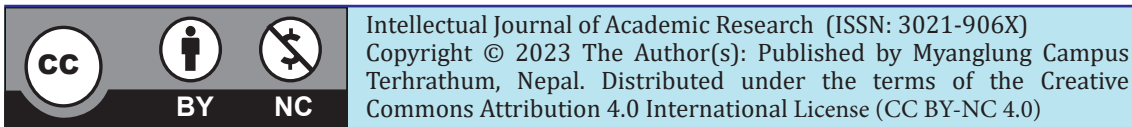


Research Article

शिक्षकको पेसागत विकासका समस्या र समाधानका सम्भावित उपायहरू

नारायण प्रसाद अधिकारी

शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभाग, त्रिभुवन विश्वविद्यालय, कीर्तिपुर, काठमाडौं



INFO

Corresponding Author

Narayan Prasad Adhikari

Central Department of Education,
Tribhuvan University,
Kirtipur, Kathmandu, Nepal

E-mail

adhikari_np@yahoo.com

Orcid

<https://orcid.org/0009-0000-9728-8474>

Date of Submission

May 20, 2023

Date of Acceptance

July 25, 2023

ABSTRACT (सार)

प्रस्तुत अध्ययन शिक्षकको पेसागत विकासका समस्या र समाधानका सम्भावित उपायहरू पहिचान गर्ने उद्देश्यले गरिएको हो । यस अध्ययनमा कीर्तिपुर नगरपालिकामा रहेका २ ओटा विद्यालय मंगल माध्यमिक विद्यालय र वैष्णवी माध्यमिक विद्यालयलाई छनोट गरी अध्ययन गरिएको छ । अध्ययन कर्ता आफैँ अध्ययन क्षेत्रमा गई अन्तर्वार्ताका माध्यमबाट सूचनाहरू सङ्कलन गरी गुणात्मक ढाँचामा व्याख्या र विश्लेषण गरिएको छ । यस अध्ययनमा शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रमहरू शिक्षकको विषयगत आवश्यकता र मागमा आधारित नभएको तथा तालिम बढुवा प्रयोजन र औपचारिकतामा मात्र सीमित रहेको पाइयो । यस अध्ययनमा शिक्षक स्वयमले आफ्नो प्रयास र स्वअध्ययनबाट पेसागत विकास गर्न सक्ने तथ्य प्राप्त भएको छ । कक्षाकोठामा तालिमको न्यून प्रयोग, पेसागत विकासका न्यून अवसर, पेसागत प्रतिवद्धताको कमी, शिक्षक शिक्षणीय समस्या पहिचान गर्न असमर्थ हुनु, नियमित कक्षा अवलोकन, सुपरिवेक्षण र शिक्षण सुधार गर्ने जस्ता कार्यहरू नहुनु शिक्षकको पेसागत विकासका मुख्य समस्याहरू रहेका छन् । शिक्षकको विषयगत आवश्यकता र मागमा आधारित तालिम सम्बन्धित निकायले सञ्चालन गर्नु पर्ने, तालिम अवसरका कोटामा वृद्धि गरिनु पर्ने, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयले शिक्षक हुन निश्चित पेसागत सिप र दक्षताको निर्धारण साथै शिक्षण पेसामा प्रवेश गरेदेखि नै शिक्षकहरूलाई पेसागत विकासका अवसर प्राप्त हुने नीतिको तर्जुमा गर्नु पर्ने तथा तालिम विशेष गरी स्थानीय आवश्यकता तथा विषयगत समस्यामा आधारित भई सम्बन्धित निकायले सञ्चालन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

शब्दकुञ्जी (Keywords): पेसागत विकास, तालिम, पेसागत समस्या, मनोबल विकास

पृष्ठभूमि

औपचारिक शिक्षा पद्धतिको एक अभिन्न अङ्ग शिक्षक हो । शिक्षक समाजको परिवर्तन कर्ता हो । देशको विभिन्न क्षेत्रका लागि आवश्यक मानव संसाधन, दार्शनिक, अर्थविद्, शिक्षाशास्त्री, समाजशास्त्री, वैज्ञानिक, राजनेता जस्ता जनशक्ति शिक्षकले नै निर्माण गर्दछन् । त्यसैले शिक्षकलाई बालबालिकाको भविष्य निर्माता, राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय समुदायको असल मित्र र पथप्रदर्शकका रूपमा लिइन्छ (अधिकारी, २०६७, पृ. १५५) ।

शिक्षा प्राप्त गर्नु व्यक्तिको महत्त्वपूर्ण हक हो । नेपालको संविधान (२०७२) अनुसार आधारभूत तथा माध्यमिक तहसम्मको शिक्षाको सम्पूर्ण जिम्मेवारी स्थानीय सरकारको मातहतमा रहने व्यवस्था 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) ।

शिक्षा नियमावली २०५९ को छैटौँ संशोधनले नेपाल सरकारबाट स्वीकृत दरबन्दीमा स्थायी शिक्षक नियुक्ति गर्न नसकी तत्काल शिक्षक पूर्ति गर्नुपर्ने अवस्था आएमा करारमा शिक्षक नियुक्ति गर्ने व्यवस्था छ । यस अनुसार हाल स्थायी, अस्थायी, करार, प्रतिविद्यार्थी लागत अनुदानबाट तलब पाउने शिक्षक गरी विविध किसिमका शिक्षकहरू विद्यालयमा कार्यरत रहेका छन (शिक्षा विभाग, २०७१, पृ. ८३-८४) । गुणस्तरीय व्यक्तिलाई शिक्षण पेसामा आकर्षण गर्नका लागि वृत्ति विकासका अवसर उपलब्ध गराउन शिक्षा ऐन, नियमावली र शिक्षक सेवा नियमावलीमा विभिन्न प्रावधानहरू राखी कार्यान्वयन गरिएको छ ।

मानिसले आफ्नो जीवनयापन गर्न अपनाइने विभिन्न पेसामध्ये शिक्षण एक महत्त्वपूर्ण र चुनौतीपूर्ण पेसा हो । शिक्षकले पनि आफ्नो जीवन निर्वाह गर्नका लागि आफ्नो श्रमलाई शिक्षण पेसामा समाहित गरेका हुन्छन् । शिक्षण पेसा शिक्षा आदानप्रदान गर्ने प्राज्ञिक पेसा हो (अधिकारी, २०६६, पृ. २७२) । शिक्षक व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण अवयव शिक्षकको वृत्ति विकास हो । योग्य र दक्ष शिक्षकलाई शिक्षण पेसामा टिकाई राख्ने कार्यमा वृत्ति विकासमा उपलब्ध व्यवस्थाले असर गर्दछ । शिक्षकको पेसागत विकास भनेको उसको वृत्ति विकासका लागि प्रदान गरिने तालिम मात्र होइन, यो त शिक्षकले आफ्नो

पेसालाई प्रभावकारी बनाउन प्राप्त गर्ने विविध ज्ञान, सिप तथा अनुभवहरूको सङ्कालो हो । यो निरन्तर चलिरहने जीवन्त प्रक्रिया हो (शिक्षा विभाग, २०६७, पृ.१५) ।

पेसागत विकास केवल एउटा व्यक्तिको विकासको लागि मात्र नभएर समग्र सङ्गठनको प्रभावकारिता र सक्षमता विकासका लागि आवश्यक हुन्छ । मानव संसाधनलाई पेसागत विकासका लागि अभिप्रेरित गर्नु भनेको सङ्गठनलाई सक्षम र प्रभावकारी तवरले सञ्चालन गर्नु हो । शिक्षकको पेसागत विकासअन्तर्गत गोष्ठी, बैठक, कार्यशाला, बहस, तालिम, अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध, परामर्श सेवा, व्यावसायिक तथा पेसागत अनुसन्धान लेखन, इमेल र इन्टरनेटको प्रयोग, प्रभावकारी सञ्चार, शैक्षिक निकायहरूबाट प्रकाशन गरिने न्युजलेटर, जर्नल, ब्रोसर, स्मारिकाको अध्ययन जस्ता विषयहरू पर्दछन् (शैक्षिक तालिम केन्द्र, २०६६, पृ. १९) ।

शैक्षिक व्यवस्थापक एवम् नेतृत्वकर्ताले कसरी शिक्षकको आत्मबल बढाई पेसाप्रति आकर्षित र समर्पित गर्न सकिन्छ भनेर सधैं प्रयत्नशील हुनु पर्छ । आफ्नो कार्यप्रति शिक्षकको मनोवृत्ति र क्रियाशीलता पेसागत मनोबल भएकाले जबसम्म कार्यरत कर्मचारीहरूको मनोभावना, रूचि र आवश्यकता बुझी कार्य गर्न सकिँदैन तबसम्म सङ्गठनात्मक प्रभावकारिता हासिल हुन सक्दैन । उच्च मनोबल भएमा शिक्षकहरूमा आत्मविश्वास, कार्य सम्मान तथा केही गरौँ भन्ने भावनाको विकास हुन्छ । यसबाट कार्य अवसर, कर्तव्यबोध, पेसागत सुरक्षा, कार्यसन्तुष्टि, कार्य सफलता जस्ता पक्षहरूको विकास हुन्छ (अधिकारी २०७६, पृ. २५२) ।

शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासका लागि शिक्षक तालिमलाई प्रभावकारी साधनको रूपमा लिइन्छ । वि.सं. २०२८ सालबाट प्रारम्भ भएको राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनाद्वारा नेपालमा प्रथम पटक शिक्षण पेसाका लागि प्राज्ञिक योग्यता र पेसागत योग्यता निर्धारण र शिक्षक बन्न तालिम अनिवार्य गर्‍यो । साथै शिक्षण पेसालाई आकर्षक र प्रभावकारी बनाउन विद्यालय तहका लागि तोकिएको न्यूनतम प्राज्ञिक योग्यताका साथै दस महिने पेसागत तालिम अनिवार्य गरियो । साथै तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकको तलब भत्तामा समेत अन्तर गरियो (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६७, पृ.२) ।

वि.सं. २०४९ सालमा राष्ट्रिय शिक्षा आयोगले शिक्षक तालिमलाई जोड दिँदै पुनः दस महिने तालिम अनिवार्य बनायो । यस आयोगको सिफारिसअनुसार वि.सं. २०५० सालमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र स्थापना पश्चात् यसले वि.सं. २०६० सालसम्म नौ वटा प्राथमिक शिक्षक तालिम केन्द्र र त्यस पश्चात् चौतिस वटा शैक्षिक तालिम केन्द्रमार्फत सेवारत शिक्षकहरूका लागि दस महिने सेवाकालीन तालिम सञ्चालन गरियो । वि.सं. २०५१ सालमा दूर शिक्षाको स्थापना र वि.सं. २०४९ सालबाट आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजनामार्फत प्राथमिक शिक्षकका लागि १० महिने तालिमका अवसर प्रदान गरियो । वि.सं. २०६१ सालमा सेवाकालीन तालिम सम्बन्धी छुट्टाछुट्टै निकायलाई एकीकृत गरी सबै तहका शिक्षकका लागि सेवाकालीन तालिम दिने जिम्मेवारीका साथ शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रमा एकीकृत भए र दस महिने सेवाकालीन तालिमलाई पहिलो र तेस्रो चरणको २.५ महिना प्रत्यक्ष आम्ने-साम्ने तालिम र दोस्रो ५ महिना दूर शिक्षा माध्यमबाट तालिम प्रदान गरियो (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६७) ।

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 गरिरहेको छ । यी दुवै तालिम प्रदायक एकाइलाई टिपिडी हव भनिएको छ ।

नेपाल सरकारले विद्यालय शिक्षामा सबैको समतामूलक पहुँच सुनिश्चित गर्न तथा गुणस्तर सुधारका निम्ति वि.सं. २०७३ श्रावण देखि २०८० असार सम्मको ७ वर्षीय विद्यालय क्षेत्र विकास कार्यक्रम (School Sector Development Programme- SSDP) लागु गरेको छ । यस कार्यक्रमले समता, गुणस्तर, सक्षमता, सुशासन र व्यवस्थापन, लचकता जस्ता पक्षहरूलाई जोड दिइएको पाइन्छ । यस कार्यक्रमले यसभन्दा पूर्व लागू गरेका योजना र कार्यक्रमहरूको एकीकृत सूचीहरूलाई मुख्य मार्गदर्शक मान्दै शिक्षकको वृत्ति विकासमार्फत गुणस्तर अभिवृद्धि गर्ने, गुणस्तरीय शिक्षक हुन पेसागत उन्नयन गर्ने, विविध अवसरहरू पेसागत तालिम, आवश्यकतामा आधारित तथा गुणस्तरीय पेसागत विकास कार्यक्रम तथा कार्य सम्पादनमा

आधारित शिक्षक व्यवस्थापन, समयानुकूल शिक्षकको तलव वृद्धि शिक्षक सेवाको गठन, सरुवा, बढुवा, श्रेणीगत व्यवस्था जस्ता पक्षहरूमा जोड दिइएको छ (अधिकारी र बुढाथोकी, २०७७, पृ. १०३-१०८) । यसै सन्दर्भमा आधारभूत तहका शिक्षकको पेसागत मनोबल विकास कस्तो छ भन्ने प्रश्नको जवाफ खोज्न यो अध्ययन गरिएको हो । यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य शिक्षकको पेसागत विकासका समस्या र समाधानका सम्भावित उपायहरू पहिचान गर्नु रहेको छ ।

समस्या कथन

आधारभूत शिक्षामा समग्रमा धेरै प्रगति भएको भए तापनि पिछडिएका समूहका बालबालिकाको पहुँच न्यून रहनुका साथै कक्षा दोहोर्‍याउने दर उच्च रहेको छ । गुणस्तर तथा सक्षमताका सूचकमा केटीहरूको शैक्षिक उपलब्धि केटाहरूका तुलनामा कमै रहेको, सबै कक्षामा बिचैमा कक्षा छोड्ने तथा कक्षा दाहोर्‍याउने दर पनि केटाहरूका तुलनामा बढी नै देखियो । यसले केटीहरूका लागि अनुकूल सिकाइका अवस्थाबाट फाइदा लिन प्रणालीगत व्यवधान रहेको सङ्केत गर्दछ (MoE, 2016) । नेपालमा स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत सेवाकालीन शिक्षकहरू ९८.२ प्रतिशत मात्र १० महिने तालिम प्राप्त छन् (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६७) । शिक्षक तालिम प्रभावकारिता अध्ययन (शिक्षा विभाग, २००७) र शिक्षक तालिम प्रभावकारिता अध्ययन (सेरिड, सन् २००५) लगायतका अनुसन्धानले सरकारद्वारा तालिम प्राप्त शिक्षकहरूबाट सिकेका ज्ञान, सिप र क्षमता ५० प्रतिशत मात्र कक्षाकोठामा प्रयोग भएको निष्कर्ष निकालेको छ (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६७, पृ.३) ।

विद्यालय व्यवस्थापन समिति तथा शिक्षक अभिभावक संघको क्षमताको अभाव पनि चुनौतीकै रूपमा रहेको छ । शिक्षा क्षेत्र विश्लेषणले शिक्षाको गुणस्तर कम हुनुमा शिक्षण सिकाइ जिम्मेवार रहेको देखाएको छ (MoE, 2016) । नेपालको शिक्षाका सबै तहमा विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिको अवस्था कमजोर रहेको छ । सन् २०१३/२०१४ मा ४८ प्रतिशत विद्यार्थी (५१ प्रतिशत कक्षा ५ र ५७ प्रतिशत कक्षा ८) विज्ञान, गणित र अंग्रेजी विषयमा असफल रहे (ERO, 2013) । पिछडिएका समूहका बालबालिकाको अवस्था अझ कमजोर पाइएको छ (शिक्षा मन्त्रालय, २०७३) । आधारभूत शिक्षाको मुख्य चुनौतीको सम्बन्ध

शिक्षा क्षेत्रका थुप्रै प्रणालीगत समस्यासँग गाँसिएको छ । शिक्षकको पेसागत विकासका मोड्युलहरू प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन् । शिक्षकलाई प्रदान गरिएका तालिमले शिक्षण शैली र व्यवहारमा सुधार ल्याउन सकेको छैन साथै शैक्षिक गुणस्तर र सिकाइ उपलब्धिसँग जोडेर शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्न सकेको पाइँदैन (शिक्षा विभाग, २०७०, पृ. ७७-७८) ।

सरकारले शिक्षकको पेसागत तथा नेतृत्व विकासका लागि गरेको खर्चअनुसार उत्पादकत्व बढ्न नसकेको, उपलब्धि स्तरको तुलनामा लागत प्रभावकारिता बढ्न नसकेको तथा शिक्षकले पेसागत विकासका तालिमलाई केवल बहुवा प्रयोजनको लागि मात्र लिइएको देखिन्छ । यसो हुनुमा शिक्षकले पेसागत विकासका कार्यक्रममा सिकेका ज्ञान र सिप कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्न नसक्नु मुख्य कारण हो । शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम शिक्षकहरूको आवश्यकता, माग रूचिमा आधारित हुन नसकेको साथै शिक्षणमा सुधार तथा गुणस्तर अभिवृद्धि हुन सकेको छैन । स्थानीय तहलाई सवैधानिक अधिकार त दिइएको छ तर आर्थिक स्वावलम्बन छैन । स्थानीय तहमा नयाँ करको दायरा निर्धारण गरे पनि तिर्न सक्ने नागरिकको हैसियत छैन । आधारभूत तथा माध्यमिक शिक्षा स्थानीय सरकारको दायित्व भए पनि आर्थिक स्रोत विना शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रममा लगानी हुन सकेको देखिँदैन । अझै पनि केन्द्रले योजना बनाउने र त्यसको कार्यान्वयन स्थानीय तहले गर्नु पर्ने परम्परागत सोच जिउँकातिउँ छ । शिक्षकको पेसागत विकास तालिम केन्द्रहरूमा कार्यक्रम सामग्री, बजेट, स्रोत, साधन तथा सन्दर्भ सामग्रीहरूको अभाव रहेको गुनासाहरू शिक्षकका छन् । शिक्षकले पेसागत अनुभवहरूलाई एक आपसमा साँटासाँट गर्न नसकेको, लेखन, अनुसन्धान तथा प्रकाशन ओभेलमा रहेको, शिक्षकको पेसागत मनोबल न्यून रहेको, पेसागत असुन्नुष्टि, पेसागत सुरक्षाको अभाव रहेकाले यो अध्ययन शिक्षकको पेसागत विकासका समस्या र समाधानका सम्भावित उपायहरूको खोजीमा संलग्न छ ।

अनुसन्धान उद्देश्य

यस अनुसन्धानको मुख्य उद्देश्य शिक्षकको पेसागत विकासका समस्या र समाधानका सम्भावित उपायहरू खोजी गरिएको छ ।

सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

पूर्वसाहित्यको पुनरावलोकनले अनुसन्धानकर्तालाई अनुसन्धान गर्न बाँकी रहेका विषय र क्षेत्रका बारेमा जानकारी लिने तथा नयाँ विषयवस्तु खोजी गर्न र वास्तविक गहिराइमा पुग्न सहयोग पुग्छ । शिक्षण पेसामा प्रवेश गरिसकेपछि शिक्षकले पेसागत उन्नयनका लागि प्राप्त गर्ने तालिम, शैक्षिक योग्यता वृद्धि, उच्च अध्ययन, पदोन्नति जस्ता पक्षहरू पेसागत मनोबल विकासका मुख्य अवयव हुन् (शिक्षा विभाग, २०७०, पृ. १७) । पेसागत दक्षता विकासमा जेष्ठताका आधारमा अवसर पाउने हुँदा सेवाबाट अवकास पाउन लागेका शिक्षकले मौका पाउने र उनीहरू पेसागत दक्षताको विकासमा सिकेका ज्ञान र सिप कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्न उत्प्रेरित नहुने उल्लेख गरेका छन् (पौडेल, २०६५, पृ. ५६) ।

नसिक्नु भनेको वैयक्तिक पेसागत विकासको अवरोध हो जसले सङ्गठनात्मक विकासलाई समेत बाधा पुऱ्याउँछ । 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 जस्ता पक्षहरूको आवश्यकता हुन्छ (अधिकारी २०७६, पृ. ११५-११६) । Guskey (1995) ले पेसागत मनोबल विकास समग्रमा विद्यालय सुधारसँग सम्बद्ध हुने बताएका छन् । Dadds (2001) ले यो अभ्यासकर्ताको आफ्नो क्षेत्रमा विधिशास्त्रीय सिद्धान्त र अभ्यासको प्रतिविम्ब हो भनेका छन् । Fullan (1987) ले सफल शिक्षक विकासका चारवटा अवयवहरू सिकाइ प्रक्रियाको 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 ।

सङ्गठनका लागि मानव संसाधन सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण स्रोत हो । शैक्षिक व्यवस्थापकले मानवीय स्रोतलाई पेसागत विकासका लागि अभिप्रेरित गर्नु भनेको सङ्गठनलाई सक्षम र 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 पेसागत मनोबल

विकासका लागि अति उपयोगी मानिन्छ। यसका लागि मानवीय मनोविज्ञानको योगदान अपरिहार्य ठानिन्छ। शैक्षिक व्यवस्थापनमा आत्मविश्वास र आत्म महसुसको भावनाले मात्र मानव संसाधनमा उत्तरदायित्वको बोध हुन सक्छ। शैक्षिक व्यवस्थापनलाई गति दिनका लागि व्यवस्थापक, प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूमा ज्ञान प्राप्तिको अभिलासा, भूमिका र सक्षमता आवश्यक हुन्छ (अधिकारी, २०७६, पृ. ११५)।

राजनैतिक स्वतन्त्रताका नाममा खोलिएका युनियनहरूले शिक्षण सिकाइमा बाधा पुऱ्याएको, पेसागत हकहित तथा सेवा सुविधाका नाममा विद्यालय बन्द गरी वा पठन पाठनलाई बाधा पुऱ्ने गरी धर्ना जुलुस गर्ने चलन रोकिनु पर्ने, शिक्षकको सही मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था हुनु पर्ने, शिक्षकहरूमा स्वतस्फूर्त रूपमा उत्प्रेरणा जगाउन शिक्षण पेसाका अनुभवी शिक्षकहरूबाटै हुनु पर्ने, प्रभावकारी शिक्षणका लागि श्रव्यदृष्य उपकरण तथा शैक्षिक सामग्रीहरूको उपलब्धता हुनु पर्ने, शिक्षकहरूलाई पेसागत तथा प्राविधिक सहयोग पुऱ्याउन विषयगत सुपरिवेक्षण समूहको व्यवस्था गर्नुपर्ने, समय सापेक्ष विषयवस्तु र ज्ञान विज्ञानमा आधारित तालिमको व्यवस्था हुनु पर्ने, शिक्षक हुन पेसागत सिप र दक्षता अनिवार्य सर्त तोकिनु पर्ने जस्ता तथ्यहरू उल्लेख गरिएको छ (पोखरेल, २०७०, पृ.२)।

कसरी अध्यापन गर्ने र उत्कृष्ट शिक्षक हुने लक्ष्य प्राप्त गर्न लामो समय र प्रक्रिया हुन्छ, जसका लागि विशिष्ट ज्ञान तथा केही निश्चित नैतिक मूल्य र प्रवृत्तिहरूको अभिवृद्धि हुनु पर्दछ। साथै किन जान्ने र सिक्ने तथा कहिले सिक्ने भन्ने विषयमा शिक्षक दक्ष हुनु पर्दछ (Calderhead & Shorrocks, 1997)। त्यसैगरी शिक्षकको पेसागत विकास उनीहरूको सिप र सक्षमता सुधारको प्रक्रिया हो। यो प्रक्रिया विद्यार्थीहरूको उत्कृष्ट नतिजा प्राप्त गर्नका लागि आवश्यक हुन्छ (Hassel, 1999)।

सेरिडको फर्मेटिम अनुसन्धान प्रतिवेदनमा प्राथमिक तहका शिक्षकले पेसागत विकासमा सिकेका ज्ञान र सिप ५० प्रतिशत मात्र कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गरेको उल्लेख छ। शिक्षकको पेसागत विकासमा शिक्षकको कक्षा अनुगमन तथा सुपरिवेक्षणबाट कक्षा शिक्षणमा देखापरेका वास्तविक समस्या पत्ता लगाई शिक्षकहरूको सक्रियतामा तालिम संचालन गर्नुपर्ने उल्लेख गरिएको छ। शिक्षकको पेसागत

विकासमा सिकेका ज्ञान र सिप कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गर्दा देखिएका समस्याहरू समाधान गर्न निरन्तर अनुगमन र सुपरिवेक्षण गरी परामर्श सेवाको व्यवस्था गरिनुपर्ने सुभाब उल्लेख गरिएको छ (सेरिड, सन् २००९, पृ. ४३)।

शिक्षकको पेसागत विकास तालिमबाट पेसागत जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व बोध गराउने संस्कार विकास भएको, शिक्षकमा उत्प्रेरणा जगाउने गरेको, शिक्षक तयारी र विकासानुरूप 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 सिमित रहेको र शिक्षकको पेसागत विकास तालिम अपेक्षाकृत धेरै कमजोर रहेको जस्ता निष्कर्षहरू उल्लेख छ (पोखरेल, २०७०, पृ.१)।

विद्यालय क्षेत्र विकास कार्यक्रमले समेत शिक्षकको पेसागत विकासमा आधारभूत तहमा शिक्षण गर्ने र उपयुक्त योग्यता भएका शिक्षकहरूले पनि माध्यमिक तहका लागि हुने खुला र आन्तरिक प्रतियोगितामा प्रतिस्पर्धी हुन पाउने नीतिगत व्यवस्था गरेको छ। शिक्षण पेसामा संलग्न व्यक्तिहरूको पदोन्नतिका लागि विभिन्न सूचकहरू जस्तै पुरा समयभरी काम गर्ने, जेष्ठता, योग्यता, तालिम र विद्यार्थीहरूको उपलब्धिलाई मुख्य आधार मानिने व्यवस्था छ (शिक्षा विभाग, २०७४)।

नेपालको शैक्षिक क्षेत्रमा पेसावादको निक्कै गर्नु पर्ने ज्यदाई कठिन छ। यसो हुनुमा सार्वजनिक विद्यालयका शिक्षकहरूको कार्यसम्पादन मुख्य कारण हो। यसका साथै सरकार र अन्य सरोकारवाला निकायको यस क्षेत्रमा बेवास्ता हुनु अर्को कारण हो। जबसम्म जीवनका सम्पूर्ण समय शिक्षण पेसामा लागेका शिक्षकको ज्ञान सिपलाई माथि उठाउन सकिन्न, तबसम्म कक्षामा प्रभावकारी कार्यसम्पादन हुन सक्दैन। नेपालमा शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासका मुख्य समस्याहरूमा आत्मउत्प्रेरणाको कमी, शिक्षकको न्युन पारिश्रमिक, शिक्षकको पेसागत विकासमा विद्यालय व्यवस्थापनको उदासिनता तथा न्यून अनुगमन र सुपरिवेक्षण जस्ता पक्षहरू रहेका छन् (ओझा, सन् २०१३)। शिक्षकको पेसागत विकासमा शिक्षक सक्रिय नभएको, कार्यक्रमप्रति महत्व नदिइएको, बाध्यताले पेसागत विकास कार्यक्रम र पेसागत विकासलाई

काम चलाउको रूपमा लिने गरेको उल्लेख छ । विद्यालय सुपरिवेक्षकले शिक्षक शिक्षा कार्यक्रममा सिकेका ज्ञान र सिप, कक्षा शिक्षणमा प्रयोग गरे नगरेको निरीक्षण गरी समस्या समाधानमा सहयोग गर्न नसकेको उल्लेख छ (भट्ट, २०६७, पृ. ४८) ।

उल्लिखित तथ्यहरूबाट नेपालमा सञ्चालित पेसागत विकास तालिमको प्रभावकारिता न्यून रहेको देखिन्छ । तालिमले कक्षाकोठाको सिकाइ वातावरण, शिक्षण शैली, व्यवहार र उपलब्धिमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन नसकेको देखियो । सम्बन्धित विषयका प्रशिक्षक तथा विज्ञहरू विद्यालयमा नै उपस्थित भई वास्तविक वातावरणमा तालिम सञ्चालन र त्यसको अनुगमन तथा पृष्ठपोषण गर्ने परिपाटिको विकास हुनुपर्ने आवश्यकता देखियो । अध्ययनबाट तालिम प्राप्त शिक्षक र अप्राप्त शिक्षकबिच शिक्षण सिकाइमा महत्त्वपूर्ण अन्तर नभएकोले पेसागत विकास तालिमको प्रभावकारिता नरहेको देखियो । पूर्वसाहित्यको समीक्षा गर्दा पेसागत विकासका अनुभव आदान प्रदान र शिक्षकको विकासमा पेसागत विकासका कार्यक्रमले पारेको प्रभाव विषयमा अनुसन्धानात्मक रिक्तता रहेको देखिन्छ । साथै कक्षाकोठामा तालिम प्रयोगका व्यावहारिक समस्या सम्बन्धमा पूर्व साहित्यहरूले उल्लेख गरेको पाइएन । पेसागत अनुशासन, शिक्षकको पेसागत विकासका सम्भावित उपायहरू, शिक्षकका विविधता, पेसागत विकासका कार्यक्रमले सङ्गठनात्मक संस्कृति विकासमा गरेको सहयोग जस्ता विषयमा पूर्वकार्यको समीक्षा पश्चात् अनुसन्धानात्मक रिक्तता रहेको पाइयो । यसै गरी शिक्षकको पेसागत विकासका सकारात्मक र नकारात्मक स्वभावहरू तथा शिक्षकको पेसागत मनोबल विकासका कार्यक्रम उनीहरूको आवश्यकता र मागमा आधारित हुनु पर्छ भन्ने मान्यता रहे पनि यस सम्बन्धमा अनुसन्धान गरिएको पाइएन ।

अध्ययन विधि

अनुसन्धान विधिले अध्ययन कसरी गर्ने भन्ने खाकाको बारेमा स्पष्ट पाछ । निश्चित समय र खर्चमा अनुसन्धानलाई उचित निष्कर्षमा पुऱ्याउन अनुसन्धान ढाँचाको खाँचो पर्दछ (वेस्ट र खान, सन् २०१०, पृ. १७७) । गुणात्मक अनुसन्धानमा असङ्गठित अन्तर्वार्ताको माध्यमबाट सूचना सङ्कलन गरिन्छ । गुणात्मक अनुसन्धानले बाहिर देखिएका परिणामलाई मात्र व्याख्या गर्दैन, तथ्याङ्कबाट प्राप्त विषयवस्तुलाई केलाए

त्यसभित्रको सारतत्त्वलाई समेत प्रकाशमा ल्याउँछ (खनाल, २०७७, पृ. १३४) । गुणात्मक अनुसन्धानमा एउटा मात्र सत्य नहुन सक्छ (युनेस्को, सन् २००५) । यस अध्ययनमा मामला अध्ययन गुणात्मक अनुसन्धान विधिको प्रयोग गरी सरोकारवालाहरूसँग प्रत्यक्ष सम्पर्क, गहन अन्तर्वार्ता जस्ता विधिहरूको प्रयोग गरी सूचना सङ्कलन गरिएको छ ।

जनसङ्ख्याबाट भिकिएको सानो समूह नमुना जनसङ्ख्या हो । यसले सम्पूर्ण जनसङ्ख्याको प्रतिनिधित्व गर्दछ (कौल, सन् २०००) । यस अध्ययनमा कीर्तिपुर नगरपालिका भित्रका गरिएका १२ ओटा सामुदायिक विद्यालयमध्ये वडा नं. १० रहेको मंगल मा.वि. र वडा नं. ७ मा रहेको वैष्णवी मा.वि. गरी जम्मा २ ओटा विद्यालयलाई उद्देश्यमूलक नमुना छनोट विधिका आधारमा छनोट गरी अध्ययन गरिएको छ । दुवै विद्यालयका शिक्षकहरू मध्ये कम्तीमा १ जना महिला शिक्षक पर्ने गरी ३/३ जनाका दरले जम्मा ६ जना शिक्षक सम्भावनायुक्त नमुना छनोट विधिबाट उत्तरदाताको रूपमा छनोट गरिएको छ । अनुसन्धानकर्ता स्वयम् अध्ययन स्थलमा उपस्थित भएर सूचना सङ्कलन गरिएको छ । सङ्कलित सूचनालाई सूक्ष्म अध्ययन गरी व्याख्यात्मक र वर्णनात्मक विधिद्वारा स्पष्ट पारिएको छ ।

नतिजाको छलफल

यो अध्ययन शिक्षकको पेसागत विकासका समस्या र समाधानका सम्भावित उपायहरूको खोजी गर्न मंगल मा.वि. र वैष्णवी मा.वि. का शिक्षकहरूसँग विभिन्न प्रतिक्रिया लिइएको थियो । उनीहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रियालाई विभिन्न उपशीर्षकमा व्याख्यात्मक तथा वर्णनात्मक रूपमा छलफल गरिएको छ ।

शिक्षकको पेसागत विकासका समस्याहरू

यस अध्ययनमा सामुदायिक विद्यालयको आधारभूत तहमा अध्यापन गर्ने शिक्षकहरूको पेसागत विकासका समस्याहरू के रहेका छन् भन्ने सन्दर्भमा खोजी गरिएको थियो । यसका लागि प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूसँग प्रश्नावली र गहन अन्तर्वार्ताको माध्यमबाट आवश्यक सूचनाहरू संकलन तथा त्यसमा अनुसन्धानकर्ताको अवलोकन र प्रतिविम्बनसमेत समावेश गरी प्राप्त भएका तथ्यहरूको आधारमा शिक्षकको पेसागत विकासका समस्याहरूलाई तलका विभिन्न उपशीर्षकहरूमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिमबाट सिकेका ज्ञान र सिपको कक्षाकोठामा प्रयोग। शिक्षकले पेसागत विकासमा सिकेका ज्ञान, सिप र अनुभव कक्षा शिक्षणमा प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गर्न नसकेको कुरामा अध्ययन क्षेत्रका दुवै विद्यालयका प्र.अ. को सहमति रह्यो। शिक्षकहरूको प्रतिक्रियालाई अध्ययन गर्दा कक्षाकोठामा तालिमबाट सिकेका ज्ञान र सिप प्रयोग हुन नसक्नुमा कक्षाकोठाको आकार अनुसार बढी विद्यार्थी संख्या हुनु, ठाउँको अभाव हुनु, कक्षाकोठाको बसाइ व्यवस्थापन उपयुक्त नहुनु तथा समयको अभाव हुनु जस्ता कारणहरूले शिक्षकले तालिमको व्यावहारिक रूपमा कक्षामा प्रयोग गर्न नसकेको देखिन्छ। तालिमको कक्षाकोठामा वास्तविक रूपमा प्रयोग नहुनुमा शिक्षकहरूको पेसागत प्रतिवद्धता र उत्तरदायित्वको कमी देखिन्छ।

शिक्षण सिकाइमा नयाँ विधि र प्रविधिको प्रयोग। अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयमा शिक्षण सिकाइमा नयाँ विधि र प्रविधिको प्रयोगको अभाव देखिएको छ। सूचना, सञ्चार तथा प्रविधिसँग सम्बन्धित तालिमको सञ्चालन ज्यादै न्यून रहेको छ। यस प्रकारका तालिमको व्यवस्थापन नहुँदा शिक्षकको अध्यापन शैली परम्परागत हुन गएको छ। शिक्षणका ज्वलन्त समस्या समाधानसँग तालिम जोडिन सकेको देखिँदैन। विद्यालयमा श्रव्यदृश्य उपकरण, कम्प्युटर ल्याव, प्रोजेक्ट, जस्ता प्रविधिको अभाव देखिएको छ।

नियमित कक्षा अवलोकन र सुपरिवेक्षणको अभाव। अध्ययन क्षेत्रका प्र.अ.ले शिक्षकको कक्षा अवलोकन, निरीक्षण नियमित गर्न सकिएका छैनन्। आवश्यकताअनुसार गर्ने गरिन्छ भन्ने प्र.अ.को भनाइले पनि शिक्षकको नियमित कक्षा अवलोकन र सुपरिवेक्षण हुन नसकेको देखिन्छ। प्र.अ. ले आफ्नो विषयको कक्षाहरू लिनुपर्ने, जनसम्पर्क, प्रशासनिक कार्य पनि गर्नुपर्ने अवस्था र समयको अभावले प्र.अ.ले कक्षा अवलोकन र सुपरिवेक्षण न्यून गरेको पाइयो। यसैगरी विद्यालयमा सुपरिवेक्षक एवम् स्थानीय शिक्षाशाखा प्रमुखबाट विद्यालयको सुपरिवेक्षण आकलभुकल अघोषित रूपमा हुने गरेको तर प्राविधिक सुपरिवेक्षण अर्थात् कक्षा शिक्षणका समस्यालाई केन्द्रित गरी भएको पाइएन। शिक्षकले आफ्ना कक्षाका समस्या प्र.अ. सँग राख्ने गरेको र प्र.अ.ले ती समस्याहरू सामूहिक बैठकमा राखी छलफल गरेर समाधान गर्ने गरेको पाइयो। सम्बन्धित निकाय र व्यक्तिबाट प्राविधिक सुपरिवेक्षण गरी शिक्षण सुधार, पृष्ठपोषण, समस्या समाधान तथा शिक्षकको सही मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कार गर्ने परिपाटी देखिएन।

शिक्षकको आवश्यकता र मागमा आधारित तालिम। पेसागत विकास तालिम शिक्षकका विषयगत आवश्यकता, कक्षा शिक्षणका आवश्यकता र मागमा आधारित हुन सकेको छैन। पेसागत विकास तालिमले शिक्षकको उत्प्रेरणा जगाउन सकेको छैन। बनिबनाउ तालिम प्याकेजमा आधारित भएर तालिका त दिएको छ तर यसले शिक्षकको आवश्यकता, रुचि र मागलाई पटकै सम्बोधन गरेको पाइएन। अधिकांश शिक्षकको भनाइबाट पनि तालिम दिनु लिनु पर्ने औपचारिकतामा सीमित रहेको देखिन्छ।

पेसागत विकासका न्यून अवसर। अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयमा पेसागत विकासका अवसरमा कमी देखिएको छ। सम्बन्धित तालिम केन्द्रका साथै स्थानीय निकायबाट समेत पेसागत विकास तालिमका अवसरहरू उपलब्ध गराएको छैन भन्ने संख्या बढी देखिएको छ। न्यून संख्याको माग हुने भएकाले सबैलाई तालिम अवसर उपलब्ध गराउन सकिएको छैन। सम्बन्धित विषयसँग मेल खाने तालिमका अवसर प्राप्त नभएकाले तालिमले शिक्षकको मनोबल र उत्प्रेरणा बढाउन सकेको छैन। शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रदान गरिएका अवसरहरूले प्राविधिक, प्राज्ञिक तथा आर्थिक दृष्टिले आकर्षित गर्न सकेको देखिएन। शिक्षकहरू पेसागत रूपमा संवेदनशील छन् तर पर्याप्त अवसर नपाएको गुनासाहरू पाइएका छन्।

समय सापेक्ष विषयवस्तु र ज्ञान विज्ञानमा आधारित पुनर्ताजगी तालिम। अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयमा निरन्तर पुनर्ताजगी तालिमको अभाव देखिएको छ। आकलभुकल दिइएको तालिमले शिक्षकको विषयगत आवश्यकतालाई समेट्न सकेको छैन। यसका साथै समयसापेक्ष विषयवस्तु र ज्ञानविज्ञानमा आधारित तालिमको अभाव रहेको देखिन्छ। विषयगत पुनर्ताजगी तालिमको अभावका कारण शिक्षकहरूमा पेसागत उत्प्रेरणाको कमी देखिन्छ। यस अध्ययनमा शिक्षकहरू स्वयम् आफ्नै शैक्षिक योग्यता वृद्धि गर्न उत्प्रेरित रहेका छन्।

शिक्षक शिक्षणीय समस्या पहिचान गर्न असमर्थ। शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रम कक्षा शिक्षणमा देखापरेका समस्या समाधानमा केन्द्रित हुनुपर्छ। शिक्षकले पनि कक्षा शिक्षणमा देखापरेका समस्याहरू स्पष्ट रूपमा पहिचान गरी सम्बन्धित पक्षसँग राख्न सक्नुपर्छ। शिक्षकहरूले आफ्ना समस्या समूहमा राख्दा सानो भइन्छ की तथा हिनताबोध हुन्छ की भन्ने भावनाले स्पष्ट रूपमा

राख्ने गरेको पाइएन। शिक्षकले प्राथमिकताका क्रममा ठोस समस्या पहिचान गर्न नसकेको पाइयो। साथै शिक्षकले पेसागत विकासका कार्यक्रम मेरा लागि सञ्चालन भएका हुन भन्ने महसुस गराउन सकिएको पाइएन। आफ्ना समस्या अरूले थाहा नपाओस भने चाहना शिक्षकहरूमा रहेको पाइयो।

सहयोग र समर्थन। विद्यालयमा प्र.अ.बाट गरिने सुपरिवेक्षणले शिक्षकको पेसागत विकासमा केही हदसम्म सहयोग र समर्थन गरेको पाइएको छ। तर तालिम प्रदायक निकाय निकायबाट विद्यालयलाई प्रशासनिक, प्राविधिक, आर्थिक, पेसागत जस्ता पक्षहरूमा न्यून सहयोग र समर्थन रहेको छ। यसको अभावमा विद्यालयले पेसागत विकासका कार्यक्रम जस्तै: मानव सम्बन्ध, नेतृत्व विकास, व्यवस्थापन नमुना र परामर्श, विधि, तरिका र सामग्रीहरू, समस्या समाधान, योजना र कार्यान्वयन, उत्प्रेरणा र पृष्ठपोषण जस्ता कार्यक्रम व्यवस्थापन गरी सञ्चालन गर्न सकेका छैनन्।

शिक्षकका पेसागत समस्या समाधानका सम्भावित उपायहरू

शिक्षकका पेसागत समस्या समाधान गर्ने कुनै एउटा मात्र उपाय देखिएन। अध्ययन क्षेत्रका प्रधानाध्यापक तथा शिक्षकहरूबाट गहन अन्तर्वार्ता र सूचनाको विश्लेषणबाट प्राप्त नतिजा तथा मेरो अन्तर्दृष्टिसमेतका आधारमा शिक्षकको पेसागत समस्या समाधानका सम्भावित उपायहरूलाई निम्न उपशीर्षकमा प्रस्तुत गरिएको छ :

शिक्षकको पेसागत आवश्यकता र मागमा आधारित तालिमको व्यवस्था। शिक्षकको पेसागत विकासका तालिम सञ्चालन गर्दा बनिबनाउ तालिम प्याकेजमा भन्दा शिक्षण र सिकाइका वास्तविक समस्या पहिचान गरी सो अनुरूप तालिम कार्यक्रम निर्माण गर्नु पर्दछ। साथै तालिम कार्यक्रम निर्धारण गर्दा शिक्षकको आवश्यकता र मागलाई विशेष ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ। तालिमले शिक्षकको पेसागत तथा कक्षाका समस्या समाधान, शिक्षकको उत्प्रेरणा बढाउने, शिक्षकलाई सक्रिय, क्रियाशील र रचनात्मक बनाउने जस्ता पक्षमा जोड दिनुपर्छ। सम्बन्धित निकायबाट तालिम दिने भन्दा लिने वातावरणको सिर्जना गर्नु पर्दछ।

विषयगत तालिमको व्यवस्था। अध्ययन क्षेत्रका विद्यालयका शिक्षकहरू एउटै प्रकृतिको तालिममा सहभागी हुने गरेकाले त्यसले फरक-फरक विषय क्षेत्रका शिक्षण

सिकाइका समस्या समाधान गर्न तथा विषयगत विकास गर्न कठिन देखिएकाले विषयगत तालिमको व्यवस्थापन गरि सम्बन्धित विषयका तालिम प्रशिक्षक तथा विज्ञहरू विद्यालयमा नै उपस्थित भएर विद्यालयको वास्तविक वातावरणमा तालिम चलाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने देखिन्छ।

कक्षाकोठामा तालिमको प्रभावकारी प्रयोग। कक्षाकोठामा व्यावहारिक रूपमा तालिमको न्यून प्रयोग भएको देखिएकाले त्यसको प्रभावकारी प्रयोगमा शिक्षकहरूले ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ। यसका लागि प्रधानाध्यापक, विद्यालय निरीक्षक तथा स्थानीय निकायले नियमित कक्षा अवलोकन तथा सुपरिवेक्षण गर्नुपर्छ। प्राप्त तथ्यहरूको वैज्ञानिक आधारमा शिक्षकलाई दण्ड र पुरस्कार गर्ने व्यवस्था अनिवार्य रूपमा लागु गर्नुपर्छ। साथै सम्बन्धित पक्षले विद्यालयमा विषयगत सुपरिवेक्षकको व्यवस्था गरी विधिसङ्गत सुपरिवेक्षणलाई समेत जोड दिनुपर्ने देखिन्छ। शिक्षकहरूबाट पनि पेसागत इमान्दारिताका साथ भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने देखिन्छ।

नवीनतम विधि, प्रविधि, सिप र ज्ञानमा आधारित तालिमको व्यवस्था। विद्यालयमा पेसागत विकास तालिमलाई बहुवा प्रयोजनको लागि मात्र लिएको देखिन्छ। शिक्षकको पेसागत तालिमका विषयवस्तु पुरानै भएको, शिक्षण तरिका पनि परम्परागत रहेको जस्ता पक्षहरू देखिएकाले समयसापेक्ष विधि, प्रविधि तथा ज्ञान विज्ञानका विषयवस्तुमा आधारित तालिमको व्यवस्था सम्बन्धित निकायबाट गर्नुपर्ने देखिन्छ।

शिक्षक हुन निश्चित पेसागत सिप र दक्षताको निर्धारण। शिक्षकको पेसागत सिप र दक्षता बिना विद्यालयको प्रभावकारिता हासिल हुन सक्दैन। शिक्षकको पेसागत सिप र दक्षताको अभावमा न त शिक्षण सिकाइ प्रभावकारी हुन्छ न त अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन्छ। साथै शिक्षण पेसामा प्रवेश गर्न चाहाने व्यक्तिहरूमा आधारभूत पेसागत सिप र दक्षता जस्तै : व्यक्तित्व, प्रखरता, शिक्षण योजना, शिक्षण विधि, शैक्षिक सामग्री निर्माण र प्रयोग, कक्षा व्यवस्थापन, विविधताको सम्बोधन, समावेशिता, समस्या समाधान, अनुसन्धान, बालमनोविज्ञान, पाठ्यक्रम र पाठ्य पुस्तक, मूल्याङ्कनका तरिका जस्ता विषयमा

दखल हुनुपर्ने प्रावधान शिक्षा नियमावलीमा नै व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ।

पेसागत विकासका अवसरमा वृद्धि। अध्ययन क्षेत्रका केही शिक्षकहरूले पेसागत विकास तालिममा सहभागी हुने अवसर प्राप्त गर्न नसकेको गुनासा रहेका छन्। सीमित कोटा विद्यालयलाई दिने गरेकाले सबै शिक्षकलाई त्यो अवसर उपलब्ध गराउन नसकिएको धारणा रहेको छ। सम्बन्धित निकायबाट कोटामा वृद्धि गरी बढीभन्दा बढी शिक्षकहरूले पेसागत विकासका अवसरमा सहभागिता हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने देखिन्छ। साथै स्थानीय निकायले शिक्षा मन्त्रालयसँग समन्वय गरी विद्यालय तहमा नै सबै शिक्षकले तालिमको अवसर प्राप्त गर्ने गरी व्यवस्थापन गर्नुपर्छ।

निष्कर्ष

यस अध्ययनमा पेसागत विकासका लागि सञ्चालित तालिमहरू शिक्षकको पेसागत आवश्यकता, माग र अध्यापन विषयसँग जोडिन नसकेको तथा शिक्षकहरूले तालिमलाई बहुधा प्रयोजनको लागि मात्र लिने गरेको देखिन्छ। पेसागत विकास तालिमले कक्षाकोठाका जटिल समस्याहरू समाधान गर्न नसकेको अवस्था छ। प्र.अ.ले नियमित कक्षा लिनुपर्ने र प्रशासनिक कार्य गर्नुपर्ने अवस्थाले नियमित कक्षा अवलोकन र सुपरिवेक्षण हुन नसकेको देखिन्छ। शिक्षकले चाहेर पनि आफूले तालिमबाट प्राप्त गरेका ज्ञान, सिप र अनुभवलाई बढी विद्यार्थी संख्या, अनुपयुक्त कक्षा व्यवस्थापन, शैक्षिक सामग्रीको अभाव, समय अभाव, सांस्कृतिक विविधता जस्ता कारणहरूले वास्तविक र व्यावहारिक रूपमा तालिमलाई प्रयोग गर्न नसकेको देखिन्छ। केही शिक्षकहरू सिमित कोटाका कारण तालिमका अवसरहरूबाट बञ्चित हुन परेको तथा तालिम अवसर प्राप्त गरेका शिक्षकहरू पनि सन्तुष्ट हुन नसकेको पाइएको छ। पेसागत विकासका सन्दर्भमा शिक्षकहरू माथिल्लो निकायप्रतिको असन्तुष्टि बढी देखिएको छ। शिक्षकहरूले आफ्नो पेसालाई स्वीकार गरेको तर कार्यआनन्द र सन्तुष्टि प्राप्त गर्न नसकेको निष्कर्ष अध्ययनको रहेको छ। शिक्षकको पेसागत विकासका मुख्य समस्याहरूमा कक्षाकोठामा तालिमको न्यून प्रयोग, पेसागत विकासका न्यून अवसर, शिक्षकमा पेसागत प्रतिबद्धताको कमी, नियमित कक्षा अवलोकन र सुपरिवेक्षण हुन नसक्नु, तालिम शिक्षकको आवश्यकता र मागमा आधारित हुन नसक्नु, शिक्षक सहयोग र समर्थनको अभाव, शिक्षक शिक्षणीय समस्या पहिचान गर्न असमर्थ मुख्य रहेका छन्।

नवीन विधि, प्रविधि र विषयगत समस्यामा आधारित तालिमको व्यवस्था, पेसागत विकासका अवसरमा वृद्धि, शिक्षक हुन निश्चित पेसागत सिप र दक्षताको निर्धारण हुनु पर्ने जस्ता पक्षहरू मुख्य रहेका छन्। पेसागत विकासका राम्रा अभ्यास र अनुभवहरू एवम् देश विदेशका भएका राम्रा अभ्यासहरूलाई एकाकार गरेर आगामी दिनमा तालिम कार्यक्रमको व्यवस्थापन गर्न पर्ने देखिन्छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- अधिकारी, नारायणप्रसाद (२०७६), शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण, कीर्तिपुर: इन्टेलेक्चुअल बुक प्यालेस।
- अधिकारी, नारायणप्रसाद (२०६७), शैक्षिक प्रशासन र सुपरिवेक्षण, कीर्तिपुर: सनलाइट पब्लिकेशन।
- अधिकारी, नारायण प्रसाद र बुद्धाथोकी, भुपा कुमारी (२०७७), शैक्षिक व्यवस्थापन सूचना प्रणाली, कीर्तिपुर: इन्टेलेक्चुअल बुक प्यालेस।
- कीर्तिपुर नगरपालिका (२०७८), कीर्तिपुर शैक्षिक दर्पण, कीर्तिपुर: कीर्तिपुर नगरपालिका, शिक्षा शाखा।
- खनाल, पेशल (२०७७), शैक्षिक अनुसन्धान पद्धति, कीर्तिपुर: सनलाइट पब्लिकेशन।
- जिल्ला शिक्षा कार्यालय (२०६६), शैक्षिक मञ्जरी, काठमाडौं: जिल्ला शिक्षा कार्यालय।
- पोखरेल, ईश्वरी प्रसाद (२०७०), शिक्षकको पेसागत विकास तालिम: शिक्षकको वैयक्तिक अनुभूति, शैक्षिक सूचना सङ्गालो, भक्तपुर: शिक्षा विभाग।
- पौडेल, वनिता (२०६५), प्राथमिक तहका शिक्षकहरूको पेसागत दक्षताको स्थिति, अप्रकाशित शोधपत्र, पाठ्यक्रम तथा मूल्याङ्कन विभाग, त्रि.वि., कीर्तिपुर।
- नेपाल कानून किताव व्यवस्था समिति (२०७२), नेपालको संविधान २०७२, काठमाडौं: नेपाल सरकार नेपाल कानून किताव व्यवस्था समिति।
- भट्ट, केशवदत्त (२०६७), शिक्षक शिक्षामा स्रोतकेन्द्रको भूमिका, अप्रकाशित शोधपत्र, शैक्षिक योजना तथा व्यवस्थापन विभाग, त्रि.वि., कीर्तिपुर।
- युनेस्को (२००५), लैङ्गिक केन्द्रविन्दुका लागि गुणात्मक अनुसन्धानको हाते पुस्तिका, व्याङ्कक: युनेस्को।

शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय (२०७७), शैक्षिक सूचना, काठमाडौं: शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय योजना तथा अनुगमन महाशाखा ।

शिक्षा मन्त्रालय (२०७३), विद्यालय क्षेत्र विकास योजना (२०७३/७४—२०७९/८०), काठमाडौं: नेपाल सरकार, शिक्षा मन्त्रालय ।

शिक्षा मन्त्रालय (२०७३), विद्यालय क्षेत्र विकास योजना, काठमाडौं : शिक्षा मन्त्रालय ।

शिक्षा विभाग (२०६७, भदौ २३), 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 : शिक्षा मन्त्रालय, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७), शिक्षक शिक्षा, भक्तपुर : शिक्षा मन्त्रालय, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र ।

शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र (सेरिड) (२००९), फर्मेटिभ अनुसन्धान प्रतिवेदन, काठमाडौं : शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र, त्रि.वि. ।

Best, J., & Kahn, (2010). *Research in Education* (Eds.). New Delhi: PHI Learning Private Limited.

Calderhead, J.; Shorrock, S. B. (1997). *Understanding teacher education: Case studies in the professional development of beginning teachers*. London: The Falmer Press.

Dadds, M. (2001). *Continuing professional development: Nurturing the expert within*. London: Paul Chapman Publishing and the Open University.

Fullan, M. (1987). *Implementing the implementation plan*. New York: Flamer Press.

Kaul, L. (2000). *Methodology of educational research* (Eds.). New Delhi: Vikash Publishing House.

Maslo, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brothers.

Ministry of Education (2016). *School Sector Development Plan, 2016/17-2022/23*. Kathmandu: Author.

Ojha, L.P. (2013). Teachers' Professional Development. *Journal of NELTA*, Surkhet, Vol. 4.26-29.

