

परिच्छेद एक : परिचय

१.१. अध्ययनको पृष्ठभूमि

मानवसभ्यताको विकास संगै मानव जीवनका विभिन्न पक्षहरूमा समय सापेक्ष दिनानुदिन अनेक परिवर्तन तथा सुधारहरू हुदै आइरहेका छन् । विश्वमा भएका नयाँ नयाँ विज्ञान र प्रविधिको प्रयोगले गर्दा मानिसको जीवन सैलीमा पनि विभिन्न परिवर्तनहरू भएका छन् । शिक्षालाई वर्तमान अवस्थामा मानिसको नैसर्गिक अधिकार संग सम्बद्ध गर्दै शिक्षा आर्जन गर्ने अधिकारलाई राज्यले नै प्राथमिकतामा राख्नु पर्छ भन्ने आवाजहरू उठिरहेका छन् । नेपालमा केहि दशक अगाडि सम्म शिक्षा आर्जन गर्नु कुलिन वर्ग का छोरा छोरीहरूलाई मात्र हो भन्ने ठानिन्थ्यो तर आज त्यो अवस्था छैन । सबै वर्गका पुरुष तथा महिला, दलित, जनजाति अपाङ्गता भएका व्यक्ति एवम् भौगोलिक दृष्टिले पछाडि परेका व्यक्तिहरू सबैले समान तथा समतामूलक रुपमा शिक्षा आर्जन गर्न पाउनु पर्छ भन्ने आवाज उठेपछि सन् १९९० मा थाइल्याण्डको जोमटिनमा भएको विश्व सम्मेलनले “सबैका लागि शिक्षा” भन्ने विश्वव्यापी नारा पारित गरेको छ । विश्वभरिका मानिसले शिक्षा पाउनु पर्दछ भन्ने प्रतिवद्धता जाहेर गरेको छ (ढकाल र साथी, २०६८) ।

यसरी सबैको लागि शिक्षा भन्ने विश्वव्यापी नारालाई सफल पार्न नेपालमा विभिन्न शैक्षिक योजना तथा परियोजना सञ्चालन गरिदै आएको पाइन्छ । यी परियोजनाहरूको उद्देश्य विद्यालय शिक्षाबाट बञ्चित भएका व्यक्ति (महिला अपाङ्ग द्वन्द्व पिडित, लोपोन्मुख) हरूलाई शिक्षाको मूलधारमा ल्याउने रहेको छ ।

विद्यालयहरूमा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न तथा शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी एवम् उद्देश्यमूलक बनाउनका लागि शिक्षकहरूको नियुक्ति भएर मात्र पुग्दैन त्यसका लागि शिक्षकको अध्यापनकार्यको निरीक्षण, अनुगमन गरी आवश्यक परामर्श समेत प्रदान गरी शिक्षकको पेसागत विकासगराउन जि.शि.का, श्रोतकेन्द्रले विद्यालयलाई सहयोग गर्नुपर्दछ । नेपालको सन्दर्भमा विद्यालय निरीक्षणको सुरुवात वि.सं. १९९८ मा “चिफ इन्स्पेक्टर अफ स्कूल” को स्थापना भएपछि मात्र भएको हो । त्यसवेलाको निरीक्षणको उद्देश्य नियम बमोजिम विद्यालयहरू सञ्चालन भए नभएको हेर्ने र विद्यालयको प्रशासनिक नियन्त्रण गर्ने थियो । वि.सं.१९९८ मा पहिलो विद्यालय निरीक्षक सूर्य प्रसाद हुङ्गेलबाट शुरु भएको विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा क्रमिक रुपमा परिवर्तन र सुधार हुदै आएको छ । हाल विद्यालय तहमा शिक्षकको पेसागत समस्याहरूलाई समाधानगर्न सहयोग पुऱ्याउने गरी मागमा आधारित शिक्षकको पेसागत दक्षता विकास तालिम

सञ्चालन गरी उपचारात्मक सुपरिवेक्षणको थालनी भएको छ (शर्मा २०५८) यसको लागि ३-४ गा.वि.स. भित्रका विद्यालयहरूको समुहवनाई ती विद्यालयहरूको बीचमा पर्ने कुनै एक विद्यालय (मा.वि.) लाई स्रोत केन्द्र तोकेर नविनतम सुपरिवेक्षण कार्यको थालनी भयो । यो स्रोतकेन्द्र निर्माणको अवधारणा वि.स. २०३७ सालमा स्थापना गरिएको सेती परियोजनाको उपलब्धि मानिन्छ । यो स्रोत केन्द्रले सेवाक्षेत्र भित्रका विद्यालयहरूको शिक्षकहरूलाई तालिम, दिने अनौपचारिक शिक्षालाई सघाउने, शिक्षक बैठक एवम् अतिरिक्त क्रियाकलाप समेत सञ्चालन गर्‍यो (अधिकारी, २०६७) ।

विभिन्न प्रतिवेदनहरू सरकारी तथा गैर सरकारी निकाय, विद्वान र जनस्तरबाट पनि विद्यालयहरूमा प्रभावकारी निरीक्षण क्षे.शि.नि./जि.शि.का.का. प्रतिनिधिहरूबाट मात्र हुन नसकेको, भनी औल्याउन थाले । विद्यालय पुगेर विद्यालय निरीक्षक तथा स्रोत व्यक्तिहरूले शिक्षकको पेसागत समस्याहरू पहिचान नगरेको भन्ने आवाजहरू आउन थाले ।

नेपाल सरकारले शिक्षा नियमावलीमा स्पष्ट रूपमा शिक्षक/प्र.अ.को काम कर्तव्य तोकिएको परिवेशमा उक्त कार्य विवरण अनुसारको कामकाज हुन नसकेको भन्ने भनाइ आउन थाले । स्रोतकेन्द्र सञ्चालन सम्बन्धी निर्देशिका १९९३ मा स्रोतकेन्द्रको मुख्य कार्यहरू समूह विद्यालयको शैक्षिक विकासका लागि मानवीय तथा भौतिक ससाधनलाई उपयोग गरी शिक्षक / प्र.अ.को पेसागत विकासका लागि तालिम, कार्यशाला र सेमिनारको आयोजना गर्ने विद्यालय भित्र र बाहिर शैक्षिक जागरण, सिर्जना गर्ने शैक्षिक कार्यकलापहरूको समन्वयगर्ने नयाँ पाठ्यक्रमको कार्यान्वयन गर्ने तथा विषयगत विभिन्न प्रविधिको आदान - प्रदानको केन्द्रविन्दुको रूपमा कार्यगर्ने भन्ने उल्लेख गरिएको छ ।

विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना कार्यान्वयन पुस्तिका (२०६६-०७२) ले तय गरेका नीतिगत प्रावधान अनुरूप शिक्षकको पेसागत विकास र शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने अभियानको केन्द्रिय भूमिकामा स्रोतकेन्द्र रहेको छ । यसको अलवा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र अन्तरगत शैक्षिक तालिमकेन्द्र एवम् जि.शि.का. मार्फत वि.नि.हरूबाट समेत शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तालिम एवम् शैक्षिक परामर्श दिदै आएको पाइन्छ । हाल नेपालमा ७५ वटै जिल्लामा स्रोतकेन्द्रहरू छन् भने शैक्षिक तालिमकेन्द्र पनि स्थापना गरिएको छ ।

शैक्षिक तालिम केन्द्रबाट तोकिएको समय तालिका बमोजिम आधारभूत तह (कक्षा १-८) माध्यमिक तह का TPD मोड्युल (३ चरण) सञ्चालनका लागि प्रदान गरिने प्रशिक्षक प्रशिक्षण (२ हप्तासम्मको सधन क्षमता विकास तालिम) कार्यक्रममा स्रोत व्यक्ति सहभागी रहनुपर्ने स्रोतकेन्द्रमा

रोष्टर प्रशिक्षकरु र प्रधानाध्यापकहरूलाई दुई दिने अभिमूखिकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने विषयगत रोष्टर प्रशिक्षकका लागि TPD कार्यान्वयन पुस्तिका २०६६ मा तोकिएको मापदण्डका आधारमा जि.सि.का.मा सिफरिस गर्ने, विद्यालयबाट प्राप्त आधारभूत तहका शिक्षकहरूको TPD आवश्यकता प्रस्तावहरू सङ्कलन गरी सो का आधारमा तहगत एवम् विषयगत रूपमा कार्यान्वयन प्रोफाइल बमोजिम कार्यान्वयन पुस्तिकामा तोकिएको ढाँचामा १० दिने शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धी मोड्युल सामग्री निर्माण गर्ने तालिम कार्यशालाको कार्यतालिका निर्माण गर्ने र सो बमोजिम जिल्ला शिक्षा कार्यालयको समन्वयमा सम्बन्धित शिक्षकहरूलाई तालिममा सहभागी हुन पत्राचार गर्ने पहिलो सत्रमा रोष्टर प्रशिक्षकलाई सहभागिका रूपमा समावेश गराई एकीकृत प्रशिक्षक प्रशिक्षण एवम् पेसागत विकास कार्य सम्पन्न गराउने, कार्यतालिका बमोजिम तालिम कार्यशाला सञ्चालन गर्ने, कार्यशालाको अन्त्यमा भाग २ र भाग ३ को कार्य योजना बनाउन लगाउने, शैक्षिक परामर्शको लागि रोष्टर प्रशिक्षकहरूलाई कार्यशालामा बोलाउने र तीनवटै मोड्युल पुरा गरेका शिक्षकहरूलाई मोड्युल सम्पन्न प्रमाणपत्र वितरण गर्ने प्रावधान राखिएको छ (शिक्षकको पेसागत तालिम कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका २०६६) ।

शैक्षिक तालिम केन्द्र र स्रोतकेन्द्रहरूले आ-आफ्नो सेवा क्षेत्रभित्रका शिक्षकहरूलाई मागमा आधारित पेसागत विकास तालिम सञ्चालन गरी आवश्यकताअनुसार परामर्श सेवासमेत प्रदान गर्दै आएको छ ।

नेपाल सरकारले शिक्षा नियमावलीको सातौँ संसोधन २०५९ को परिच्छेद १७ र नियम ९४ मा प्र.अ. र शिक्षकको काम, कर्तव्य र अधिकारहरू तोकिएको परिप्रेक्षमा सो कार्य विवरण अनुसारको काम हुन नसकेको यस अवस्थामा जि.शि.का, शैक्षिक तालिम केन्द्र एवम् स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्न के कस्ता कार्यहरू गरेका छन् । विद्यालय निरीक्षण र सुपरिवेक्षणको अवस्था कस्तो छ, स्रोत व्यक्ति/वि.नि.हरू विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिगर्न के कति सफल छन् । शिक्षकको पेसागत विकास गराउन विद्यालय तथा स्रोतकेन्द्रमा के कस्ता समस्याहरू छन् र ती समस्या समाधान गर्न का लागि कुन कुन निकाय / सरोकारवालाले के कस्तो कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न के कस्तो भूमिका निर्वाह गर्नु पर्छ भन्ने विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न आवश्यक हुन गएकोले “शिक्षकको पेसागत विकास” शीर्षकलाई नै अध्ययन अनुसन्धानको मुख्य विषयवस्तु बनाइएको छ ।

१.२ समस्याको कथन

शिक्षकहरू वालवालिकाहरूलाई सही मार्गदर्शन प्रदान गर्ने प्रेरणाका स्रोत हुन र सामाजिक सांस्कृतिक परिवर्तनका संवाहक समेत हुन् । शिक्षण सिकाई क्रियाकलापलाई प्रभावकारी र उद्देश्यमूलक बनाउन शैक्षिक कार्यक्रमलाई कार्यान्वयन गर्ने प्रमुख दायित्व शिक्षकको हो भने शिक्षकको पेसागत विकास गराउने दायित्व शिक्षक स्वयम् तथा शैक्षिक तालिमकेन्द्र एवम् स्रोतकेन्द्र को हो । शिक्षकहरू शिक्षारूपी रथ हाक्ने सारथीका रूपमा रहेका हुन्छन् । शिक्षकहरू पाठ्यक्रमले तोकेका शिक्षाका उद्देश्यहरू हासिल गराउन तथा विद्यार्थीहरूलाई कुशल एवम् कर्तव्य निष्ठ बनाउन प्रयत्नशील रहन्छन् र रहनुपनि पर्दछ । विभिन्न समयमा पाठ्यक्रम परिवर्तन भइ रहने हुदा शिक्षकले आफ्नो ज्ञान तथा सीपलाई पूनर्ताजगी गरिरहनु पर्दछ । यसको लागि शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र अन्तर्गत शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा जि.शि.का.अन्तर्गत स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूसँग निकटतम् रहेर उनीहरूका शैक्षिक तथा पेसागत विकास सम्बन्धी समस्याहरू खोजी गरी समाधानका लागि छलफल, गोष्ठी, सेमिनार, कार्यशाला तथा निरीक्षण र अनुगमन गरी शिक्षकहरूमा रहेका विद्यमान ज्ञान, सिप र क्षमतालाई अध्यावधिक गर्दै उनीहरूको पेसागत विकासमा पूर्णरूपमा सहयोग गर्नुपर्दछ । शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोत केन्द्रको प्रमुख दायित्व शिक्षकहरूसँग निकटतम सम्बन्ध स्थापित गरी उनीहरूमा रहेका पेसागत समस्याहरू समाधान गर्न तथा उनीहरूलाई शैक्षिक कार्यमा आत्मा निर्देशित गरी पेसागत विकासमा सहयोग प्रदान गर्नु हो ।

शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रको स्थापना र सञ्चालनमा राज्यले धेरै लगानी गरेको छ । यस परिवेशमा शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले वहन गर्नु पर्ने भूमिका के के हुन ? शिक्षकको पेसागत विकासमा यी केन्द्रले गर्नु पर्ने कामहरू के के हुन सक्छन ? वर्तमान परिप्रेक्षमा यी केन्द्रले भेल्लुपरेका समस्याहरू के के छन् ? यी समस्या समाधानगर्ने उपयुक्त उपायहरू के के हुन सक्छन ? पहिचान हुन नसकेको शैक्षिक समस्याहरूलाई पहिचान गर्न र समाधानका उपायहरूको खोजी गर्न “शिक्षकको पेसागत विकास” नामक शीर्षकलाई समस्यामूलक विषयको रूपमा छनौट गरी अध्ययन अनुसन्धान गरिएको छ ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

हाम्रो देश नेपालले केही दसक अगाडिदेखि शिक्षाको क्षेत्रमा विकास र विस्तार गर्दै नयाँ फड्को मारेको छ । खास गरी वि.स.१९९६ को शिक्षाको इस्तिहार जारी भएपछि जनताको तर्फबाट

पनि विद्यालयहरू खुलेको प्रमाण पाइन्छन् । वि.स.१९९८ मा पहिलो निरीक्षक सुर्यप्रसाद ढुङ्गेलबाट शुरुभएको निरीक्षण परिपाटी अहिलेको अवस्थामा निकै विकसित र परिष्कृत भएको छ । यसको साथै संरचना, कार्यभार र जवाफदेहितामा परिवर्तन भएका छन् । वि.स.२०२८ सालमा प्रा.वि., नि.मा.वि, मा.वि.तहका लागि छुट्टाछुट्टै विद्यालय निरीक्षकहरू राज्यले नियुक्ति गरेको भएतापनि वि.स.२०३० सालमा आएर प्राथमिक र माध्यमिक गरी २ तहमा निरीक्षक लाई विभाजन गरियो भने हाल आएर विद्यालयको निरीक्षणका लागि वि.एड.उत्तीर्ण गरेका व्यक्ति लोकसेवा आयोगबाट नियुक्ति लिएर कार्यरत रहन्छन् ।

नेपालको शैक्षिक प्रशासनको इतिहासमा वि.स.२०४६ सालको प्रजातान्त्रिक पुनर्वहाली पश्चात विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा आमूल परिवर्तन देखापऱ्यो । ७५ वटै जिल्लामा स्रोतकेन्द्र स्थापना तथा २९ जिल्लामा शैक्षिक तालिमकेन्द्र स्थापना भएर विद्यालय निरीक्षण एवम् सुपरिवेक्षणका कार्यहरू सञ्चालन भए । शैक्षिक तालिम केन्द्रले तालिमकेन्द्र रहेको जिल्ला लगायत क्षे.शि.नि.ले कार्यक्षेत्र तोकेको अन्य जिल्ला समेतको शैक्षिक कार्यक्रमको सञ्चालन, रेखदेख र नियन्त्रण गर्ने गहन दायित्व पाएको छ । प्रत्येक स्रोतकेन्द्र रहेको विद्यालयका प्रधानाध्यापक संयोजक रहने, स्रोतव्यक्ति सदस्य सचिव र स्रोत केन्द्र भरिका सामुदायिक विद्यालयका सम्पूर्ण प्र.अ.हरू सदस्य रहने गरी स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति रहने व्यवस्था भयो । यसरी विद्यालय स्तरको शैक्षिक कार्यक्रमको सञ्चालन रेखदेख र नियन्त्रण गर्ने एवम् शिक्षकहरूको पेसागत विकास सम्बन्धी तालिम समेत दिलाउने व्यवस्था गर्ने गहन दायित्व पाएको स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि निर्वाह गरेको भूमिका र गरेका कार्यहरूका बारेमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न आवश्यक भएकोले यो अध्ययनको शीर्षक “शिक्षकको पेसागत विकास” लाई छनौट गरिएको हो । शिक्षकको पेसागत विकास प्रभावकारी ढङ्गले कसरी गर्न सकिन्छ ? शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धि अन्तराष्ट्रिय मापदण्ड र प्रचलनहरू के के छन् ? सो पत्तालगाई सम्पूर्ण सरोकारवाला पक्षहरूलाई आवश्यक सुभाब दिन पनि यो शीर्षक छनौट गरिएको हो । यसले वास्तविक रुपमा अनुसन्धानकर्ता योजनाकार शिक्षाविद, स्रोतव्यक्ति वि.नि. शैक्षिक तालिम केन्द्रका प्रशिक्षक, प्र.अ.तथा शिक्षकहरूलाई शिक्षा सम्बन्धि अनुसन्धान एवम् योजना निर्माणका लागि निश्चित रुपमा पथप्रदर्शन गर्ने आशा लिएको छु । यस अनुसन्धानमा शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धि वर्तमान समस्या शै.ता.के. स्रोतकेन्द्रका समस्या तथा ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरूका नयाँ खोज तथा अनुसन्धान गर्न पनि सहयोगी हुने ठानी यही विषयलाई छनौट गरेको हुँ । यसबाट सम्पूर्ण सरोकारवालाहरू समेत समान रुपले लाभान्वित हुन्छन भन्ने अपेक्षा गरेको छु ।

१.४. अध्ययनका उद्देश्यहरू

यस अध्ययनका मुख्य उद्देश्यहरू निम्न अनुसार रहेका छन् ।

- क. शिक्षकको पेसागत विकासमा शैक्षिक तालिम केन्द्र र स्रोतकेन्द्रले खेलेको भूमिकाको पहिचान गर्नु ।
- ख. शिक्षकको पेसागत विकास गर्न जि.सि.का./शैक्षिक तालिम केन्द्र स्रोतकेन्द्रले खेल्नुपर्ने भूमिकाहरू पत्ता लगाउनु ।
- ग. शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने क्रममा स्रोतकेन्द्र /शैक्षिक तालिम केन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरू पत्ता लगाउनु ।
- घ. शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने क्रममा स्रोतकेन्द्रले तथा शैक्षिक तालिम केन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरूको समाधानका उपायहरूको खोजी गर्नु ।

१.५ अनुसन्धान प्रश्नहरू

यस अनुसन्धानमा निम्न अनुसारका अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरूको उत्तर खोज्ने प्रयत्न गरिएको छ :-

- क. शिक्षकको पेसागत विकासमा शैक्षिक तालिम केन्द्रले के कस्ता कार्यहरू गरेको छ ?
- ख. शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रले के कस्ता कार्यहरू गरेको छ ?
- ग. जि.सि.का./शै.ता.के./स्रोतकेन्द्रका कार्यहरूबाट शिक्षकको पेसागत विकासमा कस्तो सहयोग पुगेको छ ?
- घ. शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने क्रममा जि.सि.का./शै.ता.के. स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरू के के छन् ?
- ङ. शिक्षकको पेसागत विकास सँग सम्बन्धित समस्याहरू समाधान गर्न जि.सि.का. श / शै.ता.के / स्रोतकेन्द्र सक्षम छन् ?
- च. शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने क्रममा शै.ता.के./स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्याहरू समाधान गर्ने उपायहरू के के हुनसक्छन् ?
- छ. शिक्षकको पेसागत विकास गर्न शै.ता.के./ स्रोतकेन्द्रले के कस्ता कार्यहरू गर्नुपर्छ ?

१.६. अध्ययनको परिसीमा

कुनै पनि अध्ययन अनुसन्धानको निश्चित कार्य सिमा निर्धारण गरिएको हुन्छ । स्रोतसाधन आवश्यकता अनुसन्धान र अनुसन्धानकर्ताको क्षमता अनुसार हरेक अध्ययन अनुसन्धानको आफ्नो क्षेत्र रहेको हुन्छ । अध्ययन अनुसन्धानका लागि निर्धारण गरिएका उद्देश्य अनुसार कार्य दिशामा निर्देशित भएर अगाडि बढ्नुपर्छ । यो अनुसन्धान शिक्षक को पेशागत विकासमा जि.शि.का. शैक्षिक तालिम केन्द्र, स्रोतकेन्द्र आदिको भूमिका कस्तो रहेको छ र कस्तो रहनु उत्तमहुनेछ भन्ने शीर्षकमा आधारित रहेको छ । तसर्थ यो अनुसन्धान कार्य सम्पन्न गर्नको लागि मोरङ जिल्लाको जि.शि.का. का वि.नि. शैक्षिक तालिमकेन्द्रका प्रशिक्षक ३ जना, ४ वटा स्रोतकेन्द्र, ६ वटा उ.मा.वि. २ मा.वि.लाई छनौट गरिएको छ । यसरी शै.ता.के.मोरङ का प्रशिक्षक छनौटमा परेका स्रोतव्यक्ति, वि.नि., उ.मा.वि.का प्राचार्य तथा मा.वि.का प्र.अ.तथा शिक्षकहरूमा अध्ययन अनुसन्धानलाई सीमित बनाइएको छ । यो शोधबाट प्राप्त नतिजालाई सामान्यीकरण गर्न सकिन्छ ।

१.७. अध्ययनअनुसन्धानमा प्रयोगभएका पारिभाषिक तथा प्राविधिक शब्दहरू

- स्रोतकेन्द्र : समूह विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि स्थापना गरिएको एउटा क्रियामशील एकाइ
- स्रोतव्यक्ति : स्रोतकेन्द्रमा शैक्षिक प्रशिक्षक गतिविधिमा विशेषज्ञ भएर सहयोग गर्ने व्यक्ति
- नियमावली : नियमहरू संग्रह
- योजना : निश्चित अवधिभित्र विशेष गतिविधि सञ्चालन गर्न वा कार्यान्वयन गर्नका लागि तयारपारिएको रूपरेखा
- सेती परियोजना : निश्चित अवधिभित्र पूरा गर्ने लक्ष्य लिएर तयार पारिएको सेती अञ्चलमा लागु गरिएको शैक्षिक योजना
- शै.प्रशासनिक कार्य : विद्यालय तथा कार्यालयको शैक्षिक विकासका लागि गरिने शैक्षिक प्रशासन सम्बन्धि कार्य
- इस्तिहार : कानून
- सरोकारवाला : सरोकार राख्ने ब्याक्ति

परिच्छेद दुई : सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र अवधारणात्मक ढाँचा

शोधको विषयसँग मिल्ने विभिन्न लेख रचना प्रकाशन भएका र प्रकाशन नभएका पुस्तकहरूको पुनरावलोकन गरी मुख्य तथ्य कुरालाई विश्लेषण गर्दै शोधअध्ययनलाई अगाडि बढाउनु पर्छ। यस परिच्छेदमा शोध शीर्षकसँग मिल्ने साहित्यको पुनरावलोकन, सैद्धान्तिक ढाँचा र पुनरावलोकनको उपादेयता समेत उल्लेख गरिएको छ।

२.१. सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

वर्तमान विश्वमा मानव समाज निकै जटिल बन्दै गएको छ। शिक्षण कार्य पनि एक जटिल कार्य हो। त्यसरी नै जटिल समाजका चाहना र आवश्यकताहरू शिक्षाबाट पूरा गर्नु पर्ने हुदाँ बदलिदो विज्ञान र प्रविधिको विकास सँगै पुरानो शिक्षण प्रविधिको सट्टा आधुनिक नविनतम शिक्षण प्रविधिको प्रयोग गर्नु परेको छ। पाठ्यक्रमको क्रमिक परिवर्तन र परिमार्जन हुने हुदाँ सोहि अनुरूप थप शिक्षण शिप विकास गर्न नविन शिक्षण प्रविधिको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन आएको छ।

अधिकारी (२०६८) का अनुसार शिक्षण सिकाइका सन्दर्भमा गरिने नविनतम प्रविधिको प्रयोगले नयाँ नयाँ ज्ञान सीप र प्रविधि प्रयोग गर्न सकिने हुन्छ। fax, इमेल इन्टरनेट, कम्प्युटर नेटवर्क, टेपरेकर्डर, ओभरहेड प्रोजेक्टर, T.V V.D.O आदि जस्ता यन्त्र, श्रव्य, दृष्य सामग्रीको प्रयोग गर्नु पर्ने भएको छ। यस्तो प्रविधिले शिक्षण पद्धतिमा नौलो आयाम थपेको छ। यस्ता उपकरणहरू प्रयोग गराउन शिक्षकले विशेष सीप विकास गर्नु पर्ने हुन्छ। यसकोलागि सरोकारवालाहरूले समय सापेक्ष ढङ्गले पेसागत सिपविकासको कार्यक्रम तर्जुमा गर्नु पर्दछ।

थापा (२०५३) का अनुसार राज्यले निर्धारण गरेको शिक्षाको राष्ट्रिय उद्देश्य प्राप्तिका लागि विद्यालयलाई व्यवस्थित ढङ्गले सञ्चालन गर्नुपर्दछ। यसकोलागि समयानुकुल शिक्षकहरूको पेसागत विकासका कार्यक्रमहरू निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ, भनि उल्लेख गर्नु भएको छ।

श्रेष्ठ (२०६८) ले नेपालमा भएको शिक्षक तालिमको विकासबारे समीक्षात्मक टिप्पणी गर्नु भएको छ। जसको आधारमा वि.स.२००४ सालदेखि शुरु भएको शिक्षक तालिम विभिन्न समयमा पाठ्यक्रम परिवर्तन र परिमार्जन हुँदै आएकोले वर्तमान अवस्थामा पनि शिक्षकको पेसागत विकास तथा शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि तालिम अपरिहार्य रहेको देखिन्छ।

काफ्ले र साथीहरू (२०६७) बाट “शैक्षिक योजना” नामक पुस्तकमा शिक्षक व्यवस्थापन सूचना प्रणाली बारे व्याख्या गरिएको छ। जसमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तथा

शिक्षकको गुणस्तर वृद्धिकालागि शिक्षकलाई विभिन्न किसिमका तालिमहरू दिनु पर्दछ भन्ने उल्लेख छ ।

ढकाल र साथी (२०६८), द्वारा लेखिएको “शिक्षाका आधारहरू ” नामक पुस्तकमा आजको विश्वमा तुलनात्मक शिक्षाको आवश्यकता छ भन्ने Marc Antoine को विचारलाई उल्लेख गरिएको छ । जसअनुसार आज अन्तराष्ट्रिय सहयोग व्यापक रूपमा वृद्धि भई रहेको र सौहार्दता बढिरहेको अवस्थामा संस्लेषणको विभिन्नतामा पनि एकता स्थापित गर्न सकिन्छ भन्ने धारणाको विकास भई रहेको छ । यो धारणाको विकास Robert Ulich, Edmung King जस्ता शिक्षा शास्त्रीबाट भएको थियो । यस्ता धारणालाई UNESCO जस्ता संस्थाले अगाडि बढाएका छन् । शिक्षा प्रणालीका साभा उद्देश्यहरू जस्तै शान्ति, विश्व बन्धुत्व, अन्तराष्ट्रिय सामझदारी, मानव अधिकार आदिकुराहरू हुनसक्छन् । त्यसकारण अनेकतामा एकता कायम गरी शिक्षा प्रणालीलाई अगाडि बढाउन सकिने मान्यता स्थापित भएको छ ।

अधिकारी (२०६८) का अनुसार निरीक्षकले सवैलाई सहायता प्रदान गर्दछ । निरीक्षकले आफ्नो कामको आरम्भ सुधार र परिवर्तनकालागि प्रतिबद्धता रहेका शिक्षकहरूबाट गर्नु पर्दछ । निरीक्षकले क्रमिकरूपमा सवै प्रकारका शिक्षकहरू सँग काम गर्नु पर्दछ । केवल अनुभव नभएका र अप्रभावकारी शिक्षकहरूलाई मात्र निरीक्षण सेवा उपलब्ध गराउनु हुदैन, विद्यालयको सम्पूर्ण वातावरण नै सुधारको लागि कटिबद्ध हुनुपर्दछ । निकै प्रभावकारी र अनुभवी शिक्षकहरूलाई समेत निरीक्षण र तालिमको माध्यमद्वारा पेसागत विकासको अवसर उपलब्ध हुनुपर्छ (अधिकारी, २०६८) ।

अधिकारी (२०६७) ले धेरै जसो शिक्षा प्रणालीहरूले शिक्षकलाई पेसागत रूपमा उपचार नगरी कर्मचारी तन्त्रको कामदारको रूपमा लिएको पाइन्छ । प्राय सवै शैक्षिक प्रणालीहरूमा समूह विद्यालय शिक्षकहरूको सशक्तिकरण गर्नका लागि एउटा कार्यनीतिको रूपमा विकास भयो । यसका माध्यमबाट शिक्षकहरूले शैक्षिक निर्णयमा सहभागिताको अवसर प्राप्त गरेका छन् । यसले अनुभवको गहिराइ र व्यापकता दुवैमा वृद्धि गर्दछ र शिक्षकहरूलाई उनीहरूको शिक्षण सीप प्रदर्शन गर्न सहयोग गर्छ । शिक्षक तालिम तथा पेसागत सहायता प्रदान गरी शिक्षकहरूको पेसागत पक्षता अभिवृद्धि गर्न शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्र प्रणालीको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको देखिन्छ ।

कार्की (२०६७) ले तयार पार्नु भएको शिक्षकको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक शोधमा स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूको पेसागत कार्यक्षमता अभिवृद्धि गर्नका लागि शिक्षकको पेसागत विकास तालिम, पाठ्यक्रम प्रबोधिकरण, स्थानीय शैक्षिक सामग्रीको निर्माण र प्रयोग सम्बन्धि तालिम, निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन सम्बन्धि तालिम जस्ता कार्यहरू सञ्चालन गरेको

तथ्य उल्लेख गरिएको छ । यस कार्यलाई अझ सशक्त बनाउनको लागि स्रोत व्यक्तिलाई तालिम दिनुपर्ने, राजनैतिक हस्तक्षेप गरिनु नहुने, स्रोतव्यक्ति लाई प्रशासनिक कार्यबाट फूँसत गराई शैक्षिक कार्यमा लगाउनु पर्ने स्रोतकेन्द्रले शिक्षकहरूका लागि पुनर्ताजगी तथा शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धि तालिम सञ्चालन गर्नु पर्ने उल्लेख छ ।

सुवेदी (२०७१) ले तयार पार्नु भएको शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका नामक शोधमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रले जति सहयोग गर्नु पर्ने हो त्यति हुन नसकेको तथ्य प्रष्ट पारिएको छ । निरीक्षण र सुपरिवेक्षण कार्य व्यवस्थित गर्न नसकिएको यसको लागि एकिकृत विचार र धारणाको स्थापना गरी शिक्षकहरूलाई आफ्नो कार्यप्रति उत्प्रेरित गर्न नसकेको भन्ने उल्लेख गरिएको छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोतकेन्द्रमा नियुक्त गरिएको स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य, अधिकारको बारेमा स्पष्ट नीति नियम बनाउनु पर्दछ । स्रोतकेन्द्रलाई आवश्यकपर्ने आर्थिक सुविधा उपलब्ध गराइनुपर्दछ । स्रोतव्यक्ति नियुक्ति गर्दा विषयगत रूपमा दक्षता हौंसिल गरेका शिक्षकहरू मध्येबाट छनौट गरिनु पर्दछ साथै केन्द्रिय तहबाट स्रोतव्यक्तिलाई ५/५ वर्षको अन्तरालमा जिल्लान्तर सरुवाको व्यवस्था गर्नु पर्दछ , स्पष्ट रूपमा दण्ड र पुरस्कार सम्बन्धि कानुनी प्रावधान बनाइनुपर्ने भनाई उल्लेख गरिएको छ ।

पोखेल (२०६३) ले तयार पार्नु भएको शिक्षण सिकाई सुधारमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका नामक शोधपत्रमा शिक्षण सिकाई सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिकालाई गहन ढङ्गले अध्ययन गरी सो सँग सम्बन्धित विभिन्न विषयमा रहेका कमी कमजोरीहरू पहिचानगरी निराकरण गर्ने, स्रोत व्यक्तिबाट उत्तरदायित्व पूरा गरी शैक्षिक क्षेत्रमा देखिएका परिवर्तनहरू पत्ता लगाउने विद्यालय सुधारबाट अतिरिक्त क्रियाकलापमा आएका परिवर्तनहरू लेखा जोखा गर्ने उद्देश्य राखिएको छ । सो शोधमा स्रोतव्यक्तिलाई तालिमको अभाव स्रोतव्यक्तिले गरेको कामको निरीक्षण तथा अनुगमन नहुनु सेवासुविधामा कमी विषयगत स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति नहुनु राजनैतिक भागबण्डा हुनु स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षकको असल मित्रको रूपमा नभएर हाकिमको रूपमा लिनु आदि उल्लेख गरिएको छ ।

ढकाल (२०६१) ले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विद्यालयतहको शिक्षामा निरीक्षकको प्रत्येक वर्ष शिक्षकले पाएको बारेमा निश्चित विवरण राख्नुपर्दछ । निरीक्षकको प्रतिवेदनको आधारमा विद्यालयले अनुदान पाउने व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने उल्लेख गर्नु भएको छ । शिक्षकले शैक्षिक सुधारमा गरेको प्रगति विवरणको प्रतिवेदन विद्यालय निरीक्षक र स्रोतकेन्द्रले जि.शि.का. मा पेसगर्ने प्रवन्ध भएमा शिक्षकले आफ्नो पेसागत पक्षमा सुधार गर्नेछ भन्ने उल्लेख गरिएकोले यो सोधलाई अध्ययनको रूपमा लिइएको हो ।

शर्मा (२०७१) का अनुसार समय समयमा विभिन्न किसिमका तालिमहरू लिएमा शिक्षण पेसालाई प्रभावकारी र सफल बनाउन सहज हुने रहेछ । शर्माले T.P.D. How to teach English medium, life skill आदि तालिम लिएको प्रसङ्ग उल्लेख गर्दै शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तालिम अपरिहार्य रहेको बताइएको छ ।

भट्टराई (२०६१) का शोध अध्ययन अनुसार विद्यालयीय शिक्षा सुधारका लागि वि.नि. लगाएत स्रोतव्यक्ति प्र.अ.को भूमिका महत्वपूर्ण नरहेको विद्यालयमा विभिन्न विषय शिक्षकहरू बीच खासै सुमधुर सम्बन्ध नभएको स्रोत व्यक्तिमा सक्षमताको अभाव रहेको, स्रोतव्यक्तिको जिम्मेवारी प्रति निरीक्षण कम रहेको गुणस्तरीय शिक्षा हासिल गर्न नसकेको विद्यालयमा बजेट कम हुने गरेको जस्ता समस्याहरू देखाइएको छ । उक्त अध्ययनमा स्रोतकेन्द्रमा विषयगत स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गर्नु पर्ने, विद्यार्थी संख्याको आधारमा शिक्षक दरवन्दी व्यवस्था गर्नु पर्ने विद्यालयलाई राजनैतिक मुक्त क्षेत्र बनाउनु पर्ने, आर्थिक भौतिक तथा वातावरणीय पक्षमा सुधार गरिनुपर्ने जस्ता सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ । यसो भएमा मात्र शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुग्ने उल्लेख छ ।

फूल (२०७०) ले शिक्षक मासिक वर्ष ६ पूर्णाङ्क ६३ मा लेख्नु भएको शिक्षकका निम्ति कार्यालय व्यवस्थापन शीर्षकको लेखमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि कार्यालय व्यवस्थापनका लागि विषयगत स्रोत न्याक, किट बक्स, सूचना र सञ्चारको साधन, हुनु अनिर्वाय छ । पेसागत विकासका लागि आवश्यक पर्ने विभिन्न पाठ्यसामग्री सङ्कलन तथा व्यवस्थापन गरी प्रयोग गर्ने गरेमा शिक्षण कार्य सहज हुन्छ । शिक्षकले आफ्नो पेसागत विकासका लागि आफूलाई व्यवस्थापन गर्न सक्नु पर्छ । इन्टरनेटबाट प्राप्त गर्न सकिने विभिन्न पुस्तक तथा स्रोत सामग्री डाउनलोड गरी आफ्नो पेसागत विकास गर्दै शिक्षण सिकाईलाई अभि प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ । शिक्षकले पढेका र तालिममा सिकेका ज्ञान सीपहरू शिक्षणमा प्रयोग गर्न नसक्नुमा सवैभन्दा ठूलो समस्या स्रोत सामग्रीको सही व्यवस्थापन र परिचालनको अभाव हो ।

पुन (२०७०) ले शिक्षक मासिक वर्ष ६ पूर्णाङ्क ७० मा लेख्नु भएको “किन हुने राम्रो शिक्षक” शीर्षकको लेखमा शिक्षक भनेको नयाँ पुस्तालाई शिक्षित गर्ने उसको जीवनमा आमूल रुपान्तरण ल्याउने सहजकर्ता हो । त्यसैले “एउटा शिक्षकले गतिलो शिक्षा दिन सके भने वालवालिकाको भोलिको जीवन पनि सफल र समृद्ध हुन्छ । मैले आज राम्ररी काम गरिन भने नयाँ पुस्ताको मात्र होइन समाज र देशकै भविष्य अन्धकार हुन्छ,” भन्ने भावना बोक्नु पर्दछ । यसको लागि शैक्षिक परामर्श आवश्यक पर्ने हुदा शै.ता.केन्द्र र स्रोतकेन्द्रले महत्व पूर्ण भूमिका खेल्नु पर्दछ ।

२.२. अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि विषय वस्तुको अध्ययन अनुसन्धानका लागि यस विषय वस्तुका सम्बन्धमा पहिले भए गरेका अनुसन्धान लेख, रचना एवम् सिद्धान्तहरूको अध्ययन गर्नु सान्दर्भिक ठानिन्छ। अध्ययन सँग सम्बन्धित लेख तथा सिद्धान्तको सेरोफेरोमा रहेर अनुसन्धान कार्यलाई अगाडि बढाउदा प्रभावकारी हुने देखिएकोले शिक्षकको पेशागत विकासको अध्ययन अनुसन्धानलाई मायोको मानव सम्बद्ध सिद्धान्त, स्कीनरको सकारात्मक पुनर्वलको सिद्धान्त, मास्लोको अभिप्रेणा सिद्धान्त, फोलेटको समन्वयको सिद्धान्तहरूको आधार लिइएको छ।

वि.एफ. स्कीनर (१९०४-१९९०) ले पुनर्वलको सिद्धान्त प्रतिपादन गरेका हुन्। उनले व्यक्तिको कार्यदक्षता र कार्य प्रगतिको मात्रा बढाउन पुनर्वल प्रदान गर्नुपर्दछ भन्ने करामा प्रकाश पारे। व्यक्तिको व्यवहार परिवर्तन गर्न र काम प्रति उत्प्रेरणा जगाउन सकारात्मक पुनर्वल निरन्तर रूपमा प्रदान गर्नुपर्दछ। व्यक्तिले गरेको राम्रो कामका लागि स्यावासी, पुरस्कार, प्रशंसा, धन्यवाद तथा जागिरमा बढुवा गरेर पेशा प्रति प्रतिवृद्ध भएर लाग्न प्रेरणा प्राप्त हुन्छ। यस सिद्धान्तले पुनर्वल निरन्तर रूपमा दोहोर्याउदा उत्प्रेरणा बढाउन सकिन्छ, पुनर्वलको मात्रा र स्तरले उत्प्रेरणाको मात्रा र स्तर प्रभावित हुन्छ। आन्तरिक कारण भन्दा बाह्य कारणले उत्प्रेरणा बढी प्रभावित हुन्छ भन्ने मान्यता राखेकोले यस सिद्धान्तलाई शिक्षकको पेशागत विकास शीर्षकको अध्ययनका लागि आधार मानिएको छ (कोइराला र श्रेष्ठ २०६६ मा उद्धृत)।

जर्ज इल्टन मायो (सन् १८८०-१९४९) ले मानव सम्बन्ध सिद्धान्त प्रतिपादन गरेका हुन्। यो सिद्धान्त अनुसार कुनै संगठनमा काम गर्नेहरू बीच राम्रो मानवीय सम्बन्ध भएमा कार्य सम्पादन छिटो, राम्रो, स्तरीय र भरपर्दो हुने तर मानवीय सम्बन्ध खराब भएमा कार्य सम्पादन ढिलो, नराम्रो, कम गुणस्तरीय हुने उल्लेख गरिएको छ। मायोले मानव सम्बन्ध सिद्धान्तका बारेमा विभिन्न अध्ययन अनुसन्धान गरी कर्मचारीका कमी कमजोरी पत्ता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गरी योग्यता अनुसार नेतृत्व विकास गराउनु पर्दछ। कर्मचारीको दक्षता बढाउन तालिमहरूको व्यवस्था गर्नुपर्दछ। माया, ममता, प्रेरणा सम्मान प्रदान गर्नुपर्दछ। समूहकार्य दक्षताको आधारमा गर्नुपर्दछ। दोहोरो र वास्तविक सञ्चार प्रणाली स्थापना गर्नुपर्दछ भन्ने वास्तविकता औल्याएका छन् (अधिकारी, २०६७ मा उद्धृत)।

शिक्षकको पेशागत विकास नामक यस अध्ययन अनुसन्धानमा जि.शि.का शैक्षिक तालिम केन्द्र, स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति विद्यालयका प्र.अ. तथा शिक्षकहरू बीचमा असल मानवीय सम्बन्ध भएमा निरीक्षण, सुपरिवेक्षण, मूल्याङ्कन तथा तालिम सञ्चालन जस्ता शैक्षिक कार्यहरूले शिक्षकको

पेशागत विकासमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ । यसर्थ यस अध्ययनमा मानव सम्बन्ध सिद्धान्तलाई आधार मानिएको छ ।

अब्राहम मास्लोले सन् १९४३ मा अभिप्रेरणा सम्बन्धी सिद्धान्त प्रतिपादन गरेका हुन् । उनले मानिसहरू आवश्यकताको श्रृङ्खलाबाट अभिप्रेरित हुने कुरा प्रकाश पारे । जब व्यक्तिलाई कुनै कुराको आवश्यकता पर्दछ तब मात्र ऊ विभिन्न क्रियाकलाप गरी आफ्नो आवश्यकता पूर्ति गर्न तिर लाग्छ । सन्तुष्टि प्राप्त गर्नका निम्ति मानिसले खोजेको मनोवैज्ञानिक अभावनै आवश्यकता हो । उक्त आवश्यकता पूरा गर्न मानिस उत्प्रेरित हुने गर्दछ । आवश्यकता नै मानिसलाई उत्प्रेरित गराउने तत्व हो जुन एक पछि अर्को श्रृङ्खलाबद्ध रूपमा रहन्छ । ती आवश्यकताहरू मास्लोले श्रृङ्खलाबद्ध रूपमा ५ श्रेणीमा विभाजन गरेका छन्- पहिलो शारीरिक आवश्यकता, दोस्रो सुरक्षात्मक आवश्यकता, तेस्रो सामाजिक आवश्यकता, चौथो स्वाभीमानको आवश्यकता र पाँचौं आत्म सन्तुष्टिको आवश्यकता हुन् । उनले मानिसका आवश्यकताहरू चरणबद्ध रूपमा परिपूर्ति गर्ने काम हुन्छ भनी उल्लेख गरेका छन् (कोइराला र श्रेष्ठ, २०६६, मा उद्धृत) ।

जबसम्म शिक्षकमा शारीरिक सुरक्षात्मक, सामाजिक पेशागत आवश्यकता पूरा हुँदैन तबसम्म शिक्षकहरू पेशाप्रति पूर्ण सन्तुष्ट हुन सक्दैनन् । आत्मसन्तुष्टि र आत्म बोध प्राप्त गर्न सक्दैनन् । पेशागत विकास हुन सक्दैन । तसर्थ मास्लोको अभिप्रेरणा सम्बन्धि सिद्धान्तलाई यो अध्ययनको आधार बनाइएको छ ।

मेरी पार्कर फोलेट (१८६८-१९३३) ले समन्वयको सिद्धान्त प्रतिपादन गरेकी हुन् । उनले प्रशासन यन्त्र राम्ररी सञ्चालन गर्न समन्वयको आवश्यकता पर्दछ, कामदार र व्यवस्थापक बीच मानवीय सम्बन्ध र समन्वय स्थापना गरी मनोवैज्ञानिक ढङ्गबाट मनमुटाव, भगडा, कलुसित भावना, अन्त्य गर्नु पर्छ भन्ने कुरा “रचनात्मक अनुभवहरू” नामक पुस्तकमा प्रस्तुत गरिन । सामुहिक भावनाबाट नै अत्याधिक सफलता हासिल हुन्छ भन्ने उनको तर्क छ । उनको समन्वय सम्बन्धि प्रमुख ४ सिद्धान्तहरू सिधासम्पर्कद्वारा समन्वय, प्रारम्भिक अवस्थामा नै समन्वय, अवस्थाअनुसार सबै पक्षसँग पारस्परिक सम्बन्ध कायम गर्नुपर्छ । समन्वय अविच्छिन्न र निरन्तर हुनुपर्छ हुन् । उनको सिद्धान्तलाई प्रभावकारी बनाउन उद्देश्यलाई स्पष्ट रूपमा परिभाषित गर्ने, सञ्चार पद्धतिलाई प्रभावकारी बनाउने प्रशासन संयन्त्र चुस्त र दुरुस्त बनाउने प्रभावकारी सुपरीवेक्षणको व्यवस्था गर्ने, कामदारलाई कामप्रति प्रेरणा जगाउने मनोबल बढाउने सामुहिक शक्ति सिर्जना गर्न प्रेरित गर्ने, प्रजातान्त्रिक र सहभागितामूलक धारणाको विकास गर्ने एवम् समन्वय

निरन्तर गरी असल र गतिशील नेतृत्वको विकास गर्ने आदि कार्य गर्नुपर्छ भनिएको छ (अधिकारी, २०६७ मा उद्धृत) ।

शिक्षकको पेसागत विकासमा सरोकार राख्ने सरोकारवालाको समन्वय निरन्तर भई रहनु पर्छ, भन्ने आवश्यकता ठानेर यो सिद्धान्तलाई अध्ययनको आधार मानिएको छ ।

२.३ पुनरावलोकन को उपादेयता

शिक्षकको पेसागत विकास विषयको अध्ययन माथि उल्लेखित लेख, रचना पूर्व साहित्यको समिक्षा, शैद्धान्तिक साहित्यको पुनरावलोकन एवम् विद्वानहरूको विचार आदिलाई शैद्धान्तिक ढाँचाका आधारमा तयार पारिएको छ । माथि प्रस्तुत गरिएको शैद्धान्तिक तथा सम्बन्धित साहित्यको खाकाहरू यो शोधशीर्षक सँग मेल खाने देखिएकोले अध्ययन बाट प्राप्त जानकारीका आधारमा हाल सम्म भएका गतिविधि र समाधान हुन नसकेको विविध समस्याहरूको समाधानका आवश्यक उपायहरू पत्ता लगाउन समेत सहयोग पुऱ्याएको छ । शिक्षकको पेसागत विकासमा विभिन्न सरोकारवाला पक्षहरूको भूमिका के कस्तो रहेको छ भन्ने कुराको लेखाजोखा गर्न र समय सापेक्ष वैज्ञानिक ढङ्गबाट शिक्षकको पेसागत विकास मा शै.ता.के. एवम् स्रोतकेन्द्र को व्यवस्थापकीय जिम्मेवारीले कार्यक्षमता कार्यशैली, व्यवहार परिवर्तन, नेतृत्वको विकास, योजना छनौट र कार्यन्वयन सही ढङ्गले हुनगई गुणस्तरीय शैक्षिक उपलब्धि हुन सक्छ, भन्ने विषयवस्तुको गहिराइमा पुग्न उक्त सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनले सहयोग गरेको छ ।

परिच्छेद तीन :अध्ययन विधि र प्रक्रिया

३.१ अध्ययनको ढाँचा

यो अध्ययन विवरणात्मक एवम् वर्णनात्मक अध्ययन हो । शिक्षकको पेसागत विकास वारेको अध्यायन गर्न खोजिएको यो शोध प्रश्नावली तथा अभिलेखमा आधारित विश्लेषणात्मक अध्यायन हो । यो अध्ययन मूलतः गुणात्मक ढाँचामा आधारित भई सम्पन्न गरिएको छ । यस अध्ययनमा अध्ययनकर्ता आफैले अन्तर्वार्ता प्रत्यक्ष अवलोकन तथा लिखित दस्तावेजको विश्लेषण गरिएको छ ।

३.२. अध्ययनको जनसंख्या तथा नमूना छनोट

यो अध्ययनमा मोरङ जिल्लाको शैक्षिक तालिम केन्द्र, १६ स्रोतकेन्द्र मध्ये ४ स्रोतकेन्द्र, स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका ८ विद्यालयलाई शोध अध्ययनसँग सम्बन्धित जनसङ्ख्याको रूपमा लिइएको छ ।

यो शोध अध्ययनको लागि शैक्षिक तालिमकेन्द्र मोरङका ३ जना प्रशिक्षक, ४ स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति, ६ वटा उच्च मा.वि.का प्राचार्य, २ वटा मा.वि.का प्र.अ. तथा ३० जना शिक्षकहरूलाई छनोट गरिएको छ ।

यस अध्ययनलाई सहज बनाउन तथा अनुसन्धानको लागि संभावनारहित नमुना छनोटको विविध स्वरूप मध्ये उद्देश्यपूर्ण नमुना छनोट विधि प्रयोग गरिएको छ ।

यस शोधमा नमुना छनोट गर्दा भौगोलिक, विषयवस्तुको व्यापकता, तथ्याङ्कको उपलब्धता, सहजता एवम् शैक्षिक विशिष्टताको आधारमा गरिएको छ । यसरी छनोटमा परेका व्यक्तिहरूबाट प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता एवम् फोनवार्ताको सहायताले आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ ।

३.३. तथ्याङ्कका स्रोतहरू

अनुसन्धान कार्यमा आवश्यक पर्ने कच्चा पदार्थलाई नै तथ्याङ्क भनिन्छ । यस अनुसन्धानका लागि अनुसन्धान कर्ताले जिल्ला शिक्षा कार्यालय, शैक्षिक तालिम केन्द्र, नमुना छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्र तथा विद्यालयमा गई आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न विद्यालय निरीक्षक, स्रोत व्यक्ति, प्राचार्य, प्रधानाध्यापक एवम् शिक्षकहरूलाई प्रश्नावली अन्तर्वार्ता तथा कार्यालयको अभिलेखलाई तथ्याङ्कको स्रोतको रूपमा लिइएको छ ।

३.४ तथ्याङ्क सङ्कलनका साधन र तरिकाहरू

यस अध्ययनका लागि प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता, छलफल र अवलोकनलाई प्रयोगमा ल्याइएको छ। अनुसन्धानकर्ता आफै सम्बन्धित विषयको कार्यान्वयन र प्रभावकारिता हेर्न नमूना छनौटमा परेका विद्यालयमा पुगेर अन्तर्वार्ता तथा छलफल गरिएको छ। तथ्याङ्क संकलनका लागि प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतलाई उपयोग गरिएको छ। तथ्याङ्क सङ्कलनका क्रममा सोधिएका प्रश्नावलीलाई अनुसूची १-४ मा राखिएको छ।

३.५ तथ्याङ्क संकलन प्रक्रिया

यस अनुसन्धान कार्यमा अनुसन्धानकर्ता स्वयम् छनौटमा परेका स्रोतकेन्द्र र विद्यालयमा स्थलगत सर्वेक्षण गरी प्राचार्य, स्रोतव्यक्ति, प्र.अ., शिक्षकहरू तथा शै.ता.के. र जि.शि.का.का वि.नि.सँग प्रत्यक्ष भेटघाट, छलफल, प्रश्नावली अन्तर्वार्ता र अवलोकनका विधिहरू प्रयोग गरी तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ। तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि छनौटमा परेका वि.नि., प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति, प्र.अ. तथा शिक्षकहरूको नामावली अनुसूची ५-९ मा राखिएको छ।

३.६ तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण प्रक्रिया

यो अध्ययन अनुसन्धान मूलतः गुणात्मक ढाँचामा आधारित भएको हुनाले तथ्याङ्कको विश्लेषण गुणात्मक प्रक्रियाबाट गरिएको छ। तथ्याङ्कको विश्लेषण वर्णनात्मक र विश्लेषणात्मक ढाँचामा आधारित रहेको छ। तथ्याङ्कको स्रोतको रूपमा अध्ययनकर्ताले प्राथमिक र द्वितीय दुवै स्रोत प्रयोग गरिएको छ। छनौटमा परेका स्रोतकेन्द्र र विद्यालयको स्थलगत भ्रमण गरी छलफल र अन्तर्वार्ता पूरा गरी एवम् जि.शि.का. का वि.नि. र शै.ता.केन्द्र.का प्रशिक्षक सँग अध्ययनको शीर्षकमा व्याख्या विश्लेषण गर्न सहयोग पुग्ने खालका तथ्याङ्क (वर्णनात्मक) संकलन गरी विश्लेषण गरिएको छ। तथ्याङ्कको विश्लेषण प्रक्रिया मानव सम्बन्ध सिद्धान्त, समन्वयको सिद्धान्त तथा अभिप्रेरणाको सिद्धान्तको आधारमा गरिएको छ। प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता तथा फोनवार्ताबाट प्राप्त सङ्ख्यात्मक तथ्याङ्कहरूलाई तालिकामा प्रस्तुत गरी विश्लेषण गरिएको छ भने अन्य विवरणलाई बुदागत रूपमा प्रस्तुत गरी विश्लेषण गरिएको छ।

परिच्छेद चार : नतिजाको व्याख्या एवम् विश्लेषण

शिक्षण पेसाका लागि पेसागत दक्षता अपरिहार्य आवश्यकता हो । शिक्षकका लागि पेसागत विकास गर्न तालिम आवश्यक मानिन्छ । विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्न जिल्ला शिक्षाकार्यालय शैक्षिक तालिमकेन्द्र एवम् स्रोतकेन्द्रको भूमिका कस्तो रहेको छ । ती केन्द्रले के के कार्यहरू गरिरहेका छन् ? के के कार्यहरू गर्नु पर्दछ, हाल तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रहरूमा के कस्ता समस्याहरू छन्, ती समस्याहरूको समाधान गर्ने के कस्ता उपायहरू हुन सक्छन् भन्ने कुराहरूको खोजी गर्नु आवश्यक देखिएकोले यो विषयवस्तु छानिएको हो । नेपालको सन्दर्भमा विद्यालयहरूको शैक्षिक गुणस्तर क्रमशः खस्कदै गएको, विद्यालय निरीक्षणको अवस्था फितलो भएको, विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धि कम हुदै भएको, शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने खालका कार्यक्रमहरू कम सञ्चालन भएका भनी विभिन्न अनुसन्धानहरूबाट र राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०४९ ले समेत उल्लेख गरेको हुनाले यस समस्या समाधान गर्न स्रोतकेन्द्रको स्थापना गरिएको हो । स्रोतकेन्द्रले आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्रका विद्यालयको निरीक्षण गरी प्राथमिक स्तरका शिक्षकलाई आवश्यकता अनुसार पेसागत विभिन्न तालिम तथा शैक्षिक तालिमकेन्द्रले नि.मा. तह र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूलाई तालिम दिने भनिएपनि अपेक्षित उपलब्धिहरू हांसिल हुन नसकेको देखिन्छ । यसैकारणले यस शोधमा मोरङ जिल्लाका जिल्ला शिक्षा कार्यालयका विद्यालय निरीक्षक, शैक्षिक तालिमकेन्द्रका ३ प्रशिक्षक, ४ स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति एवम् ती स्रोत केन्द्र भित्रका ८ सामुदायिक विद्यालयका प्र.अ. तथा ३० जना शिक्षकहरूलाई उद्देश्यपूर्ण नमूना छनौट गरी प्रश्नावली फोनवार्ताबाट प्राप्त उत्तर र तालिमकेन्द्र, स्रोतकेन्द्र र विद्यालयमा रहेका अभिलेखबाट प्राप्त भएका शोध संग सम्बन्धित तथ्याङ्कहरूलाई त्यस परिच्छेदमा निम्न अनुसार प्रस्तुत गरी व्याख्या एवम् विश्लेषण गरिएको छ ।

४.१ शिक्षकको पेसागत विकासमा शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले खेलेको भूमिका

विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना २०६६-२०७२ को नीतिगत व्यवस्था अनुसार विद्यालयमा कार्यरत प्राथमिक तहका शिक्षकहरूलाई स्रोतकेन्द्रबाट तथा निम्न माध्यमिक तह र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूलाई उनीहरूले कक्षाकोठामा भोग्नु परेका पेसागत समस्या आफै पहिचान गरी त्यस्ता समस्याहरूको समाधान गर्न खोज, अनुसन्धान गर्ने बानीको विकास गरी उनीहरूको पेसागत विकास गर्ने उद्देश्य राखेर पेसागत विकास तालिमको व्यवस्था गरेको छ ।

शैक्षिक तालिम केन्द्रले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तालिम, प्र.अ.को नेतृत्व क्षमता विकास तालिम, पाठ्यक्रम प्रबोधिकरण तालिमका साथै स्थानिय भाषा तथा पाठ्यक्रम निर्माण तालिम गर्दै आएको छ। स्रोतकेन्द्रको स्थापना शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका साथै शिक्षकहरूको पेसागत विकास, विद्यार्थी मूल्याङ्कन विद्यालय व्यवस्थापन सुदाय परिचालन गर्नका लागि भएको हो। यहाँ शैक्षिक तालिम केन्द्र र स्रोतकेन्द्रले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि के कस्ता भूमिका खेलेको छ ? ती भूमिकाहरूको अवस्था के कस्तो रहेको छ भनी खोजी गर्ने प्रयास गरिएको छ। शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रबाट शिक्षकको पेसागत विकास तथा शिक्षण सिकाइ प्रक्रियाको सुधारका लागि खेलेको भूमिकालाई शैक्षिक तालिम केन्द्र, स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित कार्यक्रम गरी २ भागमा बाँडेर प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १: शिक्षकको पेसागत विकास गर्न शैक्षिक तालिमकेन्द्रले गरेको कार्यहरू

क्र.स.	सञ्चालन भएका कार्यक्रम	सञ्चालन पटक
१	प्र.अ.को नेतृत्व क्षमता विकास तालिम	१ पटक
२	शिक्षकको पेसागत विकास तालिम (TPD)	६ पटक
३	बहुभाषिक कक्षा शिक्षण तालिम	१ पटक
४	श्रोत व्यक्तिहरूको तालिम	१ पटक
५	पेसा व्यवसाय तालिम	१ पटक
६	सेवा प्रवेश तालिम	३ पटक
७	अंग्रेजीमाध्यम शिक्षण तालिम	२ पटक
८	जातिगत भाषा तालिम	३ पटक
९	सुचना तथा सञ्चार प्रविधि तालिम	१ पटक

(स्रोत : स्थलगत अध्ययन २०७२)

प्रस्तुत तालिकालाई विश्लेषण गर्दा शिक्षकहरूको पेसागत विकासगर्न शैक्षिक तालिमकेन्द्र विराटनगरले आर्थिक वर्ष २०७१-०७२ मा विभिन्न ९ प्रकारका तालिमहरू सञ्चालन गरेको देखिन्छ। शैक्षिक तालिम केन्द्रले यस्ता विभिन्न तालिमहरूलाई निरन्तर रूपमा सञ्चालन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ।

तालिका : २ शिक्षकको पेसागत विकास गर्न स्रोतकेन्द्रले गरेका कार्यहरू

क्र.स.	सञ्चालन भएका कार्यक्रमहरू	पथरी स्रोतकेन्द्र	उर्लावारी स्रोतकेन्द्र	सौठा स्रोतकेन्द्र	सुकुना स्रोतकेन्द्र
१	पाठ्यक्रम प्रबोधिकरण तालिम	३ पटक	२ पटक	३ पटक	४ पटक
२	निरन्तर विद्यार्थी मूल्याङ्कन तालिम	२ "	३ "	४ "	२ "
३	विद्यालय सुधार योजना निर्माण तालिम	१ "	१ "	१ "	१ "
४	सेवा प्रवेश तालिम	३ "	३ "	३ "	४ "
५	अंग्रेजी पाठ्यक्रम तालिम	१ "	१ "	१ "	१ "
६	अंग्रेजी माध्यम शिक्षण तालिम	२ "	२ "	२ "	३ "
७	अभिमूखिकरण तालिम	२ "	१ "	२ "	२ "
८	समावेशी शिक्षा सम्बन्धि गोष्ठी	१ "		१ "	
९	नमूना पाठ प्रदर्शन	१ "	२ "	४ "	३ "
१०	पेसागत विकास तालिम (TPD)	३ "	४ "	४ "	३ "
११	स्थानीय भाषा शिक्षण तालिम	२ "		१ "	
१२	शैक्षिक सामग्री प्रदर्शनी		१ "		
	जम्मा	२१	२०	२६	२३

(स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७२)

प्रस्तुत तालिकालाई विश्लेषण गर्दा शिक्षकको पेसागत विकासगर्न स्रोत केन्द्रमा विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको तथ्य पुष्टि हुन आउछ। शैक्षिक वर्ष २०७१ मा उर्लावारी स्रोतकेन्द्रमा २० पटक, पथरी स्रोतकेन्द्रमा २१ पटक सुकुना स्रोतकेन्द्रमा २३ पटक तथा सौठा स्रोतकेन्द्रमा २६ पटक विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको पाइयो। यस यथार्थलाई विश्लेषण गर्दा शिक्षकको पेसागत विकास गर्न हरेक स्रोत केन्द्रमा सञ्चालन गर्नु पर्ने कार्य क्रमहरू सामान्यतया वस्तुनिष्ठ ढङ्गले नियमित र निरन्तर रूपमा सञ्चालन भएको देखिन्छ। उपयुक्त र पर्याप्त मात्रामा स्रोतकेन्द्रमा आवश्यक कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुन नसक्दा शिक्षकले आफ्नो पेसागत विकासमा सुधारगर्न नसकेको वास्तविकता रहेको छ। शिक्षकको पेसागत विकासका लागि स्रोत केन्द्र र सम्बन्धित विद्यालयहरूको विचमा प्रत्यक्ष रूपमा सुमधुर सम्बन्ध स्थापना गर्नको लागि जर्ज

इल्टन मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप समन्वयात्मक ढङ्गले विभिन्न कार्यक्रमहरूमा शिक्षकहरूलाई सहभागी गराई आफ्नो पेसाप्रति उत्प्रेरित गर्न प्रयास गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

४.१.१ एक शैक्षिक वर्षमा भएको निरीक्षण (शैक्षिक तालिम केन्द्रबाट)

शैक्षिक तालिमकेन्द्र शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र अन्तर्गतको तालिम केन्द्र हो । नेपालमा जम्मा २९ वटा शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा ४६ वटा अगुवा स्रोतकेन्द्र छन् । आ-आफ्नो क्षेत्र भित्रका शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्न यस स्रोत केन्द्रले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ । मोरङ जिल्लामा रहेको शैक्षिक तालिम केन्द्रका प्रशिक्षकहरूलाई प्रश्नावली मार्फत सोधिएकोमा वहाहरूले आवश्यकता अनुसार कुनै विद्यालयमा महिनाको १ पटक, कुनै विद्यालयमा ३ महिनामा एकपटक कुनै विद्यालयमा ६ महिनामा एकपटक तथा कुनै विद्यालयमा वर्षको एक पटक मात्र निरीक्षण गर्न सकिएको जानकारी पाइयो ।

शैक्षिक तालिम केन्द्रबाट शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धि तालिमको कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन, निरीक्षण नियमित रूपमा गर्नु पर्ने भएता पनि शैक्षिक तालिम केन्द्र जिल्लाको सरदरमुकाममा रहने भएकोले प्रशिक्षकहरू जिल्ला भरिका विद्यालय त्यसमा पनि दुर्गम क्षेत्रका विद्यालयमा कम पुग्ने गरेको पाइयो, यस्तो अवस्थामा शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धि कार्यक्रमको सफल कार्यान्वयन हुन नसक्ने भएकोले आगामी दिनहरूमा प्रभावकारी सञ्चार स्थापना गरी निरीक्षण र सुपरिवेक्षण कार्यलाई व्यवस्थित गरी शिक्षकहरूलाई आफ्नो पेसाप्रति उत्प्रेरित गर्नु पर्ने आवश्यकता छ ।

४.१.२ एक शैक्षिक वर्षमा भएको निरीक्षण (स्रोत व्यक्तिबाट)

स्रोत केन्द्रबाट सञ्चालन हुने सम्पूर्ण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने तथा आफ्नो सेवा क्षेत्र भित्रका सबै विद्यालयहरूको निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण गर्ने जिम्मेवारी स्रोत व्यक्तिलाई दिइएको छ । शिक्षण सिकाइ कार्यलाई उद्देश्यमूलक तथा प्रभावकारी बनाउनको लागि शिक्षकमा पेसागत विकास हुनु नितान्त आवश्यक छ । यसका लागि प्रभावकारी रूपमा विद्यालय निरीक्षण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने हुन्छ । स्रोतव्यक्तिबाट २ महिनामा एकपटक विद्यालय निरीक्षण हुनुपर्छ भन्ने नीतिगत प्रावधान रहेको छ । विद्यालय निरीक्षण हुदाँ एक शैक्षिक वर्षमा कतिपटक निरीक्षण हुन्छ भनी प्रश्नावली मार्फत सोधिएकोमा प्राप्त तथ्याङ्क लाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ३ : एक शैक्षिक वर्षमा स्रोतव्यक्तिबाट भएको निरीक्षण :

क्र.स.	प्रतिक्रियाहरू	स्रोतव्यक्ति	प्रतिशत	प्रधानाध्यापक	प्रतिशत	शिक्षक	प्रतिशत
१	१ पटक	१ जना	२५ %	१ जना	१२.५	७ जना	२३.३३
२	२ पटक	१ "	२५ %	२ "	२५	५ "	१६.६६
३	३ पटक	१ "	२५ %	२ "	२५	९ "	३०
४	३ पटकभन्दा माथि	१ "	२५ %	३ "	३७.५	९ "	३०
	जम्मा	४	१०० %	८		३०	

(स्रोत : स्थलगत अध्ययन २०७२)

विद्यालय निरीक्षणले शिक्षकको पेसागत विकास गरी शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिगर्नमा अतुलनीय भूमिका प्रदान गर्दछ । विद्यालय तथा शिक्षकको विद्यमान पेसागत समस्याहरू पहिचान गरी त्यसलाई निराकरण गर्न निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण प्रक्रिया अवलम्बन गरिन्छ । प्रस्तुत तालिकाको विश्लेषण गर्दा विद्यालयहरूमा स्रोतव्यक्तिहरूबाट समान रूपमा निरीक्षण हुन नसकेको देखिन्छ । एउटा विद्यालयका प्र.अ. तथा ७ जना शिक्षकहरूबाट एक शैक्षिक सत्रमा १ पटक मात्र निरीक्षण भएको भन्ने जवाफ पाइयो । त्यसैगरी २ वटा विद्यालयका प्र.अ. तथा ५ शिक्षकले वर्षका २ पटक, २ वटा विद्यालय प्र.अ. तथा ९ जना शिक्षकहरूले वर्षको ३ पटक र ३ वटा विद्यालयका प्र.अ. तथा ९ जना शिक्षकहरूले वर्षको ३ पटक भन्दा बढी स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालय निरीक्षण गरेको भन्ने जानकारी पाइयो । नमूना छनौटमा परेका ८ वटा विद्यालय मध्ये एउटा विद्यालयमा वर्षको १ पटकमात्र निरीक्षण भएको देखिन्छ भने ३ वटा विद्यालयमा वर्षको ३ पटक भन्दा बढी निरीक्षण भएको देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिले आफ्नो स्रोतकेन्द्र भित्रका सबै विद्यालयहरूमा २ महिनामा १ पटक विद्यालय निरीक्षण गर्नु पर्नेमा कुनै विद्यालय वर्षको १ पटकमात्र निरीक्षण भएको देखिएकोले शिक्षा नियमावलीमा उल्लेख भए अनुसार कार्यान्वयन नभएको पाइयो । यस यथार्थबाट मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप सबै विद्यालय तथा शिक्षकहरूसँग समान रूपमा मानवीय सम्बन्ध स्थापना गरी शिक्षकहरूको पेसागत विकास सँग सम्बन्धित कमी कमजोरी पत्ता लगाई समान रूपमा सल्लाह सुझाव समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्न स्रोतकेन्द्र सफल नभएको पुष्टि हुन्छ ।

तालिका ४ : एक शैक्षिक वर्षमा स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालयमा भएको निरीक्षण

क्र.स.	विद्यालयको नाम र ठेगाना	निरीक्षण पटक	स्रोतकेन्द्र
१	श्री जनकल्याण मा.वि. वयरवन -९	१ पटक	पथरी
२	श्री शिक्षा निकेतन मा.वि. कोशीहरैचा -९	२ "	सुकुना
३	श्री पञ्चायत उ.मा.वि. पथरी सनिसश्चरे-१	३ "	पथरी
४	श्री सुनपकुवा उ.मा.वि. उर्लावारी -७	३ "	उर्लावारी
५	श्री सुकुना उ.मा.वि. कोशीहरैचा -१	५ "	सुकुना
६	श्री सौठा उ.मा.वि. सिजुवा-९	५ "	सौठा
७	श्री सरस्वती उ.मा.वि. इटहरा -७	२ "	सौठा
८	श्री राधिका उ.मा.वि. उर्लावारी -२	५ "	उर्लावारी

(स्रोत : स्थलगत अध्ययन २०७२)

स्रोतव्यक्तिहरूले आफ्नो स्रोतकेन्द्र भित्रका सबै विद्यालयहरूमा समानुपातिक रूपबाट निरीक्षण गर्नु पर्ने भएतापनि स्रोत केन्द्र रहेको विद्यालयमा वर्षमा ५ पटक सम्म निरीक्षण गरेको देखिन्छ भने स्रोतकेन्द्रबाट टाढा रहेका विद्यालयमा वर्षको १ पटक मात्र निरीक्षण गरेको माथिको तालिकाबाट प्रष्ट हुन्छ। स्रोत व्यक्तिहरू स्रोतकेन्द्र रहेको विद्यालयमा मात्र बढी केन्द्रित रहनुले शैक्षिक सुधारका लागि गरिने विभिन्न कार्यक्रमबाट स्रोतकेन्द्र भन्दा टाढा रहेको विद्यालयका शिक्षकहरू बञ्चित हुनु परेको देखिन्छ।

४.१.३ विद्यालय निरीक्षणमा स्रोत व्यक्तिको व्यवहार

शिक्षाले राखेका राष्ट्रिय एवम् तहगत उद्देश्यहरू पुरा गर्नकालागि शिक्षकमा पेसागत विकास हुनु नितान्त आवश्यक छ। यसका लागि प्रभावकारी रूपमा विद्यालय निरीक्षण, सुपरिवेक्षण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने हुन्छ। स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्ति पेसागत सुधारका लागि विद्यालयमा उपस्थित हुदाँ स्रोतव्यक्तिको व्यवहार कस्तो खालको हुन्छ भनी शोधकर्ता द्वारा स्रोतव्यक्ति, प्र.अ.तथा शिक्षकहरूलाई सोधिएको प्रश्नावलीमा उत्तर दाताहरूबाट प्राप्त भएको जवाफ निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका : ५ विद्यालय निरीक्षणमा स्रोतव्यक्तिको व्यवहार

क्र.स	प्रतिक्रियाहरू	स्रोतव्यक्ति ४ जना	प्रतिशत	प्र.अ.८ जना	प्रतिशत	शिक्षक ३० जना	कुल प्रतिशत
१	परामर्श दाताको रूपमा देखिने	४	१००	२	२५	५	१६.६६
२	प्रेरणात्मक			२	२५	४	१३.३३
३	निर्देशक र आदेशदिने व्यक्ति					२	६.६६
४	औपचारिकता जनाउने खालको			४	५०	१६	५३.३३
५	शैक्षिक सुधारमा सहयोग गर्ने					२	६.६६
६	सिष्ट र सभ्य					१	३.३३

(स्रोत : स्थलगत अध्ययन २०७२)

प्रस्तुत तालिकाबाट के स्पष्ट हुन्छ भने शिक्षकको पेसागत विकासमा विद्यालय निरीक्षणले सहयोग पुऱ्याएको हुन्छ । निरीक्षणको प्रभाव विद्यालयमा कस्तो रहेको छ भन्ने प्रश्नको उत्तर मिश्रित रूपमा प्राप्त भएका छन् । स्रोत व्यक्ति ४ जना बाट नै निरीक्षण परामर्शदाताको रूपमा रहने गर्दछ, भन्ने जवाफ पाइयो तर ४ जना प्र.अ. तथा १६ जना शिक्षकहरूबाट स्रोत व्यक्तिको निरीक्षण केवल औपचारिकता जनाउने खालको छ भन्ने पाइयो भने २/२ जना प्र.अ.हरूले परामर्श एवम् प्रेरणात्मक रूपको शैक्षिक सुधार गर्ने खालको रहेको छ भन्ने पाइयो तर २जना शिक्षकले चाहिँ स्रोत व्यक्तिको व्यवहार निर्देशक र आदेश दिने व्यक्तिको रूपमा रहेको भन्ने जवाफ पाइयो ।

यसबाट स्रोतव्यक्तिहरूले विद्यालयको निरीक्षण शिक्षकलाई परामर्श दिने खालको हुन्छ भन्नेतापनि अत्याधिक शिक्षकहरू (५३.३३%) र ५०% प्र.अ.हरूले विद्यालय निरीक्षण बढी जसो औपचारिकता जनाउने खालको मात्र हुन गरेको भनाईबाट मेरी पार्कर फोलेटको समन्वय को सिद्धान्त, अब्राहम मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अनुरूप प्रत्यक्ष सर्म्पर्क कायम गरी समन्वयगरी शिक्षकलाई पेसाप्रति उत्प्रेरित गर्ने, एकिकृत विचार र धारणा स्थापित गर्ने, सामुहिक शक्ति सिर्जना गर्न प्रेरित गर्ने कार्यहरू गर्न स्रोतकेन्द्र सफल नभएको पुष्टि हुन्छ ।

४.१.४ शिक्षकको पेसागत विकासका लागि अतिरिक्त कार्यक्रम सम्बन्धि गोष्ठीहरू तथा बैठक

विद्यालय र शिक्षकसंग सम्बन्धित विभिन्न कार्यक्रमहरू शैक्षिक तालिम केन्द्र र स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन भएको पाईन्छ । त्यस्ता कार्यक्रमहरूले विद्यालयको सर्वाङ्गीण विकासमा सहयोग प्रदान गर्दै प्र.अ. तथा शिक्षकको पेसागत विकासमा ठूलो महत्व राख्दछ । शोधकर्ताले शैक्षिक तालिम केन्द्र ४ वटा स्रोतकेन्द्र र ८ वटा विद्यालयको स्थलगत अध्ययन गरी प्राप्त अभिलेखबाट सङ्कलित तथ्याङ्कलाई निम्न लिखित तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ६ : शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रमा अतिरिक्त कार्यक्रम सम्बन्धी गोष्ठी तथा बैठक

क्र.स	कार्यक्रमको विवरण	शै.ता. केन्द्र	पथरी स्रोतकेन्द्र	उर्लावारी	सुकुना	सौठा
१	स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धि गोष्ठी	१ पटक	२ पटक			१ पटक
२	नमूना विद्यालय छनौट सम्बन्धि गोष्ठी	२ "	१ "	१ "	१ "	१ "
३	स्रोतकेन्द्र प्रोफायल सम्बन्धी गोष्ठी		२ "	२ "	१ "	२ "
४	स्रोतव्यक्तिको क्षमता अभिवृत्ति गोष्ठी	१ "				
५	पठ्यक्रम विकास तथा निर्माण गोष्ठी	१ "	२ "			१ "
६	लैङ्गीक समोवसी शिक्षा सम्बन्धी गोष्ठी	२ "	१ "	१ "	१ "	१ "
७	प्रधानाध्यापक बैठक		५ "	६ "	५ "	६ "
८	अतिरिक्त क्रियाकलाप सञ्चालन सम्बन्धी बैठक		१ "	१ "	१ "	
९	स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक		२ "	२ "	२ "	१ "
१०	विद्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धी गोष्ठी		१ "	१ "	१ "	१ "
११	लेखा सम्बन्धी तालिम	१ "				
	जम्मा	७ "	१७ "	१४ "	१३ "	१५ "

स्रोत स्थलगत अध्ययन २०७२)

उक्त तालिकाको अध्ययनबाट शैक्षिक तालिकेन्द्रमा शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धी गोष्ठीहरूमा वर्षमा एकपटक स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण, स्रोतव्यक्तिको क्षमता अभिवृद्धि सम्बन्धि

गोष्ठि भएको पाइयो । २ वटा स्रोतकेन्द्रमा २०७१ सालमा स्थानीय पाठ्यक्रम सम्बन्धी गोष्ठि भएको पाइयो । सबै स्रोतकेन्द्रमा एकपटक लैङ्गीक समावेसी शिक्षा सम्बन्धी गोष्ठि भएको पाइयो । शिक्षकको पेसागत विकासमा विद्यालय व्यवस्थापनले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । यहाँ तालिकामा सबै स्रोतकेन्द्रमा विद्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि तालिम एवम् गोष्ठि सञ्चालन भएको पाइएकोले यस्ता गोष्ठिबाट प्राप्त ज्ञानलाई कार्यक्षेत्रमा प्रयोग गर्ने गरेमा शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुग्दछ ।

४.१.५ समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यहरू

शिक्षकको पेसागत विकासमा सुधारगर्न साथै विद्यालय र समुदायको सुमधुर सम्बन्ध स्थापना गरी गुणस्तरीय शिक्षाका लागि शैक्षिक तालिम केन्द्रले प्रधानाध्यापकको नेतृत्व क्षमता विकास तालिमको आयोजना गर्ने गरेको छ । प्र.अ.को कुशल नेतृत्व शैलीले समुदायमा विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न सहज हुन्छ, भन्ने तथ्य अनुरूप शैक्षिक तालिमकेन्द्र विराटनगरले प्र.अ.को नेतृत्व क्षमता विकास तालिम आर्थिक वर्ष २०७१/०७२ मा १ पटक सञ्चालन गरेको तालिका नं. १ मा उल्लेख गरिएको छ ।

स्रोतकेन्द्रले आफ्नो क्षेत्र भित्रका विद्यालयहरूलाई समुदाय परिचालनको जिम्मेवारी दिई सो को प्रतिवेदन सम्बन्धित स्रोतकेन्द्रमा बुझाउनु पर्ने प्रावधान राखिएको छ । समुदायको सक्षमतामा विकास गर्न विद्यालय प्रतिको जिम्मेवारी महसुस गराउन, विद्यालय प्रशासन र समुदायको सम्बन्ध सुमधुर बनाउन समुदाय परिचालनका विभिन्न कार्यहरू स्रोतकेन्द्र तथा विद्यालयले आयोजना गर्नु पर्ने हुन्छ । स्रोतकेन्द्रको सहकार्यमा समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यहरूले शिक्षण सिकाइ तथा शिक्षकको पेसागत विकास गर्नमा सहयोग पुऱ्याएको हुन्छ । विद्यालयमा सञ्चालन भएका समुदाय परिचालन सम्बन्धी कार्यहरूलाई निम्न अनुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ७ : विद्यालयले सञ्चालन गरेका समुदाय परिचालन सम्बन्धीकार्यहरू

क्र.स.	कार्यक्रमहरू	गर्ने		नगर्ने	
		स्रोतकेन्द्र	विद्यालय	स्रोतकेन्द्र	विद्यालयमा
१	जनचेतना अभियान	२	६	२	२
२	अन्तरक्रिया	२	५	२	३
३	वि.व्य.स., शि.अ. सं. भेटघाट	१	५	३	३
४	अभिभावक भेला		४		४
५	वि.व्य.स. तालिम	३		१	
६	विद्यार्थी भर्ना कार्यक्रम घर दैलो		६		२
७	लोक नृत्य	१	४	३	४
८	विद्यार्थी भर्ना विज्ञापन		२		६

(स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७२)

माथिको तालिकालाई विश्लेषण गर्दा जनचेतना अभियान तथा अन्तरक्रिया २ वटा स्रोत केन्द्रले गरेको पाइयो भने वि.व्य.स. र शि.अ. संघको संयुक्त भेटघाट एउटा स्रोतकेन्द्रले मात्र गरेको देखियो । त्यस्तै ६ वटा विद्यालयहरूले जनचेतना अभियान सञ्चालन गरेको पाइयो । एउटा स्रोतकेन्द्रले मात्र लोक नृत्य कार्यक्रम सञ्चालन गरेको पाइयो । ४ वटा विद्यालयले अभिभावक भेला गरी विद्यालय र समुदाय बीचको सम्बन्ध वारेमा छलफल गर्ने गरेको देखियो भने ४ वटा विद्यालयमा अभिभावक भेला हुन नसक्नु सामुदायिक विद्यालयको गिर्दो शैक्षिक गुणस्तरको कारक तत्वको रूपमा लिन सकिन्छ ।

समुदाय परिचालनका कार्यक्रमहरू प्रभावकारी ढङ्गले सञ्चालन गर्नको लागि विद्यालय, समुदाय, स्रोतकेन्द्र, शिक्षक, अभिभावक सबै सरोकारवाला पक्ष बीच समन्वय समझदारी र प्रजातान्त्रिक स्वच्छ वातावरण तयार गरी सुमधुर मानव सम्बन्ध स्थापना गरी समुदाय परिचालनका कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्दै शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग प्रदान गर्नु आवश्यकता देखिन्छ ।

४.१.६ शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धी तालिम (TPD)

शिक्षकहरूमा रहेको योग्यता एवम् क्षमतालाई समय सापेक्ष रूपमा नविकरण, सबलीकरण एवम् अध्यावधिक गर्दै कक्षाकोठाको शिक्षणमा तात्त्विक परिवर्तन ल्याई विद्यार्थीको उपलब्धि स्तरमा स्पष्ट सुधार ल्याउनु सक्षम शिक्षा प्रणालीको अनिवार्य शर्त हो । यस तथ्यलाई दृष्टिगत गरी शिक्षकहरू आफैले आफ्नो मूल्याङ्कन गर्ने, शिक्षणमा देखिएका विषयगत कठिनाई तथा समस्याहरूको समाधानका लागि स्रोतकेन्द्र तथा शैक्षिक तालिमकेन्द्रमा तालिमको माग गर्ने तालिमबाट कक्षा कोठाको शिक्षणमा आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप हाँसिलगर्ने, नियमित स्वाअध्ययन र पठन संस्कृतिको विकास गरी अर्थपूर्ण अभ्यासमा सरिक हुने, परियोजना कार्य, मार्फत कक्षाकोठाको यथार्थ स्थिति विश्लेषण गर्ने जस्ता विधिहरू मार्फत निरन्तर रूपमा शिक्षकको पेसागत विकास तालिम (T.P.D.) आर्थिक वर्ष २०६६/०६७ देखि हुँदै आएको छ । जसमा प्राथमिक तहका शिक्षकहरूको स्रोतकेन्द्रमा तथा निम्न माध्यमिक र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूको शैक्षिक तालिम केन्द्रमा तालिम हुँदै आएको छ । यही कुरालाई ध्यानमा राखी जिल्ला शिक्षा कार्यालय, शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रमा शोध कर्ताले स्थलगत अध्ययन गरी यथार्थ तथ्याङ्क लिने काम भएको छ । शिक्षकको पेसागत विकास (T.P.D.) तालिम सम्बन्धी विवरणलाई निम्न अनुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ८ : शिक्षकको पेसागत विकास तालिम विवरण (मोरङ्ग)

क्र.स.	विद्यालयको तह	जम्मा शिक्षक संख्या	प्रथम मोड्युल तालिम लिने सं.	(प्र+दो) मात्र लिने सं.	तीनबाटै मोड्युल पूरा गर्ने सं.	प्रतिशत
१	प्राथमिक	२११५	५६२	७०७	६३५	३०.०२
२	निम्न माध्यमिक	७०२	१८५	२३१	२१६	३०.७६
३	माध्यमिक	४३५	६०	१०४	२२८	५२.४१
	जम्मा	३२५२	८०७	१०४२	१०७९	

(स्रोत: जि.शि.का.तथा शै.ता.के.मोरङ्गको अभिलेख (२०७२))

प्रस्तुत तालिकालाई अध्ययन गर्दा शिक्षकको पेसागत विकास गर्त मोरङ्ग जिल्लामा तीनवटै मोड्युल TPD तालिम सञ्चालन भएको पाइयो । आर्थिक वर्ष २०६६/०६७ देखि शिक्षकको पेसागत

विकास तालिम सञ्चालन हुन थालेको र आर्थिक वर्ष २०७१/०७२ सम्ममा जिल्लामा कार्यरत शिक्षकहरू मध्ये ९०% शिक्षकहरू उक्त तालिममा सहभागी भएको पाइयो भने प्राथमिक तहका २११५ शिक्षकहरू मध्ये ६३५ जना अर्थात ३०.०२% ले मात्र तीनवटै मोड्युल पूरा गरेको पाइयो । त्यस्तै निम्न माध्यमिक तहका ७०२ जना शिक्षकहरू मध्ये २१६ जना अर्थात ३०.७६% ले मात्र तीनवटै मोड्युल पूरा गरी प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको पाइयो । प्राथमिक तहका शिक्षकहरूलाई जिल्ला शिक्षा कार्यालयको सहकार्यमा स्रोतकेन्द्रमा तालिम दिईने गरिन्छ भने निम्न माध्यमिक र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूलाई शैक्षिक तालिमकेन्द्रले उक्त तालिम दिईने भएकोले प्राथमिक तहका शिक्षकहरूको तालिमको अभिलेख जिल्ला शिक्षा कार्यालय मोरङ बाट प्राप्त गरियो भने निम्न माध्यमिक र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूको तालिका अभिलेख शैक्षिक तालिमकेन्द्र मोरङबाट प्राप्त गरियो । मोरङ जिल्लाका माध्यमिक विद्यालय तहमा कार्यरत ४३५ शिक्षकहरू मध्ये २२८ जना अर्थात ५२.४१% ले तीनवटै मोड्युल तालिम पुरा गरी प्रमाणपत्र समेत प्राप्त गरेको पाइयो । शिक्षकको पेसागत विकास (TPD) तालिम शैक्षिक वर्ष २०६६ देखि सञ्चालन हुन थालेको भएतापनि प्राथमिक तहका २११ शिक्षकले तीनवटा मोड्युल मध्ये कुनै पनि मोड्युल तालिम नलिएको निम्न माध्यमिक तहका ७० शिक्षक तथा माध्यमिक तहका ४३ जना शिक्षकहरूले TPD तालिमको कुनै पनि मोड्युलमा सहभागी नभएको पाइयो ।

हाल सम्म पनि अझै १०% शिक्षकहरूले TPD तालिम नलिएको देखिन्छ । यसरी सबै शिक्षकहरूलाई तीनवटै मोड्युल तालिम दिलाउन नसक्नुमा जिल्लामा शिक्षकको पेसागत विकास (TPD) तालिमको कोटा कम आउनु तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रमा विषयगत दक्ष प्रशिक्षकको संख्या कम हुनु भन्ने स्रोतकेन्द्रका रोष्टर प्रशिक्षक तथा तालिमकेन्द्रका प्रशिक्षकहरूको गुनासो रहेको पाइयो ।

शोधकार्यको लागि नमूना छनौटमा परेका ४ स्रोतकेन्द्रहरूमा कार्यरत तहगत शिक्षकहरूको TPD तालिमको विवरण निम्न अनुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका ९ : शिक्षकको पेसागत विकास (T.P.D) तालिम

क्र.स	स्रोतकेन्द्रको नाम	तह	जम्मा शिक्षक संख्या	प्रथम मोड्युल मात्र लिनेको सं.	(प्र+दो) मोड्युल मात्र लिनेको सं.	तीनवटै मोड्युल पुरा गर्नेका	
						संख्या	प्रतिशत
१	पथरी	प्राथमिक	२७५	१०६	८७	८०	२९.०९
		नि.मा.	८७	१८	३०	२६	२९.८८
		माध्यमिक	६८	१५	२६	२०	२९.४१
२	उर्लावारी	प्राथमिक	२०७	७२	५४	६०	२८.९८
		नि.मा.	६०	१४	१५	१८	३०
		माध्यमिक	४०	१०	१२	१३	३२.५
३	सुकुना	प्राथमिक	२६१	८२	६०	९३	३५.६३
		नि.मा.	७६	२७	१८	२३	३०.२३
		माध्यमिक	५१	१३	१६	१८	३५.२९
४	सौठा	प्राथमिक	१२६	३०	२८	५५	४३.६५
		नि.मा.	४८	१५	१०	१८	३७.५
		माध्यमिक	३८	१२	९	१३	३४.२१
	जम्मा		१३३७	४१४	३६५	४३७	

(स्रोत: स्रोतकेन्द्रको अभिलेख २०७२)

प्रस्तुत तालिकालाई अध्ययन गर्दा नमूना छनौटमा परेका चारवटै स्रोतकेन्द्रमा तीनवटै तालिम (मोड्युल) प्राथमिक तहको सञ्चालन भएको पाइयो तथा चारवटै स्रोतकेन्द्रका जम्मा ९०.९४% अर्थात १२१६ जना शिक्षकहरू तालिममा सहभागी भई ४३७ जना शिक्षकहरूले तीनवटै मोड्युल (T.P.D.) पूरा गरेको पाइयो । यो संख्या ती स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका १३३७ जना शिक्षकमध्ये ३२.६८% हो ।

पथरी स्रोत केन्द्रमा पर्ने प्राथमिक विद्यालय तहका २७५ शिक्षकहरू मध्ये ८० जना अर्थात २९.०९% र निम्न माध्यमिक तहका ८७ जना शिक्षकहरूमध्ये २६ जना अर्थात २९.८८% तथा माध्यमिक तहका ६८ जना शिक्षकहरू मध्ये २० जना अर्थात २९.४१% ले मात्र तीनवटै मोड्युल

पूरा गरेको देखियो । उक्त स्रोतकेन्द्रका जम्मा ४३० जना शिक्षकहरू मध्ये २२ जना शिक्षकहरू शिक्षकको पेसागत विकास (TPD) तालिमको कुनै पनि मोड्युलमा सहभागी हुन नसकेको देखियो । त्यसरी नै उर्लावारी स्रोतकेन्द्रका ३०७ शिक्षकहरू मध्ये ३९ जना, सुकुना स्रोतकेन्द्रका ३८८ शिक्षक मध्ये ३८ जना, तथा सौठा स्रोतकेन्द्रका २९२ शिक्षकमध्ये २२ जना शिक्षकहरू उक्त तालिमको एउटा मोड्युलमा पनि समावेश हुनबाट वञ्चित रहेको पाइयो । यसरी सबै शिक्षकहरूलाई समयमानै तीनवटै मोड्युल तालिम दिलाउन नसक्नुमा कोटा कम आउनु र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूको उक्त तालिम सदरमुकाममा अवस्थित शैक्षिक तालिम केन्द्रबाट सञ्चालन हुने भएकोले सदरमुकाम भन्दा टाढा ग्रामिण क्षेत्रमा रहेको विद्यालयका शिक्षकहरूलाई तालिम कार्यक्रमको सूचना कम पुग्ने भएको तीतो यथार्थ उक्त क्षेत्रका शिक्षकहरूबाट थाहा पाइयो । तसर्थ तालिमकेन्द्रका नजिकका गा.वि.स.का विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूलाई मात्र तालिममा बढी सहभागी नगराई समानुपातिक रुपमा जिल्ला भरिकै विद्यालयका शिक्षकहरूलाई T.P.D. लगायत अन्य तालिमहरू नियमित र निरन्तर रुपमा सञ्चालन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

शोध कार्यको लागि नमूना छनौटमा परेका ८ वटा विद्यालयमा कार्यरत तहगत शिक्षकहरूको TPD तालिमको विवरण निम्न अनुसार तालिकामा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका १० : शिक्षकको पेसागत विकास (T.P.D.) तालिम

क्र.स	विद्यालयको नाम र ठेगाना	स्रोतकेन्द्र र स्रोतकेन्द्ररहेको विद्यालय	तह	जम्मा शिक्षक	पहिलो माज्युल मात्र लिने सं.	(प+ढा) माज्युलमात्र लिने सं.	तीनवटै मोड्युल पूरागर्ने	
							संख्या	प्रतिशत
१	श्री जनकल्याण मा.वि. बयरवन -९	पथरी श्री पञ्चायत उ.मा.वि.	प्रा.	१३	४	४	३	२३.०६
			नि.मा.	३		१	१	३३.३३
			मा.	६	१	२	२	३३.३३
२	श्री पञ्चायत उ.मा.वि पथरी सनिस्चरे १		प्रा.	१४	३	५	५	३५.७१
			नि.मा.	५	१	१	२	४०
			मा.	५	१	१	२	४०
३	श्री सुकुना उ.मा.वि कोशिहरैचा १	सुकुना श्री सुकुना उ.मा.वि	प्रा.	१३	१	२	८	६१.५३
			नि.मा.	१०	२	१	६	६०
			मा.	११	१	२	७	६३.६३
४	श्री शिक्षा निकेतन मा.वि. कोशिहरैचा ९सलकपुर		प्रा.	७	२	२	२	२८.५७
			नि.मा.	४	१	१	१	२५
			मा.	५	२	१	१	२०
५	श्री राधिका उ.मा.वि. उर्लावारी २	उर्लावारी श्री राधिका उ.मा.वि	प्रा.	११	१	१	८	७२.७२
			नि.मा.	१०	२	२	५	५०
			मा.	९	२	२	४	४४.४४
६	श्री सुनवकुवा उ.मा.वि. उर्लावारी ७		प्रा.	१७	४	६	५	२९.४१
			नि.मा.	९	१	४	२	२२.२२
			मा.	७	१	२	२	२८.५७
७	श्री सौठा उ.मा.वि. सिजुवा ९	सौठा श्री सौठा उ.मा.वि.	प्रा.	६	१	१	४	६६.६६
			नि.मा.	४	१	१	२	५०
			मा.	६	२	१	३	५०
८	श्री सरस्वती उ.मा.वि. इटहरा ७		प्रा.	६	१	२	२	३३
			नि.मा.	५	१	२	१	२०
			मा.	४	१	१	२	५०
	जम्मा			१९०	३७	४८	८०	

(स्रोत: विद्यालय अभिलेख २०७२)

प्रस्तुत तालिकालाई अध्ययनगर्दा स्रोतकेन्द्र तथा शैक्षिक तालिमकेन्द्रले सञ्चालन गर्ने शिक्षकको पेसागत विकास (T.P.D.) तालिममा स्रोतकेन्द्र रहेका विद्यालयहरूका अधिकांश

शिक्षकहरूलाई सहभागी गराइएको तर स्रोतकेन्द्र भवनबाट टाढा रहेका विद्यालयका शिक्षकहरूलाई तालिमको सूचना प्रवाह गर्न नसकिएको देखिन्छ । अर्थात् स्रोतव्यक्तिहरूले आफ्नो स्रोतकेन्द्र रहेको विद्यालयका शिक्षकहरूलाई तालिममा बढी सहभागी गराएको देखिन्छ ।

माथिको विवरणलाई अध्ययन गर्दा स्रोतकेन्द्र रहेका विद्यालयहरू पञ्चायत उ.मा.वि.सुकुना उ.मा.वि. राधिका उ.मा.वि. तथा सौठ उच्च मा.वि.का शिक्षकहरूको तुलनामा स्रोतकेन्द्र नरहेका विद्यालय जनकल्याण मा.वि. शिक्षानिकेतन मा.वि. सुनपकुवा उ.मा.वि. तथा सरस्वती उ.मा.वि. का शिक्षकहरूलाई तालिममा कम मात्रमा सहभागी गराइएको देखिन्छ । तसर्थ शिक्षकको पेसागत विकासका लागि जि.शि.का. र शै.ता.के.ले सबै विद्यालयहरूलाई समानुपातिक रूपमा शिक्षक संख्याका आधारमा कोटा वितरण गरी नियमित र निरन्तर रूपमा स्रोतकेन्द्र र शै.ता.के. मा पेसागत विकास सम्बन्धी तालिम आवश्यकता सङ्कलन फारमका आधारमा प्याकेज निर्माण गरी तालिम सञ्चालन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

४.२ शिक्षकको पेसागत विकासमा जि.शि.का., शै.ता.के. र स्रोतकेन्द्रले खेल्नुपर्ने

भूमिकाहरू

शिक्षकहरू शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने सञ्चालकका रूपमा रहेका हुन्छन् । बालबालिकाको भविष्य कतातिर लैजाने भन्ने कुरा शिक्षकहरूको हातमा निर्भर रहन्छ । यहाँ शोधकर्ताले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि जि.शि.का., शै.ता.के. तथा स्रोत केन्द्रहरूले के के कार्य गर्नुपर्दछ भनी सोधिएको प्रश्नावलीमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयका विद्यालय निरीक्षक, शैक्षिक तालिम केन्द्रका प्रशिक्षक, विद्यालयका प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूबाट प्राप्त जवाफलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ११ शिक्षकको पेसागत विकासमा जि.शि.का., शै.ता. के. र स्रोत केन्द्रले खेल्नु पर्ने भूमिका

क्र.स	प्राप्त जवाफ कार्यहरूको विवरण	वि.नि.को		प्रशिक्षकको		स्रोतव्यक्तिको		प्र.अ.को		शिक्षकको	
		संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
१	विद्यालय निरीक्षकलाई कार्यालयमा भन्दा विद्यालय निरीक्षण र अनुगमनमा खटाउनु पर्ने	२	१००	३	१००	४	१००	४	५०	१२	४०
२	विद्यालय निरीक्षकको पर्याप्त मात्रामा विषयगत व्यवस्था गर्नु पर्ने	२	१००	३	१००	४	१००	५	६२.५		
३	पूनताजागी तालिम दिनु पर्ने	२	१००	३	१००	४	१००	५	६२.५	१२	४०
४	सूचना तथा सञ्चार प्रविधिबारेको तालिममा पठाउनु पर्ने	२	१००	३	१००	४	१००	८	१००	१०	३३.३३
५	T.P.D. तालिमको समयावधि वृद्धिगर्नु पर्ने			१	३३.३३						
६	विषयगत तालिम दिनु पर्ने	२	१००	३	१००	४	१००	८	१००	८	२६.२६
७	प्रशिक्षकले विद्यालय मानै सहयोग गर्नु पर्ने			१	३३.३३					६	२०
८	E-पुस्तकालयको व्यवस्था गर्नु पर्ने			३	१००	४	१००	८	१००	१०	३३.३३
९	वि.व्या.स.का पदाधिकारी समेतलाई तालिम दिनु पर्ने			१	३३.३३						
१०	तालिमहरू आकर्षक र प्रविधिय युक्त हुनु पर्ने			३	१००	४	१००	८	१०	३०	१००
११	तालिम अवधिमा शिक्षकलाई तालिम केन्द्रमानै वस्ने वातावरण बनाउनु पर्ने			३	१००					२४	८०
१२	कक्षा व्यवस्थापमा सहयोग							३	३७.५	१८	६०
१३	विषय विशेषज्ञको व्यवस्था गर्नु पर्ने	२	१००	३	१००	४	१००	२	२५	८	२६.६६
१४	प्रबोधिकरण तालिमको थप व्यवस्था									१०	३३.३३
१५	आवधिक कार्यशाला आयोजना गर्नु पर्ने							२	२५		

स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७२

प्रस्तुत तालिकालाई विश्लेषण गर्दा जिल्ला शिक्षा कार्यालय शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले विद्यालयको शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्न र शिक्षकको पेसागत विकास गर्न विभिन्न कार्यमा सहयोग गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

शिक्षकहरूले आफ्नो अध्यापन कार्यलाई सफल रूपमा अगाडि बढाउन आफूले प्राप्त गरेको ज्ञान र सीपलाई नवीकरण गरिरहनु पर्दछ । शिक्षकले प्राप्त गरेको ज्ञानका साथै नयाँ प्रविधिको ज्ञान समेत लिनु जरुरी छ । यसको लागि शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रले जिल्ला शिक्षा कार्यालयको समन्वयमा विभिन्न प्रकारको तालिम तथा नयाँ शैक्षिक प्रविधि जस्तै सूचना तथा सञ्चार सम्बन्धि तालिम तथा सेमिनारमा शिक्षकहरूलाई पठाउनुपर्दछ भन्ने सवै वि.नि., प्रशिक्षक, तथा स्रोतव्यक्तिले जवाफ दिनु भएको पाइयो । त्यस्तै सवै वि.नि प्रशिक्षक तथा स्रोतव्यक्ति एवम् प्र.अ.हरूले, विषयगत तालिम दिनुपर्ने, पुस्तका लयको व्यवस्था गर्नु पर्ने, शैक्षिक सामग्रीको व्यवस्था गर्नुपर्ने, समानुपातिक रूपमा तालिमको कोटा वितरण गर्नु पर्ने तथा सरोकार पक्षबीच समन्वय हुनुपर्ने आवश्यकता रहेको जानकारी पाइयो । शिक्षण सिकाइ कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा अघि बढाउन उचित कक्षा व्यवस्थापन हुनुपर्छ । अधिकांश विद्यालयमा उचित कक्षा व्यवस्थापन भएको पाइँदैन । यहाँ नमूना छनौट परेका ३० जना शिक्षकमध्ये १८ जना अर्थात ६०% शिक्षकहरूले स्रोतव्यक्ति तथा विद्यालय निरीक्षकले नियमित निरीक्षण र अनुगमन गरी कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग गर्नु पर्छ भन्ने जवाफ पाइयो । तीनजना प्र.अ. अर्थात ३७.५% ले पनि कक्षा व्यवस्थापनमा शिक्षाकार्यालय र शैक्षिक तालिम केन्द्रले सहयोग गर्नु पर्छ भन्ने जवाफ पाइयो । त्यस्तै नमूना छनौटमा परेका ३० जना शिक्षकहरूमा सवै अर्थात १००% ले नै तालिमकेन्द्रले सकेसम्म विभिन्न तालिमहरूलाई आकर्षक र प्रविधि युक्त बनाउनु पर्दछ भन्ने जवाफ दिनु भएको पाइयो । यस्तो अवस्थामा स्रोतकेन्द्र तथा तालिमकेन्द्र शिक्षकहरूलाई बालकेन्द्रित तथा बाल मैत्री नयाँ शिक्षक विधि र प्रयोगको बारेमा जानकारी गराई शिक्षण सिकाइ सुधारका साथै शिक्षकको पेसागत विकास गर्न सकिने देखिन्छ ।

४.२.१ कक्षा अवलोकन

शिक्षकहरूको पेसागत विकासका लागि कक्षा अवलोकन गरी आवश्यक सल्लाह, सुझाव र छलफल गर्ने कार्य वि.नि. प्रशिक्षक तथा स्रोत व्यक्तिबाट हुनुपर्दछ । विद्यालय निरीक्षणको क्रममा वि.नि प्रशिक्षक तथा स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन हुन्छ कि हुँदैन भनी वि.नि, प्रशिक्षक स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूलाई सोधिएको प्रश्नावली तथा फोनवार्ता एवम् प्रत्यक्ष भेटघाटबाट प्राप्त जवाफलाई निम्न अनुसार तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका १२: वि.नि, प्रशिक्षक तथा स्रोतव्यक्तिबाट कक्षा अवलोकन

क्र.स	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरू	संख्या	कक्षा अवलोकन सम्बन्धी प्रतिक्रियाहरू			
			आवश्यकता अनुसार हुन्छ	प्रतिशत	हुदैन	प्रतिशत
१	विद्यालय	२	२	१००		
२	निरीक्षकहरू	३	३	१००		
३	प्रशिक्षकहरू	४	४	१००		
४	स्रोत व्यक्तिहरू	८	४	५०	४	५०
५	प्रधानाध्यापकहरू शिक्षकहरू	३०	१२	४०	१८	६०

स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७२

प्रस्तुत तालिकालाई विश्लेषण गर्दा मिश्रित जवाफ प्राप्त भएको थियो । छनौटमा परेका सबै विद्यालय निरीक्षक, प्रशिक्षक र स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण गर्दा आवश्यकता अनुसार कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो । त्यस्तै छनौटमा परेका ८ जना प्रधानाध्यापकहरू मध्ये ४ जना अर्थात ५०% ले आवश्यकता अनुसार कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ दिइयो भने ५०% प्रधानाध्यापकहरूले विद्यालय निरीक्षण हुदाँ कक्षा अवलोकन हुदैन भन्ने जवाफ दिएको पाइयो । ३० जना शिक्षकहरू मध्ये १२ जना अर्थात ४०% बाट कक्षा अवलोकन हुन्छ भन्ने जवाफ पाइयो भने १८ जना अर्थात ६०% बाट कक्षा अवलोकन हुदैन भन्ने जवाफ पाइयो । यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने मेरी पार्कर फोलेटका समन्वयको सिद्धान्त, अब्राहम मास्लोको अभिप्रेरणाको सिद्धान्त अनुरूप शिक्षकहरूको मानवीय सम्बन्ध विकास गर्न सरोकार पक्ष सफल नभएको देखिन्छ ।

४.२.२ विषयगत कक्षा अवलोकन

कक्षा अवलोकनले शिक्षकको पेसागत विकास गर्न तथा विद्यार्थीहरूको शैक्षिक गुणस्तर विकास गर्न महत्वपूर्ण सहयोग पुऱ्याएको हुन्छ । वि.नि, प्रशिक्षक तथा स्रोतव्यक्तिहरूले कक्षा अवलोकन गर्दा कुन कुन पक्षलाई बढी प्राथमिकता दिनु हुन्छ । भनी सोधिएको प्रश्नमा वि.नि प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूले दिएको जवाफ निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १३: विषयगत कक्षा अवलोकन

क्र.स	प्राप्त प्रतिक्रियाहरू	वि.नि.		प्रशिक्षक		स्रोतव्यक्ति		प्र.अ.		शिक्षक	
		२	%	३	%	४	%	८	%	३०	%
१	सिकाइ उपलब्धि र सिकाइ स्तर वृद्धिगर्ने विषय	२	१००	२	६६.६६	१	२५	२	२५	२	६.६६
२	शैक्षिक सामग्री, शिक्षण विधि र सिकाइ क्रियाकलाप					२	२५	२	२५		
३	शिक्षकको विद्यार्थी संगको व्यवहार					१	२५				
४	विषय थाहा हुदैन									३	१०
५	कक्षा अवलोकन नै हुदैन									१८	६०
६	शैक्षिक सामग्री बारेमा									३	१०
७	समग्र सिकाइ क्रियाकलाप			१		३३.३३		४	५०	४	१३.३३

(स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७२)

यहाँ प्रस्तुत तालिकाको अध्ययन गर्दा विद्यालय निरीक्षणको क्रममा कक्षा अवलोकन गर्दा सिकाइ उपलब्धि र सिकाइस्तर वृद्धिगर्ने विषयमा विशेष ध्यान दिने गरिएको भन्ने वि.नि. तथा २ जना प्रशिक्षक अर्थात ६६.६६% बाट जवाफ पाइयो भने एक जना प्रशिक्षकले समग्र सिकाइ क्रियाकलापबारेमा नै अवलोकन गर्ने गरेको भन्ने जवाफ पाइयो तथा ८ जना प्रधानाध्यापक मध्ये ४ जना अर्थात ५०% ले पनि समग्र सिकाइ क्रियाकलापको बारेमा अवलोकन हुने गरेको जवाफ दिनु भयो । एक जना स्रोतव्यक्तिबाट शिक्षण क्रियाकलाप विद्यार्थी मैत्री छ कि छैन सो बारे अवलोकन गरिने भन्ने जवाफ पाइयो । वि.नि.तथा स्रोतव्यक्तिहरूबाट कक्षा अवलोकन हुदाँ कुन कुन पक्षलाई बढी प्राथमिकता दिएको पाउनु भएको छ भन्ने प्रश्नावलीमा २ जना शिक्षक अर्थात ६.६६% ले सिकाइ उपलब्धि वृद्धि गर्ने विषयको ३ जना शिक्षक अर्थात १०% ले शैक्षिक सामग्रीको बारेमा तथा ४ जना शिक्षक अर्थात १३.३३ प्रतिशतले समग्र सिकाइ क्रियाकलापमा जोड दिने गरेको जवाफ पाइयो भने १० प्रतिशत शिक्षकले कक्षा अवलोकन हुदाँ अवलोकन विषय छुट्याइएको थाहा नभएको बताउनु भयो । तर १८ जना शिक्षक अर्थात ६०% बाट कक्षा अवलोकन नै नहुने भन्ने जवाफ पाइयो । यसरी कक्षा अवलोकन हुदाँ शिक्षकको पेसागत विकास संग सम्बन्धित

पक्षहरूको अवलोकन गरी शिक्षण क्रियाकलापमा देखिएका कमी कमजोरीहरूलाई आपसी छलफलबाट समाधान गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

४.२.३ कक्षा अवलोकन पछिको छलफल

शिक्षकको पेसागत विकासलाई सहयोग पुर्याउनको लागि वि.नि.प्रशिक्षक तथा स्रोतव्यक्तिहरूले कक्षा अवलोकन गरिसकेपछि, कक्षा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापको बारेमा शिक्षकहरूविच छलफल गर्नु अनिवार्य र महत्वपूर्ण हुन आउँछ । यस कार्यले शिक्षकको शिक्षण सिकाइ सम्बन्धी समस्या समाधानका लागि पृष्ठपोषण प्रदान गर्न मद्दत गर्दछ भने अर्को तर्फ शिक्षण कार्यमा अभिप्रेरणा प्रदान गर्दै शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुर्याउछ । शोध कर्ताले वि.नि, प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति प्र.अ.तथा शिक्षकहरूलाई कक्षा अवलोकन पछि छलफल हुन्छ कि हुदैन भनी सोधिएको प्रश्नमा प्राप्त जवाफहरूलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १४ कक्षा अवलोकन पछिको छलफल

क्र.स.	प्रतिक्रिया दिने व्यक्तिहरू	संख्या	धेरै जसो हुने		कहिले काहि हुने		कहिले नहुने	
			संख्या		संख्या		संख्या	
			संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
१	विद्यालय निरीक्षक	२	२	१००%				
२	प्रशिक्षक	३	१	३३.३३%	२	६६.६६%		
३	स्रोतव्यक्ति	४	४					
४	प्रधानाध्यापक	८	४	५०%	४	५०%		
५	शिक्षक	३०	४	१३.३३%	८	२६.६६%	१८	६०%

(स्रोत: स्थलगत अध्ययन, २०७२)

प्रस्तुत तालिकालाई अध्ययन गर्दा वि.नि. प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति प्रधानाध्यापक तथा समस्त शिक्षकहरूको जवाफमा मत भिन्नता रहेको पाइयो । सबै वि.नि., प्रशिक्षक र स्रोतव्यक्तिहरूले कक्षा अवलोकन पश्चात शिक्षक तथा प्र.अ.बीच धेरै जसो छलफल हुन्छ भन्ने जवाफ दिएकाछन तर ८ जना प्रधानाध्यापक मध्ये ४ जना अर्थात ५०% ले धेरै जसो छलफल हुने भन्ने जवाफ दिएको पाइयो भने ४ जना प्र.अ. अर्थात ५०% ले तथा ३० जना शिक्षक मध्ये ८ जना अर्थात २६.६६% ले कक्षा अवलोकन पश्चात कहिलेकाहि मात्र छलफल हुन्छ भन्ने जवाफ दिएका छन् । तर १८ जना

शिक्षक अर्थात ६०% शिक्षकहरूले कक्षा अवलोकन पनि हुँदैन र छलफल पनि हुँदैन भन्ने जवाफ दिएका थिए । यसरी शिक्षकहरू तथा सरोकारवाला बीच शिक्षण सिकाइ सम्बन्धी क्रियाकलापमा देखिएका समस्याहरू समाधान गरी शिक्षकको पेसागत विकास तथा शिक्षण सिकाइमा सुधार गर्नकालागि मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्तअनुरूप प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना गर्न नसकेको तथा अब्राहम मास्लोको अभिप्रेरणा सिद्धान्त अनुरूप शिक्षकको पेसागत आवश्यकता पूरा गरी अझ उत्प्रेरित गर्न नसकेको वास्तविकता स्पष्ट हुन आउछ । अतःअवलोकन पश्चात अनिवार्य रूपमा छलफल गरी समस्या समाधान गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

४.२.४ शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग

स्रोतकेन्द्रले शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउन तथा शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्नका लागि शिक्षकहरूलाई शैक्षणिक योजनाहरू निर्माण गर्न सक्दो सहयोग गर्नु पर्दछ । यस बारेमा स्रोतकेन्द्रबाट कति सहयोग प्राप्त भएकोछ भनी शोधकर्ताले प्रश्नावली मार्फत सोधिएको प्रश्नमा प्राप्त जवाफलाई निम्न अनुसारको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १५ : शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग

क्र.स.	उत्तरदाताहरू	संख्या	प्रतिक्रियाहरू					
			धेरै जसो हुने		कहिले काहि हुने		कहिले नहुने	
			संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
१	स्रोतव्यक्तिहरू	४	४	१००				
२	प्रधानाध्यापकहरू	८	४	५०	३	३७.५	१	१२.५
३	प्रशिक्षकहरू	३०	१५	५०	९	३०	६	२०

(स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७२)

उपर्युक्त तालिकाले के देखाउछ भने शैक्षणिक योजना बनाउनमा स्रोतकेन्द्रले पूर्ण सहयोग गरेको भन्ने स्रोतव्यक्तिहरूको जवाफ पाइयो । यो जवाफमा ८ जना प्रधानाध्यापक मध्ये ४ जनाले अर्थात ५०% तथा ३० शिक्षकहरू मध्ये १५ जना अर्थात ५०% शिक्षकहरू मात्र सहमत भएको

पाइयो । त्यस्तै ३ जना प्रधानाध्यापक अर्थात् ३७.५% र ९ जना शिक्षक अर्थात् ३०% ले आंशिक रूपमा कहिलेकाही मात्र स्रोतव्यक्तिबाट शैक्षणिक योजना बनाउन सहयोग गरेको भन्ने पाइयो भने १ जना प्र.अ. अर्थात् १२.५% र ६ जना शिक्षक अर्थात् २०% ले शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोतकेन्द्रबाट कुनै सहयोग नभएको भन्ने जवाफ पाइयो ।

शैक्षणिक योजना बनाउन स्रोतकेन्द्रले सहयोग गर्ने सम्बन्धमा अध्ययनगर्दा स्रोतकेन्द्र रहेको विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिले शैक्षणिक योजना बनाउन धेरै जसो सहयोग गरेको भन्ने देखियो भने स्रोतकेन्द्रबाट टाढा रहेको विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिको उपस्थिति कम रहने गरेको पाइयो । शिक्षकहरूलाई आफ्नो कार्य प्रति अभिप्रेरित गर्न, शिक्षकको पेसागत विकास गर्न साथै शिक्षकहरूको शिक्षण सिकाइ सम्बन्धी विद्यमान समस्याहरू समाधान गर्दै जाने कुरामा स्रोतकेन्द्रले खासै सहयोग नगरेको देखिएकोले यसमा विद्यालय परिवार र स्रोतव्यक्ति बीच सुमधुर सम्बन्ध स्थापना गरी उक्त कार्यमा पूर्ण सहयोग गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

४.३ शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्र तथा शैक्षिक तालिमकेन्द्रले भर्ने परेका समस्याहरू

शैक्षिक तालिम केन्द्रका प्रशिक्षक तथा स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति एवम् रोस्टर प्रशिक्षकले आफ्नो बल बुताले भ्याएसम्म आफ्नो मातहतका विद्यालयमा कार्यरत रहेको शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा सुधार ल्याउन मरिमेटे पनि स्रोतकेन्द्र र तालिमकेन्द्रमा रहेका विविध समस्याका कारण असफल रहेको पाइन्छ । स्रोत व्यक्ति र प्रशिक्षकमा रहेको विषयगत कौशलता साथै विद्यालयलाई प्रभावपार्ने आन्तरिक र बाहिरी तत्वहरूको कारणले शिक्षकमा पेसागत विकास हुन नसकेको अवस्था रहेको छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि राज्यले तालिम, गोष्ठी, सेमिनार लगायतका विविध कार्यक्रमका लागि ठुलो धनराशी खर्च गरेता पनि त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन स्थानीय तहमा नगरिनु पेसागत विकासमा ठेस लाग्नु हो । स्रोत केन्द्र तथा तालिम केन्द्रले शिक्षकको पेसागत विकासलाई सक्षमताका साथ सम्पन्न गर्न के कस्ता समस्याहरू भर्ने परेको छ भनी शोधकर्ताबाट सोधिएको प्रश्नावलीबाट प्राप्त जवाफलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका १६ : शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रका समस्याहरू

क्र.स	विवरण	प्रशिक्षक		स्रोतव्यक्ति		प्र.अ.		शिक्षक	
		संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
१	समयमा नै कार्यक्रम नआउनु	३	१००	४	१००			३	१०
२	आर्थिक अभाव हुनु	३	१००	४	१००	२	२५	८	२६.६६
३	शिक्षक तालिममा पूरा समय नवस्नु	३	१००	४	१००			३	१०
४	दक्षजनशक्ति कम हुनु	३	१००	४	१००	३	३६.५	८	२६.६६
५	परामर्श सोवा सार्थकबनाउन नसक्नु	३	१००	४	१००	८	१००	१८	६०
६	विषयगत प्रशिक्षकको स्थायी दायित्व हुनु	३	१००						
७	तालिममा आउने शिक्षकलाई आवसको अभाव,	३	१००					१२	४०
८	शिक्षकहरू तालिममा उत्सुकताकासाथ नवस्नु	३	१००	४	१००	२	२५	२	६.६६
९	स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यबढी लगाउनु			४	१००				
१०	विषयगत रोष्टर प्रशिक्षकको अभाव हुनु			४	१००			६	२०
११	व्यवस्थापन कम्जोर हुनु					३	३६.५	८	२६.६६
१२	अनुकूल समय माग अनुसार तालिम सञ्चालन हुन नसक्नु	३	१००	४	१००	८	१००	८	२६.६६
१३	शिक्षकलाई विषयगत रुपमा तालिममा नबोलाईनु					४	५०	१८	६०
१४	प्र.अ.हरूको बैठकमा तालिम संग सम्बन्धित विषयको छलफल कम हुनु					८	१००		
१५	विषयगत दक्ष स्रोतव्यक्ति नहुनु					८	१००	१२	४०
१६	दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था नहुनु	३	१००	४	१००	८	१००	१२	४०
१७	सहायक कर्मचारीको व्यवस्था नहुनु			२	५०				
१८	नीतिगत अस्पष्टता हुनु			४	१००	४	५०	१२	४०
१९	भौगोलिक विकटता हुनु	३	१००	३	७५			१२	४०
२०	तालिम आकर्षक र प्रविधियुक्त नहुनु	३	१००	४	१००	८	१००	३०	१००

स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७२

उक्त तालिकालाई अध्ययन गर्दा स्रोतकेन्द्र तथा शैक्षिक तालिमकेन्द्रमा विभिन्न समस्याहरू देखिएका छन् । जसको फलस्वरूप शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्न तथा समग्र शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा सुधार गरी विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धीको दरलाई बृद्धि गर्न स्रोतकेन्द्रले प्रभावकारी रुपमा कार्य गर्न सकिरहेको छैन ।

शोधकर्ताले शिक्षकको पेसागत विकासमा शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले के कस्ता समस्याहरू भेट्नु परेको छभनी सोधिएको प्रश्नावलीबाट प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूबाट प्राप्त जवाफहरूलाई माथिको तालिकामा प्रस्तुत गरी महत्वपूर्ण देखिएका समस्याहरूलाई निम्न अनुसार व्याख्या गरिएको छ ।

४.३.१ आर्थिक सुविधाको अभाव

शै.ता.के.र स्रोतकेन्द्रबाट आफ्ना कार्यहरू द्रुतगतिमा अगाडि बढाउन आर्थिक सुविधाको नितान्त आवश्यक पर्दछ । आर्थिक पक्षमा आएको चुनौतिले समेत शिक्षकको पेसागत विकासमा थप चुनौती थप्ने काम गर्दछ । शैक्षिक पक्षलाई उजागर गर्न समेत आर्थिक पक्षलाई जोड्नु पर्ने देखिन्छ । शैक्षिक तालिम केन्द्रको आफ्नै भवन भएता पनि स्रोतकेन्द्रको भने केहि केन्द्रमा आफ्नै स्रोतभवन नहुनु, विद्यालयको एउटा कोठामा स्रोतकेन्द्र सञ्चालन गर्नु, आवश्यकता अनुसार टेवल, कुर्सी, दराज, को अभाव हुनु, स्रोतव्यक्तिलाई आफ्नो कार्यक्षेत्रमा जादाँ चाहिने आवश्यक शैक्षणिक सामग्रीको व्यवस्थापन गर्न नसक्नु आर्थिक चुनौतीको रूपमा लिन सकिन्छ । कतिपय स्रोतकेन्द्रमा एउटा कम्प्युटर पनि नहुनु जसको कारण इन्टरनेटको पहुँचबाट बञ्चित हुनु प्रोजेक्टरको अभाव हुनु आदि समस्याछ भन्ने सबै प्रशिक्षक १००% सबै स्रोतव्यक्ति १००%, ८ जना प्र.अ. मध्ये २ जना अर्थात् २५% एवम् ३० जना शिक्षकमध्ये ८ जना २६.६६% ले जवाफ दिएको पाइयो । शैक्षिक तालिम केन्द्रका प्रशिक्षक तथा स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिहरूले कम्प्युटर, इन्टरनेट, तथा प्रोजेक्टरको प्रयोग गरी नमूना कक्षा प्रदर्शन गरी दृश्यात्मक शिक्षण विधिबाट सिकाइ क्रियाकलापलाई अगाडि बढाएमा तालिममा सहभागी शिक्षकहरू मा पनि नयाँ प्रविधिबारे जानकारी हुने देखिन्छ ।

४.३.२ दक्ष जनशक्तिको अभाव

शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले आफ्ना कार्यक्रमहरू प्रभावकारी ढङ्गले सञ्चालन गर्नका लागि तालिमकेन्द्रका प्रशिक्षक, स्रोत केन्द्रका स्रोतव्यक्ति तथा रोष्टर प्रशिक्षकहरू विषयगत रूपमा दक्ष एवम् तालिम प्राप्त हुनुपर्छ । शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रमा दक्ष जनशक्ति (प्रशिक्षक) कम भएकोले तालिममा बाधा पुग्ने गरेको भन्ने ३ जना प्रशिक्षक, चारै जना स्रोतव्यक्ति, ३ जना प्र.अ., ८ जना शिक्षक अर्थात् (२६.६६) ले जवाफ दिएको पाइयो । त्यस्तै ८ जना प्र.अ.(१००%) तथा ३० जना शिक्षक मध्ये १२ जना अर्थात् ४०% ले स्रोतकेन्द्रमा विषयगत दक्ष प्रशिक्षक नभएको भन्ने जवाफ दिएको पाइयो । तसर्थ शैक्षिक तालिम केन्द्र एवम् स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति

लगायत रोष्टर प्रशिक्षकहरूको संख्या बृद्धि गरी उनीहरूलाई समय समयमा विभिन्न प्रकारका तालिम (पूर्वसेवाकालिन, सेवा कालिन, पुनर्ताजगी तालिम) को आवश्यकता छ भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

४.३.३ स्रोतव्यक्ति शैक्षिक कार्यमा भन्दा प्रशासनिक कार्यमा व्यस्त रहनु

स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने काम, विद्यालय निरीक्षण सम्बन्धी कामका अतिरिक्त अन्य विभिन्न कार्यमा समेत लगाइएको पाइन्छ । शैक्षिक तथ्याङ्कको विश्लेषण अतिरिक्त कार्यकलाप सम्बन्धि कार्य, विद्यालय व्यवस्थापन समिति गठन, परीक्षा सञ्चालन जस्ता कामहरूका साथै आफ्नो सेवाक्षेत्र भित्रका कुनै विद्यालयमा जटिल समस्या परेमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयको प्रतिनिधिको रूपमा खटाउनाले शिक्षण सिकाइसँग सम्बन्धित कार्य र शिक्षकको पेसागत विकास सम्बन्धि कार्यमा उल्लेख्य समय दिन नसकेको भन्ने जवाफ नमूना छनौटमा परेका सबै स्रोतव्यक्ति (१००%) ले दिएको पाइयो । तसर्थ शिक्षकहरूको पेसागत विकासका लागि स्रोतव्यक्तिहरूलाई प्रशासनिक कार्यमा भन्दा शैक्षिक कार्यमा बढी लगाउनुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

४.३.४ अनुकूल समय तथा माग अनुसार तालिम सञ्चालन हुन नसक्नु

शिक्षकहरूको पेसागत विकासका लागि उनीहरूलाई उपयुक्त समय र आवश्यकता को माग अनुसार तालिम दिनु पर्दछ । यसो गरेमा शिक्षकहरू तालिममा उत्सुकताका साथ पूरा समय बस्ने वातावरण सिर्जना हुन्छ । अहिलेको परिप्रेक्ष्यमा छनौटमा परेका सबै प्रशिक्षक (१००%) सबै स्रोतव्यक्ति (१००%) ले शिक्षकहरूलाई तालिममा सहभागी गराउदा अधिकांश शिक्षकहरू तालिमको पूरा समयसम्म नबस्ने भन्ने जवाफ पाइयो । यसो हुनुमा तालिमकेन्द्रमा विभिन्न भौतिक समस्या (आवास समेत) को अतिरिक्त निर्वाह भत्ता समेत न्यून रहेको भन्ने गुनासो सबै प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा ३० जना शिक्षकमध्ये ८ जना अर्थात् २६.६६% बाट जवाफ पाइयो । तसर्थ शिक्षकहरूको पेसागत विकासका लागि तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले तालिमलाई प्रभावकारी बनाउन भौतिक सुविधाका साथै अनुकूल समय र आवश्यकताको माग अनुसार तालिम सञ्चालन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

४.३.५ पुरस्कार र दण्ड सम्बन्धी व्यवस्था नहुनु

कुनै पनि कार्यगर्दा राम्रो कार्य गर्नेलाई पुरस्कार एवम् प्रोत्साहन र नराम्रो काम गर्नेलाई दण्ड तथा सजायको व्यवस्था गर्नु वाञ्छनीय मानिन्छ। शै.ता.के र स्रोतकेन्द्रले आफ्नो सेवा क्षेत्र भित्रका विद्यालयको शैक्षिक अवस्थालाई माथि उठाउन शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन के कस्ता कार्यहरू गरिरहेको छ त्यसको न्यायोचित मूल्याङ्कन गरी उत्कृष्ट स्रोतकेन्द्र तथा विद्यालयका शिक्षकसमेतलाई पुरस्कार तथा प्रोत्साहन हुनुपर्ने मा त्यो गरिएको छैन भन्ने छनौटमा परेका सबै प्रशिक्षक स्रोतव्यक्ति प्रधानाध्यापक तथा ३० जना शिक्षक मध्ये १२ जना अर्थात ४०% बाट जवाफ पाइयो उक्त विवरण तालिका नं. १६ मा राखिएको छ।

स्रोतकेन्द्र भित्रका र समग्र जिल्ला भित्रका अनुभवी, पेसागत दक्षता भएका पेसाप्रति समर्पित शिक्षक प्रधानाध्यापक, स्रोतव्यक्ति हुँदै तालिम प्रशिक्षक समेतलाई पुरस्कृत रणनीति रहेतापनि चाकरी गर्ने, राजनैतिक हावी रहेका नातावाद र कृपावादको आशीर्वाद पाएका व्यक्तिहरूले मात्र सहूलियत र पुरस्कार पाएकोले शिक्षक तथा शिक्षणमा सरोकार राख्ने दत्तचित्त हुने, अनुभवी प्रशिक्षक, प्रधानाध्यापकहरूले आफूले गरेको कार्यको मूल्याङ्कन नगरिने भएकाले शिक्षकहरूले आफ्नो पेसागत विकासका लागि थप प्रोत्साहित हुन नसकेको भन्ने जवाफ पाइयो।

४.३.६ भौगोलिक विकटता

शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रको टडकारो समस्याको रूपमा भौगोलिक विकटता पनि रहेको पाइन्छ। शैक्षिक तालिम केन्द्र जिल्ला सदरमुकाममा रहने र शैक्षिक तालिम केन्द्रमा सदरमुकाम बाहिरका क्षेत्रबाट समेत नि.मा.तथा माध्यमिक तहका शिक्षकहरू विभिन्न तालिममा आउनुपर्ने हुन्छ। यस्तो अवस्थामा दूरदराजमा रहेका विद्यालयका शिक्षकहरू आवागमनको असुविधाका कारण तालिममा सदरमुकाम आसपासका विद्यालयका शिक्षकहरूको तुलनामा कम उपस्थित हुनेगर्दछन्। तालिममा उपस्थित भएपनि आवासको समस्याले निर्धारण गरिएको तालिमको समय सारिणी सम्म नवसी केही घण्टा अगाडिनै अधिकांश शिक्षकहरू तालिमकक्षबाट बाहिरिने गरेको भन्ने छनौटमा परेका तालिमकेन्द्रका प्रशिक्षक सबै ले जवाफ दिनु भयो। प्राथमिक तहका शिक्षकहरूलाई पेसागत विकास तालिम स्रोतकेन्द्रमानै दिइने तर नि.मा.र माध्यमिक तहका शिक्षकहरूलाई उक्त तालिम शैक्षिक तालिम केन्द्रले दिने गरेको छ। यस्तो अवस्थामा टाढाको शिक्षकहरू तालिममा कम सहभागी हुने गर्दछन् भने शैक्षिक तालिम केन्द्रमा विषयगत दक्ष प्रशिक्षकको संख्या ज्यादै न्यून रहेकोले नि.मा.तथा माध्यमिक तहका शिक्षकहरूलाई उनीहरूको

विद्यालय रहेको स्रोतकेन्द्रमा नै तालिम दिने वातावरण बनाउन नसकिएको भन्ने शैक्षिक तालिमकेन्द्रका सबै प्रशिक्षकहरूबाट जवाफ पाइयो । तसर्थ शिक्षकहरूको पेसागत विकासकालागि आवश्यक पर्ने विभिन्न तालिमहरू सके सम्म विद्यालयहरूको पायक पर्ने स्थानमा दिन सकिएमा तालिम सार्थक हुने देखिन्छ । मोरङ जिल्लामा जम्मा १६ वटा स्रोतकेन्द्र छन् । एउटा स्रोतकेन्द्रले कम्तीमा ३३ वटा विद्यालय देखि ५४ वटा विद्यालय सम्मको विवरण राख्नु पर्ने हुन्छ । शोधकर्ताले शोधको लागि नमूना छनौटमा पारेको ४ वटा स्रोतकेन्द्र मध्ये सौठास्रोतकेन्द्रमा ३३ विद्यालय उर्लावारी स्रोतकेन्द्रमा ३४ विद्यालय, पथरी स्रोतकेन्द्रमा ३८ विद्यालय तथा सुकुना स्रोतकेन्द्रमा ५४ वटा विद्यालय पर्दछन् । स्रोत व्यक्तिले एवम् प्रशिक्षकले एउटा विद्यालयबाट अर्को विद्यालयमा पुग्न कम्तीमा १ घण्टा पैदल दुरी हिड्नु पर्ने भने कतिपय विद्यालयहरू स्रोतकेन्द्र भवनबाट ३-४ घण्टाको दुरीमा रहेको हुनाले एउटा स्रोतव्यक्तिले ती सबै विद्यालयहरूको नियमित अनुगमन गर्न नसकिएको तितो यथार्थ विद्यमान छ भने अर्कातिर स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालित विभिन्न तालिमहरूमा टाढाका विद्यालयका शिक्षकहरूको उपस्थिति पनि न्यून हुने गरेको भन्ने छनौटमा परेका ३ जना स्रोतव्यक्ति अर्थात (७५%) र १२ जना शिक्षक अर्थात ४०% बाट जवाफ पाइयो । स्रोत व्यक्तिले आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्रका सबै विद्यालयमा अनुगमन गर्न नसक्नु अनुगमनमा गए पनि अत्याधिक समय बाटोमा नै वित्ने भएकोले पेसागत विकासको लागि कुनै रचनात्मक कार्य गर्न नभ्याएको र कार्य गराईमा प्रभावकारी नभएको तथा यातायातको व्यवस्था भएको विद्यालयमा मात्र वारम्बार निरीक्षण सुपरिवेक्षण हुने गरेको भन्ने शिक्षकहरूको गुनासो रह्यो । तसर्थ स्रोतव्यक्ति तथा रोष्टर प्रशिक्षकले सबै विद्यालयहरूको नियमित अनुगमन गर्न वार्षिक भ्रमण तालिका निर्माण गरी कार्य गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

४.३.७ नीतिगत अस्पष्टता हुनु

शैक्षिक तालिमकेन्द्रमा कार्यरत प्रशिक्षकहरू कुनै विद्यालयका स्थायी शिक्षकहरू हुन् । उनीहरूलाई शैक्षिक तालिमकेन्द्रमा काजको रूपमा खटाइएको हुन्छ । उनीहरू तालिम केन्द्रका लागि अस्थायी रूपमा कार्य गरिरहेको भन्ने गुनासो तालिमकेन्द्रका नमूना छनौटमा परेका तीनजना (१००%) प्रशिक्षकले बताएको पाइयो ।

त्यस्तै स्रोतकेन्द्रमा स्रोतव्यक्ति कतिसमय सम्म रहने, स्रोतकेन्द्रमा उपस्थित नभए के गर्ने भन्ने सवालमा स्पष्ट नीति नियम नभएको पाइयो । स्रोत व्यक्तिले गर्ने कार्यहरू केही स्पष्ट रूपमा तोकिएको भएतापनि कार्यान्वयन पक्षमा लागु नभएको पाइयो । यसको एउटा उदाहरण स्रोतव्यक्तिले

हरेक विद्यालयमा २ महिनामा १ पटक आफ्नो सेवा क्षेत्र भित्रका विद्यालयको निरीक्षण गर्नु पर्ने भनिएता पनि व्यावहारिक रूपमा त्यसो भएको पाइएन । स्रोतव्यक्तिहरू स्रोतकेन्द्रमा तालिम गोष्ठी, बैठक भएको समयमामात्र उपस्थित हुने र अन्य समयमा फिल्ड भ्रमण

भनी घरमै बस्ने गरेको ४ जना प्र.अ. अर्थात् ५०% र १२ जना शिक्षक अर्थात् ४०% बाट जवाफ पाइयो । उनीहरूले यसको गुनासो कहाँ पोख्ने भन्ने पनि बताउनु भयो । यसबाट स्रोतकेन्द्रसँग सम्बन्धित आचारसंहिता के र गुनासो सुन्ने निकाय कुन हो भन्ने थाहा नभएको गुनासो उक्त शिक्षक तथा प्र.अ.बाट थाहा पाइयो । तसर्थ शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शैक्षिक तालिमकेन्द्रमा कार्यरत प्रशिक्षकको स्थायी दरबन्दी तालिम केन्द्रमानै कायम गर्नुपर्ने तथा नीति नियम अनुसार स्रोतव्यक्तिले सेवा क्षेत्र भित्रका विद्यालयको अनुगमन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

४.३.८ परामर्श सेवा सार्थक हुन नसक्नु

जिल्ला शिक्षा कार्यालयका विद्यालय निरीक्षक तथा स्रोतव्यक्तिहरूबाट विद्यालय नियमित अनुगमन गरी कक्षा अवलोकन गर्दा देखिएका शिक्षकका शिक्षण सिकाई सम्बन्धी समस्याहरूको समाधान गर्न उचित परामर्श दिनु पर्ने हुन्छ तर सम्बन्धित निकायबाट खटी आउने सीमित प्रशिक्षकहरूबाट अनुगमन गरी परामर्श दिने कार्यलाई नियमित रूपमा सञ्चालन गर्न नसक्दा शिक्षकहरूको पेसागत विकास सम्बन्धी विभिन्न समस्याहरू यथावत् रहेका छन् भन्ने नमूना छनौटमा परेका सबै प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति प्रधानाध्यापक तथा ३० जना शिक्षकहरू मध्ये १८ जना अर्थात् ६०% शिक्षकहरूबाट जवाफ पाइयो ।

४.३.९ तालिम आकर्षक र प्रविधियुक्त नहुनु

शिक्षकको पेसागत विकासमा तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रका प्रशिक्षकहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । अहिले सम्म भएका विभिन्न तालिमहरू पुरानै शैलीमा हुने गरेको हुदाँ शिक्षकहरू तालिममा कम उपस्थित हुने, उपस्थित हुदाँ पनि खासै सक्रियता नदेखाउने गरेको पाइन्छ । शिक्षकहरूले तालिममा सिकेका विषयवस्तुहरूलाई कक्षा कोठामा पुऱ्याउन सकिएको छैन । यस्ता समस्याहरूको कारणहरू के के हुन सक्छन् भनी सोधिएकोमा नमूना छनौटमा परेका सबै प्रशिक्षक स्रोतव्यक्ति प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूबाट अहिले सम्मका तालिमहरू आकर्षक र प्रविधियुक्त हुन नसकेकोले नै यस्तो समस्या रहेको भन्ने जवाफ पाइयो ।

४.४ शिक्षकको पेसागत विकासमा शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्या समाधानका उपायहरू

विद्यालय तहको शैक्षिक विकासका लागि शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रले योजना तर्जुमा कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन एवम् शैक्षिक कार्यकलापहरूको सञ्चालनमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ। शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिको लागि शिक्षकको पेसागत विकास, विद्यार्थी मूल्याङ्कन प्रतिस्पर्धात्मक कार्यक्रमहरूको सञ्चालन, शैक्षिक जागरण जस्ता विद्यालय विकाससंग सम्बद्ध क्रियाकलापहरूको सञ्चालन एवम् व्यवस्थापनमा जिल्ला शिक्षा कार्यालय, तथा स्रोतकेन्द्रको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ।

शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले विभिन्न समस्याहरूको सामना गर्नु परेकोले शिक्षण सिकाइमा सुधार तथा शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्नमा उल्लेख्य कार्य गर्न सकिरहेको छैन। शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्र ले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि भेल्नुपरेका समस्या समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् भनी सोधिएको प्रश्नावलीमा प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूले दिएको जवाफलाई निम्न अनुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका १७: शिक्षकको पेसागत विकासमा शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले भेल्नुपरेका समस्या समाधानका उपायहरू

क्र.स	विवरण	प्रशिक्षक		स्रोतव्यक्ति		प्र.अ.		शिक्षक	
		संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
१	विषयगत तालिमको व्यवस्था गर्नु पर्ने	३	१००	४	१००	८	१००	१८	६०
२	मागको आधारमा तालिम कोटाको व्यवस्था गर्नु पर्ने	३	१००	४	१००	८	१००	३०	१००
३	अनुकूल समय र माग अनुसार तालिम हुनुपर्ने	३	१००	४	१००	८	१००	८	२६.६६
४	विषयगत प्रशिक्षकको स्थायी व्यवस्था हुनु पर्ने	३	१००	४	१००				
५	आर्थिक अनुदानमा वृद्धिगरिनु पर्ने,	३	१००	४	१००	८	१००	१८	६०
६	स्रोत सामग्रीको व्यवस्था हुनु पर्ने	३	१००	४	१००			५	१६.६६
७	तालिम आकर्षक र प्रविधियुक्त हुनु पर्ने	३	१००	४	१००	८	१००	३०	१००
८	पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था हुनु पर्ने	३	१००	४	१००	८	१००	१२	४०
९	स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक भन्दा शैक्षिक कार्यमा लगाउनु पर्ने			४	१००				
१०	विषयगत समितिको निर्माण गर्नु पर्ने	३	१००	४	१००	२	२५	६	२०
११	विषयगत प्रशिक्षकको व्यवस्था गर्नु पर्ने	३	१००	४	१००			१२	४०
१२	नियमित अनुगमन गरी परामर्श दिनु पर्ने	३	१००	४	१००	८	१००	१८	६०
१३	स्पष्ट नीति नियम बनाउनु पर्ने			४	१००	४	५०	१२	४०

यहाँ प्रस्तुत तालिकालाई अध्ययन गर्दा शिक्षकको पेसागत विकासमा शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रले भेल्नु परेका समस्याका समाधानका धेरै उपायहरू नमूना छनौटमा परेका प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूले बताउनु भएको देखियो । माथि तालिकामा प्रस्तुत गरिएका समाधानका उपायहरूलाई निम्न अनुसार व्याख्या एवम् विश्लेषण गरिएको छ ।

४.४.१ विषयगत तालिमको व्यवस्था गर्नु पर्ने

शैक्षिक तालिम केन्द्रका प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति एवम् रोष्टर प्रशिक्षक तथा समस्त शिक्षकहरू विषयगत रूपमा योग्य र दक्ष हुनुपर्छ । प्राथमिक तहका सबै विषयका विषयगत समस्याहरू स्रोतव्यक्तिबाट समाधान हुन नसकिरहेको अवस्था छ भने नि.मा.र माध्यमिक तहका विषयगत समस्या त भन समाधान हुन सक्ने स्थिति नै भएन । शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रमा अहिले पाठ्यक्रम प्रवोधिकरण नवप्रवेशी शिक्षकलाई सेवाकालिन, तथा शिक्षकको पेसागत विकास (T.P.D.) तालिम बाहेक अन्य कुनै तालिमको कार्यक्रम छैन । तसर्थ शैक्षिक तालिम केन्द्रका प्रशिक्षकहरू तथा स्रोतव्यक्तिहरूलाई विषयगत रूपमा दक्ष बनाउने खालका तालिम दिनुपर्दछ भने शिक्षकहरूलाई पनि विषयगत समूह निर्माण गरी तालिम दिने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ भन्ने जवाफ नमूना छनौटमा परेका सबै प्रशिक्षक, स्रोत व्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा ३० जना शिक्षक मध्ये १८ जना अर्थात् ६०% ले दिएको पाइयो । विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकलाई समेत विषयगत रूपमा तालिम दिनुपर्दछ तब मात्र शिक्षकहरूमा विषयगत दक्षता विकास हुन्छ ।

४.४.२ आर्थिक अनुदानमा वृद्धि गरिनु पर्ने

शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रमा विनियोजन हुने आर्थिक रकमलाई वृद्धि गरिएमा शिक्षकहरूको तालिम आवश्यकताको माग अनुसार प्राथमिकताका आधारमा तालिम माग गर्ने सबै शिक्षकहरूलाई तालिम दिन सकिन्छ भन्ने सबै प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति तथा ४ जना प्रधानाध्यापक अर्थात् ५०% र १८ जना शिक्षकहरू अर्थात् ६०% ले जवाफ दिएको पाइयो । यसो गरेमा शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोत केन्द्रलाई आवश्यक पर्ने शैक्षणिक सामग्री व्यवस्थापन गर्न सहज हुने देखिन्छ । शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रमा पर्याप्त आर्थिक व्यवस्था भएमा नविनतम् आधुनिक प्रविधिका सामग्री खरिद गर्न सकिने तथा समय सापेक्ष र मागका आधारमा विभिन्न खालका तालिमहरू सञ्चालन गरी शिक्षकहरूको व्यापक सहभागिता गराई पेसागत विकासलाई सुदृढ गराउन सकिन्छ ।

४.४.३ विषयगत दक्ष प्रशिक्षकको व्यवस्था हुनुपर्ने

विषयगत प्रशिक्षकको कमिका कारण आफ्नो सेवा क्षेत्रभित्रका विद्यालयहरूको नियमित अनुगमन गरी उचित परामर्श सेवा दिन नसकिएको वर्तमान अवस्थामा तालिमकेन्द्रका प्रशिक्षक तथा स्रोतकेन्द्रका रोस्टर प्रशिक्षकहरूको संख्या बढाई विषयगत तालिम दिई उनीहरूबाट शिक्षकहरूलाई तालिम दिलाउने वातावरण बनाउन सकेमा शिक्षकका पेसागत विकास सम्बन्धी देखिएका समस्याहरू समाधान गर्न सकिन्छ भन्ने सबै प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति तथा १२ जना अर्थात् ४०% शिक्षकबाट जवाफ पाइयो ।

४.४.४ स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यमा भन्दा शैक्षिककार्यमा लगाउनु पर्ने

स्रोत व्यक्तिको प्रमुख कार्य भनेको विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि गर्न सक्रिय रहनु हो । शिक्षक तथा विद्यालयका शैक्षिक समस्याहरू पत्तालगाई समाधानका लागि उनीहरूलाई पथ प्रदर्शन गर्नु हो । तर स्रोतव्यक्तिहरू शैक्षिक गतिविधि भन्दा प्रशासनिक कार्यमा बढी रहनु, जिल्ला शिक्षा कार्यालय कक्षमा सीमित रहनु, जि.शि.अ.ले प्राविधिकभन्दा प्रशासनिक कार्यको जिम्मेवारी बढी दिनु स्रोतकेन्द्रको संस्थागत विकास हुन नसक्नु आदि मुख्य समस्या रहेको वर्तमान अवस्थालाई सुधारगरी विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर वृद्धिका लागि शिक्षकको पेसागत विकास गरी शिक्षकलाई शैक्षिक कार्यकलापमा लाग्न उत्प्रेरणा जगाउनुपर्ने आवश्यकता छ । तसर्थ शिक्षकको पेसागत विकासका साथै समस्त शैक्षिक गुणस्तर वृद्धि गर्न स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक भन्दा शैक्षिक एवम् प्राविधिक कार्यको जिम्मेवारी दिनुपर्दछ भन्ने नमूना छनौटमा परेका सबै (१००%) स्रोतव्यक्तिहरूले जवाफ दिनु भयो । स्रोतव्यक्तिहरूले आफू विद्यालय अनुगमनमा जान सहजवनाउन प्रत्येक स्रोतकेन्द्रमा कम्तिमा १ जना स्रोत सहायकको व्यवस्था गर्नुपर्छ भन्ने जवाफ दिनु भयो । मोरङ जिल्लाका केही स्रोतकेन्द्रमा स्रोतसहायकको व्यवस्था गरिएको छ ।

४.४.५ अनुकूल समय र माग अनुसार तालिम सञ्चालन गर्नु पर्ने

शिक्षकहरूको पेसागत विकासका लागि उनीहरूलाई उपयुक्त समय र माग अनुसार तालिम दिनु पर्दछ । यसो गरेमा उनीहरू तालिममा उत्सुकताका साथ पूरा समय सम्म बस्ने वातावरण बन्दछ भन्ने नमूना छनौटमा परेका सबै प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति प्रधानाध्यापक तथा ३० शिक्षकहरू मध्ये ८ जना अर्थात् २६.६६% शिक्षकले जवाफ दिएको पाइयो । स्रोतकेन्द्र तथा शैक्षिक तालिमकेन्द्रमा सञ्चालन हुने शिक्षकको पेसागत विकास (T.P.D.) तालिममा अभैपनि करिब १०

प्रतिशत शिक्षकहरू कुनैपनि मोड्युलमा सहभागी हुन नसकेको स्थलगत अध्ययनबाट देखिएकोले अनुकूल समय र माग अनुसार तालिम सञ्चालन भएमा सबै शिक्षकहरूलाई क्रमिक रूपमा तालिममा सहभागी गराउन सकिन्छ ।

४.४.६ पुरस्कार र दण्ड सम्बन्धी नीति बनाइनु पर्ने

शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रशिक्षकको पेसागत विकास गर्नको लागि स्थापना गरिएका संस्था हुन् । शैक्षिक तालिम केन्द्रले स्रोतकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रले समूह विद्यालयहरूको शैक्षिक अवस्थाको अध्ययन गरी राम्रो काम गर्ने शिक्षकलाई पुरस्कार को व्यवस्था गर्नुपर्ने र नराम्रो काम गर्ने शिक्षकलाई संजायको भागीदार बनाइनुपर्ने हुन्छ । स्कीनरको सकारात्मक पुनर्वलको सिद्धान्त बमोजिम राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कार दिएमा पुनर्वल प्राप्त हुन्छ र अझ आफ्नो कार्य क्षेत्रमा कटिबद्ध भएर लाग्न उत्प्रेरणा प्राप्त हुन्छ भन्ने सबै प्रशिक्षक स्रोतव्यक्ति प्रधानाध्यापक तथा १२ जना अर्थात ४०% शिक्षकहरूले जवाफ दिएको पाइयो । यो विवरण तालिका नं.१७ मा प्रस्तुत गरिएको छ । त्यस्तै प्रशिक्षक एवम् स्रोतव्यक्तिहरूलाई समेत कामका आधारमा पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था भएमा वर्तमान शैक्षिक अवस्थामा सुधार भई शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा बढोत्तरी हुने देखिन्छ ।

४.४.७ स्पष्ट नीति नियम बनाउनुपर्ने

कुनै पनि कार्य सञ्चालन गर्नको लागि स्पष्ट नीति नियम हुनुपर्दछ । स्रोत केन्द्रमा स्रोतव्यक्ति कतिसमय रहने, स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण नगर्दा के गर्ने भन्ने विषयमा स्पष्ट नीति बनाइनुपर्छ भन्ने सबै स्रोत व्यक्ति ५०% प्रधानाध्यापक तथा ४०% शिक्षकहरूको भनाई रहेको पाइयो । स्रोतव्यक्ति छनौट गर्दा खुल्ला प्रतिस्पर्धात्मक रूपबाट विषयगत रूपमा छनौट गरिनुपर्ने केन्द्रित तहबाट नीतिगत व्यवस्था हुनु पर्छ भन्ने जवाफ पाइयो ।

४.४.८ नियमित अनुगमन गरी परामर्श दिनुपर्ने

जिल्ला शिक्षा कार्यालयका विद्यालय निरीक्षक तथा स्रोतव्यक्तिबाट विद्यालयको नियमित अनुगमन गरी कक्षा अवलोकनमा देखिएका शिक्षण सिकाइ सम्बन्धी समस्याहरूको समाधान गर्न शिक्षकहरूलाई समयसापेक्ष रूपमा परामर्श दिनुपर्दछ । विभिन्न समयमा परिवर्तन र परिमार्जन हुने पाठ्यक्रमको विषयवस्तुको वारेमा शिक्षकहरू अनविज्ञ हुने हुदाँ त्यस्तो अवस्थामा विषयगत दक्ष

प्रशिक्षकहरूबाट नियमित अनुगमन गरी उचित परामर्शको आवश्यकता रहेको नमूना छनौटमा परेका सबै प्रशिक्षक स्रोतव्यक्ति प्रधानाध्यापक तथा ३० जना शिक्षकहरूमध्ये १८ जना अर्थात् ६०% शिक्षकहरूबाट जवाफ पाइयो ।

४.४.९ तालिमलाई आकर्षक र प्रविधियुक्त बनाउनुपर्ने

शिक्षकको पेसागत विकासमा तालिमकेन्द्र स्रोतकेन्द्र प्रशिक्षकहरूको महत्व पूर्ण भूमिका रहन्छ । पुरानै शैलीबाट तालिमलाई सञ्चालन गर्दा तालिममा शिक्षकहरू कम उपस्थित हुने, उपस्थित हुनेहरूपनि उत्सुकताकासाथ सक्रियता नदेखाउने वर्तमान अवस्थालाई परिवर्तन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । यसको लागि अहिलेको विज्ञान प्रविधिको विकास संगै शैक्षिक क्रियाकलापहरूलाई पनि परिवर्तन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएकोले तालिमलाई आकर्षक र प्रविधियुक्त बनाई प्रशिक्षक समेतलाई प्रशिक्षण दिएमा तालिम सार्थक हुने भन्ने नमूना छनौटमा परेका सबै प्रशिक्षक, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूबाट जवाफ पाइयो ।

परिच्छेद पाँच : प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावाव

वर्तमान परिपेक्षमा शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्न शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रले के कस्ता भूमिका खेलेको छ, अब के कस्ता भूमिका खेल्न आवश्यक छ, वर्तमान अवस्थामा शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रले भोलो परेका समस्याहरू के के छन्, ती समस्या समाधान गर्ने उपायहरू के के हुन सक्छन् भनी शोधकर्ताले मोरङ जिल्लाको शैक्षिक तालिम केन्द्रका ३ जना प्रशिक्षक मोरङ जिल्लाका १६ स्रोतकेन्द्र मध्ये ४ वटा स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति र २ जना विद्यालय निरीक्षक ती स्रोतकेन्द्रमा पर्ने २/२ विद्यालयका ८ जना प्रधानाध्यापक तथा ती विद्यालयका नमूना छनौटमा परेका ३० जना शिक्षकहरूसँग प्रश्नावली, अन्तर्वार्ता, टेलिफोन वार्ता र कार्यालयको अभिलेखबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गरी आएका मूलभूत प्राप्ति, निष्कर्ष र सुभावाहरूलाई निम्न अनुसार उल्लेख गरिएको छ ।

५.१ प्राप्ति

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले बहुभाषिक कक्षा शिक्षण, पेसा व्यवसाय, सेवा प्रवेश, जातिगत भाषा, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि, प्रवोधिकरण, पुनर्ताजगी, शिक्षकको पेसागत विकास (T.P.D.) तालिम प्र.अ.को नेतृत्व क्षमता विकास तालिम, शैक्षिक सामग्री पर्दशनी स्रोतकेन्द्र रहेको विद्यालयमा वर्षको ५ पटक सम्म र अन्य विद्यालयमा वर्षको १ पटक देखि ३ पटक सम्म मात्र विद्यालय निरीक्षण गर्ने गरेको पाइयो । शिक्षा नियमावलीमा स्रोतव्यक्तिले २ महिनाको एकपटक विद्यालय निरीक्षण गर्नु पर्ने भनी व्यवस्था भएता पनि सो अनुसार काम हुन नसकेको पाइयो । शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रमा स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण सम्बन्धि गोष्ठी, लौडिगक समावेसी शिक्षा सम्बन्धि गोष्ठी स्रोतव्यक्तिको क्षमता विकास तालिम स्रोतकेन्द्रको सहकार्यमा पाठ्यक्रम प्रवोधिकरण तालिम जनचेतना अभियान विद्यालय व्यवस्थापन समितिको तालिम, विद्यालय सुधार योजना निर्माण तालिम आदि कार्य सञ्चालन गरेको पाइयो ।

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रले समय समयमा पुनर्ताजगी तालिम दिनुपर्ने, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि तालिममा प्रशिक्षक एवम् शिक्षकलाई पठाउनु पर्ने, शैक्षिक सामग्रीको व्यवस्था गर्नु पर्ने विषय विशेषज्ञको व्यवस्था गर्नु पर्ने कक्षा व्यवस्थापनमा सहयोग गर्नुपर्ने, पुस्तकालयको व्यवस्था गर्नु पर्ने विद्यालय निरीक्षण गर्दा कक्षा अवलोकन गरी त्यहाँ देखिएका कमी कमजोरी बारे प्र.अ.तथा शिक्षकहरूसँग छलफल गर्नु पर्ने, (

वर्तमान अवस्थामा नमूना छनौटमा परेका ८ विद्यालय मध्ये ४ वटा विद्यालय कहिलेकाही मात्र अवलोकन हुने गरेको पाइयो भने ३० शिक्षक मध्ये १८ जना अर्थात ६०% वटा अवलोकन र छलफल दुवै नभएको भन्ने पाइयो) तथा स्रोतव्यक्तिले आफ्नो सेवाक्षेत्र भित्रका सबै विद्यालयमा शैक्षणिक योजना बनाउन समेत सहयोग गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको देखियो ।

शिक्षकको पेसागत विकसका लागि विभिन्न सामग्री व्यवस्थापनका लागि आर्थिक अभाव, दक्ष जनशक्तिको अभाव, अनुकूल समय तथा माग अनुसार तालिम सञ्चालन नहुनु, स्रोतव्यक्तिलाई शैक्षिक कार्यमा भन्दा प्रशासनिक कार्यमा बढी व्यस्त गराउनु, पुरस्कार र दण्ड सम्बन्धी व्यवस्था नहुनु, भौगोलिक विकटता हुनु, नीतिगत अस्पष्टता हुनु, शिक्षकलाई दिइने परामर्श सेवा सार्थक हुन नसक्नु, शैक्षिक तालिम केन्द्र र स्रोतकेन्द्रमा हुने तालिमहरू आकर्षक र नयाँ प्रविधियुक्त नहुनु, शिक्षकहरू तालिम अवधिभर उत्सुकताका साथ नबस्नु शिक्षकलाई विषयगत रूपमा तालिममा नबोलाइनु, व्यवस्थापन पक्ष कमजोर हुनु, तालिम केन्द्रका प्रशिक्षकको स्थायी दरवन्दी नहुनु आदि शैक्षिक तालिम केन्द्र र स्रोतकेन्द्रका वर्तमान समस्याहरू रहेको पाइयो ।

शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रका वर्तमान समस्याहरू समाधान गर्नका लागि आर्थिक अनुदानमा बृद्धि गरिनुपर्ने, दक्ष विषयगत प्रशिक्षकको व्यवस्था गर्नु पर्ने, अनुकूल समय तथा माग अनुसार तालिम सञ्चालन गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यमा भन्दा शैक्षिक कार्यमा बढी लगाउनु पर्ने, पुरस्कार र दण्ड सम्बन्धी व्यवस्था हुनुपर्ने स्रोतकेन्द्र तथा पायकपर्ने विद्यालयमा शिक्षकहरूलाई विषयगत तालिम दिइनुपर्ने स्रोतव्यक्तिको काम, कर्तव्य अधिकार सम्बन्धी स्पष्ट नीतिनियम बनाइनु पर्ने, विद्यालय नियमित अनुगमन गरी परामर्श दिनुपर्ने, शैक्षिक तालिम केन्द्र तथा स्रोत केन्द्रमा दिइने तालिम आकर्षक र नयाँ प्रविधियुक्त बनाइनु पर्ने विषयगत समितिको निर्माण गर्नु पर्ने शैक्षिक सामग्रीको पर्याप्त व्यवस्था गर्नुपर्ने, सुझावहरू उल्लेख गरिएको पाइयो ।

५.२ निष्कर्ष

यस अध्यायनबाट प्राप्त तथ्याडकलाई विभिन्न सिद्धान्तहरूका आधारमा के निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ भने जर्ज इल्टन मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त अनुरूप शिक्षकको पेसागत कमी कमजोरी पत्ता लगाउन उचित मानवीय सम्बन्ध स्थापना गर्न सकिएको देखिएन । अनुगमन र परामर्श कार्य व्यवस्थित गर्न सकिएको देखिएन । अनुगमन र निरीक्षण कार्य व्यवस्थित गर्न एकीकृत विचार र धारणाको स्थापना गरी शिक्षकलाई पेसाप्रति उत्प्रेरित गर्न नसकेको पाइयो । तसर्थ शिक्षकहरूको शिक्षण प्रतिको कमी कमजोरी पत्ता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्न दोहोरो सञ्चार प्रणाली स्थापना गर्न शैक्षिक तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रले अझ बढी प्रयास गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

शैक्षिक तालिम तालिमकेन्द्र तथा स्रोतकेन्द्रमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न शैक्षिक सामग्री व्यवस्थापनका लागि आर्थिक अभाव, दक्ष जनशक्तिको अभाव, अनुकूल समय र माग अनुसार तालिम हुन नसक्नु, स्रोतव्यक्ति प्रशासनिक कार्यमा व्यस्त रहनु, पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था नहुनु, भौगोलिक विकटता हुनु, परामर्श सेवा सार्थक हुन नसक्नु, तालिमहरू आकर्षक र प्रविधि युक्त नहुनु, नीतिगत अस्पष्टता हुनु, नियमित विद्यालय अनुगमन र छलफलको कमी आदि जस्ता समस्याहरू विद्यमान रहेका छन् । यी समस्याहरू समाधान गर्नका लागि मेरि पोर्कर फोलेटको सम्बन्धको सिद्धात अनुसार छलफल र परामर्शलाई नियमित सञ्चालन गर्नु पर्ने स्पष्ट नीति नियम बनाउनु पर्ने सञ्चार पद्धतिलाई प्रभावकारी बनाउनु पर्ने, स्रोत व्यक्तिलाई शैक्षिक कार्यमा बढी लगाउनुपर्ने दक्ष विषयगत प्रशिक्षकको व्यवस्था गर्नुपर्ने, अनुकूल समय र माग अनुसार तालिम सञ्चालन गरिनु पर्ने, परामर्श सेवा सार्थक बनाउनु पर्ने तालिमहरू आकर्षक र प्रविधियुक्त बनाइनु पर्ने विषयगत तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्ने आर्थिक तथा भौतिक व्यवस्थापन सुदृढ बनाउनु पर्ने एवम् शिक्षकको पेसागत विकासका लागि बी.एफ.स्कीनरको पुनर्वलको सिद्धान्त अनुसार राम्रो काम गर्ने लाई पुरस्कार तथा काम नगर्नेलाई दण्ड समेतको व्यवस्था गर्नु पर्ने निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

५.३ सुभावहरू

प्रस्तुत अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूको आधारमा विश्लेषण गर्दा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रमा विद्यमान मूलभूत समस्याहरू समाधान गर्न नीतिगत तह, अभ्यास तह, अनुसन्धानतहका आधारमा निम्नलिखित सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.३.१ नीतिगत तह

शिक्षकको पेसागत विकास गर्न को लागि केन्द्रिय निकायबाट स्पष्ट रुपमा कानुनी प्रावधान तयार गर्नु पर्दछ । शिक्षा मन्त्रालय र यस अन्तर्गतका अन्य निकायहरूले शैक्षिक सुधारका लागि नीति तथा कार्यक्रम तयार गर्नुपर्दछ । शिक्षा मन्त्रालयले राष्ट्रको शिक्षा सम्बन्धी सम्पूर्ण नीति निर्धारण योजना निर्माण, कार्यक्रम कार्यान्वयन अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नु पर्छ भने शिक्षा विभागले मन्त्रालयबाट सञ्चालित निति, योजना र कार्यक्रमहरूलाई देशव्यापी रुपमा प्रभावकारी ढङ्गबाट कार्यान्वयन र अनुगमन गर्नुपर्छ । त्यस्तै ५ वटै विकाशक्षेत्रमा रहेका क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालयले मन्त्रालय र विभागले दिएको निर्देशन पालना गरी शैक्षिक सुधारका लागि क्षेत्र भित्र

कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने शैक्षिक सुधारकालागि समन्वयकारी भूमिका खेल्ने साथै निरीक्षण र सुपरिवेक्षणलाई प्रभावकारी ढङ्गबाट सञ्चालन गर्नुपर्दछ । जिल्ला भित्र शैक्षिक प्रशासन चलाउन र शैक्षिक सुधारका लागि गठन गरिएको जिल्ला शिक्षा कार्यालयले नीतिगत रूपमा तयार भएको कानुनी मापदण्डलाई प्रयोग गर्नुपर्दछ । साथै तल्लो निकाय स्रोतकेन्द्रले समेत समूह विद्यालयहरूको शैक्षिक सुधारका लागि नीतिगत प्रावधान बनाउनु पर्ने हुन्छ ।

स्रोतकेन्द्रमा नियुक्ति गरिएको स्रोतव्यक्तिको काम कर्तव्य र अधिकारको बारेमा स्पष्ट नीति नियम बनाइनु पर्दछ । शैक्षिक तालिमकेन्द्र र स्रोतकेन्द्रलाई आवश्यक आर्थिक सुविधा प्रदान गरी आधुनिक प्रविधियुक्त बनाई प्रशिक्षक र स्रोतव्यक्तिहरूलाई विषयगत रूपमा दक्ष बनाउन तालिमको व्यवस्था गरी प्रशिक्षकको संख्या पनि बृद्धिगरी स्थायी दरवन्दीको व्यवस्था गरिनु पर्दछ । स्रोतव्यक्ति नियुक्त गर्दा विषयगत रूपमा दक्षता हासिल गरेका शिक्षकहरू मध्येबाट छनौट गरिनु पर्दछ र केन्द्रिय तहबाट स्रोतव्यक्तिलाई ५/५ वर्षको अन्तरालमा जिल्लान्तर सरुवाको व्यवस्था गर्नुपर्दछ भने स्पष्ट रूपमा पुरस्कार र दण्ड सम्बन्धी कानुनी प्रावधान बनाइनुपर्ने जस्ता सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.३.२ अभ्यासतह

शिक्षा सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनको सबै भन्दा तल्लो निकाय विद्यालय हो केन्द्रियतहमा रहेको शिक्षा विभाग देखि स्थानीय तहमा जिल्ला शिक्षाकार्यालय हुँदै समूह विद्यालयको शैक्षिक सुधार गर्नका लागि गठन गरिएको स्रोतकेन्द्रले तोकेका नीति, नियम शैक्षिक गतिविधि तथा कार्यक्रमहरू विद्यालयले लागु गर्नुपर्दछ ।

विद्यालयको शैक्षिक सुधारका कार्यक्रम कार्यान्वयन लगाएत शिक्षकको पेसागत विकासका लागि प्रधानाध्यापकले शिक्षक स्टाफ बैठकवसी विषयगत छलफल तथा सरोकारवालाको छलफल कार्यक्रम एवम् विद्यार्थी छलफल कार्यक्रम सञ्चालन गरी शैक्षिक सुधारका लागि मार्गदर्शन प्रस्तुत गर्नु पर्दछ ।

यसको साथै शैक्षिक तालिमकेन्द्रका प्रशिक्षक र स्रोतव्यक्ति एवम् रोष्टर प्रशिक्षकहरूले नियमित र समानुपातिक रूपमा सबै विद्यालयहरूको निरीक्षण अनुगमन गर्नु पर्दछ । प्रशिक्षक तथा स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण गरेपछि दिएको निरीक्षण प्रतिवेदनको कार्यान्वयन विद्यालयले गर्नुपर्दछ । स्रोतकेन्द्र तथा शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धि तालिम अनुकूल समय र माग अनुसार भएसम्म शिक्षकहरूको पायक पर्ने विद्यालयमा विषय समूहको निर्माण गरी सञ्चालन

गर्नुपर्दछ । स्वच्छ शैक्षिक वातावरण निर्माण गर्नका लागि सबैले एकताबद्धरूपमा प्रयास गरिनु र दण्ड एवम् पुरस्कार सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन गर्नु पर्ने सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.३.३ अनुसन्धान तह

शोधकर्ताले गरेको अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शैक्षिक तालिम केन्द्र र स्रोतकेन्द्रमा भएका मूलभूत समस्याहरू समाधान गर्न प्रशिक्षक र स्रोतव्यक्तिलाई विषयगत रूपमा दक्ष बनाई दरबन्दी थप गर्नु पर्ने, शैक्षिक तालिम केन्द्रका प्रशिक्षकको स्थायी दरबन्दी कायम गरिनु पर्ने, स्रोत व्यक्तिलाई प्रशासनिक कार्यबाट मुक्त गराई शैक्षिक कार्यमा लगाउनु पर्ने स्रोतकेन्द्र तथा शैक्षिक तालिम केन्द्रले शिक्षकको पेसागत विकास गर्न सहयोग पुऱ्याउने खालका विशेष तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु पर्ने स्रोत केन्द्र र सम्पूर्ण विद्यालय बीच प्रभावकारी दोहोरो सञ्चार सम्बन्ध स्थापना गर्नु पर्ने, सहायक कर्मचारी नभएको स्रोतकेन्द्रमा स्रोत सहायकको व्यवस्था गर्नुपर्ने, शिक्षक, स्रोतव्यक्ति एवम् प्रशिक्षकहरूलाई समेत दक्ष बनाउन विषयगत तालिम दिनुपर्ने तथा शैक्षिक तालिमकेन्द्र, स्रोतकेन्द्र र विद्यालयमा समेत आर्थिक अनुदान वृद्धि गरिनु पर्ने देखिन्छ ।

यसका बावजुद पनि शिक्षकको पेसागत विकासमा सुधार हुन नसके अन्य विभिन्न विषयमा अनुसन्धानकर्ताले भविष्यमा अनुसन्धान गर्नुपर्ने देखिन्छ । अन्य अनुसन्धान कर्ताले भविष्यमा गर्ने अनुसन्धानहरूमा स्थानीय तहमा शैक्षिक सुधारका लागि विद्यालय निरीक्षकको जिम्मेवारी के कस्तो रहने ? विद्यालय व्यवस्थापन समिति एवम् विद्यालय परिवारको शिक्षाप्रतिको जिम्मेवारी कस्तो रहने ? साथै विद्यालय भन्दा माथिल्लो निकायले शैक्षिक सुधार एवम् शिक्षकको पेसागत विकासका लागि कस्तो मापदण्ड बनाउने भन्ने जस्ता विषयमा गम्भीर रूपमा अध्ययन, सोधपुछ साथै अनुसन्धान गर्नुपर्ने देखिन्छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शैक्षिक तालिमकेन्द्र एवम् स्रोतकेन्द्रमा देखिएका समस्याहरू समाधान गर्नका लागि भविष्यमा अनुसन्धान वा शोध कर्ता साथै सम्बन्धित सरोकारवाला निकायहरूले माथि उल्लेख गरिएको विषयहरूमा ध्यानाकर्षण गरेको खण्डमा पक्कै शिक्षकको पेसागत विकास भई शैक्षिक सुधार हुने अपेक्षा लिएको छु ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

अधिकारी, नारायणप्रसाद (२०६७), *शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण* (पहिलो संस्करण), काठमाडौं: सनलाइट पब्लिकेशन ।

अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६८), *माध्यमिक शिक्षक दिग्दर्शन*, काठमाडौं: आशिष बुक्स हाउस ।
काफ्ले, बासुदेव, सिन्हा, रामस्वरूप, रञ्जितकार, रामप्रसाद र ढकाल, हेमराज (२०६७), *शैक्षिक योजना*, काठमाडौं: सनलाइट पब्लिकेशन ।

कार्की, डम्बरबहादुर (२०६७), *शिक्षकको कार्यक्षमता अभिवृद्धिमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका*, अप्रकाशित शोधपत्र, स्नातकोत्तर तह, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, सुकुना बहुमुखी क्याम्पस, कोसीहरैचा: ।

कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्रबहादुर (२०६६), *शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार* (प्रथम संस्करण), काठमाडौं: सनलाइट पब्लिकेशन ।

खनाल, पेसल (२०६८), *अनुसन्धान पद्धति* (चौथो संस्करण), काठमाडौं: सनलाइट पब्लिकेशन ।
ढकाल, माधवप्रसाद र कोइराला, मातृकाप्रसाद (२०६८), *शिक्षाका आधाररू* (दोस्रो संस्करण), काठमाडौं: रत्नपुस्तक भण्डार ।

ढकाल, सुदर्शन (२०६९), *विद्यालयको शैक्षिक सुधारमा प्र.अ.को भूमिका*, अप्रकाशित स्नातकोत्तर शोधपत्र, शिक्षाशास्त्र सङ्काय शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, महेन्द्ररत्न क्याम्पस, ताहाचल ।

थापा, नरप्रसाद र विष्ट, सोभितराम (२०५३), *शिक्षक परीक्षा दिग्दर्शन*, काठमाडौं: न्यू पाथीभारा इन्टरप्राइजेज ।

पुन, महावीर (२०७० माघ), *किन हुने राम्रो शिक्षक*, शिक्षक मासिक वर्ष ६ अङ्क ७० पृष्ठ २३, ललितपुर: जगदम्बा प्रेस ।

पोखेल, कमलभक्त (२०६३), *शिक्षण सिकाइ सुधारमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका*, अप्रकाशित स्नातकोत्तर शोधपत्र, शिक्षाशास्त्र सङ्काय शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, महेन्द्ररत्न क्याम्पस, ताहाचल ।

फुएल, दामोदर (२०७० असार), *शिक्षक पेसागत विकासका लागि कार्यालय व्यवस्थापन*, शिक्षक मासिक वर्ष ६, अङ्क ६, वर्ष ६३, पृष्ठ ४० ललितपुर, जगदम्बा प्रेस ।

भट्टराई, इश्वरीप्रसाद (२०६१), *विद्यालयी शिक्षा सुधारमा वि.नि.को भूमिका*, अप्रकाशित स्नातकोत्तर शोधपत्र, शिक्षाशास्त्र सङ्काय शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, महेन्द्ररत्न क्याम्पस, ताहाचल ।

शर्मा, सरस्वती (२०७१ चैत्र), *मेरो शिक्षणमा तालिमको देन*, शिक्षक मासिक, वर्ष ७, अङ्क ८४ पृष्ठ १२, ललितपुर: जगदम्बा प्रेस ।

सुवेदी, विनोदप्रसाद (२०७१) *शिक्षकको पेसागत विकासमा स्रोतकेन्द्रको भूमिका*, अप्रकाशित स्नातकोत्तर शोधपत्र, शिक्षाशास्त्र सङ्काय शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, धनकुटा बहुमुखी क्याम्पस, धनकुटा: ।

श्रेष्ठ, भोजराज (२०६८), *शिक्षा ऐन २०२८, शिक्षा नियमावली २०५९*, विराटनगर, जनक छापाखाना ।

शिक्षकको पेसागत विकास

अनुसूची पाँच : छनौटमा परेका विद्यालय निरीक्षकको नामावली

क्र.स.	निरीक्षकको नाम थर	कार्यालय
१.	श्री ज्ञान वहादुर पौडेल	जि.शि.का. मोरङ
२.	श्री जीवन गड्तौला	जि.शि.का. मोरङ

अनुसूची छ : छनौटमा परेका प्रशिक्षकको नामावली

क्र.स.	प्रशिक्षकको नाम थर	कार्यालय
१.	श्री महेश्वर दाहाल	शैक्षिक तालिम केन्द्र मोरङ
२.	श्री विष्णुराज लामिछाने	शैक्षिक तालिम केन्द्र मोरङ
३.	श्री शीवप्रसाद घिमिरे	शैक्षिक तालिम केन्द्र मोरङ

अनुसूची सात : छनौटमा परेका स्रोतव्यक्तिको नामावली

क्र.स.	स्रोतव्यक्तिको नाम थर	कार्यालय
१.	श्री कृष्णराज विष्ट	पथरी
२.	श्री पूर्णप्रसाद घिमिरे	उर्लावारी
३.	श्री प्रेमप्रसाद भट्टराई	सुकुना
४.	श्री गणेशप्रसाद दाहाल	सौठा

अनुसूची आठ : छनौटमा परेका प्रधानाध्यापकको नामावली

क्र.स.	स्रोतव्यक्तिको नाम थर	कार्यालय
१.	श्री अर्जुन कुमार बुढाथोकी	श्री पञ्चायत उ.मा.व. पथरी शनिश्चरे-१
२.	श्री दाताराम भट्टराई	श्री जनकल्याण मा.वि. वयरवन-९
३.	श्री कुमार पोखेल	श्री राधिका उ.मा.वि. उर्लावारी-२
४.	श्री भूमिराज प्याकुरेल	श्री सुनपकुवा उ.मा.वि. उर्लावारी-७
५.	श्री अमृतप्रसाद आचार्य	श्री सुकुना उ.मा.वि. कोसीहरैँचा-१
६.	श्री ठाकुर प्रसाद सुवेदी	श्री शिक्षा निकेतन मा.वि. कोसीहरैँचा-९
७.	श्री लक्ष्मीप्रसाद कोइराला	श्री सौठा उ.मा.वि. सिजुवा-९
८.	श्री गोपाल गुरागाईँ	श्री सरस्वती उ.मा.वि. इटहरा-७

शिक्षकको पेसागत विकास

अनुसूची नौ: छनौटमा परेका विद्यालयका शिक्षकहरूको नामावली

क्र.स.	शिक्षकको नाम थर	विद्यालयको नाम
१	केदार पोखेल	पञ्चायत उ.मा.वि., शनिश्चरे-१
२	भिमप्रसाद लुईटेल	पञ्चायत उ.मा.वि.
३	रञ्जिता बराल	पञ्चायत उ.मा.वि.
४	पुष्प सुवेदी	जनकल्याण मा.वि. वयरवन-९
५	पुष्परज शिवाकोटी	जनकल्याण मा.वि. वयरवन-९
६	नगेन्द्र कोइराला	जनकल्याण मा.वि. वयरवन-९
७	हेमनारायण देव	जनकल्याण मा.वि. वयरवन-९
८	राधा भट्टराई	जनकल्याण मा.वि. वयरवन-९
९	भुवन श्रेष्ठ	राधिका उ.मा.वि. उर्लावारी-१
१०	रुद्र प्रसाद न्यौपाने	राधिका उ.मा.वि. उर्लावारी-१
११	नवराज निरौला	राधिका उ.मा.वि. उर्लावारी-१
१२	रामप्रसाद गौतम	राधिका उ.मा.वि. उर्लावारी-१
१३	प्रेमप्रसाद भट्टराई	राधिका उ.मा.वि. उर्लावारी-१
१४	टंक प्रसाद दाहाल	सुनपकुवा उ.मा.वि. उर्लावारी-७
१५	यदाव प्रसाद भण्डारी	सुनपकुवा उ.मा.वि. उर्लावारी-७
१६	चूडामणि गौतम	सुनपकुवा उ.मा.वि. उर्लावारी-७
१७	यमुना न्यौपाने	सुनपकुवा उ.मा.वि. उर्लावारी-७
१८	दामोदर तिमिसिना	सुकुना उ.मा.वि. कोसीहरैचा-१
१९	नारायणप्रसाद गौतम	सुकुना उ.मा.वि. कोसीहरैचा-१
२०	श्याम नारायण शाह	सुकुना उ.मा.वि. कोसीहरैचा-१
२१	दुर्गाप्रसाद गौतम	शिक्षा निकेतन मा.वि. कोसीहरैचा-९
२२	सीताराम लुईटेल	शिक्षा निकेतन मा.वि. कोसीहरैचा-९
२३	टंकमणी लामिछाने	शिक्षा निकेतन मा.वि. कोसीहरैचा-९
२४	जीवनकुमार श्रेष्ठ	शिक्षा निकेतन मा.वि. कोसीहरैचा-९
२५	विष्णुलाल पोखेल	सौठा उ.मा.वि. सिजुवा-९
२६	कामेश्वर मण्डल	सौठा उ.मा.वि. सिजुवा-९
२७	सुरेसप्रसाद विश्वास	सौठा उ.मा.वि. सिजुवा-९
२८	डम्बरु पोखेल	सरस्वती उ.मा.वि. इटहरा-७
२९	गोविन्द पौडेल	सरस्वती उ.मा.वि. इटहरा-७
३०	सतिन्द्र अधिकारी	सरस्वती उ.मा.वि. इटहरा-७