नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकास मोडल : अनुभव र भावी कार्यदिशा

डा. तुलसीप्रसाद थपलिया
निर्देशक, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, सानोठिमी, भक्तपुर ।

लेखसार

शिक्षकको पेसागत दक्षता र विद्यार्थीको शिक्षण सिकाइबिच सकारात्मक सम्बन्ध रहनेबारे स्विकार गरेर हरेक मुलुकले शिक्षक विकासका निमित्त विभिन्न प्रयत्न र प्रयोग गर्दै आएको देख्न सकिन्छ । सेवामा प्रवेश गर्नु अघिको तयारीदेखि सेवा प्रवेश तालिमले एउटा मजबुत आधार दिन सक्छ । त्यसपछि पेसामा रहँदा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा निर्माण गरिने सिकाइले दक्षतामा निरन्तर सुधार गर्न मद्दत गर्दछ । तर त्यस्तो विकासको अवसर डिजाइन गर्दा पर्याप्त विचार पुऱ्याएर शिक्षकको शिक्षण व्यवहार, शिक्षकको वृत्ति विकास तथा विद्यार्थीको सिकाइलाई सकारात्मक रूपमा सहयोग पुग्ने अवस्था सिर्जना गर्नुपर्दछ । नेपालको सन्दर्भमा शिक्षक पेसागत विकासबारे गरिएका प्रयत्न र अनुभव र अध्ययनले केही सकारात्मक सङ्केत देखाएका छन् । अनि सुधारका लागि प्रशस्त सम्भावनाहरु समेत औँल्याएका छन् । यस अवधारणा पत्रमा वर्तमान अवस्थामा नेपालमा सञ्चालित शिक्षक पेसागत विकासका अनुभवहरूलाई विश्लेषण गरेर भावी दिनमा गरिने सुधारको सम्भाव्य स्वरूपबारे छलफल गरिएको छ ।

मूख्य शव्दावली (Key Words)

शिक्षकको पेसागत विकास (Teacher Professional Development-TPD), **खोजमा आधारित सिकाइ** (Inquiry Based Learning), **निरन्तर पेसागत विकास** (Continuous Professional Development), **सक्षमतामा आधारित पेसागत विकास** (Competency Based Professional Development), **शिक्षक सक्षमता** (Teacher Competencies), **कार्यमूलक अनुसन्धान** (Action research) ।

विषय प्रवेश

शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा सिक्ने र सिकाउनेबिचको निरन्तर र सघन अन्तरक्रिया चलेको हुन्छ । पाठको डिजाइन गरेर होस् वा सोभै पढाएर अथवा सिकाइका अनगिन्ती चरणमा पृष्ठपोषण उपलब्ध गराएर । यस अन्तरक्रियाको प्रभावकारिताले सिकाइको प्रभावकारिता निर्धारण गर्न सक्छ । पढाएका पाठमा हरेक विद्यार्थीले एकै प्रकारले ग्रहण नगर्न सक्छ । उनका बुझाइलाई निश्चित दिशा दिन र सघाउन शिक्षकको कुशलता ज्यादै महत्त्वपूर्ण मानिन्छ । पेसागत ज्ञानले सबल, विद्यार्थीको सिकाइ प्रक्रिया र सघाउने उपायबारे दक्ष तथा विभिन्न परिस्थितिलाई कुशलतापूर्वक सामना गर्न सक्ने आँट भएका व्यक्तिबाट मात्र यस प्रकारको व्यवहारको अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

त्यसैले शिक्षामा सुधारका एजेन्डामा शिक्षकको पेसागत विकासलाई महत्त्वका साथ लिने गरिन्छ । तर विगतका अनुभवले देखाउँछन्, यो उद्देश्य केही दिनमा वा छोटो बाटोबाट सजिलै हासिल गरिने विषय होइन रहेछ । बरु शिक्षक तयारीदेखि लिएर सेवा प्रवेश गरिसकेपछिका व्यवस्थापन र विकासका अनेक पाटाहरूलाई सूक्ष्म रूपमा संयोजन गरेर प्राप्त गरिने विषय रहेछ । अर्को कुरा, यो एउटा निश्चित गन्तव्यमा पुग्ने विषय भन्दा पनि निरन्तर सुधारको यात्रामा शिक्षकलाई सामेल गराउने विषय रहेछ । शिक्षक विकासमा संलग्न संयन्त्रहरूको प्रभावकारिता यसैमा रहन्छ कि यिनले हरेक शिक्षकलाई सो यात्रामा सामेल गराउन सकून्, हरेकको निमित्त सो यात्रा अर्थपूर्ण र रुचिकर बनोस् । हरेक शिक्षक आफ्नो अभ्यासबाट सिक्ने र निरन्तर खोज गर्ने खोजकर्ता बनोस् र उसको खोजले शिक्षण व्यवहारमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याएर विद्यार्थी सिकाइमा सुधार गर्न योगदान पुगोस् ।

शिक्षकको पेसागत विकास : सैद्धान्तिक अवधारणा

शिक्षक पेसागत विकासको अर्थः बृहत् अर्थमा, सेवाको सुरुको तयारीपछि आर्जन गरिएका पेसासँग सम्बन्धित सबै प्रकारका सिकाइलाई पेसागत विकासभित्र समेट्न सकिन्छ । यो सिकाइ शिक्षण गर्दा कै क्रममा आर्जन भएको हुनसक्छ । यसका साथै सहकर्मीहरूसँगको अन्तरक्रियाबाट वा कुनै औपचारिक तालिम वा अनुसन्धानमा सामेल हुँदा आर्जन भएको हुनसक्छ । यो सिकाइले अन्ततः विद्यार्थी सिकाइमा सकारात्मक सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिन्छ ।

शिक्षक तालिम वा पेसागत विकास कार्यक्रमको उद्देश्य

यस्ता कार्यक्रमलाई विभिन्न उद्देश्यका साथ उपयोग गर्ने गरिन्छ :

(क) नयाँ पाठ्यक्रम बन्दा वा नयाँ कार्यक्रम सुरुवात गर्दा वा अरू कुनै नयाँ प्रयोग गर्ने क्रममा सो प्रयोगलाई सही रूपमा लागु गर्ने (Implement) प्रयोजनका लागि शिक्षक तयार गर्ने । यस अर्थमा तालिममा जस्तो सिप सिकाइन्छ त्यही सिप हुबहु लागु गरियोस् भन्ने अपेक्षा गरिन्छ ।

(ख) कार्यरत शिक्षकको शिक्षण अभ्यासमा रहेका कमजोरी सुधार गरी न्यूनतम् दक्षता कायम गर्ने (Improve): यस अर्थमा वृत्ति शृङ्खलाका विभिन्न चरणमा शिक्षकले आफूलाई सुधार गर्ने अवसरको रूपमा तालिमलाई उपयोग गर्ने गर्दछन् ।

(ग) आफूले गरी आएका कामलाई अत्यन्त उन्नत स्तरमा लाने गरी फड्को मार्न (Innovate) शिक्षकलाई तयार गर्ने । यस अर्थमा शिक्षक अरूले सिकाएको सिप लागु गर्ने कालिगड मात्र नरहेर आफ्नो पेसाको उन्नयनमा लाग्ने प्रतिविम्बन मार्फत् सुधार गर्ने पेसाकर्मी (reflective practitioner) वा खोजकर्ता (Inquirer) बन्नुपर्छ र तालिमले सो उद्देश्यमा सहयोग गर्नुपर्छ । यस सन्दर्भमा हाम्रो तालिम कुन दिशामा लैजाने भन्ने कुराको उत्तर खोजी गर्नु निकै महत्त्वपूर्ण छ किनभने कुनै सिप लागु गर्ने वा आफैँ खोज गर्ने भन्ने उद्देश्यले तालिमको भिन्न स्वरूपको माग गर्दछ । पेसागत विकासको चरणमा शिक्षकको आफ्नो अवस्थितिले पनि यस विषयमा प्रभाव पार्न सक्ने देखिन्छ ।

शिक्षक पेसागत विकाससम्बन्धी दृष्टिकोणहरू (Paradigms of teacher development)

क्रिमर्स र साथीहरूले सुरुमा जेक्नर (Zeichner, 1983) ले प्रस्तुत गरेका शिक्षक शिक्षा तथा पेसागत विकासका चार दृष्टिकोण (paradigms) को चर्चा गरेका छन् (हेर्नुस् Cremers et al., 2013, पृष्ठ ४ ((५):

(क) परम्परागत रूपमा सिप सिक्ने दृष्टिकोण (Traditional Craft Paradigm): एप्रेन्टिससिप मोडल पनि भनिने परम्परागत रूपमा कालिगड तयार गर्ने यस दृष्टिकोणअनुसार जान्ने मान्छेसँगको सम्पर्कमा बसेर काम गर्दै पेसाले माग गर्ने सिपमा दक्षता हासिल गर्न सकिन्छ, जसअनुसार नयाँ शिक्षकले कुशल शिक्षकको सम्पर्क र निर्देशनमा रही, गरेको काम नजिकबाट हेर्दै, अभ्यास गर्दै र सुधार गर्दै लामो समयको अनुभवबाट शिक्षण दक्षताको विकास गर्दछन् ।

(ख) कुनै शिक्षणसँग सम्बद्ध सबै सिपहरू समग्रमा आर्जन गर्ने (Expending the Repertoire Paradigm): हरेक सिपका मसिना मसिना भाग सिकेर पछि पुरा सिपमा दक्षता हासिल गर्ने अन्य तरिकाको विपरीत यस दृष्टिमा प्रत्यक्ष शिक्षण वा आगमन खोज (inductive inquiry) वा यस्तै कुनै शिक्षण पद्धतिका बारे सम्पूर्णतामा सिप हासिल गर्नेमा जोड दिइन्छ ।

(ग) सक्षमतामा आधारित पेसागत विकास (Competency Based Paradigm or expert paradigm): शिक्षक विकासको क्षेत्रमा सायद यो सबैभन्दा बढी चर्चा कमाएको दृष्टि हो । यसअनुसार हरेक कार्य सम्पादन गर्ने एउटा उत्तम तरिका हुन्छ । सोअनुसार काम निश्चित क्षेत्रमा ज्ञान र सिपमा महारथ (mastery) हासिल गर्नुपर्छ । विषयका विज्ञहरूले त्यो काम गर्ने सर्वोत्तम विधिबारे निर्णय दिन्छन् र सो काम पुरा गर्न आवश्यक ससाना कार्य तत्त्व केके हुन् परिभाषित गर्छन् । प्रत्येक कार्यतत्त्वमा दक्षता हासिल गरेपछि समग्रमा सो कामलाई कुशलतासाथ सम्पादन गर्ने सक्षमता विकास गरिन्छ ।

सक्षमतामा आधारित यस दृष्टिले निकै लोकप्रियता कमाएको देखिन्छ । शिक्षक तयारी, अध्यापन अनुमति, शिक्षक छनौट, शिक्षक विकास र वृत्ति विकासलगायतका निर्णय गर्दा सक्षमताको चर्चा हुने गर्दछ । जसअनुसार विद्यार्थीको विकासलाई सघाउन शिक्षकमा आवश्यक हुने ज्ञान, सिप, अभिवृत्ति र व्यवहारलाई सक्षमताको रूपमा अर्थ लगाइन्छ । अनि सो सक्षमताको विकास गर्ने गरी पेसागत विकासका कार्यक्रमहरू संरचित गर्न जोड दिइन्छ । सक्षमतामा आधारित पेसागत विकासको अर्थ खुलाउन गुस्की (Guskey, 2005) को परिभाषाको सहायता लिँदै क्रिमर्स र साथीहरू (हेर्नुस् Cremers et al., 2013, पृष्ठ १६) लेख्छन् :

Competency-based professional development refers to an educational movement that advocates defining educational goals in terms of precise measurable description of the knowledge, skills and behaviours teachers should possess at the end of a course of study (Guskey, 2005). (Cited in Creemers et al., 2013, p. 16)

(घ) खोज र स्व-प्रतिबिम्बनमा आधारित दृष्टि (Inquiry Oriented Paradigm or Holistic or

Reflective Paradigm): यस दृष्टिकोणअनुसार हरेक शिक्षकले काम गर्ने अवस्था फरक हुन्छ । विद्यार्थी फरक हुन्छन् । त्यस कारण शिक्षण र सिकाइको एउटा मोडेल दिनुभन्दा आफ्ना कामको बारेमा फर्किएर हेर्ने, आफैं विश्लेषण गर्ने वा स्व-प्रतिविम्वन गर्ने क्षमता विकास गर्न सक्यौं भने उसलाई खोजकर्ता बनाउन सकिन्छ । ऊ आफैँ खोजकर्ता भएपछि अर्को विज्ञले दिएको मोडेलको पछि लागेर हिँडिरहनु परेन, प्रत्येक कामबाट नयाँनयाँ ज्ञानको निर्माण गर्न थाल्छ र आफ्नो विकासको जिम्मा आफैं लिन तत्पर हुन्छ । यस दृष्टिअनुसार शिक्षक विकासका निमित्त योजना गर्दा विषय सिकाउने भन्दा पनि घटना प्रस्तुत गर्ने, सो घटनाबाट के सिक्ने, कसरी काम गर्न सकिन्थ्यो भनेर छलफल गराउने ता कि हरेक शिक्षकमा शिक्षणको उपयुक्त तरिकाबारे खोज गर्ने सिप विकास गर्न सकियोस् । यो दृष्टिकोण झट्ट हेर्दा निकै आकर्षक देखिन्छ, तर कार्यान्वयनका हिसाबले त्यति नै अस्पष्ट र व्यावहारिक दृष्टिले कमजोर देखिन्छ ।

हाम्रो सन्दर्भमा शिक्षक पेसागत विकासको संरचना तयार गर्दा विभिन्न दृष्टिकोणको केही अंश समाविष्ट भएको देखिए पनि मूलतः सक्षमतामा आधारित दृष्टिकोण हावी भएको देखिन्छ । आउने दिनमा सो दृष्टिकोणका सकारात्मक पाटाहरूलाई कायमै राख्दै शिक्षकलाई खोजकर्ता, ज्ञानको निर्माणकर्तामा रूपान्तरण गर्नेतर्फ सोचिनुपर्ने देखिन्छ ।

शिक्षक विकासका चरणहरू

शिक्षकको पेसागत विकासको विषय कुनै एउटा तालिम वा कार्यशालाको सहभागिताले निर्धारण गर्ने नभै यो त बृहत् दृष्टिकोणबाट योजना र निरन्तर सुधारमा लाग्ने विषय हो भन्ने देखिन्छ । विद्यार्थी हुँदा कस्तो शिक्षकबाट सिक्न पाएको भन्नेदेखि कुन कलेजबाट शिक्षक शिक्षा हासिल गरेको, उसको त्यस कलेजमा कस्तो अनुभव रहेको वा कस्तो दक्षता देखाएको, कुन स्कुलमा कस्ता अग्रजबाट विद्यालयको संस्कार सिकेको भन्ने र कस्ता कस्ता शिक्षक विकासका कार्यक्रममा सहभागी भएको भन्ने जस्ता बुँदाहरू महत्त्वपूर्ण हुन सक्छन् । अर्थात् शिक्षक विकासलाई समग्र परिवेससँग हेरियो भने मात्र उसको विकासको अवस्था वा यात्राबारे जानकारी लिन सकिन्छ । तसर्थ, शिक्षक विकासका महत्त्वपूर्ण चरणहरूलाई यस प्रकार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

(क) विद्यार्थी हुँदा शिक्षक र शिक्षण सम्बन्धमा गरेका अनुभव ।

(ख) शिक्षक तयारी : खासगरी विश्व विद्यालयहरूमार्फत निश्चित अवधिको यस्ता पेसागत तयारी गरिन्छन्,

(ग) सेवाप्रवेश तालिम,

(घ) निरन्तर पेसागत विकास कार्यक्रम,

(क) विद्यार्थी हुँदा शिक्षक र शिक्षण सम्बन्धमा गरेका अनुभव :

विद्यार्थी हुँदा राम्रा शिक्षकसँग सिक्न पाएका भनिएका विद्यार्थी राम्रा शिक्षक बन्न सक्छन् भनिन्छ । यसको सोझो अर्थ भनेको राम्रो शिक्षकबाट सिक्ने अवसर पाउनेहरूलाई नै शिक्षण पेसामा आकर्षण

गर्नुपर्छ भन्ने हो । कतिपय निजी क्षेत्रका शिक्षण संस्थाले यस मान्यतालाई अघोषित रूपमा उपयोग गर्ने गरेको पनि देखिन्छ । तर सार्वजनिक शिक्षा प्रणालीमा यस अवधारणालाई उपयोग गर्न त्यति सहज र उचित देखिन्न ।

(ख) शिक्षक तयारी :

शिक्षक विकासका सन्दर्भमा शिक्षक तयारी कार्यक्रमको ज्यादै धेरै महत्त्व छ । शिक्षण सेवाका निमित्त तोकिएका वा स्थापित सक्षमता (competency) पुरा गर्ने गरी आयोजित, सङ्गठित र सञ्चालित कार्यक्रमलाई शिक्षक तयारी अन्तर्गत राखेर हेर्ने गरिन्छ । शिक्षण सम्बन्धमा विकास भएका सिद्धान्त, मान्यता, सिकाइका विधिहरूबारे अनुसन्धानबाट प्राप्त ज्ञानलाई भविष्यमा शिक्षणमा संलग्न हुने व्यक्तिसम्म हस्तान्तरण गर्ने कार्यलाई अभ्यासका निमित्त ज्ञान (knowledge for practice) का रूपमा बयान गर्ने गरिन्छ, र 'शिक्षक तयारी' ले यिनै पक्षहरूलाई समेट्छ ।

(ग) सेवाप्रवेश तालिम :

नव प्रवेशीहरूलाई त्यस विद्यालयका अभ्यास र संस्कारहरू, अपेक्षित व्यवहार, सम्बन्ध राख्नुपर्ने व्यक्तिहरू तथा सम्बन्धका स्वरूप लगायतका विषयमा जानकारी गराउने उद्देश्यले सेवा अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने गरिन्छ । यो कार्य मुलतः विद्यालय प्रशासनको नेतृत्त्वमा सञ्चालन हुने अपेक्षा गरिन्छ । यस क्रममा एक जना अग्रजको प्रत्यक्ष निर्देशन र नियन्त्रण तथा निरन्तर सहयोगमा शिक्षक विकास गराउने उद्देश्यले मेन्टरको व्यवस्थासमेत गर्ने गरेको देखिन्छ । यस प्रकारको व्यवस्थामार्फत 'Knowledge of practice' को हस्तान्तरण गर्ने उद्देश्य राखीन्छ । नेपालको सन्दर्भमा यस अभ्यासबारे आधिकारिक अभिलेख नभेटिए पनि निकै कम मात्र हुने गरेको अनुमान गर्न सकिन्छ ।

(घ) निरन्तर पेसागत विकास :

निरन्तर पेसागत विकास कुनै एक पटक वा सेवाका कुनै वर्षमा सीमित हुने कार्यक्रम नभै आफ्ना पेसामा दक्षता हासिल गर्नका निमित्त शिक्षकको वृत्ति ृङ्खलाको हरेक चरणमा आवश्यक पर्ने निरन्तर प्रक्रिया हो । सिकाइ अवसर र प्रक्रियाका दृष्टिले निरन्तर पेसागत विकास तिन प्रकारमा बाँड्न सकिन्छ :

(i) प्रत्यक्ष सिकाइ, तालिम, सेमिनार, कार्यशाला, परामर्श बैठकमा सहभागितामार्फत हुने सिकाइको अवसर ।

(ii) **विद्यालयमा हुने सिकाइ :** अग्रज वा प्रधानाध्यापक वा मेन्टरको सहयोगबाट हुने सिकाइ, साथी वा समीक्षक मित्र (critical friendship) को सहयोगमा हुने सिकाइ, सुपरिवेक्षणमार्फत पेसागत विकासमा प्राप्त हुने टेवा, कार्यमूलक अनुसन्धान (action research) मा संलग्न भएर हुने सिकाइ, शिक्षक सहकार्यमार्फत हुने सिकाइ (अर्थात शिक्षक टोलीमा बसेर योजना गर्ने, अवलोकन गर्ने र त्यसको मूल्याङ्कन गर्ने) समेतका कार्यलाई यसअन्तर्गत राख्न सकिन्छ ।

काम गर्दै गर्दा ज्ञान पनि निर्माण गर्दै जाने र आफ्ना अभ्यासलाई अझ बढी सुसंस्कृत गर्ने उद्देश्य रहने भएकाले कार्यमूलक अनुसन्धानमा सहभागी भएर गरिने ज्ञान आर्जनको पक्षलाई 'knowledge in practice' भनेर विशेष महत्त्व दिने गरेको पाइन्छ । यस चरणमा शिक्षक अरूले दिएको ज्ञानको प्रयोगकर्ताको श्रेणीबाट माथि उठेर आफैं ज्ञान निर्माणकर्ताको श्रेणीमा प्रवेश गर्दछन् । आफ्ना अभ्याससँग सम्बन्धित विभिन्न विषयमा निश्चित प्रश्न उठाउने, अनि आफैंलाई व्यवस्थित रूपमा खोज र अनुसन्धानमा सहभागी गराउने हुँदा सिकाइको दृष्टिले निकै उन्नत तहमा पुग्छन् र आफूलाई स्व-प्रतिबिम्बक र खोजकर्ताका रूपमा विकास गर्छन् । यसका साथै आफ्नै परिवेशमा हुने सिकाइ र स्वप्रयत्नमा आधारित सिकाइ, अनि समूहको सहकार्यमा हुने सिकाइले गर्दा यस विधिबाट हुने सिकाइले शिक्षक विकासका साथै विद्यालय सुधारका निम्तिसमेत विशेष महत्त्व राख्ने मानिन्छ ।

(iii) **विद्यालय बाहिर हुने सिकाइ :** स्कुलहरू बिचको नेटवर्क, विषयगत शिक्षक फोरममार्फत हुने सिकाइ । यस्तो सिकाइ प्रक्रिया फरक परिवेशमा कस्ता अभ्यास उपयोगी हुन्छन् भन्ने तहमा चिन्तन गर्न सहयोगी हुने ठानिन्छ ।

नेपालमा शिक्षक विकास

- **राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजना (२०२८):** शिक्षक तालिमलाई अनिवार्य गर्नुका साथै विभिन्न निकायमा छरिएर रहेको तालिम कार्यलाई त्रिविविअन्तर्गत शिक्षाशास्त्र इन्स्टिच्युटको मातहतमा ल्याएर विशिष्टीकरण गर्न खोजेको देखिन्छ । साथै तालिमको अवसरमा व्यापक वृद्धि, तालिम प्राप्त शिक्षकको निमित्त छुट्टै स्टाटस कायम गर्ने, तथा व्यावसायिक शिक्षकको तालिमको छुट्टै व्यवस्था गरेर शिक्षक तालिमका क्षेत्रमा सघन प्रयत्न भएको देखिन्छ (हेर्नुस् (MOE, 2010) ।
- पछि गएर पूर्वसेवाकालीन तालिम विश्व विद्यालयअन्तर्गत र सेवाकालीन तालिम शिक्षा मन्त्रालयका निकयहरूमार्फत हुने गरी व्यवस्था गरियो र सोहीअनुसार छोटा अवधिका सेवाकालीन तालिम, प्रोजेक्टमा आधारित तालिमहरू सञ्चालनमा आए ।
- वि.सं. २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि गठित राष्ट्रिय शिक्षा आयोगले न्यूनतम् योग्यता हासिल गरेका व्यक्तिले १० महिना बराबरको शिक्षक तालिम प्राप्त गरेपछि मात्र शिक्षक बन्न योग्य हुने व्यवस्था गर्यो । त्यति मात्र होइन सेवामा रहेका तर तालिम अप्राप्त ठूलो सङ्ख्याका शिक्षकहरूको निमित्त १० महिने प्रमाणीकरण तालिमको प्रबन्ध गर्ने ठूलो चुनौती पनि थपियो । यसले तालिम दिनका निमित्त शिक्षा मन्त्रालयअन्तर्गत विस्तारित संयन्त्रको माग गर्यो र यही क्रममा वि.सं. २०५० सालमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (शैजविके) को स्थापना भयो । त्यसपछि यही निकायले सेवाकालीन शिक्षक तालिमको मूल जिम्मेवारी ग्रहण गऱ्यो ।
- शैजविकेको स्थापनाको करिब डेढ दसकमा स्वीकृत प्राप्त दरबन्दीका शिक्षकमध्ये तालिम प्राप्त शिक्षकको प्रतिशत करिब १५ प्रतिशतबाट बढेर करिब ९८ प्रतिशतको हाराहारी पुग्यो (TEP, Completion Report, 2010) । अर्थात् लामो अवधिको प्रमाणीकरण सेवाकालीन तालिमको

एक चरणको कार्य पुरा भयो र निरन्तर पेसागत विकासका निमित्त कार्यक्रम तयार गर्ने चरणमा प्रवेश गऱ्यो ।

- विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमले पाँच वर्षमा हरेक शिक्षकले कम्तीमा ३० दिन बराबरको सेवाकालीन तालिमको अवसर प्राप्त गर्ने प्रबन्ध गरेपछि त्यसलाई व्यावहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा १०/१० दिने तिन चरणसहितको शिक्षक पेसागत विकास मोडल (Teacher Professional Development-TPD Model) को रचना तयार गरियो । यी तिन चरणलाई शिक्षकका आवश्यकताअनुरूप डिजाइन गर्न सकिने गरी आपसमा स्वतन्त्र छोडियो । अर्थात् पहिलो चरणको तालिममा छानेको विषयले दोस्रो चरणको तालिममा कुनै प्रकारले प्रभावित नगर्ने गरी व्यवस्था गरियो । मोडलको रचना यस प्रकार निर्धारण गरियो :

चरण १ : १० दिने तालिम

क) ५ दिन प्रत्यक्ष सिकाइ

ख) ३ दिन बराबरको अभ्यास र प्रोजेक्ट

ग) २ दिनको विद्यालयमा सहयोग

४. शिक्षक पेसागत विकास (TPD) मोडलको कार्यान्वयन : अपेक्षा र अनुभव

यस मोडल तयार गर्दा शिक्षकले लामो समय स्कुल छोडन नपरोस् भन्ने ख्याल गरेको देखिन्छ । साथै यस मोडलले तालिमलाई मागमा आधारित बनाउन प्रयत्न गऱ्यो र यो क्रममा स्थानीय आवश्यकता अनुकूल तालिमलाई डोऱ्याउन प्रयत्न गऱ्यो । शिक्षक तालिमलाई विद्यालयका अभ्याससँग गाँस्ने प्रयत्न गऱ्यो र तालिमपछिको अभ्यासपछि पुनः पेसागत सहयोग उपलब्ध गराउने संरचना प्रस्तुत गऱ्यो ।

यति सकारात्मक पक्षहरू हुँदाहुँदै पनि यस मोडलको कार्यान्वयनपछि अपेक्षा गरेको जस्तो विद्यालयको कक्षा कोठाको अभ्यासमा सकारात्मक सुधार ल्याउन सकेन भन्ने गुनासो सुनिए ।

यस मोडेलका कार्यान्वयनका अनुभवहरू विश्लेषण गर्न निम्न लिखित चार पक्षहरू केलाउन उपयुक्त देखिन्छ :

(क) तालिमको डिजाइनसँग सम्बन्धित विषय,

(ख) तालिमको सञ्चालन व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित विषय, र

(ग) तालिमपछिको सहयोग संरचना र अभ्यास,

(घ) शिक्षक उत्तरदायित्वलगायत शिक्षक व्यवस्थापनलाई बाहिरी वातावरणबाट प्रभाव पार्ने विषय (इकोलोजी) ।

(क) तालिमको डिजाइनसँग सम्बन्धित विषय

	डिजाइनका पक्षहरू	अपेक्षित तथा सञ्चालनपछि प्राप्त अनुभव	नयाँ चरणमा यसको अर्थ
१	तालिमको ढाँचा (१० दिनको तालिम (तिन भागमा : (क) ५ दिन तालिम संस्थामा प्रत्यक्ष तालिम (ख) आफ्नो स्कुलमा फर्केर सिकेका क्षेत्र सम्बन्धित प्रोजेक्ट कार्य (तिन दिन बराबरको काम) र अन्तमा (ग) दुई दिन परामर्शको व्यवस्था ।	● यस ढाँचाले गर्दा शिक्षकले धेरै दिन स्कुल छाडन नपर्ने तालिमलाई कामसँग नजिकबाट आबद्ध गर्न सकिने अपेक्षा ● तालिमपछिको प्रोजेक्ट कार्यको अनुगमन तथा परामर्शबारे गरिएका अपेक्षा अलिक महत्वाकाङ्क्षी देखिए । ● शैजविके, (२०१३) को अनुसन्धानले तालिम केन्द्रमा १० दिन सहित १५ (१५ दिनका दुई चरणमा भागमा तालिम सञ्चालन गर्न, सुझाव दिएको छ ।	● धेरै दिन स्कुल छाड्न नपर्ने वा कक्षा खाली नराख्ने कुरालाई ध्यानमा राख्ने । ● शिक्षकले आफ्नो सिकाइको आफैं जिम्मा लिने गरी स्व-अध्ययनमा लाग्ने विकल्प समावेश गर्ने ● सुपरिवेक्षणबारे अपेक्षा न्यूनतम् मात्र राख्ने, सुपरिवेक्षणलाई सम्भव भएसम्म विद्यालय तहमा सीमित राख्ने । ● शिक्षकका समस्या र अनुभवसहित तालिममा भाग लिने व्यवस्था गर्ने ।
२	यस तालिमको कोर्स तयार गर्ने, व्यवस्था कोर्स तयार गर्ने तहको क्षमता र त्यसको स्वीकृति र अभिलेखन	● जिल्ला वा शैताके तहमा माग सङ्कलन गरी सो माग सम्बोधन हुने गरी तालिम कोर्स तयार हुने अपेक्षा ● माग कोर्स कार्य निकै कमजोर, फारम भराउनेमा सीमित, शिक्षकको शिक्षण अवलोकन, नतिजा, प्रअको भनाई जस्ता पक्ष समेटिएन । वास्तविक तालिम आवश्यकता नसमेटेको अनुभव । ● विकेन्द्रित रूपमा कोर्स बने तर तिनको अभिलेखन, स्वीकृतिको व्यवस्था रहेन ● शैजविके, (२०१३) को अध्ययनले तालिम आवश्यक(ताको सर्वेक्षण गर्दा कार्यशाला गर्न र स्तरीकरण गर्ने सिफारिस गरेको छ ।	● कोर्स तयार गर्ने व्यक्तिको क्षमतालाई ध्यानमा राख्ने । ● तालिमको कोर्सलाई स्तरीकृत गर्ने पद्तिलाई प्रभावकारी बनाउने । ● दक्ष व्यक्तिहरूबाट जिल्ला, शैताके वा केन्द्रमा तालिमको मोड्युल विकास गर्ने र सोको स्वीकृति र अभिलेखनको व्य(वस्था गर्ने । ● स्वीकृत तालिमलाई मोडुलर रूपमा राख्ने, हरेक तहमा निर्मित र स्वीकृत सामग्रीको एउटा रोस्टर बनाई सो सार्वजनिक गर्ने । ● स्वीकृत कोर्सहरूमध्येबाट छनोट गरी प्रमाणीकरण हुने तालिम सञ्चालन गर्ने ।

३	तालिमको वितरण	● तालिम तिन खण्डमा वितरण गर्दा र स्कुलमा अनुभव गर्ने र स्व-प्रतिबिम्बनको अवसर दिँदा तालिमको सान्दर्भिकता बढ्ने अपेक्षा गरिएको ● पुराचक्र (तिन चरण) पुरा गर्न निकै लामो समय लाग्ने, प्रअ र RP लाई प्रशासनिक झ(न्झट बढ्ने, तथा प्रोजेक्ट कार्यका निमित्त समय नपुग्ने (शैजविके, २०१३)।	● तालिमको योजनाका साथै सहभागिताको कम्प्युटरमा आधारित डाटाबेस तयार गर्ने । ● चरणको खासै अर्थ नहुने गरी मोडुलर तालिमको व्यवस्था गर्ने । ● प्राथमिक तहको मोडुलर तालिममा पारस्परिक सिपको योगबाट सम्पुर्णता प्राप्त हुने गरी शिक्षकलाई तालिममा सहभागी गराउने (व्यक्ति मात्र नहेरेर विद्यालय हेर्ने गरी) ।

(ख) तालिमको व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित विषय

	कार्यान्वयन सम्बन्धी पक्षहरू	**अपेक्षा र सञ्चालन पनि प्राप्त अनुभव**	नयाँ चरणमा यसको अर्थ
१.	ठुलो स्केलमा व्यापक रूपमा तालिम सञ्चालन	● सबैलाई तालिम दिन देशभरका सबै तालिम केन्द्र, अगुवा/स्रोत केन्द्र (L/RC) को उपयोग । ● तालिम सञ्चालनमा जनशक्ति र पूर्वाधारको न्यूनतम् स्तर पुरा भएको अपेक्षा ● जुनसुकै महिनामा पनि तालिममा शिक्षक खटाउँदा प्रअलाई विद्यालय धान्न गारो परेको (शैजविके, २०१३) ● अधिकांश स्रोत केन्द्र (RC) मा तालिम सञ्चालनको निमित्त आधारभूत सर्त पुरा हुन नसकेको अनुभव (शैजविके, २०१३) ।	● तालिममा छनोट गर्दा निश्चित समूहलाई प्राथमिकता दिने । ● प्रमाणीकरण हुने तालिम सञ्चालन अगुवा/स्रोत केन्द्र (L/RC) तहसम्म मात्र सीमित गर्ने ● स्व-सिकाइको अवसर खुला गरी पहुँच बढाउने । ● शैजविके, (२०१३) ले लामो बिदामा मात्र तालिम चलाउन सिफारिस गरेको छ । ● तालिम केन्द्रको संस्थागत क्षमता विकासमा ध्यान केन्द्रित गर्ने ।

२.	तालिमको योजना : पाँच वर्षभित्र १० दिनको तिन मोड्युलमा सबैलाई अवसर दिने	● तालिमको निश्चित योजना हुने, सोअनुसार सबैले सहभागी हुने अपेक्षा ● तालिममा आउँदा सिकाइका प्रश्न लिएर आउने, त्यसमा छलफल हुने, नयाँ उपाय खोजी गरेर फर्कने, सो उपाय आफैं लागु गरी हेर्न तत्पर हुने अपेक्षा ● योजना वा आवश्यकताले भन्दा पनि व्यक्तिका चाहना र वार्षिक लक्ष्यले तालिमलाई डोर्याएको अनुभव ।	● नयाँ शिक्षक, तालिम आवश्यक भनेर पहिचान भएका शिक्षक वा बढुवाको अवसर नजिक भएका शिक्षकलाई लक्षित गर्ने । ● शिक्षकको तालिम सम्बन्धी विवरण अनलाईनबाटै भर्ने र सो आधारमा तालिमको योजना गर्ने । ● केन्द्रमा हुने तालिममा पहिलो चरणमा स्व-अध्ययन गरेका र सोको प्रतिवेदन पेस गर्नेहरूलाई प्राथमिकता दिने विकल्प लिने ।
३.	प्रशिक्षकको व्यवस्था (तालिम सञ्चालन र त्यसपछिको पेसागत सहयोग प्रदान गर्ने विषय)	● सबै प्रशिक्षकहरू तालिम आवश्यकता आँकलन गर्न तथा सो अनुरूप कोर्स विकास गर्न र तालिम सञ्चालन गर्न सक्षम हुने अपेक्षा गरिएको । ● अध्ययन (शैजविके, २०१३) ले के देखायो भने स्रोतकेन्द्रहरू तालिम पछिको सहयोग र अनुगमन गर्न समय दिन सक्दैनन् । कतिपय अवस्थामा प्रशिक्षक भन्दा प्रशिक्षार्थीको योग्यता बढी भएकाले प्रशिक्षार्थीले ध्यान दिएनन् । ● रोस्टर प्रशिक्षक छनौट गर्न निश्चित आधार तोकेको, तर व्यवहारमा स्थायी वा यति वर्ष सेवा जस्ता आधार मात्र हेरी क्षमता प्रति पर्याप्त ध्यान नपुगेको तथा कतै शिक्षक युनियनको सिफारिसलाई समेत आधार लिएको देखियो र प्रशिक्षकप्रतिको भरोसामा समेत समस्या (शैजविके, २०१३) ।	● तालिम दिने प्रशिक्षकको रोष्टरका निमित्त आधार अझ कसिलो गरेर प्रमाणीकरणको व्यवस्था गर्ने वा सामान्य आधार पुरा गर्नेहरूमध्ये स्थानीय तहबाट छनोट गर्ने ● शैजविके, (२०१३) ले शैक्षिक योग्यता, अध्ययन र प्रकाशन, ICT बारे ज्ञान र सिप जस्ता गुणहरूलाई हेरेर मात्र रोस्टरको छनोट गर्न सुझाव दिएको छ । यसका निमित्त क्षमता विकासमा निकै धेरै प्रयत्न गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

४.	परामर्शको व्यवस्था	● सक्षम प्रशिक्षकहरूमार्फत तालिममा सिकेका सिपको उपयोग सम्बन्धमा तत्स्थानमा गएर पेसागत परामर्श दिने र सिकेका सिपको उपयोग हुने अपेक्षा । ● खटिएका व्यक्ति शिक्षकलाई सहयोग गर्न दक्ष नदेखिएको (शैजविके, २०१३) नियमित सुपरिवेक्षण र यो अलग्ग हुन गयो ।	● परामर्श कार्यलाई नियमित सुपरिवेक्षणसँग जोड्ने वा यसलाई तालिमको अनिवार्य अङ्ग नबनाउने

(क) विद्यालयमा आधारित पेसागत सहयोग

	पेसागत सहयोग/विकासका पक्षहरू	अपेक्षा र सञ्चालनपछि प्राप्त अनुभव	नयाँ चरणमा यसको अर्थ
१.	विद्यालयमा प्रअ, अग्रज शिक्षक (मेन्टर), र शिक्षक सहकार्य	●शिक्षकले आफ्ना सहकर्मीसँगको अन्तक्रियाबाट प्रअ वा अग्रज शिक्षकको सल्लाहबाट आफ्ना शिक्षण सुधारका निमित्त उपयोगी ज्ञानको निर्माण गर्दछ । ●तालिममा सिकेका कुरा अरूलाई सुनाउने, त्यसमा छलफल गर्ने, परिमार्जन गर्न लगाउन सकिएन । ●प्रअ र मेन्टर शिक्षक वा सहकार्यको उपयोग कमजोर भएको अनुभव ।	● खासगरी नयाँ शिक्षकलाई मेन्टरिङ गर्नेगरी लिखित रूपमा कुनै शिक्षकलाई जिम्मेवार बनाउनेहरू ●प्रअको योग्यता र क्षमता विकासलाई ध्यान दिई उसलाई शैक्षणिक नेताका रूपमा जिम्मेवार बनाउने । ●शिक्षक सहकार्यलाई प्रबर्द्धन गर्ने, योजनामा सहकार्य, आपसी कक्षा अवलोकन र डायरी लेखनलाई प्रोत्साहन गर्ने, तालिममा सो अनुभव प्रस्तुत गर्ने ।

२.	निरीक्षक स्रोतव्यक्ति मार्फत् सहयोग	● निरीक्षक वा स्रोत व्यक्तिमार्फत सहयोग उपलब्ध हुने अपेक्षा । ● यस तालिमको अवधिमा हुने भेटघाटबाहेक निरन्तर विकासमा अपेक्षित सहयोग पुगेन भन्ने गुनासो ● कुन शिक्षकलाई सहयोग गर्ने र विकासमा सहयोग गर्ने भनेर योजना बनेको देखिन्न ।	● ठुलो सङ्ख्यामाका सबै शिक्षकलाई एकै पटक सेवा दिने कुराले सघन रूपमा काम गर्न दिएन । ● त्यस कारण सेवाको सुरुको चरणमा रहेका, विकासमा उत्कट अभिलाषा राख्ने, नतिजाका दृष्टिले समस्या देखिएका व्यक्तिलाई लक्षित गरी सुपरिवेक्षण सहयोग सञ्चालन गर्ने ।

तालिम तथा शिक्षक व्यवस्थापनलाई बाहिरी वातावरणबाट प्रभाव पार्ने विषय : इकोलाजी

	बाह्य वातावरण सम्बन्धी पक्षहरू	अपेक्षा र सञ्चालनपछि प्राप्त अनुभव	नयाँ चरणमा यसको अर्थ
१.	विद्यालय र कक्षा कोठाको वातावरण	● विद्यालयको वातावरणले मिहिनेत गर्न र सिक्न प्रेरित गर्ने, सिकेको उपयोग गर्न दबाब दिने अपेक्षा ● ठुला कक्षा, सामग्री अभाव, विद्यार्थीको विविधताले सिकेका सिप प्रयोगमा समस्या (शैजविके, २०१३) । ● केही शिक्षकको स्व-उत्प्रेरणाले तालिममा सफलता मिलेको, तर धेरै जना तालिममा सिक्न त्यति उत्प्रेरित देखाएनन् (शैजविके, २०१३) ।	● विद्यालय र कक्षा कोठाको सहयोगी वातावरण, कार्य सम्पादनमुखी विद्यालय व्यवस्थापन, निरन्तर पेसागत सहयोग, थप मेहनतका निमित्त दवाव जस्ता पक्षहरूमा समेत एकसाथ सुधारको प्रयत्न गर्ने, र तालिमबारे व्यवस्थापकलाई समेत जिम्मेवारी दिने ।

२.	शिक्षकको राजनीतिकरण	शिक्षकको राजनीतिक संलग्नताले गर्दा पेसागत आदर्श र व्यवहारमा सङ्कट परेको कुरा शैजविके, २०१३ को अध्ययनले दर्साएको छ ।	तालिममा छनोट, प्रशिक्षकको छनोट वा अन्य अवसरका सन्दर्भमा वस्तुगत आधार निर्माण गरी लागु गर्ने ।
३.	तालिमपछिको अनुगमन	तालिम दिने निकायको काम (तालिम दिने सम्म सीमित राखेको प्रति असहमति राख्दै शैजविके, २०१३ ले यो निकायले अनुगमनमा समेत संलग्न हुन सुझाएको छ ।	सबै शिक्षकको सधैँ अनुगमन न सम्भव छ न अपेक्षित नै । त्यसैले आफ्नो तालिमको प्रभावकारिताबारे जानकारी लिन तालिम केन्द्रका प्रशिक्षकहरूले विद्यालयमा अनुगमन गर्ने । बाँकी काम जिशिकामार्फत सम्पादन गर्ने ।

शिक्षक पेसागत विकास सुधारका मुद्दा र सम्भावित विकल्पहरु

मुद्दाको पहिचान गर्ने र सुधारका सम्भावित बिकल्प खोज्ने क्रममा सम्बन्धित कार्यमा संलग्न निकायहरूको अनुभव र दृष्टिकोण महत्त्वपूर्ण हुनसक्ने ठानेर उनका अनुभव लिने योजना गरियो । यसअनुसार २०७२ को असार महिनामा विभिन्न चार क्षेत्रमा सञ्चालित समीक्षा गोष्ठीहरूमा यो विषय छलफलको एउटा प्रमुख एजेन्डाको रूपमा प्रस्तुत भयो । छलफलमा २९ ओटै तालिम केन्द्र र करिब ६५ जिल्लाका जिशिकाका शिक्षक तालिम हेर्ने फोकल पर्सनको सहभागिता रहेको थियो । स्थानाभावले गोष्ठीका सम्पूर्ण सुझावहरू प्रस्तुत गर्न नसकिए पनि मुख्य सुझावहरू यहाँ समेटिएका छन् :

१. तालिमको प्रकार र तालिम कोर्स र प्याकेज विकास सम्बन्धमा

- तालिममा विविधता ल्याउने, तह, विषय, वृत्ति शृङ्खलाको तह, रुचि र आवश्यकता हेरी तालिममा विविधता ल्याउने सुझाव आएको छ । साथै विद्यालयका सबै शिक्षक लक्षित कार्यशाला वा छोटा मोड्युलर तालिम जस्ता कार्यक्रम र विषयगत लामा अवधिका प्रमाणीकरण हुने तालिमलाई अलग रूपमा हेर्ने सुझाव आएका छन् । स्व-प्रयासमा सिक्न चाहनेलाई दूर शिक्षामा आधारित अनलाइन र अफलाइन तालिमको विकल्पका कुरा आएका छन् ।
- तालिममा स्तरीकरणको आवश्यकता औंल्याइएको छ, जसअनुसार, प्रमाणीकरण हुने तालिमको हकमा शैताके वा शैजविकेमा अभिलेखीकरण र स्वीकृति गर्ने गरी स्तरीकरण गर्ने सुझाव प्राप्त भएका छन् । त्यसै गरी स्तरीकरण गर्न प्रशिक्षकको योग्यता निर्धारण गर्दा शैक्षिक योग्यता, आफूले लिएका तालिम र दक्षता, शिक्षण अनुभव, विद्यालयको समग्र र आफ्नो विषयको कार्य सम्पादन

स्तर जस्ता विषयलाई आधार लिन सुझाव आएका छन् ।

- विद्यालयमा आधारित, तालिम केन्द्रमा आधारित र स्व-अध्ययन विधि गरी विभिन्न प्रकारका तालिमको उपयोग गर्ने सुझाव आएका छन् ।
- शैक्षणिक परामर्शको उपयोगिता हुँदाहुँदै त्यसको व्यावहारिक कार्यान्वयनमा समस्या देखेर त्यसको विकल्प खोज्न सुझाव दिइएका छन् । त्यस सन्दर्भमा शिक्षकले विद्यालयमा आधारित परियोजना कार्य छान्ने, सो पुरा गरेपछि आफ्ना अनुभवहरू बाँड्न तोकिएको ढाँचामा प्रतिवेदन तयारी गरी स्रोत केन्द्र स्तरीय कार्यशालामा सहभागी बन्ने ।

२. तालिमलाई विद्यालयको आवश्यकतासँग जोड्ने र शिक्षण सुधारमा उपयोग गर्ने

- शिक्षक तालिमले शिक्षणमा सुधार गर्न नसकेको भनेर निकै आलोचना भएका छन् । शिक्षकको स्व-प्रयत्न बेगर दिइएको तालिमले मात्र शिक्षणमा सुधार हुन निकै कठिन देखिन्छ । यस विषयमा शिक्षकलाई डायरी लेखनमा सहभागी गराउने र स्व-प्रतिविम्बनमा संलग्न हुन प्रोत्साहित गर्ने । तालिममा आउने बखत सो डायरीको समेत उपयोग गर्ने, अनुभव गरेको समस्या र त्यसमा देखेको विकल्पलाई तालिमसँग जोड्ने, सिकाइ प्रश्नसहित तालिममा सहभागी हुन तालिम अघि नै केही पढेर आउने व्यवस्था गर्ने, तालिम पूर्व कुनै प्रोजेक्ट गरेर आउने व्यवस्था गर्ने सुझाव आएका छन् ।
- यसका साथै तालिम सकेपछि विद्यालयमा सुधार गर्न चाहेका पक्षको बारे कार्ययोजना बनाउन लगाउने र विद्यालयमा फर्केपछि सो कार्ययोजनामा आधारित छलफल गर्ने अवस्था तयार गर्ने सुझाव आएका छन् ।

३. तालिम सञ्चालन तह

- पेसागत विकास अवसरहरूलाई व्यापक बनाउन यसमा विविधता दिनुपर्ने सुझाव आएका छन् :

(क) आफ्नै प्रयत्नले सिक्न चाहनेलाई स्व-अध्ययनमार्फत् विकासको अवसर प्रदान गर्ने,

(ख) विद्यालयमा आधारित कार्यशाला, खासगरी सिङ्गै विद्यालय परिवार संलग्न हुने कार्यशाला वा प्राथमिक तहका सबै शिक्षक सहभागी हुने कार्यशाला,

(ग) स्रोतकेन्द्र स्तरमा पेसागत बैठक, प्रोजेक्ट कार्यका अनुभव प्रस्तुत गर्ने अवसर वा कार्यशाला,

(घ) अगुवा स्रोत केन्द्र र शैताके स्तरमा विषयगत तालिम ।

- माध्यमिक तथा उच्च माध्यमिक विद्यालयका शिक्षकहरूको तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने सम्बन्धमा अन्य स्रोत केन्द्र वा अन्य जिल्लाका स्रोत व्यक्ति र विज्ञको समेत सहयोग लिनुपर्ने हुनसक्छ । त्यस कारण यस्ता तालिम विज्ञ उपलब्ध हुने अगुवा स्रोतकेन्द्र वा शैताकेहरूमा मात्र केन्द्रित गर्ने सुझाव आएका छन् ।
- त्यसका साथै प्रमाणीकरण गरिने पाँच दिन वा सो भन्दा बढी अवधिका तालिमलाई अगुवा स्रोत

केन्द्रमा वा शैताकेमा सञ्चालन गर्ने र जिल्लामा उपलब्ध्मध्ये राम्रा प्रशिक्षकहरू उपयोग गर्ने सुझाव आएका छन् ।

४. तालिमपछिको सहयोग र अनुगमन

तालिमपछिको सहयोग र अनुगमन मूलतः जिशिकाको नियमित संरचना र भूमिकासँग आवद्ध गरिनुपर्ने सुझाव आएका छन् । विद्यालयका प्रअलाई शैक्षणिक नेतृत्व लिने गरी तयार गरेर सो मार्फत् सहयोग र अनुगमनका कार्य सञ्चालन हुनसक्छ भने यो विषय स्रोतकेन्द्रको नियमित कार्यअन्तर्गत पर्दछ ।

तालिमलाई शिक्षण व्यवहार र विद्यार्थी सिकाइ सुधारमा लक्षित गर्ने बारे तालिम केन्द्रबाट फर्कँदा गर्ने कामको कार्ययोजना बनाउनु आवश्यक छ । सोको जानकारी जिशिकालाई उपलब्ध गराई सोको प्रति विद्यालयमा रहने, जिशिकाले सो अभिलेख राख्ने र अनुगमन गर्ने । निरन्तर सिकाइमा संलग्न शिक्षकहरूको अभिलेख राखी प्रोत्साहन गर्ने, त्यस्ता शिक्षकलाई प्रशिक्षण वा यस्तै पेसागत विकासका अवसर उपलब्ध गराउने ।

तालिम सञ्चालन गर्ने निकायले आफ्नो तालिमको प्रभावकारिताको अवस्थाबारे जानकारी लिन विद्यालय स्तरमा अनुगमन गर्ने, स्रोत केन्द्र स्तरिय कार्यशाला र छलफलमा सहभागी हुने ।

कार्य सम्पादनमा कमजोर देखिएका विद्यालय सुधारका निमित्त जिशिकाले विशेष टोली परिचालन गर्ने र विशेष प्रयत्न गर्ने । तालिमको आवश्यकता पहिचानमा विद्यालयको कार्य सम्पादनलाई समेत आधार बनाउने, अर्थात् विद्यालय सुधार र शिक्षक विकासलाई जोडेर हेर्ने सुझाव आएका छन् ।

५. तालिम केन्द्रहरूको संस्थागत सुधार

तालिम केन्द्रको संस्थागत आधार सुधार नभै तालिमको गुणस्तर सुधार हुन नसक्ने भन्दै संस्थागत सुधारका निमित्त सुझाव आएका छन् । तालिमको योजना गर्ने, कोर्स र तालिम सामग्री विकास गर्ने तालिम सञ्चालन गर्ने, विद्यालयले सुरु गरेका पेसागत विकासका अन्य प्रयासमा प्राविधिक सहायता उपलब्ध गराउने, जिल्ला र स्रोतकेन्द्र स्तरका कार्यशाला र पेसागत बैठकमा विज्ञ सहयोग उपलब्ध गराउने गरी शैताके तयार हुनुपर्छ । यसका निमित्त यी संस्थाका भौतिक पूर्वाधार, प्रशिक्षकहरूको क्षमता विकासमा तत्काल केही गर्नुपर्ने सुझाव आएका छन् ।

तालिम केन्द्रहरूले विज्ञ सेवा उपलब्ध गराउन सक्ने विश्व विद्यालयका क्याम्पसलगायत अन्य निकायहरू तथा अन्य तालिम केन्द्रहरूसँगको नेटवर्क विस्तार गर्ने र सोमार्फत आफ्नो क्षमता विकास, आफ्नो सेवाका प्रभावकारितामा सुधारलगायतका कार्यमा संलग्न हुने विषयसमेत उठेका छन् ।

पेसागत विकासको भावी कार्यक्रमको विकासको निमित्त निर्देशक सिद्धान्तहरू

यो अवधारणपत्र विकास गर्ने क्रममा क्षेत्रीय स्तरका चार ओटा कार्यशालाको अतिरिक्त केन्द्रीय तहमा अर्को विभिन्न सरोकारवालाहरू सम्मिलित एउटा परामर्श बैठकको आयोजना गरिएको थियो । सो परामर्श बैठकमा त्रिभुवन र काठमाडौं विश्व विद्यालय शिक्षा संकायका प्राध्यापकहरू, शिक्षा मन्त्रालय र शिक्षा विभाग, पाठ्यक्रम विकास केन्द्रका विशेषज्ञ प्रतिनिधिहरू, जिल्ला शिक्षा अधिकारीहरू तथा शिक्षक महासङ्घका प्रतिनिधिहरूसमेतको सहभागिता रहेको थियो । दस्तावेज अध्ययन र यी छलफलले भावी कार्यक्रमका निमित्त केही बुँदाहरूमा निश्चित मार्गदर्शन गरेको छ । अरू केही प्रश्नहरू अनुत्तरित नै छन् । छलफलबाट स्थापित केही विषयहरूलाई यहाँ लिपिबद्ध गर्नु उचित हुने देखिन्छ :

(क) पेसागत विकासका निमित्त कार्यक्रममा विविधता ल्याउने : नव प्रवेशी, कार्यसम्पादन कमजोर देखिएका शिक्षकलाई पाठ्यक्रमको कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित तालिम सञ्चालन गर्ने । विद्यालयमा Whole School Approach Training लगायत शिक्षक सहकार्यबाट सिकाइलाई प्रोत्साहित गर्ने । माध्यमिक तहमा विषयगत शिक्षणसँग सम्बन्धित मोडुलर तालिम सञ्चालन गर्ने । आफ्नै प्रयत्नमा सिक्न चाहने शिक्षकहरूलाई दूर शिक्षाको माध्यम उपयोग गर्ने । (शिक्षक पेसागत विकासको प्रस्तावित प्रारूप अनुसूची १ मा प्रस्तुत छ) ।

(ख) पेसागत विकासका कार्यक्रमलाई विद्यालयको नतिजासँग आवद्ध गर्ने । नतिजाका आधारमा तालिममा छनोट गर्ने, कमजोर विद्यालयका निमित्त लक्षित विद्यालय सुधार कार्यशाला आयोजना गर्ने । त्यस्ता विद्यालय सुधारमा एकीकृत प्रयत्न लक्षित गर्ने ।

(ग) पेसागत विकासका कार्यक्रम सञ्चालनमा स्तरीकरण गर्ने : तालिमको कोर्स विकास गर्ने, सामग्री तयार गर्ने, प्रशिक्षक तयार गर्ने लगायत महत्त्वपूर्ण पक्षहरूमा स्तरीकरण गर्ने । यसका विभिन्न तहमा निर्मित कोर्स र सामग्रीको स्वीकृति, अभिलेखनको व्यवस्था गर्ने । प्रशिक्षकको छनोट गर्दा कार्यसम्पादनसमेत समेटिने आधार उपयोग गर्ने, विकास गर्ने र त्यस्ता प्रशिक्षकको रोस्टर तयार गरी नियमित रूपमा अद्यावधिक गर्ने ।

(घ) तालिमलाई सिकाइ सुधारसँग आवद्ध गर्ने : तालिममा सहभागी हुन आउँदा विद्यालयबाट सिकाइ प्रश्नहरू लिएर आउने र फर्कँदा सुधारको कार्य योजनासहित फर्कने र सो कार्य योजनालाई सम्बन्धित विद्यालयमा अभिलेखीकरण गर्ने र जिशिकालाई जानकारी गराउने व्यवस्था गर्ने ।

(ङ) विद्यालयभित्र शिक्षक सहकार्य र सह-सिकाइलाई प्रबर्द्धन गर्ने । त्यस्ता विद्यालयहरूबिच नेटवर्क खडा गरी आपसी सिकाइ र निरन्तर विद्यालय विकासलाई सहयोग गर्ने ।

अनुसूची १

शिक्षक पेसागत विकास कार्यक्रमको स्वरूप (प्रस्तावित)

क्र.स.	विवरण	विद्यलायमा आधारित तालिम	स्रोत केन्द्रमा आधारित तालिम	शैताके र अगुवा स्रोत केन्द्रमा आधारित तालिम	दूर शिक्षामा आधारित तालिम
१.	उद्देश्य	• Whole School Approach: विद्यालय विकास • समस्या समाधान • नयाँ शिक्षकलाई मेन्टरिङ	• प्रबोधीकरण • कार्यशाला • पेसागत बैठक	तोकिएका मोडुलर कोर्समा दक्षता विकास गर्ने	उच्च आकाङ्क्षा राख्ने उत्प्रेरित शिक्षक
२.	सहभागी	• सबै शिक्षक • नयाँ शिक्षक • तत्काल सहयोग आवश्यक परेका शिक्षक	सम्बन्धित शिक्षक	• नयाँ शिक्षक • तालिम आवश्यक परेका शिक्षक	अग्रसरता देखाउने शिक्षक
३.	डिजाइन र कार्यान्वयनमा मुख्य भूमिका	प्रधानाध्यापक	स्रोत व्यक्ति र स्रोत केन्द्रको प्रअ	शैक्षिक तालिम केन्द्र र अगुवा स्रोत केन्द्र	डिजाइन : शैजविके कार्यान्वयनः शैताके/ अगुवा स्रोत केन्द्र (ETC/LRC)
४.	प्रमाणीकरण		अभिलेख राख्ने	शैजविके	शैजविके
५.	फलोअप सहयोग	प्रधानाध्यापक	जिशिका विनि	जिशिका शैताके/अगुवा स्रोत केन्द्र (ETC/LRC)	जिशिका विनि शैताके

निष्कर्ष

शिक्षण सिकाइ प्रक्रिया निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो । यसै प्रक्रियालाई तालिमले हिजो सिकेका ज्ञान, सिप र अभिवृत्तिमा सुधार ल्याई सुधारात्मक शिक्षण गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । त्यसैले शिक्षकको पेसागत विकासका सन्दर्भमा हिजो गरिएका मोड्युललाई समयअनुसार आवश्यकतामा आधारित बनाई परिवर्तन र परिमार्जन गर्दै लैजानु पर्दछ । यसका लागि सबैको समन्वय र सहकार्य सुनिश्चित गर्दै उपलब्ध स्रोत साधनको उच्चतम् सदुपयोग गर्न आवश्यक छ । यसले नै शिक्षक पेसागत विकास कार्यक्रमलाई सक्षम, सुदृढ र व्यावहारिक बनाउन सहयोग गर्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

Cremers, Bert; Kyriakides, Leonidas and Antoniou, Panayiotis. (2012). Teacher Professional Development for improving quality of teaching. New York: Springer.

Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, शैजविके (२०१३). शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम : सिकेका सिपको उपयोग र अभ्यासमा रूपान्तरणका मुद्दाहरू विषयक अध्ययन । काठमाडौँ: शैजविके ।

MOE. (2009) Compendium on Education Policy in Nepal. Kathmandu: Author.