



प्रशिक्षणाधीन शिक्षकों द्वारा शिक्षण को एक पेशे के रूप में अपनाने की प्रवृत्ति: संयोग से या चयन से?

जोसफ़ दास, M.A, M.Ed, PGDT

सार (Abstract):

यह शोध पत्र प्रशिक्षणाधीन शिक्षकों द्वारा शिक्षण को एक पेशे के रूप में अपनाने के निर्णय की प्रवृत्तियों की द्वितीयक स्रोतों के माध्यम से समीक्षा करता है। अध्ययन का उद्देश्य यह समझना है कि क्या शिक्षक प्रशिक्षण में प्रवेश उनका स्वैच्छिक चयन है या परिस्थितियों की देन। शोध में विभिन्न अध्ययनों के माध्यम से यह पाया गया कि अधिकांश शिक्षक आंतरिक प्रेरणा जैसे सामाजिक योगदान, बच्चों के साथ काम करने की इच्छा और सेवा भावना से प्रेरित होकर इस क्षेत्र में आते हैं, जबकि कुछ छात्र इसे एक विकल्प की अनुपस्थिति या बाहरी दबावों के कारण अपनाते हैं। अध्ययन इस बात पर बल देता है कि प्रशिक्षण संस्थानों को छात्रों की वास्तविक रुचियों की पहचान कर, उन्हें प्रेरित करने वाले कार्यक्रमों और परामर्श की व्यवस्था करनी चाहिए, जिससे पेशेवर प्रतिबद्धता और गुणवत्ता में वृद्धि हो सके।

कुंजी शब्द (Keywords):

प्रशिक्षणाधीन शिक्षक, पेशे की पसंद, आंतरिक प्रेरणा, बाह्य प्रेरणा, शिक्षण व्यवसाय, करियर चयन, शिक्षक शिक्षा, द्वितीयक शोध, प्रेरणा के कारक, संयोग बनाम चयन

1. परिचय

शिक्षण को एक पेशे के रूप में अपनाना एक महत्वपूर्ण निर्णय होता है, जो व्यक्ति की निजी रुचियों, सामाजिक अपेक्षाओं, आर्थिक परिस्थितियों और करियर की उपलब्ध संभावनाओं से प्रभावित होता है। कुछ प्रशिक्षणाधीन शिक्षक इस पेशे को एक मिशन या सेवा के रूप में अपनाते हैं, जबकि अन्य इसे एक सुरक्षित विकल्प या आकस्मिक निर्णय के रूप में चुनते हैं। यह जानना आवश्यक है कि क्या यह निर्णय उनका स्वयं का चुनाव हुआ है या परिस्थितियों द्वारा निर्धारित। इस अध्ययन में इस प्रश्न की पड़ताल की गई है कि क्या शिक्षण उनके लिए 'संयोग' है या 'चयन'।

2. शोध के उद्देश्य

1. यह समझना कि प्रशिक्षणाधीन शिक्षक शिक्षण को पेशे के रूप में क्यों चुनते हैं।
2. यह विश्लेषण करना कि यह निर्णय स्वैच्छिक है या बाहरी दबावों का परिणाम।
3. लिंग, सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि और शैक्षणिक प्रदर्शन के आधार पर प्रवृत्तियों की तुलना करना।
4. संबंधित साहित्य की समीक्षा करना।
5. शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रमों में सुधार हेतु सुझाव प्रस्तुत करना।

3. शोध प्रश्न

1. प्रशिक्षणाधीन शिक्षक शिक्षण को क्यों अपनाते हैं?
2. क्या वे इस पेशे में संयोगवश आए हैं या यह उनका चयन है?
3. सामाजिक-आर्थिक एवं सांस्कृतिक कारक इस निर्णय को कैसे प्रभावित करते हैं?
4. क्या आंतरिक प्रेरणा अधिक प्रभावी है या बाहरी कारण?
5. शिक्षक प्रशिक्षण संस्थान कैसे उनकी वास्तविक रुचि को बढ़ावा दे सकते हैं?

4. संबंधित साहित्य की समीक्षा

1. रिचर्डसन और वॉट (2006): शिक्षकों के निर्णय में सामाजिक योगदान देने की इच्छा और सेवाभावना को प्रमुख कारक माना गया।
2. किरियाको और कोलथार्ड (2000): बच्चों के साथ काम करने में आनंद और नौकरी की सुरक्षा को प्रमुख प्रेरणाएं बताया।
3. सिंक्लेयर (2008): पूर्व शिक्षकों से प्रेरणा और व्यक्तिगत अनुभव को महत्वपूर्ण कारक बताया।
4. ब्रूखार्ट और फ्रीमैन (1992): लिंग आधारित प्रेरणाओं पर अध्ययन; महिलाओं में पोषण और सेवा की भावना अधिक पाई गई।

5. क्लासेन एट अल. (2011): आत्म-प्रभावकारिता और आत्म-विश्वास को दीर्घकालिक प्रतिबद्धता से जोड़ा।
6. मैनुअल और ह्यूजेस (2006): कई छात्र शिक्षा में प्रवेश को अंतिम विकल्प मानते हैं।
7. हॉय और मोरन (2001): आत्म-प्रभावकारिता और छात्रों पर प्रभाव डालने की अपनी क्षमता में विश्वास को सफलता का प्रमुख कारण माना।

5. कार्यप्रणाली

यह शोध द्वितीयक डेटा पर आधारित है जिसमें पूर्व प्रकाशित शोध-पत्रों, रिपोर्टों, और पुस्तकों का विश्लेषण किया गया है।

- डेटा स्रोत: Google Scholar, ERIC, JSTOR, Scopus आदि।
- समयावधि: 1990 से 2024 तक प्रकाशित अध्ययन।
- तकनीक: विषयवस्तु विश्लेषण (Thematic Analysis) द्वारा प्रमुख प्रेरणात्मक विषयों की पहचान।

6. डेटा व्याख्या

साहित्य की समीक्षा से निम्नलिखित विषय उभरे:

- आंतरिक प्रेरणा: कई प्रशिक्षणाधीन शिक्षक बच्चों के जीवन में सकारात्मक परिवर्तन लाने और शिक्षा के प्रति लगाव के कारण इस पेशे को अपनाते हैं।
- बाह्य प्रेरणा: नौकरी की सुरक्षा, अवकाश, सामाजिक स्थिति और जीवन संतुलन प्रमुख कारण हैं।
- परिस्थितिजन्य चयन: कुछ छात्रों ने प्रवेश मानदंडों की सरलता या परिवार के दबाव में शिक्षण को चुना।
- प्रेरणादायक आदर्श: पूर्व शिक्षक, परिवार के सदस्य या सामाजिक अपेक्षाएं प्रेरणा के स्रोत रहे हैं।
- सामाजिक-आर्थिक कारक: ग्रामीण या कमजोर वर्गों के छात्र इस पेशे को स्थिरता और पहुंच की दृष्टि से चुनते हैं।

7. निष्कर्ष, सुझाव और सिफारिशें

निष्कर्ष:

- अधिकतर प्रशिक्षणाधीन शिक्षक अपनी इच्छा से इस पेशे को चुनते हैं, किंतु एक भाग इसे परिस्थितियों के कारण अपनाते हैं।
- प्रेरणाएं विविध होती हैं—सेवा भावना से लेकर नौकरी सुरक्षा तक।
- लिंग, पृष्ठभूमि और अनुभव इस निर्णय को प्रभावित करते हैं।

सुझाव:

1. प्रवेश स्तर पर मार्गदर्शन: चयन प्रक्रिया में साक्षात्कार और परामर्श जोड़ना चाहिए।
2. रोल मॉडल का सशक्तिकरण: संस्थानों में अनुभवी शिक्षकों द्वारा मार्गदर्शन की व्यवस्था हो।
3. पाठ्यक्रम में आत्मचिंतन: आत्म-विश्लेषण और प्रेरणा आधारित गतिविधियाँ जोड़ी जाएं।
4. नीतिगत समर्थन: आर्थिक रूप से कमजोर छात्रों के लिए छात्रवृत्तियाँ।
5. करियर जागरूकता: विद्यालय स्तर से ही शिक्षण को करियर विकल्प के रूप में प्रस्तुत करना।

निष्कर्ष:

शिक्षण को लेकर प्रशिक्षणाधीन शिक्षकों की प्रेरणाएं जटिल एवं बहुपरतीय हैं। यह शोध इस बात को रेखांकित करता है कि चयन और संयोग दोनों कारकों की भूमिका होती है। शिक्षक शिक्षा पाठ्यक्रमों को ऐसे ढंग से डिज़ाइन किया जाना चाहिए कि वे सच्ची रुचि और पेशेवर प्रतिबद्धता को बढ़ावा दें।

संदर्भ सूची

1. Brookhart, S. M., & Freeman, D. J. (1992). Review of Educational Research, 62(1), 37–60.
2. Butt, G., & Lance, A. (2005). Educational Management Administration & Leadership, 33(4), 401–422.
3. Chong, S., Low, E. L., & Goh, K. C. (2011). Australian Journal of Teacher Education, 36(8), 50–64.
4. Hayes, D. (2006). Teacher Development, 10(3), 349–360.
5. Klassen, R. M., et al. (2011). Teaching and Teacher Education, 27(3), 731–741.

6. Kyriacou, C., & Coulthard, M. (2000). *Journal of Education for Teaching*, 26(2), 117–126.
7. Manuel, J., & Hughes, J. (2006). *Australian Journal of Teacher Education*, 31(2), 1–17.
8. Menter, I., et al. (2010). *European Journal of Teacher Education*, 33(1), 3–19.
9. Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2006). *Teaching and Teacher Education*, 22(3), 349–364.
10. Sinclair, C. (2008). *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79–104.
11. Thomson, M. M., & Turner, J. E. (2004). *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 259–275.
12. Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
13. Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2007). *Development and Learning in Organizations*, 21(1), 31–34.
14. Williams, J., & Forgasz, H. (2009). *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37(1), 95–104.
15. Yong, B. C. S. (1995). *Teaching and Teacher Education*, 11(3), 275–280.
16. Brook, V. (2016). *British Journal of Educational Studies*, 64(3), 289–308.
17. Goh, K. C., & Atputhasamy, L. (2001). *Educational Research*, 43(3), 267–281.
18. Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher: A sociological study*. University of Chicago Press.
19. Ingersoll, R. M. (2001). *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534.
20. OECD. (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. OECD Publishing.
21. UNESCO. (2016). *Global Education Monitoring Report 2016*. Paris: UNESCO.