DOI: https://doi.org/10.3126/phe.v16i1.96843

शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभागमा प्राध्यापकहरूका सेवासुविधा र वृत्तिविकासका अवसरहरू

नारायणप्रसाद अधिकारी र झुपाकुमारी बुढाथोकी*

त्रिभुवन विश्वविद्यालय, शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभाग

*jhupabc77@yahoo.com

Received: March 3, 2026 **Accepted: May 25, 2026** **Publication: June 10, 2026**

लेखसार

यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभागमा प्राध्यापकहरूका सेवासुविधा र वृत्तिविकासका अवसरहरू खोजी गर्नु रहेको छ । यस अध्ययनमा कथन अनुसन्धान ढाँचा प्रयोग गरिएको छ । यो अध्ययनमा शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभाग कीर्तिपुरमा प्राध्यापन गर्ने नौजना पूर्णकालीन प्राध्यापकहरूलाई उद्देश्यमूलक नमुना छनोट विधिको आधारमा छनोट गरी अध्ययन गरिएको छ । यस अध्ययनमा अन्तर्वार्ता निर्देशिकालाई साधनका रूपमा प्रयोग गरी सूचनाहरू लिइएको छ । यस अध्ययनमा प्राध्यापकहरूले आफ्नो प्राध्यापन पेसाप्रति आत्मगौरव अनुभूत गरेको तर न्यून पेसागत विकासका अवसर र सुविधाका कारणले निराशा र बेखुसी भएको पाइयो । समयमा विश्वविद्यालयले पदोन्नतिको विज्ञापन नखोल्दा प्राध्यापकहरूमा बढी पेसागत चिन्ता रहेको पाइयो । विषयगत विभागहरूमा घट्दो विद्यार्थी भर्नादरले प्राध्यापकहरूमा आफ्नो पेसा नै धरापमा पर्ने डरले मानसिक र मनोवैज्ञानिक तनाव सिर्जना हुनेगरेको देखिन्छ । विभागमा प्रविधिक, विद्युतीय र इन्टरनेट सुविधा तथा दण्ड र पुस्कारको अभाव रहेको पाइयो । यसैगरी विभागमा शिक्षकहरू बीच समसामयिक शैक्षिक मुद्दामा बहस र छलफल प्रायः शून्य रहेको छ । प्राध्यापकहरूको खण्डित मनस्थितिले विभागमा सहकार्यको संस्कृतिमा कमी रहेको पाइयो । विश्वविद्यालयले प्राध्यापकको पेसागत विकास गर्न विशेषगरी वृत्तिविकास तथा नियमित पदोन्नतिका अवसर सिर्जना गर्नुपर्ने देखिन्छ । शिक्षक शिक्षाका समसामयिक मुद्दाहरूमा नियमित छलफल र बहस तथा अनुसन्धानका लागि थप आवश्यक आर्थिक सहयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसैगरी नेपाल सरकारले उच्चशिक्षा प्राध्यापन गर्ने प्राध्यापकहरूको जिम्मेवारीअनुसार उनीहरूको पेशागत मर्यादा कायम र पारिश्रमिक वृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ भन्ने निष्कर्ष यस अध्ययनबाट प्राप्त भएको छ ।

मुख्य शब्दावली : असन्तुष्टि, पारिश्रमिक, प्राध्यापक, वृत्तिविकास, सेवासुविधा ।

पृष्ठभूमि

शिक्षकहरूले आफूले अनुभव गरेका तनावहरूको समाधान गर्न नसकेसम्म उनीहरूमा पेसागत असन्तुष्टि उत्पन्न हुन्छ । उनीहरूले उच्चशिक्षा अध्यापन गर्ने प्राध्यापकहरूले ठूलो मात्रामा दबाबको

सामना गर्नुपरेको देखिन्छ University and Coollege Union (2013) । कार्यभारको दबाव, मनमुटाव, शिक्षकका माग, अनुसन्धान, सेवासुविधा तथा लगानीको अपेक्षाजस्ता पक्षहरूले पेसागत दबाब सिर्जना गर्ने उल्लेख गरेको छ (Travers and Cooper, 1996) । यी मागहरूले शिक्षकहरूमा निरन्तर मनमुटाव हुने र यसले न्यून पेशागत सन्तुष्टि र संवेगात्मक थकान हुनेगर्दछ । Ross and Others (2023) ले कर्मचारीहरूको पेशागत अनिश्चितताले उनीहरूमा चिन्ता बढाउने र अनुसन्धानको उपलब्धि र विकासमा प्रभाव पार्ने बताएका छन् । Vacchi et al. (2024) ले यसका लागि उनीहरूले अनावश्यक प्रशासनिक कार्य घटाउने, बढीभन्दा बढी सहयोग रणनीतिको अवलम्बन पर्ने, पदोन्नतिको पारदर्शी मापदण्डमा जोड दिने र संस्थागत सहयोग, समन्वय र लचिलो पद्धति अवलम्बन गर्नुपर्ने सुझाव दिएका छन् । शिक्षकको प्रभावकारिता उनीहरूले आफ्ना पेशागत असन्तुष्टिहरूलाई व्यवस्थापन गर्ने क्षमता राखेका छन् कि छैनन् भन्ने कुराले प्रभाव पार्दछ (Clunies–Ross, Little & Kienhuis, 2008) । त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभागमा पेशागत विकासका चुनौतीहरू रहेका छन् । यस विभागमा उच्चशिक्षा अध्यापनको मेरो चौबीस वर्षको अनुभवबाट विभागमा प्रतिवर्ष विद्यार्थी सङ्ख्या घट्दैगएको, अध्ययन र अनुसन्धान कार्यका लागि सङ्गठनात्मक वातावरण र सहयोग कमी रहेको, पदोन्नतिको अनिश्चितता, संस्थागत सहयोगको अभाव, भौतिक र प्राविधिक स्रोतको कमीजस्ता पक्षहरू मुख्य रहेका छन् । यसका अतिरिक्त सीमित पेशागत विकासका अवसर, अपर्याप्त तलब सुविधाजस्ता पक्षहरूले प्राध्यापकहरू बेखुसी रहेको देखिन्छ । यसैगरी विभागमा व्यक्ति र वातावरणबीच अन्तर्क्रिया तथा एकले अर्कालाई सहयोग, समर्थन र विचार विनिमय गर्ने सहकार्यात्मक संस्कृतिको अभाव छ ।

शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभागमा प्राध्यापकहरूका पेशागत विकासका विभिन्न समस्या र मुद्दाहरूले उनीहरू असन्तुष्ट रहेका छन् । विशेषगरी पेशागत वृत्तिविकासका न्यूनअवसर र पदोन्नतिको न्यूनसम्भावनाले उनीहरूमा बढी तनाव सिर्जना गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी विभागमा सूचना तथा सञ्चारप्रविधिका पूर्वाधार र तालिमको कमी, बत्ती, इन्टरनेट, स्मार्टबोर्डजस्ता पक्षहरूको अभाव देखिन्छ । त्यसैगरी विभागमा अनुगमन, निरीक्षण र राम्रो काम गर्नेहरूको सही मूल्याङ्कन हुन सकेको देखिँदैन । शिक्षाशास्त्र केन्द्रित विभागलाई उत्कृष्टताको केन्द्र बनाउने लक्ष्य पूरा गर्नका लागि विश्वविद्यालय अधिकारी तथा विभागीय नेतृत्वले प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न नसकेको प्राध्यापकहरूका आवाजहरू रहेका छन् । विश्वविद्यालयका प्राध्यापकहरूका पेशागत आवश्यकता लेखाजोखा एउटा महत्त्वपूर्ण चरण भने विभाग र क्याम्पसहरूमा पेशागत विकासका योजना र रणनीतिहरू तर्जुमा गर्नु अर्को महत्त्वपूर्ण चरण हो । विद्यार्थीहरूको प्राज्ञिक कार्यसम्पादन र प्रणालीको प्रभावकारी सञ्चालन गर्ने कुरा शिक्षकहरूको उत्प्रेरणा, सन्तुष्टि र राम्रो जीवनबाट प्रभावित भएको हुन्छ । तसर्थ यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य विश्वविद्यालयमा प्राध्यापन गर्ने प्राध्यापकहरूका पेशागत अनुभव, उपलब्ध सेवासुविधा र वृत्तिविकासका अवसरहरू खोजी गर्नु रहेको छ । उच्चशिक्षा प्राध्यापन गर्ने प्राध्यापकहरूको सेवासुविधा

र वृत्तिविकासका अवसरहरू सिर्जना गर्ने तरिकाहरू पहिल्याउन साथै उच्च शिक्षाको रचनात्मक भौतिक र शैक्षिक वातावरण सिर्जना गर्न यो अध्ययन ज्यादै महत्त्वपूर्ण रहेको छ ।

यस अध्ययनले उच्चशिक्षा व्यवस्थापनको क्षेत्रमा ज्ञान थप्न योगदान गर्छ । यस अध्ययनको नतिजाबाट शिक्षाविद्, योजनाकार तथा विश्वविद्यालय अधिकारीहरूका लागि प्राध्यापकहरूका पेशागत सेवासुविधाहरूलाई सम्बोधन गर्ने योजना र कार्यक्रमहरू तय गर्न महत्त्वपूर्ण सूचनाहरू उपलब्ध गराउँछ । साथै यस अध्ययनबाट प्राप्त भएका प्राध्यापकहरूका गहन पेशागत दृष्टिकोणहरूले सरोकारवालाहरूलाई उच्चशिक्षाको प्राज्ञिक वातावरण सिर्जना गर्न मदत गर्दछ । यस अध्ययनका नतिजा तथा निष्कर्षहरूबाट शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयले आङ्गिक क्याम्पसका प्राध्यापकहरूको मर्यादा उच्च राख्न, उच्चशिक्षा अध्यापन गर्ने प्राध्यापकहरूका पेशागत विकासका योजना तय गर्न, समयानुकूल उनीहरूको पारिश्रमिक अभिवृद्धि गर्ने नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्न यस अध्ययनले मदत गर्दछ ।

साहित्यको पुनरवलोकन

पेशागत तनाव शारीरिक र मानसिक प्रतिक्रिया हो जसले मानिसका जीवनका घटना, परिस्थिति र कार्यहरूको प्रतिक्रिया दिन्छ । असल तनावले मानिसमा सकारात्मक भावनाको विकास गर्दछ (Blaug and Lekhi, 2007) । Gray and Feeeman (1987) ले चिन्ता एउटा नकारात्मक अवस्था हो, जसले बेखुसी र दुःखी बनाउँछ भनेका छन् । आशावादिता नहुनु एउटा यस्तो अवस्था हो, जसले मस्तिष्क र संवेगमा बेसाहारा भएको महसुस गराउँछ । Banerjee and Mehta (2016) ले वातावरणीय दबावले कार्यस्थलका तनावहरू बढाउँछ भनेका छन् । यस अवस्थामा कर्मचारी र वातावरणबीच गतिशील अन्तरक्रियाको आवश्यकता पर्दछ । जब कर्मचारीहरूका मागहरूको सुनाइ हुन्छ तब शारीरिक र मानसिक स्वास्थ्यमा सकारात्मक नतिजा पाउन सकिन्छ । यसैगरी Ahmad et al. (2022) ले पेशागत असन्तुष्टि साझा मुद्दा हो र यो जुनसुकै सङ्गठनमा पनि विद्यमान रहेको हुन्छ भनेका छन् । मानव व्यवहार व्यक्ति र वातावरण दुवैबाट प्रभावित भइरहेको हुन्छ । यसको अर्थ एउटा व्यक्तिको पेशागत खुसीको तह, दिगोपना र सफलता उनीहरूको व्यक्तित्व र कार्यस्थल कतिको राम्रो छ भन्ने विषयद्वारा निर्धारित हुन्छ (Kokkinos, 2007) । विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानहरूले विश्वविद्यालयका प्राध्यापकहरूमा चिन्ता हुनुको मुख्य कारण थकान र न्यून कार्यसन्तुष्टि रहेको उल्लेख गरेका छन् । Solanki and Mandaviya (2021) को अध्ययनले भारतका विश्वविद्यालयका शिक्षकहरूले बढी कार्यभार, पेशागत विकास, अपर्याप्त व्यवस्थापकीय सहयोगजस्ता समस्याहरू भोगेको उल्लेख गरेका छ । यसको परिणामस्वरूप धेरैभन्दा धेरै विश्वविद्यालयका शिक्षकहरूले आफूले भोगेका र अनुभव गरेका पेशागत असन्तुष्टिका कारण आफ्नो पेशालाई समाप्त गरेका छन् । (Travers and Coopers, 1996) ले बढी कार्यभार, विकासको लागि न्यून अवसर, अनुपयुक्त कार्य वातावरण, सहकर्मीसँग तनावपूर्ण सम्बन्ध, प्रशासक र विद्यार्थीको अभद्र व्यवहार र कार्यशैलीजस्ता पक्षहरू तनावका मुख्य

कारणहरू रहेको उल्लेख गरेका छन् । त्यसैगरी Kyriacou (2001) ले शिक्षकहरूमा चिन्ता हुनुको मुख्य कारणहरूमा कमजोर पेशागत विकास, कार्यढाँचा, विद्यार्थीको अशिष्ट व्यवहार, अपर्याप्त तलब, अपूर्ण अनुशासन नीति, हल्ला गर्ने विद्यार्थी, चुनौतीपूर्ण कक्षानतिजा, सहयोग र समर्थनको कमी, पहिचानको कमीजस्ता कारणहरू मुख्य रहेको उल्लेख गरेका छन् । Camacho–Morles et al. (2021) ले सेवा सुविधा र स्रोतहरूको न्यून सहयोग र शिक्षकहरूको पेशागत असन्तुष्टिबीच उच्चस्तरको कठोरताको सहसम्बन्ध रहेको हुन्छ भनेका छन् ।

Gungor (2019) ले शिक्षकहरूमा रहेका पेशागत असन्तुष्टिको न्यूनीकरण गर्न सामाजिक सहयोग ज्यादै महत्त्वपूर्ण हुने उल्लेख गरेका छन् । त्यसैगरी Kapukaya et al. (2022) का अनुसार जुन शिक्षकले प्रशासक र आफ्ना साथीहरूबाट व्यवहारिक र संवेगात्मक सहयोग प्राप्त गरेका छन् उनीहरूको चिन्ताको तह कम हुने उल्लेख गरेका छन् । त्यसैगरी Klassen and Chiu (2010) ले जुन शिक्षकहरू बढी तनावमा रहेका हुन्छन्, उनीहरूमा उत्साह र धैर्यको कमी हुन्छ र यसले उनीहरूको उत्प्रेरणा र सक्रिय कक्षा सहभागितामा प्रभाव पार्छ भनेका छन् । Scheier and Carver (1985) ले दक्ष तथा सीपयुक्त पेशागत चिन्ता व्यवस्थापन तरिकाको विकासले सङ्गठनात्मक प्रभावकारिता, दक्षता, उपलब्धि, रचनात्मकता, समूह सञ्चार तथा पेशागत विकास अभिवृद्धि गर्न सहयोग पुऱ्याउने धारणा व्यक्त गरेका छन् ।

विधि र प्रक्रिया

प्रस्तुत अध्ययनमा Cresswell (2014) ले भनेझैँ अध्ययनको उद्देश्य र शैक्षिक घटनाको व्यापक व्याख्या गर्न कथन अनुसन्धान ढाँचा ज्यादै उपयोगी हुने मान्यतालाई आत्मसात् गरिएको छ । यस अध्ययनमा शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभाग कीर्तिपुरमा प्राध्यापन गर्ने पाँचदेखि एकतीस वर्ष शिक्षण अनुभव भएका पूर्णकालनी प्राध्यापकहरू नौजना (तीन महिला र छ पुरुष) लाई उद्देश्यमूलक नमुना छनोट विधिबाट छनोट गरी अध्ययन गरिएको छ । अन्तर्वार्ता निर्देशिकाको माध्यमबाट प्राप्त प्रतिक्रियाहरूलाई वर्णनात्मक तथा व्याख्यात्मक रूपमा विश्लेषण गरिएको छ । अध्ययनका लागि छुटेका केही महत्त्वपूर्ण सूचनाहरू टेलिफोनका माध्यमबाट समेत लिएको थियो ।

नतिजा र छलफल

प्राध्यापकहरूसँग गरिएको गहन अन्तर्वार्ता तथा लिखित दस्तावेजहरूको पुनरवलोकनबाट प्राप्त नतिजालाई अध्ययनको उद्देश्यअनुसार व्याख्यात्मक र वर्णनात्मक तरिकाले तल छलफल गरिएको छ :

प्राध्यापकहरूको पेशागत कार्यअनुभव

प्राध्यापन पेशा चुनौतीपूर्ण र सधैँ नियमित हुनुपर्ने पेशा मानिन्छ । यस पेशामा पेशागत अनुभव, सिप, उत्प्रेरणा, उच्च मनोबल, समालोचनात्मक चिन्तनजस्ता पक्षहरू ज्यादै महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यसै सन्दर्भमा प्राध्यापकहरूको पेशागत कार्यअनुभव अध्ययन गर्दा न्यूनतम स्थायी कार्यअनुभव पाँचवर्ष रहेको र

सबैभन्दा बढी कार्यअनुभव एकतीस वर्ष रहेको पाइयो । यसैगरी महिला प्राध्यापकहरूको कार्य अनुभव अध्ययन गर्दा बीस वर्ष रहेको पाइयो ।

अन्तर्वार्ताको क्रममा प्राध्यापकहरूसँग तपाईंले प्राध्यापन पेशामा रही कार्य गर्दा कस्तो अनुभव गर्नुभएको छ भन्ने जिज्ञासा राख्दा धेरैजसो प्राध्यापकहरूले अत्यन्तै आत्मगौरव र आत्मसन्तुष्टि अनुभव भएको प्रतिक्रिया प्राप्त भयो । Xu et al. (2023) and Vacchi (2024) ले भनेजस्तै पेशागत खुसी र आत्मसन्तुष्टि प्राध्यापकहरूमा रहेकाले मनोवैज्ञानिक रूपमा आफ्नो पेशालाई उच्च सम्मान गरेको पाइयो । यसै सन्दर्भमा दुईजना महिला प्राध्यापकहरूका अनुसार यो पेशामा एकातिर गर्व महसुस हुन्छ भने अर्कोतिर न्यून पेशागत अवसरहरूले खिन्नता महसुस हुन्छ भन्ने प्रतिक्रियाबाट संस्थागत रूपमा अवसरहरू अपर्याप्त भएको स्पष्ट हुन्छ । यसै सन्दर्भमा एकजना प्राध्यापकको भनाइ ज्यादै सान्दर्भिक रहेको छ :

> म व्यक्तिगत रूपमा आफ्नो पेशाप्रति खुसी छु । यो पेशालाई ज्ञान बाँड्ने र नयाँ पुस्तालाई मार्गदर्शन गरी समाज रूपान्तरणको यात्रासँग जोडिएकाले मूल्यमान मान्दछु तर नियमित पेशागत विकासका सन्दर्भमा संस्थागत नेतृत्व चुकेको छ । उपलब्ध भएका न्यून अवसरका कार्यक्रमहरूले हामीलाई निराशा र बेखुसी बनाएको छ ।

यसबाट के भन्न सकिन्छ भने प्राध्यापकहरू व्यक्तिगत रूपमा आफ्नो पेशाप्रति सन्तुष्ट रहेको तर संस्थागत अवसर अर्थात् नियमित पेशागत विकासका अवसरको कमीले उनीहरूमा निराशा सिर्जना गरेको पाइयो । यसका लागि Vacchi (2024) ले भनेजस्तै पेशागत अवसरमा पारदर्शिता र लचकताको नीति विश्वविद्यालय नेतृत्वले अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसैगरी विश्वविद्यालयमा प्राध्यापकलाई कार्यको आधारमा नभई पदको आधारमा वर्गीकरण गर्ने चलनले उनीहरूमा हीनताबोध सिर्जना हुने गरेको पाइयो ।

प्राध्यापकको पारिश्रमिक र सुविधाहरू

उच्चशिक्षा अध्यापन गर्ने मानव संसाधनलाई प्रदान गरिएको तलब र सेवासुविधाले उनीहरूमा कस्तो प्रभाव पारेको छ भन्ने विषयमा अध्ययन गरिएको थियो । अध्ययनको क्रममा प्राप्त सूचनाहरूका आधारमा अधिकांश प्राध्यापकहरू विश्वविद्यालयले प्रदान गरेको तलब सुविधाप्रति असन्तुष्ट रहेको पाइयो । उच्चशिक्षा प्रदान गर्ने शिक्षकहरूलाई प्रदान गरिएको तलब ज्यादै न्यून रहेको प्रतिक्रिया दिए । एकजना प्राध्यापकले तलब भन्ने कुरा सन्तुष्टि लिने र राज्यको अवस्था हेर्दा चित्त बुझाउनुपर्ने विषय रहेकाले आफू सन्तुष्ट रहेको बताए । यसै सन्दर्भमा एकजना महिला प्राध्यापकले हामीले प्राप्त गरेको तलब नेपालको सन्दर्भमा मध्यमस्तरको कामचलाउ भएकाले यसले प्राध्यापकको पेशागत विकासका लागि सहयोग गर्दैन, बरु तनाव सिर्जना गरेको धारणा व्यक्त गरिन् । त्यसैगरी अर्का प्राध्यापकले विश्वविद्यालयको तलबले दैनिक खर्च धान्न समस्या भएको, अन्यत्र क्याम्पसमा कक्षा लिन दगर्नुपरेको, ट्युसन क्लास, कपी परीक्षणजस्ता अनुत्पादक काममा समय व्यतित गर्नुपरेकाले कहिलेकाहीँ दिक्क लाग्छ भनेका छन् ।

उल्लेखित प्रतिक्रियाबाट विश्वविद्यालयले पारिश्रमिक स्वरूप प्रदान गरेको तलब र अन्य सेवासुविधाबारे अधिकांश शिक्षकको धारणामा समानता रहेको पाइयो । उनीहरूका अनुसार तलबले घरखर्च चलाउन मुस्किल परेको, न्यून पारिश्रमिकका कारण अतिआवश्यक शैक्षिक सामग्री जस्तै, ल्यापटप, प्रिन्टर, इन्टर नेटको व्यवस्थापन गर्न मुस्किल भएको, बजारको महँगी र जिम्मेवारीको तुलनामा पारिश्रमिक र अन्य सुविधा न्यून रहेकाले व्यक्तिगत, पेशागत र पारिवारिक आवश्यकता पूरा गर्न कठिन हुने गरेको पाइयो ।

विश्वविद्यालयको सेवा सुविधाबारे लामो समय विश्वविद्यालय सेवामा कार्यरत एकजना प्राध्यापकको धारणा ज्यादै महत्त्वपूर्ण रहेको छ । उहाँको भनाइअनुसार :

> व्यक्तिगत र संस्थागत रूपमा अध्ययन अनुसन्धान तथा विचार निर्माण गर्ने विश्वविद्यालयका शिक्षकलाई नत कुनै पनि अतिरिक्त सुविधाहरू प्रदान गरिएको छ नत उनीहरूको पेशागत मर्यादा नै कायम गरिएको छ। लामो समयसम्म विश्वविद्यालयमा काम गर्दा पनि काठमाडौँमा एउटा घर बनाउन नसक्ने भनी पटक-पटक घरपरिवार र समाजले आफूलाई भन्दा हीनता र पेशागत तनाव उत्पन्न हुन्छ ।

उल्लिखित प्रतिक्रियाबाट विश्वविद्यालयले प्रदान गरेको तलब र अन्य सुविधाहरूप्रति अधिकांश प्राध्यापकहरूको असन्तुष्टि रह्यो । प्राध्यापकको पारिश्रमिकले पारिवारिक तनावसमेत उत्पन्न गरेको पाइयो । तलबबाट प्राध्यापकहरूको पेशागत विकासमा टेवा पुग्न नसकेको र आफ्नो तलबबाट छोराछोरी र घरपरिवारसमेत हेर्नुपर्नेभएकाले न्यूनतम शैक्षिक र प्राविधिक सामग्रीहरू जुटाउन नसकेको अवस्था देखियो । Camacho–Morles et al. (2021) को अध्ययनले पारिश्रमिक, साधनस्रोतको न्यून सहयोग र शिक्षक तनावबीच उच्च तहको लचकताको सम्बन्ध हुन्छ भनेजस्तै यस अध्ययनमा पनि विश्वविद्यालयका प्राध्यापकहरूलाई प्रदान गरिएको सेवासुविधा र उनीहरूको पेशागत सन्तुष्टिबीच नकारात्मक सहसम्बन्ध रहेको पाइयो। प्राध्यापकको पारिश्रमिक र सुविधाहरू सन्दर्भमा अर्का प्राध्यापकले आफ्नो प्रतिक्रिया यसप्रकार उल्लेख गरेका छन् :

> विश्वविद्यालय र शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभागले पेशागत विकासका लागि उपलब्ध गराइएका अवसर र सुविधाप्रति सन्तुष्ट हुने ठाउँ छैन । विद्यार्थी-केन्द्रित क्रियाकलाप सञ्चालन गर्न कुनै रकम उपलब्ध हुँदैन । व्यक्तिगत खर्च गरेर कसरी युगसुहाउँदो शिक्षा दिन सकिन्छ भनेर प्रतिप्रश्न गरे । तलबले बाँच्न, घर चलाउन र आफ्नो पेशागत विकास गर्न सम्भव छैन ।

यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने विश्वविद्यालयले तलबबाहेक कुनै पनि सुविधाहरू उपलब्ध गराएको पाइएन। शिक्षण सिकाइमा विद्यार्थी-केन्द्रित विधि सञ्चालन गर्न शिक्षकहरूलाई आवश्यक पर्ने सामग्री र स्रोतसमेत उपलब्ध गराउन सकेको पाइएन । Solanki and Manhaviya (2021) ले भनेझैँ भारतका कलेजहरूका प्राध्यापकहरूले पेशागत विकासका अवसर र अपर्याप्त व्यवस्थापकीय सहायताका

समस्याहरू भोगेका छन् जसको कारण उनीहरूमा असन्तुष्टि सिर्जना भएको छ भन्ने कुरा त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गतका क्याम्पस र विभागहरूमा पनि मेल खाएको देखियो ।

पेशागत वृत्तिविकासका अवसरहरू

मानव स्रोत एउटा जीवन्त स्रोत हो । शिक्षकको पेशागत विकास उनीहरूको सीप र सक्षमता सुधारको निरन्तर प्रक्रिया हो । शिक्षकको सुधार र उन्नति हुनु भनेको विद्यार्थीको उत्कृष्ट नतिजामा समेत सुधार हुनु हो (Hassel, 1999) । मानव स्रोतलाई पेशागत विकासका लागि अभिप्रेरित गर्नुको अर्थ सङ्गठनलाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउनु हो । पेशागत विकासले व्यक्तिको पेशागत भूमिकाको विकासलाई बुझाउँछ । Adhikari (2080) का अनुसार शिक्षण पेशामा प्रवेश गरिसकेपछि प्राप्त गर्ने तालिम, शैक्षिक योग्यता वृद्धि, उच्च अध्ययन, पदोन्नति, सुविधाहरू, सेमिनार गोष्ठीमा सहभागिता, मानसम्मान र पुरस्कारहरू पेशागत विकासका मुख्य पक्षहरू हुन् ।

यसै सन्दर्भमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयले तपाईंको पेशागत वृत्तिविकासका लागि केकस्ता अवसरहरू उपलब्ध गराएको छ र ती उपलब्ध अवसरहरूबाट तपाईं सन्तुष्ट हुनुहुन्छ भन्ने जिज्ञासा अन्तर्वार्ताको क्रममा राख्दा अधिकांश उत्तरदाताहरूले पेशागत विकासका उपलब्ध अवसरहरूप्रति सन्तुष्ट नभएको प्रतिक्रिया दिए । एकजना उत्तरदाताले अवसर सिमित भएका, अवसरको वितरणमा समानता, निष्पक्षता र पारदर्शिता पटक्कै नभएको प्रतिक्रिया व्यक्त गरे । साथै एकजना उत्तरदाताले मात्र विश्वविद्यालयले उपलब्ध गराएको पेशागत विकासका अवसरमा सन्तुष्ट छु भने । एकजना महिला प्राध्यापकले विश्वविद्यालयले प्रदान गरेका अवसरहरू पटकपटक पद र सुविधा पाएका व्यक्तिहरूलाई बढी लाभ हुने गरेको बताइन् । त्यसैगरी अर्का महिला प्राध्यापकले विश्वविद्यालयको पदोन्नति प्रणाली नियमित नभएको र विश्वविद्यालयमा समयसमयमा सेवा आयोगका मापदण्डहरू व्यक्ति केन्द्रित गरी परिमार्जन हुने परिपाठीप्रति आफ्नो असन्तुष्टि रहेको बताइन् । साथै उनले विश्वविद्यालयले प्राध्यापकलाई प्रदान गरिएका पेशागत अवसर अपमानजनक छन् भन्दै आफ्नो प्रतिक्रिया यसप्रकार उल्लेख गरिन् :

> बीस वर्षसम्म निरन्तर पढाएका र कुनै अवसर र सुविधा नपाएका प्राध्यापकहरू पदोन्नति नभएर विश्वविद्यालय सेवाबाट निवृत्त हुनुपरेको उदाहरण छन्। निजामती कर्मचारी सरह पनि सुविधा छैन। एउटा प्राध्यापक लुरुलुरु एकघण्टाको बाटो हिँड्दै कक्षा कोठामा आएको देख्दा ज्यादै दुःख लाग्छ । प्राध्यापकको मर्यादा र हैसियतको सम्मान नहुँदा पेशागत तनाव हुन्छ । अर्कोतिर विश्वविद्यालयको व्यवस्थापकीय पक्ष कमजोर छ । यसको ढिलासुस्ती र अपारदर्शी कार्यप्रणालीले चिन्ता र असन्तुष्टि पैदा हुन्छ ।

उल्लेखित प्रतिक्रियाहरूले के देखाउँछ भने विश्वविद्यालयले प्राध्यापकहरूको पेशागत वृत्तिविकासका लागि प्रदान गरेका अवसरहरू ज्यादै न्यून छन् । अवसरको वितरणमा न्याय र समानता नभएको देखिन्छ । पदोन्नति प्रणालीप्रति प्राध्यापकहरू असन्तुष्ट रहेको, विश्वविद्यालय नेतृत्वले सरोकारवालाहरूसँग कुनै छलफल नगरी आफू खुसी सेवा आयोगका मापदण्ड परिवर्तन गर्नेगरेको र त्यसको असर

प्राध्यापकहरूमा परेको पाइयो । विश्वविद्यालयका प्राध्यापकहरूको मर्यादालाई राज्य र विश्वविद्यालय अधिकारीबाट समेत कायम गर्न नसकेको र विश्वविद्यालयको ढिलासुस्ती कार्यप्रणालीप्रति प्राध्यापकहरू चिन्तित भएको पाइयो । यसै सन्दर्भमा अर्का एकजना महिला प्राध्यापकले आफू त्रिभुवन विश्वविद्यालय सेवामा प्रवेश गरेदेखि क्याम्पस तथा केन्द्रीय विभागमा कार्य गर्दा भोगेका पेशागत समस्याहरूलाई यसप्रकार उल्लेख गरिन् :

> त्रिभुवन विश्वविद्यालयको अपारदर्शी नीति र नीतिको फितलो कार्यान्वयन, समयमा विज्ञापन नखोल्नु र खोलेमा अनुपातिक संख्या कम रहेकाले पेशागत नैराश्यता गराएको छ । सम्बन्धित निकायले काम गर्ने र नगर्ने बीच एउटै दृष्टि राख्नु, दण्ड र पुरस्कार दिने प्रावधान नहुनुले लगनशील भएर कार्य गर्ने व्यक्तिहरू लाई निराशा तुल्याएको छ । पेशागत वृत्तिविकासका अवसर पहुँच हुनेहरूका लागि भएजस्तो अनुभव हुन्छ ।

यस भनाइबाट के स्पष्ट हुन्छ भने विश्वविद्यालयले समयमा नियमित पदोन्नतिको व्यवस्था नगर्नु, दण्ड र पुरस्कारको यथोचित व्यवस्था गर्न नसक्नु, नीतिगत पारदर्शिता र कार्यान्वयन पक्ष फितलो हुनु र उच्चशिक्षा प्रवाह गर्ने ठाउँमा पहुँचको प्रयोग हुनेगरेकाले प्राध्यापकहरू चिन्तित भएको पाइयो । Ross and Others (2023) ले भनेझैँ वृत्तिविकासको अनिश्चितताले प्राध्यापकहरूमा चिन्ता बढाएको र त्यसले पेशागत उन्नतिमा बाधा पुग्ने गरेको पाइयो । यसै प्रसङ्गमा Ward (1990) को चिन्तन ज्यादै महत्त्वपूर्ण रहेको छ । उनले व्यक्तिका माग र अपेक्षा बढी हुने तर क्षमता कम हुँदा तनाव पैदा हुन्छ भनेका छन् । उनले भनेजस्तै शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभागमा कार्यरत प्राध्यापकहरूका पेशागत माग र अपेक्षाहरू बढी छन् तर संस्थागत क्षमता र प्रभावकारी व्यवस्थापनको अभावले उनीहरूमा असन्तुष्टि पैदा भएको पाइयो । संस्थागत रूपमा प्राध्यापकहरूका अपेक्षा पूरा नहुँदा बारम्बार निराश र शक्तिहीन भएको पाइयो ।

निष्कर्ष

यस अध्ययनमा प्राध्यापकहरू आफ्नो पेशाप्रति आत्मगौरव र सन्तुष्ट रहेको तर विश्वविद्यालयले संस्थागत रूपमा प्रदान गरिएका सेवासुविधा र वृत्तिविकासका अवसरहरू निराश रहेको पाइयो । प्राध्यापकहरूमा पदोन्नतिको न्यून सम्भावनाले उनीहरूमा तनाव सिर्जना हुनेगरेको निष्कर्ष पाइएको छ । विश्वविद्यालयले लामो समयसम्म विज्ञापन नखोल्ने र खोलेमा सम्भावित उम्मेदवारहरूको तुलनामा त्यो सङ्ख्या ज्यादै न्यून हुने स्थितिले उनीहरूमा चिन्ता देखिन्छ । विभागमा वैचारिक आस्थाका आधारमा प्राध्यापकहरूमा विभाजित मनस्थिति रहेको, सामूहिक सहकार्यको संस्कृतिमा विचलन देखिएको छ । विभागले तलबबाहेक पेशागत विकासका कुनै किसिमका प्राविधिक स्रोतसामग्री र थप सेवासुविधाहरू उपलब्ध गराउन नसकेको अवस्था देखिएको छ । विभागमा सिनियर र जुनियरको रेखाङ्कनले जुनियरले आफूलाई हेपिएको महसुस गरेका छन् ।

प्राध्यापकहरूमा उत्पन्न भएका असन्तुष्टिहरू न्यूनीकरण गर्न विश्वविद्यालय प्रशासनले पेशागत विकासका अवसरमा वृद्धि गर्ने नीति र कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ । साथै विश्वविद्यालयले पदोन्नति र अवसरको वितरणमा समानता र न्यायको सिद्धान्त अवलम्बन गर्नुपर्ने अध्ययनमा देखिएको छ। विश्वविद्यालयमा वृत्तिविकासका अवसरहरूको कमी, पदोन्नतिको न्यून अवसर, जिम्मेवारीअनुसार न्यून पारिश्रमिक र सुविधाहरूजस्ता कारणहरूले प्राध्यापकहरूमा असन्तुष्टिहरू रहेका छन् । तसर्थ, विश्वविद्यालयका अधिकारी र नीति निर्माताहरूले समयअनुसार अन्य देशहरूले अवलम्बन गरेका अभ्यास र अनुभवको आधारमा प्राध्यापकहरूको पेशागत विकासका अवसरमा वृद्धि गर्ने नीति र कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरी तत्काल लागु गर्नुपर्ने देखिन्छ । साथै समय, बजारको अवस्था र पेशागत जिम्मेवारीलाई आधार मानी उच्चशिक्षा अध्यापन गर्ने प्राध्यापकहरूको पारिश्रमिक र सुविधाहरू दिने नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

सन्दर्भसामग्री

Adhikari, N. P. (2080). *Educational administration and supervision.* Ashish Book Bhandar.

Ahmad, I., Gul, R., & Kashif, M. (2022). A qualitative study of workplace factors causing stress among University teachers and coping strategies: A Qualitative Study of Workplace Factors. *Human Arenas*, 1-23.

Banerjee, P. A. (2016). A Longitudinal Evaluation of the Impact of STEM Enrichment and Enhancement Activities in Improving Educational Outcomes: Research Protocol. *International Journal of Educational Research, 76,* 1-11. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2015.12.003

Blaug, R. Kenyon, A. & Lekhi, R. (2007). *Stress at work: A report prepared for the work foundation's principal partners*. The work foundation.

Camacho-Morles, J., Slemp, G. R., Pekrun, R., Loderer, K., Hou, H., & Oades, L. G. (2021). Activity achievement emotions and academic performance: A meta-analysis. *Educational Psychology Review,* 33(3), 1051-1095.

Clunies-Ross, P., Little, E., & Kienhuis, M. (2008). Self-reported and actual use of proactive and reactive classroom management strategies and their relationship with teacher stress and student behaviour. *Educational Psychology*, *28*(6), 693-710.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches.* Sage Publication.

Gray, H & Freeman, A. (1987). *Teaching without stress*. Paul Chapman Publishing, Ltd.

Gungor, A. (2019). Investigating the relationship between social support and school burnout in Turkish middle school students: The mediating role of hope. *School Psychology International*, 40(6), 581-597.

Kapukaya, K., Yucedal, H. M., & Kara, S. (2022). The Perception of the Teachers about the Children with Specific Learning Disability as a Special Education Need: Brayaty Primary School Case in Erbil. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 9(2).

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741.

Kokkinos, C. M. (2007). Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers. British Journal of Educational Psychology, 77, 229-243. http://dx.doi.org/10.1348/000709905X90344

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

Ross, P. M., et al. (2023). *Stress adaptation and resilience of academics in higher education — a literature review.*

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219- 247.

Solanki, S., & Mandaviya, M. (2021). Does gender matter? Job stress, work-life balance, health and job satisfaction among University Teachers in India. *Journal of International Women's Studies,* 22(7), 121-134

Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. Routledge.

University and College Union (2013). *Higher stress: A survey of stress and well-being among staff in higher education* University and College Union (UCU).

Vacchi, O. B., Menis, D., Scarpis, E. *et al.* (2024). Stress management: how does the academic staff cope with it? A cross-sectional study at the University of Udine. *BMC Public Health* 24, 1509 https://doi.org/10.1186/s12889-024-18935-7

Ward, J. (1990). *Thriving on stress: Self–development for managers*. London: The Falmer Press.

Xu Y. & Wang, Y. (2023). Job stress and university faculty members' life satisfaction: The mediating role of emotional burnout. *Front. Psychol*. 14:1111434. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1111434