

परिच्छेद १ : परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

मानव सभ्यताको विकाससँगै मानवीय पक्षका विविध पक्षहरूमा दिनानुदिन सुधार तथा परिवर्तनहरू हुदै आएका छन् । विश्वमा भएका विज्ञान र प्रविधिका चमत्कारिक प्रयोगले गर्दा मानिसको जीवन शैलीमा पनि परिवर्तन आएको छ । शिक्षा मानवीय मूल्यको सर्वाधिक चासो र महत्वको विषय बनेको छ । शिक्षालाई आज मानव अधिकारसँग सम्बद्ध गर्दै शिक्षा आर्जन गर्ने अधिकारलाई राज्यले नै सबैभन्दा चासो र प्राथमिकता दिनुपर्छ भन्ने आवाजहरू उठिरहेका छन् । नेपालमा केही दशक अघिसम्म शिक्षा आर्जन गर्नु केवल कूलीन वर्गका पुरुषलाई मात्र हो भन्ने ठानिन्थ्यो । वर्तमान अवस्थामा आएर के महिला, के दलित, के अपाङ्ग, के भौगोलिक दृष्टिले पछाडि परेका व्यक्तिहरू सबैले शिक्षा पाउनुपर्छ भन्ने आवाजहरू घन्केका छन् । खासगरी सन् १९९० मा थाइल्याण्डको जोमतीनमा भएको विश्व सम्मेलनले सबैका लागि शिक्षा भन्ने विश्वव्यापी नारा पारित गरेको छ । संसार भरका मानिसले शिक्षा पाउनुपर्छ भन्ने प्रतिबद्धता जाहेर गरेका छन् । नेपालले पनि अन्तराष्ट्रिय रूपमा आफ्नो प्रतिबद्धता जाहेर रहेको छ , (शर्मा, २०५७) ।

विद्यालयहरूमा शिक्षण सिकाइ प्रभावकारी गराउनको निम्ति शिक्षकहरूको नियुक्ति भएर मात्र पुग्दैन । यसको अलावा निरीक्षण, सुपरिवेक्षण तथा रेखदेखद्वारा विद्यालयलाई सहयोग हुनुपर्छ । नेपालमा विद्यालय निरीक्षणको संस्थागत सुरुवात वि.स. १९९८ मा चिफ इन्स्पेक्टर अफ स्कूल अफिसको स्थापना भएपछि मात्र भएको हो । त्यसवेला निरीक्षणको उद्देश्य नियम बमोजिम विद्यालयहरू सञ्चालन भए नभएको हेर्ने र विद्यालयको प्रशासकीय नियन्त्रण गर्ने मात्र थियो । खासगरी वि.स. १९९८ मा सर्वप्रथम विद्यालय निरीक्षक सुर्यप्रसाद ढुङ्गेलबाट सुरुभएको विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा क्रमिक रूपमा परिवर्तन हुदै आएको छ । वि.स. २०२८ सालतिर ३ प्रकारका निरीक्षकहरू राख्ने गरियो । २०३७ सालमा सेती परियोजना लागू गरियो । यो परियोजनाले शिक्षाको गुणस्तर र शिक्षण प्रक्रियालाई विकसित गर्न सुधारात्मक सुपरीवेक्षण प्रणालीको पनि सुरुवात गर्‍यो । परियोजना अन्तरगत नौ - दश विद्यालयहरूको समूह बनाइ माझमा पर्ने एक विद्यालयलाई स्रोतकेन्द्रको रूपमा विकसित गरी नविनतम् सुपरीवेक्षण

प्रणालीको अवधारणा विकसित पनि गरियो । जसले सेवा क्षेत्रका विद्यालयहरूको सेवाकालीन तालिमको सञ्चालन, अनौपचारिक शिक्षालाई सघाउने, स्थानीय विद्यालयलाई सामग्रीको आपूर्ति, शिक्षक बैठकहरूको सञ्चालन लगायत शिक्षा सम्बन्धी अन्य कामहरू सम्पादन गर्यो, (शर्मा, २०५७) ।

आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा कार्यक्रममा स्रोतकेन्द्र भनेको समूह विद्यालयलाई शैक्षिक गुणस्तर बृद्धिका लागि स्थापना भएको एउटा क्रियाशील एकाइ हो । यसले विद्यार्थी, शैक्षिक समुदाय र समष्टिगत रूपमा विद्यालयलाई नै शैक्षिक सुधारमा सघाउ पुर्याउँछ । हाल नेपालका ७५ वटै जिल्लाहरूमा १३३१ स्रोतकेन्द्रहरू सञ्चालित छन् । प्रत्येक स्रोतकेन्द्रको जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई दिइएको छ ।

स्रोतकेन्द्र सञ्चालन सम्बन्धी निर्देशिका १९९३ ले स्रोत केन्द्रको मुख्य कार्यहरू समूह विद्यालयको शैक्षिक विकासका लागि समूह भित्रका विद्यालयहरूमा उपलब्ध मानवीय तथा भौतिक संसाधनलाई उपयोग गर्ने, शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकहरूको कार्यदक्षता अभिवृद्धिका लागि तालिम, कार्यशाला र सेमिनारको आयोजना गर्ने, विद्यालय भित्र तथा समुदायमा शैक्षिक जागरण सिर्जना गर्ने, विद्यालय बीचको भिन्नतालाई कम गर्ने, पठनपाठन सामग्रीको प्रयोग र विकास गर्ने, शैक्षिक क्रियाकलापहरूको समन्वय गर्ने, समूह विद्यालय भित्र उपलब्ध साधन स्रोतको बाँडफाँड गर्ने, नयाँ विकसित वा परिमार्जित पाठ्यक्रमको कार्यन्वयन गर्ने, शिक्षकहरूको पेशागत वृद्धि र विकासमा निरन्तरता प्रदान गर्ने साथै खोजपूर्ण शैक्षिक सामग्री र वैचारिक आदानप्रदानको केन्द्रविन्दुको रूपमा कार्य गर्ने भनी उल्लेख गरेको थियो, (स्रोतकेन्द्र सञ्चालन सम्बन्धी निर्देशिका, (१९९३) ।

ग्रामिण समुदायको विकास र जनचेतना अभिवृद्धि तथा सामाजिक सेवाका हस्तक्षेपहरूलाई उपभोक्ताको प्रत्यक्ष सम्पर्कमा ल्याउने दृष्टिकोणले नेपालमा सर्वप्रथम वि.स. २०३८ /०३९ सालमा ग्रामिण विकासका लागि सेती परियोजना प्रारम्भ भयो । ग्रामिण विकासका लागि शिक्षा विकास परियोजना सेती अञ्चलमा लागु गरियो । यो परियोजना अन्तरगत स्रोतकेन्द्रको दायित्व संस्थागत थियो र स्रोतविद्यालयले पठनपाठनमा असर नपर्ने गरी स्रोतकेन्द्रको रूपमा जिम्मेवारी निर्वाह गर्यो, (शैक्षिक प्रशासन तथा सुपरीवेक्षणबाट उद्धृत) ।

वि.स. २०४२ सालमा लागु गरिएको प्राथमिक शिक्षा परियोजनाले जिल्लालाई विद्यालय सङ्ख्याका आधारमा निश्चित स्रोतकेन्द्रमा विभाजन गरी स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण प्रणालीको सुरुवात भयो । सुरुमा यो परियोजना अधिराज्यका ६ वटा जिल्लाहरूमा भगापा, धनकुटा, तनहुँ, कास्की, दाङ र सुर्खेतमा लागु गरियो । पाँचवर्षे योजना अन्तरगत परियोजना पूर्ण रूपमा जिल्ला भरमा लागु गरियो । वि.स. २०४९ सालमा आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना लागु भएपछि स्रोतकेन्द्र प्रणालीलाई मान्यता दिई स्रोतकेन्द्रमा शिक्षकहरूबाट काजमा स्रोतव्यक्तिको रूपमा लिइने व्यवस्था गरियो । यसप्रकार २ थरी व्यक्तिहरू विद्यालय निरीक्षणमा रहन थाले । यिनै व्यक्तिहरूबाट विद्यालय निरीक्षण कार्य भयो, (पौडेल, २०५४) ।

विभिन्न प्रतिवेदनहरू, सरकारी तथा गैर सरकारी निकाय र जनस्तरबाट पनि विद्यालयहरूमा प्रभावकारी निरीक्षण हुन नसकेको भनी औल्याउन थाले विभिन्न विद्वानहरूले आफ्नो कार्यक्षेत्रमा विद्यालय निरीक्षक तथा स्रोतव्यक्तिहरूले विद्यालयमा पुगेर विद्यालय तथा शिक्षकका समस्याहरू पहिचान नगरेको भन्ने आवाजहरू आउन थाले, (उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन, २०५५) । नेपाल सरकारले शिक्षा नियमावलीमा स्पष्ट रूपमा शिक्षकको काम, कर्तव्य तोकीदिएको परिवेशमा उक्त कार्य विवरण अनुसारको कामकाज हुन नसकेको भन्ने भनाइहरू समेत आउन थाले । अतः स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्न के के कार्य गरेको छ, विद्यालय निरीक्षणको अवस्था कस्तो छ, स्रोत व्यक्तिहरू विद्यालयको शिक्षण सिकाइ सुधारमा सफल छन् या असफल, स्रोतकेन्द्रमा के कस्ता समस्याहरू छन्, शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धिमा, स्रोतकेन्द्रको भूमिका कस्तो छ जस्ता विषयहरू सर्वत्र उठिरहेको अवस्थामा यी विषयहरूमा अध्ययन गर्नु आवश्यक हुन गएको हो ।

१.२ समस्याको कथन

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई प्रभावकारी बनाउन, शिक्षाका उद्देश्य हाशिल गर्न शैक्षिक कार्यक्रमलाई कार्यन्वयन गर्ने मुख्य दायित्व शिक्षकहरूको हो । शिक्षकहरू शिक्षाको मेरुदण्डको रूपमा रहेका हुन्छन् । शिक्षकहरू पाठ्यक्रमले तोकेका शिक्षाका उद्देश्यहरू हाशिल गराउन तथा विद्यार्थीहरूलाई कुशल, योग्य र सक्षम बनाउनका लागि अध्ययनशील, पेशाप्रति समर्पित हुनु

पर्दछ । आफ्नो ज्ञान सीपलाई पुनर्ताजगी गरीरहनु पर्छ । यस कार्यको लागि स्रोतकेन्द्रको स्थापना गरिएको छ । स्रोतकेन्द्रको मुख्य काम भनेको शिक्षकहरूसँग निकटतम् रूपमा रही उनीहरूका शैक्षिक समस्याहरू समाधान गर्नु तथा उनीहरूलाई शिक्षण कार्यमा आत्मनिर्देशित गर्नु हो । एउटा स्रोतकेन्द्रले विद्यालयका प्रधानाध्यापक, शिक्षक, व्यवस्थापन समिति र समुदायका अन्य व्यक्तिहरू परिचालन गरी आवश्यक निर्देशन, सल्लाह र समन्वय गर्नुपर्दछ । स्रोतकेन्द्र स्थापना र सञ्चालनमा राज्यले ठूलो लगानी गरेको छ । यस्तो अवस्थामा स्रोतकेन्द्रहरूले गर्ने कार्यहरू, शिक्षण सिकाइ सुधारमा स्रोतकेन्द्रले बहन गर्नुपर्ने भूमिका, स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने कार्यहरू, वर्तमान अवस्थामा स्रोतकेन्द्रले भेल्नु परेका समस्याहरू र ती समस्याहरू समाधान गर्ने उपयुक्त उपायहरू पहिचान हुन नसकेको कारणले विभिन्न समस्याहरू आएका छन् । यिनै समस्याहरूलाई पहिचान गर्न, पत्ता लगाउन र समाधानका उपायहरू सुझाउन शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका सम्बन्धी अध्ययन गरिएको हो ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

नेपालले केही दशक अघिबाट शिक्षा विकासमा फड्को मार्दै आएको पाइन्छ । खासगरी वि.सं.१९९६ को शिक्षा इस्तिहार जारी भएपछि जनताका तर्फबाट पनि विद्यालयहरू खुलेका थिए । वि.सं. १९९८ मा सूर्यप्रसाद ढुङ्गेलबाट सुरुभएको निरीक्षण परीपाटी हाल आएर विकसित र परिस्कृत अवस्थामा पुगेको छ । यति भएता पनि बेला बेलामा संरचना र कार्यभार, जिम्मा र जवाफदेहीतामा परिवर्तन भएका छन् । वि.सं.२०२८ सालमा प्रा.वि., नि.मा.वि. र मा.वि. तहका लागि छुट्टाछुट्टै विद्यालय निरीक्षकहरू नियुक्त गरिएको भए पनि वि.सं. २०३० सालमा आएर प्राथमिक र माध्यमिक दुइथरी निरीक्षकहरू रहने व्यवस्था गरियो, (पौडेल, २०५४) । नेपालको शैक्षिक प्रशासनको इतिहासमा वि.सं. २०४६ सालमा प्रजातन्त्रको स्थापना भए पश्चात विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा पनि फेरबदल भयो । देशभर स्रोतकेन्द्रहरूको स्थापना भएर सञ्चालनमा आए । प्रत्येक स्रोतकेन्द्रमा स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति रहने व्यवस्था गरियो । प्रत्येक स्रोतकेन्द्र सञ्चालनको जिम्मा स्रोतव्यक्तिलाई दिइयो । यसरी विद्यालय स्तरको शैक्षिक कार्यक्रमहरूको सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी पाएको स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको क्षमतामा अभिवृद्धि गर्न निर्वाह गरेको भूमिका र गरेका कार्यहरूका बारेमा अध्ययन गर्नु वाञ्छनीय भएकोले यो

शोध कार्यको थालनी भएको हो । यो शोध कार्यबाट प्राप्त निष्कर्षहरूले अनुसन्धानकर्ता र शैक्षिक योजानाकार, प्र.अ. तथा शिक्षकहरूलाई शिक्षा सम्बन्धी अनुसन्धान गर्न तथा योजना बनाउन थप टेवा दिने ठानिएको छ । यसै विषयमा अध्ययन गर्न चाहाने अन्य अनुसन्धानकर्ताहरूलाई पनि यसले मार्गदर्शन गर्ने विश्वास लिइएको छ ।

१.४ अध्ययनका उद्देश्यहरू

यस अध्ययनका मुख्य उद्देश्यहरू निम्नानुसार तय गरिएको छ :

- १) शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रले गरेको कार्यहरूको लेखाजोखा गर्नु ।
- २) शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रले गर्नुपर्ने कार्यहरू पहिल्याउनु ।
- ३) स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरू पत्ता लगाउनु ।
- ४) स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्या समाधानका उपायहरू सुझाउनु ।

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू

यस अनुसन्धानमा निम्न प्रश्नहरूको उत्तर खोज्ने प्रयास गरिएको छ ।

- १) शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धिको लागि स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरू गरेको छ ?
- २) स्रोतकेन्द्रका कार्यहरूबाट शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गर्न सहयोग पुगेको छ ?
- ३) शिक्षकका शैक्षिक समस्याहरू समाधान गर्न स्रोतकेन्द्रहरू सक्षम छन् ?
- ४) शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरू गर्नुपर्छ ?
- ५) स्रोतकेन्द्रहरूले कस्ता-कस्ता समस्याहरू भेल्नु परेको छ ?
- ६) स्रोतकेन्द्रका समस्याहरू समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

सीमित स्रोतसाधन र समयलाई ध्यानमा राखी यो अध्ययन कार्यलाई पाँचथर जिल्लाका १८ वटा स्रोतकेन्द्रहरू मध्ये ४ वटा स्रोतकेन्द्रहरूमा सीमित गरिएको छ । ४ वटा स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका २ वटा उच्च मा.वि., २ वटा मा.वि., २ वटा नि.मा.वि. र १० वटा प्रा.वि.हरू र छनोट भएका स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति तथा छनोट भएका विद्यालयहरूका प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूमा

सीमित रहेको छ । शिक्षकहरूको पेशागत कार्यक्षमता अभिवृद्धि अध्ययनमा यो अनुसन्धान केन्द्रित छ ।

१.७ सम्बन्धित शब्दावलीको परिभाषा

स्रोतकेन्द्र : समूह विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर बृद्धिका लागि स्थापना गरिएको एउटा क्रियाशील इकाइ ।

स्रोतव्यक्ति : शैक्षिक, प्राज्ञिक गतिविधिमा विशेषज्ञ भएर सहयोग गर्ने व्यक्ति ।

सेती परियोजना : निश्चित अवधि भित्र पूरा गर्ने लक्ष्य लिएर बनाइएको सेती अञ्चलमा लागु गरिएको शिक्षा योजना ।

योजना : विशेष गतिविधि सञ्चालन वा कार्यन्वयनका लागि तयार पारिएको विस्तृत रूपरेखा ।

नियमावली : नियमहरूको संग्रह ।

प्रशासनिक कार्य : विद्यालयको शैक्षिक विकाशको लागि गरिने शैक्षिक प्रशासन सम्बन्धी कार्य ।

प्रधानाध्यापक : विद्यालयको शैक्षिक तथा प्रशासनिक जिम्मेवारी लिएको प्रमुख व्यक्ति ।

सार्वजनिक विद्यालय : सरकारी अनुदान प्राप्त विद्यालय ।

परिच्छेद २ : सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

नेपालमा शिक्षाको इतिहास, वर्तमान स्थिति र विकास सम्बन्धी विषयलाई लिएर शिक्षाशास्त्री, अनुसन्धानकर्ता तथा लेखकहरूबाट अध्ययन एवं अनुसन्धान गरी विभिन्न लेखहरू प्रकाशित भएका छन् । तापनि शिक्षा क्षेत्रको एक समस्याको रूपमा देखा परेको शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका विषयमा अनुसन्धान गरिएका पुस्तक, पत्रपत्रिका लेख तथा अन्य सामग्रीहरू विरलै पाउन सकिन्छ । तसर्थ यस शोधपत्र तयारीको क्रममा शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका विषयलाई लिएर केही सन्दर्भ सामग्रीहरूको अध्ययन गर्ने जमर्को गरिएको छ ।

(राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना, २०२८) अनुसार शिक्षा निरीक्षकले प्रत्येक वर्ष शिक्षकले पढाएको बारेमा निश्चित विवरण राख्नु पर्दछ, र निरीक्षकले प्रतिवेदनको आधारमा विद्यालयले अनुदान पाउने व्यवस्था हुनुपर्दछ, (राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना, २०२८) ।

(चिराग सन, १९९६) ले विद्यालय निरीक्षकहरूको भूमिका सम्बन्धमा लिखित लेख अनुसार विद्यालय निरीक्षकहरूका वर्तमान समस्याहरू, विद्यालयले निरीक्षकबाट गरेका अपेक्षा, विद्यालय निरीक्षकले गर्ने क्रियाकलाप तथा विद्यालय निरीक्षणका सवल र दुर्बल पक्षहरूका बारेमा प्रष्ट पार्ने जमर्को गरिएको छ । चिरागले निरीक्षण प्रणाली प्रभावकारी छैन, प्रशासनमूखी छ, निरीक्षकहरूमा शैक्षणिक दृष्टिकोण, अनुभव, योग्यता र दक्षताको कमी छ । निरीक्षकहरू कार्यक्षेत्रमा भन्दा सदरमुकाममा बढी समय रहन्छन् भनी निरीक्षणका समस्याहरू प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको थियो, (पोखेल २०६३ बाट उद्धृत) ।

(खनाल, १९९९) ले तयार पर्नु भएको सुपरीवेक्षणको वर्तमान आवस्था नामक अप्रकाशित शोधका अनुसार सुपरीवेक्षणको लागि सामूदायिक प्रक्रिया भन्दा व्यक्तिगत प्रक्रिया बढी उपयोगी भएको, सरकारी विद्यालयहरूमा निजी विद्यालयहरू भन्दा बढी प्रक्रिया प्रयोगमा आएको, दुबै खाले विद्यालयहरूमा शैक्षणिक योजनाहरूको कार्यान्वयन कमै हुने गरेको तथा साभ्ना सामस्याको रूपमा अर्थ, समय, सन्दर्भसामग्री आदिको कमी रहेका छन् भनी उल्लेख गरिएको छ । सरोकारवालाहरूले सरकारी निकायबाट पनि उचित सहयोग पाइरहेका छैनन् । शैक्षणिक

सुपरीवेक्षणमा प्र.अ. हरूलाई समेत सहभागी गराउनु पर्ने, प्र.अ. र निरीक्षकहरू बीच उचित समन्वय हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गरिएको थियो । (खनाल, १९९९)

(उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन, २०५५), अनुसार शिक्षणमा जिल्ला भित्रका अनुभवी व्यक्तिहरूलाई स्रोतव्यक्तिको रूपमा छनोट गर्नुपर्दछ । स्रोतव्यक्तिको रूपमा काम गर्न प्रतिस्पर्धात्मक तरिका अपनाउनु पर्दछ,(उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन, २०५५)।

(सापकोटा, २०५६) ले तयार पार्नु भएको शिक्षण सिकाइ सुधारमा निरीक्षकहरूको भूमिका नामक अप्रकाशित शोध का अनुसार विद्यालयमा उपयुक्त र प्रयाप्त सुपरीवेक्षण हुन नसक्दा निकै विकृति र विसंगति सृजना भएको छ । पढाइको स्तर खस्केको छ । शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि हुन सकेको छैन । यसलाई सुधार गर्नका विद्यालयमा राजनीतिक हस्तक्षेप बन्द हुनुपर्ने, नीतिनियम र निर्णयहरू व्यवहारमा लागु गरिनुपर्ने र सुपरिवेक्षणको जिम्मा स्थानीय तहमा दिइ नीतिनियम स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिनुपर्ने तथा सबै सरोकारवाला व्यक्तिहरूले सुपरीवेक्षणमा ध्यान दिनु पर्छ भनी उल्लेख गरिएको छ (सापकोटा, २०५६) ।

(क्षे.शि.नि. सुर्खेत प्रतिवेदन, २०६०/२०६१) का अनुसार शैक्षिक गुणस्तर सुधारमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका सम्बन्धमा स्रोतकेन्द्रको वर्तमान अवस्थाको चित्रण गर्ने, स्रोतकेन्द्र विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरी हासिल गरेको उपलब्धी पहिचान गरी व्याख्या, विश्लेषण गर्ने तथा स्रोतकेन्द्र, स्रोतव्यक्ति र स्रोतकेन्द्र विकास कार्यक्रमको आवश्यकता, वैधानिकता, स्थायीत्व, निरन्तरता सम्बन्धमा सुझाव सङ्कलन गरी स्रोतकेन्द्रहरूलाई सुदृढ गर्ने उद्देश्यले गरिएको अध्ययन प्रतिवेदनमा स्रोतकेन्द्र प्रभावकारी हुन नसक्नुमा बाधक तत्वहरू भौगोलिक विकटताले गर्दा नियमित निरीक्षण र सुपरीवेक्षण हुन नसक्नु, स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको अभाव, उचित सञ्चार र समन्वयको कमी, स्रोतव्यक्ति नियुक्तिमा राजनीतिक हस्तक्षेपको कारण प्रभावकारी कार्य सम्पादन नहुनु, उचित पुरस्कार र दण्डहिनताको अवस्था, स्रोतकेन्द्र र जिल्ला शिक्षा कार्यलय बीच समन्वयको कमी, शिक्षा नियमावलीमा स्रोतव्यक्तिको काम कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था नहुनु, विना नक्साङ्कन स्रोतकेन्द्र स्थापना, स्रोत व्यक्तिलाई तालिम र सुविधाको कमी हुन भनी उल्लेख गरिएको थियो, (क्षे.शि.नि. सुर्खेत प्रतिवेदन, २०६०/२०६१) ।

(पोखेल, २०६३) ले तयार पार्नु भएको शिक्षण सिकाइमा सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिका नामक अप्रकाशित शोधका अनुसार शिक्षण सिकाइमा सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिका अध्ययन गरी सोसँग सम्बन्धित विभिन्न विषयमा रहेका कमीकमजोरीहरू पहिचान गरी निरूपण गर्ने, स्रोतव्यक्तिबाट उत्तरदायित्व पूरा गरी शैक्षणिक क्षेत्रमा देखिएका परिवर्तनहरू पत्ता लगाउने र विद्यालय सुधारबाट अतिरिक्त क्रियाकलापमा आएका परिवर्तनहरू लेखाजोखा गर्ने उद्देश्य राखिएको र उक्त अनुसन्धानमा स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव, स्रोतव्यक्तिको कामको निरीक्षण अवलोकन नहुनु, सेवा सुविधाको कमी हुनु, विषयगत स्रोतव्यक्ति नियुक्तिको परिपाटी नहुनु, प्रशासनिक काममा बढी लगाउनु, नियुक्ति प्रक्रियालाई राजनीतिक दृष्टिकोणले हेर्नु, स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षकको असल मित्रको रूपमा नभएर हाकिमको रूपमा स्वीकार गर्नु स्रोत व्यक्तिको मूख्य समस्याहरू हुन भनी उल्लेख गरिएको थियो, (पोखेल, २०६३) ।

(माध्यमिक शिक्षक दर्पण, २०६६) का अनुसार निरीक्षणले सबैलाई सहायता प्रदान गर्छ । निरीक्षणकले के कुरा बुझेको हुनुपर्छ भने उसले आफ्नो कामको आरम्भ ती शिक्षकहरूबाट गर्नुपर्दछ जो सुधार र परिवर्तनका लागि प्रतिबद्ध छन् । वास्तवमा निरीक्षकले सबै प्रकारका शिक्षकसँग काम गर्नुपर्दछ । केवल अनुभव नभएका र अप्रभावकारी शिक्षकहरूलाई मात्र निरीक्षण सेवा उपलब्ध गराउनु हुदैन । समान्यतया मानिसहरूमा कस्तो सोचाइ रहन्छ भने निरीक्षण कमजोर, नयाँ र कठिनाइ भएका व्यक्तिहरूमा मात्र केन्द्रित गरिनुपर्छ । वास्तविक कुरा के हो भने विद्यालयको सम्पूर्ण वातावरण नै सुधारको लागि कटिबद्ध हुनुपर्छ । निकै प्रभावकारी र अनुभवी शिक्षकहरूलाई समेत निरीक्षण र तालिमको माध्ययमद्वारा पेशागत क्षमता अभिवृद्धिको अवसर उपलब्ध हुनुपर्छ, (माध्यमिक शिक्षक दर्पण, २०६६) ।

२.२ अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि विषय बस्तुको अध्ययनको लागि त्यस विषयवस्तुबारे पहिले भए गरेका खोज अनुसन्धान, सुझाव एवं लेखहरू अध्ययन गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ । यसको सेरोफेरोमा रहेर अध्ययन गर्दा अध्ययन प्रभावकारी हुने हुँदा यहाँ यो शोध शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोत केन्द्रको भूमिकालाई मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त, मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको र सिद्धान्त मास्लोको अभिप्रेरणा सिद्धान्तहरूको आधार लिएर अनुसन्धान गरिएको छ ।

मेरी पार्कर फोलेट (१८६८-१९३३)द्वारा प्रतिपादित समन्वयको सिद्धान्त अनुसार उत्पादन बढाउन व्यक्तिहरूको भावना र चाहना बुझेर कामदार र प्रशासक बीचको मानवीय सम्बन्ध विकास गर्नुपर्दछ । मानवीय नाताको स्थापना गरी मनोवैज्ञानिक ढाँचाबाट विभिन्न मनमुटाव, भ्रगडा, कलुषित भावना आदिको अन्त्य गर्नुपर्दछ, अनिमात्र कार्य दक्षता अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । उनले Creative Experiences नामक पुस्तकमा मानवीय सम्बन्धका विविध पक्षहरूलाई सरलतापूर्वक प्रस्तुत गरेकी छन् । जति धेरै राम्रोसँग सम्बन्ध, समन्वय स्थापना गर्न सक्यो त्यति नै राम्रो सम्बन्ध कायम भई काममा स्तरीयता एवं प्रभावकारीता हासिल हुन्छ । उनले प्रजातान्त्रिक र सहभागीतामूलक सिद्धान्तमा जोड दिइन् । सामूहिक भावनाबाट नै अत्याधिक सफलता हासिल हुने उनको तर्क छ ।

उनका समन्वय सम्बन्धी प्रसिद्ध सिद्धान्तहरू : Co-ordination by direct contact , Co-ordination in early stage , Co-ordination as the reciprocal of all factors in a situation, Co-ordination as continuing process. हुन् ।

उनको सिद्धान्तलाई प्रभावकारी बनाउन उद्देश्यलाई स्पष्ट रूपमा परिभाषित गर्ने, नीति नियमको परिमार्जन र स्पष्टता गर्ने, अख्तियार र उत्तरदायित्व स्पष्ट गर्ने, सञ्चारकार्य प्रभावकारी बनाउने, प्रशासन संयन्त्र चुस्त र दुरुस्त बनाउने, निरीक्षण र सुपरीवेक्षण कार्य व्यवस्थित गर्ने एकिकृत विचार र धारणा स्थापित गर्ने, कामदारलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्ने, सामूहिक शक्ति सिर्जना गर्न प्रेरित गर्ने कायगर्नु पर्दछ भनिएको छ । स्रोतकेन्द्र र विद्यालयका शिक्षकहरू बीचको समन्वयको अवस्थाले शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धिमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ । तसर्थ यो शोधमा समन्वयको सिद्धान्तलाई आधार बनाइएको छ ।

जर्ज इल्टन मायो (सन् १८८०-१०४९) द्वारा प्रतिपादित मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार कुनै पनि सङ्गठनमा कार्य गर्नेव्यक्तिहरू बीच राम्रो मानव सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन राम्रो, चाँडो र स्तरीय हुने र यसको विपरित मानव सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन ढिलो, नराम्रो र कम गुणस्तरीय हुने कुराको उल्लेख गरिएको छ । उनले मानव सम्बन्ध सिद्धान्तका बारेमा विभिन्न अध्ययन अनुसन्धान गरी कर्मचारीका कमी, कमजोरी पत्ता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्नुपर्छ । योग्यता अनुसार नेतृत्व विकाश गराउनुपर्छ । कर्मचारीका दक्षता बढाउन आवश्यक पहल गर्नुपर्छ । दोहोरो र वास्तविक सञ्चार प्रणाली स्थापना गर्नुपर्छ । कार्यदक्षता

बढाउन सामाजिक दक्षता बढाउनु पर्छ । समूहकार्य कार्यदक्षताको आधारमा गर्नुपर्छ, भन्ने निश्कर्ष निकालेका थिए ।

शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक शोधमा पनि स्रोतकेन्द्र वा स्रोतव्यक्ति र विद्यालय वा शिक्षक बीचको मानवीय सम्बन्धले शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि, तालिम सञ्चालन, निरीक्षण, मूल्याङ्कन आदि शैक्षिक कार्यहरूमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको हुन्छ । तसर्थ यो शोधमा मानव सम्बन्ध सिद्धान्तलाई आधार बनाइएको छ ।

अब्राहम मास्लोले (सन् १९४३) द्वारा प्रतिपादित अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अनुसार मानिसहरू आवश्यकताको शृङ्खलाबाट अभिप्रेरित हुने कुराको उल्लेख गरिएको छ । जब कुनै व्यक्तिलाई कुनै कुराको आवश्यकता पर्छ तब मात्र ऊ विभिन्न क्रियाकलाप गरी आफ्नो आवश्यकता पूर्ति गर्न तिर लाग्दछ । सन्तुष्ट हुनको लागि मानिसले खोजिरहेका कुनै मनोवैज्ञानिक अभाव नै आवश्यकता हो र उक्त चाहाना आवश्यकता पूरा गर्नको लागि मानिस उत्प्रेरित हुने गर्दछ । त्यही आवश्यकता नै मानिसलाई उत्प्रेरित गर्ने तत्व हो जुन एक पछि अर्को शृङ्खलाबद्ध रूपमा रहेको हुन्छ । उनले मानिसका आवश्यकताहरूलाई चरणबद्धरूपमा शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षात्मक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, स्वाभीमानको आवश्यकता र आत्मबोध आवश्यकता भनी प्रस्तुत गरेका छन् । उनले सबै मानिसका आवश्यकताहरू चरणबद्ध रूपमा, शृङ्खलाबद्ध रूपमा परिपूर्ति गर्ने क्रम हुन्छ भनी उल्लेख गरेका छन् । शिक्षकहरूका पनि शारीरिक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता पूरा भएपछि पेशागत आवश्यकताहरू एकपछि अर्को गर्दै आउने गर्दछन् । जबसम्म पेशागत आवश्यकता पूरा हुदैन तबसम्म शिक्षकहरू पूर्ण सन्तुष्ट हुन सक्दैन । आत्मसन्तुष्टि र आत्मबोध प्राप्त गर्न सक्दैनन् । शिक्षकका यी पेशागत आवश्यकता पूरा गर्नमा र शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक यो शोधमा मास्लोको अभिप्रेरणा सिद्धान्तलाई आधार बनाइएको छ ।

२.३ शैक्षिक उपादेयता

मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुसार मानवीय नाताको स्थापना गरी मनोवैज्ञानिक ढाँचाबाट विभिन्न मनमुटाव, कलुषित भावना, भ्रगडा आदिको अन्त्य गर्नुपर्दछ अनिमात्र कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । सामूहिक भावनाबाट नै अत्याधिक सफलता हासिल गर्न सकिन्छ । प्रत्यक्ष सम्पर्कबाट समन्वय स्थापना गर्नुपर्छ, शुरुको अवस्थाबाट समन्वय गर्नुपर्छ ।

समन्वय निरन्तर प्रक्रियाको रूपमा अगाडि बढाउनुपर्छ । शोधपत्रमा स्रोतकेन्द्र र विद्यालय तथा शिक्षकहरूबीचको सम्बन्ध र समन्वयको अध्ययन गर्ने क्रममा यो सिद्धान्त सन्दर्भ स्रोतको रूपमा उपयोग गरिएको छ । जर्ज इल्टन मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार कुनै पनि संगठनमा कार्य गर्नेहरू बीच राम्रो मानव सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन राम्रो, चाँडो र स्तरीय हुने र यसको विपरित मानव सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन नराम्रो, ढिलो र कम गुणस्तीय हुने उल्लेख गरिएको छ । शोधपत्रमा स्रोतव्यक्ति र प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरू बीचको मानवीय सम्बन्ध र त्यसले शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धिमा पार्ने प्रभाव अध्ययन गर्न यो सिद्धान्त सन्दर्भ स्रोतको रूपमा प्रयोग गरिएको छ । मास्लोले प्रतिपादन गरेको आवश्यकतामा आधारित सिद्धान्त नै मास्लोको अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त हो । यस सिद्धान्तका अनुसार मानिसका चाहाना र आवश्यकताहरू असिमित हुन्छन् तर यिनीहरूको प्राथमिकता भने फरक-फरक हुन्छ । मानिस आफ्ना चाहना र आवश्यकता पूरा गर्न उत्प्रेरित हुने गर्दछ । जति बढी उत्प्रेरित हुन्छ त्यति नै आवश्यकता पूरा गर्न सहज हुन्छ । यो शोधपत्रमा शिक्षकहरूले आफ्ना आवश्यकता के, कसरी पूरा गरीरहेका छन् र स्रोत केन्द्रले कति उत्प्रेरित गर्न सकेको छ भन्ने कुराको लागि यो सिद्धान्त सन्दर्भ स्रोतको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

तसर्थ यस शोधपत्रमा स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक, शिक्षकहरूको सम्बन्ध, व्यवहार र सिकाइमा प्रदान गरिने उत्प्रेरणा आदिको अध्ययनमा उक्त सिद्धान्तहरूलाई सन्दर्भ स्रोतको रूपमा उपयोग गरिएको छ । सम्बन्धित साहित्य स्थापित मूल्य, मान्यता तथा सिद्धान्तको रूप नभइ लेखकको विचारको अभिव्यक्ति मात्र भएपनि यसको पुनरावलोकनबाट अध्ययनको शीर्षकलाई बुझ्न थप पढ्न पुग्ने विश्वास लिइएको छ ।

परिच्छेद -तीन

अनुसन्धान विधि

३.१ अनुसन्धान ढाँचा

यो अध्ययन विवरणात्मक तथा वर्णनात्मक अध्ययन हो । शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोत केन्द्रको भूमिकाको बारेमा अध्ययन गर्न खोजिएको यो शोधपत्र प्रश्नावली तथा अभिलेखमा आधारित विश्लेषणात्मक अध्ययन हो । यो अध्ययन परिमाणात्मक र गुणात्मक दुवै भएको छ ।

३.२ तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया

यस अनुसन्धानमा तथ्याङ्क सङ्कलनको लागि निम्न अनुसारको जनसंख्या, नमूनाको आकार, नमूना छनोट विधि, नमूना छनोटको आधार, अनुसन्धानका साधन र तथ्याङ्कका स्रोतहरूको प्रयोग गरिएको छ ।

३.२.१ अध्ययनको जनसंख्या

यस अध्ययनको लागि जनसंख्या भन्नाले पाँचथर जिल्लाको ओयाम स्रोतकेन्द्र, नागी स्रोतकेन्द्र, गोपेटार स्रोतकेन्द्र, फिदिम स्रोतकेन्द्र र ती मध्ये २ वटा स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका उ.मा.वि., मा.वि., नि.मा.वि. र प्रा.वि. गरी ५० वटा विद्यालयहरू, ५० जना प्र.अ.हरू र ३१० जना शिक्षकहरू रहेका थिए ।

३.२.२ नमूनाको आकार

यस अध्ययनको लागि ४ वटा स्रोतकेन्द्रबाट ४ जना स्रोतव्यक्ति र २ वटा स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका २ वटा उ.मा.वि., २ वटा मा.वि., २ वटा नि.मा.वि., १० वटा प्रा.वि.हरू रहेका थिए । ४ वटा स्रोतकेन्द्रका ४ जना स्रोतव्यक्ति, १६ जना प्र.अ. र ३२ जना शिक्षकहरू नमूनाको रूपमा छनोट गरिएको थियो ।

३.२.३ नमूना छनोट विधि

यस अध्ययनको लागि पाँचथर जिल्लाका १८ वटा स्रोतकेन्द्रहरू मध्ये ४ वटा स्रोतकेन्द्रहरू उद्देश्यपूर्ण नमूना छनोट विधिको आधारमा छनोट गरिएको थियो । विद्यालयहरूको छनोट Random Sampling नमूना छनोट विधिको आधारमा गरिएको थियो । यसरी छनोट गर्दा ३५ वटा प्रा.वि.हरूको नाम कागजमा लेखेर गोलाप्रथाद्वारा चिठ्ठा तान्दा आएका १० वटा प्रा.वि., त्यसैगरी ५ वटा उ.मा.वि., ५ वटा मा.वि. र ५ वटा नि.मा.वि. मध्येबाट २-२ वटा विद्यालयहरू छनोट गरिएको थियो । छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रका १-१ जना स्रोतव्यक्ति र छनोट भएका विद्यालयका १-१ जना प्र.अ. लाई नमूनाको रूपमा लिइएको थियो । शिक्षकहरूको छनोट उद्देश्यपूर्ण नमूना छनोट विधिको आधारमा गरिएको थियो ।

३.२.४ नमूना छनोटको आधार

स्रोतकेन्द्रको छनोट भौगोलिक दुरीका आधारमा सहज हुने गरी उद्देश्यपूर्ण नमूना छनोट विधिको आधारमा गरिएको छ । विद्यालय तथा शिक्षकहरूको छनोटमा सुगम तथा दुर्गम दुवै ठाउँ समेटिएको छ । विद्यालयहरू प्रा.वि., नि.मा.वि., मा.वि. र उ.मा.वि. चारै तहका छनोट गरिएको छ । शिक्षकहरू महिला र पुरुष दुवै पर्ने गरी छनोट गरिएको छ ।

३.३ अनुसन्धानका साधन

यस अध्ययनमा सूचना तथा तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि प्रश्नावली, अभिलेख सङ्कलन तथा अवलोकनलाई अध्ययनको मुख्य साधनको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

३.४ तथ्याङ्कका स्रोत

यस अध्ययनका लागि तथ्याङ्कका स्रोतको रूपमा निम्न २ प्रकारका स्रोतहरू उपयोग गरिएको छ ।

प्राथमिक स्रोत : तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि प्राथमिक स्रोत अत्यन्तै महत्वपूर्ण स्रोत हो । यसमा अध्ययन कर्ता स्वयम स्रोतकेन्द्र तथा विद्यालयहरूमा गइ स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. तथा

शिक्षकहरूसँग शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका विषयमा अभिलेख सङ्कलन, अवलोकन र प्रश्नावली भराई जानकारी प्राप्त गरिएको छ ।

द्वितीय स्रोत : तथ्याङ्क सङ्कलन गर्दा स्रोतकेन्द्रमा अधिल्लो एक वर्ष (२०६६ साल) भरीमा भएका/गरेका कार्यहरूको विवरण स्रोतकेन्द्रको अभिलेखहरूबाट प्राप्त गरिएको छ ।

३.५ तथ्याङ्कको प्रस्तुती, विश्लेषण र व्याख्या

तथ्याङ्कको विश्लेषण प्रक्रियाको लागि तालिकीकरण, टेबल, चार्ट, प्रतिशत, आदिको प्रयोग गरिएको छ । विश्लेषण वर्णनात्मक र विवरणात्मक दुवै किसिमबाट गरिएको छ ।

परिच्छेद - ४

तथ्याङ्कको प्रस्तुति, विश्लेषण र व्याख्या

विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरू गरिरहको छ, के के कार्यहरू गर्नुपर्दछ, हाल स्रोतकेन्द्रमा के कस्ता समस्याहरू रहेका छन् र ती समस्याहरूको समाधान गर्ने के के उपायहरू हुन सक्छन् भन्ने कुराको खोजी गर्नु आवश्यक देखिएको हुनाले यो विषयबस्तु छानिएको हो । नेपालको सन्दर्भमा विद्यालयहरूको शैक्षिक गुणस्तर क्रमशः खस्कदै गएको, विद्यालयमा अनुशासन कायम नभएको, विद्यालय निरीक्षणको अवस्था फितलो भएको, विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धि कम हुँदै गएको र शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्ने खालका कार्यक्रमहरू कम मात्र सञ्चालन भएका भनी विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानहरू र राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०४९ ले समेत उल्लेख गरेको हुनाले यस समस्याको समाधान गर्नको लागि स्रोतकेन्द्रको स्थापना गरिएको र स्रोतकेन्द्रलाई मुख्य कार्यथलो मानेर समूह विद्यालय सम्म पुग्ने जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई दिइएको भएतापनि अपेक्षित उपलब्धिहरू हासिल हुन नसकेको देखिन्छ । यसै कारणले गर्दा शोधकर्ताले पाँचथर जिल्लाका विभिन्न स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना, विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरू १६ जना र शिक्षकहरू ३२ जना समावेश गरी निजहरूबाट लिखित प्रश्नावली, अवलोकन तथा स्रोत केन्द्रमा रहेको अभिलेखबाट आएका सम्बन्धित तथ्याङ्कहरूलाई निम्नानुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरी विश्लेषण र व्याख्या गरिएको छ ।

४.१ शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले गरेका कार्यहरू

स्रोतकेन्द्रको स्थापना शैक्षिकस्तर वृद्धिको लागि शिक्षकहरूको पेशागत विकास, विद्यार्थी मूल्याङ्कन, विद्यालय व्यवस्थापन, शैक्षिक जागरण, समुदाय परिचालन तथा सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्नका निम्ति भएको हो । यहाँ स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गर्नको लागि के के कार्यहरू गरेको छ र ती कार्यहरूको अवस्था कस्तो छ भनी खोजी गर्ने प्रयास गरिएको छ । स्रोतकेन्द्रबाट शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि तथा समग्र

शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा सुधारका लागि गरेका कार्यहरूलाई विद्यालयमा सञ्चालित कार्यहरू र स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित कार्यहरू गरी दुई भागमा विभाजन गरी प्रस्तुत गरिएको छ । जसमा विद्यालय निरीक्षण, कक्षा अवलोकन, कक्षा अवलोकन पछिको छलफल र शैक्षणिक योजना बनाउन विद्यालयमा भएको सहयोग जस्ता कार्यहरूलाई विद्यालयमा सञ्चालित कार्यहरू र तालिम, गोष्ठी, छलफल, प्रदर्शनी जस्ता कार्यहरू जुन स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन हुन्छन् । तिनीहरूलाई स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित कार्यहरू भनिएको छ ।

तालिका १

शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित कार्यहरूको विवरण

सि.नं.	सञ्चालन भएका कार्यक्रमहरू	सञ्चालन गर्ने स्रोतकेन्द्र संख्या	प्रतिसत
१	शिक्षकहरूको पेसागत विकास तालिम सञ्चालन	४	१००
२	पाठ्यक्रम प्रबोधीकरण सम्बन्धी गोष्ठी	४	१००
३	शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम	२	५०
४	शैक्षिक सामग्रीको प्रदर्शनी	२	५०
५	स्थानीय भाषा शिक्षण सम्बन्धी तालिम	३	७५
६	निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन सम्बन्धी तालिम	४	१००
७	शिक्षक निर्देशिका र अन्य सन्दर्भ सामग्रीको प्रयोग सम्बन्धी गोष्ठी	२	५०
८	नमुना पाठ प्रदर्शन शिक्षण	२	५०

स्रोत : स्रोतकेन्द्र अभिलेख, २०६६

उक्त तालिका हेर्दा शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको देखिन्छ । शैक्षिक वर्ष २०६६ देखि शिक्षकको पेसागत विकास तालिम कार्यक्रम सञ्चालन हुन थालेको र पहिलो चरणमा स्रोतकेन्द्रभरिका प्राथमिक तहका २५ प्रतिसत शिक्षकहरूलाई उक्त तालिम सबै स्रोतकेन्द्रहरूले प्रदान गरेको पाइयो । त्यस्तै नयाँ पाठ्यक्रमको प्रबोधीकरण र निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन सम्बन्धी तालिम पनि ४ वटा अर्थात् १०० प्रतिसत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइयो । शैक्षिक सामग्रीको निर्माण तथा प्रयोग, शैक्षिक सामग्रीको प्रदर्शनी,

शिक्षक निर्देशिका र अन्य सन्दर्भ सामग्रीको प्रयोग सम्बन्धी तालिम २ वटा अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन गरेको पाइयो । स्थानीय भाषा शिक्षण सम्बन्धी तालिम ३ वटा ७५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइयो । नमुना पाठ प्रदर्शन गरी शिक्षण सिकाइका विधि तथा तरिकाहरूको बारेमा जानकारी दिने कार्य २ वटा अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रले गरेको पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रले विद्यालय निरीक्षण, कक्षा अवलोकन, विषयगत रूपमा कक्षा अवलोकन, कक्षा अवलोकन पछिको छलफल तथा शैक्षणिक योजना बनाउन गरेका सहयोगबाट शिक्षकहरूलाई उनीहरूको पेशागत कार्यक्षमता अभिवृद्धि गर्न भएको सहयोग सम्बन्धी विवरण निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

४.२ स्रोतव्यक्तिबाट हुने विद्यालय निरीक्षणको अवस्था

स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने सम्पूर्ण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने तथा आफ्नो सेवा क्षेत्रका सबै विद्यालयहरूको निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण गर्ने जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई दिइएको छ । स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षणको अवस्था कस्तो छ, अथवा सबै विद्यालयहरूमा निरीक्षण सेवा पुग्न सकेको छ कि छैन भनी सोधिएको प्रश्नावली मार्फत प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका २

स्रोतव्यक्तिबाट हुने विद्यालय निरीक्षणको अवस्था

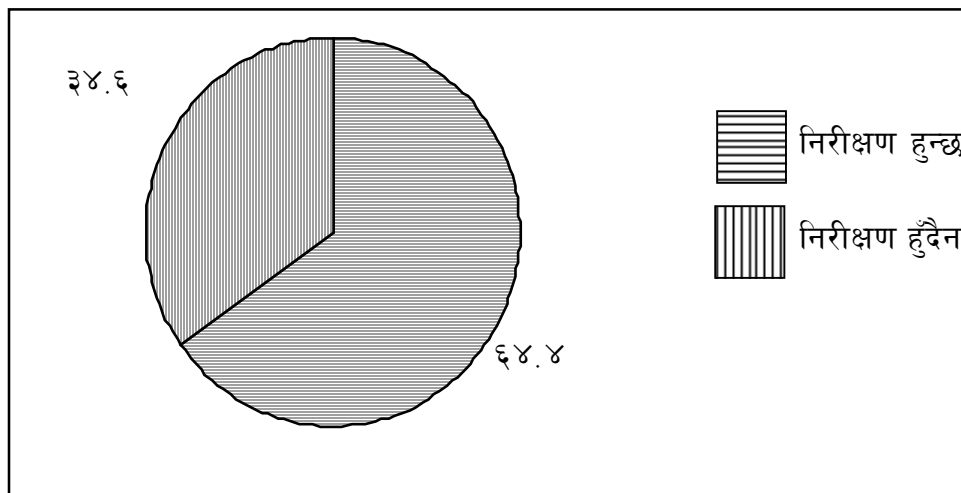
क्र.सं.	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरू	जना	प्रतिक्रिया			
			हुन्छ	प्रतिशत	हुँदैन	प्रतिशत
१	स्रोतव्यक्तिहरू	४	४	१००	-	-
२	प्रधानाध्यापकहरू	१६	१०	६२.५	६	३७.५
३	शिक्षकहरू	३२	२०	६२.५	१२	३७.५
जम्मा		५२	३४	६४.४	१८	३४.६

स्रोत :- शोध अनुसन्धान प्रश्नावली २०६७

उक्त तालिका हेर्दा मिश्रित जवाफ पाइएका छन् । ४ वटा स्रोतकेन्द्रका १६ जना प्र.अ. हरू, ३२ जना शिक्षकहरू र ४ जना स्रोतव्यक्तिबाट प्राप्त जवाफ अनुसार ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुन्छ, भन्ने जवाफ पाइयो । प्रधानाध्यापकहरू १० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशत र शिक्षकहरू २० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशतबाट विद्यालय निरीक्षण हुन्छ, भन्ने जवाफ पाइयो । प्रधानाध्यापक ६ जना अर्थात ३७.५ प्रतिशत र शिक्षकहरू १२ जना अर्थात ३७.५ प्रतिशतबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदैन भन्ने जवाफ पाइयो तर स्रोतव्यक्तिहरूले उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइएन । उक्त तालिकालाई निम्न अनुसार वृत्तचित्रमा देखाइएको छ ।

वृत्त चित्र १

स्रोतव्यक्तिबाट हुने विद्यालय निरीक्षणको अवस्था



स्रोत :- शोध अनुसन्धान प्रश्नावली २०६७

यसबाट के निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ, भने ३४.६ प्रतिशत विद्यालयहरूमा निरीक्षण सेवा पुग्न नसकेकोले स्रोतकेन्द्र र विद्यालय बीचमा प्रत्यक्ष रूपमा सम्पर्क कायम राखी समन्वय स्थापना गर्न मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप काम हुन नसकेको देखिन्छ । यसलाई सुधार गर्न प्रभावकारी सञ्चार स्थापना गरी निरीक्षण र सुपरीवेक्षण कार्यलाई व्यवस्थित गरी शिक्षकहरूलाई काम प्रति उत्प्रेरित गर्न प्रयास गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यसले सापकोटा (२०५६) ले शिक्षण सिकाइ सुधारमा निरीक्षकहरूको भुमिका नामक शोधमा उल्लेख गरे अनुसार

उपयुक्त र प्रयाप्त निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण हुन नसक्दा पढाइको स्तर खस्केको छ । शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न सकेको छैन भन्ने निष्कर्षलाई पुष्टि गरेको छ ।

४.३ स्रोतव्यक्तिबाट प्रत्येक विद्यालयमा एक शैक्षिक वर्षमा भएका निरीक्षण पटक

स्रोतव्यक्तिबाट दुई महिनामा कम्तिमा एकपटक विद्यालय निरीक्षण हुनु पर्छ । विद्यालय निरीक्षण हुँदा एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक निरीक्षण हुन्छ भनी प्रश्नावली मार्फत सोधिएकोमा प्राप्त तथ्याङ्कलाई निम्नअनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ३

स्रोतव्यक्तिबाट प्रत्येक विद्यालयमा एक शैक्षिक वर्षमा भएका निरीक्षण पटक

सि. नं.	प्रतिक्रियाहरू	स्रोतव्यक्ति ४ जना	प्रतिशत	प्र.अ.हरू १० जना	प्रतिशत	शिक्षकहरू २० जना	प्रतिशत	कूल प्रतिशत
१	१ पटक	१	२५	६	६०	१२	६०	५५.९
२	२ पटक	२	५०	४	४०	८	४०	४९.२
३	३ पटक	१	२५	-	-	-	-	२.९
४	३ पटक भन्दा वढी	-	-	-	-	-	-	-
	जम्मा	४	१००	१०	१००	२०	१००	१००

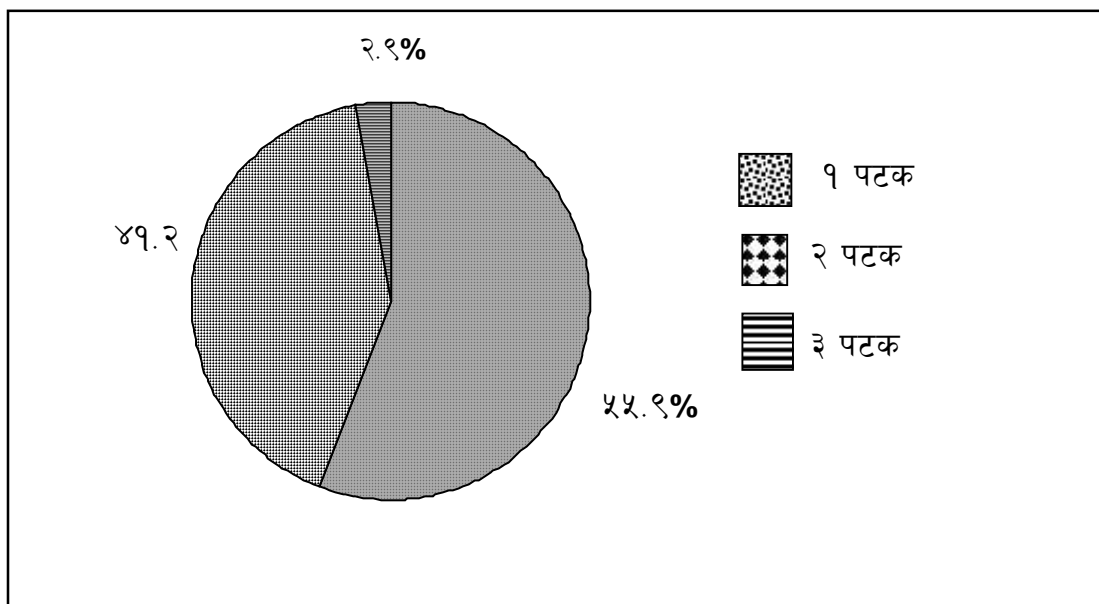
स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

उक्त तालिकामा हेर्दा स्रोतव्यक्तिहरू र प्रधानाध्यापकहरू तथा शिक्षकहरूको जवाफमा मत भिन्नता देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिहरू १ जना अर्थात २५ प्रतिशत, प्र.अ.हरू ६ जना अर्थात ६० प्रतिशत र शिक्षकहरू ८ जना अर्थात ६० प्रतिशतबाट एक शैक्षिक वर्षमा एक पटकमात्र निरीक्षण भएको जवाफ पाइयो । त्यसैगरी स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत, प्र.अ.हरू ४ जना अर्थात ४० प्रतिशत र शिक्षकहरू ८ जना अर्थात ४० प्रतिशतबाट २ पटक निरीक्षण भएको जवाफ पाइयो । त्यसैगरी स्रोतव्यक्ति १ जना अर्थात २५ प्रतिशतबाट ३ पटक

निरीक्षण भएको जवाफ पाइयो भने प्र.अ. तथा शिक्षकहरूले उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइएन ।
उक्त तालिकालाई निम्नानुसार वृत्तचित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

वृत्तचित्र २

स्रोतव्यक्तिबाट एक शैक्षिक वर्षमा प्रत्येक विद्यालयमा भएको निरीक्षण पटक



स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

यहाँ ५५.९ प्रतिशत विद्यालयहरूमा एक शैक्षिक वर्षमा एकपटक मात्र विद्यालय निरीक्षण भएको २.९ प्रतिशत विद्यालयहरूमा ३ पटक निरीक्षण भएको देखिन्छ । यसबाट मायोको मानवसम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप सबै विद्यालय तथा शिक्षकहरूसँग समान रूपमा मानवीय सम्बन्ध स्थापना गरी शिक्षकहरूका कमी कमजोरी पत्ता लगाई समान रूपमा सल्लाह, सुझाव, समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्न स्रोतकेन्द्र सफल नभएको प्रष्ट हुन्छ ।

४.४ विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार

शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्छ । यसका लागि प्रभावकारी रूपमा विद्यालय निरीक्षण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्ति विद्यालयमा आउँदा शिक्षकले आफूलाई भएको सहयोग सम्झनु पर्छ । शोधकर्ताबाट शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षणको समयमा

स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो खालको छ भनी सोधिएको थियो । त्यस प्रश्नावलीको उत्तरदाताबाट प्राप्त जवाफलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ४

विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहारको अवस्था

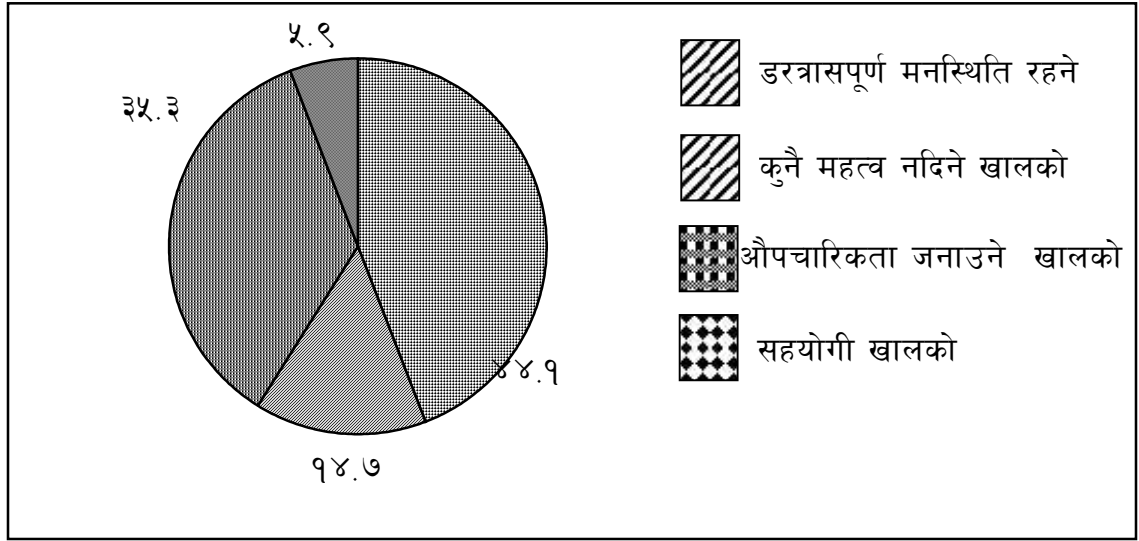
क्र. सं.	प्रतिक्रियाहरू	स्रोतव्यक्ति ४ जना	प्रतिसत	प्र.अ. १०जना	प्रतिसत	शिक्षक २० जना	प्रतिसत	कूल प्रतिसत
१	सहयोगी खालको	४	१००	५	५०	६	३०	४१.१
२	कुनै महत्व नदिने खालको	-	-	१	१०	४	२०	१४.७
३	औपचारिकता जनाउने खालको	-	-	४	४०	८	४०	३५.३
४	डर, त्रासपूर्ण मनस्थिती रहने	-	-	-	-	२	१०	५.९

स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

माथिको तालिकाबाट के स्पष्ट हुन्छ भने शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धिमा विद्यालय निरीक्षणले सहयोग पुऱ्याएको हुन्छ तर त्यो निरीक्षणको प्रभाव विद्यालयमा कस्तो परेको छ भन्ने प्रश्नको उत्तरहरू मिश्रित रूपमा प्राप्त भएका छन् । स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना अर्थात १०० प्रतिशतबाट सहयोगी भएको जवाफ पाइयो तर प्र.अ. हरू ५ जना अर्थात ५० प्रतिशत र शिक्षकहरू ६ जना अर्थात ३० प्रतिशतबाट मात्र सहयोगी भएको जवाफ पाइयो । त्यसैगरी कुनै महत्व नदिने खालको छ भन्ने कुरामा स्रोतव्यक्तिहरूबाट सहमती भएको पाइएन भने प्र.अ. हरू १ जना अथवा १० प्रतिशत र शिक्षकहरू ४ जना अर्थात २० प्रतिशतबाट कुनै महत्व नदिने खालको छ भन्ने जवाफ पाइयो । त्यस्तै प्र.अ. हरू ४ जना अर्थात ४० प्रतिशत र शिक्षकहरू ८ जना अर्थात ४० प्रतिशतबाट औपचारिकता जनाउने खालको छ भन्ने जवाफ पाइयो भने स्रोतव्यक्तिबाट उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइएन । शिक्षकहरू २ जना अर्थात १० प्रतिशतबाट डर त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई निम्नानुसार वृत्तचित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

वृत्त चित्र ३

विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहारको अवस्था



स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

यसबाट स्रोतव्यक्तिहरूले विद्यालय निरीक्षण सहयोगी खालको हुन्छ भन्ने जवाफ दिएता पनि प्र.अ. हरू र शिक्षकहरूको जवाफ अनुसार विद्यालय निरीक्षण बढीजसो औपचारिकता जनाउने खालको मात्र हुने गरेको पुष्टि हुन्छ। यसबाट मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप प्रत्यक्ष सम्पर्क गरी समन्वय स्थापना गर्न तथा कामदारलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्ने, एकीकृत विचार र धारणा स्थापित गर्ने, सामूहिक शक्ति सिर्जना गर्न प्रेरित गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्न स्रोतकेन्द्र सफल नभएको पुष्टि हुन्छ।

४.५ स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकनको अवस्था

शिक्षकहरूको पेसागत क्षमता अभिवृद्धि गर्न कक्षा अवलोकन गरी आवश्यक सल्लाह, सुझाव र छलफल गर्ने कार्य स्रोतव्यक्तिबाट हुनुपर्छ। स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन हुन्छ कि हुँदैन भनी सोधिएको प्रश्नावलीमा निम्नानुसारको जवाफ पाइयो। उक्त जवाफलाई निम्नानुसार तालिकामा देखाइएको छ।

तालिका ५

स्रोतव्यक्तिबाट भएको कक्षा अवलोकन सम्बन्धी विवरण:

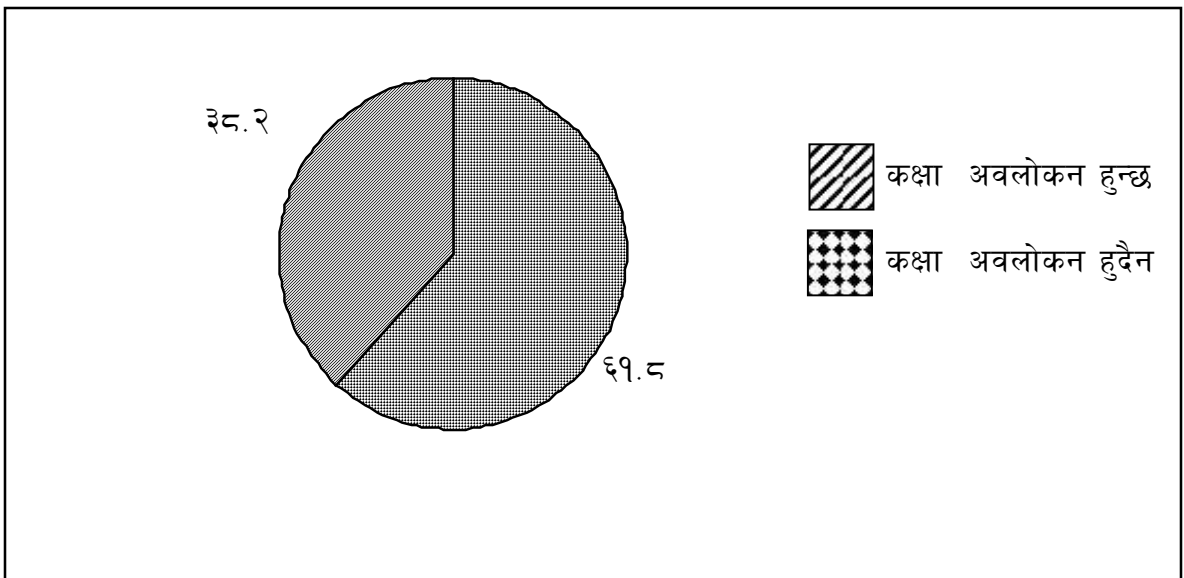
क्र.सं.	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरू	जना	कक्षा अवलोकन सम्बन्धी प्रतिक्रियाहरू			
			हुन्छ	प्रतिसत	हुँदैन	प्रतिसत
१	स्रोतव्यक्तिहरू	४	४	१००	-	-
२	प्रधानाध्यापकहरू	१०	४	४०	६	६०
३	शिक्षकहरू	२०	५	२५	१५	७५
जम्मा		३४	१३	३८.२	२१	६१.८

स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

उक्त तालिका हेर्दा मिश्रित जवाफ प्राप्त भएको देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना अर्थात १०० प्रतिशतबाट कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो भने प्रधानाध्यापकहरू ४ जना अर्थात ४० प्रतिशत र शिक्षकहरू ५ जना अथवा २५ प्रतिशतबाट मात्र उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइयो । त्यसैगरी स्रोतव्यक्तिहरूले कक्षा अवलोकन हुँदैन भन्ने कुरा स्वीकार गरेको पाइएन भने प्रधानाध्यापकहरू ६ जना अर्थात ६० प्रतिशत र शिक्षकहरू १५ जना अर्थात ७५ प्रतिशतबाट कक्षा अवलोकन नहुने गरेको जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई निम्नानुसार वृत्तचित्रमा देखाइएको छ ।

वृत्त चित्र ४

स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन सम्बन्धी विवरण



यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप उत्पादन बढाउन कर्मचारीको भावना र चाहना बुझेर कामदार र प्रशासक बीचको मानवीय सम्बन्ध विकास गर्न स्रोतकेन्द्र सफल नभएको देखिन्छ। त्यस्तै मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार स्रोतकेन्द्र र विद्यालयबीच प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना हुन नसकेको देखिन्छ।

४.६ स्रोतव्यक्तिबाट विषयगत रुपमा कक्षा अवलोकनको अवस्था

स्रोतव्यक्तिले शिक्षकहरूको कक्षा अवलोकन गरी समस्या तथा कठिनाइहरूलाई समाधान गर्न आवश्यक सल्लाह, सुझाव दिने गर्नुपर्दछ। स्रोतव्यक्तिले कुन कुन विषयको कक्षा अवलोकन गर्नुहुन्छ भनी सोधिएको प्रश्नावलीबाट प्राप्त जवाफलाई निम्नानुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ६

स्रोतव्यक्तिबाट विषयगत रुपमा कक्षा अवलोकनको अवस्था

क्र. सं.	प्रतिक्रियाहरू	स्रोतव्यक्ति ४ जना	प्रतिशत	प्र.अ. ४ जना	प्रतिशत	शिक्षक ४ जना	प्रतिशत	कूल प्रतिशत
१	सबै विषयको	१	२५	१	२५	१	२५	२५
२	मूख्य विषयको	२	५०	१	२५	-	-	२५
३	मनपर्ने विषयको	१	२५	२	५०	३	७५	५०
४	गाह्रो विषयको	-	-	-	-	-	-	-

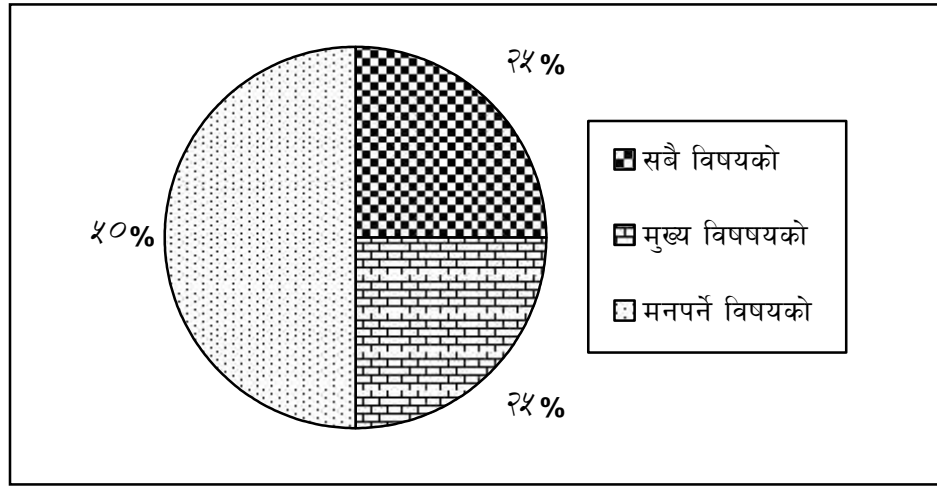
स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

उक्त तालिका अनुसार कक्षा अवलोकन गर्दा स्रोतव्यक्ति १ जना अर्थात २५ प्रतिशत, प्र.अ. १ जना अर्थात २५ प्रतिशत र शिक्षक १ जना अर्थात २५ प्रतिशतबाट सबै विषयको कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो। त्यसैगरी स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत,

प्र.अ. १ जना अर्थात २५ प्रतिशतबाट मुख्य विषयको कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो । स्रोतव्यक्ति १ जना अर्थात २५ प्रतिशत, प्र.अ हरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत र शिक्षकहरू ३ जना अर्थात ७५ प्रतिशतबाट मनपर्ने विषयको मात्र कक्षा अवलोकन हुने गरेको जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई निम्नानुसार वृत्तचित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

वृत्त चित्र ५

स्रोतव्यक्तिबाट विषयगत रूपमा कक्षा अवलोकन सम्बन्धी विवरण



स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

यसबाट उच्चस्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०५५ मा उल्लेख भए अनुसार जिल्ला भित्रका अनुभवी र योग्य व्यक्तिहरू प्रतिस्पर्धात्मक तरिकाबाट स्रोतव्यक्तिमा नियुक्त गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

४.७ कक्षा अवलोकन पश्चात स्रोत व्यक्ति र शिक्षकबीच छलफल सम्बन्धी विवरण

शोधकर्ताले कक्षा अवलोकनपछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरूबीच छलफल हुन्छ कि हुँदैन भनी सोधिएको प्रश्नमा पनि मिश्रित जवाफ पाइयो । जुन निम्नानुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ७

कक्षा अवलोकन पश्चात स्रोतव्यक्ति र शिक्षकबीच छलफल सम्बन्धी विवरण

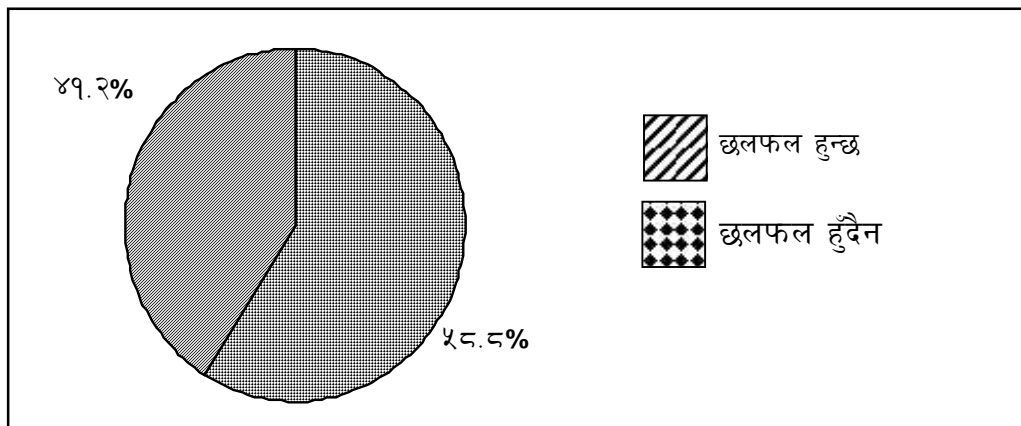
सि.नं.	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरू	जना	छलफल हुन्छ	प्रतिशत	छलफल हुँदैन	प्रतिशत
१	स्रोतव्यक्तिहरू	४	४	१००	-	
२	प्रधानाध्यापकहरू	१०	६	६०	४	४०
३	शिक्षकहरू	२०	१०	५०	१०	५०
जम्मा		३४	२०	५८=८	१४	४१=२

स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

उक्त तालिकामा हेर्दा स्रोतव्यक्तिहरू र शिक्षकहरू बीच जवाफमा मतभिन्नता देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना अथवा १०० प्रतिशतबाट कक्षा अवलोकनपछि छलफल हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो भने प्र.अ. हरू ६ जना अर्थात ६० प्रतिशत र शिक्षकहरू १० जना अर्थात ५० प्रतिशतले मात्र उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइयो । त्यसैगरी स्रोतव्यक्तिहरूले कक्षा अवलोकनपछि छलफल हुँदैन भन्ने कुरा स्वीकार गरेको पाइएन भने प्र.अ. हरू ४ जना अर्थात ४० प्रतिशत र शिक्षकहरू १० जना अर्थात ५० प्रतिशतबाट कक्षा अवलोकनपछि छलफल हुँदैन भन्ने जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई निम्नानुसार वृत्तचित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

वृत्त चित्र ६

कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकबीच छलफल सम्बन्धी विवरण



स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

यहाँ ४१ प्रतिशत विद्यालयहरूमा स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच छलफल नभएको देखिन्छ । यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गरी शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्नको लागि मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप प्रभावकारी र दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना गर्न नसकेको तथा मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अनुरूप शिक्षकका पेशागत आवश्यकता पुरा गरी अझ उत्प्रेरित गर्न नसकेको देखिन्छ ।

४.८ शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोतकेन्द्रबाट भएको सहयोग सम्बन्धी विवरण

स्रोतकेन्द्रले शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउन तथा शिक्षकहरूको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि शिक्षकहरूलाई शैक्षणिक योजनाहरू बनाउनमा आवश्यक सहयोग गर्नुपर्दछ । यसबारेमा स्रोतकेन्द्रबाट कति सहयोग प्राप्त भएको छ भनी प्रश्नावली मार्फत सोधीएकोमा उत्तरदाताबाट प्राप्त उत्तरलाई निम्नानुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ८

शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोतकेन्द्रबाट भएको सहयोग सम्बन्धी विवरण

सि.नं.	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरू	जना	प्रतिक्रियाहरू			
			हुन्छ	प्रतिशत	हुँदैन	प्रतिशत
१	स्रोतव्यक्तिहरू	4	4	100		
२	प्रधानाध्यापकहरू	16	8	50	8	50
३	शिक्षकहरू	32	12	37=5	20	62=5
जम्मा		52	24	46=2	28	53=8

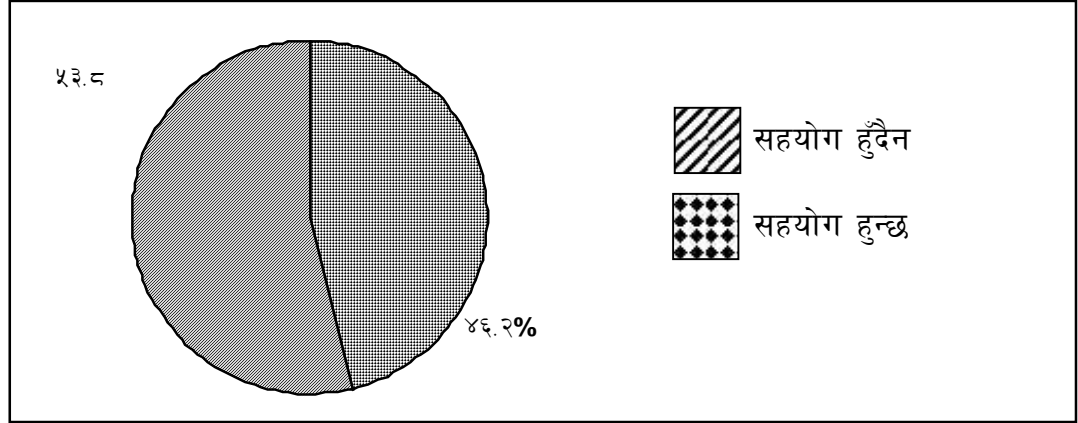
स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

उपयुक्त तालिकाले के देखाउँछ भने शैक्षणिक योजना बनाउनमा स्रोतकेन्द्रले पूर्ण सहयोग गरेको भन्ने स्रोतव्यक्तिहरूको जवाफ पाइयो । यो जवाफमा ८ जना अथवा ५० प्रतिशत प्रधानाध्यापकहरू र १२ जना अर्थात ३७.५ प्रतिशत शिक्षकहरू मात्र सहमत भएको पाइयो । यसरी नै ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्रधानाध्यापकहरू र २० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशत

शिक्षकहरूबाट स्रोतकेन्द्रबाट सहयोग नभएको जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई वृत्तचित्रमा यसरी प्रस्तुत गरिएको छ ।

वृत्तचित्र ७

शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोतकेन्द्रबाट भएको सहयोग सम्बन्धी विवरण



स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने शिक्षकहरूलाई शैक्षणिक योजना बनाउनमा भएको कठिनाइमा स्रोतकेन्द्रबाट प्रयाप्त सहयोग प्राप्त भएको देखिदैन । शिक्षकहरूलाई प्रेरित गर्न उनीहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्न, शिक्षकहरूका समस्या समाधान गर्दै उत्प्रेरित गर्न स्रोतकेन्द्र सफल नभएको देखिन्छ । मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप व्यक्तिहरूका भावना र चाहानाहरू बुझेर स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच उचित मानवीय सम्बन्ध स्थापना गरी पूर्ण सहयोग नभएको देखिन्छ ।

४.९ स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित अन्य कार्यक्रमहरू

विद्यालय र शिक्षकसँग सम्बन्धित विविध कार्यक्रमहरू स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइन्छ । शोधकर्ताले स्रोतकेन्द्रमा कुन कुन कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन् भनी सोधीएको प्रश्नावलीबाट प्राप्त जवाफ तथा स्रोतकेन्द्र अभिलेखबाट प्राप्त तथ्याङ्कअनुसार निम्नलिखित कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको पाइयो । जसलाई निम्नअनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ९

स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित अन्य कार्यक्रमहरूको विवरण

क्र.सं.	कार्यक्रमहरूको विवरण	कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने स्रोतकेन्द्र संख्या	प्रतिशत
१	प्रधानाध्यापक बैठक गर्ने	४	१००
२	स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक गर्ने	४	१००
३	अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने	३	७५
४	नमुना विद्यालय छनोट गर्ने	४	१००
५	स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल निर्माण गर्ने	४	१००
६	बाल्याली गर्ने	१	२५
७	वक्तृत्वकला प्रतियोगिता गर्ने	२	५०
८	खेलकुद कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने	२	५०
९	स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण गर्ने	१	२५
१०	विद्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिम सञ्चालन गर्ने	४	१००

स्रोत :स्रोतकेन्द्र अभिलेख, २०६६

उक्त तालिकाबाट के स्पष्ट हुन्छ भने बाल्याली एउटा अर्थात २५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइयो प्रधानाध्यापक बैठक, स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक, स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल निर्माण , नमुना विद्यालय छनोट र विद्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिम ४ वटा अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइयो । त्यसैगरी अतिरिक्त क्रियाकलाप ३ वटा अर्थात ७५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइयो भने वक्तृत्वकला प्रतियोगिता र खेलकुद कार्यक्रम ४ वटा स्रोतकेन्द्र मध्ये २ वटा अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइयो । त्यसैगरी अहिलेसम्म १ वटा अर्थात २५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रले मात्र स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण गरेको पाइयो ।

४.१० स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएका अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी विवरण

स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएका अतिरिक्त क्रियाकलापहरू निम्न अनुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका १०

स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गरेका अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी विवरण

क्र.सं.	कार्यक्रमहरूको विवरण	कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने स्रोतकेन्द्र संख्या	प्रतिशत
१	हाजिरी जवाफ प्रतियोगिता	४	१००
२	चित्रकला प्रतियोगिता	२	५०
३	हिज्जे प्रतियोगिता	३	७५
४	वादविवाद प्रतियोगिता	३	७५
५	वक्तृत्वकला प्रतियोगिता	४	१००
६	डोरी नाच्ने प्रतियोगिता	३	७५
७	सांस्कृतिक कार्यक्रम	२	५०
८	दौड प्रतियोगिता	२	५०
९	बेलुन फुटाई प्रतियोगिता	२	५०
१०	चम्चा दौड प्रतियोगिता	२	५०
११	हिसाब दौड प्रतियोगिता	१	२५
१२	लोकगीत प्रतियोगिता	१	२५

स्रोत : स्रोतकेन्द्र अभिलेख, २०६६

माथिको तालिका हेर्दा हाजिरीजवाफ र वक्तृत्वकला प्रतियोगिता ४ वटा अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइयो । हिज्जे प्रतियोगिता, वादविवाद प्रतियोगिता र डोरी नाच्ने प्रतियोगिता ४ वटा स्रोतकेन्द्र मध्ये ३ वटा अर्थात ७५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन गरेको पाइयो । त्यसैगरी हिसाब दौड र लोकगीत प्रतियोगिता ४ वटा स्रोतकेन्द्रहरू मध्ये १ वटा अर्थात २५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा मात्र सञ्चालन भएको पाइयो । चित्रकला , दौड प्रतियोगिता,

सांस्कृतिक कार्यक्रम, हिसाब दौड र चम्चा दौड प्रतियोगिता ४ वटा मध्ये २ वटा ५० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाइयो ।

यसैगरी शोधकर्ताले स्रोतकेन्द्रमा संचालित अतिरिक्त क्रियाकलापहरूमध्ये सबैभन्दा बढी कुन क्रियाकलाप प्रभावकारी हुन्छ भनी सोधिएको प्रश्नावलीमा निम्न जवाफ पाइयो । जसमा स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत ले हाजिरी जवाफ सञ्चालन गर्नु बढी प्रभावकारी हुने बताए भने प्र.अ. हरू १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशतले हाजिरीजवाफ, प्रभावकारी हुने बताए भने २ जना अर्थात १२.५ प्रतिशतले बादविवाद र २ जना अर्थात १२.५ प्रतिशतले हिज्जे प्रतियोगिता उपयोगी हुने बताए । यसैगरी शिक्षकहरू २० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशतले हाजिरीजवाफ, ४ जना अर्थात १२.५ प्रतिशतले खेलकुद, ४ जना अर्थात १२.५ प्रतिशतले वक्तृत्वकला, ४ जना अर्थात १२.५ प्रतिशतले हिसाब दौड प्रतियोगिता प्रभावकारी हुने बताए ।

४.११ स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गरेका समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यहरू

स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्ने समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यहरूले शिक्षण सिकाइ तथा शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नमा सहयोग पुऱ्याएको हुन्छ । स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएका समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ११

स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गरेका समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यक्रमको विवरण

कार्यक्रमहरू	गर्ने	प्रतिशत	नगर्ने	प्रतिशत
आमा भेला	४	१००	-	-
लोकगीत प्रतियोगिता	१	२५	३	७५
बाल्याली	२	५०	२	५०
वक्तृत्वकला प्रतियोगिता	४	१००	-	-
सडक नाटक	१	२५	३	७५

स्रोत : स्रोतकेन्द्र अभिलेख, २०६६

माथिको तालिका अध्ययन गर्दा आमा भेला र बक्तृत्वकला प्रतियोगिता ४ वटा अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन गरेको पाइयो । लोकगीत प्रतियोगिता र सडक नाटक १ वटा अर्थात २५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको र ३ वटा अर्थात ७५ प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन नभएको पाइयो । त्यसैगरी बालन्याली २ वटा अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा गरिएको र २ वटा अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतकेन्द्रमा नगरिएको पाइयो ।

४.१२ शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले गर्नुपर्ने कार्यहरू

शिक्षकहरू शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने सञ्चालकका रूपमा रहेका हुन्छन् । बालबालिकाहरूको भविष्य कतातिर लैजाने भन्ने कुराको निर्धारण शिक्षकको हातबाट हुन्छ । यहाँ शोधकर्ताले शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरू गर्नुपर्छ भनी सोधिएको प्रश्नावलीमा निम्न कार्यहरू गर्नुपर्ने जवाफ पाइयो जसलाई निम्नानुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ :

तालिका १२

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले गर्नुपर्ने कार्यहरू सम्बन्धी विवरण

क्र.सं.	स्रोतकेन्द्रले गर्नुपर्ने कार्यहरूको विवरण	स्रोतव्यक्ति ४ जना	प्रतिशत	प्र.अ. १६ जना	प्रतिशत	शिक्षक ३२ जना	प्रतिशत
१	तालिम सञ्चालन	४	१००	१६	१००	३२	१००
२	विद्यालय समूदाय सम्बन्ध सुमधुर बनाउन सहयोग	३	७५	१२	७५	१६	५०
३	कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग	२	५०	८	५०	२०	६२=५
४	स्थानीय शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोगमा सहयोग	३	७५	१०	६२=५	२४	७५
५	निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कनमा सहयोग	३	७५	८	५०	१८	५६=४
६	विद्यालयका स्रोत परिचालनमा सहायोग	२	५०	१२	७५	२४	७५
७	नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिहरूको बारेमा जानकारी	२	५०	१६	१००	३२	१००
८	स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माणमा सहयोग	२	५०	१०	६२=५	२४	७५
९	शैक्षिक योजना बनाउनमा सहयोग	२	५०	८	५०	२०	६२=५
१०	प्रश्नपत्र निर्माण र परीक्षा सञ्चालनमा सहयोग	३	७५	१२	७५	२४	७५

स्रोत : शोध अध्ययन प्रश्नावली, २०६६

उक्त तालिका हेर्दा स्रोतकेन्द्रले विद्यालयको शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्न शिक्षकहरूलाई विविध कार्यमा सहयोग गर्नुपर्ने देखिएको छ। जसलाई निम्नानुसार व्याख्या गरिएको छ :

शिक्षकहरू आफ्नो अध्यापन कार्यलाई सफल रूपमा अगाडि बढाउन तालिमप्राप्त र भएको ज्ञान सीपलाई नवीकरण गरी रहे मात्र सफल हुन्छन्। यसका लागि स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्नको लागि छोटो अवधिको तालिम सञ्चालन गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत, प्र.अ. हरू १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत र

शिक्षकहरू ३२ जना अर्थात १०० प्रतिशतबाट पाइयो । विद्यालय र समुदायको सम्बन्ध खलबलियो भने शिक्षण सिकाइले गति लिन सक्तैन । अभिभावकहरूको निजी विद्यालयप्रति आकर्षण बढेकोले गर्दा सामूदायिक विद्यालयमा विद्यार्थी संख्या घट्दै गएको र यसले समुदायसँगको सम्बन्ध विग्रदै गएको जस्तो देखिएको छ । यसमा सुधार ल्याउन स्रोतकेन्द्रले मुख्य भुमिका खेल्नुपर्दछ, भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात ७५ प्रतिशत, प्र.अ. हरू १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत र शिक्षकहरू १६ जना अर्थात ५० प्रतिशतबाट पाइयो ।

शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा अधि बढाउन उचित कक्षा व्यवस्थापन हुनुपर्छ । अधिकांश विद्यालयहरूमा उचित कक्षा व्यवस्थापन भएको देखिदैन । स्रोतकेन्द्रले नियमित निरीक्षण र सुपरीवेक्षण गरी कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग गर्नुपर्छ, भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत, प्र.अ. हरू ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत र शिक्षकहरू २० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशतबाट पाइयो । सिकाइलाई जीवन्त र प्रगाढ बनाउन शैक्षिकसामग्रीको प्रयोग अनिवार्य रूपमा गर्नुपर्छ । हाल विद्यालयहरूमा शैक्षिकसामग्री प्रयोगको स्थिति कमजोर भएकोले शिक्षकहरूलाई शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम दिएर सहयोग गर्न आवश्यक रहेको छ, भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात ७५ प्रतिशत, प्र.अ. हरू १० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशत र शिक्षकहरू २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशतबाट पाइयो ।

हाल प्राथमिक तहमा निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन प्रणाली लागु भएको छ तर त्यसलाई कार्यान्वयन गर्न सकिएको छैन । शैक्षिकसत्रको अन्त्यमा एकैपटक मूल्याङ्कन गर्ने गरेको र कतिपय शिक्षकहरू निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन गर्न निपूर्ण नभएकोले यसमा सहयोग गर्नुपर्छ, भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात ७५ प्रतिशत, प्र.अ. हरू ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत र शिक्षकहरू १८ जना अर्थात ५६.५ प्रतिशतबाट पाइयो । विद्यालयका मानवीय तथा भौतिक स्रोत साधनको परिचालन गर्नमा स्रोतकेन्द्रबाट भएको सहयोग अप्रयाप्त भएकोले यसलाई वृद्धि गर्न आवश्यक छ, भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत, प्र.अ. हरू १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत र शिक्षकहरू २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशतबाट पाइयो ।

विश्वमा दिन प्रतिदिन नयाँ नयाँ खोज अनुसन्धानबाट नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिहरूको विकास भइरहेको छ । यस्तो अवस्थामा स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूलाई बालकेन्द्रित नयाँ शिक्षण विधि र प्रविधिहरूको बारेमा जानकारी गराई शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउनुपर्छ, भन्ने जवाफ

स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत, प्र.अ. हरू १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत र शिक्षकहरू ३२ जना अर्थात १०० प्रतिशतबाट पाइयो । शिक्षाले स्थानीय आवश्यकता पुरा गर्न स्थानीय स्रोतसाधनको पहिचान र प्रयोग गरी जीवन निर्वाह गर्नसक्ने जनशक्ति उत्पादन गर्नुपर्छ यसका लागि स्थानीय आवश्यकतामा आधारित स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण गर्नुपर्छ । स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माणमा स्रोतकेन्द्रले पूर्ण सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत, प्र.अ. हरू १० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशत र शिक्षकहरू २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशतबाट पाइयो ।

योजना विनाको काम सफल हुन सक्तैन । विद्यालय तथा शिक्षकले विद्यालयमा बनाउने शैक्षणिक योजनाहरूको निर्माणमा स्रोतकेन्द्रले सहयोग गर्नुपर्दछ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत, प्र.अ. हरू ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत र शिक्षकहरू २० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशतबाट पाइयो । स्रोतकेन्द्रबाट शिक्षकहरूलाई कुन विषयको कुन क्षेत्रबाट कतिवटा र कस्तो सिकाइ उपलब्धी मापन गर्ने किसिमको प्रश्न निर्माण गर्ने र परीक्षा सञ्चालन गर्नमा स्रोतकेन्द्रले सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात ७५ प्रतिशत, प्र.अ. हरू १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत र शिक्षकहरू ३२ जना अथवा १०० प्रतिशतबाट पाइयो ।

४.१४. स्रोतकेन्द्रले भैल्लुपरेका समस्याहरू

स्रोतकेन्द्रले विविध समस्याहरू भैल्लुपरेको छ । स्रोतकेन्द्रले भैल्लुपरेका समस्याहरू के के हुन भनी सोधिएको प्रश्नवालीबाट प्राप्त जवाफहरूलाई निम्नानुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १३

स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरू सम्बन्धी विवरण

क्र.सं.	विवरण	स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना	प्रतिशत	प्र.अ. हरू १६ जना	प्रतिशत	शिक्षकहरू ३२ जना	प्रतिशत
१	आर्थिक सुविधाको अभाव	३	७५	८	५०	१६	५०
२	स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव	२	५०	१२	७५	२४	७५
३	राजनीतिक हस्तक्षेप	३	७५	१०	६२=५	२४	७५
४	प्रशासनिक कार्य गर्नुपर्ने	४	१००	१६	१००	२४	७५
५	स्पष्ट नीति नियम नहुनु	२	५०	१०	६२=५	१६	५०
६	पेशाप्रति प्रतिबद्धताको कमी			१२	७५	२८	८७=५
७	भौगोलिक कठिनाई	२	५०	८	५०	१६	५०
८	विषयगत रूपमा स्रोतव्यक्ति नहुनु	३	७५	१२	७५	२४	७५
९	निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु	४	१००	८	५०	२०	६२=५
१०	दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु	२	५०	१०	६२=५	२०	६२=५
११	अनुभव र योग्यताको कमी	१	२५	८	५०	२०	६२=५
१२	सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु	४	१००	८	५०	१६	५०
१३	स्वच्छ शैक्षिक वातावरण नहुनु	३	७५	१२	७५	२४	७५

स्रोत : शोध अनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

उक्त तालिकालाई हेर्दा स्रोतकेन्द्रमा विविध समस्याहरू देखिएका छन् । जसको फलस्वरूप शिक्षकहरूले क्षमता अभिवृद्धि गर्न तथा समग्र शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा सुधार गरी विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धिको दरलाई वृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले प्रभावकारी रूपमा कार्य गर्न सकिरहेको छैन । माथिको तालिकामा उल्लेखित समस्याहरूलाई निम्नानुसार व्याख्या गरिएको छ ।

स्रोतकेन्द्रबाट आफ्नो काम द्रुत गतिमा अधि बढाउन आर्थिक सुविधाहरूको आवश्यकता पर्छ । स्रोतकेन्द्रमा देखिएको एउटा मुख्य समस्या आर्थिक सुविधाको कमी पनि हो । स्रोतकेन्द्रको

आफ्नो छुट्टै भवन नहुनु, विद्यालयको एउटा कोठामा स्रोतकेन्द्र कार्यलय सञ्चालन हुनु र त्यहाँ पनि आवश्यक मात्रामा टेबल, कुर्सी, दराज लगायत अन्य आवश्यक सामग्री नहुनु र स्रोतव्यक्तिलाई आफ्नो कार्यक्षेत्रमा जाँदा चाहिने आवश्यक सामग्रीहरूको व्यवस्था गर्न नसक्नाले स्रोतव्यक्तिहरूले सक्रिय भएर कार्य गर्न असहज भएको छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात् ७५ प्रतिशत, प्र.अ. हरू ८ जना अर्थात् ५० प्रतिशत र शिक्षकहरू १६ जना अर्थात् ५० प्रतिशत बाट पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रले आफ्ना कार्यक्रम प्रभावकारी ढंगले सञ्चालन गर्नका लागि स्रोतव्यक्ति विषयगत रूपमा दक्ष र तालिमप्राप्त हुनुपर्छ । स्रोतव्यक्तिलाई पूर्वसेवाकालिन, पुर्नताजगी र विषयगत तालिमको अभावको कारणले स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने कार्यमा बाधा परेको छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात् ५० प्रतिशत प्र.अ. हरू १२ जना अर्थात् ७५ प्रतिशत र शिक्षकहरू २४ जना अर्थात् ७५ प्रतिशत बाट पाइयो । यसबाट स्रोतव्यक्तिहरूलाई पेशागत तालिम, पूर्वसेवाकालिन तालिम, सेवाकालिन तालिम र पुर्नताजगी तालिमको आवश्यकता छ भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

शैक्षिक संस्थाहरू राजनीति गर्ने थलोको रूपमा विकास हुनु हुँदैन भन्ने सबैको धारणा पाइन्छ । स्रोतकेन्द्र सञ्चालनको क्रममा स्रोतव्यक्तिको नियुक्तिदेखि नै राजनैतिक हस्तक्षेपको क्रम सुरु हुने गरेको र राजनैतिक आडमा नियुक्त भएको स्रोतव्यक्ति प्रति आम शिक्षकहरूको समान धारणा नभएको र त्यसले स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्ने कार्यहरूमा बाधा परेको साथै सेवा क्षेत्रभित्रका शिक्षक नियुक्ति गर्नुपर्दा पनि राजनैतिक दवावमा गर्नुपर्ने भएको कारणले स्रोतकेन्द्रले राजनैतिक हस्तक्षेप व्यहोर्नु परेको भन्ने कुरामा ३ जना अर्थात् ७५ प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, १० जना अर्थात् ६२.५ प्रतिशत प्र.अ. र २४ जना अर्थात् ७५ प्रतिशत शिक्षकहरू सहमत रहेको पाइयो । यसबाट स्रोतकेन्द्रलाई राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त राख्नुपर्छ भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने खालका काम, विद्यालय निरीक्षण सम्बन्धी कामका अलावा अन्य प्रशासनिक कार्यहरूमा लगाएको पाइयो । शैक्षिक तथ्याङ्कको विश्लेषण, अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी कार्य, वि.व्य.स. को बैठक र परीक्षा सञ्चालन जस्ता कामहरूका साथै कुनै समस्या परेमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयको प्रतिनिधिको रूपमा खटाउनाले

शिक्षण सिकाइसँग सम्बन्धित कार्य र शिक्षकको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धी कार्यमा पर्याप्त समय दिन नसकेको भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत, प्र.अ. हरू १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत र शिक्षकहरू २४ जना अथवा ७५ प्रतिशतबाट पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने स्रोतव्यक्तिहरू प्रशासनिक कार्यहरूमा बढी अल्झेका छन्, यसबाट उनीहरूलाई फुर्सद दिन आवश्यक छ ।

स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्ति कति सम्म रहने वा स्रोतव्यक्ति स्रोतकेन्द्रमा उपस्थित नभए के गर्ने भन्ने स्पष्ट नीति नियम नभएको पाइयो । स्रोतव्यक्तिले गर्ने कार्यहरू केही स्पष्ट रूपमा तोकिएका भए पनि ती कार्यान्वयन नभएका पाइयो । जस्तै: स्रोतव्यक्तिले २ महिनामा १ पटक आफ्नो सेवा क्षेत्रका विद्यालयको निरीक्षण, सुपरीवेक्षण नर्गुपर्ने भनिएता पनि व्यवहारमा त्यस्तो देखिएन । धेरैजसो विद्यालयहरू एक शैक्षिक सत्रमा एक पटक पनि निरीक्षण नभएको पाइयो । स्रोतव्यक्तिहरू स्रोतकेन्द्रमा तालिम, गोष्ठी, बैठक भएको समयमा मात्र उपस्थित हुने, अन्य समय जिल्ला सदरमुकाम वा घरमा नै रहने गरेको पाइयो । स्पष्ट नीति नियमको अभावले शिक्षण सिकाइ तथा शिक्षकको पेशागत क्षमता अभिवृद्धिमा असर परेको कुरालाई २ जना अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशत प्र.अ. हरू र १६ जना अर्थात ५० प्रतिशत शिक्षकहरूले स्वीकार गरेको पाइयो । यसबाट के पुष्टि हुन्छ भने नीति नियमको अभाव पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा मुख्य समस्या हो ।

स्रोतव्यक्तिहरूले आफ्नो पेशाप्रति अन्य सरकारी पेशाको तुलनामा खासै आकर्षण नभएको आशय व्यक्त गरेको पाइयो। ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिले नै पेशाप्रति प्रतिबद्धता जनाएपनि १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत प्र.अ. हरू र २८ जना अर्थात ८७.५ शिक्षकहरूले स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो पेशाप्रति प्रतिबद्ध नभएको धारणा व्यक्त गरेको पाइयो । स्रोतव्यक्तिहरू, प्र.अ. तथा शिक्षकहरूको नरजमा पेशाप्रति प्रतिबद्ध नभएको पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्याको रूपमा भौगोलिक विकटता पनि रहेको पाइयो । एउटा विद्यालयबाट अर्को विद्यालय पुग्न १ देखि २ घण्टासम्म समय लाग्ने र कतिपय विद्यालयहरू स्रोतकेन्द्रबाट ३-४ घण्टाको पैदल दुरीमा रहेको र स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन हुने कार्यक्रममा शिक्षक शिक्षिकाको उपस्थिति पनि न्यून हुनेगरेको र स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्ति पनि त्यस्ता विद्यालयमा नपुग्ने गरेको पाइयो । स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत, प्र.अ. हरू ८

जना अर्थात ५० प्रतिशत र शिक्षकहरू १६ जना अर्थात ५० प्रतिशतले भौगोलिक कठिनाई स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या हो भन्ने जवाफ दिएको पाइयो ।

स्रोतव्यक्तिले गर्ने कार्य प्राविधिक कार्य हो । स्रोतव्यक्ति विषयगत रूपमा दक्ष र अनुभवी हुनु जरूरी छ, तर स्रोतव्यक्तिहरू विषयगत रूपमा प्राथमिक तहका सबै विषयमा दक्ष नभएको पाइयो । विषयगत रूपमा सबै विषयको कक्षा अवलोकन गरी शिक्षकलाई कठिनाई परेका विषयवस्तुमा सल्लाह सुझाव दिई समस्या समाधान गर्न असमर्थ भएको भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात ७५ प्रतिशत, प्र.अ हर् १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत र शिक्षकहरू २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशतबाट पाइयो । यसबाट विषयगत स्रोतव्यक्तिहरू नहुनु स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या हो भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

स्रोतव्यक्तिले विद्यालयको निरीक्षण गरी विद्यालय तथा स्रोतकेन्द्रको अवस्था तथा गतिविधिको बारेमा आफ्नो सुझाव सहितको प्रतिवेदन जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पेश गर्नुपर्ने हुन्छ । स्रोतव्यक्तिले निरीक्षण गरेका विद्यालयहरूको निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नभएको पाइयो । यसबाट स्रोतव्यक्तिमा निरीक्षण गरे पनि नगरे पनि उस्तै हो भन्ने भावना रहेको पाइयो । यसलाई ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ. हर् र २० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशत शिक्षकहरूले स्वीकार गरेको पाइयो ।

कुनै पनि कार्य गर्दा राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कार तथा प्रोत्साहन र नराम्रो काम गर्नेलाई दण्ड तथा सजायको व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ । स्रोतकेन्द्रले आफ्नो सेवा क्षेत्र भित्रका विद्यालयहरूको शैक्षिक अवस्थालाई माथि उकास्न, शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन के कस्ता कार्यहरू गरिरहेको छ, त्यसको मूल्याङ्कन गर्ने र त्यसका आधारमा राम्रो कार्य गर्ने स्रोतकेन्द्रलाई पुरस्कार दिने तथा नराम्रो कार्य गर्ने स्रोतकेन्द्रलाई दण्ड सजायको व्यवस्था गरेको पाइएन । यसलाई २ जना अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ. हर् र १६ जना अर्थात ५० प्रतिशत शिक्षकहरूले स्वीकार गरेको पाइयो । यसबाट दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या रहेको पुष्टि हुन्छ ।

कुनैपनि कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्न आफ्नो कार्यमा दक्ष, अनुभवी र योग्य व्यक्ति हुनु नितान्त आवश्यक हुन्छ । शिक्षा ऐन २०२८ र नियमावली २०५९ ले विद्यालय निरीक्षण गर्न शिक्षा शास्त्रमा स्नातक गरेको व्यक्ति हुनुपर्ने मानेको छ, भने उच्चस्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा

आयोगको प्रतिवेदन २०५५ ले विद्यालय निरीक्षक हुनको लागि दश वर्ष शिक्षण अनुभव र एम.एड. उत्तीर्ण गरेको व्यक्ति हुनुपर्ने भनी उल्लेख गरेको छ । यहाँ स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक योग्यता को कमि पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या हो भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्ति १ जना अर्थात २५ प्रतिशत, प्र.अ. हरू ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत र शिक्षकहरू २० जना अर्थात ६२.५ प्रतिशतबाट पाइयो । स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्ने सम्पूर्ण कार्य गर्न स्रोतकेन्द्रमा एक जना मात्र स्रोतव्यक्ति भएको पाइयो । स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु एउटा समस्या हो भन्ने जवाफ ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ. हरू र १६ जना अर्थात ५० प्रतिशत शिक्षकहरूबाट पाइयो ।

शैक्षिक कार्यक्रमलाई प्रभावकारी ढंगले अगाडि बढाउन देशको राजनैतिक, आर्थिक र सामाजिक वातावरण उपयुक्त हुनुपर्छ। शैक्षिक वातावरण प्रभावकारी हुन स्रोतकेन्द्रमा शिक्षण सिकाइसँग सम्बन्धित पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, शिक्षक निर्देशिका, शैक्षिकसामग्री, पुस्तकालय, फर्निचर, अध्ययन कक्ष साथै त्यहाँको सामाजिक, राजनैतिक वातावरण पनि उपयुक्त हुनुपर्छ तर देशको राजनैतिक अस्थिरताको कारण उक्त कुराहरूमा सरकारले ध्यान दिन नसकेको कारण शैक्षिक वातावरण उपयुक्त हुन नसकेको भन्ने जवाफ ३ जना अर्थात ७५ प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत प्र.अ. हरू र २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशत शिक्षकहरूबाट पाइयो । माथि उल्लेखित समस्याहरूले गर्दा स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने तथा शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्ने कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा गर्न नसकिरहेको अवस्था देखियो ।

४.१४ स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्या समाधानका उपायहरू

स्रोतकेन्द्रले विविध समस्याहरू भेल्नुपरेकोले शिक्षणसिकाइमा सुधार तथा शिक्षकहरूको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गर्नमा उल्लेखनीय कार्य गर्न सकिरहेको छैन । स्रोतकेन्द्रका माथि उल्लेखित समस्याहरू समाधान गर्ने निम्नानुसारका उपायहरू हुन सक्छन् भन्ने जवाफ प्राप्त भएको छ । जसलाई निम्न तालिकामा उल्लेख गरिएको छ :

तालिका १४

स्रोतकेन्द्रले भल्नुपरेका समस्या समाधानका उपायहरू

क्र.सं.	समस्या समाधान गर्ने उपायहरू	स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना	प्रतिसत	प्र.अ.हरू १६ जना	प्रतिसत	शिक्षकहरू ३२ जना	प्रतिसत
१	आर्थिक सहूलियत तथा सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने	४	१००	१२	७५	२४	७५
२	आवश्यकताका आधारमा स्रोतव्यक्तिलाई तालिम दिनुपर्ने	३	७५	१६	१००	२४	७५
३	राजनैतिक हस्तक्षेप हुन नहुने	४	१००	१२	७५	२४	७५
४	स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा लगाउन नहुने	४	१००	१६	१००	२४	७५
५	स्पष्ट नीति नियम बनाउनुपर्ने	२	५०	१६	१००	३२	१००
६	स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो पेशाप्रति प्रतिबद्ध हुनुपर्ने	-	-	१२	७५	२८	८७.५
७	विषयगत रूपमा दक्षताको आधारमा स्रोतव्यक्तिहरू नियुक्त हुनुपर्ने	२	५०	१६	१००	३२	१००
८	निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनुपर्ने	४	१००	१६	१००	३२	१००
९	पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था हुनुपर्ने	२	५०	१२	७५	३२	१००
१०	स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण गर्नुपर्ने	४	१००	१६	१००	३२	१००
११	सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने	४	१००	८	५०	२४	७५

स्रोत : शोधअनुसन्धान प्रश्नावली, २०६७

यस शोधमा उत्तरदाताहरू स्रोतव्यक्ति ४ जना, प्र.अ. हरू १६ जना र शिक्षकहरू ३२ जनाबाट प्राप्त जवाफ अनुसार स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक आर्थिक सुविधा तथा स्रोतकेन्द्रमा आवश्यक साधनहरूको निर्माण तथा खरिदको लागि आर्थिक सहयोग प्रदान गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत प्र.अ. हरू र २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशत शिक्षकहरूबाट पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रको कार्य सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई दिइएको छ । स्रोतव्यक्ति नयाँ शिक्षण प्रविधिप्रति विज्ञ हुन आवश्यक छ । स्रोतव्यक्तिलाई बदलिँदो समय अनुसार नयाँ शिक्षण प्रविधि, विधि तथा विषयवस्तुहरू तथा शैक्षिकसामग्रीको निर्माण र प्रयोगको बारेमा आवश्यकता अनुसार तालिम दिनुपर्छ भन्ने जवाफ ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत प्र.अ. हरू र २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशत शिक्षकहरूबाट प्राप्त भयो ।

विद्यालय राजनीतिबाट मुक्त हुनुपर्छ । शिक्षण संस्थालाई राजनीति गर्ने थलोको रूपमा लिनुहुँदैन । स्रोतकेन्द्रमा पनि राजनीतिको स्पष्ट छाप पर्नुहुँदैन भन्ने जवाफ ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत प्र.अ. हरू र २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशत शिक्षकहरूबाट पाइयो ।

स्रोतव्यक्ति आफ्नो सेवा क्षेत्रका शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरी शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउने कार्यमा सदैव लागि रहनुपर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यमा लगाउँदा शिक्षण सिकाइ कार्यमा क्षती भएको र सिकाइ उपलब्धि कम भएकोले स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा लगाउनु हुँदैन भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ४ जना अथवा १०० प्रतिशत, प्र.अ. हरू १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत र शिक्षकहरू २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशतबाट पाइयो ।

कुनै पनि कार्य सञ्चालन गर्न स्पष्ट नीति निर्देशन बिना गाह्रो हुन्छ । स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्ति कति समय रहने, स्रोतव्यक्तिले एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक विद्यालय निरीक्षण गर्ने र नगरे के गर्ने भन्ने कुराको स्पष्ट नीति नियम बनाई पालना गर्नु गराउनु पर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ५० प्रतिशत, प्र.अ. हरू १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत र शिक्षकहरू ३२ जना अर्थात १०० प्रतिशतले दिएका छन् ।

सबै स्रोतव्यक्तिहरूले पेशाप्रति प्रतिबद्धता जनाएपनि स्रोतव्यक्तिहरू स्रोतकेन्द्रमा कम मात्र उपस्थित हुने गरेको र विद्यालय निरीक्षण पनि कम हुने गरेकोले स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो पेशाप्रति

प्रतिबद्ध हुनुपर्छ भन्ने जवाफ १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत प्र.अ. हरू र २८ जना अर्थात ८७.५ प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

स्रोतव्यक्तिहरू विषयगत रूपमा योग्य र दक्ष हुनुपर्छ । प्राथमिक तहका सबै विषयका विषयगत समस्याहरू स्रोतव्यक्तिबाट समाधान गर्ने दक्ष स्रोतव्यक्ति नियुक्त हुनुपर्छ भन्ने जवाफ २ जना अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत प्र.अ.हरू र ३२ जना अर्थात १०० प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

स्रोतव्यक्तिहरूले विद्यालय निरीक्षण गरेर विद्यालयको यथार्थ स्थितिको बारेमा आफ्नो सुझाव सहित दिएको प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुँदा फेरी विद्यालय निरीक्षण गर्ने जाँगर नहुने र त्यसको अर्थ पनि नहुने हुनाले निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनुपर्छ भन्ने जवाफ ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत प्र.अ. हरू र ३२ जना अर्थात १०० प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

राम्रो काम गर्ने स्रोत केन्द्रलाई पुरस्कार र नराम्रो कार्य गर्ने स्रोतकेन्द्रलाई दण्डको व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने जवाफ २ जना अर्थात ५० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १२ जना अर्थात ७५ प्रतिशत प्र.अ. हरू र ३२ जना अर्थात १०० प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

शिक्षा क्षेत्रको सुधार र विकासका लागि स्वच्छ शैक्षिक वातावरण हुनुपर्दछ तर नेपालमा सबै पार्टीहरूको राजनीति शिक्षक र विद्यार्थीबाट सञ्चालित भएको र सरकार परिवर्तन हुनासाथ शिक्षा नीतिमा परिवर्तन हुने गरेको छ । राजनीतिक अस्थिरताको कारण शिक्षकका समस्याहरू जहाँको त्यहीँ छन् । नयाँ शैक्षिक जनशक्तिले शिक्षामा प्रवेशको मौका पाएको छैन । शिक्षा क्षेत्रमा आफ्नो पक्ष र अर्काको पक्ष भनी विभेदको नीति लिनाले योग्य र दक्ष व्यक्ति सधैं बञ्चित हुनुपर्ने अवस्था रहेकोले शैक्षिक वातावरण अस्तव्यस्त भएको छ त्यसैले स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १६ जना अर्थात १०० प्रतिशत प्र.अ. हरू र ३२ जना अर्थात १०० प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्तिको कार्यबोझलाई कम गर्न सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ ४ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ८ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ. हरू र २४ जना अर्थात ७५ प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

माथिको जवाफको विश्लेषणबाट स्रोतकेन्द्रका समस्याहरू समाधान गर्ने उपायहरू निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

- १ स्रोतकेन्द्रबाट नियमित रूपमा विद्यालय निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण गर्नुपर्दछ ।
- २ स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- ३ स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति गर्दा विषयगत रूपमा दक्ष व्यक्तिको नियुक्ति गर्नुपर्छ र विशेष गरी अंग्रेजी, गणित र विज्ञान विषयका व्यक्तिलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ ।
- ४ शिक्षा क्षेत्रलाई राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त राख्न सर्वदलीय सहमति गरी अगाडि बढ्नुपर्छ ।
- ५ स्रोतकेन्द्रलाई साधन र स्रोतले पूर्ण बनाउनुपर्छ ।
- ६ स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- ७ स्रोतव्यक्तिको कार्यको अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।
- ८ स्वच्छ शैक्षिक वातावरण कायम गर्न सरोकारवाला सबैले एकताबद्ध भएर प्रयास गर्नुपर्छ ।
- ९ विद्यालय निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।
- १० स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

परिच्छेद - ५

प्राप्तिहरू, निष्कर्ष र सुझावहरू

वर्तमान समयमा शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरू गरिरहेको छ, के कार्यहरू गर्नुपर्दछ र वर्तमान अवस्थामा स्रोतकेन्द्रका समस्याहरू के के छन् र ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् भनी पाँचथर जिल्लालाई कार्यक्षेत्र बनाएर ४ जना स्रोतव्यक्तिहरू, १६ जना प्र.अ. हरू र ३२ जना शिक्षकहरूसँग प्रश्नावली, अवलोकन र अभिलेखबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गरी प्राप्त भएका प्राप्तिहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ ।

५.१ प्राप्तिहरू

- १ स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत कार्यक्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि शिक्षकहरूको पेशागत विकास तालिम, पाठ्यक्रम प्रवोधीकरण, स्थानीय शैक्षिकसामग्रीको निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम, स्थानीय भाषा शिक्षण तालिम, निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन सम्बन्धी तालिम, शिक्षक निर्देशिका तथा अन्य सन्दर्भसामग्रीको प्रयोग सम्बन्धी गोष्ठी र नमूना पाठ प्रदर्शन शिक्षण जस्ता कार्यहरू सञ्चालन गरेको पाइयो ।
- २ शिक्षा नियमावली २०५९ मा भएको निरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्थामा महिनामा कम्तिमा १ पटक विद्यालय निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण गर्ने, गराउने भनिएकोमा सो अनुसार काम हुन नसकेको पाइयो ।
- ३ आफ्नो सेवा क्षेत्रका ३४.६ प्रतिशत विद्यालयहरूमा स्रोतकेन्द्रबाट एक शैक्षिक वर्षमा एक पटक पनि विद्यालय निरीक्षण नभएको पाइयो ।
- ४ निरीक्षण भएका विद्यालयहरूमा ५५.९ प्रतिशत विद्यालयमा एक शैक्षिक वर्षमा १ पटक मात्र निरीक्षण भएको पाइयो ।
- ५ स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा ३८.२ प्रतिशत विद्यालयहरूमा मात्र कक्षा अवलोकन हुने गरेको तर ६१.८ प्रतिशत विद्यालयहरूमा कक्षा अवलोकन नभएको पाइयो ।

- ६ स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन गर्दा ५० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरूले आफूलाई मनपरेको विषयको २५ प्रतिशतले मुख्य विषयको र २५ प्रतिशतले सबै विषयको कक्षा अवलोकन गरेको पाइयो ।
- ७ स्रोतव्यक्तिहरूले कक्षा अवलोकन पछि ५८.८ प्रतिशत विद्यालयहरूमा शिक्षकहरूसँग छलफल गर्ने गरेको र ४१.२ प्रतिशत विद्यालयमा छलफल नहुने गरेको पाइयो ।
- ८ स्रोतव्यक्तिबाट भएको विद्यालय निरीक्षण ३५.३ प्रतिशत औपचारिकता जनाउने खालको ४१.१ प्रतिशत सहयोगी खालको र १४.७ प्रतिशत कुनै महत्व नदिने खालको पाइयो मात्र हुने गरेको पाइयो ।
- ९ स्रोतकेन्द्रमा हाजिरीजवाफ, चित्रकला प्रतियोगिता, हिज्जे प्रतियोगिता, बक्तृत्वकला, वादविवाद, सास्कृतिक कार्यक्रम, दौड प्रतियोगिता जस्ता अतिरिक्त क्रियाकलापहरू सञ्चालन भएको पाइयो ।
- १० स्रोतकेन्द्रले प्रधानाध्यापक बैठक, स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक, अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन, नमूना विद्यालय छनोट, स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल निर्माण, स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण, शैक्षिक सामग्रीको प्रदर्शनी, बक्तृत्वकला प्रतियोगिता, खेलकुद प्रतियोगिता र शिक्षकको पेशागत तालिम जस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेको पाइयो ।
- ११ स्रोतकेन्द्रले मुख्य रूपमा शिक्षकको पेशाको दक्षता अभिवृद्धि गर्न तथा शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउन तालिम सञ्चालन, कक्षा व्यवस्थापन, स्थानीय शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोग, विद्यार्थी मूल्यांकन, स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण, विद्यालय समुदाय सम्बन्ध सुधार, प्रश्नपत्र निर्माण र परीक्षा सञ्चालन, नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिहरूको जानकारी दिने जस्ता कार्यहरूमा विद्यालय तथा शिक्षकहरूलाई सहयोग गर्नुपर्ने आवश्यकता देखियो ।
- १२ स्रोतकेन्द्रमा आर्थिक अभाव, स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव, राजनैतिक हस्तक्षेप, स्रोतव्यक्तिले प्रशासनिक काम गर्नुपर्ने, भौगोलिक कठिनाई, विषयगत स्रोतव्यक्ति नहुनु, स्रोतव्यक्ति पेशाप्रति प्रतिबद्ध नहुनु, निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु, सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु, स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण नहुनु र स्पष्ट नीति नियमको अभाव जस्ता समस्याहरू रहेको पाइयो ।

१३ स्रोतकेन्द्रका समस्याहरू समाधान गर्नका लागि आवश्यकता अनुसार स्रोतव्यक्तिहरूलाई तालिम प्रदान गर्नुपर्ने, राजनीतिक हस्तक्षेप गर्न नहुने, स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा लगाउन नहुने, स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकारको बारेमा शिक्षा नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने, विषयगत दक्षताको आधारमा स्रोतव्यक्ति नियुक्त गर्नुपर्ने, स्वच्छ शैक्षिक वातावरणको निर्माण, स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने जस्ता कार्यहरू गर्नुपर्ने सुझावहरू उल्लेख गरिएको पाइयो ।

५.२ निष्कर्ष

यस अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई विभिन्न सिद्धान्तहरूको आधारमा विश्लेषण गर्दा के निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ भने मेरी पार्कर फुलेटको समन्वयको सिद्धान्तमा उल्लेख भएभैं उत्पादन बढाउन व्यक्तिहरूको भावना र चाहना बुझेर शिक्षक र स्रोतव्यक्ति बीच उचित मानवीय सम्बन्ध स्थापना गर्न सकेको देखिएन । निरीक्षण र सुपरीवेक्षण कार्य व्यवस्थित गर्ने र एकीकृत विचार र धारणाको स्थापना गरी कामदारलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्न नसकेको पाइयो । मायोको मानव सम्बन्धको सिद्धान्त अनुरूप कर्मचारीको कमी कमजोरी पत्ता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्न तथा विद्यालय र स्रोतकेन्द्र बीच दोहोरो सञ्चार प्रणालीको स्थापना गर्न स्रोतकेन्द्रले अझ प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । मास्लोको अभिप्रेरणा सिद्धान्त अनुसार शिक्षकका आधारभूत पेशागत आवश्यकताहरू पूरा गरी कामप्रति अझ उत्प्रेरित गर्न स्रोतकेन्द्रले अझ प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । स्रोतकेन्द्रमा आर्थिक अभाव, स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव, राजनैतिक हस्तक्षेप, भौगोलिक कठिनाई, विषयगत स्रोतव्यक्ति नहुनु, निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु जस्ता विविध समस्याहरू रहेका र तिनीहरूको समाधान गर्नका लागि आर्थिक सहूलियत प्रदान गर्ने, विषयगत दक्षता, अनुभव र तालिमका आधारमा स्रोतव्यक्ति नियुक्त गर्नुपर्ने निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, शिक्षा नियमावलीमा स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकारको स्पष्ट उल्लेख गरिनुपर्ने निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

५.३ सुभावहरू

यस अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा स्रोतकेन्द्रका समस्याहरू समाधान गर्न निम्नलिखित सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छः

- १ स्रोतव्यक्तिले नियमित रूपमा सबै विद्यालयहरूको निरीक्षण र सुपरीवेक्षण गर्नुपर्ने ।
- २ स्रोतव्यक्तिहरू नियुक्त गर्दा विषयगत रूपमा दक्षता हासिल गरेकाहरू मध्येबाट छनोट गरिनुपर्ने ।
- ३ स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण पछि दिएको निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनुपर्ने ।
- ४ स्रोतकेन्द्रलाई पर्याप्त आर्थिक सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने ।
- ५ स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक तालिम प्रदान गर्नुपर्ने ।
- ६ स्रोतकेन्द्र तथा विद्यालयहरूमा राजनैतिक हस्तक्षेप बन्द गर्नुपर्ने ।
- ७ स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कामबाट फुर्सद गराई शैक्षिक कार्यमा लगाउनुपर्ने ।
- ८ स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूका लागि पुर्नताजगी तथा शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तामिल सञ्चालन गर्नुपर्ने ।
- ९ स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकारको बारेमा स्पष्ट नीति नियम निर्माण गर्नुपर्ने ।
- १० स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत दक्षता अभिवृद्धि गर्न सघाउ पुऱ्याउने खालका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने ।
- ११ स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण गर्नको लागि सबैले एकताबद्ध रूपमा प्रयास गर्नुपर्ने ।
- १२ स्रोतकेन्द्र र विद्यालयबीच प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना गर्नुपर्ने ।
- १३ स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- १४ स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो पेशाप्रति पूर्ण प्रतिबद्ध हुनुपर्ने ।
- १५ दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- १६ स्रोतकेन्द्रमा देखिएका समस्या समाधान गर्नका लागि सम्बन्धित निकायको ध्यानाकर्षण गराउनुपर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री

- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६६), माध्यमिक शिक्षक दिग्दर्शन, काठमाण्डौ : आशिष बुक्स हाउस ।
- काफ्ले, वासुदेव, श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर, सिन्हा, रामस्वरुप (२०६२), शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण, काठमाण्डौ : विधार्थी पुस्तक भण्डार ।
- काफ्ले, भोजराज शर्मा (२०६६), शिक्षाको व्यावहारिक पक्ष कार्यक्षेत्रबाट नियाल्दा, काठमाण्डौ : एम.के. पब्लिशर्स एण्ड डिष्ट्रिब्युटर्स ।
- के.सी., मनबहादुर, (२०६३), विद्यालयहरूको सुपरीवेक्षण र त्ससको प्रभावकारीता, सुर्खेत : अप्रकाशित शोधकृति
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०६४), शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार, काठमाण्डौ: विद्यार्थीपुस्तक भण्डार ।
- ढकाल, सुदर्शन, (२०६९), माध्यमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ सुधारमा प्रधानाध्यापकको भूमिका, काठमाण्डौ : अप्रकाशित शोध कृति ।
- थापा, डा. विजयराज, श्रेष्ठ चन्द्रबहादुर, सिग्देल शैलेन्द्रप्रसाद, (२०५८), व्यवस्थापन सूचना प्रणाली र मानव संसाधनको व्यवस्थापन, काठमाण्डौ: विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- पोखेल, कमलभक्त (२०६३), तनहुँ जिल्लाका विद्यालयहरूमा शिक्षण सिकाइ सुधारका लागि स्रोत व्यक्तिहरूको भूमिका एक अध्ययन (शोधपत्र), काठमाण्डौ : शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, ताहाचल ।
- भट्टराई, इश्वरीप्रसाद, (२०६९) विद्यालयीय शिक्षा सुधारका लागि प्रधानाध्यापक, शिक्षक र समाजसेवीको भूमिका, काठमाण्डौ: अप्रकाशित शोध कृति ।
- वाग्ले, मनप्रसाद र कार्की, उपेन्द्रकुमार (२०६४), शिक्षाका आधारहरू, काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार
- शर्मा, चिरञ्जीवी (२०६९) शिक्षाका आधारहरू, काठमाण्डौ : एम.के. पब्लिकेशन एण्ड डिष्ट्रिब्युटर्स ।
- शिक्षा ऐन २०२८ र शिक्षा नियमावली २०५९, (तेस्रो संशोधन २०६० सहित), काठमाण्डौ : बौद्धिक दर्पण प्रकाशन त्रियुगा अफसेट ।
- समथिङ्ग, रामप्रकाश (२०६५), पाँचथर शिक्षा दर्पण, अरनिको अपसेट प्रेस, विराटनगर ।

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका
अनुसूची १

शिक्षकहरूका लागि प्रश्नावली

नाम : शैक्षिक योग्यता :
विद्यालयको नाम : कार्यरत तह र श्रेणी :
हस्ताक्षर :

१) स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न के के कार्यहरू गरेको छ ?

.....
.....

२) तपाईंको विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

३) हुन्छ भने एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक हुन्छ ?

क) १ पटक ख) २ पटक
ग) ३ पटक घ) ३ पटक भन्दा बढी

४) विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो पाउनुभएको छ ?

क) सहयोगी खालको ख) कुनै महत्व नदिने खालको
ग) औपचारिकता जनाउने खालको घ) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने

५) स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा कक्षा अवलोकन हुन्छ ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

६) यदि हुन्छ भने कुन- कुन विषयको ?

क) सबै विषयको ख) मुख्य विषयको
ग) मनपर्ने विषयको घ) गाह्रो विषयको

७) कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच छलफल हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

८) शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोत व्यक्तिबाट सहयोग प्राप्त हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

९) स्रोतकेन्द्रले समूदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरु गरेको छ ?

क) आमा भेला ख) सडक नाटक

ग) वक्तृत्वकला घ) अन्य भएमा

१०) स्रोतकेन्द्रमा अन्य के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

.....

११) तपाइको स्रोतकेन्द्रमा अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

क) हाजिरीजवाफ ख) वादविवाद

ग) खेलकुद घ) अन्य भएमा

१२) तपाईंको विचारमा ती मध्ये सबभन्दा प्रभावकारी कार्यक्रम कुन हो ?

.....
.....

१३) शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरु गर्नुपर्दछ ?

.....
.....

१४) हाल स्रोतकेन्द्रले भैल्लुपरेका मुख्य समस्याहरु के के हुन् ?

.....
.....

१५) ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरु के के हुन सक्छन् ?

.....
.....

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका
अनुसूची २

प्र.अ.हरूका लागि प्रश्नावली

नाम : शैक्षिक योग्यता :
विद्यालयको नाम : कार्यरत तह र श्रेणी :
हस्ताक्षर :

१) स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न के के कार्यहरू गरेको छ ?

.....
.....

२) तपाईंको विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

३) हुन्छ भने एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक हुन्छ ?

क) १ पटक ख) २ पटक

ग) ३ पटक घ) ३ पटक भन्दा बढी

४) विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो पाउनुभएको छ ?

क) सहयोगी खालको ख) कुनै महत्व नदिने खालको

ग) औपचारिकता जनाउने खालको घ) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने

५) स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा कक्षा अवलोकन हुन्छ ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

६) यदि हुन्छ भने कुन- कुन विषयको ?

क) सबै विषयको ख) मुख्य विषयको

ग) मनपर्ने विषयको घ) गाह्रो विषयको

७) कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरु बीच छलफल हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

८) शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोत व्यक्तिबाट सहयोग प्राप्त हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

९) स्रोतकेन्द्रले समुदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरु गरेको छ ?

क) आमा भेला ख) सडक नाटक

ग) वक्तृत्वकला घ) अन्य भएमा

१०) स्रोतकेन्द्रमा अन्य के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

.....

११) तपाइको स्रोतकेन्द्रमा अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

क) हाजिरीजवाफ ख) वादविवाद

ग) खेलकुद घ) अन्य भएमा

१२) तपाईंको विचारमा ती मध्ये सबभन्दा प्रभावकारी कार्यक्रम कुन हो ?

.....
.....

१३) शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरु गर्नुपर्दछ ?

.....
.....

१४) हाल स्रोतकेन्द्रले भेल्लुपरेका मुख्य समस्याहरु के के हुन् ?

.....
.....

१५) ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरु के के हुन सक्छन् ?

.....
.....

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ३

स्रोतव्यक्तिहरूका लागि प्रश्नावली

नाम :

शैक्षिक योग्यता :

स्रोतकेन्द्रको नाम :

हस्ताक्षर :

१) स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न के के कार्यहरू गरेको छ ?

.....
.....

२) तपाईं आफ्नो सेवा क्षेत्रका सबै विद्यालयहरूको निरीक्षण हुन्छ कि हुदैन ?

क) गर्छु

ख) गर्दिन

३) यदि गर्नुहुन्छ भने एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक गर्नुहुन्छ ?

क) १ पटक

ख) २ पटक

ग) ३ पटक

घ) ३ पटक भन्दा बढी

४) विद्यालय निरीक्षणको क्रममा तपाईंको व्यवहार कस्तो खालको हुन्छ ?

क) सहयोगी खालको

ख) कुनै महत्व नदिने खालको

ग) औपचारिकता जनाउने खालको

घ) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने

५) तपाईंबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा कक्षा अवलोकन हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ

ख) हुदैन

६) यदि हुन्छ भने कुन- कुन विषयको ?

क) सबै विषयको

ख) मुख्य विषयको

ग) मनपर्ने विषयको

घ) गाह्रो विषयको

७) कक्षा अवलोकन पछि शिक्षकहरूसँग छलफल हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

८) शैक्षणिक योजना बनाउन तपाईंबाट प्र.अ. तथा शिक्षकहरुलाई सहयोग हुन्छ कि हुदैन ?

क) हुन्छ ख) हुदैन

९) स्रोतकेन्द्रले समुदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरु गरेको छ ?

क) आमा भेला ख) सडक नाटक
ग) वक्तृत्वकला घ) अन्य भएमा

१०) स्रोतकेन्द्रमा अन्य के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

.....

११) तपाईंको स्रोतकेन्द्रमा अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

क) हाजिरीजवाफ ख) वादविवाद
ग) खेलकुद घ) अन्य भएमा

१२) तपाईंको विचारमा ती मध्ये सबभन्दा प्रभावकारी कार्यक्रम कुन हो ?

.....
.....

१३) शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरु गर्नुपर्दछ ?

.....
.....

१४) हाल स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका मुख्य समस्याहरु के के हुन् ?

.....
.....

१५) ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरु के के हुन सक्छन् ?

.....
.....

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका
अनुसूची ४

छनौट भएका विद्यालयहरूको नामावली

क्र.स.	विद्यालयको नाम	ठेगाना
१	श्री इन्द्रावती प्रा.वि.	सेरेजा- १
२	श्री धर्मभक्त प्रा.वि.	भञ्ज्याङ्ग- ५
३	श्री जनकल्याण प्रा.वि.	वरडाँडा- ३
४	श्री सरस्वती प्रा.वि.	मुकुबुङ्ग- ३
५	श्री साम्रे प्रा.वि.	साम्रे- २
६	श्री शिवालय प्रा.वि.	डाँडे- ३
७	श्री जनता प्रा.वि.	कोलडाँडा- ८
८	श्री अरुणोदय प्रा.वि.	मसरगाँउ- ७
९	श्री मानेडाँडा प्रा.वि.	मानेडाँडा- ५
१०	श्री कञ्चनजङ्घा प्रा.वि.	ठाडे- ७
११	श्री भानु नि.मा.वि.	नागी- १
१२	श्री मभैटार नि.मा.वि.	पञ्चमी- ८
१३	श्री गणेश मा.वि.	नागी- ६
१४	श्री सिद्ध मा.वि.	पञ्चमी- ४
१५	श्री सिरी जङ्ग उ.मा.वि.	गोपेटार- १
१६	श्री अमरपुर उ.मा.वि.	अमरपुर- ४

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६६

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ५

छनौट भएका प्र.अ.हरूको विवरण

क्र.स.	प्र.अ.हरूको नाम	ठेगाना
१	श्री टेकनाथ धौराली	ओयाम- १
२	श्री कृष्णकुमार योङ्या	ओयाम- ५
३	श्री युवराज पोखरेल	थर्पु- ३
४	श्री दिव्यकुमार सापकोटा	नागी- ३
५	श्री दिलबहादुर बानियाँ	अमरपुर- ६
६	श्री रुद्रप्रसाद भुर्तेल	पञ्चमी- २
७	श्री रामबहादुर सिगु	पञ्चमी-६
८	श्री धनपती उभरकोटी	सुभाङ- ६
९	श्री रुद्रप्रसाद न्यौपाने	भारपा- २
१०	श्री मानबहादुर हाङ्सुरुम्बा	भारपा- ५
११	श्री नरबहादुर दाहाल	नागी- १
१२	श्री नारायण चम्लागाई	पञ्चमी- ८
१३	श्री पुर्णप्रसाद राई	नागी- ८
१४	श्री भगीस्वर योङ्हाङ्ग	पञ्चमी- ४
१५	श्री कृष्णबहादुर राई	अमरपुर- ५
१६	श्री गेहनाथ रिजाल	भारपा- ६

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६६

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका
अनुसूची ६

छनौट भएका शिक्षकहरूको नामावली

क्र.स.	शिक्षकहरूको नाम	विद्यालयको नाम
१	श्री सार्कसिंह बेघा	श्री इन्द्रावती प्रा.वि.
२	श्री बुधारानी इम्बुङ्ग	श्री इन्द्रावती प्रा.वि
३	श्री सोमनाथ पोखेल	श्री धर्मभक्त प्रा.वि
४	श्री मनप्रसाद नुगो	श्री धर्मभक्त प्रा.वि
५	श्री देउमाया गौतम	श्री जनकल्याण प्रा.वि
६	श्री डिल्लीराम पोखेल	श्री जनकल्याण प्रा.वि
७	श्री रमेशकुमार दाहाल	श्री सरस्वती प्रा.वि
८	श्री सुशीला सुवेदी	श्री सरस्वती प्रा.वि
९	श्री हरिप्रसाद कार्की	श्री जनता प्रा.वि.
१०	श्री धर्मानन्द भट्टराई	श्री जनता प्रा.वि.
११	श्री दुर्गाप्रसाद पौडेल	श्री साम्ने प्रा.वि.
१२	श्री बजिन्द्रप्रकाश योडहाङ्ग	श्री साम्ने प्रा.वि.
१३	श्री होमप्रकाश बाँस्कोटा	श्री शिवालय प्रा.वि.
१४	श्री भद्रीका योडहाङ्ग	श्री शिवालय प्रा.वि.
१५	श्री मुक्तिराज रेग्मी	श्री अरुणोदय प्रा.वि.
१६	श्री शान्ता संग्रौला	श्री अरुणोदय प्रा.वि.
१७	श्री टेकनाथ भण्डारी	श्री मानेडाँडा प्रा.वि.
१८	श्री खिनादेवी पौडेल	श्री मानेडाँडा प्रा.वि.
१९	श्री हरिप्रसाद सुवेदी	श्री कञ्चनजंघा प्रा.वि.
२०	श्री यमुना सुवेदी	श्री कञ्चनजंघा प्रा.वि.
२१	श्री देवीप्रसाद दाहाल	श्री भानु नि.मा.वि.

२२	श्री नन्दकुमार लक्सम	श्री भानु नि.मा.वि.
२३	श्री भिमकुमार थापा	श्री मभैटार नि.मा.वि.
२४	श्री राजेन्द्र सिगु	श्री मभैटार नि.मा.वि.
२५	श्री रामबहादुर योडहाङ्ग	श्री गणेश मा.वि.
२६	श्री खेमनाथ पौडेल	श्री गणेश मा.वि.
२७	श्री तारानिधि पौडेल	श्री सिद्ध मा.वि.
२८	श्री भिमकुमार राना	श्री सिद्ध मा.वि.
२९	श्री सन्तकुमार लिङ्देन	श्री सिरीजङ्ग उ.मा.वि.
३०	श्री लोरिक शाह	श्री सिरीजङ्ग उ.मा.वि.
३१	श्री केशवप्रसाद गौतम	श्री अमरपुर उ.मा.वि.
३२	श्री भिमकुमार लिङ्देन	श्री अमरपुर उ.मा.वि.

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६६

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ७

छनौट भएका स्रोतव्यक्तिहरूको नामावली

क्र.स.	स्रोतव्यक्तिको नाम	स्रोतकेन्द्रको नाम
१.	श्री भिमराज आङ्बो	श्री गुप्तेस्वर उ.मा.वि. स्रोतकेन्द्र
२.	श्री प्रेमवहादुर दाहाल	श्री गणेश मा.वि. स्रोतकेन्द्र
३.	श्री विश्वनाथ भण्डारी	श्री सिरीजङ्ग उ.मा.वि. स्रोतकेन्द्र
४.	श्री विनोदकुमार ठाकुर	श्री फिदिम उ.मा.वि. स्रोतकेन्द्र

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६६