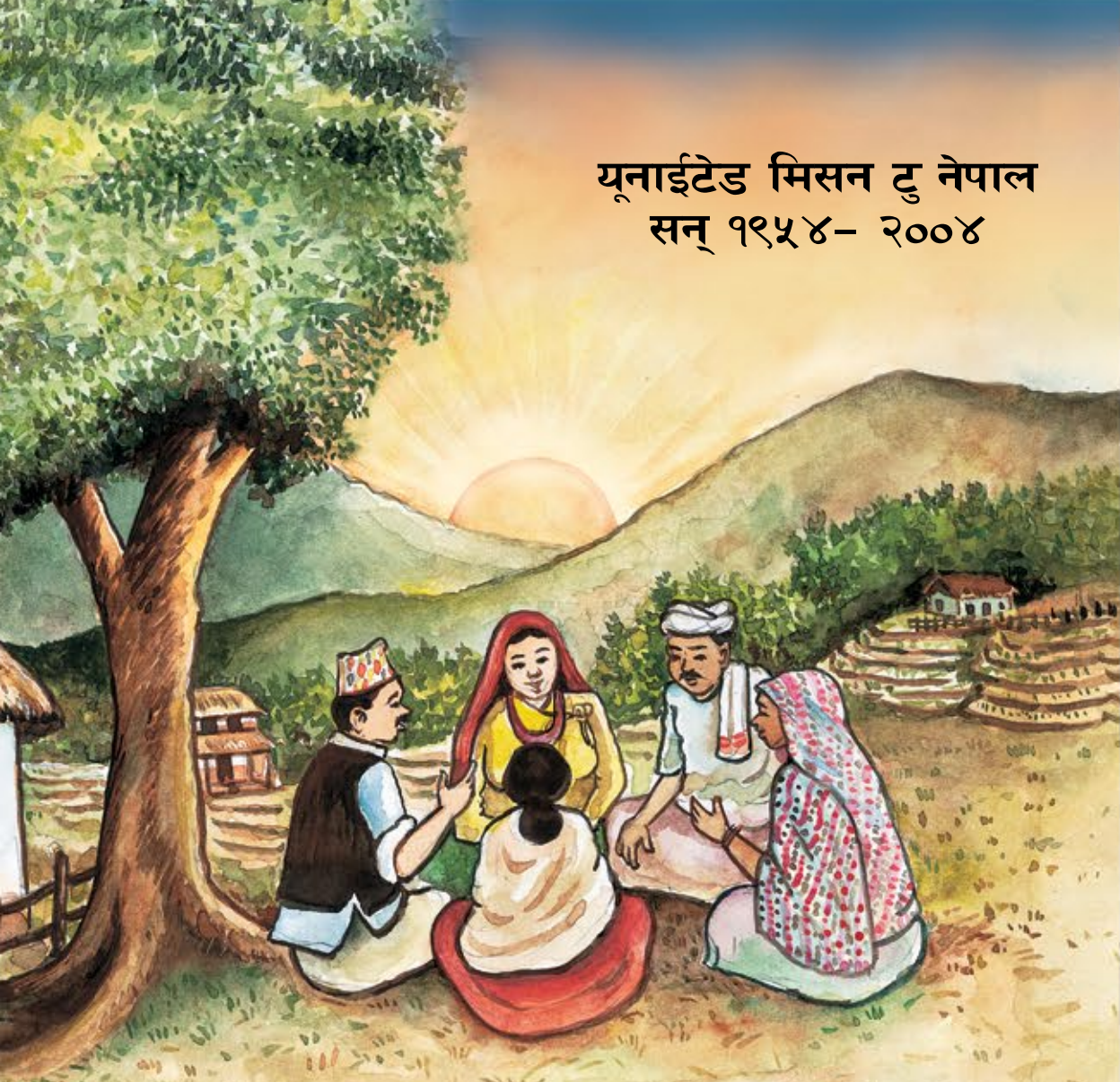


यूनाईटेड मिसन टु नेपाल
सन् १९५४- २००४



पचास वर्ष परमेश्वरको हातमा

विगतका आशिषहरू - भविष्यका निम्ति परिकल्पनाहरू

पचास वर्ष परमेश्वरको हातमा

सन् १९५४-२००४

विगतका आशिषहरू
भविष्यका निम्ति परिकल्पनाहरू



यूनाइटेड मिसन टु नेपालद्वारा सम्पादित

“म त तिनीहरूले जीवन पाऊन्
र त्यो प्रशस्त मात्रामा पाऊन् भन्ने
हेतुले आएँ ।”

यूहज्जा १०:१०



यूनाईटेड मिशन टु नेपाल

UNITED MISSION TO NEPAL

पोष्ट बक्स नं. १२६

काठमाडौं, नेपाल

फोन: (९७७) ४२२८ ११८

४२६८ ९००

फ्याक्स: (९७७) ४२२५ ५५९

इमेल: umn@umn.org.np

वेबसाइट: www.umn.org.np

© यूनाईटेड मिशन टु नेपाल २००४

ISBN 99933-759-6-9

सर्वाधिकार सुरक्षित

जगदम्बा प्रेसद्वारा नेपालमा मुद्रित

तस्वीरहरू

रोवन बट्लर, पृ. ९६-९७

एण्डी कलिन्स, पृ. ९, ११८, ११९

एडम कुप, पृ. ८४-८५

किस्ति किर्याभाइनेन, पृ. १२५

यूहानी किभेला, कभर, पृ. ४-५, १०-११, ९०,

१०२-१०३, १०६, ११४, ११७, १२१

मिरियम कान्ज, पृ. ९९

अरुण शाही, पृ. १०१

रोन स्टोफर, पृ. ८३

एलिजावेथ ओस्वर्न, पृ. १-३

स्तेफन ओस्तमन, पृ. ९२, ११६

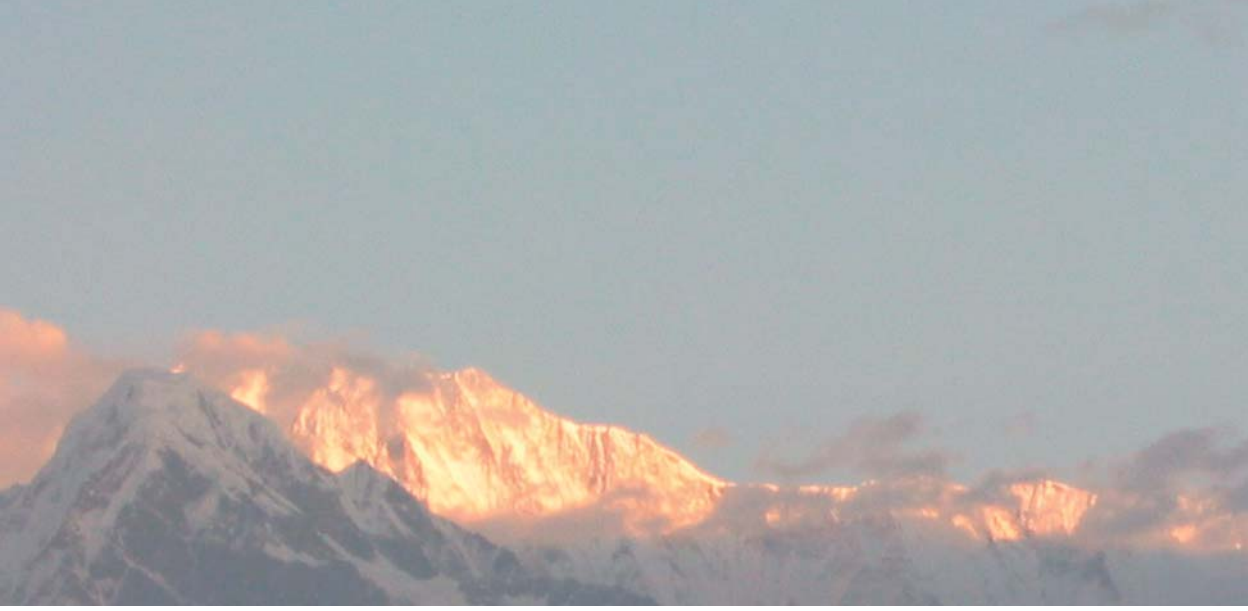
भिम पोखरेल, पृ. ९५

यू.एम.एन अभिलेखालय, पृ. ६, ७, १४, १५, १९-३६,

३८, ४०-७९, ८६, ८८-८९, ९१, ९४, ११५

एलेक्स जान्ड, पृ. ११३

कभर पेन्टिड - रतन आले



प्राक्कथन

प्रिय साथीहरू र पाठकृवन्द,

यूनाईटेड मिसन टु नेपालको (यू.एम.एन.) कार्यकारी निर्देशकको रूपमा यसको ५०औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा वार्षिकोत्सव पुस्तकको थालनीमा एउटा छोटो सन्देश लेख्न पाउनु मेरो निम्ति ठूलो सौभाग्य हो ।

मलाई के विश्वास छ भने यो पुस्तक पढ्दा तपाईंहरू आश्चर्यचकित, उत्साहित एवं नम्र हुनुहुनेछ तर सबभन्दा महत्वपूर्ण कुरा त म प्रार्थना गर्दछु कि यो पुस्तक पढ्दा, तपाईं परमेश्वर आफैतिर नजिकिनुहुनेछ जसका बारेमा हामीलाई थाहा छ कि उहाँ हामीले मागेभन्दा वा सोचेभन्दा बढी गर्न सक्षम हुनुहुन्छ । उहाँले आफ्नो महान शक्तिद्वारा यो कार्य हामीमा र हामीद्वारा सम्पन्न गर्नुहुन्छ ।

यो पुस्तकका निम्ति योगदान पुर्‍याउने सम्पूर्ण व्यक्तिहरू, विशेष तथा विविध रूपले, ती इतिहासका खण्डहरूमा संलग्न हुनुभएको छ जुन हाम्रा लागि लेखिएका छन् । यू.एम.एन. को स्थापना तथा निरन्तरतामा उहाँहरू प्रत्येकले हर्ष र आनन्दहरू तथा पीडा र निराशाहरू बाँड्दै आ-आफ्ना भूमिकाहरू

निभाउनु भएको छ जसको फलस्वरूप यू.एम.एन. आजको अवस्थामा आएको छ । तपाईंहरू जस्तै धेरैले उहाँहरूका अनुभवहरूद्वारा यू.एम.एन. का निम्ति जगहरू बसालेका छन् जसमाथि निर्माण गर्न हामीहरू सक्षम भएका छौं । मलाई आशा छ, तपाईंहरूले कथा पढ्दा कुनै घटनाहरू, यहाँ उल्लेख भएका मानिसहरू तथा दृष्यहरूसँग तपाईंहरू आफैपनि सम्बन्धित भएको पाउन सक्नुहुनेछ । वास्तवमा तपाईंहरूमध्ये धेरैले तिनीहरू केहीलाई योगदान दिनुभएको हुनेछ । वास्तविक “कथा” त परमेश्वरको हो । त्रिएक परमेश्वर: सृष्टि गर्ने, वास्ता गर्ने, पुनर्जीवित गर्ने, क्षमा गर्ने, सान्त्वना दिने, छुटकारा दिने, अगुवाइ गर्ने, वाटो देखाउने र सशक्त पार्ने, परमेश्वर, उहाँले मात्र यो कथालाई पूरा गर्नुहुनेछ ।

“अहिले र अनन्तसम्म उहाँकै महिमा होस् । ”

Jenne Collier

जेनी कलिन्स, कार्यकारी निर्देशक

धन्यवाद ज्ञापन

यो वार्षिकोत्सव पुस्तक तयार गर्न धेरै मानिसहरूले आफ्नो समय, दक्षता र सीपहरू प्रदान गर्नुभएको छ ।

सर्वप्रथम यी लेखकहरूलाई धन्यवाद दिनैपर्ने हुन्छ - नोर्मा केहरबर्ग, जसको बृहत् अनुसन्धान तथा उहाँले दिनुभएको समयको कारण यो पुस्तकको इतिहास खण्ड तयार गर्न सम्भव भएको छ । सुरेशराज शर्मा, राजेन्द्र रोगोंग र रेनु राजभण्डारीलाई आफ्नो व्यस्तताको बावजूद समय निकाली आफ्ना पुराना सम्भनाहरूलाई कागजमा उतारिदिनुभएकोमा धन्यवाद दिन चाहन्छु । स्तेफन ओस्तमन, जसले पुस्तकको परियोजना ल्याई त्यसको सञ्चालन गर्नुको साथसाथै भविष्यको यू.एम.एन.का बारेमा एक खण्ड पनि लेख्नुभयो, उहाँलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु । तपाईंले यो पुस्तक पढ्दा प्राप्त गर्ने उहाँहरूका परिश्रमहरूको फलहरू नै त्यसको प्रमाण हुनेछ ।

त्यसपछि यस पुस्तकको पृष्ठभूमिमा गरिएका सम्पूर्ण कामहरू, पुफरिडिङ, टाइपिङ, लेआउट, ग्राफिक डिजाइन, प्रिन्टिङ प्रेसहरूसँग सरसम्पर्क आदि कार्यमा यू.एम.एन. मार्केटिङ समूहले अमूल्य समय प्रदान

गरेको छ । तसर्थ म स्तेफन ओस्तमन, शान्ति सारा लेप्चा, एलन कलिन्स, सिगरुन ग्राहम, सुदिप्ता दत्त, रतन आले, हस्त गुरुङ, रमेश मान महर्जन, एण्डी कलिन्स, अरुण शाही र हेदर विलियम्सलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु । विश्व पाण्डे र बेटी यङ ले पनि बहुमूल्य सहयोग प्रदान गर्नुभएको छ । ऋषिराम पौडेल र खिम कंडेलले यस पुस्तकको नेपाली अनुवाद गरी ठूलो सहयोग गर्नुभएको छ । म उहाँहरूलाई पनि धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

म विगत तथा वर्तमानका धेरै धेरै यू.एम.एन. का नेपाली तथा विदेशी कर्मचारीहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु । उहाँहरूले विगतका ५० वर्षमा प्रदान गर्नुभएको समर्पित सेवाले आज यो कथा बन्न सम्भव भएको छ ।

हामी सवैभन्दा प्रमुख रूपले परमेश्वरको अनुग्रह र भलाइका निम्ति हार्दिक कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं जसले हामीलाई उहाँका हातमा राख्नुभएको छ ।

डेभिड मकझी



विषयसूची

परिचय	२	यू.एम.एन. विकास संस्थाको रूपमा यू.एम.एन. शिक्षा विभाग	८७ ८८
यूनाईटेड मिसन टु नेपाल- यसका पचास वर्षहरू डा. सुरेशराज शर्मा	४	यू.एम.एन र स्थानीय इसाई मण्डलीहरू अन्त्यमा	९३ ९३
नेपालमा यू.एम.एन.का पाइलाहरू नोर्मा केहरबर्ग	१०	यू.एम.एन.सँग काम गर्दाको, एक अविस्मरणीय अनुभव	
नेपाल प्रवेशको अवसर	१३	डा. रेनु राजभण्डारी	९६
दीक्षितको पत्र	१६	भूमिका	९८
पहिलो पाँच वर्ष	१८	भावी निर्देशन	१००
यू.एम.एन.को प्रशासन	२६	नयाँ क्षेत्रभित्र (परिवर्तित यू.एम.एन.)	
प्राविधिक तथा औद्योगिक विकास	२७	स्तेफन ओस्तमन	१०२
स्वास्थ्य गतिविधिहरूको विस्तार	३४	पृष्ठभूमि	१०४
शैक्षिक गतिविधिहरूको विस्तार	४४	रणनीतिक दिशाहरू	१०८
ग्रामीण विकास	५७	काम गर्ने नयाँ तरिकाहरू	११०
विगत वर्षहरूमा मिसन अस्पतालहरू	६६	नयाँ कार्यक्षेत्रहरू	१११
केन्द्रीय सहयोग सेवाहरू	७३	वर्तमान क्रियाकलापहरूको संक्रमण	११८
रूपान्तरित जीवनहरू: मानव समीकरण	७५	एउटा नयाँ प्रकारको संस्था	११८
सन् नब्बेको दशक	७८	नयाँ भौगोलिक स्थानहरू	१२०
मेरो दृष्टिमा यूनाईटेड मिसन टु नेपाल डा. राजेन्द्र कु. रोगीग पहिलो परिचय	८४ ८६	भन्नैपर्ने कथाहरू टिप्पणीहरू लेखकहरूको जीवनी	९, ८३, ९५, १०१, १२५ १२६ १२९



परिचय

यूनाईटेड मिसन टु नेपाल आधा शताब्दीका मार्गदर्शक पूर्ण अग्रसरताहरू र अविरल परिश्रमहरूका साथ, सांस्कृतिक, राष्ट्रिय र धार्मिक घेराहरूमा सम्बन्धहरूलाई गहिरो बनाउँदै र विकास गर्दै ५० वर्षको परिपक्व उमेरमा प्रवेश गरेको छ। यी विगत वर्षहरूमा येशू ख्रीष्टको नाममा र आत्मामा नेपाली जनताहरूको सेवा गर्ने लक्ष्य समान रहेको छ। नेपालभरिका अतगिन्ति समूह व्यक्तिहरू तथा समुदायहरूका जीवन अझ समृद्ध भएका छन् र यू.एम.एन. का धेरै कर्मचारीहरूले अरूलाई सेवा गर्ने क्रममा परमेश्वरको प्रेमद्वारा आफ्ना जीवनहरू परिवर्तन भएको अनुभव गरेका छन्।

यू.एम.एन. सन् १९५० तिर विश्वका विभिन्न भागबाट आएका मिसन संस्थाहरू र बृहत् विविध साम्प्रदायिक पृष्ठभूमिबाट आएका संस्थाहरू बीचमा भएको सहयोगको एउटा अपूर्व परिक्षणका रूपमा जन्मेको थियो। धेरै मानिसहरू सशक्त भएका थिए, तर एउटा यूनाईटेड मिसनको नमुना सफल प्रमाणित भयो। यो सदस्य संस्थाहरू

कर्मचारी तथा परियोजनाहरूका हिसाबले पनि छिट्टै बृद्धि भयो र यो अन्य देशहरूमा यस्तै खालका अग्रसरताका निमित्त एउटा नमुना बन्यो। यूनाईटेड मिसन टु नेपाल आफ्नो इतिहास भरि नै नयाँ कुराको अग्रसरता लिने र मिसनको काममा नयाँ अवधारणहरूको कार्यमा निरन्तर रूपमा लागि रहेको छ। यू.एम.एन. गतिशील भइरहन चाहन्छ, आफैलाई पुनः आविष्कार गर्न चाहन्छ, भविष्यप्रति नयाँ कदम चाल्दा परमेश्वरले केमा केन्द्रित भएको चाहनुहुन्छ, त्यो सुन्दै यू.एम.एन. अधि बढ्न चाहन्छ भन्ने हालको परिवर्तन प्रक्रियाले प्रदर्शन गरेको छ।

यो पुस्तक यू.एम.एन. र हजारौं नेपाली कर्मचारीहरू तथा सयौं विदेशी कर्मचारीहरू जसले यू.एम.एन. ५० वर्ष अधि सुरु हुँदा यसको कार्यमा योगदान पुऱ्याउनुभएको थियो उहाँहरूको लागि एउटा सौगात हो।

नोर्मा केहरबर्गले यू.एम.एन. को इतिहासको चित्रण गर्नु भएको छ। सन् १९५० मा बाहिरी संसारको लागि सीमा



खुला गरिएको देशमा सुरुको पैदलयात्रा देखि, सन् १९९० का विकासहरू र नयाँ शताब्दीको सुरुवात सँगै परिवर्तित राजनैतिक तथा सामाजिक सन्दर्भले यू.एम.एन. लाई नयाँ चुनौतीहरू प्रदान गर्‍यो । डा. राजेन्द्र रोंगोंग, डा. सुरेशराज शर्मा र डा. रेनु राजभण्डारी, यी नेपाली समाजका प्रतिष्ठित व्यक्तिहरूले, नेपाली र व्यक्तिगत दृष्टिकोणले यू.एम.एन. ले नेपालमा पुऱ्याएको योगदानको बारेमा आफ्ना धारणाहरू व्यक्त गर्नुभएको छ । अन्तमा, स्तेफन ओस्तमनले परिवर्तन प्रक्रियाबाट एउटा भिन्न संस्थाको आकार लिई भोलिका चुनौतिहरूको सामना गर्नका लागि निस्केको “नयाँ यू.एम.एन.” को एक फलक प्रस्तुत गर्नुभएको छ ।

ती सबै कुराहरूले आपसी सहयोग तथा साभेदारी सेवाप्रति नम्रता र निस्स्वार्थ प्रतिबद्धता जुन परमेश्वरले नेपाल र नेपाली जनतालाई प्रेम गर्नुहुन्छ, भन्ने दृढ विश्वासमा आधारित छ, त्यसको महत्वलाई दर्शाएका छन् ।

यो पुस्तकको शिर्षक र यू.एम.एन. को ५० औं वार्षिकोत्सवको नारा “५० वर्ष परमेश्वरको हातमा” रहेको छ । यस पुस्तकले यसको अर्थ के हो भन्नेबारे संक्षिप्तमा जानकारी दिएको छ । यू.एम.एन. ले आफ्नो इतिहासभरि धेरै सफलताहरू हात पार्नुका साथै धेरै बाधा अड्चनहरूको पनि सामना गरेको छ । सुरुमा सामना गर्नुपरेका असम्भव जस्तै देखिएका जटिल समयहरूमा परमेश्वरले आफ्ना विश्वासयोग्यता, प्रेम र वास्ता दर्शाई यस संस्थालाई आफ्नो शक्तिशाली हातमा राख्नुभएको छ । तर यू.एम.एन. परमेश्वरको हातको एउटा औजार पनि भएको छ, जुन औजार उहाँले आफ्नो प्रेम नेपाली जनताहरूसँग बाँड्नका निम्ति प्रयोग गर्नुभएको छ । परमेश्वरले उक्त कार्य विगतमा पनि गर्नुभयो, आज पनि गरिरहनुभएको छ । उहाँले नयाँ अवधारणहरू, संरचनाहरू तथा विधिहरूद्वारा, भविष्यमा पनि त्यस्तै गरी राख्नुहुनेछ, भनी हामी प्रार्थना गर्दछौं ।

स्तेफन ओस्तमन



यूनाइटेड मिसन टु नेपाल - यसका ५० वर्षहरू

डा. सुरेशराज शर्मा





कर्णाली प्राविधिक विद्यालयमा विद्यार्थीहरू, जुम्ला

मेरो व्यक्तिगत विचारमा यू.एम.एन. नेपालका अन्तर्राष्ट्रिय गैर-सरकारी संस्था समूहहरूमध्ये सायद एक सबभन्दा अनुभवी र प्रभावकारी संस्था हो । यू.एम.एन. शिक्षा, स्वास्थ्य, साना जलविद्युत् आयोजना र सामुदायिक विकासका क्षेत्रमा उल्लेखनीय योगदानकासाथ प्रवेश गरेको थियो जुन अत्यावश्यक थियो । सायद मिसनेरी उत्साहका कारणले उनीहरू अघि बढिरहे अथवा उनीहरू नेपालीहरूको सेवा गर्न चाहन्थे जुन नेपालीहरूका निमित्त नितान्त आवश्यक थियो । उनीहरू नेपालमा आउँदा यहाँको भौतिक संरचनाको आधार निकै अपर्याप्त थियो । अधिकांश परियोजना क्षेत्र जहाँ उनीहरूले काम गरे त्यहाँ सडक, विद्युत्, दूरसञ्चारको सुविधा थिएन नत दक्ष कामदारहरू नै उपलब्ध थिए । स्वास्थ्यसेवा प्राप्त गरी त्यसबाट सर्वप्रथम लाभान्वित हुनेहरूमा ओखलढुङ्गा, तानसेन, गोरखा र ललितपुरका जनता देखा पर्दछन् । त्यस समयमा राजधानीमा बाहेक यी सेवाहरू अत्यन्त उपलब्ध थिएनन् । उनीहरूले यी स्थानहरूमा अत्यधिक वास्ता र समर्पणका साथ करिब ५ दशक सेवा गरे । विकसित देशमा जन्मेर तालीम प्राप्त गरेका

चिकित्सकहरूले नेपाली चिकित्सकहरूकासाथ सँगसँगै काम गर्नुका साथै कुनै ज्ञान, स्रोत र रोग लागेका बेला कुनै पनि किसिमको स्वास्थ्यसेवाको पहुँच नभएका समुदायहरूलाई साँच्चै नै महान् सेवा प्रदान गरे । यू.एम.एन.का कर्मचारीहरूले वास्तवमा उनीहरू उत्कृष्ट व्यवस्थापकहरू भएको प्रमाणित गरेका छन् । जब नेपालमा गर्व गर्ने किसिमको कुनै भौतिक संरचना थिएन त्यसबेला यू.एम.एन.का कर्मचारीहरूले आफूसँग भएको सीमित सीप एवं ज्ञानद्वारा सेवाहरू प्रदान गर्न सक्षम भए । सरसफाइको स्तर निकै दयनीय थियो, सञ्चार प्रणाली (साधनहरू) प्रायः प्रचलित नै थिएनन्, आधुनिक प्रविधिको नेपालमा प्रवेश नै भएको थिएन, प्राविधिक आधार नै नभएको क्षेत्रमा अनुदानका स्रोतहरू खर्च गर्नुपर्थ्यो । अतः यस्ता क्षेत्रहरूमा स्वभाविक रूपले काम गर्न इच्छुक योग्य व्यक्तिहरू प्राप्त गर्नु वास्तवमै जटिल कार्य थियो चाहे हामी सीप अथवा उर्जा वा व्यवस्थापनको बारेमा कुरा गरौं ।

मानिसहरूलाई भविष्य दिने भन्ने प्राचीन उखानको अनुसरण गर्दै उनीहरूले शिक्षामा पहिलो अग्रसरता



बुटवल प्राविधिक इन्स्टिच्युटमा सिकारु

देखाए । यू.एम.एन.मा एउटा प्रबल सोचाइ के थियो भने जबसम्म मानिसहरूलाई माध्यमिक शिक्षा र व्यावसायिक तालीम उनीहरूले आत्मविश्वासका साथ ग्रहण गर्ने गरी वा कुनै उद्यमका निम्ति योग्य हुने गरी दिइँदैन, माथिल्लो स्तरमा जतिसुकै प्रयास गरे पनि त्यसले काम गर्दैन । यही सिद्धान्तमा ताल मिलाई उनीहरूका प्रारम्भिक कार्यहरू विद्यालय तथा प्राविधिक संस्थाहरूको स्थापनामा केन्द्रित भएका थिए ।

नेपालको शिक्षाप्रणालीको सहयोगका निम्ति गरिएका गुणस्तरयुक्त सुधारका थुप्रै असल उदाहरणहरू छन् । गोरखामा अमरज्योति माध्यमिक विद्यालयको स्थापना र पोखरामा गण्डकी बोर्डिङ स्कूलको स्थापना नेपालको ग्रामीण र सहरी क्षेत्रका नमुना स्कूलको निम्ति उत्कृष्ट उदाहरणहरू हुन् । यी विद्यालयबाट शिक्षा हासिल गरेका व्यक्तिहरू हाल गण्डकी अञ्चलको बौद्धिक शक्तिको मेरुदण्डका रूपमा रहेका छन् । यू.एम.एन.ले गोरखामा माध्यमिक विद्यालयहरूमा सहयोग गर्न खटाएका शिक्षकहरूका कारणले पनि त्यहाँका समस्त विद्यालयहरूको

गुणस्तरको सुधारमा ठूलो सहयोग पुग्यो । त्यसैगरी महेन्द्रभवन छात्रा विद्यालयले छात्राहरूलाई नैतिक मूल्य र आर्थिक क्षमताले भ्याउने गरी गुणस्तरीय शिक्षा प्राप्त गर्न मद्दत पुऱ्यायो । यी सारा उदाहरणहरूले वास्तवमै नेपालको विद्यालय प्रणालीको गुणस्तरयुक्त सुधारको निम्ति यू.एम.एन.ले लिएको अग्रसरताको सफलताका बारेमा बताउँछन् ।

बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युटको स्थापनाले लुम्बिनी अञ्चलको आर्थिक नक्सा नै परिवर्तन गरिदिएको छ । यस संस्थाले औद्योगिक आधार, औद्योगिक उत्प्रेरणा र सिकारु किसिमको सीप र तालीमको सञ्चालन गरी यस क्षेत्रका उद्यमीहरूलाई सशक्त पारेको छ । बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युट एक यस्तो कार्यक्रम हो जसले औद्योगिक एवं मानवस्रोत विकास दुवैलाई माथि उठाएको छ । बुटवल पावर कम्पनी, साना जलविद्युत् तथा पानीघट्टको उत्पादन, ट्रांसिस र विद्युत् प्रसारणका निम्ति प्रयोग गरिने खम्बाको उत्पादन आदि यस क्षेत्रमा गुणस्तरयुक्त औद्योगिक वस्तुहरू पैदा गर्ने प्रमुख क्रियाकलापहरू हुन् ।

कर्णाली टेक्निकल इन्स्टिच्युट युवा शक्तिलाई दुर्गमक्षेत्रको विकासका निम्ति सशक्त बनाउने अर्को उदाहरणीय कार्य भएको छ । यस स्कुलको १५ वर्षको परियोजना अवधिमा (१९८०-१९९४) मध्य र सुदूर पश्चिमाञ्चल क्षेत्रका पिछडिएका स्थानीय अदक्ष एवं बेरोजगार युवाहरूलाई अत्यन्तै बहुप्रतिभाशाली कामदार अथवा प्राविधिक बनाउने कार्यमा ठूलो योगदान पुगेको छ । कर्णाली टेक्निकल इन्स्टिच्युटबाट तालीमप्राप्त तथा निर्माण कार्यमा संलग्न कामदारहरू, स्वास्थ्य एवं कृषि कार्यकर्ताहरू कर्णाली अञ्चलका निम्ति प्राविधिक जनस्रोतको मेरुदण्ड मात्र नभई भेरी, सेती र राप्ती अञ्चलका जिल्लाहरूमा समेत फैलिएका छन् ।

महिला सशक्तीकरण सबभन्दा उल्लेखनीय उपलब्धि भएको छ । महिलाहरू अहिले विभिन्न स्वास्थ्य चौकी, सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रम, कृषिसँग सम्बन्धित क्रियाकलाप आदिमा सेवा गरिरहेका छन् । यस विद्यालयले कर्णाली अञ्चललाई साँच्चै नै कम्तीमा ५० देखि १०० वर्षभित्रका अन्य क्षेत्रका विकासलाई समेट्न मद्दत पुऱ्याएको छ ।

काठमाडौं विश्वविद्यालयलाई प्रदान गरिएको सहयोग यू.एम.एन.को सहयोगमा शिक्षाक्षेत्रलाई कसरी सशक्त बनाउन सकिन्छ भन्ने एउटा नमुना हो । यू.एम.एन. ले विश्वविद्यालयलाई विज्ञान भवनको निर्माणमा सहयोग दिनुका साथै आर्थिक अवस्था कमजोर भएकाहरूलाई

छात्रवृत्तिद्वारा आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराइदिएको छ । त्यसैगरी उच्च विशेषज्ञहरूको अभाव भएका क्षेत्रमा विशेषज्ञहरू उपलब्ध गराइ सहयोग प्रदान गरेको छ । यस्ता सहयोगहरूका कारणले यस संस्थालाई छोटो समयमै अघि बढ्न मद्दत पुगेको छ । उनीहरूले कम्प्युटर, इलेक्ट्रोनिक तथा इलेक्ट्रिकल र मेकानिकल इन्जिनियरिङ एवं व्यवस्थापन आदि क्षेत्रमा विशेषज्ञहरू उपलब्ध गराइदिएका छन् । यू.एम.एन.को योगदान यस कलिलो विश्वविद्यालयका कार्यक्रमहरूलाई गुणस्तरयुक्त र गतिशील बनाउन निकै महत्वपूर्ण प्रमाणित भएको छ ।

यू.एम.एन.ले अनौपचारिक शिक्षाद्वारा साक्षरता प्रदान गर्न र विशेषगरी दैलेख जिल्लामा सीप विकास प्रदान गर्नका निम्ति सुरु गरेको प्रयास अत्यन्त सफल भएको छ । यस क्षेत्रका मानिसहरूमा हाल नयाँ चेतना आए जस्तो देखिन्छ । मानिसहरूका निम्ति अत्यावश्यक कुरा के हो भने एउटा बाटो खोजिदिनु जसले तिनीहरूको सामाजिक, आर्थिक हैसियतलाई सुधार गर्न सहायता गर्दछ ।

यी सारा प्रयासहरू उच्च समर्पण र उत्साहका साथ श्रेष्ठताका निम्ति गरिएका थिए । यू.एम.एन.ले नेपालका अभावग्रस्त मानिसका निम्ति जे जति कार्य गरेको छ ती प्रशंसनीय छन् । कुनै क्षेत्रमा उनीहरू पथप्रदर्शक थिए र कुनै क्षेत्रमा उनीहरूको सहभागिताले असल परिणामहरू हासिल भएका छन् । □

बिजुली बत्ती मात्र होइन

गल्याङका दुई निवासीहरूले आफ्नो जीवन तथा आफ्नो समुदायमा परिवर्तन ल्याइदिने एउटा जलविद्युत् परियोजनाका बारेमा बताउँछन् ।

“हाम्रो क्षेत्रमा बिजुली आजनुअघि हामीलाई एउटा समस्या थियो । मेरी बहिनी र म गृहकार्य गर्नका लागि मधुरो टुकीको छेउमा थुचुक्क बस्दा, धूवाँले हाम्रा आँखाहरू पोल्ने गर्थ्यो । आँखाबाट आँसु आएर हामीलाई पढ्न गाह्रो हुन्थ्यो । कहिलेकाहीं त हामीहरू बत्ती नजिकै निहुरिदा टुकीले कपालका रौं नै भिर्त्स्याइदिन्थ्यो ।

हाम्रा नजिकैका गाउँहरूले बिजुली पाउँदा पढ्नका लागि हामीलाई पनि बिजुली भइदिए नि हुन्थ्यो जस्तो लाग्थ्यो । त्यसपछि एक दिन हाम्रो सपना साकार भयो । यू.एम.एन.को आँधिखोला जलविद्युत् परियोजनाले हाम्रो अन्धकारमा प्रकाश ल्याइदियो । हाम्रो सानो घरमा बिजुली वाल्न पाउँदा हाम्रो मन खुसीले गद्गद् भयो । अब त हाम्रा आँखाहरूले दुःखाइ भोग्नु परेको छैन । के कुरा सम्झनु महत्वपूर्ण छ भने यू.एम.एन. ले बिजुली वालिदिने काम मात्र गरेन उक्त परियोजनाले पढ्न, लेख्न नजान्ने प्रौढहरूका लागि अनौपचारिक कक्षाहरू पनि सञ्चालन गर्ने अवसर प्रदान गरेर हाम्रो समुदायमा ज्ञान र चेतनाको उज्यालो पनि ल्याइदियो ।”

एक जवान महिला



“यू.एम.एन. ले यहाँ एउटा जलविद्युत् प्लान्टको निर्माण सुरु गर्दा, यहाँको अवस्था दयनीय थियो । हाम्रो खेतीपाती पूर्णरूपमा आकासे पानीमा भर पर्दथ्यो र पानी पर्न छाडेपछि हाम्रो जमीनले महिनौंसम्म पानी देख्न पाउँदैनथ्यो । हामीले मकै र कोदो मात्र लगाउन सक्थ्यौं र त्यसको उत्पादन पनि अति थोरै हुन्थ्यो ।

त्यसपछि परियोजनाले बिजुली प्लान्टका लागि बढी भएको पानीले हाम्रा खेतहरूमा सिँचाइ गर्ने प्रस्ताव ल्यायो । हामीलाई कुलो निर्माण गर्न यू.एम.एन.ले गरेको सहयोगप्रति हामी धेरै आभारी छौं । त्यो कार्य कठिन भए तापनि मूल्यवान् थियो । जब सिँचाइको निम्ति पानी बग्न थाल्यो, त्यसका साथसाथै हाम्रो जोस र उत्साह पनि बग्न थाल्यो । आज हाम्रा जमिन वरिपरिका जमिन भन्दा असल छन् । अहिले हामी उही जग्गामा धान, गहुँ र मकै फलाउन सक्छौं र यिनको उत्पादन पनि दुई-तिहाइले बढेको छ । हामीहरूमध्ये धेरैले त तरकारीहरू पनि उब्जाएका छौं । त्यसमा पनि अब अहिले हामीसँग सफा पिउने पानी छ । सफा र सजिलै उपलब्ध हुने यो पानी नै हाम्रो स्वास्थ्य सुधारको मुख्य कारण भएको छ ।

के कुरा सत्य हो भने बिजुलीले हाम्रो जीवनमा ठूलो सुधार ल्याएको छ तर थप सिँचाइ र पिउने पानी बिना, बिजुली मात्र हाम्रा लागि त्यति महत्वपूर्ण कुरा हुँदैनथ्यो । यू.एम.एन.ले भूमिहीनहरूलाई भूमिपति बनाउन जग्गा वितरण प्रणाली र स-साना व्यवसायका अवसरहरू सिर्जना गर्ने एउटा उच्चम विकास कार्यक्रम स्थापनाको समन्वय गरेर भन्ने ठूलो गुन लगाएको छ । हाम्रो समुदायमा आएको यस्तो खालको विकासप्रति हामी धन्यवादी छौं र हामी यसमा सक्रिय सहभागी भएका छौं । हामी आशिषित भएका छौं ।”

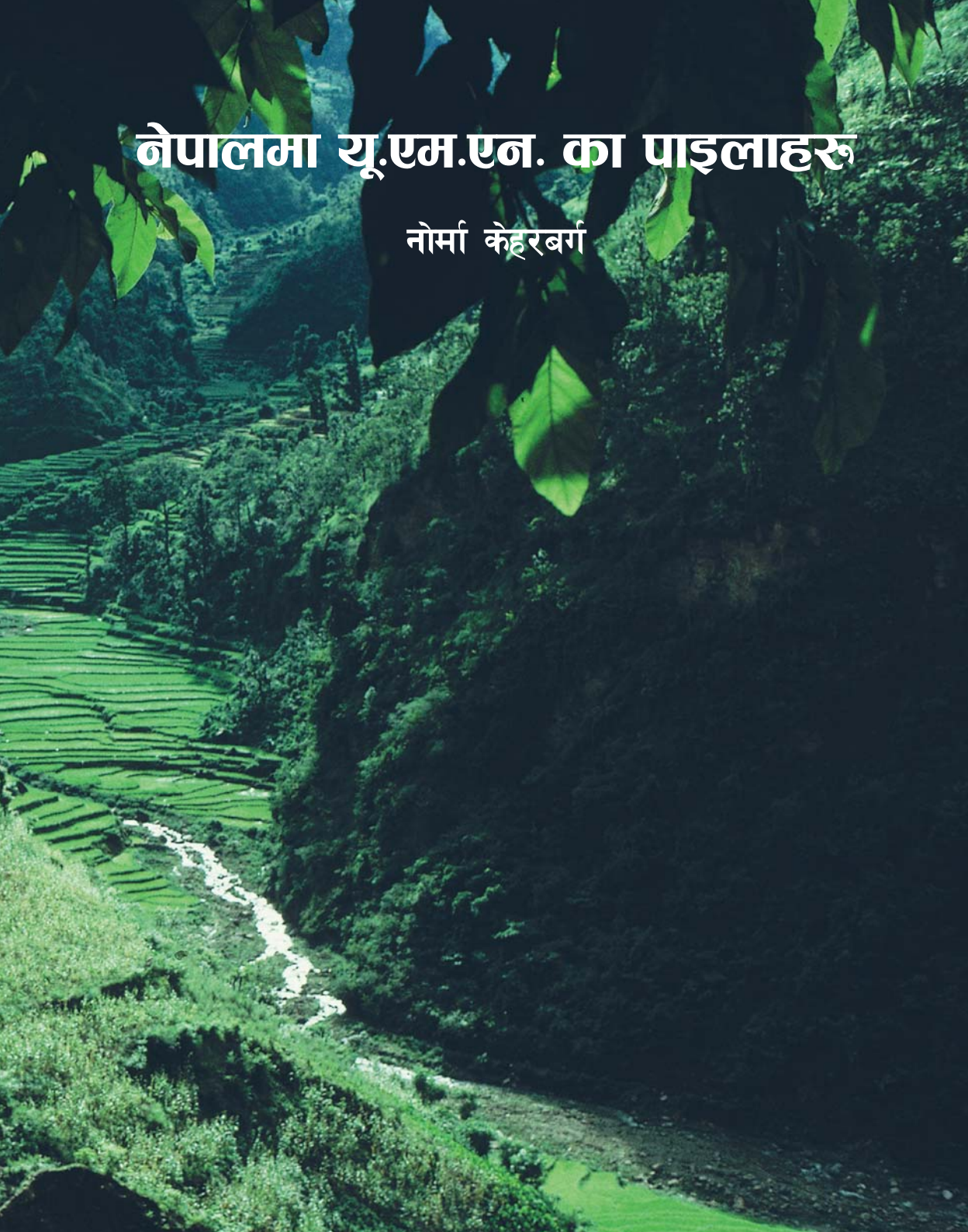
एकजना किसान

एन्डी तथा एलन कलिन्स



नेपालमा यू.एम.एन. का पाइलाहरू

नोर्मा केहरबर्ग



नेपालमा यूनाईटेड मिसनको कथा बारम्बार बताउँदै आइएको छ । वितेका प्रत्येक क्षणहरूमा यो कथा दोहोर्‍याइएको छ । विभिन्न राष्ट्रहरूबाट यूनाईटेड मिसनसँग रहन र काम गर्न आएका व्यक्तिहरूका भाषामा यसलाई राखिएको छ । यो एउटा संसारभरिकै मिसन समूहहरूको, प्रत्येकले तिनीहरूको आफ्नै भाषा, धर्मशास्त्र, संस्कृति र दर्शनशास्त्रसँग आपसमा आकर्षित भई येशू ख्रीष्टको नाउँ र आत्मामा नेपालका जनतासँग काम गर्न प्रतिबद्ध गरिएको समृद्ध कथा हो ।

नेपाल हिमालय श्रृंखलाको दक्षिणी काखमा अवस्थित एउटा सानो भूपरिवेष्ठित देश हो । भारत र जनगणतन्त्र चीनसँग सिमाना जोडिएको नेपालको लम्बाइ करीब ५०० माइल र चौडाइ १०० माइल रहेको छ । यसका भौगोलिक सिमानाहरूमा चार क्षेत्रहरू पर्दछन्, समतल भाग जसलाई तराई भनिन्छ । यहाँ धान फल्ने खेतका गराहरू छन् र यो भाग भारतसँग जोडिएको छ । मध्य पहाडहरू जहाँ नेपालका कष्टपूर्वक जीवन गुजारा गरिरहेका बहुसंख्यक कृषकहरू बसोबास गर्छन् । यो पहाडी क्षेत्र कुनै समयमा जंगलै जंगलले भरिएको थियो । उच्च हिमाली क्षेत्र जहाँ धौलागिरि, अन्नपूर्ण, माछापुच्छ्रे र संसारकै सबैभन्दा अग्लो हिमाल सगरमाथा पर्दछन् ।

उत्तरमा हिमश्रृंखलाको पर्खाल र दक्षिणमा औलो ज्वरो (मलेरिया) द्वारा संक्रमित सीमा रहेको नेपाल २०औं शताब्दीको मध्यसम्ममा आमन्त्रित गरिने ठाउँको रूपमा थिएन । यहाँको भौगोलिक अवस्था र राजनैतिक व्यवस्थाले नेपालीहरूको जीवन कठिन बनाएको थियो । यहाँ न त विद्यालयहरू थिए न त स्वास्थ्य सेवा नै उपलब्ध थियो । सन् १९५४ मा एक करोड तीस लाख जनताको भण्डै ९५ प्रतिशत सामान्य जनताहरू बडो

कष्टपूर्ण जीवनयापन गरिरहेका थिए । बच्चाहरू जन्मन्थे र तिनीहरूमध्ये धेरैजसो मर्थे । कठपुतली राजाले सिंहासन सम्हालेका थिए र सत्ता चलाउने व्यक्तिहरूको विरोध गर्नेहरूलाई जेल हालिन्थ्यो, उनीहरू भूमिगत हुनुपर्थ्यो, अथवा नेपालबाहिर निर्वासित हुनुपर्थ्यो । सुन्दर र वर्णनात्मक भूमिमा नाङ्गो खुट्टाले टाउकोमा नाम्लो लगाएर गर्दौं भारी बोकी मानिसहरू हरेक दिन कठिनसाथ कोसौं पदयात्रा गर्ने गर्थे । बाँच्न त्यति सजिलो थिएन र औसत आयु ४० वर्षभन्दा कम थियो ।

नेपालमा प्रवेश गर्ने अनुमति पाएका केही बाहिरका पदयात्रीहरू यहाँ भेटेका मानिसहरू र तिनीहरूका जीवन शैलीलाई देखेर गम्भीर रूपमा प्रभावित भएका थिए । नेपालीहरू जसले सीमा पार गरेर भारत पसे, तिनीहरू मिसनका कर्मचारीका सम्पर्कमा आए र जनताका अवस्थाका बारेमा थाहा पाए । उनीहरूको नेपालमा प्रवेश गर्ने र यहाँका जनताका माझ काम गर्ने तीव्र चाहना थियो ।

सन् १९५० को सुरुवातसम्म त्यो लक्ष्य प्रायः असम्भव देखियो किनभने नेपाल एउटा बन्द राष्ट्र थियो जहाँ विदेशीहरू र इसाई मिसनरीहरूलाई प्रवेश गर्ने अनुमति दिइएको थिएन । भण्डै दुईसय वर्ष अगाडि गोरखाका राजा पृथ्वीनारायण शाहले नेपालका स-साना राज्यहरू माथि विजय प्राप्त गर्दै देशलाई एकीकरण गरेका थिए । राजनैतिक अथवा धार्मिक कारणहरू जुनसुकै भए पनि गोरखाली राजाले त्यसबेला नेपालमा काम गरिरहेका पादरीहरूलाई निस्काशित गरिदिएका थिए । सन् १७५९ पश्चात् इसाईहरूलाई नेपालमा बस्न अथवा छिर्न पनि अनुमति दिइएको थिएन ।

तर परमेश्वरको योजना फरक थियो !

नेपाल प्रवेशको अवसर

सन् १९४० को अन्त्यतिर, एकजना उत्साही विज्ञान शिक्षक र भारतको उडस्टक विद्यालयका ख्यातिप्राप्त ओर्निथोलोजिष्ट डा. रोवर्ट (बब) फ्लेमिडले नेपालको सरकारसँग हिमालयमा पाइने चराहरूबारे अध्ययन गर्न नेपाल प्रवेश गर्नका निम्ति अनुमति मागे। उनलाई अनुमति प्रदान गरियो र अक्टोबर ३१, १९४९ मा डा. फ्लेमिड र डा. कार्ल टेलर उडस्टक विद्यालयका रोवर्ट बर्गसाकर र हारोल्ड बर्गसमाका साथ नेपालको हिमालय क्षेत्रमा तीन महिने पदयात्रा सुरु गरे। तिनीहरूले बूटवल, तानसेन, बाग्लुङ, टुकुचे र पोखराको भ्रमण गरे। तिनीहरूको पैदल भ्रमणमा, कार्ल टेलरले बाटोमा भेटिएका नेपाली बिरामीहरूको उपचार गरे। जनताका आवश्यकताहरू देखेर तिनीहरू ज्यादै नै प्रभावित भएका थिए र भारतमा फर्केपछि तिनीहरूले देखेका नेपाली जनताका अवस्थाका बारेमा अरूहरूलाई बताए। तिनीहरूका अनुभवहरू विचारयोग्य थिए र सन् १९५०-५१ मा दोस्रो यात्राका लागि तिनीहरूले योजनाहरू बनाए। नेपालमा राजनैतिक अस्थिरता र क्रान्तिका कारण यी योजनाहरू एक वर्षका लागि ढीला भए। यस क्रान्तिले वर्तमान राजाका हजुरबुवा स्व. श्री ५ त्रिभुवनलाई एक असल शासकका रूपमा नेपालमा फिर्ता ल्यायो।

जून १९५१ मा राजा त्रिभुवनले पुनः सत्ता लिएपछि र पहिलो यात्रा समाप्त भएको भण्डै अठार महिनापछि, अर्नेष्ट ओलिभर^१, रिजन्स वियोन्ड द मिसन युनियन र डंकन अस्पताल रक्सौलबाट डा. ट्रेभर स्ट्रुड^२ ले काठमाडौं उपत्यकाभित्र प्रवेश गर्ने अनुमतिको लागि अनुरोध गरे। बिरगन्जमा सन् १९५१ को सुरुमा भएको क्रान्तिका बेला युद्धमा घाइते भई डंकन अस्पतालमा उपचार पाएका नेपालीहरूद्वारा नै तिनीहरू यसो गर्न प्रोत्साहित भएका थिए। ट्रेभर स्ट्रुड र अर्नेष्ट

ओलिभर नेपालमा आएर नेपाली जनतामाभइसाईका रूपमा काम गर्ने उद्देश्य राखी अनुमति प्राप्त गर्न खोजिरहेका थिए। कृष्णशंकर जोशी (यू.एम.एन. मा धेरै समय काम गर्ने कोमलशंकर जोशीका पिता) जो त्यसबेला तराई क्षेत्रको सिमानामा नेपाल सरकारका लागि सञ्चार अधिकृतको रूपमा काम गरिरहेका थिए। उनले तिनीहरूलाई काठमाडौंका अधिकारीहरूबाट तिनीहरूको भ्रमणका लागि अनुमति मिलाइदिन सहयोग गरेका थिए।

अर्नेष्ट ओलिभर र ट्रेभर स्ट्रुडलाई तराई फर्किनुभन्दा अघि दुई दिनका लागि मात्र काठमाडौं उपत्यकामा बस्ने अनुमति दिइएको थियो। त्यसबखत काठमाडौंमा तिनीहरूले सरकारी अधिकारीहरूसँग भेटे र इसाई विश्वासका कारण तिनीहरूको नेपालमा काम गर्ने इच्छा भएको कुरा खुलस्त रूपले बताए। नेपालमा काम गर्नका निम्ति सरकारी अधिकारीहरूबाट केही प्रोत्साहन पाएपछि यदि तिनीहरू नेपालमा काम गर्न आए भने तिनीहरूले आफ्नो इसाई विश्वासका बारेमा बताउन पाउँछन् कि पाउँदैनन् भनेर सोधे। नेपालमा धर्म प्रचार गर्न पाईदैन भनेर उनीहरूलाई भनिएको थियो। छलफल निरन्तर चलिरह्यो र तिनीहरूले हामी नेपालमा किन काम गर्न आएका हौं भन्ने प्रश्नको जवाफ दिन सक्छौं कि सक्दैनौं भनी प्रश्न सोधे। उनीहरूलाई उक्त प्रश्नको जवाफ दिन सक्छौं भनिएको थियो। तिनीहरूले यदि नेपाली इसाई हुन चाहे भने के हुन्छ भनेर सोधे। यस्तो भएमा त्यो इसाईका निम्ति कठिन हुनेछ भन्ने जवाफ तिनीहरूलाई दिइयो।

नेपालमा प्रवेश गर्ने अनुमति पाउनुभन्दा भण्डै पचास वर्षअघि, भारतमा बसेका इसाईहरूले सीमा नजिक भएका नेपालीहरूसँग काम गरिसकेका थिए। भारतमा रहेका यी स्वतन्त्र इसाई कामदारहरूले एउटा नेपाल सीमा संगति (नेपाल बोर्डर फेलोसिप)



सन् १९५१ मा ट्रेभर स्ट्रुड चिसोपानी घारी चेकपोस्ट काठमाडौं जाने बाटामा

भन्ने अनौपचारिक समूहको गठन गरे । भारतका विभिन्न क्षेत्र लगायत नेपालका सीमा नजिक बसोबास गरेका ती इसाईहरूले नेपाली भाषा र संस्कृतिका बारेमा सिके । सामान्य नेपाली जनताको दयनीय अवस्थाका बारेमा पनि तिनीहरूले राम्रोसँग थाहा पाएका थिए ।

नेपालको सिमाना जोडिएको एउटै मात्र रेल स्टेसन जुन रक्सौलमा अवस्थित थियो, यस सिमाना वरिपरिबाट आउने नेपालीहरूलाई भेट्न र उपचार गर्न डंकन अस्पतालको स्थापना गरिएको थियो । नेपालको सुनौली, नेपालगन्जको सिमानापारी रुपौडियामा र नौतनवामा पनि यस्तै किसिमका मिसन कार्यहरू भईरहेका थिए । यहाँ भएका औषधालय, विद्यालयहरू र छात्रावासहरूमा पुन्याइएका सेवाहरूले मित्रता बढाइरहेका थिए । रक्सौलमा केही नेपाली अधिकारीहरूसँग सम्बन्ध स्थापित भएको थियो । यूनाईटेड मिसनको स्थापना गर्नमा यी अधिकारीहरूले सहयोग प्रदान गरे ।

सन् १९५१ को डिसेम्बरमा, राजा त्रिभुवनले मजबुतरूपले सिंहासन सम्हालेका बेला नेपालमा दोस्रोपटक चरा अवलोकन गर्ने अनुमति प्रदान गरिएको थियो । ६ हप्तासम्म तानसेनमा स्वास्थ्य उपचार आयोजना गरिएको थियो जहाँ पहिलोपटक १५०० भन्दा बढी मानिसहरूले आधुनिक स्वास्थ्य सेवा पाएका थिए । जब चरा अवलोकन गर्न आएका सदस्यहरू पछि भारतको लखनउमा भेटे त्यहाँ उनीहरूले आफ्नो मन विचलित भएको महसुस गरे । यी माथिका पहाडहरूका निमित्त नेपालमा गई स्वास्थ्य सम्बन्धी मिसनरी कार्यको थालनी गर्न तिनीहरूका हृदयमा एक किसिमको बोझ राखिएको तिनीहरूले महसुस गरे ।^१ नेपालमा स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कार्य सुरुवात गर्नका लागि तिनीहरूलाई चरा अवलोकनमा सहयोग पुऱ्याएका प्रभावशाली नेपालीहरूले उत्साहित गरेका थिए । पहिलोपटक नै मानिसहरूका आवश्यकताको अनुभव बटुलिसकेका कारण नेपालमा काम गर्ने अनुमति खोज्नका लागि तिनीहरू प्रतिबद्ध भइसकेका थिए ।



बब फ्लेमिड, बेथेल फ्लेमिड र कार्ल फ्रेडरिक्स

लखनउमा भेटघाटपछि, बब फ्लेमिडले तानसेनमा अस्पताल सुरुवात गर्ने अनुमति माग्दै नेपालमा श्री ५ को सरकारलाई अनुरोधपत्र पठाए। पन्ध्र महिनापछि फ्लेमिडलाई भारतमा एउटा पत्र आयो। मे १८, १९५३ मा वैदेशिक मन्त्रालय विभागका सहायक सचिव श्री के.ए. दीक्षितले यो पत्र लेखेका थिए। तानसेनमा एउटा अस्पताल र काठमाडौं उपत्यकाका विभिन्न स्थानहरूमा महिलाहरूको कल्याणका निम्ति क्लिनिकहरू सुरु गर्ने अनुमति दिइएको थियो। भारतमा रहेको बब फ्लेमिडको मेथडिस्ट मिसनलाई यो अनुमति प्रदान गरिएको थियो। यो जिम्मेवारी तिनीहरूका लागि मात्र होइन भन्ने कुरा भारतको मेथडिस्ट चर्चले महसुस गरी नेपालका सिमानाहरूमा काम गरिरहेका इसाई मिसनहरूलाई उनीहरूसँगै एकीकृत भई नेपालमा काम गर्न आउनका निम्ति आमन्त्रित गरियो।

सच्चा मिसन समूहहरू जो झण्डै पचास वर्षदेखि नेपाली जनताका लागि प्रार्थना गरिरहेका थिए र उनीहरू नेपालमा परमेश्वरको कामका निम्ति एउटा

हिस्सा हुन चाहन्थे। उनीहरूका निम्ति चिन्ताको विषय के थियो भने उनीहरू जस्ता स्वतन्त्र इभान्जलिकल मिसनहरू अमेरिकाका मेथडिस्ट तथा प्रेसबेटरियन जस्ता विशाल मिसन बोर्डसँग काम गर्न कसरी सम्भव हुन सक्छ। प्रेसबेटरियनहरू जसका कर्मचारीहरूले चरा अवलोकन यात्राहरू गरिसकेका थिए, उनीहरूले भने- यदि अरू मिसन समूहहरूलाई सहभागी गराइएन भने तिनीहरू यस कार्यमा बिलकुलै सहभागी हुने छैनन्। पूर्णरूपमा विदेशीहरूका निम्ति बन्द गरिएको हिन्दूत्वको संरक्षण गरिएको राष्ट्रमा येशू ख्रीष्टको एकतामा प्रवेश गर्ने अवसरको स्वीकार गर्नु यो बाहेक अर्को उपाय नभएको कुरामा दिल्लीमा रहेका मेथडिस्ट अगुवाहरू विश्वस्त भए।

यूनाईटेड मिसन टु नेपाल नेपालको विकासमा एउटा अर्को महत्वपूर्ण तत्व थियो। पूर्वी भारतको दार्जिलिङका नेपाली इसाईहरू जो भारतीय नागरिक थिए, उनीहरूले नेपाल प्रवेशका निम्ति ढोका खुलोस् भनी प्रार्थना गरिरहेका थिए ताकि गोरखाली जनताले परमेश्वरको

वचन सुन्न पाऊन् । यी इसाईहरू देश विकासमा मद्दत गर्न र मण्डली स्थापना गर्नका निम्ति आफ्ना घरहरू छोडी जुनसुकै बेला नेपालमा बसाइँ सर्न तयार थिए । तिनीहरूका धेरै पुर्खाहरू नेपालमा प्रवेश गर्ने कोसिस गरेका थिए तर इसाई भएका कारण तिनीहरूलाई यसो गर्न पहिलेनै बञ्चित गरिएको थियो ।^१

भारतप्रवासी नेपाली इसाई नेपालमा फर्कनाले नेपालमा मण्डलीहरू स्थापना गर्न मद्दत पुग्यो । स्थानीय इसाईहरूले संगति एवं आराधनाहरूको आयोजना गर्दा उनीहरूले मिसनका विदेशी कर्मचारीहरूलाई पनि उक्त सेवामा सहभागी हुन निमन्त्रणा गर्दथे । यदि स्वदेशी मण्डली नभएको भए विदेशी इसाई कर्मचारीहरूले आराधना एवं संगति गर्नका निम्ति आफ्नै आराधना समूह वा मण्डलीको निर्माण गर्नुपर्ने आवश्यकता हुन्थ्यो जसले नेपालमा मिसनको कार्यको गतिशीलतामा परिवर्तन ल्याउनसक्थ्यो ।

हिमालय क्षेत्रमा गरिएको चराको अवलोकन र यससँग जोडिएको स्वास्थ्य उपचार सेवा, भारतमा नेपालको सिमानामा काम गरिरहेकाहरूलाई परमेश्वरको बोलावट तथा दर्शन र स्वदेशी इसाईहरू सु-समाचार सुनाउन नेपालमा फर्कनु यी तीनवटा भिन्नै पक्षहरू नेपालमा परमेश्वरको अद्वितीय कामको परिचालनका निम्ति अग्रसरता दिन एक साथ भए । नेपालका जनतालाई सघाउने र उनीहरूसँगै बस्ने इच्छाद्वारा तिनीहरू एकीकृत भएका थिए । यी विभिन्न पक्षहरू आपसमा मिल्न गई सन् १९५४ मार्च ५ तारिखका दिन यूनाईटेड मिसन टु नेपालको स्थापना भयो । यस कार्यलाई सम्भव बनाउन परमेश्वरले प्रयोग गर्नु भएको औजार चराका मधुर गीतहरू थिए जसले पहिलोपटक रोबर्ट फ्लेमिङलाई नेपाल प्रवेश गर्नका निम्ति तीव्र इच्छा जगाइरहेको थियो ।

भारतको नागपुरमा ५ मार्च १९५४ मा मिसन औपचारिक रूपले स्थापना हुनु पूर्व सन् १९५३ को अन्त्य तिर नै डा. बब र डा. बेथेल फ्लेमिङ एउटा प्रसूति क्लिनिकको स्थापना गर्नका लागि उनीहरूका छोराछोरीहरूका साथ काठमाडौँ प्रस्थान गरे । नागपुरमा नयाँ मिसनका लागि मार्गदर्शक सिद्धान्तहरू स्थापित गरिएका थिए । मिसनको स्थापना भएको ६ महिनापछि ८ वटा मिसन समूहहरू चार्टर्ड सदस्यहरू भए र आगाध सम्बन्धमा बाँधिई सँगै नेपालमा काम गर्ने प्रण गरे ।^२ उनीहरूले आफ्ना फरक फरक सम्प्रदाय, पृष्ठभूमि, भाषाहरू र सामाजिक रीतिहरू, राष्ट्रिय पहिचानहरू र विशेषताहरूलाई नेपालको सीमा पारि नै छोडिदिएका थिए । यी भिन्न भिन्नै पृष्ठभूमि भएका व्यक्तिहरू नेपाली जनताका माझ कसरी नयाँ मिसनको सन्दर्भमा सँगै काम गर्ने भनेर सिक्नका लागि दृढ निश्चयका साथ नेपालभित्र पसे ।

दीक्षितको पत्र

श्री के.ए. दीक्षितद्वारा फ्लेमिङलाई सन् १९५३ मे १८ तारिखमा लेखिएको पत्रले नेपालको सरकार र मिसनबीच पहिलो पाँच वर्ष मिसन रहने सम्झौता प्रदान गर्‍यो । यस सम्झौतापत्रमा नेपालमा मिसनको कामका निम्ति चारवटा शर्तहरू उल्लेख गरिएका थिए:

१. तानसेनमा अस्पताल र काठमाडौँमा मातृ कल्याण चिकित्साकेन्द्रको स्थापनाका निम्ति लाग्ने सम्पूर्ण खर्च मिसनद्वारा बेहोरिनुपर्ने ।
२. यी केन्द्रहरू र अस्पतालका लागि कर्मचारीहरू भर्ना गर्दा सकेसम्म नेपाली नागरिकहरूमध्येबाट लिइनु पर्ने र तिनीहरूलाई उचित तालीम दिइनुपर्ने ।
३. तानसेनमा रहेको अस्पताल र काठमाडौँमा रहेका कल्याण केन्द्रहरू ५ वर्षपछि नेपाल सरकारलाई हस्तान्तरण गर्नुपर्ने ।

४. औपधि वितरण र बिरामीको उपचार निःशुल्क हुनुपर्ने । यो पहिलो औपचारिक सरकारी सञ्चारले उल्लेखित कार्यका निम्ति तीनवटा भागीदारहरूको पहिचान गर्‍योः श्री ५ को सरकार, नेपाली जनता र मिसनका विदेशी व्यक्तिहरू । सुरुवातदेखि नै यी तीनवटा भागीदारहरू महत्वपूर्णरूपले मिसनका कार्यलाई सक्षम बनाउनका निम्ति एकजुट भएका थिए । दीक्षितको पत्रमा मिसनको कामका प्रमुख अवधारणाहरू पनि समावेश गरिएका थिए : सम्पूर्ण कामका लागि सरकारद्वारा मन्जुरी, कर्मचारीको रूपमा काम गर्न नेपाली जनताका लागि तालिम तथा विकास र पछि सबै काम सरकारलाई हस्तान्तरण ।

सुरुका सन् १९६०, १९६९, १९७५ का सामान्य सम्झौताहरूदेखि पछिल्लोपटक सेप्टेम्बर २००० मा हस्ताक्षर गरिएको सामान्य सम्झौतामा यूनाईटेड मिसन टु नेपाल (यू.एम.एन.) ले सुरुदेखिका यी सिद्धान्तहरूलाई समर्थन गरेको छः काम गर्नका लागि सरकारबाट अनुमति, कर्मचारीहरू भर्ना गर्दा नेपालीहरूलाई प्राथमिकता दिने र सबै कार्यको स्वामित्व लिने वा छोड्ने भन्ने अधिकार श्री ५ को सरकारमा निहित रहने कुराको स्वीकार । यसर्थ सुरुदेखि नै काम गर्ने प्रमुख समझदारी केन्द्रकृत संस्थाहरू ओगट्ने वा स्थापना गर्ने मात्र नभई आफ्ना स्रोत-साधनहरू एवं कार्यक्रमहरू नेपालका जनतालाई हस्तान्तरण गरी एक नम्र सेवकाइका रूपमा रहनु थियो ।

यो व्यवहार विभिन्न अवसरहरूसँग सम्बन्धित प्रतिवेदन, दस्तावेजहरू र पत्रहरूमा प्रतिबिम्बित भएका छन् जब मिसनका पूर्वानुमान गर्न नसकिने विभिन्न सरकारी नीतिनियमहरूका कारण मिसनका प्रमुख कार्यक्रमहरू परिवर्तन वा बन्द गरिएका थिए । जुलाई १९७१ मा गोरखा परियोजनामा कृषि सम्बन्धी

कार्यको अन्त्य, सन् १९७२ मा नयाँ शिक्षा प्रणाली लागू भएपछि विद्यालयहरूमा यू.एम.एन.को व्यवस्थापनमा समाप्ति र स्थानीय विरोधका साथै संझौतामा हस्ताक्षर हुन नसकेका कारण अगष्ट १९८४ मा बुलिङ अर्खला ग्रामीण विकास कार्यक्रम बन्द भएको थियो । विश्वास अथवा सम्बन्ध टुटेको रूपमा यी घटनाहरूको अभिलेख अथवा सम्झना गरिएको छैन, तिनीहरू मिसनका निम्ति सरकारका योजनाहरू, जुन विकसित हुँदै थिए सोही अनुरूप थिए र तिनलाई काम गर्न नयाँ उपायहरूको खोजी गर्ने चुनौतीको रूपमा लिइएका थिए । यी अन्त्यहरू र सुरुवातहरूलाई एउटा नयाँ अवसरका रूपमा लिइएको थियो । परिवर्तित योजनाहरूले नैराश्यतामा केही वृद्धि गरेतापनि मिसनका स्थापनाकालदेखिका सिद्धान्तहरूले नेपाल र यहाँका जनताको विकासका निम्ति श्री ५ को सरकारका साथ निरन्तर काम गरिरहे ।

मिसनका कार्यका प्रारम्भिक दिनहरूमा, भारतीय नागरिकता लिएका नेपालीहरू नेपालको विकासमा सहभागी हुन नेपालमा बसाइँ सरी नेपालमा पहिलो मण्डलीको स्थापना गरे । समकालीन रूपमा नेपालमा सुरुवातका दिनहरूमा धेरैजसो पुरुषहरूलाई मिसनको काममा साथ दिन आमन्त्रित गरिन्थ्यो । तिनीहरू पहिला भान्सेको रूपमा, मालीको रूपमा, सामानहरू पोको पार्ने काममा र चलान गर्ने व्यक्तिका रूपमा र अझ कहिलेकाहीं सरकारका कर्मचारीहरूको सम्बन्धका आधारमा सम्पर्क गर्ने दोहोरो काम गर्दथे । पछि, नेपालीहरू मिसनका परियोजनाका निर्देशकहरू भए । उनीहरू नयाँ कार्यजीवनको यात्रामा सरकारी सेवामा चिकित्सा संस्थानहरूमा र अन्य सामुदायिक सेवा कार्यहरूमा अगुवा भई काम गरे ।^१ कोही नेपाली कर्मचारीहरूले तिनीहरू अवकाश नहुँदासम्म यू.एम.एन.मै निरन्तर काम गरिरहे । शम्भु कुँवर, मिसनको सुरुवातदेखिकै कर्मचारी हुन्, उनले

जुलाई २००२ मा अवकाश हुनुभन्दा अघि ३८ वर्ष यू.एम.एन.को केन्द्रीय सेवामा काम गरेका थिए ।

नेपाली कर्मचारी जसले सुरुवातका दिनमा मिसनमा जागिर गरे उनीहरूले धेरै कुराहरू कामबाटै सिके । धेरैजसोले आफ्ना पेसाहरू परिवर्तन गर्दै, आफ्ना सीपहरूको वृद्धि गर्दै महत्वपूर्ण पदहरू सम्हाले । जीवनको सम्पूर्ण यात्रामा नेपालका पुरुष र महिलाहरू नेपालको विकासका लागि काम गर्न र सिक्न सामेल भए । सन् १९५७ मा सुरु भएको गोरखा सामुदायिक सेवा परियोजनाले शिक्षकहरूलाई तालिम प्रदान गर्ने उद्देश्यमात्र राखेन बरू हिमालका गाउँका विद्यालयहरूका प्रधानाध्यापकहरूलाई पनि तालिम प्रदान गर्‍यो । गाउँका विद्यालयका प्रधानाध्यापक, कार्यक्रम तथा परियोजना निर्देशकको रूपमा यू.एम.एन.को अग्रसरताबाट स्थापित कम्पनीहरूको नेतृत्व नेपालीका हातमा हुनुपर्‍थ्यो । कर्मचारी भर्ना, तालिम कार्यक्रम तथा परियोजनाहरू नेपालीहरूलाई हस्तान्तरण गर्ने भन्ने दीक्षितको पत्रमा उल्लेखित निर्देशन मिसनको निमित्त सदैव सवेदनशीलताको भाग थियो तापनि समय समयमा प्रयोग भइरहने शब्द “नेपालीकरण” भनेको के हो ? यसको वास्तविक अर्थ के हो भनेर यू.एम.एन.का बोर्ड मिटिङमा सजीव छलफलहरू हुने गर्थे ।

मिसनको जीवनको कुनै समयमा, भण्डै २५०० नेपाली कर्मचारीहरू विभिन्न भूमिकाहरूमा मिसन र कम्पनीहरूमा नियुक्त गरिएका थिए । यूनाईटेड मिसन टु नेपालको कथा जटिल छ । यो कसको कथा हो ? यो नेपाली जनताको कथा हो । जहाँ खुला र अनुग्रह पूर्ण रूपले विदेशी कर्मचारीहरू अवस्थित इसाई मिसनहरूलाई नेपाली जनतासँग नेपालको विकासका निमित्त सामेल हुन अनुमति प्रदान गरिएको छ । नेपाली इसाई मण्डली लगायत नेपालका समाजका सबै क्षेत्रहरूमा काम गर्नका लागि यो परमेश्वरको कथा पनि हो ।

पहिलो पाँच वर्ष

सन् १९५४ मार्च ५ मा यूनाईटेड मिसन टु नेपालको मार्गदर्शनका सिद्धान्तहरूको प्रारम्भ गरिनु र स्वीकार गर्नुभन्दा अघि नै बव व थेल फ्लेमिङले आफ्नो परिवारसहित काठमाडौँमा पदयात्रा गरिसकेका थिए । वेथेल फ्लेमिङ र उनकी छोरीले भारतबाट हिमालको पदयात्रा गरे र बव फ्लेमिङ र उनका छोराबन्धुले भने नेपालको पूर्वतिरबाट चराहरूका नमुनाहरू संकलन गर्दै पदयात्रा गरे । यी सबै परिवारका सदस्यहरू सन् १९५३ को क्रिसमसको समयमा पुनः भेट भए । नेपालमा बसोबास गर्ने ठाउँ खोज्नु र कार्य प्रारम्भ गर्नु नै यस भ्रमणको मुख्य काम थियो । क्रिसमसको लगत्तै तिनीहरूले मातृ कल्याण चिकित्सा केन्द्रको स्थापनाका लागि ठाउँको खोजी गरे । पैसा र कर्मचारीहरूको भर्ना जस्ता जुन कुराहरूले वर्तमान समयमा नयाँ मिसनको सुरुवात गर्नमा महत्वपूर्ण चासोको विषय हुन्छ तर त्यसबेला यी कुराहरूलाई तिनीहरूले त्यति ध्यान दिएनन् । यी सबै कुरा परमेश्वरले जुटाइदिनुहुनेछ भनेर उनीहरूले दृढ विश्वास गरे । सन् १९५४ जनवरी ७ का दिन हाल भक्तपुर भनिने भादगाउँमा मातृ कल्याण चिकित्साकेन्द्रमा पहिलो विरामीको उपचार गरिएको थियो । त्यसको केही समयपछि सन् १९५४ फेब्रुअरी १५ मा काठमाडौँमा मातृ कल्याण चिकित्साकेन्द्र खुल्यो र यो टेकु कलेरा अस्पतालको आधा भागमा अवस्थित थियो । पछि मातृ तथा शिशु कल्याण क्लिनिकहरू गोरखा, कीर्तिपुर, बनेपा, ठिमी, साँखु र बुङमती गाउँहरूमा खोलिएका थिए ।

जब अमेरिकास्थित प्रेसबेटेरियन मिसन बोर्ड यो मिसन एउटा संयुक्त मिसन हुनेछ भनेर विस्वस्त भयो, तिनीहरूले डाक्टर कार्ल फ्रेडरिक्स र उनको परिवार जसले भारतमा काम गरिरहेका थिए, उनीहरूलाई नेपालमा गएर तानसेनमा अस्पतालको स्थापना गरी

स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कार्यको थालनी गर्न अनुमति दिए । सन् १९५४ को जूनमा सरकारी कागजपत्रहरूमा हस्ताक्षर गरेपछि कार्ल तानसेनको अस्पताल क्षेत्र माथि हुँदै डि सि ३ हवाईजहाजमा उडे । तानसेनमा विमान स्थल थिएन, त्यसैले कार्ल पनि अन्य यात्रुहरू जस्तै भारतको सिमाना नजिकमा रहेको तराईमा उत्रनु पर्‍यो । त्यहाँबाट कार्ल फ्रेडरिक्स र उनका परिवार १७.६ माइल हिँडेर तानसेन पुगे जहाँ सन् १९५४ को सेप्टेम्बरमा एउटा भाडाको घरमा स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी कार्य सुरु भएको थियो ।

त्यहाँ कोहि पनि तालिमप्राप्त स्वास्थ्य कर्मचारीहरू थिएनन् । तसर्थ, कार्लले तानसेन बजारका स्थानीय व्यक्तिहरूलाई छानेर तिनीहरूलाई सहायकको रूपमा प्रयोगशालामा सामान्य काम गर्न, बिरामीको उपचारमा सघाउन र कसरी औषधिको प्रयोग गर्ने भन्नेबारे तालिम दिए । पहिलो आठ महिनासम्म, फ्रेडरिक्स मात्र तानसेनमा एकजना विदेशी थिए, तर बजारमा बस्दा बस्दै छिट्टै नै तिनीहरूले नयाँ नेपाली साथीहरू बनाए । पहिलो वर्षको अन्त्य तिर नै तिनीहरूसँग दुईजना डाक्टरहरू र दुईजना नर्सहरूको एउटा सानो समूह निर्माण भइसकेको थियो । जसमध्ये एकजना नर्वेकी इंगेवर्ग स्केजरभेम थिइन् । इंगेवर्ग सन् १९५५ डिसेम्बर २५ तारिखका दिन तानसेन आइपुगेकी थिइन् । तानसेनमा आएको एक दिनपछि तिनले बजारबाट पहिलो गर्भवती महिलालाई सुत्केरी गराउन अस्पतालमा ल्याइन् । यस कार्यलाई तिनले तेतीस वर्षसम्म निरन्तरता दिइन् । दोश्रो वर्षको अन्त्य सम्ममा विदेशी कर्मचारीको संख्या बढेर १२ जना पुगे जसमध्ये एकजना नर्वेका इन्जिनियर अड् हफ्टन पनि थिए, जो अस्पतालको निर्माण गर्न तानसेनमा आएका थिए ।

यूनाईटेड मिसन टु नेपालको पहिलो वर्षमा अर्नेष्ट ओलिभर कार्यकारी सचिव थिए ।^१ कर्मचारी र आर्थिक



अर्नेष्ट तथा मागरेट ओलिभर, उनीहरूको घर एवं कार्यालयका अगाडि

स्रोतहरू सीमित थिए । अर्नेष्ट ओलिभर भारतमा बसेका हुनाले नेपाली कर्मचारीहरू र अर्नेष्ट ओलिभरबीच राम्रो सञ्चार सम्बन्ध कायम हुन लामो समय लाग्यो । सुरुका केहि कर्मचारीहरूले मिसनको सुरुमा रमाईलो तर भद्रगोल र पूर्णरूपमा परमेश्वरमा भर परी गरिन्थ्यो भनी बताउँथे । सन् १९५४ को मध्यतिर फ्लेमिड आर्थिक सहयोग जुटाउनका निम्ति मण्डलीहरूको भ्रमण गर्न र भर्खरै स्थापित नयाँ यूनाईटेड मिसनको खबरहरू सुनाउन अमेरिका जानु पर्‍यो । उनको छोरो बब बिरामी भएको कारण उनलाई नेपाल फर्कन दुई वर्ष ढीला भयो ।

फ्लेमिड बाहिर रहँदा क्लिनिकहरू सञ्चालन गर्नका लागि कोही पनि डाक्टर उपलब्ध थिएनन् । स्थानीय



डाफ्टन साडा, विनी सान्डवर्ग, प्रकाश राई र बालमर गुरुङ प्रसूति क्लिनिक प्रयोगशालामा काम गर्दै

स्तरमै दक्ष कर्मचारीहरू थिएनन् र जसरी भएपनि यहाँको कामको निरन्तरता दिनका लागि स्वास्थ्य कर्मचारी पठाइदिनु भनेर भारतमा अवस्थित मिसनहरूलाई तुरुन्तै अनुरोध पठाइयो । सन् १९५४-५५ मा मार्गदर्शन भएका र ज्ञान एवं सीप सम्पन्न स्वास्थ्यकर्मीहरू नेपालमा आए जो यहाँका कठिनाइहरू र चुनौतीहरूका सामना गर्न इच्छुक थिए । छोटो अवधिका लागि भनेर आएका मानिसहरूमध्ये धेरैले नेपालमा लामो समयसम्म काम गरे ।

नेपाली कर्मचारीहरू जसले सुरुका वर्षहरूमा मिसनमा काम गरे उनीहरूसँग अभैपनि त्यसबेलाका सम्भनाहरू ताजा छन् । सन् १९५४ मा प्रकाश राई, १९ वर्षको उमेरमा, दार्जिलिङको आफ्नो घर छोडी, नेपालमा मिसनसँग काम गर्न दार्जिलिङ, भारतबाट नेपालमा बसाइँ सर्ने पहिलो नेपाली थिए । (डाफ्टन साडा एकदिन पछि आइपुगेका थिए) । प्रकाशलाई काठमाडौँको प्रसूति क्लिनिक प्रयोगशालामा ल्याव टेक्निसियनको

जिम्मेवारी सुम्पिएको थियो । उनी पहिलो दिन काठमाडौँमा एकलै थिए । उनको वरिपरिको वातावरण तथा विदेशी कर्मचारीहरूका अनौठा कुराहरूका बारेमा उनलाई केही पनि थाहा थिएन । उनले खाना खानेबेला भएको भनी जानकारी दिने घण्टी सुनेनन् र खाना नखाइकनै राती कलेरा अस्पतालबाट घर फर्कनु पर्‍यो । घर फर्कदा उनले स्थानीय पसलबाट अण्डा किनेर घरमा लगी काँचै खाएर सुते । यो अनौठो सुरुवातले प्रकाशको उत्साहलाई हतोत्साही हुन दिएन । उनले १५ वर्षसम्म मिसनमा ल्याब टेक्निसियनको रूपमा काम गरे र पोखरामा गरिव विद्यार्थीहरूका लागि विद्यालय खोलेर संस्थापक एवं प्रधानाध्यापकका रूपमा नेपालमा उनको परिवारहरूसँग निरन्तर बसिरहे ।

सन् १९५४ बाट १९५७ को सुरुसम्म स्वास्थ्य गतिविधिहरू नै एक मात्र एउटा क्षेत्र थियो, जसमा यूनाईटेड मिसनले काम गर्‍यो । यद्यपि, त्यसलाई छिट्टै नै परिवर्तन गरिनुपर्ने थियो ।



एक जना गाउँलेको खुट्टा पानीमा भिजाउँदै, जोनाथन लिन्डेल

१९५६ मा, जोनाथन लिन्डेल, जो पछि यूनाईटेड मिसनको लामो समयसम्म काम गर्ने पहिलो निर्देशक थिए, उनले अमेरिकामा आफ्नो काम छोडी नेपालमा आए । त्यस वर्ष उनले लेखेका प्रतिवेदनहरू मध्ये एउटामा उनले आफ्ना दुईवटा मुख्य जिम्मेवारीहरूको उल्लेख गरेका थिए । “१) सामुदायिक सेवा परियोजना सुरु गर्नका निम्ति स्थान खोजी गर्नु, २) परियोजनाको बारेमा सरकारलाई स्पष्टपारी र बयान गरी काम गर्नका लागि अनुमति प्राप्त गर्नु ।” लिन्डेलले परियोजना स्थानको छनौट गर्ने क्रममा पहाडहरू घुम्दै नौ महिना बिताए । परियोजनाका बारेमा स्पष्ट पार्न, बताउन, एवं सम्झौता गर्न उनले ७० पटकसम्म सरकारी कार्यालय धाए । नौ महिनाको अन्त्यतिर, नेपालको ऐतिहासिक महत्व रहेको गोरखा जिल्लामा सामुदायिक सेवा परियोजना सुरु गर्न अनुमति दिइएको थियो । सन् १९५७ को मे महिनामा उक्त कार्यको प्रारम्भ भएको थियो ।

जोनाथन लिन्डेलको गोरखामा सुरुका दिनहरूमा, उनले आँप पीपलको डाँडाबाट देखिने मनासेलु, हिमचुली र

बौद्धनाथको वर्णन गरेरै नसकिने सौन्दर्यताको बारेमा लेखेका थिए । उनले नेपाली ग्रामीण जनताहरूको मित्रवत व्यवहारको बारेमा वर्णन गरे : उनले पहाडमा बसोबास गरेका केटाकेटीहरू विद्यालय जाने अवसरबाट बन्चित हुनु परेको थाहा पाएर बडो दुःखित हुनुका साथसाथै त्यस जनताहरूको स्वास्थ्य आवश्यकताहरूलाई परिपूर्ति गर्नु पर्ने काम उनले देखे । उनी सिकर्मी, पकवान र स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउने सम्बन्धी आफूमा व्यक्तिगत क्षमता नभएका कारण दुःखित भए । उनले आफ्नी श्रीमती इभे जो काठमाडौंमा थिइन् उनलाई बारम्बार पत्र लेख्दै आफ्नो खाना पकाउने सीप सुधार गर्ने जानकारी पठाउन अनुरोध गर्दै पत्र पठाउँथे । उनले विशेषगरी पाउरोटी बनाउने सीप सुधार गर्ने जानकारी पठाउन पत्रद्वारा अनुरोध गर्थे । उनले पालमा पहिलो दराज मिलाएको जसले गर्दा काम गर्न अझ सजिलो भएको छ भनेर पत्र लेखेका थिए । सुरुदेखि नै जोनाथन लिन्डेलले समूहमा काम गरे पहिला: रोन ब्याटसँग जो बेलायतबाट आएका थिए । सिलिङ्गफोर्ड मुखिया जो भारतको



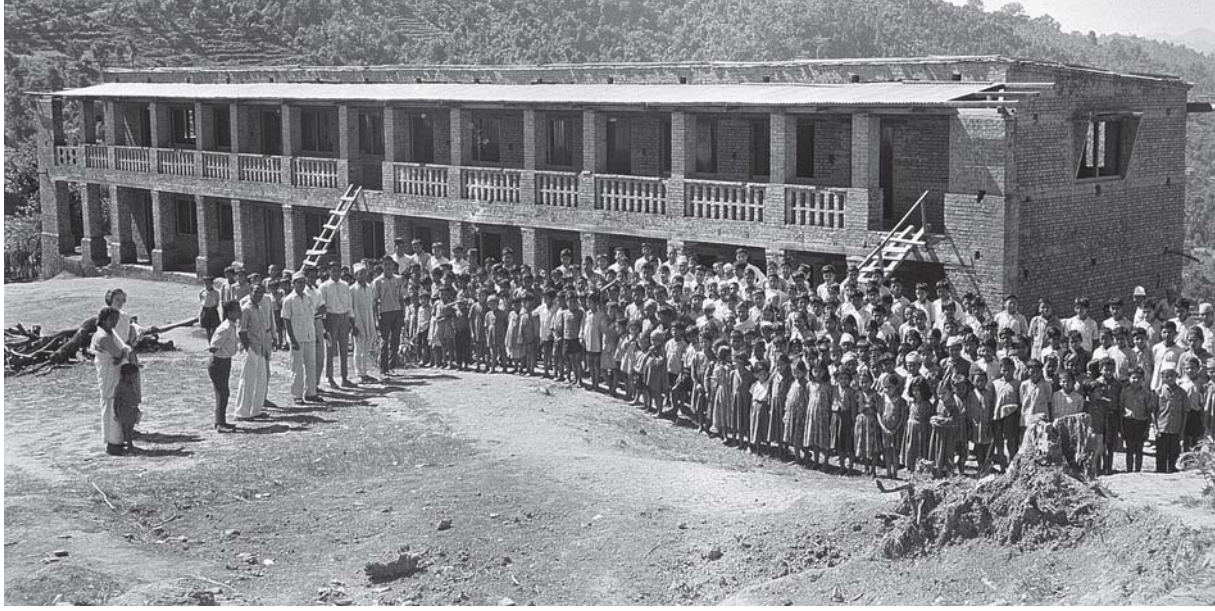
वेक्की ग्रिमस्ड विरामीका साथ आँप पीपल औषधालयमा

दार्जिलिङबाट आएका थिए र एक वर्षपछि, मार्था मुखिया, सुनाड र उना सोडेम्बा, सुरेन्द्र मुरिएल र आएरल्याण्डकी मेकोम्ब यस समूहमा काम गर्न आए ।

गोरखामा सामुदायिक सेवा परियोजनाको प्रारम्भिक लक्ष्य आँप पीपलमा केन्द्रीय विद्यालयको स्थापना गर्नु थियो, जहाँ छात्रिका विद्यार्थीहरूलाई शिक्षकको रूपमा तालीम दिइन्थ्यो । आँप पीपल विद्यालयमा तालीम प्राप्त प्रधानाध्यापकहरूको नेतृत्वमा गाउँ व्यवस्थापन समितिद्वारा संचालित हुने गरि जिल्लामा विद्यालयहरू खोल्न अनुमोदन गरिएको योजना थियो । विद्यालयहरू र शिक्षकहरूको मिसनको शिक्षक तालीम कार्यक्रमद्वारा सुपरिवेक्षण गरिन्थ्यो । यस कार्यक्रम अर्न्तगत दर्जनौं शिक्षकहरूलाई तालीम दिइनुका साथै उनीहरूलाई यी १४ वटा विद्यालयहरूमा नियुक्त गरिएको थियो । लुईटेल विद्यालय सन् १९६१ मा सुरु भयो र माध्यमिक विद्यालयमा विकास गरियो । यसले छिट्टै नै नेपालमा शिक्षामा पहिलो स्थान लियो । यसका धेरै विद्यार्थीहरूले प्रवेशिका परीक्षामा उच्च स्थान प्राप्त गर्न सफल

भए ।^{१५} सन् १९७२ मा जब नयाँ शिक्षा प्रणाली योजनाको सुरु भई सबै विद्यालयहरू राष्ट्रिय शिक्षा प्रणाली अर्न्तगत राखिएको थियो तबसम्म गोरखाका विद्यालयहरूमा मिसनको व्यवस्थापन निरन्तर रूपमा रहेको थियो ।

सामुदायिक सेवा परियोजनाको एक हिस्साको रूपमा, दुईजना विदेशी नर्सहरू र चार जना नेपाली कर्मचारीहरू रहेको सानो औषधालय एउटा गाउँको घरमा खोलिएको थियो । कसैले भन्न सक्छ कि सबै कर्मचारीहरू, विदेशी नर्सहरू पनि सेवाकालीन तालिममा संलग्न थिए । विदेशी कर्मचारीहरूलाई कहिलेकाहीं पशुहरूको हेरचाह गर्ने काममा सेवा गर्न लगाइन्थ्यो जस्तै: बाखा ब्याउन कठिनाई भएको बेला सघाउने, र नेपाली कर्मचारीहरूले सामान्य नर्सिङ र ल्याव टेक्निसियन काम सिके । क्लिनिक सधैंजसो विरामीहरूले खचाखच हुन्थ्यो र क्लिनिक प्रत्येक दिन अन्तिम विरामी नहेरेसम्म खुला रहन्थ्यो । कहिलेकाहीं राती अवेरसम्म पनि विरामी हेरिरहने काम हुन्थ्यो । एकजना क्यानेडियन डा. हेलेन हुस्टन, १९६० मा



गोरखा जिल्लामा अवस्थित लुईटेल माध्यमिक विद्यालय

भारतबाट नेपालमा आइन् र तानसेन, शान्त भवन र काठमाडौंमा रहेको मिसन अस्पतालमा दुई वर्ष काम गरेपछि मार्च १९६३ मा उनी गोरखाको आँप पीपलमा गइन् । हेलेन हुस्टन आँप पीपलमा पूरा समय डाक्टरको रूपमा काम गर्ने पहिलो डाक्टर थिइन् । त्यहाँ उनले सन् १९९२ मा उनको अवकास नहुन्जेलसम्म काम गरिन् । सन् १९६९ मा उनले पुरानो सानो औषधालयमाथि आँप पीपल डाँडाबाट नजिकै तल सारी त्यसलाई १५ शैयाको अस्पतालको रूपमा परिवर्तन गर्ने कार्य एवं भवन निर्माणको रेखदेख गरिन् । सन् २००१ सम्म यू.एम.एन. द्वारा यस अस्पताललाई सञ्चालन गरिएको थियो ।

कृषि र पशु स्वास्थ्य सम्बन्धी कार्य सामुदायिक स्वास्थ्य सेवा परियोजना गोरखाको सुरुदेखिनै तेस्रो भाग थियो । गोरखामा थोरै मात्र कृषियोग्य भूमि थियो । साना साना जमीनका टुक्राहरू जुन सातदेखि दस फिटभन्दा बढीका थिएनन्, हिँड्ने बाटाहरूका छेउछाउमा खनजोत गरी केहि उब्जाउनु पर्थ्यो । यस क्षेत्रका किसानहरूलाई वालीहरूको उत्पादकत्व र खाद्यान्न

उत्पादन वृद्धि गराउन सहयोग पुऱ्याउनका निम्ति कृषि सम्बन्धी कार्यको सुरुवात गरिएको थियो । यद्यपि, नेपालका गाउँमा बसोबास गर्ने जनताहरू मध्ये केहि विश्वका सर्वोत्कृष्ट किसानहरूमा पर्दछन् भन्ने कुरा पछि तुरुन्तै थाहा भयो । पछि नेपालको कठोर वातावरणमा कृषिकार्यका तरिकाहरूको विकास गरिएको थियो । यी तरिकाहरूका कारण कम उर्वरायोग्य भूमिबाट पनि अत्यधिक वालीहरू उब्जाउन सफलता मिल्यो । सुरुका बैठकहरूका अभिलेखहरूमा उल्लेख गरेको पाईन्छ कि मिसनका कार्यकर्ताहरू, विदेशी कर्मचारीहरू र नेपाली कर्मचारीहरू किसानकहाँ गई उनीहरूसँग सिक्न, केले काम गर्छ भनेर पत्ता लगाउन सम्भव भएमा उनीहरूको प्रयासलाई सक्षम बनाउन र सरकारले स्थापित गरेका साधन एवं स्रोतहरूको राम्रो उपयोग गर्न प्रोत्साहित भएका थिए ।

एकजना पशु शल्य चिकित्सक डा. एडोल्फ लेउ जर्मनीबाट गोरखामा बस्न र काम गर्न आएपछि कृषि कार्य विस्तार गरियो । ग्रामीण किसानहरू आफ्ना



सन् १९८२ मा एलिजाबेथ फ्रेड्कलिन स्व. श्री ५ बडामहारानी ऐश्वर्यका साथ महेन्द्र भवन विद्यालयको रजत महोत्सवमा

केटाकेटीहरूको स्वास्थ्य उपचारभन्दा आफ्ना पशुहरूको निम्ति हेरचाह र सरसल्लाहलाई बढी ध्यान दिन्थे । परिवार बचाउने मुख्य स्रोतनै पशुहरू जीवित राख्नु थियो ।

कृषि कार्यक्रममा एउटा सानो जमिनको टुक्राको प्रदर्शन जसमा बाली, तरकारी र फलफूल उत्पादन सम्बन्धी तालिम कार्यक्रम समावेश गरेको थियो । आँप पीपल डाँडा नजिकैको गाउँमा यो कार्यक्रम रहेको थियो । वीउहरू, किटनाशक औषधीहरू साथसाथै मुसा मार्ने विष पनि स्थानीय स्तरमै उपलब्ध गराईएको थियो । तरकारीहरू धेरैजसो मौसम अनुसार उपलब्ध हुन्थे । त्यतिवेला जब कसैले अर्को दिन पनि फेरि बन्दागोभीको तरकारी हेर्न पनि चाहँदैनथ्यो तब राम्रो काउली स्थानीय बारीबाट आइपुगि हाल्थ्यो । एउटै मात्र तरकारी खाएको तीस दिनपछि अर्को तरकारी तयार भइसक्यो । यी गाउँका परिवारसँग बसेका र गाउँमा काम गर्ने विदेशी कर्मचारीहरूले यी सबै कुराहरूलाई स्वागत गर्थे ।

गोरखा कृषि तथा पशु स्वास्थ्य कार्यक्रम सन् १९७० मा औपचारिक रूपमा समाप्त भयो तर कृषि कार्यको सुरुका दिनहरूको अवधारणा गोरखामा उन्नत फलफूलका बोटहरू र तरकारी खेतीहरू सो क्षेत्रमा निरन्तर रूपमा चलिरहे । पशु स्वास्थ्य सम्बन्धी तालिम पाएका कर्मचारीले पशु स्वास्थ्य सेवाको कार्यलाई निरन्तरता दिए । यसका अतिरिक्त गोरखा परियोजनाबाट प्राप्त गरेका कृषि कार्यका अनुभवहरू नेपाली र विदेशी कर्मचारीहरूले अन्य मिसन परियोजनाहरूमा पनि आदान-प्रदान गरे ।

त्यसै समयमा गोरखा परियोजनाका लागि सामुदायिक सेवा कार्यक्रम संभौता गरिएको थियो । बेलायतकी एलिजाबेथ फ्रान्कलिन, उत्तर भारतको कालिम्पोडबाट काठमाडौँमा केटीहरूका लागि विद्यालय सुरु गर्न आइन् । दार्जिलिङमा जब तिनले नेपाली भाषाको अध्ययन गरिन्, तिनी भारतमै स्थायी रूपमा बसोबास गरेका शिक्षकहरूसँग



महेन्द्र भवनका छात्राहरू आफ्ना आवासीय कामहरू आफै गर्थे

परिचित भइन् । उनले तिनीहरूलाई नेपालमा जान उत्साहित गरिन् । धेरै कठिनाइहरू भएतापनि दार्जिलिङबाट आएका नेपाली शिक्षकहरू र एलिजाबेथ फ्रेड्कलिन कहिल्यै आफ्नो लक्ष्यबाट पछि हटेनन् । भक्तपुरमा विद्यालय खोल्न स्वीकृति पाउन नसकेपछि, तिनीहरू काठमाडौँतिर लागे र अन्तमा त्यहाँ विद्यालय खोल्न अनुमति प्राप्त गरे । तिनीहरूले काठमाडौँ नजिकै एकजना जमिनदारलाई भेट्दा जो सानो गौचरणमा उनको घर भाडामा दिन इच्छुक थिए । सन् १९५८ मा, विद्यालयको पहिलो वर्ष पूरा हुँदा, त्यहाँ १०२ जना विद्यार्थीहरू र ७ जना शिक्षकहरू सहित यो विद्यालय ६ कक्षासम्म सञ्चालन भएको थियो । त्यो विद्यालयलाई महेन्द्र भवन कन्या विद्यालय भनिन्थ्यो र यो नेपालकै पहिलो कन्या माध्यमिक विद्यालय थियो । यस विद्यालयको गुणस्तयुक्त शिक्षाको कारण यहाँका फरक सामाजिक एवं आर्थिक हैसियत भएका सबै आमाबुवाहरूलाई प्रभावित पार्यो । यो एउटा आवासीय विद्यालय थियो र सबै विद्यार्थीहरू सँगै खाने र बस्ने गर्दथे ।

यहाँ बस्ने छात्राहरूले खाना पकाउने एवं कोठाहरू सफा गर्ने जस्ता कामहरू आपसमा मिलीजुली गर्नुपर्थ्यो कतिपय उच्च जातका छोरीहरूले यी कामहरू आफ्ना घरमा पनि गर्दैनथे । यी सबै कुराहरू थाहा हुँदाहुँदै पनि माथिल्लो वर्गका परिवारले पनि आफ्ना छोरीहरूलाई महेन्द्र भवन विद्यालयमा पठाउँथे ।

महेन्द्र भवन विद्यालय आफ्नो शैक्षिक उत्कृष्टताका अतिरिक्त प्रबल खेलकुद गतिविधिका निमित्त पनि प्रसिद्ध भयो । एलिजाबेथ फ्रेड्कलिनसँग छात्राहरूका लागि समष्टिगत आवश्यक शिक्षाको बारेमा राम्रो दृष्टि थियो । तसर्थ उनले छात्राहरूलाई नजिकैको जलकुण्डमा लगेर पौडी खेल सिकाउँथिन् । केटीहरूको निमित्त यस्ता क्रियाकलापहरू त्यसवेला कसैले सुनेको थिएन । सुरुमा एलिजाबेथ फ्रेड्कलिन महेन्द्र भवनमा एक मात्र विदेशी थिइन् । तिनले नेपाली समूहसँग काम गरिन् जसमा यर्मित रोगोग, धनमाया श्रेष्ठ र मङ्गुडा गुरुङ थिए । यूनाईटेड मिसन टु नेपाल र महेन्द्र भवन



हुच्छेमान जसले ३५ वर्ष हेडक्वाटर्समा काम गरे

कन्या विद्यालय बीचको सम्बन्ध सन् १९५७ देखि र १९७२ मा नयाँ शिक्षा योजना लागू नभएसम्म जारी रह्यो । सन् १९७३ देखि १९८८ सम्म, सरकारद्वारा नियुक्त गरिएका प्रशासकहरूद्वारा विद्यालय चलाउँदा यू.एम.एन.ले सधैं सानो संख्यामा विदेशी शिक्षक, छात्रावास र नर्सिङ कर्मचारीहरू उपलब्ध गराइदियो । महेन्द्र भवनमा सम्पूर्ण यू.एम.एन. कर्मचारीहरूको कार्य सकिएपछि पनि गरीब र छात्रवृत्ति पाउन योग्य छात्राहरूलाई छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिइयो । सन् १९९८ मा यू.एम.एन.का दुईजना विदेशी शिक्षकहरूले महेन्द्र भवन विद्यालयमा पुनः काम गर्न सुरु गरे । तिनीहरूमध्ये एकजना हेलेन भोरल्याण्ड एकल्याण्ड थिइन् जो गोरखामा जन्मेर त्यहाँ हुर्केकी थिइन् ।

यू.एम.एन.को प्रशासन

सुरुका ५ वर्षमा, कार्य क्षेत्रहरूको स्थापना गरिएको थियो, जुन झण्डै ५० वर्षका निम्ति यू.एम.एन.का कार्यक्षेत्रहरू भएका छन् । ती हुन् ; स्वास्थ्य, शिक्षा,

प्राविधिक र औद्योगिक विकास । कृषि तथा पशु स्वास्थ्य कार्यक्रमको प्रारम्भ यू.एम.एन.का सुरुका दिनहरूमा गोरखा, ओखलढुङ्गाबाट प्रारम्भ भयो र पछि स्वास्थ्य कार्यक्रममा विस्तार भयो । सुरुका दिनहरूमा कृषिलाई यू.एम.एन.को छुट्टै कार्यको रूपमा लिइएको थिएन । सन् १९८० को अन्त्यतिर ग्रामीण विकास विभागको स्थापना गर्न यस क्षेत्रमा भएका विकासलाई प्रशासनिक रूपले संयोजित गरिएको थियो ।

आएरल्याण्डकी बेट्टी योङ यू.एम.एन. हेडक्वाटर्सकी पहिली आवसीय प्रशासनिक व्यक्ति थिइन् र हाल यू.एम.एन.को पुरातत्वविदका^१ रूपमा काम गर्दैछिन् । उनले १९६० को दशकलाई रमाईलो समय थियो भनेर बताउँछिन् । यू.एम.एन. हेडक्वाटर्स सन् १९५९ मा काठमाडौँमा स्थापना गरिएको थियो । यू.एम.एन.को केन्द्रीय प्रशासन कार्यालय एउटा ओछ्यान र बाकसहरू सहितको एउटा कोठा थियो । सुत्ने खाटले अर्नेष्ट ओलिभरको



नेपाली विद्यार्थीहरूका साथमा जोनाथन लिन्डेल

लागि एउटा डेस्कको सेवा पुऱ्याउँथ्यो । बेटी र पहिलो नेपाली कर्मचारी स्व.न्हुच्छेमान महर्जनले बाकसहरूलाई टेबुलका रूपमा प्रयोग गर्थे । यी समयहरू नेपालको सरकारको निम्ति एउटा गतिशील समय थियो किनकि यसले देशका निम्ति सम्पूर्ण योजनाहरूको विकास गर्न निरन्तरता दिनुका साथसाथै विभिन्न सम्बन्धित मन्त्रालयहरूलाई विकासका निम्ति स्वास्थ्य र शिक्षाको एउटै योजनामा ल्याइदियो । कार्यान्वयन पक्ष सधैं पूर्वनिर्धारित योजना अनुरूप हुन नसकेतापनि यू.एम.एन. सम्पूर्ण हृदयले केन्द्रीकृत अवधारणामा सामेल भयो । यू.एम.एन.को आफ्ना योजनाहरूको विकास गर्नुभन्दा देशको योजनाको एक अंगको रूपमा रहने इच्छा थियो । कहिलेकाहीं यसको परिणाम स्वरूप नयाँ कामको अनुमति प्राप्त गर्नका लागि निकै समय पर्खनु पर्थ्यो । अनुमति प्राप्त भएपछि, कनै ठूलो हर्षोल्लास मनाईदैनथ्यो । प्रायः प्रार्थना गर्ने र परमेश्वरलाई धन्यवाद चढाइन्थ्यो र नेपाल बाहिर रहेकाहरू जसलाई परमेश्वरको

बोलावट भएको थियो र नयाँ काम प्रति प्रतिबद्ध थिए, उनीहरू नेपाली साथीहरूसँग काम गर्नका निम्ति सुटुक्क आफ्नो यात्रा सुरु गरे ।

यी सबै गतिविधिका माझमा मिसन भन्नु संयुक्त भयो । सुरुमा मिसनका व्यक्तिगत कर्मचारी उनीहरूका आफ्ना मिसनका आत्मिक र आर्थिक सहयोगका निम्ति रेखदेख गर्न नेपालमा पठाइन्थ्यो । जेहोस, जब जोनाथन लिण्डेल सन् १९६० मा यू.एम.एन. को निर्देशक भए, उनले यसलाई साँच्चै नै संयुक्त मिसन बनाउने कार्य गरे । दाता राष्ट्रहरूले कर्मचारी तथा वित्त सम्बन्धी अधिकार केन्द्रीय प्रशासनलाई हस्तान्तरण गरिदिए । भाषा विद्यालयका साथसाथै, नयाँ मिसनका कर्मचारीहरूलाई तिनीहरूका विशेष सीपका आधारमा र मिसनका विभिन्न कार्यक्रमहरूद्वारा विश्लेषण गरिएका आवश्यकताहरू अनुसार काममा खटाइन्थ्यो । दाता राष्ट्रहरूबाट यू.एम.एन.को केन्द्रीय प्रशासनमा आएको अनुदानलाई केन्द्रीय प्रशासनले सबभन्दा बढी आवश्यकता भएको ठाउँहरूमा वितरण गर्दथ्यो ।

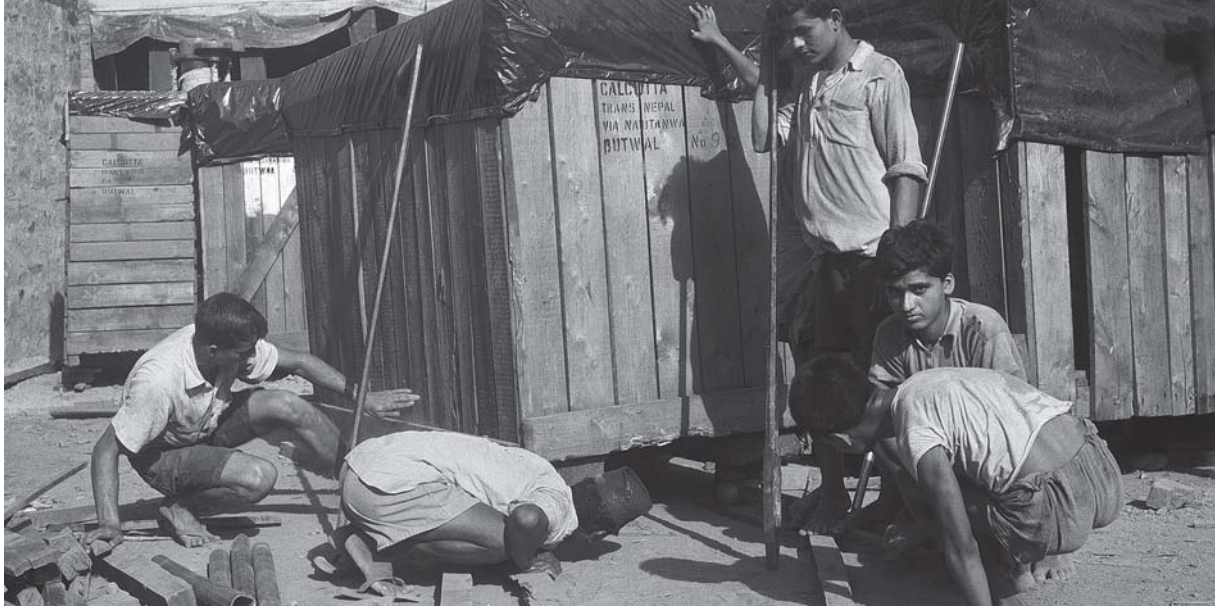


अड हफ्टन (बायाँ) र फ्रान्सिस सजर, बुटवल पावर कम्पनीमा

प्राविधिक तथा औद्योगिक विकास

सन् १९५७ मा अड हफ्टनले तानसेन अस्पताल निर्माण गर्दा दक्ष कामदारहरूको खोजीमा र भारतबाट आउने निर्माण सामग्री प्राप्त गर्न बारम्बार तिनाउँ नदी हुँदै यात्रा गरिरहन्थे । तीव्र प्रवाहमा बहेको तिनाउँ नदीले नेपालमा जलविद्युत् विकासको बृहत् संभावना भएको कुरामा अड हफ्टनलाई विश्वस्त पार्‍यो । उनले जलविद्युत् र मझौला उद्योगहरूको संभाव्यताका निम्ति नेपाल र उनको देश नर्वेमा समानता रहेको देखे । उनी दक्ष कामदारहरूको खाँचो भएको कुरामा एकदमै सचेत थिए । तानसेन अस्पतालको निर्माण गर्ने क्रममा नै अड हफ्टनले एउटा प्राविधिक विद्यालयको परिकल्पना गरेका थिए, जहाँ जवान नेपाली पुरुष (सन् १९९२ देखि महिला) हरू तालीमयुक्त सीपहरू सिक्न सक्थे जुन नेपालको विकासका निम्ति आवश्यक थियो । उनले आफ्नो देश नर्वेमा प्रयोग गरिएको सुरुङ बनाउने विधिका केही साधारण विधिहरू उपयोग गरी नेपालका नदीहरूको शक्तिलाई प्रयोगमा ल्याउन सकिने संभाव्यता पनि देखेका थिए ।^{१०}

योजनाहरू र स्थानहरूमा धेरै परिवर्तन पश्चात् तराईमा एउटा प्राविधिक विद्यालयको विकास गर्न अनुमति प्रदान गरियो, जहाँ सडकको पहुँच थियो । सन् १९६२ मा एउटा विधान पारित भयो जसको फलस्वरूप बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युटको विकास गर्न सन् १९६३ मा श्री ५ को सरकारसँग सम्झौतापत्रमा हस्ताक्षर भयो । सम्झौतापत्रमा बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युटले नमुनाका रूपमा तालीम कार्य प्रदान गर्नुका साथै उद्योगहरू तथा औद्योगिक नेतृत्वको वृद्धिका निम्ति प्रोत्साहन एवं सल्लाह प्रदान गर्नुपर्ने कुराहरू उल्लेख गरिएका थिए । नेपालको विकासका निम्ति आवश्यक वस्तुहरूको उत्पादन गर्नु र यस्तै किसिमका वस्तुहरू उत्पादन गर्ने व्यवसायहरू सुरु गर्न व्यक्तिहरू तथा कम्पनीहरूलाई प्रोत्साहन गर्नु एउटा लक्ष्य थियो । साधारण श्रमिकहरू प्रयोग गरी सुरुङ खन्ने विधि नर्वेमा प्रयोग गरिएको थियो र उनीहरू यस विधिका मार्गदर्शक थिए । सोही विधि प्रयोग गरी नेपालमा पहिलो जलविद्युत् केन्द्रको निर्माण गर्ने कुरा संझौतापत्रमा समावेश गरिएको थियो । जबकि सुरुको



नर्वेबाट कलकत्तासम्म पानी जहाजद्वारा, कलकत्ताबाट बुटवलसम्म रेल र ट्रकद्वारा ल्याइएका उपकरणहरूका बाकसहरू

यू.एम.एन.को साधारण सम्झौतामा यू.एम.एन.ले आफ्ना उद्देश्यहरू हासिल गर्न १५ वर्ष लाग्नेछ भन्ने समझदारी कायम गरिएको थियो । (सन् २००३ सम्म पनि बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युट नेपालको एक मात्र सिकारु तालीम इन्स्टिच्युटको रूपमा चलिरहेको छ र यू.एम.एन. सँग सम्बन्धित छ ।)

सन् १९६३ मा बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युट स्थापनाका लागि सम्झौतापत्रमा हस्ताक्षर गरिसकेपछि, सन् १९६४ मा काम सुरु नभएसम्म योजनास्थल ६ महिनासम्म सुनसान रह्यो । यो ६ महिनाको अवधिमा अड हफ्टन आर्थिक स्रोत एवं उपकरणहरू जुटाउन यूरोपमा गए र यू.एम.एन.ले दक्ष विदेशी कामदारको माग गर्दै अनुरोध जारी गर्‍यो । इन्स्टिच्युटको व्यापक लक्ष्य हासिल गर्नका निम्ति यस्ता गतिविधिहरू सुरु गर्नु आवश्यक थियो ।

सन् १९६४ मा अड हफ्टन नेपालमा फर्कनेबित्तिकै १७६ टन उपकरणहरू कलकत्ताको बन्दरगाहमा आइपुगे । यी उपकरणहरू २४४ वटा ठूला बाकसहरूमा राखी

गाडीद्वारा बुटवल नजिक रहेको नौतनवासम्म ल्याइएको थियो । कुनै कुनै सामानहरू ५ देखि १० टनसम्म तौल भएका थिए । नेपाल र भारतका भन्सारमा काम गर्नेहरू जो पानीजहाजमा मालसामान चलानी गर्ने कार्यसँग परिचित थिए, उनीहरूले मात्र यी सामानहरू योजनास्थल बुटवलसम्म ल्याउन र तिनीहरूलाई उत्पादनशील ढङ्गले प्रयोग गर्न कति दक्षता, सीप एवं धैर्य चाहिन्छ भन्ने कुराको कदर गर्न सक्थे ।

जेहोस; उपकरणहरू आइपुगे । तिनीहरूलाई थन्क्याई तुरुन्तै एक मेगावाट जलविद्युत् प्लान्टको निर्माण सुरु गरियो । यो कार्य पूर्णरूपले सम्पादन गर्न १० वर्ष लाग्यो । सन् १९७९ मा यो योजना श्री ५ को सरकारलाई हस्तान्तरण गरियो । यू.एम.एन.ले आफ्नो पहिलो सम्झौतापत्रमा गरेको प्रतिबद्धता नेपालको औद्योगिक कार्यको एक अभिन्न अंग थियो । नेपाली नेतृत्वका सीपहरू एवं औद्योगिक विकासमा क्षमता विकास गर्ने प्रतिबद्धता सन् १९६६ मा बुटवल पावर कम्पनी प्राइभेट लिमिटेडको स्थापनासहित महसुस



ग्रामीण विद्युतीकरण कार्यक्रम

गरिएको थियो, जहाँ यू.एम.एन.सँग साभेदारी गरिएको थियो । व्यवसायको स्थापना तथा विकास र कम्पनीहरूलाई विकासमा सहयोग गर्न सक्षम बनाउनमा विशेषज्ञहरू सहभागी भएका थिए । तीस वर्षपश्चात्, यी कम्पनीहरूले नेपालको उपलब्ध विद्युत् शक्तिको ७० प्रतिशत विद्युत् उपलब्ध गराउने पावर प्लान्ट निर्माण गरे । यसले उर्जाक्षेत्रको वृद्धिमा प्रोत्साहन प्रदान गर्‍यो ।

बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युटका सुरुका वर्षहरूमा, सबभन्दा पहिले त्यहाँ अध्ययन पूरा गरेका प्रशिक्षार्थीहरूले कार्यक्रमका निम्ति प्रयोग गर्ने भवनहरू र पसलहरू निर्माण गर्ने कार्यमा सीपहरू विकास गरे । उत्पादन इकाईमा काठका कार्यहरू, वेल्डिङ एवं सिटमेटल फोब्रिकेसन, मेसिन पसल, अटो मेकानिक्स

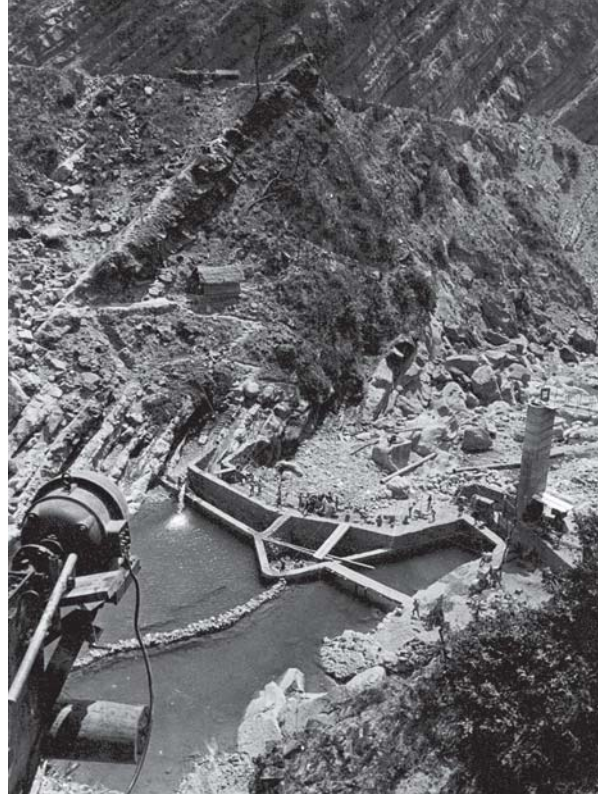
ग्यारेज, विद्युत् विभाग, सःमिल र डिजल पावरहरू समावेश गरिएका थिए । इन्स्टिच्युटमा, देशको विकासका निम्ति आवश्यक थुप्रै सीपहरूको विकास भइरहेको थियो । नेपालको विकासका लागि आवश्यक सीपका निम्ति व्यक्तिहरूलाई तालीम प्रदान गर्न सिकारु तालीमको सञ्चालन गरिएको थियो र यसका उद्योगहरूले राम्रो प्रतिफल प्रदान गरे । सन् १९९८ मा बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युटले आफ्नो २५औं वार्षिक उत्सव मनाउँदा २३८ जनाले सफलतापूर्वक यस इन्स्टिच्युटबाट सिकारु तालिम पूरा गरी तिनीहरूमध्ये धेरैले आफ्नै व्यवसायहरू सञ्चालन गरेका थिए । यिनीहरूमध्ये केही विजनेस इन्टरप्राइजेजहरू सफल भएका परिणामस्वरूप यस इन्स्टिच्युटका केही इकाईहरू बन्द गर्नुपरेको थियो किनभने ती इकाईहरूको थप आवश्यकता थिएन । सिमोन पाण्डे बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युटमा दीर्घकालीन सेवा गर्ने एक नेपाली कर्मचारी थिए । उनले सन् १९६४ मा बी.टी.आइ. मा काम सुरु गरी सन् १९९० मा आफ्नो कामबाट राजीनामा दिँदा उनी बी.टी.आइ.को निर्देशक थिए ।^{११} वर्षको अध्ययन समयमा प्रशिक्षार्थीहरू छात्रावासमा बस्थे र सायद उनीहरू वर्षको एकपटक दशैँमा मात्र आफ्ना गाउँमा जान्थे । यू.एम.एन.का विदेशी कर्मचारीहरू छात्रावासका अभिभावक भएका थिए र उनीहरूकाबीच धेरै सम्बन्धहरू स्थापित भएका थिए । यहाँका एक जना प्रशिक्षार्थी मन्त्री भएका थिए ।

सुरुका उत्पादन इकाईहरू मध्ये सन् १९७२ मा परामर्श सेवा डिभिजन (डि.सि.एस.) लाई पुनः विकास तथा परामर्श सेवा भनी नामकरण गरियो । डि.सि.एस.ले बायो ग्याँस, हाइड्रोलिक न्याम पम्प, टायलको छाना बनाउने, क्रस फ्लो टरबाइनका साथै अन्य क्षेत्रहरूमा अनुसन्धान प्रदान गर्न तथा विशेषज्ञताको डिजाइन गर्न अग्रसरता लियो । औद्योगिक आधारको विस्तारसहित सन् १९७० मा

नयाँ कम्पनीहरू सुरु भए । यसअर्न्तगत गोबर ग्याँस कम्पनी (सन् १९७७), बुटवल इन्जिनियरिङ वर्क्स (सन् १९७७), हिमाल हाइड्रो (सन् १९७८), बुटवल उड्ड इन्डष्ट्रिज (सन् १९७८) र नेपाल हाइड्रो तथा इलेक्ट्रिक्स (सन् १९८४) समावेश भएका थिए ।

यो अवधि बुटवलमा बृहत् गतिविधिहरूको अवधि थियो । कृषि औजारहरूको डिजाइन गर्न पहिलो गैर सिभिल इन्जिनियर भर्ना गरिएको थियो । यी औजारहरू बुटवल इन्जिनियरिङ वर्क्समा निर्माण गर्न सकिने संभावना थियो र यी औजारहरू नेपाली कृषकहरूका निम्ति उपयोगी हुन सक्थे । बायो ग्याँस प्लान्टको उत्पादन यहाँ विकास गरिएका वस्तुहरूमध्ये सबैभन्दा बढी सफल हुने संभावना रहेको थियो । यी प्लान्टहरू घरनजिकै खेतहरूमा निर्माण गरिन्थे र पानी र गोबर मिसाइन्थ्यो जसबाट मिथेन ग्याँस उत्पादन हुन्थ्यो र यसलाई खाना पकाउन र बत्ती बाल्नका निम्ति प्रयोग गरिएको थियो । मुख्यतया डकर्मी कार्यको निर्माण, सुरुका प्लान्टहरू स्टिल ग्याँस होल्डरका साथसाथै ग्याँस स्टोभको निर्माण तथा तिनीहरूलाई मिलाउने र संयोजित गर्ने सबै कार्यहरू बुटवल इन्जिनियरिङ वर्क्समा गरिन्थ्यो । सन् १९७५मा व्यापारिक दृष्टिले तयार पारिएको पहिलो बायो ग्याँस प्लान्टको निर्माण गरिएको थियो । सन् १९८० को दशकमा बायो ग्याँसको अनुसन्धान एवं विकास गर्ने कार्य गरियो, जसको फलस्वरूप गोबर ग्याँस कृषियन्त्र विकास प्राइभेट लिमिटेडको स्थापना भयो ।

बायो ग्याँसको कार्यमा यू.एम.एन.को संलग्नता समाप्त भएपछि सन् १९८५ मा “नेपालमा बायो ग्याँस चुनौतीहरू र अनुभव” भन्ने दुईटा पुस्तकहरू प्रकाशित गरिएका थिए । सन् २००० मा नेपालमा ग्याँस प्लान्ट निर्माण गर्ने ५० भन्दा बढी कम्पनीहरू थिए र १००,००० भन्दा बढी प्लान्टहरू निर्माण भएका थिए ।



सन् १९७७-७८ मा तिनाउँको बाँधनिर्माण सम्पन्न

सन् १९७५ मा आर्किटेक्ट र जनरल डारुटिडलाई समावेश गरी सिभिल इन्जिनियरिङ विभागलाई विस्तार गरियो । टरबाइनको प्रवाहलाई पार गर्न ग्रामीण उपकरणको विकास एवं उत्पादन गरियो । कुटानी, पिसानी र पेलानी गर्न देशमा उपलब्ध विद्युत्को प्रयोग गरियो र पछि यी कार्यका निम्ति विद्युतीय जेनेरेटर प्रयोग गरियो ।

सन् १९७४ मा भएको बुटवल प्लाइउड फ्याक्ट्रीको विकास अर्को महत्वपूर्ण कार्यक्षेत्र थियो । रूखहरू काट्ने अनुमति प्राप्त गर्न गाह्रो भएकाले बुटवल प्लाइउड फ्याक्ट्रीले आफै वृक्षारोपण गर्‍यो । यद्यपि रूखहरू बढेर काट्न लायकका हुँदा पनि रूख काट्ने अनुमति प्रदान गरिएन जसको फलस्वरूप बुटवल प्लाइउड फ्याक्ट्री बन्द गर्नुप‍र्यो ।

बुटवलमा उद्योगहरूको विकास भएको २५ वर्षपछि घरेलु व्यवसायहरू मिल, मिथेन ग्याँस प्लान्ट निर्माण गर्ने कम्पनीहरू, टायल उत्पादन गर्ने कम्पनीका रूपमा नेपालका दुर्गम गाउँहरूमा पुगेका थिए । तराईको कुनै एक क्षेत्रमा हल्लेलुयाह टायल र गोलोरी मिल जस्ता नाम भएका व्यवसायहरू पाइएका थिए ।

सन् १९७० को अर्धमा धेरै गतिविधिहरू भए र विभिन्न कम्पनीहरूका नाम, तिनीहरूका उत्पादनहरूका मिति संकलन गर्न गाह्रो भयो । टेक्निकल युनिटका अगुवाहरूले सरकार, कम्पनीका निर्देशकहरू र यू.एम.एन. लाई संलग्न गराई कम्पनीहरूको विकासलाई ठीक बाटोमा डोच्याउने कार्य गरे । शेयर प्राप्त गर्नु र त्यसको व्यवस्थापन गर्नु विकासका निम्ति आवश्यक थियो । तर न त मिसन समुदायमा न समस्त देशमा यसका बारेमा प्रशस्त अनुभव थियो । सुरुका दिनहरूमा कम्पनीहरूले धेरै आर्थिक लाभ हासिल गर्न सकेनन् । यू.एम.एन. र मुख्य शेयरधनीहरूले पाउनुपर्ने नाफा कम्पनीको विकासका निम्ति पुनः लगानी गरिएको थियो ।

सन् १९७० पछि नेपालमा आएका बाह्य पर्वयक्षकहरू, मण्डलीहरू र मण्डलीका संगठनहरूको विकासमा मिसनको संलग्नता बारे परिचित थिए । यद्यपि, उनीहरू छक्क पर्थे कि यसका सम्पूर्ण कार्यहरू सरकारलाई हस्तान्तरण गर्नु मिसनको समस्त लक्ष्य थियो । यसका साथसाथै यूनाईटेड मिसनले गरेको प्राइभेट कम्पनीहरूको शेयर प्राप्त गर्ने, व्यवस्थापन एवं विकास गर्ने कार्य बुझ्नु उनीहरूका निम्ति भन्नु कठिन थियो । जेहोस्, मिसनको काम गर्ने ढाँचाले यू.एम.एन. मिसन प्राप्त गर्न नवीन रणनीतिहरू प्रदान गर्‍यो ।

बुटवल पावर कम्पनी सन् २००३ सम्म नेपालका विशेषगरी ग्रामीण क्षेत्रमा जलविद्युत् विकासका

लागि निरन्तर रूपमा प्रमुख उद्योग भएको छ । यसले तिनाउ नदीमा पहिलो विद्युत् प्लान्टको निर्माण गर्दा यो एक कम्पनीको रूपमा स्थापना भएको थियो । त्यस समयदेखि यस कम्पनीले स्याङ्जा जिल्लाको गल्याङ्ग, आँधिखोलामा सन् १९९० मा ५ मेगावाटको विद्युत् प्लान्ट, प्यूठान जिल्लाको भिमरुकमा सन् १९९४ मा १२ मेगावाटको विद्युत् प्लान्ट निर्माण गर्नुका साथै दोलखा जिल्लाको खिम्तीमा ७० मेगावाटको विद्युत् प्लान्टको निर्माणमा उल्लेखनीय योगदान पुऱ्याएको थियो । यो अन्तिम प्लान्ट जुलाई २००० मा पूरा गरिएको थियो । बुटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युटबाट विकास भएको हिमाल हाइड्रो एन्ड जेनरल कन्स्ट्रक्सन कम्पनी अर्को एउटा महत्वपूर्ण कम्पनी हो । नेपालमा साधारण निर्माण कार्यका लागि यसलाई प्रायः सबैभन्दा पहिला सम्झने गरिन्छ । हिमाल हाइड्रो सुरुङ्ग खन्ने कार्यको सीपका निम्ति प्रसिद्ध हुनाका साथै निर्माण उद्योग र विशेषगरी जलविद्युत्को निर्माणका निम्ति अत्यावश्यक सीप भएको कम्पनीका रूपमा यसलाई नेपालमा स्वीकार गरिएको छ । माथि उल्लेखित जलविद्युत् केन्द्रहरू बाहेक हिमाल हाइड्रोले सन् १९९१ मा २ मेगावाटको तातोपानी र सन् १९९९ मा ४ मेगावाटको मोदीखोला जलविद्युत् केन्द्रको निर्माण गर्‍यो । भिमरुक जलविद्युत् परियोजना पूरा भएको पाँच वर्षपछि भिमरुक औद्योगिक विकास केन्द्र प्राइभेट लिमिटेडद्वारा कृषि कार्यक्रमको अग्रसरतामा सहयोग, व्यावसायिक तालीम, सीपविकास तथा सामुदायिक विकासका क्षेत्रहरूमा कार्य गर्दै यू.एम.एन.ले आफ्नो समुदायप्रतिको संलग्नतालाई निरन्तरता दिइराख्यो ।

यस कम्पनीका कार्यहरूका केही भागहरू सीपविकास, क्षमता अभिवृद्धि र आर्थिक बजारको प्रोत्साहन थिए । वाणिज्य क्षेत्रको विकास भएपछि,



नेपाल हाइड्रो इलेक्ट्रिक्समा जल चक्का बनाउँदै

केही कम्पनीहरूले आफ्ना विकासका लक्ष्यहरू पूरा गरे र ती कम्पनीहरू बन्द भए । अरू केही कम्पनीहरू फल्दैफुल्दै गए किनकि तिनीहरूले एउटा छुट्टै योगदान दिनुपर्ने थियो र तिनीहरू नेपाली नेतृत्व र व्यवस्थापन अन्तर्गत थिए । कम्पनीको स्वामित्व र शेयरको हस्तान्तरण यूनाईटेड मिसनको नेपालमा कम्पनीहरूसँगको संलग्नता र क्षमता अभिवृद्धिको एक पक्ष भएको छ । यो केही हदसम्म सरल जस्तो देखिए तापनि नेपालको राजनैतिक एवं आर्थिक सन्दर्भमा निकै जटिल छ र यसका लागि प्रायः एक वर्षदेखि दुई वर्षसम्म समय लागेको छ । बुटवल पावर कम्पनीको निजीकरण हालैको एक उदाहरण हो । सन् १९९० को प्रारम्भतिर भिमरुक जलविद्युत् परियोजनाको सम्झौता अनुरूप बुटवल पावर कम्पनीको शेयर यू.एम.एन.बाट श्री ५ को सरकारलाई हस्तान्तरण गरियो । सन् २००२ मा यस कम्पनीलाई निजीकरण गर्दा श्री ५ को सरकारले यसबाट राष्ट्रिय बजेटका निम्ति करिब एक करोड छिव्विस लाख रूपियाँ प्राप्त गरेको थियो ।

यू.एम.एन.द्वारा नेपालमा गरिएको औद्योगिक विकास मुख्यतया जलविद्युत् विकास र बृहत् मात्राका औद्योगिक कार्यक्रमहरूसँग सम्बन्धित थियो । जेहोस, नेपालमा धेरै उद्योगहरू यू.एम.एन.को अग्रसरतामा सुरु भए र नेपाली नेतृत्व अन्तर्गत आएको देखा परेपछि, नेपालको सूक्ष्म उद्यम स्तरको विकासमा सहयोग पुऱ्याउन नयाँ प्रयासहरू गरिएका थिए ।

सन् २००० को नोभेम्बरमा खिम्ती जलविद्युत् परियोजना औपचारिक उद्घाटन हुन लागेको समयतिर इन्जिनियरिङ तथा औद्योगिक विकास विभागको नयाँ प्रयासस्वरूप उद्यम सहयोग कार्यक्रमको उदय भयो । यो उद्यम सहयोग कार्यक्रम सन् २००१ को अक्टोबरमा औपचारिक रूपमा उद्घाटन भएको थियो र यसले गल्याडमा उद्यम विकास कार्यक्रमको स्थापना गर्‍यो, जसले सात वर्षसम्म विशेषगरी सुन्तलाको ताजा रसलाई शुद्ध बनाउने र बोलतमा भने काम सञ्चालन गर्‍यो । यसले थुप्रै स-साना सफल उद्यमहरू स्थापना गर्न सहयोग पुऱ्यायो जुन उद्यमहरू हालसम्म सञ्चालन भइरहेका छन् ।



जनवरी सन् १९५६ मा शान्त भवन अस्पतालको प्रवेशद्वारमा स्टाफ नर्स सुजन रंगोन साडा

उच्चम कार्यक्रमले ती व्यवसायहरूलाई सहयोग प्रदान गर्दछ, जसले नेपालको व्यावसायिक वातावरणमा आफ्ना वस्तुहरूको आवश्यकता एवं सम्भाव्यताको लेखाजोखा गरी नयाँ व्यवसायहरू सुरु गर्न अवसरहरू खोजिरहेका छन् । यस कार्यक्रमले गैरसरकारी संस्थाहरू र श्री ५ को सरकारको घरेलु तथा साना उद्योग विकास विभागसँग समन्वय गरी वस्तु विकास तथा बजारीकरण सम्बन्धी तालीम प्रदान गर्दछ । जीवन निर्वाहका निम्ति असल उपायहरू खोजी गर्न र उच्चमशील हुन सहयोग गरी नेपाली जनतालाई विशेषज्ञता एवं सरसल्लाह प्रदान गर्नु यसको लक्ष्य रहेको छ ।

स्वास्थ्य गतिविधिहरूको विस्तार

सुरुका १५ वर्षहरूमा, नेपालमा विद्यमान अत्यावश्यक स्वास्थ्य सेवाले स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित विभिन्न कार्यक्रमहरूको विकासमा महत्वपूर्ण परिणाम ल्यायो । भक्तपुर र काठमाडौंमा मातृ स्वास्थ्य सेवा सुरु गरेको केही हप्ताभित्रै अस्पताल सेवाहरूको विस्तारको

आवश्यकता बढ्दै गएको कुरा प्रष्टै थियो । काठमाडौंमा एउटा पुरानो दरबारलाई अस्पताल निर्माणस्थलको रूपमा छानिएको थियो । यसको नृत्य कोठालाई मर्मत गरी वार्डहरू र ट्रफी कोठालाई एक्स-रे विभागका रूपमा प्रयोग गरिएको थियो । जब सन् १९५६ मा अस्पताल खुल्यो यसलाई शान्ता भवन भनी नामकरण गरियो र यसले सन् १९८२ सम्म मिसन अस्पतालको रूपमा सेवा प्रदान गर्‍यो । सन् १९८३ मा काठमाडौंको यस मिसन अस्पतालले आफ्नो एकलौटी स्वामित्व तथा व्यवस्थापनबाट हात भिकेर श्री ५ को सरकारको अनुमति प्राप्त गरी ललितपुर जिल्ला अस्पतालको रूपमा सेवा प्रदान गर्न पाटन अस्पतालको निर्माण भयो । पाटन अस्पताल श्री ५ को सरकारसँग नयाँ सम्झौताअन्तर्गत सुरु भएको हो । नयाँ व्यवस्थापन समितिमा सरकार, समुदाय र मिसनका प्रतिनिधिहरू निर्देशकका रूपमा नियुक्त गरिएका थिए ।

भक्तपुर जहाँ प्रारम्भमा मिसनको स्वास्थ्य सेवा सुरु भएको थियो, सन् १९६० मा सूर्यविनायकमा २०

शैयाको अस्पताल खुल्यो । यसले यस क्षेत्रका व्यक्तिहरूलाई सेवा प्रदान गर्नुका साथै सामुदायिक कार्यक्रम पनि सञ्चालन गरेको थियो । यो अस्पताल सन् १९७४ सम्म मिसन संस्थाका रूपमा रह्यो र पछि योजनाबमोजिम भक्तपुरको सरकारी अस्पतालमा गाभियो । साधन स्रोतहरूको कमी भएको देश र समाजमा एउटा प्रतिस्पर्धात्मक संस्थालाई निरन्तरता प्रदान गर्ने कुनै इच्छा थिएन ।

सुरुका एघार वर्षहरूमा स्थानहरूको पहिचान कार्य गरियो जुन करिब पचास वर्षसम्मका लागि यू.एम.एन.का कामलाई जोड दिई सेवा गर्नुपर्ने थियो । काठमाडौं, गोरखा, तानसेन र बुटवलका अतिरिक्त पूर्वी नेपालका जनताहरूप्रति पनि चासो राखिएको थियो । बेलायतका मिल्ड्रेन बालार्ड जो “नेपाल बोर्डर फेलोसिप”सँग सम्बन्धित थिइन्, उनले पूर्व नेपालका थुप्रै नेपालीहरूसँग भेटेकी थिइन् । उनले यस क्षेत्रमा सेवा गर्ने प्रतिबद्धता महसुस गरिन् । सन् १९५६-५८ सम्म जनताका आवश्यकताहरूको सर्भेक्षण गर्न उनले ठूलो यात्रा गरिन् । आफ्नो यात्रापछि उनले सम्भावित स्वास्थ्यकार्यक्रमको विकासका निम्ति सुभावहरू दिइन् । दुर्भाग्यवश नेपाल फर्की ती योजनाहरू कार्यान्वयन गर्न सहयोग गर्नुभन्दा पहिले नै उनको मृत्यु भयो । तर पूर्वी नेपालमा स्वास्थ्य कार्यक्रमसम्बन्धी उनको परिकल्पनाको परिणामस्वरूप मध्य पहाडबाट तीन दिन लाग्ने ओखलढुङ्गामा एउटा औषधालयको स्थापना भयो । सन् १९६१ मा यस कार्यका निम्ति अनुमति प्राप्त भयो । स्कटल्यान्डका डाक्टर जेम्स डिकले पहिलो मेडिकल टिमको नेतृत्व गरे । सन् १९७० को सुरुतिर नयाँ भवन निर्माण गरी अस्पतालको रूपमा सेवा नगरुन्जेल यो सन् १९६० सम्म “डिक औषधालय” का नामले प्रसिद्ध भएको थियो ।

प्रारम्भका वर्षहरूमा यू.एम.एन. ले जुन कार्यहरू सुरु गर्‍यो ती कार्यहरूले यू.एम.एन.को आगामी ५० वर्षहरूका लागि एउटा ढाँचाको सिर्जना गरे । जब एउटा आवश्यकतालाई जोड दिई कार्य सुरु गरिन्थ्यो अरू आवश्यकताहरू सतहमा रहन्थे, जुन आधारभूत चासोका कुराहरूलाई समर्थन गर्न तिनीहरूलाई ध्यान दिनुपर्ने हुन्थ्यो । अस्पतालहरूका काममा यो अत्यावश्यक थियो । यदि तपाईं अस्पताल सञ्चालन गर्न चाहनुहुन्छ भने तपाईंलाई नर्सहरूको आवश्यकता पर्दछ । त्यस समयमा निकै थोरै नेपाली नर्सहरू थिए र ती सबैले रोजगारी पाइसकेका थिए ।

सन् १९५९ मा शान्त भवन नर्सिङ स्कूल र गोरखामा शिक्षक तालीम कार्यक्रम सँगसँगै सुरु भए । पछि यी “सेवाकालीन” तालीम कार्यक्रम भए । सुँडेनी तालीम र शान्ताभवन अस्पतालमा तीन वर्षे नर्सिङ अध्ययनका साथै नर्सिङ कार्यक्रम सुरु भयो । मान्यताप्राप्त परीक्षाहरू दिने व्यवस्था नेपालमा नभएकाले नर्सहरू भारतको पटनामा गई परीक्षा दिन्थे । हरेक जातका विरामीहरूलाई छुन पर्ने र स्याहारसुसार गर्नुपर्ने हुँदा त्यस समयमा नर्सिङ पेसालाई राम्रो मानिँदैनथ्यो । सुरुका नर्सिङ विद्यार्थीहरू साँच्चै नै असाधारण थिए । उनीहरूले नर्सिङ पेसाप्रतिको मानिसहरूको नराम्रो मानसिकताको बेवास्ता गरे । सन् १९७० को सुरुतिर रानीकी बहिनी नर्सिङ क्याम्पसमा भर्ना भइन् । उनले कहिल्यै पनि नर्सिङलाई पेसागत रूपमा अभ्यास नगरे तापनि तिनले एउटा महत्वपूर्ण नमुना प्रस्तुत गरिन्, जसले पछि नर्सिङ पेसालाई सम्मानित बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्यो ।

सन् १९७२ मा त्रिभुवन विश्वविद्यालय चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थानअन्तर्गत नर्सिङ क्याम्पस नयाँ शिक्षा प्रणालीको एक भागको रूपमा सञ्चालन भयो र जुन हालसम्म पनि जारी छ । विष्णु राई जसले सन् २००१ को अन्त्यतिर अवकाश लिइन्, उनी यस क्याम्पसबाट



सन् १९६२ मा नर्सिङ क्याम्पसबाट पहिलोपटक दीक्षान्त प्राप्त गर्ने विद्यार्थीहरू

पहिलो पटक दीक्षान्त पाई जाने विद्यार्थी थिइन् । उनी पछि यस क्याम्पसको पहिलो नेपाली क्याम्पस प्रमुख भइन् । नर्सिङ क्याम्पस चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थानसँग आवद्ध भएपछि, नर्सहरूको स्तर पनि माथि उठ्यो । विद्यार्थीहरूले व्यावहारिक तालीम अस्पतालमा गर्नुपर्थ्यो तर सेवाकालीन तालीममा संलग्न हुनुपर्दैनथ्यो । विष्णु राईको कार्यकालमा यस क्याम्पसका विद्यार्थीहरूले शैक्षिक रूपले ठूलो सम्मान पाउनुका साथै नेपालको सारा चिकित्सासमुदायमा उनीहरूको सेवाको माग थियो । एउटा यस्तो समय आएको थियो जुनबेला मिसनसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण अस्पतालहरूमा पर्याप्त संख्यामा तालीमप्राप्त नर्सहरू कार्यरत थिए । सन् १९९० मा ललितपुर नर्सिङ क्याम्पसले उच्च रूपले सफल भइरहेको तीन वर्षे आधारभूत नर्सिङ अध्ययन कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिँदै दुई वर्षे स्नातक तहको नर्सिङ कार्यक्रम पनि सुरु गर्‍यो ।

सुरुका वर्षहरूमा अस्पतालहरूमा एउटा त्रास के थियो भने अस्पताल मानिसहरू मर्नका निमित्त आउने

ठाउँजस्तै देखिन्थे । तर पछि अस्पतालका कर्मचारीहरू र विरामीहरूले एक अर्काबाट क्रमिक रूपले सिक्न थाले । मेडिकल तथा नर्सिङ कर्मचारीहरूले अस्पताल बाहिरका कार्यक्रमहरूमा भाग लिन थाले, जहाँ उनीहरूले समुदायका आवश्यकताहरूका बारेमा थाहा पाए । समुदायका सदस्यहरूले पनि तुरुन्तै अस्पताल गएमा धेरै फाइदा हुँदो रहेछ भन्ने कुरा महसुस गर्न थाले ।

यू.एम.एन.ले आफ्नो स्थापनाकालका सुरुका वर्षहरूमा क्लिनिकहरू सुरु गर्‍यो । विभिन्न स्थानहरूमा घुम्ती स्वास्थ्य शिविरहरूको सेवा प्रदान गर्नुका साथै छनौट गरिएका स्थानहरूमा नर्सहरूको व्यवस्था गरी त्यहाँ आउनेहरूलाई स्याहारसुसार प्रदान गरिएको थियो । सन् १९५९ मा अष्ट्रेलियाबाट गोबन कभेन्ट्री नाउँकी नर्स नेपालमा आइन् । गोबनले आठ वर्षसम्म विभिन्न क्षमतासहित तानसेन अस्पतालमा सेवा गरिन् र उनले निरन्तररूपमा समुदायप्रति पनि चासो लिइन् । सन् १९६७ मा यस समूहले पूर्वी पाल्पामा गाउँलेहरूसँग

बसी त्यहाँ औषधालय खोल्नुका साथै समुदायका सदस्यहरूलाई तिनीहरूका स्वास्थ्यका बारेमा सिकाउन थाले । पछि जिल्ला सिमाना परिवर्तन हुन गएकाले यो परियोजना नवलपरासीमा पर्न गयो र त्यहाँ यसले सन् १९८४ सम्म काम गर्‍यो ।

सन् १९७० को सुरुतिर काठमाडौंका स्वास्थ्यकर्मीहरूमा क्लिनिकमा नजाने बिरामीहरू र विशेष गरी उच्च बाल तथा मातृ मृत्युदरप्रति चासो र चिन्ता थियो । सन् १९७० को सुरुतिर नेपालमा बाल मृत्युदर प्रति एक हजार जीवित जन्मेका शिशुहरूमा करिब २५० मर्ने गर्थे । गाउँले परिवारहरू आफ्ना शिशुहरूको मृत्युको अपेक्षा गर्दथे । तिनीहरूका निम्ति केही गर्न सकिन्छ कि जस्तो लाग्थ्यो । यद्यपि यसले सम्बन्धित स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई सन्तुष्ट पारेन । ती स्वास्थ्यकर्मीहरूले बच्चाहरू किन मरिरहेका छन् र त्यहाँ उपलब्ध साधनहरूको प्रयोग गरी ती बच्चाहरूलाई मृत्युबाट बचाउन सकिन्छ कि भनेर थाहा पाउन चाहन्थे । तसर्थ सन् १९७० को सुरुतिर अस्पताल बाहिरका कार्यक्रमहरूमा महत्वपूर्ण परिवर्तनहरू गरिए । सानफ्रिड रुहनिमी जसले लामो समयसम्म नेपालमा अस्पतालको प्रशासकका रूपमा काम गरिन् र डा. नोबुरो इवामुरा, जो जापानका सामुदायिक स्वास्थ्य चिकित्सक थिए र उनले तानसेनमा दस वर्ष काम गरका थिए । यी दुवै जनाका प्रयासहरूबाट ती परिवर्तनहरू भएका थिए । उनीहरूले संयुक्त रूपमा भारतकी मातृशिशु विशेषज्ञ डा. मोना बमगार्सलाई नियुक्त गरे ।

विभिन्न कुराहरू ओइरिन थालेका हुँदा अन्त्यमा नेपालको स्वास्थ्य सेवा प्रदानमा महत्वपूर्ण परिवर्तनहरू गर्नुपर्‍यो । नेपाली र विदेशी स्वास्थ्य कर्मचारीहरूका सामूहिक ज्ञान र विवेकलाई ध्यानमा राखी यस समूहले बालमृत्युका कारणहरूको विश्लेषण गर्नुका साथै उपलब्ध-साधन स्रोतद्वारा समुदायमा रोकथामका

उपायहरू पनि पत्ता लगायो । यो विश्लेषणबाट सामुदायिक स्वास्थ्य समूहको धारणाको उदय भयो जसले रोग निको पार्ने काममा जोड दिने जिल्लाका स्वास्थ्य चौकीहरूको धारणालाई प्रवर्द्धनात्मक स्वास्थ्य केन्द्रहरूमा परिवर्तन गरिदियो । यी केन्द्रहरूमा नर्सहरू राखिएका थिए । उनीहरूले गाउँका महिला स्वयंसेवकहरूका साथ ती क्षेत्र वरिपरिका पाँच छ वटा गाउँहरूमा सेवा प्रदान गर्दथे । नर्सहरू गाउँमा बस्थे र उनीहरू ग्रामीण समुदायका एक भाग भएका थिए । हरेक गाउँ विकास समितिका भवनहरूमा प्रवर्द्धनात्मक स्वास्थ्य केन्द्रहरू खोलिएका थिए । मातृशिशु स्वास्थ्य क्लिनिकका निम्ति सबै उपकरणहरू औषधिहरू एउटा काठको बाकसमा गा.वि.स. भवनमा राखिन्थ्यो । त्यस बाकसमा नाप्ने बोर्ड, तौल लिने तराजु, भिटामिन ए र डि का चक्कीहरू, फोलिक एसिड, आइरन चक्कीहरू र आमा र शिशुका आफैले भर्न सक्ने रेकर्डहरू राखिएका हुन्थे ।

उक्त समूहले बाल मृत्युका मुख्य कारणहरू बच्चा जन्मिने बेलाका घटनाहरू, भाडापखाला, निमोनिया र कुपोषणहरू थिए भनी पत्ता लगायो । यी रोगहरू लगायत अन्य रोगहरू पनि खोपद्वारा रोकथाम गर्न सकिन्थे । शिशुलाई सुरुदेखि स्तनपान गराउने अभ्यासहरू यी समस्याहरू समाधानका निम्ति महत्वपूर्ण भाग थिए । त्यतिखेर एउटा कार्यक्रम विकास गरिएको थियो जसमा निम्न कुराहरू समावेश गरिएका थिए : वरिपरिका गाउँका महिला स्वयंसेविकाहरू, उपयुक्त स्तरमा स्वास्थ्यकर्मीहरू, सरुवा रोगका निम्ति खोपहरू, परिवार नियोजनसम्बन्धी शिक्षाहरू, गर्भवती महिलाका निम्ति आइरन र फोलिक एसिड चक्कीहरू, निमोनियाको उपचारका निम्ति एन्टिबायोटिकहरू, भाडापखालाका निम्ति जीवनजलको प्रयोग, पाँच वर्षमुनिका केटाकेटीहरू राम्रोसँग सप्टिएका छन् कि छैनन् भनी सुनिश्चित गर्न उनीहरूको तौल र उचाइ



नाप्ने, पहिलो चरणको कुपोषणको पहिचान गर्ने जसलाई नेपालमा “रून्चे” भनिन्थ्यो । सर्वोत्तम पीठोको विकास जुन भर्खर दूध खान छाडेका बच्चाहरूको आहार थियो र जुन परम्परागत पकाउने विधि र स्थानीय गेडागुडीको प्रयोग गरी बनाइएको थियो । यू.एम.एन.मा लामो समयसम्म सेवा गरिरहेकी पोषण विज्ञ मिरियम कान्जले नेपालमा केटाकेटीहरूको जीवन बचाउने खाना सर्वोत्तम पीठोको विकास गरिन् । यस कार्यक्रमले स्वास्थ्यको बाटो भन्ने चार्टको उपयोग गर्‍यो जसमा नेपाली केटाकेटीहरूको उचाइ र तौलको उपयुक्त स्तर निर्धारित गरिएको थियो । आमाहरूले सबै स्वास्थ्य रेकर्डहरू घरमा राख्थे । प्रायः सबैले भन्ने गर्थे कि यो अभ्यास काम लाग्दैन तर यो सफल भयो । यस कार्यक्रमले सुँडेनीहरूसँग काम गर्नुका साथै गाउँघरमा बच्चा जन्माउन सहयोग गर्ने उनीहरूको सीपमा पनि वृद्धि गरायो । महिला तथा केटाकेटीका निमित्त उपयुक्त स्वास्थ्यकर्मीहरू परिचालित गरी यो उपाय महँगो नभएतापनि यसले पाँचवर्ष मुनिका हजारौं बालबालिकाहरूको जीवन बचायो ।

मातृशिशु स्वास्थ्य सम्बन्धी कार्यहरू श्री ५ को सरकारको स्वास्थ्य मन्त्रालयसँग अलग्गै रहेर गरिएका थिएनन् । सबै परिस्थितिहरूमा स्वास्थ्य मन्त्रालयका सम्बन्धित निकाय संलग्न भएका थिए । स्थानीय सरकारी स्वास्थ्य चौकी र स्वास्थ्य केन्द्रहरू यस संरचनामा संलग्न गरिएका थिए । युनिसेफ पनि यस कार्यक्रममा संलग्न भएको थियो । स्वास्थ्य सम्बन्धी सकारात्मक बानीहरू बसाल्न सन्देशहरूको विकास गर्नुका साथै तिनीहरूलाई स्वास्थ्यशिक्षाका सन्देशहरूसँग एकीकृत गरी चियापसलहरूमा, सिनेमा हलहरूमा तिनको प्रचार गरिएको थियो र नेपाली पाठ्यपुस्तकमा यसलाई एउटा महत्वपूर्ण विषयका रूपमा समावेश गरिएको थियो । एक समयमा नेपालका

सबै क्षेत्रहरूमा यी मातृ तथा शिशु सम्बन्धी क्रियाकलापहरू प्रयोग भइरहेका थिए । सन् १९७० सम्म कुल १००० जिउँदै जन्मनेहरूमध्ये २५० जना मर्ने गर्थे भने उपर्युक्त क्रियाकलापले यस मृत्युदरलाई घटाई सन् २००२ मा यो मृत्युदर २५० बाट घटी जम्मा ३० भन्दा पनि कम हुन गएको थियो । दुर्भाग्यवश अझै पनि मातृ मृत्युदर डरलाग्दो दरमा रहिरहेकै छ । जटिल गर्भावस्था भएका आमाहरूको मृत्यु घटाउने प्रयासका निमित्त नेपालको ७५ प्रतिशत भौगोलिक क्षेत्रहरूमा उपलब्ध स्वास्थ्यसेवाभन्दा उच्चस्तरको स्वास्थ्यसेवाको आवश्यकता पर्दछ । सन् १९९० मा विकास गरिएको सुरक्षित मातृत्व कार्यक्रममा यू.एम.एन.का भूतपूर्व र हालका कर्मचारी नेतृत्व तहमा रहेका छन् र मातृ मृत्युदर घटाउन प्रयास गरिरहेका छन् । यद्यपि नेपालभरि उपयुक्त प्रसवसम्बन्धी सेवा उपलब्ध नभएसम्म वास्तविक उपलब्धि हासिल गर्न सकिँदैन ।

सबै यू.एम.एन.सँग सम्बन्धित अस्पतालहरूले सामुदायिक स्वास्थ्य सेवा कार्यक्रम सञ्चालन गरेका थिए । तिनीहरूले निरन्तर रूपमा आमा र बच्चाहरूका लागि सेवा प्रदान गरे र तिनीहरू विस्तार भई स-साना विकास कार्यक्रम बने । यी कार्यक्रमहरूमा जलस्रोत विकास, फोहोरमैला व्यवस्थापन, आयआर्जन, प्रौढ महिलाहरूका लागि साक्षरता कक्षाहरू र वन संरक्षण जस्ता कुराहरू समावेश गरिएका थिए । सामुदायिक विकासमा जोड दिँदै यस कार्यक्रमको नाम परिवर्तन गरियो । जस्तै: सामुदायिक विकास तथा स्वास्थ्य कार्यक्रम ललितपुर, सामुदायिक स्वास्थ्य तथा विकास कार्यक्रम पाल्पा तर अरूले सुरुकै अस्पतालसँग सम्बन्धित नाम राखे । जस्तै: आँप पीपल र ओखलढुङ्गा स्वास्थ्य कार्यक्रम । यू.एम.एन. सँग सम्बन्धित संस्थाहरू अवस्थित गाउँहरूमा अथवा क्षेत्रहरूमा तिनीहरूका सेवाहरूको आवश्यकता छैन

◁ मातृ तथा शिशु स्वास्थ्य क्लिनिकमा शिशुको तौल लिइँदै



आसाङमा खानेपानीको उद्घाटन गर्दै

भन्ने निश्चित भएपछि ती कार्यक्रमहरू सोही जिल्लाका अरू नयाँ गाउँहरूमा अथवा छिमेकी जिल्लाहरूमा सारिए । शान्त भवन सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रम सुरु भएको पच्चीस वर्षमा यसका सेवाहरू जिल्लाका सम्पूर्ण गाउँहरूमा विस्तार हुनाका साथै यसले आफ्नो छिमेकी जिल्ला मकवानपुरमा समेत सेवा प्रदान गर्न थाल्यो । विगतका वर्षहरूमा यस कार्यक्रमले सहरी स्वास्थ्यमा आफ्नो प्रयास वृद्धि गरेको थियो जसको फलस्वरूप सन् १९९७ मा यल सहरी स्वास्थ्य कार्यक्रमको स्थापना भयो । विशेषगरी पाटनका सहरी जनताको आवश्यकता पूरा गर्न यसको स्थापना गरिएको थियो ।

सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमबाट प्राप्त उपलब्धिहरूले नेपालका सीमित साधनस्रोतहरूद्वारा महिला तथा बालबालिकाका स्वास्थ्यमा भएका तीव्र परिवर्तनको संकेत

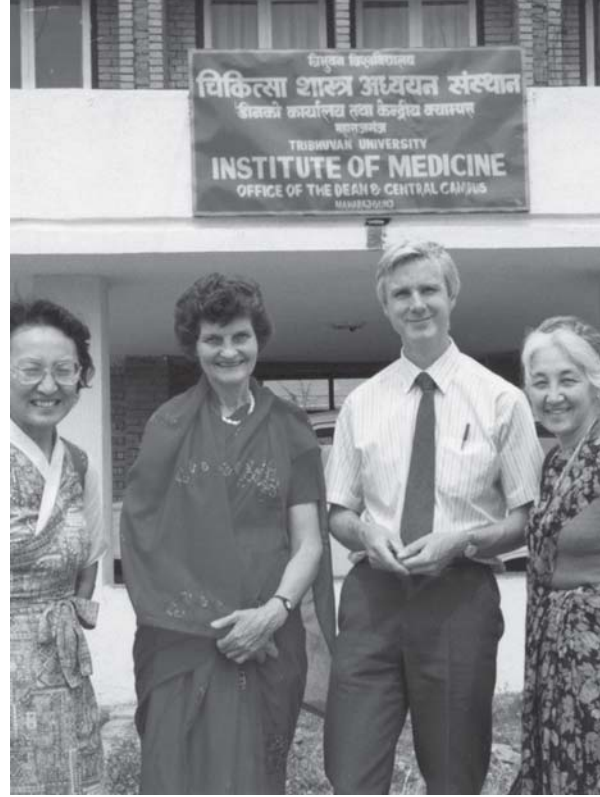
गरेका थिए । सामुदायिक स्वास्थ्यमा आधारित कार्यक्रमहरूले विभिन्न तहको स्वास्थ्य सेवा प्रणाली जुन गाउँ स्तरमा अवस्थित कार्यकर्तालाई स्वास्थ्य चौकीमा पठाउने र यहाँबाट जिल्ला तथा क्षेत्रीय अस्पतालहरूमा पठाउने व्यवस्थाको उपयोग गरी नेपाली जनताको स्वास्थ्यमा जोड दिन एकीकृत कार्यक्रमले अग्रसरता लियो । सरकारले स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरूलाई देशको साधनस्रोत उपयुक्त हुने गरी उनीहरूलाई विभिन्न दर्जा दियो; जस्तै: अ.न.मि, सि.एम.ए. र हेल्थ असिस्टेन्ट । देशका अधिकांश स्वास्थ्य आवश्यकताहरू पूरा गर्न तिनीहरूलाई तालीमका साथसाथै आवश्यक स्रोतहरू प्रदान गरिन्थ्यो । सयौं वर्षदेखि नेपाली जनताले सेवा लिँदै आएका सूँडेनीहरूको सम्मान गर्नुका साथै उनीहरूलाई उपयुक्त भूमिका र थप तालिम पनि प्रदान गरियो ।

यस प्रणालीलाई समर्थन गर्न स्वास्थ्य तालिम सामग्रीहरू जसले उपयुक्त स्वास्थ्य सेवाको धारणालाई समावेश गरेको थियो र यसका लागि हरेक दर्जाका स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरूको आवश्यकता थियो । यी विभिन्न सामग्रीहरूको विकास गर्नुका साथै क्रमशः देशभरि स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरूलाई तालीम प्रदान गर्ने मुख्य भूमिका यू.एम.ए.न.का नेपाली र विदेशी कर्मचारीमाथि थियो । चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थान अन्तर्गत स्थापित भएको त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा नेपालको स्वास्थ्य सेवाको विकासमा भाग लिन यू.एम.ए.न.को निम्ति नयाँ मौका थियो ।

डा. जोन डिकिन्सन (बेलायत), डा. कार्ल फ्रेडरिक्स (अमेरिका), डा. रिचर्ड हार्डिङ (अमेरिका) र पछि डा. सिन्ध्या हेललाई त्रिभुवन विश्वविद्यालय चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थानको स्थापनाका निम्ति काम गर्न पठाइएको थियो । डा. जोन डिकिन्सनले चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थानका सुरुका दिनहरूमा भएका साधनस्रोतहरूको कमीको स्मरण गर्छन् । उनी र उनका

छोराछोरीहरू राती बाहिर भ्यागुता छोप्न जान्थे ताकि अर्को दिन उनी शरीर क्रिया विज्ञान कक्षामा त्यसलाई प्रयोग गर्न सकून् तर, (परिवारका सबै सदस्यहरू यस प्रयत्नप्रति खुसी थिएनन् ।) पछि यू.एम.एन.का विदेशी फिजिसियनहरू भिजिटिङ प्रोफेसरका रूपमा नियुक्त हुनाका साथै उनीहरू शिक्षण लगायत मेडिकल तथा नर्सिङ विद्यार्थी र पोष्ट ग्राजुएट फिजिसियनहरूका परीक्षाहरूमा पनि सहभागी हुन्थे । मातृ तथा शिशु स्वास्थ्य कार्यक्रममा पोषण शिक्षा एक मुख्य प्रयास थियो । केटाकेटीहरूलाई खुवाउने अभ्यासहरू र गर्भवती महिलाका निम्ति पोषण यू.एम.एन.को एक भाग बन्यो । पोषण सम्बन्धी सरसल्लाह सेवाहरू केन्द्रीय स्वास्थ्य स्रोत कार्यालयका रूपमा यू.एम.एन.भरि उपलब्ध गराइएका थिए । स्थानीय जनताका ठूला समूहहरूका बीच पुग्नका निम्ति सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूबाट विकास गरिएका धारणाहरू सन् १९९३ मा एउटा छुट्टै पोषण परियोजनाको स्थापनामा प्रयोग गरिएका थिए । जिल्लाव्यापी रूपमा कार्यान्वयन गरिने यस कार्यक्रमको जोड स्थानीय स्तरमा पाइने खानेकुरा र लक्षित गरिएका समूहका छलफलबाट खुवाउने अभ्यासहरू पत्ता लगाउनु थियो । यसका साथै पोषण शिक्षासम्बन्धि आवश्यक सल्लाह-सुझावहरूको निर्धारण गर्ने र आमा र शिशुका स्वास्थ्यमा सुधार ल्याउन सरकारी स्वास्थ्य सेवाहरूमा काम गरी यी क्षेत्रहरूमा आवश्यक परिवर्तन ल्याउने यस कार्यक्रमको विशेष जोड थियो । पहिलो परियोजना जाजरकोट जिल्लामा स्थापना गरिएको थियो । यसले जाजरकोटमा रहेको यू.एम.एन.को अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रमलाई पनि सहयोग गरेको थियो । रुकुम, सल्यान र दैलेखमा पनि क्रमशः जिल्लाव्यापी कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गरिएका थिए ।

स्वास्थ्य सेवा क्षेत्रका केही आधारभूत आवश्यकताहरू सेवाहरू प्रदान गर्ने व्यवस्थासँग एकीकृत गरिएका



चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थानमा कार्यरत विदेशी कर्मचारीहरू हिंसा अशोका, भाल कोलेट, केन सिन्डर, सिन्थिया हेल

थिए । के कुरा प्रष्टै थियो भने समाजका समस्त वर्गहरूका निम्ति स्वास्थ्य सेवा थिएन र उनीहरूका आवश्यकताहरूलाई जोड दिनुपर्ने थियो । मानसिक रोग भएका व्यक्तिहरूलाई परिवारहरूले लुकाएर राख्थे । यस्ता मानसिक स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित व्यक्तिहरूलाई कलंक लगाइन्थ्यो ।

सन् १९८९को अन्त्यतिर र १९९० को सुरुतिर यू.एम.एन.ले मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रमको सुरुआत गर्‍यो । यसले मानसिक स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित रोगहरू पत्ता लगाउन र तिनीहरूको उपचार गर्न विभिन्न स्थानहरूमा स्वास्थ्य चौकीका कर्मचारीहरूलाई तालीम प्रदान गर्‍यो । नेपालको मानसिक स्वास्थ्य पेसामा लागेका व्यक्तिहरूका तालीमका निम्ति यो कार्यक्रम

एउटा औजारका रूपमा रहेको थियो । यू.एम.एन.को एक सदस्य राष्ट्रले मानसिक स्वास्थ्य क्षेत्रको विकासका निम्ति महत्वपूर्ण स्रोतहरू उपलब्ध गराइदियो । यसले भवन निर्माण लगायत मानसिक स्वास्थ्य कार्यकर्ताका निम्ति तालीम तथा समुदायहरूलाई सेवा प्रदान गर्‍यो । यू.एम.एन.का मानसिक चिकित्सक डा. क्रिस राइट (यू.के.) तथा डा. सारा एकल्यान्ड (अमेरिका)ले चिकित्साशास्त्र अध्ययन संस्थान र स्वास्थ्य मन्त्रालयसँग समन्वय गरी नेपालको मानसिक स्वास्थ्य सेवाको विकास एवं विस्तार गर्न कार्यक्रम सञ्चालन गरे ।

नेपालमा विगत ५० वर्षहरूका स्वास्थ्य क्षेत्रको विकासलाई फर्केर हेर्दा के प्रष्ट हुन्छ भने यू.एम.एन.ले भण्डै हरेक स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्ने हरेक चरणहरूमा एक महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ । यसले सधैं यसका कार्यक्रमहरूमा सरकारसँग काम गर्न कोसिस गरेको छ र कहिलेकाहींं मुख स्वास्थ्य कार्यक्रम जस्तो नयाँ सेवा सुरु गर्न समेत सहयोग प्रदान गरेको छ ।

नेपालमा करिब एक सय मात्र तालीमप्राप्त दन्त चिकित्सकहरू छन् । तिनीहरूमध्ये धेरैजसो काठमाडौंमा बसी काम गर्छन् । सुरुका केही दन्त चिकित्सकहरू यू.एम.एन.का विदेशी दन्त चिकित्सकहरू थिए जसलाई अस्पतालहरूमा अवस्थित दन्त विभागहरूमा काम गर्न पठाइन्थ्यो । यू.एम.एन.को परम्परालाई अनुसरण गर्दै तानसेन र पाटन अस्पतालका दन्त चिकित्सकसँग सम्बन्धित कर्मचारीहरूले समुदायका मुख स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित रहेका जनताहरूको मुख स्वास्थ्यको सुधार गर्ने उपायहरूको खोजी गर्न थाले । सुरुको सानो साहसबाट नेपालीहरूलाई दन्त चिकित्सकको तालीमका लागि दक्षिण भारतमा अध्ययन गर्न छात्रवृत्तिको व्यवस्था लगायत “डेन्टल थेरापिस्ट”को तालीमका लागि क्यानडामा पठाउन छात्रवृत्ति मिलाई मुख स्वास्थ्य

कार्यक्रमलाई आगाडि बढाइयो । सामुदायिक स्वास्थ्यमा कार्यरत स्वास्थ्य सहायक तथा स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरूलाई दाँत उखेल्ने, दाँत भर्ने तथा दन्त स्वास्थ्य शिक्षासम्बन्धी तालीमहरू प्रदान गरिए ।

अनुसन्धान यस कार्यक्रमको एक भाग बन्यो, जसले मुख स्वास्थ्यसम्बन्धि महामारी फैलाउने रोगहरूको अध्ययन तथा देशव्यापी रूपमा फ्लोराइडयुक्त मंजनहरूको उत्पादनका निम्ति प्रभाव पार्न सफल भयो । अस्पतालहरूमा उत्कृष्ट लागत न्यूनीकरण इकाईहरूको विकास गरियो । “जनरल सर्जनहरूलाई शल्य चिकित्साका विधिहरू सिकाउने क्रममा दन्त शल्य चिकित्सकहरू उनीहरूलाई मुख स्वास्थ्य सम्बन्धि ठूला शल्यक्रिया गर्ने काममा मद्दत पुऱ्याउन उपलब्ध हुन्थे ।

एच.आई.भी./एड्ससँग सम्बन्धित कार्य यू.एम.एन.को स्वास्थ्य सेवाले नेतृत्व गरेको अर्को कार्यक्षेत्र थियो । एच.आई.भी./एड्स संक्रमित विरामीहरूको उपचार तथा यू.एम.एन. अस्पतालहरूमा यी विरामीहरूका निम्ति विश्वव्यापी स्वास्थ्य सावधानीहरूको कार्यान्वयन सम्बन्धी नीतिहरूको निर्माणका साथै सन् १९९० को सुरुतिर एच.आई.भी./एड्स संक्रमित विरामीहरू एउटा वास्तविकता बने । यसले अस्पतालका कर्मचारीहरूलाई एच.आई.भी./एड्स संक्रमित विरामीहरूको उपचारमा तिनीहरूलाई केही कलंक नलगाई हेरचाह प्रदान गर्ने वातावरणको सिर्जना गर्‍यो । “सेरोलोजिक जाँच”को रिपोर्ट प्राप्त हुनासाथ “ब्लड बैंक”का नीति अनुसार रक्तदान गरिएका रगतमा एच.आई.भी./एड्सको जाँचको व्यवस्था मिलाइएको थियो ।

सन् १९९०को सुरुतिर एकजना इसाई महिला र उनका परिवारले एच.आई.भी./एड्सबाट संक्रमित भई जबरजस्ती नेपाल फिर्ता पठाइएका महिलाहरूका

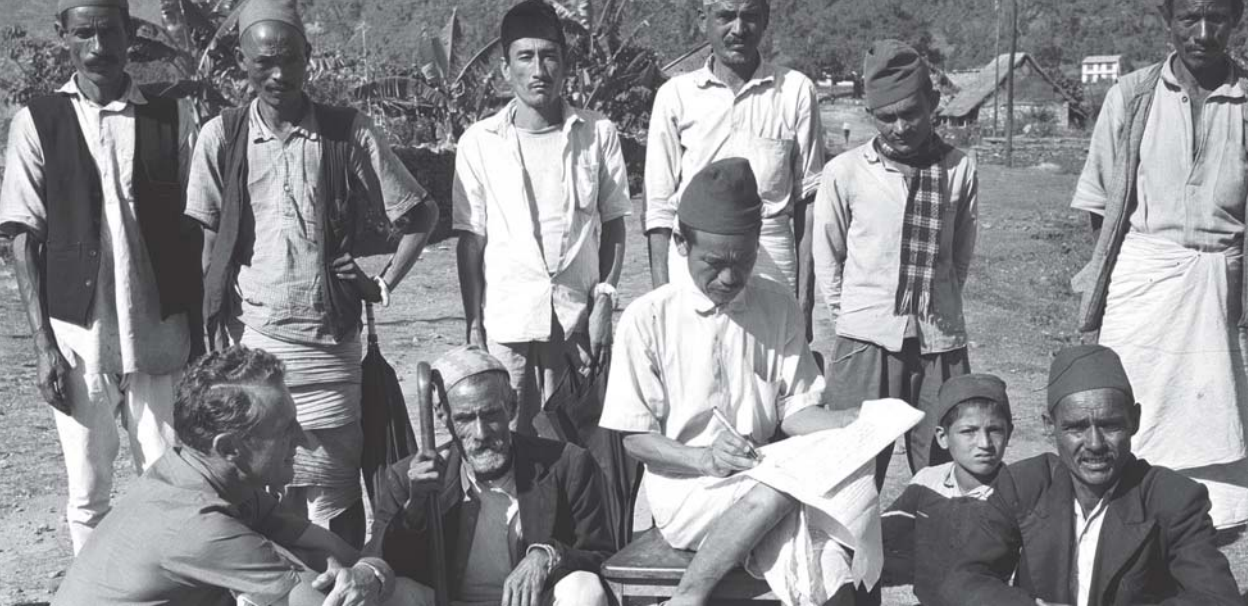
निम्ति सेवा गर्न थाले । यो एक साहसिलो कार्यक्रम हुनाका साथै यसले यू.एम.एन.का विभिन्न इकाईहरूमा यस रोगका बारेमा जानकारीहरू आदानप्रदान गर्न प्रेरणा प्रदान गर्‍यो । यसका साथै यस कार्यक्रमले नेपाली महिला सल्लाहकार समूहलाई एच.आई.भी./एड्सप्रति समर्पित कार्यशाला चलाउन बाध्य गरायो । गोरखा जिल्ला वरिपरिका क्षेत्रका महिलाहरू एच.आई.भी./एड्सबाट संक्रमित भई भारतको बम्बईबाट नेपाल फर्कन थालेपछि आँप पीपल अस्पतालले नेपालमा सुरु भएको यस समस्याप्रति पनि विशेष जोड दियो । आँप पीपल अस्पतालले आफ्ना वरिपरिका समुदायमा एच.आई.भी./एड्सका बारेमा सिक्न एक वर्षको समय लगानी गर्‍यो र यस रोगका विरुद्ध काम गर्न र रोकथाम गर्न योजनाहरू बनाउन थाल्यो ।

यी क्रियाकलापहरूले यू.एम.एन.को एच.आई.भी./एड्स कार्यक्रम औपचारिक रूपमा सुरु गर्न सहयोग प्रदान गरे र पछि यस कार्यक्रमलाई सक्रिय युनिटका रूपमा नामकरण गरियो । यू.एम.एन.का परियोजना स्थल वरिपरिका क्षेत्रहरूमा यस रोगले पारेको प्रभाव र त्यसप्रति उपयुक्त प्रत्युत्तरको विकाससम्बन्धी मूल्याङ्कनका निम्ति विशेषगरी यू.एम.एन.का परियोजनाहरूलाई सहयोग प्रदान गर्न यस सक्रिय युनिटलाई संगठित गरिएको थियो । सन् १९९७ मा सुरु भएको यस सक्रिय युनिटले एच.आई.भी./एड्स रोकथामसम्बन्धी शिक्षा तथा हेरचाह आफ्ना निरन्तर क्रियाकलापका रूपमा एकीकृत गर्न यू.एम.एन.द्वारा सञ्चालित कार्यक्रमहरूसँग काम गरिरहेको छ । सक्रिय युनिटका शैक्षिक अङ्गहरूले एच.आई.भी./एड्सका सल्लाहकारहरूलाई तालीम प्रदान गर्नुका साथै यू.एम.एन.का परियोजना क्षेत्रहरूमा यस रोगको प्रकोपलाई नियन्त्रण गर्ने उपायहरू सशक्त पार्ने कार्यहरू गरे । तिनीहरूले श्री ५ को सरकार तथा

अन्य गैरसरकारी संस्थाहरूसँग सम्बन्ध स्थापित गर्नुका साथै यू.एम.एन. भित्र एच.आई.भी./एड्ससँग सम्बन्धित कर्मचारी नीतिको एउटा नमुनाको विकास एवं कार्यान्वयन गरे । एच.आई.भी./एड्सका निम्ति काम गरिरहेका कर्मचारीहरू यू.एम.एन. तथा यससँग आवद्ध संघसंस्थाहरूमा एच.आई.भी./एड्ससँग सम्बन्धित जानकारीहरू आदानप्रदान गर्न निकै अभिप्रेरित छन् र उनीहरूले यसका बारेमा सशक्त आवाज पनि उठाएका छन् ।

अन्य नयाँ सेवाहरूमा जनरल प्राक्टिस (जी.पी.) कार्यक्रमहरू समावेश भएका छन् । यो कार्यक्रम सर्वप्रथम पाटन अस्पतालमा सुरु गरिएको थियो र पछि आँप पीपल र तानसेन अस्पतालमा पनि यो कार्यक्रम सुरु गरियो । “जनरल प्राक्टिस रेसिडेन्सी” कार्यक्रम त्रिभुवन विश्वविद्यालय अस्पताल कार्यक्रम अन्तर्गतको एक भाग थियो । विश्वविद्यालयले अब्सट्रेटिक्स, गाइनोकोलोजी, सर्जरी, पिडियाट्रिक्स र प्याथोलोजीमा विकास गरेका पोष्ट ग्राजुएटस् कार्यक्रमहरू यू.एम.एन.सँग सम्बन्धित अस्पतालहरूमा पालैपालो गरी अभ्यास गराउने अवसर प्रदान गरिएको थियो । यी सम्बन्धहरूले अस्पतालहरूका सीप र सेवाको क्षमताको अभिवृद्धि गर्नुका साथै नयाँ ग्राजुएट मेडिकल चिकित्सकहरूलाई प्रशस्त व्यवहारिक तालीम प्रदान गर्‍यो । हाल तिनीहरू देशलाई आवश्यक विभिन्न विधामा विशेषज्ञता हासिल गरिरहेका छन् ।

नेपालमा स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्ने सम्बन्धि व्यवस्थामा हुने हरेक परिवर्तनका बिन्दुहरूमा यू.एम.एन.का विदेशी तथा नेपाली कर्मचारीहरू तालीम र अनुभवहरूका साथ नेपाली जनतालाई उच्च सेवा प्रदान गर्न अग्रस्थानमा रहेका छन् । आफ्ना सर्त तथा नियमहरू अन्तर्गत रही नेपालमा काम गर्नु यू.एम.एन.को एक लक्ष्य हो भन्ने कुरा स्मरण गर्दै



पोखरामा विद्यालयका निमित्त प्रदान गरिएको जग्गाको संभौतापत्रमा हस्ताक्षर गर्दै हवाई वार्कले (बायाँ) का साथ गाउँका अगुवाहरू

परिवर्तनका निमित्त यू.एम.एन.को भूमिकामा संवेदनशीलता एवं तत्परता हुनु आवश्यक छ । यू.एम.एन.को अभिलेखालयमा भएका प्रतिवेदनहरू, चिठ्ठी एवं कागजपत्रहरूले के कुरा प्रष्ट पार्दछन् भने सामाजिक एवं सरकारमा हुने परिवर्तनहरूलाई बाधाका रूपमा लिनुका सट्टा तिनलाई नेपाल र नेपाली जनताको सेवा गर्ने अवसरहरूका रूपमा लिइएको थियो ।

शैक्षिक गतिविधिहरूको विस्तार

सन् १९५७ देखि यता यू.एम.एन.ले महेन्द्रभवन कन्या उच्च माध्यमिक विद्यालय तथा गोरखाका विद्यालयहरू जस्तै, आँप पीपल (१९५७), लप्सीबोट (१९५९), लुँईटेल (१९६१), बुद्धसिंह (१९६४), माल्ती गौरा (१९६४) र हर्मिको नवलपुरलाई (१९६४) निरन्तर रूपमा सहयोग गरिरह्यो । आँप पीपल र लुँईटेल विद्यालय यू.एम.एन.द्वारा स्थापना गरी सञ्चालन गरिएका थिए । अन्य विद्यालयहरूले यू.एम.एन.बाट आर्थिक एवं प्रशासनिक सहयोग मात्र प्राप्त गरेका थिए । सन्

१९६५ देखि चिप्लेटे, मिरकोट र ओख्लेका विद्यालयहरूले यू.एम.एन.बाट आर्थिक एवं प्रशासनिक सहयोग प्राप्त गर्न थाले ।

यू.एम.एन. विद्यालयहरूलाई विस्तार गर्ने कार्यमा संलग्न भइरहेको बेला श्री ५ को सरकारले शिक्षामा व्यापक परिवर्तन गऱ्यो र यसले यू.एम.एन. र यसका कार्यहरूमा असर पाऱ्यो । सन् १९७२ मा नयाँ शिक्षा योजनाको विकास गरियो । यसमा तत्कालीन युवराजाधिराज श्री ५ वीरेन्द्रले व्यक्तिगत रूपले अग्रसरता लिइबक्सको थियो । नयाँ योजनाअनुसार सबै विद्यालयहरूप्रति प्रत्यक्ष स्वामित्व तथा व्यवस्थापन सरकारको जिम्मेवारी हुन गयो । यो ऐन लगायत क्रमशः आएका अन्य ऐनले गर्दा यू.एम.एन.ले शिक्षामा आफ्नो संलग्नताका तरिकाहरूमा परिवर्तन गर्नुपऱ्यो । सन् १९७२ अघि यू.एम.एन.ले आफूले छानेका विद्यालयहरूमा आफ्नो प्रत्यक्ष व्यवस्थापन थियो तर नयाँ शिक्षा योजना लागू भएपछि सरकारको योजना अनुरूप आफूलाई मिलाउन यू.एम.एन.ले शिक्षामा रहँदै

आएको आफ्नो भूमिकालाई परिमार्जन गर्नुपर्‍यो । गण्डकी बोर्डिङ स्कुलको इतिहास, यसको स्थापना तथा विकासले यस परिवर्तित भूमिकाको एउटा असल नमुना प्रस्तुत गरेको छ ।

सन् १९६५ मा पोखराको नागरिक समितिले छात्रहरूका निम्ति एउटा विद्यालयको विकास गर्न यू.एम.एन.लाई अनुरोध गर्‍यो । अर्को वर्ष छलफल एवं प्रार्थनाका साथ महेन्द्र भवन कन्या उच्च माध्यमिक विद्यालयका केही सिद्धान्तहरू अवलम्बन गरी गण्डकी बोर्डिङ स्कुलको स्थापना गरियो जसलाई सुरुमा नेपाली आदर्श माध्यमिक विद्यालय भनिन्थ्यो । त्यहाँ नेपाली भाषामा कक्षाहरू सञ्चालन गरिन्थे, छात्रावासमा बस्ने विद्यार्थीहरूले खाना बनाउने तथा सरसफाइ गर्ने जस्ता कार्यहरूमा सघाउँथे । उनीहरू आफैले आफ्ना लुगाहरू धुन्थे । पहिलो वर्षमा चारवटा कक्षमा जम्मा पचास जना विद्यार्थीहरू थिए । गण्डकी बोर्डिङ स्कुलको व्यवस्थापनको जिम्मेवारी पोखराको नागरिक समिति, अन्तर्राष्ट्रिय नेपाल संगति र यू.एम.एन. गरी तीन थरी साभेदारहरूमा निहित थियो । यू.एम.एन.ले विद्यालयका निम्ति भौतिक संरचनाहरू उपलब्ध गराइदियो । सुरुका कक्षाहरू खरले छाएका साना भुपडीहरूमा सञ्चालन गरिएका थिए भने जब नयाँ भवनहरू तयार हुँदै गए, ती कक्षाहरू क्रमशः यी हरेक नयाँ भवनहरूमा सारिए । केही वर्षहरूमा, भवन निर्माण कार्यक्रमको प्रतिफलका रूपमा छात्रावास, कक्षा कोठाहरू, विज्ञान प्रयोगशाला, पुस्तकालय, एउटा ठूलो हल, खेल मैदान लगायत एउटा विशाल कम्पाउन्डको समेत निर्माण भयो ।

देशको कृषिसम्बन्धि प्राथमिक आवश्यकता परिपूर्ति गर्न गण्डकी बोर्डिङ स्कुलको पाठ्यक्रममा व्यावसायिक कृषिको परिकल्पना गरिएको थियो । यसै क्रममा अमेरिकाका लारी र फिल आसर नेपाली भाषा अध्ययन पूरा गरी व्यावसायिक कृषि पाठ्यक्रमको विकास गर्न

पोखरा गए । यस कार्यक्रममा पशु स्वास्थ्य तथा विद्यालय नजिकको जमिन प्रयोग गरी फलफूल तथा तरकारी उत्पादन गर्ने जस्ता क्रियाकलापहरू समावेश गरिएका थिए । ग्रामीण युवा तालीम कार्यक्रमलाई यस विद्यालयको व्यावसायिक शिक्षाले जोड दिएको थियो । यो कार्यक्रम द्रुत गतिमा परिवर्तन भइरहेको शैक्षिक वातावरणसँग प्रतिस्पर्धा गर्न असक्षम विद्यार्थीहरूलाई सीपहरू प्रदान गर्न सिर्जना गरिएको थियो । यस योजनाले स-साना परियोजनालाई सहूलियत दरमा ऋण प्रदान गर्नुका साथै नेपालमा ४-एच क्लब संगठित गर्न सहयोग प्रदान गर्‍यो ।

नयाँ शिक्षा योजना अनुसार हस्तान्तरण गरिएका विद्यालयहरूमध्ये गण्डकी बोर्डिङ स्कुल (जि.वि.एस.) एक पहिलो विद्यालय थियो । त्यस बेला शिक्षा मन्त्रालयले नियुक्त गरेको व्यवस्थापन समितिद्वारा यो विद्यालय सञ्चालित भएको थियो र यू.एम.एन. यस समितिको सदस्य रहेको थियो ।

सन् १९८०को मध्यतिर शिक्षा मन्त्रालयले विद्यालयहरूमा गुणस्तरयुक्त निर्देशन वृद्धि गर्नुका साथै गण्डकी बोर्डिङ स्कुललाई क्षेत्रीय विद्यालय बन्न अनुरोध गरेकाले यस विद्यालयमा अरू परिवर्तन हुन थाले । यस अनुरोधका बारेमा यू.एम.एन.का शिक्षाविद्हरूमा धेरै छलफल भयो । तिनीहरूले जि.वि.एस.मा गरिने यस किमिसको वृद्धिले विद्यालय शुल्कमा वृद्धि हुन सक्ने र गरीब विद्यार्थीहरूले यहाँ भर्ना पाउन नसक्ने अवस्था आउन सक्छ भन्ने महसुस गरेका थिए । जेहोस्, डा. राजेन्द्र रोगोंग,^{१२} जो त्रिभुवन विश्वविद्यालयको प्रयोगशाला विद्यालयका प्रधानाध्यापक तथा नेपालका एक शिक्षाविद् थिए, उनले यस निमन्त्रणालाई स्वीकार गर्न यू.एम.एन.लाई प्रोत्साहित गरे । डा. रोगोंगले भनेका थिए कि उच्च गुणस्तरयुक्त शिक्षा पाउने विद्यार्थीहरू नेपालका भविष्यका अगुवाहरू हुन सक्छन्



सन् १९७९ मा स्व. श्री ५ महाराजधिराज वीरेन्द्र गण्डकी बोर्डिङ स्कुलको भ्रमण गर्दै, साथमा ब्रायन र बेजला उड

र उनीहरूले समस्त नेपाललाई प्रभावित पार्न सक्छन् । विद्यार्थीहरूलाई असल शिक्षा मात्र होइन उनीहरूका नैतिक व्यवहारहरूका निम्ति निर्देशन प्रदान गरिनेछ, भन्ने कुरा डा. रोंगोले परिकल्पना गरेका थिए ।

सन् १९८५ मा जि.वि.एस्. नेपालको पहिलो क्षेत्रीय विद्यालय बन्यो । कक्षाहरू अंग्रेजीमा सञ्चालन हुन थाले र एक वर्षपछि सन् १९८६ मा छात्राहरू पनि यस विद्यालयमा अध्ययन गर्न भर्ना पाए । सन् १९८० को मध्यदेखि यता विद्यालयमा विद्यार्थीहरूको भर्ना संख्या बढ्दै गयो र हाल यहाँ करिब ६ सय विद्यार्थीहरू भर्ना भएका छन् ।

जि.वि.एस्. आफ्नो उत्कृष्ट शैक्षिकस्तर एवं अतिरिक्त क्रियाकलापका कारण पटक पटक सम्मानित हुँदै आइरहेको छ । क्यानाडाका पि.भि. चण्डी, जो यू.एम.एन.का एक विदेशी कर्मचारी हुन्; उनले यस विद्यालयमा प्रधानाध्यापकका रूपमा काम गरिरहेका छन् । उनले श्री ५ को सरकार तथा श्री ५ महाराजाधिराज सरकारबाट विद्यालयका निम्ति थुप्रै पुरस्कारहरू प्राप्त गरेका छन् । सुरुमा विद्यालयको

विकास गर्ने क्रममा पन्ध्र जनासम्म विदेशी कर्मचारीहरूले यहाँ काम गरेका थिए । हालका वर्षहरूमा यू.एम.एन.का तीनदेखि पाँचजनासम्म शिक्षक, शिक्षिकाहरूले विशेषगरी अंग्रेजी, गणित अथवा विज्ञान विषयहरूका पठन-पाठनमा सहयोग गरिरहेका छन् । गरीब विद्यार्थीहरूलाई जि.वि.एस्.मा अध्ययन गराई उनीहरूलाई शैक्षिक योग्यता प्राप्त गर्न सक्षम बनाउनका निम्ति यू.एम.एन.ले छात्रावास लगायत अध्ययन शुल्कका लागि लाखौं डलर बराबरको छात्रवृत्ति प्रदान गरिरहेको छ ।

उक्त छात्रवृत्तिका निम्ति संसारका विभिन्न चर्चहरू लगायत विभिन्न व्यक्तिहरूले आर्थिक सहयोग प्रदान गरेका छन् । यसका निम्ति नेपालको पश्चिमका पहाडी क्षेत्रका विद्यार्थीहरूलाई प्राथमिकता दिइएको छ र जि.वि.एस्.को स्थापित लक्ष्य पनि यस क्षेत्रका विद्यार्थीहरूलाई गुणस्तरयुक्त शिक्षा प्रदान गर्नु रहेको छ । यहाँका विद्यार्थीहरूलाई यस विद्यालयमा भर्ना गर्नका निम्ति विद्यालयका तीन चारजनाको एउटा समूह



गण्डकी बोर्डिड स्कुलमा विद्यार्थीहरू विज्ञानको अध्ययन गर्दै

हरेक वर्ष दुर्गम क्षेत्रहरूमा गई जि.वि.एस्.मा अध्ययन गर्नका निम्ति सम्भावित विद्यार्थीहरूको खोजी गर्छन् । यी विद्यार्थीहरूको एउटा छोटो परीक्षा लिइन्छ र उनीहरूको परीक्षाको परिणामअनुसार यस विद्यालयमा अध्ययनका निम्ति छात्रवृत्ति प्रदान गरिन्छ । सन् १९७२ को व्यापक नयाँ शिक्षा योजनामा विद्यार्थीहरूलाई प्राविधिक एवं व्यावसायिक तालीम प्रदान गर्नमा पनि जोड दिएको थियो, जुन नेपालको विकासका निम्ति अत्यावश्यक सीपहरू थिए । सन् १९८० को जुलाईमा जुम्लामा कर्णाली प्राविधिक विद्यालय (के.टी.एस्.) को स्थापना गर्न यू.एम.एन. र श्री ५ को सरकारका बीच नयाँ सम्झौतापत्रमा हस्ताक्षर गरियो । त्यसबेला हप्तामा एकपटक मात्र काठमाडौँबाट जुम्लाका लागि हवाई सेवा उपलब्ध थियो तर वर्षामा त्यो पनि सम्भव हुँदैनथ्यो । हवाई जहाजको विकल्पको रूपमा यहाँ पुग्न मध्य नेपाल हुँदै सुर्खेतसम्म सोढ्र घण्टाको डरलाग्दो बसयात्रा गर्नुपर्थ्यो र सुर्खेतदेखि पहाडका डाँडाकाँडा छिचोल्दै पाँच दिनको पैदलयात्रा गर्नुपर्थ्यो । यहाँ मौसम छिन्नछिन्नमा परिवर्तन हुन्थ्यो । काँतरहरूका निम्ति यो

यात्रा सम्भव थिएन ! जुम्लामा सुरुमा काम गरेका यू.एम.एन.का विदेशी कर्मचारीहरू प्रायः आफ्ना छोराछोरीहरूसँग तिनीहरूको विद्यालय विदा भएको बेलामा लामो यात्रा गर्दथे । वास्तवमा अभै पनि स्थानीय गाउँलेहरू व्यापार, स्वास्थ्यसेवा र आफ्ना परिवारका सदस्यहरूसँग भेटघाट गर्न निरन्तर रूपमा पैदल यात्रा गर्छन् । श्री ५ को सरकार र यू.एम.एन.का अगुवाहरूले के निर्णय गरे भने यदि जुम्लामा यो प्राविधिक विद्यालय स्थापना र सञ्चालन गर्न सम्भव भयो भने नेपालका धेरैजसो क्षेत्रहरूमा यस्तै किसिमका विद्यालयहरू खोल्न सकिनेछ ।

अमेरिकाका बब र हेजल बक्नेर जो पोखरा जि.वि.एस्.मा नेपाली तथा विदेशी कर्मचारीहरूसँग काम गरिरहेका थिए, तिनीहरूले आफ्नो यो परिचित ठाउँ छोडी कर्णाली प्राविधिक विद्यालयका निम्ति भवन निर्माण गर्ने कठिन कार्यभार लिए । जब बक्नेर जुम्लामा पुगे उनले त्यहाँ एउटा सानो जलविद्युत् प्लान्टको निर्माण गर्ने चुनौती तिनीहरूका सामु देखा



निर्माण सम्पन्न भएपश्चात् कर्णाली प्राविधिक विद्यालय

पय्यो । यस्तो प्लान्ट तिनीहरूले निर्माण गर्ने स-मिल चलाउनका निम्ति अत्यावश्यक थियो । सुरुमा स्थानीय नेपालीहरूलाई निर्माण कार्यको तालीम प्रदान गरी त्यहाँ निर्माण गर्नुपर्ने पचासवटा भवनहरूमध्ये पहिलो भवन निर्माण कार्यको थालनी भयो । यी पचासवटा भवनहरू डाँडावरिपरि छरेर बनाउनुपर्ने थियो र जुम्ला बजारबाट यहाँसम्म पुग्न आधा घण्टा हिँड्नुपर्थ्यो । भवन निर्माणसम्बन्धी सीपहरू सिकाउन पर्खने अवस्था थिएन । लारी आसर, के.टी.एस्.का प्रधानाध्यापक सन् १९८० को जुलाइमा त्यहाँ आउनासाथ सोढजना विद्यार्थी भर्ना गरी बजारमा घर भाडामा लिई कक्षाहरू सुरु गरिए । त्यसपछि आयरल्यान्ड, अष्ट्रेलिया, फिनल्यान्ड र अमेरिका तथा अन्य देशका विदेशी कर्मचारीहरू यहाँ काम गर्न आए र विदेशी कर्मचारीहरूको समूह बढ्यो । यसका साथै नेपाली कर्मचारीहरूको संख्या पनि अनुपातिक रूपमा बढ्दै गयो ।

कर्णाली प्राविधिक विद्यालय (के.टि.एस्) को चार वर्षे पाठ्यक्रममा निर्माणकार्य, स्वास्थ्य तथा कृषिसम्बन्धी

सैद्धान्तिक एवं व्यवहारिक कक्षाहरू समावेश गरिएका थिए । के.टि.एस्.मा अध्ययन गर्ने विद्यार्थीहरू स्वास्थ्यसेवाका निम्ति अ.न.मी. तथा स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरू भए । कृषिका निम्ति जे.टि.ए. र निर्माण कार्यका निम्ति जुनियर ओभरसियर बने । बीउहरूको उत्पादन तथा विरुवा सार्ने कामका निम्ति कृषिसम्बन्धी पाठ्यक्रमलाई सहयोग पुऱ्याउन वन तथा नर्सरी कार्यक्रमको विकास गरियो । विदेशी स्वास्थ्य कार्यकर्ता तथा यहाँका स्वास्थ्यसम्बन्धी अध्ययन गरिरहेका विद्यार्थीहरूले सरकारी मातृशिशु क्लिनिक, खोप वितरण, स्वास्थ्य शिक्षाका साथसाथै जुम्लाको जिल्ला अस्पतालमा समेत सहयोग प्रदान गरे । यो समस्त कार्यक्रमलाई स्थानीय रूपमा जुम्ला यूनाईटेड मिसन परियोजना भनिन्थ्यो ।

पहिलो पाँच वर्षको काम सिद्धिएपछि के.टि.एस्.को प्रशासन श्री ५ को सरकारलाई हस्तान्तरण गरिएको थियो । यस समयमा नेपाली प्रधानाध्यापक नियुक्त गरिएको थियो । यू.एम.एन.ले के.टि.एस्.



काष्ठ मिलमा विद्यार्थीहरूका निम्ति व्यावहारिक वन सीपहरू, जुम्ला

क्याम्पसका निम्ति भौतिक संरचना तथा भवनहरू निर्माण गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिनुका साथै शिक्षण कार्यक्रममा सहयोग प्रदान गर्न शिक्षकहरू उपलब्ध गराइ राख्यो । सन् १९९५ को जुलाईमा यो चरण औपचारिक रूपमा समाप्त भयो । त्यसपछि यू.एम.एन.ले क्याम्पस निर्माणको आफ्नो मुख्य भूमिकाबाट हात भिकी कर्णाली सामुदायिक सीप तालीम कार्यक्रम (के.सि.एस्.टी.) मा ठूलो नेपाली समूहसँग काम गर्न नयाँ सम्झौतापत्रमा हस्ताक्षर गर्‍यो । यू.एम.एन.ले प्राविधिक विद्यालयमा शिक्षकहरू निरन्तर रूपमा उपलब्ध गराइरह्यो तर के.सि.एस्.टी.को प्रयास चाहिँ बृहत् कक्षाहरूद्वारा जुम्ला बजार बाहिरका समुदायका सदस्यहरूमा सीप विकास गर्नुप्रति निर्देशित थियो । यस कार्यक्रमका गतिविधिहरूमा अनौपचारिक शिक्षा, पशु स्वास्थ्य तालीम, उच्च जातका तरकारीका बीउहरूको वितरण, धुँवाँरहित चुलोको उत्पादन तथा वितरणमा सहयोग र नवीकरण गर्न सकिने इन्धनका स्रोतहरूमा सीमित सहयोग जस्ता कार्यक्रमहरू समावेश गरिएका

थिए । के.सि.एस्.टी.का बहुसंख्यक सदस्यहरू जुम्ला जिल्लाका स्थानीय नेपालीहरू थिए ।

सरकारले नेपालमा विद्यालयका लागि प्रत्यक्ष जिम्मेवारी बहन गर्न थाले पछि, परिवर्तन भइरहेको शैक्षिक वातावरणले गर्दा यू.एम.एन.मा “काजमा पठाइने कर्मचारी” को अवधारणा सुरु भयो । “काजमा पठाइने कर्मचारी” भनेको त्यस्तो व्यक्ति हो जो एउटा नेपाली संस्थानमा काम गर्नका लागि यू.एम.एन.द्वारा खटाइएको हुन्छ । नयाँ शिक्षा योजनाको आगमन हुनुभन्दा पहिले नै यस प्रकारको काजको काम गर्ने पहिलो यू.एम.एन.का व्यक्ति रोन वाइअट थिए जसलाई सन् १९६१ मा तनहुँ जिल्लाको बन्दीपुर हाइ स्कुलमा खटाइएको थियो । औपचारिक काजमा खटाउने कामका निम्ति सम्बन्धित संस्थानसँग एउटा लिखित सहमति हुने गर्छ र कतिपय अवस्थाहरूमा काजमा खटाइएको व्यक्तिका लागि उक्त व्यक्ति राख्ने संस्थाले नै भिसाको प्रबन्ध मिलाइदिन्छ । यसरी नयाँ शैक्षिक योजना सन् १९७२ मा लागू भएपछि गोरखा, महेन्द्र भवन तथा

गण्डकी बोर्डिङ स्कुलमा काम गरिरहेका यू.एम.एन. का विदेशी कर्मचारीहरू काजमा पठाइएका कर्मचारीहरू बन्न पुगे । गोरखामा, आँप पीपल, लप्सीबोट, लुईटेल र जौबारी स्कुलहरूमा सन् १९७२ मा काजमा पठाउने काम भएको थियो र पछि मर्कैसिड (सन् १९७९-१९८८) थलाजुङ (सन् १९८२-१९८८) र नामजुङ (सन् १९८३-१९८८) मा र पोखरामा पनि काजमा पठाउने काम भएको थियो । ज्यालेचौरको एउटा सानो गाउँको विद्यालयमा सन् १९८२-१९८७ मा र शिक्षक तालिममा सहयोग गर्नका निम्ति पोखरा पृथ्वी नारायण क्याम्पसमा सन् १९८२-१९९१ मा काजमा पठाइएको थियो ।

यी बाहेक अन्य ठाउँहरूमा पनि यू.एम.एन.बाट खटाइएका कर्मचारीहरूले काम गरेका छन्; जस्तै : पाठ्यक्रम विकास, आधारभूत प्राथमिक शिक्षा, प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम (सि.टि.इ.भि.टि) को लाइब्रेरी विज्ञान, काठमाडौं विश्वविद्यालय (नेपालको पहिलो निजी विश्वविद्यालय) मा इन्जिनियरिङ, शिक्षा तथा व्यवस्थापन विषयका प्राध्यापकहरूको रूपमा र त्रिभुवन विश्वविद्यालय, चिकित्सा शास्त्र अध्ययन संस्थान । काजमा पठाइएका कर्मचारीहरू लचकदार र विभिन्न प्रकारका काम गर्न सक्ने खालका मानिसहरू हुनु आवश्यक हुन्छ जसले परिवर्तनशील अवस्थाहरूभित्र भिन्न व्यवस्थापन तथा नेतृत्व शैलीहरूमा आफूहरूलाई घुलमिल गराउन सक्न् । उनीहरूले आफ्नो भूमिका भनेको अरूलाई उनीहरूका लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न सहयोग पुऱ्याउन हो भन्ने ठान्दछन् ।

यू.एम.एन. को कामको सुरुवातदेखि नै केही प्रौढ साक्षरता कक्षाहरू सञ्चालन गरिएका थिए तर यू.एम.एन.को सुरुको उद्देश्यचाहिँ नेपाली कर्मचारीहरूलाई आफ्ना सीपहरू सुधार्न सक्षम गराउनु

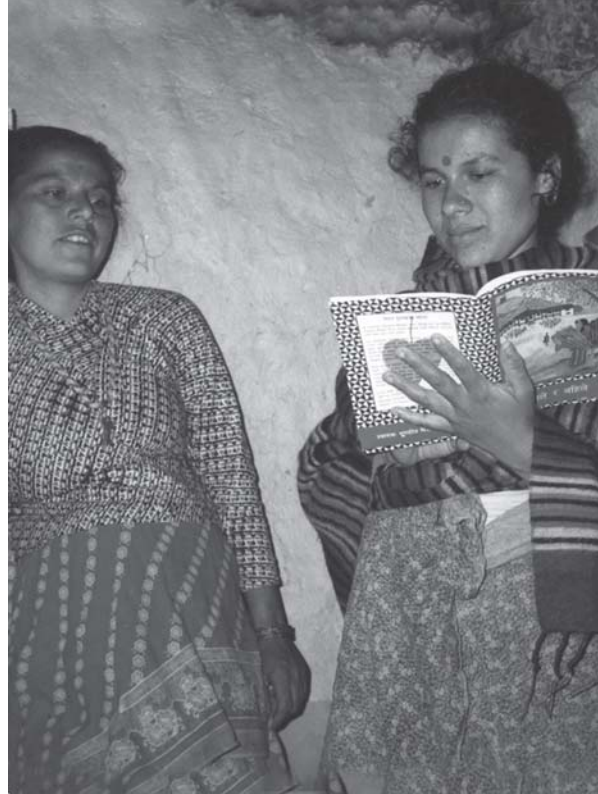
र उनीहरूको कार्य दक्षता बढाउनु थियो । सन् १९८० मा ब्राजिलका चतुर शिक्षाविद्को विकासकार्यद्वारा प्रौढशिक्षामा ल्याएका नयाँ अवधारणाहरूको परिणाम स्वरूप प्रौढशिक्षा कार्यक्रमहरू आफैमा जीवित भए र तिनीहरूलाई अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रम भनी नामकरण गरियो । यू.एम.एन.मा सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रम अन्तर्गत साक्षरता कक्षाहरू सुरु गरिए । व्यावहारिक साक्षरताका कक्षाहरूमा सुरुमा विषयहरू थिए : मातृ तथा शिशु स्वास्थ्य, सरसफाइ र पोषण ।

सन् १९८० - १९८५ देखि यू.एम.एन. हेडक्वाटर्समा स्थापना गरिएको अनौपचारिक शिक्षा सहयोग कार्यालयले एउटा परामर्श सेवा उपलब्ध गरायो र अनौपचारिक शिक्षाका निम्ति प्राथमिक पाठ्यपुस्तकको विकास गर्‍यो । सुरुमा विशेषगरी गोरखामा र ललितपुर सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूमा कक्षाहरू सञ्चालन गरिएका थिए, तर छिट्टै भण्डै सम्पूर्ण यू.एम.एन.का कार्यक्रमहरूले सक्रिय अनौपचारिक शिक्षा कक्षाहरूको विकास गरे । सहयोग कार्यालयले प्रौढशिक्षा विधिहरूमा तालिम तथा निर्देशन दियो, अनुगमन गर्‍यो र कामदारहरूलाई हौसला दियो । कार्यक्रमका लागि पाठ्यपुस्तकहरू तथा आवश्यक सामग्रीहरू पनि उपलब्ध गराइदियो । त्यहाँ प्रयोग गरिएको अवधारणा सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूमा पाइएको समूह अवधारणासँग मिल्दोजुल्दो थियो । स्वास्थ्य कार्यक्रमहरू महिला सहायकहरू तथा स्वयंसेवकहरूमा भर परे; जस्तै: अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रमले कक्षाहरूको नेतृत्व गर्न स्थानीय गाउँलेहरू “सहजकर्ताहरू” बन्नुपर्छ भन्ने कुराको पहिचान गर्‍यो । यस्ता धेरैजसो सहजकर्ताहरू आफै भर्खरै शिक्षित भएकाहरू हुन्थे । त्यस कार्यक्रममा विशेषगरी प्रौढ शिक्षा सिकारुहरूका लागि तयार पारिएको *नयाँ गोरेटो* भन्ने पाठ्यपुस्तक प्रयोग गरिन्थ्यो । सरकारद्वारा विकसित यस पुस्तकले साक्षरतामा विश्वव्यापी प्रत्यत्नहरूबाट निस्केका नयाँ

सोभबुभहरूको प्रयोग गरेको थियो । सहजकर्ताहरू भनेका कक्षाका शिक्षकहरू, उत्प्रेरकहरू तथा व्यवस्थापकहरू हुन्थे । कक्षामा मुख्य सहभागी हुने र पढ्न चाहनेहरूमा धेरैजसो प्रौढ महिलाहरू हुने गर्थे ।

गाउँका प्रौढ महिलाहरूमा त्यसले ठूलो प्रभाव पार्यो । पहिलोपटक महिलाहरूलाई कक्षामा भर्ना हुनका निम्ति सामुदायिक तथा राजनैतिक नेताहरूद्वारा, परियोजनाको नेतृत्वद्वारा निमन्त्रणा तथा उत्प्रेरित गरिएको थियो । अझ त्यसभन्दा पनि महत्वपूर्ण कुरा त उनीहरूका श्रीमान्हरू तथा सासूहरूले पनि पढ्न जान हौसला दिन्थे । धेरैका लागि त्यो समूहमा जम्मा भई केही सिक्ने, आफ्ना चासोका कुराहरू बाँड्ने र आफ्ना परिवारहरूका निम्ति निर्णय गर्दा सोचविचार गर्नुपर्ने रहेछ भनी छलफल गर्न पाउने पहिलो अवसर थियो । कक्षाहरू हुँदा हप्ताको ६ दिन मट्टितेलबाट बल्ने लाल्टिनको उज्यालोमा हुने गर्थे र महिलाहरूले आफ्ना परिवारका सबै जिम्मेवारीहरू पूरा गरिसकेपछि मात्र कक्षा सुरु हुन्थे । कक्षाहरू प्रायः राती ११ बजेसम्म चल्थे र महिलाहरू हिँडेर घर गई चिसो भात खान्थे र त्यसपछि भाँडाकुँडा माभन्थे गर्थे । तर पनि उनीहरूका गुनासाहरू थोरैमात्र थिए ।

आधारभूत नयाँ गोरेटो साक्षरता पाठ्यक्रम ६ महिनाका लागि तयार गरिएको थियो; तर धेरैजसो यू.एम.एन. कार्यक्रमहरूले हरेक क्षेत्रमा दुई वर्षदेखि तीनवर्षसम्म यो कार्यक्रम चलाउँथे । यस कार्यक्रमका पाठहरूमा शिशु तथा मातृ स्वास्थ्य, करेसावारी, जलस्रोत विकास, चर्पी निर्माण, पोषण तथा आय आर्जन जस्ता विषयहरू संलग्न गरिन्थ्यो । सन् १९९० को कुनै एक समयमा यू.एम.एन.का कार्यक्रमहरूमा मात्र छरिएका गाउँहरूमा, ६ हजारभन्दा बढी प्रौढहरू हप्ताको ६ दिन कक्षाहरूमा उपस्थित हुन्थे । तिनमा सरकार तथा अन्य अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी



नयाँ साक्षर भएकाहरू पढाइको आनन्द लिँदै

संस्थाहरूद्वारा प्रायोजित अन्य कार्यक्रमहरूका सयौं मानिसहरू सहभागी भएका थिए । यू.एम.एन.का कार्यक्रमहरू धेरैजसो सडकदेखि टाढा एकान्त क्षेत्रहरूमा हुन्थे र जिल्लाका कर्मचारीहरूद्वारा तिनको पहल गरिन्थ्यो, कार्यान्वयन गरिन्थ्यो र निरीक्षण गरिन्थ्यो ।

अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रमहरूमा आएको नयाँ रुचिले प्रौढ महिलाहरूलाई चाखलाग्दा र सान्दर्भिक पाठ्यसामग्रीहरू विकास गर्नुपर्ने खाँचो देखायो । महिलाहरूले आफ्नै शब्दहरूमा भनेका कथाहरू राखी, अनि ती कथाहरूलाई तस्विरमा देखाएर उचित आकारमा पुस्तकहरूको विकास गरिएको थियो । ती पुस्तकहरूलाई “पीपल पुस्तक माला” भनिन्थ्यो, र ती नेपालभरि पाइने लोकप्रिय पीपलबोटको नामले नामकरण गरिएका थिए । पढाइका विभिन्न



अनौपचारिक शिक्षाका कक्षाहरूले गाउँलेहरूलाई सिक्न, पढ्न र लेख्न मद्दत गर्दछ

तहहरूलाई सुहाउने गरी तिनीहरूका आवरण आकर्षक र रंगीन गरिएका थिए । पुस्तकका शीर्षकहरू बालिका दुलहीहरू, मानसिक स्वास्थ्य, आगो, विवाह, बिमारी, महिला बेचिखिन, श्रापहरू, महिलाहरूले बाँड्न चाहेका कुनै पनि अनुभव आदि थिए । आज नेपालभरि जहाँजहाँ अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिएका छन्, त्यहाँ पीपल पुस्तकहरू राता, नीला, प्याजी र हरिया आवरणहरूमा पाउन सकिन्छ ।

सन् १९८० को अन्त्यमा जाजरकोट जिल्लाका समुदायका सदस्यहरूले यू.एम.एन.लाई उनीहरूको जिल्लामा कार्यक्रम सुरु गर्न अनुरोध गरे । शैक्षिक तथा सामुदायिक विकासका आवश्यकताहरूका बारेमा एउटा सर्वेक्षण गरिएको थियो । त्यसपछि सन् १९९१ एप्रिलमा सम्पूर्ण जाजरकोट जिल्लालाई समेट्नका लागि यू.एम.एन.ले अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रम उपलब्ध गराउने विषयमा शिक्षा मन्त्रालयसँग एउटा सहमति पत्रमा हस्ताक्षर गरेको थियो । यो चाहिँ नेपालको अति कम विकसित क्षेत्रहरूमध्ये एउटा थियो । त्यस

जिल्लामा १२०,००० जनसंख्या थियो र त्यहाँको अनुमानित औसत आयु ५० वर्ष थियो । जिल्लाभरि साक्षरता दर १४% थियो र महिलाहरूका हकमा यो १% भन्दा तल थियो । त्यस समयमा त्यहाँ धेरैले के भन्ने गर्दथे भने यस जिल्लामा एकजना छत्राले मात्र एस.एल.सी. पास गरेकी थिइन् ।

जाजरकोट जिल्लाका लागि अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रम जिल्लाका विभिन्न भागहरूमा पटक-पटक गरेर लागू गरिएको थियो र त्यो दस वर्षभित्र पूरा गर्नुपर्ने थियो । कार्यक्रमका कर्मचारीहरू मध्ये धेरैजसो स्थानीय नेपाली कर्मचारीहरू थिए र केही बाहिर जिल्लाबाट आएका नेपाली कर्मचारीहरू पनि थिए । त्यसमा कुनै समयमा तीनदेखि चारजना विदेशी कर्मचारीहरू थिए । त्यो कार्यक्रम अनौपचारिक शिक्षा कक्षाहरूमा आधारित थियो र त्यसमा करेसाबारीसम्बन्धी व्यावहारिक कक्षाहरू, चर्पी निर्माण, जलस्रोत विकास तथा आय स्रोतका कक्षाहरू थपिएका थिए । त्यसको एउटा आकर्षक विशेषताचाहिँ “आउट

अफ् स्कुल” किशोरीहरूको कार्यक्रम थियो जसको उद्देश्य पहिले शिक्षा नपाएका जवान केटीहरूलाई छिटो सिक्ने सिकाउने गर्ने वातावरण उपलब्ध गराउनु थियो । यसबाट तिनीहरू सरकारी विद्यालयहरूमा कक्षा तीनमा भर्ना हुन सक्षम हुन्थे । “आउट अफ् स्कुल” कक्षाहरू केटीहरूले आफ्ना घरमा काम सुरु गर्नुभन्दा अघि नै सबैरे विहान हुने गर्दथे ।

सन् १९९५ मा, जाजरकोट कार्यक्रमको परियोजना क्षेत्रहरूमा महिलाहरूको साक्षरता दर कार्यक्रम सुरु हुँदा २% थियो भने त्यसमा वृद्धि भएर त्यति बेला २३% पुगेको थियो र पुरुषहरूका हकमा ७% देखि बढेर ४१% पुगेको थियो । सन् १९९५ मा पनि ७०० खाल्डे चर्पीहरू र ३४७ धुवाँरहित चूलाहरू निर्माण गरिएका थिए र २२० वटा धाराहरू मर्मत गर्नुका साथै ३०,७५७ मिटर लामो पैदलबाटो तयार गरिएको थियो । यी सुधारका कार्यहरू सन् १९९५ मा ३,४५४ सहभागीहरू सहित सञ्चालन गरिएका ८७३ अनौपचारिक शिक्षा कक्षाहरूका कारणले भएका थिए । सन् १९९९-२००० मा सुरक्षाको समस्याहरूले गर्दा, यो दस-वर्षे कार्यक्रम अन्तर्गत त्यस जिल्लाका सम्पूर्ण क्षेत्रहरूमा आफ्ना सबै निर्धारित क्रियाकलापहरू पूरा गर्न सम्भव भएन । सुरक्षाद्वारा प्रभावित क्षेत्रहरूमा योजनामुताबिक सन् २००० को जुलाईमा कार्यक्रम बन्द नभइन्जेलसम्म पनि न्यून तहमा रहेर काम भइरह्यो । परियोजनाको जीवन अवधिसम्ममा जाजरकोट जिल्लाका ३० क्षेत्रहरूमध्ये २८ क्षेत्रबाट आएका ११,४८६ व्यक्तिहरूले परियोजनाका क्रियाकलापहरूमा भाग लिएका थिए । कार्यक्रम बन्द हुँदा जिल्लाका अगुवाहरूले उक्त कार्यक्रमका “ग्राजुएटहरू” द्वारा स्थापना गरिएका नयाँ गैरसरकारी संस्थाहरूले सहयोग दिने कुरा बताएका थिए । सन् २००० मा त्यहाँ ५ घण्टासम्म लामो बन्द समारोह भएको थियो । बोल्न चाहने जोसुकैलाई पनि मौका

दिइएको थियो र भण्डै सबैजसो बोलेका थिए । बोल्नेहरूमा अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रमद्वारा सशक्तीकरण गरिएका गाउँलेहरू पनि थिए ।

जाजरकोटमा गरिएका प्रयत्नहरूको परिणामस्वरूप दुईवटा अन्य अनौपचारिक कक्षाहरू स्थापना गरिएका थिए-दैलेख (१९९८) र मुगु (१९९९) जिल्लाका निम्ति सहमति पत्रहरूमा हस्ताक्षर भएको थियो । यी दुईवटै कार्यक्रमहरूका आ-आफ्नै विशेषताहरू थिए । दैलेख अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रममा उनीहरूका समुदायहरूमा महिलाहरूलाई निर्णय गर्न सशक्तीकरण गर्नेगरी व्यावहारिक साक्षरता कक्षाहरू सञ्चालन गरिएका थिए । सानो ऋण कार्यक्रम पनि दैलेख कार्यक्रमको एक भाग बनेको थियो र त्यसलाई समुदायका महिलाहरूले उत्पादकसहयोग गरेका थिए । मुगुमा साक्षरता तालिम, प्राथमिक शिक्षा सहयोग र चेतना अभिवृद्धिमा जोड दिइएको थियो । मुगु कार्यक्रममा अल्पसंख्यक मुगाली भाषा बोल्नेहरूका निम्ति नेपालीमा पढ्न लेख्न सिक्ने संक्रमणकालीन अवस्थाका लागि “मातृ-भाषाको” एक भाग पनि राखिएको थियो । सन् २००२ मा मुगाली भाषामा इतिहाससमै पहिलोपटक पुस्तकहरू छापिएका थिए । सन् २०००-२००२ का वर्षहरूमा नेपालका भण्डै सबै जसो पश्चिमी क्षेत्रका भागहरूलाई असर पारेको सुरक्षा अवस्थाको कारणले गर्दा मुगु तथा दैलेखका अनौपचारिक कक्षाहरूको निरन्तरतामा जोखिम पुगेको थियो । तर स्थानीय समुदायहरूसँग राम्रो सम्बन्ध भएको हुनाले भिन्न प्रकारले कामले निरन्तरता भने पाइरह्यो ।

सन् १९९० मा सरकारले नेपालको शैक्षिक प्रणालीलाई सुधार गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दियो । श्री ५ को सरकारको उच्च माध्यमिक शिक्षा बोर्ड अन्तर्गत, एउटा “दस जोड दुई” कार्यक्रम सुरु गरियो जसमा आधाभूत दस वर्ष विद्यालयमा अध्ययन गरेपछि अन्य

दुई वर्ष थप्ने योजना पर्दथ्यो । यसरी थपिएका अतिरिक्त वर्षहरूले विज्ञान, शिक्षाशास्त्र, वाणिज्य वा मानविकीसम्बन्धि शिक्षा उपलब्ध गराउँदथे र ती विद्यालयहरूले नेपालभरिका प्रविणता प्रमाणपत्र तहका क्याम्पसहरूको ठाउँ ओगट्ने लक्ष्य राखिएको थियो । सुरुमा “दस जोड दुई” का लागि छानिएका विद्यालयहरूमध्ये धेरैजसो एकान्त ग्रामीण इलाकाहरूमा अवस्थित थिए किनभने ग्रामीण मानिसहरू कुनै सहरी क्षेत्रमा नआई आफ्नै ठाउँबाट त्यहीँ उच्च शिक्षा प्राप्त गर्न सक्नु भनी त्यो कार्यक्रम ल्याइएको थियो । यस अन्तर्गत यू.एम.एन. श्री ५ को सरकारसँग सहभागी भयो र दुईवटा विद्यालयहरूलाई सहयोग उपलब्ध गराउने विषयमा सहमति प्रकट गर्‍यो । ती विद्यालयहरू हुन् पहिलो सन् १९९६ मा काम सुरु भएको दैलेखको दुल्लूमा सञ्चालित विद्यालय र दोस्रो स्याङ्जा जिल्लाको चिलाउनेवासमा सञ्चालित विद्यालय । चिलाउनेवासको विद्यालय पोखरा र तानसेन जाने सडकको बीचदेखि नजिकैको दूरीमा पर्छ र त्यहाँ सन् १९९७ मा काम सुरु गरिएको थियो । यू.एम.एन. ले शिक्षक तालिममा, पुस्तकालय विकास गर्नमा सहयोग गरेको थियो र ती विद्यालयका शिक्षकहरू तथा प्रशासनसँग काम गर्न र त्यस क्षेत्रका प्राथमिक विद्यालयहरूलाई सीमित तवरले सहयोग गर्न विदेशी विशेषज्ञहरूलाई काजमा पठाएको थियो । गण्डकी बोर्डिङ स्कूलले पनि “दस जोड दुई” कार्यक्रमको पाठ्यक्रम सञ्चालन गर्‍यो र सन् २००१ मा जि.बि.एस्. क्याम्पसमा विज्ञानकक्षाको उद्घाटन भयो ।

सन् १९५३ को सुरुको दीक्षितपत्रले नेपालीहरूको तालिममा यू.एम.एन. संलग्न हुनुपर्ने कुरा स्पष्टसँग उल्लेख गरेको छ । सुरुका दिनहरूमा धेरैजसो नेपाली कर्मचारीहरूले आफ्नो कामका लागि आवश्यक पर्ने सीपहरू काम गर्दागर्दै सिके । सन् १९६७ मा नेपाली कर्मचारीहरूलाई सीप अभिवृद्धिको कार्यमा सहायता

गर्नका निम्ति एउटा छात्रवृत्ति कार्यक्रम सुरु गरियो । उनीहरूले पढ्दै गर्दा ती कर्मचारीहरूले आफ्नो नियमित तलब पाइराख्ने सुनिश्चितता गरियो । सन् १९७१ मा डोरोथिय फ्रिडेरिकी (जर्मनी) उक्त कार्यक्रमका निम्ति पहिलो पूर्णकालीन सचिव भएपछि छात्रवृत्ति कार्यक्रमको विस्तार भयो । सन् १९७७ मा यो कार्यक्रम पुरुषोत्तम नेपालीको नेतृत्व अन्तर्गत आयो । सन् १९९२ सम्ममा तालिम तथा छात्रवृत्तिको २५औँ वार्षिकोत्सव हुँदा २४०० जवान मानिसहरूलाई छात्रवृत्तिहरू दिइएको थियो र के अनुमान गरिएको थियो भने यू.एम.एन.का अस्पतालहरूका भण्डै सबै नर्सिङ तथा प्यारामेडिकल कर्मचारीहरूले सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरू तथा नर्सिङ क्याम्पसका कुनै न कुनै प्रकारका सहयोग प्राप्त गरेका छन् । कार्यक्रमका सुरुका वर्षहरूमा, श्री ५ को सरकारले उनीहरूका कामका लागि तोकेको योग्यता हासिल गर्नका निम्ति कर्मचारीहरूलाई सहयोग गरेको थियो र यसमा जोड दिएको थियो । पछि छानिएका कर्मचारीलाई मात्र उच्च शिक्षा अध्ययनका निम्ति पहिचान गरियो र उनीहरूलाई विशेषगरी भारतमा र एसिया बाहिरका अन्य देशहरूमा पठाइन्थ्यो । आज, यू.एम.एन. ले दिएको छात्रवृत्तिपाई अध्ययन गरेका मानिसहरू नेपालभरि पाइन्छन्; ती मध्ये कोही सरकारी नेतृत्वका पदहरूमा छन्, कोही निजी व्यापारमा छन् र अरू केही यू.एम.एन. लगायत अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूमा आवद्ध छन् ।

सन् १९८० को मध्यमा विशेष गरी यू.एम.एन.ले काम गरिरहेका जिल्लाहरूमा प्राथमिक शिक्षा छात्रवृत्तिहरू स्कूल पढ्ने बालबालिकाहरूलाई पनि दिइयो । सन् १९९० मा निःशुल्क प्राथमिक शिक्षा तथा यू.एम.एन. छात्रवृत्तिका लागि स्रोत-साधनहरू घट्दै गएकोले केटीहरू, अपाङ्गहरू तथा आफ्ना आमा-बाबु जेलमा भएकाहरूलाई छात्रवृत्ति दिन थालियो । छात्रवृत्ति

कार्यक्रम यू.एम.एन.का प्रतिवेदनहरूमा पनि समाचारको शीर्षक बनेन, तर यसले छात्रवृत्ति पाउनेहरूलाई अति ठूलो प्रभाव पारेको छ र देशमा मानव स्रोतको निमार्णमा फाइदा पुऱ्याएको छ ।

१९९१ मा यू.एम.एन.ले काठमाडौं विश्वविद्यालयसँग दुई तले विज्ञान भवन निर्माण गर्न, विदेशी शिक्षकहरू उपलब्ध गराउन, छोटो समयका लागि परामर्शदाताहरू उपलब्ध गराउन र छात्रवृत्तिका लागि सीमित कोष उपलब्ध गराउनका निम्ति समझदारी पत्रमा हस्ताक्षर गर्‍यो । समझदारी पत्र नियमित रूपमा नवीकरण गरिएको छ र अवधि पनि बढाइएको छ । नेपालको पहिलो निजी विश्वविद्यालय काठमाडौं विश्वविद्यालय, काठमाण्डौ उपत्यकाबाहिरको एउटा सानो सहर धुलिखेलमा स्थापना भएको छ । निजी रूपमा पैसा तिर्ने विद्यार्थीहरूका लागि यो विश्वविद्यालय महँगो भएतापनि यसले विश्व विद्यालय तहमा एउटा उच्च गुणस्तरको शिक्षा उपलब्ध गराएको छ । यू.एम.एन.ले इन्जिनियरिङ्ग तथा व्यवस्थापन र विज्ञान विषयमा विशेषज्ञको योगदान दिएको छ र धुलिखेल नगरपालिकाको साभेदारीमा गुणस्तर शिक्षा परियोजनामा सहयोग पुऱ्याएको छ ।

यू.एम.एन.ले सन् १९८१ देखि १९९२ सम्म यू.एम.एन.मा राम्रो तालिम प्राप्त सेक्रेटरीहरूको आवश्यकता पूरा गर्न एउटा सानो बिजनेस स्कुल स्थापना गरेको थियो । त्यहाँ अंग्रेजी कक्षाहरू पनि चलाइएका थिए । यो सञ्चालन भएको ११ वर्षमा ३५६ विद्यार्थीहरूले पाठ्यक्रम पूरा गरी यू.एम.एन. र अन्य छानिएका संस्थाहरूका आवश्यकताहरूको पूर्ति गरेका थिए । सन् १९९२ मा स्थानीय आवश्यकताहरू पूर्ति गर्न काठमाडौंमा निजी सेक्रेटेरियल विद्यालयहरू स्थापना भएपछि यू.एम.एन.को बिजनेस स्कुलको कुनै आवश्यकता परेन र यो बन्द गरियो ।

शैक्षिक क्रियाकलाप अन्तर्गत यू.एम.एन. संलग्न भएका अन्य क्षेत्रहरूमा विदेशी कर्मचारीहरूले सरकारी कार्यक्रमहरू अन्तर्गत छानिएका व्यावसायिक विधाहरूमा काम गर्ने गतिविधिहरू पनि पर्दछन् । सन् १९८४-२००० सम्म बेलायतको हेलेन पार्सन्सले यू.एम.एन.सँग सम्बन्धित संस्थाहरूलाई पुस्तकालय तथा सूचना सेवाहरूमा पनि सहयोग तथा परामर्श उपलब्ध गरायो । अझ महत्वपूर्ण कुरा त, यसले नेपाली पुस्तकालय संगठन तथा नेपाल राष्ट्रिय पुस्तकालयलाई पनि सहयोग गर्‍यो । त्यस्तै प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषदसँग काम गरी अर्ध-व्यावसायिक पुस्तकालय कर्मचारीको कामका लागि आवश्यक कुराहरू तयारी गर्ने र प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषदका लागि पुस्तकालयको पाठ्यक्रम तयार गर्न सहयोग गर्नु पनि अर्को महत्वपूर्ण पक्ष थियो । सन् १९८० को मध्यमा बेलायतकी क्रिष्टिन स्टोनले देशभरिका विद्यालयहरूमा प्रयोग गरिने पाठ्यपुस्तकहरू तथा शिक्षक निर्देशिकाहरूको विकास गर्ने कार्य सम्हालिन् । नवीन तथा अन्तरक्रियात्मक पाठहरूको र सिकाइ विधिहरूबारे सबै शिक्षकहरूले उच्च प्रशंसा गरेका थिए र उनीहरू साँचा रूपमा विद्यार्थीहरूलाई सिकनमा सहयोग गर्नमा मात्र होइन, तर कसरी सिक्ने भन्ने सिकाउन पनि उत्प्रेरित भएका थिए । शिक्षक तालिमका कार्यशालाहरू सधैँनै उत्सुकताका साथ भाग लिने सहभागीहरूले भरिन्थे ।

विगत वर्षहरूमा यू.एम.एन.ले विदेशी कर्मचारीका छोराछोरीहरूको विद्यालय पढाइमा पनि सहयोग गरिरहेको छ । यो एउटा प्रशासनिक सहयोग कार्यक्रम भए तापनि यू.एम.एन.को शिक्षा विभागभित्र उक्त कार्यक्रमको व्यावसायिकतालाई पनि प्रार्थमिकता दिइएको छ । यो कहिल्यै पनि सजिलो काम थिएन । विदेशी कर्मचारीका छोराछोरीहरू विभिन्न भाषाहरू बोल्ने र विभिन्न देशहरूबाट आएका हुन्थे र



सन् १९९३ तिर काठमाडौं अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययन केन्द्रमा ६० जना विद्यार्थी थिए र व्यक्तिगत पत्राचार विधिद्वारा अध्ययन गर्नुभन्दा उनीहरूले साधारण पाठ्यक्रम सुरु गरे ।

तिनीहरूलाई त्यसैअनुसार पाठ्यक्रमहरू पनि मिलाउनुपर्दथ्यो । यी वर्षहरूमा यू.एम.एन.ले ५-११ वर्ष उमेरका बालबालिकाहरूका लागि ट्युसन समूहहरूको व्यवस्था मिलायो र ११-१८ वर्ष उमेरका विद्यार्थीहरूका लागि काठमाडौं अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययन केन्द्रको व्यवस्था मिलायो । विदेशी शिक्षकहरू या त सदस्य राष्ट्रहरूद्वारा यू.एम.एन. लाई उपलब्ध गराइन्थ्यो या विदेशी कर्मचारीका छोराछोरीहरूलाई पढाउनका निम्ति शिक्षकहरू करारमा लिने गरिन्थ्यो । यी शिक्षकहरूका वरदानहरू र उनीहरूको सेवा गर्ने इच्छाले गर्दा बालबालिकाका आमाबाबुलाई देशका विभिन्न ठाउँहरूमा गएर विभिन्न पदहरूमा रही सेवा गर्न सक्षम बनायो । कुनै एक समयमा यहाँ विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रहरूमा सातवटा ट्युसन समूहहरू थिए । विविध सांस्कृतिक ट्युसन समूहहरूलाई पढाउन योग्य र दुर्गम स्थानहरूमा बस्न इच्छुक शिक्षकहरू पाउनका निम्ति एउटा विशेष चुनौती थियो । काठमाडौं अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययन केन्द्र सन् १९८७ मा यू.एम.एन.

र अन्तर्राष्ट्रिय नेपाल संगतिका संयुक्त प्रयासमा स्थापना गरिएको थियो । काठमाडौं अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययन केन्द्रले सुरुका तीन वर्षका लागि एउटा विशेष पाठ्यक्रम तयार पारेको थियो भने पछिका वर्षहरूमा ठूला विद्यार्थीहरूले १६ वर्षमा इन्टरनेसनल जेनरल सर्टिफिकेट सेकेन्डरी परीक्षाहरूका लागि तयार गर्दथे । सन् १९९८ देखि १७-१८ वर्षका परिपक्व विद्यार्थीहरूका लागि एडभान्स इन्टरमिडियट सर्टिफिकेट अफ एजुकेशन पनि उपलब्ध गराइएको छ ।

शिक्षामा यू.एम.एन.को कार्य नेपालमा शैक्षिक आवश्यकताहरू सन्तोषजनक रूपमा पूरा हुन नसकेको कुरालाई दृष्टिगत गरी सुरु भएको थियो: गोरखामा एउटा शिक्षक तालिम कार्यक्रम थियो, काठमाडौंमा र पोखरामा छात्राहरूका लागि एउटा एउटा विद्यालय थिए । नेपाल सरकारले तोकेबमोजिम परिवर्तनशील आवश्यकताहरू पूर्ति गर्नका निम्ति यी वर्षहरूमा क्रियाकलापहरूको निर्धारण गरिएको थियो ।

यू.एम.एन.को कार्यका अन्य प्रकार्यात्मक क्षेत्रहरूमा जस्तै सरकारका परिवर्तनशील प्राथमिकताहरूले चुनौती र नयाँ अवसरहरू ल्याए । सुरुमा कुनै एउटा अति बिग्रेको दृष्य पछि, गएर त्यो एउटा आशीर्वाद नै बन्यो । उदाहरणका लागि सन् १९७२ मा सरकारको, नयाँ शैक्षिक योजना थालिएपछि, संस्थान बनेपछि, यू.एम.एन.का केही मानिसहरूले शिक्षामा गर्ने कार्य असम्भव जस्तै हुन्छ भन्ने सोचेका थिए तर त्यो परिवर्तनले शिक्षकहरू तथा अरूलाई सरकारका कार्यक्रममा काजमा काम गर्न सक्ने अवसरहरू देखायो र सेवकाइमा धेरै नयाँ उपायहरू बाँड्ने मौका पनि दियो ।

ग्रामीण विकास

नेपालमा यू.एम.एन.को उपस्थितिको प्रारम्भदेखि नै देशको विकासका लागि कृषि तथा अन्य ग्रामीण क्रियाकलापहरू अपरिहार्य छन् भन्ने कुरा स्पष्ट थियो । नेपाल कृषि प्रधान देश हो । नेपालको जनसंख्याको ८० देखि ८५ प्रतिशत जनता सहरी सदरमुकामदेखि बाहिर बसोबास गर्दछन् । उनीहरू भिराला पहाडी भेगमा थोरै जग्गामा खेतीपाती गरेर जीविकोपार्जन गर्दछन् । खनजोत गर्न योग्य भूमि कम हुनु सधैंका लागि एउटा समस्या हुँदै आइरहेको छ र त्यस समस्यालाई बढ्दो जनसंख्याले भन्नु जटिल बनाएको छ । सन् १९६०को अन्त्यतिरको जनसंख्या १ करोड ३० लाख थियो । सन् २००१ को राष्ट्रिय जनगणनासम्म त्यो जनसंख्या बढेर २ करोड ३० लाख पुगेको छ । दुर्भाग्यवश जमिनमा भने कुनै परिवर्तन आएको छैन ।

यस्तो अवस्थामा कृषिबाट सुरु गरी ग्रामीण विकास कार्यमा संलग्न हुनु यू.एम.एन.का लागि एउटा जायज कुरा थियो । कृषिको एक भाग बनेको गोरखाको सामुदायिक सेवा परियोजनाले सागसब्जीहरू,

फलफूलहरू, डाले घाँसहरू, अन्नहरू, कीरा-फट्ट्याङ्ग्राहरू तथा रोगहरू र यिनैसँग सम्बन्धित माटो, ऋतु तथा मौसमको परीक्षण गर्‍यो । किसानहरूका गोठहरूमा कुखुराहरू, सुँगुरहरू, भैंसीहरू तथा आयातित इजरायली सानेन नामका दूधालु बाखाहरूको परीक्षण गरियो ।¹³ सधैं सानो तर अत्यन्त प्रभावकारी बन्न पुगेको गोरखा कृषि कार्यक्रम गण्डकी कृषि विकास परियोजनाको एक भाग बनाउनका निम्ति सन् १९७० मा श्री ५ को सरकारलाई हस्तान्तरण गरिएको थियो ।

सन् १९६१ मा श्री ५ को सरकारबाट डोटी तथा ओखलढुङ्गामा कृषिकार्यको विकास गर्न अनुमति प्राप्त भएको थियो । कैलाली जिल्लाको डडेलधुरामा काम गर्नका लागि अर्को सरकारी अनुमति पनि लिइएको थियो । डडेलधुराको कार्यक्रम जम्मा दुई वर्षसम्म मात्र सञ्चालनमा आएको थियो । यू.एम.एन.का कर्मचारीहरूले छाडेपछि अन्य कर्मचारीहरू पहिचान गरिएन र पछि उक्त कार्यक्रम बन्द भएको थियो । औषधालयसम्बन्धी काम गर्ने ओखलढुङ्गाको कार्यक्रम पनि सन् १९६९-७० सम्म कर्मचारीहरूको अभावले गर्दा पूर्णरूपमा विकास हुन सकेको थिएन । आँप पीपलको कृषिसम्बन्धी कार्यलाई श्री ५ को सरकारको अञ्चल विकास कार्यक्रममा हस्तान्तरण गरेपछि, गण्डकी आवासीय विद्यालयको पाठ्यक्रमको एक भागका रूपमा व्यावसायिक कृषि क्रियाकलापहरू वृद्धि गरिए । गण्डकी बोर्डिङ स्कुल बाहेक सन् १९७० देखि १९७८ सम्म यू.एम.एन. मा “स्व-निर्भर” हुने खालका कुनै अरू कृषि परियोजनाहरू थिएनन् । तर अस्पतालहरू समुदायहरूमा बिस्तार गरिएपछि सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूमा ग्रामीण विकासका क्रियाकलापहरू समावेश गरिएका थिए विशेषगरी पानी वितरण गरेर, पुरस्कार स्वरूप फलफूलका बिरुवा उपलब्ध गराएर अनि गाउँलेहरूलाई करेसावारी



सिँचाइका निमित्त नहर निर्माण कार्य, नवलपरासी

बनाउन लगाएर ग्रामीण विकासका क्रियाकलापलाई अगि बढाइएको थियो । ग्रामीण विकास कार्यक्रमहरू शान्त भवन सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रममा यति धेरै फैलिएका थिए कि सन् १९८३ मा पुनर्गठनको आवश्यकता परेको थियो । त्यसको एक भाग स्वरूप सामुदायिक प्रार्थमिक स्वास्थ्य सेवा कार्यक्रमले विशेष स्वास्थ्य कार्यक्रम अन्तर्गत केन्द्रित हुने काम जारी राख्यो सामुदायिक विकास सहयोगका कार्यक्रमले आफ्ना विकास सहयोग क्रियाकलापहरूलाई कृषि, पशुस्वास्थ्य, भू-क्षय रोक्नका लागि वृक्षारोपण, खाद्यप्रविधि, सफा खानेपानी वितरण, चर्पी तथा साधारण गाउँले उद्योगहरूको निर्माण जस्ता पक्षहरूमा विस्तार गर्‍यो । यी कार्यहरू स्वास्थ्य सम्बन्धी क्रियाकलापहरूमा घनिष्ठ तवरले एकीकृत गरिएका भए तापनि ती

कार्यक्रमहरू छुट्टाछुट्टै तवरले सञ्चालन गरिएका थिए । सन् १९८५ मा एउटा सामुदायिक स्वास्थ्य परियोजनाका पहिलो नेपाली निर्देशक श्यामकृष्ण रञ्जितद्वारा नेतृत्व गरिएको सामुदायिक विकास स्वास्थ्य परियोजना (सि.डि.एच.पी.) ले संस्थागत विकासका प्रयत्नहरूलाई पुनर्मिलन गरायो ।

पूर्वी पाल्पाको स्वास्थ्य पहुँच कार्यक्रममा एउटा यस्तै नमुना देख्न सकिन्छ । यस कार्यक्रमको प्रारम्भिक उद्देश्य प्रार्थमिक स्वास्थ्य सेवाहरू, स्वास्थ्य शिक्षा तथा स्वास्थ्य तालिमको स्थापना गर्ने भए तापनि नेपाली तथा विदेशी कर्मचारीहरूले गाउँको भौतिक अवस्था सुधार गर्नेतर्फ ध्यान दिए । त्यसैको परिणामस्वरूप गाईबस्तु सुधार तथा खानेपानी व्यवस्थाहरूको स्थापना भएको थियो ।

यसरी गाउँको वरिपरिको भौतिक अवस्था सुधार गर्न देखाइएको चासोसँग श्री ५ को सरकारको छैठौँ पञ्चवर्षीय योजनाले पनि मेल खाएको देखिन्छ यसैको परिणामस्वरूप सन् १९७८ मा प्रत्यक्षरूपमा कृषि कार्यमा संलग्न हुनका लागि यू.एम.एन.लाई एउटा नयाँ अवसर प्रदान गरिएको थियो । स्वर्गीय राजा श्री ५ वीरेन्द्रले राष्ट्रिय विकास परिषद्लाई सम्बोधन गर्दा छैठौँ पञ्चवर्षीय योजनाका वारेमा उल्लेख गरिबक्सेको थियो । मौसुफले पाँचौँ पञ्चवर्षीय योजनाले विकास गरेका भौतिक संरचनालाई पूर्णरूपमा सदुपयोग गर्नका लागि कृषि तथा औद्योगिक विकासमा जोड दिनुपर्छ भनी हुकुम भएको थियो । मौसुफबाट विकास ग्रामीण वास्तविकताहरूसँग मिल्नुपर्दछ, जनताका आवश्यकताहरूको परिपूर्ति हुनुपर्दछ अनि जनताका मस्तिष्कमा सुरु हुनु पर्छ भन्ने कुरामा जोड दिइबक्सेको थियो ।

स्वर्गीय राजा वीरेन्द्रले सन् १९७८ मा नेपालको आगामी बीस वर्षका लागि ग्रामीण विकास कार्यको निर्देशन र

भविष्यवाणी गरिवक्सेको थियो । जनताका आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्नका निम्ति जनताहरू स्वयम् नै समस्याको पहिचान गर्ने कार्यमा र त्यसको समाधान गर्ने कार्यमा संलग्न हुनुपर्दछ । अर्को बीस वर्षको अवधिमा विभिन्न नामहरूबाट चिनिएको यो विकास आदर्श र सम्पूर्ण ग्रामीण कार्यलाई यू.एम.एन.को गैर संस्थान कार्यक्रम अन्तर्गत राखिएको कार्य नै ग्रामीण विकास एउटा निर्देशित सिद्धान्त बन्यो ।

सन् १९७९ मा पूर्वी पात्याको सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमबाट निस्केको एउटा प्रस्ताव नवलपरासी पहाडी विकास परियोजनाका लागि तयार गरियो । निम्नानुसारका उद्देश्यहरू हासिल गर्ने गरी तयार गरिएका कार्यक्रमहरू सहित कामको थालनी भयो : खाद्य तथा नगदेवालीको वृद्धि गर्ने, फलफूल तथा तरकारी उत्पादनलाई प्रवर्धन गर्ने, वृक्षारोपणलाई प्रोत्साहन दिन नर्सरीहरूको विस्तार गर्ने, बाखा, खरायो, तथा भेडा पालन कार्यक्रमहरूको विस्तार गर्ने र स-साना खालका उद्योगहरू सुरु गर्नका लागि उपायहरूको खोजी गर्ने । कार्यक्रमको पाँच वर्षको अवधिमा, समुदायकै स्वामित्वमा रहने गरी मिलहरू स्थापना गरिएका थिए । यी मिलहरू बुटवलमा भएका यू.एम.एन.का परियोजनाहरूद्वारा डिजाइन गरिएका र बनाइएका जल टर्बाइनहरूद्वारा सञ्चालित हुन्थे । त्यस क्षेत्रमा आएको गम्भीर अनिकाललाई सम्बोधन गर्न तीनमहिने कामका लागि खाद्य परियोजना सञ्चालन गरिएको थियो जुन अवधिमा गाउँलेहरूले तेह्रवटा सिँचाइ कूलाहरूको योजना बनाइ निर्माण गरेका थिए । यस कार्यले त्यहाँ निकै उत्साह ल्याएको थियो । त्यसैले जिल्लाका तथा स्थानीय अधिकारीहरूले यू.एम.एन.लाई उक्त कार्यको विस्तार अन्य क्षेत्रहरूमा पनि गर्नका निम्ति अनुरोध गरे । विभिन्न कारणहरू र तर विशेषगरी जिल्ला तहमा अधिकारीहरूको परिवर्तनले गर्दा उक्त कार्यक्रम सन् १९८४ को अगस्ट महिनामा बन्द हुन पुग्यो ।



पशु स्वास्थ्य सुधार कार्यक्रम

यस समयमा गण्डकी बोर्डिङ स्कूलले आफ्नो व्यावसायिक कृषि पाठ्यक्रमलाई नयाँ शिक्षा योजनाको आधारमा परिमार्जन गर्दै थियो । विद्यालय भवन नजिकैको एउटा जग्गा गण्डकी आवासीय विद्यालयका विद्यार्थीहरू र ग्रामीण युवा तालिम कार्यक्रमका लागि प्रयोगमा ल्याइएको थियो । सन् १९८१ मा यसलाई यू.एम.एन. भित्रका कृषि क्रियाकलापहरूको विकास गर्नका निम्ति यू.एम.एन.को आर्थिक बोर्डको ग्रामीण विकास शाखालाई ठेक्कामा दिइएको थियो । ग्रामीण विकास केन्द्र (आर.डी.सी.) भन्ने नामबाट चिनिएको यो प्रयत्नले, पशु स्वास्थ्य, बागबानी, वनविद्या तथा खानेपानीको व्यवस्थाका बारेमा परामर्श सेवाहरू प्रदान गरी एउटा समृद्ध स्रोतको रूपमा काम गर्‍यो । यी कार्यक्रमहरूमा तालिम तथा व्यावहारिक कक्षाहरूको एउटा विस्तृत प्रणालीको विकास गरिएको थियो - पशु



विष्णु त्रिपाठीका साथ धादिङ जिल्ला तोप्लाङका वन उपभोक्ता समूह, यू.एम.एन.का कर्मचारी बाँयातिर

स्वास्थ्य सुधार कार्यक्रम, बागवानी/कृषि विज्ञान कार्यक्रम र अनुसन्धानमा यसको सहयोग कार्यक्रम, ग्रामीण आय-सिर्जना कार्यक्रम, वृक्षारोपण तथा वनविज्ञान कार्यक्रम र खानेपानी व्यवस्था परामर्श कार्यक्रम। गण्डकी आवासीय विद्यालय नजिकै भएको जमीन, केन्द्रमा भएतापनि, क्रियाकलापहरू विशेषगरी ग्रामीण किसानहरू तथा तिनका परिवारहरू सहित गाउँहरूमा हुने गर्दथे। तानसेनमा बागवानी अनुसन्धान केन्द्रको स्थापना गरिएको थियो।

सुरुमा खाद्य उत्पादन वृद्धि गर्नका निम्ति नेतृत्व ग्रामीण किसान परिवारहरूका सबल पक्षहरूको उपयोग गरी जैविक रूपले उपयुक्त प्रविधिहरूको पहिचान गर्नेतर्फ केन्द्रित रहयो। उक्त केन्द्रले पछिल्ला प्रयत्नहरूमा ग्रामीण क्षेत्रहरूमा गरिने तालिम क्रियाकलापको वृद्धिलाई पनि समावेश गर्‍यो। सन् १९९०- २००० का वर्षहरूमा तालिम प्रदान गरिएका दिनहरूमध्ये ५० प्रतिशत महिलाहरूलाई दिइएको थियो। सन् १९९४- २००० सम्ममा स्वास्थ्य तालिम कार्यक्रमले १०००

भन्दा बढी गाउँले पशु स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरूलाई तालिम दियो। पाल्ता जनावरहरूको स्याहार-सुसार परिवारका महिलाहरूले गर्ने भएकाले महिला प्रशिक्षकहरूलाई सक्रिय रूपमा भर्ना गरिएको थियो। सन् २००० मा पनि ग्रामीण विकास केन्द्रको एक भाग पशु स्वास्थ्य सुधार कार्यक्रम सरकारमा दर्ता भई एउटा आत्मनिर्भर गैरसरकारी संस्था हुन पुग्यो यद्यपि संक्रमण भई आत्मनिर्भर बन्ने क्रममा यू.एम.एन.बाट यसले केही सहयोग पायो।

तिनाउ नदीमा भएको पहिलो जलविद्युत् परियोजनाको समापन हुनलागेको बेला, स्याङ्जा र पाल्ता जिल्ला अन्तर्गत आँधिखोलामा एउटा जलविद्युत् परियोजनाका लागि सुरुङ खन्ने परियोजना सुरु भयो। त्यसमा एउटा ग्रामीण विद्युत् तथा एउटा आर्थिक विकास कार्यक्रम समावेश गरिएको थियो। यो कार्य सम्पन्न भएपछि यस परियोजनाले राष्ट्रिय विद्युत् प्रणालीद्वारा १००,००० ग्रामीण जनसंख्यालाई विद्युत् उपलब्ध गराउँथ्यो। सन् १९८२ मा सुरु भएको दसवर्षे कार्यक्रममा एउटा यस्तो

विशेष खालको सम्झौता भयो जसमा सिँचाइ प्रणालीको निर्माणमा संलग्न गाउँलेहरूले पानीमाथि अधिकारहरू पाउँथे । यी पानीमाथिका अधिकारहरू त्यसपछि जग्गाधनीहरूलाई ठेक्कामा दिइन्थ्यो वा जग्गासँग सारिन्थ्यो । सन् १९९१ मा त्यस परियोजनाले विद्युत् उत्पादन गर्ने कार्य सुरु गर्‍यो ।

कार्यक्रमको प्रमुख उद्देश्य जलविद्युत् परियोजनाको निर्माण गर्नु थियो तापनि स्थानीय समुदायहरूभित्र रहेर काम गर्ने कुरामा पनि जोड त्यत्तिकै दिइएको थियो । यस क्षेत्रमा गर्न थालिएका विकासका प्रयत्नहरूमा अनौपचारिक शिक्षा कक्षाहरू, आँधिखोला पानी उपभोक्ता समूह र जुन पछि गएर सिँचाइ कार्यक्रमको व्यवस्थापनमा जिम्मेवार बन्न पुग्यो र भूमि पुनः वितरण कार्यक्रम समावेश गरिएका थिए । जलविद्युत् परियोजनामा बढी भएको पानीलाई चाहिँ खाद्य उत्पादन बढाउनका लागि कम प्रयोगमा आएका सुक्खा जमिनतिर लगाइएको थियो । आँधिखोला सिँचाइ परियोजनाको निर्माण कार्य सन् १९९७ को मे महिनामा सम्पन्न भएको थियो र त्यसलाई सन् १९९७ को जून २७ तारिखमा श्री ५ को सरकार कृषि विभागमार्फत् आँधिखोला जल उपभोक्ता समूहलाई हस्तान्तरण गरिएको थियो ।

परियोजनाको समापन कार्य नजिक आउँदै गर्दा भूमि पुनःवितरण कार्यक्रम भन्नु अष्टयारामा पर्दै गएको थियो । नेपालमा जग्गालाई सुनभन्दा पनि बढी मूल्यवान मानिन्छ । कार्यक्रमको यो विशेषता बल्ल सन् १९९९-२००० मा कार्यान्वयन हुन सुरु गरेको थियो ।

सतोसी मोरी, उनकी श्रीमती र उनीहरूका तीन छोराछोरी सन् १९८७ मा पूर्वीनेपालमा अवस्थित ओखलढुङ्गा जिल्लाको एउटा विकट क्षेत्र उम्बुमा गए । सतोसी जापानी कृषिविज्ञ थिए । उम्बुमा काम

गर्नाको उनको उद्देश्यचाहिँ त्यहाँ आफैले नै काम गर्नु थिएन त्यहाँ भएका गाउँ समितिहरूद्वारा काम सम्पन्न गर्नु थियो । उनी गाउँलेहरूले आफ्ना गाउँमा ल्याउन चाहेका सुधारहरूमा सहायता गर्न चाहन्थे । उम्बुमा सतोसीको ५ वर्षे बसाइका अवधिमा, एउटा सामुदायिक स्वास्थ्य क्लिनिकको विकास गरिएको थियो । साथै त्यहाँ वन उपभोक्ता समूहहरूको पनि गठन गरिएको थियो । साक्षरता कक्षाहरू सञ्चालन गरिएको थियो, अनि पशु उत्पादन कार्यको स्थापना पनि गरिएको थियो । गाउँलेहरूले एउटा सानो कृषक समूह गठन गरेका थिए । उनीहरूले एउटा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाले विकास गरेको नमुना कार्यलाई पछ्याएमा प्रत्येक किसानले दुईवटा बाखाहरू पाउँथे अनि तिनबाट जन्मेको एउटा पाठो अर्को किसानलाई दिनुपर्थ्यो । सन् १९९२ मा सतोसी र उनको परिवारले नेपाल छोड्ने तयारी गर्दा सतोसीले के भनेका थिए भने आफूसँग बाँड्नका लागि स्रोतसाधनहरू नभएको अवस्थामा सुरु गरिएको नमुनाले साह्रै राम्रो काम गर्दो रहेछ । गाउँलेहरूकाबीच काम गरेमा उनीहरूका परियोजनाहरू साकार पार्न सहयोग गरेर मात्र पनि धेरै उपलब्धि हुन सक्दो रहेछ । बाखाहरू उपलब्ध गराउँदा गाउँलेहरूले उनीबाट भन्नु धेरै आशा गरे । उम्बुबाट सिकेको यो पाठ नै सन् १९९० तिरका अरू औपचारिक ग्रामीण विकास कार्यक्रमहरूको निम्ति केन्द्रित सिद्धान्त बन्यो ।

पूर्वदेखि पश्चिमसम्म ग्रामीण विकासमा नयाँ अवसरहरूको जन्म भयो । सुर्खेतमा सन् १९८० मा एउटा ग्रामीण कार्यक्रम गर्ने सोच भएता पनि सन् १९८२ सम्म कामको थालनी भएन । कार्यक्रमका लागि विचार गरिएको ठाउँ सुर्खेतदेखि उत्तर-पश्चिममा पर्ने र हिँडेर एक दिन लाग्ने कुन्थरी गाउँ थियो । कार्यक्रम सुरु गर्नुभन्दा अगाडि समुदायको एउटा मूल्याङ्कन गरिएको थियो र त्यसबाट के निस्कियो भने कार्यक्रममा पशुपालन, तरकारीबारी, आर्यसिर्जना तथा साक्षरता कक्षाहरू र

मातृ-शिशु स्वास्थ्य सम्बन्धी क्रियाकलापहरू समावेश गरिनुपर्छ। यो परियोजनाको व्यवस्थापन र कार्यान्वयन योजना तर्जुमा गर्ने चरणमा सहभागीहरू विना नै विदेशी तथा नेपाली कर्मचारीहरूले थालेका थिए। यो सन् १९९३ मा बन्द हुँदा सहभागीहरू परियोजनाको मूल्याङ्कन गर्ने कार्यमा सहभागी भएका थिए। मूल्याङ्कनले के देखायो भने वयस्क महिलाहरूले पञ्चवर्षीय परियोजनाको समाप्तिपछि आफ्ना साक्षरता सीपहरू प्रयोग गर्दा रहेनछन्। यसबाहेक धेरैले सफा चर्पीहरू, तरकारीबारीहरू बनाएका थिए, ससाना आय-सिर्जना गर्ने परियोजनाहरू सुरु गरेका थिए र आफ्ना छोरीहरूलाई विद्यालयमा पठाएका थिए। मूल्याङ्कनले के पनि देखाएको थियो भने बाहिरी स्रोतसाधनहरूविना उक्त कार्यक्रम आफैमा दिगो हुन सकेन र अपेक्षाकृत रूपमा गरिब तथा अल्पसंख्यक समुदायहरूमा पुगेको थिएन।

सन् १९९० मा यू.एस.एड द्वारा लगानी तथा व्यवस्थापन गरिएको काठमाडौं उपत्यकादेखि बाहिर अवस्थित निसिकोटको एउटा वनविज्ञान अनुसन्धान केन्द्र यू.एम.एन.लाई हस्तान्तरण गरिएको थियो। यो नयाँ परियोजनाको उद्देश्य गाउँलेहरूका आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्ने गरी एउटा सामुदायिक वन विज्ञान कार्यक्रमको विकास गर्नुथियो। नेपाल स्रोत व्यवस्थापन परियोजना भनिने यस कार्यक्रमले यू.एम.एन.का ग्रामीण विकास कार्यक्रमहरूमा भएको दार्शनिक सुझबुझमा अर्को नयाँ आयाम थप्यो। यस कार्यक्रमले बाहिरी विशेषज्ञहरू आएर के गर्दा उचित हुन्छ भनी योजना बनाइदिनुभन्दा स्थानीय गाउँलेहरूलाई नै उक्त परियोजना हाभ्रै हो भन्ने कुरामा सचेत तुल्याएर हौसला दियो, जाँगर चलायो र उत्प्रेरित गर्‍यो। पहिले काठमाडौंदेखि भारत जानका लागि भनी बनाइएको सडक बाह्रबिसेदेखि माथि डाँडामा रहेको तामाङ गाउँमा उक्त कामको थालनी गरियो। पहिलो

चरणमा वन उपभोक्ता समूहहरूको गठन गरिएको थियो, जसका सदस्यहरूले अनौपचारिक शिक्षा कक्षाहरूमा सहभागी भई स्थानीय मानिसहरूलाई पढ्न लेख्न सिक्नका लागि एक ठाउँमा भेला गरेका थिए र उनीहरूले आफ्ना गाउँहरूमा गर्न चाहेका कुराहरूको प्रबन्ध तथा व्यवस्थापन गर्ने काम पनि गरेका थिए। गाउँले क्रियाकलापहरूमा खानेपानी व्यवस्थाको विकास तथा वन उपभोक्ता समूहहरूको गठन जस्ता कुराहरू समावेश गरिएका थिए। उक्त कार्यक्रमको एउटा मुख्य उद्देश्य “वनहरूको संरक्षण गर्न तथा फाइदाहरू बाँड्नका लागि सरकारी वनहरूमा कानुनी पहुँच होस् भन्ने उद्देश्यका लागि समुदायका सदस्यहरूलाई आवश्यक सीपहरू हासिल गर्न सक्षम बनाउनु” थियो। नेपाल स्रोतपरियोजना विकसित र परिपक्व भएपछि यसले धादिङ जिल्लामा उन्नति गर्‍यो र २४ वटा विभिन्न गाउँ विकास समितिहरूसँग मिलेर काम गर्‍यो। सन् १९९६ तिर श्री ५ को सरकारले नेपाल स्रोतव्यवस्थापन कार्यक्रमको एक भागको रूपमा सामुदायिक वन समूहहरूलाई २९ वटा वनहरू हस्तान्तरण गरेको थियो। त्यति बेला समुदायको विकासमा उनीहरू पूर्णरूपमा सहभागी बनुन् भन्ने हेतुले महिलाहरूमा नेतृत्वसीप विकास गर्नेतर्फ उच्च प्राथमिकता दिइएको थियो। त्यसको परिणाम के हुन गएको थियो भने महिलाहरू पूर्णरूपमा सहभागीहरूमात्र नभई उनीहरू अगुवापनि बनेका थिए।

सन् १९९९-२००० मा वनको व्यवस्थापनमा जिम्मेवारी वहन गर्न आवश्यक कानुनी सीपहरू हासिल गर्नका निम्ति ४० वटा थप वन उपभोक्ता समूहहरूले तालिम लिएका थिए। सन् २००० मा यू.एम.एन. तथा श्री ५ को सरकारका बीच भएको पाँच वर्षे सम्झौताको अन्त्यतिर उक्त परियोजनाका नेपाली कर्मचारीहरूले यसै क्षेत्रमा काम जारी राख्ने उद्देश्यले आफ्नै संस्था स्थापना गरे।



सुर्खेत परियोजनामा सामूहिक छलफल

नेपाल स्रोतव्यवस्थापन परियोजनाको दोश्रो स्थलचार्हिं रामेछाप जिल्ला थियो । निसिकोटको कार्यक्रमका लागि सूत्रपात गरिएका सिद्धान्तहरूलाई अनुसरण गर्दै सन् १९९२ मा रामेछाप कार्यक्रमको थालनी भयो र यो सन् १९९९ मा एउटा आत्मनिर्भर परियोजना बन्यो । निसिकोटमा जस्तै रामेछापमा पनि कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा के परिकल्पना गरिएको थियो भने समुदायका सदस्यहरूले समस्या समाधान गर्नका निम्ति क्षमता हासिल गर्नेछन् । परियोजनाले आफ्ना गम्भीर समस्याहरूको समाधान गर्न आफ्ना साधनस्रोतहरू पर्याप्त नहुँदा अन्य स्थानीय निकायहरू तथा श्री ५ को सरकारका मन्त्रालयहरूसँग सम्बन्ध स्थापित गरी सहयोग लिएका थिए ।

सन् १९९० मा विकाससिद्धान्तमा एउटा परिवर्तन आएको थियो कमसेकम समुदायहरूले कसरी सिक्दछन् र विकास गर्दछन् भन्ने बारेमा । यो एउटा नयाँ विकास सिद्धान्त नभएको हुन सक्दछ तर स्थानीय मानिसहरूसँग काम गरी सिकेका पाठहरूको एउटा

पुनर्कथन थियो । यसले स्वर्गीय श्री ५ वीरेन्द्रबाट छैटौँ योजनाको उद्घाटन गर्दा व्यक्त गरिबक्सेका कुराहरूसँग पनि मेलखाएको थियो । ग्रामीण विकास कार्यक्रमहरूले विकासमा अवधारणाको प्रबन्ध गरिदिएर समुदायको ध्यानलाई तिक्खर बनाउनमा विशेष भूमिका खेल्यो ।

कार्यक्रम बाहिरी स्रोतसाधनहरूमा भन्दा सामुदायिक स्रोतहरूमा जोड दिएको थियो । केही विकास कार्यकर्ताहरूलाई, यस अवधारणाले थकित तथा स्रोतको अभाव भएका ग्रामीण किसानहरूको उत्तरदायित्व बढाउँछ जस्तो लागेको थियो । राम्रोसँग व्यवस्थापन गरेमा यसले काम गर्छ जस्तो लागेको थियो । एउटा विकाससिद्धान्तदेखि अर्कोमा भएको संक्रमणको अवधिमा एउटा यस्तो अवस्था आइपुग्यो जहाँ एउटा क्षेत्रमा एउटा कार्यक्रमको स्रोतविहीन नयाँ अवधारणा प्रयोगमा ल्याएर हेरियो, जहाँ छिमेकी गाउँहरूसँग बाहिरी स्रोतहरूको पहुँच थियो । नयाँ कार्यक्रम क्षेत्रमा स्थानीय गाउँलेहरूले देख्दा अनुपयुक्त लाग्ने सिद्धान्तलाई परीक्षण



नेपाली महिला सल्लाहकार समूहको बैठक

गर्ने कुरामा त्यति रुचि देखाएनन्; उनीहरूले आफ्ना छिमेकीहरूले जस्तै गरी उहीनै स्रोतहरूमा पहुँच चाहन्थे । यस कार्यक्रमलाई पछि पश्चिम नेपालको अर्को ठाउँमा सारियो जहाँ उक्त कार्यक्रमले एउटा सकारात्मक प्रतिक्रियाका साथै सकारात्मक परिणामहरू पनि प्राप्त गर्‍यो ।

सन् १९९३ मा सुर्खेत क्षेत्रमा यसका वारेमा पहिला यू.एम.एन. ले गरेको कामबाट सामुदायिक विकासमा हासिल गरेका ज्ञानहरूलाई समावेश गरी अर्को ग्रामीण विकास कार्यक्रमको थालनी गरियो । ठाउँ भने पहिलाको सुर्खेत परियोजनाभन्दा भिन्न ठाउँमा जानाजानी छानिएको थियो । नयाँ कार्यक्रमको प्रमुख उद्देश्यचाहिँ सबभन्दा बढी किनारा लागेका समुदायहरूलाई उनीहरूका समुदायमा भएका समस्याहरूको पहिचान गरी स्थानीय स्रोतसाधनहरूको उपयोग गरी स्थानीय नेतृत्वद्वारा समस्याहरूको समाधान गर्न सक्षम गराउनु थियो । कामको थालनीचाहिँ एउटा चरणबद्ध अवधारणा अन्तर्गत

गरिएको थियो जसमा विभिन्न गाउँ विकास समितिहरूमा स्व-सहयोग समुदायहरूको गठन गरिएको थियो । पछि आछाममा सुरु गरिएको एउटा कार्यक्रममा पनि यसका विशेषताहरूको अनुसरण गरिएको थियो ।

सन् १९९० को दशकले महिलाहरूका विशेष आवश्यकताहरू तथा क्षमताहरूका वारेमा बढ्दो चेतना जगाउन पुग्यो । यू.एम.एन.ले एउटा नेपाली महिला सल्लाहकार समूह (ए.जी.एन.डब्लु.) को स्थापना गर्‍यो जसले यू.एम.एन.का परियोजना तथा कार्यक्रमहरू माभ्र र अन्य सामुदायिक समूहहरू माभ्र पहिलेका मुद्दाहरूप्रति बढ्दो चेतनाका लागि उत्साहित गर्‍यो, दबाव सिर्जना गर्‍यो, विन्ती गर्‍यो, प्रोत्साहित गर्‍यो र पैरवी गर्‍यो । ए.जी.एन.डब्लु.को गठन त्यतिबेला भएको थियो जब एउटा रेकर्ड नै हुनेगरी धेरै महिलाहरू अनौपचारिक कक्षाहरूमा सिक्न तथा आपसी समस्याहरूबारे छलफल गर्न एकत्रित भएका थिए । महिलाहरू आफ्ना क्षमता तथा सीपहरूका वारेमा सचेत बने र आफ्नो कामको स्वामित्वका वारेमा कुरा

गर्न थाले । सम्पूर्ण यू.एम.एन.का कार्यक्रमहरूमा महिलाहरूका विषयमा जोड दिइएको थियो । ग्रामीण विकास कार्यक्रमहरूमा चाहिँ अब्ज जोड दिइएको थियो । यस विषयलाई त्यहाँ एकीकृत रूपमा समावेश गरिएको थियो ।

ओखलढुङ्गामा एउटा उदाहरण थियो जहाँ सन् १९६८-१९७० सम्म एउटा सानो ग्रामीण विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको थियो । अस्पतालको निर्माण कार्यपछि, खानेपानीलाई उच्च प्राथमिकताका दिई समुदायमा आधारित कामको सुरुवात गरिएको थियो । सन् १९८९ मा ग्रामीण विकास कार्यक्रमको व्यवस्थापनलाई सामुदायिक स्वास्थ्य सम्बन्धी क्रियाकलापहरूबाट छुट्टयाइएको थियो र ओखलढुङ्गा ग्रामीण विकास कार्यक्रम बनेको थियो । यस कार्यक्रमले सामुदायिक स्वामित्वमा रहेको गुरुत्वाकर्षणद्वारा बग्ने पानी व्यवस्थापन र निर्माण गर्न थाल्यो र यी क्रियाकलापहरूमा समावेश गर्न एउटा एकीकृत अवधारणा अवलम्बन गर्‍यो वन विज्ञान, कृषि, अनौपचारिक शिक्षा र किसान तथा महिला समूहहरूको गठन ।

ओखलढुङ्गाका ग्रामीण विकास क्रियाकलापहरूको एउटा हाँगाको रूपमा महिला समूहहरू मिली एउटा ग्रामीण महिला सचेतना समाजको गठन गरे । यसको सुरुवात एउटा वनसंरक्षण समितिमा संलग्न भएका महिलाहरूबाट भएको थियो । तर यी महिलाहरूले वनसम्बन्धी कार्यलाई रोकेनन् । उनीहरू आफ्ना समुदायका सम्पूर्ण आवश्यकताहरूमा संलग्न रहे । उनीहरूले प्रौढ साक्षरता कक्षाहरू सुरु गरे, मिल निर्माण गरे र एउटा खानेपानी परियोजना पनि सुरु गरे । उनीहरूले महिलाका अधिकारहरूका बारेमा पैरवी गर्न थाले । यो समूह बढेर सन् १९९८ एउटा गैरसरकारी संस्थाको रूपमा दर्ता भयो र हाल यसले पूर्वी नेपालका ४२ ग्रामीण पहाडी समुदायहरूमा काम गरिरहेको छ ।

सन् १९९९ मा, श्री ५ को सरकारबाट स्वीकृति लिई, ग्रामीण विकास विभागले सुदूर पश्चिमको आछाम जिल्लामा सशक्तीकरणका लागि समुदायमा-आधारित संस्थागत विकास (कोड) नामको एउटा कार्यक्रम सुरु गर्‍यो । यो कार्यक्रम स्थानीय गाउँलेका आवश्यकताहरूमा आधारित रही समुदायले नै कार्यक्रम सञ्चालन गर्नेगरी संरचना गरिएको थियो । यस कार्यक्रममा अन्य ग्रामीण विकास कार्यक्रमहरूबाट सिकेका धेरै पाठहरू समावेश गरिएका थिए । तर यो ठाउँ नेपालको विद्रोही प्रभावित क्षेत्र भएको हुँदा यसले पूर्णरूपमा आफ्ना उद्देश्यहरू हासिल गर्न सकेन ।

ग्रामीण विकास कार्यक्रमहरूले गाउँलेहरूले भनेको सुन्नुपछि, उनीहरूकै गतिमा उनीहरूसँग काम गर्नुपछि, उनीहरूले भनेका कुराहरूलाई मान्यता दिनुपछि र उनीहरूले पहिचान गरेका आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्नुपछि भन्ने महत्वपूर्ण चेतनाको अभिवृद्धि गरे ।

सन् १९९१ मा संवैधानिक परिवर्तनहरूले गर्दा नेपालीहरूलाई गैरसरकारी संस्थाहरू गठन गर्न सम्भव तुल्यायो । व्यवस्थित ग्रामीण विकास कार्यक्रमहरूमा हासिल गरेका अनुभवहरूको एउटा प्राकृतिक हाँगाको रूपमा सन् १९९२ मा यू.एम.एन.ले एउटा गैरसरकारी संस्था सहयोग परियोजनाको स्थापना गर्‍यो जसको उद्देश्य स्थानीय गैरसरकारी संस्थाहरूलाई सहयोग पुऱ्याउनु थियो । यसमा सीप तथा नेतृत्व र तालिमलाई जोड दिइएको थियो तर परामर्श कार्यक्रमका निम्ति कुनै कोषहरूको समावेश गरिएको थिएन ।

स्थानीयस्तरमा गठन भएका गैरसरकारी संस्थाहरूका बढ्दा आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्नका लागि सन् १९९८ मा नेपाली संस्था इकाई नामको अर्को इकाई गठन गरिएको थियो जसको ध्येय समुदायमा आधारित संस्थाहरूलाई नेतृत्वको विकास तथा स्रोतको

परिचालनका क्षेत्रहरूमा सघाउनु थियो । यस इकाईले यू.एम.एन.का पूर्व-कर्मचारीद्वारा गठन गरिएका गैरसरकारी संस्थाहरू, विशेषगरी ओखलढुङ्गामा सन् १९९९ मा गठन गरिएको “सहयोगी हातहरूको समूह” भनेर पनि चिनिने साहास नेपालसँग र धादिङ तथा आछाममा गठन गरिएका गैरसरकारी संस्थाहरूसँग पनि मिलेर काम गर्‍यो । यस इकाईले गाउँका छाला तालिम संघसँग सफल कार्यगत सम्बन्ध स्थापित गरेको छ । यो संघ यू.एम.एन.को एउटा पूर्वपरियोजना थियो र यसले गाउँका छालाकर्मिहरूलाई आफ्नो कलाको जगेर्ना गर्न र आफ्नो आर्थिक मुनाफा बढाउन मद्दत गरेको छ । यस इकाईले वेश्यावृत्तिबाट उद्धार गरिएका महिलाहरूका लागि एउटा संस्था शान्ति पुनर्स्थापना केन्द्र र विकासमा काम गरिरहेको एउटा इसाई गैरसरकारी संस्था मानव विकास तथा सामुदायिक सेवासँग पनि काम गरेको छ । सन् २००२ मा गैरसरकारी संस्था सहयोग परियोजना र नेपाली संस्था इकाई एक ठाउँमा मिली “साभेदारी कार्यक्रम” बने ।

विगत वर्षहरूमा मिसन अस्पतालहरू

सन् १९५३ को सुरुको दीक्षितपत्रमा संशोधन गरिएका सर्तहरू पालना गर्दै विगतका वर्षहरूमा यू.एम.एन.का अनगिन्ती परियोजनाहरू तथा कार्यक्रमहरू निर्माण भए, विकसित हुँदै गए र ती बन्द भए वा सरकारी कार्यक्रमहरूको एक भाग हुन पुगे । नेपालको विकासमा मिसनका विभिन्न संलग्नताहरू भएका कारणले गर्दा यसको ठीक तथा विस्तृत विवरण राख्नका लागि प्रायःजसो अप्ठ्यारो पर्दछ । कामहरू सुरुका चरणमा खूबै रुचिलागदा र समय लिने खालका हुन्थे, तर तिनीहरू प्रायः समग्र कामको जालोमा परि विलाउँथे । तर विगतका वर्षहरूमा भएको एउटा निरन्तर उपस्थिति भनेका मिसनसँग सम्बन्धित अस्पतालहरू थिए । पाँच दशकभरि नै अस्पतालहरू विस्तार भए र

प्रगति गरे-यद्यपि कुनै एउटा मोडमा आउँदा शान्त भवनका मेडिकल निर्देशकले यसो भनी सचेत गराएका थिए- “हामीहरूसँग अबका अरू तीन दिनका लागि मात्र कोष छ । ”

स्वास्थ्यसेवाका क्रियाकलापहरूले यू.एम.एन.को सम्पूर्ण कार्यको ५० प्रतिशतभन्दा बढी स्थान ओगट्छन्: यी क्रियाकलापहरूमा अस्पतालहरूसँग सम्बन्धित बहुसंख्यक कर्मचारी तथा बजेट पर्दछन् । सन् २००० मा यू.एम.एन.सँग सम्बन्धित यी अस्पतालहरूमध्ये आँप पीपल, ओखलढुङ्गा, तानसेन र पाटनले नेपालमा अस्पतालमा आधारित स्वास्थ्यसेवाको करिब २०-२५ प्रतिशत समेटेका थिए । यस्तो उच्च स्तरको सेवा पुऱ्याउने केवल चारवटा मात्र अस्पतालहरू भएका कारणले मिसन अस्पतालहरू अति व्यस्त हुन्थे । परिणामस्वरूप धेरै नेपाली जनताले अस्पतालका सेवाहरू पाउँदैनथे ।

सुरुदेखि नै मिसनसँग सम्बन्धित अस्पतालहरू प्राथमिक सेवा उपलब्ध गराउने उद्देश्यले स्थापना गरिएका थिए: तानसेन औषधालय (सन् १९५४) सन् १९५७ मा तानसेन अस्पताल बनेको थियो; हैजा अस्पताल (सन् १९५४) बाट नै शान्त भवन अस्पताल सन् १९५६ मा विकास भएको थियो र त्यो पछि गएर सन् १९८२ मा पाटन अस्पताल बनेको थियो । आँप पीपल औषधालय (सन् १९५८) सन् १९६९ मा आँप पीपल अस्पताल बन्यो र सन् १९६९ मा ओखलढुङ्गा औषधालय सुरु भयो । यो प्राथमिक सेवा प्रदान गर्ने अस्पतालको आदर्श के थियो भने मेडिकल कर्मचारीहरू आफूहरूकहाँ आउने कुनैपनि व्यक्तिलाई आवश्यक प्राथमिक उपचार गर्न तयार हुनुपर्दथ्यो जसमा एउटा बृहत् विविध स्वास्थ्य समस्याहरूका साथसाथै शैक्षिक तथा निरोधक सेवाहरू संलग्न गर्नुपर्दथ्यो । यी अस्पतालहरूको वृद्धिमा परिपक्वता आएपछि हरेकले



आँप पीपल अस्पताल

अहिले हप्ताका सातै दिन दिनको चौविसै घण्टा सेवा उपलब्ध गराइरहेका छन् ।

यू.एम.एन.सँग सम्बन्धित अस्पतालहरूको दोस्रो फरक विशेषता के छ भने सुरुदेखि नै अस्पताल तथा समुदायका बीच एउटा समग्र सम्बन्ध थियो र यो प्रायः एउटा सक्रिय सामुदायिक स्वास्थ्यकार्यक्रमद्वारा स्थापित थियो । यसले दुईतर्फी फाइदा पुऱ्याएको थियोः अस्पतालहरूले मानिसहरूलाई स्वस्थ राख्न र रोग फैलिनबाट बचाउन चाहन्थे र सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूलाई सिफारिसका निम्ति एउटा आधार चाहिन्थ्यो ।

यू.एम.एन.का अस्पतालहरूले केन्द्रहरूलाई पनि तालिम दिइरहेका थिए । सुरुमा उनीहरू अस्पताल सञ्चालन गर्न आवश्यक पर्ने कर्मचारीलाई “कामसम्बन्धी तालिम” प्रदान गर्ने कार्यमा संलग्न रहे । उनीहरूका आफ्नै अस्पतालहरूमा शल्यक्रियाहरू गर्न सक्षम कर्मचारी बनाउनका निम्ति मात्रै मिसनसँग सम्बन्धित भण्डै सबै

अस्पतालहरूमा प्रयोगशाला तथा एक्सरे तालिम पाठ्यक्रमहरू राखिएका थिए । पछि गएर तालिममा औपचारिक सम्बन्धहरू स्थापना गर्नका निम्ति मिसनलाई सरकारद्वारा अनुरोध गरिएको थियो । तानसेनमा यो सम्बन्ध भनेको सहायक नर्स सुँडेनी (ए.एन. एम.) तालिम थियो जुन सन् १९७२ मा सुरु भएको थियो । सहायक स्वास्थ्य कार्यकर्ताहरू (ए.एच.डब्लू) का लागि स्थलगत तालिम सन् १९७५ मा सुरु भएको थियो र सन् १९७७ मा सामुदायिक मेडिकल सहायक (सी.एम.ए.) तालिम सुरु भएको थियो । एप्रिल २००० मा प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् (सी.टी.ई.भी.टी.) अन्तर्गत पहिला सहायक नर्स सुँडेनी तालिमका लागि उपलब्ध गराउँदै आएको सुविधाहरूमा नै नर्सिङ क्याम्पसको स्थापना गरिएको थियो । सन् १९५९ मा काठमाडौँमा नर्सहरूलाई तालिम प्रदान गर्नका निम्ति शान्ताभवन स्कुल अफ् नर्सिङ स्थापना गरियो । पछि गएर यो त्रिभुवन विश्वविद्यालयको इन्स्टिच्यूट अफ् मेडिसिनसँग आवद्ध भयो र त्यो अहिले ललितपुर नर्सिङ क्याम्पसका नामले चिनिन्छ ।



वीरबहादुर खवासका साथ डाक्टर नीलम अधिकारी, दुवै शान्त भवन र पाटन अस्पतालका दीर्घकालीन सेवा प्रदान गर्ने कर्मचारीहरू

हरेक मेडिकल संस्थान, त्यसका क्रियाकलापहरू, त्यसले सेवा पुऱ्याएको जनसंख्या, बिरामीहरूका रोगका नमुनाहरू र नेपाली विदेशी कर्मचारीहरूका अनुभवहरूका कथाहरूका बारेमा इतिहास लेख्न सकिन्छ, र लेखिनु पर्दछ। विगतका पचास वर्षहरूमा हजारौं नेपाली कर्मचारीहरू मिसनका अस्पतालहरूका एक भाग बनेका छन्। वीरबहादुर खवासमा एउटा विशेष उदाहरण पाउन सकिन्छ, जो सन् १९६० मा उत्तर भारतको कालिम्पोडबाट नेपालमा बसाइँ सरे र एउटा सिक्कीको रूपमा काम गर्न तानसेन गए। वीरबहादुर काठमाण्डौंमा आएर शान्ताभवन अस्पतालको प्रशासनमा एउटा प्रगतिशील वृत्ति सुरु गरे। उनले त्यहाँबाट व्यवस्थापनमा अनेक सीपहरू र क्षमताहरू प्राप्त गरे। सन् १९८६ मा उनलाई पाटन अस्पतालमा प्रमुख कार्यकारी अधिकृतका रूपमा नियुक्त गरियो। पाटन अस्पताल नेपालका व्यस्त अस्पतालहरूमध्ये एउटा थियो जहाँ १३८ शैयाहरू र सम्पूर्ण प्राथमिक सेवाहरू उपलब्ध थिए।

वीरबहादुर खवास नेपाली इसाई मण्डलीका एकजना अगुवा हुन्। उनले आफ्ना धार्मिक जिम्मेवारी-हरूबाट आफ्नो व्यावसायिक काम छुट्ट्याए पनि उनको कार्यकालमा उनको धार्मिक व्यवहार भने एक भाग भएको थियो।

मिसनसँग सम्बन्धित अस्पतालहरूको नेतृत्वको एउटा उल्लेख्य विशेषता के थियो भने केही समयावधिका लागि तीन महिला चिकित्सकहरू अस्पतालहरूका इन्चार्ज भएका थिए : ऑप पीपलमा डा. हेलेन हस्टन (क्यानडा), तानसेनमा डा. पाम डोड्सन (यू.के.) र शान्ता भवनमा डा. विनरफ्रेड (स्यान्डी) आन्डरसन (स्कटल्यान्ड)। सुरुमा, नेपालमा मेडिकल कामको थालनी गर्ने अर्की महिला थिइन् अमेरिकाकी डा. बेथेल फ्लेमिङ। यी हरेक महिलाहरूले आफ्ना विशेष क्लिनिकल दक्षता, स्थानीय सरकारी अधिकारीहरूसँग सम्बन्ध राख्ने र कर्मचारी व्यवस्थापनका विशेष वरदानहरू लिएर आएका थिए। भारतीय मिसनका सुरुका केही अग्रगामी महिला डाक्टरहरू जस्ता



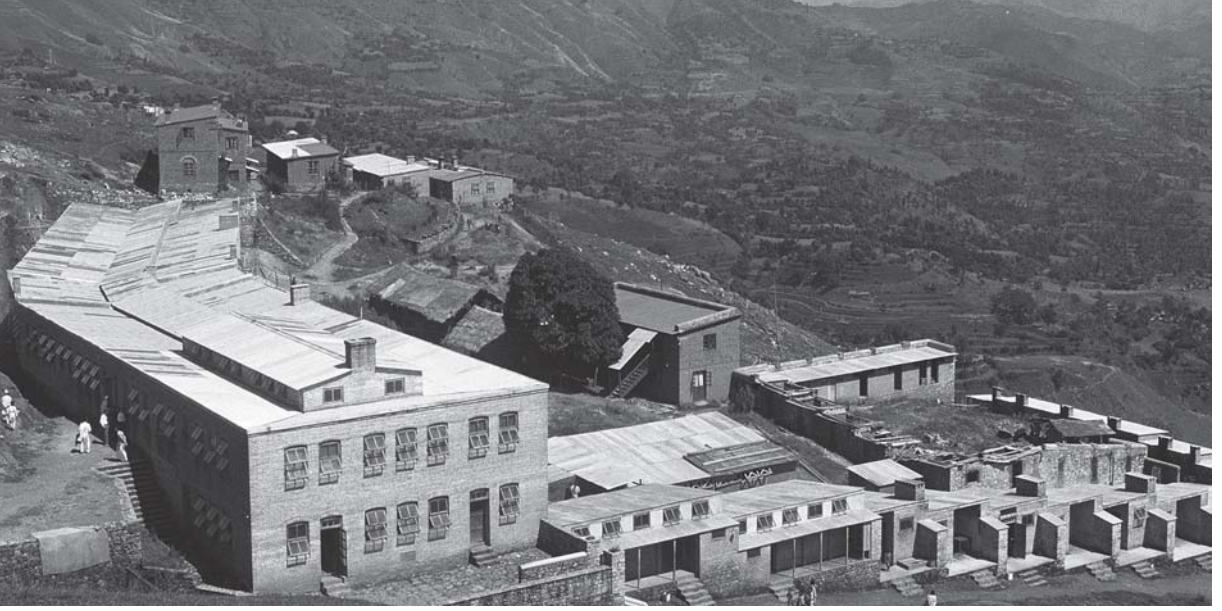
ओखलढुङ्गा अस्पताल

यिनीहरू थिएनन् । यी महिला डाक्टरहरूको प्रशंसा र आदर गरिन्थ्यो तर यिनीहरूलाई पूजा गर्ने काम भने गरिंदैनथ्यो । जब उनीहरूले आफू बसेको ठाउँ छोड्ने बेला आउँथ्यो, त्यतिबेला त्यहाँ अर्का उपयुक्त व्यक्तिहरू कसरी ल्याउने भन्नेबारे सोच थालिन्थ्यो । तर ती व्यक्तिहरू सधैं नै पहिचान गराइ सकिएका हुन्थे ।

विदेशी नर्सिङ नेतृत्वमा यी विदेशी व्यक्तिहरू संलग्न थिए - बेकी ग्रिम्सरुड, नोर भिकर्स, जिल कुक, रुथ जुड, एनिड रसेल, हेलेन बर्ग, मबेल मक्लिन र अन्य धेरै । समय बित्दै जाँदा नेपाली नर्सहरू, (तीमध्ये धेरै ललितपुर नर्सिङ क्याम्पसबाट तालिमप्राप्त थिए) ले अस्पतालहरूमा नेतृत्व लिए; ती हुन -रिन्जित साडा (शान्ता भवन अस्पताल), प्रेमलता सोताड (पाटन अस्पताल), विष्णु सिंह (तानसेन अस्पताल), चोचरा मास्के (ओखलढुङ्गा) र शोभा गुरुड (आँप पीपल) । यी हरेक अस्पतालमा काम गर्ने नेपाली तथा विदेशी कर्मचारीले विगत वर्षहरूमा उनीहरूले विरामीहरूलाई पुऱ्याएको सेवाले ती विरामीहरूको जीवनमा ठूलो

प्रभाव परेका कुरा बताउँछन् । अस्पतालका विभिन्न कर्मचारीहरू जस्तै हाउस किपर्स र कपडा धुने मानिसहरू, भान्छा कोठा र मर्मत सम्भारमा काम गर्ने मानिसहरू, प्रशासकहरू, लेखापाल, सामाजिक कार्यकर्ताहरू, थेरापिस्ट्स, ल्याब तथा एक्सरे प्राविधिकहरू, नर्सहरू, दन्त चिकित्सकहरू तथा डाक्टरहरू लगायत सबैको आ-आफ्नै भूमिका हुन्छ र यी बिना अस्पतालहरू सञ्चालन हुन सक्दैनन् । सबै कर्मचारी मिलेर नै अस्पतालहरूलाई विरामीको उपचार गर्नका निम्ति, जीवन बचाउनका निम्ति र उपचारका निम्ति आफ्ना प्यारा विरामीहरू लिएर आएका परिवारहरूलाई सहयोग पुऱ्याउँछन् ।

प्रत्येक अस्पताल आफ्नै तरिकाले वृद्धि हुँदै गए, आफ्नो स्थान र आकारमा कर्मचारी तथा सेवाहरू विस्तार गर्दै । सडकदेखि पर अवस्थित आँप पीपल र ओखलढुङ्गा अस्पतालहरू ती अस्पताल वरिपरिका क्षेत्रहरूका आवश्यकताहरू पूर्ति गर्ने गरी विकसित गरिएका थिए । तानसेन र पाटन अस्पतालहरू सहरी



तानसेन अस्पताल

केन्द्रहरूमा पूरा सेवा दिने अस्पतालका रूपमा विकसित भए । तानसेन अस्पताल सरकारी अस्पतालका रूपमा नचिनिए तापनि, यहाँको सरकारी अस्पताल केही समयका लागि बन्द भएको अवस्थामा त्यसले सरकारी अस्पतालको जस्तैगरी सेवा पुऱ्यायो । तानसेन अस्पताल एउटा प्राथमिक उपचार अस्पताल हो तर समय बित्दै जाँदा यसले शल्य चिकित्सामा ख्याति कमायो र नेपालको सम्पूर्ण पश्चिमक्षेत्र र भारतबाट समेत बिरामीहरू यहाँ आउन थाले ।

अस्पतालहरू जीर्णोद्धार भए, कोठाहरू थपिए र आवश्यकताअनुसार नयाँ सुविधाहरू पनि थपिए । भवन बनाउने छलफलहरू हुँदा कहिलेकाहीं तर्क-वितर्क हुने गर्दथ्यो । सन् १९७० को सुरुमा के स्पष्ट हुन आयो भने पुरानो राणा दरवारमा राखिएको शान्त भवन अस्पतालका लागि ठाउँ पर्याप्त थिएन । ठीक यति नै बेला संसारभरि विकासोन्मुख देशहरूमा स्वास्थ्यसेवामा निरोधात्मक र प्रवर्द्धनात्मक पक्षहरूमा जोड दिन थालिएको थियो । यू.एम.एन.का कार्यकर्ताहरूका बीच

प्राथमिकताहरूका बारेमा निकै बहस चल्यो । यस विषयमा उनीहरूले दुवै पक्षका बारेमा छलफल गर्न सक्दथे । अन्तमा मिसनसँग सम्बन्धित शान्त भवन अस्पतालले ललितपुर जिल्ला अस्पतालको रूपमा सेवा प्रदान गर्ने मौका पायो । यू.एम.एन.ले त्यस कुरामा सहमति जनायो, स्रोतहरू जुटाइए अनि पाटन अस्पताल बनाइयो ।

सन् १९७० देखि १९९० सम्मका मिसन अस्पतालहरूका वार्षिक प्रतिवेदनहरूमा परियोजना बनाउने, मेडिकल उपकरणहरू प्राप्त गर्ने, मेडिकल कर्मचारीहरूलाई आधुनिक व्यावसायिक तालिम प्रदान गर्ने र सधैं नै आर्थिक तथा कर्मचारी स्रोतका बारेमा विस्तृत विवरणहरू दिइएका छन् । सन् १९९० को दशकमा, ठूला अस्पतालहरू सञ्चालन गर्न आवश्यक पर्ने खर्चहरूमध्ये ८० प्रतिशत बिरामीहरूले तिर्ने शुल्कबाट उठेको थियो; यद्यपि अस्पतालमा आउने सबैले स्वास्थ्यसेवा पाएका थिए र पैसा नहुनेले निःशुल्क उपचार पनि पाएका थिए । सदस्य राष्ट्रहरू,



सन् १९७५ मा तानसेन अस्पतालको नयाँ भागको उद्घाटनमा प्रमुख अतिथिहरूलाई स्वागत गर्दै डा. विल गुल्ड

मण्डलीहरू र नेपालमा मिसनका साथीहरूले अस्पतालमा भइरहने खर्च पुऱ्याउनका निम्ति र अस्पताल अनुदान सेवाको खर्चका निम्ति मेडिकल सहयोग कोषमा अनुदान दिएका थिए । सन् १९९० को अन्ततिर यू.एम.एन.का अस्पतालहरूका निम्ति बेलायतमा एउटा मेडिकल अनुदान संस्थानको स्थापना गरियो ।

नेपालमा मिसन अस्पतालहरूले प्राथमिक सेवा अस्पतालका रूपमा, व्यापक बहिरङ्ग सेवाहरू प्रदान गर्दछन् । यो सेवाको वृद्धिलाई हेर्दा यसले विगतका वर्षहरूमा अस्पतालहरूको वृद्धिको एउटा छोटो रूपरेखा दिन्छ ।

तानसेन अस्पताल खुलेको पहिलो वर्ष सन् १९५७ मा त्यहाँ जँचाउन आउने विरामीको संख्या १०,८०५ थियो । दस वर्षपछि सन् १९६७ मा त्यो संख्या बढेर १७,५१२ पुगेको थियो । यसैगरी त्यो संख्या सन् १९७७ मा ३४,९०४; सन् १९८७ मा ९०,७८४ र सन् १९९३

मा ९७,९९१ पुगेको थियो । शान्त भवन अस्पतालको अभिलेखअनुसार सन् १९५७ मा त्यहाँ जँचाउन आउने विरामीहरूको संख्या ८,६८९ थियो । त्यो संख्या बढेर सन् १९६९ मा ४६,१०८, सन् १९७७ मा ९१,६५०, सन् १९८७ मा १३१,१९८ र सन् १९९५ मा पाटन अस्पतालमा २०९,३१० पुगेको थियो । पाटन अस्पतालमा कुनै कुनै दिनमा जँचाउन आउनेको संख्या १३००-१४०० हुनु कुनै असाधारण कुरा थिएन ।

सन् १९६२ मा आँप पीपल औषधालयबाट स्वास्थ्य सेवाहरू प्रदान गर्दा त्यहाँ १७,६०० विरामीहरू जँचाउन आएका थिए । यो संख्या बढेर सन् १९७९ मा २५,९१६ र सन् १९९५ मा ३९,०१२ पुगेको थियो । आँप पीपल भन्दा अझ विकट ओखलढुङ्गामा सन् १९६२ मा ५,२७२ विरामीहरू जँचाउन आएका थिए भने सन् १९६५ मा ८,८३१, सन् १९७० मा घटेर ६,५९५, सन् १९८६ मा त्यो संख्या बढेर ११,४४० पुगेको थियो र सन् १९९५ मा १९,९८० पुगेको थियो । आँप पीपल तथा ओखलढुङ्गाका तथ्याङ्कहरू उल्लेखनीय छन् किनभने यी



आँप पीपल अस्पतालमा विरामी ल्याइँदै

अस्पतालमा आउने हरेक विरामीहरू कि त हिँडेर आउनु पर्दथ्यो कि त परिवारको कुनै सदस्यले बोकेर ल्याउनुपर्दथ्यो । मिसनसँग सम्बन्धित अस्पतालहरू उनीहरूले प्रदान गर्ने स्वास्थ्यसेवाले चिनिएका थिए । नेपालमा काम गरेका चिकित्सकहरूले विशेष सीपहरू तथा सामुदायिक स्वास्थ्यका बारेमा भन्भन् बुझ्दै गए ।

सुरुमा सन् १९५७ मा बेलायतबाट डा. जे. सेसिल पेड्लेले नेपाल आए । उनले चीन र भारतमा २२ वर्षसम्म कुष्ठरोगसम्बन्धी काम गरिसकेका थिए । उनी सन् १९६१ मा तानसेनमा काम गर्न जानु अघि उनले काठमाडौँ उपत्यकादेखि बाहिर रहेका कुष्ठरोगीहरूको एउटा विशेष अस्पताल आनन्दवनमा काम गरे । पेड्लेले सन् १९७२ मा कुष्ठ रोग लागेका अनुमान गरिएका ९०,००० नेपालीहरूका बारेमा गहिरो अध्ययन गरे । उनले कुष्ठरोग सन्ने कारणहरू पत्ता लगाउन चाहन्थे । बृहत् अनुसन्धानपछि पेड्लेले अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा नै सन्तोषजनक प्रमाण दिन सफल भए । उनका विचारमा कुष्ठरोग नचिरिएको छालाबाट

सर्दैनथ्यो; तर सिँगान तथा थुक, छालाका घाउचोटहरू र सम्भवतः आमाको दूधबाट पनि सर्दथ्यो । पेड्लेले पत्ता लगाएको यो निकै महत्वपूर्ण थियो किनभने विरामीहरूलाई उचित स्वास्थ्य शिक्षा दिएर कुष्ठरोग घटाउन सकिन्थ्यो । कुष्ठरोगीहरूका लागि विविध औषधी र थेरापीको आविष्कार हुनुभन्दा अघि डा. पेड्लेको अनुसन्धान जारी थियो । नेपालमा अन्य ठाउँहरूमा जस्तै कुष्ठरोगीहरूलाई निर्ममतापूर्वक एकान्त ठाउँमा राखिन्थ्यो र प्रायः त्यहीं मर्न दिइन्थ्यो ।

सन् १९६० मा सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरू विशेष रोगसँग सम्बन्धित हुने गर्थे । हिरोसीमाको बम आक्रमणबाट बचेका एक व्यक्ति डा. नोर्बु इवामुरा आफ्नो जीवन पाएकोमा धन्यवादी हुँदै, सन् १९६२ मा एउटा सामुदायिक स्वास्थ्य चिकित्सकका रूपमा नेपालमा आए । डा. इवामुराले नथाकीकन नेपालमा क्षयरोगको फैलावटका बारेमा अनुसन्धान गरे । उनले त्यसो गर्न भारतदेखि तानसेन वरिपरिका गाउँहरूसम्म आउने व्यापारीक मार्गहरू पछ्याए । उनले सन् १९६३

मा नेपाल छोडे पनि सन् १९६६-१९७० सम्म तानसेनमा सामुदायिक स्वास्थ्यमा काम गर्नका निम्ति फेरि नेपाल आउंदा उनी र उनकी श्रीमती काठमाडौं आए जहाँ डा. इवामुरा यू.एम.एन.का सम्पूर्ण सार्वजनिक तथा सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूका इन्चार्ज भए। सरकारी अधिकारीहरू, स्थानीय गाउँलेहरू तथा यू.एम.एन.का कर्मचारीहरूसँग विशिष्ट सम्पर्क तथा असल सम्बन्धहरूका निम्ति उनी प्रख्यात भए। उनको विशेष व्यक्तित्व, उत्साह, इसाई प्रतिबद्धता तथा व्यावसायिकताको खाँचो महसुस गरियो जब उनले आफ्नी श्रीमतीसहित सन् १९७७ मा नेपाल छोडे। जापानमा उनको ख्याति यति धेरै फैलियो कि उनको जीवनको कथा जापानमा विद्यालयका विद्यार्थीहरूका पाठ्यक्रममा समावेश गरिएको थियो।

केन्द्रीय सहयोग सेवाहरू

बृहत् केन्द्रीय सहयोग सेवाहरूको सञ्चालनविना मिसनका कामका विभिन्न भागहरूलाई एक ठाउँमा ल्याउन सकिने थिएन। यी सेवाहरू सरकारलाई वा मिसनलाई सहयोग गर्ने दातृराष्ट्रहरूलाई दिइने वार्षिक प्रतिवेदनहरूमा विरलै समावेश गरिएका हुन्थे, तापनि सहयोग सेवाहरूले मिसनलाई एकत्रित गर्ने काम गर्दछन्, विशेष गरी नेपालमा जहाँ धेरै परियोजनाहरू भौगोलिक रूपले एकान्त ठाउँहरूमा अवस्थित छन्। आर्थिक सेवाहरूले मिसनलाई गहिरो प्रकारले असर गर्दछन्। आधारभूत निर्देशनात्मक सिद्धान्तहरू सधैं उपस्थित थिए: कोषहरू प्राप्त गर्ने र जिम्मेवारीपूर्वक तिनको सञ्चालन गर्ने र तिनीहरूका निम्ति लेखा राख्ने। मिसनसँगै वित्त कार्यालयहरू पनि बढे। सुरुदेखि नै लेखामा राम्रो ज्ञान भएका विशेषज्ञको खाँचोमात्र परेको होइन; विभिन्न देशहरूबाट आउने आर्थिक सहयोगको हिसाबकिताब राख्ने र तीस वा ती भन्दा बढी सदस्य राष्ट्रहरूबाट प्राप्त आर्थिक

कारोबारको लेखासम्बन्धी प्रणालीहरूको राम्रोसँग हिसाबकिताब मिलाउने विशेषज्ञको पनि खाँचो थियो। यू.एम.एन.ले लेखाको जटिलता मिसनका सुरुका दिनहरूमा नै थाहा पाएको भए सहकार्य गर्ने भन्ने वारेका निर्णयहरूमा कमसेकम वित्त अधिकारीहरूका निम्ति एकपटक राम्रोसँग सोच्यो। मिसनभित्रका लेखाहरू सुरुमा हातले लेखिन्थे, पछि टाइप गर्न थालियो र अहिले कम्प्युटरद्वारा हिसाबकिताब राखिन्छ। लेखा कार्यालयमा सुरुमा नेपालीहरू सिकारूका रूपमा प्रवेश गर्दथे र त्यसपछि जिम्मेवारीका पदहरूमा पुग्दथे। घनश्याम शर्मा यसका उदाहरण हुन् जसले हाल लेखा कार्यालय व्यवस्थापकका रूपमा काम गरिरहेका छन् र उनी यू.एम.एन.मा सबभन्दा लामो अवधिसम्म काम गर्ने कर्मचारीहरूमध्ये एक हुन्। त्यसैगरी कृष्ण प्रसाद देवकोटा र सुरेश शर्माले पनि अन्य वृत्तिहरूका निम्ति जानुभन्दा अगाडि उच्च शिक्षा अध्ययन गर्दै लेखामा काम गरेका थिए। पछि कृष्ण सरकारी निकायमा र सुरेश श्रीलंकामा संयुक्त राष्ट्र संघको एउटा विकास कार्यक्रममा काम गर्न गए। आर्थिक विभागको काम त्यतिखेर थप जटिल बन्यो जब मिसनले ठूला अन्तर्राष्ट्रिय दाताहरूबाट अनुदानहरू प्राप्त गर्‍यो र ती दाताहरूले प्रायःजसो आफ्ना विशेष अनुदानहरूका निम्ति भिन्नभिन्न लेखा प्रतिवेदनहरूको माग गरे।

सुरुका वर्षहरूमा नेपाली कर्मचारीहरू भन्दा पनि बढी मिसनका विदेशी कर्मचारीहरूसँग कर्मचारी सेवाहरू सम्बन्धित थिए किनभने स्थानीय परियोजनाहरूले उनीहरूका आफ्नै कर्मचारीहरूको नियुक्ति गर्दथे। पछि एउटा मिसनव्यापी रोजगारी प्रणाली विकास गरियो जसले परियोजनाका विभिन्न आवश्यकताहरूलाई मिलाउनका निम्ति व्यवस्थापनमा भन्नु जटिलता थपिन पुग्यो। सन् १९९० मा श्रम सम्बन्धहरूको मुद्दा अन्यत्र जस्तै नेपालमा पनि उठ्यो। यो मुद्दा विशेष गरी सरकारको श्रम ऐनको कारणले उठेको थियो जुन



यू.एम.एन. हुलाक कक्ष इन्चार्ज टेकवहादुर भण्डारी

ऐनलाई “श्रमलाई हितकर गर्ने” भनी व्याख्या गरिएको थियो । यू.एम.एन. सँग सधैं रोजगारीका निम्ति उच्च मापनहरू थिए, सायद ती अन्य समूहहरू भन्दा बढी कडा थिए र यू.एम.एन.का कर्मचारीको रोजगारीमा केही चुनौतीहरू पनि थिए । पछि व्यवस्थापनमा एउटा नयाँ पद कर्मचारी सम्बन्ध अधिकृत हुनपर्ने वारे विचार गरियो । पनि त्यसले कर्मचारीहरूका इच्छाहरूको प्रतिनिधित्व गर्नुपर्दथ्यो, किनभने यस पदमा बस्ने अधिकृतले प्रायःजसो तलब तथा अन्य श्रमसम्बन्धी समस्याहरूको सामना गर्नुपर्दथ्यो । सन् १९९० सम्म निरन्तर नेपाली र केही हदसम्म विदेशी कर्मचारीको तालिम, पनि एउटा नयाँ विकास थियो । बेलायतको एउटा विश्व विद्यालयसँग दूर शिक्षाद्वारा व्यवस्थापनमा स्नातक डिग्री कार्यक्रमहरूले नेपाली तथा विदेशी दुवैथरी कर्मचारीहरूलाई आफ्ना सीपहरू तथा वृत्तिहरू बढाउने अवसरहरू प्रदान गर्‍यो । यसै सिलसिलामा अंग्रेजी भाषाका पाठ्यक्रमहरू लोकप्रिय भए किनभने विशेष गरी ती अनुदान प्रस्तावहरू तथा प्रतिवेदनहरू लेख्ने सीपहरूसँग सम्बन्धित थिए ।

विदेशी कर्मचारीहरू र उनीहरूका परिवारलाई मात्र प्रभाव पार्ने केही केन्द्रीय सहयोग सेवाहरू पनि थिए । जस्तै : आवास व्यवस्था, नयाँ आगन्तुकहरूका लागि भाषा तथा पूर्वाभिमुखीकरण कार्यक्रमहरू र विदेशी कर्मचारीका छोराछोरीको शिक्षामा सहयोग । विदेशी कर्मचारीहरूका लागि आवास व्यवस्था र बालबालिकाको शिक्षा अति महत्वपूर्ण थिए । भाषा तालिम गम्भीर थिए र अंग्रेजी नबोल्ने देशहरूबाट आएका विदेशी कर्मचारीहरूलाई एउटै समयमा अंग्रेजी तथा नेपाली भाषा सिक्नुपर्ने चुनौती थियो ।

काठमाडौं उपत्यकादेखि बाहिर बस्ने यू.एम.एन. कर्मचारीका निम्ति सामानहरू उपलब्ध गराउनु अति महत्वपूर्ण थियो । केन्द्रीय सहयोग कार्यालयको आवश्यकताअनुसार रंग मिल्ने सामग्रीहरू उपलब्ध गराउनु थियो, जुन नेपालको परिवर्तनशील वातावरणमा अप्ठ्यारो थियो, किनभने यहाँ एक दिन उपलब्ध भएको चीज अर्को दिन उपलब्ध नहुन सक्दथ्यो । यस कार्यालयले परियोजनाहरू तथा नेपालमा आउने विदेशी



वित्तीय कार्यालयका कर्मचारीहरू

कर्मचारीहरूका व्यक्तिगत सरसामानहरू र उनीहरूले नेपाल छोड्दा उनीहरूको मालसामानको चलानी गरिदिने जस्ता भन्सारका औपचारिकताहरूको सामना गर्नु कुनै व्यक्तिको धैर्यता र सञ्चार सीपहरूको एउटा परीक्षा हुन्थ्यो ।

अन्य केन्द्रीय सहयोग सेवामा औषधीहरू किनेर अस्पतालहरू तथा सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूलाई पठाउने मेडिकल सप्लाइज कार्यालय र छापिएका सामग्रीहरू तथा सरकार र अन्य श्रोताहरूका निमित्त कार्यालयका प्रतिवेदनहरू र श्रव्य-दृश्य सामग्रीहरूको विकासको बढ्दो मागलाई समेट्ने सञ्चार कार्यालय थिए । यू.एम.एन. ले कम्प्यूटर प्रविधि अपनाएपछि हार्डवेयर तथा सफ्टवेयर प्राप्त गर्न र जडान गर्न, इमेल तथा इन्टरनेटद्वारा आन्तरिक सञ्चार प्रणालीको विकास गर्न र मर्मत गर्नका निमित्त एउटा विभागको स्थापना गरियो । उनीहरूको काम सजिलो नभए तापनि, कम्प्यूटर सेवामा यू.एम.एन.को प्राविधिक सहयोग विकसित देशहरूमा पाइने सेवा जत्तिकै प्रभावशाली

बन्थ्यो । जेफ रोलिन्स (जो भारतमा हुर्केर नेपालमा पन्ध्र वर्ष बिताएका थिए) कम्प्यूटरसँग सम्बन्धित धेरैजसो प्राविधिक समस्याहरू बुझ्न तथा विश्लेषण गर्न सक्षम थिए । उनले कम्प्यूटरको मर्मत गर्ने वा पुनःनिर्माण गर्ने गर्थे । त्यसैले उनी र उनको परिवारले नेपाल छोड्दा ठूलो चिन्ता पैदा भएको थियो । तर अन्य धेरै कार्यक्षेत्रहरूमा जस्तै सीपप्राप्त नेपालीहरूले विशेष कार्यहरूका लागि नियुक्त गरिएका विदेशी कर्मचारीहरूको सहयोगमा नेतृत्व वहन गरे । केन्द्रीय सहयोग सेवाहरूमा यू.एम.एन.का अभिलेखालयहरू पनि पर्दथे, जसको व्यवस्था एडेनब्र स्कटल्यान्डमा हिमालयन संकलनको एक भागका रूपमा गरिएको छ ।

रूपान्तरित जीवनहरू : मानव समीकरण

यू.एम.एन. का कामका मापनहरू यी सूचीहरूमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ : जाँचिएका विरामीहरूको शल्यक्रिया गरिएको, रोगविरुद्धका खोपहरू दिइएको,

विद्यालयका बालबालिकाहरूले कक्षाहरू पास गरेका पाइएका सम्मानहरू, अनौपचारिक शिक्षा कक्षाहरूमा भएका गाउँलेहरूको सहभागिता, निर्माण सम्पन्न गरिएका जलविद्युत् परियोजनाहरू, बिजुलीका तारहरूको विस्तार, सिञ्चित जमिनका नापहरू, खानेपानीका धारा तथा सफा चर्पीहरू भएका परिवारहरूको संख्या, सुरक्षितसाथ जन्माइएका बच्चाहरू, लगाइएका करेसावारीहरू, वितरण गरिएका वीउहरू, संरक्षित वनहरू, बनाइएका भवनहरू, स्थापना गरिएका समूहहरू । यी सबैले यू.एम.एन.का कामका परिणामहरू देखाउँछन् । तर वास्तविक परिणाम रूपान्तरित विभिन्न व्यक्तिका जीवनहरू, नेपाली जनता र यू.एम.एन.सँग काम गर्दै आएका नेपाली तथा विदेशी कर्मचारीहरूको जीवनमा देखिन्छ ।

सन् १९७० का सुरुमा काठमाडौं उपत्यकाका गाउँका तीनजना जवान महिलाहरूले आफ्ना गाउँका मानिसहरूका जीवनमा नयाँ परिवर्तन ल्याउने काममा संलग्न भए । फर्पिङमा मीना शर्मा, लुभुमा रोशनी श्रेष्ठ र बुङमतीमा नालिनी शाक्य । सन् १९७० का सुरुमा मातृ तथा शिशु स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूमा स्वयंसेवकका रूपमा काम गर्ने धेरै महिलाहरूमध्ये तीन थिए । यी महिलाहरू पछि नर्सिङ व्यावसायिक रूपमा तथा पोषण शिक्षा अध्ययन गर्न गए र यू.एम.एन.का नेतृत्वका पदहरूमा नियुक्त गरिए । मीना शर्मा तथा नालिनी शाक्य अहिले अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूमा काम गरिरहेका छन् र रोशनी श्रेष्ठ यू.एम.एन.को पोषण कार्यक्रममा निर्देशक छिन् ।

अमेरिकाका फ्रान स्वेन्सन, स्वीडेनकी स्टिना अल्बर्ग र फिनल्यान्डकी किर्स्टि किर्याभाइनेनेले नेपालमा काम गर्न तयार भएर आउने र मिसनमा उनीहरूका सीपहरूका आवश्यकता परेका ठाउँहरूमा खुसीसाथ जानेमध्ये धेरैको प्रतिनिधित्व गर्दछन् । मिसनका सुरुका

दिनहरूमा फ्रानले पालैपालो शान्ताभवन, हेडक्वार्टर्स, भक्तपुर, गोरखा, तानसेन, फेरि हेडक्वार्टर्स, ललितपुरको सि.डि.एच.पि. र अन्त्यमा ६ महिनासम्म जुम्लामा काम गरिन् । यदि त्यहाँ खाँचो भएर फ्रान स्वेन्सनलाई सेवा गर्न भनियो भने उनले त्यो स्वीकार गर्थिन् । स्टिना अल्बर्ग सन् १९५९ मा नेपालमा शान्त भवनमा स्टाफ नर्सका रूपमा आई उनले सन् १९६६ सम्म काम गरिन् । त्यही वर्ष उनी जिल्ला क्लिनिकहरूमा प्रवेश गरिन् । जिल्ला क्लिनिकहरूको संक्रमण भई सामुदायिक स्वास्थ्य कार्य बन्ने बेलामा सन् १९७३ मा सामुदायिक स्वास्थ्य अन्तर्गत नर्सको रूपमा लुभु गाउँमा बस्नुभन्दा अगाडि उनी भक्तपुर अस्पतालमा गइन् । सन् १९७९ मा उनको खाँचो केन्द्रीय स्वास्थ्य कार्यालयहरूमा पढ्यो जहाँ उनले यू.एम.एन.का स्वास्थ्य कर्मचारीहरूको तालिमका लागि छात्रवृत्तिहरूको व्यवस्था गरिन् । पछिल्लो उदाहरण चाहिँ किर्स्टि किर्याभाइनेने हुन् जो सधैं ओखलढुङ्गा, रामेछाप, जाजरकोट र मुगुलगायतका “अपठ्यारा” ठाउँहरूमा जान तयार र इच्छुक हुन्छिन् ।

अस्ट्रेलियाका होवार्ड र बेटी बार्क्ले पनि सधैंभरि यताउता जान हिचकिचाउँदैनथे । बार्क्लेहरू सुरुमा भारतीय सिमानामा काम गरेपछि नेपाल आएका थिए । होवार्ड सन् १९६०-१९६५ देखि गोरखामा मिसन परियोजनाका लागि एउटा शिक्षक र क्षेत्रीय प्रशासक थिए । उनी सन् १९६५ देखि १९६७ सम्म प्रधानाध्यापकको रूपमा सेवा गर्नका निम्ति लुईटेल विद्यालयमा गए । यू.एम.एन.को कार्यकारी निर्देशकका रूपमा एक वर्षका लागि काम गर्नका निम्ति उनी सन् १९६८ मा काठमाडौं आए सन् १९६८ देखि १९६९ सम्म उनी फेरि गोरखा गए र पछि उनी काठमाडौं आए र त्यहाँ उनले सन् १९७०-१९७२ सम्म शिक्षा निर्देशकको रूपमा सेवा गरे । सन् १९७२ मा बार्क्लेहरू आफ्नो गृह मिसनमा काम गर्नका निम्ति अस्ट्रेलिया गए सन् १९८० मा उनीहरू फेरी नेपाल फर्के

होवार्डले जुम्लामा गई दुई वर्षसम्म परियोजना निर्देशकका रूपमा काम गर्नु भन्दा अगाडि उनीहरूले काठमाडौंमा परामर्शदाताका रूपमा काम गरेका थिए । सन् १९८४ मा उनी यू.एम.एन.को कार्यकारी निर्देशक बने र त्यस पदमा सन् १९९० सम्म सेवा गरे ।

धेरैजसो विदेशीहरूले यू.एम.एन.मा सेवा गरेपछि आफ्नै देशमा गएर आफ्ना मिसन हेडक्वार्टर्सहरूमा आफ्ना व्यावसायिक क्षेत्रहरूमा नेतृत्वका पदहरू ओगटे वा आफ्नै देशका सरकारी पदहरूमा काम गरे । नेपालमा आफ्नो श्रीमान् टोरसँग धेरै वर्षसम्म काम गरिसकेपछि, डा. सिगरून् मोगदाल नर्वे गइन् र एउटा नर्विजियन मण्डलीमा आधारित अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थामा प्रवेश गरिन् । पछि उनलाई नर्वे सरकारको एउटा पदमा नियुक्त गरियो । त्यसै कार्यले उनलाई सन् २००० नोभेम्बरमा खिम्ती जलविद्युत् परियोजनाको औपचारिक उद्घाटन गर्न नर्वे सरकारको प्रतिनिधिको रूपमा नेपालमा आमन्त्रण गरियो ।

विभिन्न पदहरूमा काम गरेका यू.एम.एन.का भूतपूर्व कर्मचारीहरूले आफ्ना मिसनहरूको प्रतिनिधित्व गर्दै यू.एम.एन. बोर्डका सदस्य भई काम गरेका छन् । ती हुन् : पिटर क्वीसेनवेरी, रिचर्ड क्लार्क, ग्यारी हाफभेन्स्टाइन, युहानी किवेला, ह्यान्स-ओलोव ग्रीन, क्यारेन डोने र रोही ताकाट्सु । त्यहाँ नर्वेबाट आएका मिया र अस्बोर्न भोर्ल्यान्ड जस्ता अरुव्यक्तिहरू पनि छन् । यिनीहरू आफ्नी १८ महिनाकी छोरीसहित सन् १९६४ मा पहिलो पटक नेपाल आएका थिए । उनीहरू नेपाल आउँदा अन्य आठजना मानिसहरूसँग एउटा ल्यान्डरोभरमा चढेर भूमार्ग हुँदै नेपाल आएका थिए । त्यस यात्रामा ६ हप्ता लागेको थियो जुन समयमा उनीहरूले कतै नरोकीकन पालैपालो दिनरात गाडी चलाएका थिए । भोर्ल्यान्डहरूले गोरखा र काठमाडौंमा नेतृत्व तहहरूमा सेवा गरे । अस्बोर्न भोर्ल्यान्ड सन्

१९९९ मा नेपालमा भगिनी मिसन अन्तर्राष्ट्रिय नेपाल संगतिमा निर्देशकका रूपमा काम गर्न फर्के ।

नेपालमै हुर्केका विदेशी कर्मचारीहरूका छोराछोरीहरू यू.एम.एन. द्वारा वा अन्य अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूद्वारा उनीहरूका आफ्नै व्यावसायिक दक्षतामा काम गर्न नेपाल फर्केका उदाहरणहरू पनि धेरै छन् । जस्तै: जोइस र सानफ्रिड रूहो निमीका छोराछोरीहरू तारा, लिन, टिम र म्याथ्यू; बेथानी लिन्डेल, जोन बार्कले, रिचर्ड फ्रिडेरिक्स, क्याटी डिक, डेभिड वर्गसाकर र एलेन हार्डिङ कलिन्स । यसै गरी नेपाली कर्मचारीका छोराछोरीहरूले पनि शिक्षा पाएका थिए र तीमध्ये कतिपयले अहिले यू.एम.एन. मा काम गरिरहेका छन् ।

नेपालमा काम गरेर छोडेका धेरै मानिसहरू टाढा रहिरहन सकेनन् । तिनीहरूले नेपालीहरूलाई आफ्नै मित्रहरू ठानेर र परिवारमा थपिएका सदस्यहरू ठानेर कुनै व्यावसायिक पदहरूमा काम गर्न आए वा नेपालीहरूलाई भेट्नका निम्ति बारम्बार नेपाल आइरहे ।

नेपाली कर्मचारीहरू पनि यू.एम.एन.मा आउने र जाने क्रम चलिरह्यो । द्रौपदी रोकाया गोरखाको एउटा मिसन विद्यालयमा गइन् । त्यहाँ शिक्षा प्राप्त गरेर विवाह गरेपछि उनी ललितपुरमा सि.डि.एच.पी.मा कर्मचारीका रूपमा प्रवेश गरिन्, एक पटक मात्र होइन् । तर दुई भिन्न - भिन्न समयहरूमा । यू.एम.एन. सँगको विछोडको चार वर्षपछि उनले यू.एम.एन.मा नेपाली महिला सल्लाहकार समूहकी संयोजकका रूपमा प्रवेश गरिन् । श्रीमती रोकाया अहिले वर्ल्ड वाइ.डब्ल्यू.सी.ए. सँग आबद्ध जवान महिला विश्वासीहरूको संघकी कार्यकारी निर्देशक छन् ।

ईश्वरीप्रसाद सापकोटाले गोरखा सामुदायिक सेवा परियोजनाको एक भागका रूपमा एउटा शैक्षिक वृत्ति

सुरु गरे जहाँ सन् १९७३ सम्म उनी हर्मी गाउँको नवलपुरमा प्रधानाध्यापक भए। सन् १९७३ मा नै विद्यालयहरू नयाँ शैक्षिक योजनाअन्तर्गत परे। कृषिमा थप अध्ययन गरेपछि, उनी आँप पीपल विद्यालयमा एउटा शिक्षकको रूपमा काम गरी सरकारी सेवामा प्रवेश गरे। सन् १९९२ मा ईश्वरीप्रसाद सापकोटाले सरकारी सेवाबाट अवकाश लिएपछि आँप पीपलमा अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रमको कर्मचारीका रूपमा काम गरी सन् २००१ मा यू.एम.एन.बाट अवकाश लिनुअघि आफ्नै क्षेत्रमा गाउँलेहरूको सेवा गरे।

सन् नब्बेको दशक

सन् १९९० को दशकले नेपालमा एउटा संवैधानिक राजा भएको प्रजातान्त्रिक सरकारको रूप ल्यायो। यो प्रजातान्त्रिक राजनैतिक संरचनाले नयाँ स्वतन्त्रताहरू ल्यायो। प्रजातन्त्रले यी कुराहरूको वृद्धि गर्नका निम्ति वातावरण प्रदान गर्‍यो: दूरसञ्चार, राजनीतिक प्रक्रियाको लचिलोपन, गुचुमुच्च परिसकेको काठमाडौँमा असमानान्तर निर्माण, थोरै सडकहरू भएको देशमा नयाँ कारहरू र पजेरोहरूको व्यापक आयात। यी सबै कुराहरूले नेपालमा धनी र गरीब बीचको खाडल भन् बढाए। दुर्भाग्यवश अपर्याप्त जिम्मेवारी र दायित्व भएको वातावरणमा बढ्दा छनोट र स्वतन्त्रताले चाहना र आकाङ्क्षाहरू बढाइदियो।

सन् १९९० को समय रमाइलो समय थियो, तर यसले अगाडि अष्टयारा समयहरू आउँदै छन् भन्ने कुराको संकेत पनि दियो। नयाँ स्वतन्त्रताको फाइदा लिन सक्षम व्यक्तिहरू र दुर्गम पहाडी समुदायमा बस्ने गाउँलेहरूका बीचको खाडल बढ्दै गयो। सार्वजनिक विद्यालयमा शिक्षाको गुणस्तर घट्यो, स्याटलाइट सञ्चारद्वारा पश्चिमी देशको भौतिकवाद प्रदर्शन गरियो, लागू औषध दुर्व्यसनीहरू बढे। यी सबै

कुराहरूले गरिबप्रति वास्ता गर्नेहरू र अनियन्त्रित धेरै कुराहरूको फाइदा उठाई धनी हुनेहरूका बीचको विभेद बढ्यो। यी अवस्थाहरूले गर्दा सन् १९९० मा जाजरकोटका पहाडहरूमा माओवादी आन्दोलनको जन्म भयो, जसले सन् २००२ को अन्तसम्ममा, नेपालको भविष्यलाई नै चुनौती दिइरहेको छ।

यस समयमा अनौठौँ प्रकारले इसाई मण्डलीहरू वृद्धि भए र आराधना गर्ने भुण्डहरू देशभरि नै जन्मिए। सन् १९८० को दशकको तुलनामा यस समयमा थोरै सतावट थियो। सन् १९९० मा, बढ्दो स्वतन्त्रतासँगै, इसाईसँग सम्बन्धित विकासे संस्थाहरू पनि सरकारमा दर्ता हुन पाउने भए र नेपालको विकासका प्रयत्नहरूमा इसाई समुदायहरूलाई पनि अनुमति दिइयो।

यी बढ्दो स्वतन्त्रताको समयमा इसाई मिसनअन्तर्गत काम गर्ने कर्मचारीहरूबीच अझ स्पष्टसँग सम्बन्धहरू मिलाउने र समझदारी कायम गर्ने एउटा इच्छा थियो। सन् १९९० मा एजर मेट्रजलर यूनाईटेड मिसनको कार्यकारी निर्देशकका रूपमा नियुक्त गरिए। पिस कोर्पस् नेपालसँगको उनको पहिलेको सेवामा (सन् १९७०) आधारित भएर उनले विविध धार्मिक वातावरण तथा नेपाली नेतृत्वअन्तर्गत यू.एम.एन.का सम्पूर्ण कार्यक्रमहरूलाई राख्ने विचार गरी यू.एम.एन.का भावी दिशावारे छलफलहरू सुरु गरे। यी छलफलहरूमा यू.एम.एन.ले काम गरेका र कामलाई निरन्तरता दिने आशा गरेका रणनीतिक समूहहरूको विश्लेषण समावेश थियो। यी समूहहरूमा गरिबहरू, किनारा लागेका मानिसहरू, सरकार, नेपाली गैरसरकारी संस्थाहरू पर्दथे। अवश्यनै नेपाली इसाई मण्डली मिसनभरि नेपाली तथा विदेशी कर्मचारीहरूले दिएका सरसल्लाहहरूका कारणले नै सन् १९९६ मा बसेको बोर्डद्वारा राखिएको मिसन घोषणा तथा परिकल्पनालाई ग्रहण गरिएको थियो। मिसन घोषणा र परिकल्पना ग्रहण गर्नु अगाडि पनि छलफलहरू मार्फत



वैदेशिक मामिलासम्बन्धी कार्यवाहक सचिव श्री वाई.के. सिलवाल र एड्गर मेचलर सन् १९९० मा यू.एम.एन.को साधारण सम्झौतापत्रमा हस्ताक्षर गर्दै

गर्दा सन् १९९३ मा यू.एम.एन. का मूल्य-मान्यताहरू निर्धारित गरिएका थियो जसले विविध धार्मिक विश्वासहरू भएका कर्मचारीहरूलाई सँगै मिलेर काम गर्नका निम्ति एउटा रूपरेखा दिन्थ्यो । मूल्य-मान्यताहरूले सम्पूर्ण नेपाली तथा विदेशी कर्मचारीहरूका लागि महत्वपूर्ण हुने आचरणहरूको व्याख्या गर्दछन् ।

यू.एम.एन. मूल्य-मान्यताहरूको विवरण

प्राक्कथन : एउटा संस्थाको परम्परामा कतिपय त्यस्ता मूल्य-मान्यताहरू समावेश भएका हुन्छन् जसले उक्त संस्थाको काम र व्यवहारहरूलाई निर्धारण गर्दछन् ।

यू.एम.एन.का प्रायोजकहरूका साथै उनीहरूले नेपालमा पठाइएका कर्मचारीहरूको इसाई प्रतिबद्धताका विषयमा यू.एम.एन.को विधानमा स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ ।

देहायका मूल्य-मान्यताहरूले ती व्यवहारहरूको वर्णन गर्दछन् जुन यू.एम.एन.मा काम गर्ने र प्रतिनिधित्व

गर्ने सबै नेपाली र विदेशी कर्मचारीहरूका निम्ति हामी महत्वपूर्ण ठान्दछौं । हामीलाई यी आदर्श हुन् भन्ने थाहा छ, तर यू.एम.एन. भित्र तिनीहरूको अभिव्यक्तिका लागि हामी जवाफदेही हुन चाहन्छौं; साथै यी मूल्य-मान्यताहरूले हाम्रो कार्यक्रम तर्जुमा, कर्मचारीहरूको छनोट र विकास गर्नमा प्रभाव पार्नेछन् ।

समानता : हामी प्रत्येक व्यक्तिलाई मूल्यवान् ठान्छौं र आदर गर्दछौं । कसैलाई पनि प्रतिष्ठा, सम्पत्ति, जात, धर्म, नाता र लिङ्ग अथवा सम्प्रदायका आधारमा अन्यायपूर्ण भेदभाव गर्दैनौं ।

गरीब र वञ्चित समूहहरूका लागि विशेष वास्ता : हामी गरीब, कमजोर, पीडितहरूलाई विशेष प्राथमिकता दिन्छौं र उनीहरूलाई पछि पार्ने र वञ्चित गराउने समाजका ती संरचना र अवधारणाहरूलाई परिवर्तन गर्न चाहन्छौं ।

प्रेम र सेवा : हामी मानिसहरूको आवश्यकता र आकाङ्क्षासँग एकबद्ध बन्न चाहन्छौं । हामीमा भएको समय र क्षमता सहृदयताकासाथ बाँड्दै कुनै पनि काम सानो वा तुच्छ नठानी यथोचित कार्य गर्नेछौं ।^{१४} विवरणमा उल्लिखित मूल्य-मान्यताहरूमा क्षमाशीलता, इमानदारी, पेसागत दक्षता, सहभागिता, प्रशिक्षण, सांस्कृतिक संवेदनशीलता, वातावरण, नेपालसँगको पहिचान र नम्रता पर्दछन् ।

सन् १९९० मा नेपालमा बसी बौद्ध तथा हिन्दू धर्मावलम्बीहरू र इसाई साथीहरूबीच काम गर्दा गहन अनुभव हुन्थ्यो । एउटा हिन्दू धर्म मान्ने कर्मचारी सदस्यलाई अर्को अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाबाट आएको कर्मचारी सदस्यले तिमी आफू इसाई नभएर पनि यू.एम.एन.मा कसरी काम गर्न सक्दछौं भन्ने प्रश्नको उत्तरमा उनले भनेका थिए, “म इसाई होइन, तर म हाम्रो कामलाई निर्देशित गर्ने मूल्य-मान्यताहरूमा विश्वास राख्छु । ” मूल्य-मान्यताहरू कर्मचारीहरूका निमित्त अन्तर्वार्ताहरूमा पनि प्रयोग गरिएका थिए र एक जना गैरइसाई समूहकाले अन्तर्वार्ता दिन आएका उम्मेदवारका आँखामा हेरेर भने-“के तपाईंलाई थाहा छ यू.एम.एन. सँग काम गर्दा कस्तो हुन्छ ? तपाईंले अरूहरूको वास्ता गर्नुहुन्छ । यदि उनीहरूलाई सहायता र सहयोगको आवश्यकता परेमा तपाईंले उनीहरूलाई छुनुहुन्छ । यदि तिनीहरू दिनको अन्तसम्म पनि तपाईंसँग रहिरहे भने छुट्टिनै लागेको समयमा भए तापनि तपाईं त्यो मुद्दाको समाधान नभएसम्म त्यहीं रहिरहनुहुन्छ ।”

मूल्य-मान्यताहरूको विवरण सायद सन् १९९० मा यू.एम.एन.का कर्मचारीबीच सम्बन्धहरूलाई निर्देशित गर्ने अति महत्वपूर्ण दस्तावेजहरू मध्ये एक थियो र यू.एम.एन. को कार्यका लागि एउटा अति महत्वपूर्ण दस्तावेज थियो । यो विवरणले विविधता भएको साँस्कृतिक नेपालमा धार्मिक घेराहरू बाहिर गई सँगै

मिलेर काम गर्नका निमित्त एउटा दिशा प्रदान गर्‍यो र गरिरहेको छ ।

नेपालमा पहिलो अन्वेषणयात्राका पचास वर्षपछि अर्नेस्ट ओलिभर र ट्रेभर स्ट्रोडले सरकारी अधिकारीहरूलाई कुन परिमितिभित्र इसाईहरूले आफ्नो विश्वास बाँड्न सक्छन् भनेर सोधेका थिए । नेपालमा कुनै अनुभव नभएकाहरूले कस्तो प्रश्न गर्दछन् भने इसाई मिसनरीहरू आफ्नो विश्वास बाँड्न एउटा “प्रतिबन्धित वातावरण” मा कसरी काम गर्न सक्दछन् ? ओलिभर तथा स्ट्रोडले सन् १९५१ मा पहिलो यात्रा गरेबाट यस प्रश्नलाई सम्बोधन गरिएको थियो । नेपाली अधिकारीहरूद्वारा के कुरो स्पष्ट पारिएको थियो भने कुनै पनि व्यक्तिले धर्मपरिवर्तन गराउन वा प्रचार गर्न पाउँदैनथ्यो । तर यदि कसैले तिनीहरू नेपालमा किन आएका हुन् भनेर प्रश्न गरेमा त्यस प्रश्नको उत्तर दिन सकिन्थ्यो । त्यस प्रश्नको उत्तर येशू ख्रीष्टको नाउँ र आत्मामा नेपाली जनताका आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्नका निमित्त सेवा गर्नेहरू हरेकले दिन्छन् । एक जना विदेशी कर्मचारीलाई उहाँकी एउटी हिन्दू सहकर्मीले सोधेकी थिइन्-“तपाईं नेपालमा किन आउनुहुन्छ?” उनको उत्तर थियो “मलाई नेपालीहरू मन पर्छ, अनि मैले येशूलाई प्रेम गर्छु ।”

सुरुदेखि नै, के कुराको निर्धारण गरिएको थियो भने यू.एम.एन. प्रत्यक्ष रूपमा नेपालमा एउटा व्यवस्थित इसाई मण्डलीको स्थापनामा संलग्न हुनेछैन । नेपाली इसाईहरूले नेपालमा मण्डलीको विकासमा सुरुको काम र निरन्तर नेतृत्व लिए । सतावटका सुरुका वर्षहरूदेखि र सन् १९९० को वर्षसम्ममा, नेपालमा ४ लाख बप्तिस्मा लिएका इसाईहरू भएको अनुमान गरिएको थियो । यू.एम.एन.मा काम गर्न आएका मानिसहरूले वृद्धि भइरहेको नेपाली मण्डलीसँग आराधना गरे र सहयोग गरे ।

जोनाथन लिन्डेलले भने “सुरुदेखि पछिसम्म मिसनले अधिकारीहरू र समाजलाई के स्पष्ट पारे भने यो एउटा इसाई मिसनरी संस्था हो । यो कुरा मानिसहरूलाई थाहा छ । यो थाहा पाएरनै सरकारले देशमा मिसनको कामलाई जारी राखी धेरै ठाउँहरूमा संलग्न हुनका निम्ति अनुमति दिएको छ । मिसनका (विदेशी) कर्मचारीहरूले आफ्ना विभिन्न ठाउँहरूमा मण्डलीका सदस्यहरू भएको अनुभव गरेका छन्, संगति भुण्डमा आराधनाका निम्ति सहभागी भएका छन् र क्रियाकलापहरूमा संलग्न भएका छन् । उनीहरूले येशूको साक्षी दिन्छन् र बाइबलको शिक्षा दिन्छन् जब उनीहरूसँग अनौपचारिक अवसर प्राप्त हुन्छ र त्यो कार्य उनीहरूले पूर्वनिर्धारण नगरिएको र असंरचित तरिकाबाट गर्दछन् ।”^{१४} जर्मनीबाट आएर नेपालमा एउटी सामुदायिक स्वास्थ्य अन्तर्गत नर्सको रूपमा काम गरेकी मोनिका स्चुट्ज्काले लेखेकी छन् “हामीले खीप्टलाई उहाँको वचन र दाजुभाइहरू तथा दिदीबहिनीहरूसँगको संगतिमा भेट्दछौं । हामीले उहाँलाई प्रभु भोजको टेबुल वरिपरि भेट्दछौं र हामीलाई दिनुभएको सेवकाइमा हामीहरू सँगै बाँची सँगै बाँड्छुँड गर्दा उहाँलाई भेट्दछौं । हामीले उहाँलाई मानिसहरूमा दिनदिनै सेवा गर्नका निम्ति उहाँले अगुवाइ गर्ने छिमेकीहरूमा भेट्दछौं । खीप्टलाई भेट्ने यस कार्यले हामीलाई समुदायबाट भिन्न हुन अगुवाइ गर्दैन तर यस संसारका समुदायहरूमाभ्र प्रत्यक्षरूपमा सहभागी हुन नेतृत्व गर्दछ । त्यहाँ हामीले काम र सेवा बाँड्ने हाम्रो ठाउँ पाउँछौं ।”^{१५}

यूनाईटेड मिसन टु नेपालको ५० वर्षको इतिहास र यसको कामको प्रभाव नेपाली जनताको जीवनहरूमा मात्र प्रकट गर्न सकिन्छ, जो मिसनका कार्यक्रमहरूसँग सम्पर्कमा आएका छन्, काम गरेका छन् वा उनीहरूका जीवनहरू प्रभावित भएका छन् । अब यो उनीहरूद्वारा भनिने एउटा कथा हो र त्यो कथा भन्दा परियोजनाका

नामहरू, मितिहरू र संलग्न व्यक्तिहरूका विस्तृत विवरणहरू हटाएमा केही फरक पर्दैन । यू.एम.एन.को कामको इतिहास यूनाईटेड मिसन टु नेपालसँग जिएका र काम गरेका मानिसहरूद्वारा धेरै भाषाहरूमा भनिन्छ, तर के पनि आशा गरिएको छ भने सम्पन्न विविधताहरूमा एउटा नयाँ भाषा थपिनेछ । यो कथा नेपालीहरूद्वारा नेपाली भाषामा भनिनेछ ।

* * *

पचास वर्षसम्म विदेशी कर्मचारीहरू, (जसलाई पहिले बोर्ड कर्मचारीहरू वा मिसनका कामदारहरू भनिन्थ्यो, उनीहरूका सदस्य राष्ट्रहरूद्वारा पठाइन्थ्यो) येशू खीप्टमा उनीहरूको विश्वासद्वारा नेपालमा बोलावट गरिएका थिए । उनीहरूमध्ये कुनै एकलै आए र कुनै परिवारसहित आए; ती सबै नेपाली जनताकाबीच जिउन र साक्षी हुनलाई आए । यो छोटो संस्मरणमा कुनै एकजना व्यक्तिको नाम उल्लेख गरिएको छ र अरू बाँकी सयौंको नाम उल्लेख गरिएको छैन । तर तिनीहरूको स्मरण भइरहनेछ र सँगै काम गरेकाहरूले याद गर्दछन् र तिनीहरूलाई सहायता दिने परिवारहरू तथा मण्डलीहरूले सम्भ्ररहन्छन् । सुरुका वर्षहरूमा उनीहरू आफूहरूले कहाँ काम गर्ने र त्यहाँ उनीहरूका लागि बस्ने परिस्थिति कस्तो छ भन्ने थाहा नपाईकन बाहिर काम गर्न गए । उनीहरूले (ढिलो पहाड चढ्नेहरू पनि) शक्तिपूर्वक एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा जान्थे । उकाली ओराली गर्दै पहाडका भिराला पाखाहरू चढ्थे किनभने उनीहरूले निर्धारित काम तथा उनीहरूको बोलावटको उद्देश्यमा विश्वास गर्दथे । पछिल्लाका वर्षहरूमा आउनेहरूले उनीहरूले गर्नुपर्ने कामको पूर्वजानकारी पाउँथे र नेपालमा भएको विकासले उनीहरूको मनमा ठूलो सन्तुष्टि ल्याउँथ्यो ।

सुरुमा नेपालमा आउने चिठीहरूलाई हुलाकीहरूद्वारा दुर्गम क्षेत्रहरूमा लगिन्थ्यो र कहिलेकाहीँ पत्र पुग्न

चारदेखि पाँचदिनसम्म लाग्दथ्यो । दूरसञ्चार प्रविधिले प्रगति गर्दै केबुलदेखि टेलिक्समा, टेलिक्सदेखि फ्याक्समा र अन्त्यमा इमेल सञ्चारमा पुग्यो । यिनले २०औं शताब्दीको अन्तसम्ममा नेपालका प्रमुख सहरहरूमा सेवा दस्तुरको हकमा बाहेक अन्तर्राष्ट्रिय टेलिफोन सेवासँग प्रतिस्पर्धा गरे । यसरी प्रविधिमा भएका विकासहरूले फैलिएको परिवार, कलेजका केटाकेटीहरू र बुढो हुँदै गइरहेका अभिभावकहरू बीचको दूरीलाई कम गरेन र कुनै प्रकारले नयाँ दबावहरू ल्यायो । तर सेवा गर्न बोलाइएकाहरूको संकल्पलाई केही कुराले पनि परिवर्तन गर्न सकेन ।

यस पाठमा उल्लिखित हरेक नेपालीका लागि अन्य एक हजार नेपालीहरू छन् जो कुनै अवस्थामा साहसपूर्वक मिसनको काममा सहभागी भए । यहाँ आएका मानिसहरूले गर्ने धार्मिक विश्वास उनीहरूको भन्दा फरक छ भन्ने थाहा पाएर पनि सहभागी भए । तर तिनीहरूलाई पनि बोलावट गरिएको थियो र उनीहरूले के विश्वास गर्दथे भने, सँगै मिलेर काम गर्दा उनीहरूका साथीहरूको, छिमेकीहरूको तथा समुदायहरूको जीवन परिवर्तन गर्न सकिन्थ्यो । उनीहरू जीवन परिवर्तन गर्ने कार्यमा सबै एकबद्ध हुन चाहन्थे चाहे तिनीहरू हिन्दूहरू होऊन्, चाहे बौद्ध धर्म मान्नेहरू होऊन् वा इसाईहरू होऊन् । परमेश्वरको अनुग्रहद्वारा

केही नेपालीहरूले येशूलाई पछ्याऊ भन्ने बोलावटलाई स्वीकार पनि गरे । त्यसो गर्नाको कारण थियो उनीहरू इसाई मण्डलीद्वारा नेतृत्व गरिएका र हेरविचार गरिएका थिए ।

हरेक परियोजना वा कार्यक्रम हेरिएकोमा त्यहाँ अन्य अनगिन्ती प्रयत्नहरू छन् जसले छोएका जीवनहरूमा ठूलो प्रभाव पारेका थिए । त्यहाँ नेपालीहरूसँगका यी कार्यहरूमा अनुभवहरू थिए : सिलाइ - बुनाइ शिक्षाहरूमा, हस्तकलाहरूमा, यूथ क्लबहरूमा र खेलकूद क्रियाकलापहरूमा, पारिवारिक जमघट र पार्टीहरूमा, व्यवस्थित पैदलयात्राहरूमा, महिलासँगको अनौपचारिक काममा । विदेशी कर्मचारीहरूसँग जीवनपरिवर्तन गर्ने अनुभवहरू थिए जब उनीहरू अपरिचित व्यक्तिलाई आफूहरूबीच आफ्ना परिवारहरू तथा घरहरूमा नेपाली दाजुभाइ तथा दिदीबहिनीहरूले स्वागत गर्ने समुदायहरूमा बस्दथे ।

यूनाईटेड मिसन टु नेपालद्वारा सञ्चालित क्रियाकलापहरू तथा कार्यक्रमहरूमध्ये केही कार्यक्रमहरूको यो एउटा छोटो संस्मरण हो । परिवर्तित जीवनहरू तथा रूपान्तरित समुदायहरूमा जहिले र जहाँ यी चमत्कारहरू भए, ती सबै परमेश्वरको अनुग्रहका कारणले मात्र भए । □

मलाई अब अरू सुँगुरहरू चाहिँदैन

शान्ता राई एउटी मेहनती श्रीमती, आमा र आफ्नो गाउँका महिला समूहकी एक सदस्य हुन् । आफ्नो परिवारलाई सहयोग गर्नका लागि उनले सुँगुर पाल्ने प्रयास गरिन् तर दुई वर्षसम्म खुवाउँदा पनि उनका सुँगुरहरू कहिल्यै १० किलोका पनि हुन सकेनन् । आहारा र मेहनतको नोक्सान मात्र । शान्ताले अब आफूले कहिल्यै पनि सुँगुर पाल्दिनँ भन्थिन् ।

यू.एम.एन.को ओखलढुङ्गा ग्रामीण विकास परियोजनाले गाउँले महिला समूहहरूलाई एउटा संस्था स्थापना गर्न उत्साहित एवं सहयोग गर्‍यो । सन् १९९४ मा यो संस्था ग्रामीण महिला जागरण समूहका नामले एउटा गैरसरकारी संस्था बन्यो । ओखलढुङ्गा ग्रामीण विकास परियोजना तथा यू.एम.एन.को गैरसरकारी संस्था सहयोग परियोजनाले उक्त नयाँ संस्थालाई सुदृढ पार्न सँगसँगै काम गरे । तरकारी खेती कसरी गर्ने भन्ने महिलाहरूको अनुरोधको प्रतिउत्तरमा यू.एम.एन. को ग्रामीण विकास केन्द्र, पोखराले तालिमको व्यवस्था गरिदियो ।

शान्ता उक्त कार्यशालामा सहभागी भइन् र आफूले सिकेका कुराहरूप्रति उत्साहित भइन् । तुरुन्तै उनले आफ्ना नयाँ सीपहरूलाई प्रयोगमा ल्याइन् । केही महिनाभित्रमै प्रभावकारी परिणामहरू हेर्नका लागि मानिसहरू शान्ताको करेसावारी नजिकै रोकिन थाले ।

त्यसको केही महिनापछि ग्रामीण विकास केन्द्रका तालिमकर्ताहरूलाई पेरि ओखलढुङ्गामा सुँगुरपालनसम्बन्धी तालिम दिन बोलाइयो । शान्ताले सुँगुर पाल्न छोडिसकेकी भए तापनि त्यहाँको महिला समूहले उनलाई नै एक सहभागीको रूपमा छाने । तालिम लिइसकेपछि उनले सुँगुरपालनलाई अझ एकपटक मौका दिने निर्णय गरिन् । हुन पनि, केही साधारण पाठहरू सिकेकै भरमा उनको करेसावारी नै परिवर्तन भएको थियो । अब सुँगुरपालनमा पनि त्यस्तै हुन के बेर ?



शान्ता घरमा फर्केपछि उनले आफ्ना परम्परागत सुँगुरपालन गर्ने अभ्यासहरूमा केही साधारण परिवर्तनहरू गरिन् । उनले ढुङ्गाबाट बनेको सुँगुरको खोरमा हावा छिर्ने केही प्वालहरू बनाइन्, हप्ता-हप्तामा सुँगुरको खोर सफा गरिन् र त्यसलाई मलको रूपमा करेसावारीमा प्रयोग गरिन् । सुँगुरलाई जुकाको औषधी खुवाउनुका साथै उनले तिनीहरूलाई घरमा नै तयार पारेको नुन मिसाएको दाना खुवाइन् । यति मात्र परिवर्तन गर्दा शान्ताले पाँच महिनामै सुँगुरको एउटा बच्चालाई हुर्काएर १० किलोको बनाइन् । उनले त्यो सुँगुर काटेर आधा मासुले आफ्नो परिवारलाई शरदऋतुको विदामा भोज खुवाइन् र बाँकी आधाचाहिँ नगद आम्वानीका लागि बेचिन् ।

यू.एम.एन.का तीनवटा विभिन्न ग्रामीण विकास परियोजनाहरूले एउटा स्थानीय गैरसरकारी संस्थालाई साभेदारीमा काम गर्नका लागि शान्ताको परिवारको भविष्य उज्वल देखिएको छ । उनीसँग अहिले नयाँ सीपहरू, धेरै उत्साह अनि सहयोग र प्रशस्त सुँगुरहरू छन् ।

क्यारन स्टोफर





**यूनाईटेड मिसन टु नेपाल
मेरो दृष्टिमा**

डा. राजेन्द्र कु. रौगौंग



शान्त भवन अस्पतालमा जँचाउन आएका बिरामीहरू

पहिलो परिचय

सन् १९५६ को मार्च तदनुसार २०१२ सालको अन्त्यतिर हामी हाम्रा बाजे-बज्यैको मातृभूमिलाई पुनः आफ्नो गुरुभूमि बनाउन स्वदेश फर्क्यौं । मेरी श्रीमती जरमित रेंगोंग र सुश्री धना खवासलाई यू.एम.एन.ले भक्तपुरमा स्थापना गर्न लागेको कन्या विद्यालयमा शिक्षिकाको रूपमा काम गर्न निमन्त्रणा प्राप्त भएको थियो । हाम्रा समूहमा तीन बालबालिकासमेत जम्मा ११ व्यक्ति थिए । सबैको आ-आफ्नै काम गर्ने मनसाय थियो । भक्तपुर पुगेको केही दिनपछि हामी हालैमा स्थापना भएको शान्त भवन अस्पताल हेर्न र विभिन्न व्यक्तिहरूसित भेटघाट गर्न गयौं । भक्तपुरको पुरानो बसपार्कबाट लरीद्वारा काठमाडौं गयौं । भाडा एक मोहर थियो र हालको रत्नपार्क रानीपोखरीको छेउमा बसपार्क थियो । त्यहाँबाट थापाथलीको रातो पुल हुँदै पुल्चोकस्थित ठूलो पिपलको रूख हुँदै यताउति सोध्दै शान्त भवनतिर लाग्यौं । ठूला घर थिएनन्; खालि

पर्खाल र खेत मात्र थिए । ३५-४० मिनेटको हिँडाइपछि शान्त भवनको विशाल फलामे गेटमा आइपुग्यौं । गेटभित्र प्रवेश गर्नासाथ भव्य विदेशी ढाँचामा बनेको सेतो महलमा आइपुग्यौं । सुन्दर बगैँचा, राता माछा भएको पोखरी हेर्दै भवनको मूल ढोकाभित्र प्रवेश गर्नुभयो । माथि सिलिङमा अति सुन्दर र विशाल भल्लरे बत्ती भुन्डिएको थियो । हँसिली र सेतो युनिफर्म लगाएकी अग्ली विदेशी सिस्टरले हामीलाई स्वागत गरिन् । सानो छुँदा अस्पतालमा विदेशी सिस्टर देखासाथ कुलेलाम ठोक्ने बानी बसेको भए तापनि यहाँ त्यो परिस्थिति आएन । स्वागत गर्ने विदेशी फरक थिइन् र उनी थिइन् इङ्गल्यान्डकी सिस्टर मेबल मक्लिन । उनले स्वागत गरिन् र हामीलाई पाहुना कोठातिर लगिन् । चुस्त कोठा, टेबल-कुर्सी तथा दुईवटा हलुका प्याजी रंगका तन्ना, तकिया र ओहने समेत मिलाएर राखिएका विछ्यौना देखा निकै रमाइलो लाग्यो । पछि बुझ्दा हामीले रात बिताएको सानो घर राणाजीहरूको फोहोर लुगा धनुभन्दा अघि जम्मा गर्ने

घर रहेछ । शान्त भवन आवासीय घर-दरबार रहेछ, र हालैदेखि मात्र यसलाई अस्पतालमा परिणत गरिएको रहेछ । विभिन्न कोठाहरूमा बिरामीहरू थिए । डाक्टर र नर्सहरूले उनीहरूको सेवा गरिरहेका थिए । ती डाक्टर नर्सहरू विभिन्न देश र जातिबाट आएका थिए । बिरामी असङ्ख्य थिए । यो थियो यू.एम.एन.को स्वास्थ्य परियोजनासँग हाम्रो परिचय । अर्को दिन अस्पताल भ्रमण गर्ने मौका मिल्यो र अस्पतालसम्बन्धी प्रत्यक्ष ज्ञान प्राप्त भयो । विभिन्न आकृतिका डाक्टर, नर्स, औषधी वितरण गर्ने फार्मसिस्ट, सामाजिक कार्यकर्ता र अन्य कर्मचारीहरू देख्यौं । उनीहरूमध्ये धेरै अरू देशहरूबाट येशू ख्रीष्टको नाममा नेपालीहरूको सेवा गर्न आएका थिए । साँच्चै यो यूनाईटेड मिसन नै थियो ।

यू.एम.एन. विकाससंस्थाको रूपमा

यू.एम.एन. सित औपचारिक तवरले भेट्ने मौका विदेशी डाक्टरहरू र स्थानीय नेपालीहरूको निमित्त दोभाषेका रूपमा भयो । अरू समय आफ्नै काम भएकाले केही समयका लागि शनिवारको दिन अनुवादक भई सहायता गर्ने मौका मिल्यो । म प्रायः डाक्टर एड्गर मिलरका निमित्त अनुवाद गरिदिन्थे । शनिवार बहिरङ्ग विभागमा धेरै रोगीहरू आउँथे । त्यो अनुभव हाम्रा मानिसहरूको स्थिति र आवश्यकता केही मात्रामा भए पनि बुझ्ने अवसर मिल्यो । रोगी बिरामीहरूको अवस्था भयानक नै थियो । रोगीहरू प्रायशः उपत्यकाभित्रबाट र केही त धेरै टाढादेखि पनि आउँथे । यसै कममा मलाई मिसनरी डाक्टर अथवा विदेशी डाक्टरहरूले हाम्रा रोगीहरूलाई ख्रीष्टका नाम र आत्मामा सेवा गरेको प्रत्यक्ष रूपमा देख्ने मौका मिल्यो ।

उनीहरूले सबै रोगी बिरामीहरूलाई समान रूपले हेर्ने, व्यवहार गर्ने र एकै किसिमले हेर्ने गर्थे । जाँच्ने क्रममा प्रत्येक बिरामीसित निकै समय बिताउँथे । उनीहरूले रोगीसित समय बिताएको, प्रश्न गरेको देख्दा बिरामीहरूको निमित्त फिक्री रहेको भान हुन्थ्यो । कुनै कुनै रोगीहरूको शरीरभरि घाउखटिरा भएको, फोहोर र गन्हाउने हुन्थे, हेर्दा आड सिरिङ्ग हुने । ती डाक्टर बिरामीहरूको पर्वाह नै नगरी हातले छोएर वल्टाई-पल्टाई हेर्थे । रोगीहरूलाई हर तरहले सहायता गर्न उत्सुक देखिन्थे । आफ्नो काम उत्साह र गम्भीरतापूर्वक गरेको देख्दा आफूलाई पनि आनन्दको अनुभूति हुन्थ्यो । अनुवाद गर्ने कममा केही रमाइला कुराहरूको पनि अनुभव भयो । विदेशी डाक्टरहरू भन्थे-हाम्रो देशमा यतिका वर्षहरूमा भन्दा नेपालमा आई छोटो अवधिमा धेरै रोगहरू देख्यौं । एउटा रोगीलाई हेर्ने कममा डाक्टरले मतिर हेरेर भने “राजु, अमेरिकामा हामी डाक्टरहरू रोगीलाई कस्तो औषधी चाहिन्छ दिन्छौं, तर यहाँ त केही रोगीहरू हामी डाक्टरहरूलाई यो-यो औषधी दिनु भनी अनुरोध गर्छन् । रमाइलो छ ।”

विदेशी डाक्टरहरूसित काम गर्ने केही नेपाली र केही भारतीय कर्मचारीहरू पनि थिए । उनीहरू पनि त्यत्तिकै समर्पित थिए र रोगी, आफ्नो काम र अस्पताल आएका मानिसहरूको सेवा गर्न उत्तिकै तत्पर रहन्थे । शान्त भवनमा कार्यरत विभिन्न जाति, वर्ण वा कार्यकर्ताहरू स्पष्ट रूपमा रोगी र आवश्यकतामा परेकाहरूको फिक्री र उनीहरूको सेवाको भावनात्मक सूत्रले बाँधिएका हुन्थे ।

केही समयपछि यू.एम.एन.को बोर्डको सदस्यको रूपमा सेवा गर्ने मौका मिल्यो । यू.एम.एन.को



शान्त भवन अस्पतालमा ध्यानपूर्वक विरामीको स्वास्थ्य परीक्षण गरिँदै

कार्यक्रम र कार्यक्षेत्र निकै विस्तार भइसकेको थियो । शिक्षा, इन्जिनियरिङ तथा उद्योग, ग्रामीण विकास, स्वास्थ्यसेवा आदिमा यू.एम.एन.को कार्यक्रम विस्तारित भएको थियो । कमशः सानोबाट विकसित हुँदै यसले एउटा पत्यारिलो रूप लियो । केही गाउँघरदेखि लिएर साना ठूला सहरका विभिन्न क्षेत्रमा यसले आफ्ना सेवाहरूद्वारा मानिसहरूलाई सहायता पुऱ्यायो । सुरुसुरुमा शङ्कालु दृष्टिले स्वागत गरे तापनि कमशः नेपाली समाजले यू.एम.एन.लाई ग्रहण गर्न थाल्यो । भनाइको अर्थ सबैले यू.एम.एन. र यसको कामलाई खुसीसाथ स्वागत गरे भन्ने होइन । समाजका केही पक्ष र कुनै कुनै सरकारी निकायहरूले यू.एम.एन.लाई साँच्चै साँघुरो र शङ्कालु दृष्टिले हेर्ने । यू.एम.एन. इसाई संस्था हो र यसले विदेशी पैसाद्वारा धर्मप्रचार र पैसा दिएर धर्म परिवर्तन गर्दै छ भन्ने दृष्टिले हेर्न थाले । अर्कातिर यस किसिमका मिथ्यापूर्ण हल्ला हुँदाहुँदै पनि यू.एम.एन. कुनै प्रकारको खण्डन नगरी

आफूले राष्ट्रभरि गरेका विभिन्न कार्यक्रमबारे केही नबताई अति सामान्य रूपमा राख्न चाहेको अनुभव भयो ।

यू.एम.एन. शिक्षा विभाग

आफ्नो विषय शिक्षा भएकाले यू.एम.एन.को शैक्षिक गतिविधिमा चासो रहनु स्वाभाविकै हो । ज्ञानेश्वरस्थित हाल महेन्द्र भवन कन्या उच्च माध्यमिक विद्यालय, गण्डकी क्षेत्रीय विद्यालयको स्थापनाकालदेखि नै प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा सम्बन्धित हुने अवसर मलाई प्राप्त भएको थियो । म श्री ५ को सरकार शिक्षा मन्त्रालयअन्तर्गतका संस्थामा कार्यरत थिएँ । यसर्थ यू.एम.एन.मा मेरो सम्बन्ध शिक्षा विभागको विभागीय समितिसँग भयो र त्यसपछि यू.एम.एन.को बोर्डको सदस्यको रूपमा काम गर्ने मौका पनि मिल्यो । त्यस हैसियतमा उक्त संस्थाले शिक्षा क्षेत्रमा गरेका कामहरूलाई नजिकबाट हेर्ने अवसर प्राप्त भयो ।



महेन्द्र भवन स्कुलका बालिकाहरू रमाइलो गर्दै

श्री ५ को सरकारले यू.एम.एन.लाई शिक्षा र अन्य क्षेत्रमा काम गर्ने अनुमति प्रदान गरेअनुसार यसले नेपालका विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा विभिन्न परियोजनाहरू सञ्चालन गर्न थाल्यो । गोर्खामा शिक्षा लगायत एकीकृत कार्यक्रम, काठमाडौंमा कन्या विद्यालय (हाल महेन्द्र भवन उच्च माध्यमिक विद्यालय) र अन्य ठाउँमा केही स-साना कार्यक्रमहरू सुरुका परियोजना थिए । यी कार्यक्रमहरू सफलतापूर्वक सञ्चालन भए । विद्यार्थी, अभिभावक, समाज र सरकारी निकायहरूबाट समेत यी कार्यक्रमहरूको सराहना भयो । यसले भविष्यमा गरिने अरू कार्यक्रमहरूको निमित्त बलियो आधार निर्माण गर्‍यो । क्रमशः यू.एम.एन.का निम्नानुसारका कार्यक्रमहरूमा सक्रियतापूर्वक सम्बन्ध रहिरह्यो:

- ◆ अनौपचारिक शिक्षा: जाजरकोट, दैलेख जिल्लाहरूमा अनौपचारिक शिक्षाकार्यक्रमलाई सहयोग गर्न अनौपचारिक सहयोग कार्यालयको स्थापना भएको थियो ।

- ◆ प्राविधिक-व्यावसायिक शिक्षा: बुटवल प्राविधिक इन्स्टिच्युट, कर्णाली प्राविधिक शिक्षालय ।
- ◆ औपचारिक शिक्षा: महेन्द्र भवन कन्या विद्यालय, काठमाडौं; अमरज्योति विद्यालय, गोर्खा; गण्डकी आवासीय विद्यालय, पोखरा; काठमाडौं विश्वविद्यालय, काठमाडौं; काठमाडौं अन्तर्राष्ट्रीय अध्ययन केन्द्र । यस केन्द्रलाई वैकल्पिक शिक्षा प्रक्रियाको प्रवर्तन कार्यक्रमको रूपमा लिन सकिन्छ ।

माथिका कार्यक्रमवाहेक यू.एम.एन.ले स्कुल पार्टनरसीप प्रोजेक्ट सुरु गरेको छ । यसले बाहिर जिल्लाका केही ग्रामीण क्षेत्रका विद्यालयहरूलाई सहायता पुऱ्याउँदै आएको छ । विद्यालय, प्रशासन, शिक्षण, अभिभावक, शिक्षकहरूको सम्बन्ध र जिम्मेवारी आदि पक्षमा कार्यथलोमै तालिम, सभा र कार्यक्रमहरूद्वारा सहयोग पुऱ्याउँदै आएको छ । प्राथमिक तहदेखि विश्वविद्यालयसम्मका शिक्षक तथा



याइहिल्ल न्यास्ट्रोम स्याङ्जामा शिक्षकहरूलाई तालिम दिँदै

विशेषज्ञहरू विभिन्न संस्थाहरूका निमित्त जुटाईदिने, छोटो अवधिको शिक्षक तालिम तथा पुस्तकालय आदि क्षेत्रमा पनि यू.एम.एन.ले प्राविधिक सहायता पुऱ्याउँदै आएको छ । माथि उल्लेखित कार्यक्रमद्वारा राष्ट्रलाई सहयोग पुऱ्याउने मुख्य श्रेय यू.एम.एन.नजिक-टाढा, सुगम-दुर्गम क्षेत्रमा आवश्यक रूपमा कार्यरत विदेशी वा स्वदेशी कार्यकर्ताहरूलाई दिनुपर्दछ । उनीहरूका निमित्त सधैं सजिलो थिएन । यी अग्रगामी कार्यकर्ताहरूका लागि आफूले गर्नुपर्ने कामहरू चुनौतीका रूपमा खडा थिए । ती पूरा नभएसम्म उनीहरूको कोशिस जारी रह्यो । यू.एम.एन.ले सञ्चालन गर्दै आएका निकै परियोजनाहरू श्री ५ को सरकार वा सम्बन्धित स्थानीय समूहलाई हस्तान्तरण गरिसकिएको छ । तीमध्ये केहीले निरन्तरता मात्र होइन उल्लेख्य काम पनि गरेका छन् । यू.एम.एन.को परियोजनासम्बन्धी एउटा परिपाटी बनिसकेको छ र त्यसअनुसार काम हुँदै गइरहेको छ । हालैमा यू.एम.एन.को

कार्यकमलाई सीमित र केन्द्रित गरिएको छ । एकीकृत शैक्षिक कार्यक्रम, महिला सशक्तीकरण, शैक्षिक साभेदारी जस्ता कार्यक्रमलाई विशेष महत्व दिइएको छ । यी कार्यक्रमहरूको प्रमुख उद्देश्य स्थानीय बासिन्दालाई आवश्यक ज्ञान र सीपद्वारा सम्पन्न बनाई मानवशक्तिको विकास गर्नु रहेको छ । यसमा केही हदसम्म यू.एम.एन.सफल भएको छ भन्नमा अत्युक्ति नहोला । अन्य स्थानहरूबाट यस्तै कार्यक्रमहरूको माग, श्री ५ को सरकारबाट विभिन्न परियोजनाहरूमा साभेदारीको निमित्त आह्वान, समय-समयमा सरकारी उच्च ओहदामा आसीन व्यक्तिहरूबाट यू.एम.एन.का कार्यहरूप्रति सन्तुष्टिको अभिव्यक्ति यो संस्थाको सफलताका द्योतक हुन् । कुनै समयमा श्री ५ को सरकारको सचिव तहको व्यक्तिको यो अभिव्यक्ति मैले सुन्ने मौका पाएको थिएँ-“यूनाईटेड मिसन आफ्नो काममा सफल हुन्छ किनभने उनीहरू नेपालीहरूलाई माया गर्छन् र उनीहरूलाई सहायता गर्न चाहन्छन् ।”



गण्डकी आवासीय विद्यालयका भौतिक शास्त्रका छात्रछात्राहरू

मलाई यू.एम.एन.को शिक्षा विभागको वार्षिक सेमिनारमा भाग लिने मौका प्राप्त भएको थियो । सेमिनारमा धेरै रमाइला कार्यक्रम हुन्छन् तर मेरा लागि एउटा हृदयस्पर्शी कुरा के थियो भने यू.एम.एन.शिक्षा विभागअन्तर्गत देशका विभिन्न ठाउँमा सञ्चालन भइरहेका परियोजनामा कार्यरत कार्यकर्ताको अभिव्यक्ति । सबै नेपाली थिए । यू.एम.एन.सँग सम्बद्ध भई आजसम्म सक्रिय रूपमा काम गरेका आधारमा यू.एम.एन.को मूल्य र मान्यतालाई आफूले पनि अङ्गीकार गरेको प्रत्येकले बताए । उनीहरूको भनाइअनुसार आफूले जहाँ काम गरेको भए तापनि त्यहाँका मानिसहरूलाई माया गरेका र उनीहरूले आफ्नो क्षमताले भ्याएसम्म सेवा गर्ने इच्छा रहेको बताए । प्रत्येक कार्यकर्ताबाट उद्गार भएको एउटै अभिव्यक्ति सुन्नु एउटा हृदयस्पर्शी अनुभव थियो । यिनै व्यक्तिहरू विभिन्न कार्यक्षेत्रमा रही त्यहाँको जनजीवनमा सुधार र परिवर्तन ल्याउनमा निरन्तर प्रयास गरिरहेका थिए ।

उनीहरू आफ्नो काममा अभिप्रेरित र समर्पित थिए । काम सजिलो थिएन, कठिन थियो तर यी कठिनाइ उनीहरूका निमित्त चुनौती भए । यी कार्यकर्ताहरू परिवर्तनको वास्तविक सहजकर्ता हुन् भन्नुमा गल्ती हुनेछैन । मैले श्री ५ को सरकार यू.एम.एन.को केही बैठकमा उपस्थित हुने मौका पाएको छु । यस्ता बैठकमा यू.एम.एन. र हामीहरूको प्रशंसा नै भएको सुनेको छु । यू.एम.एन.का कार्यहरू वा यू.एम.एन.का कार्यकर्ताहरूले परिवर्तन ल्याएका छन् । शताब्दीऔंदेखि पृथक् रहेको नेपाललाई धेरै तयारी नै गर्न नपाई बीसौं शताब्दी हुत्तियो । भौगोलिक बनोटको कारण पनि नेपाल अरू देशहरूबाट अलग रहनुपरेको थियो । केही परम्परा र तिनताकका शासकहरूले आफ्नो शासन नीतिद्वारा राष्ट्रलाई अलग राख्न निकै सफलता प्राप्त भएको थियो । यही समय यू.एम.एन.राष्ट्रको आवश्यकताको प्रत्युत्तरमा नेपाल प्रवेश गर्‍यो । यू.एम.एन.ले राष्ट्र अन्तर्गत स्थानीय आवश्यकता र मौजुद स्थितिअनुसार आफ्नो कार्यक्रम



पुरुष तथा महिला अनौपचारिक साक्षर कक्षाहरूमा भर्ना हुन्छन्

तर्जुमा गर्‍यो । स्थानीय जनशक्तिको तालिम र परिचालन यसको अर्को कार्यनीति थियो । यी दुवै मार्गनिर्देशिकाद्वारा यू.एम.एन.लाई निकै सफलता प्राप्त भयो । मलाई लाग्दछ, यू.एम.एन.ले सञ्चालन गरेका विभिन्न परियोजनाको विस्तृत विश्लेषणबाट नेपालको परिप्रेक्ष्यमा शिक्षाक्षेत्रमा साभेदारी कार्यक्रमसम्बन्धी व्यावहारिक सिद्धान्त पहिल्याउन सकिन्छ । यसका केही कार्यक्रमहरूमा शिक्षालाई केन्द्रविन्दु मानी स्वास्थ्य, कृषि तथा अन्य आवश्यक कार्यक्रमहरू समावेश गरिएका छन् ।

यहाँ मैले केही परियोजनाका प्रमुख चरित्रको उल्लेख गर्ने धृष्टता गरेको छु । यू.एम.एन.द्वारा सञ्चालित अनौपचारिक शिक्षाको व्यापक स्वागतका साथै केही जिल्लाहरूमा यो सफलतापूर्वक सञ्चालन भएको छ । भर्खरै मात्र पढ्न सक्ने प्रौढ विद्यार्थीहरूका निमित्त सरल भाषामा पिपल पुस्तक मालाको प्रकाशन भइरहेछ । सफल स्थानीय व्यक्तिहरूको जीवन तथा उनीहरूको

काम यी पुस्तकहरूका मुख्य विषय हुन् । यस अर्थमा यो कार्यक्रमलाई प्रवर्तनीय कार्यक्रमका रूपमा लिन सकिन्छ । त्यसरी नै यस संस्थाद्वारा सञ्चालित काठमाण्डौ ईन्टरनेशनल स्टडी सेन्टरलाई संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा घोषित “शिक्षा सबैका लागि” कार्यक्रमको एउटा सूक्ष्म रूपमा हेर्दछु । यस कार्यक्रमअन्तर्गत विभिन्न देशका बालबालिकाहरूले आफ्नै सन्दर्भअनुसार शिक्षा एउटै केन्द्रमा अध्ययन गर्ने मौका पाएका छन् । छोटकरीमा, यू.एम.एन.ले अरू क्षेत्रमा भन्दा शिक्षा क्षेत्रमा पनि श्री ५ को सरकारसित साभेदारीको रूपमा काम गर्न सफलता प्राप्त गरेको छ ।

सुरुदेखि नै यू.एम.एन. आफ्नो कार्यक्रमको निरन्तरताप्रति सजग रहेको छ । नजिकको पर्यवेक्षक र सहभागीको रूपमा यू.एम.एन. का परियोजनाहरूको यो चरित्रको अवलोकन गर्ने मौका पाएको छु । परियोजना योजना तर्जुमा गर्ने क्रम कार्यको विस्तृत अध्ययनबाट सुरु हुन्छ । विदेशी र स्वदेशी कार्यकर्ताहरू परियोजनाको थलोमा गई

त्यहाँ र वरिपरिका स्थानहरूको विस्तृत अध्ययन गर्दछन् । जुन विषयमा काम गर्ने लक्ष्य राखिएको छ, त्यो विषयदेखि लिएर त्यहाँको रहन-सहन, सुविधा र कठिनाइ आदि आदिको अध्ययन गर्दछन् । त्यसपछि, विस्तारित योजनाको निर्माण सुरु हुन्छ । यो हतारमा गरिँदैन । प्रशस्त समय लिन्छन् । परियोजना स्थानीयवासीहरूका निमित्त त्रासरहित हुन्छन् । कार्यक्रम थाल्नुअघि केन्द्रीय तथा स्थानीय आदिवासीवर्गबाट आवश्यक स्वीकृति लिइएको हुन्छ र अध्ययन, योजनानिर्माणकाल, कार्यक्रम कार्यान्वयन र सुपरिवेक्षण आदिमा सम्बन्धित निकायहरूसँग सम्बन्ध राखिएको हुन्छ । केही परिवर्तन गर्न आवश्यक परेमा स्थानीय निकाय र निवासीहरूसित छलफल गरेर मात्र काम अघि बढाउँछन् ।

अन्त्यमा मैले अनुभव गरेअनुसार यू.एम.एन.ले २१औं शताब्दीमा हाम्रो दर्शन र रणनीति निर्माण गरी प्रशस्त चिन्तन, मूल्याङ्कन, छलफल र अभ्यास गरेको छ । उक्त पत्रबाट सन्दर्भ र निष्कर्ष उद्धृत गर्दछु :

सन्दर्भ: नेपाल सरकार यू.एम.एन.लाई साधारण सम्झौता तथा परियोजनाहरूको सम्झौताअन्तर्गत देशको सेवा गर्न आह्वान गर्दछ । खीष्टको नाउँ र आत्मामा यू.एम.एन.ले गरेका विकासकार्यहरूलाई सरकारको आत्मभरोसाको विकास र विदेशी सहायतामाथि निर्भरता कम गराउने प्रयासमा सहयोगी भएको मानिएको छ ।

निष्कर्ष: परिवर्तनका लागि अरूहरूको क्षमताको सम्भार गर्न परमेश्वर हामीलाई बोलाउनुहुन्छ, भनी हामी विश्वास गर्दछौं । खीष्टको नाउँ र आत्मामा सेवा गर्न यो परिकल्पना र रणनीतिले निर्देशन गरेअनुसार नेपालमा परमेश्वरको इच्छा पूरा गर्न हामी एकतामा रही सँगै मिलेर काम गर्ने प्रण गर्दछौं ।

यू.एम.एन. र स्थानीय इसाई मण्डलीहरू

प्रजातन्त्रको बहालीपछि यू.एम.एन. र इसाई मण्डलीहरूले नेपाल प्रवेश गरे । सुरुदेखिनै यी दुई संस्थाहरू छुट्टाछुट्टै रहे । यसका कारण यी हुन्: यू.एम.एन.लाई धर्मप्रचार र धर्मपरिवर्तन गराउन बन्देज थियो । स्थानीय इसाई मण्डलीको नेतृत्व नेपालीहरूमा नै रहनुपर्दछ भन्ने प्रायः सबैको समझदारी थियो । यसको अर्थ यू.एम.एन. र मण्डलीहरू अलग्गै बसे भन्ने होइन । यू.एम.एन.का विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत इसाईहरू मण्डलीको सेवा-आराधना आदिमा भाग लिन्थे । यू.एम.एन.लाई श्री ५ को सरकारसँग भएको सम्झौताअनुसार काम गर्नुपर्ने बाध्यता थियो । सम्झौताबमोजिम काम गर वा देश छोड-यी नै दुई विकल्प थिए । यसले यू.एम.एन. र मण्डली सम्झौतालाई निकै असर पारेको थियो ।

यी समस्या हुँदाहुँदै पनि यू.एम.एन. र मण्डलीको सम्बन्ध राम्रै रह्यो । संस्था वा स्वदेशी वा विदेशी इसाई कर्मचारीहरू मण्डलीको सेवा आदिमा भाग लिन्थे । अर्कातिर यू.एम.एन.ले विभिन्न सभा वा छलफल कार्यक्रममा मण्डलीका प्रतिनिधिहरूलाई निम्त्याउँथे । समय समयमा केही असमझदारी पनि नआएका होइनन् तर ती सबैले यू.एम.एन. र इसाई मण्डलीका सम्बन्धमा त्यक्तिको असर पारेनन् । खीष्टमा हुने सम्बन्ध त्यही नै रह्यो ।

अन्त्यमा

यू.एम.एन. विशेष उद्देश्यका निमित्त स्थापना भएको थियो । परमेश्वरको अनुग्रह तथा कार्यकर्ताहरूको विश्वासयोग्य र अटूट सेवाका कारण यसले दुर्गम



जाडो मौसमको मण्डली सेवा

स्थानलगायत विभिन्न ठाउँका मानिसहरूको जीवनलाई छोएको छ । केही न केही परिवर्तन ल्याएको छ । यू.एम.एन.ले अग्रगामीको भूमिका खेल्दै कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गरेका केही ठाउँहरूमा त आधारभूत सुविधाहरू पनि थिएनन् तापनि यी वीर कार्यकर्ताहरूले उत्साहका साथ अनेकौं कठिनाइहरूको सामना गर्दै ती स्थानहरूमा काम गरे । अरू जान पनि आँट नगर्ने ठाउँमा उनीहरू गए अनि आफ्नो उद्देश्य पूरा गरे । धेरैले अवकाश लिइसकेका छन् । कतिपय आफ्ना देश फर्किसके भने कति मरिसके र केहीले काम

गरिरहेछन् । यी मानिसहरूसित परमेश्वरमा विश्वास थियो र येशू ख्रीष्टको नाउँ र आत्मामा काम गरे ।

५०औं वर्षगाँठ मनाउने क्रममा हामी उल्लेखित सबैमा आफ्नो श्रद्धान्जली तथा सम्मान अर्पण गर्दछौं । उनीहरूको परिश्रम व्यर्थ गएको छैन । यू.एम.एन.को यात्रा जारी छ । यू.एम.एन. का तमाम कार्यकर्ताहरू विश्वास, समर्पण र परिश्रमलाई परमेश्वरमा आदर गर्छन् । उनीहरू यी परिवर्तित सन्दर्भमा अधिभै र त्यसबन्दा बढी सफल हुने निश्चित छ । □

एउटा मौका दिएमा

यो कथा यू.एम.एन. का “पिपल पुस्तक” नामक पुस्तकहरूमध्ये एउटासमा छापिएको छ । “पिपल पुस्तक” चाहिँ अनौपचारिक शिक्षा सहयोग कार्यक्रमद्वारा विकास गरिएको र पुरस्कार जित्नुसमेत सफल भएको, पढ्न सजिलो वास्तविक जीवनका कथाहरूको एउटा संगालो हो ।

मेरो नाम सिँहवहादुर गुरुङ हो । म बालक छँदा विमारी भएँ । मेरा आमाबाले मलाई हाम्रो गाउँ लमजुङबाट बोकेर यूनाइटेड मिसन टु नेपालको गोर्खामा भएको आँप पीपल अस्पतालमा लैजानुभयो तर उपचारका निमित्त ढिला भइसकेको रहेछ । मलाई पोलियो भइसकेको थियो र मेरा दुवै खुट्टाहरू लँगडा भएका थिए ।

कसैले पनि मलाई विद्यालय पठाएर केही फाइदा होला जस्तो मानेनन् । आफूले जीवनमा केही गर्नु छ भने नपढी हुँदैन भन्ने जब मैले निर्णय लिएँ त्यस बेलासम्म धेरै वर्षहरू बितिसकेका थिए । सायद त्यसपछि एक दिन मैले आफ्नो गाउँलाई सहयोग गरेर नाम कमाउन सक्छु होला भन्ने मलाई लाग्यो । त्यसैले म अठार वर्षको हुँदा घिस्रैदे एउटा स्थानीय विद्यालयमा गएँ र आफै कक्षा दुईमा भर्ना भएँ । मलाई विद्यालय पुग्न तीन घण्टा लाग्यो । बाटो भिरालो र अप्ठ्यारो थियो । मसँग पढ्ने साथीहरू मभन्दा धेरै कम उमेरका भएका हुनाले विद्यालयमा घुलमिल हुन पनि एउटा ठूलै चुनौती थियो । सबै विद्यार्थीहरू तथा शिक्षकहरू म प्रति सहयोगी र दयालु हुनुहुन्थ्यो ।

दस वर्षपछि हाम्रो क्षेत्रमा यू.एम.एन. को लमजुङ सामुदायिक स्वास्थ्य परियोजनाले प्रौढ शिक्षा कार्यक्रम सुरु गर्‍यो । म त्यतिबेला २८ वर्षको भएको थिएँ । स्थानीय अनौपचारिक शिक्षा समितिले मलाई एउटा कार्यशालामा भाग लिनका लागि छाने जहाँ मैले अनौपचारिक शिक्षा कक्षा सहजकर्ता हुनका लागि सीपहरू सिक्न सक्दथेँ । मैले साक्षरता तथा गन्ती गर्ने सीपहरू सिकाउने मात्र होइन, समुदायमा भएका समस्याहरू तथा आवश्यकताहरूका वारेमा चेतना जागृत गराउँथेँ ।

अनौपचारिक सहजकर्ता तालिमले साँच्चै नै मलाई उत्प्रेरित गर्‍यो । विगतका वर्षमा मैले सञ्चालन गरेको कक्षाको ममा आत्मविश्वास बढ्यो । मलाई आफूले यू.एम.एन. का



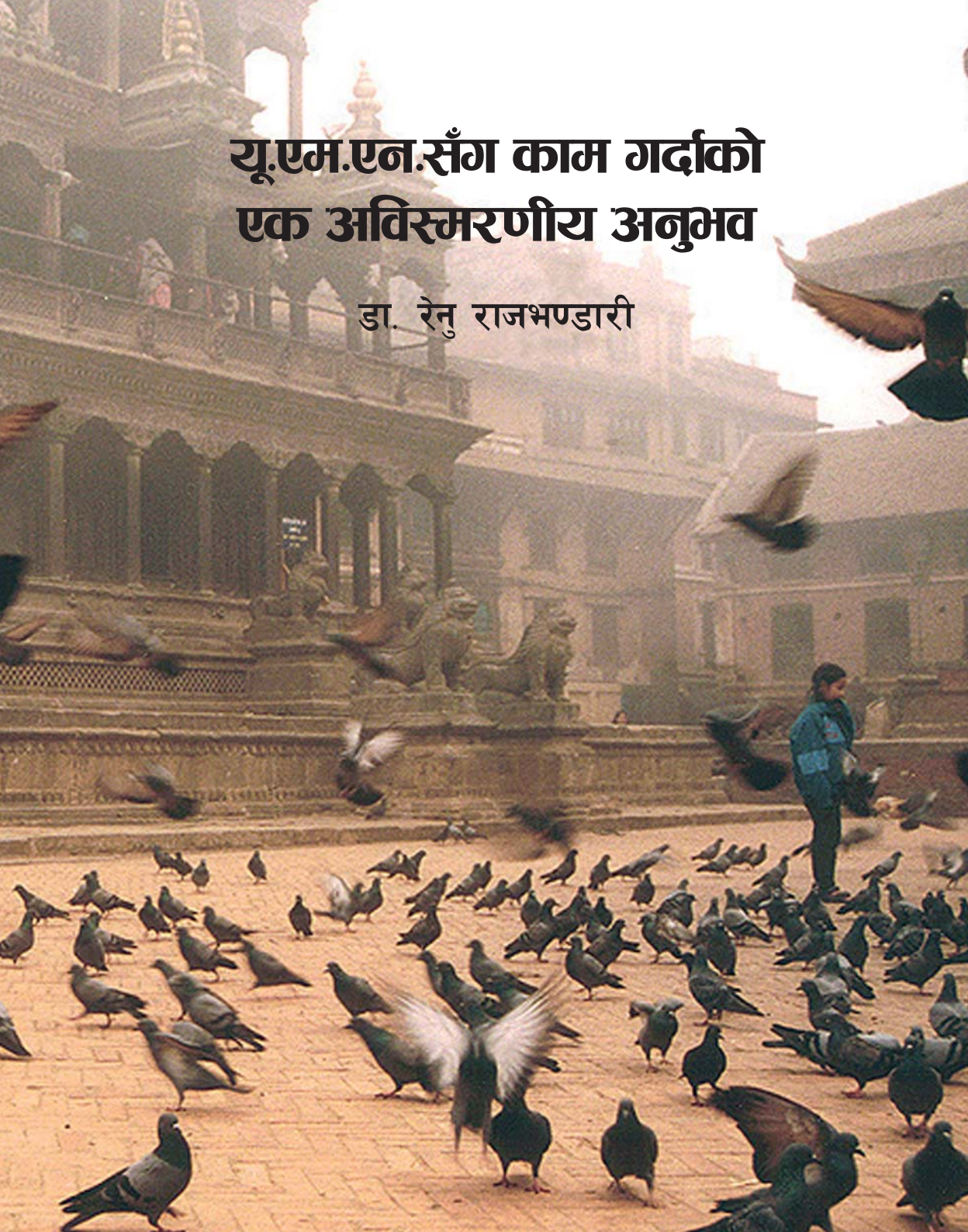
कर्मचारीबाट सिकेका स्वास्थ्य तथा विकासका सन्देशहरू वाँड्दा आनन्द लाग्छ । मैले अभिभावकहरूलाई आफ्ना सम्पूर्ण छोराछोरीलाई विद्यालय पठाउन प्रोत्साहित गरेको छु र हाम्रो क्षेत्रमा विद्यार्थीको संख्या पनि बढेको छ । हामीहरू हाम्रो आफ्नो र जनावरहरूको स्वास्थ्य सुधारका लागि क्रियाकलापहरूमा सहभागी भएका छौँ । उदाहरणका लागि चर्पी बनाएर । हामीहरू कृषि तथा खानेपानी कार्यक्रममा पनि काम गरिरहेका छौँ । विस्तारै परिवर्तन आउँदै छ । मेरो कक्षा तथा समुदायको कामका अतिरिक्त मैले मेरा भाइका छोराछोरीहरूको हेरचाह गर्न सघाउँछु अनि मैले चकटीहरू बुनुका साथै बाँस र जुटबाट टोकरीहरू बनाउँछु । मैले कुनै दिन कुनै किसिमको व्यावसायिक तालिम लिने आशा राखेको छु । मेरो अनुभवले के प्रस्ट्याएको छ भने मजस्तो एउटा अपाङ्ग व्यक्तिले आफ्नै लागि मात्र नभई अरुहरूका लागि पनि कामहरू गर्न सक्दछ । यसकारणले सबैलाई एउटा मौका दिनुपर्छ भन्ने कुरामा म विश्वास गर्दछु ।

एनेन हार्डिङ कलिन्सद्वारा सम्पादित



यू.एम.एन.संग काम गर्दाको एक अविस्मरणीय अनुभव

डा. रेनु राजभण्डारी



भूमिका

मैले यू.एम.एन.सँग निकट रहेर काम गर्दाखेरिका मेरा ती क्षणहरूका सम्झना सदा आनन्दित रहेका छन् । दस वर्षअघि मैले पहिलोपटक ललितपुर जिल्ला स्वास्थ्य अधिकारीका रूपमा काम गर्ने जिम्मेवारी लिएँ । त्यसवेला मैले भर्खर सामुदायिक स्वास्थ्यमा स्नातकोत्तर तह पूरा गरी मेरो कार्यजीवनको परिवर्तनतर्फ बढ्दै थिएँ । यसभन्दा अघि मैले केवल क्लिनिक अभ्यासमात्र गरिरहेकी थिएँ । नेपालका निम्ति ती समय प्रजातान्त्रिक प्रणालीका जागृताका सुरुका वर्षहरू थिए र जताततै नेपाल राजनैतिक विवादमा अल्झिरहेको थियो । नेताहरूको विचारका आधारमा राजनैतिक दलहरूले हरेक कर्मचारीहरूलाई विभाजित गरिदिए । अहिलेसम्म म कुन राजनैतिक दलसँग आवद्ध छु भन्ने कुरा मलाई थाहा नभए तापनि म त्यसवेलाको अवस्थामा संलग्न भएकी थिएँ । मजस्तो प्रशासनिक कार्यमा कम अनुभव भएको व्यक्तिका निम्ति यो स्थिति एउटा साँच्चै चुनौतीपूर्ण थियो । यस्तो जटिल पृष्ठभूमिमा अन्योलपूर्ण मानसिक अवस्थाका साथ मैले काम सुरु गरेँ ।

सर्वप्रथम मैले ललितपुर जिल्लामा स्वास्थ्यक्षेत्रमा कार्यान्वयन भइरहेका परियोजनाहरूको सिंहावलोकन गरेँ । यसै क्रममा म यू.एम.एन. सँग सम्पर्कमा आएँ । यसपूर्व मैले यस संगठनका बारेमा धेरै कुराहरू सुनेकी थिएँ । ती मध्ये केही सकारात्मक थिए भने केही आलोचनात्मक थिए । ललितपुरमा भएको यू.एम.एन. को परियोजनाका अधिकारीहरू जसले उक्त परियोजना कार्यान्वयनको जिम्मेवारी लिएका थिए-मैले उनीहरूसँग भेट्ने निर्णय गरेँ । मैले उनीहरूलाई मेरो कार्यालयमा भेट्नका लागि निमन्त्रणा पठाएँ र उनीहरूले उनीहरूका परियोजनाका बारेमा संक्षिप्त जानकारी दिए । उनीहरूले मसँग जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालयका कामहरू आपसी समन्वय र सहयोगका सम्बन्धमा थुप्रै गुनासाहरू र चुनौतीहरू बाँडे । त्यहाँ थुप्रै चुनौतीहरू छन् भन्ने कुरा मैले तुरुन्तै थाहा पाए तापनि यो मेरा निम्ति एउटा वास्तविक आशाको किरण थियो । मैले

आफूलाई साँच्चै नै आनन्दित भएको महसुस गर्नुका साथै म अब परिणाममुखी ढङ्गले काम गर्न सक्छु भन्ने कुरामा निश्चिन्त थिएँ । कुनै पनि संस्थाहरू जसले विशेषगरी गरिव एवं उत्पीडित जनताहरूप्रति चासो लिन्छन्, उनीहरूका सिद्धान्तहरूका निम्ति खडा हुन्छन् र ती जनताहरूका अधिकारका निम्ति लड्नुका साथै अरू व्यक्तिहरूलाई पनि ती गरिव उत्पीडित जनताहरूप्रति जवाफदेही हुन बाध्य गराउँछन्; ती संस्थाहरू जनताका वास्तविक मित्र हुन सक्छन् भन्ने मेरो तर्क थियो । एक जवान जनस्वास्थ्य विशेषज्ञका रूपमा मैले यस्तै किसिमको संस्थासँग काम गर्न खोजिरहेकी थिएँ । यस क्षेत्रमा यू.एम.एन. मेरो मित्र बन्यो । त्यस दिनदेखि हालसम्म मैले यू.एम.एन.का विभिन्न परियोजनाहरूसँग प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष रूपले काम गर्दै आएकी छु र यी परियोजनाका कर्मचारीहरू गरिव उत्पीडित जनताहरूका सेवामा सदा प्रतिबद्ध एवं निष्ठावान् भएको मैले पाएकी छु ।

मैले एक पर्यवेक्षकका रूपमा मात्र नभई आलोचनात्मक विश्लेषकका रूपमा पनि यू.एम.एन.का धेरै परियोजनाहरू जस्तै सामुदायिक स्वास्थ्य विकास परियोजना (सि.डि.एच.पि.), गैरसरकारी संस्थाका लागि सहयोग (एन.जि.ओ.सपोर्ट), पोषण कार्यक्रम (विशेष गरी सल्यानमा) एच. आइ. बी./एड्स र नेपाली महिला सल्लाहकार समूह (ए.जी.एन.डब्लु) भ्रमण गरेकी छु । यी सब परियोजनाहरूको सिंहावलोकन गरेपछि यू.एम.एन. प्रतिको मेरो दृष्टिकोणमा कुनै परिवर्तन आएको छैन ।

नेपालको विकासका क्षेत्रमा यू.एम.एन.ले ग्रामीण तथा गरिव उत्पीडित जनतालाई स्रोत विकासको प्रतिस्पर्धाबाट अलग राख्नुका साथै अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाको रूपमा कर्मचारीहरूलाई उच्च पारिश्रमिक प्रदान गर्दै ग्रामीण तथा गरिव उत्पीडित जनताको हितमा बृहत् योगदान पुऱ्याएको मैले दबो महसुस गरेकी छु । मलाई लाग्छ कि योग्य कर्मचारीहरूलाई जोगाइराख्न यू.एम.एन.ले साँच्चै चुनौतीको सामना गर्नुपरेको छ तर कसरी संगठनको स्पष्ट लक्ष्यप्रतिको प्रतिबद्धता, मिसन र दृष्टि कर्मचारीका



निम्ति वास्तविक प्रोत्साहन हुन्छ र यसले कर्मचारीलाई सोही संगठनमा जोगाइराख्न सक्छ भन्ने कुरा प्रदर्शन गर्न यू.एम.एन. सक्षम भएको छ । यस किसिमको प्रोत्साहनले केवल प्रतिबद्ध कर्मचारीहरूलाई आकर्षित गर्छ र यू.एम.एन.को सकारात्मक प्रभाव नै यस कुराको प्रमाण हो भन्ने कुरामा म पूर्णरूपमा निश्चिन्त छु ।

जब मैले यू.एम.एन.सँग काम गर्न थालें तब मैले यसका परियोजनाका बारेमा धेरै अध्ययन गर्न थालें र यस संस्थाको बारेमा थाहा पाएँ । जति धेरै मैले यस संस्थाका बारेमा सिक्ने त्यति नै म यस संस्थाका कामप्रति आकर्षित भएँ । मैले यहाँ के उल्लेख गर्नुपर्छ भने म अग्रसर भएको संस्था महिला पुनर्स्थापना केन्द्र (WOREC) अन्तर्गत हामीले गरिरहेका थुप्रै क्रियाकलापहरू यू.एम.एन.को कार्यक्रमबाट अनुसरण गरिएका थिए । यसका अतिरिक्त अन्य थुप्रै कार्यक्रमहरू विशेषगरी यू.एम.एन. को स्वास्थ्य, शिक्षा एवम् क्षमता विकासका कार्यक्रमहरूको म प्रशंसा गर्न चाहन्छु किनभने यी कुराहरू नै कुनै पनि समाजको विकासका निम्ति जग हुन् ।

भावी निर्देशन

नेपालको विकासमा यू.एम.एन.ले ५० वर्ष पूरा गरेकोमा म बधाई दिन चाहन्छु र यसले नेपाली समाजमा निरन्तर योगदान पुऱ्याइरहने छ भन्ने मैले आशा गरेकी छु । जसरी यू.एम.एन. ले गरिव उत्पीडित समुदायका निम्ति निरन्तर सहयोग र वकालत गर्दै आएको छ र भविष्यमा यू.एम.एन. अभै बढी केन्द्रित र संगठित भई सञ्चालित हुनेछ भन्ने मैले आशा गरेकी छु । मैले अगाडि नै के कुरा उल्लेख गरिसकेँ भने यू.एम.एन. का सम्पूर्ण कार्यक्रमहरू समानरूपले महत्वपूर्ण र जनताप्रति केन्द्रित छन् । यसलाई अभै जनताहरूप्रति केन्द्रित बनाउनका निम्ति यू.एम.एन. ले अधिकारहरूमा आधारित दृष्टिकोणबाट कार्यक्रमहरूप्रति अग्रसरता लिएमा यसका निम्ति लाभदायक हुनेछ । यस्ता कार्यक्रमहरूलाई दिगो

बनाउनका निम्ति यू.एम.एन.ले कार्यान्वयनकर्ताको भूमिका खेल्नुभन्दा सहजकर्ताको भूमिका खेल्नु यू.एम.एन. का निम्ति उपयोगी हुनेछ । हरेक कार्यक्रमहरूमा स्थानीय जनताहरू र समुदायका सदस्यहरूको स्वामित्व विकास गर्नु अत्यावश्यक छ । यदि उनीहरूले आफैँ कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गरे भने यसो गर्न सम्भव हुन सक्छ, नत्रभने यो परियोजना केन्द्रित हुन जान्छ ।

यू.एम.एन.ले नेपालको विकासको ५० वर्ष हासिल गरिसकेको छ, जुन एउटा ठूलो उपलब्धि हो । यद्यपि विगतका विकास नीतिहरू र अभ्यासहरूको लेखाजोखा गर्ने यो एउटा समय भएको छ । यू.एम.एन.ले स्थानीय संस्थाहरूलाई आफैँ परियोजनाहरू लिनै काममा सहयोग गर्न सुरु गरेको भए तापनि यो लक्ष्य अत्यधिक तीव्र रूपले सहयोग र कार्यान्वयन गरिनुपर्छ ।

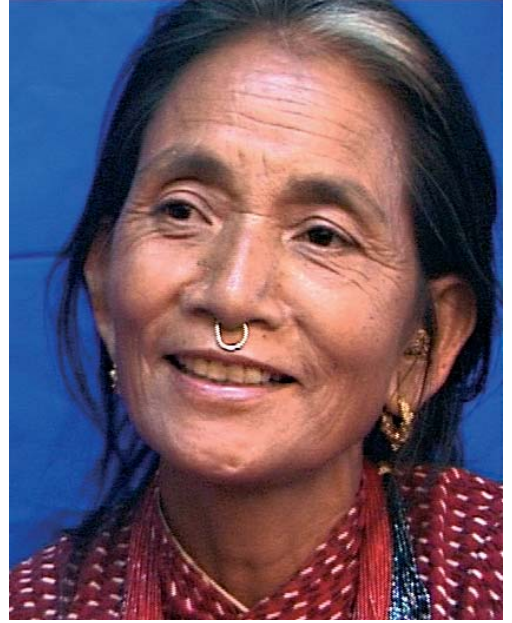
एउटा भनाइ छ-नाम कमाउनु गाह्रो छ । तर आफ्नो ख्यातिलाई जोगाइराख्नु भन्नु गाह्रो हुन्छ । तसर्थ आफ्नो ख्याति र संगठनले हालसम्म हासिल गरेको विश्वासलाई जोगाइराख्न यू.एम.एन.ले कडा परिश्रम गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यसका निम्ति यू.एम.एन.ले आफ्नो कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न असल साभेदारहरूको खोजी गर्नुपर्ने कुरामा म प्रस्ताव राख्न चाहन्छु । यू.एम.एन.को महत्वपूर्ण कार्यहरूको निरन्तरताको निम्ति यसले आफैँ स्थापना गरेका संस्थाहरूसँग र आफैँ अग्रसर भई काम गर्ने लक्ष्य राख्नु हुँदैन । यू.एम.एन.ले त्यस्ता केही संस्थाहरूको उदाहरण हेर्नुपर्छ, जसले यस्तो नमुनालाई कोसिस गरेका थिए र केले काम गर्छ र केले गर्दैन भन्ने कुरा सिक्न तिनीहरू असफल भएका थिए । यू.एम.एन.ले आफ्ना सारा लक्ष्यहरू र उद्देश्यहरू सक्षमता र व्यावहारिक ढङ्गले प्राप्त गर्ने काममा सफलता पाओस् भन्ने म कामना गर्न चाहन्छु । मलाई यू.एम.एन.का बारेमा तपाईंहरूसँग मेरा भावनाहरू बाँड्ने मौका दिनु भएकोमा धन्यवाद व्यक्त गर्न चाहन्छु ।□

उनले गन्न सक्ने भन्दा बढी जीवनहरू

सुनमाया गोले दक्षिण ललितपुर, थुर्ला दुर्लुङकी एउटी तामाङ महिला हुन् । अशिक्षित र आठ छोराछोरीकी आमा सुनमायाले कहिल्यै पनि आफ्नो जीवनमा कुनै ठूलो प्रगति गर्नु भन्ने आशा गरेकी थिइनन् । उनले गाउँका अन्य महिलाहरूलाई सुत्केरी हुँदा सहयोग गर्थिन् र अरूले उनीबाट त्यही आशा राख्थे । त्यसपछि केही परिवर्तनहरू हुन सुरु गरे । सन् १९९० मा सुनमाया ४० वर्षकी हुँदा उनलाई यू.एम.एन. को सामुदायिक विकास तथा स्वास्थ्य परियोजना (सिडीएचपी) ले एउटा तालिममा सहभागी हुन निमन्त्रणा गर्‍यो । उक्त कार्यशालाले परम्परागत सुँडेनीहरूलाई लक्षित गरेको थियो अनि उनीहरूलाई नयाँ सीपहरू तथा जीवन बचाउने सूचनाहरू प्रदान गरेको थियो ।

त्यो कार्यशाला सुनमायाका लागि एउटा सुरुवात मात्र थियो । त्यसपछि उनका लागि कार्यशाला तथा सिकने अवसरहरू ओझरिँदै गए । त्यसबेलादेखि उनले आफ्नै तथा सयौं महिला तथा बालबालिकाहरूका जीवनहरू रूपान्तरण गरेकी छिन् । उनको नाम दक्षिण ललितपुरमा मात्र प्रसिद्ध छैन, छिमेकी जिल्लाहरू काभ्रे तथा मकवानपुरमा पनि प्रसिद्ध छ । त्यहाँ महिलाहरू सुत्केरी हुँदा उनलाई सहयोग गर्न बोलाइन्छ । महिलाहरूको सेवामा समर्पित सुनमाया सहयोगका लागि अनुरोध आएपछि अप्ठ्यारा बाटाघाटामा पनि घण्टौं हिडेर जान्छिन् ।

“तालिम प्राप्त सुँडेनी” का अतिरिक्त सुनमायाले एउटा सामुदायिक स्वास्थ्य स्वयंसेविकाका रूपमा पनि तालिम लिएकी छिन् । यसरी उनी एक स्वास्थ्यप्रवर्द्धक, परिवार नियोजन उत्प्रेरक, खोपकर्ता, पोषण कार्यकर्ता र सुरक्षित मातृत्व शिक्षिका भएकी छिन् । उनले स्वयंसेविकाका रूपमा अपुग कर्मचारी भएको स्थानीय उप-स्वास्थ्य चौकीमा पनि सहयोग पुर्याउँछिन् र अरू सुँडेनीहरूका लागि सिडीएचपीले कार्यशालाहरू गर्दा एउटा सहयोगी कार्यकर्ताका रूपमा सघाउँछिन् । सुनमायाजस्तै मानिसहरूले नै नेपालको अँध्यारो स्वास्थ्य तथाङ्को प्रतिकार गर्छिन् र त्यस्तो भिन्नता ल्याउने आँट गर्छिन् । तथाङ्हरूले स्पष्ट रूपमा के देखाउँछन् भने जहाँजहाँ सिडीएचपीले परम्परागत सुँडेनीहरूलाई तालिम दिएको छ त्यहाँ मातृ तथा शिशु मृत्यु दर राष्ट्रिय औसतभन्दा धेरै तल भरेको छ । त्यसका अतिरिक्त



नव आमाहरू तथा तिनीहरूका शिशुहरूको जीवनको गुणस्तरमा सुधार आएको छ जसको कारण हो-खोप लगायत जन्मोपरान्त सेवा, पोषण तथा परिवार नियोजन सरसल्लाह अनि परामर्श ।

सन् २००० मा सुनमायालाई रेडियो नेपालमा आफ्नो कथा भन्नका लागि निमन्त्रणा गरिएको थियो । त्यही वर्ष सिडीएचपीले उनलाई बङ्गलादेशमा भएको एउटा अन्तर्राष्ट्रिय महिला सेवा भेलामा सहभागी हुन सक्षम बनाएको थियो र त्यहाँ उनले आफ्ना अनुभवहरू बाँडेकी थिइन् । यी अवसरहरूले उनको आत्मबल वृद्धि गर्न र सुरक्षासाथ शिशु जन्माउन अनि समग्रमा परिवारहरूको वास्ता गर्ने उनको सङ्घर्षलाई जारी राख्न प्रोत्साहन मिलेको छ । आजसम्म तपाईंले कतिजनालाई सुत्केरी गराउन सहयोग गर्नुभएको छ भनी प्रश्न गर्दा उनी मुसुक हाँस्दै भन्छिन्- “हिसाब राख्ने काम त मैले कहिल्यै पनि विचारै गरिन ।” सुनमाया गोलेको जीवनले उनले गन्न सक्ने भन्दा बढी जीवनहरूमा एउटा परिवर्तन ल्याइदिएको छ ।

एलन हार्डिड कलिन्स



**नयाँ क्षेत्रमित्र -
परिवर्तित यू.एम.एन.**

स्टेफन ओस्तमन



अन्तर्राष्ट्रिय, अन्तर-साम्प्रदायिक मिसन संस्थाको रूपमा नागपुर भारतमा जन्मिएको यूनाईटेड मिसन टु नेपालको पचास वर्ष बितेको छ । यी वर्षहरूमा यू.एम.एन.मा यसको संरचना, रणनीतिहरू तथा कार्यक्षेत्रहरूमा धेरै परिवर्तनहरू देखा परेका छन् । धेरैपटक परमेश्वरले नयाँ नेतृत्वकर्ताहरूलाई अपरिचित र अनुसन्धान नगरिएका सिमानाहरू पार गर्न बोलावट दिनुभयो । अन्य समयहरूमा बाहिरी वस्तुस्थितिहरूको कारणले गर्दा यू.एम.एन.लाई काम गर्ने तरिकाहरू परिवर्तन गर्न वा एउटा भौगोलिक क्षेत्र छोडेर अर्कोमा जान बाध्य पारेको थियो । यस्ता विकासक्रमहरूलाई पछ्याडिबाट फर्केर हेर्दा परमेश्वरले ती विकासक्रमहरूलाई नियन्त्रणमा लिनुभएको रहेछ भन्ने थाहा पाउँदा प्रायःजसो अचम्मलाग्दो हुन्छ । त्यस समयमा असफलता जस्ता लागेका कुराहरूले नै पछि गएर नेपाली जनताको सेवा गर्नका लागि धेरैजसो बाटाहरू तयार पारेका थिए ।

जेहोस्, विगतमा भएका धेरैजसो परिवर्तनहरू, नयाँ अवस्थाहरूका लागि क्रमबद्ध रूपले मिलाउनका लागि भएका थिए वा अवधारणाहरू तथा विधिहरू समायोजन गरिएका थिए । हाल यू.एम.एन. केही भिन्न परिस्थितिहरूबाट चलिरहेको छ - शासन, संरचना, संस्कृति, रणनीतिहरू, कार्यक्षेत्रहरू तथा भौगोलिक स्थानहरू लगायत सम्पूर्ण तहहरूमा संस्थाको पूर्ण परिवर्तन हुँदैछ ।

पृष्ठभूमि

रणनीतिक परिवर्तन प्रक्रिया कुनै एउटा अकस्मात् भएको नयाँ घटनाक्रम होइन, न त यो विगतसँगको सम्पूर्ण बिछोड नै हो । बरू, यो विगतलाई आधार बनाएर अगाडि बढेको छ र विभिन्न कारणहरूले गर्दा

पहिलाका रणनीतिक कथनहरूको आंशिक रूपमा मात्र कार्यान्वयन भएको कुरालाई बताउने प्रयास गर्दछ । “दीक्षितको पत्र” भनिने सुरुको यूनाईटेड मिसन टु नेपाल र श्री ५ को सरकारबीच भएको सम्झौतापत्रको मुख्य विशेषता भनेको नेपाली स्वामित्व र व्यवस्थापनलाई तालिम तथा क्रियाकलापहरूको हस्तान्तरण गर्ने भन्ने थियो ।

सन् १९७० मा यू.एम.एन.को सञ्चालक समितिले संस्थाको योजना तर्जुमाका लागि यी तल दिइएका रूपरेखाहरू प्रदान गर्‍यो : “भविष्यको स्वामित्व तथा यसका संस्थानहरूको व्यवस्थापन स्वदेशीय हातहरूमा पार्नका लागि योजना तर्जुमा गर्ने कार्य मिसनको नीतिअन्तर्गत पर्दछ, चाहे त्यो स्वामित्व र व्यवस्थापन सरकारी वा अर्ध-सरकारी वा निजी संघसंस्थाहरूलाई प्रदान गरियोस् ।” सन् १९९०मा भएको क्रान्ति र प्रजातन्त्रको उदयसँगसँगै नयाँ अवसरहरू उत्पन्न भएपछि बोर्डले उपर्युक्त कथनलाई अँगाल्ने पुनः निश्चय गर्‍यो र स्वदेशीय संस्थाहरूद्वारा विकास गर्नका लागि नेपाली जनतालाई तालिम प्रदान गरी उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न थप ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ भनी जोड दियो । अस्पतालहरू तथा अन्य संघसंस्थाहरूको हकमा सन् १९९४ मा के दृष्टिगत गरियो भने दस वर्षपछि तिनीहरू यू.एम.एन.को परिकल्पना तथा मूल्य-मान्यताहरूसँग मिल्दाजुल्दा भएका “स्वशासित नेपाली संस्थाहरूद्वारा नै व्यवस्थापन गरिएको हुनुपर्नेछ ।”

यू.एम.एन.को इसाई पहिचान र यसको नेपाली इसाई समुदायसँगको सम्बन्ध सुरुदेखि नै महत्वपूर्ण पक्ष रहँदै आएको छ र नयाँ यू.एम.एन. मा पनि त्यो क्रम रहेको छ । यू.एम.एन. तथा नेपाली मण्डलीहरूबीच कहिल्यैपनि कुनै औपचारिक सम्बन्धहरू रहेका छैनन् र

यू.एम.एन. प्रत्यक्ष धर्मप्रचार, चर्चस्थापना वा त्यस्तै खालका क्रियाकलापहरूमा संलग्न भएको छैन । तर यू.एम.एन. तथा नेपाली इसाईहरूबीचको संगति भने दब्रो रूपमा रहँदै आएको छ । इतिहासका विभिन्न समयहरूमा यस सम्बन्धलाई विभिन्न प्रकारले व्याख्या गरिएको पनि पाइन्छ । सरकारले राखेका सीमाहरू तथा सम्झौताहरूको पालना र नेपाली इसाईहरूसँग मिलेर काम गर्ने महत्वाकाङ्क्षाको सन्तुलन गर्ने कार्य एउटा चुनौती भएको छ । भविष्यका लागि सहयोगका नयाँ उचित उपायहरू पत्ता लगाउने कार्य प्राथमिकतामा पर्दछ ।

सन् १९९६ मा बोर्डद्वारा नेपालका लागि यू.एम.एन.को परिकल्पना तयार पारियो र त्यसलाई व्यवहारमा उतारियो । यसले एउटा भविष्यबारे दृष्टिगत गर्‍यो जहाँ “प्रभावकारी र आत्मनिर्भर नेपाली संस्थाहरूका साथै नेपाली इसाई संस्थाहरूमा सहभागिताद्वारा व्यक्ति-व्यक्ति र समुदायहरूले आफ्ना आधारभूत आवश्यकताहरू दिगो रूपमा पूरा गर्न सक्नेछन् ।” नेपालको निम्ति परिकल्पना, बृहत् “एक्काइसौं शताब्दीको निम्ति हाम्रो परिकल्पना र रणनीति” कथनको एक भाग हो, जसले रणनीतिक परिवर्तन प्रक्रियाका लागि एउटा पृष्ठभूमि बनाएको छ ।

नोभेम्बर २००० मा सरकारबाट एउटा नयाँ पाँच वर्षे साधारण सम्झौता प्राप्त गरिसकेपछि एक जना दीर्घकालीन कार्यकारी निर्देशक, जेनी कलिन्सलाई नियुक्त गरियो र नेपाली समाज तथा कानूनमा हुन लागेका मुख्य सङ्केतहरू देखा पर्न थालेपछि सञ्चालक समितिले यू.एम.एन.लाई नयाँ तथा भिन्न प्रकारले रूपान्तरण गर्नुपर्ने समय आएको कुरामा सहमति जनायो । धेरै प्रार्थनाहरू र सोचविचार गरिसकेपछि सञ्चालक समितिले जेनी कलिन्सलाई एउटा द्रुतगतिमा

परिवर्तन भइरहेको वतावरणमा नेपाली जनतालाई सेवा गर्न यू.एम.एन.लाई सब्दो उत्तम अवसर प्राप्त हुने गरी परिवर्तनहरूका लागि आवश्यक तयारीहरू गर्न निर्देशन दियो ।

परिवर्तन प्रक्रिया

“यू.एम.एन.ले येशू ख्रीष्टको नाउँ र आत्मामा रहेर नेपाली जनताको सेवा गर्न चाहँदा अगामी पाँच वर्षमा परमेश्वरले यू.एम.एन.लाई केमा केन्द्रित होस् भन्ने चाहनुहुन्छ ?” परिवर्तन प्रक्रियाको एउटा सुरुवातको विन्दुको रूपमा यस प्रश्नको सूत्रपात गरिएको थियो । अन्तर्राष्ट्रिय विकासका प्रवृत्तिहरूमा विवेकशील सोचाइमा वा त्यस अर्थमा सुविधामा मात्र आधारित भएर एजेण्डा ल्याउनुभन्दा यस संस्थाले परमेश्वरको खोजी गरी उहाँका प्राथमिकताहरू पत्ता लगाउनु आवश्यक थियो । त्यसकारण प्रार्थना र सक्रिय रूपमा परमेश्वरको बोलावटलाई सुन्न सुरुदेखि नै जोड दिइएको थियो । जेनी कलिन्सले कार्यकारी निर्देशकको पद सम्हाल्ने विचार गर्नुभन्दा अगाडि नै यू.एम.एन.का लागि एउटा दर्शन प्राप्त गरेकी थिइन् : त्यो थियो इजकिएल ४७ अध्यायमा उल्लिखित मन्दिरबाट बग्ने नदी । उनले यू.एम.एन.लाई अरूहरूलाई जीवन दिने उद्देश्यले परमेश्वरको हृदयबाट बगेको देखिन् । विभिन्न अवस्थाहरूमा यस नदीले आफू महासागरमा गई नुनिलो पानीलाई परिवर्तन नगरेसम्म विभिन्न आकारहरू लिन्छ । स्वच्छ पानीमा धेरै संख्यामा विभिन्न प्रकारका माछाहरू बस्दछन् र त्यो नदीका दुवै किनारामा सबै प्रकारका फलफूलका रूखहरू उम्रन्छन् । ती रूखहरूका फलहरू खानका लागि प्रयोग गरिन्छन् र त्यहाँ पातहरूले निको पार्ने काम गर्दछन् । जेनीले यो दर्शन वार्षिक सम्मेलनमा यू.एम.एन.मा विदेशी कर्मचारीहरूसहित अरूहरूसँग बाँड्नु अनि



यही नै भविष्य दृष्टिगत गर्नका लागि एउटा स्रोत बन्थो । परिवर्तन प्रक्रियाको पहिलो भाग सूचना सङ्कलनमा समर्पित थियो । एउटा अति सहभागितामूलक विधि अपनाइएको थियो । यू.एम.एन.का लागि चासोका सवालहरू के छन् भन्ने कुराको खोजी गरिएको थियो र त्यसको परिणामलाई सात साधारण विषयगत क्षेत्रहरूमा सङ्क्षेपीकरण गरिएको थियो जुन यी थिए: इसाई पहिचान, सरकार तथा राजनीति, कर्मचारी, वित्त, नेपालको विकास, “यो कार्य हामीले कसरी हासिल गर्ने ?” र संस्थागत संस्कृति तथा संरचना । विभिन्न कार्यरत कर्मचारी सदस्यहरूको एउटा ठूलो संख्याले विषयगत समूहहरूमा भाग लिएका थिए जसले अनुसन्धान गरी यी विषयहरूमा प्रतिवेदनहरू लेखेका थिए । कर्मचारीसँग पनि परियोजना स्थलहरूमा गरिएका कार्यशालाहरूद्वारा, सर्वेक्षणहरूद्वारा र अन्य माध्यमहरूद्वारा परामर्श लिइएको थियो । यू.एम.एन.ले सदस्य राष्ट्रहरू, दाताहरू, श्री ५ को सरकार, नेपाल, नेपाली इसाईहरू, साभेदार संस्थाहरू, अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू तथा अन्य संघसंस्थाहरू लगायत अरू सरोकारवालाहरूसँगबाट पनि प्रतिक्रिया मागेको थियो ।

यो प्रक्रियाको भागको अर्को महत्वपूर्ण औजार भनेको एउटा नेपालको विवरणलेखन थियो, जसद्वारा नेपालको वर्तमान परिस्थितिलाई विश्लेषण गरिएको थियो र २१औं शताब्दीका निमित्त यू.एम.एन.को परिकल्पनासँग तुलना गरिएको थियो । यो अभ्यास परिकल्पनासँग तुलना गरिएको थियो । यो अभ्यासले नेपालमा आजका सबभन्दा गम्भीर आवश्यकताहरू के के हुन् भन्ने वारेमा र यू.एम.एन.ले वास्तवमा पूरा ध्यान दिनुपर्ने कुरामा विश्वासलाग्दा तर्कहरूका वारेमा महत्वपूर्ण सूचना दियो । यसले साधारणतया के देखायो भने हालको दशकमा भौतिक संरचना र आधारभूत

सार्वजनिक सेवाहरूको समेटाइमा सुधार भएको छ अनि मानिसहरूको आयु लामो भएको छ, तर ग्रामीण क्षेत्रहरूमा गरिबी र भोकमरी वृद्धि भएको छ ।

त्यसका अलावा सरकारका योजनाहरू अध्ययन गरिएका थिए, नयाँ विधानको विश्लेषण गरिएको थियो, वैदेशिक सहयोग नीति तथा प्रस्तावित सामाजिक विकास संस्था ऐन लगायत, सरकारी योजनाहरू अध्ययन गरिएका थिए अनि नयाँ कानुनको विश्लेषण गरिएको थियो । तिनीहरूले अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरूको भूमिकामा परिवर्तन ल्याउनुपर्ने कुरामा सङ्केत दिएका थिए । भविष्यमा सम्पूर्ण सामाजिक विकास परियोजनाहरू नेपाली संघसंस्थाहरूद्वारा कार्यान्वयन गरिनुपर्नेछ ।

गत केही वर्षयता नेपालको राजनीतिक तथा सुरक्षास्थिति अति अस्थिर भएको छ । सन् २००२ मा माओवादी तथा सुरक्षा बलहरू बीच भएको द्वन्द्वमा मर्नेको संख्या बढेर ७,००० पुगेको थियो । देशका विभिन्न भागहरूमा विकासका विभिन्न कामहरूलाई बाधा पुऱ्याइएको कारणले गर्दा ग्रामीण जनताको पीडामा भन् पीडा थपिएको छ । यू.एम.एन.ले यी घटनाक्रमहरूलाई नजिकबाट नियालिरहेको छ र विभिन्न स्थानहरूमा भएका परियोजनाहरू तथा त्यहाँका कर्मचारीहरूको सुरक्षाको सुनिश्चितता प्रदान गर्न आकस्मिक योजनाहरू बनाएका छन् । नेपालमा यू.एम.एन.सफलतापूर्वक सञ्चालन हुनका लागि यो कस्तो खालको संस्था हुनुपर्दछ भन्ने कुरामा यी सुरक्षासम्बन्धी चासोका विषयहरूलाई पनि ध्यानमा राखिएको थियो ।

विभिन्न स्रोतहरूद्वारा सूचना सङ्कलन गरिएको हुनाले भावी यू.एम.एन.का लागि विभिन्न भागहरूको योजना

तर्जुमा पनि विभिन्न प्रकारले अगाडि बढाइएको थियो । पहिले नै के कुरा पक्का गरिएको थियो भने नेपालका निम्ति यू.एम.एन.को मिसन र परिकल्पना त्यही नै हुनेछ, र मूल्य-मान्यताहरू पनि उनै राखिनेछन् ।¹⁹ तर के महसुस गरिएको थियो भने संस्थाका रूपमा यू.एम.एन.को आफ्नै परिकल्पना भने थिएन । यू.एम.एन.को कार्यकारी समितिमा विदेशी कर्मचारी एवम् नेपाली कर्मचारी लगायत सदस्य राष्ट्र प्रतिनिधिहरूको सहभागितामा एउटा बृहत् अभ्यास गरिएको थियो र विस्तारै एउटा कथनको सूत्रपात गरी त्यसको अन्तिम रूप यसरी दिइएको थियो :

“यू.एम.एन. इसाई समुदायको सङ्गतिमा रहने सेवकहरूको एउटा सिक्ने समुदाय हुनेछ, परमेश्वरद्वारा प्रोत्साहित र जीवित रहनेछ, परमेश्वरको प्रेम नेपाली जनताको माझमा बाँड्दै न्याय र रूपान्तरणका निम्ति प्रवर्द्धक हुनेछ ।”

सूचना सङ्कलन चरणको सबभन्दा महत्वपूर्ण परिणाम भने रणनीतिक दिशाहरू थिए, जसका वरिपरि रहेर यू.एम.एन.को रणनीतिक योजना २००३-२००८ को विकास गरिएको थियो । त्यस योजनाले यू.एम.एन.ले भविष्यमा कसरी काम गर्नेछ ? कुन मुख्य कार्यक्षेत्रहरूमा यू.एम.एन. संलग्न हुनेछ ? यसको कस्तो खालको संरचना तथा संस्कृति हुनेछ र स्रोतहरू यसले कसरी जुटाउनेछ भन्ने कुराको रूपरेखा दिएको छ । परियोजनाहरू, कार्यक्रमहरू तथा संस्थानहरू पुरानो यू.एम.एन. संरचनाबाट नयाँ स्वामित्व तथा व्यवस्थापनमा कसरी संक्रमण हुनेछन् भन्ने योजनाहरू पनि विकसित गरिएका थिए ।

समानान्तर रूपमा सञ्चालक समितिले नियुक्त गरेको कार्यदलले संस्थाको शासनमा आउने प्रमुख

परिवर्तनहरू समावेश गरी नयाँ विधान तथा उपनियमहरू बनाए । यो सम्पूर्ण कामले सन् २००२ मा यू.एम.एन. सञ्चालक समितिको एउटा असाधारण बैठक बस्नुपर्ने अवस्था आयो र त्यति नै बेला छलफल र अनुमोदनका लागि बोर्डसमक्ष परिवर्तन प्रक्रियाका विभिन्न पक्षहरू प्रस्तुत गरिएका थिए । सञ्चालक समितिले रणनीतिक योजना तथा नयाँ शासन प्रणाली दुवै स्वीकृत गर्‍यो र यसले यू.एम.एन. कानुनी रूपमा जतिसक्दो छिटो नेपालमा एउटा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाका रूपमा दर्ता हुनुपर्दछ भन्ने निर्णय गर्‍यो ।¹⁵

सन् २००३ का सुरुका अवधिमा रणनीतिक कार्यक्रमहरू परिभाषित गरिएका थिए र एउटा संक्रमण संरचना सुरु गरिएको थियो । सञ्चालक समितिले नियमित रूपमा हुने गरेको अप्रिल महिनामा वसेको बैठकमा शासन प्रणालीलाई पुनःस्वीकृत गर्‍यो र १७ जुलाई २००३ वा तदनुसार १ श्रावण २०६० मा, यूनाईटेड मिसन टु नेपाल आफ्नो नयाँ रणनीतिक योजनाको सुरुवात साँगसँगै अर्को एउटा युगमा प्रवेश गर्‍यो ।

रणनीतिक दिशाहरू

रणनीतिक दिशाहरूले अगामी पाँचदेखि दश वर्षसम्मका लागि यू.एम.एन.को कार्यलाई मार्ग निर्देशन गर्नुका साथै आकार दिनेछन् । तिनीहरूले नेपालमा यू.एम.एन.को हालको अवस्थामा यू.एम.एन.को परिकल्पना तथा मिसनलाई कसरी व्यवहारमा उतार्न सकिन्छ भन्ने कुराको वर्णन गर्दछन् । एउटा मापदण्डको घेराको रूपमा बाइबलको पुस्तक मीका ६:८ को कथनलाई लिइएको थियो :

“र परमप्रभुले तँबाट के चाहनुहुन्छ? केवल यति,

ठीकसित काम गर्नु र कृपालाई प्रेम गर्नु र तेरा परमेश्वरसित विनम्र भएर हिँड्नु ।”

यी माथिका वाक्यहरूसँग रणनीतिक दिशाहरू सम्बन्धित छन् र ती यसप्रकार छन् :

१. गरिवीका मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्ने :

नेपालको विकास कार्यमा प्रगति भएको छ, यद्यपि ठूलो सङ्ख्या र अनुपातमा नेपाली जनता गरिवीमा बाँचिरहेका छन् र उनीहरूसँग अपर्याप्त खाद्यान्न छ । गरिवीका बारेमा नयाँ ज्ञान र सूचना हामीलाई उपलब्ध भएअनुसार गरिवहरूका आधारभूत आवश्यकताहरू प्रभावकारी रूपमा परिपूर्ति गर्नका लागि गरिवीका मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्न हामी हाम्रा प्रयासहरूलाई पुनः केन्द्रित गर्नेछौं ।

२. अन्यायलाई सम्बोधन गर्ने : गरिवीका कारणहरूलाई सम्बोधन गर्ने हो भने प्रभावकारी प्रशासन र कानुनी व्यवस्थाको प्रतिपालना महत्वपूर्ण हुन्छ भन्ने कुरा स्पष्ट छ । गरीब र समाजबाट अपहेलितका पक्षमा नेपाली समाजमा न्याय र समानता प्रवर्द्धन गर्नको निम्ति यू.एम.एन.ले उपयुक्त किसिमको पैरवी गर्ने कार्यमा सक्रियताका साथ लाग्नेछ ।

३. शान्ति र मेलमिलाप : नेपालको विद्यमान सामाजिक, राजनैतिक वातावरण अझ केही समयसम्म अस्थिर र असुरक्षित रहनेछ भनी हामी अनुमान गर्छौं । वास्तविक मेलमिलापको प्रक्रियामा, सम्बन्धहरू पुनः सुमधुर बनाउने अनि आशालाई पुनःस्थापना गर्ने काममा सुसमाचारको अनुपम योगदान छ भन्ने हाम्रो विश्वास छ । नेपालमा शान्ति, मेलमिलाप र द्वन्द्व रूपान्तरणको कार्यमा योगदान गर्न यू.एम.एन. ले सक्रियताका साथ उपायहरू खोज्नेछ ।

४. राहत : नेपालमा गरिवी र खाद्यान्न समस्याको असुरक्षा बढेको छ । सशस्त्र द्वन्द्वले यस स्थितिलाई अझ गम्भीर तुल्याएको छ । सीमित समयावधिमा, निर्धारित भौगोलिक परिप्रेक्ष्यमा निर्दिष्ट राहत कार्यमा संलग्न हुनका निम्ति यू.एम.एन.ले आफ्नो क्षमता विकास गर्नेछ । अन्तरनिर्भर समुदायहरूका माझमा विकासको सिद्धान्तमा आँच नआउने गरी उक्त राहत कार्य जनताको आधारभूत आवश्यकताप्रति लक्षित गरिनेछ । यस अन्तर्गत ती मानिसहरूप्रतिको सेवा पनि गाभिएको छ जुन मानिसहरू द्वन्द्व वा दैवी प्रकोपबाट विस्थापित बनेका छन् ।

५. साभेदारी : हामी ती संघस्थाहरूसँग (जस्तै: गैरसरकारी संस्था, कम्पनी, संस्थान र स्थानीय सरकारी निकाय) साभेदारी वृद्धि गर्न तयार छौं जसका मूल्य-मान्यताहरू र रणनीतिहरू यू.एम.एन.का आफ्ना आदर्शहरूसँग मिल्छन् । यो यू.एम.एन.का लागि नौलो सिद्धान्त होइन बरू साभेदारीमा काम गर्ने हाम्रो पुरानै प्रतिबद्धतालाई दोहोर्‍याउने चाहनाको सङ्केत हो र प्रत्यक्ष कार्यान्वयनको पद्धतिबाट हामी अलग हुँदैछौं भन्ने सत्यको स्वीकृति हो । साभेदार संस्थाहरूमा इसाईहरूलाई पदस्थापना गराउने कुरा यसमा पर्दछ । गरिवीका मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि रणनीतिहरूको विकास गर्न र प्रतिरूप दिनका लागि स्थानीय स्तरमा मिलेर काम गर्न हामी सृजनशील र अग्रगामी हुनेछौं ।

६. नेपालको इसाई समुदायसँगको सम्बन्ध : नेपाली इसाई समुदाय वृद्धि भइरहेको छ र सुसमाचारको अभिव्यक्तिलाई फराकिलो पारेको छ । यू.एम.एन. उपयुक्त किसिमले योगदान दिन चाहन्छ । इसाई समुदायसँग साभेदारीद्वारा, उनीहरूबाट सिकेर, अनि इसाई सिद्धान्तअनुरूप विकासका क्रियाकलापमा संलग्न

गराउन उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरेर यो हुनेछ भनी हामी विश्वास गर्छौं ।

७. क्षमता अभिवृद्धि : हामी नेपाली जनताहरू साथै नेपाली संस्थाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न तालिमको अनि संस्थागत विकासको पद्धति अपनाउनेछौं । यो क्षमता अभिवृद्धि कार्य यू.एम.एन.का कामसँग मिल्ने क्षेत्रहरूमा गरिनेछ ।

८. राष्ट्रिय नीति निर्माणमा योगदान : यू.एम.एन.का कामसँग सान्दर्भिक क्षेत्रहरूमा हामी राष्ट्रका नीतिहरू, प्राथमिकताहरू र रणनीतिहरूको निर्माणमा योगदान गर्नेछौं ।

९. सङ्क्रमण : हाल संलग्न भइरहेको कामका केही क्षेत्रहरूमा यू.एम.एन.ले आफ्नो काम गरिरहनेछ । तर हामी कार्यक्रम, परियोजना र संस्थानहरूको प्रत्यक्ष कार्यान्वयन र व्यवस्थापनबाट विस्तारै हट्नेछौं । प्रत्यक्ष रूपमा कार्यान्वयन गरिएका परियोजनाहरूको उपयुक्त निष्कर्ष निकाल्ने वा ती परियोजनाहरूको स्वामित्व र व्यवस्थापन हस्तान्तरण गर्ने कार्य यू.एम.एन.को हालको सम्झौता अवधिभित्र (ढीलोमा सन् २००५ नोभेम्बर २५ भित्र) पूरा गरिनेछ । यो कार्य होसियारीपूर्वक सहृदयताका साथ क्रमबद्ध तवरले सम्पन्न गरिनेछ ।

१०. यू.एम.एन.को भावी स्वरूप : संस्थाको रूपमा यू.एम.एन.को स्वरूप अब भिन्न देखिनेछ । यो सानो र अझ लचिलो बन्नेछ । यसका सम्पूर्ण कार्यहरू विकेन्द्रीकरण गरिनेछन्; काठमाण्डौमा केन्द्रित कर्मचारीहरूको सङ्ख्यामा कटौती गरिनेछ; न्यून सेवा उपलब्ध भएका थोरै क्षेत्रहरूमा जनशक्तिको जमघट हुनेछ । मध्य पहाडी, दुर्गम क्षेत्रलगायत यू.एम.एन.ले तराई र सहरी क्षेत्रहरूमा पनि कार्य गर्नेछ ।

११. केन्द्रित र अनुशासित : यू.एम.एन.ले विविध क्षेत्रहरूमा काम गरेको उत्कृष्ट इतिहास छ । हामीले आफ्नो क्षमताभन्दा बढी काम गरेका छौं र हाम्रा प्रतिबद्धताहरू निरन्तर रूपमा हामीसँग उपलब्ध भएका स्रोत साधनहरूभन्दा बढी छन् । हामी अझ बढी केन्द्रित हुने, अनुशासित हुने र योजना तर्जुमा तथा स्रोतको बाँडफाँडमा व्यावहारिक हुने कुरामा प्रतिबद्ध छौं । हामी केही कार्य क्षेत्रहरूमा मात्र संलग्न रहनेछौं ।

काम गर्ने नयाँ तरिकाहरू

यू.एम.एन.ले परम्परागत रूपमा विकास परियोजनाहरू, स्वास्थ्य कार्यक्रमहरू, विद्यालयहरू, अस्पतालहरू तथा अन्य संस्थानहरूमा सुस्पष्ट देख्न सकिने र सजिलै बुझ्न सकिने क्रियाकलापहरूमा काम गरेको छ । अपेक्षित रूपमा नै यू.एम.एन.ले अबदेखि कुनै परियोजनाहरू वा संस्थानहरू सञ्चालन गर्नेछैन भन्ने सन्देश पाउँदा यू.एम.एन. का कर्मचारी तथा सहयोगीहरूका बीचमा केही अन्योल उत्पन्न भएको थियो । के यू.एम.एन. त्यसपछि बन्द नै हुने हो त ? वा भविष्यमा यू.एम.एन.ले ठीक के गर्दै छ त ?

मूल शब्दहरू यी हुन् : “क्षमता अभिवृद्धि” र “साभेदारी” । यो यू.एम.एन.का लागि कुनै नौलो कुरा होइन, किनभने इतिहासबाट यसले धेरै अनुभवहरू प्राप्त गरेको छ र त्यसैमा आधारित भएर अघि बढ्नेछ । यू.एम.एन. अन्तर्गत रहेर जन्मेका धेरै उद्योगहरू, दवा आत्मनिर्भर कम्पनीहरूमा परिणत भएका छन्, विशेषगरी जलविद्युत् क्षेत्रमा । उनीहरूको सफलताका लागि धेरै वर्षसम्मको यू.एम.एन.को क्षमता अभिवृद्धि महत्वपूर्ण साबित भएको छ । पाटन अस्पताल तथा गण्डकी आवासीय विद्यालयजस्ता संस्थाहरूले यू.एम.एन.सँग नजिकको सम्बन्ध राखेका छन् र एउटा

दह्रो साभेदारीबाट लाभ उठाएका छन् । साभेदार संस्थाहरूमा काजमा पठाइएर काम गर्ने यू.एम.एन.का विदेशी कर्मचारीहरूको अनुपात विगतका वर्षहरूमा द्रुतगतिमा बढेको छ ।

सन् १९९० को सुरुमा आएको प्रजातन्त्रपछि, नेपाली नागरिक समाजमा स्वदेशीय गैरसरकारी संस्थाहरू महत्वपूर्ण खेलाडीहरू भए अनि यू.एम.एन.ले स्थानीय विकासका लागि तिनीहरूको सम्भावना देख्यो । यसले विशेषगरी ग्रामीण क्षेत्रहरूमा किनारा लागेका समुदायहरूको जीवनस्तर उकास्न प्रतिबद्धता भएका गैरसरकारी संस्थाहरूको स्थापनाका लागि उत्साहित गर्‍यो र विकासका प्रयत्नहरूको दीर्घकालीनतालाई ध्यानमा राखी यू.एम.एन.ले गैरसरकारी संस्थाहरूको स्थापनाका लागि हौसला दियो अनि यसले आफ्ना परियोजना क्षेत्रहरूका समूहहरूलाई पनि त्यसै गर्न उत्साह दियो । यी अनुभवहरू बहुमूल्य छन् , किनभने साभेदार संस्थाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्य यू.एम.एन.को प्राथमिक काम गर्ने तरिकामा पर्दछ । यू.एम.एन.ले त्यस्ता संघसंस्थाहरूसँग साभेदारी गर्नेछ जसले यू.एम.एन.का रणनीतिक दिशाहरू पूरा गर्न सहयोग गर्दछन् र जसका मूल्य-मान्यताहरू यू.एम.एन.का सँग मिल्दाजुल्दा छन् । भविष्यमा यू.एम.एन.ले मिलेर काम गर्ने लक्ष्य लिएका संस्थाहरूमा गैरसरकारी संस्थाहरू, कम्पनीहरू, संस्थानहरू तथा स्थानीय सरकार पर्दछन् ।

यू.एम.एन.को क्षमता अभिवृद्धि गर्ने प्रयासहरूमा परामर्श तथा रेखदेख नै मुख्य विधिहरू हुनेछन् । यू.एम.एन.ले आफ्ना साभेदारहरूलाई विभिन्न प्रकारका प्राविधिक निवेशहरू उपलब्ध गराउनुको सट्टा यसले तिनीहरूको संस्थागत विकासका निम्ति सहजीकरण गर्ने प्रयत्न गर्नेछ । यो कार्य विभिन्न प्रकारले गरिनेछ ।

संस्थागत विकास विशेषज्ञहरूले साभेदार संस्थाहरूलाई परामर्श उपलब्ध गराउनेछन् अनि कार्यशालाहरू तथा अन्य प्रकारका तालिमहरूको आयोजना गर्नेछन् । सचेतना अभिवृद्धि तथा स्थानीय समूहहरूको सशक्तीकरणले उच्च प्राथमिकता पाउनेछन् । यस कार्यअन्तर्गत कानुनी रूपमा दर्ता हुन चाहने समूहहरूको लागि सहायता पनि हुन सक्दछ जसले पछि गएर नयाँ औपचारिक साभेदारीमा डोच्याउन पनि सक्छ ।

साभेदार संस्थाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि यू.एम.एन.का कर्मचारीहरूलाई काजमा खटाउने काम एउटा दह्रो औजार हो । भविष्यमा काजमा खटिएर काम गर्ने यू.एम.एन. कर्मचारीका अनुपातमा वृद्धि हुने देखिन्छ । यू.एम.एन.ले साभेदार संघसंस्थाहरूको अलावा संस्थानहरूको तालिम दिने कार्यमा, व्यक्ति-व्यक्तिहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यमा पनि निरन्तर संलग्न भइरहनेछ ।

विगतका दशकहरूमा नेपालमा इसाई समुदाय उल्लेखनीय रूपमा वृद्धि भएको छ र हालका वर्षहरूमा केही नेपाली इसाई गैरसरकारी संस्थाहरू सरकारमा दर्ता पनि भएका छन् । यस कार्यले साभेदारका लागि नयाँ अवसरहरू प्रदान गरेको छ । यू.एम.एन.ले नेपाली इसाई समूहहरूसँग आफ्नो सहयोग बढाउन चाहन्छ, उनीहरूबाट सिक्दै र इसाई विकासमा संलग्न हुनका लागि उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न चाहन्छ । नेपाली इसाईहरूले नेपालमा शान्ति, मेलमिलाप प्रवर्द्धन गर्न र सामाजिक विकास गर्न अनि दुःखपीडामा परेका व्यक्ति-व्यक्तिहरू तथा समुदायहरूमा आशा ल्याउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नुपरेको छ । यू.एम.एन.ले दर्ता भएका इसाई संस्थाहरूसँग साभेदार गर्ने प्रयत्न गर्नेछ , तर इसाई परिवारका दाजुभाइ तथा दिदीबहिनीहरूसँगको

अनौपचारिक सम्बन्धहरू तथा संगति पनि विशेषगरी स्थानीय तहमा महत्वपूर्ण हुन्छ ।

पचास वर्षको अस्तित्वमा यू.एम.एन.ले त्यस्ता अनुभव प्राप्त गरेको छ र त्यस्ता विशेषज्ञता विकास गरेको छ जसबाट स्थानीय समुदायहरू मात्र नभई कन अरू पनि लाभान्वित भएका छन् । यू.एम.एन.ले राष्ट्रिय स्तरमा महत्वपूर्ण योजनाहरू पुऱ्याएका केही उदाहरणहरू मुख स्वास्थ्य, मानसिक स्वास्थ्य, पोषण, एच.आइ.भि. / एड्स, जलविद्युत् तथा सरकारी विद्यालयका लागि पाठ्यक्रम विकास हुन् । यू.एम.एन.ले आफ्नो ध्यान स्थानीय तहमा केन्द्रित गरेर आफ्नो कामको विकेन्द्रीकरण गरे तापनि यसले राष्ट्रिय नीति निर्माणमा योगदान पुऱ्याउनका लागि अवसरहरूको खोजी गर्ने कार्यलाई जारी राखेछ । यसरी यू.एम.एन.ले नेपालमा गरेको योगदान टाढासम्म पुग्न सक्दछ र यू.एम.एन.का मूल्य-मान्यताहरूले सरकारी नीतिहरू तथा प्राथमिकताहरूलाई प्रभाव पार्न सक्दछन् ।

नयाँ कार्यक्षेत्रहरू

रणनीतिक दिशाहरूले विशेषगरी सुरुका चारवटाले, आगामी पाँचदेखि दस वर्षको अवधिमा यू.एम.एन. केमा संलग्न हुनेछ भन्ने कुराहरूको रूपरेखा दिन्छन् । तिनीहरू सबै नै कुनै प्रकारले गरिबी विरुद्धको संघर्षसँग सम्बन्धित छन् । विकासका प्रयत्नहरू भए तापनि अनि केही विकास सूचाङ्कहरूमा सकारात्मक प्रवृत्ति देखिए तापनि नेपालमा गरिबी र भोकमरी बढिरहेको छ । नेपालको कुल जनसंख्याको चालीस प्रतिशत जनता गरिबीको रेखामुनि बाँचिरहेका छन् । यसको परिभाषा फूर्तिलो र स्वस्थ रहनका लागि पर्याप्त क्यालोरीहरू तथा आवास जस्ता अन्य महत्वपूर्ण कुराहरूबाट वञ्चित भएकाहरूको आधारमा गरिएको हो ।

यू.एम.एन.को उच्च प्राथमिकता नेपालमा गरिबीका मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्नु हो । अहिले गरिबीका मूल कारणहरू के के हुन् भन्ने कुराको बृहत्तर खोजी गर्ने प्रयत्न भइरहेको छ । एउटा इसाई संस्थाको रूपमा यू.एम.एन. के विश्वास गर्दछ भने सबभन्दा आधारभूत र महत्वपूर्ण कारण परमेश्वर तथा मानिसहरूकाबीच विग्रोका सम्बन्धहरू हुन् । यसलाई सम्बोधन गर्न यू.एम.एन. ले नेपाली इसाई समुदायमा आफ्ना साभेदारहरूसँग मिलेर एउटा इसाई विकासको सिद्धान्त विकास गर्ने प्रयत्न गर्नेछ ।

यो अन्तिम कारण तथा नेपालका गरिवहरूका दैनिक अनुभवहरूका बीचमा यी तलका लगायत अन्तर्वर्ती कारणहरूको सम्बन्धको एउटा जालो छ, जुन यू.एम.एन. को एउटा कार्यगत समूहले पहिचान गरेको थियो : महिला तथा पिछडिएका समूहहरूको निम्न स्थान, जनसंख्या वृद्धि, अशिक्षा, कमजोर शासन, नाजुक राष्ट्रिय अर्थतन्त्र र अति सीमित रोजगारी तथा असीमित भूमिस्वामित्व । कुन क्रियाकलापहरूले गरिबीका मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्ने उच्च सम्भावना छ, कुन कुन क्रियाकलापहरूमा यू.एम.एन. ले योगदान दिन सक्ने अवस्था छ भनी छुट्ट्याउनु नै एउटा चुनौती रहेको छ । यू.एम.एन. ले आफूले सहयोग गर्ने क्रियाकलापहरूले यी कारणहरूलाई सम्बोधन गर्छन् वा गर्दैनन् भन्ने कुराको निरन्तर रूपमा मूल्याङ्कन गरिरहनेछ ।

यू.एम.एन.को नेतृत्वले रणनीतिक दिशाहरूसँग सम्बन्धित सातवटा मुख्य कार्यक्षेत्रहरू पहिचान गरेको छ र यू.एम.एन. सुरुमा तिनै कार्यक्षेत्रहरूमा केन्द्रित हुनेछ । “रणनीतिक कार्यक्रमहरू” नामका विधिहरूका समूहहरूले तिनीहरूमध्ये प्रत्येकका लागि मार्गनिर्देशन तथा सहजीकरण गर्नेछन् । यी सबै विषयहरूको मुख्य



धान रोपाईं एक सामूहिक कार्य हो

अवधारणा यी क्षेत्रहरूमा संलग्न साभेदारहरूको क्षमता अभिवृद्धि हो ।

खाद्य सुरक्षा

विश्व बैंकले खाद्य सुरक्षालाई एउटा यस्तो अवस्था भनेर परिभाषित गरेको छ जहाँ “सबै मानिसहरूलाई सधैंभरि एउटा सक्रिय, स्वस्थ जीवनका लागि पर्याप्त खाना उपलब्ध हुन्छ ।” नेपालमा खाद्य सुरक्षा सन् १९८० देखि ह्रास भएको छ र यो भारतबाट गरिने आयातहरूमा भर परेको छ । खाद्य तथा कृषि संस्थानको अनुमान अनुसार सन् १९९० र १९९९ का बीचमा मितिक्रमानुसार भोका जनसंख्याको अनुपात १९ प्रतिशतबाट बढेर २३ प्रतिशतमा पुगेको छ । नेपालका धेरै ठाउँमा जायजेथा गरिवी, खाद्य असुरक्षाको प्रमुख कारण बनेको छ, जसको अर्थ हो भूमिहीनता र रूखो जग्गा, गाईवस्तु नहुनु तथा सीपप्राप्त श्रम नहुनु । दैवी प्रकोपको चपेटामा सजिलै पर्न सक्ने अवस्था र उच्च उचाइको कारणले गर्दा

सीमित मात्रामा उपलब्ध हुने उर्वरायुक्त भूमि पनि गरिवीका अन्य कारणहरू रहेका छन् ।

प्रमुख रणनीतिक चुनौतीहरू गरिवीहरूको आम्दानीलाई सुदृढ पारेर खाद्य पहुँचमा सुधार ल्याउन, विपत्तिमा पर्ने सम्भावनाहरूलाई कम गर्न, पहाडी तथा उच्च पहाडी क्षेत्रहरूमा खाद्यान्नको उपलब्धतालाई वृद्धि गर्नु रहेका छन् । यू.एम.एन. ले यी चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि सम्भावना भएका “उत्तम अभ्यासहरू” को एउटा सूची पहिचान गरेको छ । यू.एम.एन. कस्ता खालका क्रियाकलापहरूमा संलग्न हुनेछ भन्ने कुरा यू.एम.एन. ले काम गर्ने क्षेत्रको खाद्य सुरक्षाको स्थिति, सम्भावित साभेदारहरूका रुचिहरू तथा त्यस समयमा यू.एम.एन. ले उपलब्ध गराउन सक्ने सीपहरूमा भर पर्नेछ । तिनमा यी पर्न सक्दछन्: गाउँ छाडी कामको खोजीमा सहर पसेका मानिसहरूलाई सहयोग, खाद्य प्रशोधन प्रविधिहरूको विकास, अर्थ-पर्यटन उद्योग, कामका लागि खाना कार्यक्रमहरू ।



तीन पुस्ताहरू तानसेन अस्पतालमा पालो पर्खेँदै

महिला तथा बालबालिका

नेपाली समाजमा महिला तथा बालबालिका उपेक्षित तथा नाजुक समूहहरूमा पर्दछन् र यू.एम.एन. ले तिनीहरूलाई नै आफ्नो कार्यमा उच्च प्राथमिकता दिन चाहन्छ। गरिबी तथा अन्यायबाट पीडित तिनीहरू नै हुन्छन् अनि राजनीतिक अस्थिरता, आर्थिक मन्दी वा दैवीप्रकोपका समयहरूमा तिनीहरूको अवस्था भन् विग्रँदो हुन्छ। सहयोग तथा सरकारी प्रयासहरू भए तापनि गत दशकमा ग्रामीण क्षेत्रमा पाँच वर्षभन्दा मुनिका बालबालिकाहरूबीच कुपोषणको स्थिति भन् विग्रँदो छ अनि नेपालका पहाडहरूमा पाँच वर्षअगाडि उपलब्ध हुने आपतकालीन प्रसूति सेवा पाइने स्थानहरू भन्दा आज कम छन्।

यू.एम.एन. ले भविष्यमा साभेदारी गर्दा महिला तथा बालबालिकाको विकासमा आफ्नो लामो तथा गहन अनुभवलाई आधार बनाएर अधि बढ्नेछ। रणनीतिक दिशाहरूमा एकरूपता भएका क्षेत्रहरूमा र अन्य संघसंस्थाहरू संलग्न नहुनसक्ने वा प्रभावकारी हुन नसक्ने

ठाउँमा यू.एम.एन. ले कामको थालनी गरी सक्रिय बन्नेछ। यस कार्यक्षेत्रका लागि पनि “उत्तम अभ्यासहरू” पहिचान गरिएको छ। यू.एम.एन. ले बालिकाहरू तथा महिलाहरूका लागि एउटा जीवनचक्र अवधारणाको प्रवर्द्धन गर्नेछ। अन्य विधिहरूमा यी कुराहरू समावेश हुन सक्नेछन्: स्थानीय स्वास्थ्यकार्यकर्ताको “सुरक्षित गर्भवती पैरवीकर्ताहरू” को रूपमा प्रयोग, स्वास्थ्य शिक्षाका लागि बालबालिकादेखि बालबालिकाका क्रियाकलापहरू, विवाहित पुरुषहरूतिर लक्षित स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित सन्देशहरू, आम सञ्चारद्वारा सूचना प्रवाह, स्वास्थ्यसेवा उपलब्धकर्ताहरूलाई प्राविधिक तालिम, राष्ट्रिय नीति निर्माण आदिमा सहभागिता। यू.एम.एन. प्रत्यक्ष स्वास्थ्यसेवा प्रदान गर्ने कार्यबाट टाढा रहनेछ र स्वास्थ्यसेवा तालिममा सहभागी भइरहनेछ।

शिक्षा

शिक्षा विकासका लागि एउटा कोसेढुङ्गा हो र यो यू.एम.एन. को कामको लागि एउटा महत्वपूर्ण क्षेत्र



थप सिकाइका निम्ति अवसरहरू

रहिरहनेछ। यू.एम.एन.ले शिक्षकहरू तथा विद्यालय व्यवस्थापकहरूको तालिमद्वारा प्राथमिक तथा माध्यमिक विद्यालयको शिक्षण गुणस्तरलाई सुदृढ बनाउनका लागि अवसरहरूको खोजी गर्नेछ। एउटा उच्च गुणस्तर शिक्षाका लागि विद्यालयहरू तथा तालिम प्रदान गर्ने संस्थानहरूको सुशासन पनि अति महत्वपूर्ण हुन्छ। यू.एम.एन.ले यस क्षेत्रमा स्थानीय विद्यालयहरूको व्यवस्थापनमा नागरिक समाजलाई संलग्न हुनका लागि प्रेरणा दिएर तथा सहजीकरण गरेर योगदान पुऱ्याउनेछ; उदाहरणका लागि विद्यालय व्यवस्थापन समितिहरू गठन गरेर। अभिभावकहरूको चेतना जगाउनु र उनीहरूका छोराछोरीको शिक्षाका लागि जिम्मेवारी वहन गर्न प्रेरणा दिनु पनि महत्वपूर्ण हुन्छ।

औपचारिक विद्यालय प्रणालीमा संलग्नता हुनुका अतिरिक्त यू.एम.एन. पिछडिएका समुदायहरूको सशक्तीकरण गर्नका निम्ति अनौपचारिक शिक्षाक्षेत्रमा आफूले हासिल गरेका अनुभवहरूलाई आधार बनाउनेछ। यू.एम.एन. व्यावहारिक साक्षरता

समुदायहरूको विकासका लागि एउटा माध्यमको रूपमा अति प्रभावकारी साबित भएको छ। यू.एम.एन. ले पिछडिएका पृष्ठभूमिहरूबाट आउने विद्यार्थीहरूलाई छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने कामलाई पनि निरन्तरता दिनेछ।

शान्ति तथा द्वन्द्व रूपान्तरण

सन् १९९६ देखि सशस्त्र द्वन्द्वले नेपाली ग्रामीण भेगलाई तहसनहस पारेको छ र नेपाली जनताहरूबीच गहिरा घाउहरू बनाएको छ। द्वन्द्वको राजनीतिक समाधान भए पनि नभए पनि ती घाउहरू निको हुनका लागि धेरै समय लाग्नेछ। यू.एम.एन. ले के विश्वास गर्दछ भने सुसम्बन्ध स्थापना गर्न र आशाको पुनःस्थापना गर्न सु-समाचारको एउटा दह्रो सम्भावना छ। यसले इसाई समुदायको परामर्शमा नेपालमा शान्ति, मेलमिलाप तथा द्वन्द्व रूपान्तरणमा योगदान गर्ने उपायहरू खोज्नेछ।

यो एउटा नयाँ चुनौती हो किनभने यसभन्दा अघि यस क्षेत्रमा यू.एम.एन. प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न भएको छैन,



सानो भूकम्पका परिणामहरू

तर यस संस्थाभित्रका व्यक्तिहरू र केही यू.एम.एन. का दाता राष्ट्रहरूसँग अनुभव र ज्ञान छन् जुन उपयोगी हुनेछन् । यू.एम.एन. ले नेपालका अन्य संघसंस्थाहरू तथा ट्राइ एजेन्सी साभेदारीका साभेदारहरू लगायत उप-महादेशहरूबाट पनि सिक्ने प्रयत्न गर्नेछ ।

श्रीलङ्कामा भएको द्वन्द्वबाट हासिल गरेका अनुभवहरू नेपाली परिप्रेक्ष्यमा विशेष उपयोगी प्रमाणित हुन सक्दछन् ।

सञ्जाल एउटा महत्वपूर्ण रणनीति हुनेछ र विशेष मुद्दाहरूमा पैरवी गर्ने कार्यमा यू.एम.एन. ले अन्य संघसंस्थाहरूसँग मिलेर काम गर्नेछ । स्थानीय तहमा यू.एम.एन.ले विशेषगरी द्वन्द्वका मूल कारणहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि उपायहरू खोज्नेछ, जुन केही हदसम्म गरिवीका मूल कारणहरूसँग गाभिन्छन् । यस कार्यका मुख्य तत्वहरू चाहिँ चेतना अभिवृद्धि तथा तालिम हुनेछन् । यस सम्बन्धमा के भनिने गरिएको छ भने शान्ति स्थापना तथा न्याय गर्ने कार्य एउटा सीपहरूको सँगालो भन्दा पनि बढी एउटा प्रवृत्ति र

जीवनको तरिका हो । त्यसैले कुनै पनि कुराहरूभन्दा बढी महत्वपूर्ण कुरा सुसम्बन्ध स्थापना हुनेछ ।

राहत

नेपालको हावापानी तथा भूबनोटले यसलाई प्राकृतिक विपत्तिहरूको चपेटामा पार्ने बढी सम्भावना बढाउँछ । प्रत्येक वर्ष सयौं नेपालीहरू बाढी, पहिरो तथा अन्य विपत्तिहरूका कारणले या त मर्दछन् या आफ्नो घरबार तथा जग्गाजमीन गुमाउँछन् । हालका वर्षहरूमा भएको सशस्त्र द्वन्द्वले उनीहरूको विपत्तिमा अर्को आयाम थपिदिएको छ । देशका केही भागहरूमा गाउँलेहरूले आफ्ना घरहरू छाडी सहरी क्षेत्रहरूमा शरण लिनु परेको छ ।

यू.एम.एन.ले आफ्ना कार्यक्षेत्रहरू नजिकका ठाउँहरूमा विपत्तिहरू आइपर्दा ती क्षेत्रहरूमा केही सहयोग पुऱ्याउनु आफ्नो दायित्व भएको ठान्दछ । यो ठूलठूला राहत कार्यक्रमहरूमा संलग्न हुनेछैन, तर सीमित



नेपालको भविष्यको आवश्यकता - शान्ति र मित्रता

समयावधिमा निर्धारित भौगोलिक परिप्रेक्ष्यमा केन्द्रित गतिविधिहरूमा क्षमता विकास गर्नेछ। यसले दैवी प्रकोप पूर्वतयारीलाई प्रवर्द्धन गर्ने कार्यलाई जारी राख्नेछ, राहत कार्यमा संलग्न अन्य संघसंस्थाहरूको समन्वय खोज्नेछ। यू.एम.एन.ले आधारभूत आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्दा आत्मनिर्भर समुदायहरू बन्न प्रेरणा मिलोस् र उनीहरूले विकासलाई कम महत्त्व नदिऊन् भन्नेतर्फ आफ्नो ध्यान केन्द्रित गर्नेछ।

एच.आई.भी./एड्स

सन् २००१ मा एच.आई.भी./एड्स लागेका नेपालीहरूको संख्या ५८,००० भएको अनुमान गरिएको थियो र यो संख्या द्रुतगतिमा बढिरहेको छ। धेरैले के डर मानेका छन् भने आगामी वर्षहरूमा १५-४९ वर्ष उमेर भएका जनसंख्याको मृत्युको मुख्य कारण एड्स हुनेछ। यू.एम.एन.ले यस क्षेत्रको ज्ञान साधारणतया आफ्ना अस्पतालहरू

तथा स्वास्थ्य कार्यक्रमहरूबाट हासिल गरेको छ भने सक्रिय युनिटबाट विशेष ज्ञान हासिल गरेको छ। सक्रिय युनिटले नेपालमा परामर्श तालिमका क्षेत्रमा नेतृत्व लिएको छ र एच.आई.भी./एड्ससम्बन्धी धेरै शैक्षिक सामग्रीहरू पनि उत्पादन गरेको छ। यस कार्यमा निरन्तरता यू.एम.एन. का कर्मचारी सदस्यहरूद्वारा स्थापना गरिएको एउटा संस्थाद्वारा दिइने छ, तर यू.एम.एन. एच्.आई.भी./एड्सको क्षेत्रमा पनि प्रत्यक्ष संलग्नता राख्न चाहन्छ, किनभने यस कार्यले रणनीतिक दिशाहरूसँग धेरै राम्रोसँग मेल खान्छ, विशेषगरी गरिबी तथा अन्यायका सवालहरूमा।

यू.एम.एन.ले अहिले एच्.आई.भी./एड्ससँग सम्बन्धित भावी नयाँ कामहरूको थालनीका लागि अवसरहरूको अन्वेषण गरिरहेको छ। नयाँ गैरसरकारी संस्थसँगको साभेदारीले निरन्तरता पाउन सक्छ, तर यू.एम.एन.ले आफ्ना कार्यक्षेत्रहरूमा अन्य सम्भावित साभेदारहरूको पनि खोजी गर्नेछ। यस्तै यू.एम.एन. निम्नानुसारका



एच.आई.भी. एड्सले अझै पनि सामाजिक बहिष्कार निम्त्याइरहेको छ

कार्यहरूमा संलग्न हुन सक्नेछः सामुदायिक तथा घरेलु सेवा, पारिवारिक शिक्षामा चर्चहरूसँग सहकार्य, स्थानीय स्वास्थ्यसेवालाई सहयोग तथा सरसल्लाह, पैरवी तथा चेतना अभिवृद्धि गर्ने क्रियाकलापहरू ।

उद्यम सहयोग

लघु-उद्यम विकास क्रियाकलाप अन्य थप आधारभूत सवालहरूलाई सम्बोधन गर्ने नयाँ थालनीहरूसँग मिलाउँदा दीर्घकालीन रूपमा गरिवी निवारण गर्नका लागि एउटा दृढो औजार हुन सक्दछ । यू.एम.एन.ले यस क्षेत्रमा अधिका प्रयासहरूको सकारात्मक फल देखेको छ र यो नयाँ भौगोलिक क्षेत्रहरूमा जाँदा तिनै अनुभवहरूलाई आधार बनाएर अधि बढ्न चाहन्छ ।

लघु-उद्यम विकास क्रियाकलापहरूमा साना व्यापार तथा अन्य उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न गाउँलेहरूका लागि बचत, ऋण तथा बीमाको व्यवस्थासहित लघु-वित्त समावेश हुन सक्दछ, अनि तालिम बजार व्यवस्थापन तथा उद्यमलाई सहयोग पुऱ्याउने सम्बन्धित क्षेत्रहरूको विकास समावेश हुन सक्दछ । पैरवीको पनि अन्य सम्बन्धित क्रियाकलापहरू जस्तै, स्वास्थ्य, शिक्षा, साक्षरता, सुधारिएको शासन आदिले एउटा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नुपर्दछ । यिनीहरू उद्यमका लागि आउने अवरोधहरूलाई हटाउनका लागि महत्वपूर्ण हुन्छन् ।

यू.एम.एन.ले आफ्नो उद्यम विकासका प्रयत्नहरूलाई ग्रामीण समुदायहरूमा केन्द्रित गर्नेछ । विभिन्न प्रकारका उद्यमहरूलाई प्रवर्द्धन गर्न र सहयोग गर्न सकिनेछ, तिनमा स-साना परिवारद्वारा आ-आफ्ना घरपरिवार धान्नका लागि सुरु गरिएका उद्यमहरूदेखि लिएर रोजगारी सिर्जना गर्न सक्ने मध्यम खालका व्यापारहरू पर्नेछन् ।

वर्तमान क्रियाकलापहरूको सङ्क्रमण

नयाँ रणनीतिहरूको विकास सँगसँगै यू.एम.एन. सम्पूर्ण आफ्ना वर्तमानका क्रियाकलापहरूलाई उनीहरूका नयाँ संस्थागत स्थानमा सङ्क्रमण गर्ने एउटा बृहत् अभ्यासमा लागेको छ । कुनै भागहरू एउटा नयाँ रूपमा यू.एम.एन.को भाग भइ नै रहनेछन् भने धेरैजसो परियोजनाहरू, कार्यक्रमहरू, संस्थानहरू तथा अन्य इकाईहरू या त योजनामुताबिक बन्द गरिएका हुनेछन्, या यू.एम.एन. बाहिरको नयाँ स्वामित्व तथा व्यवस्थापनलाई हस्तान्तरण गरिएका हुनेछन् । यो कार्यको समापन, नोभेम्बर २००५ मा यू.एम.एन. को साधारण सम्मौताको अवधि सिद्धिनुभन्दा अगाडि नै गर्ने उद्देश्य राखिएको छ ।

विभिन्न इकाईहरूका लागि फरक-फरक समाधानहरू छानिएका छन् । प्रत्येक समाधान उनीहरूका विशेष बलिया पक्षहरू तथा सम्भावनाहरू अनुसार छानिएका छन् । परियोजनाहरू तथा कार्यक्रमहरूमध्ये धेरै आत्मनिर्भर नेपाली संस्थाहरूमा रूपान्तरित हुँदै छन् । धेरै अवस्थाहरूमा साभेदारी सहमतिअनुसार यू.एम.एन.सँगको सम्बन्ध जारी रहनेछ । अस्पतालहरू (ओखलढुङ्गा, पाटन तथा तानसेन) का निमित्त एउटा विशेष नमुना खोजिएको छ, जसमा २००५ पछि नयाँ नेपाली संस्थाहरूले चलाउने भनी योजनाहरू बनाइएका छन् ।^{१९} एउटै छानामुनि अस्पतालहरूको व्यवस्थापन गर्ने कार्यलाई जारी राखिनेछ । आइकाक्षा के छ भने त्यहाँ एउटा इसाई निवेश राख्न सकियोस्, ताकि गरिबहरूका लागि विशेष चासो राख्ने मिसन अस्पतालका रूपमा ती अस्पतालहरूले आफ्नो भिन्न आचरण तथा गुणस्तर राख्न सकून् । यू.एम.एन.ले दीर्घकालीन रूपमा गरिबहरूका लागि स्वास्थ्य सुविधाको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने उद्देश्यले एउटा साभेदारी सम्बन्धद्वारा सन् २००८ सम्म अस्पतालहरूसँगको संलग्नतालाई प्रतिबद्धताकासाथ जारी राख्नेछ । त्यसपछि यू.एम.एन.का रणनीतिक दिशाहरूसँग मिल्ने कार्यक्षेत्रहरूमा साभेदारी गर्ने कार्य जारी रहनेछ ।

एउटा नयाँ प्रकारको संस्था

यू.एम.एन.का पुराना संरचना तथा संस्कृतिले धेरै वर्षसम्म राम्रोसँग आफ्ना उद्देश्य पूरा गरे, तर तिनीहरू एक्काईसौं शताब्दीमा नेपालमा यू.एम.एन.का नयाँ रणनीतिहरूलाई कार्यरूप दिनका लागि उपयुक्त छैनन् । यूनाईटेड मिसन टु नेपाल एउटा नयाँ खालको संस्थामा रूपान्तरित हुँदै छ, एउटा यस्तो संस्थामा जुन बढी लचिलो, गतिशील तथा विकेन्द्रित हुनेछ ।



कार्यकारी निर्देशकबाट रणनीतिक दिशाहरू ग्रहण गर्दै यू.एम.एन. बोर्डका अध्यक्ष

संस्थागत संस्कृति

एउटा संस्थाको संस्कृतिलाई आफ्ना सामूहिक निर्णय गर्ने आचरण तथा प्रक्रियाहरूलाई मार्गनिर्देशन गर्ने साभेदारी धारणाहरू, विश्वासहरू तथा मूल्य-मान्यताहरू भनी परिभाषित गरिएको छ । कार्यशालाहरूको एउटा शृङ्खलाद्वारा यू.एम.एन.मा बरिष्ठ पदहरूमा कार्यरत २० जनाको समूह यू.एम.एन.मा भएका विशेषताहरूको र यू.एम.एन.ले अझ बढी सुदृढ गर्नुपर्ने गुणहरू पत्ता लगाउने प्रयत्नमा जुटेको थियो । यस कार्यले तल दिइएको छोटो विवरण बन्न गयो “एउटा मन पराइएको संस्थागत संस्कृति” जसमा यू.एम.एन.ले यसतिर लक्ष्य राख्नेछ । “एउटा मैत्रीपूर्ण, सिर्जनात्मक र गतिशील काम गर्ने ठाउँ । मानिसहरूले उच्च

सहभागितामूलक समूहहरूमा काम गर्छन्, परीक्षणलाई उत्साहित गरिन्छ, र नेतृत्वमा अग्रस्थानमा हुने उद्देश्य हो, र त्यसो गर्दा हामीले हाम्रो मिसन तथा परिकल्पनालाई भुल्नुहुँदैन । कर्मचारीहरूलाई उनीहरूका आ-आफ्ना भूमिकाहरूमा उत्साहित गरिन्छ, तालिम दिइन्छ अनि विकसित गरिन्छ ।

“निर्णय गर्ने कामचाहिँ विकेन्द्रित हुनेछ, दूरदृष्टिमा आधारित हुनेछ अनि समयमा हुनेछ । नेतृत्व तथा स्थलगत कार्यसमूहका बीच उच्चतहको विश्वास हुनेछ । थोरै मात्रामा संस्थागत निर्देशनहरू तथा नियमहरू हुनेछन् । प्रतिवेदनका ठूलूला ठेलीहरूलाई घटाइनेछ र पनि संस्थाको इतिहासका महत्वपूर्ण भाग भएका उच्च गुणस्तरियता तथा समग्र श्रेष्ठतालाई भुलिने छैन ।

“विकेन्द्रीकरण तथा लचिलोको अर्थ जिम्मेवारीविहीन आचरण वा ‘सबैले आ-आफ्ना इच्छानुसार काम गर्ने’ भन्ने हुनेछैन; यू.एम.एन.ले नेपाली जनताको सेवा गर्दा स्रोत तथा साधनहरूको सहयोग तथा कर्मचारीको एउटा जिम्मेवारीपूर्ण तरिकाले व्यवस्थापन गर्नेछ ।”

शासन तथा संरचना

कसैलाई के लाग्दछ भने “संस्कृति” एउटा संस्थाको अमूर्त पक्ष हो, जसमा औंला राख्न गाह्रो पर्दछ । त्यसका विपरीत संरचना अति मूर्त तथा स्पष्ट हुन्छ । नयाँ रणनीतिहरूको एउटा परिणामस्वरूप परिवर्तनीय परिप्रेक्ष्यमा यू.एम.एन. सञ्चालन भइरहेको एउटा प्रतिउत्तरको रूपमा यू.एम.एन.ले आफ्नो संरचनालाई सबै तहहरूमा मिलाउन आवश्यक हुन्छ, संस्थाको शासनदेखि कार्यक्रम तहको कामसम्म ।

शासन तहमा पूर्व कार्यकारिणी समिति तथा सञ्चालक समितिहरू जसमा सम्पूर्ण यू.एम.एन.का दाता राष्ट्रहरूका प्रतिनिधिहरू यस संस्थालाई निर्देशन गर्न वर्षको एकपटक काठमाडौंमा बैठक गर्ने गर्थे । हाल आएर तिनीहरूलाई एउटा साधारणसभा र बढी नेपालीको निवेशसहितको एउटा सानो बोर्डले प्रतिस्थापन गरेको छ ।

हरेक दुई वर्षमा बोलाइने साधारण सभाले सदस्य राष्ट्र प्रतिनिधिहरू तथा अन्यलाई अन्तिक्रिया गर्न छलफल गर्न अनि यू.एम.एन.को कार्यलाई साधारण दिशा प्रदान गर्न एउटा चौतारीको काम गर्दछ । नयाँ सञ्चालक समितिको बैठक हरेक ६ महिनामा बस्दछ । यो यू.एम.एन.को मिसन तथा परिकल्पनालाई व्यवहारमा उतार्न तथा यसको कार्यको सुपरिवेक्षण गर्न जिम्मेवार हुन्छ । यसमा १३ सदस्यहरू छन् जसमा ७ सदस्यराष्ट्र प्रतिनिधिहरू, यू.एम.एन. का कार्यकारी निर्देशक र अन्य पाँच सदस्यहरू छन् जसमध्ये चारजना नेपाली इसाई समुदायबाट रहेका छन् ।

के कुराको अपेक्षा गरिएको छ भने यस परिवर्तनले शासनलाई चुस्त राख्नेछ । बोर्ड नेपालको नजिकै छ र त्यसमा स्थानीय परिस्थितिहरूका बारेमा थप नेपाली प्रभाव तथा ज्ञान छ । यसका सञ्चालकहरू पनि परिवर्तन भएका छन् । निर्णयहरू पहिलेका भन्दा बढी स्थानीय तहहरूमा गरिन्छन्, जसले बढी लचिलो बन्नुलाई र नयाँ कामको थालनी गर्नलाई मद्दत पुऱ्याउँछन् । यो कुरा बाँकी संस्थागत संरचनामा पनि लागू हुन्छ । नयाँ संस्थाको स्वरूप बनाउनमा विकेन्द्रित निर्णय गर्ने काम, नयाँ थालनी तथा सिर्जनाका लागि छुट्ट्याइएको ठाउँ महत्वपूर्ण लक्ष्यहरू बनेका छन् । नयाँ संरचनाका महत्वपूर्ण भाग भनेका “स्थलगत कार्यसमूहहरू” थोरै संख्याका भौगोलिक स्थानहरूमा यू.एम.एन. का कर्मचारीहरूका समूहहरूले सबै मिलेर सेवा गर्नेछन् । जसले गर्दा काठमाडौंमा काम



गर्ने कर्मचारीहरूको संख्यामा कटौती हुनेछ । प्रत्येक स्थलगत कार्यसमूहलाई यू.एम.एन.का रणनीतिहरूलाई यसको विशेष स्थानमा कसरी लागू गर्ने र कुन स्थानीय संस्थाहरूसँग साभेदार गर्ने भन्ने बारेमा उल्लेखनीय रूपमा निर्णय गर्ने अधिकार हुनेछ । स्थानीय साभेदारहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नुका अतिरिक्ति, इसाई समुदायसँगको सम्बन्ध र अन्तर्क्रियाले स्थलगत कार्यसमूह तहमा उच्च प्राथमिकता पाउनेछ ।

“कार्यक्रम सहयोग समूह” को स्थलगत कार्यसमूहहरूलाई प्राविधिक सरसल्लाहमा सहयोग गर्न तथा कार्यक्षेत्रहरूको अभ्यासका लागि मापनहरू तयार गर्न सहयोग पुऱ्याउने काममा एउटा महत्वपूर्ण भूमिका हुनेछ । यसले स्थलगत कार्यसमूहहरूलाई साभेदारी सम्भौताहरू तथा आवश्यक सामग्रीको समन्वय गर्नमा पनि सघाउनेछ ।

“संस्थागत सेवाहरू” को संस्थागत नेतृत्वका लागि जिम्मेवारी छ । यसअन्तर्गत पाँच समूहहरू पर्दछन्: वित्त, कर्मचारी विभाग, मार्केटिङ, रणनीति तथा नीतिनिर्माण र सर-सम्पर्क (विशेषगरी सरकार तथा इसाई समुदायसँग) । पहिलेको “समन्वय समिति” को सट्टामा स्थापित यू.एम.एन.को नेतृत्वसमूहमा कार्यकारी निर्देशक, कार्यक्रम सहयोग निर्देशक, संस्थागत सेवासमूहहरूका निर्देशकहरू तथा स्थलगत कार्यसमूहहरूका अगुवाहरूमध्येबाट एक जना सदस्य रहन्छन् । सुरुमा, नेतृत्वसमूहमा सङ्क्रमण समूहका तीनजना सदस्यहरू पनि सम्मिलित हुनेछन् । सङ्क्रमण चरण समाप्त भएपछि यो समूह अस्तित्वमा रहनेछैन ।

नयाँ भौगोलिक स्थानहरू

यू.एम.एन.ले दुवै कार्यक्षेत्रहरू तथा भौगोलिक स्थानहरूमा आफ्ना क्रियाकलापहरूको एउटा सन्तुलन

राख्ने प्रयत्न गर्दछ । यू.एम.एन.ले आफू नेपालका दुवै सहरी तथा ग्रामीण क्षेत्रहरूमा, तराई अनि पहाडी इलाकाहरूमा संलग्न हुन चाहेको कुरा व्यक्त गरिसकेको छ । सन् २००३ को बसन्त ऋतुमा यू.एम.एन. को नेतृत्वसमूहले यू.एम.एन. का कर्मचारीहरूका आठवटा समूहहरू गठन गरी उनीहरूलाई देशका विभिन्न भागहरूमा चुनिएका स्थानहरूको अन्वेषण गर्न अनि उक्त स्थानहरूमा स्थलगत कार्यसमूहहरू राख्नका लागि के कस्तो अवस्था छ भनी बुझ्न पठाएको थियो ।

अनुसन्धान गरेपछि र चुनिएका स्थानहरूमा गइसकेपछि उनीहरूले आफ्ना प्रतिवेदनहरू नेतृत्वसमूहलाई पेस गरे । धेरै सोचविचार र प्रार्थना गरेपछि यू.एम.एन.का पहिलो चरणका स्थलगत कार्यसमूहहरूमा मुगु, धरान, काठमाडौं, धादिङ र रुकुम छानिएका थिए र बुटवललाई एउटा विकल्पको रूपमा राखिएको थियो । सुरुमा मुगु तथा धरानमा स्थलगत कार्यसमूहको स्थापना गरिनेछ । वर्तमान श्री ५ को सरकारसँगको सम्भौता सन् २००५ मा सिद्धिनु अगाडि नै काठमाण्डौं स्थलगत कार्यसमूह स्थापना हुनेछ र अन्य दुई सन् २००५ पछि स्थापना हुनेछन् । यी सबै योजनाहरू सञ्चालन हुनका लागि श्री ५ को सरकारबाट आवश्यक स्वीकृति पाउनुपर्नेछ ।

मुगु तिब्बतसँग जोडिएको छ र यो नेपालको उत्तर-पश्चिममा अवस्थित छ । यो नेपालको सबभन्दा विकट तथा कम विकसित जिल्लाहरूमध्ये एउटा हो । त्यहाँको सरदर आयु ४० वर्ष भन्दा मुनि छ, त्यसको आंशिक कारण चाँहिँ उच्च शिशुमृत्यु हो । यो नेपालको सबभन्दा कम साक्षरता भएको स्थान हो, विशेषगरी महिलाहरू माभ । उच्च उचाइको कारणले यहाँको हावापानी कठोर छ अनि यहाँका जनतालाई खेतीपातीबाट खान पुग्दैन । हालका वर्षहरूमा विभिन्न समयमा सुकखाले गर्दा अनिकाल पर्ने गरेको छ । तर सन् १९९९ देखि यू.एम.एन. ले त्यहाँ गरेको कामले

मुगुका लागि यसले सङ्कल्पका साथ गरेका शिक्षा तथा सामुदायिक विकासका क्रियाकलापहरूले महिलाहरूलाई समेत गरी गाउँलेहरूको जीवन रूपान्तरण गरेको छ र प्रतिष्ठाको अनुभूति गराएको छ । यू.एम.एन.को स्थानीय सरकार तथा मुगुमा सक्रिय अन्य संघसंस्थाहरूसँग अति सकारात्मक सम्बन्ध छ ।

सुनसरी जिल्लामा पर्ने धरान दक्षिण पूर्वी नेपालको विपरीत छेउमा अवस्थित एउटा व्यस्त सहर हो । यो मुगुको तुलनामा धेरै धनी छ, तर त्यहाँ अझै यू.एम.एन.का लागि आवश्यकताका ठूला क्षेत्रहरू तथा धेरै अवसरहरू छन् । उक्त क्षेत्रमा यू.एम.एन.का साभेदार बन्न सक्ने धेरै नेपाली संस्थाहरू सक्रिय छन् । ती संस्थाहरूमध्ये धेरैमा सीपहरू तथा विशेषज्ञताको अभाव छ र क्षमता अभिवृद्धिबाट उनीहरूले ठूलो लाभ उठाउन सक्नेछन् । त्यहाँ यू.एम.एन.का मुख्य कार्यक्षेत्रहरूमध्ये धेरैमा इसाई समुदायसँग सरसहयोग हुने एउटा ठूलो सम्भावना छ ।

यू.एम.एन.ले र धरानको बी.पी. कोइराला इन्स्टिच्यूट अफ हेल्थ साइन्सेससँग सन् २००२ मा साभेदारी सुरु गरेको हो । त्यतिवेला यू.एम.एन.बाट काजमा पठाइएका मेरी तथा ओबेन लुइसले परिवार औषधी विभागको विकास गर्न थालेका थिए । उक्त इन्स्टिच्यूट यू.एम.एन.सँगको साभेदारीलाई अझ फराकिलो पार्न इच्छुक छ । यू.एम.एन.को धरानमा भएको अन्धा बालबालिकाका लागि खोलिएको एउटा विद्यालयसँग पनि सम्बन्ध गाँसिएको छ । जहाँ यू.एम.एन.ले दिएको छात्रवृत्तिद्वारा धेरै बालबालिकाहरूले पढ्ने अवसर पाएका छन् ।

राजधानीमा यू.एम.एन.को उपस्थिति हुनु जरुरी भएकाले व्यावहारिक कारणले गर्दा आंशिक रूपमा **काठमाडौँलाई** एउटा स्थलगत कार्यसमूह स्थानको

रूपमा छनोट गरिएको हो । यू.एम.एन.को प्रधान कार्यालय राजधानीमा नै रहनेछ, र केही सहयोग सेवाहरू पनि त्यहाँ हुनु आवश्यक छ । तर काठमाडौँमा एउटा स्थलगत कार्यसमूह हुनुमा अन्य कारणहरू पनि छन् । जग्गाको अभावले गर्दा मानिसहरूलाई आफ्नो गाउँघर छोडेर रोजगारीका लागि सहरी क्षेत्रहरूमा पस्न बाध्य पार्ने हुनाले सहर बढ्दै जान्छ । सशस्त्र द्वन्द्वले गर्दा पनि मानिसहरू काठमाडौँमा बसाइँ सर्दैछन् । राजधानीले भोग्नुपरेका धेरैजसो समस्याहरू यू.एम.एन.को मुख्य कार्यक्षेत्रहरूसँग सम्बन्धित छन् । यहाँ पुराना साभेदारहरूलगायत अन्य संघसंस्थाहरूसँग साभेदारी गर्ने अवसरहरू प्रशस्तमात्रामा छन् । यल सहरी स्वास्थ्य कार्यक्रम, पाटनमा यसका सार्वजनिक स्वास्थ्य क्रियाकलापहरूसहित भविष्यमा यू.एम.एन.ले कसरी काम गर्न सक्छ भन्ने बारेमा एउटा नमुना बनेको छ । यसको क्षमता अभिवृद्धिका प्रयत्नहरू तथा पाटन उपमहानगरपालिकासँगको साभेदारी धेरै सफल भएको छ र ती पछ्याउनु पर्ने उदाहरण बनेका छन् ।

काठमाडौँदेखि नजिकै पश्चिममा अवस्थित जिल्ला **धादिङ** हो । यो किलोमिटरको हिसाबले राजधानीदेखि नजिक छ, तर जिल्लाका ठूला भेगहरू विशेषगरी उत्तरतर्फ, सडकहरूको अभावले गर्दा अतिविकट छन् । यू.एम.एन.ले काम गर्न चाहेका भेगहरू विशेषगरी तिनै उत्तरी भेगहरू तथा दक्षिण-पश्चिमको एउटा सानो क्षेत्र हुन् । उत्तरी क्षेत्रहरू विकासका प्रयत्नहरूमा अति उपेक्षित तथा भुलिएका छन् । यसको मुख्य कारणचाहिँ उनीहरूको पहुँच नहुनु हो । त्यहाँको जनसंख्याको धेरै भाग इसाईहरूले ओगटेका छन् । कुनै गाउँ विकास समितिमा ९० प्रतिशत इसाईहरू छन् । त्यहाँ यू.एम.एन.का मुख्य कार्यक्षेत्रहरूसँग सम्बन्धित नयाँ कामहरूको थालनी गर्न धेरै अवसरहरू छन् । त्यहाँ हालसम्म कुनै पनि गैरसरकारी संस्थाहरू सक्रिय

नभएको कारणले काम गर्नका लागि उपयुक्त साभेदार संस्थाहरू फेला पार्नु एउटा चुनौती नै हो । त्यहाँ माओवादीहरूको ठूलो उपस्थिति रहेको छ ।

यू.एम.एन. दक्षिण-पश्चिम धादिङमा पनि काम गर्न चाहन्छ, त्यहाँ किनारा लागेका चेपाङ समुदायहरूसँग काम गर्ने अवसरहरू छन् । यू.एम.एन. ले उक्त जिल्लाका अन्य भेगहरूमा धेरै वर्षसम्म काम गरेको छ र स्थानीय सरकारसँग सकारात्मक सम्बन्धहरू स्थापित गरेको छ, जुन भविष्यका लागि अति लाभदायक हुन सक्छन् ।

रुकुम यू.एम.एन.का लागि एउटा नयाँ अनि चाखलाग्दो चुनौती हो । छोटो समयको पोषण कार्यक्रम बाहेक उक्त क्षेत्र पूर्णरूपमा नयाँ छ । यो नेपालको मध्यपश्चिम क्षेत्रका पहाडहरूमा अवस्थित छ र यो क्षेत्र माओवादीहरूको अखडाको रूपमा चिनिएको छ । यस जिल्लाको सदरमुकाम मुसिकोटमा एउटा विमानस्थल भए तापनि यो विकट जिल्ला हो र बाहिरी संसारसँगको सञ्चार यसका निम्ति एउटा चुनौती हो ।

वर्तमानमा त्यस क्षेत्रमा दीर्घकालीन रूपमा काम गर्ने अन्य कुनै अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू छैनन्, तर यू.एम.एन. ले साभेदारी गर्नसक्ने स्थानीय गैरसरकारी संस्थाहरू भने छन् । त्यहाँ यू.एम.एन. का मुख्य कार्यक्षेत्रहरूका धेरैजसोसँग सम्बन्धित नयाँ थालनीहरूका लागि एउटा सम्भाव्यता छ, अनि त्यहाँ सामाजिक सेवा प्रदान गर्ने परिकल्पना भएको एउटा मण्डली पनि छ ।

रुपन्देही जिल्लाको मध्यभागमा पर्ने बुटवललाई धादिङ वा रुकुममा काम गर्न असम्भव भएको खण्डमा, एउटा

वैकल्पिक स्थानका रूपमा पहिचान गरिएको थियो । यी दुवै जिल्लाहरू माओवादी तथा सुरक्षा फौजबीचको द्वन्द्वले नराम्रोसँग प्रभावित भएका छन् र यदि सुरक्षाको स्थिति भन्नु विग्रदै गएमा यिनीहरू स्थलगत कार्यसमूह स्थानका रूपमा उपयुक्त नहुन सक्छन् । यस सम्बन्धमा कसरी अगाडि बढ्ने भन्नेबारेको निर्णय सन् २००५ मा गरिनेछ ।

तानसेनको दक्षिणपट्टि तराईमा अवस्थित बुटवलमा यू.एम.एन. को संलग्नताको एउटा लामो इतिहास छ, विशेषगरी इन्जिनियरिङ तथा औद्योगिक विकासका क्षेत्रमा बुटवलको आफ्नो विशेषतामा पर्ने धेरैजसो उद्योगहरू प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा यू.एम.एन. का कामका फलहरू हुन् । त्यहाँ अभै नयाँ थालनीहरूका लागि धेरै अवसरहरू छन् अनि रुपन्देही जिल्लाको अझ टाढाका भागहरूमा पनि अवसरहरू कम छैनन् ।

रणनीतिहरू सञ्चालनमा आएका छन्, स्थानहरू पहिचान गरिएका छन्, संरचनाले आफ्नो आकार लिँदै छ, अनि संस्कृति चाहिँ विस्तारै सुरु हुँदैछ...

विगत दुई वर्षदेखि योजना तर्जुमा गरेका र तयारी गरेका जति सबै कुराहरूलाई खुसी र आशासहित यू.एम.एन.ले कार्यान्वयन गर्ने कामलाई अघि बढाएको छ । यो नयाँ क्षेत्रभित्र पस्दै छ, जसका बारेमा ऊ धेरै अनभिज्ञ छ । तर यू.एम.एन. परमेश्वरको विश्वासिलोपनमा आस्था राख्दै र विगतमा जस्तै उहाँले यू.एम.एन.लाई पाइला-पाइलामा डोऱ्याउनुहुनेछ भन्ने एउटा पूर्ण आशाका साथ अगाडि बढ्दै छ । त्यसकारण यू.एम.एन.ले पूरा विश्वासका साथ ५० वर्षको एउटा महत्वपूर्ण अवधि पार गरेको छ र पुनर्जन्मको भावना बोकी भविष्यतिर लम्कँदै छ । □

सबैका लागि स्वस्थ मुस्कानहरू

यदि तपाईंले दन्तमन्जनले दाँत माभनुभयो र स्वस्थ दाँतको सट्टा आफ्ना दाँतमा कीरा लागेको थाहा पाउनुभयो भने के गर्ने ? केही समय अगाडि नेपालमा यही स्थिति थियो । बढ्दो चिनीको सेवनले गर्दा धेरै मानिसहरूले दन्तमन्जन प्रयोग गरे तापनि प्रत्येक दस वर्षमा दाँतमा कीरा लाग्नेहरूको संख्या दोब्बर हुने गर्दथ्यो । एउटा हालसाल गरेको सर्वेक्षणले के देखाएको थियो भने नेपाली विद्यालयका विद्यार्थीहरूमध्ये आधा जसो दाँत कुहिने समस्याबाट पीडित थिए । यस समस्याले धेरै नेपाली मानिसहरूको जीवनको गुणस्तरमा गम्भीर असर पारेको थियो । गरिवी, न्यून पोषण र स्वास्थ्य बिग्रेको अवस्थामा एउटा दाँतबाट उठेको घाउ टाउको तथा घाँटीका अन्य भागहरूमा फैलन सक्छ र मृत्युसम्म पनि पुऱ्याउन सक्दछ ।

स्वस्थ मुस्कानहरू तथा दुःख र पीडाको फरक फ्लोराइडयुक्त दन्तमन्जनमा छ । धेरै विकसित देशहरूमा गरिएको वृहत् फ्लोराइडयुक्त दन्तमन्जनको प्रयोगले दाँत कुहिने समस्यामा नाटकीय रूपमा कमी आएको छ । यूनाईटेड मिसन टु नेपालको मुख स्वास्थ्य कार्यक्रमद्वारा सन् १९९८ मा गरिएको एउटा बजारविश्लेषणले के देखाएको थियो भने धेरै बहुउद्देश्यीय फार्मास्युटिकल कम्पनीहरूले उत्पादन गरेका लगायत, नेपालमा पाइने भण्डै सबै दन्तमन्जनहरू फ्लोराइड युक्त थिएनन् । फ्लोराइडयुक्त दन्तमन्जनहरू केवल काठमाडौंका धनी उपभोक्ताहरूलाई मात्र तुलनात्मक रूपमा महँगो र निर्यात गरिएका ब्रान्डहरूमा उपलब्ध हुन्थे ।

सन् १९८४मा सुरु भएको मुख स्वास्थ्य कार्यक्रमले प्रभावकारी निरोधात्मक तथा प्रवर्द्धनात्मक मुख स्वास्थ्यका अग्रसरता विकास गर्ने कार्य गरेको छ । सन् १९९९ मा उक्त कार्यक्रमले स्थानीय तथा आयात गरिने दन्तमन्जनहरूका उत्पादनकर्ताहरूलाई लक्षित गरी उचित दाममा फ्लोराइडयुक्त दन्तमन्जनको बढ्दो रूपमा उपयोग होस् भन्ने उद्देश्य राखी एउटा पैरवी परियोजना अगाडि साऱ्यो । त्यो पैरवी परियोजनाले उत्पादनकर्ताहरूलाई शिक्षित बनाउनुका साथसाथै नेपाली दन्तचिकित्सकहरू, स्वास्थ्य मन्त्रीहरू तथा कर्मचारीहरूका बीचमा फ्लोराइडयुक्त वातावरणका बारेमा चेतना जगायो ।



उक्त परियोजना सुरु हुँदा फ्लोराइडयुक्त दन्तमन्जनको प्रयोग नगण्य थियो । दुई वर्षपछि भण्डै सबै स्थानीय दन्तमन्जन उत्पादनकर्ताहरूले आफ्नो नीति परिवर्तन गरिसकेका थिए । फ्लोराइड नभएका दन्तमन्जनहरूको सट्टा फ्लोराइडयुक्त दन्तमन्जनको वार्षिक प्रयोग भण्डै ९०० टन पुग्यो र कुल बजारमा भण्डै ९०% फ्लोराइडयुक्त दन्तमन्जन उपलब्ध भयो । प्रायः सबै फ्लोराइड प्रयोग नगरिएका मन्जनहरू फ्लोराइडयुक्त बनाइएका थिए ।

नेपालका जनतालाई गुणस्तरीय फ्लोराइडयुक्त दन्तमन्जनहरू सुपथ मूल्यमा अझ बढी उपलब्ध हुन सकोस् भन्ने सुनिश्चित गर्न, मुख स्वास्थ्य कार्यक्रमले दन्तमन्जनहरूमा लगाइने कर हटाउन सिफारिस गरेको छ । फ्रेब्रुअरी २००३ देखि उक्त कार्यक्रमले यो र अन्य मुख स्वास्थ्य रणनीतिहरूको कार्यान्वयन गरी सबैका लागि स्वस्थ मुस्कानको सुनिश्चितता प्रदान गर्न सरकारको स्वास्थ्य सेवा विभागमा नवगठित मुख स्वास्थ्य इकाईसँग साभेदारी गरेको छ ।

रोबर्ट यी

टिप्पणी

१. रिजन्स बियोन्ड मिसनरी युनियनबाट सन् १९३५मा अर्नेष्ट ओलिभर एउटा मिसनरीको रूपमा पहिलो पटक भारतको विहारमा जानुभयो । दुई वर्षपछि उहाँकी श्रीमती मार्गरेट त्यहाँ बस्न आउनुभयो । युद्ध पश्चात् सन् १९४८ मा अर्नेष्ट विहारका फिल्ड सुपरिटेण्डेन्ट हुनुहुन्थ्यो, जसका कारण उहाँ रिजन्स बियोन्ड मिसनरी युनियनका रक्सौल र जोगवनीमा रहेका दुई केन्द्रहरू नजिकको सम्पर्कमा आउनुभयो । उहाँले इभान्जलिकल मिसन समूहहरूलाई सिमानासम्म ल्याउन र उनीहरू सँगसँगै नेपालप्रवेशका निमित्त निमन्त्रणा स्वीकार गर्न नेतृत्व लिनुभएको थियो । सन् १९५४ मा यूनाईटेड मिसन टु नेपालको स्थापना भएपछि उहाँ यसको पहिलो कार्यकारी सचिव हुनुभयो । यो भारतमा अवस्थित थियो र उहाँ बारम्बार नेपालको भ्रमण गर्नुहुन्थ्यो । आफ्नो देशमा छुट्टीका लागि फर्कनुभन्दा एक वर्षअघि सन् १९५९ मा अर्नेष्ट काठमाडौंमा आउनुभयो । त्यसवेला उहाँलाई बेलायतको उहाँको मिसनको निर्देशक बन्नका लागि अनुरोध गरिएको थियो ।

२. सन् १९४८ मा डा. ट्रेभर स्ट्रड र उहाँकी श्रीमती डा. प्याट्रिसिया स्ट्रड रक्सौलको डंकन अस्पताल पुनःसञ्चालन गर्न भारतमा जानुभयो । उहाँहरूले त्यहाँ २५ वर्ष काम गर्नुभयो । सन् १९६८ देखि १९७० सम्म डा. स्ट्रड यू.एम.एन.को सञ्चालक समितिको अध्यक्षका रूपमा नियुक्त हुनुभएको थियो । डा. ट्रेभर र प्याट्रिसिया स्ट्रड यूनाईटेड मिसन टु नेपालमा सेवा गर्न काठमाडौंमा आउनुभयो । डा. ट्रेभर स्ट्रड शान्त भवन अस्पतालको मेडिकल सुपरिटेण्डेन्ट हुनुभयो र डा. प्याट्रिसिया स्ट्रड मेडिकल कर्मचारी हुनुहुन्थ्यो । उहाँहरू थप अवधि सेवा गर्न सन् १९८७ मा नेपालमा फर्कनुभयो ।

३. जोनाथन लिन्डेल । नेपाल र परमेश्वरको सुसमाचार (नयाँ दिल्ली): एच. के. मेहता, थमसन प्रेस लिमिटेड, १९७९ पेज १३९ ।

४. सन् १९५६ मा एघार जना इसाईहरूको प्रतिनिधि मण्डल दार्जिलिङबाट नेपालमा बसाइँ सरे । तिनीहरू बाहेक अरू नेपाल आउनेहरूमा रबर्ट कार्थक, राजेन्द्र रोंगोंग, जर्मित रोंगोंग र धनमाया श्रेष्ठ थिए । राजेन्द्र, जर्मित र धनमाया शिक्षण कार्यमा संलग्न हुनुभयो । रबर्ट कार्थक जो शिक्षण कार्यमा निपुण भए तापनि सो समूहको पास्टरको रूपमा सेवा गर्नुभयो र समय बित्दै जाने क्रममा उहाँ नेपाली मण्डलीमा एक वरिष्ठ पास्टरका रूपमा परिचित हुनुभयो । उहाँले नयाँ नेपाली इसाईहरू, विदेशी मिसनरीहरू र यू.एम.एन. का अगुवाहरूलाई दिएका बुद्धिमानीपूर्ण सल्लाह र परामर्श ती सबैका निमित्त निकै महत्वपूर्ण थिए । नेपालमा मण्डलीको वृद्धि कसरी भयो भन्ने बारेमा बृहत् रूपले बुझ्न सिन्डी पेरीले लेख्नुभएको नेपालमा मण्डलीको जीवनको इतिहास (संस्करण २०००) र नोर्मा केहरबर्गले लेख्नुभएको खुकुरीको देशमा क्रुस (२०००) भन्ने पुस्तक अध्ययन गर्नुहोस् ।

५. आठ बडापत्र सदस्यहरू जुन यूनाईटेड मिसन टु नेपालको नाउँले परिचित भए, ती निम्न थिए—रिजन्स बियोन्ड मिसन युनियन, चर्च अफ स्कटल्यान्ड मिसन, अमेरिकन प्रेसबेटरियन चर्च, मेथडिष्ट चर्च इन् साउथर्न एसिया, जेनान बाइबल र मेडिकल मिसन, वर्ल्ड मिसन प्रेयर लिग, स्वीडिस बप्टिष्ट मिसन, यूनाईटेड क्रिश्चियन मिसनरी सोसाइटी चर्च अफ इन्डिया, पाकिस्तान, बर्मा र सिलोन सदस्यका रूपमा मिनेटमा उल्लेख गरिएका थिए तर पछिको बैठकमा यी भूलहरू सुधार गरिएका थिए । यो चर्चको निर्णायक

बैठकहरूमा सक्रिय सहभागिता रहे तापनि औपचारिक रूपले मिसनमा प्रवेश गरेन । यो जानकारी जोनाथन लिन्डेलको नेपाल र परमेश्वरको सुसमाचार भन्ने पुस्तक पेज १४७ बाट लिइएको हो ।

सन् २००३ मा यूनाईटेड मिसन टु नेपालमा निम्न सदस्य राष्ट्रहरू संलग्न थिए: चर्च मिसनरी सोसाइटी अफ अष्ट्रेलिया, प्रेसवेटरियन चर्च इन क्यानडा, यूनाईटेड चर्च अफ क्यानडा, डान मिसन (डेनमार्क), इभान्जलिक फ्रि चर्च अफ फिनल्यान्ड, फिनिस इभान्जलिकल लुथरेन मिसन, गोसनर मिसन (जर्मनी), प्रेसवेटरियन चर्च इन आयरल्यान्ड, जापान ओभरसिज क्रिश्चियन मेडिकल कोअपरेटिभ सर्भिस, नर्विजन हिमाल एसिया मिसन, इन्टरयाक्ट (स्वीडेन), बाप्टिष्ट मिसनरी सोसाइटी (यू.के.), चर्च अफ स्कटल्यान्ड, चर्च मिसन सोसाइटी (यू.के.), मेथडिस्ट (ब्रिटेन), टिएर फन्ड (यू.के.), कमन ग्लोबल मिनिष्ट्रिज बोर्ड (यू.एस.ए.), इभान्जलिकल लुथरेन चर्च इन अमेरिका, इन्टरनेसनल टेक्निकल असिस्टेन्स ग्रुप, मिननाइट मिसन नेटवर्क (यू.एस.ए.), मिननाइट सेन्ट्रल कमिटी (यू.एस.ए.), प्रेसवेटरियन चर्च (यू.एस.ए.), यूनाईटेड मेथडिस्ट चर्च (यू.एस.ए.), वर्ल्ड मिसन प्रेयर लिग (यू.एस.ए.) र द इन्टरनेसनल मिसन ग्रुप्स एसम्बलिज् अफ गड, इन्टरसर्भ एन्ड वर्ल्ड कन्सर्न । यी २७ सदस्य राष्ट्रहरूसँग २५ आवद्ध सदस्य राष्ट्रहरू भई विश्वका १६ वटा विभिन्न देशहरूको प्रतिनिधित्व गरेका थिए ।

६. उदाहरणका रूपमा, श्यामकृष्ण रन्जित सामुदायिक विकास स्वास्थ्य कार्यक्रमका भूतपूर्व निर्देशक । उहाँले काठमाडौंमा मार्च २००२ मा आफ्नो अन्तर्वातामा के उल्लेख गर्नुभएको थियो भने ६ जना कर्मचारी जसले सामुदायिक स्वास्थ्य विकास कार्यक्रममा स्वास्थ्य सहायककारूपमा काम गरेका

थिए उनीहरूले (मेडिकल स्कूलमा) चिकित्सा अध्ययन पूरा गरी हाल नेपालमा चिकित्सा अध्ययन संस्थानहरूमा सेवा गरिरहेका छन् ।

७. यूनाईटेड मिसन टु नेपालका कार्यकारी निर्देशकहरू : अर्नेष्ट ओलिभर, सन् १९५४-१९६०, जोनाथन लिन्डेल, सन् १९६०-१९७१, फ्रान्क विलकक्स, सन् १९७१-१९७६, गोर्डन रफ, सन् १९७६-१९७९, कार्ल जोहानसन, सन् १९७९-१९८४, हवार्ड वार्कले, सन् १९८४-१९९०, एडगर मेचलर, सन् १९९०-१९९८, माइकल आस्कविथ, १९९९, नोर्मा खेरवर्ग, सन् २०००, जेनी कोलिन्स, २००१ देखि ।

८. बर्गिस थोमस उहाँकी श्रीमती मेरी थोमसका साथ केरलाको मार थोमस चर्चबाट नेपालमा आई लुईटेल माध्यमिक विद्यालयमा प्रधानाध्यापकको रूपमा सेवा गर्नुभयो । उहाँहरू यू.एम.एन.का सदस्यहरू हुनुहुन्थ्यो तर लुईटेल विद्यालयको प्रत्यक्ष कर्मचारीका रूपमा सेवा गर्नुभयो । केही वर्षहरूपश्चात् केरलाका अर्का जोडी थोमस बर्गिस र उहाँकी श्रीमतीले बर्गिस थोमस र उहाँकी श्रीमतीलाई पालो दिएका थिए । यी दुवै जोडीहरू लुईटेल छोडेपछि पनि नेपालको शिक्षा क्षेत्रमा सक्रिय भए ।

९. बेटी यड काठमाडौं आउनुभन्दा अघि सन् १९५७ देखि भारतको विहारमा, अर्नेष्ट ओलिभरकी सचिव हुनुहुन्थ्यो । उहाँले सन् १९९० सम्म नेपाल नछोड्नुजेल कर्मचारी सचिव लगायत यू.एम.एन. का प्रशासनिक पदहरूमा सेवा गर्नुभयो । बेटीले एडन्वर्गमा अवस्थित यू.एम.एन. अभिलेखालयमा निरन्तर रूपमा अभिलेख संरक्षकका रूपमा काम गरिररहनुभएको छ, जहाँ यू.एम.एन.का अभिलेखहरू र मण्डलीका इतिहासका अभिलेखहरू राखिएका छन् ।

१०. अड र टुलिस हफ्टन तानसेन अस्पतालको निर्माण गर्नका निम्ति सन् १९५७ मा पहिलोपटक नेपालमा आउनुभएको थियो । गीत र सङ्गीतले विभिन्न देशका नागरिक र इसाई दृष्टिकोणलाई समेट्न कसरी सक्षम हुन्छ भन्ने स्मरण गर्नुहुन्छ । उहाँले के भन्नुभयो भने यसले उहाँहरूको क्षितिज फराकिलो पार्नुका साथै खुलापन र समझदारी वृद्धि गर्न मार्गदर्शन गर्‍यो, जुन जीवनका अगाडिका वर्षहरूका निम्ति अत्यावश्यक थियो । टुलिसले सन् २००२ मा लेख्नुभएको थियो- “निश्चय नै तानसेनको बाँझोपाखाको भुसलडाँडा भन्ने ठाउँमा सबैथोक उज्ज्वल र सुख थिएनन् र हाम्रा वीचमा मतभेद पूर्ण समयहरू पनि आएका थिए । तर मलाई यस्तो लार्दैन कि हामीमध्ये कसैले पनि कुनै एकलो संस्था, कम जटिल मिसन संगठनमा काम गर्नका लागि यू.एम.एन. छोड्ने विचार गर्न सक्थ्यौं । यो हाम्रा निम्ति सौभाग्य थियो ।”

११. सिमोन पाण्डेले पूरा समय बटवलमा पाष्टरको रूपमा काम गर्न बटवल टेक्निकल इन्स्टिच्युटको नेतृत्व छोड्नुभयो । सन् १९९४ मा उहाँ नेपाल चर्च फेलोसिफ, नेपालको महासचिवका रूपमा चुनिनुभयो । उहाँ र उहाँको परिवार काठमाडौंमा सर्नुभयो ।

१२. डा. राजेन्द्र रोंगोंग दार्जिलिङबाट नेपाल आउने पहिलो समूहमा हुनुहुन्थ्यो । उहाँ आफ्नी श्रीमती जर्मित जो एलिजाबेथ फ्रेड्कलिनसँग महेन्द्र भवन कन्या माध्यमिक विद्यालयमा काम गर्नुभएको थियो । डा. रोंगोंग पछि एक शिक्षित व्यक्तिका रूपमा सरकारी सेवामा प्रवेश गर्नुभयो र त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा शिक्षा संकायका प्राध्यापक र लेबोरोटोरी विद्यालयका प्रधानाध्यापकसमेत भई विभिन्न क्षमताकासाथ सेवा गर्नुभयो । डा. रोंगोंग सरकारी सेवाबाट अवकाश लिनुभएपछि नेपाली इसाई

मण्डलीमा अगुवाको रूपमा चुनिनुभयो । उहाँले निरन्तररूपमा शैक्षिक चासोका विषयहरूमा सल्लाह सुझावहरू प्रदान गरिरहनुभएको छ ।

१३. लिन्डेल, पेज १९६ ।

१४. यी उद्बहरणहरू यू.एम.एन. को आधिकारिक दस्तावेज यू.एम.एन.का मूल्य-मान्यताहरूबाट लिइएका हुन् ।

१५. लिन्डेल, पेज २५४-२५५ ।

१६. मोनिका सुटस्का, सानो गाउँलाई फर्केर हेर्दा, नोभेम्बर १९७५ मा शान्त भवन सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमले प्रकाशित गरेको पुस्तिका (पृ.३०) जसको नयाँ संस्करण भएको छैन ।

१७. जेहोसु, यू.एम.एन. लाई एक संस्थाको रूपमा मद्दत पुऱ्याउन र कर्मचारीहरूलाई कर्मचारीको तहमा मिसनका मूल्य-मान्यताहरू उनीहरूका जीवनमा लागू गर्नका निम्ति सहयोग पुऱ्याउन ‘सञ्चालनात्मक सिद्धान्त’को एक श्रेणी विकास गरिएको थियो ।

१८. यू.एम.एन. पहिले न नेपालमा नत अन्य कुनै देशमा एक संस्थाको रूपमा औपचारिक रूपले दर्ता भएको थियो । नेपालमा काम गर्ने यसको कानुनी आधार भनेको श्री ५ को सरकारसँगको ५ वर्षे साधारण सम्झौता भएको छ । यदि प्रस्तावित सामाजिक संस्था ऐन अनुमोदन भयो भने दर्ता आवश्यक हुनेछ ।

१९. यू.एम.एन.ले यस नयाँ संरचनाको प्रक्रियातर्फ बढ्ने स्वास्थ्य मन्त्रालयमा प्रस्ताव बुझाएको छ । यो लेख्ने अवधिसम्म यू.एम.एन. मन्त्रालयको प्रत्युत्तरको प्रतीक्षा गरिरहेको थियो ।

जीवनी

डा.सुरेशराज शर्मा सन् १९९१ देखि काठमाडौं विश्वविद्यालयका उपकुलपति हुनुहुन्छ। डा. शर्माले आफ्नो कार्यजीवन त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा रसायनशास्त्रमा एक लेक्चररका रूपमा सुरु गरी क्रमिक रूपमा सफलताका सिँढीहरू चढ्दै एसोसियट प्रोफेसर, प्राध्यापक, प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषदको कार्यकारी निर्देशक, राष्ट्रिय शिक्षा समितिको सदस्य सचिव र अन्तमा काठमाडौं विश्वविद्यालयका उपकुलपति हुनुभयो।

डा. शर्माले शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि सम्बन्धी आधा दर्जनभन्दा बढी पुस्तकहरू प्रकाशन गर्नुभएको छ। उहाँले बारम्बार पुऱ्याउनुभएका योगदानहरूले गर्दा उहाँ सञ्चार जगतमा पनि प्रसिद्ध हुनुहुन्छ।

डा. शर्माले शिक्षा तथा सामाजिक कार्यमा पुऱ्याउनुभएका सेवाका निम्ति स्वर्गीय राजा महेन्द्र तथा वीरेन्द्रबाट महेन्द्र विद्याभूषण ए र वी, गोरखा दक्षिणबाहु, दोस्रो तथा तेस्रो जस्ता पुरस्कारहरूद्वारा उहाँलाई सम्मानित गरिबक्सको थियो। डा. शर्माले २४ देशहरूको भ्रमण गर्नुभएको छ।

* * *

नोर्मा केहरबर्ग सन् १९६८ मा नेपालमा पहिलो पटक अमेरिकाबाट आउनुभयो र त्यस बेलादेखि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा नेपालसँग सम्बन्धित रहदै आउनुभएको छ। उहाँ एक पेसेवर शिक्षाविद् हुनुभएकाले उहाँ औपचारिक तथा अनौपचारिक शिक्षा क्षेत्रहरूमा संलग्न हुनुभएको छ। नेपालमा छँदा उहाँले महिलाहरूका विषयमा पनि गहिरो अभिरुचि लिनुभएको थियो र इसाईहरू यस महत्वपूर्ण क्षेत्रको विकासका

लागि संलग्न हुनुपर्छ भन्ने कुरा उहाँले देख्नुभएको थियो। यूनाईटेड मिसन टु नेपालमा काम गर्दाको समयमा उहाँले अनौपचारिक शिक्षा सल्लाहकार, शिक्षानिर्देशक तथा एक वर्षसम्म कार्यकारी निर्देशकका रूपमा पनि काम गर्नुभएको थियो।

नोर्मा नेपालवाहिर राहत सम्बन्धी यूनाइटेड मेथडिस्ट समितिका लागि विश्वव्यापी साधारण बोर्डकी एसोसियट महासचिव भई काम गर्नुभयो र उहाँले अन्तर्राष्ट्रिय स्वास्थ्य सल्लाहकारका रूपमा पनि काम गर्नुभएको छ। उहाँले मिचिगन विश्वविद्यालयको वेस्टमर कलेज तथा हवाई विश्वविद्यालयबाट डिग्रीहरू हासिल गर्नुभएको छ। उहाँले लेख्नुभएको “खुकुरीको देशमा क्रूस” (द क्रस इन द ल्यान्ड अफ द खुकुरी) नामक पुस्तक (जून सन् २००० मा छापिएको थियो) ले विगत ५० वर्षमा नेपालमा इसाई सुसमाचारको प्रभावको व्याख्या गरेको छ।

* * *

डा. रेनु राजभण्डारी एक स्वतन्त्र महिला अधिकार कार्यकर्ता हुनुहुन्छ। यसपूर्व उहाँले महिला तथा बालबालिका बेचबिखनविरुद्ध अभियानहरू चलाउँदै राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगमा काम गर्नुभएको थियो।

भारतको बम्बईमा बेचिइसकेपछि, नेपाल फिर्ता आएकी एउटी युवतीद्वारा उत्प्रेरित भएर उहाँले महिला पुनर्स्थापना केन्द्र (वोरेक) नामक संस्था सुरु गर्नुभएको छ। यू.एम.एन. बाट प्राप्त गर्नुभएका काम गर्ने तौरतरिका एवं अनुभवहरूलाई उहाँको संस्थामा लागू गर्न उत्प्रेरणा प्राप्त भएको छ।

डा. राजेन्द्रकुमार रोंगोंग त्रिभुवन विद्यालयमा ३८ वर्षसम्म शिक्षा संकायको प्राध्यापकका रूपमा काम गर्नुभयो । उहाँले अहिले अवकाश लिनुभएको छ । उहाँले वि.ए., एम.एड., एड.एम. र पि.एच.डी. गर्नुभएको छ । सन् १९५८ मा नेपाली अख्तियारद्वारा स्नातक डिग्री हासिल गर्ने उहाँ पहिलो नेपाली हुनुहुन्छ । त्यतिबेला नेपालमा विश्वविद्यालय थिएन र उहाँलाई उक्त डिग्री श्री ५ को सरकारले प्रदान गरेको थियो ।

डा. रोंगोंगले आफ्नो कार्यजीवन प्राथमिक विद्यालयको शिक्षकका रूपमा सुरु गरी विस्तारै माध्यमिक विद्यालयको शिक्षक एवं प्रधानाध्यापक हुँदै अन्तमा प्रोफेसरसम्म हुनुभएको थियो । उहाँ नेपाल स्काउटमा सुरुको अवस्थादेखि सन् १९९० को मध्यतिरसम्म नै संलग्न हुनुहुन्थ्यो । आफ्नो कार्यजीवनको अवधिमा उहाँले यी जिम्मेवारीहरू सम्हाल्नुभएको थियो । राष्ट्रिय विकास सेवाको निर्देशक, पाठ्यक्रम विकास केन्द्र, त्रिभुवन विश्वविद्यालयको निर्देशक, नेपाल स्काउटको प्रमुख आयुक्त (बी), यू.एम.एन. मा वरिष्ठ शिक्षा सल्लाहकार, विभिन्न क्याम्पस तथा विद्यालय समितिहरूको अध्यक्ष तथा सदस्य ।

उहाँ गोर्खा दक्षिणवाहु, राज्याभिषेक पदक, वीरेन्द्र ऐश्वर्य पदक, शिक्षा दिवस पदकद्वारा विभूषित हुनुहुन्छ र अन्य केही पुरस्कारहरू पनि प्राप्त गर्नुभएको छ । डा. राजेन्द्र रोंगोंग काठमाडौँमा भएको ज्ञानेश्वर मण्डलीको एल्डर हुनुहुन्छ । उहाँका दुई छोरीहरू, एक छोरा तथा चार नातिनातिना छन् । उहाँकी श्रीमती जर्मित रोंगोंग महेन्द्र भवन छात्रा विद्यालयकी एक संस्थापक सदस्य तथा शिक्षिका हुनुहुन्छ । डा. राजेन्द्र रोंगोंग सानेपामा बस्नुहुन्छ ।

स्तेफन ओस्तमन सन् १९७२ मा स्वीडेनमा जन्मनु भएको हो । अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्धहरू तथा मिसनप्रति उहाँको रुचि सानैउमेरदेखि सुरु भएको थियो, जब उहाँको परिवार उहाँ आठ वर्षको छँदा नै फ्रान्समा गई चार वर्ष बसेको थियो । माध्यमिक स्तरको पढाइ सिध्याएपछि उहाँ एउटा पत्रकार हुनका लागि अध्ययन गर्नुभयो । सन् १९९४ मा उहाँले दक्षिणी स्वीडेनको एउटा दैनिक पत्रिकामा एक संवाददाताका रूपमा काम गर्नुभयो । त्यही वर्ष नै उहाँले मरीलाई बिहे गर्नुभयो । उहाँहरूले सँगसँगै मिसनप्रति भएको रुचिलाई बढाउनुभयो र सन् १९९८ मा स्वीडेनको मिसन संस्था इन्टरयाक्टद्वारा नेपालमा अल्पकालीन सेवाका लागि आउने निर्णय गर्नुभयो ।

उहाँलाई यसले छिट्टै नै एउटा दीर्घकालीन कामतर्फ डोच्यायो । स्वीडेनको ओरेब्रो मिसन इन्स्टिच्यूटमा तालिम पूरा गरेपछि सन् १९९९ मा उहाँहरू नेपाल फर्कनुभयो । स्तेफनले यू.एम.एन. को सञ्चार कार्यालयमा जून २००३ सम्म काम गर्नुभयो । सन् २००१ देखि उहाँले सञ्चार कार्यालयको इन्चार्जको रूपमा आफ्नो कार्यभार सम्हाल्नुभएको थियो । यू.एम.एन. को रणनीतिक परिवर्तनप्रक्रियामा संलग्नता एवं यू.एम.एन. को ५० औं वार्षिकोत्सवको योजना निर्माण पनि उहाँका जिम्मेवारीहरूमा समावेश भएका थिए ।

स्तेफनले यू.एम.एन. मा आफ्नो कार्यावधि जुलाई २००३ मा पूरा गर्नुभयो । उहाँ र उहाँकी श्रीमती हाल ओरेब्रो नजिकै स्टकहोम र गोर्थनवर्गको बीचमा बस्नुहुन्छ । उहाँ स्वीडेनमा अवस्थित मिसनमा निरन्तररूपमा संलग्न हुनुहुन्छ र उहाँको आधा हृदय नेपालमा रहेको छ । उहाँ हाल स्वीडेनको इन्टरयाक्टसँग काम गर्नुहुन्छ र मानिसहरूलाई मिसनको कामका बारेमा बताउन, उनीहरूमा मिसनको कामप्रति उत्प्रेरणा जगाउनुका साथै चुनौती प्रदान गर्न मण्डलीहरूको भ्रमण गर्नुहुन्छ ।

“र परमप्रभुले तँबाट के चाहनुहुन्छ ?
केवल यति, ठीकसित काम गर्नु
र कृपालाई प्रेम गर्नु र तेरा परमेश्वरसित विनम्र भएर हिँड्नु ।”
मीका ६:८



यूनाइटेड मिसन टु नेपाल

UNITED MISSION TO NEPAL

यू.एम.एन.ले नेपाली जनतालाई विगत ५० वर्षदेखि सेवा गर्दैआएको छ । यस पुस्तकले त्यस कार्यको एउटा नेपाली दृष्टिकोणबाट व्यक्तिगत भलकहरू र परमेश्वरको कृपाले मिसन भविष्यतिर कसरी लम्कँदै छ भन्ने एउटा पुनरावलोकन प्रस्तुत गरेको छ ।

ISBN 99933-759-6-9