

# शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र सङ्काय अन्तर्गत शिक्षा योजना  
तथा व्यवस्थापन विषय स्नातकोत्तर तह (एम.एड) दोस्रो  
वर्षको आंशिक आवश्यकता परिपूर्तिका  
लागि प्रस्तुत

## शोधपत्र

शोधकर्ता  
छबि घिमिरे  
स्नातकोत्तर तह दोस्रो वर्ष  
क्याम्पस क्रमाङ्क: २५/२०६६  
परीक्षा क्रमाङ्क: ४११०००३/२०६६  
त्रि.वि. दर्ता न. ९-२ -५०-१३४०-२००२

सिद्धार्थ क्याम्पस  
बाणगंगा, कपिलवस्तु  
२०७३

# शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र सङ्काय अन्तर्गत शिक्षा योजना  
तथा व्यवस्थापन विषय स्नातकोत्तर तह (एम.एड) दोस्रो  
वर्षको आंशिक आवश्यकता परिपूर्तिका  
लागि प्रस्तुत

## शोधपत्र

शोधकर्ता

छबि घिमिरे

स्नातकोत्तर तह दोस्रो वर्ष

क्याम्पस क्रमाङ्क: २५/२०६६

परीक्षा क्रमाङ्क: ४११०००३/२०६६

त्रि.वि. दर्ता न. ९-२ -५०-१३४०-२००२

सिद्धार्थ क्याम्पस

बाणगंगा, कपिलवस्तु

२०७३

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका छबि घिमिरे, २०७३

## कृतज्ञता ज्ञापन

त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र सङ्काय शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विषय अन्तर्गत एम.एड. दोस्रो वर्षको आंशिक आवश्यकता पूरा गर्ने प्रयोजनको लागि शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका शीर्षकमा यो शोधपत्र प्रस्तुत गरिएको छ । शोधपत्र स्वीकृत गरी यो विषयमा शोधकार्य गर्ने अवसर प्रदान गरेकोमा सिद्धार्थ क्याम्पस, बाणगंगा कपिलवस्तुप्रति आभार व्यक्त गर्दछु ।

प्रस्तुत अनुसन्धान कार्यमा प्रस्तावना लेखनदेखि शोधपत्रको अन्तिम लेखाइसम्म नियमित निर्देशन र महत्वपूर्ण सुझावहरू दिई पथप्रदर्शन गर्नुहुने आदरणीय गुरु जनार्दन ज्ञवाली ज्यूप्रति हृदयदेखि नै आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु । साथै शोधपत्र तयार गर्ने क्रममा प्रशासकीय रूपमा सहयोग पुऱ्याउनु हुने क्याम्पस प्रमुख बालाराम ज्ञवालीप्रति पनि कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछु । यसैगरी अध्ययन कार्यका लागि आवश्यक सल्लाह प्रदान गर्नुका साथै आवश्यक तथ्याङ्क प्रदान गर्नु हुने स्रोतव्यक्तिहरू श्री कविराज भण्डारी, टिकाराम पौडेल र देवेश प्रताप सिंह ज्यूप्रति आभार व्यक्त गर्दछु ।

यस अध्ययनको क्रममा महत्वपूर्ण सुझाव, सल्लाहका साथै प्रश्नावली र अन्तरवार्तामा सहभागी हुनुहुने सम्बन्धित अध्ययन क्षेत्रका प्रधानाध्यापक/प्राचार्यज्यूहरू तथा शिक्षकज्यूहरू र यस अध्ययनमा सहयोग गर्नुहुने सम्पूर्ण मित्रहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु । भाषागत शुद्धाशुद्धी हेरी सहयोग गरिदिनु भएकोमा श्री बासुदेव खनालप्रति कृतज्ञ छु । अन्त्यमा कम्प्युटर टाईप कार्यमा सहयोग पुऱ्याउनु हुने साभा प्रिन्ट एण्ड फोटोकपी सेन्टर, बुटवलप्रति पनि आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

छबि घिमिरे

## शोधसार

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका शीर्षक रहेको यस अध्ययनका मुख्य उद्देश्य शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका पहिचान गर्ने रहेको छ ।

यस अध्ययनमा सङ्कलित तथ्याङ्कहरूलाई संख्यात्मक तथा विवरणात्मक ढङ्गबाट व्याख्या एवम् विश्लेषण गरिएकोले यो अध्ययन मिश्रित ढाँचामा रहेको छ । शोधपत्रलाई मूर्तरूप दिन कपिलवस्तु जिल्लाका १० ओटा स्रोतकेन्द्रहरू मध्ये उद्देश्यमूलक नमुना छनोट गरी ३ ओटा स्रोतकेन्द्रहरू लिइएको छ । सम्भावना युक्त विधि प्रयोग गरी उक्त स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका २/२ ओटा विद्यालयहरूमा यो अध्ययन केन्द्रित गरिएको छ । अध्ययन क्षेत्रमा ३ जना स्रोतव्यक्ति, ६ जना प्राचार्य/प्रधानाध्यापक र १२ जना शिक्षकहरूलाई नमुना जनसङ्ख्याको रूपमा लिई यो अध्ययनलाई सामुदायिक विद्यालयहरूमा मात्र सीमित गरिएको छ । यस अध्ययनको सैद्धान्तिक खाकामा वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त, मानव सम्बन्धको सिद्धान्त र अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्तलाई आधार मानी शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नियाल्ने प्रयास गरिएको छ । अन्तरवार्ता, अवलोकन, समूह छलफल, प्रश्नावली, विद्यालय सर्वेक्षण फाराम जस्ता प्राथमिक स्रोतबाट तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गरिएको छ । यस शोधसंग सम्बन्धित द्वितीय स्रोतका रूपमा विभिन्न पुस्तक, शोधपत्र, लेखलाई सम्बन्धित साहित्यको रूपमा अध्ययन गरिएको छ ।

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतव्यक्तिले विभिन्न किसिमका तालिम सम्बन्धी योजनाहरू बनाउने, स्रोतकेन्द्र स्तरीय वार्षिक कार्ययोजना बनाउने आदि विभिन्न किसिमका शैक्षिक योजनाहरू बनाउने गरेको पाइएको छ । स्रोतव्यक्तिले शिक्षकको क्षमता अभिवृद्धिका लागि विषयगत अन्तरक्रिया, जिल्ला शिक्षा कार्यालयको सूचना आदान प्रदान गर्ने साथै शिक्षकको माग फाराम सङ्कलन गरेको पाइन्छ । स्रोतव्यक्ति एउटा प्राविधिक व्यक्ति भए तापनि प्रशासनिक कार्यमा बढी व्यस्त भएको देखिन्छ । स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन गर्ने तालिमहरू व्यवहारिक भन्दा पनि बढी सैद्धान्तिक रहेका छन् । जसले गर्दा तालिमको शैक्षिक प्रभावकारिता न्यून रहेको छ । आर्थिक समस्याका कारण स्रोतव्यक्तिबाट सञ्चालित तालिममा आधुनिक प्रविधिको प्रयोग हुन सकेको छैन । शैक्षिक सामग्रीको अभाव, फर्निचरको अभाव, तालिम कक्ष उपयुक्त आकारको नभएको जस्ता भौतिक समस्याका कारण तालिमले शिक्षकका समस्याहरूको व्यवहारिक समाधान गर्न नसकेको पाइन्छ ।

स्रोतकेन्द्रलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि राज्यले स्रोतकेन्द्रका लागि उचित बजेट विनियोजन गर्नुपर्ने, स्रोतकेन्द्रमा समूह विद्यालयले एउटा म्यूचुवल फण्डको व्यवस्था गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकारको स्पष्टता हुनुपर्ने, स्रोतव्यक्तिलाई नितान्त प्राविधिक कार्यका लागि खटाउनु पर्ने कुराहरु प्राप्त भएका छन् । स्रोतव्यक्तिले शिक्षकको नियमित कक्षा अवलोकन गरी आवश्यक सल्लाह र परामर्श सेवा प्रदान गर्न स्रोतकेन्द्रमा प्रशासनिक कार्यका लागि थप कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । शिक्षकको आफ्नो कार्यप्रति जवाफदेहिता वृद्धि गर्न विद्यालयमा सुभाव पेटिका राख्ने नीति बनाउनु पर्दछ । शिक्षकका शिक्षण सम्बन्धी समस्याहरुको समाधानका लागि अन्तरविद्यालय भ्रमण गराउने, विषयगत दक्ष प्रशिक्षक मार्फत तालिम दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । आधुनिक प्रविधिहरुको प्रयोग गरी तालिम सञ्चालन गर्नुपर्दछ साथै तालिमले नयाँ-नयाँ शिक्षण विधि तथा बालमनोवैज्ञानिक तरिकाबाट कक्षा शिक्षण गर्न शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्नुपर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यमा भन्दा शैक्षणिक कार्यमा व्यस्त गराउनु पर्ने मुख्य सुभावहरु रहेका छन् ।

## बिषय सूची

	पृ.सं.
सिफारिस पत्र	i
स्वीकृति पत्र	ii
कृतज्ञताज्ञापन	v
शोधसार	iii
सङ्क्षिप्त शब्दावली	viii
<b>परिच्छेद एक: परिचय</b>	<b>१-९</b>
१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि	१
१.२ समस्याको कथन	७
१.३ अध्ययनको औचित्य	८
१.४ अध्ययनको उद्देश्य	९
१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्न	९
१.६ अध्ययनको परिसीमा	९
<b>परिच्छेद - दुई :सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका १०-२१</b>	
२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन	१०
२.२ सैद्धान्तिक खाका	१७
२.३ पुनरावलोकनको उपादेयता	२०
<b>परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि</b>	<b>२२-२५</b>
३.१ अनुसन्धान ढाँचा	२२
३.२ जनसंख्या र नमुना छनोट विधि	२२
३.३ तथ्याङ्कको स्रोत	२३
३.३.१ प्राथमिक स्रोत	२३
३.३.२ द्वितीय स्रोत	२३
३.४ तथ्याङ्क संकलनका साधन	२३
३.५ तथ्याङ्क संकलन प्रक्रिया	२४
३.६ तथ्याङ्क विश्लेषण प्रक्रिया	२५

<b>परिच्छेद चार : नतिजा विश्लेषण</b>	<b>२६-४२</b>
४.१ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका	२६
४.१.१ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक भूमिका	२६
४.१.२ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोत व्यक्तिको प्रशासनिक भूमिका	३०
४.१.३ शिक्षकको पेसागत क्षमता विकासका लागी स्रोत व्यक्तिको प्राविधिक भूमिका	३१
४.१.४ शिक्षकको पेसागत विकासको लागी स्रोतकेन्द्रको समन्वयात्मक भूमिका	३४
४.१.५ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतव्यक्तिको योजना सम्बन्धी भूमिका	३५
४.२ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले भोग्नुपरेका समस्याहरु	३७
४.२.१ स्रोतकेन्द्रले भोग्नु परेका भौतिक समस्याहरु	३७
४.२.२ स्रोतकेन्द्रका आर्थिक समस्याहरु	३८
४.३ शिक्षकको पेसागत विकासमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरु	४०
४.३.१ स्रोत केन्द्रलाई स्रोत साधनकले सबल बनाउनुपर्ने	४०
४.३.२ तालिम कक्षको व्यवस्था हुनुपर्ने	४०
४.३.३ स्रोतकेन्द्रलाई अधिकार सम्पन्न गराउनु पर्ने	४१
४.३.४ स्रोतकेन्द्रमा थप कर्मचारीको व्यवस्था हुनुपर्ने	४१
<b>परिच्छेद पाँच : निष्कर्ष र सुभावहरु</b>	<b>४३-४७</b>
५.१ निष्कर्ष	४३
५.२ सुभावहरु	४५
५.२.१ नीतिगत तह	४५
५.२.२ अभ्यास तह	४६
५.२.३ अनुसन्धान तह	४७
<b>सन्दर्भसूची</b>	
<b>अनुसूचि</b>	

## सङ्क्षिप्त शब्दावली

वि.व्य.स.	विद्यालय व्यवस्थापन समिति
वि.नी.	विद्यालय निरीक्षक
जि.शि.का	जिल्ला शिक्षा कार्यालय
जि.शि.अ.	जिल्ला शिक्षा अधिकृत
प्र.अ.	प्रधानाध्यापक
शा.अ.	शाखा अधिकृत
गा.वि.स.	गाउँ विकास समिति
न.पा.	नगरपालिका
SIP	School Improvement Plan
TIP	Teaching Improvement Plan
TPD	Teacher Professional Development
SESP	Secondary Education Support Programme
SLC	School Leaving Certificate