

नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रयुक्त तालिम द्वारिकाप्रसाद भण्डारी

Training used in the Professional Development of Nepali Language Teachers

Dwarika Prasad Bhandari
Birendra Multiple Campus, Tikapur, Kailali
Email: dwarikatkp@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-6048-9943>
<https://doi.org/10.3126/oas.v3i1.78143>

लेखसार

प्रस्तुत लेख नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा प्रयुक्त तालिमसँग सम्बद्ध रहेको छ। प्रस्तुत अध्ययन गुणात्मक अनुसन्धान ढाँचामा आधारित रहेको छ। लेखमा नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा तालिमको महत्त्वलाई प्रभावकारी रूपमा देखाइएको छ। शिक्षकलाई पेसागत रूपमा अद्यावधिक, पेसानिष्ठ, प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउने कार्य नै पेसागत तालिम हो। शिक्षकको पेसागत विकास गर्न तालिमका साथै शिक्षकले शिक्षणका क्रममा हासिल गरेका विभिन्न ज्ञान, सिप तथा अनुभवले सहयोग पुर्याउँछ। अध्ययनमा पुस्तकालय अध्ययनका साथै क्षेत्रीय अध्ययन विधि र विभिन्न तालिमलाई आधार मानी वर्णनात्मक तथा विश्लेषणत्मक विधिको प्रयोग गरिएको छ। नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा शिक्षक तालिमलाई प्रभावकारी साधनको रूपमा लिइएको छ। शिक्षकको पेसागत विकास गर्न राष्ट्रिय स्तरमा सर्वप्रथम वि.सं. २००४ सालमा पद्म शमशेरले काठमाडौँको ताहाचलमा आधार शिक्षक तालिम केन्द्रको आरम्भ गरेदेखि वि.सं. २०२८ सालको राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनासम्म शिक्षण पेसामा प्राज्ञिक र पेसागत योग्यता निर्धारण गर्न योग्य शिक्षक बन्ने नीति अवलम्बन गरिएको छ। अध्ययनमा नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्न विभिन्न किसिमका पेसागत तालिमहरू हुने गरेका छन्। तीमध्ये टिपिडी तालिम, कार्यमूलक अनुसन्धान, सिकाइ समूहको निर्माण, समूह शिक्षण, दूर शिक्षालाई महत्त्वपूर्ण पेसागत तालिमका रूपमा लिइएको छ। यी सबै पेसागत तालिमहरूलाई शिक्षण कार्यमा प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गर्न सके नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुग्ने देखिन्छ।

मुख्य शब्दावली : तालिम, पेसागत विकास, नेपाली शिक्षक, सिकाइ, उपलब्धि

Abstract

This article explores the role of trainings in the professional development of Nepali language teachers. The study is grounded in a qualitative research framework and highlights the significance of training in enhancing teachers' professional growth. Professional training is regarded as a key mechanism for keeping teachers updated, committed to their profession, effective in their practice, and focused on achieving results. In addition to formal training, the knowledge, skills, and experiences teachers acquire through classroom practice also contribute meaningfully to their professional development. The research incorporates both library-based study and field research methods, utilizing records of various training programs and employing descriptive as well as analytical approaches. Teacher training is recognized as an effective tool for promoting professional growth. The study identifies several forms of professional training designed specifically for Nepali language teachers. Among these, Teacher Professional Development (TPD) programs, action research, the formation of learning communities, team teaching, and distance education are regarded as particularly impactful. The study shows that when these trainings are implemented effectively, it significantly enhances the professional capabilities of Nepali language teachers.

Keywords: Professional development, training, Nepali teacher, Learning, Achievement

विषयप्रवेश

शिक्षकको पेसागत विकास भनेको शिक्षकलाई अद्यावधिक, पेसानिष्ठ, प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउने कार्य हो । 'सेवाको सुरूको तयारीपछि आर्जन गरिएका पेसासँग सम्बन्धित सबै प्रकारका सिकाइलाई पेसागत विकासभित्र समेट्न सकिन्छ' (थपलिया, २०७२, पृ. ३) । शिक्षकको पेसागत विकास गर्न शिक्षक तालिमलाई प्रभावकारी साधनका रूपमा लिइन्छ । नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकास गर्नका लागि राष्ट्रिय स्तरमा सर्वप्रथम वि.सं. २००४ सालमा पद्म शमशेरले काठमाडौंको ताहाचलमा आधार शिक्षक तालिमकेन्द्रको आरम्भ गरेपश्चात् सुरू भएको मानिन्छ भने वि.सं. २०११ सालमा गठित नेपाल राष्ट्रिय शिक्षा योजना आयोगले दिएको सुझावअनुसार वि.सं. २०१४ सालमा शिक्षक शिक्षा महाविद्यालय कलेज अफ एजुकेसनको स्थापना भएको थियो । त्यसबाट सेवाकालीन र पूर्वसेवाकालीन शिक्षकहरूले तालिम हासिल गर्ने अवसर पनि पाएका थिए । प्राथमिक तहका शिक्षकलाई दिइने तालिमका लागि काठमाडौं बाहेक बाहिर जिल्लामा घुम्ती टोलीको व्यवस्था गरी तालिम सञ्चालन गरिएको थियो । वि.सं. २०१६ सालमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयको स्थापना भएपछि कलेज अफ एजुकेसनलाई उक्त विश्वविद्यालयको अभिन्न अङ्गको रूपमा लिइयो (शिक्षा विभाग, २०७०, पृ. ७२) ।

वि.सं. २०२८ सालदेखि प्रारम्भ भएको राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनाद्वारा प्रथम पटक शिक्षण पेसाका लागि प्राज्ञिक योग्यता र पेसागत योग्यता निर्धारण गरी यी दुवै प्रकारका योग्यता प्राप्त व्यक्ति मात्र योग्य शिक्षक बन्न सक्ने नीति अवलम्बन गर्‍यो र शिक्षक तालिमलाई अनिवार्य बनायो । शिक्षण पेसालाई आकर्षक र प्रभावकारी बनाउन विद्यालय तहका लागि तोकिएको न्यूनतम प्राज्ञिक योग्यताका साथै दस महिने पेसागत तालिमलाई पनि अनिवार्य गर्‍यो । तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकको तलब भत्तामा समेत अन्तर गर्‍यो । राष्ट्रिय शिक्षा पद्धति योजना लागु भएपछि विद्यालय संख्यामा अत्यधिक वृद्धि भयो । त्यतिबेला शिक्षाशास्त्र अध्ययन संस्थानले मात्र तालिम प्राप्त शिक्षकहरूको आपूर्ति गर्न नसक्ने भएपछि थोरै समयभित्र पनि धेरै तालिम प्राप्त शिक्षक उत्पादन गर्न एस.एल.सी. अनुत्तीर्ण शिक्षकहरूका लागि दूरशिक्षा तालिम कार्यक्रम कार्यान्वयन ल्याएको थियो ।

वि.सं. २०३५ सालमा रेडियो शिक्षा शिक्षक तालिम कार्यक्रम तत्कालीन शिक्षाशास्त्र अध्ययन संस्थानबाट सञ्चालन भयो भने वि.सं. २०३७ देखि मुख्य रूपमा ग्रामीण क्षेत्रका शिक्षकहरूको पेसागत विकास गर्न सेती परियोजना, प्राथमिक शिक्षा परियोजना, रेडियो शिक्षा शिक्षक तालिम, विज्ञान शिक्षा परियोजना तालिमजस्ता कार्यक्रमहरूले दश दिनदेखि दुई महिना पन्ध्र दिनसम्मका शिक्षक तालिमका प्याकेजहरू सञ्चालन भए । वि.सं. २०४० सालतिर विज्ञान, गणित र अङ्ग्रेजी विषयका शिक्षकहरूको पूर्ति र सेवामा रहेका शिक्षकलाई छोटो अवधिका लागि तालिम दिन विज्ञान शिक्षा परियोजना समेत लागु भयो (शिक्षा विभाग, २०७०, पृ. ७१-७५) । वि.सं. २०४९ सालमा राष्ट्रिय शिक्षा आयोगले

शिक्षक तालिमलाई जोड दिँदै पुनः दश महिने तालिमलाई अनिवार्य बनायो । यस आयोगको सिफारिसअनुसार वि.सं.२०५० सालमा शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रको स्थापना भएपश्चात् यसले २०६० सालसम्ममा नौवटा प्राथमिक शिक्षक तालिम केन्द्र र चौँतीसवटा शैक्षिक तालिम केन्द्रमार्फत सेवारत शिक्षकहरूका लागि दस महिने सेवाकालीन तालिम सञ्चालन गरेको थियो । वि.सं. २०५१ सालमा दूर शिक्षाको स्थापना र वि.सं. २०४९ सालमा आधारभूत तथा प्राथमिक शिक्षा परियोजनामार्फत प्राथमिक तहका शिक्षकहरूका लागि १० महिने तालिमको अवसर प्रदान गरेको थियो ।

वि.सं.२०६१ सालमा सेवाकालीन तालिमसम्बन्धी छुट्टाछुट्टै निकायलाई एकीकृत गरी सबै तहका शिक्षकका लागि सेवाकालीन तालिम दिने जिम्मेवारीका साथ शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रमा एकीकृत र दस महिने सेवाकालीन तालिमलाई पहिलो र तेस्रो चरणको २.५ महिना प्रत्यक्ष अर्थात् आमने-सामने र दोस्रो ५ महिना दूर शिक्षाका माध्यमबाट तालिम प्रदान गरेको थियो (शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र, २०६७) । जुन तालिम प्रथमपटक शिक्षक बन्नेहरूका लागि अनिवार्य तालिम थियो । शिक्षकको पेसागत विकास सर्वोत्कृष्ट शिक्षक बन्ने प्रक्रिया हो । यो ज्ञान, सीप, अभिवृत्ति र अनुभव प्राप्त गर्ने व्यवस्थित र सचेत प्रक्रियाका साथै शिक्षकलाई भविष्यद्रष्टा र भविष्य निर्देशक बनाउन प्रेरित गर्ने एक प्रक्रिया हो । पेसागत विकास, शिक्षकको पेसागत सिकाइ भएकाले विगतको पेसागत शिक्षण सिकाइ कार्यकलाप, सिकाइ अभ्यास, कक्षा शिक्षणका अनुभव र शिक्षकका स्वः प्रत्यावर्तन समेतले पेसागत विकासमा सहयोग गर्दछ (रिचर्ड एण्ड फेल, २००५) । पेसागत तालिमको अर्थ शिक्षकको पेसागत विकास तथा विस्तार गर्न उपयोग गरिने विभिन्न क्रियाकलाप भन्ने बुझिन्छ । सफल पेसागत विकास कार्यक्रमले विद्यार्थीको आवश्यकताअनुसारको सिकाइ क्रियाकलाप, सिकाइको लागि उत्प्रेरणा एवम् शिक्षकका लागि सिकाइ समूहको विकास आदिजस्ता पक्षहरूमा जोड दिने गर्दछ ।

यसरी शिक्षकको पेसागत विकासले शिक्षकलाई अध्ययनशील, अद्यावधिक बनाउने र समयको माग तथा परिवर्तित पाठ्यक्रमका आधारमा थप ज्ञान तथा विषयवस्तुका बारेमा जानकारी दिने मात्र नभई शिक्षण सिकाइका नवीन कला कौशलमा समेत सहयोग पुऱ्याउने कुरामा दुईमत छैन, तर यसका लागि शिक्षक आफैँ तयार हुन जरुरी हुन्छ । हाम्रो देशको सन्दर्भमा शिक्षकहरूलाई आफ्नो पेसामा कुशल कार्यसम्पादन गर्न, दक्ष, योग्य, प्रतिबद्ध र जवाफदेही तुल्याउन र समस्याको समाधान गर्न विविधतायुक्त पेसागत तालिम सञ्चालन गरिँदै आएको छ । नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास तथा उन्नयनबारेमा अध्ययन गर्ने कार्य आफैँमा एक समस्याको रूपमा रहेको छ । शिक्षणका क्षेत्रमा नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागतिको लगाव, इमान्दारिता, योजनावद्ध सिकाइ, शैक्षणिक क्रियाकलाप, मूल्याङ्कन, पेसागत मर्यादा, भाषा र विषयका बारेमा बुझाइ, सूचना र प्रविधिको नवीन प्रयोग आदिबारे सतही रूपमा खोज, अध्ययन तथा अनुसन्धान भएको पाइएता पनि नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्नका लागि नेपालमा पेसागत रूपमा भएका र गरिँदै आएका पेसागत तालिमबारे शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र बाहेक अन्य क्षेत्रबाट खासै अध्ययन तथा अनुसन्धान नभएकाले

पेसागत तालिमलाई एक जटिल समस्याका रूपमा लिइएको छ, । प्रस्तुत अध्ययनले नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्न के कस्ता पेसागत तालिमहरू हुने गरेका छन् र तालिम सञ्चालनमा के कस्ता समस्या देखिन्छन् भन्ने कुराको उठान गरेको छ ।

अध्ययनको उद्देश्य

प्रस्तुत अध्ययनको मुख्य उद्देश्य नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुऱ्याउनका लागि नेपालमा हुने गरेका विभिन्न पेसागत तालिमहरूको ऐतिहासिक सन्दर्भ पहिल्याउनु रहेको छ ।

अध्ययन विधि र प्रक्रिया

प्रस्तुत अध्ययनको विषय गुणात्मक अनुसन्धान ढाँचामा आधारित रहेको छ । सामग्री सङ्कलनका लागि प्राथमिक र द्वितीयक स्रोतमध्ये प्राथमिक स्रोतका लागि माध्यमिक तहअन्तर्गत कक्षा ९ र १० को टिपिडी तालिम पाठ्यक्रम २०७९ लाई मुख्य आधार मानेर त्यसबाट सामग्रीको सङ्कलन गरिएको छ भने द्वितीयक स्रोतका सामग्री सङ्कलन गर्न विशेष गरी पुस्तकालय अध्ययन कार्यको प्रयोग गरी विभिन्न सन्दर्भपुस्तक, जर्नल, अनुसन्धानमूलक लेख, पत्रपत्रिका तथा विधुतीय माध्यमबाट सामग्रीको सङ्कलन गरिएको छ । सङ्कलित सामग्रीको अध्ययनका लागि वर्णनात्मक र विश्लेषणात्मक पद्धति अवलम्बन गरी निष्कर्ष निकालिएको छ ।

परिणाम तथा छलफल

नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्नमा तालिमको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहने गर्दछ । अर्थात् शिक्षकको व्यावसायिक दक्षता अभिवृद्धि गर्नका लागि पेसागत तालिम आवश्यक पर्दछ । यसैसन्दर्भमा राष्ट्रिय शिक्षा नीति २०७६ ले शिक्षक सक्षमताका आधारमा निरन्तर पेसागत विकास कार्य सञ्चालन गर्ने नीति लिएको थियो । त्यसैगरी राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूप २०७६ ले पाठ्यक्रम विकास र कार्यान्वयनको प्रभावकारिताका निम्ति शिक्षकमा विषयवस्तुको ज्ञान तथा सिपको अद्यावधिकता ल्याई पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गर्न जोड दिएको छ । शिक्षकको पेसागत विकास तालिमको एउटा पक्ष नेपाली भाषाशिक्षण पनि हो । भाषाशिक्षण भनेको सिपहरूको शिक्षण हो । शिक्षा तथा मानव स्रोत विकास केन्द्रले माध्यमिक तहको कक्षा ९ र १० को परिमार्जित पाठ्यक्रमअनुसार नेपाली भाषा अध्यापन गर्ने शिक्षकहरूको पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गर्ने ध्येयले विषयगत तालिमको पाठ्यक्रमलाई परिमार्जन गरेको छ । जसले नेपाली भाषा शिक्षकहरूमा भाषिक सिप सिकाइको प्रयोगात्मक पक्षमा सहयोग पुग्ने अपेक्षा राखेको छ । नेपाली भाषाशिक्षणलाई क्रियाकलापमुखी, व्यावहारिक, सिकारुकेन्द्रित बनाउन पेसागत तालिमको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । तालिमलाई पाठ्यक्रमको कार्यान्वयनबाट भाषिक सिप सिकाइका उपलब्धिको बढोत्तरी र सुनिश्चितता गर्न प्रभावकारी हुने अपेक्षा गरिएको छ । यस्तो अपेक्षाको परिपूर्तिका गर्न सहभागीहरूले क्रियात्मक ढङ्गले सहभागिता जनाउनुपर्ने छ । तालिमलाई उपलब्धिमूलक बनाउन विषयवस्तुमा आधारित रही सहभागीहरूले अध्ययन, छलफल, सामग्रीको निर्माण, अभ्यास र प्रस्तुतीकरणजस्ता कार्य गर्नुपर्ने छ ।

पेसागत तालिमको अर्थ

पेसागत तालिमलाई विभिन्न विद्वान्हरूले आ-आफ्नै किसिमले परिभाषित गरेका छन् : भाषाशास्त्री ओइसिडी (२००९) काअनुसार प्रभावकारी पेसागत विकास निरन्तर हुने गर्दछ, जसभित्र तालिम, अभ्यास, पृष्ठपोषण तथा प्रशस्त समय र प्रसंसा गर्न लायक हुन्छ । माथिको भनाइबाट, तालिम भनेको पेसागत विकासको एउटा महत्त्वपूर्ण अङ्ग भएको र पेसागत विकास कार्यक्रमले विद्यार्थीको आवश्यकताअनुसारको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप, शिक्षकलाई सिकाइ उत्प्रेरणा एवम् सिकाइ समूहको विकास गर्ने जस्ता पक्षमा जोड दिने गर्दछ । यसका अतिरिक्त विद्यालय सिकाइ सङ्गठनको एउटा रूप हो, जहाँ शिक्षकहरूले आफ्नो अनुभव तथा विज्ञतालाई बढी व्यवस्थित तरिकाले आदानप्रदान गर्ने मौका प्राप्त गर्दछन् । यसैगरी युनेस्को (२००३) काअनुसार, पेसागत विकास निरन्तर हुने गर्दछ, जसभित्र तालिम, अभ्यास, पृष्ठपोषणका साथै प्रशस्त समय, अनुगमन र सहयोगको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । सफल पेसागत विकास कार्यक्रमले विद्यार्थीको आवश्यकताअनुसारको सिकाइ क्रियाकलाप, शिक्षकलाई सिकाइको उत्प्रेरणा एवम् सिकाइ समूहजस्ता पक्षको विकासमा जोड दिन्छ । यसका अलावा विद्यालय एउटा सिकाइ सङ्गठनको रूपमा विकास हुने, जहाँ शिक्षकहरूले आफ्ना अनुभव तथा विज्ञतालाई बढी व्यवस्थित तरिकाले आदानप्रदान गर्ने मौका प्राप्त गर्दछन् ।

शिक्षक तालिम र पेसागत विकास

शिक्षक तालिम र पेसागत विकासका बिचमा अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहने भएकाले यी दुवैलाई एउटै परिभाषाभित्र राखी बुझ्ने गरिन्छ । तालिम सम्बन्धित निकायबाट प्रदान गरिने तर पेसागत विकास शिक्षकको मागमा आधारित हुने भन्ने अर्थ पनि लगाइने गरेको पाइन्छ । तालिम र पेसागत विकासको परिभाषा र अभ्यासलाई सूक्ष्म ढङ्गले केलाउँदा दुईका बिचमा भने भिन्नता रहेको पाइन्छ । हाइफा विश्वविद्यालय, इजरायलकाअनुसार शिक्षक तालिम भनेको पेसागत अभ्यासको लागि गरिने पूर्व तयारी हो र यस्तो तालिम औपचारिक हुने भएकाले विश्वविद्यालय वा तालिम दिने निकाय जिम्मेवार हुनुपर्दछ । यहाँ पेसागत विकास भन्नाले पेसागत सिकाइलाई भन्न खोजिएको छ, जसअनुरूप विगतको पेसागत अभ्यास, कक्षा शिक्षणका अनुभव तथा शिक्षकका स्व प्रत्यावर्तन समेतलाई आधार बनाइ अध्ययन गरिएको छ (रिचर्ड्स एण्ड फेवल, २००५) । परम्परागत मान्यताअनुसार तालिमलाई पूर्वसेवाकालीन तथा सिपमूलक व्यवहारमा जोड दिने कार्य भनी व्याख्या गरेको पाइन्छ । यस अर्थमा पनि तालिमभन्दा पेसागत विकास धेरै फराकिलो रहेको छ । तालिमपश्चात मात्र शिक्षकको पेसागत विकास हुने भएकाले शिक्षक आफ्नो पेसाप्रति प्रतिवद्ध हुनुपर्दछ । तसर्थ शिक्षक तालिम र शिक्षकको पेसागत विकास एक अर्काका पर्यायवाची रूप नभई पेसागत विकासका लागि तालिम पूर्वशर्त वा अनिवार्य सर्त हो भने पेसागत विकास उत्तरवर्ती सर्त हो ।

भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्न तालिम उपयोग गरिने विषयवस्तुलाई आवश्यकताअनुसार निर्धारण गरिन्छ तर व्यक्तिगत अनुभवलाई भने आधार मानिँदैन ।

वाह्य वा माथिल्लो निकायबाट पाठ्यक्रम निर्धारित हुनुपर्ने, सहभागीबाट नै पाठ्यक्रमको निर्क्यौल गरिने, वाह्य मूल्याङ्कन हुने, स्व-मूल्याङ्कन हुने गर्दछ । विज्ञद्वारा आवश्यक सुझाव प्राप्त हुनुका साथै सहभागीद्वारा आवश्यक सुझाव प्राप्त हुने गर्दछ । शिक्षकले नसोचेका वा आवश्यक नभएका सूचनाहरू पनि प्राप्त हुनसक्छन् । यसमा शिक्षकले व्यक्तिगत रूपमा आवश्यक ज्ञानलाई मात्र सङ्गठित गर्न सक्षम हुन्छन् र पेसागत सिपमा जोड दिन्छन् । शिक्षकलाई व्यक्तिगत रूपमा सशक्तीकरण गर्न व्यक्तिगत रूपमा सहयोग प्राप्त हुँदैन त्यसैले शिक्षकको पेसागत विकास शिक्षकका लागि पेसागत सिकाइ हो । नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा विभिन्न किसिमका तालिमले सघाउ पुऱ्याउने गरेका छन् जो निम्नानुसार छन् :

टीपिडी तालिम

शिक्षकको पेसागत विकासमा (टिपिडी) तालिमलाई एक महत्त्वपूर्ण पेसागत तालिम मानिन्छ । शैक्षिक सत्र २०६६/०६७ देखि नै शिक्षक तालिमको इतिहासमा एउटा नयाँ खालको अभ्यास सुरु भयो, जुन तालिम अहिलेसम्म पनि सञ्चालनमा रहेको छ । त्यस समयमा शिक्षा क्षेत्रमा लागु गरिएको विद्यालय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम (SSRP) को एउटा अभिन्न अङ्गका रूपमा रहेको यस कार्यक्रमले शिक्षकको पेसागत विकास र पेसागत तालिमका क्षेत्रमा उल्लेख्य सुधार गरी कक्षाकोठाको शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापलाई प्रभावकारी बनाउने अपेक्षा थियो । यो तालिम कार्यक्रम आउनु वा लागु हुनु पूर्व शिक्षकहरूका लागि १० महिने प्रमाणीकरण तालिमको व्यवस्था रहेको थियो । सरकारी तथ्याङ्कअनुसार उक्त तालिमबाट ९८.२ प्रतिशत शिक्षकहरू लाभान्वित भएका थिए । त्यतिवेला सरकारी तवरको तालिम लिएका र शिक्षाशास्त्र सङ्काय पढेका व्यक्तिहरू शिक्षक सेवामा प्रवेश पाउने नीतिगत व्यवस्था भएकाले विद्यालयमा तालिम अप्राप्त शिक्षक नहुने अपेक्षा गरिएको थियो ।

सुरुवाती चरणमा यो तालिम छुट्टै प्रकारले सञ्चालन भएकाले यसबाट धेरै ठूलो आशा गर्ने ठाँउ देखिएको थियो । पहिलेका तालिमले स्थानीय स्तरका आवश्यकताहरूलाई खासै सम्बोधन हुन सकेका थिएनन् । शिक्षकहरूका आवश्यकतालाई केन्द्रमा राखी उनीहरूलाई तालिम दिइएको थियो । विगतका तालिममा कुनै शिक्षक विद्यालयबाट लामो समय विद्यालय बाहिर रहँदा विद्यालयको पठनपाठनमा अवरोध आउने गर्दथ्यो । त्यतिमात्र कहाँ हो र ! एक महिना, दुई महिना र अढाई महिनासम्म पनि शिक्षक तालिममा सहभागी हुने भएकाले कक्षाकोठामा विद्यार्थीको सिकाइ कार्यकलाप प्रभावित हुने गर्थ्यो तर जहिलेदेखि टिपिडि तालिम लागु भयो, त्यस समयदेखि एकपटकमा बढीमा शिक्षक ५ दिन तालिममा सहभागि हुन पाउने व्यवस्था राखिएको थियो । यो तालिम शिक्षकले एक पटकमा १० दिन बराबरका हिसावले बढीमा तीनपटक गरी ३० दिनको लिएमा शिक्षक तालिमप्राप्त हुने व्यवस्था रहेको थियो । एउटा चरणको तालिमलाई एक मोड्युलको रूपमा मानेर उक्त मोड्युललाई तीन खण्डमा विभाजन गरिएको थियो । पहिलो खण्डलाई साक्षात्कार खण्डको रूपमा लिइएको र जसमा तालिम दिने निकायमा शिक्षकले साक्षात्कार भएर सहभागी र सहजकर्ताबिचको अन्तरक्रियाबाट तालिमका विषयवस्तुहरू माथि

छलफल हुनेगर्दथ्यो भने त्यसपछि तालिममा सहभागी भएका हरेक शिक्षकलाई ३ कार्यदिन बराबरका हिसावले आफ्नो विद्यालयमा काम गनुपर्ने थियो । सहभागी शिक्षकले आफूले पाएको काम सकिएको जानकारी तालिम हबमा दिएपश्चात तालिम हबबाट खटिने प्रशिक्षक वा रोष्टर प्रशिक्षकबाट शिक्षकले काम गरिरहेको विद्यालयमा नै पुगेर शिक्षकसँगै रहेर शिक्षकलाई शिक्षण सिकाइ कार्यकलापमा देखापरेका समस्याहरूका बारेमा छलफल चलाउने र आवश्यक पृष्ठपोषण दिने गरिन्थ्यो । दुई दिनसम्मको अवधिमा विद्यालयका सरोकारवालाहरू अन्य शिक्षक साथीहरू, प्रधानाध्यापक, विद्यालय व्यवस्थापन समितिका पदाधिकारीहरूसँग सघन छलफल गरेर शिक्षण सिकाइका सम्बन्धमा व्यापक छलफल समेत गर्ने गरिन्थ्यो ।

शैक्षिक सत्र २०६६/०६७ देखि शैक्षिक सत्र २०७२/०७३ सम्म टिपिडी तालिमबाट आशा र अपेक्षा गरिएका धेरै कुराहरू साकार हुन सकेका देखिँदैनन् । नीतिगत व्यवस्थामा कुनै खास समस्या नभए तापनि कार्यान्वयनमा भने धेरै कमी कमजोरी रहेको देखिन्छ । तालिमको विषयवस्तु छनोट गर्न आवश्यक शिक्षकहरूका आवश्यकताहरू नै वास्तविक हुन सकेका छैनन् । आवश्यकता प्रस्ताव फाराम भने काम खाली कर्मकाण्डीय मात्र बन्न पुगेको छ । शिक्षकका आवश्यकताहरूको प्राथमिकीकरण र थप्नु पर्ने विषयवस्तुहरूलाई शिक्षकको रूचिसँग गाँस्न पनि सकिएको छैन । स्वध्ययनअन्तर्गत अभ्यास खण्ड र शैक्षणिक परामर्श खण्ड सुरुका वर्षहरूमा केही व्यावहारिक भएपनि पछिल्ला दिनहरूमा स्वयम् शिक्षकबाट र कहिलेकाँही प्रशिक्षक, रोष्टर प्रशिक्षक तथा शिक्षाका अन्य कर्मचारीहरूबाट काम नै नगरेर खाली सुविधा मात्रै लिन गरेको आरोप समेत सुनिएको छ । केही भौगोलिक र व्यावहारिक कठिनाईले गर्दा खाली परियोजना कार्यको फाईल मात्र बुझाउने खालको अवस्था आएको छ । तालिम कार्यक्रमले भनेका क्रियाकलापहरू ठाँउअनुसार फरकफरक भएका छन् भने कतै पाँच दिनलाई तालिमको पूरा अवधि मानिएको छ भने कतै दश दिनलाई पूरा अवधि मानिएको छ । खासगरी आधारभूत तहको तालिम सञ्चालनको जिम्मा पाएका तत्कालीन केही स्रोतकेन्द्र र अगुवा स्रोतकेन्द्रमा टिपिडी तालिमको वास्तविक मर्म नै मर्न गएको जस्ता गुनासा सुनिन आएका देखिन्छन् ।

स्रोतकेन्द्र र अगुवा स्रोतकेन्द्रमा अभिलेखीकरणमा ठुलो समस्या रहेको देखियो । त्यसको असरले अहिलेसम्म पनि कैयौँ शिक्षक साथीहरूले तीनवटै मोड्युल पूरा गरिसक्दा पनि टिपिडी सम्पन्न प्रमाणपत्र पाउन सकेका छैनन् । तालिमको अवधिमा प्रशिक्षक, रोष्टर प्रशिक्षकका लागि प्रशिक्षक प्रशिक्षण अर्थात् क्षमता विकास तालिम केन्द्रीय निकायबाट सञ्चालनमा आउन सकेको छैन । हाल टिपिडि तालिमको संरचनामा केही परिवर्तन भएको छ । १०/१० दिनको ३ वटा मोड्युलमा सम्पन्न हुने तालिमलाई १५/१५ दिनको दुईवटा मोड्युल (चरण) मा सम्पन्न गर्ने गरी निर्धारण गरिएको छ । तालिम हबमा बिताउने समय ५ दिनबाट बढाएर १० दिन पुऱ्याइएको छ । स्वाध्ययन अभ्यास खण्डको दुईवटा खण्डलाई एउटैमा गाभिएको छ भने शैक्षणिक परामर्श खण्डलाई हटाइएको छ । विगतमा स्रोतकेन्द्रबाट सबै र अगुवा स्रोतकेन्द्रमा हुने केही अन्य तालिमहरूलाई तालिमकेन्द्रको छातामुनिबाट सञ्चालनको जिम्मेवारी दिइएको छ । टिपिडी तालिममा मूल्याङ्कनको

व्यवस्था गरिएको छ । निश्चित मापदण्डका आधारमा र तालिम कार्यशालाको अन्तिम दिनमा लिईने लिखित परीक्षाका आधारमा तालिमलाई प्रमाणीकरण गर्ने व्यवस्था समेत राखिएको छ ।

तालिममा एकोहोरो प्रवचन दिने पद्धतिमा सुधार गरी अन्तर्क्रियात्मक तथा अनुभव आदानप्रदान गर्ने किसिमले सञ्चालन गर्नुपर्ने देखिन्छ । आजको आवश्यकताका रूपमा रहेको सूचना र प्रविधिसम्बन्धी प्रयोगलाई सहजकर्ता र सहभागी दुबैका लागि सबल बनाउन सोच्नुपर्ने देखिन्छ । खासगरी हाम्रा विषयवस्तुहरू शिक्षकका रूचि र चाहनालाई छुनसक्ने खालका हुनुपर्दछ । शिक्षकलाई तालिमप्रति वास्तविक रूपमै भएपनि आकर्षण गर्न सकिने खालका विषयवस्तुहरू समावेश गर्नुपर्ने हुन्छ । यसरी शिक्षकको व्यावसायिक दक्षता अभिवृद्धिका लागि टिपिडी तालिम आजसम्म पनि एक महत्त्वपूर्ण तालिमका रूपमा स्थापित भएको छ । राष्ट्रिय पाठ्यक्रम प्रारूप २०७६ ले पाठ्यक्रम विकास र कार्यान्वयनको प्रभावकारिताका निम्ति शिक्षकमा विषयवस्तुको ज्ञान तथा सिपमा अद्यावधिकता ल्याई पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गर्न जोड दिएको छ । शिक्षकको पेसागत विकासमा टिपिडी तालिमले सहयोग पुऱ्याएको बताएको छ । यसमा प्रयोग र अभ्यासको आधिक्यताले समयानुसार शिक्षण पद्धति, विधि र प्रविधिमा नवीनता रहेको कुरा विश्लेषण गरिएको छ ।

तालिमको लक्ष्य

माध्यमिक तह (कक्षा ९ र १०) मा नेपाली भाषा सिकाइसम्बन्धी कार्यकलाप, सिकाइमा देखिने समस्याहरूको पहिचान र तिनको उचित समाधानका साथै सिकाइ उपलब्धिमा कसरी वृद्धि गराउने लक्ष्य निर्धारण गरिएको हुन्छ । तालिमका विषयवस्तु, सिकाइ सहजीकरण प्रक्रिया र शिक्षण अभ्यासमार्फत् देहायनुसारका उद्देश्य प्राप्त हुने अपेक्षा गरिएको छ :

- (क) पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तक, शिक्षक निर्देशिकाको महत्त्व, उपयोगिता, अन्तरसम्बन्ध पहिचान र प्रयोगसहित शिक्षण गर्न,
- (ख) भाषिक सिप विकासमा बोध तथा अभिव्यक्तिगत कार्यकलापहरूको उपयोग गरी शिक्षण गर्न,
- (ग) कार्यमूलक व्याकरण, वर्णविन्यास, शब्दभण्डार र भाषिक प्रकार्यलाई शिक्षणमा प्रयोग गर्न,
- (घ) भाषा शिक्षणमा शैक्षणिक तथा सन्दर्भ सामग्रीको सङ्कलन, निर्माण र प्रयोग गर्न,
- (ङ) नेपाली भाषा शिक्षणमा शिक्षण योजना निर्माण गरी शिक्षण अभ्यास गर्न,
- (च) मूल्याङ्कनका साधनको उपयोग गरी भाषिक मूल्याङ्कन गर्न ।

तालिमको संरचना

टिपिडी तालिमको १५दिन अवधि रहेको छ । यसको पहिलो खण्ड १० दिनको हुन्छ, जसमा तालिम कार्यशाला आमन्त्रेसामन्त्रे ढाँचामा प्रदेश शिक्षा तालिमकेन्द्रबाट सञ्चालन गरिन्छ भने दोस्रो खण्ड ५दिन अवधिको हुन्छ । यो स्वाध्याय अभ्यास ढाँचामा आधारित रहेको छ । दोस्रो खण्डको ५दिने स्वाध्याय अभ्यास ढाँचाअन्तर्गत प्रशिक्षार्थीले आफू कार्यरत विद्यालयमा आधारित भई ४ओटा परियोजना कार्य ४५ दिनभित्र सम्पन्न गरिसक्नुपर्ने हुन्छ । परियोजना कार्यको सबै प्रतिवेदन पहिलो खण्डको तालिम सम्पन्न भएको ५२दिनभित्र सम्बन्धित शैक्षिक तालिमकेन्द्रमा अनिवार्य रूपमा पेस गरी सक्नुपर्छ । यसमा मूलतः १० दिने तालिम कार्यशाला खण्डमा सिकाइएका सैद्धान्तिक ज्ञान तथा सिपको व्यावहारिक प्रयोग एवम् प्रशिक्षार्थीको सिर्जनात्मक र प्रवर्धनात्मक क्षमता प्रदर्शन गर्न उपयुक्त परियोजना कार्य तोकिन्छ ।

तालिम कार्यान्वयन कार्यविधि

तालिमका कार्यविधिलाई निम्नानुसार देखाउन सकिन्छ : यस तालिमको लक्षित समूहका सम्बन्धमा विगतमा दुईओटा १० दिने टिपिडी मोड्युल पुरा गरेका अथवा तालिम अप्राप्त स्थायी शिक्षकलाई १ महिने तालिमको पूरक कोर्सका रूपमा तालिममा सहभागी हुन योग्य मानिएको छ । तालिमको अन्त्यमा शिक्षक पेसागत विकास प्रारूप, २०७२ काअनुसार परीक्षा सञ्चालन र शैक्षिक जनशक्ति विकास परिषद्को मिति २०७४।०५।०६ गतेको निर्णयबमोजिम प्रमाणीकरण गरिएको छ । तालिमको अन्त्यमा सम्बन्धित शिक्षा तालिम केन्द्रबाट प्रमाणपत्र प्रदान गरिएको छ । स्वाध्ययन अभ्यास खण्डका लागि तोकिएको परियोजना कार्यसम्पादन गर्न सन्दर्भसामग्रीको अध्ययन गर्न, विज्ञसँगको परामर्श तथा प्रतिवेदन लेखन गर्न, प्रत्येक प्रशिक्षार्थीको निजी दायित्व हुने गर्दछ । यसकार्यका लागि प्रशिक्षार्थीलाई आवश्यक परेमा इमेल वा फोनमार्फत वा प्रत्यक्ष भेट गरी सम्बन्धित प्रशिक्षकबाट मार्गदर्शन प्राप्त गर्ने सुविधा उपलब्ध गराइन्छ । तालिमलाई सहजीकरण गर्दा देहायअनुसारका न्यूनतम मापदण्ड पुरा गर्नुपर्ने छ ।

शिक्षा तालिम केन्द्रका विज्ञ प्रशिक्षकबाट तालिम सत्रको सञ्चालन गरिन्छ । विषयको प्रकृतिअनुसार यस विषयका क्षेत्रमा लामो अनुभव भएका व्यक्तिलाई प्रशिक्षक बनाउन सकिन्छ । सूचना तथा सञ्चार प्रविधि तथा सान्दर्भिक तालिम सामग्री प्रयोग गर्दै छलफल, अन्तर्क्रिया, अनुभव, घटना अध्ययन, समूहकार्य तथा प्रस्तुति, स्थलगत भ्रमणलगायतका विधिको अवलम्बन गरिन्छ । तालिमका क्रममा तोकिएको तालिम प्याकेजलगायतका सन्दर्भसामग्री प्रत्येक सहभागीलाई वितरण गरिन्छ । तालिममा गर्नुपर्ने कार्य निम्नानुसार रहेका छन्-

परियोजना कार्य

यसअन्तर्गत स्वाध्ययन अभ्यास खण्डका लागि चारओटा कार्य निर्धारण गरिएका छन् । परियोजना एक र परियोजना दुई अनिवार्य रहेका छन् भने परियोजना तीनदेखि छमध्ये दुईओटा परियोजना कार्य सबै सहभागीले सम्पादन गर्नुपर्ने हुन्छ । प्रत्येक परियोजनाको परिणामका रूपमा प्रत्येक प्रशिक्षार्थीले अलगअलग प्रतिवेदन तालिम प्रदायक निकायसमक्ष अनिवार्य रूपमा पेस गर्नुपर्ने छ ।

परियोजना १ : पाठयोजनामा आधारित शिक्षण अभ्यास र १० वटा पाठयोजना बनाउन लगाउने,

परियोजना २ : कार्यमूलक अनुसन्धान गरी सोको प्रतिवेदन सम्बन्धित निकायमा पेस गर्ने,

परियोजना ३ : भाषाशिक्षणमा बहुबौद्धिकताको उपयोग गरी बहुबौद्धिकताका पहिचान क्षेत्रको आधारमा गरेको सिकाइ सहजीकरणबाट विद्यार्थीमा आएको परिवर्तन समेटी प्रतिवेदन तयार गर्ने समस्याको पहिचान, योजना निर्माण, कार्यान्वयन, अवलोकन र प्रतिविम्बन गर्ने,

परियोजना ४ : शिक्षण अभ्यासले विद्यार्थीको सिकाइमा आएको परिवर्तन समेटी प्रतिवेदन तयार गर्ने,

परियोजना ५ : भाषिक संरचनाका आधारमा नेपाली भाषा पाठ्यक्रम (कक्षा ९ र १०) मा कार्यमूलक व्याकरण समावेश गर्नुका कारण उल्लेख गरी कार्यमूलक व्याकरणको मर्म/अवधारणाको व्यावहारिक पक्षलाई टिपोट गर्ने,

परियोजना ६ : प्रयोगात्मक तथा लिखित मूल्याङ्कनको तुलनात्मक विश्लेषण गर्ने ।

कार्यमूलक अनुसन्धान

कार्यमूलक अनुसन्धान नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने त्यस्तो तालिम हो, जसमा शिक्षकले आफ्नो कार्यमा प्रक्रियाबद्ध हस्तक्षेप गरेर शिक्षण कार्यमा सुधार र पेसागत क्षमताको विकास गर्ने अभ्यास गर्दछन् । शिक्षकले आफ्नो काममा आफैले गर्ने सकारात्मक हस्तक्षेपकारी प्रयत्न नै कार्यमूलक अनुसन्धान हो । कार्यमूलक अनुसन्धानमा शिक्षकले शिक्षण कार्यमा अपेक्षित सुधार हासिल नभएसम्म आफ्नो कार्यथलोमा नै योजना बनाएर सो योजनाअनुसार कार्य गर्ने अनि त्यसको सूक्ष्म अवलोकन गरी त्यसबाट प्राप्त भएको नतिजालाई आत्मसाथ गर्ने कार्यलाई यसअन्तर्गत लिइन्छ । यो एक प्रकारको सामाजिक अनुसन्धान पनि हो । यसले शिक्षकलाई आफूले गरेको कामको लेखाजोखा गर्नका लागि सहयोग पुऱ्याउँछ । कार्यमूलक अनुसन्धान सम्बन्धित कार्यक्षेत्रमै कामदारहरू, शिक्षकहरू, सुपरिवेक्षकहरूद्वारा आफ्नो अभ्यास क्रियाकलापमा परिवर्तन वा सुधार ल्याउनका लागि गरिने तालिम वा लघु अनुसन्धान हो । कार्यमूलक अनुसन्धानले नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउने गर्दछ । शिक्षकको पेसागत विकासले शिक्षकको निरन्तर विकासको चर्चा गर्ने हुँदा कार्यमूलक अनुसन्धान पेसागत विकासका लागि एउटा सशक्त माध्यम बन्दछ । कार्यमूलक अनुसन्धानले शिक्षकलाई कक्षाकोठाको शिक्षण सुधारका लागि अद्यावधिक हुन तथा शिक्षकलाई आफ्नो जिम्मेवारी बोध गराउनका लागि जोड दिन्छ । यो चक्रीय प्रकृतिको

हुने भएकाले नियमित अध्ययनको लागि उत्प्रेरित गर्दछ, र शिक्षकलाई निरन्तर सिकाइका लागि सदैब जागरुक बनाउँछ ।

सिकाइ समूहको निर्माण

नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने अर्को उपाय तालिमका रूपमा विद्यालयमा हुने सम्पूर्ण पेसागत शैक्षणिक कार्यकलापहरू हुन् । जसमा विद्यालयमा गठन गरिने सिकाइ समूहलाई (Learning community) लिन सकिन्छ । यस्तो प्रकृतिको समूहले विद्यालयमा सामूहिक जिम्मेवारी तथा सहभागितामूलक सिकाइको अवस्था सुनिश्चित गर्न तथा विद्यालय सिकाइ सङ्गठन (Learning organization) को विकास गर्न, एक आपसमा सिक्ने सिकाउने, सुधारका लागि चिन्तन, वहस, छलफल गर्ने संस्कारको विकास गर्न सहयोग गर्दछ । शिक्षा विकासका लागि सबै शिक्षक एवम् विद्यालय परिवार मिलेर योजना बनाइन्छ, त्यसको कार्यान्वयनमा सबैको सक्रिय सहभागिता तथा सहयोग प्राप्त हुन्छ, नियमित अनुगमन तथा सिर्जनात्मक पृष्ठपोषण प्राप्त हुन्छ र आवश्यकताअनुसार पुन योजना निर्माण गरिन्छ । यसका साथै विद्यालयका विविध गतिविधिको समेत मूल्याङ्कन गरिन्छ र विद्यालयले सञ्चालन गरेको शैक्षिक कार्यक्रम तथा अभ्यासका आधारमा आएका सुधार एवम् विद्यार्थीको सिकाइको समेत लेखाजोखा गर्ने गरिन्छ । यस्ता प्रकारका कार्यगत तालिमले नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा सहयोग पुऱ्याउँछ ।

समूह शिक्षण

नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने तालिमका रूपमा समूह शिक्षणलाई लिन सकिन्छ । यस किसिमको व्यवस्था भएको कुनै पनि विद्यालयमा विद्यालयको व्यवस्थापकीय जिम्मेवारी प्राप्त गरेको व्यक्तिलाई आवश्यकताअनुसारका शैक्षिक तथा व्यवस्थापकीय सहयोग प्राप्त हुने गर्दछन् । यसको प्रयोजनका लागि विद्यालयमा व्यक्तिगत वा सानो समूहमा समूह शिक्षण (Peer Coacher) निर्माण गरी योजनाबद्ध तरिकाले नियमित रूपमा आवश्यकताअनुसारको सहयोग उपलब्ध गराउन सक्षम हुन्छ । समूह शिक्षणले शिक्षकहरूसँग पेसागत विकासको सम्बन्ध स्थापना गर्दछन् र शिक्षकलाई कक्षाकोठामा आइपरेका शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापका समस्या वा अन्य कुनै शिक्षण सिकाइका विषयवस्तुमा आधारित भई विद्यालय सुधारका लागि छलफल, अन्तर्क्रिया वा पेसागत विकासमा सहयोग पुऱ्याउने अन्य क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने गर्दछन् ।

दूर शिक्षा

नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने तालिमका रूपमा दूर शिक्षालाई लिन सकिन्छ । दूर शिक्षा प्रणालीबाट शिक्षकको पेसागत विकास तालिम सञ्चालन कार्यविधि २०७७ ले यस कुरालाई निर्देश गरेको छ । शिक्षक पेसागत विकासको प्रारूप, २०७२ का अनुसार, प्रत्येक तालिम केन्द्रमा आधारित रहेर निश्चित पाठ्यक्रममा संरचित रही सिकाउने तालिमलाई यसअन्तर्गत लिइन्छ । नेपालमा कोभिड १९ को सङ्कण बढेको बेला शिक्षकले प्रत्यक्ष रूपमा आफ्नो कक्षाकोठामा विद्यार्थी र आफू उपस्थित भई शिक्षण

गर्न नसकेको अवस्थामा वैकल्पिक शिक्षण विधिका रूपमा दूर शिक्षासम्बन्धी तालिम दिइएको थियो र शिक्षण कार्यलाई अगाडि बढाइएको थियो । हुन त शिक्षा नियमावली २०५९ (संसोधनसहित) को नियम ७३ (क) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी शैक्षिक जनशक्ति विकास परिषद्बाट यस प्रकारको तालिम दिँदा शिक्षकको पेसागत विकास भई शिक्षण सिकाइ क्रियाकलाप प्रभावकारी भएको थियो ।

अन्य

नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासमा माथिका विभिन्न तालिमका अलावा अन्य विविध पक्षबाट पनि नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्न सकिन्छ । शिक्षकको पेसागत विकासका लागि आवश्यक सल्लाह दिने, कमजोर अवलोकन भएमा, अनलाइन शिक्षाका बारेमा प्रशिक्षण गरेमा, पेसागत वार्तालाप गरेमा, पेसासँग सम्बन्धित विभिन्न कार्याशाला, गोष्ठी सञ्चालन गरेमा, पेसागत विकास हुनेखालका सभा, सम्मेलन, अन्तर्क्रिया, छलफल आदिका माध्यमबाट पनि नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास गर्न सकिन्छ । त्यसका साथै अन्य विद्यालयको अवलोकन भ्रमण तथा पेसागत विकास गर्न अरू भरोसायोग्य पाठ्यांश (accredited courses) हरूको व्यावस्था गरेर पनि पेसागत विकासका गर्न सकिन्छ ।

निष्कर्ष

नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकास भनेको शिक्षकको पेसागत वृत्ति विकासका लागि प्रदान गरिने तालिम मात्र नभई आफ्नो पेसालाई प्रभावकारी बनाउन उपयोग गरिने विविध ज्ञान, सिप तथा अनुभवहरूको सङ्गालो हो । शिक्षकको पेसागत विकास एकै पटकमा हासिल हुने कुरा होइन, यो त निरन्तर रूपमा चलिरहने एक जीवन्त प्रक्रिया हो । पेसागत विकास केवल एउटा व्यक्तिको विकासको लागि मात्र नभएर समग्र सङ्गठनको प्रभावकारिता र सक्षमता विकासका लागि आवश्यक हुन्छ । पेसागत विकास कठिन प्रकृतिका क्रियाकलापहरूमा आधारित हुन्छ । यसमा ज्ञानको अभ्यास, सिप र मूल्याङ्कनसँग सम्बन्धित विभिन्न कुरा व्यक्तिद्वारा निर्मित हुने गरिन्छ । शिक्षकको पेसागत विकासअन्तर्गत गोष्ठी, बैठक, कार्यशाला, बहस, तालिम, अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध, परामर्श सेवा, व्यावसायिक तथा पेसागत अनुसन्धान लेखन, इमेल र इन्टरनेटको प्रयोग, प्रभावकारी सञ्चार, शैक्षिक निकायहरूबाट प्रकाशन गरिने न्युजलेटर, जर्नल, ब्रोसर, स्मारिकाको अध्ययन आदिजस्ता विषयहरू पर्दछन् । शिक्षकको पेसागत विकास शिक्षक स्वयम्को सक्रिय भूमिकामा निर्भर हुन्छ ।

नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि शिक्षक तालिमलाई प्रभावकारी साधनको रूपमा लिइन्छ । नेपालमा शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने उद्देश्यले राष्ट्रिय स्तरमा शिक्षक शिक्षा प्रदान गर्ने प्रयास सर्वप्रथम वि.सं. २००४ सालमा पद्म शमशेरले काठमाडौंको ताहाचलमा आधार शिक्षक तालिम केन्द्रको आरम्भ गरेदेखि वि.सं. २०२८ सालबाट प्रारम्भ भएको राष्ट्रिय शिक्षा पद्धतिको योजनाद्वारा नेपालमा प्रथम पटक शिक्षण पेसाका लागि प्राज्ञिक योग्यता र पेसागत योग्यता निर्धारण गरी यी दुवै प्रकारका योग्यता

प्राप्त व्यक्ति मात्र योग्य शिक्षक बन्न सक्ने नीति अवलम्बन गरेको थियो । नेपालमा प्रथम पटक शिक्षक बन्न तालिम अनिवार्य गरेको थियो । साथै शिक्षण पेसालाई आकर्षक र प्रभावकारी बनाउन विद्यालय तहका लागि तोकिएको न्यूनतम प्राज्ञिक योग्यताका साथै दस महिने पेसागत तालिमलाई अनिवार्य गरेको थियो । तालिम प्राप्त र अप्राप्त शिक्षकको तलब भत्तामा समेत अन्तर रहेको छ । नेपाली भाषा शिक्षकको पेसागत विकासका लागि आजसम्म भए गरेका विभिन्न पेसागत तालिमहरूमा टिपिडी तालिम, कार्यमूलक अनुसन्धान, सिकाइ समूहको निर्माण, समूह शिक्षण, दूर शिक्षा र अन्यलाई महत्त्वपूर्ण तालिमका रूपमा लिन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- अधिकारी, रेणुका (२०७२). शिक्षक तालिम व्यवस्थापन. *शिक्षक शिक्षा*, १२०-१२८ ।
- खनाल, गणेशप्रसाद (२०७२). *शिक्षणमा पेसागत विकासको आवश्यकता*. [अप्रकाशित लघु अनुसन्धान]. अनुसन्धान महाशाखा, शिक्षाध्यक्षको कार्यालय, त्रिभुवन विश्वविद्यालय ।
- खत्री, आनन्दराज (२०७१). *सामुदायिक विद्यालयको स्थायी शिक्षकको पेसागत विकास*. [अप्रकाशित स्नातकोत्तर शोधपत्र]. त्रिभुवन विश्वविद्यालय ।
- गोतामे, विष्णुप्रसाद (२०७०). शिक्षक तालिमको प्रभावकारिताले सिकाएका पाठहरू. *शिक्षा*, १२७-१४० ।
- राष्ट्रिय योजना आयोग. *पन्ध्रौं योजना* (आर्थिक वर्ष २०७६/७७-२०८०/८१). नेपाल सरकार ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०७२). *शिक्षक पेसागत विकासको प्रारूप २०७२*. शिक्षा मन्त्रालय, नेपाल सरकार ।
- नेपाल कानून किताव व्यवस्था समिति (२०७२). *नेपालको संविधान २०७२*. नेपाल सरकार ।
- पोखरेल, ईश्वरी प्रसाद (२०७०). *शिक्षकको पेसागत विकास तालिम: शिक्षकको वैयक्तिक अनुभूति, शैक्षिक सूचना सङ्गालो*, शिक्षा विभाग ।
- बखती, प्रमिला (२०७१). शिक्षक तालिम, पेसागत विकास र कार्यमूलक अनुसन्धानविचको अन्तरसम्बन्ध. *शिक्षक शिक्षा*, ३०-३६ ।
- भण्डारी, द्वारिकाप्रसाद (२०८०). *नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत उन्नयन र वर्तमान अवस्था*. [अप्रकाशित लघु अनुसन्धान]. अनुसन्धान शाखा, वीरेन्द्र विद्या मन्दिर क्याम्पस टीकापुर, कैलाली ।

- भण्डारी, क्षेत्रबहादुर (२०७१). शिक्षकको पेसागत विकासका चुनौतीहरू. *शिक्षक शिक्षा*, ५७-६२ ।
- युनेस्को (२००५). *लैङ्गिक केन्द्रविन्दुका लागि गुणात्मक अनुसन्धानको हाते पुस्तिका*. व्याङ्कक: युनेस्को ।
- शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय (२०७७). *शैक्षिक सूचना*. शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय योजना तथा अनुगमन महाशाखा ।
- शिक्षा मन्त्रालय (२०७३). *विद्यालय क्षेत्र विकास योजना (२०७३/७४-२०७९/८०)*. नेपाल सरकार ।
- शिक्षा मन्त्रालय (२०७३). *विद्यालय क्षेत्र विकास योजना*. शिक्षा मन्त्रालय ।
- शिक्षा विभाग (२०७०). *शैक्षिक सूचना सङ्गालो*. शिक्षा विभाग ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७). *शिक्षकको पेसागत विकास प्रशिक्षक प्रशिक्षण निर्देशिका*. शिक्षा मन्त्रालय ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७). *शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम कार्यान्वयन पुस्तिका*. शिक्षा मन्त्रालय ।
- शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र (२०६७). *दूर शिक्षा*. शिक्षा मन्त्रालय ।
- सुवेदी, कृष्णप्रसाद (२०७५). *नेपाली भाषा शिक्षकहरूको पेसागत विकासका आधारहरूको अध्ययन* [अप्रकाशित दर्शनाचार्य शोधप्रबन्ध]. त्रिभुवन विश्वविद्यालय ।