व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको
आन्तरिक मूल्याङ्कन प्रतिवेदन

मूल्याङ्कनकर्ताः
राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय
(अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा)

२०७४ आषाढ

विषय सूची

संक्षेपीकरण

कार्यकारी सारांश i

परिच्छेद १ मूल्याङ्कनको पृष्ठभूमि १

१.१ मूल्याङ्कनको पृष्ठभूमि १

१.२ मूल्याङ्कनका उद्देश्य १

१.३ मूल्याङ्कनका कार्यक्षेत्र र स्तरीकरण २

१.४ मल्याङ्कन विधि ४

१.५ सूचना प्रशोधन र बिश्लेषण विधि ५

१.६ मूल्याङ्कनकर्ताको विवरण ६

१.७ मूल्याङ्कनका सीमाहरु ६

परिच्छेद २ कार्यक्रमको परिचय ७

२.१ कार्यक्रमको परिचय ७

२.२ कार्यक्रमको दीर्घकालीन सोच, लक्ष्य र उद्देश्य ७

२.३ व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रको काम, कर्तव्य र अधिकार ८

२.४ तालिम केन्द्रहरुको संगठनात्मक व्यवस्था ९

२.५ तालिमका प्रकारहरु ११

२.६ तालिम सञ्चालन विधि र प्रक्रिया १२

परिच्छेद ३ कार्यक्रमको विश्लेषण र मूल्याङ्कन नतिजा १४

३.१ कार्यक्रमको कार्यसम्पादन (प्रगति) १४

३.२ कार्यक्रमको सन्दर्भिकता १९

३.३.कार्यक्रमको प्रभावकारिता २४

३.४ कार्यक्रमको कार्यदक्षता ३०

३.५. कार्यक्रमको प्रभाव ३३

३.६. कार्यक्रमको दिगोपना ३५

परिच्छेद ४ मूल्याङ्कन सम्बन्धी सवाल, निष्कर्ष र सुझावहरु ४०

४.१ मूल्याङ्कनका क्रममा प्राप्त सवालहरु ४०

४.२ निष्कर्ष ४१

४.३ सुझावहरु ४२

४.४ सुझाव कार्यान्वयन कार्ययोजना ४३

सन्दर्भ सामग्रीहरु ४६
अनुसूचीहरु ४७
अनुसूची १: लक्ष्य र प्रगतिको विवरण ४७
अनुसूची २: समुह छलफलको लागि तयार गरिएको प्रश्नावली ५०
अनुसूची ३: तालिममा सहभागी भैसकेका व्यक्तिहरुसंग सामुहिक रुपमा सोधिने प्रश्नावली ५२
अनुसूची ४: तालिम प्रदायक संस्थाहरुबाट सूचना संकलनको लागि तयार गरिएको प्रश्नावली ५४
अनुसूची ५: जानिफकार व्यक्तिहरुको विवरण ५९
अनुसूची ६: दरबन्दीसम्बन्धी विवरण ६१
अनुसूची ७: स्थलगत अवलोकनका क्रममा खिचिएका तस्विरहरु ६२
अनुसूची ८: मूल्याङ्कन टोलीको विवरण ६३

तालिकाहरुको सूची

तालिका नं. १.१	मूल्याङ्कनका आधारहरु	५
तालिका नं. २.१	व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रहको विवरण	९
तालिका नं. २.२	तालिम संचालन प्रकृिया	१२
तालिका नं ३.१	बिगत ५ बर्षमा सञ्चालित तालिम कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगतिको अवस्था	१५
तालिका नं. ३.२	विनियोजित बजेट र खर्चको विवरण	१६
तालिका नं. ३.३	तालिम केन्द्रको कार्यक्षेत्र अनुसारको जनसंख्या, तालिमको लक्ष्य र विनियोजित बजेट	२१
तालिका नं. ३.४	कार्यक्रमको सान्दर्भिकताको सम्बन्धमा सोधिएको प्रश्नहरु र प्राप्त जानकारी	२३
तालिका नं. ३.५	कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियाबारे लाभग्राहीको सन्तुष्टि	२७
तालिका नं. ३.६	तालिममा विभिन्न सामाजिक समूहहरुको सहभागिताको स्थिति	२८
तालिका नं. ३.७	प्रति इकाई लागतको तुलनात्मक विवरण	३१
तालिका नं. ३.८	सीपयुक्त जनशक्तिको आम्दानीको विवरण	३३

संक्षेपीकरण

रा.यो.आ.	राष्ट्रिय योजना आयोग
रा.यो.आ.स.	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय
व्या.त.सी.बि.ता.के	व्यावसायिक तथा सीप बिकास तालिम केन्द्र
के.त.बि.	केन्द्रिय तथ्याङ्क बिभाग
प्र.म.तथा म.प.	प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्
गै.स.सं	गैर सरकारी संस्था
DPR	Detailed Project Report
FGD	Focused Group Discussion
KII	Key Informants Interview
CTEVT	Council for Technical Education and Vocational Training
NSTB	National Skill Testing Board
TOT	Training of Trainer
EVENT	Enhance Vocational Education and Training
TVET	Technical and Vocational Education and Training

कार्यकारी सारांश

१. अध्ययनको पृष्ठभूमि

राष्ट्रिय योजना आयोग (रायोआ)बाट आर्थिक वर्ष २०७३।७४ मा आन्तरिक मूल्याङ्कनको लागि आठ वटा आयोजना तथा कार्यक्रमहरुको छनौट भएकोमा व्यावसायिक सीप विकास तालिम कार्यक्रम पनि एक हो । वि.सं. २०३४ सालमा काठमाडौंको बानेश्वरबाट सुरुवात भएको केश कर्तन तालिम केन्द्रलाई व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको प्रारम्भ विन्दु मानिएको छ । श्रम क्षेत्रसंग सम्बन्धित भई विभिन्न समयमा विभिन्न नामबाट सुरुवात भएको तालिम कार्यक्रमहरुलाई आ.व. २०६१/६२ देखि व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रको नामबाट एकीकृतगरी सालबसाली रुपमा निरन्तर सञ्चालन गरिएको देखिन्छ । व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रम मार्फत वि.सं. २०३४ देखि हालसम्ममा २,३७,३३६ जनालाई विभिन्न विषय क्षेत्रमा तालिम प्रदान गरिएको तथ्याङ्क प्राप्त भएको छ ।

सालबसाली रुपमा सञ्चालित यस कार्यक्रमले अर्द्धदक्ष जनशक्ति उत्पादन गरी गरिबी न्यूनीकरणमा सहयोग गर्ने उद्देश्य राखेको छ । हाल भैंसेपाटी तालिम केन्द्र, ललितपुर (विभागस्तरीय) सहित १६ वटा तालिम केन्द्रहरुबाट बार्षिक करिब २० हजार जनालाई सीपयुक्त तालिम प्रदान गरिंदै आएको छ । तालिम सञ्चालनका लागि स्थापित तालिम केन्द्रहरु हालसम्म पनि अस्थायी रुपमा सञ्चालित छन् भने तालिम केन्द्र अन्तरगत प्रशासन, लेखा र प्रशिक्षक सहित जम्मा ३९६ जनाको दरबन्दी रहेको छ ।

२ मूल्याङ्कनको उद्देश्य

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको कार्यसम्पादन स्तरको अध्ययन गर्नु, तालिमबाट सिकेको सीपको उपयोगिताको बारेमा अध्ययन गर्नु, तालिमले रोजगार स्वरोजगार प्राप्ति र आय आर्जन बृद्धिमा पुऱ्याएको योगदान तथा लाभग्राहीको सन्तुष्टि अध्ययन गर्नु यस मूल्याङ्कनको उद्देश्य रहेको छ । यस आन्तरिक मूल्याङ्कनको समग्र उद्देश्य व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको कार्य सम्पादन, सान्दर्भिकता, प्रभावकारिता, कार्यदक्षता, प्रभाव र दिगोपनाको मूल्याङ्कन गर्नु रहेको छ ।

३. मल्याङ्कन विधि

यस मूल्याङ्कनका लागि आवश्यक सूचना तथा जानकारीहरु सङ्कलन गर्न प्राथमिक तथा द्वितीयक सूचना सङ्कलन विधि प्रयोग गरिएको छ । प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन विधि अन्तरगत लक्षित समूहसंगको सामूहिक छलफल (Focus Group Discussion), मूख्य जानिफकारसंगको अन्तर्वार्ता (Key Informants Interview) बाट सूचना सङ्कलन गरिएको छ भने द्वितीयक सूचना सङ्कलन विधि अन्तरगत कार्यक्रमसंग सम्बन्धित बार्षिक प्रतिवेदन, चौमासिक विभाजन, तालिम सञ्चालन निर्देशिका, राष्ट्रिय योजना आयोगबाट प्रकाशित आवधिक योजनाहरु, बार्षिक विकास कार्यक्रमहरु भाग-१ र भाग-२, नेपाल सरकारका नीतिहरु, दिगो विकास लक्ष्यसम्बन्धी प्रारम्भिक प्रतिवेदन लगायतका दस्तावेजहरुको अध्ययन गरी मूल्याङ्कनलाई सम्पन्न गरिएको छ ।

४.मूल्याङ्कन नतीजा

यस आन्तरिक मूल्याङ्कनको उद्देश्य प्राप्त गर्न मूल्याङ्कन टोलीले आयोजनासंग सम्बन्धित विवरणहरुको अध्ययन, समूह छलफल, प्रमुख सूचनादातासंग अन्तर्वार्ता एवम् तालिम केन्द्रहरुको स्थलगत अवलोकन र भ्रमण, तालिम केन्द्र आसपासका बजार क्षेत्रमा तालिम केन्द्रबाट सीप सिकेपछि व्यवसाय सञ्चालन गरिरहेका व्यक्तिहरुसंगको अन्तर्वार्ता, छलफलबाट संकलित सूचना तथा तथ्याङ्कहरुको आधारमा मूल्याङ्कन गरी नतिजाहरुलाई निम्नबमोजिम स्तरीकरण गरिएको छ ।

मूल्याङ्कनका आधारहरु	मूल्याङ्कन नतिजाको स्तर (क) देखि (ङ) सम्म	निष्कर्ष
कार्य सम्पादन	**(ख) सन्तोषजनक**	लक्ष्यको अनुपातमा ९६ प्रतिशत प्रगति हाँसिल भएको । श्रोत उपयोगको अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा विगत ४ आ.ब.मा ८५ प्रतिशत भन्दा बढी नै बजेटको उपयोग भएको । मध्यम स्तरको सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गर्ने लक्ष्य अनुरुपको तालिम प्रदान गर्न सकेको । कार्यक्रमको सोचतालिका हालसम्म नबनेको, परम्परागत प्रविधिको प्रयोगले निरन्तरता पाएको, प्रशिक्षकहरुको सही व्यवस्थापन र क्षमता विकासका अवसर समेत कम भएको ।
सान्दर्भिकता	**(क)अति सान्दर्भिक**	राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ संग प्रत्येक्ष सम्बन्धित भई कायान्वयनमा रहेको । आवधिक योजनाका साथै दिगो विकास लक्ष्यसंग समेत सम्बन्धित रहेको । सबै सम्भाव्य लाभान्वित बर्गको पहुँचमा कार्यक्रम पुग्न नसकेको, लक्षित भौगोलिक क्षेत्र, जनसंख्यालाई बजेट विनियोजन गर्दा ध्यान नदिइएको भएतापनि लाभान्वित वर्गले यी कार्यक्रम

		सान्दर्भिक रहेको, तालिम प्रदान गर्ने विधि र पाठ्यक्रम उपयुक्त रहेको प्रतिक्रिया दिएको ।
प्रभावकारिता	**(ख) प्रभावकारी**	कार्यक्रमको वार्षिक लक्ष्य र प्रगति तथा श्रोत उपयोगको अवस्था राम्रो रहेको । कार्यक्रमको उद्देश्य अनुरुप कार्यक्रम सञ्चालन भएको । कार्यक्रमप्रति लाभान्वित समुदाय सन्तुष्ट रहेको । तालिम कार्यक्रमलाई सकेसम्म समावेशी बनाइएको तथापी वित्तीय, भौतिक पूर्वाधार र जनशक्तिको व्यवस्थापनको पक्षमा समस्या रहेको ।
कार्यदक्षता	**(ख) कार्यदक्षतापूर्ण**	विगत चार आर्थिक बर्षमा विनियोजित बजेटको औसतमा ९१ प्रतिशत खर्च भएको, तालिम सञ्चालन कार्य अन्तर्गत ९६ प्रतिशत लक्ष्य प्राप्त भएको, अन्य सरकारी निकायको तुलनामा यस कार्यक्रमको प्रति इकाइ लागत पनि कम रहेको, विभिन्न सरकारी निकायहरु अन्तर्गत सञ्चालित तालिम कार्यक्रमलाई एकिकृतरुपमा सञ्चालन गरी कार्यदक्षतामा वृद्धि गर्न नसकिएको ।
प्रभाव	**(ख) सकारात्मक**	तालिम लिएपश्चात विभिन्न विषय क्षेत्रमा घटिमा ५ हजार देखि बढीमा ५० हजारसम्म मासिक आम्दानी गर्न सकेको, यस्तो आम्दानी बढ्दै गएको, तालिमले परिवारको जीवनस्तरमा सकारात्मक प्रभाव पारेको, दुईवटा नमूना सर्वेक्षणले ४७ देखि ५७ प्रतिशतसम्म तालिम प्राप्त व्यक्तिले रोजगारी प्राप्त गरेको देखाएका, कार्यक्रमको प्रभाव अध्ययन गर्नको लागि यो मूल्याङ्कन पर्याप्त नभएकोले सामान्य असरको विश्लेषण गरी मूल्याङ्कन गर्दा यस कार्यक्रमको असर सकारात्मक रहेको ।
दिगोपना	**(ग) मध्यम देखिएको**	कार्यक्रमको लागि नेपाल सरकारबाट स्रोतको सुनिश्चितता भएपनि कार्यक्रम सञ्चालनको लागि स्थापित संगठन संरचना अस्थायी प्रकृतिको रहेको । यस प्रकारका तालिममा नेपाल सरकारको स्वामित्वका विभिन्न निकायहरु संलग्न रही वार्षिक करिव रु. १० अर्व खर्चहुने गरेतापनि श्रोतको उपयोग प्रभावकारी नभएको, तालिममा दोहोरोपना रहेको, तालिमको विषय समान भएपनि पाठ्यक्रम, पाठ्यसामग्री, समयावधि फरक फरक रहेकोले यस प्रकारको तालिमलाई पुनसंरचना गर्नेतर्फ प्रयास भइरहेको, मुलुक संघीय संरचनामा परिवर्तन भएकोले पनि यो कार्यक्रम हालकै अवस्थामा निरन्तर हुन नसक्ने भएकोले समग्रमा कार्यक्रमको दिगोपना मध्यम स्तरको देखिएको ।

समग्र मूल्याङ्कन	**(ख) सन्तोषजनक**	मूल्याङ्कनलाई (क) देखि (ङ) सम्म पाँचवटा तहमा स्तरीकरण गरिएको छ । मूल्याङ्कनका आधारहरुलाई स्तरीकरण गर्दा **कार्यसम्पादन** (ख) स्तर, **सान्दर्भिकता** (क) स्तर, **प्रभावकारिता** (ख) स्तर, **कार्यदक्षता** (ख) स्तर, **प्रभाव** (ख) स्तर तथा **दिगोपना** (ग)स्तरको रहेको छ । मूल्याङ्कनका ६ वटा आधारहरु मध्ये चारवटाले ख स्तर, एउटाले क स्तर तथा एउटाले ग स्तर प्राप्त गरेकोले समग्र मूल्याङ्कन **(ख) स्तर अर्थात सन्तोषजनक** रहेको छ ।

५. मूल्याङ्कनका क्रममा प्राप्त सवालहरु

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको मूल्याङ्कनको क्रममा यो कार्यक्रमको सञ्चालन, भौतिक संरचना लगायतका विषयमा उठेका मुख्य सवालहरुलाई निम्नानसार प्रस्तुत गरिएको छ । यसको विस्तृत विवरण अनुसूची १ मा पनि उल्लेख गरिएको छ ।

क) सञ्चालनसम्बन्धी सवालहरु

- नयाँ पाठ्यक्रम निर्माण एवं परिमार्जन गर्दा स्थानीय उद्योग बाणिज्य संघ, श्रमिकहरुको ट्रेड यूनियन, विषय विज्ञहरुसँगको समन्वय ।
- तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्थानीयस्तरका तालिम प्रदायक संस्थाहरु, गैरसरकारी संस्थाहरु, रोजगारदाताहरु र अन्य सरोकारवालाहरु बीचसँगको समन्वय र सहकार्य ।
- तालिमको पाठ्यक्रम र मापदण्ड/कार्यविधि ।
- सीप परीक्षणको लागि संस्थागत व्यवस्था ।
- कार्यक्रमबाट सीप सिकेका व्यक्तिहरुको आय आर्जनको विस्तृत सर्वेक्षण ।
- तालिम केन्द्रहरुको भौगोलिक अवस्थिति दूर दराजका नागरिकको तालिममा पहुँच ।
- तालिम प्रदायक संघसंस्थाहरुको विविधता र गैर सरकारी निकायमार्फत प्रदान गरिने तालिमलाई मार्गनिर्देश तथा तालिम कार्यक्रमलाई एकीकृतरुपमा सञ्चालन गर्न नीतिगत र संस्थागत सुधार र क्षमता विकास ।

(ख) भौतिक संरचना र तालिम सामग्रीसम्बन्धी सवालहरु

- तालिम सञ्चालनका लागि आवश्यक प्रशिक्षक र उपयुक्त प्रविधि र भौतिक संरचनाहरुको व्यवस्थापन ।
- तालिमका लागि आवश्यक भौतिक सामग्रीहरुको व्यवस्थापन ।
- उपलब्ध संरचनाहरुको मर्मत संभार, सरसफाई र व्यवस्थापन ।

(ग) तालिमपछिका सेवा र तालिमको प्रयोगसम्बन्धी सवालहरु

- तालिममा सहभागीहरुलाई अत्यन्त जरुरी सामग्री, मेशिन र औजारहरुको निःशुल्क वितरण ।
- अपग्रेडिङ, एडभान्स र स्पेशलाइजेशन तालिम प्रदान गर्नको लागि अन्य संस्थाहरुसंग समन्वय ।
- तालिम प्राप्त गरेपछि आय आर्जनमा लागि व्यवसाय स्थापना र सञ्चालन गर्न सहुलियत ऋणको सुविधा ।
- तालिममा सेफ्टी मेजर्सको व्यवस्थापन ।
- तालिम लिएपछि आय आर्जन र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास ।

(घ) संस्थागत व्यवस्था र जनशक्ति व्यवस्थापनसम्बन्धी सवालहरु

- नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरुअन्तर्गतका तालिम केन्द्रहरुको एकिकरण तथा समन्वय ।
- लामो समयदेखि अस्थायी र करारमा कार्यरत कर्मचारी र प्रशिक्षकहरुको व्यवस्थापन ।
- प्रशिक्षकलाई TOT को व्यवस्था ।
- पाठ्यक्रममा परिवर्तन र तालिमको Basic र Advanced Courses लाई समसामयिक बनाउने ।
- प्रशिक्षकलाई कम्प्यूटर इन्टरनेटको व्यवस्था उपलब्ध भए सोमार्फत पनि नयाँ नयाँ प्रविधिमा क्षमता विकास गर्न सकिने ।
- तालिम सञ्चालनमा संलग्न जनशक्तिको सही रुपमा व्यवस्थापन हुन नसकेको ।

६. निष्कर्ष

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको मूल्याङ्कन गर्ने क्रममा गरिएको समूह छलफल, अन्तर्वार्ता, स्थलगत अवलोकन र भ्रमण तथा दस्तावेजहरुको अध्ययन र विश्लेषणबाट प्राप्त मुख्य निष्कर्षहरु निम्नानुसार रहेका छन् :

- यो कार्यक्रम विगत चारदशकदेखि सञ्चालन भएपनि यस सम्बन्धमा कुनै नतिजा खाका एवम् सोच तालिका, विस्तृत आयोजना प्रतिवेदन तयार नगरी प्राथमिकता १ कार्यक्रममा समाविष्ट गरिएको छ । लामो समयदेखि सञ्चालित यस कार्यक्रमलाई सुधार गरी व्यवस्थित रुपमा कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित निकाय उदासिन रहेको ।
- यो कार्यक्रम ज्यादै महत्वपूर्ण र सान्दर्भिक भएपनि नेपालको सन्दर्भमा विविध निकायहरुमा छरिएर फरक फरक कार्यविधि र मापदण्ड अनुरुप यस्ता तालिम सञ्चालन भइरहेकाले श्रोतको सहि सदुपयोग हुन नसकेको तथा राष्ट्रिय स्तरमा तालिम सञ्चालनसम्बन्धी एकीकृतअवधारणाले मूर्तरुप लिन नसकेको ।

- यस तालिम कार्यक्रम अन्तरगत व्यावसायिक तथा सीप विकाससम्बन्धी १ हप्ता देखि ६ महिना अवधिको तालिम प्रदान गरिने भएकोले यसका लागि आवश्यक प्रशिक्षक तथा कर्मचारी अस्थायी र करारमा नियुक्त गरी कार्य सञ्चालन गरेकोमा उक्त कर्मचारीको नियमानुसार यथोचित व्यवस्थापन हुन नसकेको ।
- व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रम र सिटिइभिटिकोबीचमा संस्थागत समन्वय नभएको पाइयो ।
- यो कार्यक्रम ज्यादै उपयोगी भएको, तालिमबाट सिकेको सीपले छोटो अवधिमा रोजगार र स्वरोजगार हुन सहयोग गरेको तथा रोजगारी र स्वरोजगारीको अवसरले आय आर्जन गर्न सकेकोले गरिबी न्यूनीकरणमा सहयोग पुगेको ।

७. सुझावहरु

७.१ नीतिगत सुधारका लागि सुझावहरु

१. नेपाल सरकारको विभिन्न निकायहरुबाट विभिन्न विषय क्षेत्रमा व्यावसायिक तथा सीप विकास सम्बन्धी तालिम सञ्चालन भइरहेकोले यस प्रकारका तालिम कार्यक्रमलाई एकीकृतरुपमा सञ्चालन गर्न नीति तथा कानूनको व्यवस्था गर्ने ।

२. प्रस्तावित संघीय व्यवस्था अनुसार उपयुक्त निकायअन्तर्गत अधिकार सम्पन्न तालिम तथा रोजगार विभाग गठन गर्ने र सरकारी तथा गैर सरकारी संघ संस्थाहरु र तिनीहरुका तालिमसम्बन्धी क्रियाकलापहरुलाई समन्वयात्मक तवरले संचालन गर्ने ।

३. प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिमसम्बन्धी एकीकृत मापदण्ड र कार्यविधि निर्माण गरी पाठ्यक्रम, पाठ्यसामग्री, तालिम प्रविधि, तालिमको प्रकृति, समयावधि अनुसार उपयुक्त तालिम प्रदायक संस्थामार्फत उपयुक्त तालिम सञ्चालन गर्न स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।

४. अस्थायी संरचना तथा जनशक्ति भएको व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रलाई स्थायी संयन्त्रको स्वरुप प्रदान गर्न आवश्यक नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।

५. विद्यमान तालिमको संख्यात्मक र गुणात्मक पक्षमा सुधार ल्याउन थप बजेटको व्यवस्था गर्ने ।

६. यो कार्यक्रम र सिटिइभिटिकोबीचमा संस्थागत समन्वय कायम गर्ने ।

७. प्रशिक्षक प्रशिक्षण र रिफ्रेसर तालिम कार्यक्रमलाई सम्बन्धित तालिम केन्द्र मार्फत पनि सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने ।

७.२ व्यवस्थापकीय सुधारका लागि सुझावहरु

१. तालिम कार्यक्रमहरुमा नयाँ प्रविधिको उपयोगलाई बढाउन निजी र गैर सरकारी संघसंस्थाहरुसंग सहकार्य गर्ने ।

२. तालिम समापन भएपश्चात सो सम्बन्धमा लाभग्राहीको सन्तुष्टी, तालिमका विधि, प्रक्रिया, प्रशिक्षकहरु, भौतिक सामग्री आदिको बारेमा मूल्याङ्कन गर्न निश्चित फारमको विकास गरी तालिम कार्यक्रमहरुमा सहभागीहरुको पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने ।

३. तालिमको पाठ्यक्रममा बजारमा उपलब्ध रोजगारीको अवसर र वित्तीय सहुलियत सम्बन्धी बिषयवस्तु पनि समावेश गर्ने ।

४. तालिममा सहभागी भएका प्रशिक्षार्थीहरुलाई लागत सहभागितामा अनिवार्य रुपमा सिटिइभिटि मार्फत सीप परीक्षण गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

५. सबै प्रशिक्षण केन्द्रमा पर्याप्त भौतिक पूर्वाधारहरुको व्यवस्था गर्ने ।

६. सबै तालिम केन्द्रहरुमा माग अनुसार कम्तिमा एक विषय क्षेत्रमा एडभान्स र स्पेशलाइजेशन तालिम पनि प्रदान गर्ने र हाल सञ्चालित एडभान्स तालिमको कोटा वृद्धि गर्ने ।

७. यस कार्यक्रमबाट सीप सिकेका व्यक्तिहरुमध्ये कतिले आय आर्जन गर्न सकेका छन भन्ने एकिन गर्न तथ्याङ्क संकलन र अभिलेखीकरण प्रणाली व्यवस्था गर्नु पर्ने ।

परिच्छेद १

मूल्याङ्कनको पृष्ठभूमि

१.१ मूल्याङ्कनको पृष्ठभूमि

राष्ट्रिय योजना आयोगको एउटा प्रमुख जिम्मेवारी मुलुकभित्र सञ्चालित विभिन्न नीतिहरु, राष्ट्रिय योजना तथा विकास कार्यक्रमहरुको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नु रहेको व्यहोरा राष्ट्रिय योजना आयोग गठन तथा कार्य सञ्चालन आदेश, २०६७ मा स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ । यसका लागि राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय (रायोआस) अन्तर्गत रहने गरी केन्द्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखाको स्थापना गरिएको छ । रायोआसले हालसम्म तीनदर्जनभन्दा बढी विकास कार्यक्रम तथा आयोजनाहरुको स्वतन्त्र र आन्तरिक मूल्याङ्कन गराइसकेको छ । तथ्यमा आधारित नीति निर्माण गर्नुपर्ने विद्यमान सन्दर्भमा आन्तरिक र स्वतन्त्र मूल्याङ्कन गरी सोबाट प्राप्त हुने निष्कर्ष तथा सुझावहरुलाई स्पष्ट कार्ययोजना बनाई कार्यान्वयन गर्नुपर्ने व्यवस्था राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन दिग्दर्शन, २०७० ले गरेको छ ।

चालू आर्थिक वर्ष आयोगबाट आन्तरिक मूल्याङ्कनको लागि विभिन्न मन्त्रालयहरु अन्तर्गत सञ्चालित केही आयोजना तथा कार्यक्रमहरुको छनौट भएकोमा व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रम पनि एक हो । यो कार्यक्रम वि.सं. २०३४ सालबाट सालबसाली रुपमा सञ्चालित कार्यक्रम भएतापनि हालसम्म यसको मूल्याङ्कन नभएकोले यसको आन्तरिक मूल्याङ्कन गरी यो प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।

१.२ मूल्याङ्कनको उद्देश्य

यस आन्तरिक मूल्याङ्कनको मुख्य उद्देश्य व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको कार्य सम्पादन, सान्दर्भिकता, प्रभावकारिता, कार्यदक्षता, प्रभाव र दिगोपनाको लेखाजोखा गर्नु रहेको छ । मूल्याङ्कनका अन्य उद्देश्यहरु निम्नानुसार रहेका छन् :

क) कार्यक्रमको कार्य सम्पादन स्तरको अध्ययन गर्ने ।

ख) कार्यक्रमको तर्जुमा, तालिम सञ्चालन विधि र प्रक्रियाबारे मूल्याङ्कन गर्ने ।

ग) तालिम कार्यक्रम, विधि प्रक्रिया आदि सम्बन्धमा सरोकारवालाहरुको धारणा तथा सन्तुष्टिबारे अध्ययन गर्ने ।

घ) तालिमले रोजगारी प्राप्ति र आय आर्जन बृद्धिमा पुऱ्याएको योगदानको लेखाजोखा गर्ने ।

१.३ मूल्याङ्कनका कार्यक्षेत्र र स्तरीकरण

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको मूल्याङ्कनका कार्यक्षेत्र निम्नानुसार रहेका छन् :

क. कार्य सम्पादन स्तर (Performance)

कार्यक्रमको कार्यसम्पादन स्तरको मूल्याङ्कन देहायको प्रश्नका आधारमा गरिएको छ :

- कार्यक्रममा लगानी गरिएका साधन स्रोतहरु योजना अनुसार प्रयोग भएका छन् की छैनन् ?
- बिगत पाँच बर्षमा भएको साधन स्रोतको उपयोगको आधारमा हाँसिल गर्नुपर्ने लक्षित उपलब्धिहरु प्राप्त भएका छन् कि छैनन् ।
- यी लक्ष्य तथा प्रतिफलहरु हाँसिल नभएका भए त्यसका कारणहरु के के हुन सक्छन ?
- स्थानीय निकाय र गैससको सहकार्यमा के कस्ता कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

ख.सान्दर्भिकता (Relevancy)

नेपाल सरकारको नीति, योजना, कार्यक्रम तथा कार्यक्रमका लक्ष्यहरू लक्षित वर्गका आवश्यकता र प्राथमिकता तथा राष्ट्रिय/विषयगत विकास नीति तथा लक्ष्यहरूमा के-कति मेल खान्छन् भन्ने आधारमा सान्दर्भिकताको निर्क्यौल गरिएको छ । यस मूल्याङ्कनले व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको राष्ट्रिय तथा स्थानीय परिप्रेक्ष्यमा सान्दर्भिकतासम्बन्धी अध्ययन निम्न प्रश्नहरुको आधारमा गरिएको छ :

- यो कार्यक्रम राष्ट्रिय नीति तथा प्राथमिकतासंग मेल खान्छ कि खाँदैन ?
- दिगो विकास लक्ष्य अनुरुप तालिम कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् कि छैनन् ?
- प्रदान गरिएका तालिमले स्थानीय आवश्यकतालाई सम्बोधन गरेका छन् कि छैनन् ?

ग.प्रभावकारिता (Effectiveness)

कार्यक्रमका निर्धारित उद्देश्यहरू के कति प्राप्त भए वा प्राप्त हुने सम्भावना छ भन्ने आधारमा प्रभावकारीताको मूल्याङ्कन गरिएको छ । व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको उद्देश्य के कति हासिल भयो भनी देहायबमोजिमका आधारमा कार्यक्रमको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गरिएको छ :

- यस कार्यक्रम अन्तर्गत के कस्ता तालिम, कसरी सञ्चालन हुँदै आएका छन् ?
- यस कार्यक्रमले उपलब्ध गराएका तालिमको पहुँच, प्रयोग र समावेशीताको अवस्था कस्तो छ ?
- तालिम कार्यक्रमले सहभागीहरुलाई के कस्ता रोजगारीमा पहुँच वृद्धि गर्न सक्यो ?
- नेपालमा कार्यरत विदेशी श्रमिकहरुलाई प्रतिस्थापन गर्न सकेको छ कि छैन ?

- यस कार्यक्रम अन्तर्गत तालिम लिने सहभागीहरुले कुन कुन विषयमा के कस्ता र कति स्वरोजगारीका अवसर सिर्जना गर्न सकेका छन् ?

घ.कार्यदक्षता (Efficiency)

लगानीको अनुपातमा प्रतिफल प्राप्त भए वा नभएको, निर्धारित परिणाम प्राप्त गर्न आयोजनाको आर्थिक पक्ष के कति मितव्ययी र कुशल रह्यो भन्ने आधारमा कार्यदक्षताको मूल्याङ्कन गरिएको छ । कार्यक्रमको समय, लागत परिमाण र गुणस्तर विश्लेषण गरी कार्यक्रमको कार्यदक्षता मूल्याङ्कन देहाय बमोजिम गरिएको छ :

- तालिम केन्द्रबाट प्रदान गरिने तालिम छनौटका मापदण्ड र छनौट विधि कस्तो छ ?
- कार्यक्रममा श्रोत साधनको विनियोजन र उपयोगको अवस्था कस्तो छ ?
- कार्यक्रमको प्रति इकाई लागतको तुलनात्मक अवस्था कस्तो छ ?
- तालिमको गुणस्तरमा असर नपर्ने गरी प्रति इकाई लागत घटाउन सकिने स्थिति छ, छैन ?
- तालिमको गुणस्तर र कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्न के कस्ता प्रयासहरु भएका छन् ?

ङ. प्रभाव (Impact)

कार्यक्रमले ल्याएका प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष, निर्धारित वा निर्धारण नगरिएका, सकारात्मक वा नकारात्मक परिवर्तन र प्रभावलाई यस अन्तर्गत मूल्याङ्कन गरिएको छ । कार्यक्रमले रोजगारी, स्वरोजगारी तथा आय आर्जनमा के कस्तो प्रभाव पारेको छ भन्ने आधारमा यस कार्यक्रमको प्रभाव मूल्याङ्कन गरिएको छ :

- यस कार्यक्रमले रोजगारी तथा स्वरोजगार सृजनामा पुऱ्याएको योगदान कस्तो छ ?
- प्रदान गरिएका तालिमले सहभागीहरुको आय आर्जन बृद्धि गर्न सक्यो, सकेन ?
- यस कार्यक्रमका सम्बन्धमा सरोकारवालाहरुको सन्तुष्टि कस्तो छ ?

च. दिगोपना (Sustainability)

कार्यक्रम र त्यसबाट भएका उपलब्धि एवम् प्रतिफलले कति निरन्तरता पाउँछन् भन्ने आधारमा दिगोपनाको मूल्याङ्कन गरिएको छ । निम्नलिखित प्रश्नहरुवाट कार्यक्रमको नीतिगत, संस्थागत र प्राविधिक पक्षको दिगोपनाको मूल्याङ्कन गरिएको छ :

- तालिम कार्यक्रम सञ्चालनका लागि के कस्तो नीतिगत व्यवस्था रहेको छ ?
- तालिम केन्द्र/तालिम प्रदायक संस्थाको दिगोपना कस्तो छ ?

- तालिम सञ्चालनका लागि प्रविधि र दक्ष जनशक्तिको अवस्था कस्तो छ ?

१.४ मल्याङ्कन विधि

यस मूल्याङ्कनको लागि प्राथमिक तथा द्वितीयक दुवै किसिमका तथ्याङ्क सङ्कलन गरी प्रयोग गरिएको छ ।

१.४.१ प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन विधि

मुख्य सूचनादाता/जानिफकारसंगको अन्तर्वार्ता, समूह केन्द्रित छलफल, स्थलगत भ्रमण तथा अवलोकन आदि विधिबाट प्राथमिक तथ्याङ्कको संकलन गरिएको छ ।

क) जानिफकारसंग अन्तर्वार्ता (Key Informants Interview, KII)

विभिन्न निकायका जानिफकारसंग अन्तर्वार्ता गरी सूचना संकलन गर्न फरक फरक चेकलिष्ट तयार गरिएको थियो र सोको आधारमा श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयका पदाधिकारीहरु, भैंसेपाटी तालिम केन्द्रका कार्यकारी निर्देशक तथा जिल्ला स्थित तालिम केन्द्रहरुका प्रमुखहरु, तालिमका प्रशिक्षकहरु, राष्ट्रिय सीप परीक्षण बोर्डका पदाधिकारी, राष्ट्रिय योजना आयोगका सम्बन्धित क्षेत्र हेर्ने महाशाखा प्रमुख, तालिम केन्द्रहरु रहेको जिल्लाको स्थानीय विकास अधिकारी, प्रमुख जिल्ला अधिकारी, उद्योग बाणिज्य महासंघका प्रतिनिधि र समान प्रकृतिका तालिम सञ्चालन गर्ने संस्थाका प्रमुखसंग अन्तर्वार्ता गरी सूचना संकलन गरिएको थियो । मूल्याङ्कनका लागि आवश्यक केही सूचना चेकलिष्टमा आधारित भई टेलिफोन अन्तर्वार्ताबाट समेत संकलन गरिएको छ ।

ख)सामुहिक छलफल (Focus Group Discussion – FGD)

मूल्याङ्कनको क्रममा तालिम केन्द्रमा तालिम लिइरहेको व्यक्तिहरु, तालिम सिकेर रोजगार तथा स्वरोजगार भएका व्यक्तिहरु, सरोकारवाला निकायका प्रतिनिधिहरुसंग समूह छलफल गरिएको छ । भैंसेपाटी तालिम केन्द्र, ललितपुर र मूल्याङ्कनको कार्यशर्तमा उल्लेख भएको जिल्लाहरुमा समेत गरी आठवटा सामूहिक छलफल सम्पन्न गरी आवश्यक सूचना तथा जानकारीहरुको सङ्कलन गरिएको छ । तालिम केन्द्र बुटवलबाट समेत सरोकारवालाहरुलाई प्रश्नावली भराई सूचना र जानकारी संकलन गरी यो मूल्याङ्कन प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।

ग)स्थलगत भ्रमण/अवलोकन (Field Observation)

मूल्याङ्कन टोलीद्वारा नमूना छनौटमा परेका ६ वटा जिल्लाको तालिम केन्द्र तथा उक्त केन्द्रको आसपासमा तालिम केन्द्रबाट सीप प्राप्त गरी सञ्चालन भइरहेका व्यवसायहरुको स्थलगत अवलोकन गरी सूचना सङ्कलन गरिएको छ ।

१.४.२ द्वितीयक तथ्याङ्क सङ्कलन

कार्यक्रमसंग सम्बन्धित दस्तावेजहरु, प्रगति प्रतिवेदन, बार्षिक कार्यक्रम र बजेट, चौमासिक प्रगति प्रतिवेदन, कार्यक्रमस्तरमा भएका अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रतिवेदन, सम्बन्धित मन्त्रालय, विभागबाट प्रकाशित अन्य दस्तावेजहरुबाट मूल्याङ्कनका लागि आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ। व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिमसंग सम्बन्धित सरकारका नीतिहरु, आवधिक योजना तथा यस कार्यक्रमसंग सम्बन्धित अन्य प्रकाशनहरुलाई समेत तथ्याङ्क संकलनको द्वितीयक स्रोतको रुपमा उपयोग गरिएको छ। यसका साथै व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको ऐतिहासिक विकास क्रमलाई विश्लेषण गर्ने क्रममा विभिन्न आवधिक योजना, वार्षिक विकास कार्यक्रम भाग १ र भाग २ तथा व्यावसयिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, भैंसेपाटीको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदनहरुको अध्ययन गरिएको छ।

१.५ सूचना प्रशोधन र बिश्लेषण विधि

यस कार्यक्रमको बारेमा विभिन्न श्रोतवाट प्राप्त भएको तथ्य, सूचना, जानकारीहरुको सत्यतथ्य पत्ता लगाउन त्रिभुजीकरण (Triangulation) को माध्यमवाट नतिजाको विश्लेषण गरिएको छ। त्रिभुजीकरण गर्दा लक्षित समूहसँगको छलफल, मुख्य जानिफकार व्यक्तिसँगको अन्तर्वार्ता, दस्तावेज अध्ययन र अन्य विभिन्न स्रोतहरुबाट प्राप्त गुणात्मक र परिमाणात्मक तथ्याङ्कहरुलाई एक आपसमा तुलना गरी मूल्याङ्कनका सूचकहरुको आधारमा नतिजा स्तरीकरण गरिएको छ। मूल्याङ्कनलाई स्तरीकरण गर्न देहायबमोजिमका आधारहरु लिईएको छ :

तालिका नं. १.१: मूल्याङ्कनका आधारहरु

मूल्याङ्कन सूचक	मूल्याङ्कन आधार
कार्य सम्पादन	(क) धेरै सन्तोषजनक (ख) सन्तोषजनक (ग) मध्यम (घ) कम सन्तोष जनक (ङ) सन्तोषजनक नभएको।
सान्दर्भिकता	(क) अति सान्दर्भिक (ख) सान्दर्भिक (ग) मध्यम (घ) कम सान्दर्भिक (ङ) सान्दर्भिक नभएको।
प्रभावकारिता	(क) अति प्रभावकारी (ख) प्रभावकारी (ग) मध्यम (घ) कम प्रभावकारी (ङ) प्रभावकारी नभएको।
कार्यदक्षता	(क) अति कार्यदक्षतापूर्ण (ख) कार्यदक्षतापूर्ण (ग) मध्यम (घ) कम कार्यदक्षतापूर्ण (ङ) कार्यदक्षता नभएको।
प्रभाव	(क) धेरै सकारात्मक प्रभाव परेको (ख) सकारात्मक प्रभाव परेको (ग) मध्यम (घ) कम सकारात्मक प्रभाव परेको (ङ) कुनै पनि प्रभाव नपरेको
दिगोपना	(क) अति दिगोपना भएको (ख) दिगोपना भएको (ग) मध्यम (घ) कम दिगोपना (ङ) दिगोपन नभएको।
समग्र मूल्याङ्कन	(क) धेरै सन्तोषजनक (ख) सन्तोषजनक (ग) मध्यम (घ) कम सन्तोषजनक (ङ) सन्तोषजनक नभएको।

१.६ मूल्याङ्कनकर्ताको विवरण

आ.व. २०७३/७४ मा आन्तरिक मूल्याङ्कनको लागि आयोगबाट आठवटा आयोजना तथा कार्यक्रमहरु छनौट गरिएको थियो । आयोगको सचिवालयको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा र कार्यक्रमसँग सम्बन्धित मन्त्रालय र सचिवालयका सम्बन्धित शाखाका अधिकृतस्तरका कर्मचारीहरुलाई तालिममा सहभागी गराइएको थियो । तालिममा सहभागीहरुलाई कार्यशर्त निर्माण, स्थलगत सर्वेक्षण, तथ्याङ्क प्रशोधन र विश्लेषण तथा प्रतिवेदन लेखन कार्यमा जानकारी गराई कार्यक्षेत्रमा खटाइएको थियो । यसरी तालिम लिएका कर्मचारीहरुमध्येबाट व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको आन्तरिक मूल्याङ्कनका लागि राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालयको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखा अन्तर्गतको नतिजा व्यवस्थापन तथा मूल्याङ्कन शाखाका कार्यक्रम निर्देशकहरु श्यामप्रसाद भण्डारी (हाल सहसचिव, गृह मन्त्रालय), डा.लोकनाथ भुसाल, योजना अधिकृतहरु प्रतिभा राई, केशव श्रेष्ठ र निरञ्जन ज्ञवालीको सहभागिता थियो ।

यसैगरी विषयगत मन्त्रालयको तर्फबाट श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयका तत्कालीन उपसचिव श्यामराज अधिकारी (हाल सहसचिव, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग), शाखा अधिकृत पवित्रा घिमिरे, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, भैंसेपाटी ललितपुरका शाखा अधिकृत दिनेश ढकालको सहभागिता रहेको थियो ।

१.७ मूल्याङ्कनका सीमाहरु

रा.यो.आ.सचिवालयको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन महाशाखाको नेतृत्वमा रायोआसका कर्मचारीहरु तथा विषयगत मन्त्रालयका तर्फबाट श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र भैंसेपाटीका प्रतिनिधिसहितको टोलीले अध्ययन गरेको हुँदा यस अध्ययन टोलीमा विषयगत विशेषज्ञहरु समावेश गराइएको छैन । स्थलगत अध्ययन सीमित समयमै सम्पन्न गरिएको छ । व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम प्रदान गर्ने जम्मा सोह्रवटा तालिम केन्द्रहरुमध्ये सात वटाको मात्र स्थलगत अवलोकन र भ्रमण गरी सूचना सङ्कलन र विश्लेषण गरिएको छ । काठमाडौं उपत्यका बाहिरका तालिम केन्द्रहरुमा एक हप्ताको अवधिमा स्थलगत अध्ययन सम्पन्न गरिएको थियो । यस अध्ययनमा घरधुरी सर्वेक्षण (Household Survey) विधिलाई अवलम्बन गरिएको छैन । तसर्थ विश्लेषणमा प्रयोग भएका सूचनाहरु विभिन्न दस्तावेजहरुको अध्ययन र पुनरावलोकन, सामुहिक छलफल, जानिफकार व्यक्तिसंगको अन्तर्वार्ता, सञ्चालित कार्यक्रमहरुको स्थलगत अवलोकन, अनुगमन तथा भ्रमण र अन्तरक्रियात्मक छलफल जस्ता श्रोतहरुमा आधारित छन् ।

उपलब्ध दस्तावेजहरुमा अध्ययनका लागि आवश्यक पर्ने पर्याप्त विवरण तथा सूचनाहरु नहुनु, भेटिएका सूचनाहरु पनि आंशिक रुपमा मात्र हुनु र त्यसबाट तर्कपूर्ण निष्कर्ष निकाल्न नसकिनु मूल्याङ्कनका प्रमुख सीमाहरु रहेका छन् ।

परिच्छेद २

कार्यक्रमको परिचय

२.१ कार्यक्रमको परिचय

सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादनबाट विदेशी श्रमिकलाई प्रतिस्थापन गरेर मुलुकको बेरोजगारी समस्यालाई समाधान गर्दै गरिबी न्यूनीकरणमा ठोस योगदान पुऱ्याउने उद्देश्यले बि.सं. २०३४ सालमा काठमाडौंको बानेश्वरमा केश कर्तन तालिम केन्द्रको स्थापना भएको थियो । सोही तालिम केन्द्रको विस्तारित रुप हालको व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र हो । यस कार्यक्रम हाल सालबसाली रुपमा सञ्चालनमा रहेको छ । विगत पाँच बर्षमा यस कार्यक्रमको लागि रु. १,०५,३४,८३ हजार विनियोजन भएको छ । यस कार्यक्रमको नीतिगत, संगठनात्मक र प्रक्रियागत व्यवस्था यस परिच्छेदमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

पाँचौं आवधिक योजनादेखिनै गरिबी न्यूनीकरणको लागि रोजगारीमा जोड दिनु पर्ने र रोजगारी प्राप्तिका लागि जनशक्ति दक्ष र सीपयुक्त हुनु पर्ने विषयलाई मध्यनजर गरी व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिमलाई प्राथमिकता दिएको पाइन्छ । छैठौं योजनामा श्रमिक आपूर्ति केन्द्र, औद्योगिक तथा व्यावसायिक तालिम आयोजना मार्फत आधारभूत र व्यावसायिक तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था भएको देखिन्छ । श्रम तथा रोजगारीको क्षेत्र अन्तर्गत २०१६ सालमा विराटनगरमा व्यावसायिक प्रशिक्षण केन्द्र स्थापना भएको थियो । बि.सं. २०३३/३४ मा हेटौंडामा र अन्य स्थानमा विभिन्न समयमा स्थापना भएका श्रमिक आपूर्ति केन्द्रहरु तथा बानेश्वरमा केश कर्तन तालिम केन्द्र पनि सञ्चालित थिए । श्रम तथा रोजगारीको क्षेत्र अन्तरगत स्थापना भई विभिन्न नामबाट सीपमूलक तालिम प्रदान गरिरहेका कार्यक्रमहरुलाई आर्थिक बर्ष २०६१/६२ देखि एकीकृतगरी व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रको नामबाट निरन्तरता दिएको देखिन्छ । यो जानकारी जानिफकारहरुसंगको अन्तर्वार्ता तथा राष्ट्रिय योजना आयोगबाट प्रकाशित रातो किताब भाग-१ र २ बाट पनि पुष्टि हुन्छ ।

२.२ कार्यक्रमको दीर्घकालीन सोच, लक्ष्य र उद्देश्य

व्यावसायिक तथा सीप विकास कार्यक्रम विगत लामो समयदेखि सालबसाली रुपमा सञ्चालन भइरहेको भएतापनि यस कार्यक्रमको कुनै सोच तालिका, विस्तृत परियोजना दस्तावेज, नतिजा खाका नभएको देखिन्छ । कार्यक्रमको बार्षिक प्रगति प्रतिवेदन समेत आ.व.२०७०/७१ बाट मात्र प्रकाशन गरिएको पाइन्छ । उक्त बार्षिक प्रतिवेदनहरुबाट यस कार्यक्रमको दीर्घकालीन सोच, लक्ष्य, उद्देश्य र तालिम केन्द्रको काम, कर्तव्य र अधिकारलाई साभार गरी तल उल्लेख गरिएको छ ।

दीर्घकालीन सोच

राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने दक्ष र सीपयुक्त जनशक्ति तयार गरी बेरोजगारी घटाउने ।

लक्ष्य

(क) रोजगार केन्द्रित लगानीको माध्यमबाट रोजगारीका अवसर तथा सम्भावनाहरु उजागर गर्दै निर्धारित क्षेत्रमा निश्चित अवधिभित्र सीपयुक्त श्रमशक्ति तयार गर्ने ।

(ख) सीप तथा व्यावसायिक तालिमका अवसरहरु वृद्धि गरी यस्ता तालिमहरु सेवाग्राहीको निकटमै सञ्चालन गरी स्वरोजगारको अवसर सिर्जना गर्ने वातावरण तयार गर्ने ।

उद्देश्य

(क) स्वदेशी तथा विदेशी श्रम बजारमा प्रतिष्पर्धा गर्न सक्ने उद्यमशील, दक्ष, सीपयुक्त, श्रमशक्ति विकास गरी बेरोजगारी न्यूनीकरण गर्न सघाउने ।

(ख) स्थानीय निकाय र गै.स.सं.को सहकार्यमा व्यावसायिक सीपमूलक तालिम सञ्चालन गर्ने ।

(ग) नेपालमा कार्यरत विदेशी श्रमिकलाई सीपयूक्त नेपाली श्रमिकबाट क्रमशः प्रतिस्थापन गर्दै जाने ।

(घ) वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरुका लागि पूर्व अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने ।

(ङ) व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिमका अवसरहरुको वृद्धि गरी त्यस्ता तालिम सेवाग्राहीको निकटमा सञ्चालन गरी स्वरोजगारीका अवसरहरुको प्रवर्द्धन गर्ने वातावरण बनाउने ।

(च) रोजगारी र स्वरोजगारीका अवसरहरुको सम्भावना भएका विषय र क्षेत्रमा सीपयुक्त श्रमशक्ति तयार गर्न तालिमको सञ्चालन व्यवस्थापन गर्ने ।

२.३ व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रको काम, कर्तव्य र अधिकार

माथि २.२ मा उल्लिखित उद्देश्यहरु हाँसिल गर्न मुलुकका विभिन्न स्थानहरुमा १६ वटा तालिम केन्द्रहरु स्थापना गरिएको छ । भैंसेपाटी तालिम केन्द्र (विभागस्तर) बाट प्रकाशित बार्षिक प्रतिवेदनहरुमा यी केन्द्रहरुको काम कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम उल्लेख गरिएको छ :

- स्वदेशी तथा विदेशी श्रम बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने उद्यमशील, दक्ष, सीपयुक्त, श्रमशक्ति विकास गरी बेरोजगारी न्यूनीकरण गर्न सघाउने ।
- लक्षित वर्गलाई रोजगारमूलक तालिम प्रदान गरी बेरोजगारी घटाउने र आय आर्जनको दायरा बढाउने ।
- स्थानीय निकाय र गैरसरकारी संस्थाहरुको सहकार्यमा व्यावसायिक तथा सीपमूलक तालिमहरु सञ्चालन गर्ने ।

- नेपालमा कार्यरत विदेशी श्रमिकलाई सीपयुक्त नेपाली श्रमिकबाट क्रमशः प्रतिस्थापन गर्दै जाने ।
- प्राप्त सीपमूलक तालिमहरुलाई उत्पादनमूलक र प्रतिफलयुक्त बनाउने उपायहरु अवलम्बन गर्दै जाने ।
- वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरुका लागि पूर्व अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने ।
- व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिमका अवसरहरुको वृद्धि गरी त्यस्ता तालिमहरु सेवाग्राहीको निकटमा सञ्चालन गरी स्वरोजगारीका अवसरहरुको प्रवर्द्धन गर्ने वातावरण बनाउने ।
- रोजगारी र स्वरोजगारीका अवसरहरुको सम्भावना भएका विषय र क्षेत्रमा सीपयुक्त श्रमशक्ति तयार गर्न तालिम सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्ने ।
- रोजगारीका अवसरहरुको खोजी र उपभोग गर्न सक्षम जनशक्ति विकास गर्ने ।

२.४ तालिम केन्द्रहरुको संगठनात्मक व्यवस्था

यस कार्यक्रम अन्तर्गत प्रत्येक अञ्चलमा एक तालिम केन्द्र रहने गरी मुलुकभरी १६ वटा तालिम केन्द्रहरु स्थापना भई सञ्चालनमा रहेका छन् । जसमध्ये व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, भैंसेपाटी, ललितपुर विभाग स्तरको तालिम केन्द्रको रुपमा सञ्चालित रहेको छ । तालिम केन्द्रहरुले उत्पादनमूलक, सेवामूलक तथा उद्यमशीलतासंग सम्बन्धित तालिमहरु प्रदान गर्दै आएका छन् । व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रहरुको विभाजन निम्नानुसार रहेको छ :

तालिका नं. २.१

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रहरुको विवरण

प्रदेश	हिमाल	पहाड	तराई	प्रदेश अनुसार तालिम केन्द्रको संख्या
१		ओखलढुंगा	इटहरी र झापा	३
२			जनकपुर, रौतहट	२
३		ललितपुर, धादिङ, हेटौडा		३
४		पर्वत र कास्की		२
५			नेपालगञ्ज, दाङ, बुटवल	३
६	जुम्ला			१
७			कैलाली र कञ्चनपुर	२
जम्मा	१	६	९	१६

स्रोतः व्या.त.सी.वि.ता.के., भैंसेपाटी ललितपुर ।

मूलुक संघीय प्रणालीमा रुपान्तरण भएपछि विद्यमान तालिम केन्द्रको प्रदेश अनुसारको अवस्थितिलाई यस तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ । जसअनुसार प्रदेश नं. १ अन्तर्गत तीनवटा तालिम केन्द्रहरु सुनसरी (इटहरी), झापा (भद्रपुर), ओखलढुङ्गा, प्रदेश नं. २ अन्तरगत दुईवटा तालिम केन्द्रहरु धनुषा (जनकपुर), रौतहट (फरदहवा), प्रदेश नं. ३ अन्तर्गत तीनवटा तालिम केन्द्रहरु मकवानपुर (हेटौंडा), ललितपुर (भैंसेपाटी), धादिङ (गजुरी), त्यसैगरी प्रदेश नं. ४ अन्तरगत

कास्की (पोखरा), पर्वत (कुस्मा) प्रदेश नं. ५ अन्तरगत तीनवटा तालिम केन्द्र बाँके (नेपालगञ्ज), दाङ (तुलसीपुर), रुपन्देही (बुटवल), प्रदेश नं. ६ अन्तरगत एउटा मात्र तालिम केन्द्र जुम्ला र प्रदेश नं. ७ अन्तरगत दुईवटा तालिम केन्द्रहरु कञ्चनपुर (महेन्द्रनगर) र कैलाली (धनगढी) रहेका छन् ।

सातवटै प्रदेशमा अवस्थित माथिको तालिकामा उल्लेख गरिएबमोजिमका तालिम केन्द्रहरुमध्ये प्रदेश नं. १ को ओखलढुंगा र इटहरी, प्रदेश नं. ३ को भैंसेपाटी तालिक केन्द्र, प्रदेश नं. ४ को कास्की र पर्वत तथा प्रदेश नं. ७ को कैलाली र कञ्चनपुर तालिक केन्द्रको स्थलगत अवलोकन गरी सूचना र जानकारी संकलन गरिएको छ ।

नेपाल संघीय संरचनामा परिवर्तन हुनु अगाडिको चौध अञ्चलको प्रशासनिक संरचनालाई आधार मानेर कम्तीमा एउटा अञ्चलमा एउटा तालिम केन्द्र रहने गरी स्थापना भएका माथि उल्लेखित व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रहरुको स्थापना भएको पाइन्छ । बिगतको भौगोलिक बनावट, जनसंख्याको वितरण र तालिमको मागसमेतका आधारमा स्थापित तालिम केन्द्रहरुको संख्यालाई नयाँ संघीय संरचना अनुसार थपघट वा यिनीहरुको भौगोलिक अवस्थितिमा हेरफेर नभई सकेको देखिन्छ । उल्लेखित संगठनात्मक व्यवस्थाको साथै तालिम कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रुपमा सञ्चालन गर्न तालिम सञ्चालन निर्देशिका, २०६९ ले निम्नानुसारका विभिन्न समितिहरुको समेत व्यवस्था गरेको छ :

(क) पाठ्यक्रम निर्धारण समिति

पाठ्यक्रम निर्माण, परिमार्जन र स्वीकृतिको लागि निर्देशिकाको दफा ८ (२) मा एक प्राविधिक समिति रहने व्यवस्था छ । उक्त प्राविधिक समिति तालिम केन्द्रका कार्यकारी निर्देशकको संयोजकत्वमा उद्योग बाणिज्य महासंघका प्रतिनिधि, बिज्ञ, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको प्रतिनिधि, ट्रेड यूनियनका प्रतिनिधिसमेतको सहभागितामा गठन हुने व्यवस्था रहेको देखिन्छ ।

(ख)प्रशिक्षार्थी छनौट समिति

तालिममा प्रशिक्षार्थीहरुको छनौटकोलागि देहाय बमोजिमको समिति रहने व्यवस्था निर्देशिकाको दफा १३ ले गरेको छ :

(अ) केन्द्रको हकमा तालिम केन्द्रका निर्देशकको संयोजकत्वमा सम्बन्धित जिल्लाको उद्योग बाणिज्य संघको प्रतिनिधि, विज्ञ वा प्रशिक्षक र कार्यक्रम हेर्ने अधिकृतको प्रतिनिधित्वमा गठन हुने ।

आ) जिल्लाको हकमा केन्द्र प्रमुख संयोजक, विज्ञ, सम्बन्धित जिल्लाको जिल्ला प्रशासन कार्यालयको प्रतिनिधि, सम्बन्धित जिल्लाको उद्योग बाणिज्य संघको प्रतिनिधि र प्रशिक्षक कर्मचारी वा तालिम संयोजक रहने गरी प्रशिक्षार्थी छनौट समिति गठन हुने व्यवस्था रहेको छ ।

(ग) तालिम प्रवर्द्धन समितिसम्बन्धी व्यवस्था

केन्द्रहरुबाट सञ्चालन हुने तालिम प्रवर्द्धन गर्न र तालिम सञ्चालन गर्ने निकायहरु बीच समन्वय कायम गर्नको लागि एक प्रवर्द्धन समितिको व्यवस्था गरिएको छ । तालिम केन्द्रको कार्यकारी निर्देशकको संयोजकत्वमा श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, श्रम बिभाग, बैदेशिक रोजगार बिभागका प्रतिनिधिहरु, घरेलु तथा साना उद्योग विकास समितिका प्रतिनिधि, स्थानीय विकास मन्त्रालयका प्रतिनिधि, वैदेशिक रोजगार संघ/महासंघका प्रतिनिधिसमेतको सदस्यतामा तालिम प्रवर्द्धन समितिको व्यवस्था निर्देशिकाको दफा ३६ ले गरेको देखिन्छ ।

२.५ तालिमका प्रकारहरु

तालिम निर्देशिकाको परिच्छेद ३ मा तालिम केन्द्रबाट प्रदान गरिने तालिमहरुलाई देहाय बमोजिम बर्गीकरण गरिएको छ :

(क) प्रकृतिको आधारमा

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रबाट सञ्चालन गरिने विभिन्न विषय क्षेत्रका तालिमहरुलाई यसको सञ्चालनको प्रकृतिको आधारमा निम्नानुसार विभाजन गरिएको छ :

१. आधारभूत/नियमित तालिम
२. सहभागितामूलक सीप विकास
३. सीप अभिबृद्धि तालिम
४. विशेष सीप विकास तालिम
५. उद्यमशीलता
६. आवासीय
७. प्रशिक्षक प्रशिक्षण तथा पुनर्ताजगी
८. दोहोरो मार्ग प्रणाली तालिम

(ख) समयावधिको आधारमा

तालिम सञ्चालनको समयावधिको आधारमा पनि तालिमलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गर्न सकिन्छ :

१. अल्पकालीन (एक महिना भन्दा कम अवधिको)
२. मध्यम अवधिको (एक देखि तीन महिनासम्मको)
३. लामो अवधिको (तीन महिना भन्दा बढी समयको)

(ग) विषय क्षेत्रको आधारमा

तालिमले समेटेको विषय क्षेत्रको आधारमा पनि तालिमलाई निम्नानुसार बर्गीकरण गरिएको छ :

१. निर्माण क्षेत्र
२. कृषि क्षेत्र

३. सेवा क्षेत्र

४. कला क्षेत्र

५. पर्यटन क्षेत्र

६. होजियारी तथा तयारी पोशाक

७. खाद्य सामग्री प्रशोधन

८ अन्य क्षेत्र

२.६ तालिम सञ्चालन विधि र प्रक्रिया

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमलाई तालिम केन्द्र आफैले र अन्य सरकारी तथा गैर सरकारी तालिम प्रदायक निकायहरुसंगको समन्वयमा सञ्चालन गर्ने गरिएको पाइयो । जसलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ :

(क) आधारभूत/नियमित तालिम

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रबाट यस प्रकारको तालिम हाल ६७ वटा विषय क्षेत्रमा प्रदान गरिरहेको छ । यी विषय क्षेत्रगत तालिमहरु तालिम केन्द्र आफैले र सरकारी तथा गैर सरकारी तालिम प्रदायक संस्थामार्फत सञ्चालन गरिएको पाइयो । यसको प्रक्रियालाई तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ :

तालिका नं. २.२

तालिम संचालन प्रकृया

तालिम केन्द्र आफैले सञ्चालन गर्ने	संस्थामार्फत सञ्चालन गर्ने
१.आवेदनको लागि सूचना प्रकाशन । २.अन्तर्वार्ता र छनौट । ३.तालिम सञ्चालन ।	१.आवेदनको लागि सूचना प्रकाशन । २.तालिम सञ्चालन गर्न इच्छुक संस्थाहरुलाई आवेदनको लागि सूचना जारी । ३.तालिम प्रदायक संस्थाको स्थलगत निरीक्षण । ४.संस्थाको छनौट । ५.संस्थासंग सम्झौता (प्रशिक्षक र तालिम सामग्री मात्र तालिम केन्द्रले व्यहोर्ने) । ६.तालिम सञ्चालन ।

स्रोतः व्या.त.सी.वि.ता.के., भैंसेपाटी ललितपुर ।

(ख) विशेष सीप विकास तालिम

वैदेशिक रोजगार र युवा स्वरोजगारलाई लक्षित गरी सञ्चालन गरिने यस प्रकारको तालिम १४ वटा विषय क्षेत्रमा प्रदान गरिएको छ । विशेष सीप अन्तर्गतको तालिम तालिम केन्द्रले सञ्चालन नगरी निजी तथा गैर सरकारी तालिम प्रदायक निकायमार्फत मात्र सञ्चालन गरिएको पाइयो । तालिम प्रदान गर्न निश्चित शर्त पुरा गरेका तालिम प्रदायक

संस्थालाई तोकिएको प्रक्रियाबाट छनौट गरेपछि तालिम प्रदान गर्न आवश्यक बजेट एकमुष्ट उपलब्ध गराइने, तालिम केन्द्रको कुनै प्राविधिक सहयोग नरहने गरी विशेष सीप तालिम कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने व्यवस्था छ । यसका प्रक्रियाहरु निम्नानुसार छन् :

१.संस्थाको Sortlisting गर्ने ।
२.आसयको सूचना जारी गर्ने ।
३. प्राविधिक र आर्थिक प्रस्ताव माग गर्ने ।
४. प्राविधिक प्रस्तावको मूल्याङ्कन गर्ने ।
५. प्राविधिक प्रस्तावमा पास भएको संस्थाको आर्थिक प्रस्तावको मूल्याङ्कन गर्ने ।
६. छनौट र सम्झौता गर्ने ।

तालिम सञ्चालनकोलागि माथि उल्लेखित विविध विधि र प्रक्रियाहरुका साथै तालिमको बिषय छनौटका आधारहरु, पाठ्यक्रममा समावेश हुनुपर्ने विषयहरु, प्रशिक्षार्थी छनौट र प्रशिक्षण विधि, प्रशिक्षण विधि र कार्यतालिका, तालिमबाट उत्पादित सामानहरुको व्यवस्थापन तथा मूल्याङ्कन, प्रशिक्षकको योग्यता तथा पारिश्रमिक र सुविधा, तालिम खर्च सम्बन्धी व्यवस्था, बार्षिक कार्ययोजनासम्बन्धी व्यवस्था र सुपरिवेक्षण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसम्बन्धी व्यवस्थाहरु पनि स्पष्ट उल्लेख गरी तालिम सञ्चालन गरिन्छ ।

तालिम निर्देशिका, २०६९ ले तालिम कार्यक्रमहरुलाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउनको लागि माथि उल्लेखित व्यवस्थाहरु गरेको भएतापनि यो कार्यक्रमको विस्तृत कार्यक्रम प्रतिवेदन (Detailed Programme/Project Report) र सोंच तालिका तयार नगरेको पाइयो ।

परिच्छेद ३

कार्यक्रमको विश्लेषण र मूल्याङ्कन नतिजा

यस आन्तरिक मूल्याङ्कनको उद्देश्य प्राप्त गर्न अध्ययन टोलीले समूहगत छलफल तथा कार्यक्रमको बारेमा जानकारी राख्ने मुख्य जानिफकारहरुसंग अन्तर्वार्ता, लाभान्वित व्यक्तिहरुसंगको छलफल, सरोकारवालहरुसंगको अन्तर्वार्ता, स्थलगत भ्रमण र अवलोकन तथा सम्बन्धित निकायबाट संकलित विवरणहरुको आधारमा कार्यक्रमको बिश्लेषण गरिएको छ ।

३.१ कार्यक्रमको कार्यसम्पादन (प्रगति)

केन्द्रको बार्षिक प्रतिवेदन २०७०/७१ अनुसार यस कार्यक्रममार्फत हालसम्म २,३७,३३६ जनालाई विभिन्न सीपमूलक तालिमहरु प्रदान गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०७२/०७३ मा आधारभूत तालिम ६,१९६ जनालाई, आवासीय महिला सीप विकास तालिम ६० जनालाई, मुक्त कमैया जनरल मेकानिकल आवासीय तालिम १८ जनालाई तथा युवा स्वरोजगारसम्बन्धी विशेष सीप विकास तालिम ११,२१९ जनालाई गरी जम्मा १७,४९३ जनालाई विभिन्न सीपमूलक तालिमहरु प्रदान गरिएको थियो । आर्थिक बर्ष २०७३/०७४ मा १९,८०२ जनालाई विभिन्न विषयका सीपमूलक तालिम प्रदान गर्ने लक्ष्य रहेको थियो ।

यो कार्यक्रम सालवसाली रुपमा सञ्चालन हुने भएकोले यस आन्तरिक मूल्याङ्कनकालागि विगत ५ आर्थिक वर्षको (आ.व. २०६९/७० देखि २०७३/७४) सम्मको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गरिएको छ । मूल्याङ्कनको क्रममा विभिन्न तालिम केन्द्रहरुबाट प्राप्त प्रगति प्रतिवेदन, मूख्य सूचनादातासंग गरिएको अन्तर्वार्ता, लाभान्वित समूह, सम्बन्धित निकायका पदाधिकारीहरुसंग गरिएको समूह छलफल र अन्तर्वार्ता तथा स्थलगत अवलोकनबाट प्राप्त विवरण र सूचनाको आधारमा कार्यक्रमको कार्यसम्पादनको विश्लेषण गरिएको छ ।

३.१.१ कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति

तलिका नं ३.१ मा उल्लेखित कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति भैंसेपाटी तालिम केन्द्र (विभाग स्तर) समेत १६ वटा तालिम केन्द्रहरुबाट आवासीय सहित २३ प्रकारका विभिन्न बिषय क्षेत्रमा सञ्चालन गरिएको तालिमको प्रगति विवरण हो । स्थलगत अध्ययनको क्रममा भैंसेपाटी तालिम केन्द्रले उपलब्ध गराएको बार्षिक प्रतिवेदन तथा अन्य विवरणको आधारमा यस कार्यक्रमको कार्यसम्पादनको लक्ष्य र प्रगतिको विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिका नं ३.१

बिगत पाँच बर्षमा सञ्चालित तालिम कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति

कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति (जना)			
आ.व.	**लक्ष्य**	**प्रगति**	**प्रगति (प्रतिशत)**
२०६९/७०	१४६८०	१५१०७	१०३
२०७०/७१	१७१००	१७३२८	१०१
२०७१/७२	१८१००	१५८७९	८७.७
२०७२/७३	१८४४४	१७४९३	९४.८
२०७३/७४ (बैशाख सम्मको)	१९८०२	१८९३८	९५.६
जम्मा	**८८१२६**	**८४७४५**	**९६**

स्रोत: बार्षिक प्रतिवेदन, २०७०/०७१ देखि २०७२/०७३ (प्रकाशित)तथा अन्य अप्रकाशित प्रगति प्रतिवेदन ।

यस कार्यक्रमको प्रमुख कार्य तालिम प्रदान गर्नु रहेकोले विगत पाँच बर्षमा यस कार्यक्रम अन्तर्गत जम्मा ८८१२६ जनालाई विभिन्न बिषयका तालिम प्रदान गर्ने लक्ष्य रहेकोमा ८४७४५ जना अर्थात ९६ प्रतिशतलाई तालिम प्रदान गरेको देखिन्छ । कार्यक्रमबाट बार्षिक औसत १७,६२५ जनाले १४ देखि २३ वटा बिषय क्षेत्रमा व्यावसायिक तथा सीपमूलक तालिम प्राप्त गर्ने गरेको पाइयो । आ. व. २०६९/७० र आ. व. २०७०/७१ मा लक्ष्य भन्दा प्रगति बढी रहेको समेत देखिन्छ । लक्ष्य भन्दा प्रगति बढी हुनुपर्ने कारणमा तालिममा सहभागीको कक्षा छोडन सक्ने सम्भावनालाई ध्यानमा राखी १५/२० प्रतिशत प्रशिक्षार्थी बढी छनौट गर्ने गरिएको र उक्त आ.व.मा सहभागीहरुले कक्षा नछोडेको कारण लक्ष्य भन्दा प्रगति बढी भएको जानकारी पाइएको छ । यसका साथै तालिम प्रदान गर्ने क्षमताको तुलनामा माग बढी रहेको कारण पनि यस्तो हुन गएको जानकारी प्राप्त भएको छ ।

यो कार्यक्रमको विस्तृत परियोजना प्रतिवेदन (Detailed Project Report) तयार नगरिएको भएतापनि जानिफकारहरुसंग गरिएको अन्तर्वार्ताबाट विभिन्न विधाका व्यावसयिक तथा सीपमूलक तालिमहरु सञ्चालन गर्नको लागि तालिम सञ्चालन निर्देशिका २०६९ कार्यान्वयनमा रहेको पाईयो । तालिमका लागि आवश्यक सामग्रीहरु खरिद गर्दा सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ बमोजिम गर्ने व्यवस्था निर्देशिकाले गरेको र सोको पालना भएको जानकारी पाइयो । तालिम प्रदान गर्नको लागि विस्तृत तालिम म्यानुअल, नर्म्स तयार गरेको भने पाइएन । तर, प्रशिक्षकहरुले पाठयोजना (Lesson Plan) अनुसार तालिम प्रदान गर्ने गरेको पाइयो । कतिपय अवस्थामा परिवर्तन भएको पाठ्यक्रमको बारेमा प्रशिक्षकहरुलाई समयमै जानकारी प्राप्त हुने नगरेको र परिवर्तित पाठ्यक्रम अनुसार

प्रशिक्षकहरुलाई प्रशिक्षण दिने व्यवस्था नभएकोले उनीहरुको क्षमता विकास नभएको भन्नेसमेत समूह छलफल र जानिफकारसंगको अन्तरर्वार्तामार्फत जानकारी भयो ।

३.१.२ कार्यक्रमको साधन तथा श्रोतहरुको उपयोग

कार्यक्रमको लागि आवश्यक श्रोतको व्यवस्थापन नेपाल सरकारबाट भएको छ । विगत ५ वर्षमा व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको लागि विनियोजन भएको बजेट र खर्चको विवरण तालिका नं. ३.२ मा प्रस्तुत गरिएको छ । तालिकामा उल्लेख गरिएको विगत पाँच वर्षको विनियोजन र खर्चको विवरण र स्थलगत भ्रमणका क्रममा तालिम केन्द्रका प्रमुखहरुले प्रदान गरेको सूचनाको आधारमा कार्यक्रमको साधन, स्रोतको उपयोगको अवस्थाबारे विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिका ३.२

विनियोजित बजेट र खर्चको विवरण

आ.व.	विनियोजित बजेट (रु लाखमा)	खर्च	खर्च प्रतिशत
२०६९/७०	१३६८	१२८२	९३.७
२०७०/७१	१६९३	१६२१	९५.७
२०७१/७२	१९७८	१८१९	९२.०
२०७२/७३	२६८३	२२१८	८२.७
२०७३/७४(प्रथम दश महिनाको)	२८१०	१२२५	४३.६
कूल जम्मा	१०५३२	८१६५	७७.५

स्रोतः बार्षिक बिकास कार्यक्रम (भाग १) र व्या.त.सी.बि.ता.के. भैंसेपाटी ।

कार्यक्रममा आ.व. २०६९/७० देखि चालू आ.व.२०७३/०७४ सम्ममा जम्मा १ अर्ब ५ करोड ३४ लाख ८३ हजार विनियोजन भएको देखिन्छ । जसमध्ये विगत चार आ.व.मा भएको खर्च ८० प्रतिशत भन्दा माथि नै रहेको छ भने चालू आ.व.को बैशाखसम्मको खर्च समेतको प्रगति हेर्दा समग्रमा ७७.५ प्रतिशत खर्च भएको देखिन्छ । यो खर्च अन्य सरकारी कार्यक्रम र राष्ट्रिय औसतको तुलनामा बढी नै हो । यसबाट कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा वित्तीय कुशलता (Operational Efficiency) रहेको देखिन्छ ।

जिल्लास्थित तालिम केन्द्रहरुको स्थलगत अवलोकनको क्रममा छलफल गर्दा लगभग ९५ प्रतिशत बार्षिक बजेट खर्च भएको, वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा जिल्लास्थित तालिम केन्द्रहरुको पनि सहभागिता रहने गरेको जानकारी प्राप्त भएको छ । तालिम केन्द्रहरुबाट माग अनुसारको बजेट विनियोजन नभएको भन्ने जानकारी प्राप्त भएपनि विनियोजित बजेटको शतप्रतिशत खर्चहुन नसकेको विवरणले बजेट कम नभएको स्पष्ट पारेको छ । काठमाडौं उपत्यका बाहिरको तालिम केन्द्रहरुमा Line Ministry Budget Information System (LMBIS) को पहुँच

नपुगेको, विगत बर्षहरुमा रकम निकासा ढिला गरी हुने गरेकोमा चालु आ.व. समयमै बजेट प्राप्त भएको सूचना पाइएको छ ।

३.१.३ कार्यक्रमका मुख्य मुख्य उपलब्धिहरु

यस तालिम कार्यक्रम सञ्चालन भएदेखि आ.व. २०७०/७१ सम्म १,२६,८७९ महिला तथा १,२६,४३६ पुरुष गरी जम्मा २,५३,३१५ जनाले विभिन्न बिषयगत क्षेत्रमा तालिम प्राप्त गरेको देखिएको छ । यसबाट बार्षिक करिब ९,५०० जनाले तालिम प्राप्त गरेको देखिन्छ । तर, तालिका नं. ३.१ मा उल्लेख गरिएबमोजिम यो संख्या बढ्दै गएको र आ.व.२०७३/७४ मा करिब १९,००० जनाले तालिम प्राप्त गरेको देखिन्छ ।

तालिम केन्द्रद्वारा आ. व. २०५७/०५८ मा गरिएको नमूना सर्वेक्षणबाट ५७ प्रतिशत र आ. व. २०६९/०७० को नमूना सर्वेक्षणबाट ४७.७५ प्रतिशत तालिम प्राप्त व्यक्तिहरु (बार्षिक प्रतिवेदन, २०७०/०७१) रोजगारीमा संलग्न भएको देखिएको छ ।

३.१.४ लक्ष्य र प्रगतिको तुलना

कार्यक्रमले तालिम सञ्चालनको मात्र लक्ष्य तोकेको पाइयो । जसको लक्ष्य र प्रगतिलाई तुलनात्मक रुपमा हेर्दा तालिम कार्यक्रमको प्रगति राम्रो (८५ प्रतिशत भन्दा बढी) रहेको देखिन्छ । यस बाहेक बार्षिक रुपमा यस कार्यक्रमको प्रभावकारिताको लागि, गुणस्तरीय तालिम प्रदान गर्नको लागि प्रशिक्षक प्रशिक्षण, तालिम सामग्री, औजार खरीद र मर्मत सम्भार, सूचना प्रविधिको उपयोगको लागि कुनै ठोस र प्राथमिकता अनुसारका कार्य योजना र लक्ष्य निर्धारण गरिएको छैन । तसर्थ अन्य कार्यक्रमको समग्र पक्षको मूल्याङ्कन गर्न सकिएको छैन ।

कार्यक्रमसंग सम्बन्धित प्रशासनिक कर्मचारी, प्रशिक्षकहरु क्षमता विकास र यथोचित व्यवस्थापन हुन सकेको छैन । तालिमको लागि आवश्यक नयाँ प्रविधिको कमि छ, उपलब्ध प्रविधिको पनि उपयोग हुन नसकेको स्थलगत अवलोकनको क्रममा देखिएको छ ।

३.१.५ लक्ष्य र प्रगति बीच फरक हुनुका कारणहरु

कार्यक्रमको सोचतालिका नभएको हुनाले समग्र लक्ष्यको बारेमा मूल्याङ्कन गर्न नसकिए पनि लक्षित वर्गको लागि प्रदान गरिएको तालिम कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति बीच बिश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

लक्ष्य अनुसार शतप्रतिशत प्रगति हाँसिल हुन नसक्नुमा कतिपय तालिमका बिषय क्षेत्रमा माग नै कम आउने गरेको, कतिपय अवस्थामा पुराना प्रविधि र विषयका प्रशिक्षकहरुको व्यवस्थापन गर्ने कुनै नीतिगत व्यवस्था नभएकोले श्रम बजारमा कम माग भएको तालिम समेत सञ्चालन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको भन्ने जानकारी प्राप्त भएको छ । तालिम प्रदान गर्नको लागि अवलम्वन गरिएका केही प्रविधि (पाठ्यक्रम, पाठ्योजना तथा तालिम सामग्रीहरु) पुरानो भएको र

त्यसलाई अद्यावधिक नगरिएको तथा नयाँ प्रविधि अपनाउन पनि नसकिएको जानकारी पाइयो । खासगरी जनरल मेकानिक र अटो मेकानिकल तालिमसँग सम्बन्धित प्रविधिलाई अद्यावधिक नगरिएको जानकारी पाइयो । यसको मुख्य कारण नविनतम् प्राविधिक ज्ञान भएका जनशक्ति र बजेटको कमी रहनु हो ।

प्रशिक्षकहरुको लागि प्रशिक्षक प्रशिक्षण तालिम, पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था पर्याप्त मात्रामा नभएको प्रशिक्षक, तालिम केन्द्र, उद्योग व्यवसाय महासंघ, अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्था तथा निजी क्षेत्र समेतका प्रतिनिधिहरुसंग गरिएको अन्तर्क्रियाबाट जानकारी प्राप्त भयो । अधिकांश प्रशिक्षक र कर्मचारीहरु वर्षौंदेखि अस्थायी र करार सेवामा कार्यरत रहेको भएपनि उनीहरु मध्ये अधिकांशले क्षमता विकासका अवसरहरु प्राप्त गर्न नसकेको, प्रशिक्षक प्रशिक्षण तालिमको लागि आवश्यक पर्ने बजेटकोसमेत कमी रहेको तथा क्षमता विकासका लागि तालिममा सहभागी हुन केन्द्रमै आउनु पर्नाले प्रशिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रभावकारी हुन नसकेको देखिन्छ । यसै सन्दर्भमा विद्यमान प्रशिक्षकहरुको सीपलाई समसामयिक बनाउन उनीहरुलाई पनि तालिम प्रदान गर्नु पर्ने आवश्यकता पनि अन्तरक्रियाको क्रममा उठाइएको थियो ।

कुनै कुनै आ.ब.मा तालिमको लक्ष्य भन्दा प्रगति बढी पनि भएको छ । जसको कारण तालिमको माग बढी रहेको तथा तालिम सञ्चालन पश्चात प्रशिक्षार्थीको कक्षा छोडने दरलाई मध्यनजर गरी १५ देखि २० प्रतिशत प्रशिक्षार्थी बढी छनौट गर्ने गरिएको र त्यस्ता विद्यार्थीले तालिम पुरा गरेर जाँदा लक्ष्य भन्दा प्रगति बढी भएको जानकारी पाइएको छ ।

३.१.६ कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन नतिजा

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको विगत पाँच आर्थिक बर्षको लक्ष्य र प्रगतिको अवस्था हेर्दा लक्ष्यको अनुपातमा ९६ प्रतिशत प्रगति हाँसिल भएको देखिन्छ । त्यसैगरी विनियोजित बजेटको उपयोगको अवस्थालाई हर्दा विगत चार आ.व.मा ८५ प्रतिशतभन्दा बढी नै बजेटको उपयोग हुनु सकारात्मक देखिन्छ । त्यसैगरी मध्यम स्तरको सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गर्ने लक्ष्य अनुरुपको तालिम प्रदान गर्न सकेको प्रतिक्रिया अन्तर्वार्ताको क्रममा उद्योग बाणिज्य महासंघ र निजी क्षेत्रबाट प्राप्त भएकोले पनि यस कार्यक्रमको कार्यसम्पादन राम्रो रहेको देखिन्छ । यस कार्यक्रमको सोचतालिका नै हालसम्म नबनेको, परम्परागत प्रविधिको प्रयोगले नै निरन्तरता पाएको, प्रशिक्षकहरुको सही व्यवस्थापन र क्षमता विकासका अवसर समेत कम भएको समस्याहरु समेत रहेको देखिन्छ । यस्ता समस्याहरुको बावजुद पनि यसको वित्तीय र भौतिक प्रगति राम्रो रहेकोले यस कार्यक्रमको कार्यसम्पादनलाई समग्रमा **(ख) स्तर** (**सन्तोषजनक**) मा बर्गीकरण गरिएको छ ।

३.२ कार्यक्रमको सन्दर्भिकता

नेपाल सरकारका नीति, योजना, क्षेत्रगत नीति, संगठन संरचनाको सान्दर्भिकता, श्रोत विनियोजनको सान्दर्भिकता, अन्तर्राष्ट्रिय कानून, सन्धी सम्झौतासंगको सान्दर्भिकताको आधारमा कार्यक्रमको सान्दर्भिकता मूल्याङ्कन गरिएको छ । यसको लागि सम्बन्धित बिषय क्षेत्रका दस्तावेजहरु समेत अध्ययन गरी यस कार्यक्रमको सान्दर्भिकता बिश्लेषण गरिएको छ ।

३.२.१ आयोजनाको/कार्यक्रमको नेपाल सरकारका नीति तथा योजनासंगको तालमेल

नेपाल सरकारका नीतिसंगको सान्दर्भिकता

वि.सं. २०३४ सालदेखि सञ्चालनमा रहेको कार्यक्रम सुरुवातकालमा आवधिक योजनाहरुमा लिइएको गरिबी निवारण, बेरोजगारी घटाउने नीतिसंग अन्तरसम्बन्धित रहेको पाइन्छ । पछिल्लो समयमा यो कार्यक्रम राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ संग प्रत्यक्ष सम्बन्धित भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । यसका साथै प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिमसंग सम्बन्धित नेपालका अन्य नीतिहरु प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा एवं तालिम नीति, २०६९, राष्ट्रिय युवा नीति, २०६६ संग पनि यो कार्यक्रम सम्बन्धित रहेको देखिन्छ ।

आवधिक योजनासंगको सान्दर्भिकता

चालू चौधौं योजना, २०७३/०७४-२०७५/०७६ को क्षेत्रगत नीतिहरुसंग पनि यो कार्यक्रम अन्तरसम्बन्धित रहेको देखिन्छ । उदाहरणको लागि श्रम तथा रोजगारीको क्षेत्रमा दक्ष, सीपयुक्त र उत्पादनमूलक मानव संसाधनको विकासद्वारा पर्याप्त रोजगारी एवम् स्वरोजगारका अवसरहरु सृजना गर्ने सोच रहेको छ । रोजगारीका लागि सीप तथा तालिमका अवसरहरु वृद्धि गरी स्वदेशी तथा विदेशी श्रमबजारमा प्रतिस्पर्धा गर्नसक्ने श्रमशक्तिको विकास गर्ने उद्देश्य रहेको छ ।

बजेटसंगको सान्दर्भिकता

आर्थिक बर्ष २०७४/७५ को बजेट वक्तव्यको बुँदा नं. १४० मा श्रम बजारको आवश्यकता अनुकुल सीप विकास तालिम कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरिनेछन् भन्ने उल्लेख भएकोले यो कार्यक्रम राष्ट्रिय बजेटसंग पनि अन्तरसम्बन्धित रहेको स्पष्ट हुन्छ ।

दिगो विकास लक्ष्यसंगको सान्दर्भिकता

दिगो विकास लक्ष्य नं. ४ मा सबैका लागि समावेशी, समतामूलक गुणस्तरीय शिक्षा र जीवनपर्यन्त सिकाइका अवसरहरु सुनिश्चित गर्ने भन्ने रहेको छ । उक्त लक्ष्यले सन् २०३० सम्ममा सबै महिला तथा पुरुषहरुको क्षमताले

धान्न सक्ने गुणस्तरीय प्राविधिक, व्यावसायिक र विश्वविद्यालय शिक्षाको पहूँचमा सुनिश्चितता गर्ने भन्ने गन्तव्य रहेकोले यो कार्यक्रम दिगो विकास लक्ष्यसंग पनि अन्तरसम्बन्धित रहेको देखिन्छ ।

३.२.२ कार्यक्रमको कार्यान्वयन संरचना र जनशक्तिको सान्दर्भिकता

यो कार्यक्रम कार्यान्वयनको लागि तालिका नं. २.१ मा उल्लेख गरिए बमोजिमको संस्थागत संरचना रहेको छ । कार्यक्रममा जनशक्ति व्यवस्थापन पक्षको सान्दर्भिकता विश्लेषण गर्दा व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, भैंसेपाटी लगायतका १६ वटै तालिम केन्द्रहरुमा कार्यरत प्रायः सबै जनशक्तिको अस्थायी दरवन्दी रहेको र यस्ता जनशक्तिमा सेवाको सुरक्षा एवम् स्थायित्व कमजोर रहेकोले उत्प्रेरणाको कमी रहेकोसमेत जानकारी पाइएको छ । कार्यक्रम कार्यान्वयनको लागि १६ वटा तालिम केन्द्रमा ३९६ जनाको दरबन्दी रहेकोमा २९९ जना पूर्ति र ९७ जनाको (२४.५ प्रतिशत) दरबन्दी रिक्त रहेकोमा ६६ प्रशिक्षकको दरबन्दी भने सूची (Roster) बाट पूर्ति भएको जानकारी पाइयो । तसर्थ हाल जम्मा ३१ जनाको दरबन्दी वास्तविक रिक्त रहेको जानकारी पाइएको छ । जम्मा दरबन्दीमध्ये २९ जना स्थायी र बाँकी अस्थायी तथा करार रहेको छ । छोटो अवधि (१ महिना भन्दा कम अवधिको) को तालिम बाहेकको तालिमको लागि नपुग प्रशिक्षक व्यवस्थापनका लागि सूची (Roster) तयार गरी तालिम अवधिभरका लागि करारमा नियुक्ति गर्ने व्यवस्था निर्देशिकामा रहेकोले रिक्त रहेको ६६ प्रशिक्षकको दरवन्दी पनि सूची (Roster) बाट नै पूर्ति गरी तालिम सञ्चालन गरिएको जानकारी पाइयो ।

पदको प्रकृति	जम्मा दरबन्दी	रिक्त संख्या	प्रतिशत
प्रशासन	१३५	२६	१९.२
लेखा	१७	५	२९.४
प्रशिक्षक	२४४	६६	२७
जम्मा	**३९६**	**९७**	**२४.५**

माथि उपखण्ड ३.२.१ मा उल्लेख गरिए बमोजिम राष्ट्रिय स्तरमा अत्यन्तै सान्दर्भिक रहेको यो कार्यक्रमको जनशक्ति व्यवस्थापन पक्ष भने कमजोर रहेको छ । व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रको संगठन संरचना अस्थायी भएकोले यसमा कर्मचारीको दरवन्दीसमेत अस्थायी रहेको र कार्यरत कर्मचारीहरु पनि अधिकांश अस्थायी र करारमा कार्यरत रहेको छन् । समग्रमा कार्यक्रमको संगठन संरचना र जनशक्ति कम सान्दर्भिक रहेको देखिन्छ ।

तालिम केन्द्र रहेको स्थानमा समान प्रकृतिका तालिम प्रदान गर्ने अन्य निजी तथा गैरसरकारी संस्थाहरु समेत कार्यरत रहेकोले कतिपय अवस्थामा यस्ता तालिम कार्यक्रममा दोहोरोपना हुने गरेकोले तालिम केन्द्रको सान्दर्भिकतामा प्रश्न रहेको छ ।

३.२.३ कार्यक्रमको लक्षित भौगोलिक क्षेत्र र जनसंख्या अनुसार विनियोजित श्रोतको उपयुक्तता

यो कार्यक्रमको लक्षित भौगोलिक क्षेत्र र जनसंख्या अनुसार विनियोजित श्रोतको उपयुक्तताको अवस्थाको विश्लेषण निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. ३.३

तालिम केन्द्रको कार्यक्षेत्र अनुसारको जनसंख्या, तालिमको लक्ष्य र विनियोजित बजेट

तालिम केन्द्र	आर्थिक रुपले सक्रिय जनसंख्या (२०६८)	आ.व. २०७३/७४ को विनियोजित बजेट (रु हजारमा)	विनियोजित बजेट र जनसंख्याको अनुपात	आ.व. २०७३/०७४ को लक्ष्य	लक्ष्य र जनसंख्या को अनुपात	प्रतिव्यक्ति लागत रु हजारमा
झापा	६१०४५७	१२९६४	२१.२	१११२	५४९	१२
इटहरी	९१९१९९	२५१३१	२७.३	१७४१	५२८	१४
ओखलढुङ्गा	७८२०६७	९२४२	११.८	७६२	१०२६.३	१२
जनकपुर	९५७३४२	१५६३३	१६.३	१४४२	६६३.९	११
हेटौडा	१०१६३४२	३००४८	२९.६	२२६९	४४७.९	१३
भैंसेपाटी र धादिङ	१५५०४६१	८२४८३	५३.२	३९७६	३९०	२१
पोखरा	६१८८८२	१३६९१	२२.१	११८५	५२२.३	१२
पर्वत	२२०१८४	१०३७९	४७.१	९१०	२४२	११
बुटवल	१०८०३७१	१६००३	१४.८	१०७२	१००७.८	१५
दाङ	५५१२३६	१२६३६	२२.९	१०७८	५११.४	१२
नेपालगञ्ज	६१९०८७	१४५००	२३.४	११३४	५४५.९	१३
जुम्ला	१६३१२८	८३३५	५१.१	६७४	२४२	१२
धनगढी	५८७०३८	१३३७६	२२.८	११२८	५२०.४	१२
महेन्द्रनगर	३७३९०५	१६६६९	४४.६	१३१९	२८३.५	१३
१६ वटा	१००४९६९९	२८१०९०		१९८०२	५०७.५	१४

स्रोतः व्य.त.सी.बि.ता.के.भैंसेपाटी र के.त.वि.

तालिका नं. ३.३ मा उल्लेख गरिए बमोजिम जनगणना २०६८ को जनसंख्यालाई आधार मानी तालिम केन्द्रको कार्य क्षेत्रमा रहेको आर्थिक रुपले सक्रिय जनसंख्याको अनुपातमा तालिमको लक्ष्यको अनुपात र बजेट विनियोजनलाई हेर्दा सगरमाथा अञ्चलमा तालिमको अवसर सबैभन्दा कम देखिन्छ । सगरमाथामा आर्थिक रुपले सक्रिय १०२६ मध्ये एकजनाले तालिम लिने अवसर प्राप्त गर्ने देखिन्छ भने धवलागिरीमा तालिमको अवसर बढी देखिन्छ । धवलागिरीमा आर्थिक रुपले सक्रिय २४२ जनामध्ये एक जनाले तालिम लिने अवसर प्राप्त गर्ने देखिन्छ ।

जनसंख्या र बजेट विनियोजनको अनुपातलाई हेर्दा पनि धवलागिरी अञ्चलमा सबै भन्दा कम प्रति व्यक्ती रु ११.८ रहेको छ बागमतीमा सबै भन्दा बढी रु ५३.२ प्रतिव्यक्ति बजेट विनियोजन भएको देखिन्छ । यो अवस्थालाई हेर्दा तालिम केन्द्रहरुले प्रदान गर्ने तालिम कार्यक्रममा समान अवसर र पहुँच नहुने गरेको देखिन्छ । विनियोजित बजेट र जनसंख्याबीचको सहसम्बन्ध ०.२२३ मात्र रहनुले पनि यसलाई स्पष्ट गरेको छ ।

३.२.४ कार्यक्रम प्रति लक्षित समुदाय र लाभान्वित वर्गको प्रतिक्रियाको आधारमा गरिएको सान्दर्भिकताको विश्लेषण

आयोजनासंग सम्बन्धित जानिफकारहरुसंगको अन्तर्वार्ता तथा समुह छलफलको आधारमा पनि यस कार्यक्रमको सान्दर्भिकता मूल्याङ्कन गरिएको छ । तालिम केन्द्रहरुबाट तालिम प्रदान गर्दा तालिमको आवश्यकता पहिचान हुने गरेको पाइयो । उदाहरणको लागि धनगढीमा २५ वटा सरकारी, निजी तथा गैर सरकारी संघ/संस्थाहरुको संलग्नतामा तालिम आवश्यकता पहिचान गरेको जानकारी पाइयो ।

तालिम कार्यक्रमको औचित्यता पुष्टि हुनका लागि तालिम केन्द्रहरुबाट प्रदान गरिएका तालिमहरु स्थानीय आवश्यकता (श्रम बजारको माग) अनुसारका हुनु आवश्यक छ । स्थानीय आवश्यकता पहिचान गरेर तालिम कार्यक्रम तय गरिने भएकोले श्रम बजारको माग अनुसारको जनशक्ति उत्पादन भएको जानकारी पाइयो । कैलाली र महेन्द्रनगर बजार क्षेत्रमा विगत चार वर्षदेखि तालिम केन्द्रबाट उत्पादित जनशक्तिले विदेशी श्रमशक्तिलाई विस्थापित गरेको जानकारी पाइएको छ । कतिपय विषय क्षेत्रमा अझैपनि स्थानीय आवश्यकता अनुसार पर्याप्त श्रमशक्तिको विकास गर्न सकिएको छैन । बजेट, तालिम स्थलको कमी लगायतका कारणहरुले गर्दा तालिम लिन इच्छुक सबैलाई तालिम प्रदान गर्न, सिलाई कटाई जस्ता क्षेत्रमा एडभान्स र स्पेशलाइजेशन तालिमको उच्च माग भएतापनि बजेटको कमीले तालिम प्रदान गर्न नसकिएको पाइयो । निम्न आय भएको समूदायका व्यक्तिहरुले निजी तालिम प्रदायक संस्थाहरुमा शुल्क तिर्न नसक्दा सीपमूलक तालिममार्फत थप क्षमता विकास गर्नबाट बञ्चित हुनु परेको पनि पाइयो । आधारभूत तालिमले मात्र बजार माग अनुसारको सेवा उपलब्ध गराउन नसकिने भएकोले समसामयिक, एडभान्स र स्पेशलाइजेशन तालिमहरुको कोटा बढाउनु पर्ने कुरा स्थलगत अवलोकनबाट देखिएको छ । तालिम प्राप्त प्रशिक्षार्थीहरुले व्यक्तिगत पहलमा सिटिईभिटी मार्फत सीप परीक्षण गर्ने गरेको र यस प्रकारको सीप परीक्षण करिव ८० प्रतिशत प्रशिक्षार्थीहरु सफल हुने गरेको जानकारीबाट पनि कार्यक्रमको सान्दर्भिकता रहेको पाइयो ।

तालिमको पहुँच गाऊँ-गाऊँसम्म पुग्न नसकेको जानकारी पनि प्राप्त भयो । बझाङ, अछाम, बैतडी जस्ता दुर्गम जिल्लामा तालिम सञ्चालन गर्न नसकिएको पाइयो । तर, दुर्गम स्थानका केही सहभागीहरु कैलाली, कञ्चनपुर र आफूलाई तुलनात्मक रुपले सुगम हुने स्थानमा आई व्यावसायिक तथा सीप हासिल गर्ने इच्छाले तालिम लिइरहेको पनि देखियो । ललितपुरको भैंसेपाटि तालिम केन्द्रले प्रदान गरेको केशश्रृङ्गारसम्बन्धी एडभान्स तालिममा नगरकोटबाट समेत सहभागी हुन आएको पाइयो ।

स्थलगत अवलोकन/अध्ययनको क्रममा गरिएको जानिफकारसँगको अन्तर्वार्ता र समूह छलफलको क्रममा तालिम प्रदान गर्ने विधि, तालिमको पाठ्यसामग्री तथा पाठ्यक्रम र भौतिक संरचनालाई समेत अन्तरसम्बन्धित गरी तालिमको सान्दर्भिकता मूल्याङ्कन गरिएको छ । जसलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ३.४

कार्यक्रमको सान्दर्भिकताको सम्बन्धमा सोधिएका प्रश्नहरु र प्राप्त जानकारीको विवरण

सि.नं.	सान्दर्भिकताको सम्बन्धमा सोधिएका प्रश्नहरु	समूह छलफलबाट प्राप्त जानकारी		जानिफकारसंगको अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त जानकारी	जम्मा
१.	तालिम कार्यक्रम सान्दर्भिक छ कि छैन ?	अति सान्दर्भिक	०	५	५
		सान्दर्भिक	५	१७	२२
		मध्यम	०	१	१
२.	तालिम प्रदान गर्ने विधि कस्तो लाग्यो ?	अति उपयुक्त	५	९	१४
		उपयुक्त	५	११	१६
		मध्यम	१	२	३
३.	तालिमको पाठ्यक्रम कस्तो लाग्यो ?	अति उपयुक्त	१	१	१
		उपयुक्त	७	१५	२२
		मध्यम	०	४	४
४.	तालिमको पाठ्यसामग्री कस्तो लाग्यो ?	अति उपयुक्त	२	३	५
		उपयुक्त	७	९	१६
		मध्यम	१	७	८
५.	तलिम कार्यक्रमसंग सम्बन्धित भौतिक संरचना कस्तो छ ?	पर्याप्त	१	४	५
		ठीकै	०	१७	१७
		कम	१	३	३

श्रोतः FGD, KII

तालिका ३.४ मा उल्लेखित जानकारी तालिम लिइरहेको र तालिमबाट सीप सिकेर रोजगार र स्वरोजगार भएका समूहमा रहेका व्यक्तिहरुबाट प्राप्त भएको हो । तालिम कार्यक्रमको सान्दर्भिकता सम्बन्धमा एउटा प्रश्न प्रत्यक्ष रुपमा सोधिएको थियो भने तालिमका विधि, प्रक्रिया, पाठ्यक्रम उपयुक्त भएमा मात्र तालिमको सान्दर्भिकता हुन्छ भन्ने सन्दर्भमा थप तीन वटा प्रश्नहरु सोधिएको थियो । यसबाट निम्नबमोजिमको उत्तर प्राप्त भएको छ :

तालिम प्रदान गर्ने विधिको सम्बन्धमा जम्मा ३३ जनाले प्रतिक्रिया दिएकोमा १४ जनालाई तालिम प्रदान गर्ने विधि अति उत्तम रहेको तथा १६ जनाले उत्तम रहेको भन्ने प्रतिक्रिया दिएका छन भने पाठ्यक्रमको सम्बन्धमा जम्मा २७ जनाले उत्तर दिएकोमा २२ जनाले पाठ्यक्रम उपयुक्त रहेको जानकारी प्रदान गरेका छन । पाठ्यसामग्रीको सम्बन्धमा जम्मा २९ जनाले प्रतिक्रिया प्रदान गरेकोमा १६ जनाले उपयुक्त र ८ जनाले मध्यम रहेको जानकारी प्रदान गरेका

छन् । तालिमसंग सम्बन्धित भौतिक संरचामको बारेमा जम्मा २५ जनाको प्रतिक्रिया प्राप्त भएकोमा १७ जनाले ठीकै मात्र र तीन जनाले कम रहेको जानकारी प्रदान गरेका छन् ।

यसैगरी तालिम कार्यक्रमको सान्दर्भिकता सम्बन्धमा सोधिएको प्रत्यक्ष प्रश्नमा २८ जना उत्तरदाता मध्य २२ जनाले कार्यक्रम सान्दर्भिक रहेको प्रतिक्रिया दिएका छन् । यसर्थ, समग्रमा तालिम प्रदान गर्ने सामग्री मध्यम स्तरको रहेको तथा भौतिकसंरचना पर्याप्त नरहेको जानकारी पाइयो भने विधि, प्रक्रिया, पाठ्यक्रम उपयुक्त रहेको तथा तालिम कार्यक्रमलाई धेरैले सान्दर्भिक रहेको भन्ने प्रतिक्रिया पाइएकोले लक्षित समुदाय र लाभान्वित वर्गको प्रतिक्रियाको आधारमा पनि कार्यक्रम सान्दर्भिक रहेको पाइएको छ ।

३.२.५ सान्दर्भिकता मूल्याङ्कनको नतिजा

नीतिगत रुपमा यो कार्यक्रम अति सान्दर्भिक रहेको देखिन्छ । आवधिक योजनाका साथै दिगो विकास लक्ष्यसंग समेत अन्तर सम्बन्धित रहेको देखिन्छ । तालिमको पहूँच केही कमजोर रहेको, लक्षित भौगोलिक क्षेत्र र जनसंख्यालाई बजेट विनियोजन गर्दा कम ध्यान दिइएको भएतापनि लाभान्वित वर्गले कार्यक्रम सान्दर्भिक रहेको प्रतिक्रिया दिएका छन् । समग्रमा, कार्यक्रमको सान्दर्भिकता **(क) स्तर (अति सान्दर्भिक) मा बर्गीकरण** गरिएको छ ।

३.३.कार्यक्रमको प्रभावकारिता

कार्यक्रमसंग सम्बन्धित दस्तावेजहरुको अध्ययन, समूह छलफल, मूख्य जानिफकारहरुसंगको अन्तर्वार्ता तथा स्थलगत अवलोकनको आधारमा कार्यक्रमको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गरिएको छ ।

३.३.१ कार्यक्रम सञ्चालन पूर्व बनाउनु पर्ने सोचतालिका वा नतिजा खाकाका आधारमा कार्यक्रमको प्रभावकारिताको बिश्लेषण

चार दशक अगाडि शुरु भएको यस कार्यक्रम हालसम्म सालवसाली रुपमा सञ्चालन भइरहेको तर हालसम्म कुनै सोचतालिका तथा कार्यक्रमको विस्तृत योजना तयार नभएको देखिन्छ । बार्षिक प्रगति प्रतिवेदन पनि आ.व. २०७०/७१ बाट मात्र प्रकाशन भएको तथा तालिम सञ्चालन निर्देशिका बि. सं. २०६९ मा मात्र तर्जमा गरेको देखिन्छ । हाल प्रकाशित बार्षिक प्रतिवेदनमा कार्यक्रमको उद्देश्य, लक्ष्य र दीर्घकालीन सोच उल्लेख गरिएको छ । त्यसैगरी राष्ट्रिय योजना आयोगबाट प्रकाशित हुने बार्षिक विकास कार्यक्रममा पनि यस कार्यक्रम अन्तर्गत बार्षिक रुपमा सञ्चालन हुने क्रियाकलापको बार्षिक लक्ष्य स्पष्ट उल्लेख गर्न नसकिएको तथा कुनै बर्ष लक्ष्य तोकिएको भएपनि अघिल्लो र पछिल्लो बर्षहरुबीच तादात्म्यतासमेत नरहेको देखिन्छ ।

३.३.२ कार्यक्रमको सोच तालिका वा नतिजा खाका र कार्यान्वयनको प्रभावकारिता

यस कार्यक्रमको सोच तालिका वा नतिजा खाका नभएपनि बार्षिक प्रतिवेदन, तालिम केन्द्रको वेबसाइटमा प्राप्त भएको कार्यक्रमको उद्देश्य, कार्यक्रमको वार्षिक लक्ष्य तथा तालिम सञ्चालन निर्देशिका बमोजिम कार्यक्रम कार्यान्वयन भए नभएको आधारमा कार्यक्रमको प्रभावकारितालाई विश्लेषण गरिएको छ ।

यस कार्यक्रमले नेपालमा कार्यरत विदेशी श्रमिकलाई सीपयुक्त नेपाली श्रमिकबाट क्रमशः प्रतिस्थापन गर्दै जाने उद्देश्य राखेको छ । यो उद्देश्य प्राप्त भयो त भन्ने सन्दर्भमा मूल्याङ्कन गर्न कुनै सटिक तथ्याङ्क प्राप्त नभएपनि जानिफकारहरुसंगको अन्तर्वार्ताबाट यो उद्देश्य केही हदसम्म पुरा भएको जानकारी पाइयो । धनगढी र महेन्द्रनगरमा तालिम केन्द्र प्रमुख र उद्योग बाणिज्य महासंघका प्रतिनिधिसंग गरेको अन्तर्वार्तामा विगत चार बर्षदेखि उक्त क्षेत्रमा प्लम्बिङ, वेल्डिङ, सिलाई कटाई, डकर्मी, सिकर्मी लगायतका रोजगारीका क्षेत्रमा सबै नेपाली कामदार कार्यरत रहेको जानकारी पाइएको छ ।

स्वदेशी तथा विदेशी श्रम बजारमा प्रतिष्पर्धा गर्न सक्ने उद्यमशील, दक्ष, सीपयुक्त, श्रमशक्ति विकास गरी बेरोजगारी न्यूनीकरण गर्न सघाउने कार्यक्रमको उद्देश्य रहेकोमा यस कार्यक्रमले प्रतिवर्ष करिव १९ हजार स्वरोजगार, उद्यमशील र मध्यम स्तरको सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गर्ने गरेको छ । यस कार्यक्रमबाट सीप प्राप्त गरेका व्यक्तिहरुले प्रत्यक्ष रुपमा रोजगारी प्राप्त गर्नुका साथै आफ्नै व्यापार व्यवसाय सञ्चालन गरेर थप रोजगारी श्रृजना गर्न योगदान गरिरहेको पनि देखिन्छ ।

वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरुका लागि अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने यो कार्यक्रमको अर्को उद्देश्य रहेकोमा यस कार्यक्रमले इ.पि.एस. प्रणाली अन्तर्गत कोरिया जाने कामदारको लागि अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गरेको छ । यसका साथै वैदेशिक रोजगारीका लागि उपयोगी बिषय क्षेत्रमा बिशेष सीप विकास तालिम सञ्चालन गरेको तथा बिदेशबाट फर्किएर स्वदेशमै व्यवसाय गर्न इच्छुक व्यक्तिहरुलाई एक हप्ताको उद्यमशीलता विकास तालिम प्रदान गर्दछ ।

तीनवटा तालिम केन्द्रहरु मार्फत महिलाहरुको लागि सिलाई बुनाईसम्बन्धी आवासीय तालिम प्रदान गरिंदै आएको पाइयो । त्यसैगरी आ.व. २०७२/०७३ मा मध्य पश्चिमाञ्चल र सुदूर पश्चिमाञ्चलका हलिया र मुक्त कमैयाहरुको लागि आवासीय जनरल मेकानिक्स तालिम इटहरी तालिम केन्द्रद्वारा सञ्चालन गरिएको थियो । बजेटको कमी लगायतका कारणले चालू आ.व.बाट यस कार्यक्रम सञ्चालनमा आउन नसकेको पाइयो ।

लक्षित वर्गको पहूँचमा तालिम प्रदान नगर्नुको (सूदुरपश्चिमका प्रशिक्षार्थीहरुलाई पूर्वमा) कारणबारे जिज्ञासा राख्दा तालिम केन्द्रको जनरल मेकानिकलसम्बन्धी पूर्वाधार इटहरीमा मात्र भएको, अन्य तालिमको तुलनामा जनरल मेकानिक्सको तालिम कठिन भएकोले तालिम केन्द्रको पहूँचमा रहेको व्यक्तिहरु यो तालिम प्रति आकर्षित नभएको, धेरैले बीचैमा कक्षा छोड्ने गरेको तथापि यो विषयको तालिम सम्पन्न गर्नसक्ने व्यक्तिको बजारमा पर्याप्त माग रहने भएकोले हलिया तथा मुक्त कमैयालाई लक्षित गरी यो तालिम सञ्चालन गरिएको मुख्य जानिफकारसंगको अन्तर्वार्ताबाट जानकारी पाइयो ।

तर, यस कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिन नसक्नुको मुख्य कारण लक्षित समुदायहरुको माग कम रहेको, सूदुरपश्चिमबाट पूर्वमा तालिम लिन आउँदा प्रशिक्षार्थीहरुको पहूँचबाट निकै टाढा भएकोले बारम्बार मानसिक परामर्श प्रदान गरिरहनु परेको, तालिम आफैमा कठिन हुनु तथा प्रशिक्षार्थीहरुले थप भत्ता र सुबिधाको समेत अपेक्षा गर्नु रहेको जानकारी पाइयो ।

तालिमको पाठ्यक्रम निर्माण र परिमार्जन गर्न तालिम निर्देशिका, २०६९ को दफा ८ (२) मा प्राविधिक समिति रहेको र उक्त समितिले समसामयिक रुपमा पाठ्यक्रम परिमार्जन गर्न नसक्नुको कारणबारे राखिएको जिज्ञासामा आधुनिक प्रविधिको खरिद तथा प्रयोग गर्न नसकेको कारण पाठ्यक्रम परिमार्जन गर्न नसकेको पाइयो ।

तालिममा सहभागी छनौट गर्न प्रत्येक तालिम केन्द्रमा एक प्रशिक्षार्थी छनौट समिति रहने व्यबस्था तालिम सञ्चालन निर्देशिका, २०६९ ले गरेको पाइयो । तालिममा सहभागीहरुको छनौट अन्तर्वार्ता मार्फत हुने गरेको जानकारी प्राप्त भयो । प्रशिक्षार्थी छनौट समितिमा उद्योग बाणिज्य महासंघका प्रतिनिधि, सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालयको प्रतिनिधि, विज्ञसमेतको प्रतिनिधित्व रहने व्यवस्था भएकोमा उद्योग बाणिज्य महासंघसंग समन्वय र सहभागिता रहेको जानकारी प्राप्त भयो भने कतिपय स्थानमा जिल्ला प्रशासन कार्यलयसंग राम्ररी समन्वय नगरिएको समेत पाइएको छ ।

पत्रपत्रिकामार्फत सूचना जारी गरेर मात्र तालिममा प्रशिक्षार्थीहरुको भर्ना लिने भएकोले कार्यक्रमको पारदर्शिता कायम भएको गैरसरकारी क्षेत्रबाट प्रतिक्रिया प्राप्त भयो । मध्यम स्तरको सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गर्ने कार्यक्रमको उद्देश्य रहेको र सोही बमोजिमको जनशक्ति उत्पादन भएको उद्योग वाणिज्य संघका प्रतिनिधिहरुले बताएका छन् । खासगरी न्यून आय भएको समुदायले यस कार्यक्रमबाट लाभ प्राप्त गरेकोले कार्यक्रमको प्रभावकारिता पुष्टि हुने कुरा अध्ययनमा सहभागिहरुको धारणा रहेको छ ।

३.३.३ कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, भैंसेपाटीबाट प्राप्त विवरण र वार्षिक प्रतिवेदनको आधारमा यस कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगतिलाई (तालिका नं. ३.१) विश्लेषण गरिएको छ । विगत पाँच बर्षमा जम्मा ८८,१२६ लाई तालिम प्रदान गर्ने लक्ष्य रहेकोमा ८४,७४५ जनालाई तालिम प्रदान गरिएको र लक्ष्यको आधारमा ९६ प्रतिशत प्रगति भएको देखिन्छ (तालिका नं. ३.१) ।

तालिम कार्यक्रमको समग्र लक्ष्य: रोजगारीका अवसर भएका क्षेत्रमा सीपयुक्त जनशक्ति तयार गर्ने र सीप तथा व्यावसायिक तालिमका अवसरको वृद्धि गरी सेवाग्राहीको निकटमै तालिम सञ्चालन गरी स्वरोजगारका अवसर सृजना गर्ने वातावरण तयार गर्ने रहेको छ । कार्यक्रमको समग्र लक्ष्यलाई हेर्दा रोजगारीका अवसर भएका क्षेत्रमा सीपयुक्त जनशक्ति तयार गर्न सकेको जानकारी पाइएको छ ।

तालिम प्राप्त व्यक्तिहरु मध्ये कति रोजगार वा स्वरोजगार हुन सके भन्ने सम्बन्धमा अभिलेख राख्ने कुनै प्रावधान नरहेको भएपनि २०५७/५८ र २०६९/७० मा तालिम केन्द्रद्वारा गरिएको नमूना सर्वेक्षणले क्रमश: ५७ र ४७.७५ प्रतिशत तालिम प्राप्त व्यक्तिले रोजगारी वा स्वरोजगारी पाएको देखाएका छन् । त्यसैगरी व्यावसायिक तथा सीपमूलक तालिमका अवसरको वृद्धि गरी सेवाग्राहीको निकटमै तालिम सञ्चालन गरी स्वरोजगारीका अवसर सृजना गर्नको लागि नै मुलुकका १६ वटा स्थानमा तालिम केन्द्रहरु स्थापना गरी सञ्चालनमा ल्याउनु र प्रत्येक वर्ष तालिम प्राप्त गर्नेहरुको संख्या बढ्दै जानुले पनि यो कार्यक्रम प्रभावकारी रहेको मान्न सकिन्छ ।

३.३.४ कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियाबारे लाभग्राहीको सन्तुष्टिको अवस्था

कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियाबारे लाभग्राहीको समग्र सन्तुष्टि मूल्याङ्कन गर्नका लागि सोधिएका प्रत्यक्ष प्रश्नहरुबाट प्राप्त विवरणलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ भने तालिका नं. ३.४ मा भएको तालिमको विधि, पाठ्यक्रम, पाठ्यसामग्री र भौतिक संरचनाको सम्बन्धमा प्राप्त जानकारीको आधारमा समेत लाभग्राहीको सन्तुष्टि विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिका नं. ३.५

कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियाबारे लाभग्राहीको सन्तुष्टि

सि.नं.	प्रभावकारिता सम्बन्धी प्रश्नहरु	आधार	समूह छलफलबाट प्राप्त जानकारी	जानिफकारसंगको अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त जानकारी
१.	तपाईंले लिएको तालिम कार्यक्रम प्रति कत्तिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?	अति सन्तुष्ट	२	११
		सन्तुष्ट	२	१४
		कम सन्तुष्ट	०	०

श्रोत :FGD, KII

लाभग्राहीको सन्तुष्टीसम्बन्धी प्रश्नहरु मूल्याङ्कन टोलीले स्थलगत अवलोकन गर्दा तालिममा सहभागी भइरहेका तथा तालिममार्फत सीप प्राप्त गरी आफ्नो व्यवसाय सञ्चालनद्वारा स्वरोजगार भएका व्यक्तिहरुलाई सोधिएको थियो । तालिम कार्यक्रमप्रति कत्तिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ भनी जम्मा ३५ जनाबाट अन्तर्वार्तामार्फत् प्रतिक्रिया प्राप्त भएकोमा ११ जना अति सन्तुष्ट तथा १४ जना सन्तुष्ट रहेको पाइएको छ । त्यसैगरी तालिका ३.४ मा कार्यक्रमको विधि, पाठ्यक्रम, पाठ्यसमग्रीसमेत उपयुक्त रहेको देखिएकोले सन्तुष्टिको अवस्था समग्रमा उच्चस्तरको रहेको देखिन्छ ।

३.३.५ कार्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियामा लाभग्राहीको सहभागिताको स्तर

मूल्याङ्कनको क्रममा गरिएको समूह छलफल र अन्तर्वार्तामार्फत तालिममा महिला, आदिवासी/जनजाति, दलित पिछडिएको क्षेत्र लगायतका लक्षित समुदायको सहभागितालाई महत्व दिने गरेको जानकारी प्राप्त भएको छ । सो आधारमा प्राप्त भएको विगत पाँच वर्षको तथ्याङ्कलाई तालिका नं. ३.६ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. ३.६

तालिममा विभिन्न सामाजिक समूहहरुको सहभागिताको स्थिति

लक्षित समुह	**आर्थिक बर्ष २०६९/७०देखि २०७३/७४(पौष सम्मको)को विवरण**			
	पुरुष	**महिला**	**जम्मा**	**प्रतिशत**
दलित	३७३९	३१६५	६९०४	९.६८
आदिवासी/जनजाति	१४३६२	११३८८	२५७५०	३६.११
शहिद तथा घाइते परिवार	१०९	१०३	२१२	०.२९
अपाङ्गता भएका व्यक्ति	१५२	१२०	२७२	०.३८
उत्पीडित	४०	२०	६०	०.०८
मधेसी	१७०	९०	२६०	०.३६
अन्य	१९४३१	१८४०६	३७८३७	५३
जम्मा प्रशिक्षार्थी	**३८००३**	**३३२९२**	**७१२९५**	**१००**

स्रोतः व्या.त.सि.वि.ता.के.भैंसेपाटि, ललितपुर, २०७४ ।

विगत पाँच बर्षमा जम्मा ७१,२९५ जनालाई तालिम प्रदान गरिएकोमा दलित ९.६८ प्रतिशत (६,९०४ जना), आदिवासी/जनजाति ३६.११ प्रतिशत (२५,७५० जना), अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरु ०.३८ प्रतिशत (२७२ जना), जनआन्दोलनका शहिद तथा घाइते परिवार ०.२९ प्रतिशत, मधेसी समुदायक ०.३६ प्रतिशत तथा अन्य समुदायका व्यक्तिहरु ५३ प्रतिशतले तालिमबाट सीप सिक्ने अवसर प्राप्त गरेका छन् ।

महिला र पुरुषको सहभागितालाई विश्लेषण गर्दा हालसम्म यस तालिम कार्यक्रम मार्फत जम्मा ३८,००३ जना पुरुष (५३.३ प्रतिशत) र ३३,२९२ जना महिला (४७ प्रतिशत) महिलाले तालिम सिकेको देखिन्छ । तालिम कार्यक्रमबाट लाभान्वित विभिन्न सामाजिक समूहरुको प्रतिशतलाई नेपालको जनसंख्यामा रहेको उनीहरुको प्रतिशतसंग तुलना गर्दा धेरैजसो सामाजिक समूहका लागि समानुपातिक अवसर प्राप्त भएको, लैङ्गिक अनुपातको अन्तर पनि कममात्र रहेको देखिन्छ भने केही सामाजिक समूहहरुले प्राप्त गरेको अवसरले समानुपातिक बनाउन जरुरी देखिन्छ ।

समग्रमा, तालिमलाई मुलुकको पिछडिएको समुदायमा पुऱ्याउने प्रयास गरिएको भएतापनि तालिममा सहभागीहरुको लागि निश्चित कोटा नै तोकिएको अवस्था छैन । आवेदन फर्म भर्न आएका मध्येबाट यस्ता लक्षित समुदायलाई छनौटमा प्राथमिकता दिने गरिएको छ । साथै निश्चित वर्ग, क्षेत्र र समुदायको लागि तत् तत् वर्ग र क्षेत्रको नाममा नै कार्यक्रमहरु सञ्चालित भएको जस्तो स्थानीय विकास मन्त्रालय अन्तर्गत पिछडिएको समुदाय उत्थान विकास समिति, वादी समुदाय उत्थान विकास समितिमार्फत सिलाई कटाई, कम्प्युटर तालिम प्रदान गरिएको तथा उक्त तालिम कार्यक्रमबीच दोहोरोपना भएको कारणले पनि यस कार्यक्रमले लक्षित समुदायको लागि ठोस रुपमा लक्ष्य तोकेर सञ्चालन हुन नसकेको देखिन्छ ।

३.३.६ कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा व्यवधान सिर्जना गर्ने बिषयहरु

कार्यक्रम कार्यान्वयनमा भएका ब्यवधानहरुको आधारमा समेत कार्यक्रमको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्न आवश्यक भएकोले उक्त विषयलाई पनि विश्लेषणमा समावेश गरिएको छ । यो कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा उल्लेखनीय व्यवधान नआएको पाईयो । तर, माथि उल्लेख गरेजस्तै पाठ्यसामग्रीको कमी, अपर्याप्त भौतिक संरचना, न्यून मनोवल र उत्प्रेरणा भएको जनशक्तिको विद्यमानता, पुरानो प्रविधिको उपयोग लगायतका समस्याहरुका कारण कार्यक्रम कार्यान्वयनमा केही सुस्तता देखिन्छ ।

३.३.७ प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन नतिजा

कार्यक्रमको वार्षिक लक्ष्य र प्रगति तथा विनियोजित बजेट र खर्चको विस्तृत विवरण माथि तालिका नं. ३.१ र ३.२ मा प्रस्तुत गरिएको छ । कार्यक्रमले राखेको उद्देश्य अनुसारको क्रियाकलाप भए नभएको सन्दर्भमा स्थलगत अवलोकन, जानिफकारसंगको अन्तर्वार्ता, समूह छलफलको क्रममा जानकारी लिंदा लक्ष्य अनुरुपको क्रियाकलापहरु सञ्चालन भएको पाइन्छ । कार्यक्रमबाट लाभान्वितहरु पनि सन्तुष्ट रहेको देखिन्छ । कार्यक्रमले महिला, आदिवासी/जनजाति, दलित, पिछडिएको क्षेत्र, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरुको समानुपातिक सहभागिता सुनिश्चित गरेको छ । तथापि यो कार्यक्रमको प्रभावकारितालाई चुनौती दिने केही वित्तीय, व्यवस्थापकीय र पूर्वाधारजनित व्यवधानहरु विद्यमान छन् । समग्रमा यस कार्यक्रमको प्रभावकारिता **(ख) स्तर (प्रभावकारी)** मा रहेको देखिन्छ ।

३.४ कार्यक्रमको कार्यदक्षता

कार्यक्रममा विनियोजित बजेट, खर्च र कार्यक्रमको प्रति इकाई लागतको आधारमा यस कार्यक्रमको कार्यदक्षताको विश्लेषण गरिएको छ ।

३.४.१ कार्यक्रमको स्रोत वितरण र उपयोगको कार्यदक्षता

पहिलो प्राथमिकतामा रहेको यो कार्यक्रमका लागि विगत पाँच बर्षमा कुल १ अर्ब ५ करोड ३४ लाख, ८३ हजार विनियोजन भएको जसमध्ये रु ८१,६७१६ हजार खर्च भएको देखिन्छ । चालू आ.व. बाहेकका चार आर्थिक बर्षमा समग्रमा ९१ प्रतिशत बजेट खर्च भएको देखिन्छ चालू आ.व.को हकमा बैशाखसम्मको मात्र तथ्याङ्क प्राप्त भएकोले ४३.७ प्रतिशत मात्र खर्च भएको देखिन्छ । स्थलगत अवलोकनका क्रममा पनि प्रत्येक तालिम केन्द्रलाई प्रदान गरिएको बजेटको ९० देखि ९५ प्रतिशतसम्म बजेट खर्च भएको देखिन्छ । विगत केही वर्षदेखि देशको समग्र पूँजीगत खर्च ७० देखि ८० प्रतिशतसम्म मात्र भइरहेकोमा व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रको कूल खर्च ९० देखि ९५ प्रतिशतसम्म रहनुले यसको वित्तीय व्यवस्थापन राम्रो भएको देखिन्छ ।

यसैगरी विगत पाँच आ.व.मा जम्मा ८८,१२६ जनालाई सीपमूलक तालिम प्रदान गरिएकोमा जम्मा ८४,७४५ जना अर्थात ९६ प्रतिशतलाई यस कार्यक्रममार्फत् तालिम प्रदान गर्न सकिएको छ भने उक्त तालिम कार्यक्रमको लागि रु ८१ करोड ६७ लाख १६ हजार खर्च भएको देखिन्छ (माथि तालिका नं. ३.१ र ३.२) । यसर्थ लक्ष्य प्रगति र विनियोजित बजेटको खर्चको अवस्था हेर्दा कार्यक्रमको कार्यदक्षता राम्रो रहेको देखिन्छ । विगत बर्षहरुमा बजेट समयमा निकासा नहुने गरेको भएपनि आ.व. २०७३।७४ मा समयमै बजेट निकासा भएको र बजेट तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्दा सबै तालिम केन्द्रहरुको सहभागिता रहेको जानकारी समेत प्राप्त भयो ।

३.४.३ तालिमको प्रति इकाई लागतको अवस्था

तालिम कार्यक्रमको प्रति इकाई लागत तालिमको विषयक्षेत्र, समयावधि भौगोलिक विविधता, प्रशिक्षकको क्षमता, प्रशिक्षक नियुक्तिको विधि (अस्थायी, करार, सूची दर्ता), तालिम प्रदान गर्दा प्रयोग गरिएको प्रविधि र सामग्री, कच्चा पदार्थ आदिले फरक पार्ने देखिन्छ । शिक्षा र उद्योग मन्त्रालय अन्तर्गत तथा सीप विकास कार्यक्रम अन्तर्गत सञ्चालित तीन महिने ब्यूटिसियन र कटाई सिलाईसम्बन्धी तालिमको प्रतिइकाई लागतको तुलना तालिका नं. ३.७ मा गरिएको छ ।

तालिका नं. ३.७

प्रति इकाई लागतको तुलनात्मक विवरण

निकाय	तालिम कार्यक्रम	क्रेडिट घण्टा	तालिमको प्रकार	प्रतिइकाई लागत (प्रशासनिक खर्च सहित)	स्रोत
शिक्षा मन्त्रालय	EVENT परियोजना	३९० घण्टा - तीन महिना)	व्यूटिसियन	रु ३०,०००।-	नेपाल सरकार र विश्व बैङ्कको सहयोग
			कटाई सिलाई		
	सीप विकास परियोजना	”	व्यूटिसियन	रु ३८,०००।-	नेपाल सरकार र एडिबिको सहयोग
			कटाई सिलाई		
उद्योग मन्त्रालय	घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति	”	व्यूटिसियन	रु २०,०००।-	नेपाल सरकार
			कटाई सिलाई		
	घरेलु तथा साना उद्योग प्रशिक्षण केन्द्र	३७५ घण्टा (३ महिना)	व्यटिसियन	रु १३,०००।-	नेपाल सरकार
			कटाई सिलाई	रु ७०,००।-	
	घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय, कञ्चनपुर	३ महिना	सिलाई कटाई	रु १०,०००।-	नेपाल सरकार
श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	व्य.त.सी.वि.ता.के. ओखलढुङ्गा	३९० घण्टा (३ महिना)	कटाई सिलाई	रु ११,७८०।-	नेपाल सरकार
			इलेक्ट्रोनिक्स मर्मत		
	व्य.त.सी.वि.ता.के. कञ्चनपुर	३९० घण्टा (३ महिना	व्यटिसियन	रु ११,१५१।-	नेपाल सरकार
			कटाई सिलाई		

स्रोतः KII र टेलिफोन अन्तवार्ता

मूल्याङ्कनको क्रममा लागतको विश्लेषणलाई यथार्थपरक बनाउनका लागि विभिन्न निकायहरुले प्रदान गरिरहेको समान विषय र समान समयावधि भएको तालिमलाई छनौट गरी तालिका नं. ३.७ मा प्रति इकाई लागतको तुलना गरिएको छ । कार्यक्रमको प्रति इकाई लागतलाई तुलना गर्दा व्यावसायिक तथा सीप बिकास तालिम कार्यक्रमको प्रति इकाई लागत अन्य तालिम प्रदायक निकायको भन्दा कम (रु ११,१५१।-) रहेको देखिन्छ । घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय, कञ्चनपुरले प्रदान गर्ने तीन महिने सिलाई कटाई तालिमको प्रति इकाई लागत सबैभन्दा कम भएपनि उक्त तालिममा आवश्यक पर्ने कच्चा पदार्थ उक्त लागतमा समावेश नभएको तर व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रममा आवश्यक कच्चा पदार्थ समेत प्रदान गरिने भएकोले लगभग समान लागत हुने देखिन्छ ।

नेपालमा अहिले विभिन्न निकायहरुमार्फत विभिन्न प्रकारका व्यावसायिक तथा सीपमूलक तालिम कार्यक्रमहरुका लागि वार्षिक रु. २० अर्ब रुपैयां खर्च गर्ने गरेको छ । छरिएर गरिने यस प्रकारको कतिपय खर्चको कार्यदक्षता प्रभावकारी नहुने, प्रति इकाइ लागत फरक पर्ने, तालिमको पाठ्यक्रम र पाठ्यसामग्रीहरुमा समानता नहुने स्वतः स्पष्ट छ । विगत केही समयदेखि तालिम प्रदायक संस्थाहरुलाई स्पष्ट नीतिसहित एकीकृतरुपमा सञ्चालन गर्नुपर्ने बहस नीति निर्माण तहमा पनि उठ्ने गरेको छ ।

३.४.४ कार्यक्रम कार्यान्वयनको अन्य सक्षमता

तालिम प्रदान गर्नको लागि तालिमको आवश्यकता पहिचान, तालिमको वर्गीकरण, विषय निर्धारण, पाठ्यक्रम, प्रशिक्षार्थी छनौट, प्रशिक्षण विधि, प्रशिक्षकको व्यवस्थापन लगायत विषयहरु तालिम सञ्चालन निर्देशिका, २०६९ ले व्यवस्था गरेको पाइयो भने सोही बमोजिम नै तालिम सञ्चालन हुने गरेको पाइयो ।

तालिम प्रदान गर्दा प्रशिक्षक प्रशिक्षार्थीको अनुपात १:२० कायम गर्नुपर्ने तालिम सञ्चालन निर्देशिका, २०६९ को दफा १७ (१) मा उल्लेख भएको छ । स्थलगत अवलोकनको क्रममा हुने अधिक माग र तालिम सञ्चालन पश्चात हुने कक्षा छोड्ने दर (Drop-out Rate) लाई समेत मध्यनजर गरेर २०/२५ प्रतिशत थप प्रशिक्षार्थीहरुलाई समावेश गरी तालिम सञ्चालन गरेको पाइयो । स्थलगत अवलोकनका क्रममा समेत निर्देशिकाले तय गरेको प्रशिक्षक प्रशिक्षार्थीको अनुपात कायम रहेको पाइयो ।

तालिममा सहभागी हुनका लागि अधिकांश सहभागीले शुल्क तिर्न नपरेको जानकारी प्राप्त भएपनि कास्कीको पोखरा तालिम केन्द्रमा आवेदन फर्मको लागि रु. १५।- तथा अन्तर्वार्ताबाट छनौट भइसकेपछि राजश्व बापत रु. २१५।- तिर्नु परेको, अन्य तालिमकेन्द्रमा कुनै पनि प्रकारको शुल्क तिर्न नपरेको अवस्था पाइयो ।

कार्यक्रमलाई थप मितव्ययी बनाउन अन्य निकायहरुसंग समन्वय गरेर, तालिम सञ्चालनको सिफ्ट थप गरेर, घुम्ति सेवा प्रदान गरेर र तालिमलाई एकीकृतरुपमा सञ्चालन गरेर प्रति इकाई खर्च घटाई कार्यक्रमलाई थप मितव्ययी बनाउन सकिने निष्कर्ष विभिन्न छलफलबाट निकालिएको थियो ।

तालिम कार्यक्रममा अन्य निकायहरुसंग दोहोरोपन रहेको, हालकै अवस्थामा एकिकृतरुपमा सञ्चालन गर्न नसकिने सोको लागि नीतिगत, संस्थागत र प्रशासनिक सुधारहरु नै आवश्यक पर्ने तालिम केन्द्रहरुले आवश्यकता औंल्याएका छन् । स्थानीय निकाय, उद्योग बाणिज्य महासंघ लगायतका अन्य नीजि क्षेत्रका प्रतिनिधिले समेत Database तयार गरेर एकद्वार नीति लागू गरी नेपाल सरकार अन्तर्गतका तालिम संस्थाहरु र तिनीहरुले सञ्चालन गर्ने तालिमहरु पनि एकीकृतरुपमा सञ्चालन गर्नु पर्ने धारणा रहेको छ ।

३.४.५ कार्य दक्षताको मूल्याङ्कनको नतिजा

विगत चार आर्थिक बर्षमा विनियोजित बजेटको ९६ प्रतिशत खर्च भएको छ । तालिम सञ्चालन कार्य अन्तरगत ९६ प्रतिशत लक्ष्य प्राप्त भएको छ । बैदेशिक सहायताबाट सञ्चालित इभेन्ट र सीप विकास परियोजना मार्फत प्रदान गरिने समान किसिमका तालिमको प्रति इकाई लागत रु ३० हजार भन्दा बढी रहेको छ भने व्यावसायिक तथा सीप

विकास तालिम कार्यक्रमको रु ११, ७८० मात्र रहेको छ । नेपाल सरकारकै श्रोतबाट सञ्चालित अन्य तालिम केन्द्रसंगको प्रति इकाई लागत लगभग उस्तै रहेपनि तुलनात्मक रुपमा यस कार्यक्रमको प्रति इकाई लागत कम रहेको छ । नीतिगत र संस्थागत सुधार मार्फत थप कार्यदक्षता हासिल गर्नसक्ने अवस्था रहेको समेत रहेको छ । समग्रमा यस कार्यक्रमको कार्यदक्षता **(ख) स्तर** (कार्यदक्षतापूर्ण) मा वर्गीकरण गरिएको छ ।

३.५. कार्यक्रमको प्रभाव

व्यावसयिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रम सालबसाली रुपमा सञ्चालित रहेकोले मूल्याङ्कन पनि कार्यक्रमको सञ्चालन प्रक्रियासंग नै बढी केन्द्रीत रहेको छ । यो कार्यक्रम बि.सं. २०३४ सालबाट सञ्चालित भएको हुनाले यसको प्रभाव अध्ययन गर्न आवश्यक रहेको महसुस भएतापनि यसको हालसम्म कुनै सोचतालिका तयार नभएको, तालिम सञ्चालन निर्देशिका पनि २०६९ सालदेखि मात्र लागू भएको, प्रभाव मूल्याङ्कनको लागि कुनै बेसलाइन तथ्याङ्क नरहेको र तालिम प्राप्त जनशक्तिले तालिम पश्चात के कति रोगजार र स्वरोजगार प्राप्त गर्न सके भन्ने बारेमा जानकारी राख्ने कुनै व्यवस्थित अभिलेख प्रणाली नभएकोले यसको प्रभाव अध्ययन गर्न कठिन रहेको छ । उल्लेखित स्थितिको बावजुद स्थलगत अवलोकनका क्रममा बजार क्षेत्रमा गरिएका अध्ययनबाट प्राप्त गुणात्मक सूचना र तथ्याङ्क तथा सम्बन्धित दस्तावेजहरुको अध्ययनको आधारमा यस कार्यक्रमले पारेको असरको बारेमा प्राप्त भएको सूचनालाई यस मूल्याङ्कनमा समावेश गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

३.५.१ कार्यक्रमको कार्यान्वयनले लाभग्राहीको आम्दानीमा आएको परिवर्तन

तालिम प्राप्त गरे पश्चात आय आर्जन गरे वा नगरेको बारेमा सोधिएको प्रश्नमा तालिम प्राप्त गरी विगत केही वर्षदेखि रोजगार वा स्वरोजगार रहेका सहभागी २० जनामध्ये सबैले आम्दानी गरेको पाइयो । उक्त उत्तरदाताहरुले बिषय क्षेत्रगतरुपमा गरेको मासिक आम्दानीलाई तालिम नं. ३.८ मा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका नं. ३.८

सीपयुक्त जनशक्तिको आम्दानीको विवरण

सोधिएको प्रश्न	उत्तादाताको संख्या	तालिमको बिषय क्षेत्र	मासिक आय (रु. हजारमा)
तालिम लिए पश्चात आय आर्जन गर्नु भएको छ की छैन ?		• कटाई सिलाई पसल सञ्चालन	८-१०
		• इलेक्ट्रोनिक्स पसल तथा मर्मत	५-४०
(क) छ	२० जना	• ब्युटिपार्लर तथा प्रशिक्षण	५-२०
		• प्लम्बिङ	५-१०
(ख) छैन	० जना	• वेल्डिङ	१०-२५
		• कम्प्यूटर प्रशिक्षण	१०-५०

स्रोतः KII/ FGD

स्थलगत अवलोकनका क्रममा व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमबाट तालिम प्राप्त गरेका व्यक्तिहरुले सोही तालिम केन्द्रहरुको बजार आसपासमा स्वरोजगार रहेका व्यक्तिहरुसंगको अन्तर्वार्ताबाट यो जानकारी संकलन गरिएको थियो । यस क्रममा विगत दश वर्षअगाडि तालिम केन्द्रमा सीप सिकेको व्यक्तिहरुसंग समेत अन्तरक्रिया भएको थियो । यस सम्बन्धमा माथि उल्लेख गरे जस्तै अभिलेख प्रणालीको अभावले गर्दा आय आर्जन गर्न सकेका र नसकेकोहरुको बीच तुलनात्मक अध्ययन गर्न नसकिए पनि सीपयुक्त व्यक्तिहरुले सहजै आय आर्जन गरी जीविकोपार्जन गर्न सकेको पाइयो । यसका साथै सीप भनेको अभ्यासमा आधारित हुने हुनाले कतिपयले सीप सिक्दा सिक्दै पनि केही आम्दानी गरेको समेत पाइयो । तसर्थ, तालिम कार्यक्रमको प्रभाव सकारात्मक रहेको स्पष्ट हुन्छ ।

यसका साथै बार्षिक प्रतिवेदन, २०७०/०७१ का अनुसार तालिम केन्द्रद्वारा आ.ब. २०५७/०५८ मा गरिएको नमूना सर्वेक्षणबाट ५७ प्रतिशत तथा २०६९/०७० को नमूना सर्वेक्षणबाट लगभग ४८ प्रतिशत तालिम प्राप्त व्यक्तिले रोजगारी पाएको देखिएको छ । यसबाट पनि कार्यक्रमको प्रभाव सकारात्मक रहेको अनुमान गर्न सकिन्छ ।

३.५.२ लाभग्राहीको जीवनस्तरमा आएको परिवर्तन

तालिम केन्द्र वरिपरिको बजारक्षेत्रमा गरिएको स्थलगत अवलोकनका क्रममा तालिम लिएपछि विभिन्न किसिमका व्यापार व्यवसाय सञ्चालन गरिरहेका व्यवसायीहरुसंग प्रत्यक्ष अन्तर्वार्ता तथा सामुहिक छलफल गरिएको थियो । उनीहरुले आफ्नो परिवारको जीवनस्तरमा आएको सकारात्मक परिवर्तनलाई देहाय बमोजिम औंल्याएका छन् :-

- आय आर्जनमा बृद्धि भएको ।
- क्षमता विकास भएको ।
- परिवारको जिविकोपार्जनमा सहयोग पुगेको ।
- शिक्षा र स्वास्थ्यमा लगानी गर्न सकिएको ।
- छोराछोरीहरुलाई निजी विद्यालयमा अध्ययन गराउन सकिएको ।

तालिम केन्द्रमार्फत सीप सिक्ने अवसर नपाएको भए बेरोजगारी हुनु पर्ने, बाल बच्चालाई शिक्षा प्रदान गर्न नसकिने समाजमा अवहेलनाको पात्र बन्नुपर्ने हुनसक्दथ्यो भन्ने प्रतिक्रियासमेत लाभग्राहीहरुबाट प्राप्त भएको थियो । यसबाट यस कार्यक्रमले समाजको गरिबी न्यूनीकरणमा सहयोग पुऱ्याएको देखिन्छ ।

३.५.३ प्रभावको मूल्याङ्कन नतिजा

तालिम लिएपश्चात सहभागीहरुले विभिन्न विषय क्षेत्रमा घटीमा पाँच हजारदेखि बढीमा ५० हजारसम्म मासिक आम्दानी प्राप्त गरेको र आय बढ्दै गएको देखिन्छ । तालिमको कारण आम्दानीमा वृद्धिले जीवनस्तरमा सकारात्मक

प्रभाव पारेको जानकारी प्राप्त भएको छ। तालिम केन्द्रले गरेको दुईवटा नमूना सर्वेक्षणहरुले पनि क्रमशः करिब ५७ र ४८ प्रतिशत तालिम प्राप्त व्यक्तिले रोजगारी प्राप्त गरेको देखाएको छ। कार्यक्रमको प्रभाव अध्ययन गर्नका लागि यो मूल्याङ्कन पर्याप्त नभएकोले सामान्य असरको विश्लेषण गरी मूल्याङ्कन गरिएको छ। समग्रमा यस कार्यक्रमको **असर** (**ख**) **स्तरको** (**सकारात्मक**) रहेको छ।

३.६. कार्यक्रमको दिगोपना

कार्यक्रमसंग सम्बन्धित विभिन्न दस्तावेजहरुको अध्ययन, जानिफकारहरुसंगको अन्तरवार्ता तथा स्थलगत अवलोकनको अधारमा कार्यक्रमको संस्थागत पक्षको दिगोपना, आर्थिक पक्षको दिगोपना र प्राविधिक पक्षको दिगोपनाको विश्लेषण गरी मूल्याङ्कन गरिएको छ।

३.६.१ कार्यक्रमको संस्थागत पक्षको दिगोपना

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको संस्थागत संरचना अस्थायी प्रकृतिको रहेको छ। जम्मा १६ वटा तालिम केन्द्रमध्ये ललितपुरको भैंसेपाटी तालिम केन्द्र विभागस्तरको तालिम केन्द्र हो। यसमा नेपाल प्रशासन सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका निजामती कर्मचारी प्रमुख हुने व्यवस्था रहेको छ। तालिम केन्द्रमा जम्मा ३९६ दरबन्दी रहेकोमा २९ जना स्थायी तथा बाँकी अस्थायी र करार रहेको पाइयो। उक्त दरबन्दीलाई सालबसाली रुपमा प्रत्येक वर्ष स्वीकृत प्रदान गर्ने गरिएको छ। यसले गर्दा मानव संसाधन व्यवस्थापन अवस्था कमजोर रहेको र जनशक्तिमा उत्प्रेरणको कमी रहेको पाइएको छ।

तालिम कार्यक्रमको लागि आवश्यक भौतिक पूर्वाधारकोसमेत कमी रहेको छ। सबै तालिम केन्द्रको आफ्नै भवन छैन र भएकाको पनि पर्याप्त छैन। भूकम्पले क्षति पुऱ्याएका भवनको मर्मत हुन नसकेको पाइयो। तालिमका कक्षा कोठाहरु पनि साना, साँघुरो र अध्यारो रहेको पाइयो।

तालिम केन्द्रहरु विगतको प्रशासनिक संरचना (१४ वटा अञ्चल) लाई कार्यक्षेत्र मानेर स्थापना भएका छन्। उक्त केन्द्रहरु हालको ७ वटै प्रदेशमा रहेको भएता पनि बिषेश गरी सुगम र तराईका जिल्लामा मात्र अवस्थित रहेको छ। भौगोलिक हिसाबले तालिम केन्द्रहरु सम्बन्धित अञ्चलको केन्द्रमा पर्ने गरी स्थापना नभएको अवस्था देखियो भने दुर्गममा रहेका बस्तीहरुमा घुम्तिसेवा सञ्चालन गर्न बजेट र जनशक्तिको कमी रहेको पाइयो। मुलुक संघीय संरचनाका प्रवेश गरेतापनि तालिम केन्द्रहरुको नयाँ संगठन संरचना कस्तो हुने भन्ने विषयको टुंगो लागि नसकेको अवस्था छ।

३.६.२ कार्यक्रमको आर्थिक पक्षको दिगोपना

यो कार्यक्रम नेपाल सरकारको श्रोतबाट मात्र सञ्चालित भएको हुनाले श्रोत सुनिश्चत रहेको दखिन्छ । पहिलो प्राथमिकता (पि १) मा रहेको कार्यक्रम भएको र राजश्व प्रतिवर्ष बढ्दै गएको कारणले पनि बजेटको सुनिश्चितता रहेको छ । तर, एउटै मात्र श्रोतबाट बजेट प्राप्त हुने भएकोले बजेट सीमित हुने, सालबसाली र परम्परागत रुपमा नै कार्यक्रम सञ्चालन भइरहने जस्ता समस्याहरु पनि रहेको देखिन्छ ।

३.६.३ कार्यक्रमको प्राविधिक पक्षको दिगोपना

तालिमका लागि आवश्यक नयाँ प्रविधि र औजारको उपयोग गर्ने प्रयास भएपनि बजेट अभावका कारण अध्यावधिक गर्न सकिएको छैन । उपलब्ध प्रविधिको उपयोग गर्नसक्ने जनशक्तिको कमी छ । उदाहरणका लागि भैंसेपाटी तालिम केन्द्रमा ब्यूटिपार्लरसम्बन्धी तालिमको लागि Skin Tester Machine चारबर्ष अगाडि खरीद गरिएको भएपनि उक्त मेशिन जडान गर्ने प्राविधिक जनशक्तिको अभावमा हालसम्म सञ्चालन हुन सकेको छैन । कतिपय तालिम केन्द्रहरुमा पुराना यन्त्र, उपकरणहरुको मर्मत संभार नभएको अवस्था पनि छ ।

प्लम्बिङ, वेल्डिङ जस्ता तालिमका विषय क्षेत्रमा नयाँ प्रविधिको प्रयोग भएको तथा टि.भि.मर्मत र मोटरसाइकल मर्मत प्रविधि ज्यादै पुरानो भइसकेको, नयाँ प्रविधि खरीद गर्न बजेट नभएको कारणले पुरानै पाठ्यक्रममा सीप सिकाउन बाध्य भएको जानकारी प्राप्त भयो । लोडसेडिङको समयमा बैकल्पिक व्यवस्था नहुँदा तालिम सञ्चालन प्रभावित भएको पाइयो । यसलाई प्राविधिक पक्षको दिगोपना कमजोर भएको अर्को उदाहरणको रुपमा पनि लिन सकिन्छ ।

३.६.४ सीप उपयोगको दिगोपना

प्रशिक्षार्थीहरुले तालिम कार्यक्रमबाट सामान्य उपकरण मात्र पाउने गरेका छन् । तालिमसंगै विशेष उपकरण समेत प्रदान गरिएमा सिकेका सीपको तुरुन्तै उपयोग गर्न सकिने र सिकाईमा दिगोपना हुने जानकारी प्राप्त भयो । तालिम पश्चात सीप परीक्षण गर्ने अनिवार्य व्यवस्था नभएको तथा संस्थागत रुपमा CTEVT अन्तर्गत NSTB बाट सीप परीक्षण गर्ने व्यवस्था समेत नरहेकोले सीपको गुणस्तर र उपयोगको दिगोपनाको बारेमा तथ्यगत र तुलनात्मक मूल्याङ्कन गर्न सकिएन । तथापि स्थलगत अवलोकनका क्रममा स्थानीय बजारमा व्यापार व्यवसाय सञ्चालन गरेका व्यक्तिहरुलाई सीप परीक्षामा सहभागी भए नभएको बारेमा सोधेको प्रश्नमा जम्मा उत्तरदाता ३८ जनामध्ये २० जनाले सीप परीक्षामा सहभागी भई उत्तिर्ण गरेको, १८ जना सीप परीक्षणमा सहभागी नै नभएको जानकारी प्राप्त भयो । व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिममार्फत सीप सिकेको व्यक्तिहरुलाई अनिवार्य सीप परीक्षणको व्यवस्था गर्न सके त्यस्ता व्यक्तिले प्रशिक्षण तालिम केन्द्र सञ्चालन गर्न पाउने, बैदेशिक रोजगारीमा जाँदा सिकेको सीपको मूल्याङ्कन हुने लगायतका अवसरहरु प्राप्त हुने र सिकेका सीपको उपयोगिता बढ्ने देखिन्छ ।

सीप परीक्षणको अवस्थासम्बन्धी तथ्याङ्कलाई बिश्लेषण गर्दा सीपको उपयोगको दिगोपना ठिकै मात्र भएको पाइयो । यसको लागि संस्थागत रुपमा सीप परीक्षणको व्यवस्था गर्ने, बजेट उपलब्ध भएसम्म परीक्षण शुल्क समेत तालिम केन्द्रले व्यहोर्ने र बजेट सीमित हुँदाको अवस्थामा प्रशिक्षार्थीसंग शुल्क लिएर भएपनि अनिवार्य सीप परीक्षण गर्न सके तालिमको गुणस्तरको अवस्था सहजै अध्ययन गर्न थप सहयोग पुग्ने तथा सीप उपयोगको क्षेत्र फराकिलो र दिगो हुने देखिन्छ ।

३.६.५ कार्यक्रमको दिगोपना

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रम नेपाल जस्तो सीपमूलक जनशक्तिको कमी रहेको मूलुकको लागि ज्यादै महत्वपूर्ण कार्यक्रम भएपनि धेरैवटा सरकारी निकायहरु तथा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरुबाट समेत सञ्चालन भएको, यसको पाठ्यक्रम र प्रयोग गरिएको प्रविधि र औजारहरु, तालिमको अवधि आदिमा एकरुपता नभएको र दोहोरोपना रहेको छ ।

यस सम्बन्धमा एकीकृतनीतिको निर्माण तथा डाटावेस तयार गरी एक आपसमा दोहोरोपना नहुने गरी सञ्चालन गर्नु पर्ने सुझाव प्राप्त भएको छ । हालकै अवस्थामा एकीकृत गरेर सञ्चालन गर्न नसकिने तर नीतिगत रुपमा नै सुधार गरेर समान प्रकृतिका तालिमहरुको पाठ्यक्रम, समयावधि, तालिम प्रदान गर्ने विधि, प्रक्रिया र सामग्री, प्रविधि आदिमा सुधार गरी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुसारको तालिम प्रदान गर्नुपर्ने आवश्यकता मूल्याङ्कनको क्रममा सरोकारवाला पक्षहरुबाट औंल्याइएको छ ।

राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समितिको ३६ औं बैठकले तालिममा भएको दोहोरोपना र प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम कोषको स्रोत परिचालन र सञ्चालन सम्बन्धमा सुझाव प्रदान गर्न राष्ट्रिय योजना आयोगमा समिति गठन भएको तथा उक्त समितिलेसमेत प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा र तालिम समन्वयात्मक रुपमा सञ्चालन गर्न आवश्यक कानूनी तथा संस्थागत व्यवस्था सहित एकीकृतप्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा र तालिम कोष (TVET Fund) स्थापना गर्ने सुझाव प्रदान गरेको अवस्थामा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने निकायको दिगोपना थप पुष्टि हुन्छ ।

३.६.६ दिगोपनाको मूल्याङ्कन नतिजा

कार्यक्रमका लागि आवश्यक बजेट नेपाल सरकारको स्रोतबाट सुनिश्चित भएपनि कार्यक्रम सञ्चालनको लागि स्थापित संगठन संरचना अस्थायी प्रकृतिको रहेको, यस प्रकारका तालिममा नेपाल सरकारकै धेरै निकायहरु (१७ वटा

र ३४ वटा बजेट शीर्षक) संलग्न रही वार्षिक करिव रु. १० अर्व खर्चहुने गरेतापनि श्रोतको उपयोग प्रभावकारी नभएको, तालिममा दोहोरोपना रहेको, तालिमको विषय समान भएपनि पाठ्यक्रम, पाठ्यसामग्री, समयावधि फरक फरक रहेको, प्राविधिक क्षमता कमजोर रहेकोले यस प्रकारको तालिमलाई पुनसंरचना गर्नेतर्फ प्रयास भइरहेको देखिन्छ । साथै मुलुक संघीय संरचनामा गएकोले पनि यो कार्यक्रम हालकै अवस्थामा सञ्चालन हुन नसक्ने देखिन्छ । समग्रमा कार्यक्रमको दिगोपना (ग) स्तर (मध्यम दिगो) मा वर्गीकरण गरिएको छ ।

तालिका नं. ३.९

मूल्याङ्कन नतिजाको स्तरीकरण

मूल्याङ्कनको आधार	मूल्याङ्कन नतिजाको स्तर (क) देखि (ङ) सम्म	निष्कर्ष
कार्य सम्पादन	**(ख) सन्तोषजनक**	लक्ष्यको अनुपातमा ९६ प्रतिशत प्रगति हाँसिल भएको । श्रोत उपयोगको अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा विगत चार वटा आ.ब.मा ८५ प्रतिशत भन्दा बढी नै बजेटको उपयोग भएको । मध्यम स्तरको सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गर्ने लक्ष्य अनुरुपको तालिम प्रदान गर्न सकेको । कार्यक्रमको सोचतालिका हालसम्म नबनेको, परम्परागत प्रविधिको प्रयोगले निरन्तरता पाएको, प्रशिक्षकहरुको सही व्यवस्थापन र क्षमता विकासका अवसरसमेत कम भएको ।
सान्दर्भिकता	**(क)अति सान्दर्भिक**	राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ संग प्रत्येक्ष सम्बन्धित भई कायान्वयनमा रहेको । आवधिक योजनाका साथै दिगो विकास लक्ष्यसंग समेत सम्बन्धित रहेको । सबै सम्भाव्य लाभान्वित बर्गको पहुँचमा कार्यक्रम पुग्न नसकेको, लक्षित भौगोलिक क्षेत्र, जनसंख्यालाई बजेट विनियोजन गर्दा ध्यान नदिइएको भएपनि लाभान्वित वर्गले यी कार्यक्रम सान्दर्भिक रहेको, तालिम प्रदान गर्ने विधि र पाठ्यक्रम उपयुक्त रहेको प्रतिक्रिया दिएको ।
प्रभावकारिता	**(ख) प्रभावकारी**	कार्यक्रमको बार्षिक लक्ष्य र प्रगति तथा श्रोत उपयोगको अवस्था राम्रो रहेको । कार्यक्रमको उद्देश्य अनुरुप कार्यक्रम सञ्चालन भएको । कार्यक्रम प्रति लाभान्वित समुदाय सन्तुष्ट रहेको । तालिम कार्यक्रमलाई सकेसम्म समावेशी बनाइएको तथापी वित्तीय, भौतिक पूर्वाधार र जनशक्तिको व्यवस्थापनको पक्षमा समस्या रहेको ।
कार्य दक्षता	**(ख) कार्यदक्षतापूर्ण**	विगत चार आर्थिक बर्षमा विनियोजित बजेटको औसतमा ९१ प्रतिशत खर्च भएको, तालिम सञ्चालन कार्य अन्तर्गत ९६ प्रतिशत लक्ष्य प्राप्त भएको छ । अन्य सरकारी निकायको तुलनामा यस कार्यक्रमको प्रति इकाइ लागत पनि कम रहेको, विभिन्न सरकारी निकायहरु अन्तर्गत सञ्चालित तालिम कार्यक्रमलाई एकीकृतगरी सञ्चालन गर्नसकेमा कार्यदक्षतामा वृद्धि हुने ।

मूल्याङ्कनको आधार	मूल्याङ्कन नतिजाको स्तर (क) देखि (ङ) सम्म	निष्कर्ष
प्रभाव	**(ख) सकारात्मक**	तालिम लिएपश्चात विभिन्न विषय क्षेत्रमा घटिमा ५ हजार देखि बढीमा ५० हजारसम्म मासिक आम्दानी गर्न सकेको, यस्तो आम्दानी बढ्दै गएको, तालिमले परिवारको जीवनस्तरमा सकारात्मक प्रभाव पारेको, दुईवटा नमूना सर्वेक्षणले ४७ देखि ५७ प्रतिशतसम्म तालिम प्राप्त व्यक्तिले रोगजारी प्राप्त गरेको देखाएको । कार्यक्रमको प्रभाव अध्ययन गर्नको लागि यो मूल्याङ्कन पर्याप्त नभएकोले सामान्य असरको विश्लेषण गरी मूल्याङ्कन गर्दा यस कार्यक्रमको असर सकारात्मक रहेको छ ।
दिगोपना	**(ग) मध्यम देखिएको**	कार्यक्रमको लागि नेपाल सरकारबाट स्रोतको सुनिश्चितता भएपनि कार्यक्रम सञ्चालनको लागि स्थापित संगठन संरचना अस्थायी प्रकृतिको रहेको । यस प्रकारका तालिममा नेपाल सरकारको स्वामित्वमा १७ वटा निकायहरु संलग्न रहेकोले श्रोतको उपयोग प्रभावकारी नभएको, तालिममा दोहोरोपना रहेको, तालिमको विषय समान भएपनि पाठ्यक्रम, पाठ्यसामग्री, समयावधि फरक फरक रहेकोले यस प्रकारको तालिमलाई पुनर्संरचना गर्नेतर्फ प्रयास भइरहेको । साथै मुलुक संघीय संरचनामा परिवर्तन भएकोले पनि यो कार्यक्रम हालकै अवस्थामा निरन्तर हुन नसक्ने भएकोले समग्रमा कार्यक्रमको दिगोपना मध्यम स्तरको देखिएको छ ।
समग्र मूल्याङ्कन	**(ख) सन्तोषजनक**	मूल्याङ्कनलाई (क) देखि (ङ) सम्म पाँचवटा तहमा स्तरीकरण गरिएको छ । मूल्याङ्कनका आधारहरुलाई स्तरीकरण गर्दा **कार्यसम्पादन** (ख) स्तर, **सान्दर्भिकता** (क) स्तर, **प्रभावकारिता** (ख) स्तर, **कार्यदक्षता** (ख) स्तर, **प्रभाव** (ख) स्तर तथा **दिगोपना** (ग)स्तरको रहेको छ । मूल्याङ्कनका ६ वटा आधारहरु मध्ये चारवटाले (ख) स्तर, एउटाले (क) स्तर तथा एउटाले (ग) स्तर प्राप्त गरेकोले समग्र मूल्याङ्कन **(ख) स्तर अर्थात सन्तोषजनक** रहेको छ ।

परिच्छेद ४
मूल्याङ्कनसम्बन्धी सवाल, निष्कर्ष र सुझावहरु

४.१ मूल्याङ्कनका क्रममा प्राप्त सवालहरु

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको मूल्याङ्कनको क्रममा यो कार्यक्रमको सञ्चालन, भौतिक संरचना लगायतका विषयमा उठेका मुख्य सवालहरुलाई निम्नानसार प्रस्तुत गरिएको छ । यसको विस्तृत विवरण अनुसूची १ मा पनि उल्लेख गरिएको छ ।

क) सञ्चालनसम्बन्धी सवालहरु

- नयाँ पाठ्यक्रम निर्माण एवं परिमार्जन गर्दा स्थानीय उद्योग बाणिज्य संघ, श्रमिकहरुको ट्रेड यूनियन, विषय विज्ञहरुसँगको समन्वय ।
- तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्थानीयस्तरका तालिम प्रदायक संस्थाहरु, गैरसरकारी संस्थाहरु, रोजगारदाताहरु र अन्य सरोकारवालाहरुसँगको समन्वय र सहकार्य ।
- तालिमको पाठ्यक्रम र मापदण्ड/कार्यविधि ।
- सीप परीक्षणको लागि संस्थागत व्यवस्था ।
- कार्यक्रमबाट सीप सिकेका व्यक्तिहरुको आय आर्जनको विस्तृत सर्वेक्षण ।
- तालिममा दुर्गम क्षेत्रका नागरिकको पहुँच ।
- तालिम प्रदायक संघसंस्थाहरुको विविधता र गैर सरकारी निकायमार्फत प्रदान गरिने तालिमलाई मार्गनिर्देश तथा तालिम कार्यक्रमलाई एकीकृतरुपमा सञ्चालन गर्न नीतिगत र संस्थागत सुधार र क्षमता विकास ।

(ख) भौतिक संरचना र तालिम सामग्रीसम्बन्धी सवालहरु

- तालिमका लागि आवश्यक प्रशिक्षक, भवन र उपयुक्त प्रविधि र भौतिक संरचनाहरुको व्यवस्थापन ।
- तालिमका लागि आवश्यक भौतिक सामग्रीहरुको व्यवस्थापन ।
- उपलब्ध संरचनाहरुको मर्मत संभार, सरसफाई र व्यवस्थापन ।

(ग) तालिमपछिका सेवा र तालिमको प्रयोगसम्बन्धी सवालहरु

- तालिममा सहभागीहरुलाई अत्यन्त जरुरी सामग्री, मेशिन र औजारहरुको निःशुल्क वितरण ।
- अपग्रेडिङ, एडभान्स र स्पेशलाइजेशन तालिम प्रदान गर्नको लागि अन्य संस्थाहरुसंग समन्वय ।
- तालिम प्राप्त गरेपछि आय आर्जनमा लागि व्यवसाय स्थापना र सञ्चालन गर्न सहुलियत ऋणको सुविधा ।

- तालिममा सेफ्टी मेजर्सको व्यवस्थापन ।
- तालिम लिएपछि आय आर्जन र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास ।

(घ) संस्थागत व्यवस्था र जनशक्ति व्यवस्थापनसम्बन्धी सवालहरु

- नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरुअन्तर्गतका तालिम केन्द्रहरुको एकिकरण तथा समन्वय ।
- लामो समयदेखि अस्थायी र करारमा कार्यरत कर्मचारी र प्रशिक्षकहरुको व्यवस्थापन ।
- प्रशिक्षकलाई ToT को व्यवस्था ।
- पाठ्यक्रममा परिवर्तन र तालिमको Basic र Advanced Courses लाई समसामयिक बनाउने ।
- प्रशिक्षकलाई कम्प्युटर र इन्टरनेटको व्यवस्था उपलब्ध भए सोमार्फत पनि नयाँ नयाँ प्रविधिमा क्षमता विकास गर्न सकिने ।
- तालिम सञ्चालनमा संलग्न जनशक्तिको सही रुपमा व्यवस्थापन हुन नसकेको ।

४.२ निष्कर्ष

व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रमको मूल्याङ्कन गर्ने क्रममा गरिएको समूह छलफल, अन्तर्वार्ता, स्थलगत अवलोकन र भ्रमण तथा दस्तावेजहरुको अध्ययन र विश्लेषणबाट प्राप्त मुख्य निष्कर्षहरु निम्नानुसार रहेका छन् :

- यो कार्यक्रम विगत चारदशकदेखि सञ्चालन भएपनि यस सम्बन्धमा कुनै नतिजा खाका एवम् सोच तालिका, विस्तृत आयोजना प्रतिवेदन तयार नगरी प्राथमिकता एक कार्यक्रममा समाविष्ट गरिएको छ । लामो समयदेखि सञ्चालित यस कार्यक्रमलाई सुधार गरी व्यवस्थित रुपमा कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित निकायको उदासिनता ।
- यो कार्यक्रम ज्यादै महत्वपूर्ण र सान्दर्भिक भएपनि नेपालको सन्दर्भमा विविध निकायहरुमा छरिएर फरक फरक कार्यविधि र मापदण्ड अनुरुप यस्ता तालिम सञ्चालन भइरहेकाले श्रोतको सही सदुपयोग हुन नसकेको तथा राष्ट्रिय स्तरमा तालिम सञ्चालनसम्बन्धी एकीकृत अवधारणाले मूर्तरुप लिन नसकेको ।
- यस तालिम कार्यक्रम अन्तरगत व्यावसायिक तथा सीप विकास सम्बन्धी एक हप्ता देखि छ महिना अवधिको तालिम प्रदान गरिने भएकोले यसका लागि आवश्यक प्रशिक्षक तथा कर्मचारी अस्थायी र करारमा नियुक्त गरी कार्य सञ्चालन गरेकोमा उक्त कर्मचारीको नियमानुसार यथोचित व्यवस्थापन हुन नसकेको ।
- व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम कार्यक्रम र सिटिइभिटिकोबीचमा संस्थागत समन्वय नभएको ।

- यो कार्यक्रम ज्यादै उपयोगी भएको, तालिमबाट सिकेको सीपले छोटो अवधिमा रोजगार र स्वरोजगार हुन सहयोग गरेको तथा रोजगारी र स्वरोजगारीको अवसरले आय आर्जन गर्न सकेकोले गरिबी न्यूनीकरणमा सहयोग पुगेको ।

४.३ सुझावहरु

४.३.१ नीतिगत सुधारका लागि सुझावहरु

१. नेपाल सरकारको विभिन्न निकायहरुबाट विभिन्न विषय क्षेत्रमा व्यावसायिक तथा सीप विकास सम्बन्धी तालिम सञ्चालन भइरहेकोले यस प्रकारका तालिम कार्यक्रमलाई एकीकृतरुपमा सञ्चालन गर्न नीति तथा कानूनको व्यवस्था गर्ने ।

२. प्रस्तावित संघीय व्यवस्था अनुसार उपयुक्त निकायअन्तर्गत अधिकार सम्पन्न तालिम तथा रोजगार विभाग गठन गर्ने र सरकारी तथा गैर सरकारी संघ संस्थाहरु र तिनीहरुका तालिम सम्बन्धी क्रियाकलापहरुलाई समन्वयात्मक तवरले संचालन गर्ने ।

३. प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिमसम्बन्धी एकीकृत मापदण्ड र कार्यविधि निर्माण गरी पाठ्यक्रम, पाठ्यसामग्री, तालिम प्रविधि, तालिमको प्रकृति, समयावधि अनुसार उपयुक्त तालिम प्रदायक संस्थामार्फत उपयुक्त तालिम सञ्चालन गर्न स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।

४. अस्थायी संरचना तथा जनशक्ति भएको व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रलाई स्थायी संयन्त्रको स्वरुप प्रदान गर्न आवश्यक नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।

५. विद्यमान तालिमको संख्यात्मक र गुणात्मक पक्षमा सुधार ल्याउन थप बजेटको व्यवस्था गर्ने ।

६. यो कार्यक्रम र सिटिइभिटिकोबीचमा संस्थागत समन्वय कायम गर्ने ।

७. प्रशिक्षक प्रशिक्षण र रिफ्रेसर तालिम कार्यक्रमलाई सम्बन्धित तालिम केन्द्र मार्फत पनि सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने ।

४.३.२ व्यवस्थापकीय सुधारका लागि सुझावहरु

१. तालिम कार्यक्रमहरुमा नयाँ प्रविधिको उपयोगलाई बढाउन निजी र गैर सरकारी संघसंस्थाहरुसंग सहकार्य गर्ने ।

२. तालिम समापन भएपश्चात सो सम्बन्धमा लाभग्राहीको सन्तुष्टि, तालिमका विधि, प्रक्रिया, प्रशिक्षकहरु, भौतिक सामग्री आदिको बारेमा मूल्याङ्कन गर्न निश्चित फारमको विकास गरी तालिम कार्यक्रमहरुमा सहभागीहरुको पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने ।

३. तालिमको पाठ्यक्रममा बजारमा उपलब्ध रोजगारीको अवसर र वित्तीय सहुलियतसम्बन्धी बिषयवस्तु पनि समावेश गर्ने ।

४. तालिममा सहभागी भएका प्रशिक्षार्थीहरुलाई लागत सहभागितामा अनिवार्य रुपमा सिटिइभिटि मार्फत सीप परीक्षण गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

५. सबै प्रशिक्षण केन्द्रमा पर्याप्त भौतिक पूर्वाधारहरुको व्यवस्था गर्ने ।

६. सबै तालिम केन्द्रहरुमा माग अनुसार कम्तिमा एक विषय क्षेत्रमा एडभान्स र स्पेशलाइजेशन तालिम पनि प्रदान गर्ने र हाल सञ्चालित एडभान्स तालिमको कोटा वृद्धि गर्ने ।

७. यस कार्यक्रमबाट सीप सिकेका व्यक्तिहरुमध्ये कतिले आय आर्जन गर्न सकेका छन् भन्ने एकिन गर्न तथ्याङ्क संकलन र अभिलेखीकरण प्रणाली व्यवस्था गर्ने ।

४.४ सुझाव कार्यान्वयन कार्ययोजना

क्र. सं.	(क) नीतिगत सुधारका लागि सुझावहरु	जिम्मेवार निकाय	सहयोगी निकाय	कार्यान्वयनको समयावधि
१.	नेपाल सरकारको विभिन्न निकायहरुबाट विभिन्न विषय क्षेत्रमा व्यावसायिक तथा सीप विकास सम्बन्धी तालिम सञ्चालन भइरहेकोले यस प्रकारका तालिम कार्यक्रमलाई एकीकृतरुपमा सञ्चालन गर्न नीति तथा कानूनको व्यवस्था गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	बिषयगत मन्त्रालयहरु, अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, प्र.म. तथा म.प.को कार्यालय र राष्ट्रिय योजना आयोग	एक वर्ष भित्र
२.	प्रस्तावित संघीय व्यवस्था अनुसार उपयुक्त निकायअन्तर्गत अधिकार सम्पन्न तालिम तथा रोजगार विभाग गठन गर्ने र सरकारी तथा गैर सरकारी संघ संस्थाहरु र तिनीहरुका तालिमसम्बन्धी क्रियाकलापहरुलाई समन्वयात्मक तवरले संचालन गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	बिषयगत मन्त्रालयहरु, अर्थ मन्त्रालय, प्र.म. तथा म.प.को कार्यालय, राष्ट्रिय योजना आयोग,	एक वर्ष भित्र

३	प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिमसम्बन्धी एकीकृतमापदण्ड र कार्यविधि निर्माण गरी पाठ्यक्रम, पाठ्यसामग्री, तालिम प्रविधि, तालिमको प्रकृति, समयावधि अनुसार उपयुक्त तालिम प्रदायक संस्थामार्फत उपयुक्त तालिम सञ्चालन गर्न स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, तालिम केन्द्रहरु	उद्योग बाणिज्य महासंघ, सहकारी, विभिन्न बैंक तथा वित्तिय संस्था, अर्थ मन्त्रालय	एक बर्ष भित्र र निरन्तर
४.	अस्थायी संरचना तथा जनशक्ति भएको व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्रलाई दरिलो स्थायी संयन्त्रको स्वरुप प्रदान गर्न आवश्यक नीतिगत व्यवस्था गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	बिषयगत मन्त्रालयहरु, अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, प्र.म. तथा म.प.को कार्यालय र राष्ट्रिय योजना आयोग	एक वर्ष भित्र
५.	विद्यमान तालिमको संख्यात्मक र गुणात्मक पक्षमा सुधार ल्याउन थप बजेटको व्यवस्था गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	प्र.म.तथा म.प.को कार्यालय, अर्थ मन्त्रालय	६ महिना भित्र
६.	यो कार्यक्रम र सिटिइभिटिको बीचमा संस्थागत समन्वय कायम गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, शिक्षा मन्त्रालय	अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग	आगामी आ.ब. बाट निरन्तर
७.	प्रशिक्षक प्रशिक्षण र रिफ्रेसर तालिम कार्यक्रमलाई सम्बन्धित तालिम केन्द्र मार्फत पनि सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	केन्द्र तथा जिल्लास्थित तालिम केन्द्रहरु र सिटिइभिटि	६ महिना भित्र
क्र. सं.	**(ख) व्यवस्थापकीय सुधारका लागि सुझावहरु**	**जिम्मेवार निकाय**	**सहयोगी निकाय**	**कार्यान्वयको समयावधि**
१.	तालिम कार्यक्रमहरुमा नयाँ प्रविधिको उपयोगलाई बढाउन निजी र गैर सरकारी संघसंस्थाहरुसंग सहकार्य गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, तालिम केन्द्रहरु	उद्योग बाणिज्य महासंघ, स्थानीय तह, निजी क्षेत्र, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी निकायहरु	आवश्यकता अनुसार निरन्तर

२.	तालिम समापन भएपश्चात सो सम्बन्धमा लाभग्राहीको सन्तुष्टि, तालिमका विधि, प्रक्रिया, प्रशिक्षकहरु, भौतिक सामग्री आदिको बारेमा मूल्याङ्कन गर्ने निश्चित फारामको विकास गरी तालिम कार्यक्रमहरुमा सहभागीहरुको पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने ।	भैंसेपाटी तालिम केन्द्र	जिल्ला स्थित तालिम केन्द्रहरु	६ महिना भित्र
३.	तालिमको पाठ्यक्रममा बजारमा उपलब्ध रोजगारीको अवसर र वित्तीय सहुलियतसम्बन्धी बिषयवस्तु पनि समावेश गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, तालिम केन्द्रहरु	उद्योग बाणिज्य महासंघ, सहकारी, विभिन्न बैंक तथा वित्तीय संस्था, अर्थ मन्त्रालय	एक बर्ष भित्र र निरन्तर
४.	तालिममा सहभागी भएका प्रशिक्षार्थीहरुलाई लागत सहभागितामा अनिवार्य रुपमा सिटिइभिटिमार्फत् सीप परीक्षण गर्ने व्यवस्था गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, तालिम केन्द्रहरु	सिटिइभिटि	एक बर्ष भित्र र निरन्तर
५.	सबै प्रशिक्षण केन्द्रमा पर्याप्त भौतिक पूर्वाधारहरुको व्यवस्था गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, तालिम केन्द्रहरु	अर्थ मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग	३ बर्ष भित्र
६.	सबै तालिम केन्द्रहरुमा माग अनुसार कम्तिमा एक विषय क्षेत्रमा एडभान्स र स्पेशलाइजेशन तालिम पनि प्रदान गर्ने र हाल सञ्चालित एडभान्स तालिमको कोटा वृद्धि गर्ने ।	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, तालिम केन्द्रहरु	अर्थ मन्त्रालय	एक बर्ष भित्र
७.	कार्यक्रमबाट सीप हासिल गरेका व्यक्तिहरुको आय आर्जनको अवस्थाको तथ्याङ्क संकलन र अभिलेखीकरण प्रणाली संस्थागत गर्ने ।	तालिम केन्द्रहरु	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय	एक बर्षभित्र

सन्दर्भ सामग्रीहरु

१. कानून किताब व्यवस्था समिति (२०७२), नेपालको संविधान २०७२ । काठमाडौं ।

२. राष्ट्रिय योजना आयोग (बिभिन्न समय) प्रथम देखि चौधौं आवधिक योजनाहरु । सिंहदरवार, काठमाडौं ।

३. - - - -(२०५१/५२ देखि २०७४/७५), बार्षिक विकास कार्यक्रम भाग १ र भाग २ । काठमाडौं ।

४. - - - - (सन् २०१७), दिगो विकास लक्ष्य बेसलाइन रिपोर्ट (मस्यौदा) । काठमाडौं ।

५. व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र (२०६९), व्यावसायिक तथा सीप विकास तालीम सञ्चालन निर्देशिका, २०६९ । भैंसेपाटी, ललितपुर ।

६. व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र (२०७०/७१ देखि २०७२/७३), बार्षिक प्रतिवेदन । भैंसेपाटी, ललितपुर ।

अनुसूचीहरु

अनुसूची १: लक्ष्य र प्रगतिको विवरण

(क) विगत पाँच वर्षको कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति

		कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति									
क्रियाकलापहरु	इकाई	२०६९/७०		२०७०/७१		२०७१/७२		२०७२/७३		२०७३/७४	
क्रियाकलापहरु		लक्ष्य	प्रगति	लक्ष्य	प्रगति	लक्ष्य	प्रगति	लक्ष्य	प्रगति	लक्ष्य	प्रगति (बैशाख सम्मको)
जनरल मेकानिकल	जना	१६५	१०३	११०	८३	९०	६१	४०	३७	१५०	१३४
विद्युत जडान	जना	८२०	८५४	१०१०	९४१	१०४०	८९२	२३३०	१९४९	१३००	१३२०
प्लम्विङ्ग	जना	५७०	५१४	६९०	६४१	७२०	६८३	१९७०	१०९९	९०२०	८५०
केश श्रृङ्गार	जना	८१०	१०२०	९५०	१०५३	१०३५	११२७	४५०	६००	११००	११२९
सिलाई कटाई	जना	१२७०	१४३२	१५००	१४९४	१५१५	१५०३	७००	८११	१६४०	१६५८
इलेक्ट्रोनिक्स मर्मत (मोवाइल, टि भी, होम एप्लिकेसन ममत)	जना	५३०	५२१	५९०	५३०	५९५	५२२	२४०	२३९	७२०	६३५
मोटरसाइकल मर्मत	जना	३८०	३३२	३९०	३५६	४३५	४३२	२२०	२०५	६००	५०८
अटो मेकानिक्स	जना	९०	७८	१००	८६	१००	९३	५०	६४	२००	१६६
कम्प्यूटर अप्रेटर तालिम डिप्लोमा (महिनामा)	जना	८९०	९४४	९९०	८७४	१०३०	९१४	५००	५४२	१०६०	९८३
वेल्डिङ्ग	जना	१६०	१७.६१	१५०	१६१	१९०	१६१	१२०	१०७	२४०	२१७
बेतबाँस	जना	१२५	१०९	१००	८१	१०५	६५	४०	२०	८०	४०

		कार्यक्रमको लक्ष्य र प्रगति									
क्रियाकलापहरु	**इकाई**	**२०६९/७०**		**२०७०/७१**		**२०७१/७२**		**२०७२/७३**		**२०७३/७४**	
पम्पसेट /जेनेरेटर मेकानिक्स	जना	२०	२०	२०	२०	३०	२९	२०	२०	४०	३९
ढाका वुनाई /टेक्सटाइल	जना	४०	४५	४०	३७	४०	३१	२०	४१	४०	५३
कारपेन्टर तालीम	जना	-	-	-	-	-	-	२१५	१४२	३४०	३३१
मेशन तालीम	जना	-	-	-	-	-	-	१८५	१२०	३००	३२५
टायल मार्वल फिक्सिङ्ग तालीम	जना	-	-	-	-	-	-	६५०	११४	५०	५०
सट्रिङ्ग कार्पेन्ट्रि	जना	-	-	-	-	-	-	५००	८६	-	-
गलैचा राडी पाखी वुनाई	जना	३०	-	-	-	-	-	-	-	-	-
जनरल मेकानिक्स (हलिया मुक्त कमैयाका लागि)	जना	-	-	-	-	-	-	२०	१८	-	-
अप ग्रेडिङ्ग तालीम	जना	४९०	४६१	५००	४६४	५००	४६९	-	-	४६०	४३९
आवासीय महिला सी.वि.ता.कार्यक्रम महिनामा	जना	१२०	११६	१५०	१४८	१५०	१४३	६०	६०	१२०	११९
वैदेशिक एवं यूवा स्वरोजगार र निर्माण सम्बन्धी (विशेष सीप विकास) तालिम कार्यक्रम	जना	८१७०	८३९७	९७७०	१०३३५	१०४८५	८७५४	१०११४	११२१९	१०४४२	९९४२
एकहप्ते उद्यमशीलता	जना					४०	-				
जम्मा		१४६८०	१५१०७	१७१००	१७३२८	१८१००	१५८७९	१८४४४	१७४९३	१९८०२	१८९३८

(ख) विगत पाँच वर्षका विनियोजिन र खर्चको प्रगति

कार्यक्रमको नाम	२०६९/७०		२०७०/७१		२०७१/७२		२०७२/७३		२०७३/७४		कैफियत
व्यवसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र	विनियोजित रकम	खर्च भएको रकम	विनियोजत रकम		विनियोजित रकम	खर्च भएको रकम	विनियोजत रकम	खर्च भएको रकम	विनियोजत रकम	खर्च भएको रकम	
	१३६८०३	१२८२१७.५	१६९३७४	१६२१०४	१९७८१२	१८१९५५.६	२६८३९८	२२१८९२.३	२८१०९०	१२२५४७.३	

अनुसूची २: समुह छलफलको लागि तयार गरिएको प्रश्नावली

१. तालिम केन्द्रले प्रदान गर्ने तालिम कार्यक्रमको बारेमा जानकारी छ कि छैन ?(सबैलाई सोध्ने)

२. तालिम केन्द्रले प्रदान गर्ने तालिम कार्यक्रमसंगको सहकार्य र समन्वयको अवस्था कस्तो छ ? (सबैलाई सोध्ने)

३. तालिम कार्यक्रमको प्रभाव र असर कस्तो पाउनु भएको छ ?

(क) स्वरोजगार भएको (ख) रोजगारी पाएको (ग) अन्य

४. रोजगारी र स्वरोजगारीका अवसरहरुको सम्भावना भएका विषय र क्षेत्रमा सीपयुक्त श्रमशक्ति तयार गर्न सकेको छ कि छैन ? (सबैलाई सोध्ने)

५. तालिमको उपयोगिता कस्तो रहेको पाउनु भएको छ ? (सबैलाई सोध्ने)

(क) अति उपयोगी (ख) उपयोगी (ग) मध्यम (घ) कम उपयोगी (ङ) उपयोगी नभएको

६. तालिमहरु स्थानीय आवश्यकता (श्रम बजारको माग) अनुसार पर्याप्त छ कि छैन ? (सबैलाई सोध्ने)

(क) पर्याप्त (ख) ठिकै (ग) कम (घ) अन्य

७. तालिम कार्यक्रमको सान्दर्भिक कस्तो छ ? (सबैलाई सोध्ने)

(क) अति सान्दर्भिक (ख) सान्दर्भिक (ग) मध्यम (घ) कम सान्दर्भिक (ङ) सान्दर्भिक नभएको

८. यस प्रकारको तालिम कार्यक्रम एकीकृत रुपमा सञ्चालन गर्न सकिन्छ कि सकिदैन ? (सबैलाई सोध्ने)

(क) सकिन्छ भने कसरी ....

९. यस कार्यक्रमको सुधार गर्नुपर्ने बिषयहरुलाई पनि औंल्याइदिनुहोस न । (सबैलाई सोध्ने)

- पाठ्यक्रम कस्तो छ ?
- तालिम प्रदान गर्ने विधि कस्तो छ ?
- पाठ्य सामाग्री कस्तो छ ?
- प्रविधि कस्तो छ ?
- भौतिक संरचना पर्याप्त छ कि छैन ?
- प्रशिक्षक दक्ष छन् कि छैनन् ?
- उपकरण उपलब्ध र अध्यावधिक छ कि छैन ?
- अन्य सहयोग (ऋण/अनुदान) को व्यवस्था छ, छैन ?
- संस्थाको दिगोपना कस्तो छ ?
- तालिम कार्यक्रमको दिगोपना ?
- श्रोतको दिगोपना कसरी हुन सक्छ ?

- दोहोरोपना छ कि छैन ?

१०. गैर सरकारी संस्थालाई मात्र सोध्न सकिने प्रश्नहरुः

- तालिमको दोहोरोपना छ छैन ?
- दोहोरोपना हटाउने के कस्ता उपाय छन् ?
- यस्तै प्रकृतिका तालिम सञ्चालन गरेको भए प्रति इकाई लागत कति छ ?

११. राजनीतिक दललाई सोध्न सकिने प्रश्नहरुः

- पारदर्शिता कस्तो छ ?
- समावेसी सहभागिता कस्तो पाउनु भएको छ ?
- पहुँचको अवस्था कस्तो छ ?
- गुणस्तर कस्तो छ ?

१२. उद्योग वाणिज्य संघ, उद्योगी व्यवसायीहरुलाई सोध्ने प्रश्नहरुः

- तालिमको आवश्यकता पहिचान गर्दा सहभागी गराइएको छ छैन ?
- कस्तो गुणस्तरको जनशक्ति उपलब्ध भएको छ ?
- माग बमोजिमको सीपयुक्त जनशक्ति प्राप्त गर्नु भएको छ छैन ?
- तालिम प्राप्त जनशक्ति उत्पादन र उपयोगको सम्बन्धमा सूचना संप्रेषण गरिएको छ छैन ?

अनुसूची ३ः तालिममा सहभागी भैसकेका व्यक्तिहरुसंग सामुहिक रुपमा सोधिने प्रश्नावली

१. तालिम कार्यक्रमको बारेमा कसरी जानकारी प्राप्त गर्नु भयो ?

(क) रेडियो (ख) टेलिभिजन (ग) पत्रपत्रिका (घ) साथी (ङ) अन्य

२. तालिम प्राप्त गर्नको लागि कुनै शुल्क तिर्नु पर्‍यो कि परेन ?

(क) पर्‍यो (ख) परेन

३. तालिम प्रदान गर्ने विधि कस्तो लाग्यो ?

(क) अति उपयुक्त (ख) उपयुक्त (ग) मध्यम (घ) कम उपयुक्त (ङ) उपयुक्त नभएको

४. तालिमको पाठ्य सामग्री कस्तो लाग्यो ?

(क) अति उपयुक्त (ख) उपयुक्त (ग) मध्यम (घ) कम उपयुक्त (ङ) उपयुक्त नभएको

५. तालिमको पाठ्यक्रम कस्तो लाग्यो ?

(क) अति उपयुक्त (ख) उपयुक्त (ग) मध्यम (घ) कम उपयुक्त (ङ) उपयुक्त नभएको

६. तालिम कार्यक्रमसंग सम्वन्धित भौतिक संरचना पर्याप्त लाग्यो, लागेन ?

(क) पर्याप्त (ख) ठिकै (ग) कम (घ) अन्य

७. तालिम कार्यक्रम पर्याप्त छ कि छैन ?

(क) पर्याप्त (ख) ठिकै (ग) कम (घ) अन्य

८. तालिम कार्यक्रम सान्दर्भिक छ कि छैन ?

(क) अति सान्दर्भिक (ख) सान्दर्भिक (ग) मध्यम (घ) कम सान्दर्भिक (ङ) सान्दर्भिक नभएको

९. यस कार्यक्रमबाट सीप प्राप्त भयो, भएन ?

(क) प्राप्त भयो (ख) ठिकै (ग) कम (घ) प्राप्त भएन

१०. तालिम कार्यक्रम प्रति कत्तिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

(क) अति सन्तुष्ट (ख) सन्तुष्ट (ग) मध्यम (घ) कम सन्तुष्ट (ङ) सन्तुष्ट नभएको

११. तालिम कार्यक्रम कतिको उपयोगी भएको छ ?

(क) अति उपयोगी (ख) उपयोगी (ग) मध्यम (घ) कम उपयोगी (ङ) उपयोगी नभएको

१२. तालिम कार्यक्रमवाट सिकेको सीपले स्वरोजगार हुन सहयोग गर्‍यो, गरेन ?

(क) गर्‍यो (ख) गरेन

१३. तालिम कार्यक्रमवाट सिकेको सीपले स्वरोजगार हुन सहयोग गरेको छ भने कस्तो प्रकारको स्वरोजगार हुनु भएको छ ?

(क) (ख)

१४. तालिम पश्चात आय आर्जन गर्नु भएको छ कि छैन ?

(क) छ (ख) छैन

१५. आय आर्जन गर्नु भएको छ भने कति आर्जन गर्नु भएको छ ?

(क) १- ५हजार (ख) ५ हजार देखि १० हजार (ग) १० हजार भन्दा वढी

१६. तालिम लिए पश्चात तपाईंहरुको जीवनस्तरमा कस्तो सुधार आयो ?

(क) (ख)

१७. तालिम कार्यक्रम संगसगै कुनै उपकरण प्राप्त गर्नु भएको छ ?

(क) छ (ख) छैन

१८. के उपकरण प्राप्त गर्नु भएको छ ?

(क) (ख)

१९. अन्य कुनै आर्थिक सहयोग पाउनु भएको छ, छैन ?

(क) छ (ख) छैन

२०. आर्थिक सहयोग पाउनु भएको छ भने कति पाउनु भएको छ ?

(क) १- ५हजार (ख) ५ हजार देखि १० हजार (ग) १० हजार भन्दा वढी

२१. तालिम प्राप्त गरेपछि सीप परिक्षामा सहभागी हुनु भएको छ, छैन ?

(क) छ (ख) छैन

२२. तालिम पश्चात तालिम केन्द्रवाट अनुगमन हुने गरेको छ, छैन ?

(क) छ (ख) छैन

२३. अनुगमन हुने गरेको भए कति पटक भएको छ ?

(क) पटक भएको

२४. तपाईंहरुको विचारमा यस कार्यक्रमको कुन कुन पक्षमा सुधार गर्न आवश्यक छ ?

(क) (ख) (ग) (घ) (ङ)

अनुसूची ४: तालिम प्रदायक संस्थाहरुबाट सूचना संकलनको लागि तयार गरिएको प्रश्नावली

१. कार्यक्रमको सोच तालिका तयार छ कि छैन ?

(क) छ (ख) छैन

२. यस कार्यक्रमले बार्षिक रुपमा (बिगत ५ बर्षमा) कति र कस्ता सीपयुक्त जनशक्ति तयार गर्न सकेको छ ?

(क) (ख)

३. तालिम सञ्चालनका लागि कार्यविधि बनेको छ, छैन ? छ भने कार्यविधि अनुरुप कार्य भएको छ, छैन ?

(क) (ख)

४. तालिमका किसिम र विधिहरु के कस्ता छन् ?

(क) (ख)

५. तालिम निर्देशिका, म्यानुअल आदि बनेको छ, की छैन ?

(क) छ (ख) छैन

६. कार्यक्रमका विगत ५ बर्षको वित्तीय तथा भौतिक प्रगति कति रहेको छ ?

(क) (ख)

७. यस कार्यक्रम कार्यान्वयनको लागि बजेटको माग, निकासा र खर्च गर्ने प्रक्रिया कस्तो छ ?

(क) (ख)

८. लगानीको आधारमा यस कार्यक्रमको प्रतिफल कस्तो छ ?

(क) (ख)

९. स्थानीय निकाय र गै.स.सं.हरुको सहकार्यमा व्यावसायिक सीपमुलक तालिम संचालन भएका छन् कि छैनन् ?

(क) छन् (ख) छैनन्

१०. तालिम प्रदान गरिएका व्यक्तिहरुले रोजगारी प्राप्त गरे नगरेको वा स्वरोजगार भए नभएको बारेमा जानकारी राख्ने गरिएको छ, छैन ?

(क) छ (ख) छैन

११. वार्षिक रुपमा कति जनालाई तालिम प्रदान गरिन्छ ? तालिम प्राप्त जनशक्ति मध्ये कतिले रोजगारी (पूर्ण वा आंशिक) प्राप्त गरेको छ ?

(क) (ख)

(ग) (घ)

१२. लक्ष्य अनुसार प्रगति हासिल नभएका भए त्यसका कारणहरु के के हुन सक्छन् ?

(क) (ख)

१३. पाठ्यक्रम निर्धारण कसरी गरिन्छ ? सो को परिमार्जन कसरी र कति अवधिमा हुने गरेको छ ?

(क) (ख)

१४. तालिम संचालन गर्न के कस्ता प्रक्रिया अपनाइएको छ ?

(क) (ख)

सान्दर्भिकतासम्बन्धी प्रश्नहरु

१५. यो कार्यक्रम राष्ट्रिय नीति तथा प्राथमिकतासंग मेल खान्छ कि खाँदैन ?

(क) मेल खान्छ (ख) मेल खादैन

१६. कार्यक्रम कुन नीतिसंग सम्वन्धित छ ?

(क) (ख)

१७. तालिममा सहभागीहरुको आवश्यकता पहिचान हुने गरेको छ , छैन ?

(क) छ (ख) छैन

१८. तालिम लिए पश्चात सीप परिक्षण गर्ने गरिएको छ छैन ? छ भने सीप परिक्षणको परिणाम कस्तो छ ?

(क) (ख)

१९. अवलम्बन गरिएका प्रविधि कस्तो छ ?

(क) अति उत्तम (ख) उत्तम (ग) मध्यम (घ) कम उत्तम (ङ) उत्तम नभएको

२०. तालिम प्रदान गर्ने स्रोतव्यक्तिहरुलाई तालिम दिइन्छ , दिइदैन ?

(क) (ख)

२१. प्रशिक्षकहरुको लागि तालिम (ToT) को व्यवस्था पर्याप्त र अध्यावधिक छ कि छैन ?

(क) (ख)

२२. तालिमले स्थानीय आवश्यकता परिपूर्ति भएको छ कि छैन ?

(क) छ (ख) छैन

प्रभावकारितासम्बन्धी प्रश्नहरु

२३. यस कार्यक्रम अन्तरगत के कस्ता तालिम सञ्चालन गरिँदै आएको छ ?

(क) (ख)

२४. महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी लगायतका समुदायको सहभागिताको लागि विशेष प्रावधानको व्यवस्था छ कि छैन, यस्ता समुदायको सहभागिताको अवस्था कस्तो छ ?

(क) (ख)

२५. वैदेशिक रोजगारीलाई लक्षित गरी तालिम सञ्चालन गरिएको छ कि छैन ?

(क) छ (ख) छैन

२६. आवासीय तालिमको व्यवस्था छ, छैन ? छ भने कसको लागि छ ?

(क) (ख)

२७. तालिम केन्द्रवाट प्रदान गरिने तालिम छनौटका आधारहरु के के छन् ?

(क) अन्तरवार्ता (ख) प्रयोगात्मक परीक्षा (ग) लिखित परीक्षा (घ) अन्य

२८. तालिममा प्रशिक्षार्थीहरुको दोहोरोपना हटाउन के कस्ता विधि प्रयोग गरिएको छ, छैन ?

(क) छ (ख) छैन

२९. तालिम कार्यक्रमको दोहोरोपना हटाउन के गर्न सकिन्छ ?

(क) मौखिक रुपमा सोधेर

(ख) विशेष प्रणालीको विकास गरेर

(ग) तालिम कार्यक्रमलाई एकीकृतरुपमा संचालन गरेर

कार्यदक्षतासम्बन्धी प्रश्नहरु

३०. बिगत ५ बर्षमा कति बजेट विनियोजन भएको छ ? विनियोजित बजेटको खर्चको प्रतिशत कति छ ?

(क) (ख)

३१. बजेट निकासा समयमा भएको छ कि छैन ?

(क) छ (ख) छैन

३२. तालिम कार्यक्रमको प्रति इकाई लागतको अवस्था कस्तो छ ?

(क) (ख)

३३. कार्यक्रम खर्चमा मितव्ययिता ल्याउन सकिने स्थिति छ छैन ?

(क) घुम्ति तालिम संचालन गरेर

(ख) अन्य निकायसंग सहकार्य गरेर

(ग) अन्य उपाय

३४. तालिम केन्द्र र अन्य संस्थाबाट प्रदान गरिने तालिमको प्रति इकाइ लागतको फरक कस्तो छ ?

(क) (ख)

३५. विनियोजित बजेटबाट कति जनालाई तालिम प्रदान गर्न सकिएको छ ?

(क) (ख)

३६. तालिम छनौटका प्रक्रिया कस्तो छ ?

(क) (ख)

३७. तालिम केन्द्रको जनशक्ति र तालिम प्राप्त जनशक्ति बीचको अनुपात कस्तो रहेको छ ?

(क) तालिम केन्द्रको जनशक्तिको संख्या

(ख) वार्षिक तालिम प्रदान गरिएको संख्या

३८. बिगत ५ बर्षमा तालिम प्राप्त जनशक्ति मध्ये कतिले उद्यम संचालन गरेका छन् र कतिले रोजगार प्राप्त गर्न सकेका छन् ?

(क) (ख)

३९. अन्य तालिम केन्द्रहरुसंग एकीकरण गर्न सकिने, नसकिने अवस्था के देख्नुहुन्छ ?

(क) (ख)

प्रभावसम्बन्धी प्रश्नहरु

४०. तालिमले रोजगार हुन र स्वरोजगार सिर्जना गर्न सहयोग पुऱ्याएको छ कि छैन ?

(क) छ (ख) छैन

४१. आय आर्जन बृद्धि गर्नमा के कस्तो सहयोग गरेको छ ?

(क) (ख)

४२. तालिममा सहभागीहरुको सन्तुष्टि मापन गर्ने गरिएको छ छैन ?

(क) छ (ख) छैन

४३. तालिममा सहभागीहरुको सन्तुष्टि कस्तो पाउनु भएको छ ?

(क) अति सन्तुष्ट (ख) सन्तुष्ट (ग) मध्यम (घ) कम सन्तुष्ट (ङ) सन्तुष्ट नभएको

दिगोपना सम्बन्धी प्रश्नहरु

४४. कार्यक्रम सञ्चालनको लागि संरचनागत व्यवस्था कस्तो (स्थायी/अस्थायी) छ ?

(क) (ख)

४५. तालिमका लागि आवश्यक पूर्वाधारहरु पर्याप्त छन् कि छैनन् ?

(क) छन्   (ख) छैनन्

४६. भएका भौतिक संरचनाको संरक्षण र उपयोगको अवस्था कस्तो छ ?

(क)   (ख)

४७. स्वीकृत दरबन्दि कति र कस्तो छ ?

(क)   (ख)

४८. जनशक्ति व्यवस्थापन योजना छ कि छैन ?

(क) छ   (ख) छैन

४९. कुन स्रोतबाट बजेट प्राप्त हुन्छ ?

(क)   (ख)

५०. उपकरण, औजारको मर्मत संभारको लागि विनियोजित बजेट पर्याप्त छ छैन ?

(क)   (ख)

५१. नयाँ प्रविधिमा पहुँचको अवस्था कस्तो छ ?

(क)   (ख)

५२. नयाँ प्रविधिमा उपयोगको अवस्था कस्तो छ ?

(क)   (ख)

५३. प्रदेश अनुसार तालिम केन्द्रको विभाजन कस्तो छ ?

(क)   (ख)

५४. नयाँ संरचनामा तालिम केन्द्रको व्यवस्थापन परीक्षण (O & M Survey) भएको छ, छैन ?

(क)   (ख)

अनुसूची ५: जानिफकार व्यक्तिहरुको विवरण

१. श्री लक्ष्मण प्रसाद मैनाली, सचिव, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय ।
२. श्री विश्वराज पाण्डे, महानिर्देशक, बैदेशिक रोजगार विभाग ।
३. श्री नारायण प्रसाद काफ्ले, कार्यकारी निर्देशक, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द, भैसेपाटी ।
४. श्री खोमराज कोइराला, महाशाखा प्रमुख, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय ।
५. श्री किरण चन्द्र सुवेदी, कार्यालय प्रमुख, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, पर्वत ।
६. श्री इन्दु कुमारी शर्मा, प्रशिक्षक, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, पर्वत ।
७. श्री सृजना श्रेष्ठ थापा मगर, व्यवसायी , केश श्रृंगार व्यवसाय , पर्वत ।
८. श्री नैनाकला परियार, व्यवसायी, कटाई सिलाई व्यवसाय, पर्वत ।
९. श्री तुलसी प्रसाद पौडेल, नि.का.प्र., व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, कास्की ।
१०. श्री गीता वस्याल, प्रशिक्षक, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, कास्की ।
११. श्री दुर्गा खनाल, व्यवसायी, केश श्रृंगार व्यवसाय, कास्की ।
१२. श्री कोपिला श्रेष्ठ, प्रशिक्षक, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द, ओखलढुंगा ।
१३. श्री गीता परिया, व्यवसायी, कटाई सिलाई व्यवसाय, ओखलढुंगा ।
१४. श्री निरा कुमारी परियार, व्यवसायी, कटाई सिलाई व्यवसाय, ओखलढुंगा ।
१५. श्री नमुना कटुवाल, व्यवसायी, कटाई सिलाई व्यवसाय, ओखलढुंगा ।
१६. श्री वेकराज रुम्जाली, व्यवसायी, इलेक्ट्रोनिकस मर्मत व्यवसाय, ओखलढुंगा ।
१७. श्री हरिचन्द्र श्रेष्ठ, व्यवसायी, इलेक्ट्रोनिकस मर्मत व्यवसाय, ओखलढुंगा ।
१८. श्री शिव कुमार श्रेष्ठ, व्यवसायी, कम्प्युटर इन्टिच्युट, ओखलढुंगा ।
१९. श्री भविन्द्र कुमार खत्री, केन्द्र प्रमुख, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द, ओखलढुंगा ।
२०. श्री भुवन राज पन्त, केन्द्र प्रमुख, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द, कैलाली
२१. श्री सुरेश रावल, अध्यक्ष, उद्योग वाणिज्य संघ, कन्चनपुर
२२. श्री विष्णु प्रसाद खरेल, का. अधिकृत, जि.वि.स. कन्चनपुर ।
२३. श्री तर्कराज विष्ट, केन्द्र प्रमुख, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द, कन्चनपुर ।
२४. श्रीमति दमन गडाल, व्यवसायी, कटाई सिलाई व्यवसाय, कन्चनपुर ।
२५. श्रीमति रेश्मी गडाल, व्यवसायी, कटाई सिलाई व्यवसाय, कन्चनपुर ।
२६. श्री डम्बरा देवी पातली, व्यवसायी, कटाई सिलाई व्यवसाय, कन्चनपुर ।
२७. श्री आरती राना, व्यवसायी, केश श्रृंगार व्यवसाय, बुटवल ।
२८. श्री विन्जु थापा, व्यवसायी, केश श्रृंगार व्यवसाय, बुटवल ।
२९. श्री निशा शाक्य, व्यवसायी, केश श्रृंगार व्यवसाय, बुटवल ।
३०. श्री पुष्पा अर्याल, व्यवसायी, केश श्रृंगार व्यवसाय, बुटवल ।
३१. श्री केशरी पाण्डे, व्यवसायी, केश श्रृंगार व्यवसाय, बुटवल ।
३२. श्री दल वहादुर गाहा, व्यवसायी, प्लम्बिङ्ग व्यवसाय, बुटवल ।
३३. श्री हरिनारयायण सैथवार, व्यवसाय, प्लम्बिङ्ग व्यवसाय, बुटवल ।

३४. श्री सुशिल गुरुङ्ग, व्यवसाय, प्लम्बिङ्ग व्यवसाय, बुटवल ।
३५. श्री जेट वहादुर राई, केन्द्र प्रमुख, व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द, इटहरी
३६. श्री राजेन्द्र मिश्र, कार्यकारी निर्देशक, घरेलु तथा साना उद्योग विकास समिति, त्रिपुरेश्वर ।
३७. श्री बखत वहादुर खड्का, प्रशिक्षण अधिकृत, घरेलु तथा साना उद्योग विकास केन्द्र, त्रिपुरेश्वर ।
३८. श्री कृष्णदेव भट्ट, प्रमुख प्रशिक्षक, घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय, कन्चनपुर ।

अनुसूची ६: दरबन्दीसम्बन्धी विवरण

नेपाल सरकार
श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय
व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र
(विभागीय स्तरीय कार्यालय)
(प्रशासन शाखा)

पत्र संख्या : ०७३/७४

च.नं.: ८११
मिति : २०७४/०३/२२

विषय : दरवन्दी सम्वन्धमा ।

श्री अनुगमन तथा मूल्यांकन महाशाखा,
राष्ट्रिय योजना आयोग,
सिंहदरवार, काठमाडौं ।

उपर्युक्त सम्वन्धमा मिति २०७४ आषाढ २२ सम्ममा यस विभागस्तरीय कार्यालय तथा अन्तर्गतका केन्द्रहरूमा जम्मा दरवन्दी ३९६ जना मध्ये रिक्त ९७ जना, स्थायी कर्मचारी २९ जना र बाँकी अस्थायी तथा करारमा कार्यरत रहेको व्यहोरा अनुरोध छ ।

२०७४/३/२२

(गोकर्णराज बन्जाडे)
शाखा अधिकृत
शाखा अधिकृत

अनुसूची ७: स्थलगत अवलोकनका क्रममा खिचिएका तस्विरहरु

तालिम प्राप्त व्यक्तिबाट संचालित सिलाई पसल

अनुसूची ८: मूल्याङ्कन टोलीको विवरण

१.	श्री श्यामप्रसाद भण्डारी	कार्यक्रम निर्देशक	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय
२.	डा.लोकनाथ भुसाल	कार्यक्रम निर्देशक	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय
३.	श्री प्रतिभा राई	योजना अधिकृत	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय
४.	श्री केशव श्रेष्ठ	योजना अधिकृत	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय
५.	श्री निरञ्जन ज्ञवाली	योजना अधिकृत	राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय

मूल्यांकन अध्ययनमा सहभागी अन्य पदाधिकारीहरु

१.	श्री श्यामराज अधिकारी	उपसचिव	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय
२.	श्री पवित्रा घिमिरे	शाखा अधिकृत	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय
३.	श्री दिनेश ढकाल	शाखा अधिकृत	व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र, भैंसेपाटी