



शिक्षा मंत्रालय
MINISTRY OF
EDUCATION



राष्ट्रीय मार्गदर्शन अभियान

ध बुबुक

Gujarati/गुजराती

राष्ट्रीय शिक्षक शिक्षण परिषद

श ७, सेक्टर १०, द्वारका नवी दिल्ली - ११००७५



રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન અભિયાન (NMM) નું ચિહ્ન માર્ગદર્શક અને વિદ્યાર્થીને જોડતી એવી મધ્યસ્થી કરતા એકમને દર્શાવે છે જે કંઈક શીખવાની ભાવના, મનન અને પરસ્પરના વ્યવસાયિક વિકાસ માટે ક્ષમતાના સંવર્ધન માટે ની આપ-લે બતાવે છે. આ ચિહ્નમાં કેસરી રંગ હકારાત્મકતા, સકારાત્મકતા, વિવિધલક્ષી, ઉત્સાહ અને ઉખ્મા, તેમજ ભૂરો રંગ શાણપણ, વિશ્વાસપાત્ર, ભરોસાપાત્ર અને જવાબદાર તેવા ગુણોને તાદ્રશ કરે છે. આ સઘળી વિશેષતાઓ માર્ગદર્શકમાં હોવી જોઈએ.

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



ધર્મેન્દ્ર પ્રધાન
માનનીય શિક્ષણ મંત્રી,
કૌશલ્ય વિકાસ અને ઉદ્યોગસાહસિકતા
મંત્રાલય
ભારત સરકાર
શાસ્ત્રી ભવન
નવી દિલ્હી - ૧૧૦૦૦૧



સંદેશ

રાષ્ટ્રીય શિક્ષણ નીતિ (NEP) ૨૦૨૦ એ એક ક્રાંતિકારી શિક્ષણ પ્રણાલિકાની પરીકલ્પના કરે છે, જે શિક્ષકોને સમાન અને સમાવેશી શિક્ષણનું વાતાવરણ સર્જવાની હાકલ કરે છે. પરંતુ આ પહેલનો સઘળો આધાર એક તત્વ પર છે: સક્ષમ શિક્ષકો. નીતિ માને છે કે દેશના ભાવિની રચનામાં શિક્ષકોની ભૂમિકા મહત્વપૂર્ણ છે.

આ પરિયોજનાના અનુસંધાનમાં, રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શકશિપ મિશન (NMM) નો ઉદ્દેશ્ય છે કે દેશના તમામ શાળા શિક્ષકોને માર્ગદર્શક બનવાની સહાય આપીએ. માર્ગદર્શક કડીઓ પોરવીને આપ-લેના તાણા-વાણા ધરાવતી એવી જાળ ગુંથે જે શિક્ષકોને તેમની શીખવવાની પદ્ધતિઓને સુધારવા સાથે વ્યાવસાયિક વિકાસ અને વૃદ્ધિ માટે સક્ષમ બનાવે. આ અભિયાન નું લક્ષ્ય કેવળ સહાય પૂરું પાડવાનું નથી, પરંતુ તે ક્ષમતાઓને પણ ખીલવશે. કડક અને સાતત્યપૂર્ણ માર્ગદર્શન દ્વારા, શિક્ષકો તેમની કુશળતાઓને વિકસિત તેમજ વધુ સારું કરી શકે છે, જે તેમના વિદ્યાર્થીઓની શીખવાની વિવિધ જરૂરિયાતોને પૂરી કરવા સક્ષમ બને છે, સાથે સાથે તેમના પોતાના જીવન પર પણ સકારાત્મક અસર કરે.

નેશનલ કાઉન્સિલ ફોર ટીચર એજ્યુકેશન (NCTE) એ NMM પર એક બ્લૂબુક વિકસિત કરી છે. આ બૃહદ દસ્તાવેજ ફક્ત એક નિયમની પુસ્તિકા નથી; તે શ્રેષ્ઠતા સાધવાનો નકશો છે. શિક્ષકો અને માર્ગદર્શક બંને માટે જે સ્પષ્ટ લક્ષ્યો, અસરકારક રણનીતિઓ અને ઉપયોગી માર્ગદર્શન આપે છે. આપણા શિક્ષકો ૨૧મી સદીની કુશળતાઓથી નિપુણ હોય તેમના વિદ્યાર્થીઓમાં ઉન્નતિ કરે તેના માટે એક માળખું આપે છે. એક એવી પેઢીને આકાર આપે જે માત્ર શ્વાસ લેવાને બદલે સતત પ્રગતિના સોપાનો સર કરે. એવા વિદ્યાર્થીઓ તૈયાર કરે જેને માટે વિશ્વ રાહ જોઈ રહ્યું છે.

હું NCTE ને આ પહેલને દૃઢપૂર્વક આભાર વ્યક્ત કરું છું. મને પૂર્ણ વિશ્વાસ છે કે આ દસ્તાવેજ શિક્ષકો અને માર્ગદર્શકો માટે કિંમતી સંસાધન તરીકે સેવા આપશે, અને તેમને શીખવવા અને શીખવાની ઉત્કૃષ્ટતા તરફ દોરીસંચાર કરશે.

ધર્મેન્દ્ર પ્રધાન





અન્નપૂર્ણા દેવી
માનનીય રાજ્ય શિક્ષણ મંત્રી
શિક્ષણ મંત્રાલય
ભારત સરકાર

સંદેશ

NMM પરની આ બ્લૂબુક, જે નેશનલ કાઉન્સિલ ફોર ટીચર એજ્યુકેશન (NCTE) દ્વારા બૃહદ વિચારપૂર્વક રચવામાં આવી છે, તે શિક્ષણના ક્ષેત્રમાં એક નવીન સીમાચિહ્ન દર્શાવે છે. વિવિધ વ્યાવસાયિકોને માર્ગદર્શકો તરીકે ઓળખવામાં આવશે. તેઓ શાળા શિક્ષકો (જેમને અનુયાયીઓ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) ને માર્ગદર્શન આપશે. રાષ્ટ્રીય મિશન ફોર મેન્ટરિંગ (NMM) શિક્ષણ માટે એક ક્રાંતિકારી અભિગમ રજૂ કરે છે. પ્રગતિશીલ માર્ગદર્શક-અનુયાયીના સંવાદ માટે ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ કરી શકાશે કારણ કે અભિયાન શિક્ષકોની વ્યાવસાયિક વૃદ્ધિમાં પરસ્પર ભૂમિકા પર ભાર મૂકે છે. આ દસ્તાવેજ આ ધરમૂળથી નવીન તેવા શિક્ષક-કેન્દ્રિત કાર્યક્રમની બૃહદ માહિત ધરાવે છે, જે NCTE ટીમની નિષ્ઠાને પ્રદર્શિત કરે છે.

હું તેમના પ્રયાસોની પ્રશંસા કરું છું. NMM ને શિક્ષકોને સશક્ત બનાવવામાં અને આપણા દેશમાં જાગૃત શિક્ષણના ભવિષ્યને પ્રોત્સાહન આપે તે ઈચ્છા રાખું છું.

તમને સફળતા મળે એવી શુભેચ્છાઓ.



સંજય કુમાર IAS
સચિવ શાળાકીય શિક્ષણ અને
સાક્ષરતા વિભાગ
શિક્ષણ મંત્રાલય
ભારત સરકાર

સંદેશ

રાષ્ટ્રીય શિક્ષણ નીતિ (NEP), ૨૦૨૦ ગુણવત્તાસભર શિક્ષણ પર ભાર મૂકે છે કે જે શીખવાની પ્રક્રિયામાં લવચીકતા, સર્જનાત્મકતા અને નવીનતાને પ્રોત્સાહિત કરે છે. શિક્ષકો માટેનું રાષ્ટ્રીય મિશન ફોર મેન્ટરિંગ (NMM) વ્યાવસાયિકો અને નિષ્ણાતો માટે એવું મંચ પૂરૂ પાડશે જ્યાં તેઓ માર્ગદર્શક તરીકે અનુયાયી શિક્ષકો સાથે જ્ઞાન, કુશળતાઓ અને નિપુણતા વિષે વાત કરી શકશે અને તેમને અસરકારક શિક્ષક બનવાના પ્રવાસમાં મદદરૂપ થઈ શકશે. NMM પર બ્લૂબુક મેન્ટરિંગની કલ્પના થી લઈને મેન્ટરિંગ કાર્યક્રમના અમલ સુધીના વિસ્તૃત સમજણ પૂરી પાડે છે.

હું જેમણે આ બ્લૂબુકની કલ્પના કરી અને પ્રસ્તુત કરી છે તેવી NCTE ને આ સહયોગાત્મક પ્રક્રિયા માટે અભિનંદન આપું છું

શુભેચ્છાઓ





(પ્રા. યોગેશ સિંહ)
અધ્યક્ષ

NCTE, નવી દિલ્હી

સંદેશ

NEP ૨૦૨૦ શૈક્ષણિક આકાંક્ષાઓને પૂર્ણ કરવા માટે અસરકારક શિક્ષકોની મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા પર ભાર મૂકે છે. મેન્ટરિંગ, સંબંધોની શક્તિને ઓળખી, ૨૧મી સદીની માંગોને પહોંચી વળવા શિક્ષકો અને નેતાઓને આધાર આપે છે. રાષ્ટ્રીય મિશન ફોર મેન્ટરિંગ (NMM) રચનાત્મક મેન્ટરિંગ સંબંધો દ્વારા સંસ્થાગત સહાય પૂરી પાડવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે. NMM પર ભૂબુક શિક્ષકોને ભવિષ્યના ઘડતરમાં સક્ષમ બનાવે છે, મૂલ્યનિષ્ઠ વિચારસરણી અને અનુકૂળતાને પ્રોત્સાહન આપે છે. હું તમામ શિક્ષકોને આ તકને ઝડપી લેવા અને આ અભિયાનમાં સક્રિયપણે ભાગ લેવાની અપીલ કરું છું.

હું આ દસ્તાવેજ બનાવવામાં NCTE ટીમના ઉત્તમ કાર્યને હૃદયપૂર્વક પ્રશંસા અને અભિનંદન આપું છું. ચાલો આપણે એકસાથે શાળાઓ અને વ્યાપક શિક્ષક સમુદાયમાં મેન્ટરિંગ અને પરસ્પર આધારની સંસ્કૃતિનું સર્જન કરીએ.



કેસંગ વાય શેરપા, IRS
સભ્ય સચિવ
NCTE, નવી દિલ્હી

સંદેશ

શિક્ષકોને રાષ્ટ્રીય શિક્ષણ નીતિ (NEP) ૨૦૨૦ના પાયાના સ્તંભ તરીકે, NCTE રાષ્ટ્રીય મિશન ફોર મેન્ટરિંગ (NMM) રજૂ કરે છે, જે શિક્ષક સહાયમાં એક નવો અભિગમ છે. ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ કરીને, NMM ભૂગોળીય સીમાઓ પાર કરી, ભૌતિક અવરોધોને દૂર કરી માર્ગદર્શક-અનુયાયી જોડાણોને સરળ બનાવે છે. આ ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ વ્યક્તિગત જરૂરિયાતોને અનુરૂપ પ્રત્યક્ષ અને સતત માર્ગદર્શકશિપને સક્ષમ બનાવે છે. અનુભવી વ્યાવસાયિકો મેન્ટર્સ તરીકે વર્ચુઅલ કન્સલ્ટેશન અને સહકારી પ્લેટફોર્મ દ્વારા અનુયાયીઓને માર્ગદર્શિત કરે છે. NMM પર ભૂબુક કાર્યક્રમ બૃહદ સમજ પ્રદાન કરે છે.

NMM દ્વારા શિક્ષકોને સશક્ત બનાવવામાં અને ભારતીય શિક્ષણના ભવિષ્યને ઉજળું બનાવવા માટે સહયોગી વરિષ્ઠો, સમર્પિત NCTE ટીમ અને હિતધારકો ની હું આભારી છું.



અનુક્રમણિકા

પ્રસ્તાવના	I - V
અનુક્રમણિકા	VII
રેખાંકનોની યાદી	X
કૌશલોની સૂચિ	X
કાર્યકારી સારાંશ	XI
અધ્યાય I: ભારતમાં શિક્ષણ	
૧.૧. ભારતમાં શિક્ષણ : હાલની સ્થિતિ	2
૧.૨. શિક્ષકોની ભૂમિકા	3
૧.૩. જટિલ અને આગામી પડકારો	4
૧.૪. યોગ્યતા અને સંદર્ભ	4
૧.૫. રાષ્ટ્રીય શિક્ષણ નીતિ (૨૦૨૦) માર્ગદર્શન માટેની પરિકલ્પના	4
૧.૫.૧. વિદ્યાર્થીઓ માટે	5
૧.૫.૨. શિક્ષકો માટે	5
૧.૫.૩. શાળાકીય આગેવાન માટે	5
૧.૫.૪. શિક્ષણના આગેવા અને સંસ્થાઓ માટે	5
અધ્યાય II: માર્ગદર્શનનો પરિચય	
૨.૧. માર્ગદર્શનનો અભિગમ: માર્ગદર્શનનો સિદ્ધાંત	8
૨.૨. માર્ગદર્શનના સિદ્ધાંતો	9
૨.૩. માર્ગદર્શન સાથે જોડાયેલી ભ્રમણાઓ	10
અધ્યાય III: રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન અભિયાનનો પરિચય	
૩.૧. રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન અભિયાનની જરૂરીયાત	12
૩.૨. અભિયાન કેવી રીતે સાધવામાં આવશે?	12
૩.૩. અભિયાન પાસેથી અપેક્ષિત પરિણામો કયા છે?	15
અધ્યાય IV: માર્ગદર્શન માટેના ઉકેલ	
૪.૧. માર્ગદર્શકની પસંદગી	18

૪.૧.૧. માર્ગદર્શકની પસંદગીની પ્રક્રિયા	18
૪.૨. માર્ગદર્શકોની વિશેષતાઓ	18
૪.૩. એક વિદ્યાર્થીની વિશેષતાઓ	21
૪.૪. માર્ગદર્શક વિકાસ	22
૪.૪.૧. માર્ગદર્શક પ્રશિક્ષણ કાર્યક્રમ	22
૪.૪.૧.૧. માર્ગદર્શનના પાયાના કૌશલ્ય (મૂળભૂત કુશળતાઓ):	22
૪.૪.૧.૨. માર્ગદર્શનના પ્રકારો	23
૪.૪.૨. માર્ગદર્શકનો સતત વ્યવસાયિક વિકાસ	25
૪.૫. માર્ગદર્શનના ક્ષેત્રો	26
૪.૬. માર્ગદર્શનમાં આદાન-પ્રદાન	29
અધ્યાય V: માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના પરિભળો	
પ.૧. કાર્યક્રમ સંરચના અને યોજના	32
પ.૧.૧. માર્ગદર્શકની પ્રગતિ વિષે ચર્ચા	32
પ.૨. કાર્યક્રમ વ્યવસ્થાપન	33
પ.૩. કાર્યક્રમ સંચાલન	33
પ.૩.૧. ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓ	34
પ.૩.૨. માર્ગદર્શનના વિવિધ સ્તર મુજબ કાર્યક્રમ અંગે ભલામણ	34
પ.૪. કાર્યક્રમ મૂલ્યાંકન	36
પ.૫. સંસ્થાકરણ	39
પ.૬. પ્રોત્સાહન	39
પ.૭. માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના પડકારો	40
પ.૮. ફરિયાદ નિવારણ યોજના	42
અધ્યાય VI: રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શનનું માળખું	
૬.૧. પરિચય	44
૬.૨. સંરચનાના સિદ્ધાંતો	44
૬.૩. માર્ગદર્શક- શીખનાર વચ્ચેના પરસ્પર સંવાદને વિકસાવવો	46

દ.૪. ટેકનોલોજી પરિબળો	46
દ.૫. એકસૂત્ર માર્ગદર્શન માધ્યમ	48
દ.૫.૧. શોધયોગ્યતા	48
દ.૫.૨. વિશ્વાસ	48
દ.૬. એકસૂત્ર માર્ગદર્શન માળખું	48
દ.૭. મંચનું સંચાલન	48
અધ્યાય VII: યાત્રા અને આગળનો માર્ગ	
૭.૧. NMM યાત્રા	52
૭.૨. આગળનો માર્ગ	52
સંદર્ભ	54
જોડાણ	55
જોડાણ - I	56
જોડાણ - II	59
જોડાણ - III	61
જોડાણ - IV	62

આકૃતિઓની સૂચિ

- આકૃતિ ૧.૧: ભારતમાં શિક્ષણ
આકૃતિ ૧.૨: શિક્ષકની ભૂમિકા
આકૃતિ ૩.૧: નાયકોની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓમાં જોડાઈને એક એકમ તરીકે લક્ષ્ય તરફ આગળ વધવા
આકૃતિ ૩.૨: મેન્ટોરિંગના નાયકો
આકૃતિ ૩.૩: હિતધારકો વચ્ચેના ક્રિયાપ્રતિક્રિયાના સિદ્ધાંતો
આકૃતિ ૩.૪: મિશનની મુખ્ય અવસ્થાઓ
આકૃતિ ૫.૧: માર્ગદર્શક પ્રગતિ
આકૃતિ ૫.૨: મેન્ટોરિંગ માટે મૂલ્યાંકન મેટ્રિક્સ
આકૃતિ ૬.૧: રાષ્ટ્રીય મેન્ટોરિંગ માળખાના ડિઝાઇન સિદ્ધાંતો
આકૃતિ ૬.૨: ટેકનોલોજી માળખામાં સક્ષમ મુખ્ય ક્રિયાપદો
આકૃતિ ૬.૩: એકસંચારી મેન્ટોરિંગ નેટવર્ક (UMN) - ઘટક સ્તર દૃષ્ટિ
આકૃતિ ૭.૧: આગળનો માર્ગ

કૌશલોની સૂચિ

- કૌશલ ૪.૧: કુશળતાઓ, ઘટકો અને વર્ણન
કૌશલ ૪.૨: મેન્ટોરિંગની પદ્ધતિઓ
કૌશલ ૪.૩: માર્ગદર્શક તાલીમનું સ્તર અને કુશળતાઓ
કૌશલ ૪.૪: મેન્ટોરિંગના ક્ષેત્રો અને વ્યાખ્યાઓ
કૌશલ ૫.૧: હિતધારકો અને જવાબદારીઓ
કૌશલ ૫.૨: ઉદ્દેશ્ય અને પ્રભાવ સૂચક
કૌશલ ૫.૩: પ્રોત્સાહનોના પ્રકાર
કૌશલ ૬.૧: માપદંડ અને પ્રશ્નો

કાર્યકારી સારાંશ

ભારતમાં વિવિધ સ્તર પર શૈક્ષણિક કાર્યકર્તાઓએ શિક્ષકો માટે સતત શીખવા અને વિકાસ કરવાની જરૂરિયાત અનુભવી છે, જેથી વિદ્યાર્થીઓની શીખવાની માટેના મિશનમાં અસરકારક રીતે યોગદાન આપી શકે. 'માર્ગદર્શન પર બ્લૂબુક' આ વધતી જતી જરૂરિયાતને પહોંચી વળવા માટેના પ્રયત્નોનું પરિણામ છે. 'માર્ગદર્શન' કાર્યમાં અનુભવી વ્યક્તિ (માર્ગદર્શક) અને જે વ્યક્તિ તે અનુભવમાંથી શીખવા માંગે છે (અનુયાયી) વચ્ચેની ક્રિયાના માળખાને દર્શાવવા માટે થાય છે, તે આ બ્લૂબુકનો મુખ્ય ભાગ છે. તે વિવિધ હિતધારકોને માર્ગદર્શક તરીકે સેવા આપવાનો પ્રયત્ન કરે છે, જે શિક્ષણના ક્ષેત્રમાં 'માર્ગદર્શન' ને ઉકેલ તરીકે અન્વેષણ જે વ્યવસ્થા પ્રણાલીમાં ઉપલબ્ધ નિષ્ણાત લાભકારક છે.

આ બ્લૂબુક સાત અલગ-અલગ અધ્યાયોમાં વિભાજિત છે:

અધ્યાય I: ભારતમાં શિક્ષણની સ્થિતિ વિશે સંદર્ભ આપે છે. તેમાં સરકારી પહેલોની સફળતાઓ, કેટલીક પ્રભાવ સૂચકાઓ અને શિક્ષણમાં ચાલી રહેલી રાષ્ટ્રીય નીતિઓ અને પ્રોજેક્ટ્સના ઉદ્દેશ્યોને ઉજાગર કરે છે. તે સાથે શૈક્ષણિક વ્યવસ્થા પ્રણાલીના પડકારો અને NEP ૨૦૨૦ પ્રમાણેની માર્ગદર્શનની જરૂરિયાતને પણ સંકલન કરીને ઉજાગર કરે છે.

અધ્યાય II: માર્ગદર્શન ના પ્રકલ્પ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. તે માર્ગદર્શન કાર્યક્રમને તાદ્રશ બનાવવાના સિદ્ધાંતોને ઉજાગર કરે છે. આ અધ્યાયમાં માર્ગદર્શન વિશેની સામાન્ય ભ્રમણાઓના ઉલ્લેખ પણ છે.

અધ્યાય III: 'રાષ્ટ્રીય મિશન ફોર માર્ગદર્શન'ની જરૂરિયાતને ઉજાગર કરે છે. તે માર્ગદર્શક, અનુયાયી અને પ્રશાસનને માર્ગદર્શન માળખામાં ત્રણ મુખ્ય પાત્ર તરીકે ઓળખે છે અને તેમની વચ્ચેની ક્રિયાઓ વિશે વાત કરે છે. તે આગળ સૂચવે છે કે આ મિશનને તેના લક્ષ્ય સુધી પહોંચવા માટે કયા વિવિધ ચરણોમાં રચી શકાય છે.

અધ્યાય IV: મેન્ટર્સની પસંદગી, મેન્ટર્સ અને અનુયાયીઓના ગુણો જેવા વિવિધ પાસાંઓ પર વિતરણ કરે છે. તે માર્ગદર્શન કૌશલ્યની ધારો, માર્ગદર્શનના પ્રકારો અને મેન્ટર્સના સતત વ્યાવસાયિક વિકાસ પર પણ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. જેમાં માર્ગદર્શન થઈ શકે તે મહત્વના ક્ષેત્રોને પણ આ વિભાગમાં ઉજાગર કરે છે.

અધ્યાય V: કાર્યક્રમની રૂપરેખા અને આયોજન, કાર્યક્રમ સંચાલન, હિતધારકોની ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓ, માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના વિવિધ ચરણોના વહીવટીકરણ માટેની ભલામણો, કાર્યક્રમના મૂલ્યાંકન અને કાર્યક્રમના શાળા/સંસ્થાઓ પરના અસર પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. તે સાથે કાર્યક્રમના સંસ્થાકીયકરણ અને પ્રોત્સાહનને પણ દર્શાવે છે.

અધ્યાય VI: રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન, માળખાની સ્થાપના (NMI), તેની રૂપરેખા, સિદ્ધાંતો અને ટેકનોલોજી ઘટકોને દર્શાવે છે; તે પરસ્પર માર્ગદર્શન ઈન્ટરફેસ (UMI) નો પણ ઉલ્લેખ કરે છે.

અધ્યાય VII: NMMની યાત્રા અને આગળના માર્ગ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.



અધ્યાય
૧

ભારતમાં શિક્ષણ

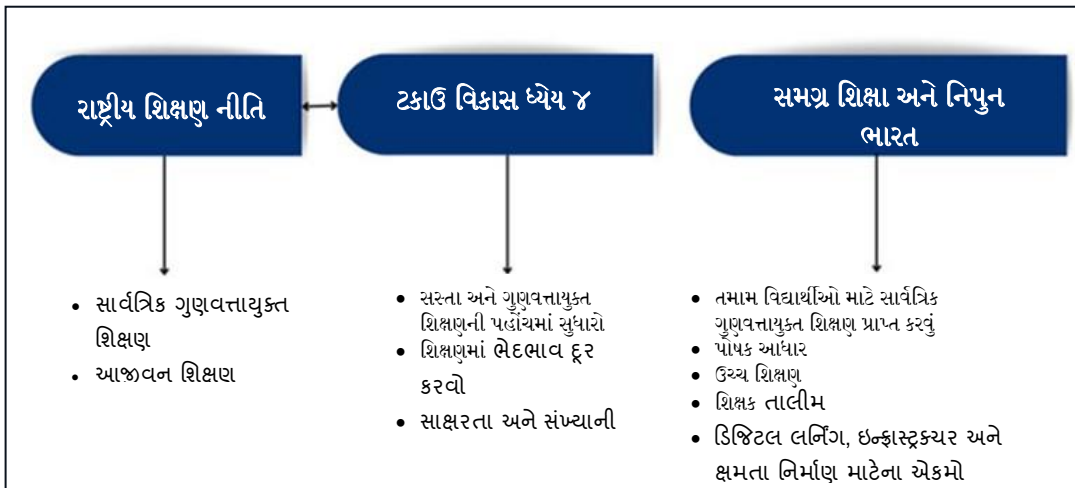


અધ્યાય ૧ : ભારતમાં શિક્ષણ

૧.૧ ભારતમાં શિક્ષણ: હાલની પરિસ્થિતિ

ભારતમાં શિક્ષણના પરિબળને ખુબ બૌદ્ધિગમ્ય વિચાર વિમર્શ કરીને ઉચ્ચ સ્થાન આપવામાં આવેલ છે. જેથી પ્રગતિ માટે જરૂરી એવી સિદ્ધિઓ પ્રાપ્ત કરી શકાય. ભૂતકાળમાં ઘણી નવીન શિક્ષણ પહેલ હાથ ધરવામાં આવેલ, જેણે અમલીકરણની મુશ્કેલીઓ હોવા છતાં સકારાત્મક ફેરફારોમાં યોગદાન આપ્યું છે. શિક્ષણને સર્વત્ર ઉપલબ્ધ બનાવીને પ્રાથમિક ઉદ્દેશ સમગ્ર પ્રાથમિક સ્તરે મજબૂત પાયો સુનિશ્ચિત બનાવવાનો છે. બાળકોને સારી રીતે અનુરૂપ અને આત્મવિશ્વાસભર્યા પુખ્તાવસ્થામાં વૃદ્ધિ મેળવવા માટે બાળકોને અનુરૂપ જગ્યાઓની રચના કરવાનો ઉદ્દેશ છે. શીખનારા પોતાની પ્રગતિને માપી શકે તેવા મેદાન અને આંગણોની સુવિધા ઉભી કરી શકે તેવા સહકારી અને અસરકારક વાતાવરણની રચના.

શિક્ષકોની ભૂમિકા નિશ્ચિતપણે મહત્વપૂર્ણ બનીને સામે આવી છે, જે શિક્ષણ પ્રણાલીને દૃશ્યાવલોકન પ્રથામાં રૂપાંતરિત કરી શકે. આ ઉપરાંત ગુણવત્તા, સુલભતા અને સમાનતાની સાથે શિક્ષણને સંતુલિત કરવાના માર્ગને ચૂંટીને શિક્ષણ પ્રણાલીને ઊર્જિવાન બનાવી શકે છે. UDISE ના સંશોધિત માહિતી અનુસાર, ભારતની શાળાઓમાં લગભગ ૮૫ લાખ શિક્ષકો છે જેમાં કાયમી, કરારભીત અને હંગામી શિક્ષકો (શિક્ષા મિત્ર અને નિયોજિત શિક્ષક) નો સમાવેશ થાય છે. શિક્ષકોની નૈપુણ્ય અને ચરિત્ર શિક્ષણની ગુણવત્તાને નક્કી કરવામાં અને રાષ્ટ્રીય વિકાસમાં તેના યોગદાનમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. NEP ૨૦૨૦ એ સતત વ્યાવસાયિક વિકાસ અને શિક્ષકોની તાલીમ પર ભાર મૂક્યો છે. આમાં શિક્ષક શિક્ષણ કાર્યક્રમોના વિવિધ પાસાંઓને માર્ગદર્શિત કરવા માટે નેશનલ કરિક્યુલમ ફ્રેમવર્ક ફોર ટીચર એજ્યુકેશન (NCFTE) સામેલ છે. 'શિક્ષક સશક્તિકરણની સંસ્કૃતિ' ને પણ યોગ્ય મહત્વ આપવામાં આવશે, જેમાં શિક્ષકોને શાળાના લક્ષ્યો અને નીતિઓ નક્કી કરવામાં ભાગ લેવાનો અધિકાર આપવાનો, શું અને કેવી રીતે શીખવવું તે અંગે તેમના વ્યાવસાયિક ન્યાયસંગતતાનો ઉપયોગ સમાવેશ થાય છે.



આકૃતિ ૧.૧: ભારતમાં શિક્ષણ

NEP ૨૦૨૦ અને યુનાઈટેડ નેશન્સના SDG ૪ વિશ્વસ્તર પર ગુણવત્તાસભર શિક્ષણ અને જીવનભર શીખવાના સમાન લક્ષ્યો ધરાવે છે. ઉપરાંત, SDG ૪ ઊંચી ગુણવત્તાસભર અને પરવડે તેવું શિક્ષણ મેળવવા, શિક્ષણમાં ભેદભાવ દૂર કરવા અને પાયાની સાક્ષરતા અને ગણતરી કરી શકવાની આવડત વિકસાવવા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. ભારત સરકારની મુખ્ય યોજનાઓ, સમગ્ર શિક્ષણ અને નિપુણ ભારત, તમામ વિદ્યાર્થીઓ માટે વૈશ્વિક ગુણવત્તાસભર શિક્ષણને પ્રાપ્ત કરવા માટે મંતવ્ય રાખે છે. આ પ્રયાસને સમર્થન આપવા માટે પોષણ સહાય, ઉચ્ચ શિક્ષણ અને શિક્ષકના શિક્ષણ માટેની યોજનાઓ ઘડવાનો ઉદ્દેશ છે. સંસાધનોના ડિજિટલ શિક્ષણ દ્વારા મૂળભૂત સ્તરના અવરોધો દૂર કરીને સ્થિતિ અને ક્ષમતાઓના નિર્માણ માટેના એકમોને સ્થાપિત કરવા માટે પ્રયાસો કરવામાં આવી રહ્યા છે.

શાળા-અંધ દરમિયાન ડિજિટલ સંસાધનો શિક્ષણ માટે જીવનરેખા બન્યા હતા. મહામારીમાં શિક્ષણ પદ્ધતિને ઝડપી રીતે ઓનલાઈન શીખવવામાં રુપાંતરિત કરવામાં માહિર બનવું પડ્યું. ડિજિટલ ટેકનોલોજીઓ દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલ સુલભતાઓએ મહામારી દરમિયાન તાત્કાલિક ઉકેલ તરીકે સેવા આપવા ઉપરાંત ઘણી સુવિધાઓ આપી હતી. આમાં શિક્ષકો, આગેવાનોને, સમુદાયોને કોણ શું કેવી રીતે શીખે છે તે જોવાની, જાણવાની સમજવાની તક મળી. શિક્ષકોની ભૂમિકા જ્ઞાન આપવામાંથી સહ-નિર્માતા, માર્ગદર્શક, માર્ગદર્શક અને મૂલ્યાંકનકાર તરીકે આગળ આવી.

૧.૨ શિક્ષકોની ભૂમિકા

વિદ્યાર્થીઓને કેન્દ્રમાં રાખીને, શીખવવાની અને ધારેલ પરિણામો લાવવાની જવાબદારી સામાન્ય રીતે શિક્ષકો પર હોય છે. તેઓ તેમની શાળાની અથવા તેમની આજુબાજુની શાળાઓની સંસ્કૃતિક ભૂમિકા નક્કી કરવામાં પણ મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. તેમણે આગુધારા પડકારોને પ્રતિસાદ આપવાથી લઈને શીખવવાની વ્યૂહાત્મક રચનાઓ સુધી ધ્યાન આપવું પડે છે. સૌથી વધુ અપેક્ષાઓ તેમના પાસેથી રચનાત્મક સુધારાઓ લાવવા માટે કરવામાં આવે છે. જે ઉપરાંત આ ફેરફારોને વધારે સુલભ બનાવીને પરિણામોનું અસરકારક રીતે સંચાલન કરવામાં આવે શકે. શાળા દ્વારા અનુસરાતા માળખાંઓ, નીતિઓ, બોર્ડ અથવા વ્યવહારોને ધ્યાનમાં લેતાં શિક્ષણ-શીખવાની પ્રક્રિયામાં શિક્ષકો મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે.



આકૃતિ ૧.૨: શિક્ષકની ભૂમિકા

ભૂતકાળના પડકારોના અનુભવો સતત શીખવાની અને કૌશલ્ય-નિર્માણની જરૂરિયાતને પુનઃપુષ્ટ કરે છે. ભૂતકાળમાં ઘણી પહેલો શરૂ કરવામાં આવી છે જે ક્ષમતા નિર્માણ અને શિક્ષકોના સતત વ્યાવસાયિક વિકાસ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. આ બહુવિધ માળખાં હોવા છતાં જે સતત શિક્ષણ અને વિકાસના અવકાશને સક્ષમ કરે છે, હજુ પણ કેટલાક પડકારો છે જેનો અમારા શિક્ષકો સામનો કરવાનું ચાલુ રાખે છે જે વિકેન્દ્રિત અને સંદર્ભિત ક્ષમતા નિર્માણમાં અવરોધો તરીકે કાર્ય કરે છે.

૧.૩. આગામી વિકટ પડકારો

શિક્ષકો માટે શીખવાના અવસરો સમય સાથે ઊભી થયેલી જરૂરિયાતોને અનુરૂપ રચના અને નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા છે. તેમ છતાં, વ્યાવસાયિક વિકાસના ભાગરૂપે ચર્ચાઓ, વ્યાખ્યાન અથવા શીખવાના વર્તુળો પસંદ કરવાની તક તેમને બહુ ઓછા સમયે મળે છે. સમુદાયોની અંદર નિષ્ણાંત અલગ-અલગ ક્ષેત્રોમાં હોવાથી તેને શ્રેષ્ઠ રીતે ઉપયોગમાં લેવા મુશ્કેલ બન્યું છે.

શિક્ષકો જેમને શીખવામાં રસ છે, તેઓ અલગ અને વૈવિધ્યસભર સંદર્ભોમાંથી આવે છે. તેથી, સામે આવતી જુદી-જુદી મુશ્કેલીઓની સામે છેક સુધી સામાન્ય રીતે સંઘર્ષ કરી રહેલા શિક્ષકો માટે પણ સાથે કામ કરવું, ચર્ચાઓ કરવી અને સમસ્યાઓ ઉકેલ લાવવા માટે તેમની નિષ્ણાંતતા વિકસાવવી મુશ્કેલ બની ગઈ છે. જ્યારે કોઈ મુશ્કેલ, નવીન અને સતત વિકસતી સમસ્યાઓને ઉકેલવાનો પ્રયાસ કરતો હોય ત્યારે તે એકલ-દોકલ અને નિરુત્સા અનુભવતો હોય છે. જે અંતે સ્થિતિને વધુ જટિલ બનાવે છે. મહામારીએ એવી સમૃદ્ધ સમુદાયની મહત્વતાને વધુ પ્રબળ બનાવી છે, જે સતત શીખવા, અનુભવ, પડકારો અને ઉકેલો શેર કરે છે. જેથી સામાન્ય ચિંતાઓને પાર પાડી શકાય. કેટલીક વખત, શિક્ષકોને જેનો સામનો કરી રહ્યાં છે, તે પડકારોના ઉકેલ લાવવા માટે મોડું થવું અને વિલંબનો અનુભવ થાય છે. આ વિલંબ મુખ્યત્વે થાય છે કારણ કે શિક્ષકોને એ મંચ, ટેકનોલોજી અથવા નિષ્ણાંતો સુધી કેવી રીતે પહોંચવું તે ખબર નથી હોતી, જે ખાસ સહાય પૂરી પાડી શકે છે.

શિક્ષકો તેમની ભૂમિકાના ભાગરૂપે અનેક જવાબદારીઓ લે છે. તેમની ભૂમિકા માટેના ફરજિયાત કાર્યોને સંતુલિત કરતી વખતે ક્ષમતા અને વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે સમયનું સંચાલન કરવું અત્યંત પડકારજનક બની જાય છે, ખાસ કરીને જ્યારે તેમની શારીરિક હાજરી જરૂરી હોય.

૧.૪ વિષયવસ્તુ અને સંલગ્નતા

શિક્ષકોની સ્થાનિક ભૂમિકા અને તેમના વિષય વચ્ચેના વ્યાવસાયિક વિકાસની જરૂરિયાતો તેમજ તેને સંલગ્ન સંદર્ભો, પડકારો અને રુચિના આધારે અલગ-અલગ હોઈ શકે છે. તેથી, દરેક શિક્ષક પોતાના પડકારોનો ઉકેલ લાવવા માટે જુદા-જુદા પ્રકારના અભિગમ અને નેટવર્કિંગ શોધી શકે છે. કેટલાક શિક્ષકો સીધા પોતાના સાથીઓ પાસેથી શીખવાનું પસંદ કરે છે, જ્યારે અન્ય લોકોને એવા સમુદાય સાથે જોડાવું ગમે છે, જે સમાન પડકારોનો સામનો કરે છે. કેટલીક પરિસ્થિતિમાં, નિષ્ણાંતોના મતમતાંતર તેમને ઉકેલ મેળવવામાં સહાયરૂપ બને છે. આ માટે એક મંચ જરૂર છે, જ્યાં શિક્ષકો વ્યાવસાયિક સહાય મેળવી શકે.

૧.૫. રાષ્ટ્રીય શિક્ષણ નીતિ (૨૦૨૦) માર્ગદર્શન અંગેનો દ્રષ્ટિકોણ

NEP ૨૦૨૦ એ ગુણવત્તાસભર શિક્ષણના¹ SDG ૪ સાથે સંકલન કરીને શિક્ષણ માળખાના તમામ પાસાંઓને સુધારવાનો પ્રસ્તાવ રાખે છે. તે વિવિધ સ્તરે પરિણામોની ગુણવત્તામાં સુધાર કરવા માટે માર્ગદર્શનને એક ઉકેલ તરીકે રજૂ કરે છે.

¹ Ministry of Human Resource Development. (2020, July 29). National Education Policy 2020. Government of India

૧.૫.૧ વિદ્યાર્થીઓ માટે

શાળા છોડનારા વિદ્યાર્થીઓના દરને ઘટાડવા અને સૌ માટે શિક્ષણની ઉપલબ્ધતા સુનિશ્ચિત કરવા માટે, શાળાના વિદ્યાર્થીઓને એલ્યુમનાઈ અને સમુદાયના સભ્યો દ્વારા માર્ગદર્શક કરવામાં આવશે, જે સુધારેલા શૈક્ષણિક પરિણામો અને સતત રસનો માર્ગ દાખવશે.

૧.૫.૨ શિક્ષકો માટે

NEP ૨૦૨૦માં શિક્ષક તૈયારીની પ્રક્રિયાને "બહુવિધ દ્રષ્ટિકોણ અને જ્ઞાન, નમ્રતા અને મૂલ્યોની રચના અને શ્રેષ્ઠ માર્ગદર્શકો હેઠળ પ્રથા વિકસાવેલી પ્રથા"² તરીકે દર્શાવાઈ છે. તેથી, તે શિક્ષક વિકાસ માટે માર્ગદર્શનને એકમેકને પૂરક તરીકે પ્રસ્તુત કરે છે.

- તે સતત મૂલ્યાંકન માટે માસિક બેઠકો સાથે શાળા શિક્ષણ વિભાગના ક્લસ્ટર સંસાધન કેન્દ્રો દ્વારા આંગણવાડીઓ/બાલવાટિકોમાં ECCE શિક્ષકો માટે માર્ગદર્શક માળખું સ્થાપિત કરવાનું સૂચન કરે છે. વ્યવસાયિક લાયકાત ધરાવતા ECCE શિક્ષકો તૈયાર કરવા માટે લાંબા ગાળાની દરખાસ્તમાં, વ્યાવસાયિક તાલીમ, માર્ગદર્શન પદ્ધતિ અને કારકિર્દી મેપિંગના સંયોજનનો ઉપયોગ કરવામાં આવશે.
- સેવામાં તાલીમ આપતા શિક્ષકો માટે, વ્યવહારિક તાલીમ ઉપરાંત અને સેવામાં રહેલા શિક્ષકો માટે તેમની લાયકાત વધારવા માટે એક યોગ્ય, મજબૂત માર્ગદર્શક વ્યવસ્થા ગોઠવવામાં આવશે.
- શિક્ષકોને લાંબા ગાળાના વ્યાવસાયિક સહાય પ્રદાન કરવા માટે પ્રતિષ્ઠિત વ્યાવસાયિકોના સમુહ દ્વારા રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન એકમ સ્થાપવામાં આવશે.

૧.૫.૩ શાળાકીય આગેવાનો માટે

આ માર્ગદર્શન માળખું શૈક્ષણિક આગેવાનોને શીખવા-શીખવાડવાની પ્રક્રિયા સંચાલિત કરવા, સતત ગુણવત્તા સુધાર માટેના ધોરણો સ્થાપિત કરવા, શિક્ષક વિકાસ માટે સતત સહાય પ્રદાન કરવા અને સહકારાત્મક શૈક્ષણિક સંગઠન બનાવવાની ક્ષમતા નિર્માણ માટે સૂચવે છે.

૧.૫.૪ શૈક્ષણિક આગેવાનો અને સંસ્થાઓ માટે

NEP ૨૦૨૦ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં શૈક્ષણિક નેતૃત્વને સામેલ કરીને માર્ગદર્શનની જરૂરિયાત પર ભાર મૂકે છે. NEP ૨૦૨૦ નો મુખ્ય ઉદ્દેશ ઉચ્ચ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓનું પુનર્ગઠન અને સંવર્ધન દ્વારા અસરકારક શાસન અને ઉત્તમ નેતૃત્વ માટે માર્ગદર્શન પૂરું પાડવાનો છે.

² Ministry of Human Resource Development. (2020, July 29). National Education Policy 2020. Government of India

માર્ગદર્શન માટે બ્લુબુક

- a. ઉચ્ચ શિક્ષણ સંસ્થાઓમાં સશક્તિકરણ અને સ્વાયત્ત નાવીન્યતાની સંસ્કૃતિને પ્રોત્સાહન આપવા માટે મુલ્યાંકન કરેલ વ્યવસ્થાને સ્થાપિત કરવામાં આવશે, જેના માટે કોલેજોને પાયાના સ્તર સુધારવા માટે માર્ગદર્શન આપવામાં આવશે. દરેક યુનિવર્સિટી તેના સંલગ્ન કોલેજોને શૈક્ષણિક અને અભ્યાસક્રમ સંબંધી બાબતો, શીખવવું અને મૂલ્યાંકન, શાસન સુધારાઓ, નાણાકીય મજબૂતી, અને વહીવટી કાર્યક્ષમતા ની ક્ષમતાઓ વિકસાવવા માટે માર્ગદર્શન આપશે જેથી તે ડિગ્રી આપતી સ્વાયત કોલેજો સુધી વિકાસયાત્રા કરી શકે.
- b. અનુસંધાન માટે NRF નું એક મુખ્ય કાર્ય શૈક્ષણિક સંસ્થાઓને માર્ગદર્શન આપવા અને તમામ ક્ષેત્રોમાં ગુણવત્તાવાળા શૈક્ષણિક સંશોધનને પ્રોત્સાહન આપવાનું હશે.

NEP ૨૦૨૦ દ્વારા આપવામાં આવેલા ઉદ્દત સૂચનો ઉપરાંત, ભારતની શિક્ષણ પ્રણાલીમાં વિવિધ હેતુઓ માટે માર્ગદર્શન આપતા માળખા સ્થાપિત કરવા માટે જબરી તક છે. વિવિધ હિતધારકો પાસે રહેલું જ્ઞાન અને કુશળતાનો ઉપયોગ શિક્ષણ વ્યવસ્થા પ્રણાલીના વિવિધ વિભાગોમાં અસરકારક અને કાર્યક્ષમતા વધારવા માટે માહિતી અને માર્ગદર્શિકા વહેંચી શકાય.

अध्याय
२

मार्गदर्शननो परियय



અધ્યાય- ૨: માર્ગદર્શનનો પરિચય

૨.૧. માર્ગદર્શનની સંકલ્પના

માર્ગદર્શન એ એક અનુભવશીલ વ્યક્તિ (માર્ગદર્શક) અને તે અનુભવમાંથી શીખવા માંગતા વ્યક્તિ (અનુયાયી) વચ્ચેની ક્રિયાની વ્યાખ્યા છે. તે બંને પક્ષ, માર્ગદર્શક અને અનુયાયી^૩, માટે વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક વૃદ્ધિ માટે એક અસરકારક પદ્ધતિ છે. આ ક્રિયાઓમાં અનુયાયીના પ્રશ્નોના જવાબ આપવા, ટેકો આપવો, ઊંડાણપૂર્વકની સલાહ આપવી અને જટિલ સમસ્યાઓ ઉકેલવીનો સમાવેશ થઈ શકે છે. માર્ગદર્શન સંબંધ લાંબા ગાળાનો અને સંરચિત હોય છે, જે મુખ્યત્વે સમાન ક્ષેત્રોમાં વ્યાવસાયિકો વચ્ચે વ્યક્તિગત તરીકાઓ દ્વારા અનુયાયીના વ્યાવસાયિક વિકાસ તરફ દોરી જાય છે.

માર્ગદર્શક- અનુયાયી સંબંધોની વાર્તા

માર્ગદર્શનના મૂળ વિશ્વભરના પ્રાચીન ઇતિહાસમાં છે. અંગ્રેજી શબ્દ "માર્ગદર્શક"નો પ્રથમ નોંધાયેલ ઉલ્લેખ ગ્રીક લખાણમાં થયો હતો. મહાભારતમાં, શ્રી કૃષ્ણે અર્જુનને ધર્મનું પાલન કરવા અને યુદ્ધના મેદાનમાં પોતાની જવાબદારીઓનું નિભાવ કરવા માટે માર્ગદર્શન આપ્યું હતું. બૌદ્ધ ધર્મમાં લોટસ સુત્ર "માર્ગદર્શક- અનુયાયી સંબંધને મૌલિક માને છે, જે ખુશી અને દુઃખમુક્તિ માટે મળીને કામ કરવાનો સંકલ્પ છે."^૪

માર્ગદર્શન એક સહભાગી વાતચીત છે, જેમાં એક વ્યક્તિ અસામાન્ય પ્રશ્નો પૂછે છે અને બીજી વ્યક્તિ તેના પોતાના પ્રશ્નો પૂછે છે, વિચારપ્રેરક ચર્ચા દ્વારા સંરચનાત્મક વિચારોને પ્રોત્સાહિત કરે છે, ચર્ચા દ્વારા વિવેચનાત્મક વિચારસરણીને પ્રોત્સાહન આપવાની સોક્રેટિક પદ્ધતિ જેવી જ. ભારતીય ઇતિહાસમાં ગુરુકુલ પદ્ધતિ દ્વારા માર્ગદર્શનનું મહત્વ દર્શાવવામાં આવ્યું છે. આ પદ્ધતિ અનુયાયીને પ્રેરણા અને પ્રોત્સાહન આપી, તેમની ક્ષમતા મેળવાના માર્ગે આગળ ધપાવે છે.^૫ ઐતિહાસિક ઉદાહરણોમાં ચાણક્ય દ્વારા ચંદ્રગુપ્ત મૌર્યને પાટલિપુત્રનો રાજા બનવા માટે આપેલું માર્ગદર્શન સામેલ છે.

આધુનિક ઇતિહાસમાં મેન્ટરે અનેક સફળ લોકચરિત્રોના જીવનમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવી છે, જેમ કે એરિક્સ્ટોટલએ એમના શિષ્ય અલેક્ઝાન્ડર ધ ગ્રેટ ને માર્ગદર્શન કરેલું. ડૉ. બેનજામિન એલિજાહ મેનેસે માર્ટિન લૂથર કિંગને માર્ગદર્શક કરેલા. માર્ગદર્શન હવે શીખવા અને કુશળતાની વૃદ્ધિ માટે એક મહત્વપૂર્ણ પદ્ધતિ તરીકે માન્ય છે.^૬

^૩ Together Platform. "Mentor Handbook." Together Platform.

^૪ Soka Gakkai. (2020). The Oneness of Mentor and Disciple. Soka Gakkai (Global).

^૫ Kukreja, S., Arora, R., & Singh, T. (2020). Mentorship Program: Modern Outlook of Traditional Knowledge. International Journal of Applied & Basic Medical Research.

^૬ Hansman, C. A. (2002). Critical Perspectives on Mentoring. Center on Education and Training for Employment, College of Education, The Ohio State University.

માર્ગદર્શન વ્યક્તિગત જરૂરિયાતોને અનુરૂપ ઢાળવામાં આવી શકે છે, તેને "તેમના શિક્ષણને સંચાલિત કરવા માટે આધાર અને પ્રોત્સાહન આપવા માટેની રચના તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે, જેથી તેઓ તેમની સંભવિત ક્ષમતા મહત્તમ કરી શકે, કુશળતા વિકસિત કરી શકે, પ્રદર્શન સુધારી શકે અને તે વ્યક્તિ જે બનવા માંગે તે બની શકે છે."⁷

૨.૨. માર્ગદર્શનના સિદ્ધાંતો

માર્ગદર્શનના વિવિધ પ્રકારો ભાગ લેનારાઓના મૂલ્ય વધારવા માટે યોગ્ય હોઈ શકે છે, પરંતુ કેટલાક માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો માળખાની સાચી સુરક્ષા કરવા મદદ કરે છે. માર્ગદર્શન માળખું ત્યારે જ સફળ થાય છે જ્યારે બંને માર્ગદર્શક અને અનુયાયી પ્રક્રિયામાં રોકાયેલા હોય છે. નોએલ્સની⁸ પ્રણાલીઓ સાથે સુસંગત રહેવા માટે આ નીચેના સિદ્ધાંતો આપવામાં આવ્યા છે:

- અનુયાયી-સક્રિયતા: અનુયાયી એ તેમની શિક્ષણ યોજનાઓમાં સક્રિયપણે ભાગ લેવો જોઈએ, અમલમાં મૂકવો જોઈએ તેમજ મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ. મેન્ટરીંગનો સંબંધ માર્ગદર્શકના નિયમો અને દબાણના આધારે નહિ પરંતુ અનુયાયીની જરૂરિયાતોને આધારે આગળ વધવો જોઈએ.
- અનુભવ આધારિત: અનુયાયીના જીવનના અનુભવોને માર્ગદર્શન પ્રક્રિયામાં ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ. તે અનુયાયીને તેમના અનુભવ પર વિચાર કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.
- અમલીકરણ: માર્ગદર્શનથી પ્રાપ્ત થયેલી સમજૂતીનો વાસ્તવિક જીવનની સમસ્યાઓ અને/અથવા પ્રક્રિયાઓમાં અમલ કરવાની મદદ થવી જોઈએ.
- મદદરૂપ: મેન્ટરીંગનો ધ્યેય જાતે, સ્વઅનુભવ આધારિત, અમલીકરણ આધારિત નિર્ણાયકતા ખીલવવા માટે પ્રોત્સાહકનો હોવો જોઈએ.
- સુરક્ષિત માર્ગદર્શન: અનુભવ બધાં ભાગ લેનારાઓ માટે સ્વેચ્છાએ હોવો જોઈએ, સતત પ્રયાસ કરીને સ્થળ સુરક્ષા વધારવી જોઈ. માર્ગદર્શક અને અનુયાયી વચ્ચે વિશ્વાસ, ગોપનીયતા, પરસ્પર સન્માન અને સંવેદનશીલતા સ્થાપિત કરવા અવકાશ આપવો જોઈએ.
- પરસ્પર માર્ગદર્શન: પ્રક્રિયામાં અનુયાયી અને માર્ગદર્શક વચ્ચે સતત વિશ્વાસ અને વિકાસ પર ધ્યાન આપવું જોઈએ. તેઓ જે ઉદાહરણના સહારે આગળ વધે, તે માટે સલાહ અને/અથવા સહાયતાની શોધ કરવી જોઈએ.

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.



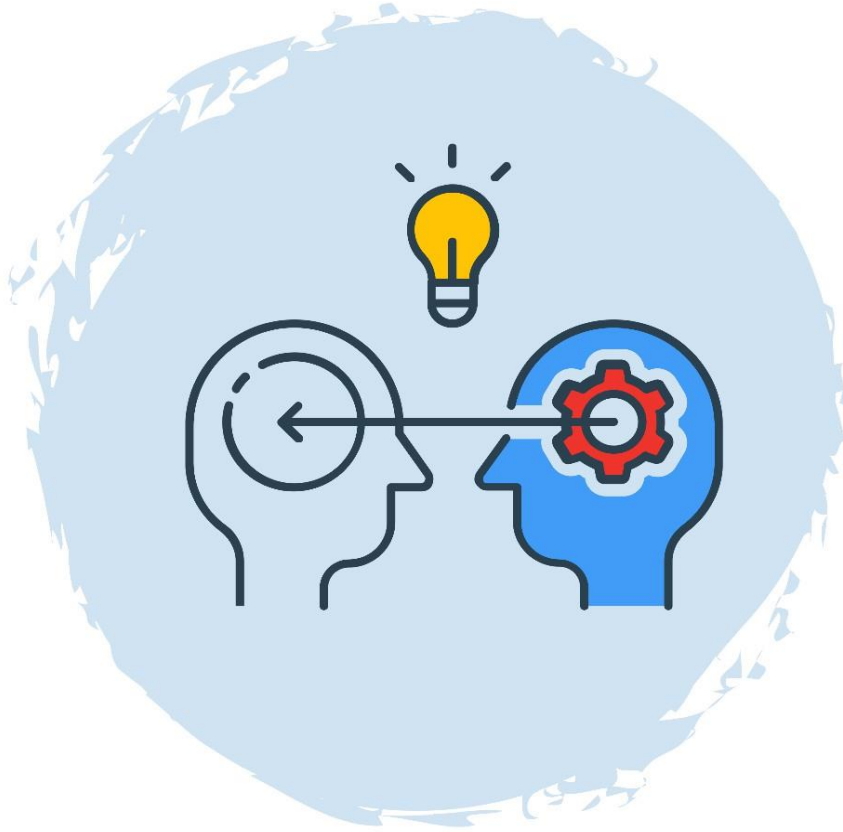
૨.૩. મેન્ટોરિંગ સાથે સંકળાયેલા સામાન્ય ગેરસમજ

મેન્ટોરિંગ સાથે સંકળાયેલા સામાન્ય ગેરસમજ આ પ્રમાણે છે:

- a. માત્ર અનુયાયીજ મેન્ટોરિંગ સંબંધમાંથી લાભ મેળવે છે. મેન્ટોરિંગ એ એક પરસ્પર વ્યવસ્થા છે, જેમાં માર્ગદર્શક અને અનુયાયી બંને એકબીજાથી શીખે છે, ભલે અનુયાયી માટે વધુ સ્પષ્ટ ફાયદા જણાતાં હોય.
- b. મેન્ટોરિંગ સંબંધ વ્યક્તિગત મળવામાં જ હોવો જોઈએ. મેન્ટોરિંગ માટે વ્યક્તિગત મળવાનું તેના પોતાના ફાયદા છે, તેમ છતાં મેન્ટોરિંગ સંબંધ સ્થાપવા માટે અસક્રિય અને ઓનલાઈન પદ્ધતિઓ પણ ઉપયોગી થઈ શકે છે.
- c. અનુયાયી પાસે એક સમયે માત્ર એક જ માર્ગદર્શક હોઈ શકે. વિવિધ મેન્ટોરો તેમના વિશિષ્ટ જ્ઞાન અને કુશળતા મેન્ટોરિંગ સંબંધમાં ઉમેરે છે અને આ વ્યક્તિના વ્યાવસાયિક અનુભવને મહત્તમ રીતે સુધારી શકે છે.
- d. મેન્ટોરિંગ સંબંધ જરૂરી સમયે પ્રાપ્ત કરી શકાતો નથી. મેન્ટોરિંગ સંબંધ કુદરતી રીતે વિકસે છે અને જરૂરી સમયે પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. એક માળખાબદ્ધ રીતે મેન્ટોરિંગ સંબંધમાં પૂર્વનિર્ધારિત આવૃત્તિ અને પૂર્ણ કરવાની લક્ષ્યોની યાદી શામેલ હોય છે.
- e. મેન્ટોરો અનુયાયીઓ કરતાં મોટા હોવા જોઈએ. મેન્ટોરો પસંદ કરવાની આદર્શ રીત એ છે કે તેમની નિપુણતા, ક્ષમતાઓ, પ્રમાણપત્રો અને સાથે શીખવાની મનોદશા આધારિત રીતે મૂલ્યાંકન કરવું.
- f. વ્યક્તિ માર્ગદર્શક અથવા અનુયાયી કોઈ એકજ હોઈ શકે છે. મેન્ટોરિંગ સંબંધોને ફળદાયી બનાવવાની જરૂરી કુશળતા મેળવવા માટે, મેન્ટોરોને તેમના પોતાના મેન્ટોરોની જરૂર છે. મેન્ટોરો પાસે સામાન્ય રીતે પોતાના મેન્ટોરો હોય છે જેમનાથી તેમને વ્યાવસાયિક વિકાસમાં માર્ગદર્શન મેળવ્યું હોય છે.

આધ્યાય
૩

રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન અભિયાનનો
પરિચય



અધ્યાય- ૩: રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન અભિયાનનો પરિચય

ભારતીય શિક્ષણ પ્રણાલીના ઝડપી વિકાસ માટે રચનાત્મક વિચારસરણીના પરસ્પર વ્યાવસાયિક વિકાસને પ્રોત્સાહન આપવા માટે એક રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન અભિયાનનો (NMM) અમલ કરવામાં આવશે. આ મિશનનો ઉદ્દેશ્ય આ સ્થિતિમાં NCTE દ્વારા શાળાના શિક્ષકો માટે જ્ઞાન, કુશળતા અને મૂલ્યોના આચરણ અને પ્રસ્તુતિમાં સુધારો લાવવાનો છે.

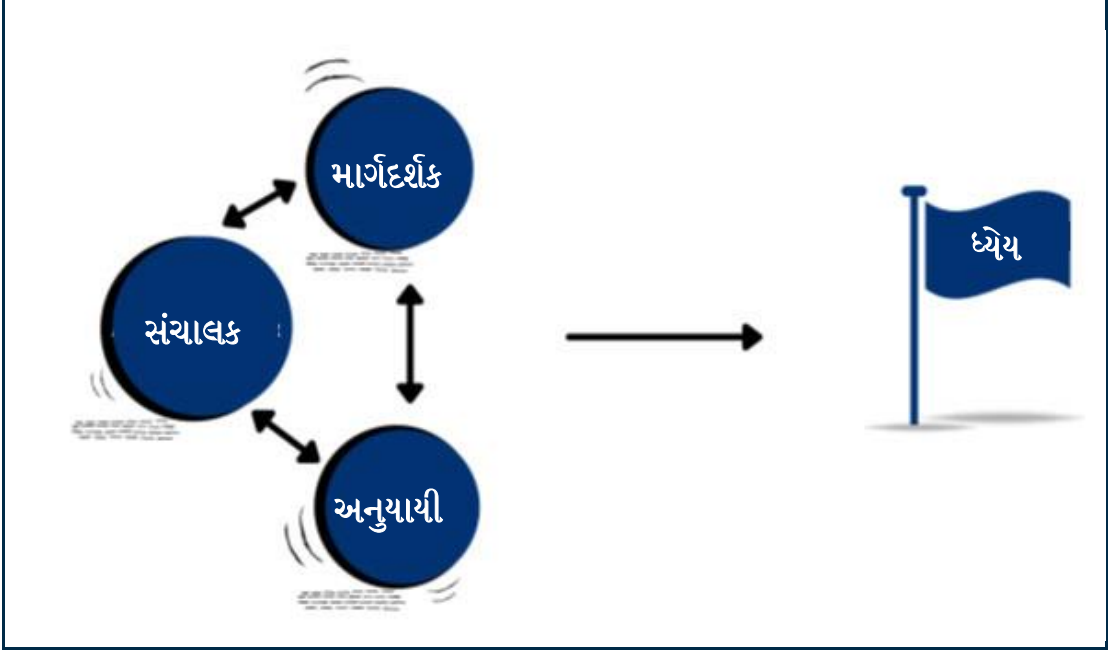
૩.૧. રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન અભિયાનની આવશ્યકતા

વર્તમાન અભૂતપૂર્વ માંગણીઓ અને પડકારોનો સામનો કરવા માટે શિક્ષકોને નવા ઉકેલોની જરૂર છે. શિક્ષકોનો સમુદાય એવા નિષ્ણાતોથી સમૃદ્ધ છે જેમની પાસે સમસ્યાનું નિરાકરણ અને સહકાર્યકરોની ક્ષમતા નિર્માણમાં યોગદાન આપવા માટે જ્ઞાન અને કુશળતા હોય છે. સતત બદલાતા વાતાવરણમાં અનુકૂલન સાધી શકે તેવી સિસ્ટમ નાગરિકોને વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક જીવનને પરિપૂર્ણ કરવા સક્ષમ બનાવવા માટે યોગ્ય કૌશલ્યો પ્રદાન કરી શકે છે. આ એક સમાવિષ્ટ અને ટકાઉ અર્થતંત્રના વિકાસને સક્ષમ કરે છે. તેથી, કન્સલ્ટન્સી સિસ્ટમ હાલની ખામીઓને વધુ વિકેન્દ્રિત રીતે સંબોધવાનો માર્ગ મોકળો કરે છે. તે ખામીઓ કુશળતાના સંપાદન, સતત વ્યાવસાયિક વિકાસ, સમાન પૃષ્ઠભૂમિના સાથીદારો સાથે જોડાણ અને કોસ-લર્નિંગના લાભો હાંસલ કરવા માટે યોગ્ય પ્લેટફોર્મની ગેરહાજરીમાં જોઈ શકાય છે. કાઉન્સેલિંગ વ્યક્તિઓને અનુભવી વ્યાવસાયિકો સાથે શીખવાની પ્રવૃત્તિઓમાં જોડાવાની તક પૂરી પાડે છે. કાઉન્સેલર અને કાઉન્સેલર વચ્ચેના વિચારોની આપ-લેથી શિક્ષકોની કુશળતા અને ક્ષમતાઓનો વિકાસ થઈ શકે છે. તે નિષ્ણાતો સાથે નેટવર્ક કરવા, શ્રેષ્ઠ પ્રેક્ટિસ અને લર્નિંગ શેરિંગ ફોરમમાં જોડાવા અને શાળા નેતૃત્વ અને સંચાલન, અભ્યાસક્રમ, શિક્ષણ શાસ્ત્ર, શૈક્ષણિક નીતિ અને મૂલ્યાંકન જેવા વિવિધ ક્ષેત્રોમાં પરિણામોનો વ્યાપકપણે પ્રસાર કરવાની તકો પ્રદાન કરે છે. પ્રશિક્ષણ કાર્યક્રમો માટે તૈયાર કરવામાં આવેલ માહિતી અને શિક્ષણનો અધિક્રમિક, યુનિડાયરેક્શનલ, ટોપ-ડાઉન વ્યાપક પ્રવાહ, વર્તમાન શૈક્ષણિક પ્રણાલીમાં પ્રચલિત સમસ્યા છે. પરામર્શ અધિક્રમિક સીમાઓને નરમ પાડે છે અને મૂળભૂત પરિવર્તનની શરૂઆત કરે છે. આ શીખવાની પ્રક્રિયાને વધુ સાનુકૂળ અને સમુદાય આધારિત બનાવશે. તે શીખવાની પ્રક્રિયાને વધુ વ્યક્તિગત અને સતત બનાવશે.

શૈક્ષણિક પ્રણાલીમાં સતત વ્યાવસાયિક વિકાસ અને સહકર્મીઓ સાથે જોડાણ માટેના અભાવને દૂર કરવા માટે માર્ગદર્શન એક ઉકેલ પૂરો પાડે છે. માર્ગદર્શન થી શિક્ષકોને નિષ્ણાતો સાથે નેટવર્કિંગ કરવાની, શ્રેષ્ઠ અભ્યાસ અને શિક્ષણ નીતિઓ અને મૂલ્યાંકન જેવા વિવિધ ક્ષેત્રોમાં શીખવા અને પ્રથાઓના આદાનપ્રદાનમાં ભાગ લેવાની તકો મળે છે.

૩.૨. અભિયાન કેવી રીતે સાકાર થશે?

આ અભિયાનમાં શિક્ષણ ક્ષેત્રના તમામ સ્તરે અમલમાં મૂકવામાં આવી શકે તેવી ભૂમિકાઓ અને પ્રક્રિયાઓ વિકસાવવાનો ઉદ્દેશ્ય છે.

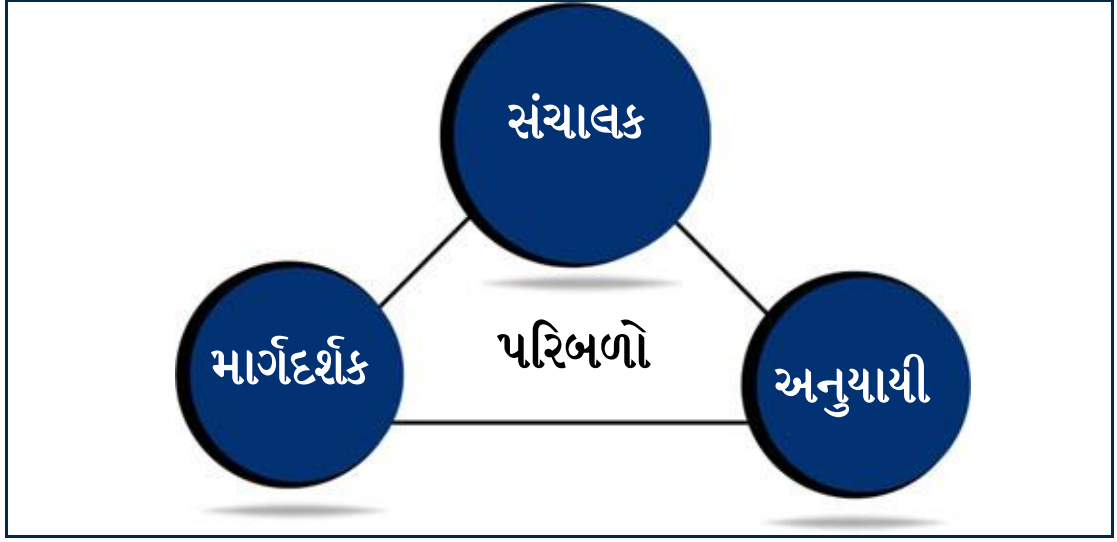


આકૃતિ ૩.૧: પરિબળો અને જૂથ તરીકે લક્ષ્યોની પ્રાપ્તિ વચ્ચેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયા

નાયકો

અભિયાનના મુખ્ય ભાગીદારો મેન્ટર્સ અને અનુયાયીઓ છે. અનુયાયીઓ તે વ્યક્તિઓ છે, જે કોઈ ક્ષેત્રમાં વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે પ્રયત્નશીલ છે. મેન્ટર્સ તે જ ક્ષેત્ર અથવા વધુ સ્તર પરના વ્યક્તિઓ છે, જેઓ થોડા સમયથી તે જ ક્ષેત્રમાં વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે પ્રયત્નશીલ છે તેમજ ચર્ચા - સંવાદને સુસંગત બનાવવા માટે નિષ્ણાત છે.

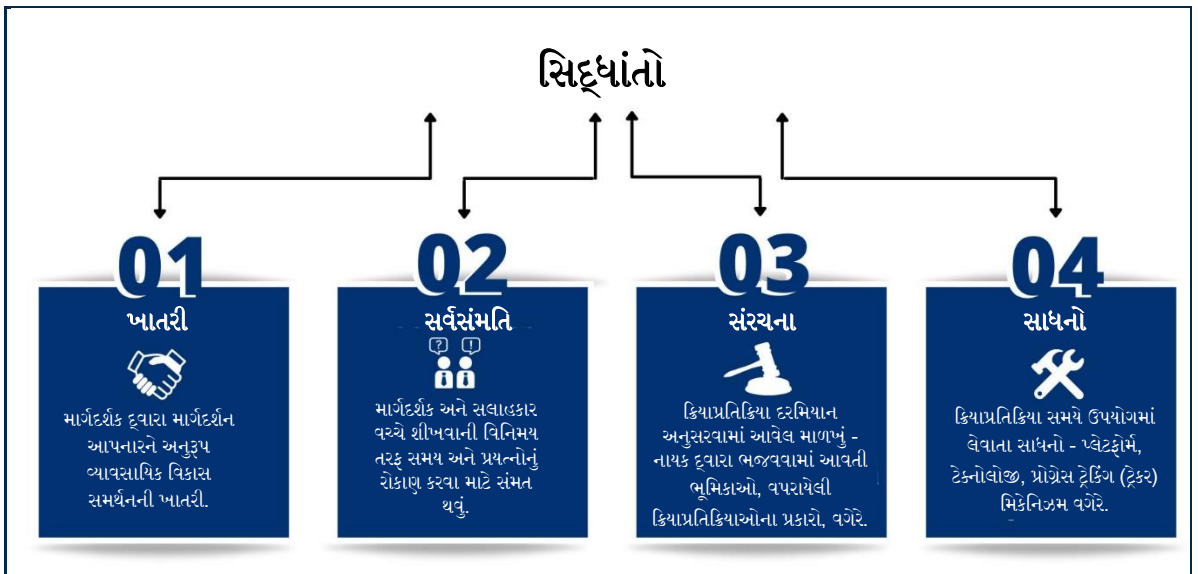
અભિયાનના ત્રીજા ભાગીદાર માર્ગદર્શક માળખાને સુસંગત બનાવનારા અને જાળવતા સંચાલકો છે. તેઓ મેન્ટર્સ અને અનુયાયીઓ વચ્ચેની ક્રિયાઓની ગુણવત્તા અને અમલીકરણ સુધારવા માટે જવાબદાર છે. જ્યારે માર્ગદર્શક અને મેન્ટીની ભૂમિકાઓ નાના પાયે માર્ગદર્શન કરવા માટે પૂરતી હોઈ શકે છે પ્રવૃત્તિઓ, મિશનમાં માર્ગદર્શન માળખાને સુવિધા આપવા અને ટકાવી રાખવા માટે ત્રીજા તત્વનો સમાવેશ થાય છે. ઘણા મોટા પાયે. વહીવટકર્તાઓ (વ્યક્તિગત અથવા એકમ) સતત માટે જવાબદાર છે માર્ગદર્શકો અને વચ્ચે થતી તમામ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓની ગુણવત્તા અને આવર્તનમાં સુધારો મેન્ટીઝ. વધુમાં, તેઓ માર્ગદર્શન માળખું અને તેના સતત વિકાસની ખાતરી કરે છે ઈકોસિસ્ટમ દ્વારા સંસ્થાકીયકરણ. માં કોઈપણ માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના સ્કેલથી શિક્ષણ ઈકોસિસ્ટમ વિશાળ હોવાની શક્યતા છે, અન્ય સિસ્ટમ ભાગીદારો માટે અપાર તક છે બધા માટે માર્ગદર્શન આપવા માટે એક સીમલેસ અનુભવ બનાવવા માટે ટેકનોલોજી અને ઓનલાઇન પ્લેટફોર્મ વિકસાવવા અભિનેતાઓ.



આકૃતિ ૩.૨: પરમર્શમાં પરિબળો

આ ક્લાકારો વચ્ચેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયા મુખ્યત્વે જ્ઞાન, કૌશલ્ય, મૂલ્યો અને શ્રેષ્ઠ વ્યવહારો શેર કરવા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરશે. ઉદાહરણ તરીકે, કાઉન્સેલર નવા શિક્ષકોને માર્ગદર્શન આપવા માટેની શ્રેષ્ઠ પદ્ધતિઓ વિશેની ચર્ચાઓને સરળ બનાવવા માટે કાઉન્સેલિંગ જૂથ સાથે મળે છે, આ માળખામાં સંચાલક કૌશલ્ય વિકાસ બેઠકો દ્વારા વિષય-આધારિત ચર્ચાઓને કેવી રીતે સરળ બનાવવી તે અંગે સલાહકારોને જોડે છે.

આવા સંવાદની અસરકારકતા મુખ્યત્વે ચાર ઘટકો દ્વારા ચલાવવામાં આવે છે - તે નિશ્ચિતતા, સર્વસંમતિ, માળખું અને સાધનો છે.

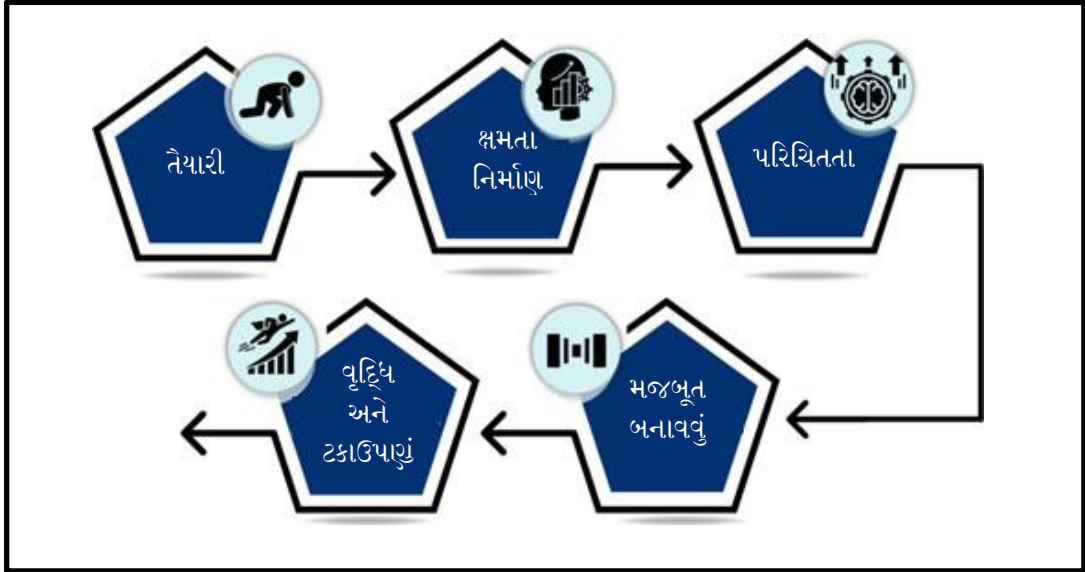


આકૃતિ ૩.૩: હિસ્સેદારો વચ્ચે પરસ્પર વાટાઘાટોના સિદ્ધાંતો

૩.૩. અભિયાનના અપેક્ષિત પરિણામો શું છે?

અભિયાનનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય ભારતીય શિક્ષણ પ્રણાલીમાં જ્ઞાન, કુશળતા અને મૂલ્યોના અધિકાર અને પ્રસ્તુતિમાં સુધારો લાવવાનો છે. જેને મોટા પાયે વિકેન્દ્રિત ટેકનોલોજી આધારિત માર્ગદર્શન માળખાઓ દ્વારા શાળાના શિક્ષણમાં સુધારો લાવી શકાય.

તેનું અંતિમ ધ્યેય શિક્ષણમાં ઉન્નત, વિકેન્દ્રિત નેતૃત્વ દ્વારા શાળાકીય શિક્ષણમાં સુધારો કરવાનો છે. ઉદાહરણ તરીકે, શિક્ષકોના કૌશલ્યોના વિકાસને તેમના જ્ઞાનને વિસ્તૃત કરવા, તેમની કુશળતા વિકસાવવા અને વર્ગખંડમાં પડકારોનો સામનો કરવા માટે કાઉન્સેલિંગ દ્વારા ઝડપી બનાવી શકાય છે, જેનાથી કેટલાક શીખનારાઓની દૈનિક શીખવાની પ્રક્રિયામાં સુધારો થાય છે. આવા ઝડપી અને અસરકારક પગલાંઓ વડે શાળાઓને શિક્ષણની મહાન સંસ્થાઓમાં પરિવર્તિત કરી શકાય છે. આ અભિયાન રાજ્ય અથવા જિલ્લા સ્તરે સંબંધિત હિસ્સેદારો/સંસ્થાઓને માર્ગદર્શન પ્રણાલીને પ્રોત્સાહન આપવામાં ભૂમિકા ભજવવાની મંજૂરી આપીને ક્ષમતા નિર્માણ માટે વધુ વિકેન્દ્રિત અભિગમનું ઉદાહરણ આપે છે. ભવિષ્યમાં શાળાના વડાઓ અને શૈક્ષણિક સંચાલકોને સલાહ આપવા માટે પણ ઝુંબેશનો વિસ્તાર કરી શકાય છે. જો કે આ ધ્યેયોની સિદ્ધિ એ સતત સફર છે, પરંતુ આ મિશનમાં સ્પષ્ટ પગલાં છે, જે તેની પ્રગતિ સૂચવવામાં સક્ષમ હશે.



આકૃતિ ૩.૪: અભિયાનની મુખ્ય વ્યૂહરચના

તબક્કો ૧: તૈયારી

સિસ્ટમમાં હિસ્સેદારો વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે જરૂરિયાતોનું મૂલ્યાંકન કરી શકે છે અને જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા માટે માર્ગદર્શન કાર્યક્રમ અમલમાં મૂકવા માટે પૂરતા સંસાધનો માટે લેન્ડરકેપનો નકશો બનાવી શકે છે. આ સમયે, સિસ્ટમ એક્ટર્સ મોટા પાયે માર્ગદર્શક પ્રણાલીના અમલીકરણ તરફ પોતાને દિશા આપવા માટે આ બ્લુબુક જેવા સંસાધનોનો ઉપયોગ કરી શકે છે.

તબક્કો ૨: ક્ષમતા નિર્માણ

એકવાર માર્ગદર્શકોની ભરતી થઈ ગયા પછી, આ તબક્કો આવશ્યક માર્ગદર્શન કુશળતા અને તકનીકો સાથે ક્ષેત્રને લગતી કુશળતામાં તેમની ક્ષમતા વિકસાવવા માટે પરવાનગી આપે છે.

તબક્કો ૩: પરિચિતતા

આ તબક્કા દરમિયાન, માર્ગદર્શકો નિયંત્રિત વાતાવરણમાં સ્ટેજ ૨ દરમિયાન તેઓ શીખેલ કૌશલ્યોનો અભ્યાસ કરી શકે છે. પરિચયના તબક્કાનો ઉપયોગ માર્ગદર્શક ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ દરમિયાન ઓફર કરવામાં આવતી ગુણવત્તા અને મૂલ્ય પર માર્ગદર્શકો અને મેન્ટીઝના પ્રતિસાદના આધારે સ્ટેજ ૨ માં ક્ષમતા નિર્માણ માટે ઉપયોગમાં લેવાતી પદ્ધતિને સુધારવા માટે પણ થઈ શકે છે.

તબક્કો ૪: મજબુતી

એકવાર અભિનેતાઓ વિશ્વાસપૂર્વક નિયંત્રિત વાતાવરણમાં માર્ગદર્શન માળખાને અમલમાં મૂકે છે, ત્યારે માર્ગદર્શકો તેમની કુશળતાના ક્ષેત્રોમાં માર્ગદર્શન આપવાનો અનુભવ મેળવવાનું શરૂ કરે છે. આ તબક્કો ચાલુ ક્ષમતા-નિર્માણ સત્રો દ્વારા માર્ગદર્શકોના સતત વિકાસ માટે પરવાનગી આપે છે. આ સમયે, માર્ગદર્શન સંબંધના અંતિમ પરિણામ તરફના મેટ્રિક્સને ટ્રેક કરવાથી માર્ગદર્શન માળખાની અસરકારકતાને સમજવામાં અને નિર્ધારિત પરિણામો પ્રાપ્ત કરવા માટે તેને ફરીથી ગોઠવવામાં મદદ મળશે.

પરિણામો માર્ગદર્શન કાર્યક્રમ માટેના હેતુઓ સાથે સંરિખિત હોવા જોઈએ. દાખલા તરીકે, શિક્ષકોના પીઅર માર્ગદર્શક વર્તુળો દ્વારા પાયાના સાક્ષરતા અને સંખ્યાતામાં વિદ્યાર્થીઓના શિક્ષણના પરિણામોને વધારવા માટેના કાર્યક્રમમાં, મૂલ્યાંકન કરવા માટેનું પરિણામ એ છે કે પાયાની સાક્ષરતા અને સંખ્યાના મૂલ્યાંકનમાં વિદ્યાર્થીઓની કામગીરીમાં ટકા (%) વધારો.

તબક્કો ૫: વિકાસ અને ટકાઉપાણું

અભિયાનને એક સમુદાય પ્રથા તરીકે વિકસાવવી અને તમામ સંબંધિત ભાગ લેનારાઓનો સક્રિય ભાગ નક્કી કરવો. આ પ્રકારની સંચાલક યોજનાઓથી અભિયાનને તબક્કાવાર અસરકારક રીતે સાકાર કરવા ઉપયોગી થશે. આ તબક્કામાં મેન્ટોરિંગ માળખાને ચકાસવાથી ધ્યાન મેન્ટોરિંગમાં અભ્યાસના સમુદાયનું નિર્માણ કરવાની દિશામાં ફેરવે છે. વ્યવસ્થા સંબંધિત હિતધારકોની ભાગીદારો અને તેમાં તેમની રુચિ સતત જાળવી રાખવા

- મૂલ્ય પ્રસ્તાવો બતાવીને ભાગીદારોની જરૂરિયાતને ઉજાગર કરવું
- સૌની ભાગીદારી સુનિશ્ચિત કરવા માટે સંસ્થાકીય વ્યવસ્થા ગોઠવવી
- સંબંધિત પ્રોન્સાહનો દ્વારા માળખામાં સતત ભાગીદારી માટેના પ્રયાસોને પોષવા.

આગામી વિભાગો કેટલાક નકશાઓને ઉદાહરિત કરે છે જેથી તમામ ક્રિયાઓ વચ્ચેની પ્રક્રિયાઓનું મૂલ્ય અસરકારક રીતે વધારી શકાય અને અભિયાનના ઉલ્લેખિત પ્રસારને તબક્કાવાર અમલમાં લાવી શકાય.

અધ્યાય

૪

માર્ગદર્શનના ઉકેલ



અધ્યાય ૪: માર્ગદર્શનના ઉકેલ

૪.૧ માર્ગદર્શક પસંદગી

એક માર્ગદર્શન માળખા માટે નિયુક્ત કરેલ માર્ગદર્શક અને અનુયાયી તેમજ એક સંચાલકની (વ્યક્તિ અથવા એકમ) જરૂર પડે છે, જે માળખાને સુગમ બનાવવા અને લાંબા સમય સુધી પ્રક્રિયાને જાળવવા માટે કામ કરે છે. આ વિભાગમાં માર્ગદર્શક પસંદગી પ્રક્રિયા કેવી હોવી જોઈએ અને માર્ગદર્શક અને અનુયાયીની વિશેષતાઓ વિશે વિચારો આવરી લેવાયા છે, જે માર્ગદર્શન માળખાને સફળ બનાવશે.

૪.૧.૧ માર્ગદર્શક પસંદગી પ્રક્રિયા

અપનાવેલી પ્રક્રિયા માર્ગદર્શકમાં વિશ્વાસ વિકસાવવામાં મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે અને પરિણામે માર્ગદર્શન સમયે તે સંવાદને વધુ હુંકાળો અને સુગમ બનાવે છે. માર્ગદર્શક પસંદગીમાં નીચેના મુદ્દાઓ મહત્વપૂર્ણ છે:

- સાથીઓ દ્વારા નામાંકન અને/અથવા સંભવિત ઉમેદવારો દ્વારા જાતે રસ દર્શાવવો
- માર્ગદર્શક પસંદગી માપદંડ દ્વારા ઉમેદવારના અરજપત્રનું મૂલ્યાંકન
- માર્ગદર્શકની દિશામાં માર્ગદર્શન અને ક્ષમતાનું નિર્માણ

સામાજિકશાસ્ત્રી, માનસશાસ્ત્રી અને વિવિધ ક્ષેત્રો/વિભાગના શિક્ષણશાસ્ત્રીઓને યોગ્ય માર્ગદર્શક પસંદગી પ્રક્રિયાની રચનામાં મદદ માટે સામેલ કરી શકાય છે. આ પદ્ધતિની જરૂરિયાતોને આધારે પસંદગી પ્રક્રિયાને સંબંધિત બનાવવા માટે મદદગાર બની શકે છે.

માર્ગદર્શક પસંદગી પ્રક્રિયા તમામ ઈચ્છિત ઉમેદવારો માટે સુલભ હોવી જોઈએ. ઉદાહરણ તરીકે, એવા સંભવિત ઉમેદવારો હોઈ શકે છે જેમને ટેકનોલોજી સાથે કામ કરવાનું નહિ ફાવે અથવા તેના યોગ્ય ઉપયોગ થી વંચિત હોય. સમાન રીતે, જો માર્ગદર્શન માળખા અન્ય ક્ષેત્રોના માર્ગદર્શકને પસંદ કરવાનું ઈચ્છે છે, જેમ કે સર્વભારતીય/રાજ્ય સેવાકીય અધિકારીઓ, તો તેમને અરજી કરવા માટે પસંદગી પ્રક્રિયા પારદર્શી હોવી જોઈએ. માર્ગદર્શક પસંદગી પ્રક્રિયા સંભવિત ઉમેદવારો માટે અવરોધ ન હોવી જોઈએ.

૪.૨ માર્ગદર્શકની વિશેષતાઓ

માર્ગદર્શન સંબંધમાં મહત્તમ લાભ મેળવવા માટે માર્ગદર્શક અને અનુયાયી વચ્ચેનો ઘરોબો આવશ્યક છે જે તૈયાર કરવા અને કેળવવા માટે કેટલીક વિશેષતાઓ છે. કાર્યક્રમમાં જરૂરી તેવા ગુણો મેન્ટરે ધરાવવા જોઈએ. કેટલીક વિશેષતાઓ છે જે માર્ગદર્શન સંબંધમાં ભૂમિકા લેવા માટે અનિવાર્ય માનવામાં આવી શકે છે તે કેળવવી જોઈએ. જ્યારે કેટલીક વિશેષતાઓ માર્ગદર્શક તાલીમ અને સતત ક્ષમતા-નિર્માણ કાર્યક્રમો દ્વારા માર્ગદર્શન પામી શકે છે.

માર્ગદર્શન માળખાના સંદર્ભમાં, અહીં માર્ગદર્શક પસંદગી માટે પ્રારંભિક બિંદુ તરીકે કાર્ય કરી શકે તેવી વિશેષતાઓની સૂચિ છે, અને વધુમાં માર્ગદર્શક તાલીમ માટે સંદર્ભ હોઈ શકે છે:

- a. **વિવિધતાની જાગૃતિ:** આ સંદર્ભમાં, વિવિધતાની જાગૃતિનો અર્થ છે કે માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના હસ્તક્ષેપ દરમિયાન વિવિધ લોકો, જૂથો અને મતોની હાજરીથી માહિતગાર રહેવું, જેમ કે સામાજિક-આર્થિક પૃષ્ઠભૂમિઓ, લિંગ, વય, સંસ્કૃતિ, જાતિ, ધર્મ અને માર્ગદર્શક અને અનુયાયીની વિવિધ પાસાઓની વ્યક્તિગત તફાવતોથી માહિતગાર રહેવું.
- b. **અસરકારક સંચાર:** અસરકારક સંચાર માર્ગદર્શકની મહત્વપૂર્ણ વિશેષતા છે. તેમાં સંકલ્પનાઓ, જ્ઞાન, વિચાર અને ભાવનાઓને સંક્ષિપ્ત અને પ્રબળ રીતે સંપર્ક કરવામાં ક્ષમતા છે. તે જ રીતે, માર્ગદર્શક માટે સક્રિય રીતે સાંભળવું, સમજવું અને પ્રતિસાદ આપવું પણ મહત્વપૂર્ણ છે. તેથી, માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના સફળ અમલ માટે અસરકારક સંચાર જરૂરી છે.
- c. **સંવેદના:** મેન્ટરે પોતાના અનુયાયી પ્રત્યે સંવેદનશીલ હોવું જોઈએ. તેમની દ્રષ્ટિ, લાગણીઓ, વિચાર અને અનુભવોને સમજી શકવું જોઈએ. આ માર્ગદર્શકને યોગ્ય માર્ગદર્શન અને આધાર આપવા સક્ષમ બનાવે છે.
- d. **અનુભવ:** આ સ્થિતિમાં અનુભવ મહત્વ ધરાવે છે કારણ કે માર્ગદર્શક અને અનુયાયી બંને કાર્યક્રમના હસ્તક્ષેપમાં મહત્વપૂર્ણ વ્યક્તિઓ છે. અનુભવનો અર્થ છે તે જ્ઞાન, કૌશલ્ય અને ક્ષમતા જે મેન્ટરે તેમના વ્યાવસાયિક વિકાસના સમયગાળા દરમિયાન મેળવી છે. અનુયાયી સામનો કરી રહેલા પરિસ્થિતિઓ અને પડકારો સાથે સંબંધિત થવા માટે અને શ્રેષ્ઠ અભ્યાસના ઉદાહરણો જણાવવા માટે તે જ સ્તરમાં માર્ગદર્શકની સચોટ અનુભવે જરૂરી છે.
- e. **નિપુણતા:** નિપુણતા શબ્દ જે કોઈ વિષય, વ્યવસાય અથવા ક્ષેત્રમાં વિશિષ્ટ કક્ષાનું જ્ઞાન, કૌશલ્ય અથવા નિપુણતા ધરાવે તેમને કહેવાય. માર્ગદર્શક તેમના ક્ષેત્રમાં નિષ્ણાત હોવો જોઈએ. અનુયાયીને તે વિષયમાં ઊંડાણપૂર્વક સમજ મેળવવા માટે માર્ગદર્શક મંતવ્યો અને શ્રેષ્ઠ અભ્યાસ પ્રદાન કરવા સક્ષમ હોવો જોઈએ.
- f. **લવચીકતા:** માર્ગદર્શક માટે માર્ગદર્શન દ્રષ્ટિકોણમાં લવચીકતા એક મહત્વપૂર્ણ ગુણ છે. માર્ગદર્શકશિપ કાર્યક્રમ દરમિયાન, મેન્ટરે અનુયાયીના જરૂરિયાતો અનુસાર સામગ્રી અને અભિગમને અપનાવવું અને સુધારવું જોઈએ. તેમણે સામગ્રીને અનુયાયી માટે સરળતાથી સુલભ બનાવવા માટે બધી રીતોના પ્રતિનિધિત્વનો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા હોવી જોઈએ. પ્રક્રિયા અને અભિગમ બંનેમાં લવચીકતા માર્ગદર્શન કાર્યક્રમમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.
- g. **પ્રેરણાદાયી:** સફળ માર્ગદર્શકમાં પ્રેરણાત્મક ગુણધર્મો હોવા જોઈએ. તેમના અનુયાયીને પ્રેરણા આપનાર માર્ગદર્શક તેમના શ્રેષ્ઠ સંભવિતતામાં પહોંચવામાં મદદ કરે છે, જ્વલંત ઉત્સાહ પેદા કરે છે. પ્રેરણાત્મક માર્ગદર્શક અનુયાયીને મહાનતાની અપેક્ષાઓ આપે છે અને પ્રદર્શન માટે ઉચ્ચ અપેક્ષાઓ મૂકે છે. જે તે પોતાની વર્તણૂક અને વ્યવહાર તેમજ કુશળતા દ્વારા ચરિતાર્થ કરીને બતાવે છે. આ રીતે એક માર્ગદર્શક અનુયાયીને તેની નિષ્ક્રીયતામાંથી આગળ વધીને લક્ષ્યો તરફ આગળ વધવા માટે પ્રેરિત કરે છે.

- h. નેતૃત્વ કૌશલ્ય:** માર્ગદર્શકમાં સામાન્ય રીતે લક્ષ્યકેન્દ્રી, નેતૃત્વશક્તિ, પ્રભાવી અને પ્રેરણા આપવા માટે નેતૃત્વ ગુણધર્મો અને વર્તણૂક હોવા જોઈએ. માર્ગદર્શકની સંબંધોને પ્રોત્સાહિત કરવા અને માર્ગદર્શન આપવા માટે માર્ગદર્શક માટે નેતૃત્વ કૌશલ્ય આવશ્યક છે.
- i. તર્કશક્તિ:** માર્ગદર્શક માટે તર્ક અને કારણોના આધારે વિચાર, વિમર્શ, પરિસ્થિતિઓનું વિશ્લેષણ અને મૂલ્યાંકન મહત્વપૂર્ણ છે. મેન્ટરે હંમેશા સમસ્યાઓને તર્કશીલ રીતે હલ કરવી જોઈએ અને વિવિધ દ્રષ્ટિકોણો વિચારવા જોઈએ. તર્કશક્તિ માર્ગદર્શકને અનુયાયીના પડકારો અને અવરોધોને પાર કરવા, તેમના અભિગમને મૂલ્યાંકન કરવા, અને યોગ્ય રીતે પરિસ્થિતિના પ્રતિસાદ આપવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.
- j. સર્જનાત્મકતા:** સર્જનાત્મકતા માર્ગદર્શકને નવી વિચારોના નિર્માણ અને નવીન ઉકેલો પેદા કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે, જેથી અનુયાયીને પડકારો દૂર કરવામાં મદદરૂપ થાય. મેન્ટરે અનુયાયીને અલગ-અલગ દ્રષ્ટિકોણ શોધવા અને નવી વિચારો, સંકલ્પનાઓ અને દ્રષ્ટિકોણો સાથે પ્રયોગ કરવા પ્રોત્સાહિત કરવું મહત્વપૂર્ણ છે.
- k. મનન અને મંથન:** મંથન કૌશલ્ય માર્ગદર્શક અનુયાયીને જાતે મંથન કરવા માટે પ્રક્રિયા કરવા, સત્રોનું મૂલ્યાંકન કરવા, અનુયાયીની પાસેથી સક્રિય પ્રતિસાદ શોધવા અને માર્ગદર્શક તરીકે સતત વિકાસ કરવા માટે કરે છે. તે માર્ગદર્શકને તેમની નીતિઓને સુધારવા, અનુયાયીની જરૂરિયાતોની ઊંડાણપૂર્વક સમજણ માટે અને ઉપયોગી માર્ગદર્શન અને આધાર પ્રદાન કરવામાં મદદ કરે છે. માર્ગદર્શક માટે અનુયાયીને આ પ્રતિબિંબન કૌશલ્યનો વિકાસ કરવા અને ઉછેર કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવું પણ મહત્વપૂર્ણ છે.

ઉપરોક્ત ગુણધર્મો ઉપરાંત, મેન્ટરે અનુયાયીની વ્યક્તિગત સમસ્યાઓ તેમજ પડકારોને સમજવા આદર્શ મેન્ટોર્સના ઉદાહરણ અહીં નીચે આપવામાં આવેલ છે.

માર્ગદર્શકનું વ્યક્તિત્વ ૧

કું. અસ્મિતા પંત કેન્દ્રીય વિદ્યાલયની પ્રિન્સિપાલ છે. તેઓ છેલ્લાં ૨૦ વર્ષથી બે શાળાઓમાં સ્કૂલ લીડર રહી ચૂક્યાં છે. ૧૦ વર્ષ પહેલાં કેન્દ્રીય વિદ્યાલયમાં પ્રિન્સિપાલ તરીકે જોડાયા હતા. શિક્ષક તરીકે, તેમણે સમયસર પેડાગોજી (શિક્ષણશાસ્ત્ર)માં નિપુણતા હાંસલ કરી. તેમના જ્ઞાન અને અનુભવનો ઉપયોગ કરી પૂરી શાળામાં સુધારણા કરવાનો ઈરાદો ધરાવે છે. તેમણે કેટલાક નેતૃત્વના અધ્યાયો પણ કર્યા અને જૂથ તેમજ સંસ્થાઓને સંભાળવાની સમજણમાં સુધારો કર્યો. તેમણે તેમની શાળાના શિક્ષકો અને કર્મચારીઓને સાંભળ્યા અને સુધારણાની જરૂરિયાતવાળી જગ્યાઓ ઓળખી. જ્યારે તેઓ શિક્ષકો અને કર્મચારીઓ સાથે પડકારજનક ક્ષેત્રો વિશે વાત કરતાં ત્યારે તેઓ ખુલ્લા મને અને ધ્યાનપૂર્વક સાંભળતા, સમજતા કે દરેકમાં અલગ-અલગ શક્તિઓ

અને વિકાસ ક્ષેત્રો હોય છે. પ્રતિભાવ આપતી વખતે, તેઓ ખાતરી કરતાં કે તેઓ શક્તિઓ અને વિકાસના ક્ષેત્રો બંને માટે પુરાવા ઓળખી અને રજૂ કરે, અને રચનાત્મક ટીકા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે. તેઓ તેમના ક્રિયાઓ અને તેના પરિણામો વિશે વારંવાર આત્મમંથન કરતા અને તે મંથનનો ઉપયોગ તેમના ક્રિયાઓમાં ફેરફાર કરવા અને એવી ઓછા પરિણામ આપતી પ્રક્રિયાઓ રોકવા માટે કરતા.

માર્ગદર્શકનું વ્યક્તિત્વ ૨

શ્રી અમરપાલ બાલેંગ CBSE માન્યતાપ્રાપ્ત શાળાના ભૂગોળના શિક્ષક છે. તેઓ ૨૦ વર્ષથી શિક્ષણ આપી રહ્યા છે. તેમની શાળામાં અન્ય શિક્ષકો માટે સતત પ્રેરણાનું સ્ત્રોત રહ્યા છે. શિક્ષક તરીકેની તેમની કુશળતાઓ ઉપરાંત, તેઓ ઘણી વખત અન્ય શિક્ષકોને સાંભળે છે અને નવા શિક્ષકોને શાળાની પ્રથાઓ સમજવામાં મદદ કરે છે. તેઓ તેમના સંસ્થાના તમામ કર્મચારી સભ્યો માટે સહાયક અને સલામત જગ્યા બનાવવાની અને જાળવવાની કુશળતા ધરાવે છે અને પ્રેરણાદાયક નેતા તરીકે વ્યાપક રીતે માન્ય છે. તેઓ કાર્યસ્થળમાં સલામતી, વ્યાવસાયિકતા અને ઉચ્ચ ધોરણોના કાર્ય નૈતિકતાનું મહત્વ અને ફાયદા સમજ તેઓ પોતાનો કાર્યો દ્વારા સ્પષ્ટ કરે છે. તેઓ હવે તેમની નિષ્ણાતતાનો ઉપયોગ કરીને અન્ય શિક્ષકોને સમર્થન, માર્ગદર્શન અને શાળામાં શીખવા માટે મદદ કરવા માંગે છે અને તેમના વ્યાવસાયિક જીવનના પૂર્ણતાના માર્ગ પર સહભાગી બનવા માંગે છે.

૪.૩ અનુયાયીના ગુણધર્મો

એક મેન્ટોરિંગ સંબંધ સફળ થવા માટે, અનુયાયી લક્ષ્ય-કેન્દ્રીત, પહેલકારક, પડકારોને સ્વીકારનાર, શીખવા માટે ઉત્સાહી અને જવાબદારીઓ સ્વીકારનાર હોવો જોઈએ. તેમણે સક્રિય રીતે ભાગ લેવો, તીવ્ર બુદ્ધિ જાળવી રાખવી, જ્ઞાન ઉપરાંત નવી ક્ષમતાઓ મેળવવી, જવાબદારીઓ સંભાળવી અને સફળતા માટે અનેક પ્રભાવો પ્રત્યે મોકળા મનનું હોવું જોઈએ.⁹ કેટલાક અનુયાયીના વ્યક્તિગત ઉદાહરણ નીચે આપેલ છે:

અનુયાયીનું વ્યક્તિત્વ ૧

શ્રી સેલ્વા કુમાર કેંદ્રીય વિદ્યાલયના શિક્ષક છે. તેઓ ૧૨ વર્ષથી શાળામાં શિક્ષક તરીકે કાર્યરત છે. તેમની ભૂમિકા માટે વધુ શીખવાની અને વિકાસ કરવાની ઝંખનાએ તેમને શાળા શિક્ષણ પર કેટલાક અભ્યાસક્રમો લેવા પ્રેરિત કર્યા છે. તેઓ શાળાને સામાન્યતામાંથી ઉત્તમતા તરફ લઈ જવા અને બધા વિદ્યાર્થીઓ માટે એક ઉત્તમ અનુભવ સર્જવામાં માને છે. હવે તેઓ મેન્ટોર્સ પાસેથી માર્ગદર્શન મેળવવા ઇચ્છે છે, જેથી શાળાના સુધારાના માર્ગમાં આગળ વધે અને આ પ્રક્રિયા શીખવા માટે ઉત્સાહિત છે.

⁹ National Institute of Technical Teachers Training and Research. (2020, September). Making Mentoring Relevant: NEP 2020 PERSPECTIVE.

અનુયાયીનું વ્યક્તિત્વ ૨

કુ. સંગિતા પ્રધાન જવાહર નવોદય વિદ્યાલયમાં અંગ્રેજી શિક્ષક છે. વ્યવસાયિક તાલીમ પૂર્ણ કર્યા પછી આ તેમની પ્રથમ પૂર્ણ-સમયની શિક્ષક તરીકેની નોકરી છે. તેમણે શરૂઆતમાં ૭મા અને ૮મા ધોરણના તેમના વર્ગ ખંડ વ્યવસ્થાપન માં મુશ્કેલીઓનો સામનો કર્યો, ખાસ કરીને વિવિધ વિદ્યાર્થીઓ ની વિવિધ જરૂરિયાતોને સમજવામાં. કુ. પ્રધાને સહકર્મીઓ અને તેમના વ્યવસાયિક નેટવર્ક પાસેથી સમર્થન મેળવવા માટે સક્રિય અભિગમ અપનાવ્યો. તેમણે વર્કશોપમાં ભાગ લીધો, આત્મમંથન કરતા અભ્યાસો હાથ ધર્યા અને સહકર્મીઓ પાસેથી મેન્ટરશિપ મેળવવા માટે પ્રયત્ન કર્યો. જેનાથી તેમને વર્ગખંડની મુશ્કેલીઓ પાર કરવા અને તેમની વ્યાવસાયિક વિકાસમાં મદદ મળી.

૪.૪ માર્ગદર્શક વિકાસ

માર્ગદર્શકને સફળ મેન્ટોરિંગ સંબંધો સક્ષમ બનાવવા માટે જરૂરી સાધનો અને તકો પૂરી પાડવી જોઈએ. માર્ગદર્શક વિકાસને કોઈપણ મેન્ટોરિંગ કાર્યક્રમમાં બે તબક્કાઓમાં અપનાવવો જોઈએ:

- જ્યારે મેન્ટોર્સ પસંદ કરવામાં આવે, ત્યારે માર્ગદર્શક તાલીમ કાર્યક્રમ મેન્ટોર્સને મેન્ટોરિંગ ક્રિયાઓ સુલભ બનાવવા માટે સજ્જ કરવામાં મદદ કરી શકે.
- મેન્ટોરિંગ કાર્યક્રમ ચાલતો હોય ત્યારે, સતત વ્યાવસાયિક વિકાસ (CPD) તકોનો સમૂહ મેન્ટોર્સને અનુભવ અપાવવાનું અને માર્ગદર્શક તરીકે વધવાનું સુનિશ્ચિત કરી શકે.

૪.૪.૧ માર્ગદર્શક તાલીમ કાર્યક્રમ

મેન્ટોર્સ પાસે વ્યાવસાયિક કુશળતાઓ હોય છે જેમ કે વિષયમાં નિપુણતા, સંવાદ કુશળતાઓ, સહાનુભૂતિ અને ભાવનાત્મક બુદ્ધિ, સમસ્યા હલ કરવાની કુશળતાઓ, સમય વ્યવસ્થાપન અને નેતૃત્વ કુશળતાઓ. આ વ્યાવસાયિક કુશળતાઓ તેમને મેન્ટોરિંગ કાર્યક્રમ દરમિયાન તેમના અનુયાયી ને સહકાર અથવા માર્ગદર્શન આપવા સક્ષમ બનાવે છે. માર્ગદર્શક તાલીમ કાર્યક્રમને માર્ગદર્શકને બે ક્ષેત્રોમાં વિકસાવવામાં મદદ કરવી જોઈએ: મૂળભૂત મેન્ટોરિંગ કુશળતાઓની વિકાસ અને મેન્ટોરિંગના પ્રકારો તરફ દિશામાન થવું જોઈએ

૪.૪.૧.૧ મેન્ટોરિંગના પાયાની (મુખ્ય કુશળતાઓ)

તાલીમ કુશળતાઓને આત્મસાત કરવા માટે મદદ કરી શકે છે.

કોષ્ટક ૪.૧: કૌશલ્ય, ઘટકો અને વર્ણન

કૌશલ્ય	ઘટકોનું	વર્ણન
કોમ્યુનિકેશન	સક્રિય રીતે સાંભળવું	માર્ગદર્શન, મુશ્કેલ વાર્તાલાપ વગેરેમાં સક્રિય શ્રવણના મહત્વ અને મુખ્ય ઘટકો.
	પ્રતિબિંબીત અને તપાસ કરતા	વિવિધ પરિસ્થિતિઓ માટે વિવિધ પ્રકારના પ્રશ્નો

	પ્રશ્નો પૂછવા	પૂછીને અર્થપૂર્ણ વાર્તાલાપનું સંચાલન કરો
	પ્રતિભાવ આપવો અને લેવો	અસરકારક રીતે રચનાત્મક પ્રતિસાદ લેવા અને આપવા માટેની ટીપ્સ
નેતૃત્વ	સંક્રમણ વ્યવસ્થાપન	સંગઠનાત્મક પરિવર્તન અને તેના વિશે વાતચીત કરીને લોકોને સકારાત્મક રીતે દોરી અને પ્રોત્સાહિત કરવાની રીતો
	દ્રષ્ટિ અને લક્ષ્યો સુયોજિત કરો	માર્ગદર્શન સંબંધ માટે અર્થપૂર્ણ દ્રષ્ટિ અને સ્માર્ટ લક્ષ્યો નક્કી કરવા
	જવાબદારીનું નિર્માણ	ટીમોમાં સફળતાપૂર્વક જવાબદારીનું નિર્માણ કરવું અને પ્રતિનિધિમંડળ, ટેબલરેખ અને પ્રતિસાદમાં કુશળતા દર્શાવવી
	વૃદ્ધિની માનસિકતા વિકસાવવી	વૃદ્ધિની માનસિકતાની જરૂરિયાતને સ્પષ્ટ કરવી અને પોતાની અને તેમના અનુયાયીઓની વૃદ્ધિની માનસિકતાને વધારવા માટે સહયોગી વ્યૂહરચના બનાવવી
	સમય વ્યવસ્થાપન	સમય અને કાર્યોને મેનેજ કરવા અને પ્રાથમિકતા આપવા માટેની ટીપ્સ
	સંસ્કૃતિનું નિર્માણ	બહેતર ટીમ/અનુયાયી ગ્રૂપ કલ્ચરનું નિર્માણ કરવા માટેના રસ્તાઓને ઓળખો અને તેનો અમલ કરો
અન્ય ઉભરતી કુશળતા	નેટવર્કિંગ	હેતુપૂર્ણ સમસ્યાના નિરાકરણ માટે મુખ્ય સક્ષમ તરીકે નેટવર્કિંગના મહત્વને સમજવું
	માર્ગદર્શન અને તેનો સાર	માર્ગદર્શકની રીતો સાથે માર્ગદર્શન અને તેનું મહત્વ વ્યાખ્યાયિત કરો

૪.૪.૧.૨ મેન્ટોરિંગના પ્રકારો

મેન્ટોરિંગ ક્રિયાઓ બંને રીતે - વર્ચુઅલ અને શારીરિક સ્થિતિમાં, સમસામયિક અથવા અસક્રિય રીતે થઈ શકે છે. મેન્ટોરિંગના નીચે મુજબના પ્રકારોમાં વિભાજન કરી શકાય છે

માર્ગદર્શક અને અનુયાયી બંને માટે મેન્ટોરિંગ અનુભવ જ્યારે ક્રિયાઓ ચાર મુખ્ય કાર્યોને પરોવીને કરે શીખવું, વહેંચવું, ઉકેલવું અને જોડાવું - ત્યારે વધારે ફળદ્રુપ બને છે. આથી અનુયાયીઓની ક્ષમતા પુનઃસ્થાપિત કરતા વિવિધ પ્રકારના મેન્ટોરિંગ નીચે દર્શાવવામાં આવ્યા છે:

a. વ્યક્તિગત મેન્ટોરિંગ

વ્યક્તિગત મેન્ટોરિંગ એ એક અંગત, જ્ઞાનપ્રદ સંવાદ છે જે ભાગીદારો તેમના પસંદગીના વિષય પર કરી શકે છે. તે માર્ગદર્શક અને અનુયાયી વચ્ચે ધ્યાનકેન્દ્રિત ચર્ચા છે. અનુયાયી વિશ્વાસપૂર્વકતા વ્યક્તિ (માર્ગદર્શક અથવા સમકક્ષ) સાથે જોડાવા માટે પસંદગી કરી શકે છે. માર્ગદર્શક અનુયાયીઓને તેઓએ હાંસલ કરેલી કુશળતાઓ અને જ્ઞાનને મજબૂત બનાવવામાં અને જ્ઞાનને તેમની પડકારોમાં કેવી રીતે લાગુ કરવું તે સમજવામાં મદદ કરે

છે. એક પર એક મેન્ટોરિંગ દ્વારા જોડાઈને માર્ગદર્શક અનુયાયીને વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક રીતે ઉછેરીને તંદુરસ્ત કરે છે, તેમજ તેમની ક્ષમતામાં મજબૂત વિશ્વાસ બાંધવામાં મદદ કરે છે. માર્ગદર્શક માટે, આ તેમના સમુદાયમાં યોગદાન આપવા માટેની તક છે.

b. સમૂહ મેન્ટોરિંગ

સમૂહ મેન્ટોરિંગમાં, સમાન પડકારોનો સામનો કરતા અનુયાયીઓનો સમૂહ સામેલ છે. આ એવા અનુયાયીઓ માટે ઉપયોગી છે જે સમકક્ષો પાસેથી શીખવા અને નેટવર્ક બાંધવા માંગે છે.

i. ચર્ચા ચક્રો (જ્ઞાન હસ્તાંતર મેન્ટોરિંગ)

ચર્ચા ચક્રો (મેન્ટોરિંગ ચક્રો) દ્વારા, સમુદાયની જરૂરિયાતો સંબંધિત વિચારધારાઓ (પોલિસીઓ, યોજનાઓ વગેરે) અને શ્રેષ્ઠ પ્રથા પ્રસ્તુત કરી શકાય છે. અહીં નિષ્ણાંતની ભૂમિકા મેન્ટોરની લે છે અને તેમનો જ્ઞાન, અનુભવ અને શિક્ષણને પ્રસારવે છે. મેન્ટોરિંગ ચક્રો મેન્ટોરિંગની સુંદરતાને ક્રિયાશીલ શિક્ષણ સાથે જોડે છે. આ ચક્રો અનુયાયીઓને મળીને શીખવા અને પ્રગતિ કરવા માટે પ્રેરિત કરવા માટે જરૂરી થઈ શકે છે. તે લોકોને સમાન પડકારોનો સામનો કરવા અથવા જ્ઞાનીય સહભાગીતા માટે ભેગા થવા માટે સરળ બનાવે છે.

ii. સમકક્ષ મેન્ટોરિંગ

આ પ્રકારમાં, કેટલાક નિષ્ણાંતો જેઓ વિશિષ્ટ પડકારો સફળતાપૂર્વક પાર પાડેલા હોય છે અથવા નિપુણતા વિકસાવેલી હોય છે, તે લોકો તેમના સમકક્ષો માટે ચર્ચાઓ અને મેન્ટોરિંગ સ્થળોનું નેતૃત્વ કરે છે. પીઅર મેન્ટોરિંગ સત્રો સમકક્ષો વચ્ચેના સમર્થક સંબંધોને તેમના જ્ઞાન અને અનુભવને વિવિધ દૃષ્ટિકોણોથી જણાવીને પુષ્ટ કરાય છે. તે અનુયાયીઓ ને વિશ્વસનીય નેટવર્ક ઓફર કરે છે જેમને સમાન સંદર્ભ હોય છે. તેઓ સાથે તેમની શ્રેષ્ઠ પ્રથાઓ શેર કરી શકે છે, તેમજ તેમના જ્ઞાનમાં વધારો પણ કરી શકે છે. પીઅર માર્ગદર્શકશીપ એક બે-માર્ગી, પરસ્પર લાભદાયક શીખવાની પ્રક્રિયા સૂચવે છે. માર્ગદર્શક અને અનુયાયી બંને જ્ઞાન અને અનુભવ શેર કરે છે, તે બંને પક્ષો માટે લાભદાયક છે. જેમ કે પીઅર મેન્ટોરિંગ અનુયાયીઓને માર્ગદર્શક અને સમર્થન આપે છે, અનુયાયીઓ તેમના જ્ઞાનને અલગ અલગ રીતે સમજવા અને લાગુ કરવા પ્રયત્ન કરે છે જે તેમને શીખવામાં મદદ કરે છે. આ 'શ્રેષ્ઠ પ્રથાઓના વહેંચાણ' માટેના મંચ તરીકે પણ કાર્ય કરે છે.

iii. કેસ-આધારિત ચર્ચાઓ (સ્થિતિગત મેન્ટોરિંગ)

આ પ્રકારમાં, અનુયાયીઓ તેમના નેટવર્ક/માર્ગદર્શક સાથે એક ચોક્કસ સામાન્ય સંઘર્ષનો ઉકેલ શોધવાની અપેક્ષા સાથે સંપર્ક કરે છે. આ પ્રકાર સંકલિત સમસ્યા ઉકેલવાની ખૂબ સારી તક તરીકે સેવા આપે છે.

iv. ફ્લેશ મેન્ટોરિંગ

ફ્લેશ મેન્ટોરિંગ એ ટૂંકા ગાળાનું મેન્ટોરિંગ છે, જે એક સંક્ષિપ્ત અને ધ્યાન કેન્દ્રિત સમયગાળામાં થાય છે. તે સામાન્ય રીતે એવી પરિસ્થિતિઓમાં વપરાય છે જ્યાં વ્યક્તિઓને ચોક્કસ મુદ્દા અથવા વિષય પર ઝડપથી માર્ગદર્શન અને સમર્થનની જરૂર હોય છે. ટૂંકા સમયગાળામાં મૂલ્યવાન અંતર્દષ્ટ અને સમર્થન મેળવવાનો તે એક લવચીક અને કાર્યક્ષમ માર્ગ છે.

જ્યારે ઉપરોક્ત પ્રકારો મેન્ટોરિંગ અને અનુયાયીઓ વચ્ચેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે છે, ત્યારે મેન્ટોરિંગ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અમલમાં મૂકવા માટેના વધારાના માર્ગો શક્ય છે. તે ઓનલાઇન અને ઓફલાઇન માધ્યમોનો સમન્વય કરીને, સુમેળભરી અથવા અસંગત પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરીને થઈ શકે છે, જેમ કે નીચેના ટેબલમાં બતાવેલ છે:

કોષ્ટક ૪.૨: માર્ગદર્શનની પદ્ધતિઓ

પદ્ધતિઓ → મીડિયા ↓	સંગત	અસંગત
ઓનલાઇન	ઓનલાઇન કોન્ફરન્સિંગ ટૂલ્સનો ઉપયોગ કરીને ઉપર વર્ણવ્યા મુજબ તમામ માધ્યમોમાં આ સૌથી વધુ ઉપયોગી સંયોજન હોઈ શકે છે અથવા મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામ જ્યાં વ્યક્તિગત સત્રો શક્ય ન હોઈ શકે કારણ કે માર્ગદર્શકો અને અનુયાયીઓ અલગ-અલગ ભૌતિક સ્થાનો પર હોઈ શકે છે.	કામ સોંપવા અને પ્રતિસાદની આપ-લે કરવા માટેના ઓનલાઇન સાધનો, જેમ કે પ્રતિબિંબીત સોંપણીઓ, સંકળાયેલ પ્રશ્નો સાથે કેસ સ્ટડી વગેરે. આનો ઉપયોગ સ્વ-પ્રતિબિંબ અને સ્વ-શિક્ષણ સમયને પ્રોત્સાહિત કરવા માટે ઓનલાઇન-સ્કીન્સ પ્રોગ્રામ ઉપરાંત થઈ શકે છે.
ઓફલાઇન	વ્યક્તિગત સેટિંગમાં ઉપર વર્ણવ્યા મુજબ તમામ માધ્યમો આ સંયોજન નાના પાયેના કાર્યક્રમો માટે સૌથી વધુ ઉપયોગી હોઈ શકે છે અને માત્ર ઓનલાઇન માધ્યમો પર સંચારનું અનુકરણ કરીને માર્ગદર્શનને વધારશે.	ઓફલાઇન સાધનો જેમ કે પુસ્તકો, પ્રવૃત્તિ કીટ, અનુભવી કાર્યક્રમો વગેરે સોંપવામાં આવી શકે છે. આ સંયોજનનો ઉપયોગ સ્વ-શિક્ષણને પ્રોત્સાહિત કરવા માટે વધુ કસ્ટમાઇઝ્ડ ઓનલાઇન/ઓફિન - સ્કીન્સ માર્ગદર્શન કાર્યક્રમ ઉપરાંત થઈ શકે છે.

૪.૪.૨ પરામર્શ પ્રદાતાઓનો સતત વ્યાવસાયિક વિકાસ

માર્ગદર્શક તાલીમને તબક્કાવાર બનાવવી જોઈએ અને માર્ગદર્શક વધુ મેન્ટોરિંગ ક્રિયા પ્રતિક્રિયાઓમાં ભાગ લે તે મુજબ તે આગળ વધવું જોઈએ. ઉદાહરણ તરીકે, માર્ગદર્શક તાલીમ વિવિધ સ્તરોમાં થઈ શકે છે, જેથી મેન્ટોરિંગને વિવિધ કુશળતાઓથી પરિચિત કરાવવામાં આવે અને અનુગામી ઘટકોથી તેમને કાર્ય ક્ષમતા વિકસાવવામાં મદદ મળી શકે.

કોષ્ટક ૪.૩: માર્ગદર્શક તાલીમ અને કુશળતાનું સ્તર

માર્ગદર્શન અને તેનો સાર	ચર્ચા વર્તુળો	જવાબદારીનું નિર્માણ
દ્રષ્ટિ અને લક્ષ્યો સુયોજિત કરો	સંસ્કૃતિનું નિર્માણ	નેટવર્કિંગ
જૂથ સુવિધા	વ્યક્તિગત માર્ગદર્શન	પીઅર માર્ગદર્શન
કેસ આધારિત ચર્ચાઓ	તપાસના પ્રશ્નો પૂછે છે	સંક્રમણ
સુસંગત સુવિધા	પ્રતિભાવ આપવો અને લેવો	વૃદ્ધિ માનસિકતા
સક્રિય રીતે સાંભળવું		સમય વ્યવસ્થાપન
અસંગત સુવિધા		
તપાસના પ્રશ્નો પૂછે છે		

વધારામાં મેન્ટોર્સ તેમના અનુયાયીઓ સાથે ચર્ચાઓના પરીદ્રશ્યો ને વ્યાખ્યાયિત કરીને વધુ સ્પષ્ટ દૃષ્ટિકોણો લાવવા માટે પ્રશિક્ષણ સંસ્થાઓ દ્વારા આપવામાં આવતી તકોની બહાર પણ ક્ષમતા નિર્માણમાં જોડાવાની તકો મળવી જોઈએ. માર્ગદર્શક વિકાસ માટે મેન્ટોર્સને CPDમાં મર્યાદિત સમયગાળામાં જોડાવા માટેની માળખાકીય વ્યવસ્થા જરૂરી છે. તે નિષ્ણાત સત્રો, વેબિનાર, ક્ષમતા નિર્માણ માટેના ઓનલાઈન કોર્સ વગેરે દ્વારા પ્રાપ્ત કરી શકાય છે.

૪.૫ મેન્ટોરિંગ માટેના ક્ષેત્રો

ઉપરોક્ત મેન્ટોરિંગના પ્રકારોનો ઉપયોગ કરીને વિવિધ ક્ષેત્રોમાં મેન્ટોરિંગ આધારિત કરી શકાય છે. મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામના ઉદ્દેશ્યો, હિતધારકોની જરૂરિયાતો અને સંદર્ભને આધારે, મેન્ટોરિંગ કોઈપણ ક્ષેત્રમાં આપવામાં આવી શકે છે. નીચેના ક્ષેત્રો (ટેબલ ૪.૪)નો ઉપયોગ સત્ર માટે સૌથી સંબંધિત મેન્ટોરિંગ વિષયો શોધવા માટે, ઉદાહરણ તરીકે કરી શકાય છે. આ ઓળખાયેલા ક્ષેત્રો NEP ૨૦૨૦ સાથે સંકળાયેલા છે. અન્ય ઉદભવતા ક્ષેત્રોને ઓળખીને કાર્યક્રમમાં સાતત્ય સાથે સમાવેશ કરવામાં આવશે.

કોષ્ટક ૪.૪: માર્ગદર્શન અને વ્યાખ્યાના ક્ષેત્રો

માર્ગદર્શનના ક્ષેત્રો	વ્યાખ્યા
શિક્ષણશાસ્ત્ર વિષયક જ્ઞાન (PCK) – શાળાના વિષયો/શિસ્તની સામગ્રીને જાણવી અને સમજવી.	PCK એ શિક્ષકના વિષય અને શિક્ષણશાસ્ત્રના જ્ઞાનનું વર્ણન કરવા માટે આપવામાં આવેલ વાક્ય છે. સામગ્રી જ્ઞાન ચોક્કસ વિષયો/શિસ્તોથી સંબંધિત હકીકતો, સિદ્ધાંતો, સિદ્ધાંતો અને ખ્યાલોને સમજવાનો સંદર્ભ આપે છે દા.ત. ગણિત,

	વિજ્ઞાન, સામાજિક વિજ્ઞાન, કળા વગેરે. બીજી બાજુ, શિક્ષણશાસ્ત્રનું જ્ઞાન એ પદ્ધતિઓ અને વ્યૂહરચનાઓનો સંદર્ભ આપે છે જે શિક્ષક અધ્યયન-શિક્ષણ પ્રક્રિયા દરમિયાન શીખનારને મદદ કરવા માટે નિયુક્ત કરે છે.
ફાઉન્ડેશન સાક્ષરતા અને અંકશાસ્ત્ર	NEP ૨૦૨૦ માં જણાવ્યા મુજબ, ૨૦૨૫ સુધીમાં પ્રાથમિક શાળામાં સાર્વત્રિક પાયાની સાક્ષરતા અને સંખ્યાની સિદ્ધિ સર્વોચ્ચ અગ્રતા પર છે. વિદ્યાર્થી ધોરણ ૩ સુધી પહોંચે ત્યાં સુધીમાં, તેણી/તેણે અર્થપૂર્ણ વાંચન અને લેખન કરવામાં અને સંખ્યાને લગતી મૂળભૂત સમજ વિકસાવવામાં સક્ષમ હોવી જોઈએ. પાયાની સાક્ષરતા અને સંખ્યાતા શાળાના એકીકરણ દ્વારા તેમજ તેમના વર્ગખંડની બહારના જીવન દ્વારા પ્રાપ્ત કરી શકાય છે.
સમાન અને સમાવિષ્ટ શિક્ષણ	NEP ૨૦૨૦ સમાન અને સમાવિષ્ટ શિક્ષણ પર ભારપૂર્વક ભાર મૂકે છે જે ખ્યાલને પ્રોત્સાહન આપે છે કે તમામ બાળકોને ગુણવત્તાયુક્ત શિક્ષણની પહોંચ મળવી જોઈએ. તેમાં વંચિત જૂથો દ્વારા ઊભા કરાયેલા પડકારોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા હતા (મહિલાઓ, ટ્રાન્સજેન્ડર જૂથો, અનુસૂચિત જાતિ અને જનજાતિ, ઓબીસી, દિવ્યાંગ અને અન્ય વંચિત જૂથો). નીતિ તમામ બાળકો માટે સર્વસમાવેશક શિક્ષણનું વાતાવરણ ઊભું કરવાની ખાતરી આપે છે.
યોગ્યતા આધારિત શિક્ષણ	યોગ્યતા-આધારિત શિક્ષણ એ અભિગમ, જ્ઞાન અને કૌશલ્યો વિકસાવવા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે જે નિશ્ચિત અભ્યાસક્રમ અને સમય-બાઉન્ડ દ્વારા ચાલુ રાખવાને બદલે અવલોકનક્ષમ અને માપી શકાય. યોગ્યતા-આધારિત શિક્ષણનો ઉદ્દેશ એ સુનિશ્ચિત કરવાનો છે કે વિદ્યાર્થીઓ તેમના જ્ઞાનને વાસ્તવિક જીવનમાં લાગુ કરવાની ક્ષમતા ધરાવે છે.
વાર્તા કહેવાની અને રમકડા આધારિત શિક્ષણશાસ્ત્ર	NEP ૨૦૨૦ અને ફાઉન્ડેશનલ સ્ટેજ માટે રાષ્ટ્રીય અભ્યાસક્રમ ફ્રેમવર્ક, ૨૦૨૨ શિક્ષણના પાયાના તબક્કે બાળકો માટે વાર્તા કહેવા અને રમકડા આધારિત શિક્ષણશાસ્ત્રની ખૂબ ભલામણ કરે છે. બાળકો દ્વારા પ્રારંભિક તબક્કામાં મેળવેલી વૈચારિક સમજને રમકડા આધારિત શિક્ષણ શાસ્ત્ર દ્વારા મજબૂત કરી શકાય છે. તે બાળકોની સામાજિક ભાવનાત્મક વૃદ્ધિ, ચાતુર્ય અને સર્જનાત્મકતાને પ્રોત્સાહિત કરશે.
પ્રાયોગિક શિક્ષણ	NEP ૨૦૨૦ પ્રાયોગિક શિક્ષણને અપનાવવાનું સૂચન કરે છે, જેમાં "દરેક વિષયના પ્રમાણભૂત શિક્ષણ શાસ્ત્રની અંદર હાથથી શિક્ષણ, કલા-સંકલિત અને રમત-ગમત-સંકલિત શિક્ષણ અને વાર્તા-કથન-આધારિત શિક્ષણશાસ્ત્રના સંકલનનો સમાવેશ થાય છે".
ભારતીય જ્ઞાન	ભારતીય જ્ઞાન અને વિચારો હંમેશા જ્ઞાન, શાળાપણ અને સત્યની શોધને શિક્ષણનો એક ભાગ માને છે. ભારતીય જ્ઞાનમાં શિક્ષણનો ઉદ્દેશ અંતિમ આત્મ-સાક્ષાત્કાર અને મુક્તિ તેમજ જીવન માટે વ્યક્તિઓની તૈયારી છે. પ્રાચીન ભારતીય જ્ઞાનના તત્વોને વૈજ્ઞાનિક રીતે સંબોધિત કરી શકાય છે.

<p>ક્રિયા સંશોધન</p>	<p>પ્રકારનું વ્યવસ્થિત પૂછપરછ છે જે વર્ગખંડ અને શાળામાં ચોક્કસ મુદ્દાઓ પર ધ્યાન ક્રિયા સંશોધન એ એક કેન્દ્રિત કરે છે. તે વ્યૂહરચનાઓ વિશે વધુ શોધવા માટે શિક્ષકો દ્વારા હાથ ધરવામાં આવે છે અને શિક્ષક-શિક્ષણ વાતાવરણમાં નિર્ણય લેવામાં મદદ કરે છે.</p>
<p>નૈતિકતા, નૈતિકતા અને બંધારણીય મૂલ્યો</p>	<p>એક સારી શિક્ષણ પ્રણાલી સિદ્ધાંતો, નૈતિકતા અને બંધારણીય મૂલ્યો દ્વારા માર્ગદર્શન આપે છે જે સહાનુભૂતિ, અન્ય લોકો માટે આદર, સ્વચ્છતા, સૌજન્ય, લોકશાહી ભાવના, જાહેર મિલકત માટે આદર, વૈજ્ઞાનિક સ્વભાવ, સ્વતંત્રતા, જવાબદારી, બહુલતા, સમાનતા અને ન્યાય પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.</p>
<p>ડિજિટલ શિક્ષણ સાક્ષરતા</p>	<p>NEP ૨૦૨૦ બંધાને ગુણવત્તાયુક્ત શિક્ષણ પ્રદાન કરવા માટે ટેકનોલોજીના ફાયદાઓનો લાભ લેવાના મહત્વને સ્વીકારે છે. ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ અને ICT-આધારિત શૈક્ષણિક પહેલ આવશ્યક છે અને ભવિષ્યના શૈક્ષણિક લેન્ડસ્કેપના પડકારોને સંબોધવા માટે તેને પ્રોત્સાહન અને વિસ્તરણ કરવાની જરૂર છે.</p>
<p>વ્યાવસાયિક એક્સપોઝર અને કૌશલ્ય</p>	<p>NEP ૨૦૨૦ વ્યવસાયિક અને શૈક્ષણિક શિક્ષણ વચ્ચે કોઈ સખત અલગ ન હોવાના ખ્યાલને પ્રોત્સાહિત કરે છે. વિદ્યાર્થીઓ પાસે ખાસ કરીને તેમની રુચિ મુજબ વિષય પસંદ કરવાનો વિકલ્પ હશે, જેથી તેઓ ભવિષ્યમાં પોતાનો માર્ગ પસંદ કરી શકે. ઈન્ટર્નશીપની શક્યતાઓ દ્વારા, તે વિદ્યાર્થીઓને સુધાર, માળીઓ, કુંભાર અને કલાકારો સહિત વિવિધ ક્ષેત્રોના વ્યાવસાયિક નિષ્ણાતો સમક્ષ રજૂ કરે છે.</p>
<p>કલા-સંકલિત શિક્ષણ</p>	<p>શિક્ષણશાસ્ત્રમાં કલા-સંકલિત શિક્ષણનો સમાવેશ બાળકો માટે સુખી અને આનંદી શિક્ષણનું વાતાવરણ ઊભું કરશે. ભારતીય કલા અને સંસ્કૃતિનું એકીકરણ શીખવામાં ભારતીય નૈતિકતા અને મૂલ્યોને જાળવી રાખશે અને શિક્ષણ અને સંસ્કૃતિ વચ્ચેના બંધનને વધુ મજબૂત કરશે, જે કોઈપણ દેશની શિક્ષણ પ્રણાલીનું સૌથી મહત્વપૂર્ણ પાસું છે.</p>
<p>રમતગમત-સંકલિત શિક્ષણ</p>	<p>NEP ૨૦૨૦ "રમત-સંકલિત શિક્ષણશાસ્ત્રીય અભિગમ કે જે સ્વદેશી રમતો સહિત શારીરિક પ્રવૃત્તિઓનો ઉપયોગ કરે છે તે પણ સૂચવે છે. તે વિદ્યાર્થીઓને સહયોગ, સ્વ-પહેલ, સ્વ-નિર્દેશક, સ્વ-શિસ્ત, ટીમ વર્ક અને જવાબદારી જેવી કુશળતા વિકસાવવામાં મદદ કરશે."</p>
<p>સમુદાય જોડાણ</p>	<p>વિવિધ અભ્યાસોએ અસરકારક શિક્ષણ માટે બાળકની શિક્ષણ પ્રક્રિયામાં સમુદાયના જોડાણને સમર્થન આપ્યું છે. વિવિધ રીતે સમુદાયની અર્થપૂર્ણ સંડોવણી બાળકોમાં સાંસ્કૃતિક આદરની ભાવના વિકસાવશે અને સામાજિક-ભાવનાત્મક શિક્ષણમાં વધારો કરશે. તે તેમને શાળાની બહાર સમાજની ગતિશીલતા શીખવામાં પણ મદદ કરશે.</p>
<p>૨૧મી સદીની કુશળતા</p>	<p>તે કૌશલ્યો અથવા ક્ષમતાઓની વિશાળ શ્રેણીનો ઉલ્લેખ કરે છે જે વ્યક્તિઓ માટે વિકસિત સમાજ અને વિશ્વમાં વિકાસની જરૂરિયાત તરીકે ઉભરી આવી છે. આ કુશળતામાં સર્જનાત્મકતા, ડિજિટલ સાક્ષરતા, સમસ્યાનું નિરાકરણ, સંચાર,</p>

	નવીનતા અને અનુકૂલનક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે. નવી ઉભરતી ટેકનોલોજીની પ્રગતિ સાથે, આ કૌશલ્યો હવે વ્યક્તિઓ માટે વૈશ્વિક નાગરિક બનવા માટે નિર્ણાયક છે.
૩૬૦-ડિગ્રી એસેસમેન્ટ બનાવવું અને કરવું (સંકલિત આકારણી)	NEP ૨૦૨૦ એ બાળકો માટે ૩૬૦-ડિગ્રી બહુપરીમાણીય મૂલ્યાંકન સૂચવ્યું. બાળકોનું મૂલ્યાંકન શિક્ષકો, માતાપિતા, સાથીદારો દ્વારા અને સ્વ-મૂલ્યાંકન દ્વારા સર્વગ્રાહી રીતે થવું જોઈએ. તે જ્ઞાનાત્મક, લાગણીશીલ અને સાયકોમોટર વિકાસના તમામ પાસાઓને આવરી લેશે.
શિક્ષકોનું માનસિક સ્વાસ્થ્ય	વર્તમાન શૈક્ષણિક પરિદ્રશ્યમાં, શિક્ષકો કેન્દ્રીય ભૂમિકા ભજવી રહ્યા છે. તેમનો વ્યવસાય ખૂબ જ માંગ બની ગયો છે. ભાવનાત્મક માંગ, કાર્ય-જીવન સંતુલન અને કામગીરીનું દબાણ એ કેટલાક પરિબલો છે જે શાળાના શિક્ષકોના માનસિક સ્વાસ્થ્યને અસર કરે છે. તેથી, શાળાઓમાં સહાયક અને તંદુરસ્ત શિક્ષણ વાતાવરણ બનાવવા માટે શિક્ષકોના માનસિક સ્વાસ્થ્યના મુદ્દાને ઓળખવો મહત્વપૂર્ણ છે.

૪.૬ મેન્ટોરિંગ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા

રચનાત્મક મેન્ટોરિંગ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા સફળ મેન્ટોરિંગ સંબંધ માટે મહત્વની છે જે માર્ગદર્શક અને અનુયાયી બંનેને લાભ આપે છે; જોકે માર્ગદર્શક અને અનુયાયીઓ વચ્ચેનો સંબંધ સમય જતાં વિકસે છે. સમગ્ર ક્રિયાપ્રતિક્રિયા દરમિયાન, માર્ગદર્શક અને અનુયાયીઓ વચ્ચેનો સંબંધ સતત અને વિશ્વસનીય રહેવું જોઈએ. તેઓએ માર્ગદર્શકશીપ સંબંધમાં ભાગ લેવાનું પસંદ કરવાનું કારણ સમજીને વિચારવું જોઈએ. મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામના લક્ષ્યો માર્ગદર્શક અને અનુયાયીઓ બંનેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાને આધારે હોય છે. આ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓનો સમાવેશ થાય છે:

- વિશ્વાસ અને સંબંધ બનાવવી
- લક્ષ્યો રજૂ કરવા માટેના સહયોગી પ્રયાસો
- માર્ગદર્શક અને અનુયાયીઓની વારંવાર મુલાકાતો
- એકબીજાની પ્રશંસા અને પ્રોત્સાહન
- વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક વિકાસ
- માર્ગદર્શન અને પ્રતિસાદ



અધ્યાય
૫

માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના પરિબળો



અધ્યાય-૫: માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના પરિબળો

માર્ગદર્શન કાર્યક્રમ એક સંવેદનશીલ માળખું હોઈ શકે છે, તેની રૂપરેખા ઘડતી વખતે ઘણી બાબતોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર પડે છે. આ પરિબળો કાર્યક્રમ કેવી રીતે ચલાવવો તે માટે માર્ગદર્શન આપી તેની રચના અને અમલીકરણમાં મદદરૂપ થઈ શકે છે:

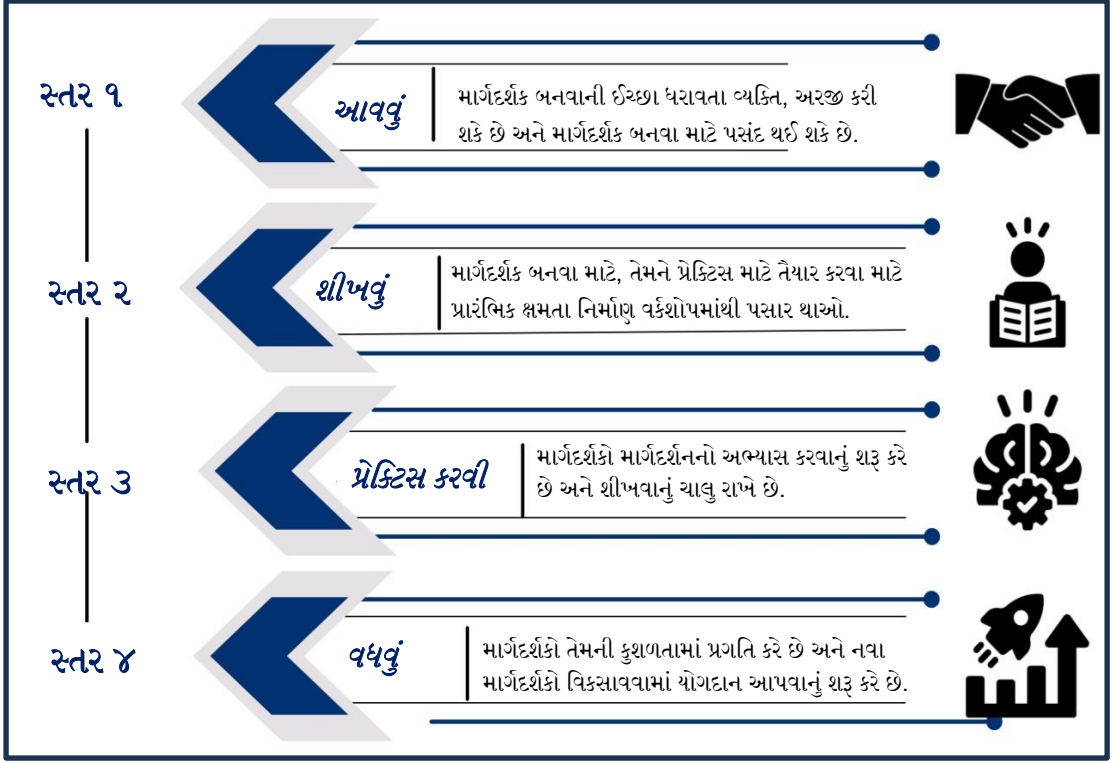
૫.૧ કાર્યક્રમની રૂપરેખા અને આયોજન

- લક્ષ્ય સમૂદાય (અનુયાયીઓ)
- માર્ગદર્શન કાર્યક્રમનું સ્વરૂપ
- સંભવિત મેન્ટરોની પસંદગી
- તમામ હિસ્સેદારો માટે દ્રષ્ટિ, લક્ષ્યો અને અપેક્ષિત પરિણામો (મેન્ટરો, અનુયાયીઓ, પ્રશાસક વગેરે)
- સત્રોની અવધિ અને આવૃત્તિ
- માર્ગદર્શન ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનું સ્વરૂપ
- કાર્યક્રમ સંબંધિત માહિતીનું વિતરણ
- દેખરેખ અને મૂલ્યાંકન
- પ્રતિસાદ અને અનુકરણ

૫.૧.૧ માર્ગદર્શકનો વિકાસ

માર્ગદર્શન કાર્યક્રમમાં મેન્ટરો અને અનુયાયીઓ વચ્ચેના સંબંધો ને સાચવી રાખવા મેન્ટરોની વ્યવસ્થા પ્રણાલીમાં હાજરી આવશ્યક છે. માર્ગદર્શન વ્યવસ્થા પ્રણાલીની રચના એવી રીતે થવી જોઈએ કે તે સ્થિરતા પ્રદાન કરે અને સતત બાહ્ય સ્ત્રોતો પર નિર્ભર ન રહેવું પડે. ઉદાહરણ તરીકે, માર્ગદર્શક ચોક્કસ સ્તરે તાલીમ મેળવ્યા પછી નવા મેન્ટરોને તાલીમ આપી શકે છે. ચાર તબક્કાની આ પ્રક્રિયાનું ઉદાહરણ નીચે આપેલ છે.

માર્ગદર્શન કાર્યક્રમની પ્રગતિને માર્ગદર્શન સંબંધની પ્રગતિને ધ્યાનમાં રાખીને ડિઝાઇન કરવી જોઈએ.



આકૃતિ પ.૧: કન્સલ્ટેશન પ્રોવાઈડર પ્રોગ્રેસ

પ.૨ કાર્યક્રમ સંચાલન

માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના અસરકારક અમલ માટે, એક કાર્યક્રમ સંચાલન યુનિટ (PMU) અથવા પ્રશાસકોની જૂથની રચના કરી શકાય છે, જેમાં નીચેના પરિબલોનો સમાવેશ થાય છે:

- સલાહકાર જૂથની સ્થાપના
- કાર્યક્રમના સંચાલન માટેની વ્યવસ્થા પ્રણાલી
- વિકાસ યોજના અને સ્ત્રોત રૂપરેખા
- કાર્યક્રમની દેખરેખ માટેની વ્યવસ્થા પ્રણાલી
- હિસ્સેદારો, સંસ્થાઓ અને કાર્યક્રમ માટેની પ્રતિસાદ વ્યવસ્થા
- માનવ સંસાધન વિકાસ માટેની વ્યૂહરચનાઓ
- અસરકારક જનસંપર્ક અને સંચાર પ્રયત્નો
- કાર્યક્રમ ના અમલ માટે બજેટનું વિતરણ

પ.૩ કાર્યક્રમની કામગીરીઓ

સંચાલન કાર્યને ધ્યાનમાં લેવાનું છે:

- મેન્ટરો, અનુયાયીઓ, કાર્યક્રમ સ્ટાફ અને સ્વયંસેવકોનો એક સમૂહ બનાવવું

માર્ગદર્શન માટે બ્લુબુક

- સંભવિત મેન્ટરોનું પરીક્ષણ અને અનુયાયીઓ ની માન્યતા
- મેન્ટરો, અનુયાયીઓ અને કાર્યક્રમ સ્ટાફ માટે પરિચય સત્ર અને તાલીમ આપવી
- મેન્ટરો અને અનુયાયીઓ ની મેપિંગ
- નિર્ધારિત માપદંડ મુજબ મેન્ટરો અને અનુયાયીઓ માટે પ્રવૃત્તિઓ અને સત્રોની યોજના બનાવવી
- માર્ગદર્શન કાર્યક્રમની દેખરેખ માટે સહાય પ્રણાલી
- કાર્યક્રમ દરમિયાન ભાગ લેનારાં લોકોના યોગદાનને માન્યતા આપવી
- મેન્ટરો અને અનુયાયીઓને તેમના લક્ષ્યો હાંસલ કરવા સુવિધા આપવી

પ.૩.૧ ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓ

માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના વિવિધ હિસ્સેદારોની સૂચિત ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓ નીચે આપેલ છે:

કોષ્ટક પ.૧: હિતધારકો અને જવાબદારીઓ

હિસ્સેદારો	જવાબદારીઓ
વરિષ્ઠ અધિકારીઓ/પીએમયુ	અ. માર્ગદર્શક તાલીમ માટે પ્રોગ્રામ, રોડમેપ અને અભ્યાસક્રમ ડિઝાઇન કરો બ. માર્ગદર્શકો પસંદ કરો ક. માર્ગદર્શકોની ક્ષમતા બનાવો ડ. સતત ક્ષમતા નિર્માણ સાથે માર્ગદર્શકોને સપોર્ટ કરો ઈ. પ્રતિષ્ઠિત વક્તાઓનું મનોબળ ઊંચું રાખવા માટે માર્ગદર્શન પર તેમના વિચારો રેકોર્ડ કરવા અને શેર કરવા આમંત્રિત કરો ફ. કાર્યક્રમના અસરકારક અમલીકરણ અને અમલીકરણની ખાતરી કરો ગ. પ્રોગ્રામનું નિરીક્ષણ અને મૂલ્યાંકન કરો
માર્ગદર્શક	અ. માર્ગદર્શક સર્ટિફિકેશન પ્રોગ્રામ પૂર્ણ કરો બ. અન્ય શિક્ષકો માટે માર્ગદર્શન માળખું ગોઠવો અને સુવિધા આપો ક. અનુયાયી પાસેથી તેમના માર્ગદર્શન કૌશલ્યો પર સૂચનો અને પ્રતિસાદ મેળવો. ડ. સતત ક્ષમતા વધારવા માટે તાલીમ/વર્કશોપમાં હાજરી આપો
અનુયાયી	અ. માર્ગદર્શન માળખામાં હાજરી આપો બ. સતત વ્યાવસાયિક વિકાસ તરફ જાણો, શેર કરો, ઉકેલો અને કનેક્ટ કરો

પ.૩.૨ કાર્યક્રમના વિવિધ તબક્કાઓની કામગીરી માટે ભલામણો

અ. કાર્યક્રમનો પ્રારંભ

- માર્ગદર્શક બનવા માટે દેશ/રાજ્ય/વ્યવસ્થા પ્રણાલીમાં વ્યાવસાયિકોની પસંદગી પ્રક્રિયા રૂપરેખા
- માર્ગદર્શક તરીકે નોંધણી માટેના માપદંડો પ્રકાશન
- વ્યવસ્થા પ્રણાલી હિસ્સેદારો માટે માપદંડો અને પસંદગી સમયસીમાઓ પ્રકાશન

b. માર્ગદર્શક પસંદગી પ્રક્રિયા (જોડાણ II નો સંદર્ભ લો)

નીચે માર્ગદર્શક પસંદગી પ્રક્રિયાના બે તબક્કા જણાવવામાં આવ્યા છે:

- તબક્કો ૧: એક અરજદાર જે ઉમેદવારની જનસાંખ્યિક વિગતો અને ઓનલાઈન શીખવાની સ્થિતિમાં પડકારો હલ કરવાની ક્ષમતાનું આકલન કરતો કેસ સ્ટડી ધરાવશે. પસંદગી પામેલા ઉમેદવારો તબક્કો ૨ માં આગળ વધશે.
- તબક્કો ૨: સંચાર કૌશલ્ય, પ્રેરણા ક્ષમતા, વિષયનું જ્ઞાન વગેરેનું મૂલ્યાંકન કરવા માટેની વાર્તાલાપ/ઈન્ટરવ્યુ નિષ્ણાતોની સમિતિ દ્વારા ઈન્ટરવ્યુ પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવશે. પસંદગી પામેલા ઉમેદવારોને માર્ગદર્શન મંચ પર મેન્ટરો તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવશે.

પ્રસિદ્ધ અને ઉત્કૃષ્ટ વ્યાવસાયિકોને સીધા NCTE દ્વારા NMM માટે નિયુક્ત કરવામાં આવશે.

c. માર્ગદર્શક ક્ષમતાવર્ધન

- મેન્ટરો માટે વર્કશોપ્સની રૂપરેખા કરો જે તેમને અસરકારક રીતે માર્ગદર્શન આપવા માટે જરૂરી સંકલ્પનાઓ, કૌશલ્ય અને ટેકનોલોજી વિશે જ્ઞાન આપવાના ઉદ્દેશ સાથે હોય જેમ કે સુવિધા કૌશલ્ય, ગહન પ્રશ્નો પૂછવા, અનુયાયીઓ ના સમૂહમાં સંસ્કૃતિનું નિર્માણ વગેરે.
- મેન્ટિંગ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ શરૂ થાય તે પહેલા ફીલ્ડ નિષ્ણાતોને આમંત્રિત કરીને માહિતસભર વિડિઓઝ અને આયોજન થયેલી પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા દ્રઢતા/ક્ષમાવર્ધન માટે વર્કશોપ્સ.

d. માર્ગદર્શકની નિયુક્તિની પ્રક્રિયા

- મેન્ટરોને માર્ગદર્શન પ્લેટફોર્મ (NMM પોર્ટલ/મોબાઈલ એપ્લિકેશન) પર નિયુક્ત કરવા માટે માર્ગદર્શિકાઓ તૈયાર કરો અને શેર કરો.
- મેન્ટરો તેમના પ્રોફાઈલ્સ બનાવશે અને જરૂરી માહિતી આપશે.

e. અનુયાયીની નિયુક્તિની પ્રક્રિયા

- અનુયાયીઓને માર્ગદર્શન પ્લેટફોર્મ પર નિયુક્ત કરવા માટે માર્ગદર્શિકાઓ તૈયાર કરો અને શેર કરો.
- અનુયાયી-નિયુક્તિની પ્રક્રિયાનું અવલોકન કરો અને હેવાલ જાળવો.

f. માર્ગદર્શન ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ

- મેન્ટરો પ્લેટફોર્મ પર જૂથ મેન્ટિંગ સત્રોનું આયોજન અને સંચાલન કરી શકે છે.
- અનુયાયીઓ જૂથ મેન્ટિંગ સત્રો અને મેન્ટરોને મંચ પર શોધી શકે છે અને સત્રોમાં ભાગ લેવા માટે નોંધણી કરી શકે છે.

માર્ગદર્શન માટે બ્લુબુક

- iii. અનુયાયીઓ સંબંધિત ક્ષેત્રના મેન્ટરોને વ્યક્તિગત રીતે મળી શકે છે અને તેમના વિષે પૂછપરછ કરી શકે છે. માર્ગદર્શક અને અનુયાયી વચ્ચેનું સમય અને માળખું પરસ્પર નક્કી કરી શકે છે.
- iv. અનુયાયીઓ મેન્ટરોનું આકલન અને પ્રતિભાવ આપી શકે છે.

આઈટી ટીમ નિયુક્તિ અથવા માર્ગદર્શન ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ સંબંધિત કોઈપણ તકનીકી સમસ્યા ઉકેલવામાં સહાય કરશે.

g. મોનીટરીંગ અને વિશ્લેષણ

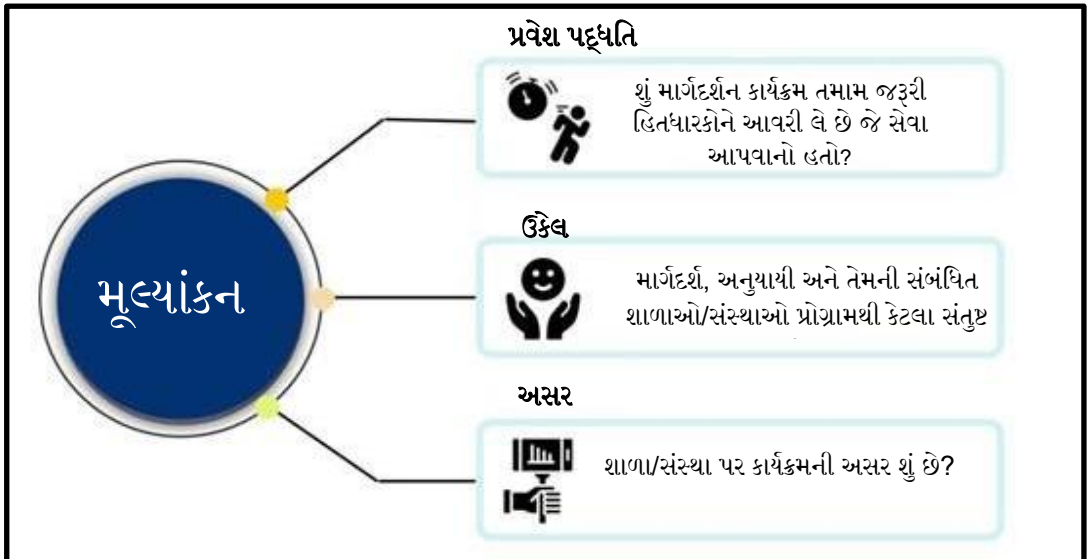
- i. મંચ પર માર્ગદર્શનના જોડાણનું અવલોકન કરો અને મહિનાના/ત્રિમાસિક અહેવાલ જરૂર મુજબ તૈયાર કરો.
- ii. માર્ગદર્શન કાર્યક્રમનું વિશ્લેષણ કરવા માટે તમામ અહેવાલને વાંચીને અને સંકલિત કરો અને જરૂર પડે તે મુજબ સક્ષમ પગલાઓની ભલામણ કરો.

પ.૪ કાર્યક્રમનું મૂલ્યાંકન

તાલીમની ગુણવત્તાને સતત સુધારવા માટે માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના મૂલ્યાંકન માટેની આવશ્યકતાઓ:

- a. કાર્યક્રમની પ્રગતિને માપવા માટેની યોજના.
- b. કાર્યક્રમના અપેક્ષિત પરિણામો માપવા માટેની પ્રક્રિયા.
- c. કાર્યક્રમના મૂલ્યાંકન, શોધખોળ અને વિતરણ પર વ્યાપક અહેવાલ.

કાર્યક્રમની સફળતાને નીચેના ત્રણ મેટ્રિક્સના મૂલ્યાંકન દ્વારા માપી શકાય છે:



કોષ્ટક પ.૨: ઉદ્દેશ્ય અને અસર સૂચક

a. સુલભતા: શું કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામ તે બધાને આવરી લે છે જેને તે સેવા આપવા માંગે છે?

પ્રોગ્રામનું મૂલ્યાંકન કરતી વખતે એક્સેસિબિલિટી એ સૌથી મહત્વપૂર્ણ પાસું છે. વિવિધ સ્તરો પરના તમામ સભ્યોને માર્ગદર્શનની એક્સેસ હોવી જોઈએ કારણ કે તે ચોક્કસ અને વ્યાપક વ્યાવસાયિક વિકાસમાં જોડાવા માટેની તકો પૂરી પાડે છે. અનામત ડેટાબેઝમાં હિસ્સેદારોની સંખ્યાની વિશાળતાને જોઈને આ સૂચકનું મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ. તેમાં સંકલન, વિવિધતા, માપનીયતા, ભાષા અને સુલભતા જેવા મહત્વના ઘટકોનો સમાવેશ થવો જોઈએ જે વૈવિધ્યસભર દેશમાં તેના સફળ અમલીકરણ માટે જરૂરી છે.

જો પ્રોગ્રામ પાર્ટનર્સ માટે જરૂરી અથવા વૈકલ્પિક સહભાગિતાની તક પૂરી પાડે છે, તો પણ તે પ્રશ્ન પૂછવો મહત્વપૂર્ણ છે - "શું આ કાર્યક્રમોમાં સૌથી વધુ ભાગ લેનાર ભાગીદારોને સૌથી વધુ ફાયદો થશે?" આ માટે, માર્ગદર્શન કાર્યક્રમ માર્ગદર્શિકા આધારિત છે અને પસંદગી-આધારિત, બંનેનું મિશ્રણ હોવું જોઈએ. કોઈપણ પ્રણાલીમાં નવી પદ્ધતિઓનો સમાવેશ કરવો પડકારજનક છે અને ઉપલબ્ધતા અને સુલભતા સુનિશ્ચિત કરવાના પગલાં જરૂર મુજબ અમલમાં મૂકવા જોઈએ.

b. સંતોષ: કાઉન્સેલર, કાઉન્સેલર અને તેમની પોતાની સંસ્થા/શાળા આ કાર્યક્રમથી કેટલા ખુશ છે?

આ મેટ્રિક કાઉન્સેલિંગ સૂચનાની ગુણવત્તા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. પ્રોગ્રામની સાતત્યતા અને માંગની ખાતરી કરવા માટે તમામ સહભાગી હિતધારકોનો સંતોષ જરૂરી છે. કાઉન્સેલર અને કાઉન્સેલર સંતુષ્ટિના સમયાંતરે સર્વેક્ષણોનો ઉપયોગ તેમના વ્યાવસાયિક જીવનમાં પ્રોગ્રામે શું ફાળો આપ્યો છે અને રોકાણ કરેલા સમયથી તેઓએ શું વળતર મેળવ્યું છે તે માપવા માટે ઉપયોગ કરી શકાય છે. હિસ્સેદારોનો સંતોષ બે અલગ-અલગ મેટ્રિક્સથી માપી શકાય છે-

- i. સુવિધાયુક્ત પ્રવૃત્તિ ગુણવત્તા - આ સુનિશ્ચિત કરે છે કે કાઉન્સેલર અને કાઉન્સેલર પરામર્શની અરસપરસ વાર્તાલાપ રચનાનો આનંદ માણી રહ્યા છે અને બંને પક્ષો આ પ્રવૃત્તિમાં વિતાવેલ સમય વધારવા માટે ખૂબ જ રસ ધરાવતા અને સંમત છે.
- ii. ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ દ્વારા વિતરિત સામગ્રીની ગુણવત્તા - આ સુનિશ્ચિત કરવા માટે છે કે આ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ દરમિયાન વિતરિત સામગ્રી હિતધારકોના વ્યાવસાયિક જીવનમાં ફાળો આપે છે. તે હિસ્સેદારોના હાલના જ્ઞાન આધાર સાથે સંબંધિત હોવું જોઈએ તેમજ તેઓ સમજે તેવું કંઈક હોવું જોઈએ અને તે જ સમયે તેમની વિચારસરણીને નવી દિશાઓમાં વિસ્તૃત કરવા માટે પૂરતું પડકારરૂપ હોવું જોઈએ.

c. અસર: સંસ્થાઓ/શાળાઓ પર આ કાર્યક્રમોની અસર શું છે?

આ મેટ્રિક ભલામણ પ્રણાલીઓની અસરનું મૂલ્યાંકન કરે છે અને તેને માપવું ખૂબ મુશ્કેલ છે. કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામના હેતુના આધારે, વિદ્યાર્થીઓ પર તેની અસર, શાળાની સંસ્કૃતિમાં ફેરફાર વગેરેનું મૂલ્યાંકન કરવાની

જરૂર પડી શકે છે. જો કે આ માપન માટેનું લાંબા ગાળાનું મેટ્રિક છે અને પ્રોગ્રામના પ્રારંભિક તબક્કામાં તે શક્ય ન હોઈ શકે, દૈનિક પ્રેક્ટિસ પરની અસર અંગે પ્રતિસાદ પ્રાપ્ત કરવાથી આવા પ્રોગ્રામને તેના લક્ષ્યો હાંસલ કરવા માટે યોગ્ય ટ્રેક પર આગળ વધવામાં મદદ મળી શકે છે.

લાંબા ગાળે, પ્રોગ્રામની સફળતા અને તેને ચાલુ રાખવાનો નિર્ણય, પ્રોગ્રામ દ્વારા પેદા થયેલી અસર પર આધારિત હોવો જોઈએ. જો કે કાઉન્ટરિંગ ચોક્કસ સમયગાળા માટે પ્રોગ્રામ ચલાવ્યા પછી જ માપી શકાય છે, તે પ્રોગ્રામની સફળતાનું સૌથી મહત્વપૂર્ણ સૂચક છે. સચોટ સફળતા સૂચકોનો ઉપયોગ શાળામાં સુધારો કરવાની અસરને માપવા, નવી કાર્ય સંસ્કૃતિમાં સંક્રમણની તૈયારી કરવા, શીખવાના પરિણામોમાં સુધારો કરવા અને પ્રોગ્રામમાં ફેરફારોને મંજૂરી આપવા માટે આ વારંવાર કરવા માટે થવો જોઈએ. આ સંદર્ભમાં અહીં કેટલાક ઉદાહરણો છે:

કોષ્ટક પ. ૨: ઉદ્દેશ્યો અને અસર સૂચકાંકો

માર્ગદર્શન કાર્યક્રમનો ઉદ્દેશ્ય	અસર સૂચકાંકો જેનો ઉપયોગ થઈ શકે છે
સંક્રમણને સરળ બનાવવા માટે પૂર્વ-સેવા શિક્ષકોને કાર્યબળમાં, સેવા પૂર્વ શિક્ષકોને સેવામાં રહેલા શિક્ષકો દ્વારા માર્ગદર્શન આપવામાં આવશે.	<ul style="list-style-type: none"> a) શિક્ષકોના સંતોષમાં ટકાવારી વધારો કારણ કે તેઓ કાર્યબળમાં જોડાય છે b) નવા શિક્ષકોના વિદ્યાર્થીઓના શીખવાના પરિણામોમાં ટકાવારીમાં વધારો c) નવા શિક્ષકોના વિદ્યાર્થીઓના સંતોષ સ્તરમાં ટકાવારીમાં વધારો d) સેવામાં રહેલા શિક્ષક-માર્ગદર્શકો માટે કામગીરીના સૂચકાંકોમાં ટકાવારીમાં વધારો
પાયાની સાક્ષરતા અને સંખ્યાતામાં વિદ્યાર્થીઓના શિક્ષણ પરિણામોને વધારવા માટે, ક્લસ્ટરમાં શિક્ષકો પીઅર-માર્ગદર્શક વર્તુળો બનાવે છે	<ul style="list-style-type: none"> a) પાયાની સાક્ષરતા અને સંખ્યાના મૂલ્યાંકનમાં વિદ્યાર્થીઓના પ્રદર્શનમાં ટકાનો વધારો b) વર્ગખંડના અવલોકનો દરમિયાન નોંધાયેલ યોગ્ય અધ્યયન-અધ્યયન સામગ્રી અને પ્રદર્શનના ઉપયોગમાં ટકાવારીમાં વધારો c) શિક્ષકની સંતોષમાં ટકાવારીમાં વધારો અને સમુદાયની ભાવના

NMM SDG ૪ (ગુણવત્તા શિક્ષણ) દ્વારા પ્રેરિત હોવા છતાં, તે SDG અમલીકરણની સમયમર્યાદા સુધી મર્યાદિત નથી. આ ઝુંબેશ સિસ્ટમમાં પરામર્શ માટે ગતિશીલ અને સીમલેસ પ્રક્રિયા બનાવવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે શરૂ કરવામાં આવી હતી. ઉપર દર્શાવેલ અસર સૂચકાંકો માર્ગદર્શન કાર્યક્રમના ઉદ્દેશ્યો અને ઈચ્છિત લક્ષ્યોની સમયાંતરે સમીક્ષા કરવામાં મદદ કરશે.

પરિવર્તનની શરૂઆત કરવા માટે સકારાત્મક પગલાં લેવાના પ્રયાસમાં, તમામ હિતધારકોના યોગદાનની સકારાત્મક અસર પડે છે અને આવી ક્રિયાઓમાં સામેલ તમામને પુરસ્કાર અને પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ. તેના અન્ય લાભો ઉપરાંત, આવો માર્ગદર્શન કાર્યક્રમ લાવવામાં આવેલા પરિવર્તન અને હકારાત્મક અસર પર સતત ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં સક્ષમ હશે. અંતે, ભારતમાં શિક્ષણમાં સકારાત્મક પરિવર્તન લાવવાની તેની ક્ષમતાના આધારે માર્ગદર્શન કાર્યક્રમનું મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ.

૫.૫ સંસ્થાકરણ

સંસ્થાકીય, સંસ્થાકીય અને વ્યક્તિગત વ્યાવસાયિક લક્ષ્યો હાંસલ કરવા માટે કન્સલ્ટિંગ એ એક સરસ રીત છે. તે સિસ્ટમના સામૂહિક મૂલ્ય વિતરણને સુધારવા માટે ઈકોસિસ્ટમના હાલના સંસાધનોનો લાભ લે છે અને તેને શિક્ષણ પ્રણાલીના તમામ સ્તરે આવશ્યક પ્રવૃત્તિ તરીકે ગણવામાં આવે છે. આ આવશ્યક કાર્ય એક સતત પ્રક્રિયા હોવી જોઈએ, અને તમામ હિસ્સેદારોની દૈનિક પ્રેક્ટિસમાં સંકલિત થવી જોઈએ.

કાઉન્સેલિંગ આપવાનો કાર્યક્રમ શરૂઆતમાં હિતધારકોમાં મોટા પ્રમાણમાં સંતોષ પેદા કરી શકે છે કારણ કે તેના લાભાર્થીઓમાં લાભની લાગણી છે. જો કે, કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામનો અમલ કરવા માટે કાઉન્સેલર, કાઉન્સેલર અને વહીવટીતંત્ર તરફથી ઘણો સમય અને પ્રયત્નની જરૂર પડે છે. આવા કાર્યક્રમો ચાલુ રહે તે માટે, કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામ સંસ્થાગત હોવા જોઈએ.

સંસ્થાકીયકરણ એ સંસ્થા અથવા સંસ્કૃતિમાં પરંપરા અથવા ધોરણ તરીકે કંઈક સ્થાપિત કરવાની ક્રિયા છે. માર્ગદર્શન કાર્યક્રમોની તમામ રચનાઓ સંસ્થાકીય પ્રથાઓ અને સુવિધાઓ સાથે જોડાયેલી હોવી જોઈએ જેથી કરીને તેઓ નોંધપાત્ર ધોરણે ટકાઉ રીતે કાર્ય કરી શકે. કોઈપણ સ્તરે કાઉન્સેલિંગને સફળતાપૂર્વક સંસ્થાકીય બનાવવાની બે રીત છે.

૫.૬ પ્રોત્સાહન

કાર્યક્રમ મેન્ટરો, અનુયાયીઓ અને તેમની સંલગ્ન સંસ્થાઓને મોજુદ માળખામાં ફાળો આપીને વિકાસ માટે ગેર-નાણાકીય પ્રોત્સાહનોનો ઉપયોગ કરે છે.

કોષ્ટક ૫.૩: પ્રોત્સાહનોના પ્રકાર

ઉદાહરણ નં.	પ્રોત્સાહનનો પ્રકાર	વિગતો
ઉદાહરણ ૧	માર્ગદર્શકો માટે એક્સપોઝર	<p>a) શ્રેષ્ઠ પ્રદર્શન કરનારા માર્ગદર્શકો માટે પ્રીમિયર સંસ્થામાંથી વિશિષ્ટ નેતૃત્વ વિકાસ અભ્યાસક્રમને એક્સેસ કરવાની તક.</p> <p>b) NMM ને નેશનલ પ્રોફેશનલ સ્ટાન્ડર્ડ ફોર ટીચર્સ (NPST) સાથે જોડવામાં આવશે.</p>
ઉદાહરણ ૨	શ્રેષ્ઠ પ્રદર્શન કરનારા માર્ગદર્શકોને ઓળખવા	<p>a) પ્રશંસાના પ્રમાણપત્રો</p> <p>b) સ્પોટલાઈટ્સ દા.ત. વેબસાઈટ પર દર્શાવવું, શ્રેષ્ઠ પ્રદર્શન કરનારા માર્ગદર્શકોની વાર્તાઓ વગેરેને પ્રકાશિત કરવી.</p> <p>c) NMM પરના વર્ષના અંતે સેમિનારમાં શ્રેષ્ઠ પ્રથાઓ દર્શાવવાની તક</p>

કાઉન્સેલિંગ પ્રાપ્તકર્તાઓ કે જેમણે ઉત્કૃષ્ટ કામગીરી દર્શાવી છે તેમને પણ માન્યતા આપવામાં આવશે અને પ્રશંસાના પ્રમાણપત્રો એનાયત કરવામાં આવશે.

૫.૭. મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામના પડકારો

એક મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામ અવરોધોથી મુક્ત નથી. દરેક મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામની રચના અને અમલમાં તેના પોતાના વિશિષ્ટ પડકારોનો સમૂહ હોઈ શકે છે. જો આપણે આ પડકારોથી વાકેફ હોઈએ, તો તેમને સરળ રીતે ઉકેલી શકાય છે.

૫.૭.૧ અપેક્ષાઓમાં તફાવત

કોઈપણ માર્ગદર્શકશિપ માળખામાં એક મહત્વપૂર્ણ પરિબળ એ છે દરેક ભાગ લેનાર માટે લક્ષ્યો અને સ્પષ્ટ અપેક્ષાઓ નક્કી કરવી. લક્ષ્યો નક્કી કરવા અને અપેક્ષાઓને સંલગ્ન કરવી એક પડકાર બની શકે છે, ખાસ કરીને ત્યારે જ્યારે માર્ગદર્શક અથવા અનુયાયી તેઓ માર્ગદર્શકશિપમાં શું હાંસલ કરવા માંગે છે વિષે સ્પષ્ટ ન હોય.

આ અવરોધને સંપૂર્ણપણે ટાળવા માટે, મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામ દરમિયાન અપેક્ષાઓને સતત જણાવવી અને બધાને સંલગ્ન રાખવા માટે સ્થળ ચકાસણીઓ રજૂ કરવી જરૂરી છે.

૫.૭.૨ અનુયાયીઓમાં રુચિનો અભાવ

જ્યારે અનુયાયીઓ માર્ગદર્શકશિપ કાર્યક્રમમાં ભાગ લે ત્યારે તે તેનો પૂરો લાભ લે તે મહત્વપૂર્ણ છે. તે સમયે તેમને સંબંધમાં રહેવા માટે પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ. અને આમ ન થાય તો અનુયાયીઓ ને રુચિના અભાવ તરફ દોરી શકે છે. આ માર્ગદર્શક-અનુયાયી જોડાણની ગુણવત્તાને અસર કરે છે અને વિવિધ હિસ્સેદારો દ્વારા કરવામાં આવેલા પ્રયાસોની અવગણના થાય છે. આવા રસ ન રાખતા અનુયાયીઓ ને માર્ગદર્શક દ્વારા પ્રોત્સાહિત અને ઉત્સાહિત કરવા જોઈએ કે જેથી તેઓ મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામનો વધુમાં વધુ લાભ ઉઠાવે.

૫.૭.૩ મેન્ટોર્સમાં પ્રેરણાનો અભાવ

કાર્યક્રમ માટે યોગ્ય સંખ્યામાં મેન્ટોર્સ પસંદ કરવી સૌથી પાયાના પડકારોમાંની એક છે. આ પડકારને પહોંચવો જરૂરી છે. મેન્ટોર્સમાં પ્રેરણાત્મક હોવાની અને નિપુણતા હોવાની ક્ષમતા પણ એટલી જ મહત્વપૂર્ણ છે. પ્રેરણાત્મક ન બની શકવાના કારણે મેન્ટોર્સ ઓછા સંલગ્ન અને અસરકારક બને છે. આ માર્ગદર્શકશિપ સંબંધને અસફળ બનાવે છે અને અનુયાયીઓ માટે ખરાબ પરિણામો આણે છે.

તેથી કાર્યક્રમની શરૂઆતમાં યોગ્ય મેન્ટોર્સ પસંદ કરવું મહત્વપૂર્ણ બને છે. આ સાથે, મેન્ટોર્સને યોગ્ય તાલીમ પૂરી પાડવી અને જોડાણ દરમિયાન તેમની સાથે પરસ્પર ક્રિયા કરવી પણ મહત્વપૂર્ણ બને છે.

૫.૭.૪ વધારે પડતું અથવા અપૂરતું માળખું

અનુયાયીઓની વ્યક્તિગત જરૂરિયાતોને ઓળખવું મહત્વપૂર્ણ છે. કેટલાક અનુયાયીઓ અને મેન્ટોર્સને વિવિધ સાધનો અને સંસાધનો ઉપલબ્ધ હોવું પસંદ થશે, જ્યારે અન્ય લોકો તેમને ઉપયોગ કરવા માટે દબાણ અનુભવી શકે છે. જરૂરી એ છે કે પ્રોગ્રામની રચનામાં સંતુલન મેળવવું, જેથી મેન્ટોર્સ/અનુયાયીઓ તેમની જરૂરિયાતો અને સુવિધાઓ મુજબ સંસાધનો પ્રાપ્ત કરી શકે.

૫.૭.૫ અવગણેલ મહત્વના મુદ્દાઓ

મેન્ટોરિંગ કાર્યક્રમના સ્પષ્ટ ચેકપોઈન્ટ્સ મેન્ટોર્સ અને અનુયાયીઓના કાર્યક્રમની સારી શરૂઆત, મધ્ય અને અંત વિશે માર્ગદર્શન આપે છે. તે માર્ગદર્શક અને અનુયાયી બંને માટે સંતોષજનક વાતાવરણ ઘડે છે. ઉદાહરણ તરીકે, માર્ગદર્શકશિપ સંબંધને અસરકારક રીતે સમાપ્ત ન થાય તો મેન્ટોર્સ અને અનુયાયીઓને પાછળથી અસંતોષ અને મૂંઝવણ આપી શકે છે, અને તેઓ આ જ્ઞાનને આગળ કેવી રીતે લઈ જવું તે વિશે અનિશ્ચિતતા અનુભવી શકે છે.

૫.૭.૬ મેન્ટોરિંગ વિશેની ગેરસમજ

મેન્ટોરિંગ વિશેની કેટલીક સામાન્ય ગેરસમજ અવરોધો પેદા કરી શકે છે. મેન્ટોરિંગ વિશેની કેટલીક વ્યાપક ભ્રમણાઓ અવરોધો ઉભા કરી શકે છે અને ભાગ લેનારાઓને અનુભવોમાંથી વધુ મેળવવા માટે નિરૂંસાહિત કરી શકે છે. કેટલીક સામાન્ય ગેરસમજો શામેલ છે:

- "મેન્ટોરિંગ એ સમયખાઉ પ્રક્રિયા છે"
- "મેન્ટોરિંગનું કારકિર્દી અથવા વ્યક્તિગત જીવન માટે કોઈ મૂલ્ય નથી"
- "મેન્ટોરિંગનો ફાયદો માત્ર અનુયાયીઓને થાય છે, મેન્ટોર્સને નહીં"

કાર્યક્રમના શરૂઆતમાં સ્પષ્ટ અપેક્ષાઓ, સારી રીતે વ્યાખ્યાયિત ભૂમિકાઓ, જવાબદારીઓ અને પરિણામો નક્કી કરીને આ ગેરસમજનો દૂર કરવામાં આવે છે. યોગ્ય આયોજન અને પીઠબળ સાથે માર્ગદર્શકશિપ કાર્યક્રમના લાંબા સમય સુધી ચાલુ રહી શકે છે અને લાંબા સમય સુધી અસરકારક બની શકે છે. એકવાર કાર્યક્રમના ગતિ મળી જાય પછી મેન્ટોરિંગની સંસ્કૃતિ પ્રસ્થાપિત થાય છે અને અનૌપચારિક મેન્ટોરિંગની સાથે સાથે ઔપચારિક કાર્યક્રમના પણ ફૂલે-ફાલે છે.

૫.૭.૭ અસુલભ મેન્ટોરિંગ

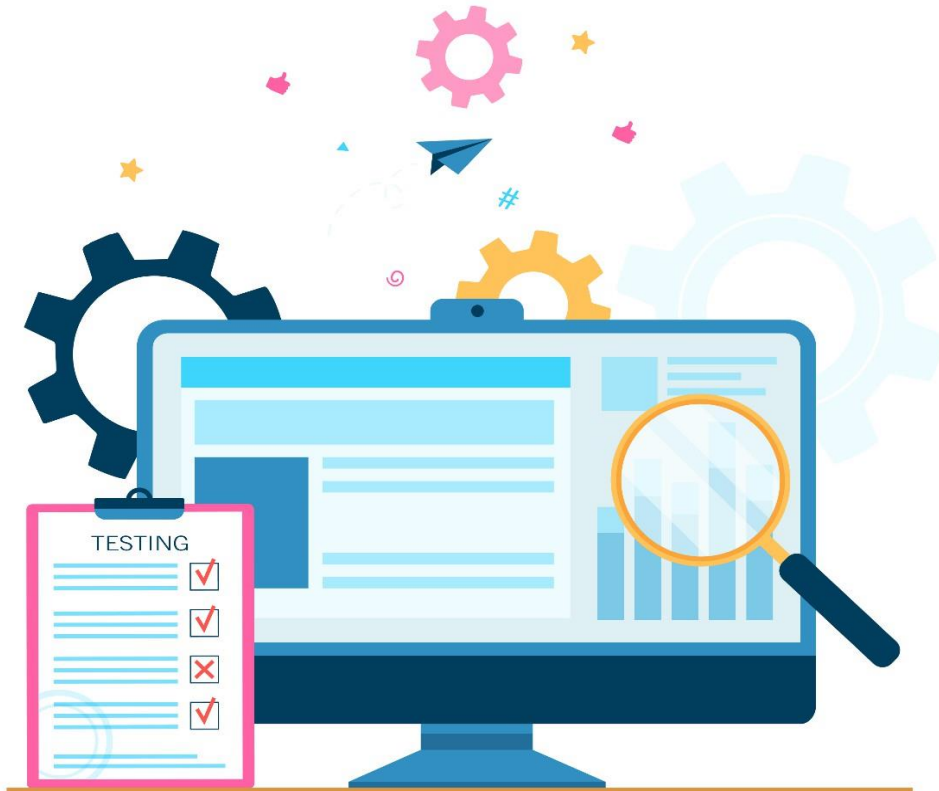
કોઈપણ મેન્ટોરિંગ માળખું મેન્ટોરિંગ ક્રિયાઓની સુલભતાને ધ્યાનમાં લઈને રચવામાં આવું જોઈએ. ઉદાહરણ તરીકે, શાળા અંદરના મેન્ટોરિંગ વ્યક્તિગત રીતે અને નિશ્ચિત સમય પર થઈ શકે છે. જેથી તે બધા મેન્ટોર્સ અને અનુયાયીઓ માટે સરળ અને સુગમ બને. જો કે, રાષ્ટ્રીય સ્તરે મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામના ઉદ્દેશો પૂરા કરવા માટે મોટા માળખા જરૂરી થઈ શકે છે, જેમ કે ટેકનોલોજિકલ મંચ. મેન્ટોરિંગને વધુ સુલભ બનાવવા માટે સ્વરૂપ અને મીડિયા ડિઝાઇન કરતી વખતે વિવિધ વિષયલક્ષી અભિગમ અપનાવવો જોઈએ.

૫.૮ ફરિયાદ નિવારણ મિકેનિઝમ

NCTE દ્વારા NMM અંગે ફરિયાદોનું પારદર્શક રીતે સંચાલન અને નિરાકરણ કરવા માટે ફરિયાદ નિવારણ સમિતિનું ગઠન કરવામાં આવશે. તે માર્ગદર્શક/અનુયાયી દ્વારા સામનો કરાયેલા મુદ્દાઓ ઉકેલવા યોગ્ય હસ્તક્ષેપ કરવામાં મદદ કરશે. આ અનુયાયીઓ/મેન્ટોર્સને તેમની મુશ્કેલીઓ અને સૂચનો જણાવવાની તક પૂરી પાડશે જેથી મેન્ટોરિંગ કાર્યક્રમને જરૂરિયાતો માટે વધુ પ્રતિસાદ આપતો બનાવી શકાય.

અધ્યાય
૬

રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન માળખું



અધ્યાય-૬: રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન માળખું

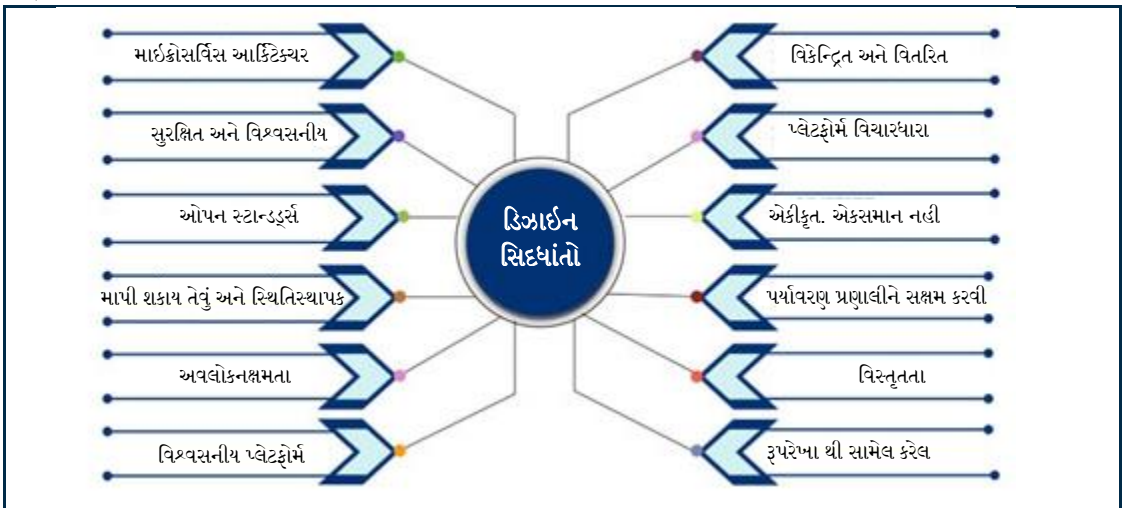
૬.૧ પરિચય

NMMનું લક્ષ્ય વ્યાપક સ્તરે માર્ગદર્શન સ્થાપિત કરવાનો છે જેનું અમલીકરણ અત્યંત જરૂરી છે. રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન માળખું (NMI) એ NDEAR અનુરૂપ અને આંકલન તેમજ વિશ્વસનીયતા માટે બનાવેલ ઓપન-સોર્સ મોડ્યુલર બિલ્ડિંગ બ્લોક્સના સમૂહ તરીકે દર્શાવાયેલ છે. વર્તમાનમાં માર્ગદર્શન સોલ્યુશન્સ/સિસ્ટમ્સની ડિલિવરી માટે કોઈ ઓપન પ્રોટોકોલ નથી, જેના કારણે જુદી જુદી અને ખંડિત માર્ગદર્શન ઉકેલ છે. અનુયાયીઓ મેન્ટરોને શોધવા માટે જુદા જુદા ઉકેલ અથવા વ્યવસ્થાનો ઉપયોગ કરી રહ્યા છે. NMI આ ખામી દૂર કરવા અને યુનિફાઇડ માર્ગદર્શન ઈન્ટરફેસ (UMI) - બેકન DSEP પ્રોટોકોલ પર અમલમાં લાવવાના ઉદ્દેશથી કાર્ય કરે છે. UMIનું લક્ષ્ય વિવિધ માર્ગદર્શન સેવાઓ અને સોલ્યુશન્સની ઈન્ટર ઓપરેબિલિટી સક્ષમ કરવા, મેન્ટરો અને માર્ગદર્શન કાર્યક્રમોની શોધ માટે એક સમાન ઈન્ટરફેસ પ્રદાન કરવાનો છે. આ ઈકોવ્યવસ્થા પ્રણાલીને ઊર્જિવાન બનાવવા માટે તેમાં નવીનતા, વિવિધતા અને સંદર્ભકરણ લાવવું જરૂરી છે. UMI જુદા જુદા ઈકોવ્યવસ્થા પ્રણાલી ડિસ્સેદારોને યુનિફાઇડ માર્ગદર્શન નેટવર્ક (UMN)ના સર્જનને સક્ષમ બનાવશે, જ્યાં વિવિધ ડિસ્સેદારોને સોલ્યુશન્સ ઉપયોગ કરવાની અને માર્ગદર્શન કિસ્સાઓ માટે તેમની સેવાઓ/સોલ્યુશન્સ વિસ્તૃત કરવાની તક મળશે.

NMIનું લક્ષ્ય માર્ગદર્શક અને અનુયાયીઓ બંનેના વિવિધ સંદર્ભોમાં માર્ગદર્શન સેવાઓ અને સોલ્યુશન્સના અપનાવાની સરળતા સુનિશ્ચિત કરવું છે. આ લક્ષણોને તેની રૂપરેખાના દરેક પગલામાં મજબૂત બનાવવામાં આવ્યા છે, જેમાં તેના સિદ્ધાંતો અને ટેકનોલોજી ઘટકોનો સમાવેશ થાય છે.

૬.૨ રૂપરેખા સિદ્ધાંતો

આ વિભાગમાં, NMIના ડિજિટલ માળખાકીય પાસાઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરીને મૂળભૂત રૂપરેખા સિદ્ધાંતો અને શ્રેષ્ઠ પદ્ધતિઓ રેખાંકિત કરવામાં આવી છે:



આકૃતિ ૬.૧: રાષ્ટ્રીય કાઉન્સેલિંગ ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચરનો આદર્શ સિદ્ધાંત

- a. **માઈક્રોસર્વિસ આર્કિટેક્ચર:** સ્કેલ અને વિવિધતા હલ કરવા માટે, મોડ્યુલર સેવાઓને જરૂર મુજબ ગૂંથવામાં અને વિચ્છેદિત કરી શકાય છે. આ બદલાતા જરૂરિયાતો અને સંદર્ભ અનુસાર માઈક્રોસર્વિસ દ્વારા કાર્યક્ષમતા વિકસાવવાની સક્ષમ બનાવે છે.
- b. **સુરક્ષિત અને વિશ્વસનીય:** સુરક્ષા અને ગોપનીયતા વ્યવસ્થાપન મહત્વપૂર્ણ છે અને તેથી તે રૂપરેખાનો મહત્વપૂર્ણ ભાગ છે. માળખું તેના વપરાશકર્તાઓ માટે ડેટા સક્ષમતા પ્રદાન કરતી વખતે ડેટા સુરક્ષા અને ગોપનીયતા સુનિશ્ચિત કરવા માટે રૂપરેખા આપવામાં આવી છે.
- c. **ઓપન સ્ટાન્ડર્ડ્સ:** ઓપન સ્ટાન્ડર્ડ્સ અને ઈન્ટર ઓપરેબિલિટી માળખાની રૂપરેખા માટે આવશ્યક છે જેથી તે વિવિધ કિસ્સાઓનું સમર્થન કરે. NMI ઓપન પ્રોટોકોલ્સ અને APIs નો ઉપયોગ કરીને બનાવવામાં આવ્યું છે જે કોઈ વિશિષ્ટ પ્લેટફોર્મ, નેટવર્ક ટેકનોલોજી, અથવા ભાષાઓ સાથે જોડાણ વિના ઈન્ટર ઓપરેબિલિટી સુનિશ્ચિત કરે છે.
- d. **માર્ગી શકાય તેવું અને સ્થિતિસ્થાપક:** ઈકોવ્યવસ્થા પ્રણાલીમાં મોટી સંખ્યામાં વપરાશકર્તાઓ માટે સ્કેલ કરવા સક્ષમ બનવું, ઓપરેશન્સની સ્કેલેબિલિટી સ્ટાન્ડર્ડાઈઝેશન અને હોરિઝોન્ટલ સ્કેલિંગ દ્વારા સુનિશ્ચિત કરવામાં આવશે.
- e. **અવલોકનક્ષમતા:** માળખામાં માર્ગદર્શન ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અંગે અમૂલ્ય માહિતીની અવલોકનક્ષમતા ટેલીમેટ્રી દ્વારા પ્રાપ્ત થશે. આ અનુયાયી/મેન્ટર્સની આસપાસના તમામ ઈવેન્ટ્સને કૉચર કરવા અને તેનો ઉપયોગ અને વિશ્લેષણ માટે ઉપલબ્ધ બનાવવા માટે રૂપરેખા આપવામાં આવી છે.
- f. **વિશ્વસનીય પ્લેટફોર્મ:** માળખાનું લક્ષ્ય મેન્ટર્સ અને અનુયાયીઓ બંને માટે અર્થપૂર્ણ માર્ગદર્શન અનુભવોને સુવિધાજનક બનાવવા માટે વિશ્વસનીય પ્લેટફોર્મ બનવાનું છે. આ વિશ્વસનીય રજિસ્ટ્રીઝને દોરાવવાના મેન્ટર્સના પ્રમાણપત્રો અને મેન્ટર્સના ઓનબોર્ડિંગ માટે જરૂરી તપાસ દ્વારા કરેલ છે.
- g. **વિકેન્દ્રિત અને વિતરિત:** માળખું રૂપરેખા કરવામાં આવ્યું છે જેથી એપ્લિકેશન્સ અને સોલ્યુશન્સને વિતરિત વિશ્વસનીય સાબૂવલીઓ/રિપોઝિટરીઓથી ડેટા એક્સેસ અને વિનિમય કરવા સક્ષમ બનાવે.
- h. **પ્લેટફોર્મ વિચારધારા:** માળખું હિતધારકો (સોલ્યુશન પ્રોવાઈડર્સ)ના ઈકોવ્યવસ્થા પ્રણાલીને નેશનલ લેવલ પર કાર્ય કરવા માટે તેમના સોલ્યુશન્સ/સેવાઓ બનાવવા અને વિસ્તૃત કરવા દે છે.
- i. **એકીકૃત. એક્સમાન નહીં:** માળખું ઓપન સ્ટાન્ડર્ડ્સ પર આધારિત છે જે એકીકૃત કામકાજને સુવિધાજનક બનાવે છે અને વિવિધ સોલ્યુશન્સને સાથે કામ કરવાની સક્ષમતા આપે છે.
- j. **પર્યાવરણ પ્રણાલીને સક્ષમ કરવી:** સક્ષમ બનાવવા: UMI ઈકોવ્યવસ્થા પ્રણાલીને ઈકોવ્યવસ્થા પ્રણાલીમાં વિવિધતા અને સંદર્ભકરણ લાવવા માટે એકીકૃત બનાવે છે.
- k. **વિસ્તૃતતા:** માળખું એ રીતે બનાવવામાં આવ્યું છે કે નવા ક્ષમતાઓ/એક્સમો નેટવર્કમાં સરળતાથી સામેલ થઈ શકે. સ્પેસિફિકેશન સાથેની સુસંગતતા નેટવર્કની મોજુદ ક્ષમતાઓ અને લાભોને વધારવા દે છે.

1. રૂપરેખા થી સામેલ કરેલ:

i. વપરાશકર્તા આધાર:

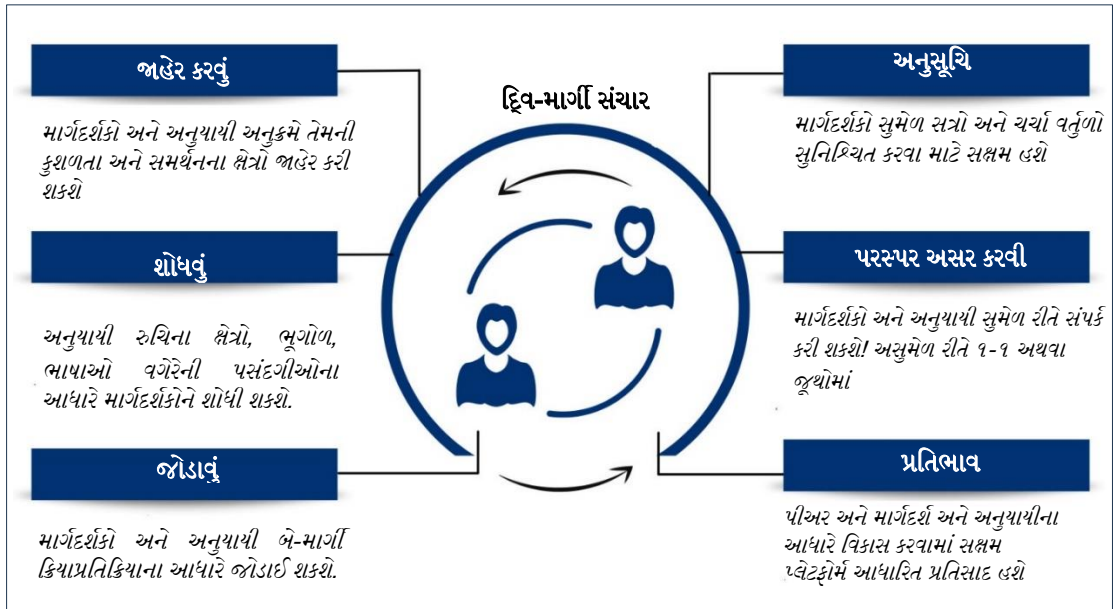
માળખું ફોન્સ, વેબ, વિવિધ ભાષાઓ વગેરે પર વિવિધ પ્લેટફોર્મ્સમાં વપરાશકર્તાઓની સંદર્ભ અને વિવિધ જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે સોલ્યુશન્સ રૂપરેખા કરવાની સક્ષમ બનાવે છે.

ii. સિસ્ટમ્સ અને પ્રોસેસ:

માળખું જુદા જુદા સિસ્ટમ્સ અને પ્રક્રિયાઓને જોડવા અને ઉપયોગ કરવા માટે રૂપરેખા કરવામાં આવ્યું છે, જેમાં આજે હાજર એપ્લિકેશન્સ, સોલ્યુશન્સ અને સામગ્રીનો સમાવેશ થાય છે.

૬.૩ માર્ગદર્શક-અનુયાયી ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ સક્ષમ બનાવવી

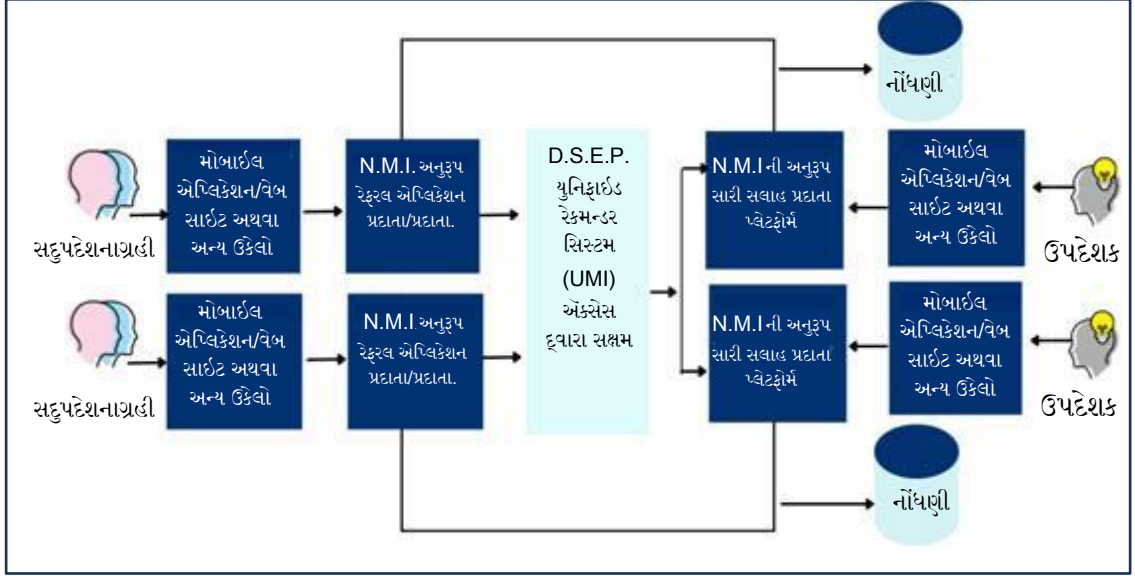
NMIના મુખ્ય ઉદ્દેશ્યોમાંનું એક માર્ગદર્શક અને અનુયાયી વચ્ચે સરળ સમકાલીન અને અસંક્રમણ માર્ગદર્શન ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ સક્ષમ બનાવવું છે. ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ યુનિવર્સલ શોધ અને વિશ્વસનીયતા અને પ્રતિસાદ-આપ-લેથી સક્ષમ છે. નીચેના ૬ મુખ્ય ક્રિયાપદો ટેકનોલોજી માળખા પર સક્ષમ હશે:



આકૃતિ ૬.૨: ટેકનોલોજી ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચરમાં મુખ્ય કાર્યો સક્ષમ છે

૬.૪ ટેકનોલોજી ઘટકો

રૂપરેખા સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખીને, NMI તેની વપરાશકર્તાઓ માટે વિવિધ માર્ગદર્શન સોલ્યુશન્સ સક્ષમ કરવા માટે વિવિધ ટેકનોલોજી ઘટકો પ્રદાન કરે છે.



આકૃતિ ૬.૩: યુનિફાઇડ માર્ગદર્શન નેટવર્ક (UMW) - ઘટક સ્તર દ્રશ્ય

- અનુયાયી ઈન્ટરફેસ (એપ્લિકેશન/વેબસાઇટ/અન્ય સોલ્યુશન્સ):** અનુયાયીઓ આ ઈન્ટરફેસનો ઉપયોગ તેમના રસ અને જરૂરિયાતો મુજબ મેન્ટરો અને સત્રોને શોધવા માટે કરી શકે છે. તેઓને રસ ધરાવતા માર્ગદર્શન કાર્યક્રમોમાં નોંધણી કરી શકે છે.
- માર્ગદર્શક ઈન્ટરફેસ (એપ્લિકેશન/વેબસાઇટ/અન્ય સોલ્યુશન્સ):** મેન્ટર્સ આ ઈન્ટરફેસનો ઉપયોગ અનુયાયીઓ સાથે તેમના ક્રિયા પ્રતિક્રિયાઓ/સત્રોની યોજના બનાવવા માટે કરે છે. તેઓ સમય દરમિયાન કરવામાં આવેલ વિવિધ ક્રિયા પ્રતિક્રિયાઓના અભિપ્રાય અને વિશ્લેષણ પાલુ મેળવી શકે છે.
- માર્ગદર્શન વર્ગીકરણ:** રાષ્ટ્રીય માર્ગદર્શન વર્ગીકરણને વિકસાવાશે અને રાષ્ટ્રીય માળખાનો ભાગ તરીકે એંબેડ કરવામાં આવશે. આ વર્ગીકરણમાં માર્ગદર્શકની લાક્ષણિકતાઓ, માર્ગદર્શનના ક્ષેત્રો અને ક્રિયાપ્રતિક્રિયા માટે મંચ પૂરું પાડે છે.
- ઈન્ટીગ્રેટેડ કાઉન્સેલિંગ ઈન્ટરફેસ (UMI) ગેટવે:** UMI બહુવિધ કાઉન્સેલિંગ સેવાઓ/સોલ્યુશન્સની આંતર સંચાલન ક્ષમતાને મજબૂત કરશે, જેનાથી બહુવિધ સેવાઓમાં કાઉન્સેલિંગ પ્રદાતા/પ્રોગ્રામ શોધનો માર્ગ મોકળો થશે.
- એપ રજિસ્ટ્રી:** આમાં ઈન્ટરફેસનો ઉપયોગ કરતા તમામ મોબાઇલ એપ્સ, વેબ પોર્ટલ અને અન્ય સોલ્યુશન્સની રજિસ્ટ્રીનો સમાવેશ થાય છે.
- સર્વિસ રજિસ્ટ્રી:** આમાં ભલામણ સિસ્ટમ્સની રજિસ્ટ્રીનો સમાવેશ થાય છે, જે ગેટવે પર સબસ્ક્રાઇબ થયેલ છે.
- બાહ્ય રજિસ્ટર:** આમાં ચકાસાયેલ ઈકોસિસ્ટમ સલાહ પ્રદાતાઓના વિવિધ વિકેન્દ્રિત વિશ્વસનીય રજિસ્ટર (શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ, રાજ્ય વિભાગો અને CSOs તરફથી) નો સમાવેશ થાય છે.

- h. કાઉન્સેલિંગ સેવાઓ: ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચરમાં માઈક્રોસર્વિસિસ કાઉન્સેલરોને તેમની મીટિંગ્સનું આયોજન કરવા અને કાઉન્સેલર્સ અને કાઉન્સેલર્સ વચ્ચે મહત્વપૂર્ણ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાને સક્ષમ કરશે.

૬.૫ યુનિફાઈડ મેન્ટોરિંગ ઈન્ટરફેસ

UMI એ બેકન DSEP સ્પેસિફિકેશન્સ પર આધારિત નેટવર્ક ઈન્ટરફેસ છે. આ નેટવર્ક વિવિધ પ્રોવાઈડર્સ અને કન્ઝ્યુમર્સને સુગમ રીતે સંપર્ક કરવાની મંજૂરી આપે છે.

૬.૫.૧ ડિસ્કવરેબિલિટી

બધા મેન્ટોર્સ (અનુભવી સંસાધન વ્યક્તિઓ/ નિવૃત્ત પ્રોફેસર્સ/શિક્ષકો વગેરે) એક જ ઈન્ટરફેસ પર દેખાવા અને પ્રાપ્ય હશે, ભલે તેઓના ઉપકરણ પર કઈ મેન્ટોરિંગ એપ્લિકેશન ઈન્સ્ટોલ કરવામાં આવ્યું હોય. આથી વપરાશકર્તાઓને અનેક એપ્લિકેશનો ઈન્સ્ટોલ કરવાની જરૂર વગર એક જ પ્લેટફોર્મ પર મોટા પુલના મેન્ટોર્સને ઍક્સેસ કરી શકશે.

૬.૫.૨ વિશ્વાસ

પ્રભાવશાળી મેન્ટોરિંગ ક્રિયાઓ માત્ર ત્યારે જ થાય છે જ્યારે પ્લેટફોર્મ પર સંલગ્ન બધા હિતધારકો વચ્ચે વિશ્વાસ સ્થાપિત થાય છે. વિશ્વાસને વિવિધ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ અને રાજ્ય વિભાગો દ્વારા વિશ્વસનીય મેન્ટોર્સના રજિસ્ટ્રીઝ દ્વારા સક્ષમ બનાવવામાં આવશે. આ પ્લેટફોર્મ પર બધા વિશ્વસનીય માર્ગદર્શક પ્રોફાઈલ્સ માટે ચકાસપાત્ર પ્રમાણપત્ર આપવામાં આવશે.

૬.૬ યુનિફાઈડ મેન્ટોરિંગ નેટવર્ક

NMIના સતત વિકાસ, ઉપયોગ અને સુધારણાની દિશામાં ઈકોસિસ્ટમ અભિગમને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે. નવીનતા, વૈવિધ્ય અને સંદર્ભિકરણ લાવવા માટે ઈકોસિસ્ટમને ઊર્જવાન બનાવવું જરૂરી છે. UMN અલગ અલગ ઈકોસિસ્ટમ ક્લાકારોને NMIનો લાભ લેવા અને તેનો યોગદાન આપવા માટે પ્રેરિત કરવાનો પ્રયાસ કરશે. આ પ્રકારનું બીંબું હિતધારકોના ઈકોસિસ્ટમને ઉપયોગ કરવા, ટોચ પર સોલ્યુશન્સ બનાવવા અને તેમના સોલ્યુશન્સ/સેવાઓ મેન્ટોરિંગ ઉપયોગ કેસ માટે વિસ્તૃત કરવાની મંજૂરી આપશે. આનો મતલબ એ છે કે પ્લેટફોર્મને સર્વસમાવેશક, સમાન, એકમાત્ર સોલ્યુશન તરીકે ન બનાવવામાં આવે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે મૂળ વિચારસરણીમાં ફેરફાર થાય છે.

આ નેટવર્ક બનાવતા અને જાળવતા તમામ સંબંધિત હિતધારકો સાથે નિયમિત રીતે પ્રયાસો કરવામાં આવશે. બાંધકામના બલોક્સ અને ખોલેલા પ્રોટોકોલનો સમાવેશ કરતી ઢાંચાની ટેક ડિઝાઈન નેટવર્ક સતત વધતી રહે તે સુનિશ્ચિત કરશે.

૬.૭ પ્લેટફોર્મ ગવર્નન્સ

NMIને લિવરેજ કરતી મેન્ટોરિંગ પ્રોગ્રામને અસરકારક શાસન જરૂરી હશે જેથી વંચિત પરિણામો પ્રાપ્ત થાય. સારા શાસન માટે, નીચેના માપદંડો અને પ્રશ્નોને સરખાવવા જરૂરી છે.

કોષ્ટક ૬.૧: માપદંડ અને પ્રશ્નો

માપદંડ	પ્રશ્નો
યોગ્યતા	<ul style="list-style-type: none"> તમે કેવી રીતે ખાતરી કરો છો કે તકનીકી ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર વપરાશકર્તાઓની સ્થાનિક અને સામાજિક-આર્થિક પરિસ્થિતિઓ સાથે યોગ્ય અને સુસંગત છે? તમે કેવી રીતે ખાતરી કરો છો કે પ્લેટફોર્મ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ રચનાત્મક ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ પર આધારિત છે? તમે ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચરનો લાભ લેતા પ્રોગ્રામ માલિકો દ્વારા યોગ્ય ફીડબેક મિકેનિઝમ્સ કેવી રીતે સ્થાપિત થાય તેની ખાતરી કરો છો?
ટકાઉપણું	<ul style="list-style-type: none"> પ્લેટફોર્મ, ડેટા વગેરેની માલિકી કોની છે? તમે કેવી રીતે ખાતરી કરશો કે પ્લેટફોર્મનો અસરકારક રીતે ઉપયોગ થાય અને યોગ્ય પ્રતિસાદ ગણવામાં આવે? આમાં તાલીમ કાર્યક્રમો અને પ્રતિસાદ પદ્ધતિઓનો સમાવેશ થશે.
ઉત્ક્રાંતિશક્તિ	<ul style="list-style-type: none"> તમે અસ્ક્યામતો (દા.ત., ડેટા, સોફ્ટવેર, સામગ્રી વગેરે) નું યોગદાન આપવા માટે બહુવિધ કલાકારોને કેવી રીતે સક્ષમ કરો છો? તમે સેવાઓની શોધ અને વપરાશને કેવી રીતે સક્ષમ કરો છો? તમે પ્લેટફોર્મના વિસ્તરણને કેવી રીતે સક્ષમ કરશો?



અધ્યાય
૭

યાત્રા અને આગળનો માર્ગ





અધ્યાય- ૭: યાત્રા અને આગળનો માર્ગ

૭.૧ NMM યાત્રા

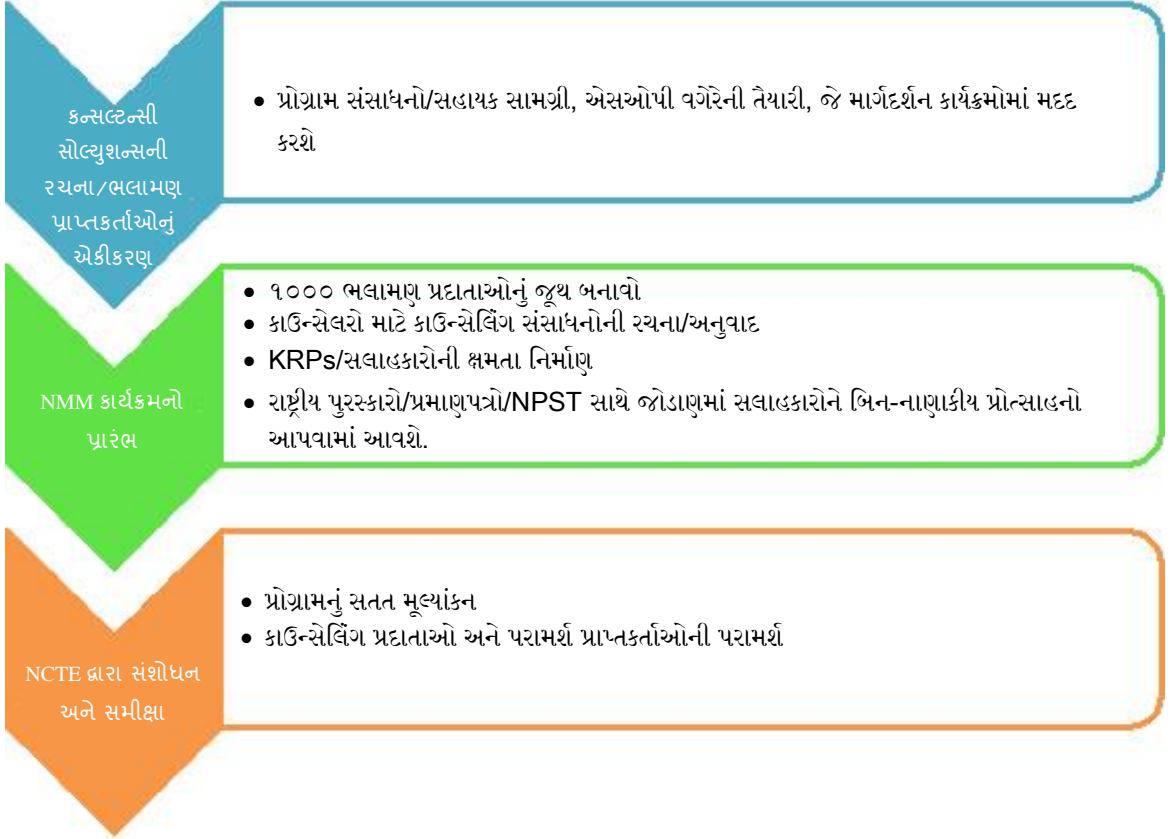
NMMની જાહેરાત વર્ષ ૨૦૨૧-૨૨ માટેના કેન્દ્રીય બજેટમાં શિક્ષણ મંત્રાલય (MoE), ભારત સરકાર (GoI)ના જાહેરનામા તરીકે કરવામાં આવી હતી. MoE એ આ કાર્યને અમલમાં મૂકવાની જવાબદારી NCTEને સોંપી હતી. NMMના મોડાલિટીઝ વિકસાવવા માટે એક શ્રેણી સંશોધનો કરવામાં આવ્યા હતા. મેન્ટોરિંગ પર બ્લૂબુકના પ્રાથમિક ખરડાને NCTE વેબસાઇટ અને MyGov પોર્ટલ પર નવેમ્બર ૨૦૨૧માં વિવિધ હિતધારકો પાસેથી સૂચનો/પ્રતિસાદ મેળવવા માટે મૂકવામાં આવ્યું હતું. ત્યારબાદ, દેશમાં અલગ-અલગ સ્થળોએ ૧૫ ઓપન હાઉસ ચર્ચાઓ વિદ્વાનો, શૈક્ષણિક વહીવટદારો, શાળાઓ, યુનિવર્સિટીઓ, શિક્ષક શિક્ષકો, SCERTs, DIETs, પ્રિન્સિપલ્સ, શિક્ષકો, NGO અને અન્ય હિતધારકો સાથે યોજવામાં આવી હતી, જેની અંદર બ્લૂબુક પર મેન્ટોરિંગ સાથેની તળિયાના સ્તરથી ઉપરે વિચારસરણી મેળવવા માટે સંકલનાત્મક પ્રયાસો કરવામાં આવ્યા હતા (સંદર્ભ: પરિશિષ્ટ-IV).

NCTEએ ૨૯ જુલાઈ ૨૦૨૨ ના રોજ પાયલટ મોડમાં ૩૦ કેન્દ્રીય શાળાઓ (૧૫ KVs, ૧૦ JNVs અને ૫ CBSE)માં NMM લોન્ચ કર્યું. ૩૦ શાળા પ્રમુખો અને નોડલ ઓફિસરો સાથે NMM પર ૨-દિવસના ઓરિએન્ટેશન પ્રોગ્રામનું આયોજન કરવામાં આવ્યું હતું. NCTEએ વિવિધ ક્ષેત્રોના ૬૦ મેન્ટોર્સને સામેલ કર્યા છે. ૬૦ પસંદ કરાયેલા મેન્ટોર્સ માટે ૨-દિવસની ક્ષમતા નિર્માણ વર્કશોપનું આયોજન કરવામાં આવ્યું હતું. NMM વેબ પોર્ટલ (સંદર્ભ: પરિશિષ્ટ-V) લોન્ચ કરવામાં આવ્યું હતું, જે શોધ, વિશ્વાસ અને રચનાત્મક પ્રતિસાદ પર આધારિત અસરકારક મેન્ટોરિંગ સેશનની સુવિધા પૂરું પાડે છે. મેન્ટોર્સને અસરકારક અને કાર્યક્ષમ રીતે મેન્ટોરિંગ ક્રિયાઓ સુવિધિત કરવા માટે વિવિધ મોડ્યુલો વિકસાવવામાં આવ્યા છે.

ઉપરોક્ત ઈન-હાઉસ પરામર્શ, ૧૫ ઓપન હાઉસ ચર્ચાઓ, પાયલટથી પ્રાપ્ત ઈનપુટ્સ, અન્ય હિતધારકોની ચર્ચાઓ અને આઉટરિચ કાર્યક્રમોના પરિણામે પ્રાપ્ત પ્રતિસાદ/સૂચનોને સમાવેશ કરીને NMM પર બ્લૂબુકને અંતિમ સ્વરૂપ આપવામાં આવ્યું છે. રાષ્ટ્રીય શિક્ષક ગુણવત્તા કેન્દ્ર (NCTQ), એક ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ, NMMના અમલ, મોનિટરિંગ અને વિશ્લેષણને સરળ બનાવવા માટે NCTEમાં સ્થાપિત કરવામાં આવ્યું છે. UMI NCTQમાંથી ચલાવવામાં આવશે.

૭.૨ આગળનો માર્ગ

NMM શિક્ષકોના વ્યાવસાયિક વૃદ્ધિ અને વિકાસ માટે એક અનમોલ પહેલ છે. મેન્ટોર્સની ભૂમિકા તેમના અનુયાયીઓને માર્ગદર્શન, આધાર અને નિપુણતા પૂરી પાડવાની છે. આ જ્ઞાન વહેંચણી, સહકાર અને આત્મસાત કરવા માટેનું એક પ્લેટફોર્મ છે. NMM માટે અમલ યોજનાને નીચે મુજબ વિચારી શકાય છે:



આકૃતિ ૭.૧: આગળનો રસ્તો



संदर्भ

- 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_O.pdf#page=29&zoom=100,97,630
- National Institute of Technical Teachers Training and Research. (2020, September). Making Mentoring Relevant: NEP 2020 PERSPECTIVE. NITTTR (nitttrc.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.

જોડાણ

- I. કાઉન્સેલિંગ પ્રદાતાની પસંદગીનું ઈ-ફાસ્ટ્રેકચરલ મોડલ:**
કન્સલ્ટન્ટ સિલેક્શન મોડલ્સ માટેની ભલામણો
- II. કાઉન્સેલરની ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓ**
સલાહ આપવાના કાર્યક્રમો માટે સલાહ પ્રદાતાની ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓની યાદી કરતી વખતે સલાહ માટેનું નમૂનાનું સાધન
- III. NMM ના ૧૫ ઓપન સેમિનાર**
- IV. NMM વેબ પોર્ટલ**

સલાહકારોની પસંદગી

કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામ માટે

હેતુ: કાઉન્સેલિંગ આપવાના કાર્યક્રમ માટે

કન્સલ્ટિંગ પ્રદાતાઓને પસંદ કરવા માટે પસંદગી પ્રક્રિયા

બનાવો અને અમલ કરો

માટે તૈયાર:



પ્રોગ્રામ
ડેવલપર



પ્રોગ્રામ
મેનેજર

વિશિષ્ટ ગુણો કે જે એક આદર્શ કાઉન્સેલર પાસે હોવા જોઈએ જેથી કાઉન્સેલર અને કાઉન્સેલર બંને સંબંધમાંથી મહત્તમ લાભ મેળવી શકે.

સલાહકારની ગુણવત્તા



વિવિધતાની જાગૃતિ



અસરકારક સંચાર



કરુણા



અનુભવ



સુગમતા



પ્રેરણા



નેતૃત્વ કુશળતા



કુશળતા



પ્રતિભાવ



જટિલ વિચાર



સર્જનાત્મકતા

સ્ક્રીનીંગ પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ કરીને સંભવિત સલાહકારોમાં આ લાક્ષણિકતાઓની શોધ કરવી જોઈએ. પ્રોગ્રામને કયા સ્કેલ પર અમલમાં મૂકવાની જરૂર છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને પસંદગી પ્રક્રિયાનું મોડલ બનાવવું જોઈએ. ઉપલબ્ધ સંસાધનો અને અરજદાર જૂથના કદના આધારે, પસંદગી પ્રક્રિયામાં વ્યક્તિગત પૃવૃત્તિઓ અને ઈન્ટરવ્યુ સાથે ટેકનોલોજી-આધારિત ડેટા સંગ્રહ પદ્ધતિઓને જોડવી આવશ્યક છે.

સલાહકારોની પસંદગી

કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામ માટે

અરજી પત્ર



પ્રારંભિક એપ્લિકેશન ફોર્મનો ઉપયોગ વસ્તી વિષયક માહિતી, અગાઉના અનુભવ અને કુશળતાના પુરાવા એકત્ર કરવા માટે થવો જોઈએ. ઓનલાઇન શિક્ષણ પર્યાવરણના પડકારોને સંબોધવા માટે સલાહકારના અભિગમ/ક્ષમતાનું મૂલ્યાંકન કરવા અરજી ફોર્મમાં કેસ સ્ટડીઝનો પણ સમાવેશ કરી શકાય છે. આ ફોર્મ અરજદારના મૂલ્યાંકન (મોટા પાયાના કાર્યક્રમો; ઓછા સંસાધનની ઉપલબ્ધતા) માટે ઉપયોગમાં લેવાતું એકમાત્ર સાધન હોઈ શકે છે અથવા ઈન્ટરવ્યુ (નાના-પાયે કાર્યક્રમો; ઉચ્ચ સંસાધનની ઉપલબ્ધતા) સાથે જોડાણમાં ઉપયોગમાં લેવાય છે.

ચર્ચા/મુલાકાત



ઈન્ટરવ્યુ અરજદારને વધુ સારી રીતે સમજવામાં અને કૌશલ્યોનું વિશ્લેષણ કરવામાં મદદ કરી શકે છે જે એપ્લિકેશનો ચકાસી શકતી નથી. તેમાં એવા પ્રશ્નોનો સમાવેશ થઈ શકે છે જે અરજદારના વિનિમય-સંબંધિત ગુણોની ચકાસણી કરે છે, જેમ કે સચેતતા, સક્રિયતા, વિશ્લેષણાત્મક તર્ક વગેરે.

ઑનલાઇન ફોર્મ્સ, સહયોગી ડેટાબેઝ મેનેજમેન્ટ સિસ્ટમ્સ અને વિડિયો કોન્ફરન્સિંગ ટૂલ્સનો ઉપયોગ એપ્લિકેશનને પ્રસ્તુત કરવા, મૂલ્યાંકન કરવા અને વિશ્લેષણ કરવા માટે થઈ શકે છે.

સલાહકારોની પસંદગી

કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામ માટે

વસ્તી વિષયક

- નામ
- સંપર્ક માહિતી (ફોન નંબર, સરનામું, ઈમેલ)
- ભાષા કૌશલ્ય
- માન્ય સંસ્થા (નામ, શહેર, રાજ્ય, દેશ)

અનુભવ

- વર્તમાન જવાબદારીઓ/હોદ્દા
- વિષય પર કામ કરવાનો અનુભવ
- વર્તમાન જવાબદારીમાં કામ કરવાનો અનુભવ

જ્ઞાન અને કુશળતા

- સક્ષમતા ચકાસવા માટે કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામની વિશિષ્ટ સામગ્રી પર આધારિત પ્રશ્નાવલી
- લર્નિંગ પ્રોગ્રામ કન્ટેન્ટ દ્વારા કાઉન્સેલિંગ સાથે શીખવવામાં અથવા તેમાં સામેલ થવામાં અગાઉના અનુભવનો પુરાવો
- સંબંધિત પુસ્તકો, સન્માન, ક્ષેત્રમાં સિદ્ધિઓ

સક્રિયતા

તેઓ કન્સલ્ટન્ટ કેમ બનવા માગે છે તેની સ્પષ્ટ સમજૂતી માટે પૂછતા પ્રશ્નો/નિબંધો ઇન્ટરવ્યૂ કરો

- આ પ્રોગ્રામ માટે અરજી કરવાનો હેતુ શું છે?
- તેઓ પ્રોગ્રામમાં ક્યા નવા ઉમેરાઓ કરી શકે છે?
- તેઓને આ પ્રોગ્રામથી કેવી રીતે ફાયદો થશે?
- તેઓને લાગે છે કે આ પ્રોગ્રામથી શિક્ષણ પ્રાણાલીને કેવી રીતે ફાયદો થશે?

ધ્યાન અને વિચારશીલતા

કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામ દ્વારા સંબોધવામાં આવતી સંબંધિત સમસ્યાઓ પર કેસ સ્ટડીઝ. અનુવર્તી પ્રશ્નો બહુવિધ-પસંદગી અથવા વ્યક્તિલક્ષી હોઈ શકે છે, જે અરજી ફોર્મ પર અથવા વ્યક્તિગત રીતે પૂછવામાં આવે છે, આની ક્ષમતા ચકાસવા માટે:

- પડકારો ઓળખો,
- યોગ્ય સહયોગની રચના,
- પરામર્શ અને પ્રતિસાદ નિર્ધારણ, સમસ્યા ઉકેલવાની,
- વિવિધ નેતૃત્વ શૈલીઓ ઉપલબ્ધ કરાવવી,
- અસંમતિ અને નિષ્ક્રિયતાને નિયંત્રિત કરવી,
- એવા પ્રશ્નોનું સંચાલન કરો કે જેના જવાબ તમને ખબર નથી.

પ્રેરણાદાયક અને ઉત્પ્રેરક

વિડિયો પ્રોમ્પ્ટ્સ/ઇન્ટરવ્યૂ પ્રશ્નો દ્વારા તેમની ટીમને સતત શીખવા અને સુધારણા તરફ કેવી રીતે પ્રેરણા આપવી તે અંગે સ્પષ્ટ વિશ્લેષણ માટે પૂછવું. જવાબો અરજદારની ક્ષમતાની ચકાસણી કરશે:

- સ્પષ્ટ વાણી
- શારીરિક ભાષાનો યોગ્ય ઉપયોગ
- પ્રશ્નનો જવાબ આપવા માટે યોગ્ય વર્ણન
- પ્રતિબિંબિત વિચાર દર્શાવો
- પ્રેરક ભાષણો
- પ્રેરણાત્મક વાર્તા કહેવાની

કાઉન્સેલિંગ પ્રદાતાની ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓ

કાઉન્સેલિંગ પ્રોગ્રામ માટે

ઉદ્દેશ્ય: સફળ કાઉન્સેલિંગ સંબંધ બનાવવા માટે કાઉન્સેલરની ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓને ઓળખવા.

ભૂમિકા

કાઉન્સેલર કાઉન્સેલર સાથે ચર્ચા કરાયેલા ચોક્કસ ધ્યેયો અને ઉદ્દેશ્યોના આધારે કાઉન્સેલરને માર્ગદર્શન, સલાહ, પ્રતિસાદ અને સમર્થન આપે છે.

જવાબદારીઓ



રજૂઆત



આધાર



સુધારો

- કાઉન્સેલરની નિયમિત મુલાકાત લેવાની અને કાઉન્સેલિંગ સમાપ્ત થાય ત્યાં સુધીમાં સંબંધને જાળવવાની પ્રતિબદ્ધતા
- સલામત અને સહયોગી વાતાવરણ બનાવવો અને કાઉન્સેલર અને કાઉન્સેલરની મર્યાદાઓને માન આપતા કાઉન્સેલરો સાથે વિશ્વાસપાત્ર સંબંધો બનાવવો
- કાઉન્સેલર-કેન્દ્રિત સંબંધોનું વાતાવરણ બનાવવો, જ્યાં કાઉન્સેલર તેમના વિકાસ, વિકાસ અને કારકિર્દી આયોજનની જવાબદારી લે છે
- કાઉન્સેલિંગ પ્રાપ્તકર્તા અને કાઉન્સેલિંગ પ્રવૃત્તિના સુપરવાઈઝર સાથે સ્પષ્ટ સંચાર જાળવવો



રજૂઆત



આધાર



સુધારો

- કાઉન્સેલિંગ પ્રાપ્તકર્તાઓ સાથે સંબંધો જાળવવા માટે તેમના સ્પષ્ટ ધ્યેયો અને ઉદ્દેશ્યો વ્યાખ્યાયિત કરો અને તેમની દ્રષ્ટિના આધારે કાર્ય યોજનાના ફોલો-અપ દ્વારા તેમને માર્ગદર્શન આપો
- પોતાના અનુભવનું પૃથ્થકરણ કરવું અને કાઉન્સેલિંગ પ્રાપ્તકર્તાઓને કુશળતા શેર કરવા માટે સંબંધિત ઉદાહરણોને પ્રકાશિત કરવા

પરામર્શ પ્રદાતાની ભૂમિકા અને જવાબદારીઓ

પરામર્શ આપવાના કાર્યક્રમ માટે

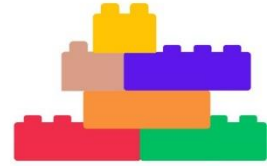
- કાઉન્સેલર્સના જૂથોને પ્રોત્સાહિત કરીને કાઉન્સેલિંગ મીટિંગની સુવિધા આપો અને સમસ્યા વિશે વિચારશીલ ચર્ચાઓ કરો
- વિવિધ કાઉન્સેલિંગ પ્રાપ્તકર્તાઓની અલગ અલગ વિચારધારાઓને સમજો અને પ્રોત્સાહિત કરો
- તકરારને ઓળખો અને તેમના પર ધ્યાનપૂર્વક કામ કરો, ઉદ્ભવતા મતભેદો પર કાઉન્સેલર સાથે ચર્ચા શરૂ કરો
- પ્રોબિંગ પ્રશ્નો પૂછો ("કેવી રીતે" અને "શું" થી શરૂ થતા પ્રશ્નો) સમસ્યા પ્રત્યે તેમનો દૃષ્ટિકોણ સ્પષ્ટ કરવા
- કાઉન્સેલરને સક્રિય રીતે સાંભળો અને તેમને એવું અનુભવવા દો કે કાઉન્સેલરના મંતવ્યો સાંભળવામાં આવ્યા છે.
- કાઉન્સેલિંગ મેળવનારને અનુકૂળ પડકારોનો સામનો કરીને સુધારણા તરફ આગળ વધવા અને વર્તમાન સમસ્યાઓ તેમજ ભવિષ્યમાં આવી સમસ્યાઓનો સામનો કરવા માટેની વ્યૂહરચના વિકસાવવા માટે સશક્તિકરણ કરવું.
- કાઉન્સેલરની જરૂરિયાતોને આધારે અલગ-અલગ કાઉન્સેલરો માટે અલગથી આધાર પૂરો પાડો
- પ્રામાણિક, અવરોધ વિના, હકારાત્મક અને રચનાત્મક પ્રતિસાદ વ્યક્ત કરો
- કાઉન્સેલરને વ્યાવસાયિક વિકાસ પ્રવૃત્તિઓને ઓળખવામાં, યોગ્ય સંસાધનો અને અન્ય કાઉન્સેલરો સાથે જોડાણ અને નેટવર્કિંગમાં સહાય કરો
- સલાહકારોને તેમના સહ-નિર્મિત અભ્યાસક્રમો માટે જવાબદાર રાખો અને નિયમિત ધોરણે ક્રિયાના તે અભ્યાસક્રમોની સમીક્ષા કરો



રજૂઆત



આધાર



સુધારો

- તેમના વ્યવસાય અને કાઉન્સેલિંગની જવાબદારીઓ વચ્ચે સમયનું અસરકારક રીતે સંચાલન કરો
- તાલીમ, પ્રતિસાદ રાઉન્ડ, વગેરે દ્વારા વ્યાવસાયિક વિકાસમાં જોડાઈને કાઉન્સેલિંગ વ્યૂહરચનાઓને બહેતર બનાવો

પરિશિષ્ટ - III

NMM માટે ૧૫ ઓપન હાઉસ ચર્ચાઓ

NMM પર ઓપન હાઉસ ચર્ચાઓની સૂચિ

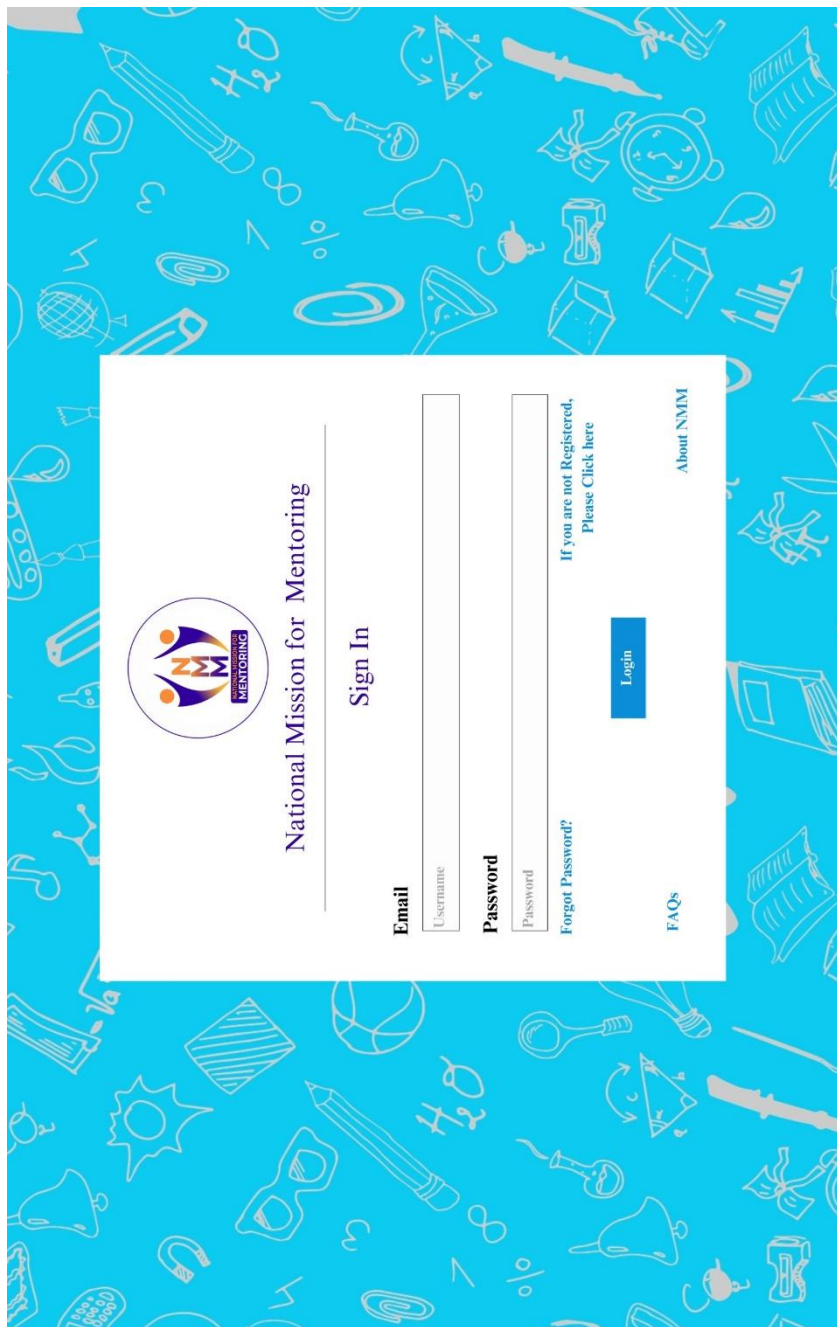
ક્રમાંક નં.	સંસ્થા/યુનિવર્સિટીનું નામ	ચર્ચાની પદ્ધતિ	તારીખ	રાજ્યો/કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશો જેને આવરી લેવામાં આવ્યા છે
૧.	કોટન યુનિવર્સિટી ગુવાહાટી, આસામ	ભૌતિક	૧૬.૧૧.૨૦૨૧	આસામ, પશ્ચિમ બંગાળ, અરુણાચલ પ્રદેશ
૨.	SCERT ગંગટોક, સિક્કિમ	મિશ્ર	૧૦.૧૨.૨૦૨૧	સિક્કિમ, મિઝોરમ
૩.	SCERT જમ્મુ અને કાશ્મીર	મિશ્ર	૧૩.૧૨.૨૦૨૧	જમ્મુ અને કાશ્મીર અને લદ્દાખ
૪.	SCERT પટના, બિહાર	મિશ્ર	૧૫.૧૨.૨૦૨૧	બિહાર, ઝારખંડ
૫.	દિલ્હી યુનિવર્સિટી	ભૌતિક	૧૬.૧૨.૨૦૨૧	દિલ્હી, હરિયાણા
૬.	બનાસ્થલી વિદ્યાપીઠ, રાજસ્થાન	મિશ્ર	૧૭.૧૨.૨૦૨૧	રાજસ્થાન
૭.	ઓસ્માનિયા યુનિવર્સિટી, હૈદરાબાદ	મિશ્ર	૧૮.૧૨.૨૦૨૧	તેલંગાણા, આંધ્ર પ્રદેશ
૮.	SCERT પુણે, મહારાષ્ટ્ર	મિશ્ર	૨૮.૧૨.૨૦૨૧	મહારાષ્ટ્ર, ગોવા
૯.	ભારતીય શિક્ષક શિક્ષણ સંસ્થા, ગાંધીનગર, ગુજરાત	ભૌતિક	૩૦.૧૨.૨૦૨૧	ગુજરાત
૧૦.	બનારસ હિન્દુ યુનિવર્સિટી વારાણસી, ઉત્તર પ્રદેશ	મિશ્ર	૧૨.૦૧.૨૦૨૨	ઉત્તર પ્રદેશ
૧૧.	SCERT ભોપાલ, મધ્ય પ્રદેશ	મિશ્ર	૧૭.૦૧.૨૦૨૨	મધ્યપ્રદેશ
૧૨.	SCERT હિમાચલ પ્રદેશ	મિશ્ર	૨૦.૦૧.૨૦૨૨	હિમાચલ પ્રદેશ
૧૩.	SCERT પંજાબ	મિશ્ર	૨૪.૦૧.૨૦૨૨	પંજાબ
૧૪.	હરિયાણાની સેન્ટ્રલ યુનિવર્સિટી	મિશ્ર	૦૪.૦૩.૨૦૨૨	હરિયાણા અને ચંદીગઢ
૧૫.	શાળા શિક્ષણ નિયામક પુડુચેરી	ભૌતિક	૦૭.૦૩.૨૦૨૨	પુડુચેરી



१. प्रवेश करें

वेब साइट NMM
सदस्यत्व माટે

परिशिष्ट - ४
NMM वेब पोर्टल



१. परामर्श मेणव्नार नोंधणी



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](#)



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"/>

3. मार्गदर्शकी माटे प्रतिसाद

Mentee Profile

Basic Information
Language Proficiency
Mentoring Registration No.

Registration No.	4		
First Name*	Somit	Last Name	Mishra
Gender*	Male	Email ID*	ncte.mentee@gmail.com
Mobile Number *	888888888	State*	ASSAM
District / City*	GUWAHATI	Pin Code*	781022
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 Profile



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.



पेरा १५.११, NEP २०२०

मेन्टरिंग माटे अेक राष्ट्रीय मिशन नी स्थापना, उत्कृष्ट व्यावसायिकोना विशाण विकल्पो साथे करवामां आवशे जेओ शाणाना शिक्षकोने टूका अने लांबा गाणाना मार्गदर्शन/व्यावसायिक सहाय पूरी पाडवा माटे तेयार छशे.



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



रष्ट्रीय शिक्षक शिक्षण परिषद
(भारत सरकारनी अेक वैधानिक संस्था)

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