

परिच्छेद एक : परिचय

यस परिचय परिच्छेदमा अध्ययनको पृष्ठभूमि, समस्याको कथन, अध्ययनको औचित्य, अध्ययनको उद्देश्य, अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू र अध्ययनको परिसीमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

शिक्षारूपी उज्यालो प्रकाशलाई विद्यार्थीसमक्ष पुऱ्याउने काम शिक्षकले गर्दछन् । शिक्षकले मार्ग निर्देशक, उत्प्रेरक, अनुकरणीय व्यक्तित्व आदि जस्ता भूमिकाहरू निर्वाह गर्नु पर्दछ । शिक्षणलाई एक पेसाको रूपमा लिने गरिएको छ । कुनै पनि पेसामा संलग्न व्यक्तिलाई पेसासँग सम्बन्धित विशेष सिपको आवश्यकता पर्दछ भने शिक्षण जस्तो मर्यादित र संवेदनशील पेसामा संलग्न हुनका लागि त शिक्षकलाई विशेष सिपको खाँचो पर्दछ । उक्त सिप शिक्षकलाई प्रदान गर्न स्रोत केन्द्रको अहम् भूमिका रहेको पाइन्छ ।

‘ग्रामीण विकासका निम्ति शिक्षा’ सेती परियोजनाबाट नेपालमा स्रोतकेन्द्रको अवधारणा सुरुवात भयो । आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा कार्यक्रम वि.स. २०५६ मा लागू हुँदा देशभर ११३१ स्रोतकेन्द्रहरूको स्थापना भयो । हाल १०९१ स्रोतकेन्द्रहरू स्वीकृत भएका भएतापनि १०५३ स्रोतकेन्द्रहरूमा स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गरी काम भैरहेको छ । स्रोतव्यक्तिहरूको नियुक्ति स्रोतव्यक्ति व्यवस्थापन निर्देशिका २०६८ अनुसार जिल्लामा जि.शि.अ.को अध्यक्षतामा गठन हुने समितिले खुला प्रतियोगिताको माध्यमबाट गर्ने गर्दछ । निर्देशिका अनुसार स्रोतव्यक्तिले प्रत्येक महिना कम्तिमा २ वटा नमुना पाठ प्रदर्शन गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ । स्रोतव्यक्तिहरू प्रशासनिक रूपमा सम्बन्धित विद्यालय निरीक्षक, स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति र समूह विद्यालयप्रति उत्तरदायी रहने छन् । जिल्ला स्तरमा स्रोतकेन्द्रको निरीक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने कार्य विद्यालय निरीक्षक मार्फत हुने गर्दछ (आचार्य र पौडेल, २०६९) ।

नेपाल सरकार र एसियाली विकास बैंकविच २८ जनवरी २००२ मा सम्झौता सम्पन्न भई शिक्षक शिक्षण आयोजना ६ वर्षमा कार्यान्वयन भएको हो । यस आयोजनाको कार्यकारी निकाय शिक्षा मन्त्रालय र कार्यान्वयन निकाय शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र रहने गरी सम्झौता सम्पन्न भएको थियो । यो परियोजना पेसागत दक्षता र क्षमता अभिवृद्धि गरी प्रभावकारी शिक्षण मार्फत गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्ने अपेक्षाका साथ सुरु गरिएको

थियो । आवश्यक शैक्षिक योग्यता भएर पनि शैक्षिक उपलब्धिमा अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त हुन नसक्नुमा पेसागत दक्षता र क्षमताको कमी भएको ठानेर यो परियोजना ल्याइएको छ । मूलतः प्राथमिक तहमा कक्षा दोहोर्‍याउने, बीचैमा पढाइ छाड्नेको दर तथा न्यून सिकाइ उपलब्धिको मुख्य कारण न्यूनस्तरको कक्षा शिक्षण नै हो भन्ने आधारमा शिक्षाको गुणस्तर, सक्षमता तथा प्रभावकारितामा अभिवृद्धि गर्न यो परियोजना अगाडि सारिएको थियो (अधिकारी, २०६९/०७०) ।

नेपालमा शिक्षक तालिमको औपचारिक सुरुवात वि.स. २००४ सालदेखि नै काठमाडौंको आधार शिक्षक तालिम केन्द्रबाट भएको र २०१६ सालमा त्रि.वि.को स्थापना पश्चात् यसले शिक्षक उत्पादनको लागि आइ.एड., वि.एड., एम.एड तथा एम.फिल जस्ता कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्दै आएको पाइन्छ । त्यस्तै वि.स. २०२४ सालमा सानोठिमी राष्ट्रिय व्यवसायिक प्रशिक्षण केन्द्रले पनि शिक्षक तालिमको व्यवस्था गरेको कुरा पाइन्छ (विद्यालय सुपरिवेक्षण स्रोत सामग्री, २०६२) । वि.स. २०२८ सालबाट प्रारम्भ भएको नेपाल राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनाद्वारा प्रथम पटक शिक्षण पेसाका लागि प्राज्ञिक योग्यता र पेसागत योग्यता निर्धारण गरी यी दुवै योग्यता प्राप्त व्यक्तिबाट योग्य शिक्षक बन्न सक्ने नीति अवलम्बन गरेको पाइन्छ । विद्यालय तहका लागि तोकिएको प्राज्ञिक योग्यताका साथै १० महिने अर्थात् १ वर्षे पेसागत योग्यता अनिवार्य गरेको पाइन्छ । वि.स. २०२८ सालदेखि प्रारम्भ गरिएको नीति बमोजिम प्राज्ञिक र पेसागत दुवै योग्यता प्राप्त उम्मेदवारहरुमात्र शिक्षण पेसामा प्रवेश गराउने र सेवारत मध्ये दुवै योग्यता प्राप्त तुल्याउने महान जिम्मेवारी पुरा गरी सफल कार्यान्वयन गराउने कार्य भएको पाइन्छ (शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका, २०६६) ।

शिक्षाको राष्ट्रिय उद्देश्य पूरा गर्न प्राविधिक सहयोग पुर्‍याउने ध्येयले स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गरिएको छ । स्रोतव्यक्तिको सेवाक्षेत्र विशेष गरी कक्षाकोठामा हुने शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा केन्द्रित हुन्छ । शिक्षकको पेसागत विकासको माध्यमबाट शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा निपुण बनाउन, स्थानीय शैक्षिक सामग्रीको प्रयोगबाट व्यवहारिक ज्ञान दिन, अतिरिक्त तथा सहयोगात्मक क्रियाकलापको माध्यमबाट विद्यार्थीहरुमा शारीरिक तथा मानसिक विकास गराउन र अन्य विषयवस्तुको शिक्षणबाट एक चरित्रवान् जिज्ञासु, देशभक्त नागरिक बनाउने बाटोतर्फ अग्रसर बनाउन रचनात्मक तथा सिर्जनात्मक शैक्षिक

क्रियाकलापहरू गराउनमा स्रोतव्यक्तिको प्राविधिक सहयोग निरन्तर आवश्यक पर्दछ (नेपाल सरकार, स्रोतव्यक्तिका लागि सेवाकालिन क्षमता विकास तालिम, २०७०) ।

शैक्षिक गुणस्तरको लागि गुणस्तर मापनका सूचकहरू विद्यालय, जिल्ला र राष्ट्रिय स्तरमा एउटै पद्धति विकास गरेर कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्छ । अनुगमन प्रक्रिया बिना कक्षाकोठामा हुने पठनपाठनमा सुधार ल्याउन र तालिम सञ्चालनबाट सकारामक प्रभाव पार्न कठिन छ । शिक्षक तथा प्र.अ.हरूको तालिमको सिपले उनीहरूको कार्य सम्पादनमा फरक पारेको हेर्न र परिमार्जन गरी पृष्ठपोषण गर्न प्राविधिक स्तरबाट निरन्तर अनुगमन हुनुपर्छ । शिक्षा सेवामा नवप्रवेशीलाई कम्तिमा ३ महिनाको सेवाप्रवेश तालिम र पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था गर्नुका साथै विषयगत सुपरिवेक्षणका लागि आवश्यक संयन्त्रको विकास र प्रयोग आवश्यक छ । प्रतिस्पर्धात्मक प्रक्रियाबाट स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति गर्ने र शिक्षाशास्त्र सङ्कायमा स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको व्यक्ति मात्र विद्यालय निरीक्षक, स्रोतव्यक्ति र प्रशिक्षक हुन पाउने व्यवस्था मिलाउनु आवश्यक छ । स्रोतकेन्द्रलाई आधारभूत तहको सुविधा सुनिश्चित गरेर स्रोतव्यक्तिलाई नितान्त शैक्षिक कार्यमा लगाउने गरी स्रोतकेन्द्र तहमा सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । स्रोतकेन्द्रको क्षमता अभिवृद्धिमा जोड दिन शैक्षिकसत्रको अन्ततिरको समयमा प्रत्येक वर्ष सबै स्रोतव्यक्तिहरूलाई पुनर्ताजगी तालिम अनिवार्य गर्नुपर्छ । शिक्षा क्षेत्रमा भ्रण्डै १४/१५ सय संख्यामा विद्यालय निरीक्षक र स्रोतव्यक्तिहरूमाथि राज्यले आर्थिक स्रोत तथा साधनको लगानी गरेको छ । तर नतिजा अपेक्षा गरेभन्दा नभई निराशाजनक छ । यी पक्षमा ध्यान दिनु र सम्बोधन गरिनु आवश्यक छ (क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय, पोखरा, २०७२) ।

विज्ञान र प्रविधिको तीव्र विकासले समाज दिन प्रतिदिन निकै जटिल बन्दै गएको छ । जटिल समाजका चाहना र आवश्यकताहरू शिक्षाले पूरा गरिदिनुपर्दछ । त्यसैले शिक्षण कार्य जटिल बन्दै गएको छ । पुरानो शिक्षण प्रविधिको सट्टा आधुनिक नयाँ शिक्षण प्रविधिको प्रयोग गर्दै परम्परागत चिन्तन र मान्यतामा परिवर्तन गरी आधुनिक र नवीनतम् शिक्षण प्रविधिको प्रयोग गर्नुपर्दछ । परम्परागत शिक्षण प्रविधिले बालबालिकाहरूमा स्वभाविक प्रवृत्तिहरू, आवश्यकताहरू, रुचिहरू र क्षमतामाथि ध्यान दिइएको पाइन्न । आज शिक्षण विधिका क्षेत्रमा मनोविज्ञानका आधारमा बाल केन्द्रित शिक्षाको आविष्कार भएको पाइन्छ (पौडेल र शर्मा, २०६९) ।

उपर्युक्त कथन अनुसार शिक्षकलाई नयाँ-नयाँ प्रविधि तथा शिक्षण विधि सम्बन्धी तालिमको आवश्यकता पर्दछ । शिक्षकलाई सेवाकालिन तालिम तथा पुनर्ताजगी तालिम स्रोतकेन्द्रबाट नियमित रूपमा दिने नीति ल्याउनु पर्दछ । स्रोतकेन्द्रले आधुनिक समाजको आवश्यकता अनुसार शिक्षकलाई अभिमुखिकरण प्रदान गरी शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

शिक्षणको विषयवस्तु केन्द्रित थप क्रियाकलापमा आधारित र सिकाइ कार्यको निरन्तरता सहकार्यात्मक सिकाइ, शिक्षकको दैनिक क्रियाकलाप र व्यवहारसँग जोडिएको, शिक्षकको पेसागत आवश्यकता, लक्ष्य, उद्देश्य र मापदण्डसँग तालमेल एवम् एकीकृत भएको खोजमा आधारित सक्रिय सिकाइ, शिक्षक स्वयम् निर्देशित, विद्यार्थीको उपलब्धिसँग आबद्ध भएको र स्वमूल्याङ्कनमा आधारित कुराहरु पेसागत विकासका विशेषताहरु हुन् । पेसागत विकासका कार्यक्रमहरु शिक्षकको कार्यथलो जहाँ उनीहरुले सिकेका ज्ञान र सिप तत्कालै लागू गर्न सक्छन् त्यस सन्दर्भसँग जोडिएर सञ्चालन गरेको खण्डमा प्रभावकारी हुन सक्छन् भन्ने तथ्य अध्ययनहरुले देखाएका छन् । यसरी विद्यालय, कक्षाकोठा, कार्यालय समयमा, विद्यालय समयभन्दा बाहिर रहेको अवस्थामा, स्रोतकेन्द्रमा, घरमा, इमेलमा, इन्टरनेटमा, रेडियो, टेलिभिजन इत्यादि सबै स्थल र सन्दर्भमा शिक्षकको पेसागत विकास कुनै न कुनै रूपमा भइरहेको हुन्छ । यी र यस्ता क्रियाकलापहरु मार्फत पेसागत विकासका लागि शिक्षक स्वयम् अग्रसर र क्रियाशील हुनु आवश्यक छ । शिक्षकले विभिन्न समयमा लिएको तालिम, पेसागत कार्यक्रमहरुमा भएको सहभागिता, सहकर्मी साथीहरु र कक्षाकोठामा भएको अन्तरक्रिया, स्वअध्ययन र प्रतिविम्बनबाट आर्जन गरेको ज्ञान र सीपलाई स्थायी र अद्यावधिक गर्दै जानु आवश्यक छ । सिकेका ज्ञान र सिपलाई कक्षाकोठा र विद्यालयमा प्रयोग गर्न शिक्षक स्वयम्को तत्परता र प्रयासलाई सबलीकरण गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रबाट प्रदान गरिने पेसागत सहायताको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०७०) ।

शिक्षकहरुको वृत्ति विकासका लागि शिक्षा नियमावली २०५९ को नियम ७१ ले प्रशिक्षण सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । उक्त तालिम तथा प्रशिक्षण दिने कार्यक्रम शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले गर्दै आएको छ । शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको तथ्याङ्क अनुसार हाल ९८.२ प्रतिशत शिक्षक तालिम प्राप्त भइसकेका छन् (कार्की, कोइराला र बस्नेत, २०६९) ।

विगत ३८ वर्षसम्म शिक्षकमा शिक्षण कार्य सम्पादन सुधार गर्न प्रत्यक्ष मद्दत पुर्याउने सेवाकालीन पेसागत विकास भन्दा पनि शिक्षकको पेसागत योग्यता पूरा गर्ने उद्देश्यले दीर्घकालीन पेसागत योग्यतामुखी तालिम (१० महिने) कार्यान्वयन गर्नमा मात्र सम्पूर्ण स्रोत एवम् प्रयास केन्द्रित रह्यो । शिक्षक तालिम प्रभावकारिता अध्ययन (DOE, 2006), शिक्षक तालिम सम्बन्धी प्रभावकारिता अध्ययन (CERID, 2005), लगायतका अनुसन्धानहरुबाट सरकारद्वारा तालिम प्राप्त शिक्षक संख्या वृद्धि गराउन सफल भएपनि तालिम प्राप्त शिक्षकहरुबाट तालिममा सिकेका सिप/समग्र क्षमता ५० प्रतिशतको दरले मात्र कक्षाकोठामा प्रयोग भएको निष्कर्ष निकाले । यस अध्ययनहरुका साथै सेरिडद्वारा सालबसाली रुपमा सञ्चालन गरिएका फर्मेटिभ अनुसन्धानहरु समेतले शिक्षकहरुमा निहित ज्ञान एवम् सम्पूर्ण क्षमताको उपयोगबाट विद्यार्थी उपलब्धि स्तर बढाउन थप Follow-up-support र निरन्तर शिक्षक पेसागत विकास गतिविधि सञ्चालन गर्नुपर्ने आवश्यकता औल्याएका छन् । समग्रमा भावी दिनमा सञ्चालन गर्ने यस्ता पेसागत गतिविधिहरु निरन्तर, समस्या समाधानमुखी विविधतायुक्त, स्थानीय एवम् शिक्षकको पेसागत आवश्यकतामा आधारित हुनुपर्ने विषयमा यी अनुसन्धानहरुले जोड दिएका छन् । यसै गरी विश्वव्यापी अभ्यास अनुसार पनि Off the Job भन्दा on -the-Job/school-based एवम् Cluster-based शिक्षक विकास मोडेल उत्तम मानिएको छ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६६) ।

शिक्षा क्षेत्रको विकास र व्यवस्थापन अभियानलाई नतिजामूलक तुल्याउन सर्वपक्षीय र दीर्घकालीन सुधारको अवधारणा, नीति र कार्यक्रम स्वरुप विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम चालू आर्थिक वर्ष २०६६/०६७ देखि सुरु भई आगामी सात वर्षसम्म कार्यान्वयनमा रहनेछ । विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमद्वारा निर्दिष्ट नीति एवम् कार्यक्रमको खाकाबमोजिम शिक्षकहरुलाई आफ्नो कार्यसम्पादनमा सदा दक्ष, प्रतिबद्ध र जवाफदेही तुल्याउन समस्या समाधानमुखी विविधतायुक्त पेसागत विकास सम्बन्धी गतिविधिमा निरन्तर सरिक गराउने उद्देश्य राखी शिक्षक पेसागत विकास कार्यक्रम सञ्चालनमा ल्याइएको छ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६६) ।

प्रा.वि.तहको १० दिने शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम स्रोतकेन्द्रहरुबाट सञ्चालन हुने गर्दछन् । १० दिने तालिमलाई पाँच दिन, तीन दिन र दुई दिन गरी जम्मा तीन भागमा विभाजन गरिएको छ । यस अनुसार पहिलो पाँच दिनको तालिम कार्यशाला अवधिमा सहभागी शिक्षकहरुलाई आमनेसामने विधिमा शैक्षिक सामग्रीको निर्माण गर्ने

कार्यमा सरिक गराइन्छ । त्यसपछि सहभागी शिक्षकहरुलाई तीन दिने स्वाध्ययन अभ्यास खण्डमा गर्नुपर्ने कामहरुका बारेमा कार्ययोजना बनाई अभ्यास गर्ने विधिका बारेमा अभिमुखीकरण प्रदान गरिनेछ । तीन दिने स्वाध्ययन अभ्यास खण्ड पूरा गरेका सहभागी शिक्षकहरुलाई दुई दिने शैक्षिक परामर्श भागमा सहभागी गराइन्छ । सम्बन्धित शिक्षक र विद्यालयका माग र आवश्यकता पहिचान गरी निर्माण गरिएको आवश्यकता प्रोफाइलका आधारमा प्रस्तुत मोड्युलका विषयवस्तु र क्रियाकलाप निर्धारण गरिन्छ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६६) ।

वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधार ल्याउने प्रमुख उद्देश्य लिएको स्रोतकेन्द्रलाई शिक्षक, विद्यार्थी, प्रधानाध्यापक, व्यवस्थापन समिति, अभिभावक र अन्य सरोकारवालाबीच ज्ञान, सिप र अनुभवको आदान प्रदान गर्ने थलोको रूपमा व्यवस्थापन गर्नुपर्दछ । स्रोतकेन्द्रलाई स्रोतमूलक बनाउने जिम्मेवारी स्रोतव्यक्तिको हो । स्रोतव्यक्ति एउटा योजनाकार र मध्यस्तकर्ता पनि हो जसले योजना बनाउने, सङ्गठन गर्ने, समन्वय गर्ने, उपचारात्मक शिक्षण सिकाइमा सहयोग पुऱ्याउने गर्नुपर्दछ (पौडेल, खेमराज, अप्रकाशित स्रोतकेन्द्र सुदृढिकरण प्रस्ताव, २०६९) ।

शिक्षकको लागि शिक्षण पेसा आफैमा एउटा चुनौतीपूर्ण पेसा हो । दिनप्रतिदिन राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा हुने नयाँनयाँ ज्ञान तथा सूचनाहरुको विकासले यस क्षेत्रका समस्या र चुनौतीहरु पनि बढिरहका हुन्छन् । समय सापेक्ष विद्यार्थीहरुलाई सहज रूपमा ज्ञान प्रदान गर्न बालमनोविज्ञानलाई आत्मसाथ गर्दै विद्यार्थीको रुचि, चाहना र क्षमता अनुसारका शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप छनोट गर्न, नयाँ शैक्षणिक विधि एवम् प्रविधिसँग परिचित गराई शिक्षण कौशलतामा अभिवृद्धि गर्न, विद्यार्थीको उपलब्धि मापन गर्ने प्रभावकारी साधनको प्रयोग गर्न, सिकाइका नवीन विधि एवम् अनुसन्धान र खोजमूलक वैज्ञानिक प्रविधिको उपयोग गर्न, धारणागत स्पष्टताको लागि शैक्षिक सामग्रीको छनोट संकलन र प्रयोग गर्न, कक्षाकोठामा भएको विविधतालाई व्यवस्थित गरी प्रभावकारी सिकाइ वातावरणको संगठन गर्न शिक्षक तालिमले सहयोग पुऱ्याएको हुन्छ । तालिमको अभावमा शिक्षकहरुले आफूसँग भएको ज्ञान, सिप, चिन्तन व्यवहार पनि गुमाउदै जाने अवस्था आउँछ । यस परिप्रेक्ष्यमा शिक्षक तालिमको उद्देश्य भनेको शिक्षकहरुको क्षमता विकास गरेर दक्ष बनाउनु हो (आचार्य र पौडेल, २०६९) ।

१.२ समस्याको कथन

अनुसन्धानको पहिलो तथा महत्वपूर्ण कार्य नै उपयुक्त समस्याको छनौट गर्नु हो । अनुसन्धान कार्यमा कुन समस्या छनौट गर्ने ? त्यसको स्रोत के हो ? भन्ने प्रश्न महत्वपूर्ण हुन्छ (खनाल, २०६०) ।

आजको वैज्ञानिक युगमा दिनानुदिन नयाँनयाँ आविष्कारहरु हुने गर्दछन् । जसले गर्दा हिजो सिकेका कुराहरुले आजको जटिल समाजका आवश्यकताहरुलाई परिपूर्ति गर्न सकिदैन । कक्षाकोठामा शिक्षकहरुले नयाँनयाँ प्रविधिको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । हिजोको व्याख्यान विधिको शिक्षण आज आएर निरर्थक भएको छ । विद्यार्थीको मनोविज्ञान बुझी सोही अनुरूप शिक्षण गर्नुपर्ने आजको चुनौती शिक्षकका सामु रहेको पाइन्छ । शिक्षक एउटा मार्ग निर्देशकका रूपमा रही विद्यार्थीहरुलाई उत्प्रेरित गरी शिक्षण गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । जसका लागि शिक्षकले नयाँनयाँ प्रविधिसँग परिचित हुँदै अगाडि बढ्नु पर्ने हुन्छ ।

शिक्षक पेसालाई प्रभावकारी बनाउन शिक्षकको पेसागत विकास हुनुपर्ने र शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रले खेल्नु पर्ने भूमिकाको प्रभावकारिता तथा पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रले भोग्नु परेका समस्याहरुलाई यस अध्ययनमा समस्याका रूपमा लिइएको छ । स्रोतव्यक्ति व्यवस्थापन निर्देशिका-२०६८ मा उल्लेख भए अनुसारका स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य वास्तवमा कार्यान्वयन भए नभएको कुराको लेखाजोखा गरिने प्रयास गरिएको छ ।

विद्यार्थीको शैक्षिक स्तरमा सुधार ल्याउन शिक्षकको प्रमुख भूमिका रहेको पाइन्छ । यसको लागि शिक्षकहरुलाई समय सापेक्ष विभिन्न किसिमका तालिमहरु मार्फत् अद्यावधिक गराउनुपर्ने, विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि शिक्षकहरुको शिक्षणमा निर्भर रहने हुँदा शिक्षकहरुलाई विभिन्न किसिमका तालिमहरु दिई उनीहरुको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले विशेष सहयोग पुऱ्याउनुपर्ने, समयसमयमा विभिन्न किसिमका तालिम दिई शिक्षकहरुलाई योग्य र दक्ष बनाई शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउनु सरोकारवाला निकायको जिम्मेवारी हो । शिक्षकहरुलाई आफ्नो पेसाप्रति बढी उत्तरदायी बनाई तालिममा सिकेका ज्ञान, सीप तथा धारणाहरुलाई कक्षाकोठामा रुपान्तरण गर्न सक्नु शिक्षकको काम हो । यसका लागि स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तालिम छनोट प्रक्रिया, उनीहरुको तालिमप्रति रुचि तथा धारणा, तालिममा नजाने शिक्षकहरुलाई के कस्ता दण्ड

सजाय दिने, स्रोतकेन्द्रले शिक्षक तालिमका लागि खेल्ने भूमिका र शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले भोग्नु पर्ने समस्याहरू उठान गरी यो शोध अध्ययन अनुसन्धान गरिएको हो ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

नेपाल सरकारले शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरू तथा परियोजनाहरू अघि सारेको पाइन्छ । शिक्षाको गुणस्तरमा सुधार ल्याउन विद्यालयमा प्राविधिक सहयोग पुऱ्याउने गरी स्रोतव्यक्तिहरूको व्यवस्था गरिएको छ । तापनि सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तरमा अपेक्षित सुधार ल्याउन सकिएको छैन । यस अध्ययन पश्चात् शिक्षकहरूको पेसागत विकासका लागि स्रोतव्यक्ति व्यवस्थापन निर्देशिका-२०६८ ले तोकिदिएका स्रोतव्यक्तिहरूका काम तथा वास्तविक रूपमा स्रोतव्यक्तिहरूले सम्पादन गर्नसक्नु भएका कामहरूको अन्तरबारे सरोकारवालाहरूलाई जानकारी गराउने प्रयास भएको छ । साथै शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धी कार्यहरू गर्दा स्रोतव्यक्तिले भोग्नु परेका समस्याहरूबारे सम्बन्धित निकायलाई बुझ्न मद्दत पुगेको छ ।

यो अध्ययन एम.एड. द्वितीय वर्षको आंशिक आवश्यकता पूरा गर्नका लागि प्रस्तुत गर्न लागिएको भए तापनि यसले विद्यालयको जिम्मेवारी बहन गर्ने प्रधानाध्यापक/ प्राचार्यहरूलाई आफ्नो विद्यालयमा भएका शिक्षकहरूको पेसागत विकास के कसरी भइरहको छ, शिक्षकहरूको शिक्षण सम्बन्धी समस्याहरू र विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धि स्तरवृद्धिको लागि तालिमले पुऱ्याइएको सहयोग सम्बन्धी जानकारी गराउँछ । आवश्यकता अनुसार कुन शिक्षकलाई तालिममा पठाउने भन्ने बारेमा मार्गदर्शन गर्न सक्ने देखिन्छ । राष्ट्रिय स्तरमा शिक्षासम्बन्धी विभिन्न प्रकारका शैक्षिक कार्यक्रमहरू मध्ये विद्यालय शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्न शिक्षक तालिमको आवश्यकता र महत्व बारेमा जानकारी हासिल गरी शिक्षक तालिम सम्बन्धी योजना बनाउन शैक्षिक योजनाकारहरूलाई यसले मार्गदर्शन गरेको छ । विद्यमान शैक्षिक तालिमको अवस्था अध्ययन गरी शिक्षक तालिम दिने निकायहरूमा समस्या पत्ता लगाउन यस अध्ययनले सहयोग गरेको छ । शिक्षा क्षेत्रमा कार्यरत सरोकारवालाहरूलाई, शिक्षा प्रशासकहरूलाई शिक्षकको पेसागत विकास, उनीहरूको शिक्षण शैली र तालिम पश्चात्को शिक्षण सिकाइ आदिका बारेमा बुझ्न समेत यस अध्ययनको औचित्य रहेको छ ।

१.४ अध्ययनको उद्देश्य

अनुसन्धानका कार्यमा उद्देश्यले सही दिशा पहिल्याउन र नअल्मलिकन बाधा अड्चनको सामना गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । त्यसैले यस अध्ययनका लागि निम्नानुसारका उद्देश्यहरु निर्धारण गरिएको छ :

- क) शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका पहिचान गर्नु,
- ख) शिक्षकहरुको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले भोग्नु परेका समस्याहरु पत्ता लगाउनु,
- ग) पेसागत विकासमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरुको खोजी गर्नु ।

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरु

माथि उल्लेखित उद्देश्यहरु परिपूर्ति गर्नको लागि निम्नानुसारका अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरु राखिएको छ :

- क) शिक्षकहरुको पेसागत विकासका लागि स्रोत केन्द्रहरुले गर्ने कार्यहरु के के हुन् ?
- ख) उक्त कार्यहरु सम्पन्न गर्दा के कस्ता बाधा व्यवधान आउने गर्दछन् ?
- ग) स्रोत केन्द्रहरुलाई विद्यालय मुखी बनाउन के के गर्नुपर्ला ?
- घ) स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरुको पेसागत विकासका लागि प्रभावकारी भूमिका खेल्न नसक्नुका कारणहरु के के हुन् ?
- ङ) तालिमको अवस्थामा सुधार ल्याउनको लागि कुन कुन पक्षमा सुधार गर्नुपर्ला ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

कपिलवस्तु जिल्लाको गजेहडा स्रोतकेन्द्र, ओदारी स्रोतकेन्द्र र चन्द्रौटा स्रोतकेन्द्रमा सीमित गरिएको यस अध्ययनलाई पूर्णता दिन आवश्यक जनसंख्याका रुपमा उल्लेखित स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिहरु, प्रधानाध्यापक/प्रचार्यहरु र शिक्षकहरुलाई मात्र लिएको छ । यस अध्ययन शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले गर्ने कार्यहरुको प्रभावकारितामा केन्द्रित गरिएको छ । सीमित स्रोत, साधन र समयका कारण यस अध्ययनले सम्पूर्ण स्रोत केन्द्रहरुको प्रतिनिधित्व गर्न नसके पनि सम्बन्धित क्षेत्रलाई मार्ग दर्शनको रुपमा ज्ञान उपलब्ध गराएको छ । यसमा संस्थागत विद्यालयहरुलाई समेटिएको छैन ।

परिच्छेद दुई : सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका

यस परिच्छेदमा शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिकासँग सम्बन्धित रही गरिएका अनुसन्धानहरूलाई सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा अध्ययनका लागि उचित ठहराइएका सिद्धान्तहरूलाई सैद्धान्तिक खाका र पुनरावलोकन तथा सिद्धान्तको छनोटबाट उपादेयता अन्तर्गत राखि अध्ययन गरिएको छ ।

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

अध्ययनलाई बढी विश्वसनीय र वैध बनाउनको निम्ति यस विषयसँग सम्बन्धित पहिले गरेका शोध, अनुसन्धान, सुझाव, विभिन्न पुस्तकहरू र लेखहरूलाई अध्ययन गरेमा अभूतै सान्दर्भिक हुने देखिएकाले विभिन्न व्यक्तिहरूद्वारा प्रस्तुत गरिएका शोधपत्र, अनुसन्धानात्मक लेख तथा विभिन्न पुस्तकहरूबाट प्राप्त जानकारीलाई केलाउने प्रयास गरिएको छ ।

विद्यालयमा शैक्षणिक सुपरिवेक्षणको अवस्था शीर्षकको शोधपत्र अनुसार विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर विकासमा जि.शि.अ, वि.नि., स्रोतव्यक्ति, विद्यालयका प्र.अ., र वि.व्य.स. अध्यक्षहरूको जिम्मेवारी दर्शाइएको छ । अर्घाखाँची जिल्ला सीतापुर स्रोतकेन्द्रका जम्मा २० विद्यालयहरू मध्ये ८ वटा प्रा.वि.मा अध्ययन गरिएको छ । अध्ययन क्षेत्रका ८ जना प्र.अ., ८ जना वि.व्य.स.का अध्यक्षहरू, १६ जना शिक्षक, १ जना स्रोतव्यक्ति, १ जना वि.नी र १ जना जि.शि.अ. बाट अन्तरवार्ता प्रश्नावली, विद्यालय सर्वेक्षण फाराम आदिको माध्यमबाट तथ्याङ्क संकलन गरी व्याख्यात्मक एवम् विवरणात्मक ढङ्गबाट विश्लेषण गरिएको छ । आवश्यकता अनुसार विद्यालय निरीक्षण गरेर तथा जिल्लाको स्रोतकेन्द्रमा विषयगत तालिम सञ्चालन गर्नाले शिक्षाको गुणस्तर विकासमा सहयोग पुग्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ । शिक्षा गुणस्तर सुधार गर्न शिक्षकले परम्परागत शिक्षण विधिको सट्टा सेवाकालीन तालिम तथा पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्ने स्रोतकेन्द्रमा बस्ने प्र.अ.हरूको नियमित बैठकमा शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुग्ने गरी शैक्षणिक सुपरिवेक्षण सम्बन्धमा तथा शिक्षाको गुणस्तर विकास गर्ने खालका विषयमा छलफल गरी महत्वपूर्ण निर्णय लिनुपर्ने आदि जस्ता सुझावहरू यस अध्ययनमा प्रस्तुत गरिएको छ । यस शोधपत्र अनुसार शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने हुन्छ । जसका लागि सेवाकालीन तालिम तथा पुनर्ताजगी तालिमहरू सञ्चालन गरिनु पर्ने हुन्छ । साथै

शिक्षकहरुको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रमा बस्ने नियमित बैठकमा प्र.अ.को संलग्नतामा विभिन्न योजनाहरु बनाई स्रोतकेन्द्रलाई प्रभावकारी बनाउन सकिने कुरा व्याख्या गरिएको छ (अधिकारी, २०६७) ।

पेसागत तथा वैयक्तिक सिपको सन्तुलित विकासबाट शिक्षक दक्ष तथा योग्य हुन्छन् जसको लागि शैक्षिक योग्यता तथा तालिम मात्र प्रयाप्त नभई निरन्तर सिक्ने वातावरण तथा प्रयासको आवश्यकता पर्दछ । विद्यालय समुदाय बीचको सम्बन्ध, विद्यालय-विद्यालय बीचको सम्बन्ध, नयाँ प्रविधि तथा अनुसन्धान सिप विकास गर्न शिक्षकले आफ्नो क्षमता विकास गर्नु पर्दछ अन्यथा शिक्षकलाई आधुनिक प्रविधि तथा सोच अनुरूप अगाडि बढाउन सकिदैन । तीन वर्षिय अन्तरिम योजना २०६४/०६५ - २०६६/०६७ ले पनि अल्पकालीन तथा दिर्घकालीन शिक्षक तालिम प्रदान गर्ने कार्यक्रम रहेको र यसले शिक्षाको गुणस्तर वृद्धिमा टेवा पुग्ने लक्ष्य राखेको छ (धामी, २०६५) ।

शैक्षिक सुपरिवेक्षण, शिक्षकको पेसागत सक्षमता र विद्यार्थी सिकाइ उपलब्धि अभिवृद्धि गर्न स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गरिएको छ । स्रोतकेन्द्रको स्थान तोकेको र स्रोतव्यक्ति नियुक्ति गरिए पनि सुपरिवेक्षण प्रभावकारी हुने आधारभूत सेवा सुविधाको अभाव रहेको, स्रोतव्यक्तिहरुमा प्राविधिक क्षमता तथा विषयगत समस्याको अलावा सामान्य प्रशासनिक अधिकार नहुँदा कामकारवाही अपेक्षाकृत कमजोर देखिएको, शिक्षकहरुलाई नवीनतम प्रविधि, शिक्षण सिप, पेसागत सहजीकरण र शिक्षण सिकाइ तथा उपलब्धि अभिवृद्धिमा उत्प्रेरणा दिन अपेक्षाकृत रुपमा थोरै भएको र स्रोत व्यक्तिहरु शैक्षिक क्रियाकलाप र पेसागत सहजीकरण भन्दा प्रशासनिक र अन्य काममा अल्झिएको देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिका अनुसार प्रतिवर्ष १२० ओटा विद्यालयमा पुग्ने र ८५ दिन पूरापूर (७ घण्टीका कक्षाहरु) को कक्षाकोठामा अवलोकन र पृष्ठपोषण दिन सके एक वर्षमा सबै विद्यालय, कक्षाकोठा र शिक्षक तथा विद्यार्थीहरुलाई सेवा पुऱ्याउन सक्ने अवस्था देखिएको छ । स्रोतव्यक्तिलाई समयानुकूल सेवा सुविधा उपलब्ध गराएर प्रशासनभन्दा प्राविधिक सहजकर्ताका रुपमा विकास गर्नुपर्ने, शिक्षकहरुलाई पेसागत सहयोग र सहजीकरणमा स्रोतव्यक्तिहरुको क्रियाशीलता अझ बढाउनुपर्ने, स्रोतकेन्द्रमा आधारभूत सेवासुविधा वृद्धि गर्नुपर्ने, सुपरिवेक्षणका मापदण्ड निर्धारण र वस्तुनिष्ठ मूल्याङ्कन गर्दै स्रोतव्यक्तिलाई विशुद्ध शिक्षा प्राविधिक क्षेत्रमा केन्द्रित गर्नुपर्ने पाइएको छ (क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय, पोखरा २०७२) ।

विद्यालय सुधार योजनामा शिक्षक पेसागत सहायताका लागि स्रोतकेन्द्रलाई जिम्मेवार सेवाकेन्द्रका रूपमा विकास गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । स्रोतकेन्द्रबाट विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरुको पेसागत विकासका लागि एकीकृतरूपमा विभिन्न पेसागत विकासका क्रियाकलापहरु प्रवाह हुनुपर्दछ । यी कार्यहरु प्रभावकारी रूपमा प्रवाह हुनका लागि केन्द्रीय निकायहरु शिक्षा विभाग र शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रबाट आवश्यक नीतिगत, प्रशासनिक र प्राविधिक सहयोग, क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालयबाट अनुगमन गरी अन्तर जिल्ला स्रोतकेन्द्र समन्वय, जिल्ला शिक्षा कार्यालयबाट स्रोत व्यवस्थापन, निर्देशन र समन्वय, शैक्षिक तालिम केन्द्रबाट प्राविधिक सहायता र समन्वयको कार्य हुनुपर्दछ । यस्तो एकीकृत प्रयासबाट स्रोतकेन्द्रबाट प्रवाह गरिएको शिक्षक पेसागत सहायताबाट विद्यालयको कक्षा कोठामा सकारात्मक प्रभाव परी अन्ततोगत्वा विद्यार्थीको सिकाइ उपब्धिमा सुधार हुने देखिन्छ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र २०७०) ।

आवश्यकता र तालिमबीचको सहसम्बन्धमा दूरशिक्षाको प्रयोग यस लेख अनुसार SESP ले माध्यमिक शिक्षा सुधारका लागि ४ वटा प्रमुख क्षेत्रहरु (पाठ्यक्रम तथा मूल्याङ्कन, शिक्षक विकास, सिकाइ वातावरण र संस्थागत व्यवस्थापन र क्षमता अभिवृद्धि) पहिल्याएको छ । वर्तमान शिक्षक तालिमबाट विशेष उपलब्धि हासिल नभएको तालिम बाहेक निरन्तर शिक्षाको आवश्यकता रहेको र कार्यको सही मूल्याङ्कन होस् भन्ने विचार शिक्षकहरुको रहेको थियो । विरोधाभाषको स्थितिमा शिक्षकका बदलिँदा आवश्यकताहरु समेटेर तालिम दिने विषयवस्तु अधावधिक गर्ने परम्परा नथाली पुराना अपेक्षा वा प्राविधिक, प्रशासक/व्यवस्थापकहरुले देखेका आवश्यकताहरुकै आधारमा बनाइएको तालिम दिइरहनु, पाठ्यपुस्तक माथिको निर्भरताले मात्र सान्दर्भिक र गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न सहयोग नगर्ने तथ्यलाई शिक्षक विकास कार्यक्रमले बेवास्ता गर्नु अर्कातिर गुणस्तरीय शिक्षा दिन हामी तत्पर छौं भन्नु साथै प्राथमिक सरोकारवालाहरुको माग अनुरूप शिक्षक तालिमका विषयवस्तु र विधि परिवर्तन नगरी पुरानै वस्तु कसरी उपलब्ध गराउने भन्नेमा सरकारी तथा दातृ संस्था दुवै समय, उर्जा एवम् अर्थ खर्चिनमा व्यस्त हुनु सबै विरोधभाषहरु हुन भन्ने यस लेखमा उल्लेख गर्नु भएको छ । यस लेख अनुसार दूर शिक्षा केन्द्रले शिक्षक तालिममा विशिष्टता हासिल गरिसके तापनि माथिका विरोधाभाषहरुलाई सुल्झाउने तर्फ अग्रसरता देखाएको छैन । शिक्षक र प्राथमिक सरोकारवालाहरुका आवश्यकता एवम् चाहनाहरु पारम्परिक ढङ्गका कार्यक्रमहरुबाट सम्भव छैन । यो अवस्थामा दूर शिक्षाले

शिक्षकको व्यवसायिक विकासका लागि स्वः निर्देशित पाठ्य/सिकाइ सामग्री, श्रव्यदृश्य माध्यम, कम्प्युटर, भेटघाट सत्र जस्ता विकल्पहरु अपनाउन सक्छन भन्ने कुरा निचोडका रूपमा उल्लेख गर्नु भएको छ (आचार्य, २०६१) ।

तालिम प्रदान गर्नुभन्दा पहिले संगठनको उद्देश्य, यसका लागि गर्नुपर्ने कार्य र काम पूरा गर्न के कस्ता ज्ञान, सिप र व्यवहारको आवश्यकता पर्दछ, सोको बारेमा स्पष्ट रूपमा लेखाजोखा गर्नुपर्दछ । संगठनमा कार्यरत मानव संसाधनमा के कस्ता ज्ञान, सिप र क्षमता छन् या छैनन् त्यसको पहिचान गरी आवश्यक पर्ने भएमा मात्रै तालिम प्रदान गर्नु पर्दछ । संगठनमा कार्यरत मानव संसाधनमा भएको ज्ञान, सिप, क्षमता र संगठनलाई आवश्यक पर्ने ज्ञान, सिप र क्षमता बिचको दुरी नै तालिमको आवश्यकता हो । यो दुरी जति जति फराकिलो बन्दै जान्छ त्यति नै तालिमको आवश्यकता बढ्दै जान्छ । जबसम्म संगठनमा के कस्तो तालिमको आवश्यकता पर्दछ भन्ने पक्षका बारेमा लेखाजोखा गरिदैन तबसम्म तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकिदैन तसर्थ, संगठनको आवश्यकता, चाहना अनुसार भइरहेको कार्य सम्पादन र अपेक्षित कामबिचको दुरी वा भिन्नता पहिचान गरी तालिम प्रदान गर्न सकेको खण्डमा तालिम सार्थक बन्न जान्छ । तालिमको सही पहिचान गरेर तालिम प्रदान गर्न सकिएको खण्डमा संगठनको आवश्यकता र उद्देश्य हासिल गर्न र कार्य सम्पादनमा सुधार ल्याउन उल्लेखनीय भूमिका रहन्छ । फलस्वरूप संगठनमा उत्पादकत्व बढ्न सक्छ (काफ्ले, अधिकारी र थापा, २०६८) ।

शिक्षण सेवामा नवप्रवेशी शिक्षकहरुदेखि सेवा निवृत्त हुन लागेका शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न नमुनाहरुको विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको कुराहरु छन् । योजनाबद्ध रूपले पेसागत विकास गर्ने विशिष्ट प्रक्रिया र अवसरहरु नै नमुना हुन् । यी नमुनाहरु दुई समूहमा उल्लेखित छन् । पहिलो समूह संस्था बीचको साभेदारीमा सञ्चालित पेसागत विकास तथा दोस्रो कक्षाकोठामा कार्यान्वयनमा ल्याइने विशिष्ट किसिमको नमुना हो । पहिलो समूहको नमुनाले दोस्रो समूहको नमुनालाई प्रभाव पार्न सक्ने र शिक्षकले तालिमबाट सिकेका ज्ञान सिप कक्षा कोठामा रुपान्तरण गर्नुपर्ने जसको लागि आफूमा भएको ज्ञान सिप अभिवृद्धिलाई परिस्कृत गर्न मानव स्रोत विकासमा स्रोतकेन्द्रले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको पाइन्छ (घिमिरे २०६६) ।

माध्यमिक शिक्षा सहयोग कार्यक्रम (२००३-२००८) का अनुसार शिक्षकको पेसागत विकासका लागि पूर्व सेवाकालिन तालिमको गुणस्तर सुधार ल्याउन विद्यमान तालिम

पाठ्यक्रम तथा तरिकाहरूको पुनरावलोकन गरी परिमार्जित पाठ्यक्रम तालिम सामाग्री सहित नयाँ एक वर्षे पेसागत कोर्ष सञ्चालन गर्ने, स्तर अभिवृद्धि गरिएका स्रोत केन्द्रहरू र माध्यमिक शिक्षा विकास एकाइहरूबाट तालिम दिइने, नियमित रूपमा तालिमको आवश्यकता विश्लेषण गरी सेवाकालीन तालिमको प्रारूपमा विषयवस्तुहरूको विकास गर्ने, शिक्षकको अनुभव र योग्यता बाफत अंक दिइने प्रणालीको विकास गर्ने जस्ता कार्यक्रमहरू उल्लेख गरिएका छन् । शिक्षाको गुणस्तर विकासको लागि प्रत्येक शिक्षकमा विषयवस्तुको प्रयाप्त ज्ञान, बालमनोविज्ञानको ज्ञान, शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग, शिक्षण-विधि र कक्षा कोठामा गरिने सिपको प्रयोग हुनुपर्ने कक्षामा शिक्षकको उपस्थिती भयभित हुनुको सट्टा आनन्दमयी र प्रेरणामय बनाउन तालिमको आवश्यकता पर्ने तथा शिक्षकले तालिम पश्चात् सिकेका नयाँ प्रविधि तथा प्रयोगको माध्यमबाट बालबालिकाहरूलाई शिक्षा दिनुपर्ने कुरा (भण्डारी, २०६७) द्वारा उल्लेख गरिएको छ ।

गुणस्तरीय शिक्षा आजको अपरिहार्य आवश्यकता हो । बालबालिकाको मनोविज्ञान बुझेर प्रभावकारी शिक्षण गर्न शिक्षक तालिमप्राप्त हुनुपर्दछ । तालिमले कार्य प्रभावकारितामा वृद्धि गर्छ । शिक्षक तालिमले शिक्षण प्रभावकारी बनाउन, शिक्षण सिपमा दक्षता हासिलगर्न, शैक्षिक योजनाहरू निर्माण र प्रयोग गर्न, शैक्षिक प्रविधिको प्रयोग गर्न, बालबालिकालाई सिर्जनात्मक कार्यमा लगाउन, सामाजिक र मनोवैज्ञानिक आधारमा शिक्षण गर्न सहयोग पुऱ्याउँदछ (शर्मा एण्ड शर्मा, २०६८) ।

राष्ट्रिय शिक्षा आयोग-२०११, सर्वाङ्गीण राष्ट्रिय शिक्षा समिति-२०१८, रा.शि.प.यो - २०२८, राष्ट्रिय शिक्षक आयोग-२०४९, उच्चस्तरीय शिक्षा आयोग-२०५५ का प्रतिवेदनले पनि गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न शिक्षक तालिमको अपरिहार्यता उल्लेख गरेका छन् (लुईटेल र अन्य, २०७०) ।

स्रोतकेन्द्र विकास निर्देशिकाले प्रभावकारी शिक्षण सिकाइको लागि शिक्षक सधैँ चुस्त, दुरुस्त र समय सापेक्ष परिवर्तन हुनु शिक्षकको मान्यता रहेको र शिक्षण क्षमता अभिवृद्धिको लागि स्रोतकेन्द्रले पनि महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको पाइन्छ । शिक्षालाई सर्वसुलभ र सबैको पहुँचयुक्त बनाउन र शिक्षामा आमूल परिवर्तन गर्न वि.स. २०३९ सालमा ग्रामीण विकासको लागि शिक्षा नामक सेती परियोजना लागू भएको र त्यस परियोजनाले समूह विद्यालयको बीचमा पर्ने माध्यमिक विद्यालयलाई स्रोतकेन्द्र कायम गरेको थियो । समूह विद्यालय बीचमा विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने र नियमित अनुगमन तथा निरीक्षण

गर्ने जिम्मा स्रोतव्यक्तिको नभई स्रोतकेन्द्रवाला विद्यालयको हुने कुरा उल्लेख गरिएको छ (ढुङ्गाना, २०५९) ।

नेपालमा शिक्षक तालिमको विकासक्रमलाई हेर्ने हो भने रा.शि.प.यो. २०२८ को नीतिगत योजना सँगै सुरुवात गरेको पाइन्छ । २०३६ भाद्र ८ देखि प्रसारण आरम्भ भएको रेडियो शिक्षक शिक्षा तालिम, २०३९ मा शुरु गरिएको सेती परियोजना शै.ज.वि.के. बाट देशभरका शिक्षकका लागि सञ्चालित १० महिने पेसागत योग्यतामुखी तालिम प्रमुख छन् (टिपिडी कार्यन्वयन पुस्तिका, २०६६) ।

कार्यरत शिक्षकलाई तालिम प्रदानगरी पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गराउने व्यवस्था शिक्षा नियमावलीमा समेत स्पष्ट उल्लेख गरिएको छ । शिक्षा नियमावली २०५९ को परिच्छेद १३ मा शिक्षक तालिम तथा प्रशिक्षण सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । यसै परिच्छेदको नियम ७५ मा उल्लेख गरिएको छ, “शिक्षक तथा कर्मचारी तालिम अनिवार्य हुनुपर्ने, तालिम छाड्न नपाइने र तालिम लिइसकेपछि तोकिएको ठाउँमा गई तालिम लिए अनुसार काम नगरेमा तालिम वा प्रशिक्षणमा लागेको सम्पूर्ण खर्च असुल उपर गरी विभागीय कारवाही समेत गरिने छ” (शिक्षा सम्बन्धी सम्पूर्ण ऐन नियम र निर्देशिकाहरु, २०७१) ।

माध्यमिक शिक्षा सहयोग कार्यक्रम २००२-२००८ ले पनि शिक्षक शिक्षा तथा विकास शीर्षकमा सेवाकालिन तालिमका लागि मागका आधारमा अल्पकालीन प्रारूपका सेवाकालिन तालिम दिइने, स्तर अभिवृद्धि गरिएका स्रोतकेन्द्र र माध्यमिक शिक्षा विकास एकाइबाट तालिम दिइने उल्लेख गरेको छ (कार्की, कोइराला र बस्नेत, २०६९/०७०) ।

शिक्षक शिक्षा परियोजना २००२-२००७ ले आवश्यक शैक्षिक योग्यता भएर पनि शैक्षिक उपलब्धिमा अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त नहुनुमा शिक्षकहरुको कक्षा शिक्षणमा कमजोरी रहेकोले शिक्षकलाई तालिम दिई दक्षता र क्षमता अभिवृद्धि गरी गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्ने अपेक्षा गरेको थियो साथै यस परियोजनाले आधारभूत शिक्षक तालिम लिने शिक्षकको संख्या ४३ प्रतिशतबाट ९२ प्रतिशत पुऱ्याएको प्रगति विवरण उल्लेख गरेको छ (कार्की, कोइराला र बस्नेत, २०६९/०७०) ।

विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना २०६६-२०७२ ले सन् २०१४ सम्म आधारभूत तह (कक्षा १-८) मा तालिमप्राप्त शिक्षक ९४ प्रतिशत र माध्यमिक तहमा ९६ प्रतिशत साथै

सन् २०१६ मा दुवै तहमा तालिम प्राप्त शिक्षक शतप्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य लिएको थियो भने युनेस्कोले प्रकाशन गरेको २०१३ को प्रतिवेदन अनुसार नेपालमा ९२ प्रतिशत शिक्षकहरु तालिम प्राप्त देखाइएको छ (लुइटेल् र अन्य, २०७०) ।

यसरी सामुदायिक विद्यालयमा अधिकांश शिक्षकहरु तालिम प्राप्त हुँदा-हुँदै पनि शिक्षाको गुणस्तर राष्ट्रिय उद्देश्य अनुसार वृद्धि हुन सकेको छैन । यस अर्थमा तालिमको प्रभावकारिता माथि प्रश्न चिह्न उठेको देखिन्छ । तसर्थ स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन गरिने तालिमलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरुको खोजी गर्न यो अध्ययन गरिनु आवश्यक छ ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले तालिम नीति २००६ निर्माण गरी उक्त नीतिमा शिक्षक विकासलाई शिक्षकको प्रवेश बिन्दु नै तालिम, प्राथमिक शिक्षाको लागि न्यूनतम योग्यता १२ कक्षा उत्तीर्ण र तालिम, पूर्व सेवाकालीन तालिमको अवधि १० महिना हुने, शिक्षकका लागि अध्यापन अनुमतिपत्र पूर्वसर्तका रुपमा राखिएको, शिक्षक भर्ना र छनोट स्थानीय तहबाट गर्ने, शिक्षक विकासका निम्ति छोटो अवधिको तालिम दिने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, अल्पकालीन र पुनर्ताजगी तालिमलाई प्रमाणीकरण गर्ने, तालिमको गुणस्तर र मापदण्ड तयार गर्ने, योग्य र दक्ष प्रशिक्षक तयार गर्ने, तालिमको सुविधाको सुनिश्चितता गर्ने, तालिमको व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने, तालिमको समता र समन्वयको क्षेत्रमा लैङ्गिक, पिछडिएको र सुविधा विहिनका लागि मूल प्रवाहमा ल्याउने नीति उल्लेख गरिएको पाइन्छ (श्रेष्ठ, २०६४) ।

हाम्रो परिवेशमा शिक्षकहरु तालिम प्राप्त हुँदाहुँदै पनि परम्परागत शिक्षणशैली त्याग्न नसकेकाले नै शैक्षिक गुणस्तर बढ्न सकेको छैन, तालिम लिइसकेपछि शिक्षकले शिक्षण व्यवहारमा लागु नगर्नु र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन फितलो हुनु पनि प्रमुख कारण हुन् (पौडेल, २०६३) ।

वि.स. २०३८ मा ग्रामीण विकासका निम्ति शिक्षा सेती परियोजनाले नेपालमा स्रोतकेन्द्रको अवधारणा सुरु गरेको थियो । स्रोतकेन्द्रको अवधारणा विस्तारै बढ्दै गएर आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना सम्म पुग्दा ७५ वटै जिल्लामा कायम गरियो । स्रोत व्यक्तिको पदमा माध्यमिक तहको स्थायी शिक्षकबाट नियुक्त गरी विद्यालयका शिक्षकलाई पेसागत सहयोगको काम गर्ने भनिए तापनि पछिल्लो समयमा त्यो प्रभावहीन

हुँदै गएको अध्ययन अनुसन्धानहरूले देखाएका छन् (आचार्य, देवीराम, पौडेल, सावित्रा, २०६९/७०) ।

टिपिडी तालिम सञ्चालनको मध्यावधि प्रतिवेदनले टिपिडी तालिमहरू प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन नगरिएको निष्कर्ष निकालेका छन् । पन्तका अनुसार “टिपिडी तालिम मोड्यूल शिक्षकको आवश्यकता विश्लेषण बिना नै रात भरमा रोष्टर प्रशिक्षकहरूले आफूलाई सहज हुने तरिकाले तयार पार्ने भएकाले तालिम राम्रो नभएको निष्कर्ष निकालेका छन्” (<https://neltachourari.wordpress.com>) ।

माथि उल्लेखित लेखहरूले समेत स्रोत केन्द्रहरूबाट तालिम राम्रोसँग सञ्चालन गर्न नसकिएकाले कार्यन्वयन पक्ष कमजोर हुन सक्ने हुँदा त्यसको समेत विश्लेषण गरिनु पर्ने आवश्यकता औल्याएको हुनाले पनि स्रोतकेन्द्रको भूमिका अध्ययन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

२.२ सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि अनुसन्धान कार्यलाई निचोडमा पुऱ्याउन पूर्व स्वीकृत सिद्धान्तको आधार लिनु पर्ने हुँदा यस शोध कार्यमा वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त, मानव सम्बन्ध सिद्धान्त, र अब्राहम मास्लोको अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्तलाई पुनरावलोकन गरिएको छ ।

वैज्ञानिक व्यवस्थापनको सिद्धान्त

एफ. डब्लु टायलरले सन् १९११ मा प्रतिपादन गरेको यस सिद्धान्तले कामदारको कार्यदक्षता बढाएर उत्पादन बढाउन सकिने कुरामा जोड दिइएको पाइन्छ । यस सिद्धान्तले कुनै पनि कामदारको परम्परागत कार्यशैलीलाई परिवर्तन गरी वैज्ञानिक बनाउनुपर्ने, कामदारलाई आफैले काम छान्ने परम्परा छुटाएर वैज्ञानिक ढंगले कामदार छनोट गर्ने र छानिएका कामदारलाई तालिम दिने तथा दक्षतापूर्वक काम सिकाउनु पर्ने, वैज्ञानिक ढङ्गबाट काम हुने गरि व्यवस्थापक र कामदारबीच आत्मीय सहयोग, सम्बन्ध र सामञ्जस्यता स्थापित गर्नुपर्ने, कामदारलाई कार्यप्रति अधिकतम उपलब्धी हासिल गर्ने ढंगले परिचालन गरी वैज्ञानिक ढाँचाले ज्याला निर्धारण गर्नुपर्ने, बढी काम गर्नेलाई बढी ज्याला दिनुपर्ने तथा कामदार र व्यवस्थापकबीच स्पष्ट कार्य विभाजन गरी कामदारलाई मात्र दोष दिने र आफू उम्कने परिपाटी त्याग्नु पर्ने कुरा उल्लेख गरिएको पाइन्छ । यसरी टायलरले यस सिद्धान्तमा व्यवस्थापकले आफ्नो स्थिति, कार्य विश्लेषण, कार्य तथा कामदार उपयुक्त

हुनुपर्ने, व्यवस्थापकले कार्यको जिम्मेवारी लिनुपर्ने जस्ता कुरामा जोड दिएका छन् (कोइराला तथा श्रेष्ठ, २०६६) ।

शिक्षा सम्बन्धी विभिन्न प्रकारका समस्याहरूमध्ये शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धी समस्यालाई सहज र सजिलो पार्नको लागि वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तले मद्दत पुऱ्याई निष्कर्ष निकाल्न सहयोग पुऱ्याउने भएकोले यस अध्ययनमा वैज्ञानिक व्यवस्थापन सिद्धान्तको उपयोग गरिएको हो ।

मानव सम्बन्ध सिद्धान्त

मेरी पार्कर फोलेट (१८६८-१९३३) द्वारा प्रतिपादित यस सिद्धान्तमा सीधा सम्पर्क कायम गरी मानव सम्बन्धको विकास गर्न सकिने, कामदारसंगै सम्बन्धित अधिकारीले प्रत्यक्ष सम्पर्क गरेर उनीहरूका विचार काम गर्ने तौर तरिकाका बारेमा बोध हुने तथा नजानेका, नबुझेका, शङ्का लागेका, अस्पष्ट भएका कुरामा तेस्रो सञ्चार प्रक्रिया अपनाई मानवीय सम्बन्ध स्थापित गर्नुपर्ने जस्ता कुरामा जोड दिइएको पाइन्छ । संघसंस्थामा योजना, नीति, निर्माण र संगठन निर्माणसंगै समन्वयका कार्य निरन्तर रूपमा सञ्चालन गरेमा व्यक्तिमा अभिप्रेरणा, उत्साह र मनोवृत्तिको विकास हुने, संघ संस्थामा मानिस, मेसिन, वस्तु र वातावरणबीच घनिष्ट, पारस्परिक सम्बन्ध रहेकाले सबै साधन र स्रोतलाई सामूहिक उद्देश्य प्राप्तिका लागि एकीकृत गर्न सके मानव सम्बन्ध सुदृढ भई उत्पादन पनि बढ्ने र संस्थामा साधन, स्रोत, प्रक्रिया र वातावरणबीच पारस्परिक सुमधुर र स्पष्ट सम्बन्ध कायम राख्न समन्वयात्मक कार्य अविच्छिन्न रूपमा गर्नुपर्ने जस्ता कुराहरू यस सिद्धान्तमा उल्लेख गरिएको छ (कोइराला तथा श्रेष्ठ, २०६६) ।

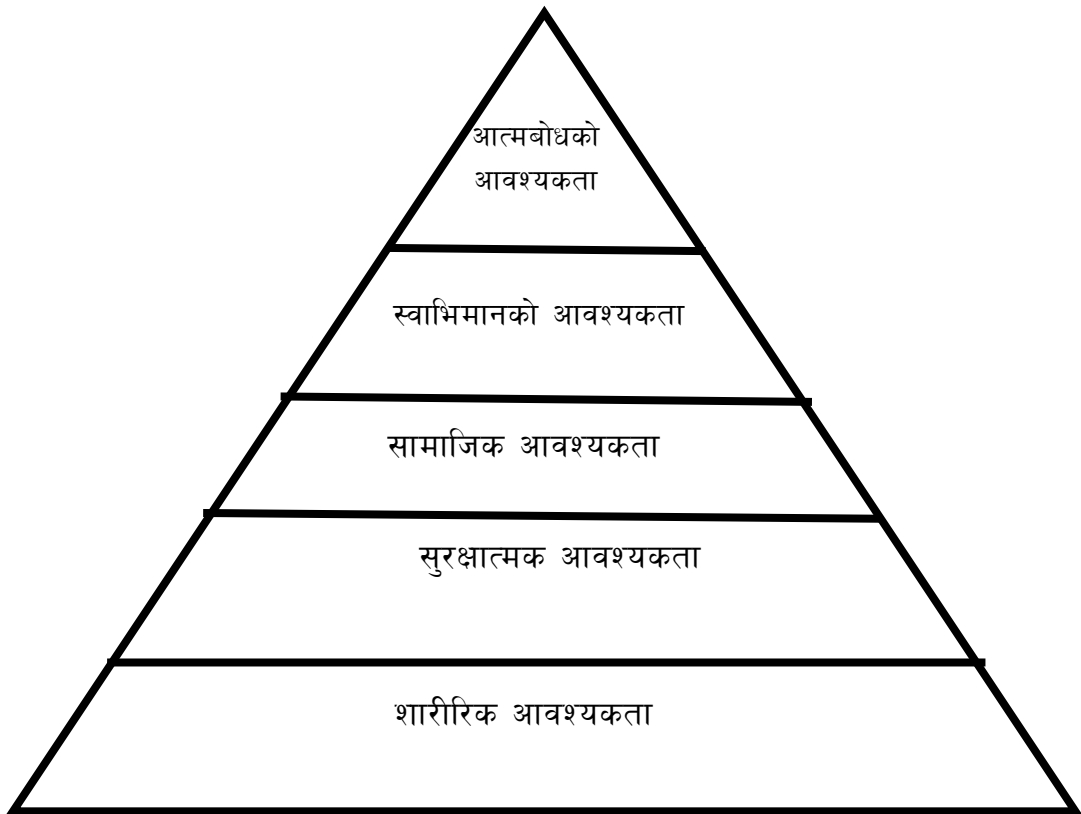
यस सिद्धान्त अनुसार उत्पादन बढाउन व्यक्तिहरूमा चाहना र भावना बुझेर कामदार र प्रशासकबीच मानवीय सम्बन्ध विकास गर्नुका साथै मानवीय नाताको स्थापना गरी मनोवैज्ञानिक ढाँचाबाट विभिन्न मनमुटाव, भ्रगडा, कलुषित भावनाको समाप्ति गर्नुपर्दछ साथै योजना नीति निर्माणमा समेत समन्वय गरेमा व्यक्तिमा उत्प्रेरणा, उत्साह र मनोवृत्ति विकास हुने हुँदा संगठनको उद्देश्य प्राप्त गर्न सहज हुन्छ ।

यसरी मानव सम्बन्ध सिद्धान्तले मानवका विभिन्न आयामहरूलाई मध्यनजर गरेर स्रोतकेन्द्र र विद्यालय व्यवस्थापनका हरेक पक्षमा राम्रो सम्बन्ध कायम गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने कुरा प्रष्टयाएकोले शिक्षकको पेसागत विकासमा पनि स्रोत व्यक्ति तथा

शिक्षकहरुबीच, प्र.अ. तथा शिक्षकहरुबीच, शिक्षक तथा विद्यार्थीहरुबीच राम्रो मानव सम्बन्ध भएमा लक्ष्य र उद्देश्यमा पुगिने भएकाले यस सिद्धान्तलाई शोध अध्ययनमा जोडिएको छ ।

अब्राहम मास्लोको अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त

अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अन्तर्गत अब्राहम मास्लोले सन् १९४३ मा Hierarchy of Need theory प्रतिपादन गरेका छन् । यसमा उनले सबै मानिसहरुमा आवश्यकताहरु चरणबद्ध रुपमा, शृङ्खलाबद्ध रुपमा परिपूर्ति गर्ने क्रम हुन्छ भनी उल्लेख गर्दछन् । एउटा इच्छा र आवश्यकताको परिपूर्ति पश्चात् पनि अन्य इच्छा, आवश्यकता र चाहना थप भइरहन्छन् । मानिसमा भएका प्रशस्त चाहनाहरुमध्ये कुनै चाहना तथा आवश्यकता पूरा हुन सक्छन् भने कुनै पूरा हुन सक्दैनन्, जुन प्राप्तिका लागि मानिस उत्प्रेरित हुने गर्दछ । त्यहि आवश्यकता नै मानिसको कार्य गराउने उत्प्रेरक तत्व हो, जुन एकपछि अर्को शृङ्खलाबद्ध रुपमा रहेको हुन्छ । उनले आवश्यकतालाई शृङ्खलाबद्ध रुपले ५ श्रेणीमा विभाजन गरी निम्नानुसार प्रस्तुत गरेका छन् (उद्धृत कोइराला र श्रेष्ठ, २०६६) ।



स्रोत : पूर्ववत्

यस सिद्धान्त अनुसार मानिसहरु आवश्यकताको श्रृङ्खलाबाट अभिप्रेरित हुने गर्दछन् । सन्तुष्ट हुनका लागि मानिसले खोजी गरेका कुनै मनोवैज्ञानिक अभाव नै उसको आवश्यकता हो र उक्त चाहना एवं आवश्यकता पुरा गर्नका लागि मानिस उत्प्रेरित हुने गर्दछ । तर चाहना र आवश्यकताको पूर्णता भने कहिल्यै हुँदैन । मानिसका आवश्यकताहरु निश्चित क्रमबद्धताको आधारमा रहेका हुन्छन् । निम्न स्तरका आवश्यकताको पूर्ति पश्चात् उच्च स्तरका आवश्यकताहरुको परिपूर्तिका लागि मानिस उत्प्रेरित हुँदै जान्छ, भन्ने धारणा उनले उल्लेख गरेका छन् ।

यसरी मास्लोको अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त अनुसार शिक्षकको पेसागत विकासका लागि सर्वप्रथम शिक्षकमा उत्प्रेरणा जगाउनु पर्दछ । शिक्षण पेसाप्रति आत्मसमर्पण हुन सकेमा शिक्षकले विभिन्न नयाँनयाँ विधिहरुको खोज गर्न सक्नेछन् । जसले उनीहरुमा नयाँनयाँ सिपको विकास हुन्छ । शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्न स्रोत व्यक्ति तथा विद्यालय प्रशासनको ठुलो भुमिका रहेको हुन्छ । शिक्षकहरुमा शिक्षण पेसाप्रति अभिप्रेरणा जगाउन सकेमा शिक्षकहरुको व्यवसायिक विकास सम्भव हुने भएकाले यस अध्ययनमा अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्तको उपयोग गरिएको छ ।

२.३ पुनरावलोकनको उपादेयता

यो अध्ययन सम्बन्धित साहित्य तथा पूर्व लेखहरुलाई आधार मानी अगाडि बढाइएको छ । यसको शीर्षकको छनोट र पुष्टि गर्न तथा अध्ययन विधि, तथ्याङ्क सङ्कलनका साधनहरुको निर्माण र छनोट, तथ्याङ्कहरुको सङ्कलन, संकलित तथ्याङ्कको व्याख्या तथा विश्लेषण प्रक्रियामा सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन तथा सैद्धान्तिक खाका उपयोगी रहेका छन् । विभिन्न साहित्यहरुको पुनरावलोकनबाट शिक्षकहरुको पेसागत विकासका लागि विभिन्न समयमा शिक्षक तालिममा जोड दिएको पाइएको छ । जबसम्म शिक्षकहरु शिक्षण कलामा दक्ष हुन सक्दैनन्, तबसम्म शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि हुन सक्दैन । शिक्षकहरु शिक्षण पेसामा लामो समयसम्म कार्यरत रहे तापनि उनीहरुलाई परिवर्तित सन्दर्भमा समायोजित हुन र शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्न विभिन्न किसिमका सेवाकालिन तालिम तथा पुर्नताजगी तालिमहरुको व्यवस्था गरिनुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको पाइन्छ । सुपरिवेक्षकहरु तथा विद्यालय प्र.अ. द्वारा शिक्षकहरुको कक्षा अवलोकन गरी पृष्ठपोषण दिनुपर्ने तथा पारम्परिक ढङ्गबाट सञ्चालित तालिमबाट शिक्षकको व्यवसायिक विकास हुन नसक्ने भएकाले दूर शिक्षा मार्फत् स्रोत केन्द्रलाई प्रभावकारी बनाउन विभिन्न पाठ्यसामग्री

र श्रव्य दृश्य सामग्री उपलब्ध गराउनु पर्ने कुराहरु सम्बन्धित साहित्य तथा लेखहरुबाट पाइएको छ । यस प्रकार शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका बारे व्याख्या एवम् विश्लेषण गरी निष्कर्षमा पुग्न सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनले सैद्धान्तिक एवम् प्रयोगात्मक आधार प्रदान गरेको छ । यस शोध अध्ययनले आगामी दिनहरुमा शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धमा विभिन्न योजनाहरुको निर्माण गर्न तथा स्रोतकेन्द्रलाई अभि व्यस्थित र प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित सरोकारवालाहरुलाई र साथै शिक्षकको विकास सम्बन्धी अध्ययन गर्ने अनुसन्धानकर्तालाई दिशाबोध गर्ने आशा गरिएको छ ।

परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि

अध्ययन अनुसन्धानलाई प्रभावकारी बनाउन र सजिलै सुसम्पन्न गर्नका लागि विषयवस्तुको उद्देश्य प्राप्त हुने गरी पूर्व निर्धारित विधिहरू तय गर्नुपर्ने हुन्छ । जसबाट अनुसन्धान कार्य अघि बढाएमा जस्तो सुकै कठिन र जटिल कार्य पनि सहज र सरल हुन जान्छ । तसर्थ अध्ययन विधिले हरेक अध्ययन कार्यलाई उपलब्धिमूलक ढङ्गबाट सम्पन्न गर्ने क्रममा आवश्यक पर्ने विधि र प्रक्रियाहरूको सम्बन्ध यस परिच्छेदमा सीमित गरिएको छ । यस अर्न्तगत देहाय बमोजिमका विधिहरू पर्दछन् ।

३.१ अनुसन्धान ढाँचा

अनुसन्धान ढाँचा अनुसन्धानको तार्किक एवम् व्यवस्थित योजना र निर्देशन हो Young (1960) । यस अध्ययनमा शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिकाको व्याख्या गर्न तालिकाका प्रयोग गरिएको तथा स्रोतकेन्द्रले भोग्नु परेका समस्याहरू र समाधानका उपायहरूको विश्लेषण गर्ने कार्य व्याख्यान विधिमा केन्द्रित भएकाले मिश्रित ढाँचाको प्रयोग गरी अध्ययन गरिएको छ । अध्ययनको क्रममा लिइएका जनसंख्या र नमुना छनोट अनुसार प्राप्त तथ्याङ्कलाई व्याख्यात्मक तथा वर्णनात्मक प्रकारले प्रस्तुत गरिएको छ ।

३.२ जनसंख्या र नमुना छनोट

यस अध्ययनकार्यको जनसंख्याका लागि कपिलवस्तु जिल्लाका तीनवटा स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक/प्राचार्य, शिक्षकहरू यस अध्ययनको जनसंख्याका स्रोतविन्दुका रूपमा रहेका छन् । (अनुसूची १)

यस शोधकार्यको लागि नमुना छनोट गर्न कपिलवस्तु जिल्लाका १० वटा स्रोत केन्द्रहरू मध्ये उद्देश्यमूलक नमुना छनोट विधिको आधारमा तीनवटा स्रोतकेन्द्रलाई नमुना छनोट गरिएको छ । सो स्रोतकेन्द्रका तीन जना स्रोतव्यक्तिहरू, स्रोतकेन्द्र अर्न्तगतका २/२ वटा विद्यालयका दरले ६ जना प्रधानाध्यापक/प्राचार्यहरू तथा १२ जना शिक्षकहरूलाई चिठ्ठा विधिको आधारमा यस अध्ययनका नमुना भित्र समावेश गरिएको छ ।

३.३ तथ्याङ्कको स्रोत

कुनै पनि शोध अध्ययनलाई पूर्ण गर्नका लागि तथ्याङ्कको आवश्यकता पर्दछ । तथ्याङ्कहरू जहाँबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ, त्यस क्षेत्रलाई तथ्याङ्कको स्रोत मानिन्छ । सामान्यतया तथ्याङ्कका स्रोतहरू दुई प्रकारका हुन्छन् ती हुनः

३.३.१ प्राथमिक स्रोत

अनुसन्धानकर्ताद्वारा पहिलोपटक सङ्कलन र प्रयोग गरिएका तथ्याङ्कहरू प्राथमिक स्रोतअन्तर्गत पर्दछन् । यस अध्ययनमा तथ्याङ्क संकलनको प्राथमिक स्रोतका लागि स्रोतव्यक्ति, प्र.अ./प्राचार्य, शिक्षकसँग छुट्टाछुट्टै प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता, अवलोकन छलफल गरी तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ ।

३.३.२ द्वितीय स्रोत

अनुसन्धानको सिलसिलामा पूर्व प्रकाशित तथा संकलित तथ्याङ्कहरूलाई द्वितीय स्रोत भनिन्छ । प्रस्तुत शोधमा द्वितीय स्रोतको रूपमा स्रोतकेन्द्रमा रहेका विभिन्न अभिलेख, विद्यालय स्मारिका, विद्यालय दस्तावेज तथा अन्य रेकर्ड फाइलहरूको अवलोकन गरी तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ ।

३.४ तथ्याङ्क संकलनका साधन

नमुना छनोटमा परेका ३ वटा स्रोत केन्द्रहरूका स्रोत व्यक्तिहरू, स्रोतकेन्द्र रहेका विद्यालयका प्र.अ./प्राचार्यहरू, शिक्षकहरू, तथ्याङ्कको मुख्य स्रोतका रूपमा लिई यस अध्ययन पूरा गरिएको छ । यस अन्तर्गत अन्तर्वार्ता, अवलोकन, समूह छलफल, प्रश्नावली आदिको माध्यमबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ ।

३.४.१ अन्तर्वार्ता

अन्तर्वार्ताबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गर्दा गहिराइसम्मका तथ्याङ्क सङ्कलन हुने हुनाले यो एक वैज्ञानिक पद्धतिको रूपमा लिइन्छ । छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक/प्राचार्य तथा शिक्षकहरूलाई खुल्ला तथा मौखिक अन्तर्वार्ताको प्रयोग गरिएको छ ।

३.४.२ अवलोकन

अवलोकनले अनुसन्धानकर्तालाई प्रत्यक्षरूपमा सहभागी भई समस्या वा विषयवस्तुको गहिराइसम्म पुगी त्यसको सही विश्लेषण गर्न सघाउँछ। यस शोध अध्ययनमा स्रोतकेन्द्रमा गई स्रोतकेन्द्रका विभिन्न गतिविधिहरू र दस्तावेजको अवलोकन गरी तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ।

३.४.३ समूह छलफल

समूह छलफलबाट पनि अध्ययन अनुसन्धान कार्यलाई धेरै सहयोग पुग्ने गर्दछ। स्रोतकेन्द्र अर्न्तगत स्रोतव्यक्ति, प्र.अ., प्राचार्य र शिक्षकसँग छलफल गरी शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका बारेमा जानकारी लिएको छ।

३.४.४ प्रश्नावली

शोध अनुसन्धान कार्यमा तथ्याङ्क सङ्कलनका लागी स्रोतकेन्द्रसँग सरोकारवालासंग विभिन्न प्रकारका प्रश्नावलीहरू गरिएको छ। यस शोधमा मुख्यतया खुला प्रश्नावलीको प्रयोग गरिएको छ। तर आवश्यकता अनुसार बन्द प्रश्नावलीको प्रयोग गरी तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ (अनुसूची ५, ६, ७)।

३.४.५ विद्यालय सर्वेक्षण फारम

सम्बन्धित विद्यालयको शिक्षक विवरण र एस.एल.सी. नतिजा लिनका लागि विद्यालय सर्वेक्षण फारम तयार पारिएको छ (अनुसूची ८)।

३.५ तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया

यस अध्ययनलाई मूर्तरूप प्रदान गर्नका लागि अध्ययनकर्ता स्वयम् वास्तविक अध्ययन क्षेत्रमा गई उद्देश्य बमोजिमका प्रश्नहरू निर्माण गरी नमुना छनोटमा परेका सम्बन्धित व्यक्तिहरूसँग अन्तरवार्ता, छलफल आदिको माध्यमबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ। त्यसैगरी विद्यालयमा भएका विभिन्न अभिलेख, विद्यालय दस्तावेज, रेकर्ड फाइलहरूको अवलोकन गरी प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतहरूको आधारमा आवश्यक तथ्याङ्कहरू संकलन गरिएको छ।

३.६ तथ्याङ्क विश्लेषण प्रक्रिया

तथ्याङ्कको विश्लेषण भन्नाले अध्ययनको विषयमा विविध विचार, धारणा, अनुभवहरू संकलन गरी प्राप्त सूचनाहरूलाई वर्गीकरण गर्नु, सारांश निकाल्नु तथा सूचनालाई क्रममा ल्याउनु हो । यस अध्ययनमा नमुना छनोटमा परेका स्रोतव्यक्ति, प्र.अ./प्राचार्य तथा शिक्षकहरूबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण एवं विवेचना गरिएको छ । प्राप्त तथ्याङ्कलाई तालिकामा प्रस्तुत गरी व्याख्या गरिएको छ । अनुसन्धानका क्रममा सङ्कलन गरिएका तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रको भूमिकाको अध्ययन गरिएको छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रले भोग्नु परेका समस्याहरूलाई समावेश गरी समस्या समाधानका उपायहरूको समेत विश्लेषण गरिएको छ ।

परिच्छेद चार : नतिजा विश्लेषण

यस परिच्छेदमा शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका पहिचान गरी शिक्षकको पेसागत विकासमा देखा परेका समस्याहरूको समाधान गर्नका लागि तथ्याङ्कहरूको संकलन गरी निम्न उपशीर्षकहरूद्वारा व्याख्या एवम् विश्लेषण गरिएको छ ।

४.१ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिकाको पहिचान

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको पाइन्छ । स्रोतकेन्द्रको भूमिकालाई स्रोतव्यक्तिले निर्वाह गर्नुपर्ने शैक्षिक भूमिका, प्रशासनिक भूमिका, समन्वयात्मक भूमिका, प्राविधिक भूमिका र योजना सम्बन्धी भूमिका मार्फत् निम्नानुसार व्याख्या एवम् विश्लेषण गरिएको छ ।

४.१.१ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक भूमिका

अनुसूची ३ अनुसार छनोट गरिएका स्रोतकेन्द्र अन्तर्गत छनोटमा परेका विद्यालयहरूमा जम्मा शिक्षक दरबन्दी ११९ जना छन् । जसमध्ये ११२ जना शिक्षकहरू तालिम प्राप्त हुनुहुन्छ र ७ जना शिक्षकहरू अभै कुनै पनि किसिमको तालिम नलिएको हुनुहुन्छ । तालिम प्राप्त शिक्षकहरूको संख्या धेरै भएतापनि सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक उपलब्धिको स्तर अभै शिक्षाको उद्देश्य अनुसार वृद्धि हुन सकेको छैन । जुन कुरा तल तालिकामा देखाइएको विगत ३ वर्षको एस.एल.सी. नतिजाबाट पुष्टि गर्न सकिन्छ । जसले शिक्षकहरू तालिम प्राप्त भए तापनि पेसागत क्षमता र दक्षतापूर्ण रूपमा वृद्धि हुन नसकेको देखिन्छ । तसर्थ तालिम प्राप्त शिक्षकहरूलाई पनि समय सापेक्ष विभिन्न किसिमका तालिमहरू दिएर दक्ष र योग्य बनाउनु पर्दछ ।

तालिका १ : तीन वर्षको एस.एल.सी. परीक्षाको नतिजा

क्र.स.	विद्यालयको नाम	परीक्षामा सम्मिलित विद्यार्थी संख्या			उत्तीर्ण विद्यार्थी संख्या			उत्तीर्ण प्रतिशत		
		२०६९	२०७०	२०७१	२०६९	२०७०	२०७१	२०६९	२०७०	२०७१
१	श्री जनकल्याण उ.मा.वि.	७६	६८	६९	१५	१२	२२	२०.००	१७.६४	३१.८८
२	श्रीउ.मा.वि., इमिलिया	६५	६९	५४	४३	२३	१८	६६.१५	३३.३३	३३.३३
३	बाल मा.वि.	७९	५९	८५	४९	१७	४५	६२.०२	२८.८१	५२.९४
४	श्री बाणगंगा उ.मा.वि., गजेहडा	९०	१३४	९७	१३	२९	१७	१४.४४	२१.६४	१७.५३
५	ओदारी उ.मा.वि.	७२	७४	६२	११	११	२४	३६.११	४४.५९	६७.७४
६	श्री उ.मा.वि. भण्डा	१११	११७	१२८	२६	४२	२१	२३.४२	३५.८९	१६.४१

स्रोत: स्थलगत अध्ययन, २०७२

माथिको तालिका अनुसार छनोटमा परेका विद्यालयको विगत तीन वर्षको एस.एल.सी. परीक्षाको नतिजाको विश्लेषण गर्दा प्रष्ट हुन्छ की एस.एल.सी. परीक्षामा समग्र रुपमा ५० प्रतिशत विद्यार्थीहरु पनि उत्तीर्ण हुन सकेका छैनन् । बालमैत्री प्रारूप अनुसार बालमैत्री विद्यालयमा विद्यार्थी उत्तीर्ण प्रतिशत न्यूनतम् पनि ५० प्रतिशत हुनु पर्दछ । विद्यालयमा ९४.११ प्रतिशत शिक्षकहरु तालिम प्राप्त भए तापनि एस.एल.सी. परीक्षाको उत्तीर्ण प्रतिशत उद्देश्य अनुसार प्राप्त गर्न सकिएको छैन । जसले शिक्षकहरु तालिम प्राप्त भए तापनि पेसागत क्षमता र दक्षता पूर्ण रुपमा वृद्धि हुन नसकेको देखिन्छ । तसर्थ तालिम प्राप्त शिक्षकहरुलाई पनि समय सापेक्ष विभिन्न किसिमका प्रभावकारी तालिम दिएर दक्ष र योग्य बनाउनु पर्दछ ।

शिक्षकहरुको पेसागत विकासका लागि स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक भूमिका सम्बन्धमा छनोटमा परेका स्रोतव्यक्तिसँग जानकारी लिँदा यस्तो पाइएको छ । स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने

कार्यहरु महिनामा कमिमा १० वटा विद्यालयको अनुगमन गर्नुपर्ने, दुईवटा कक्षामा नमुना शिक्षण प्रदर्शन गर्नुपर्ने, कक्षा अवलोकन पश्चात् पृष्ठपोषण दिने, विषयगत शिक्षक अन्तर्क्रियाको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने र शिक्षकहरुको पेसागत क्षमता विकासका लागि विभिन्न मागमा आधारित तालिमहरु सञ्चालन गर्नुपर्ने र रोष्टर प्रशिक्षकको प्रयोग रहेका छन् । यी कार्यहरु पूर्ण रूपमा सम्पादन गर्न नसकेको कुराको जानकारी पनि वहाँहरुबाट पाइयो । वि.व्य.स. गठनका लागि भेलामा जाने, अख्तियारबाट परेका निवेदनहरुको छानविनमा जानुपर्ने जसले गर्दा समयको अभाव भई शिक्षकको कक्षा अवलोकन, पृष्ठपोषण तोकेबमोजिम हुन नसकेको कुरा स्रोत व्यक्तिको भनाईबाट पाइयो । स्रोतकेन्द्रमा तालिम सञ्चालन गर्न आवश्यक स्रोतसाधनको कमी रहेको छ । शिक्षकहरुको सबै मागहरु एउटै तालिमले सम्बोधन गर्न नसकिने जानकारी दिनु भयो । तालिममा सिकेका कुरा कक्षामा प्रयोग गर्नका लागि कमै मात्र शिक्षक तत्पर हुनु, धेरैजसो शिक्षकहरुले भत्तालाई बढी र विषयवस्तुलाई कम महत्व दिएको पाइन्छ जसले शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा अपेक्षीकृत परिवर्तन हुन नसकेको भन्नुभयो ।

उल्लेखित भनाइबाट यो स्पष्ट हुन्छ कि शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतव्यक्तिको विशेष महत्व रहेतापनि विभिन्न कारणले गर्दा स्रोतकेन्द्रले प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न सकेको छैन ।

त्यसैगरी छनोटमा परेका प्र.अ. तथा प्राचार्यसँग प्रश्न गर्दा स्रोतव्यक्तिले तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकहरुको तथ्याङ्क संकलन गरी आवश्यकता अनुसार उनीहरुलाई तालिममा पठाउनका लागि आफूहरुसँग समेत छलफल गरी छनोटका लागि सिफारिस गर्नुपर्ने कुरा बताउनु भयो । जि.शि.काले तोकेका तालिम तथा गोष्ठी सञ्चालन गरेको पाइन्छ । शिक्षकहरुमा पनि पेसागत ज्ञान, सिप र अभ्यासमा अभिवृद्धि भन्दापनि केही आर्थिक लाभ हुन्छ भन्ने सोच रहेको हुन्छ । थोरै मात्र शिक्षकले तालिममा सिकेका सिपलाई कक्षाकोठामा कार्यान्वयनमा ल्याउने गरेको पाइएको छ । जसले गर्दा तालिम पश्चात् पनि सिकाइ उपलब्धिमा न्यून मात्रामा परिवर्तन आउने गरेको जानकारी दिनुभयो । यसबाट स्रोतव्यक्तिको शैक्षणिक भूमिका महत्वपूर्ण रहेता पनि विद्यार्थीहरुको सिकाइ उपलब्धिमा आशातित परिवर्तन आउन सकेको छैन ।

स्रोतकेन्द्रको शैक्षिक भूमिका सम्बन्धमा छनोटमा परेका १२ जना शिक्षकहरुमध्ये करिब ६६ प्रतिशतले स्रोतव्यक्ति हाम्रो पेसागत हक, हितका लागि सधैँ लागिपर्नु भएको छ

भन्नु भयो । शैक्षिक सामग्री तथा पाठयोजना निर्माणमा निर्देशन, समय-समयमा कक्षा अवलोकन गरी पृष्ठपोषण दिनु भएको, TIP बनाउन निर्देशन गर्नु भएको, TPD तालिम मार्फत् शैक्षिक समस्याहरु समाधानमा सघाउनु भएको, स्वास्थ्य सम्बन्धी फोकल टिचरको तालिम सञ्चालन गर्नुभएको कुरा स्पष्ट पार्नु भयो । तर बाँकी ३४ प्रतिशत जति शिक्षकहरुले स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन नभएको, समस्याको समाधानमा चासो नराख्ने गरेको, शिक्षकलाई तालिमको लागि छनोट गर्दा सरोकारवालाहरूसँग छलफल तथा सल्लाह नलिएको कुरा बताउनु भयो । त्यसैगरी छनोटमा परेका शिक्षकलाई तालिमको प्रभावकारिता सम्बन्धी प्रश्न गर्दा वहाँहरुले भन्नुभयो-तालिम केही मात्रामा उपलब्धिमूलक रहेतापनि शैक्षिक सामग्रीको अभाव हुने, तालिममा सिकेका कुराहरुलाई व्यवहारिक रुपमा कक्षाकोठामा प्रयोग गर्दा समस्याहरु आउने गर्दछन् । तालिम पश्चात् नयाँ-नयाँ शिक्षण विधि सम्बन्धी जानकारी पाइने, कार्य योजना बनाउन निर्देशन पाइने भएतापनि कक्षाकोठामा भाषागत समस्या, विद्यार्थी संख्या धेरै भएको कारणले समूह विभाजन गर्न गाह्रो पर्ने, विद्यार्थीहरुको पढाइप्रति चासो कम हुने, विद्यार्थीहरु नियमित कक्षामा उपस्थित नहुने, तथा शैक्षिक सामग्री पनि प्रयाप्त नहुने जस्ता कारणले गर्दा सिकाइ उपलब्धिमा आशातित रुपमा वृद्धि हुन सकेको छैन ।

उल्लेखित जानकारीबाट स्रोत व्यक्तिले शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिको लागि विभिन्न किसिमका तालिमको व्यवस्था गरेपनि शिक्षकहरुको छनोट गर्दा सरोकारवाला सबैको सल्लाह नलिएको तथा शिक्षक तालिमका लागि तोकिएका मुल्य तथा सर्तहरुका आधारमा शिक्षक तालिमको प्रभावकारिताका लागी निरीक्षण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन उपयुक्त किसिमले नभएको, तालिममा आवश्यक सिप सिक्नका लागि शैक्षिक सामग्रीको पर्याप्त प्रयोग नभएको पाइयो साथै शिक्षकहरुमा पनि तालिमबाट आफ्नो पेसागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने तर्फ कम चासो रहेको पाइयो । मानव सम्बन्ध सिद्धान्तले कुनै पनि कार्यमा लगानी मात्र बढाएर उत्पादन राम्रो नहुने र यसका लागि सो संस्थामा आवद्ध व्यक्तिहरुबीच राम्रो सम्बन्ध कायम भएमा उत्पादनमा राम्रो प्रभाव पार्न सक्ने कुरा उल्लेख गरिएको बाट पनि स्रोत व्यक्तिले आफ्नो सेवा क्षेत्र भित्रका शिक्षकहरूसँग राम्रो मानव सम्बन्ध स्थापना गरी सेवाग्राहीको पिरमर्का बुझ्न सकेमा शिक्षकको गुणस्तर वृद्धि गर्नका लागी शिक्षकको पेसागत क्षमता विकासमा स्रोत व्यक्तिको शैक्षिक भूमिका महत्वपूर्ण हुन सक्ने पाइयो साथै शिक्षकको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रति चासो वृद्धि गर्नका लागी अभिप्रेरणा सम्बन्धी

सिद्धान्त अनुसार स्रोत व्यक्तिबाट शिक्षकको कार्यसम्पादनका आधारमा सही तरिकाले मूल्याङ्कन गर्न सकेमा विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धीमा पनि आशातित रूपमा सुधार ल्याउन स्रोतकेन्द्रको शैक्षिक प्रभावकारिता हुन सक्ने पाइएको छ ।

उपर्युक्त कथनअनुसार शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रमा विभिन्न किसिमका मागमा आधारित तालिमहरु सञ्चालन गरेको पाइयो । स्रोतकेन्द्रमा आर्थिक तथा भौतिक समस्याका कारण तालिममा आधुनिक प्रविधिको प्रयोग हुन नसकेको शैक्षिक सामग्रीको अभावमा तालिमबाट सैद्धान्तिक ज्ञान मात्र प्राप्त भएको जसको कारण तालिमले शिक्षकका आवश्यकता पूरा गर्न नसकी स्रोतकेन्द्रको शैक्षिक भूमिका न्यून रूपमा प्रभावकारी रहेको पाइयो ।

४.१.२ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोत व्यक्तिको प्रशासनिक भूमिका

अध्ययनका लागि छनोटमा पर्नु भएका स्रोतव्यक्तिहरुले शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रशासनिक भूमिका कम रहेको बताउनु भयो । यस अर्न्तगत तालिम व्यवस्थापन, तालिम मोड्युल तयार गरी माग फारम सङ्कलन गर्ने, विषयवस्तुको प्राथमिकीकरण गर्ने, कार्यक्षमता मूल्याङ्कन गर्ने, तालिम सञ्चालनका लागि योग्य प्रशिक्षक छनोट, तालिम पश्चात् प्रमाणपत्रको व्यवस्था मिलाउने, आवश्यकता अनुसार तालिममा वि.नि. लाई निरीक्षण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको व्यवस्था मिलाउने जस्ता प्रशासनिक कार्य गरेको जानकारी दिनुभयो ।

उल्लेखित भनाइबाट शिक्षकहरुको पेसागत विकासका लागि स्रोत व्यक्तिले प्रशासनिक कार्यको रूपमा जि.शि.का बाट कार्यान्वयन गरिने सम्पूर्ण प्रशासनिक कार्यहरु गरेको देखिन्छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोत व्यक्तिको प्रशासनिक भूमिका सम्बन्धी प्राचार्य तथा प्र.अ. सँगको प्रश्नावलीमा जि.शि.का बाट सञ्चालन गरिने शैक्षिक सूचना तथा कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयन सम्बन्धी जानकारी प्रवाह गर्ने, विद्यालयको विभिन्न किसिमका रेकर्डहरु तयार गर्न सहयोग पुऱ्याउने, फ्लास १ तथा फ्लास २ का लागि फाराम भराउने, फाराम वितरण गराउने, प्रशासनिक कार्य सञ्चालन सम्बन्धी अभिमुखीकरण गर्ने जस्ता कार्य गर्नु भएको कुरा स्पष्ट पार्नु भयो । मुख्य गरी शिक्षकको क्षमता विकासका लागि शिक्षकको मागअनुसारका तालिमको व्यवस्था मिलाउने कुरा उल्लेख गर्नुभयो । भने श्री बाणगंगा उ.मा.वि का प्राचार्य नन्दकिशोर शुक्लको भनाई अनुसार

जि.शि.का. बाट पत्र आदान-प्रदान गर्ने बाहेक अन्य प्रशासनिक कार्यमा कुनै सहयोग नगरेको कुरा उल्लेख गर्नुभयो ।

माथिको भनाइबाट स्पष्ट हुन्छ कि स्रोतव्यक्ति शिक्षक तालिमको लागि उत्प्रेरकको रूपमा रहनु भएको छ । शिक्षक विकासका लागि स्रोत व्यक्तिको प्रशासनिक भूमिका सकारात्मक नै रहेको पाइयो । सेवाक्षेत्र भित्रका प्राचार्य तथा प्र.अ. हरूसँग आवश्यक सल्लाह तथा प्रशासन सम्बन्धी समस्याहरु समाधानमा सहयोग गर्ने गरेको कुरा प्राप्त भयो । वि.नि. लाई आमन्त्रण गराई उनीहरुबाट शिक्षकको कार्य निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण गराउने गरेको पाइयो । सेवा क्षेत्र भित्रका विभिन्न व्यक्तिहरूसँग प्रश्नावली, अर्न्तवार्ता तथा छलफलबाट स्रोतव्यक्ति एउटा प्राविधिक व्यक्ति भएतापनि शिक्षकको पेसागत विकासको लागि उसले प्रशासनिक कार्य पनि गरेको छ । आफ्नो सेवा क्षेत्र भित्रका सम्पूर्ण शिक्षकहरुको तालिम सम्बन्धी गतिविधि तथा रेकर्डहरु चुस्त दुरुस्त राख्न प्रयासरत रहनु भएको छ । जि.शि.का बाट प्रवाह गरिने जति पनि शैक्षिक सूचनाहरु स्थानीय स्तरसम्म पुऱ्याउने तथा विद्यालय तहका सबै गतिविधिको सूचना जि.शि.का सम्म पुऱ्याउने काम स्रोतव्यक्तिले नै गरेको कुरा पाइयो । स्रोतव्यक्ति को मुख्य कार्य भनेको शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुऱ्याउनु हो तर स्रोतव्यक्ति केवल जि.शि.का को सूचना विद्यालय तहसम्म पुऱ्याउने र विद्यालयहरुबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गराउने कार्यमा बढी व्यस्त रहेको कुरा अध्ययनबाट पाइयो ।

स्रोतकेन्द्रले शिक्षाको गुणस्तर वृद्धिगर्न निरन्तर सहयोग गर्दै आएको छ । स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरुलाई उत्प्रेरित गराउने काम गरिरहेको हुन्छ । यसै सन्दर्भमा स्रोतव्यक्ति अनुसार शिक्षकहरु आफ्नो पेसागत समस्याहरु राख्ने गर्दछन् । आवश्यक ऐन कानून तथा नियमावलीमा भएको नयाँ कुरा तथा परिवर्तन सम्बन्धी जानकारी र जि.शि.का.को आवश्यक सूचनाहरु लिने गर्दछन् । पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक तथा शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी कुराहरुको बारेमा छलफल तथा सल्लाह लिने भएकाले शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको प्रशासनिक भूमिका रहेको पाइन्छ ।

४.१.३ शिक्षकको पेसागत क्षमता विकासका लागि स्रोतव्यक्तिको प्राविधिक भूमिका

स्रोतव्यक्ति विभिन्न प्रकारका तालिमहरु लिइसकेको एउटा विज्ञ तथा ज्ञान, सिप र दक्षता हासिल गरेको व्यक्ति हो । दसवर्षे कार्य अनुभव भएका छनोटमा परेका स्रोत

व्यक्तिसँगको प्रश्नावली तथा अर्न्तवार्ता अनुसार स्रोतव्यक्तिले समय-समयमा शिक्षक तालिम सञ्चालन गर्ने, शिक्षकको कक्षा अवलोकन गरी पृष्ठ पोषण प्रदान गर्ने, नमुना कक्षा सञ्चालन गर्ने, जस्ता प्राविधिक कार्य गरेको जानकारी गराउनु भयो । अहिले पछिल्लो समयमा मागमा आधारित टी.पी.डी. तालिमको लागि वि.नि/शा.अ. क्लष्टर फोकल अफिसरलाई आमन्त्रित गरेको, टी.पी.डी. गतिविधि अडिट आवश्यकता अनुसार अनुगमन तथा मुल्याङ्कनका लागि जि.शि.का. मा अनुरोध गरेको, दक्ष र योग्य अनुभवी रोस्टर प्रशिक्षक छनोट गरी उसलाई प्रशिक्षण सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था गरेको, रोष्टर प्रशिक्षक छनोटका लागि एकै विद्यालयका एक भन्दा बढी शिक्षक प्रशिक्षक नपर्ने गरी विषयगत रोस्टर प्रशिक्षक छनोट गर्ने कार्य गरेको कुरा बताउनु भयो ।

यसैक्रममा एकजना स्रोतव्यक्ति अनुसार स्रोतव्यक्ति प्राविधिक व्यक्ति हो, उसले शिक्षण सिकाई क्रियाकलापमा आइपर्ने समस्याहरु समाधान गरी शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्ने कार्यमा सहयोग पुऱ्याउने कार्य गर्दछ । तर स्रोतव्यक्तिलाई प्राविधिक कार्य भन्दा प्रशासनिक कार्यमा बढी समय बिताउनु पर्ने जानकारी दिनुभयो ।

स्रोतव्यक्तिको प्राविधिक भुमिकाको सम्बन्धमा प्र.अ. तथा प्राचार्यहरुबाट प्रश्नावलीमा शिक्षक विकासका लागि विभिन्न समय समयमा विभिन्न विषयका विषय शिक्षकहरुको समूह बनाई शिक्षणमा देखापरेका समस्याहरुका बारेमा छलफल तथा अर्न्तक्रिया गराई समस्या समाधानका लागि प्राविधिक सहयोग गर्नुभएको, विभिन्न विषयका विषय विशेषज्ञ बोलाई छोटो अवधिका तालिमहरु सञ्चालन गर्ने गरेको, विभिन्न खालका शैक्षिक योजनाको निर्माण तथा कार्यान्वयनमा सहजीकरण गर्नुभएको साथै विद्यालयको SIP बनाउने कार्यमा पनि सहयोग गर्नुभएको कुरा बताउनु भयो ।

यसै सन्दर्भमा छनोटमा परेका ४ जना प्राचार्य/ प्र.अ.हरु अनुसार शिक्षकहरु तालिममा जान इच्छुक त हुन्छन् तर तालिम शिक्षणबाट फुर्सदका लागि, तालिमका लागि मात्र तालिम, पेसागत सिप र ज्ञान अभिवृद्धि भन्दा पनि सो अवधिमा पाइने सेवा सुविधाको आधारमा तालिमको मूल्याङ्कन हुने गरेको साथै वर्तमान तालिमको संरचना र पद्धतिले आजको शिक्षकको पेसागत सिपमा परिवर्तन हुन नसक्ने कुरा व्यक्त गर्नुभयो भने २ जना प्राचार्यहरुले शिक्षकहरु आफूलाई योग्य शिक्षक बनाउन तयार हुन्छन्, तालिममा सिकेका कुराहरु शुरुमा त व्यवहारमा पनि ल्याएको देखिन्छ तर विस्तारै कार्यान्वयनमा कमी आउँदै जान्छ र परम्परागत धारणा अनुसार नै शिक्षण गरेको पाइन्छ भन्ने कुरा व्यक्त गर्नुभयो ।

यसरी उपर्युक्त भनाईबाट प्रष्ट हुन्छ कि गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्नका लागि तालिम पश्चात् शिक्षकको नियमित कक्षा अवलोकन, शिक्षकको कार्य सम्पादनको निष्पक्ष ढंगबाट मूल्याङ्कन, शैक्षिक उपलब्धिको मूल्याङ्कन, शिक्षकलाई शिक्षण प्रति प्रोत्साहन तथा पेसागत सुरक्षाको व्यवस्था, शिक्षकको सेवा सुविधाको वृद्धि, शिक्षकलाई तहगत बहुवाको व्यवस्था र अतिसघन निरीक्षण गरी दण्ड, सजाय र पुरस्कारको मापदण्ड सुनिश्चित गर्न सकेमा शिक्षक तालिमको वास्तविक सार्थकता हासिल हुने देखिन्छ ।

शिक्षकहरूसँग स्रोतव्यक्तिको प्राविधिक भूमिकाको बारेमा सोध्दा अधिकांश शिक्षकहरुले भन्नु भयो, शिक्षण विधि छनोट, शैक्षिक सामग्रीको निर्माण तथा प्रयोग, टी.पी.डी. माग फाराम, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन फाराम, सम्पत्ती विवरण फाराम भर्दा अभिमुखीकरण गर्नुभएको छ । कक्षा शिक्षणमा आइपर्ने कैयौँसमस्याहरुको समाधानमा सहयोग पुऱ्याउनु भएको छ । साथै पाठयोजना तथा वार्षिक योजना बनाउँदा पनि मार्गनिर्देशन गर्नुभएको छ । स्रोत केन्द्रबाट प्राप्त तालिम पश्चात् कक्षा शिक्षण गर्न सहज भएको, विद्यार्थीको मनोभावना बुझी विद्यार्थी केन्द्रित शिक्षण विधिको प्रयोग गर्ने प्रयास गरिएको, कक्षा-व्यवस्थापनमा टेवा पुगेको र हामीलाई आवश्यक पर्ने सल्लाह, सुझाव तथा शैक्षिक परामर्श दिनु भएको कुरा बताउनुभयो । तर केही शिक्षकहरु अनुसार स्रोतव्यक्तिले शैक्षिक समस्या सम्बन्धी समस्या प्रस्तुत गर्दा पनि खासै चासो नलिएको, कक्षा अवलोकन पनि नगरेको र समस्याको समाधान भन्दा अन्य कुरामा बढी ध्यान दिने गरेको कुरा बताउनु भयो । साथै तालिम पनि आवश्यकता अनुसार सञ्चालन हुँदैनन्, तालिममा सिकेका कुराहरु व्यवहारिक रुपमा कक्षाकोठामा प्रयोग गर्न असुविधा हुने, तालिममा शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोगमा कम महत्व दिने, सैद्धान्तिक ज्ञानमा मात्र तालिम सीमित भएको कुरा व्यक्त गर्नुभयो । समग्रमा स्रोतव्यक्तिको प्राविधिक भूमिका सम्बन्धमा शिक्षकहरूसँग प्रश्नावली तथा अन्तर्वार्ता लिँदा धेरै शिक्षकहरुले स्रोतव्यक्तिको सकारात्मक भूमिका रहेको बताउनु भयो ।

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतव्यक्तिको प्राविधिक भूमिका महत्वपूर्ण रहेको पाइयो । शिक्षणमा आइपर्ने समस्याहरुको समाधानको लागि विभिन्न किसिमका तालिम तथा कार्यशाला सञ्चालन गरेको, समस्याहरुको समाधानमा सहजीकरण गर्ने गरेको, SIP तथा अन्य शैक्षणिक योजना निर्माणमा सहयोग गरेको कुरा पाइयो साथै शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धिका लागि स्रोतव्यक्तिले कक्षा अवलोकन गरी पृष्ठपोषण प्रदान गरेको,

शिक्षकका शिक्षण सम्बन्धी समस्याहरूको समाधानका लागि विभिन्न किसिमका तालिमहरू संचालन गरेको पाइयो । तर समयको अभावले नियमित रूपमा विद्यालय निरीक्षण गर्न, कक्षा अवलोकन गर्न, शिक्षकसँग अन्तर्क्रिया गर्न, नमुना पाठ प्रदर्शन गर्न नसकेकाले स्रोतकेन्द्रमा प्रशासनिक कार्यका लागि थप कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने जानकारी प्राप्त भयो ।

यसरी समग्रमा भन्नुपर्दा स्रोतव्यक्तिले अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त अनुसार शिक्षकको काम, कर्तव्य र अधिकारको बोधका लागि अभिमुखीकरण तालिम संचालन गरी शिक्षण पेसा प्रति उत्प्रेरित गराउनु पर्दछ । शिक्षकका पेसा सम्बन्धी समस्याहरूको निराकरणमा सहयोग गरी शिक्षकमा शिक्षणप्रति उत्प्रेरणा जगाउन सकेमा उनीहरू नयाँ नयाँ विधिको खोज गर्नेछन् र स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने तालिम उपबन्धिमूलक भई शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका प्रभावकारी हुने कुरा पाइयो ।

४.१.४ शिक्षकको पेसागत विकासको लागि स्रोतकेन्द्रको समन्वयात्मक भूमिका

जि.शि.का को विस्तारित अङ्गको रूपमा रहेको स्रोतकेन्द्र र यसको प्रमुख भूमिका खेल्ने स्रोतव्यक्तिको समन्वयात्मक भूमिका बारे स्रोतव्यक्तिहरूसँग जानकारी लिदा शिक्षक तालिमको लागी शैक्षिक तालिम केन्द्र, अगुवा स्रोतकेन्द्रका गतिविधिहरूको बारेमा अनुगमन तथा सहायता प्रदान गर्न वि.नि. तथा शा.अ. हरूसँग समन्वय गर्ने गरेको, वि.नि. तथा शा.अ. लाई क्लष्टर फोकल अफिसरको रूपमा बोलाई तालिमको निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न समन्वय गरेको, तालिमको प्राविधिक अडिट र आवश्यकता अनुसार अनुगमन सहायताको लागि समन्वय गर्ने गरेको बताउनु भयो । साथै विद्यालय र जि.शि.का बीच, विद्यालय र स्रोतकेन्द्रबीच, विद्यालय विद्यालय बीच, प्र.अ. र शिक्षकबीच आवश्यक परेको समयमा सूचनाहरूको आदानप्रदान गरी समन्वय गरेको जानकारी दिनुभयो । शिक्षक विकासका लागी जि.शिका., गा.वि.स/न.पा तथा अन्य शैक्षिक संघसंस्थाहरूसँग समन्वय गर्ने काम भएको छ । शिक्षकहरूबीच विषयगत शिक्षक अन्तर्क्रिया गराई सिकाइ अभिवृद्धि गराउन, विद्यालयमै शिक्षकका समस्याहरूको निराकरण गर्ने प्रयास गरेको तथा जि.शि.का बाट प्राप्त सूचनाहरूको आदान-प्रदान गरी समन्वय गरेको कुरा व्यक्त गर्नुभयो ।

माथि उल्लेखित जानकारीबाट स्रोतव्यक्तिले शिक्षकहरूको पेसागत विकासको लागि विभिन्न पक्षसँग समन्वयात्मक भूमिका खेलेको पाइन्छ । स्रोतव्यक्तिले वैज्ञानिक

व्यवस्थापनको सिद्धान्त अनुसार शिक्षकको पेसागत विकास गरी शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्न शिक्षकलाई विषयगत अन्तर्क्रियामा संलग्न गराउने, विभिन्न किसिमका तालिम प्रदान गरी शिक्षकको विषयगत क्षमता वृद्धि गर्ने तथा आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्रका सरोकारवाला निकायहरूसँग समन्वय गर्ने, विद्यालयभित्र आफैले पनि शिक्षकहरूका कैयौँ समस्याहरूको समाधान गरी पृष्ठपोषण प्रदान गरेको पाइयो । शिक्षकको क्षमता विकासमा स्रोतव्यक्तिले विभिन्न प्रकारका व्यक्ति तथा संघसंस्थाहरूसँगको समन्वयात्मक भूमिका खेलेकोले शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुगेको पाइन्छ ।

शिक्षकको पेसागत क्षमता विकासका लागि स्रोतव्यक्तिको समन्वयात्मक भूमिका सम्बन्धमा छनोटमा पर्नुभएका प्राचार्य तथा प्र.अ.हरु अनुसार प्र.अ. तथा विषय शिक्षकहरु, वि.नि., जि.शि.अ., शिक्षक तालिम केन्द्र, गा.वि.स./न.पा. आदिसँग समन्वय गरेको, विद्यालयमा आइपर्ने विभिन्न समस्याहरूको समाधानमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गरेको जानकारी दिनुभयो । शिक्षण कार्यप्रति शिक्षकमा उत्सुकता र उत्प्रेरणा जगाई विद्यालयमा प्रभावकारी शिक्षण वातावरण निर्माण गर्न सहयोग गरेको व्यक्त गर्नुभयो । भने एक जना प्राचार्यले भन्नु भयो, “शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोत व्यक्तिको समन्वयात्मक भूमिका न्यून रहेको छ । वहाँले मात्र जि.शि.का बाट प्राप्त सूचनाको आदानप्रदान गर्नुहुन्छ ।”

समग्रमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतव्यक्तिले जि.शि.का, गा.वि.स./न.पा, तथा अन्य शैक्षिक संघसंस्थाहरूसँग समन्वय गरेको, शिक्षकहरूबीच विषयगत अन्तर्क्रिया, जि.शि.का बाट प्राप्त सूचनाहरूको आदान-प्रदान, विद्यालयमा प्रभावकारी शिक्षण वातावरण निर्माण गर्न सहयोग गरेको तथा शिक्षकलाई शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सम्बन्धी तत्कालिन समस्याहरूको समाधानमा आवश्यक परामर्श र सल्लाह दिई समन्वय गरेको पाइयो ।

४.१.५ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतव्यक्तिको योजना सम्बन्धी भूमिका

शिक्षकको पेसागत क्षमता विकासमा योजना सम्बन्धी स्रोतव्यक्तिको भूमिकाको सम्बन्धमा स्रोतव्यक्तिहरूसँगको प्रश्नावली अनुसार सबभन्दा पहिले त आफ्नो स्रोतकेन्द्रमा भएका शिक्षकहरूको संख्या यकिन गरी तालिम लिएका र तालिम नलिएका शिक्षकहरूको छुट्टाछुट्टै तथ्याङ्क संकलन गर्ने, शिक्षकहरूको माग संकलन गर्ने र साभ्ता आवश्यकताको वर्गीकरण गर्ने कार्य गर्नुभएको छ । तत्पश्चात् तालिम सञ्चालनका लागि तालिम मोड्युल

तयार गर्ने जसअर्न्तगत प्रश्न पत्र निर्माण सम्बन्धी तालिम, शैक्षिक सामग्री निर्माण तथा प्रयोगसम्बन्धी तालिम, निरन्तर आइपर्ने समस्याहरुको समाधान सम्बन्धी तालिमहरुको लागी शैक्षिक सत्रको सुरुमा प्र.अ. हरुको बैठक बोलाई सो अनुरूप योजना बनाउने गरेको जानकारी दिनुभयो । प्र.अ. लाई आवश्यक पर्ने प्रशासनिक तालिम, विद्यालय सुधार योजना, वार्षिक कार्ययोजना, स्रोतकेन्द्र स्तरीय वार्षिक क्यालेन्डर, प्रथम, द्वितिय तथा अन्तिम परीक्षासम्बन्धी योजना बनाई कार्यान्वयन गरेको कुरा स्रोतव्यक्तिले स्पष्ट पार्नुभयो ।

उल्लेखित भनाइअनुसार शिक्षकको पेसागत विकासमा मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुसार स्रोतव्यक्तिले शिक्षकहरूसँग सीधा सम्पर्क कायम गरी तालिम मोड्युल निर्माण गरी तालिम सञ्चालन गर्नाले शिक्षकको शिक्षण सम्बन्धी समस्याहरुको समाधान भई उनीहरुमा शिक्षण पेसाप्रति अभिप्रेरणाको विकास हुने र शिक्षाको उद्देश्य प्राप्त गर्न स्रोतकेन्द्रको प्रभावकारिता सृद्ध हुने पाइयो । साथै प्राचार्य/प्र.अ. लाई विद्यालय सञ्चालनका लागि विभिन्न शैक्षणिक योजनाहरु निर्माण गर्न सहयोग गरेकाले स्रोतकेन्द्रको प्रभावकारी भूमिका पाइयो ।

प्र.अ. तथा प्राचार्यसँग स्रोतव्यक्तिले शिक्षकको पेसागत विकासको लागि गरेको योजना सम्बन्धी प्रश्न राख्दा शिक्षकको पेसासँग सम्बन्धित समस्याको संकलन गरी तालिम प्याकेज निर्माण सम्बन्धी योजना बनाउने, शिक्षण सिकाई क्रियाकलापलाई प्रभावकारी ढङ्गले सञ्चालन गर्न आवश्यक पर्ने सिप विकासकालागि तालिम दिने तथा तालिम पश्चात् उनीहरुको कक्षा अवलोकन गरी आफूहरुसाग छलफल गरेको जानकारी दिनुभयो ।

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतव्यक्तिले बनाएका योजना सम्बन्धमा शिक्षकहरुले पाठयोजना/वार्षिक शैक्षिक योजना बनाउन सहयोग गर्नुभएको र छोटो अवधिको तालिमका लागि शिक्षकहरुको रेकर्ड तथा सूची बनाई काम गरेको कुरा थाहा भएको व्यक्त गर्नुभयो । समग्रमा स्रोतव्यक्तिले शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धिका लागी तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकहरुको रेकर्ड राख्ने, शिक्षकका माग संकलन गर्ने र आवश्यकताको प्राथमिकीकरण गरी तालिमका लागि शिक्षक छनोट गर्ने, परीक्षा सम्बन्धी योजना बनाउने, स्रोतकेन्द्र स्तरीय वार्षिक कार्ययोजना बनाउने, विभिन्न समय समयमा शिक्षकहरुलाई तालिमका लागि कार्यतालिका बनाई विदाको समयमा तालिममा खटाउने जस्ता योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने हुनाले शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका उल्लेखनीय रहेको पाइयो ।

४.२ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले भोग्नुपरेका समस्याहरु

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रले विभिन्न कार्यहरु गरे तापनि स्रोतकेन्द्रको प्रभावकारिता स्थापित गर्नका लागि विभिन्न समस्याहरु रहेका छन् । शिक्षकहरुको क्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने कार्यक्रमहरुमा विभिन्न प्रकारका सामग्रीहरुको आवश्यकता पर्ने हुन्छ । सीमित स्रोत र साधनले गर्दा स्रोतकेन्द्रबाट सञ्चालन हुने तालिमले शिक्षकका आवश्यकताहरु पूर्ण गर्न सकेको छैन । जसले गर्दा सामुदायिक विद्यालयहरुको शैक्षिक गुणस्तर शिक्षाको लक्ष्य अनुरूप वृद्धि हुन सकेको छैन । शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले भोग्नुपरेका समस्याहरु मुख्य गरी आर्थिक समस्या र भौतिक समस्याहरु छन् :

४.२.१ स्रोतकेन्द्रले भोग्नु परेका भौतिक समस्याहरु

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सुधार ल्याउने प्रमुख उद्देश्य लिएको स्रोतकेन्द्रमा रहेका विभिन्न किसिमका भौतिक समस्याहरुलाई निम्नानुसार व्याख्या एवम् विश्लेषण गरिएको छ :

४.२.१.१ बैठक कक्षको अभाव

स्रोतकेन्द्रमा भौतिक समस्याका बारेमा प्रश्न गर्दा स्रोतव्यक्ति अनुसार स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन गर्नुपर्ने बैठक, सेमिनार, तालिम इत्यादिका लागि बैठक कक्ष सानो भएको बताउनु भयो । तालिम सञ्चालन गर्नका लागि विद्यालयका कक्षाकोठाहरु प्रयोग गरिएको जानकारी दिनुभयो । यसै सन्दर्भमा प्र.अ. तथा प्राचार्यहरुलाई प्रश्न गर्दा स्रोतकेन्द्र विद्यालयमा आश्रित रहेको छ । हाल छोटो अवधिका कैयौं तालिमहरु सञ्चालन गर्न स्रोतकेन्द्रले विद्यालयका कक्षाकोठाहरुको मुख ताक्नु पर्ने भएकोले यसको आफ्नो छुट्टै तालिम कक्षको व्यवस्था हुनुपर्ने भन्नुभयो । छनोटमा परेका शिक्षकहरु अनुसार तालिम कक्ष उपयुक्त आकारको नभएकाले तालिम भनेको समयमा सञ्चालन नहुने साथै विज्ञानका लागि प्रयोगात्मक कक्षको व्यवस्था नभएकाले सैद्धान्तिक ज्ञानमात्र प्राप्त गर्न सकिने कुरा जानकारी गराउनु भयो ।

४.२.१.२ फर्निचरको अभाव

स्रोतकेन्द्रमा कुर्सी-टेबल जस्ता फर्निचरको अभावका कारण विषयगत-अन्तर्किया जस्ता कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्न धेरै अप्ठ्यारो परेको कुरा स्रोतव्यक्तिबाट प्राप्त भयो ।

साथै स्रोतकेन्द्रमा भएका विभिन्न किसिमका शैक्षिक सामग्री, सन्दर्भ सामग्री आदि सुरक्षित साथ राख्नका लागि दराजको खाँचो परेको जानकारी दिनुभयो ।

४.२.१.३ आधुनिक प्रविधिका शैक्षिक सामग्रीको अभाव

आजको युग विकास तर्फ द्रुत गतिमा लम्किएको छ । नयाँ-नयाँ प्रविधिहरू शिक्षाको क्षेत्रमा पनि भित्रिएका छन् । यस्तो समयमा पनि स्रोतकेन्द्रबाट दिइने तालिममा कम्प्युटर, इन्टरनेट, प्रोजेक्टर आदि सम्बन्धी कुनै जानकारी नपाइएको कुरा शिक्षकहरूबाट प्राप्त भयो । किताबी ज्ञान मात्र दिइने भएकाले कक्षाकोठामा पनि विद्यार्थीहरूको पढाइ तर्फको चासो कम हुँदै गएको जानकारी गराउनुभयो ।

४.२.१.४ पुस्तकालयको अभाव

शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्न सर्वप्रथम शिक्षकमा आफ्नो विषयको पर्याप्त ज्ञान हुनुपर्दछ । हिजो पढेका कुराहरू आज पुरानो तथा अपुरो हुन सक्ने भएकाले स्रोतकेन्द्रमा विभिन्न किसिमका सन्दर्भ सामग्रीहरूको व्यवस्था गर्न पुस्तकालयको अभाव रहेको कुरा प्र.अ./ प्राचार्यहरूबाट प्राप्त भयो ।

४.२.१.५ खेल-मैदानको अभाव

विद्यार्थीको शारीरिक तथा मानसिक विकासलाई सन्तुलित बनाउनका लागि खेलको विशेष महत्व रहेको छ । स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालयहरूबीच अर्न्तविद्यालय खेलकुद कार्यक्रम सञ्चालन गर्न खेलमैदानको अभाव भएकाले यस्ता कार्यक्रमहरू गर्न नसकेको जानकारी स्रोतव्यक्तिले गराउनु भयो ।

४.२.२ स्रोतकेन्द्रका आर्थिक समस्याहरू

शिक्षक तालिमका लागि पर्याप्त बजेटको आवश्यकता पर्दछ । सीमित स्रोत र साधनले कार्यसम्पादन गर्न गाह्रो हुन्छ । छनोटमा परेका स्रोतव्यक्तिहरूलाई शिक्षकको पेसागत विकासमा आर्थिक समस्याहरू बारेमा प्रश्न गर्दा तालिमको लागि माथिबाट बजेट त आउँछ तर पर्याप्त नभएकाले सीमित बजेटबाट धेरै कुराहरू गर्नुपर्ने हुन्छ । विभिन्न किसिमका शैक्षिक सामग्री, श्रव्य दृश्य सामग्री र अन्य प्रयोगात्मक सामग्रीहरूको किनमेल गर्न गाह्रो हुन्छ । शिक्षकको पेसागत सिप विकासका लागि दक्ष प्रशिक्षकहरू भित्रिकाएर तालिम दिने, उनीहरूको सेवा सुविधा तथा पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था गर्न अप्ठ्यारो

परिरहेको छ । स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका सम्पूर्ण शिक्षकहरूलाई समय सापेक्ष तालिममा पठाउन र उचित भत्ता दिएर शिक्षकलाई उत्प्रेरित गर्न बजेटको अभाव रहेको छ । सञ्चारको माध्यम टेलिफोन सेवा आफ्नै भएमा कार्य सञ्चालन सजिलो र सहज हुने थियो तर टेलिफोनको लागि आवश्यक खर्चको समेत व्यवस्था नभएको, आर्थिक अभावका कारण कम्प्युटर नभएकाले इन्टरनेटको प्रयोग गर्न नसकी सामान्य सूचनाहरूका लागि पनि कार्यालयमा पुग्नु पर्ने कुराको जानकारी दिनुभयो ।

प्र.अ. तथा प्राचार्यहरूलाई शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रको आर्थिक समस्या के के छन् भनि प्रश्न गर्दा आर्थिक रूपमा समस्याग्रस्त र सम्पन्न नभएकोले स्रोत केन्द्र व्यवस्थापन गर्न अप्ठ्यारो परेको बताउनु भयो । सीमित बजेटका कारण आवश्यक शैक्षिक सामग्रीको व्यवस्था हुन सकेको छैन । शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धिका लागि स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालयहरूबीच प्रतिस्पर्धात्मक रूपमा विभिन्न शैक्षिक कार्यक्रमहरू समय समयमा सञ्चालन गर्नुपर्ने हुन्छ, जसका लागि सरकारले पर्याप्त बजेट विनियोजन गर्नुपर्ने कुरा व्यक्त गर्नु भयो ।

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको आर्थिक समस्याहरू के-के हुन भनी छनोटमा परेका शिक्षकहरूसँग प्रश्न गर्दा समग्रमा स्रोतकेन्द्रमा आर्थिक समस्याका कारण तालिम सञ्चालन गर्न शैक्षिक सामग्रीको अभाव रहेको, पर्याप्त फर्निचर तथा विज्ञान विषयका लागि प्रयोगात्मक तालिमको व्यवस्था हुन नसकेको बताउनु भयो ।

स्रोतकेन्द्र शैक्षिक तथा प्राविधिक स्रोत र साधनले सम्पन्न भएको संस्था हो तर स्रोतकेन्द्रमा विषयगत कुना, स्रोतसामग्रीको व्यवस्था, स्रोत-सामग्री निर्माण गर्न लाग्ने लागत, विभिन्न प्रकारका भेला तथा छलफल र गोष्ठी सञ्चालनका लागि आवश्यक आर्थिक तथा भौतिक सुविधा अपुग भएको पाइयो । आर्थिक अभावका कारण शिक्षक तालिमले शिक्षकका आवश्यकताहरू पूरा गर्न नसकेको, तालिमका लागि तालिम भएको, सैद्धान्तिक ज्ञानमा मात्र आधारित भएको, व्यवहारिक रूपमा शिक्षण समस्याहरूको समाधान हुन नसकेको पाइयो । जसले गर्दा तालिम पश्चात् पनि सिकाइ उपलब्धिमा आशातित बृद्धि हुन सकेको छैन । यसरी छलफल तथा अन्तरवार्ताबाट स्रोतकेन्द्र आर्थिक रूपमा सम्पन्न नभएको र सीमित स्रोत तथा साधनबाट चलेको कुरा प्राप्त भयो । आर्थिक समस्याका कारण स्रोतकेन्द्रको उद्देश्य पूर्ण हुन नसकेकाले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रको भूमिकामा प्रश्न उठेको छ । आर्थिक स्थिति मजबुत भएमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई

प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न आवश्यक सामग्रीको व्यवस्था गरी तालिम प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न सकिने भएकोले शिक्षकको पेसागत विकासमा टेवा पुग्ने कुरा पाइयो ।

संक्षेपमा स्रोतकेन्द्र आर्थिक तथा भौतिक समस्याहरुबाट मुक्त छैन । आर्थिक तथा भौतिक अभावका कारण तालिमहरु पनि समयमा सञ्चालन नहुने तथा तालिमबाट शिक्षकका सबै समस्याहरुको समाधान पनि हुन नसकेको जानकारी पाइयो । तसर्थ विविध प्रकारका समस्याका कारण स्रोतव्यक्ति व्यवस्थापन निर्देशिकामा उल्लेख भएअनुसार स्रोतव्यक्तिको काम तथा कर्तव्यहरु वास्तवमा पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन हुन नसकेको कुरा छलफल तथा अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त भयो ।

४.३ शिक्षकको पेसागत विकासमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरु

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका सम्बन्धी अध्ययनका लागि संकलित तथ्याङ्क तथा सूचनाहरुको आधारमा स्रोत व्यक्ति, प्र.अ./प्राचार्य, शिक्षकबाट प्राप्त पेसागत विकासमा देखिएका समस्या समाधानका उपायहरुलाई निम्नाअनुसार व्याख्या एवम विश्लेषण गरिएको छ ।

४.३.१ स्रोत केन्द्रलाई स्रोत साधनकले सबल बनाउनुपर्ने :

शिक्षकको शिक्षण सिपलाई गुणस्तरीय बनाई शिक्षा प्रदान गर्नका लागि शैक्षिक सामग्रीको व्यवस्था र ती सामग्रीहरुलाई सुरक्षित साथ राख्ने व्यवस्था हुनुपर्ने कुरा स्रोत व्यक्ति बाट प्राप्त भयो । यसै सन्दर्भमा प्र.अ./प्राचार्यहरुबाट स्रोतकेन्द्रलाई सन्दर्भ सामग्रीको हिसाबले सबल गराउनुपर्ने जानकारी दिनुभयो । साथै स्रोतकेन्द्रमा आधुनिक प्रविधिको व्यवस्था भएमा शिक्षणका समयमा देखिने समस्याहरुलाई सजिलै निराकरण गर्न सकिने कुरा छनौटमा परेका शिक्षकहरुले अवगत गराउनु भयो ।

४.३.२ तालिम कक्षको व्यवस्था हुनुपर्ने

शिक्षकलाई समय सापेक्ष आफ्नो विषयमा जानकारी गराउन स्रोतकेन्द्रमा विषयगत अन्तर्क्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गर्न, पुर्नताजगी र सेवाकालीन तालिम सञ्चालन गर्न तथा आधुनिक प्रविधिसँग परिचित गराउन विभिन्न किसिमका तालिमहरु समयमा सञ्चालन गर्नका लागि उपयुक्त आकारको तालिम कक्षको व्यवस्था हुनुपर्ने कुरा स्रोतव्यक्तिले व्यक्त गर्नुभयो साथै शिक्षकको पेसागत समस्या समाधानका लागि सिधा सम्पर्कद्वारा शिक्षण सिकाइ सम्बन्धी तत्कालिन समस्याहरुको पहिचान गरी शिक्षकलाई आवश्यक तालिम

सञ्चालन गर्न स्रोतकेन्द्रमा कोठाको व्यवस्था हुनुपर्ने कुरा प्र.अ./प्राचार्यबाट प्राप्त भयो । यसै सन्दर्भमा शिक्षकहरुले स्रोतकेन्द्रबाट दिइने तालिममा सैद्धान्तिक ज्ञानका साथै व्यवहारिक तथा प्रयोगात्मक सिप सिक्ने अवसर प्रदान गर्न र आधुनिक प्रविधिको प्रयोग गर्न सक्ने तालिम कक्षको व्यवस्था हुनुपर्ने जानकारी दिनुभयो । साथै विज्ञान विषयका लागि प्रयोगात्मक कक्षको व्यवस्था हुन सकेमा स्रोतकेन्द्रबाट दिइने तालिम प्रभावकारी हुने पाइयो ।

४.३.३ स्रोतकेन्द्रलाई अधिकार सम्पन्न गराउनु पर्ने :

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउन स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धमा शिक्षा-नियमावलीमा स्पष्ट उल्लेख गर्नुपर्ने, शिक्षकलाई सिकाइ-उपलब्धिका आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था सम्बन्धी अधिकार दिनुपर्ने कुरा स्रोतव्यक्तिले व्यक्त गर्नुभयो ।

४.३.४ स्रोतकेन्द्रमा थप कर्मचारीको व्यवस्था हुनुपर्ने :

शिक्षकलाई दिइने तालिमको प्रभावकारिता वृद्धि गर्न स्रोतव्यक्तिले नियमित तथा यथार्थपरक रूपमा प्रत्येक विद्यालयमा सघन निरीक्षण गरी सरोकारवालाहरूसँग अन्तर्क्रिया गर्नुपर्ने, शिक्षकका शिक्षण सम्बन्धी साना समस्याहरुलाई पनि सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ । साथै शिक्षकहरुको तालिमको निरीक्षण तथा अनुगमनको व्यवस्था गर्नुपर्ने र समय-समयमा विद्यालयमा गई शिक्षकको कक्षा अवलोकन गरी पृष्ठपोषण प्रदान गर्न समयको अभाव हुने भएकाले स्रोतकेन्द्रमा सूचना तथा अन्य कार्य व्यवस्थापनका लागि थप कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने जानकारी विभिन्न स्रोतहरुबाट प्राप्त भयो ।

उल्लेखित कुराहरुबाट शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धि गर्न स्रोतव्यक्तिले विद्यालयको अनुगमन र कक्षामा नमुना शिक्षण प्रदर्शन गर्नुपर्ने विद्यालयको संख्या घटाउनुपर्ने जानकारी प्राप्त भयो । प्राथमिक तहमा पनि विषयगत विशिष्टीकरण गरी शिक्षक तयार गर्न विषयगत शिक्षकको व्यवस्था भएमा विद्यार्थीहरुको सिकाइ जगदेखि नै बलियो हुने पाइयो । साथै स्रोतव्यक्तिको काम कर्तव्य र अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्ने, स्रोतकेन्द्रलाई अधिकार सम्पन्न गराउनु पर्ने, शिक्षकको कार्यको आधारमा दण्ड तथा पुरस्कारको व्यवस्था स्रोतव्यक्तिले गर्न सक्ने, सिकाइ उपलब्धिकै आधारमा शिक्षकहरुको का.स.मू भर्ने अधिकार भएमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका प्रभावकारी हुने देखियो । स्रोतव्यक्तिले

शिक्षकको नियमित कक्षा अवलोकन गरी पृष्ठपोषण दिने, स्रोतकेन्द्रमा शैक्षिक सामग्रीको व्यवस्था हुने, तालिममा आधुनिक प्रविधिको प्रयोग गर्न पाउने तथा शिक्षकहरूलाई व्यावहारिक र प्रयोगात्मक सीप विकास सम्बन्धी तालिम दिई कक्षाकोठामा बालमैत्रीपूर्ण वातावरणमा शैक्षिक सामग्रीको प्रयोग गरी शिक्षण गर्न सक्ने बनाउन सकेमा शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका सुदृढ हुने पाइयो । यी सम्पूर्ण कार्य गर्न स्रोतकेन्द्रलाई आर्थिक रूपले सबल बनाउन समूह विद्यालयले एउटा म्युचुअल फण्डको व्यवस्था गरी प्रत्येक वर्ष नियमित रूपले केही रकम जम्मा गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्ने जानकारी सङ्कलित उत्तरहरूबाट पाइयो ।

परिच्छेद पाँच : निष्कर्ष र सुभाव

अनुसन्धानकर्ताले अध्ययन क्षेत्रमा गरेको अध्ययन अनुसन्धानको क्रममा सङ्कलित तथ्याङ्क, सूचना, जानकारीहरूको विश्लेषण, व्याख्या र प्रस्तुतीकरणको आधारमा प्राप्त भएका कुराहरूको सारांश वा निचोड नै निष्कर्ष हो । अध्ययनको क्रममा देखिएका समस्याहरू तथा उक्त समस्याहरूको समाधानका उपायहरू नै सुभाव हुन । तसर्थ यस अध्ययनको क्रममा प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई सैद्धान्तिक खाकासँग सम्बन्धित गराई निम्नानुसारका निष्कर्ष र सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.१ निष्कर्ष

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गरेको पाइयो । स्रोतव्यक्तिले शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धिका लागि शैक्षिक, प्रशासनिक, प्राविधिक, समन्वयात्मक तथा योजनाकारका रूपमा कार्य गरेको पाइयो । शिक्षाको गुणस्तर वृद्धि गर्न शिक्षकको पेसागत विकास हुनुपर्छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शिक्षकका शिक्षणसँग सम्बन्धित समस्याहरूको समाधान हुने गरी तालिम मोड्युल तयार गर्नुपर्दछ । स्रोतकेन्द्रभित्रका शिक्षकहरूलाई तालिममा पठाउन सरोकारवाला सबैसँग सल्लाह लिनु आवश्यक देखियो । स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन हुने तालिमहरूमा आधुनिक प्रविधिको प्रयोग गर्नुपर्ने देखियो । विज्ञान विषयका लागि प्रयोगात्मक तालिमको व्यवस्था हुनुपर्ने पाइयो । शिक्षक तालिमबाट शिक्षकका सम्पूर्ण आवश्यकताहरू पूरा गर्न शैक्षिक सामग्रीको अभाव रहेको पाइयो ।

स्रोतव्यक्ति एउटा दक्ष, योग्य र प्राविधिक व्यक्ति भएकाले उसले आफ्नो सेवाक्षेत्र भित्रका सम्पूर्ण शिक्षकहरूको पेसागत विकासको लागि विभिन्न संघ-संस्था तथा पदाधिकारीहरूसँग समन्वय गरी तालिममा पठाई स्रोतकेन्द्रलाई आवश्यक पर्ने आर्थिक, भौतिक तथा प्रशासनिक कार्यमा आफू प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न भई कार्य गरेको पाइयो । शिक्षक तालिम प्रमाण-पत्रका लागि सम्बन्धित निकायसँगपहल गरि प्रमाण पत्र उपलब्ध गराएको, जि.शि.का. बाट प्रवाह गरिने शैक्षिक कार्यक्रम तथा विद्यालयबाट भर्नुपर्ने शैक्षिक तथ्याङ्क, फल्यास १ तथा फल्यास २ भराउने र विद्यालयको सामाजिक परीक्षण सम्पन्न गराउने कार्यमा स्रोतव्यक्ति नै सङ्कलन भएको पाइएको छ ।

विद्यालयका शिक्षकहरुको शैक्षिक समस्याहरु समाधान गर्न तथा मागमा आधारित लामो छोटो अवधिका सबै तालिमबाट कक्षा शिक्षण प्रभावकारी बनाउनको लागि स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग गर्न खटाएको पाइयो । त्यसैगरी शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धि गर्न नियमित रूपमा विद्यालय निरीक्षण गर्नुपर्ने, कक्षा अवलोकन गरी पृष्ठपोषण प्रदान गर्नुपर्ने, नमुना शिक्षण प्रदर्शन गर्नुपर्ने भए तापनि प्रशासनिक कार्यको व्यस्तता तथा समयको अभावका कारण उक्त कार्य गर्न बाधा पुगेको पाइयो ।

स्रोतकेन्द्र जिल्ला शिक्षा कार्यालयको विस्तारित अड्ग भएको र स्रोतकेन्द्रलाई पाठ्यक्रम कार्यान्वयन, शिक्षक तालिम, शैक्षिक सामग्री निर्माण तथा प्रयोग र स्रोतकेन्द्र भित्र सिकाइ उपलब्धि परीक्षण जस्ता महत्वपूर्ण कार्यहरुको जिम्मेवारी सुम्पिएको पाइयो । उक्त कार्य सम्पन्न गर्नका लागि स्रोतव्यक्तिले तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकहरुको रेकर्ड राख्ने गरेको, शिक्षकका शिक्षण सम्बन्धी समस्या समाधानका लागि प्र.अ./ प्राचार्यहरुसँग छलफल गरी तालिमका लागि योजना निर्माण गरेको, वार्षिक कार्ययोजना बनाउने, प्र.अ./ प्राचार्यहरुलाई विद्यालयका शैक्षणिक गतिविधि सम्बन्धी योजनाहरु निर्माण गर्न सहयोग गरेको देखियो । तर स्रोतकेन्द्रमा सीमित आर्थिक तथा भौतिक स्रोतका कारण तालिमले शिक्षकका आवश्यकताहरु न्यून रूपमा मात्र सम्बोधन गर्न सकेको पाइयो । तालिममा सैद्धान्तिक ज्ञान मात्र प्राप्त भएको व्यावहारिक र प्रयोगात्मक सीपको विकास हुन नसकेकाले विद्यार्थीहरुको सिकाइ उपलब्धिमा आशातित रूपमा वृद्धि हुन सकेको छैन । समय सामयिक परिस्थिति अनुसार उपयुक्त वातावरण बनाई शिक्षण गर्न सक्ने र कक्षाकोठामा बालमैत्रीपूर्ण वातावरणमा शिक्षण गर्न सक्ने गरी शिक्षकको सिप विकास गर्न सकेमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका उल्लेखनीय हुने पाइयो । स्रोतव्यक्तिलाई कुन-कुन काम गर्न के कस्ता अधिकार दिएको छ सो स्पष्ट नहुँदा समेत उसले प्रविधिक कार्यभन्दा पनि जि.शि.का को सूचनाहरु आदान प्रदान गर्ने र प्रशासनिक कार्य गर्ने गरेको पाइन्छ ।

अध्ययनको निष्कर्ष अनुसार स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्तिले प्र.अ., शिक्षक, वि.व्य.स. पदाधिकारी, वि.नि. तथा जि.शि.अ. आदिसँग समन्वय गरी शिक्षकको पेसागत विकासमा महत्वपूर्ण योगदान दिनुभएको छ । तालिमको प्रमाणीकरण तथा अडिटिङको व्यवस्था गर्नुका साथै प्रमाण-पत्रको लागि पहल गरेको, विषयगत समस्या समाधानका लागि शिक्षक अन्तर्क्रिया कार्यक्रम सञ्चालन गरेको पाइन्छ । शिक्षक तालिममा सिप विकासका लागि

पर्याप्त शैक्षिक सामग्रीको अभावले तालिम प्रभावकारी नभएको कुरा प्राप्त भयो । स्रोतव्यक्तिले मागमा आधारित टी.पी.डी. तालिमको सुपरिवेक्षणका लागि वि.नि. तथा क्लष्टर फोकल अफिसरलाई आमन्त्रित गर्ने काम गरेको, टि.पि.डी. अडिटको लागि आवश्यकता अनुसार अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नको लागि जि.शि.का.मा अनुरोध गर्ने गरेको पाइयो । स्रोतकेन्द्रमा विषयगत शिक्षक समिति गठन गरी विषयगत समस्याहरूको समाधान गर्न प्रत्येक विषयका दक्ष, योग्य र अनुभवी रोष्टर प्रशिक्षक छनोट गरी प्रशिक्षण सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था गर्न बजेटको अभाव रहेको देखियो । स्रोतकेन्द्रले दिने शिक्षक तालिमलाई यथार्थ रूपमा प्रभावकारी बनाउन स्रोतकेन्द्रलाई सन्दर्भ सामग्री तथा शैक्षिक सामग्रीले सबल बनाउनु पर्ने पाइयो । स्रोतव्यक्ति एउटा प्राविधिक व्यक्ति भएता पनि प्रशासनिक कार्यमा बढी संलग्न भएको पाइयो । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतव्यक्तिलाई पर्याप्त समय उपलब्ध गराउन स्रोतकेन्द्रका प्रशासनिक कार्यका लागि थप कर्मचारीको व्यवस्था गर्न सकेमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका प्रभावकारी हुने देखिन्छ ।

५.२ सुभावाहरू

अनुसन्धानकर्ताबाट प्रस्तुत गरिने सुभावाहरू वस्तुगत र यथार्थपरक हुनु पर्दछ । यस अनुसन्धानमा प्राप्त तथ्याङ्क एवम् सोको विश्लेषण तथा प्राप्ति र निष्कर्षका आधारमा शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका सुदृढ बनाउन बेग्ला-बेग्लै तहका लागि बेग्ला-बेग्लै सुभावाहरू निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएका छन्:

५.२.१ नीतिगत तह

स्रोतकेन्द्र समूह विद्यालय सञ्चालनको शैक्षिक संगठन हो । संगठन सञ्चालन गर्नको लागि राष्ट्रिय र स्थानीय स्तरमा उपयुक्त नीतिको आवश्यकता पर्दछ । शिक्षकलाई आफ्नो कार्यप्रति जवाफदेही बनाउन विद्यालयका शिक्षक, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, शिक्षण सिकाइ तथा व्यवस्थापकीय पक्षका बारे धन्यवाद गुनासो तथा सुभावा दिनका लागि विद्यालयहरूमा सुभावा पेटिका राख्ने तथा उक्त पेटिका स्रोतव्यक्ति र विद्यालय निरीक्षकको रोहबरमा कम्तिमा ३ महिनाको एक पटक खोली समीक्षा गर्ने नीति बनाउनुपर्दछ । विद्यालयको साधन, स्रोत सञ्चालन व्यवस्था र प्राप्त नतिजाको तुलनात्मक विश्लेषण गर्न स्रोत केन्द्रलाई अधिकार सम्पन्न गराउनु पर्दछ । कक्षकार्य, गृहकार्य र शैक्षिक क्रियाकलाप हेरी उत्कृष्ट शिक्षकलाई स्रोतव्यक्तिले पुरस्कृत गर्ने नीति लिनुपर्दछ ।

स्रोतकेन्द्रले प्रत्येक वर्ष आफ्नो समूह विद्यालयको समग्र कक्ष, विषय र शिक्षकहरुको सिकाइ उपलब्धिको विवरण सहित प्रतिवेदन निकाल्नु पर्ने नीति बनाउनु पर्दछ । जिल्ला तहबाट स्रोतकेन्द्रहरुको कामको मूल्याङ्कन गरी प्रोत्साहन र दण्डको व्यवस्था गर्ने नीति लिनु पर्दछ । स्रोत व्यक्तिको कामकारवाही, जवाफदेहिता र कार्यविधिको सुनिश्चितता गरी स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासन भन्दा प्राविधिक सहजकर्ताको रूपमा विकास गर्ने नीति अपनाउनु पर्दछ । विद्यालयलाई राजनीति मुक्त क्षेत्रको रूपमा विकास गराउन सबैको प्रतिबद्धता जाहेर गराइ स्रोतव्यक्तिले शिक्षकलाई शिक्षककै रूपमा निष्पक्षतापूर्वक मूल्याङ्कन गर्न सक्ने बनाउनुपर्दछ । यसका लागि स्रोतकेन्द्र सञ्चालन सम्बन्धी शिक्षा ऐन-नियमावलीमा स्रोतकेन्द्रको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट रूपमा उल्लेख गर्नु पर्दछ । स्रोत व्यक्तिलाई पनि निजामती सरह सेवा सुविधा तथा पदको व्यवस्था हुनुपर्ने, स्रोतव्यक्तिको योग्यता एम.एड वा अन्य तालिम प्राप्त हुनुपर्ने, स्रोतकेन्द्रमा प्रशासनिक कार्य गर्नका लागि थप कर्मचारीको व्यवस्था गर्नुपर्ने र स्रोतकेन्द्रलाई स्रोत सम्पन्न गराउन उचित बजेट विनियोजन गर्ने नीति लिनुपर्दछ ।

५.२.२ अभ्यास तह

शोध अध्ययनका क्रममा देखिएका समस्याहरु समाधानका व्यावहारिक सुझावहरु नै अभ्यास तहका सुझावहरु मानिन्छन् । स्रोतव्यक्तिले गुणस्तरीय शिक्षाको लागि शिक्षकको पेसागत विकास गर्न आवश्यक तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । शिक्षकहरुका शिक्षणमा देखापरेका कैयौँ समस्याहरुको समाधान गर्न र नयाँ-नयाँ प्रविधिको प्रयोग गरी शिक्षण गर्न आवश्यक परामर्श तथा सल्लाह दिनुपर्दछ । तालिम पश्चात् शिक्षकको शिक्षणमा परेको प्रभाव अवलोकन गरी पृष्ठपोषण दिनुपर्दछ । शैक्षिक वातावरण स्वच्छ राख्न र शिक्षाको गुणस्तर वृद्धिगर्न निरन्तर रूपमा शिक्षकहरु लागि रहनु पर्नेछ । स्रोत केन्द्रले शिक्षकहरुलाई शैक्षिक सामग्री निर्माण तथा प्रयोग, शिक्षण विधि र आधुनिक प्रविधिको प्रयोग सम्बन्धी तालिम दिनु आवश्यक देखिन्छ । ठूलो कक्षा व्यवस्थापनका विभिन्न तौर-तरिका, कक्षा कोठामा भाषिक विविधता सम्बन्धी व्यवस्थापन तथा बालमनोवैज्ञानिक विधिको प्रयोग गरी कक्षा शिक्षण गर्न सक्ने सिपको विकास सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था गरिनु पर्छ । स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरुलाई शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विषयगत दक्ष प्रशिक्षकहरु मार्फत निरन्तर तालिम दिनु उपयुक्त देखिन्छ । शिक्षकहरुलाई उनीहरुको शिक्षण क्रियाकलापसँग सम्बन्धित विविध समस्याको समाधानका लागि अन्तरविद्यालय भ्रमण

गराउन वि.व्य.स. तथा प्र.अ./प्राचार्यसँग छलफल (समन्वय) गरी व्यवस्था मिलाएमा राम्रो हुने देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिले प्राविधिक कार्यमा बढी जोड दिनुपर्दछ । स्रोतव्यक्तिले नमुना कक्ष प्रदर्शन आफै वा विज्ञवाट गराएर शिक्षकको मन जित्ने प्रयास गर्नुपर्दछ । शिक्षकको पेसागत क्षमता अभिवृद्धिका लागि निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन, विषयवस्तु प्रस्तुती जस्ता विषयक तालिम, कार्यशाला, अभिमुखीकरण गोष्ठी, सेमिनार आदि आयोजना गर्नुपर्दछ ।

५.२.३ अनुसन्धान तह

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका शीर्षकमा गरिएको यस अध्ययनले आगामी दिनमा थप अनुसन्धानलाई महत्वपूर्ण मार्गदर्शन प्रदान गर्नेछ । सीमित क्षेत्रमा गरिएको प्रस्तुत शीर्षकले अध्ययनलाई गहन रूपमा मनन गरेर थप अनुसन्धान गर्न सकिने छ ।

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्र एउटा स्थानीय तहको जिल्ला शिक्षा कार्यालको विस्तारित अंग भएपनि जि.शि.का.को उपशाखाको रूपमा ल्याउन आवश्यक भएकोले यस विषयमा पनि आवश्यक अनुसन्धान गर्नुपर्ने देखिन्छ । गुणात्मक र व्यवहारिक शिक्षाको विकासका लागि स्रोतकेन्द्रको प्रभावकारीता भन्ने विषयमा पनि अनुसन्धान गर्नुपर्ने देखिन्छ । स्रोतकेन्द्रवाट दिइने तालिमको प्रभावकारीताका लागि आवश्यक आर्थिक, भौतिक स्रोतको परिपूर्तिस्मबन्धी के कस्ता पहल गर्दा उपयुक्त हुन्छ, सो सम्बन्धी अनुसन्धान गर्नुपर्ने देखिन्छ । वर्तमान शिक्षाको उद्देश्य पूर्ति गर्न स्रोतकेन्द्रको प्रभावकारिता सम्बन्धमा अध्ययन गर्न सकिने छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६९/०७०), *माध्यमिक शिक्षा दिग्दर्शन*, काठमाडौं, आशिष बुक्स हाउस प्रा.ली ।
- अधिकारी, शिवप्रसाद (२०६७), *विद्यालयमा शैक्षणिक सुपरिवेक्षणको अवस्था*, अप्रकाशित शोधपत्र, स्नातकोत्तर तह त्रिभुवन विश्वविद्यालय, बुटवल बहुमुखी क्याम्पस, रुपन्देही ।
- आचार्य, सुशन (२०६९), *आवश्यकता र तालिमबीचको सहसम्बन्धमा दुर शिक्षाको प्रयोग*, काठमाडौं: दुर शिक्षा केन्द्र ।
- आचार्य, देवीराम, पौडेल, सावित्रा (२०६९/०७०), *शिक्षा सेवा प्राविधिक सहायक दिग्दर्शन*, काठमाडौं: सारा प्रकाशन ।
- कटेल, निरञ्जन (२०६६), *शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार*, काठमाडौं: ज्ञानकुञ्ज प्रकाशन ।
- काफ्ले, बासुदेव, अधिकारी, नारायणप्रसाद, थापा, ताराबहादुर (२०६८), *शिक्षामा मानव संसाधन व्यवस्थापन*, काठमाडौं: सनलाइट पब्लिकेशन ।
- कार्की, बाबुकाजी, कोइराला, सिताराम, बस्नेत, कुमार (२०६९/०७०), *सोपान शिक्षक प्रतियोगिता विशेषाङ्क*, काठमाडौं : मकालु प्रकाशन ।
- कोइराला, विद्यानाथ, श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०६६), *शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार*, काठमाडौं, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- खनाल, पेशल (२०६०), *शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति*, काठमाडौं: स्टुडेन्ट बुक्स पब्लिकसर्स एण्ड डिष्ट्रिब्युटर्स ।
- खनाल, पेशल (२०६९), *शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति*, काठमाडौं, स्टुडेन्ट बुक्स एण्ड स्टेसनर्स ।
- घिमिरे, निर्मलकुमार (२०६६), *शिक्षकको पेसागत विकासका नमुनाहरू*, भक्तपुर : शिक्षा पाठ्यक्रम विकास केन्द्र ।
- दुङ्गाना, पद्मप्रसाद (२०५९), *स्रोतकेन्द्र विकास निर्देशिका*, काठमाडौं: शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।

- धामी, श्यामसिंह (२०६५), *शिक्षकको पेशागत क्षमता विकासका नयाँ क्षेत्र*, काठमाडौं: सोपान प्रकाशन ।
- नेपाल सरकार (२०६६), *शिक्षकको पेशागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका*, काठमाडौं: शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।
- नेपाल सरकार (२०७१), *शिक्षा सम्बन्धी सम्पूर्ण ऐन, नियम र निर्देशिकाहरु*, काठमाडौं: बौद्धिक दर्पण प्रकाशन ।
- पौडेल, खेमराज (२०६९), *स्रोतकेन्द्र सृष्टिकरण प्रस्ताव*, जिल्ला शिक्षा कार्यालय कपिलवस्तु गोरुसिङ्गे स्रोतकेन्द्र, अप्रकाशित ।
- पौडेल, जीवन शर्मा (२०६३), *शिक्षक तालिमको सन्दर्भ, शिक्षा विभाग शैक्षिक सूचना संग्रह*, भक्तपुर : वर्ष १
- भण्डारी, बिन्दु (२०६७), *तालिमबाट प्राप्त ज्ञान सिपको शिक्षणमा प्रयोग*, भक्तपुर, शिक्षा, पाठ्यक्रम विकास केन्द्र ।
- लुईटेल, डिल्लीराम र अन्य (२०७०), *माध्यमिक शिक्षक दिग्दर्शन*, काठमाडौं : मकालु प्रकाशन गृह ।
- शर्मा, एम. आर. (२०६९/०७०), *शिक्षक सेवा आयोग परीक्षा सारथी* (माध्यमिक तह) काठमाडौं, गुडविल पब्लिकेशन प्रा.लि ।
- शाह, आर के. (२०६५), *अर्थशास्त्रमा अनुसन्धान पद्धति, प्रसुति गृह मार्ग*, काठमाडौं : नेपाल एकता बुक्स डिस्ट्रिब्युटर्स प्रा.लि. ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०७०), *स्रोतव्यक्तिका लागि सेवाकालिन क्षमता विकास तालिम*, नेपाल सरकार शिक्षा मन्त्रालय ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६६), *शिक्षकको पेशागत विकास कार्यक्रम तथा प्र.अ. नेतृत्व क्षमता विकास तालिम कार्यक्रम प्रशिक्षक प्रशिक्षण निर्देशिका*, नेपाल सरकार ।
- शिक्षा मन्त्रालय (२०७०), *स्रोतव्यक्तिका लागि सेवाकालिन क्षमता विकास तालिम, तालिम स्रोतसामग्री*, नेपाल सरकार, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।

श्रेष्ठ, बैकुण्ठ (२०६४), शिक्षकको पेसागत विकासको लागि खुल्ला तथा दुर सिकाइ आवश्यकता र सम्भाव्यता, काठमाडौं :दूर शिक्षा, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।

क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालय (२०७२), क्षेत्रीय शैक्षिक जर्नल, शैक्षिक व्यवस्थापन: भूमिका र जवाफदेहिता, पोखरा गोर्खाली अफ्सेट प्रेस ।

Panta, J.R. (2012). Teacher Training in Nepal, Sep. 1, 2012 from <http://www.neltachoutari.word.press.com>.

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूचि १ : नमुना छनोट विवरण

क्र.सं.	नमुना समूह	नमुना आधार	जम्मा	छनोट विधि
		प्रत्येक स्रोत केन्द्रबाट		
१.	स्रोत व्यक्ति	१	३	उद्देश्यमूलक
२.	प्र.अ./प्राचार्य	२	६	चिट्ठा विभिन्न आधारमा
३.	शिक्षक	२	१२	चिट्ठा विभिन्न आधारमा
	जम्मा		२१ जना	

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची २ : स्रोतकेन्द्रको विवरण

क्र.स.	स्रोतकेन्द्रको नाम	स्रोतव्यक्तिको नाम	शैक्षिक योग्यता
१	गजेहडा स्रोतकेन्द्र	श्री टिकाराम पौडेल	एम.एस.सी., बी.एड.
२	ओदारी स्रोतकेन्द्र	श्री कविराज भण्डारी	एम ए, बी.एड
३	चन्द्रौटा स्रोतकेन्द्र	श्री देवेश प्रताप सिंह	एम ए, बी.एड

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ३ : स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका विद्यालय र शिक्षक विवरण

क्र.स.	स्रोतकेन्द्रको नाम	विद्यालयको नाम	शिक्षक सङ्ख्या	तालिम	
				प्राप्त	अप्राप्त
१	गजेहडा	श्री बाणगंगा उ.मा.वि., गजेहडा	२२	२१	१
		श्री बाल मा.वि., बैरिया	१९	१८	१
२	ओदारी	श्री ओदारी उ.मा.वि., ओदारी	१८	१५	३
		श्री उ.मा.वि., भण्डा	१८	१७	१
३	चन्द्रौटा	श्री जनकल्याण उ.मा.वि., बरकुलपुर	२२	२१	१
		श्री उ.मा.वि., इमलिया	२०	२०	-

स्रोत: स्थलगत अध्ययन, २०७२

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ४ : छनोटमा परेका विद्यालय प्र.अ./प्राचार्यहरुको विवरण

क्र.स.	विद्यालयको नाम	प्र.अ./प्राचार्यको नाम	शैक्षिक योग्यता
१	श्री बाणगंगा उ.मा.वि., गजेहडा	श्री नन्दकिशोर शुक्ल	एम.ए./बी.एड.
२	श्री बाल मा.वि., बैरिया	श्री अर्जुन शाही	एम.एड.
३	श्री ओदारी उ.मा.वि., ओदारी	श्री शुभाखर भुसाल	एम.एड.
४	श्री उ.मा.वि., भण्डा-मधौली	श्री कृष्णा श्रेष्ठ टण्डन	एम.एड.
५	श्री उ.मा.वि., इमीलिया	श्री खगेश्वर खनाल	एम.एड.
६	श्री जनकल्याण उ.मा.वि., बरकुलपुर	श्री नन्दकुमार गिरी	एम.ए./बी.एड.

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ५ : प्र.अ./प्राचार्यको लागि अन्तरवार्ता/प्रश्नावली

विद्यालयको नाम:..... ठेगाना:.....

प्राचार्य/प्र.अ.को नाम:..... कार्यअनुभव:.....

तालिम:..... शैक्षिक योग्यता :.....

१. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोत व्यक्तिले के कस्तो शैक्षिक भूमिका निर्वाह गर्नु भएको छ ?
२. के स्रोतव्यक्तिले प्रशासनिक कार्यमा सघाउ पुर्याउनु भएको छ ? छ भने कुन कुन कार्यहरूमा सहयोग गर्नु भएको छ ?
३. स्रोतव्यक्तिले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि के कस्ता योजनाहरू बनाउनु हुन्छ ?
४. स्रोतव्यक्तिले विद्यालयसँग समन्वयात्मक भूमिका निर्वाह गर्नु हुन्छ कि हुँदैन ?
५. स्रोतव्यक्तिको उक्त भूमिकाले शिक्षकको पेसागत विकासमा के कसरी टेवा पुगेको छ ?
६. शिक्षण सिकाइको गुणस्तर विकासका लागि स्रोतव्यक्तिले के कस्ता प्राविधिक कार्यहरू गर्नुहुन्छ ?
७. स्रोतकेन्द्रबाट तालिम लिई आइसकेपछि शिक्षकको कक्षा शिक्षणमा केही परिवर्तन आउँछ, कि आउँदैन ?
८. तालिममा सिकेका कुराहरू कक्षाकोठामा कार्यान्वयनमा आउने गर्दछन् कि नाही ?
९. तालिम लिइसकेपछि अध्यापन गर्दा सिकाइ उपलब्धिमा वृद्धि भएको छ कि छैन ?
१०. तालिम प्रति शिक्षकहरूको सोच कस्तो पाउनु भएको छ ?
११. शिक्षकलाई आफ्नो पेसाप्रति बढी उत्तरदायी बनाउन के के गर्नुपर्ला ?
१२. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रको भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू के के होलान् ?
१३. आर्थिक रूपमा स्रोतकेन्द्र सबल छ कि छैन ? छैन भने के कस्ता उपायहरू अपनायी आर्थिक समस्या समाधान गर्न सकिएला ?

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ६ : शिक्षकको लागि अन्तरवार्ता/प्रश्नावली

विद्यालयको नाम:..... ठेगाना:.....

शिक्षकको नाम:..... कार्यअनुभव:.....

तालिम:..... शैक्षिक योग्यता :.....

१. के तपाइले स्रोतकेन्द्रबाट तालिम लिनु भएको छ ? यदि छ भने कुन कुन तालिम लिनु भएको छ ?
२. तपाईंको विद्यालयमा तालिममा सहभागी हुने अवसर सबैले आवश्यकता अनुसार समान रूपले पाउनु भएको छ की छैन ?
३. तालिममा सिकेका कुराहरु कक्षाकोठामा कार्यान्वयन गर्नुहुन्छ कि हुँदैन ?
४. कक्षाकोठामा के कस्ता समस्याहरु आउने गर्दछन ? तालिम पश्चात शिक्षण गर्दा केही सहज भएको पाउनु भएको छ कि छैन ?
५. कक्षाकोठामा आउने समस्याहरु न्यूनीकरण गर्न के कस्ता उपायहरु अपनाउनु भएको छ?
६. तालिम पश्चात् सिकाइ उपलब्धिमा वृद्धि भएको छ कि छैन ?
७. तालिम उपलब्धिमूलक हुन्छ कि हुँदैन ? के-कस्ता उपलब्धिहरु प्राप्त गर्नु भएको छ?
८. स्रोतव्यक्तिले शैक्षणिक नेतृत्वकर्ताको रूपमा के कस्ता कार्यहरु गर्नु भएको छ ?
९. स्रोतव्यक्तिले प्राविधिक रूपमा तपाईंलाई के कसरी सहयोग गर्नु भएको छ ?
१०. स्रोतकेन्द्रलाई अझ प्रभावकारी बनाउन के कस्ता उपायहरु अपनाउनु पर्ला ?

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ७ : स्रोतव्यक्तिको लागि अन्तरवार्ता/प्रश्नावली

स्रोतकेन्द्रको नाम : ठेगाना:

स्रोतव्यक्तिको नाम:कार्यअनुभव: शैक्षिक योग्यता :.....

१. शिक्षकहरुको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रहरुले गर्ने कार्यहरु के के हुन् ?
२. शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक भूमिका कस्तो रहेको हुन्छ ?
३. उपर्युक्तकार्यहरु गर्दा के कस्ता बाधा व्यवधानहरु आउने गर्दछन् ?
४. उक्त बाधा व्यवधानहरुलाई न्यूनीकरण गर्न के कस्ता उपायहरु अपनाउन सकिन्छ ?
५. शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतव्यक्तिको प्रशासनिक भूमिका रहेको हुन्छ कि हुँदैन ?
६. हुन्छ भने उक्त कार्यले के कसरी पेसागत विकासमा टेवा पुऱ्याइरहेको छ ?
७. प्रशासनिक कार्य गर्दा के कस्ता समस्याहरु आउने गर्दछन् ?
८. उक्त समस्याको समाधान के कसरी गर्न सकिन्छ ?
९. शिक्षक विकासका लागि स्रोतव्यक्तिले प्राविधिक रुपमा के कस्ता कार्यहरु गर्नुहुन्छ ?
१०. उक्त कार्य गर्दा कस्ता कस्ता समस्याहरु आउने गर्दछन् ?
११. यस्ता समस्याहरुको समाधान कसरी गर्न सकिन्छ ?
१२. शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको समन्वयात्मक भूमिकाले के कसरी सहयोग गर्ने गर्दछ ?
१३. समन्वयात्मक भूमिका निर्वाह गर्दा के कस्ता अप्ठ्याराहरु आउने गर्दछन् ?
१४. उक्त अप्ठ्याराहरुलाई हटाउन के कस्ता उपायहरु अपनाउन सकिन्छ ?
१५. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि के कस्ता योजनाहरुको निर्माण गर्नु भएको छ ?
१६. उक्त योजना कार्यान्वयनमा के कस्ता समस्याहरु आउने गर्दछन् ?
१७. उक्त समस्याको समाधान कसरी गर्न सकिन्छ ?
१८. शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न कार्यहरु गर्दा आर्थिक रुपमा कुनै समस्या आउँछ कि आउँदैन ?
१९. आउँछ भने के कसरी कार्यहरु सम्पन्न गर्नु भएको छ ?
२०. शिक्षकले तालिम लिइसकेपछि शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा केही परिवर्तन पाउनु भएको छ कि छैन ?
२१. तालिम प्रति शिक्षकहरुको कस्तो सोच पाउनु भएको छ ?
२२. के तालिम उद्देश्यअनुसार सञ्चालन हुने गर्दछन् ?

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ८ : विद्यालय सर्वेक्षण फाराम

विद्यालयको नाम:..... ठेगाना:.....

जिल्ला:.....

अञ्चल:.....

१. विद्यालयमा शिक्षक विवरण

क्र.स.	शिक्षकको नाम थर	पद	लिङ्ग	सेवाअवधि	विषय शिक्षण	तालिम	कैफियत

२. विगत ३ वर्षको एस.एल.सी परीक्षाको नतिजा

साल	परीक्षामा सम्मिलित विद्यार्थी सङ्ख्या	उत्तीर्ण विद्यार्थी सङ्ख्या	उत्तीर्ण प्रतिशत
२०६९			
२०७०			
२०७१			

शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका

अनुसूची ९ : स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य र अधिकार