

परिच्छेद एक : परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

मानव सभ्यताको विकाससँगै मानव जीवनका विभिन्न पक्षहरूमा समय सापेक्ष रूपले अनेकन सुधार एवम् परिवर्तनहरू हुँदै आइरहेका छन्। विश्वमा भएका नविनतम् विज्ञान र प्रविधिका चमत्कारपूर्ण प्रयोगले मानविय जीवन पद्धतिमा विभिन्न परिवर्तनहरू भएका छन्। आज शिक्षा मानवीय मूल्यको सर्वाधिक चासो र महत्वको विषय बनेको छ। शिक्षालाई आज मानव अधिकारसँग सम्बद्ध गर्दै शिक्षा आर्जन गर्ने अधिकारलाई राज्यले नै सबैभन्दा चासो र प्राथमिकता दिनु पर्छ भन्ने आवाजहरू उठिरहेका छन्। नेपालमा केही दशक अघिसम्म शिक्षा आर्जन गर्नु केवल कूलिन वर्गका व्यक्तिलाई मात्र हो भन्ने विश्वास गरिन्थ्यो। वर्तमान अवस्थामा आएर के महिला, के दलित, के अपाङ्ग, के भौगोलिक दृष्टिले पछाडि परेका व्यक्तिहरू सबैले समान रूपमा शिक्षा पाउनु पर्छ भन्ने आवाजहरू घन्केका छन्। खासगरी सन् १९९० मा थाइल्याण्डको जोमतिनमा भएको विश्व सम्मेलनले सबैका लागि शिक्षा भन्ने विश्वव्यापी नारा पारित गरेको छ। संसारभरका मानिसले शिक्षा पाउनु पर्छ भन्ने प्रतिवद्धता पारित गरेका छन्। नेपालले पनि सो कुरामा अन्तराष्ट्रिय रूपमा आफ्नो प्रतिवद्धता जाहेर गरेको छ, (शर्मा, २०५७)।

विद्यालयहरूमा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न तथा शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी एवम् उद्देश्यमूलक बनाउनका लागि शिक्षकहरूको नियुक्ति भएर मात्र सम्भव हुँदैन। त्यसका लागि निरीक्षण, अनुगमन सुपरीवेक्षण तथा रेखदेखद्वारा विद्यालयलाई सहयोग गर्नुपर्दछ। नेपालको सन्दर्भमा विद्यालय निरीक्षणको संस्थागत सुरुवात वि.सं.१९९८ मा चिफ इन्स्पेक्टर अफ स्कूल अफिसको स्थापना पश्चात् मात्र भएको हो। त्यसबेला निरीक्षणको उद्देश्य नियम बमोजिम विद्यालयहरू सञ्चालन भए नभएको हेर्ने र विद्यालयको प्रशासकीय नियन्त्रण गर्ने मात्र थियो। वि.सं.१९९८ मा पहिलो विद्यालय निरीक्षक सूर्यप्रसाद ढुङ्गेलबाट सुरु भएको विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा क्रमिक रूपमा परिवर्तन हुँदै आएको छ। वि. सं. २०२८ सालतिर ३ प्रकारका निरीक्षकहरू राख्ने गरिन्थ्यो। वि.सं. २०३७ सालमा नेपालमा सेती परियोजना संचालनमा आयो। उक्त परियोजनाले शिक्षाको गुणस्तर र शिक्षण प्रक्रियालाई विकसित गर्न सुधारात्मक सुपरीवेक्षण प्रणालीको थालनी गर्‍यो। परियोजना अन्तरगत नौ-दश विद्यालयहरूको समूह बनाई माझमा पर्ने साधन र स्रोत

सम्पन्न विद्यालयलाई स्रोतकेन्द्रको रूपमा विकास गरी नविनतम् सुपरीवेक्षण कार्यको अवधारणाको सुरुवात गरियो । यसले सेवा क्षेत्रका विद्यालयहरूको सेवाकालिन तालिम सञ्चालन, अनौपचारिक शिक्षालाई सघाउने, स्थानीय विद्यालयलाई सामग्रीको व्यवस्था गर्ने, शिक्षक बैठकहरूको सञ्चालन गर्ने लगायत शिक्षा सम्बन्धि अन्य विविध कामहरू समेत सम्पादन गर्‍यो, (शर्मा, २०५७) ।

आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा कार्यक्रममा स्रोतकेन्द्र भनेको समूह विद्यालयलाई शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि स्थापना भएको एउटा क्रियाशील एकाई हो । यसले विद्यार्थी, शिक्षक, अभिभावक, वि.व्य.स.तथा समष्टिगत रूपमा विद्यालयलाई नै शैक्षिक सुधारमा पूर्णरूपले सघाउ पुर्याउँछ । हाल नेपालका ७५ वटा जिल्लाहरूमा जम्मा १३३१ वटा स्रोतकेन्द्रहरू सञ्चालित छन् । प्रत्येक स्रोतकेन्द्रको जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई दिइएको छ ।

स्रोतकेन्द्र सञ्चालन सम्बन्धी निर्देशिका १९९३ ले स्रोतकेन्द्रको मुख्य कार्यहरू समूह विद्यालयको शैक्षिक विकासका लागि समूह भित्रका विद्यालयहरूमा उपलब्ध मानवीय तथा भौतिक संसाधनलाई उपयोग गर्ने, शिक्षक तथा प्रधानाध्यापकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिका लागि तालिम, कार्यशाला र सेमिनारको आयोजना गर्ने, विद्यालय भित्र बाहिर शैक्षिक जागरण सिर्जना गर्ने, विद्यालय बीचको भिन्नतालाई कम गर्ने, पठनपाठन सामग्रीको प्रयोग र कार्यान्वयन गर्ने, शैक्षिक क्रियाकलापहरूको समन्वय गर्ने, समूह विद्यालय भित्र उपलब्ध साधन र स्रोतको बाँडफाँड गर्ने, नयाँ विकसित वा परिमार्जित पाठ्यक्रमको कार्यान्वयन गर्ने, शिक्षकहरूको पेशागत विकास र अभिवृद्धिमा निरन्तरता प्रदान गर्ने साथै खोजपूर्ण शिक्षक सामग्री र प्रविधिको आदान प्रदानको केन्द्रविन्दुको रूपमा कार्यगर्ने भनी उल्लेख गरेको थियो, (स्रोतकेन्द्र सञ्चालन सम्बन्धी निर्देशिका, बौद्धिक दर्पण प्रकाशन, त्रियुगा अफसेट १९९३) ।

सामुदायिक विकास र चेतना अभिवृद्धि तथा सामाजिक सेवाका हस्तक्षेपहरूलाई जनताको प्रत्यक्ष सम्पर्कमा ल्याउने उद्देश्यले नेपालमा सर्वप्रथम वि.सं.२०३८/०३९ मा ग्रामिण विकासका लागि सेती परियोजना प्रारम्भ भयो । ग्रामिण विकासका लागि शिक्षा परियोजना सेती अञ्चलमा लागू गरियो । उक्त परियोजना अन्तरगत स्रोतकेन्द्रको प्रमुख दायित्व शैक्षिक विकास गर्नु थियो र स्रोत विद्यालयले पठनपाठनमा असर नपर्ने गरी स्रोत केन्द्रको रूपमा जिम्मेवारी प्राप्त गर्‍यो, (शैक्षिक प्रशासन तथा सुपरिवेक्षणबाट उद्धृत) ।

वि.सं.२०४२ सालबाट लागू गरिएको प्राथमिक शिक्षा परियोजनाले जिल्लालाई विद्यालय संख्याका आधारमा निश्चित स्रोत केन्द्रमा विभाजन गरी स्रोतकेन्द्रका स्रोत व्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण प्रणालीको सुरुवात भयो । सुरुमा यो परियोजना नेपालका ६ वटा जिल्लाहरूमा लागू गरियो । पाँचवर्षे योजना अन्तरगत सो परियोजना पूर्ण रूपमा अधिराज्यका सबै जिल्लाहरूमा लागू गरियो । वि.सं.२०४९ सालमा आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना लागू भएपछि स्रोत केन्द्र प्रणालीलाई मान्यता दिई स्रोतकेन्द्रमा शिक्षकहरूलाई काजमा स्रोतव्यक्तिको रूपमा लिइने व्यवस्था गरियो । यस प्रकार दुई थरी व्यक्तिहरू विद्यालय निरीक्षणमा रहन थाले । यीनै व्यक्तिहरूबाट विद्यालय निरीक्षण कार्य भयो, (कोइराला, २०६४) ।

वर्तमान परिप्रेक्षमा स्रोतकेन्द्रको आफ्नो सेवाक्षेत्र भित्रका नि.मा.वि.र प्रा.वि.शिक्षकहरूको पेशागत विकास तालिम स्रोतकेन्द्रले संचालन गर्दै आइरहेको छ । त्यस सन्दर्भमा शिक्षकको पेशागत विकास तालिम कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका २०६६ मा निम्न अनुसारका स्रोतकेन्द्रका कार्यहरू उल्लेख भएका छन् ।

शैक्षिक तालिम केन्द्रबाट तोकिएको समय तालिका बमोजिम आधारभूत तहको टिपिडी मेड्यूल सञ्चालनका लागि प्रदान गरिने प्रशिक्षक प्रशिक्षण अर्थात् दुई हप्तासम्मको सघन क्षमता विकास तालिम कार्यक्रममा स्रोतव्यक्ति सहभागी हुनु पर्ने, स्रोत व्यक्तिले उक्त तालिम प्राप्त गरे लगत्तै स्रोतकेन्द्रमा रोष्टर प्रशिक्षकहरू र प्रधानाध्यापकहरूलाई दुई दिने अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, विषयगत रोष्टर प्रशिक्षकका लागि टिपिडी कार्यान्वयन पुस्तिका २०६६ मा तोकिएको आधारमा जिशिकामा सिफारिश गर्ने, विद्यालयबाट प्राप्त आधारभूत तहका शिक्षकहरूको टिपिडी आवश्यकता प्रस्तावहरू संकलन गरी सो आधारमा तहगत र विषयगत रूपमा कार्यान्वयन पुस्तिका बमोजिम पेशागत आवश्यकता प्रोफायल तयार गर्ने, आवश्यकता प्रोफायल बमोजिम कार्यान्वयन पुस्तिकामा तोकिएको ढाँचामा दश दिने शिक्षक पेशागत विकास मेड्यूल सामग्री विकास गर्ने, तालिम कार्यशालाको कार्यतालिका निर्माण गर्ने र सो बमोजिम जिशिकाको समन्वयमा सम्बन्धित शिक्षकलाई तालिममा सहभागी हुन पत्राचार गर्ने, पहिलो व्याचमा रोष्टर प्रशिक्षकलाई सहभागीबका रूपमा समावेश गराई एकीकृत प्रशिक्षक प्रशिक्षण एवम् पेशागत विकास कार्य सम्पन्न गराउने, कार्य तालिका बमोजिम तालिम कार्यशाला सञ्चालन गर्ने, कार्यशालाको अन्त्यमा भाग २ र भाग ३ को कार्य योजना बनाउन लगाउने, शैक्षणिक परामर्श कार्यको

लागि रोष्टर प्रशिक्षकलाई परिचालन गर्ने र तीनवटै मोड्यूल पूरा गरेका शिक्षकहरूलाई मोड्यूल सम्पन्न प्रमाण पत्र जारी गर्ने, (शिक्षकको पेशागत तालिम कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका, शै.ज.वि. केन्द्र २०६६) ।

विभिन्न प्रतिवेदन, सरकारी तथा गैह्र सरकारी निकाय एवम् जनस्तर समेतबाट विद्यालयहरूमा प्रभावकारी निरीक्षण तथा अनुगमन हुन नसकेको र शैक्षिक गुणस्तर खस्कदै गएको भन्ने गुनासो बलुन्दित हुन थाल्यो साथै विभिन्न विद्वानहरूले आफ्नो कार्य क्षेत्रमा विद्यालय निरीक्षक तथा स्रोत व्यक्तिहरू विद्यालयमा पुगेर विद्यालय एवम् शिक्षकका समस्याहरू पहिचान नगरेको भन्ने आवाजहरू आउन थाले, (उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन, मकालु प्रकाशन गृह २०५५) ।

नेपाल सरकारले शिक्षा नियमावलीमा स्पष्ट रूपमा शिक्षकको काम, कर्तव्य र अधिकारहरू तोकिदिएको परिप्रेक्षमा सो कार्य विवरण अनुसारको कामकाज हुन नसकेको भन्ने भनाइहरू समेत आउन थाले । अतः स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न के कस्ता कार्यहरू गरेको छ, विद्यालय निरीक्षणको अवस्था कस्तो छ, स्रोत व्यक्तिहरू विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर सुधार गर्न के कति हदसम्म सफल छन्, स्रोत केन्द्रमा के कस्ता समस्याहरू विद्यमान छन् र शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोत केन्द्रको भूमिका कस्तो छ, भन्ने जस्ता सवालहरू सर्वत्र उठि रहेको वर्तमान सन्दर्भमा शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका विषयक शीर्षकलाई नै अध्ययनको मुख्य विषयवस्तु बनाइएको हो ।

१.२. समस्याको कथन

शिक्षकहरू बालबालिकालाई सही मार्गदर्शन प्रदान गर्ने प्रेरणाका स्रोत हुन् र सामाजिक सांस्कृतिक परिवर्तनका संवाहक समेत हुन् । शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई प्रभावकारी र उद्देश्यमूलक बनाउन, शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न शैक्षिक कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गर्ने प्रमुख दायित्व शिक्षकहरूको हो । शिक्षकहरू शिक्षारूपी रथ हाँक्ने सारथीका रूपमा रहेका हुन्छन् । शिक्षकहरू पाठ्यक्रमले तोकेका शिक्षाका उद्देश्यहरू हासिल गराउन तथा विद्यार्थीहरूलाई कुशल, योग्य, सक्षम र सीपयुक्त बनाउनका लागि अध्ययनशील, पेशाप्रति समर्पित र कर्तव्य- निष्ठ हुनु पर्दछ । आफूसँग विद्यमान रहेका ज्ञान तथा सीपलाई पुनर्ताजगी गरिरहनु पर्दछ । शिक्षकहरूमा रहेको योग्यता एवम् क्षमतालाई समय सापेक्ष

रूपमा नवीकरण, सवलीकरण एवम् अद्यावधिक गर्दै कक्षा कोठाको शिक्षणमा तात्त्विक परिवर्तन ल्याई विद्यार्थीको उपलब्धी स्तरमा स्पष्ट सुधार ल्याउनु सक्षम शिक्षा प्रणालीको अनिवार्य सर्त हो । यस महानकार्यका लागि स्रोतकेन्द्रको स्थापना गरिएको छ । स्रोत केन्द्रमा कार्यरत स्रोत व्यक्तिहरूबाट आफ्नो सेवाक्षेत्र भित्रका सम्पूर्ण विद्यालयहरूमा कार्यरत शिक्षकहरूको शैक्षिक समस्याहरू पहिचान गरी विभिन्न छलफल, तालिम, गोष्ठी, सेमिनार तथा निरीक्षण र अनुगमनका माध्यमबाट शिक्षकहरूमा रहेका ज्ञान, सीप र क्षमतालाई अद्यावधिक गर्दै उनीहरूको पेशागत विकासमा पूर्णरूपमा सहयोग गर्नु पर्दछ । स्रोतकेन्द्रको प्रमुख दायित्व भनेको शिक्षकहरूसँग निकटतम सम्बन्ध स्थापित गरी उनीहरूका शैक्षिक समस्याहरू समाधान गर्नु तथा उनीहरूलाई शैक्षिक कार्यमा आत्मा निर्देशित गरी पेशागत विकासमा सहयोग प्रदान गर्नु हो । एउटा स्रोतकेन्द्रले विद्यालयका प्रधानाध्यापक, शिक्षक, व्यवस्थापन समिति र समुदायका अन्य व्यक्तिहरू परिचलन गरी आवश्यक निर्देशन,स-ल्लाह र समन्वय गर्नु पर्दछ । स्रोतकेन्द्र स्थापना र संचालनमा राज्यले ठूलो लगानी गरेको छ । यस परिवेशमा स्रोतकेन्द्रले गर्ने कार्यहरू, गुणस्तरीय शिक्षाका लागि स्रोतकेन्द्रले वहन गर्नु पर्ने भूमिका, शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले गर्नुपर्ने कार्यहरू, वर्तमान परिप्रेक्षमा स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरू र ती समस्याहरू समाधान गर्ने उपयुक्त उपायहरू पहिचान हुन नसकी मुलुकको शैक्षिक गुणस्तर ओरालो लागेको वर्तमान अवस्था छ । यिनै प्रमुख समस्याहरूलाई पहिचान गर्न, पत्ता लगाउन र समाधानका उपायहरू सुझाउन शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक शीर्षकलाई समस्यामूलक विषयको रूपमा छनौट गरी अध्ययन अनुसन्धान गर्ने कार्य भएको छ ।

१.३. अध्ययनको औचित्य

यो मुलुकले केही दशक अघिबाट शिक्षाको क्षेत्रमा विकास र विस्तार गर्दै नयाँ फड्को मारेको छ । खासगरी वि.सं.१९९६ को शिक्षा इस्तिकार जारी भएपछि जनताका तर्फबाट पनि धमाधम विद्यालयहरू खुलेका थिए । वि.सं.१९९८ मा सूर्यप्रसाद ढुङ्गेलबाट सुरु भएको निरीक्षण परीपाटी हाल आएर विकसित र परिस्कृत भएको छ । बेलाबेलामा संरचना र कार्यभार, जिम्मा तथा जवाफदेहीमा परिवर्तनहरू भएका छन् । वि.सं.२०२८ सालमा प्रा.वि, नि.मा.वि. र मा.वि. तहका लागि छुट्टाछुट्टै विद्यालय निरीक्षकहरू राज्यले नियुक्ति

गरेको भए पनि वि.सं.२०३० सालमा आएर प्राथमिक र माध्यमिक गरी दुई थरीका निरीक्षकहरू रहने व्यवस्था गरियो, (काफ्ले, २०६२) ।

नेपालको शैक्षिक प्रशासनको इतिहासमा वि.सं.२०४६ सालमा प्रजातन्त्रको पुनर्वहाली पश्चात विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा पनि आमूल परिवर्तन देखापऱ्यो । अधिराज्यभर स्रोत केन्द्रहरूको स्थापना भएर विद्यालय निरीक्षण एवं सुपरीवेक्षणका कार्यहरू अगाडि बढे । प्रत्येक स्रोतकेन्द्रमा स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति रहने व्यवस्था गरियो । स्रोतकेन्द्र संचालनको जिम्मा तथा कार्यभार स्रोतव्यक्तिलाई प्रदान गरियो । यसरी विद्यालय स्तरको शैक्षिक कार्यक्रमहरूको संचालन, रेखदेख र नियन्त्रण गर्ने गहन दायित्व पाएको स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको पेशागत विकासमा निर्वाह गरेको भूमिका र गरेका कार्यहरूका बारेमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न वाञ्छनिय भएकाले यो अध्ययनको थालनी भएको हो । यसले वास्तविक रूपमा अनुसन्धानकर्ता, योजनाकार, शिक्षाविद्, प्र.अ. तथा शिक्षकहरूलाई शिक्षा सम्बन्धी अनुसन्धान एवम् योजना निर्माणका लागि निश्चित रूपमा पथ प्रदर्शन गर्ने ठानिएको छ । यस अनुसन्धानमा विद्यालयमा विद्यमान रहेका शैक्षिक समस्याहरू, शिक्षकको पेशागत विकासमा देखिएका समस्याहरू, शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने उपायहरू, स्रोतकेन्द्रका वास्तविक समस्याहरू, शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरूका सवालमा नयाँ खोज र अनुसन्धान गरिने छ । यसबाट सम्पूर्ण सरोकारवालाहरू समान रूपले लाभान्वित हुन सक्ने छन् ।

१.४. अध्ययनको उद्देश्य

यस अध्ययनका उद्देश्यहरू निम्नानुसार छन् :

- क) शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले खेलेका भूमिकाहरूको लेखाजोखा गर्नु ।
- ख) शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले खेल्नुपर्ने भूमिकाहरू पहिल्याउनु ।
- ग) शिक्षकको पेशागत विकास गर्ने क्रममा स्रोतकेन्द्रले भैल्नुपरेका समस्याहरू पत्ता लगाउनु ।
- घ) शिक्षकको पेशागत विकास गर्ने क्रममा स्रोतकेन्द्रले भैल्नुपरेका समस्या समाधानका उपायहरू सुझाउनु ।

१.५. अनुसन्धानात्मक प्रश्नावलीहरू

यस अध्ययनका लागि निम्नानुसारका अनुसन्धानात्मक प्रश्नावलीहरूलाई आधार लिइने छ ।

- क) शिक्षकको पेशागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रले कुन-कुन कार्यहरू गरेको छ ?
- ख) स्रोतकेन्द्रका कार्यहरूबाट शिक्षकको पेशागत विकासमा कस्तो सहयोग पुगेको छ ?
- ग) स्रोतकेन्द्रका कार्यहरूबाट शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिमा कस्तो प्रभाव परेको छ ?
- घ) शिक्षकका शैक्षिक समस्याहरू समाधान गर्न के स्रोतकेन्द्रहरू सक्षम छन् ?
- ङ) शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले के कस्ता कार्यहरू गर्नु पर्दछ ?
- च) स्रोतकेन्द्रले भोग्नु परेका समस्याहरू के-के हुन् ?
- छ) स्रोतकेन्द्रका समस्याहरू समाधान गर्ने उपायहरू के-के हुन सक्छन् ?
- ज) विद्यालय निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षणमा स्रोतकेन्द्रले गर्ने कार्यहरू के-के हुन् ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

सिमित स्रोत साधन एवं समयलाई ध्यानमा राखी अध्ययन अनुसन्धान कार्यलाई अगाडि बढाइसकेको छ । यस अध्ययनलाई खोटाङ जिल्लाका २७ ओटा स्रोतकेन्द्रहरू मध्ये ३ वटा स्रोतकेन्द्रहरूमा सिमित गरिएको छ । ३ वटा स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका ३ वटा उच्च मा.वि., ३ वटा मा.वि., ३ वटा नि.मा.वि. र ९ वटा प्रा.वि.हरू यस अध्ययनका लागि छनौटमा परेका छन् । छनौट भएका ३ वटा स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिहरू र छनौट भएका विद्यालयका प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूमा यो अनुसन्धान कार्य पूर्णरूपले सिमित रहेको छ । नितान्त रूपमा यो अनुसन्धान शिक्षकहरूको पेशागत विकासमा केन्द्रित छ र यस अध्ययनबाट प्राप्त निष्कर्षलाई अन्य क्षेत्रमा पनि सामान्यीकरण गर्न सकिनेछ, भन्ने विश्वास लिइएको छ ।

१.७. शब्दावलीहरूको परिभाषा

यसमा निम्नलिखित शब्दावलीहरूको परिभाषा दिने प्रयास गरिएको छ ।

- स्रोतकेन्द्र : समूह विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि स्थापना गरिएको एउटा क्रियाशील इकाइ ।
- उ.मा.वि. : उच्च माध्यमिक विद्यालय ।
- प्रधानाध्यापक : विद्यालयको शैक्षिक तथा प्रशासनिक जिम्मेवारी लिएको प्रमुख व्यक्ति ।
- स्रोतव्यक्ति : शैक्षिक प्राज्ञिक गतिविधिमा विशेषज्ञ भएर सहयोग गर्ने व्यक्ति ।
- सेती परियोजना: निश्चित अवधिभित्र पुरागर्ने लक्ष्य लिएर बनाइएको सेती अञ्चलमा लागु गरिएको योजना ।
- योजना : विशेष गतिविधि सञ्चालन वा कार्यान्वयनका लागि तयार पारिएको विस्तृत रूपरेखा ।
- नियमावली : नियमहरूको संग्रह ।
- व्यवस्थापन : निर्धारित लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू हासिल गर्नका लागि आवश्यक पर्ने स्रोत र साधनहरू जुटाई व्यवस्थित ढंगले परिचालन गर्ने प्रकृया ।
- प्रशासनिक कार्य : विद्यालयको शैक्षिक विकासका लागि गरिने शैक्षिक प्रशासन सम्बन्धी कार्य ।
- सार्वजनिक विद्यालय : सरकारी अनुदान प्राप्त विद्यालय ।

परिच्छेद दुई : सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका

२.१. सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

नेपालमा शिक्षाको इतिहास, वर्तमान स्थिति र विकास सम्बन्धी विषयलाई लिएर शिक्षाविद्, अनुसन्धानकर्ता एवम् लेखकहरूबाट वारम्बार अध्ययन एवम् अनुसन्धान गरी विभिन्न लेख तथा सामग्रीहरू प्रकाशमा आएका छन् । शिक्षा क्षेत्रको मुलभूत समस्याको रूपमा देखा परेको शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका विषयसँग मेलखाने अनुसन्धान गरिएका पुस्तक, लेख, रचना तथा पत्रपत्रिकाहरू कमै मात्र भेटाउन सकिन्छ । यसर्थ यस अध्ययन अनुसन्धानको क्रममा शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका विषयलाई लिएर केही सन्दर्भ सामग्रीहरूको अध्ययन गर्ने जमर्को गरिएको छ ।

शिक्षकको पेशागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका, (२०६६) मा शिक्षा विकासको अभिन्न अङ्गको रूपमा रहेको शिक्षकको पेशागत विकास कार्यक्रमको सार्थकता पुरा हुन शिक्षकमा अन्तरनिहित क्षमताको प्रयोग निरन्तर रूपमा कक्षाकोठा भित्र विद्यार्थीको उपलब्धी र नतिजामा अपेक्षित बढोत्तरी आउने गरी भएको हुनुपर्छ र सबै विद्यालयमा यस्तो अवस्था सुनिश्चित गर्नका निम्ति विद्यालय तथा स्रोतकेन्द्र समेतको सहयोगमा शिक्षकबाट आवधिक रूपमा निश्चित समयसीमाभित्र प्राप्त हुने नतिजासूचक शिक्षण सुधार योजना निर्माण र त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने गरी शिक्षक सहायता संयन्त्र नामक गतिविधि देशभरि लागू हुनेछ भन्ने कुरा उल्लेख छ, (कार्की, २०६७) ।

राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना, (२०२८) मा शिक्षा निरीक्षकले प्रत्येक वर्ष शिक्षकले पढाएको बारेमा निश्चित विवरण राख्नु पर्दछ र निरीक्षकको प्रतिवेदनको आधारमा विद्यालयले अनुदान पाउने व्यवस्था हुनु पर्दछ भन्ने उल्लेख छ, (ढकाल, २०६९) ।

(पोखेल, २०६३) ले विद्यालय निरीक्षकहरूको भूमिका सम्बन्धी लिखित लेखमा विद्यालय निरीक्षकहरूका वर्तमान समस्याहरू, विद्यालयले निरीक्षकहरूबाट गरेका अपेक्षा, विद्यालय निरीक्षकले गर्ने क्रियाकलाप तथा विद्यालय निरीक्षकका सवल र दुर्बल पक्षहरूका बारेमा प्रष्ट पार्ने प्रयास गरेको छ । चिरागले निरीक्षण प्रणाली प्रभावकारी छैन, प्रशासनमुखी छ, निरीक्षकहरूमा शैक्षणिक दृष्टिकोण, अनुभव, योग्यता र दक्षताको कमी छ । निरीक्षकहरू

कार्यक्षेत्र भन्दा सदरमुकाममा बढी समय रहन्छन् भनी निरीक्षणका समस्याहरू प्रतिवेदनमा उल्लेख गरेको थियो ।

खनाल, (१९९९) ले तयार पार्नु भएको सुपरिवेक्षणको वर्तमान अवस्था नामक शोधमा सुपरीक्षणका लागि सामुदायिक प्रक्रिया भन्दा व्यक्तिगत प्रक्रिया बढी उपयोगी भएको, सरकारी विद्यालयहरूमा निजी विद्यालयहरू भन्दा बढी प्रक्रिया प्रयोगमा आएको, दुवै खाले विद्यालयहरूमा शैक्षणिक योजनाहरूको कार्यान्वयन कमै हुने गरेको तथा साभ्का समस्याको रूपमा अर्थ, समय, सन्दर्भ सामग्री आदिको कमी रहेका छन् । सरोकारवालाहरूले सरकारी निकायबाट पनि उचित सहयोग पाइरहेका छैनन् । शैक्षणिक सुपरीवेक्षणमा प्र.अ.हरूलाई समेत सहभागी गराउनु पर्ने साथै प्र.अ.र निरीक्षकहरू बीच उचित समन्वय हुनुपर्ने भनाई उल्लेख गरिएको छ ।

उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन, (२०५५) ले शिक्षणमा जिल्ला भित्रका अनुभवी शिक्षकहरूलाई स्रोत व्यक्तिको रूपमा छनौट गर्नु पर्दछ र स्रोतव्यक्तिको रूपमा काम गर्न प्रतिस्पर्धात्मक तरिका अपनाउनु पर्छ भन्ने कुरा उल्लेख गरेको छ, (के.सी., २०६३) ।

थापा, (२०५८) का अनुसार विद्यालयमा उपयुक्त र पर्याप्त सुपरीवेक्षण हुन नसक्दा निकै विकृति र विसंगति सृजना भएको छ । पढाइको स्तर खस्केको छ । शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धि हुन सकेको छैन । यसलाई सुधार गर्नका लागि विद्यालयमा राजनीतिक हस्तक्षेप बन्द हुनुपर्ने, नीति नियम र निर्णयहरू व्यवहारमा लागु गरिनु पर्ने तथा सुपरीवेक्षणको जिम्मा स्थानीय तहमा दिइ नीति नियम स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिनु पर्ने साथै सबै सरोकारवाला व्यक्तिहरूले सुपरीवेक्षणमा ध्यान दिनुपर्छ भनी उल्लेख गर्नु भएको छ ।

पोखेल, (२०६३) ले तयार गर्नु भएको शिक्षण सिकाइमा सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिका नामक शोधपत्रमा शिक्षण सिकाइमा सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिकालाई गहन ढंगले अध्ययन गरेर सो सँग सम्बन्धित विभिन्न विषयमा रहेका कमी कमजोरीहरू पहिचान गरी निराकरण गर्ने, स्रोतव्यक्तिबाट उत्तरदायित्व पूरा गरी शैक्षणिक क्षेत्रमा देखिएका परिवर्तनहरू पत्ता लगाउने र विद्यालय सुधारबाट अतिरिक्त क्रियाकलापमा आएका परिवर्तनहरू लेखाजोखा गर्ने उद्देश्य अवलम्बन गरेको थियो । सो अनुसन्धानमा स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव, स्रोतव्यक्तिले गरेको कामको निरीक्षण तथा अनुगमन नहुनु, सेवा सुविधामा कमी हुनु, विषयगत स्रोतव्यक्तिको नियुक्तिको परीपाटी नहुनु,

स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा बढी लगाउन, नियुक्ति प्रकृत्यालाई राजनीति दृष्टिकोणले हेर्नु र स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षकको असल मित्रको रूपमा नभएर हामिको रूपमा स्वीकार गर्नु स्रोतव्यक्तिका मुख्य समस्याहरू हुन भनी उल्लेख गरिएको थियो ।

अधिकारी, (२०६६) का अनुसार निरीक्षणले सबैलाई सहयोग गर्दछ । निरीक्षकले के कुरा बुझेको हुनु पर्छ भने उसले आफ्नो कामको आरम्भ ती शिक्षकहरूबाट गर्नु पर्दछ जो सुधार एवम् परिवर्तनका लागि प्रतिबद्ध छन् । वास्तवमा निरीक्षकले सबै प्रकारका शिक्षकहरूसँग काम गर्नुपर्दछ । केवल अनुभव नभएका अदक्ष र कमजोर शिक्षकहरूलाई मात्र सेवाहरू उपलब्ध गराउनु हुँदैन । सामान्य व्यक्तिमा कस्तो मानसिकता रहन्छ भने निरीक्षण कार्य कमजोर, नयाँ अदक्ष र कठिनाई भएका व्यक्तिहरूमा मात्र केन्द्रित गरिनु पर्दछ । तर वास्तविकता के हो भने विद्यालयको सम्पूर्ण वातावरण नै सुधारको लागि अनुकूल हुनुपर्दछ । निकै अनुभवी, दक्ष र सिपयुक्त शिक्षकहरूलाई समेत निरीक्षण र तालिमको माध्यमद्वारा पेशागत विकास उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

२.२. अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

कुनैपनि विषयवस्तुहरूको अध्ययन अनुसन्धाका लागि त्यस विषयवस्तुका सन्दर्भमा पहिले भए गरेका अनुसन्धान, लेख, रचना एवम् सिद्धान्तहरूको अध्ययन गर्नु सान्दर्भिक ठानिन्छ । अध्ययनसँग सम्बन्धित लेख तथा सिद्धान्तको सेरोफेरोमा रहेर अनुसन्धान कार्यलाई अगाडि बढाउँदा अत्यन्त प्रभावकारी हुने हुँदा यहाँ शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिकालाई मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्त, मानव सम्बन्ध सिद्धान्त र समन्वयको सिद्धान्तको आधार लिएर अनुसन्धान कार्य गरिएको छ ।

मेरी पार्कर फोलेट (१८६८-१९३३) ले समन्वयको सिद्धान्त प्रतिपादन गरेकी हुन् । उनको जन्म अमेरिकाको बोस्टन सहरमा भएको थियो । उनले Harverd र Cambridge विश्वविद्यालयमा अध्ययन गरेकी थिइन् । फोलेट राजनीतिज्ञ एवम् दार्शनिक समेत थिइन् । उनको विचारमा उत्पादन वृद्धि गर्न व्यक्तिहरूको मनोभावना र चाहना बुझेर कामदार तथा प्रशासक बीचमा मानविय सम्बन्ध स्थापित गर्नु पर्दछ । मानविय भावनाले प्रेरित भएर विशेषगरी मनोवैज्ञानिक ढंगबाट विभिन्न मनमुटाव, भगडा, कलुषित भावना आदिको अन्त्य गर्नु पर्दछ अनि मात्र कामदारहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । फोलेटले "Creative experience" नामक पुस्तकमा मानविय सम्बन्धका विभिन्न पक्षहरूलाई सरलता

पूर्वक प्रस्तुत गरेकी छिन् । सामुहिक भावना र कामदार बीचमा असल समन्वयको विकासबाट नै अत्याधिक सफलता हासिल हुन सक्ने उनको धारणा छ । फुलेटको समन्वय सम्बन्धी प्रसिद्ध सिद्धान्तहरू : Co-ordination by direct contact, co-ordination in early stage, co-ordination as the reciprocal of all factors in a situation, co-ordination as continuing process हुन् ।

उनको सिद्धान्तलाई प्रभावकारी बनाउन उद्देश्यलाई स्पष्ट रूपमा परिभाषित गर्ने, नीति नियमको परिमार्जन र स्पष्टता गर्ने अख्तियार र उत्तरदायित्व स्पष्ट गर्ने, सञ्चार कार्य प्रभावकारी बनाउने, प्रशासन संयन्त्र चुस्त दुरुस्त बनाउने, निरीक्षण र सुपरिवेक्षण कार्य व्यवस्थित गर्ने, परिस्कृत विचार र धारणा स्थापित गर्ने, कामदारलाई कामप्रति उत्प्रेरित गर्ने साथै सामुहिक शक्ति सृजना गर्न प्रेरित गर्ने कार्य गर्नुपर्छ भनिएको छ, (काफ्ले र साथीहरू बाट, २०६२ मा उद्धृत) ।

जर्ज इल्टन मायो (सन् १८८०-१९४९) ले मानव सम्बन्ध सिद्धान्तको प्रतिपादन गरेका हुन् । यस सिद्धान्त अनुसार कुनै पनि संगठनमा कार्य गर्नेहरू बीच असल मानवीय सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन राम्रो, छिटो, स्तरीय र भरपर्दो हुने साथै मानव सम्बन्ध खराब भएमा कार्य सम्पादन ढिलो, नराम्रो र कम गुणस्तरीय हुने कुरा उल्लेख गरेको छ । उनले मानव सम्बन्ध सिद्धान्तका बारेमा विभिन्न अध्ययन अनुसन्धान गरी कर्मचारीका कमी, कमजोरी पत्ता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्नु पर्दछ, योग्यता अनुसार नेतृत्व विकास गराउनु पर्दछ, कर्मचारीको दक्षता बढाउन आवश्यक पहल गर्नु पर्दछ, दोहोरो र वास्तविक संचार प्रणाली स्थापना गर्नु पर्दछ भन्ने वास्तविकता उद्घाटन गरेका छन् ।

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक यस अध्ययन अनुसन्धानमा पनि स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति र विद्यालयका प्र.अ. तथा शिक्षकहरू बीचको असल मानवीय सम्बन्धले निरीक्षण, सुपरिवेक्षण, मूल्यांकन तथा तालिम संचालन जस्ता शैक्षिक कार्यहरूद्वारा शिक्षकको पेशागत विकास हुनमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको हुन्छ । यसर्थ यस अध्ययनमा मानव सम्बन्ध सिद्धान्तलाई आधार बनाइएको छ, (काफ्ले र साथीहरू बाट, २०६२ मा उद्धृत) ।

अब्राहम मास्लोले सन् १९४३ मा अभिप्रेरणाको सिद्धान्त प्रतिपादन गरेका हुन् । उनले मानिसहरू आवश्यकताको श्रृङ्खलाबाट अभिप्रेरित हुने कुरा प्रकाश पारे । जब व्यक्तिलाई कुनै कुराको आवश्यकता पर्दछ तब मात्र उ विभिन्न क्रियाकलाप गरी आफ्नो

आवश्यकता पूर्ति गर्न तिर लाग्दछ । सन्तुष्टि प्राप्तिका लागि मानिसले खोजिरहेका कुनै मनोवैज्ञानिक अभाव नै सही अर्थमा आवश्यकता हो र उक्त आवश्यकता पूरा गर्नकालागि मानिस उत्प्रेरित हुने गर्दछ । त्यही आवश्यकता नै मानिसलाई उत्प्रेरित गर्ने तत्व हो जुन एकपछि अर्को श्रृंखलावद्ध रूपमा आइ रहेको हुन्छ । मास्लोले मानिसका आवश्यकताहरूलाई चरणवद्ध रूपमा शारीरिक आवश्यकता, सुरक्षात्मक आवश्यकता, समाजिक आवश्यकता, स्वाभीमानको आवश्यकता र आत्मबोधको आवश्यकता भनी प्रस्तुत गरेका छन् । उनले सबै मानिसका आवश्यकताहरू चरणवद्ध रूपमा परिपूर्ति गर्ने काम हुन्छ भनी उल्लेख गरेका छन् । शिक्षकहरूका पनि शारीरिक आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता पूरा भएपछि पेशागत आवश्यकताहरू एकपछि अर्को गर्दै आउने गर्दछन् । जबसम्म पेशागत आवश्यकता पूरा हुदैन तबसम्म शिक्षकहरू पूर्ण सन्तुष्ट हुन सक्दैनन् । शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक यस अध्ययनमा मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्तलाई आधार बनाइएको छ, (काफ्ले र साथीहरू बाट, २०६२ मा उद्धृत) ।

२.३. पुनरावलोकनको उपादेयता

मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुसार मानवीय नाताको स्थापना गरी मनोवैज्ञानिक ढंगबाट विभिन्न मनमुटाव, कलुषित भावना, भ्रगडा आदिको अन्त्य गर्नु पर्दछ र मात्र कार्यक्षमता अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । सामुहिक भावनाबाट नै अत्याधिक सफलता हासिल गर्न सकिन्छ । प्रत्यक्ष सम्पर्कबाट समन्वय स्थापना गर्नु पर्दछ, शुरुको अवस्थाबाट समन्वय गर्नु पर्दछ, समन्वय निरन्तर प्रक्रियाको रूपमा अगाडि बढाउनु पर्दछ । यस अध्ययनमा स्रोतकेन्द्र र विद्यालय तथा शिक्षकहरू बीचको सम्बन्ध र समन्वयको अध्ययन गर्ने क्रममा यो सिद्धान्त सन्दर्भ स्रोतको रूपमा प्रयोगमा ल्याइएको छ ।

जर्ज इल्टन मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार कुनैपनि संगठनमा कार्य गर्ने व्यक्तिहरू बीच असल मानव सम्बन्ध स्थापित भएमा कार्य सम्पादन राम्रो, चाँडो र स्तरीय हुने साथै यसको विपरित मानव सम्बन्ध खराब भएमा कार्य सम्पादन नराम्रो, ढिलो र कम गुणस्तरीय हुने कुरा उल्लेख गरिएको छ । यस अनुसन्धान कार्यमा स्रोतव्यक्ति र प्रधानाध्यापक साथै शिक्षकहरू बीचको मानवीय सम्बन्ध र त्यसले शिक्षकहरूको पेशागत विकासमा पार्ने प्रभाव अध्ययनका लागि यो सिद्धान्तलाई सन्दर्भ स्रोतको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

मास्लोले प्रतिपादन गरेको आवश्यकतामा आधारित सिद्धान्तनै मास्लोको अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त हो । यस सिद्धान्तका अनुसार मानिसका चाहना र आवश्यकताहरू असिमित हुन्छन् तर यिनीहरूको प्राथमिकता भने फरक-फरक हुन्छ । मानिस आफ्ना चाहना र आवश्यकता पूरा गर्न उत्प्रेरित हुने गर्दछ । मानिस जति बढी उत्प्रेरित हुन्छ, त्यति नै आवश्यकता पूरा गर्न सहज हुन्छ । यस अनुसन्धानमा शिक्षकले आफ्ना आवश्यकता के कसरी पूरा गरिरहेका छन् र स्रोतकेन्द्रले कति उत्प्रेरित गर्न सकेको छ, भन्ने यथार्थता पहिल्याउनका लागि यो सिद्धान्त सन्दर्भ स्रोतको रूपमा अगाडि सारिएको छ । साथै स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूको सम्बन्ध, व्यवहार तथा सिकाइमा प्रदान गरिने उत्प्रेरणा जस्ता मुलभूत विषयहरूको अध्ययनका लागि समेत यो सिद्धान्त महत्वपूर्ण हुने वास्तविकता निर्विवाद छ ।

सम्बन्धित साहित्य केवल स्थापित मूल्य, मान्यता तथा सिद्धान्तको रूप नभई लेखकको विचारको प्रस्फुटन मात्र हुने भएपनि यसको पुनरावलोकनबाट अध्ययन अनुसन्धानको शीर्षकलाई बुझ्न थप सहयोग पुग्ने विश्वास लिइएको छ ।

परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि

अनुसन्धान कार्यकालागि अध्ययन विधिले ठूलो भूमिका खेल्दछ । त्यसैले यस अनुसन्धान कार्यकालागि खोटाङ्ग जिल्लामा विद्यमान रहेका २७ वटा स्रोतकेन्द्र मध्ये उद्देश्यपूर्ण नमूना छनौट विधिका आधारमा तीन वटा बतासे, डाँडागाउँ र स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रहरू नमूनाको रूपमा छनौट गरीएका छन् । उक्त स्रोतकेन्द्रका तीन जना स्रोत व्यक्ति, १८ वटा विद्यालयका १८ जना प्र.अ. र उक्त विद्यालयका ३८ जना शिक्षकहरू यस अनुसन्धानमा समान सम्भावनायुक्त नमूना छनौट विधिबाट छनौट गरिएको छ । साथै यस अनुसन्धानमा सूचना तथा तथ्याङ्क संकलनकालागि प्रश्नावली र अभिलेख संकलनलाई अध्ययनको मुख्य साधनकोरूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

३.१. अनुसन्धान ढाँचा

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका बारेमा अनुसन्धान गर्न खोजिएको यो शोधकार्य प्रश्नावली र अभिलेखमा आधारित भई विश्लेषणात्मक रूपमा तयार गरिएकोछ । यो अनुसन्धान वास्तविक रूपमा विवरणात्मक एवम् वर्णनात्मक प्रक्रितिको छ । साथै यो अनुसन्धान गुणात्मक ढाँचामा आधारित भई निर्माण गरिएको छ ।

३.२. जनसंख्या

यस अध्ययनमा बाधिएको परिसरमा अनुसार खोटाङ जिल्लाका २७ वटा स्रोतकेन्द्र मध्ये बतासे स्रोतकेन्द्र, सप्तेश्वर छितापोखरी स्रोतकेन्द्र र डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्रका ३ जना स्रोत व्यक्तिहरू, उक्त स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका ३ वटा उच्च मा.वि., ३ वटा मा.वि., ३ वटा नि.मा.वि. र ९ वटा प्रा.वि. गरी जम्मा १८ वटा विद्यालयका १८ जना प्रधानाध्यापकहरू र उक्त विद्यालयहरका १३८ जना शिक्षकहरू गरी जम्मा १५९ जना व्यक्तिहरू यस अध्ययनसँग सम्बन्धित जनसंख्याको रूपमा रहेका छन् ।

३.३. नमूना छनौट

यस अनुसन्धानमा खोटाङ जिल्ला अन्तरगत बतासे स्रोतकेन्द्र, सप्तेश्वर छितापोखरी स्रोतकेन्द्र र डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्रबाट समान सम्भावनायुक्त नमूना छनौट विधिद्वारा ३ वटा उच्च मा.वि., ३ वटा मा.वि., ३ वटा नि.मा.वि. र ९ वटा प्रा.वि. हरू छनौट गरिएको छ । छनौटमा परेका स्रोतकेन्द्रका ३ जना स्रोतव्यक्ति र १८ जना प्रधानाध्यापकहरू नमूनाको

रुपमा लिइएका छन् । छनौट भएका १८ विद्यालयका १३८ जना शिक्षकहरू मध्ये समान सम्भावनायुक्त नमूना छनौट विधिका आधारबाट जम्मा ३८ जना शिक्षकहरूमात्र छनौट गरिएको छ । यसरी जम्मा ५९ जना व्यक्तिहरूलाई शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक अनुसन्धानका लागि छनौट गरिएको छ ।

यो अनुसन्धान सिमित स्रोत साधन, समयका साथै आर्थिक र भौगोलिक अवस्थालाई समेत ध्यानमा राखी तयार गरिएको छ । यस अनुसन्धानका लागि उद्देश्यपूर्ण नमूना छनौट विधिद्वारा छनौटमा परेका खोटाङ जिल्लाका ३ वटा स्रोतकेन्द्रका ३२ वटा प्रा.वि.हरूको नाम कागजमा लेखेर गोला प्रथाद्वारा चिठ्ठा तान्दा आएका ९ वटा प्रा.वि., त्यसैगरी ५ वटा उच्च मा.वि., १४ वटा मा.वि. र ९ वटा नि.मा.वि. मध्येबाट ३-३ वटा विद्यालयहरू मात्र छनौट गरिएको छ । छनौटमा परेका स्रोतकेन्द्र र विद्यालयका १-१ जना स्रोतव्यक्ति र १-१ जना प्र.अ.लाई नमूनाको रूपमा लिइएको छ । स्रोतकेन्द्रको छनौट भौगोलिक दुरीका आधारमा सहज हुने गरी गरिएको छ । विद्यालय तथा शिक्षकहरूको छनौटमा सुगम तथा दुर्गम दुवै ठाउँलाई समेटिएको छ । शिक्षकहरू महिला र पुरुष दुवै पर्ने गरी छनौट गरिएको छ । यसरी छनौट भएका ५९ जना व्यक्तिहरूबाट प्रश्नावली, मौखिक अन्तरवार्ता र छलफलका सहायताले आवश्यक तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ ।

३.४. अनुसन्धानका साधनहरू

यस अनुसन्धानमा सूचना तथा तथ्याङ्क संकलनका लागि प्रश्नावली र अभिलेख संकलनलाई अध्ययनको मुख्य साधनको रूपमा प्रयोग गरिएको छ । साथै मौखिक अन्तरवार्ता र छलफललाई समेत यस अनुसन्धानमा साधनको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

३.५. तथ्याङ्कको स्रोत

अनुसन्धान कार्यमा सही विवरण तथा तथ्याङ्क संकलन गरी निष्कर्षमा पुग्न निम्नलिखित स्रोतहरूको प्रयोग गरिएको छ ।

३.५.१. प्राथमिक स्रोत

तथ्याङ्क संकलनका लागि प्राथमिक स्रोत अत्यन्तै महत्वपूर्ण स्रोत मानिन्छ । यसमा अनुसन्धानकर्ता स्वयम् स्रोतकेन्द्र तथा विद्यालयहरूमा गई स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. तथा

शिक्षकहरूसँग शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका विषयमा प्रश्नावलीको प्रयोग गरेर जानकारी लिइएको छ ।

३.५.२. द्वितीय स्रोत

अनुसन्धानका लागि आवश्यक पर्ने पुस्तक, पत्रपत्रिका, लेख, रचना, प्रतिवेदनका साथै स्रोतकेन्द्रमा विद्यमान रहेका शिक्षकको पेशागत विकाससँग सम्बन्धित अभिलेखहरूलाई द्वितीय स्रोतको रूपमा राखिएको छ ।

३.६. तथ्याङ्क संकलन विधि

यस अनुसन्धान कार्यमा अनुसन्धानकर्ता स्वयम् छनौट भएका विद्यालय र स्रोतकेन्द्रमा स्थलगत सर्वेक्षण गरी सरोकारवालाहरूसँग प्रत्यक्ष भेटघाट, छलफल, प्रश्नावली, मौखिक अन्तरवार्ता र अवलोकन विधिहरू प्रयोग गरी तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । यसरी आवश्यक तथ्याङ्क संकलन गर्न साधनको प्रयोग गरिएको छ ।

३.७. तथ्याङ्क विश्लेषण विधि

तथ्याङ्क विश्लेषण विधिको लागि तालिका, टेबल, चार्ट र प्रतिशतको प्रयोग गरिएको छ । तथ्याङ्कको विश्लेषण वर्णनात्मक किसिमबाट भएको छ । तथ्याङ्कको विश्लेषण मेरी पार्कर फुलेटको समन्वयको सिद्धान्त, मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त र मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्तको आधारमा गरिएको छ ।

परिच्छेद चार : नतिजाको छलफल

विद्यालयमा विद्यमान रहेका कार्यरत शिक्षकहरूको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले के कस्ता कार्यहरू गरिरहेको छ, के के कार्यहरू गर्नु पर्दछ, अहिले स्रोतकेन्द्रमा देखिएका जल्दाबल्दा समस्याहरू के के हुन र ती समस्याहरूको निराकरण गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् भन्ने यथार्थताको खोजी गर्नु नितान्त आवश्यक देखिएको हुनाले यो विषयवस्तु छानिएको हो । हाम्रो मुलुकको सन्दर्भमा विद्यालयहरूको शैक्षिक गुणस्तर दिनानुदिन क्रमश खस्कदै गएको, विद्यालयमा अनुशासन कायम नभएको, शिक्षकहरूले आफ्नो कर्तव्य र जिम्मेवारीलाई भुल्दै गएको, विद्यालयको प्रशासनिक समयन्त्र फितलो भएको, विद्यालय निरीक्षण तथा अनुगमन कार्य प्रभावकारी नभएको, शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्ने खालका कार्यक्रमहरू कम मात्रामा संचालन भएको भनि विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानहरू र राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०४९ ले समेत उल्लेख गरेको हुनाले यस समस्याको समाधान गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रको स्थापना गरिएको र स्रोतकेन्द्रलाई मुख्य कार्यथलो मानेर समूह विद्यालय सम्म पुग्ने जिम्मेवारी स्रोत व्यक्तिलाई दिइएको भएता पनि अपेक्षित उपलब्धीहरू हाँसिल हुन नसकेको देखिन्छ । यसै कारणका वावजुत शोधकर्ताले खोटाङ्ग जिल्लाका ३ वटा स्रोतकेन्द्रबाट नमुना छनौटमा परेका व्यक्तिहरूले लिखित प्रश्नावलीमा दिएको जवाफ, अवलोकन तथा स्रोतकेन्द्रमा रहेको अभिलेखबाट आएका सम्बन्धित तथ्याङ्कहरूलाई निम्न अनुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरी नतिजाको छलफल गरिएको छ ।

४.१ शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न स्रोतकेन्द्रले खेलेका भूमिकाहरू

स्रोतकेन्द्रको स्थापना शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिका साथै शिक्षकहरूको पेशागत विकास, विद्यार्थी मूल्याङ्कन, विद्यालय व्यवस्थापन, शैक्षिक जागरण, समुदाय परिचालन तथा सम्पूर्ण शैक्षिक क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्नका निम्ति भएको हो । यहाँ स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकासका लागि के कस्ता भूमिकाहरू खेलेको छ र ती भूमिकाहरूको अवस्था के कस्तो रहेको छ भनि खोजी गर्ने प्रयास गरिएको छ । स्रोतकेन्द्रबाट शिक्षकहरूको पेशागत विकास तथा सम्पूर्ण शिक्षण सिकाई प्रक्रियाको सुधारका लागि गरेका कार्यहरूलाई विद्यालयमा संचालित कार्यहरू र स्रोतकेन्द्रमा संचालित कार्यहरू गरी दुई भागमा बाँडेर प्रस्तुत गरिएको छ । जस अन्तरगत विद्यालय निरीक्षण, कक्षा अवलोकन, कक्षा अवलोकन

पछिको छलफल र शैक्षणिक योजना बनाउन विद्यालयमा भएको सहयोग जस्ता कार्यहरूलाई विद्यालयमा सञ्चालित कार्यहरू र तालिम, गोष्ठी, छलफल तथा प्रदर्शनी जस्ता कार्यहरू जुन स्रोतकेन्द्रमा संचालन हुन्छन् तिनीहरूलाई स्रोतकेन्द्रमा संचालित कार्यहरू भनि उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका १ : शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न स्रोतकेन्द्रले खेलेका भूमिकाहरू

क्र. सं.	संचालन भएका कार्यक्रमहरू	स. छितापोखरी स्रोतकेन्द्र	डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्र	बतासे स्रोतकेन्द्र
१.	शिक्षकहरूको पेशागत विकास तालिम संचालन	३ पटक	३ पटक	२ पटक
२.	पाठ्यक्रम प्रवोधिकरण सम्बन्धी गोष्ठी	५ ,,	५ ,,	४ ,,
३.	शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम	३ ,,	५ ,,	४ ,,
४.	शैक्षिक सामग्री प्रदर्शनी	५ ,,	४ ,,	३ ,,
५.	स्थानिय भाषा शिक्षण सम्बन्धी तालिम	४ ,,	३ ,,	४ ,,
६.	निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन सम्बन्धी तालिम	३ ,,	२ ,,	२ ,,
७.	नमुना पाठ प्रदर्शन शिक्षण	५ ,,	४ ,,	३ ,,
८.	शिक्षक निर्देशिका र अन्य सन्दर्भ सामग्रीको प्रयोग सम्बन्धी गोष्ठी	३ ,,	४ ,,	३ ,,

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकालाई विश्लेषण गर्दा शिक्षकको पेशागत विकास गर्न स्रोतकेन्द्रमा विभिन्न कार्यक्रमहरू संचालन भएको तथ्य पुष्टि हुन आउँछ । शैक्षिक वर्ष २०६७ देखि हालसम्म स्रोतकेन्द्रमा विद्यमान रहेका यथार्थ तथ्याङ्कहरूको अध्ययनबाट स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्र र डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्रको तुलनामा बतासे स्रोतकेन्द्रमा प्रस्तुत कार्यक्रमहरू न्यून रूपमा सञ्चालन भएको पाइयो । बतासे स्रोतकेन्द्रमा शिक्षकहरूको पेशागत विकास तालिम र निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन सम्बन्धी तालिम २ पटक, शैक्षिक सामग्री प्रदर्शनी, नमुनापाठ प्रदर्शन शिक्षण तथा शिक्षक निर्देशिका र अन्य सन्दर्भ सामग्रीको प्रयोग सम्बन्धी गोष्ठी ३ पटक र पाठ्यक्रम प्रवोधिकरण सम्बन्धी गोष्ठी, शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम तथा स्थानीय भाषा शिक्षण सम्बन्धी तालिम ४ पटक मात्र सञ्चालन भएको पाइयो । यो अन्य दुई स्रोतकेन्द्रको तुलनामा नितान्त कम देखिन्छ । त्यसैले स्रोतकेन्द्रहरूले उल्लेखित कार्यक्रमहरू नियमित तथा निरन्तर रूपमा सञ्चालन गर्नुपर्ने आवश्यकता टड्कारो छ । त्यसैगरी स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्र र डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्रका सन्दर्भमा व्याख्या

गर्दा निरन्तर विद्याथी मूल्याङ्कन सम्बन्धी तालिम डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्रले २ पटक मात्र संचालन गरेको छ भने शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी स.छि.तापोखरी स्रोतकेन्द्रमा ३ पटक मात्र संचालन भएको छ । यस यथार्थलाई विश्लेषण गर्दा शिक्षकको पेशागत विकास गर्न हरेक स्रोतकेन्द्रले स्रोतकेन्द्रमा संचालन गर्नुपर्ने कार्यक्रमहरू वस्तुनिष्ठ ढंगले नियमित र निरन्तर रूपमा सञ्चालन गर्न नसकेको प्रष्ट हुन आउँछ । उपयुक्त र प्रयाप्त मात्रामा स्रोतकेन्द्रमा आवश्यक कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुन नसक्दा शिक्षकको आफ्नो पेशागत विकासमा अवरोध सृजनाभई शैक्षिक गुणस्तर खस्केको तथा शिक्षकको शिक्षण क्षमतामा विकास हुननसकेको वास्तविकता यस तालिमबाट पुष्टिहुन आउँछ । यसका लागि स्रोतकेन्द्र र विद्यालयका बीचमा प्रत्यक्ष रूपमा सम्पर्क कायम राखि मेरीपार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप समन्वयात्मक ढंगले विभिन्न कार्यक्रमहरूमा शिक्षकहरूलाई सहभागी गराई आफ्नो कामप्रति उत्प्रेरित गर्न प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

४.१.२ एक शैक्षिक वर्षमा भएको निरीक्षण

विद्यालय निरीक्षणले विद्यालयको चौतर्फी विकास र विस्तारको क्षेत्रमा ठूलो महत्व राख्दछ । विद्यालयको शैक्षिक, भौगोलिक, प्रशासनिक, व्यवस्थापकिय र मानव संशाधन विकास समेतमा निरीक्षणको महत्वपूर्ण आवश्यकता रहन्छ । त्यसैले स्रोतव्यक्तिबाट दुई महिनामा कम्तिमा एकपटक विद्यालय निरीक्षण हुनु नितान्त आवश्यक छ । प्रस्तुत ३ ओटा स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका १८ ओटा विद्यालयहरूमा एक शैक्षिक वर्षमा कतिपटक विद्यालय निरीक्षण भयो भनि स्थलगत अध्ययनगर्दा प्राप्त भएको यथार्थ तथ्याङ्कलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका २ : एक शैक्षिक वर्षमा भएको निरीक्षण

क्र.सं.	विद्यालयको नाम	स्रोतकेन्द्रको नाम	स्रोतकेव्यक्तिको नाम	पटक
१.	श्री शान्ति उ.मा.वि.छोरम्बू	बतासे	केशव राई	३
२.	श्री शान्ति मिनाकर्ण मा.वि.सापातेल	"	"	२
३.	श्री चण्डि निकेतन प्रा.वि.रोवलुड	"	"	२
४.	श्री महेन्द्रतारा नि.मा.वि.मुलावारी	"	"	१
५.	श्री जनप्रभात प्रा.वि.नाप्तिखु	"	"	२
६.	श्री वारेम्तुड प्रा.वि.वारेम्तुड	"	"	२
७.	श्री सरस्वती उ.मा.वि.डाँडाखर्क	स.छितापोखरी	मणिकुमार गिरी	६
८.	श्री जनविकास नि.मा.वि.नारंगा	"	"	४
९.	श्री तीनकन्या प्रा.वि.याङ्सोला टार	"	"	४
१०.	श्री सप्तकन्या मा.वि.चिप्रिड	"	"	५
११.	श्री सावित्रीकन्या प्रा.वि.चिप्रिड	"	"	५
१२.	श्री जनचेतना प्रा.वि.पानीटार	"	"	३
१३.	श्री महेन्द्रोदय उ.मा.वि.डाँडागाऊँ	डाँडागाऊँ	तुलसी कु.खड्का	६
१४.	श्री कृष्ण मा.वि.टेम्मा	"	"	४
१५.	श्री जनता प्रा.वि.याम्खा	"	"	३
१६.	श्री पञ्चकन्या नि.मा.वि.डाँडागाऊँ	"	"	४
१७.	श्री सिंहदेवी प्रा.वि.डाँडागाऊँ	"	"	३
१८.	श्री साप्सु निकेतन प्रा.वि.डाँडागाऊँ	"	"	५

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

विद्यालय निरीक्षणले शिक्षकको पेशागत विकासगरी शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नमा अतुलनिय भूमिका प्रदान गर्दछ। विद्यालय तथा शिक्षकका विद्यमान समस्याहरू पहिचान गरी त्यसलाई निराकरण गर्न निरीक्षण प्रक्रिया अवलम्बन गरिन्छ। प्रस्तुत तालिकाको विश्लेषण गर्दा ३ ओटै स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका विद्यालयहरूमा समान रूपले निरीक्षण सेवा उपलब्ध हुन नसकेको वास्तविकता चरितार्थ हुन आउँछ। बतासे स्रोतकेन्द्रको निरीक्षण प्रक्रिया अन्य २ स्रोतकेन्द्रको तुलनामा अत्यन्त न्यून र निरासजनक रहेको छ। बतासे स्रोतकेन्द्रले एक शैक्षिक वर्षमा सबैभन्दा बढी श्री शान्ति उ.मा.वि.छोराम्बूमा ३ पटक र सबैभन्दा कम श्री महेन्द्रतारा नि.मा.वि. मुलावारीमा १ पटक निरीक्षण कार्य सम्पन्न गरेको छ। स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्र र डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्रको विद्यालय निरीक्षण प्रक्रिया झण्डै-झण्डै उस्तै खालको रहेको छ। स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रले एक शैक्षिक वर्षमा सबैभन्दा बढी श्री सरस्वती उ.मा.वि. डाँडाखर्कमा ६ पटक र सबैभन्दा कम जनचेतना प्रा.वि. पानीटारमा ३ पटक मात्र विद्यालय निरीक्षण कार्य गरेको छ भने डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्रले

सबैभन्दा बढी श्री महेन्द्रोदय उ.मा.वि. डाँडागाउँमा ६ पटक र सबैभन्दा कम जनचेतना प्रा.वि.याम्खा र सिंहदेवी प्रा.वि.डाँडागाउँमा ३ पटक निरीक्षण कार्य सम्पन्न गरेको छ । यस यथार्थताबाट मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप सबै विद्यालय तथा शिक्षकहरूसंग निरन्तर रूपमा मानविय सम्बन्ध स्थापना गरी शिक्षकहरूका कमिकमजोरी पत्ता लगाइ समान ढंगले सल्लाह, सुझाव, समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्न स्रोतकेन्द्र असफल रहेको तथ्य उद्घाटन हुन आउँछ ।

४.१.३.विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार

शिक्षण सिकाई कार्यलाई बोधगम्य, उद्देश्यमूलक तथा प्रभावकारी बनाउनका लागि शिक्षकमा पेशागत विकास हुन नितान्त आवश्यक छ । यसका लागि प्रभावकारी रूपमा विद्यालय निरीक्षण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने हुन्छ । स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्ति विद्यालयमा आउँदा शिक्षकले आफुलाई उल्लेख्य सहयोग भएको सम्झनु पर्दछ । शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षणका क्रममा कस्तो खालको व्यवहार प्रस्तुत हुन्छ भनि शोधकर्ताले सोधिएको प्रश्नावलीमा उत्तरदाता, स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूबाट प्राप्त भएको जवाफलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ३ : विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार

क्र.सं.	उत्तरदाताहरू	प्राप्त जवाफहरू	जना	जम्मा
१.	स्रोतव्यक्तिहरू	i) सहयोगी खालको	२	३
		ii) अभिप्रेरणा जगाउने खालको	१	
२.	प्र.अ.हरू	i) सहयोगी खालको	४	१८
		ii) अभिप्रेरणा जगाउने खालको	४	
		iii) सूचना दिएर निरीक्षण गर्ने	३	
		iv) औपचारिकता जनाउने खालको	५	
		v) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिती रहने खालको	२	
३.	शिक्षकहरू	i) सहयोगी खालको	७	३८
		ii) अभिप्रेरणा जगाउने खालको	८	
		iii) सूचना दिएर निरीक्षण गर्ने	५	
		iv) औपचारिकता जनाउने खालको	१२	
		v) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिती रहने खालको	६	

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकाबाट के स्पष्ट हुन्छ भने शिक्षकहरूको पेशागत विकासमा विद्यालय निरीक्षणले महत्वपूर्ण सहयोग पुऱ्याएको हुन्छ। तर यो निरीक्षणको प्रभाव विद्यालयमा कस्तो परेको छ भन्ने प्रश्नको जवाफ मिश्रित रूपमा प्राप्त भएको छ। स्रोतव्यक्तिहरू २ जनाले सहयोगी खालको र १ जनाले अभिप्रेरणा जगाउने खालको भन्ने जवाफ प्रस्तुत गरेका छन् भने प्र.अ.हरू ४ जनाले सहयोगी खालको, ४ जनाले अभिप्रेरणा जगाउने खालको, ५ जनाले औपचारिकता जनाउने खालको, ३ जनाले सूचना दिएर निरीक्षण गर्ने र २ जनाले डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने खालको भन्ने फरक-फरक जवाफ दिएका छन्। त्यसैगरी शिक्षकहरू ७ जनाले सहयोगी खालको ८ जनाले अभिप्रेरणा जगाउने खालको, ५ जनाले सूचना दिएर निरीक्षण गर्ने, १२ जनाले औपचारिकता जनाउने खालको र ६ जनाले डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने खालको भन्ने पृथक-पृथक जवाफ दिएका छन्। उक्त प्रश्नको जवाफमा स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूको जवाफ अनुसार विद्यालय निरीक्षण बढी जसो औपचारिकता जगाउने खालको मात्र हुने गरेको प्रमाणित हुन आउँछ। जसबाट मेरीपार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त र अब्राहम मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अनुरूप प्रत्यक्ष सम्पर्क कायम गरी समन्वय स्थापन गर्ने तथा कामदारलाई कामप्रति अभिप्रेरित गर्ने,

एकिकृत विचार धारणा स्थापित गर्ने र सामुहिक शक्ति सिर्जना गर्न प्रेरित गर्ने कार्यहरू गर्न स्रोतकेन्द्र सफल नभएको तथ्य पुष्टि हुन्छ ।

४.१.४. शिक्षकको पेशागत विकासका लागि अतिरिक्त कार्यक्रम सम्बन्धी गोष्ठीहरू

विद्यालय र शिक्षकसँग सम्बन्धित विभिन्न कार्यक्रमहरू स्रोतकेन्द्रमा संचालन भएको पाइन्छ । त्यस्ता कार्यक्रमहरूले विद्यालयको सर्वाङ्गिक विकासमा सहयोग प्रदान गर्दै प्र.अ. तथा शिक्षकहरूको पेशागत विकासमा समेत ठूलो महत्व राख्दछ । शोधकर्ताले स्रोतकेन्द्रको स्थलगत अध्ययन गरी स्रोतकेन्द्रको अभिलेखबाट प्राप्त तथ्याङ्कलाई उल्लेख गर्दा स्रोतकेन्द्रमा निम्नलिखित अतिरिक्त कार्यक्रम सम्बन्धी गोष्ठीहरू निम्न बमोजिम संचालन भएको पाइयो । उक्त तथ्याङ्कलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४ : शिक्षकको पेशागत विकासका लागि अतिरिक्त कार्यक्रम सम्बन्धी गोष्ठीहरू

क्र.सं.	कार्यक्रमहरूको विवरण	बतासे स्रोतकेन्द्र	स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्र	डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्र
१.	साँस्कृतिक कार्यक्रम संचालन सम्बन्धी गोष्ठी	३ ,,	३ ,,	४ ,,
२.	नमुना विद्यालय छनौट सम्बन्धी गोष्ठी	१ ,,	२ ,,	२ ,,
३.	स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल निर्माण सम्बन्धी गोष्ठी	१ ,,	२ ,,	२ ,,
४.	बालन्याली सम्बन्धी गोष्ठी	२ ,,	३ ,,	२ ,,
५.	खेलकुद कार्यक्रम संचालन सम्बन्धी गोष्ठी	२ ,,	३ ,,	३ ,,
६.	स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धी गोष्ठी	१ ,,	२ ,,	३ ,,
७.	वक्तृत्वकला प्रतियोगिता सम्बन्धी गोष्ठी	१ ,,	३ ,,	२ ,,

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकाबाट के स्पष्ट हुन्छ भने शैक्षिक वर्ष २०६७ साल देखि हालसम्म स्रोतकेन्द्रमा संचालन भएका अतिरिक्त कार्यक्रम सम्बन्धी गोष्ठीहरू स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्र र डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्रको तुलनामा बतासे स्रोतकेन्द्रमा कमै मात्रामा संचालन भएको पाइन्छ । बतासे स्रोतकेन्द्रमा सबैभन्दा बढी ३ पटक साँस्कृतिक कार्यक्रम सम्बन्धी गोष्ठी संचालन भएको छ भने सबैभन्दा कम १ पटक मात्र नमुना विद्यालय छनौट, स्रोतकेन्द्र

प्रोफाइल निर्माण, स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माण र वक्तृत्वला प्रतियोगिता सम्बन्धी गोष्ठीहरूसंचालन भएका छन् । त्यसैगरी स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रमा सबैभन्दा बढी ३ पटक साँस्कृतिक कार्यक्रम, बालन्याली र वक्तृत्वकला सम्बन्धी गोष्ठी संचालन भएका छन् भने सबैभन्दा कम २ पटक नमुना विद्यालय छनौट, स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल निर्माण र स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धी गोष्ठी संचालन भएको पाइयो । डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्रमा सबैभन्दा बढी ४ पटक साँस्कृतिक कार्यक्रम सम्बन्धी गोष्ठी संचालन भएको पाइयो भने सबैभन्दा कम २ पटक मात्र नमुना विद्यालय छनौट, स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल निर्माण, बालन्याली र वक्तृत्वकला प्रतियोगिता सम्बन्धी गोष्ठी संचालन भएको पाइयो । विद्यालयको शैक्षिक उन्नयन र विकासका लागि स्रोतकेन्द्रले निरन्तर र नियमित रूपमा प्रस्तुत गोष्ठीहरू संचालन गर्नुपर्नेमा त्यसो हुन नसकेको तथ्य उक्त तालिकाले स्पष्ट पार्दछ । त्यसैले हरेक विद्यालयसँग इल्टन मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप मानविय सम्बन्ध र समझदारी कायम गरी उक्त विद्यालयहरूलाई स्रोतकेन्द्रमा संचालित गोष्ठीहरूमा सहभागी गराई आफ्नो कार्यभार र जिम्मेवारी प्रति अभिप्रेरणा प्रदान गर्नु नितान्त आवश्यक देखिन्छ ।

४.१.५ शिक्षकको क्षमता विकासका लागि स्रोतकेन्द्रमा संचालित अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमहरू

बालबालिकाको सर्वाङ्गीण विकासका लागि तथा शिक्षकको पेशागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रमा विभिन्न किसिमका अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमहरू संचालन गर्नुपर्दछ । शोधकर्ताले ३ ओटै स्रोतकेन्द्रको स्थलगत अध्ययन गरी विद्यमान अभिलेखबाट प्राप्त भएका तथ्याङ्क अनुसार प्रस्तुत स्रोतकेन्द्रमा शिक्षकको क्षमता विकासका लागि स्रोतकेन्द्रमा संचालित निम्नलिखित अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमहरू देहाय बमोजिम संचालन भएको पाइयो । यसलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ५ : शिक्षकको क्षमता विकासका लागि स्रोतकेन्द्रमा संचालित अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमहरू

क्र.सं.	कार्यक्रमहरूको विवरण	वतासे स्रोतकेन्द्र	स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्र	डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्र
१.	हाजिरीजवाफ प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	३ पटक	४ पटक	३ पटक
२.	चित्रकला प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	४ ,,	३ ,,	४ ,,
३.	हिज्जे प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	३ ,,	४ ,,	४ ,,
४.	वादविवाद प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	२ ,,	३ ,,	३ ,,
५.	वक्तृत्वकला प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	१ ,,	३ ,,	२ ,,
६.	डोरी नाच्ने प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	२ ,,	१ ,,	३ ,,
७.	साँस्कृतिक कार्यक्रम सम्बन्धी तालिम	३ ,,	४ ,,	३ ,,
८.	दौड प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	३ ,,	३ ,,	२ ,,
९.	बेलुन फुटाइ प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	२ ,,	२ ,,	१ ,,
१०.	चम्चादौड प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	१ ,,	२ ,,	१ ,,
११.	हिसाब दौड प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	१ ,,	२ ,,	२ ,,
१२.	लोकगीत प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम	३ ,,	३ ,,	२ ,,

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकालाई विश्लेषण गर्दा शैक्षिक वर्ष २०६७ देखि हालसम्म स्रोतकेन्द्रमा संचालन भएका अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमहरू समानहंगले ३ ओटै स्रोतकेन्द्रमा संचालन नभएको स्पष्ट हुन आउँछ। वतासे स्रोतकेन्द्रमा सबैभन्दा बढी ४ पटक चित्रकला प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम संचालन भएको छ भने हाजिरीजवाफ प्रतियोगिता, हिज्जे प्रतियोगिता, साँस्कृतिक कार्यक्रम, दौड प्रतियोगिता र लोकगीत प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम ३ पटक मात्र संचालन भएको पाइयो। त्यसैगरी वक्तृत्वकला प्रतियोगिता, चम्चा दौड प्रतियोगिता र हिसाब दौड प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम वतासे स्रोतकेन्द्रमा सबैभन्दा कम १ पटक मात्र संचालन भएको पाइयो। स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रमा सबैभन्दा बढी ४ पटक हाजिरीजवाफ प्रतियोगिता, हिज्जे प्रतियोगिता र साँस्कृतिक कार्यक्रम सम्बन्धी तालिम

संचालन भएको पाइयो । उक्त स्रोतकेन्द्रमा सबैभन्दा कम १ पटक मात्र डोरी नाघ्ने प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम सञ्चालन भएको छ । डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्रमा सबै भन्दाबढी ४ पटक चित्रकला प्रतियोगिता र हिज्जे प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम सञ्चालनभएका छन् भने सबै भन्दा कम १ पटक मात्र वेलुन फुटाई प्रतियोगिता र चम्चादौड प्रतियोगिता सम्बन्धी तालिम संचालन भएको पाइयो । बालबालिकाको अन्तरनिहित प्रतिभालाई प्रष्फुटन गरी सर्वाङ्गिण विकास गर्न अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमको ठूलो महत्व रहन्छ । तर ३ ओटै स्रोतकेन्द्रमा उल्लेखित अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमहरू समान ढंगले नियमति र निरन्तर रुपमा संचालन हुन नसकेको यथार्थता प्रस्तुत तालिकाले पुष्टि गर्दछ । शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न र शिक्षकको पेशागत विकास गर्न प्रत्येक स्रोतकेन्द्रले स्रोतकेन्द्रमा संचालन हुने अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी तालिमहरू नियमित, निरन्तर र प्रभावकारी रुपमा संचालन गरी अब्राह मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अनुरूप शिक्षकको पेशागत विकासकालागि प्रेरणा र उत्सुकताको उर्जा पैदा गर्नुपर्ने आवश्यकता प्रस्तुत तालिकाले उद्घाटन गरेको छ ।

४.१.६ समुदाय परिचालनका कार्यहरू

स्रोतकेन्द्रले संचालन गर्ने समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यहरूले नितान्त रुपमा शिक्षण सिकाई, शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि तथा शिक्षकको पेशागत विकासमा महत्वपूर्ण सहयोग पुऱ्याएको हुन्छ । स्रोतकेन्द्रमा संचालन भएका समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यहरूलाई निम्नानुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ६ : समुदाय परिचालनका कार्यहरू

क्र.सं.	कार्यक्रमहरूको विवरण	बतासे स्रोतकेन्द्र	स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्र	डाँडागाउँ स्रोतकेन्द्र
१.	आमा भेल	३ पटक	४ पटक	४ पटक
२.	लोकगीत प्रतियोगिता	३ ,,	३ ,,	२ ,,
३.	बाल्याली	२ ,,	३ ,,	२ ,,
४.	वक्तृत्वकला प्रतियोगिता	१ ,,	३ ,,	२ ,,
५.	सडक नाटक	४ ,,	३ ,,	४ ,,

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

माथिको तालिकालाई विश्लेषण गर्दा शैक्षिक वर्ष २०६७ सालदेखि हालसम्म ३ ओटै स्रोतकेन्द्रमा समुदाय परिचालनका कार्यहरू समान रुपले संचालन नभएको वास्तविकता

चरितार्थ हुन आउँछ । वतासे स्रोतकेन्द्रमा सडकनाटक ४ पटक, आमाभेला र लोकगीत प्रतियोगिता ३ पटक, बालन्याली २ पटक र वक्तृत्वकला प्रतियोगिता १ पटक मात्र संचालन भएको पाइयो । स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रमा आमाभेला ४ पटक, लोकगीत प्रतियोगिता, बालन्याली, वक्तृत्वकला प्रतियोगिता र सडक नाटक ३ पटक मात्र संचालन भएका छन् । त्यसैगरी डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्रमा आमा भेला र सडक नाटक ४ पटक, लोकगीत प्रतियोगिता, बालन्याली र वक्तृत्वकला प्रतियोगिता २ पटक मात्र संचालन भएको पाइयो । त्यसर्थ प्रस्तुत समुदाय परिचालनका कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा संचालन हुन नसकेकाले ३ ओटै स्रोतकेन्द्रमा शिक्षण सिकाइमा सुधार, शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि तथा शिक्षकको पेशागत विकासमा योगदान पुऱ्याउन नसकेको यथार्थता स्पष्ट हुन्छ । यसका लागि मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त र इल्टन मायोलको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरुप स्रोतकेन्द्र, विद्यालय र समुदायमा समन्वय, समझदारी र मानव सम्बन्ध स्थापनागरी समुदाय परिचालनका कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा संचालन गर्दै शिक्षकको पेशागत विकासमा सहयोग प्रदान गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

४.१.७. शिक्षकको पेशागत विकास तालिम

शिक्षकहरूमा रहेको योग्यता एवम् क्षमतालाई समय सापेक्ष रूपमा नविकरण, सवलिकरण एवम् अद्यावधिक गर्दै कक्षाकोठाको शिक्षणमा तात्त्विक परिवर्तन ल्याई विद्यार्थीको उपलब्धी स्तरमा स्पष्ट सुधार ल्याउनु सक्षम शिक्षाप्रणालीको अनिवार्य सर्त हो । यस तथ्यलाई दृष्टिगत गरी शिक्षकहरू आफैले आफ्नो मूल्याङ्कन गर्ने, कक्षाकोठा तथा शिक्षण जीवनमा आवश्यक ज्ञान, सीप र पहुँच हासिल गर्ने, नियमित स्वाध्यायन र पठन संस्कृति विकास गरी अर्थपूर्ण अभ्यासमा सरिक हुने जस्ता विधिहरू मार्फत निरन्तर शिक्षकको पेशागत विकास गर्ने प्रचलन रहि आएको छ । यही कुरालाई ध्यानमा राखी शिक्षकको पेशागत विकास सम्बन्धी ३ ओटै स्रोतकेन्द्रमा शोधकर्ताले स्थलगत अध्ययन गरी यथार्थ तथ्याङ्क लिने कार्य भएको छ । शिक्षकको पेशागत विकास सम्बन्धी विवरणलाई निम्न अनुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ७ : शिक्षकको पेशागत विकास तालिम विवरण

क्र. सं.	स्रोतकेन्द्रको नाम	प्रथम मोड्यूल तालिम लिने संख्या	दोस्रो मोड्यूल तालिम लिने संख्या	तेस्रो मोड्यूल तालिम लिने संख्या	कुनैपनि मोड्यूल नलिने संख्या
१.	वतासे स्रोतकेन्द्र	१४	१०	-	२६
२.	स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्र	१७	१५	६	१९
३.	डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्र	२१	१८	७	२२

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकालाई अध्ययनगर्दा शिक्षकको पेशागत विकास गर्न ३ ओटै स्रोतकेन्द्रमा शिक्षकको पेशागत विकास तालिमा संचालन भएको पाइन्छ। शैक्षिक वर्ष २०६७ देखि शिक्षकको पेशागत विकास तालिमा कार्यक्रम संचालन हुन थालेको र पहिलो चरणमा वतासे स्रोतकेन्द्रमा १४ जना, स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रमा १७ जना र डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्रमा २१ जना आधारभूत तहका शिक्षकहरूले उक्त तालिम लिएको पाइयो। तेस्रो चरण अन्तरगत वतासे स्रोतकेन्द्रमा १० जना, स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रमा १५ जना र डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्रमा १८ जना शिक्षकहरूले शिक्षकको पेशागत विकास तालिमा लिएको पाइयो। त्यसैगरी तेस्रो चरणमा स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रमा ६ जना र डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्रमा ७ जनाले उक्त तालिम पुरा गरेका छन् भने वतासे स्रोतकेन्द्रमा तेस्रो चरणको तालिम लिने संख्या नै छैन। कुनैपनि चरणको शिक्षकको पेशागत तालिम नलिने शिक्षक संख्या वतासे स्रोतकेन्द्रमा २६ जना, स.छितापोखरी स्रोतकेन्द्रमा १९ जना र डाँडागाऊँ स्रोतकेन्द्रमा २२ जना रहेको छ। वतासे स्रोतकेन्द्रको हकमा उक्त तालिम नलिने संख्या ५० प्रतिशत भन्दा बढी रहेको देखिन्छ। जिल्लामा शिक्षकको पेशागत विकास तालिम सम्बन्धी कोटा कम आउनु र कोटा वितरणमा चाकरी र चाप्लुसीले प्रधानता पाउनुले उल्लेख्य रूपमा शिक्षकहरूले उक्त तालिम लिन नसकेको गुनासो वतासे स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति केशव राइको रहेको छ। यसबाट शिक्षकको पेशागत विकासका लागि जि.शि.का.ले समानुपातिक रूपमा विद्यालय संख्याका आधारमा कोटा वितरण गरी नियमित र निरन्तर रूपमा स्रोतकेन्द्रहरूमा शिक्षकको पेशागत विकास सम्बन्धी तालिम आवश्यकता संकलन फारमका आधारमा प्याकेज निर्माण गरी संचालन गर्नुपर्ने देखिन्छ।

४.२. शिक्षकको पेशागत विकास गर्न स्रोतकेन्द्रले खेल्नु पर्ने भूमिकाहरू

शिक्षकहरू शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप संचालन गर्ने संचालकका रूपमा रहेका हुन्छन् । बालबालिकाको भविष्य कतातिर लैजाने भन्ने कुरा शिक्षकहरूको हातमा निर्भर रहन्छ । यहाँ शोधकर्ताले शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न तथा शिक्षकको पेशागत विकास गर्न स्रोतकेन्द्रले के-के कार्यहरू गर्नुपर्छ भनी सोधिएको प्रश्नावलीमा निम्न कार्यहरू गर्नुपर्ने जवाफ स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूबाट प्राप्त भयो । उक्त जवाफलाई निम्नलिखित तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ८ : शिक्षकको पेशागत विकास गर्न स्रोतकेन्द्रले खेल्नु पर्ने भूमिकाहरू

क्र.सं.	उत्तरदाताहरू	प्राप्त जवाफहरू	जना	जम्मा
१.	स्रोतव्यक्तिहरू	i) तालिम संचालन ii) स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माणमा सहयोग iii) नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिको बारेमा जानकारी	१ १ १	३
२.	प्र.अ.हरू	i) तालिम संचालन ii) कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग iii) स्थानिय शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोगमा सहयोग iv) निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कनमा सहयोग v) स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माण र प्रयोगमा सहयोग vi) विद्यालय स्रोत परिचालनमा सहयोग vii) प्रश्नपत्र निर्माण र परीक्षा संचालनमा सहयोग viii) नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिका बारेमा जानकारी	४ ३ २ ३ २ १ २ १	१८
३	शिक्षकहरू	i) तालिम संचालन ii) कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग iii) स्थानिय शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोगमा सहयोग iv) निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कनमा सहयोग v) स्थानिय पाठ्यक्रम निर्माणमा सहयोग vi) विद्यालय स्रोत परिचालनमा सहयोग vii) प्रश्नपत्र निर्माण र परीक्षा संचालनमा सहयोग viii) नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिका बारेमा जानकारी	७ ४ ५ ४ ६ ४ ३ ५	३८

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकालाई विश्लेषण गर्दा स्रोतकेन्द्रले विद्यालयको शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्न तथा शिक्षकको पेशागत विकास गर्न विभिन्न कार्यमा सहयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसलाई निम्न अनुसार प्रस्तुत गरिन्छ ।

शिक्षकहरू नितान्त रुपमा आफ्नो अध्यापन कार्यलाई सफल रुपमा अगाडि बढाउन तालिम प्राप्त र भएको ज्ञान सीपलाई नविकरण गरिरहे मात्र सफल हुन्छन् । यसमा स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको पेशागत विकास गर्नका लागि विभिन्न प्रकारका तालिमहरू संचालन गर्नु पर्दछ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्ति १ जना, प्र.अ. ४ जना र शिक्षकहरू ७ जनाबाट प्राप्त भयो । शिक्षकले स्थानिय आवश्यकता पुरागर्न स्थानिय स्रोत साधनको परिचालन र प्रयोग गरी जीवन निर्वाह गर्न सक्ने जनशक्ति उत्पादन गर्नुपर्दछ । यसका लागि स्थानिय आवश्यकतामा आधारित स्थानिय पाठ्यक्र निर्माण गर्नुपर्दछ । स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माणमा स्रोतकेन्द्रले आवश्यक सहयोग प्रदान गर्नु पर्दछ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्ति १ जना, प्र.अ.हरू २ जना र शिक्षकहरू ६ जनाबाट प्राप्त भयो ।

विश्वमा दिनानुदिन नयाँ खोज अनुसन्धानबाट अति नविनतम् शैक्षिक प्रविधि र विधिहरूको विकास भइरहेको छ । यस्तो अवस्थामा स्रोतकेन्द्रले नयाँ शिक्षण विधि र प्रविधिहरूको बारेमा जानकारी गराई शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउनु पर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्ति १ जना, प्र.अ. १ जना र शिक्षकहरू ५ जनाबाट प्राप्त भयो । शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी रुपमा अगाडि बढाउन उचित कक्षा व्यवस्थापन हुनु पर्नेमा अधिकांश विद्यालयहरूमा उचित कक्षा व्यवस्थापन भएको देखिँदैन । स्रोतकेन्द्रले विद्यालयको निरीक्षण र सुपरीवेक्षण गरी कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ प्र.अ. ३ जना र शिक्षकहरू ४ जनाबाट प्राप्त भयो ।

सिकाइलाई जीवन्त, प्रगाढ र चिरस्थायी बनाउन शैक्षिक सामग्रीको प्रयोग अनिवार्यरुपमा गर्नु पर्दछ । हाल विद्यालयमा शैक्षिक सामग्री प्रयोगको स्थिति कमजोर भएकाले शिक्षकहरूलाई शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम दिएर सहयोग गर्नु आवश्यक छ भन्ने जवाफ प्र.अ.हरू २ जना र शिक्षकहरू ५ जनाबाट प्राप्त भयो । हाल प्राथमिक तहमा निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन प्रणालि लागु भएको छ । तर त्यसलाई कार्यान्वयन गर्न सकिएको छैन । शैक्षिक सत्रको अन्त्यमा एकैपटक मूल्याङ्कन गर्ने गरेको र कतिपय शिक्षकहरू निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन गर्न निपुर्ण नभएकाले यसमा सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ प्र.अ.हरू ३ जना र शिक्षकहरू ४ जनाबाट पाइयो । त्यस्तै विद्यालयका

मानविय तथा भौतिक स्रोतसाधनको परिचालन गर्नमा स्रोतकेन्द्रबाट सहयोग अप्रयाप्त भएकाले यसलाई वृद्धि गरी शैक्षिक गुणस्तर उकास्न आवश्यक छ भन्ने जवाफ प्र.अ.१ जना र शिक्षकहरू ४ जनाबाट प्राप्त भयो । स्रोतकेन्द्रबाट शिक्षकहरूलाई कुन विषयको कुन क्षेत्रबाट कतिवटा र कस्तो सिकाइ उपलब्धी मापन गर्ने किसिमको प्रश्न निर्माण गर्ने र परीक्षा संचालन गर्नमा कसरी सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ प्र.अ.हरू २ जना र शिक्षकहरू ३ जनाबाट प्राप्त भयो ।

४.२.१.कक्षा अवलोकन

शिक्षकको पेशागत विकास गर्न तथा विद्यार्थीहरूको शैक्षिक गुणस्तरमा तात्त्विक परिवर्तन ल्याउन बेला बेलामा स्रोतव्यक्तिले कक्षा अवलोकन गरी आवश्यक सल्लाह, सुझाव र छलफल गर्ने कार्य गर्नु नितान्त आवश्यक छ । यसकार्यले शिक्षकको शिक्षण क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, शिक्षणकार्यमा अभिप्रेरणा जगाउने र विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर विकास गर्न महत्वपूर्ण सहयोग प्रदान गर्दछ । स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन हुन्छ कि हुँदैन र विषयगत रूपमा कक्षा अवलोकन के कसरी हुन्छ भनि शोधकर्ताले सोधेको प्रश्नावलीमा स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूबाट प्राप्त जवाफलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ९ : विषयगत कक्षा अवलोकन

क्र.सं.	उत्तरदाताहरू	प्राप्त जवाफहरू	जना	जम्मा
१.	स्रोतव्यक्तिहरू	i) सबै विषयको ii) मुख्य विषयको	१ २	३
२.	प्र.अ.हरू	i) सबै विषयको ii) मुख्य विषयको iii) मनपर्ने विषयको iv) गाह्रो विषयको	५ ६ ५ २	१८
३	शिक्षकहरू	i) सबै विषयको ii) मुख्य विषयको iii) मनपर्ने विषयको iv) गाह्रो विषयको	८ ९ १४ ७	३८

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

उक्त तालिका अनुसार कक्षा अवलोकन गर्दा स्रोतव्यक्ति १ जना, प्र.अ. ५ जना र शिक्षकहरू ८ जनाबाट सबै विषयको कक्षा अवलोकन हुने गरेको भन्ने जवाफ पाइयो ।

स्रोतव्यक्ति २ जना, प्र.अ.हरू ६ जना र शिक्षकहरू ९ जनाबाट मुख्य विषयको कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ प्राप्त भयो । त्यसैगरी प्र.अ. ५ जना र शिक्षकहरू १४ जनाबाट मनपर्ने विषयको कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ प्राप्त भयो । साथै प्र.अ. २ जना र शिक्षकहरू ७ जनाबाट गाह्रो विषयको मात्र कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो । त्यसैले स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूको जवाफ यस प्रश्नमा मिश्रित प्रकृतिको रहेको छ । सबै विषय र गाह्रो विषयको कक्षा अवलोकन कम हुने गरेको यथार्थता प्रस्तुत तालिकाले स्पष्ट पार्दछ । यसबाट उच्चस्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०५५ मा उल्लेख भए अनुसार जिल्ला भित्रका अनुभवि र योग्य शिक्षकहरू प्रतिस्पर्धात्मक तरिकाबाट स्रोतव्यक्तिमा नियुक्त गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ । साथै मेरी फर्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त र इल्टन मायोको मान सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप उत्पादन बढाउन कर्मचारीको भावना र चाहना बुझेर कामदार र प्रशासक बीचको मानविय सम्बन्ध विकास गर्नुको साथै स्रोतकेन्द्र र विद्यालय बीच दोहोरो संचार सम्बन्ध स्थापना गर्दै कक्षा अवलोकन गरी समस्या एवम् कठिनाइहलाई समाधान गर्न आवश्यक सल्लाह तथा सुझाव प्रदान गर्नु पर्दछ ।

४.२.२. कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षक बीच छलफल

स्रोतव्यक्तिले कक्षा अवलोकन कार्य समाप्त गरिसकेपछि कक्षाको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापको बारेमा शिक्षकहरू बीच छलफल गर्नु अनिवार्य र महत्वपूर्ण हुन आउँछ । यस कार्यले शिक्षकको शिक्षण सिकाइ सम्बन्धी समस्या समाधानका लागि पृष्ठपोषण प्रदान गर्दछ भने अर्कोतर्फ शिक्षण कार्यमा अभिप्रेरणा प्रदान गर्दै शिक्षकको पेशागत विकासमा सहयोग पुऱ्याउँछ । शोधकर्ताले कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच छलफल हुन्छ कि हुँदैन भनि सोधिएको प्रश्नमा स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूबाट प्राप्त भएको यथार्थ जवाफलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १० : कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकबीच छलफल

क्र.सं.	उत्तरदाताहरू	प्राप्त जवाफहरू	जना	जम्मा
१.	स्रोतव्यक्ति	i) सधैं हुन्छ ii) धेरैजसो हुन्छ	२ १	३
२.	प्र.अ.हरू	i) सधैं हुन्छ ii) धेरैजसो हुन्छ iii) कहिले काँही मात्र हुन्छ iv) कहिले पनि हुँदैन	३ ५ ६ ४	१८
३	शिक्षकहरू	i) सधैं हुन्छ ii) धेरैजसो हुन्छ iii) कहिले काँही मात्र हुन्छ iv) कहिले पनि हुँदैन	५ ११ १३ ९	३८

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकालाई दृष्टिगत गर्दा स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूको जवाफमा मत भिन्नता रहेको देखिन्छ। स्रोतव्यक्ति २ जना, प्र.अ.हरू ३ जना र शिक्षकहरू ५ जनाले कक्षा अवलोकन पश्चात स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच सधैं छलफल हुन्छ भन्ने प्रकारको जवाफ दिएका छन्। स्रोतव्यक्ति १ जना, प्र.अ.हरू ५ जना र शिक्षकहरू ११ जनाले धेरैजसो छलफल हुने गरेको भन्ने जवाफ प्रस्तुत गरेका छन्। त्यसैगरी प्र.अ.हरू ६ जना र शिक्षकहरू १३ जनाबाट कहिलेकाँही मात्र छलफल हुने गरेको भन्ने जवाफ आएको छ र प्र.अ.हरू ४ जना र शिक्षकहरू ९ जनाबाट कहिले पनि छलफल हुने नगरेको भन्ने जवाफ पाइयो।

प्रस्तुत तालिकाले कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षक बीच कहिलेकाँही मात्र छलफल हुने गरेको र कहिले पनि छलफल हुने नगरेको भन्ने जवाफ दिने प्र.अ. तथा शिक्षकहरूको संख्या उल्लेख्य रहेको यथार्थता पुष्टि गर्दछ। त्यसैले स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको पेशागत विकास गरी शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्नका लागि मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना गर्न नसकेको तथा मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अनुरूप शिक्षकको पेशागत आवश्यकता पुरा गरी अभि उत्प्रेरित गर्न नसकेको वास्तविकता स्पष्ट हुन आउँछ।

४.२.३ शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग

स्रोतकेन्द्रले शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउन तथा शिक्षकहरूको पेशागत क्षमता विकास गर्नका लागि शिक्षकहरूलाई शैक्षणिक योजनाहरू निर्माण गर्नमा सक्दो सहयोग गर्नु

पर्दछ । यस बारेमा स्रोतकेन्द्रहरूबाट कति सहयोग प्राप्त भएको छ भनी शोधकर्ताले प्रश्नावली मार्फत सोधिएकोमा उत्तरदाताहरू स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूबाट प्राप्त जवाफलाई निम्न अनुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ११ : शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग

क्र.सं.	उत्तरदाताहरू	प्राप्त जवाफहरू	जना	जम्मा
१.	स्रोतव्यक्तिहरू	i) सधैं हुन्छ ii) धेरैजसो हुन्छ	१ २	३
२.	प्र.अ.हरू	i) सधैं हुन्छ ii) धेरैजसो हुन्छ iii) कहिले काँही मात्र हुन्छ iv) कहिले पनि हुँदैन	४ ५ ५ ४	१८
३	शिक्षकहरू	i) सधैं हुन्छ ii) धेरैजसो हुन्छ iii) कहिले काँही मात्र हुन्छ iv) कहिले पनि हुँदैन	६ १० १४ ८	३८

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकालाई विश्लेषण गर्दा के स्पष्ट हुन्छ भने शैक्षणिक योजना बनाउन शिक्षकहरूलाई सधैं सहयोग हुन्छ भन्ने स्रोतव्यक्ति १ जना, प्र.अ.हरू ४ र शिक्षकहरू ६ जना पाइयो । त्यसैगरी २ जना स्रोतव्यक्ति, ५ जना प्र.अ. र १० जना शिक्षकहरूले धेरैजसो सहयोग हुने गरेको जवाफ प्रस्तुत गरेका छन् । प्र.अ. ५ जना र शिक्षकहरू १४ जनाले कहिलेकाँही मात्र शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूलाई सहयोग गरेको भन्ने जवाफ दिएका छन् । साथै ४ जना प्र.अ. र ८ जना शिक्षकहरूबाट शैक्षणिक योजना बनाउन कहिले पनि सहयोग नभएको भन्ने जवाफ पाइयो ।

प्रस्तुत तालिकामा शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोतकेन्द्रले कहिलेकाँही मात्र सहयोग गर्ने गरेको तथा कहिले पनि सहयोग नगरेको भन्ने जवाफ दिने प्र.अ. र शिक्षकहरूको संख्या उल्लेख्य रहेकाले स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूलाई शैक्षणिक योजना बनाउन भएको कठिनाइमा आवश्यक सहयोग प्रदान नगरेको वास्तविकता भल्किन आउँछ । शिक्षकहरूलाई आफ्नो कार्य प्रति अभिप्रेरित गर्न, शिक्षकको पेशागत क्षमता विकास गर्न साथै शिक्षकहरूको शिक्षण शिकाई सम्बन्धी विद्यमान समस्या समाधान गर्दै क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्र नितान्तै असफल भएको देखिन्छ । यसमा मेरी पार्कर फोलेटको समन्वयको सिद्धान्त अनुरूप

व्यक्तिहरूका भावना र चाहनाहरू बुझेर स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच उचित मानविय सम्बन्ध स्थापना गरी उक्त कार्यमा पूर्ण सहयोग गर्नुपर्ने आवश्यकता टड्कारो रहेको छ ।

४.३. शिक्षकको पेशागत विकास गर्ने क्रममा स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरू

स्रोत केन्द्रमा कार्यरत स्रोतव्यक्तिले आफ्नो बल बुताले भ्याएसम्म आफ्नो माताहातका विद्यालयमा विद्यमान रहेका शिक्षकको पेशागत विकासमा सुधार ल्याउन मरिमेटे पनि स्रोतकेन्द्रमा रहेका विविध समस्याका बावजूत असफल रहेका छन् । आर्थिक सुविधाको अभाव, तालिमको अभाव, राजनीतिक हस्तक्षेप, भौगोलिक कठिनाइ, स्पष्ट नीति नियम नहुनु तथा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु जस्ता विविध समस्याहरू हरेक स्रोतकेन्द्रमा विद्यमान रहेका छन् । यिनै समस्याका कारणले स्रोतव्यक्तिहरूले आफ्नो कर्तव्य र जिम्मेवारी लाई स्वतस्फुर्त रुपमा अगाडि बढाउन सकिरहेका छैनन् । स्रोतकेन्द्रमा विद्यमान रहेका स्रोतकेन्द्र सम्बन्धी समस्याहरूलाई निम्न अनुसार उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका १२ : शिक्षकको पेशागत विकास गर्ने क्रममा स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरू

क्र.सं.	विवरण	स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना	प्रतिशत	प्र.अ.हरू १८ जना	प्रतिशत	शिक्षकहरू ३८ जना	प्रतिशत
१	आर्थिक सुविधाको अभाव	३	१००	९	५०	१९	५०
२	स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव	२	६६.६७	११	६१.११	२५	६५.७९
३	राजनीतिक अस्तक्षेप	३	१००	१२	६६.६७	२४	६२.१६
४	प्रशासनिक कार्य गर्नु	३	१००	१०	५५.५६	२३	६०.५३
५	स्पष्ट नीति नियम नहुनु	२	६६.६७	९	५०	२६	६८.४२
६	पेशाप्रति प्रतिबद्धताको कमी	१	३३.३३	१२	६६.६७	२५	६५.७९
७	भौगोलिक कठिनाइ	२	६६.६७	११	६१.११	२३	६०.५३
८	विषयगत रुपमा स्रोतव्यक्ति नहुनु	३	१००	१०	५५.५६	२०	५२.६३
९	निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु	३	१००	१२	६६.६७	२६	६८.४२
१०	दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु	२	६६.६७	९	५०	२४	६३.१६
११	अनुभव र योग्यताको कमि	१	३३.३३	११	६१.११	२३	६०.५३
१२	सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु	३	१००	९	५०	१९	५०
१३	स्वच्छ शैक्षिक वातावरण नहुनु	२	६६.६७	१२	६६.६७	२०	५२.६३

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिकालाई मनन् गर्दा स्रोतकेन्द्रमा विभिन्न समस्याहरू देखिएका छन् । जसको फलस्वरूप शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न तथा समग्र शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा सुधार गरी विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धीको दरलाई वृद्धिगर्न स्रोतकेन्द्रले प्रभावकारी रूपमा कार्यगर्न सकिरहेको छैन । माथिको तालिकामा उल्लेखित समस्याहरूलाई निम्न अनुसार व्याख्या गरिएको छ ।

स्रोतकेन्द्रबाट आफ्ना कार्यहरू द्रुत गतीमा अघि बढाउन आर्थिक सुविधाहरूको नितान्त आवश्यक पर्दछ । स्रोतकेन्द्रमा देखिएको एउटा मुख्य समस्या आर्थिक सुविधाको कमी पनि हो । स्रोतकेन्द्रको आफ्नो छुट्टै भवन नहुनु, विद्यालयको एउटा कोठामा स्रोतकेन्द्र कार्यालय सञ्चालन हुनु र त्यहाँ पनि आवश्यकता अनुसार टेबल, कुर्सी, दराज लगायत अन्य आवश्यक सामग्री नहुनु र स्रोतव्यक्तिलाई आफ्नो कार्यक्षेत्रमा जाँदा चाहिने आवश्यक सामग्रीहरूको व्यवस्था गर्न नसक्नाले स्रोतव्यक्तिहरूले सक्रियताका साथ कार्य गर्न असहज भएको छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना १०० प्रतिशत, प्र.अ.हरू ९ जना अर्थात् ५० प्रतिशत शिक्षकहरू १९ जना अर्थात् ५० प्रतिशतबाट पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रले आफ्ना कार्यक्रमहरू प्रभावकारी ढंगले संचालन गर्नका लागि स्रोतव्यक्ति विषयगत रूपमा दक्ष एवं तालिमप्राप्त हुनुपर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई पूर्व सेवाकालिन, पुर्नताजगी र विषयगत तालिमको अभावका कारणले स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने कार्यमा बाधा परेको छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात् ६६.६७ प्रतिशत, प्र.अ.हरू ११ जना अर्थात् ६१.११ प्रतिशत शिक्षकहरू २५ जना अर्थात् ६५.७९ प्रतिशतबाट पाइयो । यसबाट स्रोतव्यक्तिलाई पेशागत तालिम, पूर्व सेवाकालिन तालिम, सेवा कालिन तालिम र पुर्नताजगी तालिमको आवश्यकता छ भन्ने यथार्थता पुष्टिहुन्छ ।

शैक्षिक संस्थाहरू नितान्त रूपमा राजनीति गर्ने थलोको रूपमा विकास हुनु हुँदैन भन्ने मान्यता सर्वत्र रहिआएको छ । स्रोतकेन्द्र संचालनको क्रममा स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति देखिनै राजनैतिक हस्तक्षेपको क्रम सुरु हुने गरेको तथा राजनैतिक आडमा नियुक्ति भएको स्रोतव्यक्ति प्रति आम शिक्षकहरूको समान धारणा नभएको र त्यसले स्रोतकेन्द्रले संचालन गर्ने विविध कार्यहरूमा बाधा पारेको, सबै क्षेत्र भित्रका शिक्षक नियुक्ति गर्नु पर्दा राजनैतिक दवावका भरमा गर्नु पर्ने भएको कारणले स्रोतकेन्द्रले निश्चित रूपमा राजनीति हस्तक्षेप व्यहोर्नु परेको भन्ने विषयमा ३ जना अर्थात् १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, १२ जना अर्थात् ६६.६७ प्रतिशत, प्र.अ. र २४ जना अर्थात् ६३.१६ प्रतिशत शिक्षकहरू सहमत रहेको

पाइयो । यसबाट स्रोतकेन्द्रलाई राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त राख्नु पर्दछ, भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षकको पेशागत विकास गर्ने काम, विद्यालय निरीक्षण सम्बन्धी कामका अतिरिक्त अन्य विभिन्न प्रशासनिक कार्यहरूमा समेत लगाइएको पाइन्छ । शैक्षिक तथ्याङ्कको विश्लेषण, अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी कार्य, वि.व्य.स.को बैठक र परीक्षा संचालन जस्ता कामहरूका साथै कुनै पनि जटिल समस्या परेमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयको प्रतिनिधिको रूपमा खटाउनाले शिक्षण सिकाइसंग सम्बन्धीत कार्य र शिक्षकको पेशागत विकास सम्बन्धी कार्यमा उल्लेख्य समय दिन नसकेको भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत, प्र.अ.हरू १० जना अर्थात ५५.५६ प्रतिशत र शिक्षकहरू २३ जना अर्थात ६०.५३ प्रतिशतबाट पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने स्रोतव्यक्तिहरू प्रशासनिक कार्यहरूमा बढी अल्झेका छन् यसबाट उनीहरूलाई फुर्सद दिन नितान्त आवश्यक छ ।

स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्ति कति सम्म रहने वा स्रोतव्यक्ति स्रोतकेन्द्रमा उपस्थित नभए के गर्ने भन्ने सवालमा स्पष्ट नीति नियम नभएको पाइयो । स्रोतव्यक्तिले गर्ने कार्यहरू केहि स्पष्ट रूपमा तोकिएका भए पनि कार्यान्वयन पक्षमा लागु नभएको पाइयो । जस्तै स्रोत व्यक्तिले २ महिनामा १ पटक आफ्नो सेवाक्षेत्रका विद्यालयको निरीक्षण, सुपरिवेक्षण गर्नु पर्ने भनिएता पनि व्यवहारिक रूपमा सो भएको पाइएन । धेरै जसो विद्यालयहरू एक शैक्षिक सत्रमा एक पटक पनि निरीक्षण नभएको पाइयो । स्रोतव्यक्तिहरू स्रोतकेन्द्रमा तालिम, गोष्ठी, बैठक भएको समयमा मात्र उपस्थित हुने अन्य समय जिल्ला सदरमुकाम वा घरमा नै रहने गरेको पाइयो । स्पष्ट नीति नियमको अभावले शिक्षण सिकाइ तथा शिक्षकको पेशागत विकासमा असर परेको कुरालाई २ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, ९ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ.हरू र २६ जना अर्थात ६८.४२ प्रतिशत शिक्षकहरूले स्वीकार गरेको पाइयो । यसबाट के पुष्टि हुन्छ भने नीति नियमको अभाव पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा मुख्य समस्या हो ।

स्रोत व्यक्तिले आफ्नो पेशाप्रति अन्य सरकारी पेशाको तुलनामा खासै आकर्षण नभएको कटु आशय व्यक्त गरेको पाइन्छ । एक जना अर्थात ३३.३३ प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, १२ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत प्रधानाध्यापकहरू र २५ जना अर्थात ६५.७९ प्रतिशत शिक्षकहरूले स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो पेशाप्रति प्रतिबद्ध नभएको धारणा व्यक्त गरेको पाइयो ।

यसबाट स्रोतव्यक्तिहरू नितान्त रुपमा प्र.अ. तथा शिक्षकहरूको नजरमा आफ्नो पेशाप्रति समर्पित नभएको तथ्य पुष्टि हुन आउँछ ।

स्रोतकेन्द्रको टङ्कारो समस्याको रुपमा भौगोलिक विकटाता पनि रहेको पाइन्छ । एउटा विद्यालयपबाट अर्को विद्यालयमा १ देखि २ घण्टा सम्म समय लाग्ने र कतिपय विद्यालयहरू स्रोतकेन्द्रबाट ३-४ घण्टा पैदल दूरीमा रहेको र स्रोतकेन्द्रमा संचालन हुने कार्यक्रममा शिक्षक, शिक्षिकाको उपस्थिति पनि न्यून हुने गरेको र स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्ति पनि त्यस्ता विद्यालयमा नपुग्ने गरेको पाइयो । स्रोतव्यक्तिहरू दुई जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत, प्रधानाध्यापकहरू ११ जना अर्थात ६१.११ प्रतिशत र शिक्षकहरू २३ जना अर्थात ६०.५३ प्रतिशतले भौगोलिक कठिनाई पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा मुख्य समस्या हो भन्ने जवाफ दिएको पाइयो ।

स्रोतव्यक्तिले गर्ने कार्य यथार्थमा प्राविधिक कार्य हो । स्रोतव्यक्ति विषयगत रुपमा दक्ष र अनुभवि हुनु जरुरी छ । तर स्रोतव्यक्तिहरू विषयगत रुपमा सबै विषयको कक्षा अवलोकन गरी शिक्षकलाई कठिनाई परेका विषयवस्तुमा सल्लाह, सुझाव दिई समस्या समाधान गर्न असमर्थ भएको भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत प्रधानाध्यापकहरू, १० जना अर्थात ५५.५६ प्रतिशत र शिक्षकहरू २० जना अर्थात ५२.६३ प्रतिशतबाट पाइयो । यसबाट विषयगत स्रोत व्यक्तिहरू स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या हो भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

स्रोतव्यक्तिले विद्यालयको निरीक्षण तथा अनुगमन गरी विद्यालय तथा स्रोतकेन्द्रको वास्तविक अवस्था तथा गतिविधिको बारेमा आफ्नो सुझावसहितको प्रतिवेदन जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पेश गर्नु पर्ने हुन्छ । स्रोत व्यक्तिले निरीक्षण गरेका विषयवस्तुहरूको निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नभएको पाइयो । जसबाट स्रोतव्यक्तिहरूमा निरीक्षण कार्य गरे पनि र नगरे पनि उस्तै हो भन्ने भावना रहेको पाइयो । जसलाई ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १२ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत प्र.अ.हरू र २६ जना अर्थात ६८.४२ प्रतिशत शिक्षकहरूले स्वीकारेको पाइयो ।

कुनै पनि कार्य गर्दा राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कार एवं प्रोत्साहन र नराम्रो काम गर्नेलाई दण्ड तथा सजायको व्यवस्था गर्नु वाञ्छित हुन आउँछ । स्रोतकेन्द्रले आफ्नो सेवा क्षेत्र भित्रका विद्यालयहरूको शैक्षिक अवस्थालाई माथि उठाउन, शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन के कस्ता कार्यहरू गरीरहेको छ त्यसको मूल्याङ्कन गर्ने र त्यसका

आधारमा राम्रो काम गर्ने स्रोतकेन्द्रलाई पुरस्कार दिने तथा नराम्रो कार्य गर्ने स्रोतकेन्द्रलाई दण्ड सजायको व्यवस्था गरेको पाइएन । यसलाई दुई जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ९ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ. तथा २४ जना अर्थात ६३.१६ प्रतिशत शिक्षकहरूले स्वीकार गरेको पाइयो । यसबाट दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या रहेको पुष्टि हुन आउँछ ।

कुनै पनि कार्य प्रभावकारी रूपमा संचालन गर्न आफ्नो कार्यमा दक्ष, अनुभवि र योग्य व्यक्तिहुनु नितान्त आवश्यक हुन्छ । शिक्षा ऐन २०२८ र शिक्षा नियमावली २०५९ ले विद्यालय निरीक्षण गर्न शिक्षा शास्त्रमा स्नातक गरेको व्यक्ति हुनुपर्ने मानेको छ भने उच्चस्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०५५ले विद्यालय निरीक्षक हुनको लागि १० वर्ष शिक्षण अनुभव र एम.एड. उत्तीर्ण गरेको व्यक्ति हुनुपर्ने भनी उल्लेख गरेको छ । यहाँ स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक योग्यताको कमी पनि स्रोतकेन्द्रको एउटा समस्या हो भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्ति एक जना अर्थात ३३.३३ प्रतिशत, प्र.अ. ११ जना अर्थात ६१.११ प्रतिशत र शिक्षकहरू २३ जना अर्थात ६१.५३ प्रतिशतबाट पाइयो । स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु अर्को टड्कारो समस्या हो । यसको जवाफ ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्ति, ९ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ.हरू र १९ जना अर्थात ५० प्रतिशत शिक्षकहरूबाट पाइयो ।

शैक्षिक कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा अगाडी बढाउन देशको राजनैतिक, आर्थिक र सामाजिक वातावरण उपयुक्त हुनु नितान्त आवश्यक छ । शैक्षिक वातावरण प्रभावकारी हुन स्रोतकेन्द्रमा शिक्षण सिकाईसंग सम्बन्धित पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, शिक्षक निर्देशिका शैक्षिक सामग्री, पुस्तकालय, फर्निचर, अध्ययन कक्ष साथै त्यहाँको सामाजिक राजनैतिक वातावरण पनि उपयुक्त हुनुपर्दछ तर देशको राजनैतिक अस्तिरताको कारण उक्त कुराहरूमा सरकारले ध्यान दिन नसकेको कारण शैक्षिक वातावरण उपयुक्त हुन नसकेको भन्ने जवाफ २ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १२ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत प्र.अ.हरू र २० जना अर्थात ५२.६३ प्रतिशत शिक्षकहरूबाट पाइयो । माथि उल्लेखित समस्याहरूले गर्दा स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्ने तथा शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्ने कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा गर्न नसकिरहेको यथार्थता पुष्टि हुन आउँछ ।

४.४ शिक्षकको पेशागत विकास गर्ने क्रममा स्रोतकेन्द्रले भैल्लुपरेका समस्या समाधानका उपायहरू

स्रोतकेन्द्रले विभिन्न समस्याहरू सामना गर्नुपरेकाले शिक्षण सिकाइमा सुधार तथा शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्नमा उल्लेख्य कार्य गर्न सकिरहेको छैन । स्रोतकेन्द्रका माथि उद्बोधित प्रमुख समस्याहरू समाधान गर्न निम्नअनुसारका उपायहरू अपनाउन सकिन्छ, भन्ने जवाफ प्राप्त भएको छ । जसलाई निम्न तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका १३ : शिक्षकको पेशागत विकास गर्ने क्रममा स्रोतकेन्द्रले भैल्लुपरेका समस्या समाधानका उपायहरू

क्र. सं.	समस्या समाधान गर्ने उपायहरू	स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना	प्रतिशत	प्र.अ.हरू १८ जना	प्रतिशत	शिक्षकहरू ३८ जना	प्रतिशत
१	आर्थिक सहूलियत तथा सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने	३	१००	९	५०	२०	५२.६३
२.	स्रोतव्यक्तिलाई तालिम दिनुपर्ने	२	६६.६७	१८	१००	२४	६३.१५
३	राजनैतिक हस्तक्षेप हुन नहुने	३	१००	१२	६६.६७	२४	६३.१५
४	स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा लगाउन नहुने	३	१००	१८	१००	२४	६३.१५
५	स्पष्ट नीति नियम बनाउनु पर्ने	२	६६.६७	१४	७७.७८	३०	७८.९४
६	स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो पेशाप्रति प्रतिवद्ध हुनुपर्ने			१२	६६.६७	२८	७३.६९
७	विषयगत स्रोतव्यक्तिहरू नियुक्त हुनुपर्ने	१	३३.३३	१४	७७.७८	२६	६८.४२
८	निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनुपर्ने	३	१००	१८	१००	३८	१००
९	पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था हुनुपर्ने	२	६६.६७	१२	६६.६७	३०	७८.९४
१०	स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण गर्नुपर्ने	३	१००	१८	१००	३८	१००
११	सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने	३	१००	९	५०	२८	७३.६९

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत शोधपत्रमा उत्तरदाताहरू स्रोतव्यक्ति ३ जना, प्र.अ. १८ जना र शिक्षकहरू ३८ जनाबाट व्यक्त हुन आएको जवाफ अनुसार स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक आर्थिक सुविधा

तथा स्रोतकेन्द्रमा आवश्यक पर्ने साधनहरूको निर्माण तथा खरिदको लागि आर्थिक सहयोग प्रदान गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ९ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ. र २० जना अर्थात ५२.६३ प्रतिशत शिक्षकहरूबाट पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रको कार्य संचालन गर्ने गहन जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिलाई प्रदान गरिएको छ । स्रोतव्यक्ति वास्तवमै नयाँ शिक्षण प्रविधि प्रति विज्ञ हुन आवश्यक छ । स्रोतव्यक्तिलाई परिवर्तित समय अनुसार नयाँ शिक्षण प्रविधि, विधि तथा विषयवस्तुहरू तथा शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोगको बारेमा आवश्यकता अनुसार तालिम दिनुपर्छ भन्ने जवाफ २ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १८ जना अर्थात १०० प्रतिशत प्र.अ.हरू र २४ जना अर्थात ६३.१५ प्रतिशत शिक्षकहरूबाट प्राप्त भयो । विद्यालय राजनीतिबाट नितान्त रुपमा मुक्त रहनु पर्दछ । शिक्षण संस्थालाई राजनीति गर्ने थलोको रुपमा लिनु हुँदैन स्रोतकेन्द्रमा पनि राजनीतिको स्पष्ट छाप पर्नु हुँदैन भन्ने जवाफ ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १२ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत प्र.अ.हरू र २४ जना अर्थात ६३.१५ प्रतिशत शिक्षकहरूबाट पाइयो ।

स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो सेवाक्षेत्रका शिक्षकहरूको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गरी शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउने कार्यमा सदैब तल्लिन रहनु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यमा लगाउँदा शिक्षण सिकाइ कार्यमा क्षती भएको र सिकाइ उपलब्धी कम भएकोले स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक काममा लगाउँनु हुँदैन भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत, प्र.अ.हरू १८ जना अर्थात १०० प्रतिशत र शिक्षकहरू २४ जना अर्थात ६३.१५ प्रतिशतबाट पाइयो ।

कुनै पनि कार्य संचालन गर्न स्पष्ट नीति, निर्देशन विना गाह्रो हुन्छ । स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्ति कति समय रहने, स्रोतव्यक्तिले एक शैक्षिक वर्षमा कतिपटक विद्यालय निरीक्षण गर्ने र नगरे के गर्ने भन्ने कुराको स्पष्ट नीति नियम बनाई पालना गर्नु गराउनु पर्छ भन्ने जवाफ स्रोतव्यक्तिहरू २ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत, प्र.अ.हरू १४ जना अर्थात ७७.७८ प्रतिशत र शिक्षकहरू ३० जना अर्थात ७८.९४ प्रतिशतले दिएका छन ।

सबै स्रोत व्यक्तिहरूले पेशाप्रति प्रतिवद्धता जनाए पनि स्रोतव्यक्तिहरू स्रोतकेन्द्रमा कम मात्र उपस्थित हुने गरेको र विद्यालय निरीक्षण पनि कम हुने गरेकोले स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो पेशाप्रति प्रतिवद्ध हुनुपर्छ भन्ने जवाफ १२ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत प्र.अ.हरू र २८ जना अर्थात ७३.६९ प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

स्रोतव्यक्तिहरू विषयगत रूपमा योग्य र दक्ष हुनु पर्दछ । प्राथमिक तहका सबै विषयका विषयगत सास्याहरू स्रोतव्यक्तिबाट समाधान गर्ने दक्ष स्रोतव्यक्ति नियुक्ति हुनुपर्छ भन्ने जवाफ १ जना अर्थात ३३.३३ प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १४ जना अर्थात ७७.७८ प्रतिशत प्र.अ.हरू र २६ जना अर्थात ६८.४२ प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

स्रोतव्यक्तिहरूले विद्यालय निरीक्षण पश्चात विद्यालयको यथार्थ स्थितिको बारेमा आफ्नो सुझाव सहितको प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुँदा फेरी विद्यालय निरीक्षण गर्ने जाँगर नहुने र त्यसको अर्थ पनि नहुने हुनाले निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनुपर्छ भन्ने जवाफ ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १८ जना अर्थात १०० प्रतिशत प्र.अ.हरू र ३८ जना अर्थात १०० प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

राम्रो काम गर्ने स्रोतकेन्द्रलाई पुरस्कार र नराम्रो कार्य गर्ने स्रोतकेन्द्रलाई दण्डको व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने जवाफ २ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १२ जना अर्थात ६६.६७ प्रतिशत प्र.अ.हरू र ३० जना अर्थात ७८.९४ प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् ।

शिक्षा क्षेत्रको सुधार र विकासका लागि स्वच्छ शैक्षिक वातावरण हुनुपर्दछ । तर नेपालका पाटीहरूको राजनीति केवल शिक्षक र विद्यार्थीबाट संचालित भएको र सरकार परिवर्तन हुनासाथ शिक्षा नीतिमा परिवर्तन हुने गरेको छ । राजनीति अस्थिरताको कारण शिक्षकका समस्या जहाको त्यहीँ छन् । नयाँ शैक्षिक जनशक्तिले शिक्षामा प्रवेशको मौका पाएको छैन । शैक्षिक क्षेत्रमा आफ्नो पक्ष र अर्काको पक्ष भनि विभेदको नीति लिनाले योग्य र दक्ष व्यक्ति सधैँ उपेक्षित हुनुपर्ने अवस्था रहेकोले शैक्षिक वातावरण अस्तव्यस्त भएको छ । त्यसैले स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण गर्नु पर्छ भन्ने जवाफ ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, १८ जना अर्थात १०० प्रतिशत प्र.अ.हरू र ३८ जना अर्थात १०० प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् । स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्तिको कार्यबोभलाई कम गर्न सहायक कर्मचारीको व्यवस्था हुनुपर्ने जवाफ ३ जना अर्थात १०० प्रतिशत स्रोतव्यक्तिहरू, ९ जना अर्थात ५० प्रतिशत प्र.अ.हरू र २८ जना अर्थात ७३.६९ प्रतिशत शिक्षकहरूले दिएका छन् । यसर्थ प्रस्तुत जवाफको विश्लेषणबाट स्रोतकेन्द्रका समस्याहरू समाधान गर्ने उपायहरू छर्लङ्ग हुन आउँछ । स्रोतकेन्द्रबाट नियमित रूपमा विद्यालय निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण गर्नुपर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक तालिमको व्यवस्था हुनु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति गर्दा विषयगत रूपमा दक्ष व्यक्तिको नियुक्ति गर्नु पर्दछ र विशेष गरी

अंग्रेजी, गणित र विज्ञान विषयका व्यक्तिहरूलाई प्राथमिकता दिनुपर्दछ । शिक्षा क्षेत्रलाई राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त राख्न सर्वदलीय सहमति कायम गरी अगाडि बढ्नु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिको कार्यको अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्नु पर्दछ । स्वच्छ शैक्षिक वातावरण कायम गर्न सरोकारवाला सबैले एकता बद्ध भएर प्रयास गुनपर्छ । विद्यालय निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन समेत गर्नु पर्दछ ।

परिच्छेद पाँच : प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावहरू

वर्तमान परिप्रेक्षमा शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न स्रोतकेन्द्रले के कस्ता भूमिकाहरू खेलेको छ, के-कस्ता भूमिकाहरू खेल्न बान्छनिय छ र वर्तमान अवस्थामा स्रोतकेन्द्रमा के कस्ता समस्याहरू विद्यमान छन् तथा ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् भनि खोटाङ जिल्लालाई कार्यक्षेत्र बनाएर ३ जना स्रोत व्यक्तिहरू, १८ जना प्रधानाध्यपकहरू र ३८ जना शिक्षकहरू संग प्रश्नावली, अवलोकन, मौखिक अन्तरवार्ता र अभिलेखबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गरी आएका मुलभूत प्रप्तिहरूलाई निम्नअनुसार उल्लेख गरिएको छ ।

५.१ प्राप्ति

स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्नका लागि शिक्षकहरूको विकास तालिम, पाठ्यक्रम प्रबोधिकरण, स्थानिय शैक्षिकसामग्रीको निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम, स्थानिय भाषा शिक्षण तालिम, निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन सम्बन्धि तालिम, निर्देशिका तथा अन्य सन्दर्भसामग्रीको प्रयोग सम्बन्धी गोष्ठी र नमूना पाठ प्रदर्शन जस्ता महत्वपूर्ण कार्यहरू संचालन गरेको पाइयो । शिक्षा नियमावली २०५९ मा भएको निरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्थामा महिनामा कम्तिमा एक पटक विद्यालय निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण गराउने भनिएकोमा सो अनुसार काम हुन नसकेको पाइयो । छनौट भएका ३ वटै स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका विद्यालयहरूमा समान रूपले निरीक्षण सेवा उपलब्ध हुन नसकेको यथार्थता प्रस्तुत अध्ययनबाट पाइयो । बतसे स्रोतकेन्द्रको निरीक्षण प्रक्रिया अन्य दुई स्रोतकेन्द्रको तुलनामा अत्यन्त न्यून र निरासाजनक रहेको पाइयो । बतासे स्रोतकेन्द्रले एक शैक्षिक वर्षमा सबै भन्दा बढी श्री शान्ति उ.मा.वि. छोरम्बूमा तिन पटक र सबै भन्दा कम श्री महेन्द्रतारा नि.मा.वि. मुलाबारीमा एक पटक मात्र निरीक्षण कार्य सम्पन्न गरेको पाइयो । विषयगत कक्षा अवलोकनका सवालमा स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. र शिक्षकहरूको जवाफ मिश्रित प्रकृतिको रहेको पाइयो । सबै विषय र गाह्रो विषयको कक्षा अवलोकन कम हुने गरेको अथार्थता प्रस्तुत अध्ययनबाट पाईएको छ । यसबाट उच्चस्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०५५ मा उल्लेख भएअनुसार जिल्ला भित्रका अनुभवि र योग्य शिक्षकहरू प्रतिस्पर्धात्मक तरीकाबाट स्रोतव्यक्तिमा नियुक्त गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ । त्यसै गरी

कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षक बीच कहिलेकाही मात्र छलफल हुने गरेको र कहिले पनि छलफल हुने नगरेको भन्ने जवाफ दिने प्र.अ. तथा शिक्षकहरूको संख्या उल्लेख्य रहेको पाइयो । त्यसैले सय यथार्थताबाट ३ ओटै स्रोतकेन्द्रमा शिक्षकको पेशागत विकास गरी शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्नका लागि कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षक बीच नियमित छलफल गर्न स्रोतकेन्द्र असफल भएको पाइयो ।

स्रोतव्यक्तिबाट हुने विद्यालय निरीक्षण कार्यमा स्रोत व्यक्तिको व्यवहार कस्तो पाउनु भएको छ भनि सोधिएको प्रश्नमा ५ जना प्र.अ. र १२ जना शिक्षकहरूले औपचारीकता जनाउने खालको भन्ने जवाफ दिएकाले यसबाट कामदार लाई काम प्रति अभिप्रेरित गर्ने, एकिकृत विचार धारणा स्थापित गर्ने र सामुहिक शक्ति सिर्जना गर्न प्रेरितगर्न गर्ने कार्यहरू गर्न स्रोतकेन्द्र सफल नभएको पाइयो । स्रोतकेन्द्रमा हाजिरीजवाफ, चित्रकला प्रतियोगिता, हिज्जे प्रतियोगिता, वक्तृत्वकला प्रतियोगिता, वादविवाद, सांस्कृतिक कार्यक्रम, दौड प्रतियोगिता जस्ता अतिरिक्त क्रियाकलापहरू संचालन भएको पाइयो । स्रोतकेन्द्रले प्रधानाध्यापक बैठक, स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक, अतिरिक्त क्रियाकलाप संचालन, नमुना विद्यालय छनोट, स्रोतकेन्द्र प्रोफाइल निर्माण, स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण, शैक्षिक सामग्रीको प्रदर्शनी, वक्तृत्वकला प्रतियोगिता, खेलकुद प्रतियोगिता र शिक्षकको पेशागत तालिम जस्ता कार्यक्रमहरू संचालन गरेको पाइयो । स्रोतकेन्द्रले मुख्यतया शिक्षकको पेशागत विकास गर्न एवं शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउन तालिम संचालन, कक्षा व्यवस्थापन, स्थानीय शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोग, विद्यार्थी मूल्याङ्कन, स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण, विद्यालय समुदाय सम्बन्ध सुधार, प्रश्न पत्र निर्माण र परीक्षा संचालन, नयाँ शैक्षिक प्रविधि र विधिहरूको जानकारी दिने जस्ता कार्यक्रमहरूमा विद्यालय तथा शिक्षकहरूलाई सहयोग गर्नु पर्ने टड्कारो आवश्यकता देखियो ।

स्रोत केन्द्रमा आर्थिक अभाव, स्रोत व्यक्तिलाई तालिमको अभाव, राजनैतिक हस्तक्षेप, स्रोत व्यक्तिले प्रशासनिक काम गर्नु पर्ने, भौगोलिक कठिनाई, विषयगत स्रोत व्यक्ति नहुनु, स्रोत व्यक्तिले आफ्नो पेशाप्रति प्रतिवद्ध नहुनु, निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु, सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु, स्वच्छ शैक्षिक वातावरण सृजना नहुनु र स्पष्ट नीति नियमको अभाव जस्ता समस्याहरू विद्यमान रहेको पाइयो । स्रोत केन्द्रका टड्कारा विद्यमान समस्याहरू निराकरण गर्नका लागि आवश्यकता अनुसार स्रोत व्यक्तिहरूलाई तालिम प्रदान गर्नुपर्ने, राजनैतिक हस्तक्षेप गर्न नहुने, स्रोत व्यक्तिहरूलाई प्रशासनिक

काममा लगाउन नहुने, स्रोत व्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकारको बारेमा शिक्षा नियमावलीमा स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने, विषयगत दक्षताको आधारमा स्रोत व्यक्ति नियुक्त गर्नु पर्ने, स्वच्छ शैक्षिक वातावरणको निर्माण, स्रोत केन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नु पर्ने जस्ता कार्यहरू गर्नुपर्ने सुझावहरू उल्लेख गरिएको पाइयो ।

५.२ निष्कर्ष

यस अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई विभिन्न सिद्धान्तहरूको आधारमा विश्लेषण गर्दा के निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ भने मेरीपार्कर फुलेटको समन्वयको सिद्धान्तमा उद्बोधन भएभै उत्पादन बढाउँन व्यक्तिहरूको भावना र चाहना बुझेर शिक्षक र स्रोतव्यक्ति बीच उचित मानवीय सम्बन्ध स्थापना गर्न सकेको देखिएन । निरीक्षण र सुपरीवेक्षण कार्य व्यवस्थित गर्ने र एकीकृत विचार र धारणाको स्थापना गरी कामदारलाई कामका लागि उत्प्रेरित गर्न नसकेको पाइयो । मायोको मानव सम्बन्धको सिद्धान्त अनुसार कर्मचारीको कमी कमजोरी पत्तालगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदानगर्न तथा विद्यालय र स्रोतकेन्द्र बीच दोहोरो सञ्चार प्रणालीको स्थापना गर्न स्रोतकेन्द्रले विशेष प्रयत्न गर्नुपर्ने देखिन्छ । अब्राहम मास्लोको अभिप्रेरणा सिद्धान्त अनुसार शिक्षकका आधारभूत पेशागत आवश्यकताहरू पुरागरी कामप्रति अझ अभिप्रेरित गर्न स्रोतकेन्द्रले अझ प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । स्रोतकेन्द्रको आर्थिक अभाव, स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव, राजनैतिक हस्तक्षेप, भौगोलिक कठिनाई, विषयगत स्रोतव्यक्ति नहुनु, निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु जस्ता टड्कारा समस्याहरू स्रोतकेन्द्रमा विद्यमान रहेका छन् र प्रस्तुत समस्याहरूको समाधान गर्नका लागि आर्थिक सहूलियत प्रदानगर्नु पर्ने, विषयगत दक्षता तथा अनुभव र तालिमका आधारमा स्रोतव्यक्ति नियुक्त गर्नु पर्ने, निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन गर्नु पर्ने, शिक्षा नियमावलीमा स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट उल्लेख गर्नु पर्ने निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

५.३ सुझावहरू

प्रस्तुत अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा स्रोतकेन्द्रका विद्यमान मुलभूत समस्याहरू समाधानगर्न नीतिगत तह, अध्यास तह र अनुसन्धान तहका निम्न लिखित सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.३.१ नीतिगत तह

यस तहअनुसार स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकारको बारेमा स्पष्ट नीति नियम निर्माण गर्नुपर्ने, स्रोतकेन्द्रलाई आवश्यकिय आर्थिक सुविधा प्रदान गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक तालिम प्रदान गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिहरू नियुक्त गर्दा विषयगत रुपमा दक्षता हाँसिल गरेकाहरू मध्यबाट छनौट गरिनुपर्ने र स्रोतव्यक्तिहरू नियुक्त गर्दा तालिम प्राप्त स्रोतव्यक्तिको छनौटमा जोड् दिनुपर्ने सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.३.२ अभ्यास तह

यस तहअनुसार स्रोतव्यक्तिले नियमित रुपमा सबै विद्यालयको नियमित निरीक्षण र सुपरीवेक्षण गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण पछि दिएको निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन हुनुपर्ने, स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूका लागि पुर्नताजगी तथा शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम सञ्चालन गर्नुपर्ने, स्वच्छ शैक्षिक वतावरण निर्माण गर्नका लागि सबैले एकताबद्ध रुपमा प्रयास गर्नुपर्ने र दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था अवलम्बन गर्नुपर्ने सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.३.३ अनुसन्धान तह

यस तहअनुसार प्रस्तुत अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा स्रोतकेन्द्रका विद्यामान मुलभूत समस्याहरू समाधान गर्न स्रोतकेन्द्र तथा विद्यालयमा राजनीतिक हस्तक्षेप बन्द गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यबाट फुर्सद गराई शैक्षिक कार्यमा लगाउनु पर्ने, स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत दक्षता अभिवृद्धि गर्न सघाउ पुऱ्याउने खालका विशेष कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने, स्रोतकेन्द्र र विद्यालय बीच प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना गर्नुपर्ने, स्रोतकेन्द्रमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो पेशाप्रति पूर्णरुपले प्रतिबद्ध हुनुपर्ने, स्रोतकेन्द्रमा देखिएका समस्या समाधान गर्नका लागि सम्बन्धित निकायको ध्यानाकर्षण गराउनु पर्ने सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

सन्दर्भग्रन्थ-सूची

- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६६), *माध्यमिक शिक्षक दिग्दर्शन, काठमाण्डौ* : आशिष बुक्स हाउस ।
- कार्की, डम्बरबहादुर (२०६७), *शिक्षकहरूको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका एक अध्ययन*, स्नातकोत्तर शोधपत्र, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, इन्द्रपुर, मोरङ्ग, अप्रकाशित शोधकृति ।
- काफ्ले, बासुदेव, श्रेष्ठ, चन्द्र बहादुर, सिन्हा, रामस्वरूप (२०६२), *शैक्षिक प्रशासन र सुपरीवेक्षण काठमाण्डौ* : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- के. सी., मन बहादुर (२०६३), *विद्यालयहरूको सुपरीवेक्षण र त्यसको प्रभावकारीता*, स्नातकोत्तर शोधपत्र, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, सुर्खेत : अप्रकाशित शोधकृति ।
- कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ चन्द्र बहादुर (२०६४), *शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार*, काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- खनाल, हेमराज (१९९९), *सुपरिवेक्षणको वर्तमान अवस्था एक अध्ययन*, स्नातकोत्तर शोध पत्र, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, ताहचल : अप्रकाशित शोधकृति ।
- ढकाल, सुदर्शन (२०६१), *माध्यमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ सुधारमा प्रधानाध्यापकको भूमिका*, स्नातकोत्तर शोधपत्र, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, ताहाचल : अप्रकाशित शोधकृति ।
- थापा, विजयराज, श्रेष्ठ, चन्द्र बहादुर, सिग्देल, शैलेन्द्रप्रसाद (२०५८), *व्यवस्थापन सूचना प्रणाली र मानव संसाधनको व्यवस्थापन*, काठमाण्डौ : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- पोखेल, कमलभक्त (२०६३), *तनहुँ जिल्लाका विद्यालयहरूमा शिक्षण सिकाइ सुधारमा स्रोतव्यक्तिहरूको भूमिका एक अध्ययन*, स्नातकोत्तर शोधपत्र, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, ताहाचल : अप्रकाशित शोधकृति ।
- स्रोतकेन्द्र संचालन सम्बन्धी निर्देशिका (१९९३), काठमाण्डौ : बौद्धिक दर्पण प्रकाशन, त्रियुगा अफसेट ।
- शर्मा, चिरन्जीवी (२०६१), *शिक्षाका आधारहरू*, काठमाण्डौ : एम्.के. पब्लिकेशन एण्ड डिष्ट्रिब्युटर्स ।
- शिक्षा ऐन २०२८ र शिक्षा नियमावली २०५९ (तेस्रो संशोधन २०६० सहित), काठमाण्डौ : बौद्धिक दर्पण प्रकाशन, त्रियुगा अफसेट ।
- शिक्षकको पेशागत तालिम कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका, (२०६६), काठमाण्डौ : शैक्षिक जनशक्ति विकासकेन्द्र ।
- उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन, (२०५५), काठमाण्डौ : मकालु प्रकाशन गृह ।
- राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना, (२०२८), काठमाण्डौ : मकालु प्रकाशन गृह ।

अनुसूची : एक

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका शिक्षकहरूको लागि प्रश्नावली

नाम :

शैक्षिक योग्यता :

विद्यालयको नाम :

कार्यरत तह र श्रेणि :

हस्ताक्षर :

१. स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न के कस्ता भूमिकाहरू खेलेको छ ?
.....
.....
२. तपाईंको विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा के कति पटक हुने गरेको छ ?
क) १ पटक ख) २ पटक ग) ३ पटक घ) ३ पटक भन्दा बढी
३. विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो पाउँनुभएको छ ?
क) सहयोगी खालको ख) अभिप्रेरणा जगाउने खालको
ग) औपचारिकता जनाउने खालको घ) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने
ङ) सूचना दिइएर निरीक्षण गर्ने ।
४. स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा कुन कुन विषयको निरीक्षण हुन्छ ?
क) सबै विषयको ख) मुख्य विषयको
ग) मनपर्ने विषयको घ) गाह्रो विषयको
५. कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच के कसरी छलफल हुने गरेको छ ?
क) सधैं हुन्छ ख) धेरै जसो हुन्छ
ग) कहिले काहिं मात्र हुन्छ घ) कहिले पनि हुँदैन
६. शैक्षणिक योजना बनाउँन स्रोतव्यक्तिबाट के कस्तो सहयोग प्राप्त हुने गरेको छ ?
क) सधैं हुन्छ ख) धेरै जसो हुन्छ
ग) कहिले काहिं मात्र हुन्छ घ) कहिले पनि हुँदैन
७. स्रोतकेन्द्रले समुदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरू गरेको छ ?
क) आमा भेला ख) सडक नाटक
ग) वक्तृत्वकला घ) अन्य भएमा
८. स्रोतकेन्द्रमा अन्य के के कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन् ?
.....
.....
९. तपाईंको स्रोतकेन्द्रमा अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी के के कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन् ?
क) हाजिरीजवाफ ख) वादविवाद

ग) खेलकूद

घ) अन्य भएमा

१०. तपाईंको विचारमा ती मध्य सबभन्दा प्रभावकारी कार्यक्रम कुन हो ?

.....
.....

११. शिक्षकको पेशागत विकास गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरू गर्नुपर्दछ ?

.....
.....

१२. हाल स्रोतकेन्द्रले भैलुपुरेका प्रमुख समस्याहरू के के हुन् ?

.....
.....

१३. स्रोतकेन्द्रका मुख्य समस्या समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् ?

.....
.....

अनुसूची : दुई

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

प्र.अ.हरूको लागि प्रश्नावली

नाम :

शैक्षिक योग्यता :

विद्यालयको नाम :

कार्यरत तह र श्रेणि :

हस्ताक्षर :

१. स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न के कस्ता भूमिकाहरू खेलेको छ ?
.....
.....
२. तपाईंको विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा के कति पटक हुने गरेको छ ?
क) १ पटक ख) २ पटक ग) ३ पटक घ) ३ पटक भन्दा बढी
३. विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो पाउँनुभएको छ ?
क) सहयोगी खालको ख) अभिप्रेरणा जगाउने खालको
ग) औपचारिकता जनाउने खालको घ) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने
ङ) सूचना दिइएर निरीक्षण गर्ने ।
४. स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा कुन कुन विषयको निरीक्षण हुन्छ ?
क) सबै विषयको ख) मुख्य विषयको
ग) मनपर्ने विषयको घ) गान्नो विषयको
५. कक्षा अवलोकन पछि स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरू बीच के कसरी छलफल हुने गरेको छ ?
क) सधैं हुन्छ ख) धेरै जसो हुन्छ
ग) कहिले काहिं मात्र हुन्छ घ) कहिले पनि हुँदैन
६. शैक्षणिक योजना बनाउँन स्रोतव्यक्तिबाट के कस्तो सहयोग प्राप्त हुने गरेको छ ?
क) सधैं हुन्छ ख) धेरै जसो हुन्छ
ग) कहिले काहिं मात्र हुन्छ घ) कहिले पनि हुँदैन
७. स्रोतकेन्द्रले समुदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरू गरेको छ ?
क) आमा भेला ख) सडक नाटक
ग) वक्तृत्वकला घ) अन्य भएमा
८. स्रोतकेन्द्रमा अन्य के के कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन् ?
.....
.....
९. तपाईंको स्रोतकेन्द्रमा अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी के के कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन् ?
क) हाजिरीजवाफ ख) वादविवाद

ग) खेलकूद

घ) अन्य भएमा

१०. तपाईंको विचारमा ती मध्य सबभन्दा प्रभावकारी कार्यक्रम कुन हो ?

.....
.....

११. शिक्षकको पेशागत विकास गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरू गर्नुपर्दछ ?

.....
.....

१२. हाल स्रोतकेन्द्रले भैलुपुरेका प्रमुख समस्याहरू के के हुन् ?

.....
.....

१३. स्रोतकेन्द्रका मुख्य समस्या समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् ?

.....
.....

अनुसूची : तिन

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

स्रोतव्यक्तिहरूका लागि प्रश्नावली

नाम :

शैक्षिक योग्यता :

विद्यालयको नाम :

कार्यरत तह र श्रेणि :

हस्ताक्षर :

१. स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेशागत विकास गर्न के कस्ता भूमिकाहरू खेलेको छ ?
.....
.....
२. तपाईं आफ्नो स्रोतकेन्द्रका विद्यालयको निरीक्षण गर्दा एक शैक्षिक वर्षमा कति पटक गर्नुहुन्छ ?
क) १ पटक
ख) २ पटक
ग) ३ पटक
घ) ३ पटक भन्दा बढी
३. विद्यालय निरीक्षणको क्रममा तपाईंको व्यवहार कस्तो खालको हुन्छ ?
क) सहयोगी खालको
ख) अभिप्रेरणा जगाउने खालको
ग) औपचारिकता जनाउने खालको
घ) डर, त्रासपूर्ण मनस्थिति रहने
ङ) सूचना दिएर निरीक्षण गर्ने
४. तपाईंबाट विद्यालय निरीक्षण हुँदा कुन कुन विषयको कक्षा अवलोकन हुन्छ ?
क) सबै विषयको
ख) मुख्य विषयको
ग) मनपर्ने विषयको
घ) गानो विषयको
५. कक्षा अवलोकन पछि शिक्षकहरूसँग छलफल हुन्छ, कि हुँदैन ?
क) सधैं हुन्छ
ख) धेरै जसो हुन्छ
ग) कहिलेकाहीँ मात्र हुन्छ
घ) कहिले पनि हुँदैन
६. शैक्षणिक योजना बनाउँदा तपाईंले प्र.अ. तथा शिक्षकहरूलाई के कसरी सहयोग गर्दै आउनु भएको छ ?
क) सधैं हुन्छ
ख) धेरै जसो हुन्छ
ग) कहिलेकाहीँ मात्र हुन्छ
घ) कहिले पनि हुँदैन
७. स्रोतकेन्द्रले समुदाय परिचालन सम्बन्धी के के कार्यहरू गरेको छ ?
क) आमा भेला
ख) सडक नाटक
ग) वक्तृत्वकला
घ) अन्य भएमा
८. स्रोतकेन्द्रमा अन्य के के कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन् ?
.....
.....
९. तपाईंको स्रोतकेन्द्रमा अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी के के कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएका छन् ?

क) हाजिरीजवाफ

ख) वादविवाद

ग) खेलकूद

घ) अन्य भएमा

१०. तपाईंको विचारमा ती मध्य सबैभन्दा प्रभावकारी कार्यक्रम कुन हो ?

.....
.....

११. शिक्षकको पेशागत विकास गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रले के के कार्यहरू गर्नुपर्दछ ?

.....
.....

१२. हाल स्रोतकेन्द्रले भोल्नुपरेका प्रमुख समस्याहरू के के हुन् ?

.....
.....

१३. स्रोतकेन्द्रका मुख्य समस्या समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् ?

.....
.....

अनुसूची : चार

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका छनौट भएका विद्यालयहरूको नामावली

क्र.स.	विद्यालयहरूको नाम	ठेगाना
१.	श्री शान्ति उ.मा.वि., छोरम्बू	छोरम्बू १, खोटाङ्ग
२.	श्री महेन्द्रोदय उ.मा.वि., डाडागाउँ	डाडागाउँ ४, खोटाङ्ग
३.	श्री सरस्वती उ.मा.वि. डाँडाखर्क	स. छितापोखरी ९, खोटाङ्ग
४.	श्री शान्ति मिनाकर्ण मा.वि., सापातेल	छोरम्बू ७, खोटाङ्ग
५.	श्री सप्तकन्या मा.वि. चिप्रिड	चिप्रिड ४, खोटाङ्ग
६.	श्री कृष्ण मा.वि. टेम्मा	टेम्मा २, खोटाङ्ग
७.	श्री जनविकास नि.मा.वि., नारंगा	स. छितापोखरी १, खोटाङ्ग
८.	श्री महेन्द्र तारा नि.मा.वि., मुलाबारी	बतासे ५, खोटाङ्ग
९.	श्री पञ्चकन्या नि.मा.वि., डाँडागाउँ	डाडागाउँ २, खोटाङ्ग
१०.	श्री चण्डि निकेतन प्रा.वि., रोबलुङ	छोरम्बू ३, खोटाङ्ग
११.	श्री जनप्रभात प्रा.वि., नाप्तिकु	बतासे ४, खोटाङ्ग
१२.	श्री वारेस्तुम प्रा.वि., वारेस्तु	बतासे ४, खोटाङ्ग
१३.	श्री सिंहदेवी प्रा.वि., डाँडागाउँ	डाडागाउँ ९, खोटाङ्ग
१४.	श्री साप्सु निकेतन प्रा.वि., डाँडागाउँ	डाडागाउँ ८, खोटाङ्ग
१५.	श्री जनता प्रा.वि. याम्खा	याम्खा १, खोटाङ्ग
१६.	श्री जनचेतना प्रा.वि., पानिटार	छितापोखरी ५, खोटाङ्ग
१७.	श्री तीनकन्या प्रा.वि., स. छितापोखरी	स. छितापोखरी २, खोटाङ्ग
१८.	श्री सावित्री कन्या प्रा.वि. चिप्रिड	चिप्रिड ८, खोटाङ्ग

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

अनुसूची : पाँच

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

छनौट भएका प्र.अ.हरूको नामावली

क्र.स.	प्र.अ.हरूको नाम	ठेगाना
१.	श्री प्रेमकुमार राई	त्रि.न.पा.१, उदयपुर
२.	श्री रामप्रसाद राई	डाँडागाउ १, खोटाङ
३.	श्री केशवकुमार कार्की	स. छितापोखरी ९, खोटाङ
४.	श्री कृष्णकुमार बस्नेत	छोरम्बु ६, खोटाङ
५.	श्री इच्छाकुमार राई	चिप्रिड ८, खोटाङ
६.	श्री रामप्रसाद कोइराला	टेम्मा ४, खोटाङ
७.	श्री रमेश राई	स. छितापोखरी १, खोटाङ
८.	श्री लेखनाथ घिमिरे	बतासे ५, खोटाङ
९.	श्री विमल खड्का	छितापोखरी ३, खोटाङ
१०.	श्री मणिकुमार राई	छोरम्बु ३, खोटाङ
११.	श्री ज्ञानेन्द्र राई	बतासे १, खोटाङ
१२.	श्री भरतकुमार राई	बतासे ४, खोटाङ
१३.	श्री अम्बिका राई	डाँडागाउ ९, खोटाङ
१४.	श्री महेन्द्र खड्का	डाँडागाउ ८, खोटाङ
१५.	श्री केशवकुमार खत्री	याम्खा १, खोटाङ
१६.	श्री जीना शेर्पा	छितापोखरी ५, खोटाङ
१७.	श्री रत्न बहादुर खत्री	डाँडागाउ ५, खोटाङ
१८.	श्री मीना राई	चिप्रिड ८, खोटाङ

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

अनुसूची : छ

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

छनौट भएका शिक्षकहरूको नामावली

क्र.स.	शिक्षकहरूको नाम	ठेगाना
१.	श्री रणशेर तामाङ	श्री शान्ति उ.मा.वि., छोरम्बू
२.	श्री पवन राई	श्री शान्ति उ.मा.वि., छोरम्बू
३.	श्री विष्णुकुमार राई	श्री शान्ति उ.मा.वि., छोरम्बू
४.	श्री प्रविना राई	श्री शान्ति उ.मा.वि., छोरम्बू
५.	श्री केशव कुमार खड्का	श्री महेन्द्रोदय उ.मा.वि., डाडागाउँ
६.	श्री श्याम कुमार कार्की	श्री महेन्द्रोदय उ.मा.वि., डाडागाउँ
७.	श्री सज्जन केसरी भट्टराई	श्री महेन्द्रोदय उ.मा.वि., डाडागाउँ
८.	श्री रमेश खड्का	श्री सरस्वती उ.मा.वि. डाँडाखर्क
९.	श्री टिकाप्रसाद भट्टराई	श्री सरस्वती उ.मा.वि. डाँडाखर्क
१०.	श्री तिर्थराज राई	श्री सरस्वती उ.मा.वि. डाँडाखर्क
११.	श्री रामप्रकाश मण्डल	श्री शान्ति मिनाकर्ण मा.वि., सापातेल
१२.	श्री भुपेन्द्र बस्नेत	श्री शान्ति मिनाकर्ण मा.वि., सापातेल
१३.	श्री दिनेशबाबु बस्नेत	श्री शान्ति मिनाकर्ण मा.वि., सापातेल
१४.	श्री हिरालाल विष्ट	श्री सप्तकन्या मा.वि. चिप्रिड
१५.	श्री देविप्रसाद राई	श्री सप्तकन्या मा.वि. चिप्रिड
१६.	श्री इन्द्रधन विष्ट	श्री सप्तकन्या मा.वि. चिप्रिड
१७.	श्री कनक कट्वाल	श्री कृष्ण मा.वि. टेप्पा
१८.	श्री खेमराज मगर	श्री कृष्ण मा.वि. टेप्पा
१९.	श्री जित बहादुर थापा	श्री कृष्ण मा.वि. टेप्पा
२०.	श्री बद्रि थापा	श्री जनविकास नि.मा.वि., नारंगा
२१.	श्री सम्पा कुमारी लिम्बू	श्री जनविकास नि.मा.वि., नारंगा
२२.	श्री गोविन्द विष्ट	श्री महेन्द्र तारा नि.मा.वि., मुलाबारी
२३.	श्री चन्द्रकला राई	श्री महेन्द्र तारा नि.मा.वि., मुलाबारी
२४.	श्री रामचन्द्र बस्नेत	श्री चण्डि निकेतन प्रा.वि., रोवलुड
२५.	श्री भविन्द्र राई	श्री चण्डि निकेतन प्रा.वि., रोवलुड
२६.	श्री दुर्गा विश्वकर्मा	श्री पञ्चकन्या नि.मा.वि., डाँडागाउँ
२७.	श्री रमा बस्नेत	श्री पञ्चकन्या नि.मा.वि., डाँडागाउँ
२८.	श्री ढाकामसेर राई	श्री जनप्रभात प्रा.वि., बतासे

२९.	श्री जाँच बहादुर राई	श्री वारेम्तुम प्रा.वि., बतासे
३०.	श्री युवक राई	श्री वारेम्तुम प्रा.वि., बतासे
३१.	श्री जानुका दाहाल	श्री सिंहदेवी प्रा.वि., डाँडागाउ
३२.	श्री राजन खड्का	श्री सिंहदेवी प्रा.वि., डाँडागाउ
३३.	श्री किरण रोका	श्री साप्सु निकेतन प्रा.वि., डाँडागाउ
३४.	श्री दिलकुमार देवकोटा	श्री साप्सु निकेतन प्रा.वि., डाँडागाउ
३५.	श्री गायत्रा भण्डारी	श्री जनता प्रा.वि. याम्खा
३६.	श्री संभना कार्की	श्री जनचेतना प्रा.वि., पानिटार
३७.	श्री सुभद्रा राई	श्री तीनकन्या प्रा.वि., स. छितापोखरी
३८.	श्री अनिता राई	श्री सावित्री कन्या प्रा.वि. चिप्रिड

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

अनुसूची : सात

शिक्षकको पेशागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका छनौट भएका स्रोतव्यक्तिहरूको नामावली

क्र.स.	स्रोतव्यक्तिको नाम, थर	स्रोतकेन्द्रको नाम र ठेगाना
१.	श्री केशव राई	श्री जनता उ.मा.वि. बतासे स्रोतकेन्द्र
२.	श्री मणिकुमार गिरी	श्री सरस्वती उ.मा.वि. स. छितापोखरी स्रोतकेन्द्र
३.	श्री तुलसीकुमार खड्का	श्री महेन्द्रोदय उ.मा.वि. डाँडागाउ स्रोतकेन्द्र

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८