

परिच्छेद : एक

परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

मानव जीवनका लागि शिक्षा एक महत्वपूर्ण तत्व हो जसले व्यक्तिलाई आफ्नो आदर्श अनुसार निश्चित लक्ष्य हाँसिल गर्न, ज्ञान उपार्जन गर्न र व्यवहार परिवर्तन गर्नको साथै समयानुकूल उचित समायोजन हुन सिकाउँदछ । शिक्षा सर्वव्यापी जीवनपर्यन्त र मानवीय अधिकारका रूपमा स्थापित भएको पाइन्छ । शिक्षाले व्यक्तिगत सामाजिक साथै राष्ट्रिय आवश्यकता पूरा गर्नुका साथै व्यक्तिको सर्वाङ्गीण विकास गर्दछ । शिक्षा “जीवनको लागि ज्योति” हो त्यसैले प्राचीन कालदेखि आजको आधुनिक कालसम्म विभिन्न माध्यम र प्रक्रिया अनुसार शिक्षा लिनेदिने क्रम चलिरहेको छ ।

मानव जातिको विकासक्रमको इतिहासलाई केलाउँदा परापूर्व कालदेखि मानिसहरूले आफूले जानेको ज्ञान, सीप, व्यवहार तथा सामाजिक मूल्य र मान्यतालाई आफ्ना सन्ततिहरूमा हस्तान्तरण गर्दै आएको पाइन्छ । यस्ता विविध पक्षहरूको हस्तान्तरणमा घरपरिवारका बाबुआमा छरछिमेक, समुदाय, समाज आदिले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका हुन्छन् । समयको परिवर्तनका साथै विविध जटिलताहरूलाई पूरा हुन नसक्ने अवस्था भएपछि मात्र अनौपचारिक मात्र नभई औपचारिक रूपमा विद्यालय शिक्षा शुरुवात भएको पाइन्छ । यसरी प्राचीन कालमा धेरै समयसम्म ऋषिमुनी वा गुरुहरूद्वारा पाटीपौवा वा सार्वजनिक क्षेत्रमा बसेर आफ्ना चेलाहरूलाई ज्ञानगुणका कुराहरू सिकाउँथे । नेपालमा आधुनिक शिक्षाको विकास धेरै पछि मात्र भएको पाइन्छ । वि.स.१९१० मा श्री ३ जंग बहादुर राणाले काठमाण्डौं थापाथलीको दाख चोकमा राणा परिवारलाई अङ्ग्रेजी शिक्षा सिकाउन अङ्ग्रेजी विद्यालय स्थापना गरी संचालन गरेको पाइन्छ । सो विद्यालयलाई व्यवस्थित ढङ्गले संचालन, व्यवस्थापन तथा विद्यालय सुधारको लागि उक्त विद्यालयमा प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकको रूपमा **Mr.Ross** र सुपरिवेक्षकका रूपमा **Mr. Canning** लाई नियुक्ति गरिएको पाइन्छ । उक्त प्रधानाध्यापक तथा सुपरिवेक्षकको नियुक्तिबाट पनि सोही समयदेखि नै प्रधानाध्यापक, शिक्षक तथा सुपरिवेक्षकहरूको विद्यालय सुधार, व्यवस्थापन आदिमा प्रमुख भूमिका रहने गरेको देखिन्छ । वि.सं. २००७ सालमा प्रजातन्त्र स्थापना भएपछि नेपालमा सर्वसाधारणको लागि पनि विद्यालय शिक्षा खुल्ला गरी विद्यालयहरू खोलेको पाइन्छ ।

त्यस बेला विद्यालयहरूको सङ्ख्या वृद्धि गरी सर्वत्र पठन-पाठन कार्य संचालन गर्न थालिएतापनि विद्यालयमा उचित शैक्षिक व्यवस्थापनको अभावका कारण खुलेका विद्यालयहरूमा गुणात्मक विकास भने हुन सकेन । शिक्षा क्षेत्रमा देखिएका शैक्षिक समस्या, व्यवस्थापकीय समस्या, भौतिक, आर्थिक आदि समस्याहरूका कारणहरू तथा उक्त समस्याहरू समाधान गर्नका लागि सुझावहरू दिने उद्देश्यले क्रमशः २०११, २०१८, २०२८, २०३९, २०४९, २०५५ र २०५९ मा शिक्षा समितिहरू गठन गरी प्रतिवेदन तयार गरिएको देखिन्छ । साथै उक्त प्रतिवेदनमा विद्यालय व्यवस्थापनमा देखिएका कमी कमजोरीहरू तथा सुधारका उपायहरू समेत प्रस्तुत गरिएको पाइन्छ ।

विद्यालयमा प्रधानाध्यापक एक व्यवस्थापकको रूपमा रहेको हुन्छ । उसले शैक्षिक संस्थाका उद्देश्यहरू पूरा गर्न तथा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नको लागि विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक अभिभावक संघ, निरीक्षक अभिभावकहरू, शिक्षकहरू र विद्यार्थीहरूसँग समन्वय गर्न सक्नुपर्दछ । विद्यालयको शैक्षिक, भौतिक, मानवीय व्यवस्थापनको जिम्मेवार व्यक्ति प्रधानाध्यापक हो । अतः उक्त वातावरण बनाउनका लागि प्रधानाध्यापक मा Henry Fayol ले भने भै POSDCORB ले देखाउने व्यवस्थापकीय सीपहरू हुनुपर्दछ । POSDCORB भन्नाले Planning, Organizing, Staffing, Directing, Controlling, Budgeting भन्ने बुझिन्छ । शिक्षा नियमावली २०४९ र २०५९ का परिच्छेद १७ को नियम ९३ अनुसार प्रधानाध्यापकका काम कर्तव्य र अधिकार स्पष्टसँग उल्लेख भएको पाइन्छ । अतः उक्त काम कर्तव्य र अधिकारको सही प्रयोग गरी आवश्यक व्यवस्थापन गर्नुपर्नेमा सो नियम बमोजिम गरे, नगरेको, व्यवहारिक भए नभएको लेखाजोखा गरी सुधारका लागि सुझाव दिन यो अध्ययन केन्द्रित रहनेछ ।

अधिकारी, (२०६२) द्वारा उद्घृत माध्यमिक विद्यालयका प्रधानाध्यापकले गर्नुपर्ने व्यवस्थापकीय कार्यहरू के के छन् ? वास्तविक रूपमा व्यवहारमा के कति लागू गरिएको छ ? समस्या एवम् चुनौतीहरू के-के हुन सक्दछन्? भनी पत्ता लगाउने प्रयास यस सोध अध्ययनमा गरिनेछ । कोचर १९९७ को भनाई अनुसार “प्रधानाध्यापक विद्यालयका प्रमुख अंग हुन्” । उसको क्षमता योग्यता, सीप आदिमा विद्यालयको प्रभावकारिता निर्भर गर्दछ । विद्यालयको उन्नति, प्रगति, राम्रो, नराम्रो स्वस्थ, अस्वस्थ आदि कस्तो छ, भन्ने कुरामा प्रधानाध्यापकको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । उसले मात्र यी सबै कुराको परिवर्तन

ल्याउन नेतृत्व गर्न सक्ने भएकोले विद्यालय राम्रो भएमा यसको श्रेय पनि प्रधानाध्यापकलाई जाने गर्दछ । त्यस्तै खराब भएमा त्यसको अपयस पनि उसैलाई जाने गर्दछ । अतः “चितवन जिल्लाको सार्वजनिक माध्यमिक विद्यालय व्यवस्थापन सुधारमा महिला प्रधानाध्यापकको भूमिका” एक अध्ययन शीर्षक अन्तर्गत आफ्नो अध्ययन अगाडि वढाउन सान्दर्भिक ठानी चितवन जिल्ला भरतपुर नगरपालिका अन्तर्गत रहेका माध्यमिक विद्यालय मध्ये ४ ओटा माध्यमिक विद्यालयहरूलाई नमुना विद्यालयको रूपमा छनौट गरी उक्त विद्यालयहरूमा गएर प्रत्यक्ष अवलोकन भेटघाट छलफल तथा प्रधानाध्यापक शिक्षकहरू, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरू मार्फत अनुसन्धान कार्यहरूसँग सम्बन्धित विभिन्न प्रश्नावलीहरू भराई यो अनुसन्धान कार्य पूरा गरिएकोछ ।

१.२ समस्याको कथन

कुनै पनि शोध कार्यको मुख्य निर्देशक तत्व सो अध्ययनको मुख्य समस्या पत्ता लगाउनु हो । यो सोध कार्य माध्यमिक विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरूको शैक्षिक सुधार व्यवस्थापनमा भूमिका भन्ने शीर्षकमा केन्द्रित रहेको हुँदा यो शोध कार्यले उक्त विषयसँग सम्बन्धित समस्याहरूको खोजी गरेको छ । विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकले निर्वाह गरेका भूमिकाहरू के-के हुन् ? विद्यालय व्यवस्थापनको लागि विद्यालयमा भईरहेका प्रयासहरू केके हुन् ? विद्यालय व्यवस्थापनमा भएका कमजोरीहरू तथा समस्याहरू के-के हुन् ? विद्यालय व्यवस्थापन सुधारका लागि महिला प्रधानाध्यापकको भूमिकामा सुधार गर्न सकिन्छ, कि सकिदैन ?

१.३ अध्ययनको औचित्य

कुनै पनि देशको विकासको मुख्य आधार समयानुकूल गुणस्तरीय शिक्षा विकास हो । गुणस्तरीय तथा प्रभावकारी शैक्षिक प्रक्रियामा व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । विद्यालयहरूमा मुख्य व्यवस्थापनको रूपमा प्रधानाध्यापकहरू कार्यरत हुन्छन् । आजको परिवर्तनशील वैज्ञानिक र आधुनिक प्रतिस्पर्धी युगमा शिक्षाको संख्यात्मक वृद्धि तथा गुणात्मक विकास अति आवश्यक हुने कुरामा कसैको पनि दुईमत रहन सक्दैन । प्रधानाध्यापकको पदलाई व्यवस्थापक, प्रशासक, नेतृत्वकर्ता, समन्वयकर्ता आदिको रूपमा लिनेगरिएकोमा हाल सो रूपमा व्यवहारमा विकसित हुन नसकेको हुँदा विभिन्न शिक्षा

प्रतिवेदनहरुले पनि प्रधानाध्यापकको भूमिका प्रभावकारी तथा व्यवहारिक हुन नसकेको औल्याएको सन्दर्भमा यो अध्ययन गर्न औचित्यपूर्ण रहेको छ । यस शोध अध्ययनले महिला प्रधानाध्यापकको काम कर्तव्य र अधिकारहरु प्रष्ट पारी प्रधानाध्यापकको भूमिका थाहा पाउन सहयोग गर्ने, विद्यालय व्यवस्थापनमा भईरहेका प्रयासहरु पत्ता लगाउन सहयोग गर्ने, विद्यालयका व्यवस्थापनमा भएका कमजोरीहरु पत्ता लगाउन र प्राप्त परिणामको आधारमा शिक्षा नीति, नियम, योजना निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्न सहयोग पुऱ्याउने हुँदा यो अध्ययन गर्न औचित्यपूर्ण रहेको छ ।

१.४ अध्ययनका उद्देश्यहरु

यस अध्ययनका निम्न लिखित उद्देश्यहरु रहेका छन् :

१. महिला र पुरुष प्रधानाध्यापकका व्यवस्थापकीय भूमिकाको विश्लेषण गर्ने ।
२. महिला प्रधानाध्यापकको नियुक्तिका उपाय खोजी गर्ने ।
३. महिला प्रधानाध्यापकले व्यवस्थापकीय भूमिका निर्वाह गर्दा भोगेका समस्या पहिचान गरी निराकरणका उपाय सुल्झाउने ।

१.५ शोध प्रश्नहरु

शोध कार्य अनुसन्धानमूलक भएकोले अनुसन्धानबाट कुनै पनि समस्या समाधान गर्न सकिने उपाय निकाल्न सकिन्छ । समस्या समाधान गर्न सजिलो होस् भन्ने उद्देश्यले केही अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरु तल प्रस्तुत गरिएको छ :

- क) महिला प्रधानाध्यापकको विद्यालय व्यवस्थापन गर्ने शैली कस्तो छ ?
- ख) पुरुष प्रधानाध्यापकको विद्यालय व्यवस्थापन गर्ने शैली कस्तो छ ?
- ग) विद्यालय व्यवस्थापन प्रति पुरुष प्रधानाध्यापकको बुझाई कस्तो छ ?
- घ) विद्यालय व्यवस्थापन प्रति पुरुष प्रधानाध्यापकलाई नियुक्ति गर्न समुदायले कस्तो सोध राखेको हुन्छ ?
- ङ) महिला प्रधानाध्यापकमा नियुक्त हुदा के/कस्ता समस्याहरु सामना गर्नुपर्ला ?
- च) महिला प्रधानाध्यापकमा नियुक्त गर्न समुदायले कस्तो सोच राखेको हुन्छ ?
- छ) महिलाहरु शैक्षिक नेतृत्व लिन कति सक्षम छन् ?

ज) महिला प्रधानाध्यापक नियुक्ति हुँदा आइपर्ने समस्याहरूलाई समाधान गर्ने उपायहरू के-के हुन् ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

स्रोत, साधन समय तथा आर्थिक अभाव आदिका कारणहरूले गर्दा मुख्य रूपमा यो अध्ययनको परिसीमा यस शोध अध्ययनको क्षेत्र चितवन जिल्ला भरतपुर नगरपालिका भित्रका चारवटा सार्वजनिक मा.वि. (२ वटा महिला प्रधानाध्यापक र २ वटा पुरुष प्रधानाध्यापक भएका) लाई मात्र लिइएको छ । तसर्थ यस खोजको परिणामले देशभरका सार्वजनिक विद्यालयहरूको प्रतिनिधित्व गर्न सक्दैन । यो अध्ययनलाई सम्बन्धित व्यक्तिहरूसँग प्रत्यक्ष भेटघाट गरी छलफलको माध्यमबाट विभिन्न प्रश्नावलीहरू भरिएको, विद्यालय अवलोकन एवं तथ्याङ्क संकलन गरी पूर्णता दिइएकोछ । छनौटमा परेका विद्यालयहरूको नामावली, अनुसूचि-१ मा व्यवस्था गरिएको छ ।

१.७ सम्बन्धित शब्दावलीहरूको परिभाषा

क) सार्वजनिक विद्यालय:- सार्वजनिक विद्यालय भन्नाले नेपाल सरकारबाट सालवसाली अनुदान पाउने गरी स्वीकृत प्राप्त विद्यालय भन्ने सम्झनुपर्दछ ।

ग) शिक्षण पेशा:- सार्वजनिक वा निजि विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक जो शिक्षण पेशासँग सम्बन्धित छन्

घ) निरीक्षक:- निरीक्षक भन्नाले विद्यालय सुपरिवेक्षण गर्न अधिकार प्राप्त व्यक्तिले तोकिएको कर्मचारी भन्ने बुझ्नु पर्दछ ।

ङ) औपचारिक शिक्षा:- नेपाल सरकारको नियम कानून तथा शिक्षा ऐन तथा नियमावलीमा आधारित भई संचालन गरिएका विद्यालयबाट प्रदान गरिने शिक्षा ।

च) निजि विद्यालय:- निजि विद्यालय भन्नाले नेपाल सरकारबाट सालवसाली अनुदान नपाउने गरी विद्यालय संचालनका लागि स्वीकृत प्राप्त विद्यालय भनी बुझ्नु पर्छ ।

परिच्छेद : दुई

सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

यस अध्ययन प्रतिवेदनमा परिचय गराउने क्रममा सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन गराउन खोजिएको छ, जसमा विद्यालय व्यवस्थापनलाई सुधार गर्न महिला एवं पुरुष प्रधानाध्यापकहरूको भूमिका के/कस्ता छन् ? भनी विभिन्न प्रतिवेदन (राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोग २०११, राष्ट्रिय शिक्षा आयोग-२०४९, उच्च स्तरीय शिक्षा आयोग २०५५) मा देखाउन खोजिएको छ । त्यस्तै चन्द्र प्रकाश मैनाली(२०५६) को र दीपकराज अधिकारी (२०६२)को शोध अध्ययनमा पनि विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकहरूले सामना गर्नु परेका कठिनाइहरू एवं भूमिकाहरूलाई छलङ्ग प्रष्ट्याउन खोजिएको छ । भने अर्कोतिर अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका तिर शक्ति र प्रभावको सिद्धान्त, मानव सम्बन्ध सिद्धान्त र अनुपांगिक सिद्धान्तलाई मूलरूपमा लिएर बुझ्ने र विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

उपलब्ध साधन र स्रोतलाई संयसंस्थाको लक्ष्य तथा उद्देश्य अनुसार अधिकतम उपलब्धि हुने गरी सही प्रयोग र परिचालन गर्नु व्यवस्थापन हो (थापा, श्रेष्ठ र सिग्देल २०५८) गतिशीलता, परिवर्तनशीलता, निरन्तरता र निर्देशन पक्षले व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी परिरहेको हुन्छ । सँगठनको लक्ष्य तथा उद्देश्य पूरागर्न योजना बनाउने, सँगठन गर्ने, समन्वय गर्ने, संचार गर्ने नियन्त्रण गर्ने जस्ता कार्यहरू व्यवस्थापनमा निरन्तर भइरहन्छन् । विद्यालयमा प्रधानाध्यापक पनि एक कुशल व्यवस्थापक को रूपमा रहनुपर्दछ । उसले शिक्षा ऐन तथा नियम अनुसार आफूलाई प्राप्त काम, कर्तव्य र अधिकारहरूलाई ध्यानमा राखी शैक्षिक व्यवस्थापनको उपयुक्त प्रवन्ध मिलाउनुपर्दछ ।

हाल हाम्रो देशको सार्वजनिक विद्यालयहरूमा खस्कदो शैक्षिक अवस्था रहेको पाइन्छ । विद्यालयको शैक्षिक सुधार प्रगति एवं उन्नतिको लागि प्रधानाध्यापकको मुख्य भूमिका रहेकोहुन्छ र हुनुपर्दछ । सोही तथ्य एवं वास्तविकतालाई ध्यानमा राखी यस शोध कार्यलाई अगाडि वढाउने प्रयास गरिएको छ । विद्यालय र यसबाट प्रदान गरिने शिक्षा गुणस्तरीय र स्तरीय भएमा मात्र विद्यालयको आन्तरिक तथा वाह्य प्रभावकारितामा वृद्धि भई समग्र विद्यालयको विकास हुनसक्दछ । शैक्षिक वातावरण सुमधुर बनाउनको लागि कुनै पनि सँगठनको रूपमा रहेको विद्यालयमा कार्यरत

प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यार्थी, कर्मचारी, पाले, पियन तथा समुदाय र विद्यालय व्यवस्थापन समितिको प्रमुख भूमिकारहने कुरामा कसैको दुईमत नरहला ।

विद्यालयको प्रमुख व्यक्ति प्रधानाध्यापक भएकाले उसको विद्यालय प्रतिको दायित्व, विद्यालय व्यवस्थापन सुधार, कुशल व्यवस्थापन जस्ता पक्षहरुमा उसको के कस्तो, भूमिका तथा उत्तरदायित्व रहेको हुनुपर्दछ भन्ने कुरामा प्रष्ट हुनु जरुरी हुन जान्छ । प्रधानाध्यापकले एउटा विद्यालयको प्रमुखको रुपमा रहेर कार्य गर्दा विद्यालय व्यवस्थापनका प्रयासहरुका साथै नेतृत्व विकास, शिक्षक तथा कर्मचारी व्यवस्थापन, विद्यार्थी व्यवस्थापन, परीक्षा तथा मूल्याङ्कन, आर्थिक व्यवस्थापन, विद्यालय सम्पत्ति व्यवस्थापन, विद्यालयका सम्बन्ध सुधार, द्वन्द्व व्यवस्थापन, विद्यालय सुधार योजना तथा कार्यमूलक अनुसन्धान लगायतका कार्यहरु गर्न सक्षम रहनु पर्दछ भन्ने मान्यता राखी प्रधानाध्यापकहरुका लागि सक्षमतामा आधारित विद्यालय व्यवस्थापन स्रोत सामग्रीमा उल्लेख गरिएको पाइन्छ ।

विद्यालय शिक्षाको व्यवस्थापनको शुरुवात अमेरिकामा School Superitendent Office द्वारा संचालित विद्यालयको स्थानीय प्रशासन गर्नको लागि सन् १८३८ देखि प्रत्येक विद्यालयमा प्रधानाध्यापकको व्यवस्थावाट विद्यालयमा प्रधानाध्यापक रहने व्यवस्था रहेको हो । प्रारम्भिक चरणमा प्रधानाध्यापक प्रशासनिक कर्मचारीको रुपमा थिए भने पछि विद्यालय नेतृत्व समेत गरेको पाइन्छ । उक्त कुरा दिपकराज अधिकारी द्वारा गरिएको शोध अध्ययनवाट पुष्टि हुन्छ । सर्वप्रथम प्रधानाध्यापकलाई विद्यालयमा विद्यार्थीहरुको श्रेणी छुटयाउने प्रशासनिक व्यक्तिको रुपमा लिइन्थ्यो । Bastan को Quincy school मा सन् १८४७ मा प्रशासनिक वा सुपरिवेक्षक प्रधानाध्यापकको स्थापना गरिएको थियो र प्रत्येक विद्यालयमा पूर्णकालीन शैक्षिक प्रशासक राख्नुपर्ने प्रावधान बनाईएको पाइन्छ । यस पछि क्रमश प्रधानाध्यापक को भूमिका संगठन गर्ने, व्यवस्थापन गर्ने, नेतृत्व गर्ने, प्रदान गर्ने, सामुदायिक सम्बन्ध कायम गर्ने जस्ता कुराहरु विभिन्न शिक्षा ऐन तथा नियमावलीहरुमा समावेश गर्दै गरेको पाइन्छ ।

विगतदेखि वर्तमान समयसम्म नारीहरु घरभित्रै जकडिएको महशुस गरी शिक्षा, रोजगारी र न्याय लगायत हरेक क्षेत्रमा नारीको समान हक पाउनको लागि लिङ्गिय विभेदलाई अन्त्य गर्ने प्रयास

भएको पाईन्छ । नयाँ समाजको सृजना र लैङ्गिक शसक्तिकरणमा राज्यले विशेष चासोका साथ भूमिका खेल्नुपर्ने नाराहरु छरपष्ट रुपमा देखापर्न थालेको पाईन्छ । बिशौं शताब्दीको पहिलो दशक इ.स. १९१० मा “अन्तराष्ट्रिय नारी दिवस” मनाउने प्रावधान भई औपचारिक रुपमा अन्तराष्ट्रिय स्तरमा संगठित हुने कार्यक्रम शुरु भएको पाईन्छ । इ.स. १९४५ मा नारी हकहितको समानता वारेमा संयुक्त राष्ट्रसंघिय वडापत्रमा पारित भएको र त्यसको लगत्तै इ.स. १९४६ मा “महिलाको स्थिति सम्बन्धि आयोग” तय भई इ.स. १९४९ मा देहब्यापार सम्बन्धि “वेश्यावृत्ति विरुद्धको महासन्धि” पारित भयो, भने इ.स. १९६० मा महिला पुरुषवारे वरावरी ज्याला महासन्धि पारित भएको ९ वर्ष पछि इ.स. १९६० मा लैङ्गिक असमानताको वारेमा सचेत गराएको वर्षको रुपमा इ.स. १९६० मा संयुक्त राष्ट्रसंघको महाधिवेशनले विवाह दर्ता सम्बन्धी महासन्धि पारित गरेको पाईन्छ । इ.स. १९६७ मा महिला माथिको भेदभाव उन्मुलन र त्यसको ८(आठ) वर्षपछि इ.स. १०७५ मा अन्तराष्ट्रिय नारी वर्षको रुपमा लिई १० वर्षलाई “महिला दशक” को रुपमा लिईयो । यस दशकमा जोडदारका साथ धेरै कार्यक्रम, सेमिनार, गोष्ठी तथा कार्यशाला जस्ता कार्यक्रमहरु संचालन भएको पाईन्छ । इ.स. १९९० मा “नारीको समान हक” भन्ने नाराका साथ अगाडी ल्यायो र इ.स. २००० मा न्यूयोर्कमा महिला सम्बन्धि विशेष महासभा आयोजना हुनुले अन्तराष्ट्रिय जगतमा महिला शसक्तिकरण र लैङ्गिक समानताको अभियानमा एउटै विश्वकै महत्वपूर्ण आवाजको रुपमा लिईन्छ (रेग्मी, २०६१) ।

विद्यालय व्यवस्थापन सुधारको लागि विद्यालयका प्रधानाध्यापक ले मानव संसाधन व्यवस्थापन मा पनि विशेष ध्यान दिनुपर्दछ किनभने कुनै पनि लिखित उद्देश्यमूलक कार्ययोजना लाई परिणाममुखी बनाउनमा विद्यालय लगायत कुनै पनि संघ संस्थामा कार्य गर्ने कर्मचारीहरुको अहम् भूमिका रहन्छ । यसै क्रममा मानव संसाधन व्यवस्थापनका सिलसिलामा (थापा, श्रेष्ठ र सिग्देल), व्यवस्थापन सूचना प्रणाली र मानव संसाधन व्यवस्थापनमा निम्न कुरा उल्लेख गरिएको पाइन्छ । मानव संसाधन भन्नाले कुनै पनि संघ संस्था वा सङ्गठनमा काम गर्ने मानिसलाई जनाउँछ । संघ संस्थाका निर्धारित लक्ष्य र उद्देश्य हरु पूरा गर्न विभिन्न स्तर, दक्षता, सक्षमता, कुशलता, योग्यता भएका जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । यस्ता मानवीय संसाधनले आफ्नो बुद्धि विवेक, कुशलता, दक्षता, क्षमता आदिको उपयोग गरी उपयुक्त वस्तु, सेवा, साधन आदिको निर्माण गर्दछन् । व्यवस्थापकले व्यवस्थापन कार्य अन्तर्गत उपयुक्त रुपमा साधनको प्रवन्ध एवं संरचना तयार गरी काम गर्न कर्मचारीको व्यवस्था तथा परिचालन गर्दछन्

। एउटा विद्यालयमा पनि उपयुक्त कार्यहरु गर्न गराउने जिम्मा व्यवस्थापकको रूपमा रहेका प्रधानाध्यापकको रहेको हुन्छ ।

राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोगको प्रतिवेदन २०११ ले प्रधानाध्यापक को व्यवस्थापकीय अधिकारलाई सीमित बनाएको पाइन्छ । उक्त आयोगले भनेको छ कि जिल्ला प्रादेशिक परिवेक्षकहरु शिक्षक र पाठशालाहरुलाई न्यूनतम स्तर स्थिर राख्न मद्दत हुने वाटो देखाउन सक्छन् । पर्यवेक्षकको साच्चिकै काम उपकारक र मैत्रीपूर्ण पथ प्रदर्शन हो जुन स्थानीय तहमा सुयोग्य, सहानुभौतिक, प्रधानाध्यापक वाट नै राम्ररी हुन सक्छ । यस आयोगको प्रतिवेदनमा भनिएको छ कि प्रधानाध्यापकलाई दिने जिम्मेवारीका लागि आवश्यक परेको बखतमा जिल्लाको पदाधिकारी सित व्यवसायिक सल्लाह लिने गरी नीति निर्माण प्रबन्ध समिति र कर्मचारी पदाधिकारी, प्रधानाध्यापकको बीचमा स्थानीय नियन्त्रण वाँड्नु पर्दछ ।

महिला, पुरुष, धनी, गरीब, जाति, समुदायलाई यसले समेटने भएकोले क्षेत्र ब्यापक रहेको, महिला वर्गको सामाजिक मर्यादा वृद्धिका निम्ति पुरुष वर्गलाई महिला हक र अधिकार प्रति वढी संवेदनशील तथा सचेत गराएको विकासका क्रममा महिला र पुरुषबीच एक अर्काको परिपुरक हुन भन्ने भावनाको अभिवृद्धि गर्ने जस्ता कार्यप्रणाली अपनाउन मार्गदर्शन गरेको साथै यसले समाजका प्रत्येक महिला र पुरुषलाई उत्तिकै स्थान र ईज्जत दिईनुपर्दछ र सोही अनुरूप त्यस समाजमा जो सबै पछ्यौटेपन, अपहेलित र शोषित छन् । उनीहरुको उत्थानको निम्ति काम गर्ने सोही समाजका जनसमुदायको मद्दत लिनु पर्दछ भने कार्यनीतिलाई पहल गर्दछ (महिला शिक्षा, २०६१) ।

यसैगरी राष्ट्रिय शिक्षा आयोग-२०४९ ले प्रधानाध्यापकको नियुक्ति र कार्य उपर्युक्त नभएको, शैक्षिक नेतृत्वको अभाव भएको, सक्षमताको अभाव रहेको समस्या देखाउदै सक्षम र कुशल व्यक्तिलाई मात्र प्रधानाध्यापक नियुक्ति गर्न प्रधानाध्यापक विद्यालयको व्यवस्थापक, नियन्त्रक तथा योजनाकार भएको कारण उसको आवश्यक व्यवस्थापकीय तथा अन्य सीप विकासको लागि तालिकाको व्यवस्था गर्न र प्रा.वि.तहमा पनि प्रधानाध्यापक पदको सिर्जना गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ । (शर्मा-२०५९)

उच्च स्तरीय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन-२०५५ ले प्रधानाध्यापकको सीमित अधिकार इंगित गरी यसलाई शैक्षिक क्षेत्रमा समस्या तथा मुद्दाका रूपमा लिएर विद्यालयको शैक्षिक व्यवस्थापन सुधार्न प्रधानाध्यापक को भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउनका लागि उक्त पदलाई व्यवस्थापक विद्यालयको प्रशासक र सक्षम शैक्षिक नेतृत्व प्रदान गर्ने दायित्वको रूपमा सुदृढ गर्न सकिएकोछैन भनिएको छ । प्रा.वि. तहमा प्रधानाध्यापकको छुट्टै व्यवस्था नभएको, प्रधानाध्यापक ले पाउने उत्प्रेरणा, पुरस्कारमा अभाव रहेको, प्रशासनिक र शैक्षिक सुपरिवेक्षण गर्ने ज्ञान, सीपको अभाव रहेको, कुरा उल्लेख छ । त्यसैगरी कुनै पनि तहका प्रधानाध्यापक हुनको लागि एक तह माथिको शैक्षिक योग्यता हुनुपर्ने, सम्बन्धित तहका शिक्षकले पाइने तलब भत्ताको २५% रकम प्रधानाध्यापक भत्ता हुनुपर्ने सुझाव दिएको थियो । (शर्मा-२०५९)

मैनाली (२०५६) को शोध पत्रमा “विद्यालय सु-व्यवस्थापनमा प्रधानाध्यापकले सामना गर्नुपरेका कठिनाईहरू” वारेमा निम्नानुसार उल्लेख भएको कुरा भट्टराई (२०६१) ले बताउनु भएको छ-शिक्षाको गुणस्तर उकास्न ठूलो धनराशी खर्च गरेर हुँदैन त्यसको लागि समुचित रूपमा विद्यालय व्यवस्थापन, शिक्षक व्यवस्थापन, आर्थिक व्यवस्थापन, विद्यार्थी व्यवस्थापन, भौतिक व्यवस्थापन, शैक्षिक सामग्री व्यवस्थापन र समुदायसँग सम्बन्धित कुराहरूमा विशेष ध्यान दिनुपर्ने धारणा व्यक्त गर्नु भएको छ । उक्त अध्ययनमा विद्यालयको विद्यार्थी व्यवस्थापनमा परेका समस्या र समाधानका उपाय तथा शैक्षिक वातावरण स्वच्छ बनाउने उपायको खोजी गरिएको, शैक्षिक गतिविधिहरू सम्पन्न गर्नको लागि बजेट तर्जुमा गर्ने गरिएको तथा अन्य वैकल्पिक श्रोतको खोजी गरिएको तथा शैक्षिक सामग्रीहरूको अधिकतम उपयोग गर्न सकिने उपाय तथा थप शैक्षिक सामग्री जुटाउन आवश्यक पर्ने उपायको खोजी गरिएको पाइन्छ ।

त्यसैगरी अधिकारी (२०६२) ले “माध्यमिक विद्यालय व्यवस्थापनमा प्रधानाध्यापकको भूमिका” एक अध्ययन नामक शोध पत्र तयार गरेको पाइन्छ । उक्त अध्ययनबाट पनि निम्न निष्कर्षहरू निकालिएको पाइन्छ ।

मा.वि.को विद्यालय व्यवस्थापनमा प्रधानाध्यापकको भूमिका प्रभावकारी नभई सन्तोष जनक मात्र भएको पाइन्छ । सामुदायिक विद्यालयका प्रधानाध्यापक आफै पनि अनियमित हुने, स.प्रधानाध्यापक लाई विशेष जिम्मा र दायित्व नदिने कक्षा अवलोकन गरी उपयुक्त पृष्ठपोषण दिने प्रविधिको कमी रहेको पाइयो । सामुदायिक विद्यालयमा न्यूनतम दरवन्दीको अभाव, विषयगत शिक्षक पूरा नभएको वा नमिलेको, शिक्षक विद्यार्थी अनुपात धेरै भएको, एउटै कक्षामा पर्याप्त विद्यार्थी राख्ने गरिएको पाइयो । विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक अभिभावक संघ एवं विद्यालय निरीक्षक र स्रोत व्यक्तिहरुबाट नियमित रुपमा अनुगमन सुपरिवेक्षण गरी उपयुक्त सुभावा र पृष्ठपोषण दिने परिपाटीको अभावले समग्र विद्यालयको शैक्षिक एवं व्यवस्थापकीय व्यवस्थापनमा उनीहरुबाट सकारात्मक असर गर्ने गरेको पाइएन ।

सामुदायिक विद्यालयमा कमजोर आर्थिक अवस्था भएका व्यक्तिहरुका छोराछोरीहरु अध्ययन गर्ने हुँदा उनीहरुलाई आवश्यक पर्ने न्यूनतम पाठ्य सामग्री, खाजा र पोशाकको व्यवस्था पनि नहुँदा प्रधानाध्यापक तथा विद्यालय परिवारलाई त्यस्ता विद्यार्थीको शैक्षणिक सुधार गर्न कठिनाई भएको महसुस गरियो । महिला प्रधानाध्यापक भएको विद्यालय व्यवस्थापनमा अन्य विद्यालयको तुलनामा अन्तर नदेखिएकोले महिलालाई पनि अवसर र क्षमता विकास गर्न दिएमा प्रधानाध्यापक को व्यवस्थापकीय भूमिका निभाउन कुनै कठिनाई हुने देखिन्छ ।

BPEP को Master Plan 1997-2002 ले पनि प्रधानाध्यापक को व्यवस्थापकीय भूमिकालाई उल्लेख गरेको पाइन्छ । साथै Secondary Education Perspective Plan 1997 तथा बहुकक्षा तालिम पुस्तिका, नेपालमा शिक्षा नामक पुस्तिका आदिहरुमा पनि प्रधानाध्यापकको भूमिका प्रष्ट पारिएको छ ।

नेपालमा नारी शिक्षाको शंखनाद गर्नको लागि कन्या पाठशालाको रुपमा श्रीमती चन्द्रकान्त मल्लको साहासी कार्यले वि.स.२००७ सालमा ०.७% महिला साक्षरता रहेको पाइन्छ । (शर्मा,२०६०) यो प्रतिशत वि.स. २०२८ सालमा ३.९% रहन गयो । यसरी हुँदै आएर वि.स. २०५८ सालमा महिला साक्षरता ४२% रहन पुगेको छ । साक्षर आमा तथा शिक्षित महिलाको वृद्धिको साथै विद्यालय शिक्षाको प्राथमिक तहमा छात्राहरुको संख्या पनि क्रमिकरुपमा वृद्धि हुँदै गएको पाइन्छ ।

यसलाई अझ प्रभावकारी रूपमा वृद्धि गराउन प्राथमिक शिक्षाको गुणस्तर वढाउनको लागि सरकारले शिक्षा बजेटको करीव ६०% को हाराहारीमा लगानी गरी आधारभुत साक्षरता हासिल गर्ने, अधिकतम सहभागिता गराउन तथा शैक्षिक उपलब्धिलाई वढाउनको लागि प्रा.वि. तहमा निःशुल्क शिक्षा, अनिवार्य शिक्षा, सर्वसुलभ शिक्षा आदि दिनको लागि शिक्षक तालिम, छात्रवृत्ति, विद्यालय ब्यवस्थापन तथा गुणस्तर वृद्धि गराउन सबै कार्यक्रमहरु सरकारले जिम्मा लिएको र संचालन गरेको भएपनि शिक्षा प्रतिको भुकाव, शैक्षिक गुणस्तर तथा उपलब्धिमा खासै सकारात्मक परिवर्तन आउन नसकेकोले विकल्पको रूपमा प्रभावकारी बनाउनको लागि विद्यालयमा महिला महिला शिक्षक वढाउने योजना ल्याएको पाईन्छ । शिक्षा ऐन २०२८ तथा नियमावली २०५९ को तेस्रो शंसोधनको नियम -९१ को अनुसार प्रत्येक प्रा.वि.मा न्यूनतम १ जना महिला दरवन्दी अनिवार्य हुनुपर्ने तथा सो भन्दा वढी दरवन्दीको आधारमा ३ वटा भएमा कम्तीमा १ जना रहनुपर्ने तथा दरवन्दीको आधारमा संख्या वढाउनुपर्ने प्रावधान ल्याएको पाईन्छ (शिक्षा ऐन तथा नियमावली, २०५९) । विशेष गरी प्राथमिक तहमा बालबालिकाको भावनालाई कायम गराउदै बालबालिकाको शिक्षणमा प्रभावकारी बनाउनको लागि महिला शिक्षकको सकारात्मक भुमिका रहन सक्ने विश्वास गरिन्छ ।

२१ औं शताब्दीमा पनि विभिन्न खालका समस्यावाट जकाडिएको हाम्रो मुलुकले विभिन्न राष्ट्रिय तथ अन्तराष्ट्रिय क्षेत्रमा आफ्नो सहभागिता जनाई प्रतिवद्धता जाहेर गरी विभिन्न खालको योजना बनाएको पाईन्छ । तर योजनाको कार्यान्वयन उपयुक्त तरिकावाट लागु हुन सकिरहेको छैन् । अझैसम्म कृषिमा वढी सहभागिता रहेको र अन्य क्षेत्रमा महिला शसक्तिकरण कार्य सम्वन्धि धेरै आवाज उठीरहेको पाईन्छ । यसलाई सिद्धान्तका रूपमा मात्र स्वीकार नगरी यसलाई व्यवहारिक प्रयोग गरिनु पर्दछ ।

त्यसै गरी शिक्षा नियमावली, २०५९ (शिक्षा तथा खेलकुद सम्वन्धि केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०६३ सहित को परिच्छेद १७ को नियम ९८ मा प्रधानाध्यापकको काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गरेको छ । जो यस प्रकारका छन् । विद्यालयमा शैक्षिक वातावरण, गुणस्तर, अनुशासन कायम राख्ने । विद्यालयका शिक्षक तथा कर्मचारीहरूसँग समन्वय गरी शिक्षक, कर्मचारी, विद्यार्थी र अभिभावकहरु वीच पारस्परिक सहयोगको वातावरण सिर्जना गर्ने । विद्यालयमा अनुशासन,

सच्चरित्रता, शिष्टता कायम गर्न आवश्यक काम गर्ने । शिक्षकहरूसँग परामर्श गरी विद्यालयमा कक्षा संचालन सम्बन्धि कार्यक्रम तयार गर्ने तथा त्यस्तो कार्यक्रम वमोजिम कक्षा संचालन भए नभएको निरीक्षण गर्ने । विद्यालयमा सरसफाई, अतिरिक्त क्रियाकलाप आदिको प्रवन्ध गर्ने गराउने । विद्यालयको प्रशासनिक कार्यको संचालन तथा नियन्त्रण गर्ने । विद्यालयमा विद्यार्थी भर्ना गर्ने तथा परीक्षा संचालन गराउने । विद्यार्थीलाई स्थानान्तरण तथा अन्य प्रमाण-पत्र दिने ।) विद्यालयमा भए गरेका महत्वपूर्ण काम कारवाहीको अभिलेख राख्ने । कुनै शिक्षकले जानीजानी वा लापरवाही साथ कुनै काम गर्नाले विद्यालयलाई हानी नोक्सानी पर्न गएमा त्यस्तो हानी नोक्सानीको रकम तलववाट कट्टा गरी असुल गर्ने । विद्यालयको आर्थिक योजना बनाई व्यवस्थापन समितिवाट पारित गरी कार्यन्वयन गर्ने गराउने । विद्यालयमा अध्ययन अध्यापन सम्बन्धि मासिक, अर्ध-वार्षिक तथा वार्षिक कार्यक्रम बनाइ कार्यन्वयन गर्ने गराउने । शिक्षकलाई तालिममा पठाउन व्यवस्थापन समितिवाट अनुमोदन गराई जिल्ला शिक्षा कार्यलयमा पठाउने । विद्यालयमा दैनिक रुपमा मन्त्रालयले तोके वमोजिम कक्षा लिने वा लिन लगाउने । नेपाल सरकारवाट स्वीकृत दरवन्दीमा नियुक्ति पाई कार्यरत रहेका शिक्षकको तलवी प्रतिवेदन पारित गर्न जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पठाउने । आफ्नो मातहतका शिक्षक तथा कर्मचारीहरुको काम, कर्तव्य तोक्ने । जिल्ला शिक्षा कार्यालय तथा व्यवस्थापन समितिले दिएको निर्देशन पालन गर्ने गराउने । विद्यालयको शैक्षिक प्रगति सम्बन्धि विवरण तथा तथ्याङ्क मन्त्रालयलाई निर्धारित ढाँचा र समयभित्र निरीक्षकद्वारा प्रमाणित गराई जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पठाउने । विद्यालयको स्रोतवाट खर्च व्यहोर्ने गरी नियुक्ति भएका शिक्षकहरुको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारम भरी व्यवस्थापन समितिमा पेश गर्ने ।

२.२ अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि शोध कार्यलाई उद्देश्यमूलक ढङ्गवाट सफलतापूर्वक निष्कर्षमा पुग्नको लागि व्यवहारिक कुराहरुलाई सैद्धान्तिक रुपमा समेत विश्लेषणात्मक ढङ्गवाट पुष्टि गर्नु उपयुक्त तथा सान्दर्भिक हुन जान्छ । कुनै पनि संघ संस्था तथा संगठनमा नेतृत्व पक्षको उद्देश्य प्राप्तिमा महत्वपूर्ण भूमिका रहन जान्छ । विद्यालय पनि निश्चित उद्देश्यहरु प्राप्तिको लागि योजनावद्ध ढङ्ग स्थापना गरिएको एउटा संस्था वा संगठन हो जहाँ शैक्षिक नेतृत्व प्रदायकको रुपमा प्रधानाध्यापकको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । प्रधानाध्यापकले विद्यालयमा कुशल शैक्षिक नेतृत्व दिनु अत्यावश्यक हुन्छ । नेतृत्व प्रदान गर्ने शैलीहरु के-के हुन सक्दछन् भन्ने सवालमा विभिन्न सिद्धान्तकारहरुले व्यवस्थापनका विविध

सिद्धान्तहरू प्रतिपादन गरेको पाइन्छ । ती विविध सिद्धान्तहरूमध्ये विद्यालय व्यवस्थापन तथा शैक्षिक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित केही सिद्धान्तहरूलाई उल्लेख गरिएको छ ।

विद्यालयमा सञ्चालन हुने विभिन्न शैक्षणिक कार्यहरू सामाजिक कार्य हुन् । जसबाट समाजका सम्पूर्ण वर्गहरू प्रभावित भएका हुन्छन् । विद्यालयको शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक समुदाय र प्रधानाध्यापक बीच घनिष्ठ सम्बन्ध हुनुपर्दछ । शिक्षाको विकास नै व्यक्ति र देशको आधारशीला हो । शैक्षिक व्यवस्थापन पनि सामाजिक परिवर्तन सँगै परिवर्तन भइरहन्छ । शिक्षण संस्थाको केन्द्र बिन्दु नै व्यवस्थापन हो । मानवीय स्रोत र साधनको परिचालन गरी राष्ट्रिय लक्ष्य र उद्देश्य पूरा गर्न शैक्षिक नेतृत्वले ठूलो जिम्मेवारी बोध गर्नुपर्दछ । व्यवस्थापकले योजना तर्जुमा गर्ने, संगठन गर्ने, निर्देशन गर्ने, समन्वय गर्ने, नियन्त्रण गर्ने र मूल्याङ्कन गर्ने कार्य शैक्षिक संस्थामा निरन्तर चलिरहन्छ । प्रधानाध्यापकका कुनै पनि शैक्षणिक निर्णय विद्यालय विकाससँग सम्बन्धित हुनु पर्दछ र विद्यालयको विद्यमान भौतिक, शैक्षिक, प्रशासनिक र समुदायको सम्बन्धलाई प्रगाढ पार्ने खालको हुनुपर्दछ । प्रधानाध्यापक कुनै पनि विद्यालयमा शैक्षिक नेताको रूपमा रहेको हुन्छ । शैक्षिक लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तिको लागि उसले सम्पूर्ण शिक्षक, कर्मचारी, विद्यार्थी, अभिभावकलाई प्रेरित र उत्साहित गर्न सक्नुपर्दछ । उसमा सामान्य र विशिष्ट शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्य, आधारभूत शैक्षिक संगठन, शैक्षिक सामग्री, शिक्षण विधि, मूल्याङ्कन प्रविधिको ज्ञान हुनुपर्दछ ।

१) शक्ति र प्रभावको सिद्धान्त

कुनै पनि नेताले आफ्नो शक्तिको प्रयोगले अन्य व्यक्ति वा संस्थालाई प्रभाव पार्दछ । यस सिद्धान्त अनुसार नेतृत्व कुनै पनि प्रधानाध्यापक मा भएको शक्ति र उसको प्रभावमा भर पर्दछ । नेता वा व्यवस्थापकको क्षमता, योग्यता र व्यक्तित्वले पनि शक्तिको सिर्जना हुन्छ । व्यक्तिसँग भएको पद, प्रतिष्ठा, अधिकार, नियम, कानुन, शारीरिक क्षमता, नैतिकता जस्ता गुण र विषयका कारणले पनि शक्ति सिर्जना हुन्छ । सोही शक्तिको आधारमा नेतृत्वले अरुलाई प्रभाव पार्ने गर्दछ । यस प्रकारको शक्ति सवैलाई मान्य भएमा सवैले अनुकरण गर्दछन् र मान्य नभएमा त्यहाँ अन्तरद्वन्द्व हुने संभावना हुन्छ ।

कुनै पनि संघ संस्थाको लक्ष्य प्राप्त गर्न साधनको रूपमा शक्ति उचित तरिकाले प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । शक्ति प्रयोग गर्ने अवस्था प्रभावकारी भएमा त्यसको प्रभाव पनि सकारात्मक हुन्छ । (श्रेष्ठ-२०५७)

२) मानव सम्बन्ध सिद्धान्त

कुनै पनि सँगठनमा मानवीय शक्ति कार्यरत हुन्छन् । संस्थाको उद्देश्य प्रभावकारी ढंगले प्राप्त गर्नको लागि ती मानवीय शक्तिहरू बीच राम्रो सम्बन्धको विकास हुनुपर्दछ । मानवीय शक्ति बीच सु-सम्बन्धको विकासमा उक्त संस्थाको व्यवस्थापकको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । सन् १९५० ताका मानव सम्बन्ध सिद्धान्तका अनुयायीहरूका रूपमा Prof. George Elton Mayo (1880-1949), Mary Parker Follet (1868-1933) Abraham Maslow (1943), Prof. Douglas MC Gregor (1906-1964), Johan Woodward (1916-1971) रहेका छन् । यस सिद्धान्त अनुसार कुनै पनि सँगठनमा कार्य गर्न मानिसहरू बीच राम्रो सम्बन्ध भएमा मात्र काम सम्पादन राम्रो, चाडो र स्तरीय हुने र यदि मानव सम्बन्ध विपरीत भएमा कार्य सम्पादन ढिलो, नराम्रो र कम गुणस्तरीय हुने कुरा व्यवस्थापक र कामदार बीचको सम्बन्धमा भर पर्छ । समुह संचालन, नेतृत्व, उत्प्रेरणा सहभागिता, संचार, व्यक्तित्व जस्ता मानवीय व्यवहारले व्यवस्थापनलाई सही दिशाबोध गर्दछ । मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार शैक्षिक संस्थालाई सामाजिक प्रणालीको रूपमा लिनुपर्नेछ । यसमा कार्यरत कर्मचारीलाई आर्थिक कारणले मात्र उत्प्रेरित नभै मनोवैज्ञानिक, सामाजिक आवश्यकता र चाहनाबाट पनि मानिस उत्प्रेरित हुन्छ । यसबाट कार्य दक्षताका साथै सामाजिक दक्षता पनि बढ्छ । सँगठनमा एकल नेतृत्व भन्दा मानवीय, प्रजातान्त्रिक र सहभागितामूलक नेतृत्वमा जोड दिनुपर्छ । संस्थाको सु-संचालनको लागि कामदारहरूको मानवीय व्यवहारमा विशेष जोड दिनुपर्छ । शिक्षक, कर्मचारीहरूमा तेस्रो संचार गरी अस्पष्टता र शङ्का लागेका अस्पष्ट कुरा तत्काल हटाउनुपर्ने र प्रारम्भिक अवस्थामा नै हुन्छ । व्यवस्थापन गर्नुपर्ने, विद्यालयमा साधन स्रोत, प्रक्रिया र विद्यमान शैक्षिक वातावरण बीच सुमधुर र स्पष्ट सम्बन्ध कायम राख्न समन्वयात्मक कार्य अविच्छिन्न गर्नुपर्दछ । (श्रेष्ठ-२०५७)

३) अनुषांगिक सिद्धान्त

यस सिद्धान्त अनुसार नेतृत्वको कार्य तथा उद्देश्यको प्रकृति, वाह्य वातावरणको प्रकार र अनुयायीहरूको क्षमता जस्ता तत्वहरूले नेतृत्वमा प्रभाव पार्दछ । कुनै पनि संघ सँगठनका नेता वा

व्यवस्थापकको कार्यकुशलतामा नेताको स्तर, सांगठनिक एकाईवाट गरेका कार्यहरु, उद्देश्य र प्रविधिको प्रकृति, सांगठानात्मक एकाईको आकार, शिक्षकहरुको कार्यदक्षता र असमापिक परिवेश जस्ता तत्वहरुले असर गर्छ । यसका लागि Fielder's Contingency Model, Path Goal Theory, Hese & Blanchoner's Situational Leadership Model हरु विकास भएका छन् । जस मध्ये Fielder's Contingency Model मा आधारित भई यस शोध अध्ययनलाई विप्लेषण गर्न खोजिएको छ ।

यस सिद्धान्त अनुसार नेताहरु उद्देश्य, कार्य तथा सम्बन्धसंग केन्द्रित हुन्छन् । अवस्थाको अनुकूलता तथा नेताको अभ्यास निम्न ३ तत्वहरुमा भर पर्दछ ।

- १) सांगठन भित्र हुने नेताको स्तरले नेताको स्थानको शक्तिको प्रतिनिधित्व गर्छ जुन महत्वपूर्ण पनि छ ।
- २) नेता र कार्यकारी सदस्यहरु बीचको सम्बन्धको गुणस्तर प्रभावकारी कार्यदक्षता र समन्वयात्मक सम्बन्धवाट हुने कार्यमा भर पर्छ । व्यवस्थापक र कामदार बीच राम्रो सम्बन्ध भएन भने कार्य गर्नमा नै जटिलता उत्पन्न हुने र उद्देश्यमा पुग्न कठिन हुन्छ ।
- ३) नेतृत्वको उद्देश्य तथा उपलब्धि प्रभावकारी नेतृत्वमा भर पर्दछ जसले जुनसुकै अवस्थामा पनि सजिलैसंग कार्य गर्न सघाउँछ । (श्रेष्ठ-२०५७)

२.३ शैक्षिक उपादेयता :

गतिशीलता, परिवर्तनशीलता निन्तरता र निर्देशन पक्षले व्यवस्थापनपक्षलाई प्रभावकारी पारिरहेको हुन्छ । सांगठनको लक्ष्य तथा उद्देश्य पूरा गर्न योजना बनाउने सांगठन गर्ने, समन्वय गर्ने, संचार गर्ने, नियन्त्रण गर्ने जस्ता कार्यहरु व्यवस्थापनमा भईरहन्छन् । विद्यालयको प्रमुख व्यक्ति प्रधानाध्यापक भएकोले उसको विद्यालय प्रतिको दायित्व विद्यालय व्यवस्थापन सुधार कुशल व्यवस्थापन जस्ता पक्षमा उसको के / कस्तो भूमिका तथा उत्तरदायित्व रहेको हुनुपर्दछ भन्ने कुरामा प्रष्ट हुनु जरुरी हुन जान्छ ।

मेरो अध्ययन विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको भूमिका भएकोले सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनमा पनि महिला प्रधानाध्यापक भइसकेपछि के / कस्तो भूमिकाहरु निभाउन

सकिन्छ ? कस्ता समस्याहरु आउछन् ? ती समस्यालाई कसरी समाधान गर्न सकिन्छ ? भनि अध्ययन गरिएको छ । सो पुनरावलोकनको लागि प्रधानाध्यापकको मुख्य भूमिका हुंदोरहेछ भनि मार्ग निर्देशन दिएको छ । विगतदेखी वर्तमान समयसम्म नारीहरु घरभित्रै जकडिएको महसुस गरी शिक्षा, रोजगारी, र न्याय लगायत हरेक क्षेत्रमा नारीको समान हक पाउनको लागि लिङ्गीय विभेदलाई अन्त्य गर्ने प्रयास भएको पाइन्छ । नयाँ समाजको सृजना र स-शक्तिकरणमा राज्यले विशेष चासोका साथ भूमिका खेल्नु पर्ने नाराहरु छरपष्ट रुपमा देखा पर्ने थालेको पाइन्छ । जुन मेरो अध्ययनलाई विस्तार गर्नको लागि मार्ग दर्शन गराएको छु ।

कुनै पनि सोध कार्यलाई उद्देश्य मुलक ढंगबाट सफलता पूर्वक निष्कर्षमा पुग्नको लागि व्यवहारिक कुराहरुलाई सैद्धान्तिक रुपमा समेत विश्लेषणात्मक ढङ्गबाट पुष्टि गर्ने उपयुक्त तथा सान्दर्भिक हुन जान्छ । मैले छनोट गरेको सैद्धान्तिक खाकाहरुको अध्ययनहरुबाट मेरो यो शोध कार्यलाई सैद्धान्तिक आधारबाट विश्लेषण गर्न मद्दत पुगेको छ । मैले अध्ययन गरेको शक्ति र प्रभावको सिद्धान्त तथा अनुसांगिक सिद्धान्त एवम् उत्प्रेरणा सम्बन्धि सिद्धान्तहरुले मेरो अध्ययनलाई सैद्धान्तिक विचलनहुन वाट रोकेको छ ।

परिच्छेद : तीन

अध्ययन विधि

हरेक शोधकार्यका लागि निश्चित अध्ययन विधि अवलम्बन गरिन्छ । तथ्याङ्क एवं जानकारीहरूको गुणस्तर अध्ययन विधिमा भर पर्दछ । उचित अध्ययन विधिको चयन र त्यसको सहि प्रयोगले मात्र सही जानकारी सूचनाहरू भेट्टाउन सकिन्छ साथै अध्ययनमा अध्ययनकर्ताको पूर्व सोच वा तटस्थताले पनि अध्ययन विधिको प्रयोग र जानकारीको प्रकारलाई प्रभाव पार्दछ । यो अध्ययन वर्णनात्मक तथा गुणात्मक अध्ययन विधि अपनाइएको छ । यस अध्ययनले महिला प्रधानाध्यापकहरूका वास्तविक समस्याहरूको गहिराइसम्म पुगी समाजको उनीहरूप्रतिको यथार्थ बुझाइको विश्लेषण गरेको छ । साथै अध्ययनको उद्देश्य प्राप्त र प्रधानाध्यापकहरूको जीवनको वास्तविकता पत्ता लगाउन तथ्याङ्क संकलन प्रक्रिया र तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण पनि गरिएको छ ।

३.१ अनुसन्धान ढाँचा

कुनै पनि विषयवस्तुको अध्ययन निश्चित प्रक्रियाद्वारा तथा निश्चित विधि अपनाई सम्पन्न गर्नुपर्दछ । फरक - फरक विषयवस्तुको अध्ययन शैली पनि फरक-फरक नै हुनसक्छ । यस शोध अध्ययनमा वर्णनात्मक अध्ययन विधि अपनाईएको छ । यस शोध अध्ययन पूरा गर्नको लागि शोधार्थीले चितवन जिल्ला अन्तर्गत भ.न.पा.. स्थित ४ वटा सार्वजनिक माध्यमिक विद्यालयहरू छानिएको छ । छनौटमा परेका विद्यालयहरूका प्रधानाध्यापक ४ (२महिला) (२ पुरुष) मा.वि. तहमा अध्ययन गर्ने २-२ जना शिक्षक (१) शिक्षिकाहरू (१) (८ जना), सबै विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरू (४ जना) तथा १ जना स्रोत व्यक्ति र १ जना विद्यालय निरीक्षकलाई सम्बन्धित विषयवस्तुमा मिल्दाजुल्दा प्रश्नावलीहरू भराइएको थियो । महिला प्रधानाध्यापकलाई आफ्ना काम, कर्तव्य तथा अधिकारहरू अवगत गराउने तथा विद्यालय व्यवस्थापन सुधारमा उसले खेलेको भूमिका भएका कमिकमजोरीहरू तथा समाधानका उपायहरूको खोजी कार्यमा यस अध्ययनले केही हदसम्म सहयोग गरेको छ ।

३.२ जनसंख्या र नमुना छनौट

कुनै पनि अध्ययन अनुसन्धान तथा खोजकार्यमा अध्ययनसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण जनसंख्यालाई लिन गाह्रो पर्दछ । त्यसकारण अनुसन्धान तथा खोज कार्य गर्दा निश्चित जनसंख्यालाई आधार मानेर निष्कर्ष वा नतिजा प्राप्त गरी अन्य क्षेत्रमा सामान्यीकरण गर्न प्रयास गरिन्छ । यस अध्ययन कार्यमा पनि सम्पूर्ण सार्वजनिक माध्यमिक विद्यालयहरूलाई समेट्ने विविध कठिनाई पर्ने हुँदा चितवन जिल्ला भ.न.पा.भित्र रहेका सम्पूर्ण माध्यमिक विद्यालयहरू मध्ये ४ विद्यालयलाई मात्र समेटिएको छ (२ महिला प्रधानाध्यापक र २ पुरुष प्रधानाध्यापक भएका) । साथै उक्त विद्यालयका प्रधानाध्यापक मा.वि. शिक्षकहरू, वि.व्य.स. का अध्यक्षहरू, विद्यालय स्रोत व्यक्ति तथा विद्यालय निरीक्षकहरूलाई जनसंख्याको रूपमा लिईएको थियो र छनौटमा परेका विद्यालयहरूका प्रधानाध्यापक चार जना (२ महिला र २ पुरुष), मा.वि. तहमा अध्यापन गर्ने २-२ जना शिक्षक-शिक्षिका गरी जम्मा ८ जना, सबै विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरू ४ जना तथा १ जना स्रोत व्यक्ति र १ जना विद्यालय निरीक्षकलाई सम्बन्धित विषयवस्तुमा मिल्दाजुल्दा प्रश्नावलीहरू भराईएको थियो । जुन तालिका नं. १ मा देखाइएको छ ।

३.३ साधनहरूको निर्माण

यस शोध अध्ययनका लागि निम्नलिखित साधनहरूको निर्माण तथा विकास गरी शोध निर्देशक र विभागीय प्रमुखको आधारमा आवश्यक सुधार एवं परिमार्जन गरी उपयोगमा ल्याइएको थियो ।

अन्तरवार्ता प्रश्नावली

विद्यालयको व्यवस्थापन सुधारमा प्रधानाध्यापकको भूमिका सम्बन्धमा छनौटमा परेका विद्यालयहरूको प्रधानाध्यापकहरू, शिक्षक/शिक्षिकाहरू विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरू, स्रोत व्यक्ति तथा निरीक्षकहरूलाई छुट्टा-छुट्टै प्रश्नावलि निर्माण गरिएको थियो जसलाई क्रमशः अनुसूचि २,३,४,५,६ र ७ मा राखिएको छ ।

क) महिला प्रधानाध्यापकको लागि अन्तरवार्ता प्रश्नावली :-

यसवाट माध्यमिक विद्यालयका कार्यन्वयन, शैक्षिक सामग्री तथा पुस्तकालय व्यवस्थापन, शिक्षक विद्यार्थी उत्प्रेरणा, अनुशासन, अनुगमन, निरीक्षण, विद्यार्थी तथा शिक्षक मूल्याङ्कन, पृष्ठपोषणको व्यवस्था, समस्या तथा भएका कमिकमजोरीहरु, समाधानका उपायहरु र प्रभावकारी भूमिका, र प्र. अ हुने उत्प्रेरणा, महिला भएर प्र. अ. हुदा भोग्नु परेको समस्या पत्ता लगाउने प्रयास गरिएको थियो ।

(अनुसूची २)

ख) शिक्षकहरुको लागि प्रश्नावली :-

शिक्षकहरुका लागि तयार गरिएको प्रश्नावलीवाट विद्यालयमा योजना निर्माणमा संलग्नता, कार्यभार, पुस्तकालय तथा कक्षा व्यवस्थापन, कक्षा अवलोकन, पृष्ठपोषण, विद्यार्थी अभिलेख तथा मूल्याङ्कन, विद्यालय व्यवस्थापन सुधारमा भए गरेका कमिकमजोरीहरु तथा समाधानका उपायहरु, महिला प्र. अ. र पुरुष प्र.अ विच भिन्नता आदिको जानकारी लिने प्रयास गरिएको थियो ।

(अनुसूची ३)

ग) पुरुष प्रधानाध्यापकको लागि प्रश्नावली

यसवाट माध्यमिक विद्यालयका कार्यन्वयन, शैक्षिक सामग्री तथा पुस्तकालय व्यवस्थापन, शिक्षक विद्यार्थी उत्प्रेरणा, अनुशासन, अनुगमन, निरीक्षण, विद्यार्थी तथा शिक्षक मूल्याङ्कन, पृष्ठपोषणको व्यवस्था, समस्या तथा भएका कमिकमजोरीहरु, समाधानका उपायहरु र प्रभावकारी भूमिका पत्ता लगाउने प्रयास गरिएको थियो ।

(अनुसूची ४)

घ) विद्यार्थीहरुका लागि प्रश्नावली

यसवाट महिला तथा पुरुष प्रधानाध्यापकहरुले नियमित कक्षा संचालनमा पारेको प्रभाव, प्रधानाध्यापकहरुले दिइने उत्प्रेरणा, विद्यालय वरपरको वातावरण इत्यादि पत्ता लगाउने प्रयास गरिएको थियो ।

(अनुसूची ५)

ड) वि.व्य.स. अध्यक्षका लागि प्रश्नावली :-

यस फारमवाट महिला प्रधानाध्यापकले गरेका कार्य तथा प्रयासहरु, अवलोकन अनुगमन प्रक्रिया, विद्यालय सुधार कार्यमा सहयोग तथा संलग्नता, प्रधानाध्यापकको कार्यप्रतिको धारणा, महिला र

पूरुष प्र. अ. को कार्यसम्पादनमा र सोचाईका रहेको भिन्नता, कमिकमजोरी तथा समाधानका उपायहरूका लागि सुभावरु सङ्कलन गर्न प्रयास गरिएको थियो ।

(अनुसूची ६)

च) स्रोत व्यक्ति तथा वि.नि.को लागि अर्न्तवार्ता प्रश्नावली :-

यस फारमवाट महिला प्रधानाध्यापक हुदा र पूरुष प्र. अ. हुँदा विद्यालय अवलोकन, अनुशासन, निरीक्षण, शैक्षिक उपलब्धिको अवस्था, व्यवस्थापन पक्षमा कमिकमजोरी तथा सुधारका उपायहरूसँग सम्बन्धित तथ्यहरू सङ्कलन गर्न प्रयास गरिएको थियो ।(अनुसूची ७)

३.४ तथ्याङ्क संकलन प्रक्रिया

यस अनुसन्धानको लागि आवश्यक पर्ने तथ्याङ्कको संकलन गर्न निर्माण गरिएका अन्तरवार्तावाट ४ वटा सार्वजनिक माध्यमिक विद्यालयका ४ जना प्रधानाध्यापकहरू, ४ वटा विद्यालयका माध्यमिक तहमा अध्यापन गर्ने २/२ जना शिक्षक/शिक्षिकाहरू, प्रत्येक विद्यालयका १/१ जना विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरू तथा.....स्रोत केन्द्र अन्तरगत रहेर कार्य गर्ने १ जना स्रोत व्यक्ति संग अध्ययनकर्ता स्वयम् सम्बन्धित स्थलमा गई प्रत्यक्ष भेटघाट गरी उक्त महानुभावहरूलाई खास गरी विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला तथा पुरुष प्रधानाध्यापकले निभाएको भूमिका, विद्यालय व्यवस्थापनमा भएका समस्याहरू साथै समाधानका उपायहरूका बारेमा तथ्याङ्क संकलन गरिएको थियो । विद्यालयको शैक्षिक र भौतिक अवस्था अध्ययनको लागि विद्यालय अवलोकन रुजुसूची तयार गरि तथ्याङ्क संकलन गरिएको थियो ।

३.५ तथ्याङ्कको व्याख्या तथा विश्लेषण

चितवन जिल्ला भ.न.पा भित्रको भरतपुर स्रोत केन्द्र अन्तरगत रहेका विद्यालयहरू मध्ये अध्ययनको क्रममा छनौटमा परेका ४ वटा सार्वजनिक माध्यमिक विद्यालयहरूको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको भूमिका अध्ययन गर्ने क्रममा विभिन्न अन्तरवार्ता प्रश्नावली तथा विद्यालय अवलोकन फारम (रुजुसूची) मार्फत प्राप्त हुन आएका तथ्याङ्कहरूलाई तालिकीकरण गरी चरणवद्ध रूपमा व्याख्या विश्लेषण र प्रस्तुतिकरण गरिएको छ । यसको स्पष्टको लागि सर्वप्रथम तथ्याङ्कलाई एउटा मास्टर चार्टमा संकलन गरीयो । सोही चार्टको आधारमा सम्बद्ध शीर्षकमा तालिका निर्माण गरीयो । त्यसपछी

तथ्याङ्कलाई योजना निर्माण र कार्यान्वयन, कक्षा संचालन, शिक्षक उपस्थिती र वैकल्पिक व्यवस्था, भौतिक/शैक्षिक सामग्री व्यवस्थापन, समस्यामूलक तथा कमजोर विद्यार्थीहरूका लागि व्यवस्था, कक्षा अवलोकन/निरीक्षण, शिक्षकको कार्य मूल्याङ्कन, विद्यार्थी मूल्याङ्कन, विद्यालय व्यवस्थापनमा भएका समस्याहरू, विद्यालय व्यवस्थापनका समस्या समाधान गर्ने उपायहरू, विद्यालय व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी वताउने सुझावहरू जस्ता शीर्षकहरू राखी तिनको व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ । तथ्याङ्कको व्याख्या एवम् विश्लेषण गुणात्मक पद्धतिबाट गरिएको छ ।

परिच्छेद : चार

तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण

विद्यालयको व्यास्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको भूमिका विषयक यस शोध अध्ययनको लागि प्रत्यक्ष अध्ययन अवलोकन, छलफल तथा प्रश्नावलीबाट प्राप्त तथ्याङ्क लाई व्याख्या र विश्लेषण गर्नु एक महत्वपूर्ण कार्य हुन आउँछ । तथ्याङ्कको सही विश्लेषणको आधारमा नै विषयवस्तुको समस्या वारेमा निष्कर्षमा पुग्न सजिलो हुन्छ । तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण निम्न शीर्षकमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

४.१ महिला र पुरुष प्रधानाध्यापकका व्यवस्थापकीय भूमिकाको विश्लेषण गर्ने :

विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्रधानाध्यापकको भूमिका पहिचान गर्ने क्रममा विद्यालयका महिला प्रधानाध्यापकहरु, पुरुष प्रधानाध्यापकहरु, शिक्षक-शिक्षिकाहरु, विद्यार्थीहरु, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरुसंग एंव विद्यालय निरीक्षक तथा स्रोत व्यक्तिसंग प्रत्यक्ष भेटघाट गरी स्थलगत अध्ययन गरियो । अध्ययनका क्रममा महिला प्रधानाध्यापकको भनाईलाई शारांशमा लेख्दा महिला र पुरुष व्यवस्थापकहरु प्रति समाजका एकोहोरोपना, निश्चित दृष्टिकोणबाट हेर्ने प्रवृत्ति र सोचले खासगरि महिलाहरुलाई कमआँकन र पुरुषहरुलाई बढी आँकने गरेको देखियो । महिला भएकै कारणले विद्यालय व्यवस्थापन समितिले प्रधानाध्यापकको भूमिका निर्वाह गर्न गाह्रो हुन्छ भनी विश्वास गर्न नसकिरहेको देखियो र पछि क्रमश महिला प्रधानाध्यापकको कार्यशैली र क्षमतालाई हेरेर प्रभाव परेको पाइयो । महिला प्रधानाध्यापकहरु संग बसी प्रश्नावली गर्दा पुरुष प्रधानाध्यापकभन्दा महिला प्रधानाध्यापकहरुको घरायसी व्यवस्था बढी रहेको पाइयो । उहाँहरुको घरको संरचनामा कुनै पनि परिवर्तन हुन नसकेको पाइयो । उहाँहरुमा विद्यालयको कामको तनावको अन्त्यसंग घरको कामको तनाव शुरु हुने कुरा पाइयो । विदाका समयमा भन् धेरै घरायसी कार्यले गर्दा व्यस्तता भएको पाइयो । घरायसी जिम्मेवारीका कारण महिलाहरु कमै मात्र घुमफिर गर्न सकेको पाइयो । उनीहरुको बाहिर तिर तालिम सेमिनार गोष्ठी जस्ता कार्यक्रममा भागलिने अवसरमा कमी पाइयो । अतः विद्यालयको प्रधानाध्यापक

भएर काम गर्नु अत्यन्त चुनौतीपूर्ण र कठिन भएको पाइयो तर त्यसलाई सतर्कता अपनाई सचेत भई कार्य गर्न सकियो भने विद्यालय व्यवस्थापन गर्न सरल हुने भनाइ पनि पाइयो ।

पुरुष प्रधानाध्यापकसंग पनि प्रत्यक्ष भेटी छलफल गर्दा उहाँ प्रधानाध्यापकभई विद्यालय व्यवस्थापन गर्दा आउने सफ्ट्यारा र अफ्ट्यारा पक्षहरूको अनुभवलाई सारमा देखाउँदा पुरुष प्रधानाध्यापकहरूलाई विद्यार्थीहरूलाई अनुशासनमा राख्न कठिन परेको पाइयो । अभिभावक सम्मेलन गराउन कठिन परेको पाइयो । अभिभावकहरूले विद्यालयका क्रियाकलापमा रुची देखाउने नगरेको पाइयो । आफ्ना छोरा छोरीहरूका बारेमा कुनै चासो नलिने नगरेको पाइयो । विद्यालयले कुनै छलफल वा औपचारिक कार्यक्रममा लिखित निमन्त्रण गर्दा पनि न्यून उपस्थित हुने गरेको पाइयो ।

त्यस्तै विद्यालय व्यवस्थापन समिति र विद्यालय निरीक्षक संग पनि बसेर छलफल गर्दा विद्यालयमा पुरुष प्रधानाध्यापक भन्दा महिला प्रधानाध्यापक भएको उचित रहेको कुराको अनुभव पाइयो । पुरुष प्रधानाध्यापक भन्दा महिला प्रधानाध्यापकहरू बढी विद्यालय प्रति जिम्मेवारी रहेको पाइयो । महिला प्रधानाध्यापक विद्यालयमा आई धेरै समय खटेको पनि पाइयो । अतः : व्यवस्थापकीय र नेतृत्वदायी भूमिकामा पुरुष वा महिलाहरू पुग्दा त्यसले समाजमा के सन्देश जान्छ ? वा समाजले त्यसलाई कुन रूपमा बुझ्छ ? भन्ने प्रश्नको उत्तर खोज्ने क्रममा यस अध्ययनले त्यस्ता बुझाइले प्रधानाध्यापक पदमा पुगेका व्यक्तिलाई प्रभावित गर्न सक्दछ भन्ने देखियो ।

महिला र पुरुष प्रधानाध्यापक प्रति व्यवस्थापकीय भूमिकाको विश्लेषण गर्दा महिला व्यवस्थापकहरू प्रति समाजको एकोहोरोपना निश्चित दृष्टिकोणबाट हेर्ने प्रवृत्ति र सोचले खासगरि महिलाहरूलाई कम आँक्ने र पुरुषहरूलाई बढी आँक्ने गरेको पाइयो । विभिन्न सामाजिक-सांस्कृतिक तत्वहरूले महिलाहरूलाई पेशागत रूपमा पछाडि पारेको देखियो ।

व्यवस्थापन कार्यलाई पुरुषको काम मात्र हो भन्ने मान्यता जताततै व्याप्त रहेको र यसलाई एक पक्षीय र एकोहोरोपनाबाट हेर्ने गरिएकोले शिक्षा क्षेत्रका प्रायः जसो पदहरू पुरुषद्वारा मात्रै

ओगटिएको पाईयो । अतः विद्यालय व्यवस्थापनलाई सुदृढ बनाउनको लागि दुवै पक्ष (महिला प्रधानाध्यापक र पुरुष प्रधानाध्यापक) मा जोड देखियो ।

यसरी तालिम गोष्ठी सेमिनारमा भागलिन पाउने अवसरको कमिले महिलालाई बहुवामा समेत पछि पर्ने कुरा बुझियो । महिला प्रधानाध्यापक र पुरुष प्रधानाध्यापकमा प्रत्यक्ष भेटघाट गरी अर्न्तवार्ता लिदा प्रधानाध्यापक पद वारेको विश्लेषणवाट के देखाउछ भने महिला प्रधानाध्यापकहरु आफूले वहन गर्नु पर्ने चुनौती र समस्याहरु प्रति सजक भएको पाईयो । उनीहरुले आफ्नो जिम्मेवारी र दायित्व बुझेको देखियो । उनीहरु आफ्नो भूमिका प्रति सर्तक र सचेत रहेको बुझियो । उनीहरु प्रधानाध्यापकपदको गम्भीरता महत्व र त्यसको सार्थकता संग परिचित पनि छन् तर सामाजिक साँस्कृतिक परिवेश र लैङ्गिक अवधारणावाट ग्रसित समुदायले महिला प्रधानाध्यापकलाई सहि किसिमले बुझ्न र जिम्मेवारी दिन नसकिरहेको पाईयो ।

कार्यशैली र सहकर्मीहरुसंगको अनुभवलाई केलाउँदा व्यवस्थापकीय र नेतृत्व शैली स्वभाविक रुपमा व्यक्ति पिच्छे नै फरक फरक रहेको पाईयो । यस्तो शैली उनीहरुको वाल्यकालको अनुभव पारिवारिक पृष्ठभूमि, सामाजिक साँस्कृतिक परिवेश, शैक्षिक योग्यता, तालिम आदिले निर्धारण गरेको बुझियो । दुई जना पुरुष प्रधानाध्यापकहरुको बीचमा स्पष्ट भिन्नता देखियो । पुरुष प्रधानाध्यापकहरुको कार्यशैली हेर्दा महिला र पुरुष प्रधानाध्यापकहरुका तुलनामा महिला प्रधानाध्यापकहरुले बढी समन्वयात्मक रुपमा अधि बढेको पाईयो । महिला प्रधानाध्यापकवाट विद्यालय वयवस्थापन समिति, शिक्षक-शिक्षिकाहरु बढी सन्तुष्ट देखिए ।

४.२ महिला प्रधानाध्यापकको नियुक्तिका उपाय खोजी गर्ने :

प्रधानाध्यापक छनौट गर्ने सम्बन्धमा शिक्षा ऐन नियममा जे जस्तो व्यवस्था र प्रावधान भएपनि प्रधानाध्यापक पद प्राप्त गर्न सामाजिक साँस्कृतिक राजनैतिक परिवेशले समेत प्रभाव पार्ने कुरा देखियो । पितृसतात्मक मुलुक त्यसमा पनि तुलनात्मक रुपमा महिलाको कम प्रतिनिधित्व भएको क्षेत्रमा महिलाहरुले प्रधानाध्यापकजस्तो जिम्मेवारीयुक्त पद प्राप्त गर्न र सहयोगको वातावरण सिर्जना हुनमा विभिन्न स्रोत र तत्वहरुले काम गरेको बुझियो । अध्ययन क्षेत्रमा परेका महिला र पुरुष प्र.अहरुको सामाजिक साँस्कृतिक पृष्ठभूमिलाई केलाएर हेर्दा यो दृष्टिकोण केही हदसम्म सत्य देखियो ।

महिला प्रधानाध्यापकहरूका अनुभव र बुझाइलाई हेर्दा जेन्डर सम्बन्धी अवधारणाहरूले काम गरिरहेको देखियो । महिलाहरू व्यवस्थापकीय भूमिकामा योग्य हुन्छन् कि हुँदैनन् भनेर उनीहरूका क्षमता र सीपलाई हेर्नुभन्दा पारीवारीक पृष्ठभूमिलाई आधार बनाउनु सामाजिक परम्परा र सोचलाई निरन्तरता दिनुपर्ने देखियो । अध्ययनहरूले प्रजातन्त्रको स्थापना सँगै (२००७ साल) महिलाहरूलाई शिक्षकहरूमा नियुक्ति गर्नुपर्ने सोचको प्रारम्भ भयो । नेपाल राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोग (ने.रा.शि.यो.आ.) (२००१) ले तयार पारेको नेपालमा शिक्षा नामक प्रतिवेदनमा महिलाहरू बालबालिकासँग काम गर्न वढी सक्षम र उपयुक्त हुने कुरा उल्लेख गरेर महिलाहरूको शिक्षक पदमा आवश्यकता रहेको कुरा औल्याएको पाईयो कार्य क्षेत्रमा कुनै खास उपलब्धि प्राप्त हुन नसके पनि यसले पछिल्ला समयका लागी महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको पाइयो

सर्वाङ्गण राष्ट्रिय शिक्षा समितिको प्रतिवेदन २०१८ ले तत्कालिन राजनैतिक परिस्थित अनुकुलको शिक्षा व्यवस्था स्थापना गर्ने उद्देश्य राखेको भएपनि महिला शिक्षकहरूको आवश्यकताहरूलाई औल्याउदै “पुरुषभन्दा महिलाहरू शिक्षण पेशामा सहभागी हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको बुझियो । १९९० को प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना र यसै वर्षको जोमटिनको सबैका लागि शिक्षाको सर्वव्यापी घोषणाको पृष्ठभूमिमा १९९१ मा आधारभुत तथा प्राथमिक शिक्षाको गुरुयोजना निर्माण भयो । १९९२ मा यी सबै सन्दर्भलाई मनन गर्दै राष्ट्रिय शिक्षा आयोग (रा.शि.आ.) गठन भयो, जसले प्रत्येक प्राथमिक विद्यालयमा एक जना महिला शिक्षक नियुक्ति, गर्ने निति लियो । (विष्ठ २००६)

अतः पदीय जिम्मेवारी दिनका लागि महिला र पुरुष भनेर लैङ्गिक दृष्टिकोण वाट नहेर्ने बानी बसाउन सकियो भने, पारिवारिक भ्रमेलावाट मुक्त गराई अगाडी वढाउन सकियो भने व्यवस्थापन सम्बन्धि तालिमगोष्ठी, सेमिनारहरूमा भाग लिन अवसर दिलाउने आपसी सहयोग, सद्भाव, उत्प्रेरणा र कामको शिलशीलामा आवश्यक पृष्ठभूमि सँग-सँगै दिन सकियो भने महिला प्रधानाध्यापकको नियुक्ति प्रक्रियामा विशेष जोड दिने कुरा बुझियो ।

४.३ महिला प्रधानाध्यापकले व्यवस्थापकीय भूमिका निर्वाह गर्दा भोगेका समस्या पहिचान गरी निराकरणका उपाय सुल्झाउने :-

प्रधानाध्यापक कुनै पनि विद्यालयमा शैक्षिक नेताको रूपमा रहेको हुन्छ। शैक्षिक लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तिका लागि उसले सम्पूर्ण शिक्षक, कर्मचारी विद्यार्थी अभिभावकलाई प्रेरित र उत्साहित गर्न सक्नुपर्छ। उसमा सामान्य र विशिष्ट शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्य आधारभूत शैक्षिक संगठन, शैक्षिक सामग्री, शिक्षण विधि र मूल्याङ्कन प्रविधिको ज्ञान हुनुपर्दछ।

महिला प्रधानाध्यापकको सवालमा भन्नुपर्दा महिलाहरूका लागि शिक्षण पेशामा लाग्नु नै चुनौतीपूर्ण रहेको पाइयो र त्यसमाथि पनि व्यवस्थापकीय भूमिका (प्रधानाध्यापक) निर्वाह गर्नु अन्य कठिन र जटिल भएको बुझियो किन भने उनीहरूले परिवारबाट पाउनुपर्ने आवश्यक सहयोग नपाइरहेको बुझियो। आफ्नै आमा बाबुले पनि ६ वर्षकी छोरीलाई सशक्त कामदारको रूपमा लिन्छन् र १२-१३ वर्षमा अर्काको श्रीमती हुने छोरीले शिक्षा प्राप्त गरिस भन्ने कुरा चाहन्छन् यो महिला माथि श्रृजना भएको थप गम्भीर समस्या रहेको पाइयो। महिला प्रधानाध्यापकहरूले घरबाट आवश्यक सहयोग र समर्थन पाउन नसकेको कारणले दोहोरो समस्या र दोहोरो कामको बोझको सामना गरिरहेको बुझियो जसले गर्दा व्यवस्थापकीय कार्यमा अप्ठ्यारो भएको महसुस गरियो।

आमरूपमा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नुपर्ने, आर्थिक व्यवस्थापन गर्नुपर्ने समूह व्यवस्थापन गर्नुपर्ने विद्यालयमा अनुशासन कायम गरी स्वच्छ शैक्षिक वातावरण सृजना गर्नुपर्ने विद्यालयमा अनुशासन कायम गरी स्वच्छ शैक्षिक वातावरण सृजना गर्नुपर्ने जस्ता कार्यहरू नै महिला प्रधानाध्यापकका चुनौतीहरू रहेको पाइयो। त्यस्तै गरी महिला प्रधानाध्यापकका लागि सामाजिक साँस्कृतिक परिवेश र लैङ्गीक चुनौतीहरू छुट्टै रूपमा रहेको पाइयो। विद्यालयमा गएर महिला प्रधानाध्यापकसँग बसी छलफल गर्दा महिला प्रधानाध्यापकका विषयमा समय व्यवस्थापन अझै चुनौतीपूर्ण रहेको पाइयो। महिला भएकै कारण उनीहरूले घरको कामको पनि जिम्मेवारी लिनुपर्ने र विद्यालयका काममा पनि पूरा ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने अवस्था रहको पाइयो। जसले गर्दा अनावश्यक मानसिक तनाव उत्पन्न भएको देखिन्छ। महिलाहरूलाई शैक्षिक व्यवस्थापक र प्रधानाध्यापक जस्तो

माथिल्लो व्यवस्थापकीय भूमिका निर्वाह गर्दा उत्प्रेरीत र हौसलाको कमि भएको र केहि हदसम्म उनीहरु स्वयम् आत्मविश्वासको कमि आदिले गर्दा समस्याहरु भएको पाईयो ।

अतः महिला प्रधानाध्यापकले व्यवस्थापकीय भूमिका निर्वाह गर्दा भोगेका यिनै समस्याहरु पहिचान गरी विस्तारै निराकरणतर्फ अग्रसर हुनुपर्छ । महिला प्रधानाध्यापकलाई समय समयमा पुर्नताजकीकरण र व्यवस्थापकीय नेतृत्व सम्बन्धी तालिम दिनुपर्ने देखियो । तालिम अनुकूल व्यवस्थापन भए नभएको अवलोकन निरीक्षण तथा अनुगमन गरी पृष्ठपोषण दिदै जानुपर्ने मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार प्रधानाध्यापकले विद्यालय पक्षसँग (शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति तथा शिक्षक विद्यालय संघ) सँग सकारात्मक र राम्रो सम्बन्धको विकास गरी असल संयोजनकर्ता र समन्वयकर्ताको भूमिका निभाउनु पर्ने देखियो । विद्यालय व्यवस्थापनमा प्रभावकारीता ल्याउनको लागि प्रधानाध्यापकका भूमिकामा कसरी सुधार गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा ४ वटा सार्वजनिक माध्यमिक विद्यालयका ४ जना प्रधानाध्यापकहरु, ८ जना माध्यमिक तह अध्यापन गराउने शिक्षक/शिक्षिकाहरु, ४ जना विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरु तथा १-१ जना स्रोत व्यक्ति तथा निरीक्षकको सहयोगमा अन्तरवार्ता प्रश्नावली भरिएको तथा छलफल गरिएको थियो । जसबाट विद्यालयको शैक्षिक भौतिक र आर्थिक पक्षको उचित व्यवस्था, शैक्षिक नेतृत्व र व्यवस्थापन सम्बन्धी थप तालिम दिनुपर्ने र समुदायको सहयोग पाउनुपर्ने देखियो । महिला प्र.अ ले कक्षा नलिने व्यवस्था, पदको स्थायित्व, राजनैतिक हस्तक्षेप हटाउने, शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक वि.व्य.स. शि.अ.स. तथा अन्य सम्बन्धमा संघ/संस्था प्रति नियमित अन्तक्रिया, छलफल, बैठक, निर्णय कार्यान्वयन गर्नु पर्ने पाइएको बुझियो । अतः मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार प्रधानाध्यापक शैक्षणीक क्रियाकलाप सँग सम्बन्धित पक्षहरु शिक्षक पक्षहरु शिक्षक विद्यार्थी अभिभावक वि.व्य.स. र अन्य सरोकारवाला व्यक्तिसँग सकारात्मक सम्बन्धको विकास गरी असल संयोजनकर्ता र समन्वयकर्ताको भूमिका निभाउनु पर्दछ । माथि उल्लेख गरिए अनुसारको भूमिका वहन गर्न सकेमा महिला प्रधानाध्यापकका व्यवस्थापकीय भूमिका प्रभावकारी हुने बुझियो ।

परिच्छेद : पाँच

प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावहरु

यस परिच्छेदमा तीनओटा क्षेत्रहरुलाई समेटिएको छ । यस शोध अध्ययन पूरा गर्ने क्रममा ४ ओटै विद्यालयमा गएर सम्बन्धित व्यक्तिहरुलाई प्रत्यक्ष भेटी छलफल अवलोकन एवम् अन्तर्वार्ता प्रश्नावली गरियो । त्यसैको आधारमा के-के प्राप्ति भयो ? प्राप्ति पश्चात के के निष्कर्ष आए ? र भावी दिनहरुमा के-के गर्न सकिन्छ ? भनी केही नीतिगत, कार्यान्वयन अनुसन्धानका लागि सुभावहरु प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.१. प्राप्ति :-

प्रस्तुत शोध अध्ययन पूरा गर्ने क्रममा सान्दर्भिक विषयको पुनरावलोकन अन्तर्वार्ता, प्रश्नावली छलफल र अवलोकनबाट प्राप्त तथ्यहरुको आधारमा प्राप्तिहरु पाइयो जसले विद्यालय व्यवस्थापन गर्दा व्यवस्थापन पक्षलाई सहयोग पुऱ्याइएको हुन्छ । विद्यालय व्यवस्थापनमा व्यवस्थापकीय कार्यहरु गर्दा महिला प्रधानाध्यापकहरुलाई पारिवारिक कार्यबोझ र दोहोरो - तेहोरो भूमिकाले बाधा पारेको पाइयो बाधा व्यवधानहरुलाई सहज रुपमा स्विकार गरी व्यवस्थापन प्रक्रिया पुरुष प्र.अ.को भन्दा बढी सहभागिता मूलक पाइयो । महिला प्र.अ.हरु हरेक निर्णय प्रक्रियामा सबैलाई समेट्ने सरसल्लाह गर्ने र सहमति अनुसार अधि बढ्ने गरेको पाइयो जसले गर्दा महिला प्र.अ. भएका शिक्षकहरु पेशागत रुपमा बढि सन्तुष्ट रहेको पाइयो ।

यस शीर्षकमा अध्ययनका उद्देश्य र मुख्य शोध प्रश्न अनुसार प्राप्ति भयो भएन, प्राप्ति ले के कुरालाई संकेत गर्दछ र यस्तो किन देखापर्यो भनी छलफल गरी निष्कर्षमा पुगिएको छ । प्राप्त जानकारी/सुचनाहरुले महिला र पुरुष प्र.अ को व्यवस्थापन प्रक्रियालाई फरक देखाएको छ । महिला प्र.अ को व्यवस्थापन प्रक्रिया पुरुष प्र.अ का भन्दा बढी सहभागितामूलक देखियो । उनीहरु (महिला प्र.अ) हरेक निर्णय प्रक्रियामा सबैलाई समेट्ने सरसल्लाह गर्ने र सहमति अनुसार अधि बढ्ने गरेको पाइयो । जसले गर्दा महिला प्र.अ भएका विद्यालयका शिक्षक पेशागत रुपमा बढी सन्तुष्ट देखिए । तर महिला प्र.अ हरूले यस्तो कायशैली विकाश गर्नुको पछाडि उनीहरुमा असफलताको त्रास भएर हो वा सच्चिकै उनीहरुको शैली नै फरक भएर हो यसै भन्न सकिदैन । त्यसैगरी महिला प्र.अ भएका

विद्यालयका शिक्षकहरूमा प्र.अ प्रति बढी सन्तोष देखापर्न साच्चिकै महिला व्यवस्थापन प्रक्रिया फरक भएर पनि हुनसक्छ वा महिला प्र.अ बाट उनीहरूले बढी फाइदा लिएका कारण पनि हुनसक्दछ । अध्ययनको क्रममा प्राप्त जानकारी/ सुचना र अवलोकनबाट अर्को कुरा के देखियो भने पूर्व अध्ययनहरूले व्याख्या गरे अनुसार सामाजिक र सांस्कृतिक तत्वहरूले महिला र पुरुष प्र.अ हरुको व्यवस्थापन प्रक्रियामा त्यति धेरै ठुलो प्रभाव नपरेको भए पनि कुनै न कुनै रूपमा यसको प्रभाव परेको छैन भन्न सकिन्न । महिलाप्रति शिक्षक वि.व्य.स स्रोत व्यक्तिको सन्तोषजनक अभिव्यक्ति आउनु सकारात्मक संकेत हो तर सरोकार समूहले महिला व्यवस्थापनको पारिवारिक पृष्ठभूमिलाई बढी महत्व दिनु, परिवारको संरचनामा खासै परिवर्तन नदेखिनु जस्ता कुराले लैङ्गिक अवधारणाको सम्बन्धमा सामाजिक सांस्कृतिक प्रभाव कायमै रहेको पाइयो र त्यसले शिक्षामा महिलाको सहभागिता हुनु वा नहुनुमा प्रभाव पार्नसक्ने कुरालाई संकेत गरेको पाइयो । प्राप्त जानकारी/सुचना आदिलाई केलाउँदा महिला र पुरुष प्र.अ अनुभव र समस्याहरूमा केही समान छन् भने केही समस्याहरू छुट्टाछुट्टै पनि छ । उदाहरणका लागि शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने कुरा, आर्थिक व्यवस्थापन गर्ने कुरा र अभिभावकहरूलाई विद्यालयका गतिविधिमा अगाडि बढाउने कुरा समान समस्याका रूपमा रहेको पाइयो भने समय व्यवस्थापन, समुह व्यवस्थापन र पेशागत चिन्तन मनन का विषयमा अनुभव समस्याहरू छुट्टाछुट्टै देखापरेको पाइयो । यहाँ लैङ्गिक विभेद अर्थात् महिलाहरूको सामाजिक र पारिवारिक दायित्वले जसबाट पुरुष मुक्त भई भूमिका खेलेको देखियो । खास गरि महिला प्र.अ को शैक्षिक प्रशासकले बढी सहयोग नगरेको गुनासो देखियो ।

अध्ययन क्षेत्रका सबै विद्यालयका प्राय सबै छात्रहरूले महिला प्र.अ उपयुक्त नहुने कुरा व्यक्त गरेको पाइयो । जबकी समान परिवेश, समान उमेर, समान तहका छात्राहरूमा महिला/ पुरुष भनेर विभेद नगरिएको देखियो । छात्रहरूमा यस्तो एकोहोरोपना र परम्परागत सोच उनीहरूको सामाजिकीकरणको उपजहो भन्न पनि सकिने बुझियो । महिला प्र.अ हरुले शिक्षक/विद्यार्थीमा अनुशासन कायम गर्न सक्दैनन् भन्ने उनीहरूको विचारले पनि कतै उनीहरू प्रधानाध्यापकबाट आक्रामक व्यवहार त चाहदैनन् भन्ने संकेत बुझियो । यस्तो सोच उमेरका कारण वा अन्य कुनै कारणले हुनसक्ने बुझियो ।

महिला प्र.अ. र पुरुष प्र.अ.का अनुभव र समस्याहरु केही समान र केही असमान समस्याहरु छुट्टाछुट्टै रहेको पाइयो । शैक्षिक गुणस्तरीय अभिवृद्धि गर्ने कुरा आर्थिक व्यवस्थापन गर्ने कुरा र अभिभावकलाई विद्यालयको गतिविधिमा सहभागि बनाउने कुरा समानता रहेको पाइयो भने समय व्यवस्थापन समूह व्यवस्थापन र पेशागत चिन्तन मननका विषयमा अनुभव र समस्याहरु छुट्टाछुट्टै रहेको पाइयो । लैङ्गिक विभेद खास गरी सामाजिक साँस्कृतिक प्रभाव पारिवारिक दायित्वले गर्दा तालिम गोष्ठी सेमिनारहरुमा भाग लिनमा कमि भएको पाइयो भने पुरुष प्र.अ.हरुमा यी माथिका सम्पूर्ण तत्वहरुबाट मुक्त रहि भूमिका खेलेको पाइयो । महिला प्र.अ.हरुलाई शैक्षिक प्रशासक एवम् सुपरिवेक्षकले त्यती सहयोग नगरेको पाइयो । विद्यालयको छात्र विद्यार्थीहरुले महिला प्र.अ.हरुले शिक्षक विद्यार्थीहरुमा अनुशासन कायम गर्न सक्दैन भन्ने सोच पाइयो भने छात्र विद्यार्थीहरुले आफ्ना आन्तरिक समस्याहरु भन्न सजिलो हुने कुराले गर्दा महिला प्र.अ. नै जाति भएको भन्ने पाइयो । शक्तिको प्रभावकारी उचित प्रयोग गरी सकारात्मक प्रभावले गर्दा विद्यालय व्यवस्थापनमा सुधार बढि भएको पाइयो । फिल्डरको अनुषांगिक सिद्धान्त अनुसार कुनै पनि संघ सस्थाका नेता र कार्यकारी सदस्यहरु विचको प्रभावकारी र घनिष्ट सम्बन्धबाट मात्र विद्यालयहरुको राम्रो प्रगति हुने कुरा पाइयो । महिला प्र.अ. नियुक्ति भएको विद्यालयमा शुरुका दिनहरुमा विद्यालय व्यवस्थापन गर्न कठिन भएको पाइयो तर अथक मेहनत र परिश्रमले गर्दा व्यवस्थापन पक्ष मजबुत र प्रभावकारी भएको पाइयो । शुरुमा महिला प्र.अ. नियुक्ति गर्न विद्यालय निरिक्षक एवं स्रोतव्यक्ति माथि अविश्वास भई सहयोग नगरेको पाइयो तर तुलनात्मक रुपबाट हेर्दा महिला प्र.अ. भएको विद्यालय बढी व्यवस्थित भएको देख्दा नियुक्ति प्रक्रियामा पनि सहज वातावरण सृजना भएको पाइयो । महिला प्र.अ. हुदाँ आइपर्ने विभिन्न किसिमका समस्याहरुलाई महिला स्वयंले सामना गरेको पाइयो । विस्तारित रुपमा क्रमशः आफ्ना परिवार छरछिमेक, संघ संगठन एवं सहकर्मी साथी विद्यालय व्यवस्थापन समिति एवं विद्यालय निरिक्षकले पनि सहयोग गरी हौसला प्रेरणा एवं पृष्ठपोषण दिने गरेको पाइयो ।

५.२. निष्कर्ष :

छनौट गरिएका भरतपुर नगरपालिका भित्रका चारओटा (पुरुष प्र.अ. र महिला (प्र.अ.) सामुदायिक विद्यालयहरुको प्र.अ.हरु वि.व्या.स.का अध्यक्षहरु, शिक्षक/शिक्षिकाहरु र विद्यार्थीहरु सँगको अर्न्तवार्ता, छलफल र प्रश्नोत्तर गरी सुझावहरु संकलन गरी निष्कर्षमा पुगिएको छ । अध्ययनको

उद्देश्य अनुसार सैदान्तिक खाका सम्बन्धित साहित्यहरूको पुनरावलोकन र कार्य क्षेत्रका अनुभवहरूको विश्लेषणवाट यस अध्ययनको निष्कर्ष निकालिएको छ ।

महिला प्र.अ.हरूको विद्यालय व्यवस्थापन प्रक्रियाको सम्बन्धमा उनीहरूले सानैदेखि पाएको व्यवहार, पारिवारिक र सामाजिक अनुभव, सामाजिकीकरणको प्रक्रिया, शिक्षा र तालिम आदिले गर्दा फरकपन देखिएको पाइएको छ । । यस अध्ययनमा पनि महिला र पुरुष प्र.अ.हरूको कार्यशैली र प्रक्रिया मा भिन्नता देखिनुले अध्ययनका निष्कर्षको औचित्यलाई पुष्टि गरेको पाइएको छ । महिला क्षमता र सीपलाई आधार बनाईनुको सट्टा उनीहरूको पारिवारिक पृष्ठभूमिलाई थप याग्यताको रूपमा खोजी गरिएको छ । सामाजिक साँस्कृतिक प्रभावकै कारण परिवारको कार्य संरचनामा पनि खासै परिवर्तन नहुनु-महिलाहरूले खाना पकाउनै पर्ने, लुगा धुने सरसफाई गर्नुपर्ने जस्ता परिस्थितिहरू यथावत रहेका कुराहरूले महिलाहरूप्रतिको एकोहोरो बुझाई र परम्परागत सोच, लैङ्गिक पक्षपात जस्ता कुराहरू विद्यमान रहेको छ ।

पुरुषहरू स्वयम् निर्भर र महिलाहरू पर निर्भर हुन्छन् भन्ने सोचको यस अध्ययनले पुष्टि गरेको देखिएको छ । महिला प्र.अ. हरुलाई पारिवारिक पृष्ठभूमिवाट चिनिनु तर पुरुष प्र.अ.हरूलाई उनिहरूकै कामका आधारमा चिनिएको पाइयो । महिला प्र.अ.हरूको पेशागत जीवनमा समय व्यवस्थापन गर्ने देखि लिएर आफुलाई अन्य वढि सबल र शशक्त बनाउने कुरामा समेत प्रभाव पारेको देखिएको छ । महिला र पुरुष प्र.अ.हरूले अनुभव गरेका र पहिल्याएका समस्याहरूमा केही दुवै पक्षका लागि समान किसिमका देखिएभने केही महिलाहरूकै लागि फरक किसिमका देखिको छ । सरकारी निति नियम उपयुक्त किसिमले कार्यान्वयन नहुँदा उत्पन्न भएका समस्याहरू महिला र पुरुष प्र.अ. दुवैका लागि समान किसिमले रहेका छन भने लैङ्गिक बुझाई, परिवार र समाजको एकोहोरोपना जस्ता कारणहरूले महिला प्र.अ.हरूका लागि मात्रै थप समस्या र चुनौतीहरू थपिदिएको छ । विद्यालय व्यवस्थापन समिति अभिभावक र शिक्षकहरूलाई विश्वासमा लिन महिला प्र.अ.हरूले गर्नुपरेको विभिन्न अभ्यासहरूले पनि उनीहरूका लागि थप चुनौतीहरू छन् भन्ने रहेको छ । महिलाहरूको घुमफिरको स्वतन्त्रता नपाउँदा उनीहरूको पेशागत जीवनमा प्रभाव परेको देखिएको छ । अतः व्यवस्थापन मार्ग मुनामा व्याक्तिगत,

संस्थागत र सामाजिक तत्वहरूले पेशागत तयारी, प्राप्ति र कार्य सम्पादनमा प्रभाव पारेको पुष्टि गरिएको छ ।

५.३ सुभावहरू

यस अध्ययनबाट प्राप्त निष्कर्षहरूको आधारमा माध्यमिक विद्यालयको व्यवस्थापन सुधारका लागि निम्नानुसारका कार्यहरू गर्नुपर्नेछ भनी सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.३.१ नीति निर्माणतह

महिलाहरूलाई हरेक तहमा समानुपातिक रूपमा प्रतिनिधित्व गराइनु पर्दछ । यो समयको माग र आवश्यकता हो । व्यवस्थापकीय भूमिकामा समेत महिलाहरूलाई स्थान दिइनुपर्दछ । वि.व्य.स.मा एक जना महिलालाई स्थान दिने प्रावधान यसैको एउटा स्वरूप हो तर क्षमतावन महिलाहरू हुदाहुँदै पनि प्रधानाध्यापक पदमा यस्तो स्थान दिने बारे कुनै नीतिगत निर्णय आजसम्म भएको छैन । त्यसकारण महिला शिक्षक संख्याका आधारमा नेतृत्व लिन सक्ने क्षमताको पहिचान गरी आवश्यक स्थान दिनुपर्ने यो अध्ययनमा देखिन्छ ।

यस अध्ययनले महिलाहरूलाई समय व्यपस्थापन सम्बन्धी भएकोले सो सम्बन्धी आवश्यक तालिम दिने व्यवस्था पनि गरिनुपर्ने जनायो । तर यसो गर्दा सामाजिक संरचनाले उनीहरूको समय व्यपस्थापनमा पारेको प्रभावलाई भने कदापि बिसर्नु हुँदैन । तसर्थ महिला प्रधानाध्यापक हरूलाई मात्र तालिम दिने हो वा परिवारकै तहमा छलफल शुरु गराउने हो सो पनि विचारणीय छ ।

उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषदले महिला प्राचार्य भएको विद्यालयमा एउटा राहत दरवन्दी दिने नीतिगत निर्णय गरेको छ, त्यसैगरी नै महिला प्रधानाध्यापक भएका विद्यालयहरूमा विशेष दरवन्दी दिने व्यवस्था गरिएमा उनीहरूलाई प्रोत्साहन र हौसला मिल्नुका साथै कक्षा शिक्षणको भार समेत कम हुन सक्ने सम्भावना देखिन्छ । लैङ्गिक विभेदको अन्त्य गर्न विद्यालय सरोकार समुहलाई लैङ्गिक

समानता सम्बन्धी तालिम दिने नीतीगत व्यवस्था भएमा महिला प्रधानाध्यापकको क्षमता बारे जनचेतना जगाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सकिन्थ्यो ।

५.३.२ कार्यन्वयन तह

विद्यालय व्यवस्थापन सुधारका लागि वार्षिक, एकाईगत, साप्ताहिक, दैनिक शैक्षणिक योजना बनाइ लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ । विद्यालय सुधार योजना निर्माण गर्दा विद्यालयका तत्कालीन आवश्यकता, प्राथमिकता, दीर्घकालीन सोच, उपलब्ध भौतिक एवं मानवीय स्रोत साधनलाई ध्यान दिने र सोही अनुसार कार्यन्वयन गर्ने गराउनु पर्ने देखिन्छ । विद्यालय योजनाहरू निर्माण गर्दा विद्यार्थी, शिक्षक, वि.व्य.स., शि.अ.सं. लगायत सरोकारवालाहरूलाई संलग्न गराउनु पर्ने देखिन्छ । विद्यालयको सर्वाङ्गीण विकासका लागि आवश्यक अतिरिक्त क्रियाकलापहरूको योजना बनाई लागू गर्नु पर्ने देखिन्छ । विद्यालयीय शिक्षालाई प्रभावकारी बनाउन वेला-वेलामा शिक्षकहरूलाई पुनर्ताजकी तालिमको व्यवस्था गराउनु पर्ने देखिन्छ । शिक्षक/शिक्षिकाहरू बीच आपसी अनुभवहरूको आदान प्रदान गर्ने वातावरण तयार गर्नु पर्ने देखिन्छ । शिक्षकहरूको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको लागि निश्चित मापदण्ड स्थापना गरी सोही बमोजिम कार्यहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने देखिन्छ । शिक्षक कर्मचारीहरूलाई निर्दिष्ट कार्यमा सफल बनाउन प्रधानाध्यापकले सवल, सक्षम र निष्पक्ष नेतृत्व प्रदान गर्नु पर्ने देखिन्छ । विद्यालय कार्यमा शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक, समुदाय तथा अन्य संघ संस्थालाई सहभागी गराउन कुशल नेतृत्व प्रदान गर्नु पर्ने देखिन्छ । प्रस्तावित शैक्षिक उद्देश्यहरू पूरा गर्नको लागि उपलब्ध भौतिक तथा मानवीय स्रोत साधनको अधिकतम प्रयोग गर्दै अन्य स्रोत साधनहरू जुटाउन प्रयासरत गर्नु पर्ने देखिन्छ । शिक्षा ऐन, नियमावलीले प्रस्तुत गरेको नियम कानून तथा आचारसंहिताको पूर्णरूपमा पालन गर्ने गराउने शिक्षा ऐन, नियमावलीमा व्यवस्था भएका कुराहरू बारे सम्बद्ध व्यक्तिहरूलाई जानकारी गराउनु पर्ने देखिन्छ ।

प्रधानाध्यापकलाई विद्यालय व्यवस्थापनमा प्रमुख दायित्व प्रदान गरी विद्यालय व्यवस्थापन समिति तथा शिक्षक अभिभावक संघलाई सल्लाहकारको रूपमा मात्र राख्न पर्ने देखिन्छ । प्रधानाध्यापकले पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक एवं अन्य विद्यालय सामग्रीको प्रयोग, विद्यालय सामग्रीको

व्यवस्था एवं प्रयोग, कक्षा कोठा व्यवस्थापन, शिक्षण कार्य, योजना निर्माण, विद्यार्थी मुल्याङ्कन जस्ता कार्यहरूमा सहजकर्ताको रूपमा भूमिका खेल्नु पर्ने देखिन्छ ।

शिक्षक, प्रधानाध्यापक, वि.व्य.स., शि.अ.स., अभिभावकसँग विविध शैक्षणिक विषयहरूमा दोहोरो अन्तरक्रिया र छलफल हुने वातावरण तयार गर्नुपर्ने देखिन्छ। आफूले मात्र गर्न नसकेका कार्यहरू सहायक प्रधानाध्यापक, कक्षा शिक्षक, विषय समितिलाई अधिकार प्रत्यायोजन गरी शक्ति विकेन्द्रीकरण गर्ने र सहभागितामूलक व्यवस्थापनमा जोड दिनु पर्दछ । मासिक रूपमा विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक स्टाफ बैठक राखी विद्यालय पक्षहरूसँग छलफल गरी निर्णयहरू कार्यन्वयन भए नभएको वारे छलफल गर्नुपर्ने देखिन्छ र भावी योजनाहरू वनाउनु पर्छ । प्रधानाध्यापक, वि.नि. तथा स्रोत व्यक्तिहरूले निरन्तर रूपमा कक्षा अवलोकन गरी सुधारात्मक पृष्ठपोषण प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ । विद्यालय व्यवस्थापन, शिक्षक विकास, मुल्याङ्कन, योजना निर्माण, सुपरिवेक्षण सम्वन्धमा प्रधानाध्यापकको क्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ । एक आपसमा शैक्षिक अनुभव तथा कार्यशैलीमा परिमार्जन तथा सुधार गर्नको लागि विभिन्न विद्यालय भ्रमण, अन्तर्क्रिया छलफल गरी स्वच्छ प्रतिष्पर्धात्मक रूपमा प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नुपर्ने देखिन्छ । विद्यार्थी मूल्याङ्कनको लागि लिखित परीक्षा वाहेकका अन्य साधनहरूको पनि प्रयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ । कितावी ज्ञानमात्र वालवालिकाहरूलाई पर्याप्त नहुने हुँदा अतिरिक्त क्रियाकलापको आयोजना गरी विद्यार्थी सहभागिता वढाउने कुरामा विशेष ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

सामाजिक-साँस्कृतीक प्रभावले समाज र परिवारमा जरो गाडेर बसेको छ । यस्तो प्रभाजवाट वि.व्य.स. र शिक्षित परिवार पनि मुक्त हुन सकेको छैन, जसले खासगरि महिला प्रधानाध्यापकहरूको कार्यशैलीलाई नराम्ररी प्रभावित गरेको छ । छात्र छात्राहरू तथा शिक्षक शिक्षिकाहरू बीच लैङ्गिक अवधारणा सम्वन्धी छलफल / अन्तरक्रिया श्रोतकेन्द्र, विद्यालय वा यस्तै तहहरूमा गराउन सकेको खण्डमा त्यसले सामाजिक-साँस्कृतीक प्रभावलाई कम गर्न मद्दत गर्ने थियो ।

५.३.३ अनुसन्धान तह

यस अध्ययनको क्रममा केही महत्वपूर्ण तथ्यहरू अगाडी आएका छन् । यो अध्ययनको उद्देश्य वा क्षेत्र भन्दा बाहिरका तर महत्वपूर्ण मुद्दाहरू एवं विषयहरू पनि उजागर भएका छन् । तल उल्लेखित यस्ता मुद्दा तथा विषयहरूलाई निश्चय नै थप अनुसन्धानको आवश्यकता पर्दछ ।

वि.व्य.स. ले प्रधानाध्यापक नियुक्ति गर्ने कुरामा महिलाहरूलाई प्रधानाध्यापकमा सिफारिस गर्नुपर्दा “पर्खे र हेर” भन्ने नीति लिएको साथै उनीहरूले परिवारिक पृष्ठभूमिलाई आधारको रूपमा लिएको देखियो । महिला प्रधानाध्यापकहरूको विषयमा यस्ता पूर्व शर्तहरू किन आउदछन् भन्ने विषयमा अनुसन्धान हुन आवश्यक देखिन्छ ।

पुरुषहरूका तुलनामा महिलाहरूले व्यवस्थापन गरेका विद्यालयहरूका वि.व्य.स. र शिक्षक-शिक्षिकाहरूमा बढी सन्तुष्टी र कम गुनासाहरू देखा परेका छन् । महिलाहरूले गर्ने गृह व्यवस्थापनको प्रभाव विद्यालय व्यवस्थापन मा समेत परेर त्यस्तो भएको हो वा यसको अन्य कारण हो, यसमा थप अनुसन्धान र खोज आवश्यक देखिन्छ । महिलार पुरुष प्रधानाध्यापक - हरूको कार्यशैलीमा केही स्पष्ट अन्तर देखापरेको छ । यस्तो अन्तर स्वभाविक हो वा महिला प्रधानाध्यापकहरूले असफलताको त्रासले सबैलाई समेटेर हिंड्ने कारणले हो अथवा महिला प्रधानाध्यापकबाट शिक्षकहरूले कमजोरीको फाइदा उठाएका कारण उनीहरूमा बढी सन्तुष्टि देखिएको हो, यो पनि शोध-खोजको विषय हुन सक्दछ ।

नीतिगत रूपमा महिलाहरूलाई सबै क्षेत्रमा अगाडी बढाउनु पर्दछ भन्ने मान्यता रहेपनि व्यवहार तहमा समानताको प्रयास मात्र भएको देखिन्छ । समानता कायम गरेर मात्रै महिलाहरूको स्थितीमा सुधार ल्याउन नसकिने कुरा प्रष्ट छ । तसर्थ व्यवस्थापकीय पक्षमा समेत समानताको सट्टा समता कायम गर्न के गर्न सकिन्छ भनेर थप अनुसन्धान गर्नुपर्ने आवश्यक छ ।

विद्यालयमा हुने खर्चहरूका लागी आर्थिक दायित्व कसको हो, यसमा अभिभावकहरूको लागत, सहभागीता कसरी गराउने हो, स्थानीय सरकारबाट लागत व्यहोर्न लगाउने हो वा पुर्ण दायीत्व सरकारले लिने हो भन्ने विषयमा पनि थप अनुसन्धान गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

महिला र पुरुष प्रधानाध्यापक हुँदा के अन्तर पर्दछ भन्ने सन्दर्भमा छात्राहरुले महिला प्रधानाध्यापकले विद्यालयमा अनुशासन कायम गर्न नसक्ने ठोक्नुवा गरेर नयाँ मुद्दा सिर्जना गरे जवकी त्यही परिवेश, त्यही उमेर र त्यही पारिवारिक पृष्ठभूमिका छात्राहरुले महिला र पुरुष प्रधानाध्यापकहरुका विषयमा सन्तुलित विचार व्यक्त गरे । महिला प्रधानाध्यापकहरुका प्रति छात्राहरुको नकारात्मक धारण आउनुको पछाडी किशोरावस्थाको लक्षण हो वा यो लैङ्गिक विभेद पहिलेवाटै उत्पन्न हुन्छ भन्ने कुरा खोजीको विषय वन्न सक्दछ । साथै यस्तो विभिदे कसरी आउछ, यो कस्तो खोले प्रवृत्ति हो र कस्ता खाले पृष्ठभूमि बाट आएका विद्यार्थीमा यस्तो विभेद देखिन्छ भन्ने विषय पनि शिक्षाविद् र मनोवैज्ञानीकहरुका लागी कौतुहलको विषय वन्न सक्दछ । यदि यो विपरित लिङ्ग प्रतिको नकारात्मक धारणा हो भने त्यस्तो धारणा छात्राहरुमा किन देखिएन ? छात्राहरु जस्तै छात्राहरुले पुरुष प्रधानाध्यापकप्रति किन नकारात्मक धारणा देखाएनन् ? भन्ने विषयमा सोधखोज गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।

सन्दर्भग्रन्थ

- अधिकारी, दिपकराज, माध्यमिक विद्यालयको शैक्षिक सुधारको व्यवस्थापनमा प्र.अ.को भूमिका, शोधपत्र ।
- उच्च माध्यमिक शिक्षा ऐन २०४६, बागवजार, आशिष पुस्तक भण्डार ।
- कार्की, उपेन्द्र कुमार (२०४९), शिक्षाको आधार, काठमाण्डौं भृकुटी पुस्तक पसल ।
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्रवहादुर (२०५७), शैक्षिक व्यवस्थापन र सङ्गठनात्मक व्यवहार, काठमाण्डौं, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- खनाल, पेशल (२०६०), शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति, कीर्तिपुर काठमाण्डौं, स्टुडेन्टस कम्प्यूटर सर्भिस सेन्टर नयाँ बजार ।
- पौडेल, लेखनाथ (२०५२), शैक्षिक प्रक्रिया र नेपालमा शिक्षा, काठमाण्डौं प्रतिभा पुस्तक भण्डार ।
- पौडेल, गिरीराज (२०६०), शैक्षिक प्रविधि, काठमाण्डौं, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- बस्नेत, सरस्वती (२०६३) महिला शिक्षकको सहभागिता र शिक्षणमा सिकाईमा प्रभाव सुर्खेत : शिक्षा शास्त्र संकाय, सुर्खेत बहुमुखी क्याम्पस
- भट्टराई, इश्वरी प्रसाद (२०६१), विद्यालयीय शिक्षा सुधारका लागि प्रधानाध्यापक, शिक्षक तथा समाजसेवीको भूमिकाको अध्ययन नामक शोधपत्र ।
- रेग्मी, संगीता (२०६१) नेपालमा महिलाको स्थिति काठमाण्डौं : महिला शिक्षा वार्षिक प्रकाशन, अनौपचारिक शिक्षा केन्द्र, शिक्षा विभाग ।
- वाग्ले, मनप्रसाद डा., कार्की, उपेन्द्र कुमार (२०५३), शिक्षाको आधार, काठमाण्डौं, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार भोटाहिटी ।
- विकासका निमित्त शिक्षा २०५६, २०५७, त्रिपुरेश्वर, शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र ।
- शर्मा, गोपीनाथ (२०५९), नेपालमा शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनहरु, काठमाण्डौं, मकालु बुक्स एण्ड पब्लिसर्स ।
- शर्मा, चिरञ्जिवी (२०५४) शिक्षाको आधार, काठमाण्डौं, एम.के.पब्लिसर्स एण्ड किष्ट्रिव्युटर्स भोटाहिटी।
- शैक्षिक स्मारिका (२०६३), जिल्ला शिक्षा कार्यलय मोरङ ।
- Good, C.V. Dictionary of Education (1945) New York Crew Hill.
- Ministry of Education (1997), Basic and Primary Education Master Plan S.E.D.P. Sanothimi, Bhaktapur.

विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ.को भूमिका

अनुसूची - एक

महिला प्र.अ. भएका विद्यालयहरु

१. बालकुमारी उच्च मा.वि. नारायणगढ

२. चितवन उच्च मा.वि भरतपुर

पुरुष प्र.अ. भएका विद्यालयहरु

१. भरतपुर उच्च मा.वि भरतपुर

२. नारायणी उच्च मा.वि भरतपुर

विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ.को भूमिका

अनुसूची- दुई

शिक्षकहरुका लागि निर्देशित प्रश्नहरु:

१. तपाईंको प्रधानाध्यापकको भूमिकालाई कस्तो ठान्नु हुन्छ ?

.....

२. अन्य विद्यालयको तुलनामा आफ्नो विद्यालयलाई कतिको प्रभावकारी ठान्नुहुन्छ ? किन ?

.....

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

.....

४. तपाईंको महिला प्र.अ. र पुरुष प्र.अ. हरूसँग काम गर्दाको अनुभव के छ ? यसमा कुनै भिन्नता पाउनुभएको छ ? कसरी ?

.....

विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ.को भूमिका

अनुसूची- तीन

विद्यालयको महिला प्र.अ.को लागि निर्देशित प्रश्नहरु

१. तपाईंको बाल्यकाल र विद्यार्थी जीवन कसरी बित्यो ?

.....

२. तपाईंको शिक्षण पेशा कहिलेदेखी कसरी शुरु भयो ?

.....

३. तपाईं प्र.अ. कसको प्रेरणाले र कसरी हुनुभयो ?

.....

४. तपाईं शिक्षक हुँदा विद्यालय प्रशासनबाट कस्तो अपेक्षा गर्नु हुन्थ्यो ?

.....

५. शिक्षक र प्रधानाध्यापक कुनु बीच के फरक पाउनु भयो ?

६. तपाईंको काममा महिला भएको कारणले कुनै विशेष अप्ठ्यारो महशुस गर्नु भएको छ ? छ भने के ? तपाईंलाई त्यस्तो किन लागेको ?

७. प्र.अ. हुनु के-के कारणले राम्रो ठान्नु हुन्छ र यसमा के-के चुनौतीहरू छन् ?

८. तपाईं चुनौतीहरूको सामाना कसरी गर्नुहुन्छ ?

९. तपाईंको परिवारबाट वर्तमान प्र.अ. को भूमिका निर्वाह गर्नमा कस्तो सहयोग प्राप्त भइरहेको छ ?

१०. विद्यालयको प्र.अ. को भूमिकालाई लिङ्गले कुनै असर पारेको छ कि छैन ? छ भने कसरी ?

११. विद्यालय व्यवस्थापन समिति र जि.सि.अ बाट सहयोग प्राप्त भइरहेको छ कि छैन ?

विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ.को भूमिका अनुसूची -चार

विद्यालयको पुरुष प्र.अ.का लागि निर्देशित प्रश्नहरू

१. तपाईंको वाल्यकाल र विद्यार्थी जीवन कसरी वित्यो ?

२. तपाईं शिक्षण पेशालाई कसरी अवलम्बन गर्नुहुन्छ ?

३. तपाईं प्र.अ.को पदमा वहाली भएको कति वर्ष भयो ?

४. तपाईंको शिक्षण पेशा कहिलेदेखी कसरी शुरु भयो ?

५. तपाईं शिक्षक हुँदा विद्यालय प्रशासनबाट कस्तो अपेक्षा गर्नुहुन्थ्यो ?

६. शिक्षक र प्रधानाध्यापक हुँदा के फरक पाउनु भयो ?

७. तपाईंलाई शिक्षक दरबन्दी निर्धारण के को आधारमा हुनु पर्छ भन्ने लाग्छ ?

८. विद्यालयमा शिक्षक तथा कर्मचारीले विद्यालय संचालनमा कतिको सहयोग पुऱ्याएका छन् ?

९. विद्यालय व्यास्थापन आफ्नो प्र.अ. को भूमिकाप्रति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

१०. शिक्षक व्यास्थापनमा (तालिम प्राप्त विषयगत शिक्षक) ले शैक्षिक उपलब्धिमा पर्ने प्रभाव कस्तो छ ?

११. शैक्षिक उपलब्धिस्तर वृद्धि गर्न समुदाय वि.व्य.स. र शि. अभिभावकसंगको सकृयता बढेको छ ?

१२. प्र.अ. हुनुमा के-के कारणले राम्रो ठान्नुहुन्छ र यसमा के-के चुनौतीहरु छन् ?

१३. तपाईं ती चुनौतीहरुको सामाना कसरी गर्नुहुन्छ ?

१४. शिक्षा ऐन र नियमले प्र.अ.को भूमिकालाई कतिको प्रभावकारी बनाइएको छ ?

विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ.को भूमिका अनुसूची-पाँच

विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीहरुका लागि निर्देशित प्रश्नहरु :

१. विद्यालयको व्यवस्थापन सबैभन्दा महत्वपूर्ण भूमिका कसको ठान्नुहुन्छ ? किन ?

२. कुनै लिङ्ग विशेष (महिला/पुरुष) प्र.अ. हुँदा विद्यालय व्यवस्थापनमा कुनै प्रभाव पर्छ कि पर्दैन ? किन ?

३. शिक्षक वा महिला प्र.अ. मा महिलाहरुलाई जिम्मेवारी दिने कार्य कस्तो लाग्छ?

४. तपाईंको विद्यालयको व्यवस्थापनमा भएका राम्रा र नराम्रा पक्षहरु के-के हुन् ?

क. राम्रा पक्षहरु.....

ख. नराम्रा पक्षहरु.....

**विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ.को भूमिका
अनुसूची-छ**

स्रोत व्यक्ति/विद्यालय निरीक्षकहरुका लागि निर्देशित प्रश्नहरु

१. महिला र पुरुष प्र.अ. संगको काम गर्दा तपाईंको अनुभव कस्तो छ ?

.....

२. महिला र पुरुष प्र.अ.मा कार्यशैलीमा के/के फरक पाउनु भएको छ ?

.....

३. व्यवस्थापकीय भूमिकामा महिला र पुरुष प्र.अ. मध्ये कामको प्रभावकारीता कस्तो कस्तो पाईन्छ ?

.....

४. महिला प्र.अ.को भूमिकालाई प्रभाव पार्ने तत्वहरु के के हुन् ?

.....

**विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ.को भूमिका
अनुसूची-साँत**

विद्यार्थीहरुका लागि निर्देशित प्रश्नहरु

१. विद्यालयको वर्तमान क्रियाकलापहरु तपाइलाई राम्रा/नराम्रा कस्ता लागेका छन् ? किन् ?

.....

२. प्र.अ. ज्यूले विद्यालयका गतिविधिमा कतिको ध्यान पुऱ्याउनुभएको छ ?

.....

३. विद्यालयलाई अझ राम्रा बनाउन के गर्न सकिन्छ ?

.....

४. विद्यालय संचालनमा महिला र पुरुष प्र.अ. मध्ये कसले राम्रो गर्न सक्छ र किन ?

.....

५. विद्यालय राम्रोसंग व्यवस्थापन गर्न के/के कुराले समस्या पार्छ होला ?

.....

६. विद्यालयका समस्याहरु सामाधान गर्न प्र.अ.लाई कतिको सफल देख्नु हुन्छ र किन ?

.....

**विद्यालयको व्यवस्थापनमा महिला प्र.अ.को भूमिका
अनुसूची -आठ**

प्रधानाध्यापकको काम कर्तव्य र अधिकार शिक्षा नियावली २०५६ को (तेस्रो संशोधन) परिच्छेद १७, नियम ९४ अनुसार प्रधानाध्यापकको काम ,कर्तव्य र अधिकार देहायवमोजिम हुनेछ :

- विद्यालयमा शैक्षिक तथा वातावरण गुणस्तर, अनुशासन कायम राख्ने,
- विद्यालयमा शिक्षक तथा कर्मचारीहरूसंग समन्वयगरी शिक्षक कर्मचारी विद्यार्थी र अभिभावकहरूबीच पारस्परिक सहयोगको वातावरण सिर्जन गर्ने,
- विद्यालयमा अनुशासन, सच्चरित्रता, शिष्टता कायम गर्न आवश्यक काम गर्ने,
- शिक्षकहरूसंग परामर्श गरी विद्यालयमा कक्षा संचालन सम्बन्धी कार्यक्रम गर्ने तथा त्यस्तो कार्यक्रम वमोजिम कक्षा संचालन भएनभएको निरीक्षण गर्ने,
- विद्यालयमा सरसफाई अतिरिक्त क्रियाकलाप आदिको प्रवन्ध गर्ने गराउने,
- विद्यालयमा प्राशसनिक कार्यको सञ्चालन तथा नियन्त्रण गर्ने,
- विद्यालयमा विद्यार्थी भर्ना तथा परीक्षा संचालन गराउने,
- विद्यार्थीहरूलाई स्थानान्तरण तथा अन्य प्रमाणपत्र दिने,
- विद्यालयमा भएगरेका महत्वपूर्ण काम कारवाही अभिलेख राख्ने,
- कुनै शिक्षकले जानी जानी वा लापरावाही साथ कुनै काम गर्नाले विद्यार्थीहरूलाई हानी नोक्सानी पर्न गएमा त्यस्तो हानी नोक्सानीको रकम विद्यालयबाट कट्टा हुने गरि असुली गर्ने,
- विद्यालयले आफ्नो स्रोतमा नियुक्त गरेका शिक्षक वा कर्मचारीले पदीय जिम्मेवारी पूरा नगरेमा व्यवस्थापन समितिको सिफारिस वमोजिम अवकाश लगायत अन्य विभागिय कारवाहि गर्ने,
- शिक्षक र कर्मचारीहरूलाई दिएको सजायको अभिलेख राख्ने तथा त्यस्तो अभिलेख जिल्ला शिक्षा अधिकारी तथा निरीक्षणले हेर्न चाहेमा देखाउने,
- शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको आचरण र कार्य सम्पादन सम्बन्धी प्रतिवेदन जिल्ला शिक्षा कार्यलय तथा व्यवस्थापन समितिमा पेश गर्ने,
- शिक्षकलाई सजाय वा पुरस्कार दिने सम्बन्धमा व्यावस्थापन समिति तथा जिल्ला शिक्षा कार्यलयमा सिफारिस गरेका अभिलेख राख्ने ।

तालिका नं. १

प्रतिनिधि नमुना

क्र.स.	पद/नाम	संख्या
१.	सार्वजनिक माध्यमिक विद्यालयहरु	४
२.	प्रधानाध्यापकहरु	४
३.	माध्यमिक तहका शिक्षकहरु	८
४.	विद्यालय व्यवस्थापनका अध्यक्षहरु	४
५.	स्रोत व्यक्ति तथा विद्यालय निरीक्षक	२

स्रोत विद्यालय सर्वेक्षण, २०६७

तालिका नं. २

योजना निर्माण र कार्यन्वयन

योजनाको प्रकार	प्रधानाध्यापक	प्रतिशत
वार्षिक योजना	४	१००
एकाई योजना	१	२५
दैनिक पाठयोजना	२	५०
शिक्षकशिक्षिकाहरु		
वार्षिक योजना	८	१००

एकाई योजना	३	३७.५
दैनिक पाठयोजना	५	६२.५

स्रोत :- विद्यालय सर्वेक्षण, २०६७

तालिका नं. ३

कक्षा सञ्चालन, शिक्षक उपस्थिति र वैकल्पिक व्यवस्था

विवरण	प्रधानाध्यापक (४ जना)	वि.व्य.स. अध्यक्ष (४ जना)	शिक्षक/शिक्षिका (८ जना)
न्यूनतम कक्षा सञ्चालन हुनु पर्ने दिनमा कक्षा सञ्चालन, शिक्षकको अनुपस्थितिमा वैकल्पिक व्यवस्था	४	४	५
खेलकुद सट्टाशिक्षकको व्यवस्था र मनिटरको व्यवस्था	२	—	२
न्यूनतम कक्षा सञ्चालन दिनको लागि वैकल्पिक व्यवस्था अन्तरगत हिउँदे, वर्षे विदा र सार्वजनिक विदा समेतको उपयोग	३	३	६

स्रोत विद्यालय सर्वेक्षण-२०६७

तालिका नं. ४

भौतिक/शैक्षिक सामग्री व्यवस्थापन

सि. नं.	विवरण/कथन	छ			छैन	कैफियत
		उत्तम	मध्यम	निम्न		
१.	विद्यालय भवन	१	३			
२.	कक्षा सञ्चालनका लागि छुट्टा-छुट्टै कक्षा कोठा		४			
३.	विद्यार्थी संख्या अनुसार कक्षा कोठाको आकार		३	१		
४.	कक्षा कोठा व्यवस्थापन		२	२		
५.	भ्यान्टिलेशनको व्यवस्था	१	३			
६.	आवश्यक फर्निचरको व्यवस्था	१	२	१		
७.	समूह कार्यको लागि छुट्टै कक्षाको व्यवस्था			१	३	
८.	पुस्तकालयको व्यवस्था		१	३		
९.	खेलकुद सामग्रीहरुको व्यवस्था			४		
१०	खेलमैदानको व्यवस्था	१	२	१		
११	खानेपानीको व्यवस्था		४			
१२	चर्पीको व्यवस्था		१	३		
१३	विद्यालय वरिपरि सरसफाई		४			
१४	फुलबारी निर्माण			३	१	
१५	कम्पाउण्डको व्यवस्था		२	२		
१६	शैक्षिक सामग्रीहरुको व्यवस्था			४		

१७	विज्ञान प्रयोगात्मक सामग्री व्यवस्था			४		
१८	प्रयोगात्मक कोठाको व्यवस्था	१	१	१	१	
१९	कार्यालय कोठाको छुट्टै व्यवस्था	२	१	१		
२०	कार्यालय सजावट तथा व्यवस्थापन		३	१		
२१	पाठयोजना निर्माण		२	२		
२२	वार्षिक कार्यपात्रो निर्माण		४			
२३	शिक्षकको नियमितता		४			
२४	विद्यार्थी नियमितता		२	२		
२५	टिफिनको व्यवस्था	४				
२६	विषयगत पाठ्यभार अनुसार पिरियड विभाजन		३		१	
२७	साप्ताहिक कार्यभारको उपयुक्तता		२		२	
२८	विद्यार्थी अनुशासन			४		
२९	शिक्षक विद्यार्थी अनुपात	सरदर १:८०				
३०	विद्यार्थी भर्ना	३	१			
३१	विद्यार्थी परीक्षा सञ्चालन समय	४				
३२	विद्यार्थी परामर्श सेवा			४		

स्रोत : विद्यालय सर्वेक्षण - २०६७

तालिका नं. ५

समस्यामूलक तथा कमजोर विद्यार्थीहरूका लागि व्यवस्था

विशेष कक्षा व्यवस्था	प्रधानाध्यापक	शिक्षक/शिक्षिका
ट्यूशन/कोचिङ्को व्यवस्था	२	४
अतिरिक्त गृहकार्य, अभिभावक परामर्श	१	२
निदानात्मक उपचार	१	२

स्रोत : विद्यालय सर्वेक्षण - २०६७

तालिका नं. ६

कक्षा अवलोकन/निरीक्षण

विवरण	प्रतिक्रिया		
	कहिले काही	धेरै जसो	सधै
प्रधानाध्यापक			
प्रधानाध्यापकबाट कक्षा अवलोकन निरीक्षण गरी पृष्ठपोषण दिने कार्य	२	१	१
वि.नि. तथा स्रोत व्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन निरीक्षण गरी शिक्षाका नीति नियम र शिक्षण सिकाई सम्बन्धि सुझाव दिने कार्य	३	१	—
शिक्षकहरू			
प्रधानाध्यापकबाट कक्षा अवलोकन गरी सकारात्मक पृष्ठपोषण दिने कार्य	४	—	—
वि.नि. तथा स्रोत व्यक्तिबाट अवलोकन निरीक्षण	—	—	—

वि.व्य.स. अध्यक्ष			
वि.व्य.स. अध्यक्षहरुबाट भौतिक तथा आर्थिक स्रोत साधनको अवलोकन	२	१	१
व्यवस्थापकीय र शैक्षणिक पक्ष नियन्त्रण विधि	३	१	-
वि.नि.वाट	नियमित	कहिलेकाही	
विद्यालय निरीक्षकबाट अवलोकन	१		
अवलोकन पछि सम्बन्धित शिक्षक र प्रधानाध्यापकलाई पृष्ठपोषण दिने कार्य			
कक्षा कोठा, विद्यालय वातावरण र सरसफाई			

स्रोत : विद्यालय सर्वेक्षण - २०६७

तालिका नं.-७

शिक्षकको कार्य मूल्याङ्कन

शिक्षकको कार्य मूल्याङ्कन	प्रधानाध्यापक (४ जना)
कक्षा अवलोकन र सिकाई उपलब्धीको विश्लेषण गरेर	१
दैनिक क्रियाकलाप, शैक्षिक गुणस्तर, नियमितता, कार्य प्रतिको लगाव, सहयोगी भावना, विद्यार्थी प्रतिको व्यवहार	३
वि.व्य.स. अध्यक्ष	
प्रधानाध्यापकको कार्य मूल्याङ्कन, परीक्षा नतिजा र विद्यालय अवलोकन, नियमित	१

र छडके रुपमा अवलोकन गरेर	
शिक्षकको कार्य मूल्याङ्कन विद्यार्थी नतिजा विश्लेषणको आधारमा	१
कक्षा अवलोकन, पठनपाठन प्रक्रिया, अभिभावक र विद्यार्थी प्रतिक्रिया आउने जाने समय	२

स्रोत :- विद्यालय सर्वेक्षण, २०६७

तालिका नं. ८

विद्यार्थी मूल्याङ्कन

विद्यार्थी मूल्याङ्कन साधन	प्रधानाध्यापक (४ जना)	शिक्षक/शिक्षिकाहरु (८ जना)
विद्यार्थी मूल्याङ्कन साधन	१	१
एकाई परीक्षा, कक्षाकार्य, गृहकार्य, अतिरिक्त क्रियाकलाप, अवलोकन	१	२
घटनावृत्त अभिलेख, सन्चित अभिलेख	१	२
अतिरिक्त क्रियाकलाप	१	३

स्रोत :- विद्यालय सर्वेक्षण, २०६७

तालिका नं.-९

विद्यालय व्यवस्थापनमा भएका समस्याहरु

विद्यालयका समस्याहरु		
प्रधानाध्यापक	संस्था	प्रतिशत
आर्थिक स्रोत साधनको अभाव, शैक्षिक सामग्रीको अभाव, शिक्षा नीतिको कमजोरी, तालिमको अभाव, अभिभावक सम्पर्क र सक्रियताको अभाव विषयगत दरवन्दीको अभाव	२	५०
शिक्षक विद्यार्थी अनुपात अत्याधिक हुनु, नियमिततामा कमी, थप सुविधा नहुनु, पूराना शिक्षकहरुको अटेरियना	२	५०
शिक्षक/शिक्षिकाहरु कक्षा अवलोकन नहुने, पृष्ठपोषण प्राप्त नहुने, अत्याधिक विद्यार्थी चाप,	३	३७.५
शैक्षिक सामग्री अभाव, आर्थिक अभाव, विपन्न समुदाय राजनीतिक हस्तक्षेप	३	३७.५
सीमित स्रोत साधन, निरीक्षण अनुगमनको अभाव	२	२५
वि.व्य.स. अध्यक्ष आर्थिक भौतिक स्रोत साधन, नेतृत्व क्षमता, प्रयोगात्मक शिक्षण, अनुशासन राख्ने कार्यमा	३	७५
शिक्षा नीति, शिक्षक टिकाउपन, विद्यार्थी अनुशासन समुदायको सहयता	१	२५
वि.नि. तथा स्रोत व्यक्ति वि.व्य.स. गठन प्रक्रियामा कमजोरी, घरपायक जागिर, शिक्षकलाई तालिममा नपठाउने, तालिमको अभाव, सुपरिवेक्षणमा वढी प्रशासनमूखी	२	

स्रोत :- विद्यालय सर्वेक्षण, २०६७

तालिका नं. १०

विद्यालय व्यवस्थापनका समस्याहरु समाधानका उपायहरु

क्र.स	सुझावहरु	विद्यालय संख्या	प्रतिशत
१.	प्रधानाध्यापकबाट न्यूनतम शिक्षक दरवन्दी पूरा हुनुपर्ने, पर्याप्त शैक्षिक तथा भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्था, शैक्षिक सामग्री खरिदमा छुट, नियमित पठन पाठन,	३	७५ ५
	शिक्षक, विद्यार्थी अभिभावक संलग्नता, शैक्षिक लगानी वृद्धि, समाजको संलग्नता, नियमितता सम्बद्ध निकायसंग परामर्श	१	२५ ५
२.	शिक्षक/शिक्षिकाहरुबाट अभिभावक सक्रियता र जागरुकता विकास प्रधानाध्यापकको नियमितता, स्थायी प्रधानाध्यापक	३	३७.५ ५
	कक्षा अवलोकन तथा पृष्ठपोषणको व्यवस्था, कुशल व्यवस्थापन, विद्यार्थी तथा शिक्षक नियमितता र अनुशासन	५	६२.५ ५
३.	वि.व्य.स. अध्यक्षबाट भौतिकस्रोत साधन वृद्धि, विषयगत शिक्षक दरवन्दी उपलब्धता, शिक्षक तालिम, कुशल व्यवस्थापन	३	७५ ५
	शुल्क तिर्न जागरुक, छलफल, अर्न्तक्रिया, दण्ड र पूरस्कार	१	२५ ५
४.	स्रोत व्यक्ति तथा वि.नि.वाट शिक्षा नियमावली संशोधन प्रधानाध्यापक सुपरिवेक्षकको रुपमा SIP निर्माण तथा कार्यन्वयन, पारदर्शिता, कार्यविभाजन, योजना अनुसार कार्य संचालन, विद्यालय समुदाय सम्बन्ध अनुगमनको व्यवस्था	२	

स्रोत :- विद्यालय सर्वेक्षण, २०६७