शान्ति क्षेत्र घोषणा गरी विद्यालयमा राजनैतिक हस्तक्षेप कम गर्न कुनै पनि राजनैतिक गतिविधि संचालन गर्न रोक लगाउने अभियान गरेको भएपनि कतिपय विद्यालयमा यस्ता गति विधि संचालन हुँदै आएको स्थानिय वृद्धिजिविहरूको भनाई रहेको छ । तथापि थुप्रै विद्यालयमा यस्ता गतिविधि नभएको विद्यालयसँग सम्बद्ध पक्षको दावी रहेको पनि देखिएको छ ।

#### ४.२.११ कार्य वातावरणको व्यवस्थापन

जब सम्म विद्यालयमा उपयुक्त भौतिक, शैक्षणिक तथा कार्य वातावरण हुँदैन शिक्षकहरू पेशाप्रति आकर्षित हुँदैन, खाने पानी, सरसफाई, प्राथमिक उपचार, उद्वृत्ति, पुस्तकालयको व्यवस्था, शौचालय, खेल सामग्रीहरू खेल मैदानको राम्रो व्यवस्था भए शिक्षकहरू आफ्नो शैक्षिक कार्य राम्रोसँग संचालन गर्न सक्छन्, अतः विद्यालयको कार्य वातावरण राम्रो बनाउन विद्यालयले गरेका प्रयासहरू खोजि गर्ने उद्देश्यले नमूना छनौट गरिएका विद्यालयको यर्थाथ धरातलमा उभिइ तथ्याङ्क सङ्कलन गर्दा प्रायः सबै सामुदायिक विद्यालयमा भौतिक तथा शैक्षणिक व्यवस्थापनमा स्रोत र साधनले भ्याए सम्म प्रयास गरेको पाइएको छ । शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न विद्यालयस्तरमा भएको प्रयासहरूलाई बुझ्ने प्रयास यस सर्वेक्षण अध्ययनमा गरिएको छ ।

सामुदायिक विद्यालयमा शिक्षकहरूको नियुक्ति शिक्षक सेवा आयोगले लिखित, मौखिक तथा प्रयोगात्मक परीक्षा संचालन गरी योग्य, सक्षम व्यक्तिलाई छनौट गरी नियुक्ति दिने प्रावधान रहेको तर विगत लामो समय देखि यस्तो आयोग खुल्न नसक्दा, अध्ययन गरिएका विद्यालयका १२३ जना शिक्षकहरू मध्ये १७ जना शिक्षकहरू लामो समय देखि अस्थायी रूपमा कार्य गरिरहेका र हाल शिक्षक सेवा आयोगले लिखित परीक्षा लिई सकेको देखिएको छ । विद्यालयले विद्यार्थीको अनुपातमा शिक्षकहरू दरबन्दी नपाउदा निजि स्रोतबाट पनि शिक्षक नियुक्ति गरिएका तथा निजि स्रोतबाट नियुक्ति पाएका शिक्षकहरूलाई ग्रेडको सुविधा दिएको पाइएको छैन । विद्यालयका शिक्षकहरूको मनोबल बढाउन पुरस्कार, स्यावासी जस्ता उत्प्रेण भए गरेको पाइयो, तर यस्तो प्रक्रियामा एकदम न्यून रहेको देखिएको छ । कतिपय विद्यालयका सम्बद्ध पक्षहरू, विद्यालयलाई शान्ति क्षेत्र बनाउने अभियानमा सक्रिय देखिन्छन् भने कतिपय विद्यालयमा यस्तो कार्यक्रम प्रभावकारी हुन सकेको देखिँदैन । सामुदायिक विद्यालयमा राम्रो कार्यवातावरण रहेको भएपनि अति आवश्यक पक्षहरू, भौतिक व्यवस्थापन जस्तै भवन, फर्निचर शौचालय तथा खानेपानीको व्यवस्थापनमा ध्यान पुऱ्याउन सकेको देखिँदैन ।

शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न विद्यालयले गरेको प्रयासहरूको सर्वेक्षण अध्ययन पछि यसबाट हुन आएको प्राप्तिलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ । शिक्षकहरूको भर्ना प्रक्रिया विगत एक दशकदेखि अवरुद्ध भएको छ र वि.सं. २०७० को सुरुवातमा शिक्षक

सेवा आयोगले रिक्त दरबन्दीका लागि विज्ञापन खोली लिखित परीक्षा सञ्चालन गरी क्रमशः परीक्षाफल प्रकाशित गरिरहेको अवस्था पाइएको छ । कतिपय सामुदायिक विद्यालयमा थप गरिएका दरबन्दीहरु यस विज्ञापनको प्रक्रियामा समावेश नभएको देखिन्छ । विज्ञान तथा प्रविधिमा आएको परिवर्तनले शिक्षकहरु तथा विद्यालयमा आएको परिवर्तनहरु बढ्दै गएकाले विद्यालयमा उक्त प्रविधिहरुको आवश्यकता महशुस गरिएको छ । २ वटै स्रोतकेन्द्रका केही विद्यालयले यस्ता उपकरण राख्न आफ्नो आन्तरिक स्रोत परिचालन गरेको देखिन्छ । दुवै स्रोतकेन्द्रका करिब ४ विद्यालयमा यस्ता उपकरणहरु रहनु पर्ने सोच रहे पनि उपलब्ध हुन सकिरहेको देखिँदैन । विद्यार्थी अनुपातमा शिक्षकहरुको दरबन्दी नहुँदा प्रायः सबै विद्यालयमा नीजि, करार र राहत दरबन्दीमा शिक्षकहरु नियुक्ति गरिएको पाइएको छ र विद्यालयको स्रोतबाट उनीहरुलाई पारिश्रमिक उपलब्ध गराइएको देखिन्छ । विद्यालयको आन्तरिक स्रोत कम रहदा उनीहरुले पाउने स्केल सरकारी दरबन्दीको भन्दा न्यून रहेको देखिएको छ । यसरी मास्लोको आवश्यकतामा आधारित सिद्धान्तको अनुसार शिक्षकहरुको आवश्यकताहरु पुरा नहुदा कार्य राम्रो सँग गर्दैन र पेशालाई नै नराम्रो भन्ने कुरा तर्फ धारणा परिवर्तन गर्ने स्थितीमा पुगेको देखिएको छ । अतः शिक्षकहरु पेशागत रुपमा सन्तुष्ट हुन उनीहरुको आवश्यकताहरु यथासम्भव बढी मात्रामा पुरा हुने वातावरण श्रृजना गर्ने भरमग्दुर प्रयास गरिनुपर्ने देखिएको छ ।

### ४.३ सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टिमा देखापरेका समस्या

सरकारी अनुदान प्राप्त सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था बुझ्न विद्यालय व्यवस्थापन समिति, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरु माभक्त विभिन्न किसिमबाट छलफल तथा अन्तरवार्ता र प्रश्नावली मार्फत लिइएको तथ्याङ्कको आधारमा पेशागत सन्तुष्टि नहुनका पछ्याडि देखिएका समस्याहरुलाई पहिचान गरी विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । यो अध्ययन दुवै स्रोतकेन्द्र अर्न्तगतका ८ वटा सरकारी अनुदान प्राप्त विद्यालयका १६ जना शिक्षकहरु, ८ जना प्र.अ. हरू, ८ जना वि.व्य. समितिका पदाधिकारी ज्यूहरुसँग प्रश्नावली सहित औपचारिक अर्न्तवार्ताको माध्यमबाट लिइएको थियो । सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टिमा देखापरेका समस्याहरुमा सरोकारवाला पक्षहरुको धारणाको अवस्था यस प्रकार रहेको छ ।

तालिका ४ : सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टिमा देखापरेका समस्याहरु

क्र.सं.	समस्याहरु	वि.व्य.स.	प्र.अ.	शिक्षक
		संख्या	संख्या	संख्या
१.	भर्ना प्रक्रियामा हुने ढिलाई एवम् अनियमितता	७	८	१४
२.	शिक्षकहरु स्वयम विभिन्न संघ/ संगठन तथा तष्कामा विभाजित हुनु	८	८	१२
३.	पारिश्रमिक तथा सेवा सुविधा समय सापेक्ष नहुन सक्नु	७	८	१५
४.	शिक्षकहरु लामो समय सम्म अस्थायी रूपमा रहनु	८	७	१५
५.	प्रभावकारी सुपरिवेक्षण तथा अनुगमन नहुनु	६	४	१३
६.	क्षमता अभिवृद्धि गर्ने क्रियाकलापमा सम्बद्ध पक्षको न्यून भूमिका रहनु	६	४	१२

(स्रोत:- स्थलगत सर्वेक्षण, २०७०)

तालिका नं. ४ मा वि.व्य.स.का. ८ जना, प्र.अ. ८ जना र शिक्षकहरु १६ जना गरी जम्मा ३२ जना लाई पेशागत सन्तुष्टिमा देखापरेका समस्याहरुको विषयमा प्रश्नावली गर्दा शिक्षक भर्ना तथा नियुक्ति प्रक्रियामा हुने ढिलाईलाई शिक्षकहरुको पेशामा आउने असन्तुष्टिको प्रमुख कारक तत्व रहेक पाइएको छ । देशको अस्थिर राजनिति, शिक्षाक्षेत्र राजनितिबाट टाढा रहन नसक्दा, शिक्षक सेवा आयोगले नियमित रूपमा आयोग खोल्न नसक्नुले शिक्षकहरु लामो समय सम्म अस्थायी रूपमा सेवारत रहेको पाइएको छ, र शिक्षकहरु पार्टीका कार्यकर्ता हुदा शिक्षक सेवाबाट बढि उत्तीर्ण रहने जसका परिणामस्वरूप शिक्षकहरु पेशा प्रति निराश रहेको सर्वेक्षण अध्ययनबाट देखिएको छ । जम्मा १२३ जना मध्ये १०५ जना शिक्षकहरु पेशाप्रति निराश रहनुको प्रमुख कारण शिक्षक भर्ना प्रक्रिया नियमित एवम् पारदर्शी र निष्पक्ष नभएको गुनासो अर्न्तवार्ता तथा अनौपचारिक छलफलको क्रममा देखिएको पाइएको छ । यस सम्बन्धमा एकजनाले देशमा संविधान र स्थायी सरकार नबने सम्म कुनै पनि पक्षलाई सुधार



गर्न सकिदैन र यो सबै सरकार/नेताको कारणले भइरहेको छ भन्ने कुरा जोडदारले भनेको पाइएको छ ।

#### ४.३.१ समयानुकूलको पारिश्रमिक व्यवस्था

दुवै स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका ८ वटा सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था बुझ्न गरिएको यस सर्वेक्षणबाट सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरू सन्तुष्ट देखिएको पाइएको छ । वर्षौं देखि अस्थायी दरबन्दीमा रहेका निजि स्रोतबाट त.भ. खाने निजि शिक्षकहरू कम सन्तुष्ट रहेको सर्वेक्षण अध्ययनबाट देखिएको छ । यसरी ६०% सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरू बढि असन्तुष्ट देखिएका छन् । अतः शिक्षकहरूको पारिश्रमिक समयानुकूल नरहनु वा बढ्दो महँगी तथा मुद्रामा आउने अवचलनलाई ध्यान दिन नसक्नु पेशागत सन्तुष्टिको प्रमुख समस्या रहेको सर्वेक्षण अध्ययनबाट देखिएको पाइएको छ ।

#### ४.३.२ लामो समय सम्म शिक्षकहरू अस्थायी रहनु

तालिका नं. ३ का अनुसारको तथ्याङ्क हेर्दा शिक्षकहरू स्थायी भन्दा अस्थायी रूपमा बढी रहेका र उनीहरू आफ्नो भविष्य बढि असुरक्षित रहेको महशुस गरी रहेका देखिन्छन् वि.स. २०५२ सालमा खुलेको आयोगको परिक्षाफल वि.स. २०६० सालमा खुल्नु तथा तत्पश्चात शिक्षक सेवा आयोग नखुल्दा अध्ययन गरिएका जम्मा ८ वटा सरकारी विद्यालयका १२३ जना शिक्षकहरू मध्ये १७ जना अस्थायी रहेको देखिएको छ ।

#### ४.३.३ शिक्षकहरू विभिन्न संघ/संगठनमा विभक्त

दुवै स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरू विभिन्न राजनैतिक दलका भातृ संस्थामा आवद्ध रहेका सर्वेक्षण अध्ययनको क्रममा पाइएको छ । ८० प्रतिशत शिक्षकहरू यस्ता प्रकारका संघ/संगठन तथा युनियनमा आवद्ध रहेको पाईन्छ । यसरी २० प्रतिशत शिक्षकहरू तटस्थत अवस्थामा रहेको सर्वेक्षण अध्ययनबाट देखिएको छ । यस प्रकार उनीहरू पेशागत हकहित भन्दा वर्गीय स्थायिकताका लागि आवाज उठाउने भएकाले पेशागत हकहितमा खासै उपलब्धि हासिल गर्न नसकेको भन्ने शिक्षकहरूको अवधारणा रहेको पाइएको छ ।

#### ४.३.४ प्रभावकारी सुपेरीवेक्षण तथा अनुगमन

दुवै स्रोतकेन्द्र अन्तरगत एक जना स्रोत व्यक्ति, एक जना स्रोत विद्यालयका प्र.अ. लगायत शिक्षा कार्यालयबाट सुपेरीवेक्षणका लागि प्रा.स. तथा विद्यालय नीरिक्षकको व्यवस्था रहेको भएपनि अनुगमन तथा सुपेरीवेक्षण प्रक्रिया नीयमित नहुन सक्दा, दण्ड तथा पुरस्कार जस्ता सकारात्मक एवम् नकारात्मक सम्बलन नहुन सक्दा शिक्षकहरूमा विशेष नैराश्यता रहेको सर्वेक्षणको क्रममा पाइएको छ ।

#### ४.३.५ क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धि क्रियाकलापमा सम्बद्ध पक्षको भूमिका

नेपाल सरकार शिक्षा मन्त्रालयले शिक्षा क्षेत्रको विकासका लागि विशेष रूपमा कार्यक्रम संचालन गरिरहेको सो अन्तरगत विभिन्न संघ/संस्था, सरकारी तथा गैर सरकारी संघ संस्थाको अनुदान सहयोगमा विभिन्न खालका तालिम, गोष्ठी, कार्यशाला, सम्बन्धी परियोजना संचालनमा रहेपनि कतिपय कार्यक्रमहरू जिल्लामा रहेको अवस्थामा केवल स्थाई शिक्षकहरू उक्त कार्यक्रममा सरिक रहने र वर्षौं देखि अस्थायी रूपमा काम गरिरहेका तथा नीजि स्रोतका शिक्षकहरू उक्त अवसरबाट बञ्चित रहेको सर्वेक्षण अध्ययनबाट देखिएको पाइएको छ ।

#### ४.३.६ उपयुक्त कार्य वातावरण

कार्य वातावरण भित्र, उचित भौतिक व्यवस्थापन, जस्तै भवनको पर्याप्तता, फर्निचरहरूको उपलब्धता, खाने पानी, शौचालय, उद्यान, पुस्तकालयको व्यवस्था, कम्प्यूटर तथा प्रयोगशाला कक्ष, आवश्यक मात्रामा निर्देशिका तथा उपकरणहरू, सहयोगी भावना, सहकार्य आदि पर्दछन् । अन्य विद्यालयमा शौचालयहरू, खेल मैदान, कम्प्यूटर तथा प्रयोगात्मक कक्षाको व्यवस्था गरिएको अध्ययनको क्रममा पाइएन । कतिपय भवनहरू तथा फर्निचरको अवस्था एकदम नाजुक रहेको पाइएको छ ।

यस सर्वेक्षणको क्रममा शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिमा देखापरेको समस्याहरूको विषयमा बुझ्ने प्रयास गरिएको छ । अध्ययनको शिलशिलामा पेशागत सन्तुष्टि नहुनसक्नाका समस्याहरूमा भर्ना प्रक्रियामा ढिलाई, शिक्षकहरू विभिन्न संघ संगठनमा विभक्त रहनु परिश्रमिक तथा सेवा सुविधा समय सापेक्ष नभएको, शिक्षकहरू अस्थायी रहनु, प्रभावकारी सुपेरीवेक्षणको अभाव, विद्यालयमा राम्रो कार्य वातावरणहुन नसक्नु एवम्

क्षमता अभिवृद्धिहुने कार्यक्रममा सम्बद्ध पक्षको भूमिका न्यून हुनु दुवै श्रोतकेन्द्रका सबै विद्यालयमा सामुहिक उत्तरदायित्व तथा जवाफ देहिताको अवस्था कम रहेको पाइएको छ । तसर्थ मास्लोको अनुसार शिक्षकहरूको आवश्यकताहरू पुरा नहुदा पेशागत रूपमा सन्तुष्ट हुने वातावरणको श्रृजना भएको देखिदैन ।

सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिमा देखा परेका समस्याहरूको अध्ययन पछि यसबाट प्राप्त भएका प्राप्तिहरूलाई यसप्रकार प्रस्तुत गरिएको छ । शिक्षकको पेशागत सन्तुष्टि नहुन सक्नुमा भर्ना प्रक्रियामा हुने ढिलाई शिक्षकहरू स्वयम् विभिन्न संगठनमा विभक्त रहनु र पेशागत संगठनले पेशागत हकहितका लागि खासै भूमिका खेल्न सकेको देखिएको पाइएन । शिक्षकहरूको सेवा सुविधा समयानुकूल समायोजन हुन नसकेकोले अतिआवश्यकिय आवश्यकता पुरा गर्न कठिनाई रहेको अवधारणा रहेको पाइएको छ । शिक्षकहरूको सुरक्षित भविष्य हुन नसकेको अवस्थामा प्रतिभावान् व्यक्ति पेशाबाट पलायन रहेको पाइएको छ । परिवेक्षण प्रक्रिया नियमित र निरन्तर रूपमा सञ्चालन हुन नसक्दा शिक्षकहरूको मनोबल गिरेको पाइयो । अधिकांश विद्यालयमा कक्षाकोठा, कालोपाटी, शैक्षिक सामग्री, खेल मैदान, शौचालय, खानेपानीको समस्या रहेको देखिएको छ । क्षमता अभिवृद्धि हुने खालका सामुहिक विद्यालयको सहभागिता बढी रहेको पाइन्छ तर सामुदायिक विद्यालयका वर्षौदेखि अस्थायी रूपमा कार्यरत शिक्षकहरू उक्त अवसरबाट बञ्चित रहेको पाइएको छ ।

#### ४.४ शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि बढाउने उपायहरू

अध्ययनका क्रममा नमूना छनोटमा परेका विद्यालयका प्र.अ. शिक्षक तथा विद्यालय व्यवस्थापन समितिका प्रतिनिधिहरू, प्र.अ., शिक्षकहरू, अभिभावकहरू एवम् विद्यालयसँग सम्बद्ध सरोकारवाला निकायहरूसँग गरिएको अन्तरक्रिया तथा प्रश्नावली मार्फत सङ्कलन गरिएको तथ्याङ्कको आधारमा शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न तपेरिल बमोजिमका उपायहरू अबलम्बन गरिनु आवश्यक देखिन्छ ।

##### ४.४.१ समयानुकूल सेवा सुविधामा समायोजन

शिक्षकहरूको परिश्रमिकको अवस्था हेर्दा प्राप्त सर्वेक्षण अध्ययनबाट संस्थागत विद्यालय र सामुदायिक विद्यालयको समान देखिदैन, विश्व बजारमा आएको मन्दि, मुद्रास्फिती,

अवचलनका कारण भण्डै २५ प्रतिशतको हाराहारीमा महङ्गी बढीरहेको देखिन्छ, अतः शिक्षासँग सरोकारवाला निकायहरूबाट सोहि अनुपातमा परिश्रमिकमा समायोजनहुनु आवश्यक देखिन्छ । यसका अतिरिक्त, दुर्गम भत्ता, महङ्गीभत्ता सन्ततीवृत्ती, बिमा, औषधोपचारमा विशेष ध्यान दिई सेवा सुविधामा समायोजन पर्ने देखिन्छ । विज्ञान तथा प्रविधिको विकाससंगै मानविय चाहाना बढ्दै गएको देखिन्छ । अतः सेवा सुविधामा समायोजन गर्नु पूर्व यस्ता पक्षलाई सरकार तथा सम्बद्धपक्षले ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ ।

#### ४.४.२ नियमित र पारदर्शी भर्ना र नियुक्ति प्रकृया

यस सर्वेक्षण अध्ययनबाट सामुदायिक तथा निजि विद्यालयका अधिकांश शिक्षकहरूले लामो समय देखि अस्थायी रूपमा काम गरी आएकाले, उनिहरूलाई स्थायीत्व अवसर उपलब्ध गराउन सम्बद्ध पक्षले विशेष ध्यान दिनु पर्ने हुन्छ । शिक्षक सेवा आयोग नियमित रूपमा खोलिनु पर्दछ, स्वच्छ, निष्पक्ष ढंगबाट नियुक्ती प्रक्रियालाई अगाडि बढाउनु पर्दछ ।

#### ४.४.३ पेशागत संगठनमा जोड

दुवै स्रोतकेन्द्र अन्तगतका विद्यालयका शिक्षकहरूको हक हित वा पेशागत सम्बन्धित कुराहरूलाई जोड दिन पेशागत संगठन हुनुपर्ने देखिन्छ । वर्तमान अवस्थामा रहेको संगठन पेशागत भन्दा राजनैतिक दलहरूको भातृ संगठनका रूपमा काम गरिरहेकोले, शिक्षकहरूले आफ्नो पेशालाई मर्यादित र आकर्षक बनाउन यस्ता मनोधारणाबाट अलग रही एउटै साभा संगठन निर्माण गरी अधि बढनु पर्ने देखिन्छ ।

#### ४.४.४ प्रभावकारी सुपेरीवेक्षण तथा अनुगमनको व्यवस्था

यस सर्वेक्षण अध्ययनको क्रममा सुपेरीवेक्षण तथा अनुगमन फितलो रहेको पाइएको छ । अतः विद्यालयका सरोकारवाला निकायहरूले निरन्तर, नियमित सुपेरीवेक्षण तथा अनुगमन गर्ने व्यवस्था गरेमा, शिक्षकहरूको कार्यक्षमता कार्य सम्पादनमा सुधार आउनुको सट्टा राम्रो कार्य शिक्षकहरूको मनोबल बढ्ने र अरु शिक्षकहरू पनि राम्रो कार्य गर्न उत्प्रेरीत हुन वातावरण बन्दछ । मूल्यांकन प्रक्रिया निष्पक्ष र पारदर्शी भएमा शिक्षकहरू पेशा प्रति बढि आकर्षित हुने हुन्छन । राम्रो कार्य गर्ने शिक्षकलाई स्याबासी, धन्यावाद, पुरस्कार तथा सुधारिनु पर्ने कार्यमा पृष्ठपोषण दिँदा शिक्षकहरूको मनोबल बढ्ने हुन्छ ।

#### ४.४.५ क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धि क्रियाकलापमा सम्बद्ध भूमिका

शिक्षकहरूको पेशागत विकासका लागि तालिम, गोष्ठी, सेमीनार, कार्यशालाको आयोजना गरिनु पर्दछ। यस्ता किसिमका तालिम, गोष्ठी संचालन गरिएको भएपनि स्थाई शिक्षकको मात्र बढि सहाभागिता यस सर्वेक्षण अध्ययनमा देखिएको छ। अतः यस्ता कार्यक्रममा सबैलाई अवसर दिने वातावरण बनाइनु पर्ने देखिन्छ। यस्ता कार्यक्रम जिल्लास्तर र केन्द्रियस्तरमा संचालन नगरी सबै ठाउँमा संचालन गरिनु अति आवश्यक देखिन्छ।

#### ४.४.६ कार्यवातावरणको समुचित व्यवस्थापन

स्वच्छ, अवस्था, राम्रो भौतिक व्यवस्थापन, पर्याप्त खेल मैदान, शौचालय, खानेपानीको सुविधा, पर्याप्त शैक्षिक सामग्रीहरू, पुस्तकालय, सहयोगी भावना, भित्रवत व्यवहार, सुमधुर सम्बन्ध आदि राम्रो कार्यवातावरणका उदारहण हुन। यस सर्वेक्षणको क्रममा धेरै जसो विद्यालयमा यस्तो व्यवस्थापन राम्रो पाइए पनि, कतिपय पक्षहरूमा कम ध्यान पुऱ्याइएको र कतिपय पक्षको अवस्था नाजुक भएकोले विद्यालयसंग सम्बद्ध हरेक पक्षहरूले आ-आफ्नो जिम्मेवारी र कर्तव्यबोध गर्दै यस्ता खाले सबै पक्षहरूमा समयानुकूल व्यवस्थापन गरी राम्रो कार्य वातावरण बनाइनु पर्ने देखिन्छ।

मास्लोको अनुसार पेशागत रूपमा सन्तुष्ट भएको व्यक्ति मात्र आफ्नो कार्य राम्रो सँग गर्न सक्छ। शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको उपायहरूको अध्ययनको क्रममा उपलब्ध भएका प्राप्तिहरूलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ। पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न विद्यालय स्तरमा सरोकारवाला पक्षहरूको जिम्मेवारी तथा सामुहिक उत्तरदायित्वको बोध हुनु आवश्यक देखिएको छ। विद्यालय स्तरमा रहेको सीमित स्रोत र साधनबाट शिक्षकहरूको सन्तुष्टिका लागि गरिएका प्रयासहरूले उनीहरूको आवश्यकता पुरा हुन सकेको देखिदैन। शिक्षकहरूको भविष्य सुरक्षित बनाउन सरोकारवाला पक्षबाट गरिने प्रयासहरूमा एकरूपता, सामन्जस्यता र निरन्तरता हुनु आवश्यक देखिएको छ। सूचना तथा प्रविधिको विकाससँगै मानवीय आवश्यकतामा आएको तीव्र परिवर्तनलाई वर्तमान स्रोत साधनलाई थपन सक्ने अवस्था नरहेकोले उक्त आवश्यकता पुरा गर्न स्रोत साधनमा वृद्धि गर्नु आवश्यक देखिएको छ। यसरी शिक्षक आफ्नो पेशामा सन्तुष्ट भए भन्ने विद्यालयमा कार्य गर्ने राम्रो वातावरण बन्छ र शिक्षण सिकाई प्रभावकारी हुन्छ।

कर प्रणाली व्यवस्थित हुन नसक्दा शिक्षकहरू करको दायरामा आउन सकेको देखिदैन। अतः कर प्रणालीलाई अनिवार्य बनाई ऋण सहूलियत गरी शिक्षक तथा परिवारको आवश्यकता पुरा गर्न सके उक्त पेशा बढी मर्यादित रहने अवधारणा रहेको पाइयो।

## परिच्छेद पाँच निष्कर्ष र सुभावा

### ५.१ निष्कर्ष

उपर्युक्त शोध अध्ययनमा शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिको अवस्था पत्ता लगाउने उनिहरूको वृत्ति विकास एवम् पेशागत सन्तुष्टिका लागि विद्यालयले गरेका प्रयासहरूको खोजि गर्दै, शिक्षकको पेशागत सन्तुष्टि नहुन सक्नुका समस्याहरू पत्ता लगाउनुका साथै समस्याहरू समाधान गर्न उपायहरू प्रस्तुत गर्ने उद्देश्यले गरिएको छ । यस अध्ययनबाट भएका प्राप्तिहरूलाई निम्नानुसारको निष्कर्षमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

सरकारी अनुदान प्राप्त सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न र उनिहरूको मनोबल बढाउन सरोकारवाला पक्षहरूबाट समय समयमा ध्यान पुऱ्याइएको अवस्था अध्ययनबाट देखिएको छ । यस्ता पहलकदमिहरूमा मुख्यतया शिक्षकहरूको भर्ना, पारिश्रमिकमा बढोत्तरी, पदोन्नतिको व्यवस्था, निवृत्तीभरण तथा उपदानको व्यवस्थापन, क्षमता अभिवृद्धिका लागि तालिम गोष्ठी तथा कार्यशाला आदि आयोजना गरेको पाइयो । विद्यालय सुधार योजना, प्राथमिक तथा माध्यमिक स्तरका शिक्षकहरूलाई विभिन्न चरणमा सेवाकालिन तालिम पुर्नताजगी तालिम संचालन गरेको पाइयो ।

दुवै स्रोतकेन्द्र स्तरमा प्रत्येक महिनाको पाँच गते स्रोतकेन्द्र स्तरिय बैठक बस्ने र आ-आफ्नो विद्यालयका गतिविधिहरूका साथै सरकारी निकायबाट विद्यालयको सुधारको रुपमा आएका कार्यक्रमको कार्यान्वयन र प्रतिवेदनको विषयमा छलफल हुने गरेको देखियो । यसका अतिरिक्त शिक्षकहरूलाई राष्ट्रिय शिक्षा, जिल्ला शिक्षा समिति र विद्यालय स्तरमा समेत पुरस्कारबाट पुरस्कृत गरेको पाइयो । यस्ता पुरस्कार केवल सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूले पाएको देखिन्छ । सामुदायिक विद्यालयका अधिकांश शिक्षकहरूको पारिश्रमिक तथा अन्य सेवा सुविधा सरकारी कोषबाट उपलब्ध गराइए पनि निजि रुपमा पनि शिक्षकहरू नियुक्ति गरेको पाइयो । यस्ता निजि स्रोतबाट नियुक्ति गरिएका शिक्षकहरूलाई गा.वि.स.मा आउने अनुदान चन्दा र विद्यालयको कोषबाट नै सम्पूर्ण व्ययभार व्यहोर्नु परेको जानकारी सम्बद्ध पक्षबाट थाहा हुन आएको छ । सामुदायिक विद्यालयमा कक्षा कोठा, खेल मैदान,

पुस्तकालय, चौर तथा शिक्षण सामग्रीहरू, निर्देशिका लगायतका सामग्रीहरू पाइएपनि पानी शौचालयको अवस्था सन्तोषजनक नरहेको सर्वेक्षणको क्रममा देखिएको छ ।

यसका साथै शिक्षकहरू लामो समय सम्म अस्थाई रहनु, सुपेरीवेक्षण र मूल्याङ्कन प्रक्रियामा कमि, कतिपय विद्यालयको कोषमा पर्याप्त रकम नभएकोले नियुक्ति गरिएका शिक्षकहरूलाई तलव भत्ता खुआउनु निकै समस्या आउने गरेको पाइयो ।

शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न सरोकारवाला पक्षहरूले समयानुकूल उनिहरूको सेवा सुविधालाई समायोजन गर्नु पर्ने, औषधोपचार, विमा, उपदान निवृत्तीभरण जस्ता सुरक्षात्मक पक्षमा विशेष ध्यान पुऱ्याउनुका साथै शिक्षकहरूको भर्ना प्रक्रियालाई नियमित एवम् निष्पक्ष रूपमा संचालन गर्नु पर्ने, स्थानिय स्रोत साधनमा बृद्धि गरी विद्यालयको कोष निर्माण गर्नुपर्ने, विद्यालयको सम्पत्तिलाई गतिशिल कार्यमा लगाई आम्दानी बढाउन क्रियाशिल हुने, शिक्षकहरू स्वयमले विभिन्न सहकारी संस्थाहरू खोल्ने कोषको सृजना गरी र बचत प्रक्रियालाई प्रश्रय दिने, अभिभावक, सहजकर्ता, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, स्रोत व्यक्ति विद्यालय निरिक्षक, शिक्षकहरू जस्ता सरोकारवाला पक्षको यस प्रकार गतिविधिहरूमा पूर्ण दायित्वको अभाव देखियो । त्यसको सुधार गर्न आफ्नो जिम्मेवारी तथा दायित्वको बोध गर्दै सम्बद्ध सरोकारवाला निकायहरूलाई राय, सुझावहरू दिदै अचेत अवस्थामा रहेका अभिभावकहरू तथा जनसमुदायमा सचेतना कार्यक्रम मार्फत शिक्षकहरूको पेशालाई थप मार्यदिन तथा आकर्षक बनाउन विशेष पहल गर्नुपर्ने अवस्था देखिन्छ । यसरी शिक्षकहरूलाई शिक्षण पेशाप्रति आर्कषित शिक्षण पेशालाई सम्मानित पेशाको रूपमा विकास गर्दै लैजाने हो भने मात्र राष्ट्र चौतर्फी विकासमा टेवा पुग्न सक्ने देखिन्छ ।

## ५.२ सुझाव

मानव विकासको आधार स्तम्भ नै विद्यालय स्तरको शिक्षा हो । अतः विद्यालय स्तरको शिक्षाको जग बलियो भने समग्र क्षेत्रमा आवश्यक जनशक्तिको निर्माण हुन सक्ने र दक्ष जनशक्तिले मात्र राष्ट्रको विकासमा टेवा पुऱ्याउन सक्ने भएकोले शिक्षाको सम्बाहकका रूपमा रहेका शिक्षकहरू पेशा प्रति आकर्षण बढाउन जरुरी देखिन्छ । शिक्षक पेशालाई थप मर्यादित अनुशासित एवम् बढि परिणाममूखी बनाउन उनिहरूको सन्तुष्टिको अवस्थाको पहिचान गर्नु, पेशागत सन्तुष्टिका लागि सम्बद्ध सरोकारवाला पक्षहरूबाट भए गरेका प्रयासको खोजि गरी

त्यसको शुक्ष्म अध्ययन गर्नु आवश्यक छ र शिक्षकहरू पनि विद्यालयका सम्पत्ति हुन र यस्ता सम्पत्तिको समुचित व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ । अतः यस अध्ययनले शिक्षण प्रक्रियालाई गुणस्तरिय र परिणाममुखी बनाउन शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टिमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ, भन्न निष्कर्षमा पुऱ्याएको छ । अध्ययनको क्रममा प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई विभिन्न साधनहरूको कार्यान्वयन तह, नीति निर्माण तह र अनुसन्धान तहका लागि निम्नानुसारको सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

### ५.२.१ नीतिगत तह

शिक्षक/कर्मचारीहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न तथा शिक्षक पेशालाई थप मर्यादित र गुणात्मक बनाउन शिक्षा मान्त्रालय र यससँग सम्बन्धित निकायहरूले उचित योजनाको निर्माण, शिक्षकको वैयक्तिक तथा पेशागत सन्तुष्टि कायमा गराउन, समयानुकुल एवम् भर्ना प्रक्रियालाई व्यवस्थित र पारदर्शी बनाउने नीति निर्माण र ऐन नियम समय सापेक्ष परिमार्जन गरी कार्यक्रम संचालन गर्नुपर्ने देखिन्छ । व्यक्तिको शारीरिक, सुरक्षात्मक, सामाजिक, सम्मान तथा आत्म सन्तुष्टिका अति गहन र मुलभूत पक्षहरूलाई मध्यनजर गरी सकारात्मक उत्प्रेरणा दिने क्रियाकलापमा जोड दिई नीति नियमको निर्माण तथा कार्यान्वयन पक्षलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने देखिन्छ ।

विद्यालयको स्रोत विकासका लागि विभिन्न दातृ निकाय, सरकारी तथा गैर सरकारी संघ संस्थाहरूलाई परिचालन गर्ने गराउने र यस्ता निकायहरूलाई क्षमता अभिवृद्धि हुने किसिमका क्रियाकलापको विकासमा सरिक वा संलग्न गराइनु पर्ने देखिन्छ । राज्यद्वारा शिक्षकहरूको आन्तरिक वचतकोष निर्माण गर्न गराउन प्रोत्साहित गर्ने शिक्षक परिवारका सदस्यहरूलाई छुट्टै शिक्षक हस्पिटल सेवा, तथा सन्ततीको शिक्षा दिक्षाका उपायहरूको खोजि निति वा तत् सम्बन्धी उचित योजना, कानुन एवम् नीति तर्जुमा गरी पेशालाई मर्यादित बनाउन सहयोग गर्ने छ । कर व्यवस्थापनलाई थप व्यवस्थित र अनिवार्य बनाई शिक्षकहरूको समूहबाट राज्य कोषमा जम्मा हुन गएको करको ५० प्रतिशत रकम ऋण, सहयोग वा अन्य कल्याणकारी कार्यमा लगाउन सक्ने गरी नीति निर्माण गरी कोषको व्यवस्थापन गर्ने जस्ता उपायहरू अबलम्बन गर्न आवश्यक देखिन्छ । शिक्षा विद्हरू तथा योजनाकारहरूले शैक्षिक योजना बनाउदा भौगोलिक, सामाजिक, सास्कृतिक धरातललाई टेकेर, यार्थाथपरक वस्तुवादी योजना निर्माण गर्नुपर्ने देखिन्छ ।



### ५.२.२ कार्यान्वयन तह

शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्न, पेशागत रूपमा शिक्षकहरूको मनोबल उच्च बनाउन यस केन्द्रका सहयोगी कार्यकर्ता प्र.अ., वि.व्य.स., अभिभावक तथा शिक्षा प्रेमीहरूको सहभागिता, जिम्मेवारी र जवाफदेहिताको वातावरण बढाउदै लैजानु पर्ने देखिन्छ । प्र.अ. तथा स्रोतव्यक्ति, वि.नि.ले, नियमित अनुगमन र निरीक्षण प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाई अघि बढ्नु पर्ने देखिन्छ । मनोबल उच्च राखी पेशाप्रति आकर्षण बढाउन स्रोतको व्यवस्था मिलाउने, समान सहभागिता तथा एक अर्काका पीरमर्का बुझ्ने, समस्याहरू सुन्ने र उनिहरू प्रति अभिभावकत्वको भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । विद्यालय परिवार भित्र प्रशासकको रूपमा नरही सहजकर्ताको रूपमा रही कार्य सम्पादन गर्नु पर्ने देखिन्छ । आफ्ना सहकर्मि माझ निरन्तर छलफल, बैठक, सेमीनारको आयोजना गरी उनिहरूबाट वृत्ति विकास तथा पेशागत विकासका लागि राय परामर्श लिने र सोही अनुरूप उपलब्ध स्रोत साधन भित्र रही मनोबल उच्च राख्न गर्नु पर्छ ।

विद्यालयका सम्बद्ध पक्षहरूले क्षमता अभिवृद्धिका अवसरहरू स्वयम् खोजिगरी सक्षम बन्न क्रियाशिल हुने । पेशागत हकहितका लागि संगठनमा आबद्ध हुने र राजनैतिक अवस्था वा विचारका आधारमा विभाजित नहुने, र विद्यालयका सरोकारवाला निकायमा छलफल, सरसल्लाह गरी वृत्ति विकास तथा उन्नतिका लागि आफ्नै समूह, सहकारी संस्था वा अन्य कोष निर्माण गरी वचत प्रक्रियालाई प्रोत्साहन गर्ने र त्यस्तो कोषमा वचत गर्न सक्ने वातावरण बनाउनु पर्ने देखिन्छ । उनि यस्ता कल्याणकारी कार्यमा सस्तोदरमा ऋण सहूलित, घर कर्जा, छोरा छोरीको अध्ययन कार्यमा ऋण सहूलियत तथा औषधोपचारका लागि छुट्टै अस्पताल सेवाको व्यवस्था गर्न सक्ने अवस्था देखिन्छ ।

### ५.२.३ अनुसन्धान तह

प्रस्तुत अध्ययनले निजि तथा सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको पेशागत सन्तुष्टि कायम गर्नु मानवीय संसाधनको व्यवस्थापनमा, ध्यान दिनु आवश्यक छ भन्ने अवधारण अघि सारेको छ । जस अर्न्तगत उनिहरूको समय सापेक्ष सेवा सुविधामा समायोजन, विमा, औषधोपचार, दुर्गम भत्ता, महंगी भत्ता लगायत उपदान निवृत्तिभरण, सन्तती वृत्तिमा ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ र यसका अतिरिक्त उचित भौतिक व्यवस्थापन, शैक्षिक वातावरणको

व्यवस्थापन, मूल्यांकन, नियमित अनुगमन एवम् सुपरीवेक्षणका साथै मानविय संसाधन व्यवस्थापनका विविध पक्षहरूमा देखिएका समस्याहरू र समाधानका उपायहरू बारे खोज अनुसन्धान गरियो । यस अध्ययनले अन्य सान्दर्भिक विषयवस्तु समेट्न सकेको छैन, तसर्थ शिक्षण पेशासँग आवद्ध शिक्षकहरूलाई पेशामा आकर्षित गराउन र उनिहरूको उच्च मनोबल राख्न, सेवा सुविधा लगायत, क्षमता अभिवृद्धि गर्ने खालका क्रियाकलापहरूको पहिचान गर्न समय सापेक्ष यस्ता पक्षमा गहिरो अध्ययन आवश्यक देखिन्छ । विभिन्न सरकारी तथा गैर सरकारी संस्थाहरू जसले शिक्षा क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान गर्दछन् । तिनीहरूले शिक्षकहरूको पेशामा आकर्षित गराउन, मनोबल उच्च राख्न, सेवा सुविधा, क्षमता अभिवृद्धिका क्रियाकलाप, प्रभावकारी अनुगमन, सुपरिवेक्षण इत्यादि विषयमा आवश्यकता पहिचान गरी थप अनुसन्धान गर्नुपर्ने सुझाव दिएको छ ।

## सन्दर्भसूची

- काफ्ले, वासुदेव र साथीहरू (२०६०), *शैक्षिक प्रशासन र सुपरीवेक्षण*, काठमाडौं: विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- पाण्डे, रामप्रसाद (२०५६), *सार्की बालबालिकाको शिक्षामा सहभागिता र शैक्षिक अवस्था*, अप्रकाशित शोधपत्र, काठमाण्डौ : त्रि.वि. ।
- शिक्षा विभाग (२०६३), *समुदायद्वारा व्यवस्थापन हुने विद्यालय संचालन कार्य* (पहिलो संशोधन) निर्देशिका २०५९, भक्तपुर: लेखक ।
- विष्ट, मनोज (२०६१) *मानव संसाधन व्यवस्थापन*, काठमाण्डौं
- सिन्हा, रामस्वरूप, (२०६३), *एक्काइसौं शताब्दिको शैक्षिक दुरदृष्टि*, काठमाडौं:काभ्रे अफसेट
- बराल, खगराज (२०६६), *राष्ट्रिय साक्षरता कार्यक्रम: चुनौती र संभावना*, साक्षरता विशेषाङ्क,भक्तपुर : अनौपचारिक शिक्षा केन्द्र ।
- वाग्ले, मनप्रसाद, (२०६६),*पाराडिम स्फिट इन टिचर एजुकेशन*,शिक्षाका चुनौतिहरू, (सं-नैनसिंह महर), काठमाडौं: ने.वि.संघ, केन्द्रीय कार्यालय ।
- शिक्षा विभाग (२०६६), *सामुदायिक विद्यालयमा सामुदायिक सहयोगको प्रभावकारिता* (नेपाली अनुवाद) प्रतिवेदन, भक्तपुर: शिक्षा विभाग ।
- अधिकारी, प्रकाशसिंह (२०६६),*साक्षरता कार्यक्रमको राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय परिप्रेक्ष्य*, साक्षरता विशेषाङ्क, भक्तपुर : अनौपचारिक शिक्षा केन्द्र ।
- थापा, ताराबहादुर (२०६७), *शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार*, काठमाडौं : प्रशान्ती प्रकाशन ।
- खनाल, पेशल (२०६७) *शैक्षिक अनुसन्धान प्रगति काठमाण्डौ*, सनलाइट प्रकाशन ।
- मुडवरी, नवराज (२०६७) *शैक्षिक अनुसन्धान प्रगति काठमाण्डौ*, जुपिटर प्रकाशन ।
- पौडेल, आनन्दनाथ (२०६०) *शैक्षिक व्यवस्थापन तथा संगठनात्मक व्यवहार*, काठमाण्डौ : प्रशान्ति प्रकाशन ।
- शिक्षा विभाग (२०६८), *फ्लास रिपोर्ट*, भक्तपुर : शिक्षा विभाग ।

## सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टि

### अनुसुची : १

#### शिक्षकहरुका लागि प्रश्नावली

शिक्षकको नाम:	विद्यालयको नाम :
ठेगाना:	शैक्षिक योग्यता:
सेवा अवधि:	विशिष्टिकरणको विषय:
प्रश्नावली भरेको मिति:	हस्ताक्षर:
विद्यालयको छाप:	

१. तपाईंलाई आफू शिक्षक हुन पाएकोमा कस्तो लागेको छ ?
२. तपाईंले आफ्नो पेशालाई कुन रूपमा लिनु भएको छ ?
- २.क. शिक्षण पेशालाई सो रूपमा लिनको कारण के हो ?
३. अन्य पेशाको तुलनामा शिक्षण पेशा कस्तो पेशा जस्तो लाग्छ ? किन ?
३. क. शिक्षण पेशा त्यस्तो लाग्नको कारण के हो ?
४. तपाईंलाई उपलब्ध गराईएको सेवासुविधामा कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?
५. शिक्षकलाई तालिमको आवश्यकता कस्तो ठान्नुहुन्छ ?
६. तपाईं तालिममा सहभागी हुनुभएको छ ?
७. तपाईंलाई विद्यालय प्रशासनले तपाईंको वृत्ति विकासका लागि गरेका प्रयासहरुमा कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?
८. विद्यालयको राम्रो नतिजा प्राप्तिको लागि कतिको समर्पित हुनुहुन्छ ?
९. तपाईं विद्यालयको शिक्षक भन्नुमा कस्तो लाग्छ ?
१०. विद्यालयले पूर्णरूपमा सफलता प्राप्त गर्न शिक्षकहरु पेशागत रूपमा सन्तुष्ट हुनुपर्दछ ।
११. शिक्षकको आत्मवल बढाउन विद्यालयले के गर्नुपर्छ?
१२. शिक्षकको शिक्षण क्षमता अभिवृद्धि कसरी गर्न सकिन्छ ?
 

क. शिक्षकलाई सुझाव दिएर	ख. तालिममा सहभागि गराएर
ग. काममा प्रोत्साहित गरेर	घ. कामको बोझ थुपारेर
१३. शिक्षकहरु कुन अवस्थामा बढी सन्तुष्ट देखिन्छन् ?
१४. विद्यालयका शिक्षकहरुलाई पेशाप्रति आकर्षण गर्नका लागि के गर्नु पर्ला ?
१५. तपाईंको विचारमा शिक्षकको पेशा मर्यादित बनाउन के-के गर्नु पर्ला ?
१६. शिक्षणको पेशागत सुधारका लागि के-के प्रयास थालनी भएका छन् ?
१७. विद्यालयमा देखिएका प्रमुख समस्याहरु के-के हुन ?

## सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टि

अनुसूची : २

### व्यवस्थापन समितिका प्रतिनिधिका लागि प्रश्नावली

प्रतिनिधिको नाम: विद्यालयको नाम :  
 ठेगाना: शैक्षिक योग्यता:  
 पेशा: प्रश्नावली भरेको मिति:  
 हस्ताक्षर: विद्यालयको छाप:

१. विद्यालयको प्रगतिमा कस्को महत्वपूर्ण भूमिका रहेको ठान्नु हुन्छ ?
२. विद्यालयका शिक्षकहरुको सेवासुविधाको उचित व्यवस्थापन तथा उन्नतीका अवसर प्रदान गर्न विद्यालय व्यवस्थापन समितिले कस्तो भूमिका खेल्नुपर्छ ?
३. विद्यालयलाई प्लेटफर्मको रूपमा लिने गर्नुको कारण ?
४. तपाईं विद्यालयको लागि कति समय दिनुहुन्छ ?
५. विद्यालयका शिक्षकहरुलाई उनीहरुको पेशाप्रति सन्तुष्टि एवम् आकर्षण बढाउन के-के कुरामा ध्यान पुर्याउनु पर्दछ भन्ने ठान्नुहुन्छ ?
६. विद्यालय व्यवस्थापन समितिको बैठक बस्दा प्रायः कस्ता कुरामा बढी छलफल हुने गर्छ ?
७. विद्यालयका शिक्षकहरुले देखाएका समस्या प्रति कतिको महत्व दिनु पर्दछ ?
८. शिक्षकको मनोबल वृद्धिकालागि व्यवस्थापन समितिले के गर्नु पर्ला जस्तो लाग्छ ?
९. विद्यालयका शिक्षकहरु कतिको सन्तुष्ट पाउनुहुन्छ ?
१०. शिक्षकको क्षमता वृद्धि गर्नु व्यवस्थापन पक्षले कस्तो भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ ।
११. शिक्षकहरुका पेशागत सन्तुष्टिलाई कुन रूपमा लिनुभएको छ ?
१२. गुणस्तरिय शिक्षाको लागि विद्यालयमा तपाईंले कस्तो प्रयास गर्नुभएको छ ।
१३. शिक्षकहरु आफ्नो पेशा प्रति सन्तुष्ट नभएमा कस्ता समस्या आउन सक्छ जस्तो लाग्छ ?
१४. विद्यालयका शिक्षकमा देखिएको मुख्य समस्या के हो भन्ने जस्तो लाग्छ ?
१५. विद्यालयका शिक्षकलाई पेशाप्रति आकर्षण गर्नको लागि के गर्नुपर्ला ?
१६. शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टिका लागि वि.व्य.स.को हैसियतले के-के गर्नु भएको छ ?
१७. विद्यामान अवस्थामा शिक्षण पेशा आकर्षक नबन्नुको प्रमुख कारण के-के हुन जस्तो लाग्छ ?

## सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टि

अनुसूची : ३

### प्रधानाध्यापक (प्र.अ.) का लागि प्रश्नावली

प्रधानाध्यापकको नाम:	विद्यालयको नाम:
ठेगाना:	शैक्षिक योग्यता:
सेवा अवधि:	प्रश्नावली भरेको मिति:
हस्ताक्षर:	विद्यालयको छाप:

१. विद्यालयको प्र.अ.लाई कुन रूपमा लिनुपर्ने जस्तो लाग्छ ?
२. विद्यालयका कुन पक्षमा बढी दक्ष भएको हेर्न खोज्नुहुन्छ ? र किन ?
३. विद्यालयको समस्याको बारेमा सर्वप्रथम को संग छलफल गर्नुहुन्छ ?
४. स्टाफ बैठकमा मुख्यतया कस्तो कुरामा छलफल हुन्छ ?
५. तपाईं तथा अन्य शिक्षकलाई उपलब्ध गराइएको सेवा सुविधामा कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?
६. शिक्षकको दक्षता विकासको लागि तपाईंले के गर्नु भएको छ ?
७. विद्यालयमा पुनर्ताजकी तालिमहरुको व्यवस्था कस्तो रहेको छ ?
८. विद्यालयलाई अझ राम्रो बनाउन के गर्नुपर्ला ?
९. शिक्षकहरु बिच आफूलाई कस्तो रूपमा राख्नु हुन्छ ?
१०. शिक्षक पेशागत रूपमा सन्तुष्ट नभए शिक्षामा प्रत्यक्ष रूपमा कुन पक्षलाई असर पर्छ?
११. अन्य पेशाको तुलनामा शिक्षण पेशा कस्तो जस्तो लाग्छ किन ?
१२. विद्यालयलाई प्लेटफर्मको रूपमा लिने गर्नुको कारण ?
१३. विद्यार्थीको नतिजा राम्रो वा नराम्रो हुनुमा मुख्य जिम्मेवार कसलाई ठान्नुहुन्छ ?
१४. प्र.अ.को हैसियतले शिक्षण पेशालाई मर्यादित र आकर्षक बनाउन के-के सुझाव दिनु हुन्छ ?
१५. शिक्षकको सन्तुष्टि नहुनुका प्रमुख समस्याहरु के-के हुन ?
१६. तपाईंको विचारमा हाल शिक्षकहरुलाई उपलब्ध गराइएको सेवा सुविधा पर्याप्त छ कि छैन ? यदि छैन भने कुन-कुन पक्षमा सुधार गर्नु पर्ला ?

## सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टि

अनुसुची : ४

### सहायक स्रोत वा सामग्री

- क. वार्षिक कार्य योजना
- ख. वार्षिक शैक्षिक योजना
- ग. दैनिक कार्य योजना
- घ. विदा रेकर्ड रजिष्टर
- ङ. उपस्थितिरजिष्टर
- च. सञ्चयकोष सम्बन्धी कागजातहरुको फाइल
- छ. नागरिक लगानी कोष सम्बन्धी कागजातहरुको फाइल
- ज. उपदान तथा निवृत्तिभरण सम्बन्धी रेकर्ड फाइल
- झ. औषधोपचार सम्बन्धी रेकर्ड फाइल
- ञ. विमा सम्बन्धी कागजातहरुको रेकर्ड
- ट. अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण रेकर्ड
- ठ. नियुक्ति पत्र
- ड. विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निर्णय पुस्तिका
- ढ. पुरस्कार तथा प्रसंशा सम्बन्धी कागजातहरु
- ण. पदोन्नती सम्बन्धी कागजातहरु
- त. कार्य सम्पादन तथा मूल्याङ्कनका रेकर्डहरु
- थ. विद्यालय उपलब्धि प्रतिवेदन
- द. अवकाश, खारेजी तथा बर्खास्ती सम्बन्धी रेकर्डहरु, ईत्यादी

## सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको पेशागत सन्तुष्टि

अनुसूची : ५

शिक्षकहरुको धारणाको अवस्था

विषय	सहभागिता (संख्या)	जवाफको स्थिति
१. तपाईंलाई आफु शिक्षक हुन पाएकोमा कस्तो लागेको छ ?	१००	
क. ठीक लागेको छ ।		१७
ख. गर्व लागेको छ ।		१५
ग. हिनताबोध लागेको छ ।		११
घ. सन्तोष लागेको छ ।		५२
ड. अन्य		५
२. तपाईंले आफ्नो पेशालाई कुन रूपमा लिनु भएको छ ?	१००	
क. विद्यार्थीको भविष्य निर्माण कर्ताको रूपमा ।		२०
ख. जागिरको रूपमा ।		२२
ग. प्लेट फमको रूपमा ।		३९
घ. सामाजसेविको रूपमा ।		१४
ड. अन्य		४
३. तपाईंलाई उपलब्ध गराईएको सेवा सुविधामा कतिको सन्तुष्ट हुनुन्छ ?	१००	
क. पूर्ण रूपमा सन्तुष्ट छु ।		२८
ख. आंशिक रूपमा सन्तुष्ट छु ।		३५
ग. सन्तुष्ट छैन ।		१३
घ. अहिले सम्म खासै केही प्रयास गरेको पाइएन ।		२१
ड. अन्य		३
४. शिक्षकहरु कुन अवस्थामा बढि सन्तुष्ट देखिन्छन ?	१००	
क. उचित पारिश्रमिक तथा सेवा सुविधा पाउँदा ।		२५
ख. स्तर उन्नतिको अवसर पाउदा ।		१५
ग. पुरस्कार तथा उपलब्धि स्तर उच्च रहदा ।		२८
घ. माथिका सबै ।		३०
ड. अन्य		२

(स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण २०७१)