ISSN: pISSN 2976-1344 eISSN 2976-1352
AMC Multidisciplinary Research (AMRJ)
Volume: 5 Issue: 1, Year 2026

सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनले सिकाइमा पार्ने प्रभावको अध्ययन

झपट कुमार के.सी[1*]

Jhapat Kumar K. C.[1*]

DOI: https://doi.org/10.3126/amrj.v5i1.98072

[1]Achham Multiple Campus Mangalsen, Achham, Nepal
[*]Corresponding Author, Email: jhapatkc345@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0002-3958-8457

Article History: Received: Jan. 15, 2026, Revised: April 6, 2026, Accepted: July 9, 2026, Published: July 31, 2026

शोधसार

प्रस्तुत लेखनकार्य "सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनले सिकाइमा पार्ने प्रभावको अध्ययन" शीर्षकमा आधारित छ । यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्था पहिचान गर्नु, यसले विद्यार्थीको सिकाइमा परेको प्रभावको विश्लेषण गर्नु तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी विद्यमान चुनौतीहरूको पहिचान गरी सुधारका उपायहरूको सुझाव दिनु हो। यस अध्ययनमा गुणात्मक र परिमाणात्मक दुवै विधिको संयोजन गरिएको मिश्रित अनुसन्धान पद्धति अपनाइएको छ । आवश्यक तथ्याङ्क प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता, समूह छलफल, प्रत्यक्ष अवलोकन तथा विद्यालयका अभिलेखहरूको अध्ययनबाट सङ्कलन गरिएको छ। अधिकांश सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापन अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी नभएको पाइएको छ । शिक्षक दरबन्दीको अभाव, करार तथा निजी स्रोतका शिक्षकमा अत्यधिक निर्भरता, नियुक्ति प्रक्रियामा पारदर्शिताको कमी, राजनीतिक हस्तक्षेप, सीमित सेवा-सुविधा, अपर्याप्त तालिम, कमजोर अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण, र अभिभावक-विद्यालय सहकार्यको न्यूनता जस्ता पक्षहरूले शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियामा प्रतिकूल प्रभाव पारेको पाइयो । यद्यपि केही विद्यालयमा आन्तरिक व्यवस्थापन, शिक्षक तालिम तथा समन्वय सुधारका सकारात्मक प्रयासहरू देखिए पनि ती प्रयासहरू दीर्घकालीन र पर्याप्त रूपमा संस्थागत हुन सकेका छैनन् । अध्ययनले प्रभावकारी मानव संसाधन व्यवस्थापन, योग्य तथा प्रेरित शिक्षक, पारदर्शी नियुक्ति प्रणाली, नियमित पेशागत विकास, उत्तरदायी नेतृत्व, प्रभावकारी अनुगमन तथा विद्यालय र समुदायबीचको सहकार्य सुदृढ भएमा विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा उल्लेखनीय सुधार ल्याउन सकिने निष्कर्ष प्रस्तुत गर्दछ । त्यसैले शिक्षक दरबन्दी व्यवस्थापन, नेतृत्व क्षमता विकास, सेवा-सुविधा विस्तार, तालिमको प्रभावकारिता अभिवृद्धि तथा व्यवस्थापन प्रक्रियामा पारदर्शिता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्न नीतिगत सुधार आवश्यक रहेको अध्ययनले औंल्याएको छ। साथै, मानव संसाधन व्यवस्थापनका विविध आयाम र तिनको शैक्षिक उपलब्धिसँगको सम्बन्धबारे थप विस्तृत अनुसन्धान गर्नुपर्ने आवश्यकता पनि अध्ययनले उल्लेख गरेको छ ।

मुख्य शब्दावली: सामुदायिक विद्यालय, मानव संसाधन व्यवस्थापन, शिक्षक व्यवस्थापन, सिकाइ उपलब्धि, शैक्षिक नेतृत्व, विद्यालय व्यवस्थापन

विषयपरिचय

मानव संसाधन कुनै पनि संस्था, संगठन वा समुदायको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण सम्पत्ति हो। संस्थाले निर्धारण गरेका लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न योग्य, दक्ष र अनुभवी जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । भौतिक, आर्थिक तथा प्राविधिक स्रोतहरू उपलब्ध भए पनि तिनको प्रभावकारी उपयोग र परिचालन मानव संसाधनबाट मात्र सम्भव हुन्छ। त्यसैले संस्थागत सफलताको आधार प्रभावकारी मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई मानिन्छ। शैक्षिक संस्थाको सन्दर्भमा मानव संसाधन व्यवस्थापनले विशेष महत्त्व राख्छ। विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक, प्रधानाध्यापक, कर्मचारी तथा अन्य शैक्षिक सरोकारवालाहरू विद्यालयको समग्र कार्यसम्पादनका प्रमुख आधार हुन् । विशेषगरी शिक्षक व्यवस्थापन विद्यालयको मानव संसाधन व्यवस्थापनको मुख्य पक्ष हो, किनकि शिक्षकको योग्यता, दक्षता, अनुभव र प्रतिबद्धताले विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ । सक्षम शिक्षकले मात्र विद्यार्थीमा ज्ञान, सीप, मूल्य

तथा सकारात्मक व्यवहारको विकास गर्न सक्दछन् (थापा, श्रेष्ठ र सिग्देल, २०७५)। मानव संसाधन व्यवस्थापनअन्तर्गत कर्मचारीको आवश्यकता पहिचान, भर्ना तथा छनोट, तालिम, कार्यसम्पादन मूल्यांकन, प्रेरणा, पारिश्रमिक तथा वृत्ति विकासका कार्यहरू समावेश हुन्छन् (खड्का, २०७६)। विद्यालयमा यी पक्षहरूको प्रभावकारी व्यवस्थापन हुन सकेमा शिक्षण-सिकाइ प्रक्रिया गुणस्तरीय बन्छ र शैक्षिक उपलब्धि वृद्धि हुन्छ ।

नेपालमा औपचारिक विद्यालय शिक्षाको इतिहास लामो नभए पनि यसको विकासक्रम महत्त्वपूर्ण रहेको छ। वि.सं. १९१० मा स्थापित पहिलो विद्यालयबाट औपचारिक शिक्षाको सुरुवात भएको मानिन्छ। त्यसपछि विभिन्न शिक्षा नीति, ऐन, नियम तथा आयोगका प्रतिवेदनमार्फत विद्यालय व्यवस्थापन र शिक्षक सेवासम्बन्धी व्यवस्थाहरू विकसित हुँदै आएका छन्। वि.सं. १९९६ मा प्रकाशित शिक्षा इस्तिहारले शिक्षक नियुक्ति, छनोट तथा आचारसंहितासम्बन्धी व्यवस्थाहरूलाई संस्थागत स्वरूप प्रदान गरेको थियो। पछिल्ला समयमा शिक्षक सेवा आयोग, शिक्षा ऐन तथा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनमार्फत शिक्षक व्यवस्थापनलाई थप व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरिएको छ (शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, २०७९)। नेपालमा विद्यालयको सङ्ख्यात्मक विस्तार भए तापनि शैक्षिक गुणस्तरमा अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन। विशेषगरी ग्रामीण क्षेत्रमा शिक्षक व्यवस्थापन, तालिम, अनुगमन, स्रोत परिचालन तथा कार्यसम्पादन मूल्यांकनका पक्षहरू कमजोर देखिन्छन्। विषयगत शिक्षकको अभाव, राजनीतिक हस्तक्षेप, सीमित स्रोत-साधन तथा व्यावसायिक विकासका अवसरहरूको कमीले विद्यालयको शैक्षिक उपलब्धिमा नकारात्मक प्रभाव पारिरहेको छ (अधिकारी, २०७७; पण्डित, २०७५)।

यस सन्दर्भमा अछाम जिल्लाको मंगलसैन नगरपालिका अन्तर्गत रहेका सामुदायिक विद्यालयहरूमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्था, त्यसका चुनौती तथा सिकाइ प्रक्रियामा परेको प्रभावको अध्ययन गर्नु आवश्यक देखिन्छ। प्रस्तुत अनुसन्धानले विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको अवस्था विश्लेषण गर्दै शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि आवश्यक सुधारका उपायहरू पहिचान गर्ने प्रयास गरेको छ।

समस्याको कथन

मानव संसाधन कुनै पनि संस्थाको जीवन्त र सक्रिय साधन हो। संस्थामा उपलब्ध भौतिक, आर्थिक तथा प्राविधिक स्रोतहरूको प्रभावकारी उपयोग मानव संसाधनको दक्षता र व्यवस्थापनमा निर्भर हुन्छ। विद्यालयमा शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको क्षम ता, योग्यता, अनुभव र कार्यसम्पादनलाई उचित रूपमा परिचालन गर्न सकिएमा मात्र शैक्षिक लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न सकिन्छ। नेपालमा विद्यालयहरूको सङ्ख्या विस्तार भए पनि शिक्षाको गुणस्तर अपेक्षाअनुरूप सुधार हुन सकेको छैन। विशेषगरी ग्रामीण क्षेत्रका विद्यालयहरूमा दक्ष शिक्षकको अभाव, तालिमका सीमित अवसर, दरबन्दी व्यवस्थापनका समस्या, अनुगमन तथा मूल्यांकनको कमजोरी र राजनीतिक हस्तक्षेपजस्ता चुनौतीहरू विद्यमान छन्। यस्ता समस्याहरूले शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियालाई प्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित गरिरहेका छन् ।

अछाम जिल्लाको मंगलसैन नगरपालिका अन्तर्गतका सामुदायिक विद्यालयहरूमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको अवस्था कस्तो छ, यसले विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा कस्तो प्रभाव पारेको छ, व्यवस्थापनमा के-कस्ता समस्या तथा चुनौतीहरू छन् र तिनका समाधानका सम्भावित उपायहरू के हुन सक्छन् भन्ने विषयमा पर्याप्त अध्ययन भएको पाइएको छैन । यही अनुसन्धानगत रिक्ततालाई सम्बोधन गर्न प्रस्तुत अध्ययन गरिएको हो ।

अध्ययनका उद्देश्य

यस अध्ययनका प्रमुख उद्देश्यहरू निम्नानुसार रहेका छन:

विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्था अध्ययन गर्नु ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनले सिकाइ प्रक्रियामा पार्ने प्रभावका प्रमुख तत्वहरू पहिचान गर्नु ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनमा देखिएका समस्या तथा चुनौतीहरूको विश्लेषण गर्नु ।

समस्या समाधानका सम्भावित उपायहरू सम्बन्धि सुझाव दिनु ।

अध्ययनको औचित्य

शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्न दक्ष र प्रतिबद्ध मानव संसाधनको आवश्यकता पर्दछ। विद्यालयमा शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको प्रभावकारी व्यवस्थापनले शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियालाई गुणस्तरीय बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छ। तर सामुदायिक विद्यालयहरूमा शिक्षक व्यवस्थापन, प्रेरणा, तालिम, कार्यसम्पादन मूल्यांकन तथा वृत्ति विकासका पक्षहरूमा विभिन्न समस्या देखिएका छन्।

प्रस्तुत अध्ययनले विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको वास्तविक अवस्था उजागर गर्ने, शिक्षक व्यवस्थापनमा सरोकारवालाहरूको भूमिका स्पष्ट पार्ने तथा देखिएका समस्याका समाधानका उपायहरू पहिचान गर्ने अपेक्षा गरिएको छ। यस अध्ययनबाट प्राप्त निष्कर्ष तथा सुझावहरूले नीति निर्माता, विद्यालय व्यवस्थापन समिति,

प्रधानाध्यापक, शिक्षक तथा अनुसन्धानकर्ताहरूलाई उपयोगी सन्दर्भ सामग्री प्रदान गर्नेछन्।

अध्ययनको परिसीमा

यो अध्ययन सुदूरपश्चिम प्रदेशको अछाम जिल्लास्थित मंगलसैन नगरपालिका अन्तर्गत रहेका सामुदायिक विद्यालयहरूमा सीमित रहेको छ। नगरपालिकाभित्र रहेका ४२ सामुदायिक विद्यालयमध्ये ३ माध्यमिक र ३ आधारभूत विद्यालयलाई अध्ययनका लागि छनोट गरिएको छ। समय, स्रोत र साधनको सीमितताका कारण अध्ययन क्षेत्र यी विद्यालयहरूमा मात्र केन्द्रित गरिएको हो। अध्ययनको मुख्य केन्द्रबिन्दु विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको अवस्था, त्यसले शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियामा पारेको प्रभाव तथा व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित समस्या र समाधानका उपायहरूको विश्लेषण गर्नु रहेको छ। तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता, अवलोकन तथा छलफल विधिको प्रयोग गरिएको छ ।

साहित्य समीक्षा

मानव संसाधन व्यवस्थापन विद्यालयको समग्र प्रभावकारिता तथा सिकाइ उपलब्धिसँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित व्यवस्थापकीय पक्ष हो। प्रभावकारी मानव संसाधन व्यवस्थापनमार्फत शिक्षक तथा कर्मचारीको छनोट, तालिम, पेशागत विकास, उत्प्रेरणा, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, नेतृत्व र समन्वयलाई व्यवस्थित गरिन्छ। पछिल्ला अध्ययनहरूले मानव संसाधन व्यवस्थापनका प्रभावकारी अभ्यासहरूले शिक्षकको कार्यसम्पादन, संगठनप्रतिको प्रतिबद्धता, सहकार्यात्मक सम्बन्ध तथा विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा सकारात्मक प्रभाव पार्ने देखाएका छन् ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक आधारमध्ये मानव सम्बन्ध सिद्धान्त विशेष महत्त्वपूर्ण मानिन्छ। यस सिद्धान्तका प्रमुख प्रवर्तक मेरी पार्कर फोलेट (:भचथ एबचपभच ँयीभित) ले संगठनको सफलता केवल औपचारिक संरचना वा कार्यविभाजनमा मात्र निर्भर नहुने, बरु कर्मचारीबीचको विश्वास, सहकार्य, सहभागिता, सञ्चार तथा सकारात्मक अन्तरव्यक्तिगत सम्बन्धमा आधारित हुने तर्क प्रस्तुत गरेकी छन्। उनका अनुसार निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता, समूहगत कार्यसंस्कृति तथा मानव-केन्द्रित नेतृत्वले कर्मचारीको उत्प्रेरणा र कार्यसम्पादनमा उल्लेखनीय सुधार ल्याउँछ। विद्यालयको सन्दर्भमा प्रधानाध्यापक, शिक्षक, कर्मचारी तथा विद्यार्थीबीचको सहकार्यात्मक सम्बन्धले शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियालाई थप प्रभावकारी बनाउने विश्वास यस सिद्धान्तले प्रस्तुत गर्दछ। त्यसैगरी, वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तका प्रतिपादक एफ. डब्लु. टेलर ँचभमभचष्अ ६. त्बथयिच) ले कार्य दक्षता, वैज्ञानिक कार्यविधि, समय व्यवस्थापन, कार्य विभाजन, कार्यसम्पादन मापन तथा तालिमलाई संगठनात्मक सफलताको आधार मानेका छन्। यस सिद्धान्तअनुसार प्रत्येक कार्यलाई वैज्ञानिक रूपमा विश्लेषण गरी उचित जिम्मेवारी निर्धारण, नियमित अनुगमन तथा कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरिएमा संगठनको उत्पादकत्व र प्रभावकारिता वृद्धि हुन्छ। विद्यालय व्यवस्थापनमा शिक्षकको जिम्मेवारी स्पष्ट निर्धारण, निरन्तर पेशागत विकास, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन तथा नियमित सुपरिवेक्षणले शिक्षणको गुणस्तर र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा सकारात्मक प्रभाव पार्न सक्छ ।

उपलब्ध साहित्यको समग्र विश्लेषणबाट मानव संसाधन व्यवस्थापनका विभिन्न आयामहरू जस्तै शिक्षक तालिम तथा पेशागत विकास, उत्प्रेरणा प्रणाली, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, नेतृत्व, सहभागितामूलक निर्णय प्रक्रिया तथा सहकार्यात्मक वातावरण,विद्यालयको शैक्षिक प्रभावकारिता र सिकाइ उपलब्धिसँग घनिष्ठ रूपमा सम्बन्धित रहेको देखिन्छ। विशेषतः मानव-केन्द्रित व्यवस्थापन र वैज्ञानिक व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरूको समन्वित प्रयोगले विद्यालयमा उत्तरदायी, प्रभावकारी तथा परिणाममुखी व्यवस्थापन प्रणाली विकास गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ ।

यस अध्ययनले माथिका सैद्धान्तिक आधार र पूर्ववर्ती अध्ययनहरूलाई आधार मानी अछाम जिल्लाका माध्यमिक विद्यालयहरूमा मानव संसाधन व्यवस्थापनका अभ्यासहरू ,विशेषतः शिक्षक व्यवस्थापन, तालिम, नेतृत्व, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा उत्प्रेरणाले सिकाइ उपलब्धिमा पार्ने प्रभावको विश्लेषण गर्ने प्रयास गरेको छ। यसरी साहित्य समीक्षाले प्रस्तुत अनुसन्धानलाई सैद्धान्तिक आधार, विश्लेषणात्मक ढाँचा तथा अनुसन्धानका चरहरूबीचको सम्बन्ध स्पष्ट गर्न महत्वपूर्ण मार्गदर्शन प्रदान गरेको छ ।

अनुसन्धान विधि

यस अध्ययनलाई अर्थपूर्ण बनाउन, अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयहरूमा शिक्षक व्यवस्थापन, मानव संसाधन परिचालन र विद्यालय सञ्चालनसँग सम्बन्धित जानकारी संकलन गर्ने प्रयास गरिएको छ। तथ्याङ्क संकलनका लागि विभिन्न साधनहरू प्रयोग गरीएको छ जस्तै प्रश्नावली, अन्तरवार्ता, सामूहिक छलफल, अभिलेख अध्ययन आदि । प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषण र व्याख्याका लागि वर्णनात्मक विधि अपनाइएको छ ।

अनुसन्धानको ढाँचा

यस अध्ययनमा विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको अवस्था तथा त्यसले विद्यार्थीको सिकाइमा पारेको प्रभावको अध्ययन गर्न मिश्रित अनुसन्धान ढाँचा अपनाइएको छ। यस ढाँचाले परिमाणात्मक र गुणात्मक दुवै प्रकारका तथ्याङ्कको प्रयोग गरी अनुसन्धानलाई थप विश्वसनीय र वस्तुनिष्ठ बनाउँछ। परिमाणात्मक तथ्याङ्कबाट शिक्षक व्यवस्थापन, मानव संसाधन परिचालन तथा विद्यालय सञ्चालनसँग सम्बन्धित अवस्थाको सांख्यिकीय विश्लेषण गरिएको छ भने गुणात्मक तथ्याङ्कबाट प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, अभिभावक तथा शिक्षा प्रशासनसँग सम्बन्धित सरोकारवालाहरूका अनुभव, धारणा र सुझावको विश्लेषण गरिएको छ। अध्ययनका लागि शोधकर्ताले स्वयं अध्ययन क्षेत्रमा पुगेर आवश्यक तथ्याङ्क संकलन गरेका हुन् ।

अध्ययन क्षेत्र तथा नमुना छनोट

यस अध्ययनका लागि अछाम जिल्लाको मंगलसेन नगरपालिकालाई अध्ययन क्षेत्रका रूपमा चयन गरिएको हो। अध्ययन क्षेत्र छनोट गर्दा भौगोलिक पहुँच, आर्थिक मितव्ययिता, आवश्यक तथ्याङ्क उपलब्ध हुने सम्भावना तथा अनुसन्धानको उद्देश्यसँग यसको सान्दर्भिकतालाई आधार मानिएको छ। मंगलसेन नगरपालिकाभित्र रहेका ११ वटा सामुदायिक विद्यालयमध्ये ६ वटा विद्यालय अध्ययनका लागि छनोट गरिएका छन्। अध्ययनमा समावेश गरिएका उत्तरदाताहरूमा छनोट गरिएका ६ विद्यालयका ६ जना प्रधानाध्यापक, ६ जना विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष, १२ जना शिक्षक, १२ जना विद्यार्थी, १२ जना अभिभावक, मंगलसेन नगरपालिकाका शिक्षा शाखा प्रमुख तथा शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाईका प्रमुख समावेश गरिएका छन्। अध्ययनको जनसंख्या र नमूना विधिको विवरण तालिका १ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १

अध्ययनको जनसंख्या र नमुना वितरण

नमुना क्षेत्र	अध्यनको जनसंख्या	नमुना छनोट	नमूना छनोट विधि
विद्यालय	११	६	सुविधाजनक
प्रधानाध्यापक	११	६	सुविधाजनक
बि.ब्या.स.अध्यक्ष	११	६	उद्देश्यमुलक
शिक्षक	१०२	१२	उद्देश्यमुलक
बिधार्थी	२२४०	१२	गोला प्रथा
अभिभावक	१८६५	१२	गोला प्रथा
न.पा. शिक्षा शाखा प्रमुख	१	१	उद्देश्यमुलक
शि.बि.तथा स. ई. प्रमुख	१	१	उद्देश्यमुलक

यस अध्ययनमा सम्भावनारहित नमूना छनोट अन्तर्गत मुख्य रूपमा उद्देश्यमूलक नमूना छनोट विधि प्रयोग गरिएको छ। विद्यालय तथा प्रमुख उत्तरदाताहरूको छनोट अनुसन्धानको उद्देश्य, मानव संसाधन व्यवस्थापनको अवस्था, विद्यालयको प्रकृति तथा आवश्यक सूचना उपलब्ध गराउने क्षमताका आधारमा गरिएको हो। त्यसैगरी विद्यार्थी र अभिभावकको छनोटका लागि गोला प्रथा नमूना छनोट विधि अपनाइएको छ, जसले अध्ययनमा निष्पक्ष प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न सहयोग पुऱ्याएको छ। छनोट गरिएका नमूनाबाट प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता तथा अभिलेख अध्ययनमार्फत प्राप्त तथ्याङ्कलाई व्यवस्थित गरी गुणात्मक तथा परिमाणात्मक दुवै विधिबाट विश्लेषण गरिएको छ। यस प्रक्रियाले सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको वर्तमान अवस्था, त्यसका अभ्यास तथा विद्यार्थी सिकाइमा परेको प्रभावलाई वस्तुगत रूपमा व्याख्या गर्न आधार प्रदान गरेको छ ।

तथ्याङ्क संकलन विधि

यस अध्ययनमा प्राथमिक तथा द्वितीयक दुवै स्रोतबाट तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ ।

प्राथमिक तथ्याङ्क संकलनका लागि खुला प्रकृतिका प्रश्नावली, अर्ध-संरचित अन्तरवार्ता, प्रत्यक्ष अवलोकन तथा समूह छलफल प्रयोग गरिएको छ। प्रश्नावली प्रधानाध्यापक, शिक्षक तथा शिक्षा शाखा प्रमुखका लागि तयार गरिएको थियो। विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष, अभिभावक तथा सम्बन्धित सरोकारवालासँग अर्ध-संरचित अन्तरवार्ता सञ्चालन गरी उनीहरूको अनुभव तथा धारणा संकलन गरिएको छ। साथै, विद्यालयको भौतिक अवस्था, शिक्षक परिचालन, कक्षा व्यवस्थापन तथा शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियाको प्रत्यक्ष अवलोकन गरिएको छ। समूह छलफलमार्फत विभिन्न सरोकारवालाहरूबीच साझा धारणा र अनुभव संकलन गरी तथ्याङ्कको विश्वसनीयता अभिवृद्धि गरिएको छ ।

द्वितीयक तथ्याङ्क विद्यालयका अभिलेख, वार्षिक प्रतिवेदन, शैक्षिक तथ्याङ्क, सरकारी प्रकाशन, अनुसन्धान प्रतिवेदन, पुस्तक, जर्नल तथा सम्बन्धित लेख-रचनाबाट संकलन गरिएको छ। यी स्रोतहरूले प्राथमिक तथ्याङ्कको पुष्टि तथा विश्लेषणमा सहयोग पुर्याएका छन् ।

संकलित तथ्याङ्कलाई वर्गीकरण, सम्पादन तथा कोडिङ गरी विश्लेषणयोग्य बनाइएको छ। परिमाणात्मक तथ्याङ्कको विश्लेषण वर्णनात्मक सांख्यिकीय विधिबाट गरिएको छ भने गुणात्मक तथ्याङ्कलाई विषयवस्तु (तजभ्रबतष्अ ब्लबथिकष्क) का आधारमा व्याख्या तथा विश्लेषण गरिएको छ। आवश्यकतानुसार तालिका तथा वर्णनात्मक प्रस्तुतीकरणका आधारमा अनुसन्धानका निष्कर्षहरू प्रस्तुत गरिएको छ।

तथ्याङ्कको विश्लेषण तथा व्याख्या

यस परिच्छेदमा अछाम जिल्लाको मंगलसैन नगरपालिकाअन्तर्गत रहेका सामुदायिक माध्यमिक तथा आधारभूत विद्यालयहरूलाई अध्ययन क्षेत्रका रूपमा लिई संकलित प्राथमिक तथा द्वितीयक तथ्याङ्कहरूको उद्देश्यअनुरूप विश्लेषण तथा व्याख्या गरिएको छ। अध्ययनका क्रममा विद्यालय अवलोकन, प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता तथा अभिलेख अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई वर्गीकरण, तालिकीकरण तथा व्याख्या गरी अध्ययनका उद्देश्यसँग सम्बन्धित वास्तविक अवस्थाको पहिचान गरिएको छ। तथ्याङ्क विश्लेषणलाई मानव संसाधन व्यवस्थापनको अवस्था, शिक्षक-कर्मचारी व्यवस्थापन, शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात, शिक्षक दरबन्दी, सेवा-सुविधा, तथा शिक्षक छनोट र नियुक्ति लगायतका उप शीर्षकहरूमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

नतिजा र छलफल

मानव संसाधन व्यवस्थापनको अवस्था

सामुदायिक विद्यालयमा उपलब्ध मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापनले शिक्षण-सिकाइको गुणस्तर निर्धारण गर्ने प्रमुख आधारका रूपमा कार्य गर्दछ। अध्ययन क्षेत्रका छवटा विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक तथा कर्मचारीको व्यवस्थापन अवस्थाको विश्लेषण गर्दा विद्यालय सञ्चालन, शिक्षक उपलब्धता, दरबन्दीको अवस्था, सेवा-सुविधा तथा शिक्षक परिचालनमा उल्लेखनीय भिन्नता देखिएको छ। यस सम्बन्धी तथ्याङ्कलाई निम्न तालिका २ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका २

मंगलसैन नगरपालिकाका विद्यालयहरूको शिक्षक तथा कर्मचारीको अवस्था

तह	स्वीकृत स्थायी दरबन्दी	करार / राहात	कर्मचारी संख्या	बिधार्थी संख्या
प्राथमिक	१११	४९	-	२३०९
नि. मा. बि.	२५	२१	-	१५३१
मा. बि./ उ.मा.बि.	२९	२८	-	१७२३
जम्मा	२६५	९८	६२	५५६३

स्रोत - न. पा. को बार्षिक शैक्षिक प्रतिबेदन -२०८२

तालिका २ अनुसार मंगलसैन नगरपालिकाका सामुदायिक विद्यालयहरूमा कुल २६५ स्वीकृत स्थायी शिक्षक दरबन्दी रहेको छ भने ९८ जना करार तथा राहत शिक्षक कार्यरत रहेका छन्। विद्यालय प्रशासन सञ्चालनका लागि ६२ जना कर्मचारी कार्यरत छन्। नगरपालिकाभित्र अध्ययन अवधिमा कुल ५,५६३ जना विद्यार्थी अध्ययनरत रहेको तथ्याङ्कले देखाउँछ। प्राथमिक तहमा १११ स्थायी तथा ४९ करार/राहत शिक्षक रहेका छन् भने निम्न माध्यमिक तहमा २५ स्थायी र २१ करार तथा माध्यमिक तथा उच्च माध्यमिक तहमा २९ स्थायी र २८ करार/राहत शिक्षक कार्यरत रहेका छन्। उपरोक्त तथ्याङ्कले विद्यालय सञ्चालनमा स्थायी शिक्षक दरबन्दी पर्याप्त नभएका कारण करार तथा राहत शिक्षकमा उल्लेखनीय निर्भरता रहेको देखाउँछ। विशेषगरी माध्यमिक तहमा विषयगत शिक्षकको अभाव, रिक्त दरबन्दी तथा अस्थायी नियुक्तिको अवस्था स्पष्ट रूपमा देखिएको छ। यस्तो अवस्थाले शिक्षण-सिकाइको निरन्तरता, शिक्षकको पेशागत प्रतिबद्धता तथा शैक्षिक गुणस्तरमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने सम्भावना रहेको देखिन्छ। त्यसैगरी विद्यालयहरूले आवश्यकता अनुसार निजी स्रोतबाट समेत शिक्षक व्यवस्थापन गर्नुपर्ने बाध्यता रहेको तथ्य अन्तर्वार्ताबाट समेत पुष्टि भएको छ ।

शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात

शिक्षक-कर्मचारी व्यवस्थापनसम्बन्धी उपलब्ध तथ्याङ्कको विश्लेषणबाट मंगलसैन नगरपालिकाका विद्यालयहरूमा तहगत रूपमा शिक्षक-विद्यार्थी अनुपातमा उल्लेखनीय भिन्नता रहेको देखिन्छ। प्राथमिक तहमा स्थायी, राहत तथा करार गरी जम्मा १६० जना शिक्षकले २,३०९ जना विद्यार्थीलाई अध्यापन गरिरहेका छन्, जसअनुसार शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात करिब १:१४ रहेको छ। यो अनुपात तुलनात्मक रूपमा सन्तोषजनक देखिए पनि निम्न माध्यमिक तहमा ४६ जना शिक्षकका लागि १,५३१ जना विद्यार्थी हुँदा शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात करिब १:३३ पुगेको छ, जसले यस तहमा शिक्षकको अभाव रहेको संकेत गर्दछ। त्यसैगरी माध्यमिक तथा उच्च माध्यमिक तहमा ५७ जना शिक्षकका लागि १,७२३ जना विद्यार्थी हुँदा शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात करिब १:३० रहेको पाइन्छ ।

समग्र नगरपालिकाको अवस्थालाई हेर्दा स्थायी, राहत तथा करार गरी जम्मा ३६३ जना शिक्षकका लागि

ISSN: pISSN 2976-1344 eISSN 2976-1352
AMC Multidisciplinary Research (AMRJ)
Volume: 5 Issue: 1, Year 2026

५,५६३ जना विद्यार्थी रहेको आधारमा समग्र शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात करिब १:१५ रहेको देखिन्छ। यद्यपि समग्र अनुपात सन्तुलित देखिए पनि तहगत विश्लेषणले प्राथमिक तहको तुलनामा निम्न माध्यमिक तथा माध्यमिक तहमा शिक्षकको उपलब्धता अपेक्षाकृत न्यून रहेको स्पष्ट हुन्छ। यसबाट विशेष गरी माथिल्ला तहमा विषयगत तथा दरबन्दीअनुसार शिक्षक व्यवस्थापनलाई थप प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक रहेको निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

यसै सन्दर्भमा अध्ययनका लागि नमूना छनोट गरिएका सामुदायिक माध्यमिक तथा आधारभूत विद्यालयहरूको शिक्षक, कर्मचारी तथा विद्यार्थी संख्या र शिक्षक-विद्यार्थी अनुपातलाई तालिका ३ मा प्रस्तुत गरी विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिका ३

शिक्षक, कर्मचारी तथा विद्यार्थी संख्या एवं शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात मंगलसैन न. पा. को शिक्षक कर्मचारी संख्या

तह	स्वीकृत स्थायी दरबन्दी	करार / राहात	कर्मचारी संख्या	बिधार्थी संख्या
प्राथमिक	१११	४९	-	२३०९
नि. मा. बि.	२५	२१	-	१५३१
मा. बि./ उ.मा.बि.	२९	२८	-	१७२३
जम्मा	२६५	९८	६२	५५६३

स्रोत - न. पा. को बार्षिक शैक्षिक प्रतिबेदन -२०८२

तालिका ३ को विश्लेषणबाट अध्ययनमा समावेश गरिएका विद्यालयहरूबीच शिक्षक, कर्मचारी तथा विद्यार्थीको वितरणमा उल्लेखनीय भिन्नता रहेको देखिन्छ। शोडषादेवी माध्यमिक विद्यालयमा १,३०७ जना विद्यार्थीका लागि ३३ जना शिक्षक (स्थायी, राहत, करार तथा निजी स्रोत) उपलब्ध हुँदा शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात १:४० रहेको छ, जुन अध्ययनमा समावेश विद्यालयहरूमध्ये सबैभन्दा उच्च अनुपात हो। यसले विद्यालयमा शिक्षकको कार्यबोझ अपेक्षाकृत बढी रहेको तथा उपलब्ध जनशक्तिले विद्यार्थीको आवश्यकता पूर्ण रूपमा सम्बोधन गर्न कठिनाइ हुन सक्ने संकेत गर्दछ। यसको विपरीत देवल आधारभूत विद्यालयमा ६६ जना विद्यार्थीका लागि ५ जना शिक्षक उपलब्ध हुँदा शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात १:१३ रहेको पाइयो, जुन तुलनात्मक रूपमा अनुकूल अवस्था हो। त्यसैगरी मंगला नेपाल राष्ट्रिय माध्यमिक विद्यालय, राधा माध्यमिक विद्यालय तथा ज्ञानदीप आधारभूत विद्यालयमा क्रमशः १:१५, १:१६ र १:१७ को अनुपात रहेको देखिन्छ, जसले शिक्षक व्यवस्थापन अपेक्षाकृत सन्तुलित रहेको संकेत गर्दछ। शिव निवास आधारभूत विद्यालयमा भने शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात १:२५ रहेको पाइएकाले त्यहाँ पनि थप शिक्षक व्यवस्थापनको आवश्यकता देखिन्छ ।

समग्र विश्लेषणबाट अध्ययनमा समावेश विद्यालयहरूमा शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात विद्यालयअनुसार उल्लेखनीय रूपमा फरक रहेको पुष्टि हुन्छ। कतिपय विद्यालयमा शिक्षकको पर्याप्त उपलब्धताले शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउन सहयोग पुग्ने अवस्था देखिए पनि केही विद्यालयमा उच्च शिक्षक-विद्यार्थी अनुपातका कारण शिक्षकको कार्यबोझ वृद्धि हुने, व्यक्तिगत सिकाइ सहजीकरणमा कठिनाइ उत्पन्न हुने तथा शैक्षिक गुणस्तरमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न सक्ने सम्भावना देखिन्छ। यसले विद्यालयहरूबीच शिक्षक दरबन्दीको वैज्ञानिक पुनर्वितरण, विषयगत आवश्यकता अनुसार शिक्षक व्यवस्थापन तथा मानव संसाधन परिचालनलाई नीतिगत रूपमा थप प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक रहेको संकेत गर्दछ ।

शिक्षक नियुक्ति प्रक्रिया

अध्ययनमा समावेश विद्यालयहरूको विश्लेषणबाट शिक्षक नियुक्ति तथा व्यवस्थापनमा विद्यालयअनुसार उल्लेखनीय असमानता रहेको देखियो। केही विद्यालयमा शिक्षक-विद्यार्थी अनुपात सन्तोषजनक (करिब १:१३) भए पनि अन्य विद्यालयमा यो अनुपात १:४० भन्दा बढी पुगेको पाइयो। यसले विद्यार्थी सङ्ख्याअनुसार शिक्षक दरबन्दी व्यवस्थापन, रिक्त पदपूर्ति तथा विषयगत शिक्षक उपलब्धतामा नीतिगत र व्यवस्थापकीय कमजोरी रहेको संकेत गर्दछ। निजी स्रोतका शिक्षकमा निर्भरता र रिक्त पद समयमै पूर्ति हुन नसक्नुले मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई थप जटिल बनाएको छ। यस आधारमा शिक्षक अभाव, विषयगत असन्तुलन, अपारदर्शी नियुक्ति तथा व्यवस्थापकीय कमजोरीहरूले विद्यालयको शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियामा प्रत्यक्ष असर पारेको निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

शिक्षकका सेवा-सुविधा

अध्ययनका तथ्याङ्कले सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकको सेवा-सुविधा सीमित रहेको देखाएका छन्। अधिकांश शिक्षकले नियमित मासिक तलबभन्दा चौमासिक भुक्तानी पाउने, अतिरिक्त प्रोत्साहन सुविधा नपाउने तथा पेशागत स्थायित्वको अभाव अनुभव गरेको पाइयो। यसले शिक्षकको मनोबल, कार्यप्रेरणा तथा पेशागत प्रतिबद्धतामा नकारात्मक प्रभाव पारेको देखिन्छ। यसले शिक्षकको सेवा-सुविधा सुधार, पारदर्शी व्यवस्थापन तथा पेशागत सुरक्षा सुनिश्चित नगरी

विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तरमा अपेक्षित सुधार सम्भव नहुने संकेत गर्दछ।

तालिम व्यवस्थापन

अध्ययनले विद्यालयमा सञ्चालन भएका कम्प्युटर, सूचना प्रविधि, ःक्ष्क्व, नेतृत्व विकास, टीपीडी तथा विषयगत क्षमता अभिवृद्धिसम्बन्धी तालिमहरूले शिक्षकको ज्ञान, सीप र कार्यदक्षतामा सकारात्मक प्रभाव पारेको देखाएको छ। तालिम प्राप्त शिक्षकहरूले प्रविधिमैत्री शिक्षण, शैक्षिक सामग्री निर्माण तथा कक्षाकोठा व्यवस्थापनमा उल्लेखनीय सुधार गरेका छन्। यस आधारमा तालिमलाई नियमित, आवश्यकतामूलक तथा प्रभावकारी अनुगमनसँग जोडेर सञ्चालन गर्नु मानव संसाधन विकासको प्रमुख आधार हुने निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण

अध्ययनले विद्यालयभित्र प्रधानाध्यापक, शिक्षक तथा विद्यालय व्यवस्थापन समितिबीच समन्वय रहे पनि स्थानीय तह तथा माथिल्लो निकायबाट नियमित अनुगमन र सुपरिवेक्षण प्रभावकारी रूपमा हुन नसकेको देखाएको छ। परिणामस्वरूप समस्या पहिचान, सुधारात्मक निर्णय तथा कार्यान्वयन प्रक्रियामा कमजोरी देखिएको पाइयो। समग्रमा, अध्ययनले नियमित, तथ्याङ्क-आधारित तथा प्रणालीगत अनुगमनको अभावले विद्यालयको मानव संसाधन व्यवस्थापन तथा शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियामा प्रत्यक्ष नकारात्मक प्रभाव पारिरहेको देखाएको छ। त्यसैले विद्यालय, स्थानीय तह तथा शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाईबीच प्रभावकारी समन्वय, नियमित सुपरिवेक्षण तथा तथ्याङ्कमा आधारित निर्णय प्रणाली सुदृढ गर्नु विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर सुधारका लागि अपरिहार्य देखिन्छ ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरू

यस अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कका आधारमा सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित विभिन्न संरचनागत तथा व्यवस्थापकीय समस्याहरू पहिचान भएका छन्। प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता, प्रत्यक्ष अवलोकन तथा विद्यालय अभिलेखको विश्लेषणबाट शिक्षक दरबन्दी, नियुक्ति प्रक्रिया, आर्थिक स्रोत, अनुगमन तथा निरीक्षण, प्रशासनिक व्यवस्थापन, तालिम व्यवस्थापन र विद्यालय-समुदाय सम्बन्ध मानव संसाधन व्यवस्थापनका प्रमुख चुनौतीका रूपमा देखिएका छन् ।

शिक्षक दरबन्दीको अभाव

अध्ययनले अधिकांश विद्यालयमा स्वीकृत शिक्षक दरबन्दी विद्यार्थी सङ्ख्याको तुलनामा अपर्याप्त रहेको देखाएको छ। विषयगत शिक्षकको अभावका कारण सम्बन्धित विषय अन्य विषयका शिक्षकबाट अध्यापन गराइने तथा विद्यालयले निजी स्रोतबाट शिक्षक नियुक्त गरी पठन-पाठन सञ्चालन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको पाइयो। यसले शिक्षकको कार्यभार वृद्धि हुनुका साथै विषयगत दक्षताको प्रभावकारी उपयोग हुन नसकेको देखिन्छ। परिणामस्वरूप शिक्षण-सिकाइको गुणस्तर तथा विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा नकारात्मक प्रभाव परेको छ ।

शिक्षक नियुक्ति प्रक्रियासम्बन्धी समस्या

अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयमा शिक्षक नियुक्ति कानुनी व्यवस्था अनुसार सञ्चालन हुने भए पनि व्यवहारमा राजनीतिक हस्तक्षेप, नातावाद तथा कृपावादका कारण नियुक्ति प्रक्रिया पूर्ण रूपमा पारदर्शी र प्रतिस्पर्धात्मक हुन सकेको देखिएन। स्थायी दरबन्दीको अभावले विद्यालयहरू निजी तथा करार शिक्षकमा निर्भर भएका छन्। यसले शिक्षक व्यवस्थापनमा अस्थिरता सिर्जना गर्नुका साथै दीर्घकालीन शैक्षिक गुणस्तर सुधारमा चुनौती उत्पन्न गरेको छ ।

आर्थिक स्रोतको अपर्याप्तता

विद्यालयको सीमित आर्थिक स्रोत मानव संसाधन व्यवस्थापनको अर्को महत्वपूर्ण समस्या रहेको पाइयो। विद्यालयहरू मुख्यतः सरकारी अनुदान, विद्यार्थी शुल्क तथा स्थानीय सहयोगमा निर्भर रहेकाले निजी शिक्षक नियुक्ति, शिक्षक तालिम, शैक्षिक सामग्री व्यवस्थापन तथा पूर्वाधार विकासमा कठिनाइ भएको देखिन्छ। आर्थिक स्रोतको अभावले विद्यालयको व्यवस्थापकीय क्षमता र शिक्षण-सिकाइ वातावरण दुवैलाई कमजोर बनाएको छ ।

अनुगमन तथा निरीक्षणको कमजोरी

अध्ययनले विद्यालयमा नियमित अनुगमन तथा निरीक्षण प्रणाली प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन हुन नसकेको देखाएको छ। सम्बन्धित निकायबाट हुने अनुगमन अनियमित हुँदा शिक्षकको कार्यसम्पादन, कक्षाकोठा व्यवस्थापन तथा सिकाइ उपलब्धिको निरन्तर मूल्याङ्कन हुन नसकेको पाइयो। यसले विद्यालय सुधारका कार्यक्रम प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन हुन नसक्ने अवस्था सिर्जना गरेको छ।

प्रशासनिक व्यवस्थापनमा कमजोरी

विद्यालय प्रशासन तथा व्यवस्थापन प्रणाली अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी नभएको अध्ययनले देखाएको छ। प्रधानाध्यापकको बहुआयामिक जिम्मेवारी, विद्यालय व्यवस्थापन समितिको निष्क्रियता, राजनीतिक प्रभाव तथा प्रशासनिक समन्वयको कमीले शिक्षक व्यवस्थापनमा प्रतिकूल प्रभाव पारेको पाइयो। यसको परिणामस्वरूप शिक्षकको

उत्तरदायित्व, समयपालन तथा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा समस्या देखिएको छ।

तालिम व्यवस्थापनमा कमी

अध्ययनले शिक्षकका लागि आवश्यक पूर्वसेवा, सेवाकालीन तथा पुनर्ताजगी तालिम पर्याप्त रूपमा सञ्चालन नभएको देखाएको छ। धेरै शिक्षक आधुनिक शिक्षण विधि, सूचना-प्रविधि तथा विद्यार्थी-केन्द्रित शिक्षण पद्धतिसम्बन्धी तालिमबाट वञ्चित रहेका छन्। तालिम प्राप्त शिक्षकले पनि सिकेका सीपलाई व्यवहारमा पूर्ण रूपमा प्रयोग गर्न नसकेको अवस्था पाइयो। यसका अतिरिक्त अस्थायी नियुक्ति तथा सीमित सेवा-सुविधाले शिक्षकको पेशागत सुरक्षा र कार्यप्रेरणामा समेत नकारात्मक प्रभाव पारेको देखिन्छ।

विद्यालय-समुदाय सम्बन्धमा कमजोरी

अध्ययनले विद्यालय र समुदायबीचको सहकार्य अपेक्षाकृत कमजोर रहेको देखाएको छ। अभिभावकको विद्यालयगत गतिविधिमा सीमित सहभागिता, विद्यालय र समुदायबीच नियमित सूचना आदान-प्रदानको अभाव तथा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको कमजोर सक्रियताले सहभागितामूलक व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन सकेको छैन। यसले विद्यालयप्रतिको समुदायको अपनत्व, उत्तरदायित्व र सहयोगमा कमी ल्याएको देखिन्छ ।

समग्र विश्लेषण

समग्र विश्लेषणले सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनका चुनौतीहरू परस्पर सम्बन्धित रहेको देखाउँछ। शिक्षक दरबन्दीको अभाव, नियुक्ति प्रक्रियाको कमजोरी, सीमित आर्थिक स्रोत, अपर्याप्त तालिम, कमजोर प्रशासन, अनियमित अनुगमन तथा विद्यालय-समुदायबीचको कमजोर सहकार्यले विद्यालयको मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी बनाउन सकेको छैन। यी समस्याहरूका कारण शिक्षण-सिकाइ प्रक्रिया, शिक्षकको कार्यसम्पादन तथा विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा प्रत्यक्ष नकारात्मक प्रभाव परेको निष्कर्ष अध्ययनले प्रस्तुत गरेको छ। त्यसैले प्रभावकारी मानव संसाधन व्यवस्थापनका लागि पर्याप्त शिक्षक दरबन्दी, पारदर्शी नियुक्ति प्रणाली, नियमित पेशागत विकास, प्रभावकारी अनुगमन, उत्तरदायी शैक्षिक नेतृत्व तथा विद्यालय-समुदायबीचको सहकार्य सुदृढ गर्नु आवश्यक देखिन्छ।

मानव संसाधन व्यवस्थापन समाधानका उपायहरू

अध्ययनबाट पहिचान भएका मानव संसाधन व्यवस्थापनसम्बन्धी समस्याहरू समाधान गर्न सामुदायिक विद्यालयमा दीर्घकालीन, व्यवहारिक र संस्थागत उपायहरू अवलम्बन गर्नु आवश्यक देखिन्छ। विद्यालय व्यवस्थापन समिति, प्रधानाध्यापक, शिक्षक, शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाइ, स्थानीय तहको शिक्षा शाखा तथा अभिभावकबीच समन्वयात्मक सहकार्य स्थापना गरी शिक्षक व्यवस्थापन, प्रशासन, स्रोत परिचालन र विद्यालय-समुदाय सम्बन्धलाई सुदृढ बनाउन सकिन्छ।

विद्यालयमा देखिएको विषयगत शिक्षक दरबन्दीको अभाव समाधान गर्न विद्यार्थी सङ्ख्या, विषयगत आवश्यकता र तहगत संरचनाका आधारमा दरबन्दी पुनरावलोकन गरी आवश्यक शिक्षक पद सिर्जना गर्नुपर्छ। सम्बन्धित विषयका दक्ष शिक्षकको स्थायी व्यवस्था गर्न सेवा आयोगमार्फत पारदर्शी र प्रतिस्पर्धात्मक नियुक्ति प्रक्रिया अपनाउनुपर्छ। तत्कालीन आवश्यकताका लागि करार वा अस्थायी शिक्षक नियुक्त गर्दा पनि योग्यता, दक्षता र विषयगत विशेषज्ञतालाई प्राथमिकता दिनु आवश्यक हुन्छ। यसले शिक्षकको कार्यभार सन्तुलन, विषयगत अध्यापनको गुणस्तर र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि सुधार गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ।

शिक्षक नियुक्ति प्रक्रियालाई निष्पक्ष र पारदर्शी बनाउन स्पष्ट मापदण्ड, सार्वजनिक सूचना, खुला प्रतिस्पर्धा र कार्यसम्पादनमा आधारित छनोट प्रणाली लागू गर्नुपर्छ। राजनीतिक हस्तक्षेप, नातावाद र कृपावादलाई निरुत्साहित गर्न विद्यालय व्यवस्थापन समिति, स्थानीय तह र सम्बन्धित निकायको भूमिकालाई कानुनी रूपमा स्पष्ट र उत्तरदायी बनाउनु आवश्यक छ। नियुक्ति प्रक्रियामा डिजिटल अभिलेख, मूल्याङ्कन फाराम र अनुगमन संयन्त्र प्रयोग गर्दा योग्यता-आधारित जनशक्ति व्यवस्थापन सम्भव हुन्छ ।

आर्थिक स्रोतको अपर्याप्तता समाधान गर्न विद्यालयको आन्तरिक आम्दानी वृद्धि, स्थानीय सरकारबाट नियमित अनुदान, समुदायको सहभागिता र वैकल्पिक स्रोत परिचालनमा ध्यान दिनुपर्छ। विद्यालयले आय-व्ययको पारदर्शी व्यवस्थापन गर्दै उपलब्ध स्रोतलाई प्राथमिकताका आधारमा शिक्षक व्यवस्थापन, शैक्षिक सामग्री, तालिम र पूर्वाधार विकासमा प्रयोग गर्नुपर्छ। स्थानीय तह, गैरसरकारी संस्था, दातृ निकाय तथा समुदायसँग सहकार्य गरी अतिरिक्त स्रोत जुटाउने रणनीति अपनाउन सकिन्छ। यसले विद्यालयको वित्तीय स्थायित्व र शैक्षिक गुणस्तर दुवैमा सुधार ल्याउँछ ।

अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण प्रणाली प्रभावकारी बनाउन नियमित विद्यालय निरीक्षण, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र सुधारात्मक प्रतिवेदन प्रणाली लागू गर्नुपर्छ। शिक्षा विकास तथा समन्वय इकाइ, स्थानीय तह र विद्यालय व्यवस्थापन समितिबीच समन्वय गरी अनुगमनलाई औपचारिकतामा सीमित नराखी परिणाममुखी बनाउन आवश्यक छ। शिक्षकको उपस्थिति, कक्षाकोठा व्यवस्थापन, पाठ्यक्रम कार्यान्वयन र

विद्यार्थी उपलब्धिको निरन्तर मूल्याङ्कन गरी आवश्यक सुधारका कदम चाल्नुपर्छ। यसले विद्यालय सुधार योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्छ ।

विद्यालय प्रशासन तथा व्यवस्थापन सुदृढ गर्न प्रधानाध्यापकको नेतृत्व क्षमता विकास, व्यवस्थापन समितिको सक्रियता वृद्धि र निर्णय प्रक्रियामा सहभागितामूलक अभ्यासलाई संस्थागत गर्नुपर्छ। प्रशासनिक जिम्मेवारी स्पष्ट रूपमा बाँडफाँड गरी शिक्षक व्यवस्थापन, शैक्षिक योजना, अभिलेख व्यवस्थापन र अनुगमनलाई व्यवस्थित गर्न सकिन्छ। नेतृत्व विकास तालिम, व्यवस्थापन अभिमुखीकरण र कार्यसम्पादनमा आधारित उत्तरदायित्व प्रणालीले विद्यालय प्रशासनलाई प्रभावकारी बनाउँछ ।

शिक्षकको पेशागत विकासका लागि नियमित सेवाकालीन तालिम, पुनर्ताजगी तालिम र सूचना-प्रविधिमा आधारित शिक्षणसम्बन्धी क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्छ। तालिमलाई केवल औपचारिकतामा सीमित नराखी कक्षाकोठामा प्रयोगयोग्य सीप र विधिसँग जोड्न आवश्यक छ। अस्थायी नियुक्ति, सीमित सेवा-सुविधा र पेशागत असुरक्षालाई कम गर्न स्पष्ट सेवा नीति, प्रोत्साहन व्यवस्था र करियर विकासको अवसर सुनिश्चित गर्नुपर्छ। यसले शिक्षकको कार्यप्रेरणा, प्रतिबद्धता र शिक्षण दक्षता बढाउँछ ।

शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्न स्पष्ट पुरस्कार तथा दण्ड प्रणाली लागू गर्नुपर्छ। कार्यसम्पादन, अनुशासन, नवप्रवर्तन र विद्यार्थी उपलब्धिका आधारमा प्रोत्साहन दिने व्यवस्था गर्दा शिक्षकमा उत्तरदायित्व र कार्यउत्साह वृद्धि हुन्छ। उत्कृष्ट कार्य गर्ने शिक्षकलाई सम्मान, प्रोत्साहन र अवसर प्रदान गर्ने तथा कमजोर कार्यसम्पादनमा सुधारात्मक निर्देशन दिने प्रणाली विकास गर्नुपर्छ। यसले विद्यालयमा सकारात्मक कार्यसंस्कृति निर्माण गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ ।

विद्यालय र समुदायबीचको सहकार्य सुदृढ गर्न अभिभावकको सक्रिय सहभागिता, नियमित सूचना आदान-प्रदान र सामुदायिक छलफललाई संस्थागत गर्नुपर्छ। विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई सक्रिय बनाउँदै अभिभावक, शिक्षक र स्थानीय समुदायबीच साझा उत्तरदायित्वको भावना विकास गर्न आवश्यक छ। विद्यालयका गतिविधि, उपलब्धि र चुनौतीबारे समुदायलाई नियमित जानकारी गराउँदा विद्यालयप्रतिको अपनत्व र सहयोग वृद्धि हुन्छ। यसले स्रोत परिचालन, विद्यार्थी अनुगमन र शैक्षिक सुधारमा सकारात्मक प्रभाव पार्छ ।

समग्र रूपमा, सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापन सुधार गर्न दरबन्दी पुनर्संरचना, पारदर्शी नियुक्ति, पर्याप्त आर्थिक स्रोत, नियमित अनुगमन, सक्षम प्रशासन, शिक्षक तालिम, प्रभावकारी उत्प्रेरणा प्रणाली र विद्यालय-समुदाय सहकार्यलाई एकीकृत रूपमा अघि बढाउनुपर्छ। यी उपायहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनले शिक्षण-सिकाइ प्रक्रिया, शिक्षकको कार्यसम्पादन र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा उल्लेखनीय सुधार ल्याउन सक्छ ।

निष्कर्ष

यस अध्ययनले सामुदायिक विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको अवस्था र त्यसले विद्यार्थीको सिकाइमा पारेको प्रभावको विश्लेषण गरेको छ। अध्ययनबाट अधिकांश विद्यालयमा मानव संसाधन व्यवस्थापन अपेक्षित रूपमा प्रभावकारी हुन नसकेको देखिएको छ। शिक्षक दरबन्दी अपर्याप्त हुनु, विषयगत शिक्षकको अभाव, करार तथा निजी स्रोतका शिक्षकमा अत्यधिक निर्भरता तथा पारदर्शी नियुक्ति प्रणालीको अभावले विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तरमा प्रत्यक्ष प्रभाव पारेको पाइयो। राजनीतिक हस्तक्षेप, नातावाद तथा सीमित व्यवस्थापकीय उत्तरदायित्वका कारण योग्य जनशक्तिको व्यवस्थापन चुनौतीपूर्ण बनेको देखिन्छ। उपरोक्त अध्ययनले विद्यालयमा भौतिक पूर्वाधार, शैक्षिक सामग्री, आर्थिक स्रोत तथा सेवा-सुविधाको अपर्याप्तताले शिक्षकको कार्यसम्पादन र विद्यार्थीको सिकाइ वातावरणलाई कमजोर बनाएको देखाएको छ। नियमित अनुगमन तथा सुपरिवेक्षणको अभाव, सीमित पेशागत विकासका अवसर, कमजोर नेतृत्व तथा अपर्याप्त उत्प्रेरणा प्रणालीले शिक्षकको कार्यदक्षता र पेशागत प्रतिबद्धतामा नकारात्मक प्रभाव पारेको पाइयो। त्यसैगरी, विद्यालय-समुदायबीचको सीमित सहकार्य र अभिभावकको न्यून सहभागिताले विद्यालय व्यवस्थापनलाई थप चुनौतीपूर्ण बनाएको देखिन्छ। अध्ययनका निष्कर्षले प्रभावकारी मानव संसाधन व्यवस्थापन विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिसँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित रहेको पुष्टि गरेको छ। पर्याप्त विषयगत शिक्षक दरबन्दी, योग्यता-आधारित र पारदर्शी नियुक्ति प्रणाली, नियमित तालिम तथा पेशागत विकास, प्रभावकारी अनुगमन, उत्तरदायी शैक्षिक नेतृत्व र विद्यालय-समुदायबीचको सहकार्य सुदृढ भएमा शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियामा उल्लेखनीय सुधार सम्भव हुने देखिएको छ ।

यस अध्ययनका आधारमा सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई नीतिगत प्राथमिकतामा राखी शिक्षक व्यवस्थापन, नेतृत्व विकास, पेशागत सुरक्षा, स्रोत परिचालन तथा व्यवस्थापन प्रक्रियामा पारदर्शिता र उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्नु आवश्यक देखिन्छ। यी पक्षहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनले शिक्षकको कार्यसम्पादन, विद्यालय व्यवस्थापन

र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा दीर्घकालीन सकारात्मक प्रभाव पार्ने निष्कर्ष अध्ययनले प्रस्तुत गर्दछ ।

सन्दर्भ सुची

शर्मा, बिष्णु (२०६०), ग्रामीण क्षेत्रका विद्यालय व्यवस्थापनको अवस्था काठमाडौंः शिक्षा अनुसन्धान प्रकाशन।

देवकोटा, किशोर (२०६२),सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापन र मानव संसाधन, नेपाल शिक्षण जर्नल।

कुशियैत, कृष्ण (२०६४),माध्यमिक विद्यालय शिक्षक विकास र चुनौती', शैक्षिक अध्ययन प्रकाशन।

कठायत, मोहन (२०६५),ग्रामीण विद्यालयमा प्रशासनिक व्यवस्थापन, शिक्षा अनुसन्धान प्रतिवेदन।

बुढा, हरि (२०६१),विद्यालय सुधार योजना र व्यवस्थापन तालिम, शिक्षा विकास केन्द्र।

अधिकारी, राम (२०६३),शिक्षकको भूमिका र विद्यार्थी विकास, शिक्षा जर्नल।

कोइराला, पुर्ण (२०६५),मानव संसाधन व्यवस्थापन र शिक्षाको गुणस्तर, नेपाल शिक्षा समीक्षा।

आचार्य, शुसिल (२०६६),शिक्षकको जवाफदेहिता र विद्यालय नेतृत्व, शिक्षा अनुसन्धान पत्रिका।

खनाल, निर्मल (२०६६),सार्वजनिक निकायमा पारदर्शिता र मानव संसाधन व्यवस्थापन, शिक्षा प्रशासन प्रतिवेदन।

निउरे,धुर्ब (२०६६),अनुसन्धान विधि र तथ्याङ्क संकलन, शिक्षाशास्त्र प्रकाशन।