

शिक्षकको पेसागत विकासको प्रभावकहरूका सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको अवधारणा

Stakeholders' Perceptions of the Variables of Teachers' Professional Development

दिपक खनाल^१**उपप्राध्यापक**

त्रिभुवन विश्वविद्यालय
शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र
काठमाडौं, नेपाल ।

Email:

dipak.khanal@cerid.tu.edu.np

प्रकाशन : २०७९ मङ्सिर

Published: 2022 December

Doi:

<https://doi.org/10.3126/bns.v26i1.61462>



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
Bikashko 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>

लेखसार

प्रस्तुत लेख शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने प्रभावकहरूका सम्बन्धमा सरोकारवालाको धारणासँग सम्बन्धित छ। यस अध्ययनको प्रमुख उद्देश्य नेपालका सामुदायिक विद्यालयका माध्यमिक तहमा अध्यापनरत शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने प्रभावकहरूको विश्लेषण गर्नु रहेको छ। पाठ्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी विद्यार्थीमा अपेक्षित सिकाइ उपलब्धि हासिल गराउनु शिक्षकको पेसागत कर्तव्य हुन्छ। विभिन्न तथ्याङ्कका आधारमा शिक्षकको पेसागत विकासमा विभिन्न पक्षहरू जस्तै: शिक्षकले पाउने सेवा सुविधाहरू, पदोन्नतिमा विलम्ब, पेसागत विकास तालिममा सहभागिताको अवसर नपाउनु, विद्यालयमा कार्य गर्ने वातावरण अनुकूल नहुनु, राजनीतिको प्रभाव शिक्षकको पेसागत विकासमा पर्नु साथै शिक्षकले प्राप्त गर्ने पुरस्कार, दण्डजस्ता विविध पक्षहरूको प्रभाव शिक्षकको पेसागत विकासमा पर्ने गरेको छ। यस अध्ययनको ढाँचा गुणात्मक रहेको छ। नमुना छनोटको लागि लुम्बिनी प्रदेशमा अवस्थित अर्घाखाँची जिल्लाको भुमिकास्थान नगरपालिका अन्तर्गतका छवटा माध्यमिक विद्यालयका अङ्ग्रेजी, गणित, विज्ञान, नेपाली र सामाजिक विषय अध्यापनरत शिक्षकहरू, उक्त विद्यालयका प्रधानाध्यापकहरू र नगर शिक्षा, यूवा तथा खेलकुद शाखा प्रमुखलाई नमुनाको रूपमा छनोट गरी जानकारी तथा सूचना सङ्कलनको विश्लेषण गरिएको छ। यसका लागि विभिन्न सिद्धान्त साहित्य, नीति नियम, ऐन, कानून आदिका आधारमा त्रिकोणात्मक र बहुकोणात्मक विश्लेषणसमेत गरी निष्कर्ष निकालिएको छ। अध्ययन क्षेत्रका प्रधानाध्यापक एवम् विभिन्न सरोकारवाला पक्षहरूको धारणाअनुसार शिक्षकको पेसागत विकासको अभावमा अन्य क्षेत्रका लागि आवश्यक पर्ने दक्ष एवम् सिपयुक्त जनशक्ति उत्पादनमा समेत प्रभाव परेको देखिन्छ। शिक्षक स्वयमले पनि आफ्नो पेसालाई नाफाघाटासँग तुलना नगरी सेवाभावको रूपमा आफ्नो क्षेत्रबाट कार्य गर्नुपर्दछ। अतः सरोकारवाला पक्ष सबैले शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने विभिन्न प्रभावकहरू जस्तै:

How to cite this article (APA)

English : Khanal. D. (2022). Stakeholders' Perceptions of the variables of teachers' professional development, *Bikashko Nimti, Shiksha*. 26(1), 107-118. <https://doi.org/10.3126/bns.v26i1.61462>

नेपाली : दिपक, खनाल (२०७९), शिक्षकको पेसागत विकासको प्रभावकहरूका सम्बन्धमा सरोकारवालाहरूको अवधारणा, *विकासको निम्ति शिक्षा*, २६(१), १०७-११८ | <https://doi.org/10.3126/bns.v26i1.61462>

शिक्षकले पाउने सेवा सुविधामा समयानुकूल परिमार्जन सहित उपलब्ध गराउनुपर्ने, कार्यको मूल्याङ्कन र समयावधिका आधारमा हरेक शिक्षकले पदोन्नति हुने अवसर प्राप्त गर्नुपर्ने, प्रत्येक विद्यालयले अनुकूल कार्य वातावरण निर्माण गर्नुपर्ने र राजनैतिक हस्तक्षपको अन्त्य गर्ने कार्यले शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुग्ने देखिन्छ। शिक्षकको पेसागत विकासमा अभिवृद्धि गर्न सकेमा गुणस्तरीय शिक्षाका लागि योगदान पुग्दछ।

शब्दकुञ्जी : अनुकूल कार्यवातावरण, गुणस्तरीय शिक्षा, पेसागत विकास, प्रभावक, शिक्षक तालिम, शिक्षण पेसा

Abstract

This article is related to the factors affecting the professional development of teachers. The main objective of the study is to analyze the secondary level community school teachers' perceptions of the variables affecting teachers' professional development. The teacher's major professional responsibility is to equip the learners with the learning outcomes provisioned by the curriculum. The learners' learning outcomes cannot be effective unless the teacher is proficient in the profession. Therefore, for a teacher to be professionally proficient, he/she needs opportunities of professional development. Several factors as variables influence the professional development of teachers, such as, the quality of services and facilities they receive, delay in promotion, no opportunity for professional development trainings, no favorable work environment at school, political influence on teacher development, and reward and punishment. The study has a qualitative method in which information collected from the teachers teaching English, Mathematics, Science, Nepali and Social Studies and the headmasters of six secondary schools, and the head of the Education, Youth and Sports Section of Bhumikasthan Municipality, Arghakhanchi have been sampled for the study, and the information has been analyzed. The collected data connecting the literature, rules and regulations have been discussed using the triangular and multivariate analysis processes. As the sampled informants have reported, the absence of teachers' professional development also affects the development of proficient and skilled human resources required for other sectors. Teachers should work without comparing one-to-one profit and loss, but serve the education sector selflessly. Therefore, all stakeholders indicate towards creating a favorable environment of achieving the variables influencing teachers' professional development, such as periodically adjusting teachers' services and facilities, promotion opportunities for each teacher on the basis of work performance and the service period, creating a favorable work environment, and eliminating political interference.

Keywords: variable, favorable environment, quality education, professional development, teacher training, teaching profession

परिचय

प्रत्येक व्यक्तिको शारीरिक, मानसिक, संवेगात्मक, बौद्धिक आदि पक्षमा ध्यान दिई उपयुक्त संस्कारको विकास गराउन शिक्षाले महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको हुन्छ। राष्ट्रको सर्वाङ्गीण विकासको आधारका रूपमा समेत शिक्षालाई लिइन्छ। हरेक शैक्षिक संस्थाले गुणस्तरीय शिक्षा उपलब्ध गराउन सक्षम भएमा मात्र हरेक देशले सक्षम, योग्य र सिपमूलक जनशक्ति प्राप्त गर्न सक्दछ। शिक्षक एउटा नैतिक र आदर्श व्यक्तिसमेत भएकाले ऊ आफ्नो पेसाप्रति जिम्मेवार, सजग, सक्रिय र कर्तव्यनिष्ठ हुनुपर्दछ। सर्वसुलभ एवम् गुणस्तरीय शिक्षा प्राप्त गर्नु प्रत्येक नागरिकको

नैसर्गिक अधिकार हो भन्ने मनन सबैमा हुनुपर्दछ। शिक्षकले हरेक व्यक्तिमा अन्तरनिहित क्षमता र प्रतिभाको प्रस्फुटन गराउने, व्यक्तिलाई सामाजिकीकरणमा सहयोग पुऱ्याउने, व्यक्तिलाई सशक्तीकरण गरी घरपरिवार, समाज र राष्ट्रका लागि उपयोगी जनशक्ति तयार पार्ने काम गर्न सक्नु पर्दछ।

आजको नवीनतम विधि र प्रविधिसहित शिक्षा लिने दिने प्रचलन एक्कासि सुरु भएको होइन। शिक्षा मानव सभ्यताको विकाससँगै एक पुस्ताबाट अर्को पुस्तामा रूपान्तरण हुँदै आएको हो। प्राचीन कालमा गुरुकुल शिक्षा प्रणाली प्रचलित रहेको थियो (शर्मा, २०६०)। शिक्षाको विकास हुँदै जाने क्रममा लिच्छवी कालसम्म आइपुग्दा धर्ममा आधारित भएको र शिक्षाको माध्यम संस्कृत थियो (पौडेल, २०५५)। नेपालमा हिन्दू, बौद्ध, मुस्लिम आदि धर्मबाट अनुप्राणित शिक्षा परम्परा निकै फस्टाएको पाइन्छ (अधिकारी, २०६६, पृ. ६५)। परापूर्वकालदेखि सञ्चालित शिक्षा लिनेदिने परिपाटीमा परिवर्तन आएको छ। एकातिर गुरुकुल तथा अन्य धार्मिक शिक्षा प्रणाली सञ्चालनमा रहेका छन् भने अर्कातर्फ आधुनिक एवम् सुविधा सम्पन्न तरिकाले चर्को शुल्क लिएर कतिपय विद्यालय सञ्चालनमा रहेका छन्। पूर्वीय दर्शनले ज्ञानको स्रोत र आधुनिक दर्शनले मार्गदर्शक मानेका शिक्षकहरू समग्र समाज परिचालनका प्रमुखकर्ताका रूपमा रहेका हुन्छन्। सेवा सुविधाभन्दा पनि जिम्मेवारी र मर्यादाका हिसाबले समाजमा अग्रणी भूमिकामा शिक्षकहरू नै रहेका हुन्छन्। समय र परिस्थिति अनुसार पुरानो सोचमा समेत परिवर्तन आएको छ। शिक्षकहरू स्वयम् काम अनुसारको प्रतिफलको प्रतिक्षामा देखिन्छन् भने अन्य क्षेत्रको तुलनामा शिक्षा क्षेत्रको सेवा सुविधामा समेत कमी भएको कुरा सर्वविदितै छ (ढकाल, २०६६)।

शिक्षकलाई गुणस्तरीय शिक्षाको आधारको रूपमा लिनुपर्दछ। पाठ्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी पाठ्यक्रमले तोकेको सिकाइ उपलब्धि विद्यार्थीमा हासिल गराउनु शिक्षकको पेसागत कर्तव्य हो। दक्ष शिक्षकलाई शिक्षण क्रियाकलापमा संलग्न नगराउँदासम्म गुणस्तरीय शिक्षा असम्भव हुन्छ। पेसागत दक्षता हासिल भएमा मात्र पेसागत उद्देश्य पुरा हुन्छ। शिक्षकको पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गरी उसलाई शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा उत्प्रेरित गर्न सम्बन्धित पक्षले ध्यान दिनु जरुरी छ। यसका लागि उसको शैक्षिक योग्यता अभिवृद्धि, तालिम, सञ्चार, अनुभव आदानप्रदान, समुदाय तथा अभिभावकसँग समन्वय गरी दक्षता अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ (देव र वशिष्ठ, २०७२)।

शिक्षकको पेसागत विकासले शिक्षकलाई पेसाप्रति कर्तव्यनिष्ठ, अद्यावधिक र कार्यकुशल बनाउँछ। शिक्षण सिकाइको सम्पूर्ण नेतृत्व शिक्षककै हातमा रहेको हुन्छ। शिक्षककै पूर्वतयारी र सक्षमताले शिक्षण सिकाइका कार्यहरू प्रभावकारी र परिणाममुखी हुन्छन्। पेसागत रूपमा सिर्जनशील, दक्ष, उत्प्रेरित र समसामयिक परिवर्तनसँग परिचित शिक्षकले सिकारुलाई मात्र नभई विद्यालय, समाज र राष्ट्रलाई नै मार्गदर्शन गर्न सक्छन् (तिमित्सेना, सन् २०२०)। शिक्षकको कार्यकुशलता र क्षमताको आधारमा प्रभावकारी र गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न सकिन्छ। गुणस्तरीय शिक्षाको प्रमुख आधार शिक्षक भएकाले पेसागत रूपमा दक्ष र उच्च उत्प्रेरणा भएका शिक्षकहरूबाट मात्र उपलब्धिमूलक, जीवन्त तथा प्रभावकारी शिक्षण हुन सक्दछ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०७२)।

शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमलाई पाठ्यक्रम र तालिममा विषयवस्तुसँग आबद्ध गर्नु पर्दछ। शिक्षकको क्षमता र शिक्षण कौशल पेसागत विकासबाट प्राप्त हुन्छ। पेसागत विकासको

निरन्तरताले विद्यार्थीको सिकाइमा सकारात्मक प्रभाव पार्दछ। शिक्षकको पेसागत विकासले मात्र शिक्षकलाई सिकाइप्रति जिम्मेवार बनाउँछ र नयाँ ज्ञान र सिप सिक्न सिकाउन प्रेरित गर्छ (श्रेष्ठ २०६६)।

विद्यालय शिक्षामा चार किसिमका सरोकारवालाको प्रत्यक्ष संलग्नता रहँदै आएको छ : शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावकहरू र कर्मचारी। यी सबैको भूमिका उत्तिकै छ, यी चारथरी सरोकारवालामध्ये शिक्षक विद्यालय शिक्षामा प्रत्यक्ष संलग्न रहने प्रमुख व्यक्ति हो। परम्परागत वा आधुनिक दुवै धारको विद्यालयमा शिक्षाको मेरुदण्ड शिक्षकहरू नै हुन्। विद्यालय शिक्षालाई प्रभावकारी बनाउन शिक्षकहरूको उचित र सम्मानपूर्ण व्यवहार व्यवस्थापन एवम् परिचालन जरूरी ठहरिन्छ। शिक्षक व्यवस्थापनको बुद्धिमत्तापूर्ण कार्यान्वयनले शैक्षिक प्रभावकारितामा प्रभाव पार्छ र यसले समग्र शिक्षाको गुणस्तरलाई निर्देशित गर्दछ। (बराल, २०७७)।

शिक्षकहरूको पेसागत विकास प्रतिको धारणा र व्यक्तिगत प्रयासका बारेमा सिकाइ प्रभावकारी हुने कुरा उल्लेख गर्दै शिक्षकको आफ्नो व्यक्तिगत प्रयासमा पनि आफ्नो पेसागत विकास गर्न सकिने कुरा औल्याएका छन् (अधिकारी, सन् २०१६)। साउदी अरबका विभिन्न आधारभूत विद्यालयका शिक्षकहरूको शिक्षण सिप विकास गर्नका लागि निरन्तर पेसागत विकासको अध्यास गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ। यस अध्ययनको निष्कर्ष शिक्षकहरूको निरन्तर पेसागत विकासमा विभिन्न प्रयास गरिए भने शिक्षकहरूमा शिक्षण सिपको विकास भई सिकाइ उपलब्धिमा समेत वृद्धि भएको कुरा औल्याइएको छ (घमिडी, सन् २०१५)। शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि प्राप्त हुनको लागि उनीहरूको पेसागत विकास हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गर्दै जति बढी मात्रामा पेसागत विकास हुन सक्थ्यो उति धेरै पेसागत सन्तुष्टि प्राप्त भई शिक्षण सिकाइ प्रभावकारी हुने भएकाले शिक्षकको पेसागत विकासमा जोड दिनुपर्ने कुरा औल्याएका छन् (खनाल, २०७५)। शिक्षकको पेसागत विकासमा जोड दिनुपर्ने कुरा उल्लेख गर्दै पेसागत विकासका क्रममा पाएका विभिन्न ज्ञान, सिप, तथा धारणालाई व्यावहारिक रूपमा कक्षाकोठामा उपयोग गरिनु पर्ने कुरा उल्लेख गरेका छन् (सुवेदी, २०७५)। शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिकामा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न तालिमहरू, पेसागत विकासका प्रक्रियाहरू, कार्यक्रम, सहजीकरण र बजेटका सम्बन्धमा नीतिगत व्यवस्था गरी शिक्षकको पेसागत विकासको लागि निरन्तर कार्यान्वयन गर्नुपर्नेमा जोड दिइएको छ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६७)। शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने व्यक्तिगत प्रभावक र विद्यालयको वातावरणीय तत्त्वहरूलाई प्रमुख रूपमा औल्याइएको छ। व्यक्तिगत प्रभावकअन्तर्गत कार्यमा संलग्नता, उत्प्रेरणा, पेसागत प्रतिबद्धताका साथै पेसाकर्मीको कार्यक्षमतालाई उल्लेख गरिएको छ भने विद्यालयको वातावरणीय तत्त्व अन्तर्गत विद्यालयले उपलब्ध गराउने सेवा सुविधा र अवसरले शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ (रोसिटा, सन् २०१६)। कार्यअनुभव, विद्यालयको नेतृत्व, विद्यालयको कार्यवातावरण, पुरस्कार, पेसागत विकास तालिम र शिक्षकको व्यक्तिगत क्षमताजस्ता कुराहरूले शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्न सक्ने कुरा औल्याइएको छ (घिमिरे, सन् २०२२)।

शिक्षकको पेसागत विकासलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि शिक्षक तयारी, सेवा प्रवेश तथा निरन्तर तालिम, विभिन्न वृत्तिविकासका अवसरहरू, उपचारात्मक सुपरिवेक्षण, पेसागत बैठक, अध्ययन भ्रमण, कार्याशाला, गोष्ठी तथा सेमिनारहरूमा सहभागिताजस्ता निरन्तर सिकाइका माध्यमबाट गर्न सकिन्छ। शिक्षण पेसा नियमित रूपमा अद्यावधिक भइरहनुपर्ने र चुनौतीको सामना गर्दै सक्रिय रहनुपर्ने पेसा हो। शिक्षकको पेसागत विकास नहुँदा शिक्षामा लगानी अनुसार प्रतिफल

प्राप्त हुन सक्दैन। शिक्षकको पेसागत विकासमा सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनैतिक, आर्थिक आदि पक्षको प्रभाव पर्न सक्दछ। मानिसले आफ्नो इतिहास आफै निर्माण गर्दछ तर इतिहास निर्माण गर्न विभिन्न पक्षले प्रभाव पार्दछन्। तसर्थ शिक्षकको पेसागत विकासमा समेत उल्लिखित पक्षहरूको प्रभावबाट टाढा रहन सक्दैन। शिक्षकहरूको पेसागत विकासको लागि लगानी र प्रयास नभएको होइन तर पनि अपेक्षाकृत विकास हुन सकिरहेको छैन जसका कारण उनीहरू पेसाप्रति प्रतिबद्ध नहुने र पेसाबाट बाहिरिने सम्मका समस्याहरू छन्।

नेपालका सन्दर्भमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न प्रयासहरू भइरहेका छन्। राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना, २०२८ बाट नै विभिन्न प्रकारका तालिमहरूको व्यवस्था गरी पेसागत विकासका लागि प्रयास हुँदै आएका छन्। हरेक वर्ष सङ्घीय, प्रदेश र स्थानीय सरकारले उक्त कार्यका लागि लगानी र विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएका छन्। ती कार्य पूर्णरूपमा सफल र फलदायी हुन सकेका छैनन्। शिक्षकहरूलाई दिइएको ज्ञान र सिप कक्षाकोठाको व्यावहारिक सिकाइमा उपयोग हुन सकेको छैन। सिकेका ज्ञान, सिप कार्यान्वयन किन हुँदैनन्, शिक्षकको पेसागत विकासका समस्या र चुनौतीहरू के के रहेका छन्, शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने प्रमुख प्रभावकहरू के के हुन्, जस्ता विविध प्रश्नहरू पटक पटक उठ्ने गरेका छन्। तसर्थ माध्यमिक तहमा अध्यापनरत शिक्षकहरूको पेसागत विकास, पेसागत सन्तुष्टि एवम् पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने प्रमुख प्रभावकहरूका विषयमा पर्याप्त अध्ययन अनुसन्धान भएको पाइँदैन। शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने प्रभावकहरूको पहिचान गरी विश्लेषण गर्ने उद्देश्य यस लेखमा राखिएको छ।

यस लेखमा माध्यमिक तहका विद्यालयमा अध्यापनरत शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा केकस्ता तत्त्वहरूले प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पार्दछन्, तिनीहरूको निराकरण कसरी गर्न सकिन्छ, र शिक्षकहरूलाई भगवत गितामा भनेभै निष्काम कर्म गर्न सक्ने कसरी बनाउन सकिएला, विद्यार्थीहरूको सहज सिकाइ वातावरण कसरी सृजना गर्न सकिन्छ, शिक्षकको सेवा सुविधा, तलब भत्ता भइरहँदा समेत विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा पूर्णता आउन किन सकिरहेको छैन जस्ता अनुत्तरित प्रश्नहरूको खोजी गरिने भएकाले यस लेखको औचित्य स्वतः प्रष्टिन्छ।

अध्ययन विधि

यस लेखमा मूलतः गुणात्मक अनुसन्धान विधि अवलम्बन गरिएको छ। उद्देश्यमूलक नमुना छनोट पद्धति अपनाई नमुनाको छनोट गरिएको छ। नमुना छनोटका लागि अर्घाखाँची जिल्लाको भूमिकास्थान नगरपालिकाका जम्मा ६ वटा माध्यमिक विद्यालयहरूलाई नमुनाको रूपमा छनोट गरिएको छ। उक्त ६ वटा विद्यालयका प्रअहरू, प्रत्येक विद्यालयबाट ५/५ जना गरी जम्मा ३० जना शिक्षक र उक्त नगरपालिकाको शिक्षा, युवा तथा खेलकुद शाखा प्रमुखलाई नमुनाको रूपमा छनोट गरिएको छ। यसअन्तर्गत शिक्षकहरूका लागि प्रत्यक्ष रूपमा सघन समूह छलफल (FGD) सञ्चालन गरिएको छ भने प्रधानाध्यापक र उक्त नगरपालिकाको शिक्षा युवा तथा खेलकुद शाखा प्रमुखसँग व्यक्तिगत रूपमा अन्तर्वार्ता लिई तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ। तथ्याङ्क सङ्कलन गर्दा एकभन्दा बढी स्रोत र साधनलाई उपयोग गर्दै एकअर्का साधनबाट प्राप्त तथ्यलाई एकआपसमा तुलना गर्दै तिनको सत्यापन गरिएको छ। साथै प्राप्त तथ्याङ्कलाई रेकर्ड गरी अध्ययन लिप्यन्तरण, कोड निर्माण, थिम निर्माण र अर्थापन गरी व्याख्या गर्दै पूर्वअध्ययनबाट निस्केका प्राप्तिहरूसँग तुलना गर्दै विश्लेषणात्मक र बहुकोणात्मक विश्लेषणका माध्यमबाट निष्कर्षमा पुगिएको छ।

नतिजा र छलफल

नमुना छनोटमा परेको अध्ययन क्षेत्रको जनसङ्ख्याबाट विभिन्न अनुसन्धानका साधनहरूको माध्यमबाट प्राप्त भएका सूचनाको विश्लेषण गरी प्राप्त भएको जानकारीलाई उद्देश्य अनुरूप त्रिकोणात्मक एवम् बहुकोणात्मक विश्लेषणका आधारमा निष्कर्षमा पुगिएको छ ।

शिक्षकले प्राप्त गर्ने पेसागत विकासको अवसरको अवस्था

प्रत्येक शिक्षकलाई दक्ष बनाएर शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा संलग्न गराउन सकेमा मात्र गुणात्मक शिक्षाको अपेक्षा गर्न सकिन्छ । कुनै पनि पेसामा दक्षता हासिल भएमा मात्र पेसागत उद्देश्य पुरा हुन्छ । अहिलेको वैज्ञानिक युगमा दिनानुदिन नयाँ ज्ञान र प्रविधिको आविष्कार भइरहेको छ । एकपटक सिकेको वा प्राप्त गरेको ज्ञानले स्थायी रूप लिन सक्दैन । हरेक विधि र प्रविधिमा नयाँपन वा नयाँ विषयवस्तु भित्रिएको हुन्छ । हरेक व्यक्ति आफैँमा पूर्ण हुन सक्दैन । विभिन्न अवसर उपलब्ध गराई शिक्षकको पनि पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । स्थलगत अध्ययनको क्रममा तोकिएका माध्यमिक विद्यालयका ३० जना शिक्षकहरूलाई तपाईंले पेसागत विकासको कुन कुन पक्षमा केकस्तो अवसर (अतिउत्तम, उत्तम, मध्यम र न्यून) प्राप्त गर्नु भयो भनी प्रश्न सोधिएको थियो । यसै सन्दर्भमा प्राप्त विचारलाई तल तालिका नं. १ मा देखाइएको छ:

तालिका १

शिक्षकको पेसागत विकासको अवसर

| क्र.सं. | पेसागत विकासका कार्यक्रमहरू | उत्तरदाता शिक्षकहरूको प्रतिक्रिया | | | | जम्मा |
|---------|--|-----------------------------------|--------|--------|--------|-------|
| | | अति उत्तम | उत्तम | मध्यम | न्यून | |
| १. | पेसागत विकास तालिमको अवसर | ६६.६६% | १३.३३% | १०% | १०% | ३० |
| २. | विषयगत रूपमा सञ्चालन हुने गोष्ठी, सेमिनार, कार्यशाला आदिमा सहभागिताको अवसर | १३.३३% | १३.३३% | ३३.३३% | ४०% | ३० |
| ३. | शैक्षिक योग्यता अभिवृद्धिको अवसर | ०% | १३.३३% | २०% | ६६.६६% | ३० |
| ४. | सूचना प्रविधि वा साधन (ल्यापटप, मोबाइल, इन्टरनेट, प्रोजेक्टर, अनलाइन कक्षा) उपयोग र प्रयोगको अवसर | १३.३३% | २०% | ३३.३३% | ३३.३३% | ३० |

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७८ ।

शिक्षकको पेसागत विकासका अवसरमध्ये सबैभन्दा बढी शिक्षकहरूले पेसागत विकास तालिमको अवसर पाएको देखियो भने शैक्षिक योग्यता अभिवृद्धिको अवसर प्राप्त गर्ने शिक्षकहरूको संख्या न्यून देखिन्छ । घम्डिक (२०१५) ले विभिन्न पेसागत अवसरहरू प्रदान गर्न सकेमा शिक्षकहरूद्वारा शिक्षण सिपको विकास भई सिकाइ उपलब्धिमा समेत वृद्धि हुने कुरा उल्लेख गरेका छन् । शिक्षकहरूलाई जति बढी पेसागत विकासको अवसर दिन सक्थ्यो त्यति नै बढी विद्यार्थीहरूको सिकाइ उपलब्धि हुन सक्ने बताएका छन् । अध्ययन क्षेत्रका शिक्षकहरूले पेसागत विकासका अवसरहरू घम्डिकले भनेभै बढी नभएर कम प्राप्त गरेको देखिन्छ ।

शिक्षकको पेसागत विकासको पूर्वाधार तालिमरहितको अवस्थाबाट पेसागत स्तरले उचाइ मापन गर्न सकिँदैन, त्यसैले तालिमलाई स्थानीयकरण गरी सबलीकरण गर्नुपर्ने हुन्छ (शर्मा, २०७०)। अध्ययन क्षेत्रमा सबै शिक्षकहरूले समान अवसरबाट तालिम लिने अवसर पाउन सकिरहेको देखिँदैन। त्यसैगरी विषयगत रूपमा सञ्चालन हुने विभिन्न गोष्ठी, सेमिनार, कार्यशाला आदिका लागि समेत सरोकारवाला पक्षबाट न्यूनमात्रामा कार्यक्रम आयोजना हुने, आयोजित कार्यक्रममा समेत पहुँचवालाको मात्र सहभागिता हुने गरेकाले सबैले समान अवसर प्राप्त गर्न सकेको पाइँदैन।

हाल विद्यालयको संरचनामा परिवर्तन भई वर्तमान अवस्थामा कक्षा ९-१० सम्म अध्यापन गर्ने योग्यता स्नातकोत्तर कायम गरिएको छ। अधिकांश शिक्षकहरूको शैक्षिक योग्यता स्नातक मात्र रहेको छ। शैक्षिक योग्यता अभिवृद्धिमा न्यून मात्र शिक्षकले अवसर प्राप्त गरेका छन्। त्यसैगरी सूचना प्रविधिको तीव्र विकाससँगै महामारीको रूपमा फैलिएको कोभिड-१९ जस्ता रोगका कारण विद्यालयको शिक्षामा पनि प्रविधिमैत्री हुनुपर्ने वर्तमान परिवेशमा राज्यले केही विद्यालयहरूमा वैकल्पिक सिकाइ प्रविधिको लागि केही रकम विनियोजन गरी कार्य प्रारम्भ गरेको भए तापनि आवश्यक पर्ने कम्प्युटर/ल्यापटप, स्मार्ट फोन, स्मार्ट बोर्ड, मल्टिमिडियाजस्ता उपकरणहरूको उपयोग र प्रयोग पर्याप्त मात्रामा हुन सकिरहेको छैन। शिक्षकहरूको पेसागत विकासले पूर्णता नपाएकाले त्यसको प्रत्यक्ष प्रभाव विद्यार्थीको शिक्षण सिकाइमा परेको छ।

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापको प्रमुख पक्ष शिक्षक हो। समय र परिवर्तनसँगै नयाँ ज्ञान र प्रविधिको जानकारी शिक्षकमा हुनुपर्दछ। उक्त कुरा शिक्षकको पेसागत विकासबाट सम्भव हुन्छ। पेसागत विकासका माध्यमबाट शिक्षकमा ज्ञान, सिप र धारणाको विकास हुन्छ। पेसागत दक्षता हासिल भएमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रभावकारी हुन्छ। पेसागत विकासले शिक्षकलाई अध्ययनशील बनाउँछ साथै जिज्ञासुसमेत बनाई आफ्नो कार्यसम्पादनमा दक्ष, प्रतिबद्ध र जवाफदेही तुल्याउँछ। त्यसैले शिक्षक स्वयम्ले व्यक्तिगत रूपमा र सम्बन्धित सरोकारवाला पक्षहरूले समेत शिक्षकको पेसागत विकासको अवसर प्राप्त गर्ने वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ।

शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने प्रभावकहरू

गुणस्तरीय शिक्षामा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने प्रमुख पक्ष शिक्षक भएकाले शिक्षकलाई दक्ष बनाएर पठनपाठन क्रियाकलापमा सरिक नबनाएसम्म गुणात्मक शिक्षाको कल्पना गर्न सकिँदैन। त्यसैगरी पाठ्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरी विद्यार्थीमा सिकाइ उपलब्धि हासिल गराउनु शिक्षकको पेसागत कर्तव्य हुन्छ (रोसिता, सन् २०१६)। अतः शिक्षण पेसामा दक्षता अभिवृद्धि गर्न सकेमा गुणात्मक शिक्षा प्रदान गर्न सकिन्छ। यस लेखका सूचनालाई विश्लेषण गरी शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने प्रमुख तत्वहरूलाई विभिन्न उपशीर्षकहरूमा उल्लेख गरिएको छ।

सेवा सुविधा

शिक्षकले शिक्षण पेसामा संलग्न भएवापत प्राप्त गर्ने तलब एवम् भत्ता पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने प्रमुख प्रभावक हो। योग्यता क्षमता र अनुभवका आधारमा समय र परिस्थिति अनुसार अनुकूल तलब, भत्ता एवम् अन्य सुविधाहरू भएमा शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टि प्राप्त भई पेसागत विकासमा सहयोग पुग्दछ (रोसिता, सन् २०१६)। विद्यालयमा स्थायी, अस्थायी, राहत, निजी आदि विभिन्न प्रकारका शिक्षकहरू कार्यरत छन्। उल्लिखित सबै शिक्षकको तलब, भत्ता समान छैन।

कतिपय निजी स्रोतका सहभागी शिक्षकहरू न्यून पारिश्रमिकमा काम गर्न बाध्य छन् । यसै सन्दर्भमा एकजना निजी स्रोतका शिक्षक १ को भनाइ यस्तो रह्यो :

म निजी स्रोतको शिक्षक हुँ म दैनिक ६ पिरियड पढाउँछु । स्थायी समान विषय पढाउने शिक्षकले दैनिक ५ पिरियड पढाउनु हुन्छ । उहाँको तलब सैंतिस हजार र मेरो तलब नौ हजार छ । यस्तो अवस्थामा मैले कसरी उत्साहित भएर पढाउने ?

यस भनाइबाट के स्पष्ट हुन्छ भने समान कामको समान ज्याला भएन भने पेसागत कार्यमा सन्तुष्टि हुन सक्दैन र यसले पेसागत विकासमा समेत प्रभाव पार्दछ । रडिय (सन् २०११ ले जति बढी शिक्षकको पेसागत विकास गर्न सकिन्छ त्यति नै विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि हासिल हुन सक्छ भन्ने कुरा उल्लेख गरेका छन् । उनले भनेझैं यस अध्ययन क्षेत्रमा शिक्षकको पेसागत विकास हुन सकेको छैन । विभेदकारी सेवा सुविधाबाट शिक्षकको मनोबल उच्च हुन सक्दैन र यसले शिक्षकको पेसागत विकासमा समेत प्रभाव पार्छ । यसै सन्दर्भमा सहभागी प्रअ १ को भनाइ यसप्रकार रह्यो :

हाम्रो विद्यालय जिल्ला सदरमुकाम र पालिकाको केन्द्रबाट धेरै टाढा रहेको छ । उक्त स्थानसम्म जान करिब २ घण्टाको समय गाडीमा यात्रा गर्नुपर्दछ भने रु.२५०/- एकतर्फी भाडा तिर्नुपर्दछ । विद्यालयको कामका लागि उक्त स्थानसम्म जान प्रअ एकलैले सम्भव छैन, कहिलेकाहीं शिक्षकहरूलाई समेत पठाउनुपर्ने हुन्छ । यस्तो अवस्थामा उक्त रकम आफैले व्यहोर्नु परेको छ । विद्यालयको कामका लागि जाँदा आउँदा लाग्ने खर्च व्यवस्थापन सरकारले गर्नुपर्नेमा व्यक्ति आफैले गर्नुपर्दा कसरी विद्यालयका लागि काम गर्ने जाँगर आउँछ ।

उक्त भनाइलाई विश्लेषण गर्दा विद्यालयको कामका लागि सम्बन्धित निकायमा जाना पर्दा प्रअएवम् शिक्षकले खर्च व्यवस्थापन व्यक्तिगत रूपमा गर्नुपरेको देखिन्छ । विद्यालयको कामका लागि जाँदा आउँदा लाग्ने खर्च र उक्त अवधिमा दैनिक भत्ता उपलब्ध हुन नसक्दा कार्यसम्पादनमा समेत प्रभाव पर्दछ । रोसिटा (सन् २०१६) ले विद्यालयले उपलब्ध गराउने सेवा सुविधा र अवसरले शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्ने कुरा उल्लेख गरेझैं यस अध्ययन क्षेत्रमा समेत यसको प्रभाव परेको देखिन्छ ।

पदोन्नति

कुनै पनि पेसामा हुने पदोन्नतिले व्यक्तिको पेसागत विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ । पेसाकर्मीमा पदोन्नति हुने चाहनासमेत अत्यधिक हुने गर्दछ । पदोन्नति हुँदा कार्यमा परिवर्तन हुने, माथिल्लो पदमा जाने, तलव वृद्धि हुने बढी स्वतन्त्र हुन पाउने साथै चुनौतीपूर्ण कार्य गर्न पाउने अवसर प्राप्त हुन्छ । निर्णय प्रक्रियामा समेत सहभागिता रहन्छ (मोन्टेरो, सन् २०१२) । अन्य क्षेत्रसँग शिक्षकको तुलना गर्दा निजामति सेवाका कर्मचारीमा खरिदार, नासु, अधिकृत, उपसचिव, सहसचिव हुँदै सचिवसम्म पुग्ने व्यवस्था रहेको छ । शिक्षकको श्रेणीगत रूपमा मात्र बढुवा हुने गरेको छ । बढुवाका लागि समेत लामो समयसम्म कुर्नुपर्ने, नवप्रवेशी शिक्षकसँग समान प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्ने बाध्यात्मक अवस्थाले गर्दा शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पर्ने गरेको छ । यसै सन्दर्भमा अध्ययन क्षेत्रका सहभागी शिक्षक २ को धारणा यस्तो रह्यो:

म साविकको उच्च माविको शिक्षक हुँ । मैले वि.सं.२०५० सालबाट शिक्षण गर्न थालेको हुँ । अहिलेसम्म स्थायी भएको छैन । सरकारको नीतिले मलाई दिक्क

लाग्छ । जागिर छाडौं पेन्सन छैन, जागिर खाऊँ सम्मान छैन । मेरो जागिर मलाई नै अफ्यारो भएको छ ।

पदोन्नतिकै सन्दर्भमा व्यक्तिगत अन्तर्वाताका क्रममा उक्त पालिकाको शिक्षा युवा तथा खेलकूद शाखा प्रमुखसँग गरिएको कुराकानीका सन्दर्भमा अभिव्यक्त धारणा निम्नानुसार रह्यो:

साविकको उच्च माविमा अध्यापनरत शिक्षकहरूलाई सरकारले हालसम्म पनि स्थायी गर्न सकेको छैन । त्यसैगरी अन्य तहमा कार्यरत स्थायी शिक्षकहरूको समेत तहगत पदोन्नतिको नीति अहिलेसम्म बनेको छैन । श्रेणीगत पदोन्नति सीमित सङ्ख्यामा मात्र हुने भएकाले सबैले उक्त अवसर पाउन सकेका छैनन् । देश संघीय संरचनामा गएको लामो समयसम्म पनि नयाँ शिक्षा ऐन नियम सदनबाट सरकारले पारित गर्न नसक्दा शिक्षकहरूमा जोस जाँगर बढ्न सकेको छैन । अस्थायी, राहत र निजी स्रोतका शिक्षकको पदोन्नतिको कुनै नीति नै बनेको छैन ।

माथिको भनाइलाई विश्लेषण गर्दा के देखिन्छ, भने पदोन्नति र स्थायित्वले पेसागत विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पारेको देखिन्छ । २८ वर्ष सेवा गर्दा समेत न त स्थायी न त बहुवा नै भएको छ अनि कसरी काम गर्ने जाँगर आउँछ । यस्तो अन्योल ग्रस्त अवस्थामा पेसागत विकास हुन सक्दैन । (मोन्टोरो, सन् २०१२) ले प्रसासनिक तवरबाट शिक्षकको पेसागत विकास गर्नुपर्ने कुरा औल्याएका छन् । पेसागत विकास विना प्रभावकारी शिक्षण हुन सक्दैन भनेभैं अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयमा समेत पदोन्नतिले शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रभाव पारेको देखिन्छ ।

कार्यवातावरण

हरेक संस्थामा कार्यवातावरणले व्यक्तिको पेसागत विकासमा प्रभाव पार्छ । विद्यालयको कार्यवातावरण अन्तर्गत विद्यालयको भौतिक स्रोत साधनहरू, शिक्षक, कर्मचारी र विद्यार्थी बिचको सम्बन्ध, शिक्षक विद्यार्थी अनुपात शिक्षक दरबन्दी मिलान आदि पर्दछन् (बराल, २०७७) । धेरै विद्यार्थी एकै ठाउँमा राखेर पठनपाठन गर्दा कक्षाकार्य एवम् गृहकार्य गराउन र पृष्ठपोषण दिनसमेत असहज हुन्छ । विद्यार्थी संख्या बढी भएको एउटा विद्यालयका सहभागी शिक्षक-४ यसै सन्दर्भमा गरिएको छलफलका क्रममा प्राप्त धारणा तल प्रस्तुत गरिएको छ :

मैले कक्षा ९ मा सामाजिक पढाउँछु । कक्षामा एक सय विसजना विद्यार्थी छन् । होहल्ला हुन्छ । विद्यालयमा शिक्षक सङ्ख्या ज्यादै न्यून छ । दैनिक ७ पिरियड पढाउनु पर्दछ । विद्यार्थीले गरेको गृहकार्य रुजु गर्न भ्याउँदिन । यस्तो अवस्थामा कसरी पेसागत विकास हुन सक्दछ ?

यसै सन्दर्भमा उक्त विद्यालयका प्रधानाध्यापकको धारणा निम्नानुसार रह्यो :

हाम्रो विद्यालयको सेवाक्षेत्र ठुलो छ, विद्यार्थी सङ्ख्या प्रत्येक कक्षामा १०० को हाराहारीमा छ । शिक्षक सङ्ख्या विद्यार्थी सङ्ख्याको आधारमा ज्यादै न्यून छ । विद्यालयको आर्थिक स्रोत केही पनि छैन । सरकारले कुनै पनि प्रकारको शुल्क उठाउन दिँदैन । विद्यालय आफैले शिक्षक राख्न सक्दैन । नगरपालिकासँग सम्पर्क गर्दा २ जना शिक्षकमात्र पालिकाको स्रोतबाट उपलब्ध भएको छ । यसरी करिब

१०० जना विद्यार्थीलाई एउटै कक्षामा राखेर पढाउन वाध्य भएका छौं । शिक्षकलाई कक्षा नियन्त्रण गर्न र गृहकार्य रुजु गर्नसमेत हम्मेहम्मे परेको छ ।

माथिको भनाइलाई विश्लेषण गर्दा सरकारी विद्यालयमा सरकारले शिक्षक व्यवस्थापन गर्न नसक्दा शिक्षकलाई अनुकूल कार्यवातावरण भएको देखिँदैन, बराल (२०७७) ले शिक्षक व्यवस्थापनमा विद्यार्थी सङ्ख्यालाई आधार बनाउनु पर्ने भन्ने कुरा उल्लेख गरेका छन् । शिक्षक व्यवस्थापन नहुँदा शिक्षकको मनोबल घट्ने र त्यसको प्रभाव सिकाइमा पनि पर्छ । शिक्षा नियमावली (२०४९)को परिच्छेद १५ मा विद्यार्थी सङ्ख्याको बारेमा उल्लेख गरेको छ । यसअनुसार उपत्यका तथा तराईमा प्रतिकक्षा ५० जना, पहाडमा ४५ जना र हिमालमा ४० जना विद्यार्थी सङ्ख्या हुनुपर्ने उल्लेख गरिएको छ । अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयमा बरालले भने भैँ वा शिक्षा नियमावलीमा उल्लेख गरिए भैँ अनुकूल कार्यवातावरण देखिँदैन । यसको प्रत्यक्ष प्रभाव शिक्षकको पेसागत विकासमा समेत परेको छ ।

राजनीति

शिक्षण पेसामा संलग्न शिक्षकहरू कुनै न कुनै राजनैतिक पार्टीको भातृ सङ्गठनमा आबद्ध हुने र वैचारिक दृष्टिकोणले शिक्षक शिक्षक बिच पेसागत हक, हित र सुरक्षाभन्दा पनि अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा बढ्ने गरेकाले शिक्षकहरूमा आफ्नो पेसागत विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पर्ने गरेको धारणा रहेको पाइयो । परीक्षाको केन्द्राध्यक्ष नियुक्ति, प्रधानाध्यापकको नियुक्ति, विभिन्न प्रकारका तालिममा सहभागिता, विभिन्न पेसागत अवसरहरूमा समेत भागवन्डा गर्ने र राम्रो मान्छे भन्दा पनि हाम्रो मान्छे भन्ने प्रचलन अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयमा समेत पाइयो । यसै सन्दर्भमा अनुभवी र परिपक्व एकजना सहभागी शिक्षक ३ को प्रतिक्रिया यसप्रकार रहयो :

म माध्यमिक तहमा अध्यापनरत पुरानो स्थायी शिक्षक हुँ । मेरो सेवा अवधि तीस वर्ष नाघिसक्यो । भर्खर सेवा प्रवेश गरेका हाम्रो विद्यालयका शिक्षकलाई एसईईको परीक्षामा केन्द्राध्यक्षको जिम्मेवारी दिइयो । सक्रिय राजनीति नगरेकै कारण मलाई उक्त जिम्मेवारी दिइएन । यहाँ राम्रोभन्दा पनि हाम्रो मान्छे भन्ने प्रचलन छ । यस्तो हुँदा आफ्नो पेसागत मर्यादामा समेत आँच आउने गरेको छ ।

यसै सन्दर्भमा एउटा विद्यालयका सहभागी प्रधानाध्यापक ३ को धारणा यसप्रकार रहयो :

राजनीतिले शिक्षामा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दोरहेछ । हाम्रो विद्यालयमा विद्यार्थी सङ्ख्या बढी भएका कारण नगरपालिकालाई शिक्षक व्यवस्थापनका लागि अनुरोध गरिएकोमा उहाँहरूले राजनैतिक भागवन्डाका आधारमा शिक्षक व्यवस्थापन गरी पठाउनुभयो । उक्त नगरपालिकाबाट पठाइएका शिक्षकहरूको पठनपाठन प्रभावकारी हुन सकेको छैन । यसले गर्दा भागवन्डाका आधारमा पठाइएका शिक्षकहरूलाई पठनपाठनमा संलग्न गराउनसमेत कठिन भएको छ । (सहभागी प्रअ -३)

प्रस्तुत कथन अनुसार नेपालको दलीय राजनीति तथा राजनैतिक भागवन्डाको कारण निष्ठावान् शिक्षक तथा कर्मचारीमा निराशा उत्पन्न भई पेसागत विकासमा समेत प्रभाव परेको छ । खनाल (२०७७) ले राजनैतिक हस्तक्षेपका कारण पेसागत सन्तुष्टिमा प्रभाव पारेको कुरा उल्लेख गरेका छन् । यसबाट अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयका शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा समेत राजनीतिका कारण प्रत्यक्ष प्रभाव परेको देखिन्छ ।

निष्कर्ष

शिक्षा क्षेत्रमा गरिने लगानीमध्ये मानवीय जनशक्तिको रूपमा शिक्षक रहेको हुन्छ। अन्य आर्थिक तथा भौतिक स्रोतलाई जीवन्तता दिने र त्यसलाई सार्थकतामा परिणत गर्ने मुख्य लगानीको स्रोतको रूपमा रहेका शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्न सकेमा शिक्षा क्षेत्रमा गुणस्तरीयता कायम गर्न सकिन्छ। शिक्षकको पेसागत विकासको अभावमा शैक्षिक प्रभावकारिता, सक्षमता र गुणस्तरीयताको अपेक्षा पुरा हुन सक्दैन।

प्रत्येक शिक्षकले परम्परागत कार्यशैली परिवर्तन गर्नुपर्ने शिक्षक छनोट वैज्ञानिक तारिकाले गर्नुपर्ने, प्रत्येक शिक्षकलाई तालिम दिएर मात्र शिक्षणमा पठाउनुपर्ने, एकापसमा आत्मीय सहयोग, सम्बन्ध र सामन्जस्यता कायम हुनुपर्ने, वैज्ञानिक ढाँचाको ज्याला निर्धारण गरी बढी काम गर्ने शिक्षकलाई उचित तलब दिने परिपाटीको विकास अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयमा हुनुपर्ने देखिन्छ। शिक्षकको पेसागत विकासको अभावमा अन्य क्षेत्रको लागि आवश्यक पर्ने दक्ष एवम् सिपयुक्त जनशक्ति उत्पादमा प्रभाव पर्ने हुँदा सम्बन्धित सरोकारवाला पक्षले शिक्षकको पेसागत विकास अभिवृद्धिमा चासो दिनुपर्ने देखिन्छ। शिक्षक स्वयम्ले समेत शिक्षण पेसालाई नाफा घाटासँग तुलना नगरी विशुद्ध सेवाभाव राखी आफ्नो पेसामा प्रतिबद्ध हुनुपर्ने, व्यक्तिगत रूपमा आफ्नो पेसागत विकासका लागि प्रतिबद्ध भई आफ्नो क्षेत्रबाट पहल गर्नुपर्ने विद्यमान अवस्था छ। अतः शिक्षकको पेसागत विकासमा विभिन्न पक्षले प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पार्ने हुँदा सम्बन्धित पक्षले सो विषयमा गम्भीर भई पहल कदमी लिनुपर्ने देखिन्छ।

सन्दर्भसामग्री

- अधिकारी, विष्णुप्रसाद (२०६८), गुम्वा, गरुकुल र मदरसा शिक्षा प्रणाली मुलप्रवाहीकरण कार्यक्रम, वर्तमान अवस्था र चुनौती, *विकासको निम्ति शिक्षा*, १९(१), ६५-७४।
- खनाल, दिपक (२०७५), शिक्षकको पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था : एक विश्लेषण, *विकासको निम्ति शिक्षा*, २२(१), १००-१०८।
- ढकाल, माधवप्रसाद (२०६६), *शिक्षाका आधारहरू*, काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार।
- तिमिल्सेना, शिवप्रसाद (सन् २०२०), शिक्षकको पेसागत विकासका अवधारणा र यसका सम्बद्ध पक्ष, *इन्टर डिप्लोमनरी रिसर्च इन एजुकेसन*, ५(१-२) १६९-१८६।
- देव, एसपी र टी.आर.बशिष्ठ (२०७२), *समकालीन शैक्षिक मुद्दाहरू*, काठमाडौं : दीक्षान्त प्रकाशन।
- नेपाल सरकार (२०७६), *राष्ट्रिय शिक्षा नीति*, काठमाडौं : शिक्षा विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय।
- पौडेल, लेखनाथ (२०५५), *शैक्षिक प्रक्रिया र नेपालमा शिक्षा*, काठमाडौं : विद्यार्थी पुस्तक भण्डार।
- बराल, खगराज (२०७७), *नेपालका गुरुकुल तथा आधुनिक विद्यालय शिक्षा पद्धतिमा शिक्षक व्यवस्थापन*, [अप्रकाशित विद्यावारिधि शोधप्रबन्ध], नेपाल संस्कृत विश्वविद्यालय।
- सुवेदी, कृष्णप्रसाद (२०७५), *नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासका आधारहरूको अध्ययन* (अप्रकाशित दर्शनाचार्य शोधप्रबन्ध), त्रिभुवन विश्वविद्यालय, ग्याजुएट स्कुल अफ एजुकेसन।
- शर्मा, गोपीनाथ (२०६०), *नेपालको शैक्षिक इतिहास*, काठमाडौं : मकालु बुक्स एन्ड स्टेसनरी।

- शर्मा, दिपक (२०७०), शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयनका विद्यमान चुनौतीहरू, *शिक्षक शिक्षा*, ११, १०७-११५ ।
- शिक्षा ऐन (२०२८) र शिक्षा नियमावली (२०४९) (नवौँ संशोधनसहित), काठमाडौँ : कानून किताब व्यवस्था समिति ।
- श्रेष्ठ, हर्कबहादुर (२०६६), शिक्षकको पेसागत अवस्था र विकास, *जर्नल अफ इपम्यान* २, ८१-८४ ।
- शैक्षक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७), *शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका*, भक्तपुर ।
- Adhikari, B. (2016). *Teacher's individual, effects for professional development*, [Unpublished master thesis]. Tribhuvan University.
- Ghamidi A. H. (2015). *Designing a continuing professional development programme for enhancing the teaching skills of teachers of the arabic language*, [Unpublished Doctor of Philosophy dissertation]. University of Exeter.
- Ghimire, S. (2022). Factors influencing teachers professional development, [Unpublished research report]. Birendra Multiple Campus, Tribhuvan University.
- Rosita, E. (2016). *Key factors in teacher professional development*, ASEAN conference 2nd psychology and humanities (Psychology Forum UMM) Padjajaran University.