

- 8.4 প্রেষণার প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ ও শিক্ষাগত তাৎপর্য (Factors Affecting Motivation and their Educational Implication)
- 8.4.1 স্ব-ক্ষমতা (Self-efficacy)
- 8.4.2 নিয়ন্ত্রণের কেন্দ্রবিন্দু (Locus of Control)
- 8.4.3 উদ্বেগ (Anxiety)
- 8.4.4 কৌতূহল (Curiosity)
- 8.5 শিখনে প্রেষণা বৃদ্ধির কৌশল ও শিক্ষকের কর্তব্য (Strategies to Develop Motivation and Teacher's Responsibilities)
- 8.6 প্রেষণা ও শিখন (Motivation & Learning)



8.0 ভূমিকা (Introduction)

মানুষের মনে সবসময় নানা ধরনের প্রশ্ন থাকে। আর সবচেয়ে বেশি প্রশ্ন বোধহয় 'কেন' দিয়ে। একইভাবে শিক্ষকদের মনেও অনেক প্রশ্ন তৈরি হয়।

যেমন— সুমন কেন স্কুলে আসে না?

রুমকি স্কুলে আসে, কিন্তু পড়াশুনাতে মন নেই কেন?

টুটুল পড়তে চায় না কেন?

রাহুল পড়ার চাইতে খেলতে বেশি ভালোবাসে কেন?

ক্লাসে পড়াশোনার সময় পূজা বাইরের দিকে তাকিয়ে থাকে কেন?

এই 'কেন'-র উত্তর কীভাবে পাওয়া যায়/যাবে? একটু মনোবিদ্যাগতভাবে ভাবলে বলা যেতে পারে শিক্ষার্থীদের এই ধরনের আচরণের পিছনে কী আছে? কেন মানুষ একটি নির্দিষ্ট আচরণ করে? অর্থাৎ, কোনো একটি আচরণের পিছনে কী আছে যা আমাদের ওই আচরণ করতে উদ্বুদ্ধ করে? সাধারণভাবে আমাদের মনে যে উত্তরগুলো আসে, তা হল লক্ষ্য, চাহিদা, অভাববোধ ইত্যাদি।

মনোবিজ্ঞানীরা বলেন, মানুষের সমস্ত আচরণের পেছনে যা ক্রিয়াশীল তা হল 'Motivation' বা 'প্রেষণা'। এই প্রসঙ্গে কয়েকটি ঘটনার উল্লেখ করা যেতে পারে। ল্যান্স আর্মস্ট্রং-এর নাম আমরা অনেকেই জানি। 1996 খ্রিস্টাব্দে যখন তিনি একজন প্রতিষ্ঠিত সাইক্লিস্ট ছিলেন তখন তাঁর একটি বিশেষ ধরনের ক্যানসার ধরা পড়ে এবং যার সেরে ওঠার সম্ভাবনা 50%-এরও কম বলা হয়, কিন্তু তিনি পরে সেরে ওঠেন এবং বিশ্বের অন্যতম সাইকেল প্রতিযোগিতায় (Tour de France) জেতার জন্য তিনি প্রস্তুতি শুরু করেন। এরপরে তিনি একবার নয় পরপর ছ-বার (1999 থেকে 2004) ওই সাইকেল প্রতিযোগিতায় জয়ী হন। যদিও পরে তিনি নিষিদ্ধ ড্রাগ নেওয়ার জন্য নিষিদ্ধ হয়েছেন। একইভাবে 2012-র লন্ডন অলিম্পিকে 'ব্লড রানার' অস্কারের কথাও উল্লেখ



করা যেতে পারে, যার জন্মের কিছুদিন পর থেকে দুটো পা প্রায় অকেজো হওয়া সত্ত্বেও অলিম্পিকের দৌড়ে অংশগ্রহণ করেন। বর্তমানে ক্রিকেটার যুবরাজ সিং-এর কথাও স্মরণ করা যেতে পারে। প্রকৃত অর্থে প্রেষণা আচরণের কারণ (whys of behaviour) ব্যাখ্যা করার চেষ্টা করে, আমরা এই অধ্যায়ে 'motivation' বা প্রেষণা সম্বন্ধে আলোচনা করব।

নির্দেশনামূলক উদ্দেশ্য (Instructional Objectives)

এই অধ্যায়টি পাঠের পরে শিক্ষার্থী—

- ১ প্রেষণার সংজ্ঞা দিতে পারবে।
- ২ প্রেষণার প্রকৃতি বর্ণনা করতে পারবে।
- ৩ প্রেষণার প্রকারভেদ সম্পর্কে আলোচনা করতে পারবে।
- ৪ প্রেষণার বিভিন্ন তত্ত্ব, যেমন—ম্যাসলো, ওয়াইনার, ম্যাকলিল্যান্ড সম্পর্কে আলোচনা করতে পারবে।
- ৫ প্রেষণায় প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহকে বর্ণনা করতে পারবে।
- ৬ শিখনে প্রেষণা বৃদ্ধির কৌশলকে ব্যাখ্যা করতে পারবে।
- ৭ প্রেষণা ও শিখনের মধ্যে সম্পর্ক ব্যাখ্যা করতে পারবে।



প্রেষণার সংজ্ঞা ও প্রকৃতি (Motivation—Definition & Nature)

তাহলে প্রশ্ন হল—প্রেষণা কী? খুব সহজভাবে বলা যেতে পারে—প্রেষণা হল একধরনের শক্তি (force) যা কোনো নির্দিষ্ট লক্ষ্য অভিমুখী আচরণকে উৎসাহিত বা নির্দেশিত করে। নীচে কিছু বিখ্যাত মনোবিদদের সংজ্ঞা আলোচনা করা হল—

কোহেন (Cohen)-এর মতে, “Something that drives people to do what they do.” অর্থাৎ, প্রেষণা হল এমন কিছু যা কোনো কাজকে উৎসাহিত বা তাড়িত করে যা সেই ব্যক্তি করে বা করতে চায়।

উলফক্ (Woolfolk)-এর মতে, “An internal state that arouses, directs and maintains behaviour.” অর্থাৎ, প্রেষণা হল এক ধরনের মানসিক অবস্থা যা কোনো আচরণকে উদ্বুদ্ধ করে, নির্দেশিত করে এবং সংরক্ষণ করে।

মনে রাখার বিষয়

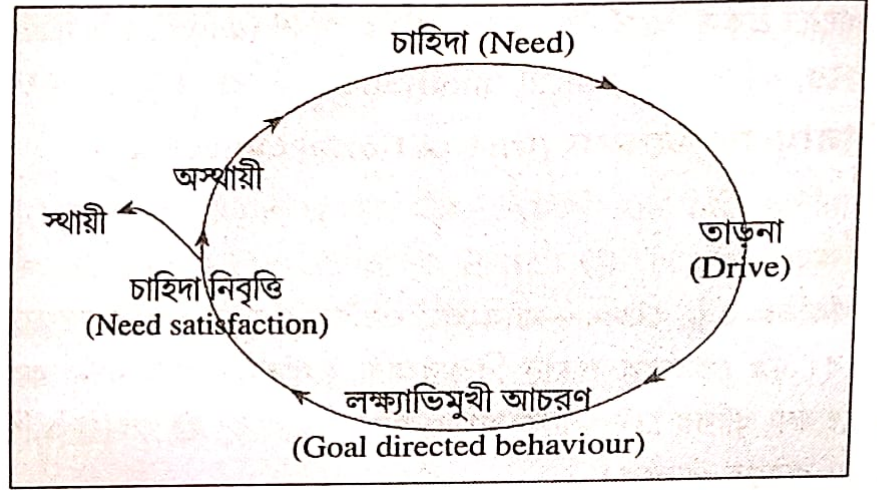
প্রেষণা : প্রেষণা হল ব্যক্তির এমন এক ধরনের মানসিক শক্তি যার দ্বারা ব্যক্তি কোনো লক্ষ্যভিমুখী কাজে নিয়োজিত হতে উদ্দীপিত/উজ্জীবিত হয়।

ব্যারন (Baron) বলেছেন, “The force that energizes and directs a behaviour towards a goal.” অর্থাৎ, প্রেষণা একটি শক্তি যা লক্ষ্যভিমুখী আচরণকে উজ্জীবিত ও নির্দেশিত করে।

বিভিন্ন মনোবিদ প্রেষণা কী, সেটা বোঝাতে দুটি ধারণার উল্লেখ করেন। একটি হল—চাহিদা (need) এবং অপরটি হল তাড়না (drive)। চাহিদা হল কোনো কিছুর প্রয়োজনীয়তার অভাববোধ (lack of some necessity)। তাড়না হল এক ধরনের



উত্তেজনা, যা চাহিদা থেকে তৈরি হয় (state of tension produced by need)। এই দুটি ধারণা নিয়ে বিভিন্ন মনোবিদ প্রেষণা চক্রের ব্যাখ্যা দান করেন।

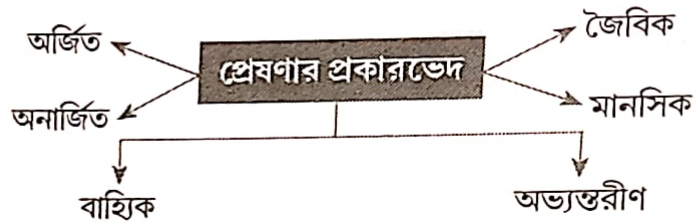


চিত্র : প্রেষণার চক্র (Motivation Cycle)

8.2 প্রেষণার প্রকারভেদ—বাহ্যিক ও অভ্যন্তরীণ (Classification of Motivation—Extrinsic & Intrinsic)

কোনো কোনো মনোবিদ প্রেষণাকে দু-ভাগে ভাগ করেছেন জৈবিক (biological) প্রেষণা ও মানসিক (psychological) প্রেষণা। কেউ আবার বলেছেন—অর্জিত বা অস্তিত্বরক্ষার (unlearned or survival) প্রেষণা এবং অর্জিত বা সামাজিক (learned or social) প্রেষণা। কারও মতে প্রেষণা দু-ধরনের—অভ্যন্তরীণ (intrinsic) এবং বাহ্যিক (extrinsic)। আমরা এখানে শুধু অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক প্রেষণা নিয়েই আলোচনা করব।

প্রেষণার শ্রেণিবিভাগের ক্ষেত্রে গবেষকগণ যে দুটি ভাগকে বিশেষ গুরুত্ব দিয়েছেন, তা হল— (i) অভ্যন্তরীণ (intrinsic) ও (ii) বাহ্যিক (extrinsic) প্রেষণা।



বাহ্যিক প্রেষণা হল এমন এক ধরনের প্রেষণা যা বাইরের কোনো কিছু দ্বারা সৃষ্টি হয়। যেমন পুরস্কার বা শাস্তির জন্য যখন কোনো ব্যক্তি কোনো আচরণ করে তখন বলা যেতে পারে এটি বাহ্যিক প্রেষণার ফল। যখন কোনো শিক্ষার্থী পরীক্ষায় ভালো ফলের আশায় শিক্ষক/শিক্ষিকা বা বাবা-মাকে খুশি করার জন্য বা শাস্তি এড়ানোর জন্য কোনো কাজ করছে, তখন বুঝতে হবে সে বাহ্যিক প্রেষণার ফলে ওই ধরনের আচরণ করছে। সহজভাবে



বললে এভাবে বলা যায়— যখন কোনো কিছু পাওয়ার আশায় কেউ কোনো কাজ বা আচরণ করে তখন সেখানে বাহ্যিক প্রেষণা কাজ করছে (Extrinsic motivation involves doing something to obtain something else)। অর্থাৎ, বাহ্যিক প্রেষণা তখনই কাজ করে যখন বাহ্যিক কোনো ফল (outcome) আচরণকে প্রভাবিত করে। বাহ্যিক প্রেষণা সাধারণভাবে কোনো বাহ্যিক উদ্দীপক (incentive) দ্বারা প্রভাবিত হয়। সাধারণভাবে আমরা বিদ্যালয়ে বাহ্যিক প্রেষণা সৃষ্টির জন্য যেগুলি ব্যবহার করে থাকি সেগুলি হল পুরস্কার, গ্রেড, বিশেষ সুযোগসুবিধা, প্রশংসা ইত্যাদি। বাহ্যিক প্রেষণা আচরণকে

মনে রাখার বিষয়

- বাহ্যিক প্রেষণা (Extrinsic motivation) : কোনো কিছু পাওয়ার জন্য যখন ব্যক্তি যে প্রেষণা লাভ করে তাকে বলে বাহ্যিক প্রেষণা। যেমন—পুরস্কার।
- অভ্যন্তরীণ প্রেষণা (Intrinsic motivation) : ব্যক্তি যখন নিজের আত্মসন্তুষ্টির (self-satisfaction) জন্য প্রেষণা লাভ করে তখন তাকে বলে অভ্যন্তরীণ প্রেষণা। যেমন—গল্প বা উপন্যাস পড়ার প্রেষণা।

প্রভাবিত করলেও শুধুমাত্র বাহ্যিক প্রেষণার ওপর নির্ভর করাতে কিছু সমস্যা সৃষ্টি হতে পারে। বাহ্যিক প্রেষণা (শিক্ষক/শিক্ষিকার প্রশংসা ছাড়া) শ্রেণিকক্ষের স্বাভাবিক গতিকে ব্যাহত করে। অতিরিক্ত বাহ্যিক প্রেষণার ব্যবহার শিক্ষার্থীর আগ্রহকে (interest) নষ্ট করে। শুধুমাত্র গ্রেড বা নম্বর পাওয়ার জন্য শিখন হলে শিক্ষার্থীর আগ্রহ সীমাবদ্ধ হয়ে যেতে পারে।

এবারে আমরা আলোচনা করব অভ্যন্তরীণ প্রেষণা (intrinsic motivation) সম্বন্ধে। এটি বাহ্যিক প্রেষণার বিপরীত প্রক্রিয়া। মানুষ প্রত্যেকটি আচরণই কোনো কিছু পাওয়ার জন্য করে না, অনেক সময় মনের ইচ্ছেতেও কোনো আচরণ করে থাকে। এই ধরনের আচরণের পেছনে যে প্রেষণা কাজ করে তাকে বলা হয় অভ্যন্তরীণ প্রেষণা। অর্থাৎ, মানুষ যখন নিজের আত্মসন্তুষ্টির জন্য কোনো আচরণ করে তখন অভ্যন্তরীণ প্রেষণা কাজ করে। আমরা প্রায় প্রত্যেকেই সকালে উঠে খবরের কাগজ পড়ি, অনেকে বিভিন্ন ধরনের গল্প-উপন্যাস পড়ি, অনেকে আবার টিভিতে সিনেমা বা সিরিয়াল দেখি—এগুলির ক্ষেত্রে অভ্যন্তরীণ প্রেষণাই দায়ী। গবেষকরা (Golterfriend, 1985; Hinesey & Amabile, 1988; Wigfield & Eccles, 2002) প্রমাণ করেছেন যে অভ্যন্তরীণ প্রেষণা, বাহ্যিক প্রেষণার থেকে বেশি কার্যকারী ও সুদূরপ্রসারী।

তাহলে এখন প্রশ্ন—বিদ্যালয়ে বা শ্রেণিকক্ষে আমরা কোন্ ধরনের প্রেষণার ব্যবহার করব? প্রয়োজন অনুসারে দুটোই ব্যবহার করা যেতে পারে। খেলাধুলা বা গানবাজনার ক্ষেত্রে পুরস্কার দান করা যেতে পারে। শিক্ষার্থীদের গৃহকাজ (homework) দেখার পর প্রশংসাসূচক মন্তব্য দেওয়া যেতে পারে (প্রাক-প্রাথমিক স্তরে smiley দেবার প্রচলন রয়েছে)। শ্রেণিকক্ষে কোনো প্রশ্নের উত্তর ঠিক দিলে প্রশংসা করা যেতে পারে। আবার বিদ্যালয়ে এমন কিছু কর্মসূচির ব্যবস্থা রাখা যেতে পারে যেখানে শিক্ষার্থীরা তাদের



কিন্তু বয়স্ক শিক্ষার্থীরা যেগুলির প্রতি আকৃষ্ট বা কৌতূহলী হয় তা হল—পাজল (puzzle), আপাতবিরোধী সত্য (paradox), সুগঠিত প্রশ্ন (well-constructed question) ইত্যাদি।



শিখনে প্রেষণা বৃদ্ধির কৌশল ও শিক্ষকের কর্তব্য (Strategies to Develop Motivation and Teacher's Responsibility)

শিখনে প্রেষণা বৃদ্ধির জন্য শিক্ষকের কর্তব্যগুলি হল—

- শিক্ষক শিক্ষার্থীর জন্য নিরাপদ ও সুবিন্যস্ত শ্রেণিকক্ষ তৈরি করবেন।
- শ্রেণিকক্ষের পরিবেশ হবে উন্মুক্ত ও ইতিবাচক।
- শ্রেণিকক্ষের কাজ (task) শুরু হবে শিক্ষার্থীর জানা বিষয়বস্তু থেকে এবং ছোটো ছোটো ধাপে শিক্ষক অগ্রসর হবেন।
- শিক্ষক অবশ্যই সাহায্য ও সমর্থনমূলক মনোভাব রাখবেন।
- শিক্ষক মূল্যায়নের সময় শিক্ষার্থীকে অন্যের সঙ্গে তুলনা না করে সেই শিক্ষার্থীর সাফল্য বা ব্যর্থতাকে গুরুত্ব দেবেন।
- শিক্ষক শিক্ষার্থীদের অবশ্যই এটা বোঝাবেন যে শিক্ষাগত পারদর্শিতা চেষ্টার মাধ্যমে বাড়ানো সম্ভব।
- এমনভাবে কাজ (task) দিতে হবে যাতে শিক্ষার্থীরা কিছুটা হলেও সাফল্য পায়, এতে তাদের স্বনির্ভরতা বাড়বে।
- শিক্ষার্থীর আগ্রহ ও কৌতূহল বাড়ানোর চেষ্টা করতে হবে।
- শিক্ষার্থীদের প্রতিক্রিয়া জানানোর সুযোগ দিতে হবে। শিক্ষার্থীর প্রতিক্রিয়াকে যদি শিক্ষক গুরুত্ব দেন তাহলে তা প্রেষণা সঞ্চারের অনুকূল হয়।



প্রেষণা ও শিখন (Motivation and Learning)

প্রেষণা হল এক ধরনের অন্তর্নিহিত শক্তি (internal force) যা ব্যক্তিকে কোনো নির্দিষ্ট আচরণ বা লক্ষ্যের দিকে এগিয়ে নিয়ে যায় এবং লক্ষ্যাভিমুখী আচরণ করতে সাহায্য করে। আর শিখন হল অভিজ্ঞতা ও প্রশিক্ষণের দ্বারা আচরণ পরিবর্তনের প্রক্রিয়া (Learning is the modification of behaviour through experience and practice)। গিলফোর্ড-এর



(Guilford)-এর মন্তব্য অনুসারে, “Learning is change in behaviour resulting from behaviour” অর্থাৎ, আচরণ দ্বারা আচরণ পরিবর্তনের প্রক্রিয়াই হল শিখন।

তাহলে আমরা বলতে পারি শিখন আচরণের পরিবর্তন করে এবং প্রেষণা আচরণকে প্রভাবিত করে যা একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্যে তাড়িত (drive) হয়। অর্থাৎ, আমরা একথা বলতে পারি শিখনের একটি অন্যতম পূর্বশর্ত হল প্রেষণা। সুতরাং, উপযুক্ত প্রেষণা সঞ্চার না হলে প্রকৃত অর্থে শিখন সম্ভব নয়। শিক্ষার বা শিখনের নির্দিষ্ট লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য রয়েছে, অর্থাৎ শিক্ষার্থীর কাছে একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য স্থির করা হয় এবং তার কাছে সেই নির্দিষ্ট লক্ষ্যাভিমুখী আচরণ আশা করা হয়, যা প্রেষণার মূলকথা। অর্থাৎ, শিখনের উদ্দেশ্য সাধনের জন্য শিক্ষার্থীদের মধ্যে প্রেষণা সঞ্চারণের একান্ত প্রয়োজন।

আলোচনার শেষে প্রেষণার কিছু সাধারণ বৈশিষ্ট্যের কথা নীচে আলোচিত হল—

- (i) প্রেষণা হল এক ধরনের মানসিক অবস্থা বা অন্তর্নিহিত শক্তি যা কোনো আচরণকে উদ্বুদ্ধ, নির্দেশিত ও সংরক্ষণ করে।
- (ii) বাহ্যিক কোনো ফল যখন ব্যক্তির কোনো আচরণকে প্রভাবিত করে তখন সেই প্রেষণাকে বলে বাহ্যিক (extrinsic) প্রেষণা।
- (iii) মানুষ যখন আত্মসন্তুষ্টির জন্য কোনো কাজ করে থাকে তখন যে প্রেষণা কাজ করে, তাকে অভ্যন্তরীণ (intrinsic) প্রেষণা বলে।
- (iv) ম্যাসলোর তত্ত্ব : মানুষের চাহিদাগুলি একটি নির্দিষ্ট ক্রমোচ্চ স্তরে সাজানো থাকে। একটি নির্দিষ্ট স্তরের চাহিদা পূরণ না হলে পরবর্তী স্তরের চাহিদার সৃষ্টি হয় না।
- (v) ম্যাকলিল্যান্ডের তত্ত্ব : প্রতিটি মানুষের কমবেশি কাজের প্রেষণা রয়েছে। যার প্রেষণা বেশি সে কঠিন কাজকে শেষ করতে ও কাজের মানকে উন্নত করতে আপ্রাণ চেষ্টা করে।
- (vi) ওয়াইনারের তত্ত্ব : কোনো কার্য সম্পাদনের পরে ব্যক্তি তার সাফল্য বা ব্যর্থতার জন্য কিছু উপাদানকে কারণ হিসেবে ভাবে; এগুলি হল ওই কাজের কারণ নির্দেশক (attributes)।
- (vii) উদবেগ ও শিক্ষাগত পারদর্শিতা ঋণাত্মকভাবে সম্পর্কযুক্ত।
- (viii) কৌতূহল ও আগ্রহ প্রেষণার সহায়ক।