

शिक्षकको पेसागत विकासको अवधारणा र यसका सम्बद्ध पक्ष

शिव प्रसाद तिमल्सेना

shiva.timalsena@tucded.edu.np

उपप्राध्यापक

शिक्षाशास्त्र केन्द्रीय विभाग

त्रिभुवन विश्वविद्यालय

लेखसार

शिक्षकको पेसागत विकास भनेको शिक्षकलाई पेसाप्रति कर्तव्यनिष्ठ, अद्यावधिक र कार्यकुशल बनाउने प्रक्रिया हो । शिक्षण सिकाइको सम्पूर्ण नेतृत्व शिक्षककै हातमा रहेको हुन्छ । शिक्षककै पूर्वतयारी र सक्षमताले शिक्षण सिकाइका कार्यहरू प्रभावकारी र परिणाममुखी हुन सक्छन् । पेसागत रूपमा सिर्जनशील, दक्ष, उत्प्रेरित र समसामयिक परिवर्तनसँग परिचित शिक्षकले सिकारुलाई मात्र होइन, विद्यालय, समाज, समुदाय र राष्ट्रलाई नै मार्गदर्शन गर्न सक्छ । तसर्थ सामाजिक, सांस्कृतिक र शैक्षिक परिवर्तनको नेतृत्व गर्ने शिक्षकको पेसागत विकास हुनु अत्यावश्यक छ । तर वर्तमान सन्दर्भमा शिक्षकका पेसागत विकास कार्य सन्तोषजनक रूपमा भएका छैनन् नै, यसको सैद्धान्तिक अवधारणाका बारेमा पनि अस्पष्टताहरू रहेका देखिन्छन् । यसै सन्दर्भमा शिक्षकको पेसागत विकासको अवधारणा र यसका सम्बद्ध पक्ष शीर्षकको लेख तयार गरिएको छ । गुणात्मक ढाँचामा संरचित गरिएको यस लेखमा पुस्तकालय पद्धतिबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरी शिक्षकको पेसागत विकाससँग सम्बन्धित सैद्धान्तिक पक्षको चर्चा, त्यसको आवश्यकता, उपादेयता, तालिमसँगको सम्बन्ध, पेसागत विकासका विविध पक्ष तथा तिनको कार्यान्वयन र मूल्याङ्कनका उपायहरूलाई प्रस्ट्याउँदै निष्कर्षमा पुगिएको छ ।

मुख्य शब्दावली : स्थायी परिवर्तन, स्वःसचेतीकरण, आपसी साभेदारी, प्रतिविम्बन, वैयक्तिक र संस्थागत प्रयास ।

विषय प्रवेश

शिक्षाको लगानी, प्रक्रिया र प्रतिफललाई मूर्त रूप दिनमा शिक्षकको मुख्य भूमिका रहेको हुन्छ । शिक्षाको गुणस्तरीयता र प्रभावकारिताको मापन शिक्षककै कार्यकुशलता र क्षमताका आधारमा हुने गर्दछ । “गुणस्तरीय शिक्षाको प्रमुख आधार शिक्षक भएकाले पेसागत रूपमा दक्ष र उच्च उत्प्रेरणा भएका शिक्षकहरूबाट मात्र उपलब्धिमूलक, जीवन्त तथा प्रभावकारी शिक्षण हुन सक्छ” (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०७२ : पृ. १) । यस हिसाबले शैक्षिक संस्थाको विकास र उन्नयनमा शिक्षकलाई नै सर्वोपरी मानिँदै आइएको छ ।

शिक्षकलाई शिक्षण सिकाइ कार्यकलापको मुख्य स्रोत मानिन्छ। शिक्षाको नवीन ज्ञान प्रदान गर्ने, शिक्षाको गुणस्तर कायम गर्ने तथा शिक्षाका नीति, योजना र शिक्षासँग सम्बन्धित सम्पूर्ण पक्षको कार्यान्वयन गर्ने व्यक्तिका रूपमा शिक्षकलाई लिइन्छ। “त्यस्तै विश्व परिवेशमा भएका नवीन ज्ञान, विषय तथा आविष्कारहरूमा विद्यार्थीहरूलाई अद्यावधिक गराई नयाँ नयाँ ज्ञान प्रदान गर्ने व्यक्ति शिक्षक हो” (सुवेदी, २०७५ : पृ. १)। त्यसैले शैक्षिक क्षेत्रको समसामयिक सुधार र आमूल परिवर्तन गर्नका लागि शिक्षक पनि समयानुकूल परिवर्तन हुन आवश्यक छ। शिक्षकमा यस्तो परिवर्तन पेसागत विकासका विविध कार्यमा भएको सहभागिताका आधारमा निर्धारण हुने गर्दछ।

शिक्षकहरूलाई नयाँ ज्ञान, प्रविधि र सीपसँग परिचित गराउन, पाठ्यक्रम तथा पाठ्य पुस्तकहरूमा गरिएका संशोधन र परिवर्तनअनुकूल बनाउन, पेसागत कौशल र दृष्टिकोण विकसित गर्न, शिक्षण कार्यप्रति अभिप्रेरणा जगाउन र पेसाप्रति अभि समर्पित गराउन थप ऊर्जा दिने कार्यमा पेसागत विकास कार्यक्रमको ठूलो भूमिका हुन्छ। शिक्षकको पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गर्न शिक्षण सिकाइका विविध पक्षहरूमा अध्ययन अनुसन्धानको वातावरण सिर्जना गर्ने, अनुभव आदानप्रदान गर्ने, स्वाध्ययनको अवसर प्रदान गर्ने, उपचारात्मक सुपरिवेक्षण गर्ने आदि जस्ता कार्यहरू गर्न सकिन्छ (सुवेदी, २०७५)। शिक्षाको गुणस्तर शिक्षक स्वयम्को शिक्षा र तालिममा भर पर्ने हुनाले यसले प्राथमिकता पाएको हो। यसैले शिक्षकहरूको क्षमता विकासका लागि पूर्वसेवाकालीन र सेवाकालीन तालिम तथा पेसागत कार्यक्रमहरू; तालिम, कार्यशाला, सेमिनार, अवलोकन भ्रमण आदि सञ्चालन गरिनु आवश्यक छ।

पूर्वकार्यको समीक्षा र समस्याकथन

यस उपशीर्षकमा शिक्षकको पेसागत विकासका सम्बन्धमा भएका केही अनुभवजन्य र सैद्धान्तिक कार्यको पुनरवलोकन गर्दै समस्यालाई उठान गरिएको छ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७) बाट शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका - २०६६ प्रकाशित भएको छ। पुस्तिकामा शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमको परिचय, सन्दर्भ, औचित्य, विकास प्रक्रिया, अपेक्षित नतिजा र उद्देश्य, विकास मोड्युलको संरचना, टिपिडी आवश्यकता प्रस्ताव तयारी, टिपिडी मोड्युल सामग्री तयारी, कार्यान्वयन कार्यविधि, कार्यान्वयन गुणस्तर एवम् सकजीकरण संयन्त्र तथा बजेट प्रबन्ध एवम् खर्च व्यवस्थाका सम्बन्धमा नीतिगत व्यवस्था गरिएको छ।

Bhattarai (2010) ले नेपालका माध्यमिक तहका सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरूको नैतिकता सम्बन्धीको दृष्टिकोण र अभ्यासको अध्ययन गरेका छन्। अध्ययनबाट उनले ऐन, नियमावलीले शिक्षकका आचारसंहिता र नैतिकतासम्बन्धी आचरण निर्धारण गरे पनि तिनको उचित परिपालना नभएको निष्कर्ष निकालेका छन्।

Pokhrel (2010) द्वारा गणित शिक्षकले विद्यार्थीहरूलाई सम्बोधन गर्ने दृष्टिकोण र अभ्यासहरूको अध्ययन गरिएको छ। अध्ययनबाट शिक्षकहरूले विद्यार्थीका समस्या र गुनासा सम्बोधन गर्नेभन्दा पनि छिटो छिटो पाठ्यवस्तु पूरा गर्ने कार्य मात्र गरेको निष्कर्ष निकालिएको छ।

बखती (२०७१) द्वारा शिक्षक तालिम, पेसागत विकास र कार्यमूलक अनुसन्धानबीचको अन्तरसम्बन्ध शीर्षकको लेख तयार पारिएको छ। जसमा पेसागत तालिम, शिक्षक तालिम र पेसागत विकास, शिक्षकको पेसागत विकासका तरिकाहरू र कार्यमूलक अनुसन्धानका बारेमा सैद्धान्तिक चर्चा गरिएको छ।

थपलिया (२०७२) द्वारा नेपालमा शिक्षकका पेसागत विकास मोडल : अनुभव र भावी कार्यदिशा शीर्षकमा लेख तयार पारिएको छ। लेखमा शिक्षकको पेसागत विकासको अवधारणा, उद्देश्य, दृष्टिकोणहरू, विकास मोडलको कार्यान्वयन तथा सुधारका मुद्दा र सम्भावित विकल्पका बारेमा सैद्धान्तिक चर्चा गरिएको छ।

Sapkota (2016) ले विश्वविद्यालय स्तरका शिक्षकको पहिचानसम्बन्धी अनुसन्धान गरेका छन्। व्याख्यावादी र उत्तरआधुनिकतावादी आयामबाट गरिएको यो अनुसन्धान सामाजिक सांस्कृतिक विविधताका आधारमा शिक्षक पहिचानको निरूपणमा केन्द्रित छ। अध्ययनमा शिक्षकलाई विद्यालयमा प्राज्ञिक वातावरणको निर्माणमा कठिनाई भएको तथा न्यूनतम प्रशासनिक सहयोग समेत प्राप्त नभएको निष्कर्ष निकालिएको छ।

सुवेदी (२०७५) ले नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासका आधारहरूको अध्ययन गरेका छन्। विभिन्न १० जिल्लाका १०० जना शिक्षकबाट प्रश्नावलीमार्फत तथ्याङ्क सङ्कलन गरी नेपाली भाषा शिक्षकका पेसागत विकासका आधार निरूपण गर्ने, पेसागत विकासका संस्थागत प्रयासहरू रेखाङ्कन गर्ने र पेसागत विकासमा देखिएका समस्या पहिचान गरी तिनको समाधानका उपाय सुझाउने कार्य अध्ययनमा गरिएको छ।

Poudel (2019) द्वारा गरिएको अनुसन्धानमा नेपालका विश्वविद्यालय स्तरका अङ्ग्रेजी शिक्षकको पेसागत सङ्गठनमा आबद्धताका आधारमा भएको पेसागत पहिचान निर्माण, पेसागत पहिचान निर्माणका तरिकाहरू, पहिचान निर्माणका परिवर्तन र सङ्कटहरू र यसका प्रभावक तत्त्वहरूको खोजी गरिएको छ। अध्ययनबाट अङ्ग्रेजी शिक्षकको पेसागत पहिचान निर्माण र विकासमा पेसागत सङ्गठन उपयोगी र प्रभावकारी भएको निष्कर्ष निकालिएको छ।

उपर्युक्त कार्यमध्ये सुवेदी (२०७५), Pokhrel (2010), Bhattra (2010), Sapkota (2016) र Poudel (2019) का कार्यहरू अनुभवजन्य, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७) को कार्य नीतिगत तथा बखती (२०७१) र थपलिया (२०७२) का कार्यहरू सैद्धान्तिक अध्ययनमा आधारित देखिन्छन्। तर यी कार्यहरूले शिक्षकको पेसागत विकासको अवधारणा, विशेषता, आवश्यकता, मान्यता, उपादेयता, पेसागत विकासका पक्ष, कार्यक्रमको कार्यान्वयन तथा मूल्याङ्कनका सम्बन्धमा उपयुक्त चर्चा नगरेकाले यी विषयलाई यस लेखमा समस्याका रूपमा उठान गरी तिनको समाधान खोज्ने प्रयास गरिएको छ।

अध्ययनको उद्देश्य

प्रस्तुत लेख शिक्षकको पेसागत विकासको सैद्धान्तिक पक्षको चर्चामा केन्द्रित रहेको छ। यस लेखमा मूलतः शिक्षकको पेसागत विकासको परिचय, यसको आवश्यकता, विशेषता, उपादेयता, सैद्धान्तिक अवधारणा, तालिम र पेसागत विकासको सम्बन्ध तथा अन्तर आदिका बारेमा स्पष्ट पार्ने प्रयास गरिएको छ। त्यस्तैगरी

शिक्षकको पेसागत विकासका विभिन्न पक्ष, तिनीहरूको कार्यान्वयन र मूल्याङ्कनका आधारहरूको समेत चर्चा गर्ने उद्देश्य यस लेखमा राखिएको छ ।

अध्ययन विधि

प्रस्तुत लेखलाई गुणात्मक ढाँचामा संरचित गरिएको छ । खासगरी शिक्षकको पेसागत विकासको अवधारणा, पेसागत विकासको आवश्यकता, पेसागत विकासका विविध पक्ष आदि पहिल्याउनका लागि सैद्धान्तिक किसिमका पुस्तक र लेखहरूलाई आधार बनाइएको छ भने पेसागत विकासको वर्तमान अवस्था तथा प्रभावकहरू खोजी गर्नका लागि प्रयोगात्मक अध्ययन, अध्येताको निजी दृष्टिकोण, सहपाठीहरूसँगको छलफल तथा सम्बन्धित विषय विज्ञको सुझावलाई आधार बनाइएको छ । यस लेख निर्माणका लागि आवश्यक सामग्री सङ्कलन पुस्तकालय पद्धतिबाट विभिन्न सन्दर्भ कृतिका सहायताले गरिएको छ भने तिनको सङ्गठन र प्रस्तुतीकरणका लागि वर्णनात्मक र व्याख्यात्मक विधि अपनाइएको छ ।

अध्ययनको उपयोगिता

प्रस्तुत लेखले शिक्षक, अभिभावक, विद्यार्थी, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, स्थानीय निकाय, सरकार आदि शिक्षासँग सम्बन्धित सरोकारवालालाई लाभ पुर्याउने छ । सर्वप्रथमतः यसले शिक्षकको व्यावसायिक जवाफदेहितामा बढोत्तरी गर्न मदत गर्ने छ । मूलतः शिक्षकले विद्यार्थीको मौजुदा सिकाइ उपलब्धि स्तर बढाउन सामना गर्नुपरेका शिक्षण सिकाइका समस्या समाधान गरी अपेक्षित नतिजा प्राप्त गर्न यसले मार्गदर्शन गर्ने छ । शिक्षकलाई सिकाइमा सिकारूको सर्वोच्चता सुनिश्चितीकरण गर्न मदत पुर्याउने छ । विद्यार्थीहरूलाई सिक्न कठिनाई भएका क्षेत्र पहिचान गरी तिनको निरूपण गर्नसमेत सहयोग प्रदान गर्ने छ । विद्यालय र अगुवा स्रोतकेन्द्र/शैताकेबीच स्वचालित सम्बन्ध स्थापना गरी शिक्षकका पेसागत विकास गतिविधि सञ्चालन गर्न र शैक्षणिक परामर्श प्रदान गर्न अग्रसर तुल्याउने छ । कक्षाकोठाभित्रको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सुधार ल्याउनका लागि “स्थानीय तहबाट निरन्तर रूपमा विद्यालयको अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने, शिक्षकहरूको क्षमता विकास र पेसागत सहयोग उपलब्ध गराउने तथा विद्यालयहरूलाई न्यूनतम सिकाइ हासिल गराउने कार्यमा जवाफदेही र जिम्मेवार बनाउन” यो लेखले आधार प्रदान गर्ने छ (शैगुपके, वार्षिक प्रतिवेदन, २०७६, पृ. १३) । शिक्षकका अलावा विद्यार्थी, प्रधानाध्यापक, विव्यस सबैलाई सामूहिक रूपमा शिक्षण सुधारमा लाग्न पनि यसले प्रेरित गर्ने छ । विद्यालय र शिक्षकलाई पेसागत सहायता प्रदान गर्ने निकायबीच सोभो, स्वचालित र अन्तरक्रियात्मक सम्बन्ध स्थापित गर्नुपर्ने कुराको समेत ज्ञान प्रदान गर्ने छ । त्यसैगरी सरकार र नीतिनिर्माण गर्ने निकायलाई लक्षित समूहकेन्द्रित लगानी व्यवस्थापन गर्न र सोहीअनुकूलका नीति निर्माण गर्नका लागि समेत उपयुक्त बाटो पहिल्याउनसमेत यस लेखले सहयोग गर्ने छ ।

परिणाम तथा छलफल

पेसागत विकासको परिचय

शिक्षकहरूको पेसागत विकास भनेको शिक्षकहरूलाई अद्यावधिक, पेसानिष्ठ, प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउने कार्य हो । “सेवाको सुरुको तयारीपछि आर्जन गरिएका पेसासँग सम्बन्धित सबै प्रकारका सिकाइलाई पेसागत विकासभित्र समेट्न सकिन्छ” (थपलिया, २०७२ : पृ. ३) । शिक्षकको पेसागत विकास भनेको सर्वोत्कृष्ट शिक्षक बन्ने प्रक्रिया हो । यो ज्ञान, सीप, अभिवृत्ति र अनुभव प्राप्त गर्ने व्यवस्थित र सचेत प्रक्रिया तथा शिक्षकलाई भविष्यद्रष्टा र भविष्य निर्देशक बनाउन प्रेरित गर्ने प्रक्रिया पनि हो ।

शिक्षकका आज भएका व्यवहारमा सकारात्मक र स्थायी परिवर्तन ल्याउने कार्य शिक्षकको पेसागत विकासमा गरिन्छ। तसर्थ यसलाई दीर्घकालीन प्रक्रिया मानिन्छ। यो कार्य आजको भोलि सञ्चालन गरेर नतिजा प्राप्त हुने कार्य होइन, यसलाई पेसा अवधिभर निरन्तर रूपमा सञ्चालन गर्नु पर्दछ र मात्र अपेक्षित परिणाम प्राप्त गर्न सकिन्छ। पेसागत विकास पेसागत सिकाइ पनि हो जसमा विगतको पेसागत अभ्यास, कक्षा शिक्षणका अनुभव तथा शिक्षकका स्वः प्रत्यावर्तनसमेतलाई आधार बनाइएको हुन्छ (Richards and Farrell, 2005)। “यो सिकाइ शिक्षण गर्दाकै क्रममा आर्जन भएको हुन सक्छ। यसका साथै सहकर्मीहरूसँगको अन्तरक्रियाबाट वा कुनै औपचारिक तालिम वा अनुसन्धानमा सामेल हुँदा आर्जन भएको हुन सक्छ। यो सिकाइले अन्ततः विद्यार्थी सिकाइमा सकारात्मक सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिन्छ” (थपलिया, २०७२ : पृ. ३)। त्यसैले यो प्रक्रिया पूरा गर्ने क्रममा शिक्षकमा धैर्यता, आत्मविश्वास, आत्मसचेतीकरण र सिकाइप्रतिको उत्सुकता हुनु आवश्यक पर्दछ।

शिक्षकको पेसागत विकासको मूल उद्देश्य विद्यार्थीको सिकाइ व्यवहारमा परिवर्तन ल्याउनु हो। सफल पेसागत विकास कार्यक्रमले विद्यार्थीको आवश्यकताअनुसारको सिकाइ क्रियाकलाप, शिक्षकलाई सिकाइका लागि उत्प्रेरणा एवम् सिकाइ समूहको विकासजस्ता पक्षहरूमा जोड दिएको हुन्छ। यसका लागि पेसागत विकासका कार्यमा अनुसन्धान, सहकार्य, प्रतिविम्बात्मक चिन्तन आदि गतिविधिहरू सञ्चालन गरिनु आवश्यक हुन्छ। साथै तालिम, अभ्यास, पृष्ठपोषण, प्रशस्त समय र पृष्ठपोषण सहयोगको व्यवस्था पनि गरिएको हुन्छ (UNESCO, 2003)। यसका अतिरिक्त विद्यालय एउटा सिकाइ सङ्गठनका रूपमा विकास हुन्छ, जहाँ शिक्षकहरूले आफ्नो अनुभव तथा विज्ञतालाई बढी व्यवस्थित तरिकाले आदानप्रदान गर्ने मौका प्राप्त गर्दछन्।

पेसागत विकासको आवश्यकता

नासाले ‘ह्वेर आर वी नाउ’ ? (सन् २०११) शीर्षकमा गरेको अध्ययनअनुसार नेपालका सामुदायिक विद्यालयहरूमा शिक्षकको प्रभाव ६८ प्रतिशत रहेको देखिन्छ। अध्ययनले ३२ वर्षभन्दा मुनिका शिक्षकको शिक्षण सिकाइ कार्याकलापबाट उच्चतम सिकाइ उपलब्धि प्राप्त भएको निष्कर्ष निकालेको छ। त्यस्तै नेपाली बोल्ने, पाठ्यक्रमका उद्देश्यहरू बोध गर्ने, विव्यस, शिक्षक सहकर्मी तथा विद्यार्थीहरूसँग सक्रिय ढङ्गले अन्तरक्रिया गर्ने, विद्यार्थीको शिक्षण सिकाइका बारेमा सक्रिय भई लाग्ने तथा निरन्तर मूल्याङ्कन गर्ने शिक्षकको शिक्षण सिकाइ उपलब्धि दर उच्च रहेको तथ्य अध्ययनले प्रकाश पारेको छ। यसले शिक्षण सिकाइको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण पक्ष शिक्षक रहेको प्रस्ट हुन आउँछ।

शैक्षिक गुणस्तर परीक्षण केन्द्रले २०६८ मा गरेको कक्षा ८ को राष्ट्रिय उपलब्धि परीक्षणमा नेपाली विषयको औसत उपलब्धि ४९, सामाजिकको ४९ र गणितको ४३ प्राप्त भएको थियो। यस तथ्यले नेपाली, सामाजिक र गणित विषयमा विद्यार्थीले औसत प्राप्ताङ्क ५० प्रतिशतसम्म प्राप्त गर्न नसक्नुले राष्ट्रिय स्तरमा विद्यार्थीको उपलब्धि अवस्था निकै कमजोर रहेछ भन्ने देखाउँछ (विद्यार्थीको राष्ट्रिय उपलब्धि परीक्षण, कक्षा ८, २०७०)। अध्ययनले परीक्षण गरिएका विषयमा कक्षा ८ का विद्यार्थीको उपलब्धि स्तर कमजोर हुने कारणहरूमा विद्यालयको वातावरण बालमैत्री नहुनु, घरको अवस्था राम्रो नहुनु, पाठ्यसामग्रीको सहज उपलब्धता नहुनु तथा शिक्षकको पेशागत विकास नहुनुलाई मुख्य ठहर्‍याएको छ।

अध्ययनबाट विद्यार्थीको उपलब्धि स्तरमा शिक्षकको प्रभाव उल्लेख्य देखिएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा विद्यार्थीको सिकाइमा शिक्षकले पार्ने प्रभावभन्दा नेपालमा यो प्रभाव सामान्यभन्दा निकै उच्च देखिन्छ । यसमा अझ उल्लेखनीय कुरा त के छ भने ४८ वर्ष उमेरपछि शिक्षकको पठनपाठनमा प्रभावकारिता क्रमशः घट्दै गएको देखिन्छ । अध्ययनले शिक्षकले दिने गृहकार्य र त्यसले शिक्षण सिकाइको उपलब्धिमा पारेको प्रभावका सम्बन्धमा पनि रोचक तथ्य प्रस्तुत गरेको छ । जसअनुसार शिक्षकले नियमित गृहकार्य दिने तथा जाँच गर्ने गरेको अवस्थामा विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि ५० प्रतिशत र गृहकार्य नदिने वा दिएर पनि जाँच नगर्ने गरेको अवस्थामा सिकाइ उपलब्धि स्तर ३९ प्रतिशत मात्र कायम भएको देखिन्छ (विद्यार्थीको राष्ट्रिय उपलब्धि परीक्षण, कक्षा ८, २०७० : पृ. ३१) ।

NASA (2018) ले कक्षा ५ का नेपाली र गणित विषयका १,४०० विद्यालयका ३२,२६२ विद्यार्थीमा गरेको विद्यार्थी उपलब्धि राष्ट्रिय परीक्षणमा गणित विषयमा ३२ प्रतिशत र नेपाली विषयमा २० प्रतिशत विद्यार्थी आधारभूत सक्षमताको तहभन्दा तल रहेको देखाएको छ । परीक्षणले कक्षाकोठामा शिक्षकका क्रियाकलापको प्रभाव उच्च रहेको आँल्याउँदै निरन्तर गृहकार्य दिने, गृहकार्य परीक्षण गरेर पृष्ठपोषण दिने विद्यालयका विद्यार्थीले उच्च सक्षमता हासिल गरेको निष्कर्ष निकालेको छ (शैगुपके, वार्षिक प्रतिवेदन, २०७६, पृ. १२) ।

प्रस्तुत अध्ययनका निष्कर्षलाई हेर्दा शिक्षण सिकाइमा शिक्षकको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण हात रहेको देखिन्छ । शिक्षकको पेसागत विकास भए मात्र विद्यार्थीको शिक्षण सिकाइ प्रभावकारी हुने कुरा उक्त अध्ययनहरूले स्पष्ट पारेका छन् । तसर्थ प्रभावकारी शिक्षण सिकाइका लागि शिक्षकको पेशागत विकास हुनु जरुरी देखिन्छ । यी चर्चाका आधारमा शिक्षकको पेसागत विकासको आवश्यकतालाई तल प्रस्ट पारिन्छ :

पेशागत विकास कार्य मूलतः शिक्षक, विद्यार्थी, विद्यालय, अभिभावक र समग्र राष्ट्रका लागि आवश्यक छ । पेशागत विकासको कार्यले सम्बन्धित विषय क्षेत्रमा आएका नवीनतम प्रगतिका बारेमा शिक्षकलाई सचेत गराउँछ । जसले गर्दा शिक्षकको व्यक्तिगत ज्ञानमा बढोत्तरी तथा अद्यावधिकीकरण हुन्छ । यसरी “आफ्नो कार्य सम्पादनमा दक्ष, प्रतिबद्ध र जवाफदेही तुल्याउन तथा समस्या समाधानमुखी सीप सिकाउन पेशागत विकासको आवश्यकता रहेको छ” (बखती, २०७१ : पृ. ३१) । विद्यमान सन्दर्भमा विकसित शिक्षण सिकाइका तौरतरिका, स्थानीय, राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय सन्दर्भ, अनुसन्धानले उजागर गरेका मुद्दाहरू, शिक्षाका परिवर्तित उद्देश्यका आधारमा शिक्षकमा नयाँ सीप, धारणा तथा शिक्षणका प्रविधिहरू विकास गरी कक्षाकोठामा तिनलाई लागु गर्ने सोच र ज्ञानको प्राप्तिको पनि पेशागत विकास सहायक सिद्ध हुन्छ । शिक्षकलाई परिवर्तित विषयवस्तु, पाठ्यक्रम तथा नयाँ अभ्यासहरूमा अद्यावधिक हुन एवम् प्रयोग गर्न सक्षम गराउन पनि पेशागत विकासको कार्यक्रम आवश्यक हुन्छ ।

पेशागत विकासको कार्यको मुख्य सञ्चालन स्थल विद्यालय नै हो । विद्यालय स्वयम्लाई नै परिवर्तित पाठ्यक्रम तथा सिकाइको प्रयोगकर्ताका रूपमा स्वीकारी नवीनतम रणनीतिहरू विकास गर्न र प्रयोग गर्न सक्षम बनाउन पेशागत विकास कार्यले मदत गर्दछ । एउटा शिक्षकमा विकास भएका ज्ञान, सीप, धारणा एवम् विज्ञतालाई अन्य शिक्षक वा सरोकारवालाहरूमा आदानप्रदान गर्न पनि यसले सहयोग पुऱ्याउँछ । त्यसै गरी सुधारको आवश्यकता रहेका शिक्षकलाई सहयोग प्रदान गरी शिक्षण सिकाइको प्रतिफलमा वृद्धि गर्न पनि पेशागत विकास कार्यक्रम प्रभावकारी मानिन्छ ।

पेसागत विकास कार्यक्रमको मुख्य लक्ष्य भनेको शिक्षण सिकाइमा अपेक्षित सुधार गरी सिकाइको स्तर बढाउनु हो । यसले विद्यार्थीको शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउने उपायहरूको खोजी गर्दछ । कक्षाकोठा शिक्षणमा देखापरेका सबल पक्षहरूलाई बढाई कमी कमजोरीलाई हटाउनका लागि उचित मार्गदर्शन र पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने कार्य यसले गर्दछ । कक्षाकोठामा भएका भाषिक, जातीय, लैङ्गिक, सामाजिक आदि विविधतालाई समेटी समावेशी शिक्षण गर्न यसले सहयोग पुऱ्याउँछ । विद्यार्थीमा भएका प्रतिभा पहिचान गरी शिक्षण सिकाइलाई रचनात्मक, सिर्जनात्मक र अभ्यासमूलक बनाउनका लागि पनि यो कार्यक्रम प्रभावकारी हुन सक्छ । यसरी विद्यार्थीमा भएका प्रतिभा पहिचान, विविधताको सम्बोधन, सामाजिक सांस्कृतिक परिवेशको सम्बोधन, समावेशीयता, भाषिक व्यवस्थापन आदि कुरालाई ख्याल गरी कक्षा शिक्षणलाई प्रभावकारी र जीवन्त बनाउन पनि यो कार्यक्रम आवश्यक देखिन्छ ।

सिकाइको स्तर वृद्धिले एकातिर अभिभावक र राज्यको शैक्षिक लगानी खेर जान दिँदैन भने अर्कातिर विद्यार्थीहरूमा ज्ञान, सीप, क्षमता र अभिवृत्तिमा सकारात्मक परिवर्तन आउँछ । “शिक्षकले के र कसरी सिकाउँछ भन्ने कुराले विशेषतः सामाजिक आर्थिक अवस्था, घर, समुदाय र विद्यार्थीको सिकाइ मुख्य रूपमा प्रभावित भएका हुन्छन्” (Timperley, 2008 : p. 6) । जसले गर्दा समग्र राष्ट्रकै आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक स्तरमा वृद्धि हुन पुग्छ । यसरी सामान्य रूपले हेर्दा पेसागत विकास कार्यले शिक्षकको क्षमता विकासमा मात्र मदत पुऱ्याएको जस्तो देखिए पनि यसको अन्तर्यमा विद्यार्थी, अभिभावक र समग्र राज्य पनि जोडिएका हुन्छन् । तसर्थ यी सबै पक्षको ज्ञान, सोच र क्षमतामा अभिवृद्धि गर्नका लागि पेसागत विकास अपरिहार्य देखिन्छ ।

शिक्षकको पेसागत विकासका विशेषता

शिक्षकको पेसागत विकासमा विभिन्न विशेषताहरू पाइन्छन् । शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रममा सन्दर्भ सान्दर्भिकता, योजनाबद्ध र सुधारिएको शिक्षण, शिक्षक सञ्चालित, कक्षाकोठा शिक्षणका रणनीतिहरूको प्रयोग, उच्च अन्तरक्रियायुक्त, समयसीमामा बाँधिएको तथा अन्तर्दृष्टिमा आधारित हुनु आदि सात वटा विशेषताहरू रहेका हुन्छन् (eduexcellence.org) । Garet, Birman, and Yoon (2001) ले भने शिक्षकको पेसागत विकासका मुख्य तीन वटा विशेषता औँल्याएका छन् : विषयवस्तुमा केन्द्रित, सक्रिय सिकाइमा प्रोत्साहन तथा अर्थपूर्ण र सन्दर्भपूर्ण सिकाइ । Darling, Hyler, and Gardner (2017) ले पेसागत विकास कार्यक्रमको ढाँचा चर्चा गर्ने सन्दर्भमा विषयकेन्द्रित, सक्रिय सिकाइ, सहकार्य, प्रविधिको प्रयोग, कोचिङ र विज्ञ सहयोग, पृष्ठपोषण र प्रतिविम्बन तथा दिगोपनाको समय आदि विशेषताहरू उल्लेख गरेका छन् । उपर्युक्त आधारमा पेसागत विकासका विशेषताहरूलाई निम्नानुसार चर्चा गर्न सकिन्छ :

निर्माणवादी सिद्धान्तमा आधारित : सर्वप्रथमतः शिक्षकको पेसागत विकास निर्माणवादी सिद्धान्तमा आधारित हुन्छ । निर्माणवाद भनेको ज्ञान र सिकाइको प्रक्रिया निरन्तर परिवर्तनशील, परिमार्जित तथा आगमन खोज (Inductive inquiry) मा आधारित हुन्छ (थपलिया, २०७२) भन्ने धारणा हो । वास्तवमा सिकाइको प्रक्रिया निरन्तर चलिरहने र परिष्कार भइरहने प्रक्रिया हो । एकपटक सिकेका ज्ञान, अवधारणा र मूल्यमान्यता सधैं कामलाग्दा हुन सक्दैनन् तसर्थ सिकाइमा नवीन धारणा, अभिवृत्ति र दृष्टिकोणहरू प्रवेश गराउन पनि निर्माणवादको अनुसरण अनिवार्य हुने गर्दछ ।

खास सन्दर्भमा आधारित : शिक्षकको पेसागत विकास कुनै एउटा खास सन्दर्भमा आधारित हुने गर्दछ। यहाँ खास सन्दर्भ भन्नाले सिकाइको कुनै एउटा विशिष्ट सन्दर्भ वा समस्या भन्ने बुझनुपर्दछ। सिकाइ भनेकै कुनै विशिष्ट सन्दर्भको बोधमा आधारित हुन्छ तसर्थ पेसागत विकासलाई पनि कुनै सन्दर्भमा आधारित गरेर मात्र सम्पन्न गर्न सकिन्छ। यो अवधारणा संस्थाको प्रगतिसँग गाँसिएको विषय पनि हो। पेसागत विकासका कार्यक्रमबाट शिक्षकको मात्र उन्नति हुने होइन यसले त सम्पूर्ण संस्थालाई नै एउटा नवीन दृष्टिकोण र अवधारणा प्रदान गर्दछ, संस्थालाई नयाँ उचाइमा पुऱ्याउने काम गर्दछ।

प्रतिविम्बात्मक अभ्यास : शिक्षकको पेसागत विकास प्रतिविम्बात्मक अभ्यास पनि हो। शिक्षकले शिक्षण सिकाइका क्रममा देखेभोगेका समस्या, मुद्दा र वैकल्पिक चिन्तनलाई मन्थन गरेर नवीन दृष्टिकोण पत्ता लगाई त्यस्ता समस्याहरूको समाधान गर्ने कार्य पेसागत विकासमा गरिन्छ (थपलिया, २०७२)। तसर्थ यसलाई शिक्षकको आत्मसचेतीकरण प्रक्रियाका रूपमा पनि लिन सकिन्छ। पेसागत विकास कार्यक्रम सहकार्यात्मक प्रकृतिको हुन्छ। यसमा शिक्षक निष्क्रिय स्रोताका रूपमा मात्र नरही छलफलमा भाग लिने, समस्या समाधानमा सक्रिय भई लाग्ने तथा आफूलाई परेका समस्याहरू अरूसँग छलफल गरी तिनको सन्दर्भपूर्ण समाधान निकाल्ने काम पनि गर्दछन्।

फरक फरक स्वरूप : शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम सबै अवस्थामा एकै किसिमले लागु हुन सक्दैन। यसलाई शिक्षकको अवस्था, उसले भोगेका समस्या, संस्थाको प्रकृति, विद्यमान आवश्यकता आदि कुराले प्रभाव पारिरहेका हुन्छन्। त्यस्तै गरी पेसागत विकास कार्य एकै रूपले सबै शिक्षकमा सम्पन्न हुन्छ भन्ने पनि हुँदैन, यसका थुप्रै उपायहरू रहेका छन्। जस्तै : अनुसन्धान, कार्यशाला, छलफल, सिकाइ समूहको निर्माण, नवप्रवर्धनात्मक कार्यहरूमा सहभागिता, सहयोगी विद्यालयको भ्रमण आदि गतिविधिका माध्यमद्वारा शिक्षकको पेसागत विकास कार्य अघि बढाउन सकिन्छ।

स्थानीयता : शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम स्थानीय अवस्था र समस्यामा आधारित हुन्छ। यसमा शिक्षकका आवश्यकतालाई मध्यनजर गरी कार्यक्रम निर्माण गरिन्छ। तसर्थ यो तलबाट माथि जाने (Bottom up process) प्रक्रियाका रूपमा रहन्छ। त्यस्तैगरी पेसागत विकास कार्यक्रम निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो। यो कार्य एकपटक सञ्चालन गरेर मात्र अपेक्षित नतिजा प्राप्त गर्न सम्भव हुँदैन। तसर्थ शिक्षकलाई सक्षम, प्रभावकारी र समस्या समाधानमा सक्रिय बनाउनका लागि यस्ता कार्यक्रमलाई पेसा अवधिभर निरन्तर सञ्चालन गर्नु आवश्यक हुन्छ।

शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमको अवधारणा (Assumption)

शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम विभिन्न सिद्धान्तको जगमा निर्माण गरिएको दूरगामी प्रकृतिको कार्यक्रम हो। यसको सञ्चालनका लागि लामो समयको आवश्यकता पर्दछ। यस कार्यक्रमबाट आजको भोलि अपेक्षित नतिजाको अपेक्षा पनि गर्न सकिँदैन। यो त दीर्घकालीन प्रकृतिको कार्यक्रम भएको हुनाले यसको प्रतिफल पनि लामो समयमा मात्र प्राप्त गर्न सकिन्छ। Sparks (2014) ले शिक्षकको पेसागत विकासका छ वटा अवधारणाको चर्चा निम्नअनुसार गरेका छन् :

आपसी साभेदारी र आदानप्रदान : कुनै विद्यालय वा शैक्षिक संस्थामा विभिन्न ज्ञान, अनुभव, सीप र विशेषज्ञता भएका शिक्षकहरू हुन्छन्। शिक्षकहरूको सिकाइ गति र प्रस्तुतीकरण पनि उनीहरूको योग्यता, क्षमता र दक्षताका आधारमा फरक फरक हुन्छ। तसर्थ पेसागत विकासका लागि फरक फरक क्षमता भएका शिक्षकहरूबीच ज्ञानको आपसी साभेदारी निर्माण गर्नु आवश्यक हुन्छ। यसरी शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमको मूल अवधारणा भनेको शिक्षकका ज्ञान, अनुभव र दक्षताको आपसी साभेदारी (Mutual sharing) र आदानप्रदानलाई मान्न सकिन्छ।

पेसा सुरुवातपछिको कार्य : सामान्यतया: शिक्षकहरू आफ्नो पेसाको सुरुवातपछि मात्र पेसागत विकासका कार्यक्रमप्रति उत्प्रेरित हुन्छन् (Sparks, 2014)। पेसा वा जागिरको सुरुवातभन्दा अगाडि यस्ता कार्यक्रमको आवश्यकता उनीहरूले महसुस गरेका हुँदैनन् र शैक्षिक संस्थाहरूले पनि उनीहरूको पेसागत विकासमा सहयोग पुऱ्याउने नीति र अवधारणा विकास गरेको पाइँदैन। तसर्थ पेसागत विकास कार्यक्रम (TPD) पेसा सुरु भएपछि मात्रै सञ्चालन गरिन्छ।

तदर्थवादमा आधारित : शिक्षण र सिकाइका बारेमा हामीले जानेको ज्ञान तदर्थ (Tentative) वादमा आधारित हुन्छ। सिकाइमा तदर्थवाद भनेको ज्ञानको निर्माण जहिले पनि भइरहन्छ र यसको पूर्णता कहिले पनि हुन सक्दैन भन्ने अवधारणा हो। ज्ञानको प्रकृति अनुमान गर्न नसकिने र जहिले पनि परिवर्तन भइरहने भएकाले शिक्षकले पनि आफू सोहीअनुसार निरन्तर सूचना र ज्ञानको प्राप्तिमा अद्यावधिक भइरहनुपर्दछ। एक पटक सिकेको ज्ञान जीवनभर काम लाग्दो हुन सक्दैन, त्यो पुरानो भइसकेको हुन सक्छ, तसर्थ पनि शिक्षकहरू दैनिक रूपमा सुसूचित र अद्यावधिक भइरहनुपर्दछ भन्ने मान्यता पनि शिक्षकको पेसागत विकासको मुख्य अवधारणा मानिन्छ।

निरन्तर सिकाइ : कक्षाकोठा विद्यार्थीलाई पढाउने ठाउँ मात्र होइन, शिक्षकले सिक्ने ठाउँ पनि हो। शिक्षकले आफ्नो अध्यापनीय विषयवस्तुलाई विद्यार्थीहरूकै ज्ञान, सीप, अवधारणा र अभिवृत्तिको उपयोग गरी प्रकाश पार्न सक्दछन्। शिक्षकले कक्षाकोठामा आफूलाई नै सर्वैसर्वा र ज्ञानको आधिकारिक स्रोतका रूपमा लिनु हुँदैन (Sparks, 2014)। विद्यार्थीका ज्ञान, अनुभव र धारणाहरूलाई मान्यता दिइएको कक्षा मात्र जीवन्त हुन सक्छ। कक्षामा विद्यार्थीहरूलाई जति बढी बोल्ने र आफ्ना अनुभव तथा ज्ञानहरू बाँड्ने अवसर प्रदान गरिन्छ, त्यति नै उनीहरू विषयवस्तुप्रति आकर्षित हुन्छन् र सिकाइको अवधारणा पनि दिगो र प्रभावकारी बन्ने गर्दछ। त्यस्तैगरी शिक्षकले पनि विद्यार्थीको अन्तरक्रियाका माध्यमबाट आफूलाई अद्यावधिक गर्न र केही नवीन कुराहरू सिक्न सक्दछन्। यस कुराप्रति शिक्षकहरू सचेत हुनै पर्दछ। त्यसैले आफू सिक्नका लागि तयार नहुने र विद्यार्थीलाई ज्ञानका निष्क्रिय ग्रहणकर्ताका रूपमा हेर्ने दृष्टिकोण बदल्नु पनि पेसागत विकास कार्यक्रमको अर्को महत्त्वपूर्ण अवधारणा मान्न सकिन्छ।

आत्मप्रतिविम्बात्मक कार्य : शिक्षकहरूको पेसागत विकास कार्य अरू कसैले गरिदिएर हुने कुरा होइन, यो त शिक्षक आफै सक्रिय भएर आफैलाई स्रोतपूर्ण तथा अद्यावधिक बनाउने कुरा हो। तसर्थ पेसागत विकासका लागि शिक्षक आफै जागरुक हुनु, पेसागत विकासको आवश्यकता आफैले अनुभूत गर्नु र त्यसका लागि आफैले सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नु पनि आवश्यक छ। यसरी हेर्दा शिक्षकको पेसागत विकास कार्यलाई आत्मसचेतीकरण र आत्मप्रबोधीकरणका रूपमा लिन सकिन्छ (Sparks, 2014)।

सहकार्यात्मक कार्य : पेसागत विकासको कार्य शिक्षक एकलैले गरेर मात्र पनि पूर्ण हुने कुरा होइन । यस कार्यमा त विद्यालय, प्रशासन, सङ्घसङ्गठन तथा समुदाय पनि सक्रिय भएर लाग्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि सम्बन्धित सरोकारवालाहरूले पेसागत विकासका कार्यमा सचेत भएर लाग्ने, उपयुक्त वातावरण निर्माण गरिदिने, उपयुक्त स्थानको छनोट गर्ने, योजना निर्माण गर्ने, सहयोग कार्यक्रम सञ्चालन एवम् पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने आदि कार्यहरू गर्नुपर्दछ । शिक्षकलाई पेसागत विकासका कार्यमा लाग्न प्रेरणा दिने तथा त्यस्ता कार्यमा लाग्न शिक्षकलाई प्रोत्साहन र हौसला पनि प्रदान गर्नुपर्दछ, ९८७६५४३२१० । यही कारणले गर्दा शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमलाई सहकार्यात्मक प्रकृतिको कार्यक्रम मानिएको हो ।

शिक्षकको पेसागत विकासको उपादेयता

पेसागत विकासले शिक्षकहरूलाई जीवनयापनका आधारभूत सीपहरू विकास गर्न मद्दत गर्दछ । पेसाले मानिसलाई पद, प्रतिष्ठा र आर्थिक स्रोत प्रदान गर्नुका अलावा समाजमा बाँचेर काम गरी खाने वातावरण पनि सिर्जना गरिदिन्छ । खाने, पिउने, घुम्ने, कुराकानी गर्ने, सामाजिकीकरण प्रक्रियामा भाग लिने आदि कार्यमा पेसागत विकासको कार्यले नै मद्दत गर्दछ । त्यस्तैगरी शिक्षण सिकाइका क्रममा पनि आधारभूत सीपहरूको विकासमा पेसागत विकास कार्यक्रम उपयोगी हुने गर्दछ । जीवनका आधारभूत र सिर्जनात्मक सोच, समालोचनात्मक दृष्टिकोण, तार्किकता, मौलिकता जस्ता उच्चस्तरीय सीपको विकासमा पेसागत विकास नै साधक बन्न सक्दछ (queens.edu) । त्यस्तै शिक्षण सिकाइमा देखापरेका नवप्रवर्तनहरूलाई समावेश गरी रोचक, मनोरञ्जनपूर्ण र बालमैत्री ढङ्गले शिक्षण गर्न तथा शिक्षण सिकाइका क्रममा पुरस्कार, प्रेरणा, हौसला, सकारात्मक पृष्ठपोषण प्रदान गर्न पनि पेसागत विकास कार्यक्रम उपयोगी हुने गर्दछ ।

पेसागत विकासले शिक्षकहरूमा आफ्नो विषयवस्तुप्रति सकारात्मक दृष्टिकोणको विकास गरिदिन्छ । जसले गर्दा शिक्षकहरू शिक्षण सिकाइका नयाँ नयाँ विधि प्रविधिहरू सिक्नका लागि प्रेरित हुने गर्दछन् । शिक्षणमा लागि योजना बनाउने र विषयवस्तुलाई उत्कृष्ट ढङ्गले सङ्गठन गर्ने सीपको विकासमा पनि पेसागत विकास कार्यक्रम उपयोगी हुन्छ (queens.edu) । आफ्नो शिक्षालाई निरन्तरता दिन चाहने, आफूलाई परेका समस्याहरू सहकर्मीसँग छलफल गर्ने, सहयोगी कार्यहरूको पहिचान गरी लागु गर्ने, निरन्तर खोज अनुसन्धानमा जुट्ने, आफ्ना अनुभवहरूलाई सार्वजनिकीकरण गर्ने आदि कार्य पेसागत विकासबाट मात्र सम्भव हुने गर्दछन् । यस्ता कार्यहरूले शिक्षण सिकाइप्रति शिक्षकको विज्ञता बढ्ने तथा शैक्षिक उपलब्धि स्तरमा समेत वृद्धि हुने गर्दछ । यसरी आफ्नो मात्र होइन, सहकर्मी सम्बन्धमा सुधार गरी उनीहरूको समेत क्षमता विस्तारका लागि पेसागत विकास कार्यक्रम उपयोगी हुने देखिन्छ ।

पेसागत विकासले शिक्षकहरूको व्यवहारमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउने गर्दछ । सोच, विचार र धारणाहरूमा नवीनता ल्याउने गर्दछ । उनीहरू आफूलाई परेका समस्या खुलेर अरूसामु राख्ने, सकारात्मक सुझावहरू ग्रहण गर्ने, आफ्ना कमीकमजोरीहरू सुधार गर्ने तथा अरूलाई समेत सहायता गर्ने कार्यमा लाग्ने गर्दछन् (थपलिया, २०७२) । जसबाट शिक्षकहरूमा निर्णय क्षमताको वृद्धि हुने गर्दछ । त्यस्तैगरी सहकर्मी तथा संस्थासँग सम्बन्धित समस्याहरूलाई समाधान गरी अपेक्षित उपलब्धि हासिल गर्न पनि पेसागत विकास कार्यक्रम सहयोगी सिद्ध हुने गर्दछ । यसरी पेसागत विकासका कार्यक्रमबाट शिक्षकहरूमा जीवनयापनका आधारभूत सीपका अलावा शिक्षण सिकाइका सीपहरू, शैक्षिक विज्ञता, निर्णय क्षमता र

शैक्षिक नेतृत्वको सीप पनि विकास हुने भएकाले यस्ता कार्यक्रमको औचित्य र उपादेयता उच्च रहेको मान्न सकिन्छ ।

शिक्षक तालिम र पेसागत विकास

शिक्षक तालिम भनेको विज्ञहरूबाट शिक्षकहरूलाई निर्देशित ज्ञान प्रदान गर्ने उपाय हो । यसमा तालिम ग्रहणकर्ताहरू सक्रिय स्रोताका रूपमा रहेर विज्ञहरूद्वारा प्रदान गरिएका ज्ञान, सूचनाहरू लिने गर्दछन् । तालिम प्रदानकर्ताहरूले ग्रहणकर्ताहरूलाई तालिममा सक्रिय रूपमा सहभागी गराई शिक्षण सिकाइका लागि सीपहरू विकास गर्ने अवसर प्रदान गर्दछन् । “सेवामा प्रवेश गर्नुअघिको तयारीदेखि सेवा प्रवेश गर्दासम्म तालिमले एउटा मजबुत आधार दिन सक्छ । त्यसपछि पेसामा रहँदा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा निर्माण गरिने सिकाइले शिक्षकको दक्षतामा निरन्तर सुधार गर्न मद्दत गर्दछ” (थपलिया, २०७२ : पृ. ३) ।

शिक्षकको पेसागत विकासमा सहजकर्ताहरूले सहभागीहरूका अनुभव र विज्ञताको पहिचान गर्दछन् । सहजकर्ताहरू विज्ञका रूपमा नभई छलफल र अन्वेषणका माध्यमबाट सिकाइको सक्रिय वातावरण सिर्जनामा लाग्दछन् । सिकाइको सक्रिय वातावरण सिर्जनाका लागि पेसागत विकास कार्यक्रममा खुला समूहको निर्माण गरिन्छ । समूहका सदस्यहरूबीच मित्रवत् व्यवहार रहन्छ । “सफल पेसागत विकास कार्यक्रमले विद्यार्थीको आवश्यकताअनुसारको सिकाइ क्रियाकलाप, शिक्षकलाई सिकाइको लागि उत्प्रेरणा एवम् सिकाइ समूहको विकासजस्ता पक्षहरूमा जोड दिएको हुन्छ” (बखती, २०७१ : पृ. ३१) । पेसागत विकासका कार्यक्रमहरू आनन्ददायक, गतिशील र पृष्ठपोषणमा आधारित हुन्छन् । त्यसैले शिक्षकका पेसागत विकासका कार्यक्रममा मानवीय संवेदनाको ख्याल नगरी डर देखाएर शान्त वातावरण कायम गर्न खोज्ने, कमजोर मनस्थितियुक्त प्रतिक्रिया देखाउने, कठोरपना देखाउने, अरूका कुरा जबर्जस्ती जित्ने वा अरूलाई असर पार्ने काम गर्ने आदि प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गरिन्छ ।

तालिम र विकासबीचको अन्तर : शिक्षक तालिम र पेसागत विकासका बीच धेरै अन्तर रहेको पाइन्छ ।

शिक्षक तालिम अनिवार्य किसिमको हुन्छ, पेसाको सुरुवात गरेपछि तालिम लिनै पर्दछ भने पेसागत विकास ऐच्छिक किसिमको हुन्छ । कसैले म पेसागत विकासका कार्यक्रममा सहभागी हुन्न भन्छ भने पनि उसलाई बाध्य बनाउन सकिँदैन । तालिमले भाषा शिक्षणको दक्षता विकासको अपेक्षा गरेको हुन्छ भने विकासले शिक्षकको सर्वाङ्गीण पक्षको विकासमा जोड दिने गर्दछ । विकासमा शिक्षण सिकाइका अलावा व्यक्तित्वको विकास, भाषिक, सामाजिक सीपहरू, शिक्षणका कलाकौशल, अन्तरक्रिया, सहपाठी सम्बन्ध आदि कुराहरूमा पनि पर्याप्त ध्यान दिइन्छ । तसर्थ तालिमलाई शिक्षणसँग मात्र सम्बन्धित र विकासलाई शिक्षकको सर्वाङ्गीण पक्षसँग सम्बन्धित कार्यक्रमका रूपमा लिन सकिन्छ ।

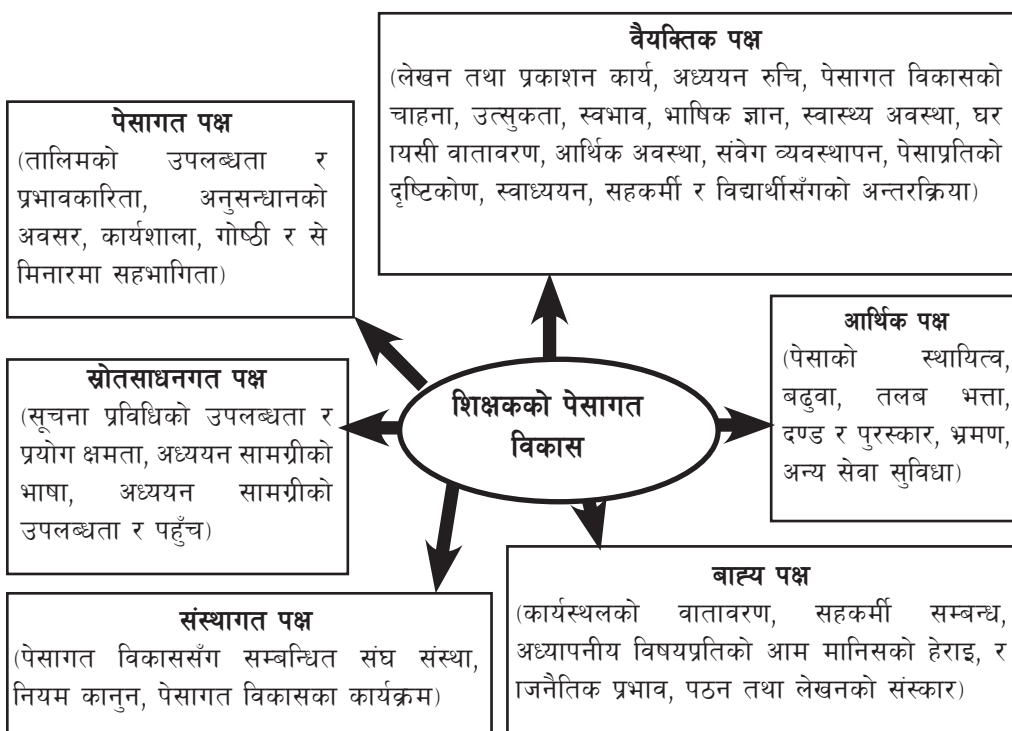
तालिमका तुलनामा पेसागत विकासको कार्य लामो समयमा सम्पन्न हुने गर्दछ । विकासको कार्य आजको भोलि पूरा हुने कुरा होइन । तालिम कुनै एउटा सीमित उद्देश्य राखेर पूरा गर्न सकिने किसिमको वस्तुपरक र तात्कालिक प्रकृतिको हुन्छ भने पेसागत विकास दीर्घकालीन र स्थायी प्रकृतिको हुने गर्दछ (keydifferences.com) । त्यस्तै तालिमका विषयहरू विज्ञद्वारा निर्धारित गरिएका र आवश्यकतामा आधारित हुन्छन् भने विकासका कार्यक्रमहरू शिक्षक आफैँद्वारा निर्धारण गरिएका, सहकर्मीको अनुभव, ज्ञान, सीप र दक्षता आदानप्रदानमा भर पर्ने र आत्मविकाससँग सम्बन्धित रहेका हुन्छन् । मूलतः तालिममा

शिक्षण सिकाइका सीप, प्रविधि र ज्ञानको प्राप्तमा जोड दिइन्छ भने विकासमा सचेतनामा आधारित वैयक्तिक वृद्धि र विकासमा जोड दिइन्छ । यसरी हेर्दा तालिम पेसा प्रवेशका लागि अनिवार्य र पूर्वसर्तका रूपमा देखिन्छ भने विकास कार्य पेसामा प्रवेशपश्चात्को स्वैच्छिक र आत्मअनुभूतिपरक कार्यका रूपमा देखा पर्दछ (बखती, २०७१) ।

यस्तैगरी तालिम केन्द्र निर्धारित अर्थात् माथिबाट तलतिर जाने प्रकृतिको हुन्छ भने विकासको कार्य शिक्षक आफैले निर्धारण गर्ने अर्थात् तलबाट माथि जाने प्रकृतिको हुन्छ । तालिमको अन्त्यमा सिकाइको प्रमाणका रूपमा प्रमाणपत्र प्राप्त हुन्छ भने विकास कार्यको कुनै प्रमाणपत्र प्राप्त हुँदैन । किनकि विकासको कार्य शिक्षकको आत्मचिन्तन र व्यवहारमा परिवर्तन ल्याउने सकारात्मक विकासको कार्य हो । तसर्थ यसलाई प्रमाणपत्रमा सीमित गर्न सकिँदैन । यसरी शिक्षक तालिम शिक्षण पेसामा प्रवेशका लागि पूर्वसर्त र अनिवार्य माध्यमका रूपमा रहेको हुन्छ भने विकासको कार्य पेसामा रुचिपूर्ण ढङ्गले टिकिरहने क्षमतामा प्रतिविम्बित भएको हुन्छ ।

शिक्षकको पेसागत विकासका पक्ष

शिक्षकहरूको पेसागत विकासमा विभिन्न पक्षहरू संलग्न भइरहेका हुन सक्छन् । जसमा मुख्यतः शिक्षक, कार्यस्थल, शिक्षण सहजीकरण प्रक्रिया, पेसागत विकासका कार्यक्रम प्रदान गर्ने निकाय, पेसागत सङ्गठन, शक्ति सम्बन्ध, प्रचलित नियम कानून आदि पर्दछन् (सुवेदी, २०७५) । त्यसैगरी शिक्षकको पेसाप्रतिको धारणा, कार्य अनुभव, सुपरिवेक्षण प्रक्रिया, अध्ययन अनुसन्धान, परियोजनामा संलग्नता, स्वप्रतिविम्बात्मक सिकाइ, अनुभवको आदानप्रदान, पेसागत बैठक, आन्तरिक तथा बाह्य भ्रमण, तालिम, कार्यशाला आदि कुराहरू पनि पेसागत विकासको अनुभवमा प्रत्यक्ष संलग्न रहेका हुन सक्छन् । पेसागत विकासमा संलग्न हुन सक्ने विभिन्न पक्षहरूलाई निम्नअनुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ :



स्रोत : अध्येताद्वारा निर्मित घेराचित्र, २०७६

उल्लिखित घेराचित्रमा विभिन्न पक्षमा प्रकाश पारिएको भए पनि शिक्षकहरूको पेसागत विकास कार्यमा समेट्न सकिने विषयक्षेत्र र तिनका कार्यलाई समग्रमा वैयक्तिक र संस्थागत गरी दुई भागमा बाँडेर चर्चा गर्न सकिन्छ :

वैयक्तिक पक्ष : पेसागत विकासका वैयक्तिक पक्षहरू भनेका शिक्षकसँग सम्बन्धित पक्षहरू हुन् । यस्ता पक्षको विकासमा शिक्षक आफैँ सचेत भएर लाग्नुपर्ने हुन्छ । जसमा मुख्यतः विषयवस्तुको ज्ञान, शिक्षण प्रविधिमा दक्षता, आत्मसचेतीकरण, सिकारूप्रतिको बुझाइ, पाठ्यक्रम र शैक्षिक सामग्रीको बोध, पेसाको सुदृढीकरण आदि कार्यहरू पर्दछन् । त्यस्तैगरी शैक्षिक योग्यता वृद्धि, स्वाध्ययन, पेसागत निष्ठा, आत्मोन्नतिका लागि स्वचेतना, शैक्षिक तथा पाठ्यसामग्रीको खोजी र प्रयोग, पठनपाठनप्रति लगनशीलता, समसामयिक ज्ञानको प्राप्तिमा चासो, शिक्षण प्रविधिको ज्ञान, सामाजिक क्रियाशीलता, आन्तरिक ऊर्जा उत्पादन र शिक्षणमा त्यसको प्रयोग आदि कार्यहरू शिक्षकको पेसागत विकासका वैयक्तिक पक्षका रूपमा रहेका हुन्छन् (सुवेदी, २०७५) । सिकाइमा देखापरेका नवप्रवर्तनका आधारमा स्वपरिमार्जन गर्नु, विषयवस्तुसँग सम्बन्धित ज्ञानको दायरा वृद्धि गर्नु, न्यूनतम भाषिक चेतनाको विकास गर्नु, विद्यार्थी, शिक्षक र अभिभावकसँग सुमधुर सम्बन्धको विकास गर्नु, देखापरेका समस्यालाई सम्बन्धित सरोकारवालाको सहकार्यमा निराकरण गर्नु तथा आफूलाई सामाजिक न्यायकर्ता, समाजको संवाहक र भविष्य निर्देशकका परिचित गराउनु आदि कार्य पनि शिक्षकको पेसागत विकासका वैयक्तिक पक्षहरू हुन् ।

संस्थागत पक्ष : संस्थागत पक्ष भन्नाले शिक्षण सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि कार्य गर्ने आधिकारिक निकाय बुझिन्छ। यस्ता संस्थाहरूले शिक्षकको पेसागत उन्नयनका लागि गर्ने प्रयासहरू संस्थागत पक्षका रूपमा आउँछन्। जसमा मुख्यतः अनुसन्धान, सेवा सुविधाको व्यवस्था, विद्यार्थीको सिकाइको तह स्तरोन्नतिका उपायहरू, सहकर्मी सम्बन्ध विस्तारका कार्य, पाठ्यक्रमगत सुधार आदि कार्यहरू पर्दछन्। त्यस्तैगरी शिक्षकहरूलाई तलबी अध्ययनको सुविधा, क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रम सञ्चालन, पुरस्कार र उत्प्रेरणाको व्यवस्था, तालिम, अन्तरविषयक तालिम, सेवामा छड्के प्रवेश, राज्यले दिने अन्य सुविधा आदि नीतिगत र व्यावहारिक कार्यहरू संस्थागत पक्षअन्तर्गत पर्दछन्।

पेसागत विकासका कार्यहरूको कार्यान्वयन

Gaibel and Burns (2005) ले शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमको कार्यान्वयन र सञ्चालन निम्न ३ किसिमले गर्न सकिने धारणा राखेका छन् :

स्तरीकृत TPD : यो केन्द्रीकृत प्रकृतिको कार्यक्रम हो। यसमा केन्द्रबाट ठूलो सङ्ख्यामा शिक्षकहरूलाई आवश्यक जानकारी एवम् सीप प्रदान गर्ने लक्ष्य राखिन्छ।

कार्यक्षेत्रमा आधारित TPD : कार्यस्थल र विभिन्न विद्यालयका शिक्षकहरूको सामूहिक प्रयासमा शिक्षण सिकाइका खास खास क्षेत्रमा आधारित भई सुधारका लागि सामूहिक प्रयास गर्ने कार्य यसमा गरिन्छ।

आत्मनिर्देशित TPD : यसमा विद्यालयमा उपलब्ध स्रोतसाधनको उपयोग गर्दै शिक्षक स्वयम्बाट नै सिकाइ गरिन्छ।

शिक्षकको पेसागत विकासका विभिन्न पक्षहरूको कार्यान्वयन गरी अपेक्षित उपलब्धि हासिल गर्नका लागि शिक्षक र संस्थाका तर्फबाट पनि विभिन्न कार्यहरू गर्नु आवश्यक हुन्छ। यस्ता कार्यहरूलाई वैयक्तिक र संस्थागत गरी निम्नानुसार चर्चा गर्न सकिन्छ :

वैयक्तिक पक्षको कार्यान्वयन : शिक्षकले शिक्षण र शैक्षिक क्षेत्रबाट के सिक्न चाहन्छ, भन्ने कुरा नै शिक्षकको पेसागत विकासको वैयक्तिक पक्ष हो। यस्ता पक्षहरूको कार्यान्वयनका लागि सर्वप्रथमतः शिक्षकहरूले शिक्षण सिकाइका क्रममा आफ्नो विषयवस्तु र कार्यक्षेत्रका बारेमा उपयुक्त र पर्याप्त सूचना प्राप्त गरेको हुनुपर्दछ। शिक्षकले शिक्षण रणनीतिका बारेमा यथेष्ट, आधिकारिक र वस्तुनिष्ठ सूचना हासिल गरेको हुनुपर्दछ र तिनलाई आफ्नो शिक्षणमा प्रयोग गर्न सकिने उपायहरूको खोजी गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ (सुवेदी, २०७५)। त्यस्तै विद्यार्थीहरूलाई सहायता प्रदान गर्ने प्रभावकारी उपायहरू विकास गरी कार्यान्वयन गर्न पनि जान्नुपर्ने हुन्छ। यस क्रममा सिकारुले आवश्यकता महसुस गरेका क्षेत्रमा सुधार गर्नका लागि प्रभावकारी योजना बनाई लागु गर्नुपर्ने हुन्छ।

पेसागत विकासको वैयक्तिक पक्षको कार्यान्वयनमा सहकर्मी सम्बन्धको विस्तार पनि पर्दछ। शिक्षकहरूले सहकर्मीसँगको सहकार्यमा सहकार्यात्मक सामग्रीहरू निर्माण गरी तिनको प्रयोग तथा संशोधन कार्य गर्नुपर्दछ। पाठ्यक्रमलाई कसरी योजनाबद्ध ढङ्गले कार्यान्वयन गर्ने, सीपहरूको मूल्याङ्कनलाई कसरी व्यवस्थित गर्ने तथा कक्षालाई कसरी जीवन्त, रोचक र बालमैत्री बनाउने भन्नेबारेमा शिक्षकले सदैव

ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । त्यस्तै आफ्नो रुचिको विषयक्षेत्र निर्धारण र त्यसको खोज गरी कक्षा शिक्षणमा उतार्ने दक्षताको विकास पनि पेसागत विकासका क्रममा गर्नु जरुरी हुन्छ । यी कार्यका अतिरिक्त पेसागत विकासका कार्यलाई कार्यान्वयन गर्नका लागि पेसागत विकासका गतिविधिमा भाग लिएका व्यक्तिहरूसँग कुराकानी गर्ने, आपसी सहयोग र अन्तरक्रियालाई बढाउने, सँगै काम गर्नका लागि सहकर्मीको छनोट गर्ने, यथार्थपरक उद्देश्य छनोट गरी तिनको परिपूर्तिमा लाग्ने तथा आफूले सिकेका सिकाइहरू मूल्याङ्कन गर्ने, आवश्यकताअनुसार सुधार गर्ने र नतिजालाई विभिन्न व्यक्तिहरूमाभर सार्वजनिक गर्ने कामहरू पनि शिक्षकले गर्नुपर्दछ (Timperley, 2008) ।

संस्थागत पक्षको कार्यान्वयन : शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यहरू सञ्चालनका लागि संस्थागत पक्षहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । यसका लागि सर्वप्रथम संस्थाले त्यहाँ कार्यरत शिक्षकको आवश्यकता निर्धारण गर्नुपर्दछ । शिक्षकलाई कस्तो किसिमको पेसागत सहयोग आवश्यक परेको हो त्यसका आधारमा सिकाइका लक्ष्यहरू किटान गर्ने, सहभागीहरूको छनोट गर्ने, सिकाइको कार्यविधि निर्धारण गर्ने आदि कार्यहरू गर्नुपर्दछ (शैजविके, २०६७) । शिक्षकहरू प्रौढ मस्तिष्कका हुने भएकाले उनीहरूको सिकाइका लागि प्रौढ सिकाइका सिद्धान्तहरू लागु गर्नुपर्दछ ।

उपर्युक्त कार्यका अतिरिक्त शिक्षकको पेसागत विकासका लागि सम्बन्धित संस्थाहरूले शिक्षकहरूलाई नयाँ अभ्यासहरू परीक्षण गर्ने अवसर प्रदान गर्ने, स्नेहपूर्ण र निरन्तर निर्देशित प्रतिविम्बन प्रदान गर्ने, परिवर्तनको प्रक्रियामा सहभागीहरूलाई व्यक्तिगत सहयोगको व्यवस्था गर्ने, सिकाइका लागि विभिन्न शैली, समय र गति निर्धारण गर्ने आदि कार्यहरू गर्नुपर्दछ । त्यस्तैगरी शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यहरूको उपयुक्त कार्यान्वयनका लागि सूचनाका स्रोतहरू जस्तै : लेख सङ्ग्रह, अध्ययन प्रतिवेदनहरू आदि उपलब्ध गराउने, शिक्षकहरूलाई भेट गर्न र कार्य प्रगतिको समीक्षा गर्न उपयुक्त स्थान प्रदान गर्ने, विभिन्न गतिविधिहरू र सहयोगका कार्यक्रमहरू कसरी सञ्चालन भएका छन् भन्ने कुरा पत्ता लगाउन अन्य विद्यालयको भ्रमणको व्यवस्था गर्ने (शैजविके, २०६७) तथा सञ्चालित कार्यको पुनरवलोकन र पृष्ठपोषणका लागि समय उपलब्ध गराउने आदि कार्यहरू संस्थागत रूपमा गरिनु आवश्यक हुन्छ ।

पेसागत विकास कार्यक्रमका सिकाइको मूल्याङ्कन

पेसागत विकासका कार्यक्रमको प्रभावकारिता, उपलब्धि स्तर र औचित्य स्थापित गर्नका लागि उक्त कार्यक्रमहरूको मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने हुन्छ । जसका लागि विभिन्न उपायहरू अपनाउन सकिन्छ । जसमा उक्त कार्यका सिकाइहरूको व्याख्या गर्ने, शिक्षण सिकाइमा प्रयोग गरी तिनको औचित्य र आवश्यकता पुष्टि गर्ने तथा आवश्यकताअनुसार सुधारका कार्यहरू गर्ने आदि काम मुख्य रूपमा आउँछन् । Kirkpatrick र Kirkpatrick (2007) ले संस्थागत तालिम र विकासका गतिविधिको मूल्याङ्कन निम्न चार तहमा गर्नु पर्ने धारणा अघि सारेका छन् :

प्रतिक्रिया : यस चरणमा पेसागत विकासका कार्यमा सहभागीहरूको अनुभव, तालिम वा सिकाइका बारेमा व्यक्तिगत प्रतिक्रिया आदिका आधारमा कार्यक्रमको मूल्याङ्कन गरिन्छ । जसमा मूलतः सञ्चालित कार्यक्रममा सिकारूहरू कतिको मनोरञ्जनपूर्ण रूपमा सहभागी भए ? कार्यक्रमलाई कतिको सान्दर्भिक ठाने ? समयलाई कतिको सकारात्मक र रचनात्मक रूपमा ग्रहण गरे ? व्यवस्थापन पक्षमा कतिको चित्त

बुझाए ? सहभागिताको दर कस्तो रह्यो ? सिकाइका अनुभवहरू कस्ता रहे ? सिकाइलाई प्रभावकारी बनाउन प्रयासको दर कुन हदसम्म गरियो ? सिकेका ज्ञान र सीप शिक्षण सिकाइमा प्रयोग गर्न कतिको सम्भव देखिन्छ ? भन्ने बारेमा सहभागीका प्रतिक्रिया सङ्कलन गरिन्छ ।

सिकाइ : सिकाइको मूल्याङ्कन भनेको ज्ञानको विस्तारको मापन हो । यसमा पेसागत विकास कार्यक्रम वा तालिम अधि वा पछिको सिकाइको अवस्था कस्तो रह्यो भन्ने कुरा अध्ययन गरिन्छ । जसमा मूलतः के सिकाउन खोजिएको थियो र सहभागीहरूले के सिके ? के अनुभव गराउन खोजिएको थियो र सहभागीहरूले के अनुभव गरे ? पेसागत विकासका कार्यबाट सहभागीको व्यवहारमा के कस्ता परिवर्तनको अपेक्षा गरिएको थियो र वास्तविक रूपमा ती अपेक्षाहरू के कति मात्रामा परिपूर्ति भए ? भन्ने कुराको लेखाजोखा गरिन्छ ।

व्यवहार : व्यवहारको मूल्याङ्कन भनेको सहभागीले पेसागत विकास कार्यक्रम वा तालिममा सिकेका कुराहरूलाई सिकाइमा कतिको प्रयोग गरे र उनीहरूको व्यवहारमा कतिको परिवर्तन आयो भन्ने कुराको लेखाजोखा हो । यस्तो परिवर्तन सिकाइको परिवेशअनुसार तत्काल वा केही समयपछि देखापर्ने गर्दछ । सिकाइ व्यवहारमा आउने परिवर्तनलाई पेसामा फर्केपछि उनीहरूमा देखिएको प्रभाव, ज्ञान र सीपको सान्दर्भिक प्रयोग, सिकाइ गतिविधि र प्रस्तुतिमा देखापरेका सम्भनलायक र मापनीय परिवर्तन, सिकेको नयाँ ज्ञानको दिगोपना र सिकेका ज्ञानलाई अरू व्यक्तिमा गरिने प्रसारण आदिका आधारमा मापन गरिन्छ ।

नतिजा : नतिजा वा परिणामको मूल्याङ्कन भनेको पेसागत विकास कार्यक्रम र तालिमबाट संस्थाको गुणस्तर र शैक्षिक वातावरणमा देखापरेको सुधारको मापन हो । नतिजा प्रस्तुतीकरणका मुख्य सूचकहरूमा मूल्यान्वयताको परिवर्तन, समयको परिपालना, लगानीको प्रतिफल, गुणासाको दर, शिक्षक परिवर्तनको दर, असफलता दर, खेर गएको उत्पादन, अपूर्ण उत्पादन, गुणस्तर दर, उपलब्धिको स्तर र उन्नयनको अवस्था, नयाँ भर्ना दरमा बृद्धि तथा पुराना विद्यार्थीको टिकाउपन आदि पर्दछन् ।

नतिजाको प्रबोधीकरण र सार्वजनिकीकरण

पेसागत विकासका कार्यक्रमको प्रबोधीकरण र सार्वजनिकीकरण गर्ने विभिन्न उपायहरू छन् । कार्यक्रमको सङ्क्षिप्त लिखित प्रतिवेदन बनाएर, कार्यक्रमको नामबाट समाचारपत्र प्रकाशन गरेर वा इमेल सन्देशमार्फत, सम्मेलनको आयोजना गर्ने र त्यहाँ सार्वजनिक गर्ने, पेसागत पत्रिका प्रकाशन गरेर तथा पेसागत विकासका गतिविधि सञ्चालनमा देखापरेका मुद्दाहरूलाई कार्यशालाका माध्यमबाट प्रस्तुत गरेर आदि कार्यका माध्यमबाट नतिजाको प्रबोधीकरण र सार्वजनिकीकरण गर्न सकिन्छ ।

निष्कर्ष

शिक्षकको पेसागत विकास भनेको पेसालाई मर्यादित, विशिष्ट, अद्यावधिक र संवृद्धशाली बनाउने उपायहरूको खोजी हो । शिक्षण पेसामा संलग्न व्यक्ति सधैं सिकारुको भूमिकामा रहेर नयाँ कुरा सिक्नका लागि उत्सुक हुनुपर्दछ । पूर्ण ज्ञानको प्राप्ति सम्भव नरहेकाले सिकाइको क्रम पनि कहिल्यै समाप्त हुँदैन । शिक्षणमा नयाँ नयाँ ज्ञान, सीप, चिन्तन, दृष्टिकोण र प्रविधिहरूको प्रयोग अनिवार्य भएकाले यी कार्यमा शिक्षक सधैं सचेत भएर लाग्नुपर्ने हुन्छ । शिक्षकको वैयक्तिक क्षमता निर्माण र पेसागत सुझको विकास क्षमता

अभिवृद्धिका विभिन्न कार्यहरूबाट मात्र सम्भव छ। सहकार्यात्मक सिकाइ, आपसी अन्तरक्रिया, समझदारी, नवीन चिन्तनको विकास, सिकाइ रणनीतिमा सुधार, प्रविधिको प्रयोग आदि सुधारात्मक कार्यका लागि पनि पेसागत विकासका कार्यहरू आवश्यक मानिन्छन्। शिक्षकको पेसागत विकासमा मूलतः वैयक्तिक, सामाजिक सांस्कृतिक, संस्थागत, नीतिनियमगत, आर्थिक र सिकाइगत पक्षहरू संलग्न भएका हुन्छन्। यी पक्षहरूलाई सम्बोधन गरी शिक्षकहरूको पेसागत विकासको अवस्था सुदृढ गर्नु आजको अनिवार्य आवश्यकता बनेको छ। जसका लागि शिक्षकको आवश्यकता पहिचान गर्ने, उपयुक्त कार्यक्रम निर्माण गर्ने, उक्त कार्यक्रम सञ्चालनको विधि र प्रक्रिया निर्धारण गर्ने तथा तिनको मूल्याङ्कन र प्रबोधीकरणका उपायहरू पहिचान गरी कार्यान्वयन गर्ने परिपाटीको विकास गर्नु आवश्यक देखिन्छ।

सन्दर्भसूची

नेपाली

- थपलिया, तुलसीप्रसाद (२०७२), नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकास मोडल, *शिक्षक शिक्षा* (वर्ष १३, अङ्क १३), (पृ. २-१८), भक्तपुर : शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र।
- बखती, प्रमिला (२०७१), शिक्षक तालिम, पेसागत विकास र कार्यमूलक अनुसन्धानबीच अन्तरसम्बन्ध, *शिक्षक शिक्षा* (पृ. ३०-३६), भक्तपुर : शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र।
- शैक्षिक गुणस्तर परीक्षण केन्द्र (२०७०), *विद्यार्थीको राष्ट्रिय उपलब्धि परीक्षण, कक्षा ८, २०६८*, भक्तपुर : स्वयम्।
- शैक्षिक गुणस्तर परीक्षण केन्द्र (२०७६), *वार्षिक प्रतिवेदन आ. व. २०७५/७६*, भक्तपुर : स्वयम्।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७), *शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका - २०६६*, भक्तपुर : स्वयम्।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (सन् २०११), *ह्वेर आर वी नाउ' ?* भक्तपुर : स्वयम्।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०७२), *शिक्षक सक्षमताको प्रारूप - २०७२*, भक्तपुर : स्वयम्।
- सुवेदी, कृष्णप्रसाद (२०७५), *नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासका आधारहरूको अध्ययन*, अप्रकाशित दर्शनाचार्य शोध प्रबन्ध, कीर्तिपुर : शिक्षाशास्त्र सङ्काय डिनको कार्यालय, त्रि.वि.।

अङ्ग्रेजी

- Bhattraai. P.C (2010). *Ethics of teachers' Identity in Nepalese public schools*. An unpublished M. Phil dissertation. School of Education : Kathmandu University.
- Darling-Hammond. L. Hyler. M. E. Gardner. M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto. CA: Learning Policy Institute.
- Difference Between Training and Development*. (31 December, 2019). Retrived from: <https://keydifferences.com/difference-between-training-and-development.html#ComparisonChart>.
- Gaible, E. and Burns, M. (2005). *Using Technology to Train Teachers* [Online]. Availabel From info DEV: <http://www.infodev.org/en/Publication.13.html>.
- Garet. M. S. Birman. B. F. and Yoon, K. S. (2001). *What Makes Professional Development Effective? Results from a National Sample of Teachers*. American Educational Research Journal Volume 38, Number 4, winter 2001 Pp. 915-945.
- Kirkpatrick. D. L. and Kirkpatrick. J. D. (2007). *Implementing the Four Levels*. San Francisco: Berrett Koehler Publishers Inc.
- Pokhrel. T.R. (2010). *Critical thinking practices in Mathematics calssroom in Nepal*. An unpublished M. Phil dissertation. School of Education: Kathmandu University.

- Poudel. G.P. (2019). *Professional Identities of Nepalese English teachers' constructed through Professional Associations*. An unpublished M. Phil dissertation. Graduate School of Education: Tribhuvan University.
- Richards J. C. and Farrell T. S. (2005). *Professional development for language teachers; Strategies for teacher learning*. New York: Cambridge University press: CUP.
- Sapkota. A. (2016). *Constructing EFL teachers' Identity in Nepal: A narrative inquiry*. An unpublished M. Phil dissertation. School of Education: Kathmandu University.
- Sparks. D. (31 December, 2019). *6 foundational assumptions for professional development*. Retrived from: <https://dennissparks.wordpress.com/2014/06/18/6-foundational-assumptions-for-professional-development/>
- 7 Characteristics for a Teacher's Professional Development* (31 December, 2019). Retrived from: <https://www.eduexcellence.org/blog/203/seven-characteristics-for-a-teachers-professional-development>.
- The Importance of Professional Development for Educators*. (31 December, 2019). Retrived from: <https://online.queens.edu/online-programs/medl/resources/professional-development-for-educators>.
- Timperley. H. (2008). *Teacher professional learning and development*. UNESCO: Retrived from: <http://www.curtin.edu.au/curtin/dept/smec/iae>.
- UNESCO (2003). *Teacher professional development: An international review of the Literature*. Author: IIEP.