

कक्षा शिक्षण में शिक्षक की आत्म-प्रभावकारिता की भूमिका

डॉ. पारुल मलिक¹, सपना²

¹ शोध निर्देशिका, असिस्टेंट प्रोफेसर, शहीद मंगल पांडे राजकीय, महिला स्नातकोत्तर महाविद्यालय, मेरठ, उत्तर प्रदेश, भारत

² शोधार्थी, शिक्षा विभाग, अर्थशास्त्र, शिक्षाशास्त्र, राजनीति शास्त्र, नेट, उत्तर प्रदेश, भारत

सारांश

शिक्षकों की प्रभावशीलता कई बातों पर निर्भर करती है और आत्म-प्रभावकारिता उनमें से एक है। आत्म-प्रभावकारिता की अवधारणा मनोवैज्ञानिक अल्बर्ट बंदूरा ने अपने सामाजिक संज्ञानात्मक सिद्धांत में दी थी। आत्म-प्रभावकारिता का मतलब है किसी व्यक्ति का अपनी क्षमताओं के बारे में विश्वास कि वह खास कामों को पूरा कर सकता है। जिन शिक्षकों को अपनी पढ़ाने की क्षमताओं पर ज्यादा विश्वास होता है, वे ऊँचे लक्ष्य हासिल करते हैं, जबकि जिन शिक्षकों को अपनी क्षमताओं पर कम विश्वास होता है, वे असफलताओं के डर के साये में रहते हैं। पिछले चार दशकों में, शोधकर्ताओं ने शिक्षण और सीखने में शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता पर प्रकाश डाला है और इसे एक महत्वपूर्ण प्रभावी अवधारणा के रूप में स्थापित किया है। आत्म-प्रभावकारिता शिक्षकों के लिए अपने लक्ष्यों, कार्यों को पूरा करने और वे निर्देशात्मक चुनौतियों का सामना कैसे करते हैं, इसमें महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। कम आत्म-प्रभावकारिता वाले शिक्षक चुनौतीपूर्ण गतिविधियों से बचते हैं, रचनात्मक गतिविधियों और स्थितियों को मुश्किल मानते हैं, ज्यादातर चीजों को नकारात्मक रूप से लेते हैं और अपनी क्षमताओं पर विश्वास खो देते हैं, जबकि उच्च आत्म-प्रभावकारिता वाले शिक्षक चुनौतीपूर्ण गतिविधियों का स्वागत करते हैं, अपनी गतिविधियों में गहरी रुचि पैदा करते हैं, प्रतिबद्धता की उच्च भावना विकसित करते हैं और असफलताओं से तेजी से उबरते हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता की अवधारणा और शिक्षकों की प्रभावशीलता में इसके महत्व की समीक्षा करना है।

मूल शब्द: आत्म-प्रभावकारिता, शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता, शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता का मापन

कसी भी काम में प्रभावशाली और सफल होने के लिए एक व्यक्ति को अपनी योग्यता पर पक्का विश्वास होना चाहिए। इसके बिना, कोई भी समाज में विशेष नहीं बन सकता। ये योग्यताएं ही टीचर, डॉक्टर, इंजीनियर, मैनेजर वगैरह जैसे व्यवसायों में मूल्यांकन के लिए मुख्य पैमाने रही हैं। बंदूरा (1977) ने एक मनोवैज्ञानिक चर आत्म-प्रभावकारिता की पहचान की है, जिसे एक व्यक्ति पहले अच्छे से समझता है और फिर किसी विशेष कार्य में सफलता पाने के लिए प्रयोग करता है। यह आत्मविश्वास, आत्मसम्मान और परिणाम की प्रत्याशा जैसे विचारों से काफी अलग है। आत्म-प्रभावकारिता के निर्माण को दूसरे मिलते-जुलते चरों से अलग करने के लिए, व्यक्ति से जुड़ी अवधारणा के दूसरे हिस्सों का भी विश्लेषण करना बेहतर है। दूसरे शब्दों में आत्म-प्रभावकारिता को इस तरह परिभाषित किया जा सकता है कि किसी व्यक्ति को कोई विशेष कार्य करने की अपनी योग्यता पर भरोसा हो। इसके उलट, आत्मविश्वास किसी कार्य में एक विशेष विश्वास होने के बजाय एक आम विश्वास है। कोई इंसान आत्मविश्वासी हो सकता है लेकिन किसी खास काम के लिए आत्म प्रभावी नहीं हो सकता है। साथ ही, आत्म-प्रभावकारिता और आत्म सम्मान एक जैसे नहीं हैं क्योंकि आत्म सम्मान दूसरों के लिए अपने मूल्यों की सोच है। इसके अलावा, परिणाम की प्रत्याशा वह स्तर है, जिस पर कोई इंसान किसी विशेष परिणाम की आशा रखता है (ब्राउन, एट अल. 2014)। ध्यान देने वाली बात यह है कि असल योग्यता और आत्म प्रभावकारिता में फर्क होता है क्योंकि आत्म-प्रभावकारिता किसी इंसान का यह मानना है कि वह अपने पास मौजूद स्किल्स के साथ कोई खास काम करेगा (बंदूरा, 1997)। इसे ऐसे समझा जा सकता है कि काम करने/पूरा करने को उसी तरह नहीं लिया जा सकता जैसा आत्म-प्रभावकारिता को माना जाता है जो सिर्फ किसी के विश्वास से जुड़ा होता है। किसी इंसान के पास किसी गतिविधि के बारे में एक खास स्तर की योग्यता हो सकती है, लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि उसे उस गतिविधि को

करने की अपनी काबिलियत के बारे में कोई यकीन है। आत्म-प्रभावकारिता हमारे अनुभवों की सोच को बदलने में अहम भूमिका निभाती है और यह विचारों, सेहत, भावनाओं, व्यक्तिगत उपलब्धि, कामों और अभिप्रेरणा पर बहुत असर डालती है। जिस व्यक्ति में आत्म-प्रभावकारिता की भावना ज्यादा होती है, उसे उस व्यक्ति की तुलना में असफल होने का डर कम होता है जिसमें आत्म-प्रभावकारिता की भावना कम होती है। किसी व्यक्ति के पॉजिटिव या नेगेटिव तरीके से सोचने का तरीका, खुद को बेहतर बनाने या खुद को कमजोर करने का तरीका आत्म-प्रभावकारिता की मान्यताओं से प्रभावित होता है (नबावी, 2012)।

आत्म-प्रभावकारिता का विकास

आत्म-प्रभावकारिता विश्वास मुख्य रूप से चार स्रोतों से बनते हैं जो हैं मास्टरी अनुभव, विकेरियस अनुभव, सोशल पर्सुएशन, और भावनात्मक और शारीरिक स्थितियाँ (बंदूरा, 1977)।

- 1. निपुणता का अनुभव:** यह आत्म-प्रभावकारिता के विकास का सबसे प्रभावशाली स्रोत है क्योंकि यह उस अनुभव को बताता है जो किसी व्यक्ति को पिछले कामों को सफलतापूर्वक पूरा करने पर मिलता है। सफल उपलब्धियाँ किसी व्यक्ति की आत्म-प्रभावकारिता में एक मजबूत विश्वास पैदा करती हैं। किसी काम को करने से हमारी आत्म-प्रभावकारिता की भावना मजबूत होती है। जबकि काम में विफलता आत्म-प्रभावकारिता को कमजोर कर सकती है और उसे खत्म कर सकती है। या
- 2. परोक्ष अनुभव या मॉडलिंग:** आत्म-प्रभावकारिता विकसित करने के लिए लोग दूसरों को काम करते हुए देखते हैं। कभी-कभी लोगों में किसी चीज़ पर काम करने का आत्मविश्वास नहीं होता है, लेकिन वे दूसरों के कामों को

देखकर सीखने की कोशिश करते हैं। इसलिए, इसे अवलोकन आधारित अधिगम भी कहा जाता है। आत्म-प्रभावकारिता बनाने में इस अधिगम की बहुत बड़ी भूमिका होती है क्योंकि यह देखने वाले को जरूरी रणनीतियाँ और तकनीकें सिखाती है जो मनचाहा नतीजा पाने में उपयोगी होती हैं (वाइज़ और ट्रुनेल, 2001)। आत्म-प्रभावकारिता का यह स्रोत मास्टरी अनुभवों से कमजोर है लेकिन जिस व्यक्ति को काम के बारे में कम जानकारी होती है, उसके लिए यह स्रोत आत्म-प्रभावकारिता की भावना विकसित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है (पजारेस, 2002)। मॉडलिंग प्रभाव तब प्रासंगिक होते हैं जब व्यक्ति को काम का कम अनुभव होता है। अगर मॉडल को काम के साथ ठीक से दिखाया जाए तो मॉडलिंग प्रभाव अनुभवी और आत्म-कुशल लोगों के लिए भी सकारात्मक भूमिका निभाते हैं। काम के साथ जितनी ज्यादा समानता होगी, आत्म-प्रभावकारिता उतनी ही ज्यादा विकसित होगी (पजारेस, 2002)। दूसरे लोगों को सफलतापूर्वक काम पूरा करते हुए देखकर व्यक्ति सोच सकता है कि अगर वह कर सकता है, तो मैं भी कर सकता हूँ।

3. मौखिक प्रेरणा: मौखिक प्रेरणा भी आत्म-प्रभावकारिता विकसित करने के महत्वपूर्ण स्रोतों में से एक है। दूसरों से मिलने वाली मौखिक प्रेरणा के कारण, लोग आत्म-प्रभावकारिता भी विकसित करते हैं। यह दिखाता है कि किसी व्यक्ति की आत्म-प्रभावकारिता विकसित करने में शब्द महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। प्रेरणा देने वालों को नकारात्मक प्रेरणाओं के बारे में सावधान रहना चाहिए क्योंकि यह सकारात्मक प्रेरणाओं से ज्यादा काम करती है। सकारात्मक मौखिक प्रेरणाएं व्यक्तियों को अपनी आत्म-प्रभावकारिता की मान्यताओं को बढ़ाने के लिए प्रोत्साहित करेंगी, जबकि नकारात्मक मौखिक प्रेरणाएं व्यक्ति की आत्म-प्रभावकारिता की मान्यताओं को कम कर सकती हैं (पजारेस, 2002)। कोच आमतौर पर अपनी टीमों की आत्म-प्रभावकारिता को बढ़ाने के लिए इस तरह की प्रेरणा का इस्तेमाल करते हैं। वे मैच शुरू होने से पहले टीम के सदस्यों को प्रोत्साहित करते हैं। वे उन्हें यह विश्वास दिलाते हैं कि वे गेम जीतने वाले हैं।

4. शारीरिक और भावनात्मक स्थितियाँ: व्यक्ति की प्रतिक्रियाएँ और भावनात्मक स्थितियाँ जैसे चिंता, उत्तेजना, तनाव, घबराहट, असफलता का डर भी आत्म-प्रभावकारिता में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। जिन लोगों को तनाव, डर होता है, उनका आत्म-प्रभावकारिता पर नकारात्मक असर पड़ सकता है। स्थितियों से निपटने में, चिंता भावनात्मक उत्तेजना पैदा करती है जिससे व्यक्ति की आत्म-प्रभावकारिता प्रभावित होती है (बंडूरा और एडम्स, 1977)। जो लोग कोई काम पहली बार कर रहे होते हैं, जब उन्हें एहसास होता है कि कोई उन्हें देख रहा है, तो वे चिंतित हो जाते हैं और इससे उस काम के लिए उनकी आत्म-प्रभावकारिता कम हो सकती है।

किसी व्यक्ति के पास किसी खास काम से संबंधित अपनी आत्म-प्रभावकारिता को बेहतर बनाने के कई मौके होते हैं जिसमें वह लगा हुआ है। मेडिकल पेशे में डॉक्टर, कानूनी पेशे में लॉ काउंसलर, और अपने अकाउंट ऑडिट प्रैक्टिस में चार्टर्ड अकाउंटेंट, प्रशासन में नौकरशाह, शिक्षण पेशे में शिक्षक आदि। यहाँ बताए गए कामों के लिए संबंधित पेशों में प्रभावी परिणामों के लिए अच्छी आत्म-प्रभावकारिता की जरूरत होती है। शिक्षण

और सीखने की प्रक्रिया किसी राष्ट्र के लिए सबसे ज्यादा मूल्यवान गतिविधियों में से एक है। शिक्षक का मूल्यांकन और पर्यवेक्षण उनकी विशेष आत्म-प्रभावकारिता के संदर्भ में किया जाना चाहिए। इसलिए, बंडूरा (1977) जैसे शोधकर्ता और उनके उत्तराधिकारियों ने एक शिक्षक के लिए एक खास तरह की आत्म-प्रभावकारिता में बहुत रुचि ली और इसे शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता नाम दिया।

शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता

पिछले चार दशकों में, शोधकर्ताओं ने शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता और उससे जुड़े मनोवैज्ञानिक मुद्दों में बहुत दिलचस्पी दिखाई है (ज़ी और कूमेन, 2016)। ज्यादातर शोधकर्ता बंडूरा की आत्म-प्रभावकारिता के सिद्धांत (बर्ग और स्मिथ, 2016) पर ही ध्यान देते हैं। शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता का मतलब है शिक्षक का यह मानना कि वे छात्रों से उम्मीद के मुताबिक नतीजे ला सकते हैं। इस यकीन का छात्रों पर बहुत असर होता है क्योंकि यह शिक्षक को उन छात्रों को भी प्रोत्साहित करने में मदद करता है जिन्हें पढ़ाई में समस्याएं आ रही हैं (आर्मर, एट अल., 1976)। यह साबित हो चुका है कि शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता का न सिर्फ छात्रों के नतीजों जैसे उपलब्धि, प्रोत्साहन और असरदार सोच पर, बल्कि शिक्षक के पक्के इरादे, जुनून, भरोसे और सिखाने के व्यवहार पर भी विशेष प्रभाव पड़ता है (शैनन-मोरन और होय, 2001)।

विभिन्न अध्ययनों से पता चलता है कि शिक्षक के प्रभाव और छात्रों की सफलता के बीच एक सकारात्मक संबंध रहा है (एश्टन और वेब, 1986; मूर और एस्सेलमैन, 1992 और रॉस, 2019, 1992, स्वर्णलता, शहजाद और नौरीन, 2017)।

शिक्षक के प्रभाव ने प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से छात्रों के प्रोत्साहन और सफलता पर असर डाला है (डुसेक, 1985; पार्सन्स, काज़ाला, और मीस, 1982)।

सहगल, नंबूदिरी, और मिश्रा (2017) ने हाल ही में आत्म-प्रभावकारिता, साझेदारी और विभिन्न शिक्षण-विधियों का अध्ययन किया और पुष्टि की कि शिक्षक के प्रभाव के तीन पहलुओं के बीच एक सकारात्मक संबंध है। ये तीन पहलू हैं

- शिक्षक का अच्छी पाठ्यक्रम सामग्री देना,
- शिक्षक-छात्र के उचित संप्रेषण में शिक्षक का भूमिका,
- छात्रों के सकारात्मक परिणामों को सतत बनाए रखने में शिक्षक का भूमिका।

अध्ययन ने साफ किया कि सहभागिता, प्रधानाचार्य नेतृत्व और शिक्षक के आत्म-प्रभावकारिता के बीच एक सकारात्मक संबंध है। शिक्षक की आत्म-प्रभावकारिता ने कक्षा-कक्ष प्रबंधन पर काफी प्रभाव डाला है, विशेषतः छात्रों के गलत व्यवहार का सामना करने पर (टिलफाल्थियोग्लू और उलुसोय, 2012)।

जिन शिक्षकों में आत्म-प्रभावकारिता की भावना कम होती है, वे छात्रों के गलत व्यवहार से तनाव में आ जाते हैं, जिस कारण से वे सख्त एक्शन लेते हैं और छात्रों की उपलब्धियों के बजाय विषय-वस्तु पर ध्यान केंद्रित करते हैं। इनके उलट, एक प्रभावशाली शिक्षक पेशेवर तरीके से व्यवहार करता है, ऐसे मुद्दों से निपटता है, शांत रहता है, आशावादी रहता है और ऐसा माहौल बनाता है जहाँ छात्र प्रोत्साहित महसूस करते हैं (मेलबी, 1995)। बेकर, (2005); गिब्सन और डेम्बो, (1984) और मेलबी, (1995) जैसे शोधकर्ताओं ने शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता और उनके मिलकर काम करने के तरीकों के बीच के संबंध का अध्ययन किया। अध्ययन के नतीजों से इस बात की पुष्टि हुई कि आत्म-प्रभावकारिता का स्तर जितना ज्यादा होगा, शिक्षकों के लिए अपने साथियों से मदद लेना उतना ही आसान होगा।

एक शिक्षक के तरीके जितने प्रभावी होते हैं, वह ऐसा माहौल बनाता है जहाँ छात्र प्रोत्साहित और लक्ष्य उन्मुखी महसूस करते हैं। जिन अध्यापकों में आत्म प्रभावकारिता का स्तर ज्यादा होता है, वे असरदार शिक्षण परिणाम देते हैं, जिससे उनके छात्रों का प्रोत्साहन स्तर बढ़ जाता है और वे बेहतर शैक्षिक उपलब्धि प्राप्त करते हैं (कैपेरा, एट अल. 2006)। आम तौर पर, सभी लोग ऐसे लक्ष्य सेट करते हैं जिन्हें वे पूरा करना चाहते हैं, जो चीजें वे पाना चाहते हैं। हालाँकि जैसा कि हम जानते हैं कि सही मार्गदर्शन के बिना लक्ष्य तक पहुँचना आसान नहीं है। लक्ष्यों और चुनौतियों को समझने के लिए, बंडुरा जैसे शिक्षाविद ने सुझाव दिया कि लक्ष्य प्राप्ति में किसी व्यक्ति की आत्म-प्रभावकारिता बहुत जरूरी भूमिका निभाती है। जिन लोगों को अपनी योग्यता पर भरोसा होता है, वे आसानी से लक्ष्य हासिल कर सकते हैं। काफी हद तक सफल शिक्षण सही शिक्षण गतिविधियों और प्रशिक्षु शिक्षक की आत्म-प्रभावकारिता पर निर्भर करती है ताकि उन्हें छात्रों पर केंद्रित तरीकों में हो रहे नवीन बदलावों की जानकारी रहे (रोड्रिगेज, एट अल. 2009)।

चेरी (2020) ने पाया कि जिन शिक्षकों में आत्म-प्रभावकारिता की अच्छी समझ होती है, वे शैक्षणिक गतिविधियों में रुचि ले सकते हैं और अपनी रुचियों तथा विद्यालयी गतिविधियों के प्रति ज्यादा प्रतिबद्धता की भावना विकसित कर सकते हैं। वे मुश्किलों और रुकावटों का सामना करने पर नियंत्रण नहीं खोते और सफल होने के लिए चुनौतीपूर्ण गतिविधियों का स्वागत करते हैं। जबकि जिन शिक्षकों में आत्म-प्रभावकारिता की कम समझ होती है, वे चुनौतीपूर्ण गतिविधियों से बचते हैं और बहाने बनाते हैं। उन्हें लगता है कि चोलेंजिंग काम उनकी योग्यता से बाहर है। वे नकारात्मक परिणामों पर अधिक ध्यान देते हैं और इसे व्यक्तिगत कमियों के तौर पर लेते हैं और अंत में, वे अपनी योग्यता पर भरोसा खो देते हैं।

आत्म-प्रभावकारिता का शैक्षिक योजना और अलग-अलग गतिविधियों को आयोजित करने पर बहुत असर पड़ता है (एलिनर, 1994)। मजबूत और आत्म-प्रभावशाली टीचर नए आइडिया सीखने के लिए ज्यादा तैयार होते हैं और नई शिक्षक पद्धतियों के साथ प्रयोग करने के लिए ज्यादा उत्सुक होते हैं ताकि उनके छात्रों को सबसे ज्यादा फायदा हो सकता है (गुस्की, 1988)।

शिक्षक की आत्मा प्रभावकारिता को मापना

कई शोधकर्ताओं ने शिक्षकों की प्रभावशीलता को मापने के लिए उपकरण विकसित किए। पहला उपकरण रोटर की सोशल लर्निंग थ्योरी पर आधारित था। शिक्षक की प्रभावशीलता को मापने के लिए, शिक्षकों को दो आइटम वाला उपकरण दिया गया। इस उपकरण को शिक्षक की प्रभावशीलता कहा गया। इस उपकरण की सफलता के बाद, शोधार्थियों ने शिक्षक की आत्म-प्रभावकारिता के बारे में और जानने के लिए एक ज्यादा भरोसेमंद और वैध उपकरण विकसित करके इसे और बढ़ाने की कोशिश की। इसके तुरंत बाद, गुस्की ने छात्रों के लिए दायित्व की उपलब्धि को मापने के लिए तीस-आइटम वाला एक उपकरण बनाया (गुस्की, 1981)।

बंडुरा के उपकरण में फैसेले लेने पर असर डालने की प्रभावकारिता, अनुदेशात्मक आत्म-प्रभावकारिता, अनुशासनात्मक आत्म-प्रभावकारिता, माता-पिता की भागीदारी को शामिल करने की प्रभावकारिता, समुदायों की भागीदारी को शामिल करने की प्रभावकारिता शामिल है।

जेरुसलम और श्वार्जर (1978) ने एक जनरल सेल्फ-एफिकेसी स्केल विकसित किया और इसका इस्तेमाल पहली बार 1979 से 1981 तक सेकेंडरी स्कूलों के छात्रों के साथ एक पैनेल डिस्कशन में किया गया। असल में इसमें 20 आइटम थे। पैनेल

डिस्कशन के बाद इसे 10 आइटम के साथ फाइनल किया गया। जवाब देने वालों को 1 से 4 के स्केल पर खुद को रेट करना था। हर जवाब देने वाले के लिए न्यूनतम और अधिकतम स्कोर 10 और 40 के बीच थे। यह स्केल खास तौर पर वयस्क जवाब देने वालों के लिए डिजाइन किया गया था। पिछले 40 सालों में कई शोधार्थियों ने शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता पर स्टडी की है, लेकिन फिर भी, उन उपकरणों में विश्वसनीयता और वैधता की कमी है। इसने दूसरे शोधार्थियों के लिए एक ज्यादा वैध और विश्वसनीय उपकरणों तक पहुँचने का मौका बनाया है।

शेन-मोरन, और होय (2001) ने एष्टन एट अल., (1982); गिब्सन और डेम्बो, (1984); रिग्स और एनोक्स, (1990); एमर, (1990); कोलाडार्सी और ब्रेटन, (1997); मीजर और फोस्टर, (1988); मिडगली एट अल., (1989) द्वारा विकसित किए गए विभिन्न उपकरणों की की समीक्षा की गई और शेन-मोरन, और होय (1998) के शिक्षक प्रभावशीलता के एक मॉडल के आधार पर एक नया ज्यादा वैध और विश्वसनीय उपकरण, ओहियो स्टेट टीचर एफिकेसी स्केल (OSTES) विकसित किया। ओहियो स्टेट टीचर सेल्फ-एफिकेसी स्केल शोधार्थियों के लिए टीचर सेल्फ-एफिकेसी कंस्ट्रक्ट को समझने के लिए एक आशाजनक टूल है।

हाल ही में, विशेष भारतीय संदर्भ में, सेन (2017) और शर्मा जैसे शोधकर्ताओं ने टीचर सेल्फ-एफिकेसी स्केल भी विकसित किया।

शैक्षिक प्रभाव

बंडुरा की आत्म प्रभावकारिता की बनावट ने शोधार्थियों को शिक्षक की आत्म-प्रभावकारिता के विकास को बढ़ावा देने के लिए आकर्षित किया। नतीजों से पता चलता है कि शिक्षक प्रशिक्षकों को भी शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता के महत्व को समझने की जरूरत है। सही कदम उठाकर शिक्षक की प्रभावशीलता के विश्वास को बढ़ाया जा सकता है।

हाल ही में, कविता और दहिया (2018) ने अपनी प्रयोगात्मक अध्ययन में यह नतीजा निकाला कि मल्टीमीडिया इंस्ट्रक्शनल पैकेज का इस्तेमाल करने वाले शिक्षकों की आत्म-प्रभावकारिता को बढ़ाया जा सकता है। शिक्षकों को अपने-अपने क्षेत्र में निपुण बनने दिया जाना चाहिए। निपुणता का अनुभव एक शिक्षक को अपना आत्मविश्वास बढ़ाने में मदद करता है क्योंकि इस अनुभव में शिक्षक को खुद काम करके सीधे नतीजे मिलते हैं।

अल्बर्ट बंडुरा (1997) का सुझाव है कि सफल कोशिशें शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता को बढ़ावा देती हैं। वर्कशॉप और ट्रेनिंग सेशन करके शिक्षकों के निपुणता के अनुभव को बढ़ाया जा सकता है। दूसरों का काम देखना, ट्रेनिंग सेशन, क्लास एक्टिविटी, रोल-प्लेइंग भी शिक्षक की क्षमता को बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। स्कूल में टीचिंग प्रैक्टिस के दौरान, होने वाले शिक्षक दूसरे साथियों को देखकर उनसे सीखते हैं। परोक्ष अधिगम किसी भी ट्रेनिंग प्रोग्राम का कोर होता है। शिक्षक प्रशिक्षकों को ऐसे ट्रेनिंग प्रोग्राम करवाने चाहिए, जहाँ टीचर अपनी अभिज्ञताओं को बढ़ा सकें।

वांग, एर्टमर, और न्यूबी (2004) ने पाया कि कक्षा में तकनीकी एकीकरण के लिए होने वाले शिक्षकों की अभिज्ञता के विश्वास को बढ़ाने में परोक्ष अधिगम एक अहम रोल निभाती है। मौखिक या सामाजिक प्रोत्साहन एक और तरीका है जिससे शिक्षक की अभिज्ञता बढ़ सकती है। इस तरीके में एक लीडर की भूमिका महत्वपूर्ण है। उदाहरण के लिए, जब किसी स्कूल का प्रधानाचार्य स्कूल शिक्षकों की योग्यता पर भरोसा दिखाता है तो यह दिखाता है कि वह उनकी क्षमता को अधिकतम करने के लिए मना रहा है। सोमैटिक और इमोशनल स्टेट भी अभिज्ञता का एहसास कराते हैं। बंडुरा का कहना है कि एक विशेषतर का तनाव होना चाहिए जो किसी व्यक्ति को उस पर काम करने के लिए

प्रोत्साहित करे। उदाहरण के लिए, शिक्षकों को याद रखना चाहिए कि उनको कुछ असाइनमेंट पूरे करने होते हैं और उन्हें उनके लिए तैयार रहना चाहिए। शिक्षक प्रशिक्षकों को शिक्षकों के भावनात्मक स्तर का भी ध्यान रखना चाहिए क्योंकि यह अभिक्षमता को प्रभावित करता है और अभिक्षमता आगे की कार्यवाही को प्रभावित करती है।

निष्कर्ष

किसी देश का विकास कई चीजों पर निर्भर करता है, और देश के युवा सबसे महत्वपूर्ण पूंजी में से एक हैं। कोई भी देश तब तक विकसित नहीं हो सकता जब तक उसके युवा कुशल न हों ताकि वे देश के विकास में योगदान दे सकें। शिक्षकों को अपने छात्रों का खास तौर पर, छात्रों की प्रारंभिक अवस्था में ध्यान रखना चाहिए (सहगल, 2015)। अच्छे परिणाम पाने के लिए शिक्षकों की गुणवत्ता और प्रभावशीलता की जाँच करने की जरूरत है। कई चीजें एक शिक्षक को उनके पेशे में प्रभावी बनाती हैं। एक शिक्षक की प्रभावशीलता को बढ़ाने के लिए शिक्षक की अभिक्षमता महत्वपूर्ण रहती है। अध्ययनों से पुष्टि हुई है कि अभिक्षमता की अवधारणा शिक्षक की प्रभावशीलता को बढ़ाने में बड़ी भूमिका निभाती है। इस रिसर्च पेपर में, हमने आत्म-प्रभावकारिता, इसके स्रोतों, शिक्षक की आत्म-प्रभावकारिता पर चर्चा की। हमने अलग-अलग अध्ययनों की भी समीक्षा की और ऐसे अध्ययन खोजने की कोशिश की जिन्होंने शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता को मापा है। आखिर में, हमने शिक्षक आत्म-प्रभावकारिता के प्रभावों पर भी चर्चा की।

References

1. Allinder RM. The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*,1994;17:86-95.
<http://dx.doi.org/10.1177/088840649401700203>
2. Armor D, Conroy-Oseguera P, Cox M, King n, McDonell L, Pascal A *et al.* Analysis of the school preferred reading programs in selected Los Angeles minority schools. <https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/reports/2005/R2007.pdf> (accessed on 20/03/2021), 1976.
3. Ashton PT, Webb RB. *Making difference: Teacher sense of sense of efficacy and student achievement.* New York: Longman, 1986.
4. Baker PH. Managing student behaviour: How ready are the researchers to meet the challenge? *American Secondary Education*, 2005;33(3):51-64.
5. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*,1977;84:191-215.
6. Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: Freeman, 1997.
7. Bandura A, Adams N. Analysis of self-efficacy theory of behaviour change. *Cognitive therapy and research*,1977;1(4):287-310.
8. Berg DAG, Smith LF. Preservice teacher self-efficacy beliefs; An opportunity to generate “good research” in the Asia-Pacific Region. In S. Garvis & D. Pendergast (Eds.), *Asia-Pacific perspectives on teacher self-efficacy.* Rotterdam, Netherlands; Sense Publishers, 2016, 1-18.
9. Brown LA, Wiley JF, Taylor K, Byrne P, Sherboume C, Stein MB *et al.* Changes in self-efficacy and outcome-expectancy as predictors of anxiety outcomes

from the CALM study. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4244230/#:~:text=Self%2Defficacy%20and%20outcome%2Dexpectancy%20have%20been%20written%20about%20extensively,produce%20an%20outcome> (1. (accessed on 15/02/2021), 2014.

10. Caprara GB, Barbaranelli C, Steca P, Malone PS. Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*,2006;44:473-490.
<http://www.realtutoring.com/phd> (accessed on 25/03/2021)