The Chittagong University Journal of Arts and Humanities
ISSN 1993-5536
VOL. XXXIX (Issue 1), 2023 (pp.165 -174)
Published in October, 2025

শিখন প্রক্রিয়ায় আচরণের ইতিবাচক পরিবর্তনে পুরস্কার ও শাস্তির প্রভাবঃ একটি পর্যালোচনা

ড. মীজানুর রহমান মিজু*

প্রতিপাদ্যসার: প্রাচীনকাল থেকেই শিখন ব্যবস্থায় পুরস্কার ও শাস্তি দানের প্রথা প্রচলিত রয়েছে। শিক্ষার্থীদের সুশৃঙ্খল আচরণ বজায় রাখা এবং শ্রেণিকক্ষ ও বিদ্যালয়ে শিখনবান্ধব পরিবেশ সৃষ্টি করার উদ্দেশ্যেই শিক্ষার্থীদের পুরস্কার বা শাস্তি দেয়া হয়ে থাকে। শিক্ষার্থীদের আচরণে ইতিবাচক পরিবর্তন আনয়নের ক্ষেত্রে এই পুরস্কার ও শাস্তি প্রথা বহুল ব্যবহৃত একটি পদ্ধতি। আলোচ্য প্রবন্ধে পুরস্কার ও শাস্তির প্রকৃতি ও ধরন এবং শিক্ষার্থীদের ওপর এর প্রভাব বিষয়ে পরিচালিত বেশকিছু গবেষণার ফলাফল পর্যালোচনা করে এর যথার্থতা নির্ণয়ের চেষ্টা করা হয়েছে। সবশেষে পুরস্কার ও শাস্তি বিশেষ করে শাস্তি প্রয়োগে শিক্ষকের ভূমিকা ও করণীয় সম্পর্কে প্রয়োজনীয় পরামর্শও সন্নিবেশিত হয়েছে।

১.ভূমিকা

ফলপ্রসূ শিক্ষণ-শিখন কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সুষ্ঠু ও সুশৃঙ্খল শ্রেণিকক্ষ ব্যবস্থাপনা অত্যন্ত জরুরি। কিন্তু শ্রেণিকক্ষে শৃঙ্খলা বজায় রেখে যথাযথ শিখন-বান্ধব পরিবেশ তৈরি করা প্রত্যক শিক্ষকের জন্যই একটি বড় চ্যালেঞ্জ । এই চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা তথা শিক্ষার্থীদের আচরণ নিয়ন্ত্রণ ও কাঙ্খিত আচরণিক পরিবর্তনের জন্যই বিদ্যালয়ে পুরস্কার ও শাস্তিদানের প্রক্রিয়াটি ব্যবহার করা হয়। প্রাচীনকাল থেকেই শিক্ষাব্যবস্থার সাথে শাস্তি ও পুরস্কার দেয়ার প্রথা অঙ্গাঙ্গিভাবে জড়িত। শিক্ষাদানের পদ্ধতি যখন পরোক্ষ ও অনিয়ন্ত্রিত (uncontrolled) ছিল তখনও এ প্রথা বিদ্যমান ছিল। আবার যখন শিক্ষাদান পদ্ধতি প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে নিয়ন্ত্রিত হতে লাগলো তখন এ পুরস্কার ও শাস্তি প্রথার গুরুত্ব আরো অনেক বেড়ে গেছে। শিক্ষার্থীদের পড়াশোনায় মনোযোগের জন্য, শিক্ষাব্যবস্থা ও শিক্ষক মন্ডলীর প্রতি আনুগত্যের জন্য এবং সর্বোপরি শ্রেণি-পরিবেশ ও বিদ্যালয়ের শৃঙ্খলা রক্ষার জন্য পুরস্কার ও শাস্তি দান অপরিহার্য হয়ে পড়লো।

শিক্ষাক্ষেত্রে পুরস্কার ও শাস্তি দানের রীতি মনোবিদগণও সমর্থন করেন। বিখ্যাত মনোবিদ থর্নডাইক তাঁর 'ফললাভের সূত্র' (Law of Effect)-এ উল্লেখ করেছেন--কাজের ফল যদি ভালো হয় তাহলে সে কাজের প্রভাব চিরস্থায়ী হয়, এবং কাজের ফল যদি বিরক্তিকর হয়, তাহলে তার প্রভাব ব্যক্তির ওপর থাকে না। তিনি শিখনের এ নীতিতে বলেছেন, "When a modifiable connection between a situation and a reason is made and accompanied or followed by a satisfying state of affairs, that connection`s strength is increased. When made accompanied or followed by an annoying state of affairs, its strength is decreased." (**Thorndike,** 1927)। কোন শিশু অন্যায় কাজ করলে বা পড়াশোনা ঠিকমত না করলে তাকে যদি শাস্তি দেয়া যায় তাহলে তার মনে যে রিরক্তিকর অনুভূতির সৃষ্টি হয়, তা ঐ আচরণের পুনরাবৃত্তিকে বাধা দেয়। আবার যখন সে কোন ভালো কাজ করে তখন তাকে যদি পুরস্কার দেয়া হয় তাহলে সেই কাজের প্রতি তার আকর্ষণ বাড়ে। অন্য একটি তত্ত্বও থর্নডাইকের তত্ত্বের অনুরূপ--"If certain character trait provides an advantage for reproduction then that trait will persist" (**Schechter**, 2011)। সুতরাং দেখা যায়, শ্রেণিকক্ষ ও বিদ্যালয়ের

* সহযোগী অধ্যাপক, শিক্ষা ও গবেষণা ইনিস্টিটিউট, চট্টগ্রাম বিশ্ববিদ্যালয়

শৃঙ্খলা রক্ষার জন্য এবং শিক্ষার্থীদের আচরণে ইতিবাচক পরিবর্তন আনয়নের জন্য পুরস্কার ও শাস্তি দু'য়েরই প্রয়োজন রয়েছে।

২. গবেষণার ধরন ও উদ্দেশ্য

আলোচ্য প্রবন্ধে বিদ্যমান বিভিন্ন গ্রন্থ ও গবেষণায় আলোচিত (Existing literature discussions) পুরস্কার ও শাস্তি সংক্রান্ত তিনটি মৌলিক প্রশ্নের উত্তর খোঁজার চেষ্টা করা হয়েছে। প্রশ্ন তিনটি হলো: ১. বিভিন্ন গ্রন্থ ও গবেষণায় 'পুরস্কার ও শাস্তি'-এ দুটি প্রত্যয় কীভাবে ব্যখ্যা করা হয়েছে? ২. কীভাবে পুরস্কার ও শাস্তি শিক্ষার্থীদের শিখনপ্রক্রিয়াকে প্রভাবিত করে? ৩. পুরস্কার ও শাস্তিদানের জন্য শিক্ষকগণ কী কী উপায় বা পদ্ধতি অবলম্বন করবেন?--এই প্রশ্নগুলোর উত্তর খুঁজতে গিয়ে গবেষক 'গ্রন্থাগার-ভিত্তিক গবেষণা পদ্ধতি' (Library Research Method) অনুসরণ করেছেন। ব্রাউজিং, পঠন-পাঠন ইত্যাদি ছাড়াও বিভিন্ন মাধ্যমিক উৎস (Secondary sources), যেমন--বিভিন্ন বই, জার্নালে প্রকাশিত প্রবন্ধ, নথিপত্র, সংবাদপত্র, এনসাইক্লোপিডিয়া এবং সংবাদপত্র ইত্যাদি থেকে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ করে তা বিশ্লেষণ ও পর্যালোচনা করা হয়েছে। সবশেষে প্রশ্নগুলোর সর্বাধিক গ্রহণযোগ্য উত্তর, সিদ্ধান্ত ও পরামর্শসমূহ তুলে ধরা হয়েছে। প্রাথমিক ও নিম্ন-মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষার্থীদের আচরণিক বৈশিষ্ট্য ও আচরণিক পরিবর্তন বর্তমান গবেষণার লক্ষ্যবস্তু। এই গবেষণার ফলাফল ও পরামর্শগুলো শিক্ষার্থী ছাড়াও সংশ্লিষ্ট শিক্ষক, শিক্ষা-প্রশাসক, শিক্ষক প্রশিক্ষক ও অভিভাবকগণের জন্য সহায়ক হবে।

৩.পুরস্কার ও শাস্তির প্রকৃতি (Nature)

পুরস্কার হলো এমন একটি কাজ বা আচরণ যেটি প্রয়োগ করলে শিক্ষার্থী সফলভাবে কোন শিখনকাজে অংশ নেয় এবং সে কাজটি সুচারুরূপে সম্পন্ন করে (**Slavin**, 1997)। প্রত্যাশিত ফল (outcome) লাভের জন্য এবং অনাকাঙ্খিত আচরণ নিয়ন্ত্রণ করার জন্যই শিক্ষার্থীদেরকে পুরস্কৃত করা হয়। শিক্ষার্থীদেরকে চকলেট, বিস্কুট বা মিষ্টি দেয়া, বাড়ির কাজ করা থেকে অব্যাহতি দেয়া ইত্যাদি পুরস্কার হতে পারে। শিক্ষকের মুখের সুখকর হাসি, মাথা নেড়ে শিক্ষার্থীর কাজের স্বীকৃতি কিংবা শিক্ষার্থীকে আদর করে পিঠ চাপড়ে দেওয়াও পুরস্কার, কেননা এসব কাজের মাধ্যমে শিক্ষার্থীর ইতিবাচক আচরণের স্পৃহা জোরালো হয়। শিক্ষার্থীর ভালো কাজের জন্য তার প্রশংসা করতে হয়। শিক্ষার্থীর মনে যখন এই প্রতীতি জন্মায় যে, শিক্ষক সত্যিকারভাবেই (honestly) তার কাজের প্রশংসা করছেন, তখন তারা উৎসাহিত ও 'সম্মানিত' বোধ করে। **F.N. Jones** এবং **B.E. Skinner** (1939) তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন যে, পুরস্কৃত হলে শিক্ষার্থীরা আনন্দের সাথে শিক্ষালাভ করে এবং সে শিক্ষণ ফলপ্রসু হয়। পুরস্কার প্রদানের ফলে শিক্ষক-শিক্ষার্থীর সম্পর্ক আন্তরিকতাপূর্ণ হয় এবং প্রাণবন্ত পরিবেশ শিক্ষণ-শিখন কার্যক্রম পরিচালনা করা যায়। এই স্নিগ্ধ পরিবেশ শিক্ষার্থীদেরকে উৎসাহী করে তোলে এবং তাদের শিখন-দক্ষতা বৃদ্ধি পায়। শ্রেণিকক্ষে হাসিখুশি ও নিরুদ্বিগ্ন শিক্ষার্থীরাই সফল শিক্ষার্থী। শিক্ষার্থীদেরকে ভারমুক্ত রেখে সুশৃঙ্খলভাবে শ্রেণিকার্যক্রম পরিচালনার জন্য পুরস্কার দেয়া হয়ে থাকে। শাস্তিও ঐ একই উদ্দেশ্যে দেয়া হয়। পুরস্কার ও শাস্তি আসলে দু'টো উদ্বুদ্ধকরণ (motivational) প্রক্রিয়া। পুরস্কার পেলে শিক্ষার্থীরা আনন্দিত হয় এবং এক ধরনের গর্ব অনুভব করে। এই অনুভূতি তাদেরকে ভালো কাজ করার বা শ্রেণিকক্ষে যথাযথ আচরণ করার জন্য উৎসাহিত করে। অন্যদিকে, শৃঙ্খলাভঙ্গ বা অনাকাঙ্খিত আচরণের জন্য শাস্তি প্রযুক্ত হয়। **G.R. Lefrancois** (2012)-এর মতে, শাস্তি দু'ধরনের--ইতিবাচক শাস্তি ও নেতিবাচক শাস্তি। ইতিবাচক শাস্তিতে কোন অপ্রীতিকর উদ্দীপনা (Stimulus) যোগ করা হয়, পক্ষান্তরে নেতিবাচক শাস্তির ক্ষেত্রে কোন আনন্দদায়ক উদ্দীপনা সরিয়ে নেয়া হয় এবং এ দুটোই করা হয় একটি বিশেষ অবাঞ্ছিত আচরণের পুনরাবৃত্তি কমাতে। যেমন, কোনো

শিক্ষার্থী বাড়ির কাজ না করলে তাকে পরদিন অতিরিক্ত পাঁচ পৃষ্ঠা বাড়ির কাজ করতে দেয়া একটি ইতিবাচক শাস্তির উদাহরণ। অন্যদিকে কোন অবাঞ্ছিত আচরণের জন্য অফপিরিয়ডে কোনো শিক্ষার্থীকে বন্ধুদের সাথে খেলাধূলা করা থেকে নিবৃত্ত রাখা হচ্ছে নেতিবাচক শাস্তির উদাহরণ। **P. Holth** (2005) মনে করেন, শাস্তি হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যা অবাঞ্ছিত আচরণের পুনরাবৃত্তি রোধ করে। তাছাড়া শিক্ষণ-শিখন প্রক্রিয়ায় সুষ্ঠু ও সুশৃঙ্খল আচরণ বজায় রাখার জন্য শিক্ষার্থীদেরকে যথাযথ আচরণ শেখানোর জন্য শিক্ষাক্ষেত্রে শাস্তি প্রয়োগের প্রয়োজন রয়েছে ("There is an educational reason")।

৩.১ পুরস্কারের প্রকারভেদ (Types)

বিদ্যমান পুস্তকাদি ও গবেষণাসমূহে কয়েক ধরনের পুরস্কারের কথা উল্লেখ আছে। **B.E. Skinner** (2012) পুরস্কারকে দু'ভাগে ভাগ করেছেন; যেমনঃ (ক) ইতিবাচক পুরস্কার (Positive Reward) ও (খ) নেতিবাচক পুরস্কার (Negative Reward)।

ক) ইতিবাচক পুরস্কার

যে পুরস্কার প্রদানের মাধ্যমে শিক্ষার্থীর অন্তর্নিহিত (intrinsic) ভালো লাগার বোধকে বাড়িয়ে দেয়া হয় তা-ই হলো ইতিবাচক পুরস্কার। শিক্ষার্থী এই পুরস্কারে সহজাতভাবে এবং আন্তরিকভাবে প্রাণিত হয়। উদাহরণস্বরূপ, শিক্ষার্থী যখন জানে যে সে ভালো কিছু করছে, তখন আপনাআপনিই তার মনে এক ধরনের স্বস্তি ও আনন্দের অনুভূতি জাগে। এ ধরনের পুরস্কার প্রাপ্তিতে শিক্ষার্থীর ভালো কাজ করার ইচ্ছা বহুগুণে বৃদ্ধি পায়। এ পুরস্কার হতে পারে শিক্ষকের আন্তরিক স্বীকৃতি (recognition), প্রশংসা, সংশ্লিষ্ট শিক্ষার্থীকে শ্রেণিতে সপ্রশংসভাবে উপস্থাপন ইত্যাদি।

খ) নেতিবাচক পুরস্কার

কোন নেতিবাচক পরিস্থিতি (adverse situation) এড়ানোর জন্য নেতিবাচক উদ্দীপনা (negative stimulus) সৃষ্টি করার মাধ্যমে শিক্ষার্থীর আচরণ পরিবর্তন করার কৌশলই নেতিবাচক পুরস্কার হিসেবে অভিহিত করা হয়। যেমন, কোনো শিক্ষার্থী শ্রেণির কাজ ঠিকমত না করলে শিক্ষক যদি বারবার বিরক্তি প্রকাশ করেন তাহলে ঐ শিক্ষার্থী এমন অস্বস্তি ও নেতিবাচকতা এড়ানোর জন্য শ্রেণির কাজ ঠিকমত করতে মনোযোগী হবে।

৩.২ পুরস্কারের ধরন (Kinds)

সুষ্ঠু শিক্ষা কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে পুরস্কারকে অবিচ্ছেদ্য (closely correlated) হিসেবে বিবেচনা করা হয়। **J. S. Carton** (1996) পুরস্কারের কয়েকটি প্রকরণের কথা উল্লেখ করেছেন, যেমন--ক) প্রশংসা করা (Praise) খ) প্রতীকী (sybolic) পুরস্কার, গ) বস্তুগত বা স্পর্শযোগ্য (objective or tangible) পুরস্কার ও কর্মকাণ্ডভিত্তিক (activity) পুরস্কার।

ক) প্রশংসা

শিক্ষার্থীর ভালো কাজ বা আচরণের জন্য শিক্ষক কর্তৃক মৌখিক প্রশংসা সবচেয়ে জনপ্রিয় একটি পুরস্কার। শিক্ষার্থীর প্রশংসা করলে সে বুঝতে পারে যে তার কাজের প্রতি শিক্ষক সন্তুষ্ট। ফলে সে ক্রমাগত ভালো আচরণ করার উৎসাহ পায়। তবে কোন ভাল কাজ করার সাথে সাথেই তার প্রশংসা করা উচিত, তাতে শিক্ষার্থীর উদ্দীপিত আবেগ আরো শক্তিশালী হয়। শিক্ষকের উচিত শিক্ষার্থীকে বুঝতে দেয়া তার কোন্ কাজের জন্য তিনি প্রশংসা করছেন। এতে শিক্ষার্থী পুন: পুন: ঐ বিশেষ কাজটি করার প্রেরণা পায়।

খ) প্রতীকী পুরস্কার

শিক্ষার্থীর ভালো আচরণ বা উল্লেখ্যযোগ্য কৃতিত্বের জন্য প্রতীকী পুরস্কার দেয়া যেতে পারে; যেমন--তারকাচিহ্ন। যে শিক্ষার্থী সবচেয়ে ভালো আচরণ করে, তার নামের আগে তত বেশি তারকা চিহ্ন দিয়ে ডিসপ্লে বোর্ডে প্রদর্শন করা হয়ে থাকে। এছাড়াও সংশ্লিষ্ট শিক্ষার্থীর নাম বা ছবি সম্বলিত পোস্টার শ্রেণিকক্ষের বোর্ড বা দেয়ালে সেঁটে দিয়েও প্রতীকী পুরস্কার দেয়া যায়। এটা শ্রেণির সকল শিক্ষার্থী দেখে এবং সংশ্লিষ্ট শিক্ষার্থীকে অন্যদের থেকে আলাদা বিশেষ (special) কিছু ভাবে। এ পদ্ধতি অন্যদেরকেও প্রভাবিত করে। প্রতীকী পুরস্কারের তাৎপর্য প্রশংসার চেয়ে দীর্ঘস্থায়ী, কেননা মুখের প্রশংসা সাথে সাথেই শেষ হয়ে যায়, কিন্তু প্রতীকী পুরস্কার নির্দিষ্ট একটা সময় পর্যন্ত প্রদর্শিত হতে থাকে।

গ) বস্তুগত বা স্পর্শযোগ্য পুরস্কার

শিক্ষক ভালো কাজের জন্য তাঁর শিক্ষার্থীদেরকে বয়স ভেদে খেলনা, কলম, পেন্সিল, পুতুল, রংপেন্সিল ইত্যাদি পুরস্কার দিতে পারেন। চকোলেট, মিষ্টান্ন ইত্যাদিও এ শ্রেণির পুরস্কার।

ঘ) কর্মকাণ্ডভিত্তিক পুরস্কার

পুরস্কার হিসেবে শিক্ষক ভালো আচরণকারী শিক্ষার্থীকে ঐ ক্লাসের লীডার বানাতে পারেন, কিংবা শিক্ষকের 'সহকারী' বানাতে পারেন। এতে সংশ্লিষ্ট শিক্ষার্থী নিজেকে 'গুরুত্বপূর্ণ' ভাবে এবং উত্তরোত্তর তার ভালো আচরণের স্পৃহা বাড়ে। এতে অন্যরাও অনুপ্রাণিত হয়।

৩.৩ শাস্তির প্রকারভেদ

শিক্ষাবিজ্ঞানে শাস্তি দু'প্রকারের, যথা-- ক) ইতিবাচক (positive) শাস্তি ও খ) নেতিবাচক (negative) শাস্তি।

ক) ইতিবাচক শাস্তি

এ ধরনের শাস্তিতে অনাকাঙ্খিত আচরণের মাত্রা কমিয়ে আনার জন্য শিক্ষার্থীকে একটি অপ্রীতিকর উদ্দীপনার (unpleasant stimulus) সম্মুখীন করা হয়। যেমন--যে শিক্ষার্থী ঠিকমতো বাড়ির কাজ করে না, তাকে অতিরিক্ত বাড়ির কাজ করতে হয়। অতিরিক্ত বাড়ির কাজ করা তার মধ্যে একটি নেতিবাচক বা বিরক্তিকর উদ্দীপনা তৈরি করে, এবং সে পরবর্তীতে ঠিকমত বাড়ির কাজ করতে অনুপ্রাণিত হয়।

খ) নেতিবাচক শাস্তি

'শাস্তি' শব্দটিই নেতিবাচক দ্যোতনা সৃষ্টি করে, কেননা নেতিবাচক কর্মের ফলই হচ্ছে শাস্তি। তবুও শিক্ষাবিজ্ঞানে নেতিবাচক শাস্তির অস্তিত্ব আছে। এটি এমন এক ধরনের শাস্তি, যেখানে অনাকাঙ্খিত আচরণকারীকে কোনো প্রিয় বা আনন্দদায়ক বিষয় থেকে বঞ্চিত করা হয়ে থাকে। উদাহরণস্বরূপ, শিক্ষকের আদেশ না মানলে কোনো শিক্ষার্থীর অবকাশ কাটানোর সময় (free time) বা কমনরুমে গিয়ে খেলার সুবিধা রহিত করা হয় (**Susan Lamke**, ***et al***, 2007)।

S.M. Sincero (2011) উল্লেখ করেন যে, ইতিবাচক শাস্তিতে অস্বস্তিকর কিছু যোগ করা হয়, যাতে অনাকাঙ্খিত আচরণের পুনারাবৃত্তি না ঘটে, আর নেতিবাচক শাস্তিতে স্বস্তিকর কিছু বাদ দেয়া হয়। যেমন--কোন বালক যদি তার ছোট বোনকে বিরক্ত করে ও কাঁদায়, তার মা তাকে চটি দিয়ে আঘাত করতে পারেন, ফলে ঐ বালক আর এমন কাজ করবে না। আবার কোনো শিক্ষার্থী যদি পরীক্ষায় অসদুপায় অবলম্বন করে এবং তার পিতামাতা সেটা জানার পর তার কিছু সুবিধা রহিত করে দেন, তাহলে সে পুনর্বার পরীক্ষায় অসদুপায় অবলম্বন করা থেকে বিরত থাকবে।

উদাহরণস্বরূপ, শিক্ষার্থীটির বাবা-মা তাকে তাদের প্রাইভেট কারে চড়তে নিষেধ করতে পারেন, কিংবা তার স্কুলে যাওয়ার হাত খরচ (allowance) কমিয়ে দিতে পারেন।

৩.৪ শাস্তির ধরন (Kinds)

Herman (1980) চার ধরনের শাস্তির কথা বলেছেন, যেমন--ক) শারীরিক শাস্তি, খ) অনুশীলনমূলক (Practice-based) শাস্তি গ) অঙ্গভঙ্গি (Posture and gesture), চোখ দিয়ে শাসানো ইত্যাদি ও ঘ) অপ্রীতিকর বা অস্বস্তিকর (inconvenient) কাজের চাপ দিয়ে শাস্তি।

ক) শারীরিক শাস্তি

চড়-থাপ্পড় মারা, বেত্রাঘাত বা অন্য কোন উপায় শাস্তি দেয়া হচ্ছে শারীরিক শাস্তির উদাহরণ। যুগ যুগ ধরে শিক্ষাক্ষেত্রে এ ধরনের শাস্তি প্রচলিত ছিলো। বর্তমানে এর নেতিবাচকতা বিবেচনায় শিক্ষাক্ষেত্রে এ ধরনের শাস্তির প্রয়োগ নেই বললেই চলে। শিক্ষার্থীর অনাকাঙ্খিত আচরণ বা দুর্ব্যবহার রোধ করার জন্যই এটি ব্যবহৃত হতো। কারণ, শারীরিক শাস্তির ভয়ে শিক্ষার্থীরা ভীত হয়ে পুনরায় ঐ একই নৈতিবাচক আচরণ করার সাহস পেতো না।

খ) অনুশীলনমূলক শাস্তি

অসদাচরণ বা অবাধ্যতার শাস্তিস্বরূপ শিক্ষার্থীকে অতিরিক্ত বাড়ির কাজ বা অন্যান্য শিখন অনুশীলনমূলক কাজ, যেমন--অতিরিক্ত এ্যাসাইনমেন্ট, কয়েক পৃষ্ঠার সারসংক্ষেপকরণ (summarizing), কোন পড়া দীর্ঘক্ষণ ধরে মুখস্থকরণ (memorizing) ইত্যাদি দেয়া হলো অনুশীলনমুলক শাস্তি।

গ) অঙ্গভঙ্গি, চোখ দিয়ে শাসানো ইত্যাদি

শিক্ষক সাধারণত শিক্ষার্থীর কোন অন্যায় আচরণ নিবৃত্ত করার জন্য তাৎক্ষণিকভাবে এ ধরনের শাস্তি দিয়ে থাকেন। শ্রেণিকক্ষে কোনো শিক্ষার্থী দুষ্টুমি করলে বা শৃঙ্খলা ভঙ্গ করলে শিক্ষক তার প্রতি রাগান্বিতভাবে তির্যক দৃষ্টি হানতে পারেন, কঠোর মুখভঙ্গি করে হাত উঁচিয়ে তাকে শাস্তি দেয়ার পূর্বাভাস দিতে পারেন, শব্দ প্রয়োগে বা নিঃশব্দে তাকে সতর্ক হবার নির্দেশ (warning) দিতে পারেন।

ঘ) অপ্রীতিকর বা অস্বস্তিকর কাজের চাপ দিয়ে শাস্তি

নিয়মবহির্ভূত আচরণকারী শিক্ষার্থীকে সংশোধন করার জন্য শিক্ষক এজাতীয় শাস্তি প্রয়োগ করে থাকেন। উদাহরণস্বরূপ, শিক্ষক নিয়ম ভঙ্গকারী শিক্ষার্থীকে শ্রেণিকক্ষের সব শিক্ষার্থীর সামনে বেঞ্চের ওপর দাঁড় করিয়ে রাখতে পারেন, তাকে সাময়িকভাবে শ্রেণিকক্ষ থেকে বেব করে দিতে পারেন, শিক্ষক তাকে তাঁর পাশে এনে দাঁড়িয়ে বা বসে থাকতে বলতে পারেন, এমনকি চরম অন্যায়ের জন্য তাকে বিদ্যালয় থেকে বহিস্কারও করে দিতে পারেন। এধরনের অস্বস্তিকর বোধ উদ্রেককারী শাস্তি থেকে পরিত্রাণ পাওয়ার জন্য ভবিষ্যতে ঐ শিক্ষার্থী শ্রেণিশৃঙ্খলা বা বিদ্যালয়ের শৃঙ্খলা ভঙ্গ করা থেকে বিরত থাকে। তবে বিদ্যালয় থেকে বহিস্কার করার ক্ষেত্রে শিক্ষককে অত্যন্ত সতর্ক ও বিবেচনাপ্রসূত হতে হয়ে, কেননা এধরনের শাস্তিতে শিক্ষার্থীর শিক্ষাজীবনে বিপর্যয় নেমে আসতে পারে।

৪. শিক্ষার্থীর ওপর পুরস্কার ও শাস্তির প্রভাব

শিক্ষার্থীদের শিখন প্রক্রিয়ায় পুরস্কার ও শাস্তির প্রভাব বিষয়ে প্রচুর গবেষণাকর্ম পরিচালিত হয়েছে। এখানে আমরা উল্লেখযোগ্য কয়েকটি গবেষণার ফলাফল পর্যালোচনা করে দেখবো।

একটি গবেষণার (**Hakim**, 2018) ফলাফলে দেখা যায়, শিক্ষার্থীদেরকে প্রশংসা ও স্বীকৃতি (recognition) দান এবং আকর্ষণীয় উপহার দেয়ার ফলে তাদের পড়াশোনা ও আচরণে লক্ষ্যণীয় উন্নয়ন সাধিত হয়েছে। অন্যদিকে

হালকা ধরনের শাস্তি, যেমন--শ্রেণিতে সবার সামনে নিজেকে উপস্থাপন করা, সবার সামনে গান গেয়ে শোনানো ইত্যাদি প্রয়োগের ফলেও তাদের আচরণে ব্যাপক ইতিবাচক পরিবর্তন ঘটেছে। তারা শিখন প্রক্রিয়াকে আনন্দের সাথে গ্রহণ করেছে (Learning process as a fun) এবং উদ্বুদ্ধ হয়েছে। তবে শাস্তি দানের ফলে তারা কিছুটা বিব্রত (embarrassed) ও উদ্বিগ্ন (worried) বোধ করেছে।

Pebriani (2013) পরিচালিত গবেষণায় দেখা যায়, বেনডাং (Bandung, Indonesia)-এর নিম্নমাধ্যমিক স্কুলের ছাত্ররা পুরস্কার প্রদান ও শাস্তি দান প্রক্রিয়ার ফলে ইংরেজি ভাষায় দক্ষতা অর্জনের ক্ষেত্রে বেশ এগিয়ে গেছে। **Pebriani** মনে করেন যে, Bandung-এর শিক্ষার্থীদের ওপর প্রয়োগকৃত পুরস্কার ও শাস্তি যথাযথ প্রক্রিয়ায় (proper way) সম্পন্ন হবার ফলেই তারা ইতিবাচক সাড়া দিয়েছে এবং শিখন প্রক্রিয়ায় উদ্বুদ্ব হয়েছে।
Wilson এবং **Corpus** (2001) যে গবেষণা পরিচলনা করেছেন তার ফলাফলও **Pebriani-**র গবেষণা ফলাফলের অনুরূপ।

Miller, Andy, Ferguson, Eamonn, Simpson ও **Rachel** (1998) একটি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের ৪৯ জন শিক্ষার্থী, ৬ জন শিক্ষক এবং ৬৪ জন অভিভাবকের ওপর জরিপ চালিয়ে দেখতে পান যে, শিক্ষার্থী, শিক্ষক, অভিভাবক সবাই আচরণ পরিবর্তনে পুরস্কার প্রদান পদ্ধতির পক্ষে তাঁদের দৃঢ় মনোভাব (strongly agree) ব্যক্ত করেন এবং শাস্তির ব্যাপারে তাঁরা লক্ষ্যণীয়ভাবে নিরুৎসাহ দেখান।

Ching ও **Gregory**, S. (2012) শিক্ষার্থীদের ওপর পুরস্কার ও শাস্তির প্রভাব নির্ণয়ের জন্য ফিলিপাইনের চারটি স্কুলে জরিপ চালান। তাঁরা দেখতে পান যে, স্কুলগুলো শিক্ষার্থীদের শৃঙ্খলার ধারাবাহিকতা রক্ষার জন্য পুরস্কার ও খারাপ আচরণ রোধ করার জন্য শাস্তি দিয়ে থাকে। তবে তারা স্বত:স্ফূর্ত ইতিবাচক আচরণের অভ্যাস সৃষ্টির জন্য শিক্ষার্থীদেরকে যথেষ্ঠরূপে উদ্বুদ্ধ (motivated) করে না। ফলতঃ শিক্ষার্থীদের ইতিবাচক আচরণ দীর্ঘস্থায়ী রূপ লাভ করে না।

Dr. Cosmas Maphosa (2011) দক্ষিণ আফ্রিকার Eastern Cape প্রদেশের ১২৫ জন শিক্ষকের মতামত নিয়ে জানতে পারেন যে, তাঁরা শুধু পুরস্কার ও শাস্তিকে শিক্ষার্থীদের শিখন-আচরণ (learning behavior) নিয়ন্ত্রণের কৌশল হিসেবে বিবেচনা করেন।

Xinrui ও **Ling Che** (2012) তাঁদের গবেষণার উপসংহারে বলেন যে, শ্রেণিকক্ষে শিক্ষার্থীর বাজে আচরণ (misbehavior) রোধকল্পে পুরস্কার ও শাস্তি অনেকাংশে কার্যকরী। তবে তাঁরা বলেন যে, শাস্তি প্রয়োগের ক্ষেত্রে কিছু নেতিবাচকতাও আছে। তাঁরা পরামর্শ দেন যে, শাস্তি প্রয়োগের চেয়েও শিক্ষকের আন্তরিক বন্ধুভাবাপন্ন আচরণের মাধ্যমে উষ্ণ 'শিক্ষক-শিক্ষার্থী সম্পর্ক' (warm student-teacher relationship) বজায় রাখা জরুরি।

আবার অনেক শিক্ষক ও গবেষক পুরস্কার ও শাস্তির প্রভাবকে সাময়িক সাফল্যদায়ক (temporarily effective) হিসেবে বিবেচনা করেন। তারা বলেন যে, পুরস্কার ও শাস্তি শিক্ষার্থীর মধ্যে সহজাত বা অন্তঃপ্রণোদনা (intrinsic motivation) জাগাতে ব্যর্থ, তা স্থায়ী হতে পারে না। এ প্রসঙ্গে **Bryan D. Matera** (2010) কর্তৃক পরিচালিত গবেষণার ফলাফল প্রণিধানযোগ্য। তাঁর মতে, পুরস্কার ও শাস্তির প্রভাব ক্ষণস্থায়ী। তিনি পুরস্কার ও শাস্তির প্রভাব নির্ণয় করতে গিয়ে Arizona-র Phoenix-এ ৬ষ্ঠ গ্রেডের ২৫ জন শিক্ষার্থীর ওপর গবেষণা চালান। তিনি তাঁর গবেষণায় দেখান যে, পুরস্কার ও শাস্তি দানের ফলে শিক্ষার্থীদের আচরণে ইতিবাচক সাড়া দেখা গেলেও পুরস্কার ও শাস্তি প্রদান বন্ধ করে দিলে শিক্ষার্থীদের আচরণ আবার আগের অবস্থায় (initial state) ফিরে যায়। তাই তিনি

পরামর্শ দেন যে, পরিবর্তিত উন্নত আচরণ (changed improved behavior) ধরে রাখার জন্য শিক্ষার্থীদেরকে সার্বক্ষণিক পর্যবেক্ষণে (follow-up) রাখতে হবে।

Bryan D. Matera-র মতে, পুরস্কার প্রথা ও শাস্তি দান একটি কৃত্রিম উদ্দীপনামূলক শক্তি মাত্র। যখন শিক্ষার্থীকে স্বাভাবিক নিয়মে উদ্বুদ্ধ করা যায় না তখনই পুরস্কার ও শাস্তির আশ্রয় নেয়া হয়। এর কোনোটাই শিক্ষার্থীকে অনুপ্রাণিত করার স্বাভাবিক উপায় নয়। এই গবেষণায় শাস্তি প্রথার নেতিবাচক দিকের সাথে পুরস্কার প্রথার ত্রুটির কথাও উল্লেখ করা হয়। পুরস্কার বিষয়টির ব্যাপারে শিক্ষার্থীরা সচেতন থাকায় অনেক সময় শিক্ষার্থীর কাছে শিক্ষার উদ্দেশ্যের চেয়ে পুরস্কার বড় হয়ে দেখা দেয়। এতে জ্ঞানলাভ পরিপূর্ণ হয় না। পুরস্কার প্রদান শিক্ষার্থীর মধ্যে আত্মপ্রতারণার ভাব (self-deceiving tendency) তৈরি করে। পুরস্কারের লোভে শিক্ষার্থী অনেক সময় অসদুপায় অবলম্বন করতে দ্বিধাবোধ করে না। পুরস্কারের আশায় শিক্ষার্থীদের মধ্যে অহেতুক প্রতিযোগিতা ও হিংসামূলক মনোভাবের সৃষ্টি হয়। এতে শিক্ষার্থীদের মধ্যে পারস্পরিক সম্পর্কের অবনতি ঘটে। এছাড়াও পুরস্কার লাভের ইচ্ছা থেকে অনেক সময় শিক্ষার্থীর মনে লোভের মনোভাব সৃষ্টি হয়, যা তার ব্যক্তিজীবনের বিকাশের পক্ষে অন্তরায়।

Ilegbusy, M.I. (2013) তাঁর গবেষণায় দেখান যে, শিক্ষার্থীদের শিখন-আচরণ নিয়ন্ত্রণে শাস্তির ভূমিকা শুধু যে গৌণ তা নয়, এটি খুবই নেতিবাচক। এটি কেবলমাত্র একটি ক্ষণস্থায়ী প্রচেষ্টা (temporary drive)। শিক্ষার্থীর মনে যতক্ষণ শাস্তির ভয় থাকে ততক্ষণই তারা ভালো আচরণ করে। কিন্তু সেই ভয় কেটে গেলে তারা আবার অসদাচরণ শুরু করে। এ ছাড়া শাস্তি দানে উপকারের যা সম্ভবনা থাকে, তার চেয়ে বেশি থাকে অপকারের সম্ভাবনা। শাস্তি শিক্ষার্থীর মনে আত্মগ্লানি ও হীনমন্যতার সৃষ্টি করে। ফলে ব্যক্তিত্বের সুষ্ঠু বিকাশ বাধাগ্রস্ত হয়। অনেক সময় শাস্তিমূলক ব্যবস্থার সঙ্গে অনুবর্তনের (conditioning) ফলে শিশুর পাঠ্যবিষয়ের প্রতি ভয় জন্মায় বা আগ্রহহীনতা তৈরি হয়। বিভিন্ন বিষয়ে শিক্ষার্থীর অনগ্রসরতা (retradation) তৈরি হয়। শাস্তির ফলে শিক্ষার্থীর মনে শিক্ষক ও বিদ্যালয়ের প্রতি বিরূপ মনোভাব সৃষ্টি হতে পারে। এতে শিক্ষক-শিক্ষার্থীর মধুর সম্পর্ক নষ্ট হয় এবং শিক্ষার্থী পড়াশোনায় আগ্রহবোধ করে না। দৈহিক শাস্তি প্রদানের ফলে শিক্ষার্থীর অঙ্গের ক্ষতি হতে পারে এবং মানসিক শাস্তি শিক্ষার্থীর মানসিক স্বাস্থ্যের ক্ষতি করতে পারে। শাস্তি দানের ফলে শিক্ষার্থীর মধ্যে পলায়নপর মনোবৃত্তি (tendency of escape) সৃষ্টি হতে পারে। এতে সে সংশ্লিষ্ট পাঠ বা বিদ্যালয় এড়িয়ে চলতে চায়। দৈহিক ও মানসিক শাস্তির ফলে কিশোর-তরুণ শিক্ষার্থীদের মনে এমনকি আত্মহননের প্রবণতাও দেখা দিতে পারে।

৫. ফলাফল পর্যালোচনা

উপরোক্ত গবেষণাগুলোর ফলাফল পর্যালোচনা করলে আমরা দেখতে পাই যে, অনেক গবেষকই শিক্ষার্থীর আচরণ পরিবর্তনে পুরস্কার ও শাস্তির ইতিবাচক প্রভাবের কথা বলেছেন। কেউ কেউ পুরস্কার ও শাস্তিকে ক্ষণস্থায়ী প্রভাবক বলে উল্লেখ করেছেন। পুরস্কার ও শাস্তি শিক্ষার্থীকে অনুপ্রাণিত করার স্বাভাবিক (natural) প্রক্রিয়া নয় বলেও তাঁরা উল্লেখ করেছেন। এ প্রসঙ্গে তাঁরা পুরস্কার ও শাস্তির ক্ষণস্থায়ী প্রভাবের কথা উল্লেখ করার সাথে সাথে এর নেতিবাচক দিকগুলোও তুলে ধরেছেন। তবে অনেকেই তাঁদের গবেষণায় পুরস্কার ও শাস্তি দানের চেয়েও বেশি গুরুত্ব দিয়েছেন শিখন-শিক্ষণ কাজে আন্তরিক, আনন্দপূর্ণ ও সহযোগিতামূলক মনোভাব বজায় রেখে শিক্ষার্থীকে উদ্দীপ্ত ও উজ্জীবিত করার ওপর, যাতে তারা স্বতঃস্ফূর্তভাবে ও সহজাতভাবে ভালো আচরণে অভ্যস্থ হয়ে ওঠে এবং অসদাচরণ থেকে নিবৃত্ত হয়। তাঁরা মনে করেন, অন্তঃপ্রণোদনা (intrinsic motivation) সৃষ্টিই শিক্ষার্থীর আচরণ নিয়ন্ত্রণের টেকসই নিয়ামক।

৬. পরামর্শ

আধুনিক মনোবিদ ও শিক্ষাবিদগণ শিক্ষার্থীদের আচরণ নিয়ন্ত্রণে মনোবৈজ্ঞানিক পুরস্কারের (Psychological reward) ওপর গুরুত্ব দেন। শাস্তির ব্যাপারে তাঁদের মতামত হলো, কেবলমাত্র তখনই শাস্তি দেয়া উচিত যখন যাবতীয় কৌশল প্রয়োগ করেও শিক্ষার্থীর অসদাচরণ থামানো যায় না। তবে পুরস্কার ও শাস্তিদানের প্রক্রিয়া যথাযথ ও বিবেচনাপ্রসূত হওয়া উচিত বলে তাঁরা মনে করেন।

Marvin D. Alcron, James S. Kinder ও **Jim R. Schunert** (1970) তাঁদের গ্রন্থে উল্লেখ করেন যে পুরস্কারের, বিশেষ করে মানসিক পুরস্কার যথা--প্রশংসা করা বা স্বীকৃতি ইত্যাদির যথেষ্ট ইতিবাচক দিক আছে, এবং পুরস্কারের নেতিবাচক প্রভাব খুব একটা উল্লেখযোগ্য নয়; কিন্তু শাস্তি একটি সংবেদনশীল বিষয় এবং এর প্রয়োগ যথাযথ না হলে শিক্ষার্থীর ওপর এর প্রভাব ভয়াবহ হতে পারে। সুতরাং, একান্তই যদি শাস্তি দিতে হয়, তাঁরা শাস্তি প্রয়োগের সময় শিক্ষকদের কয়েকটি নির্দেশনা মেনে চলার পরামর্শ দেন, যেমন--

- শুধু অনাকাঙ্খিত (undesirable) আচরণ রোধ করার উদ্দেশ্যেই শাস্তি প্রযুক্ত হওয়া উচিত। শিক্ষার্থীর আচরণ সত্যিই অনাকাঙ্খিত কি না তা বিচক্ষণতার সাথে পূর্বাহ্নেই যাচাই করা আবশ্যক।
- কোন প্রকার রাগ, বিরাগ, উত্তেজনা বা প্রতিহিংসার (vindictive) মনোভাব নিয়ে শাস্তি দেয়া উচিত নয়।
- প্রদেয় শাস্তি অপরাধের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ কি না তা বিশেষভাবে যাচাই করতে হবে। অপরাধের মাত্রা ও ধরন অনুযায়ী শাস্তি নির্দিষ্ট করা প্রয়োজন। শাস্তি দানের ক্ষেত্রে শিক্ষককে যথেষ্ট বিবেচনাপ্রসুত (judicious) হতে হবে।
- শাস্তিতে স্বাতন্ত্র্য (individuality) বজায় রাখতে হবে। একজনের অপরাধের জন্য সবাইকে এবং সবার অপরাধের জন্য একজনকে শাস্তি দেয়া ঠিক নয়।
- শাস্তি দেয়ার ক্ষেত্রে শিক্ষার্থীর বয়স, বোধের ধরন (sensitivity) এবং প্রেক্ষাপট (background) বিবেচনায় নিতে হবে।
- আচরণ পরিবর্তনে এমন শাস্তির কথা ভাবতে হবে যা আসলেই কাজে দেয় (that really works)। গতানুতিক শাস্তির প্রভাব ফলপ্রসূ হয় না।
- ব্যক্তিগত সংশোধন দলীয় সংশোধনের চেয়ে বেশি কার্যকর। শ্রেণিকক্ষ দু'একজন শুধু শৃঙ্খলাভঙ্গ করে। তাই ব্যক্তিগত ভাবে শাস্তি দেয়া ভালো, সামষ্টিকভাবে নয়।
- শাস্তি যদি প্রয়োগ করতেই হয়, তবে দ্রুততার সাথে ও সুনির্দিষ্টভাবে (swiftly and certainly) তা প্রয়োগ করা প্রয়োজন। তাৎক্ষণিক ও নির্দিষ্ট শাস্তি শিক্ষার্থীর আচরণে ভালো প্রভাব ফেলে।
- যাকে শাস্তি দেয়া হচ্ছে তাকে জানতে দিতে হবে কী অপরাধে তাকে শাস্তি দেয়া হচ্ছে। শিক্ষার্থী শাস্তির করণ সম্বন্ধে অবহিত হলে সংশ্লিষ্ট অপরাধ বা বিশৃঙ্খল আচরণের ব্যাপারে সে ভবিষ্যতে সর্তক থাকবে।
- শাস্তি প্রদান হয়ে গেলে সাথে সাথেই ব্যাপারটির ইতি টানতে হবে (close)। শাস্তিপ্রাপ্ত শিক্ষার্থীকে বুঝতে দিতে হবে যে, শাস্তি গ্রহণের পরে এখন সে অন্য সবার মতোই শ্রেণিকক্ষের একজন ভালো সদস্য। শাস্তির ব্যাপারটি প্রলম্বিত করলে বা বার বার ঐ শাস্তির প্রসঙ্গ তুলে শিক্ষার্থীকে বিব্রত করলে তার মধ্যে অপরাধবোধের হীনমন্যতা তৈরি হবে।

৭. উপসংহার

উপরোক্ত আলোচনা, শিক্ষাবিদ ও মনোবিদগণের তত্ত্ব ও পরামর্শ এবং গবেষকগণের গবেষণার ফলাফল পর্যালোচনা করে নিঃসন্দেহে এই সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়া যায় যে, শিক্ষার্থীদের অনাকাঙ্খিত আচরণ হ্রাস ও সুষ্ঠু-সুন্দর শ্রেণি ও বিদ্যালয় ব্যবস্থপনা এবং কার্যকর শিখন-শিক্ষণে পুরস্কার প্রদান ও শাস্তি প্রয়োগ একটি জনপ্রিয় ও ফলদায়ক প্রক্রিয়া। কিন্তু এই প্রক্রিয়া বিশেষ করে শাস্তিদানের প্রক্রিয়াটি অত্যন্ত সর্তকতা ও বিচক্ষণতার সাথে প্রয়োগ করা জরুরি। আমাদের দেশের প্রাথমিক ও নিম্নমাধ্যমিক শিক্ষালয়গুলোর শ্রেণি ব্যবস্থাপনায়ও পুরস্কার ও শাস্তি প্রয়োগের প্রক্রিয়াটি প্রচলিত আছে। কিন্তু পুরস্কার ও শাস্তির যথেচ্ছ, অবৈজ্ঞানিক ও অবিবেচনাপ্রসূত প্রয়োগের ফলে আমরা এর সুফল লাভ করতে পারি না এবং অনেকক্ষেত্রেই শিক্ষার্থীর আচরণের ইতিবাচক পরিবর্তনের বদলে নেতিবাচকতা বড় হয়ে দেখা দেয়। এছাড়াও এদেশের শিক্ষকদের মধ্যে পুরস্কার দেয়ার চেয়ে শাস্তি প্রয়োগের প্রবণতাই বেশি দেখা যায়। শিক্ষক যেহেতু শ্রেণিকক্ষ ব্যবস্থাপনার সার্বিক কর্তৃত্বের অধিকারী, তাঁকেই পুরস্কার ও শাস্তি প্রয়োগের ক্ষেত্রে বিবেচনাপ্রসূত ও যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। মনে রাখা প্রয়োজন, উপশম করার চেয়ে সর্বাগ্রে প্রতিরোধ করার ব্যবস্থা নেয়াই জরুরি। আন্তরিক, বন্ধুত্ব ও সৌহার্দ্যপূর্ণ ও সমতাভিত্তিক শ্রেণি পরিবেশ বজায় রাখলে শিক্ষার্থী শৃঙ্খলা ভঙ্গ করে না এবং শৃঙ্খলা মেনে চলার এই প্রবণতা শিক্ষার্থীর আচরণে স্থায়ী প্রভাব ফেলে। সুতরাং শিক্ষার্থীর আচরণ নিয়ন্ত্রণের মূল কুশীলব শিক্ষকদেরকেই পুরস্কার ও শাস্তি প্রয়োগের মাত্রা ও যথার্থ্যতা নির্ধারণ করতে হবে এবং নেতিবাচক প্রভাবমুক্ত (free form negative impact) ও কার্যকর পুরস্কার দান ও শাস্তি প্রয়োগ প্রক্রিয়া প্রয়োগ করতে হবে। সবশেষে এ মর্মে আশাবাদ ব্যক্ত করা যায় যে, এ প্রবন্ধে উল্লেখিত আলোচনা ও পরামর্শসমূহ শিক্ষক-শিক্ষার্থী, শিক্ষা-সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তিবর্গ ও অভিভাবকগণের বিশেষ উপকারে আসবে।

তথ্যসূত্র

carton, J.S. — *The Diffrecartial Effects of Tangible Rewards and Praise on Intrinsic Motivation: A Comparison of cognitive Evaluation Therory and Operant Theory*, Behavior Analyst, 1996.

Ching, Gregory S. — *Looking into Issue of Reward and Punishment in Studies*, International Journal of Reasarch in Psychology, Vol.1, No. 2, 2012.

Hakim, A.R. — *The Implementation of Rewards and Punishments in Teaching English at Ninth Grade Students of MTSN2*, Boyolali, Surakarta, Indonesia, 2018.

Herman — *`Interaksi dan motivasi belajar mengajar',* Jakarta Barat, Rajawali Press, Indonesia, 1980.

Holth, P. — *Two Definitions of Punishment*, Behavorial Analyst Today, 2005.

Ilegbusy, M.I. — *An Analysis of the Role of Rewards and Punishments in Motivating School Learning*, Computing: Information System and Development Infomation, Vol.4, No.1, 2013.

Jones, F.N., & B.E. Skinner, — *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*, Amenican Journel of Psychology, 1938.

Lamke, Susan — *The Well-managed Classroom: Strategies to Create a Productive and Cooperative Social Climate in your Learning Community*, Illustrated edition, Boys Town Press. PP. 45-54, 2007.

Lefrancois, G.R. 2012 — *Theorics of Human Learning: What the Professor Said*.

Maphosa, & Dr. Cosmas — *Discipline versus Punishment: Which way for Educators in South African School?* International journal on New Trends in Education and their Implications, Vol.2, issue 4, 2011.

Matera, Bryan D. — *The Effects of Rewards and Punishment of Motivation of the Elementany School Students,* Walden University, 2010.

Marvin D. Alcorn *et al*, — *Better Teaching in Secondary Schools*, Holt Rinehart and Winston Inc., 1970.

Miller, *et al* — *The Perceived Effectiveness of Rewards and Sanctions in Primary Schools,* Journal of Education Psychology, Vol.18, No.1, 1998.

Pebriani, P.S.N. — *The Implementation of Rewards and Punishments Towards Students` Motivation in Learning English*, Universitas Pendidikan, Indonesia, 2013.

Schacter & Gilbert Wegner, — *Psychology*, 2nd Edition, Worth Publishers, 2011.

Slavin, R.E. — *Educational Psychology: Theory and Practice*, 5th Edition, Needham Height, M.A. Allyn Bacon, 1997.

Skinner, B.E., — *The Experimental Analysis of Behavior*, American Journal of Psychology, 2012.

Sincero S.M, — *Operant Conditioning*, explorable.com, Available: https://exploreble.bd.com/operant conditioning, 2011.

Thorndike & Edward L. — *The Amercan Journal of Psychology*, Vol.39, No-1, 1927.

Wiloson L.M. & D.A. Corpus, — *The Effects of Reward Systems on Academic Performance,* Middle School Journal, Vol.33, No.1. PP.56-60, 2011.

Yuan Xinrui & Ling Che — *How to Deal with Students` Misbehavior in the Classroom?* Journal of Education and Development Psychology, Vol.2, No.1, 2012.