विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिम

तारा बहादुर थापा

सहप्राध्यापक, ठाकुरराम बहुमुखी क्याम्पस

लेख सार

शिक्षकको पेसागत विकासका लागि केन्द्रद्वारा निर्धारित नीति तथा ढाँचामा आधारित भएर विद्यालयले मौलिक रूपमा सञ्चालन गर्ने तालिम नै विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास हो। यसले सिकाइका नवीनतम शैली अपनाउँदै शिक्षणमा आधुनिक प्रविधि अपनाउन सहयोग गर्दछ। नेपालको सन्दर्भमा एकातिर आफ्नो पेसागत तयारी विना गएर पढाउने क्रममा अधिकांश शिक्षकले कक्षाकोठामा चुनौतीको सामना गर्नु परेको छ भने अर्कोतिर केन्द्रीय स्तरबाट सञ्चालित पेसागत विकास तालिम विषयगत विशिष्टिकरणमा आधारित भन्दा पनि संस्थागत र प्रशासनिक तर्फमा बढी केन्द्रित भयो। त्यसप्रति स्थानीय स्तरका विद्यालय वा त्यसमा कार्यरत शिक्षकको रुचि र आपसमा तालमेल हुन नसकेका कारण आशातित रूपमा सफलता पाउन सकेन। त्यसैले शिक्षकलाई समयसापेक्ष आफ्नो पेसागत दक्षता वृद्धि गर्नका साथै द्रुत गतिमा भइरहेको शैक्षिक विधि र प्रविधिसँग परिचित भएर प्रभावकारी रूपमा अध्ययन अध्यापन गर्नका लागि स्थानीय तहमा शिक्षकको आवश्यकता, चाहना, सहभागिता आदिलाई समेट्दै उनीहरूकै भावना अनुसारको पेसागत विकास तालिमको आवश्यकता भयो। यो अधिकतम् रूपमा सहभागितामूलक र समावेशी हुनाले शिक्षकलाई उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउन मद्दत गर्दछ। यस लेखमा शिक्षकका लागि विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिमको आवश्यकता, तालिम प्रदान गर्ने उपाय र त्यस क्रममा देखिएका समस्याको बारेमा चर्चा गरिएको छ।

१. विषय प्रवेश

व्यक्तिले आफ्नो जीवन निर्वाह गर्नका लागि अपनाउने इलम, धन्दा, व्यवसाय, व्यापार आदि कार्यलाई पेसा भनिए तापनि पेसा हुनका लागि ती कार्यहरूलाई अनिवार्य रूपमा पूर्णकालीन रूपवाट अवलम्बन गर्न आवश्यक छ। पेसा र व्यवसायलाई कतिपय अवस्थामा उस्तै देखिए तापनि व्यवसायले आर्थिक उपलब्धि वा मुनाफालाई प्राथमिकता दिन्छ तर पेसा सेवा केन्द्रित भएकाले निश्चित योग्यता तथा तालिमको खोजी गर्दछ। शिक्षण कार्य व्यक्तिगत आय आर्जन वा मुनाफा कमाउने मात्रै नभई एक विशिष्ट र दक्षतामा आधारित निरन्तर कार्य भएकाले यो पेसा नै हो। यसका लागि शिक्षकमा विशेष ज्ञान, सिप, प्रवृत्ति, प्रविधि, नैतिकता र प्रतिबद्धताको समेत आवश्यकता पर्दछ, अर्थात् शिक्षकको पेसागत विकास हुनु पर्दछ (Glattenhorn, 1987)। पेसागत विकास भनेको एउटा वृद्धि हो जुन शिक्षकको पेसागत चक्र मार्फत देखा पर्दछ र शिक्षकको पेसागत भूमिकाको विकास गराउँछ। कुनै पनि व्यक्तिले आफूमा भएको ज्ञान, सिप र अभिवृत्तिलाई परिष्कृत गर्ने वा पुनर्ताजगी गर्ने वा आफूमा भएको अभाव पूर्ति गर्ने वा कमजोरी हटाउने साधन नै तालिम हो यसले कुनै व्यक्तिले गर्न सक्ने र गर्नुपर्ने कामबिचको अन्तरलाई पुरा गर्दछ।

विद्यालयको समग्र प्रणालीको कार्यक्षमता र प्रभावकारितामा सुधार गर्न दक्ष, तालिम प्राप्त र कुशल शिक्षकको आवश्यकता पर्दछ यो शिक्षकको पेसागत विकासबाट मात्रै सम्भव छ। शिक्षकको पेसागत विकास भन्नाले शिक्षकलाई सक्षम र सवल बनाउँदै व्यवस्थित र दिगो समय अवधिसम्म ज्ञानको खोजी गर्ने र त्यसलाई प्रयोग गर्ने सिप, पेसागत लक्ष्य प्राप्त गर्ने कार्यक्रम र विद्यार्थीलाई सिकाइमा सहजीकरण गर्ने कार्यक्रम हो (Alberta Teacher Association, 2002)। यो केन्द्रीय स्तरबाट सञ्चालन तथा व्यवस्थापन हुने कार्यक्रम नभई स्थानीय स्तरबाट निरन्तर रूपमा चलिरहने कार्यक्रम हो।

२. विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिम

शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने क्रममा स्थानीय स्तरमा विद्यालय वा त्यसमा कार्यरत शिक्षकको आवश्यकता, चाहना र मागमा आधारित पेसागत विकास तालिम नै विद्यालयमा आधारित पेसागत

विकास तालिम हो। विद्यालयले आफ्नो सरोकारवालाहरूसँगको आपसी समन्वय र सहकार्यमा केन्द्रद्वारा निर्धारित नीति, लक्ष्य तथा ढाँचामा पेसागत विकास तालिमको कार्यक्रम कस्तो र कसरी सञ्चालन गर्ने भन्ने कार्यको अन्तिम निर्णय गर्दछ। यो मागमा आधारित तालिम हो जसले कक्षाकोठामा अध्ययनरत विद्यार्थीले दैनिक रूपमा भोगेका समस्या र आवश्यकतालाई उजागर गर्न मद्दत गर्दछ। यो सेवाकालीन तालिमको विकल्पमा हैन तर यसले प्रत्यक्ष रूपमा शिक्षकलाई समेत मजवुद बनाउँदै दैनिकजसो कक्षामा देखापर्ने आवश्यकतालाई समाधान गर्न उत्साहित बनाउँछ (Shrestha, 2005)।

विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिमले शिक्षकलाई आफ्नो विकास वा विधामा अभ्यस्त रहन सवल बनाउने, अन्य समकक्षी तथा शिक्षक, कर्मचारी तथा अभिभावकसँगको सम्बन्ध प्रगाढ बनाउने, प्रशासनिक क्षेत्रको सिप हासिल गराउने र विद्यालयमा नियमित रूपमा उपस्थित भई नवप्रर्वतनमा केन्द्रित गर्ने कार्यमापूर्ण बनाउँछ (Nkuna, 2004)। विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिमले शिक्षक विद्यार्थी दुवैको लागि कक्षाकोठामा हुने निष्क्रिय सिकाइबाट सक्रिय सिकाइमा बदल्ने र तालिमको स्वरूप, कार्यक्रम, त्यसलाई प्रदान गर्ने तथा नियमन गर्ने निकाय र अधिकारको विकेन्द्रीकरण गर्ने जस्ता दुई ओटा महत्त्वपूर्ण पक्षको ढाँचामा रूपान्तरण (Paradigm shift) गर्दछ (Leo, 2004)। विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिमको कार्यक्रमले शिक्षकको पेसागत विकास मात्रै नभई विद्यालयको अवस्था समुदायको सामाजिक तथा सांस्कृतिक परिवेश आदिको बारेमा समेत शिक्षकलाई जानकारी दिन्छ।

विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिमअन्तर्गत विद्यालयले मुख्य गरी तल उल्लिखित तालिम सञ्चालन गर्न सक्छ (Ngebeni, 2002);

१. विद्यालयमा आधारित सेवाकालीन कार्यक्रम (School based in-service program): यो विद्यालयमा आधारित पेसागत महत्त्वपूर्ण कार्यक्रम हो। यसले समग्र विद्यालयको शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि कसरी गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा शिक्षकलाई तालिम दिने गर्दछ।
२. पेसासँग सम्बन्धित सेवाकालीन कार्यक्रम (Job related in-service program): यस खालको पेसागत विकास तालिमले शिक्षण पेसालाई कसरी प्रभावकारी बनाउने, विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकलाई कसरी पेसागत सन्तुष्टि प्रदान गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा जानकारी दिन्छ।
३. वृत्तिसँग सम्बन्धित सेवाकालीन कार्यक्रम (Job related in-service program): विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकलाई उसको वृत्ति विकास कसरी हुन सक्छ त्यसमा विद्यालयको र उसको भूमिका के हुने भन्ने बारेमा जानकारी दिने खालका कार्यक्रमहरू वृत्तिसँग सम्बन्धित सेवाकालीन कार्यक्रममा समावेश भएका हुन्छन्।
४. योग्यतासँग सम्बन्धित सेवाकालीन कार्यक्रम (Qualification oriented in-service program): शिक्षकलाई उसको माथिल्लो योग्यता बढाउन थप शिक्षा हासिल गर्ने वातावरण निर्माण गर्ने, निरन्तर रूपमा सिक्न प्रेरित गर्ने खालको कार्यक्रमहरू समावेश भएका हुन्छन्।

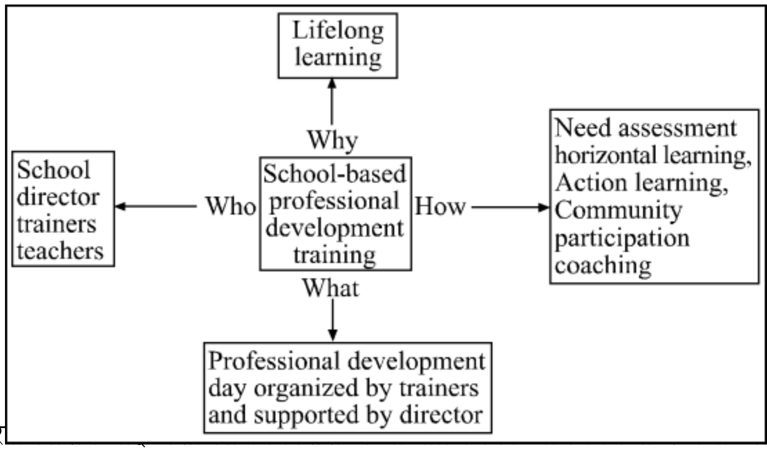
३. विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिमको आवश्यकता

शिक्षा क्षेत्रमा जीवनपर्यन्त सिकाइ र शिक्षकको पेसागत विकास तालिम उस्तै प्रक्रिया हो अर्को शब्दमा भन्दा सिकाइ जस्तै पेसागत विकास तालिमको पनि जीवनपर्यन्तसम्म आवश्यक पर्दछ। शिक्षण सिकाइमा पेसागत विकास तालिमले शिक्षकलाई आफ्नो कार्यसम्पादन बढाउनका साथै वृत्ति विकाससँग सम्बन्धित सबै पक्षमा सहयोग पुर्‍याउँछ। शिक्षकको पेसागत विकास एक्कासी हुने होइन यो लामो समयसम्मको अनुभव, अभ्यास र तालिमबाट मात्रै सम्भव हुन्छ।

सन् १९९० का दशक पश्चात् शिक्षा क्षेत्रमा आएको विकेन्द्रीकरणसँगै शिक्षकको तालिममा पनि यसको प्रभाव पर्‍यो। केन्द्रीय स्तरको पेसागत विकास तालिमका कार्यक्रमले स्थानीय स्तरका विद्यालय वा त्यसमा कार्यरत शिक्षकको रुचि र आपसमा तालमेल हुन सकेन, फलस्वरूप ती कार्यक्रम

प्रभावकारी भएनन् । त्यसैले स्थानीय स्तरको आवश्यता, चाहना र विविधतालाई समेटने गरी कार्यरत स्थलमा नै शिक्षकलाई पेसागत विकास तालिम उपलब्ध गर्नुपर्ने मान्यता अनुरूप विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिमको आवश्यकता महसुस भएको हो । फलस्वरूप स्थानीय तहमा शिक्षकको आवश्यकता, चाहना, सहभागिता आदिलाई समेट्दै उनीहरूकै भावना अनुसारको पेसागत विकास तालिमको आवश्यकता हुन थाल्यो । विद्यालयको सामाजिक, भौगोलिक परिवेश, विद्यालयको आवश्यकता, शिक्षकको चाहना, इच्छा शक्ति, पेसागत तालिमबाट सिकेको ज्ञान विद्यालयमा रूपान्तरण गर्ने वातावरण आदिमा विविधता देखियो । किनकि केन्द्रबाट वा माथिल्लो निकायका विशेषज्ञहरूबाट जवरजस्ती रूपमा थोपरिएका शिक्षकको पेसागत विकास तालिमको कार्यक्रमहरूले स्थानीय स्तरमा प्रभावकारी बन्न सकेन । यस्तो तालिमले अपेक्षाकृत रूपमा Trical down effect पर्ने सकेन अर्थात् अकाशमा परेको पानीको थोपाले जमिनलाई सिञ्चित वा भिजाउँदै लगे भैँ स्थानीय स्तरमा तालिमले सकारात्मक रूपबाट भिजाउन वा सिंचित गर्न सकेन (Thapa, 2010) । केन्द्रीकृत तालिमले स्थानीय स्तरका शिक्षकले भोगेको वास्तविक समस्या पहिचान गरी त्यसको समाधान गर्न सकेन ।

शिक्षण गर्नका लागि प्रचलित दर्सन र शिक्षा पद्धति बाल मनोविज्ञान, सामाजिक संरचना र अवस्था, शिक्षणका सिद्धान्तहरू आदिबारे ज्ञान र सिप त आवश्यक पर्छ नै त्यसका अतिरिक्त कक्षाकोठामा विभिन्न सामाजिक, आर्थिक, बौद्धिक एवम् संवेगात्मक पृष्ठभूमि भएका विद्यार्थीलाई समान व्यवहार गरी शिक्षण गर्नुपर्ने चुनौती भएकाले शिक्षकमा पेसागत तालिम हुनै पर्दछ । विद्यालयमा प्रवेश गर्ने नयाँ शिक्षकलाई पेसागत विकास सम्बन्धित तालिमले श्रृङ्खलाबद्ध रूपमा व्यक्तिको ज्ञान, सिप तथा दक्षताको विकास गराउँदै उसलाई एउटा नमुना शिक्षक (Examplary teacher) बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । विद्यालयमा प्रवेश गर्ने व्यक्तिलाई पेसागत विकास गरी उसको कार्य सम्पादनमा उत्कृष्टता ल्याउनका लागि पेसागत विकासका तालिमहरू निरन्तर रूपमा विद्यालयले प्रदान गर्नु पर्दछ । विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिमको आवश्यकतालाई तल उल्लेख गरिएको छ (ETF, 2013) :



विद्यालयमा कार्यर ... वश्यकता पर्दछ । विद्यालयको प्रध्यानाध्यापक तथा अन्य तालिम प्राप्त व्यक्तिले शिक्षकको रुचि, चाहना, आवश्यकता र समुदायको आकाङ्क्षालाई समेत सहयोग पुऱ्याउने खालको तालिम दिने गर्दछन् । यस्ता तालिमले उनीहरूलाई सेवाकालीन गोष्ठी, सभा, सम्मेलनमा सहभागी भएर पेसागत समूह स्थापना गर्न तथा सहभागी बन्ने अवसर दिनका साथै पेसागत वृत्ति विकासका बारेमा सोच्ने अवसर उपलब्ध गराउँछ । फलस्वरूप अनुसन्धानात्मक तथा सिर्जनात्मक क्रियाकलापमा सहभागी हुने र बदलिँदो परिस्थितिमा शिक्षकलाई अद्यावधिक बनाई पेसागत विकास गर्न तालिमको आवश्यक पर्दछ । यसका अतिरिक्त शिक्षकले विद्यालयमा सामूहिक रूपमा काम गर्ने र एकअर्कामा सिक्ने, सहयोग गर्ने काममा सहभागी

वातावरण पाउँछन् जसले गर्दा उनीहरू उच्च आत्मवलका साथ अध्यापन गराउने भएकाले शिक्षाको गुणस्तरमा समेत अभिवृद्धि हुन्छ ।

४. शिक्षकको पेसागत विकास तालिम प्रदान गर्ने उपायहरू

शिक्षकको पठनपाठन कार्यलाई प्रभावकारी ढङ्गले सञ्चालन गर्न उनीहरूको ज्ञान, सिप र प्रवृत्तिमा परिवर्तन र प्रबर्धन गरी शिक्षकको पेसागत विकास तालिम प्रदान गर्नु पर्दछ । अन्यथा शिक्षकहरू पेसागत विकाससँगै उनीहरूमा रहेको योग्यता एवम् क्षमतालाई समय सापेक्ष सवलीकरण एवम् अद्यावधिक गर्दै कक्षा कोठाको शिक्षण तरिकामा परिवर्तन ल्याई विद्यार्थीको उपलब्धि स्तरमा सुधार ल्याउने कार्यमा कठिनाइ हुन्छ । विद्यालयमा शिक्षकको पेसागत विकास निम्न उपाय अनुसार सम्पन्न गर्न सकिन्छ :

१. विशेषज्ञ (Expert): पेसागत विकाससँग सम्बन्धित विशेषज्ञलाई बोलाएर छलफल गर्ने, गोष्ठि गर्ने, सभा सम्मेलन कार्य मार्फत शिक्षकले पेसागत विकास हासिल गर्न सक्छन् । यसका साथै Expert को विभिन्न Online blogs मा आफू सम्मिलित भएर निरन्तर सिक्न सक्छन् ।

२. कार्याशाला (Workshop): सानो वा ठुलो विभिन्न खालको कार्यशालामा भाग लिएर, आपसमा छलफल गरेर र आफ्नो अनुभव तथा अनुभूति साटासाट गरेर समेत शिक्षकले सिक्न सक्छन् ।

३. व्यक्तिगत अध्ययन (Individual studies): व्यक्ति स्वयंले विभिन्न पुस्तक, पत्रपत्रिका, जर्नल, अनुसन्धानमूलक कृतिहरू आदिको व्यक्तिगत रूपमा अध्ययन गरेर समेत पेसागत विकास गर्न सक्छ ।

४. अध्ययन समूह (Study groups): पेसागत समूह तथा समान रुचि भएका व्यक्तिहरूको अध्ययन समूह बनाउने र त्यस समूहले अध्ययन गरेको वा सिकेको ज्ञानलाई दैनिक तथा साप्ताहिक रूपमा छलफल तथा आपसमा ज्ञानको आदानप्रदान गर्न कार्यमार्फत समेत पेसागत ज्ञान हासिल गर्न सक्छन् ।

६. अनलाइन समुदाय (Online communities): केवल विद्यालयमा नै उपलब्ध ज्ञान मात्रै सिक्ने भन्ने हुँदैन, सम्बन्धित कार्यस्थलमा नै बसेर उसले विश्वव्यापी रूपमा ज्ञान हासिल गर्न सक्छ । विभिन्न वेभसाइट, प्रकाशन लगायत व्रिटिस, अमेरिकन काउन्सिल जस्ता संस्थामा आफूलाई सहभागी गराउन सकिन्छ ।

७. पेसागत समूहसँगको सदस्य बनेर (Membership professional bodies): शिक्षकले आफ्नो विषय तथा पेसासँग सम्बन्धित समूहसँगको सदस्य बनेर विभिन्न कार्यको बारेमा अधावधिक बन्न सक्छन् ।

८. लेखनकार्य (Writing): शिक्षकले आफूले सिकेको ज्ञानलाई विभिन्न पुस्तक, जर्नल मार्फत प्रकाशन गर्ने, दैनिक रूपमा डायरी बनाउने आदि कार्य मार्फत नयाँ ज्ञान सिक्ने र सिकेको ज्ञानलाई अद्यावधिक राख्न सक्छन् ।

९. परियोजना कार्यगत अनुसन्धान र व्यक्तिगत कार्यगत अनुन्धान (Programme action research & individual action research): शिक्षकले कुनै परियोजनासँग सम्बन्धित कार्यगत अनुसन्धानमा सामूहिक रूपमा सहभागी हुन सक्छन् भने शिक्षक स्वयंले समस्याको रूपमा कक्षा कोठामा अध्यापनको सिलसिलामा देखिएका समस्याको समाधान गरी आवश्यक सुधार गर्न कार्यगत अनुसन्धान गर्न सक्छन् ।

१०. अन्य माध्यम (Other ways): शिक्षकले पेसागत विकास तालिम हासिल गर्ने क्रममा आपसमा अवलोकन गरेर, नयाँ तथा जटिल कार्यमा सहभागी हुँदै Online course, virtual communication गरेर समेत सिक्न सक्छन् ।

५. शिक्षकको पेसागत विकास तालिमका समस्याहरू

शिक्षा क्षेत्रमा विशेषगरी तालिममा प्रशस्त मात्रामा लगानी भए तापनि सो लगानी अनुसारको प्रतिफल आउन सकेको छैन । त्यसो त शिक्षक तालिम नै शिक्षाको समग्र गुणस्तर सुधार गर्ने वा अध्ययन अध्यापनमा सुधार गर्ने अचुक औषधि होइन यो कार्यान्वयन गर्ने एउटा खाँका मात्रै हो (Teacher training is not prescription but a framework for action) । त्यसैले तालिममा सिकेको ज्ञान सिप क्षमतालाई कक्षा कोठामा रूपान्तरण गर्नु पर्दछ । अन्यथा तालिमको कुनै औचित्य रहदैन । शिक्षकले जतिसुकै धेरै तालिम लिए तापनि त्यसलाई व्यवहारमा लागु गर्न वा कार्यन्वयन गर्न नसकेको वा नपाएकै कारणले गर्दा तालिमकै आलोचना हुने गरेको छ । तालिम नै समाधान हो भने समस्या चाहिँ के त (If training is solution what are the problems) भन्ने सर्वत्र चासो र चिन्ता देखा परेको छ ।

पेसागत विकास तालिमबाट नै विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरूले आवश्यक ज्ञान, सिप तथा क्षमताको विकास गर्न सक्छन तर तालिम आफैँमा पटके समाधान होइन, यसलाई निरन्तर रूपमा सञ्चालन गर्नु पर्दछ । यसरी निरन्तर रूपमा शिक्षकलाई पेसागत तालिम दिएर पनि त्यो तालिम केवल तालिम कै रूपमा मात्रै रहन गयो भने त्यसको कुनै अर्थ हुँदैन तसर्थ तालिममा सिकेको कुरालाई कक्षा कोठामा वा व्यवहारमा रूपान्तरण गर्नु पर्दछ । शिक्षकलाई दिएको पेसागत तालिम प्रभावकारी छ तर तालिममा सिकेको सिप, ज्ञान, कक्षाकोठामा हस्तान्तरण गर्ने सिप तथा कौशल कमजोर भएको (Weak transfer of training skills) कारणले पनि तालिमको आलोचना हुने गरेको छ ।

शिक्षकको पेसागत विकासको तालिमका समस्याहरू निम्न रहेका छन्

१. शिक्षक विषय वस्तुमा दक्षताको कमी (Lack of competency in subject matter)
२. शिक्षकको उत्प्रेरणाको कमी (Lack of motivation in teachers)
३. नयाँ प्रविधि तथा सिपमा विश्वस्त नहुनु (Inconvince with newer technology & methods)
४. पुरानो बानीलाई सहजै त्याग्न नसक्नु (Inability to abandon old habit easily)
५. शिक्षकमा कक्षा छोडेर हिँड्ने व्यवहार (Escaping behavior of teacher)
६. आफूले जानेको वा सिकेको सिप वा विषयवस्तुलाई लुकाउने गलत बानी (Misconception that course need to be covered)
७. विभिन्न खालको कौशलता र क्रियाकलापमा द्विविधा (Confusion in different techniques & activities)
८. तालिम प्रदान गर्ने तरिका प्रभावकारी नहुनु (Non-effective training delivery modality)

यसका अतिरिक्त तालिम लिन चाहने शिक्षकलाई पर्याप्त मात्रामा छलफल, अन्तरक्रिया गरेर प्रदर्शन गर्ने अवसर दिनु पर्दछ । मुख्य कुरा तालिम प्रति नै शिक्षकको सकारात्मक दृष्टिकोण हुन जरुरी छ । तालिमले व्यक्तिको पेसागत विकासमात्रै नभई वृत्ति विकासमा समेत सहयोग पुऱ्याउने भएकोले तालिमलाई अवसरका रूपमा ग्रहण गर्ने संस्कृतिको विकास गर्ने वातावरण विद्यालय प्रशासनले बनाउनु पर्दछ ।

विगतमा सञ्चालन भएका तालिमहरू बढुवा गर्ने प्रयोजनका लागि मात्रै हो भन्ने अर्थमा प्रयोग गरियो र अधिकांश शिक्षकले त्यसरी नै बुझेकै कारण सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकहरू अहिले पनि आफूलाई अद्यावधिक गर्न र आफ्नो क्षमता विकास गर्नेतर्फ उत्साहित छैनन् । किनकि उनीहरू पेसागत विकास तालिमको देखिने गरी प्रतिफल खोजिरहेका छन् ।

भावी दिशा

शिक्षकलाई आफ्नो पेसा प्रति जानकारी गराउँदै अभिमुखीकरण वा सेवा प्रवेश तालिम दिने पेसागत नीति नियमसँगै सङ्गठनात्मक वा विद्यालयको आन्तरिक ऐन नियमलाई पालना गराउने, वृत्ति विकासमा सरिक गराउने आदि कार्यमा विद्यालयले उल्लेखनीय भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक छ ।

शिक्षकको रुचि, चाहना, आवश्यकता, योग्यता, दक्षता, उमेर, शैक्षिक स्तर आदिको पहिचान गरी त्यसैका आधारमा पेसागत सहयोग पुऱ्याउने कार्य विद्यालयले निरन्तर गर्नु पर्दछ ।

विद्यालयमा कार्यरत शिक्षकको प्रतिभाको विकास गराउँदै उसको कक्षा कोठाको क्रियाकलापको अतिरिक्त व्यक्तिगत आवश्यकता, सामाजिक आवश्यकता, शैक्षिक आवश्यकता जस्ता विविध पक्षको बारेमा विद्यालयले सहयोग पुऱ्याउनु पर्दछ । शिक्षकहरूले पनि यस तालिमलाई मनोरञ्जनका रूपमा मात्र नलिई आवश्यकताको रूपमा लिनु पर्दछ । तालिमबाट फर्केपछि शिक्षकले आर्जन गरेका ज्ञान, सिप तथा धारणाहरू कक्षा कोठामा प्रयोग गर्नुपर्दछ । यस्ता कार्यको प्रधानाध्यापकले आवश्यकता अनुसार शैक्षिक सामग्री उपलब्ध गराई पठनपाठनको राम्रो वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ । विद्यालयमा आधारित पेसागत विकास तालिम विशेषगरी संस्थागत र प्रशासनिकमा बढी केन्द्रित नभएर विषयगत विशिष्टीकरणमा आधारित र शिक्षकको पेसागत गर्ने खालको हुनुपर्दछ जसले गर्दा तालिमप्रति इच्छुक र सन्तुष्ट हुन्छन् ।

नेपालको सन्दर्भमा विद्यालयहरू भौगोलिक रूपमा ज्यादै नै सुगम र दुर्गम दुवै अवस्थामा रहेका छन् ती विद्यालयहरूमा केन्द्रीय स्तरबाट एउटै साझा वा सर्वमान्य उपाय अवलम्बन गरेर शिक्षकको पेसागत विकास गर्न सकिँदैन । तसर्थ भौगोलिक तथा सामाजिक परिवेश अनुसार आपसमा अन्तरक्रिया र सञ्जाल निर्माण गर्दै समय समयमा शैक्षिक भ्रमण, शिक्षक अवलोकन आदि कार्य गरेर शिक्षकको पेसागत विकास तालिम प्रदान गर्न सकिन्छ । मुख्यतया, विद्यालयले नै बुलेटिन, स्मारिका, जर्नल आदिको प्रकाशन गर्ने, गोष्ठी, सभा सम्मेलन गर्ने, भेटघाट गर्ने आदि कार्यक्रममार्फत शिक्षकलाई अद्यावधिक बनाउनु पर्दछ ।

निष्कर्ष

विद्यालय शिक्षामा विभिन्न परियोजना तथा आयोजनामामार्फत विभिन्न मोडालिटीमा शिक्षकको तालिम सञ्चालन भयो तर पनि अपेक्षित रूपमा सफल हुन सकेनन् । एकातिर शिक्षक तालिममा भएको ठूलो धनराशि, जनशक्ति र समय खेर गएको छ भने अर्कोतिर विद्यार्थीको उपलब्धि स्तर खस्कनुका साथै उनीहरूको व्यवहार पनि निरन्तर क्षयोन्मुख हुँदै गइरहेको छ । तसर्थ त्यसैले आफैं तालिमप्रति रुचिकर भएर तालिम लिन आउने वातावरण विद्यालय आफैंले बनाउन आवश्यक छ ।

विद्यालयमा अध्यापनरत शिक्षकको पेसागत विकास एकाएक हुने कार्य होइन । दशकौं लामो शिक्षण, अनुभव र तालिमबाट मात्रै यो सम्भव हुन सक्छ । शिक्षकको पेसागत विकासका क्रममा मुख्यगरी शिक्षकको मनोवैज्ञानिक र सामाजिक पक्षलाई बढी प्राथमिकता दिनु पर्दछ । मनोवैज्ञानिक रूपमा उच्च मनोवलका साथ अध्यापन गर्ने कार्यमा प्रेरित गराउन आपसमा, अन्तरक्रिया, सहयोगको भावना तथा पृष्ठपोषणसँगै दण्ड, सजाय र पुरस्कार जस्ता तत्त्वहरूले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । त्यसरी नै विद्यालयले समाजमा सामाजिकीकरण गर्नका लागि शिक्षक, विद्यार्थी, अभिभावक, समुदाय, शैक्षिक सङ्घ संस्थाहरू आदिसँगको सम्बन्ध र निरन्तर अन्तरक्रियाको कार्यक्रमहरू मार्फत शिक्षकको पेसागत विकास गराउनु पर्दछ ।

विद्यालयमा नवप्रवेशी शिक्षकलाई पेसागत विकासको निरन्तर र शृङ्खलाबद्ध कार्यक्रमले गर्दा नै उनीहरूमा पेसागत ज्ञान, सिप र दक्षता हासिल हुन सक्छ । कार्यदक्षता राम्रो भएका शिक्षकले पढाएको विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि नै उच्च रहने भएकाले शिक्षकको कार्यदक्षता विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धि बिचमा सकारात्मक सम्बन्ध हुन्छ (Suchs, 2004) । तसर्थ विद्यालयले यो सम्बन्धलाई थप प्रगाढ बनाउनेतर्फ क्रियाशील हुनु पर्दछ । यसमा मुख्य गरी शिक्षकलाई उसले अध्यापन गर्ने सम्बन्धित विषयवस्तुको बारेमा विस्तृत ज्ञान र सिकेको सम्बन्धित ज्ञानलाई कक्षाकोठामा कसरी रूपान्तरण गर्ने भन्ने शिक्षणकला (Mastery of subject matter and pedagogical knowledge) को बारेमा तालिम दिनु पर्दछ । यो दुवै पक्षको राम्रो पेसागत विकास भएको शिक्षकले मात्रै प्रभावकारी रूपमा शिक्षण

गर्न सक्छन् (Kyriacou, 1997; cited Mishra, 2012) । विद्यालयले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि पत्रपत्रिका, स्मारिका, जर्नल आदिको प्रकाशन तथा वेभसाइट, इन्टनरेट आदिको माध्यमबाट सिक्ने, सामूहिक छलफल गर्ने, सभा सम्मेलनमा भाग लिने, अध्ययन, अनुसन्धान गर्ने र व्यक्तिगत एवम् सामूहिक रूपमा परियोजनाको कार्य सञ्चालन गर्ने जस्ता कार्यक्रम मार्फत शिक्षकको पेसागत विकास गर्नु पर्दछ ।

References

Alberta Teacher's Association. (2002). *Professional development programs & service book. Canada: Author.*

Boaduo, N.A. (2010). *School based continuing professional teacher development: A cse study of alternative teacher development intiative in the easlern cap. The African symposium 75.pp.1-9.*

European Training Foundation (2013). *School based in-service teacher training Montenegro: A hand book for policy makers and practitioners.* Italy: Author

Galanouli. D. (2010). *School based professional development.* Irland: General Technical Council for Northern Irland.

Leu, E. (2003). *The Patterns and purposes of school-based and cluster teacher professional development programs. Working Paper #2 under EQUIP1's Study of School-based teacher Inservice Programs and Clustering of Schools*

Mishra, B. (2012). *Address of teacher's problems by TPD:A study (in Nepali), Teacher Education 10, pp. 1-9*

Ngobeni. N.B. (2002). *School based inservice education: An approach to staff in the for North of Limpopo Province, Paper delivered to the TUATA Regional conference. Giyani Community Hall.12, pp.16-17*

Nkuna, J.N. (2004). *A model for training teachers in the rural paper delivered to the principle conference, Giyani Chanchulani Hall, 15-17-oct 1999.*

Shrestha, G.M (2005). *Teacher Development for better student achievement: Final report of teacher development consultant. Colombo, Ministry of Education*

Thapa,T.B. (2010). *Educational management and organigational behavior(In Nepali), Kathmandu:Sunlight publication*