



शिक्षा मन्त्रालय
MINISTRY OF
EDUCATION



राष्ट्रिय परामर्श अभियान

नीति पुस्तिका

Nepali / नेपाली

राष्ट्रिय शिक्षक शिक्षा परिषद्

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



राष्ट्रिय परामर्श अभियान (एनएमएम)-को प्रतीक चिह्नले परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताको संयुक्त संस्थालाई इङ्गित गर्छ जसमा पास्परिक व्यावसायिक विकासका लागि क्षमता निर्माण गर्ने दिशामा अधिगमको उत्साह, चिन्तन अनि साझेदारीलाई पोषित गरिन्छ। यस प्रतीक चिह्नमा भएको सुन्तले रङ्गले सकारात्मकता, आशावादिता, गतिशीलता, उत्साह र न्यानोपनलाई प्रतिबिम्बित गर्छ अनि राजकीय निलो रङ्गले बुद्धि, विश्वासयोग्यता, विश्वसनीयता अनि जिम्मावारी बुझाउँछ। यी सबै विशेषताहरू परामर्शका लागि आवश्यक छन्।

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



धर्मेन्द्र प्रधान
माननीय शिक्षा, कौशल
विकास अनि उद्यमिता मन्त्री
भारत सरकार
शास्त्री भवन
नयाँ दिल्ली-110001



सन्देश

राष्ट्रिय शिक्षा नीति (एनइपी) 2020-ले रूपान्तरणकारी शैक्षिक व्यवस्थाको परिकल्पना गरेको छ जसले शिक्षकहरूलाई प्रत्येक विद्यार्थीका लागि समावेशी अनि समतामूलक शिक्षण परिवेश सिर्जना गर्न सक्ने गरी सशक्त बनाउँछ। तर यो दृष्टि एउटा महत्त्वपूर्ण तत्त्वमाथि निर्भर गर्छ, त्यो हो - सशक्त शिक्षक।

यस नीतिले हाम्रो राष्ट्रको भविष्यलाई आकार दिन शिक्षकहरूले निर्वाह गर्ने महत्त्वपूर्ण भूमिकालाई मान्यता दिन्छ। यस दूरदर्शिता अनुरूप राष्ट्रिय परामर्श अभियान (एनएमएम)-ले भारतका सबै स्कुल शिक्षकहरूलाई परामर्शीय सहयोग दिने अनि शिक्षकहरूलाई उनीहरूको शिक्षण अभ्यास सुधार्न तथा उनीहरूका समग्र व्यावसायिक वृद्धि र विकासका लागि सहयोग गर्ने अनि उनीहरूलाई सशक्त बनाउने शिक्षकहरूको एउटा सञ्जाल निर्माण गर्ने लक्ष्य राखेको छ। यो अभियान समर्थनबारे मात्र नभएर सम्भाव्यतालाई उजागर गर्ने बारे पनि हो। कठोर र निरन्तर मार्गनिर्देशनद्वारा शिक्षकहरूले आफ्ना विद्यार्थीहरूका अधिगमका विविध आवश्यकताहरू पुरा गर्न र उनीहरूको जीवनमा सकारात्मक प्रभाव सिर्जना गर्नका लागि आफ्ना सिप विकसित र परिष्कृत गर्न सक्षम हुने छन्।

राष्ट्रिय शिक्षक शिक्षा परिषद् (एनसिटिई)-ले एनएमएमबारे नीति पुस्तिका बनाएको छ। यो विस्तृत अभिलेख एउटा नियम पुस्तिकाभन्दा अधिक छ; शिक्षक अनि परामर्शदाता दुवैका लागि यो उत्कृष्टतातर्फको दिशानिर्देश हो, स्पष्ट उद्देश्य, प्रभावकारी रणनीति अनि व्यावहारिक मागदर्शनको रूपरेखा हो। आफ्ना विद्यार्थीहरूमा विकसित गर्नका लागि आवश्यक पर्ने एक्काइसौं शताब्दीका कौशलहरूद्वारा हाम्रा शिक्षकहरूलाई सज्जित पार्न, प्रतीक्षारत गतिशील संसारमा बाँच्नका लागि मात्र नभएर उन्नति गर्न तयार पुस्ताको निर्माणका लागि यसले एउटा संरचित ढाँचा प्रदान गर्छ।

यस पहलको नेतृत्वका लागि म एनसिटिईको हार्दिक प्रशंसा गर्न चाहन्छु। यस अभिलेखले मूल्यवान् पूर्वाधारका रूपमा शिक्षक अनि परामर्शदाताहरूलाई सेवा पुऱ्याउने छ जसले उनीहरूलाई शिक्षण अनि अधिगमको उत्कृष्टतातर्फ दिशानिर्देश गर्ने छ भन्ने कुरामा म विश्वस्त छु।

धर्मेन्द्र प्रधान





अन्नपूर्णा देवी

माननीय राज्य शिक्षा
मन्त्री, शिक्षा मन्त्रालय,
भारत सरकार

सन्देश

राष्ट्रिय शिक्षक शिक्षा परिषद् (एनसिटिई)-द्वारा सतर्कतापूर्वक बनाइएको एनएमएमबारे नीति पुस्तिकाले नवीन माइलखुट्टीहरू चिहिनत गर्दछ। परामर्श ग्रहणकर्ताका रूपमा सेवा पुऱ्याउने स्कुल शिक्षकहरूका लागि विभिन्न व्यावसायिकहरूलाई परामर्शदाताको मान्यता दिएर राष्ट्रिय परामर्श अभियान (एनएमएम)-ले शिक्षामा रूपान्तरणकारी पद्धति सुरु गरेको छ। परामर्शदाता-परामर्श ग्रहणकर्ताबिच गतिशील अन्तर्क्रियाका लागि प्रविधिको प्रयोग गरेर अभियानले एकाअर्काको व्यावसायिक वृद्धिलाई आकार दिने दिशामा शिक्षकहरूले निर्वाह गर्ने अमूल्य भूमिकामाथि जोड दिएको छ। एनसिटिई टोलीको समर्पणलाई प्रतिबिम्बित गर्दै यस अभिलेखले यस शिक्षककेन्द्री आधारभूत कार्यक्रमबारे व्यापक अन्तर्दृष्टि प्रदान गर्दछ।

म उनीहरूका प्रयासको सराहना गर्छु अनि एनएमएमद्वारा शिक्षकहरूलाई सशक्त बनाइएको अनि हाम्रा देशमा प्रबुद्ध शिक्षाको भविष्यलाई पोषित गरेको हेर्न चाहन्छु।

यहाँको सफलताको कामना गर्दछु।



सञ्जय कुमार, आइएएस सचिव

स्कुल शिक्षा एवम्
साक्षरता विभाग, शिक्षा
मन्त्रालय, भारत सरकार

सन्देश

राष्ट्रिय शिक्षा नीति (एनइपी), 2020-ले शिक्षण-अधिगममा नमनशीलता, सिर्जनात्मकता अनि नवान्वेषणको प्रवर्द्धन गरेर गुणात्मक शिक्षामाथि जोड दिन्छ। शिक्षकहरूका लागि राष्ट्रिय परामर्श अभियान (एनएमएम)-ले व्यावसायिक तथा विशेषज्ञहरूलाई मञ्च प्रदान गर्ने छ जहाँ उनीहरूले परामर्शदाताका रूपमा परामर्श ग्रहणकर्ता शिक्षकहरूसित ज्ञान, कौशल अनि विशेषज्ञता साझा गर्न सक्ने छन्। एनएमएमबारे नीति पुस्तिकाले परामर्शको अवधारणादेखि परामर्श कार्यक्रमको कार्यान्वयनसम्मका समग्र ज्ञान उपलब्ध गराउने छ।

यस एनएमएमबारे नीति पुस्तिकाको अवधारणा बनाउने अनि त्यसलाई अघि ल्याउने सहयोगी अभ्यासका लागि म एनसिटिईलाई बधाइ दिँदछु।

शुभकामना।





प्रोफेसर योगेश सिंह
अध्यक्ष
एनसिटिई, नयाँ दिल्ली

सन्देश

एनइपी 2020-ले शैक्षिक आकाङ्क्षा पुरा गर्न प्रभावशाली शिक्षकहरूको महत्त्वपूर्ण भूमिकामाथि जोड दिन्छ। परामर्श दिएर, सम्बन्धको शक्ति चिनाएर 21औँ शताब्दीको मागका लागि शिक्षक अनि नेतृत्व पक्षहरूलाई यसले सहयोग गर्छ। राष्ट्रिय परामर्श अभियान (एनएमएम) संरचित परामर्शदाता सम्बन्धहरूको माध्यमबाट संस्थागत सहयोग प्रदान गर्न प्रतिबद्ध छ। एनएमएमको नीति पुस्तिकाले समीक्षात्मक सोच र अनुकूलनशीलतालाई प्रोत्साहित गरेर भविष्यलाई आकार दिन शिक्षकहरूलाई सशक्त बनाउँछ।

यो अभिलेख निर्माणमा उनीहरूको अनुकरणीय कार्यका लागि म एनसिटिई टोलीको हार्दिक सराहना गर्दछु। आउनुहोस् हामी मिलेर आफ्ना स्कूल अनि व्यापक शिक्षण समुदायमा परामर्श अनि सहयोगको संस्कृति निर्माण गरौं।



केसाङ् वाई. सेर्पा,
आइआरएस
सदस्य सचिव,
एनसिटिई, नयाँ दिल्ली

सन्देश

शिक्षकहरूलाई राष्ट्रिय शिक्षा नीति (एनइपी) 2020-को आधारशिला मान्दै एनसिटिईले राष्ट्रिय परामर्श अभियान (एनएमएम) सुरु गरेको छ जुन शिक्षकहरूलाई दिइने सहयोगका क्षेत्रमा एउटा प्रतिमान परिवर्तन हो। एनएमएमले प्रविधिको प्रयोग गर्दै, भौगोलिक सीमा नाघ्दै अनि भौतिक बाधाहरू पन्साउँदै 'परामर्शदाता-परामर्श ग्रहणकर्ता'-बिच सहज सम्बन्धलाई प्रोत्साहन दिन्छ। यस डिजिटल साँघुले निकट अनि निरन्तर परामर्शलाई व्यक्तिगत आवश्यकता अनुरूप सक्षम बनाउँछ। परावास्तविक परामर्श अनि संयुक्त मञ्चका माध्यमद्वारा परामर्शदाताका रूपमा अनुभवी व्यावसायिकहरूले परामर्श ग्रहणकर्ताहरूलाई मार्गदर्शन गर्दछन्। एनएमएमको नीति पुस्तिकाले कार्यक्रमबारे व्यापक अन्तर्दृष्टि प्रदान गर्दछ।

शिक्षकहरूलाई सशक्त बनाउन अनि भारतीय शिक्षाको उज्वल भविष्यलाई आकार दिन एनएमएमका लागि काम गर्ने सहयोगी वरिष्ठगण, समर्पित एनसिटिई टोली अनि हितधारकहरूप्रति म कृतज्ञ छु।



विषय क्रम

प्राक्कथन	I-V
विषय क्रम	VII
चित्र सूची	X
तालिका सूची	X
कार्यकारी सारांश	XI
अध्याय 1 : भारतमा शिक्षा	
1.1. भारतमा शिक्षा : वर्तमान अवस्था	2
1.2. शिक्षकहरूको भूमिका	3
1.3. जटिल अनि उदीयमान चुनौतीहरू	4
1.4. सापेक्षता अनि सन्दर्भ	4
1.5. राष्ट्रिय शिक्षा नीति (2020) परामर्शको दृष्टिकोण	4
1.5.1. विद्यार्थीहरूका लागि	5
1.5.2. शिक्षकहरूका लागि	5
1.5.3. स्कुलका नेतृत्व पक्षहरूका लागि	5
1.5.4. शैक्षिक नेतृत्व पक्ष अनि संस्थानका लागि	5
अध्याय II: परामर्शको परिचय	
2.1. परामर्शको अवधारणा	8
2.2. परामर्शका सिद्धान्त	9
2.3. परामर्शसम्बन्धी सामान्य मिथकहरू	10
अध्याय III: राष्ट्रिय परामर्श अभियानको परिचय	
3.1. राष्ट्रिय परामर्श अभियानको आवश्यकता	12
3.2. अभियान कसरी सफल हुन्छ?	12
3.3. अभियानका अपेक्षित परिणाम के के हुन्?	15
अध्याय IV: परामर्शका समाधानहरू	
4.1. परामर्शदाताको चयन	18
4.1.1. परामर्शदाताको चयन प्रक्रिया	18

4.2. परामर्शदाताका गुण	18
4.3. परामर्श ग्रहणकर्ताका गुण	21
4.4. परामर्शदाताको विकास	22
4.4.1. परामर्शदाता प्रशिक्षण कार्यक्रम	22
4.4.1.1. परामर्शका आधार (प्रमुख कौशल)	22
4.4.1.2. परामर्शका प्रकार	23
4.4.2 परामर्शदाताहरूको निरन्तर व्यावसायिक विकास	25
4.5. परामर्शका क्षेत्र	26
4.6. परामर्शसम्बन्धी अन्तर्क्रिया	29
अध्याय V: परामर्श कार्यक्रमका तत्त्वहरू	
5.1. कार्यक्रमको ढाँचा अनि योजना	32
5.1.1. परामर्शदाताको प्रगति	32
5.2. कार्यक्रम प्रबन्धन	33
5.3. कार्यक्रम सञ्चालन	33
5.3.1. भूमिका अनि जिम्मावारी	34
5.3.2. परामर्श कार्यक्रमका विभिन्न चरणको सञ्चालनका लागि अनुमोदन	34
5.4. कार्यक्रमको मूल्याङ्कन	36
5.5. संस्थागतीकरण	39
5.6. प्रोत्साहन	39
5.7. परामर्श कार्यक्रमका चुनौतीहरू	40
5.8. गुनासो निवारण तन्त्र	42
अध्याय VI : राष्ट्रिय परामर्श पूर्वाधार	
6.1. परिचय	44
6.2. ढाँचागत सिद्धान्तहरू	44
6.3. परामर्शदाता-परामर्श ग्रहणकर्ताबिच अन्तर्क्रियाको निर्माण	46
6.4. प्राविधिक घटकहरू	46
6.5. एकीकृत परामर्श अन्तःपृष्ठ	48

6.5.1. आविष्करणीयता	48
6.5.2. विश्वास	48
6.6. एकीकृत परामर्श सञ्जाल	48
6.7. मञ्च सञ्चालन	48
अध्याय VII : यात्रा अनि अधिको बाटो	
7.1. एनएमएम यात्रा	52
7.2. अधिको बाटो	52
सन्दर्भ	54
परिशिष्ट	55
परिशिष्ट –I	56
परिशिष्ट – II	59
परिशिष्ट – III	61
परिशिष्ट - IV	62

चित्र सूची

चित्र 1.1: भारतमा शिक्षा	2
चित्र 1.2: शिक्षकहरूको भूमिका	3
चित्र 3.1: अन्तर्क्रियामा सङ्लग्न तथा एउटा एकाइका रूपमा लक्ष्यतर्फ बढिरहेका अनुकर्ताहरू	13
चित्र 3.2: परामर्शका अनुकर्ताहरू	14
चित्र 3.3: हितधारकहरूबिच अन्तर्क्रियाका सिद्धान्त	14
चित्र 3.4: अभियानका मुख्य चरणहरू	15
चित्र 5.1: परामर्शदाताको मूल्यवर्द्धन	33
चित्र 5.2: परामर्शका लागि मूल्याङ्कनका आधार	36
चित्र 6.1: राष्ट्रिय परामर्श पूर्वाधारका ढाँचागत सिद्धान्तहरू	44
चित्र 6.2: प्राविधिक पूर्वाधारमा बीज क्रिया निर्माण	46
चित्र 6.3: एकीकृत परामर्श सञ्जाल (युएमएन) - घटक स्तरीय दृष्टि	63
चित्र 7.1: अधिको बाटो	53

तालिका सूची

तालिका 4.1: कौशल, घटक अनि वर्णन	22
तालिका 4.2: परामर्शका तरिका	25
तालिका 4.3: परामर्श प्रशिक्षण अनि कौशलका तहहरू	26
तालिका 4.4: परामर्शका क्षेत्र अनि परिभाषा	26
तालिका 5.1: हितधारक अनि जिम्मावारी	34
तालिका 5.2: उद्देश्य अनि प्रभाव सङ्केतक	38
तालिका 5.3: प्रोत्साहनका प्रकार	39
तालिका 6.1: मानदण्ड अनि प्रश्न	49

कार्यकारी सारांश

विभिन्न तहका शैक्षिक पदाधिकारीहरूले भारतमा विद्यार्थी अधिगमको बृहत्तर अभियानमा प्रभावकारी ढङ्गले योगदान दिन शिक्षकहरूका लागि निरन्तर अधिगम अनि विकासको आवश्यकता बोध गरेका छन्। परामर्श नीति पुस्तिका यही निरन्तर बढ्दो आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने प्रयासको परिणाम हो। आफूले गरेको काममा अनुभवसिद्ध व्यक्ति (परामर्शदाता) अनि त्यस अनुभवबाट सिक्न चाहने व्यक्ति (परामर्श ग्रहणकर्ता)-बिच अन्तर्क्रियाको संरचना बुझाउन परामर्श पदको प्रयोग गरिएको छ जसले यस नीति पुस्तिकाको मूल निर्माण गरेको छ। यसले व्यवस्थाभित्र उपलब्ध विशेषज्ञताको लाभ उठाउन परामर्शलाई समाधानका रूपमा प्रयोग गरी शिक्षाको परिदृश्यका विभिन्न हितधारकहरूको मार्गनिर्देशकका रूपमा काम गर्ने प्रयास गर्दछ।

यस नीति पुस्तिकालाई सातवटा विभिन्न अध्यायमा विभाजित गरिएको छ –

अध्याय I -ले भारतमा शिक्षाको स्थितिबारे सङ्क्षेपमा प्रकाश पार्छ। यसमा अहिलेसम्म सफल भएका सरकारी पहलहरू समाविष्ट छन् जसमा केही प्रभाव सङ्केतक अनि शिक्षा क्षेत्रमा चलिरहेको राष्ट्रव्यापी नीति अनि परियोजनाहरूको लक्ष्यबारे प्रकाश पारिएको छ। यसले शिक्षा प्रणालीमा देखिएका चुनौती अनि एनइपी 2020सँगको अनुरूपताका लागि परामर्शको आवश्यकताबारे पनि प्रकाश पार्दछ।

अध्याय II -ले परामर्शको अवधारणामाथि ध्यान केन्द्रित गर्छ। यसले परामर्श कार्यक्रम कार्यान्वयनका सिद्धान्तबारे प्रकाश पार्छ। यस अध्यायले परामर्शबारे साधारण मिथकहरूको पनि उल्लेख गरेको छ।

अध्याय III -ले राष्ट्रिय परामर्श अभियान को आवश्यकताबारे प्रकाश पार्छ। यसले परामर्श निर्माणमा 'परामर्शदाता', 'परामर्श ग्रहणकर्ता' अनि 'प्रशासन'लाई तीनवटा मूल अनुकर्ताका रूपमा चिह्नित गर्छ अनि तीबिच अन्तर्क्रियाबारे कुरा गर्छ। अझ यस अभियानलाई लक्ष्यसम्म पुऱ्याउन सक्ने अभियानका विभिन्न चरणहरूबारे सुझाउ दिन्छ।

अध्याय IV -ले परामर्शदाताहरूको चयन, परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका विशेषता जस्ता विविध पक्षहरूबारे जानकारी दिन्छ। यसले परामर्श कौशलका आधार, परामर्शका प्रकार अनि परामर्शदाताका निरन्तर व्यावसायिक विकासमाथि पनि ध्यान केन्द्रित गर्छ। यस खण्डले परामर्श गर्न सकिने मुख्य क्षेत्रहरूबारे पनि प्रकाश पार्दछ।

अध्याय V -ले कार्यक्रमको ढाँचा अनि योजना, कार्यक्रम प्रबन्धन, हितधारकहरूको भूमिका अनि जिम्मावारी, परामर्श कार्यक्रमका विभिन्न चरण सञ्चालनका लागि अनुमोदन, कार्यक्रमको मूल्याङ्कन र विद्यालय/ संस्थानहरूमाथि कार्यक्रमको प्रभावबारे प्रकाश पार्दछ। यसले कार्यक्रमको संस्थागतीकरण र प्रोत्साहनबारे पनि प्रकाश पार्दछ।

अध्याय VI -ले राष्ट्रिय परामर्श पूर्वाधार (एनएमआई)-को स्थापना, यसका ढाँचागत सिद्धान्त अनि प्राविधिक घटकहरूबारे प्रकाश पार्छ; यसले एकीकृत परामर्श अन्तःपृष्ठ (युनिफाइड मेन्टरिङ इन्टरफेस)-बारे पनि उल्लेख गर्छ।

अध्याय VII -ले एनएमएम यात्रा अनि अधिको मार्गमाथि ध्यान केन्द्रित गर्छ।



अध्याय

I

भारतमा शिक्षा

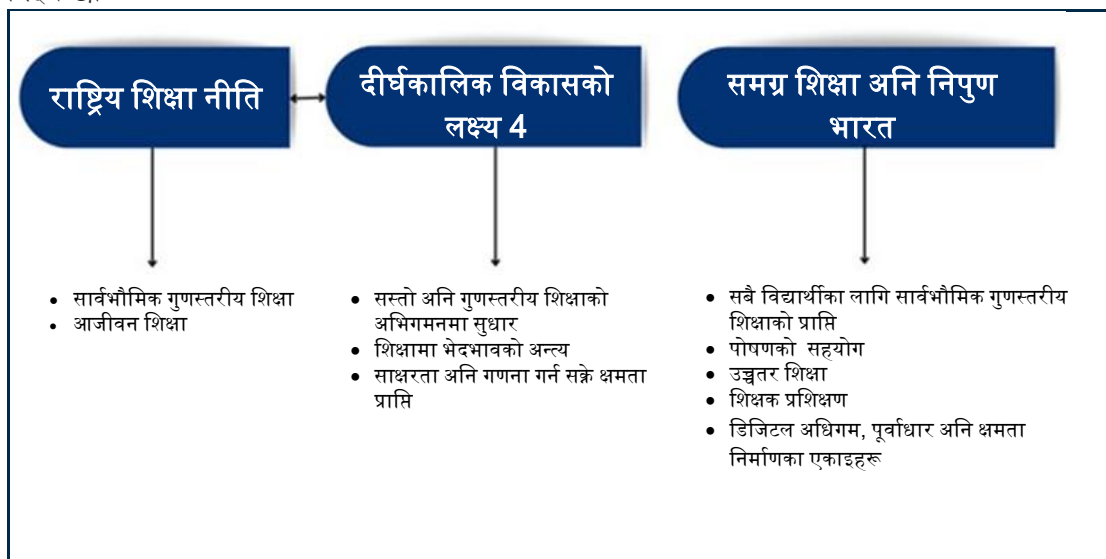


अध्याय - I : भारतमा शिक्षा

1.1 भारतमा शिक्षा : वर्तमान अवस्था

प्रगतिका लागि महत्त्वपूर्ण परिणाम प्राप्त गर्न भारतका शिक्षा सम्बन्धी पहलहरू अति सुनियोजित सिद्धान्तहरूद्वारा निर्देशित गरिएका छन्। अनेकौं नवीनतम शिक्षा पहलहरू अतीतमा गरिएका छन् अनि कार्यान्वयनमा जटिलता भए तापनि तिनले सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन योगदान दिएका छन्। प्राथमिक तहमा बलियो आधार सुनिश्चित गरी शिक्षालाई सार्वभौमिक रूपमा उपलब्ध गराउने कुरामा ध्यान केन्द्रित गरिएको छ। बालबालिकालाई समायोजित, आत्मविश्वासी वयस्कका रूपमा हुर्काउन अनि बढाउन सक्ने बाल अनुकूल स्थानहरूको निर्माण गर्ने अभ्यास चलिरहेको छ। शिक्षकलाई सुविधा प्रदाताका रूपमा हेर्ने अनि एउटा सहकार्यात्मक परिवेश बनाउँदै शिक्षार्थीहरूलाई उनीहरूका प्रगतिको आकलन गर्न सहयोग गर्ने संरचना प्रभावकारी प्रमाणित हुन्छ।

निःसन्देह शिक्षकहरूको भूमिका एउटा आवश्यक कारकका रूपमा उदाएको छ जसले शिक्षा प्रणालीको परिदृश्य फेर्न सक्छ अनि गुणवत्ता, सामर्थ्य अनि समानतालाई सन्तुलित बनाउने दिशामा चुनौतीसँग जुद्ध प्रणालीलाई सक्रिय बनाउन सक्छ। युडिआइएसईको अस्थायी आँकडाअनुसार, भारतका स्कुलमा लगभग 95 लाख शिक्षकहरू छन् जसमा स्थायी, संविदा अनि अर्द्धशिक्षकहरू (शिक्षा मित्र र नियोजित शिक्षक) पर्छन्। शिक्षकको योग्यता र चरित्रले शिक्षाको गुणस्तर निर्धारण गर्न र राष्ट्रिय विकासमा योगदान पुऱ्याउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। एनडपी 2020-ले शिक्षकहरूको निरन्तर व्यावसायिक विकास र प्रशिक्षणमा जोड दिएको छ। यसमा शिक्षक शिक्षा कार्यक्रमका विभिन्न पक्षबारे मार्गदर्शन गर्न शिक्षकहरूको शिक्षाका लागि राष्ट्रिय पाठ्यक्रम रूपरेखा (न्यासनल करिकुलम फ्रेमवर्क फर टिचर एडुकेसन)-को खेसा समाविष्ट छ। शिक्षक सशक्तीकरणको संस्कारलाई पनि उचित महत्त्व दिइने छ जसमा अनिवार्य रूपमा शिक्षकहरूलाई विद्यालयको लक्ष्य र नीति निर्धारण गर्न अनि के कसरी सिकाउने भन्ने विषयमा उनीहरूलाई व्यावसायिक निर्णय प्रयोग गर्ने अधिकार दिइने छ।



चित्र 1.1: भारतमा शिक्षा

एनइपी२०२० अनि संयुक्त राष्ट्रको एसडिजी ४ ले सार्वभौमिक गुणस्तरीय शिक्षा अनि आजीवन अधिगमका लक्ष्यहरू साझा गर्छन्। यसबाहेक एसडिजी ४-ले सस्तो अनि गुणस्तरीय शिक्षासम्म पुग्ने दिशामा सुधार, शिक्षामा भेदभाव समाप्त गर्न अनि आधारभूत साक्षरता अनि सङ्ख्या ज्ञान प्राप्तिमा ध्यान केन्द्रित गर्छ। समग्र शिक्षा अनि निपुण भारतजस्ता भारत सरकारका प्रमुख योजनाहरूको लक्ष्य सबै विद्यार्थीहरूले सार्वभौमिक गुणस्तरीय शिक्षा प्राप्त गरून् भन्ने रहेको छ। पोषण सहायता सम्बन्धी लक्षित योजनाहरू, उच्च शिक्षा अनि शिक्षक शिक्षा जस्ता योजनाहरू यस प्रयासका पूरक हुन्। पूर्वाधारका स्तरमा देखा पर्ने बाधा समाप्त गर्न डिजिटल अधिगम, पूर्वाधार अनि क्षमता निर्माणका एकाइहरू स्थापन गर्नेतर्फ संसाधनहरू सञ्चालित गरिँदै छन्।

स्कुलहरू बन्द भएका अवधिमा डिजिटल पूर्वाधारहरू शैक्षिक जीवनरेखा थिए अनि महामारीले पारिस्थितिकी तन्त्रलाई अनलाइन शिक्षण-अधिगमसँग चाँडै अनुकूलित हुन बाध्य बनायो। डिजिटल प्रविधिद्वारा प्रदान गरिएको त्यस क्षमताले महामारीका अवधिमा एउटा अस्थायी समाधानका रूपदेखि अघि बढेर धेरै राम्रो काम गर्‍यो। यसले शिक्षक, नेतृत्व पक्ष अनि सम्पूर्ण समुदायलाई मान्छेले के, कसरी, कहिले अनि कहाँ सिक्छन् भन्ने कुराको ज्ञान विकसित गर्न सक्षम बनायो। शिक्षकहरूको भूमिका ज्ञान प्रदान गर्ने मात्र नभएर ज्ञानका सहनिर्माता, मार्गदर्शक, परामर्शदाता अनि मूल्याङ्कनकर्ताका रूपमा पनि हुन्छ भन्ने देखायो।

1.2 शिक्षकहरूको भूमिका

विद्यार्थीहरूलाई केन्द्रमा राखेर अधिगमका परिणाम प्राप्त गर्ने जिम्मावारी सामान्यतः शिक्षककै हुन्छ। उनीहरू आफ्ना स्कुल वा आफ्ना भूगोलका स्कुलहरूको सांस्कृतिक तत्त्वलाई परिभाषित गर्न पनि महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छन्। उनीहरूले कुनै पनि चुनौतीप्रति निरन्तर रूपमा प्रतिक्रियाशीलभन्दा धेरै सक्रिय भएर रणनीतिक अनुक्रियातर्फ आफ्नो ध्यान स्थानान्तरित गर्नु पर्छ। उनीहरूबाट अति सामान्य रूपमा राखिने अपेक्षा भनेको रचनात्मक परिवर्तनलाई सुविधाजनक बनाउनु अनि त्यस परिवर्तनका परिणामस्वरूप आउने परिवर्तनलाई प्रभावकारी ढङ्गमा प्रबन्धित गर्नु हो। स्कुलमा अवलम्बन गरिने संरचना, नीति, परिषद् अनि अभ्यासहरूलाई ध्यानमा राख्दै शिक्षकहरूले शिक्षण-अधिगम प्रक्रियामा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छन्।



चित्र 1.2: शिक्षकहरूको भूमिका

अतीतका चुनौतीहरूको अनुभवले निरन्तर अधिगम अनि कौशल निर्माणको आवश्यकतलाई पुष्टि गर्छ। क्षमता निर्माण अनि शिक्षकहरूको निरन्तर व्यावसायिक विकासमा ध्यान केन्द्रित गर्ने धेरैवटा पहलहरू अतीतमा सुरु गरिएका छन्। निरन्तर सिक्ने अनि विकासका क्षेत्रलाई सक्षम बनाउने यी धेरैवटा संरचना भएर पनि विकेन्द्रीकृत अनि प्रासङ्गिक क्षमता निर्माणमा बाधाका रूपमा काम गर्ने केही चुनौती छन् जुन हाम्रा शिक्षकहरूले अझ पनि झेलनु परिरहेको छ।

1.3 जटिल अनि उदीयमान चुनौतीहरू

यस अवधिमा देखापरेको आवश्यकताका आधारमा शिक्षकहरूका लागि अधिगमका अवसरहरूको निर्माण अनि निर्देश गरिएको छ। यद्यपि आफ्नो व्यावसायिक विकासको अङ्गका रूपमा धेरै कम मात्रामा उनीहरूले चर्चा, सत्र अथवा अधिगम मण्डल रोज्ने अवसर पाउँछन्। समुदायभित्रको विशेषज्ञता प्रतिबन्धात्मक स्थितिमा हुन्छ जसका कारण सर्वोत्तम ढङ्गमा यसको लाभ प्राप्त गर्न गाह्रो भएको छ।

अधिगममा रुचि राख्ने शिक्षकहरू विभिन्न अनि विविधतापूर्ण सन्दर्भसँग सम्बन्धित हुन्छन्। यसैले समान जटिलतासँग लड्नेहरूका लागि पनि समस्याको समाधान गर्न सँगै काम गर्न, चर्चा गर्न अनि आफ्ना विशेषज्ञता विकसित गर्न गाह्रो भएको छ। कठिन, नवीन अनि निरन्तर विकसित हुने मुद्दाहरू सम्हाल्ने प्रयास गर्दा व्यक्तिले एकलो अनि हतोत्साहित अनुभव गर्छ जसले अन्ततः स्थितिलाई अझ धेरै जटिल बनाइदिन्छ। महामारीले साझा चिन्ताहरूको सामना गर्न निरन्तर अधिगम, अनुभव, चुनौती अनि समाधानहरू साझा गर्ने एउटा जीवन्त समुदायको महत्त्वलाई प्रबल बनाएको छ। कहिलेकाहीं शिक्षकहरू विलम्ब गर्छन् अनि उनीहरू अधिलिटर देखा पर्ने चुनौतीको समाधानसम्म पुग्न सक्दैनन्। मुख्य रूपमा यो अन्तराल विशिष्ट सहयोग प्रदान गर्न सक्षम ती मञ्च, प्रविधि वा विशेषज्ञसम्म कसरी पुग्न भन्ने कुरासित शिक्षकहरू अनभिज्ञ भएका कारण उत्पन्न हुन्छ।

आफ्ना भूमिकाको एउटा अंशका रूपमा शिक्षकहरू विभिन्न कर्तव्यहरूको निर्वाह गर्छन्। आफ्नो भूमिकाको माग रहेका, विशेष गरी आफ्नो भौतिक उपस्थितिको आवश्यकता पर्ने कार्यहरूबिच सन्तुलन राख्दै क्षमता निर्माण अनि व्यावसायिक विकासका लागि समयको प्रबन्धन गर्नु अति चुनौतीपूर्ण हुन्छ।

1.4 सापेक्षता अनि सन्दर्भ

शिक्षकहरूका व्यावसायिक विकासको आवश्यकता विभिन्न भूगोल, भूमिका अनि क्षेत्रमा उनीहरूका सन्दर्भ, चुनौती अनि रुचिका आधारमा भिन्न हुन सक्छन्। यसैले प्रत्येक शिक्षकलाई आफ्ना समस्या समाधानका लागि विभिन्न प्रकारका अभिमुखीकरण अनि सञ्जालहरू चाहिने हुन सक्छ। केही शिक्षकहरू सोझै सहकर्मीबाट सिक्र रुचाउँछन् भने अरू समान चुनौतीहरूसँग लड्ने समुदायको एउटा ठुलो समूहसँग जोडिन्छन्। केही स्थितिमा विशेषज्ञका मतले उनीहरूलाई समाधान खोज्न सक्षम बनाउँछ। यसैले यसका लागि एउटा मञ्च आवश्यक छ जहाँ शिक्षकहरूलाई व्यावसायिक सहयोग प्राप्त हुन सकोस्।

1.5 राष्ट्रिय शिक्षा नीति (2020) परामर्शका लागि दूरदर्शिता

एनइपी 2020-ले गुणस्तरीय शिक्षा¹ को एसडिजी 4 अनुरूप शिक्षा संरचनाका सम्पूर्ण पक्षलाई पुनर्जीवित गर्ने प्रस्ताव राख्छ। यसले परिणामको गुणवत्ता सुधार्न परामर्शलाई विभिन्न तहमा समाधानका रूपमा प्रस्तावित गर्छ।

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

1.5.1 विद्यार्थीका लागि

स्कूल निर्गमको दर घटाउने अनि सबैजना शिक्षासम्म पुग्न सकुन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने प्रयासमा स्कूलका विद्यार्थीहरूलाई पूर्व विद्यार्थी अनि समुदायका सदस्यहरूद्वारा परामर्श दिइने छ जसद्वारा अधिगमको परिणाममा वृद्धि हुने छ अनि रुचिमा निरन्तरता आउने छ।

1.5.2 शिक्षकका लागि

एनइपी 2020-ले शिक्षक तयारीको प्रक्रियालाई "सर्वोत्तम परामर्शदाता अन्तर्गत बहुविषयक दृष्टिकोण अनि ज्ञान, स्वभाव तथा मूल्य निर्माण अनि अभ्यासको विकास"² आवश्यक रहेको भनी मान्यता दिएको छ। यस कारण यसले परामर्शलाई परिषद्भरि शिक्षक विकासको सहायकका रूपमा प्रस्तावित गर्दछ।

क. यसमा निरन्तर मूल्याङ्कनका लागि मासिक सभासँगै स्कूल शिक्षा विभागको गुच्छ पूर्वाधार केन्द्रद्वारा आँगनबाडी/ बालवाटिकामा इसिसिई शिक्षकका लागि एउटा परामर्श संरचना स्थापित गर्ने सुझाउ दिइएको छ। यस दीर्घकालिक प्रस्तावमा व्यावसायिक रूपले योग्य इसिसिई शिक्षक तयार गर्न व्यावसायिक प्रशिक्षण, परामर्श तन्त्र अनि आजीविका प्रतिचित्रणको संयुक्त रूपमा उपयोग गरिने छ।

ख. आफ्नो योग्यता बढाउने लक्ष्य राख्ने सेवाकालीन शिक्षकहरूलाई व्यावहारिक प्रशिक्षणका साथै सेवाकालीन प्रशिक्षणरत शिक्षकहरूका लागि एउटा उपयुक्त, बलियो परामर्श व्यवस्था स्थापित गरिने छ।

ग. दीर्घकालिक व्यावसायिक सहयोग प्रदान गर्न उत्कृष्ट व्यावसायिकहरूको एउटा समूहद्वारा सहजीकृत एउटा राष्ट्रिय परामर्श अभियान स्थापित गरिने छ।

1.5.3 स्कूलको नेतृत्व पक्षका लागि

यसले शिक्षण-अधिगम प्रक्रियाको प्रबन्धन गर्न, निरन्तर गुणस्तर सुधार्ने दिशामा मानदण्ड स्थापित गर्न, शिक्षक विकासका लागि निरन्तर सहयोग प्रदान गर्न अनि एउटा सहयोगी शिक्षण सङ्गठन बनाउन शैक्षिक प्रमुखका रूपमा शैक्षिक नेतृत्व पक्षहरूको क्षमता निर्माणका लागि परामर्श संरचना निर्माण गर्ने सुझाउ दिन्छ।

1.5.4 शैक्षिक नेतृत्व पक्ष अनि संस्थानका लागि

एनइपी 2020-ले शैक्षिक संस्थानहरूमा शैक्षिक नेतृत्व समाविष्ट भएको परामर्शको आवश्यकतामाथि जोड दिन्छ। प्रभावकारी प्रशासन अनि असल नेतृत्वका दिशामा परामर्शद्वारा तिनको पुनर्गठन अनि सुदृढीकरण गर्नु उच्च शिक्षण संस्थानका लागि एनइपी 2020-को प्रमुख मुद्दा थियो।

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

क. उच्च शिक्षा संस्थानभित्र सशक्तीकरणको संस्कृति अनि स्वायत्त नवान्वेषणलाई प्रोत्साहन दिन एउटा श्रेणीबद्ध मान्यता अनुदान तन्त्र स्थापित गरिने छ जसका लागि महाविद्यालयहरूलाई उनीहरूको मानकस्तर बढाउन परामर्श दिइने छ। प्रत्येक विश्वविद्यालयले आफ्ना सम्बद्ध महाविद्यालयहरूलाई "शैक्षिक अनि पाठ्यचर्यासम्बन्धी मुद्दा, शिक्षण अनि मूल्याङ्कन, शासन सुधार, वित्तीय प्रबलता अनि प्रशासनिक दक्षता"को क्षमता विकास गर्न सहयोगका लागि परामर्श दिने छ जसले अन्ततः ती महाविद्यालयहरूलाई स्वायत्त रूपमा डिग्री प्रदान गर्ने महाविद्यालयमा रूपान्तरित गर्ने छ।

ख. यसबाहेक, सबै क्षेत्रमा गुणवत्तापूर्ण शैक्षिक अनुसन्धानलाई उत्प्रेरित गर्न शैक्षिक संस्थानलाई मार्गदर्शन गर्नु एनआरएफका प्राथमिक भूमिकामध्ये एउटा हुने छ।

एनइपी 2020-द्वारा दिइएका अनुशासनाबाहेक भारतमा शिक्षा पारिस्थितिकी तन्त्रमा विभिन्न उद्देश्यका लागि परामर्श संरचना स्थापित गरिने अनन्त सम्भावना छन्। विभिन्न हितधारकहरूकहाँ रहेका ज्ञान भण्डार अनि विशेषज्ञताको उपयोग शिक्षा पारिस्थितिकी तन्त्रका विभिन्न कार्यकर्ताहरूमाझ सूचना अनि मार्गदर्शनलाई प्रभावकारी अनि कुशलतापूर्ण ढङ्गमा प्रसारित गर्नाका लागि गर्न सकिने छ।

अध्याय

॥

परामर्शको परिचय



अध्याय - II : परामर्शको परिचय

2.1. परामर्शको अवधारणा

परामर्श - यस शब्दको प्रयोग लामो समयदेखि कुनै यस्ता व्यक्तिहरूबिच अन्तर्क्रियाको वर्णनका निम्ति हुँदै आएको देखिन्छ जो आफ्ना काममा अनुभवी छन् अनि जसले त्यस अनुभवद्वारा सिक्र चाहन्छन्। यो परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता³ दुवैका लागि व्यक्तिगत अनि व्यावसायिक विकास प्राप्त गर्ने एउटा उत्तम तरिका हो भन्ने मानिन्छ। यस अन्तर्क्रियामा परामर्श ग्रहणकर्ताका प्रश्नको उत्तर दिनु, उनीहरूलाई सहयोग गर्नु, गहन परामर्श दिनु, जटिल अनि चुनौतीपूर्ण समस्याको समाधान गर्नु आदि समाविष्ट हुन सक्छन्। परामर्श सम्बन्ध एउटा दीर्घकालिक संरचित सहजीवी सम्बन्ध हो जुन समान क्षेत्रका व्यावसायिकहरूबिच अनुकूलित अन्तर्क्रियामा आधारित छ जसले मुख्यतः परामर्श ग्रहणकर्ताको व्यावसायिक विकासको लक्ष्यतर्फ उन्मुख बनाउँछ।

परामर्शदाता-परामर्श ग्रहणकर्ताका सम्बन्धबारे कथाहरू

सम्पूर्ण विश्वभरि नै परामर्शको जरो प्राचीन इतिहासमा पाइन्छ। अङ्ग्रेजी शब्द "मेन्टर"को पहिलो अभिलिखित साक्ष्य एउटा ग्रीक पाठमा देखिएको हो। महाभारतमा श्रीकृष्णले अर्जुनलाई धर्मका मार्गमा हिँड्ने अनि युद्धका मैदानमा आफ्नो कर्तव्य निष्पक्षतासँग पालन गर्ने परामर्श दिए। बौद्ध धर्मको लोटस सूत्रले परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताबिचका सम्बन्धलाई आधारभूत मान्छ जसमा "मान्छेका खुसीका लागि मिलेर काम गर्ने अनि उनीहरूलाई पीडाबाट मुक्ति दिने साझा प्रतिज्ञा"⁴ समाविष्ट छ।

परामर्शलाई व्यक्तिहरूबिच एउटा साझा संवादका रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ जसमा चर्चाका माध्यमद्वारा आलोचनात्मक सोचलाई प्रोत्साहन दिने सुकराती पद्धतिजस्तै एकजनाले विचारोत्तेजक प्रश्न सोध्छ अनि अर्काले आफ्नै प्रकारका प्रश्न सोधेर त्यसमा सङ्लग्न हुन्छ। भारतीय इतिहासमा गुरुकुल प्रणालीद्वारा परामर्शले शिक्षामा एउटा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ भन्ने यसबाट थाहा पाइन्छ। गुरु परामर्शदाता थिए अनि शिष्य परामर्श ग्रहणकर्ता। यस प्रणालीले परामर्श ग्रहणकर्तालाई प्रेरणा अनि उत्प्रेरणाद्वारा दिशानिर्देश गरी उनीहरूलाई आफ्ना क्षमताको ज्ञान गराउन⁵ सहयोग गर्थे। पाटलीपुत्रका राजा बन्न र भविष्यमा महान् सम्राट बन्न चाणक्यद्वारा चन्द्रगुप्त मौर्यलाई परामर्श दिइएको उल्लेख विभिन्न साहित्यिक सन्दर्भमा गरिएको छ।

प्राचीन इतिहासबाट अघि बढ्दै जाँदा आधुनिक इतिहासमा पनि अलेक्जेंडर महानलाई परामर्श दिने एरिस्टोटलदेखि लिएर मार्टिन लुथर किङलाई परामर्श दिने डा बेन्जामिन एलिजा मेयज जस्ता सबै सफल जनप्रसिद्ध व्यक्तिका गुरुहरूले उनीहरूका जीवनमा एउटा प्रमुख भूमिका निर्वाह गरेका देखिन्छन्। सिक्रे अनि कौशल वृद्धि⁶ गर्ने एउटा महत्त्वपूर्ण अनि प्रभावकारी विधिका रूपमा परामर्श अहिले फेरि देखापर्न थालेको छ।

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

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

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

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

मान्छेका व्यक्तिगत अनि व्यावसायिक आवश्यकतापूर्तिका लागि परामर्शका शिथिल रूपान्तरहरूको प्रयोग गरिएको भए तापनि यसलाई "मान्छेले आफ्ना क्षमताको वृद्धि गर्न, कौशल विकास गर्न, आफ्नो प्रदर्शन सुधार्न अनि आफूले चाहेजस्तो मान्छे बनाका लागि शिक्षाको व्यवस्थापन गर्न सहयोग गर्ने अनि प्रोत्साहन दिने एउटा संरचनाका रूपमा" परिभाषित गरिएको छ।

2.2 परामर्शका सिद्धान्त

यद्यपि अन्तर्क्रियाका क्रममा सहभागीहरूको आवश्यकता अनुसार परामर्श विभिन्न प्रकारका हुन सक्छन् तथापि केही पथप्रदर्शक सिद्धान्तहरूले संरचनाका तत्वलाई यथावत् राख्न सहयोग गर्न सक्छन्। परामर्शको संरचना त्यति बेला सबैभन्दा सफल हुन्छ जब परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैले यस प्रक्रियामा निवेश गर्छन्। परामर्श संरचनाका सहभागीहरूले आवश्यक निवेशलाई प्रोत्साहित गर्ने छन् भन्ने कुरालाई ध्यानमा राखेर नोलेस^७-द्वारा प्रवर्द्धित वयस्क-शिक्षण सिद्धान्तअनुरूप सिद्धान्तको निम्नलिखित सूची तयार पारिएको छ।

- क. परामर्श ग्रहणकर्ता निर्देशित : परामर्श ग्रहणकर्ताहरू योजना, कार्यान्वयन अनि उनीहरूका शिक्षणको मूल्यङ्कन प्रक्रियामा पनि सम्मिलित हुनु पर्छ। परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले सम्बन्धलाई अघि बढाउनु पर्छ अनि उनीहरूलाई आफ्ना विकासका लागि बढ्दो जिम्मावारी लिन प्रोत्साहित गर्नु पर्छ। परामर्शदाताको मुद्दा वा हठ परामर्श अन्तर्क्रियाको प्रेरक शक्ति हुनु हुँदैन। परामर्श ग्रहणकर्ताका आवश्यकता अनुरूप एउटा परामर्शदाताले परामर्श ग्रहणकर्तालाई उनीहरूका आफ्नै लक्ष्य बनाउन, चुनौती अनि प्राथमिकता चिन्न दिशानिर्देश गर्नु पर्छ।
- ख. व्युत्पन्न : परामर्श प्रक्रियामा परामर्श ग्रहणकर्ताका जीवन अनुभवबारे विचार गरिनु पर्छ। यसद्वारा परामर्श ग्रहणकर्तालाई आफ्ना अनुभवबारे सोचविचार गर्न सक्षम तुल्याउनु पर्छ।
- ग. अनुप्रयोग-उन्मुख : परामर्शले वास्तविक जीवनका समस्या अनि/ अथवा प्रक्रियाबारे अन्तर्दृष्टि प्रदान गर्न सहयोग गर्नु पर्छ।
- घ. सुविधायुक्त : परामर्शदाताको ध्यान स्व-निर्देशात्मक, व्युत्पन्न अनि अनुप्रयोग-उन्मुख परामर्श अनुभवका लागि चाहिने सर्तलाई प्रोत्साहित अनि सहयोग गर्ने स्थानलाई सुविधाजनक बनाउनेतर्फ हुनु पर्छ।
- ङ. सुरक्षित : यद्यपि सबै सहभागीका लागि परामर्श अनुभव स्वैच्छिक हुनु पर्छ तथापि स्थानलाई सुरक्षित बनाउन निरन्तर प्रयास गरिनु पर्छ। संरचनाले विश्वास, गोपनीयता, आपसी सम्मान र संवेदनशीलता स्थापित गर्न अनुमति दिनु पर्दछ। परामर्शदाताहरूले आफूबिचको कुनै पनि अधिकारसम्बन्धी अन्तरलाई विस्थापित गर्न परामर्श ग्रहणकर्तासँग सीमा र आधारभूत नियमबारे सहमत भएर कामको थालनी गर्नुपर्छ।
- च. सहजीवी : परामर्श प्रक्रियाको मुख्य ध्यान परामर्श ग्रहणकर्ता अनि परामर्शदाता दुवैका निरन्तर विकासमा हुनु पर्छ। आवश्यकता पर्दा उनीहरू परामर्शसम्बन्धी अन्तर्क्रियालाई अघि बढाउन सुझाउ अनि/ अथवा सहयोग माग्नु सक्छन्। यस प्रक्रियाद्वारा उनीहरूले केही पाउने छन् भन्ने कुरो स्वीकार गरेर परामर्शदाताले अन्तर्क्रियाबाट सबैभन्दा धेरै लाभ प्राप्त गर्न सक्छन्।

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

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

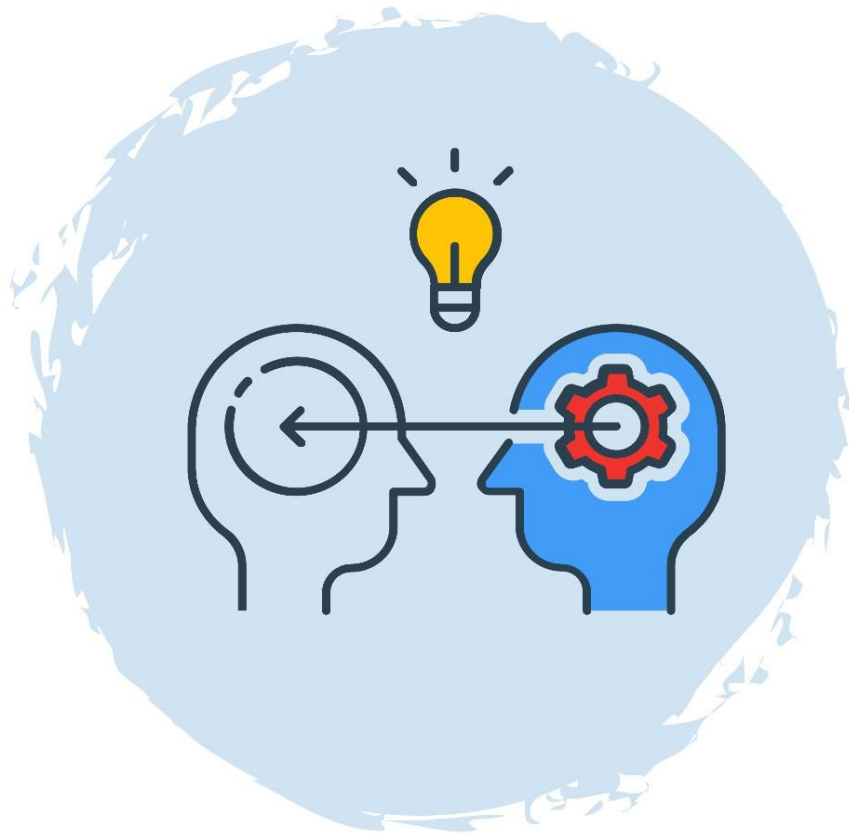
2.3. परामर्शसम्बन्धी साधारण मिथकहरू

परामर्शसम्बन्धी साधारण मिथकहरू यस प्रकार छन् –

- क. परामर्श सम्बन्धद्वारा केवल परामर्श ग्रहणकर्तालाई मात्र लाभ हुन्छ। परामर्श एउटा सहजीवी व्यवस्था हो जसमा परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि स्पष्ट लाभ अधिक देखिए तापनि परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैले एकाअर्काबाट सिक्छन्।
- ख. परामर्श सम्बन्ध प्रत्यक्ष उपस्थितिमा हुनु पर्छ। परामर्शका लागि प्रत्यक्ष अन्तर्क्रियाका आफ्नै लाभ छन् तापनि एउटा परामर्श सम्बन्ध स्थापित गर्न असमकालिक अनि अनलाइन विधि पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ।
- ग. एउटा समयमा एउटा परामर्श ग्रहणकर्ताको एउटै मात्र परामर्शदाता हुन सक्छ। परामर्श सम्बन्धमा विभिन्न परामर्शदाताले आफ्ना विशेष ज्ञान अनि कौशल थप्न सक्छन् अनि यसले व्यक्तिको व्यावसायिक अनुभवलाई राम्ररी सुधार्न सक्छ।
- घ. आवश्यकता परेका बेला परामर्श सम्बन्धसम्म पुग्न सकिँदैन। एउटा परामर्श सम्बन्ध प्राकृतिक रूपले विकसित हुन्छ अनि त्यससम्म आवश्यक पर्दा पुग्न सकिन्छ। एउटा संरचित परामर्श सम्बन्धमा एउटा पूर्वनिर्धारित आवृत्ति अनि अन्तमा पुरा गरिने उद्देश्यको एउटा सूची समाविष्ट हुन्छ।
- ङ. परामर्शदाता परामर्श ग्रहणकर्ताभन्दा अधिक उमेरको हुनै पर्छ। विशेषज्ञता, क्षमता, प्रमाण पत्र अनि सँगै सिक्रे मानसिकतामा आधारमा गरिएको मूल्याङ्कन नै एउटा परामर्शदाता चुन्ने आदर्श तरिका हो।
- च. एकजना व्यक्ति कि त परामर्शदाता हुन सक्छ कि परामर्श ग्रहणकर्ता। आफ्नै बलबुतामा फलप्रद परामर्श सम्बन्ध निर्माणका लागि चाहिने कौशल प्राप्त गर्न परामर्शदातालाई आफ्नै परामर्शदाता चाहिन्छ। परामर्शदाताकहाँ प्रायः उनीहरूका आफ्नै परामर्शदाता हुन्छन् जसले उनीहरूका व्यावसायिक विकासमा सहयोग गरेका हुन्छन्।

अध्याय
III

राष्ट्रिय परामर्श अभियानको परिचय



अध्याय III : राष्ट्रिय परामर्श अभियानको परिचय

राष्ट्रिय परामर्श अभियान (एनएमएम)-ले उपलब्ध पूर्वाधारहरूको उपयोग गर्दै पारस्परिक व्यावसायिक विकासका लागि संरचित ढङ्गमा विचार साटासाट गर्न भारतीय शिक्षा प्रणालीलाई तीव्रतापूर्वक विकास गर्ने सुविधा प्रदान गर्छ। यसकै अनुरूप एनसिटिईले स्कुल शिक्षकहरूका लागि अधिग्रहणमा सुधार ल्याउन तथा ज्ञान, कौशल अनि मूल्यहरू साझा गर्न एउटा राष्ट्रव्यापी परामर्श अभियानको प्रस्ताव राखेको छ।

3.1. राष्ट्रिय परामर्श अभियानको आवश्यकता

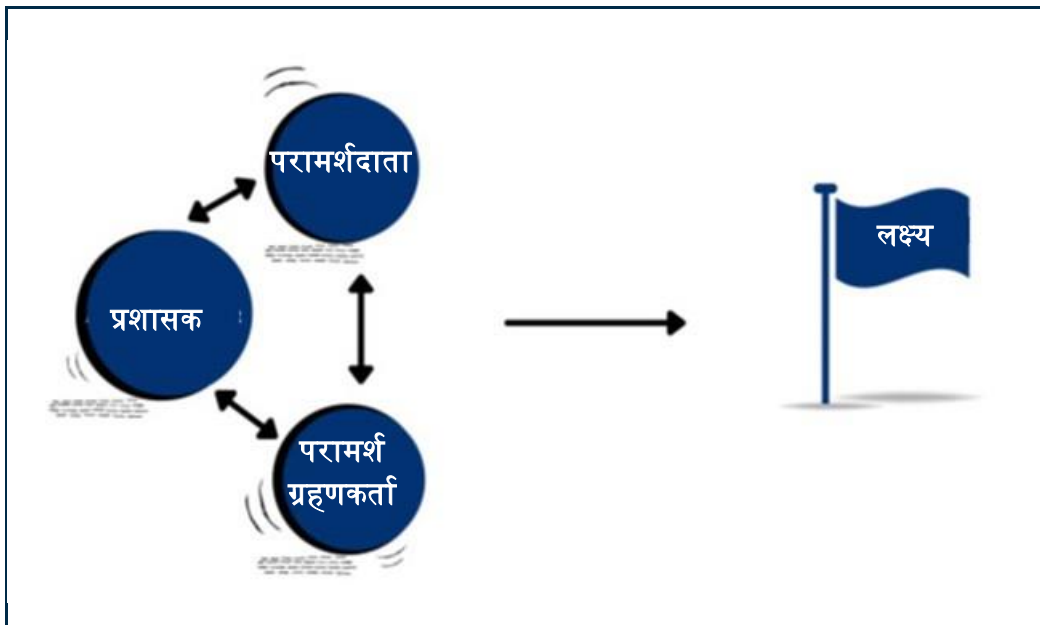
आजका अभूतपूर्व माग अनि चुनौतीहरूमा शिक्षकहरूलाई नयाँ समाधानको खाँचो छ। शिक्षामा शिक्षकहरूको समुदाय आफैँमा विशेषज्ञहरूद्वारा समृद्ध छ जससँग समस्याको समाधान अनि सहकर्मिका क्षमता निर्माणमा योगदान दिन ज्ञान अनि कौशल छ। जुन प्रणाली निरन्तर बदलिँदो परिवेश अनुकूल भएर बदलिँन सक्षम छ त्यसले आफ्ना नागरिकलाई कौशलको सही मिश्रण प्रदान गर्न सक्छ जसद्वारा उनीहरू व्यक्तिगत अनि व्यावसायिक जीवन जिउन सक्षम हुन सक्छन्। यसले समावेशी अनि निरन्तर आर्थिक विकासतर्फ डोहोर्‍याउँछ। यसैले एउटा परामर्श प्रणालीले अस्तित्वमान अन्तराललाई धेरै विकेन्द्रित तरिकाले सम्बोधित गर्न एउटा समाधान प्रदान गर्छ। ती अन्तरालहरू हुन् - विशेषज्ञतासम्म पुग्न नसक्नु, निरन्तर व्यावसायिक विकास गर्न नसक्नु, समान सन्दर्भका सहकर्मिहरूसित जोडिन नसक्नु अनि अन्तर्शिक्षणको लाभ प्राप्त गर्नाका लागि एउटा मञ्चको अभाव हुनु। परामर्शले व्यक्तिलाई शिक्षणमा एउटा अनुभवी व्यावसायिकसँग सङ्लग्न हुने अवसर प्रदान गर्छ। परामर्शदाता-परामर्श ग्रहणकर्ता अन्तर्क्रियामा सम्मिलित हुने विभिन्न तरिकाले शिक्षकहरूलाई कौशल अनि क्षमता निर्माणमा सक्षम बनाउन सक्छ। यसले विशेषज्ञसँग सम्पर्क स्थापित गर्ने, शिक्षण तथा सर्वोत्तम अभ्यासहरूको आदान प्रदान गर्नाका लागि एउटा मञ्चमा सम्मिलित हुने अवसर उपलब्ध गराउँछ तथा स्कुल नेतृत्व अनि प्रबन्धन, पाठ्यक्रम, शिक्षाशास्त्र, शैक्षिक नीति अनि मूल्याङ्कन जस्ता विभिन्न क्षेत्रका निष्कर्षको प्रसार गर्न अवसर प्रदान गर्छ।

प्रायः जसो प्रशिक्षण कार्यक्रमका रूपमा निर्माण गरिने सूचना अनि अधिगमको सोपानक्रमिक, एकदिशात्मक, शीर्ष-पाद प्रवाह वर्तमान शिक्षा प्रणालीमा प्रचलित समस्या हो। परामर्शसँग सोपानक्रमको सीमा खुल्ला गर्ने अनि एउटा आधारभूत प्रतिमान परिवर्तन ल्याउने अवसर छ। यसले अधिगमलाई अधिक सहकर्मि अनि समुदाय नेतृत्वयुक्त बनाउने छ। यसले अधिगमलाई अझ धेरै व्यक्तिगत अनि निरन्तर पनि बनाउने छ।

हितधारकहरूका लागि परामर्शले सहकार्यात्मक संस्थालाई जन्म दिन्छ जहाँ समुदायमात्र क्षमता निर्माणतर्फ अधिगम, चिन्तन अनि साझा गर्ने भावना विकसित हुन्छ।

3.2 अभियान कसरी सफल हुन्छ?

यस अभियानलाई धेरै अनुकर्ताहरूद्वारा एउटा साझा लक्ष्य प्राप्तिका लागि गरिने अन्तर्क्रियाका रूपमा वर्णन गर्न सकिन्छ। शिक्षा क्षेत्रका सबै स्तरहरूमा यसलाई लागु गर्न सकिन्छ।

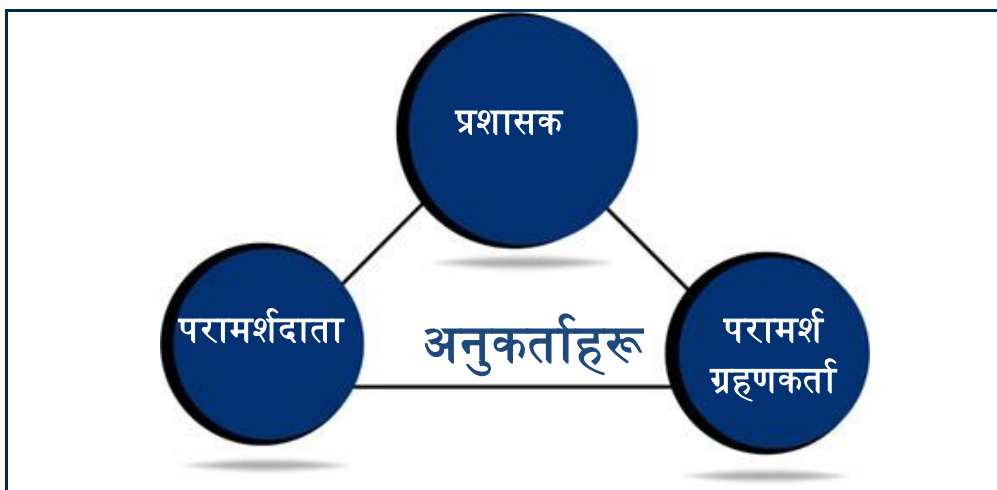


चित्र 3.1: अन्तर्क्रियामा सङ्लग्न अनि एउटा एकाइका रूपमा लक्ष्यतर्फ बढिरहेका अनुकर्ताहरू

अनुकर्ताहरू

परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता यस परामर्श अभियानको नाटकमा मुख्य अनुकर्ता हुन्। परामर्श ग्रहणकर्ता शिक्षा क्षेत्रमा एउटा त्यस्तो कार्यकर्ता हो जसले त्यस क्षेत्रमा आफ्नो व्यावसायिक विकास गर्न खोजिरहेको हुन्छ। परामर्शदाता त्यस्तै कार्यकर्ता अनि त्यसभन्दा माथिका व्यक्ति हुन् जसले त्यही क्षेत्रमा केही समयका लागि आफ्नो व्यावसायिक विकास गर्न खोजिरहेका हुन्छन् अनि 'खोज' अनुकूल चर्चा अनि कुराकानीलाई सहज बनाउनमा दक्ष हुन्छन्।

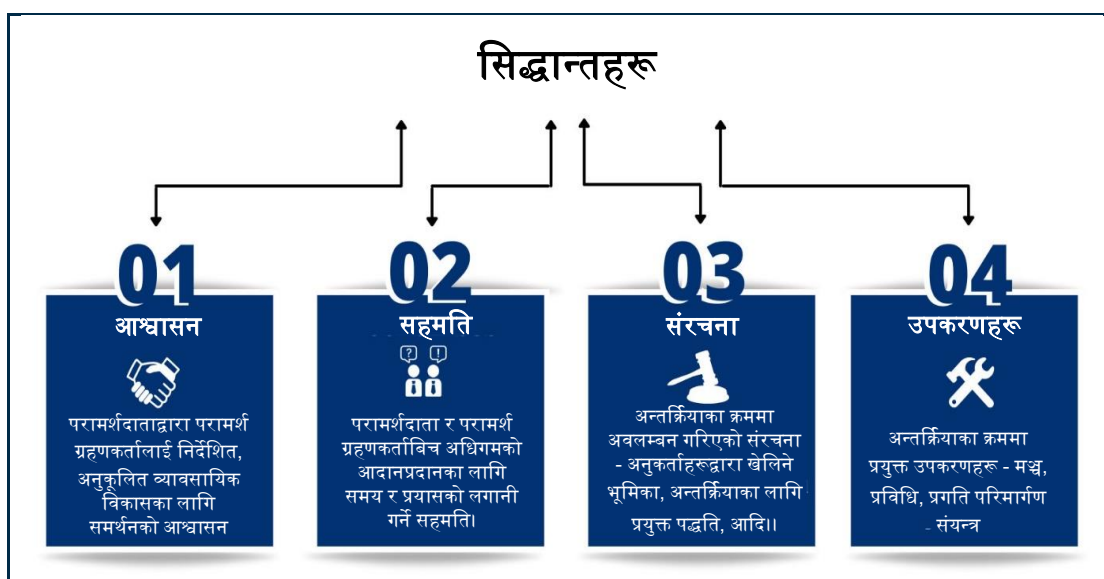
यद्यपि लघु स्तरीय परामर्श क्रियाकलाप सम्पन्न गराउनु नै परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताको पर्याप्त भूमिका हो तथापि यस अभियानमा बृहत् स्तरीय परामर्श संरचनालाई सुगम बनाउने अनि त्यसलाई निरन्तरता दिने तेश्रो तत्व पनि सम्मिलित छ। परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताबिच सम्पन्न हुने अन्तर्क्रियाको गुणस्तर अनि आवृत्तिलाई निरन्तर सुधार्ने कर्तव्य प्रशासकहरू (व्यक्ति अथवा एकाइ)-को हुन्छ। यसबाहेक परामर्श संरचना अनि पारिस्थितिकीद्वारा यसको संस्थागतीकरणलाई निरन्तर विकास गर्ने कुरा पनि उनीहरूले सुनिश्चित गर्छन्। शिक्षा पारिस्थितिकीमा कुनै पनि परामर्श कार्यक्रमको आकार धेरै ठुलो हुने सम्भावना रहने हुनाले अन्य प्रणालीका साझेदारहरूसँग परामर्शलाई सबै अनुकर्ताका लागि एउटा निर्बाध अनुभव बनाउने दिशामा प्रविधि अनि अनलाइन मञ्चहरूको विकास गर्ने प्रशस्त अवसर पनि रहन्छ।



चित्र 3.2: परामर्शका अनुकर्ताहरू

यी अनुकर्ताहरूबिच हुने अन्तर्क्रिया मुख्यतः ज्ञान, कौशल अनि सर्वोत्तम अभ्यासहरू साझा गर्ने विषयमा केन्द्रित हुन्छन्। उदाहरणार्थ, एकजना परामर्शदाता परामर्श ग्रहणकर्ताहरूको एउटा समूहसँग शिक्षकहरूको अभिमुखीकरणका लागि सर्वोत्तम अभ्यासबारे कुराकानीमा सङ्लग्न हुन्छ, संरचनाका एउटा प्रशासकले क्षमता निर्माण सत्रमा घटना-आधारित परिचर्चालाई कसरी सुगम बनाउनु भन्ने विषयमा परामर्शदातालाई सङ्लग्न गराउँछ।

अन्तर्क्रियाको प्रभावाकारिता चारवटा घटकहरूद्वारा निर्देशित हुन्छन् - आश्वासन, सम्मति, संरचना अनि उपकरण।

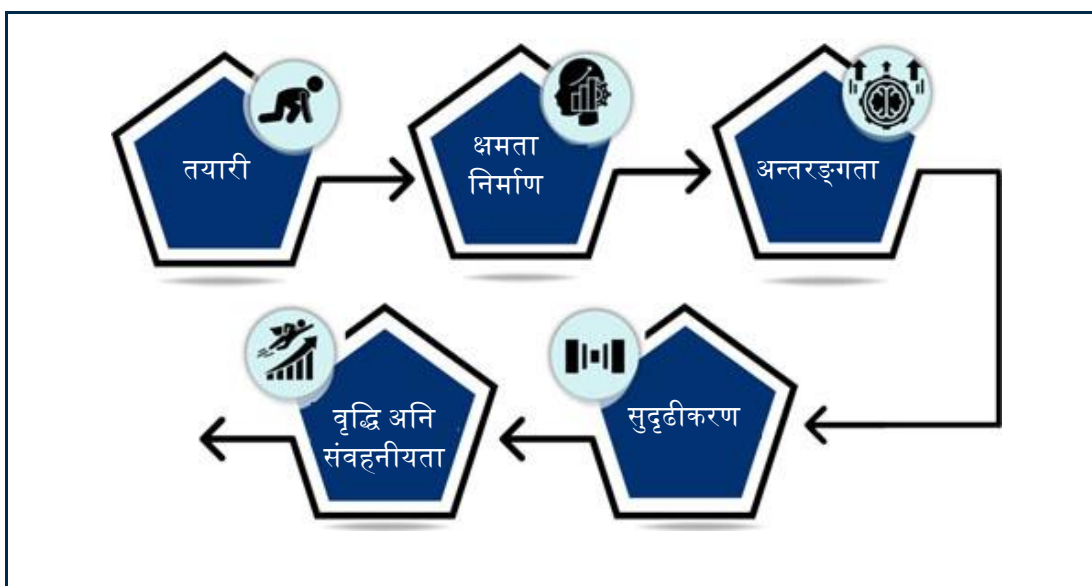


चित्र 3.3: हितधारकहरूबिच हुने अन्तर्क्रियाका सिद्धान्त

3.3 अभियानका अपेक्षित परिणामहरू के के हुन्?

भारतीय शिक्षा प्रणालीभरि अधिग्रहण सुधार तथा ज्ञान, कौशल अनि मूल्य हस्तान्तरणको एउटा साझा लक्ष्य प्राप्तिका लागि अनुकर्ताहरू एकाअर्कासित अन्तर्क्रिया गर्छन्। यसको प्राप्ति शिक्षा पारिस्थितिकीका विभिन्न तहमा बृहत् स्तरीय, विकेन्द्रित, प्रविधिको सहायताप्राप्त परामर्श संरचनाको समावेशद्वारा हुने छ।

शिक्षामा परिवर्द्धित, विकेन्द्रित नेतृत्वद्वारा स्कुल शिक्षामा सुधार ल्याउनु नै अन्तिम लक्ष्य हो। उदाहरणार्थ, परामर्शको प्रयोग शिक्षकहरूमाझ उनीहरूका ज्ञान भण्डारको वृद्धि, कौशलको विकास अनि कक्षामा आइपर्ने चुनौतीलाई अझ राम्ररी सम्बोधन गर्न उनीहरूका क्षमता निर्माणलाई तीव्रता दिनाका लागि गरिनु पर्छ जसले विद्यार्थीहरूको एउटा समूहमाझ शिक्षाको दैनिक प्रसारलाई सुधार्छ; यो स्कुलहरूलाई ठुला शिक्षण संस्थानका रूपमा वृद्धि गराउने शीघ्र अनि प्रभावकारी तरिका प्रमाणित हुन सक्छ। यो अभियान क्षमता निर्माणको अधिक विकेन्द्रित पद्धतिका लागि एउटा अवसर पनि हो जसमा राज्य अथवा जिल्ला स्तरका सम्बन्धित हितधारक/संस्थानहरूलाई परामर्शको प्रवर्द्धनमा एउटा भूमिका निर्वाह गर्ने स्वीकृति दिइन्छ। अझ यस दिशामा यस अभियानलाई स्कुलका नेतृत्व पक्ष अनि शैक्षिक प्रशासकहरूका लागि परामर्शका रूपमा पनि विस्तारित गर्न सकिन्छ। लक्ष्य प्राप्ति एउटा निरन्तर यात्रा भए तापनि यस अभियानको प्रगति इङ्गित गर्ने केही ठोस चरणहरू छन्।



चित्र 3.4: अभियानका मुख्य चरणहरू

चरण 1: तयारी

एउटा व्यवस्थामा हितधारकहरूले व्यावसायिक विकास गर्न अनि एउटा परामर्श कार्यक्रम कार्यान्वयनको आवश्यकता पूर्ति गर्न एउटा भूक्षेत्रलाई पर्याप्त पूर्वाधारका लागि प्रतिचित्रण गरी एउटा आवश्यक मूल्याङ्कन सम्पन्न गराउन सक्छन्। यस बेला प्रणालीका अनुकर्ताहरूले एउटा बृहत् स्तरीय परामर्श प्रणालीको कार्यान्वयनतर्फ आफैलाई अभिमुख गर्न नीति पुस्तिका जस्ता पूर्वाधारहरूको प्रयोग गर्न सक्छन्।

चरण 2: क्षमता निर्माण

एकपल्ट परामर्शदाताहरू नियुक्त भइसकेपछि, यस चरणले उनीहरूलाई क्षेत्र सापेक्षित कौशलसँगै आवश्यक परामर्श कौशल अनि प्रविधिहरूको क्षमता निर्माण गर्न स्वीकृति दिन्छ।

चरण 3: अन्तरङ्गता

यस चरणका अवधिमा, परामर्शदाताहरूले एउटा नियन्त्रित परिवेशमा चरण 2-मा सिकेका कौशलहरूको अभ्यास गर्न सक्छन्। यस अन्तरङ्गता चरणलाई चरण 2-मा सम्पन्न क्षमता निर्माणको शोधविधिलाई परामर्श अन्तर्क्रियाका क्रममा गुणस्तर अनि मूल्यबारे परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले दिएका प्रतिक्रियाका आधारमा परिष्कार गर्नाका लागि पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ।

चरण 4: सुदृढीकरण

एकपल्ट जब अनुकर्ताले नियन्त्रित वातावरणमा परामर्श संरचनालाई आत्मविश्वाससित कार्यान्वयन गर्छ तब परामर्शदाताले आफ्ना विशेषज्ञताका क्षेत्रमा परामर्शको अनुभव प्राप्त गर्न थाल्छ। यस चरणले चलिरहेका क्षमता निर्माण सत्रद्वारा परामर्शदाताको निरन्तर विकास गर्छ। यस समय परामर्श सम्बन्धको अन्तिम परिणामका मापदण्ड जाँचद्वारा परामर्श संरचनाको प्रभावकारिता बुझ्न अनि निर्धारित परिणामका लागि परामर्शलाई त्यसै अनुरूप परिवर्तन गर्न सहयोग प्राप्त हुन्छ।

परामर्श कार्यक्रमका लागि इच्छित उद्देश्य अनुरूप परिणामलाई संरेखित गर्नु पर्छ। उदाहरणका लागि, शिक्षकहरूको सहकर्मी परामर्श मण्डलीद्वारा आधारभूत साक्षरता र सङ्ख्या ज्ञानमा विद्यार्थीहरूको अधिगम परिणाम बढाउने कार्यक्रममा मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने परिणाम भनेको आधारभूत साक्षरता र सङ्ख्या ज्ञानको प्रदर्शनमा प्रतिशत (%) मा भएको वृद्धि हो।

चरण 5: वृद्धि अनि संवहनीयता

यस चरणमा परामर्श संरचनाको परीक्षणबाट ध्यान स्थानान्तरण गरी परामर्श अभ्यास समुदायको निर्माणमा केन्द्रित गरिन्छ। परामर्श संरचनालाई अब प्रणालीमा सबै प्रासङ्गिक हितधारकहरूको सहभागिता अनि यसमा उनीहरूको निरन्तर रुचि सुनिश्चित गर्नतर्फ अग्रसर गर्न सकिन्छ। निम्नलिखित तन्त्रहरूको थालनीद्वारा यो प्राप्त गर्न सकिन्छ –

- क. मूल्यहरूको प्रस्ताव प्रदर्शित गरेर सहभागिताको आवश्यकताप्रति प्रेरित गर्न सकिन्छ,
- ख. सबैको सहभागितालाई सक्षम बनाउन संस्थागत गर्न सकिन्छ
- ग. प्रासङ्गिक प्रोत्साहनद्वारा संरचनामा निरन्तर सहभागिताका लागि अनुकर्ताहरूलाई प्रेरित गर्न सकिन्छ।

निम्नलिखित खण्डमा अभियानका उपर्युक्त चरणबद्ध प्रसार पुरा गर्न परामर्श प्रणालीमा सबै अनुकर्ताहरूबिच प्रभावकारी ढङ्गमा अन्तर्क्रियाको मूल्य वृद्धि गर्न केही संरचनाको चित्रण गरिन्छ।

अध्याय
IV

परामर्शका समाधान



अध्याय -IV: परामर्शका समाधान

4.1. परामर्शदाताको चयन

परामर्श निर्माणका लागि संरचनालाई सुगम बनाउन अनि प्रक्रियालाई लामो समयसम्म यथावत् राख्न एउटा प्रशासक (व्यक्ति वा एकाइ) बाहेक निर्दिष्ट परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताको आवश्यकता हुन्छ। यस खण्डमा परामर्श निर्माणलाई सफल तुल्याउन परामर्शदाताको चयन प्रक्रिया कसरी गर्न सकिन्छ तथा परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका विशेषताहरू के के हुन् भन्ने विषयका विचार समाविष्ट छन्।

4.1.1 परामर्शदाताको चयन प्रक्रिया

परामर्श सम्बन्धका संरचनामा सङ्लग्न अन्य हितधारकहरूमा परामर्शदाताप्रति विश्वास हुनु पर्छ। परामर्शदाताको चयनका लागि अँगालिएको प्रक्रियाले परामर्शदाताहरूमाथि विश्वसनीयता विकास गर्न अनि त्यसैका फलस्वरूप परामर्श अन्तर्क्रियासम्म पुग्ने मार्ग निर्माण गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छ। परामर्शदाता चयन प्रक्रियामा निम्नलिखित कुरा हुन अनिवार्य छन् -

- क. सहकर्मीहरूद्वारा नामाङ्कन अनि/ अथवा सम्भावित उम्मेदवारहरूद्वारा रुचिको अभिव्यक्ति
- ख. परामर्शदाता चयनका मानदण्डद्वारा उम्मेदवारका आवेदनको मूल्याङ्कन
- ग. परामर्शदाताहरूको अभिमुखीकरण अनि क्षमता निर्माण

उपयुक्त परामर्शदाता चयन प्रक्रियाको ढाँचा निर्माण गर्न विभिन्न क्षेत्र/ ज्ञानानुशासनबाट समाजशास्त्री, मनोविज्ञानी अनि शिक्षाशास्त्रीहरूलाई सम्मिलित गर्न सकिन्छ। यसले प्रणालीलाई आवश्यकता अनुरूप प्रासङ्गिक बनाउन पनि सहयोग गर्न सक्छ।

परामर्शदाता चयन प्रक्रिया सबै इच्छुक उम्मेदवारका लागि सुलभ हुनु पर्छ। उदाहरणका लागि यस्ता सम्भावित उम्मेदवार पनि हुन सक्छन् जो प्रविधिसँग सहज हुँदैनन् अथवा उनीहरू त्यहाँसम्म पुग्न सक्दैनन्। यसरी नै यदि परामर्श संरचनाले अखिल भारतीय/ राज्य सेवा अधिकारी जस्ता अन्य क्षेत्रका अधिकारीहरूद्वारा परामर्शदाताको चयन होस् भन्ने चाहन्छ भने उनीहरूले आवेदन गर्न चयन प्रक्रिया स्पष्ट हुनु पर्छ। आवेदनका सम्भावित उम्मेदवारका लागि परामर्शदाताको चयन प्रक्रिया व्यवधान हुनु हुँदैन।

4.2. परामर्शदाताका गुण

परामर्शबाट अधिकतम लाभ प्राप्तिका लागि परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्तामा केही यस्ता गुण हुनु पर्छ जुन उनीहरूमा परामर्श सम्बन्धभन्दा पहिले अनि त्यस अवधिमा हुनु, उनीहरू त्यसका लागि तयार हुनु अनि उनीहरूले ती सिक्नु आवश्यक छन्। कार्यक्रमबाट चाहे जस्तो शिक्षण परिणाम प्राप्त गर्न परामर्शदातामा आकाङ्क्षात्मक गुण हुनु आवश्यक छ। परामर्श सम्बन्धमा एउटा भूमिका निर्वाह गर्न सक्षम बन्न केही गुण आवश्यक छन् भने केही गुण परामर्शदाता प्रशिक्षण अनि निरन्तर क्षमता निर्माण कार्यक्रमद्वारा विकसित गर्न सकिन्छ।

परामर्श स्थितिको सन्दर्भका आधारमा यहाँ गुणहरूको एउटा सूची दिइएको छ जसले परामर्शदाता चयनका लागि प्रारम्भिक बिन्दुका रूपमा कार्य गर्न सक्छ तथा परामर्शदाता प्रशिक्षणका लागि पनि सन्दर्भका रूपमा कार्य गर्न सक्छ।

- क. विविधताबारे सचेतना:** यस सन्दर्भमा विविधताबारे सचेत हुनुको अर्थ हो - परामर्श कार्यक्रमको मध्यावधिमा देखा पर्ने कुनै परिवेशमा विभिन्न मान्छे, समूह अनि विचारका अस्तित्वबारे सचेत हुनु। यसमा विभिन्न प्रकारका परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि, लिङ्ग, आयु, संस्कृति, जाति, धर्म अनि अन्य पक्षहरूसित सम्बन्धित व्यक्तिगत भिन्नताबारे सचेत हुनु पनि समाविष्ट छ।
- ख. प्रभावकारी सञ्चार:** प्रभावकारी सञ्चार एकजना परामर्शदाताको एउटा महत्त्वपूर्ण गुण हो। यसमा विचार, अवधारणा, ज्ञान, कल्पना अनि भावनालाई सङ्क्षिप्त अनि आश्वसनीय ढङ्गमा सम्प्रेषित गर्ने क्षमता समाविष्ट छ। साथै सक्रियतापूर्वक सुन्नु, बुझ्नु अनि अरूलाई उत्तर दिनु परामर्शदाताका लागि उस्तै महत्त्वपूर्ण छ। यसैले सफल कार्यक्रम कार्यान्वयनका लागि प्रभावकारी सञ्चार आवश्यक छ।
- ग. सहानुभूति:** परामर्शदातामा आफ्ना परामर्श ग्रहणकर्ताप्रति सहानुभूति हुनु पर्छ, उनीहरूका दृष्टिकोण, भावना, कल्पना अनि अनुभव बुझ्नु पर्छ अनि तीसँग जोडिनु पर्छ। यसबाट परामर्शदाता उचित मार्गदर्शन अनि सहयोग प्रदान गर्न सक्षम बन्छन्।
- घ. अनुभव:** यस स्थितिमा अनुभवको महत्त्व हुन्छ किनभने परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैजनाले कार्यक्रमको मध्यवर्तमा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छन्। अनुभवको तात्पर्य हो - आफ्नो व्यावसायिक विकासका क्रममा परामर्शदाताद्वारा अर्जित ज्ञान, कौशल अनि योग्यता। परामर्श ग्रहणकर्ताका सहकर्मिका अवस्थामा अर्जित गरेका परामर्शदाताको समृद्ध अनुभवद्वारा परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले झेलिरहेका स्थिति अनि चुनौतीसँग जोडिन अनि सर्वोत्तम अभ्यासका उदाहरण प्राप्त गर्न अनि साझा गर्न आवश्यक छ।
- ङ. विशेषज्ञता :** विशेषज्ञता शब्दको प्रयोग कुनै यस्ता व्यक्तिको वर्णनका लागि गरिन्छ जससित दिइएका कुनै विषय, पेसा वा क्षेत्रमा उच्च स्तरको ज्ञान, कौशल वा दक्षता हुन्छ। परामर्श ग्रहणकर्ताद्वारा आफ्ना क्षेत्रको गहन ज्ञान विकास गर्न परामर्शदाता सम्बन्धित क्षेत्र वा प्रयोग क्षेत्रको विशेषज्ञ हुनु पर्छ तथा त्यसबारे अन्तर्दृष्टि दिन सक्ने अनि सर्वोत्तम अभ्यास गराउन सक्ने हुनु पर्छ।
- च. नमनशीलता:** परामर्श पद्धतिमा नमनशीलता हुनु परामर्शदाताका मुख्य गुणमध्ये एउटा हो। परामर्श कार्यक्रमका अवधिमा परामर्शदाता परामर्श ग्रहणकर्ताका आवश्यकताअनुसार विषय अनि पद्धतिलाई अनुकूल बनाउन सक्ने अनि परिवर्तन गराउन सक्ने हुनु पर्छ। सबै परामर्श ग्रहणकर्ताहरूसम्म विषय सजिलै पुग्ने हुनाका लागि उनीहरूसँग प्रस्तुतिका बहुविधि हुनु पर्छ। परामर्श कार्यक्रममा नमनशीलताले प्रक्रिया अनि पद्धति दुवैका सन्दर्भमा एउटा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्छ।
- छ. प्रेरणादायक:** एकजना परामर्शदातामा प्रेरणादायी गुणहरू अवश्य हुनु पर्छ। परामर्शदाताहरूले आफ्ना परामर्श ग्रहणकर्तामा उत्साह, जोस अनि जाँगरको भाव जगाएर आफ्नो उच्च क्षमता चिन्न सहयोग गर्छन्। एकजना प्रेरणादायी परामर्शदाताले परामर्श ग्रहणकर्तालाई उत्कर्षका लागि परिश्रम गर्न प्रेरित गर्छन् अनि उनीहरूबाट प्रदर्शनको उच्च अपेक्षा राख्छन्। उनीहरूका आफ्नै कार्य अनि सफलतालाई उदाहरण बनाएर महान् कुरा प्राप्त गर्न सकिन्छ भनेर उनीहरू परामर्श ग्रहणकर्तालाई आफ्ना सहज क्षेत्रबाट बाहिर निस्कने अनि उद्देश्य प्राप्त गर्ने दिशामा प्रेरित गर्न सक्छन्।

- ज. नेतृत्व कौशल:** साझा लक्ष्य अनि उद्देश्यमा नेतृत्व दिन, प्रभाव पार्न अनि अरूलाई प्रेरणा दिन परामर्शदाताहरूमा नेतृत्वको लक्षण अनि व्यवहार अवश्य हुनु पर्छ। परामर्श ग्रहणकर्ताहरूलाई प्रोत्साहन दिन अनि दिशानिर्देश गर्न तथा परामर्श सम्बन्धलाई प्रभाव पार्नका लागि परामर्शदातामा नेतृत्व कौशल हुनु अनिवार्य छ।
- झ. आलोचनात्मक सोच:** युक्ति अनि तर्कका आधारमा परामर्शदाताले विचार, कल्पना अनि स्थितिको विश्लेषण अनि मूल्याङ्कन गर्नु महत्त्वपूर्ण हो। परामर्शदाताले समस्याको समाधान सधैं तार्किक ढङ्गमा गर्नु पर्छ तथा प्रमाण नजुटाई तथ्य अनि सूचना स्वीकार गर्नु भन्दा विभिन्न दृष्टिकोणबारे विचार गर्नु पर्छ। आलोचनात्मक सोचले परामर्शदातालाई चुनौती अनि बाधासँग जुझ्न, तिनका दृष्टिकोणको मूल्याङ्कन गर्न, स्थितिअनुसार अनुकूल हुन अनि उचित ढङ्गमा प्रतिक्रिया दिनाका लागि परामर्श ग्रहणकर्ताहरूलाई सहयोग गर्न सक्ने बनाउँछ।
- ञ. सिर्जनात्मकता:** सिर्जनात्मकताले चुनौतीसँग लड्न सक्ने बनाउन परामर्श ग्रहणकर्ताहरूलाई नयाँ विचार निर्माण गर्न अनि नयाँ समाधान निकाल्न सक्षम बनाउँछ। उनीहरूद्वारा परामर्श ग्रहणकर्तालाई भिन्न भिन्न दृष्टिकोण खोज्न अनि नयाँ विचार, अवधारणा अनि दृष्टिकोणको प्रयोग गरेर नयाँ समाधान निकाल्न सक्ने गरी प्रोत्साहित गरिनु पनि महत्त्वपूर्ण छ।
- ट. चिन्तन:** चिन्तनशील कौशलले परामर्शदातालाई आत्मचिन्तनका लागि आफ्ना कल्पना अनि विचार प्रशोधन गर्न, परामर्श सत्रको मूल्याङ्कन गर्न, परामर्श ग्रहणकर्ताबाट सक्रिय रूपमा प्रतिक्रिया लिन अनि परामर्शदाताका रूपमा उनीहरूलाई निरन्तर विकास गर्न सक्षम बनाउँछ। यसले परामर्शदातालाई आफ्ना रणनीति परिष्कृत गर्न, परामर्श ग्रहणकर्ताका आवश्यकताबारे आफ्नो ज्ञान गहन बनाउन अनि सार्थक मार्गदर्शन अनि सहयोग प्रदान गर्न सहयोग गर्छ। परामर्शदाताद्वारा परामर्श ग्रहणकर्ताको चिन्तनशील कौशल विकास गर्न अनि त्यसलाई बढाउन प्रोत्साहित गरिनु पनि महत्त्वपूर्ण छ।

उपर्युक्त गुणबाहेक एउटा परामर्शदातामा आफ्ना परामर्श ग्रहणकर्ताका चुनौती बुझ्ने अनि उनीहरूलाई पर्याप्त सहयोग दिने उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता हुनु पर्छ। परामर्शदाताको व्यक्तित्व कस्तो हुनु पर्छ भन्ने केही दृष्टान्त तल दिइएका छन् –

परामर्शदाताको व्यक्तित्व 1

सुश्री अस्मिता पन्त केन्द्रीय विद्यालयमा प्राचार्य हुन्। उनी पछिल्ला 20 वर्षदेखि दुईवटा स्कुलमा स्कुल प्रमुख थिइन् अनि 10 वर्षअघि केन्द्रीय विद्यालयमा प्राचार्यका रूपमा सङ्लग्न भएकी थिइन्। एउटी शिक्षिकाका रूपमा उनले समयसँगै शिक्षणमा विशेषज्ञता प्राप्त गरिन् अनि आफ्ना ज्ञान अनि अनुभवको प्रयोग गरेर उनी सबै स्कुलमा सुधार ल्याउन चाहन्थिन्। उनले नेतृत्वका केही एकाइ सकेर अनि टोली तथा संस्थानका प्रबन्धनबारे आफ्नो ज्ञानमा सुधारसित त्यस कार्यको थालनी गरिन्। उनले आफ्ना स्कुलका शिक्षक अनि कर्मचारीका कुराहरू सुनिन् अनि ती क्षेत्र चिनिन् जसमा सुधारको आवश्यकता थियो। चुनौतीपूर्ण क्षेत्रबारे शिक्षक अनि कर्मचारीहरूसँग कुराकानी गर्दा प्रत्येक व्यक्तिका आफ्नै शक्ति अनि विकासका क्षेत्र हुन्छन् भन्ने बुझेर उनले उदार सोचसित कुरा सुन्थिन्। प्रतिक्रिया दिँदा उनी सिर्जनात्मक आलोचनामा ध्यान केन्द्रित गरी शक्ति अनि विकासका क्षेत्र दुवै चिन्ने अनि प्रमाण दिने कुरा सुनिश्चित गर्थिन्। उनी प्रायः आफ्ना कार्य अनि तिनका परिणामबारे विचार गर्थिन् अनि त्यस चिन्तनको प्रयोग आफ्ना कार्यलाई परिवर्तन गर्ने अनि उनका

कामलाई अकुशलता अनि नकारात्मक विकासतर्फ लिएर जाने ढाँचाहरू नष्ट गर्नाका लागि गर्थिन्।

सधैं अधिक सिक्रका लागि तत्पर उनी आफ्ना स्कुलका अन्य मान्छेहरूलाई पनि सिक्रका लागि प्रेरित गर्थिन्, आफ्ना स्कुलका कर्मचारीका लागि कार्यशाला आयोजित गरेर अनि कसरी सिकाइलाई निरन्तरता दिए सुधार हुन सक्छ भनेर उदाहरण प्रस्तुत गर्थिन्। शिक्षकहरू सुरक्षित अनि सहज रहून् अनि आवश्यकता पर्दा सधैं सहयोग प्राप्त गर्न सक्नु भन्ने सुनिश्चित गर्न उनी सक्दो प्रयास गर्थिन्। सार्वजनिक रूपमा बोल्ने उनको कौशलका कारण जो कोही पनि उनका कुरामा रुचि लिन्थे अनि ती कुरालाई कार्यान्वयन गर्न प्रेरित हुन्थे। अहिले स्कुल सुधार परियोजनाको नेतृत्व गर्न धेरै वर्षको अनुभव भएको एउटी स्कुल नेतृत्व पक्षका रूपमा उनी देशभरिका स्कुल नेतृत्व पक्षहरूलाई उनीहरूका विभिन्न सन्दर्भबाट अधिक सिक्रे अनि अझ राम्रो स्कुलतर्फ स्कुल नेतृत्व पक्षहरूलाई यात्रामा सहभागी बन्नाका लागि मार्गदर्शन गर्न उनी रुचि राख्छिन्।

परामर्शदाताको व्यक्तित्व 2

श्री अमरपाल बालेङ सिबिएसईसँग सम्बद्ध स्कुलमा भूगोलशास्त्रका शिक्षक हुन्। उनी २० वर्षदेखि पढाइरहेका छन् अनि आफ्ना स्कुलमा अन्य शिक्षकका लागि निरन्तर प्रेरणाको स्रोत बनेका छन्। एउटा शिक्षकका रूपमा आफ्ना कौशलबाहेक उनी प्रायः अन्य शिक्षकहरूको कुरा सुन्छन् अनि नयाँ शिक्षकहरूलाई स्कुलको संस्कृतिमा सहजतापूर्वक सम्मिलित हुन सहयोग गर्छन्। उनमा आफ्नो संस्थानलाई सबै कर्मचारीका लागि एउटा सहायक, सुरक्षित स्थान बनाउने अनि त्यसलाई यथावत् राख्ने सिप छ अनि उनलाई व्यापक रूपमा एउटा प्रेरणादायक नेताका रूपमा चिनिन्छ। उनी कार्यस्थलमा सुरक्षा, व्यावसायिकता अनि कार्य नैतिकताका उच्च मानकहरूको महत्त्व अनि लाभहरू बुझ्छन् अनि उनी त्यसलाई आफ्ना कार्यका माध्यमद्वारा स्पष्ट पार्छन्। अहिले उनी आफ्नो विशेषज्ञताको प्रयोग अन्य शिक्षकहरूलाई स्कुलमा समर्थित, निर्देशित अनि सहज अनुभव गराउनाका लागि गर्न चाहन्छन् अनि व्यावसायिक जीवन पुरा गर्ने उनीहरूका यात्रामा सहभागी बन्न चाहन्छन्।

4.3. परामर्श ग्रहणकर्ताका गुण

परामर्श सम्बन्धलाई सफल बनाउनका लागि परामर्श ग्रहणकर्ताहरू लक्ष्य-उन्मुख हुनु पर्छ, पहल गर्नु पर्छ, चुनौतीहरू खोज्नु पर्छ, सिक्रे अनि जिम्मावारी स्वीकार गर्न उत्साहित हुनु पर्छ। उनीहरूले सक्रियतापूर्वक भाग लिनु पर्छ, आलोचनात्मक क्षमतालाई यथावत् राख्नु पर्छ, ज्ञानबाहेक नयाँ क्षमता खोज्नु पर्छ, आफ्ना जिम्मावारी निर्वाह गर्नु पर्छ अनि सफलताका लागि धेरैवटा प्रभावका लागि उदार हुनु पर्छ।⁹ परामर्श ग्रहणकर्ताको व्यक्तित्व कस्तो हुनु पर्छ भन्ने दृष्टान्त तल दिइएका छन् -

परामर्श ग्रहणकर्ताको व्यक्तित्व 1

श्री सेल्वा कुमार केन्द्रीय विद्यालयका शिक्षक हुन्। उनी 12 वर्षदेखि विद्यालयमा शिक्षक छन्। धेरै सिक्रे अनि आफ्नो भूमिकामा अघि बढ्ने उनका इच्छाले उनलाई विद्यालय शिक्षाबारे केही पाठ्यचर्या लिन प्रेरित गरेको छ। उनी विद्यालयमा औसत दर्जादेखि उत्कृष्टतातर्फ बढ्ने अनि सबै विद्यार्थीका लागि एउटा सर्वोत्कृष्ट अनुभव बनाउने धेरै सम्भावना देख्छन्। अहिले उनी आफ्नो विद्यालयको सुधार यात्राका लागि परामर्शदाताबाट मार्गदर्शन चाहन्छन् अनि यस क्रममा सिक्र उत्साहित छन्।

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

परामर्श ग्रहणकर्ताको व्यक्तित्व 2

सुश्री सङ्गीता प्रधान जवाहर नवोदय विद्यालयमा अङ्ग्रेजीकी शिक्षिका हुन्। शिक्षणमा व्यावसायिक प्रशिक्षणपछि शिक्षिकाका रूपमा यो उनको पहिलो पूर्णकालिक जागिर हो। जब उनले स्कुलमा काम गर्न सुरु गरिन् तब उनलाई कक्षामा आफ्नो प्रशिक्षण कार्यान्वयन गर्नाका लागि सिक्र केही समय लाग्यो। 7औँ अनि 8औँ कक्षाका विद्यार्थीहरूको कक्षामा काम गर्नाका विभिन्न चुनौती थिए जसमा भिन्न भिन्न शिक्षार्थीहरूलाई सम्बोधित गर्नु पनि समाविष्ट थियो। सुश्री प्रधानले समायोजित हुनाका लागि समय निकाल्ने तथा स्कुलका तथा आफ्ना समूहका अन्य शिक्षकहरूसित सहयोगका लागि सचेत रूपले सम्पर्क गर्ने निर्णय लिइन्। उनी सिक्र अनि मार्गदर्शन प्राप्त गर्नाका लागि उत्सुक थिइन् अनि आफ्ना साथीहरूसँग कुराकानी र आफूले भाग लिएका कार्यशालाहरूका माध्यमबाट अनि निरन्तर चिन्तनका माध्यमद्वारा कक्षाका कठिनताहरू हटाउन सक्षम बनिन्।

4.4. परामर्शदाताको विकास

सफल परामर्श सम्बन्ध बढाउन अनि तिनलाई सक्षम बनाउनाका लागि परामर्शदाताहरूलाई उपकरण अनि अवसर प्रदान गरिनु पर्छ। कुनै पनि परामर्श कार्यक्रममा परामर्शदाताहरूको विकास दुईवटा चरणमा हुनु पर्छ:

- क. एकचोटि परामर्शदाताहरूको चयन भएपछि परामर्शदाता प्रशिक्षण कार्यक्रमले परामर्श अन्तर्क्रियालाई सुगम बनाउन परामर्शदाताहरूलाई तयार हुन सहयोग गर्न सक्छ।
- ख. जसै परामर्श कार्यक्रम अघि बढ्छ, निरन्तर व्यावसायिक विकास (सिपिडी)-का अवसरहरूको एउटा समुच्चयले परामर्शदातालाई परामर्शदाताका रूपमा समर्थित अनि संवृद्ध अनुभव गर्न सहयोग गर्छ।

4.4.1. परामर्शदाताहरूको प्रशिक्षण कार्यक्रम

परामर्शदातासँग धेरै प्रकारका कौशल हुन्छन् जस्तै ज्ञानानुशासनमा विशेषज्ञता, सञ्चार, सहानुभूति अनि भावनात्मक बुद्धिमत्ता, समस्या समाधानको कौशल, समय प्रबन्धन अनि नेतृत्व कौशल। यी व्यावसायिक कौशलले उनीहरूलाई परामर्श कार्यक्रमका क्रममा आफ्ना परामर्श ग्रहणकर्तालाई सहयोग वा मार्गदर्शन गर्न सक्षम बनाउँछ। परामर्शदाता प्रशिक्षण कार्यक्रमले परामर्शदाताको विकास दुईवटा क्षेत्रमा गर्न सहयोग गर्नु पर्छ - आधारभूत परामर्श कौशलको विकास अनि परामर्शका प्रकारहरूतर्फको अभिमुखीकरण।

4.4.1.1. परामर्शका आधारशिला (प्रमुख कौशल)

केही कौशलहरू छन् जसलाई यस प्रशिक्षणमा सिकाउन सकिन्छ:

तालिका 4.1: कौशल, घटक अनि विवरण

कौशल	घटक	विवरण
सञ्चार	सक्रियतापूर्वक सुन्नु	परामर्श, जटिल कुराकानीमा सक्रियतापूर्वक सुन्नाका महत्त्व अनि मूल तत्त्वहरू

	चिन्तनपूर्ण अनि गहन प्रश्न सोध्नु	विभिन्न परिस्थितिका लागि विभिन्न प्रकारका प्रश्न सोधेर सार्थक कुराकानीलाई अघि बढाउनु
	प्रतिक्रिया दिनु अनि लिनु	प्रभावकारी ढङ्गमा रचनात्मक प्रतिक्रिया लिन अनि दिनाका लागि सुझाउहरू
नेतृत्व	सङ्क्रमण प्रबन्धन	सङ्गठनात्मक परिवर्तन अनि यसबारे सञ्चारका माध्यमद्वारा मान्छेलाई सकारात्मक रूपले नेतृत्व दिने अनि प्रेरित गर्ने तरिकाहरू
	दूरदर्शिता अनि लक्ष्य निर्माण गर्नु	परामर्श सम्बन्धका लागि सार्थक दृष्टिकोण अनि सुव्यवस्थित लक्ष्यहरू निर्धारित गर्नु
	उत्तरदायित्वको निर्माण	टोलीमा सफलतापूर्वक उत्तरदायित्वको निर्माण गर्नु तथा काम सुम्पिन, निरीक्षण गर्न अनि प्रतिक्रिया दिनामा कौशल प्रदर्शित गर्नु
	वैकासिक मानसिकताको विकास	वैकासिक मानसिकताको आवश्यकताबारे स्पष्ट पार्नु तथा स्वयम् अनि आफ्ना परामर्श ग्रहणकर्तामा वैकासिक मानसिकता वृद्धि गर्न सहयोगात्मक रणनीति बनाउनु
	समय प्रबन्धन	समय अनि कामको प्रबन्धन गर्न अनि प्राथमिकता दिनाका लागि सुझाउहरू
	संस्कृति निर्माण	उत्कृष्ट टोली/ परामर्श ग्रहणकर्ताहरूमा समूह संस्कृतिको निर्माण गर्न अवसरहरू चिन्नु अनि तिनलाई कार्यान्वयन गर्नु
अन्य विकासोन्मुख कौशलहरू	सञ्जालीकरण	उद्देश्यपूर्ण समस्या समाधानका लागि सञ्जालीकरणको महत्त्व बुझ्नु
	परामर्श अनि यसको तत्त्व	परामर्श अनि यसका महत्त्व साथै परामर्शदाता हुने तरिकाहरू परिभाषित गर्नु

4.4.1.2. परामर्शका प्रकार

परामर्श अन्तर्क्रिया परावास्तविक अनि भौतिक दुवै तरिकाले सम्पन्न गर्न सकिन्छ अथवा समकालिक वा असमकालिक तरिकाले पनि सञ्चालित गर्न सकिन्छ। परामर्शलाई निम्न प्रकारमा विभाजित गर्न सकिन्छ:

परामर्शको अनुभव परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि तब रचनात्मक हुन्छ जब परामर्श ग्रहणकर्ताका संस्थालाई तिनका सम्बन्धित सन्दर्भमा समस्याको समाधानका लागि पुनःस्थापित गर्न अन्तर्क्रियाले चारवटा प्रमुख क्रियालाई उत्प्रेरित गर्छ ; सिक्नु, साझा गर्नु, समाधान गर्नु अनि जोड्नु। तल देखाइए जस्तै विभिन्न प्रकारका परामर्शहरूका माध्यमद्वारा यसलाई लागु गर्न सकिन्छ:

क. व्यक्तिगत परामर्श

व्यक्तिगत परामर्श सहभागीहरूद्वारा आफ्ना रुचिका विषयमा गरिने एउटा व्यक्तिगत, ज्ञान-सहभाजन कुराकानी हो। यो एउटा परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताबिच हुने केन्द्रित चर्चा हो। परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले साझा गर्न, सिक्नु अनि चर्चा गर्नाका लागि कुनै विश्वसनीय व्यक्ति (परामर्शदाता वा सहकर्मी)-सँग जोडिने विकल्प छान्ने

अवसर पाउँछन्।

परामर्शदाताले परामर्श ग्रहणकर्तालाई उनीहरूले आर्जन गरेका कौशल अनि ज्ञानलाई सुदृढ बनाउन सहयोग गर्छ अनि ज्ञानलाई कसरी क्रियान्वयन गर्नु भन्ने बारे पनि बुझाउँछ। कौशलले उनीहरूलाई आइपने चुनौतीका लागि तयार गर्छ। प्रत्यक्ष परामर्शका माध्यमद्वारा जोडिनु परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि एउटा अन्तर्दृष्टिपूर्ण यात्रा बन्छ किनभने यसले उनीहरूलाई व्यक्तिगत साथै व्यावसायिक विकास गर्न सहयोग गर्छ तथा उनीहरूका क्षमतामाथि एउटा बलियो विश्वास निर्माण गर्छ। यसले परामर्श ग्रहणकर्ताको विकासलाई वृद्धि गर्न सहयोग गर्छ। एउटा परामर्शदाताका लागि उनीहरू जुन समुदायका हुन् त्यस समुदायका लागि योगदान दिने अवसर प्रदान गर्छ।

ख. सामूहिक परामर्श

सामूहिक परामर्शमा समान चुनौती झेलिरहेका परामर्श ग्रहणकर्ताहरूको समूह सम्मिलित हुन्छ। यो सहकर्मीद्वारा सिक्र चाहने अनि सञ्जाल निर्माण गर्न चाहने परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि सहयोगी सिद्ध हुन्छ।

i. परिचर्चा मण्डली (ज्ञान हस्तान्तरण परामर्श)

परिचर्चा मण्डली (परामर्श मण्डली)-का माध्यमद्वारा समुदायका आवश्यकतासँग सम्बन्धित अवधारणा (नीति, योजना आदि) अनि सर्वोत्तम अभ्यासहरूलाई सुगम बनाउन सकिन्छ। यो अवकाश आफ्ना ज्ञान, अनुभव अनि शिक्षणलाई साझा गर्न अनि तिनलाई सुगम बनाउन परामर्शदाताको भूमिका निर्वाह गर्ने ती विशेषज्ञका लागि खुल्ला हुन सक्छ। परामर्श मण्डलीले परामर्शको सौन्दर्यलाई अनुप्रयोग शिक्षणका तत्त्वहरूसँग जोड्छ। परामर्श ग्रहणकर्तालाई सामूहिक रूपले सिक्र अनि प्रगति गर्न प्रेरित गर्नु नै यस मण्डलीबाट पाइने लाभ हो। यसले समान चुनौती झेल्ने मान्छे तथा सामूहिक ज्ञान निर्माण गर्ने चाहनेहरूका लागि एक ठाउँ भेला भएर खोजन अनि चर्चा गर्न सजिलो बनाउँछ। उनीहरूलाई त्यस विशेष अवधारणाबारे ज्ञान, अनुभव अनि विशेषज्ञता भएका कुनै व्यक्तिद्वारा परामर्श अनि मार्गदर्शन दिइन्छ। परामर्श मण्डलीले जसमा उनीहरू सहभागी हुन चाहन्छन् त्यो छान्ने अवसर दिन्छ। परामर्श ग्रहणकर्तालाई उनीहरू के अनि कसबाट सिक्र चाहन्छन् भन्ने कुरा छान्ने स्वतन्त्रता पनि दिन्छ।

ii. सहकर्मी परामर्श

यसमा विशिष्ट चुनौतीहरू सफलतापूर्वक झेलेका अथवा केही प्रयोग क्षेत्रमा विशेषज्ञता विकास गरेका व्यावसायिकहरूको एउटा समूहले आफ्ना सहकर्मीका लागि चर्चा अनि परामर्श दिने अवकाशहरूको नेतृत्व गर्छ। सहकर्मी परामर्श सत्रमा विभिन्न दृष्टिकोणद्वारा ज्ञान अनि अनुभव साझा गरेर सहकर्मीहरूबिच सहायक सम्बन्ध वृद्धि गर्ने सम्भावना हुन्छ। यसले परामर्श ग्रहणकर्तालाई समान सन्दर्भ भएका मान्छेहरूको भरपर्दो सञ्जाल प्रदान गर्छ जसमा उनीहरू आफ्ना सर्वोत्तम अभ्यास साझा गर्न सक्छन् तथा आफ्नो ज्ञान पनि वृद्धि गर्न सक्छन्। सहकर्मी परामर्श भन्नाले एउटा पारस्परिक, दुवै पक्षलाई लाभ हुने अधिगम प्रक्रियालाई बुझिन्छ। परामर्शदाता र परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैले ज्ञान र अनुभव साझा गरेकाले यो दुवै पक्षका लागि लाभदायक हुन पुग्छ। सहकर्मी परामर्शदाताहरूले जसै परामर्श ग्रहणकर्तालाई परामर्श अनि सहयोग गर्छन्, परामर्श ग्रहणकर्ताहरू आफैँ ज्ञान लिन प्रयास गरिरहेका अनि तिनलाई विभिन्न तरिकाद्वारा क्रियान्वयन गर्ने प्रयास गरिरहेका फेला पर्दछन्। यसले सर्वोत्तम अभ्यास साझा गर्नका लागि चाहिने मञ्चका रूपमा पनि कार्य गर्छ।

iii. घटना आधारित परिचर्चा (स्थितिजन्य परामर्श)

यसमा परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले झेलिरहेका कुनै विशिष्ट साझा सङ्घर्षको पूर्वानुमानित समाधान खोज्दै सञ्जाल/ परामर्शदातासम्म आफैँ पुग्दछन्। यसले सामूहिक समस्या समाधानका लागि एउटा उत्तम अवसरका रूपमा काम गर्छ।

iv. सङ्क्षिप्त परामर्श

सङ्क्षिप्त परामर्श अल्पकालिक परामर्श हो जुन छोटो अनि केन्द्रित समयावधिमा घटित हुन्छ। यसको प्रयोग व्यक्तिहरूलाई विशेष मुद्दा वा विषयमा शीघ्र मार्गदर्शन अनि सहयोग चाहिएको बेला गरिन्छ। यो छोटो अवधिमा बहुमूल्य अन्तर्दृष्टि अनि सहयोग प्राप्त गर्नाका लागि नमनशील अनि प्रभावकारी तरिका हो। माथि उल्लेखित प्रकारहरू परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताबिच अन्तर्क्रियालाई प्रोत्साहित गर्नाका लागि बनाइएका हुन् तापनि परामर्श अन्तर्क्रियालाई परिणामसम्म पुऱ्याउने अतिरिक्त तरिका पनि हुन सक्छन्। तलका तालिकामा देखाइए जस्तै यो अफलाइन अनि अनलाइन माध्यमको संयोजन, समकालिक वा असमकालिक तरिकाहरूको प्रयोग गरेर पनि गर्न सकिन्छ:

तालिका 4.2: परामर्शका विधि

विधि→ सञ्चार↓	समकालिक	असमकालिक
अनलाइन	अनलाइन कन्फरेन्सिङ उपकरणहरूको प्रयोग गरी सबै विधिहरूबारे माथि वर्णन गरिएको छ व्यक्तिगत सत्र सम्भव हुन नसक्ने बृहत् आकारको परामर्श कार्यक्रमका लागि यो सबैभन्दा उपयोगी संयोजन हुन सक्छ किनभने परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता भिन्न भिन्न भौतिक स्थानमा हुन सक्छन्।	चिन्तनपरक निर्दिष्ट कार्यपत्र, घटना अध्ययन सम्बन्धी पत्र जस्ता अनलाइन उपकरणहरूको प्रयोग काम सुम्पिन अनि प्रतिक्रिया साट्नाका लागि गर्न सकिन्छ। यसको प्रयोग अतिरिक्त अनलाइन समकालिक कार्यक्रममा आत्म चिन्तन अनि आत्म शिक्षण समयलाई प्रोत्साहित गर्नाका लागि पनि गर्न सकिन्छ।
अफलाइन	माथि वर्णन गरिएका सबै विधिहरू प्रत्यक्ष उपस्थिति रहेको वातावरणका हुन् यो संयोजन लघु आकारको कार्यक्रमका लागि सबैभन्दा धेरै उपयोगी हुन सक्छ अनि सञ्चारलाई केवल अनलाइन माध्यमसम्म सीमित नराखेर यसले परामर्श सम्बन्धी अन्तर्क्रियाको वृद्धि गर्ने छ।	पुस्तक, गतिविधि औजार, परीक्षणात्मक कार्यक्रम जस्ता अफलाइन उपकरणहरू पनि प्रयोग गर्न सकिन्छ। यस संयोजनको प्रयोग स्वशिक्षणप्रति प्रोत्साहित गर्नाका लागि अधिक अनुकूलित अनलाइन/ अफलाइन - समकालिक परामर्श कार्यक्रममा गर्न सकिन्छ।

4.4.2. परामर्शदाताका लागि निरन्तर व्यावसायिक विकास

परामर्शदाता प्रशिक्षण कार्यक्रम चरणबद्ध तरिकाले सम्पन्न गराउनु पर्छ अनि परामर्शदाताहरू परामर्श अन्तर्क्रियामा धेरै सम्मिलित हुन थालेपछि यसलाई अधि बढाउनु पर्छ। उदाहरणका लागि परामर्शदाता प्रशिक्षण विभिन्न स्तरमा हुन सक्छ जसमा परामर्शदातालाई उनीहरूको निरन्तर क्षमता निर्माणमा सहयोग गर्न सक्ने विभिन्न कौशल अनि त्यसपछि घटकहरूसँग परिचित गराउन सकिन्छ:

तालिका 4.3: परामर्शदाता प्रशिक्षण अनि कौशलका तहहरू

तह 1	तह 2	तह 3
परामर्श अनि यसका तत्त्व	परिचर्चा मण्डल	उत्तरदायित्व निर्माण गर्नु
दूरदर्शिता अनि लक्ष्य निर्माण गर्नु	संस्कृति निर्माण	सञ्जालीकरण
सामूहिक सुविधा	व्यक्तिगत परामर्श	सहकर्मी परामर्श
घटना आधारित चर्चा	गहन प्रश्न सोध्नु	सङ्क्रमण
समकालिक सुविधा	प्रतिक्रिया दिनु अनि लिनु	वैकासिक मानसिकता
सक्रियतापूर्वक सुन्नु		समय प्रबन्धन
असमकालिक सुविधा		
गहन प्रश्न सोध्नु		

यस अतिरिक्त, परामर्शदाताहरूले प्रशासनिक संस्थानहरूद्वारा प्रदान गरिने क्षमता निर्माणदेखि माथि गएर परामर्श ग्रहणकर्तासँग हुने उनीहरूको चर्चाका क्षितिजलाई व्यापक बनाउन अनि अधिक दृष्टिकोण अघि ल्याउन क्षमता निर्माणमा सम्मिलित हुने अवसर पाउनु पर्छ। परामर्शदाताहरूलाई समय समयमा सिपिडीमा सम्मिलित गर्ने संरचना परामर्शदाता विकासका लागि आवश्यक छ अनि यो विशेषज्ञ सत्र, वेबिनार, क्षमता निर्माणका लागि अनलाइन पाठ्यक्रम आदिले पुरा गर्न सकिन्छ।

4.5. परामर्शका क्षेत्र

उपर्युक्त प्रकारका परामर्शको प्रयोगद्वारा विभिन्न क्षेत्रमा परामर्शको आधार निर्माण गर्न सकिन्छ। परामर्श कार्यक्रमको उद्देश्य, हितधारकहरूको आवश्यकता अनि सन्दर्भका आधारमा कुनै पनि क्षेत्रमा परामर्श प्रदान गर्न सकिन्छ। सत्रका लागि सबैभन्दा प्रासङ्गिक विषय खोज्नाका लागि निम्नलिखित क्षेत्र (तालिका 4.4)-को प्रयोग उदाहरणस्वरूप गर्न सकिन्छ। चिह्नित गरिएका यी क्षेत्र एनइपी 2020 अनुरूप छन्, अन्य उदाउँदा क्षेत्र चिह्नित गरिने छ अनि कार्यक्रमको प्रगतिका क्रममा तिनलाई समाविष्ट गरिने छ।

तालिका 4.4: परामर्शका क्षेत्र अनि परिभाषा

परामर्शका क्षेत्र	परिभाषा
शिक्षाशास्त्रीय विषयवस्तुको ज्ञान (पेडागोजिकल कन्टेन्ट नलेज) - स्कूलका विषय/ ज्ञानानुशासनका विषयवस्तु जान्नु अनि बुझ्नु।	पिसिके एउटा पद हो जसको प्रयोग शिक्षकमा भएका विषय अनि शिक्षाशास्त्रीय ज्ञानको वर्णन गर्नका लागि गरिन्छ। विषयवस्तु सम्बन्धी ज्ञानको तात्पर्य विशिष्ट विषय/ गणित, विज्ञान, सामाजिक विज्ञान, कला जस्ता ज्ञानानुशासनसँग सम्बन्धित तथ्य, सिद्धान्त, अवधारणालाई बुझ्नु हो। अर्कातिर शिक्षाशास्त्रीय ज्ञानले ती विधि अनि रणनीतिलाई बुझाउँछ जुन अध्ययन-अध्यापन प्रक्रियाका क्रममा विद्यार्थीहरूको सहयोगका लागि शिक्षकद्वारा अँगालिन्छ।

<p>आधारभूत साक्षरता अनि सङ्ख्या ज्ञान</p>	<p>एनइपी 2020 मा भनिए जस्तै 2025 सम्म प्राथमिक विद्यालयमा सार्वभौमिक आधारभूत साक्षरता अनि सङ्ख्या ज्ञानको प्राप्ति सर्वोच्च प्राथमिकता हुने छ। तेस्रो श्रेणीसम्म पुग्दासम्म विद्यार्थीहरू सार्थक पठन अनि लेखनमा सक्षम हुनु पर्छ अनि उनीहरूमा सङ्ख्या ज्ञानसँग सम्बन्धित आधारभूत ज्ञान विकसित हुनु पर्छ। आधारभूत साक्षरता अनि सङ्ख्या ज्ञान स्कुल अनि कक्षाबाहिरका जीवनको सम्मिश्रणद्वारा प्राप्त गर्न सकिन्छ।</p>
<p>समान अनि समावेशी शिक्षा</p>	<p>एनइपी 2020मा न्यायसङ्गत अनि समावेशी शिक्षामाथि जोड दिइएको छ जसद्वारा सबै नानीहरूले गुणवत्तापूर्ण शिक्षा पाउनु पर्छ भन्ने अवधारणाले प्रोत्साहन पाएको छ। यसमा वञ्चित समूह (महिला, समलिङ्गी समूह, अनुसूचित जाति अनि जनजाति, अन्य पछाडि जातिहरू, दिव्याङ्ग अनि अन्य वञ्चित समूह)-द्वारा उठाइएका चुनौतीहरूबारे विचार गरिएको छ। नीतिले सबै नानीहरूका लागि समावेशी शिक्षण परिवेश निर्माण सुनिश्चित गर्छ।</p>
<p>सामर्थ्य आधारित शिक्षा</p>	<p>सामर्थ्य आधारित शिक्षा एउटा यस्तो पद्धति हो जसले अभिवृत्ति, ज्ञान अनि कौशल विकासमा ध्यान केन्द्रित गर्छ जुन एउटा निश्चित पाठ्यक्रम अनि सीमित समयमा निरन्तर आर्जन गरिने हुनाको साटो अवलोकनयोग्य अनि मापनयोग्य हुन सक्छ। सामर्थ्य आधारित शिक्षाको उद्देश्य विद्यार्थीहरूमा वास्तविक जीवनको परिदृश्यमा आफ्नो ज्ञान लागु गर्ने क्षमता होस् भन्ने कुरो सुनिश्चित गर्नु हो।</p>
<p>कथावाचन अनि खेलौना आधारित शिक्षाशास्त्र</p>	<p>एनइपी 2020 अनि आधारभूत चरण, 2022-का लागि राष्ट्रिय पाठ्यक्रमको रूपरेखा (न्यासनल करिकुलम फ्रेमवर्क)-ले शिक्षणको आधारभूत चरणमा नानीहरूका लागि कथावाचन अनि खेलौनामा आधारित शिक्षाशास्त्रलाई अत्यधिक अनुशंसा गर्छ। नानीहरूद्वारा प्रारम्भिक चरणमा अर्जित वैचारिक ज्ञानलाई खेलौनामा आधारित शिक्षाशास्त्रद्वारा बलियो बनाउन सकिन्छ। यसले नानीहरूमा सामाजिक-भावनात्मक विकास, सरलता अनि सिर्जनात्मकतालाई प्रोत्साहित गर्ने छ।</p>
<p>परीक्षणात्मक शिक्षण</p>	<p>एनइपी 2020ले अनुभवात्मक शिक्षा अँगाल्ने सुझाउ दिन्छ जसमा "प्रत्येक विषयको मानकीकृत शिक्षाशास्त्रअन्तर्गत व्यावहारिक शिक्षा, कला-सन्निहित अनि खेल-सन्निहित शिक्षा तथा कथावाचनमा आधारित शिक्षाशास्त्रको सन्निहितता समाविष्ट छ।"</p>
<p>भारतीय ज्ञान</p>	<p>भारतीय ज्ञान अनि विचारधाराले ज्ञान, बुद्धि अनि सत्यको अन्वेषणलाई सधैं शिक्षाको एउटा अङ्ग मानेको छ। भारतीय ज्ञानमा शिक्षाको उद्देश्य परम आत्म-साक्षात्कार अनि मुक्तिसँगसँगै व्यक्तिलाई जीवनका लागि तयार पार्नु हो। प्राचीन भारतीय ज्ञानका तत्त्वलाई वैज्ञानिक तरिकाले सम्बोधित गर्न सकिन्छ।</p>

अनुप्रयोग अनुसन्धान	अनुप्रयोग अनुसन्धान एक प्रकारको व्यवस्थित अन्वेषण हो जुन कक्षा अनि स्कुलमा विशिष्ट मुद्दालाई सम्बोधन गर्नामा केन्द्रित छ। शिक्षण-अधिगम परिवेशमा अधिक रणनीति आविष्कार गर्न अनि निर्णय-निर्माण गर्न शिक्षकहरूद्वारा यो सम्पन्न गरिन्छ।
आचरण, नीति अनि संवैधानिक मूल्य	एउटा असल शिक्षा प्रणाली सिद्धान्त, नैतिकता अनि संवैधानिक मूल्यद्वारा निर्देशित हुन्छ जुन सहानुभूति, अन्यप्रति सम्मान, स्वच्छता, शिष्टाचार, लोकतान्त्रिक भावना, सार्वजनिक सम्पत्तिप्रति सम्मान, वैज्ञानिक दृष्टिकोण, स्वतन्त्रता, जिम्मावारी, बहुलवाद, समानता अनि न्यायमा केन्द्रित हुन्छ।
डिजिटल शिक्षा साक्षरता	एनइपी 2020ले सबैलाई गुणवत्तापूर्ण शिक्षा प्रदान गर्नाका लागि प्रविधिको लाभको प्रयोगको महत्त्व स्वीकार गर्छ। डिजिटल मञ्च अनि आइसिटी आधारित शैक्षिक पहल आवश्यकीय हुन् अनि भविष्यका शैक्षिक परिदृश्यको चुनौतीका समाधानका लागि त्यसलाई प्रोत्साहन दिन अनि विस्तारित गर्न आवश्यक छ।
व्यावसायिक सम्पर्क अनि कौशल	एनइपी 2020ले व्यावसायिक अनि प्राज्ञिक शिक्षाबिच कुनै कठोर विभाजन नगर्ने अवधारणालाई प्रोत्साहित गर्छ। विद्यार्थीहरूले भविष्यमा आफ्नो बाटो आफैँ रोज्न सक्ने गरी उनीहरूसित विशेष रूपले आफ्ना रुचिअनुसार विषय छान्ने विकल्प हुनेछ। प्रशिक्षणको सम्भावनाका माध्यमद्वारा यसले विद्यार्थीहरूलाई मिस्त्री, माली, कुम्हाले अनि कलाकार जस्ता विभिन्न क्षेत्रमा व्यावसायिक विशेषज्ञतासँग परिचित गराउँछ।
कला सन्निहित शिक्षा	शिक्षाशास्त्रमा कला सन्निहित शिक्षालाई समाविष्ट गर्नाले नानीहरूका लागि एउटा हर्षमय अनि आनन्दमय शिक्षणको परिवेश बन्ने छ। भारतीय कला अनि संस्कृतिको सन्निहितताको शिक्षणद्वारा भारतीय लोकाचार अनि मूल्य यथावत् रहने छ तथा शिक्षा अनि संस्कृतिबिचको बन्धन अझ बलियो बन्ने छ जुन कुनै पनि देशको शिक्षा प्रणालीमा सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण पक्ष हो।
खेलकुद सन्निहित शिक्षा	एनइपी 2020मा "खेल सन्निहित शैक्षणिक दृष्टिकोणबारे पनि सुझाउ दिइएको छ जसमा स्वदेशी खेलसहित शारीरिक गतिविधिको प्रयोग गरिन्छ। यसले विद्यार्थीलाई सहयोग, स्वपहल, स्वनिर्देशन, आत्मानुशासन, सामूहिक कार्य अनि जिम्मावारी जस्ता कौशल विकास गर्न सहयोग गर्ने छ।"
समुदायको सङ्लग्नता	विभिन्न अध्ययनहरूले प्रभावकारी शिक्षणका लागि नानीहरूको शिक्षा प्रक्रियामा समुदायको सहभागितालाई समर्थन गरेको छ। विभिन्न तरिकाले समुदायको सार्थक सहभागिताद्वारा नानीहरूमा सांस्कृतिक सम्मानको भावना विकास गर्ने छ अनि सामाजिक भावनात्मक शिक्षणको वृद्धि गर्ने छ। यसले उनीहरूलाई स्कुलबाहिरका समाजका गतिशीलताबारे सिक्न पनि सहयोग गर्ने छ।
२१ औँ शताब्दीका कौशल	यसले कौशल वा क्षमताको विस्तृत शृङ्खलालाई सन्दर्भित गर्छ जुन व्यक्तिका लागि विकसित समाज अनि संसारमा हुर्किनाका लागि आवश्यकताका रूपमा उदाएको छ। यी कौशलमा सिर्जनात्मकता, डिजिटल साक्षरता, समास्या समाधान, सञ्चार, नवान्वेषण अनि अनुकूलनशीलता समाविष्ट छन्। उदीयमान नयाँ तकनीकीहरूको प्रगतिसँगै यी कौशल अब व्यक्तिका लागि वैश्विक नागरिक बच्चाका लागि महत्त्वपूर्ण छन्।

<p>360 डिग्री मूल्याङ्कन (समग्र मूल्याङ्कन)-को सिर्जना अनि क्रियान्वयन गर्नु</p>	<p>एनइपी 2020ले नानीहरूका लागि 360 डिग्री बहुआयामी मूल्याङ्कनको सुझाउ दिएको छ। नानीहरूको मूल्याङ्कन शिक्षक, अभिभावक, सहकर्मी अनि स्वमूल्याङ्कनद्वारा समग्र तरिकाले गरिनु पर्छ। यसमा संज्ञानात्मक, भावात्मक अनि मनोप्रेरक विकासका सबै पक्षलाई समाविष्ट गरिने छ।</p>
<p>शिक्षकहरूको मानसिक स्वास्थ्य</p>	<p>वर्तमान शैक्षणिक परिदृश्यमा शिक्षकले एउटा केन्द्रीय भूमिका निर्वाह गरिरहेका छन् अनि उनीहरूको पेसा अत्यधिक मागवाला बनेको छ। भावनात्मक माग, कार्य-जीवन सन्तुलन अनि प्रदर्शनको दबाउ केही यस्ता कारक हुन् जसले स्कुल शिक्षकका मानसिक स्वास्थ्यलाई प्रभावित पार्छ। यसैले स्कुलमा एउटा सहायक अनि स्वस्थ शिक्षण परिवेश निर्माणका निम्ति शिक्षकका मानसिक स्वास्थ्यका मुद्दाहरू चिन्नु महत्त्वपूर्ण छ।</p>

4.6. परामर्श अन्तर्क्रिया

परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताको सम्बन्ध समयसँगै विकसित हुने भए तापनि रचनात्मक परामर्श अन्तर्क्रिया एउटा सफल परामर्श सम्बन्धको कुञ्जी हो जसले परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैलाई लाभ पुऱ्याउँछ। सम्पूर्ण अन्तर्क्रियाका क्रममा परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताबिचको सम्बन्ध सुसङ्गत अनि विश्वसनीय हुनु पर्छ अनि ती कारणहरूबारे विचार गरिनु पर्छ जसका लागि उनीहरूले परामर्श सम्बन्धमा सहभागी हुने विकल्प रोजे। परामर्श कार्यक्रमको लक्ष्य परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैबिचको अन्तर्क्रियामा निर्भर छ। यस अन्तर्क्रियामा यी कुरा समाविष्ट छन्:

- क. विश्वासको विकास अनि सम्बन्ध निर्माण
- ख. लक्ष्य निर्माणका लागि संयुक्त प्रयास
- ग. परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैका नियमित बैठक
- घ. एकाअर्काका लागि सराहना अनि उत्प्रेरणा
- ङ. व्यक्तिगत अनि व्यावसायिक विकास
- च. सहयोगी दिशानिर्देश अनि प्रतिक्रिया



अध्याय

V

परामर्श कार्यक्रमका घटक



अध्याय -V: परामर्श कार्यक्रमका घटक

एउटा परामर्श कार्यक्रम एउटा जटिल संरचना हुन सक्छ जसको ढाँचा निर्माण गर्दा विभिन्न पक्षमाथि विचार गर्नु पर्ने हुन्छ। निम्नलिखित पक्षहरूले परामर्श कार्यक्रमलाई प्रभावकारी ढङ्गमा निर्माण गर्न अनि कार्यान्वयन गर्न सहयोग गर्न सक्छन्:

5.1 कार्यक्रमको ढाँचा अनि योजना

- क. लक्षित समूह (परामर्श ग्रहणकर्ता)
- ख. परामर्श कार्यक्रमको प्रकृति
- ग. अन्तर्भुक्तिका लागि सम्भावित परामर्शदाता
- घ. समाविष्ट सम्पूर्ण हितधारक (परामर्शदाता, परामर्श ग्रहणकर्ता, प्रशासक आदि) का लागि दृष्टि, लक्ष्य अनि अपेक्षित परिणाम
- ङ. सत्रका अवधि अनि नियमितता
- च. परामर्श अन्तर्क्रियाका पद्धति
- छ. कार्यक्रम सम्बन्धित सूचनाको प्रसार
- ज. सञ्चालन अनि मूल्याङ्कन
- झ. प्रतिक्रिया अनि अनुवर्ती क्रिया

5.1.1 परामर्शदाताको प्रगति

परामर्श कार्यक्रममा परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताबिचको सम्बन्धलाई मात्र नभएर क्रमिक क्षयको प्रक्रियालाई ध्यानमा राख्दै प्रणालीका लागि परामर्शदाता निरन्तर रूपमा उपलब्ध होस् भन्ने कुरो पनि सुनिश्चित गरिन्छ। परामर्श प्रणालीमा संवहनीयताको समर्थन गर्ने अनि प्रणालीलाई चलाइराख्नाका लागि बाह्य स्रोतमाथि मात्र सधैं निर्भर नरहने खाले बनाउनु पर्छ। उदाहरणका लागि परामर्शदाता आफैँले एउटा निश्चित स्तरको प्रशिक्षण प्राप्त गरेपछि नयाँ परामर्शदातालाई प्रशिक्षित गर्न सक्छन्। चारवटा चरणमा सम्पन्न हुने प्रक्रियाको एउटा उदाहरण तल सूचीबद्ध गरिएको छ।

एउटा परामर्श कार्यक्रमको प्रगति परामर्श सम्बन्धको प्रगतिलाई ध्यानमा राखेर बनाइनु पर्छ।



चित्र 5.1: परामर्शदाताको प्रगति

5.2 कार्यक्रम प्रबन्धन

परामर्श कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि एउटा कार्यक्रम प्रबन्धन एकाइ (प्रोग्राम म्यानेजमेन्ट युनिट) अथवा प्रशासकहरूको एउटा टोली बनाउन सकिन्छ जसमा निम्नलिखित घटकहरू समावेश गर्न सकिन्छ:

- एउटा सल्लाहकार समूहको स्थापना
- कार्यक्रम प्रबन्धनका लागि एउटा व्यवस्था
- एउटा विकास योजना अनि संसाधनको ढाँचा
- कार्यक्रमको निरीक्षणका लागि एउटा व्यवस्था
- हितधारक, संस्थान अनि कार्यक्रमका लागि प्रतिक्रिया संयन्त्र
- मानव संसाधन विकासका लागि रणनीति
- प्रभावकारी जन सम्बन्ध अनि सञ्चारका प्रयास
- कार्यक्रम कार्यान्वयनका लागि बजेट विनियोजन

5.3 कार्यक्रम सञ्चालन

ध्यानमा राख्नु पर्ने परिचालन कार्यहरू यस प्रकार छन्:

- यदि हुन्छ भने परामर्शदाता, परामर्श ग्रहणकर्ता, कार्यक्रम कर्मी अनि स्वयम्सेवकहरूको एउटा निकाय बनाउनु
- सम्भावित परामर्शदाताहरूको परीक्षण अनि परामर्श ग्रहणकर्ताहरूको प्रमाणीकरण
- परामर्शदाता, परामर्श ग्रहणकर्ता अनि कार्यक्रम कर्मीका लागि अभिमुखीकरण अनि प्रशिक्षण उपलब्ध गराउनु

- d. परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताहरूको परिचित्रण गर्नु
- e. स्थापित मानदण्डभित्र रहेर परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि क्रियाकलाप अनि सत्रहरूको योजना गर्नु
- f. परामर्श कार्यक्रम सञ्चालनका लागि सहयोगी संयन्त्र बनाउनु
- g. कार्यक्रमभरि सहभागीहरूको योगदानलाई चिह्नित गर्नु
- h. लक्ष्य प्राप्तिका लागि परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताहरूलाई सुविधा उपलब्ध गराउनु

5.3.1 भूमिका अनि जिम्मावारी

परामर्श कार्यक्रमका विभिन्न हितधारकहरूका प्रस्तावित भूमिका अनि जिम्मावारीहरू निम्न छन्:

तालिका 5.1: हितधारक अनि जिम्मावारी

हितधारक	जिम्मावारी
वरिष्ठ अधिकारीवर्ग/ पिएमयु	<p>क. परामर्शदाता प्रशिक्षणका लागि कार्यक्रम, दिशानिर्देश अनि पाठ्यक्रमको ढाँचा निर्माण</p> <p>ख. परामर्शदाताको चयन</p> <p>ग. परामर्शदाताका क्षमता निर्माण</p> <p>घ. नियमित क्षमता निर्माणद्वारा परामर्शदातालाई सहयोग</p> <p>ङ. मनोबल उच्च राख्नका लागि परामर्शबारे आफ्ना विचार अभिलेखबद्ध गर्न अनि साझा गर्न प्रतिष्ठित वक्ताहरूलाई आमन्त्रित गर्नु</p> <p>च. कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन अनि निष्पादन सुनिश्चित गर्नु</p> <p>छ. कार्यक्रमको परीक्षण अनि मूल्याङ्कन गर्नु</p>
परामर्शदाता	<p>क. परामर्श प्रमाणीकरण कार्यक्रम पुरा गर्नु</p> <p>ख. अन्य शिक्षकका लागि परामर्श संरचनाको आयोजना गर्नु अनि सुविधा उपलब्ध गराउनु</p> <p>ग. परामर्श ग्रहणकर्ताबाट उनीहरूका परामर्श कौशलबारे सुझाउ अनि प्रतिक्रिया लिनु</p> <p>घ. क्षमता निर्माणका लागि नियमित रूपमा प्रशिक्षण/ कार्यशालामा सहभागी हुनु</p>
परामर्श ग्रहणकर्ता	<p>क. परामर्श संरचनामा सहभागी हुनु</p> <p>ख. नियमित व्यावसायिक विकासका लागि सिक्नु, साझा गर्नु, समाधान गर्नु अनि सम्पर्क गर्नु</p>

5.3.2 परामर्श कार्यक्रमका विभिन्न चरणको कार्यान्वयनका लागि अनुशंसा

क. कार्यक्रमको लोकार्पण

- i. व्यावसायिकहरूका लागि देश/ राज्य/ प्रणालीभरि परामर्शदाताको चयन प्रक्रिया तयार पार्नु
- ii. परामर्शदाताका रूपमा नामाङ्कनका लागि मानदण्ड जारी गर्नु
- iii. प्रणालीका हितधारकहरूका लागि मानदण्ड अनि चयन समयसीमा जारी गर्नु

ख. परामर्शदाता चयन प्रक्रिया (हेर्नू - परिशिष्ट II)

परामर्शदाता चयन प्रक्रियाका दुईवटा चरण निम्नलिखित छन् जसलाई क्रियान्वयन गर्न सकिन्छ:

- चरण 1: एउटा आवेदन पत्र जसमा जनसाङ्ख्यिकीय विवरण मागिने छ अनि अनलाइन शिक्षण वातावरणमा चुनौतीको समाधानका लागि आवेदकको क्षमता आकलन गर्न एउटा वस्तुस्थितिको अध्ययन गरिने छ। चयनित आवेदक चरण 2-का लागि अघि बढ्ने छ।
- चरण 2: सञ्चार कौशल, प्रेरित गर्ने क्षमता, प्रयोग क्षेत्रको ज्ञान आदिको आकलन गर्नाका लागि एउटा अन्तर्क्रिया/ अन्तर्वार्ता आदि। अन्तर्वार्ता प्रक्रिया विशेषज्ञहरूको एउटा समितिद्वारा आयोजित गरिने छ। चयनित आवेदकलाई परामर्श मञ्चमा परामर्शदाताका रूपमा सम्मिलित गरिने छ।

कुनै विशेष क्षेत्रमा प्रतिष्ठित अनि उत्कृष्ट व्यावसायिकहरूलाई एनसिटीईद्वारा सोझै एनएमएमका लागि सम्मिलित गरिने छ।

ग. परामर्शदाताको क्षमता निर्माण

- परामर्शदाताका लागि अवधारणा, कौशल अनि प्रविधिबारे ज्ञान निर्माण गर्न सुविधामूलक कौशल, गहन प्रश्न, परामर्श ग्रहणकर्ताका समूहभित्र एउटा संस्कृतिको निर्माण जस्ता परामर्शका लागि आवश्यक विषयमा कार्यशालाहरूको आयोजन गर्नु होस्।
- परामर्श सम्बन्धी अन्तर्क्रिया थाल्न अघि कार्यशालाहरू आयोजन गरिने छ जसमा सूचनात्मक भिडियो अनि नियोजित गतिविधि आदिका माध्यमद्वारा अभिमुखीकरण/ क्षमता निर्माणका लागि क्षेत्रका विशेषज्ञहरूलाई आमन्त्रित गरिने छ।

घ. परामर्शदाताको अन्तर्भुक्ति प्रक्रिया

- परामर्श मञ्च (एनएमएम पोर्टल/ मोबाइल एप्लिकेसन)-मा परामर्शदातालाई सम्मिलित गर्नाका लागि दिशानिर्देश तयार गर्नु अनि तिनलाई साझा गर्नु
- परामर्शदाताले आफ्नो प्रोफाइल बनाउने छन् अनि आवश्यक जानकारी उपलब्ध गराउने छन्

ङ. परामर्श ग्रहणकर्ताको अन्तर्भुक्ति प्रक्रिया

- परामर्श मञ्चमा परामर्श ग्रहणकर्तालाई सम्मिलित गर्नाका लागि दिशानिर्देश तयार गर्नु अनि तिनलाई साझा गर्नु
- परामर्श ग्रहणकर्ताको अन्तर्भुक्ति प्रक्रिया पत्तो लगाउन अभिलेख बनाएर राख्नु

च. परामर्श अन्तर्क्रिया

- परामर्शदाताहरूले मञ्चमा समूह परामर्श सत्रहरूको समय तय गर्न अनि आयोजन गर्न सक्छन्
- परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले मञ्चमा समूह परामर्श सत्र अनि परामर्शदाताहरू खोज्न सक्छन् अनि सत्रमा भाग लिनाका लागि नामाङ्कन गर्न सक्छन्

iii. परामर्श ग्रहणकर्ताहरू सम्बन्धित प्रयोग क्षेत्रका परामर्शदातासँग व्यक्तिगत रूपमा आफ्ना प्रश्न लिएर सम्पर्क गर्न सक्छन्। परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले आपसी सहमतिमा परामर्श अन्तर्क्रियाका लागि समय अनि रूपरेखा तय गर्न सक्छन्

iv. परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले परामर्शदातालाई मताङ्क अनि प्रतिक्रिया दिन सक्छन्

आइटी टोलीले अन्तर्भुक्ति अथवा परामर्श अन्तर्क्रिया सम्बन्धमा देखापर्ने कुनै पनि तकनिकी गडबडीको समाधान गर्न सहयोग गर्ने छ।

छ. निरीक्षण अनि विश्लेषण

i. मञ्चमा परामर्श सङ्लग्नता पत्तो लगाउनु अनि आवश्यकताअनुसार मासिक/ त्रैमासिक प्रतिवेदन तयार गर्नु

ii. परामर्श कार्यक्रमको विश्लेषण गर्नाका लागि सबै प्रतिवेदनबारे पत्तो लगाउनु अनि सङ्कलन गर्नु तथा त्यसैअनुसार सक्षम उपायहरूबारे सुझाव दिनु।

5.4 कार्यक्रम मूल्याङ्कन

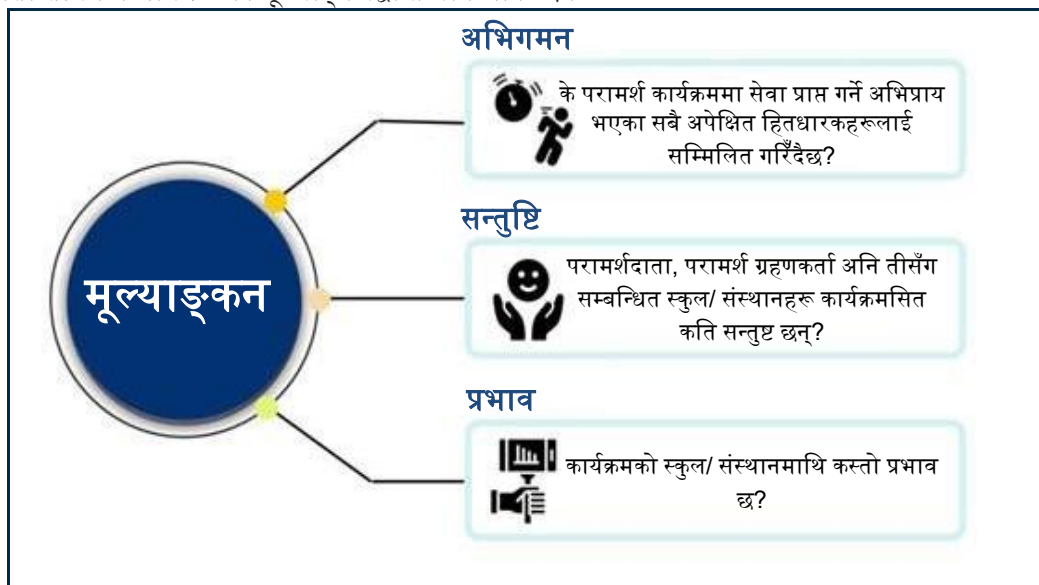
निरन्तर गुणवत्ता सुधारका लागि परामर्श कार्यक्रमको मूल्याङ्कन गर्न निम्नलिखित कुरा आवश्यक छन्:

क. कार्यक्रमको प्रगति नाप्रे योजना

ख. कार्यक्रमको अपेक्षित परिणाम नाप्रे एउटा प्रक्रिया

ग. कार्यक्रमको मूल्याङ्कन, निष्कर्ष अनि प्रसारबारे एउटा व्यापक प्रतिवेदन। कार्यक्रमको

सफलता तीनवटा मानदण्डको मूल्याङ्कनद्वारा नाप्रे सकिन्छ :



चित्र 5.2: परामर्शका लागि मूल्याङ्कनका आधार

क. अभिगमन: के परामर्श कार्यक्रममा सेवा गर्ने अभिप्राय भएका ती सबै हितधारकहरूलाई सम्मिलित गरिँदैछ?

अभिगमन कार्यक्रमको मूल्याङ्कन गर्दाखेरि विचार गर्नु पर्ने सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण पक्ष हो। सबै सहकर्मी सदस्यहरू परामर्शसम्म पुग्ने हुनु पर्छ किनभने यसले अनुकूलित अनि व्यापक व्यावसायिक विकासमा सङ्लग्न हुने अवसर प्रदान गर्छ। हितधारकहरूको वर्तमान डेटाबेसमा सङ्गृहीत सूचना हेरेर यस सङ्केतको मूल्याङ्कन गरिनु पर्छ। यसमा समावेशिता, विविधता, मापनीयता, भाषा अनि अभिगमन जस्ता महत्त्वपूर्ण तत्व समाविष्ट हुनु पर्छ जुन विभिन्न सन्दर्भ भएका देशमा सफल कार्यान्वयनका लागि आवश्यक छन्।

कार्यक्रमले हितधारकहरूका लागि परामर्शलाई एउटा आवश्यक अथवा वैकल्पिक सुविधा बनाउन सक्ने भए तापनि "के परामर्शद्वारा सबैभन्दा धेरै लाभान्वित हुने हितधारकहरू परामर्शसम्म पुग्न सकिरहेका छन्?" भन्ने प्रश्न सोध्न आवश्यक छ। यसका लागि परामर्श कार्यक्रम निर्देशन अनि विकल्प आधारित संयोजन हुनु पर्छ। कुनै पनि प्रणालीमा नयाँ अभ्यास सम्मिलित गर्नु चुनौतीपूर्ण छ तथा उपलब्धता अनि त्यससम्म पुग्ने मार्ग सुनिश्चित गर्ने उपायहरू आवश्यकता अनुसार लागु गर्नु पर्छ।

ख. सन्तुष्टि: परामर्शदाता, परामर्श ग्रहणकर्ता अनि तीसँग सम्बन्धित स्कुल/ संस्थान कार्यक्रमसँग कति सन्तुष्ट छन्??

यस मापदण्डले परामर्श अन्तर्क्रियाको गुणवत्तामाथि ध्यान केन्द्रित गर्छ। कार्यक्रम चलाइराख्न अनि त्यसको माग सुनिश्चित गर्नाका लागि सबै सहभागी हितधारकहरूको सन्तुष्टि आवश्यक छ। परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका सन्तुष्टि सामयिक सर्वेक्षणका माध्यमद्वारा नाप्न सकिन्छ जसमा यस कार्यक्रमले उनीहरूका व्यावसायिक जीवनमा के मूल्य थप्छ अनि उनीहरूले निवेश गरेका समयको साटो के फिर्ता पाइरहेका छन् भन्ने कुरा सोधिन्छ। हितधारकहरूको सन्तुष्टि भिन्न भिन्न मापदण्ड प्रयोगद्वारा नाप्न सकिन्छ -

- i. सुगम अन्तर्क्रियाको गुणवत्ता - परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताले अन्तर्क्रियाको संरचनाबाट आनन्द लिइरहेका छन् अनि यी गतिविधिमा खर्च गरिएका समय अधिकतम गर्नाका लागि दुवै पक्षबाट पर्याप्त सहभागिता भइरहेको छ भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्नु हो।
- ii. अन्तर्क्रियाद्वारा प्रस्तुत गरिएका विषयको गुणवत्ता - यी अन्तर्क्रियाका क्रममा प्रस्तुत गरिएका विषयहरूले हितधारकहरूको व्यावसायिक जीवनमा मूल्य थपेको छ भन्ने सुनिश्चित गर्नु हो। हितधारकका लागि यो आफूमा भएको ज्ञान अनि बुझाइसित सम्बन्ध बनाउन पर्याप्त रूपले परिचित हुनु पर्छ तथापि उनीहरूका सोचलाई नयाँ दिशामा अघि बढाउनाका लागि पर्याप्त चुनौतीपूर्ण पनि हुनु पर्छ।

ग. प्रभाव: स्कुल/ संस्थानमाथि कार्यक्रमको कस्तो प्रभाव छ?

यस मापदण्डले परामर्श प्रणालीको प्रभाव आकलन गर्छ अनि यो नाप्न सायद सबैभन्दा गाह्रो छ।

परामर्श कार्यक्रमको उद्देश्यका आधारमा विद्यार्थीमाथि प्रभाव, स्कुल संस्कृतिमा परिवर्तन आदिको आकलन गर्नु पर्ने हुन सक्छ। यद्यपि यो नाप्राका लागि एउटा दीर्घकालिक मापदण्ड हो अनि कार्यक्रमको प्रारम्भिक चरणमा यो सम्भव नहुन सक्छ तथापि दैनिक अभ्यासमाथि पर्ने प्रभावबारे प्रतिक्रियाले कार्यक्रमलाई उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि सही मार्गमा हिँडिरहन सहयोग गर्न सक्छ।

दीर्घावधिमा कार्यक्रमको सफलता अनि यो चलाइराख्ने निर्णय कार्यक्रमद्वारा पारिएका प्रभावमा आधारित हुनु पर्छ। यद्यपि यो परामर्श कार्यक्रममा खर्चिएको एउटा निश्चित समयपछि मात्र नाप सकिन्छ तापनि यो कार्यक्रमका सफलताको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण सङ्केतक हो। स्कुलमा सुधार, नयाँ कार्य संस्कृतिका लागि सङ्क्रमणको तत्परता, उत्कृष्ट शिक्षण परिणाम जस्ता प्रभाव नाप सफलताका सङ्केतकको प्रयोग गर्नु पर्छ अनि कार्यक्रममा परिवर्तन गर्नका लागि पर्याप्त रूपले पटक पटक प्रयास गर्नु पर्छ। यहाँ केही उदाहरण दिइएका छन्:

तालिका 5.2: उद्देश्य अनि प्रभाव सङ्केतक

परामर्श कार्यक्रमका उद्देश्य	प्रयोग गर्न सकिने प्रभाव सङ्केतकहरू
पूर्वसेवा शिक्षकहरूलाई कार्यबलमा सम्मिलित गर्ने प्रक्रियालाई सजिलो बनाउन पूर्वसेवा शिक्षकहरूलाई सेवारत शिक्षकहरूद्वारा परामर्श दिइने छ।	क. कार्यबलमा सम्मिलित हुँदा शिक्षकहरूको सन्तुष्टि प्रतिशतमा वृद्धि ख. नयाँ शिक्षकका विद्यार्थीहरूको सिक्रे परिणाम प्रतिशतमा वृद्धि ग. नयाँ शिक्षकका विद्यार्थीहरूको सन्तुष्टि स्तरमा वृद्धि घ. सेवारत शिक्षक-परामर्शदाताका लागि प्रदर्शन सङ्केतक प्रतिशतमा वृद्धि
आधारभूत साक्षरता अनि सङ्ख्या ज्ञानमा विद्यार्थीहरूको शिक्षण परिणाम सुधारन एउटा समूहमा शिक्षक सहकर्मि परामर्श मण्डल बनाइने छ।	क. मूलभूत साक्षरता अनि सङ्ख्या ज्ञानको मूल्याङ्कनमा छात्र प्रदर्शनको प्रतिशतमा वृद्धि ख. उपयुक्त अध्ययन-अध्यापन सामग्रीहरूको उपयोग अनि कक्षा अवलोकनका क्रममा प्रदर्शनको प्रतिशतमा वृद्धि ग. शिक्षक सन्तुष्टि अनि सामुदायिक भावना प्रतिशतमा वृद्धि

एसडिजी 4 (गुणस्तरीय शिक्षा)-द्वारा प्रेरित भए पनि एनएमएम एसडिजी कार्यान्वयनको समयसीमासम्म सीमित छैन। प्रणालीभित्र परामर्शका लागि चलायमान अनि निरन्तर प्रक्रिया बनाउने उद्देश्यले यो अभियान प्रस्तुत गरिँदैछ। माथि सूचीबद्ध प्रभाव सङ्केतकहरू परामर्श कार्यक्रमका उद्देश्य अनि इच्छित लक्ष्यहरूलाई समयमा संशोधन गर्न सहायक हुने छन्।

परिवर्तनका लागि सकारात्मक सृष्टीकरणको प्रयोग गर्ने प्रयासमा सकारात्मक प्रभाव पार्ने सबै हितधारकहरूको कामलाई पुरस्कृत अनि प्रोत्साहित गरिनु पर्छ। यसले अन्य लाभअतिरिक्त, परामर्श कार्यक्रमद्वारा ल्याइएको परिवर्तन अनि सकारात्मक प्रभावमा निरन्तर केन्द्रित गर्नु पर्ने ध्यानलाई सुनिश्चित गर्ने छ। अन्ततः परामर्श कार्यक्रमको मूल्याङ्कन यसद्वारा भारतको शिक्षामा आउने सकारात्मक परिवर्तनको क्षमताका आधारमा गरिनु पर्छ।

5.5 संस्थागतीकरण

परामर्श संस्थागत, सङ्गठनात्मक अनि व्यक्तिगत लक्ष्य प्राप्तिका लागि एउटा राम्रो तरिका हो। यसले प्रणालीका सामूहिक मूल्य प्रस्तावलाई अझ राम्रो बनाउन पारिस्थितिकी तन्त्रमा उपलब्ध पूर्वाधारको लाभ उठाउँछ अनि यसलाई शिक्षा प्रणालीका सबै स्तरमा एउटा आवश्यक गतिविधि मान्नु पर्छ। यो आवश्यक गतिविधि एउटा निरन्तर प्रक्रिया हुनु पर्छ जुन सबै हितधारकका दैनिक अभ्यासमा स्थायी रूपले सम्मिलित हुनु पर्छ।

एउटा परामर्श कार्यक्रमले सुरुमा हितधारकहरूबिच धेरै सन्तुष्टि उत्पन्न गर्न सक्छ किनभने यसका लाभार्थीहरूबिच सौहार्दको भावना हुन्छ। तथापि परामर्श कार्यक्रम लागु गर्दा परामर्शदाता, परामर्श ग्रहणकर्ता अनि प्रशासनको धेरै समय अनि प्रयास लाग्छ। यस प्रकारको कार्यक्रमलाई निरन्तरका दिन परामर्श कार्यक्रमलाई संस्थागत बनाउन आवश्यक हुने छ।

संस्थागतीकरण कुनै सङ्गठन वा संस्कृतिमा कुनै वस्तुलाई एउटा परम्परा वा आदर्शका रूपमा स्थापित गर्ने कार्य हो। परामर्श कार्यक्रममा सबै संरचनालाई संस्थागत अभ्यास अनि लाभसँग जोड्नु पर्छ जसमा यसबारे महत्त्वपूर्ण ढङ्गमा स्थायी रूपले काम गर्न सकियोस्। कुनै पनि स्तरमा परामर्शलाई सफलतापूर्वक संस्थागत बनाउने दुईवटा तरिका छन्।

5.6 प्रोत्साहन

यस कार्यक्रममा सहभागिताका लागि गैर-मौद्रिक प्रोत्साहनको प्रयोग गरिन्छ जसद्वारा शिक्षा प्रणालीको विद्यमान संरचनामा परामर्शदाता, परामर्श ग्रहणकर्ता अनि तीसँग सम्बद्ध संस्थानले अघि बढ्न सहयोग पाउने छन्।

परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्तालाई कसरी प्रोत्साहन दिनु भन्ने विषयमा यहाँ केही उदाहरण छन्:

तालिका 5.3: प्रोत्साहनका प्रकार

उदाहरण सङ्ख्या	प्रोत्साहनका प्रकार	विवरण
उदाहरण 1	परामर्शदाताका लागि अवसर	क. सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन गर्ने परामर्शदाताका लागि एउटा प्रमुख संस्थानबाट विशेष नेतृत्व विकास पाठ्यचर्यासम्म पुग्ने अवसर। ख. एनएमएमलाई शिक्षकका लागि राष्ट्रिय व्यावसायिक मानक (एनपिएसटी)-सँग जोडिने छ।
उदाहरण 2	सर्वोत्तम प्रदर्शन गर्ने परामर्शदाताको पहिचान	क. प्रशंसा प्रमाण पत्र ख. चर्चा, उदाहरणका लागि वेबसाइटमा प्रदर्शित गर्नु, सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन गर्ने परामर्शदाताको कथालाई उजागर गर्नु आदि। ग. एनएमएमबारे वर्षका अन्तमा आयोजित सङ्गोष्ठीमा सर्वोत्तम अभ्यासहरू प्रदर्शित गर्ने अवसर

परामर्श ग्रहणकर्ताका उत्कृष्ट प्रदर्शनलाई पनि मान्यता दिइने छ तथा उनीहरूलाई प्रशंसा प्रमाण पत्र प्रदान गरिने छ।

5.7 परामर्श कार्यक्रमका चुनौतीहरू

परामर्श कार्यक्रम बाधाहरूबाट मुक्त छैन। परामर्श कार्यक्रमको ढाँचा बनाउन अनि त्यसलाई लागु गर्नाका आफ्नै प्रकारका चुनौतीहरू हुन सक्छन्। यद्यपि यदि हामी यी चुनौतीबारे सचेत छौं भने तिनलाई सरल तरिकाले सम्बोधन गर्न सकिन्छ।

5.7.1 अमेल अपेक्षाहरू

सम्मिलित सबै हितधारकहरूका लागि लक्ष्य अनि स्पष्ट अपेक्षा निर्धारित गर्नु कुनै पनि परामर्श निर्माणको एउटा आवश्यक तत्व हो। मुख्यतः परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्तालाई जब परामर्शअन्तर्गत के प्राप्त गर्न चाहन्छु भन्ने कुरो स्पष्ट हुँदैन तब लक्ष्य निर्धारित गर्नु अनि अपेक्षालाई संरेखित गर्नु एउटा चुनौती बन्न सक्छ।

यो बाधा पूर्णतः हटाउनाका लागि परामर्श कार्यक्रमभरि अपेक्षाबारे निरन्तर सम्प्रेषण गर्नु तथा अवसर पाउँदा सबैजना एकमत छन् भन्ने सुनिश्चित गर्न तत्काल जाँच गर्नु आवश्यक छ।

5.7.2 विनिवेशित परामर्श ग्रहणकर्ताहरू

परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले कार्यक्रममा भाग लिउन् अनि उनीहरूले त्यसको भरपुर लाभ उठाउन् भन्ने कुरो आवश्यक छ तापनि उनीहरूलाई सम्बन्धमा रहिरहन प्रोत्साहित गर्नु पनि महत्त्वपूर्ण छ। परामर्श ग्रहणकर्ताद्वारा विनिवेशका धेरैवटा अन्तर्निहित कारण हुन सक्छन्। यसले परामर्शदाता-परामर्श ग्रहणकर्ताको सङ्लग्नताका गुणस्तरलाई प्रभाव पार्छ अनि विभिन्न अनुकर्ताद्वारा गरिने प्रयासलाई उपेक्षा गर्छ। यस्ता विनिवेशित परामर्श ग्रहणकर्तालाई परामर्शदाताद्वारा प्रेरित अनि प्रोत्साहित गरिनु पर्छ जसमा उनीहरूले परामर्श कार्यक्रमको अधिकतम लाभ प्राप्त गर्न सक्नु।

5.7.3 परामर्शदाताहरूमा उत्प्रेरणाको अभाव

कार्यक्रमका लागि उचित सङ्ख्यामा परामर्शदाताको चयन गर्नु सबैभन्दा साधारण चुनौतीमध्ये एउटा हो। यो चुनौती महत्त्वपूर्ण भए तापनि परामर्शदाताको प्रेरणा अन विशेषज्ञता पनि त्यति नै महत्त्वपूर्ण छ। प्रेरणाको अभावले परामर्शदाता कम सङ्लग्न अनि कम प्रभावशाली हुने छन्। यसद्वारा परामर्श सम्बन्ध असफल हुन्छ अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि परिणाम अपर्याप्त हुन्छ।

यसैले कार्यक्रमको थालनीमा उचित परामर्शदाताको चयन गर्नु महत्त्वपूर्ण हुन्छ। यसका साथै परामर्शदातालाई उचित प्रशिक्षण प्रदान गर्नु अनि सम्बन्धभरि उनीहरूसित कुराकानी गर्नु पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ।

5.7.4 अतिरिक्त वा अपर्याप्त संरचना

परामर्श ग्रहणकर्ताका व्यक्तिगत आवश्यकताहरू चिन्नु महत्त्वपूर्ण छ। केही परामर्श ग्रहणकर्ता अनि परामर्शदाताले विभिन्न प्रकारका उपकरण अनि पूर्वाधारसम्म पुग्दा सराहना गर्ने छन् भने तिनको उपयोग गर्न बाध्य बनाइएको खण्डमा अन्यले भने त्यसमा दबाउ अनुभव गर्ने छन्। परामर्शदाता/ परामर्श ग्रहणकर्ताहरू आफ्ना आवश्यकता अनि सुविधा अनुसार पूर्वाधारसम्म पुग्न सक्ने पाराले कार्यक्रमको ढाँचालाई सन्तुलित गर्ने तरिका खोज्नु महत्त्वपूर्ण छ।

5.7.5 उपेक्षित नाकाहरू

परामर्श कार्यक्रमका स्पष्ट नाकाहरूले परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताहरूलाई कार्यक्रमका परिभाषित आरम्भ, मध्य अनि अन्तबारे राम्ररी दिशानिर्देश दिन्छ। यसले परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैको सन्तुष्टि बढाउँछ। उदाहरणका लागि परामर्श सम्बन्धको प्रभावकारी समापन नहुनाले परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताहरू पछाडि असन्तुष्ट हुन सक्छन्, भ्रमित अनुभव गर्न सक्छन् अनि शिक्षणलाई अघि कसरी बढाउनु भन्ने सुनिश्चित गर्न सक्दैनन्।

5.7.6 परामर्शबारे भ्रान्तिहरू

परामर्शबारे केही भ्रान्तिहरूले बाधा सिर्जना गर्न सक्छन्। परामर्शबारे केही व्यापक मिथकहरूले बाधा उत्पन्न गर्न सक्छन् अनि अनुभवद्वारा अधिकतम लाभ उठाउनाको साटो सहभागीहरूलाई हतोत्साहित पार्न सक्छन्। केही सामान्य मिथकहरू यसमा समाविष्ट छन्:

- “परामर्श एउटा समय लिने प्रक्रिया हो”
- “आजीविका अनि निजी जीवनमा परामर्शको कुनै महत्त्व छैन”
- “परामर्शद्वारा केवल परामर्श ग्रहणकर्ताहरू लाभान्वित हुन्छन्, परामर्शदाता हुँदैनन्”

कार्यक्रमको थालनीमा स्पष्ट अपेक्षा निर्धारित गर्न, भूमिका, जिम्मावारी अनि परिणामलाई राम्ररी परिभाषित गर्नाले, यी गलत धारणाहरू हटाउन सहयोग गर्छ। उचित योजना अनि समर्थनसहितको एउटा परामर्श कार्यक्रम लामो समयसम्म चलन सक्छ अनि त्यसले एउटा लामो समयसम्म यथावत् रहने प्रभाव पार्न सक्छ। एकचोटि जब कार्यक्रमले गति लिन्छ तब परामर्श संस्कृति स्थापित हुन्छ अनि अनौपचारिक परामर्श प्रायः औपचारिक कार्यक्रमसँगसँगै हुकिन्छ।

5.7.7 दुर्गम परामर्श

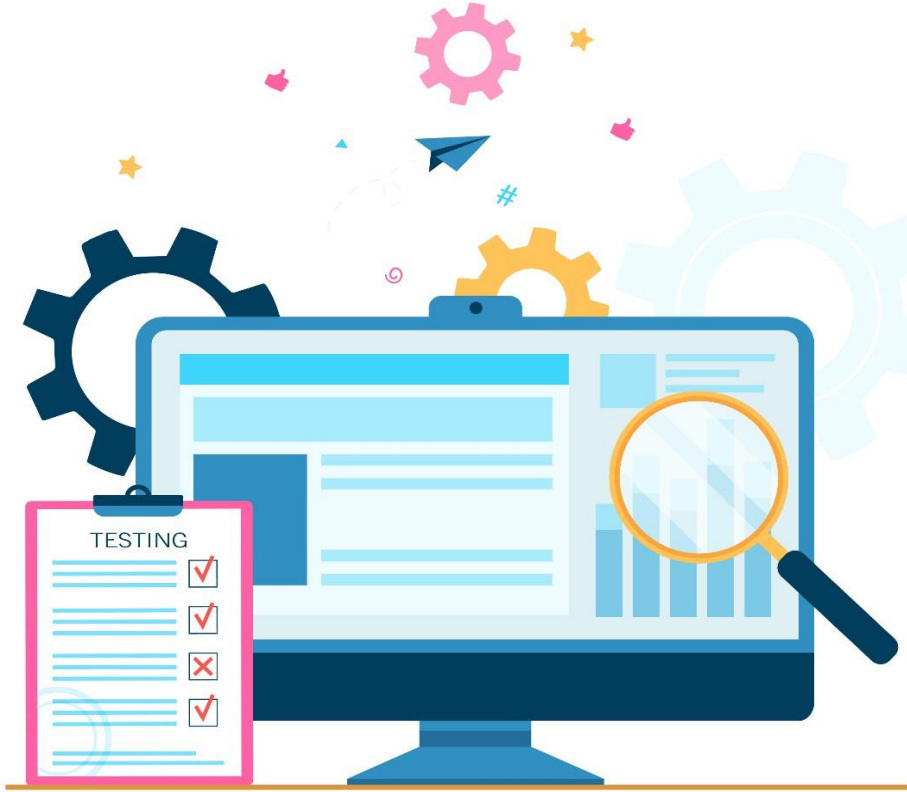
कुनै पनि परामर्श संरचनाको ढाँचा परामर्श अन्तर्क्रियासम्म पुग्न सकिन्छ कि सकिँदैन भन्ने कुरालाई ध्यानमा राखेर बनाइनु पर्छ। उदाहरणका लागि एउटा स्कूलभित्र परामर्श व्यक्तिगत रूपमा अनि एउटा निर्धारित आवृत्तिमा हुन सक्छ जसमा यी सबै परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि सजिलै सुलभ हुन सक्छन्। तथापि एउटा राष्ट्रव्यापी परामर्श कार्यक्रमको उद्देश्य पुरा गर्न एउटा बृहत् आधारभूत ढाँचाको आवश्यकता हुन सक्छ, जस्तै एउटा प्राविधिक मञ्च। पद्धति अनि माध्यमको ढाँचा निर्माण गर्दा बहुविषयक दृष्टिकोण नियोजित गरेर परामर्शलाई अधिक सुलभ बनाउन सकिन्छ।

5.8 गुनासो निवारण संयन्त्र

एनएमएमसँग सम्बन्धित गुनासाहरूलाई अधिक पारदर्शितासित प्रबन्धन अनि निवारण गर्नका लागि एनसिटिईद्वारा गुनासो निवारण समिति गठन गरिने छ। यसले परामर्शदाता/ परामर्श ग्रहणकर्ताअघि आउने समस्याहरूको समाधानका लागि उचित हस्तक्षेप सुरु गर्न सहयोग गर्ने छ। यसले परामर्श प्रणाली उनीहरूका आवश्यकताप्रति अधिक संवेदनशील बन्न सकुन् भनेर परामर्श ग्रहणकर्ता/ परामर्शदातालाई आफ्ना चिन्ता अनि सुझाउहरू साझा गर्ने अवसर प्रदान गर्ने छ।

अध्याय
VI

राष्ट्रिय परामर्श पूर्वाधार



अध्याय -VI: राष्ट्रिय परामर्श पूर्वाधार

6.1 परिचय

एनएमएमको उद्देश्य बृहत् रूपमा सफलतापूर्वक परामर्श स्थापना गर्नु हो अनि यस प्रविधिलाई सक्षम बनाउनु महत्त्वपूर्ण छ। राष्ट्रिय परामर्श पूर्वाधार (एनएमआई)-को कल्पना खुल्ला-स्रोत प्रतिरूपक निर्माण ढाँचाको एउटा समुच्चयका रूपमा गरिएको छ जुन एनडिइएआर अनुरूप छ अनि मापनीयता अनि विश्वसनीयताका लागि बनाइएको छ। धेरैवटा असम्बन्धित अनि खण्डित परामर्श समाधानहरू छन् किनभने वर्तमानमा परामर्श समाधान/ प्रणालीको निकासीका लागि कुनै खुल्ला प्रोटोकल परिभाषित छैन। परामर्श ग्रहणकर्ता-परामर्शदाताको खोजका लागि विभिन्न समाधान वा प्रणालीको प्रयोग गरिँदै छन्। एनएमआईको लक्ष्य एकीकृत परामर्श अन्तःपृष्ठ (युएमआई)-लाई परिभाषित अनि सक्षम बनाएर यो अभाव हटाउनु हो जसलाई बेकन डिएसइपी प्रोटोकलमा लागु गरिएको छ। पारिस्थितिकीलाई ऊर्जावान् बनाउनु नवान्वेषण, विविधता अनि सन्दर्भिकरणका लागि आवश्यक छ। युएमआईले एउटा एकीकृत परामर्श सञ्जाल(युएमएन)-को निर्माणलाई सक्षम बनाउँछ जहाँ विभिन्न पारिस्थितिकी तन्त्रका हितधारकहरूले समाधानको प्रयोग अनि निर्माण गर्न सक्छन् अनि परामर्श उपयोगको मुद्दाका लागि आफ्नो समाधान/ सेवाको विस्तार गर्न सक्छन्।

एनएमआईको उद्देश्य परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैलाई भिन्न भिन्न सन्दर्भमा परामर्श सेवा अनि समाधान अँगाल्न सुविधा सुनिश्चित गर्नु हो। यी विशेषतालाई यसका सिद्धान्त अनि प्राविधिक घटकहरूसहित यसको ढाँचाका प्रत्येक चरणमा लागु गरिएका छन्।

6.2 ढाँचागत सिद्धान्त

यस खण्डमा आधारभूत ढाँचा सिद्धान्त अनि सर्वोत्तम अभ्यासहरू रेखाङ्कित गरेर एनएमआईका डिजिटल पूर्वाधारका पक्षमा ध्यान केन्द्रित गरिएको छ:



चित्र 6.1: राष्ट्रिय परामर्श पूर्वाधारका ढाँचागत सिद्धान्तहरू

- क. सूक्ष्मसेवा वास्तुकला:** मापनीयता अनि विविधताको समाधानका लागि प्रतिरूपक सेवाहरूलाई आवश्यकता अनुसार बनाउन अनि खोल्न सकिन्छ। यस शिथिल युग्मयुक्त सूक्ष्मसेवाले आवश्यकता अनि सन्दर्भअनुसार कार्यक्षमताको विकासलाई सक्षम बनाउँछ।
- ख. सुरक्षित अनि विश्वसनीय:** सुरक्षा अनि गोपनीयताको प्रबन्धन महत्त्वपूर्ण छ अनि यसैले यो ढाँचाको एउटा महत्त्वपूर्ण अङ्ग हो। पूर्वाधारको ढाँचा यसका प्रयोगकर्तालाई तथ्य सक्षमता प्रदान गर्न तथ्यहरूको सुरक्षा अनि गोपनीयता सुनिश्चित गर्दै बनाइएको छ।
- ग. खुल्ला मानक:** विभिन्न प्रयोगका वस्तुस्थितिमा सहयोगका लागि पूर्वाधारको ढाँचा निर्माणका लागि खुल्ला मानक अनि अन्तर्सञ्चालनीयता आवश्यक छ। एनएमआई खुल्ला प्रोटोकल अनि एपिआईको उपयोग गरेर बनाइएको छ जसले विशिष्ट मञ्च, सञ्जाल प्राविधिक वा भाषासँग कुनै सम्बन्ध नराखी अन्तर्सञ्चालनीयता सुनिश्चित गर्छ। यो अन्तरसञ्चालनीयता प्रदान गर्ने मापदण्डहरूमा आधारित छ। खुल्ला एपिआईहरूले, त्यसैले, सँगै काम गर्न विषम प्रविधिहरूमा निर्मित विविध परामर्श समाधानका विस्तृत शृङ्खलाहरूलाई समर्थन गर्नेछ।
- घ. मापनीय अनि नमनशील:** पारिस्थितिकी तन्त्रमा धेरै सङ्ख्याका उपयोगकर्ता मापनका लागि मानकीकरण अनि क्षैतिजीय मापनद्वारा सञ्चालनको मापनीयता सुनिश्चित गरिने छ।
- ङ. अवलोकनीयता:** पूर्वाधारअन्तर्गत परामर्श अन्तर्क्रियाका वरिपरि आदान प्रदान गरिने मूल्यवान जानकारीको अवलोकनीयता टेलिमेट्रीद्वारा प्राप्त गरिने छ। यसको ढाँचा परामर्श ग्रहणकर्ता/ परामर्शदाताका वरिपरि हुने सबै घटना पक्रिने गरी अनि तिनलाई उपभोग अनि विश्लेषणका लागि उपलब्ध गराउने गरी बनाइएको छ।
- च. विश्वसनीय मञ्च:** पूर्वाधारको उद्देश्य दुवै पक्ष - परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि अन्तर्दृष्टिपूर्ण अनि उद्देश्यपूर्ण परामर्श अनुभवको सुविधा प्रदान गर्नाका लागि एउटा विश्वसनीय मञ्च बनाउनु हो। विश्वसनीय पञ्जीकरणको लाभ उठाएर अनि परामर्शदाताको नियुक्तिका लागि उचित परिश्रम गरेर मञ्चमा प्रमाणित अनि सत्यापित परामर्शदाता सुनिश्चित गरेर यो बनाइन्छ।
- छ. विकेन्द्रीकृत अनि वितरित:** पूर्वाधारको ढाँचा निर्माण अनुप्रयोग अनि समाधानलाई वितरित विश्वसनीय एकाइ/ भण्डारबाट सञ्जालका अङ्ग रहेका तथ्यसम्म पुग्न अनि आदान प्रदान गर्न सक्षम बनाउनाका लागि गरिएको छ।
- ज. मञ्च विचार:** पूर्वाधारले हितधारक (समाधान प्रदाता)-का पारिस्थितिकी तन्त्रलाई राष्ट्रिय स्तरमा काम गर्नाका लागि आफ्ना समाधान सेवा बनाउने अनि विस्तारित गर्ने अनुमति दिन्छ।
- झ. एकीकृत अनि एकरूप होइन:** पूर्वाधार खुल्ला मानकमा आधारित छ जसले एकीकृत कार्यलाई सुविधाजनक बनाउँछ अनि विविध समाधानलाई सँगै काम गर्न सक्षम बनाउँछ।
- ञ. सक्षम तुल्याउने पारिस्थितिकी तन्त्र:** युएमआईले परामर्श समाधान/ अनुप्रयोगको एउटा पारिस्थितिकी तन्त्रलाई सक्षम बनाउँछ जसले भण्डारमा तथ्यको प्रयोग गर्दै सँगै काम गर्छ अनि प्रयोगकर्तालाई पहुँचको एकल विन्डो उपलब्ध गराउँछ।
- ट. विस्तारणीयता:** पूर्वाधारको निर्माण सञ्जालमा सजिलै भाग लिनाका लागि नयाँ क्षमता/ एकाइलाई समाविष्ट गर्न सकिने गरी गरिएको छ। विनिर्देशनको अनुपालनद्वारा नयाँ संस्थाले सञ्जालको उपलब्ध क्षमता अनि लाभहरूको लाभ उठाउने अनुमति पाउँछ।

ठ. समावेशी ढाँचा:

i. प्रयोगकर्ताका आधार

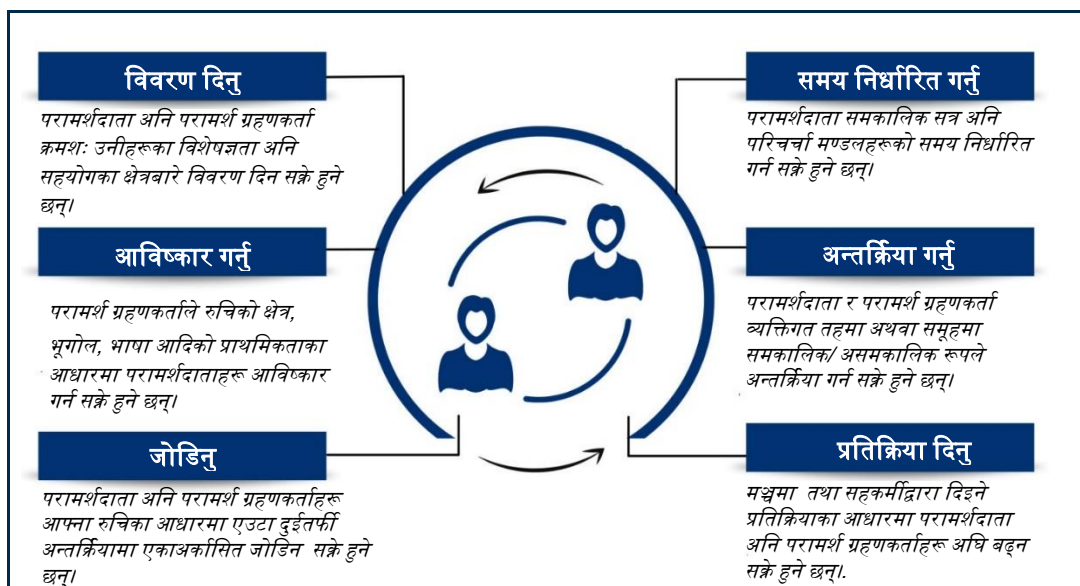
यस पूर्वाधारले प्रयोगकर्ताका प्रासङ्गिक अनि विविध आवश्यकता पूर्तिका लागि समाधानको निर्माणलाई सक्षम बनाउँछ, उदाहरणका लागि विभिन्न मञ्च जस्तै फोन, वेब, विभिन्न भाषा आदि।

ii. प्रणाली अनि प्रक्रिया

पूर्वाधारको ढाँचा आज उपलब्ध अनुप्रयोग, समाधान अनि विषयसहित विभिन्न प्रणाली अनि प्रक्रियालाई जोड्न अनि त्यसबाट लाभ उठाउन बनाइएको छ।

6.3 परामर्शदाता-परामर्श ग्रहणकर्ताबिच अन्तर्क्रियालाई सक्षम बनाउँदै

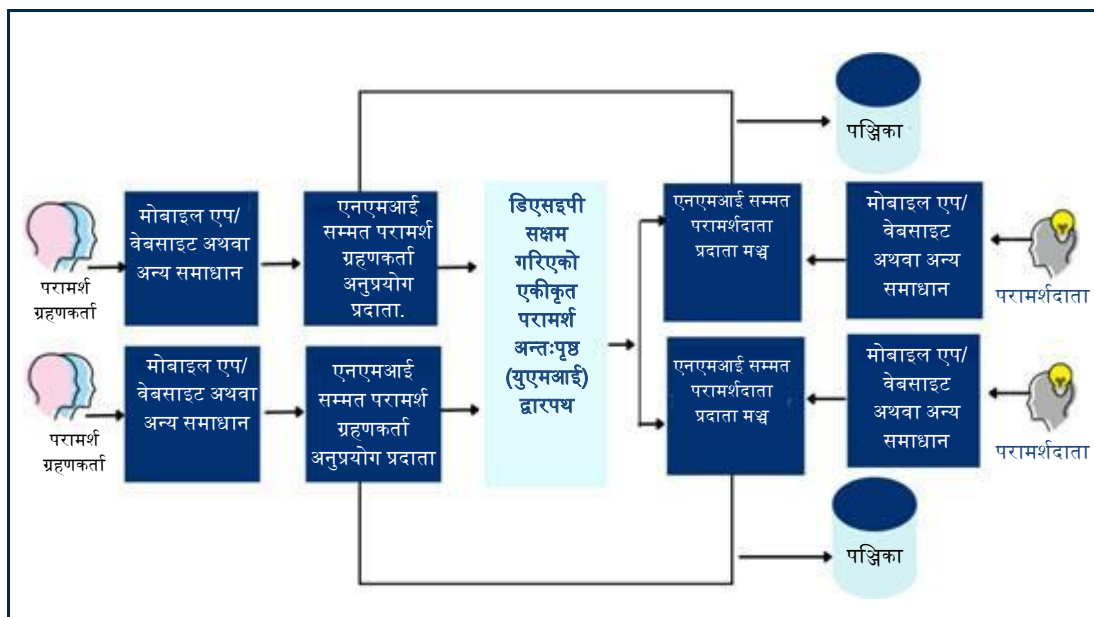
परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताबिच निर्बाध समकालिक अनि असमकालिक अन्तर्क्रिया सम्पन्न गर्नु एनएमआईका मूल उद्देश्यमध्ये एउटा हो। सार्वभौमिक आविष्करणीयता अनि विश्वासद्वारा अन्तर्क्रिया सक्षम हुन्छ अनि प्रतिक्रियाद्वारा अघि बढ्छ। प्राविधिक पूर्वाधारमा निम्नलिखित 6 वटा बीज क्रियाहरू सक्षम हुन्छन्-



चित्र 6.2: प्राविधिक पूर्वाधारमा सक्षम गरिएका बीज क्रियाहरू

6.4 प्राविधिक घटकहरू

एनएमआईले ढाँचागत सिद्धान्तलाई ध्यानमा राख्दै प्रयोगकर्ताहरूका लागि बहुपरामर्श समाधानलाई सक्षम बनाउने विभिन्न प्राविधिक घटकहरू प्रस्तुत गर्दछ।



चित्र 6.3: एकीकृत परामर्श सञ्जाल (युएमडब्ल्यु)- घटक स्तरीय दृष्टि

- क. परामर्श ग्रहणकर्ता अन्तःपृष्ठ (एप/ वेबसाइट/ अन्य समाधान):** परामर्श ग्रहणकर्ताहरूले यस अन्तःपृष्ठको प्रयोग आफ्ना रुचि अनि आवश्यकताका आधारमा परामर्शदाता अनि सत्र खोज्नका लागि गर्न सक्छन्। उनीहरूले ती परामर्श कार्यक्रममा नामाङ्कन गर्न सक्छन् जसमा उनीहरूको रुचि छ।
- ख. परामर्शदाता अन्तःपृष्ठ (एप/ वेबसाइट/ अन्य समाधान):** परामर्शदाताले यस अन्तःपृष्ठको प्रयोग परामर्श ग्रहणकर्ताहरूसँग अन्तर्क्रिया/ सत्रको योजना बनाउन गर्दछन्। उनीहरूले अन्तर्दृष्टि पाउन अनि समयसँगै गरिएका विभिन्न अन्तर्क्रियाहरूको विश्लेषण गर्न पनि सक्छन्।
- ग. परामर्शको वर्गीकरण:** एउटा राष्ट्रिय परामर्श वर्गीकरण विकसित गरिने छ अनि राष्ट्रिय पूर्वाधारको अङ्गका रूपमा यसलाई समाविष्ट गरिने छ। यस वर्गीकरणले परामर्शदाताका विशेषता, परामर्शका क्षेत्र अनि अन्तर्क्रियाका माध्यम जस्ता प्रमुख पक्षहरू समाविष्ट गर्ने छ।
- घ. एकीकृत परामर्श अन्तःपृष्ठ (युएमआई) द्वारपथ:** युएमआईले विविध परामर्श सेवा/ समाधानहरूको अन्तर्सञ्चालन क्षमतालाई सक्षम बनाउने छ जसद्वारा विविध सेवामा परामर्शदाता/ कार्यक्रमका खोजको मार्ग प्रशस्त हुने छ। युएमआईको लक्ष्य खुल्ला प्रोटोकलमा निर्मित एउटा खुल्ला सञ्जाल बनाएर शिक्षण/ परामर्श सेवालाई सुव्यवस्थित गर्नु हो।
- ङ. एप पञ्जिका:** यसमा अन्तःपृष्ठको प्रयोग गर्ने सबै मोबाइल एप्स, वेब पोर्टल अनि अन्य समाधानका पञ्जिका समाविष्ट छन्।
- च. सेवा पञ्जिका:** यसमा परामर्श प्रणाली (अनुप्रयोग)-को पञ्जिका समाविष्ट छ जसलाई द्वारपथले अनुमोदन गरेको हुन्छ।

छ. बाह्य पञ्जिका: यसमा पारिस्थितिकी तन्त्रमा सत्यापित परामर्शदाताका विभिन्न विकेन्द्रीकृत विश्वसनीय पञ्जिकाहरू (शैक्षिक निकाय, राज्य विभाग अनि सिएसओ) सम्मिलित छन्।

ज. परामर्श सेवा: पूर्वाधारको सूक्ष्मसेवाले परामर्शदातालाई आफ्ना सत्रको योजना बनाउन अनि परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ताबिच महत्त्वपूर्ण अन्तर्क्रिया सम्पन्न गराउन सक्षम बनाउँछ।

6.5 एकीकृत परामर्श अन्तःपृष्ठ

युएमआई एउटा सञ्जाल अन्तःपृष्ठ हो जुन बेकन डिएसइपी विनिर्देशनमा बनाइएको छ। यस सञ्जालले विभिन्न प्रदाता अनि उपभोक्ताहरूलाई सहजतासँग अन्तर्क्रिया गर्ने अनुमति दिन्छ।

6.5.1 आविष्करणीयता

सबै परामर्शदाता (अनुभवी स्रोत व्यक्ति/ सेवानिवृत्त प्रोफेसर/ शिक्षक आदि) एउटै अन्तःपृष्ठमा देखिने छन् अनि उनीहरूले आफ्ना उपकरणमा जुनै परामर्श अनुप्रयोग इन्स्टल गरेको भए पनि उनीहरू देखिने छन् र उनीहरूसम्म पुग्न सकिने छ। यसद्वारा प्रयोगकर्ताहरूले स्रोत व्यक्तिहरूसँग जोडिनाका लागि धेरैवटा अनुप्रयोग इन्स्टल गर्नाको साटो एउटै मञ्चमा परामर्शदाताको एउटा ठुलो समूहसम्म पुग्ने सुविधा पाउने छन्।

6.5.2 विश्वास

प्रभावकारी परामर्श अन्तर्क्रिया तब मात्र सम्भव छ जब मञ्चमा सम्मिलित सबै मान्छेहरूबिच विश्वास स्थापित हुन्छ। विभिन्न शैक्षिक संस्थान अनि राज्य विभागद्वारा विश्वसनीय परामर्शदाताहरूको पञ्जिकाद्वारा विश्वास स्थापित गरिने छ। मञ्चमा उपस्थित सबै विश्वसनीय परामर्शदाताहरूको विवरणिकाका लागि सत्यापनयोग्य परिचयपत्र प्रस्तुत गराइने छ।

6.6 एकीकृत परामर्श सञ्जाल

एनएमआईको निरन्तर विकास, प्रयोग अनि सुधारका लागि पारिस्थितिकी तन्त्र दृष्टिकोणबारे विचार गरिने छ। नवान्वेषण, विविधता अनि सन्दर्भिकरणका लागि पारिस्थितिकी तन्त्रलाई सक्रिय बनाउनु आवश्यक छ। युएमएन विभिन्न पारिस्थितिकी तन्त्रका अनुकर्ताहरूलाई एनएमआईको लाभ उठाउने अनि योगदान दिनाका लागि उत्प्रेरित गर्ने प्रयास हुने छ। यस प्रकारको पूर्वाधारद्वारा हितधारकहरूको पारिस्थितिकी तन्त्रलाई सबैभन्दा पहिला समाधान बनाउने र प्रयोग गर्ने अनि परामर्शको प्रयोग गर्नु पर्ने स्थितिमा आफ्ना समाधान/ सेवाहरू प्रदान गर्ने अनुमति प्राप्त हुने छ। मञ्चलाई एउटा व्यापक, एकसमान, अखण्ड समाधानका रूपमा बनाइएको छैन भन्ने मुख्य मानसिकतामा परिवर्तन ल्याएर यो सुनिश्चित गरिन्छ।

यो सञ्जाल बनाउन अनि यसलाई निरन्तर राख्नाका लागि सबै सम्बन्धित हितधारकहरूसँग नियमित रूपले प्रयास गरिने छ। निर्माणका ढाँचा अनि खुल्ला प्रोटोकल आवश्यक रहेको पूर्वाधारको प्राविधिक ढाँचाले सञ्जाल बढिरहोस् भन्ने सुनिश्चित गर्ने छ।

6.7 मञ्च प्रशासन

एनएमआईको लाभ उठाउने परामर्श कार्यक्रमबाट वाञ्छित परिणाम प्राप्त गर्नाका लागि प्रभावशाली प्रशासनको आवश्यकता हुने छ। राम्रो प्रशासनका लागि निम्नलिखित मानदण्ड अनि प्रश्नलाई सम्बोधित गर्ने आवश्यकता हुन्छ।

तालिका 6.1: मानदण्ड अनि प्रश्न

मानदण्ड	प्रश्न
उपयुक्तता	<ul style="list-style-type: none"> प्राविधिक पूर्वाधारहरू प्रयोगकर्ताका स्थानीय अनि सामाजिक-आर्थिक स्थिति अनुकूल अनि उपयुक्त छन् भन्ने कुरा तपाईं कसरी सुनिश्चित गर्नु हुन्छ? मञ्चमा हुने अन्तर्क्रियाले अन्तर्क्रियालाई रचनात्मक बनाउँछन् भन्ने कुरो तपाईं कसरी सुनिश्चित गर्नु हुन्छ? पूर्वाधारको लाभ उठाएर कार्यक्रम स्वत्वाधिकारीहरूद्वारा उचित प्रतिक्रिया प्रणाली स्थापित गरिएको छ भन्ने तपाईं कसरी सुनिश्चित गर्नु हुन्छ?
संवहनीयता	<ul style="list-style-type: none"> मञ्च, तथ्य आदिका स्वत्वाधिकारी को हुन्? प्रभावकारी ढङ्गमा मञ्चको प्रयोग गरिएको छ अनि उचित प्रतिक्रियाबारे विचार गरिएको छ भन्ने तपाईं कसरी सुनिश्चित गर्नु हुन्छ? यसमा प्रशिक्षण कार्यक्रम अनि प्रतिक्रिया तन्त्र सम्मिलित हुन्छन्।
विकासशीलता	<ul style="list-style-type: none"> बहुअनुकर्ताहरूलाई परिसम्पत्ति (जस्तै, तथ्य, सफ्टवेयर, विषय, आदि)-मा योगदान दिन तपाईं कसरी सक्षम बनाउनु हुन्छ? सेवाको आविष्कार अनि उपभोगलाई तपाईं कसरी सक्षम बनाउनु हुन्छ? मञ्चको विस्तरणलाई तपाईं कसरी सक्षम बनाउनु हुन्छ?



अध्याय
VII

यात्रा अनि अधिको बाटो



अध्याय -VII: यात्रा अनि अधिको बाटो

7.1. एनएमएम यात्रा

एनएमएमको घोषणा वर्ष 2021-22को केन्द्रीय बजेटमा शिक्षा मन्त्रालय (एमओई), भारत सरकार (जिओआई)-को आदेशका रूपमा गरिएको थियो। एमओईले यो कार्य पुरा गर्ने जिम्मावारी एनसिटिईलाई सुम्पियो। एनएमएमका प्रतिरूपहरूको विकास गर्नाका लागि धेरैवटा शोध गरिए। विभिन्न हितधारकहरूबाट सुझाउ/प्रतिक्रिया आमन्त्रित गर्न नोभेम्बर 2021मा एनसिटिईको वेबसाइट अनि माइगव पोर्टलमा परामर्शबारे नीति निर्देशिकाको प्रारम्भिक खेसा राखिएको थियो। यसपछि ऊर्ध्वगामी दृष्टिकोण लिएर परामर्शबारे नीति निर्देशिका तयार गर्नाका लागि देशभरि शिक्षाविद, शैक्षिक प्रशासक, स्कूल, विश्वविद्यालय, शिक्षकका प्रशिक्षक, एससिइआरटी, डिआइइटी, प्रधानाचार्य, शिक्षक, गैर सरकारी सङ्गठन अनि अन्य हितधारकहरूसँग 15 वटा खुल्ला चर्चा आयोजित गरिए (सन्दर्भ - परिशिष्ट IV)

एनसिटिईले 29 जुलाई 2022-मा देशभरि 30 वटा केन्द्रीय विद्यालयमा (15 वटा केवि, 10 वटा जेएनवि अनि 5 वटा सिबिएसई)-मा प्रायोगिक विधिद्वारा एनएमएमको थालनी गर्‍यो। 30 वटा स्कूलका प्राचार्य अनि केन्द्रीय अधिकारीहरूलाई लिएर एनएमएमबारे 2 दिवसीय अभिमुखीकरण कार्यक्रम आयोजित गरियो। एनसिटिईले विभिन्न क्षेत्रबाट 60 जना परामर्शदातालाई सम्मिलित गरेको छ। 60 जना चयनित परामर्शदाताका लागि 2 दिवसीय क्षमता निर्माण कार्यशाला आयोजित गरियो। एनएमएम वेब पोर्टल (सन्दर्भ - परिशिष्ट -V) सुरु गरियो जसले खोज, विश्वास अनि रचनात्मक प्रतिक्रियामा आधारित प्रभावकारी परामर्श सत्र आयोजित गर्न एउटा अन्तःपृष्ठका रूपमा काम गर्छ। प्रभावकारी ढङ्गमा अन्तर्क्रियालाई सुगम बनाउन परामर्शदातालाई सहयोग गर्नाका लागि विभिन्न प्रतिरूपहरू विकसित गरिएका छन्।

उपर्युक्त आन्तरिक परामर्श, 15 वटा खुल्ला गृह परिचर्चा, प्रयोगद्वारा प्राप्त निविष्टि, अन्य हितधारकहरूसितको चर्चा अनि आउटरिच कार्यक्रमहरूको परिणामस्वरूप प्राप्त प्रतिक्रिया/ सुझाउ समाविष्ट गरेपछि एनएमएमबारे नीति निर्देशिकालाई अन्तिम रूप दिइएको छ। एनएमएमको कार्यान्वयन, परीक्षण अनि विश्लेषणलाई सुगम बनाउन एनसिटिईमा एउटा डिजिटल मञ्च, राष्ट्रिय शिक्षक गुणवत्ता केन्द्र (एनसिटिक्यु)-को स्थापना गरिएको छ। युएमआईको सञ्चालन एनसिटिक्युद्वारा गरिने छ।

7.2. अधिको बाटो

एनएमएम शिक्षकहरूको व्यावसायिक विकास अनि प्रगतिका लागि एउटा अमूल्य पहल हो। परामर्शदाताको भूमिका आफ्ना परामर्श ग्रहणकर्तालाई मार्गदर्शन, सहयोग अनि विशेषज्ञता प्रदान गर्नु हो। यो ज्ञान साझा गर्ने, संयुक्तता अनि चिन्तनका लागि एउटा मञ्च हो। एनएमएमका लागि कार्यान्वयन योजनाको अवधारणा यसरी बनाइएको छ:



चित्र 7.1: अधिको बाटो

सन्दर्भ

- Hansman, C. A. (Ed.). (2002). Critical perspectives on mentoring: Trends and issues. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education, Center on Education and Training for Employment, College of Education, the Ohio State University.
- Knowles, M. S. (1980). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. Englewood Cliffs, NJ: Cambridge Adult Education.
- Kukreja, S., Arora, R., Mahajan, R., & Singh, T. (2020). Mentorship Program: Modern Outlook of Traditional Knowledge. International Journal of Applied and Basic Medical Research, 10(2), 65–67. https://doi.org/10.4103/ijabmr.IJABMR_109_20
- Ministry of Human Resource Development. (2020, July 29). National Education Policy 2020. www.Education.Gov.In; Government of India. https://www.education.gov.in/sites/upload_files/mhrd/files/NEP_Final_English_0.pdf#page=29&zoom=100,97,630
- National Institute of Technical Teachers Training and Research. (2020, September). Making Mentoring Relevant: NEP 2020 PERSPECTIVE. NITTTTR (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.

परिशिष्ट

- I. परामर्शदाताको चयनका लागि संरचनात्मक ढाँचा:
परामर्शदाताको चयन प्रक्रियाका लागि अनुशंसित ढाँचा
- II. परामर्शदाताका भूमिका अनि जिम्मावारी:
परामर्श कार्यक्रमका लागि परामर्शदाताका भूमिका अनि जिम्मावारीहरूको सूची बनाउँदा विचार गर्नु पर्ने उपकरणको एउटा नमुना।
- III. एनएमएमका लागि 15वटा खुल्ला परिचर्चा
- IV. एनएमएम वेब पोर्टल

परामर्श कार्यक्रमका लागि

परामर्शदाताको चयन

उद्देश्य : परामर्शका लागि परामर्शदाताको चयन गर्न एउटा जाँच प्रक्रियाको ढाँचा निर्माण अनि कार्यान्वयन गर्नु।

कसका लागि निर्माण गरिएको हो:



कार्यक्रम
निर्माता



कार्यक्रम
प्रबन्धक

एउटा आदर्श परामर्शदातामा केही विशेष गुण हुन्छन् जसबाट परामर्शदाता अनि परामर्श ग्रहणकर्ता दुवैले सम्बन्धबाट अधिकतम लाभ उठाउन सक्छन्।

परामर्शदाताका गुण



विविधताको सचेतना



प्रभावकारी सञ्चार



सहानुभूति



अनुभव



नमनशीलता



प्रेरणात्मक



नेतृत्व कौशल



विशेषज्ञता



चिन्तन



आलोचनात्मक विचार



सिर्जनात्मकता

भावी परामर्शदाताहरूको जाँच प्रतिच्छादन प्रक्रियाको प्रयोग गरेर गरिनु पर्छ। प्रतिच्छादन प्रक्रियाको ढाँचा कार्यक्रमलाई क्रियान्वित गर्ने आवश्यकता ध्यानमा राखेर बनाउनु पर्छ। उपलब्ध संसाधन अनि आवेदकहरूका समूहको आकारका आधारमा चयन प्रक्रियामा प्रविधिको सहायता प्राप्त तथ्य सङ्कलन विधि अनि व्यक्तिगत गतिविधि अनि साक्षात्कारहरूको संयोजन हुनु पर्छ।

परामर्श कार्यक्रमका लागि
परामर्शदाताको चयन

आवेदन प्रपत्र



जनसाङ्ख्यिकी, पूर्व अनुभव, विशेषज्ञताका साक्ष्य आदिवारे जानकारी एकत्रित गर्नाका लागि एउटा प्रारम्भिक आवेदन प्रपत्रको प्रयोग गर्नु पर्छ। आवेदन प्रपत्रमा अनलाइन अधिगम वातावरणमा चुनौतीहरू समाधान गर्न परामर्शदाताका दृष्टिकोण/ क्षमता आकलन गर्न वस्तुस्थितिको अध्ययन पनि समाविष्ट हुन सक्छ। यो आवेदकहरू (ठुला आकारका कार्यक्रम; थोरै संसाधनको उपलब्धता)-को आकलन गर्नाका लागि प्रयोग गरिने एउटा मात्र उपकरण हुन सक्छ वा साक्षात्कार (सानो आकारको कार्यक्रम; संसाधनको उच्च उपलब्धता) -सँग संयुक्त रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ।

अन्तर्क्रिया/ अन्तर्वाता



साक्षात्कारद्वारा आवेदकलाई अधिक व्यक्तिपरक ढङ्गमा बुझ्न अनि केही यस्ता कौशलको विश्लेषण गर्न सहयोग प्राप्त हुन सक्छ जसको परीक्षण आवेदन पत्रमा गर्न कठिन हुन्छ। यसमा यस्ता प्रश्न समाविष्ट हुन सक्छन् जसले आवेदकहरूको अन्तर्क्रियात्मक विशेषता जस्तै सचेतता, सक्रियता, विश्लेषणात्मक तर्क आदिको परीक्षण गर्छ।

अनलाइन प्रपत्र, सम्बन्धित डेटाबेस प्रबन्धन प्रणाली, भिडियो कन्फरेन्सिङ उपकरण जस्ता उपकरणहरूको प्रयोग आवेदन माग्न र आवेदनको मूल्याङ्कन अनि विश्लेषण गर्नाका लागि गर्न सकिन्छ।

परामर्श कार्यक्रमका लागि

परामर्शदाताको चयन

जनसाङ्ख्यिकी

- नाम
- सम्पर्क सूचना (फोन/ ठेगाना/ इमेल)
- भाषिक दक्षता
- सम्बद्ध संस्थान (नाम, सहर, राज्य, देश)

अनुभव

- वर्तमान भूमिका/ पद
- क्षेत्रमा काम गर्ने अनुभव
- वर्तमान भूमिकामा काम गर्ने अनुभव

ज्ञान अनि विशेषज्ञता

- दक्षताको जाँचका लागि परामर्श कार्यक्रमका निर्धारित विषयवस्तुमा आधारित प्रश्नावली
- शिक्षण वा अधिगमका माध्यमद्वारा परामर्श कार्यक्रमका विषयवस्तुसँग जोडिने पूर्व अनुभवको प्रमाण
- क्षेत्रसित प्रासङ्गिक पुरस्कार, सम्मान, उपलब्धि

सक्रियता

परामर्शदाता किन बन्न चाहन्छन् भन्ने कुरो स्पष्ट पार्न सोधिने निबन्ध/ साक्षात्कार प्रश्नहरू :

- कार्यक्रममा आवेदन गर्ने उनीहरूको उद्देश्य के हो?
- उनीहरू कार्यक्रममा के लिएर आउने छन्?
- यस कार्यक्रमबाट उनीहरूलाई के लाभ हुन्छ?
- उनीहरूका विचारमा यस कार्यक्रमबाट शिक्षा प्रणालीमा के लाभ हुन्छ?

सचेतता अनि वैचारिकता

प्रासङ्गिक समस्यामाथि प्रकाश पार्ने वस्तुस्थितिको अध्ययन जसको समाधान परामर्श कार्यक्रमद्वारा गरिनु छ।

आवेदन प्रपत्रमा वा व्यक्तिगत रूपले सोध्न सकिने अनुवर्ती प्रश्नहरू बहुवैकल्पिक वा व्यक्तिपरक हुन सक्छन् जसद्वारा उनीहरूका निम्नलिखित योग्यताको परीक्षण गर्न सकियोस् :

- चुनौतीहरूको पहिचान
- उपयुक्त सहयोगको ढाँचा निर्माण
- सुझाउ अनि प्रतिक्रिया बनाउनु
- समस्याको समाधान
- विभिन्न नेतृत्व शैली बुझ्नु
- असहमति अनि निष्क्रियता सम्हाल्नु
- उत्तर नजान्ने स्थिति सम्हाल्नु

प्रेरणात्मक अनि उत्प्रेरणात्मक

टोलीलाई निरन्तर सिक्र अनि सुधार्न कसरी प्रेरित गर्ने छन् भन्ने सोधिएका भिडियो निर्देश/ अन्तर्वार्ताका प्रश्नहरू। निम्नलिखित क्षमताका लागि आवेदकहरूका उत्तरको परीक्षण गरिनु पर्छ।

- स्पष्ट कथन
- उपयुक्त शारिरिक हाउभाउको प्रयोग
- प्रश्नको उत्तर दिनाका लागि पर्याप्त विवरण
- प्रमाणित चिन्तनशील विचार
- ऊर्जाशील वक्तव्य
- प्रेरणापरक कथा वाचन

परामर्शका लागि

परामर्शदाताका भूमिका अनि जिम्मावारी

उद्देश्य : सफल परामर्श सम्बन्धका लागि एउटा परामर्शदाताको भूमिका अनि जिम्मावारी चिन्नु

भूमिका

परामर्श ग्रहणकर्तासँग कुराकानी गर्दा तय गरिएका विशिष्ट लक्ष्य अनि उद्देश्यका आधारमा परामर्शदाताले परामर्श ग्रहणकर्तालाई दिशानिर्देश, सुझाउ, प्रतिक्रिया अनि सहयोग दिन्छन्।

जिम्मावारी



तयारी गर्नु



सघाउनु



बढ्नु

- नियमित रूपमा परामर्श ग्रहणकर्ता (हरू)-सँग भेट्ने अनि परामर्श पुरा गर्नाका लागि सहमति भएको समयसम्म सम्बन्धलाई मलजल गर्ने प्रतिबद्धता
- गोपनीयता यथावत् राख्ने अनि परामर्श ग्रहणकर्ता अनि परामर्शदाताको सीमाको सम्मान गर्ने एउटा सुरक्षित अनि सहायक स्थान बनाएर परामर्श ग्रहणकर्ता (हरू)-सँग भरोसायोग्य सम्बन्ध बनाउनु
- परामर्श ग्रहणकर्ताद्वारा आफ्नो विकास, प्रगति अनि आजीविका नियोजनको जिम्मावारी लिन परामर्श ग्रहणकर्ताद्वारा सञ्चालित सम्बन्धका लागि एउटा स्थान बनाउनु
- परामर्श गतिविधिमा परामर्श ग्रहणकर्ता (हरू) अनि पर्यवेक्षक (हरू)-सँग स्पष्ट सञ्चार स्थापित गर्नु



तयारी गर्नु



सघाउनु



बढ्नु

- परामर्श ग्रहणकर्तासँग सम्बन्धका लागि परामर्श ग्रहणकर्ताका स्पष्ट लक्ष्य अनि उद्देश्य स्थापित गर्नु अनि उनीहरूलाई दूरदर्शितामा आधारित एउटा कार्य योजना बनाउने दिशामा मार्गदर्शन गर्नु।
- आफ्नो यात्राबारे विचार गर्नु अनि आफ्ना परामर्श ग्रहणकर्तासँग विशेषज्ञता साझा गर्नाका लागि प्रासङ्गिक उदाहरण प्रस्तुत गर्नु

परामर्श कार्यक्रमका लागि

परामर्शदाताका भूमिका अनि जिम्मावारी

- समस्यासम्बन्धी विचारशील कुराकानीलाई प्रोत्साहित गरेर परामर्श ग्रहणकर्ताको समूहका लागि प्रभावकारी रूपले परामर्श सत्रहरूको सुविधा प्रदान गर्नु
- आफ्ना विभिन्न परामर्श ग्रहणकर्ताका दृष्टिकोणको विविधता बुझ्नु अनि त्यसको सराहना गर्नु
- प्रतिकूलता चिन्नु अनि त्यसको समाधान ख्यालपूर्वक गर्नु, परामर्श ग्रहणकर्तासँगका मतभेदबारे परिचर्चा आमन्त्रित गर्नु
- समस्याबारे उनीहरूको बुझाइ स्पष्ट पार्न गहन प्रश्नहरू ('कसरी' अनि 'के' जस्ता अनियन्त्रित प्रतिक्रियाका अनुमति भएका प्रश्नहरू) सोध्नु।
- परामर्श ग्रहणकर्ताका कुरा सक्रिय रूपले सुन्नु अनि परामर्श ग्रहणकर्तालाई उनीहरूको कुरा सुनिँदै छ भन्ने अनुभव गराउनु।
- परामर्श ग्रहणकर्तालाई सहज चुनौतीहरू दिएर तथा उनीहरूलाई तात्कालिक समस्या समाधान गर्न सशक्त बनाएर तथा भविष्यका लागि तीसँग जुझ्ने रणनीति विकसित गरेर सुधारका दिशामा निवेश गर्नु
- परामर्श ग्रहणकर्ताको आवश्यकताका आधारमा परामर्श ग्रहणकर्तालाई गरिने सहयोगमा भिन्नता ल्याउनु
- इमान्दार, खुल्ला, सकारात्मक अनि रचनात्मक प्रतिक्रिया दिनु
- व्यावसायिक विकासका गतिविधिहरू चिनेर आवश्यकताअनुसार उपयुक्त पूर्वाधार अनि अन्य परामर्शदातासँग जोडिने अनि सञ्जाल बनाउने दिशामा परामर्श ग्रहणकर्तालाई सहयोग गर्नु

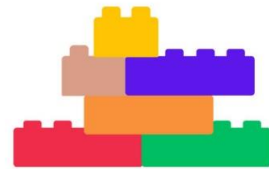
परामर्श ग्रहणकर्तालाई उनीहरूद्वारा सहनिर्मित कार्य योजनाप्रति उत्तरदायी बनाउनु अनि नियमित अन्तरालमा कार्य योजनाको समीक्षा गर्नु



तयारी गर्नु



सघाउनु



बढ्नु

- आफ्नो जागिर अनि आफ्नो परामर्शसम्बन्धी उत्तरदायित्वविच प्रभावकारी रूपमा समयको प्रबन्धन गर्नु
- प्रशिक्षण, प्रतिक्रिया चक्र आदिविद्वारा परामर्श कौशलको निर्माण अनि सुधार गर्नाका लागि व्यावसायिक विकासमा सङ्लग्न हुनु।

परिशिष्ट-III

एनएमएमबारे 15 वटा खुल्ला परिचर्चा

एनएमएमबारे खुल्ला परिचर्चाको सूची


क्रम सङ्ख्या	संस्थान/ विश्वविद्यालयको नाम	परिचर्चाको तरिका	मिति	समाविष्ट राज्य/ केन्द्र शासित प्रदेश
1.	कटन विश्वविद्यालय, गुवाहाटी, आसाम	भौतिक	16.11.2021	आसाम, पश्चिम बङ्गाल, अरुणाचल प्रदेश
2.	एससिइआरटी गान्तोक, सिक्किम	मिश्रित	10.12.2021	सिक्किम, मिजोरम
3.	एससिइआरटी, जम्मु काश्मीर	मिश्रित	13.12.2021	जम्मु काश्मीर अनि लदाख
4.	एससिइआरटी पटना, बिहार	मिश्रित	15.12.2021	बिहार, झारखण्ड
5.	दिल्ली विश्वविद्यालय	भौतिक	16.12.2021	दिल्ली, हरियाणा
6.	वनस्थली विद्यापीठ, राजस्थान	मिश्रित	17.12.2021	राजस्थान
7.	ओसमानिया विश्वविद्यालय, हैदराबाद	मिश्रित	18.12.2021	तेलङ्गाना, आन्ध्र प्रदेश
8.	एससिइआरटी पुणे, महाराष्ट्र	मिश्रित	28.12.2021	महाराष्ट्र/ गोवा
9.	भारतीय शिक्षक शिक्षा संस्थान, गान्धीनगर, गुजरात	भौतिक	30.12.2021	गुजरात
10.	बनारस हिन्दु विश्वविद्यालय, वाराणसी, उत्तर प्रदेश	मिश्रित	12.01.2022	उत्तर प्रदेश
11.	एससिइआरटी भोपाल, मध्य प्रदेश	मिश्रित	17.01.2022	मध्य प्रदेश
12.	एससिइआरटी हिमाचल प्रदेश	मिश्रित	20.01.2022	हिमाचल प्रदेश
13.	एससिइआरटी पन्जाब	मिश्रित	24.01.2022	पन्जाब
14.	हरियाणा केन्द्रीय विश्वविद्यालय	मिश्रित	04.03.2022	हरियाणा अनि चण्डीगढ
15.	स्कुल शिक्षा निदेशालय पुडुचेरी	भौतिक	07.03.2022	पुडुचेरी

1. लग्न इत गनुहोस्

एनएमएमका लागि वेब पोर्टल
परामर्शदाताका लागि

परिशिष्ट -IV
एनएमएम वेब पोर्टल

परामर्शबारे नीतिपुस्तिका



National Mission for Mentoring

Sign In

Email
Username


Password
Password

[Forgot Password?](#) [If you are not Registered, Please Click here](#)


[FAQs](#) [About NMM](#)

2. मेरो प्रोफाइल





Sangita Pradhan



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

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

About Yourself

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

Current Work Status

Working

Name of the organisation/school


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

Kendriya Vidyalaya, Ganganagar

[Click Here to Update your Profile](#)

1. परामर्श ग्रहणकर्ताको पञ्जीकरण

एनएमएमका लागि वेब पोर्टल
परामर्श ग्रहणकर्ताका लागि



National Mission for Mentoring

Mentor
 Mentee

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

2. परामर्श ग्रहणकर्ताको प्रोफाइल

Language Proficiency Mentoring Required For

Mentee Profile

Registration No.	4	Last Name	Mishra
First Name*	Somit	Email ID*	nete.mentee@gmail.com
Gender*	Male	State*	ASSAM
Mobile Number *	88888888	Pin Code*	781022
District / City*	GUWAHATI	Name of the School/Institutions*	Kendriya Vidyalaya, Khanapar
Organisation Type*	Central Board of Secondary Education (CBSE)		
Your Experience in years*	6-8		
Language*	English x Dogri x + Add		
Stage*	Primary x Select		
Role*	Teacher (Primary) x Teacher (Upper Primary) x Teacher (Secondary) x + Add		

Update

2. परामर्शदाताका लागि प्रतिक्रिया



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.

K. J. B. P.


Cont. 3/-



-3-

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

This has the approval of the competent authority.


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

Copy to:

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



अनुच्छेद 15.11, एनइपी 2020

स्कूल शिक्षकहरूलाई लघु अनि दीर्घकालिक परामर्श/ व्यावसायिक सहयोग दिन तयार उत्कृष्ट व्यावसायिकहरूको एउटा ठुलो समूहलाई लिएर परामर्शका लागि एउटा राष्ट्रिय परामर्श अभियानको स्थापना गरिने छ।



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



राष्ट्रिय शिक्षक शिक्षा परिषद्

(भारत सरकारको वैधानिक निकाय)

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