



शिक्षा मन्त्रक
MINISTRY OF
EDUCATION



परामर्शेर् उद्देश्ये आयोजित जातीय अभियान

रू बुक

Bengali/बांग्ला

न्याशानाल काउन्सिल फर टिचार एडुकेशन

जि-7, सेक्टर-10, द्वारका, निउ दिल्ली-110075



রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) প্রতীক হিসাবে যে চিহ্ন ব্যবহার করা হয় তা পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার মধ্যে সম্পর্ক সৃষ্টিকারী একটি সংস্থাকে বোঝায় যেখানে পারস্পরিকভাবে পেশাগত উন্নয়নের জন্য জ্ঞানার্জন, দক্ষতার প্রতিফলন এবং কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির মনোভাব পোষণ করা হয়। এই প্রতীকে যে কমলা রঙ ব্যবহার করা হয়েছে সেটি ইতিবাচকতা, আশাবাদ, গতিশীলতা, উৎসাহ এবং উদারতার প্রতীক এবং যে গাঢ় নীল ব্যবহার করা হয়েছে তা জ্ঞান, নির্ভরযোগ্যতা, ভরসাযোগ্যতা এবং দায়িত্ববোধের প্রতীক। এই সব বৈশিষ্ট্যগুলি পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়ার জন্য প্রয়োজনীয়।

Dharmendra Pradhan
Hon'ble Education Minister;
Skill Development and
Entrepreneurship
Government of India
Shastri Bhawan
New Delhi-110001



ধর্মেন্দ্র প্রধান,
মাননীয় শিক্ষা মন্ত্রী; কারিগরি দক্ষতা
উন্নয়ন এবং উদ্যোক্তা
ভারত সরকার
শাস্ত্রী ভবন
নিউ দিল্লি-110001



বার্তা

জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020-তে এমন এক শিক্ষাব্যবস্থার কল্পনা করা হয়েছে যেখানে প্রত্যেক শিক্ষার্থী যাতে উচ্চ গুণমানসম্পন্ন শিক্ষার অধিকারী হয় এবং প্রত্যেকের জন্য সমানভাবে শিক্ষার অবতারণা করা হয় সেই উদ্দেশ্যপূরণের জন্য শিক্ষকদের ক্ষমতায়ন করা। তবে এই চিন্তাভাবনাটি একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ের ওপর ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে, যেমন - শিক্ষকদের ক্ষমতায়ন।

এই নীতির অধীনে লক্ষ্য করা গেছে যে আমাদের দেশের ভবিষ্যৎ গঠনে শিক্ষক মহাশয়দের ভূমিকা অনস্বীকার্য। তাই এই দৃষ্টিভঙ্গির কথা মাথায় রেখে রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) অবতারণা করা হয়েছে যার উদ্দেশ্যই হল ভারতবর্ষের সব স্কুল শিক্ষকদের জন্য পরামর্শপ্রদানকারী একটি সহায়ক পরিস্থিতির অবতারণা করা এবং পরামর্শদাতাদের নিয়ে একটি নেটওয়ার্ক তৈরি করা যা শিক্ষকদের শিক্ষণের বিষয়ে এবং তাদের পেশাগত মানোন্নয়ন এবং বিকাশের ক্ষেত্রে সহায়তা প্রদান করবে। এই অভিযানের লক্ষ্য শুধুমাত্র সহায়তার ক্ষেত্রেই সীমাবদ্ধ নয়, সুপ্ত সম্ভাবনাকে জাগ্রত করা এর প্রধান লক্ষ্য। যথাযথ এবং অব্যাহতিপূর্ণ পরামর্শপ্রদানকারী এই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে, শিক্ষকবৃন্দ তাদের পেশাগত মানোন্নয়ন করতে সক্ষম হবেন এবং শিক্ষার্থীদের প্রয়োজনীয় চাহিদা মেটাতে এবং তাদের জীবনে ইতিবাচক প্রভাব বিস্তার করতে শিক্ষকবৃন্দ তাদের দক্ষতার সংশোধন করে।

রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ (NCTE) কর্তৃক রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) ওপর একটি ক্লবুক তৈরি করা হয়েছে। এই অনুধাবনমূলক নথিটি একটি ম্যানুয়ালের থেকে অনেক বেশি গুরুত্বপূর্ণ; উৎকর্ষতা বর্ধক নির্দেশনামূলক একটি গ্রন্থ, উদ্দেশ্য সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণার এবং কার্যকরী কৌশল ব্যবহারের একটি রূপরেখা এবং শিক্ষক এবং পরামর্শদাতা উভয়ের জন্য ব্যবহারিক একটি নির্দেশিকা। একবিংশ শতাব্দীর সাথে মানিয়ে নিতে শিক্ষকদের দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য যে অবকাঠামোর প্রয়োজন হয় তা প্রদান করে যার সাহায্যে তারা শিক্ষার্থীদের চাহিদাপূরণ করে তাদের সযত্নে লালন পালন করতে পারে, শুধুমাত্র বেঁচে থাকার জন্য নয়, গতিশীল পৃথিবীর সাথে একাত্ম হতে একটি প্রজন্মকে সহায়তা প্রদান করে।

রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদকে (NCTE) এমন একটি অভিনব উদ্যোগ গ্রহণের জন্য আমার তরফ থেকে আন্তরিক অভিনন্দন জানাতে চাই। আমার বিশ্বাস এই নথিটি শিক্ষক এবং পরামর্শদাতাদের জন্য খুব গুরুত্বপূর্ণ রিসোর্স হিসাবে কাজ করবে, যা শিক্ষণ ও পঠনের বিষয়টিকে শ্রেষ্ঠত্বের দিকে অগ্রসর করবে।

ধর্মেন্দ্র প্রধান





অন্নপূর্ণা দেবী
মাননীয় শিক্ষা প্রতিমন্ত্রী,
শিক্ষা মন্ত্রক,
ভারত সরকার

বার্তা

রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদকে (NCTE) কর্তৃক নিখুঁতভাবে এক অভিনব মাইলস্টোন তৈরি করতে রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) ওপর একটি ক্লবুক তৈরি করা হয়েছে। রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) কর্তৃক শিক্ষা ব্যবস্থায় যুগান্তর সৃষ্টিকারী পদ্ধতির অবতারণা করা হয়েছে যেখানে পরামর্শগ্রহীতা হিসাবে অবতীর্ণ স্কুল শিক্ষকদের যথাযথভাবে পরামর্শ দান করতে বিভিন্ন ক্ষেত্রের বিশেষজ্ঞদের পরামর্শদাতা হিসাবে চিহ্নিত করা হয়েছে। পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার মধ্যে মিথস্ক্রিয়ামূলক সম্পর্ক গড়ে তুলতে প্রযুক্তি ব্যবহারের পাশাপাশি একে অপরের পেশাগত উন্নতির ক্ষেত্রে শিক্ষকদের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকার প্রতি গুরুত্ব আরোপ করা এই অভিযানের প্রধান লক্ষ্য। এই নথিটি যুগান্তকারী শিক্ষক-কেন্দ্রিক কার্যক্রমের বিষয়ে ব্যাপক অন্তর্দৃষ্টি প্রদান করে, যা রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদের (NCTE) নিবেদনকে প্রতিফলিত করে।

আমি তাদের প্রচেষ্টাকে সম্মান জানাই এবং রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) কর্তৃক শিক্ষাবিদদের ক্ষমতায়ন এবং আমাদের দেশে শিক্ষাব্যবস্থাকে আলোকিত করে ভবিষ্যতে উন্নতির পথ প্রশস্ত করার বিষয়টি চাক্ষুষ করতে আগ্রহী।

আমি তোমাদের সফলতা কামনা করি।



সঞ্জয় কুমার IAS
সচিব

স্কুল শিক্ষা এবং সাক্ষরতা বিভাগ,
শিক্ষা মন্ত্রক,
ভারত সরকার

বার্তা

জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020-তে শিক্ষন-পঠনমূলক প্রক্রিয়ায় নমনীয়তা, সৃজনশীলতা এবং উদ্ভাবনী ক্ষমতাকে বিকশিত করার মাধ্যমে গুণমান সম্পন্ন শিক্ষার প্রতি গুরুত্ব আরোপ করে। রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানে (NMM) শিক্ষক, পেশাগত দিক থেকে অভিজ্ঞ ব্যক্তি এবং বিশেষজ্ঞদের জন্য একটি প্ল্যাটফর্মের অবতারণা করা হয় যেখানে পরামর্শদাতা হিসাবে তারা তাদের জ্ঞান, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা পরামর্শ গ্রহনকারী শিক্ষকদের সঙ্গে ভাগ করে নিতে পারে যাতে তারা কার্যকরীভাবে শিক্ষকের ভূমিকায় অবতীর্ণ হতে পারেন। রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) ওপর ভিত্তি করে যে ক্লবুক রচনা করা হয়েছে সেখানে পরামর্শদানের ধারণা থেকে শুরু করে পরামর্শদান কর্মসূচী বাস্তবায়ন পর্যন্ত পরামর্শদানসংক্রান্ত সামগ্রিক বোধগম্যতা প্রদান করে।

রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) ওপর ভিত্তি করে যে ক্লবুক রচনা করা হয়েছে তার সাথে সংশ্লিষ্ট ধারণা তৈরি এবং সম্মুখে অগ্রসর হওয়ার মতো এই সহযোগিতামূলক অনুশীলনের জন্য আমি রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদকে (NCTE) অভিনন্দন জানাই।

অনেক অনেক শুভ কামনা রইল।



বার্তা



অধ্যাপক যোগেশ সিং
চেয়ারপার্সন,
NCTE, নিউ দিল্লী

জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020 কর্তৃক শিক্ষাগত আকাঙ্ক্ষা পূরণের জন্য কার্যকরী শিক্ষকদের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকার উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়। পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়া (মেন্টরিং), সম্পর্কের ক্ষমতা উপলব্ধি করা, একবিংশ শতকের চাহিদানুযায়ী শিক্ষাবিদ এবং নেতৃত্ব প্রদানকারীদের সমর্থন করে। রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) সুগঠিত পরামর্শ সম্পর্কের মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক সহায়তা প্রদানের জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) ওপর ভিত্তি করে যে ক্লবুক রচনা করা হয়েছে সেখানে শিক্ষকদের ভবিষ্যৎ গঠনের ক্ষমতা প্রদান করা হয়, বুদ্ধিদীপ্ত চিন্তাভাবনা এবং অভিযোজনযোগ্যতা বৃদ্ধি করে। আমি সকল শিক্ষকদের এই অভিযানে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করে এই সুযোগটি কাজে লাগাতে অনুরোধ করছি।

এই নথি তৈরিতে তাদের অনুকরণীয় কাজের জন্য আমি রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদের (NCTE) প্রত্যেককে আমার আন্তরিক অভিনন্দন জানাই। আসুন আমরা আমাদের স্কুলে এবং বৃহত্তর শিক্ষাদানকারী সম্প্রদায়ে সহযোগিতামূলকভাবে পরামর্শদান এবং সমর্থনের সংস্কৃতি তৈরি করি।



কেশাং ওয়াই শেরপা IRS
সদস্য সচিব,
NCTE, নিউ দিল্লী

বার্তা

শিক্ষকদের জাতীয় শিক্ষা নীতি (NEP) 2020-এর ভিত্তিপ্তস্তর হিসাবে স্বীকৃতি দিয়ে, শিক্ষক সহায়তায় একটি দৃষ্টান্তমূলক পরিবর্তনের জন্য রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ (NCTE) কর্তৃক রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) চালু করা হয়েছে। প্রযুক্তি ব্যবহারের মাধ্যমে, ভৌগলিক সীমানা পেরিয়ে এবং শারীরিক প্রতিবন্ধকতা দূর করার মাধ্যমে রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান 'পরামর্শদাতা-পরামর্শগ্রহীতা' -র মধ্যকার সম্পর্কে এগিয়ে নিয়ে যেতে সহায়তা করে। ব্যক্তিগত প্রয়োজন অনুসারে ঘনিষ্ঠ এবং নিরবচ্ছিন্ন পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কে সক্রিয় করে। পরামর্শদাতা হিসাবে অভিজ্ঞ পেশাদাররা বাহ্যিক উপায়ে পরামর্শ দানের মাধ্যমে এবং সহযোগী প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে পরামর্শগ্রহীতাকে পরিচালনা করে। রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) ওপর ভিত্তি করে যে ক্লবুক রচনা করা হয়েছে সেখানে কার্যক্রমের মধ্যে অনুধাবনমূলক স্পষ্ট ধারণা প্রদান করা হয়।

রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) অবতারণা করে ভারতীয় শিক্ষাব্যবস্থাকে উন্নতির শিখরে পৌঁছে দিতে শিক্ষকদের দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য যে পথ অবলম্বন করা হয়েছে সেই কারণে সহায়ক সিনিয়র, রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ (NCTE) কর্তৃপক্ষ এবং স্টেকহোল্ডারদের আমার তরফ থেকে কুর্নিশ জানাতে চাই।



তালিকাসূচ

মুখবন্ধ	I-V
তালিকাসূচি	VII
চিত্রতালিকা	X
সারণী তালিকা	X
নির্বাহী সারসংক্ষেপ	XI
অধ্যায় I : ভারতবর্ষের শিক্ষাব্যবস্থা	
1.1. ভারতবর্ষের শিক্ষাব্যবস্থা : রাজ্যগুলির বর্তমান পরিস্থিতি	2
1.2. শিক্ষক মহাশয়ের ভূমিকা	3
1.3. জটিল ও উদীয়মান সমস্যা	4
1.4. প্রসঙ্গ ও প্রাসঙ্গিকতা	4
1.5. পরামর্শের উদ্দেশ্যে গৃহীত জাতীয় শিক্ষা নীতি (2020)	4
1.5.1. শিক্ষার্থীদের জন্য	5
1.5.2. শিক্ষক মহাশয়ের জন্য	5
1.5.3. স্কুল কর্তৃপক্ষের জন্য	5
1.5.4. শিক্ষাগত প্রতিষ্ঠান এবং শিক্ষাবিদদের জন্য	5
অধ্যায় II : পরামর্শের ভূমিকা	
2.1. পরামর্শ সংক্রান্ত বিষয়ে সম্যক ধারণা	8
2.2. পরামর্শের জন্য ব্যবহৃত নীতিসমূহ	9
2.3. পরামর্শ সংক্রান্ত কিছু কিছু ভ্রান্ত ধারণা	10
অধ্যায় III : রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের ভূমিকা	
3.1. পরামর্শের উদ্দেশ্যে ন্যাশানাল মিশনের প্রয়োজনীয়তা	12
3.2. কীভাবে এই অভিযানের ক্ষেত্রে সাফল্য লাভ করা সম্ভব?	12
3.3. এই অভিযানের প্রত্যাশিত ফলাফলগুলি কী কী?	15
অধ্যায় IV : পরামর্শের জন্য প্রদত্ত সমাধান	
4.1. পরামর্শদাতা নির্বাচন	18

4.1.1. পরামর্শদাতা নির্বাচনের প্রক্রিয়া	18
4.2. পরামর্শদাতার বৈশিষ্ট্য	18
4.3. পরামর্শগ্রহীতার বৈশিষ্ট্য	21
4.4. পরামর্শদাতার বিকাশ	22
4.4.1. পরামর্শদাতার প্রশিক্ষণের জন্য আয়োজিত কার্যক্রম	22
4.4.1.1. পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়ার ভিত্তিপ্রস্তর (প্রধান দক্ষতা)	22
4.4.1.2. পরামর্শের ধরণ	23
4.4.2. পরামর্শদাতার পেশাগত দিক থেকে ক্রমাগত উন্নতি	25
4.5. পরামর্শদানের ক্ষেত্র	26
4.6. পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের মিথস্ক্রিয়া	29
অধ্যায় V : পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের প্রধান উপাদানসমূহ	
5.1. কার্যক্রমের নক্সা এবং পরিকল্পনা	32
5.1.1. পরামর্শদাতার অগ্রগতি	32
5.2. কার্যক্রমের ব্যবস্থাপনা	33
5.3. কার্যক্রমের পরিচালনা	33
5.3.1. ভূমিকা এবং দায়দায়িত্ব	34
5.3.2. পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের ক্ষেত্রে বিভিন্ন পর্যায়ে পরিচালনার জন্য সুপারিশের অবতারণা	34
5.4. কার্যক্রমের মূল্যায়ন	36
5.5. প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ	39
5.6. প্রণোদনা	39
5.7. পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের সমস্যা	40
5.8. সমস্যা সমাধানের ব্যবস্থা	42
অধ্যায় VI : রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো	
6.1. ভূমিকা	44
6.2. মূলনীতিসমূহ	44
6.3. পরামর্শদাতা-পরামর্শগ্রহীতার মধ্যে মিথস্ক্রিয়ামূলক সম্পর্ককে সক্রিয় করা	46
6.4. প্রযুক্তিগত উপাদানসমূহ	46

6.5. সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামো	48
6.5.1. আবিষ্কারযোগ্যতা	48
6.5.2. বিশ্বাসযোগ্যতা	48
6.6. সমন্বিত পরামর্শদান নেটওয়ার্ক	48
6.7. প্ল্যাটফর্ম পরিচালনা	48
অধ্যায় VII : যাত্রাপথ এবং সম্মুখে অগ্রসর হওয়ার পথ	
7.1 রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের যাত্রাপথ	52
7.2 সম্মুখে অগ্রসর হওয়ার পথ	52
তথ্যসূত্র	54
সংযোজন	55
সংযোজন-I	56
সংযোজন-II	59
সংযোজন-III	61
সংযোজন-IV	62

চিত্রতালিকা

চিত্র 1.1: ভারতের শিক্ষা ব্যবস্থা	2
চিত্র 1.2: শিক্ষকের ভূমিকা	3
চিত্র 3.1: মিথস্ক্রিয়ামূলক সম্পর্কে জড়িত ব্যক্তিগণ এবং একটি ইউনিট হিসাবে লক্ষ্যের দিকে অগ্রসর হওয়া	13
চিত্র 3.2: পরামর্শদানের প্রধান কর্তা	14
চিত্র 3.3: অংশীদারদের মধ্যে মিথস্ক্রিয়ামূলক নীতি	14
চিত্র 3.4: এই অভিযান সংলগ্ন প্রধান পর্যায়	15
চিত্র 5.1: পরামর্শদাতার অগ্রগতি	33
চিত্র 5.2: পরামর্শদানের উদ্দেশ্য মূল্যায়নকারী পরিসংখ্যান	36
চিত্র 6.1: জাতীয় পরামর্শ পরিকাঠামোর নব্বার মূল নীতি	44
চিত্র 6.2: প্রযুক্তিগত পরিকাঠামোতে প্রধান বিষয়গুলিকে সক্রিয় করা হয়েছে	46
চিত্র 6.3: সমন্বিত পরামর্শদান নেটওয়ার্ক (UMN) - কম্পোনেন্ট লেভেল ভিউ	47
চিত্র 7.1: সম্মুখে অগ্রসর হওয়ার পথ	53

সারণী তালিকা

সারণী 4.1: দক্ষতা, উপাদানসমূহ এবং সে সম্পর্কিত বিষয়ে বর্ণনা	22
সারণী 4.2: পরামর্শদানের পদ্ধতি	25
সারণী 4.3: পরামর্শদাতার প্রশিক্ষণ ও দক্ষতার স্তর	26
সারণী 4.4: পরামর্শদানের ক্ষেত্র এবং তার সংজ্ঞা	26
সারণী 5.1: স্টেকহোল্ডার এবং দায়দায়িত্ব	34
সারণী 5.2: উদ্দেশ্য এবং প্রভাবের নির্দেশক	38
সারণী 5.3: প্রণোদনার ধরণ	39
সারণী 6.1: মানদণ্ড এবং প্রশ্রাবলি	49

নির্বাহী সারসংক্ষেপ

ভারতে বিভিন্ন স্তরে শিক্ষা কর্মীরা শিক্ষার্থীদের শেখার বৃহত্তর মিশনে কার্যকরভাবে অবদান রাখার জন্য শিক্ষকদের অবিচ্ছিন্নভাবে শিক্ষনের এবং বিকাশের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেছেন। এই ক্রমবর্ধমান প্রয়োজনীয়তাকে মোকাবেলা করার প্রচেষ্টার একটি ফলাফল হল পরামর্শদানের উদ্দেশ্যে নির্মিত ব্লবুকা "পরামর্শদান" বিষয়টি মিথস্ক্রিয়ামূলক একটি পরিকাঠামোকে নির্দেশ করে যেখানে একজন পরামর্শদাতা হিসাবে অবতীর্ণ হন যিনি জীবনে বলার পথে যে অভিজ্ঞতা করায়ত্ত করেছেন সেটি সকলের সাথে ভাগ করে নিতে চান আর অন্যজন পরামর্শগ্রহীতা হিসাবে অবতীর্ণ হন যিনি পরামর্শদাতার অভিজ্ঞতাকে কাজে লাগিয়ে জীবনে অগ্রসর হতে চান, পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাই হল এই ব্লবুকটির প্রধান ভিত্তিপ্রস্তর। এটি শিক্ষণের ক্ষেত্রে বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের জন্য একটি নির্দেশিকা হিসাবে কাজ করার চেষ্টা করে যা সিস্টেমের মধ্যে উপলব্ধ দক্ষতাগুলিকে উপলভ্য করার একটি সমাধান হিসাবে 'পরামর্শপ্রদানমূলক' বিষয়ের অন্বেষণ করে।

এই ব্লবুকটি নিম্নলিখিত সাতটি অধ্যায়ে বিভক্ত –

প্রথম অধ্যায় ভারতবর্ষের শিক্ষা ব্যবস্থা সম্পর্কে একটি সংক্ষিপ্ত প্রেক্ষাপটের ধারণা দেয়। এখনও পর্যন্ত সরকার কর্তৃক গৃহীত উদ্যোগের ফলে প্রাপ্ত সাফল্যগুলিকে ব্যাখ্যা করে, কিছু প্রভাব সূচক এবং শিক্ষার ক্ষেত্রে চলমান দেশব্যাপী নীতি ও প্রকল্পের লক্ষ্যগুলিকে তুলে ধরে। জাতীয় শিক্ষানীতি (ন্যাশানাল এডুকেশনাল পলিসি NEP) 2020 এর সাথে সারিবদ্ধভাবে পরামর্শ প্রদানের প্রয়োজনীয়তার সাথে শিক্ষা ব্যবস্থার উদীয়মান সমস্যাগুলিকে তুলে ধরে।

দ্বিতীয় অধ্যায় পরামর্শদানের ধারণার প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ করে। এর মাধ্যমে সেই সব নীতিগুলির প্রতি গুরুত্ব দেওয়া হয় যার ওপর ভিত্তি করে পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমটি দৃষ্টিগোচর করা হয়। এই অধ্যায়ে পরামর্শদান সম্পর্কিত প্রচলিত ভ্রান্ত ধারণাগুলিকেও উল্লেখ করা হয়েছে।

তৃতীয় অধ্যায়ে রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরা হয়েছে। 'পরামর্শদাতা', 'পরামর্শগ্রহীতা' এবং 'প্রশাসক'-কে একটি পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের প্রধান তিনটি অঙ্গ হিসাবে চিহ্নিতকরণ এবং তাদের মধ্যকার মিথস্ক্রিয়ামূলক সম্পর্কে কথা এখানে বলা হয়েছে। অতঃপর, আরো বিভিন্ন পর্যায়ের মধ্য দিয়ে এই অভিযানটি তার অভীষ্টের দিকে অগ্রসর হয়।

চতুর্থ অধ্যায় পরামর্শদাতা নির্বাচন, পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার বৈশিষ্ট্যের মতো বিভিন্ন দিক নিয়ে এই অধ্যায়ে আলোচনা করা হয়েছে। পরামর্শদানের দক্ষতা, পরামর্শ প্রদানের ধরণ এবং পরামর্শদাতাদের ক্রমাগত পেশাদার বিকাশের উপরও দৃষ্টি নিবদ্ধ করতে সহায়তা করে। পরামর্শদানের গুরুত্বপূর্ণ দিকগুলি সম্পর্কে সকলের দৃষ্টি আকর্ষণ করে।

পঞ্চম অধ্যায় কার্যক্রমের খসড়া এবং পরিকল্পনা, কার্যক্রমের ব্যবস্থাপনা, স্টেকহোল্ডারদের ভূমিকা এবং দায়দায়িত্ব, পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের বিভিন্ন ধাপ পরিচালনার জন্য সুপারিশ করা হয়, কার্যক্রমের মূল্যায়ন এবং স্কুল/প্রতিষ্ঠানের উপর এই কার্যক্রমের প্রভাব সম্পর্কিত বিষয়টির প্রতি গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। এটি প্রোগ্রামটির প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ এবং প্রশোদনার প্রতিও গুরুত্ব আরোপ করে।

ষষ্ঠ অধ্যায় রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামোর (NMI) প্রতিষ্ঠা, এর ডিজাইনিং নীতি এবং প্রযুক্তি উপাদানগুলির প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ করা হয়; এখানে ইউনিফাইড মেন্টরিং ইন্টারফেসের (UMI) কথাও উল্লেখ করা হয়েছে।

সপ্তম অধ্যায় রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) যাত্রাপথ এবং সম্মুখে অগ্রসর হওয়ার পথের প্রতি সকলের দৃষ্টি আকর্ষণ করে।



অধ্যায়

I

ভারতের শিক্ষাব্যবস্থা

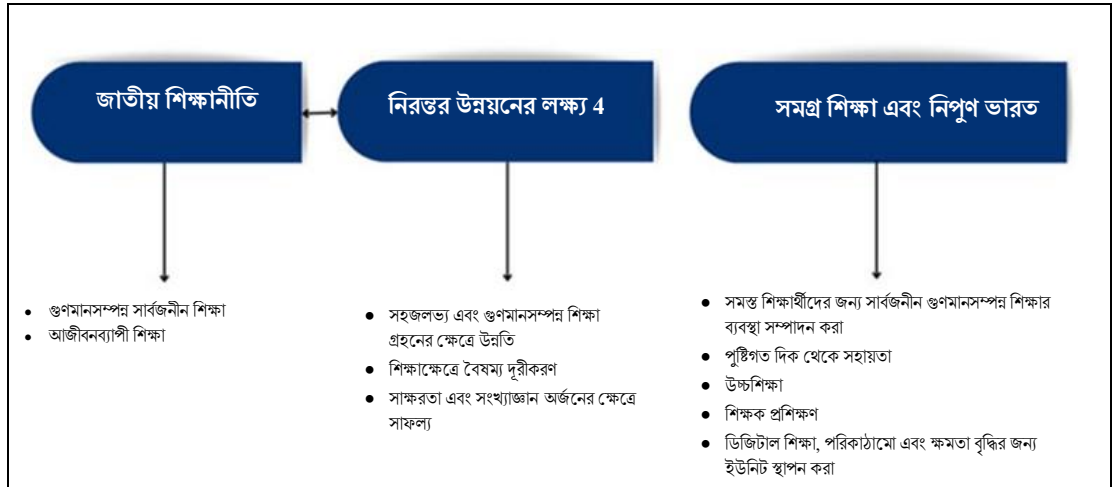


অধ্যায়-I : ভারতের শিক্ষাব্যবস্থা

1.1 ভারতের শিক্ষাব্যবস্থা: রাজ্যগুলির বর্তমান পরিস্থিতি

উন্নতিসাধনের উদ্দেশ্যে ভারতবর্ষের শিক্ষা ব্যবস্থায় বিভিন্ন সময়ে গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ কর্মসূচী গ্রহন করা হয়েছে। অতীতেও শিক্ষাব্যবস্থার উন্নতিহেতু অগণিত উদ্ভাবনী শিক্ষা উদ্যোগ নেওয়া হয়েছে এবং এগুলি বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে সমস্যার সৃষ্টি হলেও শিক্ষাব্যবস্থার উন্নতিতে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহন করা সম্ভবপর হয়েছে। শিক্ষাব্যবস্থার উন্নতিকরণের প্রধান উদ্দেশ্যই হল জাতি-ধর্ম-বর্ণ-অর্থ নির্বিশেষে সকল মানুষের মধ্যে শিক্ষার প্রসার ঘটানো, প্রাথমিক স্তর থেকেই মজবুত ভিত্তিপ্তস্তর স্থাপন করা। শিশুদের কথা মাথায় রেখে এমন পাঠ্যক্রমের অবতারণা করতে হবে যার সাহায্যে তারা বিভিন্ন পরিস্থিতির সাথে সহজেই মানিয়ে নিতে পারে এবং প্রাপ্তবয়স্ক হওয়ার সাথে সাথে আত্মবিশ্বাসী হয়ে উঠতে পারে। প্রতিষ্ঠান যেখানে শিক্ষার্থীদের উন্নতির দোসর শিক্ষক মহাশয় সেখানে পথপ্রদর্শক হিসাবে কাজ করেন এবং এই দুইয়ের যুগলবন্দীতে এক ইতিবাচক পরিস্থিতির সৃষ্টি হয়।

শিক্ষাব্যবস্থার উন্নতিসাধন তথা রূপান্তরকরণের ক্ষেত্রেও শিক্ষক মহাশয়ের ভূমিকা অনস্বীকার্য এবং শিক্ষাক্ষেত্রে গুণমান, সহজলভ্যতা এবং সাম্যতার মধ্যে সমতা বজায় রাখতে সমস্যার সৃষ্টি হলে তা যথাযথভাবে মোকাবিলা করতে সক্রিয় ভূমিকা পালন করতে সহায়তা করে। UDISE কর্তৃক প্রদত্ত তথ্যানুযায়ী, ভারতবর্ষের স্কুলগুলিতে স্থায়ী, অস্থায়ী এবং প্যারাটিচার (শিক্ষা মিত্র এবং নিয়োজিত শিক্ষক) সহ মোট 95 লক্ষ শিক্ষক আছেন। শিক্ষাব্যবস্থার মান নির্ধারণ এবং জাতীয় স্তরে সার্বিক বিকাশের ক্ষেত্রে শিক্ষক মহাশয়ের পারদর্শিতা এবং তাঁর চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন। জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020-তে পেশাগত দক্ষতার উন্নয়ন এবং শিক্ষক মহাশয়ের প্রশিক্ষণের ওপর বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। শিক্ষক শিক্ষার বিভিন্ন দিক উন্মুক্ত করার কারণেই শিক্ষক শিক্ষার জন্য জাতীয় পাঠ্যক্রম কাঠামো (NCFTE) যে খসড়া তৈরি করা হয়েছে তা জাতীয় শিক্ষানীতির (NEP) অন্তর্গত শিক্ষকের ক্ষমতায়নমূলক বিকাশের প্রতিও যথোপযুক্ত গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে যা শিক্ষক মহাশয়কে স্কুলের পরিবেশে শিক্ষার্থীদের জন্য লক্ষ্য নির্দিষ্ট করতে এবং শিখন সংক্রান্ত নীতির অবতারণা করার ক্ষেত্রে যথাযথ অধিকার প্রদান করে এবং *কীভাবে পড়াতে হবে এবং কি পড়াতে* সে বিষয়ে তাঁর অভিজ্ঞ অভিমত প্রকাশ করতে সহায়তা করে।



চিত্র 1.1: ভারতবর্ষের শিক্ষাব্যবস্থা

রাষ্ট্রসংঘ কর্তৃক প্রদত্ত জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020 এবং নিরন্তর উন্নয়নের লক্ষ্য (সাস্টেনেবল ডেভেলপমেন্ট গোল) 4-এর উদ্দেশ্যই হল সার্বজনীন গুণমানসম্পন্ন শিক্ষা এবং আজীবনব্যাপী শিক্ষার অবতারণা করা। অতঃপর, নিরন্তর উন্নয়নের লক্ষ্য 4 (সাস্টেনেবল ডেভেলপমেন্ট গোল) সহজলভ্য এবং গুণমানসম্পন্ন শিক্ষা গ্রহণের ক্ষেত্রে উন্নতিসাধন, শিক্ষাক্ষেত্রে বৈষম্য দূরীকরণ এবং সাক্ষরতা ও সংখ্যাগুণ অর্জনের ক্ষেত্রে সাফল্যের প্রতি দৃষ্টিনিষ্ক্ষেপ করে। ভারত সরকার কর্তৃক প্রদত্ত পরিকল্পনা তথা সমগ্র ভারত এবং নিপুণ ভারতের লক্ষ্যই হল সমস্ত শিক্ষার্থীদের জন্য গুণমানসম্পন্ন সার্বজনীন শিক্ষার অবতারণা করা। এই প্রচেষ্টার মাধ্যমে পুষ্টি প্রদানকারী সহায়তা, উচ্চ শিক্ষা এবং শিক্ষক শিক্ষা প্রকল্পের উদ্দিষ্ট লক্ষ্য পূরণ করা হয়েছে। অবকাঠামোমূলক স্তর থেকে বাধা সরানোর জন্য রিসোর্স ব্যবহারের মাধ্যমে ডিজিটাল শিক্ষণ, কাঠামোমূলক এবং ক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য ইউনিট স্থাপন করার নির্দেশ প্রদান করা হয়েছে।

মহামারীর কারণে স্কুল বন্ধ হওয়ার পর থেকেই শিক্ষাক্ষেত্রে ডিজিটাল রিসোর্সগুলি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছে এবং এই মহামারীকালীন পরিস্থিতি অনলাইনে পড়াশোনার বিষয়টির সাথে মানবজগতকে দ্রুত মানিয়ে নিতে বাধ্য করেছে। মহামারীর পরিবেশে অস্থায়ী সমাধান হিসাবে প্রযুক্তিগত ডিজিটাল সম্ভাবনাগুলিকে ব্যবহার করা হলেও এগুলি তার উর্ধ্বে ব্যাপক পরিসরে ভালো ফলদান করেছে। মানুষ কখন, কীভাবে, কোথা থেকে, কি বিষয়ে পাঠ গ্রহণ করছে সেই বিষয়ে সম্পর্কে শিক্ষাবিদ, শিক্ষাগুরু, এবং সামগ্রিকভাবে একটি গোটা সম্প্রদায়কে তাদের ধারণার বিকাশ ঘটাতে সাহায্য করেছে। একজন শিক্ষকের ভূমিকা কেবলমাত্র জ্ঞানপ্রদানের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়, একাধারে তিনি সহ-স্রষ্টা হিসাবে, নির্দেশক হিসাবে, পরামর্শদাতা হিসাবে এবং মূল্যায়নকারী হিসাবে অবতীর্ণ হন।

1.2 শিক্ষকের ভূমিকা

শিক্ষার্থীদের কথা মাথায় রেখে, শিক্ষাগ্রহণের ফলে শিক্ষার্থীদের জীবনে যে আমূল পরিবর্তন আসে তার একমাত্র দায়ভার এসে পড়ে শিক্ষক মহাশয়ের কাঁধে। স্কুলের পরিবেশে সাংস্কৃতিকতার ছোঁয়া বজায় রাখতে এবং ভৌগোলিক কাঠামো বজায় রাখার জন্যও তাঁরা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন। উদীয়মান সমস্যাজনক পরিস্থিতির সাথে মোকাবিলা করার জন্য কৌশল প্রয়োগের ক্ষেত্রে তাদের সক্রিয় থেকে অতি সক্রিয় হয়ে উঠতে হবে। বহুল প্রত্যাশিত বিষয়টি হল গঠনমূলক পরিবর্তনকে সহজতর করা এবং এই পরিবর্তনের ফলস্বরূপ যে পরিবর্তন পরিলক্ষিত হয় তা কার্যকরীভাবে পরিচালনা করা। কাঠামোগত দিক থেকে, নীতিগত দিক থেকে এবং বোর্ড বা স্কুল কর্তৃক অনুসৃত নিয়মাবলীর দিক থেকে শিক্ষণমূলক-পঠনমূলক প্রক্রিয়ায় শিক্ষক মহাশয় অগ্রণী ভূমিকা পালন করেন।



চিত্র 1.2: শিক্ষক মহাশয়ের ভূমিকা

অতীতের সমস্যা থেকে অর্জিত অভিজ্ঞতা ক্রমাগত শিক্ষণ ও দক্ষতার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয়তাকে পুনঃব্যক্ত করে শিক্ষকের ক্ষমতায়নের জন্য এবং পেশাগত উন্নয়নের জন্য একাধিক পন্থা অবলম্বন করা হয়েছে। এই একাধিক পরিকাঠামোগত দিক থেকে শিক্ষণ এবং উন্নয়নমূলক বিকাশের পথকে উন্মুক্ত করা সত্ত্বেও এখনও এমন অনেক সমস্যা রয়েছে যা শিক্ষকদের উন্নতির পথে এবং কার্যক্ষমতা বৃদ্ধির পথে অন্তরায় হয়ে দাঁড়ায়।

1.3. জটিল এবং উদীয়মান সমস্যা

এই সময়ের মধ্যে উদ্ভূত প্রয়োজনীয়তা অনুসারে শিক্ষকদের জন্য শিক্ষণের সুযোগগুলিকে তৈরি এবং নির্ধারণ করা হয়েছে। এছাড়া, তাদের পেশাগত দক্ষতা উন্নয়নের অংশ হিসাবে আলোচনা, সেশন ইত্যাদির খুব কম সুযোগ তারা পান। বিচ্ছিন্ন সম্প্রদায়ের মধ্যকার অভিজ্ঞতা কার্যকরী উপায়ে ব্যবহার করা এখন কঠিনতম বিষয় হয়ে দাঁড়িয়েছে।

শিক্ষণে আগ্রহী শিক্ষকগণ বিভিন্ন এবং বৈচিত্র্যময় পরিবেশের অন্তর্গত। অতঃপর, একই সমস্যার সম্মুখীন হওয়া সত্ত্বেও একই কর্মস্থলে কাজ করা অনেক সময়ে তাদের পক্ষে কঠিন হয়ে ওঠে, আলোচনা করার ক্ষেত্রে এবং সমস্যা সমাধানের ক্ষেত্রে তাদের অভিজ্ঞ মতামত আদান প্রদানের ক্ষেত্রেও সমস্যা দেখা দেয়। কেউ কেউ কঠিন পরিস্থিতিতে, নতুন নতুন সমস্যার সৃষ্টি হলে সেই সমস্যা সমাধানের সময়ে নিজেকে একা, নিঃস্ব, রিক্ত মনে করেন, যার ফলে পরিস্থিতি আরো কঠিন হয়ে ওঠে। মহামারীর সময় থেকে এমন একটি সমাজের সৃষ্টি হয়েছে যেখানে খুব সহজেই মনের ভাব প্রকাশ করা যায়, ক্রমাগত শিক্ষণের অভিজ্ঞতা ভাগ করে নেওয়া যায়, সাধারণ উদ্বেগগুলিকে সঠিকপথে সমাধান করা যায়। এই সময়ে, শিক্ষকদের অভিজ্ঞতা অর্জনের ক্ষেত্রে বিলম্ব হয়, এর ফলে তারা যে সমস্যার সম্মুখীন হয় সেই সমস্যার সমাধানের ক্ষেত্রেও বিলম্ব হয়। এই বিলম্ব হওয়ার একমাত্র কারণই হল তারা এই প্ল্যাটফর্ম, প্রযুক্তিগত বিষয়ের ব্যবহার সম্পর্কে, নির্দিষ্ট সহায়তা প্রদানকারী বিশেষজ্ঞদের থেকে সাহায্য পাওয়ার বিষয়ে একেবারেই অজ্ঞ।

শিক্ষকবৃন্দ তাদের ভূমিকা যথাযথভাবে পালনের জন্য একাধিক পন্থা অবলম্বন করেন। কার্যক্ষমতা এবং পেশাগত উন্নয়নের জন্য একদিকে যেমন যথাযথভাবে সময়ের ব্যবহার করা অন্যদিকে তেমনই প্রয়োজনে সশরীরে উপস্থিত হয়ে অত্যন্ত সমস্যাডায়ক পরিস্থিতিতেও অবচল থেকে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালনের মাধ্যমে কাজের মধ্যে ভারসাম্য বজায় রাখা।

1.4. প্রসঙ্গ ও প্রাসঙ্গিকতা

ভৌগোলিক ক্ষেত্র বিশেষে, চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যানুযায়ী এবং ক্ষেত্র বিশেষে শিক্ষক মহাশয়ের পেশাগত উন্নয়নের জন্য প্রয়োজনীয় দিকগুলি বিষয়বস্তু, সমস্যা এবং আগ্রহের ওপর ভিত্তি করে একজনের থেকে আরেকজনের ক্ষেত্রে পরিবর্তিত হতে পারে। অতঃপর, প্রত্যেক শিক্ষকের অভিযোজনের ধরণ ভিন্ন হয় এবং সমস্যা সমাধানের জন্য তাঁরা ক্ষেত্র বিশেষে বিভিন্ন পন্থা অবলম্বন করেন। কিছু শিক্ষক মনে করেন সহপাঠীদের সাথে একত্রে বসে শিক্ষাগ্রহণ করলে তা অধিক মাত্রায় ফলপ্রসূ হয় আবার অনেকে মনে করেন একই সমস্যায় জর্জরিত সম্প্রদায়ের মধ্যে থেকে শিক্ষাগ্রহণ করলে তা অধিকাংশে ফলপ্রদ হয়। অনেক সময়ে, অভিজ্ঞ পরামর্শের দরুন তারা সমস্যা সমাধানের পথ খুঁজে পায়। অতঃপর, পেশাগত দিক থেকে সহায়তা লাভের জন্য শিক্ষক মহাশয়দেরও একটি প্ল্যাটফর্মের প্রয়োজন হয়।

1.5. পরামর্শদানের উদ্দেশ্যে গৃহীত জাতীয় শিক্ষা নীতি

জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020-এর প্রস্তাবনা অনুযায়ী, নিরন্তর উন্নয়নের লক্ষ্যে (সাস্টেনেবল ডেভেলপমেন্ট গোল) 4 গুণমানসম্পন্ন শিক্ষার¹ সঙ্গে সারিবদ্ধভাবে শিক্ষাব্যবস্থার সমস্ত দিক পুনর্গঠনের বিষয়ে চিন্তাভাবনা করা হয়েছে। শিখনের ফলে বিভিন্ন পর্যায়ে যে সার্বিক উন্নয়ন সম্ভবপর হয়েছে তার মানোন্নয়নের উদ্দেশ্যে পরামর্শদানকে একটি সমাধান হিসাবে চিহ্নিত করার প্রস্তাবনা করা হয়েছে।

¹ মানব সম্পদ উন্নয়ন মন্ত্রক। (2020, জুলাই 29)। জাতীয় শিক্ষানীতি তথা ন্যাশনাল এডুকেশন পলিসি (NEP) 2020. ভারত সরকার।

1.5.1 শিক্ষার্থীদের জন্য

পড়ুয়াদের মধ্যে থেকে স্কুলছোটের হার কমানোর জন্য এবং সকলের মধ্যে শিক্ষার প্রসার ঘটানোর জন্য শিখন সংক্রান্ত বিষয়গুলি প্রাক্তন শিক্ষার্থী এবং সভার সদস্য কর্তৃক পর্যালোচনা করা হবে, যার সাহায্যে শিখন সংক্রান্ত বিষয়ে আগ্রহ টিকিয়ে রাখা সম্ভবপর হবে এবং শিখনের ফলে যে সার্বিক বিকাশ ঘটে তা বৃদ্ধি করতে সহায়তা করে।

1.5.2 শিক্ষকদের জন্য

জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020 কর্তৃক শিক্ষক নির্বাচনের প্রক্রিয়াটিকে একটি "বহু বিষয়িক দৃষ্টিভঙ্গি এবং জ্ঞান, স্বাভাবিক প্রবণতা এবং মূল্যবোধ গঠন, এবং একজন সুদক্ষ পরামর্শদাতার (মেন্টর) অধীনে অনুশীলনের উন্নতিকরণ"² হিসাবে চিহ্নিত করা হয়েছে। এছাড়া, সমগ্র পরিষদব্যাপী পরামর্শদানকে শিক্ষকের উন্নতিসাধনের একটি আনুষঙ্গিক হিসাবে চিহ্নিতকরণের জন্য প্রস্তাবনা দেওয়া হয়।

- অবিচ্ছিন্ন মূল্যায়নের মাধ্যমে মাসিক ভিত্তিতে আলোচনা সভার আয়োজন করে স্কুল শিক্ষা দফতরের ক্লাসটার রিসোর্স সেন্টারগুলির মাধ্যমে অঙ্গনওয়াড়ি/বালভাটিকাগুলিতে ECCE শিক্ষকদের জন্য একটি পরামর্শমূলক কাঠামো প্রতিষ্ঠা করার পরামর্শ প্রদান করা হয়। পেশাগতভাবে দক্ষ ECCE শিক্ষাবিদদের জন্য পেশাগত প্রশিক্ষণ, পরামর্শদান পদ্ধতি এবং পেশাগত কর্মজীবন নির্বাচনের সমন্বয়ে একটি দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাবনার অবতারণা করা হয়।
- কর্মরত শিক্ষকদের প্রশিক্ষণের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণের পাঠ্যক্রম তৈরি করতে এবং কর্মরত শিক্ষকদের প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা বৃদ্ধি করতে একটি উপযুক্ত এবং বলিষ্ঠ পরামর্শদানের ব্যবস্থাপনা করা হয়।
- শিক্ষকদের দীর্ঘমেয়াদী পেশাগত সহায়তা প্রদানের জন্য একটি রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের অবতারণা করা হয়েছে যা পেশাগতভাবে অভিজ্ঞ ব্যক্তি কর্তৃক সহজতর করা হবে।

1.5.3 স্কুল কর্তৃপক্ষের জন্য

এটি শিক্ষণ এবং পঠনমূলক প্রক্রিয়ার পরিচালনা এগিয়ে নিয়ে যেতে, ক্রমাগত মান উন্নয়নের জন্য আদর্শ স্থাপন করতে, শিক্ষক উন্নয়নের জন্য মজবুত সহায়তা প্রদান এবং একটি সহযোগী শিক্ষা প্রতিষ্ঠান তৈরি করার জন্য শিক্ষাবিদ হিসাবে শিশু-শিক্ষা সম্বন্ধীয় প্রধান হিসাবে সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য পরামর্শমূলক (মেন্টরিং) কাঠামোর পরামর্শ দেয়।

1.5.4 শিক্ষাগত প্রতিষ্ঠান এবং শিক্ষাবিদদের জন্য

শিক্ষাগত নেতৃত্বের মাধ্যমে জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP 2020) অনুযায়ী সমস্ত শিক্ষাগত প্রতিষ্ঠানে পরামর্শদানের চাহিদার ওপর বিশেষ জোর দেওয়া হয়েছে। জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP 2020)-এর প্রধান লক্ষ্যই হল কার্যকরী শাসন প্রক্রিয়া এবং আরো ভালোভাবে পরিচালনার জন্য পরামর্শদানের মাধ্যমে উচ্চ শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলির পুনর্গঠন এবং তাদের সমন্বয়সাধন।

- উচ্চ শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সাংস্কৃতিক বাতাবরণ তৈরি করতে এবং স্বাধীনভাবে প্রবর্তন করার ক্ষমতাকে উন্নীত করার জন্য, একটি নির্দিষ্ট ক্রমানুযায়ী স্বীকৃতি প্রদানের ব্যবস্থা করা হবে, যার জন্য পরামর্শদানের ওপর ভিত্তি করে কলেজগুলিকে তাদের যোগ্যতার মান বৃদ্ধি করতে হবে। প্রতিটি বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক তাদের নিজস্ব কলেজগুলিকে "একাডেমিক এবং পাঠ্যক্রমিক বিষয়ে শিক্ষাদান এবং মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য সাহায্য করার পরামর্শ প্রদান করা হয়, পরিচালনা পদ্ধতির সংস্কার; আর্থিক বলিষ্ঠতা; এবং প্রশাসনিক দক্ষতা;" বৃদ্ধির মাধ্যমে সর্বশেষে স্বশাসিত ডিগ্রি প্রদানকারী কলেজে রূপান্তরিত করা।

² মানব সম্পদ উন্নয়ন মন্ত্রক (2020, জুলাই 29). জাতীয় শিক্ষানীতি তথা ন্যাশানাল এডুকেশন পলিসি (NEP) 2020. ভারত সরকার।

- b. জাতীয় গবেষণা প্রতিষ্ঠান (NRF)-এর ভূমিকাগুলির মধ্যে অন্যতম হল সব ক্ষেত্রে মানসম্পন্ন একাডেমিক গবেষণার অবতারণা করতে শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলিকে অণুঘটকের ন্যায় কাজ করার পরামর্শ প্রদান করে।

সর্বোপরি বলা যায় যে, জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020 কর্তৃক প্রস্তাবিত সুপারিশগুলি ছাড়াও, ভারতীয় শিক্ষাব্যবস্থায় বিভিন্ন উদ্দেশ্যপূরণের জন্য পরামর্শমূলক কাঠামো প্রতিষ্ঠার প্রচুর সুযোগ রয়েছে। বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের অভিজ্ঞতা এবং জ্ঞান শিক্ষার বাস্তবতায় বিভিন্ন উপায়ে কার্যকরভাবে এবং দক্ষতার সাথে তথ্য এবং নির্দেশিকা ছড়িয়ে দিতে ব্যবহার করা যেতে পারে।

অধ্যায়

II

পরামর্শের ভূমিকা



অধ্যায়-II: পরামর্শের ভূমিকা

2.1. পরামর্শ সংক্রান্ত বিষয়ে সম্যক ধারণা

পরামর্শদান - একটি কাজে লিপ্ত থাকার দরুন সে বিষয় সম্পর্কে ব্যাপক অভিজ্ঞতা অর্জনকারী ব্যক্তি তার অভিজ্ঞতা এমন একজন মানুষের সাথে ভাগ করে নেন যিনি সে বিষয় সম্পর্কে জ্ঞান অর্জনে ইচ্ছুক এমন দুই মানুষের মধ্যকার মিথস্ক্রিয়ামূলক সম্পর্ককে বোঝানোর জন্য দীর্ঘদিনব্যাপী এই পরামর্শদান শব্দটি ব্যবহার করা হয়। এটিকে একটি উপকারি প্রক্রিয়া হিসাবে বিবেচনা করা হয় যার মাধ্যমে পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) উভয়েরই ব্যক্তিগত এবং পেশাগত উন্নয়ন সম্ভব³ এই মিথস্ক্রিয়ার মাধ্যমে পরামর্শগ্রহীতাদের সমস্ত কৌতুহলের নিবৃত্তি, তাদের জন্য প্রয়োজনীয় সহায়তার ব্যবস্থা, কাউন্সেলিংয়ের ব্যবস্থা, সমস্যা সমাধান এবং নিতানতুন উদ্ভাবিত সমস্যার অবসান ঘটানো হয়। পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক একটি দীর্ঘায়িত, কাঠামোভিত্তিক পারস্পরিক সম্পর্ক, অনুরূপ ক্ষেত্রের পেশাদারদের মধ্যে পরামর্শগ্রহীতাদের চাহিদানুযায়ী পরিবর্তিত মিথস্ক্রিয়ার ওপর ভিত্তি করে পরামর্শগ্রহীতাদের (মেন্টি) পেশাগত উন্নতির দিকে অগ্রসর করে।

পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) গল্প

সৃষ্টির আদিমকাল থেকেই বিশ্বব্যাপী পরামর্শদান সংক্রান্ত বিষয়ের সম্যক ধারণা পাওয়া যায়। গ্রীক সাহিত্যে প্রথম এই 'পরামর্শদান' শব্দটি ব্যবহার করা হয়েছিল। হিন্দুদের ধর্মগ্রন্থ মহাভারতেও পরামর্শদান সম্পর্ক পরিলক্ষিত হয় যেমন কুরুক্ষেত্রের যুদ্ধে অর্জুনকে ধর্মের পথ অবলম্বন করার জন্য শ্রীকৃষ্ণ পরামর্শ দিয়েছিলেন এবং সংপথে থেকে যুদ্ধে জয়ী হতে সাহায্য করেছিলেন। বৌদ্ধধর্মে লোটাচ সূত্রেও পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতাদের (মেন্টি) সম্পর্কের কথা উল্লেখ করে বলা হয়েছে যে "মানুষের দুঃখকষ্ট দূর করে তাদের জীবন আনন্দে ভরিয়ে দেওয়ার জন্য একসাথে কাজ করার অঙ্গীকার" এবং সেখানে পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতাদের (মেন্টি) সম্পর্ককে শিক্ষার ভিত্তিপ্রস্তর হিসাবে বিবেচনা করা হয়⁴

পরামর্শদান বলতে এককথায় ব্যক্তিবর্গের মধ্যকার কথোপকথনকে বোঝানো হয়, একদিকে যেমন একজন ব্যক্তি বুদ্ধিদীপ্ত-আবেগপ্রবণ প্রশ্নের অবতারণা করে অন্যদিকে তেমনি প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার মাধ্যমে অন্যদের চিন্তাভাবনায় লিপ্ত করতে সহায়তা করে, অনুরূপভাবে, আলোচনার মাধ্যমে সক্রমিক পদ্ধতি অবলম্বন করে সমালোচনামূলক চিন্তনের বিকাশে সহায়তা করে। ভারতবর্ষের ইতিহাসে প্রাচীনকাল থেকেই পরামর্শদানের বিষয়টি পরিলক্ষিত হয়, যেমন পথপ্রদর্শক হিসাবে গুরুকুলের ভূমিকা অনস্বীকার্য। এই শিক্ষাব্যবস্থায় গুরুমশাই পথপ্রদর্শক তথা মেন্টর হিসাবে এবং শিক্ষার্থী তথা শিষ্যগণ পরামর্শগ্রহীতা তথা মেন্টি হিসাবে আবির্ভূত হন। এই ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে শিক্ষার্থীদের আধ্যাত্মিক এবং প্রেরণাদায়ক বিষয় সম্পর্কে অবহিত করে তাদের মধ্যে লুকিয়ে থাকা সুপ্ত সম্ভাবনার সঙ্গে তাদের পরিচিতি ঘটানো হয়⁵ চাণক্য কর্তৃক নির্দেশিত পথ অনুসরণ করে চন্দ্রগুপ্ত মৌর্য পাটলিপুত্রের সম্রাট হিসাবে আবির্ভূত হন এবং একাধিক সাহিত্যে সম্রাট কর্তৃক তার উল্লেখ করা হয়।

প্রাগৈতিহাসিক কাল থেকে শুরু করে আধুনিককালেও লক্ষ্য করা গেছে যে সমস্ত সফল ব্যক্তিদের জীবনে চলার পথে মেন্টরদের গুরুত্বপূর্ণ অবদান রয়েছে, যেমন - গ্রীক রাজা আলেকজেন্ডারের পথপ্রদর্শক হিসাবে অ্যারিস্টটল থেকে শুরু করে মার্টিন লুথার কিংয়ের জীবনে চলার পথে পথপ্রদর্শক হিসাবে ডব্লিউ বেঞ্জামিন এলিজা মেসের অনস্বীকার্য অবদান রয়েছে। বর্তমান যুগে শিখন এবং দক্ষতা অর্জনের গুরুত্বপূর্ণ অঙ্গ হিসাবে নতুন মডকে পরামর্শদানের আবির্ভাব ঘটেছে⁶

³ Together Platform. "Mentor Handbook." Together Platform.

⁴ Soka Gakkai. (2020). The Oneness of Mentor and Disciple. Soka Gakkai (Global).

⁵ Kukreja, S., Arora, R., & Singh, T. (2020). Mentorship Program: Modern Outlook of Traditional Knowledge. International Journal of Applied & Basic Medical Research.

⁶ Hansman, C. A. (2002). Critical Perspectives on Mentoring. Center on Education and Training for Employment, College of Education, The Ohio State University.

ব্যক্তিগত এবং পেশাগত চাহিদা পূরণের জন্য ব্যবহার করা হলে পরামর্শদান প্রক্রিয়াটি অনেক সময় শিথিলভাবে অভিযোজিত হয়, এটিকে একটি কাঠামো হিসাবে বর্ণনা করা হয়েছে "শিক্ষণের জন্য উৎসাহিত করতে এবং সাহায্য করতে এই প্রক্রিয়াটির অবতারণা করা হয় যা শিক্ষণে আগ্রহী ব্যক্তির সম্ভাবনাকে প্রস্তুত করে, দক্ষতার উন্নতিসাধনে সহায়তা করে, তাদের কার্যক্ষমতা বৃদ্ধিতে সাহায্য করে এবং তারা যেভাবে নিজেকে তৈরি করতে চায় সেইভাবে তাদের তৈরি হতে সহায়তা করে।"⁷

2.2 পরামর্শদানের জন্য ব্যবহৃত নীতিসমূহ

ব্যক্তিগত চাহিদার ওপর ভিত্তি করে পরামর্শদান প্রক্রিয়া বিভিন্ন ধরনের হতে পারে, মিথস্ক্রিয়া চলাকালীন, কাঠামোর সারবত্তা বজায় রাখতে কিছু নির্দেশনামূলক নীতি গ্রহণ করা হয়। পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) যখন উভয়েই একে অপরের সাথে তালমিলিয়ে এই প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করে তখন এই প্রক্রিয়াটি সর্বোত্তমভাবে কার্যকরী হয়। নিম্নলিখিত নীতিগুলির তালিকাটি প্রাপ্তবয়স্ক-শিক্ষার নীতিগুলির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করার জন্য নোলশ⁸ কর্তৃক তৈরি করা হয়েছে, পরামর্শদান প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারীদের কথা মাথায় রেখে প্রয়োজন অনুযায়ী তৈরি করা হয়েছে।

- পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) কর্তৃক পরিচালিত: পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) পরিকল্পনা, বাস্তবায়নের পাশাপাশি তাদের শিক্ষণমূলক মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় জড়িত হওয়া উচিত। পরামর্শগ্রহীতাকে (মেন্টি) পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের মধ্যে নিযুক্ত করা উচিত এবং তাদের উন্নয়নের জন্য ক্রমবর্ধমান দায়িত্ব নিতে উৎসাহিত করা উচিত। মিথস্ক্রিয়ামূলক পরামর্শদানের মধ্যে কোনোভাবেই বলপূর্বক পরামর্শ (মেন্টর) প্রদান করা উচিত নয়। একজন পরামর্শদাতা (মেন্টর) পরামর্শগ্রহীতাকে (মেন্টি) তাদের লক্ষ্যে অবতীর্ণ হতে সাহায্য করে, সমস্যা চিহ্নিত করতে সাহায্য করে এবং পরামর্শগ্রহীতাদের (মেন্টি) চাহিদাকে অগ্রাধিকার দিতে সাহায্য করে।
- সিদ্ধান্তমূলক: পরামর্শদান প্রক্রিয়া চলাকালীন পরামর্শগ্রহীতাদের (মেন্টি) জীবনে চলার পথে অর্জিত অভিজ্ঞতাকেও প্রাধান্য দেওয়া হয়। এই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে পরামর্শগ্রহীতাদের (মেন্টি) জীবনে চলার পথে তাদের অর্জিত অভিজ্ঞতাকে কাজে লাগানোর পরামর্শ প্রদান করা হয়।
- প্রয়োগ-মূলক: বাস্তব পরিস্থিতিতে পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) বিভিন্ন সমস্যার সম্মুখীন হলে পরামর্শপ্রদানকারী (পরামর্শদান) প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সমাধানের পথ খুঁজতে এবং সেগুলি বাস্তবায়িত করতে সহায়তা করে।
- সুবিধাজনক: নিজেকে পরিচালনা করা, সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা এবং প্রয়োগ-মূলক প্রক্রিয়া অবলম্বনের ফলে প্রাপ্ত অভিজ্ঞতা ব্যবহারের ফলে যে পরিস্থিতির উদ্ভেদ হয় সেই পরিস্থিতিকে সহজতর করতে পরামর্শদাতা (মেন্টর) কর্তৃক সহায়তা প্রদান করা হয় এবং উৎসাহিত করা হয়।
- নিরাপদ: পরামর্শদান প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সমস্ত অংশগ্রহণকারীদের নিরাপদে তাদের অভীষ্টে পৌঁছাতে ক্রমাগত সহায়তা প্রদান করা হয়। এই প্রক্রিয়ায় একে অপরের প্রতি সংবেদনশীল হতে, শ্রদ্ধা প্রদর্শন করতে, বিশ্বাসযোগ্য হয়ে উঠতে, এবং আত্মবিশ্বাসী হতে সহায়তা করে। পরামর্শদান সম্পর্কের মধ্যে কোনো রকম মতপার্থক্য থাকলে তা দূরীকরণের জন্য পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) কর্তৃক নির্ধারিত সীমাবদ্ধতা এবং নিয়মনীতি পরামর্শদাতা (মেন্টর) মেনে চলতে শুরু করেন।
- দ্বিমুখী প্রক্রিয়া: পরামর্শদান সংক্রান্ত প্রক্রিয়াটি পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) উভয়ের ক্রমাগত উন্নয়নের পথকে মসৃণ করেন। পরামর্শমূলক মিথস্ক্রিয়া ক্রমাগত চালিয়ে যাওয়ার জন্য তাদের অনেক সময় পরামর্শ বা সহায়তার প্রয়োজন হয়। এই প্রক্রিয়া থেকে পরামর্শদাতারা যে সর্বোত্তমভাবে উপকৃত হন তা স্বীকার করে নেওয়ার মাধ্যমে মিথস্ক্রিয়ামূলক সেশন থেকে পরামর্শদাতারা (মেন্টর) উপকৃত হবেন।

⁷ Parsloe, E., & Leedham, M. (2009). Coaching and mentoring: Practical conversations to improve learning. Kogan Page Publishers

⁸ Knowles, M. S. (1980). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.

2.3. পরামর্শ সংক্রান্ত কিছু কিছু ভ্রান্ত ধারণা

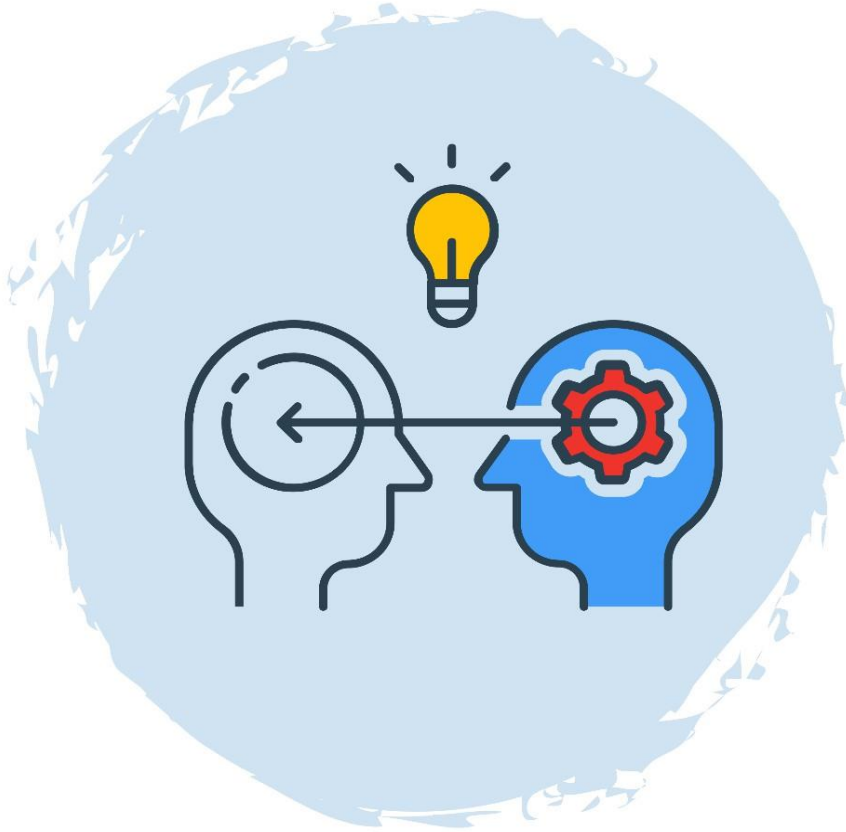
পরামর্শ সংক্রান্ত কিছু কিছু ভ্রান্ত ধারণা নিম্নে আলোচনা করা হয়েছে:

- পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক (মেন্টরিং রিলেশানশিপ) থেকে শুধুমাত্র পরামর্শগ্রহীতারাই (মেন্টি) উপকৃত হয়।** পরামর্শদান বলতে মিথোজীবীমূলক একটি ব্যবস্থাপনাকে বোঝায় যার সাহায্যে পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) উভয়েই একে ওপর থেকে উপকৃত হয়, তবে পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) বেশি উপকৃত হন বলে বিবেচনা করা হয়।
- মানুষের মধ্যেই শুধুমাত্র পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক তৈরি হতে পারে।** মুখোমুখি বসে আলোচনার মাধ্যমে যে সুফল পাওয়া যায়, তা আর কোনো কিছুর বিনিময়েই পাওয়া সম্ভবপর নয়। তবে, আসিস্কোনােস এবং অনলাইন পদ্ধতি অবলম্বন করেও পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক স্থাপন করা সম্ভবপর।
- একক সময়ে একজন পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) কেবলমাত্র একজন পরামর্শদাতাই (মেন্টর) থাকবে।** পরামর্শদানের মাধ্যমে সম্পর্কগুলিকে (মেন্টরিং রিলেশানশিপ) সুদৃঢ় করতে বিভিন্ন বিষয়ে পারদর্শীরা তাদের বিশেষ জ্ঞান এবং দক্ষতার ব্যবহার করেন যা একজন ব্যক্তির পেশাগত অভিজ্ঞতাকে উল্লেখযোগ্যভাবে উন্নত করে।
- শুধুমাত্র প্রয়োজনেই পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কগুলি ব্যবহার করা যায় না।** পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কগুলি স্বাভাবিকভাবেই তৈরি হয় এবং যখন প্রয়োজন হয় তখনই ব্যবহার করা যায়। গঠনমূলক পরামর্শপ্রদানকারী একটি সম্পর্ক যার মধ্যে পূর্বনির্ধারিত বিষয়ের পুনরাবৃত্তি এবং দিনের শেষে উদ্দিষ্ট তালিকার লক্ষ্যে অবতীর্ণ হওয়ার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত।
- পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) সর্বদাই পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) থেকে বড় হতে হবে।** অভিজ্ঞতা, সক্ষমতা, কার্যক্ষমতা এবং একত্রে শিক্ষাগ্রহণের মানসিকতার ওপর ভিত্তি করে মূল্যায়নের মাধ্যমে পরামর্শদাতাদের নির্বাচন করতে হবে।
- একজন ব্যক্তি পরামর্শদাতা (মেন্টর) বা পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) মধ্যে যে কোন একজন হতে পারে।** পরামর্শদানের মাধ্যমে ফলপ্রসূ সম্পর্ক গড়ে তোলার জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতা অর্জন করতে পরামর্শদাতা তথা মেন্টরদেরও অনেক সময় পরামর্শকের প্রয়োজন হয়। পরামর্শদাতারা প্রায়ই নিজেদের পরামর্শকদের সাহায্য নিয়ে থাকেন, যারা তাদের পেশাগত উন্নয়নে সাহায্য করে।

অধ্যায়

III

রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের ভূমিকা



অধ্যায়-III : রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের ভূমিকা

পারস্পরিক পেশাগত উন্নয়নের জন্য ধারণার গঠনগত উন্নয়নের জন্য রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) বিদ্যমান রিসোর্সগুলিকে কাজে লাগিয়ে ভারতীয় শিক্ষা ব্যবস্থার দ্রুত বিকাশের পথকে ত্বরান্বিত করবে। এর সাথে সামঞ্জস্য বিধান করে, রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ (NCTE) কর্তৃক স্কুল শিক্ষকদের মধ্যে জ্ঞান, দক্ষতা এবং মূল্যবোধ জাগরিত করার ক্ষমতা এবং সেগুলি একে অপরের সাথে ভাগ করে নেওয়ার পরামর্শ প্রদানের জন্য দেশব্যাপী একটি অভিযানের প্রস্তাবনা করা হয়েছে।

3.1. পরামর্শের উদ্দেশ্যে ন্যাশানাল মিশনের প্রয়োজনীয়তা

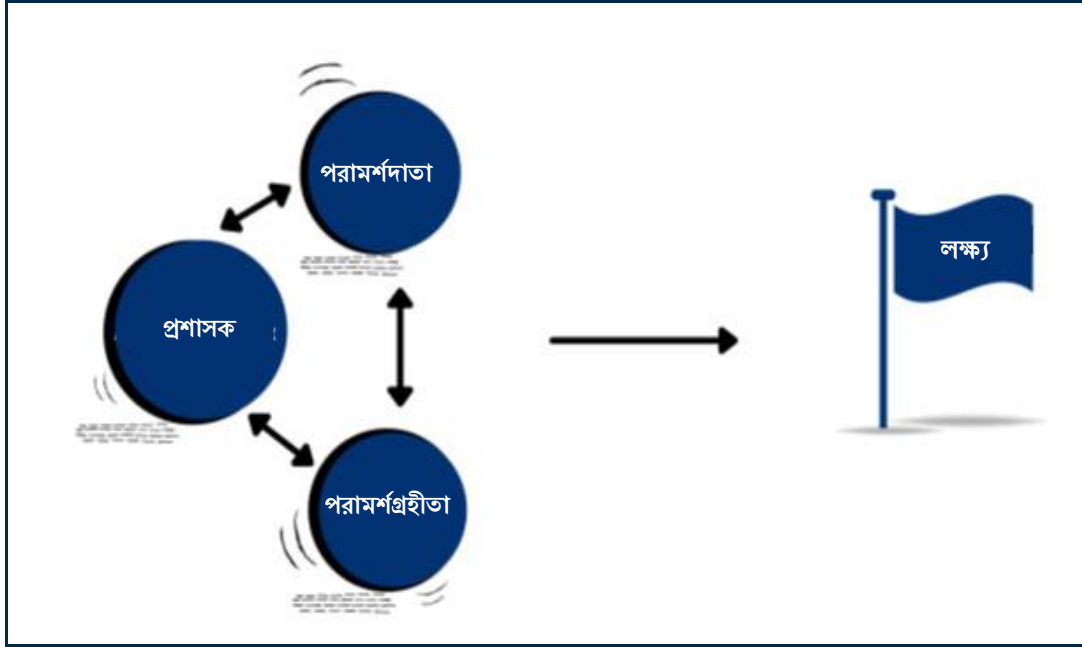
বর্তমান যুগের নিতানতুন চাহিদা এবং উদীয়মান সমস্যার সাথে মোকাবিলা করার জন্য অভিনব সমাধানের প্রয়োজনা শিক্ষাব্যবস্থার অন্তর্গত শিক্ষাবিদদের যে গোষ্ঠী রয়েছে তারা সকলে নিজ নিজ ক্ষেত্রে বিশেষভাবে দক্ষ, যাদের সমস্যা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান এবং দক্ষতা রয়েছে এবং সহকর্মীদের মধ্যে কার্যক্ষমতা বৃদ্ধিতে উদ্যত। যে সকল ব্যবস্থাপনাগুলি ক্রমাগত পরিবর্তিত পরিবেশের সাথে খাপ খাইয়ে নিতে সক্ষম, তারা তাদের নাগরিকদের মধ্যে দক্ষতার উন্নয়ন করতে পারে যাতে তারা পরিপূর্ণ ব্যক্তিগত এবং পেশাদার জীবন পরিচালনা করতে সক্ষম হয়। এটি অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং স্থিতিশীল অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির দিকে আমাদের পরিচালিত করে। অতঃপর, পরামর্শপ্রদানকারী ব্যবস্থাপনা আরও বিকেন্দ্রীকৃত পদ্ধতিতে বিদ্যমান সমস্যাগুলিকে মোকাবেলা করার জন্য একটি সমাধান প্রদান করে দক্ষতা, পেশাগত দিক থেকে ক্রমাগত উন্নয়ন, অনুরূপ পরিস্থিতিতে শিক্ষণ বিনিময়ের ক্ষেত্রে প্ল্যাটফর্মের অনুপস্থিতির কারণে সহকর্মীদের সাথে সংযোগ স্থাপন করে। পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়ায় বিশেষজ্ঞদের উপস্থিতিতে শিক্ষণের সুবিধা উপভোগ করার সুযোগ প্রদান করা হয়। বিভিন্ন উপায়ে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার মধ্যকার মিথস্ক্রিয়ায় অংশগ্রহণের মাধ্যমে শিক্ষক মহাশয়ের দক্ষতা এবং কার্যক্ষমতা বৃদ্ধি পায়।

অনুক্রমিকভাবে, একমুখী, তথ্য এবং শিক্ষণের টপ-ডাউন ধারা, প্রায়শই প্রশিক্ষণ কর্মসূচী হিসাবে পরিকল্পনা করা হলেও, বর্তমান শিক্ষা ব্যবস্থায় কিছু সমস্যা লক্ষ্য করা যায়। পরামর্শদানের মাধ্যমে সীমাবদ্ধতাগুলি কাটিয়ে ওঠা সম্ভবপর হয় এবং মৌলিক দৃষ্টান্ত হিসাবে অবতীর্ণ হওয়ার একটি সুযোগ থাকে। এর মাধ্যমে শিক্ষণ ব্যবস্থাকে ব্যাপক পরিসরে সহযোগিতাপূর্ণ এবং একটি সম্প্রদায় অভিমুখে অগ্রসর করানো হয়। এর মাধ্যমে শিক্ষণ ব্যবস্থাকে আরও ব্যক্তিগতকৃত এবং নিরবচ্ছিন্ন করে তোলা হয়।

পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়ায় সেন্টকহোল্ডারদের জন্য একটি সহযোগী সংস্থার সৃষ্টি করা হয় যেখানে সম্প্রদায়ের মধ্যে শিক্ষণ, প্রতিফলন এবং কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির মানসিকতাকে উৎসাহিত করা হয়।

3.2 কীভাবে এই অভিযানে সাফল্য লাভ করা সম্ভব?

এই অভিযানটিকে বিভিন্ন অভিকর্তার পারস্পরিক মিথস্ক্রিয়ার মাধ্যমে একটি সাধারণ লক্ষ্য অর্জন করার মাধ্যম হিসাবে বর্ণনা করা যায়। এটিকে শিক্ষাব্যবস্থার সকল স্তরে ব্যবহার করা যেতে পারে।

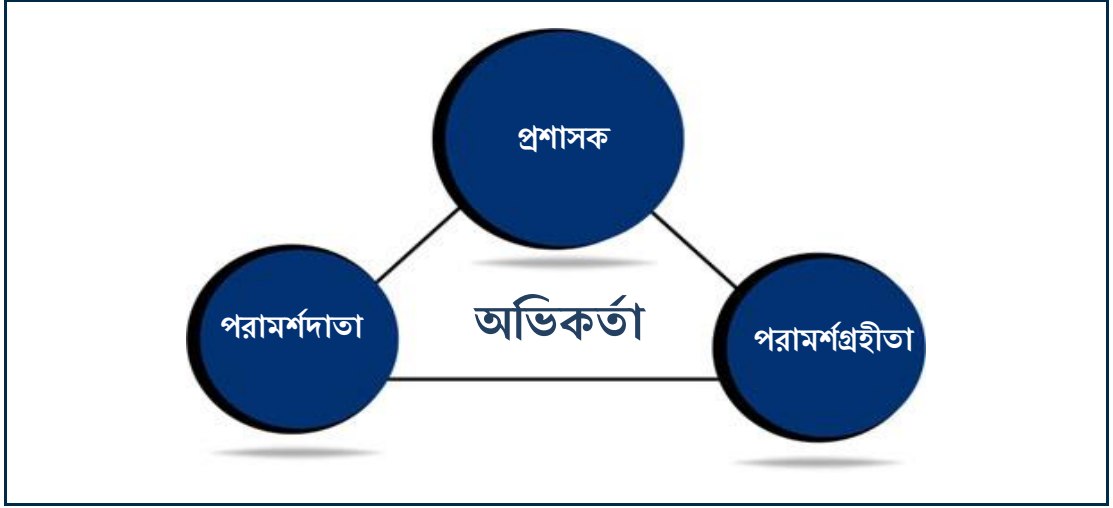


চিত্র 3.1: অভিকর্তারা একত্রে মিথস্ক্রিয়া করে এবং লক্ষ্য অর্জনের দিকে অগ্রসর হয়

অভিকর্তা

পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা হল পরামর্শপ্রদানকারী অভিযানের প্রধান কর্তা। পরামর্শগ্রহীতা শিক্ষা বিভাগের অন্তর্গত ব্যক্তি যারা বিভিন্ন ক্ষেত্রে পেশাগত দিক থেকে উন্নত হতে চান। পরামর্শদাতারা হলেন সেই একই বিভাগের অন্তর্গত বা তার উপরে থাকা ব্যক্তি, যারা কিছু সময়ের জন্য একই ক্ষেত্রে পেশাগত দিক থেকে উন্নয়নের চেষ্টা করছেন এবং "অনুসন্ধানমূলক" প্রশ্নের উত্তর প্রদানের মাধ্যমে উপযোগী আলোচনা এবং কথোপকথন সহজতর করতে পারদর্শী।

যদিও একজন পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার ভূমিকা ক্ষুদ্র-পরিসরে পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রম পরিচালনা করার জন্য যথেষ্ট হতে পারে, তবে বৃহৎ পরিসরে পরামর্শমূলক কাঠামোকে সহজতর করার জন্য এবং বজায় রাখার জন্য একটি তৃতীয় উপাদানের প্রয়োজন হয়। প্রশাসক (স্বতন্ত্রভাবে বা একটি গোষ্ঠীরূপে) পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার মধ্যে সংঘটিত সমস্ত মিথস্ক্রিয়াগুলির গুণমান এবং ত্রিকোয়েন্সি ক্রমাগত উন্নতির জন্য দায়ী। উপরন্তু, পরামর্শপ্রদানকারী পরিকাঠামোর ক্রমাগত বিকাশ এবং এই পরিবেশের মধ্যে প্রশাসক কর্তৃক এর প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ নিশ্চিত করা হয়। যেহেতু শিক্ষাব্যবস্থায় যেকোনো পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রম বৃহৎ পরিসরের হতে পারে, পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের দণ্ডমুণ্ডের কর্তারা যাতে নিরবচ্ছিন্নভাবে তাদের উন্নয়ন বজায় রাখতে পারে সেই কারণেই প্রযুক্তিগত দিক থেকে এবং অনলাইন প্ল্যাটফর্মগুলিতে অনেক সুযোগ সুবিধা রয়েছে।



চিত্র 3.2: পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের অভিকর্তা

এই অভিকর্তাদের মধ্যে মিথক্রিয়া প্রাথমিকভাবে জ্ঞান, দক্ষতা, মূল্যবোধ এবং সর্বোত্তম অনুশীলনের পারিপার্শ্বিক পরিস্থিতিতে কেন্দ্রীভূত হবে। উদাহরণস্বরূপ, একজন পরামর্শদাতা নতুন শিক্ষকদের অভিমুখীকরণের জন্য সর্বোত্তম অনুশীলন সম্পর্কে আলোচনার সুবিধার্থে পরামর্শগ্রহীতাদের একটি দলের সাথে কথোপকথনে নিযুক্ত হবেন; পরিকাঠামোগত দিক থেকে একজন প্রশাসক কীভাবে ঘটনা-ভিত্তিক আলোচনার সুবিধার্থে একটি দক্ষতা-নির্মাণ সেশনে পরামর্শদাতাকে নিযুক্ত করেন সেই বিষয়ে সম্যক ধারণা পাওয়া যায়।

মিথক্রিয়াটির কার্যকারিতা চারটি উপাদান দ্বারা পরিচালিত হয় - যথা আশ্বাস, ঐক্যমত্য, কাঠামো এবং সরঞ্জাম।

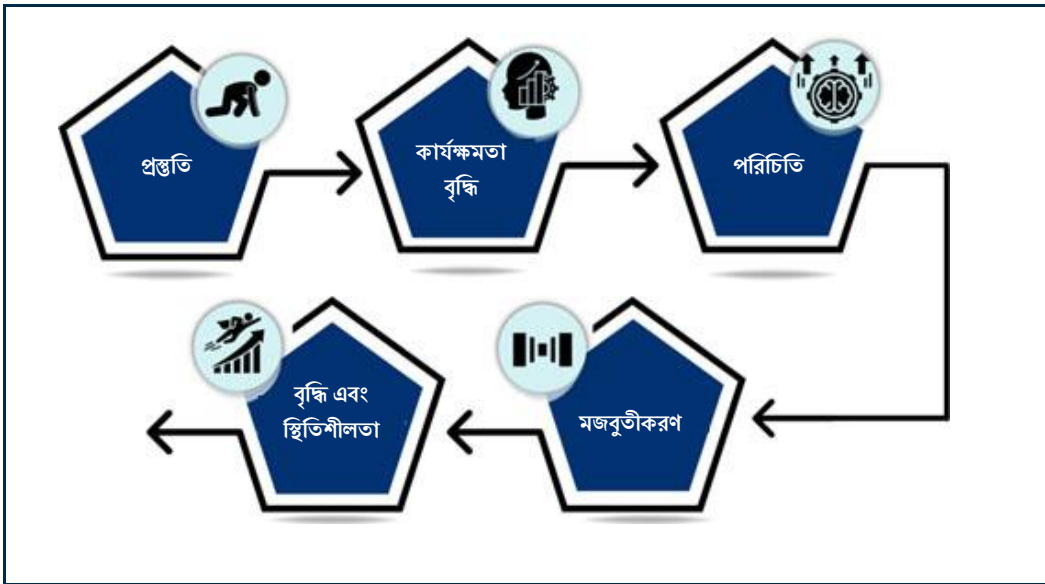


চিত্র 3.3: স্টেকহোল্ডারদের মধ্যে মিথক্রিয়ার জন্য ব্যবহৃত নীতি

3.3 এই অভিযানের প্রত্যাশিত ফলাফলগুলি কী কী?

ভারতীয় শিক্ষা ব্যবস্থায় জ্ঞান, দক্ষতা এবং মূল্যবোধ অর্জন এবং স্থানান্তরকরণের প্রক্রিয়া উন্নত করার একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের জন্য অংশগ্রহণকারীরা একে অপরের সাথে মিথস্ক্রিয়ায় যুক্ত হয়। শিক্ষণ সংক্রান্ত বাস্তবতার বিভিন্ন স্তরে বৃহৎ আকারের, বিকেন্দ্রীকৃত, প্রযুক্তি-সহায়ক পরামর্শমূলক কাঠামোর অন্তর্ভুক্তির মাধ্যমে এটি অর্জন করা হবে।

শিক্ষাব্যবস্থায় নেতৃত্বদানের ক্ষমতাকে বিকেন্দ্রীভূত করে এবং বিকশিত করে স্কুল শিক্ষার পরিবেশের উন্নতিকরণই হল এর প্রধান লক্ষ্য। উদাহরণস্বরূপ, শিক্ষকদের মানোন্নয়নের জন্য পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়া ব্যবহার করা হয় যার সাহায্যে তাদের জ্ঞানের পরিসর বৃদ্ধি পাবে, দক্ষতার উন্নতিকরণ সম্ভব এবং ক্লাসরুমের পরিবেশে নিত্যনতুন উদীয়মান সমস্যার সাথে মোকাবিলা করার ক্ষমতা বৃদ্ধি পাবে, এর ফলে ছাত্রদের একটি নির্দিষ্ট দলের মধ্যে শিক্ষার প্রসার ঘটানোর মাধ্যমে দৈনিক উন্নতি; স্কুলগুলিকে মহান শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে রূপান্তরিত করার জন্য এটিকে একটি দ্রুত এবং কার্যকর উপায় হিসাবে গণ্য করা যেতে পারে। রাজ্য বা জেলাভিত্তিক পর্যায়ে সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডার/প্রতিষ্ঠানের জন্য পরামর্শপ্রদানমূলক ভূমিকা পালন করার অনুমতি প্রদান করে সক্ষমতা বৃদ্ধিতে এবং বিকেন্দ্রীভূত পদ্ধতি অনুসরণ করার জন্য অনুমতি প্রদানকারী একটি সুযোগ হিসাবে কাজ করে। এছাড়া, স্কুল কর্তৃপক্ষ এবং প্রশাসকদের কথা মাথায় রেখে পরামর্শপ্রদানকারী এই প্রক্রিয়াটি প্রসারিত করা সম্ভব। লক্ষ্যপূরণের মাধ্যমে এটি ক্রমাগত একটি যাত্রাপথের দিশারি, এই অভিযানের অন্তর্গত কিছু পর্যায় রয়েছে যেগুলি এই প্রক্রিয়াকে উন্নতির দিকে অগ্রসর করে।



চিত্র 3.4: অভিযানের (মিশন) প্রধান পর্যায়গুলি

পর্যায় 1: প্রস্তুতি

একটি ব্যবস্থাপনার সঙ্গে জড়িত স্টেকহোল্ডাররা পেশাদার বিকাশের জন্য একটি **প্রয়োজনের মূল্যায়ন** পরিচালনা করতে পারে এবং প্রয়োজনীয়তা পূরণের জন্য একটি পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রম বাস্তবায়ন হেতু পর্যাপ্ত রিসোর্স ব্যবহার করা যেতে পারে। এই সময়ে, ব্যবস্থাপনায় অংশগ্রহণকারীরা এই সমস্ত রিসোর্স ব্যবহার করতে পারেন যেমন এই ক্লবুকটি ব্যবহারের মাধ্যমে বৃহৎ পরিসরে পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কে এগিয়ে নিয়ে যেতে পারে।

পর্যায় 2: কার্যক্ষমতা বৃদ্ধি

পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) নিযুক্ত করার পর, এই পর্যায়ে প্রাসঙ্গিক বিষয়ে তাদের দক্ষতা ও কৌশল বৃদ্ধির সাথে সাথে কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির দিকে বিশেষ দৃষ্টি নিষ্ক্ষেপ করা হয়।

পর্যায় 3: পরিচিতি

তৃতীয় পর্যায়ে, নিয়ন্ত্রিত পরিবেশের মধ্যে পরামর্শদাতা (মেন্টর) দ্বিতীয় পর্যায়ে থেকে যে শিক্ষা গ্রহণ করে সেটি অনুশীলনের মাধ্যমে তার দক্ষতা বৃদ্ধি করে। মিথস্ক্রিয়ামূলক পরামর্শদান প্রক্রিয়ায় ব্যবহৃত গুণমান এবং মূল্যবোধ সম্পর্কে পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) কর্তৃক প্রাপ্ত প্রতিক্রিয়ার ওপর ভিত্তি করে দ্বিতীয় পর্যায়ে সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য ব্যবহৃত পদ্ধতিকে পরিমার্জিত করার জন্য এই পর্যায়টি ব্যবহার করা যেতে পারে।

পর্যায় 4: মজবুতীকরণ

একজন অংশগ্রহণকারী যখন তার নিয়ন্ত্রিত পরিবেশে পরামর্শদান পরিকাঠামো আত্মবিশ্বাসের সঙ্গে বাস্তবায়িত করে, সেই মুহূর্ত থেকে পরামর্শদাতা (মেন্টর) তার অভিজ্ঞতার ক্ষেত্র থেকে নতুন করে অভিজ্ঞতা সঞ্চয় করতে শুরু করে। কার্যক্ষমতা বৃদ্ধিকারী সেশনের মাধ্যমে এই পর্যায় কর্তৃক ক্রমাগত উন্নয়নের অনুমোদন করা হয়। এই সময়ে, ট্র্যাংকিং পদ্ধতি অবলম্বন করে পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) সম্পর্কের শেষ পর্যন্ত ফলাফল কী হলে তা জানা যায় এবং পরামর্শদান পরিকাঠামোর কার্যকারিতা সম্পর্কে জানা যায় এবং কাজক্ষিত ফলাফল পেতে পুনরায় সমন্বয় সাধন করা প্রয়োজন।

পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) কার্যক্রমের উদ্দেশ্যগুলির সাথে ফলাফলগুলির সমন্বয়সাধন করা বাঞ্ছনীয়। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, শিক্ষক কর্তৃক পরামর্শদানের মাধ্যমে শিক্ষার্থীদের দক্ষতা উন্নয়নের সাথে সাথে সাক্ষরতার হার ও তার সংখ্যা বৃদ্ধির একটি কার্যক্রমের ফলস্বরূপ শিক্ষার্থীদের মধ্যে সাক্ষরতার শতকরা হার বৃদ্ধি এবং সংখ্যার মূল্যায়নে শিক্ষার্থীদের কার্যকারিতার মূল্যায়ন করা।

পর্যায় 5: বৃদ্ধি এবং স্থিতিশীলতা

এই পর্যায়টিতে পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) পরিকাঠামোকে পরীক্ষা করা থেকে বিরত হয়ে পরামর্শদানের মাধ্যমে একটি সম্প্রদায় গড়ে তোলার দিকে মনোনিবেশ করার প্রতি জোর দেওয়া হয়েছে। সিস্টেমের অন্তর্ভুক্ত সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে এবং এই বিষয়ে তাদের ক্রমাগত আগ্রহ নিশ্চিত করার জন্য মেন্টরিংয়ের পরিকাঠামোটি এখন পরিমাপ করা যেতে পারে। নিত্যানতুন পদ্ধতির অবতারণা করে এটি অর্জন করা যেতে পারে:

- মূল্যবোধ জাগরিত করার মাধ্যমে অংশগ্রহণের চাহিদা বৃদ্ধি করুন,
- প্রত্যেকের অংশগ্রহণ বাধ্যতামূলক করতে প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ
- প্রাসঙ্গিক প্রণোদনার মাধ্যমে পরিকাঠামোতে অবিরত অংশগ্রহণের জন্য অভিকর্তাদের অনুপ্রাণিত করা।

অভিযানের উপরোক্ত পর্যায়ক্রমে প্রচারতা বজায় রাখার জন্য একটি পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) প্রক্রিয়ার অন্তর্গত সকল অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে পারস্পরিক ক্রিয়াকলাপের মান কার্যকরভাবে বৃদ্ধি করার জন্য উদ্ভাবনগুলিকে বিশদে বর্ণনা করা হয়েছে।

অধ্যায়

IV

মেন্টরিংয়ের জন্য প্রদত্ত সমাধান



অধ্যায়-IV: মেন্টরিংয়ের জন্য প্রদত্ত সমাধান

4.1. পরামর্শদাতার (মেন্টর) নির্বাচন

প্রশাসক (স্বতন্ত্রভাবে বা একত্রভাবে) ব্যতিরেকে কাঠামোভিত্তিক সুবিধা প্রদানের জন্য এবং দীর্ঘদিন ধরে এই প্রক্রিয়া চালিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য, পরামর্শদান(মেন্টরিং) হেতু যোগ্য পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) প্রয়োজন হয়। এই অধ্যায়ের মাধ্যমে পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচনের প্রক্রিয়া সম্পর্কে এবং পরামর্শপ্রদানকারী সফল পরিকাঠামো গড়ে তুলতে পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) মধ্যে কী কী গুণাগুণ থাকা আবশ্যিক সে বিষয়েও সম্যক ধারণা পাওয়া যায়।

4.1.1 পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচনের প্রক্রিয়া

পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) সম্পর্কের মধ্যে নিযুক্ত থাকার সময়ে একজন পরামর্শদাতাকে (মেন্টর) এই পরিকাঠামোর অন্তর্ভুক্ত অন্যান্য সেটকহোল্ডারদের বিশ্বাসযোগ্যতা অর্জন করতে হয়। পরামর্শদাতা (মেন্টর) হিসাবে বিশ্বাস অর্জন করার মাধ্যমে এবং একই সাথে মিথক্রিয়ামূলক মেন্টরিং প্রক্রিয়া ব্যবহারের মাধ্যমে একজনের পরামর্শদাতা (মেন্টর) হিসাবে অবতীর্ণ হওয়ার প্রক্রিয়াটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ একটি বিষয়। পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচনের প্রক্রিয়া চলাকালীন নিম্নলিখিত বিষয়গুলি মাথায় রাখা খুবই গুরুত্বপূর্ণ বিষয় :

- সহকর্মীদের দ্বারা মনোনয়ন এবং/অথবা সম্ভাব্য প্রার্থীদের দ্বারা আগ্রহ প্রকাশ
- পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচনের মানদণ্ডের ওপর ভিত্তি করে প্রার্থীর আবেদনের মূল্যায়নের মাধ্যমে
- পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) ওরিয়েন্টেশন এবং সামর্থ্য বৃদ্ধির মাধ্যমে

পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচনের প্রক্রিয়ার নমুনা তৈরি করার জন্য সমাজতত্ত্ববিদ, মনোবিদ এবং বিভিন্ন শাখার শিক্ষাবিদদের থেকে সাহায্য পাওয়া যেতে পারে। চাহিদার ওপর ভিত্তি করে নির্বাচন প্রক্রিয়াকে প্রাসঙ্গিক করে তুলতেও সাহায্য করে।

পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচনের প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করতে ইচ্ছুক এমন সব প্রার্থীদের জন্য সহজতর করা উচিত। উদাহরণস্বরূপ, এমন অনেক সম্ভাব্য প্রার্থী আছে যারা প্রযুক্তিগত দিক থেকে ততটা উন্নত নয়। তাই এই প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য হল অন্য সব ক্ষেত্র থেকে পরামর্শদাতা নির্বাচন করা, যেমন রাষ্ট্র বা রাজ্যভিত্তিক স্তরে কর্মরতরাও এই নির্বাচনী প্রক্রিয়ায় আবেদন করতে পারে সে বিষয়ে তাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করা। পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচনের প্রক্রিয়ায় আবেদন করার বিষয়টি কোনোভাবেই যেন সম্ভাব্য প্রার্থীর কাছে বাধা না হয়ে দাঁড়ায়।

4.2. পরামর্শদাতার (মেন্টর) বৈশিষ্ট্য

পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কে লিপ্ত হওয়ার আগে বা এই সম্পর্ক চলাকালীন পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাকে বেশ কিছু নিয়ম মেনে চলতে হয়, সে বিষয়ে সম্পর্কে শিক্ষা গ্রহণ করতে হয় এবং নিজেই প্রস্তুত করতে হয়, যাতে প্রক্রিয়াটি সফলতার সাথে সম্পন্ন হয়। পরামর্শদাতার বেশ কিছু গুণাগুণ থাকা প্রয়োজন যার সাহায্যে এই কার্যক্রমটিকে তিনি কাজিষ্ঠিত শিক্ষণের মাধ্যমে চালিয়ে নিয়ে যেতে পারেন। এমন কিছু বৈশিষ্ট্য আছে যেগুলি পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক চালিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ বলে বিবেচিত হয়, আবার কিছু বৈশিষ্ট্য রয়েছে যেগুলিকে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে উন্নত করা সম্ভব এবং ক্রমাগত কার্যক্ষমতা বৃদ্ধিতে সাহায্য করে।

পরামর্শপ্রদানকারী পরিস্থিতির ওপর ভিত্তি করে, বৈশিষ্ট্যের একটি তালিকা প্রকাশ করা হয়েছে যেগুলিকে পরামর্শদাতা নির্বাচনের প্রক্রিয়া হিসাবে গণ্য করা যেতে পারে এবং পরামর্শদাতার প্রশিক্ষণের জন্যও ব্যবহার করা যেতে পারে।

- a. **বৈচিত্র্যপূর্ণতা সম্পর্কে সচেতনতা:** বৈচিত্র্যপূর্ণতা সম্পর্কে সচেতনতা বলতে এক কথায় পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়া চলাকালীন নির্দিষ্ট পরিবেশে বিভিন্ন মানুষ, তাদের বিভিন্ন বিষয় সম্পর্কে মতামত, বিভিন্ন গ্রুপ সম্পর্কে সম্যক ধারণা থাকা বাঞ্ছনীয়। আর্থসামাজিক পরিস্থিতি, লিঙ্গ, বয়স, সংস্কৃতি, জাতি, ধর্ম নির্বিশেষে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা সম্পর্কে আরো অন্যান্য বিষয় সম্পর্কে অবগত থাকা আবশ্যিক।
- b. **কার্যকরী যোগাযোগ:** কার্যকরীভাবে সংযোগ সৃষ্টি করা একজন পরামর্শদাতার অন্যতম বৈশিষ্ট্য। ধারণা, জ্ঞান, চিন্তাভাবনা এবং আবেগগত বিষয়গুলির কথা মাথায় রেখে বিশ্বাসযোগ্য ভঙ্গিতে যোগাযোগ সৃষ্টি করার ক্ষমতা এই বৈশিষ্ট্যের অন্তর্গত। এছাড়াও, মনোযোগ সহকারে শোনা, অনুধাবন এবং অন্যদের বিষয়ে প্রতিক্রিয়া জানানো পরামর্শদাতাদের জন্য সমানভাবে গুরুত্বপূর্ণ। অতএব, সফল কর্মসূচী বাস্তবায়নের জন্য কার্যকরী যোগাযোগ অপরিহার্য।
- c. **সহানুভূতি:** পরামর্শদাতাদের পরামর্শগ্রহীতাদের প্রতি সহানুভূতিশীল হওয়া উচিত, তাদের দৃষ্টিভঙ্গি, অনুভূতি, চিন্তাভাবনা এবং অভিজ্ঞতা সম্পর্কে জানতে এবং বুঝতে এবং তাদের সাথে একাত্ম হওয়া উচিত। পরামর্শদাতাদের উপযুক্ত নির্দেশনা এবং সহায়তা প্রদানের অনুমতি দেয়া।
- d. **অভিজ্ঞতা:** পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কে লিপ্ত হওয়ার ক্ষেত্রে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা উভয়ের অভিজ্ঞতা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। অভিজ্ঞতা বলতে পরামর্শদাতা তাঁর পেশাগত উন্নয়নমূলক পাঠ্যক্রম থেকে যে জ্ঞান, দক্ষতা এবং পারদর্শিতা অর্জন করেন তাকেই বোঝানো হয়েছে। পরামর্শগ্রহীতা ও পরামর্শদাতা একইরকম সমস্যার সম্মুখীন হলে পরামর্শগ্রহীতা পরামর্শদাতার অভিজ্ঞতা থেকে উপকৃত হয় এবং সেই অভিজ্ঞতাকে ব্যবহার করে সমস্যার সমাধান করে এবং অন্যকে প্রশিক্ষণ দিতে উদাহরণস্বরূপ এই অভিজ্ঞতা ব্যবহার করা হয়।
- e. **দক্ষতা:** দক্ষতা বলতে কোনো ব্যক্তির কোনো বিষয়ের প্রতি বা পেশাগত কোনো ক্ষেত্রে থাকা উচ্চ জ্ঞান, দখল বা পারদর্শিতাকে বোঝানো হয়। পরামর্শগ্রহীতাকে কোনো বিষয়ে বা ক্ষেত্রে তার দখল বৃদ্ধি করার জন্য সহায়তা করতে পরামর্শদাতাকে সেই বিষয়ে উচ্চ শিক্ষিত এবং অভিজ্ঞ হতে হবে এবং তাঁর অভিজ্ঞতাকে কাজে লাগিয়ে পরামর্শগ্রহীতা যাতে অনুশীলন করতে পারে সেই বিষয়ে লক্ষ্য রাখতে হবে।
- f. **নমনীয়তা:** পরামর্শদাতার নমনীয়তা বজায় রাখা পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়ার একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এই কার্যক্রম চলাকালীন, পরামর্শদাতাকে অবশ্যই পরামর্শগ্রহীতার চাহিদা অনুযায়ী বিষয়বস্তু এবং পদ্ধতির সাথে মানিয়ে নিতে এবং পরিবর্তন করতে সক্ষম হতে হবে। সমস্ত পরামর্শগ্রহীতা যাতে সহজভাবে বিষয়বস্তু ব্যবহার করতে পারে সেই বিষয়ের কথা মাথায় রেখে পরামর্শদাতাকে প্রতিনিধিত্ব করার জন্য একাধিক পথ খুঁজে বের করতে বিশেষভাবে সক্ষম হতে হবে। প্রক্রিয়া এবং পদ্ধতির নমনীয়তা উভয়ই পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়ায় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।
- g. **অনুপ্রেরণামূলক:** পরামর্শদাতা হিসাবে সফল ব্যক্তির অনুপ্রেরণামূলক গুণ থাকা বাঞ্ছনীয়। উদ্দীপনা, উৎসাহদানের মাধ্যমে পরামর্শগ্রহীতা যাতে সফলভাবে তার লক্ষ্যপথে এগিয়ে যেতে পারে তার জন্য পরামর্শদাতা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। যে জিনিসগুলি অর্জনযোগ্য সেগুলি অর্জনের জন্য গৃহীত ক্রিয়াকলাপ এবং সেই পথ অবলম্বন করে সফলতা লাভ করলে তা উদাহরণ হিসাবে প্রদর্শন করে, পরামর্শগ্রহীতাদের তাদের নিজস্ব স্বাচ্ছন্দ্য বা সাবলীলতাকে অতিক্রম করে লক্ষ্যপথে এগিয়ে যেতে অনুপ্রাণিত করে।
- h. **নেতৃত্বদানের ক্ষমতা:** একটি সাধারণ লক্ষ্য বা উদ্দেশ্যের দিকে অগ্রসর হতে অন্যদের নেতৃত্ব দিতে, প্রভাবিত করতে এবং

অনুপ্রাণিত করতে, পরামর্শদাতাদের অবশ্যই নেতৃত্বের দানের ক্ষমতা এবং প্রভাবিত করার ক্ষমতা থাকতে হবে। পরামর্শদাতাদের জন্য নেতৃত্বদানের ক্ষমতা খুবই গুরুত্বপূর্ণ, পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের মধ্যে পরামর্শগ্রহীতাকে নিযুক্ত হওয়ার জন্য উৎসাহিত করতে এবং নির্দেশনা করতে পরামর্শদাতার নেতৃত্ব দানের ক্ষমতা থাকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

- i. **বুদ্ধিদীপ্ত চিন্তাভাবনা:** যুক্তিপূর্ণ তথ্য এবং যুক্তিসঙ্গত কারণের ওপর ভিত্তি করে পরামর্শদাতাদের ধারণা, চিন্তাভাবনা, পরিস্থিতি ইত্যাদি বিশ্লেষণ এবং মূল্যায়ন করা প্রয়োজন। পরামর্শদাতাদের সর্বদা যুক্তিসঙ্গতভাবে সমস্যার সমাধান করা উচিত এবং প্রমাণের অন্বেষণ ছাড়া তথ্য গ্রহণ করার পরিবর্তে ভিন্ন দৃষ্টিকোণ বিবেচনা করা উচিত। পরামর্শগ্রহীতা যাতে বিভিন্ন বাধা বিপত্তি পেরিয়ে সমস্যার সমাধান করতে পারে, সমস্যা সমাধানের জন্য গৃহীত পদক্ষেপের যথাযথ মূল্যায়ন করতে পারে এবং যথাযথ ভঙ্গিমায় প্রতিক্রিয়া জানাতে পারে সেই বিষয়ে তাকে সাহায্য করার জন্য বুদ্ধিদীপ্ত চিন্তাভাবনার সাহায্যে পরামর্শদাতার ক্ষমতা বৃদ্ধি করা হয়।
- j. **সৃজনশীলতা:** সৃজনশীলতা পরামর্শদাতাদেরকে নতুন ধারণা তৈরি করতে এবং উদ্ভাবনী দক্ষতার সাথে সমাধানের পথ খুঁজে বের করতে সাহায্য করে যার মাধ্যমে তারা পরামর্শগ্রহীতাদের খুব সহজে বাধাবিপত্তি অতিক্রম করতে সক্ষম করে তোলে। পরামর্শগ্রহীতাদের নিতনতুন চিন্তা, ভাবনা, ধারণার অবতারণা করে সমস্যা সমাধানের জন্য বিভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি ব্যবহারের জন্য তাদের উৎসাহিত করা পরামর্শদাতার অন্যান্য বৈশিষ্ট্যগুলির মধ্যে অন্যতম।
- k. **প্রতিফলন:** প্রতিফলিত দক্ষতা পরামর্শদাতাদের তাদের বুদ্ধিমত্তা, চিন্তাভাবনার বিকাশ ঘটিয়ে তাদের আত্ম-প্রতিফলন, পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়ার মূল্যায়ন এবং পরামর্শগ্রহীতাদের থেকে সক্রিয় প্রতিক্রিয়া পেতে এবং পরামর্শদাতা হিসাবে অবতীর্ণ হতে সাহায্য করে। পরামর্শদাতাদের তাদের কৌশল পরিবর্তিত করতে, পরামর্শগ্রহীতাদের কী প্রয়োজন সে বিষয়ে তাদের বোধগম্যতা বৃদ্ধি করতে, কার্যকর নির্দেশনার মাধ্যমে পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কে উন্নীত করতে সাহায্য করে। পরামর্শগ্রহীতাদের দক্ষতা বৃদ্ধিতে এবং তাদের প্রতিফলিত দক্ষতা উন্নীত করার জন্য উৎসাহ প্রদান করা পরামর্শদাতাদের অন্যতম বৈশিষ্ট্য।

পরামর্শদাতা ব্যক্তি 1

সর্বোপরি বলা যায় যে, পরামর্শদাতাকে আবেগগত দিক থেকে অনেকবেশী স্পর্শকাতর হতে হবে যাতে তারা পরামর্শগ্রহীতাদের সমস্যাগুলিকে গভীরভাবে উপলব্ধি করতে পারে এবং যথাযথভাবে সমস্যা সমাধানে সাহায্য করতে পারে। পরামর্শদাতার ভূমিকায় অবতীর্ণ কিছু মানুষের কথা উদাহরণস্বরূপ নিম্নে বর্ণনা করা হয়েছে: শ্রীমতি অস্মিতা পন্ত কেন্দ্রীয় বিদ্যালয়ের একজন অধ্যক্ষ। বিগত 20 বছর ধরে তিনি দুটি স্কুলের সঙ্গে যুক্ত একটি স্কুলে তিনি স্কুল কর্তৃপক্ষ হিসাবে যুক্ত ছিলেন এবং 10 বছর আগে কেন্দ্রীয় বিদ্যালয়ে অধ্যক্ষ হিসেবে যোগদান করেন। একজন শিক্ষক হিসাবে, তিনি সময়ের সাথে সাথে শিক্ষাবিজ্ঞানে দক্ষতা অর্জন করেছেন এবং পুরো স্কুলের সার্বিক উন্নতির জন্য অন্বেষণ করতে তার জ্ঞান এবং অভিজ্ঞতা ব্যবহার করতে চেয়েছেন। নেতৃত্বমূলক কিছু মডিউল তিনি সম্পূর্ণ করেন এবং দল ও প্রতিষ্ঠান পরিচালনার বিষয়ে তার বোধগম্যতার উন্নতি করতে শুরু করেছিলেন। সমস্যাডায়ক বিষয় সম্পর্কে বিভিন্ন শিক্ষকদের সঙ্গে এবং অন্যান্য কর্মীদের আলোচনা করেন, তিনি খোলা মন দিয়ে সব কিছু শুনতে চেষ্টা করেন, বুঝতে চেষ্টা করেন যে প্রত্যেকের বিভিন্ন শক্তি এবং উন্নয়নের ক্ষেত্র রয়েছে। প্রতিক্রিয়া প্রদানের সময়, তিনি গঠনমূলক সমালোচনার উপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করেন, বিকাশের শক্তি এবং ক্ষেত্র উভয়ের জন্য সনাত্তকরণ এবং প্রমাণ প্রদান করতে ভোলেন না। তিনি তার কাজের ওপর ভিত্তি করে এবং সেগুলির ফলাফলের ওপর ভিত্তি করে তার প্রতিক্রিয়া জানান আবার সেইসব প্রতিক্রিয়াকে ব্যবহার করে তার কার্যকলাপ বদলাতে পারেন এবং তার কাজে বাধা সৃষ্টি করতে পারে এবং কুপ্রভাব সৃষ্টি করতে পারে এমন চিন্তাভাবনার পরিবর্তন ঘটাতে পারেন। সর্বদা শিক্ষণে ইচ্ছুক, তিনি তার স্কুলে অন্যদের শিক্ষণ প্রক্রিয়া চালিয়ে যেতে অনুপ্রাণিত করবেন, তার স্কুলের কর্মীদের মধ্যে দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য কর্মশালার আয়োজন করবেন এবং শিক্ষণ প্রক্রিয়া

অব্যাহত থাকলে কীভাবে উন্নতি ঘটতে পারে তার উদাহরণ প্রদর্শন করবেন। শিক্ষকদের সঙ্গে কোনো বিষয়ে আলোচনা যে নিরাপদ এবং আরামদায়ক এবং প্রয়োজনের সময় তাদের কাছ থেকে সর্বদা সহায়তা পাওয়ার যে সুবিধা রয়েছে তা নিশ্চিত করতে তিনি আপ্রাণ চেষ্টা করেন। জনসমক্ষে কথা বলার যে দক্ষতা সেই দক্ষতাকে কাজে লাগিয়ে তার বক্তব্যের প্রতি সকলের দৃষ্টি আকর্ষণ করেন এবং তাদের পদক্ষেপ গ্রহণ করতে অনুপ্রাণিত করে। বহু বছরের অভিজ্ঞতাকে কাজে লাগিয়ে একজন সুদক্ষ পরামর্শদাতা হিসাবে স্কুলের উন্নতি হেতু সারা দেশব্যাপী শিক্ষকদের মধ্যে বিভিন্ন বিষয়ে আগ্রহ সৃষ্টি করতে এবং স্কুলকে উন্নতির পথে এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য একজন দিশারী হিসাবে অবতীর্ণ হবেন।

পরামর্শদাতা ব্যক্তি 2

শ্রী অমরপাল বালেং CBSE অনুমোদিত একটি স্কুলের ভূগোলের শিক্ষক। তিনি বিগত 20 বছর ধরে শিক্ষকতা বিষয়ক পেশার সঙ্গে যুক্ত রয়েছেন এবং তার স্কুলে তিনি অন্যান্য শিক্ষকদের কাছে অনুপ্রেরণার উৎস হয়ে উঠেছেন। একজন শিক্ষক হিসাবে তার দক্ষতা ছাড়াও, তিনি প্রায়ই অন্যান্য শিক্ষকদের কথা মনোযোগ সহকারে শোনেন এবং স্কুলের সংস্কৃতির কথা মাথায় রেখে খুব সহজেই নতুন শিক্ষকদের চিন্তাভাবনাকে সমর্থন করেন। তার প্রতিষ্ঠানে সমস্ত কর্মীদের জন্য একটি সহায়ক, নিরাপদ স্থান তৈরি করা হয়েছে এবং এই সব কাজের জন্যই তিনি একজন অনুপ্রেরণামূলক নেতা হিসাবে বিবেচিত। তিনি কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা, পেশাদারিত্ব এবং কাজের ক্ষেত্রে নৈতিকতা বজায় রাখার জন্য উচ্চ মানের গুরুত্ব এবং সুবিধার দিকটি বোঝেন এবং তিনি তার কর্মের মাধ্যমে তা স্পষ্ট করেন। তিনি তার দক্ষতা ব্যবহারের মাধ্যমে অন্য শিক্ষকদের স্কুলে সহায়তা করতে, নির্দেশনা প্রদান করতে এবং স্কুলের পরিবেশে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করাতে এবং পেশাদার জীবন পরিপূর্ণ করার দিকে তাদের এগিয়ে নিয়ে যেতে সহায়তা প্রদান করে।

4.3. পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) বৈশিষ্ট্য

পরামর্শপ্রদানমূলক সম্পর্ক সফল হওয়ার জন্য একজন পরামর্শগ্রহীতার লক্ষ্যের প্রতি স্থির থাকা, উদ্যোগ নেওয়ার ক্ষমতা থাকা, চ্যালেঞ্জ নেওয়ার ক্ষমতা থাকা, শিক্ষণের ক্ষেত্রে উৎসাহ প্রদানের বিষয়ে এবং দায়িত্বগ্রহণ করার ক্ষমতা থাকা বাঞ্ছনীয়। সক্রিয়ভাবে তাদের অংশগ্রহণ করা উচিত, সমালোচনামূলক অনুসন্ধানের ধরে রাখা উচিত, জ্ঞান ছাড়াও নতুন ক্ষমতা খোঁজা, নিজের দায়িত্ব এবং সাফল্যের জন্য একাধিক প্রভাবের জন্য উন্মুক্ত থাকা উচিত।⁹ পরামর্শগ্রহীতা ব্যক্তিত্বের কিছু উদাহরণ নিম্নে দেওয়া হল:

পরামর্শগ্রহীতা 1

শ্রী সেলভা কুমার কেন্দ্রীয় বিদ্যালয়ের একজন শিক্ষক। তিনি বিগত 12 বছর ধরে স্কুলে শিক্ষকতা করছেন। শিক্ষণের প্রতি তার আগ্রহ এবং তার ভূমিকায় অবতীর্ণ হওয়ার কারণে তাকে স্কুল শিক্ষার উপর কয়েকটি কোর্স নিতে পরিচালিত করেছে। তিনি বিদ্যালয়কে শ্রেষ্ঠত্বের শিখরে পৌঁছে দেওয়ার এবং সমস্ত ছাত্রদের জন্য একটি দুর্দান্ত অভিজ্ঞতা তৈরি করার প্রচুর সম্ভাবনা দেখেন। বর্তমানে তিনি তার স্কুলের উন্নতির জন্য পরামর্শদাতাদের কাছ থেকে পরামর্শ চায় এবং সেই উন্নতির পথে অবতীর্ণ হওয়ার জন্য শিখতেও তিনি রাজী।

⁹ ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অফ টেকনিক্যাল টিচার্স ট্রেনিং অ্যান্ড রিসার্চ। (2020, সেপ্টেম্বর)। মেন্টরিংকে প্রাসঙ্গিক করে তুলতে: জাতীয় শিক্ষানীতির (NEP) 2020 পরিপ্রেক্ষিতে।

পরামর্শগ্রহীতা 2

মিসেস সঙ্গীতা প্রধান জওহর নবোদয় বিদ্যালয়ে ইংরেজির একজন শিক্ষিকা শিক্ষকতার পেশাগত প্রশিক্ষণের পর শিক্ষক হিসেবে এটিই তার প্রথম পূর্ণকালীন চাকরি। স্কুলে কাজ শুরু করার সাথে সাথে, শ্রেণীকক্ষে তার প্রশিক্ষণ প্রয়োগ করার ক্ষেত্রেও কিছুটা সময় লেগেছিল। 7ম এবং 8ম শ্রেণীর ছাত্রদের নিয়ে কাজ করার ক্ষেত্রে তিনি অনেক চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হয়েছিলেন, যার মধ্যে বিভিন্ন শিক্ষার্থীকে সযোজন করতে হচ্ছিল। মিসেস প্রধান এই পরিবেশের সঙ্গে সামঞ্জস্য বিধান করার জন্য সময় নেন এবং সচেতনভাবে স্কুলে এবং তার পারিপার্শ্বিক মানুষগুলির কাছ থেকে সহায়তার জন্য অন্যান্য শিক্ষকদের সাথে যোগাযোগ করেন। তিনি শিক্ষণে এবং পরামর্শপ্রদান সম্পর্কে লিপ্ত হতে আগ্রহী ছিলেন এবং তার সহকর্মীদের সাথে কথোপকথনের মাধ্যমে, তিনি যে কর্মশালায় অংশ নিয়েছিলেন এবং প্রতিফলন অব্যাহত রেখেছিলেন তার মাধ্যমে শ্রেণীকক্ষের অসুবিধাগুলিকে চিহ্নিত করতে সক্ষম হয়েছিলেন।

4.4. পরামর্শদাতার বিকাশ

পরামর্শপ্রদানমূলক সম্পর্ক গড়ে তুলতে এবং সেটি বৃদ্ধি করার জন্য পরামর্শদাতার উদ্দেশ্যে সরঞ্জাম এবং সুযোগ প্রদান করা উচিত। পরামর্শদাতা হিসাবে উন্নীতকরণ দুটি পর্যায়ে বিভক্ত পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের যেকোনো একটি অংশ হওয়া উচিত :

- একবার পরামর্শদাতা নির্বাচন করা হলে, পরামর্শদাতা হিসাবে প্রশিক্ষণমূলক কার্যক্রমের অন্তর্গত পরামর্শদাতাদের পরামর্শপ্রদানমূলক মিথস্ক্রিয়ার সুবিধার্থে আরও ভালভাবে সজ্জিত হতে সাহায্য করতে পারে।
- পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রম চলার সাথে সাথে, ক্রমাগত পেশাগত উন্নয়নের (CPD) সুযোগের অন্তর্গত একটি সেট পরামর্শদাতাদের সাহায্য করতে এবং পরামর্শদাতা হিসাবে অবতীর্ণ হতে সাহায্য করতে পারে।

4.4.1. পরামর্শদাতা প্রশিক্ষণ কর্মসূচী

পরামর্শদাতারা শৃঙ্খলা, যোগাযোগ, সহানুভূতি এবং মানসিক বুদ্ধিমত্তা, সমস্যা সমাধানের দক্ষতা, সময় ব্যবস্থাপনা এবং নেতৃত্বের দক্ষতার মতো বিভিন্ন পেশাগত দক্ষতার অধিকারী। এই পেশাগত দক্ষতা পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রম চলাকালীন তাদের পরামর্শগ্রহীতাকে সমর্থন বা নির্দেশনা প্রদান করতে সক্ষম করে। পরামর্শদাতা হিসাবে প্রদত্ত প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে একজন পরামর্শদাতাকে দুটি ক্ষেত্রে বিকাশে সহায়তা করবে: ভিত্তিক পরামর্শদানের দক্ষতার বিকাশ এবং পরামর্শের ধরনের দিকে অভিযোজন।

4.4.1.1. পরামর্শদানের ভিত্তি (প্রধান দক্ষতা)

এমন কিছু দক্ষতা রয়েছে যা এই প্রশিক্ষণের অন্তর্ভুক্ত হতে পারে:

সারণি 4.1: দক্ষতা, উপাদানসমূহ এবং তার বর্ণনা

দক্ষতা	উপাদানসমূহ	বর্ণনা
যোগাযোগ	মনোযোগ সহকারে শোনা	পরামর্শপ্রদানমূলক প্রক্রিয়া চলাকালীন, গুরুত্বপূর্ণ কথোপকথন চলাকালীন মনোযোগ সহকারে শোনার গুরুত্ব এবং তাৎপর্য অনেক।

	প্রতিফলিত এবং অনুসন্ধানমূলক প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা	বিভিন্ন পরিস্থিতিতে বিভিন্ন ধরনের প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করে একটি অর্থপূর্ণ কথোপকথনমূলক পরিবেশের অবতারণা করা।
	মতামত প্রদান এবং গ্রহণ করা	কার্যকরভাবে গঠনমূলক প্রতিক্রিয়া প্রদান এবং গ্রহণের জন্য পরামর্শ দেওয়া হয়
নেতৃত্ব	পরিবর্তনের সাথে মানিয়ে নেওয়ার জন্য গৃহীত ব্যবস্থাপনা	সাংগঠনিক পরিবর্তন এবং যোগাযোগের মাধ্যমে মানুষকে ইতিবাচকভাবে নেতৃত্ব ও অনুপ্রাণিত করার বিভিন্ন পন্থা
	দৃষ্টি এবং লক্ষ্য স্থির রাখা	পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের জন্য একটি অর্থপূর্ণ দৃষ্টিভঙ্গি এবং বুদ্ধিদীপ্ত লক্ষ্য নির্ধারণ করা
	দায়িত্ব গ্রহণের ক্ষমতা তৈরি করা	দলের মানুষদের মধ্যে সফলভাবে দায়িত্ববোধ তৈরি করা এবং প্রতিনিধিত্ব, পর্যবেক্ষণ এবং প্রতিক্রিয়া প্রদানের দক্ষতা প্রদর্শন করা
	বিকাশমূলক মানসিকতার উন্নীতকরণ	বৃদ্ধিমূলক মানসিকতার প্রয়োজনীয়তা প্রকাশ করা এবং নিজের এবং পরামর্শগ্রহীতাদের মধ্যে বৃদ্ধিমূলক মানসিকতা উন্নত করার জন্য সহযোগিতামূলক কৌশল তৈরি করা
	সময়ের ব্যবস্থাপনা	সময় এবং কাজের প্রতি গুরুত্ব আরোপ করে সেগুলিকে যথাযথভাবে পরিচালনা করার পরামর্শ প্রদান করা
	সাংস্কৃতিক মনোভাব বৃদ্ধি করা	আরও কার্যকরী দল/পরামর্শগ্রহীতাদের মধ্যে দল সম্পর্কিত সংস্কৃতি গড়ে তোলার উপায়গুলিকে শনাক্ত করা এবং প্রয়োগ করা
অন্যান্য উদ্ভূত দক্ষতা	সম্পর্ক স্থাপন (নেটওয়ার্কিং)	উদ্দেশ্যমূলক সমস্যা সমাধানের জন্য একটি মূল সক্ষমকারী হিসাবে নেটওয়ার্কিংয়ের গুরুত্ব উপলব্ধি করা
	পরামর্শপ্রদানমূলক প্রক্রিয়া এবং এর সারমর্ম	পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক সহ পরামর্শদাতার তাৎপর্য সংজ্ঞায়িত করা

4.4.1.2. পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের ধরণ

পরামর্শদান মিথস্ক্রিয়া উভয় মাধ্যমে পরিচালিত হতে পারে- ভার্চুয়াল এবং ভৌত মোড হয় যুগপৎ বা অযুগপৎ পদ্ধতিতে। পরামর্শদানকে নিম্নলিখিত প্রকারে বিভক্ত করা যেতে পারে:

একটি পরামর্শপ্রদানকারী অভিজ্ঞতা পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার জন্য গঠনমূলক হয়ে ওঠে যখন মিথস্ক্রিয়া চারটি মূল ক্রিয়াকে অনুঘটক করে; তাদের নিজ নিজ প্রসঙ্গে সমস্যা সমাধানের জন্য মেন্টিস এজেন্সি পুনরুদ্ধার করতে শিখুন, ভাগ করুন, সমাধান করুন এবং সংযোগ করুন। এটি বিভিন্ন ধরনের পরামর্শের মাধ্যমে সক্ষম করা যেতে পারে, যেমনটি নিচে চিত্রিত হয়েছে:

a. স্বতন্ত্র পরামর্শদান

ব্যক্তিগত পরামর্শদান হল একটি ব্যক্তিগতকৃত জ্ঞান-বিনিময়মূলক আলোচনা যা অংশগ্রহণকারীরা তাদের পছন্দের বিষয়ে করতে পারেন। এটি একজন পরামর্শদাতা এবং একজন পরামর্শগ্রহীতার মধ্যে একটি কেন্দ্রীভূত আলোচনা। পরামর্শগ্রহীত একজন বিশ্বস্ত

পরামর্শদান সম্পর্কিত ক্লবুক

ব্যক্তির (মেন্টর বা সহকর্মী) সাথে শেয়ার করার, শিখতে এবং আলোচনা করার জন্য সংযোগ করার সুযোগ পান। একজন পরামর্শদাতা, পরামর্শগ্রহীতাকে তার কর্তৃক অর্জিত দক্ষতা এবং জ্ঞানকে পুনরায় শক্তিশালী করতে সাহায্য করে এবং জীবনে চলার পথে তারা যে সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে সেই সমস্যার দূরীকরণ হেতু কীভাবে সেই সব জ্ঞান ও দক্ষতা ব্যবহার করা হবে সেগুলি সম্পর্কে একটি স্পষ্ট ধারণা তৈরি করে। একের পর এক পরামর্শপ্রদানমূলক সম্পর্কে জড়িত পরামর্শগ্রহীতাদের জন্য এটি একটি অন্তর্দৃষ্টিপূর্ণ যাত্রায় পরিণত হয় কারণ এটি তাদের সামর্থ্যের প্রতি দৃঢ় বিশ্বাস গড়ে তোলার পাশাপাশি ব্যক্তিগত ও পেশাগতভাবে বৃদ্ধিতে সহায়তা করে। পরামর্শগ্রহীতাদের আগাম বৃদ্ধির পথকে মসৃণ করতে সাহায্য করে। একজন পরামর্শদাতার জন্য, এটি তারা যে সম্প্রদায়ের সাথে সম্পর্কিত সেখানে অবদান রাখার একটি সুযোগ হিসাবে কাজ করে।

b. দলগতভাবে পরামর্শদান

দলগতভাবে পরামর্শদান কর্মসূচীতে, একই সমস্যায় জর্জরিত পরামর্শগ্রহীতাদের একটি দল নিযুক্ত থাকে। যারা সহকর্মীদের থেকে শিখতে রাজী এবং একটি নেটওয়ার্ক তৈরি করতে উৎসাহী সেই সব পরামর্শগ্রহীতা এই প্রক্রিয়া থেকে উপকৃত হন।

i. আলোচনার মাধ্যমে (পরামর্শদানের মাধ্যমে জ্ঞান স্থানান্তর)

আলোচনার মাধ্যমে (পরামর্শপ্রদানমূলক বৃত্ত), ধারণা (নীতি, প্রকল্প ইত্যাদি) এবং সম্প্রদায়ের প্রয়োজনের সাথে সম্পর্কিত সর্বোত্তম অনুশীলনের মাধ্যমে সহজতর করা যেতে পারে। এই স্থানগুলি বিশেষজ্ঞদের জন্য উন্মুক্ত হতে পারে যারা তাদের জ্ঞান, অভিজ্ঞতা এবং শেখার সুবিধার্থে এবং ভাগ করার জন্য পরামর্শদাতার ভূমিকা গ্রহণ করে। পরামর্শপ্রদানমূলক বৃত্তগুলি অ্যাকশন শেখার উপাদানগুলির সাথে পরামর্শের সৌন্দর্যকে একত্রিত করে। এই পরিকাঠামো পরামর্শগ্রহীতাদের সম্মিলিতভাবে শিখতে এবং অগ্রগতি করতে অনুপ্রাণিত করার জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে। একই ধরনের চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হওয়া লোকেদের জন্য বা যারা সমষ্টিগত জ্ঞান তৈরি করতে চায় তাদের জন্য এটিকে সহজ করে তোলে, অন্বেষণ এবং আলোচনা করার জন্য একত্রিত করে যখন সেই নির্দিষ্ট ধারণার জ্ঞান, অভিজ্ঞতা এবং দক্ষতা রয়েছে এমন একজনের দ্বারা নির্দেশিত এবং পরিচালিত হচ্ছে: তারা কি শিখতে চান এবং কার কাছ থেকে শিখতে চান তা বেছে নেওয়ার ওপর ভিত্তি করে পরামর্শপ্রদানকারী ক্ষেত্রগুলি তাদেরকে পরামর্শগ্রহীতাদের এজেন্ডাতে যুক্ত হতে সহযোগিতা করে।

ii. সহকর্মীভিত্তিক পরামর্শ

এই ক্ষেত্রে, পেশাদারদের একটি দল যারা সফলভাবে নির্দিষ্ট চ্যালেঞ্জের মধ্য দিয়ে সঠিক পথে পরিচালনা করেছে বা নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে দক্ষতা তৈরি করেছে তারা তাদের সমবয়সীদের জন্য আলোচনা এবং পরামর্শের স্থান পরিচালনা করে। সহকর্মীভিত্তিক পরামর্শদানের সেশনে বিভিন্ন দৃষ্টিকোণ থেকে জ্ঞান এবং অভিজ্ঞতা ভাগ করে নেওয়ার মাধ্যমে সহকর্মীদের মধ্যে সহায়ক সম্পর্ক বাড়ানোর সুযোগ রয়েছে। এটি একই সাথে তাদের জ্ঞানে যোগ করার সাথে সাথে তাদের সেরা অনুশীলনগুলি ভাগ করে নেওয়ার জন্য অনুরূপ প্রসঙ্গের লোকেদের বিশ্বস্ত নেটওয়ার্কের প্রস্তাব দেয়। সহকর্মীভিত্তিক মেন্টরশিপ একটি দ্বিমুখী, পারস্পরিকভাবে উপকারী শিক্ষণের প্রক্রিয়াকে বোঝায়। পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা উভয়ই জ্ঞান এবং অভিজ্ঞতা ভাগ করে নেওয়ার কারণে, এটি উভয় পক্ষের জন্যই উপকারী। সহকর্মীভিত্তিক পরামর্শদাতারা পরামর্শগ্রহীতাকে নির্দেশনা এবং সমর্থন করার কারণে, পরামর্শগ্রহীতা নিজেদেরকে বিভিন্ন উপায়ে জ্ঞানকে বোঝার এবং প্রয়োগ করার জন্য চেষ্টা করে যা তাদের শিখতে সাহায্য করে। 'বেস্ট প্র্যাকটিস শেয়ারিং'-এর জন্য একটি ফোরাম হিসেবেও কাজ করে।

iii. ঘটনা ভিত্তিক আলোচনা (পরিস্থিতিভিত্তিক মেন্টরিং)

এক্ষেত্রে, পরামর্শগ্রহীতা সেই ধরনের পরামর্শদাতা বা বিশেষজ্ঞের সন্ধান করে যারা একই সমস্যার সম্মুখীন হয়েছেন, এর ফলে তাদের অভিজ্ঞ পরামর্শের সহায়তায় খুব সহজে সমস্যার সমাধান সম্ভবপর হয়। এই ধরনের আলোচনার মাধ্যমে সমস্যা সমাধানের ক্ষেত্রে সর্বোত্তমভাবে পরামর্শগ্রহীতা উপকৃত হবেন।

iv. ফ্ল্যাশ মেন্টরিং

ফ্ল্যাশ মেন্টরিং একটি স্বল্পমেয়াদী মেন্টরিং প্রক্রিয়া একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য যার ব্যবস্থা করা হয়। যখন কোনো ব্যক্তির খুব দ্রুত পরামর্শের প্রয়োজন হয় অথবা নির্দিষ্ট কোনো বিষয়ে সাহায্যের প্রয়োজন হয় তখন এই প্রক্রিয়ার অবতারণা করা হয়। খুব কম সময়ের মধ্যে কার্যকরীভাবে এবং নমনীয়ভাবে জ্ঞানার্জনের একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রক্রিয়া।

উপরে বর্ণিত প্রক্রিয়ার মাধ্যমে একটি কার্যকরী পরামর্শপ্রদানকারী মিথস্ক্রিয়াকে অন্যান্য পন্থা অবলম্বন করে বাস্তবায়িত করতে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার অন্তর্ভুক্তি মিথস্ক্রিয়াকে উৎসাহিত করা হয়। সম অথবা অসম পন্থা অবলম্বন করে অনলাইন এবং অফলাইন উভয় পদ্ধতি ব্যবহারের মাধ্যমে এই প্রক্রিয়া সম্পন্ন করা হয়, যা নিম্নলিখিত সারণিতে বর্ণনা করা হয়েছে:

সারণি 4.2: পরামর্শদানের জন্য ব্যবহৃত পদ্ধতি

পদ্ধতি → মাধ্যম ↓	সমকালীন	অসমকালীন
অনলাইন	অনলাইন কনফারেন্সিং টুল ব্যবহার করে মাধ্যমগুলি সম্পর্কে ওপরে আলোচনা করা হয়েছে বৃহৎ পরিসরে পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের জন্য এটি খুব উপকারী হতে পারে কারণ পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার পক্ষে সব সময়ে মুখোমুখি বসে আলোচনা করা সম্ভবপর হয় না।	কাজ বরাদ্দ করার জন্য এবং প্রতিক্রিয়া আদান প্রদানের জন্য অনলাইন টুলের ব্যবহার, যেমন প্রতিফলিত অ্যাসাইনমেন্ট, সংশ্লিষ্ট প্রশ্নাবলির সাথে বিভিন্ন কেস স্টাডি ইত্যাদি। এটি একটি সমতা বজায়কারী অনলাইন কার্যক্রম ছাড়া যা আত্ম-প্রতিফলন এবং স্ব-শিক্ষার সময়কে উৎসাহিত করতে ব্যবহার করা যেতে পারে।
অফলাইন	মুখোমুখি আলোচনার প্রেক্ষাপটে উপরিলিখিত মাধ্যমগুলি বর্ণনা করা হয়েছে এই সংমিশ্রণটি ক্ষুদ্র পরিসরে পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের জন্য এটি খুব উপকারী হতে পারে এবং শুধুমাত্র অনলাইন মাধ্যমে পরামর্শপ্রদানকারী মিথস্ক্রিয়াকে সীমাবদ্ধ না রেখে এর পরিসরকে প্রসারিত করা।	অফলাইন টুল যেমন বই, পরীক্ষামূলক সরঞ্জাম, পরীক্ষামূলক কার্যক্রম ইত্যাদি বরাদ্দ করা যেতে পারে। স্ব-শিক্ষাকে উৎসাহিত করার জন্য ব্যক্তিগত চাহিদানুযায়ী প্রবর্তিত অনলাইন/অফলাইন - সমতা বজায়কারী পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রম ছাড়াও এই সমন্বয়টি ব্যবহার করা যেতে পারে।

4.4.2. পরামর্শদাতাদের ক্রমাগত পেশাগত উন্নয়ন

গতানুগতিকভাবে পরামর্শদাতাদের প্রশিক্ষণ বন্ধ করা উচিত এবং পরামর্শদাতার সময়ের সাথে তাল মিলিয়ে পরামর্শমূলক মিথস্ক্রিয়ায় জড়িত হয়ে সম্মুখে অগ্রসর হওয়া উচিত। উদাহরণস্বরূপ, পরামর্শদাতাকে নিত্যানুতন বিষয়ের সাথে অবহিত করানোর জন্য পরামর্শদাতার প্রশিক্ষণ দীর্ঘ সময় ধরে চলতে পারে এবং তাদের কার্যক্ষমতা বৃদ্ধির পথে সাহায্য করতে পারে এমন সব উপাদান সম্পর্কে সম্যক ধারণা তৈরি করতে সহায়তা করে:

সারণি 4.3: পরামর্শদাতার (মেন্টর) প্রশিক্ষণের বিভিন্ন স্তর এবং দক্ষতা

লেভেল 1	লেভেল 2	লেভেল 3
মেন্টরিং এবং তার সারমর্ম	আলোচনা চক্র	দায়িত্ববোধ তৈরি করা
দূরদর্শিতা এবং লক্ষ্য নির্ধারণ করা	সাংস্কৃতিক বিকাশ	নেটওয়ার্কিং
গোষ্ঠীর সুবিধা	ব্যক্তিগত পরামর্শ	সহপাঠীদের মাধ্যমে পরামর্শপ্রদান
উদাহরণ ভিত্তিক আলোচনা	সমস্যা সংক্রান্ত প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা	স্থানান্তরকরণ
সমসাময়িক বিষয়ে সুবিধা	প্রতিক্রিয়া আদান প্রদান	বৃদ্ধিপ্রাপ্ত মানসিকতা
সক্রিয়ভাবে শোনা		সময়ের পরিচালনা
অসমসাময়িক বিষয়ে সুবিধা		
সমস্যা সংক্রান্ত প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা		

অতঃপর, পরামর্শগ্রহীতাদের সাথে তাদের আলোচনার দিগন্ত বিস্তৃত করতে এবং আরও দৃষ্টিভঙ্গির বিকাশ ঘটাতে প্রশাসক প্রতিষ্ঠানগুলি যে প্রস্তাব দেয় তার বাইরেও পরামর্শদাতাদের সক্ষমতা বৃদ্ধিতে জড়িত হওয়ার সুযোগ পাওয়া উচিত। পর্যায়ক্রমে CPD-তে পরামর্শদাতাদের নিযুক্ত করার একটি পরিকাঠামো পরামর্শদাতাদের বিকাশের জন্য অপরিহার্য এবং বিশেষজ্ঞ সেশন, ওয়েবিনার, সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য অনলাইন কোর্স ইত্যাদির অবতারণার মাধ্যমে সম্পন্ন করা যেতে পারে।

4.5. পরামর্শের ক্ষেত্র

উপরিলিখিত পরামর্শের ধরণগুলি বিভিন্ন ক্ষেত্রে একেবারে গোড়া থেকে পথ প্রদর্শনের জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে। পরামর্শ সংক্রান্ত কার্যক্রমের উদ্দেশ্যে, অংশীদারদের চাহিদা এবং প্রেক্ষাপটের ওপর ভিত্তি করে যেকোনো বিষয়ের জন্য পথ প্রদর্শন করা যেতে পারে। আলোচনার জন্য সবথেকে প্রাসঙ্গিক বিষয় নির্বাচন করতে নিম্নলিখিত ক্ষেত্রগুলিকে (সারণি 4.4) উদাহরণ হিসাবে ব্যবহার করা যেতে পারে। জাতীয় শিক্ষানীতির (NEP) 2020 সঙ্গে চিহ্নিত ক্ষেত্রগুলি সঙ্গতিপূর্ণ, কার্যক্রমের ধারাবাহিকতায় অন্যান্য উদীয়মান ক্ষেত্রগুলিকে চিহ্নিত করা যাবে এবং অন্তর্ভুক্ত করা যাবে।

সারণি 4.4 পরামর্শের ক্ষেত্র এবং তার সংজ্ঞা

পরামর্শের ক্ষেত্র	সংজ্ঞা
শিশু-শিক্ষক সম্বন্ধীয় বিষয়ের জ্ঞান (পেডাগজিক্যাল কনটেন্ট নলেজ/PCK)- স্কুলের বিষয়বস্তু সম্পর্কে জ্ঞান এবং সে সম্পর্কিত বিষয়ের সম্যক ধারণা।	শিক্ষকের শিক্ষা-সংক্রান্ত জ্ঞান এবং দক্ষতা পর্যালোচনা করার জন্য শিশু-শিক্ষক সম্বন্ধীয় বিষয়ের জ্ঞান (পেডাগজিক্যাল কনটেন্ট নলেজ/PCK)-এর অবতারণা করা হয়। বিষয়বস্তু সম্পর্কে জ্ঞান বলতে প্রকৃত তথ্য, মতামত, মূল নীতি এবং নির্দিষ্ট বিষয় সম্পর্কে ধারণাকে বোঝানো হয়, যেমন - গণিত, বিজ্ঞান, সমাজবিদ্যা, কলাবিদ্যা ইত্যাদি। অন্যদিকে, শিশু-শিক্ষক সম্বন্ধীয় জ্ঞান বলতে সেই সব পদ্ধতি এবং কৌশলকে বোঝানো হয় যা শিখন-পঠনমূলক প্রক্রিয়া চলাকালীন শিক্ষার্থীকে সহায়তা প্রদান করার জন্য শিক্ষক কর্তৃক প্রয়োগ করা হয়।

<p>মৌলিক সাক্ষরতা এবং সংখ্যাতত্ত্ব</p>	<p>জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020 অনুযায়ী, 2025 সাল পর্যন্ত প্রাথমিক স্কুলে সার্বজনীন সাক্ষরতা অর্জনকে সর্বাধিকার প্রদান করা হয়েছে। শিক্ষার্থীরা গ্রেড 3-তে পৌঁছানোর সাথে সাথে, তারা অর্থবহ পঠন এবং লিখনের ক্ষেত্রে সক্ষম থাকে এবং সংখ্যাতত্ত্ব সম্পর্কে সাধারণ ধারণার বিকাশ ঘটে। মৌলিক সাক্ষরতা এবং গাণিতিক দক্ষতা স্কুল এবং শ্রেণীকক্ষের বাইরের জীবনের সংমিশ্রণের মাধ্যমে অর্জিত হতে পারে।</p>
<p>ন্যায়সঙ্গত ও অন্তর্ভুক্তিমূলক শিক্ষা</p>	<p>জাতীয় শিক্ষানীতিতে (NEP) 2020, ন্যায়সঙ্গত এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক শিক্ষাব্যবস্থার প্রতি বিশেষ জোর দেওয়া হয় যাতে সকল শিশু গুণমানসম্পন্ন শিক্ষার অধিকারী হতে পারে। সুবিধা থেকে বঞ্চিত গোষ্ঠী কর্তৃক উত্থাপিত সমস্যাগুলির কথাও বিবেচনা করা হয়। (সুবিধা থেকে বঞ্চিত গোষ্ঠীর মধ্যে মহিলা, ট্রান্সজেন্ডার গোষ্ঠী, তফসিলি জাতি এবং উপজাতি, অন্যান্য অনগ্রসর জাতি, বিকলাঙ্গ এবং অন্যান্য গোষ্ঠী এর অন্তর্ভুক্ত)। এই নীতির আওতায় সকল শিশুদের জন্য একটি সুস্থ স্বাভাবিক পরিবেশে শিক্ষার ব্যবস্থা করা হয়।</p>
<p>পারদর্শিতা ভিত্তিক শিক্ষা</p>	<p>পারদর্শিতামূলক শিক্ষা বলতে এমন একটি পদ্ধতিকে বোঝানো হয় যেখানে পাঠ্যক্রমের বক্তৃতাটুনি এবং সময়সীমার কড়াকড়ির পরিবর্তে পর্যবেক্ষণ এবং পরিমাপযোগ্য শিক্ষণের মাধ্যমে দৃষ্টিভঙ্গি, জ্ঞান এবং দক্ষতা বিকাশের উপর বিশেষ জোর দেওয়া হয়। পারদর্শিতামূলক শিক্ষাব্যবস্থার লক্ষ্যই হল শিক্ষার্থীরা যাতে বাস্তব পরিস্থিতিতে তাদের দক্ষতাকে কাজে লাগানোর ক্ষমতা অর্জন করতে পারে।</p>
<p>গল্প বলার মাধ্যমে এবং খেলনা ভিত্তিক শিক্ষার অবতারণা</p>	<p>জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020 এবং প্রাথমিক স্তরে ন্যাশানাল পাঠ্যক্রম পরিকাঠামো 2022 অনুযায়ী শিক্ষণের প্রাথমিক স্তর থেকেই শিশুদের গল্প বলার মাধ্যমে এবং খেলার মাধ্যমে শিক্ষা গ্রহণের জন্য সুপারিশ করা হয়। প্রাথমিক স্তর থেকেই খেলাভিত্তিক শিক্ষণের মাধ্যমে শিশুরা বিভিন্ন বিষয় সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন করতে পারে। এর মাধ্যমে শিশুদের আর্থসামাজিক উন্নতি, উদ্ভাবনী দক্ষতা এবং সৃজনশীলতাকে উৎসাহিত করা হয়।</p>
<p>অভিজ্ঞতামূলক শিক্ষা</p>	<p>জাতীয় শিক্ষানীতিতে (NEP) 2020 পরীক্ষামূলক শিক্ষাগ্রহণের প্রতি গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে, “হাতে-কলমে শিক্ষা, শিল্পকলা সমন্বিত শিক্ষা এবং ক্রীড়াভিত্তিক শিক্ষা, গল্প বলার মাধ্যমে শিশু-শিক্ষার প্রতি জোর দেওয়া হয়েছে যা প্রতিটি বিষয়ের ক্ষেত্রে আদর্শভিত্তিক শিক্ষার অন্তর্ভুক্ত।”</p>
<p>ভারতীয় শিক্ষাব্যবস্থা</p>	<p>ভারতীয় চিন্তাভাবনা ও শিক্ষাব্যবস্থায় জ্ঞান, পাণ্ডিত্য এবং সত্যের অনুসন্ধানকে শিক্ষণের অঙ্গ হিসাবে বিবেচনা করা হয়। ভারতীয় শিক্ষাব্যবস্থায় শিক্ষার উদ্দেশ্যই হল স্বনির্ভরভাবে জীবনে চলার পথে আত্ম উপলব্ধি এবং বদ্ধ মানসিকতা থেকে মুক্তি লাভ করা। প্রাচীন ভারতীয় শিক্ষাব্যবস্থার উপাদানগুলিকে বিজ্ঞানসম্মতভাবে বিশ্লেষণ করা যাবে।</p>
<p>কার্যক্রম সংক্রান্ত গবেষণা</p>	<p>কার্যক্রম সংক্রান্ত গবেষণা এক ধরনের পদ্ধতিগত অনুসন্ধান যা শ্রেণীকক্ষ এবং স্কুলের নির্দিষ্ট সমস্যাগুলির সমাধানের উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে। শিক্ষাবিদ কর্তৃক পঠন-শিক্ষণ মূলক পরিবেশে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে এবং কৌশল প্রয়োগের ক্ষেত্রে সহায়তা প্রদান করা হয়।</p>
<p>নীতিগত, নৈতিক এবং সাংবিধানিক মূল্যবোধ</p>	<p>একটি সুস্থ শিক্ষাব্যবস্থাকে ন্যায়, নীতিবোধ এবং সাংবিধানিক মূল্যবোধ কর্তৃক পরিচালনা করা হয় যা সহানুভবতা, অন্যদের প্রতি শ্রদ্ধাশীলতা, পরিচ্ছন্নতাবোধ, সৌজন্যবোধ, গণতান্ত্রিক চেতনা, সরকারী সম্পত্তির প্রতি যত্নশীলতা, বৈজ্ঞানিক অবস্থা, স্বাধীনতা, দায়িত্ববোধ, বহুত্ববাদ,</p>

	সাম্য এবং ন্যায়বিচারের প্রতি গুরুত্ব আরোপ করে।
ডিজিটাল শিক্ষা সাক্ষরতা	জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020 কর্তৃক সকলের জন্য গুণমানসম্পন্ন শিক্ষার অবতারণা করতে প্রযুক্তিগত সুবিধা প্রয়োগ করার গুরুত্বকে স্বীকার করে নেওয়া হয়। ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম এবং ICT-ভিত্তিক শিক্ষাব্যবস্থার উদ্যোগগুলি অত্যাৱশ্যক এবং প্রয়োজনীয় এবং ভবিষ্যতে শিক্ষা সংক্রান্ত সমস্যা মোকাবিলা করার জন্য এগুলির সম্প্রসারণ করা প্রয়োজন।
বৃত্তিমূলক শিক্ষার সুযোগ এবং দক্ষতা	বৃত্তিমূলক এবং পুঁথিগত বিদ্যার মধ্যে যে কোনো রকম পার্থক্য নেই সেই ধারণাকে জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020 কর্তৃক উৎসাহিত করা হয়। নিজের পছন্দসই বিষয় বেছে নেওয়ার ক্ষেত্রে শিক্ষার্থীদের স্বাধীনতা প্রদান করা হয়, যার সাহায্যে ভবিষ্যতের জন্য তারা সঠিক পথ বেছে নিতে পারেন। ইন্টানশিপ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে, ছুঁতোর, মালী, কুমোর এবং শিল্পী ইত্যাদি বিষয়ে বিশেষজ্ঞদের থেকে বৃত্তিমূলক শিক্ষালাভ করার উদ্দেশ্যে শিক্ষার্থীদের অনুপ্রাণিত করা হয়।
শিল্প-সংহত শিক্ষা	শিক্ষাব্যবস্থায় শিল্প-সংহত শিক্ষার অন্তর্ভুক্তির মাধ্যমে শিশুদের জন্য একটি সুখকর এবং আনন্দপূর্ণ শিক্ষণমূলক পরিবেশের অবতারণা করা হয়। ভারতীয় শিক্ষাব্যবস্থায় ভারতীয় শিল্পকলা এবং সংস্কৃতি বিশেষ মাত্রা যুক্ত করে এবং ভবিষ্যতের জন্য শিক্ষা এবং সংস্কৃতির মধ্যকার সম্পর্ককে দৃঢ়তর করতে হবে যা যেকোনো দেশের শিক্ষাব্যবস্থার একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক।
ক্রীড়া সংক্রান্ত শিক্ষা	এছাড়াও জাতীয় শিক্ষানীতি (NEP) 2020-তে বলা হয়েছে যে “শিক্ষণের ক্ষেত্রে ক্রীড়াভিত্তিক শিক্ষণ পদ্ধতি অবলম্বন করা উচিত। এর ফলে শিক্ষার্থীদের দক্ষতা বৃদ্ধি পাবে যেমন - সহযোগিতা, নিজে থেকে উদ্যোগ নেওয়ার ক্ষমতা, কোনো বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে নিজে থেকে নির্দেশনা করা, শৃঙ্খলাবদ্ধ হয়ে কাজ করা, দলবদ্ধভাবে কাজ করা এবং দায়িত্ব গ্রহণ করার ক্ষমতা বৃদ্ধি পাবে।”
সম্প্রদায়ের অন্তর্ভুক্তিকরণ	বিভিন্ন গবেষণায় কার্যকরী শিক্ষণের জন্য একজন শিশুর শিক্ষার ক্ষেত্রে সম্প্রদায়ের ভূমিকাকে মর্যাদা প্রদান করা হয়েছে। বিভিন্ন দিক থেকে সম্প্রদায়ের অর্থবহ সম্পৃক্ততা শিক্ষার্থীদের মধ্যে সংস্কৃতির প্রতি শ্রদ্ধানুভবতা গড়ে তোলে এবং শিশুদের মধ্যে সামাজিক এবং আবেগিক শিক্ষণের দিকটি উন্মুক্ত করে। স্কুলের পরিবেশের বাইরে সমাজের গতিশীলতা সম্পর্কে শিক্ষা গ্রহণে সহায়তা প্রদান করে।
একবিংশ শতাব্দীর দক্ষতা	বিবর্তিত সমাজে একজন ব্যক্তির উন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় হিসাবে দক্ষতা এবং সক্ষমতার ব্যাপক পরিসরকে বোঝানো হয়। দক্ষতা বলতে সৃজনশীলতা, ডিজিটাল প্রযুক্তির ক্ষেত্রে সাক্ষরতা, সমস্যা সমাধানের ক্ষমতা, যোগাযোগ ব্যবস্থা, উদ্ভাবনী ক্ষমতা এবং অভিযোজন ক্ষমতাকে বোঝানো হয়েছে। উদীয়মান প্রযুক্তির অগ্রগতির সাথে, বিশ্ব দরবারে নিজেকে প্রকাশ করার জন্য এই দক্ষতাগুলি খুবই গুরুত্বপূর্ণ।
সামগ্রিক বিকাশের জন্য 360-ডিগ্রী মূল্যায়নের ব্যবস্থা করা এবং তা সম্পন্ন করা (সমন্বিত মূল্যায়ন)	জাতীয় শিক্ষানীতিতে (NEP) 2020 শিশুদের সামগ্রিক বিকাশের জন্য বহুমাত্রিক মূল্যায়নের পরামর্শ দেওয়া হয়েছে। সার্বিক পদ্ধতিতে শিক্ষক, অভিভাবক, সহপাঠী কর্তৃক আবার স্ব-মূল্যায়নের মাধ্যমেও শিশুদের মূল্যায়ন করা বাঞ্ছনীয়। এর অধীনে জ্ঞানীয়, আবেগপূর্ণ এবং মানসিক বিকাশের সমস্ত দিক কভার করা হয়।

<p>শিক্ষকদের মানসিক স্বাস্থ্য</p>	<p>বর্তমান শিক্ষা ব্যবস্থার প্রেক্ষাপটে, শিক্ষকদের ভূমিকা অনস্বীকার্য এবং পেশাগত দিক থেকেও শিক্ষকদের ব্যাপক চাহিদা রয়েছে। কিছু বিষয় রয়েছে যেমন আবেগিক চাহিদা, কর্মজীবন এবং ব্যক্তিগত জীবনের মধ্যে সাম্যতা বজায় রাখা এবং যথাযথভাবে শিক্ষকতার দায়িত্ব পালন করার মানসিক চাপ যেগুলি শিক্ষকদের মানসিক অবস্থাকে বিচলিত করে। অতঃপর, শিক্ষকদের সমস্যা সমাধানের মাধ্যমে তাদের মানসিক অশান্তির অবসান ঘটানোর দিকে দৃষ্টিনিষ্ক্ষেপ করা খুবই গুরুত্বপূর্ণ যার ফলে তারা শিক্ষার্থীদের জন্য একটি সুস্থ, স্বাভাবিক পঠনের পরিবেশ তৈরি করতে পারেন।</p>
--	---

4.6. মিথস্ক্রিয়ামূলক পরামর্শদান

একটি সফল পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) সম্পর্ক গড়ে তুলতে গঠনমূলক এবং মিথস্ক্রিয়ামূলক মেন্টরিং গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে যার মাধ্যমে পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) উভয়েই খুব উপকৃত হয়, এছাড়া, দীর্ঘ সময় ধরে পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) মধ্যকার সম্পর্ক বিকশিত হতে থাকে। মিথস্ক্রিয়ামূলক প্রক্রিয়া চলাকালীন, পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) মধ্যকার সম্পর্কের প্রয়োজন ভরসায়োগ্যতা এবং বিশ্বাসযোগ্যতা এবং তারা কেন এই সম্পর্কের মধ্যে আবদ্ধ হয়েছে তার কারণ সম্পর্কে চিন্তা করে। পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) সম্পর্কের লক্ষ্য পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) উভয়ের মিথস্ক্রিয়ার ওপর ভিত্তি করে নির্ধারণ করা হয়। এই মিথস্ক্রিয়ামূলক আলোচনার মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়বস্তুগুলি অন্তর্ভুক্ত থাকে:

- বিশ্বাসের উন্নতিকরণ এবং কার্যকর ও সুসমঞ্জস পারস্পরিক সম্পর্ক স্থাপন
- লক্ষ্য নির্ধারণের জন্য সহযোগিতাপূর্ণ মনোভাব
- পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি) উভয়ের জন্য খুব ঘনঘন আলাপচারিতার ব্যবস্থা করা
- একে অপরের প্রশংসা করা এবং একে অপরকে অনুপ্রাণিত করা
- ব্যক্তিগত এবং পেশাগত উন্নয়নের অবতারণা করা
- নির্দেশনা এবং স্বাচ্ছন্দ্যে অভিব্যক্তি প্রকাশের জন্য সহায়তা করা



অধ্যায়

V

পরামর্শ কার্যক্রমের উপাদানসমূহ



অধ্যায়-V: পরামর্শ কার্যক্রমের উপাদানসমূহ

নমুনায়িত করার সময়ে বিভিন্ন দিকের কথা মাথায় রেখে পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) একটি কার্যক্রমের অবতারণা করা হয় যা আদতে একটি জটিল প্রক্রিয়া। নিম্নলিখিত বিষয়গুলি পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) একটি কার্যক্রমের খসড়া তৈরি করতে এবং বাস্তবায়িত করতে সহায়তা করে:

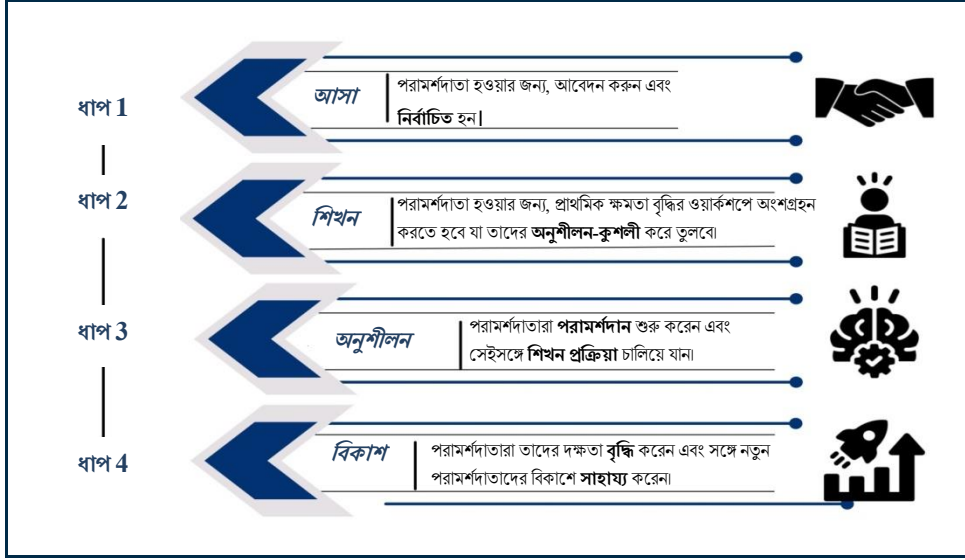
5.1. কার্যক্রমের খসড়া এবং পরিকল্পনা

- a. উদ্দিষ্ট লক্ষ্য (পরামর্শগ্রহীতা)
- b. পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) কার্যক্রমের ধরণ
- c. নিযুক্তির জন্য সম্ভাব্য পরামর্শদাতা
- d. অংশগ্রহনকারী সমস্ত স্টেকহোল্ডারদের জন্য দূরদর্শিতা, লক্ষ্য এবং প্রত্যাশিত ফলাফল (পরামর্শদাতা (মেন্টর), পরামর্শগ্রহীতা (মেন্টি), প্রশাসক ইত্যাদি)
- e. সেশনের ব্যাপ্তিকাল এবং ফ্রিকোয়েন্সি
- f. মিথস্ক্রিয়ামূলক পরামর্শদানের মাধ্যম
- g. কর্মসূচী সংক্রান্ত তথ্যের প্রচার
- h. পর্যবেক্ষণ এবং মূল্যায়ন
- i. প্রতিক্রিয়া প্রদান এবং অনুসরণ করা

5.1.1 পরামর্শদাতার (মেন্টর) অগ্রগতি

পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) সম্পর্ক বলতে শুধুমাত্র পরামর্শদাতা (মেন্টর) এবং পরামর্শগ্রহীতার (মেন্টি) মধ্যকার সম্পর্কে বোঝায় না, সমস্ত পরিস্থিতিতে পরামর্শদাতারা (মেন্টর) উপস্থিত থেকে সমস্যার সমাধান করবে সে বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে। স্থিতিশীলতা বজায় রাখার জন্য পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) সিস্টেমের খসড়া তৈরি করা হয় যাতে এই ব্যবস্থাপনা চালু রাখার জন্য বাহ্যিক উৎসের প্রতি নির্ভর করতে না হয়। যেমন- পরামর্শদাতা (মেন্টর) একটি নির্দিষ্ট স্তর পর্যন্ত অভিজ্ঞতা সঞ্চয় করার পর নতুন পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) প্রশিক্ষণ দিতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, চতুর্থ ধাপের একটি প্রক্রিয়া নিম্নে বর্ণনা করা হল।

পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) সম্পর্কের অগ্রগতির কথা মাথায় রেখে পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) কার্যক্রমের অগ্রগতি বর্ণনা করা হয়েছে।



চিত্র 5.1: পরামর্শদাতার (মেন্টর) অগ্রগতি

5.2. কার্যক্রমের ব্যবস্থাপনা

পরামর্শদানমূলক কার্যক্রমের কার্যকরী বাস্তবায়নের জন্য, একটি প্রোগ্রাম ম্যানেজমেন্ট ইউনিট (PMU) বা প্রশাসকদের দল স্থাপন করা যেতে পারে যাতে নিম্নলিখিত উপাদানগুলি অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে:

- একটি উপদেষ্টামূলক গোষ্ঠী স্থাপন
- কার্যক্রমটি পরিচালনা করার জন্য একটি ব্যবস্থাপনা
- একটি উন্নয়নমূলক প্রকল্প এবং রিসোর্সের ডিজাইন
- কার্যক্রম নিরীক্ষণ করার জন্য একটি ব্যবস্থাপনা
- স্টেকহোল্ডার, প্রতিষ্ঠান এবং কার্যক্রমের জন্য একটি প্রতিক্রিয়া আদান প্রদানমূলক প্রক্রিয়া
- মানব সম্পদ উন্নয়নের জন্য প্রয়োগকৃত কৌশল
- কার্যকর জনসংযোগ এবং যোগাযোগের প্রচেষ্টা
- কর্মসূচি বাস্তবায়নের জন্য বরাদ্দকৃত বাজেট

5.3. কার্যক্রমের পরিচালনা

পরিচালনামূলক কর্মসূচীর কথা মাথায় রেখে:

- পরামর্শদাতা, পরামর্শগ্রহীতা, কর্মসূচীর সঙ্গে যুক্ত কর্মী এবং স্বেচ্ছাসেবকদের নিয়ে একটি দল তৈরি করা, যদি সম্ভবপর হয়
- সম্ভাব্য পরামর্শদাতাদের স্ক্রীনিং এবং পরামর্শগ্রহীতাদের বৈধতা
- পরামর্শদাতা, পরামর্শগ্রহীতা এবং কর্মসূচীর সঙ্গে যুক্ত কর্মীদের জন্য অভিযোজন এবং প্রশিক্ষণ প্রদান
- পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের চিহ্নিতকরণ

- e. প্রতিষ্ঠিত প্যারামিটারের মধ্যে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের জন্য কার্যক্রম এবং সেশনের পরিকল্পনা করা।
- f. পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রম নিরীক্ষণের জন্য সহায়ক প্রক্রিয়া
- g. সমগ্র কার্যক্রমব্যাপী অংশগ্রহণকারীদের অবদান স্বীকৃতি
- h. তাদের লক্ষ্য অর্জনের জন্য পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের সহায়তা করা

5.3.1. ভূমিকা এবং দায়িত্ব

পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের জন্য বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের পরামর্শমূলক ভূমিকা এবং দায়িত্ব নীচে দেওয়া হল:

সারণি 5.1: স্টেকহোল্ডার এবং দায়িত্ব

স্টেকহোল্ডার	দায়িত্ব
উর্ধ্বতন কর্মকর্তা/PMU	<ul style="list-style-type: none"> a. পরামর্শদাতার প্রশিক্ষণের জন্য কার্যক্রম, রোডম্যাপ এবং পাঠ্যক্রম ডিজাইন b. পরামর্শদাতা নির্বাচন c. পরামর্শদাতাদের ক্ষমতা বৃদ্ধি d. অবিচ্ছিন্ন ক্ষমতা বৃদ্ধির সাথে পরামর্শদাতাদের সহায়তা e. উচ্চ মনোবলের জন্য পরামর্শপ্রদানমূলক বিষয়ে তাদের চিন্তাভাবনা নথিভুক্ত করলে এবং তা সবার সাথে ভাগ করে নিতে বিশিষ্ট বক্তাদের আমন্ত্রণ জানানো f. কর্মসূচীর কার্যকর বাস্তবায়ন এবং বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা g. কার্যক্রমের নিরীক্ষণ এবং তার মূল্যায়ন
পরামর্শদাতা	<ul style="list-style-type: none"> a. পরামর্শদাতার সার্টিফিকেশন সংক্রান্ত কর্মসূচী সম্পূর্ণ করা b. অন্যান্য শিক্ষকদের জন্য পরামর্শপ্রদানমূলক পরিকাঠামো সংগঠিত করা এবং তা সহজতর করা c. পরামর্শগ্রহীতাদের থেকে তাদের পরামর্শপ্রদানমূলক দক্ষতার বিষয়ে পরামর্শ এবং প্রতিক্রিয়া সন্ধান করা। d. ক্রমাগত ক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ/ওয়ার্কশপে অংশগ্রহণ করা
পরামর্শগ্রহীতা	<ul style="list-style-type: none"> a. পরামর্শপ্রদানমূলক পরিকাঠামোতে অংশগ্রহণ করা b. ক্রমাগত পেশাদার বিকাশের জন্য শিখুন, ভাগ করুন, সমাধান করুন এবং সংযোগ করুন

5.3.2. পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের ক্ষেত্রে বিভিন্ন পর্যায়ের অপারেশনের জন্য সুপারিশ

- a. কার্যক্রমের রোল আউট
 - i. পরামর্শদাতা হিসাবে অবতীর্ণ হওয়ার জন্য দেশ/রাজ্য/সিস্টেম জুড়ে পেশাদারদের জন্য একটি নির্বাচন প্রক্রিয়ার খসড়া তৈরি করা
 - ii. একজন পরামর্শদাতা হিসাবে তালিকাভুক্তির জন্য মানদণ্ড প্রকাশ করা
 - iii. সিস্টেম স্টেকহোল্ডারদের জন্য মানদণ্ড এবং নির্বাচনের সময়সীমা প্রকাশ করা

b. পরামর্শদাতার নির্বাচন প্রক্রিয়া (সংযোজন II দেখুন)

নিম্নলিখিত পরামর্শপ্রদানমূলক নির্বাচন প্রক্রিয়ার দুটি পর্যায় যা বাস্তবায়ন করা যেতে পারে:

- পর্যায় 1: একটি আবেদনপত্র যা জনসংখ্যার বিবরণ এবং একটি কেস স্টাডির জন্য আবেদনকারীর অনলাইন শিক্ষার পরিবেশে সমস্যার সমাধানে প্রার্থীর দক্ষতা মূল্যায়ন করে। নির্বাচিত আবেদনকারীর পর্যায় 2-তে অগ্রসর হবে।
- পর্যায় 2: যোগাযোগ দক্ষতা, অনুপ্রাণিত করার ক্ষমতা, ক্ষেত্র বিশেষে জ্ঞান ইত্যাদি মূল্যায়নের জন্য একটি মিথক্রিয়া/সাক্ষাৎকারের অবতারণা করা। ইন্টারভিউ প্রক্রিয়াটি বিশেষজ্ঞদের একটি কমিটি দ্বারা পরিচালিত হবে। নির্বাচিত আবেদনকারীদের পরামর্শপ্রদানমূলক প্ল্যাটফর্মে পরামর্শদাতা হিসাবে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

একটি নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে বিখ্যাত এবং অসামান্য পেশাদারদের সরাসরি রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান-এর জন্য রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ দ্বারা নিয়োগ করা হবে।

c. পরামর্শদাতার সক্ষমতা বৃদ্ধি

- পরামর্শদাতাদের জন্য কর্মশালা ডিজাইন করা যার লক্ষ্য হল ধারণা, দক্ষতা এবং প্রযুক্তি সম্পর্কে জ্ঞান তৈরি করা যা তাদের কার্যকরভাবে পরামর্শদাতা হিসাবে অবতীর্ণ হওয়ার জন্য প্রয়োজন, যেমন সুবিধার দক্ষতা, অনুসন্ধানমূলক প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা, পরামর্শগ্রহীতাদের একটি দলের মধ্যে একটি সংস্কৃতি গড়ে তোলা ইত্যাদি।
- পরামর্শপ্রদানমূলক মিথক্রিয়ার আগে কর্মশালা পরিচালনা করা হবে, তথ্যমূলক ভিডিও এবং পরিকল্পিত ক্রিয়াকলাপ ইত্যাদির মাধ্যমে অভিমুখী/ক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য ক্ষেত্রের বিশেষজ্ঞদের আমন্ত্রণ জানানোর মাধ্যমে।

d. পরামর্শদাতা নিয়োগ করার প্রক্রিয়া

- একটি পরামর্শপ্রদানমূলক প্ল্যাটফর্মে (NMM পোর্টাল/মোবাইল অ্যাপ্লিকেশন) পরামর্শদাতাদের নিয়োগ করার জন্য নির্দেশিকা প্রস্তুত করুন এবং সেগুলি সকলের উদ্দেশ্যে ভাগ করে নিন।
- পরামর্শদাতারা তাদের প্রোফাইল তৈরি করবেন এবং প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদান করবেন।

e. পরামর্শগ্রহীতা নিয়োগ করার প্রক্রিয়া

- পরামর্শপ্রদানমূলক প্ল্যাটফর্মে পরামর্শগ্রহীতা নিয়োগ করার জন্য নির্দেশিকা প্রস্তুত করুন এবং সেগুলি সকলের উদ্দেশ্যে ভাগ করে নিন।
- পরামর্শগ্রহীতা নিয়োগ করার বিষয়টি ট্র্যাক করার জন্য নথিগুলি বজায় রাখুন।

f. পরামর্শপ্রদানমূলক মিথক্রিয়া

- পরামর্শদাতারা প্ল্যাটফর্মে দলগতভাবে একটি পরামর্শপ্রদানমূলক সেশনের অবতারণা করতে পারেন।
- পরামর্শগ্রহীতারা প্ল্যাটফর্মে দলগতভাবে পরামর্শপ্রদানমূলক সেশন এবং উপযুক্ত পরামর্শদাতার অনুসন্ধান করতে পারেন এবং সেশনগুলিতে অংশগ্রহণ করার জন্য নাম নথিভুক্ত করতে পারেন।

- iii. পরামর্শগ্রহীতারা পৃথকভাবে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে পারদর্শী পরামর্শদাতাদের সঙ্গে তাদের মনে উদ্ভূত প্রশ্নের সমাধানহেতু যোগাযোগ করতে পারেন। পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা পারস্পরিকভাবে পরামর্শপ্রদানমূলক মিথস্ক্রিয়া অংশগ্রহণ করার জন্য সময় এবং কাঠামো নির্ধারণ করতে পারেন।
- iv. পরামর্শগ্রহীতারা পরামর্শদাতাদের তাদের কর্মদক্ষতা অনুযায়ী রেটিং দেন এবং প্রতিক্রিয়া দিতে পারেন।

IT কর্তৃপক্ষ নিয়োগ করার ক্ষেত্রে বা পরামর্শদানের ক্ষেত্রে যেকোন রকম প্রযুক্তিগত সমস্যা সমাধানে সহায়তা করবে।

g. পর্যবেক্ষণ এবং বিশ্লেষণ

- i. প্ল্যাটফর্মে পরামর্শপ্রদানমূলক বিষয়টি ট্র্যাক করুন এবং প্রয়োজন অনুযায়ী মাসিক/ত্রৈমাসিক রিপোর্ট তৈরি করুন।
- ii. পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রম বিশ্লেষণ করার জন্য সমস্ত রিপোর্ট ট্র্যাক করুন এবং একসাথে সংযুক্ত করুন এবং সেই অনুযায়ী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থাগুলি গ্রহণ করার জন্য পরামর্শ দিন।

5.4. কার্যক্রমের মূল্যায়ন

ক্রমাগত মান উন্নয়নের জন্য পরামর্শপ্রদানমূলক কর্মসূচির মূল্যায়নের জন্য নিম্নলিখিতগুলি প্রয়োজন:

- a. কার্যক্রমের অগ্রগতি পরিমাপ করার জন্য একটি পরিকল্পনা
- b. কার্যক্রমের প্রত্যাশিত ফলাফল পরিমাপের জন্য একটি প্রক্রিয়া
- c. কার্যক্রমটির মূল্যায়ন, ফলাফল এবং প্রচারের উপর একটি অনুধাবনমূলক প্রতিবেদন। এই কার্যক্রমের সাফল্য তিনটি

পরিসংখ্যানের ওপর ভিত্তি করে মূল্যায়নের মাধ্যমে পরিমাপ করা যেতে পারে:



চিত্র 5.2: পরামর্শ দেওয়ার জন্য মূল্যায়ন মেট্রিক্স

- a. **ব্যবহারযোগ্যতা:** স্টেকহোল্ডারদের প্রয়োজনীয়তার কথা মাথায় রেখে যে উদ্দেশ্যে পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমটি চালু করা হয়েছিল সেই উদ্দেশ্য কী পূরণ করা সম্ভবপর হয়েছে?

মূল্যায়নের কথা মাথায় রাখলে এই কার্যক্রমের ভূমিকা অনস্বীকার্য। একটি ক্যাডারের সকল সদস্যের জন্য পরামর্শদানসংক্রান্ত বিষয়গুলি ব্যবহার করার অনুমোদন থাকা উচিত কারণ এগুলি ব্যক্তিগত চাহিদা অনুযায়ী পরিবর্তন করা যায় এবং ব্যাপক পেশাগত উন্নয়নে নিযুক্ত হওয়ার সুযোগ দেয়। এই সূচকটি স্টেকহোল্ডারদের বিদ্যমান তথ্যকে কাজে লাগিয়ে অন্বেষণের মাধ্যমে মূল্যায়ন করা উচিত। অন্তর্ভুক্তি, বৈচিত্র্য, পরিমাপযোগ্যতা, ভাষা এবং ব্যবহারযোগ্যতার মতো গুরুত্বপূর্ণ উপাদানগুলি এর অন্তর্ভুক্ত করা উচিত যা বিভিন্ন প্রেক্ষাপট সহ একটি দেশে সফল বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয়।

যদিও এই কার্যক্রমটি স্টেকহোল্ডারদের জন্য পরামর্শপ্রদানমূলক সম্পর্ককে একটি অপরিহার্য অঙ্গ হিসাবে গড়ে তুলতে পারে, তবে প্রশংসা জিজ্ঞাসা করা খুবই গুরুত্বপূর্ণ যে- "স্টেকহোল্ডাররা কি এই কার্যক্রমটি সর্বাধিকভাবে ব্যবহার করার সুযোগ পেলে উপকৃত হবেন?" এর জন্য পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমটিকে শলাপরামর্শের একটি সংমিশ্রণ এবং পছন্দসই হওয়ার পরামর্শ প্রদান করা হয়। যেকোন ব্যবস্থাপনায় নতুন অভ্যাসের অন্তর্ভুক্তি ঘটানো খুবই সমস্যাদায়ক বিষয় এবং উপলব্ধতা ও ব্যবহারযোগ্যতার বিষয়টিকে নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থাগুলি প্রয়োগ করা আবশ্যিক।

- b. **সন্তুষ্টিকরণ:** পরামর্শদাতা, শিক্ষক এবং তাদের নিজ নিজ স্কুল/প্রতিষ্ঠানে এই কার্যক্রমটির ব্যবহারযোগ্যতা নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট?

এই বিষয়টি পরামর্শপ্রদানমূলক মিথস্ক্রিয়ার গুণমানের উপর বিশেষভাবে প্রাধান্য দেয়া নিরবচ্ছিন্নভাবে কার্যক্রমটি চলতে থাকা এবং পরবর্তী সময়েও যাতে তা চলতে পারে সেই বিষয়টি নিশ্চিত করার জন্য সমস্ত অংশগ্রহণকারী স্টেকহোল্ডারদের সন্তুষ্টি অপরিহার্য। এই কার্যক্রমটি তাদের পেশাগত জীবনে কতটা মূল্য যোগ করে এবং তারা তাদের বিনিয়োগকৃত সময় থেকে যা ফেরত পাচ্ছে সে সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করে পর্যায়ক্রমিক সমীক্ষার মাধ্যমে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের সন্তুষ্টি পরিমাপ করা যেতে পারে। স্টেকহোল্ডারদের সন্তুষ্টি দুটি পৃথক পদ্ধতির মাধ্যমে পরিমাপ করা যেতে পারে -

- সুবিধাজনক মিথস্ক্রিয়াগুলির গুণমান - এটি নিশ্চিত করা যে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতারা এই পরামর্শপ্রদানমূলক কথোপকথনের পরিকাঠামোটি উপভোগ করছেন এবং এই ক্রিয়াকলাপগুলির জন্য ব্যয়িত সময়কে সর্বাধিকভাবে উপভোগ করার জন্য উভয় পক্ষ যথেষ্ট রকমভাবে এই প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করছে।
- মিথস্ক্রিয়ার মাধ্যমে প্রদত্ত বিষয়বস্তুর গুণমান - এটি নিশ্চিত করা যে এই মিথস্ক্রিয়াগুলির মাধ্যমে প্রদত্ত বিষয়বস্তু স্টেকহোল্ডারদের পেশাগত জীবনে অন্য মাত্রা যোগ করছে। স্টেকহোল্ডারদের তাদের বিদ্যমান জ্ঞানের ভিত্তির সাথে সংযোগ স্থাপনের জন্য যথেষ্ট পরিচিত হওয়া উচিত এবং তাদের চিন্তাভাবনাকে এক নতুন পথে অগ্রসর করার বিষয়টি যথেষ্ট সমস্যাদায়ক হওয়া সত্ত্বেও সে বিষয়ে সম্যক ধারণা থাকা উচিত।

- c. **প্রভাব:** স্কুল/প্রতিষ্ঠানের উপর এই কার্যক্রমটির প্রভাব কী?

প্রভাব সম্পর্কে বিশদে জানতে পরামর্শপ্রদানমূলক ব্যবস্থাপনার মূল্যায়নহেতু এই সূচকটি ব্যবহার করা যেতে পারে এবং সম্ভবত এটি

পরামর্শদান সম্পর্কিত ক্লবুক

পরিমাপ করা খুবই কঠিনসাধ্য ব্যাপার। পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের উদ্দেশ্যের উপর ভিত্তি করে, শিক্ষার্থীদের উপর প্রভাব, স্কুল সংস্কৃতির পরিবর্তন ইত্যাদির মূল্যায়নহেতু ব্যবহার করা যেতে পারে। যদিও পরিমাপ করার জন্য এটি একটি দীর্ঘমেয়াদী পদ্ধতি এবং কার্যক্রমের প্রাথমিক পর্যায়ে এটি সম্ভব নাও হতে পারে, লক্ষ্যপূরণের সাথে সঠিক পথে টিকে থাকতে দৈনন্দিন অনুশীলনের উপর যে প্রভাব লক্ষ্য করা যায় সে বিষয়ের ওপর যে প্রতিক্রিয়া প্রদান করা হয় তা এই কার্যক্রমটিকে পরিবর্তন করতে সাহায্য করতে পারে।

দীর্ঘমেয়াদে, কার্যক্রমের ফলে যে প্রভাবের সৃষ্টি হয় তার ওপর ভিত্তি করে কার্যক্রম সফলতা অর্জন করে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিষয়টিও চলতে থাকে। যদিও এই কার্যক্রমে নির্দিষ্ট সময় অতিবাহিত করার পরে এটি পরিমাপ করা যেতে পারে, তবে কার্যক্রমের সাফল্যের এটি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সূচক। স্কুলের উন্নতিকরণ, নতুন কর্মপদ্ধতির অবতারণা, শিক্ষাক্ষেত্রে ফলাফলের উন্নতি ইত্যাদির মতো প্রভাব পরিমাপ করার জন্য সাফল্যের সঠিক সূচকগুলি ব্যবহার করা প্রয়োজনীয় এবং যা প্রায়শই কার্যক্রমটি পরিবর্তন করার জন্য যথেষ্ট। এখানে কিছু উদাহরণ নিম্নলিখিত:

সারণি 5.2: উদ্দেশ্য এবং প্রভাবের নির্দেশক

পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের উদ্দেশ্য	প্রভাব বিস্তারকারী যেসব নির্দেশক ব্যবহার করা যাবে
প্রাক-কর্মরত শিক্ষকদের মধ্যে কর্মশক্তি স্থানান্তরকরণের বিষয়টি সহজ করার জন্য, প্রাক-কর্মরত শিক্ষকদের কর্মরত শিক্ষকদের দ্বারা পরামর্শ দেওয়া হবে।	a) শিক্ষকরা যখন কর্মীবাহিনীতে যোগ দেয় তখন তাদের শতকরা হার বৃদ্ধি পায় b) নতুন শিক্ষকদের মধ্যে শিক্ষার্থীদের শিক্ষণের ক্ষেত্রে তার ফলাফলে শতকরা হার বৃদ্ধি c) নতুন শিক্ষকদের মধ্যে শিক্ষার্থীদের শিক্ষণের ক্ষেত্রে তাদের সন্তুষ্টির স্তরে শতকরা হার বৃদ্ধি d) কর্মরত শিক্ষক-পরামর্শদাতাদের কর্মক্ষমতার সূচকে শতকরা হার বৃদ্ধি
ভিত্তিগত সাক্ষরতা এবং সংখ্যায় শিক্ষার্থীদের মধ্যে শিক্ষণের ফলাফলগুলিকে উন্নত করতে, শিক্ষকরা সহকর্মীদের মধ্যে পরামর্শদানের জন্য একটি গোষ্ঠী তৈরি করেন	a) মৌলিক সাক্ষরতা এবং সংখ্যাগত মূল্যায়নে শিক্ষার্থীদের কর্মক্ষমতার শতকরা হার বৃদ্ধি b) উপযুক্ত শিক্ষণ-পঠনমূলক উপকরণ ব্যবহারে শতকরা হার বৃদ্ধি এবং শ্রেণীকক্ষ পর্যবেক্ষণের সময় রেকর্ড করা কর্মক্ষমতা c) শিক্ষকের সন্তুষ্টি এবং সম্প্রদায়ের অনুভূতিতে শতকরা হার বৃদ্ধি

যদিও রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) এসডিজি 4 (গুণমানসম্পন্ন শিক্ষণ) দ্বারা অনুপ্রাণিত, এসডিজি বাস্তবায়নের সময়সীমার মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়। ব্যবস্থাপনার মধ্যে পরামর্শদানের জন্য চলমান এবং অবিচ্ছিন্ন প্রক্রিয়া তৈরির উদ্দেশ্য নিয়ে মিশনটি চালু করা হচ্ছে। উপরিলিখিত প্রভাব সংক্রান্ত সূচকগুলি পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের উদ্দেশ্য এবং উদ্দিষ্ট লক্ষ্যগুলির সময়মত সংশোধন পরিচালনা করতে সহায়ক হবে।

পরিবর্তন চালনা করার জন্য ইতিবাচক শক্তিবৃদ্ধি ব্যবহার করার প্রয়াসে, ইতিবাচক প্রভাবের দিকে পরিচালিত সমস্ত স্টেকহোল্ডারদের কাজকে পুরস্কৃত করা এবং উত্সাহিত করা উচিত। এটি পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের অন্যান্য সুবিধার পাশাপাশি পরিবর্তন এবং ইতিবাচক প্রভাবের উপর অবিরত ফোকাস নিশ্চিত করবে। পরিশেষে, ভারতীয় শিক্ষায় ইতিবাচক পরিবর্তন আনার ক্ষমতার দ্বারা একটি পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের মূল্যায়ন করা উচিত।

5.5. প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ

পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমটি হল প্রাতিষ্ঠানিক, সাংগঠনিক, ব্যক্তিগতভাবে পেশাগত লক্ষ্য অর্জনের একটি খুব ভালো উপায়। এই শিক্ষাব্যবস্থার মধ্যে উপলব্ধি রিসোর্সগুলি ব্যবহার করে এই শিক্ষাব্যবস্থার উন্নতিকরনে সহায়তা করে এবং শিক্ষা ব্যবস্থার সমগ্র স্তর জুড়ে একটি অপরিহার্য কার্যকলাপ হিসাবে বিবেচিত হওয়া উচিত। গুরুত্বপূর্ণ এই ক্রিয়াকলাপটি একটি অবিচ্ছিন্ন প্রক্রিয়া হওয়া উচিত যাকে সমস্ত স্টেকহোল্ডারদের জন্য দৈনন্দিন অনুশীলনের অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের শুরুতেই অংশগ্রহণকারীরা খুব উপকৃত হয় কেননা এই প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের মাধ্যমে সুবিধাভোগীদের মধ্যে একটি বন্ধুত্বপূর্ণ মনোভাব গড়ে ওঠে। যদিও, পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের সময় পরামর্শদাতা, পরামর্শগ্রহীতা এবং প্রশাসককে অনেক বেশি সময় ব্যয় করতে হয় এবং অনেক পরিশ্রম করতে হয়। এই ধরনের কার্যক্রম চালিয়ে যাওয়ার জন্যে এগুলির প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ প্রয়োজন।

প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ বলতে এমন একটি নীতিকে বোঝানো যার মাধ্যমে কোনো শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বা সংগঠনে নিয়মনীতি বা আদর্শকে প্রতিষ্ঠা করা হয়। পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের কাঠামোগুলিকে প্রাতিষ্ঠানিক অনুশীলন এবং সুযোগ সুবিধার সঙ্গে যুক্ত করা হয় যাতে একটি নির্দিষ্ট মাত্রায় স্থিতিশীলতার সাথে কাজ করতে পারে। যেকোনো স্তরে পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়াকে সফলভাবে প্রাতিষ্ঠানিক রূপ দিতে দুটি উপায় ব্যবহার করা হয়।

5.6. প্রণোদনা প্রদান

এই কার্যক্রমের অধীনে পরামর্শদাতা, পরামর্শগ্রহীতা এবং সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানকে উৎসাহিত করার উদ্দেশ্যে কিছু অপার্থিব প্রণোদনা প্রদান করা হয় যাতে তাদের মধ্যে অংশগ্রহণের মনোভাব বৃদ্ধি পায়।

পরামর্শদাতা বা পরামর্শগ্রহীতাকে কীভাবে উৎসাহিত করা যেতে পারে তার কয়েকটি উদাহরণ নিম্নরূপ:

সারণি 5.3: প্রণোদনার প্রকারভেদ

উদাহরণ নং.	প্রণোদনার প্রকৃতি	বিবরণ
উদাহরণ 1	পরামর্শদাতাদের জন্য বিপুল সুযোগ	a) সর্বসেরা পরামর্শদাতার জন্য একটি খ্যাতনামা প্রতিষ্ঠানের পরামর্শ প্রদান করার ক্ষমতা উন্নয়নকারী পাঠ্যক্রম ব্যবহার করার সুযোগ প্রদান করা হয়। b) রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM)-কে শিক্ষকদের জন্য জাতীয় পেশাগত মানের (NPST) সাথে সংযুক্ত করা হবে।
উদাহরণ 2	সর্বসেরা পরামর্শদাতাদের স্বীকৃতি প্রদান করা হয়	a) প্রশংসাহেতু প্রদত্ত শংসাপত্র b) স্পটলাইট অর্থাৎ ওয়েবসাইটে সর্বসেরা পরামর্শদাতার কার্যকারিতার গল্পগুলি উল্লেখ করে সকলের দৃষ্টিগোচর করা ইত্যাদি c) রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM)-এ বছরের শেষ সেমিনারে সেরা অনুশীলনগুলিকে উদাহরণস্বরূপ প্রদর্শন করা

পরামর্শগ্রহীতা অসামান্য কর্মক্ষমতা প্রদর্শন করলে তাকে স্বীকৃতি প্রদান করা হবে এবং প্রশংসাহেতু শংসাপত্র প্রদান করা হবে।

5.7. পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের জন্য উত্থিত সমস্যা

পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রম একেবারে সমস্যামুক্ত কার্যক্রম নয়। পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমের খসড়া তৈরি করার সময়ে এবং তা বাস্তবায়িত করার ক্ষেত্রে কিছু সমস্যার উদ্ভেদক হয়। অতঃপর, আমরা যদি এই সমস্যাগুলি সম্পর্কে সচেতন থাকি তবে সেগুলি খুব সহজ পদ্ধতিতেই সমাধান করা সম্ভবপর হবে।

5.7.1. প্রত্যাশার মধ্যে অমিল পরিলক্ষিত হয়

পরামর্শপ্রদানকারী পরিকাঠামোর অন্যতম উপাদান হল লক্ষ্য নির্ধারণ করা এবং সকল অংশগ্রহণকারীর বিষয় সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা থাকে। লক্ষ্য নির্ধারণ এবং প্রত্যাশার মধ্যে সমন্বয় বিধান করা একটি সমস্যা দায়ক বিষয় হয়ে দাঁড়ায় বিশেষ করে যখন পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক থেকে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা কি চায় সে বিষয়ে স্বচ্ছতার অভাব দেখায় দেয়।

এই প্রতিবন্ধকতা সম্পূর্ণরূপে এড়ানোর জন্য, পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক চলার সময়ে এই সম্পর্ক থেকে কী প্রত্যাশা করা হয় সে বিষয়ে ক্রমাগত কথোপকথন করা খুবই গুরুত্বপূর্ণ বিষয় এবং দুইয়ের মধ্যে সুষ্ঠুভাবে সমন্বয়সাধন করা হয়েছে কিনা তা বিবেচনা করা হয়।

5.7.2. পরামর্শগ্রহীতার মনোযোগের অভাব

পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের ক্ষেত্রে পরামর্শদাতার পাশাপাশি পরামর্শগ্রহীতার অংশগ্রহণও খুবই গুরুত্বপূর্ণ, একই সাথে মনোযোগ সহকারে এই সম্পর্ককে বজায় রাখাও ততটাই গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। যদিও একাধিক কারণের ফলে পরামর্শগ্রহীতার অমনোযোগী হয়েও পড়ে। এই অমনোযোগিতার ফলে পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের গুণমান ব্যাহত হয় এবং বিশেষজ্ঞ কর্তৃক তাদের মনোযোগ বৃদ্ধি করার চেষ্টা করা হলেও তা ব্যাহত হয়। এই সকল অমনোযোগী পরামর্শগ্রহীতাকে অনুপ্রাণিত করা প্রয়োজন এবং এই পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক থেকে সর্বোচ্চ মাত্রায় উপকৃত হতে পরামর্শদাতা কর্তৃক সহায়তা প্রদান করা হয়।

5.7.3. পরামর্শদাতার মধ্যে অনুপ্রাণিত করার ক্ষমতার অভাব

কার্যক্রমের জন্য যথাযথ সংখ্যায় পরামর্শদাতা নিয়োগ করা একটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ সমস্যা। এই সমস্যাটি যেমন গুরুত্বপূর্ণ তেমনই পরামর্শদাতাকে অনুপ্রাণিত করা এবং তার দক্ষতা বৃদ্ধি করা একটি গুরুত্বপূর্ণ সমস্যা। এই প্রক্রিয়ায় মনঃসংযোগের অভাবে পরামর্শদাতার মধ্যে অংশগ্রহণ করার প্রবণতাকে হ্রাস করে, ফলত এর কার্যকারিতা হ্রাস পায়। ফলস্বরূপ, পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কটি অসফল হয় যা পরামর্শগ্রহীতাদের শিক্ষণ প্রক্রিয়াকে অকার্যকর করে তোলে।

এই কার্যক্রমের প্রাককালে যথাযথ পরামর্শদাতা নির্বাচন করা খুবই গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এর সাথে পরামর্শদাতাদের জন্য যথাযথ প্রশিক্ষণ প্রদান করা এবং এই প্রক্রিয়া চলাকালীন মিথস্ক্রিয়া চালিয়ে যাওয়া খুবই গুরুত্বপূর্ণ বিষয়।

5.7.4. অতিরিক্ত অথবা অপরিাপ্ত পরিকাঠামো

পরামর্শগ্রহীতাদের ব্যক্তিগত প্রয়োজনগুলো চিহ্নিত করা গুরুত্বপূর্ণ। কিছু পরামর্শগ্রহীতা এবং পরামর্শদাতা বিভিন্ন টুল এবং সম্পদ ব্যবহারের সুযোগ পেয়ে উপভোগ করতে পারেন, তবে অন্যরা চাপ অনুভব করতে পারেন যদি তাদের ব্যবহার করতে বাধ্য করা হয়। সেই কারণে একটি ভারসাম্য বজায়কারী কার্যক্রমের অবতারণা করা উচিত যাতে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা নিজেদের সুবিধা মতো এবং প্রয়োজনে রিসোর্সগুলি ব্যবহার করতে পারেন।

5.7.5. উপেক্ষিত চেকপয়েন্ট

পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের স্পষ্ট চেকপয়েন্টগুলি পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের জন্য প্রোগ্রামের সুনির্দিষ্ট শুরু, মধ্য এবং শেষ সম্পর্কে নির্দেশনা প্রদান করে। যার ফলে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা উভয়েই সন্তুষ্ট হন। উদাহরণস্বরূপ, একটি পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের কার্যকরী সমাপ্তি না থাকলে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার পরে অসন্তুষ্ট হতে পারেন, অর্জিত শিক্ষা কিভাবে কার্যকরীভাবে কাজে লাগবেন সে বিষয়ে বিভ্রান্ত ও অনিশ্চিত হতে পারেন।

5.7.6. পরামর্শদান সম্পর্কে ভ্রান্ত ধারণা

পরামর্শদানসংক্রান্ত বিষয় সম্পর্কে কিছু ভ্রান্ত ধারণা এই প্রক্রিয়ার পথে বাধা সৃষ্টি করতে পারে। পরামর্শদানসংক্রান্ত বিষয় সম্পর্কে কিছু বহুল প্রচলিত কল্পকথা বাধা সৃষ্টি করতে পারে এবং পরামর্শদাতার অভিজ্ঞতা থেকে সর্বাধিকভাবে উপকৃত হতে পরামর্শগ্রহীতাকে নিরুৎসাহিত করতে পারে। বেশ কিছু বহুল প্রচলিত ভ্রান্ত ধারণা এর অন্তর্ভুক্ত:

- "পরামর্শদান একটি সময়সাপেক্ষ প্রক্রিয়া।"
- "জীবিকা হিসাবে বা ব্যক্তিগত জীবনে পরামর্শ প্রদানের কোনো মূল্য নেই।"
- "পরামর্শপ্রদানমূলক প্রক্রিয়া থেকে শুধুমাত্র পরামর্শগ্রহীতার উপকৃত হবেন, পরামর্শদাতার নয়।"

সুনির্দিষ্ট ভূমিকা, দায়িত্ব এবং ফলাফল সহ কার্যক্রম থেকে কী প্রত্যাশা করা হয় সেই বিষয়ে নির্ধারণ করা এই ভুল ধারণাগুলি দূর করতে সাহায্য করে। সঠিক পরিকল্পনা এবং সমর্থন সহ পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রম দীর্ঘ সময়ের জন্য চলতে পারে এবং স্থায়ী প্রভাব ফেলতে পারে। কার্যক্রমটি একবার চলতে শুরু করলে, পরামর্শ দেওয়ার একটি সংস্কৃতি স্থাপন করা হয় এবং অনানুষ্ঠানিক মেন্টরিং প্রায়শই আনুষ্ঠানিক প্রোগ্রামের পাশাপাশি বিকাশ লাভ করে।

5.7.7. দুর্গম পরামর্শদান

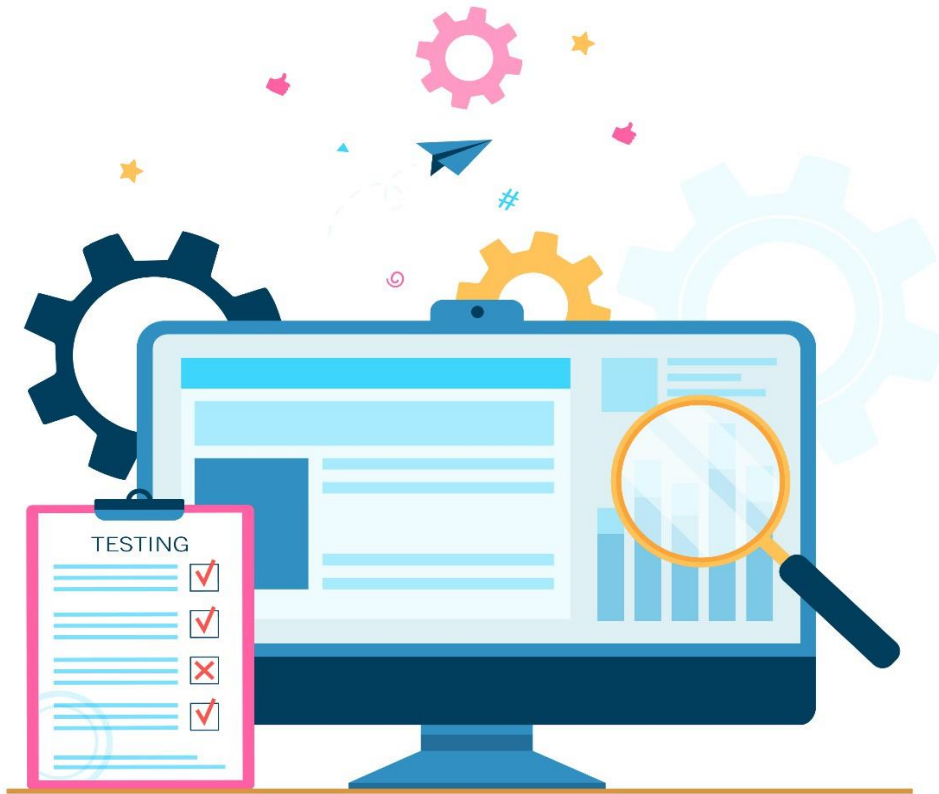
যেকোন মেন্টরিং কাঠামো অবশ্যই মেন্টরিং মিথস্ক্রিয়াগুলির সহজলভ্যতার কথা বিবেচনা করে ডিজাইন করা উচিত। উদাহরণস্বরূপ, একটি স্কুলের মধ্যে পরামর্শদাতা ব্যক্তিগতভাবে এবং একটি নির্দিষ্ট ফ্রিকোয়েন্সিতে ঘটতে পারে যাতে এটি সমস্ত পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের কাছে সহজেই ব্যবহারযোগ্য হয়। যাইহোক, একটি দেশব্যাপী পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রমের লক্ষ্য পূরণের জন্য একটি বৃহত্তর অবকাঠামোর প্রয়োজন হতে পারে, যেমন একটি প্রযুক্তিগত প্ল্যাটফর্ম। মোড এবং মিডিয়া ডিজাইন করার সময় একটি মাল্টিডিসিপ্লিনারি পদ্ধতি ব্যবহার করে পরামর্শদান আরও সুলভ করা যেতে পারে।

5.8 অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থাপনা

আরও স্বচ্ছতার সাথে রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) সংক্রান্ত অভিযোগগুলি পরিচালনা এবং প্রতিকার করার জন্য রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ (NCTE) কর্তৃক একটি অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি গঠন করা হবে। পরামর্শদাতা/পরামর্শগ্রহীতা চলার পথে যেসব সমস্যার সম্মুখীন হন সেগুলি দূরীকরণে যথাযথ হস্তক্ষেপ শুরু করতে সহায়তা করবে। এটি পরামর্শদাতা/পরামর্শগ্রহীতাদের উদ্বেগ এবং পরামর্শগুলি ভাগ করে নেওয়ার সুযোগ দেবে যাতে পরামর্শদান ব্যবস্থাকে তাদের প্রয়োজনের প্রতি আরও প্রতিক্রিয়াশীল করে তোলা যায়।

অধ্যায়
VI

রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো



অধ্যায়-VI: রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো (NMI)

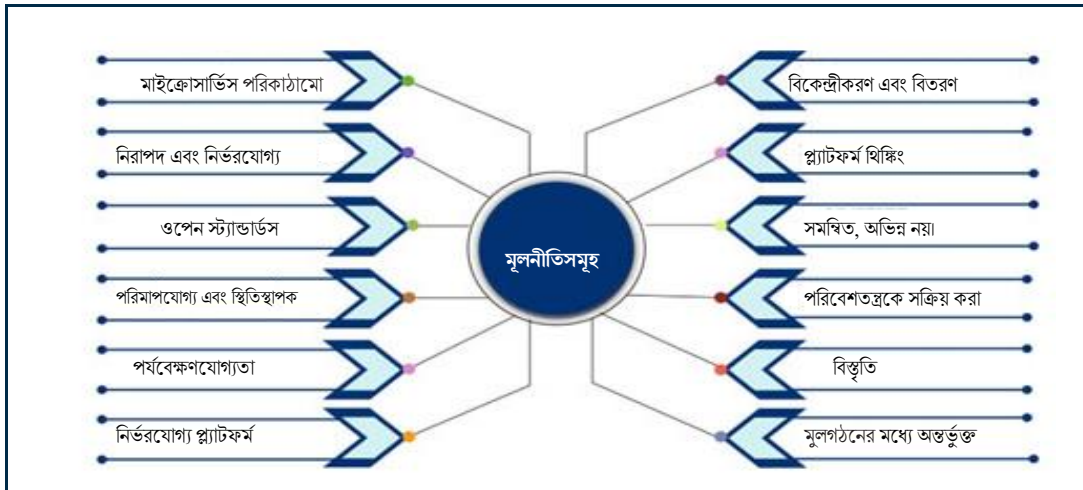
6.1. ভূমিকা

রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM)-এর লক্ষ্যই হল পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ককে একটি নির্দিষ্ট মাত্রায় প্রতিষ্ঠা করা এবং এই প্রযুক্তিকে সক্রিয় করা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো (NMI) কে ওপেন-সোর্স মডিউলার বিল্ডিং ব্লকের একটি অংশ হিসাবে কল্পনা করা হয়েছে যা NDEAR-এর অনুবর্তী এবং পরিমাপযোগ্যতা এবং নির্ভরযোগ্যতার জন্য তৈরি করা হয়েছে। পরামর্শদানের জন্য বেশ কিছু বিচ্ছিন্ন এবং খণ্ডিত সমাধানের অবতারণা করা হয়েছে কারণ পরামর্শদানের মাধ্যমে সমস্যা সমাধানের জন্য বর্তমানে কোনো নিয়ম নীতি চালু করা হয় নি। পরামর্শগ্রহীতারা বিভিন্ন ব্যবস্থাপনা বা সমাধান ব্যবহারের মাধ্যমে পরামর্শদাতাদের শনাক্ত করতে পারে। রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো (NMI)-এর লক্ষ্যই হল ক্রটি অপসারণের জন্য বিইসিকেএন ডিএসইপি প্রোটোকলের ওপর ভিত্তি করে সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামো (UMI) তৈরি করা। সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামো (UMI)-এর লক্ষ্য হল বিভিন্ন পরামর্শদান পরিষেবা এবং সমাধানের জন্য তথ্য আদান প্রদানকারী সম্পর্ককে সক্ষম করা, কিছু নিয়মকানুন চালু করার মাধ্যমে এবং একটি ইন্টারফেস প্রতিষ্ঠা করার মাধ্যমে বিভিন্ন পরিষেবা জুড়ে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শপ্রদানকারী কার্যক্রম আবিষ্কার করার মাধ্যমে চালু করা হয়। উদ্ভাবন, বৈচিত্র্য এবং প্রাসঙ্গিকতা আনার জন্য বাস্তবতাকে শক্তিশালী করা প্রয়োজন। ইউনিফায়েড মেন্টরিং নেটওয়ার্ক (UMN) তৈরি করার প্রক্রিয়াটি সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামো (UMI) কর্তৃক সক্রিয় করা হয়, যেখানে বিভিন্ন পরিবেশের মধ্যে স্টেকহোল্ডাররা ব্যবহার করতে পারেন এবং সমস্যার সমাধান করতে এবং পরামর্শদানের জন্য ব্যবহার করতে তাদের সমাধান/পরিষেবাগুলিকে প্রসারিত করে।

রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো (NMI)-এর লক্ষ্যই হল পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা উভয়ের জন্য বিভিন্ন প্রেক্ষাপটে পরামর্শপ্রদানকারী পরিষেবা এবং সমাধান গ্রহণের প্রক্রিয়াটি সহজতর করা। মূলনীতি এবং প্রযুক্তিগত উপাদানগুলির সাথে ডিজাইন করা হলে প্রতিটি ধাপে এগুলিকে আরো শক্তিশালী করাই এর প্রধান বৈশিষ্ট্য।

6.2. মূলনীতিসমূহ

এই অংশে, মৌলিক নীতি এবং সর্বোত্তম অনুশীলনের খসড়া তৈরি করার মাধ্যমে রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামোর (NMI) ডিজিটাল অবকাঠামোগত দিকগুলির উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে:



চিত্র 6.1: রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো (NMI) সংক্রান্ত মূলনীতি

- a. **মাইক্রোসার্ভিস আর্কিটেকচার:** পরিমাপযোগ্য সমস্যা এবং বৈচিত্র্যগত সমস্যার সমাধানহেতু, প্রয়োজনানুযায়ী মডিউলার পরিষেবাগুলিকে কখনও সংঘবদ্ধ করা হয় আবার কখনও বিচ্ছিন্ন করা হয়। সংযুক্ত মাইক্রোসার্ভিসের প্রভাবের শিথিলকরণ প্রয়োজনানুযায়ী এবং পরিপ্রেক্ষিতের ওপর ভিত্তি করে কার্যকারিতার বিবর্তনকে সক্রিয় করে।
- b. **নিরাপদ এবং ভরসাযোগ্য:** নিরাপত্তা এবং গোপনীয়তা বজায় রাখা খুবই গুরুত্বপূর্ণ বিষয় এবং এটি এই ডিজাইনের সব থেকে জটিল অংশ। পরিকাঠামোটি তার ব্যবহারকারীদের তথ্যের সুরক্ষা এবং গোপনীয়তা নিশ্চিত করার সময় তথ্যের সক্ষমতা প্রদানের জন্য ডিজাইন করা হয়েছে।
- c. **ওপেন স্ট্যান্ডার্ডস:** পরিকাঠামোকে ডিজাইন করার জন্য মানোন্নয়ন এবং আন্তঃকার্যযোগ্যতা অপরিহার্য যাতে বিভিন্ন ব্যবহারের ক্ষেত্রকে সমর্থন করা যায়। সাধারণ নিয়মকানুন মেনে এনএমআই তৈরি করা হয়েছে এবং এপিআই কর্তৃক নির্দিষ্ট প্ল্যাটফর্ম, নেটওয়ার্ক তৈরির জন্য ব্যবহৃত প্রযুক্তি বা ভাষার সাথে কোনো সম্পর্ক ছাড়াই আন্তঃকার্যযোগ্যতা নিশ্চিত করা হয়। আন্তঃকার্যযোগ্যতা প্রদানের মানগুলির উপর ভিত্তি করে এটি স্থির করা হয়। এটি কার্যকরী এপিআই তাই একসাথে কাজ করার জন্য ভিন্ন ভিন্ন প্রযুক্তির উপর নির্মিত বিভিন্ন মেন্টরিং সমাধানের বিস্তৃত পরিসরকে সমর্থন করবে।
- d. **পরিমাপযোগ্য এবং স্থিতিস্থাপক:** এই পরিস্থিতিতে বৃহৎ মাত্রায় ব্যবহারের জন্য এই কার্যক্রমের পরিসর বৃদ্ধি, মান নির্ধারণ এবং ক্রমাগত পরিমাপযোগ্যতার ওপর ভিত্তি করে নিশ্চিত করা হবে।
- e. **পর্যবেক্ষণযোগ্যতা:** এই পরিকাঠামোয় পরামর্শপ্রদানমূলক মিথস্ক্রিয়ার ওপর ভিত্তি করে যে মূল্যবান তথ্য পাওয়া যায় তার বিনিময়ে পর্যবেক্ষণযোগ্যতা টেলিমেট্রির মাধ্যমে উপলব্ধি করা হবে। পরামর্শগ্রহীতা/পরামর্শদাতার পারিপার্শ্বিক সমস্ত ঘটনাকে কেন্দ্রীভূত করার জন্য এবং সেগুলিকে ব্যবহার এবং বিশ্লেষণ করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে।
- f. **নির্ভরযোগ্য প্ল্যাটফর্ম:** পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা উভয়ের মধ্যে পরামর্শপ্রদানমূলক অভিজ্ঞতা অর্জনের জন্য একটি ভরসাযোগ্য প্ল্যাটফর্ম তৈরি করাই এই পরিকাঠামোর একমাত্র লক্ষ্য। বিশ্বাসযোগ্য রেজিস্ট্রি এবং পরামর্শদাতাদের নিয়োগীকরণের প্রতি যথাযথ অধ্যবসায়ের মাধ্যমে প্ল্যাটফর্মে প্রমাণীকৃত এবং যাচাইকৃত পরামর্শদাতাদের নিশ্চিত করার মাধ্যমে এটি করা হয়।
- g. **বিকেন্দ্রীভূত এবং বিতরণ :** পরিকাঠামোটি নেটওয়ার্কের অংশ হিসাবে এমনভাবে বিতরণ করা যেখানে নির্ভরযোগ্য ভান্ডার থেকে তথ্য ব্যবহার করার জন্য এবং বিনিময় করার জন্য অ্যাপ্লিকেশন এবং সমাধানগুলিকে সক্ষম করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে।
- h. **প্ল্যাটফর্ম থিঙ্কিং:** জাতীয় স্তরে কাজ করার জন্য এই পরিকাঠামোটি স্টেকহোল্ডারদের (সমাধান প্রদানকারী) বাস্তবত্বকে তাদের সমস্যার সমাধানমূলক পরিস্থিতি অথবা পরিষেবাকে তৈরি করতে সাহায্য করে এবং সেগুলিকে প্রসারিত করার অনুমতি প্রদান করে।
- i. **সমন্বিত কিন্তু অভিন্ন নয় :** অবকাঠামোটি উন্নত মানের উপর ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে যা সমন্বিত কাজকে সহজতর করে এবং একসাথে কাজ করার জন্য বিভিন্ন সমাধানকে সক্ষম করে।
- j. **পরিবেশতন্ত্রকে সক্রিয় করা :** তথ্যভাণ্ডারের সমস্ত তথ্য ব্যবহারের মাধ্যমে এক সাথে কাজ করতে এবং ব্যবহারকারীকে একই স্থানে সব কিছু ব্যবহারের সুযোগ প্রদানের মাধ্যমে ইউএমআই কর্তৃক পরামর্শপ্রদানকারী সমাধান/অ্যাপ্লিকেশন সক্রিয় করা হয়।
- k. **সম্প্রসারণযোগ্যতা:** এই পরিকাঠামোটি এমনভাবে তৈরি করা হয়েছে যাতে খুব সহজেই নেটওয়ার্কে অংশগ্রহণ করার

জন্য নতুন ক্ষমতা/সত্তা অর্জন করা যায়। বিশেষত্বের সাথে সম্মতিজ্ঞাপনের মাধ্যমে নতুন সংস্থাগুলিকে নেটওয়ার্ক কর্তৃক প্রদত্ত ক্ষমতা এবং সুবিধাগুলিকে ব্যবহার করার অনুমতি প্রদান করে।

I. মূলগঠনের মধ্যে অন্তর্ভুক্তিকরণ :

i. ব্যবহারকারীর ওপর ভিত্তি করে

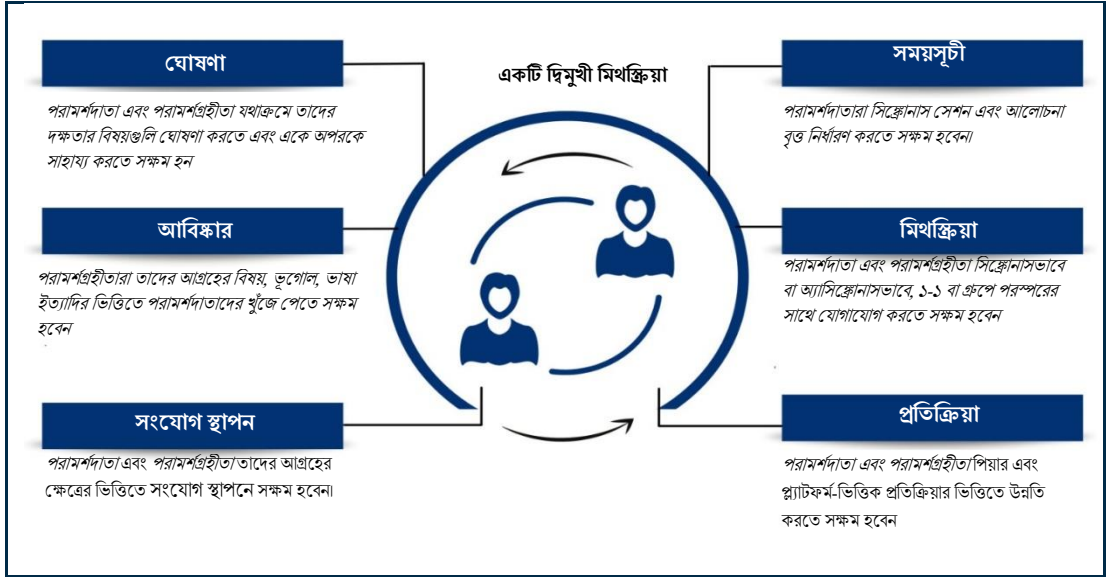
পরিকাঠামো ব্যবহারকারীদের প্রাসঙ্গিক এবং বৈচিত্র্যময় চাহিদা যেমন, বিভিন্ন প্ল্যাটফর্ম - ফোন, ওয়েব, বিভিন্ন ভাষা ইত্যাদি জুড়ে ডিজাইন করা সমাধানগুলিকে সক্ষম করে।

ii. ব্যবস্থাপনা এবং প্রক্রিয়া

বর্তমানে বিদ্যমান অ্যাপ্লিকেশন, সমাধান এবং বিষয়বস্তু সহ বৈচিত্র্যময় সিস্টেম এবং প্রক্রিয়াগুলিকে সংযুক্ত করতে এবং সুবিধা উপভোগ করার জন্য পরিকাঠামোটি তৈরি করা হয়েছে।

6.3. পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের মধ্যকার মিথস্ক্রিয়ামূলক সম্পর্ককে সক্রিয় করে

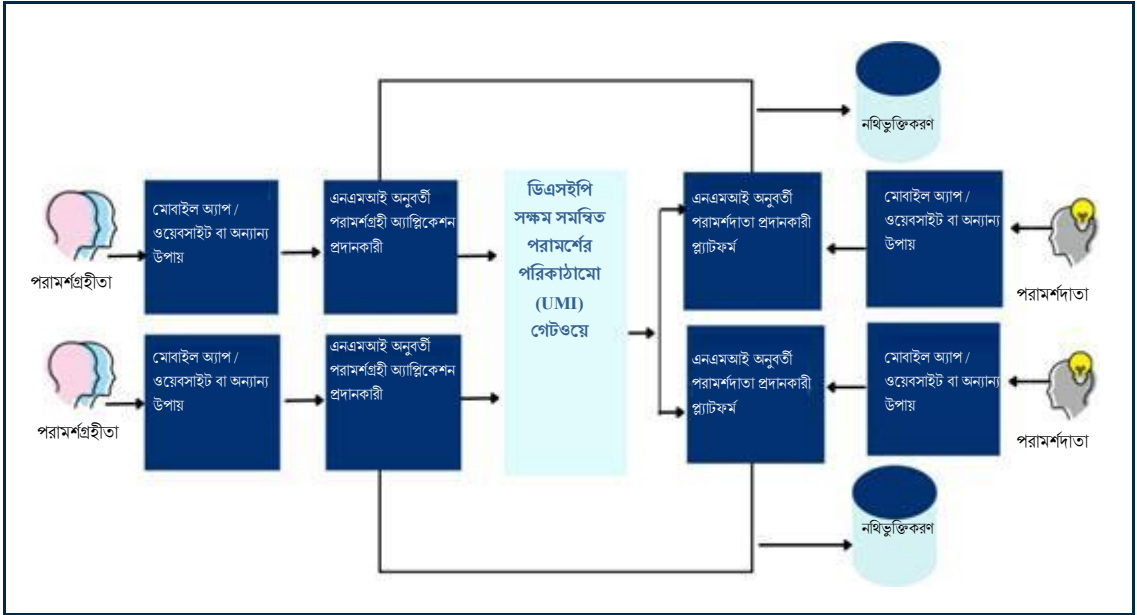
রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো (NMI) মূল উদ্দেশ্যগুলির মধ্যে অন্যতম হল পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের মধ্যে নিরবচ্ছিন্নভাবে সম এবং অসম মিথস্ক্রিয়ামূলক পরামর্শপ্রদানকারী প্রক্রিয়াকে সক্ষম করা। মিথস্ক্রিয়াগুলি সার্বজনীন আবিষ্কারযোগ্যতা এবং বিশ্বাসের ওপর ভিত্তি করে সক্রিয় করা হয় এবং প্রতিক্রিয়া আদান প্রদানের মাধ্যমে পরিচালিত হয়। নিম্নলিখিত 6টি ক্রিয়াসূচক শব্দ ব্যবহারের মাধ্যমে প্রযুক্তিগত কাঠামোগুলিকে সক্রিয় করা হয় -



চিত্র 6.2: প্রযুক্তিগত পরিকাঠামোতে ক্রিয়াসূচক শব্দ ব্যবহারকারী দিকগুলি সক্রিয় করা হয়েছে

6.4. প্রযুক্তিগত উপাদান

ডিজাইনের নীতিগুলির কথা মাথায় রেখে, রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো (NMI) বিভিন্ন প্রযুক্তিগত উপাদান প্রদান করে যা পরামর্শ প্রদানের মাধ্যমে ব্যবহারকারীদের জন্য একগুচ্ছ সমাধানের পথ প্রদর্শন করে।



চিত্র 6.3: ইউনিফাইড মেন্টরিং নেটওয়ার্ক (UMW)- কম্পোনেন্ট লেভেল ভিউ

- পরামর্শগ্রহীতার ইন্টারফেস (অ্যাপ/ওয়েবসাইট/অন্যান্য সমাধান):** পরামর্শগ্রহীতা তাদের আগ্রহ এবং প্রয়োজনের ওপর ভিত্তি করে পরামর্শদাতার অন্বেষণ করতে এবং পরামর্শপ্রদানমূলক সেশন অন্বেষণ করতে এই ইন্টারফেস ব্যবহার করতে পারেন। তারা তাদের পছন্দসই বিষয়ের ওপর ভিত্তি করে গড়ে ওঠা পরামর্শপ্রদানমূলক কার্যক্রমে নথিভুক্ত করতে পারেন।
- পরামর্শদাতার ইন্টারফেস (অ্যাপ/ওয়েবসাইট/অন্যান্য সমাধান):** পরামর্শদাতারা এই ইন্টারফেসটি ব্যবহার করে তাদের মিথস্ক্রিয়ামূলক/শিক্ষণমূলক সেশনের পরিকল্পনা করতে সক্ষম হন। তারা সময়ের সাথে সাথে করা মিথস্ক্রিয়াগুলিকে বিশ্লেষণও করতে পারেন।
- মেন্টরিংয়ের শ্রেণীবিন্যাস:** একটি জাতীয় মেন্টরিং ট্যাক্সোনমি তৈরি করা হবে এবং জাতীয় অবকাঠামোর অংশ হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা হবে। এই শ্রেণীবিন্যাসের মাধ্যমে প্রধান বিষয়গুলিকে চিহ্নিত করা হবে যেমন - পরামর্শদাতাদের বৈশিষ্ট্য, পরামর্শের ক্ষেত্র এবং মিথস্ক্রিয়ার মাধ্যম ইত্যাদি।
- সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামো (UMI) প্রবেশপথ:** ইউনিফাইড মেন্টরিং ইন্টারফেস (UMI) বিভিন্ন পরামর্শপ্রদানমূলক পরিষেবা/সমাধানগুলির আন্তঃকার্যযোগ্যতাকে সক্রিয় করবে যার ফলে বিভিন্ন পরিষেবা ব্যাপী পরামর্শদাতা/পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্কের আবিষ্কারের পথ খোলা হবে। সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামো (UMI) এর লক্ষ্য হল নিয়মনিতির ওপর ভিত্তি করে নির্মিত একটি নেটওয়ার্ক তৈরি করা যার মাধ্যমে শিক্ষণ/পরামর্শপ্রদানমূলক পরিষেবাগুলিকে প্রবাহিত করা।
- অ্যাপে নিবন্ধকরণ:** ইন্টারফেস ব্যবহার করার জন্য সমস্ত মোবাইল অ্যাপ, ওয়েব পোর্টাল এবং অন্যান্য সমাধানগুলি এই নিবন্ধকরণের অন্তর্গত।
- পরিষেবার নিবন্ধকরণ:** প্রবেশ পথ হিসাবে ব্যবহারের জন্য পরামর্শপ্রদানমূলক ব্যবস্থাপনার নিবন্ধকরণকে এর অন্তর্ভুক্ত করুন।
- বাহ্যিক নিবন্ধকরণ:** এই পরিবেশে যাচাইকৃত পরামর্শদাতাদের বিভিন্ন বিকেন্দ্রীকৃত বিশ্বস্ত নিবন্ধকরণ (একাডেমিক সংস্থা, রাজ্যভিত্তিক স্তরে এবং CSO কর্তৃক) এর অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

- h. মেন্টরিং পরিষেবা:** পরিকাঠামোর জন্য সৃষ্ট মাইক্রোসার্ভিস প্রক্রিয়াটি পরামর্শদাতারা কীভাবে তাদের শিক্ষণ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করবে সেই বিষয়ে পরিকল্পনা করতে এবং পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার মধ্যে মিথস্ক্রিয়ামূলক সম্পর্ক বজায় রাখতে সাহায্য করে।

6.5. সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামো (UMI)

সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামো (UMI) এমন একটি সম্পর্ক স্থাপনকারী ইন্টারফেস যা বিইসিকেএন ডিএসইপি স্পেসিফিকেশনের উপর ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে। এই নেটওয়ার্কের মাধ্যমে বিভিন্ন প্রদানকারী এবং উপভোক্তাদের মধ্যে নির্বিঘ্নে যোগাযোগ স্থাপন করার জন্য অনুমোদন প্রদান করা হয়।

6.5.1. আবিষ্কারযোগ্যতা

একটি একক প্ল্যাটফর্মের মধ্যেই সমস্ত পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) (অভিজ্ঞতা সম্পন্ন রিসোর্স পার্সন/অবসরপ্রাপ্ত অধ্যাপক/শিক্ষক ইত্যাদি) খুঁজে পাওয়া যাবে এবং তাদের থেকে সাহায্য পাওয়া সম্ভব হবে যার জন্য তাদের ডিভাইসে একাধিক পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) অ্যাপ্লিকেশান লাগানোর প্রয়োজন হবে না। এর মাধ্যমে ব্যবহারকারীদের একাধিক অ্যাপ্লিকেশান ব্যবহারের পরিবর্তে এক জায়গায় অধিক সংখ্যক পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) সাথে আলোচনা করার সুযোগ পাওয়া যায়।

6.5.2. নির্ভরযোগ্যতা

প্ল্যাটফর্মে অংশগ্রহণকারী উভয় ব্যক্তির মধ্যে যখন বিশ্বাসযোগ্যতার সম্পর্ক গড়ে ওঠে তখন মিথস্ক্রিয়ামূলক পরামর্শপ্রদানকারী সম্পর্ক খুবই কার্যকরী হয়। বিভিন্ন শিক্ষামূলক প্রতিষ্ঠান এবং রাজ্যের বিভিন্ন সংস্থা কর্তৃক বিশ্বস্ত পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) নিবন্ধকরণের মাধ্যমে নির্ভরযোগ্যতা প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব হবে। প্ল্যাটফর্মে সেই সমস্ত বিশ্বস্ত পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) যোগ্যতা প্রমাণকারী শংসাপত্র নিযুক্ত করা হবে।

6.6. সমন্বিত পরামর্শদান নেটওয়ার্ক

রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামো (NMI) ক্রমাগত উন্নয়ন, ব্যবহার এবং বিকাশের জন্য গৃহীত পদক্ষেপ কর্মসূচী হিসাবে বিবেচনা করা হবে। উদ্ভাবন, বৈচিত্র্য এবং প্রাসঙ্গিকতা আনার জন্য বাস্তবতন্ত্রকে শক্তিশালী করা প্রয়োজনা সমন্বিত পরামর্শদান নেটওয়ার্ক (UMN) বিভিন্ন বাস্তবতন্ত্রে অনুঘটক হিসাবে কাজ করতে উদ্যত হবে এবং রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামোর (NMI) অবদান রাখতে চেষ্টা করবে। এই ধরনের অবকাঠামো স্টেকহোল্ডারদের বাস্তবতন্ত্র ব্যবহার করতে, পরামর্শদানের (মেন্টরিং) জন্য তাদের সমাধান/পরিষেবা প্রসারিত করতে সাহায্য করে। প্ল্যাটফর্মটি যে শুধুমাত্র একচেটিয়া সমাধান হিসাবে ব্যবহার করার জন্য তৈরি করা হয়নি সেই তথাকথিত মানসিকতা থেকে সরে এসে তা নিশ্চিত করতে হবে।

নিতানতুন সম্পর্ক স্থাপনের জন্য এবং স্থিতিশীলতা বজায় রাখার জন্য সমস্ত স্টেকহোল্ডারদের সাথে নিয়মিত প্রচেষ্টা করতে হবে। পরিকাঠামোর প্রযুক্তিগত নমুনা যার মধ্যে বিল্ডিং ব্লক এবং ওপেন প্রোটোকল অন্তর্ভুক্ত থাকে তা নিশ্চিত করবে যে নেটওয়ার্কটি ক্রমাগত বৃদ্ধি পাচ্ছে।

6.7. প্ল্যাটফর্মের পরিচালনা

কাজক্ষমত ফলাফল অর্জনের জন্য রাষ্ট্রীয় পরামর্শের পরিকাঠামোর (NMI) প্রভাবশালী সুবিধা পেতে পরামর্শপ্রদানকারী (মেন্টরিং) কার্যক্রমের প্রয়োজন হয়। সুসম পরিচালনার জন্য, নিম্নলিখিত নির্ণায়কগুলি এবং প্রশ্রাবলীর অবতারণা করা প্রয়োজন হয়।

সারণি 6.1: নির্ধারণ করার জন্য প্রয়োজনীয় মানদণ্ড এবং প্রশ্নাবলি

নির্ধারণ করার জন্য প্রয়োজনীয় মানদণ্ড	প্রশ্নাবলি
যথার্থতা	<ul style="list-style-type: none"> আপনি কীভাবে নিশ্চিত করবেন যে প্রযুক্তিগত অবকাঠামো ব্যবহারকারীদের স্থানীয় এবং আর্থ-সামাজিক অবস্থার সাথে উপযুক্ত এবং সামঞ্জস্যপূর্ণ? আপনি কীভাবে নিশ্চিত করবেন যে প্ল্যাটফর্ম কেন্দ্রিক মিথস্ক্রিয়া গঠনমূলক মিথস্ক্রিয়ার ওপর ভিত্তি করে তৈরি হয়? আপনি কীভাবে নিশ্চিত করবেন যে কার্যক্রম নির্ধারণকারী কর্তৃক অবকাঠামোগত সুবিধা প্রদানের জন্য উপযুক্ত প্রতিক্রিয়া প্রদানকারী পদ্ধতি প্রতিষ্ঠিত হয়েছে কিনা?
স্থিতিশীলতা	<ul style="list-style-type: none"> প্ল্যাটফর্ম, তথ্য ইত্যাদির মালিক কে? আপনি কীভাবে নিশ্চিত করবেন যে প্ল্যাটফর্মটি কার্যকরভাবে ব্যবহার করা হয়েছে এবং প্রদত্ত প্রতিক্রিয়া উপযুক্ত বলে বিবেচনা করা হয়েছে কিনা? প্রশিক্ষণ কর্মসূচি এবং প্রতিক্রিয়া প্রদানকারী পদ্ধতি এর অন্তর্ভুক্ত থাকবে।
বিবর্তনীয়তা	<ul style="list-style-type: none"> একাধিক ব্যক্তিকে সম্পদ তৈরির ক্ষেত্রে কীভাবে অবদান রাখতে আপনি সাহায্য করবেন (যেমন, ডেটা, সফটওয়্যার, সামগ্রী ইত্যাদি)? আপনি কীভাবে পরিষেবাগুলির আবিষ্কার এবং ব্যবহার করার ক্ষেত্রে তাদের সক্ষম করবেন? আপনি কীভাবে প্ল্যাটফর্মের সম্প্রসারণ ঘটাতে সাহায্য করবেন?



অধ্যায়
VII

যাত্রাপথ এবং সম্মুখে অগ্রসর
হওয়ার পথ



অধ্যায়-VII: যাত্রাপথ এবং সম্মুখে অগ্রসর হওয়ার পথ

7.1. এনএমএম-এর যাত্রাপথ

2021-22 সালের কেন্দ্রীয় বাজেটে ভারত সরকারের (GoI) শিক্ষা মন্ত্রণালয় (MoE) কর্তৃক রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযানের (NMM) ঘোষণা করা হয়েছিল। এছাড়া শিক্ষা মন্ত্রক (MoE) কর্তৃক রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদের (NCTE) ওপর এই কাজটি সম্পাদন করার দায়িত্ব অর্পণ করা হয়েছে। রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) সংক্রান্ত পদ্ধতির বিকাশের জন্য একাধিক গবেষণা প্রক্রিয়া পরিচালনা করা হয়েছিল। বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের কাছ থেকে তাদের পরামর্শ/প্রতিক্রিয়া জানার জন্য 2021 সালের নভেম্বর মাসে (NCTE)-এর ওয়েবসাইট এবং MyGov পোর্টালে পরামর্শদান সংক্রান্ত রুবুকের একটি প্রাথমিক খসড়া প্রদান করা হয়েছিল। অতঃপর, বিভিন্ন পেশার সাথে যুক্ত যেমন শিক্ষাবিদ, শিক্ষা প্রশাসক, স্কুল, বিশ্ববিদ্যালয়, শিক্ষক শিক্ষিকা, এসসিইআরটি, ডিআইইটি, অধ্যক্ষ, শিক্ষক, এনজিও এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডার তথা দেশের মানুষদের কাছ থেকে বিভিন্ন বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ করে বটম-আপ পদ্ধতি অবলম্বন করার মাধ্যমে পরামর্শদান সম্পর্কিত রুবুক প্রস্তুত করার উদ্দেশ্যে 15 টি ওপেন হাউস আলোচনা সভার অবতারণা করা হয়েছে (সংযোজন-IV রেফার করুন)।

রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ (NCTE) কর্তৃক 29শে জুলাই 2022 তারিখে সারা দেশের 30টি কেন্দ্রীয় মালিকানাধীন স্কুলে (15টি কেন্দ্রীয় বিদ্যালয়, 10টি জওহর নবোদয় বিদ্যালয় এবং 5টি CBSE) পাইলট পদ্ধতি অবলম্বন করে রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) চালু করা হয়েছে। 30 জন স্কুলের অধ্যক্ষ এবং নোডাল অফিসার সহযোগে রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM)-এর উপর 2-দিনের একটি ওরিয়েন্টেশনমূলক কর্মসূচীর অবতারণা করা হয়েছিল। বিভিন্ন ক্ষেত্র থেকে 60 জন পরামর্শদাতাকে (মেন্টর) রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ (NCTE) কর্তৃক এর অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছিল। 60 জন নির্বাচিত পরামর্শদাতার (মেন্টর) উদ্দেশ্যে 2-দিনের জন্য সক্ষমতা বৃদ্ধির একটি কর্মশালার আয়োজন করা হয়েছিল। উদঘাটন, বিশ্বাস এবং গঠনমূলক প্রতিক্রিয়ার ওপর ভিত্তি করে কার্যকরী পরামর্শপ্রদানমূলক (মেন্টরিং) সেশনের ব্যবস্থা করার জন্য রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) সংক্রান্ত একটি ওয়েব পোর্টাল চালু করা হয়েছে যা একটি ইন্টারফেস হিসাবে কাজ করে। পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) কার্যকরীভাবে এবং দক্ষতার সাথে সহায়তা করার উদ্দেশ্যে পরামর্শপ্রদানমূলক (মেন্টরিং) মিথস্ক্রিয়া সহজতর করার জন্য বিভিন্ন মডিউল তৈরি করা হয়েছে।

উপরে উল্লিখিত অভ্যন্তরীণ পরামর্শ, 15টি খোলাখুলিভাবে আয়োজিত আলোচনা সভা, পরীক্ষামূলক শিক্ষণ থেকে প্রাপ্ত ইনপুট, অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের আলোচনা এবং বিস্তারিত কর্মসূচীর ফলে প্রাপ্ত প্রতিক্রিয়া/পরামর্শগুলিকে অন্তর্ভুক্ত করার পরে রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM)-এর রুবুক চূড়ান্ত করা হয়েছে। রাষ্ট্রীয় শিক্ষক গুণমান কেন্দ্র (NCTQ) একটি ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম, রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM)-এর বাস্তবায়ন, পর্যবেক্ষণ এবং বিশ্লেষণের সুবিধার্থে রাষ্ট্রীয় শিক্ষক শিক্ষা পরিষদ (NCTE) স্থাপন করা হয়েছে। সমন্বিত পরামর্শের পরিকাঠামোর (UMI) রাষ্ট্রীয় শিক্ষক গুণমান কেন্দ্র (NCTQ) থেকে পরিচালনা করা হবে।

7.2. সম্মুখে অগ্রসর হওয়ার পথ

রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) শিক্ষকদের পেশাগত দক্ষতা বৃদ্ধি ও উন্নয়নের জন্য গৃহীত একটি অনবদ্য উদ্যোগ। পরামর্শদাতাদের (মেন্টর) প্রধান ভূমিকাই হল পরামর্শগ্রহীতাদের উদ্দেশ্যে নির্দেশনা, সহায়তা এবং দক্ষতা প্রদান করা। এটি জ্ঞান ভাগ করে নেওয়ার, সহযোগিতা প্রদান করার এবং প্রতিফলনের একটি মাধ্যম। রাষ্ট্রীয় পরামর্শ অভিযান (NMM) এর বাস্তবায়ন পরিকল্পনা থেকে নিম্নরূপ ধারণা করা হয়েছে:



চিত্র 7.1: সম্মুখে অগ্রসর হওয়ার পথ

তথ্যসূত্র

- Hansman, C. A. (Ed.). (2002). Critical perspectives on mentoring: Trends and issues. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education, Center on Education and Training for Employment, College of Education, the Ohio State University.
- Knowles, M. S. (1980). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.
- Kukreja, S., Arora, R., Mahajan, R., & Singh, T. (2020). Mentorship Program: Modern Outlook of Traditional Knowledge. International Journal of Applied and Basic Medical Research, 10(2), 65–67. https://doi.org/10.4103/ijabmr.IJABMR_109_20
- Ministry of Human Resource Development. (2020, July 29). National Education Policy 2020. www.Education.Gov.In; Government of India.
- https://www.education.gov.in/sites/upload_files/mhrd/files/NEP_Final_English_0.pdf#page=29&zoom=100,97,630
- National Institute of Technical Teachers Training and Research. (2020, September). Making Mentoring Relevant: NEP 2020 PERSPECTIVE. NITTTR (nitttr.ac.in); National Institute of Technical Teachers Training and Research. Retrieved from ReportonMakingMentoring.pdf (nitttrchd.ac.in)
- National University of Educational Planning and Administration (NUEPA) New Delhi, Teachers in the Education System, How We Manage the Teacher Workforce in India. (2016). http://www.niepa.ac.in/download/Research/Teachers_in_the_Indian_Education_System.pdf
- National University Of Educational Planning And Administration (NUEPA) (2014) School Leadership Development National Program Design and Curriculum Framework. National University of Educational Planning and Administration (NUEPA). https://www.education.gov.in/en/sites/upload_files/mhrd/files/upload_document/SLDP_Framework_NCSL_NUEPA.pdf
- Parsloe, E., & Leedham, M. (2009). Coaching and mentoring: Practical conversations to improve learning. Kogan Page Publishers. Retrieved from <https://rb.gy/9e732>
- Soka Gakkai. (2020). The Oneness of Mentor and Disciple. Soka Gakkai (Global). <https://www.sokaglobal.org/resources/study-materials/buddhist-concepts/the-oneness-of-mentor-and-disciple.html#:~:text=In%20Buddhism%2C%20which%20is%20concerned,to%20free%20them%20from%20suffering>
- Together Platform. “Mentor Handbook.” Together Platform, <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>. Accessed 16 Aug. 2021.

সংযোজন

I. পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচনের জন্য কাঠামোগত নমুনা:

পরামর্শদাতা (মেন্টর) নির্বাচন প্রক্রিয়ার জন্য প্রস্তাবিত নমুনা।

II. পরামর্শদাতার (মেন্টর) ভূমিকা এবং দায়িত্ব:

মেন্টরিং সংক্রান্ত কার্যক্রমের জন্য একজন পরামর্শদাতাকে (মেন্টর) যেসব ভূমিকা এবং দায়িত্ব পালন করতে হয় সেই প্রসঙ্গে একটি তালিকা প্রস্তুত করতে আলোচনা করার জন্য ব্যবহৃত একটি টুল।

III. এনএমএম-এর জন্য 15টি ওপেন হাউস আলোচনা সভা

IV. এনএমএম-এর ওয়েব পোর্টাল

পরামর্শদাতা নির্বাচন

একটি পরামর্শদান কর্মসূচীর জন্য

উদ্দেশ্য: একটি পরামর্শদান কর্মসূচীর জন্য পরামর্শদাতা নির্বাচন করার জন্য একটি স্ক্রীনিং প্রক্রিয়ার নমুনা তৈরি করা এবং

নমুনা তৈরি করা হয়েছে:



একজন সুযোগ্য পরামর্শদাতার বিশেষ কিছু বৈশিষ্ট্য থাকে যার থেকে পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতা উভয়ই সর্বোত্তমভাবে উপকৃত হতে পারেন।

পরামর্শদাতার বৈশিষ্ট্য



বৈচিত্র্য সম্পর্কে
সচেতনতা



কার্যকরী যোগাযোগ
ব্যবস্থা



সহমর্মিতা



অভিজ্ঞতা



নমনীয়তা



প্রেরণামূলক



নেতৃত্বদানের
দক্ষতা



বিশেষ জ্ঞান



অনুচিন্তন



সমালোচনামূলক চিন্তা



সৃজনশীলতা

সম্ভাব্য পরামর্শদাতাদের জন্য একটি স্ক্রীনিং প্রক্রিয়া ব্যবহার করে তাদের বিশেষত্ব যাচাই করা উচিত। যে ক্ষেত্রে কার্যক্রমটি কার্যকর করা হবে সে কথা মাথায় রেখে স্ক্রীনিং প্রক্রিয়াটি পরিকল্পনা করা উচিত। উপলব্ধ রিসোর্স এবং আবেদনকারীদের আবেদনের আকারের উপর ভিত্তি করে, এমন একটি নির্বাচন প্রক্রিয়ার অবতারণা করা উচিত যেটি প্রযুক্তি সহায়ক ডেটা-সংগ্রহ পদ্ধতি এবং ব্যক্তিগত ক্রিয়াকলাপ এবং সাক্ষাত্কারের সংমিশ্রণ হবে।

পরামর্শদাতা নির্বাচন

একটি পরামর্শদান কর্মসূচীর জন্য

আবেদনপত্র



জনসংখ্যা, পূর্বের অভিজ্ঞতা, দক্ষতার প্রমাণ ইত্যাদি তথ্য সংগ্রহ করতে একটি প্রাথমিক আবেদনপত্র ব্যবহার করা উচিত। অনলাইন লার্নিং সেটিংয়ে চ্যালেঞ্জগুলি সমাধান করার জন্য পরামর্শদাতাদের দৃষ্টিভঙ্গি/ক্ষমতা মূল্যায়ন করার জন্য আবেদনপত্রে কেস স্টাডিও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। এই আবেদনপত্রটি আবেদনকারীদের মূল্যায়ন করার জন্য ব্যবহৃত একমাত্র টুল হিসাবে বিবেচিত হতে পারে (বড় ধরণের কোনো কর্মসূচী; কম রিসোর্সের উপলব্ধতা) অথবা একটি ইন্টারভিউয়ের (ছোট ধরণের কোনো কর্মসূচী; উচ্চ রিসোর্সের উপলব্ধতা) সাথে একসাথে ব্যবহার করা যেতে পারে।

মিথস্ক্রিয়া/সাক্ষাৎকার



একটি সাক্ষাৎকার আবেদনকারীকে আরও ভালোভাবে বুঝতে এবং কিছু দক্ষতা বিশ্লেষণ করতে সহায়তা প্রদান করতে পারে যা শুধুমাত্র একটি আবেদনপত্র পরীক্ষা করে বোঝা কঠিন। এটি এমন কিছু প্রশ্ন নিয়ে গঠিত যা আবেদনকারীদের মিথস্ক্রিয়ামূলক বৈশিষ্ট্যগুলি যাচাই করার জন্য পরীক্ষা করা যেতে পারে, যেমন মনোযোগ, সক্রিয়তা, বিশ্লেষণাত্মক যুক্তি ইত্যাদি।

অনলাইন আবেদনপত্র, সংশ্লিষ্ট ডেটাবেস ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম, ভিডিও কনফারেন্সিং টুল ইত্যাদির মতো উপকরণের মাধ্যমে আবেদনপত্রের আয়োজন, মূল্যায়ন এবং বিশ্লেষণ করতে ব্যবহার করা যেতে পারে।

পরামর্শদাতা নির্বাচন

একটি পরামর্শদান কর্মসূচীর জন্য

আবেদনকারীর তথ্য

- নামযোগাযোগের তথ্য (ফোন/ঠিকানা/ইমেইল)
- যোগাযোগ সম্পর্কিত তথ্য (ফোন/ঠিকানা/ইমেইল)
- ভাষাগত দক্ষতা
- অধিভুক্ত প্রতিষ্ঠান (নাম, শহর, রাজ্য, দেশ)

অভিজ্ঞতা

- বর্তমান ভূমিকা/পদ
- কোনো ক্ষেত্রে কাজ করার অভিজ্ঞতা
- বর্তমান পদে কাজ করার অভিজ্ঞতা

জ্ঞান এবং দক্ষতা

- দক্ষতা পরীক্ষা করার জন্য পরামর্শদান কর্মসূচীর নির্ধারিত বিষয়বস্তু ভিত্তিক প্রশ্নাবলী
- শিক্ষণ ও পঠনের মাধ্যমে অতীতের অভিজ্ঞতাগুলিকে উদাহরণ হিসাবে পরামর্শদান কার্যক্রমের বিষয়বস্তুতে যুক্ত করা
- নিজ নিজ ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক পুরস্কার, সম্মান, কৃতিত্ব দান

সক্রিয়তা

তারা কেন পরামর্শদাতা হতে চায় সে বিষয়ে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা /প্রবন্ধ রচনা করা:

- এই কর্মসূচীতে তাদের আবেদন করার উদ্দেশ্য কি?
- এই কর্মসূচীতে তারা কী যোগ করতে পারবে?
- এই কর্মসূচী থেকে তারা কীভাবে উপকৃত হবে?
- শিক্ষা ব্যবস্থায় এই কর্মসূচীর প্রভাব সম্পর্কে তাদের অভিমত কী?

মনোযোগ বৃদ্ধি এবং চিন্তনশীলতা

পরামর্শদানকারী কর্মসূচীর মাধ্যমে সমস্যার সমাধান হেতু প্রাসঙ্গিক সমস্যাগুলি তথা কেস স্টাডিগুলি সকলের গোচরে আনা।

ফলো-আপ প্রশ্নগুলি বহু-বিকল্প বা বিষয়গত হতে পারে, আবেদনপত্রের মাধ্যমে বা ব্যক্তিগতভাবে জিজ্ঞাসা করা যেতে পারে, তাদের দক্ষতা পরীক্ষা করার জন্য:

- চ্যালেঞ্জ চিহ্নিত করা
- যথাযথ সহায়তা ডিজাইন করা
- অবকাঠামোগত পরামর্শ এবং প্রতিক্রিয়া
- সমস্যার সমাধান
- বিভিন্ন নেতৃত্ব শৈলী বোঝা
- মতবিরোধ এবং নিষ্ক্রিয়তা মোকাবিলা করা এবং
- উত্তর না জানার পরিস্থিতি মোকাবিলা করা

অনুপ্রেরণামূলক এবং অনুঘটক

তারা কীভাবে তাদের দলকে ক্রমাগত শিক্ষণ এবং উন্নতির দিকে অগ্রসর হতে অনুপ্রাণিত করবে সে সম্পর্কে ভিডিও নির্দেশনা/সাক্ষাৎকারে প্রশ্নগুলির মাধ্যমে জিজ্ঞাসা করা। আবেদনকারীর যোগ্যতার জন্য প্রাপ্ত প্রতিক্রিয়া যাচাই করা উচিত:

- স্পষ্ট বাচনভঙ্গি
- অঙ্গভঙ্গিমার উপযুক্ত ব্যবহার
- জিজ্ঞাসিত প্রশ্নের উত্তরের যথাযথ বর্ণনা
- প্রতিফলিত চিন্তনের প্রদর্শন
- উত্সাহপূর্ণ বক্তৃতা
- অনুপ্রেরণামূলকভাবে গল্প বর্ণনা

সংযোজন- II

পরামর্শদাতার ভূমিকা এবং দায়িত্ব

পরামর্শদাতার ভূমিকা এবং দায়িত্ব

একটি পরামর্শদান কর্মসূচীর জন্য

উদ্দেশ্য: একটি সফল পরামর্শ আদান প্রদানকারী সম্পর্কের প্রতি একজন পরামর্শদাতার ভূমিকা এবং দায়িত্ব চিহ্নিত করা

ভূমিকা

পরামর্শগ্রহীতার সঙ্গে আলোচনার মাধ্যমে নির্দিষ্ট লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য নির্ধারণের ওপর ভিত্তি করে পরামর্শদাতা কর্তৃক পরামর্শগ্রহীতার জন্য নির্দেশনা, পরামর্শ, প্রতিক্রিয়া এবং সহায়তা প্রদান করা।

দায়িত্ব



প্রস্তুতি



সহায়তা



বৃদ্ধি

- পরামর্শগ্রহীতাদের সাথে নিয়মিত সাক্ষাৎ করা এবং চুক্তি অনুযায়ী পরামর্শদানকারী সম্পর্কটির শেষ হওয়ার সময় পর্যন্ত সম্পর্কটিকে মজবুত রাখা
- পরামর্শগ্রহীতার সাথে একটি বিশ্বাসযোগ্য সম্পর্ক গড়ে তোলা, যা একটি নিরাপদ এবং সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি করে, গোপনীয়তা রক্ষা করে এবং পরামর্শদাতা এবং পরামর্শগ্রহীতার সীমান্তলিকে সম্মান করে।
- একটি পরামর্শগ্রহীতা-কেন্দ্রিক সম্পর্ক তৈরি করা যেখানে মেন্টি তাদের বৃদ্ধি, উন্নয়ন, এবং পেশাগত পরিকল্পনার জন্য দায়িত্ব গ্রহণ করে।
- পরামর্শদানকারী কার্যক্রমের অন্তর্গত পরামর্শগ্রহীতা এবং তাদের পরামর্শদাতাদের মধ্যে সুসম্পর্ক বজায় রাখা।



প্রস্তুতি



সহায়তা



বৃদ্ধি

- পরামর্শগ্রহীতাদের সঙ্গে সুসম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যগুলি সুস্পষ্ট করা এবং পরামর্শগ্রহীতাদের দৃষ্টিভঙ্গির উপর ভিত্তি করে একটি কর্মভিত্তিক কার্যক্রমের দিকে তাদের পরিচালনা করা
- পরামর্শগ্রহীতাদের সঙ্গে তাদের নিজস্ব অভিজ্ঞতা এবং দক্ষতা ভাগ করে নেওয়ার জন্য প্রাসঙ্গিক উদাহরণগুলি বর্ণনা করা।

পরামর্শদাতার ভূমিকা এবং দায়িত্ব

একটি পরামর্শদান কর্মসূচীর জন্য

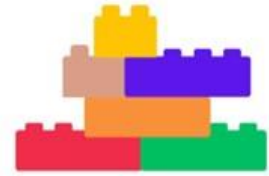
- সমস্যা নিয়ে চিন্তাশীল আলোচনার মাধ্যমে পরামর্শগ্রহীতাদের জন্য পরামর্শদানের সেশনগুলিকে কার্যকরভাবে পরিচালনা করা
- পরামর্শগ্রহীতাদের বিভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি থেকে বৈচিত্র্যপূর্ণ বিষয়কে বোঝা এবং উপলব্ধি করা
- মতবিরোধের ক্ষেত্রে যত্ন সহকারে তাদের মতামতের গ্রহণযোগ্যতা স্বীকার করে নেওয়া এবং সেই বিষয়ে কাজ করা, পরামর্শগ্রহীতাদের মধ্যে মতবিরোধ থাকলে তাদের আলোচনায় অংশগ্রহণ করার জন্য আমন্ত্রণ জানানো
- তাদের সমস্যা সম্পর্কে ধারণা স্পষ্ট করার জন্য অনুসন্ধানমূলক প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা ('কী', 'কেন' ইত্যাদি ওপেন এন্ডেড প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা)
- সক্রিয়ভাবে পরামর্শগ্রহীতাদের কথা শোনা এবং অনুভব করানো যে তাদের কথায় মনোযোগ দেওয়া হচ্ছে
- পরামর্শগ্রহীতাদের জন্য আরামপ্রদ পরিবেশের মধ্যে চ্যালেঞ্জের প্রস্তাবনা করে তাদের উন্নতির পথ মসৃণ করা এবং বর্তমান সমস্যাগুলি সমাধান করার পাশাপাশি ভবিষ্যতের কোন পরিস্থিতির সাথে মোকাবিলা করার কৌশল করায়ত্ত করতে তাদের সাহায্য করা
- পরামর্শগ্রহীতাদের চাহিদার উপর ভিত্তি করে পরামর্শগ্রহীতাদের জন্য বিভিন্ন রকম সাহায্যের ব্যবস্থা করা
- সং, খোলামেলা, ইতিবাচক এবং গঠনমূলক প্রতিক্রিয়া প্রদান করা
- পেশাগত উন্নয়নমূলক ক্রিয়াকলাপগুলি শনাক্ত করতে, প্রয়োজনানুসারে অন্যান্য পরামর্শদাতা এবং যথাযথ রিসোর্সের সাথে সংযোগ স্থাপন করতে এবং নেটওয়ার্ক তৈরি করতে পরামর্শগ্রহীতাদের সহায়তা করা
- পরামর্শগ্রহীতাদেরকে (মেন্টি) তাদের সহ-সৃষ্ট কর্ম পরিকল্পনার প্রতি দায়বদ্ধ থাকতে এবং নিয়মিত বিরতিতে কর্ম পরিকল্পনা পর্যালোচনা করতে উদ্বুদ্ধ করা



প্রস্তুতি



সহায়তা



বৃদ্ধি

- তাদের পেশা এবং পরামর্শদান সম্পর্কিত দায়িত্বের মধ্যে সময় কার্যকরভাবে পরিচালনা করা
- প্রশিক্ষণ, প্রতিক্রিয়ার মাধ্যমে পেশাগত উন্নয়নসূচক কর্মসূচীতে অংশগ্রহণের মাধ্যমে পরামর্শদানের দক্ষতা বৃদ্ধি করা

সংযোজন- III

এনএমএম-এর জন্য 15 টি মুক্ত আলোচনা সভার ব্যবস্থা

এনএমএম-এর জন্য আয়োজিত মুক্ত আলোচনা সভার তালিকা

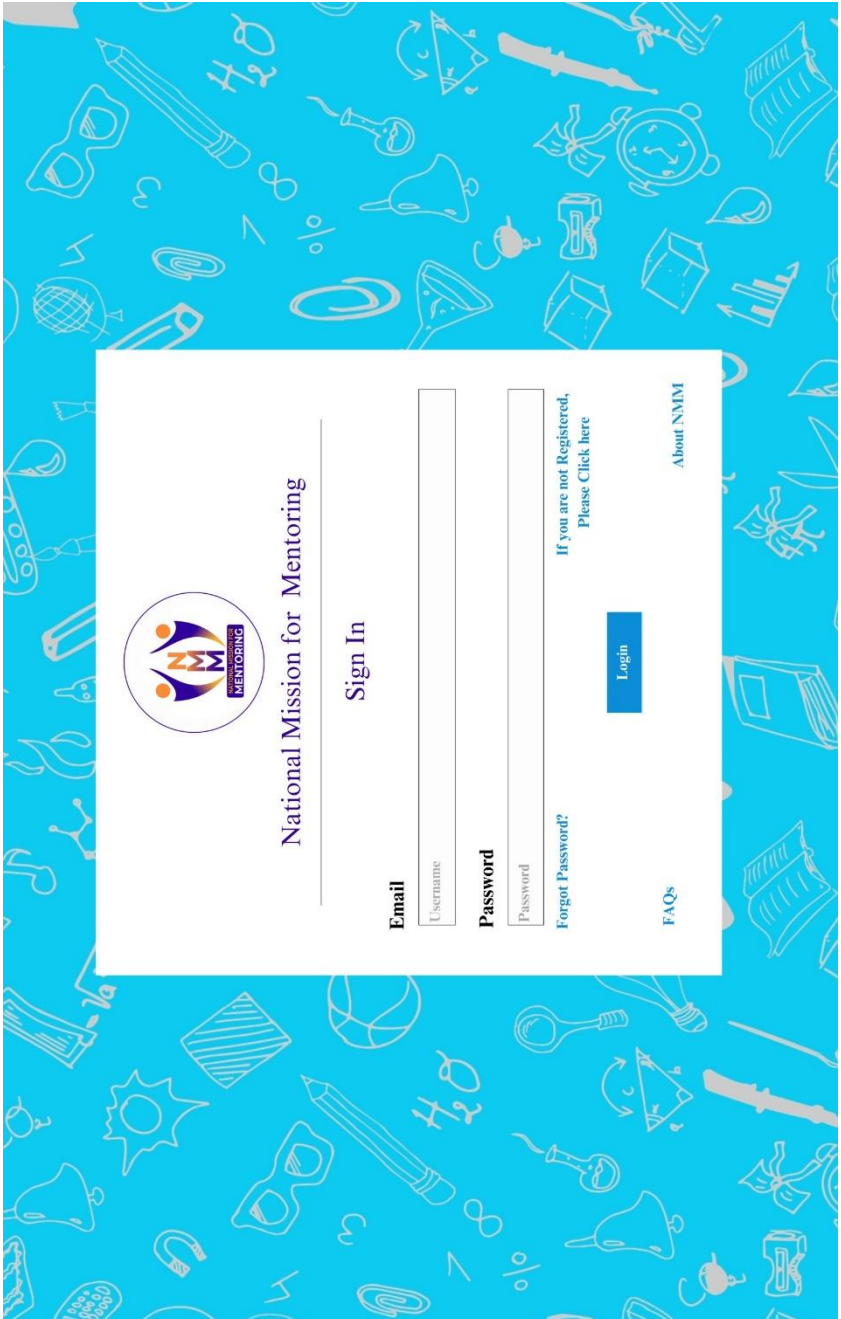
ক্রমিক সংখ্যা	প্রতিষ্ঠান/বিশ্ববিদ্যালয়ের নাম	Mode of Discussion	Date	অন্তর্ভুক্ত রাজ্য/কেন্দ্রশাসিত অঞ্চল
1.	কটন ইউনিভার্সিটি গুয়াহাটি, আসাম	ভৌতিক	16.11.2021	আসাম, পশ্চিমবঙ্গ, অরুণাচল প্রদেশ
2.	SCERT গ্যাংটক, সিকিম	মিশ্রিত	10.12.2021	সিকিম, মিজোরাম
3.	SCERT জম্মু ও কাশ্মীর	মিশ্রিত	13.12.2021	জম্মু ও কাশ্মীর এবং লাদাখ
4.	SCERT পাটনা, বিহার	মিশ্রিত	15.12.2021	বিহার, ঝাড়খণ্ড
5.	দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয়	ভৌতিক	16.12.2021	দিল্লি, হরিয়ানা
6.	বনস্থলী বিদ্যাপীঠ, রাজস্থান	মিশ্রিত	17.12.2021	রাজস্থান
7.	ওসমানিয়া বিশ্ববিদ্যালয়, হায়দ্রাবাদ	মিশ্রিত	18.12.2021	তেলেঙ্গানা, অন্ধ্র প্রদেশ
8.	SCERT পুনে, মহারাষ্ট্র	মিশ্রিত	28.12.2021	মহারাষ্ট্র
9.	ইন্ডিয়ান ইনস্টিটিউট অফ টিচার এডুকেশন, গান্ধীনগর, গুজরাট	ভৌতিক	30.12.2021	গুজরাট
10.	বেনারস হিন্দু বিশ্ববিদ্যালয় বারাণসী, উত্তরপ্রদেশ	মিশ্রিত	12.01.2022	উত্তর প্রদেশ
11.	SCERT ভোপাল, মধ্যপ্রদেশ	মিশ্রিত	17.01.2022	মধ্য প্রদেশ
12.	SCERT হিমাচল প্রদেশ	মিশ্রিত	20.01.2022	হিমাচল প্রদেশ
13.	SCERT পাঞ্জাব	মিশ্রিত	24.01.2022	পাঞ্জাব
14.	হরিয়ানা কেন্দ্রীয় বিশ্ববিদ্যালয়	মিশ্রিত	04.03.2022	হরিয়ানা এবং চণ্ডীগড়
15.	পুদুচেরি স্কুল শিক্ষা সংক্রান্ত অধিদপ্তর	ভৌতিক	07.03.2022	পুদুচেরি



1. লগইন করুন

এনএমএম-এর জন্য ওয়ের পোর্টাল
পরামর্শদাতার জন্য

সংযোজন- IV
এনএমএম-এর জন্য ওয়ের পোর্টাল



2. আমার প্রোফাইল





Sangita Pradhan



Language(s) Known			
Sr. No.	Language	Speak	Read Write
1.	Hindi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Marathi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	English	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Registration No.	MTR000064
Full Name	Sangita Pradhan
Email	sangita*****@gmail.com
Contact Number	954*****
Gender	Female
Address	Ganganagar, Rajasthan
Languages	English
Role	Teacher (Primary)
Area of Mentoring	Instructional Leadership Skills - Social Science
Professional Experience (in years)	15+

About Yourself

Credited with extensive experience and professionalism having numerous key responsibilities in the field of education. Around 20 years of experience as an art educator. Always been passionate about teaching, focussed on vigorous planning & implementation at both State and National levels in various capacities. [More..](#)

Current Work Status

Working

Name of the organisation/school


(If retired, please mention the name of the school/organisation last worked at)

Kendriya Vidyalaya, Ganganagar

[Click Here to Update your Profile](#)

এনএমএম-এর জন্য ওয়েব পোর্টাল
পরামর্শগ্রহীতার জন্য

1. পরামর্শগ্রহীতার নিবন্ধীকরণ



National Mission for Mentoring

Mentor
 Mentee

First Name*	Last Name
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gender*	Mobile No*
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Email ID*	State*
<input type="text"/>	<input type="text"/>
District/ City*	Experience in years*
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Organization Type*	School Name*
<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. পরামর্শগ্রহীতার প্রোফাইল

Mentee Profile

Basic Information Language Proficiency Mentoring Required For

Registration No.	4	Last Name	Mishra
First Name*	Somit	Email ID*	ncte.mentee@gmail.com
Gender*	Male	State*	ASSAM
Mobile Number *	888888888	Pin Code*	781022
District / City*	GUWAHATI	Name of the School/Institutions*	Kendriya Vidyalaya, Khanapar
Organisation Type*	Central Board of Secondary Education (CBSE)		
Your Experience in years*	6-8		
Language*	English x Dogri x + Add		
Stage*	Primary x Select		
Role*	Teacher (Primary) x Teacher (Upper Primary) x Teacher (Secondary) x + Add		

Update

3. পরামর্শদাতাদের জন্য প্রতিক্রিয়া প্রদান



Somit Mishra ▾

Feedback for Mentor: Sangeeta Pradhan (Instructional Leadership Skills-Social Science)

On a Scale of I to V, V being the highest

Sr. No.	Questions	V	VI	III	II	I
1.	How effective was the mentor in providing guidance and support during your interactions?	0	0	0	0	0
2.	How much did the mentor challenge you to think critically and independently?	0	0	0	0	0
3.	How effective was the mentor in providing guidance and support during your interactions?	0	0	0	0	0
4.	To what extent was the mentor able to create a comfortable and safe environment for open communication and learning?	0	0	0	0	0
5.	Refrain from encouraging mentees to ask questions during the discussion	0	0	0	0	0

Other Remarks (If any)

It was an insightful learning experience. The mentor was supportive throughout the session.

File No. NCTE-Acad013/3/2021-Academic Section-HQ

20th September 2021

OFFICE ORDER

In supersession to office order of even number dated 31st August 2021, a Committee is constituted to work out the modalities for the creation of a national document and an online platform for Mentoring in Teacher Education at National Council for Teacher Education (NCTE) under National Mission for Mentoring. The details of the committee are given below:

S. No.	Name and Organization	Designation
1.	Prof. S.C. Roy, North Eastern Regional Institute of Education, Shillong	Chairperson
2.	Dr. Ashok Pandey, Director, Ahlcon International School, Mayur Vihar Phase 1 Delhi	Member
3.	Prof. Sharad Sinha, NCERT	Member
4.	Ms. Kalpana Kapoor Educationist, Mentor and Leadership Coach	Member
5.	Shri Sushant Tharappan Head, Infosys Leadership Institute	Member
6.	Shri Jagdish Babu, Chief Operating Officer, Ekstep Foundation.	Member
7.	Shri Sanjay Purohit, Chief Curator, Societal Platform	Member
8.	Dr. Amina Charania, Associate Professor, Tata Institute of Social Sciences, Mumbai	Member
9.	Ms. Khushboo Awasthi Chief Operating Officer, ShikshaLokam.	Member
10.	Shri Sushil Bhardwaj State co-ordinator, Punjab	Member
11.	Shri Abhimanyu Yadav, Section Officer, National Council of Teacher Education, New Delhi	Convener

Cont. 2/-

जी-7, सेक्टर-10, द्वारका, नई दिल्ली -110075

G-7, Sector-10, Dwarka, New Delhi - 110075

Phone : +91-11-20893266, Fax : +91-11-20893270 Email : ms@ncte-india.org

Website : www.ncte.gov.in

12.	Ms. Monika Mishra Academic Consultant, NCTE	Co-convener
13.	Ms. Shaila Draboo Academic Consultant, NCTE	Co-convener

2. The Terms of Reference (ToR):

- i. Various sub-committees may be formed from among these members by the chairperson of the committee as per need.
 - ii. Identification of the focus areas and structured planning for mentoring including formulation of programmatic norms for the effective implementation of the mission as per the directive of NEP 2020.
 - iii. Formulation of norms for cross linking of experts from school to college.
 - iv. Review of data and membership received through digital consultation /institutional consultation.
 - v. Development of the manual on National Mission on Mentoring (NMM) containing guidelines for the prospective mentors and mentees which may be adapted/ adopted by the states /UTs in their own chapters of State Mentoring Mission.
 - vi. Setting up of Data Strategy Center for the NMM, at the national and regional levels in the headquarters of the National Council for Teachers Education (NCTE).
 - vii. Preparation of the short term and long-term mentoring manual on Indian languages and subjects specifically for underrepresented population targets groups etc.
 - viii. Formulation of guidelines for tapping up the potential of senior experienced and retired teachers and also include experts drawn from different sections of societies including professionals from different sectors such as engineering, medical, subject expert teachers, defense personnel, craft persons, trade persons music and dance practitioners etc.
 - ix. Developing and designing of platform for mentoring including matching of mentor and mentees, agreement and certainty matrix.
 - x. Chalking out the strategies for reaching out to the target audience of NMM, monitoring and their communication process.
 - xi. The detailed plan of Action on pilot run of NMM and development of the framework for the national level pool of mentors and mentees.
 - xii. The Chairperson of the Committee may co-opt other experts to the committee as per need.
2. The committee is expected to submit the complete report along with a plan of Action within a period of 3 months from 31st August 2021.




Cont. 3/-

-3-

3. The NCTE shall provide secretarial assistance for holding of virtual and face to face meetings of the committee and arrangements for payments of TA /DA /Sitting charges as per NCTE norms.

This has the approval of the competent authority.


(Kesang Y. Sherpa, IRS)
Member Secretary, NCTE

Copy to:

1. PS/SO to CP/MS for information please.
2. Deputy Secretary /Under Secretary GA/Academics/Accounts, NCTE
3. Copy to all members etc.
4. Guard /Office file.



अनुच्छेद 15.11, जातीय शिक्षानीति 2020

एकटि राष्ठीय परामर्श अभियानेर प्रतिष्ठा करा हवे येखाने विशिष्ट पेशादारदेर एकटि बड़ दल स्कुल शिक्षकदेर जन्य स्वल्लमेयादी एवं दीर्घमेयादी परामर्शदान/पेशागत सहायता प्रदान करते आग्रही हबेना



Language consultancy and translation facilitated by
National Translation Mission
Central Institute of Indian Languages, Mysore



राष्ठीय शिक्षक शिक्षा परिषद

(भारत सरकारेर एकटि आइनगत संस्था)

National Council for Teacher Education
(A Statutory Body of Government of India)