

परिच्छेद : एक

परिचय

१. अध्ययनको पृष्ठभूमि

शिक्षा ज्ञानको मुहान, चेतनाको संवाहक, व्यक्ति, समाज र राष्ट्रको दिगो विकासको सोपान हो । मानव सभ्यताको विकाससँगै शिक्षाको प्रारम्भ भएको मानिन्छ । शिक्षा के हो? कस्तो हुनुपर्छ ? भनेर विश्व रङ्गमञ्चमा शताब्दियौंदेखि चिन्तनमनन भइरहेको भएपनि दोस्रो विश्वयुद्ध पश्चात शिक्षाको स्तरलाई लिएर अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा बहस सुरु भएको भारतीय शिक्षाविद् प्रा. कृष्ण कुमारको कथन छ ।

सन् १९९० मा थाइल्याण्डमा सम्पन्न सबैका लागि शिक्षा सम्बन्धी शिक्षामन्त्रीहरुको अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनले विकसित विश्वबाट प्रारम्भ भएको शिक्षासम्बन्धी बहसलाई विश्वव्यापी बहस र चासोको विषय बनायो । सन् २००० मा सेनेगलमा भएको दोस्रो सम्मेलनले यसलाई अझै अगाडि बढायो । युनेस्कोले सबैको लागि शिक्षा अभियानका ६ ओटा लक्ष्यमध्ये एउटा लक्ष्य स्तरीय शिक्षालाई बनाएको थियो ।

स्तरीय शिक्षाको बारे शिक्षाविद् अन्ड्रेड हेप्बर्नले दिएको परिभाषा यसप्रकार छ- 'गुणस्तरीय शिक्षाले एकै पुस्तामा समाजलाई रुपान्तरण गर्ने सामर्थ्य राख्दछ । यसले बालबालिकालाई गरिवीको दुष्चक्र, श्रमको शोषण र रोगव्याधिबाट बचाउँछ र उनीहरुलाई आफूभित्रको सम्भावनाको अधिकतम खोजी गर्ने र क्षमताको अधिकाधिक प्रयोगको विन्दुसम्म पुऱ्याउँछ ।'

नेपालमा वि.सं. २००७ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि मात्र नेपालमा (मास एजुकेशन) सुरु भएकाले धेरै वर्षसम्म विद्यालयको सङ्ख्यात्मक वृद्धि नै प्रमुख मुद्दा बनिरह्यो । २०३६ सालपछि जब ठूलो सङ्ख्यामा निजी विद्यालयहरु सञ्चालनमा आउन थाले र एस.एल.सी. मा सार्वजनिक विद्यालयको भन्दा निजी विद्यालयको नतिजा राम्रो देखिन थाल्यो । विद्यालयमा शिक्षाको गुणस्तर पनि चर्चाको विषय बन्न थालेको हो ।

स्नातक र स्नातकोत्तर पढेका मानिसले समेत रोजगारी पाउन नसकेपछि गुणस्तरको बारेमा चासो र चिन्ता बढ्न गएको हो ।

शिक्षाको गुणस्तरलाई परिभाषित गर्न र नाप्न सहज छैन किनभने यो मूर्त कुरा होइन हरेक मानिसका बुझाइ र हेराइ फरक हुन सक्छन् । विद्यालय तहको शिक्षाको स्तरको कुरा गर्दा कुनैपनि विद्यार्थीले आफूलाई मनमा लागेका कुरा प्रभावकारी तरिकाले लेख्न, बोल्न तथा पढ्न सक्ने क्षमता राख्दछ भने उसले स्तरीय शिक्षा पाएको मान्न सकिन्छ । पढाइ, बोलाइ र लेखाइको प्रभावकारिता नै स्तरीय शिक्षाको आधारभूत लक्षण हो ।

शिक्षाले केटाकेटीलाई एउटा संरचनामा मात्र बस्न र हेर्न सिकाउने होइन, कुनैपनि कुरालाई पुग्ने ज्ञान र सीप दिनुपर्छ । शिक्षाको काम मूलतः विद्यार्थीहरूलाई उनीहरूको मस्तिष्कलाई सधैं खुला राख्न सिकाउने हो, ताकि उसले हरबखत चौतर्फी हेर्न सकोस् र त्यसक्रममा देखिएका कुराहरूलाई खुला दिलले स्वीकार गर्न सकोस्, (माथेमा, २०६८) ।

सुरुका दिनमा पहुँच रहर भयो । तर गुणस्तर चाहिन्छ भन्ने कुरामा विमति रहेन । त्यसैले तथ्याङ्कीय गुणस्तरको खोजी भयो । कक्षा छोड्ने कम भए । कक्षा दोहोर्‍याउने कम भए । धेरै भर्ना भए । अङ्ग्रेजीमा औसत अङ्क पनि ल्याए । डा. तिर्थ खनियाँको कक्षा ५, ८ १० को अध्ययनले पनि त्यसै भन्यो । यस अर्थमा गुणस्तर भनेको क्षमता बुझिएन । तथ्याङ्क बुझियो । अहिले पनि त्यही रीत छ । त्यसैले कतैपनि विद्यार्थीको क्षमता उल्लेख छैन । यो विद्यार्थीमा अफिस सञ्चालनको क्षमता छ । व्यवस्थापनको क्षमता छ । सर्जग दिमाग छ । यो सिर्जना गरिसकेको छ । यस्तो अर्थमा मापनको आधार बनेकै छैन । यस अर्थमा ६० वर्षमा पनि यकिन गरी गुणस्तरको कसी बनेको छैन । गुणस्तरको समयसापेक्ष परिभाषा बनेको छैन । मापो तयार भएकै छैन । आफूले आफैलाई म गुणस्तरीय छु कि छैन भन्ने मापो । मैले पठाएका विद्यार्थी गुणस्तरीय हुन् कि होइनन् भनी नाप्ने मापो । मेरा छोराछोरी गुणस्तरीय छन् वा छैनन् भनी अभिभावक स्वयम् पहिचान गर्ने मापो । रक्तचाप आफैले नाप्ने यन्त्र जस्तो गर्भिणी भएँ वा भइँन भनी स्वयम् थाहा पाउने यन्त्र जस्तो, (कोइराला, २०६९) ।

किताबमा मात्र गुणस्तर हुन्छ । जीवनमा हुन्छ अनुभवमा हुन्छ । नवीन लेखमा हुन्छ । यसको अर्थ हो पढेको कुरा जीवनमा मिलाउन खोज्नु गुणस्तर हो । भोगेका कुरामा सिद्धान्त खोज्नु गुणस्तर हो । खोजिएको कुरामा किताब जोड्नु गुणस्तर हो । नवीन लेखनीमा जोड्नु गुणस्तर हो किनकि यसो गर्नाले ज्ञान सधैं ताजा हुन्छ, (कोइराला, २०६८) ।

गुरुकूल शिक्षा पद्धतिमा गुरुहरुले आफ्ना शिष्यहरुलाई ज्ञानका साथसाथै चारित्रिक गुण र नैतिक बल पनि प्रदान गर्थे । गुरुले शिक्षामा पोख्त भनेर निर्णय गरेको दिनदेखि ती व्यक्तिहरु विद्वान कहलाउँथे । औपचारिक परीक्षा पद्धति र दीक्षान्त समारोहको चलन थिएन । गुरुको निर्णय नै गुणस्तरको पहिचान हुन्थ्यो । अहिले ज्ञानको फाँट वृहत हुँदै गएको छ । ज्ञान र सीप सिक्ने विधिहरु पनि पृथक भएका छन् । विद्यार्थीले सिक्नै पर्ने कुराहरु राम्ररी सिकाइएको हुनुपर्दछ । परीक्षामुखी र परीक्षाको नतिजालाई मात्र गुणस्तर सम्झने प्रवृत्ति हुनुहुँदैन । सिकेको ज्ञान र सीप जहाँ पनि काम लाग्ने हुनुपर्दछ । त्यसभित्र पूर्णता र सिर्जनशीलताको अंश प्रचुर मात्रामा रहनु पर्दछ र अझ बढी चारित्रिक पक्ष समेटिएको हुनुपर्दछ । तब मात्र शिक्षा स्तरीय, सार्थक र प्रतिफलमुखी हुन पुग्छ । यस कुरामा अभिभावक वर्ग पनि चनाखो हुनुपर्दछ । तब मात्र शिक्षा स्तरीय, सार्थक र प्रतिफलमुखी हुन पुग्दछ, (शर्मा, २०६८) ।

नेपालको सन्दर्भमा हेर्दा शैक्षिक संस्थाबाट उत्पादित जनशक्ति समाजको आवश्यकतासँग मेल खायो भने मात्र त्यसलाई गुणस्तरीय शिक्षाका रूपमा लिन सकिन्छ । गुणस्तरका बारेमा विज्ञहरु मात्र होइन, त्यसको मापनका आधार तयार गर्ने निकायहरु समेत अन्यायमा छन् । गुणस्तरको मापन केका आधारमा गर्ने भनेर । परीक्षामा विद्यार्थीले प्राप्त गरेको प्राप्ताङ्क, शैक्षिक संस्थाको पूर्वाधार, अतिरिक्त क्रियाकलापमा संलग्नता, उत्तीर्ण प्रतिशत के लाई गुणस्तरीय शिक्षाको आधार बनाउने भन्ने विषय अबै अन्यायमा नै छ ।

जीवन जीउनलाई सहज हुने शिक्षा नै गुणस्तरीय शिक्षा हो । गुणस्तरीय शिक्षालाई स्थान, समाज र परिस्थितिले प्रभावित पार्न सक्छ । जुम्लाका विद्यार्थीहरुलाई तोरी फलाउने र चितवनका विद्यार्थीहरुलाई स्याउ फलाउने शिक्षा व्यवहारिक हुँदैन । परीक्षालाई गुणस्तरको एउटा सूचक मानिए तापनि त्यसले पूर्ण रूपमा गुणस्तरको भूमिका नखेल्ने

शिक्षाविद्हरु बताउँछन् । वर्षमा एकपटक ३ घण्टामा लेखिने परीक्षाले पूर्ण रूपमा गुणस्तरको निर्धारण गर्न सक्दैन तर यसले पनि केही भूमिका खेलेको हुन्छ, (पौडेल, केशव, २०६७) ।

शिक्षामा गुणस्तर बारम्बार उठिरहने मौलिक प्रश्न हो । शिक्षाको गुणस्तरको सवालमा सबै चिन्तित र संवेदनशील देखिएका छन् तापनि गुणस्तर कायम गर्ने कुरामा सर्वत्र मौनता र अन्योलता मात्र छाएको देखिन्छ । चुरो कुरा के हो भने गुणस्तर मापन गर्ने निश्चित सूचकहरुको विकास नै गरिएको छैन । जसलाई जे मन पयो त्यही गुणस्तर हुन सक्दैन । पहिला गुणस्तर मापन गर्ने सूचकहरुको विकास गरिनु आवश्यक छ । अनिमात्र गुणस्तरको लेखाजोखा गरिनु पर्दछ ।

यो आरोप छ कि नेपालका सरकारी शिक्षण संस्थामा शिक्षाको स्तर खस्किएको छ । यो सत्य नै हो कि सरकारी अनुदान प्राप्त शिक्षण संस्थाहरुमा लापरवाही बढेको छ । तर के सत्य होइन भने सरकारी शिक्षण संस्थाका उत्पादन कामै नलाग्ने र देशलाई चाहिँदैन नचाहिने भने छैनन् । साथै निजी रूपमा संचालित शिक्षण संस्थाका उत्पादन चाँहि टपक्क टिपेर खल्तीमा राखी हालौं भन्ने खालका छैनन् । राम्रा त्यहाँ पनि छन् । राम्रा यहाँ पनि छन् । राम्रा थोरै छन्, (अधिकारी, २०६९) ।

गुणस्तरीय शिक्षाको बारेमा उल्लेख गर्दा देशको विद्यमान शैक्षिक अवस्था र पृष्ठभूमिलाई उल्लेख गर्नु उपयुक्त हुन्छ । २०५८ सालको जनगणना अनुसार नेपालको साक्षरता दर ५४ प्रतिशत छ । विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमअनुसार सुविधिविहिन, सीमान्तकृत र अल्पसंख्यक वर्गका १० प्रतिशत बालबालिका विद्यालयको पहुँच बाहिर छन् । जसको प्रमुख कारण भौगोलिक अवस्था, कमजोर आर्थिक स्थिति, सामाजिक विभेद र अशिक्षा नै हुन् । नेपालले सन् २०१५ सम्म सहशताब्दी लक्ष्य पूरा गर्न विद्यालय जाने उमेर समूहका सबै बालबालिकाहरुलाई विद्यालयसम्म पुऱ्याउन जरुरी छ । साथै न्यूनतम प्राथमिक शिक्षा सबैले पूरा गर्नुपर्दछ । केही सरकारी प्राथमिक विद्यालयमा विद्यार्थी संख्या कम भएर विद्यालय बन्द गर्नुपर्ने वा अर्को विद्यालयमा गाभ्नु पर्ने स्थिति सिर्जना भएको छ भने केही विद्यालयहरुमा भर्नादर बढेर अत्याधिक विद्यार्थी संख्याको कारण स्तरीय शिक्षामा प्रतिकूल प्रभाव पारेको देखिन्छ । शिक्षाको गुणस्तर सुधार्न सम्भव छैन । नेपालको अन्तरिम संविधान

२०६३ ले पनि आधारभूत तहको शिक्षा पाउनु नागरिकको नैसर्गिक अधिकार हो भनी घोषणा गरेको छ । गुणस्तरीय शिक्षासँग धेरै पक्ष र विभिन्न एकाइहरूको प्रभाव पर्दछ । ती मध्ये एक स्थानीय शैक्षिक एकाइ स्रोतकेन्द्र हो । नेपाल सरकारले आधारभूत तहको शिक्षामा सहभागिता पहुँच र गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न विभिन्न प्रयत्न आरम्भ गरेको छ । जस अन्तर्गत स्रोतकेन्द्रलाई क्रियाशिल बनाउनु पनि एक हो ।

आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा कार्यक्रम अन्तर्गत स्रोतकेन्द्र भन्नाले विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि स्थापना भएको एउटा क्रियाशिल एकाई हो । यस केन्द्रबाट सञ्चालित हुने सम्पूर्ण शैक्षिक कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने मुख्य उत्तरदायित्व स्रोत व्यक्तिको हुन्छ । स्रोतकेन्द्रको चर्चा गर्दा यसको विकासक्रमलाई उल्लेख गर्नुपर्ने हुन्छ । जसअनुसार ज्ञानलाई व्यवहारिक वास्तविक र प्रयोगात्मक बनाउने उद्देश्यले परियोजना पद्धतिको थालनी भएको मानिन्छ । यस पद्धतिको थालनी शिक्षाशास्त्री जोन डिवेले गरेका हुन् ।

नेपालमा स्रोतकेन्द्र अभ्यासको छोटो इतिहास छ । वि.सं.२०३९ सालमा ग्रामिण विकासका लागि शिक्षा नामक सेती परियोजना लागू गरियो । जसले शिक्षण प्रकृयालाई विकसित गर्न सुधारात्मक सुपरिवेक्षण प्रणालीको सुरुवात गर्‍यो । यस परियोजनाले विद्यालयको समूह बनाई माझमा पर्ने एक विद्यालयलाई स्रोतकेन्द्रको रूपमा विकसित गरी नवीन सुपरिवेक्षणको धारणा विकसित गर्‍यो ।

सेती परियोजनाको अनुभवका आधारमा प्राथमिक शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धिमा थप बल पुऱ्याउन आ.व. २०४२/०४३ देखि प्राथमिक शिक्षा परियोजना लागू भएको थियो । आ.व. २०४९/०५० देखि प्राथमिक शिक्षामा गुणात्मक वृद्धि समान अवसर र शैक्षिक व्यवस्थापनमा सुधार सम्बन्धी उद्देश्यका साथ तीन चरणमा आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना लागू गरिएको थियो ।

गुणस्तरीय शिक्षासँग धेरै पक्षहरू र विभिन्न एकाइहरूको प्रभाव पर्दछ । ती मध्ये एक स्थानीय शैक्षिक एकाइ स्रोतकेन्द्र हो । नेपाल सरकारका अनुसार आधारभूत शिक्षा सबै नागरिकहरूलाई प्रदान गर्न उच्च प्राथमिकता दिएको छ । आधारभूत तहको शिक्षामा सहभागिता, पहुँच र गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न विभिन्न प्रयत्न आरम्भ गरेको छ । जसअन्तर्गत

स्रोतकेन्द्रलाई क्रियाशिल बनाउनु पनि एक हो । यस परियोजनामा पनि प्राथमिक शिक्षा परियोजना जस्तै: स्रोतकेन्द्र र स्रोतव्यक्तिको अवधारणामा समानता थियो । हाल देशभर मौजुदा १०५३ ओटा स्रोतकेन्द्रहरु, आधारभूत तहका लागि रहेका छन् । जसमा १०५३ स्रोतव्यक्तिहरु कार्यरत छन् । स्रोतकेन्द्रले विद्यालय र जिल्ला शिक्षा कार्यालय बीच पुलको रुपमा कार्य गरेका छन् ।

स्तरीय शिक्षाका लागि बहुपक्षीय प्रयत्नको आवश्यकता पर्दछ । जसमध्ये स्रोतकेन्द्रको भूमिका पनि महत्वपूर्ण रहेको छ । स्रोतकेन्द्रबाट विद्यालयको शैक्षिक अवस्था सुधार्न निम्न कार्यहरुको अपेक्षा गर्न सकिन्छ :

- (क) शिक्षकहरुको पेसागत विकास र अन्य तालिम सञ्चालन,
- (ख) विद्यालयहरुको अनुगमन तथा सुपरीवेक्षण,
- (ग) कक्षा अवलोकन र छलफल,
- (घ) नमुना कक्षा प्रदर्शन,
- (ङ) प्रधानाध्यापक बैठक सञ्चालन,
- (च) विद्यार्थीहरुबीच अतिरिक्त क्रियाकलाप प्रतियोगिता सञ्चालन,
- (छ) स्रोतकेन्द्र भित्रका विद्यालयहरुको उपलब्धि परीक्षण,
- (ज) स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण र कार्यान्वयन गर्न सहयोग,
- (झ) उत्कृष्ट विद्यालय छनोट र पुरस्कार वितरण,
- (ञ) अन्तर विद्यालय समन्वय कायम,
- (ट) विद्यालयसँग सम्बन्धित तथ्यांकहरु संकलन,
- (ठ) प्लास वितरण र संकलन,
- (ड) विद्यालय व्यवस्थापन समिति तथा शिक्षक अभिभावक संघ गठनमा सहजीकरण,
- (ढ) शिक्षक नियुक्तिमा सहजीकरण,
- (ण) पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक तथा पुरस्कार वितरणमा सहजीकरण,
- (त) सूचना प्रवाह केन्द्र,
- (थ) शैक्षिक सामग्रीको निर्माण तथा प्रयोग केन्द्रका रुपमा,
- (द) अभिलेख व्यवस्थापन केन्द्रका रुपमा,

- (ध) स्रोतसाधनहरूको परिचालन,
- (न) निरन्तर विद्यार्थी मूल्यांकन कार्यक्रम लागू गर्ने सन्दर्भमा,
- (प) म्याचिङ फण्ड सञ्चालन गर्ने,
- (फ) शैक्षिक गुणस्तर बढाउनु,
- (ब) अनौपचारिक र विशेष शिक्षाको मनिटरिङ

शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक अभिभावक संघ, सम्पूर्ण अभिभावकहरू साथै विद्यार्थीहरूको अहम भूमिका रहेको हुन्छ । विद्यालयको भौतिक पक्ष, आर्थिक पक्ष, शैक्षिक पक्ष, वातावरणीय अवस्था, राजनैतिक सोच, शिक्षक-विद्यार्थी संख्या र अनुपात, पाठ्यक्रम र पाठ्यपुस्तकको उपलब्धता र प्रयोग, शिक्षकहरूलाई समय सापेक्ष नयाँ प्रविधिको प्रयोग गरी पेसागत सीपलाई उच्च कोटिको बनाउन र एकअर्कोबीच अनुभव आदानप्रदान गर्ने वातावरण तयार गर्ने एक स्थानीय केन्द्रको रूपमा स्रोतकेन्द्र रहेको हुँदा यसले सम्पादन गर्दै आएको कार्यको अवस्था, समस्या र समस्या समाधानका उपायहरू पत्ता लगाई यस संस्थालाई अझ क्रियाशील बनाउन सके शिक्षाको आधार स्तम्भ मजबुत भई स्तरीयता अभिवृद्धि हुने भएकाले स्रोतकेन्द्रको गुणस्तरीय शिक्षामा अहम् भूमिका रहन सक्दछ भन्ने अनुसन्धान गर्न यस अध्ययन सान्दर्भिक हुने ठानेर अगाडि बढाउने प्रयास गरिएको छ ।

१.२ समस्याको कथन

शिक्षा व्यक्तिको नैसर्गिक अधिकार हो । गुणस्तरीय शिक्षा विना कुनैपनि व्यक्तिले आत्मान्तोति गर्न सक्दैन । स्तरीय शिक्षाले व्यक्तिको व्यक्तित्व विकासमा सहयोग पुऱ्याउँछ । व्यक्तिलाई सही मार्ग प्रदान गर्न, प्रतिभाहरूको प्रस्फुटन गर्न राष्ट्रिय आवश्यकता र अन्तर्राष्ट्रिय परिवेश अनुरूप आफूलाई उभ्याउन गुणस्तरीय शिक्षाको आवश्यकता पर्दछ ।

वर्तमान समयमा विद्यालय शिक्षाको गुणस्तरको बारेमा प्रश्न चिह्न खडा भएको छ । शिक्षाको स्तर उन्नति गर्न शिक्षासँग सरोकार राख्ने सबै निकाय र व्यक्तिहरूले गम्भीर भएर सोच्नु पर्दछ । सिमान्तकृत र सुविधाविहिन परिवारका बालबालिकाहरूलाई कसरी विद्यालय शिक्षाको प्रक्रियामा पूर्ण रूपमा सहभागी बनाउने विद्यालयहरू बीच कसरी साधन

र स्रोतको समुचित प्रयोग गर्न सकिन्छ, शिक्षकहरुको पेसागत क्षमता अभिवृद्धि गर्न, विद्यालय व्यवस्थापन समिति र शिक्षक अभिभावक संघको भूमिका प्रभावकारी बनाउन, विद्यार्थीहरुलाई शिक्षण सिकाइ साथै अतिरिक्त तथा सह-क्रियाकलापमा स्वस्फूर्त सहभागी हुने वातावरण सिर्जना गर्न, मर्यादित परीक्षा सञ्चालन, समुदायलाई समेत सचेत बनाई विद्यालय शिक्षाको जग सुदृढ र स्तरीय बनाउन अन्य निकाय जस्तै स्रोतकेन्द्रले निर्वाह गर्ने भूमिका र यसले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रम विद्यालय शिक्षाको स्तर अभिवृद्धिसँग कति सहयोग सिद्ध छ, र कति चुनौतिपूर्ण छ भनेर पत्ता लगाउन समस्याको छनोट गरिएको छ । यस अनुसन्धानबाट प्राप्त निष्कर्षले स्रोतकेन्द्रले खेल्नु पर्ने भूमिकालाई अझ स्पष्ट पारी स्तरीय शिक्षाको सन्दर्भमा उपयोगी हुन सक्छ ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

स्रोतकेन्द्र एउटा महत्वपूर्ण स्थानीय शैक्षिक निकाय हो । यसले विद्यालय, विद्यालय क्षेत्रको समग्र पक्षको मूल्यांकन गरी आवश्यक सल्लाह, सुझाव र सहयोग प्रदान गर्न सक्नु पर्दछ । शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धि गराउन उनीहरुको आवश्यकता पहिचान गरी त्यसअनुरूप तालिम सञ्चालन गर्ने, विद्यालयका शिक्षकहरु बीच छलफल गराई साझा शैक्षिक दृष्टिकोण तयार गरी कार्यान्वयन गराउने, यसले शैक्षिक अवस्था सुदृढ, सक्षम बनाई विद्यालयलाई सशक्त र जीवन्त राख्न सहयोग गर्नुपर्दछ । समुन्नत र स्तरीय शिक्षाले नै देशलाई विकासको चरमचुलीमा पुऱ्याउन सहयोग गर्दछ ।

स्तरीय शिक्षाको लागि विद्यालयको भौतिक अवस्था, आर्थिक अवस्था, शैक्षिक सामग्री र उपयुक्त शैक्षिक वातावरणको आवश्यकता पर्दछ । यी विविध पक्षसँग स्रोतकेन्द्र कसरी सम्बन्धित छ ? यसको प्रभावकारिता कस्तो रहेको छ ? के कस्ता चुनौतिहरु छन् ? समस्या समाधानका उपायहरु के के हुन सक्छन् ? भन्ने पत्ता लगाई गुणस्तरी शिक्षामा यसको भूमिका अध्ययन भित्र समेटिएको हुँदा यसको अध्ययन औचित्यपूर्ण मानिन्छ । यस अध्ययनको औचित्यलाई बुँदागत रुपमा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

- (क) स्तरीय शिक्षासँग धेरै निकायहरुको संलग्नता रहन्छ । स्रोतकेन्द्र स्थानीय शैक्षिक केन्द्र भएकाले यस केन्द्रलाई सुदृढ र प्रभावकारी बनाउन सहयोग पुग्न सक्छ ।

- (ख) विद्यालयको शिक्षालाई स्तरीय बनाउन उपयुक्त भौतिक सुविधा तालिम प्राप्त योग्य शिक्षक, विषयवस्तु अनुरूप शैक्षिक सामग्रीहरूको निर्माण र प्रयोग, पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तकको उपलब्धता, अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन, योजना निर्माण र कार्यान्वयन, तथ्यांक संकलन र अभिलेख व्यवस्थापन, स्रोतहरूको सही रूपले परिचालन, सूचना सम्प्रेषण, उपलब्धिस्तर निर्धारण, समुदायलाई सचेत बनाउने कार्य, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति र शिक्षक अभिभावक संघलाई क्रियाशील बनाउन स्रोतकेन्द्रको भूमिका रहन्छ भन्ने कुरा तर्फ ध्यान आकर्षण गराउन यस अध्ययनले सहयोग पुग्दछ ।
- (ग) गुणस्तरीय शिक्षा विकासको लागि कुनकुन पक्षहरूमा सुधार र व्यवस्था गर्न कस्तो रणनीति योजना कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ, भन्ने मार्गदर्शन गर्न यो अध्ययन औचित्यपूर्ण देखिन्छ ।
- (घ) गुणस्तरीय शिक्षा विकासका लागि स्रोतकेन्द्रको भूमिकाका बारेमा पर्याप्त अध्ययन अनुसन्धान नभएकाले यस अध्ययन सहयोग हुन सक्दछ ।

१.४. अध्ययनका उद्देश्यहरू

यस अध्ययनका लागि निम्न उद्देश्यहरू राखिएको छ ।

- (क) गुणस्तरीय शिक्षाको विकासमा स्रोतकेन्द्रले खेल्ने भूमिका पहिचान गर्नु,
- (ख) स्रोतकेन्द्र र स्रोतव्यक्तिको गतिविधिहरूको अध्ययन गर्नु,
- (ग) स्रोतकेन्द्रको नीतिगत व्यवस्था साथै कार्य प्रणालीको समीक्षा गर्नु,
- (घ) गुणस्तरीय शिक्षा विकासका लागि अपनाउनु पर्ने सुधारका उपायहरूको खोजी गर्नु

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू

यस अध्ययनका लागि अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

- (क) गुणस्तरीय शिक्षा विकास गर्न स्रोतकेन्द्रको कस्तो भूमिका रहन्छ?
- (ख) स्रोतकेन्द्र र स्रोतव्यक्तिले विद्यालयको विकासका लागि गर्ने गतिविधिहरू के-के हुन् ?
- (ग) स्रोतकेन्द्रको नीतिगत व्यवस्था र कार्यप्रणाली कस्तो छ?

(घ) गुणस्तरीय शिक्षा विकासका लागि अपनाउनु पर्ने सुधारका उपायहरु के-के हुन सक्छन् ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

कुनैपनि अध्ययन अनुसन्धान कार्य सञ्चालन गर्दा त्यसको कार्य सीमा निर्धारण गर्नु अत्यन्तै जरुरी हुन्छ । तसर्थ समय, आर्थिक स्रोत र साधनको अभावलाई मध्यनजर राखी निम्न परिसीमाहरु तोकिएको छ ।

१. यो अध्ययन सिन्धुली जिल्लाको १६ ओटा स्रोतकेन्द्रहरुमध्ये चार ओटा स्रोतकेन्द्रहरुको मात्र अध्ययन गरिएको छ । जुन निम्नानुसार रहेका छन् ।
 - (क) श्री जनजागृति उच्च माध्यमिक विद्यालय स्रोतकेन्द्र,
 - (ख) श्री गौमती नमुना उच्च माध्यमिक विद्यालय माडीबजार स्रोतकेन्द्र,
 - (ग) श्री चन्द्रावती उ.मा.वि. बेलघारी स्रोतकेन्द्र,
 - (घ) श्री बेङ्कटेश्वर उच्च माध्यमिक विद्यालय बाहुनतिल्पुड स्रोतकेन्द्र ।
२. छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष र शिक्षकहरूसँग प्रत्यक्ष अन्तर्वार्ता र प्रश्नावली भराई अनुसन्धान कार्य गरिएको छ ।
३. प्रश्नहरु शैक्षिक गुणस्तरमा स्रोतकेन्द्रको भूमिकासँग सम्बन्धित छन् ।

परिच्छेद दुई

सम्बन्धित साहित्यको सिंहावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका

२.१ सम्बन्धित साहित्यको सिंहावलोकन

अध्ययनको क्रममा स्रोतकेन्द्र विकास निर्देशिका २०५९ पहिलो संस्करण नेपाल सरकार शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय, शिक्षा विभाग तालिम तथा निरीक्षण शाखा सानोठिमी, भक्तपुरले प्रकाशन गरेको निर्देशिकाको सिंहावलोकन गरिएको छ । जसमा स्रोतकेन्द्रको परिचय र परिभाषा, स्रोतकेन्द्रको आवश्यकता र पृष्ठभूमि, स्रोतकेन्द्र, स्रोतव्यक्ति र वार्षिक कार्यक्रम, मासिक कार्यक्रम, पेसागत बैठक सञ्चालन, स्रोतकेन्द्र शैक्षिक व्यवस्थापन, विद्यालय निरीक्षण, अतिरिक्त क्रियाकलाप, उत्कृष्ट विद्यालय छनोट, नमुना स्रोतकेन्द्र छनोट, तथ्याङ्क, स्रोतकेन्द्रका अन्य भूमिका र कार्य प्रस्तावनाहरु प्रस्तुत गरी स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्नुपर्ने कार्यहरु उल्लेख गरेको पाइयो ।

शैक्षिक विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक लेखको अध्ययन गर्दा स्रोतकेन्द्रबाट भएका र हुने कामहरु निम्नानुसार रहेको पाइयो । स्रोतकेन्द्रमा मासिक प्रधानाध्यापक बैठक सञ्चालन, विद्यालयको अनुगमन, निरीक्षण र सुपरीवेक्षण, छात्रवृत्ति र पाठ्यपुस्तक वितरणमा सहजीकरण, अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन, TPD तालिम सञ्चालन, Flash वितरण र संकलन, शिक्षक नियुक्ति, विद्यालय व्यवस्थापन समिति र शिक्षक अभिभावक संघ गठनमा सहजीकरण र विभिन्न तालिम सञ्चालन साथै कार्यमूलक अनुसन्धान निर्माण कार्यमा संलग्न रहने कुरा प्रस्तुत गरेको पाइन्छ, (न्यौपाने, २०६७) ।

प्राथमिक तहका कक्षा ३ र ५ का विद्यार्थीहरुको सिकाइ उपलब्धि परीक्षण गर्नका लागि प्रत्येक स्रोतकेन्द्रमा एउटा सिकाइ उपलब्धि परीक्षण समिति रहनेछ, जसमा स्रोतव्यक्ति सदस्य-सचिव रहनेछ । विद्यालय वर्गीकरणका लागि सिफारिस गर्न र विद्यालय व्यवस्थापन समिति पदाधिकारीहरु छनोटमा सहयोग गर्ने समितिको सदस्यको रूपमा स्रोतव्यक्ति रहने व्यवस्था छ ।

शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका, २०६६ को अध्ययन गर्दा निश्चित विद्यालय समूहलाई पेसागत सहायता प्रदान गर्ने मूल उद्देश्यका साथ विद्यालय क्लष्टरका रूपमा स्रोतकेन्द्रहरू स्थापना गरी क्रियाशील गराइएको छ ।

वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा शिक्षकहरूको विषयवस्तुको ज्ञान मात्र बढाउनुभन्दा सकारात्मक प्रवृत्ति (Attitude) विकास गराई उनीहरूलाई निरन्तर स्वाध्ययन पनि थप जागरुक, विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिका लागि जवाफदेही र समग्र विद्यालयको समुन्नतिका लागि योग्य तुल्याउन सबैको प्राथमिकता हो । शिक्षकहरू शैक्षिक गुणस्तर विकास अभियानको केन्द्रिय भूमिकामा रहेका हुन्छन् । शिक्षकहरूमा रहेको योग्यता एवम् क्षमतालाई समयसापेक्ष रूपमा नवीकरण, सबलीकरण एवम् अद्यावधिक गर्दै कक्षाकोठाको शिक्षणमा तात्त्विक परिवर्तन ल्याई विद्यार्थीको उपलब्धि स्तरमा स्पष्ट सुधार ल्याउन सक्षम शिक्षा प्रणालीको अनिवार्य सर्त हो । यस तथ्यलाई दृष्टिगत गरी शिक्षकहरू आफैले आफ्नो आत्ममूल्याङ्कन गर्ने, कक्षाकोठा तथा शिक्षण जीवनमा आवश्यक ज्ञान, सीपमा पहुँच हासिल गर्ने, नियमित स्वाध्ययन र पठन संस्कृति विकास गरी अर्थपूर्ण अभ्यासमा सरिक हुने जस्ता विधिहरू मार्फत निरन्तर पेसागत विकास गर्ने प्रचलन विश्वव्यापी रूपमा रहिआएको छ । यही कुरालाई ध्यानमा राखी शिक्षा क्षेत्रमा सुधार कार्यक्रमले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि नीतिगत एवम् योजनागत व्यवस्था निर्दिष्ट गरेको छ ।

उपर्युक्त प्रावधानको कार्यान्वयन स्वरूप शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रबाट सामुदायिक विद्यालयहरूमा कार्यरत सम्पूर्ण शिक्षकहरूलाई एक पटक १० दिन अवधिको शिक्षक पेसागत विकास मोड्यूल सञ्चालन गरी आगामी ५ वर्ष (आ.व. २०७०/०७१) भित्र १ महिना बराबरको शिक्षक पेसागत विकास कार्यक्रममा पहुँच सुनिश्चित गर्न योजना एवम् कार्यक्रम तर्जुमा भइसकेको छ । उक्त कार्यक्रमलाई सफल पार्न देशभर मौजुदा १ हजार ५३ ओटा स्रोतकेन्द्रहरूबाट आधारभूत तहका लागि र ४६ ओटा अगुवा स्रोतकेन्द्र एवम् २९ ओटा शैक्षिक तालिम केन्द्रहरूबाट माध्यमिक तहको समेत टि.पि.डि. कार्यक्रम सञ्चालन हुनेगरी व्यवस्था मिलाएको देखिन्छ, (शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका, २०६६) ।

निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन कार्यान्वयन पुस्तिका-२०६८ लाई अध्ययन गर्दा आफ्नो स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालयहरुको शैक्षिक सूचना व्यवस्थापन प्रणालीमा निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कनसम्बन्धी सूचना समेत समावेश तथा अद्यावधिक गरी जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पठाउन CAS सम्बन्धी शिक्षक तालिम सञ्चालन गर्ने, CAS प्रक्रिया कार्यान्वयनमा सहजीकरण गर्ने, अनुभव शिक्षक र प्र.अ. बीच आदानप्रदान गर्ने । यी कार्यहरु स्रोतकेन्द्र र स्रोतव्यक्तिमार्फत सम्पादन गर्ने नीतिगत व्यवस्था भएको पाइयो ।

स्रोतव्यक्तिको छनोट र नियुक्तिसम्बन्धी नयाँ प्रावधान राखेर शिक्षा मन्त्रालयले स्रोतव्यक्ति व्यवस्थापन निर्देशिका २०६८ जारी गरेको छ । निर्देशिकामा जिल्ला शिक्षा अधिकारी संयोजक रहने ७ सदस्यीय समितिको सिफारिसमा जिल्ला शिक्षा अधिकारले नै स्रोतव्यक्ति नियुक्त गर्ने प्रावधान राखिएको छ । उक्त निर्देशिकाले स्रोतव्यक्तिलाई स्रोतव्यक्तिलाई स्रोतकेन्द्र मातहतका विद्यालयमा शैक्षिक कार्यक्रमहरु कार्यान्वयन गर्ने, शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धिमा सहजीकरण गर्ने, विद्यालयका तथ्याङ्क/सूचनाहरु जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पेश गर्ने, तालिमहरु सञ्चालन गर्ने जस्ता जिम्मेवारी तोकी दिएको छ । यस्तै निर्देशिकाले कक्षा अवलोकन र सिकाइ उपलब्धिको विश्लेषणप्रति स्रोतव्यक्तिलाई थप जिम्मेवार बनाउन खोजेको देखिन्छ । शैक्षिक सत्र सुरु भएको एक महिनाभित्र स्कूलका नतिजा विश्लेषण गर्ने र त्यसमा सुधारका निम्ति प्रधानाध्यापक र विषयगत शिक्षकहरूसँग छलफल गर्ने जिम्मेवारी समेत तोकिदिएको छ । स्रोतव्यक्तिले महिनामा कम्तीमा १० विद्यालयको निरीक्षण गर्नुपर्ने र ती विद्यालयमा कम्तीमा दुईओटा नमुना पाठ प्रदर्शन गरी शिक्षकलाई सुझाव दिनुपर्ने छ । निर्देशिकामा स्रोतव्यक्ति व्यवस्थापन समितिको नयाँ व्यवस्था गरिएको छ । स्रोतकेन्द्र रहने विद्यालयको व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष त्यसको संयोजक हुनेछन् ।

आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजनासँगै २०४९ सालदेखि स्रोतकेन्द्रहरु सञ्चालन हुँदै आएका छन् । तर, यसअघि स्रोतव्यक्तिको व्यवस्थापनका लागि कुनै निर्देशिका बनाइएको थिएन, (स्रोतव्यक्ति निर्देशिका, २०६८) ।

स्रोतव्यक्ति निर्देशिका, २०६८ ले स्रोतव्यक्ति नियुक्ति गर्ने प्रावधानमा परिवर्तन गरेको छ । यसअघि प्रधानाध्यापकहरूलाई स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति र वर्खास्ती गर्न सक्ने अधिकार प्रदान गरेका कारण पदीय सुरक्षा विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरूमा निर्भर भएकोले गर्दा सुपरीवेक्षण, अनुगमन र कार्यक्रम सञ्चालन प्रभावकारी हुन सकेको थिएन । पेसागत असुरक्षाको कारण गलत सूचना र तथ्याङ्क प्रमाणीकरण गर्ने गरेको गुनासो थियो । अहिले 'छनोट मापदण्ड नै बलियो छ । यसबाट योग्य शिक्षकहरू स्रोतव्यक्तिमा छानिन्छन् भन्ने हाम्रो अपेक्षा छ', (खकुरेल, २०६९) ।

पौडेल, २०६८ का अनुसार स्रोतव्यक्तिले विद्यालयको निरीक्षण नै नगरी प्रतिवेदन बनाउने गरेको शिक्षा विभागका लागि सान्त्वना मेमोरियल एकेडेमीले गरेको अध्ययन प्रतिवेदनलाई आधार बनाएर समाचार प्रकाशन गरेको पाइयो । जसमा शिक्षण गतिविधि अध्ययन गर्ने मध्ये १५ प्रतिशतले गुणस्तरीय काम गर्ने गरेको, २० प्रतिशतले प्राविधिक काममा समय खर्चेको र ७५ प्रतिशतले स्रोतव्यक्ति प्रशासनिक काममा अल्झेको अध्ययनमा उल्लेख छ ।

“कार्यरत सबै स्रोतव्यक्तिलाई विद्यालयसम्म पठाउन सरकार सफल भएको छ । गतवर्षदेखि सञ्चालन गरिएको टिपिडि तालिममा स्रोतव्यक्तिलाई प्रयोग गरिएको र यसबाट उनीहरू विद्यालयसम्म पुग्न थालेका छन्”, (सापकोटा, २०६८) ।

स्रोतकेन्द्र विकास निर्देशिका २०५९ मा उल्लेख भएअनुसार समूह विद्यालयहरूमा शैक्षिक सेवा उपलब्ध गराउन स्रोतकेन्द्रको अहम् भूमिका हुन्छ । स्रोतकेन्द्रलाई सञ्चालन गर्ने दक्षका रूपमा स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । स्रोतकेन्द्र परिवार भित्रका सबै विद्यालयहरूको शैक्षिक विकासमा स्रोतव्यक्तिको कार्य क्षमताले प्रभाव पार्ने कुरालाई कसैले नकार्न सक्दैन । स्रोतकेन्द्रलाई शैक्षिक दृष्टिकोणले स्रोतमूलक बनाई कक्षाकोठामा सञ्चालन गरिने शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा त्यस स्रोतलाई प्रयोग गरी शिक्षकलाई पेसागत सहयोग उपलब्ध गराउने उद्देश्यले स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ ।

विद्यालय वर्गिकरण लागि सिफारिस गर्न गठित ३ सदस्यीय समितिमा स्रोत व्यक्ति सदस्य रहने व्यवस्था छ । विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठन गर्न गठित छनोटसहयोग समितिमा स्रोतव्यक्ति सदस्य रहने व्यवस्था छ । प्राथमिक तहका कक्षा ३ र ५ का विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धी परीक्षण गर्न प्रत्येक स्रोतकेन्द्रमा एक सिकाइ उपलब्धी परीक्षण समिति रहने छ जसमा स्रोतव्यक्ति सदस्य सचिव रहने व्यवस्था उल्लेख गरेको पाइयो । शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका २०६६ अनुसार निश्चित विद्यालय समूहलाई पेसागत सहायता प्रदान गर्ने मूल उद्देश्यकासाथ विद्यालय क्लष्टरका रूपमा स्रोतकेन्द्रका रूपमा स्रोतकेन्द्रहरू स्थापना गरी क्रियाशील गराइएको छ ।

स्रोतकेन्द्र भनेको एउटा नमुना समूह हो जसले आफ्नो निश्चित परिधिभित्र रहेका समूह विद्यालयहरूलाई विभिन्न किसिमका शैक्षिक सेवाहरू पुर्याएर प्राथमिक शिक्षालाई समानता र सुलभता प्रदान गरी गुणस्तरयुक्त बनाउन सहयोग गर्दछ । समूह विद्यालयमा शैक्षिक सेवा उपलब्ध गराउन स्रोतकेन्द्रको अहम् भूमिका हुन्छ । स्रोतकेन्द्रलाई सञ्चालन गर्ने दक्षका रूपमा स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । स्रोतकेन्द्र परिवारभित्रका सबै विद्यालयहरूको शैक्षिक विकासमा स्रोतव्यक्तिको कार्यक्षमताले प्रभाव पार्ने कुरालाई कसैले नकार्न सक्दैन । स्रोतकेन्द्रलाई शैक्षिक दृष्टिकोणले स्रोतमूलक बनाई कक्षाकोठामा सञ्चालन गरिने शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा त्यस स्रोतलाई प्रयोग गरी शिक्षकलाई पेसागत सहयोग उपलब्ध गराउने उद्देश्यले स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गरिएको हो, (स्रोतकेन्द्र विकास निर्देशिका, २०५९) ।

स्रोतव्यक्ति निर्देशिका २०६८ का अनुसार स्रोतव्यक्तिलाई स्रोतकेन्द्र मातहतका विद्यालयमा शैक्षिक कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने, शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धिमा सहजीकरण गर्ने जस्ता जिम्मेवारी तोकिएको छ । यस्तै निर्देशिकाले कक्षा अवलोकन र सिकाइ उपलब्धिको विश्लेषणप्रति स्रोतव्यक्तिलाई थप जिम्मेवार बनाउन खोजेको देखिन्छ । शैक्षिक सत्र सुरु भएको एक महिनाभित्र स्कूलका नतिजा विश्लेषण गर्ने र त्यसमा सुधारका निम्ति प्रधानाध्यापक र विषयगत शिक्षकहरूसँग छलफल गर्ने जिम्मेवारी समेत तोकेको छ । स्रोतव्यक्तिले महिनामा कम्तिमा १० विद्यालयको निरीक्षण गर्नुपर्ने र ती विद्यालयका

कम्तिमा २ ओटा नमुना पाठ प्रदर्शन गरी शिक्षकलाई सुझाव दिनुपर्ने छ । तर यस अघि स्रोतव्यक्ति व्यवस्थापनका लागि कुनै निर्देशिका बनाएको पाइएन, (सापकोटा, २०६८) ।

स्रोतव्यक्तिहरु विद्यालयसम्म नै पुग्न थाले २०६८ भाद्र १४ गतेको गोरखापत्रमा प्रकाशित लेखका अनुसार कार्यरत सबै स्रोतव्यक्तिहरुलाई विद्यालयसम्म पठाउन सरकार सफल भएको छ । शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले गतवर्षदेखि सुरु गरेको नयाँ तालिम यसरी स्रोतव्यक्तिहरुलाई विद्यालय पठाउन प्रभावकारी बनेको छ । स्रोतव्यक्तिहरु विद्यालय नपुगेको गुनासो बढ्न थालेपछि केन्द्रले शिक्षकहरुलाई दिने गरिएको तालिममा स्रोतव्यक्तिलाई प्रयोग गर्न सुरु गरेको छ । यसबाट उनीहरु बाध्य भएर प्रत्येक विद्यालय पुग्न थालेका छन् । केन्द्रले गतवर्ष १ लाख २८ हजार शिक्षकलाई त्यस्तो तालिम उपलब्ध गराएको थियो । तालिमका सहभागीमध्ये ८५ प्रतिशत शिक्षकलाई स्रोतव्यक्तिले तालिम दिएका थिए । शिक्षकले १०/१० दिनको त्यस्तो तालिम ५ वर्षभित्र ३ पटक लिनुपर्ने हुन्छ । १० दिनको तालिममध्ये ५ दिन स्रोतकेन्द्रमा र बाँकी ५ दिन शिक्षकले अध्यापन गर्ने विद्यालयमा लिनुपर्ने व्यवस्था छ । स्रोतव्यक्ति विद्यालयमा नपुगुञ्जेल तालिम पूरा नहुने गरी तालिम प्याकेज तयार गरिएको छ । शिक्षकलाई विद्यालयमा नै गई तालिम दिनुपर्ने भएकाले स्रोतव्यक्ति विद्यालयसम्म नपुग्ने कुरा भ्रम मात्र हो, (सापकोटा, २०६८) ।

माथि उल्लेखित लेख, प्रतिवेदन, ऐन, कानून, शोधपत्र, पत्रपत्रिका तथा चिन्तनहरुको अध्ययनबाट गुणस्तरीय शिक्षासँग स्रोतकेन्द्र, स्रोतव्यक्तिको भूमिकाको सम्बन्ध रहेको देखिन्छ ।

२.२ सैद्धान्तिक खाका

विभिन्न दार्शनिक, शिक्षाविद् तथा सिद्धान्तकारहरुले संस्थाहरुको व्यवस्थापनको बारेमा सिद्धान्तहरु प्रतिपादन गरेका छन् । ती सिद्धान्तकारहरुमध्ये गुणस्तरीय शिक्षा विकासको लागि स्रोतकेन्द्रको व्यवस्थापन र भूमिकासम्बन्धी विश्लेषण गर्न जर्ज इल्टन मायो (सन् १८८०-१९४९) ले प्रतिपादन गरेको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त सान्दर्भिक हुने भएकोले निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ । कुनैपनि अध्ययन अनुसन्धानको मुख्य आधार भनेको

सिद्धान्त हो । जसको सहायताबाट कुनैपनि परिस्थिति, अवस्थामा रहेका विभिन्न तत्वहरू बीच सम्बन्ध स्थापना गर्ने व्यवस्था पूर्वानुमान गरिन्छ ।

यस सिद्धान्त सन् १९५० ताका प्रचलित सिद्धान्त हो । यस अगाडिका सिद्धान्तले संगठन र कार्यलाई यान्त्रिक दृष्टिकोणले हेरेको कारणले यस सिद्धान्तको सुरुवात भएको हो । शास्त्रीय व्यवस्थापनले काम गर्ने ठाउँमा मेलमिलाप र उत्पादन कार्यकुशलतामा सन्तोषप्रद सुधार ल्याउन नसकेकाले व्यावहारिक व्यवस्थापनमा नयाँ विचारहरू विकसित भएका छन् । कुनैपनि संगठनमा काम गर्नेहरूका बीच राम्रो मानव सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन राम्रो र स्तरीय हुने र यसको विपरित मानव सम्बन्ध राम्रो नभएमा कार्य सम्पादन ढिलो, नराम्रो र कम गुणस्तरीय हुने कुरा धेरैलाई थाहा हुन थाल्यो । यस सिद्धान्तलाई Interpersonal Behaviour पनि भनिन्छ, (कोइराला, २०५९) ।

संगठनको सफलताको निम्ति संगठनभित्र मानवीय सम्पर्क समन्वय, सुपरीवेक्षण, निर्देशन र कार्य वातावरण जस्ता महत्वपूर्ण अवस्थाहरूको सिर्जना गर्न, संगठन भित्रका मानिसहरूलाई कार्य प्रेरणा प्रदान गर्न पारस्परिक समन्वय कायम गरी निर्देशित अवस्थामा कायम राख्न उनीहरूको मान्यता, सांस्कृतिक धारणा, सामाजिक भावना सीप, योग्यता, संस्कार जस्ता कुराहरूले महत्वपूर्ण स्थान ओगटेका हुन्छन् । यसरी प्रशासकीय कार्यहरूको सफलता कडा नियन्त्रणबाट मात्र होइन कर्मचारीहरूको सामाजिक र पारस्परिक सम्पर्क, समन्वय र आवश्यकताको परिपूर्ति हुन सक्ने वातावरणबाट सम्भव हुन सक्छ भन्ने कुरा नै मानव सम्बन्ध सिद्धान्तको निष्कर्ष रहेको छ, (पौडेल, २०५३) ।

मानव सम्बन्धको सिद्धान्तले मानव सम्बन्ध व्यवस्थापक र थप कामदारको अन्तर्क्रियामा निर्भर हुने कुरा उल्लेख गरेको छ । व्यक्ति पनि व्यवस्थापनको एक अङ्ग हो । समूह सञ्चालन, नेतृत्व, उत्प्रेरणा, सहभागिता, सञ्चार र व्यक्तित्व जस्ता मानवीय व्यवहारले व्यवस्थापनलाई सही दिशाबोध गर्दछ, (कोइराला, २०५९) ।

माथिको भनाइबाट मानव संसाधनको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ भन्ने कुरा स्पष्ट भएकाले विद्यालयको शिक्षाको गुणस्तर विकासलाई स्रोतकेन्द्रलाई सुदृढ गर्न यस सिद्धान्तलाई सैद्धान्तिक खाकाको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

प्रो. जर्ज इल्टन मायो मानव सम्बन्ध सिद्धान्तका प्रवर्तक मानिन्छन् । मानव सम्बन्ध सिद्धान्त विकासका लागि मायोका अनुसन्धानात्मक कार्यहरु ज्यादै उपयोगी मानिन्छ ।

मानव सम्बन्ध सिद्धान्तले संगठनभित्र हुने विभिन्न व्यवहारलाई जोड दिएको हुन्छ । मानव सम्बन्ध भन्नाले मानिसलाई मानिस जस्तो व्यवहार गर्नु हो । मानव सम्बन्धको अर्थ व्यापक छ यसले सबै सामाजिक व्यक्तित्व र अर्को व्यक्तिको व्यक्तित्वसँग पारस्परिक सम्बन्ध हुने सबै सामाजिक विज्ञानहरुको अध्ययन गर्न जोड दिन्छ । यदि सबै व्यक्ति मिलेर उद्देश्यहरु पूरा गर्नु छ भने एकले अर्कोलाई चिन्नै पर्दछ । यस अनुसार मानव सम्बन्ध त्यस्तो कला हो । जसलाई बुझेर मात्र प्रयोग गर्नुपर्दछ । स्रोतकेन्द्रमा पनि स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक अभिभावक संघ, विद्यार्थी र समुदायका व्यक्तिहरु बीच मानवीय सम्बन्ध स्थापना गर्न सकिएमा मात्र शैक्षिक व्यवस्थापनलाई सुदृढ बनाई शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धिमा सहयोग पुग्न सक्छ भन्ने आधारमा यो शोधलाई मानव सम्बन्ध सिद्धान्तको सैद्धान्तिक खाकामा राखेर हेरिएको छ ।

जर्ज इल्टन मायोको अध्ययनको निष्कर्षको आधारमा मानव सम्बन्धको सिद्धान्तमा निम्न योगदान पुग्यो ।

- (क) कर्मचारीका कमीकमजोरी पत्ता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्नुपर्दछ,
- (ख) योग्यता अनुसार नेतृत्व विकास गराउनु पर्दछ,
- (ग) सांगठनिक क्रियाकलापमा सबैलाई सहभागी गराउनु पर्दछ,
- (घ) कर्मचारीका दक्षता बढाउन आवश्यक पहल गर्नुपर्दछ,
- (ङ) दोहोरो र वास्तविक सञ्चार प्रणाली स्थापना गर्नुपर्छ,
- (च) मानिसलाई दया, माया, ममता, स्नेह, सम्मान र सत्कार आवश्यक हुन्छ,
- (छ) कार्यदक्षता बढाउन सामाजिक दक्षता बढाउनु पर्दछ,
- (ज) औपचारिक तथा अनौपचारिक सबै खाले संगठनलाई महत्व दिनु पर्दछ,
- (झ) उत्पादकत्व भन्ने कुरा प्राविधिक पक्ष मात्र नभई सामाजिक पक्ष पनि हो,

(ज) समूह कार्य कार्यदक्षताको आधारमा गर्नुपर्दछ, (अधिकारी, २०६५) ।

गुणस्तरीय शिक्षा विकासका लागि स्रोतकेन्द्रको व्यवस्थापनलाई सुदृढ र प्रभावकारी बनाई शिक्षकको पेशागत क्षमतामा अभिवृद्धि, विद्यार्थीहरूको सिकाइ प्रक्रियामा क्रियाशीलता, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षक अभिभावक संघ, सरकारी तथा गैह्रसरकारी संस्था साथै आम जनसमुदायबीच राम्रो समन्वय र सम्बन्ध हुन आवश्यक देखिन्छ । मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार स्रोतकेन्द्रले यससँग सम्बन्धित सबै पक्षहरूसँग राम्रो सम्बन्ध कायम गर्न सके सबै विद्यालयहरूमा अध्ययनरत विद्यार्थीहरूलाई गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न सक्दछ भन्ने मान्यता अनुसार यसलाई सैद्धान्तिक खाकाको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

२.३. शैक्षिक उपादेयता

स्तरीय शिक्षाले नै बालबालिकाहरूलाई योग्य र दक्ष बनाउँदछ । भनिन्छ, बोटविरुवा सप्रनका लागि गोडमेलको आवश्यकता पर्दछ, त्यसैगरी मानिस असल बन्नका लागि गुणस्तरी शिक्षाको आवश्यकता पर्दछ । गुणस्तरीय शिक्षाले व्यक्तिलाई आजको प्रतिस्पर्धी युगमा खरो रूपमा उत्रन सक्ने बनाउँदछ । देशको आवश्यकता र अन्तराष्ट्रिय परिवेश अनुरूप आफूलाई समायोजित गर्न सक्ने नागरिक बन्नु आजको टड्कारो आवश्यकता हो । यस शोध अनुसन्धान पूरा गर्न विभिन्न लेख, पुस्तक पत्रिका, प्रतिवेदनहरू अध्ययन गरियो । जस अन्तरगत शिक्षाको स्तर अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमहरू प्रभावकारी र व्यवस्थित बनाउन सक्नु पर्दछ । पेशागत सीप विकास तालिम प्रदान गर्दा विषयगत आवश्यकता र समस्या पहिचान गरी ती समस्याहरूलाई रुचिपूर्ण तवरले व्यवहारिक र वैज्ञानिक ढङ्गले समाधान गर्न सक्ने सीप विकास गराउनुपर्दछ ।

सार्वजनिक विद्यालयको शैक्षिक स्तर बारे बढी प्रश्न उठिरहेको वर्तमान सन्दर्भमा यसको समस्याहरूलाई केलाउनु पर्ने हुन्छ । जस्तै: विद्यार्थीहरू नियमित विद्यालय नआउनु, अध्ययन सामग्रीको अभाव, अभिभावकको कमजोर आर्थिक अवस्था, शैक्षिक चेतनाको कमी, विद्यालयमा खाजाको व्यवस्था नहुनु, शिक्षक-कर्मचारीहरूबीच तलब भत्तामा असमानता, राजनैतिक भागवण्डाको आधारमा शिक्षकको नियुक्ति साथै स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिहरूको निरीक्षण कार्य नाम मात्रको हुनु वा कम हुनु, नमुनाको रूपमा कक्षा लिने कार्य नहुनु वा अत्यन्त कम हुनु आदि ।

अतः गुणस्तरीय शिक्षा विकासको लागि स्रोतकेन्द्रलाई आर्थिक रूपमा सबल, प्रशासनिक रूपमा दरो, शैक्षिक क्षेत्रमा सक्षम बनाउन सके यसबाट सञ्चालन हुने विद्यार्थी उपलब्धि परीक्षा, अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन, उत्कृष्ट विद्यालय छनोट, शिक्षकको मागमा आधारित तालिम सञ्चालनमा दक्ष प्रशिक्षकको व्यवस्था, कक्षा अवलोकन र पृष्ठपोषण, नमुना कक्षा लिने, प्रधानाध्यापकहरुको बैठक, सूचनाको दोहोरो प्रवाह जस्ता कार्यहरुको प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गर्न सके गुणस्तरीय शिक्षाको विकास गर्न सक्छ । यसले टेवा पुऱ्याउन सक्छ । त्यसैले गुणस्तरीय शिक्षाको लागि स्रोतकेन्द्रको भूमिका पहिचान गर्न यो अध्ययन सक्षम देखिन्छ ।

परिच्छेद तीन

अध्ययन विधि

३.१ अनुसन्धानात्मक ढाँचा

कुनैपनि अनुसन्धान कार्यका लागि छनोट गरिने नमुना सम्भावनाका आधारमा नभई अनुसन्धानकर्ताको उद्देश्य, सोच, आकांक्षा, आवश्यकता, वृद्धि र विवेकको आधारमा निर्भर गर्दछ भने त्यस्तो नमुना छनोटलाई सम्भावनारहित नमुना छनोट भनिन्छ, (तिमल्सिना, २०६१) ।

यो अनुसन्धान मूलतः गुणात्मक भए तापनि तथ्यांक संकलन गर्दा गुणात्मक तथा परिमाणात्मक दुवै पक्षलाई समेटिएको छ । यस शोध अनुसन्धानमा आधारभूत तहको शिक्षाको स्तर अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गरेका कार्यहरु, ती कार्यमा देखिएका समस्याहरु पहिचान गरी ती समस्याहरु समाधान गर्न सुझाव प्रस्तुत गर्न यस शोधलाई विशेष आधारको रूपमा लिइएको छ । अनुसन्धानका क्रममा प्राप्त तथ्यांकहरुको व्याख्या मुख्यतः गुणात्मक रूपमा गरिएको छ । यस अध्ययन सिन्धुली जिल्लाको सदरमुकाममा अवस्थित श्री गौमती नमुना उच्च माध्यमिक विद्यालय माडीबजार स्रोतकेन्द्र, कमलाखोँच क्षेत्रमा पर्ने श्री जनजागृति उच्च माध्यमिक विद्यालय भीमान स्रोतकेन्द्र, कमलाखोँच र महाभारत डाँडामा अवस्थित श्री बैङ्कटेश्वर उ.मा.वि. बाहुनतिल्पुड स्रोतकेन्द्र गरी जम्मा चारओटा स्रोतकेन्द्रलाई सम्भावनारहित नमुना छनोट विधिको आधारमा छनोट गरिएको छ । यिनै स्रोतकेन्द्रहरुमा केन्द्रित भएर यस अध्ययन गरिएको छ ।

३.२ जनसंख्या र नमुना छनोट

यस शोध अध्ययन गर्नका लागि अध्ययन क्षेत्र सिन्धुली जिल्लामा रहेका १६ ओटा स्रोतकेन्द्र मध्ये ४ ओटा स्रोतकेन्द्रलाई भौगोलिक विकटता र सुगमताका आधारमा सबै क्षेत्रहरुको प्रतिनिधित्व हुने गरी सम्भावनारहित नमुना छनोट विधिको प्रयोग गरी अध्ययन गरिएको छ ।

यस अध्ययनको निष्कर्ष गुणात्मक विश्लेषण प्रक्रियाबाट निरूपण गरिएको छ । यस शोध अध्ययनका लागि तपसिलका महानुभावहरुलाई उत्तर प्राप्त गर्न नमुनाको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

क्र.सं.	विवरण	संख्या
१	स्रोत व्यक्तिहरु	४
२	प्रधानाध्यापकहरु	३५
३	विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष	८
४	शिक्षकहरु	३०

३.३ तथ्याङ्क स्रोतहरु

यस अध्ययन अनुसन्धान कार्य पूरा गर्न तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि प्राथमिक र सहायक दुबै स्रोतहरु प्रयोग गरिने छ । प्राथमिक स्रोत अन्तर्गत प्रश्नावली तथा अन्तर्वार्ता रहनेछन् भने सहायक स्रोतमा स्रोतकेन्द्रमा रहेका अभिलेख, गुणस्तरीय शिक्षा र स्रोतकेन्द्रसँग सम्बन्धित पुस्तक, बुलेटिन, पत्रपत्रिका र शोधपत्रहरु र सम्बन्धित संघ/संस्थाहरु समेत लिइएको छ ।

३.४ अध्ययन साधनको छनोट र परीक्षण

कुनै पनि अध्ययन अनुसन्धान निष्कर्षमा पुऱ्याउन निश्चित साधनहरुको आवश्यकता पर्दछ । शिक्षाको गुणस्तर विकास गर्न के कस्ता उपाय अवलम्बन गरिनु पर्दछ ? कसरी स्रोतकेन्द्रलाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ ? भन्ने कुरा पत्ता लगाउन २ प्रकारका साधनको प्रयोग गरिएको थियो । प्राथमिक श्रोतका लागि प्रश्नावली अन्तर्वार्ता र अवलोकन साधनको प्रयोग गरिएको थियो । द्वितीय श्रोतका लागि विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदन,लेख,पत्र-पत्रिका विभिन्न विद्वानका भनाइहरु र सम्बन्धित ऐन र नियमावलीहरुलाई लिइएको थियो ।

३.५. तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया

शोध कार्यको लागि छनोट भएका सम्बन्धित स्रोतकेन्द्रहरूमा स्थलगत भ्रमण र सरोकारवालाहरूको सहयोगमा अध्ययन विधिका साधन तथा औजारको प्रयोग गरी प्राथमिक तथा सहायक तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ । जसअनुसार प्राथमिक तथ्याङ्कमा शोधकर्ता आफैँ उपस्थित भएर अनुसूचीमा प्रयोग भएका प्रश्नहरूको आधारमा अर्न्तवार्ता र प्रश्नावली प्रयोग गरी तथ्याङ्कमा संकलन गरिएको थियो । साथै द्वितीय स्रोत अन्तर्गतका सूचनाका लागि सम्बन्धित संस्थाको अभिलेख अध्ययन गरी विभिन्न पत्र पत्रिका पुस्तक लेख निर्देशिका ऐन कानून नियमावलीका साथै सम्बन्धित प्रतिवेदनहरूको अध्ययन तथा विश्लेषण गरी तथ्याङ्कहरू संकलन गरिएको थियो ।

३.६ तथ्याङ्कको व्याख्या एवम् विश्लेषण प्रक्रिया

कुनैपनि अनुसन्धानात्मक अध्ययनका लागि प्राथमिक स्रोत र द्वितीय स्रोतबाट संकलित तथ्याङ्कहरूलाई जस्ताको तस्तै प्रयोग गर्नु सार्थक हुदैन । किनकी पहिले संकलन गरिएका तथ्याङ्कहरू मात्र प्रयोग गर्दा अध्ययनको निष्कर्ष अव्यवहारिक पनि हुनसक्दछ । तसर्थ तथ्याङ्कलाई गुणात्मक तरिकाले व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ । तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा कोरा तथ्याङ्कको गुणात्मक तवरले व्याख्या विश्लेषण गरी अनावश्यक र असान्दर्भिक तथ्याङ्कहरू हटाइएको छ । अतः तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गरी शोधलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउने र गुणात्मक पक्षबाट व्याख्या र विश्लेषण गरी अध्ययनले राखेका उद्देश्य पूरा गर्ने लक्ष्य राखिएको छ । अनुसन्धान कार्यलाई पूर्णता दिनको लागि निम्न प्रक्रिया अपनाई तथ्याङ्कको प्रस्तुतीकरण र विश्लेषण गरिएको छ ।

- (क) विभिन्न स्रोतबाट सङ्कलित असाङ्ख्यिक तथा साङ्ख्यिक तथ्याङ्कको आधारमा त्यसलाई प्रशोधन गरी तथ्याङ्कलाई व्यवस्थित गरिएको छ ।
- (ख) व्यवस्थित तथ्याङ्कलाई तालिकीकरण तथा प्रतिशतमा देखाई व्याख्या, विश्लेषण गरिनुका साथै गुणात्मक तथ्यलाई तार्किक रूपमा व्याख्या गरी स्पष्ट गरिएको छ ।

परिच्छेद : चार

तथ्याङ्कको व्याख्या तथा विश्लेषण

४.१ तथ्याङ्कको व्याख्या तथा विश्लेषण

यस परिच्छेदमा अध्ययनको लागि नमूना छनोटपरेका चार वटा स्रोतकेन्द्र सम्बन्धित व्यक्तिहरूसँगको अन्तर्वार्ता प्राप्त सूचना र स्थलगत भ्रमणबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूको आधारमा अध्ययनको सुविधाको लागि विभिन्न उपशिर्षकहरूमा राखेर व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

जनजागृति उ. मा.वि.भिमान स्रोतकेन्द्र

यस स्रोतकेन्द्रको कार्यको अध्ययन गर्दा स्रोतकेन्द्रको अभिलेख र स्रोत ब्यक्तीबाट प्राप्त जानकारी अनुसार स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन बैठक बर्षमा चार पटक, रोष्टर प्रशिक्षक बैठक तीन पटक, स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल तयारी एक पटक, शैक्षिक परामर्श टि.पि.डी.तालिम पछाडि एक पटक, सामाग्री विकास तालिम एक पटक, विद्यार्थी संख्या प्रमाणीकरण एक पटक, कक्षा १ देखि १० सम्म उपलब्धि परीक्षण नतिजा विश्लेषणको आधारमा एकपटक,सूचना सम्प्रेषणको लागि प्रत्येक महिनाको २ गते जिल्ला बैठक र प्रत्येक महिनाको १० गते स्रोतकेन्द्रस्तरीय बैठक संचालन,स्रोत परिचालन अन्तरगत म्याचिङ्ग फन्डको रकम बैकको मुद्दति खातामा राखी त्यसबाट प्राप्त ब्याजको प्रयोग,सामुदायिक चेतना अभिवृद्धि अन्तर्गत बर्षमा एक पटक विद्यालय ब्यवस्थापन समितिका पदाधिकारिहरूसँग गोष्ठी मार्फत छलफल र जानकारी, उतकृष्ट विद्यालय छनोट नतिजा विश्लेषणको आधारमा, लेखा तालिम लेखापाल वा प्र.अ. लाई एक पटक,स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण र कार्यान्वयनमा सहयोगीको भुमिका, सीप आदन प्रदानमा तालिमको माध्यमद्वारा, शिक्षकको पेशागत तालिम बर्षमा एक पटक संचालन,बालमैत्रि पाँच वटा विद्यालयहरु छनोट र ब्यवस्थापन,तथ्याङ्क संकलन बर्षमा दुई पटक, गा.वि.स.को एक/एक वटा विद्यालयहरु सरसफाई नमूना केन्द्रकोरुपमा छनोट,शैक्षिक भ्रमण र विषयगत शिक्षक अन्तरक्रिया कार्यक्रम नराखेको,शैक्षिक प्रदर्शनको

राख्ने गरेको पाइएन । प्रत्येक वर्ष वार्षिक कार्यक्रम निमार्ण गरी जि.शि.अ. बाट प्रमाणित गराई कार्यान्वयन गर्ने गरेको पाइयो । सहयोगि कार्यकर्ता तथा उत्प्रेरिकालाई एक वर्षभित्र तालिम संचालन गरेको पाइएन ।

गौमती उच्च माध्यमिक विद्यालय स्रोतकेन्द्र

यस स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको पेसागत विकास तालिम एक वर्षमा तीन पटक सञ्चालन गरेको रोष्टर प्रशिक्षक बैठक चार पटक, शैक्षिक परामर्श निरन्तर प्रदान, विद्यार्थी संख्या प्रमाणीकरण एक पटक, प्रधानाध्यापक बैठक स्रोतकेन्द्रमा १० पटक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति पदाधिकारी गोष्ठी दुई पटक, शैक्षिक प्रदर्शनी एक पटक, विद्यालय अनुगमन र निरीक्षण नियमित, चौमासिक माग फारम संकलन वर्षमा तीन पटक, तथ्यांक संकलन दुई पटक, लेखा तालिम एक पटक, सहयोगी कार्यकर्ता तथा उत्प्रेरिकालाई तालिम एक पटक, विषयगत शिक्षक अन्तर्क्रिया एक पटक, शिक्षण सुधार योजना निर्माण कार्य ७५ प्रतिशत मात्र पूरा भएको, सामग्री विकास तालिम एक वर्षभित्र सञ्चालन नगरेको, जिल्ला स्तरीय बैठकमा नियमित सहभागिता, प्रत्येक वर्ष एक ओटा उत्कृष्ट विद्यालय छनोट, शैक्षिक भ्रमण सञ्चालन नगरेको, विद्यालयमा सञ्चालन हुने परीक्षाको अनुगमन गर्ने गरेको अध्ययनको क्रममा पाइयो ।

बैङ्कटेश्वर उच्च माध्यमिक विद्यालय बाहुनतिल्पुङ स्रोतकेन्द्र

यस स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको पेसागत विकास तालिम ३ पटक वर्षमा सञ्चालन गरेको, रोष्टर प्रशिक्षक बैठक चार पटक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति पदाधिकारी गोष्ठी एक पटक, प्रधानाध्यापक बैठक प्रत्येक महिना, माग फारम नियमित संकलन र सिफारिस, स्रोतकेन्द्रले उठाएको आवाज वा मागप्रति माथिल्लो निकायले खासै चासो नदिने गरेको गुनासो, तथ्यांक संकलन कार्य नियमित, विद्यालय अनुगमन र सल्लाह र पृष्ठपोषण समय-समयमा दिने गरेको, शैक्षिक प्रदर्शनी, शैक्षिक भ्रमण सञ्चालन नगरेको, विद्यालयमा सञ्चालन हुने परीक्षामा अनुगमन र सहयोग, विद्यार्थी संख्या बढी देखाउने प्रवृत्तिलाई

निरुत्साहित गर्न विशेष पहल र धेरै हदसम्म सफलता मिलेको, निरन्तर विद्यार्थी मूल्यांकनलाई कक्षा १ देखि ३ सम्म लागू गर्न प्रयत्न गरेको पाइयो । शिक्षण सुधार योजना ३० प्रतिशत विद्यालयहरूले मात्र बुझाएको पाइयो । स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन बैठक १ वर्षभित्र नबसेको पाइयो । शिक्षण सामग्री विकास तालिम सञ्चालन नभएको, सहयोगी कार्यकर्ता तथा उत्प्रेरिकालाई एक वर्षभित्र एक पटक तालिम दिएको पाइयो ।

चन्द्रावती उच्च माध्यमिक विद्यालय बेलघारी स्रोतकेन्द्र

यस स्रोतकेन्द्रले शैक्षिक स्तर सुधारका लागि शिक्षकको पेसागत विकास तालिम पहिलो चरण पूरा गरी दोस्रो चरणको तालिम सञ्चालन गर्न सुरु गरेको, तालिम प्रदान गर्न त्यसै क्षेत्रका छ जना रोष्टर प्रशिक्षकहरूलाई परिचालन गरेको पाइयो । शिक्षकको अलावा व्यवस्था समितिका पदाधारी, प्रधानाध्यापक, लेखापाललाई पनि गोष्ठीमा सहभागी गराउने गरेको पाइयो । धेरै कार्यबोझ स्रोतकेन्द्रमा दिएकोले कार्य सम्पदानमा चुनौति रहेको स्रोतव्यक्तिबाट जानकारी प्राप्त भयो । प्रत्येक वर्ष शैक्षिक सामग्री निर्माण तालिम सञ्चालन गरेको पाइएन । यस वर्ष कक्षा ३ र ५ को उपलब्धि मापन परीक्षा नहुने भए पनि नतिजा विश्लेषणको आधारमा कक्षा १ देखि १० सम्म उपलब्धि परीक्षण वर्षमा एक पटक गर्ने गरेको अध्ययनको क्रममा पत्ता लगाइयो ।

४.२. संरचना र क्रियाकलापको समीक्षा

स्रोतकेन्द्र स्थानीय तह र सरोकारवाला समूहबीचको समन्वय गर्ने एक संस्था हो । यसले जिल्ला शिक्षा कार्यालयको निर्देशनमा स्रोत र साधनहरूको व्यवस्थापन गरी आधारभूत तहको शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न पहल गर्नु यसको प्रमुख कार्य हो ।

स्रोतकेन्द्रको नीतिगत व्यवस्था र यससँग सम्बन्धित स्रोत व्यक्तिहरूसँगको अन्तरक्रियाबाट प्राप्त निष्कर्षको आधारमा यसको संरचना ठाडो अर्थात् माथिबाट तलतिर रहेको कर्मचारीतन्त्र देखिन्छ । यसले शिक्षा कार्यालय र विद्यालयहरूको बीचमा रहेर कार्य गरेको पाइयो । स्रोतकेन्द्र समुदायको स्वामित्वको रूपमा स्थापित हुनु पर्नेमा अझै पनि सरकारको

एकाईका रुपमा कार्य गरेको देखिन्छ । समुदायका मानिसहरु मात्रै होइन यससँग सरोकार राख्ने सरोकारवालाहरु सबैले शिक्षा कार्यालयले आफ्नो कार्यसँग सम्बन्धीत कतिपय कार्यहरु सहज ढङ्गले सञ्चालन गर्नका लागि आफ्नो हात समुदायसम्म फैलाउने माध्यमको रुपमा यसको प्रयोग भएको ठान्दछन् । यसरी स्रोत व्यक्तिलाई विद्यालयसम्म पुग्ने सरकारको प्रतिनीधि मानिन्छ । स्रोतकेन्द्रलाई हेर्ने दृष्टिकोण जे भए पनि सम्पादन गर्ने कार्य शिक्षा र समुदायसँग सम्बन्धित भएको पाइन्छ । स्रोतव्यक्तिलाई खासै प्रशासकीय अधिकार दिएको देखिदैन ।

छनोटको अधिकार स्रोतकेन्द्र भित्र सञ्चालित विद्यालयका प्र.अ.हरुलाई दिएको र कार्य गर्ने आदेश जिल्ला शिक्षा कार्यालयबाट प्राप्त हुने भएकाले कार्य सम्पादन गर्न स्रोतव्यक्तिहरुलाई सेवा सुरक्षाको खतराको कारण कठिनाई भइरहेको स्थितिमा हालै स्रोत व्यक्ति नियुक्तिको प्रकृत्यामा फेरवदल भएको छ । अब स्रोत व्यक्तिको छनोट जिल्ला शिक्षा कार्यालयमार्फत परीक्षा लिएर गर्ने कानुनी व्यवस्थाले केही हदसम्म परिवर्तन आउने देखिन्छ । अध्ययनको क्रममा प्राप्त स्थितिलाई निम्न तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका नं. १

विद्यालय निरीक्षण अवस्था

विवरण	संख्या	प्रतिशत
विद्यालय अनुगमन	२६	७४
अनुगमन नभएको	९	२६
कक्षा अवलोकन छलफल	१५	५८
नमुना पाठ पढाएको	५	१९
विद्यालय प्रवेश प्र.अ.सँग भेटघाट	११	४३

स्रोत : स्थलगत अध्ययन २०६९

अध्ययन क्षेत्रका १४० विद्यालयहरू मध्ये ३५ वटा विद्यालयका प्र.अ. हरूसँग प्रत्यक्ष भेटी प्रश्नावली र अन्तक्रिया गर्दा प्राप्त विवरण माथिको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ । जस अनुसार १ वर्षभित्र स्रोत व्यक्तिहरूले ७४ प्रतिशत विद्यालय अनुगमन गरेको पाइयो । अर्थात् २६ प्रतिशत विद्यालयमा स्रोत व्यक्ति पुगेको देखिएन । अनुगमन गरेका विद्यालयहरूमध्ये ५८ प्रतिशत विद्यालयमा कक्षा अवलोकन र शिक्षकसँग छलफल कक्षा अवलोकन र छलफल गरेका मध्य १९ प्रतिशतमा नमुना कक्षा लिएको अनुगमन गरेका मध्ये ४३% मा प्र.अ.सँग मात्र भेटघाट र छलफल गरेको पाइयो ।

अनुगमनका क्रममा खास गरी शिक्षक उपस्थिति शैक्षिक सामग्री पाठ्यक्रमको उपलब्धता तथ्याङ्क, टि.पि.डि. तालिम, निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन प्रकृया र विद्यार्थी उपस्थितिबारे बढी केन्द्रित हुने गरेको तथ्य प्रधानाध्यापकबाट पत्ता लाग्यो ।

स्रोतकेन्द्रगत विद्यालय विवरण

नमुना छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रहरूको स्रोतकेन्द्रगत विवरण निम्नानुसार रहेको पाइयो ।

जनजागृति उ.मा.वि. भिमान स्रोतकेन्द्र

तालिका नं. १

गा.वि.स. नगरपालिका	उ.मा.वि.			मा.वि.				नि.मा.वि.				प्रा.वि.				EC D
	स.	निजी	जम्मा	स्वी	अ	निजी	जम्मा	स्वी.	अ.	निजी	जम्मा	स्वी.	अ.	निजी	जम्मा	
क.न.पा. १० र ११	१	-	१	-	२	-	२	-	१	-	१	५	४	२	११	८
रानीवास	२	-	२	-	-	-	-	-	-	-	-	२	२	-	४	८
निपाने	-	-	-	-	१	-	१	-	१	-	१	१	१	-	२	४
हत्पते	१	-	१	-	१	-	१	-	२	-	२	-	५	२	७	९
जम्मा	४	-	४	-	४	-	४	-	४	-	४	८	१२	४	२४	२९

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६९

माथिको तालिकालाई विश्लेषण गर्दा अध्ययन छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रहरूमा जम्मा ३६ ओटा विद्यालयहरू रहेको पाइयो । जसमा प्राथमिक विद्यालय २४, निम्न माध्यमिक विद्यालय ४, माध्यमिक विद्यालय ४ ओटा र उ.मा.वि. ४ ओटा रहेको पाइयो । वि.सं. २०६६ सालको जिल्ला शिक्षा कार्यालयको अभिलेख अनुसार २० ओटा मात्र विद्यालय रहेको देखियो ।

तालिका नं. २

गौमती उ.मा.वि. स्रोतकेन्द्र

गा.वि.स. नगरपालिका	उ.मा.वि.			मा.वि.				नि.मा.वि.				प्रा.वि.				ECD
	स.	निजी	जम्मा	स्वी	अ	निजी	जम्मा	स्वी	अ	निजी	जम्मा	स्वी	अ	निजी	जम्मा	
क.न.पा. ६, ७ र ८	३	३	६	-	-	४	४	-	३	२	५	३	५	२	१०	१३
रानीचुरी	२	-	२	-	२	-	२	-	४	-	४	३	५	-	८	११
कूल जम्मा	५	३	८	-	२	४	६	-	७	२	९	६	१०	२	१८	२४

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६९

माथिको तालिका अनुसार शैक्षिक वर्ष २०६९ मा गौमती उच्च माध्यमिक विद्यालय स्रोतकेन्द्रअन्तर्गत कूल ४१ विद्यालयहरू रहेको पाइयो भने बालविकास केन्द्रहरू २४ ओटा रहेको पाइयो । जिल्ला शिक्षा कार्यालय सिन्धुलीको शैक्षिक सत्र २०६६ तथ्याङ्क अनुसार कूल विद्यालयहरू २० ओटा रहेका थिए ।

तालिका नं. ३

बेङ्कटेश्वर उ.मा.वि. तिल्युङ स्रोतकेन्द्र

गा.वि.स.	उ.मा.वि.			मा.वि.				नि.मा.वि.				प्रा.वि.				ECD
	स.	निजी	जम्मा	स्वी	अ	निजी	जम्मा	स्वी	अ	निजी	जम्मा	स्वी	अ	निजी	जम्मा	
बाहुनतिल्युङ	१	-	१		१	-	१	-	२	-	२	२	३	-	५	८
खोलागाउँ	२	-	२		१	-	१	-	-	-	-	३	३	-	६	८
तोश्रामखोला					१	-	१		१	-	१	१	२	-	३	४
पोखरी	१	-	१		१	-	१					५	२	-	७	९
कूल जम्मा	४		४		४		४		३		३	११	१०		२१	२९

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६९

माथिको तालिकाअनुसार बेङ्कटेश्वर उच्च माध्यमिक विद्यालय बाहुनतिल्पड स्रोतकेन्द्रअन्तर्गत जिल्ला शिक्षा कार्यालय सिन्धुलीको शैक्षिक वर्ष २०६६ को तथ्यांकमा २२ विद्यालय रहेका थिए भने सो सङ्ख्या २०६९ मा आइपुग्दा वृद्धि भएर ३२ पुगेको स्थलगत सर्वेक्षणबाट पत्ता लगाइएको छ ।

तालिका नं. ४

चन्द्रावती उ.मा.वि. वेलघारी स्रोतकेन्द्र

गा.वि.स.	उ.मा.वि.			मा.वि.				नि.मा.वि.				प्रा.वि.				ECD
	स.	निजी	जम्मा	स्वी	अ	निजी	जम्मा	स्वी.	अ.	निजी	जम्मा	स्वी.	अ.	निजी	जम्मा	
वेलघारी	१	-	१	-	१	-	१	-	-	-	-	५	३	-	८	९
भिमस्थान	१	-	१	-	२	-	२	-	१	-	१	३	४	-	७	१०
बालाजोर	-	-	-	-	१	-	१	-	३	-	६	२	४	-	६	७
कूल जम्मा	२		२	-	४		४	-	४	-	४	१०	११	-	२१	२६

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६९

जिल्ला शिक्षा कार्यालय सिन्धुलीको शैक्षिक वर्ष २०६६ को तथ्याङ्क अभिलेखअनुसार चन्द्रावती उ.मा.वि. वेलघारी स्रोतकेन्द्रमा बीस ओटा विद्यालयहरु थिए । सोही स्रोतकेन्द्रको अध्ययन गर्दा शैक्षिक वर्ष २०६९ मा वृद्धि भई ३१ पुगेको पाइयो ।

तालिका नं ५

स्रोतकेन्द्र र विद्यालय अनुपात

क्र.सं.	स्रोतकेन्द्र	प्रा. वि.	नि. मा. वि.	मा .वि.	उ .मा. वि.	जम्मा
१	भिमान	२४	४	४	४	३६
२	गौमती	१८	९	६	८	४१
३	तिल्पुङ्ग	२१	३	४	४	३२
४	वेलघारी	२१	४	४	२	३१

स्रोत स्थलगत सर्वेक्षण, २०६९

विद्यालय संख्याले पनि स्रोतकेन्द्रको कार्य संचालनमा प्रभाव पार्दछ । वर्तमान समयमा स्रोतकेन्द्रभित्र विद्यालयको संख्या अत्यधिक भएकाले निरीक्षण गर्न समस्या भैरहेको भन्ने प्रश्न उठिरहेको सन्दर्भमा गरिएको अध्ययनबाट निम्न अवस्था रहेको पाइयो । भिमान स्रोतकेन्द्र १:३६ गौमति १:४१ तिल्पुङ्ग १:३२ बेलघारी १:३१ अर्थात एक जना स्रोत ब्यक्तिले औषत ३५ वटा विद्यालयहरु निरीक्षण गर्नुपर्ने देखियो । स्रोतब्यक्तिहरुलाई विद्यालय अनुपातको बारेमा सोध्दा भौगोलिक दुरी टाढा, बिकट ठाउँ र संख्या बढी भएकोले कार्यसम्पादनमा समस्या भएकाले एउटा स्रोतकेन्द्रभित्र बीस ओटाभन्दा बढी विद्यालय हुनुहुँदैन भन्ने समान धारणा रहेको पाइयो ।

४.३ भौतिक र मानवीय स्रोतको प्रयोग

एउटा राम्रो स्रोतकेन्द्रले शिक्षाको स्तर अभिवृद्धि गर्न भौतिक र मानविय दुवै स्रोतको सही प्रयोग गर्नु सक्नुपर्दछ । स्रोतकेन्द्रको अवधारणा आफ्नो क्षेत्रभित्र रहेका मानवीय स्रोतहरुको समन्वय गरी स्तरीय प्राथमिक शिक्षाका लागि प्रयोग गर्नु हो अध्ययनले के देखाउँछ भने कतिपय विषयमा स्रोतव्यक्ति आफैँ स्रोतको रुपमा कार्य गरिरहेको पाइयो । अर्कोतर्फ शिक्षकको पेशागत विकास तालिम सञ्चालन गर्न स्रोतकेन्द्र भित्रका विषयगत दक्ष शिक्षकलाई रोष्टर प्रशिक्षकको रुपमा प्रयोग गरेको र आफू पनि प्रशिक्षकको रुपमा संलग्न भएको अवस्था पनि देखिन्छ । त्यसैगरी निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कनको मोनिटरको रुपमा प्र.अ. वा शिक्षकलाई चयन गरि जिम्मवारी प्रदान गरेको स्थलगत अध्ययन गर्दा पत्ता लाग्यो । भिमान र गौमती स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्तिहरु आफैँ रोष्टर प्रशिक्षकको रुपमा काम गरेको पाइयो ।

स्रोत केन्द्रको भौतिक स्रोतको अध्ययन गर्दा स्रोतकेन्द्रको भौतिक संरचना वा निर्माणको अध्ययन गर्न जरुरी हुन्छ । तसर्थ अध्ययनमा छनोटभएका मध्ये तिन वटा स्रोतकेन्द्रको आफ्नै दुईकोठा भएको पक्की भवन पाइयो भने बैङ्कटेश्वर उ.मा.वि. स्रोतकेन्द्रको आफ्नो भवन नभई विद्यालयको भवनमा कार्य सञ्चालन गरेको देखियो ।

स्रोतकेन्द्रमा भौतिक स्रोतको रूपमा पुस्तक र शिक्षण सिकाइसँग सम्बन्धीत पर्याप्त सामग्रीको व्यवस्था हुनुपर्नेमा सामाग्रीहरु कम मात्रामा रहेको पाइयो ।

४.४ शैक्षिक अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

स्रोतकेन्द्रको एउटा प्रमुख भूमिका विद्यालय र समुदायमा शैक्षिक चेतनाको विकास गरी सुविधाविहिन र सिमान्तकृत बालबालिकाहरुसम्म शिक्षाको पहुँच पुर्याउनु हो । नेपाल सरकारको योजना सन् २०१५ सम्म सबै बालबालिकामा शिक्षाको पहुँच पुर्याउनु रहेको हुँदा यसलाई सफल बनाउने एउटा प्रमुख एकाइ स्रोतकेन्द्र पनि हो । तसर्थ स्रोतकेन्द्रले विद्यालय शिक्षाबाट बाहिर रहेका बालबालिकाहरुलाई शिक्षाको पहुँच पुर्याउन स्रोतकेन्द्र/स्रोतव्यक्तिले सहयोग गर्नुपर्दछ ।

अध्ययनले के देखाउछुँ भने स्रोत व्यक्तिले विद्यार्थी भर्नाको समयमा प्रत्यक्ष रूपमा सुविधाविहिन र सिमान्तकृत परिवारसम्म पुगेर शैक्षिक चेतना अभिवृद्धि गराई बालबालिकाहरुलाई विद्यालयसम्म ल्याउन पर्याप्त समय दिने गरेको पाइएन । तथापी विद्यालय उमेरका बालबालिकालाई विद्यालयसम्म ल्याउने वातावरण सिर्जना गर्ने कार्यको संयोजनकारी भूमिका निर्वाह गर्ने भएकाले शैक्षिक कार्यको अभिवृद्धिमा केही हदसम्म प्रयास गरेको पाइयो ।

४.५ स्रोतकेन्द्रको क्रियाकलापको समीक्षा

वर्तमान अवस्थामा नेपालका स्रोतकेन्द्रहरुले धेरै काम र क्रियाकलाप सञ्चालन गर्नु परेको छ । शिक्षासँग सरोकार राख्ने सरोकारवालाहरुले स्रोतकेन्द्रले कसरी विद्यालय शिक्षाको स्तर अभिवृद्धि गर्ने आफ्नो प्रस्तुतिलाई प्रभावकारी ढङ्गले प्रस्तुत गर्न सक्छ भनि सवाल उठाइ रहेका छन् । यस्तो अवस्थामा स्रोतकेन्द्रका क्रियकालपहरुको स्तरीय शिक्षासँगको भूमिका खोज्न गरिएको स्थलगत अध्ययनबाट प्राप्त अवस्था यस प्रकार रहेको थियो ।

प्राथमिक तहको पुस्तक वितरणमा प्रत्यक्ष संलग्नता नभए पनि विद्यार्थी संख्याको आधारमा पाठ्यपुस्तकका लागि रकम निकास गराउने कार्य र रकम नपुग हुने भए त्यसको

प्रतिवेदन शिक्षा कार्यलयसम्म पठाइ सहयोग गर्ने गरेको आधारभूत तहमा कार्यरत शिक्षकहरुको विवरणको अभिलेख सबै स्रोतकेन्द्रमा राख्ने गरेको शिक्षण सुधार योजना प्रत्येक शिक्षकलाई निर्माण गर्न लगाई त्यसको रेकर्ड राख्न प्रारम्भ गरेको पाइयो । सबै स्रोतकेन्द्रले विद्यालय निरीक्षण योजना बनाएको तर योजना अनुसार सबै विद्यालय निरीक्षण एउटै अनुपातमा नभएको र केही विद्यालयहरुमा वर्षमा एक पटक पनि निरीक्षण गर्न नपुगेको अवस्था नमूना छनोटमा परेका विद्यालयका प्र.अ.हरुबाट पत्ता लाग्यो । त्यसैगरी शिक्षकको पेशागत विकास तालिममा शिक्षकहरुलाई सहभागी गराउन पत्रचार गर्ने र तालिम सञ्चालन गर्ने कार्य शतप्रतिशत नै सबै स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गरेको पाइयो । निरन्तर विद्यार्थी मूल्यांकन कार्यक्रमको कार्यान्वयनको सम्बन्धमा निरन्तर विद्यार्थी मूल्यांकन मोनिटरहरुको बैठक वर्षमा छ पटक राखी कार्यक्रम संचालन देखिएका समस्या र उपलब्धिबारेमा समीक्षा सबै स्रोतकेन्द्रमा भएको पाइयो ।

४.६ स्थानीय समुदाय र संगठनको परिचालन

स्रोतकेन्द्रको भूमिका समुदायका व्यक्तिहरुका समुदायमा आधारित संगठन र शिक्षक अभिभावक संघलाई परिचालन गरी छात्राहरु र पिछडिएको समुदायका बालबालिकाहरुको शिक्षा प्राप्त गर्ने क्षेत्रमा सहभागिता बढाउनु हो । स्रोतकेन्द्रले नेपाल सरकारले राखेको शिक्षाको राष्ट्रिय लक्ष्य साथै सबैका लागि शिक्षा कार्यक्रमको लक्ष्यलाई सार्थक बनाउन प्रयास गर्नु पनि हो । तसर्थ यसले शिक्षासँग सरोकारवाला स्थानीय व्यक्तित्वहरु र संगठनलाई शिक्षाबाट कोही पनि वञ्चित हुनुहुदैन त्यसकारण आफ्नो क्षेत्रबाट सक्रियता साथ लाग्न उत्प्रेरित गर्नुपर्दछ ।

स्रोतकेन्द्रको शिक्षासँग सरोकार राख्ने स्थानीय निकायहरुलाई क्रियाशिल बनाउन कस्तो भूमिका रहेको छ भनि अध्ययन गर्दा स्रोतकेन्द्रहरुले प्रभावकारी रूपमा कार्य गरेको पाइएन । स्रोतकेन्द्रहरुले शिक्षक अभिभावक संघ गठन गरी त्यसको विवरण पठाउन भन्ने गरेपनि केही विद्यालयहरुमा शिक्षक अभिभावक संघ नै गठन नभएको गठन भएका अधिकांश विद्यालयहरुमा पनि सक्रियता साथ कार्य नगरेको स्थिति देखियो ।

४.७ शिक्षकको पेशागत विकास तालिममा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

शिक्षकहरु शैक्षिक गुणस्तर विकास अभियानको केन्द्रिय भूमिकामा रहेका हुन्छन् । नेपालको सन्दर्भमा निश्चित विद्यालय समूहलाई पेशागत सहायता प्रदान गर्ने मूल उद्देश्यका साथ आधारभूत तहका लागि विद्यालय क्लस्टरका रुपमा स्रोतकेन्द्रको स्थापना गरी क्रियाशिल बनाइएको छ ।

शिक्षकको पेशागत विकास तालिम र स्रोतकेन्द्रको भूमिका सम्बन्धमा गरिएको अध्ययनबाट निम्न कुराहरु पत्ता लाग्यो । प्रत्येक विद्यालयका शिक्षकहरु (प्र.अ.) समेतले पेशागत विकास आवश्यकता प्रस्ताव तयार गरी स्रोतकेन्द्रमा भाद्र मसान्तसम्म पेश गर्न स्रोतव्यक्तिले प्र.अ. बैठक वा पत्राचारको माध्यमबाट पठाउने गरेको पाइयो । प्र.अ.ले आफू लगाएत अन्य शिक्षकहरुलाई आफूले अध्यापन गराउने विषयका समस्याहरु लेख्न लगाई टि.पि.डि आवश्यकता प्रस्ताव विवरण तयार गरी सम्बन्धीत हवमा लिखित रुपमा पेश गर्ने गरेको पाइयो । प्रत्येक हवले प्रोफाइलका आधारमा तालिमका लागि मोड्युल सामाग्री निर्माण गरी टिपिडि तालिम सबै स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन गर्ने गरेको पाइयो । तालिम सञ्चालनमा प्रशिक्षकको रुपमा विषयगत रोष्टर प्रशिक्षक र स्रोतव्यक्तिको संलग्नता रहने गरेको देखियो । तालिममा शिक्षकहरुको उपस्थिति १००% भए पनि तालिम अबधिभर तालिम केन्द्रमा शिक्षकहरु नबस्ने गरेको पाइयो । यस सम्बन्धमा शिक्षकहरुलाई प्रश्न गर्दा विद्यालय र स्रोत केन्द्रबीच दुरी टाढा हुनु तालिम भत्ता धेरै न्युन र लाजमर्दो भएकाले घरबाट पैसा खर्च गरेर तालिम लिनुपर्ने दक्ष प्रशिक्षकको अभावले गर्दा तालिमले केही सीपहरु सिकाएको भएपनि यसलाई शसक्त र उपलब्धिमूलक बनाउन आवश्यक भएको देखिन्छ ।

४.८ योग्यता, अनुभव र छनोट

स्रोतकेन्द्रको प्रभावकारीतासँग स्रोत व्यक्तिको योग्यता र कार्यक्षमताले प्रभाव पार्दछ । वर्तमान समयमा स्रोतव्यक्तिको कार्य सम्पादन प्रकृया र कार्यक्षमताका बारेमा विभिन्न प्रश्नहरु सरोकारवालाहरुले उठाएको हुँदा स्रोतव्यक्तिको योग्यता र छनोटको अवस्था

वुभून् छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रमा कार्यरत स्रोतव्यक्ति र सरोकारवाला प्र.अ. र शिक्षकहरूसँग छलफल गर्दा निम्न तथ्य प्राप्त भयो ।

क्र.सं.	स्रोतकेन्द्र	तह	योग्यता
१	भिमान	नि.मा.शि. (द्वितीय)	बी.एड.
२	गौमती	मा.शि. (द्वितीय)	बी.एड.
३	बेलघारी	नि.मा.शि. (द्वितीय)	बी.एड.
४	तिल्पुङ्ग	प्रा.शि. (द्वितीय)	एम.एड.

स्रोत: स्थलगत सर्भेक्षण २०६९

माथिको तालिका विश्लेषण गर्दा स्रोतव्यक्ति बन्न न्यूनतम योग्यता B.Ed भएको जुनसुकै तहको स्थायी शिक्षक भएपनि हुने र छनोटस्रोतकेन्द्र भित्रका प्र.अ.हरुले गर्ने निर्णयको कारण अध्ययनमा परेका मध्ये ७५% स्रोत व्यक्तिहरुले B.Ed. उत्तीर्ण गरेको पाइयो । त्यसैगरी प्रा.शि. नि.मा.शि. र मा.वि. तहका शिक्षक वा प्र.अ.हरुको छनोट भएको पाइयो । स्रोतव्यक्तिको योग्यता कति हुनु उपयुक्त हुन्छ भनी स्रोतव्यक्ति प्र.अ. र शिक्षकहरूसँग छलफल गर्दा M.Ed. उत्तीर्ण र परीक्षाको माध्यमद्वारा प्रतिस्पर्धा गराई योग्य व्यक्ति छनोट गर्नुपर्ने निष्कर्ष प्राप्त भएको थियो । तर हालसालै रिक्त पदमा स्रोतव्यक्ति छनोट गर्दा मा.वि. तहमा कम्तीमा ५ वर्ष काम गरेका स्थायी शिक्षकहरुमध्ये प्रतिस्पर्धा गराई परीक्षाको माध्यमबाट चयन गर्ने कानुनी प्रावधान बनेको पाइयो ।

४.९ स्रोतकेन्द्र गतिविधिको प्रभाव

विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरुबाट प्राप्त जवाफका आधारमा स्रोतकेन्द्रले विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अधिकार र गर्दै आएको कार्यको बारेमा बेलबेलामा छलफल गोष्ठीमा सहभागिता, सामाजिक लेखा परीक्षण, विद्यालयको भौतिक अवस्था, विद्यार्थी भर्नादर, शिक्षकको नियमिततासम्बन्धमा जानकारी प्रदान गर्ने गरेको, स्रोतकेन्द्र नहुँदा तालिम र गोष्ठीमा सहभागी हुने अवसर प्राप्त थिएन । यसले विद्यालय सञ्चालनको

तौरतरिका सिकाउने भएकोले महत्वपूर्ण छ, तथापि स्रोतकेन्द्रले विद्यालयको विकासको लागि आर्थिक सहयोग गर्न सकिरहेको देखिदैन भन्ने जवाफ अध्ययनको क्रममा प्राप्त भयो ।

परिच्छेद : पाँच
प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावाहरु

यस अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरुको व्याख्या तथा विश्लेषण गरी प्राप्त भएको प्राप्ती सुभावा र निष्कर्षलाई उपशीर्षकमा राखेर प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.१. अध्ययनका मुख्य प्राप्तिहरु

अध्ययनका मुख्य प्राप्ति निम्नानुसार छन्:

१. स्रोतकेन्द्रको भूमिका र जिम्मवारीको सम्बन्धमा भएका नीतिगत प्रावधानहरुको समीक्षा गर्दा निम्न भूमिकाहरु रहेको पाइयो ।
 - (क) योजना निर्माण र कार्यान्वयन
 - (ख) विद्यालय निरीक्षण
 - (ग) तथ्याङ्क सङ्कलन र अभिलेख व्यवस्थापन
 - (घ) कक्षा अवलोकन र नमूना शिक्षण
 - (ङ) अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन
 - (च) प्र.अ. बैठक मासिक
 - (छ) अनौपचारिक शिक्षा सम्बन्धी कार्यहरु
 - (झ) विद्यालयहरुबीचको असमानता कम गर्नु
 - (ञ) विद्यालय र समुदायमा शैक्षिक चेतना अभिवृद्धि
 - (ट) स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल
 - (ठ) स्रोतकेन्द्र स्तरीय परीक्षा व्यवस्थापन
 - (ड) जिल्लास्तरीय बैठकमा सहभागिता
 - (ण) शैक्षिक तथ्याङ्क संकलन र प्रदर्शन
 - (त) पाठ्यक्रमको कार्यान्वयन
 - (थ) CAS कार्यक्रमको अनुगमन र कार्यान्वयन
 - (द) कक्षा अवलोकन र शिक्षकहरूसँग छलफल
 - (ध) स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक
 - (न) नमूना विद्यालय छनोट
 - (प) सूचना सम्प्रेषण
 - (फ) समुदाय परिचालन

५.२. स्रोतकेन्द्रको वर्तमान संरचना ठाडो अर्थात माथिबाट तलतिर भरेको कर्मचारीतन्त्र देखिन्छ । धारणागत रूपमा स्रोतकेन्द्र स्थानिय समुदायसँग सम्बन्धीत निकाय हो । तर यससँग सम्बन्ध राख्ने सरोकारवालाहरूले यसको स्वामित्वलाई समुदायको सम्पति भन्दा पनि शिक्षा कार्यालयले तोकेको काम मात्र गर्ने संस्थाको रूपमा लिएको पाइन्छ । यसको सम्बन्ध शिक्षा कार्यालय र विद्यालय बीचमा रहेर काम गर्ने देखिन्छ ।

जिल्ला शिक्षा कार्यालयले तोकेको वा आदेश दिएका कार्यहरू स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्दै आएको छ । अध्ययनका क्रममा कतिपय व्यक्तिहरूले शिक्षा कार्यालयको हुलाकीको रूपमा अहिलेको स्रोतकेन्द्र रहेको छ भन्ने टिप्पणी गरेको पाइयो । स्रोतकेन्द्र/स्रोतव्यक्तिले माथिल्लो निकायबाट प्राप्त सूचनाहरू पत्राचार, गोष्ठी साथै अनुगमनको समयमा विद्यालयसम्म सम्प्रेषण गर्ने र विद्यालयलाई आवश्यक सल्लाह परामर्श दिई विद्यालयबाट सञ्चालन हुनुपर्ने कार्यहरूलाई चुस्त र दुरुस्त राख्न पहल गर्ने गरेको पाइयो ।

५.३ मानवीय र भौतिक स्रोतहरूको क्लष्टर विद्यालयहरूमा प्रयोग निम्नानुसार भएको पाइयो । स्रोतकेन्द्र भित्रका विद्यालयमा कार्यरत प्र.अ. वा शिक्षकलाई शिक्षकको पेशागत विकास तालिममा रोष्टर प्रशिक्षकको रूपमा छनोट गरी प्रयोग CAS कार्यक्रमको मोनिटरको रूपमा विद्यालयका प्र.अ. वा शिक्षकलाई छनोटगरी अनुगमनको जिम्मेवारी दिएको पाइयो । तालिम कार्यक्रममा स्रोतव्यक्तिले पनि सहजीकरण गर्ने गरेको पाइयो । आर्थिक स्रोतको स्तर स्रोतकेन्द्रमा अत्यन्त न्यून भएकाले भौतिक स्रोतहरूको परिचालन स्थिति सन्तोषजनक रहेको पाइएन ।

५.४ शैक्षिक चेतना विद्यालय र समुदायमा जगाई सिमान्तकृत र पिछडिएको समूहका बालबालिकासम्म शिक्षाको पहुँच पुऱ्याउने कार्यमा स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन हुने गोष्ठीमा भर्नाको समयमा घरदैलो अभियान सञ्चालन गर्न प्र.अ.हरूलाई सचेत बनाउने कार्यमा स्रोतव्यक्तिहरू संलग्न रहने गरेको पाइयो । समुदायमा गएर प्रत्यक्ष कार्यक्रम सञ्चालन गर्न विद्यालयहरूको संख्या बढी औषत ३५ ओटा र भौगोलिक विकटता र दुरी टाढा भएकाले कार्यक्रम को प्रभावकारीतामा प्रश्न खडा हुनु स्वाभाविक भएको जवाफ स्रोत व्यक्तिहरबाट प्राप्त भयो ।

५.५ स्रोतकेन्द्रहरू स्रोत परिचालन र शिक्षाको स्तर उन्नत गर्ने कार्यमा भन्दा तथ्याङ्क संकलन र अभिलेख व्यवस्थापन गर्ने कार्यमा दत्तचित भएर सबै स्रोत व्यक्तिले कार्य गरेको पाइयो । पाठ्यपुस्तक वितरणमा प्रत्यक्ष सहभागिता नभएपनि विद्यार्थी

संख्याको आधारमा पाठ्यपुस्तक उपलब्ध भए नभएको तथ्याङ्क सङ्कलन गरी पाठ्यपुस्तकको लागि रकम नपुग भएमा जि.शि.का समक्ष सिफारिस गर्ने गरेको पाइयो । प्रत्येक विद्यालयका शिक्षकहरुको विवरणको अभिलेख स्रोतकेन्द्रमा राख्ने गरेको पाइयो ।

- ५.६. विद्यालयहरुले शिक्षक दरबन्दी कायम राख्न वा थप्ने मनसायले विद्यार्थी संख्या थपेर भुटो विवरण पेश गर्ने गरेकोमा पछिल्लो समयमा स्रोतकेन्द्र/स्रोतव्यक्तिले प्रत्येक विद्यार्थीको विवरण राख्ने बेला बेलामा अनुगमन गर्ने कार्यले यो समस्यालाई न्युनिकरण गर्न सहयोग पुगेको पाइयो ।
- ५.७ स्रोतव्यक्ति र विद्यालय अनुपात औषत १ स्रोत व्यक्तिले ३५ वटा विद्यालय निरीक्षण गर्नुपर्ने पाइयो जसमध्ये प्र.अ.बाट प्राप्त अनुसार
- ५.८ अध्ययनबाट प्राप्त विवरण अनुसार ७५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रको आफ्नै दुइकोठे भवन भएको पाइयो भने २५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रले विद्यालयको भवनलाई प्रयोगमा ल्याएको पाइयो ।
- ५.९ शिक्षकको पेशागत विकास तालिम १०० प्रतिशत सबै स्रोतकेन्द्रभित्र सञ्चालन भएको पाइयो । तालिम सञ्चालनमा स्रोतव्यक्तिहरुको सक्रिय भूमिका रहने गरेको पाइयो । अध्ययन छनोटमा परेका ४ मध्ये २ जना ५० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिले आफैँ रोष्टर प्रशिक्षक भएर तालिम चलाउने गरेको पाइयो । तालिमको प्रभावकारीताको सम्बन्धमा शिक्षकहरुबाट प्राप्त जानकारी अनुसार प्रशिक्षकहरुको भूमिका प्रभावकारी छैन र तालिम भत्ता न्युन भएकाले तालिम अवधिभर शिक्षकहरु तालिममा नवस्ने गरेको पाइयो ।

५.२ निष्कर्ष

- (क) विद्यालयमा विद्यार्थी संख्या बढी देखाउने प्रवृत्तिलाई रोक्न स्रोतकेन्द्र र स्रोतव्यक्ति धेरै हदसम्म सफल भएको देखिन्छ ।
- (ख) टि.पि.डि. तालिम सञ्चालन गर्ने र त्यसमा शिक्षकलाई समेट्न स्रोतकेन्द्रहरु सफल देखिनु ।
- (ग) शिक्षकहरुलाई शिक्षण सुधार योजना (TIP) निर्माण गर्न लगाई त्यसको विवरण स्रोतकेन्द्रमा राख्न प्रारम्भ गरेको पाइयो ।

- (घ) विद्यालय व्यवस्थापन समिति शिक्षक अभिभावक संघ गठन र पुर्नगठन गर्न विशेष पहल गर्ने गरेको पाइयो ।
- (ङ) देश द्वन्दकालमा रहेको बेला सदरमुकाम बाहिर स्रोतकेन्द्रको अस्तित्व कायम रहनुले जनस्तरसँगको सम्बन्ध कायम भएको पाइयो ।
- (च) विद्यालयमा अनिवार्य पाठ्यक्रम उपलब्ध गराउने र कक्षा १ देखि ३ सम्म निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन कार्यक्रम कार्यान्वयनको लागि स्रोतकेन्द्रको भूमिका रहेको पाइयो ।
- (छ) अतिरिक्त क्रियाकलाप अन्तरगत वर्षमा एकपटक मात्र प्रतिस्पर्धा गराउने गरेको पाइयो ।
- (ज) कक्षा ३ र ५ को मात्र वर्षमा एकपटक सिकाई उपलब्धी परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरेको पाइयो ।
- (झ) स्रोतकेन्द्रमा स्रोत र साधनको न्युनता रहेको ।
- (ञ) स्रोतव्यक्तिलाई कार्य बोझ धेरै भएको
- (ट) स्रोतकेन्द्रलाई जुनसुकै समयममा पनि तथ्याङ्क उपलब्ध गराउनु पर्ने भएकाले विद्यालयसँग सम्बन्धित तथ्याङ्कहरु विद्यालयले तयार गरी राख्ने गरेको ।
- (ठ) स्रोत केन्द्र विद्यालयका प्र.अ. को मातहतमा R.P. संचालनत भएको जस्तो देखिनु ।
- (ड) स्रोतकेन्द्र सूचना केन्द्रको रूपमा रहनु ।
- (ढ) स्रोतकेन्द्र तालिम केन्द्रको रूपमा रहनु ।
- (ण) स्रोतकेन्द्रले शिक्षा कार्यालयको सहयोगीको रूपमा कार्य सम्पादन गर्नु ।
- (त) स्रोतकेन्द्र विद्यालयको सहयोगीको रूपमा रहेको ।

५.३ सुभावहर

अध्ययनबाट प्राप्त निष्कर्षको आधारमा स्रोतकेन्द्रको भूमिकालाई अझ प्रभावकारी बनाउन निम्न सुभावहरु दिन चाहन्छु ।

५.३.१ कार्यान्वय तह

- (क) सबै स्रोतकेन्द्रहरुको आफ्नो भवन हुन आवश्यक छ ।
- (ग) अध्यापन कार्य राम्रो गर्न नसकेको शिक्षकलाई स्वास्थ्य स्थिति कमजोर छ भनी समहतीको आधारमा प्र.अ.हरुले स्रोत व्यक्ति छनोट गर्ने प्रकृयाले कार्यप्रणालीमा समस्या आउने गरेकोले खुल्ला परीक्षाको माध्यमद्वारा छनोट गर्नुपर्ने ।

- (ड) स्रोतव्यक्तिलाई पूर्व सेवाकालिन, सेवाकालिन र पुनर्ताजगी तालिमको दिइनुपर्दछ ।
- (च) स्रोतकेन्द्रमा पर्याप्त स्रोतको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।
- (झ) स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने तालिमलाई प्रभावकारी बनाउन दक्ष प्रशिक्षकको व्यवस्था गर्ने साथै तालिममा सहभागी हुने सहभागीहरूलाई आवासको व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

५.३.२ नीति निर्माण तह

- (क) स्रोतव्यक्तिहरूको योग्यता न्यूनतम M.Ed. उत्तीर्ण गरी कम्तीमा १० वर्ष मा.वि. तहमा शिक्षण अनुभव भएको हुनुपर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- (ख) स्रोतकेन्द्रलाई नियमित सम्पर्क केन्द्रको रूपमा व्यवस्थित गर्न थप कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।
- (ग) स्रोतव्यक्ति र स्रोतकेन्द्रका कार्यहरूको अनुगमन र मूल्याङ्कन कडाइका साथ गरिने नीति बनाउन आवश्यक छ ।
- (घ) स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको अध्यक्ष स्रोतकेन्द्र विद्यालयको प्रधानाध्यापक हुने व्यवस्थालाई परिवर्तन गरिनु पर्दछ ।
- (ड) माथिबाट तलतिरको ठाडो संरचनाको साटो स्थानीय आवश्यकताको आधारमा तल्लो निकायको प्रतिनिधिको रूपमा कार्य गर्न सोही अनुसारको कार्यविधि निर्माण हुन जरुरी छ ।

५.३.३ अनुसन्धान तह

- (क) गुणस्तरीय शिक्षाका लागि स्रोतकेन्द्रको संरचना एक अध्ययन ।
- (ख) स्रोतव्यक्तिको छनोट र योग्यताले पारेको प्रभाव ।
- (ग) शिक्षाको विकासमा स्रोतकेन्द्रहरूको आर्थिक अवस्थाको प्रभावकारीता ।
- (घ) शिक्षाको विकासमा स्रोतकेन्द्रको भौतिक अवस्थाले पारेको प्रभाव ।
- (ड) स्रोतकेन्द्रद्वारा सञ्चालित TPD तालिमको प्रभावकारीता ।

सन्दर्भसामग्री

- अधिकारी, नारायण प्रसाद (२०६५), *शैक्षिक प्रशासन र सुपरीवेक्षण*, काठमाडौं: हिराबुक्स इन्टरप्राइजेज ।
- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६०), *अध्यापन अनुमति पत्र परीक्षा दर्पण*, काठमाडौं: आशिष पुस्तक भण्डार ।
- अधिकारी, हेमचन्द्र (२०६९), *शिक्षक मासिक पत्रिका*, ललितपुर: ज्ञानविज्ञान शैक्षिक सहकारी संस्था लिमिटेड ।
- अर्याल, भीमराज (२०५५), *गुणस्तरीय शिक्षा, शिक्षा नीति नै बाधक हो, त ?*, काठमाडौं: गोरखापत्र प्रकाशन (असोज १, २०५५) ।
- कोइराला, विद्यानाथ र चन्द्रबहादुर श्रेष्ठ (२०५९), *शिक्षाका आधारहरू*, काठमाडौं: विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- कोइराला, विद्यानाथ र चन्द्रबहादुर श्रेष्ठ (२०५९), *शैक्षिक व्यवस्थापन तथा सङ्गठनात्मक व्यवहार*, काठमाडौं: विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
-, र सुशन आचार्य (२०६१), *सामाजिक न्यायको सेरोफेरोमा शिक्षा*, कीर्तिपुर: स्टुडेन्ट्स बुक्स पब्लिसर्स एन्ड डिष्ट्रिब्यूटर्स ।
- घिमिरे, सुदर्शन (२०६८), *गुणस्तर मापनका आधारहरू*, ललितपुर: ज्ञानविज्ञान शैक्षिक सहकारी संस्था लिमिटेड ।
- नेपाल सरकार, (२०५९), *शिक्षा नियमावली*, काठमाडौं: नेपाल सरकार ।
- नेपाल सरकार, (२०४९), *उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोग प्रतिवेदन*, काठमाडौं: नेपाल सरकार, शिक्षा मन्त्रालय ।
- पा.वि.के., (२०६८), *निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन कार्यान्वयन पुस्तिका-२०६८*, भक्तपुर: पाठ्यक्रम विकास केन्द्र ।
-, (२०६८), *निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन प्याकेज-२०६७/०६८*, भक्तपुर: पाठ्यक्रम विकास केन्द्र ।
- पौडेल, लेखनाथ (२०५३), *शैक्षिक प्रक्रिया र नेपालमा शिक्षा*, काठमाडौं: आठराई प्रकाशन ।
- पौडेल, अनमोलमणि- (२०६८), *स्रोतव्यक्ति स्कुल पुग्दैनन्*, काठमाडौं: कान्तिपुर राष्ट्रिय दैनिक (२०६८, साउन १०) ।

पौडेल, केशव, केदारभक्त माथेमा र अन्य (२०६८), *गुणस्तरीय शिक्षाका आधारहरु*, ललितपुर: ज्ञानविज्ञान सञ्चार सहकारी प्रकाशन ।

शर्मा, प्रा.चिरञ्जीवि र शर्मा, प्रा. निर्मला (२०६५), *शिक्षाको परिचय*, एम्. के. पब्लिसर्स एन्ड डिष्ट्रिब्यूटर्स ।

शर्मा, चिरञ्जीवि (२०६२), *शिक्षाका आधारहरु*, काठमाडौं: एम्. के. पब्लिसर्स एन्ड डिष्ट्रिब्यूटर्स ।

श्रेष्ठ, डा.केदारमान (२०६९), *शिक्षक मासिक पत्रिका*, ललितपुर: ज्ञानविज्ञान शैक्षिक सहकारी संस्था लिमिटेड ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, (२०६६), *शिक्षकको पेसागत विकास तालिम कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका*, भक्तपुर: शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।

समाचारदाता, (२०६८), *स्रोतव्यक्तिहरु विद्यालयसम्मै पुग्न थाले* काठमाडौं: (गोरखापत्र ४ भाद्र, २०६८) ।

सापकोटा, रमाकान्त (२०५९), *विद्यालय समुदायमा हस्तान्तरण कति ठीक, कति बेठीक?*, गोष्ठीमा प्रस्तुत अवधारणा पत्र ।

....., (२०६६), *गुणस्तरीय शिक्षाका लागि विद्यालय व्यवस्थापनको भूमिका*, (शैक्षिक दर्पण) चितवन: जिल्ला शिक्षा कार्यालय ।

सेरिड (१९८२), *अभिभावकहरुको शिक्षाप्रतिको आशा एवम् धारणा एक अनुसन्धान गोष्ठी*, कीर्तिपुर: काठमाडौं ।

सेढाड, टंकप्रसाद (२०६७) *गुणस्तरीय शिक्षा विकासमा विद्यालय व्यवस्थापनको भूमिका एक अध्ययन*, (अप्रकाशित स्नातकोत्तर शोधपत्र), कीर्तिपुर: त्रिभुवन विश्वविद्यालय ।

हाडा, भुपेन्द्र (२०५५), *गुणात्मक शिक्षामा शिक्षकको पेसागत दायित्व*, काठमाडौं: शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र ।

BPEP, (2050) *Resource Centre Operation Hand Book*, Bhaktapur: BPEP.

CERES, (1995), *A study on resource centre structure*, A Report submitted to Basic and primary Education Project, Kathmandu: MOEC.

Educational Research & Consultancy Center (2068), *Role of Resource Centre for Improving Quality Education in Schools*, Sanothimi: Educational Research & Consultancy Center.

MOE, (2003), *Education for All Core document 2004-2009*, Kathmandu: Ministry of Education.

NCED, (1994) *Headmaster Training Package*, Sanothimi: National Centre for Educational Development.

अनुसूची : १

स्रोत केन्द्रका लागि प्रश्नावली

स्रोत केन्द्रको नाम:

स्रोतव्यक्तिको नाम:

ठेगाना:

प्रश्नावली भरेको मिति:

कार्यालयको छाप:

कृपया तलका प्रश्नहरूको उत्तर दिनुहुन अनुरोध छ ।

१. स्रोतकेन्द्रको आवश्यकता किन छ ?

.....
.....

२. स्रोत व्यक्तिको रूपमा स्रोतकेन्द्रमा रहेर तपाइले सम्पादन गर्ने मुख्य मुख्य कार्यहरू के के हुन ?

.....
.....

३. स्रोत व्यक्तिको रूपमा तपाइले गर्नुहने शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिसँग सम्बन्धित कामहरू के के हुन् ?

.....
.....

४. स्रोतकेन्द्रले विद्यालयहरूमा गुणस्तरीय शिक्षण सिकाइका लागि के के क्रियाकलापहरू गर्दै आएको छ ?

.....
.....

५. शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धि तथा सीप विकासका लागि के के कामहरु गर्नुभएको छ ?

.....

.....

६. अतिरिक्त क्रियाकलाप तथा सिर्जनात्मकका के के गर्ने गराउनु भएको छ ?

.....

.....

७. एउटा स्रोतकेन्द्र अन्तरगत कतिवटा विद्यालय हुन उपयुक्त छ ?

.....

.....

८. यस स्रोतकेन्द्र अन्तरगत कतिवटा विद्यालय छन् ? तालिकामा विवरण दिनुहोला ।

.....

.....

९. स्रोतकेन्द्रबाट सबैभन्दा टाढाको विद्यालयको दुरी कति छ ?

.....

.....

१०. विद्यालयहरुको निरिक्षण भ्रमण वर्षमा कतिपटक गर्नुहुन्छ ?

.....

.....

११. निरिक्षणमा मुख्य गरी के के कुरा पाइएका छन् ?

.....
.....
१२. तपाईले १ वर्षमा आफ्नो स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका कतिवटा विद्यालयहरुको कक्षा अवलोकन गर्ने गर्नुभएको छ ?

.....
.....
१३. कक्षा अवलोकनले खास के देखाएको छ ?

.....
.....
१४. शिक्षण सिकाईसँग सम्बन्धित यस्ता समस्याहरुको समाधान कसरी गर्न सकिन्छ ?

.....
.....
१५. यस्ता समस्याहरुको समाधान गर्न तपाईले के के पहलहरु गर्नुभयो ।

.....
.....
१६. समुदायमा सिमान्तकृत तथा पछाडि परेका समुदायका बालबालिकाहरुमा शैक्षिक चेतनाको अभिवृद्धि गर्दै शिक्षाको पहुँच विस्तार गर्नका लागि के कस्ता कार्यहरु गर्ने गर्नुभएको छ ?

१७. स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिले गर्दै आएका मुख्य कार्यहरु के के हुन ? शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापनको कस्तो भूमिका छ ?

१८. स्रोतकेन्द्रका क्रियाकलापहरुको उपयुक्त व्यवस्थापन गरी शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि के के गर्नुपर्छ ?

१९. स्रोतकेन्द्रको गतिविधिहरु सञ्चालनका लागि आर्थिक स्रोत कसरी जुटाउनु हुन्छ ?

२०. स्रोतव्यक्तीको छनौटको प्रक्रिया ठीक छ ? कारण दिनुहोला ।

२१. स्रोतव्यक्ति छनौट कसरी हुने गर्छ ?

२२. स्रोत व्यक्तिको योग्यता क्षमता र अनुभव के के र कति हुनुपर्छ ?

२३. स्रोतकेन्द्रले भोगीरहेका मुख्य समस्याहरु के के हुन ? समस्या समाधानका लागि के गर्नुपर्ने हुन्छ ?

सहयोगका लागि हार्दिक धन्यवाद ।

अनुसूची : २

विद्यालयका प्र.अ./शिक्षकका लागि प्रश्नावली

विद्यालयको नाम:

ठेगाना:

प्र.अ./शिक्षकको नाम:

सम्पर्क:

प्रश्नावली भरेको मिति:

विद्यालयको छाप:

कृपया तलका प्रश्नहरूको उत्तर दिनहुन अनुरोध छ ।

१. स्रोतकेन्द्रको आवश्यकता छ वा छैन ? किन ?

क)

ख)

गं)

घ)

ड)

२. स्रोत केन्द्रमा रहेर स्रोत व्यक्तिले सम्पादन गर्ने मुख्य कार्यहरू के के हुन् जस्तो लाग्छ ?

क)

ख)

गं)

घ)

ड)

३. यस्ता कार्यहरूको कार्य सम्पादन नहुनुको पछाडि के कारण छ ?

क)

४. प्रभावकारी कार्य सम्पादन नहुनुको पछाडि के कारण छ ?

क)

- ख)
- गं)
५. स्रोत व्यक्तिले गर्नुपर्ने प्राविधिक कामहरु के के हुन् ?
- क)
- ख)
- गं)
६. स्रोत केन्द्रमा प्राविधिक कार्य सम्पादनमा के के समस्या छन् ?
- क)
- ख)
- गं)
- घ)
७. उक्त समस्याहरुको समाधान कसरी गर्न सकिन्छ ?
- क)
- ख)
- गं)
- घ)
८. स्रोत केन्द्रले विद्यालयहरुमा गुणस्तरीय शिक्षण सिकाईका लागि के के कामहरु गर्नुपर्ने हुन्छ ?
- क)
- ख)
- गं)
- घ)

९. शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धि तथा सीप विकासका लागि के के कामहरु गर्नुपर्ने हुन्छ ?
- क)
ख)
गं)
घ)
ड)
१०. स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्ने तालिम शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि सहयोगी छ वा छैन कारण दिनुहोस् ।
- क)
ख)
गं)
घ)
ड)
११. शिक्षकको पेशागत विकास तालिम सञ्चालनको अवस्था कस्तो छ ?
- क)
ख)
गं)
घ)
ड)
१२. स्रोत व्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण १ वर्षमा कतिपटक गर्दछन् ?
- क)
ख)
गं)

घ)

ड)

१३. स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण गर्दा कुन कुन पक्षहरूलाई हेर्ने गर्दछन् ?

क)

ख)

गं)

घ)

ड)

१४. स्रोतव्यक्तिले नमुना कक्षा लिने र कक्षा अनुगमन पश्चात सुझाव र पृष्ठपोषण दिन्छन् कि दिदैनन् ?

क)

ख)

गं)

घ)

ड)

१५. स्रोत केन्द्रका कार्यहरूलाई व्यवस्थित र प्रभावरकारी बनाउन के गर्नु उपयुक्त हुन्छ ?

क)

ख)

गं)

घ)

ड)

अनुसूची : ३

R.P./T.P.D. रोष्टर प्रशिक्षक विवरण

नमुना छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिहरुको नामावली

क्र.सं.	नाम	स्रोतकेन्द्र	योग्यता	कैफियत
१	विष्णुप्रसाद दाहाल	गौमती उ.मा.वि.	B.Ed.	
२	प्रेमबहादुर पौडेल	बैङ्कटेश्वर उ.मा.वि.	M.Ed.	
३	भुवनप्रसाद दाहाल	चन्द्रावती उ.मा.वि. बेलघारी	B.Ed.	
४	प्रदिपकुमार न्यौपाने	जनजागृति उ.मा.वि. भिमान	B.Ed.	

(क) गौमती उ.मा.वि. स्रोत केन्द्र

क्र.सं.	नाम	विषय	योग्यता	कैफियत
१	दिल बहादुर के.सी.	विज्ञान	B.Sc. / B.Ed	
२	शंकर प्रसाद ढकाल	गणित	M.Ed	
३	रामेश्वर दाहाल	जनसंख्या	M.Ed	
४	टोमप्रसाद काफ्ले	सामाजिक	M.Ed	
५	विष्णुप्रसाद फुयाल	अंग्रेजी	M.Ed	
६	विष्णुप्रसाद दाहाल	नेपाली	B.Ed	

(ख) बाहुन तिल्युङ्ग स्रोतकेन्द्र

क्र.सं.	नाम	विषय	योग्यता	कैफियत
१	शम्भुलाल पहाडी	जनसंख्या	B.Ed	
२	सिद्धप्रसाद अधिकारी	सामाजिक	M.Ed	
३	टेकबहादुर थापा	नेपाली	B.Ed	
४	नागेश्वर चौधरी	अंग्रेजी	M.Ed	
५	दुर्गा प्रसाद अधिकारी	नेपाली	M.Ed	
६	ज्ञानबहादुर लोप्चन	गणित	B.Ed	

(ग) भिमान स्रोतकेन्द्र

क्र.सं.	नाम	विषय	योग्यता	कैफियत
१	सोमबहादुर माभी	जनसंख्या	B.Ed	
२	मेघबहादुर भुजेल	अंग्रेजी	M.Ed	
३	प्रदिप न्यौपाने	नेपाली	B.Ed	
४	सुनिल कुमार लाल कर्ण	गणित	B.S.C. B.Ed	
५	रामचन्द्र लाल दास	गणित	B.A. B.Ed	
६	कृष्ण लामिछाने	सामाजिक	B.Ed	

(घ) वेलघारी स्रोतकेन्द्र

क्र.सं.	नाम	विषय	योग्यता	कैफियत
१	शान्ती दाहाल	गणित	M.Ed	
२	सन्तोष श्रेष्ठ	अंग्रेजी	M.Ed	
३	चेत प्रसाद तिमल्सीना	नेपाली	B.Sc. /B.Ed	
४	बुचीलाल बढई	विज्ञान	B.Sc/B.Ed	
५	केशवराज पहाडी	सामाजिक	B.Ed	

६	अर्जुन घिमिरे	जनसंख्या	M.Ed	
---	---------------	----------	------	--

अनुसूची : ४

विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीका लागि प्रश्नावली

विद्यालयको नाम :

ठेगाना:

नाम:

पद:

प्रश्नावली भरेको मिति:

कृपया तलका प्रश्नहरूको जवाफ दिनु हुन अनुरोध छ ।

१. स्रोतकेन्द्रको बैठकमा सहभागी हुनु भएको छ ?

.....

२. स्रोतकेन्द्रले विद्यालय वा समुदायमा के अवसर प्रदान गरेको छ ?

.....

३. स्रोतकेन्द्रको शिक्षा विकासमा कस्तो महत्व छ ?

.....

४. स्रोतकेन्द्रमा के कस्ता समस्याहरू छन् ?

.....

५. स्रोतकेन्द्रलाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन के गर्नुपर्छ ?

.....