

सामुदायिक विद्यालयका राहत शिक्षकका समस्या र समाधान

गणेशप्रसाद खनाल¹, दाताराम नेपाल²

¹सहप्राध्यापक, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, विश्वविद्यालय क्याम्पस, कीर्तिपुर
Email: khanal.ganeshprsd@gmail.com

²शिक्षक, कालिनाग मा.वि., कालिङ्चोक, दोलखा
Email: dataram@gmail.com

लेखसार

प्रस्तुत अध्ययन सामुदायिक विद्यालयका राहत शिक्षकहरूका समस्या र ती समस्याहरूको समाधानमा केन्द्रित रहेको छ। यो अध्ययन दोलखा जिल्लाको कालिङ्चोक गाउँपालिकाभित्रका सामुदायिक विद्यालयमा अध्यापनरत छ जना राहत शिक्षकहरूलाई उद्देश्यमूलक नमुना छनोट गरी फिनोमिनोलोजिकल ढाँचामा यो अध्ययन तयार गरिएको छ। अध्ययनमा आवश्यक पर्ने सामग्रीहरू अन्तरवार्ता र छलफलद्वारा सङ्कलन गरिएको छ। अध्ययन अनुसार राहत शिक्षकलाई नीतिगत रूपमा नेतृत्वगत जिम्मेवारी नदिइएको, राहत शिक्षक नियुक्तिमा व्यवस्थित र पारदर्शी आधारसमेत नभएको पाइयो। यसका कारण विद्यालयमा राहत शिक्षकलाई हेर्ने दृष्टिकोण सकारात्मक देखिएन। राहत शिक्षकहरूको पेसाप्रतिको दृष्टिकोण सकारात्मक बनाउन नेपाल सरकारले नीतिगत रूपमा राहत शिक्षकलाई पनि अन्य शिक्षकसरह समान सेवासुविधा प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ। राहत शिक्षकहरूलाई विद्यालय तहमा नेतृत्व, जिम्मेवारी, पेसागत सुरक्षाको सुनिश्चित गराउनु पर्दछ। राहत शिक्षक नियुक्ति प्रक्रियामा एकै प्रकारको मापदण्ड अपनाएर दक्ष, योग्य, क्षमतावान् शिक्षक विद्यालयमा प्रवेश गराउने नीतिगत व्यवस्था गरी कार्यान्वयन गर्नु पर्ने देखिन्छ। उनीहरूको पेसागत सुरक्षा सुनिश्चित गर्नाका लागि निश्चित अवधि सेवा अनुभव भएका मध्येबाट आन्तरिक प्रतिस्पर्धाद्वारा स्थायी नियुक्ति दिने व्यवस्था मिलाउनु न्यायोचित देखिन्छ।

मुख्य शब्दावलीहरू : करार सम्झौता, पेसागत सङ्गठन, पेसागत स्थायित्व, राहत अनुदान शिक्षक, समावेशी सिद्धान्त।

विषय परिचय

सबै बालबालिकालाई विद्यालय शिक्षामा ल्याउने कार्यक्रम आ.व. २०६०/०६१ बाट बढी प्राथमिकताका साथ अगाडि बढाउन विद्यालयमा स्वागत तथा भर्ना अभियान कार्यक्रमसञ्चालन गरी विद्यालयबाहिर रहेका लाखौं विद्यार्थीहरूलाई विद्यालय भर्ना गरी ती विद्यार्थीहरूलाई समेट्न धेरै विद्यालयहरू खोलिए (Gitlin et al., 2003)। विद्यालयको

भौतिक, शैक्षिक तथा आर्थिक व्यवस्थापनमा सरकारी लगानीका लागि दबाव उत्पन्न गराइयो । वि.सं. २०५९ सालमा विद्यालयको व्यवस्थापनमा समुदायको संलग्नता बढाई पहुँचको निरन्तरता र शैक्षिक गुणस्तरको व्यवस्थापन समुदायद्वारा लिने क्रम सुरु गरियो (Department of Education, 2067) । समुदायलाई प्रोत्साहित गर्ने उद्देश्यले सामुदायिक विद्यालय सहयोग कार्यक्रम सन् २००२ देखि २००५ सम्म कार्यान्वयनमा आयो । दसौँ योजनामा समुदायद्वारा व्यवस्थित हुने विद्यालयको सङ्ख्या ८,००० पुऱ्याउने लक्ष्य लिइयो । त्यसैले विद्यालयको तहगत र कक्षागत अवस्थालाई ध्यानमा राखी शिक्षक व्यवस्था गर्नुपर्ने चुनौतीसमेत थपियो ।

आ.व. २०६२/०६३ मा सामुदायिक विद्यालयको शिक्षक मागको व्यवस्थापन गर्न डानिडा र विश्व बैङ्कको सहयोगमा सबैका लागि शिक्षा (सन् २००१-२०१५) कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न राहतस्वरूप शिक्षक अनुदानको व्यवस्था गरियो (Department of Education, 2067) । आर्थिक वर्ष २०५६/०५७ देखि आर्थिक वर्ष २०६१/०६२ सम्म ५ वर्षको अवधिमा शिक्षक दरबन्दी सिर्जना नहुँदा सबैका लागि शिक्षा कार्यक्रमको प्रभावकारितामा शिक्षकको अभावले निकै ठुलो हलचल ल्याइदियो, जसले गर्दा शिक्षक अनुदान राहतको व्यवस्था गरी आर्थिक वर्ष २०६२/०६३ मा अनुदान र आ.व. २०६३/०६४ देखि राहत शिक्षक अनुदानका कोटाका रूपमा शिक्षक व्यवस्थापन गरिँदै आएको छ । नेपाल सरकारले छुट्याएको बजेटले थप दरबन्दीमा शिक्षक नियुक्ति गर्न नसक्ने भएपछि केही समयका लागि मन्त्रालयले दातृनिकायबाट प्राप्त सहयोगले समस्या समाधान होला र आर्थिक स्थिति सुध्रिएला भनी तत्कालका लागि समस्या समाधान गर्न सरकारले वि.सं. २०६० सालमा राहत शिक्षकको अवधारणा ल्याएको पाइन्छ (Gitlin et al., 2003) ।

आर्थिक वर्ष २०६१/२०६२ मा सबैका लागि शिक्षा कार्यक्रम (सन् २००१ -२०१५) कार्यान्वयनका लागि दातृराष्ट्रहरूको सहयोगमा निश्चित अवधिका लागि शिक्षक नियुक्ति गर्ने कार्यक्रमअनुसार राहत शिक्षकको अवधारणा ल्याएको पाइन्छ । मुलुकको आयस्रोतले धान्न नसक्ने अवस्थामा डानिडा र विश्व बैङ्कको सहयोगमा राहत शिक्षक नियुक्ति गरी सामुदायिक विद्यालयमा विद्यार्थी अनुपातमा शिक्षक सङ्ख्या पुऱ्याउन राहत शिक्षकको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

दोलखा जिल्ला शिक्षा समन्वय इकाइको अभिलेखअनुसार दोलखा जिल्लामा प्रा.वि. तहमा २२६, आधारभूत (६-८) तहमा १६२, मा.वि. (९-१०) तहमा ११३, मा.वि. (११-१२) तहमा ५५ गरी जम्मा ५५६ राहत अनुदान दरबन्दी रहेको छ । विद्यालय सङ्ख्यामा भएको बृद्धिसँगै 'सबैका लागि शिक्षा' (सन् २००१-२०१५) कार्यक्रमको कार्यान्वयनका लागि सृजना भएको राहत शिक्षकको व्यवस्था विद्यालयको तत्कालीन समस्या समाधान भएको महसुस गरिएको छ ।

सामुदायिक विद्यालयमा राहत शिक्षकको पेसासँग सम्बन्धित समस्या र समाधानका उपायहरू खोजी गरी पेसाप्रति उत्प्रेरणा बढाउन आवश्यक उपायहरू पहिचान गरी सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर सुधार गर्नमा यो अध्ययन केन्द्रित रहेको छ । यो अध्ययन मूलतः निम्नानुसार अनुसन्धान प्रश्नमा केन्द्रित रहेको छ :

- (क) सामुदायिक विद्यालयका राहत शिक्षकहरूका समस्या के कस्ता रहेका छन् ?
- (ख) सामुदायिक विद्यालयका राहत शिक्षकका समस्याहरूको समाधान के कसरी गर्न सकिन्छ ?

अध्ययन विधि

यो अध्ययन गुणात्मक ढाँचाको रहेको छ। यसमा राहत शिक्षकको जीवन्त अनुभवहरूसँग सम्बन्धित हुनेगरी अनुसन्धानको फिनोमिनोलोजिकल ढाँचामा आधारित भई अध्ययन गरिएको छ (Manen, 1997)। यस अध्ययनको लागि दोलखा जिल्ला कालिञ्चोक गा.पा.का ६ जना राहत शिक्षकहरूलाई उद्देश्यमूलक नमुना छानिएको छ। सहभागीहरूलाई अध्ययनमा सामेल हुनाका लागि आफू इच्छुक भएका मध्येवाट पूर्व स्वीकृति लिई अन्तर्वार्ता लिइएको छ। उनीहरूको परिचयलाई गोप्यता कायम गर्न सहभागी क ख ग घ ङ र च भनी सङ्केत गरिएको छ। अन्तर्वार्ताका रेकर्डिङ अडियो रेकर्डले रेकर्ड गरिसके पश्चात् कम्प्युटरमा स्थानान्तरण गरी सुरक्षित गरिएको छ। सूचनाको संवेदनशिलता र महत्त्व सम्बन्धमा स्पष्ट अवगत गराई सूचना गोप्य रहने र यस लेखका सूचनाको कारण सहभागीलाई कुनै किसिमका समस्या सृजना नगर्ने विषयमा विश्वस्त पारिएको छ। साथै सहभागी जुनसुकै समयमा आफू कुनै किसिमले अध्ययनमा सामेल हुन नसक्ने अवस्था सिर्जना भएमा आफू अध्ययनबाट बाहिरिन सक्ने अवस्थाको वारेमा सहभागीलाई पूर्व अवगत गराइएको छ। स्वैच्छिक रूपमा सहभागीहरूका आफ्ना अनुभूतिहरू खुलस्त रूपमा प्रवाह गर्नसक्ने वातावरण तयार गर्न पटक पटकको अनौपचारिक भेटघाट, सँगै हिँड्ने, डुल्ने, चिया नास्ता खाने, गतिविधि सञ्चालन गरिएको छ। शिक्षकले आफू राहत दरबन्दीमा नै भएका कारणले आफूलाई विद्यालय प्रशासनले गर्ने व्यवहार, नीतिगत रूपमा रहेका पेसागत सुरक्षा, सेवासुविधा, वृत्तिविकाससम्बन्धी समस्याहरू र तिनका समाधानहरू सम्बन्धमा जीवन्त भोगाइहरू सघन अन्तर्वार्ता सञ्चालनमा प्रस्तुत गरेका छन्। अन्तर्वार्तालाई ट्रान्सक्राइब गरी कोड छनोट गरी मिल्दोजुल्दो कोडका आधारमा आधारभूत कोड बनाई आधारभूत कोडका आधारमा मुख्य कोड तयार गरी उक्त कोडलाई त्यससँग सम्बन्धित साहित्य र सिद्धान्तहरूसँग एकीकृत गरी थेमाटिक (Castleberry & Nolen, 2018) का आधारमा विश्लेषण गरिएको छ। यो अध्ययन राहत शिक्षकका समस्या र समाधानका उपायमा केन्द्रित भएकाले शिक्षकहरूलाई शिक्षण गर्न उत्प्रेरणा प्रदान गर्ने Maslow को उत्प्रेरणाको सिद्धान्तसँग मेल खान्छ। त्यसैगरी टेलरको (1914) वैज्ञानिक व्यवस्थापनाको सिद्धान्त राहत शिक्षकको उचित व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित छ। यस अध्ययनसँगै जोडिएकाले उत्प्रेरणाको सिद्धान्त र वैज्ञानिक व्यवस्थापनका सिद्धान्तलाई सैद्धान्तिक खाकाको रूपमा लिइएको छ।

परिणाम र छलफल

राहत शिक्षकका समस्यासम्बन्धमा नमुना जनसङ्ख्यासँग गरिएको छलफल, अन्तर्वार्ता र विद्यालय अभिलेखबाट प्राप्त तथ्याङ्कका आधारमा राहत शिक्षकका समस्याहरूलाई तल प्रस्तुत गरिएको छ।

पेसागत स्थायित्वसम्बन्धी समस्या

राहत शिक्षकको पेसागत स्थायित्वसम्बन्धी समस्याका सम्बन्धमा दरबन्दी शिक्षक र राहत शिक्षकहरूसँग गरिएको अन्तर्वार्ता र छलफलका आधारमा अस्थायी शिक्षकहरूलाई आन्तरिक परीक्षाद्वारा स्थायी गराउने व्यवस्था भएतापनि राहत शिक्षकहरूलाई सो व्यवस्था नभएको पाइयो । नीतिगत रूपमा राहत शिक्षकलाई आन्तरिक परीक्षाद्वारा स्थायी गराउने व्यवस्था नभएकाले अध्ययन गर्ने र प्रतिस्पर्धा गर्ने उमेर पार हुँदै गएपश्चात् नियमित अध्ययन गरेर बसेकासँग स्वाभाविक रूपमा कमजोर हुने भावनाको विकास भएकाले पेसामा स्थायित्व हुने समस्या देखा परेको पाइयो । पेसागत स्थायित्वसम्बन्धी समस्या राहत शिक्षक ख को अनुसार निम्नानुसार छ :

राहत शिक्षक दरबन्दीमा काम गर्दा गर्दै उमेरले ३५ वर्ष नाघिसक्यो, स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकलाई २ वर्ष सेवा गर्ने वित्तिकै आन्तरिक स्थायी परीक्षामा समावेश हुने अवसर छ, वसोँ काम गर्दा पनि राहत शिक्षकलाई सो अवसर छैन, राज्यको नीतिले सौतेनी व्यवहार गरेको छ ।

उक्त भनाइअनुसार राहत शिक्षकहरूलाई राज्यले नीतिगत रूपमा विभेद गरेको देखियो । वसोँदेखि राहत दरबन्दीमा काम गर्ने शिक्षकलाई स्थायी हुने अवसर दिएको पाइएन । स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षकलाई भने सेवा अवधिका आधारमा स्थायी हुने अवसर दिएको पाइयो । उक्त भनाइसँग सम्बन्धित भनाइ राख्दै सहभागी ग भन्छन् : “राहत शिक्षक दरबन्दीका साथीहरू एकै वर्षमा ४-५ जना फेरिनुहुन्छ, उहाँहरूलाई आन्तरिक परीक्षामा समावेश गराउने नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्छ, उहाँहरूलाई पनि परीक्षामा समावेश हुने अवसर दिएमा राहत शिक्षकको विद्यालयमा स्थायित्व हुन्थ्यो ।”

उक्त भनाइका आधारमा नीतिगत रूपमा राहत शिक्षकलाई आन्तरिक स्थायी परीक्षामा समावेश नगराउँदा एकै वर्षमा शिक्षकले जागिर छोडेको पाइयो । जागिरमा स्थायित्व देखिएन ।

मानव सम्बन्ध सिद्धान्तअनुसार पनि मनोवैज्ञानिक रूपमा कामदारलाई उत्प्रेरित गरेर काम लगाउनु पर्ने हुन्छ तर राहत शिक्षकलाई र स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षकका बिचमा नीतिगत रूपमा विभेद गरेको पाइयो । राहत शिक्षकको नियुक्तिसम्बन्धी समस्याका सम्बन्धमा सहभागी शिक्षक ख को मत निम्नानुसार रहेको छ : “राहत शिक्षकको नियुक्ति प्रक्रिया सम्बन्धी शिक्षा ऐन नियममा कुनै व्यवस्था नभए पनि स्वीकृत दरबन्दीमा करारमा शिक्षक नियुक्ति गर्ने प्रक्रिया अनुसार शिक्षक नियुक्ति गर्ने प्रचलन रहेको छ, कानुनीरूपमा व्यवस्थित गराउन सकिएको छैन ।”

उक्त भनाइका आधारमा राहत शिक्षकको नियुक्ति कानुनी समस्याका कारण व्यवस्थित गर्न सकिएन । उक्त भनाइमा जोड दिँदै सहभागी घ आफ्नो मत यसरी प्रस्तुत गर्छन् : “राहत शिक्षक नियुक्ति गर्न विद्यालय व्यवस्थापन समितिले आफ्नो अनुकूलतामा शिक्षक छनोट समिति बनाउँछ, उक्त समितिले आफ्नो अनुकूलताका आधारमा राहत शिक्षक नियुक्ति गर्छ,

प्रत्येक वर्ष करार सम्भौता गर्नु पर्दछ, समितिले भनेअनुसार गरिएन भने जागिरै जान सक्छ ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षकको नियुक्ति प्रक्रिया विश्वसनीय देखिएन । आफ्नो मान्छे नियुक्तिका लागि आफ्नो अनुकूलताका आधारमा राहत शिक्षक छनोट समिति बनाउने परिपाटी पाइयो । राहत शिक्षक नियुक्ति गर्ने स्पष्ट र विश्वसनीय छनोट समितिको नीतिगत व्यवस्था भएको पाइएन । प्रत्येक वर्ष करार सम्भौता गर्नुपर्ने व्यवस्थाले राहत शिक्षकमा पेसाको ग्यारेन्टी देखिएन ।

वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्त Taylor (1914) अनुसार कामदारको छनोट वैज्ञानिक ढङ्गले गर्नुपर्ने मानिन्छ तर राहत शिक्षकको छनोट प्रक्रिया व्यवस्थित र वैज्ञानिक हुन सकेको देखिँदैन ।

सेवा सुविधासम्बन्धी समस्या

राहत शिक्षकको सेवा सुविधासम्बन्धी समस्याका सम्बन्धमा सहभागीसँग गरिएको छलफल र अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त सूचनाहरूका आधारमा विदासम्बन्धी समस्या, सरुवासम्बन्धी समस्या, पोसाक भत्ता, पेन्सन, उपदान, औषधी उपचारसम्बन्धी समस्यालाई उपशीर्षक बनाई विश्लेषण गरिएको छ ।

विदासम्बन्धी समस्या

सहभागी राहत शिक्षकसँगको छलफल, अन्तरवार्ता र अभिलेखका आधारमा त्यस पालिकाका २६ जना राहत शिक्षकमध्ये १६ जना राहत शिक्षकले भैपरी र पर्व विदा लिएको पाइयो । दश जना राहत शिक्षकले भैपरी आउने विदामात्र लिएको पाइयो । राहत शिक्षक कसैले पनि विरामी विदा, असाधारण विदा, सुत्केरी विदा, क्रिया विदा, अध्ययन विदा लिएको पाइएन । यस सम्बन्धमा राहत शिक्षक घ को विचार यस प्रकार रहेको छ :

हामी राहत शिक्षकलाई शिक्षा नियमावलीमा कुनै विदाको व्यवस्था छैन, विद्यालयले भैपरी आउने विदा, पर्व विदा वर्षको १२ दिन उपलब्ध गराएको छ, स्वीकृत दरबन्दीलाई उपलब्ध गराउने अन्य विदाहरू उपलब्ध गराइएको छैन । कुनै कुनै विद्यालयले भने विरामी विदा दिने गरेको छ ।

माथिका भनाइका आधारमा नीतिगत रूपमा विदाको व्यवस्था नभए पनि राहत शिक्षकले विदा लिएको देखियो । विदा विद्यालयका स्थायी र राहत दरबन्दीका बिचमा पनि फरक फरक देखियो । विदासम्बन्धी व्यवस्था विद्यालयअनुसार भिन्न भिन्न रहेको पाइयो । राहत शिक्षकलाई क्रिया विदा, सुत्केरी विदा, पर्व विदा, भैपरी आउने विदा जस्ता विदा ऐनमा व्यवस्था नभए पनि विद्यालयले दिएको पाइयो तर शिक्षा ऐन, नियम, नियमावलीमा कहीं पनि उक्त व्यवस्था समावेश भएको छैन । जसलाई नीतिगत रूपमा बेरुजु भनिन्छ । विद्यालयका शिक्षक शिक्षक बिच विभेद, एक विद्यालयका र अर्को विद्यालयका बिचमा पनि वेमेलको स्थिति पैदा भएको स्थिति अध्ययनको क्रममा पाइयो (Naji, 2011) ।

एक विद्यालय र अर्को विद्यालय, स्थायी र राहत शिक्षक बिचमा समान कामका लागि असमान विदा प्रयोग गर्ने व्यवहार समान कार्य, समान ज्याला भन्ने वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तसँग मेल खाएको देखिँदैन ।

सरूवासम्बन्धी समस्या

राहत शिक्षकको सरूवासम्बन्धी समस्या सम्बन्धमा राहत सहभागी शिक्षक ग ले दिइएको विचार निम्नानुसार छ :

कुनै राहत शिक्षकको सरूवा कार्यविधि बनाएर गरेको पाइन्छ,, कुनै स्थानीय निकायहरूले नीतिमा छैन भनेर सरूवा गर्दैनन्, कुनै दुई स्थानीय निकाय बिचको सहमतिमा सरूवा भएको पनि छ, कुनै स्थानीय निकायले राहत शिक्षकको सरूवामा सहमति दिँदैनन्, नीतिगत रूपमा सरूवाको स्पष्ट व्यवस्था नै छैन ।

उक्त भनाइका आधारमा राहत शिक्षकको सरूवासम्बन्धी व्यवस्था नीतिगत रूपमा देखिँदैन । नीतिगत रूपमा नभए पनि कुनै स्थानीय निकायले सरूवा गरेको पाइयो भने कुनै स्थानीय निकायले सरूवा गर्दैनन् एउटै राज्यमा समेत राहत शिक्षकका सरूवासम्बन्धी फरक फरक व्यवस्था पाइयो । यसरी राहत शिक्षकहरूको सरूवासम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था नभएको देखिन्छ । राहत शिक्षकको जस्तै सरकारी तथा अन्य अर्धसरकारी निकायहरूमा पनि अस्थायी कर्मचारीहरूको सरूवासम्बन्धी व्यवस्था छैन । सरूवासम्बन्धी व्यवस्थालाई जोड दिँदै राहत शिक्षक क भन्छन् : “विगतमा राहत शिक्षक एउटा विद्यालयमा नियुक्ति भएपछि अर्को विद्यालयमा सरूवा भएन, हाल कुनै गाउँपालिकाले नीति विपरित सरूवा गरेको छ, त्यसले राहत शिक्षकको पेसा नै समस्यामा परेको अवस्था छ ।”

उक्त भनाइअनुसार राहत शिक्षकको सरूवामा स्पष्ट नीतिको व्यवस्था नभएको कारण कानुनी जटिलता भएको पाइयो । सरूवा गरिएका राहत शिक्षकहरूको पनि कानुनी प्रक्रियाका विपरीत सरूवा भएको देखियो । वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तले स्पष्ट नीतिलाई अङ्गीकार गर्नुपर्ने बताए तापनि माथिको भनाइ अनुसार राहत शिक्षकको सरूवा स्पष्ट नीति विपरीत भएको देखिन्छ । तसर्थ राहत शिक्षकको व्यवस्थापनका लागि स्पष्ट नीति निर्माणको आवश्यकता देखिन्छ ।

पोसाक भत्ता, पेन्सन, उपदान, औषधी उपचारसम्बन्धी समस्या

राहत शिक्षकहरूले प्राप्त गर्ने पोसाक, पेन्सन, उपदान र औषधी उपचार जस्ता सुविधाहरू शिक्षकहरूलाई पेसागत उत्प्रेरणा र सन्तुष्टिको लागि आवश्यक र अपरिहार्य रहन्छ । यस सम्बन्धमा सहभागी शिक्षक च को भनाइ निम्नानुसार रहेको छ : “राहत शिक्षकलाई पोसाक, पेन्सन, उपदान औषधोपचार जस्ता सुविधा स्थायी दरबन्दीका शिक्षकभन्दा फरक छ, समान कामका लागि समान सेवा सुविधा प्राप्त नहुँदा राहत शिक्षकहरू आफ्नो पेसामा उत्प्रेरित हुन सकेका छैनन् ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षकको पेसामा उत्प्रेरित गर्ने पोसाक, पेन्सन, उपदान, औषधी उपचार खर्चमा विभेद रहेको पाइयो। समान कामका लागि समान सुविधा राहत शिक्षकलाई उपलब्ध गराइएको पाइएन। राहत शिक्षकहरू आफ्नो पेसाप्रति सन्तुष्ट रहेको देखिएन। राहत शिक्षकलाई सेवा सुविधामा भएको विभेदले (Holmes, 2011) शैक्षिक गुणस्तर प्रभावित भएको पाइयो। राहत शिक्षक संख्या बढी भएका विद्यालयमा शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिको बाधक तत्त्व राहत शिक्षकको सेवा सुविधा भएको धारणा प्राप्त भयो। राहत शिक्षकको सेवा सुविधाको विभेदले समग्र शिक्षा प्रणालीमा असर परेको देखियो।

मास्लोका उत्प्रेरणा सिद्धान्त (१९४३) मा मानिसलाई उत्प्रेरित गर्ने तत्त्व पहिलो आवश्यकता गाँस, बास र कपास हो (Gawel, 1996)। राहत शिक्षकहरूले आफ्नो पेसाबाट आधारभूत आवश्यकता पुरा भएको महसुस गरेको पाइएन। स्थायी शिक्षक र राहत शिक्षक बिचको सेवा सुविधाको विभेदले राहत शिक्षकको आत्मसम्मानमा चोट पुगेको पाइन्छ।

पेसागत सुरक्षासम्बन्धी समस्या

पेसाप्रति उत्प्रेरणा र कार्य सन्तुष्टिमा पेसागत स्थायीत्वको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। राहत शिक्षकहरूको पेसागत सुरक्षासम्बन्धमा सहभागी शिक्षक च को विचार निम्नानुसार रहेको छ : “राहत शिक्षकको बसैपिच्छे करार सम्झौता गर्नुपर्छ, विद्यालय व्यवस्थापन समितिले आफूले भनेअनुसार नभए करार सम्झौता नवीकरण गर्दैन। राहत शिक्षकको जागिर जान्छ, राहत शिक्षकहरूको नाम नै राहत भएपछि राहत दिनेले सधैं सहयोग गर्दैन, पेसागत सुरक्षा छैन।”

उक्त भनाइअनुसार राहत शिक्षकको वार्षिक करार सम्झौता गर्नुपर्ने हुनाले पेसागत सुरक्षाको समस्या देखियो। राहत अनुदान सधैं प्राप्त नहुने हुँदा पेसागत स्थायित्व देखिएन। राहत शिक्षकले पेसाको सुरक्षाका लागि विद्यालय व्यवस्थापन समितिलाई सधैं खुसी पार्नु पर्ने देखियो। राहत शिक्षकको पेसागत सुरक्षाको अभाव देखियो।

मास्लोको उत्प्रेरणा सिद्धान्तअनुसार राहत शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्न पेसागत सुरक्षा दिनुपर्ने हुन्छ। राहत शिक्षकको पेसागत सुरक्षा अभावमा राहत शिक्षक उत्प्रेरित हुन सकेको देखिँदैन।

जिम्मेवारीसम्बन्धी समस्या

आफूले निवारण गर्ने भूमिका र दायित्वले हरेक व्यक्तिको पेसागत उत्प्रेरणा र कार्यसन्तुष्टिमा प्रभाव पार्दछ। यस सम्बन्धमा सहभागी शिक्षक ग को भनाइ निम्नानुसार छ : “राहत शिक्षकलाई प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति प्रतिनिधिमा जिम्मेवारी दिन नीतिगत व्यवस्था छैन, विद्यालय सरोकारवाला पनि तयार छैनन्, अन्य विकल्प नभएर मात्र प्र.अ. को जिम्मेवारी दिने गरेको देखिन्छ।”

उक्त भनाइका आधारमा राहत शिक्षकलाई नीतिगत र व्यावहारिक रूपमा जिम्मेवारी दिएको पाइएन। जिम्मेवारी दिन सरोकारवाला पनि तयार नभएको धारणा प्राप्त भयो। विकल्प नभएका स्थानमा मात्र जिम्मेवारी दिएको पाइयो। उक्त भनाइलाई जोड दिँदा राहत शिक्षक क को भनाइ यस प्रकार रहेको छ : “राहत शिक्षकले जिम्मेवारी नपाउँदा शिक्षण क्रियाकलापमा समेत बेवास्ता गरेका छन्। राहत शिक्षक र अन्य शिक्षकबिच मनमुटाव भएको छ। विद्यालय

प्रशासनले असहयोगको महसुस गरेका छन्, राहत शिक्षकको क्षमतामा ह्रास आएको छ । समग्र विद्यालयको शैक्षिक वातावरण खलबलिएको छ ।”

उक्त भनाइका आधारमा राहत शिक्षकले जिम्मेवारी नपाउँदा राहत शिक्षकको शिक्षण क्रियाकलापमा सक्रिय सहभागिता देखिएन । अन्य शिक्षक र विद्यालयका प्र.अ. बिच सम्बन्ध विग्रिएको पाइयो । राहत शिक्षकले आफ्नो योग्यता र क्षमताको अपमान भएको महसुस गरेको पाइयो । सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक वातावरण प्रतिकूल भएको पाइयो ।

राहत शिक्षकलाई प्रधानाध्यापक, निमित्त प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति प्रतिनिधि (वि.व्य.स.), विषय प्रमुख, अतिरिक्त क्रियाकलाप प्रमुख जस्ता पदमा सम्मानजनक जिम्मेवारी दिएको देखिएन । माल्लोको उत्प्रेरणा सिद्धान्तअनुसार मानिसलाई उत्प्रेरित गर्न मानसम्मान र जिम्मेवारी दिनुपर्ने हुन्छ । उक्त सिद्धान्त भने जस्तै राहत शिक्षकलाई पेसामा मानसम्मान र प्रतिष्ठा दिएर उत्प्रेरित गराएको देखिएन ।

सामाजिक प्रतिष्ठासम्बन्धी समस्या

राहत शिक्षकका सामाजिक प्रतिष्ठासम्बन्धी समस्याका सम्बन्धमा सहभागी शिक्षक ख को मत निम्नानुसार रहेको छ : “राहत शिक्षक योग्यता, दक्षताका हिसाबले उच्च क्षमताका छन् । विद्यालयमा प्राथमिक तहका स्थायी शिक्षकलाई वि.व्य.स.ले मा.वि. तहको नेतृत्व दिएको छ, मा.वि. तहका राहत शिक्षकलाई विश्वास गरेको अवस्था छैन, जसका कारण राहत शिक्षकको सामाजिक प्रतिष्ठामा चोट पुगेको छ ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षकलाई सरोकारवालाको अविश्वासले आफ्नो इज्जतमा दाग लागेको महसुस गरेको पाइयो । योग्यता र दक्षताका हिसाबले राहत शिक्षकलाई सम्मान गरेको पाइएन । उक्त भनाइ भन्दा फरक विचार राख्ने सहभागी ग को भनाइ यस्तो रहेको छ:

राहत शिक्षकलाई हामीले नमस्कार गरेकै छौं । सामुदायिक वन, स्थानीय सहकारी, विभिन्न सङ्घ संस्थामा उहाँहरूको इज्जत उच्च छ । विद्यालयमा राम्रो पढाउने राहत शिक्षकको सम्मान छ, तर बिचैमा विद्यालय छोड्ने, आफ्नो पेसाभन्दा अर्को पेसालाई महत्त्व दिने राहत शिक्षकहरूको सम्मान हुने कुरै भएन ।

उक्त भनाइअनुसार राम्रो काम गर्ने राहत शिक्षकलाई अभिभावकले सम्मान गरेको पाइयो । सामाजिक सङ्घसंस्थामा राहत शिक्षकको स्थान उच्च भएको पाइयो । विद्यालयप्रति जिम्मेवार नहुने राहत शिक्षकको प्रतिष्ठा कम भएको पाइयो । विद्यालयमा राहत शिक्षकले प्रतिष्ठित हुने व्यवहार देखाउनु पर्ने हुन्छ । राहत शिक्षकलाई आफ्नो क्षमता प्रदर्शन गर्ने अवसर विद्यालयले प्रदान गरेको देखिएन ।

राहत शिक्षकका व्यावहारिक पक्षका समस्याहरू सम्बन्धमा राहत शिक्षक, स्रोत व्यक्ति प्रधानाध्यापक, अभिभावक, पेसागत सङ्गठन, स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षक, वि.व्य.स अध्यक्ष, शिक्षक अभिभावक सङ्घका अध्यक्षसँग गरिएको छलफल र अन्तरवार्ताका क्रममा राहत शिक्षक घ को मत यस प्रकार रहेको छ : “सरकारले राहत शिक्षक नियुक्ति भएपछि चार्डपर्व

खर्च उपलब्ध गराउने गरेको छ, तर विद्यालयले चाडपर्व खर्च निकासी भए ६ महिना काम गरेको ६ महिना नपुगी उक्त खर्च विद्यालयले उपलब्ध नगराई अन्य शीर्षकमा खर्च गर्ने गरेको पाइन्छ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षकहरूले आफ्नो पारश्रमिक अभै पनि नियम अनुसार प्राप्त गर्न सकेको देखिएन। ६ महिनाभन्दा कम काम गर्ने शिक्षकलाई वि.व्य.स.ले चाडपर्व खर्च दिएको पाइएन। विद्यालयले राहत शिक्षकको नाममा निकासी भएको रकम अन्यत्र खर्च गरेको पाइयो। अभ्यास तहमा नीतिको कार्यान्वयन भएको देखिएन। त्यसै सम्बन्धी धारणा राख्ने सहभागी ग को भनाइ यस प्रकार छ : “राहत शिक्षकलाई कुनै पनि विदाको सुविधा दिने कानुनी व्यवस्था छैन विद्यालयले भैपरी पर्व, क्रिया, सुत्केरी विदा दिएर राहत शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्न खोजेको छ। कार्यान्वयन तहमा स्वेच्छाचारी बढेको छ, नीतिको कार्यान्वयन अभ्यास तहमा भएको छैन।”

उक्त तथ्यका आधारमा नीतिमा व्यवस्था नभएको काम कार्यान्वयन तहमा प्रयोग भएको पाइयो। राहत शिक्षकलाई नीति विपरीत विदा दिने अभ्यास तहको स्वेच्छाचारी प्रवृत्तिले राहत शिक्षक बेरुजुमा पर्ने देखियो। ऐन, नियमको कार्यान्वयन अभ्यास तहमा यो देखिएन। उक्त भनाइसँग सम्बन्धित विचार राहत शिक्षक क यसरी प्रस्तुत गर्छन् : “अस्थायी र राहत शिक्षकलाई प्र.अ. दिने व्यवस्था छैन। कार्यान्वयन गर्ने, वि.व्य.स. ले मलाई प्र.अ. को जिम्मेवारी दिएको छ। जिम्मेवारी नलिँदा प्र.अ. को जिम्मेवारी लिने अर्को योग्यता भएको मान्छे छैन, लिँदा पछि कानुनी समस्या आउने डर छ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षकको व्यावहारिक तहमा नेतृत्वसम्बन्धी समस्या रहेको पाइयो। नीतिगत व्यवस्था नहुँदा पनि विद्यालयमा राहत शिक्षकलाई जिम्मेवारी दिनु पर्ने परिस्थिति सिर्जना भएको पाइयो। नीतिगत रूपमा प्र.अ. बस्ने योग्यताको व्यक्ति नहुँदा राहत शिक्षकले समस्या बेहोर्नु पर्ने अवस्था पाइयो। यो कार्यान्वयन तहको जटिल समस्याका रूपमा देखियो। वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तअनुसार वैज्ञानिक र तर्कपूर्ण ढङ्गले नीतिको कार्यान्वयन हुनुपर्ने तर भएको पाइएन।

राहत शिक्षकको समस्या समाधान गर्ने उपायहरू

सहभागीहरूसँग गरिएको छलफल र अन्तरवार्ताबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई विश्लेषण गर्दा नीतिगत रूपमा समान सेवा सुविधा, पेसागत सुरक्षा, राहत दरबन्दीलाई स्थायी र दरबन्दीमा रूपान्तरण नियुक्तिमा निश्चित मापदण्ड, सरुवासम्बन्धी व्यवस्था र नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन शीर्षकमा समाधानका उपायहरूको छलफल गरिएको छ।

पेसागत स्थायित्व र समान सेवा सुविधाको व्यवस्था

राहत शिक्षकका समस्या समाधान सम्बन्धमा सहभागी शिक्षकसँग गरिएको छलफल र अन्तरवार्ता क्रममा राहत शिक्षक क को भनाइ यसप्रकार रहेको छ : “ राहत शिक्षकहरूले स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षक सरह विदा, पोसाक, सुविधा र नेतृत्व प्रदान गर्ने व्यवस्था गरी

पेसामा रहँदै आएको विभेदको अन्त्य गर्नुपर्छ । राहत शिक्षकलाई पनि नीतिगत रूपमा नै समान अवसर दिएर पेसाप्रति जिम्मेवारी र लगनशील बनाउनु पर्छ ।”

उक्त तथ्यका आधारमा स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षकलाई दिँदै आएको बिरामी विदा, सुत्केरी विदा, क्रिया विदा, भैपरी आउने विदा, पर्व विदा दिने नीतिगत व्यवस्था हुनुपर्ने धारणा पाइयो । राहत शिक्षकलाई सरकारले स्वीकृत दरबन्दी शिक्षकलाई दिँदै आएको पोसाक खर्च नीतिगत रूपमा दिनुपर्ने देखियो । शिक्षा नियमावलीमा विद्यालयको प्रधानाध्यापकको नेतृत्व राहत शिक्षकलाई पनि दिने नीतिगत व्यवस्था हुनु पर्ने धारणा प्राप्त भयो । राहत शिक्षकलाई अन्य शिक्षकसरह समान सेवा सुविधा नीतिगत रूपमा प्रदान गर्नु पर्ने देखियो । यसै धारणासँग समान धारणा राख्ने सहभागी च को मत यस प्रकार छ : “राहत शिक्षणमा उत्प्रेरित गर्न, पेसागत रूपमा सम्मानको महसुस गराउन, कार्यमा एकरूपता ल्याउन, पेसामा जिम्मेवारी बनाउन समान तह समान काम, समान सेवा सुविधा दिने नीतिगत व्यवस्था गर्नु राज्यको दायित्व हो ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षकमा उत्प्रेरणा जगाउनका लागि आत्मसम्मान बढाउन शिक्षकको काममा एकरूपता कायम गर्न र राहत शिक्षकलाई जिम्मेवार बनाउन नीतिगत रूपमा समान सेवा सुविधा प्रदान गर्नु पर्ने धारणा प्राप्त भयो ।

टेलरको वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तमा कामदारलाई वैज्ञानिक तरिकाले व्यवस्थापन गर्न समान काम, समान सेवा सुविधा दिनुपर्ने कुरा उल्लेख छ । राहत शिक्षकलाई पनि समूहमा काम गर्ने वातावरणका लागि समान समूह समान तहमा समान सेवा सुविधा प्रदान गर्ने नीतिगत व्यवस्था गरिनु न्यायपूर्ण हुन्छ (Sherpa, 2021) यसैगरी राहत शिक्षकको समस्या समाधान गर्नका लागि सहभागी घ को विचार यस प्रकार छ :

राहत शिक्षकको पेसागत स्थायित्वसम्बन्धी कुनै नीतिगत व्यवस्था भएको छैन । सन् २०२१ मा डानिडा र विश्व बैङ्कसँगको अनुदान सम्झौता सकिएपछि, राहत शिक्षकको व्यवस्थापनको स्पष्ट कार्ययोजना ल्याएर कार्यान्वयन गर्नु जरूरी छ, ऐन नियममा संशोधन आवश्यक छ । राहत शिक्षकको पेसागत सुरक्षा गर्ने कार्ययोजना र नीति सरकारले निर्माण गर्नु पर्ने देखियो । राहत शिक्षकको पेसागत सुरक्षाका लागि सन् २०२१ पछि राहत शिक्षकको पेसागत सुरक्षाका लागि वर्तमान ऐन नियममा संशोधन गर्नुपर्ने देखियो ।

उक्त भनाइका आधारमा मास्लोको उत्प्रेरणाको आवश्यकतासम्बन्धी सिद्धान्त अनुसार राहत शिक्षक आफ्नो आधारभूत आवश्यकता पूर्ति गर्न पेसामा प्रवेश गरेपछि, पेसागत सुरक्षाको चाहना राख्नु स्वाभाविक देखिन्छ । राहत शिक्षकको पेसागत स्थायित्व र सुरक्षासम्बन्धी नीति नियम र कार्ययोजना निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

राहत दरबन्दीलाई स्थायी दरबन्दीमा रूपान्तरण गर्ने व्यवस्था

राहत शिक्षकका समस्या समाधान गर्न राहत दरबन्दीलाई स्थायी दरबन्दीमा रूपान्तरण गर्ने व्यवस्था सम्बन्धमा सहभागी शिक्षक ग को मत यस प्रकार रहेको छ :

राहत दरबन्दीका शिक्षकलाई स्वीकृत दरबन्दी सरह तलबभत्ता दिनु परेको छ । राहत शिक्षक अनुदान सम्भौता सकिएपछि पनि राज्यले सामुदायिक विद्यालयमा शिक्षक राख्नुपर्ने हुन्छ । राज्यले राहत दरबन्दीलाई स्वीकृत दरबन्दीमा रूपान्तरण गरी राहत शिक्षकको मनोबल उच्च बनाई पेसामा सक्रिय बनाउनु पर्छ ।

उक्त भनाइका आधारमा राहत दरबन्दीलाई स्वीकृत स्थायी दरबन्दीमा परिणत गरी राहत शिक्षकको मनोबल उच्च बनाउनु पर्ने धारणा प्राप्त भयो । राहत दरबन्दीका शिक्षकलाई सक्रिय र उत्प्रेरित गर्न राहत दरबन्दीलाई स्वीकृत दरबन्दीमा लानु पर्ने देखियो । त्यसैसँग सम्बन्धित विचार राख्ने राहत शिक्षक घ को भनाइ निम्नानुसार रहेको छ : “राहत शिक्षकलाई आएको वैदेशिक अनुदानलाई राज्यले कुनै भौतिक योजना निर्माण गर्ने अनुदानको रूपमा लिनु हुँदैन । शिक्षकको व्यवस्थापन कुनै आवधिक योजना नभएर दीर्घकालीन योजना हो । तसर्थ राहत दरबन्दीलाई स्थायी दरबन्दीमा रूपान्तरण गरी समस्या समाधान गर्नुपर्छ ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षक व्यवस्थापन कुनै आवधिक योजनाका रूपमा लिनु नहुने धारणा प्राप्त भयो । राहत शिक्षक दरबन्दीलाई स्थायी दरबन्दीमा परिणत गरी दीर्घकालीन रूपमा समस्या समाधान गर्नुपर्ने धारणा प्राप्त भयो । राहत शिक्षकलाई पनि आफ्नो काम रोज्ने अधिकार हुन्छ । राहत शिक्षकलाई मनोवैज्ञानिक रूपमा उत्प्रेरित गर्न राहत दरबन्दीलाई स्थायी दरबन्दीमा परिणत गरी अरू पेसा रोज्ने भन्दा आफ्नो पेसा नछाड्ने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्छ ।

नियुक्तिको निश्चित मापदण्डको व्यवस्था

राहत शिक्षकका समस्या समाधान गर्नका लागि राहत शिक्षक नियुक्ति प्रक्रियामा निश्चित मापदण्डको व्यवस्था सम्बन्धमा सहभागी च को भनाइ यस प्रकार रहेको छ : “राहत शिक्षकको नियुक्ति गर्ने कुनै नीतिगत व्यवस्था छैन । स्वीकृत दरबन्दीका शिक्षकको करार नियुक्ति गर्ने व्यवस्थाका आधारमा राहत शिक्षक नियुक्ति गर्ने गरिएको छ । राहत शिक्षक नियुक्ति गर्ने मापदण्ड विश्वसनीय, वैधानिक र वैज्ञानिक बनाउनु जरूरी छ ।”

उक्त भनाइका आधारमा राहत शिक्षकको नियुक्ति गर्ने प्रक्रिया विश्वसनीय, वैज्ञानिक र नीतिगत रूपमा स्पष्ट हुनुपर्ने धारणा प्राप्त भयो । उक्त धारणासँग मिल्ने दृष्टिकोण राख्ने सहभागी क को मत यस प्रकार रहेको छ : “राहत शिक्षक नियुक्तिका लागि छुट्टै व्यवस्था त छैन तर स्वीकृत दरबन्दीका करार शिक्षक नियुक्ति गर्ने प्रक्रियाबाट शिक्षक छनोट समिति वि.व्य.स. ले गठन गर्छ । राहत शिक्षक छनोट गर्ने कार्य वि.व्य.स. ले भन्दा शिक्षक सेवा आयोगले लिएमा विश्वसनीय हुन सक्छ ।”

उक्त भनाइका आधारमा राहत शिक्षक छनोट वि.व्य.स. ले गर्दा विश्वसनीय हुन नसकेको धारणा प्राप्त भयो । राहत शिक्षक नियुक्ति गर्ने व्यवस्था निश्चित् मापदण्ड बनाएर शिक्षा सेवा आयोगले नै लिने व्यवस्था गर्नु पर्ने धारणा प्राप्त भयो ।

Taylor (1914) को वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तले व्याख्या गरे भैं सामुदायिक विद्यालयका कामदार राहत शिक्षक छनोट गर्दा वैज्ञानिक, विश्वसनीय विधि र प्रक्रिया अपनाएर छनोट गरिनु पर्दछ । नियुक्ति भएका राहत शिक्षक दक्ष, योग्य र पेसाप्रति बफादार हुनुपर्दछ ।

सरूवासम्बन्धी व्यवस्था

राहत शिक्षकका समस्या समाधान अन्तर्गत सरूवासम्बन्धी व्यवस्था सम्बन्धमा सहभागी शिक्षक ख को दृष्टिकोण यस प्रकार रहेको छ : “निजामती सेवामा दुर्गम क्षेत्रमा २ वर्ष सेवा गरेपछि अड्क प्राप्त हुन्छ, सुगम स्थानमा सरूवा हुन्छ, दुर्गम, घर अपायक नियुक्ति भएका राहत शिक्षकहरूको कहिल्यै सरूवा हुँदैन । के को उत्प्रेरणाले काम गर्नु, न सरूवा, न पदोन्नति न पुरस्कार ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्न दुर्गम स्थानमा काम गर्ने शिक्षकलाई सुगम र घर पायक सरूवा गर्नुपर्ने धारणा प्राप्त भयो । राहत शिक्षकलाई कामका आधारमा सरूवा, बढुवा र पुरस्कार दिनुपर्ने धारणा प्राप्त भयो । राहत शिक्षकका समस्यालाई निश्चित मापदण्डको नीतिगत व्यवस्था गरी सरूवा गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्ने देखियो । त्यसैसँग सम्बन्धित धारणा राख्ने सहभागी ग को मत यस प्रकार रहेको छ :

स्थानीय निकायको निर्वाचन पछि कुनै कुनै गाउँपालिकाले नीति विपरीत राहत शिक्षकको सरूवा गरेको पाइन्छ । राहत शिक्षक सरूवासम्बन्धी स्पष्ट नीति बनाएर सरूवा गर्ने व्यवस्था भएमा दुर्गम, पिछडिएको स्थानमा पनि योग्य शिक्षक पुग्छन् । शैक्षिक गुणस्तर पनि वृद्धि हुन्छ र राहत शिक्षक पनि उत्प्रेरित हुन्छन् ।

उक्त भनाइको आधारमा राहत शिक्षकको सरूवा सम्बन्धी स्पष्ट नीति बनाएर सरूवा गर्नुपर्ने धारणा प्राप्त भयो । राहत शिक्षक आफूले भनेका स्थानमा सरूवा हुन पाएमा पेसाप्रति सन्तुष्टि हुने (Sherpa, 2022) र आफ्नो पेसामा प्रतिबद्ध भई गुणस्तरीय शिक्षण गरी नयाँनयाँ शिक्षण प्रविधि भित्र्याएर शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि हुने देखिन्छ ।

मास्लोको अभिप्रेरणासम्बन्धी सिद्धान्तले भनेभैं राहत शिक्षकलाई उत्प्रेरित गरी काममा लगाउन राहत शिक्षकलाई बढुवा, सरूवा गर्नुपर्ने देखियो । राहत शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्न राम्रो काम गर्नेलाई सुगम घरपायक सरूवा गर्ने नीतिगत व्यवस्था गर्नु जरूरी देखिन्छ ।

नीति कार्यान्वयनसम्बन्धी व्यवस्था

राहत शिक्षकका समस्या समाधान गर्न नीतिको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने व्यवस्था सम्बन्धमा राहत शिक्षक, क को दृष्टिकोण यस प्रकार छ : “राहत शिक्षकको तलब भत्ता, चाडपर्व खर्च सम्बन्धित शिक्षकले पाउने व्यवस्था गरी निकासा हुन्छ तर वि.व्य.स. ले पुरा तलब भत्ता

नदिई अन्यत्र खर्च गर्छ, कम्तीमा एक वर्षको करार सम्झौता भएको हुन्छ। वि.व्य.स. लाई चित्त नबुझे शैक्षिक सत्रको विचमा हटाइदिन्छ।”

उक्त तथ्यका आधारमा नीतिगत रूपमा सरकारले उपलब्ध गराएको सेवा सुविधा राहत शिक्षकले पाउनु पर्ने धारणा प्राप्त भयो। करार सम्झौता अनुसार उनीहरूको सेवा सुविधा स्पष्ट रूपमा निर्धारण हुनु पर्ने देखिन्छ। त्यस्तै सहभागी शिक्षक क को मत यस प्रकार छ : “शिक्षा ऐन नियमले व्यवस्था गरेको आर्थिक सेवा सुविधा दिन विद्यालयले राहत शिक्षकलाई दिन कन्जुसी गर्ने र नीति नियमले नदिएका विदाका सुविधा राहत शिक्षकलाई दिने परिपाटीको अन्त्य गरेर नीतिको कार्यान्वयन गर्नुपर्छ।”

उक्त तथ्यका आधारमा राहत शिक्षकले नीतिगत रूपमा आर्थिक सुविधा प्राप्त गर्नुपर्ने धारणा प्राप्त भयो। नीतिगत रूपमा व्यवस्था नभएका विदा दिएर राहत शिक्षकलाई बेरूजु पार्न नहुने धारणा प्राप्त भयो। शिक्षा नीति नियमअनुसार राहत शिक्षकलाई सुविधा दिएर कानुन कार्यान्वयन गर्नु पर्ने देखियो।

Taylor (1914) को वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तले भने भैं नियम विपरीत कामदारलाई काम नलगाउँदा स्वेच्छाचारिता पक्षपात, भ्रष्टाचार हुन्छ। नीतिगत व्यवस्था गरेर नीतिको अक्षरशः कार्यान्वयन गरी राहत शिक्षकको समस्या समाधान गर्नुपर्छ।

निष्कर्ष

अध्ययनका अनुसार राहत शिक्षकहरूको पेसागत सुरक्षाको सुनिश्चितता नभएको र बसै पिच्छे करार सम्झौता गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। राहत शिक्षकले प्राप्त गर्ने विदासम्बन्धी स्पष्ट व्यवस्था नभएको, अन्य अस्थायी शिक्षकहरूले प्राप्त गर्दै आएका सेवा सुविधा उपभोग गर्न नपाएका विद्यालयअनुसार फरक फरक तवरले नियुक्ति दिने परिपाटी रहेको देखिन्छ।

राहत शिक्षकहरूका समस्या समाधान गर्नका लागि निश्चित मापदण्ड अपनाएर नियुक्ति प्रक्रियामा वैज्ञानिक छनोट विधि र मापदण्डको अवलम्बन गरी विश्वसनीय बनाउनु पर्छ। नियुक्ति प्रक्रियामा नातावाद, कृपावाद र राजनीतिक दबाव अन्त्य गर्नुपर्छ। अन्य अस्थायी शिक्षकले पाउने सुविधाहरू शिक्षा ऐनमा उल्लेख गरिए जस्तै राहत शिक्षकले प्राप्त गर्ने सेवा सुविधाहरू नीतिगत रूपमा स्पष्ट गरिनु आवश्यक देखिन्छ। राहत शिक्षकहरूको पेसागत स्थायित्वका लागि शिक्षक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षामा उमेरको हकबन्दी नलाग्ने व्यवस्था गरी निश्चित मापदण्डका आधारमा आन्तरिक प्रतिस्पर्धा गराई योग्य सक्षम शिक्षकहरूलाई स्थायी नियुक्ति प्रदान गरी सेवाको सुनिश्चितता गराउन आवश्यक देखिन्छ।

सन्दर्भ सूची

- Department of Education (2067). *Flash I Report*. Bhaktpur : Department of Education
- Sherpa, D. (2021). Practices of Social Justice in the Experiences of Private School Teachers. *Interdisciplinary Research in Education*, 6(2), 53–62. <https://doi.org/10.3126/ire.v6i2.43538>
- Sherpa, D. (2022). Impact of Distance on learning outcomes: A case study of community school in Dhankuta district. *Geographical Journal of Nepal*, 15(01), 131–143. <https://doi.org/10.3126/gjn.v15i01.42891>
- Gawel, J. E. (1996). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(1), 11-18.
- Gitlin, A., Buendía, E., Crosland, K., & Doumbia, F. (2003). The production of margin and center: Welcoming–unwelcoming of immigrant students. *American Educational Research Journal*, 40(1), 91-122.
- Holmes, P. (2011). New evidence of salary discrimination in major league baseball. *Labour Economics*, 18(3), 320-331.
- Castleberry, A., & Nolen, A. (2018). Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds? *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10(6), 807-815.
- Manen, M V. (1997). *Researching lived experience*. Routledge. <https://www.amazon.com/Researching-Lived-Experience-Second-Manen/dp/1629584169>
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Naji, M. (2011). Conflict rate and job satisfaction among staffs in the Islamic Republic of Iran: Rafsanjan Township as a Case Study. *Asian Culture and History*, 3(2), 49-55
- Taylor, F. W. (1914). Scientific management: reply from Mr. FW Taylor. *The Sociological Review*, 7(3), 266-269.