

## राष्ट्रीय शिक्षा नीति-2020 के संदर्भ में शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश की शोध समीक्षा

आराधना सिंह\*, डॉ. मोहम्मद मोजम्मिल हसन<sup>#</sup>

शिक्षक शिक्षा विभाग

दक्षिण बिहार केंद्रीय विश्वविद्यालय गया, बिहार

\*शोधार्थी

#सहायक प्राध्यापक

**शोध सार:** वर्तमान युग में शिक्षा प्रणाली के द्वारा विश्व अर्थव्यवस्था के बदलते परिवर्तन का साक्षी बन रहा है। भारत ने अपनी नई शिक्षा नीति, राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 घोषित की है जिसका उद्देश्य शिक्षा क्षेत्र को वास्तव में अधिक प्रभावशाली और अत्यधिक मूल्यवान मानवीय मामले में बदलाव लाने के लिए है। शिक्षा क्षेत्र को नये अनुसंधान और औद्योगिक क्षेत्रों के साथ सक्रिय रूप से सहयोग करने की आवश्यकता है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति-2020 के प्रभाब से संस्थानों की संस्कृति, सेवा वातावरण और निरंतर व्यावसायिक विकास में सुधार के माध्यम से शिक्षक शिक्षा संस्थानों की अखंडता और विश्वसनीयता में सुधार को भी लक्षित किया गया है। इस संदर्भ में, शिक्षक शिक्षा संस्थानों और शिक्षक शिक्षकों से संबंधित मुद्दे और चिंताएँ राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 के अधिकारों को प्राप्त करने में महत्वपूर्ण हैं। व्यावसायिक क्षेत्र से संबंधित कारक जैसे, संगठनात्मक परिवेश, नेतृत्व शैली, शिक्षक शिक्षकों की कार्य स्थितियां, पेशेवर दक्षता, पाठ्यक्रम, शिक्षण-अधिगम अभ्यास और अधिगम का परिवेश आदि का राष्ट्रीय शिक्षा नीति के सफल कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने के लिए अति महत्वपूर्ण है। इस परिवर्तन में संगठनात्मक परिवेश का शिक्षक शिक्षा संस्थानों के परिपेक्ष में भी समीक्षा करना अति महत्वपूर्ण है। इसलिए, शिक्षक शिक्षकों के संगठनात्मक परिवेश जैसे पेशेवर दुनिया से संबंधित चर पुनः शोधकर्ताओं और हितधारकों का ध्यान आकर्षित कर रहे हैं। इस आलेख में शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संदर्भ में संगठनात्मक परिवेश को एक महत्वपूर्ण कारक के रूप में चर्चा की गई है। इस शोध आलेख में शिक्षक शिक्षा के संगठनात्मक परिवेश से सम्बन्धित आवश्यक शोध समस्याओं को चिह्नित करने के लिए सम्बन्धित शोध कार्यों की समीक्षा की गई है। शोध कार्यों के विश्लेषण के आधार पर प्रासंगिक शोध समस्याओं को भी प्रस्तावित किया गया है।

**बीज शब्द:** शिक्षा नीति, शिक्षक शिक्षा, गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, संगठनात्मक परिवेश।

### परिचय:

21वीं सदी की पहली शिक्षा नीति राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020, जो 34 साल बाद आई है, शिक्षा के क्षेत्र में एक प्रमुख और ऐतिहासिक दस्तावेज है। स्वतंत्रता के बाद भारत की यह केवल तीसरी शिक्षा नीति है। शिक्षा के लिए पहली नीति 1968 में प्रख्यापित की गई थी और दूसरी 1986 में लागू की गई थी। इसका मुख्य उद्देश्य शिक्षा और सीखने पर ध्यान केंद्रित करना और "भारत को वैश्विक ज्ञान महाशक्ति" बनाना है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 का उद्देश्य 2040 तक एक कुशल शिक्षा प्रणाली बनाना है, जिसमें सभी शिक्षार्थियों को उनकी सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि की परवाह किए बिना उच्च गुणवत्ता वाली शिक्षा तक समान पहुँच हो। इसका उद्देश्य एक नई प्रणाली बनाना है जो भारत की परंपराओं और मूल्य प्रणालियों पर निर्माण करते हुए SDG-4 सहित 21वीं सदी की शिक्षा के आकांक्षात्मक लक्ष्यों के साथ सरेखित हो। एनईपी 2020 का लक्ष्य व्यावसायिक शिक्षा सहित उच्च शिक्षा में सकल नामांकन अनुपात को 2035 तक 26 प्रतिशत से बढ़ाकर 50 प्रतिशत करना है। सभी उच्च शिक्षा संस्थान बहुविषयक संस्थान बनने का लक्ष्य रखेंगे। शिक्षक शिक्षा के क्षेत्र में 2030 तक शिक्षण के लिए न्यूनतम योग्यता चार वर्षीय एकीकृत बी.एड. डिग्री होगी। डिजिटल विभाजन को पाठ्यक्रम में मदद के लिए शिक्षकों को भारतीय परिस्थितियों के अनुरूप ऑनलाइन शिक्षण विधियों का भी प्रशिक्षण दिया जाएगा। भारतीय संविधान के नीति निर्देशक सिद्धांतों में कहा गया है कि 6 से 14 वर्ष की आयु के बच्चों के लिए अनिवार्य और निःशुल्क शिक्षा की व्यवस्था की जानी चाहिए। 1948 में डॉ. राधाकृष्णन की अध्यक्षता में विश्वविद्यालय शिक्षा आयोग का गठन किया गया। तभी से राष्ट्रीय शिक्षा नीति का निर्माण भी शुरू हो गया। अगस्त

1985 में 'शिक्षा की चुनौती' नामक एक दस्तावेज तैयार किया गया जिसमें भारत के विभिन्न वर्गों - **बौद्धिक, सामाजिक, राजनीतिक, व्यावसायिक, प्रशासनिक** आदि ने शिक्षा से संबंधित अपनी टिप्पणियां दी और 1986 में भारत सरकार ने 'नई शिक्षा नीति 1986' का मसौदा तैयार किया। इस नीति की सबसे महत्वपूर्ण विशेषता यह थी कि इसने पूरे देश के लिए एक समान शैक्षिक संरचना को स्वीकार किया और अधिकांश राज्यों ने  $10+2+3$  संरचना को अपनाया। भारत में शिक्षक शिक्षा नीति समय के साथ तैयार की गई है और यह शिक्षा समितियों/आयोगों की विभिन्न रिपोर्टों में निहित सिफारिशों पर आधारित है, जिनमें से महत्वपूर्ण हैं: कोठारी आयोग (1966), चट्टोपाध्याय समिति (1985), राष्ट्रीय शिक्षा नीति (एनपीई 1986/92), आचार्य राममूर्ति समिति (1990), यशपाल समिति (1993) और राष्ट्रीय पाठ्यचर्चा रूपरेखा (एनसीएफ, 2005)। बच्चों को मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा का अधिकार (आरटीई) अधिनियम, 2009, जो 1 अप्रैल, 2010 को लागू हुआ, देश में शिक्षक शिक्षा के लिए महत्वपूर्ण निहितार्थ रखता है।

### **शिक्षक शिक्षा**

शिक्षकों का एक समूह बनाने में शिक्षक शिक्षा की महत्वपूर्ण भूमिका होती है जो अगली पीढ़ी को आकार प्रदान करने में मदद करेगी। एक गुणवत्तापूर्ण शिक्षकों को तैयार करना एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके लिए बहु-विषयक दृष्टिकोण और ज्ञान की आवश्यकता होती है, साथ ही सर्वश्रेष्ठ मार्गदर्शकों के मार्गदर्शन में उनका अभ्यास और विश्वासों और नैतिक मूल्यों का समावेश भी आवश्यक है। यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि शिक्षक शिक्षा और शिक्षण प्रक्रियाओं के साथ-साथ ज्ञान, भाषाओं, भारतीय मूल्यों, लोकाचार और आदिवासी परंपराओं सहित परंपराओं में नवीनतम विकास से अवगत हों। राष्ट्रीय शिक्षा नीति (2020) सर्वोच्च न्यायालय द्वारा गठित न्यायमूर्ति जे.एस. वर्मा आयोग (2012) के अनुसार, 10,000 से अधिक की संख्या वाले स्टैड-अलोन टीईआई शिक्षक शिक्षा के लिए गंभीर प्रयास नहीं कर रहे हैं, बल्कि इसके बजाय उच्च कीमतों पर डिग्री बेच रहे हैं। इस दिशा में अब तक किए गए विनियामक प्रयासों ने न तो प्रणाली में व्याप्त भ्रष्टाचार को रोका है और न ही गुणवत्ता के बुनियादी मानकों को लागू किया है, बल्कि इस क्षेत्र में उल्लंघन और नवाचार पर नकारात्मक प्रभाव डाला है। इसलिए शिक्षक शिक्षा प्रणाली में गुणवत्ता के उच्च मानकों को निर्धारित करने और अखंडता, विश्वसनीयता, प्रभावशीलता और उच्च गुणवत्ता को बहाल करने के लिए महत्वपूर्ण कार्यों के माध्यम से क्षेत्र और इसकी विनियामक प्रणालियों को फिर से तैयार करने की तत्काल आवश्यकता है। शिक्षक शिक्षा प्रदान करने वाले उच्च शिक्षा संस्थान शिक्षा और संबंधित विषयों के साथ-साथ विशिष्ट विषयों में विशेषज्ञों की उपलब्धता सुनिश्चित करेंगे। प्रत्येक उच्च शिक्षा संस्थान में निकट रूप से जुड़े सार्वजनिक और निजी स्कूलों और स्कूल परिसरों का एक नेटवर्क होगा, जहाँ भावी शिक्षक सामुदायिक सेवा, वर्यस्क और व्यावसायिक शिक्षा आदि जैसी अन्य सहायक गतिविधियों में सहयोग करेंगे। शिक्षक शिक्षा के लिए एक समान मानक बनाए रखने के लिए, सेवा-पूर्व शिक्षक तैयारी कार्यक्रमों में प्रवेश राष्ट्रीय परीक्षण एजेंसी द्वारा आयोजित उचित विषय और योग्यता परीक्षणों के माध्यम से होगा, जो देश की भाषाई और सांस्कृतिक विविधता को ध्यान में रखते हुए मानकीकृत होंगे। शिक्षा विभाग में संकाय सदस्यों की प्रोफाइल में विविधता एक आवश्यक उद्देश्य होगा। हालाँकि, शिक्षण/क्षेत्र/शोध अनुभवों को महत्व दिया जाएगा। स्कूल शिक्षा से सीधे संबंधित सामाजिक विज्ञान क्षेत्रों (जैसे, मनोविज्ञान, बचपन का विकास, भाषा विज्ञान, समाजशास्त्र, दर्शन, अर्थशास्त्र और राजनीति विज्ञान) के साथ-साथ विज्ञान शिक्षा, गणित शिक्षा, सामाजिक विज्ञान शिक्षा और भाषा शिक्षा जैसे संबंधित विषयों में प्रशिक्षित संकाय, शिक्षकों की बहु-विषयक शिक्षा और वैचारिक विकास को मजबूत करने के लिए शिक्षक शिक्षा संस्थानों में आकर्षित और नियोजित किए जाएँगे। सभी नए पीएचडी प्रवेशार्थियों को, चाहे वे किसी भी विषय में प्रवेश लें, अपने डॉक्टरेट प्रशिक्षण अवधि के दौरान अपने चुने हुए पीएचडी विषय से संबंधित शिक्षण/सीखना/शिक्षण/लेखन में क्रेडिट-आधारित पाठ्यक्रम लेने की आवश्यकता होगी। अपने डॉक्टरेट प्रशिक्षण अवधि के दौरान, उन्हें शैक्षिक प्रक्रियाओं, पाठ्यक्रम विकास, विश्वसनीय मूल्यांकन प्रणालियों और संचार जैसे क्षेत्रों से अवगत कराया जाएगा, क्योंकि यह संभावना है कि इनमें से कई शोध विद्वान अपने चुने हुए विषयों में संकाय सदस्य या सार्वजनिक प्रतिनिधि/संचारक बनेंगे। पीएचडी छात्रों के लिए शिक्षण सहायक और अन्य साधनों के माध्यम से प्राप्त वास्तविक शिक्षण अनुभव के न्यूनतम घटे भी होंगे। देश भर के विश्वविद्यालयों में चलाए जा रहे पीएचडी कार्यक्रमों को इस उद्देश्य के लिए पुनः उन्मुख किया जाएगा। कॉलेज और विश्वविद्यालय के शिक्षकों के लिए सेवाकालीन सतत

व्यावसायिक विकास प्रशिक्षण मौजूदा संस्थागत व्यवस्थाओं और चल रही पहलों के माध्यम से जारी रहेगा; हालाँकि, गुणवत्तापूर्ण शिक्षा के लिए आवश्यक समृद्ध शिक्षण-अधिगम प्रक्रियाओं की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए इन्हें मजबूत और विस्तारित किया जाएगा। शिक्षकों के अँनलाइन प्रशिक्षण के लिए दीक्षा/ स्वयं जैसे प्रौद्योगिकी प्लेटफार्मों के उपयोग को प्रोत्साहित किया जाएगा ताकि कम अवधि के भीतर अधिक शिक्षकों को मानकीकृत प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रदान किए जा सकें। मेंटरिंग के लिए एक राष्ट्रीय मिशन की स्थापना की जाएगी जिसमें बड़ी संख्या में वरिष्ठ/सेवानिवृत्त उल्कृष्ट संकाय सदस्य शामिल होंगे, जिनमें भारतीय भाषाओं में पढ़ाने की क्षमता रखने वाले और विश्वविद्यालय/कॉलेज के शिक्षकों को अल्पकालिक और दीर्घकालिक मेंटरिंग/पेशेवर सहायता प्रदान करने के इच्छुक लोग शामिल होंगे। राष्ट्रीय शिक्षा नीति (2020) के आलोक में यह नवीनीकरण भारत में गुणवत्तापूर्ण शिक्षा के लिए प्रयासरत है। शिक्षा के हर स्तर पर गुणवत्ता और समानता के साथ संतुलन बनाना है और शिक्षक शिक्षा इसका अपवाद नहीं है। एक आम धारणा है कि पिछले कुछ वर्षों में उच्च शिक्षा संस्थानों में तेजी से वृद्धि के परिणामस्वरूप गुणवत्ता और मानकों में गिरावट आई है। शिक्षक शिक्षा प्राथमिक से उच्च शिक्षा तक पढ़ाने के लिए भावी शिक्षकों की शिक्षा, अनुसंधान और प्रशिक्षण का एक कार्यक्रम है। इसलिए, शिक्षक शिक्षा, शिक्षा के किसी विशेष चरण तक सीमित नहीं।

**फर्स्वान(2024)** शिक्षक शिक्षा का मानव जीवन में महत्वपूर्ण स्थान है। वास्तविक ज्ञान, तथ्यात्मक जानकारी, सार्थक अधिगम, सकारात्मक सोच, गुणवत्तापूर्ण ज्ञान, व्यक्तिगत संज्ञानात्मक विकास, दृष्टिकोण, शिक्षण कौशल विकास और विभिन्न प्रकार के जीवन कौशल के विकास में शिक्षक शिक्षा का महत्वपूर्ण योगदान है। कुशल शिक्षण प्रक्रिया से प्राप्त अधिगम स्थायी, व्यावहारिक और कभी न भूलने वाला होता है। शिक्षक शिक्षा किसी भी स्तर की शिक्षा की आधारशिला है, जो बच्चे को ताल्कालिक समय और परिस्थितियों के अनुसार उसकी क्षमता और रुचि के आधार पर आगे बढ़ने की दिशा प्रदान करती है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 में शिक्षक शिक्षा में वर्तमान समय के अनुसार अपेक्षाओं, चुनौतियों और उनके समाधान के उपायों पर सार्थक चर्चा और पहल की गई है। शिक्षक शिक्षा से संबंधित नीतियों को लागू करने और विभिन्न चुनौतियों और समस्याओं के समाधान में शिक्षकों की महत्वपूर्ण भूमिका होगी। इन बातों को ध्यान में रखते हुए शिक्षक शिक्षा में समग्र परिवर्तन करने होंगे। इस लेख में राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 के परिप्रेक्ष्य में शिक्षक शिक्षा की विभिन्न नीतियों और शिक्षक शिक्षा में सुधार के विभिन्न उपायों पर चर्चा की गई है, ताकि भारत में भविष्य की आकांक्षाओं और आवश्यकताओं के अनुसार शिक्षकों को तैयार किया जा सके। वर्तमान में राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 में भी गुणवत्तापूर्ण शिक्षा के लिए शिक्षकों के महत्व पर अधिकतम जोर दिया गया है। यह केवल गुणवत्तापूर्ण शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के माध्यम से ही प्राप्त किया जा सकता है। इसमें उल्लेख किया गया है कि प्रत्येक छात्र की अद्वितीय क्षमताओं को पहचानने और विकसित करने के लिए शिक्षकों और अभिभावकों को उनकी क्षमताओं के प्रति संवेदनशील होना होगा। ताकि छात्रों की शैक्षणिक और अन्य क्षमताओं का पूर्ण विकास हो सके। उच्च शिक्षा के अनुभवात्मक क्षेत्रों तक पहुंच अपार संभावनाओं के द्वारा खोल सकती है जो व्यक्तियों और समुदायों को दुष्क्र से बाहर निकाल सकती है। इसीलिए सभी को उच्च गुणवत्ता वाले शिक्षकों की शिक्षा के अवसर प्रदान करना सर्वोच्च प्राथमिकता होनी चाहिए। शिक्षक बच्चों के भविष्य को आकार देते हैं और छात्र और शिक्षक दोनों मिलकर हमारे समृद्ध राष्ट्र का निर्माण करते हैं। मेधावी छात्र और योग्य शिक्षक अपने पूर्ण योगदान के कारण हमेशा समाज के सम्मानित सदस्य रहे हैं। विद्वान हमेशा अच्छे शिक्षक बनते हैं। प्राचीन सभ्यताओं के अनुसार अच्छे शिक्षक छात्रों को निर्धारित ज्ञान, कौशल और नैतिक मूल्य प्रदान करने का काम करते हैं। राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 में शिक्षक शिक्षा की गुणवत्ता, भर्ती, पदस्थापना, सेवा शर्तों और शिक्षकों के अधिकारों की स्थिति पर विशेष ध्यान दिया गया है। उपरोक्त तथ्यों पर ध्यान देने से ही शिक्षक शिक्षा की गुणवत्ता और शिक्षकों का उत्साह बांधित मानक को प्राप्त कर सकेगा।

**सिंह और शाकिर (2019)** के अनुसार शिक्षक शिक्षा शिक्षण की गुणवत्ता में सुधार करने के लिए एक महत्वपूर्ण कार्यक्रम है। सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक वातावरण, सांस्कृतिक परिवर्तनों के साथ ही शिक्षक शिक्षा में व्यापक बदलाव की आवश्यकता है ताकि शिक्षक समाज की बदलती जरूरतों के साथ-साथ अपने मानकों को भी बढ़ा सकें। इसलिए शिक्षकों की मांग और आपूर्ति में अंतर ने भी एक बड़ी समस्या पैदा कर दी है। वर्तमान परिवेश में, शिक्षक शिक्षा के क्षेत्र में कई तरह की समस्याएं भी सामने आई हैं जैसे-अधिगम के दोषपूर्ण तरीके, पर्यवेक्षण की समस्या, पुराना पाठ्यक्रम, शिक्षा का लाभोनुखीकरण, अपर्याप्त अनुभवजन्य शोध आदि। अतएव, इन सभी समस्याओं और मुद्दों को ध्यान में रखते हुए

शिक्षाविदों, पाठ्यक्रम योजनाकारों, नीति निर्माताओं और अन्य हितधारकों को देश के विकास के लिए शिक्षक शिक्षा कार्यक्रम का पुनर्निर्माण और सुधार करने की आवश्यकता है। राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद (एनसीटीई) ने अध्यापक शिक्षा पर राष्ट्रीय पाठ्यचर्या रूपरेखा तैयार की है, जिसे मार्च 2009 में क्रियान्वित किया गया। यह रूपरेखा एनसीएफ, 2005 की पृष्ठभूमि में तैयार की गई है, तथा बच्चों के निशुल्क एवं अनिवार्य शिक्षा के अधिकार अधिनियम, 2009 में निर्धारित सिद्धांतों ने अध्यापक शिक्षा पर परिवर्तित रूपरेखा को अनिवार्य बनाया है, जो एनसीएफ, 2005 में अनुशंसित विद्यालयी पाठ्यक्रम के अनुरूप है। अध्यापक शिक्षा के दर्शन की व्याख्या करते हुए, इस रूपरेखा में नए दृष्टिकोण के कुछ महत्वपूर्ण आयाम हैं: भारतीय संस्कृति एवं दर्शन का विश्व पर बहुत प्रभाव रहा है, इस समृद्ध विरासत को न केवल आने वाली पीढ़ियों के लिए संरक्षित एवं संरक्षित करने की आवश्यकता है, बल्कि हमारी शिक्षा प्रणाली को मजबूत बनाए रखने के लिए शोध कार्य भी किए जाने की आवश्यकता है। को बढ़ावा दिया जाना चाहिए और नए शोध किए जाने चाहिए। उपयोगकर्ताओं पर भी विचार किया जाना चाहिए। प्राचीन काल से ही भारत में शिक्षा प्रणाली का केंद्र बिंदु शिक्षक या गुरु रहा है, जिनके बिना जीवन के अर्थ को समझना संभव नहीं है। गुरु को भगवान की श्रेणी में रखा गया है (एनसीएफ, 2005)। (राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020) शिक्षक शिक्षा का मानव जीवन में महत्वपूर्ण स्थान है। वास्तविक ज्ञान, तथ्यात्मक जानकारी, सार्थक अधिगम, सकारात्मक चिंतन, गुणवत्तापूर्ण ज्ञान, व्यक्तिगत संज्ञानात्मक विकास, दृष्टिकोण, शिक्षण कौशल विकास तथा विभिन्न प्रकार के जीवन कौशलों के विकास में शिक्षक शिक्षा का महत्वपूर्ण योगदान है। कुशल शिक्षण प्रक्रिया से प्राप्त अधिगम स्थायी, व्यावहारिक तथा कभी न भूलने वाला होता है। शिक्षक शिक्षा किसी भी स्तर की शिक्षा की आधारशिला होती है, जो बालक को तात्कालिक समय एवं परिस्थितियों के अनुसार उसकी योग्यता एवं रुचि के आधार पर आगे बढ़ने की दिशा प्रदान करती है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 में शिक्षक शिक्षा में वर्तमान समय के अनुसार अपेक्षाओं, चुनौतियों एवं उनके समाधान के उपायों पर सार्थक चर्चा एवं पहल की गई है। शिक्षक शिक्षा से संबंधित नीतियों के क्रियान्वयन एवं विभिन्न चुनौतियों एवं समस्याओं के समाधान में शिक्षकों की महत्वपूर्ण भूमिका होगी। इन बातों को ध्यान में रखते हुए शिक्षक शिक्षा में समग्र परिवर्तन करने होंगे। इस लेख में राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 के परिप्रेक्ष में शिक्षक शिक्षा की विभिन्न नीतियों एवं शिक्षक शिक्षा में सुधार के विभिन्न उपायों पर चर्चा की गई है, ताकि भारत में भविष्य की आकांक्षाओं एवं आवश्यकताओं के अनुसार शिक्षकों को तैयार किया जा सके।

### राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 (एनईपी) के तहत शिक्षक शिक्षा से जुड़े कुछ प्रमुख बिंदु ये रहे:

- शिक्षकों के लिए राष्ट्रीय डिजिटल बुनियादी ढांचा (दीक्षा) तैयार करना
- क्षेत्रीय भाषाओं में ई-पाठ्यक्रम विकसित करना
- राष्ट्रीय मिशन बुनियादी साक्षरता और बुनियादी संख्यात्मकता पर ध्यान केंद्रित करना
- शिक्षकों को आजीविका, सम्मान, गरिमा, और स्वायत्ता सुनिश्चित करना
- गुणवत्ता नियंत्रण और जवाबदेही के बुनियादी तरीकों को प्रणाली में शामिल करना
- शिक्षण पेशे में प्रवेश के लिए सर्वश्रेष्ठ और प्रतिभाशाली लोगों की भर्ती सुनिश्चित करना
- दीक्षा पोर्टल के ज़रिए शिक्षकों को सीखने और खुद को प्रशिक्षित करने में मदद करना
- एनआरसी संस्थानों में नवीनतम विकास, नए और उभरते रुझानों, शैक्षणिक सुधारों, और संशोधित पाठ्यक्रम को लागू करने के तरीकों पर ध्यान देना।

### शिक्षक शिक्षा से जुड़ी कुछ चुनौतियां:

- कार्य-जीवन संतुलन बनाए रखना
- पाठ्यक्रम और संसाधनों की कमी
- गुणवत्तापूर्ण शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रम और प्रशिक्षकों की उपलब्धता
- सामाजिक और सह-पाठ्यचर्या संबंधी गतिविधियों को एकीकृत करना
- तकनीकी जानकारी का अभाव और ऑनलाइन उपलब्ध अविश्वसनीय सामग्री पर निर्भरता
- पाठ्यक्रम को समझना

## संगठनात्मक परिवेश-

संगठनात्मक परिवेश शब्द दो शब्दों से मिलकर बना है- संगठन और परिवेश। संगठनात्मक शब्द का अर्थ है वे विशेषताएँ जो किसी संगठन को अन्य संगठनों से अलग करती हैं और संगठन में कर्मचारियों के व्यवहार को प्रभावित करती हैं। परिवेश शब्द को वातावरण, पर्यावरण, संस्कृति या भावना को स्थापित करने के लिए एक पर्याप्त के रूप में माना जाता है। यह उन तरीकों का संचित प्रभाव है जिसमें संस्था का प्रमुख शिक्षक शिक्षकों के साथ और शिक्षक एक दूसरे के साथ और संस्था के प्रमुख के साथ व्यवहार करते हैं। यह व्यवहार प्रशिक्षण संस्थानों के संगठनात्मक ढांचे के भीतर होती है। परिवेश को आम तौर पर एक मनोवैज्ञानिक स्थिति के रूप में परिभाषित किया जाता है जो संगठनात्मक स्थितियों, जैसे प्रणाली, संरचना और प्रबंधकीय व्यवहार से दृढ़ता से प्रभावित होती है। **फ्रैंकलिन (1975)** के अनुसार संगठनात्मक परिवेश शब्द का इस्तेमाल पहली बार **कॉर्नेल** ने (1955) में किया था। उन्होंने इस शब्द का इस्तेमाल संगठन में सदस्यों द्वारा दूसरों के संबंध में अपनी भूमिका की धारणाओं और संगठन में दूसरों की भूमिकाओं की उनकी व्याख्या के उल्कृष्ट सम्मिश्रण को दर्शनी के लिए किया था। लंबे समय से, संगठन में विद्यमान परिस्थितियों को आम तौर पर संगठनों के परिवेश को अनुभव के रूप में माना जाता रहा है। संगठनात्मक वातावरण किसी विशेष संगठन में काम करने वाले कर्मचारियों की धारणा, विचारों और विश्वासों की व्याख्या करती है। **आर्मिरिस (1958)** ने संगठनात्मक परिवेश को कर्मचारी की जरूरतों, व्यक्तित्व, मूल्यों और औपचारिक संगठनात्मक नीतियों के रूप में परिभाषित किया है। **हैल्पिन एवं क्रॉफ्ट (1999)** ने संगठनात्मक परिवेश विवरण प्रश्नावली का उपयोग करके अपने शोध के परिणामों के आधार पर संगठनात्मक परिवेश के श्रेणियों की पहचान की है। उन्होंने संगठनात्मक परिवेश की पाँच श्रेणियाँ प्रस्तावित कीं, जो इस प्रकार से हैं - खुली परिवेश, स्वायत्त परिवेश, नियंत्रित परिवेश, परिचित परिवेश और बंद परिवेश।

**लिटिविन एवं स्ट्रिंगर (2001)** ने संगठनों और संगठनात्मक जीवन के संगठनात्मक परिवेश का व्यक्तियों की अभिप्रेरणा पर पड़ने वाले प्रभाव का अध्ययन किया और व्यक्तिगत अभिप्रेरणा के लिए संगठनात्मक परिवेश के परिणामों की जांच की। **स्ट्रिंगर (2002)** ने प्रस्तावित किया कि संरचना, जिम्मेदारी, मानक, समर्थन, मान्यता और प्रतिबद्धता संगठनात्मक परिवेश के छह आयाम हैं जो संगठनात्मक प्रदर्शन को प्रभावित करते हैं। **शुक्ला एवं मिश्रा (2006)** ने संगठनात्मक परिवेश को एक स्वस्थ संगठनात्मक परिवेश बनाने, निर्णय लेने, व्यक्तियों की धारणा को प्रभावित करने वाले कारकों, मान्यता और नेतृत्व की गुणवत्ता आदि पर ध्यान देने के रूप में परिभाषित करते हैं। **मोहंती (2009)** ने कहा कि संगठनात्मक परिवेश कार्यस्थल का परिवेश है जिसमें प्रधानाध्यापकों और शिक्षकों, प्रधानाध्यापकों और विद्यार्थियों, शिक्षक और शिक्षकों के बीच और शिक्षक और विद्यार्थियों के बीच सामूहिक व्यवहार और नेतृत्व की विशेषताएं शामिल हैं। **टैगुरी एवं लिट्टिन (2010)** के अनुसार संगठनात्मक परिवेश को संगठन के आंतरिक वातावरण की एक गुणवत्ता के रूप में परिभाषित किया, जिसका अनुभव उसके सदस्यों द्वारा किया जाता है, जो उनके व्यवहार को प्रभावित करता है, और इसे संगठनात्मक विशेषताओं के मूल्यों द्वारा वर्णित किया जा सकता है। **मोधिमी एवं सुब्रमण्यम (2013)** के अनुसार संगठनात्मक परिवेश सदस्य के व्यवहार और दृष्टिकोण के मूल्यों और विश्वासों को दर्शाती है। **पैन एवं सॉन्ना (2014)** ने संगठनात्मक परिवेश के चार आयाम प्रस्तावित किया जो इस प्रकार से हैं-शिक्षण परिवेश, प्रशासनिक परिवेश, पारस्परिक परिवेश और अधिगम परिवेश आदि। **बलकर (2015)** ने निष्कर्ष लगाया कि निष्पक्षता, समर्थन और दबाव द्वारा वर्णित संगठनात्मक परिवेश ने शिक्षकों के कार्य प्रदर्शन को प्रभावित किया। **प्रस्तियावान एवं अन्य (2020)** कहते हैं कि संगठनात्मक संस्कृति आंतरिक संगठन की धारणाओं को दर्शाती है। संगठन के सदस्यों को काम करने में सुविधा हो, इसलिए नेतृत्व कर्त्ता को एक सामंजस्यपूर्ण संगठनात्मक परिवेश बनाना चाहिए।

## संबंधित साहित्य की समीक्षा-

**ज़हर (2012)** ने सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों के संगठनात्मक और समायोजन को निर्धारित करने का प्रयास किया, जिसमें देखा गया कि प्रत्येक शैक्षणिक संस्थान का एक अनूठा परिवेश होता है जो उन्हें अलग बनाता है। यह पाया गया कि सरकारी और निजी स्कूल के शिक्षकों के संगठनात्मक परिवेश और समायोजन के बीच एक महत्वपूर्ण अंतर है। **अखिलेश (2013)** ने सरकारी सहायता प्राप्त और स्व-वित्तपोषित शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संस्थागत वातावरण के बीच महत्वपूर्ण अंतरों की जांच की। अध्ययन के निष्कर्षों की प्रासंगिकता दो श्रेणियों के शिक्षक शिक्षा संस्थानों का

संस्थागत वातावरण कुछ पहलुओं में भिन्न है। उन्होंने देखा कि स्व-वित्तपोषित शिक्षक शिक्षा संस्थानों के शिक्षक सहायता प्राप्त संस्थानों के शिक्षकों की तुलना में संस्थानों से कम संतुष्ट हैं। **घोष एवं गुहा (2016)** ने शिक्षक शिक्षकों के काम करने की अभिप्रेरणा के संबंध में पश्चिम बंगाल में शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश का अध्ययन किया। यह पाया कि विभिन्न प्रकार के शिक्षक शिक्षा संस्थानों में संगठनात्मक परिवेश की स्थिति और शिक्षक शिक्षकों की अभि प्रेरणा का स्तर अलग-अलग है। अध्ययन से यह भी पता चला कि पुरुष और महिला शिक्षक शिक्षकों द्वारा अनुभव की गई संगठनात्मक परिवेश की स्थिति में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं था, लेकिन सरकारी और स्व-वित्तपोषित संस्थानों में महत्वपूर्ण अंतर मौजूद थे। लेकिन उन्होंने माध्यमिक शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश के बीच ग्रामीण और शहरी क्षेत्र में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं पाया।

**नाज (2017)** ने कार्य वातावरण और संस्कृति की मापनीय विशेषताओं और कर्मचारियों द्वारा उस परिवेश में रहने और काम करने वाले शिक्षक के साथ प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से अनुभव किए जाने वाले संबंधों के माध्यम से शिक्षक शिक्षा संस्थान के संगठनात्मक परिवेश का अध्ययन करने का प्रयास किया। संस्थागत परिवेश में भौतिक और शारीरिक संसाधन, शिक्षकों के भावनात्मक विचार और दृष्टिकोण, प्रधानाचार्य, शिक्षक और शिक्षक-छात्रों का व्यवहार, छात्रों के बीच व्यवहार, संस्थानों के नियम और विनियम शामिल हैं। **मधुकर एवं शर्मा (2017)** ने कहा कि संगठनात्मक परिवेश शिक्षकों और संगठनात्मक परिवेश के साथ उनके व्यवहार का एक कार्य है। संगठन चुनौतियों, संरचना, आकार, जटिलता, उत्पादों, मूल्यों, दृष्टि और मिशन आदि में व्यापक रूप से भिन्न होते हैं। **अख्तर एवं मीर (2018)** ने प्रस्तावित किया कि वर्तमान समय में शिक्षक शिक्षा विनियमन और पाठ्यक्रम में आमूलचूल परिवर्तन हुआ है। संस्थान में शिक्षकों के काम का निम्न स्तर, समाज के लिए शिक्षा के मूल्य और उद्देश्य और लक्षणों के बारे में प्रश्न चिह्न, प्रत्येक राष्ट्र के लिए प्रभावी शिक्षक प्रदान करने की चुनौतियाँ और साथ ही शैक्षिक चुनौतियों, चिंताओं, मुद्दों, प्रश्नों और स्थितियों से संबंधित समस्याओं का निर्माण। इसलिए, कुछ समस्याओं ने पाठ्यक्रम, इंटर्नशिप की अवधि और गुणवत्ता को भी अद्यतन किया है, साथ ही व्यावहारिक पहलुओं की कमी, सेवाओं में शिक्षक शिक्षा और दूरस्थ शिक्षा के माध्यम से शिक्षक शिक्षा, जो कि बहस योग्य चुनौतियाँ हैं।

**जेमनाफ्ले एवं अन्य (2018)** ने पाया कि संगठनात्मक परिवेश शिक्षकों को ज्ञान, ऊर्जा, समय, प्रतिबद्धता, सरेखण और पेशेवर जिम्मेदारी की भावना से संबंधित हर चीज को छात्र उपलब्धि में सुधार करने के लिए अभिप्रेरित करता है। शिक्षक एक शैक्षिक संगठन के सदस्य के रूप में हमेशा अपने आस-पास होने वाली हर स्थिति या व्यवहार को समझता है और उस पर प्रतिक्रिया करता है। इसलिए, एक सकारात्मक संगठनात्मक परिवेश का हर क्षेत्र में शैक्षिक प्रबंधन की प्राथमिकता होनी चाहिए।

**सिंह (2018)** ने कहा कि बालक अपने अंतर्निहित शक्तियों के विकास के आधार पर ही वह उपलब्धि प्राप्त करता है। शोध अध्ययन में देखा गया है कि माध्यमिक स्तर के सरकारी एवं गैर सरकारी विद्यालयों में अध्ययनरत विद्यार्थियों के विद्यालय वातावरण के मध्यमानों में सार्थक अंतर पाया गया है। माध्यमिक स्तर के सरकारी एवं गैर सरकारी विद्यालयों में अध्ययनरत विद्यार्थियों की शैक्षिक निष्पत्ति के मध्यमानों में सार्थक अंतर पाया गया है। माध्यमिक स्तर के विद्यार्थियों के विद्यालय वातावरण का शैक्षिक निष्पत्ति पर सार्थक प्रभाव पड़ता है। लिंगभेद के आधार पर माध्यमिक स्तर के विद्यार्थियों के विद्यालय वातावरण का उनकी शैक्षिक निष्पत्ति पर सार्थक प्रभाव नहीं पड़ता है। लेकिन माध्यमिक स्तर के विद्यार्थियों के विद्यालय वातावरण एवं शैक्षिक निष्पत्ति के मध्य सार्थक सम्बन्ध पाया गया है। **यादव एवं गुप्ता (2018)** के शोध अध्ययन में यह पाया गया कि गैर सरकारी माध्यमिक विद्यालयों का संगठनात्मक वातावरण, सरकारी माध्यमिक विद्यालयों के संगठनात्मक वातावरण से अच्छा है क्योंकि गैर सरकारी माध्यमिक विद्यालयों के संगठनात्मक प्रतिक्रिया, भूमिका की स्पष्टता और आदान-प्रदान सरकारी माध्यमिक विद्यालयों की अपेक्षा अधिक अच्छा है। सरकारी एवं गैर सरकारी माध्यमिक विद्यालयों की सहायता करने वाले व्यवहार में कोई अन्तर नहीं पाया गया है, क्योंकि इन क्षेत्रों में दोनों ही प्रकार के विद्यालयों का स्तर समान था।

**खरे एवं त्रिपाठी (2020)** ने कहा कि शिक्षक संस्थानों में एक शिक्षक का महत्व सांस्कृतिक विरासत को बनाए रखने, अच्छे नागरिकों का निर्माण करने तथा राष्ट्र निर्माण करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। शिक्षकों की गुणवत्ता और ताकत काफी हद तक उनके दृष्टिकोण और उनकी पेशेवर तैयारी की गुणवत्ता पर निर्भर करती है। शिक्षकों की व्यावसायिक तैयारी में ज्ञान, कौशल, योग्यता और मूल्यों का अधिग्रहण शामिल है जो एक शिक्षक को अपने कर्तव्यों

और जिम्मेदारियों को प्रभावी ढंग से और कुशलता से निभाने में मदद करते हैं। **नाज (2020)** ने सरकारी और निजी शिक्षण संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश के प्रभाव का विश्लेषण किया। अध्ययन के परिणाम से उत्तरदाताओं के दृष्टिकोण से संस्थागत वातावरण के प्रति मध्यम सकारात्मक धारणा के विषय में पता चला है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 के तहत शिक्षक शिक्षा संस्थानों को शिक्षण पेशे की प्रतिष्ठा को बहाल करने के लिए उच्च स्तर की अखंडता और विश्वसनीयता का उल्लेख करना चाहिए। प्रशिक्षण शिक्षा की गुणवत्ता, तैनाती, भर्ती, सेवा शर्तें और प्रशिक्षण का सशक्तिकरण काम नहीं कर रहा है। शिक्षा संस्थान में सेवा वातावरण और संस्कृतियों के नवीनीकरण की आवश्यकता है ताकि शिक्षकों की अपनी नौकरी को प्रभावी ढंग से विकसित करने की क्षमताओं को अधिकतम किया जा सके। जिससे स्कूलों में सभ्य और सुखद सेवा की स्थिति बनी रहे।

**वत्स एवं यूसुफ(2020)** के अध्ययन से पता चलता है कि पांच साल से अधिक अनुभव वाले शिक्षक शिक्षकों का मानना है कि उनके अनुभव को शिक्षक शिक्षा संस्थानों द्वारा महत्व और सम्मान नहीं दिया जाता है। इस शोध का उद्देश्य संगठनात्मक परिवेश के विभिन्न आयामों पर शिक्षक-प्रशिक्षकों की धारणा के बारे में उन्हें जागरूक करके शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश की समग्र प्रभावकारिता में सुधार करना था। अध्ययन में शिक्षक शिक्षा संस्थानों को संगठन के पक्ष में अनुभवी शिक्षक-प्रशिक्षकों के अनुभव का उपयोग करने का भी सुझाव दिया गया है। हालांकि, भावी शोधकर्ताओं को यह सुझाव दिया जाता है कि भविष्य में शोध करने से पहले, इस शोध के अगले भाग, जो गुणात्मक विश्लेषण से संबंधित है, उस पर विचार किया जाना चाहिए। नमूने में केवल दिल्ली एनसीआर क्षेत्र से स्व-वित्तपोषित योजना शिक्षक शिक्षा संस्थानों में शामिल हैं इसके अलावा, यह अध्ययन उन शिक्षक शिक्षा संस्थानों तक सीमित है जो पिछले पांच वर्षों से मूल विश्वविद्यालय से निरंतर संबद्ध हैं, तथा 5 वर्ष से कम संबद्धता वाले शिक्षक शिक्षा संस्थानों का भी अध्ययन किया जाना चाहिए।

**डॉन, वाई. एवं अन्य (2021)** ने संगठनात्मक परिवेश और स्कूल शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंधों के साथ-साथ नौकरी की संतुष्टि में योगदान देने वाले कारकों की भी जांच की है, और यह निष्कर्ष निकाला गया कि नौकरी की संतुष्टि सीधे संगठनात्मक परिवेश से संबंधित है। अतएव, यह अनुमान लगाया गया कि संगठनात्मक परिवेश में न केवल स्कूल का परिवृत्त बल्कि स्कूल के घटक, अधिगम के संसाधन, छात्र संबंध, सहयोग, संचार, निर्णय लेने की क्षमता और निर्देशात्मक नवाचार भी शामिल हैं। **पांडा (2021)** ने वैश्विक स्तर पर कॉलेज और विश्वविद्यालय-आधारित शिक्षक शिक्षा का जायजा लेने, सभी शिक्षक शिक्षा के संदर्भ के अंतर्गत लाने वाले प्रस्ताव पर विचार करने, समग्र रूप से शिक्षक शिक्षा संस्थानों की स्थिति का विश्लेषण करने, नवीनतम शिक्षक शिक्षा पाठ्यक्रम और इस बदलते परिवृत्त में शिक्षक शिक्षकों की भूमिका को रेखांकित करने के लिए अध्ययन किया।

**जाधव (2022)** ने राष्ट्रीय शिक्षा नीति (2020) का अध्ययन किया और समानता, पहुँच, गुणवत्ता, सामर्थ्य और जवाबदेही पर भी प्रकाश डालते हुए कहा कि यह सतत विकास (2030) के एजेंडा से जुड़ा हुआ है। इसका उद्देश्य स्कूल और कॉलेज की शिक्षा को अधिक लचीला, समग्र और बहु-विषयक बनाकर राष्ट्र को एक ज्ञान समाज और वैश्विक महाशक्ति में बदलना है, इसलिए शिक्षक शिक्षा उन नीतियों और प्रक्रियाओं के विषय में बात करती है जो शिक्षकों को ज्ञान, कौशल-आधारित शिक्षा और व्यवहार प्रतिरूप प्रदान करने के लिए नमूना तैयार किया गया है, जिससे उन्हें समुदाय, स्कूलों और कक्षा में अपने कार्यों को कुशलतापूर्वक करने की आवश्यकता है। मौजूद अध्ययनों की कुछ समीक्षाओं के आधार पर, यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि संगठनात्मक परिवेश शिक्षकों के व्यवहार से प्रभावित होती है, जबकि संगठनात्मक परिवेश संगठनात्मक संस्कृति और संगठनात्मक प्रभावशीलता को भी प्रभावित करती है।

**चक्हाण (2023)** ने शिक्षक शिक्षा संस्थानों में संगठनात्मक तनाव की भूमिका और नौकरी की संतुष्टि पर संगठनात्मक परिवेश के प्रभाव का अध्ययन किया है। इस शोध अध्ययन का उद्देश्य चरों के बीच संबंधों और अंतरों का पता लगाना और इस विशिष्ट संदर्भ में मौजूदा साहित्य में योगदान देना है। इसलिए शोध आलेख के निष्कर्ष बताते हैं कि शिक्षक शिक्षा संस्थानों में शिक्षकों के बीच संगठनात्मक परिवेश, संगठनात्मक तनाव की भूमिका और नौकरी की संतुष्टि के बीच एक महत्वपूर्ण संबंध है। अत एव, अनुकूल संगठनात्मक परिवेश वाले शिक्षकों में प्रतिकूल परिवेश वाले शिक्षकों की तुलना में संगठनात्मक तनाव की भूमिका निम्न स्तर के और नौकरी की संतुष्टि के उच्च स्तर पर शोध अध्ययन किए गए हैं।

## संबंधित साहित्य की समीक्षा से निष्कर्ष-

संबंधित साहित्य की विचारपूर्वक समीक्षा के फलस्वरूप निम्नलिखित निष्कर्ष स्पष्ट होते हैं:

- I. संगठनात्मक परिवेश पर किए गए अध्ययन व्यावसायिक क्षेत्र में अत्यधिक केंद्रित है। शैक्षणिक संस्थानों में भी इस पर कई शोध अध्ययन उपलब्ध हैं। हालाँकि भारतीय शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश पर बहुत कम अध्ययन किए गए हैं।
- II. अधिकांश शोध में संगठनात्मक प्रतिबद्धता, संगठनात्मक समायोजन, नौकरी की संतुष्टि, व्यावसायिक के तनाव, कर्मचारियों की अभिप्रेरणा, कार्य-जीवन की गुणवत्ता और नौकरी के परिवेश के बारे में संगठनात्मक परिवेश का अध्ययन किया गया था।
- III. शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश, शिक्षक संस्थानों के प्रकार (सरकारी/निजी/स्व-वित्तपोषीय) के आधार पर भिन्नता है। घोष एवं गुहा (2016) के अनुसार संस्था का संगठनात्मक परिवेश शिक्षक शिक्षा के लिंग और संस्थाओं के स्थान के साथ भिन्न नहीं होता है। हालाँकि, कुछ अध्ययनों में शिक्षक शिक्षा के लिंग के साथ संगठनात्मक परिवेश में सार्थक अंतर पाया गया है। पांडे एवं सिंह (2022) अरुण एवं शाहीमा (2019) और अरुण एवं हमीद (2019) के अनुसार लिंग, आयु और पदनाम का संगठनात्मक परिवेश पर सार्थक प्रभाव पड़ता है।
- IV. घोष एवं गुहा (2016) के शोध अध्ययन में पाया गया कि ग्रामीण क्षेत्र के शिक्षकों का संगठनात्मक परिवेश महिला शिक्षक शिक्षकों की तुलना में बेहतर है। घोष एवं जोशी (2017) ने पाया कि वरिष्ठ और कनिष्ठ दोनों शिक्षाविदों के संगठनात्मक परिवेश को अनुभव करने के तरीके में सार्थक अंतर है। सीयडा एवं सेविन्का (2012) के शोध अध्ययन में पाया गया कि लिंग और वरिष्ठता का संगठनात्मक परिवेश के साथ सार्थक संबंध है।
- V. मित्रा (2019) के शोध में विभिन्न ग्रेड स्तरों पर पढ़ाने वाले शिक्षकों द्वारा अनुभव की जाने वाली संस्थागत संगठनात्मक परिवेश की तुलना करने के लिए किया गया है। शोध अध्ययन से पता चला कि शिक्षकों द्वारा पढ़ाए जाने वाले छात्रों के ग्रेड स्तर में वृद्धि के साथ, संस्थागत परिवेश में उदासीनता, कार्य अभिविन्यास और खुलेपन की उनकी धारणा कम हो जाती है। लेकिन यह परिवेश और नियंत्रण की मानवीय धारणा को प्रभावित नहीं करता है।

## भावी शोध विषय-

राष्ट्रीय शिक्षा नीति (2020) के आलोक में शोध समीक्षा के आधार पर संगठनात्मक परिवेश के संदर्भ में भावी शोध के विषय निम्नलिखित हैं -

1. शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश से सम्बन्धित विभिन्न चरों (जैसे -नौकरी से संतुष्टि, संगठनात्मक प्रतिबद्धता, कार्य का तनाव, नेतृत्व एवं कार्य संस्कृति) पर किया जा सकता है। इस प्रकार के अध्ययन में विभिन्न प्रकार के शिक्षक शिक्षा संस्थानों एवं संगठनों और उनसे सम्बंधित आंतरिक चरों को भी सम्मलित किया जाना चाहिए।
2. शिक्षक शिक्षा संस्थानों के परिवेश का अध्ययन संगठनात्मक व्यवहार और व्यावसायिक क्षेत्र के प्रदर्शन के बारे में किया जा सकता है।
3. अभिप्रेरणा रूप से प्रासंगिक अनुभूति संगठन के प्रति शिक्षकों की प्रतिक्रिया से जुड़ी होती है और उनकी अभिप्रेरणा संगठनात्मक प्रतिबद्धता को प्रभावित करती है; इस पर भी भविष्य में शोध किया जा सकता है।
4. शिक्षक शिक्षा संस्थानों के संगठनात्मक परिवेश का अध्ययन परिणामी व्यावसायिक व्यवहार और अंततः संगठनात्मक प्रदर्शन के संबंध में भी किया जा सकता है।
5. विश्वविद्यालय के परिवेश, संगठनात्मक प्रतिबद्धता और नौकरी की संतुष्टि जैसे विषयों पर भविष्य में शोध की अभी भी बहुत गुंजाइश है। केंद्रीय स्तरीय विश्वविद्यालय, राज्य स्तरीय विश्वविद्यालय या जिला स्तरीय शिक्षक शिक्षा संस्थानों, कला और विज्ञान महाविद्यालयों में संगठनात्मक परिवेश शिक्षण दृष्टिकोण और

शिक्षकों की उपलब्धि के बीच एवं सहसम्बन्ध का पता लगाने के लिए इसी तरह के अध्ययन किये जा सकते हैं, इस मुद्दों को भी शोध का विषय बनाना चाहिए।

### निष्कर्ष-

राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020 ने एक ऐसी शिक्षा प्रणाली का निर्माण करके सभी के लिए गुणवत्तापूर्ण शिक्षक शिक्षा को संतुष्टि दिया है जो संगठनात्मक परिवेश में गहराई से निहित है। संगठनात्मक परिवेश की शिक्षक शिक्षा के आंतरिक गुणवत्ता को परिलक्षित करता है जो उनके शिक्षकों द्वारा शैक्षिक अनुभव को प्रदर्शित किया जाता है। संगठनात्मक परिवेश शिक्षकों के व्यवहार, संस्कृति को भी प्रभावित करता है, और साथ ही साथ संगठन के कार्य को निर्धारित करने में महत्वपूर्ण भूमिका अदा करता है। इस दृष्टिकोण से संगठनात्मक परिवेश शिक्षक शिक्षा के क्षेत्र में शोध की दृष्टि से एक महत्वपूर्ण मुद्दा है। निकट भविष्य में शिक्षक शिक्षा के संगठनात्मक परिवेश से सम्बन्धित शोध कार्यों की अपार सम्भावनाएँ हैं। शैक्षिक शिक्षकों संगठनात्मक परिवेश के साथ-साथ शिक्षक अभिप्रेणा और चुनौतियों से संबंधित मुद्दों पर तथा इसके प्रभाव पर शोध अध्ययन करने की भी आवश्यकता है।

## संदर्भः

- Akhilesh, A. (2013). A Comparative Study of Institutional Climate of Aided and Self-Financed Teacher Education Institutions. *European Academic Research*, 1, 41-46.
- Akhter, S. & Mir, R. T. (2018). Issues and Challenges of Teacher Education in India. *International Journal of Yogic, Human Movement and Sports Science*, 3(2), 573-576.
- Argyris, C. (1958). Some problems in Conceptualizing Organizational Climate: A case Study of a Bank. *Administrative Science Quarterly*, 2, 501-520.
- Arun, A., & Hameed, S. (2019). A Study on Faculty Organizational Commitment in selected Organizations in Rajasthan. *Zenith International Journal of Multidisciplinary Research*, 9(6), pp. 22-31.
- Balkar, B. (2015). The Relationship between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Education Science*, 7(2).
- Ceyda, G. & Sevinc, P. (2012). Determination of high schools' organizational climate. *Procedia: Social and Behavioural Sciences*, 46 . Retrieved from <http://reader.sciencedirect.com>
- Chavan, G. (2023). The Impact of Organizational Climate on Organizational Role Stress and Job Satisfaction : A Study of Teacher Education Institutes. *Aarhat Multidisciplinary International Education Research Journal*, XII( III), pp. 40-54.
- Don, Y. et al. (2021). Challenges for using Organizational Climate tools for Measuring Teacher Job Satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 7(2), 465-475. doi:10.1159/there.v10i2.20703
- Farswan, D. S. (2024). National Education Policy 2020 and Teacher Education in India. *Mukt Shabd Journal*, XII(I), pp. 770-782.
- Franklin, I. (1975). The Study of Organizational Climate and Teacher Morale in College of Education in Gujarat, M.S. University of Baroda, Unpublished Ph.D. thesis. *A second survey of Research in Education*.
- Gemnafle, M. et al. (2018). Organizational Climate of the School and Teacher Performance Improvement in the 21st Century. *International Journal of Science and Research*, 7(2), 119-126. doi:10.21275/ART20179865
- Ghosh, M. & Guha, A. (2016). Organizational Climate of Teacher Education Institutions in West Bengal in Relation to Teacher Educators' Motivation to Work. *International Journal of Education and Multidisciplinary Studies*, 4(1), 135-146.
- Ghosh, S. & Joshi, P. (2017). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff in Private Universities of Western Uttar Pradesh, Delhi and Noida. *International Journal of Trends in Research and Dev*, 4(1), pp. 153-158.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1999). The Organizational Climate of School. *Chicago: Midwest Adminstration Center*.

- Jadhav, N. (2022). Issues and Challenges of National Education Policy (NEP) 2020 Implementation in Teacher Education. *International Journal of Enhanced Research in Educational Development (IJERED)*, 10(3), 188-191.
- Khare, P. & Tripathi, R. (2020). Study of the Impact of Teaching Effectiveness on Organizational Environment. *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education*, 17(2), pp. 1147-1152. Retrieved from [www.ignited.in](http://www.ignited.in)
- Litwin, & Stringer . (2001). Motivation and Organizational Climate. *Boston: Division of Research, Harvard Business School Press*.
- Madhukar, V. & Sharma, S. (2017). Organizational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 7(8), 276-293.
- Mishra, K. S. (2019). Study of Institutional Organizational Climate as Perceived by Teachers Teaching at Different Grade Levels. *TechnoLEARN: An International Journal of Educational Technology*, 9(1), pp. 9-16. doi:10.30954/2231-4105.01.2019.2
- Moghmi, S. & Subramaniam, G. (2013). Employees creative behavior: The role of Organizational Climate in Malaysian SMEs. *Industrial Journal of Business and Management*, 8(5), 1-13.
- Mohanty, B. (2009). Organizational Climate and Leadership Preference Style of Heads of Institutions Influencing Academic Performance at the Secondary Level of Education in Odisha. *Unpublished Ph.D. dissertation*. Utkal University , Odisha.
- Naaz, I. (2017). of Student Teachers in Government and A Study of Teacher Education Institution Climate and Personal Values and Professional Ethics of Student Teachers in Government and Private Institutions. *Unpublished Ph.D. Thesis*. Jamia Millia Islamia, New Delhi.
- Naaz, I. (2020). Comparison of Student Teachers' Perceptions of Institutional Climate in Government and Private Teacher Education Institutions. *Our Heritage*, 68(48), 233-233.
- National Education Policy. (2020). *Ministry of Human Resource Development Government of India*. Retrieved from <https://niepid.nic.in/nep-2020.pdf>
- Pan, X. & Song, Y. (2014). The Experience Structure of Organizational Climate in University and the Development of its Measurement: Based on Chinese Context. *Journal of Scientific Research*, 38-39.
- Panda, S. (2021). Indian National Education Policy 2020: Teacher Education as Part of University System and Stand-Alone Institutions. *Staff and Educational Development International*, 24(2), 51-65.
- Pandey, S.,& Singh, V. (2022). A Study of Organizational Climate and Professional Commitment of Teacher Educators. *International Journal of Humanities, Law and Social Sciences*, IX(VII (II)), pp. 153-163.
- Prastiawan, et. al. (2020). Organizational Climate in School Organizations: Literature Review. *Advance Conference on Science, Education, and Humanities Research*, 508, 725-728.
- Shukla, H. & Mishra, D.P. (2006). A Study of Organizational Climate of Professional Colleges . *Journal of Organizational Behaviour* , 1-14 .

- Singh, B. (2018). Study of the Impact of School Climate on the Academic Performance of Secondary Level Students. *International Educational Journal of Chetana*, 3, pp. 235-242.
- Singh, L. & Shakir, M. (2019). Teacher Education: Issues and Concerns in Current Scenario. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 6(2), 1082-1091.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate* (1st ed ed.). New Jersey, Prentice Hall.
- Taguiri, R. & Litwin, G. H. (2010). *Organizational Climate: Explorations of Concept*. Boston: Division of Research. Harvard University, : Graduate School of Business Administration.
- Vats, J. & Yussof, M. (2020). A Study of Organizational Climate of Self-Financing Teacher Education Institutions of Delhi NCR. *International Journal of Scientific Research & Engineering Trends*, 6(3), pp. 1516-1520.
- Yadav, S., & Gupta, S. (2018). A Comparative Study of the Organizational Climate of government and Non-government secondary schools. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 4(7), pp. 1064-1071.
- Zahoor, Z. (2012). A Study of Organizational Climate and Adjustment Among Private and Government School Teachers. *Golden Research Thoughts*, 1(12).