

पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कनको उपयोगप्रति शिक्षकका अनुभव

रन्जना लामिछाने

एमफिल अध्येता, ग्राजुएट स्कुल अफ एजुकेसन, त्रिवि, कीर्तिपुर ।

Email: ranjuu@gmail.com

लेखसार

शिक्षकको पेसागत उन्नयन शैक्षिक गुणस्तर सुधारसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित छ र यसमा स्वमूल्याङ्कन एक महत्वपूर्ण आत्मचिन्तनात्मक अभ्यासका रूपमा प्रयोग हुँदै आएको छ । नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि विभिन्न तालिम तथा कार्यक्रम सञ्चालन भए पनि तिनको कक्षाकोठा अभ्यासमा दीर्घकालीन प्रभाव सीमित देखिन्छ । त्यसैले स्वमूल्याङ्कनको प्रभावकारिता र यसको व्यवहारिक प्रयोगबारे अझ स्पष्ट अध्ययन आवश्यक देखिन्छ । यस अध्ययनको उद्देश्य शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कनको भूमिका, प्रभावकारिता तथा सीमाहरूको विश्लेषण गर्नु हो । अध्ययनमा गुणात्मक अनुसन्धान दृष्टिकोण अपनाई माध्यमिक तहका चार जना शिक्षकसँग अर्धसंरचित अन्तर्वार्ता तथा प्रतिबिम्बात्मक टिपोटमार्फत तथ्य सङ्कलन गरिएको छ । सङ्कलित तथ्यहरूको विश्लेषण विषयवस्तु विश्लेषण विधिबाट गरिएको छ । अध्ययनले स्वमूल्याङ्कन शिक्षकको आत्मचिन्तन र शिक्षण सुधारमा उपयोगी रहेको देखाएको छ तर यसको प्रभावकारिता निरन्तर अभ्यास र प्रतिबद्धतामा निर्भर रहने निष्कर्ष निकालेको छ । यस अध्ययनले स्वमूल्याङ्कनलाई औपचारिक प्रक्रिया मात्र नभई पेसागत विकासको प्रभावकारी माध्यमका रूपमा प्रयोग गर्न सकिने सङ्केत गर्दछ र यसले शिक्षकको पेसागत उन्नयन तथा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिमा योगदान पुऱ्याउने अपेक्षा गरिएको छ ।

शब्दकुन्जी : पेसागत-उन्नयन - स्वमूल्याङ्कन - आत्म-चिन्तन - संस्थागन-अपनत्व

परिचय

शिक्षकको पेसागत उन्नयन शैक्षिक गुणस्तर सुधारको प्रमुख आधार हो । बदलिँदो शैक्षिक परिवेशमा शिक्षकले आफ्नो ज्ञान, सिप तथा शिक्षण व्यवहारलाई निरन्तर अद्यावधिक गर्नु आवश्यक हुन्छ । यस सन्दर्भमा स्वमूल्याङ्कन शिक्षकको पेसागत उन्नयनसँग सम्बन्धित एक आत्मपरक तथा प्रतिबिम्बात्मक अभ्यास हो, जसले शिक्षकलाई आफ्नै शिक्षण प्रक्रियाको समीक्षा गरी सुधारतर्फ उन्मुख गराउँछ (Schön, १९८३) । नेपालमा शिक्षक पेसागत विकासका लागि विभिन्न तालिम, कार्यशाला तथा अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन हुँदै आएका छन् । तथापि, यी कार्यक्रमहरू प्रायः बाह्य र अल्पकालीन प्रकृतिका भएकाले कक्षाकोठा अभ्यासमा दीर्घकालीन सुधार सीमित देखिन्छ (CERID, सन् २००९; NCED, सन् २०११) ।

नेपाली शिक्षाविद् भट्टराई (सन् २०१२) का अनुसार शिक्षकको वास्तविक पेसागत विकास बाह्य तालिमभन्दा बढी आत्मचिन्तन र अनुभवमा आधारित अभ्यासबाट सम्भव हुन्छ । यस सन्दर्भमा स्वमूल्याङ्कन शिक्षकको आत्मपरक विकासको प्रभावकारी माध्यमका रूपमा देखिन्छ ।

त्यसैगरी लुइटेल् (सन् २०१०) ले शिक्षण प्रक्रियामा reflective practice को महत्व औल्याउँदै शिक्षकले आफ्ना अनुभवको समालोचनात्मक समीक्षा नगरेसम्म गुणस्तरीय शिक्षण सम्भव नहुने बताएका छन् । त्यस्तै, पराजुली (सन् २०१४) ले नेपालमा शिक्षक विकास कार्यक्रमहरू संरचनात्मक रूपमा बलिया भए पनि व्यवहारिक कार्यान्वयनमा कमजोरी रहेको उल्लेख गरेका छन् । उनका अनुसार शिक्षकलाई आत्ममूल्याङ्कनका लागि स्पष्ट मापदण्ड, सहयोगी वातावरण तथा संस्थागत समर्थन आवश्यक हुन्छ, अन्यथा यो प्रक्रिया औपचारिकतामा सीमित हुने जोखिम रहन्छ । यसैगरी कार्की (सन् २०१६) को अध्ययनले शिक्षकहरूले स्वमूल्याङ्कनलाई उपयोगी ठाने पनि यसको प्रभावकारिता शिक्षकको इमान्दारिता, संस्थागत समर्थन तथा मूल्याङ्कन उपकरणको स्पष्टतामा निर्भर हुने देखाएको छ । यसले स्वमूल्याङ्कनको प्रयोगमा वस्तुनिष्ठता र विश्वसनीयता सुनिश्चित गर्न चुनौती रहेको देखाउँछ ।

यस्तो अवस्थामा शिक्षकले आफ्नै शिक्षण अभ्यासको आत्मविश्लेषण गर्ने स्वमूल्याङ्कन प्रक्रिया महत्वपूर्ण विकल्पका रूपमा देखिन्छ । तर यसको व्यवहारिक प्रयोग, प्रभावकारिता तथा पेसागत उन्नयनमा पार्ने वास्तविक प्रभाव अझै स्पष्ट रूपमा स्थापित भएको पाइँदैन, जसले यस अध्ययनको समस्याकथनलाई उजागर गर्दछ । यस अध्ययनप्रति उत्पन्न जिज्ञासा शिक्षकहरूले स्वमूल्याङ्कनलाई पेसागत उन्नयनमा कसरी प्रयोग गर्छन् र त्यस प्रक्रियाबाट उनीहरूले कस्तो अनुभव प्राप्त गर्छन् भन्ने हो । साथै, स्वमूल्याङ्कन प्रयोग गर्दा देखा पर्ने व्यवहारिक चुनौतीहरू तथा यसको प्रभावकारितामा असर पार्ने पक्षहरू के-के हुन् भन्ने कुरा पनि यस अध्ययनको केन्द्रमा रहेको छ । यस अध्ययनको उद्देश्य शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कनको भूमिका, उपयोगिता तथा सीमाहरूको विश्लेषण गर्नु हो । विशेषतः शिक्षकका अनुभवका आधारमा स्वमूल्याङ्कनले शिक्षण व्यवहार, आत्मचिन्तन तथा पेसागत सुधार प्रक्रियामा पार्ने प्रभाव स्पष्ट पार्ने प्रयास गरिएको छ ।

अनुसन्धान विधि

यस अध्ययनमा गुणात्मक अनुसन्धान दृष्टिकोण अपनाइएको छ । गुणात्मक विधिले सहभागीहरूको अनुभव, धारणा र व्यवहारलाई गहिराइमा बुझ्न सहयोग गर्दछ । विशेषतः शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कनको प्रयोग र प्रभावलाई व्याख्या गर्न यो विधि उपयुक्त मानिन्छ । अध्ययन व्याख्यात्मक प्रकृतिको रहेको छ, जसले वास्तविक अनुभवलाई सन्दर्भसहित विश्लेषण गर्न सहयोग गर्छ (Creswell, सन् २०१४) । यस अध्ययनमा प्राथमिक र द्वितीयक दुवै स्रोत प्रयोग गरिएको छ । प्राथमिक स्रोत अन्तर्गत शिक्षकसँग लिइएको अन्तर्वार्ता, खुला प्रश्नावली तथा प्रतिबिम्बात्मक टिपोट समावेश छन् । द्वितीयक स्रोतका रूपमा सम्बन्धित पुस्तक, जर्नल लेख तथा शैक्षिक नीति दस्तावेजहरूको अध्ययन गरिएको छ । यस अध्ययनमा माध्यमिक तहमा शिक्षण गर्ने चार जना शिक्षकहरू सहभागी भएका छन् । स्वमूल्याङ्कन अभ्यासमा अनुभव भएका र सक्रिय रूपमा शिक्षण गर्ने शिक्षकहरूलाई प्राथमिकता दिइएको छ । यसले अध्ययनको उद्देश्यसँग मिल्ने गहिरो र सान्दर्भिक जानकारी प्राप्त गर्न सहयोग गरेको छ (Patton, सन् २००२) । तथ्य सङ्कलनका लागि अर्धसंरचित अन्तर्वार्ता, खुला प्रश्नावली तथा प्रतिबिम्बात्मक टिपोट प्रयोग गरिएको छ । अर्धसंरचित अन्तर्वार्ताले सहभागीलाई आफ्ना अनुभव स्वतन्त्र रूपमा व्यक्त गर्न अवसर प्रदान गर्छ । खुला प्रश्नावलीले विस्तृत विचार संकलन गर्न सहयोग गर्छ । प्रतिबिम्बात्मक टिपोटले शिक्षकको आत्मचिन्तनलाई बुझ्न सहयोग पुऱ्याउँछ (Kvale, सन् २००७) । यस अनुसन्धानमा तथ्य सङ्कलन

प्रक्रिया योजनाबद्ध रूपमा सञ्चालन गरिएको थियो । सुरुमा सहभागी शिक्षकसँग सम्पर्क गरी अध्ययनको उद्देश्य स्पष्ट पारिएको र स्वेच्छिक सहमति लिइएको थियो । त्यसपछि प्रत्यक्ष अन्तर्वाता सञ्चालन गरिएको थियो । यस क्रममा शिक्षकहरूले स्वमूल्याङ्कन अभ्यास, अनुभव तथा पेसागत सुधारसम्बन्धी धारणा खुला रूपमा व्यक्त गरेका थिए । सम्पूर्ण प्रक्रिया सहज र विश्वासपूर्ण वातावरणमा सम्पन्न गरिएको थियो । सङ्कलित तथ्यहरूको विश्वसनीयता सुनिश्चित गर्न triangulation विधि प्रयोग गरिएको छ । अन्तर्वाता, प्रश्नावली र दस्तावेज अध्ययनबाट प्राप्त तथ्यहरूलाई तुलना गरी मिलान गरिएको छ । साथै सहभागीहरूलाई आफ्नो प्रतिक्रिया पुनः पुष्टि गर्न दिइएको छ । यसले अध्ययनको विश्वसनीयता र वैधता बढाउन सहयोग गरेको छ (Lincoln & Guba, सन् १९८५) । प्रस्तुत अध्ययनमा तथ्य विश्लेषणका लागि विषयवस्तु विश्लेषण विधि (Thematic Analysis) प्रयोग गरिएको छ । यस अन्तर्गत तथ्यहरूलाई कोडिङ गरी समान विचारहरू वर्गीकरण गरिएको छ । त्यसपछि प्रमुख विषयवस्तु (themes) पहिचान गरी व्याख्या गरिएको छ (Braun & Clarke, सन् २००६) । यस अनुसन्धानमा नैतिक पक्षलाई विशेष ध्यान दिइएको छ । सहभागीहरूको गोपनीयता पूर्ण रूपमा सुरक्षित राखिएको छ । कुनै पनि व्यक्तिगत पहिचान खुल्ने विवरण प्रयोग गरिएको छैन । साथै, सहभागीहरूलाई अध्ययनको उद्देश्य स्पष्ट रूपमा जानकारी दिई स्वेच्छिक सहभागिता सुनिश्चित गरिएको छ (Orb et al., सन् २००९) । यो अध्ययन केवल एक विद्यालयका चार जना शिक्षकमा आधारित भएकाले यसको निष्कर्ष सीमित हुन्छ । स्वमूल्याङ्कन आत्मपरक प्रक्रिया भएकाले तथ्यहरू सहभागीहरूको इमानदारितामा निर्भर रहन्छन् । साथै समय र स्रोतको सीमितताका कारण दीर्घकालीन अवलोकन सम्भव भएको छैन ।

सैद्धान्तिक प्रारूप

शिक्षकको पेसागत उन्नयनलाई व्याख्या गर्न विभिन्न शैक्षिक सिद्धान्तहरू उपयोग गरिन्छन् । यस अध्ययनमा मुख्य रूपमा प्रतिबिम्बात्मक अभ्यास (Reflective Practice) सम्बन्धी सिद्धान्तलाई आधार बनाइएको छ । Schon (सन् १९८३) का अनुसार पेसागत व्यक्तिले आफ्नै कार्यअनुभवमाथि निरन्तर चिन्तन, विश्लेषण र सुधार गर्दा उसको दक्षता वृद्धि हुन्छ । यस दृष्टिले स्वमूल्याङ्कन शिक्षकको आत्मचिन्तनात्मक अभ्यासको महत्वपूर्ण माध्यम हो, जसले शिक्षण प्रक्रियालाई सुधार गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । त्यसैगरी Brookfield (सन् १९९५) ले प्रतिबिम्बात्मक शिक्षणलाई शिक्षकको पेसागत विकासको आधार मानेका छन् । उनका अनुसार शिक्षकले आफ्नै शिक्षण अभ्यास, विद्यार्थी प्रतिक्रिया तथा सहकर्मी अनुभवको आधारमा आत्मसमीक्षा गर्दा शिक्षण अभि प्रभावकारी, लोकतान्त्रिक र विद्यार्थी केन्द्रित हुन्छ । यसले शिक्षकमा आत्मविश्वास र उत्तरदायित्वको विकास गर्छ । त्यस्तै Black र Wiliam (१९९८) का अनुसार निरन्तर मूल्याङ्कन र आत्ममूल्याङ्कनले सिकाइ प्रक्रियामा सुधार ल्याउँछ । शिक्षकले आफ्ना शिक्षण गतिविधिको नियमित समीक्षा गर्दा शिक्षण रणनीति सुधार हुन्छ र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा सकारात्मक प्रभाव पर्छ । यस दृष्टिले स्वमूल्याङ्कनलाई शिक्षण सुधारको प्रभावकारी उपकरणका रूपमा लिन सकिन्छ । यस अध्ययनमा यी सैद्धान्तिक आधारहरूले स्वमूल्याङ्कन र पेसागत उन्नयनबीचको सम्बन्ध स्पष्ट पार्न सहयोग पुऱ्याउँछन् । विशेषतः शिक्षकको आत्मचिन्तन, अनुभव र व्यवहारगत सुधार प्रक्रियालाई बुझ्न यी सिद्धान्तहरू मार्गदर्शकका रूपमा प्रयोग गरिएको छ । पेसागत उन्नयन र स्वमूल्याङ्कनका सूचकहरूशिक्षकको पेसागत उन्नयनलाई प्रभावकारी बनाउन स्वमूल्याङ्कन एक महत्वपूर्ण माध्यम मानिन्छ । यस प्रक्रियामा शिक्षकले आफ्नै शिक्षण अभ्यासको मूल्याङ्कन गर्दा केही प्रमुख

सूचकहरूलाई आधार बनाइन्छ । यी सूचकहरूले शिक्षकको आत्मविश्लेषणलाई व्यवस्थित र वस्तुनिष्ठ बनाउन सहयोग गर्छन् ।

पेसागत उन्नयनका प्रमुख सूचकहरूमा शिक्षण विधिको प्रभावकारिता, कक्षाकोठा व्यवस्थापन, विद्यार्थी सहभागिता, मूल्याङ्कन प्रक्रिया तथा सिकाइ उपलब्धि प्रमुख रूपमा समावेश हुन्छन् । यी सूचकहरूको आधारमा शिक्षकले आफ्नो शिक्षण अभ्यासको सबल र कमजोर पक्ष पहिचान गर्न सक्छन् । त्यसैगरी स्वमूल्याङ्कनका सूचकहरूमा आत्मचिन्तन क्षमता, सुधारप्रतिको प्रतिबद्धता, व्यावसायिक उत्तरदायित्व तथा निरन्तर सिकाइप्रतिको दृष्टिकोण महत्वपूर्ण मानिन्छ । Schon (सन् १९८३) का अनुसार reflective practice ले पेसेवर व्यक्तिलाई आफ्नै कार्यप्रक्रियाको आलोचनात्मक विश्लेषण गर्न सक्षम बनाउँछ । यी सूचकहरूको प्रयोगले स्वमूल्याङ्कनलाई केवल औपचारिक प्रक्रिया नभई शिक्षकको वास्तविक पेसागत विकाससँग जोडिएको निरन्तर सुधार प्रक्रिया बनाउँछ ।

नतिजा तथा छलफल

यस अध्ययनमा सङ्कलित तथ्यहरूको विषयवस्तु/थिम विश्लेषणका आधारमा शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कनको प्रभावकारिता तथा सीमासँग सम्बन्धित विभिन्न थिमहरू पहिचान गरिएको छ । प्राप्त नतिजाहरूलाई अनुसन्धान प्रश्नअनुसार वर्गीकरण गरी सहभागीहरूको अनुभव, धारणा र व्यवहारलाई सैद्धान्तिक आधारसँग जोड्दै व्याख्या गरिएको छ ।

शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कन

शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कनको भूमिका बहुआयामिक र महत्वपूर्ण मानिन्छ । स्वमूल्याङ्कनले शिक्षकलाई आफ्नो शिक्षण अभ्यास, निर्णय प्रक्रिया तथा कक्षाकोठा व्यवहारबारे आत्मचिन्तन गर्ने अवसर प्रदान गर्छ, जसले शिक्षण सुधारको आधार तयार गर्दछ । यस अध्ययनमा सहभागी शिक्षकहरूको अनुभवका आधारमा स्वमूल्याङ्कनले उनीहरूको शिक्षण कार्यप्रति सचेतता, उत्तरदायित्व तथा सुधारमुखी दृष्टिकोण विकास गर्न सहयोग पुऱ्याएको देखिन्छ । विशेषतः विद्यालयस्तरमै सञ्चालन भइरहेको स्वमूल्याङ्कन अभ्यासले शिक्षकलाई आफ्ना सबल तथा कमजोर पक्षहरूको पहिचान गरी निरन्तर सुधारतर्फ उन्मुख गराएको छ । यसले देखाउँछ कि स्वमूल्याङ्कन केवल मूल्याङ्कन प्रक्रिया मात्र नभई शिक्षकको पेसागत विकासलाई गतिशील बनाउने महत्वपूर्ण माध्यमका रूपमा स्थापित हुन सक्छ (Schon, १९८३; Brookfield, १९९५) ।

शैक्षणिक व्यवहारमा आत्मचिन्तन

अध्ययनमा सहभागी शिक्षकहरूले स्वमूल्याङ्कनले उनीहरूमा आत्मचिन्तनको प्रवृत्ति विकास गरेको र यसले शिक्षण अभ्यासमा प्रत्यक्ष सुधार ल्याएको बताएका छन् । शिक्षकहरूले आफ्ना शिक्षण विधि, विद्यार्थी सहभागिता र मूल्याङ्कन प्रक्रियाको समीक्षा गर्न थालेपछि उनीहरूको कक्षाकोठा व्यवहारमा सचेत परिवर्तन आएको देखिन्छ । एक सहभागीले भने: “पहिले हामीले के पढायौं भनेर मात्रै हेर्थौं, तर अहिले कसरी पढायौं भन्ने कुरा पनि सोचन थालेका छौं ।” अर्का सहभागीले भने: “स्वमूल्याङ्कन गरेपछि आफ्नै कमजोरी देखिन्छ, र अर्को दिनदेखि सुधार गर्ने प्रयास हुन्छ ।” यी अनुभवहरूले स्वमूल्याङ्कनले शिक्षकलाई ‘reflective practitioner’ बन्नतर्फ उन्मुख गराएको देखाउँछ (Schon, सन् १९८३) । जब शिक्षकले आफ्नै अभ्यासलाई निरन्तर समीक्षा गर्छन्, उनीहरू केवल सामग्री केन्द्रित नभई प्रक्रिया केन्द्रित शिक्षणतर्फ उन्मुख हुन्छन् । Brookfield (सन्

१९९५) का अनुसार यस्तो आत्मचिन्तनले शिक्षणलाई अभै आलोचनात्मक, सृजनात्मक र विद्यार्थी-केन्द्रित बनाउँछ । यस अध्ययनमा देखिएको सुधार तत्कालीन व्यवहारमै मात्र सीमित नभई क्रमिक रूपमा पेशागत परिपक्वतामा रूपान्तरण हुने सम्भावना देखिन्छ, जुन दीर्घकालीन पेशागत विकासको सूचक हो ।

पेशागत उत्तरदायित्वमा संस्थागत अपनत्व

अध्ययनमा एउटा महत्वपूर्ण निष्कर्ष के देखियो भने स्वमूल्याङ्कन व्यक्तिगत अभ्यास मात्र नभई विद्यालयद्वारा संस्थागत रूपमा सञ्चालन भइरहेको छ । विद्यालयले स्वमूल्याङ्कन फाराम तयार गरी शिक्षकहरूलाई नियमित रूपमा प्रयोग गर्न प्रेरित गरेको छ । एक सहभागीले भने: “हाम्रो विद्यालयले नै फाराम बनाएको छ, जसले गर्दा हामीले नियमित रूपमा आफ्नो काम समीक्षा गर्नुपर्छ ।” अर्का सहभागीले भने: “फाराम भर्नुपर्छ भन्ने भएपछि हामी आफ्नो पढाइप्रति अभि जिम्मेवार हुन्छौं ।” यसले देखाउँछ कि संस्थागत संरचनाले स्वमूल्याङ्कनलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ । Guskey (सन् २००२) का अनुसार पेशागत विकास कार्यक्रमहरू तब प्रभावकारी हुन्छन् जब तिनीहरू निरन्तर, संरचित र संस्थागत समर्थनयुक्त हुन्छन् । तर यस अध्ययनले देखाएको अर्को महत्वपूर्ण पक्ष के हो भने यस्तो अभ्यासले शिक्षकमा उत्तरदायित्व र पेशागत अनुशासन विकास गराए पनि यसको गुणस्तर पूर्ण रूपमा कार्यान्वयनको ढाँचामा निर्भर रहन्छ । यदि विद्यालयले केवल प्रक्रिया अनिवार्य बनायो तर गुणस्तरमा ध्यान दिएन भने यसको प्रभाव सीमित हुन सक्छ ।

स्वमूल्याङ्कनका चुनौती

स्वमूल्याङ्कन शिक्षकको पेशागत उन्नयनका लागि प्रभावकारी उपकरणका रूपमा देखिए पनि यसको प्रयोगमा विभिन्न सीमाहरू तथा चुनौतीहरू रहेका छन् । स्वमूल्याङ्कनको आत्मपरक प्रकृतिका कारण यसको विश्वसनीयता र वस्तुनिष्ठतामा प्रश्न उठ्न सक्छ, किनकि शिक्षकको मूल्याङ्कन व्यक्तिगत धारणा र आत्मधारणामा आधारित हुने सम्भावना रहन्छ । यस अध्ययनमा सहभागी शिक्षकहरूको अनुभवले देखाउँछ कि समय अभाव, कार्यभारको चाप, स्पष्ट मार्गदर्शनको कमी तथा औपचारिकतामा सीमित अभ्यासजस्ता पक्षहरूले स्वमूल्याङ्कन प्रक्रियाको प्रभावकारितालाई प्रभावित गर्छन् । विशेषतः विद्यालयस्तरमा फाराम उपलब्ध भए पनि त्यसको प्रयोग गहिरो आत्मचिन्तनभन्दा ‘पूरा गर्नुपर्ने प्रक्रिया’ को रूपमा सीमित हुने अवस्था देखिएको छ । यसले देखाउँछ कि स्वमूल्याङ्कनको प्रभावकारिता यसको संरचनात्मक व्यवस्था मात्र नभई यसको प्रयोगको गुणस्तर, सन्दर्भ र समर्थन प्रणालीसँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित हुन्छ (Black & Wiliam, सन् १९९८; पराजुली, सन् २०१४) ।

स्वमूल्याङ्कनप्रतिको बुझाइ र समय व्यवस्थापन

अध्ययनमा सहभागी शिक्षकहरूले समय अभावलाई प्रमुख चुनौतीका रूपमा औल्याएका छन् । दैनिक शिक्षण, प्रशासनिक कार्य र अन्य जिम्मेवारीका कारण स्वमूल्याङ्कनका लागि पर्याप्त समय दिन कठिन हुने देखिएको छ । एक सहभागीले भने, “हामीलाई पढाउने, कपी जाँच्ने र अरू काम धेरै हुन्छ, त्यसैले स्वमूल्याङ्कनका लागि छुट्टै समय निकाल्न गाह्रो हुन्छ ।” अर्का सहभागीले भने, “कहिलेकाहीँ फाराम भर्ने काम पनि छिटोछिटो सक्नुपर्ने हुन्छ ।” यसले स्वमूल्याङ्कन अभ्यास समय-सापेक्ष प्रक्रिया भएको र पर्याप्त समय नदिँदा यसको गहिराइ घट्ने देखाउँछ । यही सन्दर्भमा अर्को

महत्वपूर्ण समस्या देखिएको छ, फाराम औपचारिक रूपमा मात्र भर्ने प्रवृत्ति । एक सहभागीले भने, “कहिलेकाहीँ फाराम त भर्छौं, तर गहिरो सोचेर नभई ‘भर्नकै लागि’ भरेजस्तो हुन्छ ।” यसले सङ्केत गर्छ कि स्वमूल्याङ्कनको उद्देश्य आत्मचिन्तन भए पनि व्यवहारमा यो compliance based activity मा रूपान्तरण हुने जोखिम रहन्छ । यदि प्रक्रिया ‘पूरा गर्नुपर्ने काम’ मात्र बन्यो भने यसको वास्तविक शैक्षिक मूल्य घट्छ । Black र Wiliam (सन् १९९८) ले पनि मूल्याङ्कन प्रभावकारी हुन त्यसमा गुणस्तरीय संलग्नता आवश्यक हुने बताएका छन्, नत्र यसले अपेक्षित सुधार ल्याउन सक्दैन ।

स्वमूल्याङ्कनमा मार्गदर्शनको अभाव

अध्ययनमा सहभागीहरूले स्वमूल्याङ्कन गर्दा पूर्ण रूपमा इमान्दार र वस्तुनिष्ठ हुन कठिन हुने बताएका छन् । आत्ममूल्याङ्कन स्वभावतः आत्मपरक प्रक्रिया भएकाले यसमा व्यक्तिगत धारणा र आत्मधारणाको प्रभाव पर्ने देखिन्छ । एक सहभागीले भने: “आफ्नो कमजोरी लेख्दा अलि हिचकिचाहट हुन्छ, सबै कुरा खुलेर लेख्न सकिँदैन ।” अर्का सहभागीले भने : “के कुरालाई कसरी मूल्याङ्कन गर्ने भन्ने स्पष्ट नहुँदा अनुमानकै आधारमा लेख्नुपर्छ ।” यसले देखाउँछ कि स्वमूल्याङ्कनको विश्वसनीयता र वैधता सुनिश्चित गर्न स्पष्ट मापदण्ड र मार्गदर्शन आवश्यक हुन्छ । पराजुली (सन् २०१४) ले पनि नेपालको सन्दर्भमा शिक्षक विकास कार्यक्रमहरूमा कार्यान्वयन र मार्गदर्शन पक्ष कमजोर हुने उल्लेख गरेका छन् । यस अध्ययनले देखाएको अर्को महत्वपूर्ण पक्ष के हो भने फाराम भए पनि त्यसको प्रयोगबारे पर्याप्त अभिमुखीकरण नभएमा शिक्षकहरूलाई यसको उद्देश्य र विधि स्पष्ट नहुने अवस्था रहन्छ । यस्तो अवस्थामा स्वमूल्याङ्कन गहिरो विश्लेषणभन्दा सतही प्रतिक्रियामा सीमित हुन सक्छ ।

यसरी नतिजा तथा छलफलबाट यस अध्ययनले देखाउँछ कि स्वमूल्याङ्कन शिक्षकको पेसागत उन्नयनका लागि प्रभावकारी उपकरणका रूपमा स्थापित हुन सक्ने सम्भावना रहेको छ, विशेषतः जब यसलाई आत्मचिन्तन, संस्थागत समर्थन र निरन्तर अभ्याससँग जोडिन्छ । अध्ययनमा सहभागी शिक्षकहरूको अनुभवले देखाउँछ कि विद्यालयस्तरमै विकास गरिएको स्वमूल्याङ्कन फाराम र यसको नियमित प्रयोगले शिक्षकहरूमा आफ्नो शिक्षण अभ्यासप्रति सचेतता, उत्तरदायित्व तथा पेशागत अनुशासनको विकास गराएको छ । यसले शिक्षकलाई आफ्नो शिक्षण प्रक्रियाको समीक्षा गर्न प्रेरित गर्दै सुधारमुखी व्यवहारतर्फ उन्मुख गराएको देखिन्छ, जुन पेसागत विकासको मूल आधार हो तर, स्वमूल्याङ्कनको प्रभावकारिता सधैं समान रूपमा प्राप्त हुने देखिँदैन । अध्ययनले देखाएको छ कि समय अभाव, कार्यभारको चाप तथा स्पष्ट मार्गदर्शनको कमीले स्वमूल्याङ्कन प्रक्रियाको गहिराइलाई प्रभावित गर्छ । विशेष गरी, केही अवस्थामा स्वमूल्याङ्कन फाराम ‘भर्नकै लागि’ मात्र भरिने प्रवृत्ति देखिनु यस प्रक्रियाको गुणस्तरमा चुनौतीका रूपमा देखा परेको छ । यस्तो अवस्थामा स्वमूल्याङ्कनको उद्देश्य आत्मचिन्तन नभई औपचारिकता पूरा गर्ने गतिविधिमा सीमित हुने जोखिम रहन्छ, जसले यसको प्रभावकारितालाई कमजोर बनाउँछ ।

यसका अतिरिक्त, स्वमूल्याङ्कनको आत्मपरक प्रकृतिका कारण वस्तुनिष्ठता कायम राख्न पनि चुनौती रहेको देखिन्छ । शिक्षकहरूले आफ्ना कमजोरीहरू स्पष्ट रूपमा अभिव्यक्त गर्न हिचकिचाउने वा मूल्याङ्कनका स्पष्ट मापदण्डको अभावमा अनुमानका आधारमा प्रतिक्रिया दिने प्रवृत्ति देखिनु यसको विश्वसनीयतामा प्रभाव पार्ने कारकका रूपमा देखा परेको छ । यसले देखाउँछ कि

केवल फाराम वा संरचना उपलब्ध गराउनु मात्र पर्याप्त हुँदैन, बरु यसको प्रभावकारी प्रयोगका लागि स्पष्ट निर्देशिका, सहकर्मी सहयोग र निरन्तर अभिमुखीकरण आवश्यक हुन्छ ।

यसरी, स्वमूल्याङ्कनको प्रभावकारिता यसको संरचनात्मक व्यवस्था भन्दा बढी यसको प्रयोगको गहिराइ, सन्दर्भ र अभ्यासमा निर्भर रहने निष्कर्ष यस अध्ययनबाट प्राप्त हुन्छ । त्यसैले स्वमूल्याङ्कनलाई केवल प्रशासनिक वा औपचारिक प्रक्रिया नभई आत्मचिन्तनमा आधारित, सुधारमुखी र सहकार्यात्मक अभ्यासका रूपमा विकास गर्न आवश्यक देखिन्छ, जसले शिक्षकको पेसागत उन्नयनलाई दीर्घकालीन रूपमा सुदृढ बनाउन योगदान पुऱ्याउन सक्छ ।

निष्कर्ष

यस अध्ययनले शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कनको प्रभावकारिता र त्यससँग सम्बन्धित चुनौतीहरूको समग्र विश्लेषण प्रस्तुत गरेको छ । अध्ययनका निष्कर्षहरूले देखाउँछन् कि स्वमूल्याङ्कन शिक्षकको आत्मचिन्तन, आत्ममूल्याङ्कन र सुधारमुखी अभ्यासलाई सुदृढ बनाउने प्रभावकारी माध्यमका रूपमा स्थापित हुन सक्छ । विशेषतः विद्यालयस्तरमै विकास गरिएको स्वमूल्याङ्कन फाराम तथा यसको नियमित प्रयोगले शिक्षकहरूमा आफ्नो शिक्षणप्रति जिम्मेवारीबोध, सचेतता र निरन्तर सुधारको प्रवृत्ति विकास गराएको देखिन्छ । यसले शिक्षकलाई आफ्ना सबल तथा कमजोर पक्षहरूको पहिचान गरी व्यावसायिक दक्षता अभिवृद्धि गर्न सहयोग पुऱ्याएको छ तर स्वमूल्याङ्कनको प्रभावकारिता सधैं समान रूपमा प्राप्त नहुने तथ्य पनि यस अध्ययनले उजागर गरेको छ । समय अभाव, कार्यभारको चाप, स्पष्ट मार्गदर्शनको कमी तथा प्रक्रियालाई औपचारिकतामा सीमित गर्ने प्रवृत्तिले यसको गुणस्तरमा नकारात्मक प्रभाव पार्ने देखिएको छ । विशेषतः केही अवस्थामा स्वमूल्याङ्कन फाराम 'भर्नकै लागि' मात्र भरिने प्रवृत्तिले यसको वास्तविक उद्देश्य-गहिरो आत्मचिन्तन र सुधार-लाई कमजोर बनाउने सम्भावना देखिएको छ । साथै, स्वमूल्याङ्कनको आत्मपरक प्रकृतिका कारण वस्तुनिष्ठता कायम राख्न कठिन हुने पक्ष पनि महत्त्वपूर्ण चुनौतीका रूपमा देखा परेको छ ।

यसरी, स्वमूल्याङ्कनको प्रभावकारिता यसको संरचनात्मक उपलब्धताभन्दा बढी यसको प्रयोगको गुणस्तर, संस्थागत समर्थन, स्पष्ट मापदण्ड र सहभागीहरूको प्रतिबद्धतामा निर्भर रहने निष्कर्ष यस अध्ययनबाट प्राप्त हुन्छ । त्यसैले स्वमूल्याङ्कनलाई केवल प्रशासनिक प्रक्रिया नभई आत्मचिन्तन, सहकार्य र निरन्तर सुधारमा आधारित पेसागत विकासको सशक्त माध्यमका रूपमा विकास गर्न आवश्यक देखिन्छ । यस अध्ययनले शिक्षकको पेसागत उन्नयनमा स्वमूल्याङ्कन एक महत्त्वपूर्ण आत्मचिन्तनात्मक अभ्यास भएको देखाएको छ । यसको प्रभावकारिता यसको वास्तविक र निरन्तर प्रयोगमा निर्भर रहने स्पष्ट भएको छ । यदि स्वमूल्याङ्कनलाई औपचारिकतामा सीमित नगरी व्यवहारिक, सहकार्यात्मक र सुधारमुखी अभ्यासका रूपमा विकास गर्न सकियो भने यसले शिक्षकको पेसागत विकास तथा शिक्षण-सिकाइ प्रक्रियामा सकारात्मक र दीर्घकालीन प्रभाव पार्न सक्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

कार्की, टेकबहादुर (२०१६). शिक्षक पेसागत विकास र चुनौतीहरू, मकालु प्रकाशन ।
पराजुली, महेशनाथ (२०१४). शिक्षा विकासका आयामहरू, सनलाइट पब्लिकेशन ।

- भट्टराई, गोविन्दराज (२०१२). *शिक्षा र समकालीन बहसहरू*, शैक्षिक प्रकाशन ।
- लुइटेल्, बालचन्द्र (२०१०). *गणित शिक्षणमा रूपान्तरणकारी अभ्यास*, विद्यार्थी पुस्तक भण्डार ।
- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 5(1), 7–74.
<https://doi.org/10.1080/0969595980050102>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- CERID. (1999). *Educational research reports*. Tribhuvan University, CERID.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. SAGE Publications.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- NCED. (2011). *Teacher professional development programs in Nepal*. National Center for Educational Development.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.