शिक्षा मन्त्रालयको सङ्गठनात्मक पुनर्संरचनाः सैद्धान्तिक दृष्टिकोणबाट हेर्दा

दीर्घराज उपाध्याय
शाखा अधिकृत, शिक्षा मन्त्रालय

लेखसार

कुनै पनि नयाँ सङ्गठनको निर्माण वा पुनर्संरचना बदलिँदो परिस्थिति र सरोकारवालाहरुको अपेक्षाले निर्धारण गर्दछ । सङ्गठनको निर्माण र पुनर्संरचना कामलाई सहज र नतिजालाई उपलब्धिमूलक बनाउन हो जसका लागि सङ्गठन संरचना निर्माणका सैद्धान्तिक आधारहरूलाई यसका व्यावहारिक आवश्यकतासँग जोड्नु अनिवार्य हुन्छ अन्यथा सङ्गठन चुस्त भन्दा बोझिलो, द्वन्द्व सिर्जना गर्ने र अप्रभावकारी हुने हुन्छ । हाल शिक्षा मन्त्रालय र यस अन्तर्गतका सबै तहका संरचनाहरू हेर्दा यसको स्वरूप सेवामुखी भन्दा केन्द्रमुखी देखिन्छ जसका कारण शिक्षा सेवाका वास्तविक उपभोक्ता शिक्षक, विद्यार्थी र समुदायले प्रभावकारी सेवा पाउँन सकिरहेका छैनन् भने अर्कोतिर यस बृहत सङ्गठनमा कार्यरत विभिन्न तह र श्रेणीका कर्मचारीहरूको सुपरिबेक्षक र सहायकको अनुपात कुनै (सचिवः सहसचिवः उपसचिव) मा १:२२ भन्दा बढी छ त कुनै (उपसचिव, शा.अ., प्रा.स.)मा १:१ पनि छैन जसले गर्दा सङ्गठनको स्वरूप बिग्रिएको छ र कर्मचारीको बृत्तिपथमा पनि असर परेको छ । यसर्थ शिक्षा सेवामा आएको बढोत्तरी र भविष्यमा अझै हुनसक्ने बृद्धिलाई आँकलन गरी यसलाई पुनर्संरचना गर्न आवश्यक भईसकेको र शिक्षा मन्त्रालयले यसको पुनर्संरचनाका लागि सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण कार्य सुरु समेत गरिसकेको सन्दर्भमा भविष्यमा पुनः हालको प्रकृतिको समस्या सिर्जना नहोस् भन्नका लागि सो क्रममा सङ्गठन संरचना निर्माणका सैद्धान्तिक पक्षहरूलाई समेत ध्यान दिनु उपयुक्त हुनेछ ।

१. विषय प्रवेश

सरकारको प्रशासनिक सङ्गठन स्वयंमा लक्ष्य नभई राष्ट्रिय उद्देश्य प्राप्त गर्ने माध्यम हो । शिक्षा मन्त्रालय पनि शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्य प्राप्तिका लागि स्थापना गरिएको विशालसङ्गठन हो जुन केन्द्रमा मन्त्रालयदेखि विद्यालय तहसम्म विभिन्न तह र संरचनासहित व्यवस्थित गरिएको छ। तर २०४९ सालको विद्यार्थी, विद्यालय सङ्ख्या तथा तत्कालीन आवश्यकताका आधारमा निर्माण गरिएको नेपालको शैक्षिक संरचना २०७१ सालमा आइपुग्दा अव्यवहारिक भैसकेको छ भने अर्कोतिर निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनमा भएको विशेष वढुवा व्यवस्थाका कारण कर्मचारीको तहगत तथा श्रेणीगत स्वरूप गाग्री आकारको हुँदा वृत्ति प्रणालीमा समस्या परिसकेको छ । व्यवहारिक विषयमा चर्चा गर्दा शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गतका शिक्षा सेवाका प्राविधिक कर्मचारीको वर्तमान आकार र स्वरूपले कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिताभन्दा कर्मचारीहरू बिच द्वन्द्वको सृजना गरेको स्पष्ट छ। यसर्थ तत्काल पुनर्संरचनाको पर्खाइमा रहेको शिक्षा मन्त्रालयलाई क्षणिक समस्या समाधानार्थ भन्दा पनि भविष्यमा समेत यसले पार्ने प्रभावको पूर्वमूल्याङ्कन र देश निकट भविष्यमै संघीयतामा जान खोजीरहेको सन्दर्भमा सो लाई समेत मध्यनजर गरी तथा सङ्गठननिर्माणका सैद्धान्तिक आधार तथा मान्यताहरू लाई समेत विचार गरी दुर दृष्टियुक्त सोचका साथ पुनर्संरचना गर्नुआवश्यक भएकोले यस लेखमा सङ्गठन निर्माण तथा पुनर्संरचनाका आधारहरूसम्बन्धी सैद्धान्तिक र व्यवहारिक चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ। आशा छ, यसले शिक्षा मन्त्रालयको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण कार्यका लागि पक्कै पनि केही सहयोग पुऱ्याउने छ।

२. सङ्गठन संरचनाको परिचय

कुनै निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका लागि सङ्गठन जन्मिन्छ । जव कुनै महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी बृहद् रूपमा पुरा गर्ने आवश्यकता महसुस गरिन्छ त्यहाँवाट सङ्गठन को उदय हुन्छ । समय र साधनको अपव्याय रोक्न, काममा दोहोरोपना हुन नदिन र अन्यौलको वातावरण निराकरण गर्न सङ्गठनको आवश्यकता

हुन्छ (पोखरेल, २०६९)। सङ्गठनका सम्बन्धमा केही विदेशी विद्वानहरूले दिएका परिभाषा यहाँ उल्लेख गर्नु सान्दर्भिक देखिन्छ :

एल.डी. ह्वाइटका अनुसार,

Organization is the arrangement of personnel facilitating the accomplishment of some agreed purpose through allocation of functions and responsibilities.

त्यस्तै हर्बट साइमनका शब्दमा,

Organization is the planned system of cooperative effort in which each participant has a recognized role to play and duties or tasks to perform.

सङ्गठन संरचनाका सम्बन्धमा म्यासी लेख्छन,

The structure and process by which a cooperative group of human beings allocates its tasks among its members, identifies relationships and integrates its activities toward common objectives.

उपर्युक्त परिभाषाहरूलाई केलाउदा के थाहा हुन्छ भने कार्यविभाजनका माध्यमबाट व्यक्तिहरूले अलग अलग दायित्व वहन गरे पनि निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका लागि ती सबैलाई समन्वयात्मक र साझा पर्यत्नमा केन्द्रित गर्नु नै सङ्गठन हो। एउटा त्रुटिरहित प्रशासनिक सङ्गठनले कामको दोहोरोपन (Duplication), प्रयत्नको खप्टाई (Overlapping) र अपव्यय रोक्ने मात्र होइन, यसले कर्मचारीहरूमा कर्तव्य र अधिकारकोसुस्पष्ट किटानीका माध्यमबाट आत्मसम्मानको सम्बर्धनका साथै सेवा प्रवाहका सम्बन्धमा संवैधानिक प्रत्याभूतिहरूको संरक्षण र नयाँ नीति र कार्यक्रमहरूप्रति लचिलोपन र जवाफदेहीपनमा समेत बढावा दिनुपर्छ।

३. सङ्गठन संरचना निर्माण तथा पुनर्संरचनाका आधारहरू

कुनै पनि सरकारी संरचनाहरू सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने र जनताको नजरमा राज्यको उपस्थिति स्थापित गराउने माध्यम हुन। कामको प्रकृति अनुसार हरेक सेवाका आ-आफ्ना उद्देश्य हुन्छन र ती उद्देश्यहरू पूर्ति गर्न विभिन्न तहका संरचनाहरू स्थापना गरिएका हुन्छन। सङ्गठन निर्माणका आधारहरूमा उद्देश्य (Purpose) कुन उद्देश्यका लागि सङ्गठन स्थापना गरिनुपर्ने हो, प्रक्रिया (Process) आवश्यक पर्ने विशिष्ट कला वा प्रविधिको आधार, सेवाग्राही वा व्यक्ति (Person) देशको कुनै निश्चित वर्ग या समुदायको आवश्यकता पुरा गर्ने उद्देश्य र स्थान वा क्षेत्र (Place) भौगोलिक स्वरूपवा विभाजनका आधारमा संरचना निर्माण वा फेरवदल गर्नुपर्ने मान्यता पाइन्छ। शिक्षा मन्त्रालय र यस अन्तर्गतका निकाय पनि शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्य पुरा गर्न सबै तह, तप्का, क्षेत्र, वर्ग र समुदायका व्यक्तिहरूलाई शिक्षाको मूलधारमा ल्याई गुणस्तरीय जीवन जिउन सक्षम वनाउने बिहङ्गम लक्ष्यका साथ केन्द्रदेखि वडा-वडासम्म झाँगिएको संरचना हो।

क) सङ्गठन संरचना निर्माण तथा पुनर्संरचनाका लागि लिइनुपर्ने कानुनी आधार

निजामती सेवा ऐन २०४९ (दोस्रो संशोधन) दफा ६क.मा दरवन्दी सृजना र सङ्गठन संरचना सम्बन्धी निम्न बमोजिमको व्यवस्था गरिएको छ:

(१) निजामती सेवामा रहने पदहरूको दरबन्दी तोकिएबमोजिम सिर्जना गरिनेछ।

(२) कुनै नयाँ सरकारी कार्यालय स्थापना गर्न सङ्गठन संरचना तयार गर्दा र नयाँ दरबन्दी सिर्जना गर्दा वा तत्काल कायम रहेको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्दा वा हेरफेर गर्दा सम्वन्धित मन्त्रालयले कार्यक्रम, कार्यबोझ, कार्यप्रकृति तथा दरबन्दी थप गर्नु पर्ने कारण र सो को औचित्य र उपलब्ध मानवस्रोत समेतको आधारमा सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी अर्थ मन्त्रालयको सहमति लिई सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ।

(२क) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त सहमतिको आधारमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सो को मूल्याङ्कन

गरी तिस दिन भित्र स्वीकृतिका लागि नेपाल सरकार, मन्त्रिपरिषद समक्ष पेस गर्नेछ ।

तर, सङ्गठन संरचना र दरबन्दी हेरफेर भएको अवस्थामा त्यस्तो हेरफेर भएको सङ्गठन संरचना र दरबन्दीको मात्र सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी प्रतिवेदन पेस गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (१), (२) र (२क) विपरीत दरबन्दी सिर्जना गरी पूर्ति गरिएको पद स्वतः खारेज हुनेछ । त्यस्तै निजामति सेवा नियमावली, २०५० (सातौं संशोधन) को नियम ४ (१)मा व्यवस्था भए बमोजिम कुनै कार्यालयको सङ्गठनको स्वरूप तयार गर्ने वा सङ्गठन संरचनामा हेरफेर गर्ने वा स्थायी पद सिर्जना वा खारेज गर्ने स्वीकृति प्राप्त भएको मितिले पन्ध्र दिनभित्र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सम्वन्धित निकायमा लेखी पठाउनेछ र सम्बन्धित निकायले सो जानकारी प्राप्त गरेको मितिले पन्ध्र दिन भित्रमा दरबन्दी अभिलेख अद्यावधिक गरी त्यसको जानकारी सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र निजामती किताबखानामा पठाउनु पर्नेछ । त्यस्तै उपनियम (२) मा सङ्गठन को स्वरूपतयार गर्ने वा सङ्गठन संरचनामा हेरफेर गर्ने क्रममा स्थायी पद सिर्जना वा हेरफेर गर्नु परेमा थप वा हेरफेर गर्न खोजिएको पदको कार्य विवरण संलग्न गर्नु पर्नेछ ।

ख) सङ्गठन संरचना निर्माण तथा पुनर्संरचनाका लागि लिइनुपर्ने सैद्धान्तिक आधार

(१) सङ्गठन निर्माणका शाष्त्रीय सिद्धान्तहरू : व्यवस्थापनका प्रणेताहरू हेनरी फेवल, मेक्स बेवर र टेलर लगायतको योगदानले निर्माण भएका शास्त्रीय सिद्धान्तहरूलाई सङ्गठन संरचना निर्माणका सर्वव्यापी ढाँचाको सिद्धान्त भनेर पनि बुझिन्छ । सङ्गठन संरचना निर्माण तथा हेरफेरका लागि हाल पनि उत्तिकै महत्त्वपूर्ण मानिएका ती सर्वव्यापी सिद्धान्तरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छः

अ) **कार्यविभाजनको सिद्धान्त (Division of Labour)** : यसलाई सङ्गठनको सिद्धान्तको मूल तत्वको रूपमा लिइन्छ । कर्मचारीमा रहने शारीरिक, मानसिक तथा सिपको सीमिततालाई आधार मानी कामको विभाजन गरिन्छ र सोही आधारमा सङ्गठन संरचनाको ढाँचा निर्माण गरिन्छ । शिक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत पनि नीति निर्माण तह देखि कार्यान्वयन तहसम्म विभिन्न प्रकृतिका जस्तैः परीक्षा, पाठ्यक्रम निर्माण, सुपरिवेक्षण, तालिम, तथ्यांक विश्लेषण लगायतका कार्यहरू सम्पादन गर्नु पर्ने भएकोले सो सबै कार्यहरूउपयुक्त मात्रामा सम्बोधन हुनसक्ने गरी संरचना तय गर्नुपर्ने हुन्छ ।

आ) **नियन्त्रणको सीमाको सिद्धान्त (Span of control)** : एक जना सुपरिवेक्षकले कतिजना सम्मको कामको नियन्त्रण तथा सुपरिवेक्षण गर्न सक्छ भन्ने कुराको निर्धारण नै नियन्त्रणको सीमा हो । यसलाई कामको जटिलता, सहायकहरू रहने भौगोलिक अवस्था वा दुरी, कामप्रतिको समर्पणको भावना तथा कार्यको विकेन्द्रीकरणको अवस्थाले प्रभाव पार्दछ । एउटा उपयुक्त नियन्त्रणको सीमामा एक जना सुपरिवेक्षक अन्तर्गत तिन देखि वढीमा नौ जना सम्म सहायक कर्मचारी रहनु पर्ने मानिन्छ । शिक्षा मन्त्रालयमा हालका केही श्रेणीका पदहरूमा सहायक कम तर सुपरिवेक्षक वढी भई यस सिद्धान्तको विपरित भएको अवस्था छ ।

इ) **विभागीकरणको सिद्धान्त (Departmentation)** : उस्तै उस्तै प्रकृतिका कार्य र क्रियाकलापहरू लाई एउटै समूहमा राखी शाखा/एकाइ निर्माण गर्ने सिद्धान्तलाई विभागीकरणको सिद्धान्त मानिन्छ । सबै किसिमको स्रोत साधनको अधिकतम उपयोगका लागि र काममा दोहोरोपन हुन नदिन यसमा ध्यान दिनुपर्दछ ।

ई) **आदेशको एकात्मकताको सिद्धान्त (Unity of command)** : No person can serve two masters "एकजना सहायकले दुईजना सुपरिवेक्षकको काम गर्न सक्दैन"को तर्कमा यो सिद्धान्त आधारित छ (आचार्य, २०१३) । एक जना सहायकले कुनै एक सुपरिवेक्षकबाट मात्रै आदेश पाउनुपर्ने र उ प्रति मात्रै जवाफदेही हुनुपर्ने अवस्था हो यो । अन्यथा काममा द्विविधा हुने र द्वन्द्वको

सिर्जना हुन सक्ने भई काममा अप्रभावकारीता देखापर्न सक्छ ।

उ) **पदसोपानको सिद्धान्त** (Hierarchy or Scalar Principle) : निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका लागि स्थापित सङ्गठनमा कार्यभारलाई विभिन्न कार्यात्मक एकाइ र उपएकाइमा बाँड्दै जाँदा एक मुख्य प्रशासकबाट प्रारम्भ भएको सङ्गठन आधारक्षेत्रमा पुगेर विस्तृत हुन पुग्छ, यसको स्वरूप पिरामिडको जस्तो हुन्छ । यहि नै पदसोपान हो । यसमा आदेश र नियन्त्रण माथिबाट एकएक खुड्किला हुदै ओर्लिन्छ यसले Chain of Command (आदेशको श्रृङ्खला) कायम राख्नमा सहयोग गर्दछ ।

ऊ) **विकेन्द्रीकरणको सिद्धान्त (Decentralization)** : विभिन्न निर्णय निर्माणका प्रक्रियालाई सङ्गठनको तल्लो तहसम्म विस्तार गरी सेवालाई प्रभावकारी रूपमा जनताको नजिक पुऱ्याउने विधि नै विकेन्द्रीकरण हो । जनतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने सेवा वा कार्यकालागि यस सिद्धान्तको प्रयोग गर्नु बढी उपयोगी मानिन्छ। शिक्षा सेवालाई पनि सोही दर्जामै राखी तल्लो तहमा प्रभावकारी कार्यात्मक एकाइ खडा गर्नु वा विस्तार गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

ए) **समन्वयको सिद्धान्त (Coordination)** : विभिन्न कार्य, एकाइ, सङ्गठनबिच सन्तुलित र प्रभावकारी अन्तरक्रिया र उपयुक्त संयोजन हुने अवस्था समन्वय हो । यसले असल सञ्चार, स्पष्ट निर्देशन, उपयुक्त नियन्त्रण र प्रभावकारी सुपरिवेक्षणलाई अभिवृद्धि गर्दछ । त्यसैले संरचना निर्माण गर्दा एकल प्रकृतिले isolation मा काम गर्ने, अर्काको काममा सहयोग र समन्वय भन्दा हस्तक्षेप गर्न प्रोत्साहित हुने किसिमले नहोस भनेर ख्याल गर्नुपर्दछ ।

(२) सङ्गठन निर्माणका आधुनिक सिद्धान्तहरू :

सङ्गठनका आधुनिक सिद्धान्तहरूकठोर औपचारिक संरचना भन्दा वातावरण तथा भविष्यमा आउन सक्ने आकस्मिकता र अनिश्चिततालाई समेत विवेकशील ढङ्गले विचार गरी लचिलो र विकेन्द्रीत स्वरूपलाई बढावा दिने उद्देश्यले स्थापित हुनुपर्ने मान्यता राख्दछन । सङ्गठन संरचना निर्माण तथा पुनर्संरचनाका प्रमुख आधुनिक सिद्धान्तहरू निम्नानुसार रहेका छनः

अ) **अनिश्चितताको सिद्धान्त (Principle of uncertainty)** : सङ्गठनले विभिन्न प्रकृति र मात्रामा अनिश्चितताहरूको सामना गरिरहेको हुन्छ र भविष्यमा पनि सो भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने हुन्छ । मुख्यतः आन्तरिक अनिश्चितता प्रविधि (Technology) ले सिर्जना गर्दछ भने वाह्य अनिश्चितता वातावरण (Environment) सँग सम्वन्धित हुन्छ । यसको लागि लचिलो सङ्गठन संरचनामा ध्यान दिनुपर्छ जसले उपरोक्त अनिश्चितताहरूलाई समायोजन गर्न सकोस । साथै ती अनिश्चितताहरू घटाउनका लागि सङ्गठन निर्माणको विवेकपूर्ण ढाँचाको सिद्धान्त (Theory of Rational Design) लाई पनि अवलम्वन गरिन्छ । जसमा सङ्गठन निर्माणको क्रममा बाहृय दबाब, स्वार्थ र पूर्वाग्रह भन्दा सङ्गठनको आवश्यकता र औचित्यताको मूल्याङ्कन वैज्ञानिक विधि र वस्तुगत पद्धतिको आधारमा गरी स्वरूपनिर्धारण गरिन्छ ।

आ) **प्रणाली सिद्धान्त (System Theory)** : सङ्गठन भनेको लगानी-प्रक्रिया-उत्पादनको सामुहिक रूप हो । यो सामाजिक प्रणालीको उपप्रणाली समेत हो त्यसैले सामाजिक वातावरण र समाजमा हुने परिवर्तनले सङ्गठनको प्रणालीलाई पनि प्रभाव पार्दछ। सङ्गठन संरचना निर्माण तथा पुनर्संरचना गर्दा यसमा गरिएको लगानी (मानवीय, भौतिक, आर्थिक, प्रविधि, आदि), सञ्चालन प्रक्रिया (चुस्त, प्रभावकारी) र यसवाट निस्कने उत्पादन तथा समाज र राष्ट्रमा यसले पार्ने प्रभावलाई समेत मध्यनजर गर्नु पर्दछ ।

इ) **स्वीकार्यताको सिद्धान्त (Acceptance Theory)** : यस सिद्धान्तले हरेक सङ्गठन संरचनाको मानवीय स्रोतलाई वढी महत्त्व दिन्छ किनभने सङ्गठनको यो साधन विवेकशील हुन्छ र यसको प्रतिबद्धता र प्रभावकारीताले मात्र अन्य साधनको महत्तम उपयोग भई लक्षित उद्देश्य प्राप्त गर्न सकिने हुन्छ । त्यसैले सङ्गठन संरचना निर्माण गर्दा यसमा कार्यरत कर्मचारीहरूको विश्वास

जित्ने, व्यक्ति र सङ्गठनको उद्देश्यमा मिलान गर्ने, सङ्गठनको चाहनालाई व्यक्तिको चाहनासँग अन्तरसम्वन्धित गरिदिने तथा कर्मचारी मानसिक तथा शारीरिक रूपमा सङ्गठन प्रति अपनत्व र आफू पनि यसको एक हिस्सा रहेका अनुभूति गर्न सक्ने किसिमले कार्य र उत्तरदायित्व सहितको संरचना होस् भन्ने विचार गर्नुपर्दछ ।

ई) **संरचनाको सन्तुलनको सिद्धान्त (Balance Theory of Organizational structure)** : यस सिद्धान्तले सङ्गठनका तहहरूबिच सन्तुलन हुनुपर्ने कुरामा जोड दिन्छ । सङ्गठनमा तहहरू पनि धेरै भएको र एकदम ठाडो प्रकृतिको हुनुभन्दा कम तह भएको चेप्टो प्रकृतिको हुनु वढी राम्रो मानिन्छ । मुख्यतः तिनओटा तहहरूमा तल्लो तहले कार्यान्वयनका आधारभूत प्रक्रियाका बारेका निर्णय लिने, मध्यम तहले नियमितखालका र कार्यक्रमिक निर्णयहरू लिने तथा उच्च तहले नीति निर्माण र नियन्त्रणको भूमिकामा रहनु उपयुक्त मानिन्छ ।

४) निष्कर्ष

जुनसुकै प्रशासनिक सङ्गठनहरूको निर्माण तथा संरचनामा हेरफेर गर्नुपर्दा उपरोक्त सिद्धान्तरूलाई विचार गर्नुपर्ने हुन्छ जसले सङ्गठनलाई उद्देश्यमुखी, चुस्त, मूल्यबोधी, प्रभावकारी तथा सेवामुखी बनाउन सहयोग पुऱ्याउँदछ । सङ्गठन निर्माण तथा पुनर्संरचनाका लागि सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्नुपर्ने कानुनी आधार भएपनि त्यो सङ्गठनको वास्तविक (Genuine) आवश्यकताको मूल्याङ्कनको आधारमा भन्दा पनि औपचारिकता पुरा गर्ने नियतका साथ मात्र गर्ने गरिएको पाइन्छ ।

पुनर्संरचनाको पर्खाइमा रहेको शिक्षा मन्त्रालय प्रत्यक्ष जनसरोकारसँग सम्बन्धित रहेको सामाजिक सेवा सञ्चालन गर्ने सङ्गठन भएकाले यसलाई जतिसक्दो बढी विकेन्द्रीत गरी निर्णय र कार्यान्वयन गर्ने एकाइहरूजनताको घरदैलो नजिक पुऱ्याउँन आवश्यक भएको छ । अन्यथा हालको जस्तो केन्द्रीकृत पद्धतिको कारणले 'शिक्षामा लगानीः बालुवामा पानी' भन्ने आलोचनात्मक विश्लेषण शिक्षा सेवा कार्यान्वयकर्ता र नीति निर्माताहरूले सधैं सुनिरहनु पर्नेछ । यसर्थ माथि उल्लिखित सिद्धान्तरूलाई समेत मध्यनजर गरीतत्कालिन आवश्यकता भन्दा पनि भविष्यमा पर्ने प्रभाव, देशको भूगोल, जनसङ्ख्याको स्थिति र परिवर्तनको दर, सेवाग्राहीको पहुँचको अवस्था, भविष्यमा हुने राजनीतिक पुनर्संरचना र वर्तमान सेवा प्रवाह तथा यसको उपलब्धिको यथार्थ मूल्याङ्कन सहित नयाँ संरचना तयार गरिनु आवश्यक छ जहाँ विद्यार्थीले आफ्नो घरदैलोमै निःशुल्क, सुपथ र सुलभ रूपमै गुणस्तरीय शिक्षा पाउन सकून, कसैले पनि शिक्षाको पहुँचबाट बाहिर हुनु नपरोस र शिक्षा सेवा कार्यान्वयन गर्ने सम्पूर्ण शिक्षक कर्मचारीहरूले पनि आत्म सम्मानको अनुभूति गर्न सकून र सवैको एउटै उद्देश्य तथा प्रतिवद्धता हुन सकोस् शैक्षिक विकास ।

सन्दर्भ सामग्री

आचार्य, मधुरमण (२०१३). **बिजनेस अफ बिउरोक्रेसी**. काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।

निजामती सेवा ऐन, (२०४९). तथा नियमावली, (२०५०). **कानुन किताब व्यवस्था समिति ।** काठमाडौं : लेखक ।

पोखरेल, कृष्ण (२०६९). **राज्य जनप्रशासन र सार्वजनिक मामिला**. काठमाण्डौ : एम.के. पब्लिसर्स एण्ड डिस्ट्रिब्युटर्स ।

भट्ट, भीमदेव (२००९). **विकास प्रशासन**. काठमाण्डौं : श्रीमती इन्दिरा भट्ट ।

सामाजिक अध्ययन विषयप्रतिको ध्यानाकर्षण

जीतबहादुर शाह
उपनियन्त्रक, परीक्षा नियन्त्रण कार्यालय

लेखसार

विद्यालय तहमा अध्ययन–अध्यापन गरिने सामाजिक अध्ययन विषयले शिक्षाका धेरैभन्दा धेरै राष्ट्रिय उद्देश्यहरू परिपूर्ति गर्नमा प्रत्यक्ष योगदान गर्न सक्ने स्थिति भए तापनि यो विषयप्रतिको नीति निर्माणदेखि कार्यान्वयन तहसम्मका सरोकारवालाहरूको दृष्टिकोण उपयुक्त हुन सकेको देखिँदैन। अरू विषयमा राम्रो दख्खल छैन भने सामाजिक अध्ययन विषय अध्यापन गरे हुन्छ भन्ने सोच र अरू विषय जस्तै यो विषयलाई पनि कण्ठ गरेर अध्ययन अध्यापन गर्ने परिपाटीले सामाजिक अध्ययन विषयमा थुप्रै चुनौतीहरू देखिएका छन्। व्यावहारिक परिवर्तन, मौलिकता र सिर्जनशीलताको खोजी गर्ने यो विषयको मर्म र भावनाअनुरूप कक्षाकोठाहरूमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापहरू हुन नसकेको पनि साँचो हो। यस्तो अवस्थामा सामाजिक अध्ययन विषयलाई प्रभावकारी रूपमा अध्ययन अध्यापन गर्ने गराउने हो भने सर्वप्रथमत सामाजिक विषयको शिक्षक जस्तो भए पनि हुन्छ भन्ने सम्बद्ध पक्षको सोचलाई परिवर्तन गरी पेसागत र आचरणगत हिसावले असल र उपयुक्त शिक्षकलाई मात्र सामाजिक अध्ययन विषयको शिक्षकमा नियुक्ति गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ। त्यस्ता सामाजिक अध्ययन विषयक शिक्षकहरूबाट मात्रै पाठ्य पुस्तकलाई भन्दा पाठ्यक्रमलाई आधार मानी 'गर र सिक' मा आधारित भई विभिन्न शिक्षण विधिहरूको प्रयोग गरेर सामाजिक अध्ययन विषय अध्यापन गर्न सम्भव देखिन्छ। यसो गर्न सकेमा मात्र सामाजिक अध्ययन विषयबाट अपेक्षा गरिएका उददेश्यहरू पुरा हुन सक्छन् र यसको सकारात्मक प्रभाव क्रमशः सामाजिक क्षेत्रमा पर्न सक्छ।

१. पृष्ठभूमि

छिमेकतिरका एक हुल नानीहरू र मेरी छोरी एका बिहानै हाम्रो घरको आँगनमा जम्मा भएर किताब र कपी हेर्दै के के कुरा पढिरहेका थिए। कुरोको चुरो बुझ्दै जाँदा उनीहरूले पढ्नुभन्दा पनि घोक्नतिर लागेका रहेछन्। उनीहरूसँग सोधपुछ गरेपछि बोध भयो- त्यसदिन शुक्रबारे कार्यक्रमअन्तर्गत विद्यालयमा सामाजिक विकृति र रोकथामका उपायहरू विषयमा बक्तृत्वकला प्रतियोगिता रहेछ। कक्षा ७ मा अध्ययनरत उक्त नानीहरू कक्षा ७ कै सामाजिक अध्ययन विषयको सहयोगबाट बक्तृत्वकलाको तयारी गरिरहेका थिए। उनीहरूको एकाबिहानैदेखिको भव्य तयारी देखेर मलाई भित्रभित्र असहज महसुस भयो र उनीहरूप्रति एक प्रकारको करुणा भाव पनि जागेर आयो।

आजभोलि नाम चलेका धेरै विद्यालयका विद्यार्थीहरूले सबै विषयहरू अध्ययन गर्ने एउटै तरिका गृहकार्य गर्ने अनि घोक्ने हो। शिक्षकहरूको पनि उही तरिका हो- कक्षामा एकाहोरो भट्याउने, गृहकार्य दिने अनि भ्याएपछि चेक गर्ने। त्योभन्दा अर्को उपाय भनेको शिक्षकले विद्यार्थीहरूलाई नोट लेखाइदिने र विद्यार्थीहरूले लेखेको नोट घोक्ने। दिमाग तात्तिने गरी जसले रिठ्ठो नबिराइ घोकेर परीक्षामा प्रस्तुत गर्छ त्यही विद्यार्थी विशिष्ट श्रेणीमा दर्ज हुन्छ। हाम्रा धेरै विषयहरूको पठनपाठन अन्ततः यसरी नै हुन्छ। हाम्रा धेरै विषयहरूको उपलब्धिको मूल्याङ्कन पनि अन्ततः यसरी नै हुन्छ र यो देशको भावी विकासका लागि आवश्यक पर्ने सक्षम र दक्ष जनशक्ति पनि यसरी नै उत्पादन गरिन्छ। अरू भन्दा पनि मेरो चासो र दुःखेसो भनेको सामाजिक अध्ययन विषयप्रतिको हो। व्यवहारमा परिवर्तन खोज्ने सामाजिक अध्ययन विषयको पठपाठन यसरी नै हुने हो भने सामाजिक व्यवहार र आचरणमा कसरी शुद्धीकरण होला र ?

एक जना नागरिक समाजका अगुवाले अनुभव सुनाउनुहुन्थ्यो- सामाजिक अध्ययन विषयमा विशिष्ट अङ्क ल्याउँदै आएको छोराले घरमा फोनको घण्टी बज्दा सकभर त फोन नै रिसिभ गर्दैन। यदि रिसिभ गरिहाले पनि उसलाई अभिवादन गर्न आउँदैन। को हुनुहुन्छ भनेर सोध्न पनि आउँदैन र उसले खोजेको

मान्छे नजिकै भए बोलाइदिन्छ नभएर हुनुहुन्न भनेर फोन राखिदिन्छ । सामाजिक अध्ययन विषयमा सामान्य अङ्क ल्याएर उत्तीर्ण हुने छोरीले फोन रिसिभ गर्नुपऱ्यो भने पहिले त अभिवादन गर्छिन् । त्यसपछि उपयुक्त नाताबाट सम्बोधन गरेर कलरको परिचय माग्छिन् र कलरले खोजेअनुसारको व्यक्ति र जानकारी सकेसम्म शिष्ट र सभ्य तरिकाले उपलब्ध गराउँछिन् । हामीले खोजेको के हो ? छोराको विशिष्ट श्रेणी वा छोरीको शिष्ट व्यवहार ? मापन र मूल्याङ्कन कसरी गर्ने हो ? व्यवहारको प्रदर्शनबाट वा घोकेको कुराको प्रस्तुतिबाट ? मलाई यस्तै कुराहरूले धेरै समय दिमाग तताइरहन्छ ।

२. सामाजिक अध्ययन विषय शिक्षणका अभ्यास र चुनौतीहरू

पूर्व परीक्षा नियन्त्रक खगराज बरालले अनुभव सुनाउनु भएको थियो- 'एसएलसीमा सामाजिक अध्ययन विषयका प्रश्नहरू विगतको भन्दा केही मौलिकपनलाई जोड दिएर सोधेको त सामाजिक अध्ययन विषयको एस.एल.सी.को २०६९ को राष्ट्रिय उपलब्धि अनपेक्षित रूपमा तल झऱ्यो ।' भन्नुको मतलव, सामाजिक अध्ययन विषयमा समेत मौलिकता र सिर्जनशीलताको गुञ्जायस देखिएन । यो विषयमा पनि अग्रज र गुरुहरूबाट घोक्ने बुद्धि सिकाइएको छ र त्यसै गर्छन् विद्यार्थीहरू । प्रश्नले मौलिकता खोज्यो भने विचरा थला पर्छन् विद्यार्थीहरू । जन्मजात बोकेर ल्याएको उनीहरूको सिर्जनशीलता र मौलिकता ठुलो मानिस हुने रहरमा पाठहरू घोक्दा घोक्दा बिलाइसक्यो । मौलिकता र सिर्जनशीलताले स्थान नपाउने र कतै स्थान भए पनि त्यो स्थान क्रमशः खुम्चिदै गएको यस्तो शिक्षाले हामीलाई कहाँ पुऱ्याउने हो, अन्योल छ ।

कक्षा १० को सामाजिक अध्ययन विषयको विशिष्ट उद्देश्यअन्तर्गत राष्ट्रिय सरोकारका विषयमा सचेत हुन र सोअनुरूपको आचरण गर्न सक्षम हुने छन् भन्ने उल्लेख छ । राष्ट्रिय सरोकारका विषयहरू दिनैपिच्छे फरक पनि हुन सक्छन् । त्यस्ता कुराहरू दशकअघि प्रकाशन गरिएको पाठ्य पुस्तकका समावेश नगरिएको पनि हुन सक्छ । त्यस्तै कक्षा १० कै अर्को उद्देश्यमा वि.सं. २०४६ देखि हालसम्म भएका प्रमुख राजनीतिक घटना क्रम र त्यसले सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रमा पारेको प्रभावको वर्णन गर्न सक्षम हुने छन् भन्ने उल्लेख छ । यहाँ हालसम्म भन्नाले कतिपयमा पाठ्यक्रम र पाठ्य पुस्तक तयार पार्दाका मितिसम्म भन्ने बुझाइ छ । हालसम्म भन्नाले विद्यार्थीहरूसँग शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सहभागी हुँदा र उनीहरूलाई मूल्याङ्कन गर्दाको अवधिसम्म भन्ने बुझ्नुपर्नेमा त्यस्तो हुन सकिरहेको छैन । वि.सं. २०६९ र वि.सं. २०७० को एस.एल.सी.को परीक्षामा पाठ्यक्रमकै भावना र मर्मअनुरूप प्रश्नहरू समावेश गरिँदा प्रश्नहरू बाहिरबाट सोधिए भन्ने गुनासाहरू पनि उठेका थिए । प्रश्नहरू पाठ्य पुस्तकमा आधारित नभई पाठ्यक्रममा आधारित भएर सोधिएको भने साँचो हो र सिद्धान्ततः हुनुपर्ने पनि त्यही हो ।

कक्षा १ देखि कक्षा १० सम्म सामाजिक अध्ययन विषयलाई अनिवार्य गरिएको भए तापनि यो विषयको क्षेत्र र संरचना हेर्दा यो पनि विषय हो र जस्तो लाग्छ । संस्कृति, इतिहास, अर्थशास्त्र, राजनीति शास्त्र, मानव शास्त्र, भूगोल, जनसङ्ख्या शिक्षा, नैतिक शिक्षा आदिलाई एकीकृत गरेर तयार गरिएको यो विषय अध्यापन गर्नका लागि जस्तो पृष्ठभूमिका शिक्षक भए पनि हुन्छ भन्ने मान्यता नीति निर्माण तहका मानिसहरूको दिमागमा छ । सामाजिक अध्ययन विषयको अध्यापन गर्नका लागि न त विश्वविद्यालयले नै उक्त विषयको शिक्षक उत्पादनमा जोड दिएको पाइन्छ न त सरकारले नै । शिक्षक सेवा आयोगले त झन् जुन विषय पढेको भए पनि सामाजिक अध्ययन विषयमा अध्यापन गर्न पाइने भनेर बाटो खोलेपछि यो विषयप्रति कोही पनि गम्भीर नभएको कुरा त्यसै पनि प्रस्ट हुन्छ । वास्तविकताको अनावरण गर्ने नै हो भने सामाजिक अध्ययन विषय अध्यापन गर्न साँच्चिकै कठिन छ । यो विषय प्राथमिकतामा नपरेकै कारण समाजमा सदाचार, सद्व्यवहार र शिष्टताको खडेरी परेको हो कि भन्ने कुराको समेत सहजै अनुमान गर्न मन लाग्छ ।

हालको नेपालको शिक्षा पद्धतिले अघि सारेका शिक्षाका ११ ओटा राष्ट्रिय उद्देश्यहरूमध्ये ८ ओटा उद्देश्यहरू त प्रत्यक्ष रूपमा सामाजिक अध्ययन विषयसँग सम्बन्धित देखिन्छन् । अन्य ३ ओटा उद्देश्यहरू अन्तरनिहित प्रतिभा र व्यक्तित्व विकासका सम्भावनालाई प्रष्फुटित गर्ने, उत्पादनमुखी र सीपयुक्त नागरिक तयार गर्ने र आधुनिक सूचना र प्रविधिसँग परिचित विश्वपरिवेश सुहाउदो दक्ष

जनशक्ति तयार गर्ने उद्देश्यहरू पनि यस विषयसँग परोक्ष वा अपरोक्षरूपमा सम्बन्धित देखिन्छन् । तथापि शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्य पुरा गर्नका लागि यति धेरै महत्त्व बोकेको विषयप्रति सरकारदेखि विद्यालयसम्मको उदासिनता देख्दा हामी कतै काम कुरो एकातिर, कुम्लो बोकी ठिमीतिरको बाटो पछ्याउँदै त छैनौं भन्ने लागेको छ । मलाई त लाग्छ, समाजमा विसङ्गति र विकृति बढ्दै गरेको यो समयमा सामाजिक अध्ययन विषयलाई प्रभावकारी रूपमा अध्ययन अध्यापन गर्ने कुरालाई प्राथमिकतामा राखेनौं भने हाम्रो समाज झनै विकृतितिर उन्मुख हुने कुरामा कुनै विवाद छैन ।

३. सामाजिक अध्ययन विषय शिक्षणको आगामी बाटो

शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्यहरूलाई प्रभावकारी रूपमा परिपूर्ति गर्ने हो भने सामाजिक अध्ययन विषयको अध्यापनलाई प्रभावकारी बनाउनुपर्ने देखिन्छ । यसका लागि एउटा कुरा त यसका विषयगत क्षेत्रहरूलाई दिँदै आएको भारलाई केही संशोधन गरेर समाज शास्त्र र मानव शास्त्र र मानवीय मूल्यका विषयवस्तुको भार अलि बढाउनुपर्दछ र भूगोल, अर्थशास्त्र र जनसङ्ख्या क्षेत्रको भार कम गर्नुपर्दछ । यसका साथै विद्यार्थीहरूको प्रवृत्तिगत पक्षको मूल्याङ्कन गरी अङ्कन गर्नका लागि केही प्रतिशत अङ्कभार छुट्ट्याउनुपर्दछ । मूल्याङ्कन गरिने यस्ता पक्षहरूअन्तर्गत विद्यार्थीहरूमा विद्यमान जीवन र जगतप्रतिको सकारात्मक सोच, सहनशीलता, क्षमाशीलता, निर्भिकता, आत्मविश्वास, सहयोगी र परिश्रमी भावना, दुःखी र विपन्नप्रतिको सहानुभूति, सहकार्यको सिप, मिलनसारिता आदि जस्ता कुराहरूलाई समावेश गरिनुपर्दछ ।

सामाजिक विषय जसले पनि अध्यापन गर्न सक्छ भन्ने मानसिकता त्याग्नुपर्दछ । साँच्ची भन्ने हो भने अहिलेसम्म सामाजिक अध्ययन विषय राम्रोसँग अध्यापन गर्न सकिएको छैन भन्दासही ठहर्छ । यसका लागि पेसागत र आचरणगत हिसावले सामाजिक अध्ययन विषयका दक्ष र सक्षम शिक्षकहरू उत्पादनतिर सरकार र विश्वविद्यालयहरू लाग्नुपर्दछ । सबै हिसाबले सबैभन्दा राम्रो, असल र अनुकरण गर्न लायक शिक्षक सामाजिक विषयको शिक्षक हुने गरी वातावरण निर्माण गर्न सक्नुपर्दछ । सामाजिक शिक्षक आफैं कुलतमा फस्ने र विद्यार्थीहरूलाई भने कुलतबाट कसरी बच्न सकिन्छ भनेर पाठ घोकेर ल्याऊ भन्ने विधिबाट सामाजिक अध्ययन विषय अध्यापन गर्नुको कुनै अर्थ हुँदैन । यसका लागि आचरणगत हिसावले समेत सामाजिक अध्ययन विषय अध्यापन गर्ने शिक्षक नमुना हुन सक्नुपर्दछ । यसका लागि आवश्यकता परेमा शिक्षक शिक्षा आयोगले शिक्षक छनोटको पाठ्यक्रम समेत संशोधन गर्नुपर्दछ ।

सामाजिक अध्ययन विषयक तालिमको सिलसिलामा थाइल्यान्डमा गएको समयमा बैङ्कककको एउटा विद्यालयमा गयौं । हामी गएको दिन त्यहाँका विद्यार्थीहरू सडकको छेउमा उभिएर सडकमा कस्ता प्रकारका गाडीहरू कति सङ्ख्यामा दौडिरहेका छन् भनेर सर्भे गर्दै थिए । त्यसबाट उनीहरू सडकमा गुड्ने गाडीहरूको प्रकार र आवृत्ति (Frequency) का बारेमा नयाँ ज्ञान निर्माण गर्दै थिए । सामाजिक अध्ययन विषय अध्ययन अध्यापन गर्न थुप्रै त्यस्ता विधि र तरिकाहरू अपनाउन सकिन्छ । सामाजिक अध्ययन विषयसँग उपयुक्त विधिहरूमा परियोजना विधि, सर्वेक्षण विधि, शैक्षिक भ्रमण विधि, प्रश्नोत्तर विधि, प्रदर्शन विधि, अवलोकन विधि, छलफल विधि, खोज एवम् अन्वेषण विधि, समस्या समाधान विधि, अभिनय विधि आदि बढी उपयोगी मानिन्छन् । सामाजिक अध्ययन विषयको प्रचलित पाठ्यक्रमले समेत सम्बोधन गरेका यस्ता विधिहरूको प्रयोगमा जोड दिनुपर्दछ ।

सामाजिक अध्ययन विषय शिक्षण गर्दा पाठ्य पुस्तकमा कम र पाठ्यक्रममा बढी ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ । सामाजिक अध्ययन विषयको पाठ्यक्रमले राखेको उद्देश्य जस्तै विद्यार्थीहरूलाई समसामयिक राजनीतिक घटना र सरोकारका विषयहरूको बारेमा सहजीकरण गर्नका लागि दशकअघि लेखेको पाठ्य पुस्तक घोकाएर सम्भव छैन । यस्तो अवस्थामा शिक्षक आफैँले पाठ्यक्रमलाई आधार मानी त्यस्ता विषय वस्तुहरूका बारेमा विद्यार्थीहरूलाई सचेत र चनाखो भई सूचना र जानकारी हासिल गर्न सक्ने क्षमताको विकास गर्नुपर्दछ । यसले विद्यार्थीहरूमा रेडियो सुन्ने, टेलिभिजन हेर्ने, पत्रपत्रिका पढ्ने र दैनिक घटनाहरूप्रति चासो राख्ने बानीको विकासमा समेत टेवा पुऱ्याउँछ ।

४. निष्कर्ष

सामाजिक अध्ययन विषयप्रतिको समग्र दृष्टिकोणमा सुधारको खाँचो सर्वत्र महसुस भइरहेको छ । समाजमा असल सामाजिक आचरण भएका मानिसहरूको खाँचो छ । यसका लागि असल सामाजिक आचरण भएका मानिसहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने सामाजिक वातावरणको सिर्जना गर्नु आवश्यक छ । यसको प्रारम्भिक पहल अन्यत्र कतैबाट नभइरहेको अवस्थामा विद्यालयका सामाजिक अध्ययन विषय शिक्षण गर्ने कक्षाकोठाहरूबाट गरिनुपर्दछ । यसका लागि सर्वप्रथम त सामाजिक अध्ययन विषयको शिक्षक पेसागत र आचरणगत हिसावले असल हुनुपर्दछ । पेसागत र आचरणगत हिसावले असल सामाजिक अध्ययन विषयक शिक्षकबाट मात्र उपयुक्त विधिको प्रयोगबाट यो विषय अध्यापन गर्न सम्भव छ ।

सामाजिक अध्ययन विषय शिक्षणमा उपयुक्त विधिहरूको प्रयोगले विद्यार्थीहरूले कथा, कविता, नाटक, समाचार, चिट्ठी, सम्पादकीय, गीत, प्रतिवेदन, रेखाचित्र, वृत्तचित्र, स्तम्भचित्र, तालिका, तस्बिर, नक्सा जस्ता सिर्जनशील विधाहरूमार्फत भाव अभिव्यक्त गरुन् र त्यस्ता कुरामा सिर्जनात्मक सिपको समेत विकास होस् भन्ने सामाजिक अध्ययन विषयले राखेको लक्षय पुरा गर्न सहयोग पुग्छ । अझै स्पष्ट रूपमा भन्नु पर्दा विद्यार्थीहरूलाई 'गर र सिक' भन्ने धारणाको अभिवृद्धि गराउनु र विद्यार्थीहरूमा व्यावहारिक परिवर्तन ल्याउनु नै सामाजिक अध्ययन विषयको मूल लक्ष्य हो । यसबाट क्रमशः विद्यार्थीहरूमा परिश्रम गर्ने, समुदायका मानिसहरूसँग साक्षात्कार भई भलाकुसारी गर्ने, आफैँले सूचना र जानकारीको विकास गर्ने, समस्याको सामना गर्ने र विषयवस्तुप्रति जिज्ञासु हुने प्रवृत्तिको विकास हुन्छ । यस्तै विधिहरूको प्रयोगबाट समाजका लागि आवश्यक पर्ने आत्मविश्वासी, शिष्ट, सिर्जनशील र परिश्रमी मानिसहरूको उत्पादन गर्न सकिन्छ न कि टुप्पी बाँधेर घोक्ने विधिबाट ।

सामाजिक विषयले मानिसहरूमा भाइचारा सम्बन्धको विकास गर्ने, सामाजिकीकरणमा प्रश्रय दिने, सहिष्णुता, सहकार्य, सहयोग र समझदारीको माध्यमबाट समाजमा शान्ति र मेलमिलापको वातावरण सिर्जना गर्ने, मानिस मानिसको बिचमा सामिप्यता, सहृदयता र करुणाको भाव जगाउने जस्ता काम गर्नुपर्दछ । तथापि हाम्रा व्यवहार र क्रियाकलापहरूले विद्यार्थीहरूमा उल्लिखित कुराहरूको विकास नभइ प्रतिष्पर्धा, इर्ष्या, डाह, आक्रोस, महत्त्वाकाङ्क्षा आदिको विकासमा जोड दिएको देखिन्छ । हामी जति बेला पनि बाँदर र हात्तीलाई रुख चढ्ने प्रतिष्पर्धा गराए जस्तै फरक फरक क्षमता र स्वभावका विद्यार्थीहरूको बिचमा समान उपलब्धिका लागि उही विधि र प्रक्रियाको माध्यमबाट प्रतिष्पर्धा गराइरहेका हुन्छौँ । यसले बाल बालिकाहरूको बिचमा नजानिदो किसिमबाट बैरभाव, आत्मग्लानी, कुण्ठा, महत्त्वाकाङ्क्षा र डाहको विकास भइरहेको हुन्छ । यदि यो कुरा साँचो हो भने हाम्रो शिक्षण गर्ने तौरतरिकामा पुनरावलोकन गर्नुपर्छ होला । बरु विद्यार्थीहरूको बिचमा सहकार्य, सहयोग, समन्वय र समझदारीको विकास हुने गरी क्रियाकलापहरूको छनौट गरेर शिक्षण सिकाइ कार्यको थालनी गर्नुपर्छ होला । सर्वप्रथम यो कार्यको अगुवाइ सामाजिक अध्ययन विषय अध्यापन गर्ने शिक्षकबाटै हुन सक्यो भने सान्दर्भिक र उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सूची

अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६९). **सामाजिक अध्ययन र जनसङ्ख्या शिक्षा, कक्षा : ७**. भक्तपुर : पाठ्यक्रम विकास केन्द्र ।

दाहाल, माधव (२०७१). **एस.एल.सी. परीक्षामा सामाजिक अध्ययन विषयको प्रश्नपत्रः सन्दर्भ वि.सं. २०६९ र २०७०, परीक्षा, वार्षिक शैक्षिक पत्रिकाभित्र**. भक्तपुर : परीक्षा नियन्त्रण कार्यालय ।

नेपाल सरकार, शिक्षा मन्त्रालय, पाठ्यक्रम विकास केन्द्र (२०६४). **माध्यमिक शिक्षा पाठ्यक्रम, भाग–१**. सानोठिमी : लेखक

ब्रह्माकुमारीज शैक्षणिक सोसाइटी, एकेडेमी फार ए बेटर वर्ल्ड (२००६). **मूल्यों एवम् आध्यात्मिकता की शिक्षा, प्रमाणपत्र पाठ्यक्रम**. राजस्थान : लेखक