

# शिक्षण क्षमता और दृष्टिकोण के संदर्भ में भावी माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों द्वारा अपनाए गए मूल्यों की एक आलोचनात्मक समीक्षा

Chandan Singh<sup>1\*</sup>, Dr. Pradeep Kumar<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Research Scholar, Shri Krishna University, Chhatarpur, M. P. , India

Email: ouriginal.sku@gmail.com

<sup>2</sup> Professor, Shri Krishna University, Chhatarpur, M. P., India

सार - यह महत्वपूर्ण विश्लेषण उन मूल्यों को देखता है जो महत्वाकांक्षी माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों को प्रिय हैं और वे मान्यताएँ प्रशिक्षक के रूप में उनके दृष्टिकोण और क्षमता को कैसे प्रभावित करती हैं। शिक्षा एक निरंतर बदलता रहने वाला क्षेत्र है जिसके लिए शिक्षकों के पास ऐसी मान्यताओं की आवश्यकता होती है जो विषय-वस्तु की क्षमता के अलावा प्रभावी शिक्षण का समर्थन करती हों। यह शोध इस बात की जांच करता है कि महत्वाकांक्षी माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के आदर्श किस हद तक आधुनिक शिक्षा की जरूरतों से मेल खाते हैं। समीक्षा शिक्षण मूल्यों के वैचारिक ढांचे की खोज और इस बात पर प्रकाश डालने से शुरू होती है कि वे शिक्षकों के दृष्टिकोण और सामान्य योग्यता को कैसे प्रभावित करते हैं। यह वर्तमान साहित्य के आधार पर उन मूलभूत सिद्धांतों की रूपरेखा तैयार करता है जो प्रभावी शिक्षण के लिए आवश्यक हैं, जैसे सहानुभूति, लचीलापन, सांस्कृतिक योग्यता और आजीवन सीखने के प्रति समर्पण।

कीवर्ड: शिक्षण, क्षमता और दृष्टिकोण, माध्यमिक विद्यालय, शिक्षक

-----X-----

## 1. परिचय

छतरपुर में भावी माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों द्वारा रखे गए मूल्यों और विश्वासों को समझना आवश्यक है क्योंकि वे इस क्षेत्र के शैक्षिक परिदृश्य को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाएंगे, जिससे समुदाय की विशिष्ट आवश्यकताओं और आकांक्षाओं को पूरा करने में मदद मिलेगी। यह छतरपुर में भावी शिक्षकों के प्रचलित दृष्टिकोण में अंतर्दृष्टि प्राप्त करने, शिक्षण पेशे के प्रति उनके समर्पण, प्रेरणा और प्रतिबद्धता पर प्रकाश डालने का अवसर प्रदान करता है। उनके मूल मूल्यों, विश्वासों और दृष्टिकोणों की पहचान करके, हम उन क्षेत्रों को इंगित कर सकते हैं जिन पर उनके शिक्षक प्रशिक्षण में ध्यान और विकास की आवश्यकता है, जिससे यह सुनिश्चित हो सके कि वे अगली पीढ़ी के छात्रों को मार्गदर्शन और शिक्षित करने के लिए बेहतर ढंग से सुसज्जित हैं। (यिल्दिज़हान, वाई. 2015)

यह एक सार्वभौमिक रूप से स्वीकृत और स्थापित तथ्य है कि किसी राष्ट्र का शैक्षणिक विकास और बौद्धिक उन्नति उसके नागरिकों की गुणवत्ता से तय होती है और यह गुणवत्ता उन्हें प्रदान की जाने वाली शिक्षा की गुणवत्ता से अविभाज्य रूप से जुड़ी हुई है। आरंभ में ही यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि सच्ची शिक्षा वांछित परिवर्तन लाने में एक शक्तिशाली शक्ति है। यह केवल शिक्षा और शिक्षा ही है जो ज्ञान, कौशल, दृष्टिकोण, प्रशंसा और हमारे आस-पास की चीजों को समझने में बदलाव ला सकती है। शिक्षा की गुणवत्ता कई कारकों पर निर्भर करती है - घर, विरासत में मिले गुण, माता-पिता का रवैया, वित्तीय सहायता, सामग्री उपकरण, पाठ्यक्रम और स्कूलों में शिक्षा के तरीके आदि। योग्य और सक्षम शिक्षण कर्मियों की पहचान सभी शैक्षणिक संस्थानों में सबसे महत्वपूर्ण में से एक है। चिंताओं। सभ्यता के विकास में शिक्षकों द्वारा निभाई गई भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण और मान्यता सुनिश्चित करने योग्य है। जिसे आम तौर पर शैक्षिक

प्रणाली कहा जाता है उसका मुखिया एक शिक्षक होता है। (अब्दुल्लाही, एच. और घेमी, एच. 2016)

## 2. शिक्षक शिक्षा की आवश्यकता

प्रभावी स्कूली शिक्षा प्रभावी शिक्षक शिक्षा की अपेक्षा करती है। शिक्षक शिक्षा को वास्तव में प्रभावी और कार्यात्मक बनाने में शिक्षक प्रशिक्षकों की भूमिका सबसे महत्वपूर्ण है। यह सर्वमान्य है कि शिक्षकों की शिक्षा की गुणवत्ता की जिम्मेदारी पूरी तरह से शिक्षक प्रशिक्षकों पर है। एनसीटीई (1998) ने बताया है कि शिक्षक शिक्षा कार्यक्रम बहुत अधिक परिमाण में दक्षताओं और प्रतिबद्धता पर ध्यान केंद्रित करेंगे। यह शिक्षक तैयारी रणनीतियों के साथ-साथ उनके प्रभार के तहत विद्यार्थियों में व्यवहार संबंधी चुनौतियों में बदलाव लाने का आह्वान करता है। शिक्षा में गुणात्मक सुधार के लिए शिक्षकों की व्यावसायिक शिक्षा का सुदृढ़ कार्यक्रम आवश्यक है। शिक्षक शिक्षा की गुणवत्ता में सुधार के लिए, हमें न केवल यह देखना चाहिए कि किस प्रकार के छात्रों का चयन किया जाता है, बल्कि यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि भावी शिक्षकों को तैयार करने के इस पवित्र कार्य के लिए सक्षम और प्रतिबद्ध शिक्षक प्रशिक्षकों को उचित स्थान दिया जाए।

यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि शिक्षक प्रशिक्षक अपनी बदलती भूमिका को आत्मसात करें और खुद को इस बदलाव के लिए तैयार करें। भविष्य के शिक्षकों और शैक्षिक कार्यकर्ताओं को जीवन भर सीखने के लिए तैयार करना और एक सीखने वाला समाज बनाने के लिए शिक्षक प्रशिक्षकों की भूमिका है। लेकिन, शिक्षक-प्रशिक्षक इस प्रकार की भूमिका तभी प्रभावी ढंग से निभा सकते हैं, जब उनकी स्वयं की शिक्षा बेहतर हो और उचित तरीके से प्रदान की गई हो। (एकेन, एल.आर. 2020)

## 3. शिक्षक शिक्षा का निजीकरण

पिछले दो दशकों में एक के बाद एक आने वाली सरकारों ने शिक्षक शिक्षा सहित उच्च शिक्षा के निजीकरण और विनियमन का रास्ता अपनाया है, भले ही किसी भी राजनीतिक दल ने सरकार चलाई हो। नरसिम्हा राव सरकार द्वारा उच्च शिक्षा में सुधारों पर गठित पुन्नैया समिति से लेकर वाजपेयी सरकार द्वारा स्थापित बिड़ला-अंबानी समिति तक, एकमात्र अंतर बाजार ताकतों के साथ उनके संरेखण की डिग्री में है, न कि उनकी सिफारिशों के मूल सिद्धांतों में। परिणाम के साथ, पिछले दशक में निजी शिक्षक शिक्षा संस्थानों की तेजी से वृद्धि के साथ शिक्षक शिक्षा सहित उच्च और व्यावसायिक शिक्षा में कई व्यापक बदलाव देखे गए हैं। अधिकांश राज्यों में इनमें से अधिकांश कॉलेज योग्य शिक्षकों, प्रयोगशालाओं या बुनियादी ढांचे के बिना चलते हैं और छात्रों से भारी शुल्क वसूलते हैं। इनमें से अधिकांश

संस्थान लाभ के उद्देश्य से काम कर रहे हैं। जबरन दान, कैपिटेशन फीस और अन्य शुल्कों के अलावा भारी ट्यूशन फीस वसूलने का यही मूल कारण है।

शिक्षक शिक्षा के निजीकरण का शिकार होने वाले प्रमुख हितधारकों में से एक इन संस्थानों के शिक्षक शिक्षक हैं। इनमें से अधिकांश शिक्षक-प्रशिक्षक कम योग्य और अयोग्य हैं। हालाँकि, उनमें से एक बड़ा हिस्सा शिक्षक प्रशिक्षक बनने के लिए पर्याप्त रूप से योग्य और सक्षम है। लेकिन अधिकांश शिक्षक-शिक्षक कम वेतन वाले और अनुबंध के आधार पर नियुक्त किए गए हैं। यहां तक कि उन्हें अवकाश अवधि के दौरान भुगतान भी नहीं किया जाता है। सेमिनारों, सम्मेलनों में भाग लेने के मामले में प्रबंधन द्वारा उनके पेशेवर विकास के लिए शायद ही कोई गुंजाइश दी गई है; सेमिनारों, सम्मेलनों में पेपर प्रस्तुत करना; कार्यशालाओं, सेमिनारों और सम्मेलनों का आयोजन करना; शिक्षण के नवीन तरीकों का प्रयोग करना; अनुसंधान का संचालन; इत्यादि। उन्हें किसी भी शैक्षणिक गतिविधि के लिए कोई शैक्षणिक अवकाश नहीं दिया जाता है। अक्सर वे प्रशासनिक फ़ाइल कार्यों में लगे रहते हैं जो उनके पेशेवर विकास में शायद ही कोई योगदान देता है। (क्रिसवेल, जे.डब्ल्यू. 2017)

## 4. व्यावसायिक मूल्य

मूल्य एक ऐसी चीज़ है जो हर चीज़ में व्याप्त है। यह संपूर्ण विश्व का अर्थ, साथ ही प्रत्येक व्यक्ति, प्रत्येक घटना और प्रत्येक क्रिया का अर्थ निर्धारित करता है। यहां तक कि एक एजेंट द्वारा दुनिया में पेश किए गए सबसे छोटे परिवर्तन का भी कुछ मूल्य होता है और यह केवल जमीनी स्तर पर और कुछ मूल्य क्षणों के लिए किया जाता है। जो कुछ भी अस्तित्व में है, और यहां तक कि वह सब कुछ जो अस्तित्व में है या किसी भी तरह से दुनिया की संरचना से संबंधित है, इस तरह की प्रकृति का है कि यह न केवल अस्तित्व में है, बल्कि अपने अस्तित्व का औचित्य या निंदा भी अपने भीतर समाहित करता है। यह हर उस चीज़ के बारे में कहा जा सकता है जो या तो अच्छी है या बुरी; यह कहा जा सकता है कि यह होना चाहिए या नहीं होना चाहिए, या इसका अस्तित्व नहीं होना चाहिए, कि इसका अस्तित्व सही है या गलत (न्यायिक अर्थ में नहीं)। (अजज़ेन, आई. 2018)

मूल्य किसी विशेष मानव व्यवहार की तीव्रता और निरंतरता को निर्धारित करते हैं। जब हम किसी विशेष विचार या भावना को उच्च मूल्य देने की बात करते हैं, तो हमारा मतलब यह होता है कि भावना का विचार व्यवहार को प्रेरित करने और निर्देशित करने में काफी शक्ति लगाता है। एक व्यक्ति, जो

सत्य को महत्व देता है, उसकी खोज में बहुत अधिक ऊर्जा खर्च करेगा। जो व्यक्ति प्रभुत्व (शक्ति) को बहुत महत्व देता है, वह अपने संपर्क में आने वाले सभी लोगों पर हावी होने के लिए अत्यधिक प्रेरित होगा। इसके विपरीत, यदि कोई चीज़ तुच्छ मूल्य की है तो उसमें बहुत कम ऊर्जा जुड़ी होगी। सामान्य तौर पर, हम कह सकते हैं कि मूल्य वे प्रमुख विकल्प हैं जो जीवन के प्रकार को आकार देते हैं, मनुष्य स्वयं का निर्माण करता है और वह किस प्रकार का व्यक्ति बनता है और ये उसके बुनियादी मूल्यों को दर्शाते हैं। (बम, एम. 2019) मूल्य वे अवधारणाएँ या मान्यताएँ हैं जो यह निर्धारित करती हैं कि हम अपने जीवन में कैसे जिएँ। किसी भी पेशे में, व्यक्ति अपने पेशे के प्रति कैसे दृष्टिकोण रखते हैं, इस पर उनका प्रमुख प्रभाव होता है। मूल्य हमारे निर्णयों को संचालित करते हैं और हम जिस चीज़ में विश्वास करते हैं या जिसकी हम रक्षा करना चाहते हैं उसे संरक्षित करने के लिए हमें ऊर्जा जुटाने का कारण बनते हैं। इस प्रकार, वे व्यवहार के प्रमुख निर्धारक हो सकते हैं और लोगों, स्थितियों या घटनाओं के बारे में हमारे विचारों को प्रभावित करेंगे। जब टीम के सदस्य समान मूल्य साझा करते हैं, तो टीम में उत्कृष्ट प्रदर्शन करने की ऊर्जा होगी। जहाँ व्यक्तिगत मूल्य टकराते हैं, संघर्ष होगा और टीमों के अपनी पूरी क्षमता तक पहुंचने की संभावना नहीं है। इन्हें पेशे के संबंध में अपेक्षाकृत समय-प्रतिरोधी और व्यापक व्याख्या पैटर्न के रूप में आसानी से चित्रित किया जा सकता है। (बनर्जी, सृजिता 2019)

## 5. नौकरी से संतुष्टि

संतुष्टि एक लैटिन शब्द है जिसका अर्थ है पर्याप्त बनाना या करना। अपनी नौकरी से संतुष्टि का अर्थ है किसी की नौकरी की परिस्थितियों से संतुष्ट होना या उसे स्वीकार करना या समग्र रूप से उसके जीवन की इच्छाओं और जरूरतों की पूर्ति। किसी भी पेशे में संतुष्टि एक आवश्यक कारक है। जब तक कोई व्यक्ति अपनी नौकरी से संतुष्ट नहीं होता, उसके लिए अपने कर्तव्यों को ईमानदारी और कुशलता से निभाना बहुत मुश्किल होता है। नौकरी से संतुष्टि एक कर्मचारी के अपने काम के प्रति विभिन्न दृष्टिकोणों का परिणाम है। ये दृष्टिकोण कुछ विशिष्ट कारकों जैसे वेतन, सेवा शर्तों, उन्नति के अवसरों और अन्य लाभों से संबंधित हैं। नौकरी-संतुष्टि इस बात का एक महत्वपूर्ण संकेतक है कि कर्मचारी अपनी नौकरी के बारे में कैसा महसूस करते हैं और कार्य व्यवहार का पूर्वसूचक है। कार्य संतुष्टि का तात्पर्य कार्य स्थिति में समग्र समायोजन से है। (कैरोल, जे., बी. 2019)

नौकरी से संतुष्टि शब्द का प्रयोग आम तौर पर व्यवसाय प्रबंधन में संगठनात्मक प्रयास में किया जाता है। किसी संगठन में बिगड़ती स्थितियों का एक स्पष्ट संकेत कम कार्य संतुष्टि है। नौकरी से संतुष्टि वह अनुकूलता या प्रतिकूलता है जिसके साथ

कर्मचारी अपने काम को देखते हैं। यह व्यक्ति की नौकरी की अपेक्षाओं और नौकरी से मिलने वाले पुरस्कारों के बीच समझौते की मात्रा को दर्शाता है। कार्य संतुष्टि का संबंध संगठन में किसी व्यक्ति या समूह से है। नौकरी से संतुष्टि किसी व्यक्ति की नौकरी के कुछ हिस्सों पर अधिक लागू हो सकती है। यदि प्रत्येक व्यक्ति अपने कार्य से अत्यधिक संतुष्ट है तभी इसे समूह कार्य संतुष्टि माना जाएगा। कार्य संतुष्टि के बारे में समझने के लिए कार्य संतुष्टि की सैद्धांतिक एवं व्यवस्थित व्याख्या जानना आवश्यक है। नौकरी से संतुष्टि के निम्नलिखित प्रमुख सिद्धांत हैं जिन्होंने इस क्षेत्र में अधिकांश शोध के लिए अंतर्निहित या स्पष्ट संदर्भ बिंदु के रूप में कार्य किया है। (बरुआ, पी., और गोगोई, एम. 2017)

### i) नौकरी से संतुष्टि का पारंपरिक सिद्धांत

परंपरागत रूप से कार्य संतुष्टि की व्याख्या एक आयामी अवधारणा के रूप में की गई है। यह दृष्टिकोण नौकरी से संतुष्टि को एक व्यक्ति की अपनी नौकरी के बारे में भावनाओं की समग्रता के रूप में समझाता है। यह भावना नौकरी संबंधी और पर्यावरण संबंधी दोनों कारकों से बनती है, जिनकी परस्पर क्रिया से संतुष्टि और असंतोष की स्थिति या नौकरी के बारे में नकारात्मक भावनाओं के बीच उतार-चढ़ाव होता है, तटस्थता की स्थिति है, जिसमें व्यक्ति न तो संतुष्ट होता है और न ही असंतुष्ट। इस प्रकार, कार्य संतुष्टि के पारंपरिक दृष्टिकोण के अनुसार, संतुष्टि और असंतोष एक रेखिक सातत्य पर अंतिम बिंदुओं का प्रतिनिधित्व करते हैं।

### (ii) नौकरी से संतुष्टि का दो कारक सिद्धांत

कार्य संतुष्टि का दो कारक सिद्धांत कार्य संतुष्टि के बहुआयामी विवरण की दिशा में पहला महत्वपूर्ण कदम था। पारंपरिक एककारक दृष्टिकोण के विपरीत, हर्ज़बर्ग और उनके सहयोगियों ने कार्य संतुष्टि को एक सतत चर के बजाय एक द्विभाजित चर के रूप में प्रस्तुत किया। इंजीनियरों और लेखाकारों के अपने अध्ययन में, उन्होंने उपलब्धि, जिम्मेदारी, विकास, उन्नति, कार्य जैसे कारकों के माध्यम से नौकरी की चुनौती से उत्पन्न प्रेरणा से संतुष्टि को देखा और मान्यता प्राप्त की। उन्होंने देखा कि असंतोष कार्य के परिधीय कारकों से उत्पन्न होता है। इस प्रकार उन्होंने निष्कर्ष निकाला कि केवल आंतरिक कार्य तत्व जिन्हें संतुष्टि या प्रेरक कहा जाता है, संतुष्टि उत्पन्न कर सकते हैं। (कैपरी, बी. और सेलिवकलेली, ओ. 2018)

### (iii) नौकरी से संतुष्टि का प्रत्याशा सिद्धांत

वूम ने प्रेरणा का एक संज्ञानात्मक मॉडल प्रस्तावित किया है जो नौकरी में संतुष्टि को समझाने का प्रयास करता है। वूम के मॉडल में मुख्य चर वैलेंस है। वैलेंस विशेष परिणामों के प्रति भावात्मक अभिविन्यास को संदर्भित करता है और परिणाम वैलेंस में सकारात्मक या नकारात्मक हो सकते हैं। यदि किसी परिणाम की सकारात्मक संयोजकता है, तो इसका मतलब है कि एक व्यक्ति इसे प्राप्त करना चाहेगा, जबकि नकारात्मक संयोजकता वाला परिणाम वह है जिसे कोई व्यक्ति प्राप्त नहीं करना चाहता है।

### (iv) कार्य संतुष्टि का संदर्भ सिद्धांत

नौकरी की संतुष्टि के सैद्धांतिक सूत्रीकरण के विकल्प के रूप में, स्मिथ का प्रस्ताव है कि नौकरी की संतुष्टि किसी व्यक्ति के संदर्भ के ढांचे के संबंध में नौकरी की कथित विशेषताओं का एक कार्य है। इस सैद्धांतिक स्थिति के आधार पर एक विशेष नौकरी की स्थिति, तुलनीय नौकरियों की स्थितियों, समान योग्यता वाले अन्य लोगों की स्थितियों और व्यक्ति के पिछले अनुभवों के साथ-साथ कई स्थितिजन्य स्थितियों के आधार पर संतुष्टि, असंतुष्टि या अप्रासंगिक हो सकती है। वर्तमान नौकरी के चर इस प्रकार, इस दृष्टिकोण के अनुसार, नौकरी से संतुष्टि एक पूर्ण घटना नहीं है बल्कि व्यक्ति के लिए उपलब्ध विकल्पों के सापेक्ष है। (हैगर, एच. और मैकइंटायर, डी. 2016)

## 7. शिक्षा और मूल्य विकास

श्रीधर (2001) के अनुसार यदि नैतिक या मूल्य शिक्षा को प्रभावी ढंग से लागू करना है, तो इसे दृढ़ता से मूल्य विकास के सिद्धांतों पर आधारित होना चाहिए। मूल्य विकास अलग-अलग लोगों के लिए अलग-अलग चीजों को दर्शाता है। मूल्य विकास की प्रक्रिया को दार्शनिक, मनोवैज्ञानिक और समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण से देखा जा सकता है। लॉरेस कोहलबर्ग का मानना है कि नैतिक विकास दर्शन और मनोविज्ञान का मिलन स्थल है। भारतीय दर्शन की एक विशिष्ट विशेषता यह है कि इसने अपने लम्बे इतिहास में मूल्यों को निरन्तर सर्वोपरि स्थान दिया है। मूल्य विकास और शिक्षा के हमारे लक्ष्य इसी मूल से निकले हैं। मूल्य विकास अनेक शक्तियों का समामेलन है। यह बहुआयामी, व्यापक प्रक्रिया है जिसके तहत व्यक्ति सचेत रूप से चयन करना, तार्किक रूप से सोचना और आचरण और व्यवहार को नियंत्रित करने वाले मूल्यों के मानदंडों को अपनाना सीखता है। मूल्य व्यक्ति के व्यक्तित्व में उसके विभिन्न आयामों-शारीरिक, बौद्धिक, भावनात्मक और नैतिक- में परिलक्षित होते हैं। (हल्वर्सन, और एंड्रेड, एफ.एच. 2019)

इस विकास का वास्तविक अंत व्यक्ति को स्वायत्त बनाना है, जिससे वह ऐसी स्थिति में पहुंच सके जहां व्यक्ति सार्वभौमिक सिद्धांतों और मूल्यों के अनुसार कार्य करने में सक्षम हो, जिसे वह बड़े समाज के संबंध में स्वीकार करता है। मूल्यों की खोज और उसका विकास किसी व्यक्ति या समूह के लिए आसान नहीं है। फिर भी इसके परिणाम पर ही व्यक्ति की नियति के साथ-साथ समाज की नियति भी निर्भर करती है। इसलिए एक सामान्य नियम के रूप में मूल्य अभिविन्यास पालन-पोषण, औपचारिक शिक्षा, व्यक्तियों और सामाजिक समूहों के बीच बातचीत के सभी चरणों का अभिन्न अंग है। (चाई, जे.वाई. 2016)

### 7.1 मूल्यों को विकसित करने में शिक्षक की भूमिका

मूल्यों का समावेश कोई साधारण बात नहीं है। इस मूल्य शिक्षा के लिए कोई जादुई फार्मूला, तकनीक या रणनीति नहीं है, इसकी संपूर्णता में मूल्यों के प्रति संवेदनशीलता विकसित करना, सही मूल्यों को चुनने की क्षमता, उन्हें आत्मसात करना, उन्हें अपने जीवन में साकार करना और उनके अनुसार जीना शामिल है। इसलिए, यह कोई समयबद्ध मामला नहीं है। यह जीवन भर चलने वाली खोज है।

वेंकटैया (2007) के अनुसार, “दृष्टि के बिना शिक्षा बेकार है; मूल्य के बिना शिक्षा अपराध है; मिशन के बिना शिक्षा जीवन बोज़ है।” हमारे जीवन में शिक्षा हमें आरामदायक बनने और अपने परिवार की अच्छी तरह से देखभाल करने में सक्षम बनाती है। लेकिन जहां तक सामाजिक प्रगति का सवाल है, मूल्य आधारित शिक्षा एक अपरिहार्य आवश्यकता है। कहते हैं कि मूल्यों को पकड़ा तो जाता है, सिखाया नहीं जाता। आधुनिक शिक्षाशास्त्रियों का मानना है कि मूल्यों को सिखाया भी जाता है और सिखाया भी जाता है। मूल्यों की खोज और संवर्धन में शिक्षक की सबसे महत्वपूर्ण भूमिका होती है। दूरदृष्टि वाला शिक्षक ही मूल्यों का समुचित संचरण कर सकेगा। (चंद्रजेना, पी. 2015) मानवीय मूल्यों को विकसित करने और अर्जित करने का उत्कृष्ट साधन केवल शिक्षा ही हो सकती है। जैसा कि एनपीई (1986) में कहा गया है, “कुल मिलाकर, शिक्षा वर्तमान और भविष्य में एक अनूठा निवेश है। यह कार्डिनल प्रिंसिपल राष्ट्रीय शिक्षा नीति की कुंजी है।” इसके अलावा इसमें कहा गया है, “शिक्षा की संस्कारित करने वाली भूमिका होती है। यह संवेदनशीलता और धारणाओं को परिष्कृत करता है जो राष्ट्रीय एकता, वैज्ञानिक स्वभाव और मन और आत्मा की स्वतंत्रता में योगदान देता है और इस प्रकार हमारे संविधान में निहित समाजवाद, धर्मनिरपेक्षता और लोकतंत्र के लक्ष्यों को आगे बढ़ाता है। शिक्षा का मूल उद्देश्य युवाओं को भविष्य के लिए तैयार करना है। ऐसी

अपेक्षाओं की पूर्ति का स्तर शिक्षकों के आवेदन, समझ और कार्यवाई के स्तर का परिणाम होगा। राष्ट्र लोगों से बनते हैं। लोग बच्चों से बनते हैं। बच्चे शिक्षकों द्वारा बनाये जाते हैं।

## 8. निष्कर्ष

वर्तमान शोध से पता चलता है कि जो लोग माध्यमिक विद्यालयों में पढ़ाने में रुचि रखते हैं उनमें से अधिकांश के मूल्य बीच में कहीं न कहीं गिरते हैं। बच्चों के प्रशिक्षकों के लिए यह आवश्यक है कि वे युवाओं के लिए उदाहरण बनें, यदि उनमें नैतिकता और नैतिकता पैदा करने की कोई आशा है। इसलिए, यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि छात्र शिक्षक, जो अंततः शिक्षक बनेंगे, एक ऐसी शिक्षा प्राप्त करें जो मूल्यों की स्थापना के लिए तैयार हो। शिक्षकों को तैयार करने वाले शैक्षणिक संस्थानों द्वारा अपनाए जाने वाले कई प्राथमिक लक्ष्यों में नैतिक सिद्धांतों का समावेश होना चाहिए।

## संदर्भ

1. यिल्दिज़हान, वाई. (2015)। तुर्की भाषाओं के लिए अंतरराष्ट्रीय पत्रिकाओं का अध्ययन करता है। साहित्य इतिहास. तुर्की, 9(2), 1-20.
2. अब्दुल्लाही, एच. और घेमी, एच. (2016)। ईएफएल शिक्षक की प्रभावशाली संरचनाएं और उनकी जिम्मेदारी की भावना। अंग्रेजी भाषा शिक्षणशास्त्र में अनुसंधान (आरईएलपी); इस्फहान. 4(1), 64-72.
3. ऐकेन, एल.आर. (2020)। मनोवैज्ञानिक परीक्षण और मूल्यांकन (10वां संस्करण)। बोस्टन, एमए: एलिन और बेकन।
4. क्रिसवेल, जे.डब्ल्यू. (2017)। गुणात्मक पूछताछ और अनुसंधान डिजाइन: पांच दृष्टिकोणों में से चयन (दूसरा संस्करण)। थाउजेंड ओक्स, सीए: सेज।
5. अजज़ेन, आई. (2018)। मनोवृत्तियों का स्वरूप एवं संचालन. मनोविज्ञान की वार्षिक समीक्षा, 52, 27-58.
6. बम, एम. (2019)। शिक्षकों की शिक्षण रुचि, शिक्षण योग्यता और उसका संबंध: त्रिपुरा के सिपाहीजला जिले में एक अध्ययन। सामाजिक विज्ञान में अनुसंधान के अंतरराष्ट्रीय जर्नल. 9(7), 537-545.
7. बनर्जी, सृजिता (2019)। भारत के पश्चिम बंगाल के पुरुलिया जिले में शिक्षण पेशे के प्रति माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों का रवैया। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एकेडमिक रिसर्च इन एजुकेशन एंड रिव्यू, 2 (3), 56-63।
8. कैरोल, जे., बी. (2019)। कैरोल मॉडल: 25-वर्षीय पूर्वव्यापी और संभावित दृश्य। शैक्षिक शोधकर्ता, 18(1), 26-31.
9. बरुआ, पी., और गोगोई, एम. (2017)। डिब्रूगढ़ जिले के माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच समायोजन के संबंध में शिक्षण पेशे के प्रति दृष्टिकोण। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ ह्यूमैनिटीज़ एंड सोशल साइंस स्टडीज़ (आईजेएचएसएसएस), 3(4), 166-177।
10. कैपरी, बी. और सेलिककलेली, ओ. (2018)। उनके लिंग, कार्यक्रमों और संकाय के अनुसार शिक्षण और पेशेवर आत्म-प्रभावकारिता मान्यताओं के प्रति सेवा-पूर्व शिक्षकों के दृष्टिकोण की जांच। इनोव यूनिवर्सिटी जर्नल ऑफ एजुकेशन, 9(15), 33-53।
11. हैगर, एच. और मैकइंटायर, डी. (2016)। शिक्षकों से शिक्षण सीखना। स्कूल-आधारित शिक्षक शिक्षा की क्षमता का एहसास, ओपनयूनिवर्सिटी प्रेस, मेडेनहेड, यूके।
12. हल्वर्सन, और एंड्रेड, एफ.एच. (2019)। शहरी और कम आय वाले स्कूलों में पढ़ाने के बारे में शिक्षकों के दृष्टिकोण का मिश्रित-विधि अध्ययन। शहरी शिक्षा, 44(2), 181-224।
13. चाई, जे.वाई. (2016)। प्रारंभिक बचपन की शिक्षा और देखभाल में उनकी शिक्षण प्रभावशीलता पर शिक्षकों की व्यावसायिक योग्यता और जिम्मेदारी की भावना का प्रभाव। चाइल्डकैर और शिक्षा के कोरियाई जर्नल. 12, 57-72.
14. चंद्रजेना, पी. (2015)। हरिजन माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की शिक्षण योग्यता और संगठनात्मक माहौल के संबंध में शिक्षण योग्यता। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एजुकेशन एंड साइकोलॉजिकल रिसर्च (आईजेईपीआर), 1(1), 19-29।

## Corresponding Author

### Chandan Singh\*

Research Scholar, Shri Krishna University,  
Chhatarpur, M. P. , India

Email: ouriginal.sku@gmail.com