

स्नातक तह दोश्रो बर्ष शिक्षा मनोबिज्ञान ४२१ मा
आधारीत

सिकाईका बिभिन्न सिद्धान्तहरु

एकाई ७



लेखक

अप्सरा श्रेष्ठ

बिषय सुची

७.१ सिकाईका नियमहरु र सिद्धान्तहरुको परीचय (Introduction Of principle of learning).....	3
क. पुनर्बल (reinforcement).....	4
ख. पुरस्कार र दण्ड (reward and punishment).....	6
३ सामान्यकरण (generalization)	6
घ.विभेदीकरण (discrimination)	7
ङ. सक्रिय सहभागिता (active involvement)	8
च. प्रेरणा (motivation).....	9
छ. पुनरावृत्ति (repetition).....	10
ज. पृष्ठपोषण (feedback)	11
निष्कर्ष	12
१. छोटो उत्तर आउने प्रश्नहरु (Short Answer Questions).....	13
२. लामो उत्तर आउने प्रश्नहरु (Long Answer Questions).....	13
३ वटा बहुविकल्पीय प्रश्नहरु (Multiple Choice Questions).....	14

७.१ सिकाइका नियमहरू र सिद्धान्तहरूको परिचय (Introduction Of principle of learning)

सिकाइका सिद्धान्तलाई Theory of learning/principals of learning भन्ने गरिन्छ अर्थात् theories र principles दुवैलाई नेपालीमा सिद्धान्त नै भन्ने गरिन्छ वास्तवमा principles र theories एकै होइनन् principles लाई सिकाइमा stages of learning का रूपमा लिइन्छ भन्ने theories लाई प्रतिपादन सिद्धान्तका रूपमा लिइन्छ principles of learning लाई सिकाइका विभिन्न चरणहरूका रूपमा नियमहरूका रूपमा लिने गरिन्छ।

सिकाइ भनेको अनुभव , अभ्यास वा प्रशिक्षणबाट व्यक्तिको व्यवहारमा स्थायी परिवर्तन ल्याउने प्रक्रिया हो। मनोविज्ञानमा सिकाइका विभिन्न नियमहरू प्रस्तुत गरिएका छन् जसमध्ये अमेरिकी मनोवैज्ञानिक एडवर्ड थोर्नडाइक (Edward Thorndike) द्वारा प्रतिपादित सिकाइका नियमहरू सबैभन्दा प्रसिद्ध र आधारभूत मानिन्छन्। उनले सिकाइका तीन मुख्य नियम (Three Primary Laws of Learning) प्रस्तुत गरेका छन्— तत्परताको नियम (Law of Readiness), प्रभावको नियम (Law of Effect) र अभ्यासको नियम (Law of Exercise)। यी नियमहरूले सिकाइ कसरी प्रभावकारी हुन्छ भन्ने कुरालाई व्याख्या गर्छन्। थोर्नडाइकले बिरालोको प्रयोग (Cat Experiment) मार्फत यी नियमहरूको आधार स्थापित गरेका थिए जसमा प्रयास र त्रुटि (Trial and Error) विधिबाट सिकाइ हुने देखाइएको छ। यी नियमहरू शिक्षण तथा सिकाइ प्रक्रियामा निकै उपयोगी छन्।

तत्परताको नियम (Law of Readiness) अनुसार जब सिकारु कुनै कुरा सिक्न मानसिक तथा शारीरिक रूपमा तत्पर हुन्छ भने सिकाइ छिटो र सजिलै हुन्छ तथा आनन्द आउँछ। यदि तत्परता नभएर जबरजस्ती सिकाइयो भने सिकाइ प्रभावहीन हुन्छ र निराशा वा तनाव उत्पन्न हुन्छ। प्रभावको नियम (Law of Effect) ले भन्छ— यदि कुनै व्यवहारले सुखद परिणाम (पुरस्कार वा सकारात्मक प्रभाव) दिन्छ भने त्यो व्यवहार दोहोरिन्छ र बलियो हुन्छ। विपरीतमा , यदि दुःखद परिणाम (दण्ड वा नकारात्मक प्रभाव) प्राप्त हुन्छ भने त्यो व्यवहार कमजोर हुन्छ वा छोडिन्छ। यो नियमले प्रेरणा र पुनर्बल (Reinforcement) को महत्वलाई जोड दिन्छ।

अभ्यासको नियम (Law of Exercise) अनुसार बारम्बार दोहोर्याइने व्यवहार बलियो र स्थायी हुन्छ। यसमा दुई भाग छन्— सकारात्मक अभ्यास (प्रयोग बढाउँदा सम्बन्ध बलियो हुन्छ) र नकारात्मक अभ्यास (प्रयोग नगर्दा सम्बन्ध कमजोर हुन्छ)। यी तीन नियमहरूको अतिरिक्त थोर्नडाइकले पछि सहायक नियमहरू (जस्तै Law of Primacy, Recency, Intensity आदि) पनि थपेका छन् तर मुख्य रूपमा यिनै तीन नियमहरू सिकाइको आधार मानिन्छन्। शिक्षकले यी नियमहरूलाई प्रयोग गर्दा विद्यार्थीको सिकाइ प्रभावकारी, रमाइलो र दीर्घकालीन बनाउन सकिन्छ।

सिकाइका सिद्धान्तलाई सामान्यतया हामी theories of learning का नाममा चिन्दछौं र प्रयोग गर्दछ theories भनेको प्रमाणित सिद्धान्त प्रतिपादन सिद्धान्त र अर्को सिद्धान्तले गलत प्रमाणित नगरुन्जेल मान्ने सिद्धान्त हो principle भनेको एक प्रकारको नियम law हो principle सबैका लागि मान्य हुन्छ र यो नियम सबै सिद्धान्तमा प्रयोगमा आउन सक्छ अत कुनै विषय लाई प्रभाव पार्ने तत्वलाई principle भनिन्छ अर्थात् principle ले सिकाइलाई प्रभावित गर्दछ theory ले सिकाइका लागि पथ प्रदर्शन गर्दछ भने प्रिन्सिपल सिकाइलाई समावेश हुने तत्वलाई अझ बढी प्रभावित गर्दछ। principle यी दुई वस्तुका बीचका सम्बन्धलाई प्रगाड बनाउन भने theory व्याख्या गर्दछ Theory मा थुप्रै principle को आवश्यकता पर्दछ तर principle मा theory शिक्षण सिकाइका अभिन्न पक्षहरू हुन् शिक्षण सिकाइमा प्रयोग हुने यस्ता मुख्य सिद्धान्तहरू principles निम्नअनुसार छन्

क. पुनर्बल (reinforcement)

ख. पुरस्कार र दण्ड (reward and punishment)

ग. सामान्यकरण (generalization)

घ. विभेदीकरण (discrimination)

ड. सक्रिय सहभागिता (active involvement)

च. प्रेरणा (motivation)

छ. पुनरावृत्ति (repetition)

ज. पृष्ठपोषण (feedback)

क. पुनर्बल (reinforcement)

पुनर्बल भनेको कुनै व्यवहार वा कामलाई मजबुत बनाउने वा दोहोर्याउने प्रक्रिया हो। मनोविज्ञानमा यो सिकाइको एक महत्वपूर्ण हिस्सा हो। जब कुनै काम गरेपछि राम्रो परिणाम आउँछ भने त्यो काम फेरि गर्न मानिस वा जनावरलाई प्रेरणा मिल्छ। यसलाई अंग्रेजीमा Reinforcement भनिन्छ र

यो मुख्य रूपमा कार्यपरक सम्बन्धन (Operant Conditioning) सिद्धान्तसँग जोडिएको हुन्छ। सरल शब्दमा भन्दा — "राम्रो काम गरेपछि राम्रो कुरा मिल्यो भने त्यो काम फेरि गर्न मन लाग्छ" भन्ने कुरा नै पुनर्बल हो।

पुनर्बल मुख्य रूपमा दुई प्रकारको हुन्छ — सकारात्मक पुनर्बल र नकारात्मक पुनर्बल। सकारात्मक पुनर्बल भनेको व्यवहार गरेपछि केही राम्रो वा मनपर्ने कुरा थपिनु हो। जस्तै: बच्चाले राम्रो अंक ल्याएपछि आमाबाबुले प्रशंसा गर्छन् वा चकलेट दिन्छन्। यसले बच्चालाई फेरि मेहनत गर्न उत्प्रेरित गर्छ। यो सबैभन्दा बढी प्रयोग हुने र प्रभावकारी तरिका हो।

नकारात्मक पुनर्बल भनेको अप्रिय वा दुःखद कुराबाट छुटकारा पाउनु हो। उदाहरण: यदि विद्यार्थीले समयमै गृहकार्य गरेपछि शिक्षकले थप सजाय वा गालीबाट छुटकारा दिन्छन् भने ऊ नियमित गृहकार्य गर्न थाल्छ। यहाँ पनि व्यवहार बढ्छ तर "राम्रो थपेर" होइन, "खराब हटाएर"। यो सकारात्मक जस्तो खुसी दिने हुँदैन तर व्यवहारलाई बलियो बनाउँछ।

समग्रमा पुनर्बलले हाम्रो दैनिक जीवन, शिक्षा, अनुशासन, कामको वातावरण र बच्चा हुर्काउने तरिकामा निकै ठूलो भूमिका खेल्छ। यसले राम्रो व्यवहारलाई बढाउँछ र नराम्रो व्यवहारलाई घटाउन मद्दत गर्छ (यदि सही तरिकाले प्रयोग गरियो भने)। शिक्षक, अभिभावक र मनोवैज्ञानिकहरूले यो विधि धेरै प्रयोग गर्छन् किनकि यो सजायभन्दा बढी प्रभावकारी र सकारात्मक हुन्छ।

समिष्टिमा भन्दा सिकाइका लागि पुनर्बल नभई हुँदैन शिक्षण सिकाइमा पुनर्बलको सफल प्रयोग गर्न सके मात्र सिकाइ प्रभावकारी हुन्छ। सिकाइ सफल शिक्षक बन्न सक्छ सिकाइमा पुनर्बलको निम्न अनुसार कार्य हरु गर्दछ ।

- १ विद्यार्थी सकारात्मक प्रतिक्रिया बढाउँछ ।
- २ विद्यार्थी व्यवहारमा परिमाणजन गर्छ।
- ३ विद्यार्थीका नयाँ नयाँ व्यवहारको निर्माण गराउँछ।
- ४ विद्यार्थीमा वैक्तिक सिकाइ प्रक्रिया बढाउँछ आदि ।

यी पुनर्बलका विभिन्न प्रकारहरूमध्ये लगातार पुनर्बल प्रक्रियालाई राम्रो मानिन्छ।

ख. पुरस्कार र दण्ड (reward and punishment)

पुरस्कार र दण्ड भनेको व्यवहारलाई प्रभाव पार्ने दुई मुख्य तरिका हुन्, जुन मनोविज्ञानमा ऑपरन्ट कन्डिसनिङ (Operant Conditioning) को भाग हुन्। सामान्य भाषामा पुरस्कार (reward) भनेको राम्रो काम गरेपछि केही राम्रो कुरा दिनु हो जसले त्यो व्यवहार फेरि दोहोर्याउने सम्भावना बढाउँछ। दण्ड (punishment) भनेको नराम्रो काम गरेपछि केही अप्रिय वा खराब कुरा गर्नु हो जसले त्यो व्यवहार दोहोर्याउने सम्भावना घटाउँछ। यी दुवैले मानिस वा जनावरको व्यवहारलाई नियन्त्रण गर्न प्रयोग हुन्छन्, तर पुरस्कार बढी प्रभावकारी र दीर्घकालीन मानिन्छ।

पुरस्कारलाई सकारात्मक पुनर्बल (positive reinforcement) सँग धेरै जोडिन्छ। जस्तै: बच्चाले गृहकार्य गरेपछि आमाले प्रशंसा गर्छिन् वा चकलेट दिन्छिन् भने बच्चा फेरि गृहकार्य गर्न उत्साहित हुन्छ। यो पुरस्कार नै हो जसले व्यवहारलाई बढाउँछ। तर दण्ड भने व्यवहारलाई घटाउने काम गर्छ। यसमा दुई प्रकार हुन्छन् — सकारात्मक दण्ड (positive punishment: अप्रिय कुरा थप्नु, जस्तै गाली गर्नु वा थप काम दिनु) र नकारात्मक दण्ड (negative punishment: मनपर्ने कुरा हटाउनु, जस्तै खेल्ने समय काट्नु वा मोबाइल लिनु)।

पुरस्कार र दण्ड लाई पुनर्बल (reinforcement) सँग नमिसाउनु महत्वपूर्ण छ। पुनर्बलले व्यवहार बढाउँछ (चाहे सकारात्मक होस् वा नकारात्मक), जबकि दण्डले व्यवहार घटाउँछ। उदाहरण:

- पुरस्कार/सकारात्मक पुनर्बल: राम्रो अंक ल्याएपछि उपहार → व्यवहार बढ्छ।
- दण्ड/सकारात्मक दण्ड: ढिलो आएपछि गाली → व्यवहार घट्छ।
- नकारात्मक पुनर्बल (पुरस्कार जस्तै लाग्छ तर फरक छ): गृहकार्य गरेपछि थप सजायबाट छुटकारा → व्यवहार बढ्छ।
- नकारात्मक दण्ड: राम्रो काम नगरेपछि खेल्ने समय काटिन्छ → व्यवहार घट्छ।

समग्रमा, पुरस्कार ले सकारात्मक वातावरण बनाउँछ, आत्मविश्वास बढाउँछ र व्यवहारलाई लामो समयसम्म कायम राख्छ। दण्ड ले छोटो समयमा व्यवहार रोक्न सक्छ तर डर, तनाव वा विद्रोह पनि निम्त्याउन सक्छ। त्यसैले शिक्षा, बच्चा हुर्काउने र कार्यस्थलमा पुरस्कार-केन्द्रित तरिका बढी सिफारिस गरिन्छ, किनकि यो बढी प्रभावकारी र मानवीय हुन्छ।

३ सामान्यकरण (generalization)

कुनै पनि परिस्थितिमा अध्ययन गरेका वा सिकेका कुरालाई अर्को परिस्थितिमा पनि त्यही रूपमा लागू गरिन्छ भने त्यसलाई सामान्यकरण भनिन्छ। शिक्षण सिकाइमा एकपटक सिकेका ज्ञान र

सीपलाई अर्को परिस्थितिमा पनि सिकेका रूपको नै प्रयोग गर्ने गरिन्छ त्यसैले यस्तो प्रयोगलाई सामान्यकरण भनिन्छ र सामान्यकरणलाई शिक्षण सिकाइको महत्त्व र आवश्यकता को रूपमा मानिन्छ उदाहरणका लागि बालकका अगाडि बलेको मैनबती लगियो भने उसलाई समाउँछ र मैनबतीले पोलेर रुन्छ । पुनः त्यही बालकका अगाडि बलेको मैनबती लगियो भने उसको हात हटाउँछ मैनबती समाउँदैन। यो सामान्यकरण हो। अत एकपटक सिकेका सिद्धान्त नियम वा धारणालाई त्यस्तै परिस्थितिमा प्रयोगमा ल्याउँदा सकारात्मक व्यवहार देखाउनुलाई सामान्यकरण भनिन्छ सामान्यकरण का लागि आवश्यक नियम हो शिक्षण सिकाइमा व्यवहारवादी र संज्ञानवादी दुवै सिद्धान्तकारले सामान्यकरणलाई स्वीकारेका छन्

सामान्यकरण भनेको एउटा विशेष अवस्था वा अनुभवमा सिकेको कुरालाई अन्य समान वा नजिकका अवस्थाहरूमा पनि लागू गर्ने प्रक्रिया हो। मनोविज्ञानमा यो सिकाइको महत्त्वपूर्ण पक्ष हो। उदाहरणका लागि: यदि कुनै कुकुरले एउटा विशेष घण्टीको आवाज सुनेपछि खाना पाउँछ भने उसले त्यही घण्टीको आवाज सुन्दा मात्र होइन , अलि फरक तर मिल्दोजुल्दो आवाज सुन्दा पनि लार बगाउन थाल्छ। यसलाई उत्तेजना सामान्यकरण (stimulus generalization) भनिन्छ। यसले हामीलाई नयाँ परिस्थितिमा छिटो अनुकूलन हुन मद्दत गर्छ किनकि हरेक पटक सबै कुरा पूर्ण रूपमा नयाँ भएर सिकनुपर्दैन।

दोस्रो प्रकारको सामान्यकरण प्रतिक्रिया सामान्यकरण (response generalization) हो, जसमा एउटा विशेष व्यवहार सिकेपछि त्यससँग मिल्दोजुल्दो अन्य व्यवहार पनि आफैं प्रकट हुन्छ। जस्तै: बच्चाले "आमा" भन्न सिकेपछि ऊ "बाबा", "दिदी" जस्ता अन्य शब्दहरू पनि छिट्टै बोल्न थाल्छ, किनकि उसले शब्द बनाउने तरिका सामान्य बनाइसकेको हुन्छ। सामान्यकरणले सिकाइलाई प्रभावकारी र व्यावहारिक बनाउँछ तर कहिलेकाहीं यसले समस्या पनि निम्त्याउँछ , जस्तै: कुनै घटनामा डर लागेपछि त्यससँग मिल्दोजुल्दो सबै अवस्थामा डराउन थाल्नु (जस्तै फोबिया)। त्यसैले सामान्यकरण उपयोगी र आवश्यक दुवै हुन्छ , तर यसलाई नियन्त्रण गर्न सिकाइको प्रक्रियामा ध्यान दिनुपर्छ।

घ.विभेदीकरण (discrimination)

सामान्य अर्थमा भन्दा विभेदीकरण भनेको छुट्याउनु हो शिक्षण सिकाइका सन्दर्भमा उत्तेजना र प्रतिक्रियाको समान स्थिति समान प्रयोग आदिलाई सामान्यकरण भनिन्छ भने उत्तेजना र प्रतिक्रिया बीचको भिन्नता छुट्याउनुलाई विभेदीकरण भनिन्छ सामान्यकरणमा उत्तेजनालाई चिनेर समान व्यवहार देखाइएको हुन्छ भने विवेदीकरण उत्तेजनालाई छुट्याइन्छ समान व्यवहार

देखाइन्न र व्यवहार फरक फरक हुने गर्दछ उदाहरणका लागि प्याब्लमले आफ्नो प्रयोगशाला अभ्यस्त गरिएका कुकुरले खानासँगै सँगै बजाइएको घन्टीको आवाजबाहेक अन्य घन्टीका आवाजहरूका मा कुनै पनि प्रतिक्रिया देखाउँदैन किनभने कुकुरले घन्टीको आवाज विभेदीकरण गर्छ।

कुनै पनि सिकाई सिक्दा उत्तेजना एउटै मात्र हुँदैन अत दुई वा दुईभन्दा बढी उत्तेजनाहरूलाई छुट्टै अलगअलग प्रतिक्रिया देखाउने कार्य विभेदीकरण हो सिकारले ती किसिमका विभेदीकरण गर्ने पर्दछ र गर्न सक्नुपर्दछ यदि यस्तो विभेदीकरण गर्न सकिएन भने सिकाई सिक्न सकिँदैन सिकाइका प्रकृति सिकाइका प्रकार सिकाएका क्षमताका आधारमा सिकारले विभिन्न सिकाईहरू सिक्नुपर्दछ। जसकारण विभेदीकरण हो सानासाना कक्षा देखि लिएर सबै तहका सबै विषयका सिकाईहरूमा विभेदीकरणलाई एउटा सिद्धान्तको रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ

ड. सक्रिय सहभागिता (active involvement)

सक्रिय सहभागीता भनेको शिक्षण सिकाईमा बिद्धारथीको सक्रिय सहभागीता सक्रिय संलग्नता र क्रियाहिलता भनिएको हो ।बिद्धारथी जति सक्रिय भयो सिकाई तैतिनै प्रभावकारी हुन्छ । सिकाईमा सिकारको प्रत्येक संलग्नता हनुपर्दछ ।

सिकारको सक्रिय सहभागिता भनेको सिकारको सिकाईप्रतिको तयारीपन पनि हो। किनभने सिकार तयार नभई सिकाईप्रति सहभागी हुने सक्दैन सिकाईप्रतिको सिकारको सक्रिय सहभागिता भनेको सिकाई सिकारको आवश्यकतामा आधारित छ र सिकाई सिकारको चाख अनुसारको छ भन्ने पनि हो । किनभने सिकारले आवश्यकता अनुसार र इच्छाअनुसार नहुँदा सिकाईप्रति सिकारको संलग्नता हुनु सक्दैन अत सिकाई सिकारको सहभागिता केन्द्रित हुनुपर्दछ सिकारको सक्रिय सहभागिताको लागि सिकारको उचित वातावरणको आवश्यकता पर्दछ प्रेरणाको आवश्यकता पर्दछ सिकारको सक्रिय सहभागिता मा गरिने सिकाइमा पृष्ठपोषणको उचित व्यवस्थापन गर्न सक्दा त्यसको पृष्ठपोषणको काम गर्दछ। यस्तो पृष्ठपोषणले सिकारलाई पुनर्बल प्राप्त हुन्छ। सिकाई कमीकमजोरीहरू हटेर जान्छ र सिकाई प्रभावकारी बन्न सक्छ। विद्यार्थीको आवश्यकता रुचि आकांक्षा क्षमता र व्यक्तिगत भिन्नतालाई ध्यानमा राखी सिकाइमा सक्रिय सहभागिता गराउन सक्दा यो सिकाई ज्यादै प्रभावकारी र विश्वासिलो हुन्छ।

शिक्षामा सक्रिय सहभागिताको महत्व निकै ठूलो छ। जब विद्यार्थीहरू कक्षामा प्रश्न सोध्छन् , छलफल गर्छन्, समूह कार्य गर्छन्, प्रयोग गर्छन् वा आफ्नो विचार प्रस्तुत गर्छन् भने उनीहरूको समझ बढ्छ, आत्मविश्वास बढ्छ र स्मरण शक्ति बलियो हुन्छ। उदाहरण: शिक्षकले मात्र पढाएर होइन, विद्यार्थीलाई समस्या समाधान, प्रोजेक्ट, रोल प्ले वा छलफल मा सक्रिय बनाउँदा उनीहरूले विषयलाई राम्रोसँग बुझ्छन्। यसलाई सहभागितात्मक सिकाइ व्यवस्थापन (participatory learning management) पनि भनिन्छ , जसले कक्षालाई जीवन्त र प्रभावकारी बनाउँछ। नेपालका विद्यालयहरूमा पनि अभिभावक , शिक्षक र विद्यार्थीको सक्रिय सहभागिताले शैक्षिक गुणस्तर सुधार्ने प्रमाणित भएको छ।

समग्रमा, सक्रिय सहभागिताले व्यक्ति वा समुदायलाई सशक्त बनाउँछ। यो लोकतन्त्र , विकास योजना, सामुदायिक कार्य वा व्यक्तिगत सिकाइमा पनि लागू हुन्छ — जसले निर्णय प्रक्रियामा सबैको आवाज सुन्ने र योगदान दिने वातावरण बनाउँछ। यसले निष्क्रियता घटाउँछ , जिम्मेवारी बढाउँछ र परिणामलाई राम्रो बनाउँछ। शिक्षण , कार्यस्थल वा सामाजिक जीवनमा सक्रिय सहभागिता अपनाउँदा व्यक्ति बढी प्रेरित, सृजनशील र सफल हुन्छन्। यसैले आधुनिक शिक्षा र मनोविज्ञानमा यो एक प्रमुख अवधारणा बनेको छ।

च. प्रेरणा (motivation)

प्रेरणा भनेको व्यक्तिलाई कुनै कार्य गर्न , लक्ष्य प्राप्त गर्न वा व्यवहार जारी राख्न उत्साहित र ऊर्जावान बनाउने आन्तरिक वा बाह्य शक्ति हो। मनोविज्ञानमा प्रेरणा (Motivation) लाई व्यवहारको कारण, दिशा र निरन्तरता दिने प्रक्रिया मानिन्छ। सरल भाषामा भन्दा — यो "किन गर्ने?" भन्ने प्रश्नको जवाफ हो। जस्तै: भोक लागेपछि खाना खान प्रेरित हुनु , राम्रो नम्बर ल्याउन मेहनत गर्नु वा खेलमा जित्न चाहनु — यी सबै प्रेरणाका उदाहरण हुन्। यसले व्यक्तिको आवश्यकता, इच्छा, भावना र वातावरणबाट प्रभावित हुन्छ।

प्रेरणा मुख्य रूपमा दुई प्रकारको हुन्छ — आन्तरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation) र बाह्य प्रेरणा (Extrinsic Motivation)। आन्तरिक प्रेरणा भनेको कार्य आफैमा रमाइलो , रोचक वा सन्तुष्टि दिने भएर गर्नु हो। जस्तै: किताब पढ्न रुचि लागेर पढ्नु वा चित्र कोर्न मज्जा लागेर कोर्नु। बाह्य प्रेरणा भनेको बाहिरी पुरस्कार , प्रशंसा, पैसा, पद वा सजायबाट प्रेरित हुनु हो। जस्तै: राम्रो अंक ल्याएपछि उपहार पाउने आशाले मेहनत गर्नु। मनोवैज्ञानिकहरूले मास्लोको आवश्यकता पदानुक्रम, हर्जबर्गको दुई कारक सिद्धान्त वा स्व-निर्धारण सिद्धान्त जस्ता थ्योरीहरूबाट प्रेरणालाई व्याख्या गर्छन्।

प्रेरणाले शिक्षा, काम, खेलकुद र दैनिक जीवनमा ठूलो भूमिका खेल्छ। राम्रो प्रेरणा हुँदा व्यक्ति बढी केन्द्रित, उत्साही र सफल हुन्छ। तर प्रेरणा कम हुँदा आलस्य, निराशा वा छोड्ने बानी आउन सक्छ। शिक्षक, अभिभावक र नेता प्रेरणा बढाउन पुरस्कार, प्रशंसा, लक्ष्य निर्धारण र सकारात्मक वातावरण प्रयोग गर्छन्। नेपालमा पनि विद्यार्थीहरूको प्रेरणा बढाउन अभियान, प्रेरणादायी कथा र पुरस्कार प्रणाली प्रयोग हुन्छ।

समग्रमा, प्रेरणा जीवनको इन्जिन जस्तै हो — यसले हामीलाई अगाडि बढाउँछ, चुनौती सामना गर्न सिकाउँछ र सफलताको बाटो देखाउँछ। आन्तरिक प्रेरणा बढी दीर्घकालीन र सन्तुष्टिदायी हुन्छ, तर बाह्य प्रेरणाले पनि सुरुमा धेरै मद्दत गर्छ। यसलाई बुझेर आफैँलाई र अरूलाई प्रेरित गर्न सकियो भने जीवनमा ठूलो परिवर्तन ल्याउन सकिन्छ।

छ. पुनरावृत्ति (repetition)

पुनरावृत्ति भनेको एउटै कुरालाई फेरि-फेरि दोहोर्याउने काम हो। यो सरल भाषामा भन्दा "दोहोर्याउनु" नै हो। हामीले कुनै कुरा एक पटक मात्र गरेर वा सुनेर प्रायः राम्ररी बुझ्दैनौं वा सम्झ्दैनौं। त्यसैले त्यसलाई फेरि गर्नुपर्छ, फेरि भन्नुपर्छ वा फेरि पढ्नुपर्छ। यसरी बारम्बार दोहोर्याउँदा त्यो कुरा दिमागमा बलियोसँग बस्छ। उदाहरणका लागि, पढाइमा एउटा पाठ एक पटक पढेपछि फेरि दोहोर्याउँदा राम्रोसँग याद हुन्छ।

साहित्य र कवितामा पनि पुनरावृत्ति धेरै प्रयोग हुन्छ। एउटै शब्द, वाक्यांश वा ध्वनि बारम्बार दोहोर्याउँदा कविता वा गीतमा विशेष प्रभाव पर्छ। जस्तै: "आउँछ आउँछ फेरि आउँछ" जस्तो दोहोर्याइले भावना बलियो बनाउँछ र सुन्नेलाई छिट्टै सम्झना हुन्छ। यो तरिका प्रयोग गरेर कवि वा लेखकले पाठकको मनमा गहिरो छाप छोड्न सक्छन्।

रोजगारी वा काममा पनि पुनरावृत्तिको ठूलो महत्व हुन्छ। एउटै कामलाई बारम्बार गरेर अभ्यास गर्दा हामी त्यसमा राम्रो हुन्छौं। जस्तै साइकल चलाउन सिक्दा पहिला पटक-पटक लडिन्छ, तर धेरै पटक दोहोर्याउँदा सजिलै चलन थाल्छ। यही कारणले खेलाडी, गायक, नाच्नेहरूले पनि बारम्बार अभ्यास गर्छन्।

शिक्षण सिकाइका विभिन्न सिद्धान्तहरूले अभ्यासहरूलाई स्वीकारेका छन्। डेभलपले सम्बद्ध प्रत्यावर्तनको सिद्धान्त प्राकृतिक स्वाभाविक र अप्राकृतिक अस्वाभाविक उत्तेजनाको अभ्यासको फल हो। थनडाईको प्रयत्न र भूलको सम्पूर्ण सिद्धान्त अभ्यासमा आधारित सिद्धान्त हो।

स्किनरको कार्यमूलक सिद्धान्त पनि अभ्यासमा जोड दिएको छ। अर्थात् सिकाइका विभिन्न सिद्धान्तहरूले कुनै न कुनै रूपमा पनि अभ्यासलाई स्वीकारेकै छन्

शिक्षण सिकाइ वा कक्षा कोठाको वास्तविक परिस्थितिमा हेर्दा पनि शिक्षकले आफूले पढाइसके पछाडि विद्यार्थीलाई विभिन्न शीर्षकमा काम गर्न कक्षा कार्य लगाउँछ गृहकार्य दिन्छ यो सबै अभ्यासको उदाहरण हो जानेर होस् या नजाने होस् हामी कतिपय कुराहरू विद्यार्थीहरूलाई लेख्न पढ्न लगाउछौं चित्र बुझ्नेका कतिपय पाठहरू घोकेर कण्ठस्थ बनाउने गर्दछ यो पनि अभ्यास नै हो समष्टिगत रूपमा भन्दा अभ्यासले सिकाइलाई बलियो बनाउँछ अभ्यास सिकाइको आधारभूत अवस्था हो ।

अभ्यास कुनै पनि सिकाइका लागि आवश्यक मानिन्छ विभिन्न प्रकारका सीप सिकाइमा अभ्यास भएन भने सिकाइने लोप भएर जान्छ जस्तो भाषिक सी मोटर चलाउने सी टाइप सिक्ने सिप आदि शैक्षणिक कार्यविधिको महत्वपूर्ण पक्ष अभ्यास हो।

सिकाइमा सामान्यतया साधारण शिक्षा र व्यावसायिक प्राविधिक शिक्षामा विभाजित छ साधारण सिकाइका पक्षमा अभ्यासले आवश्यकता पर्दछ भने व्यावसायिक प्राविधिक शिक्षा तथा र अभ्यासबिना सिकाइने कुरा हुँदैन त्यसैले भनिन्छ अभ्यास सीप सिकाइको आधार हो अभ्यासका अभावमा सिप विकास कल्पना समेत गर्न सकिन्छ जस्तो प्रकृतिको सिकाइलाई पनि अभ्यासको आवश्यकता पर्दछ । अन्तमा, पुनरावृत्ति जीवनको हरेक क्षेत्रमा सफलताको एउटा महत्वपूर्ण कुञ्जी हो। यो बिना सिकाइ अधुरो रहन्छ, सीप बलियो हुँदैन र सन्देश पनि कमजोर बन्छ। त्यसैले "एक पटक होइन, धेरै पटक" भन्ने कुरा सधैं सत्य लाग्छ। बारम्बार दोहोर्यासउँदा नै हामी राम्रो बन्न सक्छौं।

ज. पृष्ठपोषण (feedback)

कनैपनि बिषयको सिप सिकाइ सिक्दा बिद्यार्थीले ठिक वा बेठिक दुबैप्रकारको सिकाइ सिकेका हुन्छन् । बिद्यार्थीले सिकेका सिकाइ ठिक छ भने ठिक र बेठिक छ भने बेठिक भन्ने जानकारी प्राप्त गर्नुलाई पृष्ठपोषण भनिन्छ । पृष्ठपोषण भनेको अरुले हाम्रो काम, व्यवहार वा कुराकानीको बारेमा दिएको प्रतिक्रिया वा राय हो। सरल भाषामा भन्दा: "तिमीले यो काम यस्तो गरेका छौं , राम्रो भयो" वा "यो ठाउँमा अझ राम्रो गर्न सक्थ्यौ" जस्तो कुरा हो। यो राम्रो पनि हुन सक्छ (प्रशंसा) र सुधार गर्नुपर्ने कुरा पनि हुन सक्छ (सुझाव वा आलोचना)। मुख्य कुरा के हो भने , पृष्ठपोषणले हामीलाई थाहा दिन्छ कि हामीले गरेको काम कस्तो रहेछ र अर्को पटक कसरी राम्रो बनाउन सकिन्छ।

हाम्रो दैनिक जीवनमा पृष्ठपोषण धेरै ठाउँमा आउँछ। जस्तै: शिक्षकले परीक्षाको उत्तर हेरेर "यो प्रश्न राम्रो लेखेको छौ , तर यो भागमा अझ स्पष्ट लेख्नुपर्छ" भन्नुहुन्छ। अफिसमा बाँसले "यो रिपोर्ट समयमा राम्रोसँग तयार भयो , अर्को पटक चार्टहरू अझ राम्रो बनाउन सकिन्थ्यो" भन्न सक्नुहुन्छ। साथीले पनि "तिम्रो बोली एकदम राम्रो छ , तर चर्को स्वरमा बोल्दा अलि कम गर्नुपर्छ" भन्न सक्छ। यी सबै पृष्ठपोषणका उदाहरण हुन्।

पृष्ठपोषणको सबैभन्दा ठूलो फाइदा यो हो कि यसले हामीलाई आफूलाई सुधार गर्न मूका दिन्छ। यदि कसैले हामीलाई सधैं "राम्रो छ" मात्र भनिरह्यो भने हामी कहिल्यै राम्रो हुँदैनौं। तर यदि कसैले इमानदारीसँग कमजोरी देखाएर सुधार गर्न तरिका बताइदियो भने हामी छिट्टै राम्रो बन्न सक्छौं। राम्रो पृष्ठपोषण सधैं इमानदार , स्पष्ट र सम्मानजनक हुन्छ। यसले हामीलाई निराश बनाउँदैन, बरु उत्साहित बनाउँछ।

अन्तमा, पृष्ठपोषणलाई स्वीकार गर्न सिकनु पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण छ। धेरैजसो मानिसहरू आलोचना सुन्दा रिसाउँछन् वा बचाउ गर्छन् , तर जो मानिसले पृष्ठपोषणलाई "सुधारको उपहार" को रूपमा लिन्छ, उनीहरू छिट्टै सफल र राम्रा बन्छन्। त्यसैले अरुको पृष्ठपोषण सुन्ने , बुझ्ने र सकेसम्म लागू गर्ने बानी बसाल्नु राम्रो हुन्छ। पृष्ठपोषण बिना हामी अन्धो भएर हिँडिरहेका हुन्छौं – यसले हामीलाई बाटो देखाइदिन्छ।

निष्कर्ष

सिकाइका प्रमुख सिद्धान्तहरू जस्तै पुनर्बल, पुरस्कार र दण्ड , सामान्यकरण, विभेदीकरण, सक्रिय सहभागिता, प्रेरणा, पुनरावृत्ति र पृष्ठपोषण ले सिकाइ प्रक्रियालाई प्रभावकारी , स्थायी र अर्थपूर्ण बनाउँछन्। पुनर्बल र पुरस्कारले सकारात्मक व्यवहारलाई दोहोर्याउन प्रोत्साहन गर्छन् भने दण्डले अनावश्यक व्यवहार घटाउँछन्। सामान्यकरणले सिकेको कुरालाई नयाँ अवस्थामा लागू गर्न मद्दत गर्छ, विभेदीकरणले फरक-फरक परिस्थितिमा सही छुट्याउन सिकाउँछ। सक्रिय सहभागिता र प्रेरणाले विद्यार्थीलाई उत्साहित र जिम्मेवार बनाउँछन् , जसले सिकाइलाई गहिरो र रुचिकर बनाउँछ। पुनरावृत्तिले ज्ञानलाई दिमागमा स्थायी रूपमा बसाउँछ भने पृष्ठपोषणले कमजोरी सुधार गर्न र आत्मविश्वास बढाउने काम गर्छ। यी सिद्धान्तहरू एकअर्कासँग जोडिएर काम गर्छन् र शिक्षणलाई वैज्ञानिक तथा मनोवैज्ञानिक रूपमा बलियो बनाउँछन्।

यी सिद्धान्तहरूको समुचित प्रयोगले शिक्षकलाई प्रभावकारी शिक्षक र विद्यार्थीलाई सफल सिकारु बनाउँछ। कक्षाकोठामा यिनलाई लागू गर्दा सिकाइ केवल किताबी ज्ञानमा सीमित रहँदैन , बरु जीवन उपयोगी सीप, दृष्टिकोण र व्यवहारमा परिवर्तन ल्याउँछ। अन्ततः, सिकाइका यी नियम

र सिद्धान्तहरूले शिक्षा प्रणालीलाई गुणस्तरीय , समावेशी र परिणाममुखी बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छन्। शिक्षकहरूले यिनलाई बुझेर र नियमित प्रयोग गरेमा मात्र सिकाइको वास्तविक उद्देश्य पूरा हुन सक्छ – अर्थात् व्यक्तिको सर्वांगीण विकास र समाजको प्रगति।

१. छोटो उत्तर आउने प्रश्नहरू (Short Answer Questions)

१. सिकाइका सिद्धान्तहरूको संक्षिप्त परिचय दिनुहोस्।
२. पुनर्बल (Reinforcement) भनेको के हो ? यसका प्रकारहरू उल्लेख गर्नुहोस्।
३. पुरस्कार र दण्ड (Reward and Punishment) बीचको मुख्य भिन्नता के हो ?
४. सामान्यकरण (Generalization) भनेको के हो ? उदाहरण दिनुहोस्।
५. विभेदीकरण (Discrimination) भनेको के हो ? यसको महत्व बताउनुहोस्।
६. सक्रिय सहभागिता (Active Involvement) किन सिकाइमा आवश्यक हुन्छ ?
७. प्रेरणा (Motivation) ले सिकाइमा कस्तो भूमिका खेल्छ ?
८. पुनरावृत्ति (Repetition) को सिकाइमा महत्व किन हुन्छ ?
९. पृष्ठपोषण (Feedback) भनेको के हो ? यसले सिकाइलाई कसरी सहयोग गर्छ ?
१०. Thorndike को Law of Effect ले सिकाइमा कस्तो प्रभाव पार्छ ?

२. लामो उत्तर आउने प्रश्नहरू (Long Answer Questions)

१. सिकाइका प्रमुख सिद्धान्तहरूको परिचय दिँदै पुनर्बल , पुरस्कार र दण्डको विस्तृत व्याख्या गर्नुहोस्। उदाहरणसहित बताउनुहोस्।
२. सामान्यकरण र विभेदीकरणका सिद्धान्तहरूको व्याख्या गर्नुहोस्। यी दुवैले सिकाइ प्रक्रियामा कसरी योगदान दिन्छन् ? उदाहरण दिनुहोस्।
३. सक्रिय सहभागिता , प्रेरणा र पुनरावृत्तिका सिद्धान्तहरूले प्रभावकारी सिकाइमा कस्तो भूमिका खेल्छन् ? कक्षाकोठामा यिनको प्रयोग कसरी गर्न सकिन्छ ?

४. पृष्ठपोषण (Feedback) को महत्व व्याख्या गर्नुहोस्। राम्रो र प्रभावकारी पृष्ठपोषणका विशेषताहरू के-के हुन् ?

५. सिकाइका सिद्धान्तहरू (Reinforcement, Generalization, Discrimination, Motivation, Repetition, Feedback आदि) लाई एकीकृत रूपमा प्रयोग गर्दा शिक्षण प्रक्रिया कसरी प्रभावकारी हुन्छ ? व्याख्या गर्नुहोस्।

३ वटा बहुविकल्पीय प्रश्नहरू (Multiple Choice Questions)

१. सिकाइमा पुनर्बल (Reinforcement) को मुख्य उद्देश्य के हो ?

- a) व्यवहार घटाउनु b) व्यवहार दोहोर्‍याउन प्रोत्साहन गर्नु
c) व्यवहारलाई रोक्नु d) व्यवहारलाई बिर्साउनु

२. पुरस्कार (Reward) ले कुन प्रकारको पुनर्बललाई जनाउँछ ?

- a) नकारात्मक पुनर्बल b) दण्ड
c) दण्ड सकारात्मक पुनर्बल d) विलम्बित पुनर्बल

३. सामान्यकरण (Generalization) भनेको के हो ?

- a) समान उत्तेजकमा फरक प्रतिक्रिया दिनु b) समान उत्तेजकमा समान प्रतिक्रिया दिनु
c) फरक उत्तेजकमा फरक प्रतिक्रिया दिनु d) कुनै प्रतिक्रिया नदिनु

४. विभेदीकरण (Discrimination) को अर्थ के हो ?

- a) समान उत्तेजकहरू बीच फरक छुट्याउन सक्नु b) सबै उत्तेजकमा एउटै प्रतिक्रिया दिनु
c) उत्तेजकलाई बिर्सनु d) प्रतिक्रिया दोहोर्‍याकउनु

५. सक्रिय सहभागिता (Active Involvement) ले सिकाइमा केलाई बढाउँछ ?

- a) निष्क्रियता b) बोरियत c) थकान d) स्मरण शक्ति र बुझाइ

६. प्रेरणा (Motivation) बिना सिकाइ कस्तो हुन्छ ?

a) धेरै प्रभावकारी b) कम प्रभावकारी वा अधुरो c) छिटो हुन्छ d) कहिल्यै हुँदैन

७. पुनरावृत्ति (Repetition) को मुख्य फाइदा के हो ?

a) सिकाइलाई दिमागमा स्थायी बनाउँछ b) सिकाइलाई बिर्साउँछ

c) थकान बढाउँछ d) रुचि घटाउँछ

८. पृष्ठपोषण (Feedback) ले सिकाइमा कुन कुरा सुधार गर्छ ?

a) सिकाइ रोक्छ

b) गल्ती बढाउँछ

c) सिकाइ रोक्छ गल्तीहरू सच्याउन र राम्रो बनाउन मद्दत गर्छ

d) कुनै प्रभाव पार्दैन

९. दण्ड (Punishment) ले व्यवहारलाई कसरी प्रभावित गर्छ ?

a) दोहोर्या उने सम्भावना बढाउँछ

b) दोहोर्या उने सम्भावना घटाउँछ

c) व्यवहारलाई स्थिर राख्छ

d) व्यवहारलाई बढाउँछ

१०. सिकाइका सिद्धान्तहरूमा Thorndike ले कुन नियमलाई जोड दिएका थिए ?

a) Law of Effect (पुरस्कार र दण्डको नियम)

b) Law of Gravity

c) Law of Motion

d) Law of Inertia

उत्तर कुञ्जीका

१. a	२. c	३. b	४. a	५. d	६. b	७. a	८. c	९. b	१०. a
------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------