

शिक्षण के सिद्धांत (Principles of Teaching)

सीखने का मनोविज्ञान (Psychology of Learning)

अभ्यास 2.4 से सम्बन्धित सिद्धान्त

शिक्षण और सीखने की प्रक्रिया में प्रेरणा (Motivation in teaching & learning process)

उद्देश्य : इस पाठ के अन्त में आप निम्नलिखित कार्य करने योग्य होंगे :

- प्रेरणा की अवधारणा को परिभाषित करेंगे
- शिक्षण में प्रेरणा के प्रकार को सूचीबद्ध करने में
- सीखने की प्रेरणा में सुदृढीकरण के परिणाम का विश्लेषण करने में
- शिक्षार्थियों के व्यवहार को सुधारने में प्रेरक कार्यों का वर्णन करना ।

अधिप्रेरणा शब्द "Motive" शब्द से लिया गया है जिसे किसी व्यक्ति के भीतर जरूरत, चाल या आवेग के रूप में परिभाषित किया जा सकता है एक प्रेरणा हमारे भीतर छिपी हुई शक्ति है जो हमें एक विशेष तरीके से व्यवहार करने के लिए प्रेरित करती है लोगों को प्रभावी और यथासंभव कुशलता से योगदान करने की प्रेरणा को प्रेरणा कहा जाता है।

मानव के इरादे जरूरतो, इच्छा, इच्छाओं, अभियान, हितों का झुकाव, उद्देश्य आदि पर आधारित है। इस प्रकार प्रेरणा लोगों को उनकी जरूरतों को पूरा करने के लिए सक्रिय और उनको संतुष्ट करने का एकाग्र है।

सीखने की प्रक्रिया में प्रेरणा महत्वपूर्ण कारक है प्रेरणा के सामान्य सिद्धांतों को जानने के लिए प्रशिक्षक के लिए यह महत्वपूर्ण है।

शिक्षण और प्रशिक्षण के क्षेत्र में दो मौलिक सरूप से विभिन्न प्रकार के उद्देश्यों को प्रतिष्ठान किया जा सकता है -

आंतरिक उद्देश्य :- ये ज्ञान और गतिविधिया की ओर खींचते हैं बिना किसी परिणाम और प्रभाव की आशा किये।

बाहरी उद्देश्य : जो धन अर्जित करने के लिए एक कौशल सीखने जैसे लक्ष्य की प्राप्ति के लिए निर्देशित होते हैं।

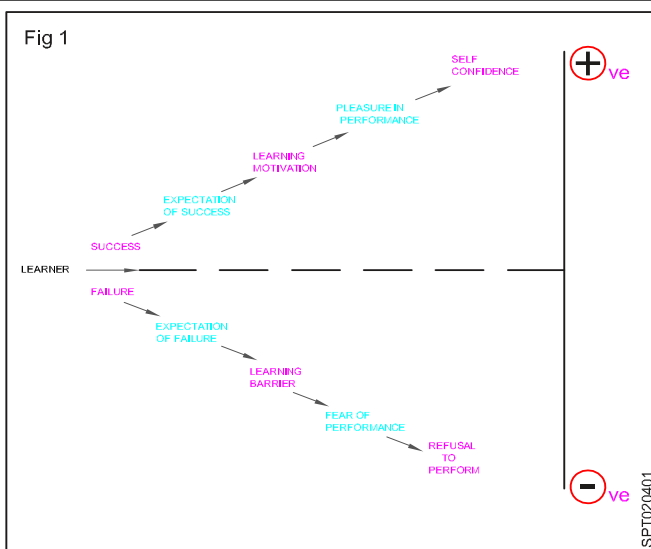
प्रशिक्षक के पास आंतरिक प्रेरणा से अधिक बाह्य प्रेरणा को महत्व देने की प्रवृत्ति होती है हालांकि बाहरी प्रेरणा को पूरी तरह से उत्पादित नहीं किया जा सकता और इसे अलग से नहीं देखा जाना चाहिए।

सुदृढीकरण (Reinforcement)

सीखने की प्रक्रिया को प्रभावित करने में सुदृढीकरण एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है सुदृढीकरण तब होता है जब सीखने वाला देख सकता है कि उसके प्रयास से सफलता मिलती है एक व्यक्ति जिसके पास सफलता का इतना सुखद अनुभव है कि वह काफी बार जिसे सफल गतिविधियों को दोहराने की प्रवृत्ति रखता है इस तरह से एक सफल लर्निंग से सीखने के लिए एक निरंतर नएपन की इच्छा शक्ति पैदा हो सकती है। एक व्यक्ति जिसके प्रयास लंबे समय से और अक्सर पर्याप्त विफलता के साथ मिले हैं हर नई सीखने की स्थिति से पहले विफलता भी उम्मीद होगा। यह नकारात्मक सुदृढीकरण सीखने में बाधा के रूप में कार्य करता है। (Fig 1)

व्यवहार संशोधन (Behaviour modification)

शिक्षक या प्रशिक्षक जो व्यवहार संशोधन तकनीक अपना सकता है वो निम्न है -



- **विलुप्ति (Extinction) :** उन्हें नजर अंदाज करके व्यवहार या गलती के अवांछनीय रूप को सुदृढ करने में असफल होना।
- **काउन्टर कन्डिशनिंग (Counter conditioning) :** व्यवहार या गलतियों का अपरहार्य रूप लर्नर के लिए एक अप्रिय अनुभव की ओर जाता है। (सजा, डांट, फटकार, निंदा आदि के साथ गलतियों को चिन्हित करना)
- **नकल से सीखना (Learning by imitation) :** शिक्षक और प्रशिक्षक स्वयं एक मॉडल है या किसी अन्य तरीके से व्यवहार मॉडल प्रदान करता है।

प्रशिक्षक / प्रशिक्षको का प्रेरक कार्य (Motivational function of the trainer / instructor)

शैक्षिक मनोविज्ञान के उपलब्ध सिद्धांत और डेटा से, शिक्षक को प्रशिक्षार्थियों को प्रेरित करने के लिए चार फंक्शन करने चाहिए ये निम्न है -

कामोत्तेजना कार्य (Arousal function)

यह शिक्षुओं के दिलचस्पी को जमाने और बनाए रखने के लिए है। इसमें सीखने वाले का ध्यान जीवन की प्रारंभिक जिम्मेदारी (पाठ प्राप्त करने की तत्परता) और नींद और भावनात्मक विस्फोट दोनों से बचने के लिए उत्तेजना के स्तर को विनियमित करने की जिम्मेदारी है इसे पूरा करने के लिए प्रशिक्षक को

अपेक्षा कार्य : यह निर्देशात्मक उद्देश्य में प्रशिक्षुओं की सफलता और असफलता की अपेक्षा को बरकरार और संशोधित करता है। प्रशिक्षुओं

को लिए प्रशिक्षक संक्षेप में वर्णन करने की आवश्यकता है। कि वे पाठ के बाद क्या कर पायेंगे।

प्रोत्साहन कार्य (Expectance function)

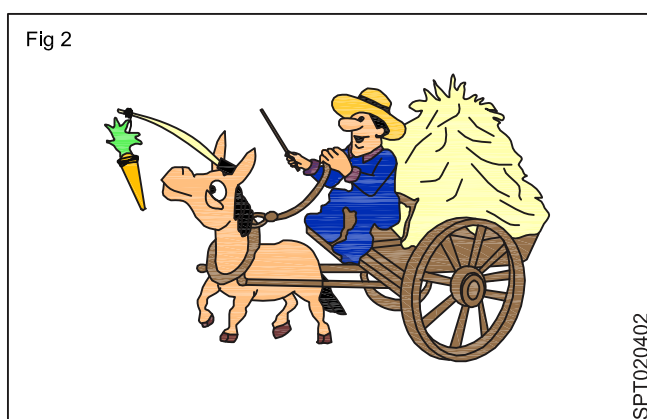
यह निर्देशात्मक उद्देश्य के लक्ष्यों में अपने आगे के प्रयासों में शिक्षार्थी को प्रोत्साहित करता है। परीक्षण के परिणामों की प्रतिक्रिया बोली या लेखन प्रशंसा या क्षेप, ग्रेडिंग, प्रतियोगिता और सहयोग, कुछ स्थापित तरीके हैं। जो शिक्षार्थियों के लिए सफल प्रोत्साहन के रूप में है जो सीखने में शिक्षार्थी के सामर्थ्य को बढ़ाते हैं। हालांकि इस बात का ध्यान रखा जाना चाहिए कि ये प्रोत्साहन शिक्षार्थियों के लिए सफल प्रोत्साहन के रूप में है जो सीखने में शिक्षार्थी के सामर्थ्य को बढ़ाते हैं हालांकि, इस बात का ध्यान रखा जाना चाहिए कि ये प्रोत्साहन शिक्षार्थियों के अन्य समूहों को हतोत्साहित न करें।

अनुशासनात्मक कार्य (Incentive function)

यह इनाम और दंड के उपयोग के अध्ययन से शिक्षार्थियों के व्यवहार को नियंत्रित करता है। सभा प्रक्रिया सिखायें अवांछित प्रतिक्रिया (या व्यवहार) का दमन और वांछित प्रतिक्रिया (या व्यवहार) के लिए कए वैकल्पिक इनाम के उभार, दोनों शामिल हैं। यह सबसे प्रभावी प्रक्रिया हो सकती है। अनुशासनात्मक तकनीक के रूप में इनाम का यह अर्थपूर्ण संयोजन प्रतिफल/बहाली कहा जाता है। इस तकनीक को प्रशिक्षक द्वारा गैर धमकी भरे तरीके से अपनाया जाना चाहिए।

प्रेरणा की तकनीक (Disciplinary function)

प्रभावी प्रेरणा बनाने के लिए प्रशिक्षु (trainer) या प्रशिक्षक (Instructor) का नाकरात्मक सुदृढीकरण के तेज मार्ग से वचना चाहिए। सामान्य रूप से प्रोत्साहन के माध्यम से सकारात्मक प्रकार के व्यवहार और उपलब्धि को बढ़ावा देने के लिए सुदृढीकरण के निरंतर उपयांग पर ध्यान दिया जाना चाहिए। अनुचित व्यवहार और ऋटियों को काफी तक नजर अंदाज किया जाना चाहिए इसके अतिरिक्त, प्रभावी प्रेरणा बनाने के लिए निम्नलिखित कदम उठाए जा सकते हैं



प्रेरणा की तकनीक (Techniques of motivation)

प्रभावी प्रेरणा बनाने के लिए प्रशिक्षक (trainer) या प्रशिक्षक (Instructor) का नाकरात्मक सुदृढीकरण के तेज मार्ग से वचना चाहिए। सामान्य रूप से प्रोत्साहन के माध्यम से सकारात्मक प्रकार के व्यवहार और उपलब्धि को बढ़ावा देने के लिए सुदृढीकरण के निरंतर उपयांग पर ध्यान दिया जाना चाहिए। अनुचित व्यवहार और ऋटियों को काफी तक

नजर अंदाज किया जाना चाहिए इसके अतिरिक्त, प्रभावी प्रेरणा बनाने के लिए निम्नलिखित कदम उठाए जा सकते हैं

- अचूक उद्देश्यों और एक सम्पूर्ण विषय के रूप में स्पष्ट राय जिनसे सीखने वालों की प्रेरणा बढ़े।
- शिक्षार्थी के स्वयं की रुचियों में संबंध और उनके सीखने के तरीके को प्रकृतिकल उपयोग के रूप में लाया जा सकता है।
- कठिनाई की एक सीमित डिग्री और कठिनाई की एक सरल। लचीली सीमा के साथ कार्यों की स्थापना। सीखने में सफलता के अनुभव के साथ-साथ यह एक प्रयास करने के लिए चुनौती का परिणाम है।
- प्रश्नों को रोचक और चुनौतीपूर्ण सूत्रीकरण -
 - a आश्चर्य उत्पन्न करना
 - b अनिश्चिता का परिचय देना
 - c उद्देश्यों को बढ़ाना के खाड़ा
 - d चरम बिंदु पर जाकर शिक्षार्थियों को ज्ञान प्रदान करना
 - e एक उच्च दृष्टिकोण के द्वारा शिक्षार्थी को जगाना
- संदेह को उठाना, परस्पर विरोधी आवश्यकताओं को स्थापित करना।
- सीखने की सफलता से संबंधित प्रतिक्रिया जो सीखने के सकारात्मक सुदृढीकरण को प्रोत्साहित करती है।

सीखने की शुरुआत जो सीखने वाला जानता है उसके साथ होती है, ना कि जो प्रशिक्षक शिक्षक जानता है अथवा शुरू करता है।

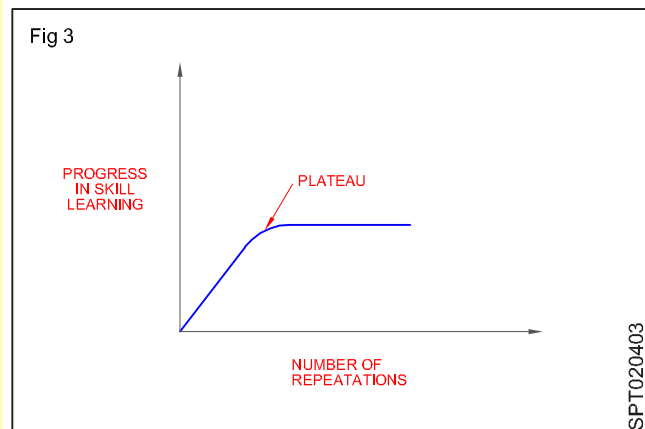
“सीखना व्यवहार में परिवर्तन है” (“Learning is change in behaviour”)

- सीखने का क्या मतलब है।
- सीखने के मनोविज्ञान में केन्द्रीय क्षेत्र (कोकल क्षेत्र)
- सीखने की जरूरतें
- सीखने की सामग्री
- सीखने की विधियों
- सीखने की तत्परता
- निर्देश की विधियाँ
- बातचीत से सीखना
- वातावरण
- मनोवैज्ञानिक कारक
- सीखने के प्रकार
- सीखने की प्रक्रिया को प्रभावित करने वाले कारक

सीखने का क्या मतलब है (What learning means)

सीखना एक ऐसी प्रक्रिया है जिनके द्वारा एक व्यक्ति विभिन्न आदतों, ज्ञान, कौशल और दृष्टिकोण को प्राप्त करता है। जो कुछ उद्देश्यों को पूरा करने के लिए आवश्यक होते हैं। सीखने से व्यक्तियों का व्यवहार बदलता है।

साधारण काम के लिए प्रारंभिक लर्निंग तेज होती है और लर्निंग (सीखना) कर्व तेजी से बढ़ता है। (Fig - 3) धीमी गति से सीखने के साथ वक्र समतल हो जाता है। सरल कार्यों के लिए प्रदर्शन (Presentance) में प्रारंभिक वृद्धि और प्रदर्शन की स्टीडी को समतल करना मुख्य उद्देश्य होगा। जबकि जटिल मुख्य उद्देश्य होगा। जबकि जटिल कौशल के लिए, समतल की संख्याएँ हो सकती हैं जो प्रक्रिया पकड़ या श्रय (थकन) को संदर्भित करती हैं।



सीखने की स्थिति (Learning situation)

सीखने की स्थिति जो ज्ञान दृष्टिकोण और कौशल के अधिग्रहण के लिए आवश्यक वातावरण प्रदान करती है। यदि इनमें से कोई भी संतोष जनक नहीं है तो यह प्रभावी शिक्षण को प्रभावित करता है सीखने की स्थिति सीखने का अवसर प्रदान करता है सीखने की स्थिति गुणवत्ता और गति निर्धारित करती है जिससे शिक्षार्थी को अच्छी शिक्षार्थी को अच्छी शिक्षा प्रदान की जा सके।

शिक्षार्थी की आवश्यकतायें (Needs of learner)

सीखना, सीखने वाले की आवश्यकताओं की प्रतिक्रिया महसूस करने का स्थान ले सकता है। जब शिक्षार्थी सीखने की जरूरत को जानता है, तो शिक्षण अधिक प्रभावी होगा। प्रशिक्षक को उनकी (प्रशिक्षार्थी) आवश्यकताओं को प्रदर्शित (बताना) चाहिए सभी उनको सीखने के लिए तैयार किया जा सकता है।

सीखने की सामग्री (कन्टेन्ट) (Learning materials (content))

यह सीखने वालों द्वारा सीखी जाने वाली सामग्री है। यह प्रशिक्षुओं के मानसिक स्तर के अनुसार होना चाहिए। पाठ्यक्रम सामग्री को ऐसी भाषा में प्रस्तुत किया जाना चाहिए जिसे शिक्षार्थी द्वारा समझा जा सके। यदि सामग्री उनकी अपनी भाषा में है, तो शिक्षक अधिक प्रभावी होगा।

सीखने के तरीके (The learning methods)

विस्तृत (समय) सीखना अच्छा है कम (जल्दबाजी) में सीखने से आत्म मूल्यांकन, आवधिक संशोधन सीखने की पुनरावृत्ति और सीखने के वैकल्पिक तरीके बहुत महत्वपूर्ण हैं। ट्राल और व्रुटि से सीखने के लिए अच्छी मात्रा में ऊर्जा की आवश्यक होती है। सीखने की विधि भी उम्र की परिपक्वता पर निर्भर करती है।

सीखने की तत्परता (Rediness of learn)

सीखने के लिए तत्परता सबसे महत्वपूर्ण कारक है। सीखना, शारीरिक सामाजिक, बौद्धिक और भावनात्मक विकास पर आधारित है यह बहुत महत्वपूर्ण है कि सीखने की प्रक्रिया शुरू करने से पहले सीखने वाले की तत्परता का पता लगाया जाए। प्रशिक्षक को कुछ प्रकार के शिक्षण के लिए शिक्षार्थियों की परिपक्वता के आधार को जानना चाहिए। सामूहिक शिक्षा में सभी प्रशिक्षुओं की तत्परता को प्राप्त करना संभव नहीं है। क्योंकि कुछ तैयार हो सकते हैं और कुछ नहीं हो सकते हैं और अलग-अलग अंतरविरोधी के इस कारण से बचा नहीं जा सकता।

निर्देश की विधि (Method of instruction)

निर्देशात्मक प्रक्रिया सीखने को प्रभावित करती है। यदि निर्देशात्मक प्रक्रिया शिक्षार्थी की आवश्यकताओं से संबंधित नहीं है, तो शिक्षण अप्रभावी हो जायेगा। निर्देशात्मक उद्देश्य के लिए निर्देश की विधि जानकारी में होनी चाहिए। शिक्षण की विधि यंत्रवत (मशीनी) नहीं होनी चाहिए। शिक्षण में प्रशिक्षुओं की सक्रिय भागीदारी, प्रशिक्षुओं ने जो सीखा है, उसके अवशोषण को तेज करती है प्रभावी और तेज शिक्षण के लिए शिक्षण और प्रशिक्षण सहायता का प्रयोग कर सकते हैं। प्रशिक्षक सहायक शिक्षार्थी को बेहतर बनाय रखने में मदद करते हैं, जो प्रशिक्षक ने सीखा है। उपचारात्मक निर्देश पिछड़े प्रशिक्षकों की मदद करता है।

बातचीत द्वारा सीखना (Learning by interaction)

जब एक शिक्षार्थी सीखने के लिए उद्देश्यों की आवश्यकता को महसूस करता है और वे अपने द्वारा निर्धारित लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए, सीखने की स्थिति में बातचीत द्वारा सीखता है। परिस्थिति के लिए प्रतिक्रिया की प्रक्रिया और जो उन्होंने सीखा है उनके लिए संतुष्टि महसूस करता है।

वातावरण (Environment)

भौतिक निवासी और सामाजिक वातावरण बहुत आवश्यक है संस्थान के बाहर प्रशिक्षु के पास ज्ञान और कौशल को लागू करने के लिए की सुविधा होनी चाहिए। प्रशिक्षक और संस्थान प्रसारण के लिए यह आवश्यक है कि वह स्वस्थ और अनुकूल वातावरण का विकास करे और प्रशिक्षुओं में अच्छे गुण और चरित्र को ला सके। वातावरण भविष्य में प्रशिक्षुओं को उनके जीवन में अच्छे शिल्पकार और बेहतर नागरिक बनने में मदद करता है।

मनोवैज्ञानिक कारक (Psychological factors)

सीखना प्रशिक्षु और प्रशिक्षक के बीच संचार से जुड़ी एक प्रक्रिया है। कोर्डियल संबंध सुरक्षा और प्रशिक्षुओं का ध्यान आकर्षण प्रदान करती है। मनोवैज्ञानिक कारक आत्म अभिव्यक्ति आत्मनिर्भरता और संतुष्टि में सुधार करता है कुशल शिक्षा व्यक्तित्व की आवश्यकताओं के लिए काफी महत्वपूर्ण है अनुशासन, प्रशिक्षक का रवैया, प्रशासकों की दक्षता और इन सभी से जुड़े लोगों को बेहतर सीखने की परिस्थितियां प्रदान करने के लिए समान रूप से महत्वपूर्ण है।