

# आधारभूत तहमा शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासको अवस्था

## The State of Teachers' Professional Morale Development at the Basic Level

नारायणप्रसाद अधिकारी<sup>१</sup>

लेखसार

**विभागीय सदस्य**

त्रिभुवन विश्वविद्यालय  
शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभाग  
कीर्तिपुर, नेपाल ।

**Email:** narayan.adhikari  
@cded.tu.edu.np

प्रकाशन : २०७९, मङ्सिर

Published: 2022 December

Doi:

<https://doi.org/10.3126/bns.v26i1.61298>



This is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution

(CC BY NC)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

© 2022 by the author

**Journal**

विकासको निम्ति शिक्षा  
Bikasko Nimti Shiksha

ISSN: 2616-0188 (Print)  
3021-954X (Online)

**website:**

<https://www.nepjol.info/index.php/bns>

**Published By**

Research Centre for Educational  
Innovation and Development  
(CERID)

<http://www.cerid.tu.edu.np>

प्रस्तुत अध्ययन आधारभूत तहमा शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासको अवस्था पहिचान गर्ने उद्देश्यले गरिएको हो । यो अध्ययन कीर्तिपुरस्थित दुई वटा सामुदायिक माध्यमिक विद्यालयको आधारभूत तहमा अध्यापन गर्ने शिक्षकहरू तथा प्रधानाध्यापकमा केन्द्रित रहेको छ । यस अध्ययनमा अध्ययनकर्ता आफैँ विद्यालयमा गई गहन अन्तर्वार्ताका माध्यमबाट सूचनाहरू सङ्कलन गरी प्राप्त सूचनाहरूलाई व्याख्यात्मक र वर्णनात्मक विधिद्वारा विश्लेषण गरिएको छ । यस अध्ययनमा शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासका कार्यक्रमहरू शिक्षकको विषयगत आवश्यकता र मागमा आधारित नभएको पाइयो । तालिम बहुवा प्रयोजन र औपचारिकतामा मात्र सीमित रहेको देखियो । शिक्षक स्वयंमूले आफ्नो प्रयास र स्वअध्ययनबाट पेसागत विकास गर्न सक्ने तथ्य प्राप्त भएको छ । साथै शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासमा स्थानीय निकायको भूमिका प्रभावकारी हुन नसकेको, विद्यालयमा नियमित कक्षा अवलोकन र सुपेरीवेक्षण हुन नसकेको, कार्यमूलक अनुसन्धान तथा लेखरचना प्रकाशन गर्ने कार्यमा संस्थागत प्रयास हुन नसकेको र केही शिक्षकहरू पेसागत विकासका अवसरबाट समेत वञ्चित भएको पाइयो । शिक्षा मन्त्रालयले शिक्षण पेसामा प्रवेश गरेदेखि नै शिक्षकहरूलाई पेसागत मनोबल विकासका अवसर प्राप्त हुने नीति तर्जुमा गर्नाका साथै विद्यालय तथा स्थानीय निकायले विद्यार्थीको नतिजा उत्कृष्ट गर्न सफल हुने शिक्षकलाई उचित पुरस्कारको व्यवस्था गर्नुपर्ने तथा स्थानीय आवश्यकतामा आधारित तालिमको व्यवस्थापन गरी पेसागत मनोबल बढाउनु पर्ने देखिन्छ ।

**शब्दकुञ्जी** : कार्यसन्तुष्टि, तालिम, पेसागत मनोबल, पेसागत विकास

### How to cite this article (APA)

**English:** Adhikari, N.P. (2022). The state of teachers' professional morale development at the basic level, *Bikasko Nimti, Shiksha*, 26(1), 1-12. <https://doi.org/10.3126/bns.v26i1.61298>

**नेपाली** : अधिकारी, नारायणप्रसाद (२०७९), आधारभूत तहमा शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासको अवस्था, *विकासको निम्ति शिक्षा*, २६(१), १-१२ । <https://doi.org/10.3126/bns.v26i1.61298>

### Abstract

The present study has been undertaken to explore the state of professional morale development of the teachers teaching at the basic level. It has been confined to the teachers and head teachers teaching in two different community secondary schools located in Kirtipur. In this study, the researcher himself visited the schools, and conducted an indepth interview for the purpose of data collection. The collected data have been analyzed and interpreted following the descriptive-and-explanatory method. The results from the analysis depicted that the activities and programs proposed for the professional morale development of the teachers were not based on the subject specific needs and demands of the teachers. The training was seen just as a formality and only for the purpose of promotion. However, the teachers have made their own attempts to develop their professional morale by means of self-studies and initiations. The teachers reported that the role of local agencies has not been instrumentalized for the professional morale development of the teachers. Neither there is a provision of regular monitoring and supervision nor the institutional effort has been made for action research and teachers' publications. A few teachers have been found to be deprived of the opportunities of their professional development. The findings of the study imply that the Ministry of Education should devise the policy of professional morale development of the teachers when they get entry into the teaching profession. The local government and the school stakeholders should provide rewards and/or incentives for the teachers who performed well to enhance students' achievement. There is a need for managing training programs to the teachers considering the existing local need and the essence in order to develop their professional morale.

**Keywords:** job satisfaction, training, professional morale, professional development

### परिचय

औपचारिक शिक्षा पद्धतिको एक अभिन्न अङ्ग शिक्षक हो । शिक्षक समाजको परिवर्तनकर्ता हो । देशका लागि आवश्यक योग्य र दक्ष मानव संसाधनको विकास शिक्षकले गर्छ । त्यसैले शिक्षकलाई बालबालिकाको भविष्य निर्माता, राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय समुदायको असल मित्र र पथप्रदर्शकका रूपमा पनि लिइन्छ (अधिकारी, २०६७, पृ. १५५) । शिक्षा प्राप्त गर्नु व्यक्तिको मौलिक हक हो । नेपालको संविधान (२०७२) मा आधारभूत तथा माध्यमिक तहसम्मको शिक्षाको सम्पूर्ण जिम्मेवारी स्थानीय सरकारको मातहतमा रहने व्यवस्था गरिएको छ (नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति, २०७२, पृ. १७९) । आधारभूत तहको शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने र गुणस्तरीय शिक्षाको प्रत्याभूति प्रदान गर्ने दायित्व पनि स्थानीय सरकारको हो (शिक्षा विभाग, २०७४, पृ. ५-६) । मानिसले आफ्नो जीवनयापन गर्न अपनाउने विभिन्न पेसामध्ये शिक्षण एक महत्त्वपूर्ण र चुनौतीपूर्ण पेसा हो । अधिकारी (२०६६) का अनुसार शिक्षकले पनि जीवन निर्वाह गर्नका लागि आफ्नो श्रमलाई शिक्षण पेसामा समाहित गरेको हुन्छ र यो पेसा शिक्षा आदानप्रदान गर्ने प्राज्ञिक पेसा हो (पृ. २७२) । शिक्षक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण पक्ष शिक्षकको वृत्ति विकास हो । योग्य र दक्ष शिक्षकलाई शिक्षण पेसामा टिकाइराख्न वृत्ति विकासमा उपलब्ध गरिएको व्यवस्थाले असर गर्दछ । शिक्षा विभाग

(२०६७) ले उल्लेख गरेअनुसार पेसागत विकास केवल एउटा व्यक्तिको विकासको लागि मात्र नभएर समग्र सङ्गठनको प्रभावकारिता र सक्षमता विकासका लागि आवश्यक हुन्छ (पृ.१५)। मानव संसाधनलाई पेसागत विकासका लागि अभिप्रेरित गर्नु भनेको सङ्गठनलाई सक्षम र प्रभावकारी तवरले सञ्चालन गर्नु हो (शैक्षिक तालिम केन्द्र, २०६६, पृ. १९)।

शैक्षिक व्यवस्थापक एवम् नेतृत्वकर्ताले शिक्षकको आत्मबल बढाई पेसाप्रति कसरी अभिप्रेरित गर्न सकिन्छ भनेर सधैं प्रयत्नशील हुनुपर्छ। आफ्नो कार्यप्रति शिक्षकको मनोवृत्ति र क्रियाशीलता पेसागत मनोबल (Professional Morale) भएकाले जबसम्म कार्यरत शिक्षकहरूको मनोभावना, रुचि र आवश्यकता बुझी कार्य गर्न सकिँदैन तबसम्म विद्यालयको प्रभावकारिता हासिल हुन सक्दैन। उच्च मनोबल भएका शिक्षकहरूमा आत्मविश्वास, कार्यसम्मान तथा केही गरौं भन्ने भावनाको विकास हुन्छ। यसबाट कार्यअवसर, कर्तव्यबोध, पेसागत सुरक्षा, कार्यसन्तुष्टि, कार्यसफलता जस्ता पक्षहरूको विकास हुन्छ (अधिकारी, २०७६, पृ. २५२)।

विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमले विद्यालय शिक्षाको संरचनालाई आधारभूत तह कक्षा १-८ सम्म र माध्यमिक तह ९-१२ सम्म दुई तहमा विभाजन गरी आधारभूत तहका शिक्षकका लागि स्थानीय तह र माध्यमिक तहका शिक्षकका लागि शैक्षिक तालिम केन्द्रमार्फत शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने कुरालाई जोड दिएको छ। नेपाल सरकारले विद्यालय शिक्षामा सबैको समतामूलक पहुँच सुनिश्चित गर्न तथा गुणस्तर सुधारका निम्ति वि.सं. २०७३ श्रावणदेखि २०८० असार सम्मको ७ वर्षीय विद्यालय क्षेत्र विकास कार्यक्रम (School Sector Development Programme- SSDP) लागु गरेको छ। यस कार्यक्रमले यसभन्दा पहिले लागु गरेका योजना र कार्यक्रमहरूको एकीकृत सूचीहरूलाई मुख्य मार्गदर्शक मान्दै शिक्षकको वृत्ति विकासमार्फत गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने, गुणस्तरीय शिक्षक हुन पेसागत उन्नयन गर्ने, शिक्षकको मनोबल विकास गर्ने, माग र आवश्यकतामा आधारित पेसागत तालिम, गुणस्तरीय पेसागत विकास कार्यक्रम तथा कार्य सम्पादनमा आधारित शिक्षक व्यवस्थापन, समयानुकूल शिक्षकको तलब वृद्धि, शिक्षक सेवाको गठन, सुरुवा, बहुवा, श्रेणीगत व्यवस्थाजस्ता पक्षहरूमा जोड दिएको छ (अधिकारी र बुढाथोकी, २०७७, पृ. १०३-१०८)।

शिक्षक तालिम प्रभावकारिता अध्ययन (शिक्षा विभाग, २००७) र शिक्षक तालिम प्रभावकारिता अध्ययन (सेरिड, सन् २००९) लगायतका अनुसन्धानले सरकारद्वारा तालिम प्राप्त शिक्षकहरूबाट सिकेका ज्ञान, सिप र क्षमता ५० प्रतिशतमात्र कक्षाकोठामा प्रयोग भएको निष्कर्ष निकालेका छन् (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६७, पृ.३)। आधारभूत शिक्षामा समग्रमा धेरै प्रगति भएको भए तापनि पिछडिएका समूहका बालबालिकाको पहुँच न्यून हुनाका साथै कक्षा दोहोर्‍याउने दर उच्च रहेको छ। गुणस्तर तथा सक्षमताका सूचकमा छात्राहरूको शैक्षिक उपलब्धि छात्रहरूका तुलनामा कम रहेको, सबै कक्षामा विचैमा कक्षा छोड्ने तथा कक्षा दोहोर्‍याउने दर छात्रहरूका तुलनामा छात्राहरूको बढी रहेको छ (शिक्षा मन्त्रालय, सन् २०१६)।

पिछडिएका समूहका बालबालिकाको अवस्था अझ कमजोर पाइएको छ (शिक्षा मन्त्रालय, २०७३)। आधारभूत शिक्षाको मुख्य चुनौती शिक्षा क्षेत्रका थुप्रै प्रणालीगत पक्षहरूसँग गाँसिएको छ। शिक्षाको गुणस्तर कम हुनमा शिक्षण सिकाइ र शिक्षकको पेसागत मनोबल तत्त्व जिम्मेवार रहेको छ (शिक्षा मन्त्रालय, सन् २०१६)। शिक्षकको पेसागत विकासका मोड्युल (ढाँचा) प्रभावकारी रूपमा

कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन्। शिक्षकलाई प्रदान गरिएका तालिमले शिक्षण शैली र व्यवहारमा सुधार ल्याउन सकेको छैन। शैक्षिक गुणस्तर र सिकाइ उपलब्धिसँग जोडेर शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्न सकेको पाइँदैन (शिक्षा विभाग, २०७०, पृ. ७७-७८)। शिक्षकको पेसागत मनोबल र समर्पणमा कमी हुनु यसको मुख्य कारण हो।

योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई शिक्षण पेसामा आकर्षण गर्न तथा वृत्ति विकासका अवसर उपलब्ध गराउन शिक्षा ऐन, नियमावली र शिक्षक सेवा नियमावलीमा विभिन्न प्रावधानहरू राखी कार्यान्वयन गरिएको भए तापनि कार्यरत शिक्षकहरूको पेसागत सन्तुष्टि र मनोबल बढ्न सकेको छैन। पेसागत विकासका अवसरहरू पर्याप्त छैनन् भन्ने गुनासाहरू शिक्षकका रहेका छन्। शिक्षकको पेसागत मनोबल विकास गर्न सरकारले विभिन्न कार्यक्रम सञ्चालन गरे तापनि अपेक्षित रूपमा कक्षा शिक्षण सिकाइमा सुधार हुन सकेको छैन। यसो हुनामा शिक्षकले पेसागत विकासका कार्यक्रममा सिकेका ज्ञान र सिपलाई कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्न नसक्नु मुख्य समस्या हो। पेसागत विकासका कार्यक्रमहरू शिक्षकको आवश्यकता, माग र रुचिमा आधारित हुन सकेका छैनन्। आधारभूत तथा माध्यमिक तहको शिक्षामा स्थानीय सरकारको दायित्व भए तापनि आर्थिक स्रोतको अभावले शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रममा लागानी हुन सकेको देखिँदैन। अझै पनि केन्द्रले योजना बनाउने र त्यसको कार्यान्वयन स्थानीय तहले गर्नुपर्ने परम्परागत सोच, दृष्टिकोण यथावत् छ। शिक्षकको पेसागत विकास तालिम केन्द्रहरूमा कार्यक्रम सामग्री, बजेट, स्रोत, साधन तथा सन्दर्भ सामग्रीहरूको अभाव रहेका गुनासाहरू शिक्षकका छन्।

सरकारले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि गरेको खर्च अनुसार उत्पादकत्व बढ्न नसकेको, लागत प्रभावकारिता न्यून रहेको, शिक्षकले तालिमलाई केवल बहुवा प्रयोजनका लागि लिने गरेको, शिक्षकका पेसागत अनुभवहरू एकआपसमा साटासाट गर्ने प्रचलन नरहेको, शिक्षकले आफ्ना पेसागत असन्तुष्टिहरू मात्र राख्ने गरेको, शिक्षक सहायता प्रणाली नभएको जस्ता समस्याहरू आधारभूत तहको शिक्षामा रहेका छन्। तसर्थ, यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य आधारभूत तहमा शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासको अवस्था खोजी गर्नु रहेको छ। विशेष गरी यस अध्ययनले शिक्षकको पेसागत मनोबल उच्च राख्न अवलम्बन गर्नुपर्ने नीतिनियम निर्माण गर्न स्थानीय निकायलाई सूचनाहरू प्रदान गर्दछ। साथै यसले विद्यालयमा आधारित व्यवस्थापनको अवधारणा अनुसार स्थानीय निकायलाई आवश्यकतामा आधारित शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासका कार्यक्रम तय गर्न मद्दत गर्ने अपेक्षा गरेको देखिन्छ।

वाइल्स (सन् १९७६) का अनुसार कुनै पनि कर्मचारीको पेसाप्रतिको मानसिक र संवेगात्मक प्रतिक्रिया नै मनोबल हो। यो उच्च र न्यून दुवै हुन सक्छ, (उद्धृत अधिकारी, २०७६, पृ. २५२)। कसरी अध्यापन गर्ने र उत्कृष्ट शिक्षक हुने भन्ने लक्ष्य प्राप्त गर्न लामो समय र प्रक्रिया अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ। यसका लागि विशिष्ट ज्ञान तथा निश्चित नैतिक मूल्य र प्रवृत्तिहरूको विकास हुनुपर्दछ। साथै किन जान्ने, किन सिक्ने तथा कहिले सिक्ने भन्ने विषयमा शिक्षक दक्ष हुनुपर्दछ (कल्डेरहेड र सोरक, सन् १९९७)। त्यसैगरी हसेल (सन् १९९९) ले शिक्षकको पेसागत मनोबल उनीहरूको सिप र सक्षमता सुधारको प्रक्रिया हो र यो विद्यार्थीहरूको उत्कृष्ट नतिजा प्राप्त गर्नका लागि आवश्यक पर्ने बताएका छन्। गुस्की (सन् १९९५) ले पेसागत मनोबल विकास समग्रमा विद्यालय सुधारसँग सम्बद्ध हुने बताएका छन्। ड्याड्स (सन् २००१) का अनुसार यो

अभ्यासकर्ताको आफ्नो क्षेत्रमा विधिशास्त्रीय सिद्धान्त र प्रयोगको प्रतिविम्ब हो। फुलन (१९८७) ले सफल शिक्षकको मनोबल विकासका चारवटा अवयवहरू सिकाइ प्रक्रियाका रूपमा कर्मचारी विकासको पुनर्परिभाषा, विद्यालय तहमा नेतृत्वको भूमिका, विद्यालय तहमा सङ्गठनात्मक संस्कृति र विशेष गरी क्षेत्रीय र स्थानीय तहमा बाह्य निकायको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुने धारणा राखेका छन्।

शैक्षिक व्यवस्थापकले मानव संसाधनलाई पेसागत मनोबल विकासका लागि अभिप्रेरित गर्नु भनेको विद्यालयलाई प्रभावकारी तरिकाले सञ्चालन गर्नु हो। शैक्षिक व्यवस्थापकको महत्त्वपूर्ण कार्य आफैले पेसागत सिद्धान्तको प्रयोग गर्नु र मानवीय स्रोतलाई पनि ती सिद्धान्त लागु गराउनु हो (अधिकारी, २०७६, पृ. ११४)। वैयक्तिक र आत्मज्ञानको प्राप्ति शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासका लागि अति उपयोगी आयाम मानिन्छ। यसका लागि मानवीय मनोविज्ञानको योगदान अपरिहार्य हुन्छ। शैक्षिक व्यवस्थापनमा आत्मविश्वास र आत्ममहसुसको भावनाले मात्र मानव संसाधनमा उत्तरदायित्वको बोध हुन सक्छ। शैक्षिक व्यवस्थापनलाई नतिजामूलक बनाउन व्यवस्थापक, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूमा ज्ञान प्राप्तिको अभिलाषा, भूमिका र सक्षमता आवश्यक हुन्छ (मास्लो सन् १९५४, उद्धृत अधिकारी, २०७६, पृ. ११५)।

### शिक्षकको पेसागत मनोबल विकास

जर्भिसका अनुसार नसिक्नु भनेको वैयक्तिक विकासको अवरोध हो। यसले सङ्गठनात्मक विकासमा बाधा पुऱ्याउँछ। उनले सिकाइको चक्रबाट प्राप्त ज्ञानको उपलब्धिलाई व्यावहारिक संरचनामा उपयोग गरिनुपर्ने धारणा राखेका छन्। पेसागत मनोबल विकासका लागि वैयक्तिक र पेसागत ज्ञान, सूचनाको प्राप्ति र व्याख्या, सिपयुक्त व्यवहार, विचारशील प्रक्रियाहरू जस्तै: योजना र व्यक्तिको आफ्नै व्यवहार र नियन्त्रणसँग सम्बन्धित उच्च परिवर्तित प्रक्रियाहरू आवश्यकता हुन्छ (अधिकारी, २०७६, पृ. ११५-११६)। शिक्षण पेसामा प्रवेश गरिसकेपछि शिक्षकले पेसागत उन्नयनका लागि प्राप्त गर्ने तालिम, शैक्षिक योग्यता वृद्धि, उच्च अध्ययन, पदोन्नतिजस्ता पक्षहरू पेसागत मनोबल विकासका मुख्य अवयव हुन् (शिक्षा विभाग, २०७०, पृ. १७)। यसैगरी शिक्षण पेसामा संलग्न व्यक्तिहरूको पदोन्नतिका लागि विभिन्न सूचकहरू जस्तै: पुरा समय काम गर्ने, जेष्ठता, योग्यता, तालिम र विद्यार्थीहरूको उपलब्धिलाई मुख्य आधार बनाइने व्यवस्था छ (शिक्षा विभाग, २०७४)।

पोखरेल (२०७०) ले शिक्षकको पेसागत विकास तालिमबाट पेसागत जवाफदेहिता र उत्तरदायित्वबोध गराउने संस्कार विकास भएको, शिक्षकमा उत्प्रेरणा जगाउने गरेको, शिक्षक तयारी र विकासअनुरूप तालिम तथा प्रशिक्षण हुन नसकेको, शिक्षकले अपेक्षा गरेअनुरूप तालिम केन्द्र तथा प्रशिक्षकहरूबाट सहयोग प्राप्त हुन नसकेको, प्रशिक्षकहरूमा दक्षता र क्रियाशीलता नभएको, तालिम दिनु र लिनु औपचारिकतामा मात्र सीमित रहेको र शिक्षकको पेसागत मनोबल विकास तालिम अपेक्षाकृत धेरै कमजोर रहेकोजस्ता निष्कर्षहरू निकालेका छन् (पृ.१-२)। त्यसैगरी उनले राजनैतिक स्वतन्त्रताका नाममा खोलिएका युनियनहरूले शिक्षण सिकाइमा बाधा पुऱ्याएको, शिक्षकको सही मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था हुनुपर्ने, शिक्षकहरूलाई पेसागत तथा प्राविधिक सहयोग पुऱ्याउन विषयगत सुपरिवेक्षण समूहको व्यवस्था गर्नुपर्ने, समयसापेक्ष विषयवस्तु र ज्ञान विज्ञानमा आधारित तालिमको व्यवस्था हुनुपर्ने, शिक्षक हुन पेसागत सिप र दक्षता अनिवार्य सर्त तोकिनुपर्नेजस्ता महत्त्वपूर्ण सुझावहरू समेत प्रस्तुत गरेका छन्।

ओभा (सन् २०१३) ले जीवनका सम्पूर्ण समय शिक्षण पेसामा लागेका शिक्षकको ज्ञान र सिपलाई जबसम्म माथि उठाउन सकिन्छ, तबसम्म कक्षामा प्रभावकारी कार्यसम्पादन हुन सक्दैन भनेका छन्। साथै उनले नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकासका मुख्य समस्याहरूमा आत्मउत्प्रेरणाको कमी, शिक्षकको न्यून पारिश्रमिक, पेसागत विकासमा विद्यालय व्यवस्थापनको उदासीनता तथा न्यून अनुमगन र सुपरिवेक्षणजस्ता पक्षहरू उल्लेख गरेका छन्। यसै सन्दर्भमा भट्ट (२०६७) ले शिक्षकको पेसागत विकासमा शिक्षक सक्रिय नभएको, कार्यक्रमप्रति महत्त्व नदिएको, बाध्यताले पेसागत विकास कार्यक्रमलाई काम चलाउका रूपमा लिएको उल्लेख गरेका छन् (पृ. ४८)।

उल्लिखित साहित्यहरूको अध्ययनबाट पेसागत विकास तालिमले कक्षाकोठाको सिकाइ वातावरण, शिक्षण शैली, शिक्षकको उत्प्रेरणा, मनोबल विकास र उपलब्धिमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन नसकेको देखियो। तालिम प्राप्त शिक्षक र अप्राप्त शिक्षकबिच शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा महत्त्वपूर्ण अन्तर नभएकोले तालिमको प्रभावकारिता अपेक्षित हुन नसकेको पाइयो। पूर्वसाहित्यको समीक्षा गर्दा शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासको अवस्था, मनोबल विकासका लागि पेसागत अनुभव आदानप्रदान गर्ने संस्कृति र शिक्षकको मनोबल विकासमा पेसागत विकास कार्यक्रमले पारेको प्रभाव विषयमा अनुसन्धानात्मक रिक्तता रहेको देखिन्छ। साथै कक्षाकोठामा तालिम प्रयोगका व्यावहारिक समस्याबारे पूर्वसाहित्यहरूले उल्लेख गरेको पाइएन। यसैगरी शिक्षकको पेसागत विकासका राम्रा अभ्यासहरू विषयमा अनुसन्धान गरेको पाइएन।

### अध्ययन विधि र प्रक्रिया

प्रस्तुत अध्ययन कीर्तिपुरस्थित दुईवटा सामुदायिक माध्यमिक विद्यालयको आधारभूत तहलाई उद्देश्यमूलक नमुना छनोट विधिका आधारमा छनोट गरिएको छ। यस अध्ययनमा दुईजना प्रधानाध्यापक तथा आधारभूत तहमा अध्यापन गर्ने दुवै विद्यालयबाट एक एकजना महिला शिक्षक पर्ने गरी तीन तीनजनाका दरले छजना शिक्षकलाई उद्देश्यमूलक नमुना छनोट विधिबाट उत्तरदाताको रूपमा छनोट गरिएको छ। अध्ययनमा सहभागी शिक्षकको छनोट गर्दा समावेशिता, भाषागत तथा सामाजिक अध्ययन विषय अध्यापन गर्ने व्यक्तिहरूलाई विशेष प्राथमिकता दिइएको छ। अध्ययनकर्ता स्वयम् सम्बन्धित विद्यालयमा उपस्थित भएर पूर्वनिर्धारित अन्तर्वार्ता निर्देशिकाका आधारमा गहन अन्तर्वार्ता गरी सूचनाहरू सङ्कलन गरिएको छ। उत्तरदाताहरूबाट प्राप्त सूचनाहरूलाई खनाल (२०७७) ले भने जस्तै व्यवस्थित र रितपूर्वक ढङ्गले नयाँ ज्ञानको खोजी गर्ने प्रयास गरिएको छ। अध्ययनमा प्राप्त भएका सूचनाहरूलाई तिनीहरूको अर्थ र बुझाइको आधारमा युनेस्को (सन् २००५) ले भनेभै गुणात्मक ढाँचामा व्याख्यात्मक र वर्णनात्मक विधिको प्रयोग गरी दुवै विद्यालयका शिक्षकहरूको पेसागत मनोबल विकासको अवस्था खोजी गरिएको छ।

### नतिजा र छलफल

आधारभूत तहका शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासको अवस्था अध्ययन गर्न कीर्तिपुर स्थित दुईवटा सामुदायिक विद्यालयका प्रभ तथा शिक्षकहरूसँग अन्तर्वार्ता निर्देशिकाको आधारमा गहन अन्तर्वार्ता लिइएको थियो। उनीहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रियालाई विभिन्न उपशीर्षकमा व्याख्यात्मक रूपमा छलफल र विश्लेषण गरिएको छ।

## शिक्षकको पेसागत विकासका तालिम

तालिम एउटा साधन भएकाले यसले शिक्षकमा भएको ज्ञान, सिप र व्यवहारलाई परिष्कृत र परिमार्जन गर्न, निरन्तर पुनर्ताजगी गर्न तथा आफूमा भएका अभावलाई पूरा गर्न सहयोग गर्छ। यसै सन्दर्भमा मावि 'ए' का प्रअले शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रमबाट शिक्षकहरू लाभान्वित हुन सकेको धारणा व्यक्त गरे। साथै उनले आफूसमेत त्यस्ता अभिमुखीकरण कार्यक्रमहरूमा सहभागी हुने गरेको प्रतिक्रिया दिए। यसैगरी प्रअ 'बि' ले शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमबाट शिक्षकहरू लाभान्वित हुन नसकेको र आफू अभिमुखीकरण कार्यक्रमहरूमा सहभागी नभएको प्रतिक्रिया व्यक्त गरे। यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने सबै शिक्षकहरूले पेसागत विकासका अवसरबाट लाभ प्राप्त गर्न नसकेको देखिन्छ। विशेष गरी ज्येष्ठताका आधारमा पेसागत विकास तालिममा सहभागी हुने अवसर दुवै विद्यालयले प्रदान गरेको पाइयो।

यसैगरी मावि 'ए' का शिक्षकहरूले टिपिडी पहिलो चरणमा सहभागी हुने अवसर प्राप्त गरेको प्रतिक्रिया दिए। मावि 'बि' का दुईजना शिक्षकले प्रमाणीकरण, पुनर्ताजगी, स्थानीय आवश्यकतामा आधारित प्रशिक्षणहरू, टिपिडी पहिलो, दोस्रो र तेस्रो गरी ३० दिने पेसागत विकासका कार्यक्रममा सहभागी भएको प्रतिक्रिया दिए भने एकजना शिक्षकले आफू कुनै पनि औपचारिक कार्यक्रममा सहभागी नभएको र स्वअध्ययनबाट प्रशिक्षित हुने गरेको बताए। यसैगरी दुवै विद्यालयका अधिकांश शिक्षकहरूले दिइएको प्रतिक्रियाबाट सम्बन्धित निकायबाट नियमित रूपमा पेसागत विकास तालिम सञ्चालन हुन नसकेको पाइयो। शिक्षक प्रतिक्रियाका आधारमा तालिम परम्परागत र औपचारिकतामा आधारित रहेको तथा तालिम शिक्षकको माग, आवश्यकता र अध्यापन विषयवस्तुसँग जोडिन नसकेको कारणले उनीहरूको आत्मबल बढ्न नसकेको पाइयो। सबै शिक्षकहरूले पेसागत विकासका अवसरहरू प्राप्त गर्न नसकेको तथा स्वअध्ययनबाट पनि शिक्षकले आफ्नो पेसागत विकास गर्न सक्ने तथ्य अध्ययनबाट प्राप्त भयो।

कक्षाकोठाको आकारको तुलनामा बढी विद्यार्थी सङ्ख्या, साना कक्षाकोठा, बसाइ व्यवस्थापनका समस्या, शैक्षिक सामग्रीको अभाव, समयको अभाव, सांस्कृतिक भिन्नताजस्ता कारणहरूले शिक्षकले आफूले चाहेर पनि हासिल गरेका ज्ञान र सिपलाई कक्षाकोठामा प्रयोग गर्न नसकेको स्थिति देखियो। पेसागत विकासका कार्यक्रमले विशेष गरी शिक्षण तरिका, कक्षा व्यवस्थापन, बालमैत्री वातावरण निर्माणजस्ता पक्षमा सहयोग पुऱ्याएको पाइयो। ओभा (सन् २०१३) ले भनेजस्तै तालिमको कार्यान्वयन पक्ष कमजोर हुनामा अनुगमन र सुपरिवेक्षण नियमित नहुनु हो भन्ने तथ्य यस अध्ययनमा पनि पाइयो।

## शैक्षिक योग्यता वृद्धिको अवसर

शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासमा सहयोग पुऱ्याउने महत्त्वपूर्ण तत्त्व शैक्षिक योग्यता वृद्धि पनि हो। उच्च योग्यता र क्षमता भएका शिक्षकहरूले मात्र बालबालिकाको मनोविज्ञान बुझी विषयवस्तुको प्रकृति अनुसार उपर्युक्त शिक्षण विधि तथा शैक्षिक सामग्रीको प्रयोग गरेर प्रभावकारी शिक्षण गर्न सक्छन्। यसबाट विद्यार्थीको उपलब्धि स्तर वृद्धि गर्न र सिर्जनात्मक क्षमता विकास गर्न सहयोग पुग्छ।



शिक्षा नियमावली (संशोधनसहित) २०५९ र विद्यालय क्षेत्र विकास कार्यक्रमले प्राथमिक तह (हाल आधारभूत तह) मा अध्यापन गर्ने शिक्षकको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्रमाणपत्र तहसह हुनुपर्ने प्रावधान राखेको छ। नमुना छनोटमा परेका आधारभूत तहमा अध्यापन गर्ने सबै शिक्षकको शैक्षिक योग्यता निर्धारित योग्यताभन्दा उच्च रहेको पाइयो। दुवै विद्यालयका प्रअको भनाइअनुसार माथिल्लो शैक्षिक योग्यता भएका शिक्षकहरूलाई विषयको आवश्यकता अनुसार माध्यमिक तहका कक्षाहरू लिने अवसर दिएकाले यसबाट उनीहरूको पेसागत मनोबल विकास भएको पाइयो। मावि 'ए' का प्रअको प्रतिक्रिया अनुसार शिक्षकहरूलाई आफ्नो शैक्षिक योग्यता वृद्धि गर्न कक्षा कार्यभार कम निर्धारण गरेर अध्ययन अवसर उपलब्ध गराइएको र मावि 'बि' का प्रअ को भनाइ अनुसार पेसागत विकासका निम्ति शिक्षक आफैँ सक्रिय र उत्प्रेरित हुने गरेकाले शैक्षिक योग्यता आफैँले अभिवृद्धि गरेको पाइयो।

### स्थानीय निकायले गरेको सहयोग

अध्ययनक्षेत्रका विद्यालयमा शिक्षकको पेसागत विकासमा स्थानीय निकायले के कस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेका छन् र त्यसले शिक्षकको मनोबल विकासमा कस्तो प्रभाव पारेको छ भन्ने सन्दर्भमा मावि 'ए' का एक जना शिक्षकले “स्थानीय निकायबाट पेसागत मनोबल विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गरी सहयोग गरेको मलाई थाहा छैन” भन्ने प्रतिक्रिया दिए। यसैगरी मावि 'ए' कै शिक्षकले “स्थानीय निकायले पेसागत विकासका लागि दिएको तालिममध्ये कम्प्युटर तालिम प्रभावकारी लाग्यो” भनेका छन्। यो प्रतिक्रियाका आधारमा स्थानीय निकायले न्यून रूपमा शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेको र त्यसमध्ये कम्प्युटर तालिम बढी प्रभावकारी रहेको पाइयो। यसैगरी सहभागीहरूको प्रतिक्रियाबाट स्थानीय निकायबाट सञ्चालित कार्यक्रममा सबै शिक्षकहरूले सहभागिताको अवसर प्राप्त गर्न नसकेको पाइयो। त्यसैगरी मावि 'बि' का दुईजना शिक्षकले स्थानीय निकायले पेसागत मनोबल विकासमा ठोस सहयोग नगरेको बताए। हामीले अनुभव गरेर, देखेर र स्वाध्ययन गरेर आफ्नो पेसागत सिप विकास गरेका छौं भन्ने जवाफ उनीहरूले दिए।

उल्लिखित भनाइबाट के स्पष्ट हुन्छ, भने स्थानीय निकायबाट शिक्षकको मनोबल विकास गर्ने न्यून कार्यक्रम सञ्चालन भएको र उक्त कार्यक्रममा थोरै शिक्षकले मात्र सहभागी हुने अवसर प्राप्त गर्न सकेको देखियो।

### कार्यमूलक अनुसन्धान तथा लेख रचनाको प्रकाशन

शिक्षकहरूले कार्यमूलक अनुसन्धान तथा लेखरचनाको प्रकाशन गर्ने गरेका छन् कि छैनन् भन्ने सन्दर्भमा मावि 'ए' का सबै शिक्षकहरूले त्यसो नगरेको प्रतिक्रिया दिए भने मावि 'बि.' का एकजना शिक्षकद्वारा विद्यालयमा प्रकाशन कार्य नगरिएको तर त्रिभुवन विश्वविद्यालयको गृहकार्यको रूपमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि कार्यमूलक अनुसन्धान तयार पारेको बताइयो। त्यसैगरी सोही विद्यालयका अर्का शिक्षकले आफूले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका लागि कमजोर विद्यार्थीको शैक्षिक स्तर बढाउने तरिका कोभिड-१९ ले गर्दा विद्यार्थीमा परेको असर, कार्यमूलक अनुसन्धान र शैक्षिक भ्रमण विषयमा लेख लेखेको बताइयो।



उल्लिखित भनाइहरूबाट अधिकांश शिक्षकहरूले शिक्षणसँग सम्बन्धित कार्यमूलक अनुसन्धान र आफ्नो अध्यापन विषयसँग सम्बन्धित लेखरचना लेख्ने तथा त्यसको प्रकाशन गर्ने गरेको पाइएन । शिक्षकमा ज्ञान र सिपको कमी छ, भन्ने उनीहरूका प्रतिक्रियाले सम्बन्धित निकायबाट शिक्षकलाई यस विषयको आधारभूत ज्ञान प्रयोगात्मक तरिकाले दिएको पाइएन । केही शिक्षकले मात्र आफ्नो प्रयासबाट उक्त कार्य गरेको पाइयो तर संस्थागत रूपमा अनुसन्धान तथा कृतिहरूको प्रकाशन गर्ने परिपाटी देखिएन ।

### शिक्षकको पेसागत कार्यक्रमप्रतिको सन्तुष्टि

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि सञ्चालित कार्यक्रमप्रति शिक्षकको सन्तुष्टि र असन्तुष्टि के रहको छ, भन्ने सन्दर्भमा मावि 'ए' का दुईजना शिक्षकले यस प्रकारका कार्यक्रमबाट सन्तुष्ट नभएको बताए । उनीहरूले तालिमको व्यावहारिक प्रयोग गर्न खोज्दा कक्षाको संरचनाले साथ नदिने एवम् समय र विषयवस्तु मिल्दो शैक्षिक सामग्रीको अभाव रहेको बताए । त्यसैगरी अर्का एकजना शिक्षकले पेसागत विकास तालिमको अवसर पाए सन्तुष्ट हुने धारणा राखे । यस सन्दर्भमा मावि 'बि' का एक जना शिक्षकले आफ्नो अध्यापन विषयको आवश्यकता र माग अनुसारका विषयवस्तुमा आधारित तालिम कार्यक्रम नभएको गुनासो गरे । साथै उनले फरक फरक पृष्ठभूमि र समस्या भएका शिक्षक समूहलाई एउटै प्रकृतिको तालिमले सम्बोधन गर्न नसक्ने प्रतिक्रिया दिए । त्यसैगरी छजना शिक्षकमध्ये दुईजनाले शिक्षण पेसाबाट पटकै सन्तुष्ट नरहेको बताए भने चारजनाले हालसम्म सामान्य सन्तुष्ट रहेको बताए । शिक्षण पेसाबाट असन्तुष्ट हुनामा शिक्षण पेसालाई मर्यादित बनाउन नसकिएको, यस पेसाबाट आफ्नो परिवार धान्न समस्या रहेको, न्यून पेसागत अवसरहरू प्राप्त भएको, विद्यालयको प्रभावकारिता हासिल हुन नसकेको, यसको सबै दोष शिक्षकमा थोपर्ने प्रवृत्ति रहेकोजस्ता कारणहरू पाइयो ।

शिक्षकहरूको भनाइबाट शिक्षकको पेसागत अभिवृद्धि गर्ने अवसर सबै शिक्षकले प्राप्त गर्न नसकेको र जेजति कार्यक्रम सञ्चालन भएका छन् त्यसबाट शिक्षक सन्तुष्ट नरहेको पाइयो । तालिम कार्यक्रमप्रतिको असन्तुष्टि हुनाका मुख्य कारणमा तालिम व्यावहारिक नहुनु, तालिमले शिक्षण विषयवस्तुका समस्यालाई सम्बोधन गर्न नसक्नु, तालिम शिक्षकको आवश्यकता, रुचि र माग अनुरूप हुन नसक्नु, विद्यालयमा तालिमबाट सिकेका ज्ञान र सिपलाई कक्षाकोठामा प्रयोग गर्ने उपयुक्त वातावरण र व्यवस्थापन हुन नसक्नु, तालिमलाई बढुवा प्रयोजनका लागि मात्र लिइनु मुख्य रहेका छन् । बनिबनाउ तालिम प्याकेजमा आधारित भएर तालिम त दिइएको छ तर सहभागीहरूको प्रतिक्रिया सुन्दा यसले शिक्षकको आवश्यकता र मागलाई पटकै सम्बोधन गरेको पाइएन ।

### अवसर र कार्यसन्तुष्टि

शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रममा सीमित कोटा निर्धारण गरेका कारण सबैलाई सहभागी गराउन नसकेको र ज्येष्ठतालाई आधार मानेर अवसर दिएको पाइयो । तालिम प्रदायक निकायबाट निर्धारण गरिएका यस्तो कार्यले शिक्षकहरू अवसरबाट वञ्चित रहेको, प्रदान गरिएका तालिमबाट शिक्षकहरू सन्तुष्ट नभएको र पेसागत विकासका लागि सञ्चालित कार्यक्रमले प्रभावकारी नतिजा दिन नसकेको पाइयो । मावि 'बि' का प्रअले शिक्षकहरूले स्वयम् आफैले उच्च योग्यता वृद्धि गरेको र यसले उनीहरूमा कार्यसन्तुष्टि र पेसाप्रतिको समर्पण भाव विकास भएको

बताए। यी प्रतिक्रियाहरूको आधारमा के भन्न सकिन्छ भने विशेष गरी शैक्षिक योग्यता वृद्धि गर्ने अवसरले शिक्षकको पेसागत मनोबल विकास बढी भएको पाइयो। दुवै विद्यालयका अधिकांश शिक्षकले विद्यालयमा सञ्चालन गरिने सामान्य बैठक, छलफल र भेलामा सहभागी हुने अवसरले मात्र कार्य सन्तुष्टि र पेसागत मनोबल विकास हुन नसक्ने कुरामा सहमति जनाए। साथै उनीहरूले हालसम्म विद्यालयबाट राम्रो काम गर्ने शिक्षक पुरस्कृत पनि नभएको बताए।

शिक्षक प्रतिक्रियाका आधारमा के देखिन्छ भने शिक्षकहरूले आफ्नो पेसालाई स्विकारेका छन् तर कार्यआनन्द, कार्यप्रतिको आत्मविश्वास र सन्तुष्टि उनीहरूमा देखिँदैन। शिक्षकले सहकर्मी साथीहरूबाट सिक्ने र एकअर्कालाई आदरसम्मान गर्ने कार्यसंस्कृति रहेको पाइयो। माथिल्लो व्यक्ति वा निकायप्रतिको गुनासो बढी रहेको पाइयो। पेसागत विकासमा स्थानीय निकायबाट प्रयाप्त अवसर र सहयोग प्राप्त गर्न नसकेकाले शिक्षकहरू असन्तुष्ट रहेको पाइयो।

### विषयगत गोष्ठी तथा सेमिनारको सञ्चालन

दुवै विद्यालयका अधिकांश शिक्षकको भनाइ अनुसार आधारभूत तहका शिक्षकको पेसागत मनोबल बढाउन विद्यालय तथा स्थानीय निकायले विषयगत अन्तरक्रिया, गोष्ठी तथा सेमिनारजस्ता कार्यक्रम न्यून रूपमा सञ्चालन गरेको पाइयो। माथिल्लो निकायका परिपत्र, नीतिनिर्देशन तथा शैक्षिक सूचनाहरू प्रवाह गर्नका लागि सामान्य बैठक, भेलाजस्ता कार्यक्रमहरू मात्र विद्यालयमा सञ्चालन हुने गरेको पाइयो। अध्यापन विषयवस्तुसँग सम्बन्धित रहेर गोष्ठी, अन्तक्रिया तथा सेमिनार सञ्चालन हुने गरेको पाइएन। विद्यालयमा सञ्चालन गरिने सामान्य किसिमका यस्ता कार्यक्रमले शिक्षकको पेसागत आत्मबल र मनोबल बढाउन नसक्ने कुरामा विद्यालयका अधिकांश शिक्षकहरूको सहमति देखियो। शिक्षकले कक्षामा भोगनुपरेका शिक्षण सिकाइका समस्यामा केन्द्रित भई अन्तरविद्यालय शिक्षकहरूको भेला गराई विषयगत अन्तरक्रिया, गोष्ठी, सेमिनारजस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन भएको पाइएन।

### नियमित कक्षा अवलोकन र सुपरिवेक्षण

अध्ययन क्षेत्रका प्रअले आवश्यकता अनुसार शिक्षकको कक्षा अवलोकन र निरीक्षण गर्ने गरिन्छ, भन्ने भनाइले नियमित रूपमा शिक्षकको कक्षा अवलोकन र सुपरिवेक्षण हुन नसकेको पाइयो। प्रअले आफ्नो विषयको कक्षाहरू लिनुपर्ने, जनसम्पर्क, प्रशासनिक कार्य पनि गर्नुपर्ने अवस्था र समयको अभावले प्रअले कक्षा अवलोकन र सुपरिवेक्षण नियमित गर्न नसकेको पाइयो। यसैगरी विद्यालयमा स्थानीय शिक्षा, युवा तथा खेलकुद शाखा प्रमुखबाट विद्यालयको सुपरिवेक्षण आकलभुकल अघोषित रूपमा हुने गरेको तर प्राविधिक अर्थात् कक्षा शिक्षणका समस्यालाई केन्द्रित गरी सुपरिवेक्षण भएको पाइएन। अधिकांश शिक्षकले आफ्ना कक्षा शिक्षणका समस्याहरू कसलाई भन्ने र कसले समाधान गरिदिने भन्ने प्रतिप्रश्न गरे। यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने कक्षा शिक्षकका विषयगत समस्याहरूले शिक्षकलाई पिरोलिरहेकाले उनीहरूको कार्यमनोबल र उत्प्रेरणामा कमी रहेको पाइयो। सम्बन्धित निकाय र व्यक्तिबाट प्राविधिक सुपरिवेक्षण गरी शिक्षण सुधार, पृष्ठपोषण, समस्या समाधान तथा शिक्षकको सही मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कार गर्ने परिपाटीले शिक्षकको पेसागत मनोबल विकास हुने देखिन्छ।

## निष्कर्ष

शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासका लागि सञ्चालित कार्यक्रमहरू शिक्षकको पेसागत आवश्यकता, माग र अध्यापन विषयसँग जोडिन नसकेको तथा तालिम शिक्षकहरूको बहुवा प्रयोजन र औपचारिकतामा मात्र सीमित रहेको छ। शिक्षकको पेसागत विकास तालिमले कक्षाका शिक्षण सिकाइ समस्याहरूलाई सही तरिकाले समाधान गर्न सकेको छैन। स्वअध्ययनबाट केही शिक्षकले पेसागत विकास गर्न खोजेका छन्। शिक्षकको कार्यमनोबल विकासमा स्थानीय निकायको भूमिका प्रभावकारी हुन सकेको छैन। शिक्षकको पेसागत विकासका लागि कार्यमूलक अनुसन्धान र लेखरचना प्रकाशन गर्ने संस्थागत परिपाटी पाइएन। पेसागत विकासका अवसर प्राप्त गरेका शिक्षकहरू पनि सन्तुष्ट छैनन्। यसो हुनुको मुख्य कारण तालिम व्यावहारिक हुन नसक्नु र यसले कक्षा शिक्षणका समस्यालाई सम्बोधन गर्न नसक्नु रहेको छ। तालिम प्रदायक निकायबाट निर्धारण गरिएको सीमित कोटाका कारण शिक्षकहरू पेसागत अवसरबाट वन्चित हुनु परेको छ। शिक्षकहरूमा विशेष गरी शैक्षिक योग्यता वृद्धि गर्ने अवसरले उनीहरूको कार्यसन्तुष्टि र मनोबल विकास हुँदो रहेछ भन्ने निष्कर्ष अध्ययनको रहेको छ। शिक्षक शिक्षण पेसामा प्रवेश गरेदेखि नै पेसागत विकासका अवसर प्राप्त हुने प्रावधानको व्यवस्था तथा शिक्षकको पेसागत मनोबल बढाउने नीति तर्जुमा शिक्षा मन्त्रालयले गर्नुपर्ने देखिन्छ। स्थानीय निकायले विद्यार्थीको नतिजा उत्कृष्ट गर्न सफल हुने शिक्षकलाई पुरस्कारको व्यवस्था गरी पेसागत मनोबल बढाउन सहयोग गर्नुपर्छ। साथै नेतृत्व विकास, कक्षा व्यवस्थापन, नवीन विधि र मूल्याङ्कन प्रक्रिया, अनुसन्धान र लेखनकार्यजस्ता पक्षहरूमा पुनर्ताजगी तालिम सञ्चालन गरी शिक्षकको पेसागत मनोबल विकास गर्नुपर्ने देखिन्छ।

## सन्दर्भसामग्री

- अधिकारी, नारायणप्रसाद (२०६७), *शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण*, कीर्तिपुर : सनलाइट पब्लिकेसन।
- अधिकारी, नारायणप्रसाद (२०७६), *शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण*, कीर्तिपुर : इन्टेलेक्चुअल्स बुक प्यालेस।
- अधिकारी, नारायणप्रसाद र बुढाथोकी, भुपाकुमारी (२०७७), *शैक्षिक व्यवस्थापन सूचना प्रणाली*, कीर्तिपुर : इन्टेलेक्चुअल्स बुक प्यालेस।
- खनाल, पेशल (२०७७), *शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति*, कीर्तिपुर : सनलाइट पब्लिकेसन।
- नेपाल सरकार (२०७२), *नेपालको संविधान २०७२*, काठमाडौँ : नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति।
- पोखरेल, ईश्वरीप्रसाद (२०७०), शिक्षकको पेसागत विकास तालिम : शिक्षकको वैयक्तिक अनुभूति, *शैक्षिक सूचना सङ्गालो*, भक्तपुर : शिक्षा विभाग।
- भट्ट, केशवदत्त (२०६७), *शिक्षक शिक्षामा स्रोतकेन्द्रको भूमिका* (अप्रकाशित स्नातकोत्तर शोधपत्र), त्रिभुवन विश्वविद्यालय, शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभाग।
- युनेस्को (२००५), *लैङ्गिक केन्द्रविन्दुका लागि गुणात्मक अनुसन्धानको हाते पुस्तिका*, ब्याङ्कक : युनेस्को।
- शिक्षा मन्त्रालय (२०७३), *विद्यालय क्षेत्र विकास योजना*, काठमाडौँ : शिक्षा मन्त्रालय।

- शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय (२०७७), शैक्षिक सूचना २०७७, काठमाडौँ : शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय, योजना तथा अनुगमन महाशाखा ।
- शिक्षा विभाग (२०६७), *शैक्षिक स्मारिका*, भक्तपुर : शिक्षा विभाग ।
- शिक्षा विभाग (२०७०), *शैक्षिक सूचना सङ्गालो*, भक्तपुर : शिक्षा विभाग ।
- शिक्षा विभाग (२०७१), *शैक्षिक सूचना सङ्गालो*, भक्तपुर : शिक्षा विभाग ।
- शिक्षा विभाग (२०७४), *शैक्षिक स्मारिका*, भक्तपुर : शिक्षा विभाग ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७), *शिक्षकको पेसागत विकास प्रशिक्षक प्रशिक्षण निर्देशिका*, भक्तपुर : शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७), *शिक्षक शिक्षा*, भक्तपुर : शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।
- शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र (सेरिड) (२००९), *फर्मेटिभ अनुसन्धान प्रतिवेदन*, काठमाडौँ : शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र ।
- Calderhead, J. & Shorrock, S. B. (1997). *Understanding teacher education: Case studies in the professional development of beginning teachers*. The Falmer Press.
- Dadds, M. (2001). *Continuing professional development: Nurturing the expert within*. Paul Chapman Publishing and the Open University.
- Fullan, M. (1987). *Implementing the implementation plan*. Flamer Press.
- Maslo, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper and Brothers.
- Ojha, L. P. (2013). Teachers' Professional Development. *Journal of NELTA, Surkhet*, 4. 26-29.