



INTERNATIONAL RESEARCH JOURNAL OF HUMANITIES AND INTERDISCIPLINARY STUDIES

(Peer-reviewed, Refereed, Indexed & Open Access Journal)

DOI : 03.2021-11278686

ISSN : 2582-8568

IMPACT FACTOR : 5.828 (SJIF 2022)

शिक्षकों के प्रेरणा के कारकों के समीक्षात्मक अध्ययनों पर अध्ययन (Study on Critical Studies of Motivational Factors of Teachers)

Kanchan Jain

Research scholar,

Department of Education,
Mangalayatan University,
Aligarh (Uttar Pradesh, India)

DOI No. **03.2021-11278686** DOI Link :: <https://doi-ds.org/doi/10.2022-73488748/IRJHIS2211008>

प्रस्तावना :

शिक्षक प्रेरणा' अनुसंधान का ध्यान शिक्षकों पर केंद्रित है, यह इस तथ्य की अनदेखी करना है कि वे स्वतंत्र रूप से काम नहीं कर रहे हैं, बल्कि एक ऐसी प्रणाली के भीतर अंतर्निहित हैं जो अक्सर शिक्षकों को थोड़ा वेतन देते हुए भारी मांग रखती है। कई दिन-प्रतिदिन के आधार पर चुनौतीपूर्ण परिस्थितियों में काम कर रहे हैं। शिक्षकों को साथियों के समर्थन या व्यवसायिक विकास के कुछ अवसर प्रदान करते हैं। छात्रों के साथ शिक्षकों की " सफलता दर " कम हो जाती है, जिससे छात्रों की सहायता करने की उनकी क्षमता में अक्षमता और कम आत्म-प्रभावकारिता की भावना पैदा होती है। अन्य संदर्भों के वर्तमान शोध से पता चलता है, कि शिक्षक के जलने की संभावना सबसे अधिक होती है, जहां शिक्षक अपनी भूमिका में प्रभावशाली महसूस नहीं करते हैं - उन स्थितियों में जहां वे "समझते हैं, जहां छात्रों की रुचि और भागीदारी के निम्न स्तर हैं और जहां शिक्षकों के लिए छात्रों का कम सम्मान है।"

पिछले कुछ दशकों में शिक्षक प्रेरणा पर अनुसंधान में वृद्धि देखी जा रही है, जो शिक्षा में कई चर जैसे छात्र प्रेरणा, शैक्षिक सुधार, शिक्षण अभ्यास और शिक्षकों की मनोवैज्ञानिक पूर्ति और कल्याण से संबंधित एक महत्वपूर्ण कारक साबित हो रहा है। प्रेरणा पर प्रारंभिक शोध में प्रारंभिक शिक्षकों के शिक्षण को करियर के रूप में चुनने की प्रेरणा में समान रुचि थी। केवल हाल के वर्षों में, सेवारत शिक्षकों के शिक्षण में बने रहने की प्रेरणा में अनुसंधान विकसित हुआ है। शिक्षक प्रेरणा की परिभाषा द्वारा निर्दिष्ट दो चरणों को ध्यान में रखते हुए, यह साहित्य समीक्षा पूर्व-सेवा शिक्षकों की शिक्षण के लिए प्रेरणा और सेवाकालीन शिक्षकों की शिक्षण बने रहने की प्रेरणा के बीच अंतर के रूप में प्रस्तुत की जाएगी।

अध्ययन के उद्देश्य :

1. शिक्षकों के प्रेरणा के कारणों को जानना।
2. अध्ययनों के माध्यम से शिक्षकों के प्रेरणा निष्कर्षों को पता लगाना।

सेवा से पूर्व शिक्षकों को पढ़ाने की प्रेरणा :

सेवा से पूर्व शिक्षकों की पढ़ाने के लिए प्रेरणा की विशेषताओं पर शोध ने आम तौर पर यही सुझाव दिया है कि आंतरिक, परोपकारी और बाहरी प्रेरणाएं बढ़ाने के निर्णय के लिए प्रमुख कारण थे। तथा आंतरिक और परोपकारी प्रेरणाएं कक्षा में संतोषजनक और स्थायी कैरियर के लिए महत्वपूर्ण थीं। विकसित देशों (उदाहरण के लिए ब्रुकहार्ट और फ्रीमैन 1992, करावास, 2010 ; किरियाकौ और कॉलथर्ड, 2000), प्रारंभिक प्रेरणा एक कैरियर के रूप में शिक्षण के साथ प्रेरणा के रखरखाव की भविष्यवाणी नहीं कर सकती है, और शिक्षण के लिए प्रारंभिक उत्साह कम हो जाएगा (बेस, 1977)। यह कुछ अध्ययनों (ओईसीडी, 2005; रिचर्डसन एंड वाट, 2006 ; वाट और रिचर्डसन, 2007, वाट एट अल 2012), 44 अध्ययनों की समीक्षा के आधार पर, ब्रुकहार्ट और फ्रीमैन (1992) ने सेवा-पूर्व शिक्षक प्रेरणा के सामान्य रूप से शोध किए गए चार चार श्रेणियों में वर्गीकृत किया: जनसांख्यिकीय और उच्च-विद्यालय की पृष्ठभूमि, पढ़ाने के लिए प्रेरणा और करियर की उम्मीदें, आत्मविश्वास और आशावाद या चिंता और चिंताएं। शिक्षकों की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों के शिक्षण और धारणाओं के बारे में। सेवा-पूर्व शिक्षकों को पढ़ाने की प्रेरणा में साहित्य की समीक्षा सेवा-पूर्व शिक्षकों की प्रकृति के बारे में हमारी समझ को समृद्ध करेगी, और यह विभिन्न संदर्भों में भविष्य के शोध पर प्रकाश डालने में सक्षम होगी।

समीक्षात्मक अध्ययन :

(डोर्नी और उशीओडा, 2011) इसलिए, शोधकर्ताओं ने प्रेरणा सिद्धांतों की एक श्रृंखला को लागू करके अपने अध्ययन पर ध्यान केंद्रित करने के बजाय चयनात्मक थे। विलियम्स एंड बर्डन (1997) ने प्रेरणा के दो पहलुओं में अंतर किया: प्रेरणा की शुरुआत करना जो कुछ करने के कारणों से संबंधित था और कुछ करने का निर्णय लेना था, और प्रेरणा को बनाए रखना कुछ करने के लिए प्रयास करने या जारी रखने के प्रयास का जिक्र था।

डोर्नी और उशीओडा (2001,2011) प्रेरणा को परिभाषित करने के दो आयामों की पहचान की जिस पर अधिकांश शोधकर्ता सहमत होंगे: मानव व्यवहार की दिशा और परिमाण। तदनुसार, प्रेरणा उस कारण को निर्दिष्ट करती है कि लोग कुछ करने का निर्णय क्यों लेते हैं, कितने समय तक लोग गतिविधि को बनाए रखने के लिए तैयार हैं और गतिविधि को आगे बढ़ाने के लिए वे कितनी मेहनत करने जा रहे हैं।

शिक्षक प्रेरणा के लिए, सिनक्लेयर (2008) ने इसे आकर्षण, प्रतिधारण और एकाग्रता के संदर्भ में परिभाषित किया, जो यह निर्धारित करता है कि 'व्यक्तियों को शिक्षण के लिए क्या आकर्षित करता है, वे अपने प्रारंभिक शिक्षक शिक्षा पाठ्यक्रमों और बाद में शिक्षण पेशे में कितने समय तक रहते हैं, और किस हद तक जिसे वे अपने पाठ्यक्रमों और शिक्षण पेशे से जोड़ते हैं' (2008, पृष्ठ 37)।

डोर्नी और उशीओडा (2011) ने प्रेरणा की उनकी अवधारणाओं के अनुसार शिक्षक प्रेरणा के दो आयामों पर प्रकाश डाला, अर्थात् पढ़ाने की प्रेरणा और पेशे में बने रहने की प्रेरणा। साहित्य की उनकी समीक्षा से शिक्षक प्रेरणा के चार विशिष्ट घटकों का निष्कर्ष निकला: प्रमुख आंतरिक प्रेरणा जो शिक्षण की अंतर्निहित रुचि से निकटता से संबंधित थी; बाहरी परिस्थितियों और बाधाओं के प्रभाव से संबंधित सामाजिक प्रासंगिक प्रभाव; आजीवन प्रतिबद्धता पर जोर देने के साथ अस्थायी आयाम; और नकारात्मक प्रभावों से उत्पन्न होने वाले कारक।

शिक्षक प्रेरणा की वर्तमान परिभाषाओं को ध्यान में रखते हुए हुए, डोर्नी और उशीओडा (2011) द्वारा पहचाने गए दूसरे आयाम में शिक्षण पेशे के साथ दृढ़ता और प्रयास शामिल है जो सिक्लेयर की परिभाषा के दूसरे और तीसरे आयाम का गठन करता है। इसलिए, शिक्षक प्रेरणा उन कारणों को संदर्भित करती है जो शिक्षण और शिक्षण को बनाए रखने के लिए व्यक्तियों के आंतरिक मूल्यों से उत्पन्न होते हैं, और शिक्षक प्रेरणा की तीव्रता जो कि कई प्रासंगिक कारकों से प्रभावित शिक्षण पर खर्च किए गए प्रयास से इंगित होती है।

भारत में शिक्षक प्रेरणा पर हाल ही एक अध्ययन से जानकारी मिली है, जो इस विषय पर एक अंतरराष्ट्रीय शोध परियोजना का हिस्सा है, जिसमें दक्षिण एशिया और अफ्रीका के 12 देशों को शामिल किया गया है। यह अध्ययन भारत पर सरकारी आंकड़ों, नीति दस्तावेजों और प्रकाशित सामग्री की समीक्षा और राजस्थान राज्य में हितधारकों के साथ साक्षात्कार और राजस्थान के टोंक जिले के दस स्कूलों में तेजी से सर्वेक्षण पर आधारित है। इसलिए यह रिपोर्ट राष्ट्रीय प्रवृत्तियों पर आधारित है और राजस्थान के संदर्भ में उनकी खोज करती है। प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों की प्रेरणा से संबंधित प्रमुख मुद्दों को संक्षेप में प्रस्तुत किया जा सकता है: पहला, शिक्षा प्रणाली का तेजी से विस्तार हुआ है और नामांकन दर में वृद्धि हुई है। लेकिन शिक्षकों की संख्या में वृद्धि दर नामांकन में वृद्धि के अनुरूप नहीं रही। दूसरा, सरकारी स्कूलों में शिक्षकों और बच्चों के बीच सामाजिक दूरी व्यापक है (जो बहुत गरीबों को पूरा करती है)। तीसरा, शिक्षकों के पास कक्षा में इतनी विविधता का प्रबंधन करने के लिए कौशल की कमी है। चौथा, भ्रष्टाचार से निपटने वाले प्रणालीगत मुद्दों ने देश में व्यापक शिक्षण वातावरण को दूषित कर दिया है। पांचवां, शिक्षक संघों और ब्लॉक और जिला स्तर के प्रशासकों का दावा है कि उन्हें कक्षा से दूर कई गैर-शिक्षण कार्यों को करने के लिए कहा

जाता है। छठा, 1994 से शिक्षक प्रशिक्षण में तेजी आई है और लगभग सभी शिक्षकों के हर साल कई प्रशिक्षण कार्यक्रमों में भाग लेने की उम्मीद है। सातवां, शिक्षकों और प्रशासकों को पदोन्नति और प्लेसमेंट के लिए अदालती मामलों में लगातार उलझाया जाता है, उनके बकाया का दावा करने और अनुशासनात्मक कार्रवाई से संबंधित मुद्दों पर। शिक्षकों के पास कक्षा में इतनी विविधता का प्रबंधन करने के लिए कौशल की कमी है। चौथा, भ्रष्टाचार से निपटने वाले प्रणालीगत मुद्दों ने देश में व्यापक शिक्षण वातावरण को दूषित कर दिया है। पांचवां, शिक्षक संघों और ब्लॉक और जिला स्तर के प्रशासकों का दावा है कि उन्हें कक्षा से दूर कई गैर-शिक्षण कार्यों को करने के लिए कहा जाता है। छठा, 1994 से शिक्षक प्रशिक्षण में तेजी आई है और लगभग सभी शिक्षकों के हर साल कई प्रशिक्षण कार्यक्रमों में भाग लेने की उम्मीद है। सातवां, शिक्षकों और प्रशासकों को पदोन्नति और प्लेसमेंट के लिए अदालती मामलों में लगातार उलझाया जाता है, उनके बकाया का दावा करने और अनुशासनात्मक कार्रवाई से संबंधित मुद्दों पर। शिक्षकों के पास कक्षा में इतनी विविधता का प्रबंधन करने के लिए कौशल की कमी है। चौथा, भ्रष्टाचार से निपटने वाले प्रणालीगत मुद्दों ने देश में व्यापक शिक्षण वातावरण को दूषित कर दिया है। पांचवां, शिक्षक संघों और ब्लॉक और जिला स्तर के प्रशासकों का दावा है कि उन्हें कक्षा से दूर कई गैर-शिक्षण कार्यों को करने के लिए कहा जाता है। छठा, 1994 से शिक्षक प्रशिक्षण में तेजी आई है और लगभग सभी शिक्षकों के हर साल कई प्रशिक्षण कार्यक्रमों में भाग लेने की उम्मीद है। सातवां, शिक्षकों और प्रशासकों को पदोन्नति और प्लेसमेंट के लिए अदालती मामलों में लगातार उलझाया जाता है, उनके बकाया का दावा करने और अनुशासनात्मक कार्रवाई से संबंधित मुद्दों पर। शिक्षक संघों और ब्लॉक और जिला स्तर के प्रशासकों का दावा है कि उन्हें कक्षा से दूर कई गैर-शिक्षण कार्यों को करने के लिए कहा जाता है। छठा, 1994 से शिक्षक प्रशिक्षण में तेजी आई है और लगभग सभी शिक्षकों के हर साल कई प्रशिक्षण कार्यक्रमों में भाग लेने की उम्मीद है। सातवां, शिक्षकों और प्रशासकों को पदोन्नति और प्लेसमेंट के लिए अदालती मामलों में लगातार उलझाया जाता है, उनके बकाया का दावा करने और अनुशासनात्मक कार्रवाई से संबंधित मुद्दों पर। शिक्षक संघों और ब्लॉक और जिला स्तर के प्रशासकों का दावा है कि उन्हें कक्षा से दूर कई गैर-शिक्षण कार्यों को करने के लिए कहा जाता है। छठा, 1994 से शिक्षक प्रशिक्षण में तेजी आई है और लगभग सभी शिक्षकों के हर साल कई प्रशिक्षण कार्यक्रमों में भाग लेने की उम्मीद है। सातवां, शिक्षकों और प्रशासकों को पदोन्नति और प्लेसमेंट के लिए अदालती मामलों में लगातार उलझाया जाता है।

एलएमआईसी में नीति और अनुसंधान के अंतर्गत शिक्षक प्रेरणा एक सामान्य रूप से चर्चा का विषय है। इस तरह की चर्चाओं में दो मुख्य बिंदु होते हैं: पहला, कि शिक्षक प्रेरणा चिंताजनक रूप से कम है; और दूसरी बात यह कि इससे छात्रों की पढ़ाई पर असर पड़ रहा है। इस ब्लॉग में, हम इन दो बिंदुओं में से उत्तरार्द्ध की खोज में विशेष रूप से रुचि रखते हैं। हम मुख्य रूप से भारत में शिक्षकों पर अपनी चर्चा पर

ध्यान केंद्रित करते हैं, जहां हमारे अनुभव और शोध से पता चलता है कि इस संबंध को इनपुट-आउटपुट प्रक्रिया के बजाय दो-तरफा चक्र के रूप में मानने में मददगार हो सकता है। इस तरह से शिक्षक प्रेरणा के बारे में सोचने से शिक्षकों और छात्रों दोनों के बारे में हमारे सोचने का तरीका बदल सकता है, यह पूछने पर कि हम एक खराब प्रेरित शिक्षक की अक्सर अति-सरलीकृत तस्वीर को चुनौती देते हैं जिसका व्यवहार उनके छात्रों के सीखने में बाधा डालता है।

1990 के दशक के उत्तरार्ध से शिक्षक प्रेरणा पर अनुसंधान विकसित और विस्तारित हुआ है, और पिछले दशक में विभिन्न सामाजिक सांस्कृतिक संदर्भों में शिक्षक प्रेरणा अनुसंधान के क्षेत्र में साहित्य में उल्लेखनीय वृद्धि देखी गई है। एक महत्वपूर्ण कदम आगे 2008 में लर्निंग एंड इंस्ट्रक्शन द्वारा शिक्षण के लिए प्रेरणा पर विशेष अंक का विमोचन था, जिसमें वर्तमान प्रेरक सिद्धांतों को शिक्षण के क्षेत्र से संबंधित करने पर ध्यान केंद्रित किया गया था, जिसे वाट और रिचर्डसन द्वारा "रुचि का क्षेत्र" कहा गया है। (2008) शिक्षकों के नए शोध क्षेत्र में उनके करियर विकल्प, शिक्षा अध्ययन और पेशेवर प्रतिबद्धता में प्रेरक सिद्धांतों के अनुप्रयोग में एक बड़े योगदान के रूप में, विशेष मुद्दा भविष्य के शिक्षक प्रेरणा अनुसंधान के लिए एजेंडा निर्धारित करने के लिए एक महत्वपूर्ण प्रोत्साहन था। शिक्षक प्रेरणा को संबोधित करने की आवश्यकता को महसूस करते हुए, अमेरिका, ऑस्ट्रेलिया और यूके, जर्मनी और नॉर्वे जैसे कुछ अन्य यूरोपीय देशों (जैसे किरियाकौ और कुंक, 2007, वीस, 1999) सहित कई पश्चिमी देशों द्वारा रिपोर्ट की गई शिक्षकों की कमी से भी उत्पन्न होती है।

पिछले लगभग एक दशक से अध्यापन में बने रहने के लिए शिक्षकों की प्रेरणा में एक नए सिरे से शोध रुचि ने मौजूदा और संभावित शिक्षकों की कमी के संभावित कारणों को उजागर किया है, जैसे कि प्रारंभिक शिक्षक की कमी, शिक्षण बल की उम्र बढ़ने, कम इनाम के साथ उच्च मांग का असंतुलन, सीमित कैरियर के अवसर, कम नौकरी की सुरक्षा और कम प्रतिष्ठा (ओईसीडी, 2005 रिचर्डसन एंड वाट, 2005, 2006, सिनक्लेयर, 2008 सिनक्लेयर, डॉसन, और मैकिनर्नी, 2006 वाट और रिचर्डसन, 2007, वाट एट अल 2012) शिक्षक प्रेरणा अनुसंधान का महत्व भी स्वयं स्पष्ट है, क्योंकि यह शिक्षा में कई चर जैसे छात्र प्रेरणा, शैक्षिक सुधार, शिक्षण अभ्यास और शिक्षकों की मनोवैज्ञानिक पूर्ति और कल्याण से संबंधित एक महत्वपूर्ण कारक है। इसलिए, प्रशासकों के लिए यह निर्धारित करना सहायक होता है कि संभावित शिक्षकों को कैसे आकर्षित किया जाए और उन्हें शिक्षण में कैसे रखा जाए।

शिक्षक प्रेरणा के लिए, सिनक्लेयर (2008), प्रतिधारण और एकाग्रता के संदर्भ में परिभाषित किया, जो यह निर्धारित करता है कि 'व्यक्तियों को शिक्षण के लिए क्या आकर्षित करता है, वे अपने प्रारंभिक शिक्षक शिक्षा पाठ्यक्रमों और बाद में शिक्षण पेशे में कितने समय तक रहते हैं, और किस हद तक जिसे वे

अपने पाठ्यक्रमों और शिक्षण पेशे से जोड़ते हैं (2008,पृष्ठ 37)।

डोर्नी और उशीओडा (2011) ने प्रेरणा की उनकी अवधारणाओं के अनुसार शिक्षक प्रेरणा के दो आयामों पर प्रकाश डाला, अर्थात् पढ़ाने की प्रेरणा और पेशे में बने रहने की प्रेरणा। साहित्य की उनकी समीक्षा से शिक्षक प्रेरणा के चार विशिष्ट घटकों का निष्कर्ष निकला: प्रमुख आंतरिक प्रेरणा जो शिक्षण की अंतर्निहित रुचि से निकटता से संबंधित थी; बाहरी परिस्थितियों और बाधाओं के प्रभाव से संबंधित सामाजिक प्रासंगिक प्रभाव; आजीवन प्रतिबद्धता पर जोर देने के साथ अस्थायी आयाम; और नकारात्मक प्रभावों से उत्पन्न होने वाले कारक।

डोर्नेय और उशीओडा (2011) द्वारा पहचाने गए दूसरे आयाम में शिक्षण पेशे के साथ दृढ़ता और प्रयास शामिल है जो सिंकलेयर की परिभाषा के दूसरे और तीसरे आयाम का गठन करता है। इसलिए, शिक्षक प्रेरणा उन कारणों को संदर्भित करती है जो शिक्षण और शिक्षण को बनाए रखने के लिए व्यक्तियों के आंतरिक मूल्यों से उत्पन्न होते हैं, और शिक्षक प्रेरणा की तीव्रता जो कि कई प्रासंगिक कारकों से प्रभावित शिक्षण पर खर्च किए गए प्रयास से इंगित होती है।

शिक्षक प्रेरणा और अनुसंधान का विकास :

शिक्षक प्रेरणा पर प्रारंभिक शोध में प्रारंभिक शिक्षकों के शिक्षण को करियर के रूप में चुनने की प्रेरणा में समान रुचि थी। केवल हाल के वर्षों में, सेवारत शिक्षकों के शिक्षण में बने रहने की प्रेरणा में अनुसंधान विकसित हुआ है। शिक्षक प्रेरणा की परिभाषा द्वारा निर्दिष्ट दो चरणों को ध्यान में रखते हुए, यह साहित्य समीक्षा पूर्व-सेवा शिक्षकों की शिक्षण के लिए प्रेरणा और सेवाकालीन शिक्षकों की शिक्षण बने रहने की प्रेरणा के बीच अंतर के रूप में प्रस्तुत की जाएगी।

रिचर्डसन और वाट (2006) द्वारा आयोजित बड़े पैमाने पर ऑस्ट्रेलियाई अध्ययन प्रत्याशा-मूल्य ढांचे के आधार पर पूर्व-सेवा शिक्षक प्रेरणा अध्ययन के क्षेत्र में सबसे महत्वपूर्ण शोधों में से एक था। यूके, यूएस, ऑस्ट्रेलिया, एशिया और अन्य यूरोपीय देशों (ओईसीडी, 2005) में बढ़ती शिक्षण कमी से प्राप्त शिक्षण के लिए पूर्व-सेवा शिक्षकों की प्रेरणा में उनकी रुचि । रिचर्डसन और वाट (2006) ने तीन ऑस्ट्रेलियाई विश्वविद्यालयों में शिक्षक शिक्षा में प्रवेश से, शिक्षक शिक्षा कार्यक्रम से स्नातक स्तर की पढ़ाई के बिंदु पर, और स्नातक होने के दो साल बाद, तीन ऑस्ट्रेलियाई विश्वविद्यालयों में पूर्व-सेवा शिक्षक उम्मीदवारों के समान प्रतिभागियों के साथ एक तीन-चरण व्यापक अध्ययन की योजना बनाई।

ओईसीडी (2005) द्वारा जारी रिपोर्ट ने सत्यापित किया कि बच्चों और किशोरों के साथ काम करने की इच्छा, बौद्धिक पूर्ति की क्षमता और सामाजिक योगदान करने का एक साधन अक्सर शिक्षण में प्रवेश करने के कारणों की सूची का नेतृत्व करता है।

वाट एट अल का नवीनतम क्रॉस-सांस्कृतिक अध्ययन (2012) ऑस्ट्रेलिया, जर्मनी और नॉर्वे के सेवा-पूर्व शिक्षकों के नमूने से संकेत मिलता है कि प्रासंगिक देश विशेषताओं के कारण पढ़ाने के लिए प्रेरणा का कोई बड़ा अंतर नहीं पाया गया।

वाट और रिचर्डसन (2008) ने यह भी संकेत दिया कि विभिन्न सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भों के भीतर मिश्रित कारकों द्वारा कैरियर की पसंद के लिए प्रेरणा तैयार की जा सकती है, और जहां तक विकासशील देशों का संबंध है, विभिन्न निष्कर्ष पाए गए हैं। अध्ययनों से पता चला है कि ब्रुनेई (योंग, 1995), जिम्बाब्वे (चिवोर, 1988) और का कोई बड़ा अंतर नहीं पाया गया। हालांकि, वाट और रिचर्डसन (2008) ने यह भी संकेत दिया कि विभिन्न सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भों के भीतर मिश्रित कारकों द्वारा कैरियर की पसंद के लिए प्रेरणा तैयार की जा सकती है, और जहां तक विकासशील देशों का संबंध है, विभिन्न निष्कर्ष पाए गए हैं। अध्ययनों से पता चला है कि ब्रुनेई (योंग, 1995), जिम्बाब्वे (चिवोर, 1988) और स्लोवेनिया (किरियाकौ और कोबोरी, 1998) में पूर्व-सेवा शिक्षकों के लिए अधिक बाहरी प्रेरणाओं को महत्वपूर्ण प्रेरणा के रूप में पाया गया है। वेतन, नौकरी की सुरक्षा और कैरियर की स्थिति जैसी बाहरी प्रेरणाओं को इन देशों में शिक्षण के लिए अधिक महत्वपूर्ण कारणों के रूप में महत्व दिया गया था। कि चीन में शिक्षण के लिए शिक्षकों की प्रेरणा में आंतरिक प्रेरणा एक प्रमुख भूमिका निभाती है (तांग, 2011) परिलक्षित अंतर विभिन्न सामाजिक और सांस्कृतिक संदर्भों का संकेत हो सकता है जिसमें शिक्षण और सीखना हुआ (क्यारीकौ और कोबोरी, 1998) शिक्षण में प्रवेश करने के कारण विभिन्न शैक्षिक स्तरों और व्यक्तिगत विशेषताओं के अनुसार अलग-अलग थे। 'महिला, युवा, समृद्ध पारिवारिक पृष्ठभूमि से कम, अंग्रेजी बोलने वाले, और ऑस्ट्रेलियाई माता-पिता से पैदा होने' के वर्णन के बावजूद (रिचर्डसन एंड वाट, 2006), पूर्व-सेवा प्राथमिक शिक्षक शिक्षण के लिए अपनी प्रेरणा में अधिक बाल-केंद्रित पाए गए।, जबकि सेवा पूर्व माध्यमिक शिक्षक जो एक पूर्व शिक्षक से अधिक प्रभावित थे, वे अधिक विषय केंद्रित थे (बुक एंड फ्रीमैन, 1986)। शिक्षण पेशे में नियोजित प्रयास और दृढ़ता के आधार पर, वाट और रिचर्डसन (2008) ने ऑस्ट्रेलियाई शिक्षक शिक्षा के उम्मीदवारों को तीन प्रकारों में वर्गीकृत किया: अत्यधिक व्यस्त रहने वाले, अत्यधिक व्यस्त स्वचर, काफी कम पैनेड दृढ़ता के साथ, और सबसे कम पेशेवर जुड़ाव और करियर विकास आकांक्षा कारकों के साथ कम लगे हुए डेसिस्टर्स। उनके वर्गीकरण ने उन्हें कैरियर की पसंद में प्रेरक अंतर, पेशे की धारणा और विभिन्न प्रकारों के बीच कैरियर के इरादों की जांच करने में सक्षम बनाया जब जनसांख्यिकीय विशेषताओं की तुलना की गई।

निष्कर्ष :

प्रस्तुत अध्ययनों से ज्ञात हुआ कि शिक्षकों के प्रेरणा स्तर को बढ़ाने के लिए शिक्षकों को समय-समय

पर तकनीकी प्रशिक्षण एवं उनकी रूचि के अनुसार उन्हें शैक्षिक सामग्री उपलब्ध कराना अति आवश्यक है। शिक्षकों के प्रेरणा के स्तर को बढ़ाने के लिए उन्हें योग्यतानुसार वेतन भी दिया जाना चाहिए। शिक्षक जिस भी शैक्षिक संस्था में कार्यरत हों, वहां छात्र अनुशासनशील हो एवं शिक्षकों का आदर करने वाले शिक्षक प्रेरणा में यह प्रमुख कारक है। शिक्षकों को समय-समय पर नए-नए कौशल सीखने के लिए भी प्लेटफार्म मिलना चाहिए जिससे कि उनकी शैक्षिक प्रेरणा विकसित हो सके।

संदर्भ :

1. अलटन, एए (2014)। स्कूलों के एनएटी प्रदर्शन के संबंध में स्कूल पढ़ने के हस्तक्षेप कार्यक्रमों के कार्यान्वयन की अनुमानित सीमा।
2. बोएरे, जी। (2006)। व्यक्तित्व के सिद्धांत।
http://www.scribd.com/doc/199996238/Theories_of_Personality_George-Boeree
3. Castor, Generos (2007) से लिया गया। नीग्रोस ओरिएंटल स्टेट यूनिवर्सिटी के प्रशासनिक कर्मचारियों के बीच नौकरी से संतुष्टि। अप्रकाशित मास्टर 'थीसिस इन मास्टर इन पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन, फाउंडेशन यूनिवर्सिटी, डुमागुएट सिटी।
4. चिंग, बी (2015)। प्रेरणा के सिद्धांतों पर साहित्य की समीक्षा।
<https://www.linkedin.com/pulse/literature-review-on-theories-motivation-brandon-ching, phd से लिया गया।>
5. कौरस, जी। (2010)। एक मास्टर शिक्षक क्या बनाता है? दूरदर्शी नेतृत्व को मूर्त रूप देना, एक लर्निंग कम्युनिटी का नेतृत्व करना। 24 अप्रैल 2010 को पोस्ट किया गया।
[शिक्षा.नेट/राइट/?p=2406](http://www.education.net/raइट/?p=2406) की पारिस्थितिकी से लिया गया।
6. कोमिघूड, शीना माई टी., "निर्देशात्मक पर्यवेक्षण और शैक्षिक प्रशासन। प्रदर्शन प्रबंधन तंत्र के रूप में लक्ष्य निर्धारण, निगरानी और प्रतिक्रिया अभ्यास।" (2019)। यूबीटी अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन। 52.
<https://knowledgecenter.ubtuni.net/conference/2019/events/52>
7. कोमिघूड, एसएम, और अरेवलो, एम। (2020); शिक्षकों के प्रदर्शन के संबंध में प्रेरणा; इंटरनेशनल जर्नल ऑफ साइंटिफिक एंड रिसर्च पब्लिकेशन (IJSRP) 10(04) (ISSN: 2250-3153), DOI:
<http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.04.2020.p10071>
8. कोमिघूड, शीना माई टी., "निर्देशात्मक पर्यवेक्षण और शैक्षिक प्रशासन। प्रदर्शन प्रबंधन तंत्र के रूप में लक्ष्य निर्धारण, निगरानी और प्रतिक्रिया अभ्यास।" (2019)। यूबीटी अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन। 52.
<https://knowledgecenter.ubtuni.net/conference/2019/events/52>

9. कोमिघड, एसएम, और अरेवलो, एम। (2020); शिक्षकों के प्रदर्शन के संबंध में प्रेरणा; इंटरनेशनल जर्नल ऑफ साइंटिफिक एंड रिसर्च पब्लिकेशन (IJSRP) 10(04) (ISSN: 2250-3153), DOI: <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.04.2020.p10071>
10. कोमिगुड, शीना मे टी।, और अरेवलो, मेल्का जे। (2020)। शिक्षकों की नौकरी के प्रदर्शन के संबंध में प्रेरणा। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ साइंटिफिक रिसर्च पब्लिकेशन, वॉल्यूम 10 (अंक 4), 641-653। <http://doi.org/10.5281/zenodo.3750163>
11. https://www.researchgate.net/publication/340607637_Motivation_In_Relation_To_Teachers'_Performance
12. Denhardt, RB, Denhardt, JV, & Aristiqueta, MP (2008) से लिया गया। सार्वजनिक और गैर-लाभकारी संगठनों में मानव व्यवहार का प्रबंधन। सेज पब्लिकेशंस, इंक. डिपार्टमेंट ऑफ एजुकेशन, कल्चर एंड स्पोर्ट्स (डीईसीएस) सर्विस मैनुअल (2000)।
13. फुटलान, ईए (2013)। स्कूल-आधारित प्रबंधन (एसबीएम) प्रथाओं के अपने स्तर के संबंध में प्राथमिक विद्यालय प्रमुखों की नौकरी से संतुष्टि की अनुमानित सीमा। अप्रकाशित डॉक्टरेट शोध प्रबंध, फाउंडेशन विश्वविद्यालय, डुमागुएट सिटी। ग्रे, जेएस (2008)। प्रेरणा विज्ञान में प्रगति।
14. ब्रिटिश जर्नल ऑफ एजुकेशनल साइकोलॉजी, 80 (4), 711-735। Image.pearsonassessment.com/images/tmrs/Motivation_Review_final.pdf से लिया गया।
15. Kontodimopoulos, N., Palcologou, V., और Niakas, D. (2009)। ग्रीक अस्पतालों में पेशेवरों के लिए महत्वपूर्ण प्रेरक कारकों की पहचान करना। बीएमसी स्वास्थ्य सेवा अनुसंधान, बायोमेड सेंट्रल लिमिटेड ओपन एक्सेस प्रकाशक। <https://bmchealthserves.biomedcentral.com/artoc/e/10.1186/1472-6963-9-164> से लिया गया।
16. मलिक, नदीम (2010)। बलूचिस्तान विश्वविद्यालय में संकाय सदस्यों के प्रेरक कारकों पर एक अध्ययन। प्रबंधन के सर्बियाई जर्नल 5(1) (2010) 143-149. www.sjm06.com/SJM%20ISSN1452-4864/5_1_2010_May_1-188/5_1_143_149.pdf से लिया गया।
17. रॉबिन्स, एसपी और डी सेन्जो, डीए (2012)। प्रबंधन की मूल बातें। पियर्सन एजुकेशन लिमिटेड। www.alibris.com/Fundamentals-of-Management-Stephen-P-Robbins/book/7850748 से लिया गया।

18. सिंह, एसके और तिवारी, वी. (2011)। सफेदपोश कर्मचारियों की प्रेरणा और कार्य संतुष्टि के बीच संबंध: एक केस स्टडी। वॉल्यूम। VII, नंबर 2; दिसम्बर 2011।
www.smsvaranasi.com/insight/File_04.pdf से लिया गया।
19. सीतुमा, आरएन (2015)। बंगोमा नॉर्थ कंट्री, केन्या में पब्लिक सेकेंडरी स्कूलों में कर्मचारियों के प्रदर्शन को प्रभावित करने वाले प्रेरक कारक। मानव संसाधन और व्यवसाय प्रशासन के अंतर्राष्ट्रीय अकादमिक जर्नल। वॉल्यूम। 1, अंक 5, पीपी 140-161.
http://www.jajournals.org/articles/iajhrba VI i5 140 161.pdf से लिया गया।
20. तलत इस्लाम, आईए (2011)। प्रेरणा और कार्य संतुष्टि के बीच संबंध: उच्च शिक्षण संस्थानों का एक अध्ययन। जर्नल ऑफ इकोनॉमिक्स एंड बिहेवियरल स्टडीज। वॉल्यूम। 3, नंबर 2, पीपी.94-100, अगस्त, 2011 (आईएसबीएन:2220-6140)
www.acadmic.edu/7254417/Relationship_between_Motivation_and_Job_Satisfaction से लिया गया। A_study_of_higher_educational_ संस्थान।
21. टेला, ए., अयेनी, सीओ और पोपुला, एसओ (2007)। ओयो स्टेट, नाइजीरिया में अकादमिक और अनुसंधान पुस्तकालयों में पुस्तकालय कर्मियों की कार्य प्रेरणा, नौकरी से संतुष्टि और संगठनात्मक प्रतिबद्धता। पुस्तकालय दर्शन और अभ्यास।
digitalcommons.unl.edu/egi/wowcontentcgi?article=1118&context=libphilprac से लिया गया।
22. विलन, एमसी (2013)। डुमागुएटे के बंदरगाह में कार्गो हैंडलिंग संचालन पर संतुष्टि का स्तर। लोक प्रशासन के मास्टर में अप्रकाशित मास्टर थीसिस, फाउंडेशन विश्वविद्यालय, डुमागुएट सिटी।
23. मलिक, एस. अहमद, बी., अंसर, आई., अंसर, आर. और पज़ा के. (2012)। कार्य संतुष्टि से संबंधित प्रेरणा और उत्पादकता को प्रभावित करने वाले कारक। फाउंडेशन यूनिवर्सिटी इंस्टीट्यूट ऑफ इंजीनियरिंग एंड मैनेजमेंट साइंसेज। से लिया गया
24. www.slideshare.net/sailfullahmalik/factors-affecting-motivation-and-productivity-related-to-job-satisfaction।
25. मारिला, एससी (2015)। K-12 पाठ्यक्रम के तहत MTB-MLE के कार्यान्वयन में ग्रेड I शिक्षकों के ज्ञान, कौशल और दृष्टिकोण की सीमा। अप्रकाशित मास्टर थीसिस, फाउंडेशन यूनिवर्सिटी, डुमागुएटसिटी।
26. मास्लो, ए। (1971)। मानव स्वभाव के आगे तक पहुँचता है। न्यूयॉर्क: द वाइकिंग प्रेस। मैकशेन,

एसएल और ग्लिनो, एमवी (2010)। संगठनात्मक व्यवहार: वास्तविक दुनिया के लिए उभरते ज्ञान और अभ्यास (5 वां संस्करण)। एशिया: मैकग्रा-हिल इंटरनेशनल एडिशन, मैकग्रा-हिल कंपनीज, इंक.

27. मिरांडा, जीएस (2011)। पर्यवेक्षी प्रबंधन: प्रभावी पर्यवेक्षक का प्रबंधन (संस्करण संस्करण)। मंडलुयोंग सिटी: नेशनल बुक स्टोर।

28. पामोसिनो, जेपी (2005)। विद्यार्थियों के शैक्षणिक प्रदर्शन के संबंध में शिक्षकों के पठन अभ्यास। अप्रकाशित मास्टर थीसिस, फाउंडेशन यूनिवर्सिटी, डुमागुएट सिटी।

29. फिलीपींस के कार्मिक प्रबंधन संघ (पीएमएपी) (2007)। 21 वीं सदी में कार्मिक प्रबंधन। क्विज़ोन शहर। रेक्स प्रिंटिंग कंपनी, इंक।

