

निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत शिक्षको की शिक्षण प्रभावशीलता का तुलनात्मक अध्ययन

शोधार्थिनी

कविता रानी

शिक्षा संकाय

मेवाड़ विश्वविद्यालय, चित्तोडगढ़, राजस्थान

पर्यवेक्षक

प्रो० शुभदा पाण्डेय

शिक्षा संकाय

मेवाड़ विश्वविद्यालय, चित्तोडगढ़,
राजस्थान

प्रस्तावना

आज शिक्षा के क्षेत्र में गुणवत्ता पर विशेष बल दिया जा रहा है। इसी प्रकरण पर विचार गोष्ठियों का आयोजन किया जा रहा है। "शिक्षा अनुसन्धान" की गुणवत्ता पर राष्ट्रीय स्तर बडौदा, दिल्ली तथा इलाहाबाद विश्वविद्यालय में विचार गोष्ठियों का आयोजन किया गया। इसी प्रकार अध्यापक-शिक्षा की गुणवत्ता पर विचार गोष्ठियों में विषय विशेषज्ञ तथा अध्यापक शिक्षा के प्रवक्ताओं की भागीदारी रहती है। अध्यापक शिक्षा की गुणवत्ता का विवेचन कक्षा से बाहरी पक्षों पर किया जाता है। कक्षा के आन्तरिक पक्षों को महत्व नहीं दिया है। जबकि कोठारी आयोग ने पहले ही कह दिया है कि "भारत के भाग्य का निर्माण उसकी कक्षाओं में होती है।" स्वतंत्रता के बाद से अध्यापक-शिक्षा संस्थाओं का विकास संख्यात्मक हुआ है। परन्तु प्रभावशाली शिक्षक तैयार नहीं हो रहे हैं। इसलिए आवश्यकता इस बात की है कि अध्यापक शिक्षा में गुणवत्ता का विकास किया जाए। राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद की स्थापना इसी उद्देश्य से की गई कि राष्ट्रीय स्तर पर अध्यापक शिक्षा में गुणवत्ता का विकास किया जाये।

गुणवत्ता शब्द उद्योग से लिया गया है इसका अर्थ उत्पादन से होता है। गुणवत्ता उद्योग में लाई जाती है। उसका आंकलन उपभोक्ता द्वारा किया जाता है। इसी प्रकार प्रभावशाली अध्यापक प्रशिक्षण संस्थाएँ तैयार करती हैं तथा विद्यालय उनकी प्रभावशीलता का आंकलन करते हैं। अध्यापक शिक्षा की गुणवत्ता का अर्थ प्रभावशाली अध्यापक तैयार करना। प्रभावशाली सापेक्ष शब्द है। इसका आंकलन है, इसलिए अध्यापक प्रभावशीलता का मानदण्ड बदलता रहता है। शिक्षक प्रभावशीलता के तीन

मानदण्ड—1—योग्यता 2—प्रक्रिया तथा 3—उत्पादन प्रयुक्त किये गये हैं। अध्यापक शिक्षा का प्रत्यक्ष व सीधा सम्बन्ध प्रक्रिया (शिक्षण) की प्रभावशीलता से है। छात्राध्यापकों में शिक्षण की क्षमताओं का अपेक्षित विकास करना, जिससे वे शिक्षण में सक्षम हों। प्रकरण का दूसरा शब्द 'अध्यापक' है इसका अर्थ अधिक व्यापक है तथा इसकी समाज में अहम् भूमिका सुनिश्चित होती है। राष्ट्र व समाज के सन्दर्भ में अध्यापक को गुरु से सम्बोधन किया जाता है। तथा गुरु की महिमा का विशद विवेचन किया गया है। रविन्द्रनाथ टैगोर ने शिक्षक को जलते हुए दीपक की ऊष्मा दी है परन्तु यहाँ अध्यापक— प्रशिक्षण के सन्दर्भ में अध्यापक को विशिष्ट तथा सुनिश्चित किया गया है। प्रशिक्षण के कार्यक्रमों के सम्पादन से शिक्षण में प्रवीण करना है। इस परिपेक्ष्य में अध्यापक का अर्थ होता है— शिक्षण की क्रियाओं तथा कार्यक्रमों का सम्पादन प्रभावशाली ढंग से करने वाला। अध्यापक शिक्षा का मुख्य लक्ष्य यही होता है कि अपने छात्राध्यापकों शिक्षण क्रियाओं तथा कार्यक्रमों के निष्पादन की दक्षता तथा सक्षमता करना। इस प्रकार अध्यापक की प्रमुख भूमिका अपने विषय का शिक्षण कुशलता एवं प्रभावशाली ढंग से करना है। शिक्षक के निष्पादन का आंकलन कक्षा शिक्षण अथवा उसके छात्रों द्वारा ही होता है। इस प्रकरण का तीसरा शब्द शिक्षा है।

शोध कार्य की आवश्यकता एवं महत्व

वैश्विक प्रतिस्पर्धा और विभिन्न क्षेत्रों में उन्नति के कारण समाज की बढ़ती मांगों और हर संगठन और शैक्षणिक संस्थान में बवंडर गति से काम की प्रकृति में बदलाव ने शिक्षकों को विशेष रूप से व्यावसायिक तनाव का अनुभव करने का कारण बना दिया है। इसके अलावा, कर्मचारियों की आकांक्षाओं को पूरा करने में कमी और कमजोर शैक्षणिक संगठन की विशेषता, व्यावसायिक कैरियर में उन्नति के अवसरों की कमी, कम उपलब्धि आदि के कारण खराब संगठनात्मक माहौल शिक्षक व्यावसायिक तनाव का एक सक्रिय एजेंट बन जाता है, जो बदले में एक गंभीर खतरा पैदा करता है। शिक्षकों का प्रदर्शन, उत्पादकता और शारीरिक स्वास्थ्य। इसलिए यह पता लगाने की आवश्यकता है कि एक शिक्षण संस्थान किस हद तक और किस तरह से शिक्षकों द्वारा समझे जाने वाले व्यावसायिक तनाव में योगदान देता है। तनाव के कारण शिक्षक का अशांत व्यक्तित्व

शिक्षण की प्रभावशीलता को काफी हद तक प्रभावित कर सकता है। इसके अलावा व्यक्तित्व विशेषताओं के साथ व्यावसायिक तनाव निम्न प्रदर्शन, उदास मनोदशा, शारीरिक अस्वस्थता और मानसिक अस्वस्थता सहित विभिन्न रूपों में तनाव की प्रस्तुति के संकेतक हो सकते हैं। जबकि एक उपयुक्त और स्वस्थ व्यक्तित्व एक शिक्षण संस्थानों से उत्पन्न होने वाले तनाव की भयावहता को संभालने में सक्षम होता है और शिक्षक के लिए अपने शिक्षण को और अधिक प्रभावी बनाने में सहायक हो सकता है इसलिए, व्यावसायिक तनाव और बिग फाइव कारकों जैसे कि फालतू, सहमतता, कर्तव्यनिष्ठा, विक्षिप्तता और व्यक्तित्व के अनुभव के लिए खुलापन जैसे चर की पहचान करने की आवश्यकता है जो शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता के साथ जाते हैं। इस तरह का अध्ययन करने का अन्य कारण यह है कि जो जानकारी एकत्र की जाएगी उसका सैद्धांतिक और व्यावहारिक रूप से काफी महत्व हो सकता है। यह हमें उन बुनियादी कारकों का पता लगाने में भी सक्षम करेगा जो इसके लिए जिम्मेदार हैं।

सम्बन्धित साहित्य का सर्वेक्षण

रमेश और राजू (2015) ने आंध्र प्रदेश के उत्तरी तटीय जिलों में इंजीनियरिंग कॉलेज के शिक्षकों के बीच परिवर्तन की प्रवृत्ति और नौकरी से संतुष्टि के संबंध में आत्म-प्रभावकारिता का अध्ययन किया। नमूने में आंध्र प्रदेश के उत्तरी तटीय जिलों के 500 इंजीनियरिंग कॉलेज के शिक्षक शामिल थे। निम्मा द्वारा शिक्षक दक्षता पैमाना, परिवर्तन प्रवृत्ति देवगिरी द्वारा वर्णनात्मक प्रश्नावली, और पकालपति द्वारा शिक्षक नौकरी संतुष्टि स्केल डेटा संग्रह के लिए उपकरण का उपयोग किया गया था। परिणामों से पता चला कि इंजीनियरिंग कॉलेज के पुरुष और महिला शिक्षकों के बीच उनके शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता के संबंध में महत्वपूर्ण अंतर पाया गया। इंजीनियरिंग कॉलेज के पुरुष और महिला शिक्षकों के बीच स्व-प्रभावकारिता चर से संबंधित विचित्र अनुभवों के आयाम में महत्वपूर्ण अंतर पाया गया। ग्रामीण और शहरी इंजीनियरिंग कॉलेज के शिक्षकों के बीच उनके शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं था। अभियांत्रिकी महाविद्यालय के विवाहित एवं अविवाहित शिक्षकों के बीच शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता में कोई सार्थक अन्तर नहीं पाया गया। अभियांत्रिकी महाविद्यालय के

40 वर्ष से अधिक आयु के शिक्षकों और 40 वर्ष से अधिक आयु के शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं था।

किम, लिसा और डार-निम्रोद, इलान और मैककैन, कैरोलिन। (2017) माध्यमिक विद्यालय में शिक्षक व्यक्तित्व और शिक्षक प्रभावशीलता: व्यक्तित्व शिक्षक समर्थन और छात्र आत्म-प्रभावकारिता की भविष्यवाणी करता है लेकिन अकादमिक उपलब्धि नहीं। छात्रों के शैक्षिक परिणामों की भविष्यवाणी उनकी गैर-संज्ञानात्मक विशेषताओं द्वारा की जाती है, जिसमें बिग फाइव व्यक्तित्व डोमेन शामिल हैं। यद्यपि शिक्षण और सीखने के सिद्धांत बताते हैं कि शिक्षक गैर-संज्ञानात्मक विशेषताएं भी छात्र परिणामों को प्रभावित करती हैं, ऐसी विशेषताओं का व्यवस्थित रूप से अध्ययन शायद ही कभी किया जाता है। हम प्रस्ताव करते हैं कि शिक्षकों के बिग फाइव व्यक्तित्व डोमेन शिक्षक प्रभावशीलता से जुड़े हैं। इसके अलावा, हम इन संबंधों के दो संभावित मॉडरेटर्स का परीक्षण करते हैं: (1) शिक्षक व्यक्तित्व रिपोर्ट का स्रोत (छात्र रिपोर्ट शिक्षक स्वयं-रिपोर्ट की तुलना में अधिक प्रभाव दिखा सकती है) और (2) संदर्भ का फ्रेम (प्रासंगिक "स्कूल में" शिक्षक स्वयं के लिए व्यक्तित्व आइटम -रिपोर्ट गैर-प्रासंगिक मानक व्यक्तित्व वस्तुओं की तुलना में अधिक मजबूत प्रभाव दिखा सकती है)। माध्यमिक विद्यालय के छात्रों (एन = 2,082) और उनके गणित और अंग्रेजी शिक्षकों (एन = 75) से एकत्र किए गए आंकड़ों पर बहुस्तरीय प्रतिगमन आयोजित किए गए थे। हमने छात्र और शिक्षक के लिंग, छात्र की पिछली शैक्षणिक उपलब्धि और छात्र के व्यक्तित्व के लिए सांख्यिकीय रूप से नियंत्रित किया। शिक्षक व्यक्तित्व ने शिक्षक प्रभावशीलता के व्यक्तिपरक उपायों की भविष्यवाणी की—सबसे मजबूत भविष्यवाणियां शिक्षक अकादमिक समर्थन के लिए ईमानदारी, शिक्षक व्यक्तिगत समर्थन के लिए सहमति, और छात्र प्रदर्शन आत्म-प्रभावकारिता के लिए विक्षिप्तता थे। शिक्षक के व्यक्तित्व ने वस्तुनिष्ठ माप (छात्र शैक्षणिक उपलब्धि) की भविष्यवाणी नहीं की। इन प्रभावों को व्यक्तित्व रिपोर्ट के स्रोत द्वारा नियंत्रित किया गया था लेकिन संदर्भ के फ्रेम द्वारा नहीं। भविष्य में प्रारंभिक शिक्षक प्रशिक्षु चयन प्रक्रिया के हिस्से के रूप में व्यक्तित्व को शामिल करने की संभावना पर संक्षेप में चर्चा की गई है।

लिसा ई. किम, वेरेना जॉर्ग, रॉबर्ट एम. क्लासेन (2019) शिक्षक की प्रभावशीलता और बर्नआउट पर शिक्षक के व्यक्तित्व के प्रभावों का एक मेटा-विश्लेषण दशकों से चिकित्सकों, नीति निर्माताओं और शोधकर्ताओं द्वारा एक अच्छा शिक्षक बनाने का सवाल पूछा जाता रहा है। हालांकि, शिक्षकों के लिए कौन से गुण महत्वपूर्ण हैं, इसके बारे में कोई मार्गदर्शक ढांचा नहीं है। इस प्रकार, एक मान्यता प्राप्त ढांचे का उपयोग करके इन गुणों की जांच करना और इस विषय पर पिछले साहित्य को संक्षेप में प्रस्तुत करना आवश्यक है। हमने 25 अध्ययनों (कुल एन = 6294) पर एक मेटा-विश्लेषण किया, जिसमें शिक्षक बिग फाइव व्यक्तित्व डोमेन (खुलेपन, कर्तव्यनिष्ठा, बहिर्मुखता, सहमतता और भावनात्मक स्थिरता) और दो शिक्षक नौकरी से संबंधित परिणामों (यानी, शिक्षक प्रभावशीलता) के बीच संबंधों की रिपोर्ट करते हैं। और बर्नआउट)। इसके अलावा, तीन मध्यस्थों के प्रभाव का आकलन किया गया था, अर्थात्, शिक्षक प्रभावशीलता माप का प्रकार (यानी, शिक्षण का मूल्यांकन, छात्र प्रदर्शन आत्म-प्रभावकारिता, कक्षा अवलोकन, और शैक्षणिक उपलब्धि), व्यक्तित्व रिपोर्ट का स्रोत (यानी, आत्म-रिपोर्ट बनाम। अन्य-रिपोर्ट), और निर्देशित शैक्षिक स्तर (यानी, प्राथमिक, माध्यमिक और तृतीयक)। कुल मिलाकर, शिक्षक बिग फाइव डोमेन (सहमतता को छोड़कर) शिक्षक प्रभावशीलता के साथ सकारात्मक रूप से जुड़े थे, खासकर शिक्षण के मूल्यांकन के लिए। इसके अलावा, शिक्षक भावनात्मक स्थिरता, अपव्यय और कर्तव्यनिष्ठा नकारात्मक रूप से बर्नआउट से जुड़े थे। शिक्षक व्यक्तित्व की अन्य-रिपोर्टें आत्म-रिपोर्ट की तुलना में परिणामों से अधिक मजबूती से जुड़ी थीं। शैक्षिक स्तरों के बीच संबंधों की ताकत में कोई अंतर नहीं था। शिक्षक अनुसंधान में सामान्य विवरणों का उपयोग करने की आवश्यकता के साथ-साथ शिक्षक व्यक्तित्व माप के निष्कर्षों के व्यावहारिक प्रभावों पर चर्चा की गई है।

अध्ययन का उद्देश्य

अध्ययन निम्नलिखित उद्देश्यों को पूरा करने के लिए आयोजित किया गया था:

1. निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत पुरुष वर्ग के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता का तुलनात्मक अध्ययन करना ।

2. निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत महिला वर्ग की शिक्षिकाओं की शिक्षण प्रभावशीलता का तुलनात्मक अध्ययन करना ।

अध्ययन की परिकल्पना

अध्ययन की परिकल्पनाएँ निम्नलिखित थीं:

1. निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत पुरुष वर्ग के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता में कोई भी सार्थक अंतर नहीं है ।
2. निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत महिला वर्ग की शिक्षिकाओं की शिक्षण प्रभावशीलता में कोई भी सार्थक अंतर नहीं है ।

अध्ययन का परिसीमन

अध्ययन को निम्नानुसार सीमित किया गया था:

1. यह अध्ययन केवल निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षकों तक सीमित था ।
2. यह अध्ययन केवल निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत शिक्षकों तक सीमित था ।
3. यह अध्ययन निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत केवल 100 शिक्षकों तक सीमित था ।
4. यह अध्ययन केवल चौ० चरण सिंह विश्वविद्यालय, मेरठ के निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत शिक्षकों तक सीमित था ।

शोध विधि

प्रस्तुत अध्ययन के लिए शोध की वर्णनात्मक विधि का प्रयोग किया गया है। यह विधि मौजूदा घटना या मुद्दे, स्थितियों और संबंधों के सर्वेक्षण, वर्णन और जांच से संबंधित है।

समष्टि

एक शोध परियोजना में, शोधकर्ता आमतौर पर एक अप्रबंधनीय आबादी में आते हैं। जनसंख्या से तात्पर्य उन सभी मामलों से है जिनकी जाँच की जा रही है या वे सभी लोग या वस्तुएँ जिनकी विशेषता कोई व्यक्ति समझना चाहता है। चौ० चरण सिंह

विश्वविद्यालय, मेरठ से सम्बद्धता प्राप्त सभी शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत शिक्षक इस शोध कार्य में समष्टि है ।

न्यादर्श एवं न्यादर्श प्रविधि

वर्तमान शोध कार्य के लिए चौ० चरण सिंह विश्वविद्यालय, मेरठ से सम्बद्धता प्राप्त बागपत जिले के शिक्षक प्रशिक्षण संस्थानों में से यादृच्छिक नमूना चयन तकनीक के लॉटरी विधि द्वारा 10 संस्थानों का चयन किया गया । इस प्रकार उपरोक्त 10 संस्थानों में से प्रत्येक संस्थान से 10 शिक्षको का यादृच्छिक नमूना चयन तकनीक से चयन किया गया अतः इस शोध कार्य हेतु कुल 100 शिक्षको का नमूना लिया गया ।

उपकरण का प्रयोग

डेटा के संग्रह के लिए एक व्यवस्थित प्रक्रिया को अपनाना काफी आवश्यक है । प्रत्येक प्रकार के अनुसंधान के लिए नए क्षेत्रों का पता लगाने के लिए कुछ उपकरणों की आवश्यकता होती है । डेटा के संग्रह के लिए नियोजित उपकरणों को उपकरण कहा जाता है । एक सफल शोध के लिए उचित उपकरणों का चयन बहुत महत्वपूर्ण है ।

प्रस्तुत अध्ययन में निम्नलिखित उपकरणों का प्रयोग किया गया है:

1. शिक्षक प्रभावशीलता मापनी (डॉ शालू पूरी व प्रोफेसर एस० सी० गखर)

आंकड़ों का विश्लेषण एवं व्याख्या

1 पहली शून्य परिकल्पना, निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत पुरुष वर्ग के शिक्षको की शिक्षण प्रभावशीलता में कोई भी सार्थक अंतर नहीं है ।

तालिका-1

निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत पुरुष वर्ग के शिक्षको की शिक्षण प्रभावशीलता का मध्यमान, मानक विचलन व 'टी' मान ।

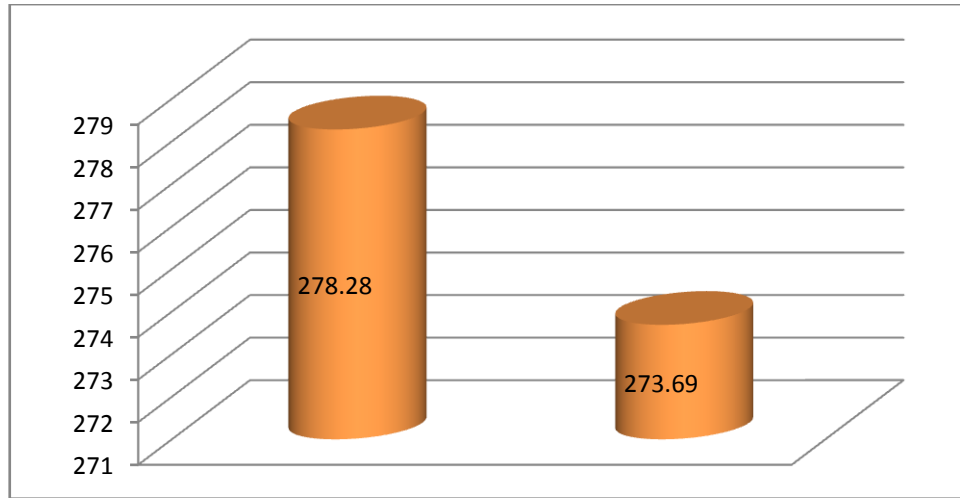
शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत शिक्षक	शिक्षको की संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	'टी' मान (डी० एफ० =98)
निजी संस्थानों के पुरुष वर्ग के शिक्षक	50	278.28	6.19	*3.83 (0.01 स्तर पर सार्थक)
सहायता प्राप्त संस्थानों के पुरुष वर्ग के शिक्षक	50	273.69	5.78	

तालिका मान = 0.05 सार्थकता स्तर पर— 1.97

तालिका मान = 0.01 सार्थकता स्तर पर— 2.60

0.01 स्तर पर सार्थक

तालिका-1 प्रदर्शित करती है की शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत निजी संस्थानों के पुरुष वर्ग के शिक्षको का मध्यमान 278.28 तथा मानक विचलन 6.19 व शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत सहायता प्राप्त संस्थानों के पुरुष वर्ग के शिक्षको का मध्यमान 273.69 तथा मानक विचलन 5.79 है । उपरोक्त दोनों ग्रुप के 'टी' परिक्षण का मान 3.83 है जोकि सार्थकता स्तर 0.01 पर सार्थक पाया गया है अतः निजी संस्थानों के पुरुष वर्ग के शिक्षको की शिक्षण प्रभावशीलता सहायता प्राप्त संस्थानों के पुरुष वर्ग के शिक्षको से अधिक है ।



चित्र-1 निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत पुरुष वर्ग के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता का मध्यमान प्रदर्शित करता है।

2. दूसरी शून्य परिकल्पना, निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत महिला वर्ग की शिक्षिकाओं की शिक्षण प्रभावशीलता में कोई भी सार्थक अंतर नहीं है।

तालिका-2

निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत महिला वर्ग की शिक्षिकाओं की शिक्षण प्रभावशीलता का मध्यमान, मानक विचलन व 'टी' मान।

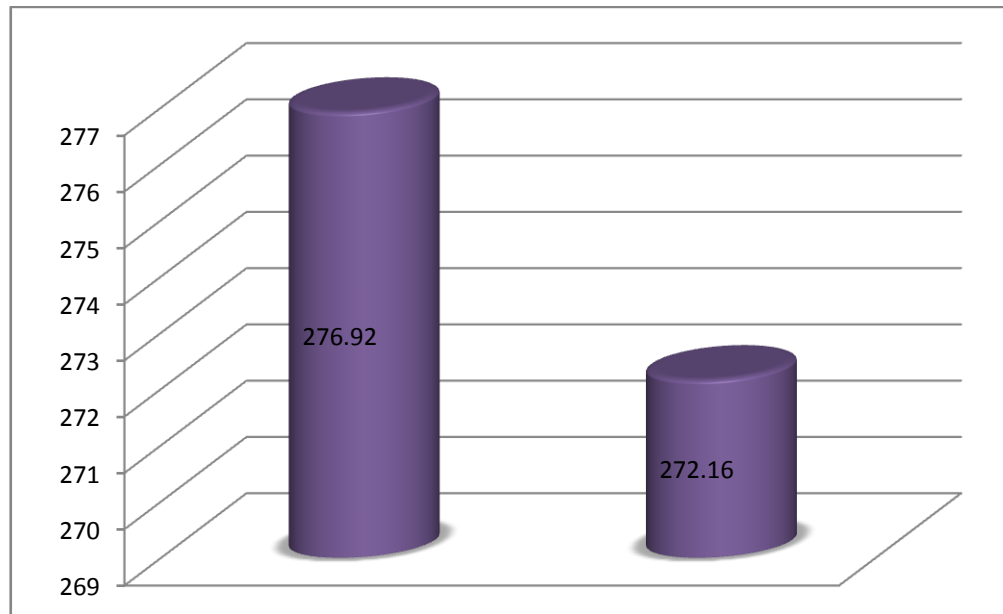
शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत शिक्षक	शिक्षकों की संख्या	मध्यमान	मानक विचलन	'टी' मान (डी० एफ० =98)
निजी संस्थानों की महिला वर्ग की शिक्षिका	50	276.92	6.74	*3.72 (0.01 स्तर पर सार्थक)
सहायता प्राप्त संस्थानों की महिला वर्ग की शिक्षिका	50	272.16	6.01	

तालिका मान = 0.05 सार्थकता स्तर पर— 1.97

तालिका मान = 0.01 सार्थकता स्तर पर— 2.60

0.01 स्तर पर सार्थक

तालिका-2 प्रदर्शित करती है की शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत निजी संस्थानों की महिला वर्ग की शिक्षिकाओं का मध्यमान 276.92 तथा मानक विचलन 6.74 व शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत सहायता प्राप्त संस्थानों की महिला वर्ग की शिक्षिकाओं का मध्यमान 272.16 तथा मानक विचलन 6.01 है । उपरोक्त दोनों ग्रुप के 'टी' परिक्षण का मान 3.72 है जोकि सार्थकता स्तर 0.01 पर सार्थक पाया गया है अतः निजी संस्थानों की महिला वर्ग की शिक्षिकाओं की शिक्षण प्रभावशीलता सहायता प्राप्त संस्थानों की महिला वर्ग की शिक्षिकाओं से अधिक है ।



चित्र-2 निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत महिला वर्ग की शिक्षिकाओं की शिक्षण प्रभावशीलता का मध्यमान प्रदर्शित करता है।

मुख्य परिणाम

विश्लेषण और परिणामों की व्याख्या के बल पर, अन्वेषक मुख्य निष्कर्ष निकालने की स्थिति में है। यह अध्याय मुख्य परिणाम, सारांश की चर्चा, शैक्षिक निहितार्थ और आगे के शोध के लिए सुझावों से संबंधित है जो उसी क्रम में प्रस्तुत किए गए हैं।

1. पहली शून्य परिकल्पना, निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत पुरुष वर्ग के शिक्षकों की शिक्षण प्रभावशीलता में कोई भी सार्थक अंतर नहीं है, अस्वीकार हो गयी है ।
2. दूसरी शून्य परिकल्पना, निजी एवं सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत महिला वर्ग की शिक्षिकाओं की शिक्षण प्रभावशीलता में कोई भी सार्थक अंतर नहीं है, अस्वीकार हो गयी है ।

शैक्षिक निहितार्थ

शोध कार्यों की शैक्षिक उपयोगिता इस पर निर्भर करती है कि शोध कार्यों के परिणामों का शिक्षा में क्या उपयोग हो सकता है क्योंकि अंत में शोधकार्य तभी सार्थक माने जाते हैं जब इन परिणामों का शिक्षा में क्रान्तिकारी उपयोग हो सके इस शोध कार्य के उपयोग को हम निम्न प्रकार से स्पष्ट कर सकते हैं।

- ❖ सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों के शिक्षकों के सैद्धान्तिक, सामाजिक तथा धार्मिक मूल्य निजी संस्थानों के शिक्षक प्रशिक्षण विभागों में कार्यरत शिक्षकों के मूल्य से अधिक मात्रा में पाये जाते हैं।
- ❖ शिक्षा के द्वारा यह कर्तव्य बनता है कि हम शिक्षा के इस प्रकार के कार्यक्रम को पाठ्यक्रम सहगामी क्रियाओं में आयोजित करें जिनके द्वारा ऐसे छात्र छात्राएं जो प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे हैं उनके अन्तर्गत भी इन मूल्यों का पर्यप्त मात्रा में समावेश हो सके।
- ❖ वर्तमान अध्ययन के अधिकांश सामान्यीकरण योग्य निष्कर्षों से पता चला है कि शिक्षक प्रभावशीलता, व्यक्तित्व से प्रभावित नहीं होती इसका मतलब है कि उच्च स्तर के बहिर्मुखता, सहमतता, कर्तव्यनिष्ठा और अनुभव के लिए खुलेपन वाले शिक्षकों के पास उच्च स्तर की शिक्षक प्रभावशीलता है।
- ❖ यह सामान्यीकरण बताता है कि शिक्षण पेशे के लिए चयन प्रक्रिया के दौरान, इन चरों के आधार पर उम्मीदवारों का मूल्यांकन किया जाना चाहिए। इसका मतलब

है कि उच्च स्तर के बहिर्मुखता, सहमतता, कर्तव्यनिष्ठा और अनुभव के लिए खुलेपन वाले उम्मीदवारों को अन्य प्रासंगिक क्षमताओं के साथ प्राथमिकता दी जानी चाहिए।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूचि

क्लूस्की, जीआर जूनियर (1994)। प्रबंधन लेखाकारों पर लेखांकन स्थिति मिसफिट , व्यावसायिक नौकरी के तनाव, तनाव और नौकरी के तनाव। निबंध सार अंतर्राष्ट्रीय: खंड ए मानविकी और सामाजिक विज्ञान, 56 (03), 1009।

क्वांडाहल, जेई (2001)। किंडरगार्टन शिक्षकों के निर्देशात्मक अभ्यास : छात्र उपलब्धि पर प्रभाव। निबंध सार अंतर्राष्ट्रीय: खंड ए मानविकी और सामाजिक विज्ञान, 62(02), 462।

क्विक, जेसी, और क्विक जेडी (1984)। संगठनात्मक तनाव और निवारक प्रबंधन। न्यूयॉर्क : मैकग्रा हिल।

खताल, एमएन (2010)। व्यावसायिक पाठ्यक्रमों से शिक्षकों के व्यक्तित्व लक्षणों और प्रभावी संचार के बीच संबंधों का अध्ययन। इंटरनेशनल रिसर्च जर्नल, 1(2), 16-17.

खताल, एमएन (2011)। व्यावसायिक तनाव और प्राथमिक शिक्षकों के पारिवारिक समायोजन के बीच संबंध का अध्ययन। इंटरनेशनल रेफरेड रिसर्च जर्नल, 2(20), 12-13।

खमेलकोव, वीटी (2000)। व्यावसायिकता का विकास : नौसिखिए शिक्षकों की जिम्मेदारी और प्रभावकारिता की भावना पर स्कूल कार्यस्थल संगठन का प्रभाव। निबंध सार अंतर्राष्ट्रीय: खंड ए मानविकी और सामाजिक विज्ञान, 61 (04), 1639।

खलाफ, एके (2000)। संयुक्त अरब अमीरात में माध्यमिक विद्यालयों में 12 वीं कक्षा के छात्रों की रसायन विज्ञान उपलब्धि के भविष्यवक्ता। निबंध सार अंतर्राष्ट्रीय : खंड ए मानविकी और सामाजिक विज्ञान, 61 (02), 479।

खुरशीद, एफ। (2011)। विश्वविद्यालयों के शिक्षकों के व्यक्तित्व के बड़े पांच कारक। मानविकी और सामाजिक विज्ञान के ब्रिटिश जर्नल, 2(2), 80-90।

रमेश, जे., और राजू, टीजेएमएस (2015)। शिक्षक और नौकरी से संतुष्टि। नई दिल्ली : एपीएच पब्लिशिंग कॉर्पोरेशन।

बाला, एन. (2014)। प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच शिक्षण अनुभव और व्यावसायिक तनाव। इंडियन एसोसिएशन ऑफ हेल्थ , रिसर्च एंड वेलफेयर , 2(2), 144-147।

रेड्डी, जीएल, और अनुराधा, आरवी (2013)। वेल्लोर जिले में कार्यरत उच्च माध्यमिक शिक्षकों का व्यावसायिक तनाव। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एजुकेशनल प्लानिंग एंड एडमिनिस्ट्रेशन, 3(1), 9-24।