ഡിക്രി

വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷ നയരേഖ
തിരുവനന്തപുരം ലത്തീൻ അതിരൂപത

No. 2009 / 139 *Dated : 31-3-2009*

നല്ല വിദ്യാഭ്യാസം കാര്യശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കാനും, ജീവിത വിജയം നേടാനുമുള്ള ഒരു ഉപാധി മാത്രമല്ല, സമൂഹത്തിന്റെ സുസ്ഥിതി ഉയർത്താൻ വ്യക്തികളെ സഹായിക്കുന്ന ഘടകം കൂടിയാകണമെന്നാണ് ഭാരത കത്തോലിക്കാ മെത്രാന്മാരുടെ സമിതി പ്രഖ്യാപിച്ച വിദ്യാഭ്യാസ നയരേഖ വ്യക്തമാക്കുന്നത്. കൂടാതെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിലൂടെ സഭയ്ക്ക് തുടരേണ്ടിയിരിക്കുന്നത് ക്രിസ്തുവിന്റെ തന്നെ പ്രവാചകദൗത്യമാണ്. സത്യത്തിന് സാക്ഷ്യം വഹിക്കുവാനും മൂല്യങ്ങൾ പരിപോഷിപ്പിക്കുവാനുമുള്ള ഒരു വേദിയായിട്ടാണ് സഭ എപ്പോഴും വിദ്യാഭ്യാസത്തെ കാണുന്നത്.

ദേശീയ തലത്തിലും പ്രാദേശിക തലത്തിലും കത്തോലിക്കാ മെത്രാന്മാരുടെ സമിതികൾ പ്രഖ്യാപിച്ച വിദ്യാഭ്യാസ നയരേഖകളുടെ ചുവടുപിടിച്ചാണ് തിരുവനന്തപുരം അതിരൂപതയും കാലികമായി വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്ത് വരുത്തേണ്ട നയവ്യതിയാനങ്ങളെക്കുറിച്ച് ചർച്ച ചെയ്തത്. 19-7-2007-ൽ വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ നടത്തുന്ന സന്യാസഭവനങ്ങളിലെ സുപ്പീരിയർമാർ വിദ്യാഭ്യാസ ചുമതല വഹിക്കുന്നവർ എന്നിവരുമായും 20-7-2007-ൽ ഇടവകയുടെ മേൽനോട്ടത്തിലുള്ള സ്കൂളുകളുടെ മാനേജർമാർ, വിദ്യാഭ്യാസ പ്രതിനിധികൾ എന്നിവരുമായും, 21-07-2007-ൽ കോർപ്പറേറ്റ് മാനേജ്മെന്റിലെ സ്കൂളുകളുടെ ലോക്കൽ മാനേജർമാർ വിദ്യാഭ്യാസ സമിതി പ്രതിനിധികൾ ഇടവക കൗൺസിൽ പ്രതിനിധികൾ എന്നിവരുമായും നേരിട്ട് നടത്തിയ ചർച്ചകളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ രൂപപ്പെടുത്തിയതാണ് തിരുവനന്തപുരം ലത്തീൻ അതിരൂപത വിദ്യാഭ്യാസ നയരേഖ. ഈ നയരേഖയുടെ പൂർണ്ണരൂപം 30-4-2008-ൽ വിവിധ മാനേജ്മെന്റുകളിലെ ഉത്തരവാദിത്വപ്പെട്ടവരുടെ നിരീക്ഷണത്തിനായി അയച്ചുകൊടുത്തു. അതിരൂപത വിദ്യാഭ്യാസ ബോർഡിലും പാസ്റ്ററൽ കൗൺസിലിലും വൈദിക സെനറ്റുകളിലും പ്രസ്തുത നയരേഖ ചർച്ച ചെയ്ത ശേഷം ഈ സമിതികളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾകൂടി കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ട് വേണ്ട ഭേദഗതികൾ വരുത്തുകയുണ്ടായി.

വിദ്യാഭ്യാസ മൂല്യങ്ങൾ മുറുകെ പിടിക്കുവാനും വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ അന്തസ്സ് നിലനിറുത്തുവാനും കർമ്മപരിപാടികൾ സുതാര്യമായ രീതിയിൽ ആവിഷ്കരിക്കുവാനും നടപ്പിലാക്കുവാനും ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാവരുടെയും ആത്മാർത്ഥമായ സഹകരണം കൂടിയേ തീരു. അതിനുവേണ്ട വെളിച്ചം വീശുവാനും ആവേശം ഉൾക്കൊള്ളുവാനും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം നൽകുവാനും ഈ നയരേഖ ഉപകരിക്കുമെന്ന പ്രതീക്ഷയോടെ 2009 ഫെബ്രുവരി മാസം 2-ാം തീയതി മുതൽ ഈ നയരേഖ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതായി പ്രഖ്യാപിക്കുന്നു.

† സൂസപാക്യം എം.
തിരുവനന്തപുരം അതിരൂപത മെത്രാപ്പോലീത്ത

വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷ നയരേഖ

തിരുവനന്തപുരം അതിരൂപത

ഫെബ്രുവരി, 2009

ഉള്ളടക്കം

I ആമുഖം
II വിദ്യാഭ്യാസ ദർശനം
III പ്രവർത്തന ഊന്നൽ
IV കത്തോലിക്ക വിശ്വാസം
V വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷ സമിതികൾ
VI വിദ്യാർത്ഥികളുടെ പ്രവേശനവും മികവ് വർദ്ധിപ്പിക്കലും
VII വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ഫീസും സ്കോളർഷിപ്പും
VIII മാതാപിതാക്കളുടെ ക്രിയാത്മക പങ്കാളിത്തം
IX അദ്ധ്യാപക മികവ്
X അദ്ധ്യാപക-അനദ്ധ്യാപക നിയമനം
XI ഭൗതിക സാഹചര്യങ്ങളും പശ്ചാത്തല സൗകര്യങ്ങളും
XII മോണിറ്ററിംഗ് സെൽ
XIII ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസം
XIV ഗവേഷണ പരിശീലന വിഭാഗം
XV അതിരൂപതയിലെ സന്യാസ സഭാ സ്ഥാപനങ്ങൾ
XVI ഇടവക മാനേജ്മെന്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾ
XVII ഉപസംഹാരം

അനുബന്ധം - 1

അതിരൂപത അദ്ധ്യാപക-അനദ്ധ്യാപക നിയമന മാർഗ്ഗരേഖ

അനുബന്ധം - 2

ഇടവക മാനേജ്മെന്റ് അദ്ധ്യാപക -അനദ്ധ്യാപക നിയമന മാർഗ്ഗരേഖ

I ആമുഖം

1.1. തിരുവനന്തപുരം അതിരൂപതയുടെ വിദ്യാഭ്യാസ പുരോഗതി പിന്നിട്ട പാതകളിലേക്ക് തിരിഞ്ഞുനോക്കുമ്പോൾ അനേകം കാര്യങ്ങളിൽ നമുക്ക് അഭിമാനിക്കാൻ വകയുണ്ട്. ഭാഗ്യസ്മരണാർഹരായ നമ്മുടെ മുൻ അഭിവന്ദ്യപിതാക്കന്മാരും സമർപ്പിതരായ നിരവധി രൂപതാ/ സന്യാസ വൈദികരും സന്യാസിനികളും അല്മായ വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷകരും അനുഷ്ഠിച്ച കഠിനശ്രമങ്ങളുടെ ഫലപ്രാപ്തിയാണ് ഇന്നത്തെ മെച്ചപ്പെട്ട നമ്മുടെ വിദ്യാഭ്യാസ മണ്ഡലം.

1.2. രൂപതയ്ക്ക് വ്യക്തമായ ഒരു പ്രവർത്തനകാഴ്ചപ്പാട് ഉളവാക്കിയ 1987-ലെ കോട്ടാർ ഒത്തുവാസവും 1989-ലെ വെട്ടുതുറ സമ്മേളനവും 1990 ലെ വിലയിരുത്തൽ പ്രക്രിയയും 1997 ലെ വൈദിക സന്യാസ അല്മായ ഒത്തുവാസവും രണ്ടാം വർത്തിക്കാൻ കൗൺസിൽ നിർദ്ദേശിക്കും വിധം പങ്കാളിത്താധിഷ്ഠിത സംവിധാനങ്ങളും പ്രവർത്തനങ്ങളും അതിരൂപതാവിദ്യാഭ്യാസ മേഖലയിലും ബലപ്പെടുവാൻ സഹായിച്ചു.

എങ്കിലും ദൈവരാജ്യനിർമ്മിതിയിൽ അതിരൂപതാശ്രേണിയിൽ ഏറ്റവും അറ്റത്ത് നില്ക്കുന്നവൻെറ പങ്കാളിത്തവും ഏറ്റവും എളിയവൻെറ അഭിവൃദ്ധിയും ഉറപ്പുവരുത്തിക്കൊണ്ട് ഒരു പ്രാദേശിക സഭ എന്ന നിലയിലും ലത്തീൻ കത്തോലിക്കാസമുദായമെന്ന നിലയിലും ഇതിനകം നാം എത്തിച്ചേരേണ്ട ലക്ഷ്യങ്ങളുമായി താരതമ്യം ചെയ്യുമ്പോൾ നമ്മുടെ വിദ്യാഭ്യാസ പുരോഗതി ത്വരിതപ്പെടുത്തുവാനായി സമയബന്ധിതമായ തീവ്രശ്രമങ്ങൾ കൈകൊള്ളേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

1.3. തിരുവനന്തപുരം അതിരൂപതയിലെ ജനത കൂടുതലും തീരദേശ ജനവിഭാഗങ്ങളും മത്സ്യത്തൊഴിലാളി കുടുംബങ്ങളും കർഷക തൊഴിലാളി കുടുംബങ്ങളുമാണ്. സാമൂഹ്യ-വിദ്യാഭ്യാസ-തൊഴിൽ രംഗങ്ങളിൽ ഈ ജനത നൂറ്റാണ്ടുകളായി അനുഭവിച്ചു വന്ന സാമൂഹ്യ വിവേചനങ്ങളുടെ ഫലമായി ഉണ്ടായ വിദ്യാഭ്യാസ പിന്നോക്ക അവസ്ഥ പരിഹരിക്കുന്നത് വളരെ ശ്രമകരമായ ഉദ്യമമാണ്. എങ്കിലും നിശ്ചയദാർഢ്യത്തോടെ നാം ആവിഷ്കരിച്ച പല പദ്ധതികളും ഈ പിന്നോക്ക സാഹചര്യങ്ങൾ മറികടക്കുന്നതിൽ കുറെയൊക്കെ സഹായകരമായിട്ടുണ്ട്.

1.4. ചില നല്ല ചുവട് വയ്പുകൾ ഉണ്ടായെങ്കിലും നൂറ്റാണ്ടുകളായി തുടർന്നുവന്ന പരാധീനതകളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഇനിയുമേറെക്കാതം നാം മുന്നോട്ടുപോയേ മതിയാവൂ. കേരളത്തിലെ ഇതര സമൂഹ ങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് അതിരൂപതയിലെ ബഹുഭൂരിപക്ഷം വരുന്ന മാതാപിതാക്കളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ പിന്നോക്കാവസ്ഥയും അത് സൃഷ്ടിക്കുന്ന താഴ്ന്ന അവബോധവും, ശ്രദ്ധേയമായ അളവിലെ നിരക്ഷരത, ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്തെ വളരെ ചെറിയൊരു ശതമാനം പ്രാതിനിധ്യം, ഉന്നത തൊഴിൽ രംഗത്തെ വളരെ പരിമിതമായ വ്യാപനം, ഗുണപരമായ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനായുള്ള വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ചിലവ് താങ്ങാനാവാത്ത അവസ്ഥ, തുടങ്ങിയവ ഈ പരാധീനതകളിൽ ചിലതുമാത്രം.

1.5. ഈ പരാധീനതകൾ കഴിയുന്നത്ര വേഗത്തിലും ഗുണത്തിലും മറികടക്കുവാൻ സഭ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന മാർഗ്ഗദർശനങ്ങളിൽ നിന്നും വ്യതിചലിക്കാതെ സി.ബി.സി.ഐ, കെ.സി.ബി.സി., കെ.ആർ.എൽ.സി.സി. എന്നിവയുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തെ സംബന്ധിച്ച പ്രബോധനങ്ങളുടെയും മാർഗ്ഗദർശനങ്ങളുടെയും അന്ത:സത്ത സ്വാംശീകരിച്ചുകൊണ്ട് രൂപപ്പെടുത്തിയതാണ് ഈ നയരേഖ.

II. വിദ്യാഭ്യാസ ദർശനം

2.1. വിശുദ്ധഗ്രന്ഥവും സഭാപഠനങ്ങളും നല്കുന്ന വിദ്യാഭ്യാസ ദർശനങ്ങളിവയാണ്, 'നിങ്ങൾ ലോകമെങ്ങും പോയി സർവ്വസൃഷ്ടികളോടും സുവിശേഷം പ്രസംഗിക്കുവിൻ' (മാർക്കോ 16:15). മനുഷ്യ വ്യക്തിത്വത്തിൻെറ പൂർണ്ണമായ വളർച്ച കൈവരുത്താനും സമൂഹത്തിന് നന്മ ചെയ്യുവാനും ഉത്കൃഷ്ടമായ മാനുഷിക മൂല്യങ്ങളുൾക്കൊള്ളുന്ന മെച്ചപ്പെട്ടൊരു ലോകം കെട്ടിപ്പടുക്കുവാനും വേണ്ടി മനുഷ്യസമൂഹത്തെ സഹായിക്കുക എന്നതാണ് കത്തോലിക്കാ വിദ്യാഭ്യാസത്തിൻെറ ലക്ഷ്യം (വത്തിക്കാൻ കൗൺസിൽ രേഖ, വിദ്യാഭ്യാസം, 3). മത്സരത്തിൽ നിന്ന് സഹവർത്തിത്വത്തിലേക്കും, അടിമത്തത്തിൽ നിന്നും സ്വാതന്ത്ര്യത്തിലേക്കും നയിക്കുന്ന ഒരു വിദ്യാഭ്യാസ പ്രക്രിയയാണ് കത്തോലിക്ക സഭയുടെ ലക്ഷ്യം. (സഭ ആധുനിക ലോകത്തിൽ, 3). സാമൂഹിക പരിവർത്തനത്തിനുവേണ്ടിയാണ് സഭ വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷ നടത്തുന്നതെന്നതുകൊണ്ട് ജീവിതം മുഴുവൻ യേശുവിൻെറ ചൈതന്യത്തിൽ പ്രചോദിതമാകുന്ന വിദ്യാഭ്യാസം സ്വസന്താനങ്ങൾക്ക് നല്കാൻ സഭയ്ക്കുള്ള കടമയോടൊപ്പം സാമൂഹ്യനന്മയ്ക്കും മൂല്യാധിഷ്ഠിത ലോക നിർമ്മിതിക്കും സഹായകമായ സന്തുലിത വ്യക്തിവികസനത്തിന് എല്ലാ മനുഷ്യരേയും സഹായിക്കാനും വിദ്യാഭ്യാസത്തിന് കഴിയണം (CBCI Bangalore 27th General Body 2006).

2.2. ആഗോളവൽക്കരണവും സ്വകാര്യവൽക്കരണവും ഒരു വശത്ത് കച്ചവടമാനങ്ങളേയും സമ്പത്തിൻെറ കേന്ദ്രീകരണത്തേയും മറ്റും ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നുണ്ടെങ്കിലും മുൻപെങ്ങുമില്ലാത്തവിധം അനന്തമായ അവസരങ്ങളും സൃഷ്ടിക്കപ്പെടുന്നുണ്ട്. വിദ്യാഭ്യാസത്തിൻെറ കമ്പോളവല്ക്കരണത്തെ ഒരുവശത്ത് നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തുന്നതോടൊപ്പം, ഒരു വികസ്വരസാമൂഹ്യ വിഭാഗമെന്ന നിലയിൽ പുതുതായി തുറന്നുകിട്ടുന്ന അവസരങ്ങൾ പരമാവധി പ്രയോജനപ്പെടുത്തുകയെന്നതാണ് നമ്മുടെ സമീപനം. വികസനരംഗത്ത് ലത്തീൻ സമുദായം, പ്രത്യേകിച്ച്, തിരുവനന്തപുരം അതിരൂപതാജനത ചരിത്രപരമായി

നേരിടേണ്ടിവന്ന പിന്നോക്കാവസ്ഥ ഒരുപരിധിവരെ അതിജീവിക്കുവാൻ ഇതിലൂടെ സാധിക്കും. പുതിയ അവസരങ്ങൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്തിയും വിദ്യാഭ്യാസ മേഖലയെ തന്ത്രപരമായ ചാലക ശക്തിയാക്കിയും വികസനവേഗം കൈവരിക്കാനാകും.

2.3. കേന്ദ്ര സർവ്വീസിൽ ലഭ്യമാകുന്ന ഉന്നത തൊഴിൽ സാദ്ധ്യതകൾ ഒരേ സമയം പുതുഅവസരങ്ങളും ഒപ്പം വെല്ലുവിളികളും സൃഷ്ടിക്കുന്നുണ്ട്. ലത്തീൻ കത്തോലിക്കർ എന്ന സംസ്ഥാനതല സംവരണ മാനദണ്ഡങ്ങളോടൊപ്പം കേന്ദ്രതലത്തിൽ ഇന്ന് പിന്നോക്ക വിഭാഗങ്ങൾക്ക് ലഭ്യമാകുന്ന സംവരണവും നേടിയെടുക്കുക എന്ന വെല്ലുവിളി ഫലപ്രദമായി നേരിടുവാനുള്ള പ്രവർത്തനപദ്ധതികളും മറ്റും പ്രത്യേകമായി ആവിഷ്കരിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

2.4. ഇന്നത്തെ പ്രത്യേക സാഹചര്യത്തിൽ താഴെപ്പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ നാം വേണ്ട വിധത്തിൽ ശ്രദ്ധിക്കുകയും ഫല പ്രദമായ രീതിയിൽ നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

III. പ്രവർത്തന ഊന്നൽ

3.1. അതിരൂപതയിൽ ഇന്ന് നടന്നുവരുന്ന പൊതുവിദ്യാഭ്യാസ പ്രവർത്തനങ്ങൾ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിനൊപ്പം മികവുറ്റ തൊഴിലുകൾക്കായി ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുക എന്നതാണ് വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷയുടെ പ്രവർത്തന ഊന്നൽ. ദേശീയ അന്തർദ്ദേശീയ തലങ്ങളിൽ സാധ്യമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന അനവധിയായ തൊഴിലവസരങ്ങൾ അതിരൂപത തിരിച്ചറിയുന്നുണ്ട്. ഇതിനായി ഉന്നത തൊഴിൽ കേന്ദ്രീകൃത പ്രൊഫഷണൽ വിദ്യാഭ്യാസം വ്യാപകമാക്കുകതന്നെ വേണം.

3.2. അക്കാദമികവും സാങ്കേതികവുമായ മികവിനൊപ്പം ദേശീയഅന്തർദേശീയ തൊഴിലവസരങ്ങൾ വ്യാപകമായി സ്വായത്തമാക്കുന്നതിലേക്ക്, നമ്മുടെ അതിരൂപതാംഗങ്ങളുടെ വൈകാരിക വിവേകം (Emotional Inteligence & E.Q.), സംവേദനക്ഷമത (Communication Skills), സൃഷ്ടിപരത (Creativity), നേതൃശേഷി, തുടങ്ങിയ വ്യക്തി മികവുകൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുവാനുള്ള പ്രർത്തനപദ്ധതികൾക്ക് അതിരൂപത സവിശേഷ പ്രാധാന്യം നല്കും.

IV. കത്തോലിക്കാ വിശ്വാസം

4.1. ഓരോ കത്തോലിക്കാ വിദ്യാർത്ഥിയിലും ക്രിസ്തുവിനെ രൂപപ്പെടുത്തുക എന്ന സഭാ പ്രബോധനത്തിൻെറ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രസക്തമായ പ്രവർത്തനപരിപാടികൾ ആവിഷ്കരിച്ച് നടപ്പാക്കേണ്ടതാണ്.

4.2. എല്ലാ വിദ്യാർത്ഥികളിലും മൂല്യാധിഷ്ഠിതമായ വ്യക്തിത്വരൂപീകരണം ഉറപ്പാക്കണം. ഇതിനായി, ക്രിസ്തീയ വിശ്വാസ ജീവിത പരിശീലനക്ലാസ്സുകളും മൂല്യബോധനക്ലാസ്സുകളും എല്ലാ വിദ്യാലയങ്ങളിലും ഫലപ്രദമായി നടത്തണം.

4.3. വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് മൂല്യബോധം പകരുന്നതിനും ഉത്തമ കത്തോലിക്ക ജീവിത പരിശീലനവും നേതൃത്വ പരിശീലനവും നല്കുന്നതിനും വേണ്ടി എല്ലാ വിദ്യാലയങ്ങളിലും കെ.സി.എസ്.എൽ. പോലുള്ള സംഘടനകളുടെ യൂണിറ്റുകൾ സ്ഥാപിക്കുകയും അവ സജീവമാക്കുകയും ചെയ്യണം.

4.4. വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ആദ്ധ്യാത്മികവും അജപാലന പരവുമായ കാര്യങ്ങൾക്കായി ഒരു പ്രാർത്ഥനാലയവും ചാപ്പിനും, മാസാദ്യ വെള്ളിയാഴ്ചകളിൽ ദിവ്യബലിയും ഉണ്ടാകണം.

4.5. ക്രൈസ്തവ സന്ദേശങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്ന ചിത്രങ്ങൾ, ക്രൂശിതരൂപം, വചനാധിഷ്ഠിതമായ കലാരൂപങ്ങൾ, തുടങ്ങിയവ വിദ്യാലയത്തിൻെറ നിശ്ചിത ഭാഗങ്ങളിൽ സ്ഥാപിക്കണം.

4.6. ഇടവക/സന്യസ്ത മാനേജ്മെൻറുൾപ്പെടെ രൂപതയിലെ എല്ലാ സ്കൂളുകളിലേയും അദ്ധ്യാപകർക്കും വിദ്യാർത്ഥികൾക്കും വാർഷിക ധ്യാനം നടത്തേണ്ടതാണ്.

V. വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷ സമിതികൾ

5.1 ഇടവക പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷയ്ക്ക് മുഖ്യമായ പ്രാധാന്യം നൽകേണ്ടതുണ്ട്. ഇടവക വാർഷിക പദ്ധതി തയ്യാറാക്കുമ്പോൾ ഇക്കാര്യം ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്.

5.2 ഒരു പിന്നോക്ക സമുദായമായ നമ്മെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം സമൂഹത്തിന്റെ മുഖ്യധാരയിൽ പ്രവേശിക്കാനുള്ള ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട ശുശ്രൂഷയാണ് വിദ്യാഭ്യാസം. അതുകൊണ്ടുതന്നെ ഇടവക വിദ്യാഭ്യാസ സമിതിരൂപീകരിക്കുമ്പോൾ ഇടവകയിലെ വിദ്യാഭ്യാസ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് നേതൃത്വം നൽകാൻ കഴിവുള്ളവരെ കണ്ടെത്തി സമിതി രൂപീകരിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

5.3 L.K.G. മുതൽ ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ മേഖല വരെ എത്തപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന എല്ലാ വിദ്യാർത്ഥികളുടേയും പഠനനിലവാരം വ്യക്തമാക്കുന്ന വിവരശേഖരണം തയ്യാറാക്കുകയും അതിനെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി നിലവാരം ഉയർത്താൻ ഉതകുന്ന പരിപാടികൾക്ക് രൂപം നൽകുകയും വേണം.

5.4 ഇടവകയിലെ ഒരു വിദ്യാർത്ഥിക്കുപോലും സാമ്പത്തിക കാരണങ്ങളാൽ ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസം മുടങ്ങരുതെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുകയും അതിലേക്കായി ഒരു വിദ്യാഭ്യാസ ഫണ്ട് രൂപീകരിക്കണം. കൂടാതെ ബാങ്ക് മുഖാന്തരമുള്ള വായ്പ പദ്ധതികൾ ലഭ്യമാക്കുകയും ചെയ്യണം.

5.5. മൂല്യാധിഷ്ഠിത ജീവിതം ഉറപ്പുവരുത്തുവാൻ വിശ്വാസ പരിശീലനത്തോടൊപ്പം വ്യക്തിത്വ വികസനം, നേതൃത്വശൈലി വളർത്തുക, ആശയവിനിമയനൈപുണ്യം ഇവയ്ക്കായി പ്രത്യേക പരിശീലനം നൽകേണ്ടതുണ്ട്.

5.6 'S.S.L.C., Plus Two Forums 'ങ്ങളിലൂടെ വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് അവരുടെ നിലവാരം മനസ്സിലാക്കി ഐച്ഛിക വിഷയങ്ങൾ എടുത്ത് പഠിക്കാനുള്ള പഠനകളരികൾ രൂപീകരിക്കണം. ഇക്കാര്യത്തിൽ ഫൊറോന-രൂപതാ സമിതികളുടെ നേതൃത്വം ഉണ്ടാകണം.

5.7 ഓരോ വിദ്യാർത്ഥിയുടേയും ഉദ്യോഗലഭ്യത ഉറപ്പാക്കുവാൻ വേണ്ട അറിവ് (Information) മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം (Guidance) എന്നിവ നൽകുക. പി.എസ്.സി കോച്ചിംഗ്, സിവിൽ സർവീസ് ഓറിയന്റേഷൻ പ്രോഗ്രാം, എൻട്രൻസ് കോച്ചിംഗ് തുടങ്ങിയ പരിപാടികൾ ഫൊറോന-രൂപതാതലത്തിൽ നടപ്പാക്കുകയും വേണം.

VI. വിദ്യാർത്ഥികളുടെ പ്രവേശനവും മികവ് വർദ്ധിപ്പിക്കലും

6.1. പ്രവേശനം സർക്കാരും കോടതിവിധികളും അംഗീകരിച്ച നിബന്ധനകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കും (KCBC Guidelines, Ibid.)

6.2. അതിരൂപതാംഗങ്ങൾക്ക് ഒരു കാരണവശാലും നമ്മുടെ വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ അർഹമായ പ്രവേശനം നിഷേധിക്കപ്പെടുവാൻ പാടില്ല.

6.3. ഇടവക മാനേജ്മെൻറ്, സന്യസ്ത മാനേജ്മെൻറ് എന്നിവ ഉൾപ്പെടെ ഓരോ വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനത്തിലും കുറഞ്ഞത് 50 ശതമാനം അതിരൂപതാ വിദ്യാർത്ഥികളെയെങ്കിലും പ്രവേശിപ്പിക്കുവാനുള്ള സംവിധാനവും സാദ്ധ്യതയും ഉറപ്പാക്കേണ്ടതാണ്.

6.4. സാമ്പത്തിക ബുദ്ധുമുട്ടു കാരണം ഏതൊരു കത്തോലിക്കാ വിദ്യാർഥിക്കും, അത് ദളിത വിഭാഗമായാലും ആദിവാസി വിഭാഗമായാലും, ഗുണപരമായ വിദ്യാഭ്യാസം നിഷേധിക്കപ്പെടുവാൻ ഇടയാവരുത്. ഈ വിഭാഗങ്ങളിലെ സമർത്ഥരായ വിദ്യാർത്ഥികളെ കണ്ടെത്തി പ്രൊഫഷണൽ മികവിനും നേതൃശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുമായി പ്രത്യേക പരിശീലനവും പ്രോത്സാഹനങ്ങളും നല്കേണ്ടതാണ്. ഇതിനാവശ്യമായ ഫണ്ടും ഉറപ്പാക്കേണ്ടതാണ്. ഇതിനായി സ്കോളർഷിപ്പ് പോലുള്ള സംവിധാനങ്ങൾ രൂപതയിൽ ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ് (Hope of the society and future of nation, CBCI and KCBC Directions, Ibid.).

6.5. ദളിത് ആദിവാസി വിഭാഗങ്ങൾക്ക് പ്രത്യേക സംവരണം പ്രവേശനത്തിൽ ഉറപ്പാക്കേണ്ടതാണ് (CBCI & KCBC Directions, Ibid).

6.6. ഗ്രാമതലങ്ങളിൽ നിന്നും വരുന്ന ദരിദ്ര പശ്ചാത്തലത്തിലെ കുട്ടികൾക്കായി ഹോസ്റ്റൽ/ബോർഡിംഗ് സംവിധാനങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്. (CBCI direction).

6.7. പെൺകുട്ടികൾക്കായും 'ശാരീരിക-മാനസിക വെല്ലുവിളി നേരിടുന്ന' വിഭാഗങ്ങൾക്കായും പ്രത്യേക

പദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കേണ്ടതാണ് (CBCI direction).

6.8. പഠനത്തിൽ മികവ് പ്രദർശിപ്പിക്കുന്ന കുട്ടികളെ കണ്ടെത്തി അവർക്ക് പ്രത്യേക ശ്രദ്ധയും പരിശീലനവും നല്കേണ്ടതാണ്.

6.9. കായിക കലാരംഗങ്ങളിൽ മികവുള്ള വിദ്യാർത്ഥികളെ കണ്ടെത്തി അവർക്കുവേണ്ട പ്രോത്സാഹനവും പരിശീലനവും നല്കേണ്ടതാണ്.

6.10. തൊഴിൽ മേഖലകളെക്കുറിച്ചും തൊഴിൽലഭ്യ കോഴ്സുകളെക്കുറിച്ചും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം നല്കുവാൻ എല്ലാ ഹയർ സെക്കണ്ടറി സ്കൂളുകളിലും കരിയർ ഗൈഡൻസ് ബ്യൂറോകൾ ആരംഭിക്കേണ്ടതാണ്.

6.11. വ്യക്തിപരമായും കുടുംബപരമായും പ്രശ്നങ്ങളുള്ള കുട്ടികൾക്ക് വേണ്ട കൗൺസിലിംഗ് നൽകുന്നതിനായി എല്ലാ സ്കൂളുകളിലും കൗൺസിലിംഗ് യൂണിറ്റ് ആരംഭിക്കേണ്ടതാണ്.

6.12. പഠനത്തിൽ പിന്നോക്കം നില്ക്കുന്ന വിദ്യാർത്ഥികൾക്കായി പ്രത്യേകപരിശീലനം (Remedial Education) കാര്യക്ഷമമായി നടത്തേണ്ടതും, നടക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തേണ്ടതുമാണ്.

VII. വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ഫീസും സ്കോളർഷിപ്പും

7.1. പ്രവേശനത്തോടനുബന്ധിച്ച് വിദ്യാർത്ഥികളിൽനിന്നും തലവരിപ്പണം (Capitation Fees) പിരിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല. എന്നാൽ, പ്രവേശനശേഷം വിദ്യാലയ വികസനത്തിനും പാഠ്യപാഠ്യേതര ആവശ്യങ്ങൾക്കും ഉചിതമായ സംഭാവനകൾ സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

7.2. വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്തെ കച്ചവടവത്ക്കരിക്കാതിരിക്കുവാനും അന്യായമായ ഫീസ് ഈടാക്കാതിരിക്കുവാനും സർക്കാർ നല്കുന്ന മർഗ്ഗരേഖകൾ പാലിക്കേണ്ടതാണ്. എന്നാൽ, സർക്കാരിന്റെ നിലപാട് അന്യായമാണെന്ന് ബോദ്ധ്യമുള്ള അവസരങ്ങളിൽ കോടതിവിധികളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ന്യായമായ ഫീസ് തികച്ചും സുതാര്യമായ രീതിയിൽ പിരിക്കുവാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കുണ്ടായിരിക്കും.

7.3. വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പൊതുവായ നടത്തിപ്പിനും സ്കോളർഷിപ്പുകൾ നല്കുന്നതിനും അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങൾ ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും വികസനത്തിനും വേണ്ടി, വിദ്യാലയ വികസന സമിതിക്ക് രൂപം നൽകി, ആവശ്യമായ തുക തികച്ചും സുതാര്യമായ രീതിയിൽ പടിപടിയായി കണ്ടെത്തണം. അദ്ധ്യാപക-രക്ഷാകർത്തൃ സമിതിയുടെ സഹകരണത്തോടെ വിദ്യാലയ വികസനത്തിനുവേണ്ടി തയ്യാറാക്കുന്ന പദ്ധതികളുടേയും പരിപാടികളുടേയും നടത്തിപ്പിനായി വിദ്യാർത്ഥികളിൽനിന്ന് ഫണ്ട് സ്വരൂപിക്കുക, അദ്ധ്യാപകരിൽ നിന്ന് പലിശയില്ലാക്കടം സ്വീകരിക്കുക, തുടങ്ങിയവ ഇതിലുൾപ്പെട്ടതാണ്. ഈ പിരിക്കുന്ന തുകയ്ക്ക് വ്യക്തമായ രസീതുകൾ നൽകേണ്ടതും രേഖകൾ സൂക്ഷിക്കേണ്ടതുമാണ്.

7.4. സാമ്പത്തികമായി പിന്നോക്കം നില്ക്കുന്നവർക്ക് അവരുടെ പഠനമികവും സ്വഭാവവുംകൂടി കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ട് ഒരു നിശ്ചിത ശതമാനം സ്കോളർഷിപ്പ് നല്കേണ്ടതാണ്.

VIII. മാതാപിതാക്കളുടെ ക്രിയാത്മക പങ്കാളിത്തം

8.1. കുട്ടികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ ആദ്യ ഗുരുക്കന്മാരാണ് മാതാപിതാക്കൾ (CBCI, Ibid.). പ്രൊഫഷണൽ വിദ്യാഭ്യാസ തൊഴിൽ സാദ്ധ്യതകളെപ്പറ്റിയുള്ള പ്രാഥമിക അറിവ് മാതാപിതാക്കൾ ആർജ്ജിക്കണം. ഇതിനായുള്ള ശ്രമങ്ങൾ അതിരൂപതയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നും ഉണ്ടാകേണ്ടതാണ്. ഉന്നത തൊഴിൽ മേഖലകളിലേക്ക് കടന്നുചെല്ലുവാൻ തങ്ങളുടെ മക്കൾക്കാകണമെങ്കിൽ പ്രൊഫഷണൽ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനായുള്ള മുതൽ മുടക്ക് മറ്റേത് ആസ്തിയേയുംകാൾ വിലപ്പെട്ടതാണെന്ന കാലോചിതമായ തിരിച്ചറിവ് മാതാപിതാക്കൾക്കുണ്ടാവണം. ഒപ്പം, വിദ്യാലയ മികവിന്റെ കാര്യത്തിൽ മാതാപിതാക്കളുടെ സജീവ പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള ശ്രമങ്ങൾ അതിരൂപതയുടെ ഭാഗത്തു നിന്നുമുണ്ടാവും.

IX. അദ്ധ്യാപക മികവ്

9.1. പൊതുവിദ്യാഭ്യാസതലങ്ങളിൽ നിന്നും അതിരൂപതാ അംഗങ്ങൾക്ക് ഉന്നത പ്രൊഫഷണൽ വിദ്യാഭ്യാസ മേഖലകളിലേക്കും ആധുനിക തൊഴിലുകളിലേക്കും കടന്നുചെല്ലാനാകണമെങ്കിൽ നമ്മുടെ അതിരുപതാ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന അദ്ധ്യാപകരുടെ മികവ് നിർണ്ണായക ഘടകമാണ്. ഈ മികവിൻെറ നിലവാരം സമയാസമയങ്ങളിൽ വിലയിരുത്തപ്പെടുന്നുവെന്നും കാലോചിതമായ പരിശീലനം സ്വായത്തമാക്കുന്നുവെന്നും അദ്ധ്യാപകരും മാനേജ്മെൻറും ഉറപ്പ് വരുത്തേണ്ടതാണ്. അദ്ധ്യാപകരുടെ ഗുണനിലവാരം, അദ്ധ്യാപക-വിദ്യാർത്ഥി മാനേജ്മെൻറ് തലങ്ങളിൽ വിലയിരുത്തി അനുബന്ധ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും.

9.2. അദ്ധ്യാപകർ തങ്ങളുടെ ഉത്തരവാദിത്വം ക്ലാസ്സ് മുറികളിൽ മാത്രം ഒതുക്കി നിർത്താതെ വിദ്യാർത്ഥികളുടെ മികവിനായുള്ള ബഹുതല പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഒറ്റയ്ക്കും കൂട്ടായും നടത്തേണ്ടതാണ്. തങ്ങളുടെ വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് കരിയർ ഗൈഡായും റോൾ മോഡലായും അദ്ധ്യാപകർ മാറണം. രാജ്യത്തിനകത്തും പുറത്തുമുള്ള മികവുറ്റ അദ്ധ്യയനകേന്ദ്രങ്ങൾ പരിചയപ്പെടുത്താനുള്ള ശ്രമങ്ങൾ ഉണ്ടാവണം. തങ്ങളുടെ മക്കളെ രൂപതാ വിദ്യാലയങ്ങളിൽ പഠിപ്പിക്കുവാനും സ്വന്തം മക്കൾക്ക് നൽകുന്ന കരുതൽ തങ്ങൾ പഠിപ്പിക്കുന്ന വിദ്യാലയങ്ങളിലെ വിദ്യാർത്ഥി കൾക്ക് നൽകുവാനും അദ്ധ്യാപകരുടെ ഭാഗത്ത് നിന്നും ശ്രമങ്ങൾ ഉണ്ടാകണം.

9.3. അദ്ധ്യാപനമികവിൻെറ ഫലപ്രദവും ക്രിയാത്മകവുമായ പരീക്ഷണങ്ങളെയും മികച്ച അദ്ധ്യാപകരേയും മികവുറ്റ വിദ്യാലയങ്ങളേയും കണ്ടെത്തുവാനും ആദരിക്കുവാനും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാനും ഉള്ള ശ്രമങ്ങൾ അതിരൂപതയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുമുണ്ടാവും.

X. അദ്ധ്യാപക അനദ്ധ്യാപക നിയമനം

10.1. വ്യക്തമായ മാർഗ്ഗരേഖയുടെയും മാനദണ്ഡങ്ങളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് രൂപതയിലെ വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ അദ്ധ്യാപക അനദ്ധ്യാപക നിയമനങ്ങൾ നടത്തേണ്ടത്. (KCBC Guidelines for Self-financing Educational Institutions, 2006).

10.2. അപേക്ഷകർ മികവുള്ളവരും കഠിനാദ്ധ്വാനികളും അർപ്പണ മനോഭാവമുള്ളവരും ക്രൈസ്തവ ആദർശങ്ങളോടും മൂല്യങ്ങളോടും താൽപര്യമുള്ളവരും സാമൂഹ്യപ്രതിബദ്ധതയുള്ളവരുമായിരിക്കണം (KCBC Guidelines, Ibid.).

10.3. അപേക്ഷകരുടെ പരീക്ഷായോഗ്യതകളോടൊപ്പം ഭരണഘടനാപരമായി ഉറപ്പാക്കിയിട്ടുള്ള ന്യൂനപക്ഷാവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുവാനുള്ള അവരുടെ താത്പര്യത്തേയും കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതുണ്ട് (KCBC Guidelines, Ibid.).

10.4. നിയമനവേളകളിൽ ദളിതർക്കും സാമൂഹ്യമായും വിദ്യാഭ്യാസ പരമായും സാമ്പത്തികമായും പിന്നോക്കം നിൽക്കുന്നവർക്കും പ്രത്യേക കരുതലും പരിഗണനകളും ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ടതാണ് (KCBC Guidelines, Ibid.).

10.5. നിയമനത്തിനായി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ നിന്നും സംഭാവനകൾ സ്വീകരിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല (KCBC Guidelines, Ibid.). എന്നാൽ, നിയമനശേഷം വിദ്യാലയവികസന ആവശ്യങ്ങൾക്കായി ഉചിതമായ സംഭാവനകൾ സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

10.6. ഒഴിവുള്ള തസ്തികകൾ, യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ, തിരഞ്ഞെടുപ്പ് ഫലങ്ങൾ, പൊതു റാങ്ക് ലിസ്റ്റ്, എന്നിവ അതിരൂപതാംഗങ്ങളുടെ അറിവിലേക്കായി പ്രസിദ്ധീകരിക്കേണ്ടതാണ്. (KCBC Guidelines, Ibid). രൂപതാ നിയമനലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്ന അവസരത്തിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഇടവക പ്രവർത്തനപങ്കാളിത്തം, അദ്ധ്യാപന പരിചയം, കൂടുതൽ വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യതകൾ, വ്യക്തിത്വ മികവും ഇൻറർവ്യൂവിലെ മികവും, പാഠ്യേതര പ്രവർത്തനങ്ങളും കമ്പ്യൂട്ടർസാക്ഷരതയും എന്നിവകൾക്ക് പ്രത്യേക പരിഗണനകൾ നൽകുന്നതാണ്. ഇവയ്ക്കോരോന്നിനും ലഭിക്കുന്ന മാർക്കുകൾ ചുവടെ സൂചിപ്പിക്കും പ്രകാരമായിരിക്കും.

ക്രമ നം	യോഗ്യതകൾ	ലഭ്യമാകുന്ന മാർക്ക് (%)
1	*യോഗ്യതാ പരീക്ഷയിലെ മാർക്ക്* (a) അടിസ്ഥാനയോഗ്യത (b) വിദ്യാഭ്യാസപരിശീലനയോഗ്യത	*30* 10
2	*അധിക വിദ്യാഭ്യാസ യോഗ്യതകൾ* TTC – Degree (1), PG (2), B.Ed. (2), B.Ed. – PG (1), M.Phil or M.Ed. (2), Ph.D (2)	1-5
3	അദ്ധ്യാപന പരിചയം	1-5
4	(a) *പാഠ്യേതര പ്രവർത്തനങ്ങൾ* സംസ്ഥാന ദേശീയതല സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ 1+2 (b) കമ്പ്യൂട്ടർസാക്ഷരത (ആറ് മാസത്തിൽ കുറയാത്ത കോഴ്സ്)	3 2
5	(a) മതബോധന സർട്ടിഫിക്കറ്റ് (b) മതബോധന അദ്ധ്യാപനം (c) വിവിധ ശുശ്രൂഷാ ഭാരവാഹിത്തം (2 വർഷത്തിൽ കുറയാത്ത കാലയളവ്)	2 1 2
6	എഴുത്തുപരീക്ഷ	10
7	ഇൻറർവ്യൂവിലെ വിഷയ മികവും വ്യക്തിത്വ മികവും	20
8	അദ്ധ്യാപന പ്രായോഗിക ടെസ്റ്റ്	10
	ആകെ	100

10.7. ഇപ്പോൾ നിലവിലുള്ള സീനിയോരിറ്റി ലിസ്റ്റ് പുനഃക്രമീകരിക്കുന്നതും X.6-ൽ പറയുന്ന മാനദണ്ഡപ്രകാരം പുതിയ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതുമാണ്. X.6-ൽ പറയുന്ന മനദണ്ഡ പ്രകാരം ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതും നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നതും 2010 മുതലായിരിക്കും.

10.8. കോർപ്പറേറ്റ് മാനേജ്മെൻറിലുൾപ്പെടുന്ന സ്കൂളുകളിലെ നിയമനകാര്യത്തിൽ രൂപതാ ക്ലെയ്മിനും ഇടവക ക്ലെയ്മിനും ഈ നയരേഖയിലെ X.6- ൽ പറയുന്ന മെറിറ്റടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഒരേപോലെ ബാധകമായിരിക്കും.

10.9. ഇടവക മാനേജ്മെൻറുകൾക്കായി അതിരൂപത നിർദ്ദേശിക്കുന്ന നയങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുന്ന ഇടവകകളിലെ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുൾപ്പെടെ യോഗ്യതയുള്ള എല്ലാവർക്കും അപേക്ഷിക്കാവുന്നതാണ്. എന്നാൽ, ഇടവക മാനേജ്മെൻറ് സ്കൂളുകളുള്ള ഇടവകകളിലെ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ കാര്യത്തിൽ, എൽ.പി. സ്കൂളുകളുള്ള ഇടവകകളിലെ ടി.ടി.സി. ക്കാർക്കും യു.പി., ഹൈസ്ക്കൂൾ സ്കൂളുകളുള്ള ഇടവകകളിലെ ബി.എഡ്.കാർക്കും അപേക്ഷിക്കുവാൻ അർഹത ഉണ്ടാകുന്നതല്ല.

10.10. അതിരൂപതയിലെ ദളിത് വിഭാഗങ്ങൾക്ക് മുൻഗണന ലഭിക്കത്തക്ക വിധത്തിൽ ദളിതർ, അതിരൂപതാ ഇതര കത്തോലിക്കർ, അക്രൈസ്തവ വിഭാഗങ്ങൾ തുടങ്ങിയവരിൽ ഏററവും പ്രാഗല്ഭ്യം തെളിയിക്കുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ നിന്നും അതിരൂപതാ ഉദ്യോഗാർത്ഥി ലിസ്റ്റിൻെറ അഞ്ച് ശതമാനം വരുന്ന ഒരു പ്രത്യേക ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതാണ്. അതിരൂപതാ ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും ഓരോ 20 നിയമനങ്ങളിൽ ഒന്ന് എന്ന അനുപാ തത്തിൽ പ്രസ്തുത ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും നിയമനം നടത്തുന്നതാണ്.

XI. ഭൗതിക സാഹചര്യങ്ങളും പശ്ചാത്തല സൗകര്യങ്ങളും

11.1. വിദ്യാഭ്യാസം കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമവും ഫലപ്രദവുമാക്കാൻ പുതിയ സാങ്കേതിക വിദ്യകളായ കമ്പ്യൂട്ടർ, ഇന്റർനെറ്റ്, എൽ.സി.ഡി. പ്രൊജക്ടർ, തുടങ്ങിയ സൗകര്യങ്ങൾ സാദ്ധ്യമായ സ്ക്കൂളുകളിലെല്ലാം ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.

11.2. വിദ്യാലയ പശ്ചാത്തല സംവിധാനങ്ങൾ മികവുറ്റതാക്കണമെന്ന ആവശ്യത്തോട് ക്രിയാത്മകമായും സത്വരമായും പ്രതികരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ആലോചനകൾക്കും പരിശ്രമങ്ങൾക്കും ഇന്ന് വളരെ പ്രസക്തിയുണ്ട്. ഇതിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ, കൂടുതൽ ഈടുറ്റതും കാര്യക്ഷമവുമായ പശ്ചാത്തല സംവിധാനങ്ങൾ ആവിഷ്കരിക്കുവാനുള്ള ശ്രമങ്ങളുണ്ടാവണം. താത്കാലിക സംവിധാനങ്ങൾക്ക് പകരം ദീർഘകാല ആസൂത്രണ പദ്ധതികളുടെ ഭാഗമായ നിർമ്മാണ ഇടപെടലുകളാണ് അഭികാമ്യം.

11.3. അതിരൂപതയിലെ നിലവിലുള്ള അദ്ധ്യാപകർ, ഇതര ഉദ്യോഗസ്ഥർ, വിദേശങ്ങളിൽ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നവർ, മറ്റ് വരുമാനശ്രോതസുകളുള്ളവർ തുടങ്ങിയവരിൽ നിന്നും സംഭാവനകൾ സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ട് വിദ്യാലയ വികസനത്തിനും ഉന്നതവിദ്യാഭ്യാസ സ്കോളർഷിപ്പുകൾക്കുമായി ഒരു വിദ്യാഭ്യാസ ഫണ്ട് രുപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

XII. മോണിറ്ററിംഗ് സെൽ

12.1. പ്രവേശനത്തിന്റെ മേൽനോട്ടത്തിനും പരാതികളുടെ പരിഹാരത്തിനുമായി ഒരു മോണിറ്ററിംഗ് സമിതി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ് (KCBC Guidelines, Ibid.). സ്കൂളുകളിലെ നിലവാരം ഉയർത്തുക, പ്രവേശനത്തിലും നിയമനങ്ങളിലുമുള്ള അപാകതകൾ ഇല്ലാതാക്കുക, പരാതികൾക്ക് പരിഹാരം കാണുക, വിദ്യാലയ വികസനത്തിനായി തയ്യാറാക്കുന്ന പദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കുന്നുണ്ടോയെന്ന് പരിശോധിക്കുക, വിദ്യാലയങ്ങ ളിലെ വരവ് ചെലവ് കണക്കുകൾ സുതാര്യമായി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പ്വരുത്തുക എന്നിവ ഈ മോണിറ്ററിംഗ് സെല്ലിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തമായിരിക്കും. ബോർഡ് ഓഫ് എഡ്യൂക്കേഷൻ, ഇടവക/സന്യസ്ഥ സ്കൂൾ മാനേജ്മെന്റുകൾ എന്നിവകളിൽ നിന്നും രൂപതാദ്ധ്യക്ഷൻ ചുമതലപ്പെടുത്തുന്ന പ്രതിനിധികൾ, രണ്ട് വിദഗ്ദ്ധർ എന്നിവർ അടങ്ങുന്നതായിരിക്കും ഈ മോണിറ്ററിംഗ് സെല്ല്. കോർപ്പറേറ്റ് മാനേജ്മെന്റ്, ഇടവക മാനേജ്മെന്റ്, സന്യസ്ഥ മാനേജ്മെന്റ് എന്നിവയിലെ എല്ലാ വിദ്യാലയങ്ങളും ഈ മോണിറ്ററിംഗ് സെല്ലിന്റെ പ്രവർത്തന പരിധിയിൽ ഉൾപ്പെടുന്നതാണ്.

XIII. ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസം

13.1. സെൻറർ ഓഫ് എക്സലൻസിന്റെ വ്യാപനത്തിന് സാദ്ധ്യതയുള്ള ഫെറോനകളിൽ അതിന് തുടക്കമിടുകയും പ്ലസ് ടു സ്കൂളുകൾ ഇല്ലാത്ത പഞ്ചായത്തുകളിൽ പുതിയ പ്ലസ് ടു സ്ക്കൂളുകളോ ഓപ്പൺ സ്ക്കൂളുകളോ ആരംഭിക്കുകയും ടൂറിസം അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ, ഹോട്ടൽ മാനേജ്മെന്റ്, ഹോസ്പിറ്റൽ മാനേജ്മെന്റ് തുടങ്ങിയ ആധുനിക തൊഴിലവസര വിഷയങ്ങളിൽ പ്രൊഫഷണൽ കോഴ്സുകൾ തുടങ്ങുകയും, എൻട്രൻസ് കോച്ചിംഗ്, സിവിൽ സർവ്വീസ് കോച്ചിംഗ് എന്നിവകൾക്കായി സംവിധാനങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തിയും ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ വായ്പകൾ, ഗ്രാൻറ്, സ്കോളർഷിപ്പ്, സ്പോൺസറിംഗ് എന്നിവകൾ ഉറപ്പ് വരുത്തിയും ഉന്നതവിദ്യാഭ്യാസം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കും.

13.2. ലത്തീൻ സമുദായത്തിന്റെ സാമൂഹ്യമായ പിന്നോക്കാവസ്ഥയുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ മരിയൻ എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജ്, സെൻറ് ജേക്കബ്ബ് ബി. എഡ് കോളേജ്, തീരജ്യോതി ടീച്ചർ ട്രെയിനിംഗ് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് (റ്റി.റ്റി.ഐ.), ലിറ്റിൽ ഫ്ളവർ നേഴ്സിംഗ് സ്കൂൾ, വിശ്വപ്രകാശ് സെൻട്രൽ സ്കൂൾ തുടങ്ങിയ സ്വാശ്രയ സംരംഭങ്ങൾ സമുദായത്തിനും അതിരൂപതയ്ക്കും സ്വയം പര്യാപ്തത കൈവരിക്കുന്നതിൽ വലിയ പങ്ക് വഹിക്കാനാകും. ഒപ്പം, ന്യായമായ ഫീസ് ഈടാക്കുകയും എന്നാൽ, ഉന്നത മികവ് പുലർത്തുകയും ചെയ്യുന്ന അനുകരണീയ മാതൃകാ സ്ഥാപനങ്ങളാക്കി സാമൂഹ്യനന്മയ്ക്കായി നിലനിർത്താനാകും.

13.3. ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ മികവും കാര്യക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് ബോർഡ് ഓഫ്

എഡ്യൂക്കേഷൻെറ മേൽ നോട്ടത്തിൽ ഒരു പ്രത്യേക സമിതി രൂപീകരിക്കുന്നതാണ്. ഇത് ഹയർ ആൻറ് ടെക്നിക്കൽ എഡ്യൂക്കേഷൻ കമ്മീഷൻ എന്ന് അറിയപ്പെടും. അതിരൂപത വിദ്യാഭ്യാസ ബോർഡിൽ നിന്നും രണ്ട് അംഗങ്ങൾ, പുറമേ നിന്നുള്ള മൂന്ന് വിദഗ്ദ്ധർ, ഒരോ സ്ഥാപനത്തിൻെറയും മാനേജർ എന്നിവർ ഉൾപ്പെട്ടതായിരിക്കും ഈ കമ്മീഷൻ.

13.4 ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ കാര്യക്ഷമമായ നടത്തിപ്പ് ഉറപ്പ് വരുത്തുവാനായി വിദ്യാഭ്യാസ വിദഗ്ദ്ധരെ ഉൾപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് ഒരു മാനേജ്മെന്റ് കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

XIV. ഗവേഷണ പരിശീലന വിഭാഗം

14.1. വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്തെ, പ്രത്യേകിച്ച് ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്തെ പ്രശ്നങ്ങൾ ഫലപ്രദമായി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനും പ്രവർത്തനമികവ് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും ഗവേഷണ പരീശലനവിഭാഗം രൂപപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്. ഈ രംഗത്ത് മികവ് തെളിയിച്ചവരുടെ സേവനങ്ങൾ ഉറപ്പുവരുത്തുകയും വേണം.

14.2. വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്തെ ദേശീയ അന്തർദേശീയ സാദ്ധ്യതകൾ സംബന്ധിച്ച ഉചിതമായ ഇടപെടലുകൾ സമയാസ മയങ്ങളിൽ ഉറപ്പുവരുത്തുവാനും സ്കോളർഷിപ്പ് സാദ്ധ്യതകൾ കണ്ടെത്തുവാനും, വിദ്യാർത്ഥികൾക്കും അദ്ധ്യാപകർക്കും പ്രോജക്ടുകൾ ചെയ്യുവാനുള്ള വിദഗ്ദ്ധ സഹായങ്ങൾ നൽകുവാനും ഗവേഷണ പരീശലനവിഭാഗത്തിന് കഴിയും.

XV. അതിരൂപതയിലെ സന്യാസ സഭാ സ്ഥാപനങ്ങൾ

15.1. രൂപതാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെന്നതുപോലെ സന്യാസ മേൽനോട്ട സ്ഥാപനങ്ങളിലും നിയമനത്തിനായുള്ള സംഭാവനകൾ ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ്. ഇപ്പോൾത്തന്നെ ഇത്തരം പല സ്ഥാപനങ്ങളിലും സംഭാവനകൾ വാങ്ങുന്നില്ലെന്നത് പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധേയമാണ്.

15.2. സന്യാസ മേൽനോട്ട സ്ഥാപനങ്ങളിലും വിദ്യാർത്ഥി പ്രവേശനത്തിലും അദ്ധ്യാപക നിയമനങ്ങളിലും സുതാര്യമായ റാങ്ക് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കേണ്ടതും പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തേണ്ടതുമാണ്. സന്യാസ സമൂഹങ്ങൾ നടത്തുന്ന എയ്ഡഡ് സ്ഥാപനങ്ങളിൽ സർക്കാർ നിബന്ധനകൾക്ക് അനുസൃതമായ നിയമനങ്ങളിൽ കമ്മ്യൂണിറ്റി പ്രാതിനിധ്യം കൃത്യമായി പാലിക്കുകയും ഇതര നിയമനങ്ങളിൽ അതിരൂപതാ അംഗങ്ങൾക്ക് അർഹമായ പ്രാതിനിദ്ധ്യം ലഭിക്കത്തക്ക മാനദണ്ഡം തയ്യാറാക്കി അംഗീകാരം വാങ്ങേണ്ടതുമാണ്.

15.3. നിയമനപ്രക്രിയയിൽ യോഗ്യരായവരെ കണ്ടെത്തുന്നതിന് രൂപതാ ഒഴിവുകളിൽ പാലിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ, അതായത് X. 6-ൽ പരാമർശിക്കുന്ന മാനദണഡങ്ങൾ പാലിക്കേണ്ടതാണ്.

15.4. നിയമനപ്രക്രിയകൾ പ്രൊവിൻഷ്യൽ തലത്തിൽ നടത്തുന്ന സന്യാസ സമൂഹങ്ങൾ ഈ നയരേഖയുടെ അന്തസത്ത അതിൽ ഉൾച്ചേർക്കുവാൻ താത്പര്യപ്പെടുന്നു.

15.5. രൂപതയിലെ സന്യാസ സമൂഹങ്ങൾ രൂപതയുടെ അംഗീകാരത്തോടെ മാത്രമേ പുതിയ സ്ഥാപനങ്ങൾ ആരംഭിക്കാവൂ. സമാനമായ സ്ഥാപനം ഇപ്പോൾതന്നെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സ്ഥലങ്ങളിൽ പുതിയവ പാടില്ല. (KCBC Guidelines).

15.6. സമ്പന്ന കുടുംബ പശ്ചാത്തലത്തിൽ നിന്നും വരുന്ന കുട്ടിക്കൾക്കായി പ്രവർത്തിച്ചുവന്ന ഹോസ്റ്റൽ/ബോർഡിംഗ് സംവിധാനങ്ങൾ ഇന്ന് പല സന്യാസ സമൂഹങ്ങളും നിർത്തൽ ചെയ്ത് വരികയാണ്. ആ സ്ഥാനത്ത് ഗ്രാമതലങ്ങളിൽ നിന്നും വരുന്ന ദരിദ്ര പശ്ചാത്തലത്തിലെ കുട്ടികൾക്കായി ഹോസ്റ്റൽ/ബോർഡിംഗ് സംവിധാനങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്താവുന്നതാണ് (CBCI direction: The Final Statement 27th GB Bangalore February 8-15, 2006).

15.7. സന്യാസ സമൂഹങ്ങൾ നടത്തുന്ന വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ അദ്ധ്യാപകർക്കും മറ്റും മികവിനും മൂല്യബോധത്തിനും അദ്ധ്യാത്മിക വളർച്ചക്കും ആവശ്യമായ പരിശീലനവും പ്രോത്സാഹനവും നൽകുന്ന കാര്യത്തിൽ പാരസ്പര്യത്തിൻെറ അന്തസത്ത ഉൾക്കൊണ്ട്കൊണ്ട് രൂപതാ സംവിധാനങ്ങൾ പ്രത്യേക പരിഗണന നൽകേണ്ടതാണ്.

15.8 സന്യസ്തസമൂഹങ്ങൾ നടത്തുന്ന ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ കാര്യക്ഷമമായ നടത്തിപ്പ് ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നതിനായി അതിരൂപതാ പ്രതിനിധികളും വിദഗ്ദ്ധരും ഉൾപ്പെടെയുള്ള മാനേജ്മെന്റ് കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

XVI. ഇടവക മാനേജ്മെൻറ്

16.1. അദ്ധ്യാപക നിയമനം

അദ്ധ്യാപക നിയമനത്തിന് 2010 മുതൽ ഓരോ ഇടവകയ്ക്കായും നിശ്ചിത കാലയളവിലേക്കായി സ്ഥായിയായ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി പ്രസിദ്ധീകരിക്കേണ്ടതാണ്. നിയമനലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന് അതിരൂപത ഈ നയരേഖയിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള മികവിൻെറ മാനദണ്ഡമനുസരിച്ച് ഇടവക മാനേജ്മെൻറുകൾക്ക് റാങ്ക് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി രൂപതാ അംഗീകാരം വാങ്ങേണ്ടതാണ്. (ഇടവക മാനേജ്മെൻറ് അദ്ധ്യാപക-അനദ്ധ്യാപക നിയമന മാർഗ്ഗരേഖ അനുബന്ധം II- കാണുക).

16.2. അനദ്ധ്യാപകരുടെ നിയമനം

അനദ്ധ്യാപകരുടെ ഒഴിവിലേക്ക് നിയമനം നടത്തുന്നതിന് ഇടവക കൗൺസിൽ മാനദണ്ഡം നിശ്ചയിച്ച് രൂപതാംഗീകാരം നേടുകയും അതിൻപ്രകാരം അപേക്ഷ സ്വീകരിച്ച് നിയമനം നടത്തേണ്ടതുമാണ്.

16.3. സ്കൂളുകളുടെ പഠനസംവിധാനം

പഠനസംവിധാനങ്ങളും ഭൗതിക സാഹചര്യങ്ങളും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനാവശ്യമായ ധനശേഖരണത്തിന് വ്യക്തമായ മാനദണ്ഡം നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്.

16.4. ഇടവക മാനേജ്മെൻറ് നടത്തുന്ന വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ അദ്ധ്യാപകർക്കും മറ്റും മികവിനും മൂല്യബോധന ത്തിനും അദ്ധ്യാത്മിക വളർച്ചയ്ക്കും ആവശ്യമായ പരിശീലനവും പ്രോത്സാഹനവും നൽകുന്ന കാര്യത്തിൽ പാരസ്പര്യത്തിൻെറ അന്തസത്ത ഉൾക്കൊണ്ടുകൊണ്ട് രൂപതാ സംവിധാനങ്ങൾ പ്രത്യേക പരിഗണന നൽകേണ്ടതാണ്.

XVII ഉപസംഹാരം

17.1. വിദ്യാഭ്യാസത്തിൻെറ സ്വാഭാവിക സവിശേഷത തന്നെ, അത് ഒരു പരിവർത്തനോന്മുഖ പ്രക്രിയ എന്നതാണ്. അതായത്, വ്യക്തികളുടെ മാനവികതലങ്ങളിലെ മാറ്റങ്ങളും അതുവഴി, സമൂഹത്തിൻെറയും അവയുടെ ഘടനയുടെയും ഗുണകരമായ പരിവർത്തനം. ഈ പരിവർത്തനപ്രക്രിയ എന്നത്, ആത്മീയവും മാനവികവും വിമോചനപരവുമായ പ്രവൃത്തികളാണ്. ഇത് വിദ്യാഭ്യാസത്തിൻെറ അടിസ്ഥാനദൗത്യവുമാണ്. (All India Catholic Education Policy, 2007, CBCI, 2.2, p.23).

17.2. സ്വതന്ത്ര വ്യക്തികളെന്ന നിലയിൽ വികാസം പ്രാപിക്കുന്നതിന് തടസ്സം നിൽക്കുന്ന സാമൂഹ്യ രൂപീകരണ സംവിധാനങ്ങളിൽനിന്നും (അതായത്, ജാതി, വർഗ്ഗം, തുടങ്ങി മറ്റ് സാംസ്കാരിക സംബന്ധ മുൻവിധികൾ) വിദ്യാഭ്യാസം വ്യക്തികളെ സ്വതന്ത്രരാക്കുന്നു. (Ibid. 2.3.2, p.23). 'ആർക്കെതിരേയും ഉള്ള ജാതീയമായ വിവേചനം എന്നത് ദൈവത്തിനും മാനവികതയ്ക്കും എതിരേയുള്ള പാപ'മെന്ന് സി.ബി.സി.ഐ. ഉത്ബോധിപ്പിക്കുന്നു (CBCI, 1998, 4.2).

17.3. ഈ പ്രബോധനത്തിൻെറ അന്തസ്സത്ത ഉൾക്കൊണ്ടുകൊണ്ട്, 'സമുദായ ശാക്തീകരണത്തിൻെറ മർമ്മം വിദ്യാഭ്യാസ പുരോഗതിയാണ്' എന്ന് കെ.ആർ.എൽ.സി.സി.യും നമ്മെ ഓർമ്മിപ്പിക്കുന്നു. (KRLCC Feb.7). നേരായ വിദ്യാഭ്യാസം, സമുദായത്തെ വർഗ്ഗീയതയുടെ ഇരുട്ടറയിൽ വീഴാതെ വിശ്വസാഹോദര്യത്തിൻെറ വിശാലതയിലേക്ക് ആനയിക്കും.

17.4. ഗുണമേന്മയുള്ളതും മൂല്യാധിഷ്ഠിതവും വൈവിദ്ധ്യമാർന്നതുമായ വിദ്യാഭ്യാസം ഉറപ്പുവരുത്തുകവഴി കാലികമായ വെല്ലുവിളികളെ സഭാദർശനങ്ങളുടെയും സമുദായ ശാക്തീകരണത്തിൻെറയും സാമൂഹ്യ പുരോഗതിയുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഏറ്റെടുക്കുവാൻ പ്രാപ്തമായ ഒരു പുതുതലമുറയെ നമുക്ക് വളർത്തിയെടുക്കാം.

അനുബന്ധം I

അദ്ധ്യാപക-അനദ്ധ്യാപക നിയമന മാർഗ്ഗരേഖ

1. ഇടവക അംഗത്വം ചുവടെ സൂചിപ്പിക്കും വിധം നിർവ്വചിക്കാവുന്നതാണ്:

(i) ഇടവക എന്നാൽ, സബ്ബ് സ്റ്റേഷൻ ഉണ്ടെങ്കിൽ അതുകൂടി ഉൾപ്പെട്ടതായിരിക്കും;

(ii) ജ്ഞാനസ്നാനത്തിലൂടെ പുതിയതായി ഇടവകാംഗം ആകുന്നവർ ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടാൻ മൂന്നുവർഷം കാത്തിരിക്കണം;

(iii). ഇടവകയിൽ പുതിയതായി അംഗത്വം സ്വീകരിക്കുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥി പ്രസ്തുത ഇടവകയിൽ നിയമനാവകാശം ലഭിക്കുന്നതിന് ഇടവക അംഗത്വം ലഭിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ രണ്ട് വർഷം പൂർത്തീകരിക്കണം;

(iv). ഒരു കുടുംബത്തിൽ നിന്ന് ഒരേ സമയത്ത് ഒരാൾക്ക് മാത്രമേ ജോലിക്ക് അർഹതയുള്ളു. (അച്ചനും അമ്മയും അവിവാഹിതരായ മക്കളും അടങ്ങുന്നതാണ് ഒരു കുടുംബം). ഒരേ കുടുംബത്തിൽ നിന്നുമുള്ള രണ്ടാമത്തെ ആൾക്ക് അഞ്ചുവർഷത്തിന് ശേഷമായിരിക്കും പരിഗണന നൽകുന്നത്;

(v). ഒരാൾക്ക് രണ്ട് ഇടവകകളുടെ പേരിൽ ഒരേ സമയം അപേക്ഷിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല. അങ്ങനെ അപേക്ഷിക്കുന്നവരും തെറ്റായ വിവരങ്ങൾ നൽകുന്നവരും അയോഗ്യരായി പരിഗണിക്കപ്പെടും.

2. ഇടവകയിൽ കോൺവെൻറ് ഉണ്ടെങ്കിൽ അവരുമായുള്ള കരാർ പ്രകാരം അവർക്ക് അർഹതയുള്ള നിയമനം പ്രസ്തുത കോൺവെൻറിലെ കന്യാസ്ത്രീകളിൽ നിന്നും നടത്താവുന്നതാണ്.
3. ഏതെങ്കിലും സന്യാസ സമൂഹം തങ്ങൾക്ക് എയ്ഡഡ്, അൺ എയ്ഡഡ് ഇല്ലാത്ത ഇടവകയിൽ അത്തരം വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ തുടങ്ങുമ്പോൾ ഇടവക വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനത്തിലെ ആ ഇടവകയിലെ സന്യാസ അംഗങ്ങളുടെ നിയമനാവകാശം പുനഃക്രമീകരിക്കേണ്ടതാണ്.
4. എൽ.പി.സ്കൂളിൽ ബി. എഡ്.കാരെ നിയമിക്കുവാൻ പാടില്ല എന്ന സർക്കാർ ഉത്തരവിൻെറ വെളിച്ചത്തിൽ പ്രൈമറി, അപ്പർ പ്രൈമറി, ഹൈസ്കൂൾ വിഭാഗങ്ങളിലായി രൂപതയ്ക്കാകമാനം ബാധകമായ രണ്ട് പൊതുവായ ലിസ്റ്റുകൾ ഉണ്ടായിരിക്കും. ആദ്യത്തേത്, റ്റി.റ്റി.സി. ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടേതും, രണ്ടാമത്തേത്, മറ്റ് അദ്ധ്യാപക ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടേതും.
5. പ്രസ്തുത ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും 1:1 എന്ന ക്രമത്തിൽ ആദ്യ നിയമനം ഇടവകയ്ക്കും രണ്ടാമത്തേത് രൂപതയ്ക്കും ആയിരിക്കും.
6. പ്രൈമറി സ്കൂളുകളിൽ ഉണ്ടാകുന്ന അറബി ഒഴിച്ചുള്ള ഒഴിവുകളിൽ റ്റി.റ്റി.സി. യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ലിസ്റ്റിൽ നിന്നുമായിരിക്കും നിയമനം നടത്തുന്നത്.
7. അപ്പർ പ്രൈമറിയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ഭാഷാ അദ്ധ്യാപകർ, സ്പെഷ്യൽ ടീച്ചർ, ഒഴികെയുള്ള ഒഴിവുകളിലേക്ക് ബി.എഡ്., ടി.ടി.സി. യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ നിന്നും സീനിയോരിറ്റി പ്രകാരം നിയമനം നൽകുന്നതാണ്.
8. ഹൈസ്ക്കൂളിൽ ഒഴിവ് ഉണ്ടാവുകയും പ്രസ്തുത ഒഴിവ് പ്രൈമറി/ അപ്പർ പ്രൈമറി അദ്ധ്യാപകരിൽ നിന്നും പ്രൊമോഷൻ നൽകേണ്ട സാഹചര്യത്തിൽ, ഏത് സ്കൂളിലാണോ ഒഴിവ് ഉണ്ടാകുന്നത്, അവിടത്തെ ഇടവകയ്ക്കാ യിരിക്കും നിയമനാവകാശം. ഇത് പ്രൈമറി സെക്ഷനിൽ നിന്നാണെങ്കിൽ ടി.ടി.സി ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും, യു.പി. സെക്ഷനിലാണെങ്കിൽ രൂപതയിലെ രണ്ട് ലിസ്റ്റുകളിൽ സീനിയോരിറ്റി അടിസ്ഥാനത്തിലും നിയമിക്കപ്പെടുന്നതാണ്.
9. ഒരു സ്കൂളിൽ ഒന്നിൽ കൂടുതൽ ഒഴിവുകൾ വ്യത്യസ്ഥ സമയങ്ങളിൽ ഉണ്ടാകുന്നയവസരത്തിൽ ഏത് വിഭാഗത്തിലാണോ ആദ്യം ഒഴിവുണ്ടായത് ആ ക്രമമനുസരിച്ചാവും അതാത് ഒഴിവുകൾ നികത്തപ്പെടുന്നത്. അതായത്, ഹൈസ്കൂൾ വിഭാഗത്തിലാണ് ഒഴിവെങ്കിൽ, മുകളിൽ (10-ാം വകുപ്പ്) പറയും പ്രകാരമാവും നിയമനം നടത്തുക. യു.പി. വിഭാഗത്തിലാണ് ഒഴിവെങ്കിൽ 9-ാം ഭാഗത്ത് സൂചിപ്പിക്കും പ്രകാരവും പ്രൈമറി വിഭാഗത്തിലെങ്കിൽ ടി.ടി.സി. ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും നിയമനം നടത്തും. ഇങ്ങനെ ഒന്നിൽ കൂടുതൽ ഒഴിവുകൾ വരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ 1:1 അനുപാതപ്രകാരം ഇടവകാവകാശം ഇടവകയിൽ ആർക്കെന്നത് രണ്ട് ലിസ്റ്റിൽ സീനിയോരിറ്റി ആർക്ക് എന്നത് അടിസ്ഥാനമാക്കി ആയിരിക്കും നിയമനം നടത്തുക.
10. കെ.ഇ.ആർ. നിബന്ധനകൾ പാലിക്കുവാൻ നാം ബാദ്ധ്യസ്ഥരാണ്.
11. ഇടവകയുടെ അവകാശം എന്നത്പോലെ ഡിവിഷൻ ഫാളും 1:1 എന്ന അനുപാതത്തിൽ ഇടവകയും രൂപതയും വഹിയ്ക്കേണ്ടതാണ്.
12. ഇടവക വീതത്തിന് അന്നേരം അർഹരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളില്ലെങ്കിൽ രൂപതാ ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും

നിയമിക്കുകയും, എന്നാൽ, ഇടവകയിൽ അർഹരായവർ റാങ്ക് ലിസ്റ്റിൽ വരുന്ന മുറയ്ക്ക് രൂപതാ വിഹിതത്തിൽ നിന്നും നൽകുകയും ചെയ്യുന്നതാണ്.

13. അവധി എടുക്കുന്നതുമൂലം ഉണ്ടാകുന്ന ഒഴിവുകൾ ഇടവകയ്ക്ക് അവകാശപ്പെട്ടതല്ല. അതിന്മേലുള്ള നിയമനം രൂപതയുടെ വിവേചനാധികാര പരിധിയിൽ മാത്രം വരുന്നതാണ്.

14. സ്പെഷ്യൽ അദ്ധ്യാപകർ, ഭാഷാദ്ധ്യാപകർ എന്നിവയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ഒഴിവിൽ ഇടവക-രൂപത അനുപാതപ്രകാരമുള്ള ഇടവകാവകാശത്തിന്മേൽ പ്രസ്തുത തസ്തികയിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ അവർക്ക് മുൻഗണന കൊടുക്കുന്നതാണ്. ഇത്, കോർപ്പറേറ്റ് മാനേജ്മെൻറിലെ അതത് കാലഘട്ടത്തിലെ ആവശ്യാനസരണം മാത്രമായിരിക്കും.
അദ്ധ്യാപകേതര തസ്തികകളിലേക്കുള്ള നിയമനാവകാശം അതാത് ഇടവകകൾക്കായിരിക്കും.

15. നമ്മുടെ വിദ്യാഭ്യാസ നിലവാരം ഉയർത്തുക എന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ ചില പ്രത്യേക സാഹചര്യങ്ങളിൽ വൈദികർ, കന്യാസ്ത്രീകൾ എന്നിവരെ (രൂപതാ വിഹിതത്തിൽ നിന്നും) നിയമിക്കുവാനുള്ള വിവേചനാധികാരം രൂപതാദ്ധ്യക്ഷന് ഉണ്ടായിരിക്കും.

16. കന്യാസ്ത്രീകൾ വിരമിക്കുന്നതുമുലം ഉണ്ടാകുന്ന ഒഴിവുകളിലേക്കുള്ള നിയമനം അവർ പ്രതിനിധാനം ചെയ്യുന്ന സന്യാസ സമൂഹത്തിൽ നിന്നുമായിരിക്കും.

17. ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും ലഭിക്കേണ്ട നിയമനം ഒരിക്കൽ സ്വയം വേണ്ടന്ന് വയ്ക്കുന്നവരുടെയും നിയമനവയസ്സ് കഴിയുന്നവരുടെയും പേരുകൾ സ്വാഭാവികമായും ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും നീക്കം ചെയ്യുന്നതാണ്.

അനുബന്ധം II

ഇടവക മാനേജ്മെൻറ് അദ്ധ്യാപക അനദ്ധ്യാപക നിയമന മാർഗ്ഗ രേഖ

ഇതിനായി ഇടവക ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ നിന്നും നിശ്ചിത ഫോറത്തിൽ അപേക്ഷ സ്വീകരിച്ച് ചുവടെ സൂചിപ്പിക്കുംവിധം സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിച്ച് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കേണ്ടതാണ്.

1. ഇടവക അംഗത്വം ചുവടെ സൂചിപ്പിക്കും വിധം നിർവ്വചിക്കാവുന്നതാണ്:
(i). ഇടവക എന്നാൽ, സബ്ബ് സ്റ്റേഷൻ ഉണ്ടെങ്കിൽ അതുകൂടി ഉൾപ്പെട്ടതായിരിക്കും
(ii) ജ്ഞാനസ്നാനത്തിലൂടെ പുതിയതായി ഇടവകാംഗം ആകുന്നവർ ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടാൻ മൂന്നുവർഷം കാത്തിരിക്കണം.
(iii) ഇടവകയിൽ പുതിയതായി അംഗത്വം സ്വീകരിക്കുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥി പ്രസ്തുത ഇടവകയിൽ നിയമനാവകാശം ലഭിക്കുന്നതിന് ഇടവക അംഗത്വം ലഭിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ രണ്ട് വർഷം പൂർത്തീകരിക്കണം.
(iv) ഒരു കുടുംബത്തിൽ നിന്ന് ഒരേ സമയത്ത് ഒരാൾക്ക് മാത്രമേ ജോലിക്ക് അർഹതയുള്ളു. (അച്ചനും അമ്മയും അവിവാ ഹിതരായ മക്കളും അടങ്ങുന്നതാണ് ഒരു കുടുംബം). ഒരേ കുടുംബത്തിൽ നിന്നുമുള്ള രണ്ടാമത്തെ ആൾക്ക് അഞ്ചു വർഷത്തിന് ശേഷമായിരിക്കും പരിഗണനനൽകുന്നത്.

1. ഒരാൾക്ക് രണ്ട് ഇടവകകളുടെ പേരിൽ ഒരേ സമയം അപേക്ഷിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല. അങ്ങനെ അപേക്ഷിക്കുന്നവരും തെറ്റായ വിവരങ്ങൾ നൽകുന്നവരും അയോഗ്യരായി പരിഗണിക്കപ്പെടും.
2. ഇടവകയിൽ കോൺവെൻറ് ഉണ്ടെങ്കിൽ അവരുമായുള്ള കരാർ പ്രകാരം അവർക്ക് അർഹതയുള്ള നിയമനം പ്രസ്തുത കോൺവെൻറിലെ കന്യാസ്ത്രീകളിൽ നിന്നും നടത്താവുന്നതാണ്.
3. ഏതെങ്കിലും സന്യാസ സമൂഹം തങ്ങൾക്ക് എയ്ഡഡ്, അൺ എയ്ഡഡ് ഇല്ലാത്ത ഇടവകയിൽ അത്തരം വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ തുടങ്ങുമ്പോൾ ഇടവക വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനത്തിലെ ആ ഇടവകയിലെ സന്യാസ അംഗങ്ങളുടെ നിയമന അവകാശം പുനഃക്രമീകരിക്കേണ്ടതാണ്.
4. ഇടവകയിലുള്ള സ്കൂളിൽ ഒഴിവ് ഉണ്ടാവുകയും എന്നാൽ, ഇടവക ലിസ്റ്റിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഇല്ലാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ പ്രസ്തുത ഒഴിവ് ഫെറോനയിലെ മറ്റ് ഇടവകകളിലെ നിയമനലിസ്റ്റിലെ സീനിയോറിറ്റി പ്രകാരം നികത്തപ്പെടേണ്ടതാണ്.
5. പ്രഥമ അദ്ധ്യാപകരുടെ നിയമനത്തിന് താഴെ പറയുന്ന അംഗങ്ങളെ ഉൾപ്പെടുത്തി ഒരു നിയമനകമ്മിറ്റി

രൂപീകരിക്കുകയും ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ നിന്നും അപേക്ഷ സ്വീകരിച്ച് നിയമന കമ്മിറ്റി ഇൻറർവ്യു നടത്തി നിയമനം നടത്തേണ്ടതുമാണ്.

അംഗങ്ങൾ: മാനേജർ (കൺവീനർ), ഇടവക പ്രതിനിധി, രൂപതാ പ്രതിനിധി, വിദ്യാഭ്യാസ വിദഗ്ദ്ധൻ

6. താൽകാലിക ഇടവക ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി ഇടവകയിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും അതിന്മേലുള്ള പരാതികൾ ഇടവക മാനേജർ രണ്ടാഴ്ചയ്ക്കകം സ്വീകരിച്ച് പരാതികൾ പരിഗണിച്ചശേഷം ഇടവകയിൽ വീണ്ടും പ്രസിദ്ധീകരിക്കേണ്ടതാണ്. തുടർന്നും പരാതിയുണ്ടെങ്കിൽ അവ രൂപതാദ്ധ്യക്ഷൻെറ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്. രൂപതാ സംവിധാനംവഴി പ്രസ്തുത പരാതികളിൽ ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ രൂപതാ അദ്ധ്യക്ഷൻ തീർപ്പ് കൽപ്പിക്കുന്നതുമാണ്. അതിൻപ്രകാരമുള്ള ലിസ്റ്റിൽ നിന്നുമാണ് നിയമനം നടത്തേണ്ടത്.

അവലംബം

(i) സി.ബി.സി.ഐ രേഖ, Bangalore 27th GB, 8-15, 2006

(ii) All India Catholic Education Policy 2007, CBCI Commission for Education and Culture

(iii) Guidelines of the KCBC for Self-financing Educational Institutions

(iv) KRLCC 9th General Body, Feb 9-11, 2007

(v) No.8d/Edu/2002/216 dt 14/05/2002 ബിഷപ്സ് ഹൗസ് സർക്കുലർ

(vi) തിരുവനന്തപുരം രൂപതാതല വിലയിരുത്തൽ, 30 ഒക്ടോബർ 1997. വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷ പ്രസക്ത ഭാഗങ്ങൾ,

(vii) തിരുവനന്തപുരം രൂപതാ വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷാ സമിതി, പ്രവർത്തനമാർഗ്ഗരേഖ, 2001

(viii) തിരുവനന്തപുരം രൂപതാ ദശവൽസര പദ്ധതി, 2002-11, വിദ്യാഭ്യാസ ശുശ്രൂഷ പ്രസക്തഭാഗങ്ങൾ

മോൺ. വിൽഫ്രഡ് ഇ.
ഡയറക്ടർ, വിദ്യാഭ്യാസശുശ്രൂഷ

† സൂസപാക്യം എം.
തിരുവനന്തപുരം അതിരൂപത
മെത്രാപ്പോലീത്ത