शिक्षकको पेसागत विकासका चुनौतीहरू

क्षेत्रबहादुर भण्डारी
उपसचिव, शिक्षा मन्त्रालय

लेखसार
शिक्षकको पेसागत विकासको सवाल देशको शिक्षा प्रणालीमा महत्त्वपूर्ण विषय हो। गुणस्तरीयता शिक्षाको प्रथम कदम हो र निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया पनि हो। पेसागत रूपमा दक्ष शिक्षकले मात्र गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्न सक्दछ। गुणस्तरीय शिक्षाका लागि सक्षम शिक्षक तयार गर्नु, उनीहरूलाई निरन्तर पेसागत सहयोग पुऱ्याउँदै उच्च मनोबल कायम गर्नु चुनौतीपूर्ण कार्य हो। शिक्षकको पेसागत विकासमा के कस्ता चुनौती रहेका छन् सोही कुराको अध्ययनका लागि म्याग्दी जिल्लाको सदरमुकाम स्थित एक र गाउँस्थित एक गरी २ ओटा माध्यमिक तहका विद्यालयहरू छनौट गरिएको थियो। सो तहमा मुख्य विषय अध्यापन गर्ने शिक्षकहरू, कक्षा १० का विद्यार्थीहरू, सम्बन्धित विद्यालयका व्यवस्थापन समितिका अध्यक्ष र प्र.अ.हरूसँग लक्षित समूह छलफल र अन्तवार्ता सञ्चालन गर्नुका साथै अवलोकन र अभिलेख अध्ययनबाट प्राप्त तथ्याङ्कको गुणात्मक विश्लेषण गरी उपलब्धि स्वरूप पेसागत सहयोग, शिक्षकको प्रतिबद्धता, उत्प्रेरणा, राजनीतिक संलग्नता, विद्यालय वातावरण, स्रोतको अभाव र शिक्षकको अद्यावधिकता जस्ता शिक्षकको पेसागत विकासमा रहेका चुनौतीहरूको पहिचान र छलफल गरिएको थियो।

१. विषय प्रवेश

गुणस्तरीय शिक्षाको आधारशिला शिक्षकहरू हुन्। योग्य र दक्ष शिक्षक विना गुणस्तरीय शिक्षा कोरा कल्पना मात्र हुन जान्छ। प्रभावकारी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापबाट गुणस्तरीय शिक्षाको अपेक्षा पुरा गर्न शिक्षण पेसामा योग्य र दक्ष व्यक्तिको छनौट पश्चात् उनीहरूको निरन्तर पेसागत विकास हुनुपर्दछ। नेपालको शिक्षण पेसा योग्यतम व्यक्तिहरूको आकर्षणको क्षेत्र बन्न नसके तापनि यहाँ विगत लामो समयदेखि हालसम्म शिक्षक शिक्षा र शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न योजना, परियोजना र कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुँदै आइरहेका छन्। यसका लागि ठूलो धनराशि खर्च भएको छ।

शिक्षण पेसामा प्रवेश गर्न निश्चित तहका लागि निश्चित शैक्षिक योग्यता तोकिनुका साथै अध्यापन अनुमति पत्रको अनिवार्य प्रावधान राखिएको छ। शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६६) का अनुसार नेपालका सबै सामुदायिक विद्यालयको स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत शिक्षकहरू मध्ये ९८.२ प्रतिशत शिक्षकहरू तालिम प्राप्त भएको उल्लेख गरिएको छ। सामुदायिक विद्यालयको स्वीकृत दरबन्दीका करिब सबै शिक्षकहरू तालिम प्राप्त भइसकेका र निश्चित शैक्षिक तथा पेसागत योग्यता हासिल गरेका व्यक्तिहरू मात्र शिक्षण पेसामा प्रवेश गर्न पाउने कानुनी प्रावधान तोकिएको पृष्ठभूमिमा विद्यालय क्षेत्र सुधार योजना (सन् २००९-२०१५) ले प्रत्येक ५ वर्षमा सबै शिक्षकहरूले ३० कार्य दिन बराबरको उनीहरूकै मागमा आधारित, कार्यथलोमा आधारित छोटो अवधिको पुनर्ताजगी तालिम लिनुपर्ने प्रावधान राख्यो। यसै प्रावधान अनुसार आ.व. २०६६/०६७ देखि शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमका रूपमा देशभर शिक्षक तालिम सञ्चालन भइरहेको छ। सामुदायिक विद्यालयहरूमा तालिम प्राप्त शिक्षकहरूबाट हुने शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापका बावजुद अपेक्षित रूपमा विद्यार्थी उपलब्धि हासिल हुन नसकेको तथ्य अध्ययन प्रतिवेदनहरूले सार्वजनिक गरेका छन्। यसै सन्दर्भमा यो लेखको उद्देश्य नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकास अभ्यासको अध्ययन क्रममा पहिचान गरिएका पेसागत सहयोग, प्रतिबद्धता, अभिप्रेरणा, राजनीतिक संलग्नता, विद्यालयको वातावरण, साधन र स्रोतको अभाव र अद्यावधिकता जस्ता सात चुनौतीहरूको संक्षिप्त विश्लेषण गर्नु रहेको छ।

२.१ पेसागत सहयोग (Professional Support)

दक्ष पेसाकर्मीबाट समयबद्ध र नियमित रूपमा उपलब्ध गराइने पेसागत सहयोगले शिक्षकको पेसागत विकासमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। तर शिक्षकहरूले आफ्नो पेसागत विकासका लागि अपेक्षित सहयोग पाउन सकेका छैनन् त्यसैले शिक्षकहरूलाई पेसागत सहयोग पुऱ्याउने विषय चुनौतीका रूपमा रहेको छ। शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रले प्रकाशन गरेको शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका (२०६६) मा शिक्षक सहायता संयन्त्र (Teacher support Mechanism, TSM) को प्रावधान त राखिएको छ तर संयन्त्र प्रभावकारी रूपमा क्रियाशील हुन सकेको छैन। कक्षा कोठामा नै पुगेर शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापमा सहयोग पुऱ्याउने दायित्व बोकेका विद्यालय निरीक्षक र स्रोतव्यक्तिहरू आफ्नो मूल दायित्वप्रति नै उदासिन रहेको देखिएको छ। शिक्षकलाई पेसागत सहयोग पुऱ्याउने निकायहरू जस्तै अगुवा/स्रोतकेन्द्र, जिल्ला शिक्षा कार्यालय, शैक्षिक तालिम केन्द्र लगायत संरचनामा रहेका अन्य निकायहरूले यस विषयमा तोके बमोजिमको जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सकेका छैनन्।

शिक्षकहरूको कार्यक्षमता बढाउने तालिम र कार्यशाला सञ्चालन गर्नका लागि स्रोतकेन्द्रहरूको स्थापना गरिएको छ तर ती कार्यमुखी छैनन् (शिक्षा विभाग, २०११)। सेरिड (२००९) ले गरेको अध्ययनले ५ वर्ष देखि १५ वर्ष सम्म कार्यअनुभव भएका शिक्षकहरूले सो अवधिमा कुनै प्रकारको पेसागत सहयोग नपाएका कुरा उल्लेख गरेका थिए। नीतिगत र संस्थागत व्यवस्थाका बाबजुद पनि शिक्षकहरूलाई प्रभावकारी रूपमा पेसागत सहयोग पुऱ्याउन नसक्नु चिन्ताको विषय हो। शिक्षकको पेसागत विकासको एजेन्डा प्रभावकारी रूपमा स्थापित हुन सकेको छैन र यो विषय शिक्षक स्वयम्का साथै उनीहरूको पेसागत संस्था, जिम्मेवार व्यक्ति तथा निकायको प्राथमिकतामा परेको देखिँदैन।

एक शिक्षक र विद्यालय निरीक्षकको रूपमा भूमिका निर्वाह गरेको अध्ययनकर्ताको विगतलाई प्रतिविम्बन गर्दा मेरो दुई शिक्षण अवधिमा न त प्रधानाध्यापक (प्र.अ.) न त विद्यालय निरीक्षक कसैबाट मेरो कक्षा सुपरिवेक्षण भयो न त मैले नै उनीहरूलाई यसका लागि अनुरोध गरेँ। विद्यालय निरीक्षकको जिम्मेवारी पाएपछि मैले विभिन्न बैठक, अतिरिक्त क्रियाकलापका साथै शिक्षक तालिमको सहजीकरण गरें। आफूलाई तोकिएको निरीक्षण क्षेत्रमा सम्भव भएसम्म कक्षाकोठाको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप पनि अवलोकन गरे तर अवलोकित शिक्षकहरूले झन् असहजता महसुस गरेको पाएँ भनें मुस्किलैले मेरो शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप कस्तो रह्यो ? अझै राम्रो गर्न के गर्नुपर्ला भनि छलफल गरेको पाएँ। यो प्रवृत्ति अद्यापि विद्यमान छ। पेसागत सहयोग लिने शिक्षकहरूका साथै प्रदायक व्यक्ति तथा निकायहरू दुवै पक्ष उदासिन रहेको परिप्रेक्ष्यमा पेसागत सहयोगको पक्ष शिक्षकको पेसागत विकासका लागि बाधा/चुनौतीका रूपमा रहेको छ।

२.२ शिक्षकको प्रतिबद्धता (Teachers's Commitment)

एउटा पेसाकर्मी आफ्नो पेसाप्रति प्रतिबद्ध रहन्छ। प्रतिबद्धता पेसाकर्मीको महत्त्वपूर्ण विशेषता हो। यदि ऊ प्रतिबद्ध छ भनें पेसागत दक्षता हासिल गर्न लगनशील रहन्छ, पेसागत मर्यादामा रहन्छ र आफूलाई समयानुकूल अद्यावधिक गर्दै अगाडि बढाउँछ। एउटा पेसाकर्मीको रूपमा विद्यार्थीको अधिकतम सिकाइ उपलब्धि हासिल गराउन र उनीहरूलाई उज्ज्वल भविष्यतर्फ डोऱ्याउन शिक्षक प्रतिबद्ध रहनुपर्दछ। तर अध्ययनको क्रममा शिक्षण पेसाप्रति प्रतिबद्धताको कमी रहेको, पूर्ण प्रतिबद्ध शिक्षकहरू नगण्य सङ्ख्यामा रहेको, अझै पनि यो पेसामा अदक्ष व्यक्तिहरू सहभागी हुने गरेको पाइयो। शिक्षण पेसाप्रति प्रतिबद्धताको कमी रहनु शिक्षकको पेसागत विकासका लागि बाधा र चुनौतीका रूपमा रहेको कुरा अध्ययनमा सहभागी शिक्षकहरूले उल्लेख गरेका थिए।

शिक्षकहरू विभिन्न गैर शैक्षणिक कार्यहरू (side-jobs) मा संलग्न हुनु यस पेसाप्रति प्रतिबद्ध नरहनुको प्रस्ट उदाहरण हो। अतिरिक्त कार्य (Side-job) मा सहभागी भएर अतिरिक्त आम्दानी गर्ने

प्रवृत्तिले शिक्षण पेसाप्रतिको प्रतिबद्धतामा खिया लगाउने काम गरेको छ । शिक्षण पेसालाई छायाँमा पारेको छ । शिक्षकहरूले नै शिक्षण पेसालाई सगर्व मर्यादित पेसाको रूपमा स्विकार्न नसकेकै कारणले एउटा शिक्षकको रूपमा परिचित गराउनुभन्दा कुनै राजनीतिक दलको समर्थकको रूपमा परिचित गराउँदा गर्व महसुस गर्ने प्रवृत्ति पाइन्छ । पेसाप्रति प्रतिबद्धताको कमी भएकाले यस्ता प्रवृत्तिहरू मौलाएका हुन् ।

पेसाप्रति प्रतिबद्ध भएर जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने शिक्षक र कुनै राजनीतिक पार्टीको कार्यकर्ता भएर हिँड्ने कामचोर प्रवृत्तिका शिक्षकको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा कुनै फरक नहुने, पेसागत जिम्मेवारी पुरा नगर्नेहरूको नै बोलवाला चलिरहने हो भने पेसाप्रति प्रतिबद्ध रहेका शिक्षकहरूको मनोबल उठ्न सक्दैन । हुन त अविचलित रूपमा प्रतिबद्धताका साथ आफ्नो पेसागत धर्म निर्वाह गर्नु उकालोको यात्रा गर्नु सरह कठिन कार्य हो । यसबाट सम्बन्धित पेसाकर्मीले आत्मसन्तोष प्राप्त गर्न सक्लान् तापनि गैर शैक्षणिक क्रियाकलापमा संलग्न भएर अतिरिक्त आम्दानी गर्ने, पेसागत धर्म बिर्सिएर राजनीतिक पार्टीका कार्यक्रमहरूमा सहभागी हुने कामचोर प्रवृत्तिका शिक्षकहरूको नै बोली बिक्ने भएपछि पेसाप्रति प्रतिबद्ध शिक्षकहरू आत्मसन्तोष गरेर मात्र रहन सक्लान् र ? एकातिर समग्र रूपमा शिक्षण पेसाप्रति प्रतिबद्धताको कमी रहेको छ भने अर्कोतिर केही पेसाप्रति इमानदार र प्रतिबद्ध शिक्षकको मनोबल उच्च हुने गरी मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन । यस्तो अवस्था विद्यमान रहनु शिक्षकको पेसागत विकासका लागि चुनौती हो ।

२.३ उत्प्रेरणा (Motivation)

एउटा उत्प्रेरित पेसाकर्मीले स-गर्व पेसालाई स्वीकार्छ, उत्साह र धैर्यतापूर्वक पेसागत जिम्मेवारी निर्वाह गर्दै सङ्गठनको साझा लक्ष्य हासिल गर्न आफुलाई समर्पित गर्दछ । उत्प्रेरणा र शिक्षकको पेसागत विकासबिच प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहने भएकाले उत्प्रेरणाजन्य तत्वहरू उपलब्ध गराउने तर्फ सरकारले ध्यान दिने हो भने शिक्षकहरू आफ्नो पेसागत विकासका लागि उत्साहित रहनेछन् (शाह, २००४) । हेनिंग (२०००) का अनुसार जब शिक्षकहरू आफ्नो आवश्यकता खड्किएको क्षेत्रमा पेसागत विकासका क्रियाकलापहरू गर्न प्रेरित रहन्छन् उनीहरूले नयाँ ज्ञानलाई आफ्नो अनुभव र सन्दर्भसँग जोड्दै जान्छन् जसले उनीहरूलाई कक्षा कोठामा नयाँ सिपहरू प्रयोग गर्न प्रेरित गर्दछ । उनको यो विश्लेषणले शिक्षकहरूलाई आफ्नो पेसागत खाँचो पुरा हुने खालका पेसागत विकासका क्रियाकलाप छनौट गर्न, उनीहरूले निर्माण गरेको ज्ञानलाई आफ्नो पूर्व अनुभव र सन्दर्भसँग जोड्दै शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सञ्चालन गर्न प्रेरित गर्नुपर्ने कुरा औंल्याएको छ ।

सामाजिक आर्थिक दृष्टिकोणबाट हेर्दा हाम्रो समाजले शिक्षण पेसालाई इज्जत दिन नसकेको र शिक्षकको आर्थिक अवस्था पनि त्यति सबल नभएकाले उनीहरू स्व-प्रेरित, स्व-नियन्त्रित र स्व-अनुशासनमा रही शिक्षण पेसा अपनाउन सकिरहेका छैनन् (शैजविके, २००६) । आर्थिक सुविधा, पेसाको सुरक्षा, कार्यकुशलतामा आधारित वस्तुनिष्ठ मूल्याङ्कन र यो पेसाप्रति समाजको सम्मानजनक दृष्टिकोण जस्ता प्रेरणाजन्य तत्त्वहरूको विश्लेषण गर्ने हो भने नेपालमा शिक्षण पेसामा आकर्षण, सन्तुष्टि र उत्साह कमै देखिन्छ । यो चुनौतीको विषय हो । यसकारण सर्वप्रथमतः राम्रो सुविधा, नतिजामा आधारित पुरस्कार र दण्डबाट कर्तव्यनिष्ठ, कार्यकुशल र इमानदार शिक्षक र कामचोर ठग शिक्षकबिच फरक छुट्याई राम्रो गर्नेहरू उत्प्रेरित हुने वातावरण सिर्जनाबाट मात्र शिक्षकको पेसागत विकासका साथै गुणस्तरीय शिक्षा हासिल हुन सक्दछ यदि यसो नहुने हो भने केवल अर्ति, उपदेश र भाषणबाजीले मात्र शिक्षकको पेसागत विकासमा कुनै भूमिका खेल्न सक्दैन ।

२.४ राजनीतिक संलग्नता (Political Involvement)

राजनीतिकरणले शिक्षण पेसालाई छायामा पार्‍यो, शिक्षकहरू आफ्नो पेसागत दक्षता वृद्धि र हकहितको संरक्षण गर्ने पेसागत संस्थामा एकत्रित हुनुपर्नेमा राजनीतिक पार्टीहरूका झन्डामुनि आबद्ध र विभक्त

भए, यसले शिक्षकको भर्ना, छनौट, स्तरवृद्धि र पहुँचमा प्रभाव पार्‍यो; विद्यमान ऐन नियम र प्रावधानहरू, आचारसंहिता र पेसाधर्मितालाई चुनौती दियो र सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक स्तर खस्कियो भन्दै दोषारोपण हुने गरेको खुबै सुनिन्छ । काप्री (२०१०) ले नेपालको शिक्षण पेसामा आबद्ध जनशक्ति अत्यधिक रूपमा राजनीतिमा संलग्न रहेको र शिक्षकहरू विभिन्न राजनीतिक पार्टीका कार्यकर्ता जस्ता भएका छन् परिणामतः उनीहरूमा शिक्षण पेसाप्रति जवाफदेहिताको अभाव रहेको छ भनी उल्लेख गरेका छन् (पृ. १३७) । अध्ययनमा सहभागी शिक्षकहरूले पनि कुनै न कुनै राजनीतिक पार्टीको संरक्षण नलिई तटस्थ भएर बस्न सकिने परिस्थिति नरहेको अनुभव व्यक्त गरेबाट उल्लिखित भनाइहरू दोषारोपण नभई सत्य रहेको पुष्टि हुन्छ ।

शिक्षण पेसाप्रति समर्पित र दक्षता हासिल गरेको शिक्षक भन्दा शक्तिमा रहेको राजनीतिक पार्टीको सदस्यता लिएको शिक्षक हावी हुने, यसकै आधारमा अवसरको प्राप्ति हुने परिपाटी रहेको छ। शिक्षकको अतिरिक्त आम्दानी हुने गैर शैक्षणिक क्रियाकलाप (Side-Job) मा संलग्नता, आचारसंहिताका उल्लङ्घन, शिक्षण पेसाप्रति निराशा, शिक्षकप्रति समाजको नकारात्मक दृष्टिकोण रहनु जस्ता असरहरू राजनीतिकरणका सह-उत्पादन (Byproducts) नै हुन् । त्यसैले राजनीतिकरण शिक्षकको पेसागत विकासका लागि बाधा र चुनौतीका रूपमा रहेको छ ।

२.५ विद्यालयको वातावरण (School Environment)

विद्यालयको भौतिक पूर्वाधारको सम्बन्धमा गुप्ता र अग्रवाल (२००७) ले पर्याप्त, आकर्षक, साधन स्रोत सम्पन्न र सही ढङ्गले व्यवस्थापन गरिएको भौतिक पूर्वाधारयुक्त विद्यालयले शिक्षण सिकाइ प्रक्रियामा ठूलो उत्प्रेरणा जगाउँछ । विद्यालय भौतिक पूर्वाधार प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष रूपमा सिकाइ प्रयोगशालाको रूपमा रहने हुनाले यसको ज्यादै नै महत्त्व रहेको छ भनी उल्लेख गरेका छन् (पृ.२४) । विद्यालयको भौतिक र सांस्कृतिक वातावरणले शिक्षकको पेसागत विकासमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । र, यो पक्ष शिक्षकको पेसागत विकासमा चुनौतीको रूपमा रहेको देखिन्छ ।

विद्यालयको भौतिक तथा सांस्कृतिक वातावरण शिक्षकको पेसागत विकासका लागि चुनौती र बाधाको रूपमा रहेको कुरा अध्ययनको प्राप्तिले देखाएको छ । विद्यालयको भौतिक वातावरण पर्याप्त नभए तापनि विगतको तुलनामा सन्तोषजनक नै रहेको छ । सामाजिक सांस्कृतिक वातावरणको पक्षबाट हेर्दा पेसागत विकासमा बाधा पुर्‍याउने धेरै पक्षहरू रहेका छन् । उदाहरणका लागि स्वाध्यायन, समूह कार्यको भावना, अनुभवको आदान-प्रदान गर्ने संस्कार र सहकर्मीबिचको साझेदारी गर्ने भावनाको अभाव पाइन्छ । स्वाध्यायन, साझेदारी, सहकार्य र अनुभव आदान-प्रदान गरेर नजानेको कुरा सिक्ने र जानेको कुरा सिकाउने संस्कार हुनुपर्नेमा लुकाउने (राम्रो कुरा पनि कमजोरी पनि) संस्कारले जरा गाडेको छ । यस्तो संस्कार पेसागत विकासका लागि बाधक हो । किनकि शिक्षकको पेसागत विकासका तिन उपागमहरू (Coachran-smith and Lytle, 2001) अभ्यासका लागि ज्ञान (Knowldedge for practice), अभ्यासमै रहँदाको ज्ञान (Knowledge in practice) र अभ्यास पछिको ज्ञान (Knowledge of practice) का लागि अनुभव साटासाट गर्ने संस्कार आवश्यक पर्दछ (रिइमर्स-भिलिगास, २००३, पृ.१७ मा उद्धृत) ।

समाजले पनि सामुदायिक विद्यालयहरू प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण राख्न सकेको छैन । विद्यालय र समुदायबिच समन्वय र सहकार्यको अभाव छ । प्रायः गरिब र निरक्षर अभिभावकका छोराछोरीहरू मात्र सामुदायिक विद्यालयमा पढ्न जान्छन् । शिक्षित र हुनेखानेहरूले आफ्ना छोराछोरीहरूलाई सरकारी विद्यालयमा त पठाउँदैनन् तर सामाजिक र राजनीतिक भूमिकाका लागि सरकारी विद्यालयलाई उपयोग गर्छन् । विद्यालय व्यवस्थापन समितिले विद्यालय सुधारका लागि वातावरण सिर्जना गर्ने आफ्नो भूमिकालाई स्विकारे पनि सबै सरोकारवालाहरूलाई सहभागितामूलक रूपमा परिचालन गर्न सकेको छैन । त्यसैले विद्यालयको भौतिक पक्षको सुधारका साथसाथै सहकार्यको संस्कृति विना

शिक्षकको पेसागत विकास अपेक्षा गरे अनुरूप हुन सक्दैन ।

२.६ स्रोतको अभाव (Unavailability of Resources)

स्रोतको अभाव स्थायी समस्याको रूपमा रहेको छ । आजभन्दा २० वर्ष अगाडि थापा (१९९३) ले आफ्नो अध्ययनमा शैक्षणिक सामग्रीको कमी, अपर्याप्त भौतिक सुविधा, दक्ष शिक्षकको अभाव जस्ता समस्याहरू नेपाली सार्वजनिक विद्यालयले सामना गरिरहेका समस्याहरू हुन्, अपर्याप्त स्रोतको परिणामस्वरूप शैक्षिक प्रणालीको अप्रभावकारिता देखिएको छ (पृ.३८४) भन्ने निष्कर्ष निकालेका थिए । त्यसैगरी शिक्षा विभाग र फुलब्राइट (२००६) को अध्ययनले पनि 'स्रोतको अभाव सधैंको समस्या' (पृ.१) हो भनी उल्लेख गरेको थियो । अहिले पनि यी निचोडहरू उत्तिकै सान्दर्भिक छन् । विद्यालयमा सीमित स्रोत र नाममात्रका केही सामग्रीहरू रहेका छन् । त्यसैले स्रोतका अपर्याप्तता शिक्षकको पेसागत विकासका लागि बाधकका रूपमा देखिएको छ ।

दिन परदिन तीव्र रूपमा परिवर्तन भएको समाजको आवश्यकता गत विगतकै प्रकार, मात्रा र गुणस्तरका स्रोतले पुरा गर्न सक्दैन । यही कुरा शिक्षकको पेसागत विकासको सवालमा पनि लागु हुन्छ । किनकी यसका लागि थप साधन र स्रोतको आवश्यकता पर्दछ । एकातिर भइरहेका सिमित स्रोतको पनि शिक्षकहरूले आफ्नो पेसागत विकासका लागि प्रयोगमा कमै चासो देखाउँछन् भने अर्कोतिर सरकार र सम्बन्धित विद्यालय प्रशासनले आवश्यक स्रोत साधन उपलब्ध गराउने तर्फ गम्भीरता देखाउन सकेको छैन । समयको गति अनुसार अब हरेक शिक्षकको सूचना र सञ्चार प्रविधिमा साक्षरता (Digital literacy) र पहुँच हुनैपर्ने भएको छ । अहिले कालो पाटीलाई सेतो पाटीले र सेतो पाटीलाई पनि मल्टिमिडियाले विस्थापन गरिरहेको छ । यो सन्दर्भमा प्रत्येक शिक्षकका लागि एउटा ल्यापटप (One Laptop per teacher, OLPT) को अनिवार्यता भइसकेको छ । समयको गति अनुसार आवश्यक स्रोत र साधन उपलब्ध गराउनु चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

२.७ अद्यावधिकता (Being-up-to-date)

'नेसनल बोर्ड फर प्रोफेसनल टिचिङ स्ट्यान्डर्ड', NBPTS (१९९९) का अनुसार पेसागत रूपमा सचेत शिक्षक सदैव गहन ज्ञान, सटिक निर्णय, नयाँ नयाँ खोज अनुसन्धान र सिद्धान्तहरूप्रति चनाखो रहिरहन्छ (सेरिड, २००९, पृ.११ मा उद्धृत) भनी उल्लेख गरिएको छ । अध्ययनका एक सहभागीले हिजोको एउटा स्नातक, आज पढ्न छाड्छ र भोलि निरक्षर हुन्छ भन्ने सुनिआएको सान्दर्भिक भनाइको उद्धरण गरेका थिए । अर्का सहभागीले कम्प्युटर रिफ्रेसिङको उदाहरण दिंदै पेसागत अद्यावधिकता पनि कम्प्युटर रिफ्रेस गरेजस्तै हो, नियमित प्रयोग भएको कम्प्युटर र राम्रो ब्रान्डको नै भए पनि थन्क्याएर राखेको कम्प्युटरमा जे भिन्नता हुन्छ त्यस्तै भिन्नता अद्यावधिक हुने र नहुने शिक्षक बिच हुन्छ भनेका थिए । यो उदाहरणले शिक्षक आफ्नो पेसागत विकासका लागि सक्रिय, अध्ययनशील हुनुपर्ने र आफूलाई अद्यावधिक गराइरहनु पर्ने कुरामा जोड दिन्छ र, यो पक्ष चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

प्रविधिको विकास र विस्तारले चुनौती थपिदिएको छ । इमेल, इन्टरनेटका साथै मल्टिमिडियाका सामग्रीलाई प्रयोग गर्न नजान्ने शिक्षक अवधि सकिएको उपभोग्य सामग्री सरह त्याज्य हुनेबेला आइसक्यो । अहिलेका विद्यार्थीहरूले यस्ता साधनहरू प्रयोग गरेर छिन छिनका कुरा थाहा पाउने भएका छन् । अब प्रविधि जानेका विद्यार्थीहरूलाई प्रविधि प्रयोग गर्न नजान्ने शिक्षकले पढाउनुपर्‍यो भने के हालत होला ? विचारणीय परिस्थिति सिर्जना भएको छ । पुरानै शैलीमा सीमित पाठ्य पुस्तकको आधारमा अध्यापन गराउने दिन गइसकेको छ तापनि धेरै शिक्षकहरूमा आफ्नो जागिरको स्थायित्व र स्वतः बढ्ने सेवा अवधिलाई अनुभव वर्षको दुहाई दिएर बस्ने, आफ्नो पेसागत क्षेत्रमा पत्तालागेका नयाँ कुराहरूमा अद्यावधिक नरहने र परिवर्तनलाई आत्मसात नगर्ने प्रवृत्ति रहेको छ । यस्ता शिक्षकहरूले समयको गतिलाई बुझेर प्रभावकारी शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप सञ्चालन गर्न सक्दैनन् । त्यसैले शिक्षक अद्यावधिक रहनुपर्ने, उसले आफ्नो विषय क्षेत्रका नवीनतम उपलब्धि र ज्ञानसँग सामीप्यता

राख्ने र आफ्नो सन्दर्भ र अनुभवसँग जोडेर कक्षा कोठामा प्रयोग गर्ने कुरा चुनौतीका रूपमा रहेको छ ।

३. निष्कर्ष (Conclusion)

गुणस्तरीय शिक्षाको प्रमुख आधार दक्ष शिक्षक हुन् र यसका लागि उनीहरूको निरन्तर पेसागत विकास पहिलो सर्त हो । नेपालको शिक्षक शिक्षा र पेसागत विकास कार्यक्रमले विभिन्न मोडहरू पार गर्दै विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रमसम्म आइपुग्दा केन्द्र निर्देशित तालिमका विषयवस्तु र प्रक्रियामा परिवर्तन भएको छ र कार्यथलोमा नै मागमा आधारित छोटो अवधिको पुनर्ताजगी तालिम सञ्चालन हुन थालेको छ । तर शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम प्रति शिक्षकहरूको उत्प्रेरणा कम देखिएको महसुस हुन थालेको छ । विक्षेसुयोले शिक्षकको पेसागत विकासका लागि लिएको लक्ष्य तोकिएको समयावधि (आ.व. २०७०/०७१) मा सो पुरा हुन नसक्ने भएको छ । आफ्नो पेसागत विकासका लागि शिक्षक स्वयम् उत्साहित र तत्पर रहनुपर्ने हो तर यसो नहुनुका पछाडिका कारणहरू छन् । जस्तैः शिक्षकले आवश्यक पेसागत सहयोग पाउन नसक्नुका साथै शिक्षकको पेसागत विकासलाई प्राथमिकता नदिइनु; पेसाप्रति प्रतिबद्ध हुन नसक्नु, आफ्नो गहन जिम्मेवारी र कर्तव्य बिर्सिएर गैर शैक्षणिक क्रियाकलापमा संलग्न रहनु र अधिकार प्राप्तिका आन्दोलनमा मात्र ध्यान दिनु; विद्यालयको भौतिक तथा सांस्कृतिक वातावरणले सिकाइ संस्कृतिलाई प्रोत्साहित गर्न नसक्नु; पेसाधर्मितालाई विर्सिएर राजनीतिक पहिचान बनाउन सक्रिय रहनु; विद्यालयहरूमा साधन र स्रोतको अभाव रहनु; सूचना र प्रविधिको विकासले परम्परागत शिक्षण प्रक्रियालाई प्रभाव पारेको सन्दर्भमा शिक्षकहरूमा आफूलाई समयानुकूल अद्यावधिक र परिवर्तनशील गराउने जाँगर नदेखिनु र पेसागत विकासका लागि उत्प्रेरणाजन्य तत्वको अभाव जस्ता वाधा तथा चुनौतीहरू रहेका छन् । यी बाधाहरूलाई हटाउन र चुनौतीहरूको सामना गर्न सक्ने गरी शिक्षकको पेसागत विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुनुपर्दछ । शिक्षण पेसालाई दक्ष र प्रतिस्पर्धी जनशक्तिको रोजाइको क्षेत्र बनाउन सक्नुपर्छ । सरकारी प्रयासले मात्र पुग्दैन शिक्षकका प्रतिनिधिमूलक संस्थाहरूलाई पनि शिक्षकको पेसागत विकासका लागि जिम्मेवार साझेदार बनाउनुपर्दछ । नीतिगत सुधार गरेरमात्र पुग्दैन संरचनागत सुधारका साथै दक्ष जनशक्ति र पर्याप्त बजेट व्यवस्थापन गरी कार्यान्वयन तहमा प्रभावकारिता देखाउने दह्रो इच्छाशक्ति र सकारात्मक प्रवृत्तिको खाँचो पर्दछ ।

सन्दर्भ सूची (References)

CERID. (2009). *Exploring the opportunities for professional development of primary school teachers in Nepal* (FRP Report 36). Kathmandu: Author.

DOE. (2011). *Role of resource centre for improving quality education in schools*. Bhaktapur : Sanothimi

DoE/Full Bright. (2006). *A study on effectiveness of primary teacher training in Nepal.* Bhaktapur : Sanothimi

Gupta, S., & Agrawal, J. C. (2007). *School management.* Delhi: Shipra Publication.