



पेसागत विकासमा नेपाली भाषा शिक्षकहरूका वैयक्तिक प्रयासहरू

भुपेन्द्र वि.सी.

श्री अमरज्योति माध्यमिक विद्यालय, वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

Corresponding Author's Email: bhupendra.bc11@gmail.com

सारसङ्क्षेप

शैक्षिक कार्यलाई उद्देश्यमूलक बनाई सफल शिक्षकका रूपमा स्थापित हुनका लागि निरन्तर गरिने कार्य नै शिक्षक पेसागत विकास हो। नेपाली भाषा शिक्षकहरूले आफ्नो पेसागत विकासका लागि गरेका वैयक्तिक प्रयासहरू पहिचान गर्ने उद्देश्यमा आधारित भई प्रस्तुत लेख तयार गरिएको छ। पाँच बर्से अनुभव भएका सुर्खेत जिल्लाका पाँच ओटा विद्यालयका पाँच जना नेपाली विषय शिक्षकहरूलाई प्रश्नावलीका माध्यमबाट र लक्षित समूहमा सहभागी गराई उनीहरूका विचार र धारणाहरू सङ्कलन गरी यो अध्ययन गरिएको छ। यो अध्ययन गुणात्मक अनुसन्धानको न्यारेटिभ खोजमा आधारित छ। शिक्षकहरू स्वप्रतिबिम्बन, सामाजिक सञ्जालको प्रयोग, मेन्टरिङ, अध्ययन, विभिन्न तालिम गोष्ठी तथा सेमिनारमा सहभागिता, सङ्घसंस्थामा आबद्ध, अनुभव आदानप्रदान, सहयोग र सहकार्य, कार्यमूलक अनुसन्धान, विषय समितिहरू निर्माण, सूचना तथा सञ्चारका साधनहरूको प्रयोग आदिका माध्यमबाट पेसागत विकासका लागेको पाइन्छ। साथै अनलाइन र अफलाइन तालिममा सहभागी भएर, अरूका कक्षा अवलोकन गरेर, आफ्नो कक्षा अवलोकन गराएर, लेख रचना प्रकाशन तथा अनुसन्धान कार्यमा सहभागी भएर, विद्यार्थीबाट सुझाव लिएर, आचारसंहिताको पालना गरेर पनि पेसागत विकास हुन्छ। पेसागत उन्नयनमा शिक्षकका व्यक्तिगत प्रयासहरू महत्त्वपूर्ण हुने भएकाले त्यस कार्यमा उनीहरूलाई निरन्तर सहभागी गराउन प्रेरित गर्नुपर्ने देखिन्छ।

मुख्य शब्दावली : नेपाली भाषा शिक्षण, वैयक्तिक प्रयास, शिक्षक पेसागत विकास

Copyright 2025 © Author(s) This open access article is distributed under a [Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\) License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



परिचय

आफ्नो शिक्षण कार्यलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि गरिने निरन्तर प्रयास नै शिक्षक पेसागत विकास हो। पाठ्यक्रम, राष्ट्रिय आवश्यकता, परिवर्तित सन्दर्भ, विविधता र आवश्यकताको सम्बोधन गरी बालमनोविज्ञानअनुरूप शिक्षण गर्न सक्ने क्षमताको विकास शिक्षकको पेसागत विकासअन्तर्गत पर्दछ। यो निरन्तर प्रक्रिया हो। हरेक दिन ज्ञान तथा विज्ञानका क्षेत्रमा परिवर्तन आइरहेको हुन्छ। हरेक व्यक्तिको सिकाइको स्तर समान नहुने र एउटै तरिकाबाट सिक्न नसक्ने भएकाले शिक्षक निरन्तर रूपमा आफ्नो पेसागत विकासमा लाग्नुपर्दछ। समाजको प्रतिविम्ब भल्किने कक्षाकोठामा विभिन्न पृष्ठभूमि र क्षमता भएका बालबालिकाहरू रहन्छन्। भिन्न भाषिक पृष्ठभूमि भएका विद्यार्थीहरूलाई एउटै कक्षामा राखेर शिक्षण गर्नुपर्ने हुन्छ। भाषिक विविधताको सम्बोधन गर्नुपर्ने भाषा शिक्षकहरूले पनि आफ्नो पेसागत विकासलाई निरन्तरता दिनुपर्ने हुन्छ। त्यस्ता विविधतायुक्त कक्षाकोठामा विविधताको सम्बोधन गर्दै शिक्षण गर्नुपर्ने हुन्छ। विद्यार्थीको क्षमता प्रस्फुटन गराउन सक्ने क्षमता शिक्षकमा हुनुपर्छ। शिक्षकले सबै विद्यार्थीले एकै तरिकाले पनि सिक्दैनन् र उनीहरूको प्रतिभा र क्षमता पनि एउटै किसिमको छैन भन्ने कुरा दृष्टिगत गरी शिक्षण गर्नुपर्ने हुन्छ। भिन्न क्षमता र आवश्यकता भएका विद्यार्थीहरूको सम्बोधनका लागि शिक्षक पेसागत रूपमा सक्षम हुन आवश्यक छ। यी कुराहरूलाई मनन गर्दा शिक्षकको पेसागत विकासको आवश्यकता स्पष्ट हुन्छ। शिक्षक पेसागत विकासले शिक्षकको शिक्षण कलामा निखारता ल्याउने र क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्य गर्दछ। भारती र चालिसे (सन् २०१७) ले शिक्षकको पेसागत विकासलाई सेवा प्रवेशभन्दा पहिले प्राप्त गरिने शिक्षाबाट प्रारम्भ भई सेवानिवृत्त हुने बेलासम्म चल्ने एउटा निरन्तर र व्यापक प्रक्रियाका रूपमा चिनाएका छन् (पृ. ६९)। गुस्कीले कक्षाकोठाका शिक्षकका गतिविधि, शिक्षकका विश्वास, धारणा र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा आउने परिवर्तनलाई शिक्षक पेसागत विकासका उद्देश्यका रूपमा चिनाएका छन् भने डेजले शैक्षणिक उद्देश्य पूरा गर्नका लागि शिक्षकहरूले आफ्ना धारणाहरूमा परिवर्तन गर्न लगाउने प्रक्रियाका रूपमा चिनाएका छन् (मिचेल, सन् २०१३)। यी विचारहरूले पनि शिक्षक पेसागत विकासको आवश्यकता र महत्त्व दर्साएका छन्।

शिक्षकको पेसागत विकासको प्रारूप (२०७२) को पहिलो संशोधन २०८० ले शिक्षकको निरन्तर पेसागत विकासका लागि तालिम मात्र पर्याप्त नहुने भएकाले शिक्षक मेन्टरिङ, कार्यशाला तथा गोष्ठी, स्वाध्ययन अभ्यास, सिकाइ सञ्जाल, सहपाठी कक्षा अवलोकन र छलफल, पाठ अध्ययन, कार्यमूलक अनुसन्धान, स्वनिर्देशित सिकाइ आदिलाई पेसागत विकासको आधार बनाउने कुरा उल्लेख गरेको छ। शिक्षकको सक्षमता प्रारूप २०७२ ले पनि शिक्षकका सक्षमताअन्तर्गत निरन्तर सिकाइ र पेसागत विकासलाई समावेश गरेको छ। यी आधारहरूलाई हेर्दा पेसागत विकासका लागि शिक्षक स्वयम्ले आवश्यक ज्ञान, सिप हासिल गरी आफूलाई अद्यावधिक बनाउनुपर्ने देखिन्छ। यस प्रकार शिक्षक पेसागत विकासको आवश्यकता देखिएको छ।

विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि अभिवृद्धि गर्न सहयोग गर्ने र शिक्षणमा रूपान्तरण ल्याई विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि अभिवृद्धि गर्न शिक्षक पेसागत रूपमा सक्षम हुनुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ। नेपाली भाषा शिक्षकहरूलाई पेसागत विकासका आधारहरूका बारेमा जानकारी गराई उनीहरूलाई पेसागत विकासमा उत्प्रेरित गर्नका लागि यो अनुसन्धान आवश्यक देखिन्छ। यो अनुसन्धान सबै शिक्षकहरूलाई पेसागत विकासका लागि गर्न सकिने कार्यहरूको बारेमा सचेत बनाउन उपयोगी हुने अपेक्षा गरिएको छ। शिक्षकलाई पेसागत विकासमा आवद्ध गराई शिक्षणका विभिन्न पक्षको सुधार गरी शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि उपयोगी सिद्ध हुने छ। शिक्षकको पेसागत विकाससँग सम्बन्धित देश तथा विदेशमा विभिन्न प्रकृतिका अध्ययन तथा अनुसन्धान भएको पाइयो। नेपाली विषयका शिक्षकहरूले आफ्ना पेसागत विकास लागि गरेका व्यक्तिगत प्रयासहरूका खोजी गर्ने प्रकृतिका अनुसन्धानहरूको अभाव रहेकाले उक्त रिक्ततालाई पूरा गर्ने अपेक्षा गरिएको छ। बारेमा भने अनुसन्धान भएको पाइएन। प्रस्तुत अध्ययनमा नेपाली भाषा अध्यापन गराउने शिक्षकहरूले पेसागत विकासका लागि गरेका कार्यहरूको खोजी गरी प्रस्तुत अध्ययन गरिएको छ। नेपाली भाषा शिक्षकका पेसागत विकासका वैयक्तिक प्रयासहरूको पहिचान र विश्लेषण गरिएको छ। गरी उनीहरूलाई पेसागत विकासमा आवद्ध गराउन प्रस्तुत अनुसन्धान उपयोगी हुने देखिन्छ।

भाषिक सिप विकासको उद्देश्य राखेर गरिने शिक्षण नै भाषा शिक्षण हो । यसमा विषयवस्तुलाई गौण बनाई भाषिक सिपलाई प्राथमिकतामा राखिन्छ । कक्षामा विभिन्न भाषिक पृष्ठभूमिका विद्यार्थी हुने भएकाले भाषा शिक्षणलाई चुनौतीपूर्ण पेसाका रूपमा लिइन्छ । शिक्षणसँग सम्बन्धित समस्याहरू शिक्षकको पेसागत विकाससँग सम्बन्धित हुन्छन् । शिक्षक पेसागत विकास नियमित चलिरहने प्रक्रिया भएकाले शिक्षकले आफ्ना व्यक्तिगत प्रयासहरूको भूमिका पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ । पेसागत रूपमा योग्य, दक्ष, क्षमतावान्, अभिप्रेरित र उच्च मनोबल भएका शिक्षकहरूबाट गुणस्तरीय सिकाइ सम्भव हुने (शिक्षकको पेसागत विकास प्रारूप, २०७२ पृ.१) भएकाले यसको आवश्यकता पर्ने गर्छ । नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा दक्ष, निरन्तर अध्ययन गर्ने तथा कर्तव्य पालना गर्ने शिक्षकले मात्र प्रभावकारी सिकाइ सहजीकरण गरी सिकाइ उपलब्धि सुधार गर्न सक्छन् (अधिकारी, सन् २०२०, पृ. २४७) भनेभैं नेपाली विषय शिक्षकहरूको पेसागत विकासको अवस्थाले भाषा सिकाइमा सुधार ल्याउन सक्छ । शिक्षकको पेसागत विकास भएन भने विद्यार्थीको शिक्षा प्राप्त गर्ने संवैधानिक अधिकारमा असर पर्न सक्छ । शिक्षाको लगानीको व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्ने प्रमुख जिम्मेवारी शिक्षकको हो । शिक्षक शैक्षिक गुणस्तरको एउटा महत्त्वपूर्ण अङ्ग हो । शिक्षकहरू कमजोर भएमा सिकाइ राम्रो हुन सक्ने अवस्था नै रहँदैन । नेपाली भाषा सिकाइमा पनि नेपाली विषय शिक्षकहरूको पेसागत विकासले महत्त्व राख्दछ । एक पटक तालिम प्राप्त शिक्षकहरूको उक्त तालिमबाट मात्र पेसागत विकास पूर्ण भयो भन्न सकिने अवस्था पनि रहँदैन । तालिम प्राप्त शिक्षकहरू पनि पेसागत विकासमा निरन्तर लागि रहनु पर्ने हुन्छ । अधिकारी (सन् २०२३) ले शिक्षकहरू आफ्नै व्यक्तिगत प्रयासमा पनि आफ्नो पेसागत विकास गर्न सक्छन् भन्ने विचार राखेका छन् । शिक्षक पेसागत विकास निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया भएकाले यसका लागि शिक्षकका व्यक्तिगत पहलहरू पनि महत्त्वपूर्ण हुने गर्छन् । विभिन्न अध्ययनहरूमा शिक्षक पेसागत विकासका लागि शिक्षकका विभिन्न जिम्मेवारीहरू उल्लेख गरिएको पाइन्छ तर नेपाली भाषा विषय शिक्षण गर्ने शिक्षकहरूले के आफ्ना पेसागत विकासका लागि के कस्ता वैयक्तिक प्रयासहरू गरिरहेका छन् भन्ने प्रकृतिको अध्ययनको अभाव देखिएकाले उक्त विषयमा अध्ययन गरी प्रस्तुत लेख तयार पारिएको छ ।

शिक्षक पेसागत विकासको निरन्तरता अपरिहार्य हुन्छ । यस सन्दर्भमा नेपाली विषय शिक्षकहरूले आफ्नो पेसागत विकासका लागि गरेका वैयक्तिक प्रयासहरू पहिचान गरी उक्त प्रयासहरू विश्लेषण गर्ने उद्देश्यमा आधारित रहेर यो लेख तयार पारिएको छ ।

पूर्वकार्यको पुनरवलोकन

शिक्षक पेसागत विकाससँग सम्बन्धित धेरै प्रकृतिका अनुसन्धानहरू भएको पाइन्छ । यस अनुसन्धानसँग सम्बन्धित केही अनुसन्धानमूलक कार्यहरूको सारगत पुनरवलोकन गरिएको छ ।

शिक्षक पेसागत विकासमा शिक्षकको भूमिका

शिक्षकको पेसागत विकासमा शिक्षक स्वयम्को भूमिका महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यस सम्बन्धमा डेनिजेला (सन् २०१८) ले पेसागत विकासमा शिक्षकको आफ्ना भूमिकाको उल्लेख गर्दै शिक्षणमा कम अनुभव भएका शिक्षकहरूको तुलनामा धेरै वर्ष शिक्षण अनुभव भएका शिक्षकहरू योजना र अध्यापनमा सक्षम हुने कुरा उल्लेख गरेका छन् । साथै शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा शिक्षकको व्यक्तित्व र उसका गुणहरू महत्त्वपूर्ण मानेका छन् । त्यसै गरी कार्लयोन (सन् २०१८) ले शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा नकारात्मक नतिजाहरूलाई कम गर्न विद्यालय नेतृत्वको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहने बताएका छन् ।

पेसागत विकासमा शिक्षकको जिम्मेवारी र सक्रियताको आवश्यकता पर्छ । बम (सन् २०२०) ले पेसागत विकासमा शिक्षकको भूमिका उल्लेख गर्दै आफ्नो पेसागत विकासका लागि सम्बन्धित विषयवस्तु, शिक्षणका तौरतरिका, सिकाइ वातावरण तथा कक्षा व्यवस्थापन, सूचना तथा प्रविधिको गहन र अद्यावधिक ज्ञान, सिकारुको ज्ञान, पेसागत आचारसंहिता, निरन्तर अध्ययन, अनुसन्धान, लेखन तथा प्रकाशन, प्राप्त ज्ञानको इमान्दार प्रयोग जस्ता पक्षहरूमा केन्द्रित हुनुपर्ने विचार प्रस्तुत गरेका छन् । उनले पेसागत विकासमा शिक्षकको व्यक्तिगत जिम्मेवारीलाई महत्त्वपूर्ण ठानेका छन् । तिमिल्सेना (सन् २०२०) ले पनि शिक्षकको पेसागत विकासले शिक्षकहरूलाई कर्तव्यनिष्ठ, अद्यावधिक र कार्यकुशल बनाउने धारणा प्रस्तुत गरेका छन् । यसै सन्दर्भमा अधिकारी (सन् २०१६) ले शिक्षकको पेसागत विकासमा शिक्षक मनोवृत्तिले प्रभाव पार्ने र पेसागत उन्नयनका लागि शिक्षकहरूको व्यक्तिगत प्रयास

आवश्यक रहेको बताएका छन् । यी भनाइका आधारमा हेर्दा शिक्षकको पेसागत विकासमा शिक्षक स्वयम्को भूमिका महत्त्वपूर्ण हुने देखिएको छ ।

पेसागत विकासका आधारहरू

शिक्षकको पेसागत विकासका विभिन्न तरिकाहरू हुन्छन् । अब्दुलरब (सन् २०२३) ले २१ औँ शताब्दीमा शिक्षकहरूले सहपाठी सहायता, सहकार्य, सहकार्यात्मक खोज, शिक्षक सञ्जाल, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोग, औपचारिक तालिमहरूबाट पेसागत विकास गर्न सक्ने बताएका छन् । त्यसै गरी उनले शिक्षकको निरन्तर पेसागत विकासले शिक्षकको सिप र सक्षमतामा सुधार ल्याई शिक्षणमा गुणस्तरीयता ल्याउँछ भनेका छन् । उनले २१ औँ शताब्दीमा समालोचनात्मक चिन्तन, समस्या समाधान, सञ्चार र सहकार्य, अन्तर सांस्कृतिक बुझाइ, रचनात्मकता र सिर्जनशीलाता, सूचना तथा प्रविधि साक्षरता जस्ता सिपहरू आवश्यक पर्ने बताएका छन् । पेसागत विकासका आधारसम्बन्धी सुवेदी (सन् २०२०) ले सिकाइ विधिसम्बन्धी ज्ञान, बालबालिकासम्बन्धी ज्ञान, सिकाइ वातावरण तथा कक्षा व्यवस्थापन, सञ्चार, सहयोग र सहकार्य, निरन्तर सिकाइ र पेसागत विकास, पेसागत आचारसंहिता, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोग, कार्यमूलक अनुसन्धान, अनुभव आदानप्रदान, उपचारात्मक सुपरिवेक्षण, परामर्श तथा प्रशिक्षण, स्वप्रतिबिम्बात्मक सिकाइ, पेसागत तालिम, भ्रमण, कार्यशाला तथा गोष्ठी, शिक्षक सञ्जाल र आत्ममूल्याङ्कनबाट शिक्षक पेसागत विकास गर्न सकिने कुरा उल्लेख गरेका छन् । त्यसै गरी पोस्थोल्म (सन् २०१२) ले शिक्षकको पेसागत विकासमा व्यक्तिगत र संस्थागत पक्षहरू महत्त्वपूर्ण हुने विचार प्रस्तुत गरेका छन् । उनले विद्यालयलाई पेसागत विकासको महत्त्वपूर्ण अङ्गका रूपमा औँल्याउँदै विद्यालयको सकारात्मक सहयोगात्मक वातावरणले शिक्षकको पेसागत विकासमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्ने धारणा राखेका छन् ।

नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासका सन्दर्भमा अधिकारी (सन् २०२०) ले नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासको अवस्थासम्बन्धी गरेका अनुसन्धानमा भाषा पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक तथा शिक्षण सामग्रीसम्बन्धी ज्ञान, सामाजिक तथा न्यायसम्बन्धी ज्ञान, भाषिक विविधताको सम्बोधन, नेपाली विषयवस्तुको ज्ञान, सिकाइ सहजीकरण प्रक्रिया, भाषिक सिपगत मूल्याङ्कनको सही प्रयोग, भाषा शिक्षणका सिद्धान्तको पालना गर्ने सिप,

भाषा शिक्षणका विधि र प्रवधिको उपयोग गर्ने कला र दोस्रो भाषाका रूपमा तथा बहुभाषिक कक्षामा नेपाली शिक्षण गर्ने सिपलाई पेसागत विकासको आधारका रूपमा प्रस्तुत गरेका छन् । उनले नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा यी उल्लिखित पक्षहरूमा सक्षम हुनुपर्ने आवश्यकतालाई दर्साएका छन् । त्यसै गरी केन्नडी (सन् २००५) ले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तालिम, पुरस्कार, घाटा (डेफिसिट), क्यास्केड, कोचिङ, मापदण्ड निर्माण, सञ्जालमा आवद्धता, कार्यमूलक अनुसन्धान, रूपान्तरित आदि ढाँचाको उपयोग गर्न सकिने बताएका छन् । यी भनाइका आधारमा हेर्दा शिक्षक पेसागत विकासका आधारहरू विभिन्न किसिमका हुने गरेको देखिन्छ ।

पेसागत विकास र शैक्षिक गुणस्तरको सम्बन्ध

शिक्षकको प्रमुख कार्य नै शिक्षण हो । शिक्षण गुणस्तरसँग सम्बन्धित हुन्छ । शिक्षकको पेसागत विकास र शैक्षिक गुणस्तरको सम्बन्ध औँल्याउँदै केन्नडी (सन् २०१६) ले प्रभावकारी पेसागत विकासले शिक्षणलाई सुधारतर्फ डोच्याउँछ र यसले विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि बढाउन सहयोग गर्ने धारणा प्रस्तुत गरेका छन् । उनले पेसागत विकासलाई शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने महत्त्वपूर्ण र प्रसिद्ध आधारका रूपमा चिनाएका छन् । साथै शिक्षकको पेसागत विकास र शैक्षिक गुणस्तरको सम्बन्ध पेसागत विकास कार्यक्रमका ढाँचाहरू, शिक्षकलाई प्रदान गरिएको सहयोग, कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने बृहत् शैक्षिक कार्यक्रमहरूमा भर पर्दछ भनेका छन् । त्यसै गरी भेन्टिस्टा र ब्राउन (सन् २०२३) ले लामो अवधिको पेसागत विकासले विद्यार्थीको सिप र सिकाइलाई लामो अवधिको पेसागत विकासले सहयोग गर्ने धारणा राखेका छन् । श्रीनिभासचर्लु (सन् २०१९) ले २१ औँ शताब्दीमा शिक्षकको निरन्तर पेसागत विकास गर्न, उनीहरूलाई अद्यावधिक बनाउन र पेसामा रहरहने बनाउनका लागि शिक्षक शिक्षणको आवश्यकता पर्छ । साथै समाज र आफ्नो शिक्षण पेसामा न्याय प्रदान गर्नका लागि पनि शिक्षक पेसागत विकास महत्त्वपूर्ण छ । यसले शिक्षकको व्यक्तित्व विकासमा पनि सहयोग गर्छ भनेका छन् । यस सन्दर्भमा हेर्दा शिक्षकको पेसागत विकास बालबालिको शैक्षिक गुणस्तरविच अन्योन्याश्रित सम्बन्ध देखिन्छ ।

पेसागत विकासका प्रभावहरू

शिक्षक पेसागत विकासलाई चुनौतीपूर्ण कार्यका रूपमा लिइएको पाइन्छ। यसै सन्दर्भमा खनाल (सन् २०२२) ले शिक्षकको पेसागत विकासले बालबालिकाको शिक्षामा प्रभाव पार्ने सन्दर्भ उद्धृत गर्दै शिक्षकका सेवा सुविधा, पदोन्नति, कार्य वातावरण र राजनीतिले शिक्षकको पेसागत विकास प्रभाव पार्ने धारणा प्रस्तुत गरेका छन्। उनले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शिक्षकको सेवा सुविधामा समायानुकूल परिमार्जन गराउनुपर्ने, कार्यको मूल्याङ्कन र समायावधिका आधारमा पदोन्नति हुने अवसर प्रदान गर्नुपर्ने, विद्यालयमा अनुकूल वातावरण निर्माण गर्नुपर्ने, राजनैतिक हस्तक्षेप अन्त्य गर्नुपर्ने धारणा राखेका छन्। यसै सन्दर्भमा अधिकारी (सन् २०२३) ले नेपालका शिक्षकहरूको पेसागत विकास चुनौतीपूर्ण रहेको कुरा बताएका छन्। उनले तालिममा सिकेका कुराहरू कक्षाकोठामा प्रभावकारी रूपमा प्रयोग हुन नसक्नु, पेसागत विकास तालिमहरू आवश्यकता र मागमा आधारित नहुनु, पेसागत विकासका अवसर कम हुनु, सिकाइमा नयाँ विधि तथा प्रविधिको अभाव देखिनु, नियमित सुपरीवेक्षणको अभाव देखिनु, पुनर्ताजगी तालिमको अभाव देखिनु, शिक्षणका वास्तविक समस्या पहिचान गर्न नसक्नु, आवश्यक सहयोग र समर्थन प्राप्त नहुनु जस्ता पेसागत विकासका समस्याहरू प्रस्तुत गरेका छन्।

शिक्षकको पेसागत विकासका चुनौतीहरूमा शिक्षकको चासो र मनोवृत्तिको पक्षलाई उल्लेख गर्दै यादव (सन् २०२४) ले विश्वविद्यालयका शिक्षकहरू पेसागत विकासमा गतिविधिहरूमा भाग लिन कम चासो राख्ने, आफ्ना ज्ञान अद्यावधिक गर्न उल्लेखनीय चाहना नराख्ने, अनुसन्धान तथा प्रकाशनमा विरलै संलग्न हुने जस्ता चुनौतीहरू देखा परेको बताएका छन्। साथै पौडेल (सन् २०२२) ले शिक्षक पेसागत विकासले शिक्षकहरूलाई अद्यावधिक बनाउन, विचारहरू आदानप्रदान गर्न, छलफल र सहकार्यका कार्यशालाहरूमा सहभागी बनाउन सहयोग गर्ने तर प्राप्त ज्ञान र सिपको कार्यान्वयन गर्न नसकिनु, विद्यालयमा पर्याप्त शिक्षण सामग्रीहरू नहुनु, प्राविधिक साधन र आर्थिक सहयोगको अभाव हुनुलाई शिक्षक पेसागत विकासको चुनौतीका रूपमा लिएका छन्। यसरी हेर्दा शिक्षक पेसागत विकासको आवश्यकतासँगै चुनौतीहरू पनि रहेका छन्।

नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकास

हाल नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शिक्षक पेसागत विकास प्रारूप २०८० (परिमार्जित संस्करण) लागु भइरहेको छ। यसले शिक्षकको पेसागत विकासका विधिका रूपमा सेवाप्रवेश तालिम, प्रमाणीकरण तालिम, शिक्षक मेन्टरिङ, कस्टमाइज्ड तालिम, पाठअध्ययन, स्वनिर्देशित सिकाइ, कार्यमूलक अनुसन्धान, सिकाइ सञ्जाल, सहपाठी कक्षा अवलोकन र स्वमूल्याङ्कनलाई समावेश गरेको छ। सबै प्रकारका विद्यालयमा अध्यापन गर्ने शिक्षकका लागि शिक्षक सक्षमताका आधारमा निरन्तर पेसागत विकास कार्यहरू सञ्चालन गर्ने नीति लिइएको छ (राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६, पृ. ५८)। साथै शिक्षक सक्षमताअन्तर्गत निरन्तर सिकाइ र पेसागत विकासलाई पनि समावेश गरिएको छ। पाठ्यक्रमको विकास र कार्यान्वयनमा शिक्षकको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहने भएकाले शिक्षक अद्यावधिकता, निरन्तर सिकाइ र पेसागतिको प्रतिबद्धता जस्ता विषयबाट शिक्षक तयारी गर्ने अपेक्षा राखिएको छ (विद्यालय शिक्षाको राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूप २०७६, पृ. ७१)। शिक्षकको पेसागत विकासका लागि सरकारी तवरबाट विभिन्न प्रयासहरू भइरहेका छन्। यद्यपि शिक्षकका वैयक्तिक पहलहरूको भूमिका पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ। शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न नमुनाहरू विकास भएका छन्। जुनसुकै नमुनाका उपयोग गर्दा पनि शिक्षक व्यक्तिगत रूपमा जिम्मेवार रहनुपर्ने हुन्छ।

वि.सं. २०१० सालमा स्थापना भएको दरबार स्कुल स्थापना भएपछि औपचारिक रूपमा सुरु भएको नेपालको शिक्षा प्रणालीमा वि.सं. २००४ सालमा स्थापना भएको आधार शिक्षा केन्द्र, वि.सं. २००९ सालमा स्थापना भएको नर्मल स्कुल, २०१३ सालमा स्थापना भएको कलेज अफ एजुकेसन र २०२३ सालमा प्राथमिक शिक्षक प्रशिक्षण केन्द्र, २०५० साल स्थापना भएको शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, सेती परियोजना, आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजना, माध्यमिक शिक्षा विकास केन्द्रबाट शिक्षकको पेसागत विकासका प्रयत्न गरेको पाइन्छ। पेसागत विकासका लागि संस्थागत र वैयक्तिक उत्तरदायित्व आवश्यक हुन्छन्। हाल सरकारले औपचारिक रूपमा शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्र र प्रदेश स्तरका सात ओटा तालिम केन्द्रहरूबाट औपचारिक रूपमा तालिम सञ्चालन गर्दै आएको छ। सबै प्रकारका विद्यालयमा अध्यापन गर्ने शिक्षकहरूका लागि शिक्षक सक्षमताका आधारमा

निरन्तर शिक्षक पेसागत विकासका कार्यहरू सञ्चालन गर्ने (राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६, पृ. ५८) नीति अवलम्बन गरिएको छ । राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६ अनुसार प्रदेश स्तरका तालिम केन्द्रमार्फत शिक्षक तालिम सञ्चालन भइरहेका छन् । केन्द्रले प्रशिक्षक तयारी, तालिम पाठ्यक्रम, प्रशिक्षक निर्देशिका निर्माणका कार्यहरू गर्छ भने प्रदेश स्तरका तालिम केन्द्रहरूले शिक्षकहरूका लागि तालिम सञ्चालन गरिरहेका छन् । विद्यालय क्षेत्र विकास योजना (२०७३) ले शैक्षिक गुणस्तरका लागि शिक्षक व्यवस्थापनको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुने कुरा उल्लेख गर्दै शिक्षक पेसागत विकासका कार्यक्रमहरूलाई सुदृढीकरण गरिने कुरा उल्लेख गरेको थियो (पृ. ८८) । यसरी सरकारी तवरबाट शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरू सञ्चालनमा आइरहेका छन् ।

अध्ययन विधि र प्रक्रिया

प्रस्तुत अध्ययन गुणात्मक अनुसन्धानको कथात्मक (न्यारेटिभ) खोज विधिमा आधारित छ । यस अनुसन्धानमा सहभागीका रूपमा सुर्खेत जिल्लाका सामुदायिक विद्यालयका पाँच बर्से शिक्षण अनुभव भएका पाँच विद्यालयका पाँच जना नेपाली विषय शिक्षकहरूलाई उद्देश्यमूलक नमुना छनोट पद्धतिबाट चयन गरिएको छ । तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि खुला प्रश्नावली फाराम र लक्षित समूह छलफलको उपयोग गरिएको छ । प्रश्नावलीका माध्यमबाट लिखित रूपमा विचारहरू सङ्कलन गरिएको छ । साथै लक्षित समूह छलफलका लागि पेसागत विकासका स्वप्रयत्नहरूमा आधारित प्रश्नावली मार्गदर्शन तयार गरी थप विचार एवम् धारणाहरू लिइएको छ । लक्षित समूह सहभागी शिक्षकले व्यक्त गरेका भनाइहरू रेकर्ड गर्नुका साथै लिखित टिपोट पनि गरिएको छ । सहभागी शिक्षकहरूलाई नामको नेपाली वर्णानुक्रमअनुसार शिक्षक 'क' देखि शिक्षक 'ड' सम्म कोडिङ गरिएको छ । रेकर्ड गरिएका सामग्रीलाई लिप्यान्तर गरी विभिन्न सार (थिम)मा छुट्ट्याएर विश्लेषण गरिएको छ । तथ्याङ्क विश्लेषणका लागि वर्णनात्मक विधिको उपयोग गरिएको छ ।

परिणाम र छलफल

नेपाली भाषा विषय शिक्षकहरूसँग गरिएको लक्षित समूह छलफलबाट आफ्ना पेसागत विकासका लागि उनीहरूले गरेका स्वप्रयत्नहरूलाई यसरी उल्लेख गरिएको छ :

शिक्षक पेसागत विकासप्रति शिक्षकहरूको धारणा

विद्यार्थीको सिकाइमा सहयोग पुर्याउने शिक्षणसम्बन्धी ज्ञान, सिप र प्रविधिका क्षेत्रको दक्षता नै शिक्षक पेसागत विकास हो । यो निरन्तर चलिरहने र यसको मुख्य जिम्मेवारी नै शिक्षक स्वयम्को हुने भए तापनि सरकार तथा संघसंस्थाको सहयोग आवश्यक रहने गर्छ । शिक्षकको पेसागत विकासमा सरकारी निकायहरूले सञ्चालन गर्ने पेसागत विकासका कार्यहरूको भूमिका पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ । शिक्षकले आफ्नो पेसागत विकासका लागि विभिन्न प्रयासहरू गर्ने गरेको पाइयो । सुवेदी (२०२०) ले पेसागत विकासलाई निरन्तर चलिरहने प्रक्रियाका रूपमा चिनाएका छन् । यस विषयमा सबै शिक्षकहरू सहमत देखिएका छन् ।

सुर्खेत जिल्लाका सामुदायिक विद्यालयमा अध्यापन गराउने नेपाली विषयका पाँच जना शिक्षकहरूबाट निरन्तर पेसागत विकास आवश्यक रहेको धारणा प्राप्त भयो तर सबै शिक्षकहरूको पेसागत विकासका प्रयासहरूमा भने भिन्नता देखियो । पेसागत विकासमा निरन्तरता दिइरहे तापनि पेसागत विकासमा पूर्ण सन्तुष्ट भएको भने पाइएन । पेसागत विकासका लागि शिक्षकहरूका व्यक्तिगत प्रयासहरू आवश्यक हुने कुरामा सहमत देखिए ।

शिक्षक पेसागत विकासको आवश्यकता

पेसागत रूपमा सक्षम शिक्षकबाट असल शिक्षा पाउन सकिन्छ । शिक्षक असल हुनका लागि पेसागत विकासमा क्रियाशील हुनुपर्छ । गुणस्तरीय शिक्षा गुणस्तरीय सिकाइमा भर पर्ने र पेसागत रूपमा योग्य, दक्ष, क्षमतावान्, अभिप्रेरित र उच्च मनोबलयुक्त शिक्षकहरूबाट नै गुणस्तरीय सिकाइ सुनिश्चित हुन्छ (शिक्षक पेसागत विकास प्रारूप २०७२, पृ., १) । शिक्षक पेसागत विकासमा सक्रिय नहुँदा विद्यार्थीको सिकाइमा असर पर्ने, उनीहरूका प्रतिभा र क्षमताको प्रस्फुटन नहुने, शिक्षा लिनबाट बन्चित हुन सक्ने र शैक्षिक क्षेत्रबाट पलायन हुन सक्ने अवस्था आउन सक्छ । सक्षम व्यक्तिहरू पनि सामान्य व्यक्तिका रूपमा रहनुपर्ने अवस्था आउन सक्छ । निरन्तर विद्यालय जाने विद्यार्थीहरूको रुचि, क्षमताअनुसारको शिक्षण नहुने भएकाले सिकाइप्रति वितृष्णासमेत जाग्न सक्छ । उनीहरू विद्यालयसमेत छोड्न सक्छन् । एउटा निष्क्रिय शिक्षकका कारण धेरै विद्यार्थीहरूको भविष्य विग्रन सक्छ । शिक्षकहरू पेसागत

विकासमा लागि परेका छैनन् भने विद्यार्थी र उनीहरूको सिकाइप्रति जिम्मेवार छन् भन्ने पनि सकिँदैन ।

शिक्षक 'क' र शिक्षक 'ख' ले आफ्ना पेसागत विकासमा निरन्तर रूपमा लाग्नुपर्ने धारणा राखेका छन् । त्यसै गरी शिक्षक 'घ' भन्दछन्, “यदि शिक्षक अद्यावधिक भएन भने उसले आफ्ना शिक्षणलाई प्रभावकारी बनाउन सक्दैन” । शिक्षकका यी धारणाहरूले पनि शिक्षकको पेसागत विकासको आवश्यकतालाई दर्साएका छन् । तिमिल्सेना (२०२०) ले कर्तव्यनिष्ठतालाई पेसागत विकासको आधार मानेका छन् । तसर्थ आफ्ना कर्तव्य निर्वाह गर्ने शिक्षकहरू पेसागत विकासमा लागिपरेका हुन्छन् । यदि शिक्षक पेसागत रूपमा सक्रिय छन् भने उसले विविधताको पहिचान गरी विद्यार्थीको स्तरअनुसार उनीहरूको रुचि र क्षमताको पहिचान गरी शिक्षण गर्न सक्छ, उनीहरूको सिकाइका सम्भावनालाई उजागर गर्न सक्छ, सिकाइका लागि प्रेरणा दिन सक्छ । पेसागत रूपमा दक्ष शिक्षक विद्यार्थीका लागि मात्र नभई अन्य शिक्षकका लागि पनि प्रेरणाको स्रोत बन्न सक्छ, अरूलाई सहयोग र सहकार्यका माध्यमबाट पेसागत विकासमा टेवा पुऱ्याउन सक्छ । पेसागत रूपमा सक्षम शिक्षक सबैका लागि प्रिय हुन्छन् । यस्ता शिक्षकहरू आफ्नो पेसामा सन्तुष्ट हुन्छन् । यस सन्दर्भमा शिक्षक 'ङ' ले आफ्नो पेसागत विकासले आफैलाई सन्तुष्टि प्रदान गर्ने र अरूमाथि पनि आफ्नो प्रतिष्ठा राम्रो हुने धारणा राखेका छन् भने शिक्षक 'घ' ले सबै कुरा परिवर्तशील हुने र हाम्रा पाठ्यक्रम र पाठ्यपुस्तकहरू पनि परिवर्तित भइरहने भएकाले निरन्तर पेसागत विकासको आवश्यकता पर्ने विचार व्यक्त गरेका छन् । शिक्षक 'ग' ले पेसागत विकास भएमा मात्र शिक्षण सिकाइका गतिविधिहरू प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न र बालमनोविज्ञानअनुसार शिक्षण गर्न सकिने धारणा राखेका छन् । यसरी शिक्षक पेसागत विकासले सिकाइलाई समयसापेक्ष र सान्दर्भिक बनाउँछन् । पेसागत रूपमा सक्षम शिक्षकले मात्र सही मूल्याङ्कन गर्न सक्छन् । यस्ता शिक्षकहरूको सिकाइ उपलब्धि पनि उच्च हुन्छ । शिक्षण पेसा अन्य पेसा निर्माण गर्ने पेसा भएकाले यसको प्रभाव हरेक क्षेत्रमा पर्न जान्छ । अन्य पेसामा आवद्ध व्यक्तिको पेसागत जिम्मेवारीको बोध गराउन र नैतिक आचरणमा पनि दक्ष शिक्षकको भूमिका रहने भएकाले सबै शिक्षकहरूले आफ्ना पेसागत जिम्मेवारी बोध गर्नुपर्ने हुन्छ ।

शिक्षक पेसागत विकासका वैयक्तिक प्रयासहरू

सुर्खेत जिल्लाका पाँच जना नेपाली विषय शिक्षकहरूसँगको छलफलबाट उनीहरूले पेसागत उन्नयनका लागि गरेका प्रयासहरूलाई तल देखाइएको छ :

स्वप्रतिबिम्बन : शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सम्पन्न गरिसकेपछि आफूले गरेको त्यसप्रतिको आफ्नो धारणा वा सोचाइ नै स्वप्रतिबिम्बन हो । यसले आफूले शिक्षणका क्रममा यो कुरा राम्रो भयो र यो कुरामा सुधार गर्नुपर्छ भन्ने चिन्तन हो । यसमा आफ्ना कार्यको आफैँ मूल्याङ्कन गरिन्छ । सिकाइका पछिल्ला गतिविधिहरूमा सुधार गरिन्छ । भावी योजना निर्माणमा सहयोगी हुन्छ । यसले पनि शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग गर्छ भन्ने मान्यता नेपाली विषय शिक्षकहरूको रहेको छ । आफ्नो योजनामा समावेश भएका विषयहरूको बारेमा एक प्रकारको आत्मसमीक्षा यसमा गरिन्छ । सिकाइ उपलब्धि प्राप्तिका लागि सम्पन्न गरिएका क्रियाकलापमा विद्यार्थीको सहभागिता र सक्रियता, समय व्यवस्थापन, योजना कार्यान्वयनको अवस्था, मूल्याङ्कन प्रक्रिया, सिकाइ उपलब्धिको प्राप्ति, कक्षाकोठा व्यवस्थापन, विद्यार्थीको रुचि र क्षमता, सामग्रीको उपयुक्तता, क्रियाकलापको उपयुक्तता आदि विषयमा स्वअध्ययन गर्दा त्यसले पछिल्ला कक्षाहरू सुधारमा सहयोग पुऱ्याउने भएकाले यसले शिक्षकको पेसागत विकास गराउँछ । यसले शिक्षकलाई निरन्तर सिकाइमा प्रेरित गराउँछ । यस्ता स्वप्रतिबिम्बन शिक्षकको व्यक्तिगत पेसागत विकासको आधार हो । हरेक पाठयोजना यसलाई समेट्न सके शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा सुधार आउँछ । प्रतिबिम्बनका विषयवस्तु अरूमाभन्दा सुनाउने वातावरण भयो भने शिक्षक पेसागत विकासमा थप सहयोग पुग्ने गर्छ । छलफलमा संलग्न शिक्षकहरूले स्वप्रतिबिम्बनका कार्यहरू नियमित गर्ने गरेको पाइन्छ । शिक्षक 'ड' ले आफ्ना अनुभव यसरी बताएका छन् :

म कक्षा शिक्षण गरेर फर्केपछि पढाएको विषय र विधिका बारेमा घोट्लिन्छु । आफू घोट्लिदा कहिले काहीं साह्रै आनन्दको अनुभूति हुन्छ भने कहिले काहीं भने पढाएको विषयका बारेमा आफैँमा असन्तुष्टि पैदा हुन्छ । आफू सन्तुष्ट नहुँदा त्यो विषय मेरो व्यक्तिगत खोजीको विषय बन्छ ।

यस भनाइबाट के कुरा के कुरा प्रस्ट हुन्छ भने शिक्षकलाई स्वप्रतिबिम्बनले पनि पेसागत विकासमा लाग्न प्रेरित गर्छ । स्वप्रतिबिम्बन एउटा यस्तो सोचाइ हो, जसले आफूसँग भएको ज्ञानबाट नयाँ ज्ञानतर्फ डोच्याउने काम गर्छ र शिक्षणमा प्रतिबिम्बनले पेसागत विकासको स्रोतका रूपमा कार्य गर्छ (प्याटलक, २०२१, पृ.४२) । प्याटलकले भनेभैँ स्वप्रतिबिम्बन दैनिक रूपमा सहजै गर्न सकिने भएकाले शिक्षकको पेसागत विकासमा अत्यन्तै सहयोगी बन्न सक्छ ।

साथै आफ्ना कक्षाका बारेमा स्वचिन्तन गरेर, शिक्षणको अडियो वा भिडियो रेकर्ड गरी आफैँले हेरेर वा सुनेर, शिक्षणका बारेमा विद्यार्थीसँग प्रतिक्रिया लिएर, आफ्ना राम्रा र सुधार गर्नुपर्ने कार्य टिपोट गरेर, स्वप्रतिबिम्बनका लागि छुट्टै समय छुट्याएर, पाठयोजनाको अन्तमा यसलाई समावेश गरेर, शिक्षक कर्मचारी बैठकको छलफलसूचीमा समावेश गरी स्वप्रतिबिम्बन गर्न सकिन्छ ।

सामाजिक सञ्जालको प्रयोग : सामाजिक सञ्जाललाई पनि पेसागत विकासको माध्यम बनाउन सकिन्छ । सामाजिक सञ्जाल र साइटहरूले विद्यालय, विद्यालयका शिक्षक र कर्मचारीहरूलाई पेसागत विकास र जीवनपर्यन्त सिकाइका लागि आकर्षित गर्दै छन् (मान्का र रनिएरी, सन् २०१४) । यस कुरामा नेपाली विषयका शिक्षकहरू पनि सहमत भएको पाइन्छ । शिक्षक 'घ' ले भनेका छन् :

सामाजिक सञ्जालमा रहेका नेपाली विषयसँग सम्बन्धित तीन ओटा समूह र केही पेजहरूमा आवद्ध भएकी छु । अरूले पोस्ट र कमेन्ट गरेका कुराहरू मलाई नौला पनि लाग्छन् । साथै आफूलाई गाह्रो लागेका केही विषयमा समूह तथा पेजहरूमा पोस्ट गर्छु । यसमा देशभरका शिक्षक जोडिएकाले कतै न कतैबाट त समाधान आउँछ भन्ने विश्वास लाग्छ । त्यस्ता समूह र पेजहरूमा साथीहरूका विचारहरू प्रस्तुत हुन्छन् र मेरो समस्या समाधान पनि हुन्छ । नेपाली विषयका सामग्री तथा स्रोतका बारेमा पनि जानकारी पाउने गरेकी छु । केही विद्वान साथी र गुरु भएकाले मेरो समस्या समाधान हुन्छ भन्ने विश्वास पनि लाग्छ ।

माथिको भनाइले सामाजिक सञ्जालहरूको प्रयोगबाट नेपाली भाषा शिक्षण र आफ्ना पेसागत विकासमा थप सहयोग पुग्ने गरेको पाइन्छ । एक्कासौँ शताब्दिमा सामाजिक सञ्जालको प्रयोगबाट नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने कार्य प्रारम्भिक चरणमा नै रहेको देखिन्छ ।

शिक्षकहरूले सामाजिक सञ्जालमा शिक्षण तथा त्यससँग सम्बन्धित विद्यालयका गतिविधिहरू सामाजिक सञ्जालमा पोस्ट गर्ने गरेको पाइन्छ । आफूलाई मन परेका विषयहरूका बारेमा सम्बन्धित व्यक्तिसँग छलफल गर्न सकिने भएकाले सामाजिक सञ्जाल सिकाइ अनुभव आदानप्रदान माध्यम बनेको छ । सामाजिक सञ्जाल रहेका आफ्ना विषय र शिक्षणसँग सम्बन्धित साथी तथा पेजहरूलाई लाइक वा फ्लो गरेपछि त्यस्ता विषयलाई हेर्न र छलफल गर्न सकिन्छ । कतिपय आफ्ना सुधार गर्नुपर्ने र राम्रा कुराहरूलाई सञ्जालमा पोस्ट गरेर सुभाष लिन सकिन्छ । यस्ता सामग्रीले शिक्षकलाई हौसला पनि प्रदान गर्दछ । सामाजिक सञ्जालबाट बनेका समूहहरू छलफलका राम्रा माध्यम पनि बनेका छन् । यसबाट आफूलाई समस्या परेका विषयमा सहयोग लिन सहज भएको छ । सामाजिक सञ्जालको सही प्रयोगले गर्दा शिक्षकलाई पेसागत विकासमा टेवा पुऱ्याउँछ ।

मेन्टरिङ : मेन्टर भन्नाले शिक्षकहरूलाई सहायता दिने व्यक्ति हो । मेन्टरिङले सहायता प्रणालीलाई जनाउँछ । शिक्षणमा राम्रो ज्ञान, सिप र अनुभव भएका, आफूभन्दा विज्ञ व्यक्तिहरूबाट लिइने सहयोग नै मेन्टरिङ हो । यसले शिक्षकको पेसागत विकासमा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छ । छलफलमा संलग्न नेपाली भाषा शिक्षकहरूले विश्वविद्यालयमा प्राध्यापक, विद्यालयका शिक्षक, सहपाठी साथी र प्रधानाध्यापकहरूबाट आफ्ना जिज्ञासा तथा समस्या समाधान गर्ने वैयक्तिक रूपमा प्रयास गरेको पाइन्छ । संस्थागत रूपमा कुनै पनि मेन्टरिङ सेवा प्राप्त गर्न सकेको पाइएन । कक्षा अवलोकन गरी सकारात्मक पृष्ठपोषण पाउन कठिन भएको देखिन्छ । आफूभन्दा तल्लो तह र नवप्रवेशीहरूका लागि केही शिक्षकहरूले सहयोग पनि गरिहरेको पाइयो । छलफलमा सहभागी शिक्षकहरूले मेन्टर निर्माण गर्न सकिएमा शिक्षणका जटिलता समाधान गर्न सहज हुने र यसले शिक्षक पेसागत विकासमा सहज हुने कुरा बताएका छन् । शिक्षक 'ख' आफ्ना अनुभव यसरी व्यक्त गर्दछन् :

म आफूलाई शिक्षणका क्रममा देखिएका समस्याका बारेमा सकेसम्म आफैँ समाधान गर्ने प्रयास गर्छु र केही समस्याका बारेमा शिक्षकहरूलाई सोध्ने गर्छु । तर निरन्तर रूपमा पेसागत सहयोग भने पाउन सकेको छैन । त्यसले गर्दा हामी नेपाली विषय शिक्षकको शिक्षण परिपाटीमा खासै परिवर्तन आउन सकेको छैन ।

शिक्षक पेसागत विकास प्रारूप (२०८०) अनुसार नवप्रवेशी शिक्षकहरूका लागि मेन्टरिङ कार्यक्रम सञ्चालन भइरहेको छ । उक्त कार्यक्रम निर्धारित समयमा हुन्छ तर शिक्षकका लागि सहायता पुऱ्याउने कार्य निरन्तर आवश्यक देखिन्छ । साथै यसका लागि प्रत्यक्ष तथा भर्चुअल माध्यम उपयोग गर्न पनि सकिन्छ । साथै मेन्टरिङ सेवालाई प्रभावकारी बनाउनका लागि पालिका स्तरमा विषयगत रूपमा मेन्टरको व्यवस्था गर्ने र नियमित कक्षा अवलोकन गरी उनीहरूको पेसागत विकासमा सहयोग गर्न सकिन्छ । प्रधानाध्यापक विद्यालयकै अन्य शिक्षकहरूबाट पनि कक्षा अवलोकन गराई सुझाव लिन सकिन्छ । शिक्षककै व्यक्तिगत पहलमा पनि आफूभन्दा अग्रज शिक्षकहरूद्वारा कक्षा अवलोकन गराउन सकिन्छ । यस्ता व्यक्तिहरूसँग नियमित रूपमा छलफल तथा परामर्शका कार्यलाई निरन्तरता दिनुपर्छ ।

विषय समिति निर्माण : विद्यालयमा एउटा विषय अध्यापन गराउने शिक्षकहरूको समिति नै विषय समिति हो । विषयगत समिति निर्माण, छलफल तथा यसका कार्यहरूमा नेपाली विषयका शिक्षकहरू सक्रिय रहेको पाइयो । चार ओटा विद्यालयमा विषय समिति निर्माण भई कार्य सञ्चालनमा रहेको पाइन्छ । विषयगत समितिमा हुने छलफलले आफ्ना विषयगत समस्याको समाधानमा सहयोग पुग्नका साथै प्रश्नपत्र निर्माण, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, शिक्षण क्रियाकलाप, पाठयोजना निर्माण, बालबालिकाका रुचि पहिचान, विद्यार्थीका समस्या समाधान, वार्षिक शैक्षणिक योजना निर्माण आदि क्षेत्रमा सहयोग पुगेको पाइयो । विषयगत समितिले पनि पेसागत विकासमा सहयोग गरेको पाइयो ।

विषयगत समितिका कार्यहरूलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि बैठक समय निर्धारण गर्नुपर्ने, शैक्षिक सत्रको सुरुमै विषयगत समितिहरू निर्माण गर्नुपर्ने, विषयगत समितिका लागि आवश्यक सामग्री उपलब्ध गराउनुपर्ने, विषयगत समितिबाट शैक्षिक सामग्री निर्माण कार्यशाला सञ्चालन गर्नुपर्ने, विषयगत समितिले नै वार्षिक शैक्षणिक योजना बनाउनुपर्ने,

यसको आफ्नै वार्षिक कार्ययोजना निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्न सके विषयगत समितिले शिक्षकको पेसागत विकासमा थप मद्दत गर्न सक्छ ।

अध्ययन : निरन्तर अध्ययन पेसागत विकासको मुख्य आधार हो । शिक्षक पेसागत विकासका लागि आफ्नो विषय र शिक्षणसँग सम्बन्धित विषयहरूको अध्ययनले धेरै नै सहयोग गर्छ । नेपाली भाषा शिक्षकहरूले आफ्ना विषयसँग सम्बन्धित विषयवस्तुको अध्ययन; पाठ्यक्रम पाठ्यपुस्तक, शिक्षक निर्देशिका, शिक्षासँग सम्बन्धित लेख, रचना तथा प्रतिवेदनको अध्ययन; शिक्षण सिकाइ र बालमनोविज्ञानसँग सम्बन्धित पुस्तकको अध्ययन; विभिन्न व्यक्तित्वहरूका जीवनी, साहित्यिक पुस्तक आदिको स्वअध्ययन गरिरहेको पाइन्छ । साथै पाँचै जना शिक्षकहरूको सेवा प्रवेशको न्यूनतम योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता रहेको पाइन्छ । तीमध्ये दुई जना हाल पनि औपचारिक रूपमा अध्ययन गरिरहेको पाइन्छ । आफ्ना अध्ययनका सम्बन्धमा शिक्षक 'ख' यसो भन्दछन् :

मलाई बालबालिकाका विषयमा लेखिएका पुस्तक पढ्न मन लाग्छ । साथै विषयगत पुस्तक त पढ्न पर्छ नै । साथै कक्षाका पाठ्यपुस्तक भने एक पटक पढेपछि अर्को पटक पढ्न अलि मन लाग्दैन । अहिले अनलाइनका माध्यमबाट पनि साहित्यिक रचना, लेख आदि पढ्ने गरेको छु । पढ्न त राम्रो हो तर मैले पढेका कुराले शिक्षणमा पनि सहयोग पत्याउने भयो भने आनन्द लाग्छ । यसबाट दुवै उद्देश्य पूरा हुन्छ ।

अध्ययन पेसागत विकासको प्रमुख आधार भएकाले शिक्षकको पेसागत विकास प्रारूपको पहिलो संशोधन २०८० ले पाठ अध्ययनलाई पेसागत विकासको आधारका रूपमा समावेश गरेको छ । अध्ययनलाई व्यवस्थित बनाउनका लागि पुस्तकालयको व्यवस्था, लेखक साक्षात्कार, पठन संस्कृतिको विकास, पठन समूह निर्माण, पठन अनुभव आदानप्रदान तथा प्रस्तुतीकरण आदिमा जोड दिनुपर्छ ।

तालिम, कार्यशाला तथा गोष्ठीमा सहभागिता : कुनै कार्य सम्पन्न गर्न तथा कार्यलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान, सिप र दक्षता विकासको जानकारी दिने कार्य नै तालिम हो । शिक्षकहरू पेसागत विकासका लागि आफ्नै व्यक्तिगत पहलमा

तालिममा सहभागी हुने गरेको पनि पाइयो । तालिम केन्द्रहरूबाट सञ्चालन हुने तालिममा सहभागी हुनसमेत वैयक्तिक पहल गरेको पाइन्छ । साथै कोभिड १९ को महामारीका समयमा विभिन्न प्रविधिमैत्री शिक्षक समाज, पेसागत सङ्गठन, विद्यालय, नगर शिक्षा शाखा, विषयगत सञ्जालहरूले गरेका अनलाइन तालिमहरूमा सहभागी भएको पाइयो । त्यसै गरी सकारात्मक सोच, योग, स्वास्थ्य आदि तालिममा सहभागी भएको पाइयो । पाठ्यक्रमसँग सम्बन्धित तालिम विद्यालयमा सञ्चालनका लागि सकारात्मक प्रयास गरेको पनि पाइयो । साथै केही शिक्षकहरू प्रशिक्षकका रूपमा काम गरेको पाइयो । शिक्षणसँग सम्बन्धित समस्या समाधानका लागि विभिन्न औपचारिक संस्थागत रूपमा प्राप्त गरेका तालिमहरू पर्याप्त नभएकाले (शिक्षकको पेसागत विकास प्रारूप, २०७२, पृ.४) शिक्षक आफ्ना वैयक्तिक पहलमा पनि विभिन्न तालिम, कार्यशाला तथा गोष्ठीमा सहभागी हुन सक्छन् । सुवेदी (२०२०) ले पनि शिक्षक पेसागत विकासको आधारका रूपमा विभिन्न तालिम, कार्यशाला, गोष्ठीलाई चिनाएका छन् । नेपाली विषय शिक्षकहरू पनि यस्ता तालिम, कार्यशाला, गोष्ठी आदिबाट पेसागत विकासमा सहभागी हुने गरेका छन् ।

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तालिम महत्त्वपूर्ण छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तालिमहरू सञ्चालन कमै मात्रामा भएका र यस्ता निश्चित कोर्सका तालिमका बारेमा शिक्षकहरू जानकार नभएको पाइयो । शिक्षण सेवामा रहँदा अनलाइनबाट पनि तालिम लिन सकिने, पेसागत विकासका तालिम कोर्सका बारेमा तालिम केन्द्रहरूले जानकारी गराउने, विद्यालयले त्यस्ता अवसरको प्रयोग गर्न शिक्षकलाई प्रेरित गर्ने, पेसागत दक्षतामा सुधार हुने खालका तालिमहरू नियमित रूपमा सञ्चालन गर्न सके तालिम शिक्षक पेसागत विकासमा महत्त्वपूर्ण हुने देखिन्छ ।

साङ्गठनिक गतिविधिमा सहभागिता : विभिन्न पेसागत सङ्घ सङ्गठनहरूले शिक्षकको पेसागत विकाससम्बन्धी विभिन्न भेला, गोष्ठी, तालिम आदि सञ्चालन गर्छन् । त्यसमा सहभागी हुँदा पेसागत विकासमा सहयोग हुन्छ, भन्ने कुरामा शिक्षकहरू सहमत देखिन्छन् । शिक्षक 'ग' भन्दछन् :

म धेरै पटक आफ्ना आस्था रहेको सङ्गठनका गतिविधिमा सहभागी भएको छु । यसले अहिले अनलाइन र प्रत्यक्ष माध्यमबाट शिक्षक पेसागत विकासका कार्यहरू सञ्चालन गर्न थालेको छ । शिक्षक पेसागत विकास विकास गर्ने खालका प्रविधिमैत्री शिक्षक समाज, नेपाली भाषा शिक्षक परिषद् जस्ता अन्य संस्थाहरूमा आवद्ध हुन पाउँदा पनि पेसागत विकासमा सहयोग पुग्ने गरेको छ ।

पेसागत सङ्घ सङ्गठनहरूले पेसागत हक, हित, कर्तव्य र अधिकारका विषयमा पनि सिकाउने गर्छन् । यसले पनि कतिपय अवस्था पेसागत विकासमा सक्रिय रहनका लागि प्रेरणा पनि मिल्छ, तर कतिपय शिक्षकलाई पेसाभन्दा पनि सङ्घ सङ्गठनहरूप्रति बढी मोह देखाउने गरेका विचारहरू प्राप्त भए । शिक्षकका पेसागत सङ्घ सङ्गठनहरूले शिक्षकको पेसागत विकासका काम गर्ने र पेसागत विकासमा सहभागी हुन प्रेरित गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

अनुभव आदानप्रदान : आफूले जाने र भोगेका कुराहरू अरूलाई सुनाउने र अरूका कुराहरू आफूले सुन्ने कुरा नै अनुभव आदानप्रदान हो । आफ्नै विद्यालय वा अन्य विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूसँग अनुभव आदानप्रदानबाट पेसागत विकासमा सहयोग पुग्छ र विद्यालयमा विद्यार्थीका आनीबानी, सिकाइ स्तर, जटिल विषयवस्तुको सम्बोधन, पाठ्यांशको अवस्था, उत्तरपुस्तिका परीक्षणका सन्दर्भमा आफ्नै विद्यालयका शिक्षकहरूसँग अनुभव आदानप्रदान हुने गरेको पाइन्छ । विद्यालयभन्दा बाहिरका अन्य व्यक्तिहरूसँग भ्रमण, सामाजिक सञ्जाल, भेटघाटका सन्दर्भमा सामान्य रूपमा मात्र पेसागत विकासका विषयमा छलफल हुन्छ । शिक्षक बैठकमा पनि तालिम, भ्रमण र कक्षाकोठाका अनुभवहरू आदानप्रदान हुने गरेको पाइन्छ । हिजोआज कक्षाकोठामा क्रियाकलापहरूसँग सम्बन्धित अनुभवहरू सामाजिक सञ्जालबाट पनि लिने अवसर मिलेको देखिन्छ ।

अनुभव आदानप्रदान गर्ने समय व्यवस्थापन गर्ने, स्टाफ बैठक, विषय समिति, अन्य सञ्जालमा आफ्ना कुरा सुनाउने र भ्रमण तथा अनुभव आदानप्रदानसम्बन्धी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दा यसले शिक्षकको पेसागत विकासमा थप बल पुऱ्याउँछ ।

कार्यमूलक अनुसन्धान : शिक्षणका कममा देखिएका समस्या समाधान गर्नका लागि शिक्षकद्वारा गरिने अनुसन्धान नै कार्यमूलक अनुसन्धान हो । यो शिक्षकको व्यक्तिगत कार्य

नै हो । न्यौपाने (२०२३) का अनुसार “शिक्षक कार्यमूलक अनुसन्धानलाई आफ्नै अभ्यासबाट गरिने पेसागत विकासको उपयुक्त तरिकाका रूपमा स्वीकार गरिएको छ” भन्ने धारणा र भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा कार्यमूलक अनुसन्धान एउटा बलियो आधार हो र आफूले गरेका कार्यबाट आफैलाई सुधार्ने अवसर पनि प्राप्त हुन्छ (देवकोटा, सन् २०२२, पृ. ५-६) विचारमा शिक्षकहरू सहमत देखिए । यसले नवीनतम् रणनीतिको खोजी गरी समस्या समाधान गर्न र विद्यार्थीको सिकाइ क्षमता अभिवृद्धिमा सहयोग गर्ने भएकाले यसको महत्त्व रहेको छ । विद्यार्थीको लेखन, पठन, उपस्थिति, सक्रियता आदि क्षेत्रमा कायमूलक अनुसन्धान गर्ने गरिएको पाइयो ।

कार्यमूलक अनुसन्धान शिक्षक बहुवाको सन्दर्भसँग पनि जोडिएको छ । विद्यालयमा गरिएका कार्यमूलक अनुसन्धानहरूलाई जम्मा गरेर राख्ने, शिक्षकलाई कार्यमूलक अनुसन्धान गर्न प्रेरित गर्ने खालको कार्ययोजना बनाउने, नवप्रवेशी शिक्षकहरूका लागि यसको तालिम प्रदान गर्ने र यसका विषयमा शिक्षक स्वयमूले अध्ययन गर्ने हो भने कार्यमूलक अनुसन्धान पेसागत विकासको माध्यम बन्न सक्छ ।

सूचना तथा सञ्चारका साधनको प्रयोग : शिक्षक भएर वर्तमान समयमा सूचना तथा सञ्चारका साधनको प्रयोग गर्न सकिएन भने समसामयिक ज्ञानसँग अद्यावधिक हुन सकिदैन र विद्यार्थीका शिक्षणीय आवश्यकता पूरा गर्न सकिदैन । अहिले ज्ञानको स्रोत, सामग्रीको भण्डारका रूपमा गुगल, युट्युब, विभिन्न वेभसाइट, सिक्ने थलो, सिकाइ चौतारी आदिको उपयोग गरिएको छ । यस्ता थुप्रै अनलाइन स्रोतको उपयोग गर्न सकिने अवस्था छ । सबै शिक्षकहरूले आफ्ना शैक्षणिक आवश्यकता सम्बोधन गर्नका लागि मोबाइलको प्रयोग गर्ने विचार व्यक्त गरेका छन् भने शिक्षक ‘क’, शिक्षक ‘ग’ शिक्षक ‘ड’ले शिक्षण गर्दा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोग गर्ने गरेका र सिकाइका विभिन्न स्रोतहरू उपयोग गर्ने गरेको पाइयो भने अन्य शिक्षकहरूले मोबाइल मात्र उपयोग गर्ने गरेको पाइयो । शिक्षकहरूले आफ्नै पहलमा मोबाइल र कम्प्युटर चलाउन जानेको पाइयो । शब्दको अर्थको खोजी, विषयगत समस्याको समाधान, विषयसँग सम्बन्धित लेखकको जानकारी, नमुना कक्षा, शिक्षण तौरतरिका, पाठ्यक्रम, निर्देशिका आदिको पठन, सन्दर्भ सामग्री, सामग्री आदानप्रदान, सामग्री निर्माण सिप, वेभसाइटको प्रयोग जस्ता विषयहरू अनलाइनबाट प्राप्त गर्न सकिने भएको

छ । साथै कक्षाकोठामा पनि शिक्षण सामग्रीका रूपमा उपयोग हुँदै आएको छ । गुगल र युट्युबलाई गुरु मानेर सिक्ने प्रचलन बढेको देखिन्छ । अनलाइनका नैतिक पक्षमा भने विचार पुऱ्याउनुपर्ने देखिन्छ । आधिकारिक स्रोतको पहिचान गर्न अलि गाह्रो भएको देखिन्छ । सूचना तथा सञ्चार प्रविधिलाई आफू अद्यावधिक हुने महत्त्वपूर्ण स्रोतका रूपमा लिन सकिन्छ ।

सहयोग र सहकार्य : पेसागत विकासका लागि सहयोग र सहकार्य आवश्यक हुन्छ । एकअर्काको सहयोगबाट नै अपेक्षित उपलब्धि हासिल गर्न सकिन्छ । विद्यालयमा, पाठगत जटिलता, परिवर्तित विषयवस्तु, सूचना तथा सञ्चारका साधनको उपयोग, योजना निर्माण, मूल्याङ्कन, अतिरिक्त क्रियाकलाप जस्ता विषयमा सहयोग र सहकार्य हुँदै आएको पाइयो । नवप्रवेशी शिक्षकहरूलाई बढी सहयोग गर्ने गरेको पाइयो । शिक्षक 'क' भन्दछन् :

हाम्रो सामाजिक जीवन सहयोग र सहकार्यबाट चलिरहेको छ । तर कक्षाकोठा र विद्यालयमा त्यो वातावरण निर्माण गर्न कठिन भइरहेको छ । हामी कतिपय अवस्थामा अरूबाट सिक्ने चाहदैनौं र अरूलाई पनि सिकाउन चाहदैनौं । यस्ता मनस्थितिहरू हटाउन आवश्यक छ । सबै मिलेर काम गर्दा कार्यमा सहजता र पूर्णता पनि हुन्छ ।

अब्दुलरब (सन् २०२३) ले सहकार्यात्मक सिकाइले परम्परागत शिक्षकलाई सहजकर्ताका रूपमा विकास गर्छ र जोडी कार्यले पनि शिक्षकलाई पेसागत विकासमा प्रेरित गर्छ, भनेका छन् (पृ. ४५) । यो भनाइ र शिक्षकहरूको पेसागत विकासका लागि सहकार्य र सहयोग आवश्यक हुन्छ, भन्ने कुरामा समानता पाइन्छ । साथै कक्षाकोठा व्यवस्थापन, विद्यार्थीका रुचि र चाहना व्यवस्थापन, योजना निर्माण र कार्यान्वयन, पाठगत समस्या समाधान, भाषिक मूल्याङ्कन, सहकार्यलाप आदिमा भाषा शिक्षकहरू बिच सहयोग र सहकार्य आवश्यक छ ।

अन्य पक्ष : आफ्नै पहलमा अरूबाट कक्षा अवलोकन गराएर र आफूले अरूको कक्षा अवलोकन गरेर, सहपाठी कक्षा अवलोकन गरेर, विभिन्न अध्ययन अवलोकन भ्रमणमा सहभागी भएर, विद्यालय वा बाहिर विभिन्न अतिरिक्त क्रियाकलापहरू सञ्चालन गरेर, लेख रचना लेखन तथा प्रकाशनमा सहभागी भएर, शिक्षक स्टाफ बैठकमा शिक्षणीय विषयमा जोड दिन लगाएर, विद्यार्थीबाट सुझाव लिएर, पेसागत आचारसंहिताको पालना गरेर, अनुसन्धानमा लागेर बालबालिकाका कुरा सुनेर, अनलाइन तालिममा सहभागी भएर पनि

पेसागत विकास गर्न सकिन्छ । आफ्नो विषयवस्तु, बालमनोविज्ञान, शैक्षणिक योजना, मूल्याङ्कन, नवीन विधि तथा प्रविधि, कक्षाकोठा व्यवस्थापन, विद्यार्थी सहभागिता र समसामायिक सन्दर्भहरूमा अद्यावधिक हुनुले शिक्षकको पेसागत विकासलाई जनाउँछ । यसले विद्यार्थीको सिकाइ स्तर अभिवृद्धिमा सहयोग गर्छ ।

शिक्षक पेसागत विकासका चुनौतीहरू

शिक्षकका पेसागत विकासका लागि सरकारद्वारा सञ्चालन भएका पेसागत विकासका कार्यक्रमहरू प्रभावकारी हुन सकेका छैनन् भने शिक्षकले व्यक्तिगत रूपमा गर्ने प्रयासबाट पनि शिक्षकको पेसागत विकास सन्तोषजनक बन्न सकेको छैन । शिक्षक पेसागत विकासका आधारहरूका बारेमा नै शिक्षकहरू अलमलमा पर्ने गरेको पाइयो । घरायसी जिम्मेवारी र शिक्षकहरू धेरै ठाउँमा सहभागी हुँदा पनि पेसागत विकासका लागि समय व्यवस्थापन गर्न असहज भएको देखिन्छ । कतिपय अवस्थामा पेसागत विकासको आवश्यकता बोध नभएर र पेसागत विकासमा निरन्तर लागेका र नलागेका शिक्षकहरूलाई समान दृष्टिले हेरिनु पनि पेसागत विकासका चुनौती हुन् । खनाल (सन् २०२२) ले शिक्षकका सेवा सुविधा र पदोन्नतिले पनि पेसागत विकासमा प्रभाव पार्छ भनेका छन् । साथै अधिकारी (सन् २०२३) ले शिक्षकहरूले पेसागत विकासका अवसरहरू कम पाएको बताएका छन् । पेसागत सङ्गठन वा राजनीतिमा सक्रिय बनेपछि पेसागत सुरक्षा हुन्छ भन्ने मानसिकता आज पनि रहेको छ । अझ नेपाली विषय त सजिलो विषय हो, जसले पनि पढाउन सक्छ भन्ने धारणा अझै पनि व्याप्त छ । पेसागत विकासका शिक्षककै चासो कम देखिने गरेको छ । पेसागत विकासका लागि आवश्यक स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्न कठिन भएको पाइन्छ । शिक्षक बहुवामा देखिने विसङ्गतिले पनि शिक्षकलाई पेसागत विकासमा लाग्न निरुत्साहित गरेको देखिन्छ । महिला शिक्षकहरूका घरायसी जिम्मेवारी र तनाव बढी हुने भएकाले महिला शिक्षकहरू पेसागत विकासमा लाग्न नसकेको देखिन्छ । शिक्षकका केही खराब आचारव्यवहार पनि पेसागत विकासका अड्चन हुन् । शिक्षणलाई जीवन निर्वाह गर्न पेसाका रूपमा लिँदा रुचिको पेसा नबन्नाले उत्पन्न नैराश्यता, प्रशंसाको अभाव, राजनैतिक हाबी, जिम्मेवारी बोधको अभाव नै पेसागत विकास हुन नसक्नाका मुख्य कारण हुन् ।

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि तयार पारिएका नीति नियमका बारेमा शिक्षकहरू जानकार नहुनु र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्न सकिने अवस्था नहुनुले पनि पेसागत विकासमा अवरोध सिर्जना गरेको देखिन्छ । शिक्षकहरू एकअर्कासँग मिलेर काम गर्ने वातावरण नहुनु, कक्षाकोठामा शिक्षण गरेपछि जिम्मेजारी पूरा भयो भन्ने धारणा बनाउनु, शिक्षकहरू अन्य पेसामा प्रवेश गर्न चाहना राख्नु, पेसागत विकासका लाग्न उत्प्रेरित नगर्नु, विद्यार्थीको सिकाइप्रति जिम्मेवार हुन नसक्नु, सहयोग र सहकार्य गर्ने वातावरण नहुनु, आफ्नो विषयमा अद्यावधिक हुन नचाहनुले पनि पेसागत विकासमा चुनौती थपेको देखिन्छ ।

निष्कर्ष

पेसागत विकासका लागि व्यक्ति स्वयम् सक्रिय हुनु नितान्त आवश्यक छ । शिक्षकका स्वप्रयासहरूबाट पनि पेसागत विकास गर्न सकिन्छ । स्वप्रतिबिम्बन, सामाजिक सञ्जालको प्रयोग, मेन्टरिङ, अध्ययन, विभिन्न तालिम गोष्ठी तथा सेमिनारमा सहभागिता, सङ्घसंस्थामा आवद्धता, अनुभव आदानप्रदान, सहयोग र सहकार्य, कार्यमूलक अनुसन्धान, विषयसमितिहरू निर्माण, सूचना तथा सञ्चारका साधनहरूको प्रयोग गरेर, योग्यता बढाएर पेसागत विकासमा सहभागी हुन सकिन्छ । साथै अनलाइन र अफलाइन तालिममा सहभागी भएर, कक्षा अलोकन गराएर र गरेर, लेख रचना प्रकाशन तथा शैक्षिक अनुसन्धानमा लागेर, विद्यार्थीका सुझाव लिएर, आचारसंहिताको पालना गरेर पनि शिक्षक व्यक्तिगत रूपमा आफ्नो पेसागत विकासमा शिक्षक सक्रिय हुन सक्छन् ।

पेसागत विकासले विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा सहयोग गर्छ । नेपाली भाषा शिक्षकहरूले पेसागत विकासका लागि गरेका प्रयासहरू निरन्तर चलिरहेका छन् । नेपाली भाषा शिक्षकहरूले आफ्ना शिक्षणीय गतिविधिमा परिवर्तन ल्याउन सके परम्परागत शिक्षण पद्धति विस्तारै परिमार्जन हुँदै जाने विश्वास पैदा भएको छ । शिक्षकले गरेका पेसागत विकासका वैयक्तिक प्रयासहरूले उनीहरूलाई पेसामा सन्तुष्टि दिन्छ । शिक्षकलाई वैयक्तिक रूपमा पेसागत विकासमा सहभागी गराउनका लागि विद्यालय, प्रधानाध्यापक र स्थानीय तहहरूले प्रेरित गर्नुपर्ने र स्थानीय, प्रदेश र केन्द्रीय स्तरमा बन्ने शिक्षक पेसागत विकाससम्बन्धी नीति नियमहरूले अभिप्रेरित गर्नुपर्ने देखिन्छ । शिक्षकलाई पेसागत विकासमा प्रेरित गर्न सकेमा शिक्षणमा परिवर्तन ल्याउन सकिन्छ ।

सन्दर्भसूची

- AbdulRab, H. (2023). Teacher professional development in the 21st century. *African Journal of Education and Practice*, 9(4), 39–50. <https://doi.org/10.47604/ajep.2237>
- Adhikari, B. (2016). *Teachers' individual efforts for professional development* [Master's thesis, Tribhuvan University]. Faculty of Education, Tribhuvan University.
- Bharati, P. L., & Chalise, S. (2017). Teacher development: Strategies and perception. *Saptagandaki Journal*, 8, 69-78.
- Carlyon, T. (2018). Teachers in schools transitioning from one year level to another: What impact does this have on teachers' professional identity?. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 46(1), 98-110.
- Danijela, M. (2018). The teacher's role and professional development. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)*, 6(2), 33-45.
- Kennedy, A. (2005). Models of continuing professional development: A framework for analysis. *Journal of In-service Education*, 31(2), 235–250. <https://doi.org/10.1080/13674580500200277>
- Kennedy, M. (2016). How does professional development improve teaching?. *Review of Educational Research*. 86. 10.3102/0034654315626800.
- Manca, S., & Ranieri, M. (2014). *Teachers' professional development in online social networking sites (conference paper)*. World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia and Telecommunications 2014 At: Tampere, Finland. <http://surl.li/pjtqp>
- Mitchell, R. (2013). What is professional development, how does it occur in individuals, and how may it be used by educational leaders and managers for the purpose of school improvement?. *Professional Development in Education*. 39. 387-400. 10.1080/19415257.2012.762721.
- Petlak, E. (2021). Self-reflection as basis of a teacher's work. *Pedagoška Obzorja*, 36(3-4), 41-54. <https://www.dspo.si/index.php/dspo/article/view/41>

- Postholm, M. B. (2012). Teachers' professional development: a theoretical review. *Educational Research*, 54(4), 405–429. <https://doi.org/10.1080/00131881.2012.734725>
- Poudel, A. (2022). Teacher professional development in the secondary schools in Nepal: Some opportunities and challenges. *Rupantaran: A Multidisciplinary Journal*, 6(01), 1–17. <https://doi.org/10.3126/rupantaran.v6i01.46980>
- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing professional development (CPD) of teacher educators in the 21st century. *Shanlax International Journal of Education*, 7(4), 29–33. <https://doi.org/10.34293/education.v7i4.624>
- Ventista, O. M., & Brown, C. (2023). Teachers' professional learning and its impact on students' learning outcomes: Findings from a systematic review. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100565. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100565>
- Yadav, B. K. (2024). Professional development programmes: Practices and impacts. *KMC Journal*, 6(1), 210–225. <https://doi.org/10.3126/kmcj.v6i1.62342>
- अधिकारी, नारायणप्रसाद (सन् २०२३). शिक्षकको पेसागत विकासका समस्या र समाधानका सम्भावित उपायहरू. *इन्टेलिक्चुल जर्नल अफ एकेडेमिक रिसर्च (IJAR)* १(१), १७–२६। <https://doi.org/10.5281/zenodo.8273229>.
- अधिकारी, मीनप्रसाद (सन् २०२०). पेसागत विकासका दृष्टिले नेपाली भाषा शिक्षकको अवस्था. *अ मल्टिडिसिप्लिनरी जर्नल*, ४(१), २०४६–२०५४। <https://doi.org/10.3126/rupantaran.v4i1.34223>
- खनाल, दीपक (सन् २०२२). शिक्षकको पेसागत विकासको प्रभावकहरूका सम्बन्धमा सरोका रवालाहरूको अवधारणा. *विकासका निमित्त शिक्षा*, २६(१), १०७–११८। <https://doi.org/10.3126/bns.v26i1.61462>
- तिमिल्सेना, शिवप्रसाद (सन् २०२०). शिक्षकको पेसागत विकासको अवधारणा र यसका सम्बद्ध पक्ष. *इन्टरडिसिप्लिनरी रिसर्च इन एजुकेशन* ५(१२–२) १६९–१८६। DOI:10.3126/ire.v5i1-2.34747
- देवकोटा (बस्नेत), इन्द्रकुमारी (२०२२). भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा कार्यमूलक अनुसन्धानको प्रयोग. *द एजुकएटर जर्नल*, १०(१), १–८। <https://doi.org/10.3126/tej.v10i1.46867>

- न्यौपाने, महेन्द्र (सन् २०२३). कार्यमूलक अनुसन्धानसँग शिक्षक : दृष्टिकोण, समस्या र अपेक्षा. *द एजुकेटर जर्नल*, ११(७), ७०-८० । <https://doi.org/10.3126/tej.v11i1.54453>
- बम, सुरेन्द्रकुमार (सन् २०२०). भाषा शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा व्यक्तिगत जिम्मेवारी. *सिद्धज्योति इन्टरडिसिप्लिनरी जर्नल*, १, १०-१९ । <https://doi.org/10.3126/sij.v1i0.35144>
- शिक्षा मन्त्रालय (२०७३). *विद्यालय क्षेत्र विकास योजना (२०७३/०७४ २०७९/०८०)*. नेपाल सरकार ।
- शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय (२०७६). *राष्ट्रिय शिक्षा नीति, २०७६*. नेपाल सरकार ।
- शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्र (२०७२/२०८०). *शिक्षकको पेसागत विकास प्रारूप (परिमार्जित संस्करण)*. सानोठिमी भक्तपुर ।
- सुवेदी, कृष्णप्रसाद (सन् २०२०). शिक्षकको पेसागत विकास प्रक्रियाका आधारहरू. *एएमसी जर्नल* १(१), ७०-८७ । <https://doi.org/10.3126/amcj.v1i1.33393>