शिक्षक तालिम व्यवस्थापन

रेणुका अधिकारी
शाखा अधिकृत, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, सानोठिमी भक्तपुर

लेखसार

शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सुधारका लागि शिक्षक तालिमको सञ्चालन र व्यवस्थापन हुँदै आएको छ । शिक्षण कार्यमा उत्कृष्टता सुनिश्चित गर्न शिक्षकहरूको निरन्तर पेसागत दक्षता बढाउनका लागि विभिन्न किसिमका तालिम मोडालिटिजहरूको विकास र कार्यान्वयन हुँदै हाल विद्यालय क्षेत्रसुधार योजना (SSRP) **ले ल्याएको शिक्षकको पेसागत विकास** (TPD) **कार्यक्रम कार्यान्वयन भइरहेको छ । यस कार्यक्रमको मुख्य उद्देश्य शिक्षकले सामना गर्नु परेका तत्कालीन शिक्षण सिकाइ सम्बन्धी समस्या समाधान गर्ने र शिक्षणमा उत्कृष्टता ल्याई आफ्नो पेसागत दक्षता निरन्तर विकास गर्नु हो । यो तालिम पूर्ण रूपमा शिक्षकको मागमा र आवश्यकतामा आधारित भई सञ्चालन हुँदै आएको छ । यो लेख खासगरी शिक्षक तालिम कहाँबाट कसरी आयो, तालिमका सन्दर्भमा वि.सं. २०११ सालदेखि हालसम्म गठन भएका आयोग र समितिहरूले कस्तो सुझावहरू दिए, राष्ट्रिय शिक्षा आयोगको प्रतिवेदन २०४९ पछि शिक्षक तालिमको अवस्था, विद्यालय क्षेत्र सुधार योजनाले ल्याएको टिपिडी तालिमको अवस्था र भावी कार्यदिशा आदिलाई मुख्य आधार मानी प्रस्तुत गरिएको छ ।**

मुख्य शब्दावली

शिक्षक तालिम (Teacher Training), शिक्षक पेसागत विकास (Teacher Proffessional Development), तालिम व्यवस्थापन (Training Management)

विषय प्रवेश

शिक्षा मानव जातिको सर्वाधिक महत्त्वपूर्ण पक्षहरूमध्ये एक हो शिक्षामा विज्ञान र प्रविधिको द्रुत विस्तारले शिक्षाप्रतिको चिन्तन, परिभाषा, दर्शन र अपेक्षामा दिनप्रति दिन ठुलो परिवर्तन आएको छ । प्रविधिको विकास र बढ्दो उपयोगले शैक्षिक धरातल फेरिँदै गएको छ । शिक्षामा नयाँ सिपहरूको खोजी, नयाँ जानकारीहरूको खोजी हुन थालेको छ । त्यसैले शिक्षकले आफूलाई आफूमार्फत बालबालिकालाई परिवर्तन र विकासको मार्गमा अग्रसर गराउने गरी शिक्षा दिन सक्ने गरी आफू विकास हुनुपर्दछ ।

यही तथ्यलाई दृष्टिगत गरी शिक्षक तालिमको सुरुवात् हुन थालेको हो । औपचारिक शिक्षा प्रणालीमा शिक्षकको भूमिका र कार्यलाई एक महत्त्वपूर्ण तत्त्वका रूपमा स्वीकार गरिएको छ । शिक्षण सिकाइ कार्यका लागि एक महत्त्वपूर्ण तत्त्वका रूपमा शिक्षक र पेसागत विकास हो भन्ने कुरा स्वीकार गरिएको छ । समाजले अन्ततः के पनि स्वीकार गरिसकेको छ भने शिक्षा पद्धतिमा सुधार तथा परिवर्तन ल्याउने बाहकको रूपमा शिक्षकलाई लिइएको छ । शिक्षकको व्यवस्थापन र विकास सही रूपमा

नभएमा शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा सुधार नआउने भएकाले शिक्षकको पेसागत विकास र मनोवृत्तिमा परिवर्तन ल्याउन बढी ध्यान दिन थालिएको छ । त्यसैले शिक्षकहरूको पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गरी कक्षा कोठाको सिकाइ वातावरणमा सुधार ल्याउनका लागि शिक्षक तालिमको आवश्यकता पर्दछ भन्ने कुरालाई सबै पक्षबाट स्वीकार गरिएको छ ।

शिक्षक तालिमको विकासक्रम

शिक्षा देश विकासको आधारशीला हो त्यसमा पनि विद्यालय शिक्षा झन महत्त्वपूर्ण आधार जसका सम्वाहक भनेका शिक्षक हुन् त्यसैले शिक्षकलाई तालिम प्रदान गरी दक्ष बनाउने उद्देश्यले वि.सं. २००४ सालमा आधार शिक्षक तालिम केन्द्रको स्थापना गरी शिक्षकलाई तालिम दिने परिपाटीको पहिलो पटक सुरुवात भयो । नेपालमा प्रजातन्त्रको स्थापनापछि शैक्षिक क्षेत्रमा व्यापक विकास र विस्तार हुन थाल्यो । वि.सं. २०११ सालमा राष्ट्रिय शिक्षक तालिम केन्द्रको स्थापना भएको थियो । वि.सं. २०१४ सालमा शिक्षा महाविद्यालयको स्थापना भयो साथै शिक्षकहरूलाई तालिम दिने संस्थाको रूपमा रह्यो । वि.सं .२०१६ सालमा यसलाई त्रिभुवन विश्व विद्यालय (त्रि.वि.) को एक अङ्गको रूपमा समावेश गरी शिक्षक तालिमलाई निरन्तरता दिइयो । विभिन्न आयोगहरूको प्रतिवेदनले गरेका सिफारिसहरूलाई तल प्रस्तुत गरिएको छ ।

१. नेपाल राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोग, २०११ को सिफारिस

शिक्षक तालिमका सम्बन्धमा आयोगका सिफारिसहरू निम्न लिखित छन् :

क. शिक्षकहरूलाई तालिम गर्न छोटो अवधिका पाठ्यक्रम तुरुन्त राख्नुपर्दछ ।

ख. तालिम भएका शिक्षकहरू पाउनलाई प्रेरणाको रूपमा शिक्षकहरूको तलब तालिममा निर्भर रहनुपर्दछ ।

ग. नयाँ शिक्षकहरूलाई तालिम गर्न र पुराना शिक्षकहरूलाई फेरि तालिम दिन शिक्षक शिक्षण केन्द्र चाहिएको छ ।

घ. शिक्षकले काम गर्ने गाउँहरूमा उनीहरूलाई तालिम गर्न र काम गर्दागर्दै तालिम दिन नेपालका सबै भागहरूमा शिक्षक शिक्षण फैलाउनुपर्छ । धेरै केन्द्रहरूमा शिक्षक शिक्षण हुनुपर्छ ।

ङ. शिक्षण केन्द्रमा युवक जनतालाई राम्ररी आकृष्ट पार्न शिक्षकहरूलाई बढी तलब दिनुपर्दछ ।

(स्रोत : ने.रा.शि.आ,२०११ पृष्ठ :९२)

२. सर्वाङ्गीण राष्ट्रिय शिक्षा समिति २०१८

शिक्षक तालिमका सम्बन्धमा यस समितिका सिफारिसहरू निम्न लिखित छन् :

क.प्रत्येक नर्मल स्कुलबाट तालिम पाएका शिक्षकहरूको नामनामेसी (लिस्ट) डिभिजनल इन्सपेक्टर कहाँ राख्नुपर्छ र प्रत्येक डिभिजनका स्कुलहरूमा शिक्षक भर्ना गर्दा डिभिजनल इन्सपेक्टरसँग सम्पर्क

राख्नुपर्छ ।

ख. हाल रहेका १५ ओटा नर्मल स्कुललाई बहाल तिर्नुपर्ने घरको सट्टामा स्थायी भवनहरू लिएर वा बनाएर मजबुत तुल्याउनुपर्दछ ।

ग. नर्मल स्कुलबाट तालिम प्राप्त परीक्षार्थीलाई सरकारले एक वर्षभित्र काम दिनुपर्छ । एक वर्षभित्र काम दिन नसके अन्य पेसामा जान सक्ने छन् ।

घ. कलेज अफ एजुकेसनमा प्रशिक्षार्थी बिएडको डिग्री प्राप्त गरेपछि शिक्षा सेवामा लिइने निश्चितता दिनुपर्दछ । जो टाढा र अप्ठेरो ठाउँमा रहन्छन् तिनीहरूलाई विशेष भत्ता दिइनुपर्छ ।

ङ. कलेज अफ एजुकेसन पाठ्यक्रमको विस्तारै बिस्तारै नवीकरण गरिँदै जानुपर्दछ ।

च. कलेज अफ एजुकेसन त्रिभुवन विश्व विद्यालयको निर्माण कार्यक्रममा प्राथमिकता दिनुपर्दछ र विश्व विद्यालयको क्षेत्रमा यथाशीघ्र सार्नुपर्दछ ।

(स्रोत : स.रा.शि.स.,२०१८ पृष्ठ नं ४२)

३. राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना (२०२८ २०३२)

यस योजनाले शिक्षक तालिमका सन्दर्भमा गरेका मुख्य सिफारिसहरू निम्न लिखित छन् :

क. आवश्यकता अनुसार शिक्षक तालिमको सङ्ख्या बढाउन कला विषयमा शिक्षा प्राप्त गरिरहेका व्यक्तिहरूलाई शिक्षक तामिल दिइने छ र कला महाविद्यालयहरूमा शिक्षण तालिम विषय पनि पढाइने छ ।

ख. शिक्षक तालिमको स्तर बढाउन तालिमको पाठ्यक्रम र पाठ्य पुस्तकहरूको आधुनिकीकरण गरिने छ र शिक्षण विधिका साथै विषय वस्तुको शिक्षणमा जोड दिइने छ । (स्रोत : रा.शि.प.यो.२०२८-३२)

४. राष्ट्रिय शिक्षा आयोग २०४९

यस आयोगले शिक्षक तालिमका सन्दर्भमा गरेका मुख्य मुख्य सिफारिसहरू यस प्रकारका छन् :

क. विद्यालय तहको शिक्षण पेसामा प्रवेश गर्न शिक्षक प्रशिक्षण अनिवार्य गर्नुपर्दछ ।

ख. पेसामा प्रवेश गरिसकेका तर तालिम नपाएका शिक्षकहरूलाई अनिवार्य रूपले तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

ग. शिक्षक प्रशिक्षणमा महिलालाई ग्राह्यता दिनुपर्छ ।

घ. शिक्षक प्रशिक्षण जस्ता जनशक्ति तयार पार्न बिएड गरेकालाई दुई वर्षे एमएड र अन्य विषयमा स्नातकोत्तर गरेकालाई एक वर्षे एमएड कार्यक्रम र अरू विषयमा स्नातकोत्तर गरेको व्यक्तिलाई पाँच महिने प्रशिक्षण विधि तालिम दिने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

ङ. तालिम प्राप्त शिक्षकहरूलाई दिने तलब तथा अन्य सुविधाहरू तालिमको तहअनुसार बढाउँदै लैजाने ।

च. शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालयलाई अर्न्तगत रहने क्षेत्रीय र जिल्ला स्तरीय कार्यालयहरूले छोटो अवधिको तालिम सञ्चालन गर्नुपर्छ भने शिक्षा शास्त्र सङ्काय र सो अर्न्तगतका क्याम्पसहरूले शिक्षक शिक्षाका साथै शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्दछ ।

छ. हाललाई प्रवेशिका उत्तीर्णलाई दस महिने तालिम प्याकेज दिई प्रमाणित प्राथमिक शिक्षकको प्रमाणपत्र दिइनुपर्छ अन्य विषयमा प्रवीणता प्रमाणपत्र पुरा गरेकालाई दस महिने प्रशिक्षण दिई प्राथमिक शिक्षकको व्यवस्था गर्नेतर्फ पनि क्रमशः जोड दिनुपर्छ । (स्रोत : रा.शि.आ.,२०४९ पृ. १६७)

५.उच्च स्तरीय राष्ट्रिय शिक्षा आयोग २०५५

यस आयोगले शिक्षक तालिमका सन्दर्भमा गरेका मुख्य मुख्य सिफारिसहरू निम्न लिखित छन् :

क. शिक्षण अनुभव नभएका पूर्वसेवाकालीनहरू र शिक्षणको अनुभव गरिसकेका सेवाकालीनहरूका लागि बेग्ला बेग्लै प्रक्षिण कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्दछ ।

ख. देशमा बहुसङ्ख्यक शिक्षकहरू तालिम अप्राप्त भएकोले विभिन्न तह र प्रकृतिका प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न एक वा दुई संस्थाको संलग्नता पर्याप्त नहुने हुँदा यसका लागि सरकारी, गैरसरकारी विभिन्न संस्थाहरूलाई सहभागी गराई यसमा व्यापकता ल्याउनुपर्छ ।

यसरी विभिन्न आयोगले शिक्षक तालिमका सन्दर्भमा गरेका सिफारिसहरूलाई कार्यान्वयन गर्ने हेतुले शिक्षकहरूको सेवाकालीन तालिममार्फत पेसागत कार्यदक्षता विकासका लागि राष्ट्रिय स्तरमा उच्च तहको एकीकृत संस्थाको आवश्यकता महसुस गरी २०५० सालमा तत्कालीन शिक्षा तथा संस्कृति मन्त्रालयअन्तर्गत शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको स्थापना भयो । यस केन्द्रले शिक्षा नियमावली, २०४९ को परिच्छेद १३ मा 'तालिम तथा प्रशिक्षण सम्बन्धी व्यवस्था' भन्ने प्रावधान अनुसार शिक्षक तालिम सम्बन्धी कार्य गर्दै आएको छ । यस केन्द्रले आफ्नो अधीनस्थ, स्थापित २९ ओटा शैक्षिक तालिम केन्द्रको संस्थागत सञ्जाल खडा गरी शिक्षक तालिमलाई देशव्यापी रूपमा विकास एवम् कार्यान्वयन गर्दै आएको छ । (स्रोतः शैक्षिक जनशक्ति चिनारी पुस्तिका, २०६१)

यस संस्था र यसअन्तर्गतका शैक्षिक तालिम केन्द्रहरूले शिक्षक विकासका लागि दस महिने सेवाकालीन र पूर्व सेवाकालीन शिक्षक तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेका थिए । जुन यस प्रकार छ :(स्रोत : रा.शि.आ,२०४९ पृष्ठ नं १६९ र १७०)

(१) प्राथमिक शिक्षक तालिम

क. सेवाकालीन तालिम

यो तालिम तिन चरणमा सञ्चालन गरिएको थियो । पहिलो र तेस्रो चरणको २.५/२.५ महिनाको तालिम जुन तालिम दिने संस्थामा दिइन्थ्यो भने दोस्रो चरणको ५ महिने तालिममा सहभागीहरूलाई स्वाध्ययन सामग्री, सम्पर्क कक्षा, कार्यशाला, श्रव्यदृश्य सामग्री, फोनइन, मल्टिमिडिया समेतको प्रयोग गरी दूर शिक्षा प्रणालीमा आधारित तालिम दिइन्थ्यो ।

विशेष सधन तालिम

१५ वर्ष सेवाअवधि र ४५ वर्ष उमेर पुरा गरेका शिक्षकहरूका लागि २.५ महिने विशेष प्राथमिक शिक्षक तालिम शैक्षिक तालिम केन्द्रमा सञ्चालन गरिन्थ्यो । यो तालिम पुरा गरिसकेका शिक्षकहरूले पाँच महिनाको सेवाकालीन तालिम सरह मान्यता पाउँथे ।

१८० घण्टे तालिम

१५० घण्टा तालिम पुरा गरेका शिक्षकहरूलाई १८० घण्टाको प्राथमिक शिक्षक तालिमको व्यवस्था गरिएको थियो । यो तालिम पुरा गरिसकेपछि दोस्रो चरणको प्राथमिक शिक्षक तालिममा सहभागी भई ४ ओटै चरण पुरा गरी दस महिने सेवाकालीन तालिम लिन पाउने व्यवस्था थियो ।

ख. पूर्व सेवाकालीन तालिम :

यो दस महिने तालिम ५/५ महिना गरी दुई सेमेष्टरमा सञ्चालन हुने थियो । यो तालिम शैजविकेबाट सम्बन्धन प्राप्त निजी तालिम केन्द्रमार्फत सञ्चालन गरिन्थ्यो । दलित, जनजाति तथा पिछडिएका समुदायका विशेषतः महिलालाई शिक्षाको मूल धारमा समाहित गर्नका लागि यो कार्यक्रम सञ्चालनमा आएको थियो ।

(२) निमावि तथा मावि शिक्षक तालिम

क. सेवाकालीन तालिम

निमावि तथा मावि तहको सेवाकालीन तालिमको पहिलो मोड्युल २.५ महिने, दोस्रो ५ महिने र तेस्रो २.५ महिनाको थियो । पहिलो र तेस्रो मोड्युलको पहिलो एक एक महिनाको तालिम शैक्षिक तालिम केन्द्रमा तथा पछिल्लो १.५/१.५ महिने तालिम विद्यालयमा आधारित तालिम अभ्यास र प्रयोगमुखी हुन्थ्यो । तालिम केन्द्रमा आधारित तालिम भने सहभागी केन्द्रित र क्रियाकलापमुखी हुन्थ्यो । निमावि मावि तहको दोस्रो मोड्युलको तालिम दूर शिक्षा प्रणालीमा आधारित हुन्थ्यो । यो तालिम स्वअध्ययन सामग्री, सम्पर्क कक्षा, कार्यशाला, श्रव्य दृश्य सामग्री, फोनइन मल्टिमिडिया आदिको प्रयोग गरी सञ्चालन गरिन्थ्यो ।

ख. पूर्वसेवाकालीन तालिम

निमावि तथा मावि तहको पूर्व सेवाकालीन तालिम उच्च माध्यमिक शिक्षा परिषद् तथा विश्व विद्यालयको शैक्षिक कार्यक्रममार्फत सञ्चालन हुने थियो ।

यसरी विगतका शिक्षक तालिमलाई विश्लेषण गर्दा सन् १९९२ देखि प्रारम्भ भएको प्राथमिक शिक्षा विकास परियोजनाबाट प्राथमिक तहका लागि र माध्यमिक शिक्षा विकास कार्यक्रमबाट माध्यमिक

तहका लागि १० महिने शिक्षक तालिमको आवश्यकतालाई पुनरावृत्ति गरी यसको विस्तारित रूपमा सञ्चालनका लागि नीतिगत, भौतिक, संस्थागत, पाठ्य सामग्री एवम् कार्यक्रमगत पूर्वाधार निर्माण गरियो त्यसैगरी सबैका लागि शिक्षा राष्ट्रिय कार्ययोजना (सन् २००१/२०१५) अनुसार सन् २००९ सम्ममा ९९ प्रतिशत प्राथमिक शिक्षकहरू तालिम प्राप्त तुल्याई सक्ने लक्ष्य निर्धारण गरेबमोजिम र तालिम नीति, २००५ द्वारा विद्यालय तहमा कार्यरत सम्पूर्ण शिक्षकहरूलाई १० महिने तालिम प्राप्त तुल्याउने नीति जारी गरियो । शिक्षक शिक्षण आयोजना (सन् २००२/२००९) र माध्यमिक शिक्षक सहयोग कार्यक्रम (सन् २००३/२००९) अन्तरगत देशभरी विस्तारित रूपमा तालिम सञ्चालन गर्न विस्तारित तालिम सञ्जाल स्थापना गरी राष्ट्रिय अभियान कार्यान्वयन गरियो । परिणामस्वरूप स्वीकृत दरवन्दीमा कार्यरत सबै शिक्षकहरू (९८.२) प्रतिशतलाई मिति २०६६ असोजभित्र तालिम प्राप्त भएको कुरा तथ्याङ्कले देखाएको छ ।

विगतका विभिन्न योजना, परियोजना एवम् कार्यक्रमहरूबाट गरिएका लगानी र परियोजना कार्यान्वयनका अनुभवबाट नेपाल सरकारले विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना (२०६६/२०७२) मार्फत शिक्षकको पेसागत विकास नामक नयाँ मोडेल आ.व. ०६६/०६७ बाट कार्यान्वयनमा छ विद्यालय क्षेत्र सुधार योजनाले शिक्षकहरूको पेसागत विकास कार्यक्रमबाट निम्न बमोजिमका मुख्य मुख्य नतिजाहरू प्राप्त गर्ने अपेक्षा गरेको छ :

क. शिक्षकहरूलाई पुनर्ताजगी तालिम दिनका लागि ७५० मास्टर प्रशिक्षक तालिम प्राप्त भई सक्षम भएको हुने ।

ख. शिक्षक तयारी कोर्स र पुनर्ताजगी तालिममार्फत सबै शिक्षकका पेसागत ज्ञान तथा सिप अध्यावधिक भएको हुने ।

ग. ४०५० जना प्र.अ.हरूले प्रमाणीकरण तालिम पुरा गरेको हुने ।

घ. तयारी कोर्षका माध्यबाट पिछडिएका समूहका ७००० जना शिक्षकहरूको क्षमता अभिवृद्धि भएको हुने ।

शिक्षकको पेसागत विकास (TPD) कार्यक्रम विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमको गुणस्तरमा सुधार ल्याउन महत्त्वपूर्ण भूमिका निभाउने कार्यक्रमको रूपमा रहेको छ । किनकि यसले शिक्षण सिकाइमा सामना गर्नुपरेका तत्कालीन समस्या समाधान गर्न र शिक्षणमा उत्कृष्टता ल्याउन शिक्षकको निरन्तर पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यका साथ टिपिडी कार्यक्रम कार्यान्वयन भइरहेको छ । शैताके, अगुवा स्रोतकेन्द्र तथा स्रोत केन्द्रहरूलाई माग सङ्कलन, कोर्स विकास, तालिम सञ्चालन र शैक्षणिक परामर्श गर्ने जिम्मेवारी दिइएको छ । शैताकेहरूलाई मावि निमावि तहको तालिम सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी दिइएको छ त्यस्तै ४६ ओटा अगुवा स्रोतकेन्द्रलाई पनि माध्यमिक तहको तालिम सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी तोकिएको छ भने प्राथमिक तहको शिक्षक तालिमको जिम्मेवारी स्रोत केन्द्रबाट दिने गरी तालिम कार्यक्रमको व्यवस्था गरी कार्यान्वयन गरिएको छ ।

टिपिडी कार्यन्वयनमा देखिएका चुनौती

- तालिमको गुणस्तरको सुनिश्चितता, तालिम हब र जिशिकाबिच समन्वयात्मक भूमिका खेल्ने र स्वीकृत तालिम कार्यक्रमको पारदर्शितासँग सम्बन्धित जिल्ला तालिम समन्वय समिति जति सक्रिय हुनुपर्ने हो त्यति सक्रिय हुन नसक्नु ।
- हालसम्म जिशिकाबाट तालिम प्राप्त शिक्षकको तहगत तथा मोड्युलगत नामनामेसी शैक्षिक तालिम केन्द्रहरू र शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रमा अभिलेखीकरण गर्न र आगामी वर्षका लागि तालिम योजना तयार गर्न कठिनाई हुनु ।
- केही स्रोत व्यक्ति र रोष्टर प्रशिक्षकहरूको प्रशिक्षण अनुभव र क्षमताप्रति प्रश्न चिह्न उठ्नु ।
- स्वाध्ययन र परियोजना कार्य खण्डको अभ्यासमा सुस्तता देखिनु साथै शैक्षणिक परामर्शलाई व्यावहारिक बनाउन नसकिनु ।
- नेपालका दुर्गम ठाउँका स्रोत केन्द्रहरूमा तालिम सञ्चालनार्थ आवश्यक पर्ने सन्दर्भ सामग्री व्यवस्थापन, भौतिक अवस्था, उपकरण व्यवस्थापन, सक्षम जनशक्ति आदि जस्ता तत्वहरू पूर्ण रूपमा भइनसक्नु ।
- टिपिडी ताालिमलाई प्रभावकारी बनाउन तालिम दिनेको माथिल्लो निकायबाट निरन्तर मूल्याङ्कन, अनुगमन र पृष्ठपोषण गर्ने कार्य एकदमै नगन्य रूपमा हुनु ।
- पहिलो फेस टु फेस तालिम सबै ठाउँमा राम्रोसँग चले तापनि परियोजना कार्य, कार्यमूलक अनुसन्धान, परामर्श खण्ड प्रभावकारी हुन नसक्नु ।
- हाल कार्यान्वयनमा आएको शिक्षक तालिमको संरचनाले प्रत्येक स्रोत केन्द्रलाई हबको रूपमा मानेकोले हालको अवस्थामा स्रोत केन्द्रमा प्रशासनिक काम गर्ने जनशक्ति नहुनु ।
- हालको अवस्थामा दस दिने तिन ओटा मोड्युलको पेसागत विकास तालिमबाट मात्र शिक्षकको पेसागत विकास भएको सुनिश्चित हुने आधार सम्बन्धमा स्वयम् शिक्षक वर्गले विश्वास नगर्नु ।

भावी कार्यदिशा

शिक्षक तालिमलाई आगामी दिनमा अझ बढी प्रभावकारी बनाउन साथै तालिमका विषयक्षेत्र, पेसागत सक्षमता तथा सञ्चालन प्रक्रिया समेतमा सुधार आवश्यक देखिन्छ । यसका लागि तालिमले निम्न लिखित पक्षमा सम्बोधन गर्नुपर्ने देखिन्छ :

- परियोजना कार्य गर्न स्रोत साधन र बजेटको पूर्ण रूपमा व्यवस्थापन गर्ने र काम गर्ने शिक्षकको सही मूल्याङ्कन गर्न वैज्ञानिक मूल्याङ्कन सूचक पनि तालिम सँगसँगै विकास गरी दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था र प्रयोग गर्न आवश्यक छ ।
- तालिम केन्द्रहरूमा तालिम सञ्चालनार्थ आवश्यक भौतिक वातावरणको व्यवस्थापन (हल, फर्निचर, होस्टल), सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आधारित तालिम सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने कम्पुटर, इन्टरनेटको व्यवस्थापन हुनुपर्दछ साथै रेकर्ड व्यवस्थापनका लागि कम्तीमा एक जना

कम्प्युटर अपरेटरको व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

- शिक्षक तालिम प्रदायक विभिन्न निकायबाट निर्माण गरिएको मोड्युल सामग्रीहरूको सङ्कलन गरी शैजविकेले मूल्याङ्कन एवम् प्रमाणीकरण गरेर नमुना मोड्युल विकास गरी कार्यान्यवन गर्नुपर्छ ।
- विद्यालय व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष तथा सदस्य र शिक्षक अभिभावक सङ्घका पधाधिकारीहरूका लागि स्रोत केन्द्रबाट सञ्चालन हुने तालिमको महत्त्व र यसमा ती पदाधिकारीको भूमिकाका विषयमा अभिमुखीकरण कार्यक्रम गर्नुपर्दछ ।
- कम्प्युटर तालिम सबै विद्यालयमा लैजान आवश्यक छ त्यसैले पहिले एक विद्यालय एक शिक्षक तालिम सञ्चालन गर्ने अभियान चलाउन आवश्यक छ ।
- टिपिडी ढाँचा आफैँमा राम्रो ढाँचा हो । यसमा शिक्षकका समस्या तत्काल समाधान हुने, प्रोजेक्ट बनाउन सिकिने, कार्यमूलक अनुसन्धान गर्न सिकिने, मामिला अध्ययन गर्ने सिप सिकिने र प्रयोग पनि हुने भएकाले यो तालिम मोडालिटी उपलब्धिमूलक छ तर यसलाई बढी प्रभावकारी बनाउन माथिल्लो निकायबाट निरन्तर मूल्याङ्कन गर्ने, अन्तरक्रिया गर्ने, पृष्ठपोषण दिने जस्ता कार्य निरन्तर गर्नुपर्दछ ।
- तालिम दिने निकायले मोड्युलको प्रभाव अध्ययन गर्नुपर्दछ । तालिम लिने दिने र यसको कक्षामा स्थानान्तरणसम्म कस्तो स्थिति छ त्यसको मूल्याङ्कन गरी वर्षकै उत्कृष्ट शिक्षक वा विद्यालय वा स्रोत केन्द्र वा जिल्ला घोषणा गर्ने कार्यको थालनी गर्नुपर्दछ ।
- मागमा आधारित तालिम सञ्चालन गर्नुपर्ने हुँदा रोस्टर प्रशिक्षकहरूले आफ्नो भूमिका, क्षमतामाथि पुनरवलोकन गर्न आवश्यक छ ।
- शैजविकेले विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना विस्तारपछिको शिक्षक तालिमको मोडालिटी कस्तो हुने ? कसरी तालिमलाई अघि बढाउने ? भन्ने सन्दर्भमा सरोकारवालाहरूसँग व्यापक छलफल गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन आवश्यक कार्ययोजना बनाउन आवश्यक पर्दछ ।

निष्कर्ष

शिक्षक तालिम समग्रमा शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सुधारका लागि उपयोगी देखिएको छ । तालिमले शैक्षणिक कार्यकुशलतामा अभिवृद्धि भएको अवस्था देखाएको छ । शिक्षकहरूमा सिर्जनात्मकता, कार्यात्मक सुधार गर्ने प्रतिबद्धता बढाएको छ साथै खोजमूलक, अनुसन्धानप्रति जागरुक र समस्या समाधानप्रतिको तत्परतामा सुधार ल्याएको छ । तालिमले सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोगको अवस्थामा बढोत्तरी ल्याएको छ । सामाजिक सञ्जालमार्फत अनुभव आदन प्रदान, सिकाइको प्रबोधीकरण र समस्या समाधानका कार्यहरू हुने अवस्था सिर्जना भएको छ । तालिमका सिपहरू कार्य व्यवहारमा रूपान्तरित हुने अवस्था विस्तारै देख्न पाउने अवस्था हुँदै गएको छ । शिक्षक तालिम सञ्चालन गर्ने रोस्टर प्रशिक्षक, तालिम केन्द्रहरूको भौतिक पूर्वाधार, स्वाध्ययन र परियोजना कार्य खण्डको अभ्यासमा क्रमशः सुधारोन्मुख अवस्था देखिएको छ । यसले शिक्षकहरूबिच अनुभव साटासाट गर्ने अवसर बढेको

छ । विगतभन्दा वर्तमानमा परियोजना कार्य बुझाउने शिक्षकको सङ्ख्यामा वृद्धि भएको छ । यसरी हेर्दा स्थानीय स्तरका जनशक्तिमा क्षमता अभिवृद्धि भएको देखिन्छ । शैक्षिक गुणस्तरको सुनिश्चितताका पक्षबाट भने शिक्षक तालिमले सन्तोष लिने ठाउँ देखिँदैन । आम जनतासामु सामुदायिक विद्यालयप्रतिको विश्वसनीयतामा कमी आएको अवस्था छ । साथै शैक्षिक गुणस्तरमा कमी आएको गुनासो बढ्दै गएको छ । नियमनको अवस्था सन्तोषजनक छैन । सामुदायिक विद्यालयहरू आकर्षणको स्थल बन्न सकेको छैनन् । यी अवस्थाले गर्दा शिक्षक तालिमले शिक्षकको पेसागत कार्यकुशलता बढाई शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्न अझ बढी जोड दिनुपर्ने अवस्था देखिएको छ ।

सन्दर्भ सूची

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द, (२०६१)**एक चिनारी पुस्तिका** : भक्तपुर ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द, (२०६६), **शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका** : भक्तपुर ।

अधिकारी, विष्णुप्रसाद, **शैक्षिक निरीक्षण र नेपालको शैक्षिक प्रणाली**, काठमाडौं : आशिष बुक्स हाउस प्रा.लि. ।

शिक्षा मन्त्रालय (२०६९), **नेपालमा शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनहरु**, काठमाडौ ।

शिक्षा मन्त्रालय (२०६६), **विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना २०६६/२०७२** : काठमाडौ ।

शिक्षा विभाग,(२०७०), **शैक्षिक स्मारिका**, भक्तपुर ।

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, (२०७०), **शिक्षक शिक्षा** : भक्तपुर ।