सिकाई र प्रभाव पार्ने तत्वहरु

सिकाई

- अनुभव र तालिम द्धारा व्यवहारमा हुने परिवर्तन सिकाई हो । - Gates
- सिकाई भनेको तुलनात्मक रुपले व्यवहारमा आएको स्थायी परिवर्तन हो जुन पुनर्वलीय अभ्यासद्धारा प्राप्त हुन्छ । - Kimble
- सिकाई व्यवहार समायोजनको गतिशिल प्रक्रिया हो । – B.F. Skinner
- सिकाई ज्ञान, आदत र प्रवृत्तिहरुको प्राप्ति हो । — Crow & Crow

➢ अनुभवको परिणामबाट व्यवहारमा आउने परिवर्तनले सिकाइ देखाँउछ ।

–Croanbach

सिकाइका विशेषताहरु

- सिकाई व्यवहार निर्माण र व्यवहारमा हुने स्थायी परिवर्तन हो ।
- सिकाई निरन्तर चलिरहने जीवनपर्यन्त प्रक्रिया हो ।
- सिकाई उद्देश्यपुर्ण हुन्छ ।

- सिकाई प्रगतिशिल प्रक्रिया हो ।
- सिकाई विकास हो ।
- सिकाई एक सकृय प्रक्रिया हो ।
- सिकाइ वंशानुगत गुण र वातावरण द्धारा प्रभावित हुन्छ ।
- सिकाई प्रक्रिया र प्रतिफल दुवै हो ।
- सिकाई बौद्धिक प्रकृया हो ।
- सिकाई सर्बब्यापी प्रकृया हो ।
- सिकाई अनुभवहरुको संगठन हो ।

- सिकाई समायोजनको माध्यम हो ।
- सिकाई खोजी अन्वेषण हो ।
- सिकाईले ज्ञान, सिप, प्रवृति र आदत आर्जन गर्ने प्रक्रिया हो ।
- सिकाईको स्थानान्तरण हुन्छ ।

सिकाईका अपवादहरु

➢ सहज क्रिया वा प्रतिक्षेप क्रियाहरु **(Reflexes)** सिकाई होइनन् ।

- सहज क्रियाहरु मष्तिक द्धारा स्वचालित क्रिया हुन् ।
- स्वचालित क्रियाहरुमा सिकाइको कुनै प्रभाव पर्दैन ।
- यस्ता क्रियाहरु शरिरका सुरक्षाका लागि हुने गर्दछन् ।
- जस्तै काँडा विच्दा हात काँडा बाट तान्नु, हावाको झोक्का चल्दा आँखा चिम्लनु, आँखा झिम्काउनु, पसिना आउनु

सिकाईका अपवादहरु

➢ स्वभाविक प्राकृतिक प्रकृयाहरु सिकाई होइनन् ।

- प्राणी कुनै प्रजातीको सदस्य भएकाले देखिने स्वभाविक प्राकृतिक व्यवहारहरु
- श्वास फेर्नु, दुध खानु, माछा पानीमा पौडिनु , माकुरोले जाल बनाउनु, चराले गुड बनाउनु, मानिस दुइ खुट्टाले हिड्नु ईत्यादी

- परिपक्वता मार्फत प्राप्त व्यवहार सिकाई होइनन् ।
  - जन्मजात गुणहरुको एक निश्चित समय क्रममा हुने विकास सिकाइ होइन ।
  - किनकि यस्ता गुणहरु अचेतन प्रकृतिको हुन्छ ।
  - जस्तै बच्चा बामे सर्नु, हिड्नु,
- प्राणिमा देखिने अस्थाई आकस्मिक परिवर्तन
  - विविध कारणले देखिने परिवर्तन
  - जस्तै थकाइ लाग्नु

सिकाई प्रकृयाका चरणहरु

लक्ष्य

हासिल गर्न चाहेको उपलब्धी, निर्माण गर्न चाहेको व्यवहार

उत्प्रेरणा

प्रेरणा त्यस्तो प्रकृया हो जसले कार्य आरम्भ गर्दछ, प्रगतितर्फ उन्मुख गराँउछ र क्रियाकलापको ढाँचालाई नियमित गराउँदछ । **-: P.T. Young**

उत्प्रेरणा त्यो शारिरिक तथा मनोवैज्ञानिक अवस्था हो जसले कुनै कार्य गर्नका लागि प्रेरित गर्दछ । -:**Mc Dougall**

तत्परता

शारिरिक तथा मनोवैज्ञानिक तयारी

- बाधा अवरोधहरु

सिकाइका अप्ठ्याराहरु

प्रतिकृया

खास परिस्थिति (उत्तेजना) मा सिकारुले व्यक्त गरेको व्यवहार

पुर्नबल

- पुर्नवल त्यो उत्तेजना हो, जसको उपस्थितीमा प्रतिक्रियाको सम्भावना बढ्छ । – स्कीनर
- पुर्नवल कुनैपनि उद्दिपक हो, जसले सिकारुका व्यवहार वा प्रतिक्रियालाई दरिलो बनाउँछ । –चुन्क

सामान्यीकरण

- प्राप्त ज्ञान, सिपको अर्को परिस्सथतिमा प्रयोग गर्नु

एम . सि. कअ १९६४ अनुसार १ लक्ष्य २. तयारी ३. अवस्था ४. व्याख्या ५. प्रतिक्रिया ६. प्रभाव ७. सामान्यीकरण

सिकाईमा प्रभाव पार्ने तत्वहरु

- शारिरिक तत्वहरु – पिट्युटरी ग्रन्थीले वृद्धि रस कम हुदाँ उचाई कम हुने कारणले कृयात्मक सिप सिकाईमा समस्या हुने, थाइराइड ग्रन्थीको समस्याले बोल्ने र सुन्ने समस्या ल्याउने
- लैगिंक तत्वहरु – महिलाको सुक्ष्म मांसपेसी संलग्न सिपमा रुची हुने, पुरुषको स्थुल मांसपेसी संलग्न सिपमा श्रेष्ठता हुने
- शैक्षनिक तत्वहरु • मनोबैज्ञानिक तत्वहरु • वातावरणिय तत्वहरु

अन्य तत्वहरु

- प्रेरणा
- पुर्नवल
- स्मृति
- विस्मरण
- अभ्यास
- स्थानान्तरण

सिकाइका तत्वहरु

- सिकारु
- उत्तेजना
- प्रतिक्रिया

प्रेरणा

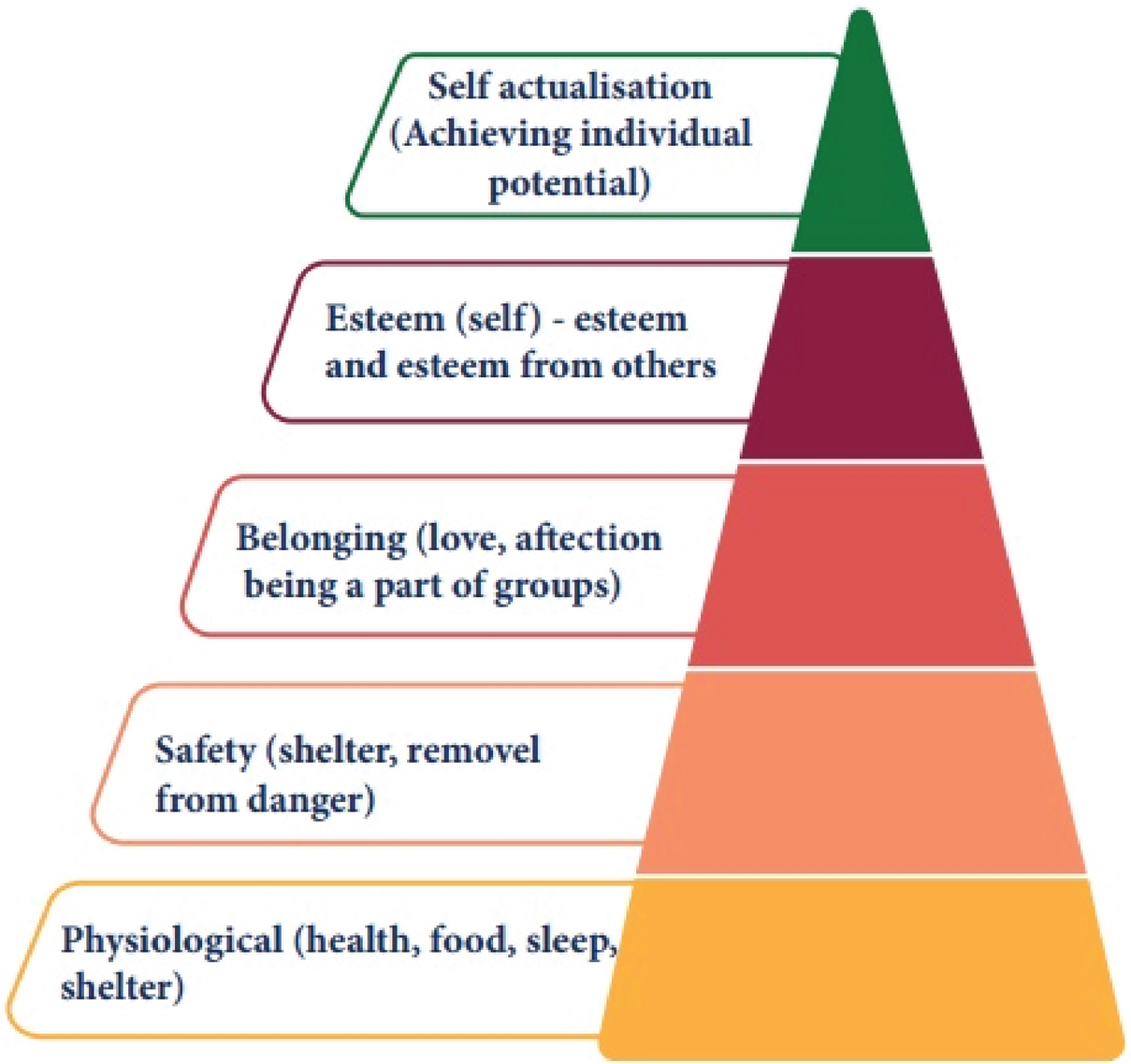
- उत्प्रेरणा त्यो शारिरिक तथा मनोवैज्ञानिक अवस्था हो जसले कुनै कार्य गर्नका लागि प्रेरित गर्दछ -:cDougall
- कार्यलाई आरम्भ गर्ने, जारी राख्ने र नियमित गर्ने प्रक्रियालाई उत्प्रेरणा भनिन्छ । गुड
- उत्प्रेरणा लक्ष्यमा पुग्न प्रयत्नरत गराउने प्रवृत्ति हो । टोलम्यान

प्रेरणाका प्रकारहरु

- मास्लोका अनुसार : जन्मजात र आर्जित प्रेरक
- थोम्सकका अनुसार : स्वाभाविक र कृत्रिम प्रेरक
- गेरेटका अनुसार : मनोवैज्ञानिक र सामाजिक प्रेरक
  - आन्तरिक - भोक, निन्द्रा, आराम, यौन
  - वाह्य - सम्मान, पुरस्कार, इज्जत, प्रतिष्ठा
  - जन्मजात - निन्द्रा, भोक, यौन, तिर्खा, क्रोध
  - आर्जित - व्यक्तिगत इच्छा,आकांक्षा,जीवनको लक्ष्य

Maslow's Hierarchy of Needs/ Motivations

- सन् १९४३ मा अब्राहम मास्लोले A theory of human motivation नामक कार्यपत्र प्रस्तुत गरे र सन् १९५४ मा Motivation And Personality नामक पुस्तक लेखी यो सिद्धान्तलाई थप सम्बृद्ध बनाए ।


Self actualisation (Achieving individual potential)
Esteem (self) - esteem and esteem from others
Belonging (love, aftection being a part of groups)
Safety (shelter, removel from danger)
Physiological (health, food, sleep, shelter)

- शरिरको सुरक्षा नगरि माया प्रेम र इज्जत एक्चुअल्ली मिल्दैन ।
- हजवर्गको प्रेरक स्वास्थ्य सिद्धान्त वा २ तत्व सिद्धान्त वा आरोग्यताको सिद्धान्त

  - यो सिद्धान्त **Fredrick Herzberg** ले १९५० मा प्रतिपादन गरेका हुन् ।
  - २ प्रकारका तत्वहरुले प्रेरकको कार्य गर्दछन् ।

स्वास्थ्य तत्व- निती, नियम, सुपरीवेक्षण, सेवा सुरक्षा, पदिय अवस्था, तलव सुविधा,

प्रेरक तत्व - उपलब्धी, मान्यता, पदोन्नति, जिम्मेवारी

➢ एक्स तथा वाई सिद्धान्त (Theory of X and Y)

- प्रतिपादक :c Gregor

X सिद्धान्त- नकारात्मक व्यवहार हटाउन दिइने प्रेरणा

- यो सिद्धान्तको मान्यताहरु : मानिस काम गर्न रुचाँउदैनन् काम लगाउन सजाएको सहारा लिनु पर्छ, निर्देशन नभए काम नगरी बस्छ, सुरक्षालाई महत्व राख्छ
- एक्स वर्गमा पर्ने यस्ता मानिसहरुलाई डर, त्रास, धम्की निर्देशन, निगरानी दण्ड, सजाँय तथा विवशतामा मात्र काम गर्दछन् ।

➢ आउचीको Z सिद्धान्त

- प्रतिपादन वीलियम आउची द्धारा १९८१ मा
- X र Y दुबै गुणको मिश्रण
- अमेरिकन र जापानिज प्रशाषण व्यवस्थाका राम्रा गुण समाबेश गरि निर्माण गरिएको सिद्धान्त

ERG सिद्धान्त प्रतिपादक (Aldfers, 1969)

E –Existence . मानिस बाँच्न चाहान्छ, त्यसकारण खाना, नाना, छाना चाहान्छ ।

R – Relatedness . विचार र सोच अरु सँग विनिमय गर्न चाहान्छ ।

G– Growth . क्षमता, बल र सम्भावनाको उचित र अर्थपुर्ण प्रयोग गर्न चाहान्छ ।

समताको सिद्धान्त (Equity Theory)

- प्रतिपादक J. S. Adams, 1962

➢ मान्यताहरु

- यो सिद्धान्तको सार संगठनमा काम गर्ने कर्मचारीहरुमा समतामा आधारित भएर समान व्यवहार गरेमा कर्मचारीहरुलाई उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ ।
- समानता, निष्पक्षता र न्यायसंगत व्यवहार कर्मचारीको आधारभुत आवश्यकता हुन् र यसले मेहनतका साथ काम गर्ने उत्साह बढाँउछ ।
- आफुले गरेको योगदान र त्यसको प्रतिफल तुलना गर्न मिल्ने व्यक्ति सँग दाज्ने प्रवृत्ति मानिसमा सास्वत प्रकारले रहेको हुन्छ ।
- प्रत्येक कर्मचारीले सुविधा र फाइदाको सम्बन्धमा आफ्ना सहकर्मी सरहको अपेक्षा राख्छ ।

➢ मान्यताहरु

- यो सिद्धान्तको सार संगठनमा काम गर्ने कर्मचारीहरुमा समतामा आधारित भएर समान व्यवहार गरेमा कर्मचारीहरुलाई उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ ।
- समानता, निष्पक्षता र न्यायसंगत व्यवहार कर्मचारीको आधारभुत आवश्यकता हुन् र यसले मेहनतका साथ काम गर्ने उत्साह बढाँउछ ।
- आफुले गरेको योगदान र त्यसको प्रतिफल तुलना गर्न मिल्ने व्यक्ति सँग दाज्ने प्रवृत्ति मानिसमा सास्वत प्रकारले रहेको हुन्छ ।
- प्रत्येक कर्मचारीले सुविधा र फाइदाको सम्बन्धमा आफ्ना सहकर्मी सरहको अपेक्षा राख्छ ।

➢ आवश्यकता सिद्धान्त (Three Needs Theory)

- प्रतिपादन DavidMc Clelland द्धारा ।
- उपलब्धी, शक्ति र सम्बन्ध उत्प्रेरणाका कारण हुन् ।

➢ लक्ष्य निर्धारण सम्बन्धि सिद्धान्त (Goal setting theory)

- प्रतिपादन Locke and Latham ,सन् १९९० ।
- लक्ष्य र उद्देश्यद्धारा उत्प्रेरणा जगाउने सिद्धान्त ।

➢ विद्यार्थीहरुमा उत्प्रेरणा जगाउने उपायहरु

उपलब्धी र नतिजावोध, प्रतिस्पर्धा, सहयोग, प्रलोभन,सवलीकरण,विद्यालयका क्रियाकलाप, उत्सुकता, रुची, आवश्यकता, लक्ष्योन्मुख, प्रसंसा

➢ प्रेरणाको महत्व

- व्यक्तिको व्यवहार समायोजन वा परिमार्जन गर्न
- उपयुक्त र सहि व्यवहार छनोट गर्न
- व्यक्तिको सिकाईलाई निरन्तरता दिन

- सिकाईलाई प्रोत्साहन गर्न
- उपयुक्त वातावरण सिर्जना गर्न
- सिकाईलाई दिगो र अर्थपुर्ण बनाउन

➢ पुर्नवल

- पुर्नवल त्यो उत्तेजना हो, जसको उपस्थितीमा प्रतिक्रियाको सम्भावना बढ्छ । – स्कीनर
- पुर्नवल कुनैपनि उद्दिपक हो, जसले सिकारुका व्यवहार वा प्रतिक्रियालाई दरिलो बनाउँछ । –चुन्क
- पुर्नवल एउटा त्यसतो प्रक्रिया हो जुन प्रकृयाभित्र कुनै घटनाले प्रतिकृया लाई समाबेश गर्दछ , परिणाम स्वरुप उक्त प्रतिकृयाको दर भविष्यमा बढ्ने सम्भावना हुन्छ । – स्पेन्स

➢ पुर्नवलको प्रकारहरु

- प्राथमिक र सहायक पुर्नवल हलका अनुसार
- सकारात्मक तथा नकारात्मक पुर्नवल स्कीनरका अनुसार

प्राथमिक पुर्नवल

- जीवन बाँच्नका लागिआवश्यक उद्दिपक वा शरिरका आवश्यकता सँग सम्बन्धित उद्दपिक जसले प्रतिकृयाको सम्भावना बढाँउछ ।
- अस्वभाविक उत्तेजना र अस्वभाविक प्रतिकृया बीचको सम्बन्ध स्थापना गर्दछ ।
- जन्मजात र अति आवश्यक खालका वस्तुहरु यस अर्न्तगत पर्दछन् ।
- उदाहरणका लागि खानेकुराहरु, आरामदायक कुराहरु, इत्यादी ।

सहायक पुर्नवल

- प्रतिकृयादाताका आवश्यकताहरु प्रत्यक्ष रुपमा पुरा नगर्ने तर प्रतिकृयाको सम्भावना बढाँउने पुर्नवल
- सहायक पुर्नवल कतिपय सन्दर्भमा प्राथमिक पुर्नवल सँग अन्तरसम्बन्धित हुन्छ प्याभलवको सिद्धान्तमा सम्बन्धन भइसकेपछि कुकुरले मासुको स । घण्टीको आवाजमा पनि र्‍याल उत्पन्न गर्न सिक्नु यसमा घण्टीको आवाज सहायक पुर्नवल हो ।
- उदाहरणका लागि पैसा, प्रमाणपत्र, इज्जत, मान प्रतिष्ठा र स्वभाविक उत्तेजना सँग सम्बन्धित अस्वभाविक उत्तेजना

सकारात्मक पुर्नवल

- त्यस्तो बस्तु, अवस्था, शब्द जसको उपस्थितीले प्रतिकृयाको दरमा वृद्धि गर्छ।
- प्रतिकृयालाइ दिगो बनाँउछ ।
- यस अन्तर्गत सकारात्मक ठोस संबलक र सकारात्मक शाब्दिक संबलक पर्दछन् ।