

परिच्छेद एक : परिचय

१.१. अध्ययनको पृष्ठभूमि

शिक्षण सिकाइ कार्यकालागि प्रत्यक्ष रूपमा शिक्षकको संलग्नता रहनु पर्ने मान्यता रहेको छ । समयको विभिन्न काल खण्डमा शिक्षण र सिकाइ प्रणाली परिवर्तन हुँदै आएको छ । नयाँ सहस्राब्दी विकासको सुरुवातसँग शिक्षण सिकाइ कार्य प्रभावकारी तथा शिक्षा पद्धतिमा सुधार एवं परिवर्तन ल्याउने एक महत्वपूर्ण वाहकका रूपमा शिक्षकलाई लिइएको छ तर शिक्षकले शिक्षणलाई पेशाको रूपमा ग्रहण नगरेसम्म र शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास नभएसम्म शिक्षण पेशामा स्थायित्व आउँदैन भन्ने गरिएको छ । अर्कोतर्फ विश्वव्यापीकरणले सिकने सिकाउने क्षेत्रलाई असीमित तथा व्यापक पारेको छ । अबको सिकाइ र शिक्षण, पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, कक्षा कोठा र शिक्षकमा मात्र सीमित रहेको छैन । विद्युतीय संचार माध्यमबाट विश्वको नविनतम ज्ञान, प्रविधि प्राप्त गर्ने खुल्ला अवसर दिइएको छ ।

शिक्षण योजना निर्माण र कार्यान्वयन प्रक्रियाका लागि शिक्षकमा हुन आवश्यक ज्ञान, सीप, सक्षमता र अभिवृत्ति नै शिक्षण दक्षता हो जुन तालिम र अनुभव बाट प्राप्त हुन्छ (सि.एफ. रैनम्यान, २०११) ।

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा शिक्षकको आफ्नो ज्ञान, अनुभव, मिहेनत, लगनशीलताका साथै पेशागत तालिमको समेत भूमिका हुन्छ । शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासकोलागि पुनर्ताजगी तालिम जस्ता कार्यक्रमको निरन्तरता हुन जरुरी देखिएको छ । विश्वव्यापी रूपमा शिक्षण संस्थाहरूको संख्यात्मक वृद्धि द्रुत गतिमा भएको छ तर गुणात्मक पक्षमा ध्यान पुग्न सकेको छैन । शिक्षक तालिम र पेशागत विकास पश्चात पनि शिक्षकको कक्षाकोठामा शिक्षण सिकाइ वातावरणमा अपेक्षित प्रभाव पर्न सकेको छैन भन्ने कुरा अध्ययनले देखाएको छ । नेपालको सन्दर्भमा सामुदायिक विद्यालयहरूमा शिक्षकहरूलाई तालिम उपलब्ध गराइएको भएतापनि तहगत उपलब्धि राम्रो देखिएको छैन । तालिमले शिक्षकको शिक्षण दक्षता अभिवृद्धि गर्ने कुरा अपेक्षा गरिएको भएता पनि उपलब्धि सन्तोषजनक देखिदैन ।

सर्वप्रथम शिक्षकको अवस्था सम्बन्धमा ५ अक्टोबर १९६६ मा पेरिसमा भएको अन्तरसरकारी एक सम्मेलनले शिक्षालाई आधुनिकता तर्फ उन्मुख बनाइ आधुनिक समाजको सिर्जना गर्न शिक्षकको महत्वपूर्ण योगदान भएकाले शिक्षकले यसमा खेल्नु पर्ने भूमिकाको आवश्यकता औँल्याइएको थियो । त्यसको ३० वर्ष पछि सन् २००६ मा उक्त घोषणा पत्रको पुनरावलोकन गर्दा कतिपय अवस्थामा शिक्षकबाट धेरै उत्पादनमुखी कार्य भएको पाइएको थियो । विकासोन्मुख देशको अवस्थालाई ध्यानमा राखी शिक्षक आपूर्ति, पेशामा भएकालाई थमाइ राख्ने, शिक्षक शिक्षा नितिमा सुधार गर्ने र पूर्व सेवा कालिन शिक्षकहरूको दक्षता र सीप हासिल गर्ने अवसर र अभ्यास गराउनु पर्ने कुरामा जोड दिइएको थियो(श्रेष्ठ, २०६६) ।

नेपालमा पेशागत दक्षता विकासलाई शिक्षक तालिमसँग आवद्ध गरी लामो समयसम्म शिक्षकको योग्यता एवम् शिक्षण दक्षता वृद्धिको लागि २ वर्षको सेवाकालिन तथा पूर्व सेवाकालिन कार्यक्रमलाई अगाडि बढाइयो । निश्चित शैक्षिक योग्यता हासिल गरेपछि मात्र तालिम लिने वा पेशागत दक्षता विकास गर्ने नीतिगत व्यवस्था भएन । फलस्वरूप ६ दशकसम्म रिक्त शिक्षक दरबन्दी वा नयाँ थप दरबन्दीमा तालिम अप्राप्त शिक्षक भर्ना गर्ने कार्यले निरन्तरता पाइरह्यो । सेवा प्रवेश गरिसकेका शिक्षकका लागि सेवाकालिन तालिम दिने सरकारी संयन्त्रको क्षमताको दशौँ वर्षसम्म पनि तालिमको पहुँच पुऱ्याउँन सक्ने अवस्था रहेन । केही वर्ष अगाडि नेपाल सरकारले न्यूनतम योग्यता र तालिम पुरा गरेको र अध्यापन अनुमति पत्र प्राप्त व्यक्तिले प्रवेश गर्न सक्ने ऐन तथा नियममा व्यवस्था गरेपछि मात्र तालिम अप्राप्त शिक्षकको संख्या निश्चित भएको र तालिमको अवसरमा सहज पहुँचको अवस्था आएकोले स्थायी दरबन्दीमा रहेका ९८ प्रतिशत शिक्षकले लामो अवधिको सेवाकालिन तालिम प्राप्त गर्न सफल भएका छन् । यसै अवधिमा लामो अवधिको तालिमका साथ साथै दशकौँसम्म परियोजना तथा योजनाबाट विभिन्न प्रकारका विदेशी मोडेलका छोटो अवधिको तालिमको अभ्यास भई हजारौँ शिक्षकले त्यस प्रकारका तालिमको अवसर प्राप्त गरे तापनि त्यसको प्रमाणिकरण र अभिलेख हाल रहेको पाइदैन । पेशागत दक्षता विकाससँग केन्द्रित टी.पी.डी. कार्यक्रम समेत सञ्चालन भएता पनि त्यसले अपेक्षित परिणाम प्राप्त हुनसकेको छैन ।

प्राचीन कालदेखि नै नेपालमा औपचारिक रूपमा नभएपनि अनौपचारिक वा अनियमित प्रकृयाबाट शिक्षा लिने दिने प्रचलन रहेको पाइन्छ । समाजको आवश्यकतको परिपूर्तिको निमित्त सेवामुलक शैक्षिक एवं सामाजिक संस्थाको रूपमा विद्यालयको स्थापना भएको हो । विद्यालय शिक्षाको सन्दर्भमा सुपरिवेक्षण एक अपरिहार्य प्रकृयाको रूपमा रहेको पाइन्छ । व्यक्तिको सर्वाङ्गीण विकासका लागि शिक्षा सञ्चालन गर्न सक्षम, दक्ष व्यक्ति आवश्यक पर्दछ । परापूर्वकाल देखि नै शिक्षकलाई कुशल र सक्षम व्यक्तिको रूपमा स्वीकार गर्दै आइएको छ । शिक्षकद्वारा नै शैक्षिक गतिविधिहरूको विकास गरी शिक्षाका लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्ति हुने भएकाले उनीहरूलाई कुशल, सक्षम र सवल बनाउनु जरुरी छ । यसका निमित्त उनीहरूको क्षमता विकास गर्ने खालको वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ । शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास नभए सम्म विद्यालयमा जति सुकै राम्रो शैक्षिक, भौतिक लगायत अन्य व्यवस्थापन भए पनि त्यसको कुनै अर्थ रहन्न ।

विद्यालयमा भएका साधनलाई उपयुक्त ढङ्गले परिचालन गरी सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन शिक्षकमा क्षमता, दक्षता, कुशलता र समर्पणको भावना भएन भने त्यसबाट कुनै ठोस उपलब्धी हासिल हुन सक्दैन, तसर्थ दक्ष कलाकारको हातमा विग्रेको वाद्ययन्त्र पनि राम्रोसँग बज्दछ भने भै कुशल र दक्ष शिक्षकले शैक्षिक क्षेत्रमा देखिएको कमी कमजोरी हटाउन सक्दछ भन्ने मान्यताका आधारमा विभिन्न खालका तालिमहरू सञ्चालन हुदै आएको पाइन्छ । यसै सन्दर्भमा उनीहरूको पेशागत योग्यता एवं कार्य दक्षता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यले नेपाल सरकार शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रबाट विगत चारदशक जतिको योजनावद्ध प्रयासको परिणाम स्वरूप सबै शिक्षकलाई १० महिने सेवाकालीन तालिम प्रदान गरी सकेको पाइन्छ । देश भरका सामुदायिक विद्यालयमा अध्ययनरत भण्डै ७० लाख विद्यार्थीहरूले तालिम तथा दक्षता प्राप्त १ लाख ७० हजार शिक्षकहरूबाट शिक्षण सुविधा प्राप्त गरिरहेका छन् (तामाङ्ग, २०६७) ।

शिक्षकहरूमा रहेको योग्यता एवं क्षमतालाई समय सापेक्ष रूपमा नविकरण, सवलीकरण र अद्यावधिक गर्दै, कक्षा कोठाको शिक्षणमा तात्त्विक परिवर्तन ल्याइ विद्यार्थीको उपलब्धी स्तरमा सुधार ल्याउनु सक्षम शिक्षण प्रणालीको अनिवार्य शर्त हो । यसै वास्तविकतालाई मध्यनजर गरी शिक्षकहरू आफैले आफ्नो आत्म मुल्याङ्कन गर्ने कक्षाकोठा तथा शिक्षक जीवनमा आवश्यक ज्ञान सीपमा पहुँच हासिल गर्ने, नियमितता, स्वाध्ययन र पठन संस्कृतिको विकास गरी अर्थपूर्ण अभ्यासमा सहभागी हुने जस्ता विधि मार्फत निरन्तर पेशागत विकास गर्ने प्रचलन विश्वव्यापी रूपमा रहि आएको छ । यसै कुरालाई मध्य नजर गरी शिक्षा क्षेत्रमा अग्रगामी सुधार गर्ने उद्देश्यले कार्यान्वयनमा रहेको विद्यालय क्षेत्र सुधार/विकास कार्यक्रमले शिक्षकको पेशागत विकासको लागि नीतिगत एवं योजनावद्ध व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

शिक्षक तालिम कार्यक्रमले सबै सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत हरेक प्रकारका शिक्षकहरूले सेवाकालीन रूपमा सञ्चालन हुने एक महिना सम्मको पेशागत विकास गतिविधिहरूमा पहुँच हासिल गर्न पाइने र त्यसको उपलब्धीहरूलाई शिक्षकको वृत्ति विकाससँग आवद्ध गर्ने व्यवस्था रहेको छ । नेपालमा शिक्षक तालिमको औपचारिक सुरुवात वि.सं २००४ मा स्थापित आधार शिक्षा अन्तर्गतको आधार शिक्षा प्रशिक्षण केन्द्रलाई लिन सकिन्छ । आधार शिक्षाको स्थापनासँगै शिक्षक तालिमको सुरुवात भएको पाइन्छ ।

वि.सं २००७ सालमा आएको राजनैतिक परिवर्तन पश्चात आधार शिक्षा अन्तर्गतका विद्यालयहरू बन्द गरिए पछि आधार शिक्षा प्रशिक्षण केन्द्र स्वतन्त्र निष्क्रिय भयो । यस आधार शिक्षक प्रशिक्षण तालिममा प्रवेशिका परीक्षा उत्तीर्ण अनुभवी प्राथमिक शिक्षकलाई ३ महिने सघन तालिम दिने व्यवस्था गरिएको थियो भने कक्षा १० सम्म अध्ययन गरेको व्यक्तिलाई शिक्षक तालिम प्रदान गरी शिक्षक बनाइएको थियो । प्रजातन्त्रको प्राप्ति पछि गठित नेपाल राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोगको प्रतिवेदनको सिफारिस बमोजिम २०१४ सालमा कलेज अफ एजुकेशनको स्थापना भए सँगै पूर्वसेवाकालिन र सेवाकालिन शिक्षक तालिम सञ्चालन गरियो । जसमा स्नातक उत्तीर्णलाई एक वर्षे, इन्टरमिडियट उत्तीर्णलाई दुइवर्षे र एस.एस.सी उत्तीर्णलाई चारवर्षे कार्यक्रम सञ्चालन गरियो । कलेज अफ एजुकेशनबाट शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रममा नेपाल स्कूल तालिम, शिक्षक शिक्षा तालिम, व्यवसायिक प्रशिक्षण, दुर्गम क्षेत्र तालिम, महिला शिक्षक तालिम सञ्चालन गरिएको पाइन्छ ।

वि.सं २०२८ मा रा.शि.प.यो. शुरु भएपछि शिक्षक हुन तालिमलाई अनिवार्य बनाइयो भने प्राथमिक शिक्षक हुनलाई एस.एल.सी., निम्न माध्यामिक शिक्षक हुनलाई प्रमाण पत्र तह र माध्यामिक शिक्षक हुनलाई स्नातक तह न्यूनतम योग्यता कायम गरियो । त्यसैगरी वि.सं. २०२८ देखि २०४६ सालसम्म सेवा कालिन तालिममा ए लेवल, बी लेवल स्थानीय तालिम, दुर शिक्षा कार्यक्रमजस्ता तालिम कार्यक्रम सञ्चालन भएको पाइन्छ । यसैगरी राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनाद्वारा प्रथम पटक शिक्षकको पेशागत र प्राज्ञिक योग्यता निर्धारण गरी दुवै योग्यता प्राप्त व्यक्ति मात्र सक्षम शिक्षक बन्न सक्छ भन्ने नीति अवलम्बन गरिएको थियो । सो नीति अनुरूप विद्यालय शिक्षकको प्राज्ञिक योग्यता साथै १० महिने तथा १ वर्षे पेशागत योग्यता प्राप्त गरेको पाइन्छ । यद्यपि नीति यस्ता लिइएता पनि सो अनुसारको शिक्षक नियुक्ति गर्न सकिएन । पेशागत योग्यता नहुने सेवारत शिक्षकलाई अवकाश दिन सकिने अवस्था पनि रहेन । यसै अवस्थाको निरन्तरताको परिणामस्वरूप सन् १९८० देखि मुख्य रूपमा सेती परियोजना, आधारभुत तथा प्राथमिक शिक्षा विकास

परियोजना लगायतका कार्यक्रमहरू अन्तर्गत १० दिनदेखि साठे दुई महिना अवधिसम्मको शिक्षक तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको पाइन्छ। तत्कालिन अवस्थाका अधिकांश शिक्षकहरू पेशागत योग्यता विहिन रहेकोले त्यस्ता शिक्षकहरूलाई आधारभूत शिक्षण सीप प्रदान गरी शिक्षण सिकाइ कार्यको न्यूनतम गुणस्तर कायम गर्ने उद्देश्यले ती तालिमहरू सञ्चालन गरिएका थिए (तामाङ, २०६७)।

वि.सं २०५० मा शिक्षकलाई तालिम दिने उच्च निकायको रूपमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको स्थापना भयो। केन्द्रको स्थापना सँगै १० महिने सेवकालिन तालिम, पूर्व सेवाकालिन तालिम र छोटो अवधिको पुनर्ताजगी तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ। सेवाकालीन विशेषगरी तीनवटा तरिकाबाट संचालन गरिदै आएको पाइन्छ। ती तरिकाहरूमा संस्थामा आधारित, दुर शिक्षा प्रणालीमा आधारित र विद्यालयमा आधारित रहेका छन्।

वि.सं. २०४९ देखि प्रारम्भ भएको प्राथमिक शिक्षा विकास परियोजनाद्वारा प्रा.वि. शिक्षकका लागि र माध्यमिक शिक्षा विकास कार्यक्रमहरूद्वारा माध्यमिक तहका शिक्षकका लागि १० महिने तालिमका लागि आधारभूत कुराहरू निर्माणमा जोड दिइएको पाइन्छ। सबैका लागि शिक्षा कार्यक्रमले सन् २००९ सम्ममा ९९% प्राथमिक शिक्षकलाई तालिम प्राप्त गराउने लक्ष्य निर्धारण गरेको पाइन्छ। (तामाङ, २०६७)

तालिम अप्राप्त शिक्षकलाई तालिम दिने नीतिलाई मूर्तरूप दिन केन्द्रीय निकायको रूपमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको स्थापना गरी सामुदायिक विद्यालयहरूमा कार्यरत सम्पूर्ण शिक्षकलाई एक पटकमा १० दिन अवधिको शिक्षकको पेशागत मोड्युल सञ्चालन गरी ५ वर्ष भित्र १ महिना वरावरको शिक्षकको पेशागत विकास कार्यक्रममा पहुँच सुनिश्चित गर्ने योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा भै यसका निमित्त देशभर १०५३ वटा स्रोतकेन्द्रबाट आधारभूत तह, ४६ वटा अगुवा स्रोतकेन्द्र र २९ वटा शैक्षिक तालिम केन्द्रबाट माध्यमिक तहका टि.पि.डी. कार्यक्रम सञ्चालन गरिए। प्रत्येक तालिम दिने निकायलाई हवको रूपमा परिभाषित गरियो।

स्रोत व्यक्ति उक्त हवको प्रमुख हुने व्यवस्था गरियो। जसले शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास सम्बन्धी नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरी राम्रो भूमिका खेल्न सक्छन्। यसको निमित्त स्रोत व्यक्तिमा शिक्षण दक्षताको साथै व्यवसायिक गुणहरू हुनु जरुरी छ। यस्ता व्यवसायिक गुणहरू अन्तर्गत प्रधानाध्यापक शिक्षक र अन्यलाई जानकारी गराउनु पर्ने कुराहरूमा राम्रो ज्ञान हुनुपर्ने पेशागत समर्पणको भाव जगाउन पेशाप्रति प्रतिवद्ध हुनुपर्ने, वर्तमान शिक्षा ऐन तथा नियमावलीको बारेमा जानकारी प्राप्त गर्नुपर्ने र शिक्षा क्षेत्रमा व्यापक रूपमा नयाँ नयाँ कुराहरूको विकास र विस्तार भएकोले त्यसको नियमित रूपमा जानकारी लिई अद्यावधिक भइरहन जिज्ञासु र अध्ययनशील जस्ता पेशागत गुणहरू हुनुपर्ने छ। कुनै पनि कुरालाई प्रष्ट्याउने सरल उपाय शैक्षिक सामाग्रीको प्रयोग हो। शै.सा.को प्रयोगमा दक्षता हासिल गर्नु पर्ने, नयाँ नयाँ आविष्कारका निमित्त प्रयोग र अनुसन्धानमा लागि पर्नुपर्ने, देशमा सञ्चालित शैक्षिक प्रकृया र पद्धतिको जानकारी हुनुपर्ने, कामको सिलसिलामा विभिन्न समस्याहरू आउन सक्छन्। त्यस्ता समस्याहरू समाधान गर्न दृढ इच्छाशक्ति र आत्मविश्वास हुनु पर्ने जस्ता पेशागत गुणहरू हुन आवश्यक छ। यसैगरी युगानुकुल नविन विधि र तौर तरिकाको प्रयोग गरी त्यसको जानकारी प्रधानाध्यापक र शिक्षकलाई गराउनु पर्ने, विभिन्न जातजाति, भाषाभाषी र

पृष्ठभूमिबाट आएका प्र.अहरूको भावना अनुकूल नेतृत्व क्षमताको विकास गर्दै शैक्षिक क्षेत्रको अगुवाइ गर्ने जस्ता पेशागत गुणहरू स्रोत व्यक्तिमा हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

प्रत्येक वर्ष हरेक स्रोतकेन्द्र/अगुवा स्रोतकेन्द्र र शैक्षिक तालिम केन्द्रका लागि टि.पि.डी. कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न आवश्यक बजेट शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको समन्वयमा वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाई सम्पूर्ण शिक्षकहरूलाई सेवाकालिन रूपमा ३० दिन बराबराको शिक्षकको पेशागत क्षमता विकास तालिममा पहुँच विकास सुनिश्चित गर्नुका साथै शिक्षकहरूको वृत्ति विकासका लागि प्रत्येक तहमा नवप्रवेसी, अनुभवी, दक्ष र विज्ञ गरी जम्मा चार ओटा श्रेणी रहने र प्रत्येक माथिल्लो श्रेणीमा बहुवा हुनका लागि उल्लेखित अवधिको पेशागत नमुना तालिम, योग्यता, कार्य सम्पादन र ज्येष्ठतालाई आधार लिएको छ । विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम अन्तर्गत कायम भएको कार्यरत शिक्षकहरूको योग्यता अपग्रेडिङ गर्न आधारभूत तहको हकमा साविकमा उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद् अन्तर्गत चालु रहेको १० महिने तालिम प्राप्त जनशक्तिलाई कक्षा १२ को विशेष पाठ्यक्रम अध्यापन गराउने कार्यक्रम कार्यान्वयन जारी रहेको छ । साथै माध्यमिक तहको हकमा विश्व विद्यालयहरूसँग विशेष सहकार्य गरी एम.एड्. कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ (सुबेदी, २०७४) ।

विशेष शिक्षा, बहुभाषिक शिक्षा, बहुकक्षा शिक्षणका लागि शिक्षा विभागबाट छनौट गरिएका शिक्षकहरूका क्षमता विकास गराउनका लागि सघन तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरिने र सम्पूर्ण प्र.अ.हरूको नेतृत्वमा क्षमता विकास सम्बन्धि सेवा कालिन तालिम सञ्चालन गर्न प्रत्येक वर्ष २०% को पहुँच सुनिश्चित गर्ने गरी कार्यक्रम तय गरेको देखिन्छ । विद्यालय शिक्षाको सवै तहमा शिक्षक विकास व्यवस्थालाई सुदृढिकरण गर्ने उद्देश्यले तालिम अनुमति पत्र र पेशागत विकास एक अर्कामा आवद्ध गरिनुका साथै सुयोग्य तालिम प्राप्त र प्रतिबद्ध प्रशिक्षकहरू मार्फत शिक्षक तालिम उपलब्ध गराइने व्यवस्था छ ।

विभिन्न शैक्षिक क्रियाकलापहरू शिक्षकको दक्षतामा भर पर्ने र शिक्षकको दक्षता स्रोत केन्द्रको स्रोतव्यक्तिद्वारा सञ्चालित गतिविधिमा निर्भर रहने भएकाले नेपाल सरकारले कार्यान्वयनमा ल्याएको विद्यालय क्षेत्र सुधार कर्माक्रम अन्तर्गत शिक्षकको पेशागत विकासका सवालमा हव (स्रोत केन्द्र) प्रमुखको हैसियतले स्रोतव्यक्तिले शिक्षकहरूलाई निरन्तर रूपमा शिक्षण दक्षता नविकरण गर्न, नियमित ढङ्गले शिक्षण कार्य सम्पादन क्षमता सुधार गर्न तथा दैनिक अनुभवबाट सिकेका ज्ञानका आधारमा हमेसा पेशागत उत्कृष्टता तर्फ डोऱ्याउन शिक्षण सिकाइ गतिविधिहरू सञ्चालन गरी कार्यान्वयनमा सहयोग पुऱ्याउन सक्छ भन्ने सन्दर्भमा यो शोध पत्र तयार गरिएको छ ।

१.२ समस्याको कथन

शिक्षकको शिक्षण क्षमता अभिवृद्धि गर्न शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले विभिन्न किसिमका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएको पाइन्छ । यस्ता विभिन्न तालिम कार्यक्रमहरू मध्ये शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि छोटो अवधिका तालिम मार्फत नमुना तालिम कार्यक्रम स्रोत केन्द्र स्तरमा सञ्चालन गर्दै आएको पाइन्छ । शिक्षकको क्षमता

अभिवृद्धिमा तालिमको महत्वलाई जोड दिई राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना २०२८ ले प्रभावकारी शिक्षणको लागि प्राज्ञिक योग्यता र पेशागत योग्यताको उत्तिकै महत्व रहने उल्लेख गरेको छ । यस आधारमा शिक्षकको पेशागत योग्यता अभिवृद्धि गर्ने प्रमुख माध्यम तालिम नै हो भनि तालिमलाई जोड दिइएको छ । त्यसैगरी तालिम सम्बन्धी प्रभावकारीता अध्ययनले सरकारद्वारा पेशागत योग्यता प्राप्त शिक्षक संख्या द्रुत गतिमा वृद्धि गराउन सफल भएपनि तालिम प्राप्त शिक्षकहरूबाट तालिममा सिकेका सीप वा क्षमताको समग्र ५० प्रतिशतको दरले मात्र कक्षा कोठामा प्रयोग भएको कुरा पुष्टि गरेको छ (शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र, २००५) ।

माथिको तथ्यलाई आधार मान्दा के भन्न सकिन्छ भने शिक्षकको पेशागत विकासमा तालिम दिएर मात्र नहुने त्यस तालिमबाट प्राप्त सिपको कार्यान्वयनको पक्षलाई जोड दिनु पर्ने देखिन्छ । यसैगरी प्रत्येक वर्ष सञ्चालन गर्ने रचनात्मक अनुसन्धानले पनि शिक्षकहरूमा निहित ज्ञान, सीप तथा सम्पूर्ण क्षमताको उपयोगबाट विद्यार्थी उपलब्धी स्तर बढाउन थप अनुगमन, सहयोग र निरन्तर शिक्षकको दक्षता विकासका गतिविधिहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने आवश्यकता औल्याएका छन् । यसरी शिक्षा क्षेत्रमा कार्यरत शिक्षकहरूको शिक्षण दक्षता विकास गर्नका लागि हाल सञ्चालित तालिम कार्यक्रमको रूपमा नमुना तालिम कार्यक्रम रहेको छ । जसको सञ्चालन र व्यवस्थापनमा स्रोतकेन्द्रको मुख्य जिम्मेवारी रहेको छ । अतः नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका के हो ? स्रोत व्यक्तिले आफ्ना जिम्मेवारी वहन गर्दा आई पर्ने समस्याहरू के-के हुन् ? स्रोत व्यक्तिका कार्यहरूमा प्रभाव पार्ने तत्वहरू के-के हुन् ? आदि जस्ता प्रश्नहरूलाई समस्याको रूपमा उठान गरी यस शोध अध्ययन कार्यलाई अगाडि बढाइएको छ ।

ती तालिमहरू मध्ये शिक्षकको पेशागत विकास नमुना तालिम कार्यक्रम प्रत्यक्ष रूपमा शिक्षकको पेशासंग सम्बन्धित रहेको छ । जसको कार्यान्वयनको जिम्मेवारी स्थानीय स्रोत व्यक्तिको रहेको छ । अतः नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा स्रोत व्यक्तिले आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्दा आई पर्ने समस्याहरू के-के हुन् ?, के गर्नु पर्छ ? जस्ता समस्याहरूको गहन अध्ययन नभएको महसुस गरी उक्त विषयवस्तुमा प्रष्ट पार्ने अपेक्षा लिई शिक्षकको पेशागत विकास र दायित्वलाई समस्याको कथनको रूपमा लिइएको छ ।

१.३. अध्ययनको औचित्य

शिक्षा क्षेत्रको विकास र व्यवस्थापन अभियानलाई नतिजामूलक तुल्याउन सर्वपक्षीय र दीर्घकालिन सुधारको अवधारणा, नीति र कार्यक्रमस्वरूप विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम कार्यान्वयनमा रहेको छ । विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमद्वारा निर्दिष्ट नीति एवम् कार्यक्रमको खाका बमोजिम शिक्षकहरूलाई आफ्नो कार्य सम्पादनमा दक्ष, प्रतिबद्ध र जवाफदेही तुल्याउन समस्या समाधान मुखी, विविधतायुक्त पेशागत विकास सम्बन्धि गतिविधिमा निरन्तर सरिक गराउने उद्देश्य राखी शिक्षकको पेशागत विकास कार्यक्रम सञ्चालनमा ल्याइएको देखिन्छ । यसबाट पाठ्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन भई तोकिएका सिकाइ उपलब्धिहरू विद्यार्थीमा हासिल गराउन सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

गुणस्तरीय शिक्षामा प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पार्ने पक्ष नै शिक्षक भएकोले शिक्षक, दक्ष, योग्य र अनुभवी हुनु जरुरी देखिएको छ, शिक्षकको दक्षताले नै विद्यार्थीको सिकाइ क्रियाकलापलाई प्राथमिकता दिई वाल मनोविज्ञान र वालमैत्री वातावरण शिक्षण सिकाइ प्रक्रिया प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन भएको पाइएको छ । शिक्षकलाई दक्ष एवम् कुशल बनाउन विगतका वर्षहरूमा विभिन्न प्रकारका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिदै आएकोमा हालको विद्यालय क्षेत्र विकास कार्यक्रम अन्तर्गत शिक्षकको पेशागत विकास सम्बन्धि नमुना तालिम कार्यक्रम स्थानीय स्तरमा स्रोत केन्द्र तहमा सञ्चालन हुँदै आएको छ । स्रोतकेन्द्रको प्रमुख व्यक्तिका रूपमा स्रोतव्यक्ति रहेकोले स्रोतकेन्द्र तहमा सञ्चालित नमुना तालिम कार्यक्रममा स्रोतव्यक्तिको भूमिकाको आधारमा अध्ययनलाई अगाडि बढाइएको छ । यस अध्ययनले शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि नमुना तालिम कार्यक्रममा स्रोतव्यक्तिले गर्ने वर्तमान कार्यहरू पत्ता लगाउन शिक्षकको दक्षता विकासका लागि नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा आईपर्ने समस्याहरू खोजी गर्न तालिम सञ्चालन गर्दा आईपर्ने समस्या समाधानका उपायहरू र तालिममा सिकेका कुराहरू कार्यान्वयन गराउनकालागि सहयोग पुग्ने भएकोले यो अध्ययन औचित्यपूर्ण रहेको देखिन्छ ।

यस अध्ययनबाट विद्यालय र स्रोतकेन्द्रले भावी योजना तथा कार्यक्रमबारे स्पष्ट दृष्टिकोण बनाइ तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न मद्दत पुग्दछ । यो तालिमबाट शिक्षक, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष र स्रोतव्यक्ति बिचमा आपसी सुमधुर सम्बन्ध कायम गरी पारस्परिक सहयोग विकास गर्न मद्दत पुग्ने छ । यो नमुना तालिम कार्यक्रमले शिक्षकको आवश्यकतालाई प्रमुख प्राथमिकता दिएकाले शिक्षकका सवै खालका समस्याहरू समाधान गर्न मद्दत पुग्ने छ । यस कार्यक्रम अन्तर्गत वाल मनोविज्ञान तथा वालमैत्री वातावरण सिर्जना गरी वालवालिकाहरूको सहभागितामा प्रभावकारी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सञ्चालन गर्न मद्दत पुग्नेछ । शिक्षकको पेशागत विकासका लागि तालिम कार्यक्रमले शिक्षकहरूलाई सहज रूपमा शैक्षिक समस्याहरू पहिल्याई त्यसको निराकरणमा मद्दत पुऱ्याउँछ । आफैँ कार्यरत विद्यालयमा रही परियोजना कार्यहरू गरी परामर्श समेत प्राप्त हुने भएकाले यसबाट टाढा गई तालिम लिँदा लाग्ने आर्थिक व्ययभार कम गर्न मद्दत गर्दछ । यस अध्ययनले सम्बन्धित विषयमा अनुसन्धान गर्ने, अनुसन्धानकर्ताहरूको लागि महत्वपूर्ण मार्ग निर्देशन गर्न मद्दत गर्दछन् । प्र.अ., शिक्षक, शिक्षिकाहरूका लागि वाल मनोविज्ञान कक्षा तथा वालमैत्री वातावरण सम्बन्धि तालिम दिने संस्थाहरूलाई जागरुक र सचेत बन्न मद्दत गरी अनुसन्धान कार्यलाई अगाडि बढाइने भएकाले यसको अध्ययन औचित्यपूर्ण देखिन्छ ।

१.४. अध्ययनका उद्देश्यहरू

निश्चित लक्ष्य तथा उद्देश्यमा केन्द्रित भै अनुसन्धान कार्य गरिन्छ । उद्देश्यले नै अनुसन्धान कार्यलाई निश्चित दिशा तर्फ अगाडी बढाउने कार्य गर्ने भएकोले अनुसन्धान कार्यमा यसको धेरै ठूलो महत्व रहन्छ । यस अध्ययनका उद्देश्य निम्नानुसार छन् :

१. शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि स्रोत व्यक्तिका भूमिका पत्ता लगाउनु ,
२. शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास तालिम सञ्चालनगर्दा आईपर्ने समस्या पहिचान गर्नु , र

३. शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास तालिम सञ्चालनमा आइपर्ने समस्या समाधानका उपायहरूको खोजी गर्नु ।

१.५. अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू

निम्नलिखित अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरूको उत्तर प्राप्तीका लागि यो शोध अध्ययनलाई अगाडि बढाइएको छः

१. शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास गर्न स्रोत व्यक्तिले के, कस्ता सेवाहरू प्रदान गरेका छन् ?
२. शिक्षकको दक्षता विकास तालिममा स्रोतव्यक्तिको भूमिका कस्तो रहन्छ ?
३. तालिम सञ्चालन गर्दा के, कस्ता समस्या आइ परेका छन् ?
४. ती समस्याहरूको समाधान कसरी गर्न सकिन्छ ?
५. शिक्षकको दक्षता विकासका लागि तालिम सञ्चालन गर्ने स्रोत केन्द्रको अवस्था कस्तो छ ?
६. तालिम सञ्चालन गर्ने स्रोत केन्द्रलाई कसरी वैज्ञानिक र व्यवस्थित गर्न सकिन्छ ?

१.६. अध्ययनको परिसीमा

अध्ययनकर्ता संग भएको सीमित स्रोत साधन र समयलाई मध्यनजर गर्दै यो अध्ययन 'शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास' लाई शिक्षकको तालिमका माध्यमबाट प्राप्त हुने दक्षतामा सीमित गरी अध्ययन गरिएको छ । यो अध्ययन इलाम जिल्लाका स्रोतकेन्द्रहरू मध्ये चुलाचुली गाउँपालिका अन्तर्गत रहेको चुलाचुली स्रोतकेन्द्रमा मात्र केन्द्रित रही अध्ययन गरिएको छ । यस अध्ययनमा चुलाचुली स्रोतकेन्द्रका विद्यालय मध्ये ६ वटा विद्यालयका ४/४ जनाको दरले २४ जना शिक्षकलाई अध्ययनमा छनौट गरिएको छ । यसका साथै तत् तत् विद्यालयका वि.व्य.स. अध्यक्ष, स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति र प्रधानाध्यापकलाई पनि नमुना उत्तरदाताको रूपमा छनौट गरिएको छ भने सुविधाजनक विधि मार्फत अध्ययनको जनसंख्या र क्षेत्र छनौट सीमित भएकोले अन्य क्षेत्रका विविध पक्षहरू समेट्न सकिएको छैन । साथै अध्ययनमा अनुसन्धान कर्ता स्वयंद्वारा निर्मित प्रश्नावली, अन्तरवार्ता सुचीलाई अध्ययनका साधनका रूपमा र अन्तरवार्ता लिने र प्रश्नावली भराउने, अवलोकन गर्ने कार्यलाई अध्ययन विधि र साधनका रूपमा अवलम्बन गरिएको छ । निश्चित प्रयोजनकालागि सानो क्षेत्रमा गरिएको यस शोध अध्ययन अन्यत्र सामान्यीकरण नहुन पनि सक्छ । तथापी यसले यो र यस्तै क्षेत्रमा गर्ने अध्ययनमा मार्ग दर्शन बनेर सघाउ पुऱ्याउने कुरामा आशावादी रहन सकिन्छ ।

परिच्छेद दुई :सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

यस परिच्छेदमा शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासकालागि पेशागत विकास तालिम कार्यक्रमले पुऱ्याउने सहयोग सम्बन्धमा विभिन्न सिद्धान्तहरू अहिलेसम्म गरिएका खोज-अनुसन्धान तथा सन्दर्भ साहित्यहरूको पुनरावलोकन गरिएको । यस भित्र सम्बन्धित साहित्यहरूलाई सैद्धान्तिक खाका, सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र अवधारणात्मक ढाँचा गरी तीन भागमा विभाजन गरेर पुनरावलोकन गरिएको छ ।

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

अधिकारी (२०५८) का अनुसार स्रोतव्यक्तिले गर्ने कार्यका सन्दर्भमा स्रोतव्यक्तिले प्रधानाध्यापकसँग आन्तरिक सञ्चार कायम गरेर उसको उत्तरदायित्वलाई सम्पादन गर्न सैद्धान्तिक र व्यवहारिक सहयोग प्रदान गर्न सक्छ । परिवर्तित शिक्षा ऐन- नियम, निर्देशिका तथा शैक्षिक प्रक्रियाहरूको बारेमा बेलैमा जानकारी दिने, विद्यालयको भौतिक सुविधा प्रदान गर्न सहयोग गर्ने, शिक्षक, विद्यार्थी र अभिभावकका सम्बन्धमा भएका नयाँ अवस्थाहरूको बेलैमा जानकारी दिने, प्रधानाध्यापकसँग समानताको सम्बन्ध कायम गर्ने, शैक्षिक कार्यमा आफ्नो क्षमता वृद्धि गर्दै त्यसबाट विद्यालयमा आवश्यक पर्ने सीपको स्थानान्तरण गर्ने, बेला बखतमा शिक्षक तथा सरोकारवालासँग अनौपचारिक भेटघाट तथा बैठक जस्ता कार्यक्रमहरू गर्ने, प्रधानाध्यापक मार्फत शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक, स्थानीय समुदायलाई समस्या समाधान गर्नको लागि सहयोग गर्ने जस्ता कार्यहरू स्रोतव्यक्तिले गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ (अधिकारी, २०५८) ।

माध्यमिक शिक्षा सहयोग कार्यक्रम (२००३-२००८) ले शिक्षकको पेशागत विकासको लागि पूर्व सेवाकालिन तालिमको गुणस्तर सुधार ल्याउन विद्यमान तालिम पाठ्यक्रम तथा तरिकाहरूको पुनरावलोकन गरी परिमार्जित पाठ्यक्रम तथा तरिकाहरूको नयाँ एक वर्षे पेशागत कोर्ष सञ्चालन गर्ने, स्तर अभिवृद्धि गरिएका स्रोतकेन्द्रहरू र माध्यमिक शिक्षा विकास एकाईहरूबाट तालिम दिइने, नियमित रूपमा तालिमको आवश्यकता विश्लेषण गरी सेवाकालिन तालिमको विषयवस्तुको विकास गर्ने शिक्षकको योग्यता र अनुभव वापत अड्ड दिने प्रणालीको विकास गर्ने जस्ता कार्यक्रमहरू उल्लेख गरिएका छन् (माध्यमिक शिक्षा सहयोग कार्यक्रम, २००३-२००८) ।

शैक्षिक स्मारिका (२०६७) का अनुसार तीन वर्षिय अन्तरिम योजनाले शिक्षकको कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्नको लागि सक्षमतामा आधारित सेवाकालिन शिक्षक तालिम, मागमा आधारित तालिम र सिपलाई कार्यथलोमा उल्लेखित सहयोग पुऱ्ने संयन्त्रको विकास तथा सुदृढिकरण गर्ने नीति लिएको पाइन्छ । यसै गरी शिक्षक शिक्षा तथा शिक्षक तालिमका लागि नीति निर्माण, तालिम पाठ्यक्रम निर्माण, कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन लगायतका कार्य गर्नका लागि शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रलाई सचिवालयको कार्य गर्ने भनि उल्लेख गरेको पाइन्छ । यसका साथै वर्तमान अवस्थामा शिक्षकको पेशागत र प्राज्ञिक योग्यताको लागि विश्व विद्यालय र उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद्बाट क्रमशः वि.एड., एम.एड. तथा एक वर्षे वि.एड., १०+२ शिक्षक तालिमको व्यवस्था हुनुको साथै शिक्षक सेवा आयोगबाट शिक्षक अध्यापन अनुमति

पत्रको व्यवस्था सेवा प्रवेश तालिम र निरन्तर पेशागत विकास कार्यक्रमहरू शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, शैक्षिक तालिम केन्द्र, अगुवा स्रोत केन्द्र तथा स्रोत केन्द्रबाट हुने व्यवस्था गरिएको कुरा उल्लेख गरिएको छ (शैक्षिक स्मारिका, २०६७) ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७) का अनुसार शिक्षकको पेशागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिकामा उल्लेख भए अनुसार यस नमुना तालिम अन्तर्गत पाँच दिने कार्यशाला सञ्चालन गरिने छ । जसमा विद्यार्थी केन्द्रित शिक्षण विधि तथा तौरतरिकाहरू, जस्तै क्षेत्र भ्रमण, प्रश्नोत्तर छलफल आदिको कक्षा कोठामा प्रयोग गरी शिक्षण सिकाइलाई विद्यार्थी केन्द्रित बनाउन, ठूलो कक्षा व्यवस्थापनका विभिन्न तौरतरिकाहरूमा अभ्यास गर्न, शैक्षिक सामग्रीको छनोट, स्थानीय साधनहरूको प्रयोग गरी निर्माण प्रयोग र जतन गर्न, कक्षा कोठामा वालमैत्री वातावरण सिर्जना गरी शिक्षण सिकाइ कार्यक्रमलाप सञ्चालन गर्न र निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कनको तरिकाहरू प्रयोग गरी विद्यार्थीहरूको सिकाइको लेखाजोखा गर्नु जस्ता कार्यहरू गर्न, शिक्षकहरू सक्षम हुने कुरा उल्लेख गरिएको छ । उक्त कार्यशालामा शिक्षकको पेशागत विकासका क्षेत्रहरू, कक्षाकोठा व्यवस्थापन अन्तर्गत ठूलो कक्षा व्यवस्थापन, शिक्षण विधि र तौरतरिका अन्तर्गत मस्तिष्क मन्थन, परियोजना कार्य, प्रश्नोत्तर, छलफल, शैक्षिक सामग्री छनोट, निर्माण र प्रयोग, कक्षा कोठामा वालमैत्री सिकाइ वातावरण, निरन्तर विद्यार्थी मूल्यांकन, स्व-अध्ययन अभ्यासका लागि कार्य योजनाको तयारी जस्ता विषयमा आधारित भई तालिम सञ्चालन गरिने कुरा उल्लेख गरिएको छ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६७) ।

शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र (२००३) ले गरेको अध्ययन अनुसार कक्षा कोठामा तालिम सीपहरूको स्थानान्तरण सम्बन्धी गरिएको अध्ययनमा वार्षिक योजना र दैनिक समय तालिका, कक्षाकोठा व्यवस्थापन र संगठन, शैक्षणिक सामग्रीहरू उपयुक्त कक्षा कोठाको व्यवस्थापन उपयुक्त वातावरण सृजना कालोपाटीको प्रयोग जस्ता सीपहरूमा तालिम प्रदान गरी कक्षा शिक्षणमा प्रयोगको अवस्था हेरिएको थियो । पाठ योजना निर्माणका लागि कास्की जिल्लामा मात्र डायरी प्रदान गर्ने गरेको र अन्य ठाउँमा पाठ्यपुस्तक अनुसार समय निर्धारण गर्ने गरेको निष्कर्ष निकालिएको छ । यसै गरी कक्षा कोठा अत्यन्त साँघुरा, अत्यधिक विद्यार्थी जस्ता कारणले गर्दा केटाकेटीका लागि छुट्टाछुट्टै लहरको व्यवस्था बाहेक व्यवस्थापनका सन्दर्भमा प्रदान गरिएको ज्ञानहरू U आकृति V आकृति अर्धवृत्ताकार, वृत्ताकार, खाली ठाउँको व्यवस्थापन गर्न नसकेको कुरा उल्लेख गरिएको छ । शैक्षिक सामग्रीहरू अन्तर्गत २० प्रतिशत विद्यालयले मात्र फ्लास कार्ड प्रयोग गरेको र अन्यले प्रयोग नगरेको र सन्तुलित तरिकाले शिक्षकले कालोपाटी प्रयोग नगरेको जस्ता निष्कर्ष निकालिएको पाइएको छ (शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र, २००३) ।

अग्रवाल (१९९७) का अनुसार सिकाइको लागि पर्याप्त क्रियाकलापहरू र अनुभवहरू जुटाउन आफ्नै प्रयासले विद्यार्थीलाई सिक्न सक्षम तुल्याउन, विद्यार्थीलाई सिक्नको लागि प्रेरित गर्नु, समन्वयन गर्नु, विद्यार्थी केन्द्रित शिक्षण गर्नु, विद्यार्थीलाई सहानुभूति दिलाउनु, सूचनाको सही प्रवाह गर्नु, विद्यार्थीहरूलाई दक्ष, योग्य र अनुशासित तुल्याउनु, निदानात्मक र उपचारात्मक प्रक्रिया अपनाई विद्यार्थीलाई सक्षम तुल्याउनु, विद्यार्थीको संवेगात्मक स्थिरताको नेतृत्व प्रदान गर्नलाई असल शिक्षकको रूपमा परिभाषित गर्दै यस्ता सीपहरूको विकास गर्ने माध्यम तालिम हो भनेर उल्लेख गरेका छन् (उद्धृत सुवेदी, २०७४) ।

काफ्ले र अन्य (२०६५) का अनुसार स्रोत व्यक्तिको भूमिकाहरू पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, शिक्षक निर्देशिका र अरु सन्दर्भ सामग्रीको राम्रो ज्ञान हुनु र तिनको प्रयोगको विषयमा शिक्षकलाई थप पथ प्रदर्शन गर्नु, विषय अध्यापन विधि, शिक्षण सामग्री निर्माण तथा प्रयोग बारे दक्षता प्राप्त गरी शिक्षकहरूलाई आवश्यक पथ प्रदर्शन तथा निर्देशन दिनु, नमुना पाठ प्रदर्शन गर्नु, गराउनु, शिक्षकहरूसँग सुमधुर सम्बन्ध कायम गरी पारस्परिक सहयोग विकसित गर्नु, शिक्षकको क्षमतामा विश्वास राख्नु तथा सञ्चार माध्यम बलियो राख्नु, विद्यालय तथा समुदाय वीचको सम्बन्ध सुदृढ गर्नु, समूह प्रक्रियामा विश्वास राख्नु, शैक्षिक कार्यक्रममा शिक्षकको सहभागिता कायम राख्नु, शैक्षिक नेतृत्व प्राप्त गर्नु, उपयुक्त वातावरण सृजना गर्नु, नयाँ-नयाँ ज्ञान, सीप र प्रविधिहरूको जानकारी लिनु र आफ्नो क्षेत्रको शिक्षकहरूलाई त्यसको जानकारी दिनु, नयाँ शिक्षकलाई शिक्षण कार्यमा समाहित हुने काममा सजिलो बनाउनु, शैक्षिक समस्याहरू पहिल्याउनु र त्यसको निराकरणमा शिक्षकहरूलाई पथ प्रदर्शन गर्नु, स्थानीय आवश्यकता अनुसार शिक्षकहरूका लागि छोटो अवधिको नमुना मोड्यूल सेवा कालिन तालिम, कार्यशाला आदिको आयोजना गर्नु, विद्यालयको सामुहिक सुपरिवेक्षण गर्नु, विद्यालय वातावरणसँग आफूलाई पूर्ण परिचित गराई राख्नु, शिक्षाको स्तरीयता कायम गर्ने, प्रश्न निर्माण तिनको प्रयोग र नतिजाको अध्ययन, विश्लेषण गर्न विद्यालय कार्यक्रमहरूको मूल्यांकन गर्नु तथा सुधारको लागि प्रयत्न गर्नु, विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर कायम राख्न सक्रिय रहनु, शैक्षिक अनुसन्धान बारे जानकारी राख्नु, अध्ययन, अनुसन्धान गर्नु, शैक्षिक सामग्री निर्माण र छनौट एवम् नयाँ प्रयोग गर्नु, शिक्षा ऐन तथा नियमावली बारे शिक्षकलाई पनि जानकारी गराउनु, शैक्षिक क्षति रोक्न विद्यार्थीहरूको उपलब्धि स्तरलाई कायम राख्न उपयुक्त पाइला चाल्नु, विद्यालय व्यवस्थापन, शैक्षिक कार्य क्षमता, शैक्षिक स्तर आदि सम्पूर्ण पक्षको मूल्यांकन गरी त्यसको आधारमा आगामी कार्यक्रम बनाउन लगाउनु, विद्यालयको बारेमा मानवीय भौतिक स्रोत र साधनको मौजुदा स्थितिको जानकारी लिनु र तिनको प्रदर्शन गराउनु र शिक्षा कार्यालयलाई सूचना प्रदान गर्नु रहेको कुरा उल्लेख गरेको पाइन्छ (उद्धृत सुबेदी, २०७४) ।

सुबेदी (२०७४) अनुसार नमुना तालिम कार्यक्रमलाई कुशलतापूर्वक सम्पन्न गर्नका लागि स्रोतव्यक्तिमा व्यवसायिक दक्षता हुनु आवश्यक रहेको, स्रोतकेन्द्र स्तरमा कार्यक्रमहरूलाई प्रभावकारी बनाउन स्रोतव्यक्तिको पेशागत व्यवसायिक दक्षतामा जोड दिइएको पाइए तापनि स्रोतव्यक्तिहरूको योग्यता, पेशागत क्षमता र दक्षतामा देखिएको भिन्नताले व्यवसायिक दायित्व पुरा गर्ने क्रममा फरकपना देखापर्न गई नमुना तालिम कार्यक्रममा केही मात्रामा प्रभाव पर्ने गरेको पाइयो (सुबेदी, २०७४) ।

तालिम सञ्चालनको लागि नीति निर्माण, तालिम पाठ्यक्रम निर्माण कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने कार्यको प्रमुख जिम्मेवारी शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र भए तापनि प्रदान गरेका लामो र छोटो अवधिका तालिम कार्यक्रमहरू संचालन प्रभावकारी नभएको पाइन्छ । विभिन्न शिक्षाका राष्ट्रिय योजना एवम् नीतिगत कार्यक्रममा समावेश गरिएता पनि व्यवहारतः कार्यान्वयन नभएको कुरा सेरिडले गरेको अध्ययनले देखाउँछ । जसमा धेरै शिक्षकहरूले अझैपनि तालिममा सिकेका ज्ञान र सीपको कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्ने नगरेको कुरा उल्लेख गरेको छ । कक्षाकोठा व्यवस्थापन देखि शिक्षण सिकाइ प्रक्रिया सञ्चालनसम्म तालिममा सिकेका कुरा तालिममा मात्र सिमित रहेको कुरा उल्लेख गरेको

छ । जसले के देखाउँछ भने तालिम सम्बन्धि जस्तोसुकै नीति तथा कार्यक्रम निर्माण गरिएता पनि तालिममा सिकेका सिपलाई व्यवहारतः कार्यान्वयनमा भने समस्या नै रहेको देखाउँछ ।

स्रोतकेन्द्र विकास निर्देशिका (२०५९) का अनुसार प्रभावकारी शिक्षण सिकाइको लागि शिक्षक सधैं चुस्त, दुरुस्त र समयसापेक्ष परिवर्तन हुनु पर्ने मान्यता राखिएको छ । यसका निमित्त स्रोत व्यक्तिले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको पाइन्छ । शिक्षालाई सर्वसुलभ र सवैको पहुँच पुऱ्याउन वि.सं. २०३९ सालमा ग्रामिण विकासको लागि शिक्षा नामक सेती परियोजना लागु भएको पाइन्छ । उक्त परियोजनाले समूह विद्यालयको विचमा पर्ने माध्यमिक विद्यालयलाई स्रोतकेन्द्र कायम गरेको थियो । यस परियोजनाले समूह विद्यालयहरू बीचमा विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने र नियमित अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने जिम्मा स्रोत केन्द्र विद्यालयलाई दिइएको थियो (स्रोत केन्द्र विकास निर्देशिका, २०५९) ।

सेती परियोजना मार्फत सुरु भएको स्रोतकेन्द्रको अवधारणा अनुरूप आज आएर विभिन्न समूह निर्माण गरी स्रोत केन्द्र निर्माण र त्यसको प्रमुखको रूपमा स्रोत व्यक्ति नियुक्त गर्ने गरेको पाइन्छ । सही स्रोतव्यक्तिको प्रत्यक्ष सहयोगमा विभिन्न स्थानीय स्तरका तालिम कार्यहरू सञ्चालन गर्दै आएको पाइएता पनि तालिम लिएका शिक्षकले तालिममा सिकेका ज्ञान र सीप कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्न नसकेको कुरा उल्लेख गरेको पाइन्छ । तालिम प्राप्त गरेको र नगरेको शिक्षकहरूमा पनि खासै भिन्नता नरहेको कुरा अध्ययनले देखाएको छ ।

यसैगरी समय-समयमा तालिम सञ्चालनका लागि तालिम पाठ्यक्रम एवम् सामग्रीहरूमा सुधार एवम् परिमार्जन गर्दै आएको भएता पनि तालिम प्रदान गर्ने प्रशिक्षक नै तालिम दिनको लागि प्रभावकारी तयारीका साथ उपस्थित हुन नसकेको देखिन्छ भने भौतिक स्रोत एवम् साधनको कमी, विद्यार्थी संख्या बढी भएको कारणले तालिममा सिकेका सिपलाई प्रयोग गर्न कठिनाई भएको कुरा अध्ययनले देखाएको पाइन्छ ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको अनुसार स्रोत व्यक्तिले नमुना तालिम कार्यक्रम अन्तर्गत ५ दिने कार्यशाला सञ्चालन गरी विद्यार्थी केन्द्रित विधिको माध्यमबाट उपयुक्त वातावरण सिर्जना गर्दै शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन स्थानीय साधनहरूको प्रयोग गर्ने विभिन्न विधि तथा तरिकाहरूबाट बालमैत्री वातावरण तयार गर्नुपर्ने जस्ता कुराहरू उल्लेख गरेको पाइयो भने काफ्ले र अन्यले गरेको अध्ययन अनुसार पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, शिक्षक निर्देशिका र अन्य सन्दर्भ सामग्रीहरूको राम्रो जानकारी लिई पथ प्रदर्शन गर्ने, नमुना पाठ प्रदर्शन गर्ने, शिक्षकहरूसँग सम्बन्ध कायम गरी शैक्षिक नेतृत्व प्राप्त गर्ने, नयाँ-नयाँ ज्ञान र सिपको जानकारी लिई विभिन्न तालिम आयोजना गर्दै शिक्षा ऐन नियमावली अनुसार विभिन्न कार्यहरू गर्ने जस्ता कुराहरू उल्लेख गरेको पाइयो ।

शैक्षिक जनशक्ति केन्द्रले तालिममा बढी जोड दिएको पाइयो भने काफ्ले र अन्यको अध्ययनले शैक्षिक सुधारमा बढी जोड दिएको पाइयो । दुवै अध्ययनको आधारमा विभिन्न खालका तालिम लगायत नयाँ-नयाँ ज्ञान र सीपको जानकारी लिई स्थानीय स्रोत र साधनको परिचालन गर्दै शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने कुरामा जोड दिएको पाइएता पनि स्रोत, साधन र अन्य कतिपय कुराहरूले गर्दा सो अनुरूप प्रभावकारी हुन नसकेको कुरा देखियो ।

२.२ अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

अनुसन्धान कार्यलाई निश्चित मापदण्डको आधारमा सञ्चालन गरी निष्कर्षमा पुऱ्याउनको लागि केही पूर्व सिद्धान्तको आवश्यकता पर्दछ। यस अनुसन्धान कार्यलाई अगाडि बढाउनको लागि एफ्. डब्लु. टेलरले प्रतिपादन गरेको वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तलाई प्रमुख आधार बनाइएको छ।

टेलर (१९११)का अनुसार कुनै व्यक्तिको उत्पादकत्व बढाउनकालागि उसको कार्य प्रकृति अनुरूप तालिमको आवश्यकता पर्दछ अथवा कार्यको परम्परागत पद्धतिमा परिवर्तन गरी उत्पादन वृद्धि गर्न आधुनिक प्रविधिको प्रयोगको आवश्यकता पर्दछ। जसका लागि सक्षम, योग्य र दक्ष व्यक्तिको आवश्यकता पर्दछ। यसैगरी यस सिद्धान्तका अनुसार त्यस्ता क्षमतामा अभिवृद्धि गरी संस्थाको कार्य प्रभावकारी वृद्धि गर्ने प्रमुख साधन तालिम हो (उद्धृत सुवेदी, २०७४)।

शैक्षिक संस्था एउटा त्यस्तो संस्था हो जुन समाजमा आएका हरेक परिवर्तनले प्रभावित भएको हुन्छ। शैक्षिक संस्थाको मुख्य कार्य भनेको व्यक्तिमा त्यस्ता ज्ञानात्मक क्षमताको वृद्धि गरी उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक व्यवस्थामा सुधार ल्याई एउटा सवल र सक्षम व्यक्तिको रूपमा स्थापित गर्ने चुनौती पूर्ण कार्यको जिम्मेवारी विद्यालयले लिएको हुन्छ। यस्तो कार्यको प्रभावकारीता त्यस शैक्षिक संस्थामा कार्यरत शिक्षकहरूको योग्यता, क्षमता माथि निर्भर गर्दछ। तसर्थ त्यस्ता शिक्षकहरूको योग्यता, क्षमतालाई अद्यावधिक गरी विद्यालयको समग्र प्रभावकारीता विकास गर्ने प्रमुख माध्यम तालिम नै हो। यसै मान्यता अनुरूप नेपालमा पनि शिक्षकको पेशागत विकासका लागि शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले विभिन्न प्रकारका पूर्व-सेवाकालिन, सेवाकालिन र छोटो अवधिका पुनर्ताजगी तालिमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ। यसै परिप्रेक्ष्यमा शिक्षकको पेशागत विकासको लागि वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्दै शिक्षण कार्यमा आधारित तालिमको रूपमा नमुना तालिम सञ्चालन गरेको पाइन्छ। उक्त तालिम कार्यक्रम शिक्षकको पेशागत विकासको लागि वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त अनुरूप छ वा छैन भनेर स्रोतव्यक्तिको भूमिका पहिचान गर्न आवश्यक सहयोग गर्ने भएकाले यो सिद्धान्त अनुसन्धान कार्यलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउन प्रयोग गरिएको छ।

अतः वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्त अनुसार तालिमबाट शिक्षकमा निहित ज्ञान, सिप, क्षमता अभिवृद्धि गरी प्रभावकारी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सञ्चालन गर्न सकेमा मात्र विद्यार्थीको शैक्षिक उपलब्धिमा सुधार आउन सक्ने कुरा सैद्धान्तिक रूपमा पुष्टि गरेको छ। यस सिद्धान्तले मुख्यरूपमा कुनै कार्यलाई विभाजन गरी त्यस विभाजित कार्य अनुरूप कामदारलाई तालिम दिन सकेमा त्यस कामदारको कार्यक्षमतामा वृद्धि भई त्यसले उत्पादकत्वमा वृद्धि गराउँछ भन्ने तथ्यमा आधारित रहेको छ। तसर्थ शिक्षकहरूलाई उनीहरूले अध्यापन गराउने विषय अनुरूप तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकेमा उनीहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धि भई समग्र शैक्षिक गुणस्तरमा वृद्धि गर्न सकिन्छ, यसै तथ्यको आधारमा तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न शिक्षकको आवश्यकता अनुरूप तालिम प्रदान गरी शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्र मार्फत नमुना कार्य सञ्चालन गरिदै आएको छ। उक्त तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा स्रोतव्यक्तिको सैद्धान्तिक मूख्य भूमिका रहने हुनाले सो मान्यता अनुरूप तालिम सञ्चालन गर्न सकिएको छ वा छैन भन्ने कुरामा अध्ययनलाई यस अनुसन्धान कार्यले जोड दिएकोले यस सिद्धान्तको सहयोग लिई उक्त अध्ययन कार्यलाई अगाडि बढाइएको छ।

२.३. शैक्षिक उपादेयता

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासको लागि माथि प्रस्तुत सन्दर्भ साहित्य अनुसार शिक्षण सिकाइ कार्यमा संलग्न शिक्षकहरू समयक्रम सँगसँगै परिवर्तन हुनु आवश्यक छ। जसका लागि एकपटक सिकेका वा औपचारिक रूपमा लिइएको ज्ञानले पेशागत कार्यमा पूर्णता हासिल हुन सक्दैन। तसर्थ समय अनुसार शिक्षणलाई परिवर्तन गर्ने महत्वपूर्ण साधन तालिम हो भन्ने कुरा स्पष्ट हुन्छ।

नेपालमा पनि शिक्षणको गुणस्तरमा सुधार ल्याई शैक्षिक गुणस्तर सुधार गर्ने उद्देश्य लिई सेती परियोजना शुरुवात गरिएको पाइन्छ। यही सेती परियोजना मार्फत स्रोतकेन्द्र विद्यालयको अवधारणा विकास भएको पाइन्छ। स्रोतकेन्द्रको मूल अवधारणा भनेको समूह विद्यालयका समस्याहरूलाई स्थानीय स्तरमै समाधानको खोजी गरी शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्नु रहेको छ। उक्त अवधारणा पश्चात् शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले स्थानीय तहमै तालिम सञ्चालन गर्ने नीति अनुरूप नमुना तालिम कार्यक्रम स्रोतकेन्द्र विद्यालयमा सञ्चालन गर्दै आएको पाइन्छ। उक्त तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्नका लागि स्रोत व्यक्तिलाई व्यवस्थापकीय जिम्मेवारी दिइएको छ। उक्त जिम्मेवारी निर्वाह गर्दा स्रोतव्यक्तिले खेलेको भूमिका पहिचान गर्नमा प्रस्तुत अध्ययन केन्द्रित रहेको छ। माथि प्रस्तुत गरिएका सम्बन्धित साहित्यहरूको आधारमा वर्तमान स्रोतकेन्द्र मार्फत सञ्चालित नमुना तालिम कार्यक्रम स्रोतव्यक्तिको भूमिका पहिचान गर्न, नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोत व्यक्तिले भोग्नु परेका समस्याहरू र यस्ता समस्या समाधानका उपायहरू खोजी गर्न सम्बन्धित सन्दर्भ साहित्यलाई आधार बनाइएको छ।

यसै गरी तालिम सम्बन्धी सम्बन्धित साहित्य सिद्धान्तहरू मध्ये एफ.डब्लु टेलरले प्रतिपादन गरेको वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तले पनि संगठनको उत्पादकत्व बढाउन कामदारलाई उसको कार्य प्रक्रिया अनुसार तालिम दिनुपर्छ भन्ने कुरामा जोड दिएको छ। तसर्थ यस अनुसन्धानको निष्कर्षमा पुग्न सैद्धान्तिक अवधारणाको रूपमा वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त अनुरूप स्रोत केन्द्रको भूमिका रहनु पर्ने कुरा दिशाबोध गराइएको छ, भने काफ्ले र अन्यको कृतिले स्रोत केन्द्र र स्रोत व्यक्तिको भूमिका सम्बन्धमा स्पष्ट्याइएको छ। शैक्षिक स्मारिका (२०६७) ले शिक्षकको दक्षता सम्बन्धमा जोड दिइएको छ, भने तामाङ (२०६७) को अनुसन्धानले समस्या समाधानमा मार्गदर्शन गराएको छ।

परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि

अध्ययन विधिले कुनै पनि अध्ययन/अनुसन्धान कार्यलाई अगाडि बढाउनको लागि मार्ग निर्देशन गर्दछ। अध्ययन कार्यलाई व्यवस्थित तरिकाले सञ्चालन गर्नको लागि अवलम्बन गरिने समग्र प्रयोगहरू जनसंख्या र नमुना छनोट, तथ्याङ्कको स्रोत, तथ्याङ्क सङ्कलनका साधनहरू, तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रियाहरू, तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण गर्दै निष्कर्षमा पुग्ने समष्टिगत प्रक्रियाको रूपलाई अध्ययन विधि भनिन्छ। यस अध्ययनमा निम्न बमोजिमका विधिहरू अवलम्बन गरिएको छ।

३.१. अनुसन्धानात्मक ढाँचा

अनुसन्धानका लागि निश्चित योजना तथा रणनीतिको आवश्यकता पर्छ। योजना विना गरिने अनुसन्धान लक्ष्यसम्म पुग्न सक्दैन। अनुसन्धानको ढाँचा भन्नाले अनुसन्धान गर्ने विधि वा तरिका हो। त्यसैले अनुसन्धान गर्दा कुन विधिको प्रयोग गर्ने भन्ने कुराको निर्णय गर्नु पर्ने हुन्छ। यस अन्तर्गत गुणात्मक, परिमाणात्मक वा संख्यात्मक र मिश्रित (गुणात्मक र परिमाणात्मक) ढाँचा पर्दछन्। कुनै अवस्था, प्रकृया तथा घटनाको व्याख्या विप्लेषण साब्दिक रूपमा गरिन्छ, भने त्यसलाई गुणात्मक अनुसन्धान भनिन्छ। अर्कोतर्फ परिमाणात्मक अनुसन्धान भन्नाले अनुसन्धानको क्रममा अध्ययन गरिने चरहरूको परिमाणलाई प्रत्यक्षरूपमा मापन गरी प्राप्त संख्यात्मक तथ्याङ्कलाई गणितीय अथवा तथ्याङ्क शास्त्रिय विश्लेषण विधिद्वारा निष्कर्षमा पुगिने अनुसन्धान भन्ने बुझिन्छ।

गुणात्मक अनुसन्धान ढाँचा विषयवस्तुलाई गहिरिएर अध्ययन गरिने र सम्बन्धित व्यक्ति, अवस्था तथा घटनासँग प्रत्यक्ष सम्पर्क हुने र प्राप्त सूचनाले यथार्थ नतिजा ल्याउने भएकाले यो अध्ययनमा गुणात्मक ढाँचा प्रयोग गरिएको छ। अध्ययनलाई प्रभावकारी बनाउन वर्णनात्मक विधि अवलम्बन गरिएको छ।

३.२. जनसंख्या र नमुना छनोट

कुनै पनि शोध कार्य सञ्चालन गर्नको लागि अध्ययनको समस्या वा प्रकृति अनुरूप निश्चित जनसङ्ख्याको छनोट गर्नुपर्छ। प्रस्तुत अध्ययनमा इलाम जिल्लाका १० वटा स्रोतकेन्द्र मध्ये चुलाचुली स्रोतकेन्द्रलाई सुविधाजनक नमुना छनोट विधिको आधारमा छनोट गरिएको र त्यस स्रोतकेन्द्र भित्रका स्रोतव्यक्ति १, शिक्षकहरू २१०, वि.व्य.स. अध्यक्ष २१, प्रधानाध्यापक २१ जना गरी जम्मा २५३ जनालाई जनसंख्याको रूपमा लिइएको छ। उक्त जनसंख्यामा आधारित भई स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष र शिक्षकहरू को छनोट सुविधाजनक नमुना छनोट विधिको आधारमा गरिएको छ।

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा स्रोत व्यक्तिको भूमिका र तालिम सञ्चालनमा आई पर्ने कठिनाइहरू पहिचान गर्नका लागि १० ओटा स्रोतकेन्द्रहरू मध्येबाट सुविधाजनक नमुना छनोट विधिको आधारमा चुलाचुली स्रोत केन्द्रलाई छनोट

गरिएको छ । अध्ययनको उद्देश्य अनुरूप सूचनाहरू सङ्कलन गर्नका लागि छनौटमा परेका स्रोत केन्द्रका स्रोत व्यक्तिलाई छनौट गरिएको छ । यसैगरी अध्ययनको उद्देश्य अनुरूप सूचनाहरू सङ्कलन गर्नका लागि छनौटमा परेका विद्यालयका व्यवस्थापन समितिको अध्यक्ष, स्रोतकेन्द्र विद्यालयको प्र.अ. सहित अन्य ६ जना प्र.अ. छनौट गरिएको छ । टि.पि.डि. तालिम लिएका शिक्षकहरू मध्येबाट संयोगात्मक नमुना छनौट विधिको आधारमा ६ वटा विद्यालयका सबै विद्यालयबाट समान प्रतिनिधित्व हुने गरी ४/४ जनाको दरले जम्मा २४जना शिक्षकहरू छनौट गरियो ।

३.३. तथ्याङ्क सङ्कलनका विधि तथा साधनहरू

शिक्षकको पेशागत विकास तालिममा स्रोतव्यक्तिको भूमिका र स्रोतव्यक्तिले सामना गर्नुपर्ने समस्याहरू र उक्त समस्या समाधान गर्ने उपायहरू सम्बन्धी सूचनाहरू सङ्कलन गर्नका लागि छनौटमा परेका स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूको माध्यमबाट निम्न लिखित साधनहरूको सहायताले सङ्कलन गरिएको छ ।

३.३.१. अन्तर्वार्ता सूची

शिक्षकको पेशागत विकासका लागि नमुना तालिम स्रोत व्यक्तिको भूमिका तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा आईपर्ने समस्या र उक्त समस्याहरू समाधानका उपायहरू पहिचान गर्नका लागि छनौटमा परेका वि.व्य.स. अध्यक्ष, स्रोत व्यक्ति, प्र.अ.बाट अन्तर्वार्ता सूचीको सहायताले आवश्यक सूचनाहरू सङ्कलन गरिएको छ ।

३.३.२. प्रश्नावली

शिक्षकको पेशागत विकासका लागि नमुना तालिममा स्रोतव्यक्तिको भूमिका, तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा आईपर्ने समस्या र उक्त समस्याहरू समाधान गर्ने उपाय पहिचान गर्नका लागि छनौटमा परेका शिक्षकहरूबाट प्रश्नावलीको सहायताले आवश्यक सूचना सङ्कलन गरिएको छ । शिक्षकका लागि तयार पारिएको खुला प्रश्नावली अनुसूची ४ मा राखिएको छ ।

३.३.३. अवलोकन फारम

शिक्षकको पेशागत विकासका लागि नमुना तालिममा स्रोतव्यक्तिको भूमिका पहिचान गर्नका लागि स्रोतव्यक्तिले गरेको कार्यहरू अवलोकन फारमको सहायताले अनुसन्धान कर्ता स्वयम् अध्ययन क्षेत्रमा गई सूचनाहरू सङ्कलन गरिएको छ । अवलोकन फारमको नमुना अनुसूची ५ मा दिइएको छ ।

३.४. तथ्याङ्कका स्रोतहरू

यस अध्ययनमा तथ्याङ्क सङ्कलन गर्नकोलागि निम्न लिखित स्रोतहरू अवलम्बन गरिएको छ ।

क. प्राथमिक स्रोत

अनुसन्धान कर्ता प्रत्यक्षरूपमा अध्ययन क्षेत्रमा उपस्थित भई आफ्नै निगरानीमा सङ्कलित सूचनाहरू प्राथमिक स्रोतबाट सङ्कलित सूचना एवम् तथ्याङ्कहरू हुन् । यस अध्ययनमा सूचना सङ्कलनका साधनहरू अन्तर्वार्ता सूची र प्रश्नावलीको सहायताले अध्ययनकर्ता स्वयम् अध्ययन क्षेत्रमा उपस्थित भई सूचनाहरू सङ्कलन गरिएको छ । प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन अर्न्तगत अवलोकन फारम अर्न्तर्वार्ता सूची र प्रश्नावलीको सहायताको सूचनाहरू सङ्कलन गरिएको छ ।

ख. द्वितीय स्रोत

द्वितीय स्रोतको रूपमा समस्या सम्बन्धी लेख, रचना अनुसन्धान प्रतिवेदनहरूको आधारमा सम्बन्धित स्रोतकेन्द्र, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र तथा अन्य निकायहरूबाट आवश्यक सूचना/तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गर्नुको साथै विभिन्न शिक्षाविदहरूका लेख, रचना, पुस्तक र विषयवस्तुसँग सम्बन्धित शोधपत्रहरूलाई पनि द्वितीय स्रोतको रूपमा प्रयोग गरिने छ ।

३.५ तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया

यस अध्ययनका लागि सूचना सङ्कलन गर्ने क्रममा अनुसन्धानकर्ता स्वयम् अध्ययन क्षेत्रमा गई अन्तर्वार्ता अनुसूची र प्रश्नावलीको सहायताले प्राथमिक स्रोतबाट सूचनाहरू सङ्कलन गरिएको छ । यसैगरी द्वितीय स्रोत अर्न्तगत सूचना सङ्कलन गर्नको लागि विभिन्न पुस्तक, लेख, रचना, विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदन, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रबाट प्रकाशित पुस्तक, अध्ययन प्रतिवेदनमा आधारित भई गरिएको छ । यसरी सूचना सङ्कलन गर्दा सर्वप्रथम उत्तरदातालाई अध्ययनको उद्देश्य प्रष्ट पारिएको र त्यसपछि निर्माण गरिएका साधनको सहायताले छनौटमा परेका व्यक्तिहरूको माध्यमबाट सूचना सङ्कलन गरी सूचनाहरूको प्रस्तुति, व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

३.६ तथ्याङ्क विश्लेषण प्रकृया

नमुना छनौटमा परेका प्रधानाध्यापक, शिक्षक, वि.व्य.स.को अध्यक्ष र सम्बन्धित स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिलाई अनुसन्धान कर्ता स्वयम्ले व्यक्तिगत र सामूहिक रूपमा भेटघाट र अन्तरक्रिया छलफल गरी शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका सम्बन्धमा आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ । यसरी उत्तरदाताहरूसँग सूचना सङ्कलन गर्न अर्न्तर्वार्ता, सूची, प्रश्नावली र अवलोकन फारमको सहायताले छनौटमा परेका उत्तरदाताहरूसँग सूचना सङ्कलन गरी अध्ययनको उद्देश्य अनुरूप सङ्कलित सूचनाहरूलाई सम्बन्धित पूर्वसाहित्य र सैद्धान्तिक खाकामा आधारित भई सूचनाको विश्लेषण गरी अनुसन्धान कार्यलाई निष्कर्षमा पुऱ्याइएको छ ।

परिच्छेद चार : नतिजाको व्याख्या तथा विश्लेषण

प्रस्तुत अध्ययनमा छनौटमा परेका विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक, शिक्षकहरूबाट सूचना सङ्कलनका साधनहरू अर्न्तवार्ता सूची, प्रश्नावली र अवलोकन फारमको सहायताले उद्देश्य अनुरूप सूचनाहरूको सङ्कलन गरिएको थियो । उक्त सङ्कलित सूचनाहरूको व्याख्या तथा विश्लेषण निम्नानुसार गरिएको छ ।

४.१. शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा शिक्षकको आफ्नो ज्ञान, अनुभव, मेहेनत, लगनशिलताका साथै पेशागत तालिमको समेत भूमिका हुन्छ । यो अध्ययनमा 'शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास' लाई शिक्षकको तालिमका माध्यमबाट प्राप्त हुने दक्षतामा सीमित गरी अध्ययन गरिएको छ । शिक्षकको पेशागत विकासका लागि तालिम सम्बन्धि नीतिगत व्यवस्था गर्न प्रमुख निकायको रूपमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र रहेको छ । जसले पूर्व सेवाकालिन र छोटो अवधिका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएको पाइन्छ । यसै तालिम कार्यक्रमलाई परिमार्जन गर्दै वर्तमान समयमा आवश्यकतामा आधारित तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आएको पाइन्छ ।

स्रोत व्यक्तिले तालिम कार्यक्रमका माध्यमबाट विशेष गरी शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि सम्बन्धित कक्षा कोठा व्यवस्थापन, शिक्षण विधि र यसका तौर तरिका, शैक्षिक सामग्री छनौट, निर्माण, प्रयोग र बालमैत्री सिकाइ वातावरण निर्माण आदि पक्षलाई जोड दिएको भन्ने विचार अध्ययनमा परेका मध्ये चार जना प्र.अ. र तीन जना अध्यक्षको रहेको पाइयो । उक्त तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न व्यवस्थापकीय भूमिकाको रूपमा स्रोतकेन्द्रले तालिम दिने गरेको, विद्यालयहरूसँग समन्वय गर्ने तालिम दिनको लागि आवश्यक पर्ने मानव संसाधनको व्यवस्थापन गर्ने जस्ता भूमिकाहरू स्रोतव्यक्तिले निर्वाह गर्ने गरेको अभिमत तीन जना प्र.अ.को देखियो । यसका लागि स्रोतव्यक्तिमा निश्चित योग्यता, दक्षता, विशिष्ट बौद्धिक क्षमता, अध्ययन तालिम र विशेष कुशलताको आवश्यक पर्ने भनाइ ति प्र.अ.हरूको पाइयो । यस्ता क्षमताहरूको अभावमा स्रोतव्यक्तिद्वारा कुनै पनि कार्यक्रमलाई कुशलतापूर्वक सम्पन्न गर्न सकिन्न ।

उल्लेखित कार्यक्रमहरूलाई कुशलतापूर्वक सम्पन्न गर्न स्रोतव्यक्तिमा आफ्नो व्यवसाय सम्बन्धी व्यवसायिक गुणहरू हुनु आवश्यक देखियो । यस्ता गुणहरू अन्तर्गत प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूलाई जानकारी गराउनु पर्ने कुराहरूको राम्रो ज्ञान हुनु, आफ्नो पेशा प्रति प्रतिबद्ध हुनुपर्ने, शिक्षा ऐन र नियमावलीको ज्ञान हुनुपर्ने जस्ता व्यवसायिक गुणहरूमा जोड दिइएको भन्ने विचार चार जना अध्यक्ष र छ वटै प्र.अ. को पाइयो । त्यसैगरी स्रोतव्यक्ति जिज्ञासु र अध्ययनशिल हुनुपर्ने, प्रयोग र अनुसन्धानमा दक्ष हुनुपर्ने, शिक्षा पद्धतिको ज्ञान हुनुपर्ने, विज्ञान र प्रविधिको जानकारी लिने, दृढइच्छा शक्ति र आत्म विश्वास हुनुपर्ने र नेतृत्व लिई अगुवाई गर्न सक्ने क्षमता हुनुपर्ने जस्ता व्यवसायिक गुणहरू स्रोतव्यक्तिमा हुनुपर्ने कुरामा सबै उत्तरदाताले जोड दिइएको पाइयो । शिक्षकको दक्षता अभिवृद्धिका लागि तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा स्रोतव्यक्तिले निर्वाह गरेका व्यवसायिक भूमिका सम्बन्धि आवश्यक सूचनाहरू सङ्कलन गरी निम्न उपशीर्षकमा विश्लेषण गरिएको छ ।

४.१.१. शैक्षिक भूमिका

शिक्षकको शिक्षण दक्षता अभिवृद्धिमा स्रोतव्यक्तिले निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका अन्तर्गत, पाठ्यपुस्तक र शिक्षक निर्देशिका अनुरूप विषयवस्तु शिक्षण गर्नका लागि आवश्यक विधि र सामग्रीको प्रयोग गर्न शिक्षकहरूलाई मार्ग निर्देशन गर्ने, शैक्षिक सामग्री निर्माण गर्ने सीपहरूमा आफू दक्ष भई सो कार्यमा शिक्षकलाई आवश्यक मार्ग निर्देशन गर्ने जस्ता भूमिकाहरू निर्वाह गर्नुपर्ने अभिमत छ, वटै विद्यालयका शिक्षक/प्र.अ.को रहेको पाइयो । यसैगरी शिक्षकहरूलाई शैक्षणिक योजना बनाउन, शिक्षकहरूमा देखिएका शैक्षिक समस्याहरूलाई सामुहिक रूपमा समाधान गर्न विद्यालय र स्रोतकेन्द्र बिचको सम्बन्ध सुदृढ गर्ने, शैक्षिक कार्यक्रममा शिक्षकको सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने, शिक्षा क्षेत्रमा विकास भएको नविनतम ज्ञान सीप र प्रविधिहरूको बारेमा जानकारी राखी सो विषयमा तालिम प्रदान गर्ने, कक्षा शिक्षणको क्रममा रहेका समस्या पहिचान गरी तिनीहरूको निराकरणका निमित्त छोटोअवधिको नमुना तालिम कार्यक्रमको आयोजना गर्ने जस्ता भूमिकाहरू निर्वाह गर्ने गरेको भन्ने भनाई नमुना छनौटमा परेका २४ जना शिक्षक मध्ये २१ जना शिक्षकको पाइयो । बाँकी ३ जनाले त्यस सम्बन्धमा आफुलाई केही थाहा नभएको धारणा राख्नु भयो । स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालयहरूको शैक्षिक कार्य दक्षता र समग्र शैक्षिक स्तर मुल्याङ्कन गरी सो आधारमा आगामी सुधारका कार्यक्रमहरू निर्माण गर्ने जस्ता भूमिकाहरू निर्वाह गर्ने गरेको भन्ने विचार छनौटमा परेका स्रोतव्यक्ति उपेन्द्र सापकोटाको रहेको छ ।

निज स्रोत व्यक्तिको भनाईको आधारमा स्रोतव्यक्तिले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यहरूको रूपमा विषयवस्तु शिक्षणको लागि आवश्यक शैक्षिक सामग्रीहरूको प्रयोग र छनौटको बारेमा मार्गदर्शन गर्ने, शैक्षिक समस्याहरूलाई सामुहिक रूपमा समाधान गर्न गराउन सहयोग गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्ने गरेको पाइयो । काफ्लेका अनुसार पनि स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने कार्यका रूपमा नमुना पाठ प्रदर्शन गर्ने, शिक्षकको शैक्षिक समस्या समाधान गर्ने जस्ता कार्यहरू स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्छ भनी उल्लेख गरेको पाइन्छ । जुन कुरा व्यवहारिक रूपमा गर्ने गरेको पाइयो ।

४.१.२. प्रशासनिक भूमिका

स्रोतव्यक्तिले प्रशासनिक कार्यको रूपमा तालिम लिने शिक्षकहरूको छनौट गर्ने, प्र.अ. र विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अध्यक्षसँग छलफल गरी विद्यालयमा तालिम लिएका वा नलिएका शिक्षकहरूको संख्या निश्चित गर्ने जस्ता दायित्वहरू निर्वाह गर्ने गरेको कुरा ६ जना प्र.अ. मध्ये चार जना प्र.अ. र वि.व्य.स. अध्यक्ष सबैले उल्लेख गरेको पाइयो । बाँकी २ जना प्र.अ. को भने आफूखुशी छनौट गर्ने गरेको भनाई पाइयो । यसैगरी शिक्षकको पेशागत तालिमका लागि आवश्यक भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्ने, स्रोतकेन्द्र, व्यवस्थापन समितिसँग छलफल गर्ने, तालिम दिने व्यक्तिको छनौट गर्न व्यवस्थापन समितिसँग छलफल गर्ने जस्ता दायित्वहरू निर्वाह गर्ने गरेको भनाई २४ जना शिक्षक तथा ६ जना प्र.अ.को रह्यो ।

तालिम सञ्चालन पश्चात् स्रोत व्यक्तिले तालिममा प्रदान गरिएका ज्ञान र सीपको आधारमा प्रतिवेदन निर्माण गर्ने, तालिम लिएका शिक्षकहरूको अभिलेख राख्ने, स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका सम्पूर्ण तहगत र विषयगत शिक्षक तथा शैक्षिक गतिविधिहरूको अभिलेख चुस्त, दुरुस्त राख्ने, तालिम प्रमाण पत्रको व्यवस्था र तालिम लिने व्यक्तिलाई तालिम लिए

वापत प्राप्त हुने सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने जस्ता दायित्व स्रोतव्यक्तिले पूरा गर्नु पर्ने कुरा स्रोतकेन्द्रको अवलोकनबाट देखियो ।

शिक्षकको पेशागत विकासका लागि नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालका सन्दर्भमा स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकको अनुसार स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालय शिक्षकहरू जसलाई तालिम लिनु पर्ने छ वा दिनु पर्ने छ, तिनीहरूको पहिचान गरी तालिममा सहभागी हुने अवसर प्रदान गर्ने, उनीहरूको इच्छा चाहना बुझि तालिम कार्य तालिका निर्माण गर्ने जस्ता भूमिकाहरू निर्वाह गर्नुपर्ने विचार अध्ययनमा परेका शिक्षकहरूको पाइयो । स्रोतकेन्द्र स्तरमा नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा आई पर्ने समस्याहरूको सन्दर्भमा माथिल्लो निकायमा सम्पर्क गर्ने जस्ता दायित्वहरू निर्वाह गर्ने गरेको पाइयो । यसै गरी स्रोतकेन्द्रमा तालिम दिने कोषको व्यवस्था, उपयुक्त शिक्षक संख्या निर्धारण, उपयुक्त हावा, प्रकाश छिर्ने कोठाको व्यवस्था गर्ने, तालिमलाई प्रमाणिकरण गर्ने, तालिम सञ्चालन पूर्व र पश्चात् स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक बसाउने, कार्यक्रमको लागि आवश्यक बजेट व्यवस्था गर्ने तालिमको समापन पछि नतिजा प्रतिवेदन निर्माण तथा प्रस्तुत गर्ने जस्ता दायित्वहरू निर्वाह गर्ने गरेको स्थिती पनि स्रोतकेन्द्रको अवलोकनबाट देखियो ।

अतः माथि उल्लेख गरिएको विश्लेषणको आधारमा नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा स्रोतव्यक्तिले निर्वाह गर्नुपर्ने प्रशासनिक भूमिकाको रूपमा तालिम दिने शिक्षकहरूको संख्या निर्धारण गर्ने, तालिम सञ्चालनका लागि भौतिक स्रोतको व्यवस्था गर्ने, तालिम प्रतिवेदन तयार पार्ने, तालिम कर्ताहरूको लागि प्रमाण पत्रको व्यवस्था गर्ने, तालिम कार्य तालिका निर्माण र कार्यान्वयन गराउनुका साथै आवश्यकता अनुसार तालिम सञ्चालनका लागि माथिल्ला निकायहरूसँग सम्पर्क गर्ने कार्यहरू गरेको पाइयो । (काफ्ले २०६५) का अनुसार स्रोतव्यक्तिको मुख्य कार्य भनेको सम्बन्ध सुदृढकर्ताको रूपमा भौतिक वातावरण निर्माणकर्ताको रूपमा र शिक्षकका लागि तालिम आयोजना गर्ने प्रमुख व्यक्तिको रूपमा उल्लेख गरेको पाइन्छ । यस अध्ययनले पनि सोही अनुरूपका कार्यहरू स्रोतव्यक्तिले सम्पादन गर्ने गरेको पाइयो । वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तले पनि संस्थाको प्रमुख व्यक्तिको आफ्ना समस्यामा कुन व्यक्ति के कार्य गर्दछन् र तिनीहरूलाई कस्तो तालिम दिनु पर्दछ भन्ने कुराको निर्धारण संस्था प्रमुखले गर्नुपर्ने हुन्छ भनेको छ । यस आधारमा पनि स्रोत व्यक्तिले आफ्नो स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका शिक्षकहरू मध्ये कसले के कस्ता विषयहरूको अध्ययन गरेका छन् तिनीहरूलाई कस्तो तालिम कतिलाई दिने भन्ने कुरा निर्णय स्रोत व्यक्तिले गर्ने गरेको पाइयो ।

४.१.३. निरिक्षणात्मक भूमिका

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि स्रोत व्यक्तिले निरिक्षणात्मक भूमिका पनि निर्वाह गर्ने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो । जसमा नमुना तालिम कार्यक्रममा प्रदान गरिएको ज्ञान र सीपहरू तालिम लिएका शिक्षकहरूलाई कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गरे, नगरेको, उक्त तालिमले शिक्षकको पेशागत विकासमा सुधार ल्याए, नल्याएको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सहयोग पुऱ्याए, नपुऱ्याएको समग्र शिक्षण सिकाइ प्रक्रिया प्रभावकारी भए, नभएको आदि कुराहरूका लागि विद्यालयमा निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न जाने गरेको भन्ने अभिमत १६ जना शिक्षकको रह्यो भने ८ जना शिक्षकले तालिममा सिकेका कुराको कार्यान्वयन शिक्षकले गरेका छन् कि छैनन् भनेर अनुगमन गर्न कहिल्यै नआएको भन्ने विचार

व्यक्त गर्नु भयो । यसैगरी समय-समयमा स्रोतव्यक्ति विद्यालयमा आएर शिक्षकहरूको कक्षाशिक्षण अवलोकन गर्ने, पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने, तालिममा लिएका सीप प्रयोग गर्न उत्प्रेरित गर्ने जस्ता भूमिकाहरू निर्वाह गर्ने गरेको कुरा अध्ययनमा परेका प्र.अ.हरूको प्रतिक्रिया रह्यो ।

यसरी अध्ययनको आधारमा यो स्पष्ट हुन्छ की शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि स्रोतव्यक्तिको व्यवस्थापकीय भूमिका अन्तर्गत समन्वय गर्ने, योजना बनाउने, सञ्चालन गर्ने, कार्य अनुगमन गर्ने र निरन्तर रूपमा कार्यमा सुधार गर्दै तालिम कार्यक्रमलाई शिक्षकको आवश्यकतासँग सम्बन्धित गराउँदै लैजाने दायित्वहरू निर्वाह गरेको पाइन्छ । जसले गर्दा शिक्षकको पेशागत ज्ञान, सीप र क्षमतालाई परिवर्तित अवस्था सँगै समायोजन गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । सैद्धान्तिक मान्यताको आधारमा विश्लेषण गर्दा पनि के स्पष्ट हुन्छ भने समयको परिवर्तन सँगसँगै कार्य प्रकृतिमा पनि परिवर्तन हुँदै जान्छ । त्यो परिवर्तित वातावरणमा समायोजन गर्दै जान शिक्षक तथा अन्य कुनै पेशागत व्यक्तिलाई थप शिक्षाको आवश्यकता पर्दछ । जुन शिक्षा उपलब्ध गराउने माध्यम तालिम नै हो । तालिम, अनुगमन, सुपरिवेक्षण र पृष्ठपोषणबाट शिक्षकहरूलाई उनीहरूको आवश्यकता अनुरूप सीप, ज्ञान, क्षमता विकास गराउँदै गएमा उनीहरूको शैक्षणिक गतिविधिमा पनि सुधार ल्याउन सकिन्छ । जसले गर्दा समग्र शैक्षिक प्रणालीको प्रभावकारितामा वृद्धि गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तले जोड दिएको पाइन्छ । तसर्थ सैद्धान्तिक मान्यताकै आधारमा अर्थात् टेलरको वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तको मर्म अनुरूप शिक्षकहरूको शिक्षण कार्य बमोजिम नमुना तालिम कार्यक्रम स्रोतकेन्द्र स्तरमा सञ्चालन गरेको पाइन्छ ।

तालिम दिई सकेपछि सो तालिम कक्षा कोठामा प्रयोग भएको छ, छैन । तालिममा सिकेको सीप व्यवहारिक रूपमा प्रयोग गर्न कस्ता समस्याहरू रहेका छन् । तालिमले शिक्षकको पेशागत विकासमा सहयोग पुऱ्याएको छ, छैन आदि पक्षको बारेमा थाहा पाउने व्यक्तिले शिक्षक, कक्षाकोठा र शिक्षकका कार्य सम्पादनको मूल्यांकन गरेको पाइयो ।

वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तले कामदारको आवश्यकता थप पहिचानका लागि उनीहरूको कार्यको निरीक्षण गरी आवश्यकताका आधारमा सहयोग गरियो भने त्यस कार्यमा प्रभाव पर्दछ । त्यसैले शिक्षकलाई पनि तालिम दिइसके पछि त्यसको अनुगमन नियमित गरिरहनु पर्छ । जसबाट शिक्षकको पेशागत दक्षतामा वृद्धि गराउन सकिन्छ । सैद्धान्तिक मान्यता अनुरूप निरीक्षण कार्य गर्ने गरेको पाइयो तर निरीक्षण कार्य सैद्धान्तिक मान्यता अनुरूपको प्राविधिक नभई प्रशासनिक हुने गरेको पाइयो ।

माथि उल्लेखित कुराहरूको आधारमा के स्पष्ट हुन्छ भने शिक्षकहरूको आवश्यकताको पहिचान गरी उनीहरूलाई समस्या समाधान गर्न सक्षम बनाउन समय परिवर्तन सँगसँगै उनीहरूको कार्य प्रकृतिमा पनि परिवर्तन गर्न थप ज्ञान, सीप र दक्षताको आवश्यकता

पर्दछ । जुन ज्ञान, सीप र दक्षता उपलब्ध गराउने माध्यमको रूपमा शिक्षक तालिम, अनुगमन र पृष्ठपोषणलाई नै लिइएको पाइयो । तालिमबाट शिक्षकको ज्ञान, सीप र क्षमता विकास गरी शैक्षणिक गतिविधिमा सुधार ल्याई समग्र शैक्षिक प्रणालीको प्रभावकारीतामा वृद्धि हुने मान्यता राखेको पाइयो । यसैगरी वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्त अनुसार

कुनैपनि कामदारलाई उनीहरूको आवश्यकता पहिचान गरी सोही आधारमा तालिम दिएमा कार्यकुशलतामा वृद्धि भई कार्यमा प्रभावकारीता आउने मान्यता रहेको पाइयो ।

४.१.४. प्राविधिक भूमिका

शिक्षकको दक्षता विकासका लागि स्रोत व्यक्तिले निर्वाह गर्नु पर्ने प्राविधिक कार्यहरू अन्तर्गत प्र.अ. र विद्यालय व्यवस्थापन समितिको अध्यक्षको सहयोगमा कुन विद्यालयको कुन विषयको कति शिक्षकलाई तालिममा सहभागि गराउने भन्ने कुराको निर्णय गर्ने, तालिम सञ्चालनका लागि आवश्यक पर्ने विधि, प्रक्रिया र तालिम साधनको छनौट गर्ने, तालिम दिनको लागि स्रोतकेन्द्रका विद्यालयमा कार्यरत अनुभवी शिक्षकहरू मध्येबाट तालिम दिन उपयुक्त शिक्षकको छनौट गर्ने, तालिमका लागि कार्यक्रम सञ्चालनको समयमा तालिम लिने र दिने उपयुक्त वातावरणको निर्माणको सन्दर्भमा बसाईको व्यवस्था, तालिम सञ्चालनका लागि आधारभूत सामग्रीहरूका वितरण जस्ता कार्यहरू गर्ने गरेको पाइयो । यसैगरी तालिम लिई सकेपछि सो विद्यालयका शिक्षकहरूले तालिमबाट प्राप्त गरेको ज्ञान, सीप, कक्षा कोठामा प्रयोग गरे नगरेको अनुगमन गर्ने समेत गर्ने गरेको बिचार ६ जना प्र.अ. र ६ जनै अध्यक्षले राख्नु भयो । यसैगरी दक्षता अभिवृद्धि तालिम सञ्चालन गर्दा स्थानीय स्तरमा उपलब्ध हुने स्रोत साधन र जनशक्तिको उपयोग गर्न उत्प्रेरित गर्ने, स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालयबाट तालिम लिने शिक्षक/शिक्षिकाको छनौट समानुपातिक रूपमा गर्ने गरेको कुरा उल्लेख गरेको पाइयो ।

अध्ययन विश्लेषणको आधारमा स्रोतव्यक्तिको प्राविधिक कार्यको रूपमा तालिम दिनको लागि अनुभवी शिक्षकहरूको छनौट गर्ने, तालिम सञ्चालनका लागि उपयुक्त समय र स्थानको छनौट गर्ने र तालिम सञ्चालनको समयमा तालिम सामग्रीको व्यवस्थापन तथा वितरण गरेको तर्क स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षको पाइयो । सैद्धान्तिक मान्यताको आधारमा हेर्दा पनि तालिम भनेको कुनै पनि व्यक्तिलाई आई परेका समस्याको वास्तविक रूपमा समाधान गर्न सक्षम बनाउनु हो । तसर्थ तालिम दिने व्यक्ति सक्षम नभएमा उक्त तालिम प्रभावकारी नहुने कुरा स्वतः सिद्ध छ । तसर्थ अध्ययनको क्रममा पनि तालिमका लागि आवश्यक दक्ष जनशक्ति छनौट गर्नेकार्य स्रोतव्यक्ति बाटनै भएको पाइयो । जुन व्यवहारिक रहेको पुष्टि गर्न सकिन्छ ।

४.१.५. समन्वयात्मक भूमिका

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोतव्यक्ति एक प्रमुख समन्वयकर्ताको रूपमा रहेको हुन्छ । स्रोतव्यक्ति र प्र.अ. ले उल्लेख गरे अनुसार नमुना तालिम सञ्चालन गर्दा केन्द्र, जिल्ला र स्रोतकेन्द्र विचमा समन्वय गर्नको लागि सूचना प्रदान कर्ताको रूपमा दायित्व निर्वाह गर्ने, स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमको सञ्चालनको लागि आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्नको लागि सरकारी एवं गैरसरकारी संस्थाहरू स्थानिय निकायहरूसँग समन्वय गरी आर्थिक एवं भौतिक स्रोत जुटाउने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो । यसैगरी विभिन्न स्रोतकेन्द्रमा प्रदान गरिने तालिम, तालिम प्रशिक्षकहरूसँग छनौटको लागि प्र.अ., विद्यालय व्यवस्थापन समितिसँग छलफल, सल्लाह गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्ने गरेकोपाइयो । यसै गरी शिक्षकहरूले चाहीं शिक्षक छनौट गर्न स्रोतव्यक्तिले आफुहरूसँग छलफल नगरी, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिसँग मात्र छलफल गर्ने गरेको कुरा सहभागि

मध्ये १८ जनाले उल्लेख गरेको पाइयो । बाँकी ६ जनाले आफूलाई यस सम्बन्धमा केही जानकारी नभएको विचार राख्नु भयो ।

शिक्षण दक्षता विकासका लागि तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा स्थानीय आवश्यकतालाई आधार मानी स्थानीय स्रोत र साधनको उपयोग गरेर शिक्षकहरूको पेशागत विकासमा सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले सञ्चालित रहेको र यसका लागि स्थानीय शिक्षाप्रेमी, शिक्षाविद, समाजसेवी, सरकारी, गैर सरकारी निकायहरू आदिसँग समन्वय गरी त्यहाँ उपलब्ध स्रोत र साधनहरू (मानव तथा भौतिक एवम् शैक्षिक) लाई परिचालन गर्ने दायित्व निर्वाह गर्ने गरेको भन्ने भनाई प्र.अ. र अध्यक्षहरूको पाइयो । तालिमबाट प्राप्त ज्ञान र सीपलाई कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्नको लागि स्रोतकेन्द्र विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरू बीच सम्बन्ध स्थापना गर्ने प्रयोग गर्ने गरेको पाइयो ।

अध्ययनका आधारमा स्रोतव्यक्तिले समन्वयात्मक कार्यको रूपमा तालिमका लागि आवश्यक पर्ने शिक्षक छनौट गर्न, प्रशिक्षकको रूपमा शिक्षकको छनौट गर्नका लागि वि.व्य.स., प्र.अ.हरू सँग समन्वय गर्ने गरेको पाइयो भने, तालिमका लागि आवश्यक स्रोत व्यवस्थापनका लागि स्थानीय गाउँपालिका, जि.शि.का., मा.वि. संचालित विद्यालयहरूसँग समन्वय गरेको पाइयो ।

सैद्धान्तिक रूपमा मेरी पार्करफोलेटले कुनै पनि कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न सरोकारवालाहरू सँगको समन्वय र सहकार्यको महत्व पूर्ण स्थान हुने र कुनै पनि व्यवस्थापकले व्यवस्थापकिय कार्य गर्दा समन्वयलाई जोड दिनुपर्ने बताएका छन् । तसर्थ स्रोत व्यक्ति पनि स्रोत केन्द्रको प्रमुख व्यक्ति भएको र शिक्षकका लागि दिने सबै खाले तालिम, यही केन्द्रबाट दिने भएकोले स्वभाविक रूपमा समन्वयात्मक कार्य सिद्धान्तअनुसार गर्नुपर्ने तर व्यवहारिक रूपमा भने गर्ने गरेको पाइएन । तर आवश्यकता अनुरूपको जनशक्ति स्थानीय स्तरमा उपलब्ध हुन नसकेको विद्यालय निरीक्षकहरू कार्य बोझको कारण आवश्यकता अनुरूप तालिम कार्यक्रमको अनुगमन गराउन नसकेको कुरा अध्ययनबाट देखियो ।

४.२. शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि तालिम सञ्चालन गर्दा स्रोतव्यक्तिले भोग्नु पर्ने समस्याहरू

शिक्षकको दक्षता अभिवृद्धि कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोत व्यक्तिले भोग्नुपर्ने समस्याहरू स्रोत व्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकबाट सङ्कलित सूचनाहरूको आधारमा यहाँ विप्लेषण गरिएको छ । प्रत्येक तालिम केन्द्र अथवा स्रोत केन्द्रद्वारा सञ्चालित नमुना तालिममा विद्यालय निरीक्षक क्लष्टर फोकल अफिसरको रूपमा तोकिएको व्यक्तिबाट कार्यक्रम सम्पादन गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । तर उक्त व्यक्तिको नियमितता र क्लष्टर अन्तर्गतका विद्यालयको अनुपात बढी रहेकोले उक्त प्राविधिक व्यवस्था पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध गराई त्यस्ता नमुना तालिम कार्यक्रमहरूलाई प्रभावकारी बनाउन प्राविधिक परिक्षण र अनुगमन सहायता नियमित रूपमा नगरेकोले पनि तालिमलाई प्रभावकारी बनाउन नसकिएको कुरा स्रोतव्यक्तिले उल्लेख गरिएको पाइयो ।

तालिम कार्यक्रम कार्यान्वयन कार्यनीति अनुरूप नमुना तालिम लिने शिक्षकहरूलाई अन्तर विद्यालयको भ्रमण गराउने व्यवस्था छ, तर तालिमलाई नेतृत्व प्रदान गर्ने व्यक्तिहरूले सो कार्यलाई बोझिलो मानि सो कार्य नगराएको कुरा शिक्षकहरूले उल्लेख गरेको पाइयो । यसैगरी स्रोत व्यक्तिले सम्बन्धित विद्यालयहरूले अन्तर विद्यालय भ्रमण गराउन अनुमति नदिने, विद्यालयमा शिक्षकलाई अन्तर विद्यालय भ्रमणमा जानको लागि अनुमति दिन गाह्रो मान्ने जस्ता समस्याहरू उल्लेख गरेको पाइयो । यसैगरी शिक्षकहरूले तालिमलाई ज्ञान र सीप आर्जन गर्ने पक्षको रूपमा लिएता पनि सीप प्रयोगमा उदासिनता देखाएको कुरा स्रोतव्यक्ति र प्रधानाध्यापकले उल्लेख गरेको पाइयो । तालिम केन्द्रमा पर्याप्त मात्रामा तालिम सामग्री उपलब्ध नरहेको कारणले तालिमलाई सीपमूलक तथा व्यावहारिक बनाउन नसकेको कुरा पाइयो । नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्नका लागि आवश्यक जानकारीको रूपमा स्रोतकेन्द्रमा कार्यरत शिक्षक, स्रोतव्यक्ति, विद्यालयमा निरीक्षकहरू जनशक्तिको रूपमा वा प्रशिक्षकको रूपमा प्रयोग गर्ने भनिएता पनि व्यावहारिक रूपमा सो कार्य गर्न सहजता नभएको कुरा स्रोतव्यक्तिले उल्लेख गरेको पाइयो । यसै गरी एकजना स्रोत व्यक्तिले यो कुरा उल्लेख गरेको कतिपय विद्यालय शिक्षकहरूको शैक्षिक योग्यता, कार्य अनुभव र प्रशिक्षकको शैक्षिक योग्यता र कार्य अनुभव बीचको सम्बन्ध नभिलेको कारणले गर्दा तालिम कार्यक्रमलाई सौहार्दपूर्ण रूपमा सञ्चालन गर्न नसकिएको तथा कार्यस्थलमै व्यक्तित्वको समस्याहरू उठ्ने गरेको पाइयो ।

तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने प्रशिक्षक छनौट गर्ने केही निश्चित आधारहरू तयार गरेको पाइएतापनि सो नीति अनुरूप स्रोतकेन्द्र विद्यालयहरूमा सो अनुरूपको जनशक्ति उपलब्ध हुन नसक्ने समस्या रहेको कुरा स्रोतकेन्द्र विद्यालयका प्र.अ.ले बताएको पाइयो । यसै गरी छनौटमा परेका दुई जना शिक्षकले तालिम अवधि छोटो भएको कारणले तालिममा प्रदान गरिएका ज्ञान र सीपलाई पर्याप्त मात्रामा अभ्यास गर्न नपाइएको कुरा उल्लेख गरेको पाइयो । यसै गरी शिक्षकहरूले तालिम अवधिमा पर्याप्त मात्रामा तालिम सामग्रीको वितरण नगरिने, तालिम कार्यक्रममा पर्याप्त मात्रामा छलफल, अन्तरक्रिया नगराई तालिमलाई जतिसक्दो छिटो सक्न मात्र प्रयास गर्ने गरेको कुरा उल्लेख गरेको पाइयो ।

प्रशिक्षक छनौट गर्ने सन्दर्भमा स्रोतव्यक्तिले प्रशिक्षक पठाउन गरेको आग्रहलाई कतिपय विद्यालय प्र.अ.ले अस्वीकार गर्ने गरेको समस्या पाइयो । जसको प्रमुख कारण प्र.अ.ले विद्यालयको शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा अवरोध पुग्ने जस्ता समस्याहरू राख्ने गरेको कुरा एक जना प्र.अ.ले उल्लेख गरेको पाइयो । यसैगरी नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालनको जिम्मा त्रिपक्षीय विशेष गरी स्रोतकेन्द्र, जिल्ला शिक्षा कार्यालय र शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको रहेको पाइन्छ । तर यिनीहरू बीचमा स्पष्ट कार्य विभाजन नभएको कारणले समस्या पर्दा समस्याको बोझ अन्य निकायलाई पन्छाउने गरेको कुरा स्रोत व्यक्तिले उल्लेख गरेको पाइयो ।

नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोत व्यक्तिले भोग्नुपर्ने समस्याहरूको विश्लेषण गर्दा प्राविधिक परिक्षणको समस्या, अन्तरविद्यालय भ्रमणको समस्या तालिम सहयोगी सामग्रीको समस्या, तालिम कार्यक्रमको लागि प्रशिक्षक छनौट सम्बन्धी समस्या, शिक्षकको माग अनुरूप तालिम कार्यक्रममा अभ्यास गर्ने सम्बन्धीको समस्या, स्रोत केन्द्रका विद्यालयहरू बिचमा अर्न्तद्धन्द, नमुना तालिम सञ्चालनमा जिम्मेवारीको समस्या, तालिमको सान्दर्भिकता सम्बन्धी समस्याहरू रहेको

पाइयो । शिक्षकको पेशागत विकास तालिम सञ्चालन गर्दा स्रोतव्यक्तिले भोग्नुपर्ने समस्याहरूलाई माथिको निम्न उपशीर्षकमा थप प्रष्ट गरिएको छ ।

४.२.१ प्रशासनिक समस्याहरू

नमुना तालिम सञ्चालन गर्दा स्रोतव्यक्तिले तालिम लिने व्यक्तिको छनौट गर्दा राजनीतिक आग्रह पूर्वाग्रहको आधारमा दबाबमा परी गर्नुपर्ने, तालिममा भाग लिने शिक्षकहरूको छनौट गर्दा विभिन्न राजनितिक दलमा शिक्षक संगठनले दबाब दिने गरेको भन्ने भनाई सम्बन्धित स्रोतव्यक्तिको पाइयो । यसैगरी तालिम सञ्चालन गर्दा खाजा -पानी र तालिम सामग्रीको व्यवस्था गर्दा अर्थको व्यवस्थापन गर्न नसकिएको गुनासो उँहाको रह्यो । तालिम कार्यक्रममा प्रदान गरिएका ज्ञान र सिपको आधारमा प्रतिवेदन निर्माण गर्दा प्रतिवेदन अभिलेख गर्दा खर्चको अभाव, अभिलेख राख्ने दराजको अभाव रहेको अवलोकनबाट पाइयो । तालिम लिएका व्यक्तिको अभिलेख, तालिम प्रमाण पत्रको व्यवस्था गर्नलाई पनि कठिनाई परेको पाइयो । तालिम सञ्चालन पूर्व स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक बसाउनलाई स्रोतव्यक्तिलाई गाह्रो पर्ने गरेको पाइयो । जसमा व्यवस्थापन समितिका सदस्यहरू विभिन्न राजनितिक पृष्ठभूमिबाट आएका हुनाले दलगत स्वार्थबाट अघि बढनाले तालिम सञ्चालनमा अवरोध गर्ने गरेको भनाइ पनि अध्ययनमा संलग्न छ मध्ये चार जना प्र.अ. को रहेको पाइयो । अरु २ जना प्र.अ. को भने यस्तो खाले समस्या नरहेको भनाई पाइयो ।

४.२.२ निरीक्षण सम्बन्धि समस्याहरू

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि नमुना तालिम कार्यक्रममा प्रदान गरिएका ज्ञान र सीपको कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गरे नगरेको कुरा स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण गर्न जाने गरेका कुरा उल्लेख गरेतापनि निरीक्षणका क्रममा शिक्षकले कक्षा अवलोकन गराउन अप्ठ्यारो मान्ने, डराउने, लाज मान्ने जस्ता समस्याले कक्षा शिक्षणको अवलोकन गर्न समस्या परेको गुनासो स्रोतव्यक्तिको पाइयो । तालिममा प्रदान गरिएका सिपको प्रयोग गर्न उत्प्रेरित गरिएतापनि शिक्षकहरूले उक्त सीप प्रयोग गर्ने नगरेको, अवलोकन गर्न दिन गाह्रो मान्ने गरेको भन्ने भनाई पनि स्रोत व्यक्ति र प्र.अ.हरूको पाइयो ।

४.२.३ आर्थिक समस्याहरू

शिक्षण दक्षता अभिवृद्धिका लागि पेशागत विकास तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोतव्यक्तिलाई विभिन्न खालका आर्थिक समस्याहरू भोग्नुपरेको पाइयो । विद्यालय क्षेत्र विकास कार्यक्रम अन्तर्गत शिक्षकको पेशागत विकास तालिम कार्यक्रमलाई विशेष महत्वका साथ लिएको भएतापनि संबद्ध निकायको गैर जिम्मेवारीपनले समयमा रकम निकासी हुनसक्दा तालिम कार्यक्रम नै प्रभावित हुन पुगेको पाइयो । कार्यक्रमहरू राख्ने तर आर्थिक पक्षको कुरा गर्दा आर्थिक वर्षको अन्तमा मात्र रकम निकासी गर्ने गरेको भन्ने गुनासो अध्ययनमा संलग्न सबैको पाइयो ।

शिक्षक तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरी शिक्षकको पेशागत क्षमता विकासको निम्ती विभिन्न संघसंस्था र निकायहरूले पनि सहयोग नगरेको पाइयो । स्रोतकेन्द्र सञ्चालनका लागि अत्यन्त न्यून रकम निकास हुने त्यो पनि समयमा नहुने भएकोले त्यो रकमलाई उपयोग गरेर पनि तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न नसकिएको तर्क सम्बन्धित स्रोत व्यक्ति र स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षको पाइयो । तालिम कार्यक्रमलाई प्रभाव पार्ने आर्थिक समस्याले गर्दा नै शिक्षकको पेशागत विकास तालिम लगायत अन्य सेवा सुविधाहरू जस्ता कुराहरूमा समेत प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पारेको पाइयो । खाजा, पानी एवं स्टेशनरी र भत्ता सम्बन्धि व्यवस्था गरेको भएता पनि त्यसको निमित्त पर्याप्त मात्रामा रकम उपलब्ध हुन नसकेको कुरालाई आर्थिक समस्याको रूपमा पाइयो ।

४.२.४ तालिम सामग्री सम्बन्धि समस्याहरू

स्रोतव्यक्तिले स्रोतकेन्द्रमा शिक्षण दक्षता अभिवृद्धिका लागि नमुना तालिम सञ्चालन गर्दा तालिमका लागि आवश्यक तालिम सञ्चालन गर्ने निर्देशिका, तालिम सञ्चालन अवधिमा आवश्यक तालिम सामग्रीको पर्याप्त विवरणको अभाव रहेको अवलोकनबाट देखियो । यसैगरी तालिम केन्द्रमा पर्याप्त मात्रामा तालिम सामग्री उपलब्ध नरहेको कारणले तालिमलाई सीपमूलक तथा व्यवहारिक बनाउन नसकेको कुरा पाइयो । तालिम सञ्चालनको अवधिमा तालिम लिन आउने शिक्षकहरूलाई डायरी र कलम पनि कहिलेकाँही मात्र प्रदान गर्ने गरेको पाइयो । तालिम सञ्चालन गर्दा स्थानिय सामग्रीहरूलाई प्रयोग गर्ने कुरा उल्लेख गरिएतापनि स्थानीय सामग्रीहरू प्रयोग गर्न भन्कट मान्ने, प्रयोग गर्नलाई बोझिलो मान्ने गरेको भन्ने भनाइ १३ जना सहभागी शिक्षकको रह्यो । अन्य ११ जनाको तालिम सामग्री सम्बन्धमा आफूलाई थाहै नभएको प्रतिक्रिया रह्यो ।

४.२.५ निर्णय सम्बन्धि समस्याहरू

शिक्षकको पेशागत विकास तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोत व्यक्तिले विभिन्न खालका निर्णयहरू गर्ने क्रममा समस्याहरू रहेको पाइयो । विशेष गरेर शिक्षकहरू विभिन्न संघ संगठनमा आवद्ध रहेको र ती संघसंगठनहरूपनि राजनैतिक दलहरूको सम्बन्धको आधारमा संचालित भएकाले आ-आफ्नो समूहको शिक्षकहरूको छनोटको निम्ति अधिक दबाव दिने गर्दछन् । त्यो दबावको कारणले गर्दा स्रोतव्यक्तिले सही र वास्तविक शिक्षकको छनोट गर्नको लागि निर्णय लिन कठिन भएको भनाई स्रोतव्यक्तिको पाइयो । कतिपय तालिमहरू समयको मागअनुसार संचालन गर्नुपर्ने भए पनि स्रोतव्यक्तिको निर्णय क्षमताको अभावका कारण संचालन गर्न नसकेको कुरा स्रोत केन्द्रका प्र.अ.ले उल्लेख गरेको पाइयो । शिक्षक नियुक्तिको सम्बन्धमा शिक्षा ऐन तथा नियमावली अनुसार गर्नु पर्नेमा विभिन्न समूह राजनीतिक दल आदिको दबावमा परि उपयुक्त निर्णय गर्न कठिन हुने कुरा स्रोत व्यक्ति र ५ जना अध्यक्षले उल्लेख गरेको पाइयो । विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठन प्रक्रियामा राजनैतिक पृष्ठभूमिबाट आएका व्यक्तिहरू छनोट हुने भएकोले उनीहरूले

तालिमका लागि शिक्षकहरूको छनौट गर्दा आफ्नो अन्तर्निहित लगावलाई प्राथमिकता दिने भएकोले निर्णय सम्बन्धि कठिनाई रहेको तर्क स्रोतव्यक्तिको पाइयो । समग्रमा भन्नु पर्दा शिक्षकको छनौट उनीहरूको आवश्यकताका आधारमा हुनुपर्नेमा दबाव र लगावको आधारमा हुने गरेको देखियो ।

माथिको विश्लेषणबाट शिक्षण दक्षता अभिवृद्धिका लागि कार्य गर्दा स्रोत व्यक्तिले भोग्नुपर्ने समस्याहरू अन्तर्गत मुख्य गरेर प्राविधिक परीक्षणको समस्या, अन्तर विद्यालय भ्रमणको समस्या, तालिम कार्यक्रम संचालनमा प्रशिक्षक छनौट सम्बन्धि समस्या, शिक्षकको माग अनुरूप तालिम कार्यक्रम अभ्यास गर्ने समयावधिको समस्या र नमुना तालिम संचालनले तालिम कार्यक्रम संचालन पश्चात अन्तर विद्यालय शिक्षकहरू विच कक्षा अवलोकन भ्रमण गर्ने गरिने जस्ता समस्याहरू रहेको पाइन्छ । वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तअनुसार कार्य पद्धतिमा समयसापेक्ष परिवर्तन गरि जानु पर्छ । सधैं पुरानो मान्यताका आधारमा कार्य गरिएमा त्यसले गुणात्मक वृद्धि गर्न नसक्ने कुरा उल्लेख गरेको छ । तसर्थ स्रोत केन्द्रबाट दिइने नमुना तालिम कार्यक्रम नीतिगत रूपमा ठिक भएता पनि त्यसको कार्यान्वयन प्रक्रिया पुरानै पद्धति अनुरूप संचालन भएको देखिन्छ । किनकि तालिम संचालन गर्दा अन्तर विद्यालय भ्रमण कार्यहरू राखेता पनि त्यसको कार्यान्वयन नभएकोले यो कुरा पुष्टि गर्न सकिन्छ । नितीगत रूपमा तालिम ठिक तर व्यवहारिक रूपमा परम्परावादी रहेको छ । जुन एक समस्याको रूपमा लिइएको हो । त्यसै गरि अध्ययनको क्रममा तालिम कार्यक्रम नियमित अनुगमन गर्न नसकिएको पाइयो । जुन यसै सन्दर्भमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले तालिमको निम्ति प्रशिक्षकको तयारी प्रभावकारी नभएको, तालिमको लागि भौतिक सुविधा पर्याप्त नभएको कारण तालिम प्रभावकारी हुन नसकेको कुरा बाट नमुना तालिम प्रदान गर्न स्रोत व्यक्तिलाई समस्याहरू छ भन्न सकिने अवस्था छैन ।

४.२.६ समन्वय सम्बन्धि समस्याहरू

शिक्षण दक्षता विकासका लागि काम गर्दा स्रोतव्यक्तिको प्रमुख भूमिका समन्वय गर्ने रहेको पाइयो । स्रोतव्यक्तिले समन्वयकर्ताको रूपमा आवश्यक सुचनाहरू बुझाउनुपर्ने, सुचनाहरूको आधारमा सुनुवाई नहुने जस्ता समस्याहरू भोग्ने गरेको गुनासो स्रोत व्यक्तिले पोख्नुभयो । सबै पक्षहरू सरकारी एवं गैर सरकारी पक्षका मानिसहरू तथा स्थानिय बुद्धिजीवि एवं समाजसेवी बिच समन्वय गरी शिक्षकको दक्षता विकासका लागि तालिम सञ्चालनमा आवश्यक स्थानिय स्रोत साधनको प्रयोग गर्न सबैमा इच्छाशक्तिको अभाव रहेको गुनासो पनि उँहाको रह्यो । आफ्नो व्यक्तिगत स्वार्थको आधारमा तालिमलाई स्रोत जुटाउन मदत गर्ने, स्थानीय स्रोत प्रदान गर्दा पनि आग्रह र पूर्वाग्रहको आधारमा मात्र गर्ने गरेको भन्ने गुनासो आठ जना शिक्षकको पाइयो । व्यवस्थापन समिति, स्रोतव्यक्ति एवं प्रधानाध्यापक बीच पनि राजनीतिक सम्बन्धका आधारमा घनिष्ट र टाढा दुवै खालको सम्बन्ध रहने गरेको पाइयो । योग्यता, क्षमता र दक्षताको आधारमा हेर्दा सबै स्रोतव्यक्तिहरूको पेशागत क्षमता फरकफरक रहन्छ । कुनै स्रोतव्यक्तिहरूको पेशागत क्षमता फरक फरक रहेका पाइयो । कुनै स्रोतव्यक्तिहरू माध्यमिक तहमा स्थायी नियुक्ति लिइ लामो समयसम्म अध्यापन गर्नुका साथै माथिल्लो शैक्षिक योग्यता समेत प्राप्त गरी स्रोतव्यक्तिमा आएको पाइयो । कतिपय स्रोतव्यक्तिहरू प्राथमिक तह र निम्न माध्यमिक तहमा नियुक्ति लिई आवश्यक न्युनतम योग्यता मात्र पुरा गरी स्रोतव्यक्तिमा आएको पाइयो भने केही स्रोतव्यक्तिहरू गैर-शिक्षक बाट आएको पाइयो । यसरी विभिन्न तहबाट विविध प्रक्रिया पूरा गरी आएका

स्रोतव्यक्तिहरूको व्यवसायिक क्षमता र फरक भएकोले आफ्ना भूमिका पुरा गर्ने क्रममा पनि फरक रहेको भन्ने भनाई चार जना वि.व्य.स. अध्यक्ष र छ वटै प्र.अ. को पाइयो ।

४.३ शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासलाई अगाडि बढाउन सकिने सम्भावित उपायहरू

शिक्षण दक्षता विकास कार्यमा स्रोतव्यक्तिले भोग्नुपर्ने समस्याहरू समाधान गर्नको लागि विद्यालय निरीक्षकलाई प्रदान गरिएको जिम्मेवारी कम गरी शिक्षकको पेशागत विकासका लागि प्राविधिक सहयोग पुर्याउन अन्य जिम्मेवारीमा कम गर्नुपर्ने कुरा स्रोतव्यक्तिले उल्लेख गरेको पाइयो । यसै गरी अनुभव आदानप्रदान गर्न अन्तरविद्यालय भ्रमण कार्यक्रममा देखिएका समस्याहरू समाधान गर्न सबै समुह विद्यालयका प्र.अ.हरूको समिति निर्माण गरी सो मार्फत अन्तर विद्यालय भ्रमण कार्यक्रमको समन्वयत्मक वातावरण निर्माण गर्न सकिने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो ।

स्रोत केन्द्रमा शिक्षण दक्षता अभिवृद्धिका लागि तालिम सञ्चालनको प्रशिक्षक छनौट गर्दा समान स्तरको तालिम लिने व्यक्ति सहभागी भएकामा स्रोतव्यक्तिले बाह्य प्रशिक्षकको व्यवस्था गर्नु पर्ने कुरा छनौटमा परेका चारजना शिक्षकले उल्लेख गरेको पाइयो । यसैगरी छनौटमा परेका तीन जना शिक्षकले तालिम सञ्चालन अवधिमा प्राप्त अभ्यासको अवसर प्रदान गर्नुपर्ने कुरा बताए भने उक्त तालिम कार्यक्रमलाई सैद्धान्तिक भन्दा व्यवहारिक बनाएर लैजानु पर्ने सुझाव दिइएको पाइयो ।

तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा उक्त कार्यक्रम बिदाको दिनमा मात्र राख्नुपर्ने जसले गर्दा विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा बाधा नपर्ने कुरा एक जना प्र.अ.ले उल्लेख गरे भने अन्य दुईजनाले प्रशिक्षक नियुक्ति गर्दा बाह्य विशेषज्ञ र आन्तरिक विशेषज्ञको संयोजन गरी तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरेमा विद्यालयका प्र.अ. र स्रोतव्यक्ति बिचको अन्तरद्वन्द्व कम गर्न सकिने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो । यसैगरी स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र विद्यालयका शिक्षक बीचको आपसी समन्वयमा तालिम कार्यक्रम सञ्चालन, प्रशिक्षक छनौट, जिम्मेवारी बाँडफाँड जस्ता समस्याहरू समाधान गर्न सकिने कुरा एक जना शिक्षकले राखेको पाइयो । तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरिसकेपछि उक्त तालिममा प्राप्त सीपको कक्षा शिक्षण प्रयोग समय-समयमा गरेको पाइयो भने सात जना शिक्षकले तालिममा प्राप्त सीपलाई कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्ने शिक्षकलाई पुरस्कारको रूपमा पदोन्नती तथा भौतिक पुरस्कारको व्यवस्था गर्नुपर्ने उल्लेख गरेका पाइयो ।

तालिम लिने शिक्षकहरूको छनौट गर्दा राजनितिक सम्बन्धको प्रभावका आधारमा कसैलाई बारम्बार र कसैलाई कहिल्यै अवसर प्रदान नगरिने समस्या समाधान गर्नको लागि पालैपालो सबै शिक्षकहरूलाई समावेश गराउनुपर्ने उल्लेख शिक्षकहरूले गरेका पाइयो । यसैगरी तालिम सञ्चालनको अवधिमा आवश्यक तालिम सामग्रीहरू सम्बन्धित निकायले पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध गराउनु पर्ने कुरा शिक्षकले उल्लेख गरेको पाइयो ।

स्रोतव्यक्ति प्र.अ. र शिक्षकले प्रदान गरेको समस्या समाधानका उपायहरूमा आपसी समन्वय, भूमिकाहरूको बाँडफाँड तालिम सामग्री पर्याप्त व्यवस्था, तालिममा सैद्धान्तिक भन्दा व्यवहारिक पक्षमा जोड, विदाको समयमा तालिम सञ्चालन,

बाह्य विशेषज्ञको व्यवस्था आदि गर्न सकेमा हाल स्रोतकेन्द्रद्वारा सञ्चालित नमुना तालिम कार्यक्रममा स्रोतव्यक्तिले सामना गर्नुपर्ने समस्याहरू समाधान गर्न सकिने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो ।

विषय शिक्षक अन्तरकृया कार्यक्रम तथा शिक्षण दक्षता तालिमको सञ्चालन गर्नका लागि आवश्यक भौतिक एवम् स्थानीय स्रोतसाधनलाई प्रयोग गर्नका लागि स्रोतकेन्द्र विद्यालयका विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष र प्रधानाध्यापक बिच आपसी समन्वय कायम गरी सबै विद्यालयमा उपलब्ध स्रोत र साधनको अधिकतम उपयोग गर्ने कुरा व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले उल्लेख गरेको पाइयो । स्थानिय निकायका प्रमुख, समाजसेवी, बुद्धिजिवि, पत्रकार समावेश गरेर तालिम व्यवस्थापन तथा सञ्चालनका लागि एक सहयोग समिति बनाएर सञ्चालन गर्नुपर्ने कुरा एकजना विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षले गरेको पाइयो । शिक्षकको पेशागत विकासका लागि नमुना तालिम कार्यक्रम संचालन गर्दा आईपर्ने समस्याहरूको समाधान माथि विश्लेषण गरिएको आधारमा विभिन्न उपशीर्षकमा निम्नानुसार विश्लेषण गरिएको छ ।

४.३.१ प्रशासनिक व्यवस्थापन

शिक्षण दक्षता कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोतव्यक्तिले तालिम लिने शिक्षकहरूको छनौट गर्दा राजनैतिक आग्रह, पूर्वाग्रहको आधारमा दबावमा नपरी समानता र समावेशीको आधारमा शिक्षकहरूको छनौट गर्नु पर्ने कुरा अध्ययनमा संलग्न २४ सै जना शिक्षकले उल्लेख गरेको पाइयो । तालिम सञ्चालनको समयमा उचित किसिमको भत्ताको व्यवस्थाका साथै खाजा एवम् पानीको व्यवस्था गर्नको निम्ति सबैले सुझाव दिइएको पाइयो । तालिममा सहभागी गराउन अभिलेखहरू राख्नुपर्ने, तालिममा सहभागी शिक्षकहरूलाई तालिम पश्चात् प्रमाणपत्रको व्यवस्था गर्नुपर्ने र स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिमा विभिन्न पृष्ठभूमिबाट आएका शिक्षकहरूलाई समान व्यवहार गर्नुपर्ने कुरा सम्पूर्ण प्र.अ.ले उल्लेख गरेको पाइयो । स्रोतकेन्द्र नियमित र व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्नका लागि स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति र विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरूको सहभागितामा योजना निर्माण गरी त्यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्ने कुरामा अन्तर्वार्ताका सहभागीले जोड दिइएको पाइयो ।

४.३.२ निरीक्षणमा सुधार

शिक्षकको दक्षता विकासका लागि दिइएका तालिममा प्रदान गरिएको ज्ञान र सीपको कक्षाकोठामा प्रयोग भएको छ कि छैन भनेर निरीक्षण गर्दा शिक्षकहरू डराउने, अफठ्यारो मान्ने जस्ता समस्याहरू देखा परेको पाइयो उक्त समस्याको समाधानको निम्ति स्रोत व्यक्तिले निरीक्षकको रूपमा नभएर एउटा सहयोगी सुपरिवेक्षकको भूमिका निर्वाह गर्नपर्ने कुरामा २४ सै जना शिक्षकले जोड दिइएको पाइयो । स्रोतव्यक्ति विद्यालय जाँदा विभिन्न खालका शिक्षकहरूलाई सहयोग हुने सुझावहरू पेशागत समस्याहरू समाधान गर्न सल्लाह दिने सल्लाहकारको रूपमा प्रस्तुत हुनुपर्ने सुझाव छ जना प्र.अ.ले दिएको पाइयो । विद्यालयमा स्रोतव्यक्ति प्रवेश गर्ने वित्तिकै यस्तो अनुभव होस् कि हाम्रा सहयोगी मित्र आउनुभयो । अब हाम्रा पेशागत समस्याहरू समाधानमा सहयोग पुग्छ भन्ने कुरामा जोड दिनुपर्ने विचार चार जना अध्यक्ष र पाँच जना प्र.अ.को पाइयो । अरु दुई जना अध्यक्ष र १ जना प्र.अ. ले निर्देशककै रूपमा भएपनि स्रोतव्यक्ति:ले निगरानी राख्नु पर्ने

विचार

राख्नुभयो । स्रोतव्यक्तिले विद्यालयको भौतिक एवं शैक्षिक व्यवस्थापनमा प्रभावकारीता ल्याउनका लागि उपयुक्त योजनासाथ अनुगमन गर्ने निरन्तर रूपमा कार्यमा सुधार गर्दै शिक्षकको आवश्यकतासँग सम्बन्धित गराउँदै लैजानुपर्ने कुरामा जोड दिइएको पाइयो ।

४.३.३ आर्थिक स्रोत जुटाउने

शिक्षकको दक्षता विकासका क्रियाकलापहरु संचालन गर्दा स्रोतव्यक्तिले विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी संघसस्थाबाट आर्थिक सहयोग जुटाउनु पर्ने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो । त्यस्ता क्रियाकलापहरुमा शिक्षकहरुको सक्रिय सहभागिताको लागि उनीहरुलाई आवश्यक भत्ता,स्टेशनरी एवम् खाजा -पानीको व्यवस्था गर्नका लागि सम्भव भएसम्म स्थानीय तहलाई पनि अनुरोध गर्ने स्थानीय तहमा रहेका विभिन्न निकायहरु जस्तै आर्थिक सहयोगको निम्ति काम गरिरहेको हुन्छन्, उनीहरुलाई पनि आर्थिक सहयोगको निम्ति अनुरोध गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिनुपर्नेविचार अध्ययनमा संलग्न प्रधानाध्यापकहरु र शिक्षकहरुको रह्यो ।

४.३.४ शिक्षण दक्षता विकासका लागि तालिम सामाग्री को विकास

स्रोतव्यक्तिले स्रोत केन्द्रमा दक्षता तालिम सञ्चालन गर्नका लागि आवश्यक पर्ने तालिम सामाग्रीको पर्याप्त मात्रामा व्यवस्था गर्नुपर्ने सहभागी २२ जना शिक्षकले उल्लेख गरेको पाइयो भने २ जना शिक्षक मौन रहनु भयो । यसै गरी स्थानीय स्तरमा नै उपलब्ध हुन सक्ने सामाग्रीहरुको व्यवस्था गरि शिक्षण कार्यलाई सरल सहज बनाउन ती सामग्रीहरुलाई प्रयोगमा ल्याउनु पर्ने सुझाव छ जनै प्र.अ.ले दिएको पाइयो । सबै विद्यालयहरुको बजारमा पाइने मंहगा खालका सामग्रीहरुको प्रयोग गर्न सम्भव नहुने भएकोले त्यो समस्या समाधान गर्नका लागि स्थानिय स्तरमा स्रोतकेन्द्र अर्न्तगतका विद्यालयहरुमा कार्यरत शिक्षक,प्रधानाध्यापक, स्रोतव्यक्तिको सक्रियतामा स्थानीयस्तरमा नै उपलब्ध हुने वस्तुहरुबाट शैक्षिक सामग्री निर्माण गरि प्रयोगमा ल्याउन शिक्षकहरु लगनशिल हुनुपर्नेमा वि.व्य.स. अध्यक्षहरुले जोड दिएको पाइयो । शैक्षिक सामग्री निर्माण तालिममा सिकेका सिपहरुलाई प्रयोगमा ल्याउन शिक्षकहरु लगनशिल हुनुपर्ने कुरामा सबै प्र.अ.ले जोड दिएको पाइयो । सामान्यतः अधिकांश शिर्षकहरुले तालिममा सिकेका ज्ञान र सिपलाई कक्षाकोठा मा प्रयोग गर्न बोझको रूपमा लिने गरेकोले उनीहरुलाई तालिम सिकेका ज्ञान र सिपलाई कक्षाकोठामा प्रयोग गर्न विभिन्न प्रोत्साहन दिएर भएपनि प्रेरित गर्नुपर्ने कुरामा प्र.अ.हरुले जोड दिएको पाइयो ।

४.३.५ निर्णय क्षमताको विकास

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासको लागि कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोतव्यक्तिमा कुशलतापूर्वक निर्णय गर्ने क्षमता हुनुपर्ने भनि स्रोतकेन्द्र विद्यालयका प्र.अ.ले उल्लेख गरेको पाइयो । कुन शिक्षकलाई कुन विषयको तालिम कहिले दिने सो कुरा तालिम पूर्व नै निर्णय गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो । निर्णय पश्चात् उनीहरुलाई दिने तालिमको तालिका तयार गरि जानकारी गराउन स्रोतव्यक्तिमा कुशल निर्णय क्षमता हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो । निर्णय क्षमताको अभावमा

कुनै पनि काममा सफलता पाउन कठिन हुने भएकोले छोटो एवम् सही निर्णय गरि टुंगोमा पुग्न सक्ने क्षमता स्रोत व्यक्तिमा हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको पाइयो । काम गर्ने शिलशिलामा विभिन्न विकल्पहरू देखा पर्दछन् । ती सबै विकल्पहरू मध्ये सबैभन्दा उपयुक्त विकल्पको छनौट गर्ने निर्णय क्षमता जरुरी हुने कुरा अध्ययनमा सहभागीहरूले उल्लेख गरेको पाइयो ।

माथिको विश्लेषणबाट यो निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ की नमुना तालिम कार्यक्रम संचालन गर्दा आईपर्ने समस्या समाधान गर्नको लागि शिक्षक,प्रधानाध्यापक, स्रोतव्यक्ति बिचको आपसी छलफलबाट तालिम लिने व्यक्तिको प्रधानाध्यापकहरूको समन्वय गर्ने एक समिति निर्माण गर्नुपर्ने, तालिम संचालनको लागि स्रोत केन्द्रमा तालिम प्रदान गर्ने कोठाको व्यवस्था गर्नुपर्ने,तालिम दिने व्यक्तिको छनौट आन्तरिक र बाह्य दुवै तरिका बाट गर्नुपर्ने तालिममा सिकेका सिपलाई कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्नको लागि प्रयोग गर्ने शिक्षकलाई पदोन्नती तथा अन्य भौतिक पुरस्कारहरूको व्यवस्था गर्ने राजनैतिक आस्था वा सम्बन्धका आधारमा तालिम लिने व्यक्तिको छनौट नगरि सबैलाई समानताको आधारमा पालैपालो तालिम लिनेको लागि छनौट गर्नुपर्ने जस्ता उपायहरू स्रोतव्यक्तिले भूमिका निर्वाह गर्दा आईपर्ने समस्या समाधान गर्दा गर्नुपर्ने भन्ने पाइयो ।

टेलरको वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्तका आधारमा हेर्दा पनि कार्य बोझ अनुसार कामदारलाई उचित पारिश्रमिक दिन सकेमा उनीहरू कार्यप्रति केन्द्रीत हुने कुरा स्पष्ट उल्लेख गरेको पाइन्छ । तसर्थ स्रोत व्यक्तिलाई उनीहरूमा निर्वाह गर्ने कार्यका आधारमा दिने सेवा सुविधा र अन्य विविध कार्यको आधारमा दिने सेवासुविधा उपलब्ध गराउन सकेमा उनीहरूलाई पनि उत्तरदायि गराउन सकिन्छ । जसले गर्दा कार्यमा सुधार ल्याउन सकिन्छ । सुपरिवेक्षकले गर्ने निरिक्षण, सुपरिवेक्षण कार्य गर्नका लागि उसले प्रयोग गर्ने साधन, भ्रमणमा आवश्यक पर्ने अन्य भौतिक साधनको प्राप्तीले उनीहरूको कार्य शैलि र प्रभावकारीतामा प्रत्यक्ष प्रभाव पर्दछ ।

४.३.६ समन्वयात्मक वातावरणको सिर्जना गर्ने

शिक्षकको पेशागत विकासको लागि नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्रोतव्यक्तिको भूमिका समन्वयकारी हुनुपर्ने सुझाव सबैजसोले दिएको पाइयो । स्रोतव्यक्तिले समन्वयकर्ताको रूपमा आवश्यक सूचनाहरू, समस्याहरू जिल्ला शिक्षा कार्यालयलाई जानकारी गराउने, जिल्ला शिक्षा कार्यालयको सूचनाहरू नीति, निर्देशनहरू स्रोत केन्द्र अन्तर्गतका विद्यालयहरूमा प्रवाह गराउनु पर्ने, राजनैतिक हस्तक्षेपलाई समन्वयको आधारमा समाधान गर्नुपर्ने कुराहरू प्र.अ.हरूबाट उल्लेख गरेको पाइयो । सबै पक्षहरू सरकारी एवम् गैरसरकारी, स्थानीय बुद्धिजीवि, समाजसेवी, राजनैतिक दलका प्रतिनिधिहरूमा स्रोतसाधनको प्रयोग गर्नका लागि इच्छा शक्ति जागृत गराउनु पर्ने सुझाव उनीहरूले दिएको पाइयो ।

शिक्षक, प्रधानाध्यापक, स्रोतव्यक्ति, राजनैतिक दलका प्रतिनिधिहरू र अन्य व्यक्तिहरूसँग समन्वय गरि तालिम कार्यक्रम प्रभावकारीरूपमा संचालन गर्नुपर्ने कुरामा वि.व्य.स. अध्यक्षहरूले समेत जोड दिएको पाइयो ।

परिच्छेद पाँच : निष्कर्ष र सुभावहरू

यस अनुसन्धानकार्य सञ्चालन गर्दा अन्तरवर्तासूची, अवलोकन फाराम र प्रश्नावलीको सहायताले आवश्यक सूचनाहरू सङ्कलन गरी उद्देश्य अनुसार व्याख्या - विश्लेषण पश्चात प्राप्त निष्कर्ष र सुभावहरूलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.१ निष्कर्ष

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा सहयोग पुऱ्याउन स्रोतव्यक्तिमा व्यवसायिक दक्षता हुनु आवश्यक रहेको पाइयो । स्रोतकेन्द्र स्तरमा कार्यक्रमहरूलाई प्रभावकारी बनाउन स्रोतव्यक्तिको पेशागत व्यवसायिक दक्षतामा जोड दिइएको पाइए तापनि स्रोतव्यक्तिहरूको योग्यता, पेशागत क्षमता र दक्षतामा देखिएको भिन्नताले व्यवसायिक भूमिका पुरा गर्ने क्रममा फरकपना देखापर्ने गरेको पाइयो । शिक्षकलाई नमूना कक्षा प्रदर्शन, दक्षता तालिम, अन्तरकृया आदिका माध्यमबाट कक्षा शिक्षण गर्ने सीपहरू प्रदान गर्नुपर्ने भएतापनि पर्याप्त रूपमा नगरिएको पाइयो । यसैगरि शिक्षण दक्षता विकास गर्न दिइने नमून तालिममा शिक्षकलाई पर्याप्त मात्रामा अभ्यास गर्ने मौका प्रदान नगरिएको पाइयो । यसैगरी उक्त तालिममा सिकेका सीपहरू कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गरे नगरेको कुराको निरन्तर अनुगमन र मूल्याङ्कन स्रोतव्यक्तिले नगरेका पाइयो । तालिम लिने व्यक्तिको छनौट गर्दा प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति अध्यक्ष र स्रोतव्यक्ति बिच छलफल गरेर छनौट गर्ने गरे तापनि अधिकांश शिक्षकहरूको छनौट राजनीतिक आस्था र सम्बन्धका आधारमा गर्ने गरेको पाइयो । प्रशिक्षक छनौट समूह विद्यालयका दक्ष तथा अनुभवी शिक्षकहरूबाट स्रोतव्यक्तिले गर्ने गरेको पाइयो । विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा बाधा पर्ने भन्दै प्रशिक्षक नियुक्त शिक्षकलाई प्रधानाध्यापकले पठाउन नमान्ने गरेको पाइयो ।

तालिम सञ्चालनमा सैद्धान्तिक पक्षमा बढी जोड र व्यवहारिक पक्षमा कम जोड दिइएको पाइयो जसले गर्दा शिक्षकले तालिममा अभ्यासको अवसर कम पाउने गरेको पाइयो । तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा तालिम सामग्री वितरण र बस्ने ठाँउको उपयुक्त व्यवस्थापन जस्ता दायित्वहरू स्रोतव्यक्तिले गर्ने गरेको पाइएता पनि पर्याप्त मात्रामा तालिम सामग्री वितरण गर्न नसकेको पाइयो ।

स्रोतव्यक्तिको कामको प्रकृतिलाई हेर्दा स्रोतव्यक्ति खेल्ने भूमिकालाई सिमाङ्कन गर्न सकिने अवस्था देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिले तालिम लगायत विभिन्न खालका अन्य दायित्वहरू गर्नु परेकोले समयमा सहज तरिकाले तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न नसकेको उल्लेख गरेको पाइयो । स्रोतव्यक्तिले जिल्लामा तथा स्थानिय तहमा नियमित बैठकहरूमा सहभागी भई तहाँबाट प्राप्त निति निर्देशनहरू स्रोतकेन्द्र अर्न्तगतको विद्यालयहरूमा प्रवाह गर्ने गरेको पाइयो । हालको शिक्षा नियमवलीले स्रोतव्यक्तिलाई अस्थायी शिक्षक नियुक्ति गर्ने र विद्यालय व्यवस्थापन समितिको गठनमा कार्यलयको प्रतिनिधिको रूपमा रहने व्यवस्था गरेकोले उक्त कार्य गर्दा विभिन्न खालको राजनितिक आस्था र सम्बन्धका कारण विभिन्न खालका दबाव बाधा अड्चन आइपर्ने भएकोले स्रोतव्यक्तिको दायित्व बोभिलो भएको पाइयो । स्रोतव्यक्तिको अधिकांश समय तथ्याङ्क सङ्कलन, विश्लेषण र प्रतिवेदन तयारीमा जाने भएकोले शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास गर्न पेशागत विकास नमुना

तालिम कार्यक्रमलाई जति प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्नुपर्ने हो त्यति प्रभावकारी हुन नसकेको पाइयो । नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न नियुक्त भएका रोष्टर प्रशिक्षकहरू नियुक्तिको समयमा नियुक्ति लिन अधिकतम प्रयत्न गर्ने गरेको पाइएता पनि नियुक्ति लिए पश्चात उनिहरूको भूमिकामा निष्क्रियता रहेको देखियो । विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम अर्न्तगत शिक्षकको पेशागत विकास तालिम कार्यक्रमलाई महत्वकांक्षि बजेट व्यवस्थापन गरेको भएता पनि जिम्मेवार निकायबाट समयमा बजेट उपलब्ध हुन नसक्दा त्यसले तालिम कार्यक्रलाई प्रभाव पारेको पाइयो ।

५.२ सुभावहरू

शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि कार्य गर्दा स्रोतव्यक्तिले निर्वाह गर्ने भूमिका र सो भूमिका निर्वाह गर्दा आइपर्ने समस्या समाधानका लागि निम्नलिखित सुभावहरू प्रदान गरिएको छ ।

५.२.१ नीतिगत तहका सुभावहरू

स्रोतव्यक्तिले शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि कार्य गर्दा आइपर्ने प्राविधिक परिक्षणको समस्या समाधान गर्नका लागि विद्यालय निरीक्षणको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउन निरीक्षण निर्देशिका मै विद्यालय निरीक्षकको प्राविधिक कार्यहरूको स्पष्ट व्यवस्था गरी स्रोत व्यक्तिको प्रशासनिक कार्य बोझ कम गर्नुपर्ने देखिन्छ । अन्तरविद्यालय भ्रमणलाई प्रभावकारी बनाउन प्रधानाध्यापकको समिति बनाउनु पर्ने देखिन्छ । शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, जिल्ला शिक्षा कार्यालय र स्रोतव्यक्ति विचको नमुना तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा स्पष्ट जिम्मेवारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

तालिम प्राप्त शिक्षकहरूलाई तालिममा सिकेको ज्ञान र सीपको प्रयोग गर्न उत्प्रेरणा गर्नुपर्ने देखिन्छ । तालिम लिएका दक्ष शिक्षकहरूलाई शिक्षण पेशामा प्रवेश गर्नको निम्ति सहज रूपमा अनुमति पत्र प्रदान गर्ने नियमावलीमा नै व्यवस्था हुनुपर्ने तालिम प्राप्त शिक्षकहरूलाई बहुवाको निम्ति सहज नीतिगत व्यवस्था हुनु पर्ने देखिन्छ । शिक्षा ऐन र नियमावलीको भावना अनुकूल शिक्षक छनौट प्रक्रियालाई क्रमिक रूपमा स्थानीयकरण गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

५.२.२ अभ्यास तहका सुभावहरू

शिक्षक छनौट गर्दा प्रयोगात्मक परीक्षालाई विशेष प्राथमिकता दिइनुपर्छ । तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा सैद्धान्तिक पक्षहरूमा जोड दिई व्यवहारिक बनाउनको लागि शिक्षकलाई बढी मात्रामा अभ्यासको अवसर प्रदान गर्नुपर्ने देखिन्छ । शिक्षक छनौट गर्दा सम्बन्धित विद्यालयको प्रधानाध्यापकसँग परामर्श गर्नुपर्ने र बाह्य प्रशिक्षकको पनि व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तै तालिममा भाग लिने शिक्षक छनौट गर्दा समावेशी ढंगले दलित, जनजाति आदिवासी, मधेसी र महिलालाई प्राथमिकता प्रदान गरी छनौट गर्नुपर्ने देखिन्छ । क्रमशः शिक्षकहरूलाई तालिम अवधिभर अनिवार्य रूपमा सहभागी हुनुपर्ने देखिन्छ । साथै तालिममा सभागी हुने शिक्षकहरूलाई सम्भव भएसम्म सेवा र सुविधाहरू प्रदान गर्ने देखिन्छ । उनीहरूको योग्यता र क्षमता वृद्धि गर्नका लागि निरन्तर रूपमा प्रयासरत रहने देखिन्छ । शिक्षकहरूलाई तालिम दिँदा सकेसम्म पठनपाठन कार्यलाई बाधा नपुग्ने गरी विदाको समयमा तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने अवस्था

देखिन्छ । शिक्षकहरूले तालिममा सिकेका ज्ञान सीप र अनुभवहरूलाई कक्षाकोठामा प्रयोगको निम्ति उत्प्रेरित गर्नुपर्ने अवस्था देखिन्छ । त्यस्तै विद्यालयको पठन पाठनलाई प्रभावकारी बनाउनको निम्ति कक्षाकोठाको उचित व्यवस्थापन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

तालिम लिनु अघि शिक्षकलाई विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि कस्तो छ र पछि कस्तो भयो भनि जानकारी दिन अभिलेख राख्ने पद्धतिको विकास गर्नुपर्ने र उच्च उपलब्धिको लागि प्रतिबद्धता व्यक्त गर्न बानी बसाल्न आवश्यक देखिन्छ । त्यस्तै शिक्षकले तालिम लिएर गएको विद्यालयका प्रधानाध्यापक र व्यवस्थापन समितिको पदाधिकारीहरूलाई समेत एकदिने अभिमुखिकरण तालिम दिँदा शिक्षकको कार्यक्षमता प्रभावकारी हुन सक्थ्यो । हरेक शैक्षिक सत्र पछि शिक्षकहरूलाई पढाएको विषय र कक्षाको विद्यार्थीको औषत सिकाइ उपलब्धि स्तर निकाली आगामी वर्षमा यसको आत्मसमिक्षा गर्न लगाउने पद्धतिको विकास गर्नुपर्ने देखिन्छ । अनुकूल सिकाइ वातावरणको उपलब्धताको लागि तालिम सुविधाहरू सुनिश्चित गरिनुका साथै त्यस्ता सुविधाहरूमा सुधार गरी वृद्धि गरिनु आवश्यक देखिन्छ ।

५.२.३ अनुसन्धान तहका सुझावहरू

स्रोत केन्द्र र त्यस अर्न्तगत रहेका विद्यालयका अनुपातले पनि तालिम कार्यक्रमको प्रभावकारीतामा प्रभाव पार्ने भएकोले सो कायम गरिएको अनुपातमा अनुसन्धान गरी स्रोत केन्द्र र विद्यालय बिचको अनुपात कायम गर्नुपर्ने देखिन्छ । तालिम कार्यक्रमको प्रभावकारीता तालिम सञ्चालन गर्ने क्षेत्रको आवश्यकताले प्रभाव पार्ने भएकोले क्षेत्र अनुसारको तालिम कार्यक्रम निर्माण गर्न शिक्षकको आवश्यकताको खोजी गरी तालिम कार्यक्रम विकास गर्नुपर्ने अवस्था देखिन्छ । तालिम प्राप्त शिक्षकहरू तालिम अप्राप्त शिक्षकले गरेको शिक्षण बिचको अन्तर पहिचान गर्ने अवस्था छ । सिकाइको विभिन्न प्रक्रियाहरूको बारेमा खोजी गरी त्यसले शिक्षण सिकाइमा पार्ने प्रभावको जानकारी लिन सकिन्छ । शिक्षण सिकाइलाई सरल सहज रूपमा अगाडी बढाउन विभिन्न विधि र तरिकाहरूको खोजि गर्न सकिन्छ । विषयवस्तुलाई विद्यार्थीको दिमागसम्म पुर्याउनको लागि शिक्षणकलाको प्रयोग र अन्वेषण गर्नुपर्ने देखिन्छ । तालिममा निरन्तर सुधार गर्नका लागि शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र र यसका विभिन्न तहका संस्थाहरूले अनुसन्धान र अनुगमन गर्नुपर्ने देखिन्छ । तालिममा निरन्तर सुधार गर्नका लागि शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र र यसका विभिन्न तहका संस्थाहरूले अनुसन्धान अनुगमन मुल्याङ्कन सम्बन्धि कामहरू गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०६४), शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार, काठमाण्डौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०५८), शैक्षणिक र नेपाल शैक्षिक प्रणाली, काठमाडौं : आशिष बुक्स हाउस प्रा.लि. ।
- तामाङ, बुद्धिमान (२०६७), शिक्षकको पेशागत विकासका लागि नमुना तालिममा स्रोत व्यक्तिको व्यवसायिक दायित्व, अप्रकाशित शोधपत्र, काठमाण्डौं : शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, विश्वविद्यालय क्याम्पस कीर्तिपुर ।
- ढकाल, सुदर्शन (२०५७), माध्यमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइमा प्रधानाध्यापकको भूमिका एक अध्ययन, काठमाडौं : अप्रकाशित शोधपत्र महेन्द्ररत्न, क्याम्पस ताहाचल ।
- यादव, तपेश्वर (२०६८), शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिमा स्रोत व्यक्ति, अप्रकाशित शोधपत्र, काठमाण्डौं : शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, विश्वविद्यालय क्याम्पस कीर्तिपुर ।
- काफले, बासुदेव र अन्य (२०६५), शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण, काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- शिक्षा मन्त्रालय (२००३-२००८), माध्यमिक शिक्षा सहयोग कार्यक्रम, काठमाडौं : लेखक ।
- शिक्षा विभाग (२०६७), शैक्षिक स्मारिका, भक्तपुर : लेखक ।
- खनाल, पेशल (२०६७), शैक्षिक अनुसन्धानात्मक पद्धति, काठमाडौं : स्टुडेन्ट बुक्स प्रा.लि. ।
- शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र (२००५), शिक्षक तालिम सम्बन्धि प्रभावकारिता अध्ययन, त्रि.वि. काठमाडौं ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०५९), स्रोत केन्द्र विकास निर्देशिका, भक्तपुर : लेखक ।
- श्रेष्ठ, हर्कबहादुर (२०६७), शिक्षकको पेशागत अवस्था र विकास, *EPMAN, Vol. II*, काठमाडौं : शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६४), तालिम कार्यक्रमको नमुना, भक्तपुर : लेखक ।
- Aggrawal, J.C. (1999), *Educational Technology, Teaching and learning Innovation in education*. New Delhi : Vikas publishing House, Pvt.Ltd.
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६६), शिक्षकको पेशागत विकास कार्यक्रम कार्यन्वयन पुस्तिका, भक्तपुर : लेखक ।
- सुवेदी, महेश्वर (२०७४), शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतव्यक्तिको दायित्व, अप्रकाशित शोधपत्र, काठमाण्डौं : शिक्षा योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, विश्वविद्यालय क्याम्पस कीर्तिपुर ।
- CF. Reinmann (2011), *It's the teachers that matter!* <https://www.goethe.de/en/../>

20406817htm

अनुसूची-१

शिक्षण दक्षता विकासमा स्रोत व्यक्तिको भूमिका

वि.व्य.स.को अध्यक्षको लागि अर्न्तरवार्ता सूची

विद्यालयको नाम :-

मिति:-

अध्यक्षको नाम:-

योग्यता :-

ठेगाना :-

अनुभव :- वर्ष

- १) यो विद्यालयमा तपाईं कहिलेदेखि अध्यक्ष पदमा रहि कार्य गर्नु भयो ?
- २) समान्यतया वि.व्य.स.को बैठक कति समय अन्तरमा राख्नु हुन्छ ?
- ३) शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा श्रोतव्यक्तिले कस्तो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ला ?
- ४) शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि शैक्षिक समस्या समाधान गर्न विद्यालयको निर्णय प्रकृत्यामा अभिभावकहरूलाई समावेश गर्नु भएको छ ?
- ५) तपाईंले कक्षा शिक्षणको अवलोकनको क्रममा शिक्षकको पेशागत विकास तालिम लिइ सके पछि र लिनु अघिको अवस्थामा शिक्षणमा भिन्नता पाउनु भयो ?
- ६) शिक्षकको पेशागत दक्षता विकास सम्बन्धि समस्यालाई लिएर वि.व्य.स.को बैठकमा कुरा उठाउने गर्नु भएको छ ? छ भने कस्ता कुराहरू उठाउने गर्नु भएको छ ?
- ७) शिक्षणमा शिक्षक र विद्यार्थीको सम्बन्ध सुदृढ बनाउन श्रोतव्यक्तिले कस्तो भूमिका खेल्दा उपयुक्त होला ?
- ८) शिक्षकको पेशागत विकास मोड्युल तालिम शिक्षकको निम्ती कतिको प्रभावकारी होला ?
- ९) हाल विद्यालयमा रहेका समस्याहरू के के हुन ? यसलाई समाधान गर्न के कस्तो सुझाव दिन चाहनुहुन्छ ?
- १०) शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास गर्न स्रोत व्यक्तिले के कस्तो भूमिका खेल्नु पर्छ ?
- ११) शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास गर्न स्रोत व्यक्तिले के कस्तो समस्या सामना गर्नु पर्छ ?
- १२) त्यस्ता समस्या समाधान गर्ने उपाय के होलान् ?

अनुसूची-२

शिक्षण दक्षता विकामा स्रोत व्यक्तिको भूमिका
स्रोतव्यक्तिको लागि तयार पारिएको अन्तरवार्ताको सूची

स्रोत केन्द्रको नाम:

स्रोत व्यक्तिको नाम:

शैक्षिक योग्यता:

शिक्षण अनुभव

प्र.नं. १ शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास कसरी गर्न सम्भव छ ?

.....

प्र.नं. २ शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि पेशागत विकास तालिम संचालन गर्न स्रोत केन्द्रको अवस्था कस्तो छ ?

.....

प्र.नं. ३ शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि स्रोतव्यक्तिको रूपमा तपाईंले कस्तो कस्तो भूमिका निर्वाह गर्नुहुन्छ ?

.....

प्र.नं. ४ शिक्षकको पेशागत विकासका लागि तालिममा कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा के कस्ता समस्याहरू भोग्नु परेको छ ?

.....

प्र.नं. ५ शिक्षकको पेशागत विकास लागि तालिममा सञ्चालन गर्दा आइपर्ने समस्याहरू समाधान गर्न कस्ता कस्ता उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ला ?

.....

प्र.नं. ६ तालिम संचालन गर्न स्रोत केन्द्रलाई अझ व्यवस्थित र वैज्ञानिक बनाउन के गर्नु पर्ला ?

.....

अनुसूची-३

शिक्षण दक्षता विकामा स्रोत व्यक्तिको भूमिका

प्रधानाध्यापकलाई तयार पारिएको अन्तरवार्ता सूची

स्रोतकेन्द्रको नाम:

मिति:-

प्रधानाध्यापकको नाम:-

शैक्षिक योग्यता :-

शिक्षण अनुभव :-

प्र.नं. १ शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकास भन्नाले के बुझ्नुहुन्छ?

प्र.नं. २ शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा प्र.अ. को रूपमा तपाईंले कस्तो कस्तो भूमिका निर्वाह गर्नुहुन्छ ?

.....

प्र.नं. ३ शिक्षकको दक्षता विकासमा तपाईंले कसरी सहयोग पुऱ्याइरहुन भएको छ ?

.....

प्र.नं. ४ शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासमा स्रोतव्यक्तिले के के भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ला ?

.....

प्र.नं. ५ शिक्षको शिक्षण दक्षता विकासमा आइपने समस्याहरू समाधान गर्न के के गर्नुपर्ला ?

.....

प्र.नं. ६ तालिममा सिकेका सिपहरूलाई कक्षा कोठामा प्रयोग गर्न विद्यालयले शिक्षकलाई कसरी सहयोग पुऱ्याइरहेको छ ?

.....

प्र.नं. ७ तालिममा पाएको सीप उपयोग होस भनि के के प्रयास भएका छन् ?

क) शिक्षकको तर्फबाट

ख) तपाईंको तर्फबाट

प्र.नं. ८ तालिममा सिकेका सीपहरूलाई कक्षाकोठामा सहज रूपमा प्रयोग गर्न के कस्ता सल्लाह दिनुहुन्छ ?

.....

अनुसूची-४

शिक्षण दक्षता विकासमा स्रोत व्यक्तिको भूमिका

शिक्षकका लागि तयार पारिएको प्रश्नावली

स्रोतकेन्द्रको नाम:

मिति:-

विद्यालयको नाम:-

शिक्षकको नाम:-

शैक्षिक योग्यता :-

तालिम:-

शिक्षण अनुभव :-

प्र.नं. १ शिक्षण दक्षता विकासमा शिक्षकले के भूमिका खेल्नुपर्छ ?

.....
प्र.नं. २. शिक्षकको शिक्षण दक्षता विकासका लागि पेशागत विकासका तालिम आवश्यक छ/छैन ? यदि छैन भने किन ?

.....
प्र.नं. २ तपाईंले कुन कुन तालिम लिनुभएको छ र कहाँबाट ?

.....
प्र.नं. ३ तपाईं पेशागत तालिम कार्यक्रमबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ कि हुनुहुन्न ? यदि सन्तुष्ट हुनुहुन्न भने त्यसका कारणहरू के-के हुन् ?

.....
प्र.नं. ४ तालिम कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउन स्रोतव्यक्तिले के के गर्नुपर्दछ ?

.....
प्र.नं. ५ शिक्षकको दक्षता विकासका लागि तालिम कार्यक्रम सञ्चालनमा स्रोत व्यक्तिले गर्नुपर्ने कार्य वा निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका प्रति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ? यदि हुनुहुन्न भने किन ?

.....
प्र.नं. ६ स्रोतव्यक्तिले तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा के के समस्याहरू सामाना गर्नु परेको पाउनु हुन्छ ?

.....
प्र.नं. ७ स्रोतव्यक्तिले तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा आइपर्ने समस्याको समाधान गर्न के के गर्नुपर्ला ?

.....
प्र.नं. ८ शिक्षकको पेशागत विकास तालिमले तपाईंको शिक्षण पेशालाई के कति सहयोग गरेको ठान्नुहुन्छ ? यदि सहयोग गरेको ठान्नुहुन्छ भने के के सहयोग गरेको छ ?

.....
प्र.नं. ९ तालिममा सिकेका सिपहरू कक्षा कोठामा प्रयोग गर्न के कस्तो सहयोग पाउनु भएको छ ?

क) विद्यालयबाट

.....
ख) स्रोतव्यक्ति/विद्यालय निरिक्षकबाट

.....
प्र.नं. १० तालिमलाई अझ प्रभावकारी बनाउन तपाईंको सुझाव ?

.....
.....
प्र.नं. ११ तालिममा सिकेका तर कक्षाकोठामा प्रयोग गर्न नसकेका सिपहरू के के हुन ?

.....

.....

प्र.नं. १२ तालिमलाई अझ प्रभावकारी बनाउन केही सुझाव दिनुहुन्छ कि ?

.....

.....

अनुसूची-५

शिक्षण दक्षता विकामा स्रोत व्यक्तिको भूमिका

स्रोतकेन्द्र अवलोकन फारम

स्रोतकेन्द्रको नाम:

ठेगाना:

सि.नं	विवरण	उत्तम	मध्यम	निम्न	कैफियत
१	स्रोतकेन्द्र भवनको व्यवस्था				
२	तालिम संचालनको लागि ढुङ्गाछुट्टै कोठाको व्यवस्था				
३	शिक्षक संख्या आवश्यक मात्रामा				
४	तालिम कोठामा आवश्यक मात्रामा हावा र प्रकाश छिर्ने व्यवस्था				
५	आवश्यक फर्निचरको व्यवस्था				
६	शौचालय				
७	खानेपानीको अवस्था र पर्याप्तता				
८	तालिम सामग्रीको प्रयोग तथा उपलब्धता				
९	टीपीडी आवश्यकता प्रस्ताव खाका				
१०	टीपीडी आवश्यकता प्रोफाइल तयारी				
११	टीपीडी मोड्युल सामग्री खाका				
१२	शिक्षण सुधार योजना				
१३	प्रमाणिकरण प्रक्रिया				
१४	परियोजना कार्य				
१५	तालिममा शिक्षकको नियमिता				
१६	स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक				
१७	स्रोतकेन्द्रको शिक्षकहरूको बैठक				
१८	शिक्षकहरूको सक्रियता				

१९	बजेट व्यवस्थापन				
----	-----------------	--	--	--	--