

## त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा प्राध्यापकहरूको वृत्ति विकास

तारा बहादुर थापा

शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, त्रि.वि., ठाकुर राम बहुमुखी क्याम्पस, वीरगञ्ज, नेपाल  
ईमेल : thapasir1@gmail.com

### सार

सामान्यतया, एउटा व्यक्तिले आ नो जीवनअवधि पारगर्दै जाने क्रममा बटुल्ने अनुभवहरूको समष्टिगत शृंखला नै वृत्ति हो, त्यसमा व्यक्तिले आ नो जीवनअवधिभरमा प्राप्त गरेका उपलब्धिहरू समावेश हुन्छन्। विश्वविद्यालयमा प्राध्यापक प्राध्यापनरत सबै तहका व्यक्तिहरू) लाई वृत्ति विकासको अवसर प्रदान गर्नु पर्दछ। विश्वविद्यालयले वृत्ति विकास सम्बन्धी पर्याप्त अवसरहरू दिए तापनि यदि विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापकले यसलाई बेवास्ता गरेको खण्डमा त्यो बालुवामा पानी हाले सरह हुन्छ, त्यसरी नै प्राध्यापकले जतिसुकै प्रयास गरेता पनि विश्वविद्यालयले वृत्ति विकासको अवसर दिएन भने उसको प्रयास पनि निरर्थक बन्न जान्छ। तसर्थ, वृत्ति विकासकालागि विश्वविद्यालय र यसमा कार्यरत प्राध्यापकहरूको संयुक्त प्रयास हुन जरुरी छ। नेपालको सन्दर्भमा चरम राजनैतिक हस्तक्षेप, दलगत भागबण्डा तथा व्यक्तिगत स्वार्थका कारण विश्वविद्यालय र प्राध्यापकहरू दुवै पक्षले प्रभावकारी रूपमा काम गर्न सकिरहेको छैन। तसर्थ, त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा प्राध्यापनरत विभिन्न तहका प्राध्यापकहरूको वृत्ति विकासको अवस्था र त्यसमा विश्वविद्यालय र प्राध्यापकले गर्नु पर्ने प्रयासका बारेमा यो लेख केन्द्रित रहेको छ।

### मुख्य शब्दहरू

वृत्ति विकास, द्रुत गतिका प्राध्यापक, निस्क्रिय प्राध्यापक, तालिम, लक्षित समूह

### परिचय

जीवनभर कुनै पनि व्यक्ति एउटै तह वा पदमा रहेर काम गर्न रुचाउँदैन। समय, परिस्थिति, आफ्नो कार्यानुभवसँगै उनीहरू माथिल्लो वा उच्च तहमा पदोन्नति हुन चाहन्छन् र त्यसैकालागि प्रयत्नशिल हुन्छन्। वृत्ति विकास व्यक्तिको पेसागत विकाससँग सम्बन्धित छ। वृत्ति विकासले उसको पेसागत विकास मात्र नभई कार्य सम्पादनमा सफलता र सङ्कठनको विकासलाई समेत समेट्छ। यो व्यक्तिको जीवनमा व्यक्तिको कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित अनुभवको संगालो हो (Sum total of work related experiences throughout a personal life)। त्यसैले, वृत्ति विकासले व्यक्तिको जीवनमा रोजगारी प्राप्त गर्ने, कार्यशैली

र पदीय जिम्मेवारीमा भिन्नता ल्याउने गर्दछ (Kafle, Adhikari, & Thapa, 2011)। व्यक्ति आफै जन्मजात सक्षम र योग्य हुँदैन तर मानिस विवेकशील प्राणी भएकोले उचित शिक्षा दीक्षा, विशेष प्रशिक्षण र तालिम आदिको माध्यमबाट उनीहरू निरन्तर नयाँ कुराको खोजीमा आफ्नो बुद्धि, विवेक र क्षमता प्रयोग आफ्नो वृत्ति विकास गर्न सक्छन्। त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा कार्यरत विभिन्न तहका प्राध्यापकहरू पनि आफ्नो सिर्जनात्मक प्रतिभाको प्रयोग गरी माथिल्लो पदमा प्रवेश गर्नु स्वाभाविक हो किनकि वृत्ति विकासको सोच वा चिन्ता नराखी विश्वविद्यालयमा काम गर्दछन भने उसले/उनीहरूले जीवनमा कहिल्यै प्रगति तथा थप उन्नति गर्न सक्दैनन्।

वृत्ति विकासले प्राध्यापकको पदोन्नतिसँग सम्बन्धित पक्षको मात्रै वकालत गर्दैन। यसले उनीहरूको प्राध्यापन कार्य कसरी प्रभावकारी बन्न सक्छ र यसबाट विश्वविद्यालयलाई कसरी फाइदा पुग्न सक्छ ? भन्ने बारेमा स्पष्ट रूपमा जानकारी गराउँछ (Branson, 1987)। त्यसैले वृत्ति विकास केवल उनीहरूको पदोन्नति मात्रै नभई विश्वविद्यालयको बृहत्तर पक्ष पनि भएकोले यसले प्राध्यापकलाई आफ्नो पेशाप्रति आकर्षित गराउँछ। वृत्ति विकासको मुख्य उद्देश्य नै विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापकहरूलाई व्यक्तिगत, सामाजिक, सांस्कृतिक तत्त्वहरूको ख्याल गरी थप उन्नति गर्ने वा गराउने वातावरण तयार पार्ने र विश्वविद्यालयको गुणस्तर वृद्धि गराउने तर्फ उत्प्रेरित गर्नु हो (William, & Davis, 1993)। वृत्ति विकासले प्राध्यापकहरूलाई माथिल्लो तहको पद ग्रहण गर्न, नयाँ चुनौतीहरूको सामना गर्न यसले अवसर प्रदान गर्दछ। क्षमतावान्, सिर्जनशील तथा विश्वविद्यालयलाई अगाडि बढाउन सक्ने प्राध्यापकलाई भित्र्याउने तथा उसलाई सेवाकालीन तालिम प्रदानगरी सिर्जनशील कार्य गर्न उत्प्रेरित गर्ने, कार्य सम्पादनका आधारमा पुरस्कृत गर्ने जस्ता कार्यमा विश्वविद्यालयले ध्यान दिन आवश्यक छ।

### वृत्ति विकासका लागि आवश्यक पूर्वसर्त

वृत्ति विकासले व्यक्तिको जीवनमा रोजगारी प्राप्त गर्ने, कार्यशैली र पदीय जिम्मेवारी जस्ता पक्षमा भिन्नता ल्याउने तथा जिम्मेवारी र चुनौतीसँगै अन्य पक्षको समेत विकास गर्ने भएता पनि यो सहज र सरल छैन। वृत्ति विकास आफैमा लामो प्रक्रिया भएकोले सबैको वृत्ति विकास समान रूपमा हुँदैन। विश्वविद्यालयमा प्रवेश गरे पश्चात एउटा प्राध्यापकले विभिन्न खालको काम, पदको जिम्मेवारी तथा चुनौतीको सामना गर्दै प्रगति पनि गर्दै जान्छ भने बल्ल उसले वृत्ति विकास हासिल गर्न सक्छ। वृत्ति आफैमा काम गर्ने प्राध्यापक र विश्वविद्यालय बीचको महत्त्वपूर्ण सन्जाल भएकाले यो आपसमा अन्तरसम्बन्धित छ। प्राध्यापकहरू विश्वविद्यालयप्रति उत्तरदायी, हुन आवश्यक छ। अन्यथा प्राध्यापकले चाहँदैन पनि उसको वृत्ति विकास नहुन सक्छ, त्यसरी नै विश्वविद्यालयले वृत्ति विकास सम्बन्धी पर्याप्त अवसरहरू दिए तापनि यदि प्राध्यापकले यसलाई वास्ता नगरेको खण्डमा त्यो बालुवामा पानी हाले सरह हुन्छ। प्राध्यापकले जतिसुकै प्रयास गरेता पनि विश्व विद्यालयले वृत्ति विकासको अवसर दिएन भने उसको प्रयास पनि निरर्थक बन्न जान्छ।

विश्वविद्यालयले वृत्ति विकासका लागि आवश्यक शिक्षा प्रदान गर्ने, परामर्श दिने, तालिम तथा विकासका कार्यक्रमको व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ। यसरी नै विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापकहरूले प्राध्यापन कार्य लगायत अन्य कार्यसम्पादनमा व्यापक सुधार ल्याउने, अन्य प्राध्यापक भन्दा आफू सम्बन्धित काममा सक्षम वा सबल भएको पुष्टि गर्ने, विश्वविद्यालयप्रति समर्पित हुने र तालिमबाट सिकेको ज्ञान, सीपलाई व्यवहारमा उतार्ने प्रयास गर्नु पर्दछ। कुनै एक पक्षको अभावमा वृत्ति विकासले पूर्णता हासिल गर्न सक्दैन। तसर्थ वृत्ति विकासकालागि प्राध्यापक, क्याम्पस र विश्वविद्यालयले आ-आफ्नो ठाउँबाट तालिका नं. १ मा उल्लिखित पूर्वसर्तको पालना तथा भूमिकाको अवलम्बन गर्नु पर्दछ (Mukhopadhyay, 2005)। त्रि. वि. को वर्तमान अवस्थालाई हेर्ने हो भने तीनवटै पक्षको भूमिका प्रभावकारी देखिदैन।

### प्राध्यापकहरूलाई अद्यावधिक गर्ने उपायहरू

जसरी समाजमा समायोजित भएर बस्न समय अनुसार नयाँ(नयाँ) ज्ञान, सीपको आवश्यकता पर्दछ त्यसरी नै विश्वविद्यालयमा प्राध्यापकलाई वृत्ति विकास हासिल गर्न निरन्तर रूपमा शिक्षाको आवश्यकता पर्दछ। विज्ञान र प्रविधिको क्षेत्रमा भएको तीव्र परिवर्तनको प्रभाव शिक्षा क्षेत्रमा पनि परेको छ तसर्थ आज आफूले प्राप्त गरेको औपचारिक शिक्षाको डिग्री नै अन्तिम सिकाइ वा डिग्री अब रहेन। त्यसैले व्यक्तिको क्षमता, योग्यता, सीप तथा नयाँ ज्ञानको अभिवृद्धि गरी समयानुकुल आईपर्ने सबै खालका शिक्षा हासिल गर्न सकिएन भने व्यक्तिको काममा परिवर्तन, पदोन्नति, काममा उत्प्रेरणा जगाई कार्य सम्पादन बढाउन मात्रै नभएर आफ्नो वृत्ति विकास गर्न पनि सकिदैन। यस्तो अवस्थामा उनीहरूलाई थप शिक्षाको आवश्यकता पर्दछ। त्यसैले त्रि. वि. मा कार्यरत व्यक्तिलाई आन्तरिक तथा बाह्य दुवै रूपबाट निरन्तर रूपमा शिक्षा हासिल गर्ने अवसर दिनु पर्दछ। आन्तरिक रूपमा निरन्तर शिक्षाको अवसर, तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, छलफल, कार्यशाला, आदिको माध्यमबाट गर्न सकिन्छ भने बाह्य रूपमा आफूले अध्ययन गरे भन्दा माथिल्लो शिक्षा (Further education), तालिम, कार्यशाला, अन्तरक्रियात्मक कार्यक्रम आदिको माध्यमबाट शिक्षा प्रदान गर्न सकिन्छ। विशेष गरी विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापकहरूलाई आवश्यकता अनुसार तल उल्लिखित उपायहरू मार्फत शिक्षा प्रदानगरी अद्यावधिक गर्न सकिन्छ (UNESCO, 1982) :

Role of Professors	Role of Campus Chief	Role of TU
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Self assist personal preference, interest abilities and vlaues.</li> <li>2. Observe indoor &amp; outdoor possibilities</li> <li>3. Analyze career option.</li> <li>4. Divide on development objectives and needs.</li> <li>5. Develop knowledge, skills and abilities.</li> <li>6. Plan activities for career development.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Provide information regarding the campus's need &amp; possibilities</li> <li>2. Determine possibilities and talents.</li> <li>3. Evaluate concrete goals employee's development potentials &amp; achievement.</li> <li>4. Update the employee's career development plan.</li> <li>5. Match individual and organizational needs.</li> <li>6. Counsel, train, direct, mentor and provide support to professors</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Provide career new model.</li> <li>2. Provide training in career development, plan.</li> <li>3. Provide skills training programs and professional direction.</li> <li>4. Provide counseling for career development &amp; retirement.</li> <li>5. Evaluate achievement.</li> <li>6. Provide career planning model.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Self assist personal preference, interest abilities and vlaues.</li> <li>2. Observe indoor &amp; outdoor possibilities</li> <li>3. Analyze career option.</li> <li>4. Divide on development objectives and needs.</li> <li>5. Develop knowledge, skills and abilities.</li> <li>6. Plan activities for career development.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Provide information regarding the campus's need &amp; possibilities</li> <li>2. Determine possibilities and talents.</li> <li>3. Evaluate concrete goals employee's development potentials &amp; achievement.</li> <li>4. Update the employee's career development plan.</li> <li>5. Match individual and organizational needs.</li> <li>6. Counsel, train, direct, mentor and provide support to professors</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Provide career new model.</li> <li>2. Provide training in career development, plan.</li> <li>3. Provide skills training programs and professional direction.</li> <li>4. Provide counseling for career development &amp; retirement.</li> <li>5. Evaluate achievement.</li> <li>6. Provide career planning model.</li> </ol>

Figure: Pre-condition of career development

**क) सेवाकालीन तालिम**  
(Inservice training)

विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापकलाई आन्तरिक रूपमा काम गर्ने अवधिमा नै सेवाकालीन तालिम दिनु पर्दछ। यस्तो तालिमले प्राध्यापकलाई पुनर्ताजगी गर्नु र सम्बन्धित कामप्रति थप ज्ञान तथा सीप हासिल गर्न उल्लेखनीय सहयोग पुऱ्याउँछ। त्रि.वि.मा पाठ्यक्रम परिवर्तन भएको समयमा हुने अभिमुखिकरण तालिम भन्दा वाहेक यस यस किसिमको तालिमहरु हुँदैन।

**ख) पत्र पत्रिका तथा जर्नलहरू**  
(Newsletter and journals)

पत्र,पत्रपत्रिका र जर्नलहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। पत्रपत्रिकाले उनीहरूलाई समसामयिक विषयमा सतही ज्ञान दिन्छन् भने जर्नलहरूले विश्वविद्यालयको नीति, भावी रणनीति कार्यसम्पादनका जटिलता, सरलता

आदिको बारेमा विस्तृत तथा अनुसन्धानमूलक ज्ञान दिन्छन्। विश्वविद्यालयमा यस्ता सामग्रीले विद्यमान समस्या, घटनाक्रम तथा नयाँ-नयाँ खोज र अनुसन्धानमूलक तथ्यहरूका बारेमा विश्लेषणात्मक जानकारी गराउँछ। त्रि. वि.अन्तरगतका क्याम्पसमा केहि दैनिक तथा साप्ताहिक पत्रपत्रिका भन्दा वाहेक अन्य जर्नलहरूको प्रभावकारीरूपमा उपलब्धता छैन भने त्रि.वि.अन्तरगतका विभिन्न निकायले निकाल्ने जर्नलहरूमा लेख प्रकाशित गर्न त के जर्नल प्राप्त गर्न समेत सवै प्राध्यापकहरूलाई सहजता छैन।

**ग) आन्तरिक सेमिनार, छलफल र कार्यशाला**  
(Internal seminar, discussion and workshops)

विश्वविद्यालयमा मार्फत आयोजना गरिएका यस किसिमका कार्यक्रमहरूले व्यक्तिहरूलाई एकल तथा सामूहिक रूपबाट योग्यता, क्षमता, प्रतिभाको विकास गरी आफूलाई समयानुकूल अद्यावधिक गर्न महत्त्वपूर्ण सहयोग

## त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा प्राध्यापकहरूको वृत्ति विकास

पुन्याउँछन्। यस्ता कार्यक्रमहरूबाट विश्वविद्यालयमा कार्यरत विभिन्न तहका प्राध्यापकविच आपसमा घुलमिल तथा समभुदारीको विकासमा उल्लेखनीय सहयोग पुग्दछ। फलस्वरूप व्यक्तिमा नैराश्यता चिन्ता, तनाव हुँदैन र सकरात्मक चिन्तनको समेत विकास हुन्छ। त्रि. वि.मा केही दातृनिकायको सहायतामा संचालित तालिमहरू सेमिनार, छलफल र कार्यशालाहरू वाहेक आफैले पर्याप्त मात्रामा हुन सकिरहेको छैन।

### घ) पेसागत सभा सम्मेलन (Professional conference)

पेसागत सभा सम्मेलनले विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापकलाई पेसागत हक हित तथा अधिकारसँगै पेसागत सुदृढीकरण र विकासमा सहयोग पुन्याउँछ। त्यसैले पेसागत सभा सम्मेलन पनि प्राध्यापकलाई निरन्तर शिक्षा प्रदान गर्ने महत्त्वपूर्ण साधन हो। तथापि त्रि. वि. मा पेसागत भन्दा बैचारिक तथा राजनीतिक सभा सम्मेलनहरूले बढी प्रशय पाएका छन् र चरम राजनैतिक भागबण्डाको कारणले प्राध्यापकहरूको पनि त्यसैतर्फ रुचि बढदै गएको देखिन्छ।

### ङ) पत्राचार शिक्षा (Correspondence course)

पत्राचारको माध्यमबाट सम्बन्धित क्याम्पसमा पूर्वनिर्धारित तालिम पूरा गर्नका लागि आवश्यक सामग्रीहरू जम्मा गरी पठाइन्छ र सम्बन्धित क्याम्पसमा नै रहेर तोकिएका सर्तहरू पूरा अध्ययन गर्न सक्छन्। त्रि. वि.मा इमेल, इन्टरनेट मार्फत पत्राचार शिक्षालाई भित्र्याएको भएतापनि खोजेको बेलामा रोजेको सूचना प्राप्त गर्न सकिदैन।

## लक्षित समूहका प्राध्यापकहरूलाई वृत्ति विकास कार्यक्रम

विश्वविद्यालयमा कार्यरत सबै प्राध्यापकहरू एकनासका हुँदैनन्, कोही अत्यन्तै तीव्र गतिमा वृत्ति विकासमा आफ्नो अवसरको खोजी गर्दछन् भने कोही वृत्ति विकासप्रति निस्किय रहन्छन्। त्यसैले सबैलाई एउटै वृत्ति विकासको कार्यक्रमले उत्साहित बनाउन सक्दैन। विश्वविद्यालयमा महिला, दलित, सीमान्तकृत प्राध्यापकहरूसँगै शारीरिक रूपमा विकलाङ्ग वा असक्षमता भएका प्राध्यापकहरूलाई भिन्न खालको वृत्ति विकासका कार्यक्रम चाहिन्छ। औषत खालको वृत्ति विकासका कार्यक्रमले समेट्न नसकेका प्राध्यापकहरूलाई उनीहरूको आवश्यकता तथा रुचिको

आधारमा वृत्ति विकासका थप कार्यक्रम प्रदान गर्नु पर्दछ (Bernardin, 2005)। यस्तो वृत्ति विकासको कार्यक्रमलाई निम्नानुसार तल दिएको छ :

### क) द्रुत गतिका प्राध्यापक (Fast track professors)

विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापक जो वृत्ति विकासका लागि विश्वविद्यालयमा आएका हुन्छन् तिनीहरू नै द्रुत गतिका प्राध्यापक हुन्। यस मार्गका प्राध्यापकहरू उच्च वृत्ति विकासको अवसरको सदुपयोग गर्न चाहने भएकाले यिनलाई विश्वविद्यालयका चम्किलो तारा (Stars of organization) को रूपमा समेत चित्रण गरिन्छ। त्रि.विले समयमा नै यस्ता उदियमान तारालाई पहिचान गरी उचित खालको तालिम, मार्गदर्शन र चुनौतीपूर्ण कार्यहरूको सम्पादन गर्ने अवसर दिनु पर्दछ। कामप्रति जिम्मेवार बन्नकालागि उनीहरूको प्रयासको खोजी गर्ने तर्फ ध्यान दिनु पर्दछ। त्रि.वि.ले विद्यावारिधि गर्नकालागि केही शर्तसहित ५ वर्षे अध्ययन विदा र अन्य स्वअध्ययन विदा उपलब्ध गराउँछ। त्यसरी नै लघु अनुसन्धान गर्नकालागि सम्बन्धित संकायको डीनको कार्यालय, अनुसन्धान महाशाखा र विश्व विद्यालय अनुदान आयोगले आर्थिक रूपबाट उत्प्रेरित गर्ने गर्दछ। यसले गर्दा व्यक्तिलाई अनुसन्धानात्मक कार्यमा सक्रिय बनाउन मद्दत गर्दछ।

द्रुत गतिबाट प्राध्यापक हुनका लागि विगतमा त्रि.वि.सेवा आयोग- २०६९/ले निकालेको विज्ञापनमा त्रि.वि. वा यस बाट मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सम्बन्धित विषयमा प्रथम श्रेणीमा स्नातकोत्तर उपाधी र सम्बन्धित विषयमा विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त तथा त्रि.वि. वा यसबाट मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालयमा कम्तिमा १० वर्ष पढाएको अनुभव जसमध्ये विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त गरेपछि, कम्तिमा ५ वर्ष अध्ययन गरेको अनुभव हुनुपर्ने बताएको थियो। अथवा त्रि.वि. वा यसबाट मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सम्बन्धित विषयमा द्वितीय श्रेणीमा स्नातकोत्तर उपाधी र सम्बन्धित विषयमा विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त तथा त्रि.वि. वा यसबाट मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालयमा कम्तिमा १२ वर्ष पढाएको अनुभव जसमध्ये विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त गरे पछि कम्तिमा ५ वर्ष अध्ययन गरेको अनुभव प्राप्त। अथवा त्रिभुवन विश्वविद्यालय वा यसबाट मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा द्वितीय श्रेणीमा स्नातकोत्तर उपाधी र सम्बन्धित विषयमा विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त गरी सम्बन्धित विषयको अन्तर्राष्ट्रिय जर्नलमा

## तारा बहादुर थापा

कम्तीमा १० वटा लेखहरू प्रकाशित गरेको हुनुपर्ने बताएको थियो।

त्यसरी नै सह प्राध्यापकका लागि त्रि.वि. वा यसबाट मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सम्बन्धित विषयमा प्रथम श्रेणीमा स्नातकोत्तर उपाधी र सम्बन्धित विषयमा विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त तथा त्रि.वि. वा यसबाट मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय मा कम्तीमा ८ वर्ष पढाएको अनुभव जसमध्ये विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त गरेपछि कम्तीमा ५ वर्ष अध्यापन गरेको अनुभव प्राप्त। अथवा त्रि.वि. वा यसबाट मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सम्बन्धित विषयमा द्वितीय श्रेणीमा स्नातकोत्तर उपाधी र सम्बन्धित विषयमा विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त तथा त्रि.वि. वा यसबाट मान्यता प्राप्त विश्वविश्वविद्यालय/महाविश्वविद्यालयमा कम्तीमा १० वर्ष पढाएको अनुभव जसमध्ये विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त गरेपछि कम्तीमा ५ वर्ष अध्यापन गरेको अनुभव प्राप्त हुनु पर्दछ। अथवा त्रिभुवन विश्वविश्वविद्यालय वा यसबाट मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट सम्बन्धित विषयमा कम्तीमा द्वितीय श्रेणीमा स्नातकोत्तर उपाधी र सम्बन्धित विषयमा विद्यावारिधि उपाधी प्राप्त गरी सम्बन्धित विषयको अन्तराष्ट्रिय जर्नलमा कम्तीमा ५ वटा लेखहरू प्रकाशित गरेको प्राध्यापक द्रुत गतिका माध्यम बाट सह(प्राध्यापक बन्न सक्छ। त्रि. वि. सेवा आयोग, २०६९)। त्यसरी नै करार सेवामा कार्यरत प्राध्यापकहरू विशेष आन्तरिक खुला प्रतियोगिताको लिखित परीक्षामा उत्तिर्ण भए पश्चात उप(प्राध्यापक बन्नका लागि सम्बन्धित विषयको पाठ्यपुस्तक, अनुसन्धानात्मक वा सन्दर्भग्रन्थ, सम्बन्धित विषयको अनुसन्धानात्मक प्रतिवेदन, विषयगत अनुसन्धानात्मक लेख र साधारण लेख गरी अधिकतम् १५ अड्क आर्जन गरेर बलियो प्रतिस्पर्धी बन्न सक्ने छ उल्लेख गरेको छ। श्रमण रहोस विगतमा यो कृति मूल्याङ्कनको अधिकतम् अड्क २२ रहेको थियो।

पछिल्लो समयमा आएर त्रि.वि. का धेरै योग्य र सक्षम प्राध्यापकहरूले माथि उल्लेखित सबै प्रक्रिया पूरा गरेतापनि समयमा नै विज्ञापन गरेर त्यसको प्रक्रियालाई अगाडि नबढाएको कारणले एकातिर आवेदन फारम भर्नबाट नै बञ्चित भएका छन भने आवेदन फारम भरेका प्राध्यापकहरूको पनि एक वर्षसम्ममा पनि त्रि.वि. सेवा आयोगले अन्तर्वार्ता लिन विभिन्न वाहनमा आलटाल गरेको छ जसले गर्दा उनीहरू अनिवार्य अवकाश पाएर निराश हुँदै खालीहात घर फर्किन बाध्य भएका छन्।

## ख) निरिक्तिय प्राध्यापकहरू (Entrenched Professors)

विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापकहरू सबै वृत्ति विकासका लागि सक्रिय रूपमा लागि पर्दैनन्। उनीहरू निस्किय रूपबाट दैनिक जीविकोपार्जनलाई मात्रै प्राथमिकता दिएर यथास्थितिमा नै बसेका हुन्छन् र अन्य प्राध्यापकसँग सहजै रूपमा घुलमिल हुन समेत रुचाउँदैनन्। उनीहरूले मानसिक तथा मनोवैज्ञानिक रूपमा नै न्यून अवसरमा चित्त बुझाएका हुन्छन्। विश्वविद्यालयले त्यस्ता प्राध्यापकलाई वृत्ति विकासका थप अवसर दिनु पर्दछ। त्रि.वि.ले उनीहरूको काममा परामर्श दिने, विश्वविद्यालयमा थप सिकाइको अवसर दिने जस्ता कार्यक्रम मार्फत उनीहरूलाई वृत्ति विकासप्रति उत्साहित बनाउनु पर्दछ। त्रि.वि.ले २०४६ को जनआन्दोलन पश्चात विश्वविद्यालयमा कार्यरत सबै अस्थायी प्राध्यापकलाई स्वतः स्थायी गरेको थियो।

## ग) पदबाट बाहिरिएकालाई कार्यक्रम (Out placement programs)

विश्वविद्यालयमा लामो समयसम्म काम गरेका प्राध्यापकहरूलाई आन्तरिक तथा बाह्य रूपबाट परामर्श गरी उनीहरूको अनुभूति साटासाट (Share their feelings) गर्न उत्साहित बनाउने तर्फ विश्वविद्यालयले ध्यान दिनु पर्दछ। उनीहरूलाई नयाँ रोजगारीको खोजी गर्ने तर्फ सीप तथा समक्षमताको विकास गराउनु पर्दछ। यसले मुख्यगरी मध्यम तथा न्यून रूपमा वृत्ति विकास भएका प्राध्यापकलाई व्यक्तिगत रूपमा आत्मविश्वास बढाउन सहयोग पुऱ्याउँछ। यस्तो कार्यक्रमबाट उनीहरूलाई अवकाशपछिको समयमा देखापर्न सक्ने विभिन्न खालका तनाव र चिन्ताहरूलाई रोक्न सघाउँछ।

## घ) नवप्रवेशी प्राध्यापकलाई कार्यक्रम (Programs for new professors)

नयाँ जोस जाँगर र उत्साहका साथ प्रवेश गरेका नवप्रवेशी प्राध्यापकहरूलाई विश्वविद्यालयले विभिन्न कार्यक्रम सम्बन्धी अभिमुखीकरणसँगै उनीहरूलाई सामाजिककरण गराउनु पर्दछ जसले गर्दा उनीहरूमा, डर, त्रास, चिन्ता, तनावमा न्यूनता आउँछ। त्यसपछि उनीहरूलाई वृत्ति विकासका अवसरको बारेमा जानकारी गराउनु पर्दछ। २०६२/०६३ को दोस्रो जनआन्दोलन पश्चात प्रक्रिया पुऱ्याएर स्थायी गराउनु पर्ने माग राखेर आन्दोलनरत आंशिक प्राध्यापक संघको मागलाई पूरा गर्दै तत्कालिन प्रधानमन्त्री गिरिजा

## त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा प्राध्यापकहरूको वृत्ति विकास

प्रसाद कोइरालाले १३८० जना आंशिक प्राध्यापकलाई स्वतः करार गरेका थिए। यो सङ्ख्या बढेर हाल २६०० भन्दा बढि पुगेको छ। आफ्नो ईच्छा विपरित प्रवेश गरेका कारणले अहिले पनि यी प्राध्यापकहरू प्रति त्रि. वि. पदाधिकारीहरू सकारात्मक छैन, उनीहरूको वृत्ति विकास त टाढैको विषय भयो तथापि अहिले पनि आवश्यकतामा आधारित भन्दा पनि दलगत रूपमा अनुकुल भएका क्याम्पसहरूमा करार सेवामा भर्ना गर्न सवीकृत दिने र विरोध भए पश्चात पुनः त्यसलाई रोक्ने जस्ता नित्कृष्ट क्रियाकलापमा त्रि. वि. पदाधिकारीहरू सरिक भएका छन्। त्यसको ज्वलन्त उदाहरण यस्तो छ “त्रि.वि अन्तरगतका केही क्याम्पसलाई शिक्षण सहायक पदमा करार सेवामा नियुक्ति गर्न मिति २०७१/७/२मा बसेको बैठकको स्वीकृतिलाई त्रि.वि. कार्यकारी परिगषदको मिति २०७१/७/३० को बैठकले स्थगन गर्ने र सो अनुसार गर्न गराउने निर्णय गरेको छ” (Office of the Vice Chancellor, Tribhuvan University, 2014)।

### ङ) ढिलो वृत्ति तथा अवकाश पाएका प्राध्यापकलाई कार्यक्रम

(Program for late career and retirement),

विश्वविद्यालयमा कार्यरत सबै प्राध्यापकहरूमा ज्ञान, सीप क्षमता समान किसिमको हुँदैन, फलस्वरूप सबैको वृत्ति विकास एकसाथ हुँदैन। कसैको तत्कालै वृत्ति विकास हुन्छ भने कसैको लामो समय लाग्छ। विश्वविद्यालयले लामो समयसम्म वृत्ति विकास नभएका प्राध्यापकहरूलाई थप वृत्ति विकासका कार्यक्रम दिनु पर्दछ। त्रि. वि. ले विगतमा २० वर्ष सेवा गरेका उप-प्राध्यापकलाई सह-प्राध्यापक र सह-प्राध्यापकलाई प्राध्यापकमा बढुवा गरेको थियो। लामो समयसम्म कार्यरत रहेर वृत्ति विकास नभई अवकाश पाएका प्राध्यापकहरूलाई विश्वविद्यालय वास्ता गरेको छैन। उनीहरूलाई विभिन्न कार्यक्रममा निमन्त्रणा गर्ने, सम्मान गर्ने तथा अन्य सेवा सुविधा थप गर्ने तर्फ विश्वविद्यालयले ध्यान दिनु पर्दछ।

### च) महिला, सीमान्तकृत तथा अपाङ्ग भएका प्राध्यापकका लागि कार्यक्रम

(Programs for women, minorities and professors with disabilities)

विश्वविद्यालयले वृत्ति विकास ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने लक्षित समूहमध्ये कतिपय प्राध्यापकहरू वृत्ति विकास सम्बन्धी खासै चासो राख्दैनन् भने कतिपय प्राध्यापकहरू वृत्ति

विकास सम्बन्धी तीव्र रूपमा इच्छा भएता पनि अवसर पाएका हुँदैनन्। कसैले अवसर पाएर पनि विविध कारण त्यसबाट पाउनु पर्ने प्रतिशत हासिल गर्न सकिरहेका हुँदैनन्। विश्वविद्यालयले त्यस्ता लक्षित समूहको पहिचानगरी उनीहरूको आवश्यकता तथा रुचि अनुसारका थप वृत्ति विकासका कार्यक्रम समावेश गर्नु पर्दछ (UNESCO, 1982)। उनीहरूलाई वृत्ति विकासको सहभागितामा समानता दिने अवसर (Equal chance to participation) मात्रै दिएर हुँदैन। सामाजिक न्यायको आधारमा त्यसको प्रतिफल पनि पाउन सक्ने अवसर (Opportunity to participation and get benefit through social justice) पनि उनीहरूलाई प्रदान गर्नु पर्दछ (Rao, 1991)। विगतका विभिन्न आन्दोलन तथा घटनाक्रममा धेरै प्राध्यापकहरू ज्यान गुमाए र त्यतिकै सङ्ख्यामा शारीरिक रुपबाट अपाङ्ग बनेका छन्। तिनलाई उचित ढङ्गबाट वृत्ति विकासको कार्यक्रममा सहभागितामा गराउने तर्फ त्रि. वि. ले ध्यान दिएको छैन।

दोस्रो जनआन्दोलन पश्चात् निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पदलाई छुट्टयाएर त्यसलाई शत प्रतिशत मानेर महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी/ जनजाति २६ प्रतिशत, मधेशी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपाङ्ग ५ प्रतिशत, पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशत मानेर सोही उम्मेरदवारहरू बिचमा मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराउने प्रावधान रहेको छ। पिछडिएको क्षेत्र अन्तर्गत अछाम, कालिकोट, जाजरकोट, डोल्पा, बन्नाङ, बाजुरा, मुगु र हुम्ला जिल्लाहरू समावेश गरिएको छ। त्रि. वि. सेवा आयोगले पनि यसलाई पूर्णरूपमा अवलम्बन गरेको छ तथापी २०६९ मा उप-प्राध्यापकका लागि भएको खुला विज्ञापनमा यस सम्बन्धि केही प्राविधिक त्रुटि भएको भन्दै आदिवासी तथा जनजाती समूहको दवावमा त्रि.वि. सेवा आयोगले विगतमा एक वर्षसम्म स्थगित गरेको थियो। यद्यपि यो विज्ञापनको आवेदकलाई आवेदन फारम भराए तापनि त्यसको लिखित परीक्षा हालसम्म लिन सकेको छैन।

### छ) प्राध्यापकका दम्पती तथा अभिभावकलाई कार्यक्रम (Programs for professor's spouses and parents)

विश्वविद्यालयमा कार्यरत प्राध्यापकहरूलाई वृत्ति विकासका पर्याप्त अवसरहरू दिएर उनीहरूलाई कामप्रति उत्साहित बनाउन जुनसुकै उपाय अवलम्बन गरेता पनि त्यसले त्यति बेलासम्म सार्थकता पाउँदैन जतिबेलासम्म तिनीहरूका दम्पती तथा अभिभावकलाई वृत्ति विकास सम्बन्धी जानकारी

## तारा बहादुर थापा

तथा त्यसका फाइदाका बारेमा ज्ञान हुँदैन। “त्रि. वि. को प्राध्यापक भन्दा भन्सारकै खरिदार भएको राम्रो” भन्ने भ्रमलाई निराकरण गर्न समेत प्राध्यापकसँगै उनीहरूका दम्पती तथा अभिभावकलाई समेत वृत्ति विकासको कार्यक्रम हुनु पर्दछ। व्यापक रूपमा पारीवारिक तनाव तथा आपसी असमझदारी भएको खण्डमा उनीहरूको जतिसुकै राम्रो वृत्ति विकासका अवसर भएता पनि विश्वविद्यालयमा प्राध्यापक उत्साहित हुन सक्दैन।

## निश्कर्ष

वृत्ति विकास व्यक्तिको केवल पदोन्नति मात्रै नभई विश्वविद्यालयको बृहत्तर पक्ष पनि भएकोले यसले प्राध्यापकलाई आफ्नो पेशाप्रति आकर्षित गराउँछ। व्यक्तिले आफ्नो व्यक्तिगत जीवनभर ग्रहण गरेको कामसँग सम्बन्धित अनुभव, क्रियाकलाप तथा मनोवृत्ति आदि वृत्तिमा समेटिएको हुन्छ। विश्वविद्यालयले वृत्ति विकास सम्बन्धी पर्याप्त अवसरहरू दिए तापनि यदि प्राध्यापकले यसलाई वास्ता नगरेको खण्डमा त्यो बालुवामा पानी हाले सरह हुन्छ। प्राध्यापकले जतिसुकै प्रयास गरेता पनि विश्वविद्यालयले वृत्ति विकासको अवसर दिएन भने उसको प्रयास पनि निरर्थक बन्ने भएकोले विश्वविद्यालय र प्राध्यापक दुवै पक्षको सामुहिक प्रयास हुन जरुरी छ। विश्वविद्यालयले सबै प्राध्यापकलाई एउटै वृत्ति विकासको कार्यक्रम दिएर हुँदैन, महिला, दलित, सीमान्तकृत प्राध्यापकहरू तथा शारीरिक रूपमा विकलाङ्ग वा असक्षमता भएका प्राध्यापकहरूलाई अलग अलग खालको वृत्ति विकासका कार्यक्रम दिनु पर्दछ।

त्रिभुवन विश्वविद्यालयको स्थापना २०१६ सालमा भएता पनि त्रि.वि.सेवा आयोगको स्थापना त्रि.वि.ऐन २०२८ बमोजिम २०२९ सालमा मात्र भयो। त्रि.वि.को उपकुलपती सरह मर्यादाक्रम रहने गरी भएको त्रि.वि.सेवा आयोगको अध्यक्ष पदमा सर्वप्रथम २०२९ भदौ १ गते भूतपूर्व प्रधान न्यायाधीश भवानी प्रसाद सिंहको नियुक्ति भएको थियो तर आज यसको साख मात्रै नभई यसको मर्यादा, पदीय गरिमा पनि धेरै नै खस्किएको छ। लिखित र अन्तर्बार्ताको निश्चित मापदण्ड बनाएर छनोट प्रक्रिया संचालन गरे तापनि चरम रूपमा राजनीतिक पूर्वाग्रहवाट प्रेरित भएर राम्रो मान्छे भन्दा हाम्रो मान्छे छनोट गर्ने प्रवृत्तिले प्रश्रय पाएको छ। उपप्राध्यापक तथा कर्मचारीको छनोट गर्ने क्रममा लिखित परीक्षाको प्रश्नपत्र परीक्षा अगावै बाहिरिने, उत्तरपुस्तिका परीक्षणमा व्यापक अनियमितता हुने तथा अन्तर्बार्ता र कृति मूल्याङ्कनमा व्यापक अपारदर्शिता भएको आरोप

सेवा आयोगले खेप्दै आएको छ। त्रिभुवन विश्वविद्यालयको उपकुलपति बन्ने अवान्छित प्रतिस्पर्धा गर्ने व्यक्ति नै आज आएर विभागीय प्रमुख बन्न प्रयत्न गर्नुले पनि यो कुराको पुष्टि गर्दछ। त्यसैले प्राध्यापकलाई विश्वविद्यालयमा वृत्ति विकास हासिल गर्न अझै पनि पर्याप्त मात्रामा अवसरहरू छैनन्। चरम राजनैतिक हस्तक्षेप र दलगत भागबण्डाको कारणले राम्रो प्राध्यापकहरू पलायन भएका छन् भने दलगत तथा हाम्रो मान्छे भन्नेहरूको हालीमुहाली छ जसले गर्दा वृत्ति विकासमा नभएर राजनैतिक दलका पछि लाग्नु पर्ने बाध्यता छ।

## सन्दर्भ सामग्रीहरू

- Bernardin, H. J. (2005). *Human resource management*. New Delhi, Tata Mc Graw Hill.
- Branson, R.K. (1987). "Why does School Cannot Improve, The Upper Limit Hypothesis", *Journal of Instructional Development*. Vol - 10.p 15-26.
- Kafle, B. Adhikari, N. & Thapa, T. (2011). *Human resources in management in educaation*, (In Nepali) Kathmandu, Sunlight Publication
- Mukhopadhyay, M. (2005). *Total quality management in school*. New Delhi, Sage Publication.
- Office of the Vice Chancellor, Tribhuvan University, (2014). *Canceled the process of contract teacher appointment*. [https://www.facebook.com/fgroupsf283175158460379f?ref=br\\_tf](https://www.facebook.com/fgroupsf283175158460379f?ref=br_tf)
- Rao, T.V. (1991). *Reading in human resource development*. New Delhi, Oxford and IBH.
- UNESCO (1982). *Human resource management in education*. Training Module in Bangkok, Author.
- William, B. & Davis, K. (1993). *Human resource and personnel management*. New York, McGraw Hill.
- त्रि.वि. सेवा आयोग, (२०६९) *सेवा आयोग खुला प्रतियोगिता अन्तरगत सह(प्राध्यापक तथा प्राध्यापक पदको नियुक्तिको आधार एवं सिफारिस सम्बन्धी प्रक्रिया, काठमाण्डौ: लेखक*
- त्रि.वि. सेवा आयोग, (२०६९) *सेवा आयोग विशेष आन्तरिक खुला प्रतियोगिता अन्तरगत उप(प्राध्यापक पदको नियुक्तिको आधार एवं सिफारिस सम्बन्धी प्रक्रिया, काठमाण्डौ: लेखक*