शिक्षक तालिम, पेसागत विकास र कार्यमूलक अनुसन्धानबिचको अन्तरसम्बन्ध

प्रमिला बखती
उप–निर्देशक, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्र
Email:- pbakhati2010@yahoo.com

लेख सार
शिक्षण पेसामा एउटा भनाइ ज्यादै चर्चित छ– शिक्षक दौडिए मात्र विद्यार्थी हिँड्छ तर शिक्षक निदाए विद्यार्थी मर्दछ । तसर्थ, आजको माग भनेको विद्यार्थीलाई हिँडाउने होइन दौडाउने शिक्षकको हो । यसका लागि शिक्षक आफ्नो पेसाप्रति प्रतिबद्ध भई अद्यावधिक हुन अपरिहार्य हुन्छ । शिक्षकलाई विद्यार्थीले सिकाइ तथा ज्ञान प्राप्त गर्ने कुरामा पूर्ण विश्वास गर्दछन् । सूचना प्रविधिको प्रयोगले विश्वमा ल्याएको व्यापक परिवर्तन र माग तथा विद्यार्थीमा सोही बमोजिम विकास गराउनु पर्ने सक्षमताको कारणले शिक्षण पेसा हिजोको दिनमा जस्तो सहज छैन । शिक्षण पेसामा आएका चुनौतीहरूलाई आत्मसात् गर्दै शिक्षक आफै पनि आफ्नो पेसालाई मर्यादित बनाउन तथा विद्यार्थीको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न सक्रिय हुन जरूरी हुन्छ । यस कार्यका लागि तालिम मात्र अब पर्याप्त हुन सक्दैन भन्ने मान्यताका साथ शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमको सुरुवात गरियो । जुन कार्यक्रमको मूल मर्म भनेको नै शिक्षण सिकाइसम्बन्धी आवश्यकता पहिचान गरी कक्षा शिक्षणमा सुधार ल्याउने र विद्यार्थीको उपलब्धि स्तरमा बढोत्तरी गराउने नै हो । यसका लागि कार्यमूलक अनुसन्धान, शिक्षकको पेसागत विकासको लागि एउटा गतिलो माध्यम बन्न सक्दछ र यसमा दुईमत हुन सक्दैन ।

१. विषय प्रवेश
अङ्ग्रेजीमा एउटा भनाइ छ, one bad teacher is more dangerous than one bad surgeon । यो भनाइसँग सहमति जनाउन सक्ने आधार प्रशस्त देखिन्छ, किनकि एउटा चिकित्सक आफ्नो पेसामा सक्षम छैन भने उसले गरेको गल्ती तुरुन्तै थाहा हुन्छ या भनौँ बिरामीको मृत्यु हुन्छ या फेरि बिरामीको अवस्था झन बिग्रिदै जान्छ । तर शिक्षकले गल्ती गरेको अवस्थामा यसको असर दीर्घकालमा मात्र थाहा हुन सक्छ । तसर्थ शिक्षण पेसा सहज छैन, झन हाम्रो जस्तो धर्म, संस्कृति, जातजाति, भूगोलको विविधता भएको मुलुकमा शिक्षण गर्नु भनेको कम चुनौतीपूर्ण हुँदैन । यस अर्थमा पनि शिक्षक सदैव अद्यावधिक, रचनात्मक एवम् अध्ययनशील हुन पेसाले नै जरुरी हुन्छ र यो पेसागत माग पनि हो । विद्यार्थीको राष्ट्रिय उपलब्धि परीक्षण (NASA- 2011) को अनुसन्धान प्रतिवेदनले के जनाउँछ भने अठ्चालिस वर्ष उमेर नाघेको शिक्षकलाई हाम्रा विद्यार्थीले कम रुचाए । हुन सक्छ शिक्षक तथा विद्यार्थीबिचमा अद्यावधिकको हिसाबले ठूलो खाडल हुन पुग्यो । प्रविधिको जमानामा शिक्षकभन्दा विद्यार्थी एक कदम अगाडि भए र शिक्षक पछाडि भए । तसर्थ, सोच्न वाध्य हुनु पर्नेतर्फ यस प्रतिवेदनले पनि सङ्केत गरेको छ । शिक्षक पेसाको नै माग होला तालिम मात्र पर्याप्त नहुने भएको कारणले गर्दा शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमलाई विश्वले नै आत्मसात् गऱ्यो र हाम्रो सन्दर्भमा समेत महत्त्वकाङ्क्षाका साथ सुरुवात गरियो ।

२. पेसागत तालिमको अर्थ
शिक्षकको पेसागत विकास तथा तालिमलाई विभिन्न किसिमले परिभाषित गरिएको छ । OECD (2009) का अनुसार प्रभावकारी पेसागत विकास भनेको निरन्तर हुन्छ, जसभित्र तालिम, अभ्यास पृष्ठपोषण तथा प्रशस्त समय र follow-up support को व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यस अर्थमा, तालिम भनेको पेसागत विकासको लागि एउटा अङ्ग मात्र हो । सफल पेसागत विकास कार्यक्रमले विद्यार्थीको आवश्यकता अनुसारको सिकाइ क्रियाकलाप, शिक्षकलाई सिकाइको लागि उत्प्रेरणा एवम् सिकाइ

समूहको विकास जस्ता पक्षहरूमा जोड दिएको हुन्छ । यसका अतिरिक्त विद्यालय एउटा सिकाइ सङ्गठन (learning organization) को रूपमा विकास हुन्छ, जहाँ शिक्षकहरूले आफ्नो अनुभव तथा विज्ञतालाई बढी व्यवस्थित तरिकाले आदान प्रदान गर्ने मौका प्राप्त गर्दछन् । यसैगरी युनेस्को (2003) का अनुसार, प्रभावकारी पेसागत विकास भनेको निरन्तर हुन्छ, जसभित्र तालिम, अभ्यास पृष्ठपोषण तथा प्रशस्त समय, अनुगमन र सहयोग (follow-up support) को व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यस अर्थमा, तालिम भनेको पेसागत विकासको लागि एउटा अङ्ग मात्र हो । सफल पेसागत विकास कार्यक्रमले विद्यार्थीको आवश्यकता अनुसारको सिकाइ क्रियाकलाप, शिक्षकलाई सिकाइको लागि उत्प्रेरणा एवम् सिकाइ समूहको विकास जस्ता पक्षहरूमा जोड दिएको हुन्छ । यसका अलावा विद्यालय एउटा सिकाइ सङ्गठन (learning organization) को रूपमा विकास हुन्छ, जहाँ शिक्षकहरूले आफ्नो अनुभव तथा विज्ञतालाई बढी व्यवस्थित तरिकाले आदान प्रदान गर्ने मौका प्राप्त गर्दछन् । यसै गरी UNESCO (2003) का अनुसार "The professional development of teachers is the professional growth that the teacher acquires as a result of his/her experience and systematic analysis of his/her own practice". यस परिभाषा अनुसार पेसागत विकासको लागि शिक्षकमा पूर्व अनुभव हुन जरुरी हुन्छ ।

OECD (2009) का अनुसार शिक्षकको पेसागत विकासले प्रारम्भिक तालिम बाहेक निम्न उद्देयश्यसहित सञ्चालत गरिन्छ ;

- सम्वन्धित विषय क्षेत्रमा आएका नवीनतम् प्रगतिको आधारमा शिक्षकको व्यक्तिगत ज्ञानमा बढोत्तरी तथा अद्यावधिक गर्ने
- विद्यमान सन्दर्भमा विकसित नवीनतम् शिक्षण सिकाइका तौर तरिका, सन्दर्भ (Local and global trends), अनुसन्धानले उजागर गरेका मुद्दाहरू, शिक्षाका परिवर्तित उद्देश्यका आधारमा शिक्षकमा नयाँ सिप, धारणा तथा शिक्षणका तौर तरिका विकास गर्ने
- परिवर्तित विषयवस्तु, पाठ्यक्रम तथा नयाँ अभ्यासहरूमा अद्यावधिक एवम् प्रयोग गर्न सक्षम गराउने
- विद्यालय स्वम्लाई नै परिवर्तित पाठ्यक्रम तथा सिकाइका सफल एवम् असल अभ्यास प्रयोगकर्ताका रूपमा आवश्यक नवीनतम् रणनीतिहरू विकास गर्न, प्रयोग गर्न सक्षम बनाउने
- एउटा शिक्षकमा विकास भएका आवश्यक ज्ञान, सिप, धारणा एवम् विज्ञतालाई अन्य शिक्षक वा सरोकारवालाहरूमा आदान प्रदान गर्ने
- आवश्यकता अनुसार सुधारको गुञ्जायस रहेको शिक्षकलाई सहयोग प्रदान गर्ने ।

शिक्षकको पेसागत विकासले शिक्षकलाई अध्ययनशील, अद्यावधिक बनाउनुको साथै समयको माग तथा परिवर्तित पाठ्यक्रमका आधारमा थप ज्ञान तथा विषयवस्तुका बारेमा जानकार बनाउने मात्र नभई शिक्षण सिकाइका नयाँ कला कौशलमा समेत सहयोग पुऱ्याउने कुरामा दुईमत छैन, तथापि यसका लागि शिक्षक आफैँ तयार भई आत्मसात् गर्न भने जरुरी हुन्छ । हाम्रो सन्दर्भमा शिक्षकहरूलाई आफ्नो कार्यसम्पादनमा दक्ष, प्रतिबद्ध र जवाफदेही तुल्याउन समस्या समाधानमुखी विविधतायुक्त पेसागत विकास गतिविधिमा निरन्तर सरिक गराउने उद्देश्य राखी शिक्षक पेसागत विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिँदै आइएको छ (शैजविके,२०७०) ।

३. शिक्षक तालिम र पेसागत विकास

शिक्षक तालिम र पेसागत विकासलाई एकै परिभाषाभित्र रहेर बुझ्ने गरिएको पाइन्छ भने तालिम सम्वन्धित निकायबाट प्रदान गरिने तर पेसागत विकास मागमा आधारित हुने भन्ने अर्थ पनि लगाइने गरिन्छ । तर तालिम र पेसागत विकासको परिभाषा र अभ्यासलाई केलाउँदा यी दुईबिच नितान्त फरक रहेको छ । हाइफा विश्व विद्यालय, इजरायलको अनुसार शिक्षक तालिम भनेको पेसागत अभ्यासको

लागि गरिने तयारी हो र यस्तो तालिम औपचारिक हुने भएको कारणले गर्दा विश्व विद्यालय वा तालिम दिने निकाय जिम्मेवार हुन्छन् । त्यस्तै पेसागत विकास भन्नाले पेसागत सिकाइ भन्न खोजिएको छ, जसअनुरूप विगतको पेसागत अभ्यास, कक्षा शिक्षणका अनुभव तथा शिक्षकका स्व प्रत्यावर्तन समेतलाई आधार बनाइएको हुन्छ (Richards and Farrell, 2005)। परम्परागत मान्यताअनुसार तालिमलाई पूर्वसेवाकालीन तथा सिपमूलक व्यवहारमा जोड दिने भनेर पनि व्याख्या गरेका छन् भने पेसागत विकासलाई सेवाकालीन भनिएको छ । यस अर्थमा तालिम भन्दा पेसागत विकास धेरै फराकिलो हुन्छ र तालिम पश्चात मात्र पेसागत विकासका लागि शिक्षकलाई तयार गर्न सकिन्छ । तसर्थ शिक्षक तालिम र शिक्षकको पेसागत विकास एक अर्काका पर्यायवाची होइनन्, बरु पेसागत विकासका लागि तालिम पूर्वशर्त वा अनिवार्य सर्त भने हुन सक्छ । हाम्रो अभ्यास तथा अन्य सैद्धान्तिक एवम् व्यावहारिक पक्षहरूको विश्लेषण गर्दा तालिम र पेसागत विकासको भिन्नतालाई तल प्रस्तुत तालिकाबाट पनि बुझ्न सकिन्छः

तालिम	**पेसागत विकास**
अनिवार्य हुन्छ तर माथिल्लो निकायबाट जोड गरिन्छ ।	आफ्नै स्वप्रयासमा मात्र सम्भव हुन्छ ।
पूर्व निर्धारित विषयवस्तु हुन्छ ।	पेसागत विकासको क्रममा विषयवस्तु आश्यकता अनुसार निर्धारण गरिन्छ ।
व्यक्तिगत अनुभवलाई आधार मानिँदैन ।	व्यक्तिगत अनुभवलाई आधारमा मानिन्छ ।
वाह्य वा माथिल्लो निकायबाट पाठ्यक्रम निर्धारित हुन्छ ।	सहभागीबाट नै पाठ्यक्रम निर्धारण गरिन्छ ।
बाह्य मूल्याङ्कन हुन्छ ।	स्व-मूल्याङ्ककन हुन्छ ।
विज्ञद्वारा आवश्यक सुझाव प्राप्त हुन्छ ।	सहभागीद्वारा नै आवश्यक सुझाव प्राप्त हुन्छ ।
शिक्षकले नसोचेको वा आवश्यक नभएको सूचना पनि प्राप्त हुन सक्छ ।	यसमा शिक्षकले व्यक्तिगत रूपमा आवश्यक ज्ञानलाई सङ्गठित गर्न सक्षम हुन्छन् ।
Cognitive प्रकृतिको हुन्छ ।	Cognitive तथा affective प्रकृतिको हुने ।
Isolated हुन्छ ।	Collaborative हुन्छ ।
पेसागत सिपमा जोड दिन्छ ।	पेसागत विकासमा जोड दिन्छ ।
शिक्षकलाई व्यक्तिगत रूपमा सशक्तिकरणको लागि खास सहयोग प्राप्त हुँदैन	व्यक्तिगत रूपमा शिक्षकलाई नै सशक्तीकरण गरिन्छ ।
आपूर्तिमा आधारित हुन्छ	मागमा आधारित हुन्छ ।
निश्चित समयावधिको	निरन्तर हुन्छ ।
तालिम प्रदायक निकायमा प्राप्त हुन्छ ।	कार्यथलोमा नै प्राप्त हुन्छ ।
पूर्व निर्धारित कार्यक्रमको उपलब्धि तथा उत्पादन हुन्छ ।	कार्यक्रमको उपलब्धि तथा उत्पादन पूर्व निर्धारित नहुन सक्छ ।
सिकाइ स्थानान्तरणमा आधारित हुन्छ ।	समस्या समाधानमा आधारित हुन्छ ।

स्रोत : Bolitho (1986), Edge (1986), Freeman (1990), McGrath (1986), Tangalos (1991), Underhill (1987).

माथिको तालिकाबाट पनि स्पष्ट हुन्छ, शिक्षकको पेसागत विकास भनेको शिक्षकका लागि पेसागत सिकाइ हो । जसका माध्यमबाट शिक्षकमा पेसागत सिप, ज्ञान तथा अभिवृत्तिमा बढोत्तरी हुनुको साथै निरन्तर पेसागत सहयोग समेत प्राप्त हुने गर्दछ ।

४. शिक्षकको पेसागत विकासका तरिकाहरू

हरेक पेसाका आ-आफ्ना पेसागत चुनौती तथा अवसरहरू अवश्य नै हुने गर्दछन् र उक्त पेसालाई मर्यादित एवम् उपलब्धिमूलक बनाउने सन्दर्भमा पेसाकर्मी स्वयम् नै पनि प्रमुख रूपमा जिम्मेवार हुने गर्दछन् । शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने विभिन्न तरिका वा उपायहरू हुन सक्छन् (DoE, 2012) । केही उदाहरण तल दिइएका छन् :

४.१ कार्यमूलक अनुसन्धान

माथि नै उल्लेख गरिसकिएको छ कि शिक्षकको पेसागत विकासले शिक्षकको निरन्तर विकासको चर्चा गर्ने हुँदा कार्यमूलक अनुसन्धान पेसागत विकासका लागि एउटा सशक्त माध्ययम बन्न सक्दछ । किनकि कार्यमूलक अनुसन्धानले शिक्षकलाई कक्षा शिक्षण सुधारका लागि अद्यावधिक हुन तथा आफ्नो जिम्मेवारी बोध गराउन जोड दिन्छ । यो चक्रीय प्रकृतिको हुने भएको कारणले गर्दा नियमित अध्ययनको लागि उत्प्रेरित गर्दछ र शिक्षकलाई निरन्तर सिकाइका लागि सदैब जागरुक बनाउँछ पनि । कार्यमूलक अनुसन्धानका अन्य पक्षहरूलाई विस्तारमा तल उल्लेख गरिएको छ ।

४.२ सिकाइ समुहको विकास

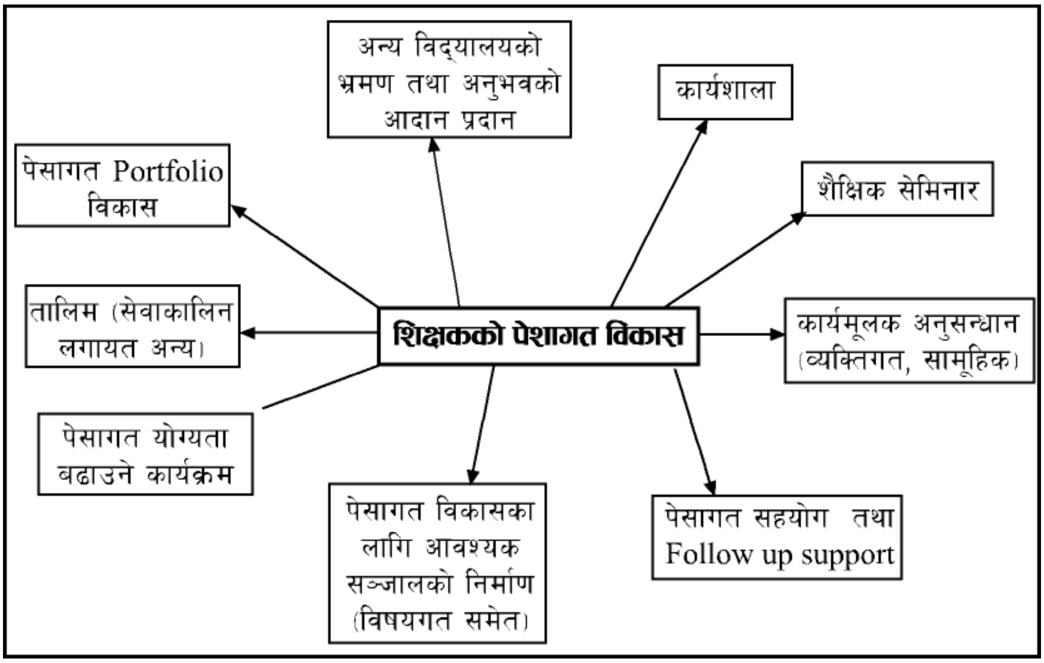
शिक्षकको पेसागत विकासको गर्ने अर्को उपाय वा माध्ययमका रूपमा विद्यालय स्वयम्लाई नै एउटा सिकाइ समूह (Learning community) का रूपमा विकास गर्नु पर्दछ । यस्तो प्रकृतिको विद्यालयमा सामूहिक जिम्मेवारी तथा सहभागितामूलक सिकाइको अवस्था सुनिश्चित भई विद्यालय सिकाइ सङ्गठन (Learning organization) को रूपमा विकास हुन्छ, जहाँ एक आपसमा सिक्ने सिकाउने, सदैव सुधारका लागि चिन्तन, वहस, छलफल हुने संस्कारको विकास हुन्छ । 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 आवश्यकता अनुसार पुन योजना निर्माण गरिन्छ । यसका साथ साथै विद्यालयको विविध गतिविधीको समेत मूल्याङ्कन गरिन्छ र विद्यालयले सञ्चालन गरेको शैक्षिक कार्यक्रम तथा अभ्यासका आधारमा आएका सुधार एवम् विद्यार्थीको सिकाइको समेत लेखाजोखा गर्ने गरिन्छ ।

४.३ समूह शिक्षण (Peer Coaching)

यस किसिमको व्यवस्था भएको कुनै पनि विद्यालयमा शिक्षक वा विद्यालयका व्यवस्थापकीय जिम्मेवारी प्राप्त व्यक्तिलाई आवश्यकता अनुसारका शैक्षिक तथा व्यवस्थापकीय सहयोग प्राप्त हुने गर्दछ । यस प्रयोजनका लागि विद्यालयमा व्यक्तिगत वा सानो समूहमा Peer Coacher ले योजनाबद्ध तरिकाले नियमित रूपमा आवश्यकता अनुसारको सहयोग उपलब्ध गराउन सक्षम हुन्छन् । यस कार्यमा Peer Coacher ले शिक्षकहरूसँग पेसागत सम्वन्ध स्थापना गर्दछन् र शिक्षकको कक्षाकोठामा आइपरेका शिक्षण सिकाइ क्रियाकलापका समस्या वा अन्य कुनै शिक्षण सिकाइका विषयवस्तुमा आधारित भई विद्यालय सुधारका लागि छलफल, अन्तरक्रिया वा पेसागत विकासमा सहयोग पुर्‍याउने अन्य क्रियाकलाप सञ्चालन गर्दछन् ।

४.४ अन्य :

यसका अलावा पेसागत सिकाइका लागि mentoring, peer observation, online learning, professional conversations, workshop, conferences,अन्य विद्यालयको अवलोकन भ्रमण तथा पेसागत विकास गर्न अरू भरोसायोग्य पाठ्यांश (accredited courses) हरूको व्यास्था गरेर पनि पेसागत विकासका लाीग कदम चाल्न सकिन्छ । समग्रमा, हाम्रो अभ्यास विभिन्न दस्तावेजहरूको अध्ययन गर्दा शिक्षकको पेसागत विकास गर्ने तौर तरिकाहरूले निम्न पक्षहरूलाई समेट्न सकिने देखिन्छ;



यी बाहेक Gaibel and Burns (2005) का अनुसार शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम सञ्चालनको आधारमा निम्न ३ किसिममा विभाजन गर्न सकिन्छ । जस अनुरूप;

- **Standardize Teacher Professional Development (TPD**

यो खासगरी केन्द्रीकृत प्रकृतिको कार्यक्रमको रूपमा लिने गरिन्छ र ठूलो सङ्ख्याको शिक्षकहरूलाई आवश्यक जानकारी एवम् सिप प्रदान गर्न यस्तो मोडेलको कार्यक्रम सञ्चालनमा ल्याइन्छ ।

- **Site Based TPD**

कुनै विद्यालय वा कुनै क्षेत्रका विद्यालयहरूको शिक्षकहरूको सामूहिक प्रयासमा शिक्षण सिकाइका खास खास क्षेत्रमा आधारित भई सुधारका लागि सामूहिक प्रयास वा सिकाइ गर्ने सन्दर्भमा यस्तो किसिमको मोडेल प्रयोग गरिन्छ । तसर्थ यस्तो प्रकृतिको TPD मा विद्यालय एउटा सिकाइ केन्द्रका रूपमा विकास हुन्छ ।

- **Self directed TPD**

विद्यालयमा उपलब्ध स्रोतसाधनको उपयोग गर्दै शिक्षक स्वयम्बाट नै गरिने सिकाइ, जसमा शिक्षक जिज्ञासु हुन्छन्, उत्साहित हुन्छन् । खासगरी एक्काइसौं शताब्दीको प्रविधिको प्रयाग गर्दै आफूलाई अद्यावधिक गर्दै, नियमित सिकाइ तथा नयाँ शिक्षण विधिहरूको सिकाइ एवम् प्रयोग गर्न शिक्षक सक्षम हुन्छन् ।

पेसागत विकासको लागि कार्यमूलक अनुसन्धान

कार्यमूलक अनुसन्धानको इतिहास केलाउँदा सर्वप्रथम अमेरिकाबाट सुरुवात भएको पाइन्छ । यसको जन्मदाता कुर्ट लेविन (Kurt Lewin) जो सामाजिक विज्ञानका वैज्ञानिकका रूपमा पनि चिनिन्छन् । उनैबाट सन् १९४० बाट नामाकरण भएर सामाजिक क्षेत्रमा शुरु गरियो । उक्त क्षेत्रको सफलतापछि शिक्षा क्षेत्रमा शिक्षकको पेसागत विकास तथा कक्षा शिक्षणमा आइपर्ने समस्या समाधानका लागि अचुक अस्त्र बन्न पुग्यो । कार्यमूलक अनुसन्धानसम्बन्धी विभिन्न दस्तावेजहरूको अध्ययन गर्दा विभिन्न व्यक्तिहरूले विभिन्न किसिमले व्याख्या गरेका छन् । उदाहरणको लागि, Action research is a process of systematic inquiry into a self-identified teaching or learning problem to better

understand its complex dynamics and to develop strategies geared towards the problem's improvement (Hamilton, 1997:03). यही परिभाषाका आधारमा विश्लेषण गनुपर्दा पनि कार्यमूलक अनुसन्धानले शिक्षकलाई समस्या पहिचान गर्न, समस्याको समाधानका लागि रणनीति तय गरी सुधारको मार्गचित्र कोर्न सक्षम बनाउनेतर्फ लक्षित गरेको देखिन्छ ।

यसका अलावा कार्यमूलक अनुसन्धानले शिक्षकलाई आफ्नो कार्य तथा जिम्मेवारी बोध गराउन प्रोत्साहित गर्दछ, तसर्थ यसका माध्यमबाट शिक्षकलाई कामप्रतिको जवाफदेहितामा बढोत्तरी गराउँदछ । McNiff (2010) भन्छन् कार्यमूलक अनुसन्धान, How do I improve my work and what am I doing ? बाट सुरुवात गरिन्छ । यसर्थ, अन्य अनुसन्धान आफूबाहेक अन्य व्यक्तिको सन्दर्भमा गरिन्छ, तर कार्यमूलक अनुसन्धान पेसाकर्मी आफैँले आफ्नो कार्यमा सुधार ल्याउनका लागि गरिने हुँदा यो स्व प्रत्यावर्तन एवम् स्वकेन्द्रित हुने गर्दछ । फेरि पनि McNiff (2010) का अनुसार जब कुनै शिक्षकले म कसरी आफ्नो काममा सुधार गर्न सक्दछु भनेर आफूले आफूलाई नै प्रश्न गर्न थाल्दछन् तब, उनीहरूले सिकाइको नयाँ तरिकाहरूको खोजी यहींबाट सुरु हुने गर्दछ ।

यसै गरी Stephen Kemmis ले कार्यमूलक अनुसन्धान चक्रीय स्वरूपको हुन्छ भनी चार ओटा चरण प्रस्तुत गरेका छन् । ती हुन् (१) योजना (२) कार्यान्वयन (३) अवलोकन र (४) प्रत्यावर्तन । यसरी एकपटक गरिएको योजनाबाट के कति सुधार आयो सो आधारमा पुनः योजना गरिन्छ । तर, कार्यमूलक अनुसन्धानको चरणहरूको चर्चा गर्दा योजनाबाट सुरु गरिए पनि कार्यमूलक अनुसन्धान पेसाकर्मीले अनुभव गरेको वा महसुस गरेको समस्याबाट सुरु हुन्छ । अर्थात, How do I improve my work? को प्रश्न तथा स्व- प्रत्यावर्तनका माध्यमबाट कसरी शिक्षण सिकाइमा सुधार ल्याउन सकिन्छ र विद्यार्थीको सिकाइ उपलब्धिमा कसरी बढोत्तरी आउँछ भन्नेमा केन्द्रित हुन्छ ।

यसकारण पनि कार्यमूलक अनुसन्धानलाई पेसागत सिकाइ वा पेसागत विकासको एउटा प्रमुख अङ्ग मानिएको हो । कार्यमूलक अनुसन्धानले आफ्नो अभ्यास,ज्ञान तथा सिपको परीक्षण गर्दछ,सुधारका लागि आफू के गर्दै छु त्यसको जानकारी अरुलाई गराउँदछ र आफ्नो कामको गुणस्तरको मूल्य समेत निर्धारण गर्दछ । तसर्थ कार्यमूलक अनुसन्धानको शुरुवात I-enquiry बाट हुन्छ र विस्तारै विद्यालय Learning organization को रूपमा विकास हुँदै we -enquiry मा परिणत हुन पुग्दछ (McNiff,2010) ।

निष्कर्ष

निरन्तर अभ्यास तथा नियमित अध्ययनले नै कुनै पनि व्यक्ति अद्यावधिक हुने कुरामा दुईमत हुन सक्दैन । यही मान्यतालाई स्वीकार गर्दै हाम्रो सन्दर्भमा पनि शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रमलाई सञ्चालन गरियो र कार्यमूलक अनुसन्धानलाई पेसागत विकासको आवश्यक शर्तका रूपमा स्थापित गर्ने प्रयास भयो । अझ भन्नुपर्दा, कार्यमूलक अनुसन्धान प्रत्येक शिक्षकका लागि कानुनमा नै अनिवार्य व्यवस्था गरी एवम् शिक्षकको वृत्ति विकाससँग पनि जोडिएको अवस्था छ । शिक्षकको पेसागत विकासले केही असल अभ्यासको पनि सुरुवात गरेको पाइन्छ, जस्तो कि स्थानीय स्तरमा नै शिक्षकको आवश्यकता सङ्कलन, प्राथमिकता निर्धारण, विद्यालय तहमा तालिम प्याकेज निर्माण तथा तालिम सञ्चालन लगायतका अन्य पक्षहरू स्वागत योग्य छन् । तथापि, जुन सोच तथा अपेक्षाका साथ सुरुवात भयो सो बमोजिम अपेक्षाकृत उपलब्धि हासिल भने हुन नसकेको अवस्था जग जाहेर छ । कार्यक्रम आयो सञ्चालन भयो तर कक्षा कोठामा स्थानान्तरण हुन कठिन भयो । यसका लागि शिक्षकलाई मात्र दोषी देखाएर उम्किन सक्ने अवस्था छैन, विविध पक्ष तथा निकाय जिम्मेवार हुन सक्छन् । त्यसैले, अब धेरै ढिलो भईसकेको अवस्थामा आजको माग भनेको, अद्यावधिक शिक्षक, सिकाइ समुदायका रूपमा विद्यालय एवम् विद्यार्थीको आवश्यकता बमोजिमका शिक्षण सिकाइका लागि शिक्षकको पेसागत विकास कार्यक्रम स्थापित हुन अपरिहार्य देखिन्छ । यसका साथै झन् आजको परिवर्तित परिस्थितिमा

शिक्षा क्षेत्रमा लामो समयदेखि कार्यरत शिक्षकहरूको निम्ति पनि हितकर हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

शैजविके (२०७०), शिक्षकको पेसागत विकास (टिपिडि) कार्यक्रम प्रशिक्षक प्रशिक्षण निर्देशिका । भक्तपुर : लेखक

Bolitho, R. (1986). *Teacher development: A personal perspective*. Teacher Development, Newsletter of the IATEFL Teacher Development Special Group 1, 2.

DoE, (2012), *Guide to professional learning*, *The state of Queensland* .Training and employment : Author

Edge, J. (1991). *Cooperative development: Professional self-development through cooperation with colleagues.* London: Longman.

Freeman, D. (1989). *Teacher training, development and decision making: A model of teaching and related strategies for language teaching education*. *TESOL Quarterly, 23*(1), 27-46.

Gaible, E. and Burns, M. (2005). *Using Technology to Train Teachers [Online]*. Availabel from *info*DEV: http://www.infodev.org/en/Publication.13.html

Hamilton, D. and L. Zaretsky (1997). "*Building Professional Communities of Inquiry in Schools.*" *Orbit* 28:3: 44–47.

McNiff, J. (2010), *Action Research for Professional Development: Concise advice for new and experienced action researchers.* New Zealand :The university of Waikato

McGrath, I. (1986). *The balancing act: Our major responsibility.* Teacher Development: Newsletter of the IATEFL Teacher Development Special Group 4:, 1.

NASA (2013) .*Student achievement in Mathematics, Nepali and Social Studies in 2011*. Kathmandu :MoE

OECD (2009).*The professional development of Teachers*. *Creating effective teaching and learning environment* .Chapter 3 : First result from TALIS

Richards J.C. and Farrell T.S. (2005). *Professional development for language teachers*; strategies for teacher learning. New York :Cambridge University press: CUP

Tangalos, B. (1991). *When you get lemons, make lemonade.* English Teaching Forum, 29(4), 35-36.

Underhill, A. (1987). *Empowering ourselves to act-- the common denominator of td ? Teacher Development:* Newsletter of the IATEFL Teacher Development Special Group 7,1.

UNESCO (2003). *Teacher professional development :An international review of the literature* . UNESCO : IIEP.

University of Hifa (n.d.) .*Teacher Training andTeacher Development: A Useful Dichotomy?*. Isreal. Retrieved from http://jalt-publications.org/old_tlt/files/97/oct/ur.html