

# पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र संकाय, पाठ्यक्रम तथा मूल्याङ्कन  
विभागअन्तर्गत स्नातकोत्तर तह द्वितीय वर्षको आर्थिक  
आशयकता परिपूर्तिका लागि E.D.C.E. 598  
विशिष्टीकरण विषयअन्तर्गत  
प्रयोजनार्थ प्रस्तुत  
**शोधपत्र**

प्रस्तुतकर्ता  
ओमप्रसाद कोईराला  
त्रि.वि. दर्ता नं. १३१८८-८७  
परीक्षा रोल नं. २१८०९३९  
श्री जनता बहुमुखी क्याम्पस  
इटहरी, सुनसरी ।

# पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र संकाय, पाठ्यक्रम तथा मूल्याङ्कन

विभागअन्तर्गत स्नातकोत्तर तह द्वितीय वर्षको आंशिक

आश्यकता परिपूर्तिका लागि E.D.C.E. 598

विशिष्टीकरण विषयअन्तर्गत

प्रयोजनार्थ प्रस्तुत

## शोधपत्र

प्रस्तुतकर्ता

ओमप्रसाद कोईराला

श्री जनता बहुमुखी क्याम्पस

इटहरी, सुनसरी ।

त्रि.वि. दर्ता नं. १३१८८-८७  
परीक्षा रोल नं. २१८०९३९  
2015

शोधपत्र बुझाएको मिति : २०७२/ /  
भाइभा मिति : २०७२/ /



त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र सङ्काय

पाठ्यक्रम तथा मूल्यांकन विभाग

जनता बहुमुखी क्याम्पस

इटहरी, सुनसरी

## सिफारिस पत्र

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र सङ्काय पाठ्यक्रम तथा मूल्यांकन विभाग स्नातकोत्तर तह, द्वितीय वर्ष (Ed.CE. ५९८) को आवश्यकता परिपूर्ति का लागि पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका शीर्षकको शोधपत्र ओमप्रसाद कोईरालाले मेरो सल्लाह र निर्देशनमा तयार गर्नु भएको हो । प्रस्तुत शोधपत्र आवश्यक मूल्यांकनका लागि मूल्यांकन समितिसमक्ष सिफारिस गर्दछु ।

---

श्री शान्तिराम दहाल  
शोध निर्देशक  
जनता बहुमुखी क्याम्पस, इटहरी,  
सुनसरी

मिति : २०७२/ /



त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र सङ्काय  
पाठ्यक्रम तथा मूल्यांकन विभाग  
जनता बहुमुखी क्याम्पस  
इटहरी, सुनसरी

## स्वीकृति पत्र

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र सङ्काय अन्तर्गत जनता बहुमुखी क्याम्पस इटहरीबाट स्नातकोत्तर तह, द्वितीय वर्षको पाठ्यक्रम तथा मूल्यांकन मूल विषयको आवश्यकता परिपूर्तिका लागि ओमप्रसाद कोईरालाद्वारा प्रस्तुत पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका शीर्षकमा तयार पार्नुभएको शोधपत्र स्वीकृतिका लागि प्रस्तुत गर्नुभएकाले यो शोधपत्र मूल्यांकन समितिबाट स्वीकृत गरिएको छ।

### शोधपत्र मूल्यांकन समिति

हस्ताक्षर

१. श्री टोलनाथ काफ्ले

(विभागिय प्रमुख)

उप. प्राध्यापक

पाठ्यक्रम तथा मूल्यांकन विभाग

जनता बहुमुखी क्याम्पस

इटहरी, सुनसरी

.....

२. श्री शान्तिराम दहाल

(शोध निर्देशक)

सहप्राध्यापक

पाठ्यक्रम तथा मूल्यांकन विभाग

जनता बहुमुखी क्याम्पस

इटहरी, सुनसरी

.....

३.

(वाट्य परीक्षक)

मिति : २०७२/ /

## कृतज्ञताज्ञापन

प्रस्तुत शोधपत्र “पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका” विषयमा तयार गरिएको छ । यो अवसर प्रदान गर्ने जनता बहुमुखी क्याम्पस पाठ्यक्रम तथा मूल्याङ्कन विभागलाई धन्यवाद ज्ञापन गर्न चाहान्छ ।

प्रस्तुत शोधकार्य सम्पन्न गर्न अनुमति प्रदान गरी हरबखत निर्देशन तथा पृष्ठपोषण प्रदान गर्नु हुने श्री जनता बहुमुखी क्याम्पस ईटहरीका शिक्षा शास्त्र संकायका उपप्राध्यापक एवं सोधनिर्देशक श्री शान्तिराम दाहालप्रति हार्दिक कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछ । यसै गरी शोधपत्रलाई यो रूपसम्म ल्याउन हरबखत निर्देशन र सुपरिवेक्षण गरी दिनु हुने श्री जनता बहरमुखी क्याम्पस , ईटहरीका सहप्राध्यापक श्री राजन शर्मा प्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्न चाहन्छ । यस्तै यस कार्यमा विषयवस्तु लगायत भाषा सम्पादनमा सहयोग प्रदान गर्नु हुने जि.शि.का. सिरहाका सहायक जिल्ला शिक्षा अधिकारी श्री डिल्लीराम अधिकारी प्रति पनि कृतज्ञताज्ञापन गर्दछ । तथ्याङ्क एवं सूचना संकलनमा सहयोग गर्नुहुने जि.शि.का. सुनसरीका स्रोतव्यक्तिहरु र कम्प्युटर सम्बन्धी सम्पूर्ण कार्यमा सहयोग गर्नुहुने मित्रहरु समेत धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ ।

सोधकर्ता  
ओमप्रसाद कोईराला

मिति : २०७२/ /

## शोधसार

पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्पेतव्यक्तिको भुमिका शीर्षकमा प्रस्तुत शोधपत्र तयार पारिएको छ । प्रस्तुत शोधपत्रको मूल्य उदेश्य प्राथमिक पाठ्यक्रममा स्पेतव्यक्तिले खेलेको भुमिकाको अध्ययन गर्नु रहेको छ । प्रस्तुत शोधपत्रको मूल्य उदेश्य पाठ्यक्रममा स्पेतव्यक्तिले खेलेको भुमिकाको अध्ययन गर्नु रहेको छ । उक्त उदेश्य पुरा गरी निष्कर्ष निकाल्नका लागि सुनसरी जिल्लाका ५ वटा स्पेतकेन्द्र छनौट गरि स्रोतव्यक्तिहरु ५ जना, प्र.अ.हरु १० जना र शिक्षकहरु २० जनालाई प्रश्नावलीमा समावेश गरिएको छ । स्पेतकेन्द्रहरुको छनौट उदेश्यपूर्ण नमुना छनौट विधिको आधारमा गरिएको छ भने विद्यालय र शिक्षकहरुको छनौट नमुना छनौट विधिको आधारमा गरिएको छ । अनुसन्धानका क्रममा मेरी पार्कर फुलेटको समन्वयको सिद्धान्त, मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त र मास्लोको अभिप्रेरणको सिद्धान्त यसको सैद्धान्तिक ढाँचाका रूपमा लिएको छ । प्राप्त तथ्याङ्कहरुलाई तालिकीकरण, वृत्तचित्र र प्रतिशतमा देखाउने प्रयास गरी तथ्याङ्कको व्याख्या, विश्लेषण गरि पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भुमिकाका बारेमा अध्ययन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

प्रस्तुत अनुसन्धानमा स्रोतव्यक्तिबाट सबै विद्यालयमा निरीक्षण सेवा पुग्न नसकेको स्रोतव्यक्ति र शिक्षक बीच विषयगत छलफल कम हुने गरेको, स्रोतव्यक्ति र शिक्षक बीच मायोले भने भै राम्रो सम्बन्ध कायम हुन नसकेको मेरी पार्कर फुलेट भने भै शिक्षकहरुलाई उचित समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्न नसकेको पाईयो । स्पेतकेन्द्रले शिक्षकहरुको कार्यक्षमता अभिबृद्धि गर्नको लागि शिक्षकको पेशागत विकास तालिम, पाठ्यक्रम प्रबोधीकरण, शौक्षिकसामग्री निर्माण तथा प्रयोग सम्बन्धी तालिम, स्थानिय भाषा शिक्षक तालिम, निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन सम्बन्धी तालिम सञ्चालन गरेको पाईयो । वर्तमान अवस्थामा स्पेतकेन्द्रमा आर्थिक अभाव, स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव, विषयगत स्रोतव्यक्ति नहुनु, सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु, नीतिनियम स्पष्ट नहुनु, राजनैतिक हस्तक्षेप र स्वच्छ शौक्षिक वातावरण नहुनु जस्ता समस्याहरु रहेको पाईयो ।

प्रस्तुत शोधपत्रमा स्रोतव्यक्तिले सबै विद्यालयको निरीक्षण, सुपरीवेक्षक गर्नुपर्ने, विषयगत स्रोतव्यक्ति नियुक्ति गर्नुपर्ने, स्पेतकेन्द्रलाई आर्थिक सुविधा गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिलाई तालिम प्रदान गर्नुपर्ने, राजनैतिक हस्तक्षेप हुन नहुने, स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्नुपर्ने, स्पष्ट नीति नियम बनाउनुपर्ने, निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन हुनुपर्ने र स्वच्छ शौक्षिक वातावरण निर्माण गर्न सबैले एकताबद्ध भएर प्रयास गर्नुपर्ने सुझावहरु प्रस्तुत गरिएको छ ।

## विषय सूचि

शीर्षक	पेज नं.
बाह्य पृष्ठ	I
सोध पत्र	II
सिफारिस पत्र	III
स्वीकृति पत्र	IV
कृतज्ञता	V
शोधसार	VI
विषय सूचि	VII
तालिकासूचि	VIII
चित्र सूचि	XI
संक्षिप्त शब्दावली	XII

### परिच्छेद १ : परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि	१
१.२ समस्याको कथन	४
१.३ अध्ययनको औचित्य	५
१.४ अध्ययनको उद्देश्यहरु	५
१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरु	६
१.६ अध्ययनको परिसिमा	६
१.७ सम्बन्धित शब्दावलीको परिभाषा	६

### परिच्छेद २ : सम्बन्धित साहित्यको पूनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

२.१ अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका	७
२.२ सम्बन्धित साहित्यको पूनरावलोकन	८
२.३ अवधारणात्मक ढाँचा	९१

### परिच्छेद ३ : अनुसन्धान विधि

३.१ अनुसन्धानको ढाँचा	१५
३.२ अनुसन्धान रणनीति	१५

३.३. जनसङ्ख्या	१६
३.४. जनसङ्ख्या नमुनाको आकार	१६
३.५ नमुना छनौट विधि	१६
३.५.१ जिल्ला	१६
३.५.२. स्रोतकेन्द्र र विद्यालय	१६
३.५.३ शिक्षक, प्र.अ. र स्रेत व्यक्ति	१७
३.६ तथ्याङ्कका संकलनका स्रोतहरु	१७
३.६.१. प्राथामिक स्रोत	१७
३.६.२ सहायक /द्वितीय स्रोत	१७
३.७ अनुसन्धानको साधन निर्माण	१७
३.७.१.प्रश्नावली	१७
३.७.२. अभिलेख तथा स्मारीका अध्ययन	१८
३.८ अनुसन्धान साधनको वैद्यता	१८
३.९ तथ्याङ्क संकलन प्रक्रिया	१८

#### **परिच्छेद ४ : तथ्याङ्कको प्रस्तुति,विश्लेषण र व्याख्या**

४.१ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतकेन्द्रले गरेका कार्यहरु	१९
४.१.१ विद्यालय सुपरीवेक्षण	२१
४.१.२ विद्यालय निरीक्षणमा स्रोत व्यक्तिको व्यवहार	२२
४.१.३ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि स्रोत व्यक्तिले गर्नु पर्ने कार्यहरु	२४
४.१.४ कक्षा अवलोकन र विषयगत अवलोकन	२७
४.१.५ कक्षा अवलोकन पछि स्रोत व्यक्ति र शिक्षक विच छलफल	२९
४.१.६ शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग	३०
४.२ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोत व्यक्तिले भेल्नु परेका समस्याहरु	३१
४.३ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमास्रोत व्यक्तिले भेल्नु परेका समस्या समाधानका उपायहरु	३५

#### **परिच्छेद ५ : प्राप्ति,निष्कर्षर सुभावहरु**

५.१प्राप्तिहरु	३९
५.२ निष्कर्ष	४१
५.३ सुभावहरु	४२
<b>सन्दर्भ सानग्री</b>	
<b>अनुसूचीहरु</b>	

## तालिका सूची

तालिका	शीर्षक	पेज न.
१ अनुसन्धान रणनीति		१५
२ पाठ्यक्रम कार्यान्वयन सम्बन्धी स्रोत केन्द्रमा सञ्चाली कार्यहरु		२०
३ विद्यालय सुपरिवेक्षण सम्बन्धी प्रतिक्रिया		२१
४ विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार		२३
५ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि स्रोत व्यक्तिले गर्नु पर्ने कार्यक्रमहरु		२४
६ कक्षा अवलोकन		२७
७ विषयगत कक्षा अवलोकन		२८
८ कक्षा अवलोकन पछि स्रोत व्यक्ति र शिक्षक विच छलफल		२९
९ शैक्षणीक योजना बनाउन सहयोग		३०
१० पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोत व्यक्तीले भेल्नु परेका समस्याहरु		३२
११ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोत व्यक्तीले भेल्नु परेका समस्या समाधानका उपायहरु		३६

## चित्र सूचि

चित्र	शीर्षक	पेज न.
१.	विद्यालय निरीक्षण	२२
२.	विद्यालय निरीक्षणमा स्रोत व्यक्तीको व्यवहार	२४
३.	कक्षा अवलोकन	२७
४.	विषयगतरूपमा कक्षा अवलोकन	२९
५.	कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकबीच छलफल	३०
६.	शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग	३१

## केही संक्षिप्त शब्दहरुको पूर्णरूप

पा.वि.	: प्राथमिक विद्यालय
नि.मा.वि.	: निम्न माध्यमिक विद्यालय
मा.वि	: माध्यमिक विद्यालय
उ.मा.वि	: उच्च माध्यमिक विद्यालय
वि.स.	: विक्रम संवत
जि.शि.का.	: जिल्ला शिक्षा कार्यालय
प्र.अ.	: प्रधानाध्यापक
क्षे.शि.नि.	: क्षेत्रिय शिक्षा निर्देशनालय
क्र.स.	: क्रम संख्या

## परिच्छेद : एक

### परिचय

#### १.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

मानव सभ्यताको विकाससँगै मानवीय पक्षका विविध पक्षहरुमा दिनानुदिन सुधार तथा परिवर्तनहरु हुदै आएका छन् । विश्वमा भएका विज्ञान तथा प्रविधिका चमत्कारिक प्रयोगले गर्दा मानिसको जीवन शैलीमा पनि परिवर्तन आएको छ । शिक्षा मानवीय मुल्यको सर्वाधिक चासो र महत्वको विषय बनेको छ । शिक्षालाई आज मानव अधिकारसँग सम्बन्ध गर्दै शिक्षा आर्जन गर्ने अधिकारलाई राज्यले सबैभन्दा चासो र प्राथमिकता दिनुपर्छ भन्ने आवाजहरु उठिरहेका छन् । नेपालमा केहि दशक अधिसम्म शिक्षा आर्जन गर्नु केवल कुलिन वर्गका पुरुषहरुलाई मात्र हो भन्ने ठानिन्थ्यो । वर्तमान अवस्थामा आएर के महिला, के दलित, के आपाङ्ग, के भौगोलिक दृष्टिले पछाडि परेका व्यक्तिहरु सबैले शिक्षा पाउनु पर्छ भन्ने आवाजहरु घन्केका छन् । खास गरी सन १९९० मा थाइल्याण्डको जोमटीनमा भएको विश्व सम्मेलनले सबैका लागि शिक्षा भन्ने विश्वव्यापी नारा पारित गरेको छ । संसार भरका मानिसहरुले शिक्षा पाउनुपर्छ भन्ने प्रतिबद्धता जाहेर गरेका छन् । नेपालले पनि अन्तराष्ट्रिय रूपमा आपनो प्रतिबद्धता जाहेर गरेको छ, (शर्मा २०५७) ।

राज्यले प्रतिपादन गरेको शिक्षाका राष्ट्रिय उद्देश्यहरुको परिपूर्तीको लागि पाठ्क्रम विकास केन्द्रले पाठ्क्रम तयार गरेको हुन्छ । सोही पाठ्क्रम कार्यान्वयनकालागि विद्यालय तहसम्म विभिन्न निकायहरुको व्यवस्था गरेको पाइन्छ । जस अनुसार पाठ्यक्रम विकास केन्द्रबाट तयार गरिएको पाठ्यपुस्तकलाई पाठ्यक्रमको मर्म र भावना अनुसार विद्यालयको शिक्षण सिकाइमा प्रयोग गर्नु नै पाठ्यक्रम कार्यान्वयन हो ।

पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा शिक्षा मन्त्रालय देखी विद्यालय तहसम्मका सबै निकायहरु जिम्मेवार रहनु पर्दछ । शिक्षा मन्त्रालयले नीति निर्माण गरि शिक्षा विभाग हुदै जिल्ला शिक्षा कार्यालय मार्फत स्रोतकेन्द्रले विद्यालय तहमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि शिक्षक लगायत सरोकारवालाहरु लाई तालिम सञ्चालन लगायत निरीक्षण अनुगमन तथा पृष्ठपोषण प्रदान गर्दै पाठ्क्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिलाई जिम्मेवार बनाइएको छ । पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा प्रत्यक्ष संलग्न पक्ष भनेका कार्यान्वयन तहमा विद्यालय, शिक्षक, विद्यार्थी तथा स्रोतव्यक्ति, जिल्ला शिक्षा कार्यालय रहेका हुन्छन भने नीतिगत तहमा शिक्षा मन्त्रालय, शिक्षा

विभाग, पाठ्यविकास केन्द्र रहेका हुन्छन् । साथै पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालयको पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ ।

विद्यालयहरुमा शिक्षण सिकाइ प्रभावकारी गराउनको निम्नि शिक्षकहरुको नियुक्त भएर मात्र पुर्दैन । यसको अलावा निरीक्षण, सुपरिवेक्षक तथा रेखदेखद्वारा विद्यालयलाई सहयोग हुनुपर्छ । नेपालमा विद्यालय तहको प्रशासनिक, शैक्षणिक अनुगमन एवं निरीक्षण प्रणालीको सरकारी क्षेत्रबाट औपचारिक रूपमा संस्थागत सुरुवात वि.स. १९९८ मा चिफ इन्सपेक्टर अफ स्कुल अफिसको स्थापना भएपछि मात्र भएको हो । त्यस बेला निरीक्षको उदेश्य नियमबमोजिम विद्यालयहरु सञ्चालन भए नभएको हेर्ने र विद्यालयको प्रशासकीय नियन्त्रण गर्ने मात्र थियो । खासगरी वि.स. १९९८ मा सर्वप्रथम विद्यालय निरीक्षक सुर्यप्रसाद ढुडगेलबाट सुरुभएको विद्यालय निरीक्षक प्रणालीमा क्रमिक रूपमा परिवर्तन हुदै आएको छ । वि.स. २०२८ सालमा ३ प्रकारका निरीक्षकहरु रहने व्यवस्था भएको पाईन्छ । २०३७ सालमा सेती परियोजना लागु भएपछि शिक्षाको गुणस्तर र शिक्षण प्रक्रियालाई विकसित गर्न सुधार सुपरिवेक्षण प्रणालीको पनि सुरुवात गरिएको पाईन्छ । उक्त परियोजना अन्तर्गत नौ-दश विद्यालयहरुको समुह बनाई माझमा पर्ने एक विद्यालयलाई स्रोतकेन्द्रका रूपमा विकसित गरी नविनतम् सुपरिवेक्षण प्रणालीको अवधारणा विकसित पनि गरियो । जसले सेवा क्षेत्रका विद्यालयहरुको सेवाकालिन तालिमको सञ्चालन, अनौपचारिक शिक्षालाई सघाउने, स्थानीय विद्यालयलाई सामग्री आपुर्ति, शिक्षक बैठकहरुको सञ्चालन लगायतका शिक्षा सम्बन्धि कार्यहरु गर्दथ्यो । ( शर्मा, २०५७ ) ।

आधारभुत तथा शिक्षा कार्यक्रममा स्रोतकेन्द्रलाई समुह विद्यालयलाई शैक्षिक गुणस्तर बृद्धिका लागि स्थापना भएको एउटा क्रियाशील एकाईको रूपमा मानेको पाईन्छ । यसले विद्यार्थी, शैक्षिक समुदाय र समष्टिगत रूपमा विद्यालयलाई नै शैक्षिक सुधारमा सघाउ पुऱ्याउछ । हाल नेपालको ७५ वटै जिल्लाहरुमा १०५१ स्रोतकेन्द्रहरु सञ्चालित छन् । प्रत्येक स्रोतकेन्द्रको जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई दिएको छ ।

स्रोतकेन्द्र सञ्चालन सम्बन्धि निर्देशिका १९९३ ले स्रोत केन्द्रको मुख्य कार्यहरु समुह विद्यालयको शैक्षिक विकासका लागि समुहभित्रका विद्यालयहरुमा उपलब्ध मानवीय तथा धौतिक संसोधनलाई उपयोग गर्ने, शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकहरुको कार्यदक्षता अभिबृद्धिका

लागि तालिम, कार्यशाला र सेमिनारको आयोजना गर्ने विद्यालयभित्र तथा समुदायमा शैक्षिक जागरण सिर्जना गर्ने विद्यालयको भिन्नतालाई कम गर्ने पठनपाठन सामग्रीको प्रयोग र विकास गर्ने, शैक्षिक क्रियाकलापहरुको समन्वय गर्ने, समूह विद्यालय भित्र उपलब्ध साधन स्रोतको बाँडफाँड गर्ने, नयाँ विकसित वा परिमार्जित पाठ्यक्रमको कार्यान्वयन गर्ने, शिक्षकहरुको पेशागत वृद्धि र विकासमा निरन्तरता प्रदान गर्ने साथै खोजपूर्ण शैक्षिक सामग्री र वैचारिक आदान प्रदानको केन्द्र विन्दुको रूपमा कार्य गर्ने भनी उल्लेख गरेको थियो , (स्रोतकेन्द्र सञ्चालन सम्बन्धी निर्देशिका, १९९३)।

ग्रामिण समुदायको विकास र जनचेतना अभिवृद्धि तथा सामाजिक सेवाका हस्तक्षेपहरुलाई उपभोक्ताको प्रत्यक्ष सम्पर्कमा त्याउने दृष्टिकोणले नेपालमा सर्वप्रथम वि.स. २०३८/०३९ सालमा ग्रामिण विकासका लागि सेती अञ्चलमा लागु गरियो । यो परियोजना अन्तरगत स्रोतकेन्द्रको दायित्व संस्थागत थियो र स्रोतविद्यालयले पठनपाठनमा असर नपर्ने गरी स्रोतकेन्द्रको रूपमा जिम्मेवारी निर्वाह गर्दथ्यो ।

वि.स. २०४२ सालमा लागु गरिएको शिक्षा परियोजनाले जिल्लालाई विद्यालय संख्याका आधारमा निश्चित स्रोतकेन्द्रमा विभाजन गरी स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण प्रणालीको सुरुवात भयो । सुरुमा यो परियोजना अधिराज्यका ६ वटा जिल्लाहरु भापा, धनकुटा, तनहुँ, कास्की, दाढ र सुखेतमा लागु गरियो । वि.स. २०४९ सालमा आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना लागु भएपछि स्रोतकेन्द्र प्रणालीलाई मान्यता दिई स्रोतकेन्द्रमा शिक्षकहरुबाट काजमा स्रोतव्यक्तिको रूपमा लिइने व्यवस्था ग-यो । यसप्रकार २ थरी व्यक्तिहरु विद्यालय निरीक्षणमा रहन थाले । यिनै व्यक्तिहरुबाट विद्यालय निरीक्षण कार्य भयो ,(पौडेल, २०५४) ।

आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना २०४९ लागु भएपछि १९ जिल्ला हुदै पछि ४० जिल्लामा विस्तार गरियो । यस परियोजनामा जिल्ला शिक्षा कार्यालयको कार्यक्रम संयोजकको नेतृत्वमा स्रोतकेन्द्रहरु सञ्चालन हुने व्यवस्था मिलाइएको थियो । आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजनामा केन्द्रीय स्तरमा प्रथमिक शिक्षक तालिम एकाइ, स्रोतकेन्द्र विकास एकाइ, महिला शिक्षा एकाइ, विशेष शिक्षा एकाइ, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन एकाइ आदि गरी ९ एकाइहरु गठन गरिएको थियो भने स्थानिय स्तरमा ९ ओटै एकाइका कार्यक्रमहरुको संचालन, अनुगमन तथा निरीक्षणको जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिहरु लाई दिइएको

थियो । वि.सं. २०५६ मा शिक्षा विभागको स्थापना भएपछि केन्द्रीय तहको नेतृत्व शिक्षा विभागमा रहन पुग्यो भने विभागबाट तयार गरिएका विद्यालय तहका सम्पूर्ण कार्यक्रमहरु स्रोतकेन्द्र मार्फत कार्यान्वयनमा आउन थाले । प्राथमिक शिक्षा परियोजना र आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजनाको समयमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको प्राविधिक पदमा नियुक्ती पाएका स्रोतव्यक्तिहरुलाई २०५८ पछि भने शिक्षक सेवामा सिमित गर्ने काम गरियो । ( स्रोतव्यक्ति समाज-२०७०)

विभिन्न प्रतिवेदनहरु, सरकारी तथा गैरसरकारी निकाय र जनस्तरबाट पनि विद्यालयहरुमा प्रभावकारी निरीक्षण हुन नसकेको भनी औल्याउन थालियो भनें विभिन्न विद्वानहरुले आपनो कार्य क्षेत्रमा विद्यालय निरीक्षक तथा स्रोतव्यक्तिहरुले विद्यालयमा पुगेर विद्यालय तथा शिक्षकका समस्याहरु पहिचान नगरेको, पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा प्रभावकारी भूमिका खेल्न नसकेको भन्ने आवाजहरु आउन थाले, (उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन,( २०५५) । स्रोतकेन्द्रले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा के के कार्य गरेको छ, विद्यालय निरीक्षणको अवस्था कस्तो छ , स्रोत व्यक्तिहरु विद्यालयको शिक्षण सिकाइ सुधारमा सफल छन् या असफल, स्रोतकेन्द्रमा के कस्ता समस्याहरुछन्, शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धिमा , स्रोतकेन्द्रको भुमिका कस्तो छ जस्ता प्रश्नहरु सर्वत्र उठीरहेको अवस्थामा यी विषयहरुमा अध्ययन गर्नु आवश्यक हुन गएको हो ।

## १.२ समस्याको कथन

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा प्रभावकारी बनाउन, शिक्षाका उद्देश्य हासिल गर्न शैक्षिक कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गर्ने मुख्य दायित्व शिक्षकहरुको हो । शिक्षकहरु शिक्षाका मेरुदण्डको रूपमा रहेको हुन्छन् । शिक्षकहरु पाठ्यक्रमले तोकेको शिक्षाका उद्देश्यहरु हासिल गराउन तथा विद्यार्थीहरुलाई कुशल, योग्य र सक्षम बनाउनका लागि अध्ययनशील, पेशाप्रति समर्पित हुनु पर्दछ ।

शिक्षालाई विकासको मेरुदण्डको रूपमा स्वीकारगर्दै यसको पहुँच विस्तार गर्न सरकारी एवं गैहसरकारी संघ संस्थाले आर्थिक एवं भौतीक रूपमा ठुलो लगानी गरिरहेका छन् । शिक्षाको गुणस्तर वृद्धिकोलागि सरकारले कूल बजेटको १७% रकम शिक्षाको क्षेत्रमा लगानी गरेको छ । विद्यालय र समूदायबीच सुमधुर सम्बन्ध निर्माणको लागि अनेक प्रयास भएका छन् ।

यी समग्र प्रयासका वावजुद नत शिक्षाको गुणस्तर बढ्न सक्यो नत विद्यालय र समूदायबीच सुमधुर सम्बन्ध स्थापना हुन सक्यो । तसर्थ यो अध्ययन किन यस्तो अवस्था आएको हो ? पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका कस्तो रहेको छ ? उनिहरुका के कस्ता समस्या छन् ? शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिमा स्रोतव्यक्तिको भूमिकालाई कसरी उपलब्धीमूलक बनाउने ? आदी । यीनै समस्याहरूलाई पहिचान गर्न, पत्ता लगाउन र समाधानका उपायहरु सुझाउन पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतकेन्द्रको भुमिका सम्बन्धी अध्ययन गरिएको हो ।

### १.३ अध्ययनको औचित्य

नेपालले केही दशक अधिवाट शिक्षा विकासमा फड्को मादै आएको पाइन्छ । खास गरी वि.स. १९९६ को शिक्षा इतिहास जारी भएपछि जनताका तर्फबाट पनि विद्यालयहरु खुलेका थिए । वि.स. १९९८ मा सूयप्रसाद ढुङ्गेलबाट सुरु भएको निरीक्षण परीपाटी हाल आएर विकसित र परिस्कृत अवस्थामा पुगेको छ । यति भए तापनि बेला बेलामा संरचना र कार्यभार, जिम्मा र जवाफदेहितामा परिवर्तन भएका छन् । पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले गरेको कार्यहरुको लेखाजोखा गरि पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्नुपर्ने समस्याहरु पत्ता लगाउनु यस अध्ययनको प्रमुख कार्य रहेको छ । यसैगरि पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्नुपर्ने समस्या समाधानका उपायहरु पहिचान गर्नु यस अध्ययनको अर्को महत्वपूर्ण कार्य रहने छ । यसरी विद्यालय स्तरको शैक्षिक कार्यक्रमहरुको सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी पाएको स्रोतकेन्द्रले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा निर्वाह गरेको भुमिका र गरेको कार्यहरुको बारेमा अध्ययन गर्नु वाञ्छीय भएकोले यो शोधकार्यको थालनी भएको हो । यो कार्यबाट प्राप्त निष्कर्षहरूले अनुसन्धानकर्ता र शैक्षिक योजनाकार, प्र.अ. तथा शिक्षकहरूलाई शिक्षा सम्बन्धी अनुसन्धान गर्न तथा योजना बनाउन थप टेवा दिने ठानिएको छ । यसै विषयमा अध्ययन गर्न चाहने अन्य अनुसन्धानकारहरूलाई पनि मार्गदर्शन गर्ने विश्वास लिइएको छ ।

### १.४ अध्ययनका उद्देश्यहरु

यस अध्ययनका मुख्य उद्देश्यहरु निम्नानुसारतय गरिएको छ :

- क) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले गरेको कार्यहरुको लेखाजोखा गर्नु ।
- ख) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्नुपर्ने समस्याहरु पत्ता लगाउनु ।

## १.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरु

यस अनुसन्धानमा निम्न प्रश्नहरुको उत्तर खोज्ने प्रयास गरिएको छ ।

- १) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले के के कार्यहरु गरेका छन् ?
- २) स्रोतव्यक्तिका कार्यहरुबाट पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्न सहयोग पुगेको छ ?
- ३) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनसम्बन्धि कार्यमा स्रोतव्यक्तिहरु सक्षम छन् ?
- ४) पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्न स्रोतव्यक्तिले के के कार्यहरु गर्नु पर्दछ ?
- ५) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले कस्ता-कस्ता समस्याहरु भेल्नु परेको छ ?
- ६) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले बेहोर्नु परेका समस्याहरु समाधानका गर्ने उपायहरु के – के हुन सक्छन ?

## १.६ अध्ययनको परिसीमा

सीमित स्रोतसंधन र समयलाई राखी यो अध्ययन कार्यलाई सुनसरी जिल्लामा सीमित गरिएको छ । यस जिल्लाका १२ वटा स्रोतकेन्द्रहरु मध्ये ५ ओटा स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका २-२ वटा प्रा.वि.गरि जम्मा १० वटा प्राथमिक विद्यालयमा यो अध्ययन सीमित रहने छ । छनोट भएका स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरुमा सीमित रहनेछ । पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिकाको पहिचान गर्न यो अनुसन्धानमा केन्द्रित छ ।

## १.७ सम्बन्धित शब्दावलीको परिभाषा

**स्रोतकेन्द्रः** समुह विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर बढ़ाद्वारा लागि गरिएको एउटा क्रियाशील एकाइ ।

**स्रोतव्यक्ति:** शैक्षिक, प्राज्ञिक गतिविधिमा विशेष भएर सहयोग गर्ने व्यक्ति ।

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

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

**नियमावली:** नियमहरुको संग्रह ।

**प्रशासनिक कार्य:** विद्यालयको शैक्षिक विकासको लागि गरिने शैक्षिक प्रशासन सम्बन्धी कार्य

**प्रधानाध्यापक :** विद्यालयको शैक्षिक तथा प्रशासनिक जिम्मेवारी लिएको प्रमुख व्यक्ति ।

**स्रोतजानिक विद्यालय :** सरकारी अनुदान प्राप्त विद्यालय

## परिच्छेद दुई :

### पूर्वसाहित्यको समिक्षा

#### २.१ अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि विषय वस्तुको अध्ययनको लागि त्यस विषयवस्तुबारे पहिले भए गरेका खोज अनुसन्धान, सुभाव एवं लेखहरु अध्ययन गर्नु सान्दर्भिक हुन्छ । यसको सेरोफेरोमा रहेर अध्ययन गर्दा अध्ययन प्रभावकारी हुने हुदाँ यहाँ यो शोध शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोत द्यक्तयल शहरमा केन्द्रको भूमिकालाई मास्लोको अभिप्रेरण सिद्धान्त, मानव सम्बन्ध सिद्धान्त र समन्वयका सिद्धान्तहरुको आधार लिएर अनुसन्धान गरिएको छ ।

#### समन्वयको सिद्धान्त

मेरी पार्कर फुलेट (१८६८-१९३३) ले समन्वय सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेकी हुन । उनी राजनीतिज्ञ एवम दार्शनिक समेत थिइन । उनको विचारमा उत्पादन बढाउन व्यक्तिहरुको भावना र चाहना बुझेर कामदार र प्रशासक बीचको मानवीय सम्बन्ध विकास गर्नुपर्दछ । मानवीय नाताको स्थापना गरी मनोवैज्ञानिक ढाँचाबाट मनमुटाव, भगडा कलुषित भावना आदिको अन्त्य गर्नुपर्दछ, अनि मात्र कार्य दक्षता अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । उनले उच्चभवतष्ठभ भृउभचष्ठलअभु नामक पुस्तकमा मानवीय सम्बन्ध का विविध पक्षलाई सरलतापुर्वक प्रस्तुत गरेकी छिन । सामूहिक भावनाबाट नै अत्यधिक सफलता हासिल हुने गरेको धारण छ, । (कोइराला, २०५७) ।

मेरी पार्कर फुलेटको सिद्धान्त प्रभावकारी बनाउन उद्देश्यलाई स्पष्ट रूपमा परिभाषित गर्ने, नीति नियमको परिमार्जन र स्पष्टता गर्ने, अखिलयार र उत्तरदायित्व स्पष्ट पार्ने, सञ्चारकार्य प्रभावकारी बनाउने, प्रशासन संयन्त्र चुस्त बनाउने, निरीक्षण र सुपरिवेक्षण कार्य व्यवस्थ गर्ने, एकिकृत विचार र धारण स्थापित गर्ने, कामदारलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्ने, सामूहिक शक्ति सिर्जना गरी कार्य गर्नु पर्दछ भनिएको छ ।

#### मानव सम्बन्धको सिद्धान्त

जर्ज इल्टन मायो(सन १८८०-१०४९) मानव सम्बन्ध सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेका हुन । यस सिद्धान्त अनुसार कुनै पनि संगठनमा कार्य गर्नेहरु बीच राम्रो मानव सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन राम्रो र स्तरीय हुने र यसको विपरीत मानव सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन कम गुणस्तीय हुने कुराको उल्लेख गरिएको छ । उनले सम्बन्ध सिद्धान्तका वारेमा विभिन्न

अनुसन्धान गरी कर्मचारीका कमी कमजोरी पता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्नुपर्छ। योग्यता अनुसार नेतृत्व विकास गराउनुपर्छ। कर्मचारीका दक्षता बढाउन आवश्यक पहल गर्नुपर्छ। दोहोरो र वास्तविक सञ्चार प्रणाली स्थापना गर्नुपर्छ। कार्यदक्षता बढाउन सामाजिक दक्षता बढाउनुपर्छ। समुहकार्य दक्षताको आधारमा गर्नुपर्छ भन्ने निष्कर्ष निकालेका थिए। शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक शोधमा पनि स्रोतकेन्द्र वा स्रोतव्यक्ति र विद्यालय वा शिक्षकबीचको मानवीय सम्बन्धले शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि तालिम सञ्चालन, निरीक्षण, मुल्यकाडकन आदि शैक्षिक कार्यहरुमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको हुन्छ। तसर्थ यो शोधमा मानव सम्बन्ध सिद्धान्तलाई आधार बनाइएको छ। (कोइराला, २०५७)।

### अभिप्रेरणको सिद्धान्त

(मास्लो, १९४३) ले मानिसको आवश्यकताहरु शृङ्खलाबाट अभिप्रेरित हुने कुराको उल्लेख गरे। जब कुनै व्यक्तिलाई कुनै कुराको आवश्यकता पर्छ, तब मात्र ऊ विभिन्न क्रियाकलाप गरी आफ्नो आवश्यकता पूर्ति गर्न तिर लाग्छ। सन्तुष्ट हुनको लागि मानिसले खोजिरहेको कुनै मनोवैज्ञानिक अभाव नै आवश्यकता हो र उक्त चाहना आवश्यकता पूरा गर्नको लागि मानिस उत्प्रेरित हुने गर्दछ। उनले मानिसका आवश्यकताहरु चरणबद्ध रूपमा शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षात्मक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, स्वाभीमान आवश्यकता, र आत्मबोध आवश्यकता भनी प्रस्तुत गरेका छन्। उनले सबै मानिसका आवश्यकताहरु चरणबद्ध रूपमा, शृङ्खलाबद्ध रूपमा परिपूर्ति गर्ने क्रम हुन्छ, भनी उल्लेख गरेका छन्। शिक्षकहरुका पनि शारीरिक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता पूरा भएपछि पेशागत आवश्यकताहरु एकपछि अर्को आउदै गर्दछ। जबसम्म पेशागत आवश्यकतापूरा हुदैन तबसम्म शिक्षकहरु पूर्ण सन्तुष्ट हुन सक्दैन। आत्मसन्तुष्टि र आत्मबोध प्राप्त गर्न सक्दैन। शिक्षकका यी पेशागत आवश्यकता पूरा गर्नमा र स्रोतव्यक्तिमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्न क्षमता अभिवृद्धि गर्न यो शोधमा मास्लोको अभिप्रेरणा सिद्धान्तलाई आधार बनाएको छ। (कोइराला, २०५७)।

### २.२. सम्बन्धित स्रोहित्यको पुनरावलोकन

( राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना, २०२८), नेपालमा शिक्षा इतिहास, वर्तमान स्थिति र विकास सम्बन्धी विषयलाई लिएर शिक्षा शास्त्री, अनुसन्धानकर्ता तथा लेखकहरुबाट

अध्ययन एवं अनुसन्धान गरी विभिन्न लेखहरु प्रकाशित भएका छन् । शिक्षा क्षेत्रको एक समस्याको रूपमा देखा परेको पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भुमिका विषयमा अनुसन्धान गरिएका पुस्तक, पत्रपत्रिका लेख तथा अन्य सामाग्रीहरु विरलै पाउन सकिन्दछ । तर्सर्थ यस शोधपत्र तयारीको क्रममा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भुमिका विषयलाई लिएर केही सन्दर्भ सामाग्रीहरुको अध्ययन गर्ने जमको गरिएको छ । शिक्षा निरीक्षकले प्रत्येक वर्ष शिक्षकले पढाएको बारेमा निश्चित विवरण राख्नुपर्दछ र निरीक्षकले प्रतिवेदनको आधारमा विद्यालयले अनुदान पाउने व्यवस्था हुनुपर्छ ।

(चिराग, १९९६) ले विद्यालय निरीक्षकहरुको भुमिका सम्बन्धमा लिखित लेखमा विद्यालय निरीक्षकहरुका वर्तमान समस्याहरु, विद्यालय निरीक्षकबाट गरेका अपेक्षा, विद्यालय निरीक्षको गर्ने क्रियाकलाप तथा विद्यालय निरीक्षकका सबल र दुर्बल पक्षहरुका बारेमा प्रष्ट पार्ने जमको गरिएको छ । चिरागले निरीक्षण प्रणाली प्रभावकारी छैन, प्रशासनमुखी छ, निरीक्षकहरुमा शैक्षिक दृष्टिकोण, अनुभव, योग्यता र दक्षताको कमी छ । निरीक्षकहरु कार्यक्षेत्रमा भन्दा सदरमुकाममा बढी समय रहन्छन् भनी निरीक्षणका समस्याहरु प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको थियो । (पोखेल २०६३ बाट उद्धृत )

(खनाल, १९९९) ले तयार पार्नु भएको “सुपरिवेक्षणको वर्तमान अवस्था” नामक शोधमा सुपरिवेक्षणको लागि सामुदायिक प्रक्रिया भन्दा व्यक्तिगत प्रक्रिया बढी उपयोगी भएको, सरकारी विद्यालयहरुमा निजी विद्यालयहरु भन्दा बढी प्रक्रिया प्रयोगमा आएको, दुवै खाले विद्यालयहरुमा शैक्षणिक योजनाहरुको कार्यान्वयन कमै हुने गरेको तथा साभा समस्याको रूपमा अर्थ समय, सन्दर्भ सामग्री आदिको कमी रहेको छ । सरोकारवालाहरुले सरकारी निकायबट पनि उचित सहयोग पाइरहेका छैनन् । शैक्षणिक सुपरिवेक्षणमा प्र.अ. हरुलाई समेत सहभागी गराउनु प्र.अ.र निरीक्षकहरु बिच उचित समन्वय हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गरिएको थियो ।

(उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन, २०५५), शिक्षणमा जिल्ला भित्रका अनुभवी व्यक्तिहरुलाई स्रोतव्यक्तिका रूपमा छनोट गर्नुपर्छ । स्रोतव्यक्तिको रूपमा काम गर्ने प्रतिस्पर्धात्मक तरिका अपनाउनु पर्दछ ।

(सापकोटा, २०५६) ले शिक्षण सिकाइ सुधारमा निरीक्षकहरुको भुमिका नामक शोधमा विद्यालयमा उपयुक्त र पर्याप्त सुपरिवेक्षण हुन नसक्दा निकै विकृति र विसंगति सृजना

भएको छ । पढाईको स्तर खस्केको छ, शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि हुन सकेको छैन । यसलाई सुधार गर्नका विद्यालयमा राजनीतिक हस्तक्षेप बन्द हुनुपर्ने, नीति, नियम स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिनुपर्ने तथा सबै सरोकारवाला व्यक्तिहरुले सुपरिवेक्षणमा ध्यान दिनुपर्छ भनी उल्लेख गरिएको थियो ।

(क्षे.शि.नि.सुर्खेत प्रतिवेदन, २०६०/२०६१) का अनुसार शैक्षिक गुणस्तर सुधारमा स्रोतव्यक्तिको भुमिका समबन्धमा स्रोतकेन्द्रको वर्तमान अवस्थाको चित्रण गर्ने, स्रोतकेन्द्र विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरी हासिल गरेको भुमिका पहिचान गरी व्याख्या, विश्लेषण गर्ने तथा स्रोतकेन्द्र, स्रोतव्यक्ति र स्रोतकेन्द्र विकास कार्यक्रमको आवश्यकता, वैधानिकता, स्थायीत्व, निरनतरता समबन्धमा सुभाव सङ्कलन गरी स्रोतकेन्द्रहरुलाई सुदृढ गर्ने उद्देश्यले गरिएको अध्ययन प्रतिवेदनमा स्रोतकेन्द्र प्रभावकारी हुन नसक्नुमा बाधक तत्वहरु भौगोलिक विकटताले गर्दा नियमित निरीक्षण र सुपरिवेक्षण हुन नसक्नु, स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको अभाव, उचित सञ्चार र समन्वयको कमी, स्रोतव्यक्ति नियुक्तिमा राजनीतिक हस्तक्षेपको कारण प्रभावकारी कार्य सम्पादन नहुनु, उचित पुरस्कार र दण्डहिनताको अवस्था, स्रोतकेन्द्र र जिल्ला शिक्षा कार्यालय बीच समन्वयको कमी, शिक्षा नियमावलीमा स्रोतव्यक्तिको काम कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था नहुनु, विना नक्साडकन स्रोतकेन्द्र स्थापना, स्रोतव्यक्तिलाई तातिल र सुविधाको कमी हुन भनी उल्लेख गरिएको थियो ।

(पोख्रेल, २०६३) ले तयार पार्नु भएको शिक्षण सिकाइमा सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भुमिका नामक शोधपत्रमा शिक्षण सिकाइमा सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भुमिका अध्ययन गरी सोसँग सम्बन्धीत विभिन्न विषयमा रहेका कमीकमजोरीहरु पहिचान गरी निरूपण गर्ने, स्रोतव्यक्तिबाट उत्तरदायित्व पूरा गरी शैक्षणिक क्षेत्रमा देखिएका परिवर्तनहरु लेखाजोखा गर्ने उद्देश्य राखिएको थियो । उक्त अनुसन्धानमा स्रोतव्यक्तिको तामिको आभाव, स्रोतव्यक्तिको कामको निरीक्षण अवलोकन नहुनु, सेवा सुविधाको कमी हुनु, विषयगत स्रोतव्यक्तिको नियुक्तिको परिपाटी नहुनु, प्रशासनिक काममा बढी लगाउनु, नियुक्ति प्रक्रियालाई राजनीतिक दृष्टिकोणले हेर्नु, स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षकको असल मित्रको रूपमा नभएर हाकिमको रूपमा स्वीकार गर्नु स्रोतव्यक्तिको मुख्य समस्याहरु हुन भनी उल्लेख भएको थियो ।

(माध्यमिक शिक्षक दर्पण, २०६६) का अनुसार निरीक्षणले सबैलाई सहायता प्रदान गर्दछ । निरीक्षकले के कुरा बुझेको हुनुपर्छ भने उसले आपनो कामको आरम्भ ती शिक्षकहरुवाट

गर्नुपर्दछ जो सुधार र परिवर्तनका लागि प्रतिबद्ध छ । वास्तवमा निरीक्षकले सबै प्रकारका शिक्षकसँग काम गर्नुपर्दछ । केवल अनुभव नभएका र अप्रभावकारी शिक्षकहरूलाई मात्र निरीक्षण सेवा उपलब्ध गराउनु हुैन । सामान्य मानिसहरु कस्तो सोचाई रहन्छ भने कमजोर, नयाँ र कठिनाई भएका व्यक्तिहरुमा मात्र केन्द्रित गरिनुपर्दछ । वास्तविक कुरा के हो, विद्यालयको सम्पुर्ण वातावरण नै सुधारको लागि कटिबद्ध हनुपर्दछ । निकै प्रभावकारी र अनुभवी शिक्षकहरूलाई समेत निरीक्षण र तालिमको माध्यमद्वारा पेशागत क्षमता अभिवृद्धिको अवसर उपलब्ध हनुपर्दछ ।

(पौडेल, २०५४) वि.स. २०२८ सालमा प्रा.वि., नि.मा.वि. र मा.वि. तहका लागि छुटै विद्यालय निरीक्षकहरु नियुक्ति गरिएको भए पनि वि.स. २०३० सालमा आएर प्राथमिक र माध्यमिक दुइथरी निरीक्षकहरु रहने व्यवस्था गरियो । नेपालको शैक्षिक प्रशासनको इतिहासमा वि.स. २०४६ सालमा प्रजातन्त्रको स्थापना भए पश्चात विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा पनि फेरबदल भयो । देशभर स्रोतकेन्द्रहरुको स्थापना भएर सञ्चालनमा आए । प्रत्येक स्रोतकेन्द्रमा स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति रहने व्यवस्था गरियो । प्रत्येक स्रोतकेन्द्र सञ्चालनको जिम्मा स्रोतव्यक्तिलाई दिइयो ।

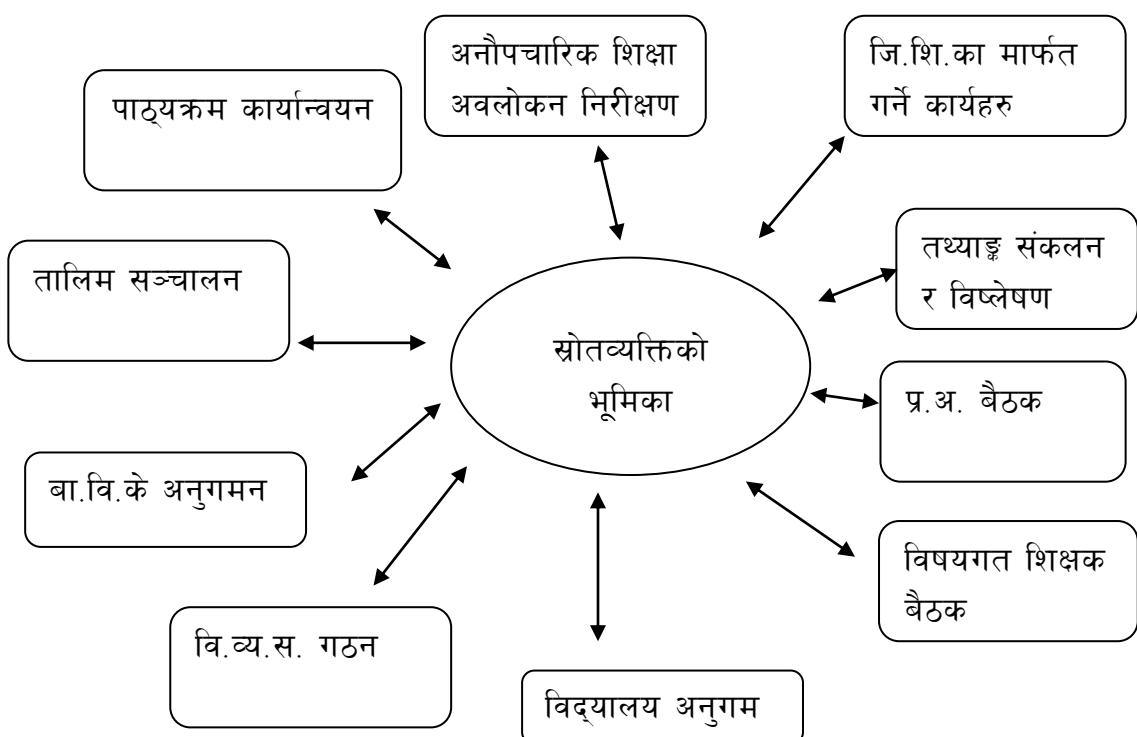
## २.३ अब्धारणात्मक ढाँचा

मेरी पार्कर फुलेटको समन्वय सिद्धान्त अनुसार मानवीय नाताको स्थापना गरी मनोवैज्ञानिक ढाँचाबाट विभिन्न मनमुटाव, कलुशित भावना, झगडा आदिको अन्त्य गर्नु पर्दछ, अनि मात्र कार्य दक्षता अभिवृद्धि सकिन्छ । सामूहिक भावनाबाट नै अत्यधिक सफलता हासिल गर्न सकिन्छ । प्रत्यक्ष सम्पर्कबाट समन्वय स्थापना गनुपर्दछ, शुरुको अवस्थाबाट समन्वय गर्नुपर्दछ । समन्वय निरन्तर प्रक्रियाको रूपमा अगाडि बढाउनुपर्दछ । शोधपत्रमा स्रोतव्यक्ति र पाठ्यक्रम कार्यान्वयन कर्ताबीचको सम्बन्ध र समन्वयको अध्ययन गर्ने क्रममा यो सिद्धान्त सन्दर्भ स्रोतको रूपमा उपयोग गरिएको छ । जर्ज इल्टन मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार कुनै पनि संगठनमा कार्य गर्नेहरु बीच राम्रो सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन राम्रो, चाँडो र स्तरीय हुने र यसको विपरीत मानव सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन नराम्रो, ढिलो र कम गुणस्तरीय हुने उल्लेख गरिएको छ । शोधपत्रमा स्रोतव्यक्ति र प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरु बीचको मानवीय सम्बन्ध र त्यसले शिक्षकहरुमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने क्षमता अभिवृद्धिमा पार्ने प्रभाव अध्ययन गर्न यो सिद्धान्त सन्दर्भ स्रोतको रूपमा प्रयोग गरिएको छ । मास्लोले प्रतिपादन गरेको आवश्यकतामा आधारित सिद्धान्त नै मास्लोको अभिप्रेरण सम्बन्धी सिद्धान्त हो । यस सिद्धान्तका अनुसार मानिसका चाहना र

आवश्यकताहरु असिमित हुन्छन तर यिनीहरुको प्राथमिकता भने फरक फरक हुन्छ । मानिसका आफना चाहना र आवश्यकता पूरा गर्न उत्प्रेरित हुने गर्दछ । जस्ति बढी उत्प्रेरित हुन्छ त्यति नै आवश्यकता पूरा गर्न सहज हुन्छ । यो शोधपत्रमा शिक्षकहरुले पाठ्यक्रम कार्यान्वयन के, कसरी गरिरहेका छन् र स्रोतव्यक्तिले कति उत्प्रेरित गर्न सकेको छ भन्ने कुराको लागि यो सिद्धान्त सन्दर्भको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

तसर्थ यस शोधपत्रमा स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक, शिक्षकहरुको सम्बन्ध व्यवहार र सिकाइमा प्रदान गरिने उत्प्रेरण आदिको अध्ययनमा उक्त सिद्धान्तहरुलाई सन्दर्भको रूपमा उपयोग गरिएको छ । सम्बधीत साहित्य मूल्य, मान्यता तथा सिद्धान्तको रूप नभइ लेखकको विचारको अभिव्यक्ति मात्र भएपनि यसको पुनरावलोकनबाट अध्ययनको शीर्षकलाई बुझन थप मदत पुग्ने विश्वास लिईएको छ ।

### अवधारणात्मक ढाँचा



- कक्षा अवलोकन
- नमुना शिक्षण
- आर्थिक
- प्रशासनिक

- कक्षा अवलोकन : शिक्षण सिकाई क्रियाकलापलाई अवलोकन कर्ता द्वारा कक्षा कोठामै गई सुष्म रूपमा गरिने अवलोकन जसले शिक्षण सिकाईमा सहयोग गर्न मद्दत पुऱ्याउछ ।
- नमूना शिक्षण : कक्षा अवलोकनको सन्दर्भमा देखिएका कमी कमाजेरीहरुलाई हटाउन सम्बन्धीत शिक्षक र अवलोकन कर्ता मिलेर योजना बनाई सोही अनुसार गरिने शिक्षण नै नमूना शिक्षण हो । यसले अवलोकन कर्ता र सम्बन्धित शिक्षकमा सुमधुर सम्बन्ध स्थापीत समेत गर्दछ ।
- आर्थिक : विद्यालयमा रहेको आर्थिक क्रियाकलापको नियमानुसारको आम्दानी र खर्चको अवलोकन । यसले विद्यालयमा भएका आर्थिक कारोबारलाई व्यवस्थित बनाउन सहयोग गर्दछ ।
- प्रशासनिक : विद्यालयमा हुने शैक्षिक र आर्थिक अवलोकन व्यवस्था सम्बन्धी अवलोकन । शैक्षिक र आर्थिक गतिविधिमा सुधार ल्याउन मद्दत गर्दछ ।

१. पाठ्यक्रम कार्यान्वयन : पाठ्यक्रमको उद्देश्य राष्ट्रिय आवश्यकता पुरा गर्न र आवश्यक जनशक्ति

उपार्जन गर्न पाठ्यक्रमको निर्माण भएको हुन्छ । यसको लागि पाठ्यक्रमको सहिरुपमा कार्यान्वयन

हुनु आवश्यक हुन्छ ।

२. अनौपचारिक शिक्षा अवलोकन निरीक्षण : सबैका लागि शिक्षा प्रदान गर्न, अनौपचारिक शिक्षा मार्फत औपचारिक शिक्षामा पहुँच बढाउन अनौपचारिक शिक्षा कार्यक्रम सञ्चालन, व्यवस्थापनका लागि नियमित अवलोकन, निरीक्षण हुनु जरुरी रहन्छ ।

३. जि.शि.का मार्फत गर्ने कार्यहरु : शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि शिक्षा विभाग हुदै जिल्ला शिक्षा कार्यालयबाट हुने विभिन्न शैक्षिक कार्यहरु स्रोतव्यक्ति मार्फत गरिने व्यवस्था रहेको छ ।

४. तथ्याङ्क संकलन र विश्लेषण : शैक्षिक योजना निर्माणकालागि सूचना अध्यावधिक हुनु जरुरी हुन्छ । यसकालागि विद्यालयको तथ्याङ्क संकलन गरि सो को विश्लेषण गर्ने कार्य स्रोतकेन्द्र मार्फत हुने गरेको छ ।

५. प्र.अ. बैठक : जिल्ला शिक्षा कार्यालय र विद्यालय विचको सम्बन्धलाई समन्वय गर्दै प्रभावकारी रूपमा शैक्षिक कार्यक्रमहरु कार्यान्वयन र स्थानिय समस्याहरुको समाधान गर्न स्रोतकेन्द्र स्तरीय प्रधानाध्यापकहरुको मासिक बैठकको व्यवस्थापन स्रोतकेन्द्र मार्फ हुने गरेको छ ।

६. विषयगत शिक्षक बैठक : पाठ्यक्रमको सहिरुपमा कार्यान्वयन गर्न गराउन र विषयगत रूपमा देखापरेका समस्याहरुलाई स्रोतकेन्द्र स्तरमै समाधान गरी शिक्षकहरुलाई सहयोग गर्न आवश्यकता अनुसार विषयगत शिक्षकहरुको बैठकको व्यवस्थापन स्रोतकेन्द्र मार्फत हुने गरेको छ ।

७. विद्यालय अनुगमन : शिक्षण सिकाई सिकारुको आवश्यकता अनुसार पाठ्यक्रमले निर्देशन गरे बमोजिम भै रहेको छ वा छैन ? सुपरिवेक्षकको रूपमा रहेका स्रोतव्यक्ति तथा सुपरीवेक्षकले नियमानुसार अनुगमन गर्नु पर्दछ । अनुगमन लाई जति बढी प्रभावकारी बनाइयो त्यति नै बढी शिक्षण सिकाई उपयोगी र व्यवहारिक हुन्छ । विद्यालय अनुगमनका क्रममा कक्षा अवलोकन, नमुना शिक्षण साथै विद्यालयको आर्थिक र प्रशासनिक क्रियाकलापको समेत हेरी सुधारका लागि आवश्यक सुभाव, सल्लाहा दिइने गरिएको छ ।

८. वि.व्य.स. गठन : विद्यालयलाई व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्दै विद्यालय र समूदाय विच सुमधुर सम्बन्ध कायम गर्न विद्यालय व्यवस्थापन समितिको व्यवस्था गरिइको छ । सो को जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिको समेत रहने प्राबंधान नियमावलीमा गरिएको छ ।

९. वा.वि.के. अनुगमन : विद्यालयमा वालवालिकको पहुच, नियमितता बृद्धीका लागि विद्यालय तथा समूदायमा बालविकास केन्द्र सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाइए अनुसार सो को नियमित अनुगमन गर्ने एउटा पक्षको रूपमा स्रोतव्यक्ति समेत रहेको छ ।

१०. तालिम सञ्चालन : शैक्षिक कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा कक्षा कोठामा पसाउनका लागि समय समयमा प्रधानाध्याक, शिक्षक तथा अन्य सरोकारवालाहरुका लागि छोटो अवधिका तालिमहरु स्रोतकेन्द्र मार्फत सञ्चालन व्यवस्थापन हुदै आइरहेका छन् ।

## परिच्छेद : तीन

### अनुसन्धान विधि

कुनै पनि अध्ययन कार्यलाई विश्वसनिय र प्रभावकारी बनाउनका लागि अध्ययनका निश्चित विधि र प्रकृयाको उपयोग गर्नु पर्ने हुन्छ । यसो भएको अवस्थामा मात्र अध्ययनले ठोस निष्कर्षमा दिन सक्दछ । यहाँ गुणत्मक अनुसन्धान ढाँचाअनुसार यस अध्ययनको कार्यविधि अपनाइएको छ । यस अध्ययनलाई ठोस निष्कर्षमा पुऱ्याउन विभिन्न प्रक्रियाहरूको अवलम्बन गरिएको छ ।

#### ३.१. अनुसन्धान ढाँचा

यो अध्ययन गर्दा बालमैत्री कार्यक्रम संचालित सामुदायिक विद्यालयका कक्षा १ का कक्षा शिक्षकसंग सम्बन्धित विविध पक्षहरूको वर्तमान अवस्थाको टिपोट उठाई मरिमाणात्मक र गुणत्मक अनुसन्धानको ढाँचामा आधारित बनाइएको छ । यो अध्ययन पूर्णतया: सर्वेक्षण विधिमा आधारित रहेको छ । यसमा परिकल्पनाको निर्माण, परीक्षण आदिको उपयोग गरिएको छैन ।

#### ३.२ अनुसन्धान रणनीति

यो अध्ययन कार्य सम्पन्न गर्नका लागि निम्नानुसारको उद्देश्यगत अनुसन्धान रणनीति अपनाइएको छ ।

तालिका नं. १ अनुसन्धान रणनीति

क्र.सं.	उद्देश्य	स्रोथन (विधि) हरु		उत्तरदाताहरु		
		अन्तर्वार्ता	प्रश्नावली	प्र.अ.	शिक्षक	स्रोतव्यक्ति
१	पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले गरेको कार्यहरूको लेखाजोखा गर्नु					
२	पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्पुर्ने समस्याहरु पत्ता लगाउनु					

३	पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्पुर्ने समस्या समाधानका उपायहरु पहचान गर्नु	अन्तरवार्ता	प्रश्नावली	प्र.अ.	शिक्षक	स्रोतव्यक्ति
---	--	-------------	------------	--------	--------	--------------

### ३.३. जनसंख्या

यो अध्ययनका लागि जनसंख्या भन्नाले सुनसरी जिल्लाको इटहरी, प्रकाशपुर, महेन्द्रनगर, बराहक्षेत्र र बलाहा स्रोतकेन्द्रभित्र संचालित सामुदायिक प्राथमिक विद्यालयका प्रधानाध्यापक, शिक्षक र तत् स्रोतकेन्द्रसंग सम्बन्धीत स्रोतव्यक्तिहरूलाई जनसंख्याको रूपमा लिइएको छ ।

### ३.४. जनसंख्या नमूनाको आकार

अध्ययन कार्यलाई व्यवस्थित गरी सम्पन्न गर्न सुनसरी जिल्लाको प्रकाशपुर, महेन्द्रनगर, इटहरी, बराहक्षेत्र र बलाहा स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका १० वटा प्राथमिक विद्यालयहरु, तत् विद्यालयका १० जना प्र.अ.हरु र २० जना शिक्षकहरु र सम्बन्धीत स्रोतकेन्द्रका ५ जना स्रोतव्यक्तिहरु रहेका छन् ।

### ३.५. नमूना छनोटको विधि

यस अध्ययनका लागि आवश्यक पर्ने तथ्याङ्क संकलन गर्न जिल्ला, स्रोतकेन्द्र, विद्यालया एवम् अन्य सरोकारवालाहरुको नमूना छनोट निम्न विधि अनुसार गरिएको छ ।

#### ३.५.१. जिल्ला

सुविधाजनक नमूना छनोट विधिद्वारा सुनसरी जिल्ला छनोट गरिएको छ । अध्ययन वा अनुसन्धानकर्तालाई सम्बन्धित विषयमा अनुसन्धान गर्नका लागि सजिलो र सहज हुने उद्देश्यबाट गरिएको छनोट सुविधाजनक छनोट हो । यो सोही अनुरूप छनोट गरिएको छ ।

#### ३.५.२. स्रोतकेन्द्र र विद्यालय

सुविधाजनक नमूना छनोट विधिद्वारा अध्ययन र अनुसन्धान गर्न सहज हुने गरी सुनसरी जिल्ला अन्तर्गत प्रकाशपुर स्रोतकेन्द्रका २ वटा प्राथमिक विद्यालय, महेन्द्रनगर स्रोतकेन्द्रका २ वटा प्राथमिक विद्यालय, इटहरी स्रोतकेन्द्रका २ वटा प्राथमिक विद्यालय, बराहक्षेत्र स्रोतकेन्द्रका २ वटा प्राथमिक विद्यालय र बलाहा स्रोतकेन्द्रका २ वटा प्राथमिक विद्यालय गरी जम्मा १० वटा विद्यालयको छनोट गरिएको छ ।

### **३.५.३. शिक्षक, प्र.अ, र स्रोतव्यक्ति**

उद्देश्यमूलक छनौट विधिद्वारा प्रत्येक विद्यालयबाट प्राथमिक तहका शिक्षक २ जना गरि जम्मा २० जना शिक्षक, सम्बन्धित विद्यालयका प्र.अ. १० जना र सम्बन्धित क्षेत्रका ५ जना स्रोतव्यक्ति छनौट गरिएको छ ।

### **३.६. तथ्याङ्क संकलनका स्रोतहरु**

यस अध्ययनमा नमूना छनौट गर्दा विभिन्न ठाँउको, विषयको, व्यक्तिको प्रतिनिधित्व हुने गरी समावेशी तथा समानुपातिक आधारमा, भौगोलिक अवस्था, यातायातको सुविधा, आफ्नो पहुच, कार्य क्षेत्र स्थल लगायत तथ्याङ्को विश्वसनियता र बैद्यता हुने गरी साधनको पर्याप्ततालाई ध्यान दिई उचित र वैज्ञानिक आधारबाट नमूनाको छनौट गरिएको छ । अनुसन्धानका लागि आवश्यक पर्ने तथ्याङ्क संकलन गर्न मूलत २ प्रकारका स्रोतहरुको उपयोग गरिएको छ ।

#### **३.६.१. प्राथमिक स्रोत**

यसका लागि अनुसन्धानकर्ता स्वयम् उपस्थित भई प्रत्यक्ष सम्पर्क गरी अन्तरवार्ता र प्रश्नावलीको माध्यबाट तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ ।

#### **३.६.२. सहायक/द्वितीय स्रोत**

यसका लागि नमूना विद्यालयको अभिलेख र विद्यालयले प्रकाशन गरेका स्मारिकाको प्रयोग गरी तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ ।

#### **३.७. अनुसन्धानको साधन निर्माण**

अनुसन्धान कार्यलाई पूरागर्न तथा पूर्व निर्धारित उद्देश्य प्राप्ति गर्नका लागि आवश्यक पर्ने तथ्याङ्क संकलन गर्न प्रयोग गरिएको साधनहरु निम्नानुसार रहेका छन्:

#### **३.७.१. प्रश्नावली**

पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले गरेको कार्यहरुको लेखाजोखा गर्न, पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्नुपर्ने समस्याहरु पहिचान गर्न र पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्नुपर्ने समस्या समाधानका उपायहरु पत्ता लगाउन प्रधानाध्यापक, शिक्षक र

स्रोतव्यक्ति संग अनुसूची १, २ र ३ अनुसारका प्रश्नावलीका आधारमा सोधिएका छन् । उक्त प्रश्नावलीहरु प्रकाशपुर श्रोत केन्द्र र इटहरी स्रोत केन्द्रका सम्बन्धित विद्यालयहरुमा आफै उपस्थित भई र बलाह स्रोत केन्द्र, महेन्द्रनगर स्रोत केन्द्र र बराह क्षेत्र स्रोत केन्द्रका विद्यालयहरुमा उक्त प्रश्नावलीहरु त्यही सम्बन्धीत स्रोत व्यक्तिहरु द्वारा उत्तर लेखाई संकलन गरिएको छ ।

### ३.७.२. अभिलेख तथा स्मारिका अध्ययन

अनुसन्धान कार्यका उद्देश्य प्राप्तिलाई मध्यनजर गरी स्रोतव्यक्तिले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनसंग सम्बन्धित गरेका कार्यहरुको विद्यालयका अभिलेख तथा स्मारिकाहरु अध्ययन गरी आबश्यकताका आधारमा टिपोट र संकलन गरिएको छ ।

### ३.८. अनुसन्धान साधनको वैधता

उल्लिखित अनुसन्धानका साधनहरुलाई सम्बन्धित क्षेत्रका विशेषज्ञहरुसंग रायसुभाव लिई अन्तिम रूप दिइएको छ र सोको परीक्षण एवं पूर्व परीक्षण गरि साधनको वैद्यता कायम गरिने प्रयास गरिएको छ । साथै विद्यालयमा रहेका प्रमाणिक अभिलेखहरुको अध्ययन समेत गरिएको छ ।

### ३.९. तथ्याङ्क संकलन प्रकृया

पाठ्यक्रम कार्यान्वयनको प्रभावकारीता र कार्यान्वयनमा भोग्नु परेका समस्याहरुको पहिचान तथा समाधानका उपायहरुको खोजी गर्ने प्रमुख थलो भनेको विद्यालय नै हो । साथै त्याहा कार्यरत सरोकारवाला पक्ष भनेको प्र.अ., शिक्षक र स्रोतव्यक्ति नै हुन् । यस अध्ययनको शीर्षक पनि पाठ्यक्रम कार्यान्वयनको प्रभावकारीता र कार्यान्वयनमा भोग्नु परेका समस्याहरुको पहिचान तथा समाधानका उपायहरुको खोजी गर्ने भएकोले सम्भावनायुक्त र उद्देश्यपूर्ण विधिका आधारमा छनौट भएका विद्यालयहरुको अध्ययनकर्ता आफै स्थलगत भ्रमण गरी तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । विद्यालयको नेतृत्वकर्ता प्रधानाध्याप र शिक्षामा प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने शिक्षक र स्रोतव्यक्तिहरुसंग प्रश्नावली र अन्तवार्ताको माध्यमद्वारा सूचना संकलन गरिएका छन् । प्रश्नावली भर्नका लागि सम्बन्धित व्यक्तिहरुलाई अभिमुखिकरण समेत गरिएको थियो ।

## परिच्छेद ४

### तथ्याङ्कको प्रस्तुती र व्याख्या

पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्न स्रोतव्यक्ति के-के कार्यहरु गरिरहेका छन्, के-के कार्यहरु गर्नु पर्दछ, उक्त कार्य गर्दा हाल स्रोतव्यक्तिहरुले के कस्ता समस्याहरु भेलु परिरहेको छ र ती समस्याहरुको समाधान गर्ने के के उपायहरु हुन सक्छन भन्ने कुराको खोजी गर्नु आवश्यक देखिएको हुनाले यो विषयवस्तु छानिएको हो । नेपालको सन्दर्भमा विद्यालयहरुको शैक्षिक गुणस्तर क्रमशः खस्किंदै गएका, विद्यालयमा अनुशासन कायम नभएको, विद्यालय निरीक्षणको अवस्था फितलो भएका, विद्यार्थीहरुको सिकाइ उपलब्धि कम हुदै गएको र विद्यालयमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनको पक्ष कमजोर रहेको भनी विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानहरु र राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०४९ ले समेत उल्लेख गरेको हुनाले यस समस्याको समाधान गर्नको लागि स्रोतकेन्द्रको स्थापना गरिएको र स्रोतकेन्द्रलाई मुख्य कार्यथलो मानेर समुह विद्यालय सम्म पुग्ने जिम्मेवारी स्रोतव्यक्ति लाई दिइएको भएता पनि अपेक्षित उपलब्धिहरु हासिल हुन नसकेको देखिन्छ । यसै कारणले गर्दा शोधकर्ताले सुनसरी जिल्लाका विभिन्न स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्तिहरु ५ जना, विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरु १० जना र शिक्षकहरु २० जना समावेश गरी निजहरुबाट लिखित प्रश्नावली, अवलोकन तथा स्रोतकेन्द्रमा रहेका अभिलेखबाट आएका सम्बन्धित तथ्याङ्कहरुलाई निम्नानु-सारको तालिकामा प्रस्तुत गरी विश्लेषण र व्याख्या गरिएको छ ।

#### ४.१ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले गरेका कार्यहरु

स्रोतकेन्द्रको स्थापना शैक्षिकस्तर बढ़िको लागि शिक्षकहरुको पेशागत विकास, विद्यार्थी मूल्यांकन, विद्यालय व्यवस्थापन, शैक्षिक जागरण, समुदाय परिचालन, पाठ्यक्रम कार्यान्वयन तथा सम्पुर्ण शैक्षिक क्रियाकलापहरु सञ्चालन गर्नका निम्नि भएको हो । उक्त कार्य संचालनका लागि प्रत्येक स्रोतकेन्द्रमा एक जना स्रोतव्यक्तिको व्यवस्थापन गएको हुन्छ । यहाँ स्रोतव्यक्तिले पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्नका लागि के-के कार्यहरु गरेको छ र ती कार्यहरुको अवस्था कस्तो छ भनी खोजी गर्ने प्रयास गरिएको छ । स्रोतव्यक्तिबाट पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि गरेका कार्यहरु-लाई विद्यालयमा सञ्चालित कार्यहरु र स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित कार्यहरु गरी दुई भागमा प्रस्तुत गरिएको छ । जसमा विद्यालय निरीक्षण, कक्षा अवलोकन, कक्षा अवलोकन पछिको छलफल, पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि विद्यालयमा

भएको सहयोग जस्ता कार्यहरुलाई विद्यालयमा सञ्चालित कार्यहरु र तालिम ,गोष्ठी, छलफल, प्रदर्शनी जस्ता कार्यहरु जुन स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन हुन्छन् तिनीहरुलाई स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित कार्यहरु भनिएको छ ।

## तालिका नं. २ पाठ्यक्रम कार्यान्वयन सम्बन्धि स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित कार्यहरु

सि.नं.	सञ्चालन भएका कार्यक्रमहरु	सञ्चालन गर्ने स्रोतकेन्द्र संख्या	सञ्चालन गर्ने विद्यालय संख्या
१	शिक्षकहरुको पेशागत विकास तालिम सञ्चालन	५	१०
२	पाठ्यक्रम प्रबोधीकरण सम्बन्धी गोष्ठी	५	१०
३	शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम	३	६
४	शैक्षिक सामग्रीको प्रदर्शनी	५	१०
५	स्थानीय भाषा शिक्षण सम्बन्धी तालिम	३	५
६	निरन्तर विद्यार्थी मूल्याकडन सम्बन्धी तालिम	५	१०
७	शिक्षक निर्देशिका र अन्य सन्दर्भ सामग्रीको प्रयोग सम्बन्धी गोष्ठी	५	१०
८	नमुना पाठ प्रदर्शन शिक्षण	४	८

उक्त तालिका हेर्दा पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्न विभिन्न कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएको देखिन्छ । शैक्षिक वर्ष २०४९ देखि नयाँ पाठ्यक्रम पाठ्यपुस्तक प्रबोधिकरण तालिम सञ्चालन हुन थालेको र उक्त तालिम प्रत्येक वर्ष प्रत्येक विद्यालयका एक-एक जना शिक्षकहरुलाई स्रोतकेन्द्रहरुले प्रदान गरेको पाइयो । त्यसै निरन्तर विद्यार्थी मूल्याकडन सम्बन्धी तालिम पनि ५ वटा स्रोतकेन्द्रमा १० वटा विद्यालयमा सञ्चालन भएको पाइयो । शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग , शैक्षिक सामग्रीको प्रदर्शनी, शिक्षक निर्देशिका र अन्य सन्दर्भ सामग्रीको प्रयोग सम्बन्धी तालिम ५ वटा स्रोतकेन्द्रमा १० वटा विद्यालयमा सञ्चालन भएको पाइयो । स्थानीय भाषा शिक्षण सम्बन्धी तालिम सम्बन्धी ३ वटा स्रोतकेन्द्रमा ५ वटा विद्यालयमा सञ्चालन भएको पाइयो । नमुना पाठ प्रदर्शन गरी शिक्षण

शिक्षण सिकाइका विधि तथा तरिकाहरुको बारेमा जानकारी दिने कार्य ४ वटा स्रोतकेन्द्रका ८ वटा विद्यालयमा सञ्चालन भएको पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रले विद्यालय सुपरीवेक्षण, कक्षा अवलोकन, विषयगत रूपमा कक्षा अवलोकन, कक्षा अवलोकन पछिको छलफल र शैक्षणिक योजना बनाउन गरेका सहयोगबाट पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिबाट भएको सहयोग सम्बन्धी विवरण निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### ४.१.१ विद्यालय सुपरीवेक्षण

स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने सम्पूर्ण कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने तथा आफनो सेवा क्षेत्रका सबै विद्यालयहरुको निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण गर्ने जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई दिइएको हुन्छ । स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालयहरुको निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षणको अवस्था कस्तो छ अथवा सबै विद्यालयहरुमा निरीक्षण सेवा पुग्न सकेको छ कि छैन भनी सोधिएको प्रश्नावली मार्फत प्राप्त तथ्याङ्कहरुलाई निम्नअनुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### तालिका नं.३ : विद्यालय सुपरीवेक्षण सम्बन्धी प्रतित्रिया

क्र.स.	प्रतिक्रिया व्यक्तिहरु	दिने	जना	हुन्छ भन्ने सहमती
				प्रतिशत
१	स्रोतव्यक्तिहरु	५		१००
२	प्रधानाध्यापकहरु	१०		१००
३	शिक्षकहरु	२०		९०
	जम्मा	३५		९४.२८

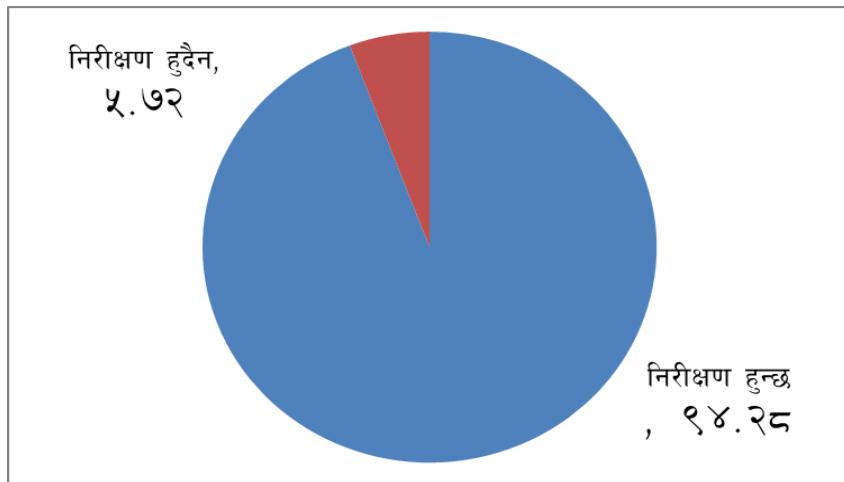
स्रोत :- स्थलगत

अध्ययन, २०७१

उक्त तालिका हेर्दा मिश्रित जवाफ पाइएका छन् । ५ वटा स्रोतकेन्द्रका १० जना प्र.अ.हरु, १८ जना शिक्षकहरु र ५ जना स्रोतव्यक्तिबाट प्राप्त जवाफ अनुसार स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो । स्रोतव्यक्तिहरु ५ जना र प्रधानाध्यापकहरु १० जना अर्थात १०० प्रतिशत र शिक्षकहरु २० जना अर्थात ९४.२८ प्रतिशतबाट विद्यालय निरीक्षण हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो । शिक्षकहरु २ जना अर्थात ५.७२ प्रतिशत बाट विद्यालय

निरीक्षण हुदैन भन्ने जवाफ पाइयो तर स्रोतव्यक्तिहरूले उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइएन । उक्त तालिकालाई निम्न अनुसार वृत्तचित्रमा देखाइएको छ ।

### वृत्त चित्र १ : विद्यालय निरीक्षण



यसबाट के निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ भने ५.७२ प्रतिशत विद्यालयहरूमा निरीक्षण सेवा पुग्न नसकेकाले स्रोतकेन्द्र र विद्यालय बीचमा प्रत्यक्ष रूपमा सम्पर्क कायम राखी समन्वय स्थापना गर्न मेरी पार्कर फुलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप काम हुन नसकेको देखिन्छ । यसलाई सुधार गर्न प्रभावकारी सञ्चार स्थापना गरी निरीक्षण र सुपरीवेक्षण कार्यलाई व्यवस्थित गरी शिक्षकहरूलाई पाठ्यक्रम कार्यान्वयन प्रति उत्प्रेरित गर्न प्रयास गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । यसले (सापकोटा २०५६) ले शिक्षण सिकाइ सुधारमा निरीक्षकहरूको भूमिका नामक शोधमा उल्लेख गरे अनुसार उपयुक्त र पर्याप्त निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण हुन नसकदा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनको अवस्था केही कमजोर भएको देखिन्छ । तथापी पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका अहम रहेको भन्ने निष्कर्षलाई पुष्टि गरेको छ ।

#### ४.१.२ विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार

पठ्यक्रम कार्यान्वयनको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नपर्छ । यसका लागि प्रभावकारी रूपमा विद्यालय निरीक्षण, अनुगमन तथा मूल्यांकन गनुपर्छ । स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्ति विद्यालयमा आउँदा शिक्षकले आफुलाई भएको सहयोग सम्भन्नु पर्छ । शोधकर्ताबाट पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा शिक्षकहरूको कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षणको समयमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो खालको छ, भनी सोधिएको थियो । त्यसप्रश्नावलीको उत्तरदाताबाट प्राप्त जवाफलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

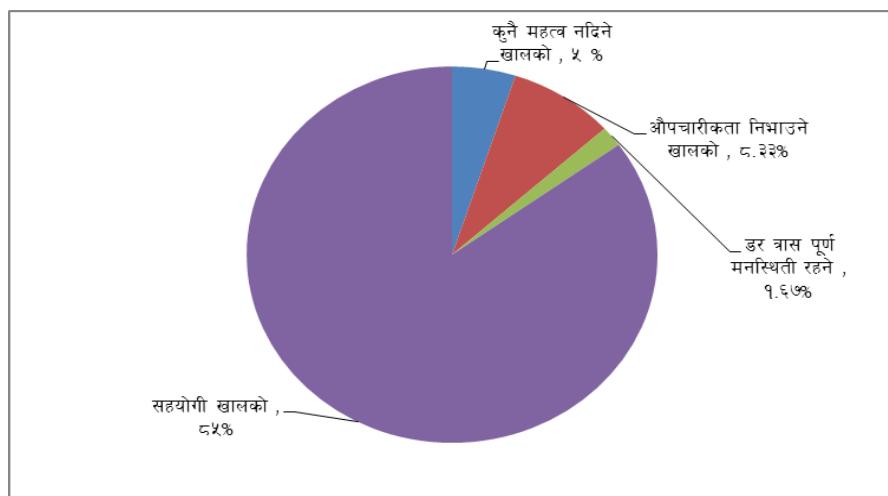
### तालिका नं.४ : विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार

सि.न.	प्रतिक्रियाहरु	स्रोतव्यक्ति ५ जना	प्रतिशत	प्र.अ.हरु	प्रतिशत	शिक्षकहरु	प्रतिशत	कुल प्रतिशत
१	सहयोगी खालको	५	१००	८	८०	१५	७५	८५
२	कुनै महत्व नदिने खालको	-	-	१	१०	१	५	५
३	औपचारिकता जनाउने खालको	-	-	१	१०	३	१५	८.३३
४	डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने	-	-	-	१	५	१.६७	

स्रोत :- स्थलगत अध्ययन, २०७९

माथिको तालिकाबाट के स्पष्ट हुन्छ भने शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धिमा विद्यालय निरीक्षणले सहयोग पु-याएको हुन्छ तर निरीक्षकको प्रभाव विद्यालयमा कस्तो परेको छ भन्ने प्रश्नको मिश्रित रूपमा उत्तर प्राप्त भएका छन् । स्रोतव्यक्तिहरु ५ जना अर्थात १०० प्रतिशतबाट सहयोगी भएको पाइयो तर प्र.अ.हरु ८ जना अर्थात ८० प्रतिशत र शिक्षकहरु १५ जना अर्थात ७५ प्रतिशतबाट मात्र सहयागी भएको जवाफ पाइयो । त्यसै गरी कुनै महत्व नदिने खालको छ भन्ने कुरा स्रोतव्यक्तिहरुबाट सहमती भएको पाइएन भने , प्र.अ.हरु १ जना अर्थात १० प्रतिशत र शिक्षकहरु १ जना अर्थात ५ प्रतिशतबाट कुनै महत्व नदिने खालको छ भन्ने जवाफ पाइयो । त्यसै गरी प्र.अ.हरु १ जना अर्थात १० प्रतिशत र शिक्षकहरु ३ जना अर्थात १५ प्रतिशतबाट औपचारिकता जनाउने खालका छ भन्ने जवाफ पाइयो भने स्रोतव्यक्तिबाट उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइएन । शिक्षकहरु १ जना अर्थात ५ प्रतिशतबाट डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई निम्न अनुसार वृत्तचित्रमा देखाइएको छ ।

## वृत्त चित्र २ : विद्यालय निरीक्षणमा स्रोत व्यक्तिको व्यवहार



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

### ४.१.३ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने कार्यहरु

शिक्षकहरु पठ्यक्रम कार्यान्वयनका मूल संबाहकका रूपमा रहेका हुन्छन् । बालबालिकाहरूको भविष्य कर्तातिर लैजाने भन्ने कुराको निर्धारण शिक्षकको हातबाट हुन्छ । यहाँ शोधकर्ताले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले के के कार्यहरु गर्नुपर्छ भनी सोधिएको प्रश्नावलीमा निम्न कार्यहरु गर्नुपर्ने जवाफ पाइयो जसलाई निम्नानुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

### तालिका ५ : पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने कार्यहरु

क्र.सं.	स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने कार्यहरुको विवरण	स्रोतव्यक्ति	प्रतिशत	प्र.अ.	प्रतिशत	शिक्षक २० जना	प्रतिशत
१	तलिम सञ्चालन	५	१००	१०	१००	२०	१००
२	कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग	४	८०	८	८०	१२	६०
३	कक्षा अवलोकन	५	१००	८	८०	१६	८०
४	नमुना कक्षा शिक्षण	३	६०	७	७०	१३	६५

५	स्थानीय शैक्षिक सामाजीको निर्माण र प्रयोगमा सहयोग	३	६०	७	७०	१४	७०
६	निरन्तर विद्यार्थी मुल्यांडकनमा सहयोग	३	६०	८	८०	१७	८५
७	नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिहरूको बारेमा जानकारी	२	४०	१०	१००	१८	९०
८	स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माणमा सहयोग	५	१००	९	९०	१६	८०
९	शैक्षिक योजना बनाउनमा सहयोग	५	१००	८	८०	१५	७५
१०	प्रश्नपत्र निर्माण र परीक्षा सञ्चालनमा सहयोग	३	६०	८	८०	१४	७०

स्रोत :- स्थलगत अध्ययन, २०७९

उक्त तालिका हेर्दा स्रोतव्यक्तिले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि विद्यालय तथा शिक्षकहरूलाई विविध कार्यमा सहयोग गर्नुपर्ने देखिएको छ। जसलाई निम्नानुसार व्याख्या गरिएको छ :

शिक्षकहरु आपनो अध्यापन कार्यलाई सफल रूपमा अगाडि बढाउन तालिमप्राप्त र भएको ज्ञान सीपलाई नवीकरण गरी रहे मात्र सफल हुन्छन्। यसका लागि स्रोतव्यक्तिले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि नयाँ पाठ्यक्रम पाठ्यपुस्तक सम्बन्धि तालिम सञ्चालन गर्नुपर्दछ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु १०० प्रतिशत, प्र.अ.हरु १०० प्रतिशत र शिक्षकहरु १०० प्रतिशतबाट पाइयो। शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा अघि बढाउन उचित कक्षा व्यवस्थापन हुनुपर्दछ। अधिकांश विद्यालयहरूमा उचित कक्षा व्यवस्थापन भएको देखिदैन। स्रोतकेन्द्रले नियमित निरीक्षण र सुपरिवेक्षण गरी कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग गर्नुपर्दछ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु ८० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ८० प्रतिशत र शिक्षकहरु ६० प्रतिशत पाइयो। पाठ्यक्रम कार्यान्वयन लाई प्रभावकारी बनाउन शिक्षकको नियमित रूपमा कक्षा अवलोकन गरि उचित पृष्ठपोषण दिन आवश्यक छ? भनि सोधिएकोमा स्रोतव्यक्तिहरु १०० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ८० प्रतिशत र शिक्षकहरु ८० प्रतिशतबाट कक्षा अवलोकन र पृष्ठपोषण आवश्यक छ भन्ने जवाफ पाइयो। यसै गरि नमुना पाठ प्रदर्शनका सन्दर्भमा प्रश्न गर्दा स्रोतव्यक्तिहरु

६० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ७० प्रतिशत र शिक्षकहरु ६५ प्रतिशतबाट नमुना पाठ प्रदर्शन आवश्यक छ भन्ने जवाफ पाइयो ।

सिकाइलाई जीवन्त र प्रगाढ बनाउन शैक्षिकसामाग्री प्रयोगको स्थिति कमजोर भएको शिक्षकहरुलाई शैक्षिक निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम दिएर सहयोग गर्न आवश्यक रहेको छ भन्ने जवाफ स्रोत व्यक्तिहरु ६० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ७० प्रतिशत र शिक्षकहरु ७० प्रतिशतबाट पाइयो ।

हाल प्राथमिक तहमा निरन्तर विद्यार्थी मुल्यांडकन प्रणली लागु भएको छ त्यसलाई पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन गर्न सकिएको छैन । शैक्षिक सत्रको अन्त्यमा एकैपटक मुल्यांडकन गर्ने गरेको र कतिपय शिक्षकहरु निरन्तर विद्यार्थी मुल्यांडकन गर्न निपुर्ण नभएकोले यसमा सहयोग गर्नु पर्छ, भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु ६० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ८० प्रतिशत र शिक्षकहरु ८५ प्रतिशतबाट पाइयो ।

विश्वमा दिन प्रतिदिन नयाँ नयाँ खोज अनुसन्धानबाट नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिहरुको विकास झरहेको छ । यस्तो अवस्थामा स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरुलाई बालकेन्द्रित नयाँ शिक्षण विधि तथा प्रविधिहरुको बारेमा जानकारी गराई शिक्षण सिकाईमा सुधार ल्याउनु पर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु ४० प्रतिशत, प्र.अ.हरु १०० प्रतिशत र शिक्षकहरु ९० प्रतिशतबाट पाइयो । शिक्षाले स्थानीय आवश्यकता पुरा गर्न स्थानीय स्रोतसाधनको पहिचान र प्रयोग गरी जीवन निर्वाह गर्नसक्ने जनशक्ति उत्पादन गर्नुपर्छ यसका लागि स्थानीय आवश्यकतामा आधारित स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण गर्नुपर्छ । स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माणमा स्रोतकेन्द्रले पुर्ण सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु १०० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ९० प्रतिशत र शिक्षकहरु ८० प्रतिशतबाट पाइयो ।

योजना विनाको काम सफल हुन सक्दैन । विद्यालय तथा शिक्षकले विद्यालयमा बनाउने शैक्षणिक योजनहरुको निर्माणमा स्रोतकेन्द्रले सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु १०० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ८० प्रतिशत र शिक्षकहरु ८० प्रतिशतबाट पाइयो । स्रोतकेन्द्रबाट शिक्षकहरुलाई कुन विषयको कुन क्षेत्रबाट कतिवटा र कस्तो सिकाइ उपलब्धि मापन गर्ने किसिमको प्रश्न निर्माण गर्ने र परीक्षा सञ्चालन गर्नमा स्रोतकेन्द्रले सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु ६० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ८० प्रतिशत र शिक्षकहरु ७० प्रतिशतबाट पाइयो ।

#### ४.१.४ कक्षा अवलोकन र विषयगत कक्षा अवलोकन

विद्यालयमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि नियमित रूपमा शिक्षकको कक्षा अवलोकन गरी आवश्यक सल्लाह, सुझाव र र छलफल गर्ने कार्य स्रोतव्यक्तिबाट हुनुपर्छ । स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन हुन्छ कि हुदैन भनी सोधिएको प्रश्नावलीमा निम्नानुसारको जवाफ पाइयो । उक्त जवाफमा निम्नानुसार तालिकामा देखाएको छ :

#### तालिका ६: कक्षा अवलोकन

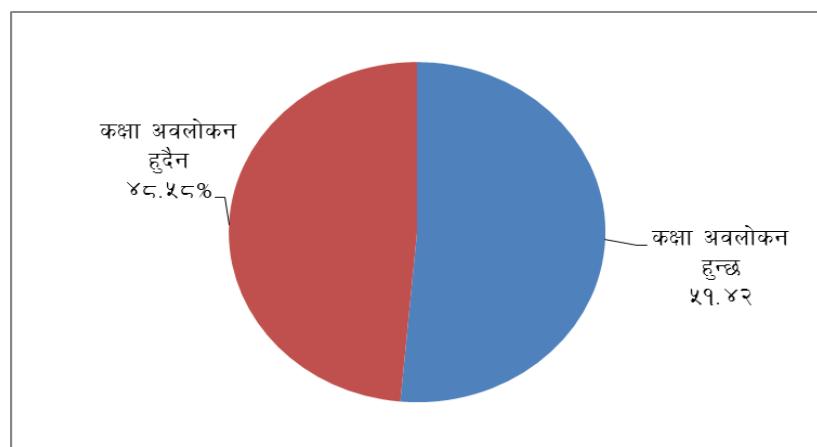
क्र.सं.	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरु	जना	कक्षा अवलोकन सम्बन्धी प्रतिक्रियाहरु			
			हुन्छ	प्रतिशत	हुदैन	प्रतिशत
१	स्रोतव्यक्तिहरु	५	४	८०	१	२०
२	प्रधानाध्यापक	१०	६	६०	४	४०
३	शिक्षकहरु	२०	८	४०	१२	६०
जम्मा		३५	१८	५१.४२	१७	४८.५८

स्रोत :- स्थलगत

अध्ययन, २०७९

उक्त तालिका हेर्दा मिश्रित जवाफ प्राप्त भएको देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिहरु ८० प्रतिशतबाट कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो, भने प्रधानाध्यापकहरु ६० प्रतिशतबाट उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइयो । त्यसै गरी स्रोतव्यक्तिहरु १ जनाले कक्षा अवलोकन हुदैन भन्ने कुरा स्वीकार गरेको पाइएन भने सोधिएका प्रधानाध्यापकहरु मध्ये ४० प्रतिशत र शिक्षकहरु ६० प्रतिशत बाट कक्षा अवलोकन नहुने गरेको जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई निम्न अनुसार वृत्तचित्रमा देखाइएको छ ।

#### वृत्त चित्र ३ : कक्षा अवलोकन



यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप उत्पादन बढाउन कर्मचारीको भावना र चाहना बुझेर कामदार र प्रशासक बीचको मानवीय सम्बन्ध विकास गर्न स्रोत केन्द्र सफल नभएको देखिन्छ । त्यस्तै मायोको मानव सिद्धान्त अनुसार स्रोतकेन्द्र र विद्यालयबीच प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना हुन नसकेको देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिले शिक्षकहरुको कक्षा अवलोकन गरी समस्या तथा कठिनाईहरुलाई समाधान गर्न आवश्यक सल्लाह, सुझाव दिने गर्नुपर्छ ।

स्रोतव्यक्तिले कुन कुन विषयको कक्षा अवलोकन गर्नुहुन्छ भनी सोधिएको प्रश्नावलीबाट प्राप्त जवाफलाई निम्नानुसार तालिकामा देखाएको छ :

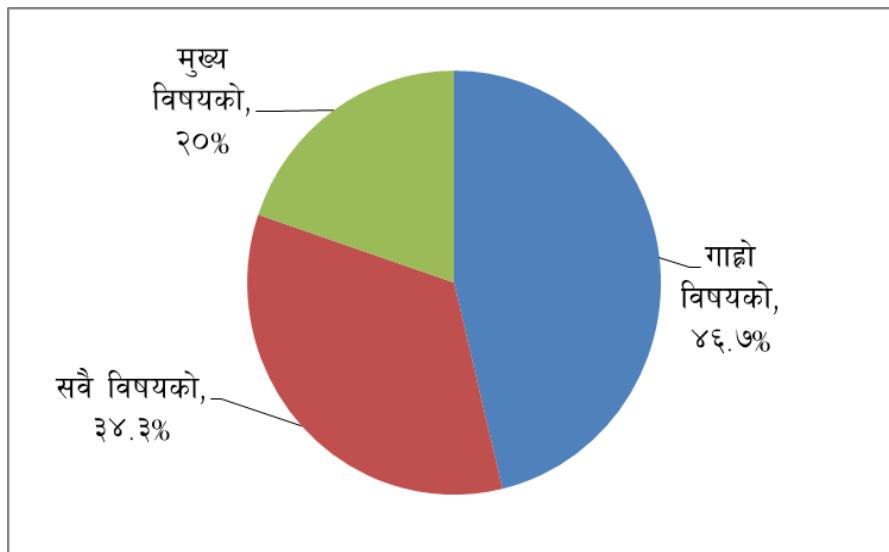
#### तालिका ७: विषयगत कक्षा अवलोकन

क्र.सं	प्रतिक्रियाहरु	स्रोतव्यक्ति नं ५ जना	प्रतिशत	प्र.अ.हरु १० जना	प्रतिशत	शिक्षकहरु २० जना	प्रतिशत	कुल प्रतिशत
१	सबै विषयको	३	६०	४	४०	५	२५	३४.३
२	मूल्य विषयको	१	२०	२	२०	४	२०	२०
३	गाहो विषयको	१	२०	४	४०	११	५५	४५.७

स्रोत :- स्थलगत अध्ययन, २०७१

उक्त तालिका अनुसार कक्षा अवलोकन गर्दा स्रोतव्यक्ति ६० प्रतिशत, प्र.अ. ४० प्रतिशत र शिक्षकहरु २५ प्रतिशतबाट सबै विषयको कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो । त्यसै गरी स्रोतव्यक्तिहरु २० प्रतिशत, प्र.अ. २० प्रतिशत र शिक्षकहरु २० प्रतिशतबाट मूल्य विषयको अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो । स्रोतव्यक्ति २० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ४० प्रतिशत र शिक्षकहरु ५५ प्रतिशतबाट मनपर्ने विषयको मात्र कक्षा अवलोकन हुने गरेको जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई निम्न अनुसार वृत्तचित्रमा देखाइएको छ ।

## वृत्त चित्र ४ : विषयगत कक्षा अवलोकन



### ४.१.५ कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षक बीच छलफल

शोधकर्ताले कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरूबीच छलफल हुन्छ कि हुदैन भनी सोधिएको प्रश्नमा पनि मिश्रित जवाफ पाइयो । जुन निम्नानुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ :

### तालिका ८: कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षक बीच छलफल

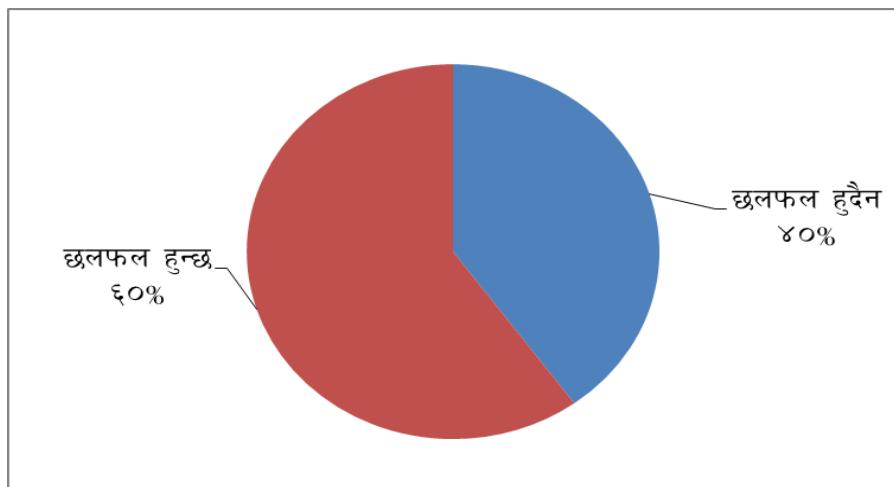
सि.नं.	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरू	जना	छलफल हुन्छ	प्रतिशत	छलफल हुदैन	प्रतिशत
१	स्रोतव्यक्तिहरू	५	५	१००	-	-
२	प्रधानाध्यापकहरू	१०	६	६०	४	४०
३	शिक्षकहरूबीच	२०	१०	५०	१०	५०
जम्मा		३५	२१	६०	१४	४०

स्रोत :- स्थलगत

अध्ययन, २०७१

उक्त तालिकामा हेर्दा स्रोतव्यक्तिहरू र शिक्षकहरू बीच जवाफमा मत भिन्नता देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिहरू १०० प्रतिशतबाट कक्षा अवलोकनपछि छलफल हन्छ भन्ने जवाफ पाइयो भने प्र.अ.हरू ६० प्रतिशत र शिक्षकहरू ५० प्रतिशतले मात्र उक्त कुरा स्वीकार गरेको पाइयो । त्यसैगरी स्रोतव्यक्तिहरूले कक्षा अवलोकन पछि छलफल हुदैन भन्ने कुरा स्वीकार गरेको पाइएन भने प्र.अ.हरू ४० प्रतिशत र शिक्षकहरू ५० प्रतिशतबाट कक्षा अवलोकनपछि छलफल हुदैन तथा कहिले काही मात्र हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो । । उक्त तालिकालाई निम्न अनुसार वृत्तचित्रमा देखाइएको छ ।

## वृत्त चित्र ५ : कक्षा अबलोकन पछि स्रोत व्यक्ति र शिक्षक बिच छलफल



यहाँ ४० प्रतिशत विद्यालयहरुमा स्रोतव्यक्ति र शिक्षकबीच छलफल नभएको देखिन्छ । यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने स्रोतव्यक्तिले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनको क्रममा कक्षा अबलोकन पश्चात शिक्षकहरुसंग छलफल गरि पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्नको लागि मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना गर्न नसकेको तथा मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अनुरूप पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा अभ उत्प्रेरित गर्न सकेको देखिन्छ ।

### ४.१.६ शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग

स्रोतकेन्द्रले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गर्न शिक्षकहरुलाई शैक्षणिक योजनाहरु बनाउनमा आवश्यक सहयोग गर्नुपर्दछ । यसबारेमा स्रोतकेन्द्रबाट कति सहयोग प्राप्त भएको छ भनी प्रश्नावली मार्फत सोधिएकोमा उत्तरदाताबाट प्राप्त उत्तरलाई निम्नानुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ :

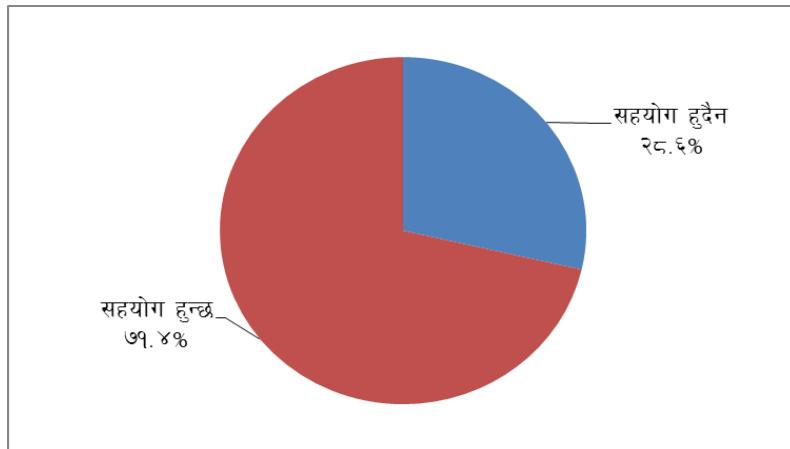
### तालिका ९: शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग

सि.नं.	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरु	जना	सहयोग हुन्छ भन्ने सहमती
			प्रतिशत
१	स्रोतव्यक्तिहरु	५	१००
२	प्रधानाध्यापकहरु	१०	८०
३	शिक्षकहरुबीच	२०	६०
जम्मा		३५	७१.४

स्रोत :- स्थलगत अध्ययन, २०७९

उपयुक्त तालिकाले के देखाउछ भने पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि शैक्षणिक योजनाहरू बनाउनमा स्रोतकेन्द्रले पूर्ण सहयोग गरेको भन्ने स्रोतव्यक्तिहरूको जवाफपाइयो । यो जवाफमा ८० प्रतिशत प्रधानाध्यापकहरू र ६० प्रतिशत शिक्षकहरू मात्र सहमत भएको पाइयो । यसरी नै २० प्रतिशत प्रधानाध्यापकहरू र ४० प्रतिशत शिक्षकहरूबाट स्रोतकेन्द्रबाट सहयोग नभएको जवाफ पाइयो । उक्त तालिकालाई वृत्तचित्रमा यसरी प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### वृत्त चित्र ६: शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग



यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने शिक्षकहरूलाई पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि शैक्षणिक योजना बनाउनमा भएको कठिनाइमा स्रोतकेन्द्रबाट प्रयाप्त सहयोग प्राप्त देखिन्छ । शिक्षकहरूलाई अझ प्रेरित गर्न उनीहरूको कार्य क्षमतम अभिवृद्धि गर्न, शिक्षकहरूका समस्या समाधान गर्दै उत्प्रेरित गर्न साठ

सपवथते तकेन्द्र पूर्ण रूपमा सफल नभएको देखिन्छ । मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप व्यक्तिहरूका भावना र चाहना बुझेर स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच उचित मानवीय सम्बन्ध स्थापना गरी पूर्ण सहयोग हुनु पर्ने देखिन्छ ।

**४.२ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्नु परेका समस्याहरू**  
पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका क्रममा स्रोतव्यक्तिले विभिन्न समस्याहरू भेल्नुपरेको हुन्छ । स्रोतव्यक्तिले भेल्नुपरेका समस्याहरूका सम्बन्धमा अनुसन्धानकर्ता बाट सम्बन्धित

सरोकारवालाहरुमा सोधिएका प्रश्नावलीबाट प्राप्त जवाफहरुलाई निम्नानुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ :

**तालिका १०: पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेलु परेका समस्याहरु**

क्र.स.	विवरण	स्रोतव्यक्ति	प्रतिशत	प्र.अ.हरु	प्रतिशत	शिक्षकहरु	प्रतिशत
१	आर्थिक सुविधाको अभाव	५	१००	८	८०	१६	८०
२	स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव	५	१००	७	७०	१५	७५
३	राजनीतिक हस्तक्षेप	३	६०	६	६०	१५	७५
४	प्रशासनिक कार्य गर्नुपर्ने	५	१००	९	९०	१८	९०
५	स्पष्ट नीति नियम नहुनु	३	६०	८	८०	१६	८०
६	पेशाप्रति प्रतिबद्धताको कमी	२	४०	४	४०	५	२५
७	विषयगत रूपमा स्रोतव्यक्ति नहुनु	३	६०	८	८०	१६	८०
८	निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु	४	८०	६	६०	१४	७०
९	दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु	२	४०	७	७०	१०	५०
१०	अनुभव र योग्यताको कमी	१	२०	४	४०	६	३०
११	सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु	४	८०	८	८०	१६	८०
१२	स्वच्छ शैक्षिक वातावरण नहुनु	३	६०	५	५०	१०	५०
१३	स्रोतकेन्द्रमा स्रोत साधनको कमी	४	८०	७	७०	१२	६०

स्रोत :- स्थलगत अध्ययन, २०७९

उक्त तालिकालाई हेर्दा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिका विविध समस्याहरु देखिएका छन् । जसको फलस्वरूप पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्न तथा समग्र शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा सुधार गरी विद्यार्थीहरुको सिकाइ उपलब्धिको दरलाई वृद्धि गर्न स्रोतव्यक्तिले प्रभावकारी रूपमा कार्य गर्न सकिरहेको छैन । माथिको तालिकामा उल्लेखित समस्याहरुलाई निम्नानुसार व्याख्या गरिएको छ ।

स्रोतकेन्द्रबाट आफ्नो काम द्रुत गतिमा अघि बढाउन आर्थिक सुविधाहरुको आवश्यकतापर्छ । स्रोतकेन्द्रमा देखिएको एउटा मूँख्य समस्या आर्थिक सुविधाको कमी पनि हो । स्रोतकेन्द्रको आफ्नो छुटै भवन नहुनु, विद्यालयको एउटा कोठामा स्रोतकेन्द्र कार्यालय सञ्चालन हुनु र त्यहाँ पनि आवश्यक मात्रामा टेबल, कुर्सी, दराज लगायत अन्य आवश्यक सामग्री नहुनु र स्रोतव्यक्तिलाई आफ्नो कार्यक्षेत्रमा जादाँ चाहिने आवश्यक सामाग्रीहरुको व्यवस्था गर्न नसक्नाले स्रोतव्यक्तिहरुको सक्रिय भएर कार्य गर्न असहज भएको छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु १०० प्रतिशत , प्र.अ.हरु ८० प्रतिशत र शिक्षकहरु ८० प्रतिशत बाट पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रले आफ्ना कार्यक्रम प्रभावकारी ढंगले सञ्चालन गर्नका लागि स्रोतव्यक्ति विषयगत रूपमा दक्ष र तालिमप्राप्त हुनुपर्छ । स्रोतव्यक्तिलाई पूर्वसेवाकालिन, पूर्नताजगी र विषयगत तालिमको अभावको कारणले स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने कार्यमा बाधा परेको छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु १०० प्रतिशत बाट पाइयो । यसैगरि प्र.अ.हरु ७० प्रतिशत र शिक्षकहरु ७५ प्रतिशतबाट जवाफ पाइयो । यसबाट स्रोतव्यक्तिहरुलाई पेशागत तालिम, पूर्वसेवाकालिन तालिम, सेवाकालिन तालिम र पूर्नताजगी तालिमको आवश्यकता छ भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

शैक्षिक संस्थाहरु राजनीति गर्ने थलोको रूपमा विकास हुनु हुँदैन भन्ने सबैको धारणा पाइन्छ । स्रोतकेन्द्र सञ्चालनको क्रममा स्रोतव्यक्तिको नियुक्तिदेखि नै राजनैतिक हस्तक्षेपको क्रम सुरु हुने गरेको र राजनैतिक आडमा नियुक्ति भएको स्रोतव्यक्ति प्रति आम शिक्षकहरुको समान धारणा नभएको र त्यसले स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्ने कार्यहरुमा बाधा परेको साथै सेवा क्षेत्रभित्रका शिक्षक नियुक्त गर्नुपर्दा पनि राजनैतिक दबावमा गर्नुपर्ने भएको कारणले स्रोतकेन्द्रले राजनैतिक हस्तक्षेप व्यहोर्नु परेको भन्ने कुरामा ६० प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, ६० प्रतिशत प्र.अ. र ७५ प्रतिशत शिक्षकहरु सहमत रहेको पाइयो । यसबाट स्रोतकेन्द्रलाई राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त राख्नुपर्छ भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

स्रोतव्यतिलाई शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने खालका काम, विद्यालय निरीक्षण सम्बन्धी कामका अलावा अन्य प्रशासनिक कार्यहरुमा लगाएको पाइयो । शैक्षिक तथ्याङ्कको विश्लेषण, अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी कार्य, वि.व्य.स. को बैठक र परीक्षा सञ्चालक जस्ता कामहरुका साथै कुनै समस्या परेमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयको प्रतिनिधिको रूपमा खटाउनाले शिक्षण सिकाइसँग सम्बन्धित कार्य र पाठ्यक्रम कार्यान्वयन सम्बन्धी कार्यमा

पर्याप्त समय दिन नसकेको भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु १० प्रतिशत ,प्र.अ.हरु ९० प्रतिशत र शिक्षकहरु ९० प्रतिशतबाटै पाइयो । यसबाट के प्रस्त हुन्छ भने स्रोतव्यक्तिहरु प्रशासनिक कार्यलयमा बढी अल्फेका छन् यसबाट उनीहरुलाई फुसर्द दिन आवश्यक छ ।

स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्ति कति सम्म रहने वा स्रोतकेन्द्रमा उपस्थित नभए के गर्ने भन्ने स्पष्ट नीति नियम नभएको पाइयो । स्रोतव्यक्तिले गर्ने कार्यहरु केही स्पष्ट रूपमा तोकिएका भए पनि ती कार्यान्वयन नभएका पाइयो । जस्तै :स्रोतव्यक्तिले २ महिनामा १ पटक आफ्नो सेवा क्षेत्रका विद्यालयको निरीक्षण ,सुपरीवेक्षण नर्गुपर्ने भनिए तापनि व्यवहारमा त्यस्तो देखिएन । धेरैजसो विद्यालयहरु एक शैक्षिक सत्रमा एक पटक पनि निरीक्षण नभएको कारणले शिक्षण सिकाइ तथा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा असर परेको कुरालाई ६० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरु, ८० प्रतिशत प्र.अ. हरु र ८० प्रतिशत शिक्षकहरुले स्वीकार गरेको पाइयो । यसबाट के पुष्टि हुन्छ भने नीति नियमको अभाव पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा मूल्य समस्या हो ।

स्रोतव्यक्तिहरुले आफ्नो पेशाप्रति अन्य सरकारी पेशाको तुलनामा खासै आकर्षण नभएको आशय व्यक्त गरेको पाइयो । ४० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिले नै पेशाप्रति प्रतिबद्धता जनाए पनि ४० प्रतिशत प्र.अ.हरु र २५ प्रतिशत शिक्षकहरुले स्रोतव्यक्तिहरु आफ्नो पेशाप्रति प्रतिबद्ध नभएको धारण व्यक्त गरेको पाइयो । स्रोतव्यक्तिहरु, प्र.अ. तथा शिक्षकहरुको नरजमा पेशाप्रति प्रतिबद्ध नभएको पाइयो ।

स्रोतव्यक्तिले गर्ने कार्य प्राविधिक कार्य हो । स्रोतव्यक्ति विषयगत रूपमा दक्ष र अनुभवी हुनु जरुरी छ तर स्रोतव्यक्तिहरु विषयगत रूपमा सबै विषयमा दक्ष नभएको पाइयो । विषयगत रूपमा सबै विषयको कक्षा अवलोकन गरी शिक्षकलाई कठिनाई परेका विषयबस्तुमा सल्लाह सुझाव दिई समस्या समन्वयन गर्न असमर्थ भएको भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु ६० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ८० प्रतिशतबाट पाइयो । यसबाट विषयगत स्रोतव्यक्तिहरु नहुनु स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या हो भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

स्रोतकेन्द्रले विद्यालयको निरीक्षण गरी विद्यालय तथा स्रोतकेन्द्रको अवस्था तथा गतिविधिको बारेमा आफ्नो सुझाव सहितको प्रतिवेदन जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पेश गर्नुपर्ने हुन्छ । स्रोतव्यक्तिले निरीक्षण गरे पनि नगरे पनि उस्तै हो भन्ने भावना रहेको पाइयो । यसलाई ८० प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, ६० प्रतिशत प्र.अ.हरु र ७० प्रतिशत शिक्षकहरुले स्वीकार गरेको पाइयो ।

कुनै पनि कार्य गर्दा राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कार तथा प्रोत्साहन र नराम्रो काम गर्नेलाई दण्ड तथा सजायको व्यवस्था हुनु उपयुक्त हुन्छ । स्रोतकेन्द्रले आफ्नो सेवा क्षेत्र भित्रका विद्यालयहरुको शैक्षिक अवस्थालाई माथि उकास्न, पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गरि शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन के कस्ता कार्यहरु गरिरहेको छ, त्यस्तो मूल्याङ्कन गर्ने र त्यस्ता आधारमा राम्रो कार्य गर्ने स्रोतव्यक्तिलाई पुरस्कार दिने तथा नराम्रो कार्य गर्ने

स्रोतव्यक्तिलाई दण्ड सजायको व्यवस्था गरेको पाइन्छ । यसलाई ४० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरु, ७० प्रतिशत प्र.अ. हरु र ५० प्रतिशत शिक्षकहरुले स्वीकार गरेको पाइयो । यसबाट दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या रहेको पुष्टि हुन्छ ।

कुनैपनि कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्ने आफ्नो कार्यमा दक्ष, अनुभवी र योग्य हुनु नितान्त आवश्यक हुन्छ । शिक्षा ऐन २०२८ र नियमावली २०५९ ले विद्यालय निरीक्षण गर्ने शिक्षा शास्त्रमा स्नातक गरेको व्यक्ति हुनुपर्ने मानेको छ, भने उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०५५ ले विद्यालय निरीक्षक हुनुको लागी दश बर्ष शिक्षण अनुभव र एम.एड उर्तीण गरेको व्यक्ति हुनुपर्ने भनी उल्लेख गरेको छ । यहाँ स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक योग्यताको कमि पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या हो भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्ति २० प्रतिशत, प्र.अ. हरु ४० प्रतिशत र शिक्षकहरु ३० प्रतिशतबाट पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रले सञ्चालन गर्ने सम्पूर्ण कार्य गर्ने स्रोतकेन्द्रमा एक जना मात्र स्रोतव्यक्ति भएको पाइयो । स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु एउटा समस्या हो भन्ने जवाफ ४ जना अर्थात ८० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरु, ८० प्रतिशत प्र.अ.हरु र ८० प्रतिशत शिक्षहरुबाट पाइयो ।

शैक्षिक कार्यक्रमलाई प्रभावकारी ढंडगाले अगाडि बढाउन देशको राजनैतिक, आर्थिक र समाजिक वातावरण उपयुक्त हुनुपर्छ । शैक्षिक वातावरण प्रभावकारी हुन स्रोतकेन्द्रमा शिक्षण सिकाइसँग सम्बन्धित पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, शिक्षक निर्देशिका, शैक्षिक सामाग्री, पुस्तकालय, फर्निचर, अध्ययनकक्ष साथै त्यहाँको सामाजिक, राजनैतिक वातावरण पनि उपयुक्त हुनुपर्छ, तर देशको राजनैतिक अस्थिरताको कारण उक्त कुराहरुमा सरकारले ध्यान दिन नसकेको कारण शैक्षिक वातावरण उपयुक्त हुन नसकेको भन्ने जवाफ ६० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरु, ५ जना प्र.अ.हरु र ५० प्रतिशत शिक्षकहरुबाट पाइयो ।

प्रभावकारी रूपमा सेवा प्रवाह गर्ने पर्याप्त स्रोतसाधनको आवश्यकता पर्दछ । हालको अबश्थामा स्रोतकेन्द्रमा स्रोतसाधनको अबस्था कस्तो छ, भनि सोधिएको प्रश्नमा ८० प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, ७० प्रतिशत प्र.अ.हरु र ६० प्रतिशत शिक्षकहरुबाट स्रोतकेन्द्रमा स्रोतसाधनको कमी रहेको जवाफ पाइयो ।

माथि उल्लेखित समस्याहरुले गर्दा स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरुको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने तथा शिक्षक सिकाइमा सुधार गर्ने कार्यहरु प्रभावकारी रूपमा गर्ने नसकिरहेको अवस्था देखियो ।

४.३ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्नु परेका समस्या समाधानका उपायहरु पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका क्रममा स्रोतव्यक्तिले भेल्नु परेका विविध समस्याहरुका कारणले पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्नमा उल्लेखनीय कार्य गर्ने सकिरहेको छैन । स्रोतव्यक्तिका माथि

उल्लेखित समस्याहरु समाधान गर्न निम्नानुसारका उपायहरु हुन सक्छन् भन्ने जवाफ प्राप्त भएको छ जसलाई निम्नानुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ :

**तालिका ११: पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेलु परेका समस्या समाधानका उपायहरु**

क्र.सं	समस्या समाधान गर्ने उपायहरु	स्रोतव्यक्ति	प्रतिशत	प्र.अ.	प्रतिशत	शिक्षक	प्रतिशत
१	आर्थिक सहलियत तथा सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने	५	१००	८	८०	१६	८०
२	स्रोतव्यक्तिलाई तालिम दिनुपर्ने	५	१००	७	७०	१५	७५
३	राजनैतिक हस्तक्षेप हुन नहुने	३	६०	६	६०	१५	७५
४	स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा लगाउन नहुने	५	१००	९	९०	१८	९०
५	स्पष्ट नीति नियम बनउनुपर्ने	३	६०	८	८०	१६	८०
६	स्रोतव्यक्तिहरु आफ्नो पेशाप्रति प्रतिबद्ध हुनुपर्ने	२	४०	४	४०	५	२५
७	विषयगत स्रोतव्यक्तिहरु नियुक्त हुनुपर्ने	३	६०	८	८०	१६	८०
८	निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनुपर्ने	४	८०	६	६०	१४	७०
९	पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था हुनुपर्ने	४	८०	९	९०	१५	७५
१०	स्वच्छ, शैक्षिक वातावरण निर्माण गर्नुपर्ने	५	१००	१०	१००	२०	१००
११	सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गन्तुपर्ने	४	८०	८	८०	१६	८०
१२	योग्य र अनुभवी स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति गर्नु पर्ने	१	२०	८	८०	१७	८५
१३	स्रोतकेन्द्रमा स्रोत साधनको उचित व्यवस्थापन हुनुपर्ने	५	१००	९	९०	१८	९०

यस शोधमा उत्तरदाताहरु स्रोतव्यक्ति ५ जना प्र.अ.हरु १० जना र शिक्षकहरु २० जनावाट प्राप्त जवाफ अनुसार स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक आर्थिक सुविधा तथा स्रोतकेन्द्रमा आवश्यक साधनहरुको निर्माण तथा खरिदको लागी आर्थिक सहयोग प्रदान गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरु, ८० प्रतिशत प्र.अ.हरु र ८० प्रतिशत शिक्षकहरुबाट पाइयो । स्रोतकेन्द्रको कार्य सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई दिइएको छ । स्रोतव्यक्ति नयाँ शैक्षण प्रविधिप्रति विज्ञ हुन आवश्यक छ । स्रोतव्यक्तिलाई बदलिदो समय अनुसार नयाँ शिक्षण प्रविधि, विधि तथा विषयवस्तुहरु तथा शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोगको बारेमा आवश्यकता अनुसार तालिम दिनुपर्छ भन्ने जवाफ १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरु, प्र.अ.हरु ७० प्रतिशत र शिक्षकहरु ७५ प्रतिशतबाट प्राप्त भयो ।

विद्यालय राजनीतिबाट मुक्त हुनुपर्छ । शिक्षण संस्थालाई राजनीति गर्ने थलोको रूपमा लिनुहुँदैन भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु ६० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरु, ६० प्रतिशत प्र.अ.हरु र ७५ प्रतिशत शिक्षकहरुबाट पाइयो ।

स्रोतव्यक्ति आफ्नो सेवा क्षेत्रका शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धि गरी शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउने कार्यमा सदैव लागिरहनु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यमा लगाउँदा शिक्षण सिकाइ कार्यमा क्षती भएको र सिकाइ उपलब्धी कम भएकोले स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा लगाउनु हुँदैन भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु १०० प्रतिशत, प्र.अ हरु ९० प्रतिशत र शिक्षकहरु ९० प्रतिशतबाट पाइयो ।

कुनै पनि कार्य सञ्चालन गर्न स्पष्ट नीति निर्देशन बिना गाहो हुन्छ । स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्ति कति समय रहने, स्रोतव्यक्तिले एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक विद्यालय निरीक्षण गर्ने र नगरे के गर्ने भन्ने कुराको स्पष्ट नीति नियम बनाई पालना गर्नु गराउनु पर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरु ६० प्रतिशत, प्र.अ.हरु ८० प्रतिशत र शिक्षकहरु ८० प्रतिशतले दिएका छन् ।

सबै स्रोतव्यक्तिहरुले पेशाप्रति प्रतिबद्धता जनाए पनि स्रोतकेन्द्रमा कम मात्र उपस्थित हुने गरेको र विद्यालय निरीक्षण पनि कम हुने गरेकोले स्रोतव्यक्तिहरु आफ्नो पेशाप्रति प्रतिबद्ध हुनुपर्छ भन्ने जवाफ ४० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरु, ४० प्रतिशत प्र.अ.हरु र २.५ प्रतिशत शिक्षकहरुले दिएका छन् ।

स्रोतव्यक्तिहरु विषयगत रूपमा योग्य र दक्ष हुनुपर्छ । सबै विषयका विषयगत समस्याहरु स्रोतव्यक्तिबाट समाधान गर्ने अनुभवी र दक्ष स्रोतव्यक्ति नियुक्त हुनुपर्छ भन्ने जवाफ ६० प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, ८० प्रतिशत प्र.अ.हरु र ८० प्रतिशत नै शिक्षकहरुले दिएका छन् ।

स्रोतव्यक्तिहरुले विद्यालय निरीक्षण गरेर विद्यालयको यर्थाथता बारेमा आफ्नो सुभाव सहित दिएको प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुँदा फेरी विद्यालय निरीक्षण गर्ने जाँगर नहुने र त्यसको अर्थ

पनि नहुने हुनाले निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनु, राम्रो काम गर्ने स्रोत केन्द्रलाई पुरस्कार र नराम्रो कार्य गर्ने स्रोतकेन्द्रहरूलाई दण्डको व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने जवाफ ८० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ६० प्रतिशत प्र.अ. हरू र ७० प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

राम्रो काम गर्ने स्रोतव्यक्तिलाई पुरस्कार र नराम्रो कार्य गर्ने स्रोतव्यक्तिलाई दण्डको व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने जवाफ ८० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ९० प्रतिशत प्र.अ. हरू र ७५ प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

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

बढ्दो विद्यालय संख्या तर पुरानै संरचनाको निरन्तरताले स्रोतव्यक्तिहरू अत्यन्तै व्यस्त हुने गरेको पाइन्छ । स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्तिको कार्यबोझलाई कम गर्न सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ ८० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ८० प्रतिशत प्र.अ. हरू र ८० प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

स्रोतव्यक्ति मार्फत गरिने कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन स्रोतकेन्द्रलाई स्रोत र साधनको पर्याप्त उपलब्धता हुनु पर्दछ भन्ने जवाफ १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्ति तथा ९० प्रतिशत प.अ. र शिक्षकहरू बाट पाइयो ।

माथिको जवाफको विश्लेषणबाट स्रोतव्यक्तिका समस्याहरू समाधान गर्ने उपायहरू निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ । स्रोतकेन्द्रबाट नियमित रूपमा विद्यालय निरक्षण तथा सुपरीवेक्षण गर्नुपर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्छ । स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति गर्दा विषयगत रूपमा दक्ष व्यक्तिको नियुक्ति गर्नुपर्छ र विशेष गरी अंग्रेजी, गणित र विज्ञान विषयका व्यक्तिलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ । शिक्षा क्षेत्रलाई राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त राख्न सर्वदलीय सहमति गरी अगाडि बढ्नुपर्छ । स्रोतकेन्द्रलाई साधन स्रोतले पूर्ण बनाउनुपर्छ । स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्छ । स्रोतव्यक्तिको कार्यको अनुगमन मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्नुपर्छ । स्वच्छ शैक्षिक वातावरण कायम गर्न सरोकारवाला सबैले एकता बढ्द भएर प्रयास गर्नुपर्छ । विद्यालय निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।

## परिच्छेद ५: प्राप्तिहरु, निष्कर्ष र सुभावहरु

वर्तमान समयमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्न स्रोतव्यक्तिले के के कार्यहरु गरिरहेका छन्, केके कार्यहरु गर्नुपर्दछ र वर्तमान अवस्थामा स्रोतव्यक्तिका समस्याहरु के के छन् र ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरु के के हुन सक्छन् भनी सुनसरी जिल्लालाई कार्यक्षेत्र बनाएर ५ वटा स्रोतकेन्द्रका ५ जना स्रोतव्यक्तिहरु, १० विद्यालयका १० जना प्र.अ. हरु र २० जना शिक्षकहरुसँग प्रश्नावली, अवलोकन र अभिलेखबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरुको विश्लेषण गरी प्राप्त भएका प्राप्तिहरुलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ।

### ५.१ प्राप्तिहरु

स्रोतव्यक्तिले पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्नका लागी शिक्षकहरुले पेशागत विकास तालिम, पाठ्यक्रम प्रवोधीकारण, स्थानीय शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम, स्थानीय भाषा शिक्षण तालिम, निरन्तर विद्यार्थीलाई मूल्याङ्कन सम्बन्धी तालिम, शिक्षक निर्देशिका तथा अन्य सन्दर्भ सामाग्री प्रयोग सम्बन्धी गोष्ठी र नमूना पाठ प्रदेशन शिक्षण जस्ता कार्यहरु सञ्चालन गरेको पाइयो। शिक्षा नियमावली २०५९ मा भएको निरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्थामा महिनामा कम्तिमा १ पटक विद्यालय निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण गर्ने, गराउने भनिएकोमा सो अनुसार काम हुन नसकेको पाइयो।

आफ्नो सेवा क्षेत्रमा ३४.६ प्रतिशत विद्यालयहरुमा स्रोतकेन्द्रबाट एक शैक्षिक वर्षमा एक पटक पनि विद्यालय निरीक्षण नभएको पाइयो। निरीक्षण भएका विद्यालयहरुमा ५५.९ प्रतिशत विद्यालयमा एक शैक्षिक वर्षमा १ पटक मात्र निरीक्षण भएको पाइयो। स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालयहरुमा कक्षा अवलोकन न्यून रूपमा मात्र भएको पाइयो। स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन गर्दा ५० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरुले आफूलाई मन परेको विषयको २५ प्रतिशतले मूल्य विषयको र २५ प्रतिशतले सबै विषयको कक्षा अवलोकन गरेको पाइयो। स्रोतव्यक्तिहरुले कक्षा अवलोकन पछि ५८.८ प्रतिशत विद्यालयहरुमा शिक्षकहरुसँग छलफल गर्ने गरेको र ४१.२ प्रतिशत विद्यालयमा छलफल नहुने गरेको पाइयो।

स्रोतव्यक्तिबाट भएको विद्यालय निरीक्षण ३५.३ प्रतिशत औपचारिकता जनाउने खालको ४१.१ प्रतिशत सहयोग खालको र १४.७ प्रतिशत कुनै महत्त्व नदिने खालको मात्र हुने गरेको पाइयो। स्रोतकेन्द्रमा हाजिरीजवाफ, चित्रकला प्रतियोगिता, हिज्जे प्रतियोगिता, बक्तृत्वकला, वादविवाद, सास्कृतिक कार्यक्रम, दौड प्रतियोगीताजस्ता अतिरिक्त क्रियाकलापहरु सञ्चालन भएको पाइयो। पाठ्यक्रम कार्यान्वयनको क्रममा स्रोतव्यक्तिले प्रधानाध्यापक बैठक, स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक, अक्तिरित क्रियाकलाप सञ्चालन, नमूना विद्यालय छत्रोट, स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल निर्माण, स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण, शैक्षिक सामग्रीको प्रदर्शनी, बक्तृत्वकला प्रतियोगीता, खेलकुद प्रतियोगीता र शिक्षकको पेशाको दक्षता अभिवृद्धि गर्न तथा शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउन तालिम सञ्चालन, कक्षा

व्यवस्थापन, स्थानीय शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोग , निरन्तर विद्यार्थी मूल्याकन ,स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण, विद्यालय समुदाय सम्बन्ध सुधार , प्रश्नपत्र निर्माण र परीक्षा सञ्चालन ,नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिहरूको जानकारी दिने जस्ता कार्यहरूमा विद्यालय तथा शिक्षकहरूलाई सहयोग गनुपर्ने आवश्यकता देखियो । स्रोतकेन्द्रमा आर्थिक अभाव , स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव ,राजनैतिक हस्ताक्षेप, स्रोतव्यक्तिले प्रशासनिक काम गनुपर्ने, विषयगत स्रोतव्यक्ति नहुनु, सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु, स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण नहुनु र स्पष्ट नीति नियमको अभाव जस्ता समस्याहरू रहेको पाइयो । स्रोतव्यक्तिका समस्याहरू समाधान गर्नका लागी आवश्यकता अनुसार स्रोतव्यक्तिलाई तालिम प्रदान गर्नुपर्ने ,राजनीतिक हस्ताक्षेप गर्न नहुने , स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा लगाउन नहुने । स्रोतव्यक्तिको काम ,कर्तव्य र अधिकारको बारेमा शिक्षा नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने, विषयगत दक्षताको आधारमा स्रोतव्यक्ति नियुक्त गनुपर्ने ,स्वच्छ शैक्षिक वातावरणको निर्माण हुनुपर्ने तथा स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गनुपर्ने सुझावहरू उल्लेख गरिएको पाइयो । उल्लेखित प्राप्तीहरूलाई बुँदागत रूपमा यस प्रकार उल्लेख गर्न सकिन्छ:

क) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले गरेका कार्यहरू

- पेशागत विकास तालिम संचालन
- पाठ्यक्रम प्रबोधिकरण
- शैक्षिक सामाग्री निर्माण, प्रयोग र प्रदर्शन
- नियमित विद्यालय निरीक्षण तथा अनुगमन
- कक्षा अबलोकन र सुझाव
- नमुना पाठ प्रदर्शन
- निरन्तर विद्यार्थी मूल्यांकन सम्बन्ध तालिम संचालन
- शिक्षक निर्देशिका र पाठ्यपुस्तक प्रयोग सम्बन्ध तालिम संचालन
- सन्दर्भ सामाग्रीहरूको प्रयोग सम्बन्ध गोष्ठी
- स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माण
- प्र.अ., विषयगत शिक्षक तथा स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति बैठक संचालन

ख) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्नु परेका समस्याहरू

- अर्थिक सुविधाको अभाव रहनु
- स्रोतव्यक्तिलाई समयानुकूल तालिम नहुनु
- राजनैतिक हस्तक्षेप हुनु
- प्रशासनिक कार्यमा बढी समय दिनु पर्ने
- स्रोतव्यक्तिका कार्य सम्बन्ध स्पष्ट नीति नियम नहुनु
- विषयगत रूपमा स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था नहुनु

- निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु
  - कार्यको उचित मूल्यांकन नहुनु
  - सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु
  - स्रोतकेन्द्रमा आवश्यक स्रोत र साधनको अभाव
  - कार्यबोध बढी रहनु
  - स्रोतकेन्द्रमा विद्यालय संख्या निरन्तर रूपमा बढ़दै जानु
- ग) पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिले भेल्लु परेका समस्या समाधानका उपायहरु
- अर्थिक सुविधामा बृद्धि गर्नुपर्ने
  - स्रोतव्यक्तिलाई समयानुकूल तालिमको व्यवस्था हुनुपर्ने
  - स्रोतव्यक्तिका कार्यमा राजनैतिक हस्तक्षेप मुक्त हुनुपर्ने
  - प्रशासनिक कार्यमा भन्दा शैक्षिक कार्यमा बढी समय दिनु पर्ने
  - स्रोतव्यक्तिका कार्य सम्बन्धि स्पष्ट निती नियम हुनुपर्ने
  - विषयगत रूपमा स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था हुनुपर्ने
  - दिईएका निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन हुनुपर्ने
  - कार्यको उचित मूल्यांकन गरि पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था गरिनु पर्ने
  - कम्तीमा एक जना सहायक कर्मचारीको व्यवस्था हुनुपर्ने
  - स्रोतकेन्द्रलाई स्रोत साधन युक्त बनाउनु पर्ने
  - स्रोतकेन्द्रमा बढीमा १५ देखि २० विद्यालय संख्यामात्र राख्नु पर्ने

## ५.२ निष्कर्ष

यस अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरुलाई विभिन्न सिद्धान्तहरुको आधारमा विश्लेषण गर्दा निम्नानुसार निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ । मेरी पार्कर फुलेटको समन्वयको सिद्धान्तमा उल्लेख भएँहैं उत्पादन बढाउन व्यक्तिहरुको भावना र चाहना बुझेर शिक्षक र स्रोतव्यक्ति बीच उचित मानवीय सम्बन्ध स्थापना गर्न र एकीकृत विचार र धारणाको स्थापना गरी कामदारलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्न स्रोतव्यक्तिको भूमिका अहम रहेको देखिन्छ । मायोको मानव सम्बन्धको सिद्धान्त अनुरूप कर्मचारीको कमी कमजोरी पत्ता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्न तथा विद्यालय र स्रोतकेन्द्र बीच दोहोरो सञ्चार प्रणालीको स्थापना गर्न स्रोतकेन्द्रले अभ प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । मास्लोको अभिप्रेरणा सिद्धान्त अनुसार शिक्षकका आधारभूत पेशागत आवश्यकताहरु पूरा गरी कामप्रति अभ उत्प्रेरित गर्न स्रोतकेन्द्रले अभ प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । स्रोतकेन्द्रमा आर्थिक अभाव ,स्रोतव्यक्ति नहुनु ,निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु जस्ता विविध समस्याहरु रहेका र तिनीहरुको समाधान गर्नका लागी आर्थिक सहुलियत प्रदान गर्ने , विषयगत दक्षता ,अनुभव र तालिमका आधारमा स्रोतव्यक्ति

नियुक्त गर्नुपर्ने निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, शिक्षा नियमावलीमा स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकारको स्पष्ट उल्लेख गरिनुपर्ने निष्कर्ष निकालन सकिन्छ ।

#### ५.३ सुभावहरु

यस अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा पाठ्यक्रम प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न स्रोतव्यक्तिले नियमित रूपमा सबै विद्यालयहरुको निरीक्षण र सुपरीवेक्षण गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिहरु नियुक्त गर्दा विषगत रूपमा दक्षता हासिल गरेकाहरु मध्येबाट छनोट गरिनुपर्ने, स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण पछि दिएको निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनुपर्ने, स्रोतकेन्द्रलाई पर्याप्त आर्थिक सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक तालिम प्रदान गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कामबाट फुसर्द गराई शैक्षिक कार्यमा लगाउनुपर्ने, स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरुका लागी पुर्नताजगी तथा शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम सञ्चालन गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकारको बारेमा स्पष्ट नीति नियम निर्माण गर्नुपर्ने । स्रोतकेन्द्रले पाठ्यक्रम कार्यान्वयन सम्बन्धी कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्नुपर्ने, स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण गर्नको लागी सबैले एकताबद्ध रूपमा प्रयास गर्नुपर्ने, स्रोतकेन्द्र र विद्यालयबीच प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना गर्नुपर्ने, स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिहरु आफ्नो पेशाप्रति पूर्ण प्रतिबद्ध हुनुपर्ने, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्नुपर्ने, स्रोतकेन्द्रमा देखिएका समस्या समाधान गर्नका लागि सम्बन्धित निकायको ध्यानाकर्षण गराउनुपर्ने सुभावहरु दिइएको छ ।

यस अध्ययनका विश्लेषण, व्याख्या तथा निष्कर्षका आधारमा कार्यक्रमलाई अभ प्रभावकारी बनाउन तहगत रूपमा विभिन्न सुभावहरु दिन सकिन्छ । पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका अभिवृद्धीका लागि यी सुभावहरु महत्वपूर्ण देखिन्छन् । केही प्रमुख सुभावहरु निम्नानुसार छन्:

#### नीतिगत सुभाव

- शैक्षिक नीति निर्माणका क्रममा पाठ्यक्रम अनुरूप शैक्षिक कार्यक्रम संचालनलाई प्रधानता दिइनुपर्दछ । प्रत्येक विद्यालयको कमितमा शिक्षण गर्न कक्षागत तथा विषयगत शिक्षकको व्यवस्थाकालागि शिक्षा विभागले राष्ट्रिय शैक्षिक योजना निर्माण गरी कार्यान्वयन गराउनु आवश्यक छ ।
- शिक्षक तालिम सम्बन्धी विषयवस्तुमा स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माण तथा कार्यान्वयनको अवधारणालाई अनिवार्य रूपमा समावेश गर्नुपर्दछ । शिक्षा शास्त्र संकायका उच्च शिक्षाका विषयहरुमा स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माण तथा

कार्यान्वयनलाई पाठ्यक्रममा नै समावेश गरी पठनपाठन गर्दै लैजान आवश्यक छ । अनुगमन तथा सुपरीवेक्षणलाई व्यवस्थित गरी नियमित कक्षा अबलोकन र कक्षा शिक्षकलाई पृष्ठपोषणको व्यवस्था हुन आवश्यक देखिन्छ । राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाहरुसँग सहकार्य गर्दै पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पहल गर्नु पर्दछ । शिक्षा ऐन नियमाबलीमानै स्रोतव्यक्तिको काम कर्तव्य तथा अधिकार किटान गरि बार्षिक रूपमा तालिम तथा पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्थापन गरिनु पर्ने देखिन्छ । प्रत्येक दुई वर्षमा स्रोतकेन्द्रगत रूपमा बढीमा २० वटा विद्यालयहरु रहने गरि समूह विद्यालय निर्धारण गर्ने व्यवस्था गरिनुपर्ने देखिन्छ ।

### व्यवहारिक सुभावहरु

- पाठ्यक्रम कार्यान्वयन सम्बन्धि तालिमको व्यवस्था गर्ने कार्यमा जि.शि.का. ले ध्यान पुऱ्याउनु पर्ने देखिन्छ । विशेषत पाठ्यक्रम कार्यान्वयन सम्बन्धी छोटो अवधिको तालिम तथा पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था गर्ने र नियमित अनुगमन गरी पृष्ठपोषणको व्यवस्था गर्ने कार्यमा जि.शि.का. ले समन्वय गर्नु पर्ने हुन्छ । जिल्ला शिक्षा योजनामा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका कार्यक्रम निर्माणमा जोड दिन आवश्यक छ । विद्यालय सुधार योजनाअनुसारको अनुदान विद्यालयमा निकासा गर्दा विद्यालयले स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माणमा खर्च गर्न उत्प्रेरित गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
- जिल्लामा कार्यरत राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय सरकारी/ गैर सरकारी संघसंस्थाहरुसँग सहकार्य गरी पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि शिक्षक तालिम, अनुगमन, शिक्षण सामग्रीको निर्माण, प्रयोग र व्यवस्थापनमा ठोस कार्ययोजना बनाई लागु गर्नु जिल्ला तहको नै प्रमुख दायित्व हो । त्यसकारण साभा जिम्मेवारीका रूपमा यसकार्यलाई अगाडि बढाउन सरोकारवाला पक्षहरुसँग सहकार्यको आवश्यकता देखिन्छ ।
- पाठ्यक्रम कार्यान्वयन प्रक्रियामा कक्षा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप गर्दा कक्षा शिक्षकले के पढाउने ? (पाठ्यवस्तु/विषयवस्तु ), यो किन पढाउने ? (लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू), यसलाई कसरी पढाउने ? (विधि प्रक्रिया), बालबालिकालाई पहिले नै के थाहा छ ? (पूर्व सिकाइ/ज्ञान), कुन सामग्री चाहिन्छ ? (शैक्षिक सामग्री),

बालबालिकाले के गर्दैन् ? (क्रियाकलाप), पाठ क्रियाकलापलाई कसरी व्यवस्थित गर्ने ? (सामग्री तथा कक्षाको वातावरण), क्रियाकलाप सबै बालबालिकालाई सुहाउदो छ ?, बालबालिकाले जोडी वा साना समूहमा काम गर्ने अवसर पाउँछन् ?, बालबालिकाले गरेको सिकाइ क्रियाकलापहरूको अभिलेख राख्ने र प्रदर्शन कसरी गर्ने ?, यसपछि के गर्ने ? (भविष्यको योजना), नियमित रूपमा कक्षा अवलोकन र पृष्ठपोषण (प्र.अ., अन्य शिक्षक, वि.व्य.स., स्रोतव्यक्ति, विद्यालय निरीक्षक एवं सहयोगी संस्था मार्फत), पुनर्र्ताजगी तालिम (कम्तीमा बार्षिक रूपमा) जस्ता कुराहरूमा ध्यान दिनु पर्ने हुन्छ ।

- शिक्षकहरूले आफ्नो भूमिकालाई सुनिश्चित गरी सोही अनुसार निर्वाह गर्न व्यवहार परिमार्जनका साथ अगाडि बढ्नु पर्ने देखिन्छ । समुदायका रूपमा कक्षाकोठा व्यवस्थापन गर्ने सम्बन्धमा शिक्षकले कक्षा कोठा समुदायमा विद्यार्थीलाई स्वागत गर्ने, विद्यालयको वातावरणसित बालबालिकाहरूलाई परिचित गराउने, सामूहिकताको भावना सिर्जनागर्न वैठक गर्ने, कक्षाको छलफललाई प्रभावकारी बनाउने, साथीसित सकारात्मक सम्बन्ध गाँस्न मदत पुऱ्याउने, आदारार्थी अन्तरक्रियाको नमूना अभ्यास गर्न लगाउने जस्ता प्रमुख कार्यहरू गर्नु पर्दछ । यसैगरी सक्षमताको भावना विकास गर्ने, मित्रताको भावना विकास गर्ने, सहयोगात्मक तरिकाले कामगर्न उत्प्रेरित गर्ने, ढन्ढको समाधान गर्ने सीप सिकाउने जस्ता कार्यहरु गर्नमा पनि शिक्षकले भूमिका निर्वाह गर्नु पर्दछ । शिक्षकले आफ्नो भूमिकालाई कार्य रूपमा नउतारेसम्म वास्तवमा बालमैत्री वातववरणको सिर्जना हुन सक्दैन । विद्यालयलाई बालबालिकाको घरका रूपमा विकास गर्न विद्यालयका सरोकारवालाहरूको सहयोग जुटाउन आवश्यक छ । वि.व्य.स., प्र.अ. र कक्षा शिक्षकले यसका लागि समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्नु पर्दछ ।
- निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कनलाई लागु गर्न कक्षा शिक्षकले प्रत्येक विद्यार्थीहरूको कार्यसञ्चयिका राख्न आवश्यक छ । यसमा प्राप्त भएका र हुन बाँकि सिकाइ उपलब्धिहरूको विवरण स्पष्ट हुने गरी विद्यार्थीका अन्य व्यवहार परिवर्तनका पक्षहरूको समेत रेकर्ड राख्नु पर्ने देखिन्छ ।

- प्रधानाध्यापक र कक्षा शिक्षकको समन्वय र सहकार्यमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि सानो कक्षा देखी ठुलो कक्षा सम्म विद्यार्थीको उमेर अनुसार उचित कक्षाकोठाको व्यवस्थापन आवश्यक छ । बालबालिकको जुत्ता चप्पललाई ढोका बाहिर व्यवस्थित रूपमा राख्ने उपयुक्त स्थानको व्यवस्थापन गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसैगरि कक्षाकोठाका भित्ताहरूमा शिक्षक/ विद्यार्थी निर्मित सिकाइ सामग्रीहरू समेतको प्रस्तुती र कक्षा कार्यमा त्यसको प्रयोग गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ । यी कार्यहरू गर्न गराउनमा कक्षा शिक्षकले तै प्रमुख भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने हुन्छ ।

**भावि अनुसन्धानका लागि आवश्यक शीर्षकहरू**

यो अध्ययन अनुसन्धान आफैमा पूर्ण छैन । यो एउटा जिल्लाको कार्यक्रममा आधारित छ । यसर्थ यो अध्ययन र अनुसन्धानको पूर्णताको लागि निम्न विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गर्नु निकै सान्दर्भिक हुन्छ ।

१. स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माण र प्रयोगबाट विद्यार्थीको नियमितता र निरन्तरतामा परेको प्रभाव एक अध्ययन ।
२. पाठ्यक्रम कायान्वयनमा कक्षा शिक्षकको भूमिका एक अध्ययन ।
३. पाठ्यक्रम कायान्वयनमा प्रधानाध्यापको भूमिका एक अध्ययन ।
४. पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा कक्षाकोठा व्यवस्थापनले पार्ने प्रभाव एक अध्ययन ।
५. पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा शैक्षिक सामग्रीको प्रयोगले पार्ने प्रभाव एक अध्ययन ।

## सन्दर्भ सामग्री

अधिकारी ,विष्णुप्रसाद (२०६६) ,माध्यमिक शिक्षक दिग्दर्शन ,काठमाण्डौः आशिष बुक्स हाउस

।

काफ्ले ,वासुदेव,श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर ,सिन्हा ,रामस्वरूप(२०६२),शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण,  
काठमाण्डौःविद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।

काफ्ले, भोजराज शर्मा (२०६६),शिक्षाको व्यावहारिक पक्ष कार्यक्षेत्रबाट नियाल्दा,

काठमाण्डौःएम.के पब्लिशर्स एण्ड डिप्ट्रिव्युटर्स ।

के.सी.,मनबहादुर,(२०६३),विद्यालयहरुको सुपरिवेक्षण र त्यसको प्रभावकारीता, सुर्खेतः

अप्रकाशित शोध कृति ।

कोइराला,विद्यानाथ र श्रेष्ठ,चन्द्रबहादुर (२०५७),शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार,

काठमाण्डौःविद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।

ढकाल,सुदर्शन,(२०६१),माध्यमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ सुधारमा प्रधानाध्यापकको

भूमिका, काठमाण्डौ, अप्रकाशित शोधकृति ।

थपा,विजयराज, ,श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर ,सिरदेल शैलेन्द्रप्रसाद,(२०५८) व्यवस्थापन सुचना प्रणाली

र मानव संसोधनको व्यवस्थापन, काठमाण्डौःविद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।

पोखेल,कमलभक्त (२०६३) तनहुँ जिल्लाका विद्यालयको शिक्षण सिकाइ सुधारका लागि

स्रोतव्यक्तिको भूमिका एक अध्ययन(शोधपत्र) काठमाण्डौः शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन

विभाग,ताहाचल ।

भटराई,इश्वरीप्रसाद,(२०६१) विद्यालयीयको शिक्षा सुधारका लागि प्रधानाध्यापक,शिक्षक र

समाजसेवीको भूमिका, काठमाण्डौः अप्रकाशित शोध कृति ।

वार्गले,मनप्रसाद र कार्की, उपेन्द्रकुमार (२०६४), शिक्षाका आधारहरु, काठमाण्डौःविद्यार्थी

पुस्तक

भण्डार ।

शर्मा,चिरञ्जीवी (२०६१) शिक्षाका आधारहरु, काठमाण्डौः : एम.के पब्लिकेशन एण्ड

डिप्ट्रिव्युटर्स

शिक्षा ऐन २०२८ र शिक्षा नियमावली २०५९,(तेस्रो संशोधन २०६० सहित),काठमाडौः

वौद्धिक दर्पण प्रकाशन त्रियुगा अफसेट ।

## पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भुमिका

अनुसुचि १

### शिक्षकहरुका लागि प्रश्नावली

नामः

शैक्षिक योग्यता:

विद्यालयको नामः

कार्यरत तह र श्रेणीः

हस्ताक्षरः

१. स्रोतव्यक्तिले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि गर्न के के कार्यहरु गरेका छन् ?

.....  
.....

२. तपाईंको विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुन्छ कि हुदैन ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

३. हुन्छ भने एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक हुन्छ ?

क) १ पटक

ख) २ पटक

ग) ३ पटक

घ) ३ पटक भन्दा बढी

४. विद्यालयमा निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो पाउनुभएको छ ?

क) सहयोगी खालको

ख) कुनै महत्व नदिने खालको

ग) औपचारिकता जनाउने खालको

घ) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने

५. स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुदाँ कक्षा अवलोकन हुन्छ ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

६. कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति, शिक्षक र प्र.अ. बीच छलफल हुन्छ कि हुदैन ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

७. पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिबाट सहयोग पाप्त हुन्छ कि हुदैन ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

८. स्रोतकेन्द्रले समुदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरु गरेको छ ?

- |                |                    |
|----------------|--------------------|
| क) आमा भेला    | ख) सडक नाटक        |
| ग) वक्तात्वकला | घ) अन्य भएमा ..... |

९. स्रोतकेन्द्रमा अन्य के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

१०. तपाईंको स्रोतकेन्द्रमा पाठ्यक्रम कायान्वयन सम्बन्धी के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ।

११. तपाईंको विचारमा ती मध्ये सबभन्दा प्रभावकारी कार्यक्रमहरु कौन हो ?

१२. पाठ्यक्रम कायान्वयन गर्नका लागि स्रोतव्यक्तिले के के कार्यहरु गन्पर्दछ ?

१३. हाल स्रोतव्यक्तिले भेल्परेका मुख्य समस्याहरु के के हुन ?

१४. ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरु के के हन सक्छन् ?

## पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भुमिका

अनुसूचि २

प्र.अ.हरुका लागि प्रश्नावली

नामः

शैक्षिक योग्यता:

विद्यालयको नामः

कार्यरत तह र श्रेणीः

हस्ताक्षरः

१. स्रोतव्यक्तिले पाठ्यक्रम कार्यान्वयनका लागि गर्न के के कार्यहरु गरेका छन् ?

.....  
.....

२. तपाईंको विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुन्छ कि हुदैन ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

३. हुन्छ भने एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक हुन्छ ?

क) १ पटक

ख) २ पटक

ग) ३ पटक

घ) ४ पटक भन्दा बढी

४. विद्यालयमा निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो पाउनुभएको छ ?

क) सहयोगी खालको

ख) कुनै महत्व नदिने खालको

ग) औपचारिकता जनाउने खालको

घ) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने

५. स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुदाँ कक्षा अवलोकन हुन्छ ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

६. कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति, शिक्षक र प्र.अ. बीच छलफल हुन्छ कि हुदैन ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

७. पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिबाट सहयोग पाप्त हुन्छ कि हुदैन ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

८. स्रोतकेन्द्रले समुदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरु गरेको छ ?

क) आमा भेला

ख) सडक नाटक

ग) वक्तृत्वकला

घ) अन्य भएमा .....

९. स्रोतकेन्द्रमा अन्य के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

१०. तपाईंको स्रोतकेन्द्रमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयन सम्बन्धी के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ।

११. तपाईंको विचारमा ती मध्ये सबभन्दा प्रभावकारी कार्यक्रमहरु कुन हो ?

१२. पाठ्यक्रम कायान्वयन गर्नका लागि स्रोतव्यक्तिले के के कार्यहरु गनुपर्दछ ?

१३. हाल स्रोतव्यक्तिले भेलुपरेका मुख्य समस्याहरु के के हुन ?

१४. ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरु के के हुन सक्छन् ?

**पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा स्रोतव्यक्तिको भुमिका**  
**अनुसूचि ३**  
**स्रोतव्यक्तिका लागि प्रश्नावली**

नामः

शैक्षिक योग्यता:

स्रोतकेन्द्रको नामः

कार्यरत तह र श्रेणीः

हस्ताक्षरः

१. तपाईंल पाठ्यक्रम कार्यान्वयन गर्न के के कार्यहरु गर्नु भएको छ ?

.....

२. तपाईंबाट विद्यालय निरीक्षण हुदा कक्षा अवलोकन गर्नु हुन्छ कि हुदैन ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

३. कक्षा अवलोकन पछि शिक्षकहरु संग छलफल हुन्छ कि हुदैन ?

.....

४. पाठ्यक्रम कार्यान्वयनको योजना बनाउन तपाइबाट प्र.अ. तथा शिक्षकलाई सहयोग हुन्छ कि हुदैन ?

क. हुन्छ

ख. हुदैन

५. स्रोतकेन्द्रले समुदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरु गरेको छ ?

क) आमा भेला

ख) सडक नाटक

ग) वक्तृत्वकला

घ) अन्य भएमा .....

६. स्रोतकेन्द्रमा पाठ्यक्रम कार्यान्वयन सम्बन्धि अन्य के के कार्यक्रमहरु सञ्चालन भएका छन् ?

.....

७. पाठ्यक्रम कायान्वयन गर्नका लागि स्रोतव्यक्तिले के के कार्यहरु गनुपर्दछ ?

.....

८. हाल स्रोतव्यक्तिले भेल्नुपरेका मुख्य समस्याहरु के के हुन ?

.....

९. ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरु के के हुन सक्छन् ?

.....

समाप्त