

सरकारी स्कूलों और केन्द्रीय विद्यालयों में शिक्षक धारणा और नेतृत्व व्यवहार का अध्ययन

अक्षिता कुशवाह
रिसर्च स्कॉलर,
यूनिवर्सिटी ऑफ़ टेक्नोलॉजी, जयपुर;
डॉ.नव प्रभाकर गोस्वामी,
यूनिवर्सिटी ऑफ़ टेक्नोलॉजी, जयपुर

DECLARATION: I AS AN AUTHOR OF THIS PAPER / ARTICLE, HEREBY DECLARE THAT THE PAPER SUBMITTED BY ME FOR PUBLICATION IN THE JOURNAL IS COMPLETELY MY OWN GENUINE PAPER. IF ANY ISSUE REGARDING COPYRIGHT/PATENT/ OTHER REAL AUTHOR ARISES, THE PUBLISHER WILL NOT BE LEGALLY RESPONSIBLE. IF ANY OF SUCH MATTERS OCCUR PUBLISHER MAY REMOVE MY CONTENT FROM THE JOURNAL WEBSITE. FOR THE REASON OF CONTENT AMENDMENT/ OR ANY TECHNICAL ISSUE WITH NO VISIBILITY ON WEBSITE/UPDATES, I HAVE RESUBMITTED THIS PAPER FOR THE PUBLICATION. FOR ANY PUBLICATION MATTERS OR ANY INFORMATION INTENTIONALLY HIDDEN BY ME OR OTHERWISE, I SHALL BE LEGALLY RESPONSIBLE. (COMPLETE DECLARATION OF THE AUTHOR AT THE LAST PAGE OF THIS PAPER/ARTICLE)

शैक्षणिक प्रणालियों और विद्यालयों के भीतर विभिन्न प्रकार के परिवर्तन होना आम बात है। इसके प्रेरक बाह्य या आंतरिक, या इन दोनों के संयोजन हो सकते हैं। इस इकाई में आप अपने विद्यालय या शैक्षणिक परिवेश में परिवर्तन के अर्थ पर विचार करेंगे और शैक्षणिक परिवर्तन के कुछ प्रेरकों का अध्ययन करेंगे।

एक स्कूल आज के आधुनिक स्कूल परिवेश की लगातार बदलती जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए चयनित प्रदर्शन की मांग करता है। अपने प्रधानाध्यापकों के नेतृत्व का व्यवहार बताने में शिक्षकों की धारणा उन कई कारकों में से एक है जिन्होंने स्कूल के प्रदर्शन में योगदान दिया है। प्रत्येक प्रगतिशील देश के शिक्षकों की स्कूल उपलब्धि बढ़ाने के लिए पूरे संगठन में शिक्षक प्रशिक्षण प्रोग्रामर्स में संसाधन और एक मामूली बजट खर्च करता है।

पर्यावरण और सामाजिक समानता के सिद्धांतों पर स्थापित एक स्वास्थ्य सेवा विकसित करने के लिए उच्च शिक्षा आवश्यक है, क्योंकि यह एक व्यक्ति को भेदभाव और आत्म-विशेषाधिकार के आवेगों को दूर करने के साथ-साथ पर्यावरण संबंधी व्यवहारों से खुद को बचाने में सक्षम बनाता है।

कीवर्ड्स:- शैक्षणिक प्रणालियों, प्रधानाध्यापकों के नेतृत्व, नेतृत्व का व्यवहार, शिक्षक का नेतृत्व।

प्रस्तावना

स्कूल प्रणाली में काम करने की स्थिति न केवल शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि, प्रदर्शन और काम की संतुष्टि के लिए, बल्कि शिक्षण और सीखने के अवसरों के लिए भी आवश्यक है। संसाधन, एक प्रबंधनीय कार्यभार, स्कूल-सामुदायिक टीम वर्क, नेतृत्व सीखने के अवसर, नेतृत्व का समर्थन, और निर्णय लेने के लाभ, कुछ नाम रखने के लिए, कुछ सबसे महत्वपूर्ण कारक हैं जो शिक्षकों के प्रदर्शन की प्रभावशीलता को सत्यापित करते हैं। शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि के महत्वपूर्ण संघों को शैक्षिक नेतृत्व, कैरियर की प्रगति के अवसरों और स्कूल नेतृत्व के रूप में मान्यता दी गई थी। जर्मनी में, एक दीर्घकालिक अध्ययन ने शिक्षक के प्रदर्शन पर शैक्षिक कार्य स्थितियों के प्रभावों की जांच की और नौकरी के तनाव को अभी निष्पादित किया गया था।

• स्कूल की रचना

स्कूल की संरचना, यह शिक्षक के पेशेवर ज्ञान से संबंधित होती है, शिक्षा में शैक्षिक और व्यावहारिक वातावरण को प्रभावित करती है, जिससे यह शिक्षक की कार्य संतुष्टि और संगठनात्मक प्रतिबद्धता के लिए एक आवश्यक पर्यावरणीय संसाधन बन जाता है।

• शिक्षक विशेषताएं

नौकरी से संतुष्टि और शिक्षक प्रतिधारण का अध्ययन आमतौर पर शिक्षक की व्यक्तिगत विशेषताओं जैसे कि उम्र और लिंग, शिक्षक पेशेवर विशेषताओं जैसे कि शिक्षण अनुभव के वर्षों, डिग्री स्तर और प्रकार, व्यावसायिक विकास कार्यक्रमों में भागीदारी, और शिक्षक प्रेरक विश्वासों का उपयोग करता है, उदा। आत्म-प्रभावकारिता।

✓ व्यक्तिगत गुण

शिक्षकों की आयु के कार्य संतुष्टि के साथ कमजोर रूप से सहसंबद्ध होने के क्रॉस-कंट्री सबूतों का विरोध किया, जबकि लिंग का कोई प्रभाव नहीं पड़ा। अमेरिका से शिक्षकों के कारोबार पर किए गए अध्ययनों से पता चलता है कि युवा शिक्षक अपने मध्यम आयु वर्ग के सहयोगियों की तुलना में अधिक दरों पर स्कूलों से प्रस्थान करते हैं और महिलाओं के स्कूल छोड़ने की संभावना अधिक होती है। जो शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि की धारणा में शामिल जटिल सामाजिक-सांस्कृतिक कारकों को स्वीकार करता है,

✓ व्यावसायिक विशेषताएं

पेशेवर विशेषज्ञता के महत्वपूर्ण घटक के रूप में, शिक्षक विषय-वस्तु ज्ञान, शिक्षण अनुभव और व्यावसायिक विकास नौकरी की संतुष्टि को प्रभावित कर सकता है और इस तरह स्कूलों के बीच जाने या पेशे को पूरी तरह से छोड़ने की प्रवृत्ति को प्रभावित कर सकता है। अंतरराष्ट्रीय संदर्भ में, एसटीईएम विषयों (विज्ञान, प्रौद्योगिकी, इंजीनियरिंग और गणित) में पढ़ाई करने वाले शिक्षकों के स्कूलों के बीच जाने की संभावना कम थी, जबकि एसटीईएम विषयों और नौकरी की संतुष्टि में शिक्षकों की बड़ी कंपनियों के बीच कोई संबंध नहीं पाया गया था।

✓ प्रेरक विश्वास

पिछले शोध ने नौकरी से संतुष्टि और प्रतिधारण योजनाओं पर शिक्षक प्रेरक विश्वासों का एक महत्वपूर्ण योगदान स्थापित किया है। अध्ययनों ने विशेष रूप से आत्म-प्रभावकारिता को संबोधित किया है, जो सामाजिक संज्ञानात्मक सिद्धांत के भीतर एक केंद्रीय अवधारणा है।

✚ कार्य संतुष्टि के संबंध में शिक्षक की विशेषताओं के बीच अंत क्रिया

कई अध्ययनों ने शिक्षकों की व्यक्तित्व विशेषताओं और उनके शैक्षिक प्रमाणीकरण के बीच संबंधों की जांच की है। वे इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि शिक्षकों के लिए शिक्षण और

सीखने का व्यक्तित्व निम्न है, मध्य-कैरियर शिक्षकों के लिए उच्च है, और सेवानिवृत्ति के निकट शिक्षकों के लिए गिरावट आई है। यह संबंध प्रशिक्षण और शिक्षक कारोबार के बीच संबंधों की गैर-रेखीय संरचना में जोड़ता है जो पहले रिपोर्ट किया गया था।

✚ परिवर्तनकारी नेतृत्व व्यवहार और कर्मचारियों का प्रदर्शन

परिवर्तनकारी नेतृत्व व्यवहार शिक्षकों की सकारात्मक धारणाओं, प्रेरणा, विश्वास, दृढ़ विश्वास, सहयोग, नवाचार, आत्म-सम्मान और प्रदर्शन के साथ सकारात्मक रूप से सहसंबद्ध पाए गए। आदर्शकृत प्रभाव, बौद्धिक उत्तेजना, प्रेरक प्रेरणा और व्यक्तिगत विचार के गुणों का अभ्यास करने वाले नेता अतिरिक्त प्रयास करने में अपने अधीनस्थों को शामिल करने में सफल हो जाते हैं। कर्मचारियों का प्रदर्शन उनकी प्रतिबद्धता को भी दर्शाता है जो कि बौद्धिक उत्तेजना, व्यक्तिगत विचार और नेताओं के आकस्मिक पुरस्कार व्यवहार के साथ सकारात्मक रूप से सहसंबद्ध पाया जाता है।

लेन-देन नेतृत्व व्यवहार और कर्मचारियों का प्रदर्शन

सामग्री या आर्थिक लाभ, जिसमें प्रोत्साहन, वेतन और अन्य प्रोत्साहन शामिल हैं, का अक्सर आदान-प्रदान किया जाता है। प्रदर्शन में सुधार के लिए एक लेन-देन करने वाले नेता की सबसे अच्छी विशेषताओं में से एक अनुयायियों की आवश्यकताओं को पहचानना है।

अपवाद सक्रिय द्वारा आकस्मिक पुरस्कार और प्रबंधन।

अपवाद सक्रिय द्वारा प्रबंधन गलतियाँ होने पर आवश्यक उपाय करने के लिए नेता के चल रहे पर्यवेक्षण और निगरानी पर केंद्रित है, जबकि आकस्मिक पुरस्कार कर्मचारियों की मांगों के अनुसार विभिन्न लेनदेन पर आधारित एक लेन-देन नेतृत्व शैली है।

कथित नेतृत्व व्यवहार और कर्मचारियों का प्रदर्शन

सकारात्मक धारणाओं को विकसित करने में परिवर्तनकारी और लेन-देन संबंधी नेतृत्व व्यवहार बहुत प्रभावी हैं। कर्मचारियों के बीच, जैसे नौकरी से संतुष्टि और प्रेरणा प्रधानाचार्य शिक्षकों को उनकी भावनात्मक अभिव्यक्तियों के लिए भत्ता देकर सकारात्मक प्रभाव

डालते हैं। सम्मान, संचार, विश्वास, सहयोग, बौद्धिक उत्तेजना जो उनके शैक्षणिक प्रदर्शन पर भी अच्छा प्रभाव डाल सकती है।

विचार-विमर्श

अध्ययन निम्नलिखित दो कारणों से अद्वितीय है;

सबसे पहले, परिणाम इंगित करते हैं कि शिक्षकों की धारणा उनके शैक्षणिक प्रदर्शन के सबसे महत्वपूर्ण संकेतकों में से एक है। हालांकि दावे को प्रमाणित करने के लिए कुछ शोध अध्ययन उपलब्ध हैं लेकिन उपलब्ध आंकड़ों का पेशेवरों या प्रधानाचार्यों द्वारा प्रभावी ढंग से उपयोग नहीं किया जा रहा है।

दूसरे, शिक्षकों के जनसांख्यिकीय चर (आयु, अनुभव) और नेतृत्व व्यवहार की उनकी धारणा (आदर्श प्रभाव विशेषता और व्यक्तिगत विचार, आकस्मिक पुरस्कार, अपवाद सक्रिय और संतुष्टि द्वारा प्रबंधन) सकारात्मक रूप से सहसंबद्ध पाए गए।

तीसरा, निष्क्रिय परिहार नेतृत्व व्यवहार शिक्षकों के अकादमिक प्रदर्शन के महत्वपूर्ण नेतृत्व व्यवहार के रूप में उभरा। अध्ययन से पता चलता है कि निजी माध्यमिक विद्यालयों में, शिक्षकों की नेतृत्व की नकारात्मक धारणा, लाईसेज़ फेयर व्यवहार और अतिरिक्त प्रयास शिक्षकों के शैक्षणिक प्रदर्शन के सबसे महत्वपूर्ण भविष्यवक्ता पाए गए। ये निष्कर्ष मौजूदा अध्ययनों के निष्कर्षों के अनुरूप नहीं हैं।

सरकारी उच्च विद्यालयों के शिक्षक माध्यमिक विद्यालयों की तुलना में बौद्धिक रूप से खराब प्रदर्शन करते हैं। यह स्थापित किया गया था कि सरकारी स्कूल के शैक्षिक नेताओं के पास नीतियों की योजना बनाने, प्रदर्शन मानदंड विकसित करने और शिक्षकों को प्रदर्शन प्रोत्साहन, पुरस्कार और पदोन्नति प्रदान करने की जिम्मेदारी थी। वे शिक्षकों को प्रोत्साहित करने और उनकी अनूठी आवश्यकताओं में भाग लेने के लिए तैयार हैं।

इस तरह के शैक्षिक नेतृत्व द्वारा प्रेरणादायक प्रेरणा, व्यक्तिगत विचार, आकस्मिक पुरस्कार और अपवादों द्वारा नेतृत्व का प्रदर्शन नहीं किया जा सकता है। प्रदर्शन

मानकों को पूरा करने के लिए अपने शिक्षकों को ऊपर और परे जाने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए सक्रिय व्यवहार। शिक्षण संस्थानों की तुलना में, विशेष रूप से सरकारी स्कूलों और कॉलेजों में स्थिति खराब है। 2007 में 65 देशों में जारी एक ओईसीडी शोध के अनुसार, शैक्षणिक संस्थान छात्रों के शैक्षणिक प्रदर्शन में सार्वजनिक शिक्षा से बेहतर प्रदर्शन करते हैं।

निष्कर्ष

इस अध्ययन में स्कूल के शिक्षकों के अनुसार, प्रधानाचार्य ने शिक्षकों को गुणवत्तापूर्ण शिक्षा के लिए एक केंद्रित दृष्टिकोण प्रदान करने में महत्वपूर्ण योगदान दिया जिससे छात्रों के प्रदर्शन में वृद्धि हुई। इस अध्ययन से प्राप्त निष्कर्षों के विश्लेषण के आधार पर, शिक्षकों ने प्राचार्य की भूमिका को प्रदान करने में महत्वपूर्ण माना है।

1. छात्रों की उपलब्धि में सुधार के लिए गुणवत्ता निर्देश के लिए शिक्षण रणनीतियों और प्रथाओं के साथ शिक्षकों की सहायता के लिए व्यावसायिक विकास,
2. शैक्षिक उद्देश्यों को पूरा करने के लिए शैक्षिक उद्देश्यों और रणनीतियों को विकसित करने में शिक्षक की भागीदारी का समर्थन करने वाली सहयोगी स्कूल।

“सन्दर्भ”

1. रॉबिंस, एस.पी., और जज, टी.ए. (2006)। संगठनात्मक व्यवहार (12 वां संस्करण), प्रेंटिस हॉल
2. रॉस, जेए, और ग्रे, पी। (2006)। स्कूल नेतृत्व और छात्र उपलब्धि: शिक्षक विश्वासों का मध्यस्थता प्रभाव। कैनेडियन जर्नल ऑफ एजुकेशन/रिव्यू कैनेडियन डे ल'एजुकेशन, 798-822।

3. रॉबिंस, एस.पी., और कल्टर, एम. (2005)। प्रबंधन: अंतर्राष्ट्रीय संस्करण।
4. सारा मीड। (2012) श्वेत पत्र: टर्निंग अराउंड लो-परफॉर्मिंग स्कूल स्टैंड फॉर चिल्ड्रन लीडरशिप सेंटर। सर्वाधिकार सुरक्षित सन, जे., और लीथवुड, के. (2015)।
5. दिशा-निर्धारण विद्यालय नेतृत्व अभ्यास: उनके प्रभाव के बारे में साक्ष्य की एक मेटा-विश्लेषणात्मक समीक्षा। स्कूल की प्रभावशीलता और स्कूल में सुधार, (प्रिंट-ऑफ-प्रिंट), 1-25।
6. वाडेल, जेएच (2010)। शहरी स्कूलों में शिक्षक प्रतिधारण बढ़ाने के लिए संबंधों को बढ़ावा देना। पाठ्यचर्या और निर्देश का जर्नल, 4(1), 70-85.
7. बेलियर, ए। (2012)। स्कूल के प्रधानाचार्यों के परिवर्तनकारी नेतृत्व व्यवहार: शिक्षकों की धारणाओं पर आधारित एक गुणात्मक शोध। इंटरनेशनल ऑनलाइन जर्नल ऑफ एजुकेशनल साइंसेज, 4(3), 581-591।
8. बास, बी.एम. (1999)। परिवर्तनकारी नेतृत्व में दो दशकों का अनुसंधान और विकास। यूरोपीय जर्नल ऑफ वर्क एंड ऑर्गनाइज़ेशनल साइकोलॉजी, 8(1), 932.
9. बिगरस्टाफ, जे.के. (2012)। प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापक नेतृत्व शैली और शिक्षक की नौकरी से संतुष्टि की शिक्षक धारणाओं के बीच संबंध।
10. ब्लेज़, जे। (2001)। शिक्षकों को सशक्त बनाना: सफल प्रधानाध्यापक क्या करते हैं। कॉर्विन प्रेस।
11. ब्राउन, बी.बी. (2003)। कर्मचारियों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता और पर्यवेक्षकों के संबंध-उन्मुख और कार्य-उन्मुख नेतृत्व व्यवहार (डॉक्टरेट शोध प्रबंध, वर्जीनिया पॉलिटेक्निक संस्थान और राज्य विश्वविद्यालय) की उनकी धारणा।

12. बुश, टी। (2008)। शिक्षा में नेतृत्व और प्रबंधन विकास। साधु। कैलाघन, सी।
13. डब्ल्यू, और कोल्डवेल, डी। (2014)। नौकरी से संतुष्टि और नौकरी का प्रदर्शन: अनुसंधान उत्पादकता का मामला। अर्थशास्त्र के जर्नल, 5(1), 97-113.
14. Cemaloğlu, N., Sezgin, F., & Kiliç, A. . (2012)। स्कूल के प्रधानाध्यापकों के परिवर्तनकारी और लेन-देन संबंधी नेतृत्व शैलियों और शिक्षकों की संगठनात्मक प्रतिबद्धता के बीच संबंधों की जांच करना।
15. द ऑनलाइन जर्नल ऑफ न्यू होराइजन्स इन एजुकेशन, 53. च्यू, जे., एंड चान, सी.सी. (2008)। मानव संसाधन प्रथाओं, संगठनात्मक प्रतिबद्धता और रहने का इरादा। जनशक्ति का अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, 29(6), 503-522।

Author's Declaration

I as an author of the above research paper/article, hereby, declare that the content of this paper is prepared by me and if any person having copyright issue or patent or anything otherwise related to the content, I shall always be legally responsible for any issue. For the reason of invisibility of my research paper on the website/amendments /updates, I have resubmitted my paper for publication on the same date. If any data or information given by me is not correct I shall always be legally responsible. With my whole responsibility legally and formally I have intimated the publisher (Publisher) that my paper has been checked by my guide (if any) or expert to make it sure that paper is technically right and there is no unaccepted plagiarism and the entire content is genuinely mine. If any issue arise related to Plagiarism / Guide Name / Educational Qualification / Designation/Address of my university/college/institution/ Structure or Formatting/ Resubmission / Submission /Copyright / Patent/ Submission for any higher degree or Job/ Primary Data/ Secondary Data Issues, I will be solely/entirely responsible for any legal issues. I have been informed that the most of the data from the website is invisible or shuffled or vanished from the data base due to some technical fault or hacking and therefore the process of resubmission is there for the scholars/students who finds trouble in getting their paper on the website. At the time of resubmission of my paper I take all the legal and formal responsibilities, If I hide or do not submit the copy of my original documents (Aadhar/Driving License/Any Identity Proof and Address Proof and Photo) in spite of demand from the publisher then my paper may be rejected or removed from the website anytime and may not be consider for verification. I accept the fact that as the content of this paper and the resubmission legal responsibilities and reasons are only mine then the Publisher (Airo International Journal/Airo National Research Journal) is never responsible. I also declare that if publisher finds any complication or error or anything hidden or implemented otherwise, my paper may be removed from the website or the watermark of remark/actuality may be mentioned on my paper. Even if anything is found illegal publisher may also take legal action against me.

अक्षिता कुशवाह