

परिच्छेद एक : परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

मानव जीवनको मेरूदण्ड हो शिक्षा । समाज र राष्ट्र निर्माणको आधारशिला पनि शिक्षा नै हो । विश्वमा भइरहेका हरेक वैज्ञानिक र चमत्कारिक परिवर्तन एवं जीवनशैलीहरूमा हुने परिवर्तनको मुख्य कारक तत्व पनि शिक्षा हो । शिक्षालाई मानव अधिकार तथा मौलिक अधिकारको रूपमा स्थापित गर्दै हरेक नागरिकलाई शिक्षा प्रदान गर्नु राज्यको प्रमुख दायित्व बनिसकेको छ । सबैका लागि शिक्षा भन्ने विश्वव्यापी नारा (सन् १९९० थाइलैण्डको जोमटेन सम्मेलन) लाई नेपालले पनि २०५७ मा स्वीकार गरिसकेको छ र २०६३ को अन्तरिम संविधानमा शिक्षालाई मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरिएको छ । शिक्षालाई सैद्धान्तिक ज्ञानको पोको मात्र नबनाई व्यवहारिक र प्राविधिक सिपको भण्डार बनाउनु परेको छ भने अर्कोतिर भोका, नाङ्गा, दलित, महिला, अपाङ्ग तथा विविध कारणले पिछडिएका वर्गलाई समेत शिक्षाको मूल धारमा समेट्न उत्तिकै चुनौतिपूर्ण पनि छ ।

व्यवहारिक र जीवनोपयोगी शिक्षाको लागि समय सान्दर्भिक पाठ्यक्रम र पाठ्यपुस्तक, योग्य शिक्षक र लगनशील विद्यार्थी त हुनुपर्छ नै । यसका साथै प्रभावकारी व्यवस्थापन, अनुगमन तथा निरीक्षण र मूल्याङ्कन प्रणाली पनि अधिकतम शैक्षिक उपलब्धिका लागि अनिवार्य शर्त मानिन्छ ।

२००७ सालभन्दा अगाडि स्वयं विद्यालयका प्रधानाध्यापक तथा शिक्षक शिक्षिकाहरूले निरीक्षक, मूल्याङ्कनकर्ता, सुपरिवेक्षक र योजनाकार आदिको रूपमा समेत कार्य गरेको पाइन्छ भने विक्रम सम्वत् २००७ सालपछि मात्र नेपालमा निरीक्षण, सुपरिवेक्षण तथा मूल्याङ्कन आदि कार्यका लागि छुट्टै व्यक्तित्व वा निकायको गठन भएको पाइन्छ । विद्यालय निरीक्षण, कक्षा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापको निरीक्षण र अनुगमन गर्ने स्पष्ट व्यवस्था वि.स. २०२८ को राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिले नै गरेको यथार्थतालाई स्वीकार्नु पर्छ जसमा मूलतः प्रा.वि.नि. र मा.वि.नि. को व्यवस्था गरेको देखिन्छ ।

विद्यालयहरूमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले वि.सं. २०३७ मा सेती अञ्चलका ५ जिल्लामा लागू गरिएको सेती परियोजनाबाट सुरु भएको स्रोतकेन्द्र र स्रोतव्यक्तिको अवधारणा वि.सं. २०४२ सालमा लागू गरिएको प्राथमिक शिक्षा परियोजना एवं वि.सं. २०४९ को आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजनाले स्रोतव्यक्तिको भूमिका अभै स्पष्ट र अपरिहार्य बनाएको देखिन्छ । हाल ७५ वटै जिल्लाका कम्तिमा १०-१२ देखि २५-३० वटा सामूहिक विद्यालयहरू समावेश हुने गरी १०९२ वटा स्रोतकेन्द्रहरू स्थापना गरिएको छ भने सोही संख्यामा (१०५३ मात्र) मूलतः दुई थरीका (सिधै बाहिरबाट नियुक्त गरिएका र स्थायी शिक्षक मध्येबाट काजमा ल्याइएका) स्रोतव्यक्तिहरू कार्यरत छन् ।

विभिन्न विद्वान तथा शिक्षाविद, सरकारी तथा गैर सरकारी निकाय एवं जनस्तरबाट समेत अधिकांश विद्यालयहरूमा स्रोतव्यक्ति तथा जिल्ला शिक्षा कार्यालय मा डेस्क अफिसरको रूपमा कार्यरत वि.नि. बाट प्रभावकारी निरीक्षण र सुपरिवेक्षण कार्य हुन नसकेको बारेमा औल्याइएको पाइन्छ (उ.रा.शि.आ. को प्रतिवेदन, २०५५) ।

शिक्षण सिकाइ र शैक्षणिक सुपरिवेक्षण एउटै सिक्काका दुईवटा पाटा हुन् । स्रोतव्यक्तिहरूले शिक्षकहरूको सहयोगी मित्रको रूपमा घनिष्ट सम्बन्ध कायम गर्नुपर्दछ । प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यार्थी, शिक्षक अभिभावक संघ, विद्यालय व्यवस्थापन समिति तथा अभिभावक र स्थानीय तहका राजनीतिक व्यक्तित्वहरूसँग समेत सुमधुर सम्बन्ध कायम गर्नुपर्दछ । शिक्षकहरूले पनि स्रोतव्यक्तिहरूलाई आफ्नो विभागीय हाकिमको रूपमा मात्र नलिई एक व्यवसायिक सहयोगी र घनिष्ट मित्रको रूपमा लिनुपर्दछ ।

स्रोतव्यक्तिको काम कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट तोकिएको सन्दर्भमा समेत सामुदायिक विद्यालयहरूको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप एवं शैक्षिक उपलब्धिमा ह्रास आउनुका कारणहरू के के हुन् ? विद्यालय निरीक्षण र अनुगमनको अवस्था के कस्तो छ ? स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो दायित्व र जिम्मेवारी पूरा गर्न प्रयत्नरत छन्, छैनन् र उनीहरूले के कस्ता समस्या र कठिनाइहरूको सामना गर्नु परिरहेको छ ? सो को वास्तविक पहिचान गरी निराकरणका उपयुक्त उपायद्वारा

हरेक सामुदायिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई गुणस्तरीय बनाउन अत्यावश्यक भैसकेको छ । प्राथमिक तहको शिक्षा नै जीवनका लागि आधारभूत शिक्षा हुने हुनाले यसलाई बढी गुणस्तरीय र प्रभावकारी बनाउनु पर्ने देखिन्छ । औपचारिक शिक्षाका संरचना अन्तरगत प्राथमिक शिक्षा जीवनका लागि अनिवार्य र नभइ नहुने शिक्षा हो । यही जगले नै अन्य शिक्षाको निर्धारण समेत गर्दछ । प्राथमिक तहमा आर्जित शिक्षाले नै बालकको भविष्यलाई निर्धारण गर्ने हुनाले प्राथमिक तहको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई अझ सुधार गर्दै प्रभावकारी गुणस्तरीय र व्यवहारिक बनाउन स्रोतव्यक्तिहरूको अहं भूमिकालाई उजागर गर्ने हेतुले यो शोधपत्र तयार पारिएको हो ।

१.२ समस्याको कथन

बालकले प्राथमिक तहमा आर्जन गरेको शिक्षा भावी जीवनका लागि अति महत्त्वपूर्ण हुन सक्ने हुँदाहुँदै पनि यस तहमा शिक्षण सिकाइ कार्य प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन हुन नसकेको व्यापक जनगुनासो सर्वत्र सुनिन्छ । विद्यालय निरीक्षण र अनुगमनको व्यवस्थाले यस्ता जनगुनासालाई न्यूनीकरण गरी शिक्षण सिकाइ प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ । यही प्रयोजनका लागि नेपाल सरकारले जिल्लाभित्रका समग्र विद्यालयहरू रहेका क्षेत्रहरूलाई निश्चित समूहमा विभाजन गरी हरेक समूहलाई एक स्रोतकेन्द्रको रूपमा विकसित गरेको छ । हरेक स्रोतकेन्द्रमा जिल्ला शिक्षा कार्यालय र विद्यालयको बीच सेतुको काम गर्ने गरी एक स्रोतव्यक्तिको व्यवस्था गरेको छ । स्रोतव्यक्तिले आफ्नो स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका शिक्षकहरूसँग निकट सम्बन्ध कायम गर्दै उनीहरूलाई पेशागत कार्यमा सहयोग प्रदान गरी आवश्यकता अनुसार कक्षा शिक्षणको अवलोकन गर्नु पर्दछ । यसका साथै प्रधानाध्यापक, व्यवस्थापन समिति, अभिभावक संघ बुद्धिजीवि, शिक्षाप्रेमी आदिसँग परामर्श र अन्तरक्रिया गर्नुपर्छ । यो शोधपत्रमा स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो निर्दिष्ट दायित्वप्रति के कति लगनशील र सफल छन् ? समुदाय परिचालन, जनचेतना अभिवृद्धि तथा जनसहभागिता र अतिरिक्त कृयाकलाप सञ्चालन जस्ता कार्यमा उनीहरूको योगदान के छ ? उनीहरू के कस्ता समस्याबाट पीडित छन् भन्ने कुराहरूको अध्ययन र विश्लेषण गरिएको छ । यो शोधपत्रमा भूपा जिल्लाका स्रोतव्यक्तिहरूले पुऱ्याएको योगदान, उनीहरूले भोग्नुपरेका समस्या, उनीहरूमा भएका कमि कमजोरी र तिनको समाधानका उपायहरू

बारेमा अध्ययन विश्लेषण गरिएको छ । शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा स्रोतव्यक्तिहरूले शिक्षकलाई कसरी मद्दत पुऱ्याएका छन् ? विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा स्रोतव्यक्तिको भूमिकालाई कसरी प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ ? विद्यालय निरीक्षण प्रणालीका सबल र दुर्बल पक्षहरू के के हुन् ? आफ्नो काम कर्तव्यको पालना गर्दा स्रोतव्यक्तिहरूले के कस्ता समस्या भोगिरहेका छन् ? भन्ने जस्ता प्रश्नहरूको माध्यमबाट आवश्यक निष्कर्षमा पुग्ने प्रयास प्रस्तुत शोधपत्रमा गरिएको छ ।

१.३ अध्ययनको औचित्य

प्रभावकारी र गुणस्तरीय शिक्षा नै आजको आवश्यकता हो । गुणस्तरीय र जीवनोपयोगी शिक्षा आर्जनले नै बालबालिकाको भविष्य उज्वल हुन्छ । गुणस्तरीय शिक्षाका लागि प्राथमिक तहदेखि नै बालमैत्रीपूर्ण सिकाइ हुनुपर्छ । बालमैत्रीपूर्ण सिकाइका लागि स्रोतव्यक्ति तथा विद्यालय निरीक्षकद्वारा शिक्षकलाई पेशागत सिप प्रदान गरिनु पर्छ । प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक र विद्यालय व्यवस्थापन समिति लगायत सबै सरोकार पक्षबीच सुमधुर सम्बन्ध कायम हुनुपर्छ । एक अर्को बीचका असमझदारीलाई अन्तरक्रिया र छलफलद्वारा अन्त्य गरिनुपर्छ । यी सबै कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्न स्रोतव्यक्तिको अहम् भूमिका रहन्छ । स्रोतव्यक्तिले शिक्षकहरूलाई पेशागत दक्षता अभिवृद्धि गर्न र विद्यालयमा सम्बन्धित पक्षहरूबीच उपयुक्त वातावरण सृजना गरी प्रभावकारी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापका लागि उल्लेख्य भूमिका खेल्न सक्ने हुनाले यस शोधपत्रमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका र योगदान, उनीहरूले भोग्नु परेका समस्या र कठिनाइहरू एवं त्यसका समाधानका उपायहरू समेत पहिचान गरिने भएकोले यस अध्ययनबाट निस्केको निष्कर्षले शैक्षिक नीति निर्माता, योजनाकार, प्रशासक, प्रधानाध्यापक, शिक्षक र सम्बन्धित सबै निकायको लागि मार्गदर्शक बन्ने आशा गरिएको छ ।

१.४ अध्ययनका उद्देश्यहरू

यस अध्ययनका उद्देश्यहरू निम्नानुसार रहेका छन् :

- क. शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धन गर्न स्रोतव्यक्तिको योगदानको विश्लेषण गर्नु,
- ख. स्रोतव्यक्तिका पेशागत समस्याहरूको लेखाजोखा गर्नु,

ग. स्रोतव्यक्तिको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने उपायहरूको खोजी गर्नु ।

१.५ अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरू

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिका, उनीहरूले भोग्नु परेका समस्या र सो समस्या समाधानका उपायसँग केन्द्रित रहने गरी निम्न प्रश्नहरूको उत्तर खोज्ने प्रयास गरिएको छ ।

- क. के स्रोतव्यक्तिहरूबाट विद्यालय सुपरिवेक्षण हुन्छ ?
- ख. स्रोतव्यक्तिले अनुगमन र निरीक्षण गर्नुपर्ने विद्यालय संख्या धेरै छ कि थोरै ?
- ग. स्रोतव्यक्तिले कक्षा अवलोकन पश्चात शिक्षक र प्रधानाध्यापकसँग अन्तरक्रिया गर्छन् कि गर्दैनन् ?
- घ. स्रोतव्यक्तिले शिक्षक, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति र शिक्षक अभिभावकसँगसँग सुमधुर सम्बन्ध कायम गरेको छ ?
- ङ. स्रोतव्यक्तिका विद्यालय सुपरिवेक्षण सम्बन्धी वास्तविक समस्याहरू र ती समस्या समाधानका उपायहरू के के हुन् ?

१.६ अध्ययनको परिसीमा

नेपालभरिमा १०९२ वटा स्रोतकेन्द्र र १०५३ जना स्रोतव्यक्तिहरू कार्यरत छन् । ती सबै स्रोतकेन्द्रहरूमा गई तिनीहरूसँग भेटघाट गर्न र सम्पूर्ण विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापको अवस्था अध्ययन गर्न समय, स्रोत र साधनले पनि नभ्याउने हुनाले यो अध्ययन भापा जिल्लाका १७ स्रोतकेन्द्रहरू मध्ये ५ वटा स्रोतकेन्द्रमा मात्र सीमित रहेको छ । भापा जिल्लाका जिल्ला शिक्षा अधिकारी, तोकिएका ५ वटा स्रोतकेन्द्रका ५ जना स्रोतव्यक्तिहरू र ती ५ स्रोतकेन्द्र मध्ये हरेक स्रोतकेन्द्रका २-२ जना प्रधानाध्यापकहरू र ४-४ जना शिक्षकहरूमा यो अध्ययन केन्द्रित रहेको छ । नमुना छनोटमा परेका विद्यालयहरू माध्यमिक र उच्च माध्यमिक विद्यालयहरू भए तापनि प्रस्तुत अध्ययन प्राथमिक तहका कक्षा (१ - ५) कक्षा) मा मात्र सीमित रहेको छ ।

१.७ सम्बन्धित शब्दावलीको परिभाषा

यस शोधपत्रमा उल्लेख गरिएका केही विशेष शब्दावलीहरूको परिभाषा निम्न वमोजिम रहेको छ :

निरीक्षक : निरीक्षक भन्नाले नियमित रूपमा विद्यालयको शिक्षण सिकाइ पक्ष, व्यवस्थापन पक्ष, भौतिक पक्ष तथा शैक्षिक योजना र शिक्षकहरूको शिक्षणकलाबारे जानकारी लिने र आवश्यकता अनुसार सरसल्लाह दिने व्यक्तिलाई सम्झनु पर्छ ।

स्रोतव्यक्ति : स्रोतव्यक्ति भन्नाले आफ्नो स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका सम्पूर्ण विद्यालयहरूको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापका साथै यथार्थ अवस्था टिपोट गरी आफ्नो स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरूलाई नियमित रूपमा भेला गरी विद्यालयमा देखिएका समस्याहरूको पहिचान गरी समाधानको लागि अगुवाइ गर्ने एवं विद्यालयहरू र जिल्ला शिक्षा कार्यालय बीचमा सेतुको भूमिका निर्वाह गर्ने व्यक्तिलाई सम्झनु पर्छ ।

स्रोतकेन्द्र : स्रोतकेन्द्र भन्नाले सम्बन्धित विद्यालयहरूको पायक पर्ने माध्यमिक विद्यालयमा निर्मित एउटा छुट्टै ब्लक हो जहाँ ती विद्यालयहरूले भोग्नु परेका समस्याहरूको पहिचान गरी समाधानका लागि प्रयत्न गर्ने स्थान भन्ने सम्झनु पर्छ ।

सिधै बाहिरबाट नियुक्त गरिएका स्रोतव्यक्ति : सिधै बाहिरबाटै नियुक्त गरिएका स्रोतव्यक्ति भन्नाले विद्यालयमा शिक्षण पेशामा संलग्न नभएको वा शिक्षक भन्दा बाहिरबाट स्रोतव्यक्तिमा नियुक्त गरिएको व्यक्तिलाई सम्झनुपर्छ ।

स्थायी शिक्षक मध्येबाट काजमा ल्याइएका स्रोतव्यक्ति : स्थायी शिक्षक मध्येबाट काजमा ल्याइएका स्रोतव्यक्ति भन्नाले कुनै पनि विद्यालयमा कार्यरत स्थायी शिक्षक मध्येबाट काजमा ल्याई स्रोतव्यक्तिको रूपमा नियुक्त गरिएको व्यक्तिलाई सम्झनु पर्छ ।

तोकिएको ५ वटा स्रोतकेन्द्रहरू : तोकिएको ५ वटा स्रोतकेन्द्रहरू भन्नाले भापा जिल्ला अन्तरगत यस शोध अध्ययनका लागि नमुना छनोटमा परेका स्रोतकेन्द्रलाई जनाउँछ ।

शिक्षण सिकाइक्रियाकलाप : शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप भन्नाले विद्यालयमा अपेक्षित सिकाइ उपलब्धि हासिल गराउनका लागि शिक्षक र विद्यार्थीले कक्षाकोठाभित्र र आवश्यकता अनुसार कक्षाकोठा बाहिर समेत गरिने क्रियाकलापलाई जनाउँछ ।

परिच्छेद दुई : पूर्व साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाका

शोधपत्रसँग सम्बन्धित साहित्य, लेख, रचना र सिद्धान्तहरूले शोधपत्र तयार पार्ने क्रममा उपयुक्त मार्गदर्शन गर्ने हुनाले यस अध्ययनमा निम्न सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र सैद्धान्तिक खाकाहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.१ पूर्व साहित्यको पुनरावलोकन

‘शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनमा स्रोतव्यक्तिको योगदान’ नामक यो शोधपत्र तयार पार्ने क्रममा निम्न सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन गरिएकोछ ।

पोखेल (२०६०) ले तनहुँ जिल्लाका विद्यालयहरूमा शिक्षण सिकाइ सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिहरूको भूमिका नामक शोधपत्र त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र संकाय अन्तरगत स्नातकोत्तर तह द्वितीय वर्षको आंशिक आवश्यकता पूरा गर्न लेख्नुभएको हो । यस शोधपत्रमा विद्यालयहरूको शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नमा स्रोतव्यक्तिको महत्वपूर्ण स्थान रहने हुनाले सोका लागि उपयुक्त वातावरण सिर्जना गर्नुपर्नेमा जोड दिएको पाइन्छ । यो शोधपत्र तयार पार्नका लागि शोधकर्ताले मास्लोको मानवीय आवश्यकताको सिद्धान्तलाई प्रमुख आधारको रूपमा लिएको पाइन्छ भने प्रो. जी. इ. मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्तलाई समेत अवलम्बन गरेको देखिन्छ ।

पोखेलले यस शोधपत्रमा स्रोतव्यक्तिलाई पर्याप्त तालिम नभएको, स्रोतव्यक्तिहरू विषयगत रूपमा नियुक्त हुन नसकेको, जिल्ला शिक्षा कार्यालयबाट बढी प्रशासनिक कार्यमा संलग्न गराइएको, आवश्यक अधिकार प्रत्यायोजन नगरिएको र स्रोतव्यक्तिहरूको स्पष्ट र पारदर्शी मूल्याङ्कन नभएको निष्कर्ष निकाल्नुभएको छ । यी समस्याहरू समाधानका लागि विषयगत दक्षता र तालिमप्राप्त व्यक्तिलाई मात्र स्रोतव्यक्तिको रूपमा छनोट गर्नुपर्ने, स्रोतव्यक्तिलाई प्रशासनिक बोझबाट मुक्त गर्नुपर्ने, पर्याप्त स्रोत र साधन उपलब्ध गराउनुपर्ने, स्पष्ट र पारदर्शी मूल्याङ्कन प्रक्रिया अपनाउनुपर्ने र स्रोतव्यक्तिले दिएका सुझावहरूलाई सम्बन्धित निकायले कडाइका साथ पालना गर्नुपर्ने सुझावहरू प्रस्तुत गर्नुभएको छ ।

उक्त शोधपत्रमा स्रोतव्यक्तिको तालिम, मूल्याङ्कन, अधिकार, सेवा र सुविधा, प्रशासनिक भन्कट, राजनीतिक अस्थिरता जस्ता पक्षको विश्लेषण गरिए तापनि स्रोतव्यक्तिमा हुनुपर्ने प्राथमिक तहको समेत अध्यापन अनुभव, स्नातकोत्तर तह अध्ययनको अनिवार्यता र द्वन्द्व व्यवस्थापनको कौशलता सम्बन्धी विश्लेषण गरिएको रहेनछ । यस अध्ययनमा स्रोतव्यक्तिमा हुनुपर्ने प्राथमिक तहको अध्यापन अनुभव, स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता र द्वन्द्व व्यवस्थापन क्षमताले विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि पुऱ्याउन सक्ने योगदानको समेत विश्लेषण गरिएको छ ।

ढकाल (२०५८) ले रसुवा जिल्लाका माध्यमिक विद्यालहरूमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रभावकारी बनाउन विद्यालय निरीक्षक र स्रोतव्यक्तिहरूको योगदान शीर्षकको शोधपत्र त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षाशास्त्र संकाय अन्तरगत स्नातकोत्तर तह द्वितीय वर्षको आंशिक आवश्यकता पूरा गर्न तयार पार्नुभएको हो । ढकालद्वारा यो शोधपत्रमा विद्यालय निरीक्षक र स्रोतव्यक्तिहरूले शैक्षणिक सुधारका लागि देखाएको सक्रियता पत्ता लगाउने, विद्यालय निरीक्षणमा आइपर्ने विद्यमान समस्या पहिचान गर्ने एवं विद्यालय निरीक्षण प्रणालीमा भएका कमी कमजोरी र बाधाहरू पत्ता लगाई सुधार गर्नुपर्ने पक्षबारे आवश्यक राय सुझाव पेश गर्ने उद्देश्य राखिएको रहेछ ।

यस शोधपत्रमा विद्यालय निरीक्षकको लागि तालिमको अभाव रहेको, आर्थिक स्रोत र साधनको अभाव रहेको, निरीक्षकहरूको नियुक्ति विषयगत रूपमा नभएको, आवश्यक अधिकारको प्रत्यायोजन नभएको, विद्यालय निरीक्षकबाट पेश भएका प्रतिवेदनहरूको कार्यान्वयन नभएको निष्कर्ष निकाल्नुभएको रहेछ ।

माथि उल्लिखित समस्याहरूलाई समाधान गर्नका लागि स्रोतव्यक्ति र विद्यालय निरीक्षकका लागि पर्याप्त तालिम र आर्थिक सुविधाको व्यवस्था हुनुपर्ने, विद्यालय निरीक्षक र स्रोतव्यक्तिहरू विषयगत रूपमा नियुक्त भई दक्ष हुनुपर्ने, उपयुक्त र पारदर्शी मूल्याङ्कन प्रणाली

हुनुपर्ने, स्रोतव्यक्तिहरूले जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा बुझाएका प्रतिवेदनहरू कार्यान्वयन हुनुपर्ने सुझावहरू प्रस्तुत गर्नुभएको रहेछ ।

उक्त शोधपत्रमा विद्यालय निरीक्षक र स्रोतव्यक्तिहरू तालिम प्राप्त, विषयगत रूपमा दक्ष, प्रशासनिक कार्यवाट मुक्त, अधिकार सम्पन्न र स्रोत साधनले सन्तुष्ट हुनुपर्ने कुरामा जोड दिएको भएतापनि स्रोतव्यक्तिहरूमा प्राथमिक तह समेतको अध्यापन अनुभव हुनु पर्ने, स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यताको अनिवार्यता, नेतृत्वसिप र सुमधुर सामाजिक सम्बन्ध कार्यक्रम गर्ने सिप (जस्तै शिक्षक अभिभावक संघ, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, विभिन्न सामाजिक संघसंस्था) को सम्बन्धमा उल्लेख गरिएको रहेनछ । यस अध्ययनमा यी पक्षमा समेत विश्लेषण गरिएको छ ।

डा. कोइराला र श्रेष्ठ (२०६२) ले शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवस्था भन्ने पुस्तकमा द्वन्द्व व्यवस्थापन अन्तरगत शैक्षिक संगठनमा द्वन्द्वका स्रोत तथा कारणहरू उल्लेख गर्नु भएको छ । ती कारणहरूमा समूह आत्मनिर्भरता, लक्ष्यमा भिन्नता, साधन र स्रोतमा प्रतिस्पर्धा, व्यक्तिगत विभिन्नता, अस्पष्ट सम्बन्ध, सञ्चारको अवरोध तथा त्रुटि, अनुपयुक्त संगठनको वातावरण, व्यक्तित्व विवाद, यौन दुरूपयोग, संरचनात्मक परिवर्तन, स्तर तथा भूमिकाको खोजी रहेका छन् ।

यसरी शैक्षिक संस्थामा समेत विद्यार्थी भर्ना गर्न तानातान गर्ने, प्रमुख पद र प्रतिष्ठा प्राप्त गर्न अनावश्यक विवाद र प्रतिस्पर्धा गर्ने, स्रोत र साधन बढी प्राप्त गर्न तँछाड् मछाड् गर्ने र राम्रो मान्छेलाई भन्दा पनि हाम्रो मान्छेलाई पुरस्कार दिनुपर्छ भनी विवाद गर्ने प्रवृत्तिले अस्वाभाविक द्वन्द्व हुने गरेको देखिन्छ । एउटा सफल स्रोतव्यक्तिले सबै सरोकार पक्षको माग र चाहनालाई समयमै ख्याल गरी द्वन्द्वको सही व्यवस्थापनद्वारा शिक्षण संस्थालाई सफल नेतृत्व दिन सक्नुपर्छ भन्ने उक्त पुस्तकको निचोड देखिन्छ ।

प्रा. डा. काफ्ले, श्रेष्ठ र सिन्हा (२०६२) ले शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण भन्ने पुस्तकमा शैक्षिक सुपरिवेक्षणको परिवर्तित धारणा र उद्देश्य अन्तरगत शैक्षिक सुपरिवेक्षणका

उद्देश्यहरू उल्लेख गर्नु भएको रहेछ । ती उद्देश्यहरूमा पाठ्यक्रम तथा पाठ्यपुस्तक सुपरिवेक्षण, विद्यार्थी विकासको लागि सुपरिवेक्षण, विद्यालय र समुदाय बीचको घनिष्ट सम्बन्ध कायम गर्न सुपरिवेक्षण, शिक्षक विकासको लागि सुपरिवेक्षण, विद्यालय वातावरण सुधारका लागि सुपरिवेक्षण, विद्यालयको अभिलेख एकीकृत एवं व्यवस्थित गर्नका लागि सुपरिवेक्षण, विकासात्मक कार्यका लागि सुपरिवेक्षण र अनुसन्धानात्मक कार्यका लागि सुपरिवेक्षण प्रमुख रूपमा छन् ।

आधुनिक सुपरिवेक्षण प्रशासन उन्मुख र निरंकुश शैलीको नभई शिक्षक र विद्यार्थीमा घनिष्ट सम्बन्ध कायम गर्दै अझ बढी सुधारका लागि उन्मुख हुनुपर्छ । कमी कमजोरी भएमा दण्ड दिन भन्दा पनि सो अवस्था नदोहोर्‍याउने प्रेरणा दिने हुनुपर्छ । शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन सहयोग गर्ने विभिन्न अभिलेख तथा तथ्याङ्कहरूलाई व्यवस्थित गरी विद्यालयलाई सूचनाको स्रोत बनाउनमा सहयोग गर्नुपर्छ । यस अध्ययनमा स्रोतव्यक्तिले आफ्ना सम्बन्धित विद्यालयहरूको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सुधारका लागि शैक्षिक सुपरिवेक्षणको परिवर्तित धारणा र उद्देश्य अनुरूप कार्य गर्नुपर्नेमा जोड दिइएको छ ।

डा. विष्ट (२०५६) द्वारा लिखित नेपालमा विद्यालय सुपरिवेक्षणका समस्याहरू नामक पुस्तकमा विद्यालय सुपरिवेक्षणका खास समस्याहरू उल्लेख गर्नुभएको छ । सवारी साधनको व्यवस्था नहुनु, स्रोतव्यक्तिले सुपरिवेक्षण गर्नुपर्ने विद्यालय र शिक्षक संख्या बढि हुनु, फिल्ड भत्ताको व्यवस्था नहुनु, फिल्डमा जाँदा खान र बस्ने व्यवस्थानहुनु, विद्यालय स्रोत केन्द्रबाट धेरै टाढा टाढा हुनु जस्ता समस्याहरूलाई प्रमुख समस्याको रूपमा उठान गरिएको छ ।

माथि उल्लिखित डा. मिनबहादुर विष्टको लेखको पुनरावलोकनले स्रोतव्यक्तिले भोग्नु परेका केही प्रमुख समस्याहरू पहिचान गरी सोको सामधानका लागि आवश्यक सुझाव प्रस्तुत गर्न मद्दत पुगेको छ ।

शिक्षा ऐन २०२८ तथा शिक्षा नियमावली छैटौँ संशोधन (२०६७) का अनुसार निरीक्षकको काम कर्तव्य र अधिकारहरूमा प्रत्येक महिनामा कम्तीमा एक पटक विद्यालयको निरीक्षण र सुपरिवेक्षण गर्ने गराउने, ऐन र नियमावली बमोजिम विद्यालयनियमित रूपले

सञ्चालन भए नभएको, उपलब्ध स्रोत र साधनको सदुपयोग भए नभएको, प्रधानाध्यापक, शिक्षक र अभिभावक बीच विचार विमर्श भए नभएको पत्तालगाई सुधार गर्न लगाउने । विद्यालय निरीक्षण सम्बन्धी प्रतिवेदन प्रत्येक महिना गाउँ शिक्षा समिति वा नगरपालिका शिक्षा समिति, जिल्ला शिक्षा अधिकारी समक्ष पठाउने । विद्यालयको विकासको लागि व्यवस्थापन समिति तथा स्थानिय शिक्षा प्रेमीहरू सँग सम्पर्क तथा आवश्यक सरसल्लाह र अन्तरक्रिया गर्ने । विद्यालयको शैक्षिक स्तर वृद्धि गर्न प्रधानाध्यापक तथा व्यवस्थापन समितिका अध्यक्षहरूको गोष्ठी गर्ने । परीक्षा समितिको निर्देशन अनुसार परीक्षा सञ्चालन गर्ने गराउने उल्लेख गरिएको छ ।

माथि उल्लिखित शिक्षा ऐन तथा नियमावलीले विद्यालय निरीक्षकहरूको काम कर्तव्य र अधिकार प्रस्ट उल्लेख गरेको छ । स्रोतव्यक्तिहरूले पनि विद्यालय निरीक्षककै काम गर्नुपर्ने देखिन्छ । विद्यालयमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनको लागि स्रोतव्यक्तिहरूको योगदान सबल बनाउन यो शिक्षा ऐन तथा नियमावली निकै उपयोगी रहेको छ ।

२.२ अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका

कुनै पनि विषयवस्तुको अध्ययन अनुसन्धानका लागि त्यस विषयवस्तु बारे विगतमा भए गरेका शोधखोज, सुझाव, विभिन्न लेख एवं सम्बन्धित सिद्धान्तहरूको अध्ययन अति आवश्यक हुन्छ । “शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनका लागि स्रोतव्यक्तिहरूको योगदान” नामक यो शोधपत्रमा प्रो. जी. ई. मायोको मानव सम्बन्ध सिद्धान्त र चेस्टर आई. बर्नार्डको व्यवहार विज्ञान सम्बन्धी दृष्टिकोणलाई आधारको रूपमा लिइएको छ ।

मानव सम्बन्ध सिद्धान्त

यो सिद्धान्त सन् १९५० ताका निकै प्रचलित सिद्धान्त हो । प्रो. जी. ई. मायोलाई यस सिद्धान्तका प्रवर्तक मानिन्छ । कुनै पनि संगठनमा कार्य गर्नेहरूका बीच राम्रो मानवीय सम्बन्ध कायम भएमा कार्य सम्पादनमा गुणस्तरीयता, तिव्रता र प्रभावकारिता आउँछ र यसको विपरित

मानव सम्बन्ध राम्रो नभएमा कार्य सम्पादनमा ढिलो, नराम्रो र कम गुणस्तरीय हुने कुरामा मानव सम्बन्ध सिद्धान्तले जोड दिएको छ (डा. कोइराला र श्रेष्ठ, २०६२) ।

कुनै पनि संगठनमा मानव सम्बन्ध विकासका लागि मायोका अनुसन्धानात्मक कार्यहरू ज्यादै उपयोगी मानिन्छ । मायोले मानव सम्बन्धको सिद्धान्तलाई विभिन्न अनुसन्धानात्मक परीक्षणहरूद्वारा केही निष्कर्ष निकालेका छन् ।

मायोका अनुसार कर्मचारीका कमी कमजोरी पत्ता लगाई समन्वय र प्रेरणा प्रदान गर्नुपर्छ । योग्यता अनुसार नेतृत्व विकास गराउनुपर्छ । साङ्गठनिक क्रियाकलापमा सबैलाई सहभागी गराउनुपर्छ । कर्मचारीमा दक्षता बढाउन आवश्यक पहल गर्नुपर्छ । दोहोरो र वास्तविक सञ्चार प्रणाली स्थापना गर्नुपर्छ । मानिसलाई दया, माया, ममता, सम्मान र सत्कार आवश्यक हुन्छ । कार्य दक्षता बढाउन सामाजिक दक्षता बढाउनुपर्छ । औपचारिक तथा अनौपचारिक सबै खाले संगठनलाई महत्व दिनुपर्छ । उत्पादकत्व भन्ने कुरा प्राविधिक पक्ष मात्र नभई सामाजिक पक्ष पनि हो । समूहकार्य कार्यदक्षताको आधारमा गर्नुपर्छ (कोइराला, २०६२) ।

स्रोतव्यक्तिले पनि आफ्नो दायित्व र जिम्मेवारी निर्वाहको क्रममा प्रो. जी. ई. मायोद्वारा प्रतिपादित मानव सम्बन्ध सिद्धान्तको आधारमा आफ्ना स्रोत केन्द्र अन्तरगतका सम्पूर्ण प्रधानाध्यापक शिक्षक, व्यवस्थापक, अभिभावक आदि पक्षसँग सुमधुर सम्बन्ध कायम गर्दै उनीहरूको कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्नमा यो सिद्धान्त निकै उपयोगी देखिन्छ ।

मेरी पार्कर फोलेट (१८६८-१९३३) ले पनि प्रजातान्त्रिक र सहभागितामूलक प्रकृयाद्वारा समन्वय गरिने मानव सम्बन्ध सिद्धान्तमा जोड दिएकी छिन् । जति धेरै राम्रोसँग समन्वय र सम्बन्ध स्थापना गर्न सक्यो त्यति नै राम्रो सम्बन्ध कायम भई कार्य सम्पादनमा स्तरीयता एवं प्रभावकारिता हासिल हुन्छ । उनका समन्वय सम्बन्धी चार सिद्धान्तहरू रहेका छन् ।

सम्बन्धित अधिकारीले आफ्ना मातहतका सम्बन्धित व्यक्ति वा पक्षसँग प्रत्यक्ष वा क्षितीजीय सञ्चारद्वारा विचार आदान प्रदान गरी मानवीय सम्बन्ध कायम गर्ने । कार्यको प्रारम्भिक अवस्थामा नै अर्थात् संगठन निर्माण र नीति तथा योजनाको निर्माणदेखि नै समन्वय गरी मानवीय सम्बन्ध कायम गर्ने । संस्थामा कामदार, पैसा, मेशीन र वस्तु सबै बीच पारस्परिक समन्वयद्वारा मानवीय सम्बन्ध बढाउने । संस्थामा मानवीय सम्बन्ध कायम राख्न सम्बन्धित स्रोत र साधन एवं सम्पूर्ण पक्षबीच निरन्तर क्रियाशील रहने ।

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रभावकारी बनाउन सम्बन्धित पक्ष वा व्यक्तिहरूसँग उपयुक्त समन्वय कायम हुनुपर्छ । प्रधानाध्यापक, शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक आदिसँग बहुपक्षीय समन्वयद्वारा उच्च स्तरको मानवीय सम्बन्ध कायम गर्न गराउन स्रोतव्यक्तिको अहम भूमिका रहने हुनाले मेरी पार्कर फोलेटको अवधारण यो शोधपत्र तयार गर्नका लागि निकै उपयोगी भएको छ ।

व्यवहारवादी सिद्धान्त

यस सिद्धान्तले व्यक्तिगत अन्तरसम्बन्ध भन्दा सङ्गठनात्मक व्यवहारमा बढी जोड दिन्छ । संगठनलाई एउटा सामाजिक अंगको रूपमा मानेर सामाजिक वातावरण, समूहको चालचलन, सामाजिक संस्कृतिक जस्ता पक्षको अध्ययन गरी व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन जोड दिन्छ (डा. कोइराला र श्रेष्ठ, २०६२) छ ।

चेस्टर आई. बर्नार्ड (१८८६-१९६१) ले धेरै कम्पनीहरूमा अध्ययनको रूपमा सफलतापूर्वक काम गरी सन् १९३८ मा “कार्यकारिणीका कार्यहरू” पुस्तक प्रकाशित गरी आफ्नो अवधारणाहरू प्रस्तुत गरेका छन् ।

बर्नार्डका अनुसार प्रशासन र व्यवस्थापनलाई व्यवहारवादी विज्ञानको रूपमा हेरिनुपर्छ । कामदारको सामाजिक, मनोवैज्ञानिक एवं व्यवहारिक अध्ययन गरिएमा मात्र कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता आउँछ । प्रशासन एक सामाजिक संगठन हो । यहाँ विभिन्न समुदाय तथा समाजका

व्यक्तिहरू सङ्गठनमा आवद्ध हुन्छन् । संगठन एउटा औपचारिक रूप हो । प्रत्येक संगठनभित्र प्रशास्त अनौपचारिक समूह वा सङ्गठनहरू सकृय हुन्छन् । सङ्गठनमा प्रभावकारिता र कार्यक्षमता दुवै कुरा आवश्यक पर्छ ।

कुनै पनि व्यक्ति आफू एकलैले हासिल गर्न नसकेका लक्ष्य तथा उद्देश्यहरू सहज रूपमा हासिल गर्न संगठनभित्र आउनुपर्छ । स्रोतकेन्द्र पनि एउटा संगठन हो र यस संगठनका माध्यमद्वारा यसका सम्बन्धित सदस्यहरूले आ-आफ्ना आवश्यकता र उद्देश्य सहज रूपमा परिपूर्ति गर्न सक्ने भएकोले चेस्टर आई. बर्नार्डको व्यवहारवादी सिद्धान्तलाई शोधपत्रमा आधार स्तम्भको रूपमा प्रयोग गरिएको छ ।

२.३ शैक्षिक उपादेयता

“शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनमा स्रोतव्यक्तिको योगदान” नामको यो शोधपत्र तयार पार्नका लागि माथि उल्लेख गरिएका सम्बन्धित साहित्यको सिंहावलोकन र अध्ययनको सैद्धान्तिक खाकाले ज्यादै ठूलो सहयोग पुऱ्याएको छ । सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनमा विभिन्न विद्वान र शिक्षाविद्द्वारा लेखिएका लेख, रचना, पुस्तक, अनुसन्धान, शोधपत्रहरू, प्रतिवेदन, ऐन र नियमावलीहरू अध्ययन गर्नुपर्ने भएकाले त्यस्तो अध्ययनबाट शोधकर्तालाई विभिन्न किसिमको ज्ञान, सिप, धारणा र क्षमतामा वृद्धि भई शोधपत्र तयार पार्नका लागि थप उत्साहित बनाएको छ । त्यस्तै गरी अध्ययनको सैद्धान्तिक खाका अन्तरगत विश्व प्रख्यात दार्शनिकहरूद्वारा प्रतिपादित सर्वमान्य सिद्धान्तहरूको विस्तृत अध्ययन र विश्लेषणले सत्य तथ्यमा आधारित उक्त सैद्धान्तिक विचारहरूलाई व्यवहारिक रूपमा रूपान्तरण गरी यो शोधपत्र तयार पार्न सहज बनाएको छ ।

समग्रमा भन्दा माथि उल्लेख गरिएका सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन र अध्ययनको सैद्धान्तिक खाकाहरूले यस शोधकार्यलाई सहज, सरल र सिलसिलावद्ध रूपमा अगाडि बढाई शोधपत्र तयार पार्नका लागि महत्वपूर्ण सहयोग सहयोग पुऱ्याएको छ ।

परिच्छेद तीन : अध्ययन विधि

यस अध्ययनका लागि निम्न अध्ययन प्रकृयाहरू अवलम्बन गरिएको छ ।

३.१ अनुसन्धान ढाँचा

यस अनुसन्धानमा वस्तु, प्रक्रिया, समस्या तथा घटनाहरूलाई यथास्थितिमा वा तिनीहरूको प्राकृतिक अवस्थामा नै अध्ययन गरी प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई गुणात्मक र परिमाणात्मक विधिद्वारा व्याख्या विश्लेषण गरी निष्कर्ष निकाल्ने प्रयास गरिएको छ । यस अनुसन्धानमा गुणात्मक विश्लेषणका लागि सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकनमा उल्लेख भएका लेखरचनाहरू तथा खुल्ला प्रश्नालवीको प्रयोग गरिएको छ भने परिमाणात्मक विश्लेषणका लागि अभिलेख, तथ्याङ्क, अवलोकन र बन्द प्रश्नावलीलाई समावेश गरिएको छ । यसरी अध्ययनको उद्देश्य पूरा गर्न गुणात्मक र परिमाणात्मक अनुसन्धान ढाँचाको प्रयोग गरिएको छ ।

३.२ तथ्याङ्क सङ्कलन प्रक्रिया

३.२.१ जनसंख्या

भापा जिल्लामा १७ वटा स्रोत केन्द्रमा १७ जना स्रोतव्यक्तिहरू, ३६१ जना प्रधानाध्यापक र ३५६१ शिक्षकहरू (सामुदायिक विद्यालयका मात्र) कार्यरत छन् ।

यस अध्ययनका लागि छनोटमा परेका ५ स्रोतकेन्द्रका ५ स्रोतव्यक्तिहरू, १५२ प्रधानाध्यापकहरू, ९८१ जना शिक्षकहरू र जिल्ला शिक्षा अधिकारी समेत गरी जम्मा ११३९ जनाको कूल जनसंख्या देखिन्छ ।

३.२.२ नमुनाको आकार

यो शोधपत्र तयार पार्नका लागि भापा जिल्लाका १७ वटा स्रोत केन्द्रहरू मध्ये ५ वटा स्रोतकेन्द्रलाई छनोट गरिएको छ । ५ वटा स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतव्यक्ति ५ जना र ती स्रोतकेन्द्र अन्तरगत २-२ जना प्रधानाध्यापकहरू गरी जम्मा १० जना प्रधानाध्यापकलाई नमुना छनोट गरिएको छ । ती प्रधानाध्यापकहरू छनोटमा परेका विद्यालयबाट ४-४ जना गरी जम्मा ४० जना प्राथमिक तहका शिक्षकहरू लगायत भापा जिल्लाका जिल्ला शिक्षा अधिकारीलाई छनोट गरिएको छ । अध्ययनको नमुना आकारलाई अनुसूचीमा राखिएको छ ।

३.२.३ नमुना छनोट विधि

नमुना छनोट गर्दा ५ जना स्रोतव्यक्ति र सोही स्रोतकेन्द्रका १० जना प्रधानाध्यापकलाई सुविधाजनक विधिद्वारा छनोट गरिएको छ भने उक्त विद्यालयका ४० जना प्राथमिक शिक्षकलाई सम्भावनायुक्त विधिद्वारा छनोट गरिएको छ । अध्ययनको नमुना छनोट विधिलाई अनुसूचीमा राखिएको छ ।

३.२.४ नमुना छनोटको आधार

सीमित स्रोत, साधन र समय साथै आर्थिक र भौगोलिक कठिनाइको कारणले गर्दा १७ जना स्रोतव्यक्ति मध्ये ५ जना, १५२ जना प्रधानाध्यापक मध्ये १० जना, ९८१ जना शिक्षक मध्ये ४० जना मात्रलाई छनोट गरिएको छ । यसरी नमुना छनोट गर्दा लिङ्ग, जातजाति र भौगोलिक क्षेत्र समेतको दृष्टिकोणलाई समेट्ने प्रयत्न गरिएको छ ।

३.३ अनुसन्धानका साधनहरू

यस अध्ययनलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउनका लागि प्रश्नावली (बन्द र खुल्ला) र कक्षा अवलोकन फारमको प्रयोग गरिएको छ ।

प्रश्नावली

जिल्लाको शैक्षिक नेताको रूपमा जिल्ला शिक्षा अधिकारीले आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्छ । स्रोतव्यक्तिहरूको पेशागत दक्षता, स्रोत, साधन र सुविधाहरू तथा समस्या र समाधानका उपायहरूको बारेमा जिल्ला शिक्षा अधिकारीलाई प्रश्नावली समावेश गरिएको छ । जिल्ला शिक्षा अधिकारीलाई सोधिएका प्रश्नावलीहरूको नमूना अनुसूचिमा उल्लेख गरिएको छ ।

स्रोतव्यक्तिहरूलाई तयार पारिएका प्रश्नावलीमा उनीहरूका शैक्षिक योग्यता र अनुभव, पेशागत कार्य र सेवा सुविधा तथा समस्याहरू र स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका विद्यालयहरूको शैक्षिक उपलब्धि आदिसँग सम्बन्धित प्रश्नहरू राखिएका छन् । स्रोतव्यक्तिलाई सोधिएका प्रश्नहरूको नमुना अनुसूचिमा उल्लेख गरिएको छ ।

यस अध्ययन अन्तरगत १० जना प्रधानाध्यापकलाई सुविधाजनक नमुना छनोट विधि र ४० जना शिक्षकलाई सम्भावनायुक्त नमुना छनोट विधिद्वारा छनोट गरिएको छ । स्रोतव्यक्तिहरूले विद्यालय र कक्षा शिक्षणको अनुगमन कुन कुन दर र के कति प्रभावकारी रूपमा गर्ने गर्छन् भन्ने बारे प्रश्नावली सोधिएको छ । प्रधानाध्यापक र शिक्षकलाई सोधिएका प्रश्नहरूको नमुना अनुसूचिमा उल्लेख गरिएको छ ।

कक्षा अवलोकन फारम

यस अध्ययनको निष्कर्षका लागि शिक्षकहरूको शिक्षण सिकाइ कार्यको दक्षता मापनका गर्न नमुना जनसंख्यामा परेका ५ वटा स्रोत केन्द्रका १० वटा विद्यालयमा १-१ वटा कक्षा (कक्षा १-५ सम्म मात्र) सम्भावनायुक्त विधिको आधारमा अवलोकन गर्ने कार्य भएको छ । यस प्रयोजनका लागि आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना दोस्रो चरणद्वारा तयार गरिएको श्रेणी मापन विधिद्वारा शिक्षकको व्यवहार मापन गर्न सकिने कक्षा अवलोकन फारम तयार गरिएको छ । यसको नमुना अनुसूचिमा राखिएको छ ।

३.४ तथ्याङ्कको स्रोत

यस अध्ययनको लागि मूलतः प्राथमिक र द्वितीय स्रोत गरी दुई प्रकारका तथ्याङ्क स्रोतको उपयोग गरिएको छ ।

प्राथमिक स्रोत

तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने क्रममा सम्बन्धित क्षेत्रमा स्वयं अनुसन्धानकर्ता उपस्थित भई छलफल, प्रश्नावली, अवलोकन आदिको माध्यमबाट स्रोतव्यक्तिको भूमिका, उनीहरूको समस्या तथा भविष्यमा सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरूमा तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ ।

द्वितीय स्रोत

यो अनुसन्धान पूरा गर्नका निम्ति आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने क्रममा विद्यार्थीको प्रगति विवरण, मार्कलेजर, स्रोतव्यक्तिको विद्यालयमा भ्रमण जनाउने निरीक्षण पुस्तिका (छनोटमा

परेका १० विद्यालयको) स्रोतव्यक्तिको योग्यता र दक्षता जनाउने प्रमाण पत्रका साथै पत्रपत्रिका, बुलेटिन, स्मारिका तथा विद्यालयमा आवधिक रूपमा राखिएका अभिलेखहरूको समेत अध्ययन गरिएको छ ।

३.५ तथ्याङ्क विश्लेषण प्रक्रिया

यो शोधपत्र स्रोतव्यक्तिहरूको कार्य र त्यसको प्रभावबाट देखिएका सुधारहरू, कार्य सम्पादनमा देखिएका कठिनाइ तथा समस्याहरूसँग सम्बन्धित भएकाले तत्सम्बन्धी सन्दर्भ साहित्य, अन्तर्वार्ता, व्यक्तिगत अनुभव र अनुभूति, कक्षा अवलोकन आदिबाट प्राप्त तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गरी वर्णन गर्ने कार्य गरिएको छ ।

यस अध्ययनमा शोधकर्ताले स्रोतव्यक्तिबाट भए गरेका कार्यहरू र उक्त कार्यबाट परेको प्रभाव तथा असरहरू हेर्ने प्रयास गरेको छ । अर्थात् शैक्षणिक सुपरिवेक्षण पद्धतिको वर्तमान अवस्था र स्थिति, यसको महत्व, नीतिगत समस्या र व्यवस्थापन पक्षमा देखिएका कमी कमजोरीको सम्बन्धमा खोज कार्य गर्ने अभिप्राय लिएको छ । यसका लागि प्रश्नावली, कक्षा अवलोकन आदिबाट प्राप्त तथ्याङ्कलाई तालिकीकरण, स्तम्भचित्र, प्रतिशतको प्रयोग गरी व्याख्या विश्लेषण र विवेचना समेत गरिएको छ ।

परिच्छेद चार : तथ्याङ्कको व्याख्या र विश्लेषण

नेपालमा हालको पछिल्लो दशकमा शैक्षिक गुणस्तर क्रमशः ह्रास हुँदै गएको, प्रायः सबै सामुदायिक विद्यालयहरूमा अनुशासन कायम नभएको, विद्यालयहरू नियमित रूपमा सञ्चालन नभएको, राजनीतिक प्रभाव बढिरहेको भनी विभिन्न अध्ययन अनुसन्धान र उच्च स्तरीय राष्ट्रिय

शिक्षा आयोगहरूले समेत प्रतिवेदन दिएको हुनाले शोधकर्ताद्वारा भापा जिल्लाका १७ वटा स्रोतकेन्द्रहरू मध्ये ५ वटा स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्ति, सोही ५ वटा स्रोतकेन्द्र अन्तर्गतका १० वटा विद्यालयका १० जना प्रधानाध्यापकहरू, सोही १० विद्यालयका ४० जना शिक्षकहरू र भापा जिल्लाका जिल्ला शिक्षा अधिकारी समेतलाई समावेश गरी वितरित लिखित प्रश्नावलीबाट प्राप्त तथ्याङ्क एवं कक्षा अवलोकनबाट प्राप्त सूचनाहरूलाई विभाजन गरी सबै पक्षको छुट्टाछुट्टै तालिका, स्तम्भचित्र र प्रतिशत सहित व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

४.१ शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनका लागि स्रोतव्यक्तिको योगदान

यस अध्ययन अनुसन्धानका क्रममा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनका लागि स्रोतव्यक्तिको योगदान सम्बन्धमा विभिन्न सूचना सङ्कलनका साधनहरू प्रयोग गरी प्राप्त भएका सूचनाहरूलाई तल व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ ।

४.१.१ भापा जिल्लाका स्रोतकेन्द्र र स्रोतव्यक्तिको पदपूर्ति

प्रस्तुत अध्ययनका लागि जिल्ला शिक्षा कार्यालय भापाको विद्यालय प्रशासन शाखाबाट भापा जिल्लाका स्रोतकेन्द्रहरू र स्रोतव्यक्तिको पदपूर्ति सम्बन्धमा निम्नानुसारको सूचना प्राप्त भयो ।

तालिका १ : भापा जिल्लाका स्रोतकेन्द्र र स्रोतव्यक्तिको पदपूर्ति विवरण

क्र. सं.	स्रोतकेन्द्र संख्या	स्रोतव्यक्ति संख्या	पूर्ति भएको संख्या	%	कैफियत
१	१७	१७	१७	१०० %	१३ जना स्थायी शिक्षक मध्येबाट र ४ जना बाहिरबाट नियुक्त भएका

					छन् ।
--	--	--	--	--	-------

(स्रोत : जि. शि. का. भापा, २०६७)

माथिको तालिकाबाट स्पष्ट हुन्छ कि भापा जिल्लामा १७ वटा स्रोतकेन्द्रहरू छन् र ति १७ वटै स्रोतकेन्द्रमा १७ जना स्रोतव्यक्ति (१००%) कार्यरत रहेको देखिन्छ । स्रोतकेन्द्रको संख्या अनुसार नै स्रोतव्यक्तिको दरवन्दी परिपूर्ति भएकाले स्रोतव्यक्तिको पदरिक्तताको कारणले सुपरिवेक्षण कार्यमा बाधा उत्पन्न भएको पाइदैन ।

४.१.२ स्रोतव्यक्तिहरूको शैक्षिक योग्यता र शिक्षण अनुभव

प्रस्तुत अध्ययनका लागि जिल्ला शिक्षा कार्यालय भापाको विद्यालय प्रशासन शाखाबाट स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक योग्यता र शिक्षण अनुभव सम्बन्धमा निम्नानुसारको सूचना प्राप्त भयो ।

तालिका २ : स्रोतव्यक्तिहरूको शैक्षिक योग्यता र शिक्षण अनुभव विवरण

क्र. सं.	स्रोतकेन्द्र	स्रोतव्यक्तिको नाम	शैक्षिक योग्यता	शिक्षण अनुभव	शिक्षण तह	कैफियत
१	शनिश्चरे	भरत बहादुर विष्ट	बी.एड.	१२ वर्ष	नि.मा.वि /मा.वि.	
२	अनारमनी	इन्द्र बहादुर मुखिया	बी.एड.	१५ वर्ष	मा.वि.	
३	काँकरभिट्टा	डम्बर बस्नेत	एम.एड.	११ वर्ष	प्रा.वि.	
४	दुर्गापुर	सरस्वती नेपाल	बी.एड.	७ वर्ष	प्रा.वि.	
५	बुधवारे	सूर्य हुंगाना	बी.एड.	७ वर्ष	मा.वि.	

(स्रोत : जि. शि. का. भापा, २०६७)

माथिको तालिकामा स्नातकोत्तर योग्यता भएको तथा प्राथमिक तहको समेत शिक्षण अनुभव भएको स्रोतव्यक्ति १ जना मात्र देखिन्छ जसलाई प्रतिशतमा भन्ने हो भने २०% मात्र हुन्छ । यसरी अधिकांश स्रोतव्यक्ति सामान्यतया बी.एड. शैक्षिक योग्यता र माध्यमिक वा निम्न माध्यमिक तहको शिक्षण अनुभव भएको पाइन्छ । यस तथ्याङ्कलाई आधार मान्दा स्रोतव्यक्तिको शैक्षिक योग्यता, शिक्षण अनुभव र शिक्षणको तह समेतले उनीहरूको कार्य र भूमिकामा प्रभाव पार्ने देखिन्छ ।

४.१.३ शैक्षिक सत्र २०६७ भरिमा स्रोतव्यक्तिबाट भएको विद्यालय सुपरिवेक्षणको अवस्था

प्रस्तुत अध्ययनका लागि स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूबाट विद्यालयमा स्रोतव्यक्तिबाट गरिएको सुपरिवेक्षणको पटक सम्बन्धमा निम्नानुसारको सूचनाहरू प्राप्त भयो ।

तालिका ३ : शैक्षिक सत्र २०६७ भरिमा विद्यालय सुपरिवेक्षणको अवस्था

क्र.सं.	विवरण	स्रोतव्यक्ति जम्मा ५ जना		प्रधानाध्यापक जम्मा १० जना		शिक्षक जम्मा ४० जना		कैफियत
		संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	
१	वर्षमा १ पटक	-	-	-	-	-	-	
२	वर्षमा २ पटक	३	६०%	६	६०%	२०	५०%	
३	वर्षमा ३ पटक	१	२०%	२	२०%	४	१० %	
४	वर्षमा ४ पटक	१	२०%	२	२०%	४	१० %	
५	निश्चित नभएको	-	-	-	-	१२	३०%	
	जम्मा	५	१०० %	१०	१०० %	४०	१०० %	

(स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण, २०६७)

विविधात्मक उत्तरहरू प्राप्त भएकाले माथिको तालिका केही अस्पष्ट पनि देखिन्छ ।

नमुना छनोटमा परेका ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), १० जना प्रधानाध्यापक (१००%) र ४० जना शिक्षक (१००%) मध्ये कसैले पनि वर्षमा १ पटक मात्र स्रोतव्यक्ति द्वारा विद्यालय निरीक्षण हुन्छ भनेका छैनन् । ३ जना स्रोतव्यक्ति (६०%), ६ जना प्रधानाध्यापक (६०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले एक वर्ष भरीमा स्रोतव्यक्तिद्वारा २ पटक हरेक विद्यालयमा निरीक्षण हुने गरेको कुरा बताएका छन् भने १ जना स्रोतव्यक्ति (२०%), २ जना प्रधानाध्यापक (२०%) र ४ जना शिक्षक (१०%) द्वारा स्रोतव्यक्तिले एक वर्षमा ३ पटक विद्यालय निरीक्षण गरेको बताएका छन् । त्यसै गरी १ जना स्रोतव्यक्ति (२०%), २ जना प्रधानाध्यापक (२०%) र ४ जना शिक्षक (१०%) ले वर्षमा ४ पटक निरीक्षण भएको बताउँछन् भने १२ जना शिक्षक (३०%) लाई स्रोतव्यक्तिद्वारा विद्यालयमा गरिएको निरीक्षणको पटक थाहा नभएको देखिन्छ ।

माथिको तालिकामा देखाइएको तथ्याङ्कको आधारमा विश्लेषण गर्न सकिन्छ कि स्रोतव्यक्तिहरूले विद्यालयमा गर्ने सुपरिवेक्षण पटक वा संख्याले त्यस विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारमा प्रभाव पर्दछ, अर्थात जति बढी पटक सुपरिवेक्षण हुन्छ, त्यति नै बढी सकारात्मक प्रभाव पर्न सक्दछ ।

४.१.४ स्रोतकेन्द्रमा सम्पन्न हुने बैठकहरू

प्रस्तुत अध्ययनका लागि स्रोतकेन्द्रहरूबाट स्रोतकेन्द्रहरूमा हुने बैठकहरूको सम्बन्धमा निम्नानुसारको सूचनाहरू प्राप्त भयो ।

तालिका ४ : स्रोतकेन्द्रमा सम्पन्न हुने बैठकहरू सम्बन्धी विवरण

क्र. सं.	बैठकहरू	स्रोतकेन्द्र संख्या	प्रतिशत	कैफियत
१	प्रधानाध्यापक बैठक	५	१००%	मासिक रूपमा नियमित
२	शुक्रवारे बैठक	५	१००%	नियमित रूपमा
३	स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति बैठक	५	१००%	नियमित रूपमा
४	अभिभावक बैठक	५	१००%	आवश्यकता अनुसार
५	सर्वदलीय बैठक	-	-	-
६	शिक्षाप्रेमी बुद्धिजीवि सम्मिलित बैठक	१	२०%	आवश्यकता अनुसार
७	वि.व्य.स. र शिक्षक अभिभावक संघ बैठक	५	१००%	आवश्यकता अनुसार

(स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण, २०६७)

माथिको तालिकाबाट स्पष्ट हुन्छ कि सबै ५ वटा स्रोतकेन्द्रहरू (१००%) मा प्रधानाध्यापक बैठक मासिक र नियमित रूपमा बस्ने गरेको देखिन्छ । ५ वटै स्रोतकेन्द्र (१००%) मा शुक्रवारे बैठक पनि धेरै थोर संख्यामा बसेको देखिन्छ । स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको बैठक पनि ५ वटै स्रोतकेन्द्र (१००%) मा नियमित रूपमा बसेको पाइन्छ, भने ५ वटै स्रोतकेन्द्र (१००%) मा स्रोतकेन्द्र स्तरीय अभिभावक भेलाको समेत आयोजना गरेको देखिन्छ । तर सर्वदलीय बैठक भने कुनै पनि स्रोतकेन्द्रमा सम्पन्न भएको पाइँदैन । शिक्षाप्रेमी र बुद्धिजीविहरूको बैठक केवल १ वटा स्रोतकेन्द्र (२०%) मा मात्र सम्पन्न भएको देखिन्छ, भने विद्यालय व्यवस्थापन समिति र

अभिभावकको बैठक सबै स्रोतकेन्द्र (१००%) मा नै सम्पन्न भएको पाइन्छ । माथिको तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा स्रोतव्यक्तिले शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनका लागि आफ्नो स्रोतकेन्द्रमा विभिन्न प्रकारका बैठकहरू सम्पन्न गर्ने गरेको देखिन्छ ।

४.१.५ स्रोतकेन्द्रमा सम्पन्न बैठकहरूको निर्णयको स्वरूप

प्रस्तुत अध्ययनका लागि स्रोतकेन्द्रहरूबाट स्रोतकेन्द्रमा सम्पन्न हुने बैठकको निर्णय स्वरूप सम्बन्धमा निम्नानुसारका सूचनाहरू प्राप्त भयो ।

तालिका ५ : बैठकका निर्णयहरूको स्वरूप सम्बन्धी विवरण

बैठकका प्रकार	प्रशासनिक पक्षको निर्णय बढी गर्ने स्रोतकेन्द्र		शैक्षिक पक्षको निर्णय बढी गर्ने स्रोतकेन्द्र		भौतिक पक्षको निर्णय बढी गर्ने स्रोतकेन्द्र		कैफियत
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	
प्रधानाध्यापक बैठक	२	४०%	२	४०%	१	२०%	
शुक्रवारे बैठक	१	२०%	२	४०%	२	४०%	
स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति बैठक	२	४०%	१	२०%	२	४०%	
जम्मा	५	१००	५	१००	५	१००	

(स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६७)

माथिको तालिका अनुसार सबै स्रोतकेन्द्रहरूमा हुने बैठकका निर्णयहरूको स्वरूपलाई मूलतः प्रशासनिक, शैक्षिक र भौतिक पक्षमा लिन सकिन्छ । माथिको तथ्याङ्क अनुसार प्रधानाध्यापक बैठकमा प्रशासनिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र २ वटा (४०%), शैक्षिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र २ वटा (४०%) र भौतिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र १ वटा (२०%) देखिन्छ । त्यसै गरी शुक्रवारे बैठकमा प्रशासनिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र १ वटा (२०%), शैक्षिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र २ वटा (४०%) र भौतिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र २ वटा (४०%) देखिन्छन् । यो स्वाभाविक पनि हो किनकि शुक्रवारे बैठकमा मूलतः शैक्षिक पक्षको मात्र निर्णय गर्नुपर्ने प्रावधान छ । साथै स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समितिको

बैठकमा प्रशासनिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र २ वटा (४०%), शैक्षिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र १ वटा (२०%) र भौतिक पक्षमा बढी निर्णय गर्ने स्रोतकेन्द्र २ वटा (४०%) देखिन्छन् । माथिको तथ्याङ्कलाई आधार मान्दा स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो स्रोतकेन्द्र अन्तरगतका विद्यालयहरूको प्रशासनिक, शैक्षिक र भौतिक समग्र पक्षको सुधार गरी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धन गर्न प्रयत्नरत भएको देखिन्छ । माथिको तालिका ५ को तथ्याङ्कलाई स्तम्भचित्रमा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

स्तम्भचित्र १ : प्रधानाध्यापक बैठकका निर्णयहरूको स्वरूप

स्तम्भचित्र २ : शुक्रवारे बैठकका निर्णयहरूको स्वरूप

स्तम्भचित्र ३ : स्रोतकेन्द्र व्यवस्थापन समिति बैठकका निर्णयहरूको स्वरूप

४.१.६ स्रोतकेन्द्रमा सम्पन्न हुने शिक्षक तालिमहरूको स्वरूप

प्रस्तुत अध्ययनका लागि स्रोतकेन्द्रबाट स्रोतकेन्द्रमा सम्पन्न हुने शिक्षक तालिमहरूको सम्बन्धमा निम्नानुसारको सूचनाहरू प्राप्त भयो ।

तालिका ६ : शिक्षक तालिमको स्वरूप सम्बन्धी विवरण

क्र.सं.	विवरण	स्रोतकेन्द्र	
		संख्या	प्रतिशत
१	शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग	४	८०%
२	शिक्षण विधि	५	१००%
३	प्रश्नपत्र निर्माण	५	१००%
४	मूल्याङ्कन	५	१००%
५	विषयगत शिक्षण	४	८०%
६	व्यवस्थापन	२	४०%
७	अतिरिक्त क्रियाकलाप	३	६०%
८	पाठ्यक्रम प्रवोधीकरण	५	१००%
९	स्थानीय पाठ्यक्रम निर्माण र प्रयोग	५	१००%
१०	प्रश्नपत्र विश्लेषण	२	४०%
११	लेखा व्यवस्थापन	१	२०%

(स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण, २०६७)

माथिको तालिकाबाट स्पष्ट हुन्छ कि प्रायः स्रोतकेन्द्रहरूमा वर्षेभरि विविध तालिमहरू भईरहेका हुन्छन् । यसरी हेर्दा स्रोतकेन्द्रलाई तालिम शाखाको रूपमा पनि लिन सकिन्छ । तालिकामा देखाइएको तथ्याङ्क अनुसार ४ वटा स्रोतकेन्द्रहरू (८०%) ले शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग सम्बन्धी तालिम आ-आफ्नो स्रोतकेन्द्रमा सम्पन्न गरेको देखिन्छ । शिक्षण विधि, प्रश्नपत्र निर्माण र मूल्याङ्कन प्रक्रियाका लागि भने सबै ५ वटा स्रोतकेन्द्र (१००%) मा शिक्षकहरूलाई तालिम प्रदान गरेको पाइन्छ । ४ वटा स्रोतकेन्द्र (८०%) मा विषयगत शिक्षण र २ वटा स्रोतकेन्द्र (४०%) मा व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिम प्रदान गरेको देखिन्छ । त्यसै गरी परिवर्तित पाठ्यक्रमको प्रवोधीकरण सम्बन्धी तालिम ५ वटै स्रोतकेन्द्र (१००%) मा र अतिरिक्त क्रियाकलाप सम्बन्धी

तालिम ३ वटा स्रोतकेन्द्र (६०%) मा सञ्चालन भएको देखिन्छ । ५ वटै स्रोतकेन्द्र (१००%) मा स्थानीय पाठ्यक्रम सम्बन्धी तालिम र २ वटा स्रोतकेन्द्र (४०%) मा प्रश्नपत्र विश्लेषण सम्बन्धी तालिम सञ्चालन भएको देखिन्छ, भने लेखा व्यवस्थापन सम्बन्धी तालिम १ वटा स्रोतकेन्द्र (२०%) मा सम्पन्न भएको देखिन्छ ।

माथिको तालिकाबाट स्पष्ट हुन्छ कि स्रोतव्यक्तिहरूले आफ्नो स्रोतकेन्द्रका शिक्षकहरूलाई शिक्षण सिपका अतिरिक्त विभिन्न सिप विकासका लागि पर्याप्त तालिमहरू प्रदान गरेको देखिन्छ, जसबाट प्राथमिक तहको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि प्रत्यक्ष रूपमा फाइदा पुग्न सक्छ ।

४.१.७ स्रोतव्यक्तिले कक्षा अवलोकन पश्चात शिक्षकसँग गरेको छलफलको अवस्था

प्रस्तुत अध्ययनका लागि स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूबाट स्रोतव्यक्तिले कक्षा अवलोकन पश्चात शिक्षकसँग गरेको छलफल सम्बन्धमा निम्नानुसारको सूचनाहरू प्राप्त भयो । तालिका ७ : स्रोतव्यक्तिले कक्षा अवलोकन पश्चात शिक्षकसँग गरेको छलफल सम्बन्धी विवरण

क्र. स.	व्यक्तिहरू	जना	छलफल हुन्छ		छलफल हुँदैन		थाहा छैन	
			संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
१	स्रोतव्यक्ति	५	५	१०० %	-	-	-	-
२	प्रधानाध्यापक	१०	३	३० %	२	२० %	५	५० %
३	शिक्षक	४०	१०	२५ %	२०	५० %	१०	२५ %

(स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण, २०६७)

माथिको तालिका अनुसार ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ३ जना प्रधानाध्यापक (३०%) र १० जना शिक्षक (२५%) ले कक्षा अवलोकन पश्चात शिक्षकसँग स्रोतव्यक्तिले उक्त शिक्षण सम्बन्धी छलफल गर्ने कुरा बताएका छन् भने २ जना प्रधानाध्यापक (२०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले कक्षा अवलोकन पश्चात छलफल हुँदैन भनेका छन् । त्यसरी नै ५ जना प्रधानाध्यापक (५०%) र १० जना शिक्षक (२५%) ले उक्त अवलोकन हुने वा नहुने केही थाहा नभएको बताएका छन् ।

माथिको तालिकाबाट प्रस्ट हुन्छ कि स्रोतव्यक्तिहरू कक्षा अवलोकन नै कम गर्छन् र कुनै कुनै कक्षा अवलोकन गरिहाले पनि शिक्षकसँग छलफल र अन्तरक्रिया नगर्ने मात्रामा गर्छन् । कक्षा अवलोकन पश्चात शिक्षकका राम्रा पक्षहरूको प्रशंसा गरिएन र सुधारार्थ पर्ने पक्षहरू औल्याइएन भने उक्त अवलोकनको कुनै अर्थ रहँदैन ।

४.१.८ स्रोतव्यक्तिद्वारा गरिने विद्यालय सुपरिवेक्षणले विद्यालयमा पारेको प्रभाव

प्रस्तुत अध्ययनका लागि जिल्ला शिक्षा अधिकारी, स्रोतव्यक्ति, प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूबाट सुपरिवेक्षणले विद्यालयमा पारेको प्रभाव सम्बन्धमा निम्नानुसारको सूचनाहरू प्राप्त भयो ।

तालिका ८ : स्रोतव्यक्तिद्वारा गरिने विद्यालय सुपरिवेक्षणले विद्यालयमा पारेको प्रभाव

क्र. सं.	विवरण	जिल्ला शिक्षा अधिकारी		स्रोतव्यक्ति		प्रधानाध्यापक		शिक्षक	
		संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
१	सहयोगी खालको	१	१०० %	५	१०० %	६	६० %	२०	५० %
२	औपचारिकता जनाउने खालको	-	-	-	-	२	२० %	१०	२५ %
३	डरत्रास सृजना गर्ने खालको	-	-	-	-	१	१० %	२	५ %
४	कुनै महत्व नदिने खालको	-	-	-	-	१	१० %	६	१५ %
	जम्मा	१	१००	५	१०० %	१०	१०० %	४०	१०० %

(स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण, २०६७)

माथिको तालिकाबाट स्पष्ट हुन्छ कि अधिकांश प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरू, सवै स्रोतव्यक्तिहरू र स्वयं जिल्ला शिक्षा अधिकारी समेतले शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा र शैक्षिक गतिविधिको उन्नयनमा स्रोतव्यक्तिको सहयोगी भूमिका हुने कुरालाई स्वीकार गरेका छन् । अर्थात जिल्ला शिक्षा अधिकारी १ जना (१००%), स्रोतव्यक्ति ५ जना (१००%), प्रधानाध्यापक ६ जना (

६०%) र शिक्षक २० जना (५०%) ले स्रोतव्यक्तिको विद्यालय सुपरिवेक्षण कार्यलाई सहयोगी खालको भूमिकाको रूपमा स्वीकार गरेका छन् । त्यसै गरी २ जना प्रधानाध्यापक (२०%), १० जना शिक्षक (२५%) ले त स्रोतव्यक्तिले विद्यालयमा गर्ने सुपरिवेक्षण कार्यलाई केवल औपचारिकता जनाउने कार्यको रूपमा मात्र लिएको पाइन्छ । १ जना प्रधानाध्यापक (१०%), २ जना शिक्षक (५%) ले भने स्रोतव्यक्तिको सुपरिवेक्षण कार्यलाई प्रधानाध्यापक र शिक्षकमाथि डरत्रास सिर्जना गर्ने प्रक्रियाको रूपमा मात्र स्वीकारेको पाइन्छ । त्यसरी नै १ जना प्रधानाध्यापक (१०%), ६ जना शिक्षक (१५%) ले स्रोतव्यक्तिको सुपरिवेक्षण कार्यलाई कुनै महत्व नराख्ने अर्थहीन भूमिकाको रूपमा लिएको पाइन्छ । यसरी विविध उत्तरहरू प्राप्त भएता पनि समग्रमा विद्यालय सुपरिवेक्षणमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका सहयोगी खालको हुने गरेको देखिन्छ । उक्त तथ्याङ्कलाई स्तम्भचित्रमा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

स्तम्भचित्र ४ : सुपरिवेक्षणले विद्यालयमा पारेको प्रभाव

४.१.९ शिक्षकहरूको कक्षा शिक्षणको अवस्था

प्रस्तुत अध्ययनका लागि शिक्षकहरूको कक्षा शिक्षणको अवलोकनबाट उनीहरूको शिक्षणको स्तर र अवस्था सम्बन्धमा निम्नानुसारको सूचनाहरू प्राप्त भयो ।

तालिका ९ : कक्षा शिक्षणको स्तर र अवस्था विवरण

क्र.स	विवरण	अति उत्तम	%	उत्तम	%	मध्यम	%	निम्न	%	कैफि.
१	उद्देश्य निर्धारण	२०	५०%	१०	२५%	५	१२.५%	५	१२.५%	
२	पाठको तयारी	२०	५०%	५	२५%	१०	२५%	५	१२.५%	
३	विषयवस्तुमा स्पष्टता	१०	२५%	१०	२५%	१०	२५%	१०	२५%	
४	भाषिक शुद्धता	२०	५०%	१०	२५%	१०	२५%			
५	शै.सा. को उपयुक्तता	५	१२.५%	१०	२५%	१०	२५%	१५	३७.५%	
६	समयको व्यवस्थापन	१०	२५%	१०	२५%	१०	२५%	१०	२५%	
७	पूर्व पाठमा आधारित	१०	२५%	१०	२५%	२०	५०%			
८	विद्यार्थी सहभागिता	१०	२५%	१०	२५%	२०	५०%			
९	विद्यार्थी केन्द्रित	१०	२५%	१०	२५%	२०	५०%			
१०	उदाहरणको प्रयोग	५	१२.५%	१०	२५%	१०	२५%	१५	३७.५%	
११	शिक्षक विद्यार्थी अन्तरक्रिया	५	१२.५%	१०	२५%	५	१२.५%	२०	५०%	
१२	प्रश्नोत्तरको प्रयोग	५	१२.५%	५	१२.५%	५	१२.५%	२५	६२.५%	
१३	शिक्षण विधिको उपयुक्तता	१०	२५%	१०	२५%	१०	२५%	१०	२५%	
१४	कालोपाटीको प्रयोग	५	१२.५%	१०	२५%	२०	५०%	५	१२.५%	
१५	मूल्याङ्कन प्रक्रिया	५	१२.५%	१०	२५%	२०	५०%	५	१२.५%	
१६	उद्देश्यको प्राप्ति	५	१२.५%	५	१२.५%	१०	२५%	२०	५०%	

(स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण, २०६७)

शोधकर्ताले शिक्षकहरूको शिक्षण सिकाइको स्तर पहिचान गरी सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरू भएमा सो प्रयोजनका लागि नमुना छनोटमा परेका शिक्षकहरूको कक्षा अवलोकन गर्दा माथि उल्लिखित तालिका ८ वमोजिमको विवरण प्राप्त भएको थियो । यी विवरणको व्याख्या र विश्लेषण यस प्रकार छ ।

उद्देश्यको निर्धारण गर्दा २० जना सहभागी शिक्षक (५०%) ले उत्कृष्ट गरेको देखियो भने १० जना (२५%) ले उत्तम, ५ जना (१२.५%) ले मध्यम र ५ जना (१२.५%) ले निम्न खालको उद्देश्य निर्धारण गरी शिक्षण सिकाइ गरेको देखियो । मध्यम र निम्न खालको उद्देश्य निर्धारण गर्ने शिक्षकलाई तालिमको आवश्यकता देखिन्छ ।

नमुना छनोटमा परेका शिक्षकहरूको पाठको तयारीलाई हेर्दा २० जना (५०%) को अति राम्रो, ५ जना (१२.५%) को उत्तम, १० जना (२५%) को मध्यम र ५ जना (१२.५%) को निम्न खालको देखिन्छ । पाठको तयारी हेर्दा पनि मध्यम र निम्न गरी ३७.५% शिक्षकलाई अबै खास तालिमको आवश्यकता देखिन्छ ।

पाठको विषयवस्तुलाई स्पष्ट पार्ने क्रममा १० जना शिक्षक (२५%) ले अति उत्तम, १० जना (२५%) ले उत्तम, १० जना (२५%) ले मध्यम र १० जना (२५%) ले निम्न रूपमा स्पष्ट पारेको देखिन्छ भने भाषिक शुद्धताको सन्दर्भमा २० जना शिक्षक (५०%) अति उत्तम, १० जना (२५%) उत्तम र १० जना (२५%) शिक्षकहरू मध्यम रहेको देखिन्छ । खर्थात प्रायः सबै शिक्षकको भाषिक शुद्धता सन्तोषजनक देखिन्छ ।

कक्षा शिक्षणमा शैक्षिक सामग्रीको निर्माण अत्यन्तै कम शिक्षकले मात्र गरेको पाइयो भने प्रयोग गरिएका शैक्षिक सामग्रीहरूको उपयुक्तता केवल ५ जना शिक्षक (१२.५%) को मात्र अति उत्तम र १० जना शिक्षक (२५%) को उत्तम भेटियो । बाँकी १० जना शिक्षक (२५%) र १५ जना शिक्षक (३७.५%) को क्रमशः मध्यम र निम्न भेटियो । शैक्षिक सामग्रीहरू कक्षाकोठाको

आकार, विद्यार्थीको स्तर र क्षमता अनुसार हुनुपर्ने कुरामा केही शिक्षकहरूलाई सल्लाह दिनुपर्ने देखिन्छ ।

सबै शिक्षकहरूले आफ्नो एक पिरियडको ४० देखि ४५ मिनेटलाई प्रभावकारी रूपमा सही व्यवस्थापन गरेको देखिएन । अर्थात् कसैले छिट्टै सक्ने त कसैले सक्दैन सक्ने । प्रतिशतमा हेर्ने हो भने १० जना (२५%) ले अति उत्तम, १० जना (२५%) ले उत्तम र १० जना (२५%) ले मध्यम एवं १० जना (२५%) ले निम्न रूपमा आफ्नो उपलब्ध समयको व्यवस्थापन गरेको भेटियो ।

प्रायः सबै शिक्षकहरूले शिक्षण सिकाइको विषयवस्तुलामाई पूर्व पाठमा आधारित गराएर अगाडि बढाएको देखिन्छ । १० जना शिक्षक (२५%) ले अति उत्तम, १० जना (२५%) ले उत्तम र २० जना (५०%) ले मध्यम रूपमा आफ्नो शिक्षणलाई पूर्व पाठसँग सम्बन्धित गराएर अगाडि बढाएको देखिन्छ ।

शिक्षण सिकाइ क्रियाकाममा विद्यार्थी सहभागितालाई हेर्दा १०-१० जना शिक्षक (२५%-२५%) ले अति उत्तम र उत्तम एवं २० जना शिक्षक (५०%) ले मध्यम रूपमा गरेको देखिन्छ ।

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई विद्यार्थी केन्द्रित के कति मात्रामा छ, भनेर नियाल्दा १० जना शिक्षक (२५%) ले अति उत्तम, १० जना (२५%) ले उत्तम र २० जना शिक्षक (५०%) ले मध्यम रूपमा अपनाएको देखियो ।

कक्षा शिक्षणमा शिक्षकले विद्यार्थीलाई के कस्ता उदाहरण प्रस्तुत गरेका छन् भनेर अवलोकन गर्दा ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले अति उत्तम, १० जना शिक्षक (२५%) ले उत्तम, १० जना (२५%) ले मध्यम र १५ जना (३७.५%) ले निम्न प्रकृतिका उदाहरणहरूको प्रयोग गरेको देखिन्छ ।

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सञ्चालन हुँदा के कस्तो रूपमा शिक्षक र विद्यार्थीको बीचमा अन्तरक्रिया हुन्छ, भनेर अवलोकन गर्दा ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले अति उत्तम, १० जना शिक्षक (२५%) ले उत्तम, ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले मध्यम र २० जना शिक्षक (५०%) ले निम्न रूपमा शिक्षक विद्यार्थी अन्तरक्रिया गरेको देखियो ।

कक्षा शिक्षण गर्दा शिक्षकले विद्यार्थीलाई प्रश्न सोध्दा एप्पल टेक्निक अपनाउनु पर्छ । सो प्रक्रिया अपनाए नअपनाएको बारे विचार गर्दा ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले अति उत्तम, ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले उत्तम, ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले मध्यम र २५ जना शिक्षक (६२.५%) ले निम्न रूपमा प्रयोग गरेको देखिएकोले अधिकांश शिक्षकलाई प्रश्न गर्ने प्रक्रियाको सम्बन्धमा विशेष तालिम दिनुपर्ने देखियो ।

शिक्षण विधिको उपयुक्ततालाई हेर्दा १० जना शिक्षक (२५%) ले अति उत्तम, १० जना शिक्षक (२५%) ले उत्तम, १० जना शिक्षक (२५%) ले मध्यम र १० जना शिक्षक (२५%) ले निम्न शिक्षण विधि अपनाउने गरेकाले ती ५०% शिक्षकलाई पुन शिक्षण विधि सम्बन्धी पुनर्ताजगी तालिम दिनुपर्ने देखियो ।

कालोपाटी नेपालको सन्दर्भमा शिक्षण सिकाइको एक आधारभूत शैक्षिक सामग्री हो । यसको प्रयोग निरन्तर गरे गराएमा राम्रो हुन्छ । अवलोकनको क्रममा ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले अति उत्तम, १० जना शिक्षक (२५%) ले मात्र उत्तम रूपले गरेको देखिन्छ, भने २० जना शिक्षक (५०%) ले मध्यम र ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले अति निम्न रूपमा प्रयोग गरेकाले ती ३७.५% शिक्षकलाई कालोपाटी प्रयोगको महत्व र उपयोगिता बारे विशेष सल्लाह दिनुपर्ने देखिन्छ ।

शिक्षण सिकाइ पश्चात विद्यार्थीले के कति सिकाइ उपलब्धि हासिल गरे भनेर लेखाजोखा गरिनुपर्छ जसबाट स्वयं शिक्षक, शिक्षण विधि, शिक्षण सामग्री आदि विविध पक्षको मूल्याङ्कन हुन सक्छ । कक्षा शिक्षणमा यस बारे विचार गर्दा ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले अति

उत्तम, १० जना शिक्षक (२५%) ले उत्तम, २० जना शिक्षक (५०%) ले मध्यम एवं ५ जना शिक्षक (१२.५%) ले निम्न प्रकृतिको मूल्याङ्कन प्रक्रिया अपनाएको देखिएकाले अझै पनि लगभग ३७.५% शिक्षकलाई प्रभावकारी मूल्याङ्कनको बारेमा केही सल्लाह दिनुपर्ने देखिन्छ ।

समग्र पक्षको अवलोकन पश्चात अन्तमा के कति उद्देश्य वा सिकाइ उपलब्धि प्राप्त भयो भनेर हेर्दा निराशाजनक अवस्था पाइयो । केवल ५ जना शिक्षक (१२.५%) अति उत्तम र १० जना शिक्षक (२५%) उत्तम पाइएता पनि २० जना शिक्षक (५०%) मध्यम र ५ जना शिक्षक (१२.५%) को निम्न पाइयो । अतः लगभग ६५% शिक्षकलाई पुनर्ताजगी तालिमको आवश्यकता देखिन्छ ।

यसरी नमुना छनोटमा परेका शिक्षकहरूको कक्षा अवलोकनको क्रममा लगभग ५०% शिक्षकहरू अझै पनि आफ्नो शिक्षणको विषयवस्तुमा अस्पष्ट देखिन्छ भने शिक्षण विधि र मूल्याङ्कनमा विचलित पाइन्छ । उदाहरणको प्रयोग एवं प्रश्न सोध्ने तरिकामा समेत अस्पष्ट छन् । अतः अझै पनि विद्यालयको निरीक्षण प्रणालीमा व्यापक सुधार गरी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा स्रोतव्यक्तिको अहम् भूमिकालाई प्रस्ट पार्नुपर्ने आवश्यकता टड्कारो रूपमा देखिन्छ ।

४.२ स्रोतव्यक्तिका पेशागत समस्याहरू

यस अध्ययन अनुसन्धानको क्रममा विद्यालय सुपरिवेक्षणमा स्रोतव्यक्तिले भोग्नुपरेका पेशागत समस्याहरूको सम्बन्धमा विभिन्न सूचना सङ्कलनका साधनहरू प्रयोग गरी प्राप्त गरेका सूचनाहरूलाई तल व्याख्या विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिका १० : स्रोतव्यक्तिले भोगनुपरेका पेशागत समस्याहरू

क्र. सं.	समस्याहरू	जिल्ला शिक्षा अधिकारी		स्रोतव्यक्ति		प्रधानाध्यापक		शिक्षक	
		संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
१	आर्थिक सुविधाको अभाव	१	१००	५	१००	१०	१००	२०	५०
२	प्रशासनिक कार्यको बोझ	१	१००	५	१००	५	५०	१०	२५
३	पेशाप्रति प्रतिवद्धताको कमी	१	१००	२	४०	३	३०	१०	२५
४	पर्याप्त तालिमको अभाव	-	-	३	६०	३	३०	१०	२५
५	विषयगत रूपमा स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति नहुनु	१	१००	४	८०	९	९०	२०	५०
६	प्राथमिक तहको शिक्षण अनुभवको अभाव	१	१००	३	६०	५	५०	२०	५०
७	स्नातकोत्तर अध्ययनको अभाव	१	१००	३	६०	५	५०	३०	७५
८	राजनीतिक हस्तक्षेप	१	१००	३	६०	५	५०	१०	२५
९	अनुगमन र मूल्याङ्कनको अभाव	-	-	४	८०	८	८०	३०	७५
१०	स्पष्ट नीति नियमको अभाव	-	-	३	६०	७	७०	१०	२५
११	दीर्घकालीन सोच र योजनाको अभाव	-	-	१	२०	३	३०	२०	५०
१२	निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन नहुनु	-	-	४	८०	८	८०	३०	७५
१३	भौगोलिक कठिनाई	-	-	४	८०	८	८०	२०	५०
१४	सवारी साधनको व्यवस्था नहुनु	१	१००	४	८०	५	५०	३०	७५
१५	सहयोगी कर्मचारीको अभाव	१		५	१००	९	९०	३०	७५

(स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण, २०६७)

माथिको तालिकालाई दृष्टिगत गर्दा स्रोतव्यक्तिहरूका प्रशस्त पेशागत समस्याहरू छन् जसको फलस्वरूप स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने विद्यालय सुपरिवेक्षण कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न भएको पाइँदैन । ती प्रमुख समस्याहरूलाई यहाँ छोटकरीमा विश्लेषण गरिएको छ ।

पर्याप्त आर्थिक सुविधाको अभावले पनि स्रोतव्यक्तिको दैनिक कार्यलाई नकारात्मक प्रभाव पारेको देखिन्छ । अन्य निजामति कर्मचारीहरूले फिल्डको कार्य गर्दा दैनिक भ्रमणभत्ता पाउने गर्दछन् तर यो सुविधा स्रोतव्यक्तिलाई दिइएको छैन र स्रोतव्यक्ति फिल्डमा जाँदा आवश्यक पर्ने सामग्रीहरूको समेत व्यवस्था गरिएको छैन । ब्याग, टर्च लाईट, क्यामेरा, छाता, स्लिपिड ब्याग आदि सामग्री दुर्गम तथा पहाडी क्षेत्रका स्रोतव्यक्तिलाई त भन्नु अनिवार्य देखिन्छ । फलस्वरूप उनीहरू विद्यालयको अनुगमनमा अत्यन्तै कम जाने गर्छन् । शोधकर्ताले सोधेका प्रश्नावलीमा पनि एक जना जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), १० जना प्रधानाध्यापक (१००%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले आर्थिक सुविधाको अभावले विद्यालय सुपरिवेक्षणमा नकारात्मक प्रभाव पारेको बताउँछन् । अर्थात् आर्थिक सुविधाको अभाव स्रोतव्यक्तिको एउटा प्रमुख समस्या हो ।

स्रोतव्यक्तिहरूलाई विद्यालय सुपरिवेक्षणका अलावा अन्य प्रशासनिक कार्यहरूमा बढी संलग्न गराइएको पाइन्छ । विद्यालयमा कुनै विवाद वा खिचलो भएमा मात्र होइन अन्य कार्य जस्तै परीक्षा सञ्चालन, अतिरिक्त क्रियाकलाप, तथ्याङ्क विश्लेषण, विभिन्न बैठक सञ्चालन आदिको रूपमा समेत जिल्ला शिक्षा कार्यालयको प्रतिनिधिको रूपमा प्रशासनिक भूमिका निर्वाह गर्नुपरेको देखिन्छ । फलस्वरूप शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सहजकर्ताको रूपमा खेल्नुपर्ने भूमिकामा कमी आएको देखिन्छ । प्रस्तुत शोध अध्ययनमा एक जना जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ५ जना प्रधानाध्यापक (५०%) र १० जना शिक्षक (२५%) ले पनि स्रोतव्यक्तिहरूलाई प्रशासनिक कार्यको बोझ बढी भएको स्वीकारेका छन् ।

आफ्नो पेशाप्रति स्वयं स्रोतव्यक्तिहरू नै प्रतिवद्ध भएको देखिँदैन । यो पेशालाई केवल एउटा विकल्पको रूपमा मात्र लिएको पनि पाइन्छ किनकि वि.नि., प्रशासकीय अधिकृतभन्दा स्रोतव्यक्ति कम सम्मानित नै मानिन्छ । जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), २ जना स्रोतव्यक्ति (४०%), ३ जना प्रधानाध्यापक (३०%) र १० जना शिक्षक (२५%) ले स्रोतव्यक्तिहरू पेशाप्रति प्रतिवद्ध नरहेको स्वीकारेका छन् ।

तालिमले नै हरेक मानिसलाई सबल र परिपक्व बनाउँछ र पेशागत विशेषज्ञता हासिल हुन्छ । स्रोतव्यक्तिहरूलाई पनि आफ्नो पेशामा सबल र सक्षम बनाउन पूर्व सेवाकालीन, सेवाकालीन, पुनर्ताजगी तथा विषयगत तालिमको आवश्यकता पर्दछ । पर्याप्त तालिमको अभाव पनि स्रोतव्यक्तिको एउटा प्रमुख समस्या हो । जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%) ले स्रोतव्यक्तिहरूलाई तालिम पर्याप्त भएको भन्नुभए तापनि ३ जना स्रोतव्यक्ति (६०%), ३ जना प्रधानाध्यापक (३०%) र १० जना शिक्षक (२५%) ले स्रोतव्यक्तिलाई पर्याप्त तालिम नभएको कुरा स्वीकारेका छन् ।

विषयगत रूपमा दक्ष व्यक्तिले मात्र अधिकतम उपलब्धि हासिल गर्न सक्छ तर नेपालमा अधिकांश स्रोतव्यक्तिहरू विषयगत रूपमा परिपूर्ति गरिएको छैन । केवल बी.एड. उत्तीर्ण व्यक्तिलाई यस पदमा नियुक्त गरिएको छ । फलस्वरूप उनीहरू शिक्षकको कक्षा अवलोकन गर्न चाहँदैनन् र गरिहाले पनि खुलेर बहस गर्दैनन् । यस अध्ययनमा पनि जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ४ जना स्रोतव्यक्ति (८०%), ९ जना प्रधानाध्यापक (९०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले यसलाई एउटा प्रमुख समस्याको रूपमा स्वीकारेका छन् ।

कतिपय स्रोतव्यक्तिहरूमा त कुनै पनि तहको शिक्षण अनुभव नै छैन भने अधिकांश स्रोतव्यक्तिमा प्राथमिक तहको शिक्षण अनुभव छैन । मसिना, कलिला बालबालिकालाई शिक्षण गर्नु र वयस्कलाई शिक्षण गर्नुमा धेरै फरक छ । यो अनुभवको अभाव पनि स्रोतव्यक्तिका समस्या मध्ये एउटा समस्या हो । यस अध्ययनमा पनि जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ३ जना स्रोतव्यक्ति (६०%), ३ जना प्रधानाध्यापक (३०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले यो समस्यालाई स्वीकारेको पाइन्छ ।

आज अधिकांश प्राथमिक शिक्षकहरू समेत बी.एड. र एम.एड. भइसकेको अवस्था छ । यस्तो अवस्थामा हाकिम वा सहजकर्ता बी.एड. मात्र हुँदा आत्मग्लानि हुन सक्छ । फलस्वरूप स्रोतव्यक्तिले आफ्नो कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्न सक्दैन । यसरी अधिकांश स्रोतव्यक्तिहरूलाई स्नातकोत्तर तहको अध्ययन नहुनु पनि एउटा अर्को प्रमुख समस्या बनेको छ ।

यस अध्ययनमा पनि जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ३ जना स्रोतव्यक्ति (६०%), ५ जना प्रधानाध्यापक (५०%) र ३० जना शिक्षक (७५%) ले यसलाई एउटा समस्याको रूपमा स्वीकारेको देखिन्छ ।

गणतन्त्रको स्थापना पछि पनि नेपालको हरेक क्षेत्र राजनीतिबाट प्रत्यक्ष प्रभावित भएको छ । अझ शिक्षा क्षेत्रमा त ठाडो हस्तक्षेप देखिन्छ । यही हस्तक्षेपको कारणले स्रोतव्यक्तिले मात्र होइन कि जिल्ला शिक्षा कार्यालयले समेत नीति नियम अनुसार कार्य सम्पन्न गर्न सकेको देखिंदैन । यस अध्ययनमा पनि राजनीतिक हस्तक्षेप स्रोतव्यक्तिको लागि एउटा प्रमुख समस्या रहेको कुरा जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ३ जना स्रोतव्यक्ति (६०%), ५ जना प्रधानाध्यापक (५०%) र १० जना शिक्षक (२५%) ले स्वीकारेको देखिन्छ ।

नेपालको खास गरी शिक्षा क्षेत्रमा दण्ड र पुरस्कारलाई अवलम्बन गर्न सकेको देखिंदैन । न त माथिल्लो निकायबाट नियमित अनुगमन हुन्छ न त सही मूल्याङ्कन नै । स्रोतव्यक्तिहरूलाई पनि माथिल्लो निकायबाट नियमित अनुगमन र मूल्याङ्कन नहुनु एउटा अर्को समस्या हो । फलस्वरूप स्रोतव्यक्तिहरू दत्तचित्त भएर कार्य गरेको देखिंदैन । यहाँ जिल्ला शिक्षा अधिकारीज्यूले अनुगमन र मूल्याङ्कन हुने गरेको बताए तापनि स्वयं ४ जना स्रोतव्यक्ति (८०%), ८ जना प्रधानाध्यापक (८०%) र ३० जना शिक्षक (७५%) ले स्रोतव्यक्तिको कार्यप्रति माथिल्लो निकायबाट नियमित अनुगमन र मूल्याङ्कन नभएको बताउँछन् ।

निर्धारित लक्ष्यमा सफलतापूर्वक पुग्नका लागि स्पष्ट नीति नियम आवश्यक हुन्छ । स्रोतव्यक्तिका काम, कर्तव्य र अधिकारको सम्बन्धमा समान्य नीति नियम भए तापनि स्पष्टता र किटानी देखिंदैन । स्रोतव्यक्तिले हरेक विद्यालय वर्षमा कम्तिमा पनि २ पटक निरीक्षण गर्नुपर्ने देखिन्छ तर नगरेमा के हुने त ? स्पष्ट छैन । स्पष्ट नीति नियमको अभावमा कतिपय दक्ष स्रोतव्यक्तिले पनि प्रभावकारी रूपमा कार्य सम्पन्न गर्न सकेको देखिंदैन । यस तथ्यलाई यहाँ जिल्ला शिक्षा अधिकारीज्यूले नस्वीकारे तापनि ३ जना स्रोतव्यक्ति (६०%) ७ जना प्रधानाध्यापक (७०%) र १० जना शिक्षक (२५%) ले स्वीकारेको देखिन्छ ।

नेपालमा नीति नियम त बन्छन् तर दीर्घकालीन सोच र कार्यात्मक योजनाको अभाव नै हुन्छ । यही समस्या स्रोतव्यक्ति र स्रोतकेन्द्र सञ्चालनमा पनि देखिन्छ । स्रोतकेन्द्रलाई एउटा स्थानीय कार्यालय वा विद्यालयहरूको भरोसाको केन्द्र बनाउने सन्दर्भमा कुनै ठोस योजना र दीर्घकालीन सोचको विकास गरिएको छैन । यस तथ्यलाई जिल्ला शिक्षा अधिकारीले नस्वीकारे तापनि १ जना स्रोतव्यक्ति (२०%), ३ जना प्रधानाध्यापक (३०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले यसलाई स्रोतव्यक्तिको समस्याको रूपमा स्वीकार गरेको पाइन्छ ।

स्रोतव्यक्तिहरूले आफ्नो क्षेत्रका विद्यालयहरूको अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्दा प्राप्त गरेका विवरणहरू अर्थात् राम्रा पक्ष र सुधार गर्नुपर्ने पक्षबारे सम्बन्धित निकायमा प्रतिवेदन पेश गरे तापनि त्यसको खासै कार्यान्वयन भएको पाइँदैन जसले गर्दा स्रोतव्यक्तिमा नैराश्यता उत्पन्न भएको देखिन्छ । उनीहरूले शैक्षिक सामग्री, उपयुक्त कक्षाकोठा, फर्निचर वा शिक्षकका गतिविधिबारे प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समिति वा जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा जानकारी गराए पनि कार्यान्वयन भएको पाइँदैन । अतः अनुगमन त केवल जागीर खाने वा औपचारिकता निभाउने प्रकृया मात्र बनेको छ । यस समस्याबारे यो शोधमा सोधिएका प्रश्नावलीमा जिल्ला शिक्षा अधिकारीज्यूले स्वीकार नगरेता पनि ४ जना स्रोतव्यक्ति (८०%), ८ जना प्रधानाध्यापक (८०%) र ३० जना शिक्षक (७५%) ले पूर्ण रूपमा स्वीकारेको पाइन्छ ।

पहाडी क्षेत्रका लागि भौगोलिक कठिनाइ विकराल समस्या हो भने तराई क्षेत्रमा पनि यो भौगोलिकताले केही कठिनाइ अवश्य पारेको छ । एउटा स्रोतव्यक्तिले भापाकै सन्दर्भमा पनि ३० - ४० वटा विद्यालय अनुगमन गर्नुपर्ने अवस्था छ जुन त्यति सहज पक्कै छैन । प्रश्नावलीमा सोधिएका प्रश्नको जवाफमा जिल्ला शिक्षा अधिकारीले भौगोलिक कठिनाइलाई स्रोतव्यक्तिको समस्याको रूपमा नस्वीकारे तापनि ४ जना स्रोतव्यक्ति (८०%), ८ जना प्रधानाध्यापक (८०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले स्वीकार गरेको देखिन्छ ।

भापा एक सुगम जिल्ला हो । स्रोतव्यक्तिहरूलाई सरकारी गाडी वा मोटर साइकल उपलब्ध गराउन सकेको खण्डमा उनीहरूको काममा प्रभावकारिता आउन सक्छ । हुन त

भापाका अधिकांश स्रोतव्यक्तिको निजी मोटरसाइकल पनि देखिन्छ तर सरकारी तर्फबाट इन्धनको व्यवस्था नभएका कारणले स्रोतव्यक्तिहरू हरेक विद्यालयमा नियमित रूपमा भ्रमण गरेको देखिँदैन । सवारी साधनको अभावलाई स्वयं जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ४ जना स्रोतव्यक्ति (८०%), ५ जना प्रधानाध्यापक (५०%) र ३० जना शिक्षक (७५%) ले स्वीकार गरेको देखिन्छ ।

एक द्वार प्रणाली अन्तरगत कार्य गर्नुपर्ने अवस्थामा स्रोतव्यक्तिलाई धेरै कार्य बोझ भएको पक्कै छ । उसलाई सहयोग गर्ने कुनै अरू कर्मचारीको व्यवस्था भएको छैन । फलस्वरूप स्रोतकेन्द्रमा आएका कागजी काम गर्दैमा वा कागजी प्रकृया जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पुऱ्याउँदा र जिल्ला शिक्षा कार्यालयबाट विद्यालयहरूमा पुऱ्याउँदै वर्ष बित्छ । अतः स्रोतव्यक्तिलाई सहयोग गर्ने एउटा पनि कर्मचारी व्यवस्था नहुनु अर्को प्रमुख समस्या भएको कुरा स्वयं जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ९ जना प्रधानाध्यापक (९०%) र ३० जना शिक्षक (७५%) ले स्वीकार गरेको देखिन्छ ।

४.३ स्रोतव्यक्तिको पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने उपायहरू

प्रस्तुत अध्ययन अनुसन्धानको क्रममा शिक्षण सिकाइ प्रवर्द्धनका लागि स्रोतव्यक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने उपायहरूका सम्बन्धमा विभिन्न सूचना सङ्कलनका साधनहरू प्रयोग गरी प्राप्त भएका सूचनाहरूलाई तल व्याख्या गरिएको छ ।

तालिका ११ : स्रोतव्यक्तिका पेशागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने उपायहरू

क्र. सं.	क्षमता अभिवृद्धिका उपायहरू	जिशिका		स्रोतव्यक्ति		प्र.अ		शिक्षक		कैफियत
		संख्या	%.	संख्या	%.	संख्या	%.	संख्या	%.	
१.	आर्थिक सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने	१	१००	५	१००	१०	१००	३०	७५	
२	आवश्यकता अनुसार तालिम प्रदान गर्नु पर्ने	१	१००	५	१००	८	८०	२०	५०	
३	आवश्यक अधिकारको प्रत्यायोजन गर्नु पर्ने	-		५	१००	९	९०	२०	५०	
४	स्रोतव्यक्ति विषयगत रूपमा दक्ष हुनु पर्ने	१	१००	५	१००	९	९०	४०	१००	
५	राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त हुनु पर्ने	१	१००	५	१००	१०	१००	४०	१००	
६	स्रोतव्यक्तिहरू प्रशासकीय कार्यबाट मुक्त हुनु पर्ने	-		५	१००	८	८०	४०	१००	
७	स्पष्ट नीति नियमको व्यवस्था हुनु पर्ने	१	१००	५	१००	८	८०	३०	७५	
८	निरीक्षण प्रतिवेदन कार्यान्वयन हुनु पर्ने	-		५	१००	८	८०	२०	५०	
९	अनुगमन र मूल्याङ्कनको व्यवस्था गर्नु पर्ने	-		४	८०	८	८०	२०	५०	
१०	स्रोतव्यक्तिमा स्नातकोत्तर तहको योग्यता र प्राथमिक तहको शिक्षण अनुभव हुनुपर्ने	१	१००	२	४०	९	९०	४०	१००	
११	स्रोतकेन्द्र कार्यालयमा एक सहायक कर्मचारीको व्यवस्था हुनुपर्ने	१	१००	५	१००	९	९०	३०	७५	
१२	इन्धन खर्चको व्यवस्था हुनुपर्ने	-		५	१००	९	९०	३०	७५	
१३	वार्षिक कार्ययोजना निर्माण हुनुपर्ने	१	१००	५	१००	१०	१००	३०	७५	

(स्रोत : स्थलगत सर्भेक्षण, २०६७)

यस शोधपत्रमा उत्तरदाता एक जना जिल्ला शिक्षा अधिकारी, ५ जना स्रोतव्यक्ति १० जना प्रधानाध्यापक र ४० जना शिक्षकहरूद्वारा प्राप्त प्रश्नावलीको उत्तरको आधारमा वर्तमान अनुगमन र निरीक्षण प्रणालीमा सुधार गरी स्रोतव्यक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने उपायहरू सम्बन्धमा तालिका १० को तथ्याङ्कहरूलाई निम्नानुसार व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ ।

स्रोतव्यक्तिलाई आवश्यक पर्ने आर्थिक सुविधाहरू जस्तै स्रोतकेन्द्र कार्यालय सञ्चालन गर्न, फिल्ड भ्रमण गर्दा आवश्यक पर्ने सामग्रीको व्यवस्था गर्न, विभिन्न गोष्ठी र कार्यशाला चलाउन र दैनिक भ्रमणभत्ता समेत प्राप्त गर्न पर्याप्त आर्थिक सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), १० जना प्रधानाध्यापक (१००%) र ३० जना शिक्षक (७५%) ले आफ्नो मत प्रकट गरेको देखिन्छ ।

कुनै पनि पेशामा कार्यरत व्यक्ति अनुभवी, दक्ष र विज्ञ छ भने मात्र अपेक्षित लक्ष्य प्राप्त हुन्छ । एकपटक सिकेको ज्ञान र सिप यो परिवर्तनशील युगमा सधैं प्रभावकारी नहुन सक्छ । अतः बी.एड. वा एम. एड. उत्तीर्ण गरी शिक्षक सेवा पास गर्दैमा स्रोतव्यक्ति दक्ष हुन्छ भन्ने छैन । स्रोतव्यक्तिलाई दक्ष र लक्ष्य उन्मुख बनाउनको लागि आवश्यकता अनुरूप तालिम प्रदान गर्नुपर्नेमा जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ८ जना प्रधानाध्यापक (८०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले आफ्नो मत व्यक्त गरेको देखियो ।

विद्यालयहरूमा शैक्षिक अनुशासन कायम राख्न, शैक्षिक क्रियाकलापलाई स्वतःस्फूर्त र परिस्कृत बनाउन सहयोग पुग्ने खालका खास विशेष अधिकारहरू सकभर ऐनमा व्यवस्था गरेर वा माथिल्लो निकायद्वारा प्रत्यायोजन गरेर भए पनि स्रोतव्यक्तिलाई अधिकार सम्पन्न बनाई वर्तमान निरीक्षण प्रणालीमा व्यापक सुधार गर्नु पर्नेमा ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ९ जना प्रधानाध्यापक (९०%) र २० जना शिक्षक (५०%) सहमत भएको देखिन्छ ।

स्रोतव्यक्तिको नियन्त्रण र निर्देशनमा २०-३० वटा विद्यालय र त्यहाँ ३-४ सय शिक्षक, २-३ हजार विद्यार्थी हुन्छन् । स्रोतव्यक्ति एक विशिष्ट र नेतृत्वदायी पद हो । अतः ऊ आफ्नो विषय र कार्यक्षेत्रमा विज्ञ र दक्ष हुनु पर्नेतर्फ जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना

स्रोतव्यक्ति (१००%), ९ जना प्रधानाध्यापक (९०%) र ४० जना शिक्षक (१००%) द्वारा व्यक्त गरिएको छ ।

विद्यालयलाई शान्तिक्षेत्र घोषणा गरी स्रोतव्यक्ति र शिक्षकहरूलाई स्वतन्त्र रूपमा कार्य गर्ने अवसर प्रदान गर्दै हाल बढिरहेको राजनीतिक हस्तक्षेप पूर्ण रूपमा बन्द गर्नुपर्ने जवाफ जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), १० जना प्र.अ (१००%) र ४० जना शिक्षक (१००%) ले दिएका छन् ।

स्रोतव्यक्तिको मुख्य काम शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनमा शिक्षकलाई सहयोग गर्नु हो तर वर्तमान अवस्थामा जिल्ला शिक्षा कार्यालयले स्रोतव्यक्तिहरूलाई प्रशासनिक कार्यको बोझ थुपार्ने गरेकोले सोबाट पूर्ण रूपमा मुक्त गर्नुपर्ने तर्क ५ जना स्रोत व्यक्ति (१००%), १० जना प्रधानाध्यापक (१००%) र ४० जना शिक्षक (१००%) ले प्रस्तुत गरेका छन् ।

स्रोतव्यक्तिका काम, कर्तव्य र अधिकारको सम्बन्धमा खासै नीति नियमहरू छैनन् र भएका पनि अस्पष्ट प्रकृतिका छन् । अतः सो बारे स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिनु पर्नेमा जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ८ जना प्रधानाध्यापक (८०%) र ३० जना शिक्षक (७५%) ले आफ्नो मत जाहेर गरेको देखिन्छ ।

स्रोतव्यक्तिहरूले आफ्नो क्षेत्रका विद्यालयहरू निरीक्षण र अनुगमन गरी यथार्थ विवरण प्रस्तुत गरेता पनि ती प्रतिवेदनहरू केवल औपचारिकताका लागि मात्र सीमित रहने र सो अनुसार कार्य अगाडि नबढ्ने गरेको गुनासो जिल्ला शिक्षा अधिकारीले नस्वीकारेता पनि ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ८ जना प्रधानाध्यापक (८०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले स्वीकार गरेको पाइन्छ ।

स्रोतव्यक्तिहरूको गतिविधि र क्रियाकलापका सम्बन्धमा पनि माथिल्लो निकायबाट नियमित अनुगमन र पारदर्शी मूल्याङ्कनद्वारा वर्तमान निरीक्षण प्रणालीमा सुधार गर्नुपर्ने विचार ४

जना स्रोतव्यक्ति (८०%), ८ जना प्रधानाध्यापक (८०%) र २० जना शिक्षक (५०%) ले व्यक्त गरेका छन् ।

स्रोतव्यक्तिहरू विषय विज्ञ र शैक्षिक जानकार हुनुपर्छ । शिक्षाशास्त्र संकायबाट स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गर्नुका साथै प्राथमिक तह समेतको अध्यापन अनुभव भएका स्रोतव्यक्तिले प्राथमिक तहको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धन गर्नमा उल्लेख्य भूमिका निर्वाह गर्नसक्ने तर्क जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), २ जना स्रोतव्यक्ति (४०%), ९ जना प्रधानाध्यापक (९०%) र ४० जना शिक्षक (१००%) ले प्रस्तुत गरेका छन् ।

स्रोतव्यक्ति एकलैले ३०-४० वटा विद्यालयको निगरानी गर्दै कार्यालय सम्बन्धी कागजात र तथ्याङ्कहरू अद्यावधिक राख्न प्रायः असम्भव जस्तै छ । अतः स्रोतव्यक्तिलाई शैक्षिक तथ्याङ्कको व्यवस्थापन गर्न र अन्य कार्यमा सहयोग गर्न एक सहायक कर्मचारी अनिवार्य रूपमा व्यवस्था गर्नु पर्नेमा स्वयं जिल्ला शिक्षा अधिकारी ज्यू (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ९ जना प्रधानाध्यापक (९०%) र ३० जना शिक्षक (७५%) सहमत भएको देखिन्छ ।

अन्य आर्थिक सुविधाका साथै स्रोतव्यक्तिहरूलाई पहाडी जिल्लामा घोडाको दाना खर्च र तराईका जिल्लामा मोटरसाइकलको पेट्रोल खर्च वापत उचित रकम उपलब्ध गराउन सकेमा विद्यालयहरूको अनुगमन गर्न प्रेरित हुनेतर्फ ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), ९ जना प्रधानाध्यापक (९०%) र ३० जना शिक्षक (७५%) ले व्यक्त गरेको देखिन्छ । साथै स्रोतव्यक्तिले वर्षभरिमा आफूले सम्पन्न गर्ने कार्यहरूको सूचि सहितको एउटा वार्षिक कार्ययोजना निर्माण गरी सोही अनुसार सुपरिवेक्षण कार्य गरेमा विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा अपेक्षित सुधार गर्न सकिने तर्कमा जिल्ला शिक्षा अधिकारी (१००%), ५ जना स्रोतव्यक्ति (१००%), १० जना प्रधानाध्यापक (१००%) र ३० जना शिक्षकहरू (७५%) सहमत भएको देखिन्छ ।

परिच्छेद पाँच : प्राप्ति, निष्कर्ष र सुझावहरू

यो शोधपत्र तयार पार्ने क्रममा शोधकर्ताले वर्तमान समयमा विद्यालयको निरीक्षण र सुपरिवेक्षण गरी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रवर्द्धनका लागि स्रोतव्यक्तिको के भूमिका रहन्छ, स्रोतव्यक्तिले के कस्ता समस्याहरू भोगिरहेका छन्, ती समस्याहरूलाई के कसरी सुधार गर्न सकिन्छ र निरीक्षण प्रणालीलाई समय सापेक्ष बनाउन के गर्नुपर्छ भन्ने प्रश्नहरूमा केन्द्रित रही भापा जिल्लालाई अध्ययनको कार्यक्षेत्र बनाई यहाँ कार्यरत ५ जना स्रोतव्यक्ति, १० जना प्रधानाध्यापक, ४० जना शिक्षक र जिल्ला शिक्षा अधिकारी लाई समावेश गराएको छ । भापा जिल्ला शिक्षा कार्यालयको विद्यालय प्रशासन शाखाबाट प्रत्यक्ष रूपमा तथ्याङ्क सङ्कलन गरी सो अनुसार प्राप्त उत्तर र तथ्याङ्कहरूको आधारमा निम्नानुसार प्राप्ति, निष्कर्ष र सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

५.१ प्राप्ति

यस शोधपत्रमा शोधकर्ताले हासिल गरेका प्राप्तिहरू निम्नानुसार छन् :

विद्यालयमा प्रभावकारी शैक्षिक वातावरण कायम गरी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा अपेक्षित सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिलाई पर्याप्त तालिम प्रदान गरिएको देखिएन । स्रोतव्यक्तिलाई पूर्व सेवाकालिन, सेवाकालीन, विषयगत तालिम लगायत अनौपचारिक शिक्षा सम्बन्धी तालिम, अतिरिक्त क्रियाकलाप र द्वन्द्व व्यवस्थापन जस्ता विविध तालिमहरू प्राप्त भएमा कार्य सम्पादन गर्न सजिलो हुन्छ । यस्ता तालिमहरू अल्पकालीन, दीर्घकालीन र पुनर्ताजगी तालिमको रूपमा आवश्यकता अनुसार प्रदान गर्नुपर्ने देखियो ।

स्रोतव्यक्तिको कार्यक्षेत्र मूलतः फिल्ड भ्रमण हो र विभिन्न तालिम, सेमिनार, गोष्ठी, कार्यशाला र अन्तरक्रिया सञ्चालन गर्नु पनि हो जसका लागि आर्थिक स्रोत र साधन पर्याप्त मात्रामा उपलब्ध गराइएको पाइएन र सवारी साधन वा इन्धन वापत कुनै खर्च छुट्याइएको पनि पाइएन । स्रोतव्यक्तिलाई प्रभावकारी रूपमा कार्य सम्पन्न गर्न आवश्यक स्रोत र साधनको उचित व्यवस्था गरेको देखिएन ।

स्रोतव्यक्तिलाई दाहा र नङ्गा फुकालेको बाघ बनाएर शिकार खोज्न पठाए जस्तो देखियो । विद्यालयहरूमा शिक्षकहरूको कक्षा अवलोकन गर्न र शिक्षकका अन्य गतिविधि नियाल्न भनिए तापनि न त शिक्षकको कार्य सम्पादन फारममा अंकन गर्ने अधिकार दिइएको छ, न त शिक्षकका कमी कमजोरी भएमा अन्य कारवाही गर्ने अधिकार । स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षक वा प्रधानाध्यापकको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कन गरी सरुवा, बढुवा वा दण्ड र पुरस्कार दिन सक्ने अधिकारको व्यवस्था भएको पाइएन ।

स्रोतव्यक्तिहरूको छनोट र नियुक्ति भनिसुन तथा हाकिमको ठाडो आदेशबाट हुने गरेको देखियो । न त विषयगत आवश्यकता हेरिन्छ, न त उसको सक्षमता र कार्यकुशलता नै । एउटा स्रोतव्यक्तिले सयौं शिक्षक र हजारौं बालबालिकाको कार्यक्षमतालाई अभिवृद्धि गर्न सक्छ, यदि ऊ दक्ष र योग्य छ भने । तसर्थ स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति र छनोट प्रक्रियालाई बढी वैज्ञानिक र पारदर्शी बनाउन अनिवार्य देखिन्छ । अर्थात् स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति प्रक्रिया वैज्ञानिक र पारदर्शी रूपमा खास कुनै मान्यताप्राप्त आयोगद्वारा भएको पाइएन ।

स्रोतव्यक्तिहरू जिल्ला शिक्षा कार्यालयले सम्पादन गर्नुपर्ने प्रशासनिक कार्यहरूमा बढी संलग्न भएको देखियो जसले गर्दा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा शिक्षकलाई आत्मनिर्देशित गराउन पर्याप्त समय भएको देखिँदैन । स्रोतव्यक्तिलाई जिल्ला शिक्षा कार्यालयको आफ्नो प्रशासनिक बोझबाट मुक्त राखी शिक्षक र शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापका लागि बढी समय उपलब्ध गराउन सकेको देखिएन ।

नेपालमा गणतन्त्रको स्थापना पछि पनि हरेक क्षेत्रमा ठाडो राजनीतिक हस्तक्षेप देखिन्छ । अभिभावक, शिक्षक, विद्यार्थी र जिल्ला शिक्षा कार्यालय समेतले राजनीतिक दवावको भरमा स्रोतव्यक्तिलाई स्वतन्त्र रूपमा कार्य गर्ने अवसर नदिएका सत्य घटनाहरू छन् । फलस्वरूप स्रोतव्यक्तिलाई पनि राजनीतिक दवावबाट मुक्त राख्न सकेको देखिएन ।

स्रोतव्यक्तिहरूले आफ्नो कार्यक्षेत्रका समस्या र समाधानका उपायहरू समेटेर प्रतिवेदन सम्बन्धित निकायमा बुझाए तापनि तत् तत् क्षेत्रबाट उक्त प्रतिवेदनहरूको सुनुवाइ र कार्यान्वयन भएको पाइएन । फलस्वरूप स्रोतव्यक्तिहरूमा कार्यप्रति नैराश्यता बढेको पाइयो ।

स्रोतव्यक्तिले सम्पन्न गरेका गतिविधिहरूको पारदर्शी रूपमा निरीक्षण, अनुगमन र मूल्याङ्कन नभएकोले उनीहरूमा काम गर्ने हौसला र प्रेरणा घट्दै गएको देखियो । अर्थात् दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था प्रभावकारी रूपमा लागू भएको पाइएन ।

स्नातकोत्तर तहको योग्यता नभएका स्रोतव्यक्तिमा आत्मविश्वास र दृढता कम देखियो भने प्राथमिक तहको अध्यापन अनुभव हासिल नभएका स्रोतव्यक्तिमा बाल शिक्षण विधिको व्यावहारिक ज्ञानमा कमी पाइयो । एक्लो स्रोतव्यक्तिलाई ३०-४० वटा विद्यालयको निगरानी गर्न र कार्यालयका तथ्याङ्कलाई अद्यावधिक राख्न अवश्य नै कठिन देखियो । जिल्ला शिक्षा कार्यालयको कार्यतालिका अनुसार हरेक विद्यालयको कार्य अगाडि बढेको पनि देखिएन ।

यसका साथै अधिकांश स्रोतव्यक्तिहरू पेशाप्रति प्रतिवद्ध नभएको, दीर्घकालीन सोच र योजना नबनाएको, स्पष्ट नीति नियम नभएको, काममा पारदर्शिता नभएको र दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई स्वच्छ रूपमा लागू गर्न नसकेको पाइयो ।

५.२ निष्कर्ष

स्रोतकेन्द्रमा नियमित रूपमा प्रधानाध्यापकहरूको मासिक बैठक बस्ने गरेकोले शैक्षिक निर्णयहरू हुने गरेको तथा बेला वखत स्रोतकेन्द्रमा अभिभावक बैठक समेत बस्नाले शैक्षिक जागरण र जनचेतना अभिवृद्धि भएको पनि देखिन्छ । विद्यार्थीलाई प्रदान गर्ने विभिन्न किसिमका छात्रवृत्तिहरू वितरणमा स्रोतव्यक्तिले आफ्ना सम्बन्धित विद्यालयलाई सहयोग पुऱ्याएको देखिन्छ । जिल्ला शिक्षा कार्यालयका कार्यक्रम र निर्देशनहरू स्रोतव्यक्ति मार्फत सम्बन्धित विद्यालयमा पुगेको देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिले विद्यालयहरूलाई तथ्याङ्क व्यवस्थापनमा सहयोग गरे तापनि विद्यालयको कक्षामा उपस्थित विद्यार्थी संख्या र स्रोतकेन्द्रमा रहेको विद्यार्थी विवरणका बीचमा

ठूलो अन्तर देखिन्छ । स्रोतव्यक्तिहरूमा विषयगत सिप र पेशागत दक्षताको अभावले शिक्षकलाई शिक्षण सिकाइ कार्यमा स्वतःस्फूर्त र आत्मनिर्देशित बन्न प्रेरणा दिन सकेको देखिँदैन । हरेक विद्यालयका विद्यार्थीहरू अक्सर गरेर गणित र अंग्रेजी विषयमा कमजोर हुनु पनि स्रोतव्यक्तिको नियुक्ति विषयगत रूपमा नहुनु प्रमुख कारण मानिन्छ । स्रोतव्यक्तिलाई पर्याप्त आर्थिक सुविधा, साधन र स्रोत उपलब्ध गराइएको देखिँदैन । स्रोतव्यक्तिहरूमा सामान्यतया शिक्षाशास्त्रमा स्नातक तहसम्मको मात्र शैक्षिक योग्यता देखिन्छ र सबैमा शिक्षण अनुभव पनि देखिँदैन । स्रोतव्यक्तिले दिएका सुझाव र प्रतिवेदनहरू कार्यान्वयन पनि भएको देखिँदैन । स्रोतव्यक्तिलाई कार्यालय सम्बन्धी काम गर्ने कर्मचारीको अभाव देखिन्छ । राजनीतिक कार्यकर्ताको रूपमा चिनिएका प्रधानाध्यापक र शिक्षकले स्रोतव्यक्तिलाई आग्रह र पूर्वाग्रहका कारण अवमूल्यन समेत गरेको देखिन्छ ।

५.३ सुझावहरू

विद्यालयमा स्वच्छ शैक्षिक वातावरण कायम गरी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने दायित्व स्रोतव्यक्तिमा भएता पनि अपेक्षित रूपमा यसो हुन सकेको देखिँदैन । स्रोतव्यक्तिको कार्यमा देखा पर्ने समस्याहरूलाई समाधान गर्न र उक्त पेशालाई मर्यादित गराउँदै अपेक्षित लक्ष्य प्राप्तिका लागि विभिन्न उत्तरदाताहरूबाट सङ्कलन गरेका उत्तरहरूको आधारमा केही सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

स्रोतव्यक्तिहरूको नियुक्तिको प्रक्रियामा भनसुन र राजनीतिक आस्थाको आधारलाई हटाई शिक्षक सेवा आयोग मार्फत विषयगत रूपमा स्रोतव्यक्तिको नियुक्तिको व्यवस्था हुनु आवश्यक छ । स्रोतव्यक्तिहरूमा शिक्षाशास्त्र सङ्घाय अन्तरगतको स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता हुनुपर्ने व्यवस्था गरिनुपर्दछ । स्रोतव्यक्तिको रूपमा नियुक्त हुन प्राथमिक तहको शिक्षण अनुभवलाई समेत अनिवार्य शर्त बनाइनु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई पर्याप्त आर्थिक सुविधा उपलब्ध गराई शिक्षा मन्त्रालय मार्फत अधिकारहरू समेत प्रत्यायोजन गर्नु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिको कार्यप्रगति र पेशागत गतिविधिको जिल्ला शिक्षा कार्यालयद्वारा अनुगमन गरिनुपर्छ । कार्यक्षमताको आधारमा जिल्ला शिक्षा कार्यालयको सिफारिसमा शिक्षा विभागद्वारा स्रोतव्यक्तिको सरुवा, बढुवा,

दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्नु पर्दछ । प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गर्ने अधिकार शिक्षा नियमावलीद्वारा स्रोतव्यक्तिलाई नै दिइनु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिहरूले स्रोतकेन्द्रमा प्रधानाध्यापक बैठकको अतिरिक्त शुक्रवारे बैठकलाई समेत नियमित र अनिवार्य गराई विषयगत छलफल गर्नु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिहरू प्रत्यक्ष रूपमा राजनैतिक दलको कार्यकर्ता बन्न सक्ने व्यवस्थाको तत्काल अन्त्य गरिनु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिलाई शिक्षण विधिका अतिरिक्त जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने, सामाजिक सहभागिता बढाउने र द्वन्द्व व्यवस्थापन गर्ने जस्ता विविध सिप बढाउने तालिम शिक्षा मन्त्रालयद्वारा प्रदान गरिनु पर्दछ । स्रोतव्यक्तिले बुझाउने प्रतिवेदनहरू तत्काल जिल्ला शिक्षा कार्यालय मार्फत कार्यान्वयन हुने व्यवस्था गरिनु पर्दछ । स्रोतकेन्द्रमा प्रशासनिक कार्य सम्पादन गर्न एक सहायक कर्मचारीको व्यवस्था गरिनु पर्दछ । स्रोतकेन्द्रलाई जिल्ला शिक्षा कार्यालयको एउटा महत्वपूर्ण शाखाको रूपमा विकास गर्न आवश्यक भौतिक एवं प्राविधिक पूर्वाधारको विकास गरिनु पर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

काफ्ले, वासुदेव (२०५४), *शैक्षिक सुपरिवेक्षण*, काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, भोटाहिटी ।

काफ्ले, वासुदेव, श्रेष्ठ, चन्द्र बहादुर र सिन्हा, रामस्वरूप (२०६२), *शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण*,

काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, भोटाहिटी ।

कार्की, उपेन्द्रकुमार (२०५८), *शिक्षाका आधारहरू*, काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, भोटाहिटी ।

कोइराला, विद्यानाथ र श्रेष्ठ, चन्द्र बहादुर (२०६२), *शैक्षिक व्यवस्थापन र संगठनात्मक व्यवहार*,

काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार, भोटाहिटी ।

ढकाल, विष्णुहरि (२०६३), *रसुवा जिल्लाका माध्यमिक विद्यालयहरूमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप*

प्रभावकारी बनाउन विद्यालय निरीक्षक र स्रोतव्यक्तिको योगदान : एक अध्ययन, काठमाडौं

: महेन्द्र रत्न क्याम्पस, ताहाचल ।

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

स्रोतव्यक्तिको भूमिका : एक अध्ययन, काठमाडौं : महेन्द्र रत्न क्याम्पस, ताहाचल ।

विद्यालय सुपरिवेक्षक (स्रोत सामग्री) आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना केशरमहल काठमाडौं

।

विष्ट, मिन बहादुर (२०५६), *नेपालमा शैक्षिक सुपरिवेक्षणका समस्याहरू* (शैक्षिक उन्नयन, वर्ष १, अङ्क

२)

शर्मा, गोपीनाथ (२०५७), *विद्यालय निरीक्षणको संक्षिप्त इतिहास*, ललितपुर : साभा प्रकाशन, पुल्चोक ।

शर्मा, गोपीनाथ (२०५७), *नेपालको शैक्षिक इतिहास*, काठमाडौं : लुम्बिनी पुस्तक भण्डार, रत्नपार्क ।

शर्मा, महेश्वरप्रसाद (२०५६), *काठमाडौं जिल्लाका माध्यमिक विद्यालयहरूको शिक्षण सिकाइ सुधारमा*

निरीक्षकको भूमिका : एक अध्ययन, काठमाडौं : महेन्द्र रत्न क्याम्पस, ताहाचल ।

नेपाल सरकार, *शिक्षा ऐन (२०२८) तथा शिक्षा नियमावली (२०६७)*, काठमाडौं : कानून किताव

व्यवस्था समिति ।

शिक्षा मन्त्रालय (२०५५), *उच्च स्तरीय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन*, काठमाडौं ।

शिक्षा मन्त्रालयका परिपत्रहरू (विभिन्न समयका) ।

प्राथमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका

अनुसूचि १

नमुनाको आकार

क्र.स	स्रोतकेन्द्रको नाम	स्रोतव्यक्ति	विद्यालय	प्र.अ.	शिक्षक	जम्मा
१	शनिश्चरे स्रोतकेन्द्र	१	श.उ.मा.वि.शनिश्चरे	१	४	११
			कालिस्थान मा.वि.	१	४	
२	अनारमनी स्रोतकेन्द्र	१	महेन्द्ररत्न उ.मा.वि.	१	४	११
			देवी मा.वि.	१	४	
३	बुधवारे स्रोतकेन्द्र	१	बुद्ध आदर्श उ.मा.वि.	१	४	११
			आदर्श उ. मा.वि.	१	४	
४	दुर्गापुर स्रोतकेन्द्र	१	भृकुटी उ.मा.वि.	१	४	११
			आदर्श वि.म.उ.मा.वि.	१	४	
५	काँकरभिट्टा स्रोतकेन्द्र	१	काँकरभिट्टा उ.मा.वि.	१	४	११
			आदर्श उ.मा.वि.	१	४	
	जि. शि.अ.					१
	जम्मा	५		१०	४०	५६

प्राथमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारमा स्रोतव्यक्तिको भूमिका

अनुसूचि २

नमुना छनोट विधि

क्र. स.	स्रोतकेन्द्रको नाम	स्रोतव्यक्ति	छनोट विधि	विद्यालय	प्र. अ.	छनोट विधि	शिक्षक	छनोट विधि	जम्मा
१	शनिश्चरे स्रोतकेन्द्र	१	सुविधाजनक	श.उ.मा.वि.	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	११
				कलिस्थान मा.वि.	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	
२	अनारमनी स्रोतकेन्द्र	१	सुविधाजनक	महेन्द्र रत्न उ.मा.वि	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	११
				देवी उ.मा.वि.	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	
३	बुधवारे स्रोतकेन्द्र	१	सुविधाजनक	बुद्ध आदर्श उ.मा.वि.	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	११
				आदर्श उ.मा.वि.	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	
४	दुर्गापुर स्रोतकेन्द्र	१	सुविधाजनक	भृकुटी उ.मा.वि	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	११
				आदर्श वि.म.उ.मा.वि	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	
५	काँकरभिट्टा स्रोतकेन्द्र	१	सुविधाजनक	काँकरभिट्टा उ.मा.वि	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	११
				आदर्श उ.मा.वि	१	सुविधाजनक	४	सम्भावनायुक्त	
६	जि.शि.अ.	१			१				१
	कुल जम्मा	५		१०	१०		४०		५६

प्राथमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारमा स्रोतव्यक्तिको

भूमिका अनुसूचि ३

प्रश्नावली

जिल्ला शिक्षा अधिकारीका लागि प्रश्नावली

प्राथमिक विद्यालयहरूमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिका विषयमा शोधपत्र तयार पार्नका लागि जिल्ला शिक्षा अधिकारीको विचार र दृष्टिकोण संलग्न गर्न यो प्रश्नावली तयार पारिएको हो । यसले तपाईंको सेवामा कुनै असर पार्ने छैन ।

नाम :

जिल्ला :

पद :

सेवा अवधि :

शैक्षिक योग्यता :

उपयुक्त विकल्पमा () चिन्ह दिनुहोस् र खाली ठाउँमा आफ्नो दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्नुहोस् ।

१. तपाईंको जिल्लामा कतिवटा स्रोतकेन्द्र छन् ?
.....वटा
२. स्रोतकेन्द्रको संख्या अनुसार स्रोतव्यक्तिको दरबन्दी पूरा छ ?
क. छ ख. छैन
३. एउटा स्रोतव्यक्तिले न्यूनतम कतिवटा विद्यालयको सुपरीवेक्षण गर्नुपर्छ ?
.....वटा
४. स्रोतव्यक्तिले सम्बन्धित विद्यालयको वर्षमा कति पटक सुपरीवेक्षण गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ?
.....
५. लक्ष्य अनुसार स्रोतव्यक्तिद्वारा विद्यालय निरीक्षण भएको छ ?
क. छ ख. छैन
६. लक्ष्य अनुसार निरीक्षण हुन नसकेको भए यसको मुख्य कारण के होला ?
क. स्रोतव्यक्तिमा तालिमको अभाव
ख. आर्थिक सुविधा र साधनको अभाव
ग. स्रोतव्यक्तिले बढी प्रशासनिक कार्य गर्नुपर्ने

- ख. घ.
१५. तपाईंको विचारमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने प्रमुख कार्यहरु के के हुन् ?
- क. ख.
- ग. घ.
- ड. च.
- छ. ज.
१६. स्रोतव्यक्तिले भोग्नुपरेका पेशागत समस्याहरु के के होलान् ? बुँदागत रुपमा उल्लेख गर्नुहोस् ।
- क. ख.
- ग. घ.
- ड. च.
१७. स्रोतव्यक्तिको भूमिका र निरीक्षण कार्यलाई सुधार गरी अभि प्रभावकारी बनाउन के कस्तो नीति र कार्यव्यवस्था अपनाउन आवश्यक ठान्नुहुन्छ ? बुँदागत रुपमा यहाँका सुभावहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।
- क. ख.
- ग. घ.
- ड. च.

प्राथमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारमा स्रोतव्यक्तिको

भूमिका अनुसूचि ४

प्रश्नावली

स्रोतव्यक्तिका लागि प्रश्नावली

प्राथमिक विद्यालयहरूमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिका विषयमा शोधपत्र तयार पार्नका लागि स्रोतव्यक्तिहरूको विचार सङ्कलन गर्न यो प्रश्नावली तयार पारिएको हो । यसले तपाईंको सेवामा कुनै असर पार्ने छैन ।

नाम : जिल्ला :
पद : सेवा अवधि :
शैक्षिक योग्यता :

उपयुक्त विकल्पमा () चिन्ह दिनुहोस् र खाली ठाउँमा आफ्नो दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्नुहोस् ।

१. तपाईंले आफ्नो स्रोतकेन्द्रका विद्यालयहरूमा वर्षमा कति पटक सुपरिवेक्षण गर्नुहुन्छ ?
क. एक पटक ख. दुई पटक
ग. तीन पटक घ. तीन पटकभन्दा बढी
२. विद्यालय निरीक्षणमा जाँदा निरीक्षणका लागि के साधन र सामग्री प्रयोग गर्नुहुन्छ ?
क. आफ्नो नोटबुक ख. Flash I र Flash II
ग. कक्षा अवलोकन फारम घ. विद्यालय समष्टिगत फारम
ड. अन्य
३. यदि कुनै फारमको प्रयोग गर्नुहुन्न भने यसको प्रमुख कारण के होला ?
क. तालिमको अभाव ख. समयको अभाव
ग. फारमको अपर्याप्तता घ. अन्य
४. विद्यालय निरीक्षणमा जाँदा शिक्षकको कक्षा अवलोकन पनि गर्नुहुन्छ ?
क. गर्छु ख. गर्दिन
५. विद्यालय निरीक्षणको क्रममा कक्षा अवलोकन कसरी गर्नुहुन्छ ?
क. आफूलाई मन पर्ने विषयको कक्षा अवलोकन गरेर
ख. शिक्षकलाई अप्ठ्यारो पर्ने विषयको कक्षा अवलोकन गरेर
ग. जुन समयमा जुन विषय पर्छ सोको अवलोकन गरेर
घ. अन्य

६. कक्षा अवलोकन गर्नुहुन्छ भने अवलोकन पश्चात शिक्षकसँग छलफल गरी सुझाव पनि दिनुहुन्छ ?
 क. दिन्छु ख. दिन्न
७. तपाईंले गर्ने कक्षा अवलोकनबाट शिक्षक शिक्षिकामा कस्तो प्रभाव परेको ठान्नुहुन्छ ?
 क. शिक्षण क्रियाकलापमा पूर्ण सहयोग ख. सामान्य औपचारिकता मात्र
 ग. भय र त्रास घ. स्रोतव्यक्तिको मान सम्मान
 ड. अन्य
८. तपाईंको स्रोतकेन्द्रमा स्रोतकेन्द्र स्तरीय अतिरिक्त क्रियाकलाप पनि सञ्चालन हुन्छन् ?
 क. हुन्छन् ख. हुँदैनन्
९. हुन्छन् भने कुन कुन क्रियाकलाप सञ्चालन हुन्छन् ?
 क. ख.

 ग. घ.

 ड. च.

 छ. ज.

१०. स्रोतकेन्द्रमा कतिवटा नियमित बैठक (वार्षिक रुपमा) बस्नुहुन्छ ?

११. स्रोतकेन्द्रमा सञ्चालन हुने अन्य बैठकहरु के के हुन् ?
 क. ख.

 ग. घ.

ड. च.

.....

छ. ज.

.....

१२. तपाईंको विचारमा स्रोतव्यक्तिले शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि उल्लेख्य योगदान गर्न नसक्नुको प्रमुख कारण के हो ?

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| क. तालिमको अभाव | ख. विषयगत नियुक्तिको अभाव |
| ग. स्रोतव्यक्तिमाथि अनुगमनको अभाव | घ. पुरस्कार र दण्डको अभाव |
| ड. प्रभावकारी नीति नियमको अभाव | च. अन्य |

१३. तपाईंको विचारमा कस्तो शैक्षिक योग्यता र अनुभव भएको व्यक्तिलाई स्रोतव्यक्तिको पदमा नियुक्ति गरिनु पर्दछ ?

.....

१४. तपाईंको विचारमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिले गर्नुपर्ने प्रमुख कार्यहरु के के हुन् ?

क. ख.

.....

ग. घ.

.....

ड. च.

.....

छ. ज.

.....

१५. स्रोतव्यक्तिले विद्यालय निरीक्षण (सुपरिवेक्षण) मा भोग्नुपरेका प्रमुख समस्याहरु के के हुन् ?

क. ख.

.....

ग. घ.

.....

ड.

च.

.....

छ.

ज.

.....

१६. स्रोतव्यक्तिले शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि उल्लेख्य योगदान दिनसक्ने वातावरण सृजना गर्न के कस्ता नीतिगत र कार्य व्यवस्था गर्नु आवश्यक छ ?
बुँदागत रूपमा तपाईंका सुभावहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।

क.

ख.

.....

ग.

घ.

.....

ड.

च.

.....

छ.

ज.

.....

प्राथमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारमा स्रोतव्यक्तिको

भूमिका अनुसूचि ५

प्रश्नावली

प्रधानाध्यापक र शिक्षकका लागि प्रश्नावली

प्राथमिक विद्यालयहरुमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिको भूमिका विषयमा शोधपत्र तयार पार्नका लागि प्रधानाध्यापक र शिक्षकहरुको विचार सङ्कलन गर्न यो प्रश्नावली तयार पारिएको हो । यसले तपाईंको सेवामा कुनै असर पार्ने छैन ।

नाम :

जिल्ला :

पद :

सेवा अवधि :

शैक्षिक योग्यता :

उपयुक्त विकल्पमा () चिन्ह दिनुहोस् र खाली ठाउँमा आफ्नो दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्नुहोस् ।

१. यस स्रोतकेन्द्रका स्रोतव्यक्तिको नाम के हो ?
.....
२. एक शैक्षिक सत्रमा स्रोतव्यक्तिले तपाईंको विद्यालयमा कति पटक निरीक्षण गर्नुहुन्छ ?
क. वर्षमा एक पटक
ख. वर्षमा दुई पटक
ग. वर्षमा तीन पटक
घ. सोभन्दा बढी
३. स्रोतव्यक्तिले विद्यालयको निरीक्षणको क्रममा शिक्षकको कक्षा अवलोकन गर्नुहुन्छ या हुन्न ?
क. गर्नुहुन्छ
ख. गर्नुहुन्न
ग. थाहा छैन
४. स्रोतव्यक्तिले निरीक्षणको क्रममा शिक्षकसँग कस्तो सम्बन्ध राख्नु पर्छ ?
क. शिक्षण सिकाइलाई सुधारका लागि सहयोगी भूमिका खेल्ने
ख. औपचारिकता जनाउने
ग. डरत्रास र नियन्त्रणमा राख्ने
घ. अन्य
५. स्रोतव्यक्तिले शिक्षकको कक्षा अवलोकन पश्चात के गर्नुपर्छ ?
क. शिक्षकसँग अन्तरक्रिया र छलफल गर्नुपर्छ
ख. शिक्षकको कमजोरी मात्र औल्याउनुपर्छ
ग. आवश्यक परे नमुना शिक्षण पनि गर्नुपर्छ
घ. शिक्षकको गलत शिक्षण भए सजाय दिनुपर्छ
ङ. अन्य
६. स्रोतव्यक्तिले गर्ने कक्षा अवलोकन पश्चात शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सुधार भएको छ त ?
क. छ
ख. छैन
ग. थाहा छैन
७. सुधार भएको छ भने कुन कुन पक्षमा सुधार भएको छ ?
क.
ख.
ग.
घ.

- ड. च.
८. स्रोतव्यक्तिवाट गरिने कक्षा अवलोकनले शिक्षक शिक्षिकामा कस्तो प्रभाव पारेको छ ।
- क. शिक्षण क्रियाकलापमा सहयोगी ख. सामान्य औपचारिकता मात्र
ग. भय र डर त्रास घ. अन्य
९. कस्तो शैक्षिक योग्यता र अनुभव भएका व्यक्तिलाई स्रोतव्यक्तिको पदमा नियुक्ति गर्नु उपयुक्त ठान्नुहुन्छ ?
- क. वर्तमान नियुक्ति प्रकृया नै उपयुक्त छ
ख. निश्चित अवधिको शिक्षण प्राथमिक तहमा समेत गरी शिक्षामा स्नातकोत्तर गरेको व्यक्ति
ग. कुनै पनि अनुभवी शिक्षक शिक्षिकालाई
घ. अन्य
१०. निरीक्षण व्यवस्था र शिक्षण सिकाइबीच कस्तो सम्बन्ध हुनु आवश्यक हुन्छ ?
- क. शिक्षकको कमजोरी औल्याउने ख. औपचारिकता पूरा गर्ने
ग. शिक्षण सिकाइलाई सुदृढ गर्ने घ. अन्य
११. वर्तमान निरीक्षण प्रणालीप्रति तपाईंको अभिमत कस्तो छ ?
- क. सन्तुष्ट ख. असन्तुष्ट
ग. सुधार गर्नुपर्छ घ. अन्य
१२. यदि वर्तमान निरीक्षण प्रणालीप्रति तपाईं असन्तुष्ट हुनुहुन्छ भने त्यसका कारणहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।
- क. ख.
.....
ग. घ.
.....
ड. च.
.....

- छ. ज.
-
- १३ तपाईंको विचारमा विद्यालय निरीक्षणको क्रममा स्रोतव्यक्तिले भोग्नु परेका प्रमुख समस्याहरु के के होलान् ?
- क. ख.
-
- ग. घ.
-
- ड. च.
-
- छ. ज.
-
१४. तलका मध्ये कुन चाँहि स्रोतव्यक्तिको प्रमुख समस्या हो ?
- क. तालिम र सुविधाको अभाव ख. राजनीतिक हस्तक्षेप
- ग. प्रशासनिक बोझ घ. मूल्याङ्कनको अभाव
- ड. नीतिगत समस्या च. अन्य
१५. शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारका लागि स्रोतव्यक्तिले उल्लेख्य योगदान दिन सक्ने वातावरण सृजना गर्न के कस्ता नीतिगत र कार्यव्यवस्था गर्नु आवश्यक छ ? बुँदागत रूपमा उल्लेख गर्नुहोस् ।
- क. ख.
-
- ग. घ.
-
- ड. च.
-
- छ. ज.
-

प्राथमिक विद्यालयको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सुधारमा स्रोतव्यक्तिको

भूमिका अनुसूचि ६

कक्षा अवलोकन फारम

क्र.स	विवरण	ज्यादै राम्रो	राम्रो	मध्यम	निम्न	कैफियत
१	पाठयोजनाको उद्देश्य निर्धारण					
२	पाठको तयारी					
३	पाठमा स्पष्टता					
४	भाषिक शुद्धता					
५	शिक्षकको रुचि					
६	शैक्षिक सामग्रीको उपयुक्तता					
७	शैक्षिक सामग्रीको प्रयोग					
८	शैक्षिक सामग्रीमा रुची					
९	पूर्व पाठमा आधारित					
१०	विद्यार्थी सहभागिता					
११	विद्यार्थी केन्द्रित शिक्षण					
१२	उदाहरणको उपयुक्तता					
१३	शिक्षक विद्यार्थी सहभागिता					
१४	शिक्षकद्वारा प्रश्नोत्तर					
१५	कालोपाटीको प्रयोग					
१६	शिक्षण विधिको उपयुक्तता					
१७	मूल्याङ्कनमा मौ. लि. प्रयोगात्मक विधि					
१८	शैक्षिक उद्देश्यको प्राप्ति					
१९	विविध					