



शिक्षा मंत्रालय
MINISTRY OF
EDUCATION



राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन

मार्गदर्शिका (द ब्लूबुक)

Hindi / हिंदी

राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद
जी-७, सेक्टर-१०, द्वारका, नई दिल्ली-११००७५



राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन (एन.एम.एम.) का लोगो मेंटर और मेंटी की एक सहयोगी एजेंसी का प्रतीक है, जहां पारस्परिक व्यावसायिक विकास के लिए क्षमता निर्माण की दिशा में सीखने, चिंतन और साझा करने की भावना को बढ़ावा दिया जा रहा है। इस लोगो में, नारंगी रंग सकारात्मकता, आशावाद, गतिशीलता, उत्साह और सौहार्द को दर्शाता है और गहरा नीला रंग ज्ञान, विश्वासयोग्यता, विश्वसनीयता और उत्तरदायित्व का प्रतीक है। ये सभी गुण मेंटरिंग (परामर्श) के लिए आवश्यक हैं।

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



धर्मेन्द्र प्रधान
माननीय शिक्षा;
कौशल विकास एवं उद्यमिता
मंत्री,
भारत सरकार,
शास्त्री भवन
नई दिल्ली - ११०००१



संदेश

राष्ट्रीय शिक्षा नीति (एन.ई.पी) २०२० एक परिवर्तनकारी शैक्षिक प्रणाली की कल्पना करती है जो शिक्षकों को प्रत्येक विद्यार्थी के लिए एक समावेशी और समान सीखने का वातावरण को बनाने का अधिकार देती है। लेकिन यह दृष्टिकोण एक महत्वपूर्ण तत्व पर टिका है: सशक्त शिक्षक।

यह नीति हमारे राष्ट्र के भविष्य को आकार देने में शिक्षकों की महत्वपूर्ण भूमिका को मान्यता देती है। इस दृष्टिकोण के अनुरूप, राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन (एन.एम.एम) का उद्देश्य भारत के सभी विद्यालयी शिक्षकों को मेंटरशिप सहायता प्रदान करना और मेंटरों का एक नेटवर्क बनाना है जो शिक्षकों को उनके शिक्षण अभ्यासों को बेहतर बनाने और उनके समग्र व्यावसायिक विकास को बढ़ाने के लिए समर्थन और सशक्त बनाएगा। यह मिशन केवल समर्थन के विषय में नहीं है; अपितु यह क्षमता को उजागर करने के विषय में है। कठोर और निरंतर मेंटरशिप के माध्यम से, शिक्षक अपने विद्यार्थियों की विविध अध्ययन आवश्यकताओं को पूर्ण करने के लिए अपने कौशल को विकसित और परिष्कृत करने में सक्षम होंगे, और उनके जीवन पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकेंगे।

राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद (एन.सी.टी.ई) ने एन.एम.एम पर ब्लूबुक विकसित की है। यह व्यापक दस्तावेज़ एक नियमावली से कहीं अधिक है; यह उत्कृष्टता के लिए एक रोडमैप है, जो शिक्षक और मेंटर दोनों के लिए स्पष्ट उद्देश्यों, प्रभावी रणनीतियों और व्यावहारिक दिशानिर्देशों को रेखांकित करता है। इसमें हमारे शिक्षकों को २१वीं सदी के कौशल से संपन्न करने के लिए एक संरचित ढांचे प्रदान किया गया है, जिससे वे अपने विद्यार्थियों में उन कौशलों को पोषित कर सकें जिन्हें उन्हें उनके सामर्थ्यपूर्ण दुनिया में सिर्फ जीवित नहीं बल्कि सफल बनने के लिए तैयार करने की आवश्यकता है।

मैं इस पहल का नेतृत्व करने के लिए एन.सी.टी.ई की हार्दिक सराहना करना चाहता हूं। मुझे विश्वास है कि यह दस्तावेज़ शिक्षकों और गुरुओं के लिए एक मूल्यवान संसाधन के रूप में कार्य करेगा, जो उन्हें शिक्षण और सीखने में उत्कृष्टता की ओर मार्गदर्शन करेगा।

धर्मेन्द्र प्रधान





अन्नपूर्णा देवी

माननीय शिक्षा राज्य मंत्री
शिक्षा मन्त्रालय
भारत सरकार

संदेश

राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद द्वारा सावधानीपूर्वक डिजाइन (प्रारूपित) की गई एन.एम.एम की ब्लूबुक नवीन मील के पत्थर को चिह्नित करती है। विद्यालयों के शिक्षकों के लिए मेंटरींग के रूप में कार्य करने वाले विभिन्न व्यावसायिकों को मेंटर्सके रूप में मान्यता देकर, राष्ट्रीय मेंटरींग मिशन (एन.एम.एम) शिक्षा के लिए एक परिवर्तनकारी दृष्टिकोण प्रस्तुत करता है। तकनीकी के संचालन के लिए गतिशील मेंटर-मेंटी अन्तःक्रियाओं का उपयोग करते हुए, इस मिशन ने शिक्षकों की अमूल्य भूमिका को जोड़कर एक-दूसरे के व्यावसायिक विकास को महत्वाकांक्षी बनाया है। यह दस्तावेज़ एन.सी.टी.ई टीम के समर्पण को दर्शाते हुए, इस अभूतपूर्व शिक्षक-केंद्रित कार्यक्रम में व्यापक अंतर्दृष्टि प्रदान करता है।

मैं उनके प्रयासों की सराहना करती हूँ और एन.एम.एम से शिक्षाविदों को सशक्त करने और हमारे देश में प्रकाशमय शिक्षा के भविष्य को बढ़ावा देने की करती हूँ।

आपको सफलता की शुभकामनाएँ।



संजय कुमार

भारतीय प्रशासनिक सेवा
सचिव
विद्यालय शिक्षा और
साक्षरता विभाग,
शिक्षा मन्त्रालय,
भारत सरकार

संदेश

राष्ट्रीय शिक्षा नीति, २०२० शिक्षण-अधिगम ने लचीलेपन, रचनात्मकता और नवाचार को बढ़ावा देकर गुणवत्तापूर्ण शिक्षा को महत्त्व दिया है। शिक्षकों के लिए राष्ट्रीय मेंटरींग मिशन, व्यावसायिकों और विशेषज्ञों के लिए मंच प्रदान करेगा जहां वे मेंटर के रूप में अपने ज्ञान, कौशल और विशेषज्ञता को मेंटी शिक्षकों के साथ साझा कर सकते हैं और उन्हें प्रभावी शिक्षक बनने के लिए सहायता कर सकते हैं। एन.एम.एम पर ब्लूबुक मेंटरींग की अवधारणा से लेकर मेंटरींग कार्यक्रम के कार्यान्वयन तक मेंटरींग का संपूर्ण महत्त्व देती है।

मैं एन.एम.एम पर ब्लूबुक की अवधारणा तैयार करने और उसे आगे लाने में इस सहयोगात्मक प्रयास के लिए एन.सी.टी.ई को बधाई देता हूँ।

शुभकामनाएँ।





प्रो. योगेश सिंह

अध्यक्ष,

राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद,
नई दिल्ली

संदेश

एन.ई.पी २०२० शैक्षिक आकांक्षाओं को पूर्ण करने में प्रभावी शिक्षकों की महत्वपूर्ण भूमिका पर बल देता है। मेंटरिंग, संबंधों की शक्ति को मानते हुए, २१वीं सदी की मांगों के लिए शिक्षकों और नेतृत्व करने वालों का समर्थन करती है। राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन संरचित मेंटरिंग (परामर्श) संबंधों के माध्यम से संस्थागत सहायता प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है। एन.एम.एम पर ब्लूबुक शिक्षकों को समालोचनात्मक चिंतन और अनुकूलनशीलता को बढ़ावा देकर भविष्य को आकार देने का अधिकार देती है। मैं सभी शिक्षकों से इस अवसर का लाभ उठाने और इस मिशन में सक्रिय रूप से भाग लेने का आग्रह करता हूँ।

मैं इस दस्तावेज़ को बनाने में उनके अनुकरणीय कार्य के लिए एन.सी.टी.ई टीम की हार्दिक सराहना करता हूँ। आइए हम मिलकर अपने विद्यालयों और व्यापक शिक्षण समुदाय में मेंटरिंग (परामर्श) और समर्थन की संस्कृति को बढ़ावा दें।



केसांग यांगजोम शेर्पा

भारतीय राजस्व सेवा

सदस्य सचिव, राष्ट्रीय अध्यापक
शिक्षा परिषद, नई दिल्ली

संदेश

शिक्षकों को राष्ट्रीय शिक्षा नीति (एन.ई.पी), २०२० की आधारशिला के रूप में मान्यता देते हुए, एन.सी.टी.ई ने शिक्षक समर्थन में एक आदर्श परिवर्तन के लिए राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन को प्रारंभ किया है। तकनीकी का उपयोग करते हुए एन.एम.एम, भौगोलिक सीमाओं को पार करते हुए और भौतिक बाधाओं को दूर करते हुए, निर्बाध 'मेंटर-मेंटी' संबंध को बढ़ावा देता है। यह डिजिटल सेतु व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुरूप घनिष्ठ और निरंतर मेंटरशिप (परामर्श) को सक्षम बनाता है। मेंटर के रूप में अनुभवी व्यावसायी आभासी परामर्श और सहयोगी प्लेटफार्मों के माध्यम से मेंटीज़ का मार्गदर्शन करते हैं। एन.एम.एम पर ब्लूबुक कार्यक्रम में व्यापक अंतर्दृष्टि प्रदान करता है।

एन.एम.एम द्वारा शिक्षकों को सशक्त बनाने और भारतीय शिक्षा के उज्ज्वल भविष्य को आकार देने के लिए सहयोगी वरिष्ठों, समर्पित एन.सी.टी.ई टीम और हितधारकों के प्रति मेरा आभार।



विषयसूची

प्रस्तावना	I - V
विषयसूची	VII
चित्रों की सूची	X
तालिकाओं की सूची	X
कार्यकारी सारांश	XI
अध्याय १: भारत में शिक्षा	
१.१ भारत में शिक्षा: वर्तमान स्थिति	2
१.२ शिक्षकों की भूमिका	3
१.३ जटिल और उभरती चुनौतियां	4
१.४ प्रासंगिकता और संदर्भ	4
१.५ राष्ट्रीय शिक्षा नीति (२०२०) में मॉडरिग के लिए दृष्टिकोण	5
१.५.१. विद्यार्थियों के लिए	5
१.५.२ शिक्षकों के लिए	5
१.५.३ विद्यालयीय नेतृत्वकर्ताओं के लिए	5
१.५.४ शैक्षिक नेतृत्वकर्ताओं और संस्थाओं के लिए	6
अध्याय २: मॉडरिग का परिचय	
२.१ मॉडरिग की अवधारणा	8
२.२ मॉडरिग के सिद्धांत	9
२.३ मॉडरिग से संबंधित सामान्य भ्रान्तियाँ	10
अध्याय ३: राष्ट्रीय मॉडरिग मिशन का परिचय	
३.१ मॉडरिग के लिए राष्ट्रीय मिशन की आवश्यकता	12
३.२ मिशन को कैसे प्राप्त किया जाएगा?	12
३.३ मिशन के अपेक्षित परिणाम क्या होंगे?	15
अध्याय ४: मॉडरिग के लिए समाधान	
४.१ मॉडरिग चयन	18

४.१.१ मेंटर चयन प्रक्रिया	18
४.२ मेंटरों की विशेषताएँ	18
४.३ मेंटी की विशेषताएँ	21
४.४ मेंटर विकास	22
४.४.१. मेंटर प्रशिक्षण कार्यक्रम	22
४.४.१.१ मेंटरिंग के आधार (मौलिक कौशल)	22
४.४.१.२ मेंटरिंग के प्रकार	23
४.४.२ मेंटरों के लिए निरंतर व्यावसायिक विकास	25
४.५ मेंटरिंग क्षेत्र	26
४.६ मेंटरिंग अंतर्क्रिया	29
अध्याय ५: मेंटरिंग कार्यक्रम के तत्व	
५.१ मेंटरिंग कार्यक्रम का डिज़ाइन और योजना	32
५ मेंटर की प्रगति १.१.	32
५ कार्यक्रम .२. प्रबंधन	33
५ कार्यक्रम ३. संचालन	33
५ भूमिका १.३.एं और उत्तरदायित्व	34
५ मेंटरिंग २.३. कार्यक्रम के विभिन्न चरणों के कार्यान्वयन के लिए सिफारिशें	34
५ कार्यक्रम ४. मूल्यांकन	36
५ संस्थागतीकरण ५.	39
५ प्रोत्साहन ६.	39
५ मेंटरिंग ७. कार्यक्रमों की चुनौतियाँ	40
५८. शिकायत निवारण तंत्र	42
अध्याय ६ राष्ट्रीय मेंटरिंग संरचना :	
६ परिचय १.	44
६ डिज़ाइन के २. सिद्धांत	44
६ मेंटर ३.-मेंटी अंतर्क्रियाओं को सक्षम करना	46

दतकनीकी ४. घटक	46
दएकीकृत मेंटरिंग इंटरफेस ५.	48
दखोजने की १.५. योग्यता	48
दविश्वास २.५.	48
द ६.एकीकृत मेंटरिंग नेटवर्क	48
दप्लेटफॉर्म ७. प्रबंधन	48
अध्याय ७: यात्रा और अग्रिम पथ	
७एन १..एमएम की. यात्रा	52
७२. अग्रिम पथ	52
संदर्भ	54
प्रारूप	55
अनुलग्नक - १	56
अनुलग्नक २ -	59
अनुलग्नक ३ -	61
अनुलग्नक- ४	62

चित्रों की सूची

चित्र १ भारत :१. में शिक्षा	2
चित्र १ शिक्षक :२. की भूमिका	3
चित्र ३ एक इकाई के रूप में अंतःक्रियाओं में संलग्न और लक्ष्य :१. की प्रगति करते हुए नायक	13
चित्र ३:२. मेंटरिंग के नायक	14
चित्र ३३. हितधारकों के मध्य संवाद के सिद्धांत	14
चित्र ३ ४.मिशन के मुख्य चरण	15
चित्र ५मेंटर :१. की प्रगति	33
चित्र ५:२. मेंटरिंग के मूल्यांकन माप	36
चित्र ६:१. राष्ट्रीय मेंटरिंग संरचना के डिज़ाइन के सिद्धांत	44
चित्र ६ तकनीकी :२. संरचना पर सक्षम किए गए मुख्य क्रियापद	46
चित्र ६ एकीकृत :३. मेंटरिंग नेटवर्क एम.एम.यू) Unified Mentoring Network-UMN) - घटक स्तर का दृश्य	47
चित्र ७अग्रिम :१. पथ	53

तालिकाओं की सूची

तालिका ४कौशल :१., घटक और विवरण	22
तालिका ४:२. मेंटरिंग के प्रकार	25
तालिका ४:३. मेंटर प्रशिक्षण और कौशल का स्तर	26
तालिका ४:४. मेंटरिंग के क्षेत्र और परिभाषा	26
तालिका ५हितधारक :१. और उत्तरदायित्व	34
तालिका ५:२. उद्देश्य और प्रभाव संकेत	38
तालिका ५:३. प्रोत्साहन के प्रकार	39
तालिका ६मानदंड :१. और प्रश्न	49

कार्यकारी सारांश

भारत में विभिन्न स्तरों पर शैक्षिक पदाधिकारियों ने विद्यार्थियों के सीखने के बड़े मिशन में प्रभावी ढंग से योगदान करने के लिए शिक्षकों के लिए निरंतर अधिगम और विकास की आवश्यकता महसूस की है। 'ब्लूबुक ऑन मेंटरिंग' इस बढ़ती आवश्यकता को संबोधित करने के प्रयासों का परिणाम है। 'मेंटरिंग', एक शब्द जिसका उपयोग किसी ऐसे व्यक्ति के मध्य अंतःक्रिया की संरचना को संदर्भित करने के लिए किया जाता है जो अपने कार्य में अनुभवी है अर्थात् मेंटर और कोई व्यक्ति जो उस अनुभव से सीखना चाहता है अर्थात् मेंटी, इस ब्लूबुक का मूल है। यह शिक्षा परिदृश्य में विभिन्न हितधारकों के लिए एक मार्गदर्शक के रूप में कार्य करने का प्रयास करती है, जो प्रणाली के भीतर उपलब्ध विशेषज्ञता का लाभ उठाने के समाधान के रूप में 'मेंटरिंग' की खोज करता है।

यह ब्लूबुक सात अलग-अलग अध्यायों में विभाजित है -

अध्याय १ भारत में शिक्षा की स्थिति पर एक संक्षिप्त विवरण के साथ संदर्भ निर्धारित करता है। इसमें अब तक की सरकारी पहलों की सफलताओं को सम्मिलित किया गया है, कुछ प्रभाव संकेतकों और शिक्षा में चल रही राष्ट्रव्यापी नीतियों और परियोजनाओं के उद्देश्यों पर प्रकाश डाला गया है। यह एन.ई.पी २०२० के अनुरूप मेंटरिंग की आवश्यकता के साथ-साथ शिक्षा प्रणाली में उभरती चुनौतियों पर भी प्रकाश डालता है।

अध्याय २ मेंटरिंग की अवधारणा पर ध्यान दिलाता है। यह उन सिद्धांतों पर प्रकाश डालता है जिन पर मेंटरिंग (परामर्श) कार्यक्रम की कल्पना की जाएगी। इस अध्याय में मेंटरिंग के विषय में सामान्य मिथकों/ भ्रान्तियों का भी उल्लेख किया गया है।

अध्याय ३ 'राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन' की आवश्यकता पर प्रकाश डालता है। इसमें 'मेंटर', 'मेंटी' और 'प्रशासन' को मेंटरिंग के तीन मुख्य कारकों के रूप में पहचाना गया है और उनके मध्य के संवाद के विषय में बात की गई है। इसके अतिरिक्त, यह सुझाव देता है कि इस मिशन को अपने लक्ष्य तक पहुंचाने के लिए किस प्रकार के विभिन्न चरणों में संरचित किया जा सकता है।

अध्याय ४ मेंटर्स के चयन, मेंटर्स और मेंटीज़ (परामर्शक और परामर्शी) की विशेषताओं जैसे विभिन्न पहलुओं पर प्रकाश डालता है। यह मेंटरिंग कौशल की नींव, मेंटरिंग के प्रकार और मेंटर्स के निरंतर व्यावसायिक विकास पर भी ध्यान केंद्रित करता है। इस अनुभाग में मेंटरिंग के महत्वपूर्ण क्षेत्रों पर भी ध्यान केंद्रित किया गया है, जिनमें मार्गदर्शन किया जा सकता है।

अध्याय ५ कार्यक्रम डिजाइन और योजना, कार्यक्रम प्रबंधन, हितधारकों की भूमिकाएं और उत्तरदायित्व, मेंटरिंग कार्यक्रम के विभिन्न चरणों के संचालन के लिए सिफारिश, कार्यक्रम मूल्यांकन और विद्यालय/संस्थानों पर कार्यक्रम के प्रभाव पर प्रकाश डालता है। यह कार्यक्रम के संस्थागतीकरण और प्रोत्साहन पर भी प्रकाश डालता है।

अध्याय ६ राष्ट्रीय मेंटरिंग इंफ्रास्ट्रक्चर (एन.एम.आई) की स्थापना, इसके डिजाइनिंग सिद्धांतों और तकनीकी घटकों पर प्रकाश डालता है; इसमें यूनिफ़ाइड मेंटरिंग इंटरफ़ेस (यू.एम.आई) का भी उल्लेख है।

अध्याय ७ एन.एम.एम की यात्रा और अग्रिम पथ पर ध्यान आकर्षित करता है।



अध्याय

१

भारत में शिक्षा

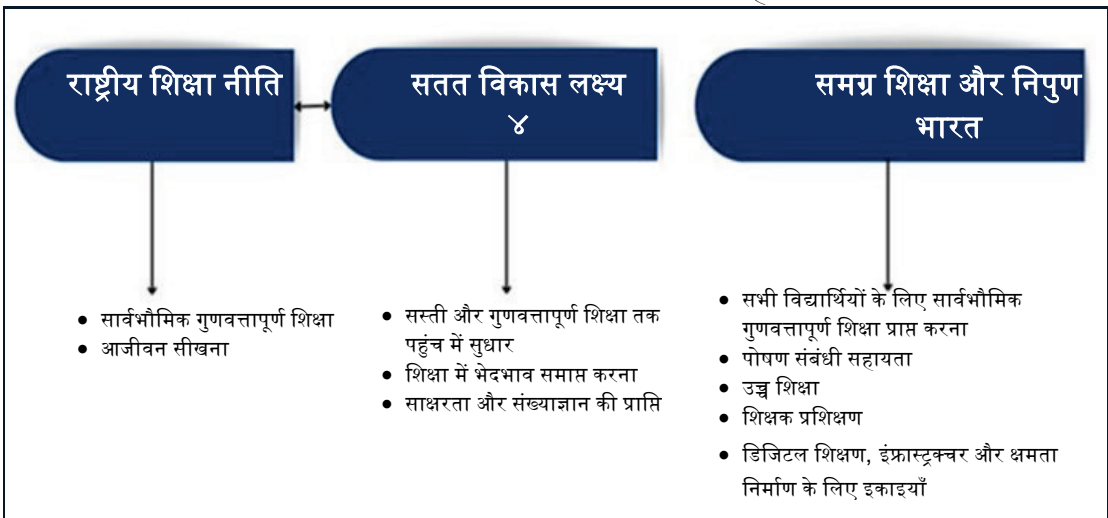


अध्याय १: भारत में शिक्षा

१.१ भारत में शिक्षा : वर्तमान स्थिति

भारत में शिक्षा संबंधी पहलों को प्रगति के लिए महत्वपूर्ण परिणाम प्राप्त करने के लिए अत्यंत सोच-समझकर बनाए गए सिद्धांतों द्वारा निर्देशित किया गया है। अतीत में कई अभिनव शिक्षा पहल की गई हैं और कार्यान्वयन की जटिलता के बावजूद सकारात्मक बदलावों में योगदान दिया है। प्राथमिक स्तर पर एक सुदृढ़ आधार सुनिश्चित करते हुए शिक्षा को सार्वभौमिक रूप से उपलब्ध कराने पर ध्यान केंद्रित किया गया है। बच्चों के अनुकूल स्थानों को डिजाइन करना जो बच्चों को पनपने और अच्छी तरह से समायोजित, आत्मविश्वासी वयस्कों के रूप में विकसित होने की अनुमति देता है, व्यवहार में रहा है। ऐसी संरचनाएं जो शिक्षकों को सुविधाकर्ता के रूप में देखते हुए और सहयोगी वातावरण बनाते हुए शिक्षार्थियों को उनकी प्रगति का आकलन करने में सहायता करती हैं, प्रभावी सिद्ध होती हैं।

इसमें कोई संदेह नहीं है कि शिक्षक शिक्षा प्रणाली के महत्वपूर्ण स्तम्भ हैं। वे शिक्षा प्रणाली के परिदृश्य को परिवर्तित करने, चुनौतियों का सामना करने के लिए व्यवस्था को तैयार करने तथा शिक्षा के क्षेत्र में गुणात्मक सुधार और समान भागीदारी सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। यू.डी.आई.एस.ई (यूनिफाइड डिस्ट्रिक्ट इंफॉर्मेशन सिस्टम फॉर एजुकेशन) के अनंतिम आंकड़ों के अनुसार, भारत के विद्यालयों में लगभग ९५ लाख शिक्षक कार्यरत हैं, जिनमें स्थायी, संविदा और पैरा शिक्षक (शिक्षामित्र और नियोजित शिक्षक) सम्मिलित हैं। शिक्षकों की योग्यता और उनके व्यक्तित्व का शिक्षा की गुणवत्ता और राष्ट्रीय विकास को सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण योगदान होता है। एन.ई.पी २०२० ने शिक्षकों के निरन्तर व्यावसायिक विकास और प्रशिक्षण पर विशेष ध्यान दिया है। इसमें शिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रम के विभिन्न पहलुओं के प्रशिक्षण के लिए शिक्षकों के लिए राष्ट्रीय पाठ्यचर्या की रूपरेखा का प्रारूप तैयार करना भी सम्मिलित है। “शिक्षक सशक्तीकरण का संवर्धन” को बढ़ावा देने के लिए शिक्षकों को ‘क्या और कैसे सिखाएं’ से आगे बढ़कर विद्यालय के लक्ष्यों और नीतियों को निर्धारित करने में भाग लेने और शिक्षण की प्रक्रियाओं पर अपने व्यावसायिक निर्णय का उपयोग करने का अधिकार दिया गया है।



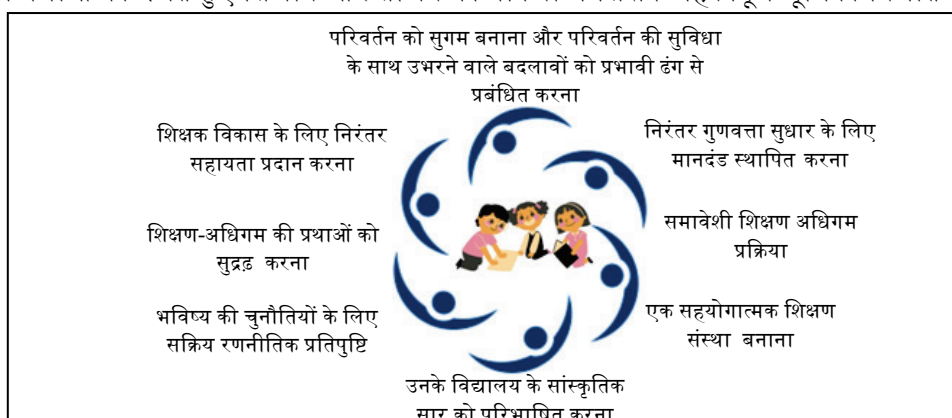
चित्र १.१: भारत में शिक्षा

एन.ई.पी २०२० और संयुक्त राष्ट्र के एस.डी.जी ४ (SDG- Sustainable Development Goal) का उद्देश्य सार्वभौमिक गुणवत्तापूर्ण शिक्षा और आजीवन सीखने के लक्ष्य को सुनिश्चित करना है। इसके अतिरिक्त एस.डी.जी ४ का लक्ष्य सस्ती और गुणवत्तापूर्ण शिक्षा की पहुंच में सुधार करना, शिक्षा में भेदभाव को समाप्त करना और मौलिक साक्षरता एवं संख्यात्मकता की उपलब्धि को प्राप्त करना है। भारत सरकार की प्रमुख योजनाओं में समग्र शिक्षा और निपुण भारत का लक्ष्य सभी विद्यार्थियों के लिए सार्वभौमिक गुणवत्तापूर्ण शिक्षा प्राप्त करना है। पोषण सम्बन्धित सहायता, उच्च शिक्षा और शिक्षक शिक्षा पर लक्षित योजनाएँ इस प्रयास के पूरक हैं। संसाधनों को डिजिटल लर्निंग (शिक्षण), इन्फ्रास्ट्रक्चर और क्षमता निर्माण के लिए इकाइयां स्थापित करने का निर्देश दिया जा रहा है ताकि इन्फ्रास्ट्रक्चरके स्तर पर बाधाओं को समाप्त किया जा सके।

विद्यालय बंद होने और महामारी के कारण मजबूरी के समय में डिजिटल संसाधन शिक्षा के लिए जीवनरेखा थी और इन्होंने ऑनलाइन शिक्षण-अधिगम को शीघ्रता से अपनाने के लिए पारिस्थितिकी तन्त्र को शीघ्रता से अनुकूलित करने के लिए मजबूर किया। डिजिटल तकनीकियों द्वारा प्रदान की गई सम्भावनाएँ महामारी की अवधि में एक अस्थायी समाधान के रूप में कार्य करने से कहीं अधिक थी। इसने शिक्षकों, नेताओं और समग्र रूप से समाज को यह समझने में सक्षम बनाया कि लोग क्या, कैसे, कब और कहाँ सीखते हैं। ज्ञान प्रदान करने के अतिरिक्त शिक्षकों की भूमिका ज्ञान के सह-निर्माता, मार्गदर्शक, सलाहकार और मूल्याङ्कनकर्ता के रूप में उभरी।

१.२ शिक्षकों की भूमिका

विद्यार्थियों को केन्द्र में रखते हुए, सीखने के परिणाम प्राप्त करने की उत्तरदायित्व आमतौर पर शिक्षकों पर होती है। वे अपने तथा अपने आस पड़ोस के विद्यालयों की सांस्कृतिक विशेषताओं को परिभाषित करने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। उन्हें किसी भी चुनौती के प्रति अपने ध्यान को एक प्रतिपुष्टिशील से अधिक सक्रिय रणनीतिक प्रतिपुष्टि में निरन्तर बदलना पड़ता है। सबसे सामान्य रूप से व्यक्त की जाने वाली अपेक्षा यह है कि वे रचनात्मक परिवर्तन को सुविधाजनक बनाएं और उसके परिणामस्वरूप उत्पन्न होने वाले परिवर्तनों का प्रभावी ढंग से प्रबन्धन करें। विद्यालय में प्रयोग की जाने वाली संरचनाओं, नीतियों, बोर्डों या प्रथाओं को देखते हुए सिखाने और सीखने की प्रक्रिया में शिक्षक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।



चित्र १.२: शिक्षक की भूमिका

अतीत की चुनौतियों से प्राप्त अनुभव निरन्तर सीखने और कौशल निर्माण की आवश्यकताओं की पुष्टि करते हैं। अतीत में कई उपक्रम प्रारम्भ किए गए हैं, जो शिक्षकों के क्षमता-निर्माण और निरन्तर व्यावसायिक विकास पर केन्द्रित हैं। इन विभिन्न संरचनाओं के अतिरिक्त जो निरन्तर सीखने और विकास के क्षेत्र को सक्षम बनाती हैं, अब भी कुछ चुनौतियों हैं जिससे हमारे शिक्षकों को लगातार विकेन्द्रीकृत और सन्दर्भात्मक क्षमता निर्माण में बाधाओं का सामना करना पड़ रहा है।

१.३ जटिल और उभरती चुनौतियाँ

शिक्षकों के लिए सीखने के अवसर आवश्यकताओं के अनुसार प्रारूपित एवं निर्धारित किए गए हैं, जो एक अवधि के समय में उभर कर सामने आई हैं। हालाँकि, बहुत कम बार उन्हें अपनी व्यावसायिक विकास के हिस्से के रूप में चर्चाओं, सत्रों या शिक्षण मंडलियों को चुनने का अवसर मिलता है। समुदायों के भीतर विशेषज्ञता अलग-अलग भागों में उपस्थित रही है, जिससे इसे सबसे अच्छे प्रकार से लाभ उठाना मुश्किल होता है।

जो शिक्षक सीखने में रुचि रखते हैं, वे अलग और विविध परिस्थितियों से सम्बन्धित होते हैं। इसलिए समान कठिनाइयों का सामना करने वालों के लिए भी एक साथ कार्य करना, चर्चा करना और समस्याओं के समाधान में अपनी विशेषज्ञता विकसित करना कठिन होता है। कठिन, नवीन और निरन्तर विकसित होते मुद्दों से निपटने का प्रयास करते समय व्यक्ति अकेलापन और हताशा महसूस करता है, जो अंततः स्थिति को और अधिक जटिल बना देता है। महामारी ने एक जीवन्त समुदाय के महत्त्व की पुनः पुष्टि की है, जो नियमित सीखने, अनुभवों, चुनौतियों और समाधानों को साझा करता है ताकि सामान्य चिंताओं को मार्गदर्शित किया जा सके। कभी-कभी, शिक्षकों को जिन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, उनके समाधान तक पहुँचने में विलम्ब का अनुभव होता है। ये विलम्ब मुख्यतः इसलिए होते हैं क्योंकि शिक्षक इस बात से अनभिज्ञ होते हैं कि ऐसे प्लेटफॉर्म (मंच), तकनीकी या विशेषज्ञों तक कैसे पहुँचा जाए जो विशिष्ट सहायता प्रदान करने में सक्षम हो सकते हैं।

शिक्षक अपनी भूमिकाओं के अंतर्गत अनेक उत्तरदायित्व निभाते हैं। अपनी भूमिकाओं की मांगों को संतुलित करते हुए क्षमता और व्यावसायिक विकास के लिए समय का प्रबन्धन करना बहुत चुनौतीपूर्ण हो जाता है, विशेष रूप से जहाँ उनकी भौतिक उपस्थिति की भी आवश्यकता होती है।

१.४ प्रासङ्गिकता और सन्दर्भ

विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों, भूमिकाओं और कार्यक्षेत्रों के आधार पर शिक्षकों के व्यावसायिक विकास की आवश्यकता उनके संदर्भों, चुनौतियों और रुचियों के आधार पर भिन्न हो सकती है। इसलिए, प्रत्येक शिक्षक अपनी समस्याओं को समाधान करने के लिए विभिन्न प्रकार के अभिविन्यास और नेटवर्किंग की तलाश करता है। कुछ शिक्षक सीधे अपने साथियों से सीखना पसंद करते हैं, जबकि अन्य समान रूप से चुनौतियों का सामना कर रहे एक बड़े समुदाय के साथ जुड़ते हैं। कुछ स्थितियों में, विशेषज्ञ की राय उन्हें समाधान खोजने में सक्षम बनाती है। इसलिए एक ऐसे मंच की आवश्यकता है, जहाँ शिक्षक व्यावसायिक समर्थन प्राप्त कर सकें।

१.५ राष्ट्रीय शिक्षा नीति (एन.ई.पी २०२०) का मेंटरिंग के लिए दृष्टिकोण

एन.ई.पी २०२० गुणवत्तापूर्ण शिक्षा के एस.डी.जी ४ के साथ संरेखण में शिक्षा संरचना के सभी पहलुओं को सुधारने का प्रस्ताव रखती है।¹ यह विभिन्न स्तरों पर परिणामों की गुणवत्ता में सुधार के लिए मार्गदर्शन को एक समाधान के रूप में प्रस्तावित करती है।

१.५.१ विद्यार्थियों के लिए

विद्यालय छोड़ने की दर को कम करने और सभी के लिए शिक्षा तक पहुंच सुनिश्चित करने के प्रयास में, विद्यालयी विद्यार्थियों को पूर्व विद्यार्थियों और समुदाय के सदस्यों द्वारा मार्गदर्शित किया जाएगा, जिससे बेहतर सीखने के परिणाम और निरंतर रूचि में वृद्धि होगी।

१.५.२ शिक्षकों के लिए

एन.ई.पी २०२० ने शिक्षक तैयारी की प्रक्रिया को "बहुविषयक दृष्टिकोण और ज्ञान, आदर्शों और मूल्यों के निर्माण, और सर्वोत्तम मेंटर्स के अधीन अभ्यास का विकास" के रूप में माना है।² इसलिए, यह शिक्षक विकास के लिए सहायक के रूप में परामर्श का प्रस्ताव करता है।

- अ. यह विद्यालय शिक्षा विभाग के क्लस्टर संसाधन केन्द्रों द्वारा सतत मूल्यांकन के लिए मासिक बैठकों के साथ आंगनबाड़ियों/बालवाटिकाओं में ई.सी.सी.ई (ECCE-Early Childhood Care and Education) शिक्षकों के लिए एक परामर्श संरचना स्थापित करने का सुझाव देता है। व्यावसायिक रूप से योग्य ई.सी.सी.ई शिक्षाकर्मियों के लिए एक दीर्घकालिक प्रस्ताव में, व्यावसायिक प्रशिक्षण, परामर्श तंत्र और करियर मैपिंग का संयोजन किया जाएगा।
- ब. प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे सेवारत शिक्षकों के लिए व्यावहारिक प्रशिक्षण और योग्यताओं को बढ़ाने के लिए एक उपयुक्त, सुदृढ़ मेंटरिंग व्यवस्था स्थापित की जाएगी।
- स. दीर्घकालिक सहायता प्रदान करने के लिए उत्कृष्ट व्यावसायिकों के एक समूह द्वारा शिक्षकों को व्यावसायिक सहायता प्रदान करने हेतु मेंटरिंग के लिए एक राष्ट्रीय मिशन की स्थापना की जाएगी।

१.५.३ विद्यालयीय नेतृत्वकर्ताओं के लिए

यह शैक्षिक नेतृत्वकर्ताओं के योग्यता निर्माण के लिए मेंटरिंग देने वाली संरचनाओं का सुझाव देता है, जो सिखाने और सीखने की प्रक्रिया को प्रबंधित करने, लगातार गुणवत्ता सुधार के लिए मानदण्ड स्थापित करने, शिक्षक विकास के लिए निरंतर समर्थन प्रदान करने और एक सहयोगात्मक शिक्षण संस्था के सृजन करने में सहायता करता है।

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

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

१.५.४ शैक्षिक नेतृत्वकर्ताओं और संस्थाओं के लिए

एन.ई.पी २०२० शैक्षिक नेतृत्व को सम्मिलित करके शैक्षणिक संस्थानों को मेंटरिंग देने की आवश्यकता पर बल देता है। उच्च शैक्षणिक संस्थानों के लिए एन.ई.पी २०२० का प्राथमिक ध्यान उनके पुनर्गठन और संघटन में मेंटरिंग के माध्यम से प्रभावी शासन और बेहतर नेतृत्व की ओर होता है।

अ. उच्च शिक्षा संस्थानों में सशक्तिकरण और स्वायत्त नवाचार की संस्कृति को बढ़ावा देने के लिए, एक श्रेणीबद्ध मान्यता प्रदान अनुदान तंत्र की स्थापना की जाएगी, जिसके लिए महाविद्यालयों को मेंटर किया जाएगा ताकि वे मानकों पर उन्नति करें। प्रत्येक विश्वविद्यालय अपने संबद्ध महाविद्यालयों को "शैक्षणिक और पाठ्यचर्या संबंधी, शिक्षण और मूल्यांकन, शासन सुधार, वित्तीय सुदृढी, और प्रशासनिक कुशलता" की क्षमताओं को विकसित करने में सहायता करेगा, अंततः स्वायत्त डिग्री प्रदान करने वाले महाविद्यालयों में बदलाव होगा।

ब. इसके अतिरिक्त, एन.आर.एफ (NRF-National Research Foundation) की प्राथमिक भूमिकाओं में से एक शैक्षणिक संस्थानों का मार्गदर्शन करना होगा ताकि सभी क्षेत्रों में गुणवत्तापूर्ण शैक्षणिक अनुसंधान को बढ़ावा मिल सके।

एन.ई.पी २०२० द्वारा प्रस्तावित सिफारिशों के अतिरिक्त, भारत में शिक्षा पारितंत्र में विभिन्न उद्देश्यों के मेंटरिंग संरचनाओं की स्थापना के लिए बहुत अपार संभावनाएं हैं। विभिन्न हितधारकों द्वारा उपस्थित ज्ञान और विशेषज्ञता का उपयोग किया जा सकता है ताकि शिक्षा पारितंत्र के विभिन्न संवर्गों में सूचना और मार्गदर्शन को प्रभावी प्रकार से और कुशलतापूर्वक प्रसारित किया जा सके।

अध्याय
२

मेंटरिंग का परिचय



अध्याय २: मेंटरिंग का परिचय

२.१. मेंटरिंग की अवधारणा

मेंटरिंग - यह शब्द दो व्यक्तियों के मध्य एक संवाद को वर्णित करने के लिए लंबे समय से प्रयोग किया गया है, जिनमें से एक उस कार्य में अनुभवशील है और दूसरा जो उस अनुभव से सीखना चाहता है। माना जाता है कि यह मेंटर और मेंटी दोनों के लिए व्यक्तिगत और व्यावसायिक विकास प्राप्त करने का एक उत्तम प्रकार है।³ इन संवादों में मार्गदर्शन प्राप्त करने वाले के प्रश्नों का उत्तर देना, समर्थन प्रदान करना, गहन परामर्श, जटिल और चुनौतीपूर्ण समस्याओं का समाधान आदि सम्मिलित हो सकते हैं। यह संबंध एक दीर्घकालिक, संरचित सहजीवी संबंध है, जो समान क्षेत्रों के व्यावसायिकों के मध्य अनुकूलित संवादों पर आधारित है, जो मुख्यतः मेंटीस् के लक्ष्य को व्यावसायिक विकास की ओर ले जाता है।

मेंटर और मेंटी के सम्बन्ध की कहानियां

मेंटरिंग की जड़ें पूरे विश्व के प्राचीन इतिहास में पाई जाती हैं। अंग्रेज़ी शब्द "मेंटर" का पहला प्राप्त उदाहरण एक ग्रीक पाठ में मिला था। महाभारत में श्री कृष्ण ने अर्जुन को धर्म के मार्ग पर चलने और युद्ध के मैदान में अपने कर्तव्यों का निष्पक्षता से पालन करने के लिए प्रेरित किया था। बौद्ध धर्म में लोटस सूत्र में मेंटर-मेंटीज के संबंध को मौलिक मानता है, जिसमें "लोगों की खुशियों के लिए साथ मिलकर कार्य करने और उन्हें दुःख से मुक्त करने की साझा प्रतिज्ञा" प्राप्त होती है।⁴

मेंटरिंग को व्यक्तियों के मध्य एक साझा संवाद के रूप में प्रस्तुत किया गया है, जिसमें एक व्यक्ति विचारोत्तेजक प्रश्न पूछता है और दूसरा व्यक्ति अपने प्रश्न पूछकर संलग्न होता है, यह सुकराती पद्धति के समान है जो चर्चा के माध्यम से समालोचनात्मक चिन्तन को बढ़ावा देती है। ऐसा माना जा सकता है, विशेष रूप से गुरुकुल प्रणाली के माध्यम से मेंटरिंग ने भारतीय इतिहास में शिक्षा में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है, परामर्श देने वाला गुरु था और परामर्श लेने वाला शिष्य। इस प्रणाली ने परामर्श-प्राप्तकर्ता को प्रेरणा और प्रोत्साहन के माध्यम से मार्गदर्शन दिया ताकि वे अपनी क्षमता को साकार करने के निकट पहुंच सकें।⁵ चाणक्य द्वारा चंद्रगुप्त मौर्य को पाटलिपुत्र का राजा बनने और वहां से एक महान सम्राट बनने के लिए मेंटरिंग का उल्लेख विभिन्न साहित्यिक संदर्भों में किया गया है।

प्राचीन इतिहास से आगे बढ़ते हुए, आधुनिक इतिहास में अरस्तू द्वारा अलेक्जेंडर को सलाह देने से लेकर मार्टिन लूथर किंग को परामर्श देने वाले डॉ. बेंजामिन एलिजा मेस तक सभी सफल सार्वजनिक हस्तियों के जीवन में मेंटरों द्वारा प्रमुख भूमिका निभाई है। मेंटरिंग अब एक महत्वपूर्ण और प्रभावी विधि के रूप में फिर से उभरने लगा है, जो सीखने और कौशल निर्माण को बढ़ाने में सहायक है।⁶

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.

हालांकि मेंटरिंग के विभिन्न रूप हो सकते हैं जो व्यक्तिगत और व्यावसायिक आवश्यकताओं के अनुरूप हो सकते हैं, इसे "लोगों को समर्थन और प्रोत्साहित करने वाली संरचना" के रूप में परिभाषित किया गया है जो उनके सीखने का प्रबंधन करे ताकि वे अपनी क्षमता को अधिकतम कर सकें, कौशल विकसित कर सकें, अपने प्रदर्शन में सुधार कर सकें और वह व्यक्ति बन सकें जो वे बनना चाहते हैं।⁷

२.२ मेंटरिंग के सिद्धांत

हालांकि प्रतिभागियों की आवश्यकताओं के अनुरूप मेंटरिंग के समय में अंतःक्रिया विभिन्न प्रकार की हो सकती है, कुछ मार्गदर्शक सिद्धांत संरचना के सार को बनाए रखने में सहायता कर सकते हैं। मेंटरिंग संरचना सबसे सफल तब होगी जब मेंटर और मेंटी दोनों इस प्रक्रिया में निवेशित होंगे। निम्नलिखित सिद्धांतों की सूची को नोल्स⁸ द्वारा प्रचारित वयस्क-शिक्षण सिद्धांतों के अनुरूप तैयार किया गया है, यह ध्यान में रखते हुए कि ये सिद्धांत मेंटरिंग संरचना के प्रतिभागियों द्वारा आवश्यक निवेश को बढ़ावा देंगे।

- क. मेंटी-निर्देशित: मेंटी को उनके सीखने की योजना बनाने, उसे कार्यान्वयन करने और उसका मूल्यांकन करने की प्रक्रिया में सम्मिलित होना चाहिए। उसे इस संबंध को संचालित करना चाहिए और अपने विकास की बढ़ती उत्तरदायित्व लेने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। सलाहकार के एजेंडा या दबाव को मेंटरिंग इंटरैक्शन की प्रेरक शक्ति नहीं होना चाहिए। मेंटर को मेंटी के अपने लक्ष्यों को निर्धारित करने, चुनौतियों की पहचान करने और मेंटी की आवश्यकताओं के अनुसार प्राथमिकता देने के लिए मार्गदर्शन करना चाहिए।
- ख. यौगिक: मेंटरिंग प्रक्रिया के समय में मेंटी के जीवन के अनुभवों पर विचार किया जाना चाहिए। यह मेंटी को उनके अनुभवों पर विचार करने में सक्षम बनता है।
- ग. अनुप्रयोग-उन्मुख: मेंटरिंग से प्राप्त अंतर्दृष्टि को वास्तविक जीवन की समस्याओं या प्रक्रियाओं में क्रियान्वित करने में सहायता करनी चाहिए।
- घ. सुविधाजनक: मेंटरों का ध्यान ऐसे स्थानों को सुविधाजनक बनाने पर होना चाहिए, जो आत्म-निर्देशित, व्युत्पन्न और अनुप्रयोग-उन्मुख सलाह देने के अनुभवों के लिए आवश्यक परिस्थितियों को बढ़ावा और समर्थन करें।
- ङ. सुरक्षित: मेंटरिंग का अनुभव सभी प्रतिभागियों के लिए स्वैच्छिक होना चाहिए, स्थानों को सुरक्षित बनाने के लिए निरंतर प्रयास किए जाना चाहिए। व्यवस्था को विश्वास, गोपनीयता, पारस्परिक सम्मान और संवेदनशीलता स्थापित करने की अनुमति देनी चाहिए। मेंटरों को मेंटी के साथ सीमाओं और नियमों पर सहमति बनाकर किसी भी तरह की असमानताओं को दूर करना चाहिए।

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.

च. सहजीवी: मेंटरिंग की प्रक्रिया को मेंटी और मेंटर दोनों के निरन्तर विकास पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए। जब भी आवश्यकता हो, वे अपनी मेंटरिंग इंटरैक्शन को आगे बढ़ाने के लिए सलाह या सहायता मांग सकते हैं। यह स्वीकार करके कि मेंटर इस प्रक्रिया से सबसे अच्छा लाभ उठाएंगे।

२.३ मेंटरिंग से जुड़े सामान्य मिथक

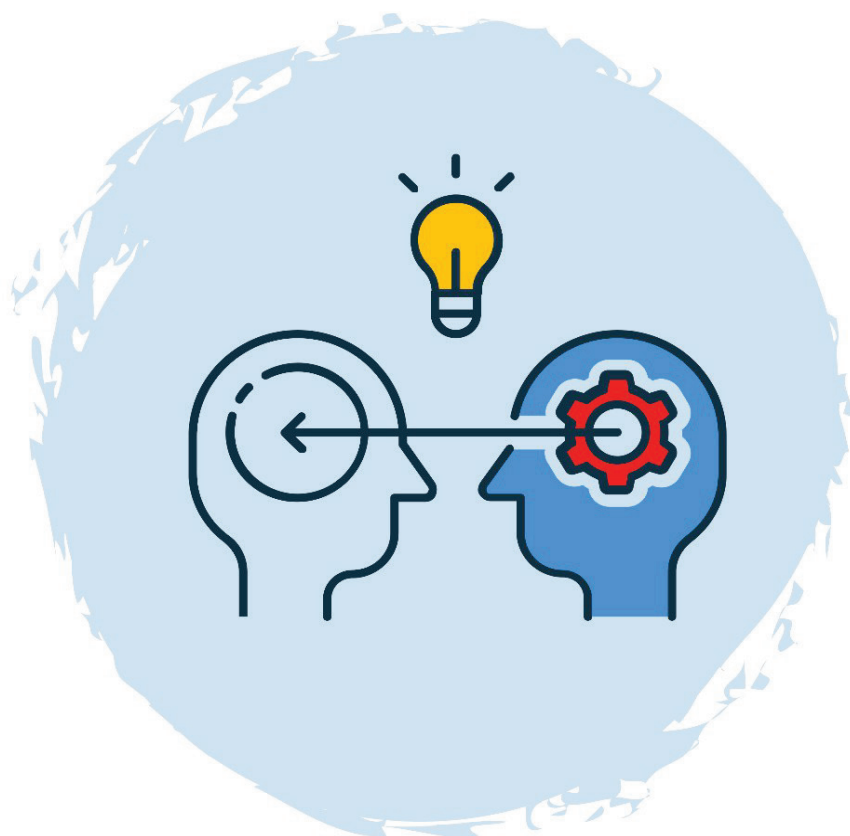
मेंटरिंग से जुड़े निम्नलिखित सामान्य मिथक हैं:

- क. मेंटरिंग-संबंध से केवल मेंटी को ही लाभ होता है। मेंटरिंग एक सहजीवी व्यवस्था है जिसमें मेंटर और मेंटी दोनों एक-दूसरे से सीखते हैं, इसके अतिरिक्त एक मेंटी के लिए अधिक स्पष्ट लाभ प्रतीत होता है।
- ख. मेंटरिंग का रिश्ता व्यक्तिगत रूप से होना चाहिए। सलाह देने के लिए आमने-सामने की अंतःक्रिया के अपने लाभ हैं, हालाँकि मेंटरिंग संबंध स्थापित करने के लिए अतुल्यकालिक और ऑनलाइन तरीकों का भी उपयोग किया जा सकता है।
- ग. एक समय में एक मेंटी के पास केवल एक ही मेंटर हो सकता है। विभिन्न मेंटर अपनी विशेष सूचना और कौशल को एक मेंटरिंग संबंध में जोड़ते हैं और इससे किसी व्यक्ति के व्यावसायिक अनुभव में काफी सुधार हो सकता है।
- घ. आवश्यकता पड़ने पर मेंटरिंग-सम्बन्ध तक पहुंच नहीं बनाई जा सकती। मेंटरिंग संबंध स्वाभाविक रूप से विकसित होता है और आवश्यकतानुसार उन तक पहुंचा जा सकता है। एक संरचित मेंटरिंग संबंध में पूर्वनिर्धारित आवृत्ति और अंत में पूरी की जाने वाली उद्देश्यों की सूची सम्मिलित हो सकती है।
- ङ. मेंटर को मेंटीज़ से अधिक उम्र का होना चाहिए। मेंटर्स का चयन करने का आदर्श प्रकार, उन्हें उनकी विशेषज्ञता, क्षमताओं, साख और एक साथ सीखने की मानसिकता के आधार पर, मूल्यांकित करना है।
- च. कोई केवल मेंटर या मेंटी हो सकता है। फलदायी मेंटरिंग संबंधों के निर्माण के लिए आवश्यक कौशल प्राप्त करने के लिए मेंटर्स (मेंटरों) को भी अपने लिए मेंटर की आवश्यकता होती है। मेंटर के पास अक्सर अपने मेंटर होते हैं जो उनके व्यावसायिक विकास में सहायता करते हैं।

अध्याय

३

राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन का परिचय



अध्याय ३: राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन का परिचय

पारस्परिक व्यावसायिक विकास के लिए विचारों के संरचित आदान-प्रदान को बढ़ावा देने के लिए एक राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन (एन.एम.एम) भारतीय शिक्षा प्रणाली के त्वरित विकास को उपस्थित संसाधनों का लाभ उठाते हुए सुविधाजनक बनाएगा। इसके अनुरूप, एन.सी.टी.ई विद्यालयीय शिक्षकों के लिए ज्ञान, कौशल और मूल्यों के अधिग्रहण और साझाकरण में सुधार के लिए एक राष्ट्रव्यापी मेंटरिंग मिशन का प्रस्ताव करता है।

३.१ राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन की आवश्यकता

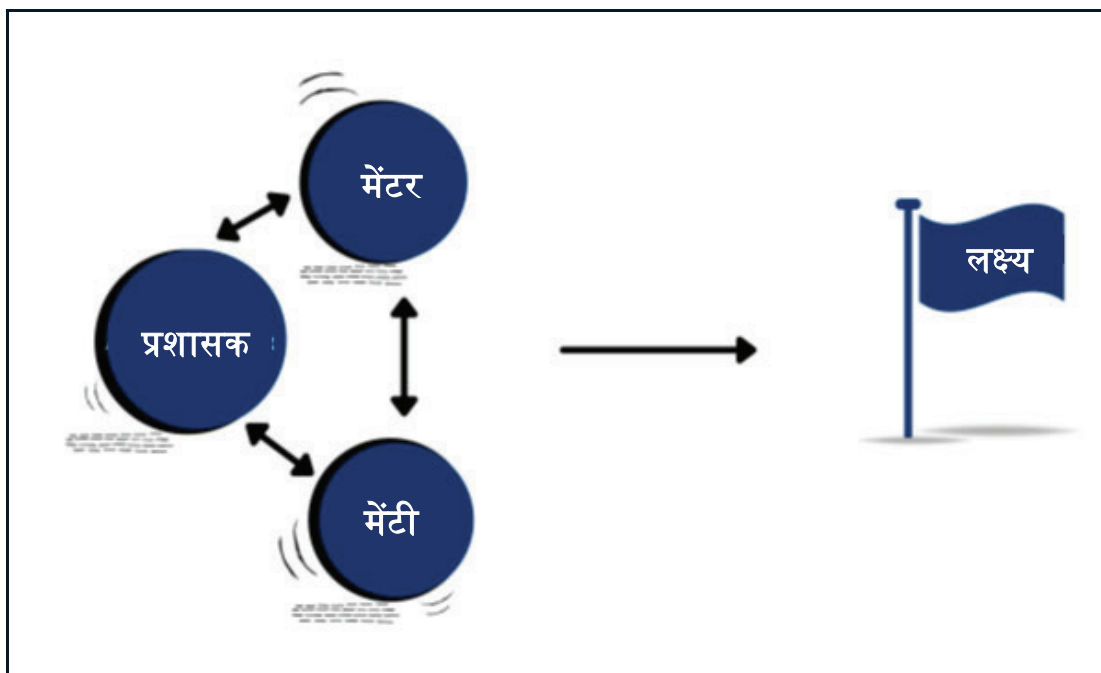
आज की अभूतपूर्व माँगों और चुनौतियों के लिए, शिक्षकों को नये समाधानों की आवश्यकता है। शिक्षा के क्षेत्र में शिक्षकों का समुदाय अपने आप में विशेषज्ञों से समृद्ध है, जिनके पास समस्याओं को समाधान करने और साथियों की क्षमता-निर्माण में योगदान देने का ज्ञान और कौशल है। प्रणाली, जो निरंतर परिवर्तित परिस्थितियों के अनुकूल होने में सक्षम है, अपने नागरिकों को व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन को जीने के लिए सक्षमतापूर्वक आवश्यक कौशल का सही मिश्रण प्रदान कर सकती है। इससे समावेशी और सतत आर्थिक विकास होता है। इसलिए, एक मेंटरिंग प्रणाली उपस्थित अंतरालों को अधिक विकेन्द्रीकृत प्रकार से संबोधित करने का समाधान प्रदान करती है। ये अंतराल विशेषज्ञता तक पहुंचने, निरंतर व्यावसायिक विकास, समान संदर्भों से साथियों के साथ जुड़ने और क्रॉस-लर्निंग का लाभ उठाने के लिए एक मंच की अनुपस्थिति आदि हैं। मेंटरिंग व्यक्तियों को एक अनुभवी व्यावसायिकों के साथ सीखने में संलग्न होने का अवसर प्रदान करती है। मेंटर-मेंटी अंतःक्रिया में सम्मिलित होने के विभिन्न तरीकों से शिक्षकों के लिए कौशल और क्षमता निर्माण में सहायता मिल सकती है। यह विशेषज्ञों के साथ तन्त्र बनाने, सीखने और सर्वोत्तम प्रथाओं का आदान-प्रदान करने के लिए मंचों में सम्मिलित होने और विद्यालय नेतृत्व व प्रबंधन, पाठ्यक्रम, शिक्षाशास्त्र, शैक्षिक नीतियों और मूल्यांकन आदि जैसे विभिन्न क्षेत्रों में निष्कर्षों को प्रसारित करने के अवसर प्रदान करता है।

वर्तमान शिक्षा प्रणाली में प्रशिक्षण कार्यक्रमों के रूप में प्रारूपित की गई सूचना और सीखने का पदानुक्रमित, एकतरफा, शीर्ष-से-नीचे प्रवाह आदि कुछ लंबे समय से विद्यमान समस्याएं रही हैं। मेंटरिंग के माध्यम से पदानुक्रम की सीमाओं को कम करने और एक मौलिक दृष्टिकोण परिवर्तन लाने का अवसर है। यह सीखने को अधिक सहकर्मी और समुदाय-नेतृत्व वाला बना देगा। साथ ही, यह सीखने को अधिक व्यक्तिगत और निरंतर बनाएगा।

मेंटरिंग हितधारकों के लिए एक सहयोगी साधन का निर्माण करता है, जहाँ समुदाय क्षमता निर्माण की दिशा में सीखने, चिंतन और साझा करने की भावना को बढ़ावा देता है।

३.२ मिशन कैसे प्राप्त किया जाएगा?

इस मिशन को एक सामान्य लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए अंतःक्रिया करने वाले कई इकाइयों के रूप में वर्णित किया जा सकता है। इसे शिक्षा क्षेत्र के सभी स्तरों पर क्रियान्वित किया जा सकता है।

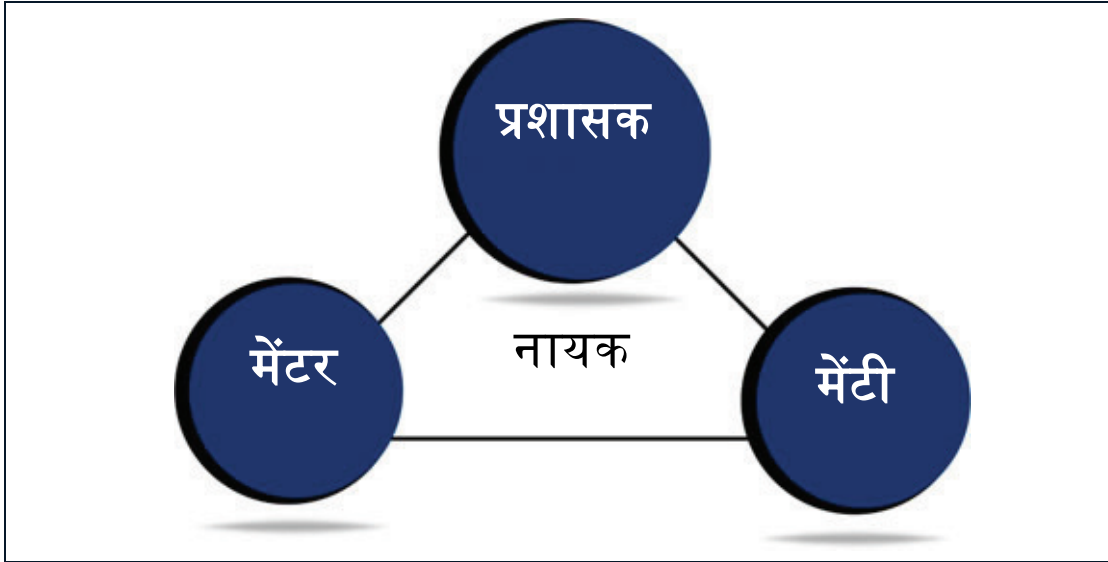


चित्र ३.१: नायक एक इकाई के रूप में अंतःक्रिया में संलग्न हैं और लक्ष्य की ओर बढ़ रहे हैं

नायक

इस मेंटरिंग मिशन के लिए मुख्य कर्ता या इकाई मेंटर और मेंटीज़ हैं। मेंटीज़: ये शिक्षा क्षेत्र के एक संवर्ग से जुड़े व्यक्ति हैं जो किसी क्षेत्र में व्यावसायिक विकास की तलाश कर रहे हैं। मेंटर: ये वही व्यक्ति हैं, जो उसी या उच्च संवर्ग से आते हैं और कुछ समय से उसी क्षेत्र में व्यावसायिक विकास की तलाश कर रहे हैं। ये "खोज" के अनुकूल चर्चाओं और वार्तालापों को सुगम बनाने में कुशल होते हैं।

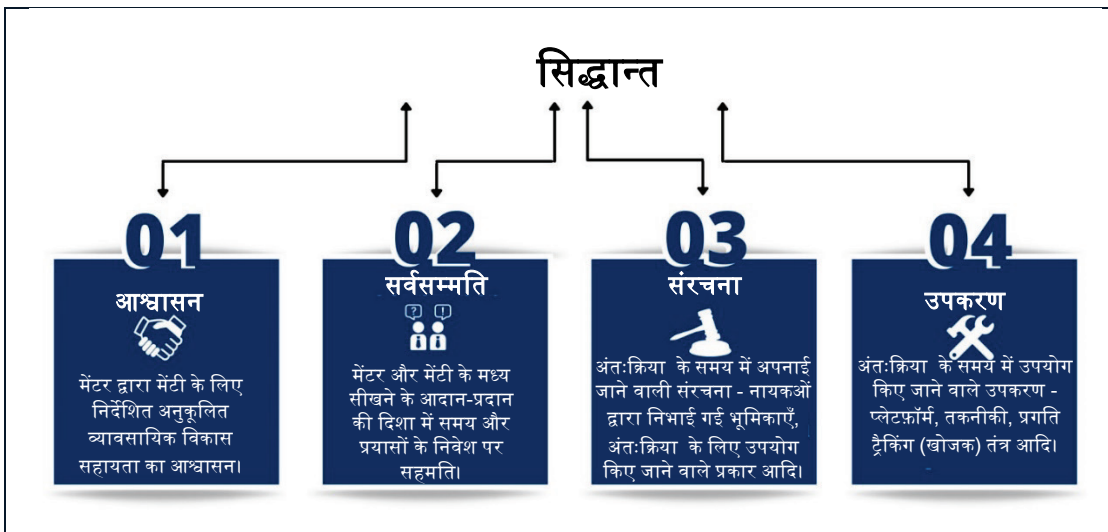
जबकि छोटे पैमाने पर मेंटरिंग गतिविधियों को संचालित करने के लिए मेंटर और मेंटी की भूमिकाएं पर्याप्त हो सकती हैं, इस मिशन में बड़े पैमाने पर मेंटरिंग संरचनाओं को सुगम और स्थायी बनाने के लिए एक तीसरे तत्व को सम्मिलित किया गया है। प्रशासक: ये व्यक्ति या इकाई हैं जो मेंटर और मेंटी के मध्य होने वाली सभी अंतःक्रिया की गुणवत्ता और आवृत्ति में निरंतर सुधार के लिए जिम्मेदार हैं। इसके अतिरिक्त, वे परामर्श संरचना के निरंतर विकास और उसके पारिस्थितिकी तंत्र द्वारा संस्थानीकरण को सुनिश्चित करते हैं। प्रणालीगत साझेदार किसी भी परामर्श कार्यक्रम का पैमाना शिक्षा पारिस्थितिकी तंत्र के विशाल होने की संभावना है, इसलिए सभी के लिए परामर्श को एक सहज अनुभव बनाने के लिए अन्य प्रणालीगत साझेदारों के पास तकनीक और ऑनलाइन मंच विकसित करने का बहुत बड़ा अवसर है। इस प्रकार, एक सुदृढ़ और समन्वित परामर्श मिशन भारतीय शिक्षा प्रणाली को सशक्त बनाने और उसकी गुणवत्ता में सुधार लाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है।



चित्र ३.२: मेंटरिंग (परामर्श) के नायक

इन इकाइयों के मध्य अंतःक्रिया मुख्य रूप से ज्ञान, कौशल, मूल्यों और सर्वोत्तम प्रथाओं को साझा करने पर केंद्रित होगी। उदाहरण के लिए, एक मेंटर नए शिक्षकों के उन्मुखीकरण के लिए सर्वोत्तम प्रथाओं के विषय में चर्चा को सुगम बनाने के लिए मेंटीस् के एक समूह के साथ अंतःक्रिया करता है। संरचना का एक प्रशासक केस-आधारित चर्चा को सुगम बनाने के लिए मेंटर को कौशल-निर्माण सत्र में सम्मिलित करता है।

अंतःक्रिया की प्रभावशीलता चार तत्वों द्वारा निर्देशित होती है - आश्वासन, सहमति, संरचना और उपकरण।

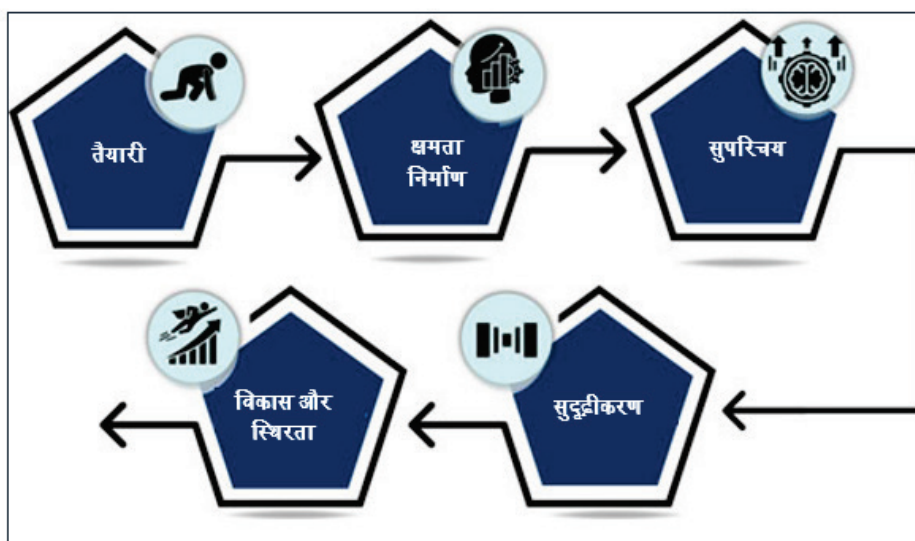


चित्र ३.३: हितधारकों के मध्य अंतःक्रिया के सिद्धांत

३.३ मिशन के अपेक्षित परिणाम क्या हैं?

सभी इकाइयों के मध्य अंतःक्रिया का उद्देश्य भारतीय शिक्षा प्रणाली में ज्ञान, कौशल और मूल्यों के अधिग्रहण और हस्तांतरण में सुधार करना है। इसे शिक्षा पारिस्थितिकी तंत्र के विभिन्न स्तरों पर बड़े पैमाने पर, विकेन्द्रीकृत, तकनीकी-सहायता प्राप्त मेंटरिंग संरचनाओं के माध्यम से प्राप्त किया जाएगा।

अंतिम लक्ष्य उन्नत, विकेन्द्रीकृत नेतृत्व के माध्यम से विद्यालयी शिक्षा में सुधार करना है। मेंटरिंग का उपयोग शिक्षकों के कौशल निर्माण को तेज करने के लिए किया जाएगा, ताकि उनका ज्ञान के आधार का विस्तार हो, उनके कौशल विकसित हो और वे कक्षा में चुनौतियों का सामना करने के लिए बेहतर प्रकार से तैयार हो सकें, इससे विद्यार्थियों के लिए शिक्षा का दैनिक प्रसार बेहतर होगा। विद्यालयों के विकास क्रम में यह विद्यालयों को महान शिक्षण संस्थानों के रूप में विकसित करने का एक त्वरित और प्रभावी प्रकार हो सकता है। यह मिशन क्षमता निर्माण के लिए अधिक विकेन्द्रीकृत दृष्टिकोण की अनुमति देता है, जिससे राज्य या जिला स्तर के संबंधित हितधारक/संस्थानों को मेंटरशिप को बढ़ावा देने में भूमिका निभाने की अनुमति मिलती है। आगे चलकर, इस मिशन को विद्यालय नेताओं और शैक्षिक प्रशासकों के लिए मेंटरिंग तक विस्तारित किया जा सकता है। जबकि लक्ष्यों को प्राप्त करना एक सतत यात्रा है, लेकिन मिशन की प्रगति को दर्शाने वाले कुछ ठोस चरण हैं। इन चरणों के माध्यम से, मिशन का उद्देश्य भारतीय शिक्षा प्रणाली को सशक्त बनाना और उसमें सुधार करना है, जिससे शिक्षा की गुणवत्ता और शिक्षण के अनुभव में समग्र सुधार हो सके।



चित्र ३.४: मिशन के प्रमुख चरण

चरण १: तैयारी

इस चरण में, प्रणाली के हितधारक व्यावसायिक विकास के लिए आवश्यकताओं का मूल्यांकन कर सकते हैं और इसे पूर्ण करने के लिए एक मेंटरिंग कार्यक्रम को क्रियान्वित करने के लिए पर्याप्त संसाधनों के परिदृश्य

का मानचित्र तैयार कर सकते हैं। इस समय, प्रणाली के अभिकर्ता बड़े पैमाने पर परामर्श प्रणाली के कार्यान्वयन की दिशा में स्वयंके उन्मुखीकरण के लिए संसाधनों का उपयोग इस ब्लूबुक के समान कर सकते हैं।

चरण २: क्षमता निर्माण

एक बार मेंटरों की भर्ती हो जाने के पश्चात्, यह चरण कौशल संबंधित क्षेत्र के साथ-साथ आवश्यक परामर्श कौशल और तकनीकों में उनकी क्षमता निर्माण की अनुमति देता है।

चरण ३: परिचय

इस चरण के समय में, मेंटी चरण दो में सीखे गए कौशलों का अभ्यास एक नियंत्रित वातावरण में कर सकते हैं। परिचित चरण का उपयोग क्षमता निर्माण के लिए प्रयुक्त कार्यप्रणाली को परिष्कृत करने के लिए भी किया जा सकता है, जो परामर्श संबंधी अंतःक्रिया के समय में प्रस्तुत की गई गुणवत्ता और मूल्य पर मेंटर्स और मेंटीज़ से प्राप्त प्रतिपुष्टि पर आधारित हो।

चरण ४: सुदृढीकरण

एक बार जब कर्ता नियंत्रित वातावरण में मेंटरिंग संरचनाओं को आत्मविश्वास से क्रियान्वित कर रहे होते हैं, तो मेंटर अपने विशेषज्ञता के क्षेत्रों में मेंटरिंग करने का अनुभव प्राप्त करना प्रारम्भ करते हैं। चलित क्षमता निर्माण सत्रों के माध्यम से यह चरण मेंटर्स के निरंतर विकास की अनुमति देता है। इस समय, मेंटरिंग संबंध के अंतिम परिणाम की ओर मेट्रिक्स पर नज़र रखना मेंटरिंग संरचना की प्रभावशीलता को समझने और निर्दिष्ट परिणामों को प्राप्त करने के लिए इसे पुनः संरेखित करने में सहायता करेगा।

परिणामों को मेंटरिंग कार्यक्रम के लिए लक्षित उद्देश्यों के साथ संरेखित किया जाना चाहिए। उदाहरण के लिए, मूलभूत साक्षरता में विद्यार्थियों के सीखने के परिणामों को बढ़ाने के लिए एक कार्यक्रम में शिक्षकों के सहकर्मी परामर्श मंडलियों के माध्यम से संख्यात्मकता मूल्यांकन का परिणाम, मूलभूत साक्षरता और संख्यात्मक आकलन में विद्यार्थियों के प्रदर्शन में प्रतिशत (%) वृद्धि है।

चरण ५: विकास और स्थिरता

यह चरण मेंटरिंग संरचना के परीक्षण से ध्यान हटाकर मेंटरिंग में अभ्यास के लिए एक समुदाय बनाने पर केंद्रित है। अब मेंटरिंग संरचना को इस तरह से बढ़ाया जा सकता है कि प्रणाली में सभी संबंधित हितधारकों की भागीदारी सुनिश्चित हो और उनकी इसमें निरंतर रुचि बनी रहे। इसे निम्नलिखित तंत्रों को प्रस्तुत करके प्राप्त किया जा सकता है:

- अ. मूल्य प्रस्ताव प्रदर्शित करके भागीदारी की आवश्यकता को उत्प्रेरित करना।
- ब. सभी को भागीदारी में सक्षम बनाने के लिए संस्थागत बनाना और
- स. प्रासंगिक प्रोत्साहनों के माध्यम से संरचनाओं में निरंतर भागीदारी के लिए सभी को प्रेरित करना।

निम्नलिखित अनुभाग मिशन के उपर्युक्त चरणबद्ध प्रसार को पूर्ण करने के लिए मार्गदर्शन प्रणाली में सभी नेताओं के मध्य अंतःक्रिया के मूल्य को प्रभावी ढंग से बढ़ाने के लिए कुछ संरचनाओं को दर्शाया गया है।

अध्याय

४

मेंटरिंग के लिए समाधान



अध्याय ४: मेंटरिंग के लिए समाधान

४.१ मेंटर चयन

एक मेंटरिंग संरचना को नामित मेंटर्स और मेंटीज़ की आवश्यकता होती है, साथ ही एक प्रशासक (व्यक्ति या इकाई) की भी आवश्यकता होती है, जो संरचनाओं को सुविधाजनक बनाने और लंबे समय तक प्रक्रिया को बनाए रखने में सहायता करता है। इस अनुभाग में इस विषय में विचार सम्मिलित हैं कि मेंटर चयन प्रक्रिया कैसी हो सकती है और मेंटर्स और मेंटीज़ की विशेषताएं क्या हैं जो एक मेंटरिंग संरचना को सफल बनाने में सक्षम होंगे।

४.१.१ मेंटर चयन प्रक्रिया

मेंटर के संबंध में, उसे संरचना में सम्मिलित अन्य हितधारकों पर भरोसा करने की आवश्यकता होती है। मेंटर का चयन करने के लिए अपनाई गई प्रक्रिया में विश्वास विकसित करने और परिणामस्वरूप मेंटर से अंतःक्रिया तक पहुंचने के प्रकार में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। यह महत्वपूर्ण है कि मेंटर चयन प्रक्रिया में निम्नलिखित तत्व सम्मिलित हों:

- अ. समकक्षों द्वारा नामांकन या संभावित आशा वारों द्वारा रुचि की अभिव्यक्ति
- ब. मेंटर चयन मानदंड के माध्यम से आशा वार के आवेदन का मूल्यांकन
- स. मेंटरों का अभिविन्यास और क्षमता निर्माण

समाजशास्त्री, मानसिक वैज्ञानिक और शिक्षाविदों को विभिन्न क्षेत्रों/विषयों से भी लेकर आया जा सकता है ताकि एक उचित मेंटर चयन प्रक्रिया का निर्माण किया जा सके। इससे प्रणाली की आवश्यकताओं के आधार पर चयन प्रक्रिया को प्रासंगिक करने में भी सहायता मिल सकती है।

मेंटर चयन प्रक्रिया सभी इच्छुक आशा वारों के लिए सुलभ होनी चाहिए। उदाहरण के लिए, कुछ संभावित आशा वार ऐसे हो सकते हैं जो तकनीकी से अवगत नहीं हैं या उनके पास पहुंच नहीं है। उसी तरह, यदि परामर्श संरचना अन्य क्षेत्रों, जैसे कि अखिल भारतीय/राज्य सेवा अधिकारियों से मेंटरों का चयन करने का इरादा रखती है, तो चयन प्रक्रिया को उनके लिए प्रासंगिक रूप से आवश्यक होना चाहिए। मेंटर चयन प्रक्रिया संभावित आशावारों के लिए आवेदन करने में बाधा नहीं बननी चाहिए।

४.२ मेंटरों के गुण

मेंटर और मेंटी को एक मेंटरिंग संबंध के समय में, उससे पहले और उसके समय में प्राप्त करने के लिए कुछ ऐसे गुण होने चाहिए जिन्हें उन्हें तैयार करना और सीखना आवश्यक होगा ताकि इससे सबसे अधिक लाभ मिल सके। मेंटर में उस आकांक्षी गुणों को होना चाहिए जिसने कार्यक्रम के वांछित शिक्षण परिणामों को प्राप्त किया हो। कुछ ऐसे गुण हो सकते हैं जिन्हें मेंटरिंग संबंध में भूमिका निभाने के लिए आवश्यक माना जा सकता है, जबकि कुछ गुण मेंटर प्रशिक्षण और सतत क्षमता निर्माण कार्यक्रमों के माध्यम से विकसित किए जा सकते हैं।

परामर्श व्यवस्था के संदर्भ पर निम्नलिखित एक सूची दी गई है जो मेंटर चयन के लिए एक आरंभिक बिंदु के रूप में कार्य कर सकती है, और फिर मेंटर प्रशिक्षण के लिए एक संदर्भ भी प्रदान कर सकती है।

- क. विविधता के प्रति जागरूकता:** इस संदर्भ में, विविधता के प्रति जागरूक होने का अर्थ है कि किसी भी मेंटरिंग कार्यक्रम हस्तक्षेप के समय में एक दिए गए वातावरण में विभिन्न लोगों, समूहों और मतों के अस्तित्व की जागरूकता होनी चाहिए। इसमें सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि, लिंग, आयु, संस्कृति, जाति, धर्म और अन्य पहलुओं के संबंध में व्यक्तिगत भिन्नताओं की जागरूकता सम्मिलित है, जो विभिन्न मेंटर्स और मेंटीज़ की विविधता को समझाती है।
- ख. प्रभावी सम्प्रेषण:** प्रभावी सम्प्रेषण एक मेंटर (उपदेशक) का महत्वपूर्ण गुणधर्म है। इसमें विचारों, अवधारणाओं, ज्ञान, विचार और भावनाओं को संक्षेप में प्रेरक प्रकार से संप्रेषित करने की क्षमता सम्मिलित होती है। साथ ही, सक्रिय श्रवण, मनन और दूसरों के प्रति प्रतिपुष्टि देना मेंटर्सके लिए समान रूप से महत्वपूर्ण है। इसलिए, सफल कार्यक्रम कार्यान्वयन के लिए प्रभावी सम्प्रेषण आवश्यक है।
- ग. सहानुभूति:** मेंटर्स को अपने मेंटीज़ के प्रति सहानुभूतिपूर्ण होना चाहिए, उनके दृष्टिकोण, भावनाओं, विचारों और अनुभवों को समझना और उनसे संबंध स्थापित करना चाहिए। इससे मेंटर्स को उचित मार्गदर्शन और समर्थन प्रदान करने में क्षमता प्राप्त होती है।
- घ. अनुभव:** इस स्थिति में अनुभव मायने रखता है क्योंकि कार्यक्रम में दोनों मेंटर्स और मेंटीज़ महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। अनुभव ज्ञान, कौशल और क्षमताओं को संदर्भित करता है, जिन्हें मेंटर्स ने अपने व्यावसायिक विकास के पाठ्यक्रम के समय में अर्जित किया है। सर्वश्रेष्ठ प्रथाओं के उदाहरण साझा करने के लिए मेंटर्सकी यह योग्यता कि मेंटी के समान संवर्ग में मेंटर्स का समृद्ध अनुभव आवश्यक है, ताकि मेंटी द्वारा सामना की जा रही स्थितियों और चुनौतियों से संबंधित हो सके और उन पर प्रकाश डाला जा सके।
- ङ. विशेषज्ञता:** विशेषज्ञता शब्द का प्रयोग किसी व्यक्ति को विशिष्ट विषय, व्यावसायिक क्षेत्र में उच्चस्तर के ज्ञान, कौशल या दक्षता का वर्णन करने के लिए किया जाता है। मेंटी को अपने क्षेत्र में गहरी समझ विकसित करने के लिए, मेंटर को उस संबंधित क्षेत्र या डोमेन में विशेषज्ञ होना चाहिए और उसे अंतर्दृष्टि और सर्वोत्तम प्रथाओं की पेशकश करने में सक्षम होना चाहिए।
- च. लचीलापन:** मेंटरिंग दृष्टिकोण में लचीलापन होना मेंटर्स के महत्वपूर्ण गुणधर्मों में से एक है। मेंटरिंग कार्यक्रम के समय में, मेंटर्स को मेंटीज़ की आवश्यकताओं के अनुसार सामग्री और दृष्टिकोण को अनुकूलित और संशोधित करने की क्षमता होनी चाहिए। उसमें सभी मेंटीज़ के लिए सामग्री को आसानी से सुलभ बनाने के लिए प्रतिनिधित्व के कई तरीकों का उपयोग करें, यह क्षमता होनी चाहिए। प्रक्रिया और दृष्टिकोण दोनों में लचीलापन मेंटरिंग कार्यक्रम में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।
- छ. प्रेरणादायक:** एक सफल मेंटर में प्रेरक गुण होने चाहिए। ऐसे मेंटर्स जो अपने मेंटीज़ को प्रेरित करते हैं, उन्हें उत्कृष्टता की ओर प्रेरित करते हैं और उनकी उच्चतम संभावनाओं को प्राप्त करने में सहायता करते हैं, वे जोश, उत्साह और प्रेरणा की भावना को प्रज्वलित करते हैं। एक प्रेरणादायक मेंटर, मेंटीज़ को महानता की ओर प्रयास करने के लिए प्रेरित करता है और प्रदर्शन की उच्च अपेक्षाएं स्थापित करता है। अपने कार्यों और सफलताओं के माध्यम से यह उदाहरण प्रस्तुत करके कि महान वस्तुएं प्राप्त की जा सकती हैं, वे अपने मेंटीज़ को उनके आराम क्षेत्र से

बाहर जाने और अपने उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए प्रेरित करते हैं।

- ज. **नेतृत्व कौशल:** दूसरों को एक सामान्य लक्ष्य या उद्देश्य की ओर ले जाने के लिए प्रभावित और प्रेरित करने के लिए या उनका नेतृत्व करने के लिए, मेंटर्स में नेतृत्व गुण और व्यवहार होने चाहिए। नेतृत्व कौशल मेंटर्स के लिए महत्वपूर्ण हैं क्योंकि वे मेंटीज़ को प्रोत्साहित और मार्गदर्शन करने के लिए मेंटरिंग संबंधों को प्रभावित करते हैं।
- झ. **समालोचनात्मक चिन्तन:** मेंटर्स के लिए यह महत्वपूर्ण है कि वे विचारों, सोच, स्थितियों आदि का विश्लेषण और मूल्यांकन तर्क और कारणों के आधार पर करें। मेंटर्स को हमेशा समस्याओं को तार्किक रूप से समाधान करना चाहिए और बिना प्रमाण की खोज किए तथ्यों या सूचना को स्वीकार करने के बजाय विभिन्न दृष्टिकोणों पर विचार करना चाहिए। समालोचनात्मक चिन्तन मेंटीज़ को चुनौतियों और बाधाओं को नेविगेट करने, उनके दृष्टिकोणों का मूल्यांकन करने, अनुकूलित करने और स्थिति के अनुसार प्रतिपुष्टि देने में सहायता करती है।
- ञ. **रचनात्मकता:** रचनात्मकता मेंटर्स (मेंटरों) को नए विचारों का निर्माण करने और अभिनव समाधानों को उत्पन्न करने की क्षमता प्रदान करती है ताकि मेंटीज़ चुनौतियों को पार कर सकें। यह भी महत्वपूर्ण है कि मेंटर्स मेंटीज़ को अभिनव समाधानों के साथ आने हेतु विभिन्न दृष्टिकोणों का अन्वेषण करने और नए विचारों, अवधारणाओं और दृष्टिकोणों के साथ प्रयोग करने के लिए प्रोत्साहित करें।
- ट. **प्रतिबिंबन:** प्रतिबिंबन कौशल मेंटर्स को अपनी सोच और विचारों को स्वयं प्रतिबिंबित करने, मेंटरिंग (परामर्श) सत्रों का मूल्यांकन करने, मेंटीज़ से सक्रिय रूप से प्रतिपुष्टि प्राप्त करने और निरंतर रूप से बढ़ने में सक्षम बनाता है। यह मेंटर्स को अपनी रणनीतियों को परिष्कृत करने, मेंटीज़ की आवश्यकताओं की गहरी समझ प्राप्त करने और सार्थक मार्गदर्शन और समर्थन प्रदान करने में सहायता करता है। यह भी महत्वपूर्ण है कि मेंटर्स मेंटीज़ को प्रतिबिंबन कौशल विकसित करने और उसे प्रोत्साहित करने के लिए प्रोत्साहित करें।

उपरोक्त विशेषताओं के अतिरिक्त, मेंटर को अपने मेंटीज़ की चुनौतियों को समझने और उन्हें पर्याप्त समर्थन देने के लिए उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता होनी चाहिए। मेंटर व्यक्तित्व के कुछ उदाहरण नीचे दिए गए हैं:

मेंटर व्यक्तित्व १

सुश्री अस्मिता पंत केंद्रीय विद्यालय में प्रधानाचार्य हैं। पूर्व २० वर्षों से उन्होंने दो विद्यालयों में विद्यालय नेतृत्व की भूमिका निभाई है और १० साल पहले केंद्रीय विद्यालय में प्रधानाचार्य के रूप में सम्मिलित हुई थीं। एक शिक्षक के रूप में, उन्होंने समय के साथ शिक्षाशास्त्र में विशेषज्ञता विकसित की और अपने ज्ञान और अनुभव का उपयोग करके पूरे विद्यालय के सुधार का पता लगाने की इच्छा व्यक्त की। उन्होंने कुछ नेतृत्व मॉड्यूल पूरे करके और टीमों और संस्थानों के प्रबंधन की समझ को सुधारकर प्रारम्भ की। उन्होंने अपने विद्यालय के शिक्षकों और कर्मचारियों की बात सुनी और उन क्षेत्रों की पहचान की जिनमें सुधार की आवश्यकता थी। चुनौतीपूर्ण क्षेत्रों के विषय में शिक्षकों और कर्मचारियों से बात करते समय, वे मुक्त मन से सुनती थीं, यह समझते हुए कि हर किसी के पास अलग-अलग ताकतें और विकास के क्षेत्र होते हैं। प्रतिपुष्टि देते समय, वे सुनिश्चित करती थीं कि ताकतों और विकास के क्षेत्रों के लिए प्रमाण देकर दोनों की पहचान करें और रचनात्मक आलोचना पर ध्यान केंद्रित करें। वे अपने कार्यों और उनके परिणामों पर अक्सर विचार करती थीं और उस विचारशीलता का उपयोग करके

अपने कार्यों को बदलती थीं और उन पैटर्न को तोड़ती थीं जो कुशलता की कमी और नकारात्मक वृद्धि की ओर ले जाती थीं। हमेशा अधिक सीखने की इच्छा रखने वाली, उन्होंने अपने विद्यालय के कर्मचारियों के लिए कार्यशालाओं का आयोजन करके उन्हें कौशल सिखाने और यह प्रदर्शित करने के लिए प्रेरित किया कि अगर सीखना जारी रहता है, तो सुधार कैसे हो सकता है। उन्होंने सुनिश्चित किया कि शिक्षक सुरक्षित और सहज महसूस करें और जब भी आवश्यकता हो तो उन्हें समर्थन मिल सके। उनके सार्वजनिक बोलने के कौशल ने सभी को उनकी बातों में रुचि लेने और कार्रवाई करने के लिए प्रेरित किया। अब, विद्यालय सुधार परियोजनाओं का नेतृत्व करने के कई वर्षों के अनुभव के साथ एक विद्यालय नेता के रूप में, वे पूरे देश के विद्यालय नेताओं को मार्गदर्शन प्रदान करने में रुचि रखती हैं ताकि वे विभिन्न संदर्भों से और अधिक सीख सकें और विद्यालयों को बेहतर बनाने की यात्रा में नेतृत्वकर्ताओं की बेहतरी भागीदार बनें।

मेंटर व्यक्तित्व २

श्री अमरपाल बलेंग एक सीबीएसई से मान्यता प्राप्त विद्यालय में भूगोल के शिक्षक हैं। वह २० वर्षों से पढ़ा रहे हैं और अपने विद्यालय के अन्य शिक्षकों के लिए प्रेरणा के स्थायी स्रोत रहे हैं। एक शिक्षक के रूप में अपने कौशल के अतिरिक्त, वह अक्सर अन्य शिक्षकों की बात सुनते हैं और नए शिक्षकों को विद्यालय की संस्कृति में सहजता से ढलने में सहायता करते हैं। उनके पास अपने संस्थान के सभी कर्मचारियों के लिए एक सहायक, सुरक्षित स्थान बनाने और बनाए रखने की अद्भुत क्षमता है और वे व्यापक रूप से एक प्रेरणादायक नेता के रूप में माने जाते हैं। वह कार्यस्थल में सुरक्षा, व्यावसायिकता और उच्च कार्य नैतिकता के महत्त्व और लाभों को समझते हैं और इसे अपने कार्यों के माध्यम से स्पष्ट करते हैं। अब वह अपनी विशेषज्ञता का उपयोग करके अन्य शिक्षकों को समर्थन, मार्गदर्शन और विद्यालयों में सहजता से ढलने में सहायता करना चाहते हैं और उनके व्यावसायिक जीवन को पूर्ण करने की यात्रा में उनके साथी बनना चाहते हैं।

४.३ मेंटी के गुण

एक मेंटरिंग संबंध को सफल बनाने के लिए, एक मेंटी को लक्ष्य-उन्मुख, पसमाधान करने वाला, चुनौतियों की तलाश करने वाला, सीखने के प्रति उत्साही और उत्तरदायित्व स्वीकार करने वाला होना चाहिए। उन्हें सक्रिय रूप से भाग लेना चाहिए, महत्त्वपूर्ण क्षमताओं को बनाए रखना चाहिए, ज्ञान के अतिरिक्त नई क्षमताओं की तलाश करनी चाहिए, उत्तरदायित्वों को अपने पास रखना चाहिए और सफलता के लिए विभिन्न प्रभावों के प्रति मुक्त रहना चाहिए।⁹ नीचे मेंटी व्यक्तित्व के कुछ उदाहरण दिए गए हैं:

मेंटी व्यक्तित्व १

श्री सेल्वा कुमार केन्द्रीय विद्यालय में शिक्षक हैं। वह पूर्व १२ वर्षों से इस विद्यालय में शिक्षक हैं। अपनी भूमिका में अधिक सीखने और बढ़ने की उनकी प्रवृत्ति ने उन्हें विद्यालयी शिक्षा पर कुछ पाठ्यक्रम करने के लिए प्रेरित किया है। वह विद्यालय में औसत दर्जे से उत्कृष्टता की ओर बढ़ने और सभी विद्यार्थियों के लिए एक महान अनुभव बनाने की बहुत संभावनाएं देखते हैं।

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

अब वह अपने विद्यालय सुधार यात्रा के लिए मेंटर्ससे मार्गदर्शन प्राप्त करना चाहते हैं और इस यात्रा में सीखने के लिए उत्साहित हैं।

मेंटी का व्यक्तित्व २

सुश्री संगीता प्रधान जवाहर नवोदय विद्यालय में अंग्रेजी की शिक्षिका हैं। यह उनके शिक्षण में व्यासायिक प्रशिक्षण के पश्चात् उनकी पहली पूर्णकालिक नौकरी है। विद्यालय में प्रारम्भआत करते समय, उन्हें कक्षा में अपने प्रशिक्षण को क्रियान्वित करने के लिए कुछ समय लगा। ७वीं और ८वीं कक्षा के विद्यार्थियों की अपनी कक्षा में कार्य करने की चुनौतियाँ कई थीं, जिनमें विभिन्न प्रकार के शिक्षार्थियों को संबोधित करना सम्मिलित था। सुश्री प्रधान ने समायोजित होने और विद्यालय में और अपने नेटवर्क में अन्य शिक्षकों से समर्थन प्राप्त करने के लिए समय लेने का निर्णय लिया। वह सीखने और मेंटरशिप प्राप्त करने के लिए उत्सुक थीं और उन्होंने अपने साथियों के साथ अंतःक्रिया के माध्यम से, कार्यशालाओं में भाग लेने और निरंतर चिंतन के माध्यम से कक्षा में कठिनाइयों को दूर करने में सक्षम रहीं।

४.४ मेंटर विकास

मेंटरों को सफल मेंटरिंग संबंधों को अधिकतम और सक्षम बनाने के लिए उपकरण और अवसर प्रदान किए जाने चाहिए। मेंटर विकास किसी भी मेंटरिंग कार्यक्रम का एक भाग होना चाहिए और यह दो चरणों में होना चाहिए:

- एक बार मेंटरों का चयन हो जाने के पश्चात्, एक मेंटर प्रशिक्षण कार्यक्रम मेंटरों को मेंटरिंग (परामर्श) संबंधी अंतःक्रिया को बेहतर प्रकार से सुविधाजनक बनाने में सक्षम बना सकता है।
- जैसे-जैसे मेंटरिंग कार्यक्रम आगे बढ़ता है, निरंतर व्यावसायिक विकास (सी.पी.डी. continuous professional development) के अवसरों का एक सेट मेंटरों को समर्थित महसूस कराने और मेंटर के रूप में बढ़ने में सहायता कर सकता है।

४.४.१ मेंटर प्रशिक्षण कार्यक्रम

मेंटरों के पास विभिन्न व्यावसायिक कौशल होते हैं, जैसे कि अपने क्षेत्र में विशेषज्ञता, सम्प्रेषण, सहानुभूति और भावनात्मक बुद्धिमत्ता, समस्या समाधान कौशल, समय प्रबंधन और नेतृत्व कौशल। ये व्यावसायिक कौशल उन्हें उनके मेंटी को मेंटरशिप कार्यक्रम के समय में समर्थन या मार्गदर्शन देने में सक्षम बनाते हैं। मेंटर प्रशिक्षण कार्यक्रम को दो क्षेत्रों में मेंटर की सहायता करनी चाहिए: मौलिक मेंटरिंग (परामर्श) कौशलों का विकास और मेंटरिंग के प्रकारों की दिशानिर्देशिका की ओर परिचय।

४.४.१.१ मेंटरिंग का आधार (मुख्य कौशल)

ऐसे कुछ कौशल हैं जिन्हें यह प्रशिक्षण विकसित कर सकता है:

तालिका ४.१: कौशल, घटक और विवरण

कौशल	अवयव	विवरण
सम्प्रेषण	सक्रिय श्रवण	मेंटरिंग में सक्रिय श्रवण का महत्व और मुख्य तत्व
	चिंतनशील और जांच करने वाले प्रश्न पूछना	विभिन्न परिस्थितियों के लिए विभिन्न प्रकार के प्रश्न पूछकर सार्थक वार्तालाप को निर्देशित करना

	प्रतिपुष्टि आदान प्रदान	प्रभावी ढंग से रचनात्मक प्रतिपुष्टि के अदान प्रदान हेतु युक्तियाँ
नेतृत्व	परिवर्तन प्रबंधन	संस्थागत परिवर्तन और इसके विषय में सम्प्रेषण के माध्यम से लोगों को सकारात्मक रूप से नेतृत्व और प्रेरित करने के प्रकार ।
	दृष्टि और लक्ष्य निर्धारित करना	मेंटरिंग संबंधों के लिए अर्थपूर्ण दृष्टिकोण और स्मार्ट (SMART) लक्ष्य निर्धारित करना
	उत्तरदायित्व बनाना	समूहों में उत्तरदायित्व को सफलतापूर्वक सुनिश्चित करना और प्रतिनिधियों, मॉनिटरिंग और प्रतिपुष्टि में कौशल प्रदर्शित करना
	विकासात्मक सोच विकसित करना	विकास मानसिकता की आवश्यकता को स्पष्ट करना तथा स्वयं की तथा अपने प्रशिक्षुओं की विकास मानसिकता को बढ़ाने के लिए सहयोगात्मक रणनीति बनाना
	समय प्रबंधन	समय और कार्यों का प्रबंधन और प्राथमिकता के लिए युक्तियाँ
	संस्कृति निर्माण	बेहतर टीम/मेंटी समूह संस्कृति के निर्माण के लिए अवसरों को पहचानना और उन्हें क्रियान्वित करना
अन्य उभरते कौशल	नेटवर्किंग	उद्देश्यपूर्ण समस्या समाधान के लिए नेटवर्किंग के महत्व को समझना
	मेंटरिंग और इसका महत्व	मेंटर बनने के प्रकार तथा मेंटरिंग को परिभाषित करना और इसके महत्व को समझना

४.४.१.२ मेंटरिंग के प्रकार

मेंटरिंग इंटरैक्शन वर्चुअल और फिजिकल दोनों तरीकों से समकालीन या असमकालीन प्रकार से संचालित किया जा सकता है। मेंटरिंग को निम्न प्रकारों में विभाजित किया जा सकता है:

जब संवाद में चार मुख्य क्रियाएँ सीखना, साझा करना, समाधान करना और जोड़ना सम्मिलित हो, तब मेंटरों और मेंटी के लिए एक गुणोत्तम अनुभव होता है, तो मेंटरशिप अनुभव संरचनात्मक बन जाता है ताकि मेंटी अपने संदर्भों में समस्याओं का समाधान कर सके। इसे विभिन्न प्रकारों की मेंटरिंग के माध्यम से सक्षम किया जा सकता है, जैसा कि नीचे चित्रित किया गया है।

अ. व्यक्तिगत मेंटरिंग

व्यक्तिगत मेंटरिंग (परामर्श) एक व्यक्तिगत, ज्ञान साझा करने वाली वार्ता होती है जिसे प्रतिभागी अपने चुने हुए विषय पर कर सकते हैं। इसमें एक मेंटर और एक मेंटी के मध्य एक केंद्रित चर्चा होती है। मेंटी को वह एक विश्वसनीय व्यक्ति (मेंटर या सहकर्मी) से जुड़ने और विचार साझा करने, सीखने और चर्चा करने का अवसर मिलता है। मेंटर – मेंटीज़ के कौशलों को सुदृढ़ करने में सहायता करता है, उन्होंने जो ज्ञान अर्जित किया है, उनके सामने आने वाली चुनौतियों के लिए उसे समझाएं और उन्हें समझाएं कि उस ज्ञान को कैसे क्रियान्वित किया जाए। एक-पर-एक मेंटरिंग के माध्यम से संलग्न होना मेंटीज़ के लिए यह एक ज्ञानवर्धक यात्रा बन जाती है, क्योंकि यह उन्हें व्यक्तिगत रूप से और व्यावसायिक रूप से उनके सामर्थ्यों

में सुदृढ़ विश्वास विकसित करने में सहायता करती है। यह मेंटीज़ के लिए विकास में सहायता करता है। एक मेंटर के लिए, यह उनके समुदाय में योगदान करने का अवसर प्रदान करता है।

ब. समूह मेंटरिंग

समूह मेंटरिंग में, ऐसे मेंटीज़ का समूह सम्मिलित होता है जो समान चुनौतियों का सामना कर रहे होते हैं। यह उन मेंटीज़ के लिए सहायक होता है जो सहकर्मियों से सीखना चाहते हैं और नेटवर्क बनाना चाहते हैं।

क. चर्चा समूह (ज्ञान-हस्तांतरण सम्बंधी मेंटरिंग)

चर्चा समूहों (सलाह मंडल) के माध्यम से समुदाय की आवश्यकताओं से संबंधित अवधारणाओं (नीतियों, योजनाओं आदि) और सर्वोत्तम प्रथाओं को सुविधाजनक बनाया जा सकता है। ये स्थान उन विशेषज्ञों के लिए खुले हो सकते हैं जो अपने ज्ञान, अनुभवों और सीखों को अन्यो के लिए उपलब्ध बनाने और साझा करने के लिए सलाहकार की भूमिका निभाते हैं। मेंटरिंग सर्कल, मेंटरिंग की सुंदरता को क्रियात्मक प्रशिक्षण के तत्वों के साथ जोड़ते हैं। मेंटीज़ को सामूहिक रूप से सीखने और प्रगति के लिए प्रेरित करने के लिए इन समूहों का लाभ उठाया जा सकता है। यह समान चुनौतियों का सामना करने वाले लोगों या सामूहिक ज्ञान का निर्माण करने वाले लोगों के लिए एक साथ आकर अन्वेषण और चर्चा करना आसान बनाता है, जबकि उस विशेष क्षेत्र या विषय में ज्ञान, अनुभव और विशेषज्ञता रखने वाले किसी व्यक्ति द्वारा सलाह और मार्गदर्शन किया जाता है। सलाह देने वाले समूहों को चुनने का अवसर भी दिया जाए ताकि मेंटीज़ एजेंसी यह भी विकल्प उपलब्ध करा सके कि वे क्या सीखना चाहते हैं और किससे सीखना चाहते हैं।

ख. सहकर्मि मेंटरिंग

इस प्रकार में, ऐसे प्रशिक्षित जिन्होंने किसी विशिष्ट चुनौती से सफलतापूर्वक निर्वाह किया है या किसी विशेष क्षेत्र में विशेषज्ञता विकसित की है, उन्हीं के द्वारा उनके साथी व्यवसायीयों के लिए चर्चा और मेंटरिंग का नेतृत्व किया जाता है। सहकर्मि मेंटरिंग सत्रों में सहचरियों के मध्य सहायक संबंधों को बढ़ाने का अवसर होता है जिसमें विभिन्न दृष्टिकोणों से ज्ञान और अनुभव साझा करके सहायता मिलती है। यह मेंटीज़ को उनके समकक्ष संदर्भ में विश्वसनीय नेटवर्क का समर्थन प्रदान करता है ताकि वे अपनी सर्वश्रेष्ठ प्रथाओं को साझा कर सकें, जिससे उनके ज्ञान में भी वृद्धि होती है। सहकर्मि मेंटरशिप दो-तरफा, सह-लाभकारी शिक्षा प्रक्रिया को निहित करती है। इसका मतलब है कि न केवल मेंटर बल्कि मेंटी भी ज्ञान और अनुभव साझा करते हैं, जिससे दोनों पक्षों को लाभ होता है। सहकर्मि मेंटर्स जब मेंटी का मार्गदर्शन और समर्थन करते हैं, तब मेंटीज़ को उस ज्ञान को समझने और अलग-अलग तरीकों से क्रियान्वित करने के लिए प्रयास करने का अवसर मिलता है जो उन्हें सीखने में सहायता करता है। यह 'सर्वोत्तम प्रथा साझा करने' के लिए एक मंच के रूप में भी कार्य करता है।

ग. केस-आधारित चर्चाएँ (स्थितिगत मेंटरिंग)

इस प्रकार में, मेंटीज़ एक ऐसे नेटवर्क/मेंटर से संपर्क करते हैं जिसमें उनकी एक विशिष्ट या सामान्य संघर्ष के समाधान की आशा होती है। इस प्रकार का समुदायिक प्रयास समस्या-समाधान करने का अवसर प्रदान करता है।

घ. फ्लैश मेंटरिंग (त्वरित मेंटरिंग)

फ्लैश मेंटरिंग एक छोटे समय अवधि में होने वाली मेंटरिंग है जो एक संक्षिप्त और केंद्रित कालावधि में होती है। यह आमतौर पर उन स्थितियों में प्रयोग की जाती है जहाँ व्यक्तियों को किसी विशिष्ट मुद्दे या विषय पर त्वरित मार्गदर्शन और समर्थन की आवश्यकता होती है। यह एक सीमित अवधि में मूल्यवान अनुभव और समर्थन प्राप्त करने का एक लचीला और कुशल प्रकार होता है

ऊपर निर्दिष्ट प्रकारों का उद्देश्य मेंटर्स और मेंटीज़ के मध्य संवाद को बढ़ावा देने के लिए है, लेकिन मेंटरिंग संवाद को संचालित करने के और भी प्रकार संभव हैं। यह ऑनलाइन और ऑफलाइन माध्यमों के संयोजन के माध्यम से, समकालिक या असमकालिक विधियों का उपयोग करके हो सकता है, जैसा कि निम्नलिखित सारणी में दिखाया गया है:

तालिका ४.२: मेंटरिंग के प्रकार

प्रकार मीडिया	समकालीन	असमकालीन
ऑनलाइन	<p>ऊपर वर्णित सभी प्रकारों का, ऑनलाइन संवाद उपकरणों का उपयोग करते हुए प्रयोग करना।</p> <p><i>यह बड़े स्तर के मेंटरिंग कार्यक्रमों के लिए सबसे उपयुक्त संयोजन हो सकता है, जहां व्यक्तिगत सत्र संभव नहीं होते क्योंकि मेंटर्स और मेंटीज़ विभिन्न भौतिक स्थानों पर हो सकते हैं।</i></p>	<p>कार्य सौंपने और प्रतिपुष्टि का आदान-प्रदान करने के लिए ऑनलाइन उपकरण, जैसे चिंतनशील असाइनमेंट, संबंधित प्रश्नों के साथ केस स्टडी आदि।</p> <p><i>यह एक समकालिक ऑनलाइन-कार्यक्रम के साथ सम्मिलित किया जा सकता है ताकि आत्म-चिंतन और आत्म-प्रशिक्षण को प्रोत्साहित किया जा सके।</i></p>
ऑफलाइन	<p>ऊपर वर्णित सभी प्रकारों का एक व्यक्तिगत स्थिति में प्रयोग करना।</p> <p><i>यह संयोजन छोटे स्तर के कार्यक्रमों के लिए सबसे उपयुक्त हो सकता है और ऑनलाइन मोड की तरह सम्प्रेषण तथा संवाद को सीमित न करके मेंटरिंग संवादों की कुशलता बढ़ा सकता है।</i></p>	<p>ऑफलाइन उपकरण जैसे कि पुस्तकें, गतिविधि किटें, अनुभवात्मक कार्यक्रम आदि भी दिए जा सकते हैं।</p> <p><i>यह संयोजन आत्म-प्रशिक्षण को प्रोत्साहित करने के लिए एक अधिक अनुकूलित ऑनलाइन/ऑफलाइन - समकालिक मेंटरिंग कार्यक्रम के साथ मिला कर प्रयोग किया जा सकता है।</i></p>

४.४.२ मेंटर्स (मेंटरों) के लिए सतत व्यावसायिक विकास

मेंटर प्रशिक्षण को क्रमबद्ध प्रकार से प्रारम्भ किया जाना चाहिए और मेंटरिंग संवादों में भाग लेने के साथ अग्रसर होना चाहिए। उदाहरण के लिए, मेंटर प्रशिक्षण कई स्तरों पर हो सकता है ताकि मेंटर्स को विभिन्न कौशलों से अवगत किया जा सके और जो उनकी वर्तमान क्षमता-निर्माण में सहायता कर सके।

तालिका ४.३: मेंटर प्रशिक्षण और कौशल का स्तर

स्तर १	स्तर २	स्तर ३
मेंटरिंग और इसकी महत्त्वता	चर्चा वृत्त	उत्तरदायी बनाना
दृष्टिकोण और लक्ष्य निर्धारित करना	संस्कृति निर्माण	नेटवर्किंग
समूहगत सुविधाएँ	व्यक्तिगत मेंटरिंग	सहकर्मी मेंटरिंग
केस आधारित चर्चाएँ	खोजपूर्ण प्रश्न पूछना	परिवर्तनकाल
समकालीन सुविधाएँ	प्रतिपुष्टि आदान और प्रदान	विकासशील मनोवृत्ति
सक्रिय रूप से सुनना		समय प्रबंधन
असमकालिक सुविधाएँ		
खोजपूर्ण प्रश्न पूछना		

इसके अतिरिक्त, मेंटर्स को प्रशासनिक संस्थानों द्वारा प्रस्तावित से अधिक स्थायीकरण में सम्मिलित होने के अवसर मिलने चाहिए ताकि उनके मेंटीज़ के साथ चर्चा के क्षेत्र को बढ़ावा दिया जा सके और दृष्टिकोण का विकास हो सके। मेंटर विकास के लिए नियमित रूप से सी.पी.डी में मेंटर्स को सम्मिलित करने के लिए संरचना को विशेषज्ञ सत्र, वेबिनार, और क्षमता निर्माण के लिए ऑनलाइन पाठ्यक्रम आदि के माध्यम से पूर्ण किया जा सकता है।

४.५ मेंटरिंग के क्षेत्र

उपर्युक्त मेंटरिंग प्रकारों का मेंटरिंग आधारित विभिन्न क्षेत्रों के लिए उपयोग हो सकता है। मेंटरिंग कार्यक्रम के उद्देश्यों, हितधारकों की आवश्यकताओं और संदर्भ के आधार पर, मेंटरिंग किसी भी क्षेत्र में प्रदान की जा सकती है। निम्नलिखित क्षेत्र (तालिका ४.४) को सत्र के लिए सबसे उपयुक्त मेंटरिंग विषयों को खोजने के लिए उदाहरण के रूप में उपयोग किया जा सकता है। ये पहचाने गए क्षेत्र एन.ई.पी २०२० के साथ मेल खाते हैं, अन्य उभरते क्षेत्रों को कार्यक्रम के सतत अभियान में पहचाना और सम्मिलित किया जाएगा।

तालिका ४.४: मेंटरिंग के क्षेत्र और परिभाषा:

मेंटरिंग के क्षेत्र	परिभाषा
शैक्षणिक सामग्री ज्ञान (PCK-Pedagogical Content Knowledge) – विद्यालय, विषयों/अनुशासनात्मक विषयों की सामग्री को जानना	पी.सी.के (PCK) एक शब्दकोश है जिसका उपयोग शिक्षक के विषय और शैक्षणिक ज्ञान को वर्णित करने के लिए किया गया है। इससे संबंधित ज्ञान सामान्य विषयों /अनुशासनात्मक विषयों (गणित, विज्ञान, सामाजिक विज्ञान, कला आदि) से संबंधित तथ्यों, मतों, सिद्धांतों और अवधारणाओं को समझने को कहता है। दूसरी ओर, शैक्षणिक ज्ञान शिक्षा-अधिगम

और समझना।	प्रक्रिया के समय में विद्यार्थी की सहायता के लिए शिक्षक द्वारा अपनाए गए तरीकों और रणनीतियों को संदर्भित करता है।"
मौलिक साक्षरता और गणना	एन.ई.पी २०२० में उल्लिखित है कि २०२५ तक प्राथमिक विद्यालयों में सार्वभौमिक मौलिक साक्षरता और संख्यात्मक अभियोग्यता की प्राप्ति सर्वोच्च प्राथमिकता है। जब तक विद्यार्थी ग्रेड 3 तक पहुंचता है, उसे अर्थपूर्ण पढ़ने-लिखने में सक्षम होना चाहिए और गणित से संबंधित बुनियादी समझ विकसित हो जानी चाहिए। मौलिक साक्षरता और संख्यात्मक योग्यता को विद्यालय के भीतर और बाहरी जीवन के अनुभवों का मिलाजुला कर प्राप्त किया जा सकता है।
न्यायसंगत और समावेशी शिक्षा	एन.ई.पी २०२० में समावेशी और न्यायसंगत शिक्षा पर अधिक बल दिया गया है, जिससे यह धारणा विकसित होती है कि सभी बच्चों को गुणवत्ता वाली शिक्षा तक पहुंच मिलनी चाहिए। इसने विकलांग, महिला, ट्रांसजेंडर समूह, अनुसूचित जाति और जनजातियों, ओबीसी, दिव्यांग और अन्य वंचित समूहों द्वारा अनुभूत चुनौतियों को चिन्हित किया है। यह नीति सुनिश्चित करती है कि सभी बच्चों के लिए एक समावेशी शिक्षा का वातावरण बनाया जाए।
क्षमता-आधारित शिक्षा	क्षमता-आधारित शिक्षा एक ऐसा दृष्टिकोण है जो अनुशासित पाठ्यक्रम और सीमित समय की अपेक्षा परीक्षण करने योग्य और परिणामी स्वरूप के दृष्टिकोण, ज्ञान और कौशलों के विकास पर केंद्रित है। क्षमता-आधारित शिक्षा का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना होता है कि विद्यार्थियों के पास वास्तविक जीवन की परिस्थितियों में अपने ज्ञान को क्रियान्वित करने की क्षमता हो।
कहानियों और खेलौनों पर आधारित शिक्षाशास्त्र	एन.ई.पी २०२० और मूलभूत चरण के लिए राष्ट्रीय पाठ्यचर्या की रूपरेखा, २०२२ ने शिक्षा के मौलिक स्तर पर बच्चों के लिए कहानी सुनाने और खेलौनों पर आधारित शिक्षाशास्त्र की संस्तुति की है। बच्चों द्वारा प्रारंभिक अवस्था में प्राप्त की गई अवधारणात्मक समझ को खेलौनों पर आधारित शिक्षाशास्त्र द्वारा सुदृढ़ किया जा सकता है। इससे बच्चों के सामाजिक-भावनात्मक विकास, बुद्धिमत्ता और रचनात्मकता को बढ़ावा मिलेगा।
अनुभवाधारित अधिगम	एन.ई.पी 2020 का सुझाव है कि अनुभवाधारित अधिगम को अपनाया जाए, "हाथों से सीखने, कला-एवं-खिलौनों पर आधारित शिक्षा और कहानी-सुनाने पर आधारित शिक्षाशास्त्र को प्रत्येक विषय के मानक शिक्षाशास्त्र में समाहित किया जाए।"
भारतीय ज्ञान	शिक्षा के एक हिस्से के रूप में सत्य, बुद्धिमत्ता और ज्ञान की खोज हमेशा भारतीय ज्ञान और विचार-परंपरा का भाग रहे हैं। भारतीय ज्ञान में शिक्षा का उद्देश्य आत्म-साक्षात्कार और मुक्ति है, साथ ही व्यक्ति को जीवन के लिए तैयार करना भी। प्राचीन भारतीय ज्ञान के तत्व वैज्ञानिक ढंग से समझे जा सकते हैं।

<p>क्रिया अनुसंधान</p>	<p>क्रिया अनुसंधान एक प्रकार का सिद्धांतमय अनुसंधान है जो कक्षा और विद्यालय में विशिष्ट मुद्दों को समाधान करने पर केंद्रित होता है। इसे शिक्षाविदों द्वारा निष्पक्ष रूप से प्रायोगिकी तथा शिक्षा-अधिगम के वातावरण में निर्णय लेने में सहायता के लिए किया जाता है।</p>
<p>नैतिकता, आचारगत और संवैधानिक मूल्य</p>	<p>एक अच्छी शिक्षा प्रणाली नैतिकता, आचारशास्त्र और संवैधानिक मूल्यों द्वारा मार्गदर्शित होती है। वह सहानुभूति, दूसरों का सम्मान, स्वच्छता, शिष्टाचार, लोकतांत्रिक भावना, सार्वजनिक संपत्ति के प्रति सम्मान, वैज्ञानिक भावना, स्वतंत्रता, उत्तरदायी, बहुमतवाद, समानता और न्याय पर केंद्रित होती है।</p>
<p>डिजिटल शिक्षा साक्षरता</p>	<p>एन.ई.पी २०२० इसे मान्यता देता है कि सभी को गुणवत्ता शिक्षा प्रदान करने के लिए तकनीकी के लाभों का उपयोग करना महत्वपूर्ण है। डिजिटल प्लेटफॉर्म और आईसीटी-आधारित शैक्षिक पसमाधान आवश्यक हैं और इन्हें और विकसित तथा विस्तारित किया जाना चाहिए ताकि भविष्य के शैक्षिक परिदृश्य की चुनौतियों का समाधान किया जा सके।</p>
<p>व्यावसायिक परिप्रेक्ष्य और कौशल</p>	<p>एन.ई.पी २०२० को व्यावसायिक और शैक्षणिक शिक्षा के मध्य कोई कठोर अलगाव न होने के विचार को प्रोत्साहन देना है। विशेष रूप से विद्यार्थियों को अपनी रुचि के अनुसार एक विषय चुनने का विकल्प होगा, ताकि वे भविष्य में अपनी स्वयं के पथ का चयन कर सकें। विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रमों के माध्यम से विद्यार्थियों को विभिन्न क्षेत्रों के व्यावसायिक विशेषज्ञों से अवगत कराया जाता है जिनमें बढ़ई, माली, कुम्हार और कलाकार भी सम्मिलित हैं।</p>
<p>कला-एकीकृत शिक्षा</p>	<p>शिक्षा परिदृश्य में कला-एकीकृत शिक्षा का सम्मिलन बच्चों के लिए खुशहाल और आनंदमयी शिक्षा का वातावरण बनाएगा। भारतीय कला और संस्कृति के सम्मिलन से शिक्षा में भारतीय नैतिकता और मूल्यों को सम्मिलित किया जाएगा और शिक्षा और संस्कृति के मध्य के संबंध को और सुदृढ़ किया जाएगा, जो किसी भी देश की शिक्षा प्रणाली का सबसे महत्वपूर्ण पहलू है।</p>
<p>खेल-एकीकृत शिक्षा</p>	<p>एन.ई.पी २०२० ने खेल-एकीकृत शैक्षिक दृष्टिकोण का सुझाव भी दिया है जो शारीरिक गतिविधियों समेत स्थानीय खेलों का उपयोग करता है। इससे विद्यार्थियों को सहयोग, आत्म प्रेरणा, आत्म-निर्देशन, आत्म-नियमन, समूह-कार्य और उत्तरदायित्व जैसे कौशलों का विकास करने में सहायता मिलेगी।</p>
<p>समुदायिक सहभागिता</p>	<p>विभिन्न अध्ययनों ने एक बच्चे की शिक्षा प्रक्रिया में समुदाय की भागीदारी का समर्थन किया है ताकि प्रभावी अधिगम हो सके। विभिन्न तरीकों से समुदाय की अर्थपूर्ण भागीदारी उनमें सामाजिक और भावनात्मक अध्ययन को बढ़ावा देगी और संस्कृतिक सम्मान की भावना को विकसित करेगी। यह उन्हें विद्यालय के बाहर के समाज के गतिविधियों को सीखने में भी सहायता करेगी।</p>

<p>२१वीं सदी के कौशल</p>	<p>इसका अर्थ उन विभिन्न कौशलों या योग्यताओं से है जो व्यक्तियों के लिए आवश्यक होते हैं ताकि वे बदलते समाज और विश्व में सफलता प्राप्त कर सकें। इन कौशलों में रचनात्मकता, डिजिटल साक्षरता, समस्याओं का समाधान, सम्प्रेषण, नवाचार और अनुकूलन आदि सम्मिलित हैं। नई उभरती हुई तकनीकी के विकास के साथ, ये कौशल अब व्यक्तियों के लिए वैश्विक नागरिक बनने में महत्वपूर्ण हैं।</p>
<p>३६० डिग्री मूल्यांकन का निर्माण और क्रियान्वयन (समग्र मूल्यांकन)</p>	<p>नई शिक्षा नीति २०२० ने बच्चों के लिए ३६० डिग्री बहुआयामी मूल्यांकन की सिफारिश की। शिक्षकों, माता-पिता, सहशिक्षार्थी और स्व-मूल्यांकन के माध्यम से बच्चों का मूल्यांकन पूरी तरह से समग्र दृष्टिकोण से किया जाना चाहिए। इसमें संज्ञानात्मक, भावनात्मक और मानसिक विकास के सभी पहलुओं का परिचय सम्मिलित होगा।</p>
<p>शिक्षकों का मानसिक स्वास्थ्य</p>	<p>आज के शैक्षिक परिदृश्य में शिक्षक एक केन्द्रीय भूमिका अदा करते हैं और यह शिक्षक-वृत्ति अत्यधिक मांगपूर्ण है। भावनात्मक प्रबंधन, कार्य संतुलन तथा प्रदर्शन की बाधयता आदि कुछ ऐसे कारक हैं जो विद्यालयगत शिक्षकों के मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित करते हैं। इसलिए शिक्षकों के मानसिक स्वास्थ्य की समस्या की पहचान करना तथा विद्यालयों में स्वस्थ और सहायक वातावरण का निर्माण करना अत्यावश्यक है।</p>

४.६ मेंटरिंग - संवाद

सकारात्मक मेंटरिंग संवाद सफल मेंटरिंग संबंध की एक मुख्य कुंजी है जिससे मेंटर और मेंटी दोनों को लाभ होता है। हालांकि, मेंटर और मेंटी के मध्य का संबंध समय के साथ विकसित होता है। पूरे संवाद के समय में, मेंटर और मेंटी के मध्य का संबंध स्थिर और विश्वसनीय होना चाहिए और उन्हें सोचना चाहिए कि उन्होंने मेंटरशिप संबंध में भाग लेने के लिए क्यों चुना। मेंटरिंग कार्यक्रम के लक्ष्य, दोनों मेंटर और मेंटी के संवाद पर निर्भर करते हैं। इस परस्पर संवाद में सम्मिलित हैं-

- क. विश्वास और संबंध निर्माण
- ख. लक्ष्य निर्धारित करने के लिए सहकारी प्रयास
- ग. मेंटर और मेंटी की नियमित संपर्क
- घ. एक-दूसरे के लिए प्रशंसा और प्रेरणा
- ङ. व्यक्तिगत और व्यवसायिक विकास
- च. समर्थन, मार्गदर्शन और प्रतिपुष्टि



अध्याय

५

मेंटरिंग (परामर्श) कार्यक्रम के
तत्व



अध्याय ५: मेंटरिंग (परामर्श) कार्यक्रम के तत्व

एक मेंटरिंग प्रोग्राम डिजाइन करते समय ध्यान देने योग्य कई पहलू होते हैं, अतः यह एक जटिल संरचना का विषय हो सकता है। निम्नलिखित पहलू परामर्श कार्यक्रम को कुशलतापूर्वक नियोजित और कार्यान्वित करने में सहायता कर सकते हैं:

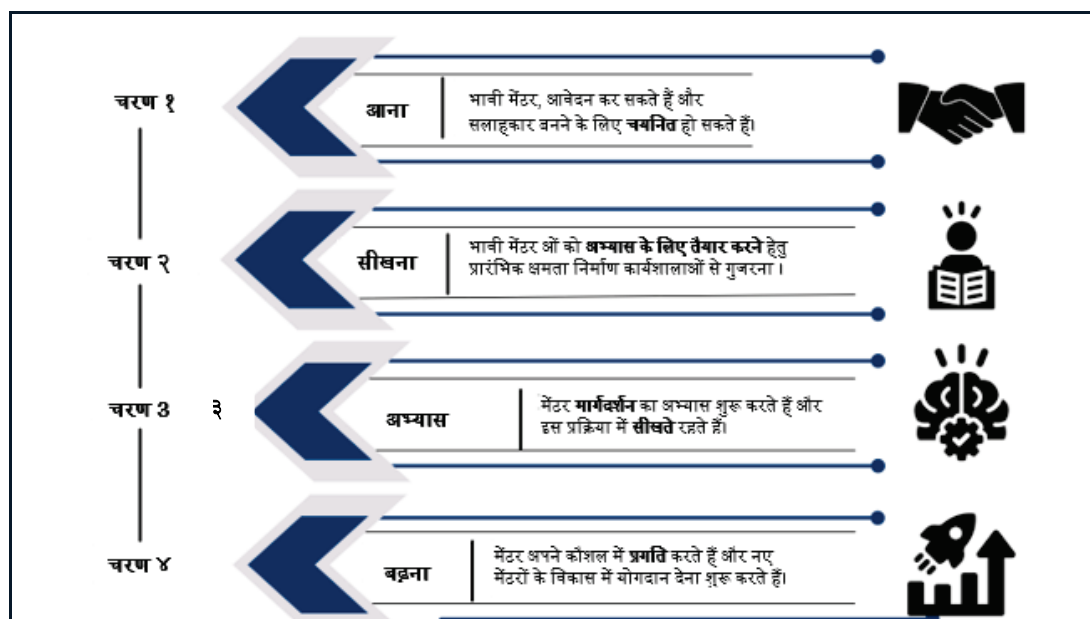
५.१ कार्यक्रम की रूपरेखा और योजना

- क. लक्ष्य समूह (मेंटीज)
- ख. मेंटरिंग प्रोग्राम का स्वभाव
- ग. प्रवेश के लिए संभावित मेंटर्स
- घ. दृष्टि, लक्ष्य और अपेक्षित परिणाम मेंटर्स), मेंटी, प्रशासक आदिके लिए (
- ङ. सत्रों की अवधि और आवृत्ति
- च. मेंटरिंग संवाद के प्रकार
- छ. कार्यक्रम से संबंधित सूचना का प्रसार
- ज. मॉनिटरिंग और मूल्यांकन
- झ. प्रतिपुष्टि और अनुवर्तन

५.१.१ मेंटर की प्रगति

एक मेंटरशिप प्रोग्राम (परामर्श कार्यक्रम) में केवल मेंटर्स और मेंटीज के मध्य के संबंध को ही नहीं बल्कि सुनिश्चित करता है कि मेंटर्स परस्पर प्रभाव को दृष्टिगत रखते हुए, नियमित रूप से व्यवस्था में उपलब्ध रहें। मेंटरिंग प्रणाली को ऐसे ढंग से डिजाइन किया जाना चाहिए जो स्थिरता को समर्थन दे सके और प्रणाली को चलाने के लिए हमेशा बाहरी स्रोतों पर निर्भर न करें। उदाहरण के तौर पर, मेंटर्स स्वयं कुछ योग्यता प्राप्त करने के पश्चात् नए मेंटर्स को प्रशिक्षित कर सकते हैं। नीचे एक चतुर्स्तरीय प्रक्रिया का उदाहरण दिया गया है।

मेंटरिंग प्रोग्राम (परामर्श कार्यक्रम) की प्रगति को एक मेंटरिंग (परामर्श) संबंध की प्रगति को ध्यान में रखकर डिजाइन (नियोजित) किया जाना चाहिए।



चित्र ५.१: मेंटर प्रगति

५.२ कार्यक्रम प्रबंधन

मेंटरिंग (परामर्श) कार्यक्रम के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए, एक कार्यक्रम प्रबंधन इकाई (PMU- Program Management Unit) या प्रशासनिक टीम स्थापित की जा सकती है जिसमें निम्नलिखित तत्व सम्मिलित हो सकते हैं:

- क. मेंटरिंग समूह की स्थापना
- ख. प्रोग्राम प्रबंधन के लिए एक प्रणाली-(कार्यक्रम)
- ग. विकास योजनाएँ और संसाधन डिजाइन
- घ. कार्यक्रम की निगरानी के लिए एक प्रणाली
- ङ. संबंधित स्तरों, संस्थानों और प्रोग्राम के लिए एक प्रतिपुष्टि (कार्यक्रम) प्रक्रिया
- च. संसाधन विकास के लिए रणनीतियाँ
- छ. प्रभावी सार्वजनिक संबंध और सम्प्रेषण प्रयास
- ज. प्रोग्राम के कार्यान्वयन के लिए (कार्यक्रम) बजट आवंटन

५.३ प्रोग्राम (कार्यक्रम) कार्यान्वयन

यहाँ कुछ कार्यान्वयनिक कार्य हैं जो ध्यान में रखने योग्य हैं:

- क. यदि . हों, मेंटर्स , मेंटीज, कार्यक्रम के कर्मचारियों और स्वयंसेवकों का संस्था बनाना।
- ख. संभावित मेंटर्स की जांच और मेंटीज की (परामर्श)पुष्टि करना
- ग. मेंटर्स , मेंटीज और कार्यक्रम कर्मचारियों के लिए अभ्यास और प्रशिक्षण प्रदान करना

- घ. मेंटर्स करना (मानचित्रण) और मेंटीज की मैपिंग (परामर्श)
- ङ. स्थापित मानदंडों के अन्तर्गत मेंटर्स और मेंटीज के लिए गतिविधियों और सत्रों की योजना बनाना
- च. मेंटरिंग कार्यक्रम की निगरानी के लिए सहायक तंत्र
- छ. कार्यक्रम के समय में सहभागियों के योगदान की मान्यता देना
- ज. मेंटर्स और मेंटीज को उनके लक्ष्य प्राप्त करने में सहायता प्रदान करना

५.३.१ भूमिकाएं और उत्तरदायित्व

इन कार्यान्वयनिक कार्यों को सही ढंग से कार्यान्वित करने से कार्यक्रम की संचालनीयता बनाए रखी जा सकती है और सफलता प्राप्त की जा सकती है।

तालिका ५.१: हितधारक और उत्तरदायित्व

हितधारक	उत्तरदायित्व
वरिष्ठ अधिकारी / पी.एम.यू	कमेंटर प्रशिक्षण के लिए कार्यक्रम ., रोडमैप और पाठ्यक्रम का निर्माण करना खमेंटर्स का चयन करना . गमेंटर्स . की क्षमता को विकसित करना घमेंटर्स को निरंतर क्षमता निर्माण के साथ समर्थन करना . ङमेंटरिंग . के मनोबल को बनाए रखने के लिए प्रख्यात वक्ताओं को आमंत्रित करना और उनकी विचारों को रिकॉर्ड और साझा करना चकार्यक्रम . के प्रभावी कार्यान्वयन और परिणति को सुनिश्चित करना छकार्यक्रम . की मॉनिटरिंग और मूल्यांकन करना
मेंटर	कप्रमाणपत्र कार्यक्रम पूर्ण करना (परामर्श) मेंटर . खअन्य शिक्षकों के लिए मेंटरिंग संरचनाओं का आयोजन करना और उन्हें . सुविधाजनक बनाना ग मेंटीज से उनके .मेंटरिंग कौशल पर सुझाव और प्रतिपुष्टि मांगना घकार्यशालाओं में भाग /निरंतर क्षमता निर्माण के लिए प्रशिक्षण . लेना
मेंटी	कमेंटरिंग संरचनाओं में भाग लेना . खनिरंतर व्यावसायिक विकास की दिशा में सीखना ., साझा करना, समस्याओं का समाधान करना और जुड़ना

५.३.२ मेंटरिंग (परामर्श) कार्यक्रमके विभिन्न चरणों के क्रियान्वयन के लिए सिफारिशें:

क. कार्यक्रम का प्रसार

- अ. देश/राज्य/प्रणाली के व्यावसायिकों को मेंटर बनाने के लिए चयन प्रक्रिया डिजाइन करें
- आ. मेंटर के रूप में नामांकित होने के लिए मानदंड जारी करें
- इ. प्रणाली के हितधारकों के लिए मानदंड और चयन की समयरेखा जारी करें

ख. मेंटर (परामर्श) चयन प्रक्रिया (अनुलग्नक २ देखें)

मेंटर चयन प्रक्रिया के लिए निम्नलिखित दो चरण क्रियान्वित किए जा सकते हैं:

- अ. चरण १: एक आवेदन पत्र जिसमें जनसांख्यिकी विवरण और एक केस स्टडी सम्मिलित है, जो आवेदक की ऑनलाइन शिक्षण स्थिति में चुनौतियों को समाधान करने की क्षमता का आकलन करती है। चयनित आवेदक चरण २ में आगे बढ़ेंगे।
- आ. चरण २: सम्प्रेषण कौशल, प्रेरित करने की क्षमता, क्षेत्र ज्ञान आदि का आकलन करने के लिए एक संवाद या साक्षात्कार। साक्षात्कार प्रक्रिया विशेषज्ञों की एक समिति द्वारा आयोजित की जाएगी। चयनित आवेदकों को मेंटरिंग प्लेटफॉर्म पर मेंटर्स के रूप में नियुक्त किया जाएगा।

एक विशेष क्षेत्र में प्रतिष्ठित और उत्कृष्ट व्यवसायीयों को सीधे एन.सी.टी.ई द्वारा एल.एम.एम के माध्यम से नियुक्त किया जाएगा।

ग. मेंटर क्षमता निर्माण

- अ. मेंटर्स के लिए कार्यशालाओं का डिजाइन करना जो उन्हें प्रभावी रूप से मेंटरिंग करने के लिए आवश्यक अवधारणाओं, कौशल और तकनीकी के विषय में ज्ञान देने का उद्देश्य रखती हैं, जैसे कि सुविधा कौशल, खोजपूर्ण प्रश्न पूछना, मेंटीज के समूह के भीतर एक संस्कृति का निर्माण आदि।
- आ. कार्यशालाओं को मेंटरिंग संवाद प्रारम्भ होने से पहले आयोजित किया जाना चाहिए। इसके लिए विभिन्न क्षेत्र के विशेषज्ञों को आमंत्रित किया जा सकता है, जो अभिविन्यास/क्षमता निर्माण के लिए सूचनात्मक वीडियो और योजनाबद्ध गतिविधियों के माध्यम से मार्गदर्शन करें।

घ. मेंटर की नियुक्ति (ऑनहोर्डिंग) प्रक्रिया

- अ. मेंटरिंग प्लेटफॉर्म (एन.एम.एम पोर्टल/मोबाइल एप्लिकेशन) पर मेंटर्स को सूचना देने के लिए दिशा-निर्देश तैयार करें और साझा करें।
- आ. मेंटर्स अपने प्रोफाइल बनाएंगे और आवश्यक सूचना प्रदान करेंगे।

ड. मेंटी के नियुक्ति (ऑनबोर्डिंग) की प्रक्रिया

- अ. मेंटरिंग प्लेटफॉर्म पर मेंटीज को सूचना देने के लिए दिशा-निर्देश तैयार करें और साझा करें।
- आ. मेंटी के नियुक्ति की प्रक्रिया को ट्रैक करने के लिए रिकॉर्ड बनाए रखें।

च. मेंटरिंग (परामर्श सम्बन्धी) अंतःक्रिया

- अ. मेंटर्स प्लेटफॉर्म पर सामूहिक मेंटरिंग सत्रों को शेड्यूल और होस्ट कर सकते हैं।
- आ. मेंटीज प्लेटफॉर्म पर सामूहिक मेंटरिंग सत्र और मेंटर्सको खोज सकते हैं और सत्रों में भाग लेने के लिए नामाङ्कन कर सकते हैं।

इ. मेंटी, संबंधित क्षेत्र के मेंटर्ससे अपनी शंकाओं के साथ व्यक्तिगत रूप से सम्पर्क कर सकते हैं। मेंटर और मेंटी पारस्परिक रूप से मेंटरिंग इंटरैक्शन (परामर्श संबंधी अंतःक्रिया) के लिए समय और रूपरेखा तय कर सकते हैं।

ई. मेंटी, मेंटर्स को रेटिंग और प्रतिपुष्टि दे सकते हैं।

IT टीम ऑनबोर्डिंग या मेंटरिंग इंटरैक्शन (परामर्श संबंधी वार्ता) से संबंधित किसी भी तकनीकी समस्या का समाधान करने में सहायता करेगी।

छ. निगरानी और विश्लेषण

अ. प्लेटफॉर्म पर मेंटरिंग (परामर्श) सहभागिता को ट्रैक करें और आवश्यकतानुसार मासिक/त्रैमासिक रिपोर्ट प्रस्तुत करें।

आ. सभी रिपोर्टों को ट्रैक और संकलित करें ताकि मेंटरिंग प्रोग्राम का विश्लेषण किया जा सके और आवश्यकतानुसार सक्षम उपाय सुझाए जा सकें।

५.४ कार्यक्रम का मूल्यांकन

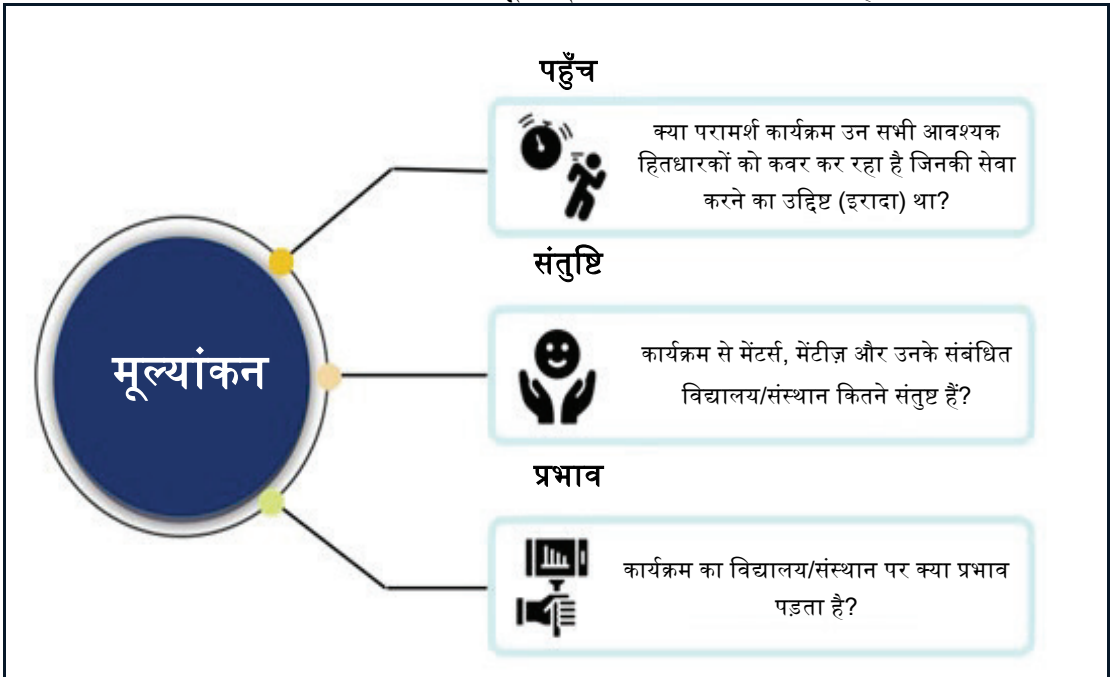
निरंतर गुणवत्ता सुधार के लिए मार्गदर्शन कार्यक्रम के मूल्यांकन हेतु निम्नलिखित की आवश्यकता है:

अ. कार्यक्रम की प्रगति को मापने की योजना बनाएं

आ. कार्यक्रम के अपेक्षित परिणामों को मापने की एक प्रक्रिया

इ. कार्यक्रम के मूल्यांकन, निष्कर्ष और प्रसार पर एक व्यापक रिपोर्ट।

प्रोग्राम की सफलता को तीन मापदंडों का मूल्यांकन करके मापा जा सकता है:



चित्र ५.२: परामर्श के लिए मूल्यांकन मेट्रिक्स

क. पहुँच: क्या मेंटरिंग (परामर्श) कार्यक्रम सभी आवश्यक हितधारकों को सम्मिलित कर रहा है जिनके लिए इसे सेवा देने का उद्देश्य था?

जब इसका मूल्यांकन किया जा रहा हो, तब कार्यक्रम की पहुँच सबसे महत्वपूर्ण पहलू है जिसे ध्यान में रखा जाना चाहिए। एक संवर्ग के सभी सदस्यों की मेंटरिंग तक पहुँच होनी चाहिए क्योंकि यह अनुकूलित और व्यापक व्यावसायिक विकास में भाग लेने का अवसर प्रदान करता है। इस सूचक को हितधारकों के उपस्थित आंकड़ों में घटना आदि की रिपोर्ट को देखकर मूल्यांकन किया जाना चाहिए। इसमें समावेशिता, विविधता, मापन सम्बन्धी योग्यता, भाषा और पहुँच जैसे महत्वपूर्ण तत्व भी सम्मिलित होने चाहिए जो एक विविध परिप्रेक्ष्य वाले देश में सफल कार्यान्वयन के लिए आवश्यक हैं।

जबकि कार्यक्रम हितधारकों के लिए सलाह को एक आवश्यक या ऑप्ट-इन अवसर बना सकता है, यह सवाल पूछना महत्वपूर्ण होगा - "क्या हितधारक जो सलाह से सबसे अधिक लाभान्वित होंगे, वे कार्यक्रम तक पहुँच पा रहे हैं?" इसके लिए सलाह कार्यक्रम को नुस्खे और विकल्प-आधारित का संयोजन होना चाहिए। किसी भी प्रणाली में नई प्रथाओं को शामिल करना चुनौतीपूर्ण है और उपलब्धता और पहुँच सुनिश्चित करने के उपायों को आवश्यकतानुसार क्रियान्वित किया जाना चाहिए।

ख. संतुष्टि: मेंटर्स, मेंटीज और उनके संबंधित विद्यालयों/संस्थानों के कार्यक्रम के प्रति कितनी संतुष्टि है?

यह मेट्रिक मेंटरिंग इंटरैक्शन (परामर्श संबंधी अंतःक्रिया) की गुणवत्ता पर केंद्रित है। सभी भाग लेने वाले हितधारकों की संतुष्टि सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है कि कार्यक्रम जारी रहे और इसकी मांग बनी रहे। मेंटर्स और मेंटीज की संतुष्टि को आवधिक सर्वेक्षणों के माध्यम से मापा जा सकता है, जिसमें पूछा जाएगा कि यह कार्यक्रम उनके व्यावसायिक जीवन में कितना मूल्य जोड़ता है और उनके निवेशित समय पर उन्हें क्या रिटर्न (लाभ) मिल रहा है। हितधारकों की संतुष्टि को दो अलग-अलग मेट्रिक्स का उपयोग करके मापा जा सकता है:

अ. संचालित वार्ता की गुणवत्ता - इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि मेंटर्स और मेंटीज परामर्श संबंधी वार्तालापों की संरचना का आनंद ले रहे हैं और इन गतिविधियों पर बिताए गए समय को अधिकतम करने के लिए दोनों पक्षों की पर्याप्त सहभागिता हो।

आ. वार्तालाप के माध्यम से प्रस्तुत सामग्री की गुणवत्ता - इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि इन वार्तालापों के समय में प्रस्तुत की गई सामग्री हितधारकों के व्यावसायिक जीवन में मूल्य जोड़ती है। यह सामग्री इतनी परिचित होनी चाहिए कि हितधारक अपने उपस्थित ज्ञान आधार के साथ संबंध स्थापित कर सकें और अच्छी तरह से समझ सकें, फिर भी यह उनकी सोच को नई दिशाओं में धकेलने के लिए पर्याप्त चुनौतीपूर्ण होनी चाहिए।

ग. प्रभाव: कार्यक्रम का विद्यालय/संस्थान पर क्या प्रभाव है?

यह मेट्रिक संस्थागत प्रभाव के लिए मेंटरिंग प्रणाली का मूल्यांकन करता है और यह मापने में सबसे कठिन हो सकता है। परामर्श कार्यक्रम के उद्देश्य पर निर्भर करता है कि किस प्रकार

से प्रभाव का मूल्याङ्कन किया जाए। इस कार्यक्रम से विद्यार्थियों पर प्रभाव, विद्यालय संस्कृति में परिवर्तन आदि के लिए मूल्याङ्कन किया जाना चाहिए। यह दीर्घकालिक मेट्रिक होती है और कार्यक्रम के प्रारम्भिक चरणों में यह संभव नहीं हो सकता है, लेकिन प्रतिदिन की प्रथाओं पर प्रभाव की प्रतिपुष्टि प्राप्त करने से कार्यक्रम को लक्ष्य प्राप्त करने में सहायता मिल सकती है।

लंबे समय तक, कार्यक्रम की सफलता और उसे जारी रखने के निर्णय का आधार कार्यक्रम द्वारा उत्पन्न प्रभाव पर होना चाहिए। हालाँकि, यह तो केवल परामर्श कार्यक्रम में बिताए गए कुछ समय के पश्चात् ही मापा जा सकता है, लेकिन यह कार्यक्रम की सफलता का सबसे महत्वपूर्ण सूचक है। विद्यालय में सुधार, नई कार्य संस्कृति के लिए संकल्पित तैयारी, बेहतर सीखने के परिणाम आदि जैसे प्रभावों का मापन सही सफलता संकेतकों का उपयोग करके और पर्याप्त अंतराल पर किया जाना चाहिए, ताकि कार्यक्रम को समायोजित किया जा सके। यहां कुछ उदाहरण दिए गए हैं:

तालिका ५.२: उद्देश्य और प्रभाव संकेतक

मेंटरिंग कार्यक्रम का उद्देश्य	प्रभाव सूचकांक जो उपयोग किए जा सकते हैं:
सेवापूर्व (प्री-सर्विस) शिक्षकों को कार्यस्थल में सहज करने के लिए उन्हें सेवाकालीन (इन-सर्विस) शिक्षकों द्वारा मेंटर किया जाएगा।	अशिक्षक संतुष्टि के प्रतिशत में वृद्धि जब वे कार्यस्थल में . सम्मिलित होते हैं। बनए शिक्षकों द्वारा विद्यार्थियों के अध्ययन परिणाम में प्रतिशत . वृद्धि। सनए शिक्षकों और विद्यार्थियों के संतुष्टि स्तर में प्रतिशत . वृद्धि। ड .सेवाकालीन मेंटर के प्रदर्शन सूचकों में-शिक्षकों (सर्विस-इन) प्रतिशत वृद्धि।
आधारभूत साक्षरता और संख्यात्मक अभियोग्यता में विद्यार्थियों के अध्ययन परिणामों को बढ़ाने के लिए, एक समूह में शिक्षक समकक्ष-मेंटरिंग सर्कल बनाते हैं।	अ आधारभूत साक्षरता और .संख्यात्मक अभियोग्यता में विद्यार्थियों के प्रदर्शन में प्रतिशत वृद्धि। बअधिगम-उपयुक्त शिक्षण . सामग्रियों के उपयोग में और वर्ग अवलोकन के समय में दर्ज किए गए प्रदर्शन में प्रतिशत वृद्धि। सशिक्षक संतुष्टि में और समुदाय के भाव में प्रतिशत वृद्धि। .

एन.एम.एम, हालांकि एस.डी.जी ४ (गुणवत्तापूर्ण शिक्षा) से प्रेरित है, लेकिन एस.डी.जी कार्यान्वयन की समयसीमा तक सीमित नहीं है। इस मिशन को सिस्टम के अन्दर मेंटरिंग के लिए चल रही और सतत प्रक्रियाएँ बनाने के उद्देश्य से प्रस्तुत किया जा रहा है। ऊपर सूचीबद्ध प्रभाव संकेतक मेंटरिंग कार्यक्रम के उद्देश्यों और इच्छित लक्ष्यों में समय पर संशोधन करने में सहायक होंगे।

सकारात्मक प्रेरणा का उपयोग करके परिवर्तन को निरंतर बढ़ावा देने के प्रयास में, मेंटरिंग कार्यक्रम द्वारा लाए गए सकारात्मक प्रभाव को लेकर सभी धारकों के कार्य को प्रोत्साहित और सम्मानित किया जाना चाहिए। इससे सुनिश्चित होगा कि मेंटरिंग कार्यक्रम के द्वारा लाए गए परिवर्तन और सकारात्मक प्रभाव के प्रति निरंतर ध्यान बना रहे, इसके अतिरिक्त इससे अन्य लाभ भी प्राप्त होंगे। अंततः, एक परामर्श कार्यक्रम का मूल्याङ्कन उसकी योग्यता से किया जाना चाहिए कि यह भारतीय शिक्षा में सकारात्मक

परिवर्तन लाने में कितना समर्थ है।

५.५ संस्थागतकरण

मेंटरिंग संस्थागत, संस्थागत और व्यक्तिगत व्यावसायिक लक्ष्यों को प्राप्त करने का एक उत्तम प्रकार है। यह एक पारिस्थितिकीय तन्त्र में उपस्थित संसाधनों का उपयोग करता है ताकि प्रणाली के सामूहिक मूल्य प्रस्ताव को सुधारा जा सके और शिक्षा प्रणाली के स्तरों पर इसे एक महत्वपूर्ण गतिविधि के रूप में देखा जाए। यह महत्वपूर्ण गतिविधि एक ऐसी सतत प्रक्रिया होनी चाहिए जो सभी हितधारकों के लिए प्रतिदिन के अभ्यासों में स्थायी रूप से समाहित हो।

एक परामर्श कार्यक्रम, आरंभ में हितधारकों के मध्य सौहार्द की भावना के कारण बहुत संतोष दे सकता है। हालांकि, परामर्श कार्यक्रम को क्रियान्वित करने में मेंटर, मेंटी और प्रशासन के लिए बहुत समय और प्रयास लगता है। इस प्रकार के कार्यक्रम को जारी रखने के लिए, मेंटरिंग (परामर्श) कार्यक्रम को संस्थागत बनाने की आवश्यकता होगी।

संस्थागतीकरण एक संस्था या संस्कृति में किसी चीज़ को किसी परंपरा या मानदंड के रूप में स्थापित करने का कार्य है। मेंटरिंग कार्यक्रम में सभी संरचनाएँ संस्थागत प्रथाओं और लाभों से जुड़ी होनी चाहिए ताकि यह स्थायी रूप से एवं महत्वपूर्ण स्तर पर कार्य कर सके। किसी भी स्तर पर परामर्श को सफलतापूर्वक संस्थागत करने के लिए दो प्रकार होते हैं।

५.६ प्रोत्साहन

प्रोत्साहन यह कार्यक्रम शिक्षा प्रणाली में उपस्थित संरचनाओं में मेंटर, मेंटी और उनसे संबंधित संस्थानों को बढ़ावा देने के लिए, भागीदारी के लिए गैर-मौद्रिक प्रोत्साहन प्रयुक्त करता है।

यहां कुछ उदाहरण हैं कि मेंटर या मेंटी को कैसे प्रोत्साहित किया जा सकता है:

तालिका ५.३: प्रोत्साहन के प्रकार

उदाहरण संख्या	प्रोत्साहन का प्रकार	विवरण
उदाहरण १	मेंटर्स के लिए नवीन अवसर	असर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करने वाले मेंटर्स को प्रमुख संस्थानों से विशेष नेतृत्व विकास पाठ्यक्रम के लिए अवसर देना। आ एम शिक्षकों के लिए राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक.एम.एन .)NPST- National Professional Standards for Teachers) से जुड़ा होगा।

उदाहरण २	सर्वोत्तम प्रदर्शन करने वाले मेंटर्स की पहचान	कप्रशंसा पत्र . खसुर्खियों में रखना ., जैसे कि वेबसाइट पर प्रकाशित करना, सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करने वाले मेंटर्स की कहानियों को उजागर करना इत्यादि। गवर्षात सेमिनार में उत्कृष्ट प्रथाओं का प्रदर्शन करने का अवसर .
----------	---	--

मेंटीज़ की उत्कृष्ट प्रदर्शन को भी मान्यता दी जाएगी और उन्हें प्रशंसा पत्र प्रदान किया जाएगा।

५.७ मेंटरिंग कार्यक्रमों की चुनौतियाँ

मेंटरिंग कार्यक्रम बाधाओं से मुक्त नहीं है। परामर्श कार्यक्रम का निर्माण और उसको कार्यान्वित करना अपनी स्वयं की चुनौतियाँ उत्पन्न कर सकता है। हालाँकि, अगर हम इन चुनौतियों से अवगत हैं, तो इन्हें सरल तरीकों से संबोधित किया जा सकता है।

५.७.१ प्रत्याशाओं की असंगति

किसी भी मेंटरशिप संरचना में लक्ष्य और सभी स्तरों के हितधारकों के लिए स्पष्ट अपेक्षाएँ निर्धारित करना महत्वपूर्ण तत्व होता है। लक्ष्य निर्धारित करना और अपेक्षाओं को संरेखित करना एक चुनौती बन सकता है, विशेषतः जब मेंटर या मेंटी को मेंटरशिप (मार्गदर्शन) के अंदर क्या प्राप्त करना चाहते हैं इसके विषय में स्पष्टता नहीं होती है।

इस बाधा से पूरी तरह से बचने के लिए, मेंटरिंग कार्यक्रम के समय में अपेक्षाओं का लगातार संवाद करना महत्वपूर्ण होता है और सभी लोग समर्थित या सुनिश्चित हों इसलिए स्पॉट चेक्स को प्रस्तुत करना आवश्यक होता है।

५.७.२ असमर्पित मेंटीज़

हालाँकि, मेंटीज़ के लिए मेंटरशिप कार्यक्रमों में भाग लेना और इसका सर्वोत्तम लाभ उठाना महत्वपूर्ण होता है, लेकिन इसके साथ ही उन्हें संबंध में बने रहने के लिए भी प्रोत्साहित करना अहम है। मेंटीज़ के असमर्पण के कई अंतर्निहित कारण हो सकते हैं। इससे मेंटर-मेंटी संवाद की गुणवत्ता प्रभावित होती है और विभिन्न पात्रों द्वारा किए गए प्रयासों को अनदेखा किया जाता है। इस प्रकार के असमर्पित मेंटीज़ को मेंटर द्वारा प्रेरित और समर्थित किया जाना चाहिए ताकि वे परामर्श कार्यक्रम से अधिकतम लाभ प्राप्त कर सकें।

५.७.३ मेंटर्स में प्रेरणा की कमी

किसी कार्यक्रम के लिए उचित संख्या में मेंटर्स का चयन करना एक सबसे सामान्य चुनौती में से एक होता है। हालाँकि यह चुनौती महत्वपूर्ण है, लेकिन मेंटर्स के प्रेरणाएँ और विशेषज्ञता भी उतनी ही महत्वपूर्ण होती हैं। प्रेरणा की कमी से मेंटर्सकी सक्रियता और प्रभावकारिता कम होती है। इससे मेंटरिंग संबंध में

असफलता होती है और मेंटीज़ के लिए अच्छे परिणाम नहीं मिलते हैं।

इसलिए, कार्यक्रम की प्रारम्भ में उपयुक्त मेंटर्स का चयन करना, महत्वपूर्ण हो जाता है। इसके साथ ही, मेंटर्स को उचित प्रशिक्षण प्रदान करना और संबंध के समय में उनके साथ संवाद करना महत्वपूर्ण हो जाता है।

५.७.४ अधिशेष या अपर्याप्त संरचना

मेंटी की व्यक्तिगत आवश्यकताओं को पहचानना महत्वपूर्ण है। कुछ मेंटी और मेंटर विभिन्न प्रकार के उपकरणों और संसाधनों तक पहुँच की सराहना करेंगे जबकि अन्य दबाव महसूस कर सकते हैं, अगर उन्हें उनका उपयोग करने के लिए मजबूर किया जाए। महत्वपूर्ण बात यह है कि प्रोग्राम डिज़ाइन को इस तरह से संतुलित करने का तरीका खोजा जाए कि मेंटर/मेंटी अपनी आवश्यकताओं और सुविधा के अनुसार संसाधनों तक पहुँच सकें।

५.७.५ उपेक्षित जांचबिन्दु (चेकप्वाइंट्स)

एक मेंटरिंग प्रोग्राम के स्पष्ट जांचबिन्दु (चेकप्वाइंट्स) मेंटर्स और मेंटीज़ को मार्गदर्शन प्रदान करते हैं कि कार्यक्रम की एक स्पष्ट प्रारम्भ, मध्य और अंत क्या है। यह मेंटर और मेंटी दोनों को संतोष प्रदान करता है। उदाहरण के लिए, एक मेंटरिंग संबंध को सकारात्मक रूप से समाप्त न करना मेंटर्स और मेंटीज़ को विवादित महसूस करा सकता है, वे उसके पश्चात् स्वयं को, यह समझने में कि आगे कैसे अग्रसर हों, निराश और अनिश्चित महसूस कर सकते हैं।

५.७.६ मेंटरिंग से सम्बंधित मिथक

कुछ सामान्य मिथक मेंटरिंग के आसपास बाधाएँ बना सकती हैं। मेंटरिंग के विषय में प्रसारित मिथक बाधा बन सकते हैं और प्रतिभागियों को सबसे बेहतर अनुभव नहीं मिलने से निराश कर सकते हैं। कुछ सामान्य मिथक सम्मिलित हैं:

- "मेंटरिंग एक समय लेने वाली प्रक्रिया है"
- "मेंटरिंग करियर या व्यक्तिगत जीवन के लिए कोई महत्व नहीं रखती"
- "मेंटरिंग का लाभ केवल मेंटीज़ को होता है और मेंटर्स को नहीं"

कार्यक्रम के प्रारम्भ में स्पष्ट अपेक्षाएँ और स्पष्ट भूमिकाएँ, उत्तरदायियों और परिणामों को निर्धारित करना, इन गलत धारणाओं का सामना करने में सहायता करता है। एक मेंटरशिप प्रोग्राम ठीक से योजनाबद्ध और समर्थित होने पर लंबे समय तक चल सकता है और वह जो असर छोड़ता है, वह भी स्थायी होता है। एक बार जब प्रोग्राम गति प्राप्त कर लेता है, तो मेंटरिंग की संस्कृति विकसित हो जाती है और सामान्य कार्यक्रमों के साथ-साथ अनौपचारिक मेंटरिंग फलीभूत होने लगती है।

५.७.७ मेंटरिंग : पहुँच से परे

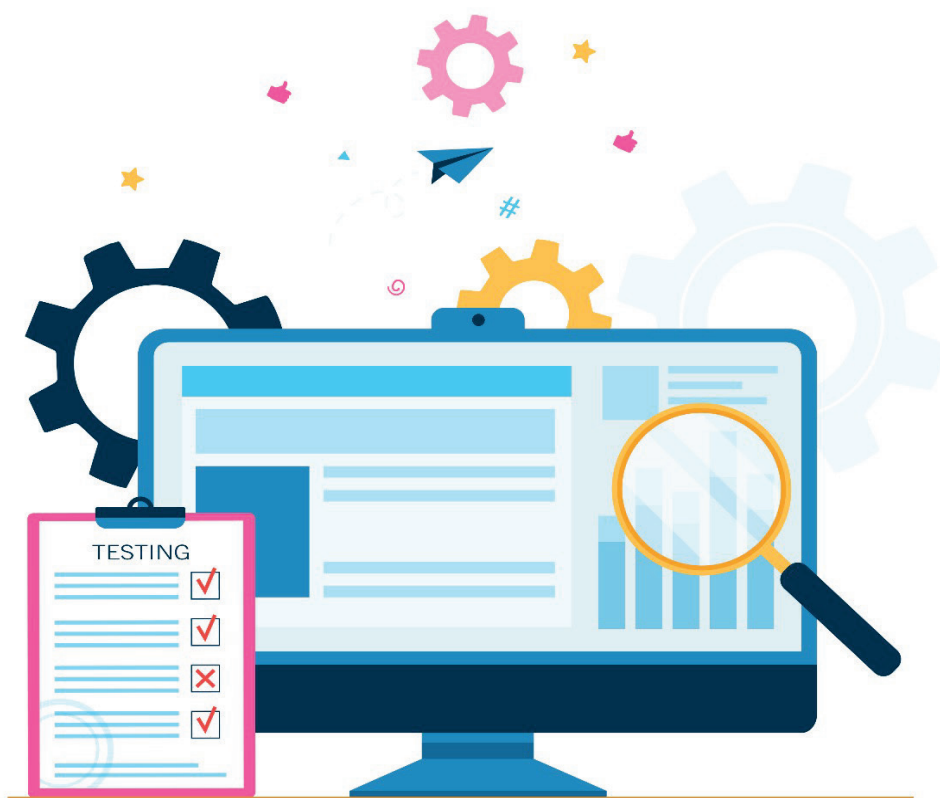
किसी भी मेंटरिंग संरचना को मेंटरिंग संबंधी अंतःक्रिया की पहुँच को ध्यान में रखते हुए डिज़ाइन किया जाना चाहिए। उदाहरण के लिए, विद्यालय के भीतर मेंटरिंग व्यक्तिगत और नियमित आवृत्ति में हो सकती है, ताकि यह मेंटर्स और मेंटीज सभी के लिए आसानी से उपलब्ध हो सके। हालांकि, एक राष्ट्रीय स्तर के मेंटरिंग कार्यक्रम के उद्देश्यों को पूर्ण करने के लिए एक बड़े बुनियादी ढांचे की आवश्यकता हो सकती है, जैसे एक तकनीकी प्लेटफ़ॉर्म। मेंटरिंग को और अधिक पहुँच-योग्य बनाने के लिए मोड और मीडिया को डिज़ाइन करते समय एक बहुविज्ञानी दृष्टिकोण का प्रयोग किया जाना चाहिए।

५.८: शिकायत निवारण तंत्र

एन.सी.टी.ई द्वारा गठित शिकायत निवारण समिति एन.एम.एम के संबंध में शिकायतों को प्रबंधित और सुलझाने में अधिक पारदर्शिता के साथ सहायता करेगी। इससे मेंटर/मेंटी दोनों कि समस्याओं को सुलझाने के लिए उचित हस्तक्षेप किया जाएगा। इससे मेंटीज/मेंटर्स को अपनी समस्याओं और सुझावों को साझा करने का अवसर मिलेगा, जिससे मेंटरिंग प्रणाली उनकी आवश्यकताओं के प्रति अधिक सक्रिय हो सके।

अध्याय
६

नेशनल मेंटरिंग इंफ्रास्ट्रक्चर



अध्याय ६: नेशनल मेंटरिंग इंफ्रास्ट्रक्चर

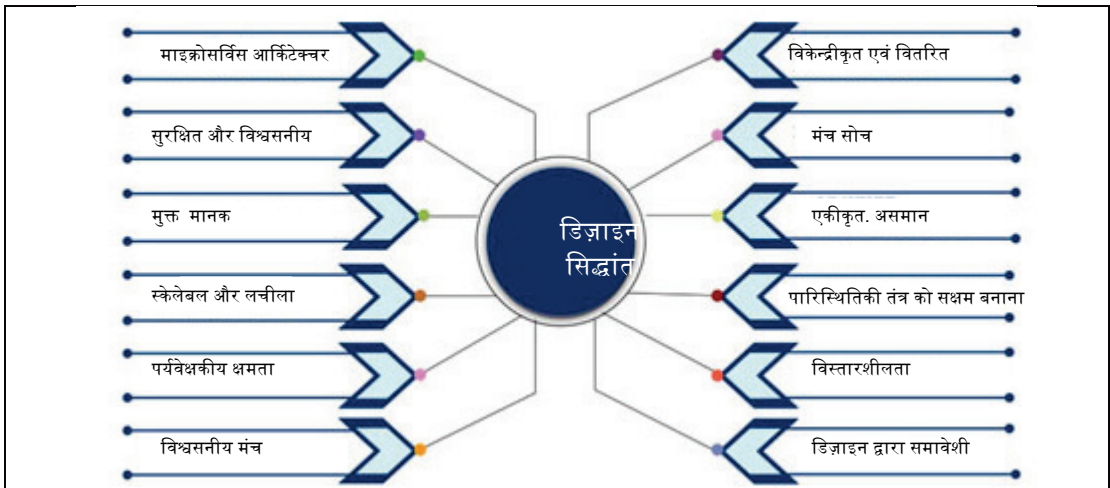
६.१ परिचय

एन.एम.एम का उद्देश्य मेंटरिंग को व्यापक रूप से सफलतापूर्वक स्थापित करना है और इसकी तकनीक को क्रियान्वित करना बहुत महत्वपूर्ण है। राष्ट्रीय मेंटरिंग की आधारभूत संरचना (एन.एम.आई NMI-National Mentoring Infrastructure) को एक ओपनसोर्स मॉड्यूलर बिल्डिंग ब्लॉकसेट के रूप में विचार किया गया है जो एन.डी.इ.ए.आर (NDEAR-National Digital Education Architecture) के अनुरूप है और मापनीयता और विश्वसनीयता के लिए निर्मित है। वर्तमान में मेंटरिंग के कई असंगत और वियोजित समाधान हैं क्योंकि मेंटरिंग समाधानों को प्रदान करने के लिए कोई ओपन प्रोटोकॉल परिभाषित नहीं है। मेंटर-मेंटीस को खोजने और समाधान प्रदान करने के लिए अलग-अलग साधनों का प्रयोग करते हैं। एन.एम.आई का उद्देश्य समेकित मेंटरिंग इंटरफ़ेस (यू.एम.आई UMI- Unified Mentoring Interface) को सक्षम करके इस कमी को दूर करना है। इसे Beckn DSEP प्रोटोकॉल (Decentralized Skilling and Education Protocol) पर क्रियान्वित किया गया था। यू.एम.आई एक एकीकृत मेंटरिंग नेटवर्क (यू.एम.एन UMN- Unified Mentoring Network) के निर्माण को सक्षम करेगा, जहां विभिन्न पारिस्थितिकी तंत्र के हितधारक समाधानों का उपयोग और निर्माण कर सकते हैं और मेंटरिंग उपयोग मामलों के लिए अपने समाधान/सेवाओं का विस्तार कर सकते हैं।

एन.एम.आई का उद्देश्य मेंटर और मेंटी दोनों के अलग-अलग संदर्भों में मेंटरिंग सेवाओं और समाधानों को अपनाने में आसानी सुनिश्चित करना है। इन विशेषताओं को इसके सिद्धांतों और प्रौद्योगिकी घटकों सहित इसके डिजाइन के प्रत्येक चरण में सुदृढ़ किया गया है।

६.२ सिद्धांत- निर्माण

इस खंड में, एन.एम.आई के डिजिटल ढांचे से संबंधित मौलिक डिजाइन सिद्धांतों और श्रेष्ठ प्रथाओं पर ध्यान केंद्रित किया गया है-



चित्र ६.१: नेशनल मेंटरिंग इंफ्रास्ट्रक्चर के डिजाइन सिद्धांत

- क- माइक्रोसर्विस आर्किटेक्चर .** विभिन्न स्तरों और विविधता को समाधान करने के लिए, आवश्यकतानुसार मॉड्यूलर सेवाएं बंडल और अनबंडल की जा सकती हैं। इससे संदर्भ और आवश्यकताओं के अनुसार कार्यक्षमता के विकास को संभव बनाया जा सकता है जिसे शिथिल-युग्मित माइक्रोसर्विसेज के माध्यम से किया जाता है।
- ख- सुरक्षित और विश्वसनीय .** सुरक्षा और गोपनीयता का प्रबंधन महत्वपूर्ण है और इसलिए योजना का यह एक महत्वपूर्ण भाग बनता है। यह संरचना डेटा सुरक्षा और गोपनीयता सुनिश्चित करती है साथ ही इसके उपयोगकर्ताओं के लिए डेटा सक्षमता प्रदान करने के लिए डिजाइन किया जाता है।
- ग. मुक्त मानक -** मुक्त मानक और अंतरसंचालनीयता- (interoperability) अत्यंत आवश्यक होते हैं ताकि विभिन्न प्रयोगों को समर्थन दे सके। एनआई मुक्त.एम. प्रोटोकॉल और ए आई.पी.का उपयोग करके बनाया गया है जो कई विशिष्ट प्लेटफॉर्म, नेटवर्क तकनीकियों या भाषाओं के प्रति संवादात्मकता सुनिश्चित करते हैं। इसका आधार उन मानकों पर है जो संवादात्मकता प्रदान करने के लिए है। इसलिए मुक्त एआई विभिन्न मेंटरिंग समाधानों का समर्थन.पी. करेंगे जो विभिन्न तकनीकियों पर आधारित हैं, ताकि वे साथ मिलकर कार्य कर सकें।
- घ- और लचीला (स्केलेबल) मापनीय .** इस बात को सुनिश्चित करने के लिए कि पारिस्थितिकी में बड़ी संख्या में उपयोगकर्ताओं के लिए स्केल किया जा सके, संचालनीयता को मानकीकरण और समान्तर माप में सुनिश्चित किया जाएगा।
- ङ- अवलोकनीयता .** मेंटरिंग अन्तःवार्ता के चारों ओर आयोजित महत्वपूर्ण सूचना की अवलोकनीयता टेलीमेट्री के माध्यम से होगी। यह इस तकनीकी से सभी घटनाओं को कैप्चर करने के लिए डिजाइन किया गया है जो मेंटीज़मेंटर्स को/ चारों ओर की घटनाओं को उपयोग और विश्लेषण के लिए उपलब्ध कराएगा।
- च- विश्वसनीय मंच .** इस संरचना का उद्देश्य दोनों पक्षों मेंटर्स और मेंटीज़ के लिए ज्ञानदायक और - उद्देश्यपूर्ण मेंटरिंग अनुभव को सुविधाजनक बनाना है। इसे मेंटर्स को प्लेटफॉर्म पर प्रमाणित और सत्यापित किया जाता है जिसे विश्वसनीय रजिस्ट्रीयों का लाभ उठाकर और मेंटर्स को ऑनबोर्डिंग के प्रति सावधानी के साथ सुनिश्चित किया जाता है।
- छ- विकेंद्रीकृत और वितरित .** इस संरचना का उद्देश्य है कि अनुप्रयोगों और समाधानों को पहुँचाने और डेटा को वितरित, विश्वसनीय संस्थानसंग्रह से विन/िमय करने में सक्षम बनाया जाए, जोकि नेटवर्क का भाग है।
- ज- विचार मंच .** यह संरचना पारितंत्र के हितधारकों को (प्रदाताओं-समाधान) राष्ट्रीय स्तर पर कार्य करने के लिए अपने समाधानों और सेवाओं को बढ़ाने और बनाने की अनुमति देती है।
- झ- एकीकृत किन्तु असमरूप .** यह संरचना मुक्त मानकों पर आधारित है जो समेकित कार्य को सुनिश्चित करते हैं और विभिन्न समाधानों को साथ में क्रियान्वित करने में समर्थ बनाते हैं।
- ञ- सक्षम पारितंत्र .** यूआई समाधानों और अनुप्रयोगों से जुड़े मेंटरिंग पारितंत्र.एम. को विभिन्न स्रोतों से प्राप्त डेटा को एक साथ क्रियान्वित करने में सक्षम बनाता है और उपभोक्ता को अभिगम्यता के लिए एकल खिड़की प्रदान करता है।

ट- विस्तार्यता . इस संरचना को इस प्रकार से बनाया गया है कि नई क्षमताओं/संस्थाओं को/ आसानी से नेटवर्क में सम्मिलित किया जा सकता है। विशेषज्ञताओं के अनुपालन के साथ नई इकाइयों को वर्तमान संभावनाओं और नेटवर्क का लाभ प्रदान करता है।

ठ. रचना द्वारा समावेशी:

क. उपयोगकर्ता का आधार -

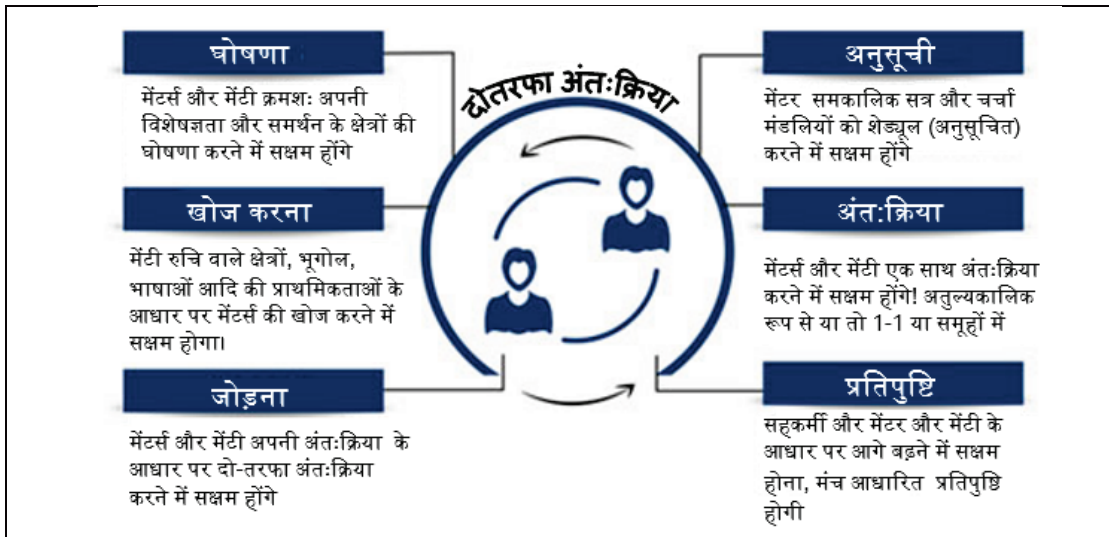
यह संरचना समाधानों को डिज़ाइन करने की संभावना देती है ताकि उपयोगकर्ताओं की विभिन्न प्लेटफ़ॉर्मों जैसे फोन, वेब और विभिन्न भाषाओं आदि की सांदर्भिक और विविध आवश्यकताओं को पूर्ण कर सके।

ख. प्रणालियाँ और प्रक्रियाएँ

यह संरचना विभिन्न प्रणालियों और प्रक्रियाओं को जोड़ने और उन्हें लाभांशित करने के लिए डिज़ाइन की गई है, जिसमें अनुप्रयोग, समाधान और ऐसी सामग्री सम्मिलित हैं जो आज उपस्थित हैं।

६.३ मेंटर-मेंटी अंतःक्रिया को सक्षम करना

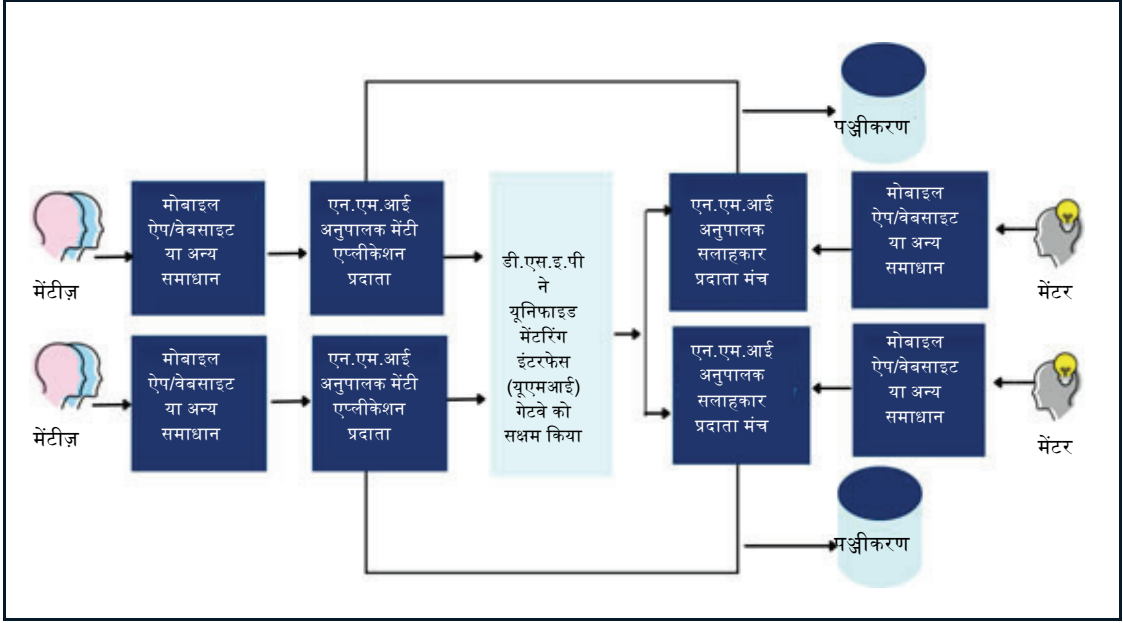
एन.एम.आई के मुख्य उद्देश्यों में से एक मेंटर्स और मेंटीज़ के मध्य निर्बाध सिंक्रोनस और एसिंक्रोनस मेंटरिंग अंतःक्रिया को सक्षम बनाना है। संवादों को सार्वभौमिक खोज-योग्यता और विश्वास के माध्यम से सक्षम किया जाता है और यह प्रतिपुष्टि -चालित होते हैं। निम्नलिखित ६ मुख्य क्रियाएं तकनीकी ढांचे पर सक्षम बनायेंगी -



चित्र ६.२: तकनीकी अवसंरचना पर सक्षम मुख्य क्रियाएँ

६.४ तकनीकी घटक

रचना सिद्धांतों के अनुसार, एन.एम.आई. अपने उपयोगकर्ताओं के लिए विभिन्न मेंटरिंग समाधानों को सक्षम करने वाले विभिन्न तकनीकी घटक प्रदान करता है।



चित्र ६.३: यूनिफाइड मेंटरिंग नेटवर्क (यू.एम.डब्ल्यू) - घटक स्तर का दृश्य

- क. **मेंटी इंटरफेस (ऐप/वेबसाइट/अन्य समाधान)** - मेंटी इस इंटरफेस का उपयोग अपने रुचियों और आवश्यकताओं के आधार पर मेंटर्स और सत्रों को खोजने के लिए कर सकते हैं। वे ऐसे मेंटरिंग कार्यक्रमों में नामांकन भी कर सकते हैं जो उन्हें रुचिकर लगते हैं।
- ख. **मेंटर इंटरफेस (ऐप/वेबसाइट/अन्य समाधान)** - मेंटर्स इस इंटरफेस का उपयोग मेंटीज़ के साथ अपने संवादों/सत्रों की योजना बनाने के लिए करते हैं। वे समय-समय पर किए गए विभिन्न संवादों की अंतर्दृष्टि और विश्लेषण भी प्राप्त कर सकते हैं।
- ग. **मेंटरिंग वर्गीकरण** - एक राष्ट्रीय मेंटरिंग वर्गीकरण विकसित की जाएगी और इसे राष्ट्रीय ढांचे का भाग बनाया जाएगा। यह वर्गीकरण प्रमुख पहलुओं को कवर करेगी जैसे मेंटर विशेषताएँ, मेंटरिंग के क्षेत्र और संवाद - माध्यम।
- घ. **यूनिफाइड मेंटरिंग इंटरफेस (यू.एम.आई) गेटवे** - यू.एम.आई विभिन्न मेंटरिंग सेवाओं/समाधानों की अंतरसंवादिता को सक्षम करेगा, जिससे विभिन्न सेवाओं के माध्यम से मेंटर्स/प्रोग्रामों की खोज को विस्तृत किया जा सकेगा। यू.एम.आई का उद्देश्य ओपन प्रोटोकॉल पर आधारित एक ओपन नेटवर्क बनाकर शिक्षण/मेंटरिंग सेवाओं को सुगम बनाना है।
- ङ. **ऐप पंजीकरण** - इसमें उन सभी मोबाइल ऐप्स, वेब पोर्टल्स और अन्य समाधानों का पंजीकरण सम्मिलित है जो इंटरफेस का उपयोग करते हैं।
- च. **सेवा पंजीकरण** - इसमें मेंटरिंग सिस्टम (अनुप्रयोगों) का पंजीकरण सम्मिलित है जो गेटवे के सब्सक्राइबर हैं।
- छ. **बाह्य पंजीकरण** - इसमें सत्यापित मेंटर्स की विभिन्न विकेंद्रीकृत विश्वसनीय पंजीकरण (शैक्षणिक निकायों, राज्य विभागों और केंद्रीय सांख्यिकी कार्यालयों से) सम्मिलित हैं जो शिक्षा पारितंत्र का भाग हैं।

ज. मेंटरिंग सेवा - इंफ्रास्ट्रक्चरपर माइक्रोसर्विस मेंटर्स को उनके सत्रों की योजना बनाने और मेंटर और मेंटी के मध्य प्रमुख संवादों से सीखने में सहायता करेगी।

६.५ एकीकृत मेंटरिंग इंटरफेस (यू.एम.आई)

यू.एम.आई एक नेटवर्क इंटरफेस है जो Beckn DSEP विनिर्देशों पर आधारित है। यह नेटवर्क विभिन्न प्रदाताओं और उपभोक्ताओं को निर्बाध रूप से अंतःक्रिया करने की अनुमति देता है।

६.५.१ खोजयोग्यता

सभी मेंटर्स (अनुभवी संसाधन व्यक्ति/सेवानिवृत्त प्रोफेसर/शिक्षक आदि) एकल इंटरफेस पर दिखाई देंगे और उपलब्ध होंगे, चाहे उनके उपकरणों पर कोई सा भी मेंटरिंग एप्लिकेशन इंस्टॉल हो। यह उपयोगकर्ताओं को कई एप्लिकेशन इंस्टॉल किए बिना एक ही प्लेटफॉर्म पर अधिक मेंटर्स के समूह तक पहुंचने की अनुमति देगा।

६.५.२ विश्वास

प्रभावी मेंटरिंग संवाद तभी होते हैं जब प्लेटफॉर्म पर संलग्न सभी नायकों के मध्य विश्वास स्थापित होता है। यह विश्वास विभिन्न शैक्षणिक संस्थानों और राज्य विभागों द्वारा विश्वसनीय मेंटर्स की रजिस्ट्रियों के माध्यम से सक्षम होगा। प्लेटफॉर्म पर सभी विश्वसनीय मेंटर प्रोफाइल्स के सत्यापित प्रमाणपत्र उपलब्ध कराए जाएंगे।

६.६ यूनिफाइड मेंटरिंग नेटवर्क :

एन.एम.आई के निरंतर विकास, उपयोग और सुधार के लिए एक पारितंत्र दृष्टिकोण अपनाया जाएगा। नवाचार, विविधता और संदर्भों का प्रयोग करने के लिए पारिस्थितिकी तंत्र को सशक्त बनाना आवश्यक है। यू.एम.एन विभिन्न पारितंत्र कार्यकर्ताओं को एन.एम.आई का लाभ उठाने और उसमें योगदान करने के लिए प्रेरित करने का प्रयास करेगा। इस तरह के इंफ्रास्ट्रक्चर से हितधारकों के पारिस्थितिकी तंत्र को उपयोग करने, शीर्ष पर समाधान बनाने और उपयोग के मामलों के मार्गदर्शन के लिए अपने समाधान/सेवाओं का विस्तार करने की अनुमति मिलेगी। यह मुख्य मानसिकता में बदलाव से आता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि प्लेटफॉर्म को एक सर्वव्यापी, एकसमान, अखंड समाधान के रूप में नहीं बनाया गया है।

इस नेटवर्क को बनाने और बनाए रखने के लिए सभी संबंधित हितधारकों के साथ नियमित रूप से प्रयास किए जाएंगे। इंफ्रास्ट्रक्चर का तकनीकी डिज़ाइन जिसमें निर्माण ब्लॉक्स और मुक्त प्रोटोकॉल सम्मिलित हैं, यह सुनिश्चित करेगा कि नेटवर्क लगातार बढ़ता रहे।

६.७ प्लेटफॉर्म गवर्नेंस

एन.एम.आई का लाभ उठाने वाले एक मेंटरिंग कार्यक्रम को यह सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी शासन की आवश्यकता होगी जिससे कि वांछित परिणाम प्राप्त किए जा सकें। अच्छे शासन के लिए, निम्नलिखित मानदंडों और प्रश्नों पर ध्यान देने की आवश्यकता होगी।

तालिका ६.१: मानदंड और प्रश्न

मानदंड	प्रश्न
उपयुक्तता	<ul style="list-style-type: none"> आप कैसे सुनिश्चित करते हैं कि तकनीकी का बुनियादी ढांचा उपयुक्त है, और स्थानीय और सामाजिकआर्थिक स्थितियों के साथ संगत हैं-? आप कैसे सुनिश्चित करते हैं कि प्लेटफॉर्म अन्तर्क्रियाओं और निर्माणशील अन्तर्क्रियाओं पर आधारित है? आप कैसे सुनिश्चित करते हैं कि कार्यक्रम के धारक अवसंरचना का उपयोग कर उपयुक्त प्रतिपुष्टि प्रक्रिया स्थापित करते हैं?
दीर्घकालिकता	<ul style="list-style-type: none"> कौन प्लेटफॉर्म, डेटा आदि का मालिक है? आप कैसे सुनिश्चित करते हैं कि प्लेटफॉर्म को सक्रिय रूप से उपयोग किया जाता है और उपयुक्त प्रतिपुष्टि को ध्यान में लिया जाता है? इसमें प्रशिक्षण कार्यक्रम और प्रतिपुष्टि तंत्र सम्मिलित होगा।
विकासशीलता	<ul style="list-style-type: none"> आप कैसे कई कार्यकर्ताओं को संपत्ति जैसे डेटा), सॉफ्टवेयर, सामग्री आदिमें (योगदान देने के लिए सक्षम करते हैं? आप सेवाओं के खोज और उपभोक्ता को कैसे सक्षम बनाते हैं? आप प्लेटफॉर्म का विस्तार कैसे करते हैं?



अध्याय

७

यात्रा और अग्रिम पथ



अध्याय ७ यात्रा और अग्रिम पथ

७.१ एन.एम.एम की यात्रा

एन.एम.एम को २०२१-२२ के केन्द्रीय बजट में शिक्षा मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा घोषित किया गया था। शिक्षा मंत्रालय ने इस कार्य का प्रबंधन एन.सी.टी.ई को सौंपा। एन.एम.एम के विकास के लिए अनुसंधानों की एक शृंखला अपनाई गई। नेशनल मेंटरिंग के तौर-प्रकार विकसित किए जाने के लिए एक प्रारंभिक ब्लूबुक का मसौदा नवंबर, २०२१ में एन.सी.टी.ई वेबसाइट और MyGov पोर्टल पर प्रकाशित किया गया था जिसके लिए विभिन्न हितधारकों से सुझाव/प्रतिपुष्टि आमंत्रित की गई थीं। इसके पश्चात्, देशभर में शिक्षाविदों, शैक्षणिक प्रशासकों, विद्यालयों, विश्वविद्यालयों, शिक्षक प्रशिक्षकों, राज्य शैक्षिक अनुसंधान एवं प्रशिक्षण परिषदों (एस.सी.ई.आर.टी SCERT(State Council of Educational Research & Training)), जिला शिक्षा एवं प्रशिक्षण संस्थानों (जि.शिक्षा/डायट DIET- District Institution of Education and Training), प्रधानाचार्य, शिक्षक, एन.जी.ओ और अन्य हितधारकों के साथ १५ सभा-चर्चाओं का आयोजन किया गया था ताकि ब्लूबुक ऑन मेंटरिंग की तैयारी के लिए प्रस्ताव प्राप्त किए जा सकें। (संदर्भ अनुलेख-IV में देखें)।

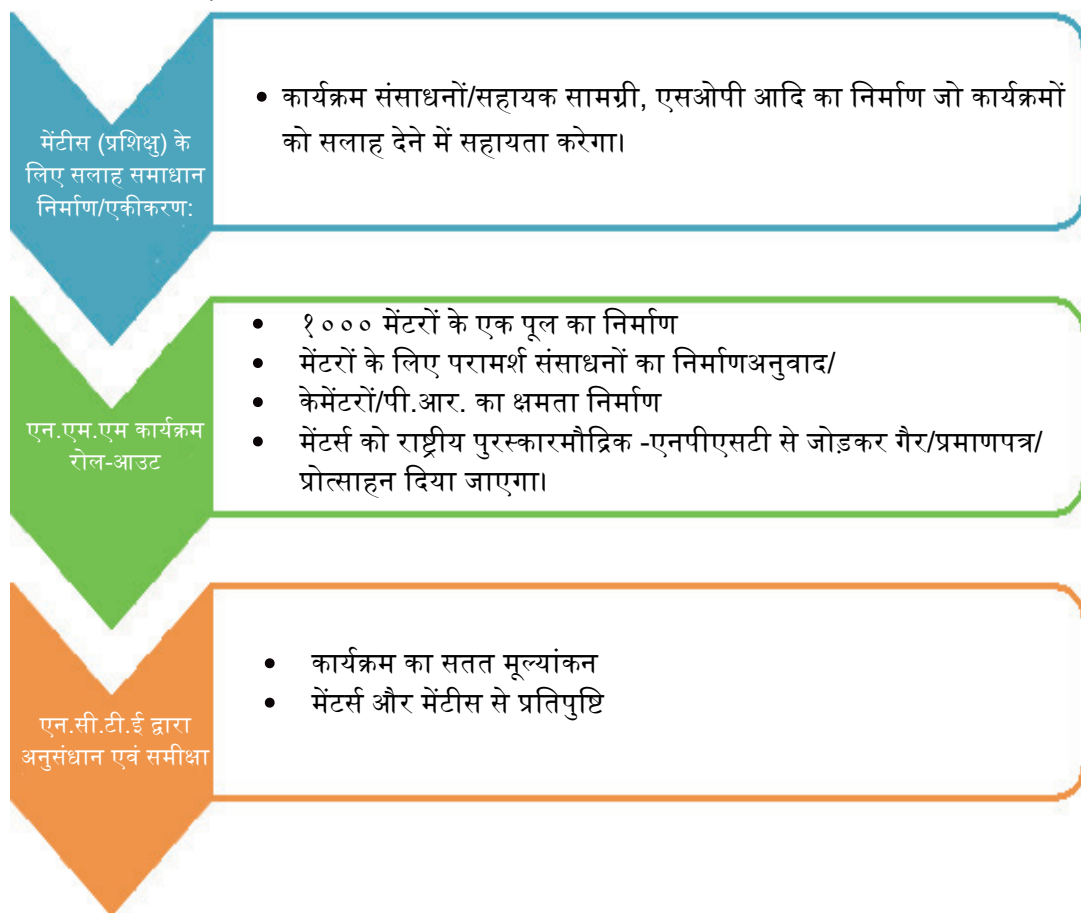
एन.सी.टी.ई ने राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन को २९ जुलाई २०२२ को पायलट मोड में प्रारम्भ किया, देशभर में ३० केंद्रीय विद्यालयों में (१५ केवि, १० जे.एन.वी और ५सी.बी.एस.ई)। एन.एम.एम पर एक २-दिवसीय अभिविन्यास कार्यक्रम ३० विद्यालय-प्रधानाचार्यों और नोडल अधिकारियों के साथ आयोजित किया गया। एन.सी.टी.ई ने विभिन्न क्षेत्रों से ६० मेंटर्स को बोर्ड पर नियुक्त किया है। ६० चयनित मेंटर्स के लिए एक २-दिवसीय क्षमता निर्माण कार्यशाला भी आयोजित की गई। एन.एम.एम वेब पोर्टल (संदर्भ अनुलेख-V) का लॉन्च किया गया है जो एक इंटरफ़ेस के रूप में कार्य करता है और जिसका उद्देश्य खोज, विश्वास और रचनात्मक प्रतिपुष्टि पर आधारित प्रभावी मेंटरिंग सत्रों को आयोजित करना है। विभिन्न मॉड्यूल्स विकसित किए गए हैं ताकि मेंटर्स को मेंटरिंग संवादों को सुविधाजनक और सहज ढंग से संचालित करने में सहायता मिल सके।

एन.एम.एम के ब्लूबुक को इन-हाउस परामर्शों, १५ मुक्त चर्चाओं, मार्गदर्शकों से प्राप्त प्रतिपुष्टियों, अन्य हितधारकों की चर्चाओं और सामुदायिक कार्यक्रमों से प्राप्त सुझाव/प्रतिपुष्टियों को सम्मिलित करके स्थिर किया गया है। एक डिजिटल प्लेटफॉर्म, राष्ट्रीय शिक्षक गुणवत्ता केंद्र (एन.सी.टी.क्यू NCTQ- National Centre for Teacher Quality), एन.सी.टी.ई में स्थापित किया गया है ताकि एन.एम.एम के कार्यान्वयन, मॉनिटरिंग और विश्लेषण को सुविधाजनक बनाया जा सके। यू.एम.आई को एन.सी.टी.क्यू द्वारा संचालित किया जाएगा।

७.२ अग्रिम पथ

एन.एम.एम शिक्षकों के व्यावसायिक विकास और व्यक्तिगत विकास के लिए एक अमूल्य उपक्रम है। मेंटरों की भूमिका अपने मेंटीज को मार्गदर्शन, समर्थन और विशेषज्ञता प्रदान करना होता है। यह एक ज्ञान साझा करने, सहयोग और परिचर्चाओं के लिए एक मंच है। एन.एम.एम की कार्यान्वयन योजना का संकल्प निम्नलिखित

रूप में किया गया है:



चित्र ७.१: अग्रिम पथ

संदर्भ

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

अनुलग्नक

१. मेंटर चयन के लिए संरचनात्मक डिज़ाइन:
मेंटर चयन प्रक्रिया के लिए सिफारिश की गई डिज़ाइन।
२. मेंटर की भूमिका और उत्तरदायित्व:
एक मेंटरिंग (परामर्श) कार्यक्रम के लिए एक मेंटर की भूमिकाओं और उत्तरदायित्वों की सूची तैयार करते समय परामर्श करने के लिए एक प्रतिरूप उपकरण
३. एन.एम.एम के लिए 15 ओपन हाउस चर्चाएँ
४. एन.एम.एम वेब पोर्टल

मेंटरिंग कार्यक्रम के लिए

मेंटर का चयन

उद्देश्य: एक मेंटरिंग कार्यक्रम हेतु मेंटर का चयन करने के लिए एक स्क्रीनिंग प्रक्रिया को डिजाइन और निष्पादित करना।

रूपरेखा तैयार करना



कार्यक्रम
डिजाइनर



कार्यक्रम
प्रबंधक

कुछ ऐसे गुण होते हैं जो एक आदर्श मेंटर के पास होते हैं ताकि मेंटर और मेंटी दोनों इस रिश्ते से सबसे अधिक लाभ उठा सकें।

मेंटर के गुण



विविधता के प्रति
जागरूकता



मेंटर के गुण



समानुभूति



अनुभव



लचीलापन



प्रेरणादायक



नेतृत्व कौशल



विशेषज्ञता



प्रतिबिंब



समालोचनात्मक
चिन्तन



रचनात्मकता

स्क्रीनिंग प्रक्रिया का उपयोग करके भावी सलाहकारों की विशेषताओं का परीक्षण किया जाना चाहिए। स्क्रीनिंग प्रक्रिया को उस पैमाने को ध्यान में रखते हुए डिजाइन किया जाना चाहिए जिस पर कार्यक्रम को निष्पादित करने की आवश्यकता है। उपलब्ध संसाधनों और आवेदक पूल के आकार के आधार पर, चयन प्रक्रिया में तकनीकी सहायता प्राप्त डेटा-संग्रह विधियों और व्यक्तिगत गतिविधियों और साक्षात्कारों का संयोजन होना आवश्यक हो सकता है।

मेंटरिंग कार्यक्रम के लिए

मेंटर चयन

आवेदन पत्र



प्रारंभिक आवेदन पत्र का उपयोग जनसांख्यिकी, पूर्व अनुभव, विशेषज्ञता के प्रमाण आदि की सूचना एकत्र करने के लिए किया जाना चाहिए। आवेदन पत्र में मेंटर्स के, ऑनलाइन शिक्षा में चुनौतियों का समाधान करने के, दृष्टिकोण/क्षमता का मूल्यांकन करने के लिए केस स्टडी भी सम्मिलित किया जा सकता है। यह फार्म आवेदकों का मूल्यांकन करने के लिए एकमात्र उपकरण हो सकता है (दीर्घ स्तरीय कार्यक्रम : कम संसाधन उपलब्धता) या साक्षात्कार के साथ उपयोग किया जा सकता है (लघु स्तरीय कार्यक्रम : उच्च संसाधन उपलब्धता)।

संवाद/साक्षात्कार



साक्षात्कार आवेदक को अधिक विषयसंगत रूप से समझने और ऐसी कुछ कौशल का विश्लेषण करने में सहायता कर सकता है जिन्हें आवेदन पत्र पर परीक्षण करना कठिन हो। इसमें विशेष औद्योगिक गुण, जैसे कि सावधानता, कार्यकुशलता, विश्लेषणात्मक तर्क आदि की जांच के प्रश्न सम्मिलित हो सकते हैं।

ऑनलाइन फॉर्म, संबंधित डेटाबेस प्रबंधन प्रणालियों, वीडियो कांफ्रेंसिंग उपकरण आदि जैसे उपकरण आवेदनों को होस्ट करने, मूल्यांकन करने और विश्लेषण करने के लिए उपयुक्त हो सकते हैं।

मेंटरिंग कार्यक्रम के लिए

मेंटर चयन

चनसांख्यिकी

- नाम
- संपर्क सूचना (फोन/पता/ईमेल)
- भाषा की प्रवीणता
- संबंधित संस्थान (नाम, शहर, राज्य, देश)

अनुभव

- वर्तमान भूमिका/पदनाम
- क्षेत्र में कार्य करने का अनुभव
- वर्तमान भूमिका में कार्य करने का अनुभव

ज्ञान और विशेषज्ञता

- मेंटरिंग कार्यक्रम की निर्दिष्ट सामग्री पर आधारित प्रश्नावली जो कि दक्षता की जांच के लिए हो।
- मेंटरिंग कार्यक्रम के सामग्री के साथ पूर्व अनुभव से प्राप्त शिक्षा या सीखने के माध्यम
- क्षेत्र में सम्मान, पुरस्कार तथा उपलब्धियाँ

सक्रियता

निबंध/साक्षात्कार प्रश्न जिसमें यह स्पष्ट करने के लिए कहा गया हो कि वे मार्गदर्शक क्यों बनना चाहते हैं:

- इस कार्यक्रम में आवेदन करने का उनका उद्देश्य क्या है?
- वे कार्यक्रम को क्या दे पाएंगे?
- वे कार्यक्रम से कैसे लाभान्वित होंगे?
- उन्हें लगता है कि शिक्षा प्रणाली को कार्यक्रम से कैसा लाभ होगा?

सावधानी और चिंतन क्षमता

महत्वपूर्ण समस्याओं को उजागर करने वाले केस स्टडीज

अनुवर्ती प्रश्न बहुविकल्पीय या व्यक्तिपरक हो सकते हैं, आवेदन पत्र में या व्यक्तिगत रूप से पूछे जा सकते हैं, जिससे उनकी निम्नलिखित योग्यताओं का परीक्षण किया जा सके:

- चुनौतियों की पहचान करना,
- उचित सहायता निर्माण करना।
- सुझाव और प्रतिपुष्टि तैयार करना।
- समस्याओं का समाधान करना।
- विभिन्न नेतृत्व शैलियों को समझना।
- असहमति और निष्क्रियता को संभालना और
- उत्तर नहीं जानने का सामना करना।

प्रेरणादायक और उत्प्रेरक

वीडियो अनुबोधन/साक्षात्कार प्रश्न जिनमें उनसे अभिव्यक्ति के लिए पूछा जा सकता है कि वे अपनी टीम को निरंतर अध्ययन और सुधार की दिशा में प्रेरित कैसे करते हैं। उत्तर में आवेदक की निम्न क्षमताओं की जांच होनी चाहिए:

- स्पष्ट बोलचाल
- उचित शारीरिक भाषा का उपयोग
- प्रश्न का उत्तर देने के लिए पर्याप्त विवरण
- चिंतनशील सोच का प्रदर्शन
- ऊर्जावान भाषण
- * प्रेरक कहानी सुनाना

मेंटरिंग कार्यक्रम के लिए

मेंटर की भूमिका और उत्तरदायित्व

उद्देश्य: एक सफल मेंटरिंग संबंध की दिशा में मेंटर की भूमिका और उत्तरदायित्वों को पहचानना।

भूमिका:

मेंटर्स मेंटी के साथ निश्चित किए गए विशिष्ट लक्ष्यों और उद्देश्यों के आधार पर मार्गदर्शन, सलाह, प्रतिपुष्टि और समर्थन प्रदान करते हैं।

उत्तरदायित्व:



तैयारी



समर्थन



विकास

- मेंटी(ज) के साथ नियमित रूप से मिलने और मेंटरिंग का अंत होने तक संबंध को बढ़ावा देने के लिए प्रतिबद्धता।
- एक सुरक्षित और सहायक स्थान बनाकर प्रशिक्षु(प्रशिक्षकों) के साथ भरोसेमंद संबंध बनाना, जो गोपनीयता बनाए रखता है और प्रशिक्षुओं और संरक्षक की सीमाओं का सम्मान करना
- मेंटी-निर्दिष्ट संबंध के लिए एक स्थान बनाना, जहां मेंटी अपने विकास, उनके निर्माण और करियर योजना के लिए उत्तरदायित्व स्वयं लेते हैं।
- मेंटीस् के साथ स्पष्ट संवाद बनाना और मेंटरिंग गतिविधियों का निरीक्षण करना।



तैयारी



समर्थन



विकास

- मेंटी के साथ उनके स्पष्ट लक्ष्य और उद्देश्य स्थापित करना और उन्हें एक कार्ययोजना की दिशा में मार्गदर्शन करना, जो उनके दृष्टिकोण पर आधारित हो।
- उनकी यात्रा को प्रतिबिम्बित करना और मेंटी(ज) के लिए स्पष्ट उद्देश्य स्थापित करना, ताकि वे अपनी विशेषज्ञता को साझा कर सकें।

मेंटरिंग कार्यक्रम के लिए

मेंटर की भूमिका और उत्तरदायित्व

- समस्या के आसपास विचारशील वार्तालापों को प्रोत्साहित करके समूह के मेंटीस् के लिए प्रभावी रूप से मेंटरिंग सत्रों को सुविधाजनक बनाना।
- विभिन्न मेंटीज़ के दृष्टिकोणों में विविधता को समझना और सराहना करना।
- मेंटी के साथ भेदभाव को समझना और स्नेहपूर्ण प्रकार से विवादों का समाधान करना, मेंटी के साथ भिन्नताओं पर चर्चा आमंत्रित करना।
- प्रश्न पूछना (मुक्त सर्वसामान्य "कैसे" और "क्या" प्रश्न) ताकि समस्या को स्पष्ट करने के लिए उनकी समझ में सहायता मिल सके।
- मेंटी को सक्रिय रूप से सुनना और मेंटी को महसूस कराना कि उन्हें सुना जा रहा है।
- मेंटी के सुधार की दिशा में निवेश करना, मेंटी को समस्याओं को सुलझाने के लिए साहसी चुनौतियाँ प्रदान करना और भविष्य के लिए सामने आने वाली समस्याओं के समाधान के लिए उन्हें सशक्त करना।
- मेंटीज़ की आवश्यकताओं के आधार पर मेंटीज़ के लिए समर्थन अलगाव।
- सञ्जी, मुक्त, सकारात्मक और योग्यात्मक प्रतिपुष्टि प्रदान करना।
- मेंटी(ज) को व्यावसायिक विकास गतिविधियों की पहचान में सहायता प्रदान करना, उपयुक्त संसाधनों और अन्य मेंटरों से जोड़ना और नेटवर्किंग करना।
- समय-समय पर उनके सहयोग से बनाए गए कार्रवाई योजना को समीक्षा करने के लिए मेंटी(ज) को जिम्मेदार बनाना।



तैयारी



समर्थन



विकास

- अपने कार्य और मेंटरिंग उत्तरदायित्वों के मध्य समय का प्रबंधन करना: अपने कार्य और मेंटरिंग कार्यक्षमताओं के मध्य समय को प्रभावी रूप से प्रबंधित करना।
- व्यावसायिक विकास में सम्मिलित होना: प्रशिक्षण, प्रतिपुष्टि चक्र आदि के माध्यम से मेंटरिंग कौशलों को बनाने और सुधारने में सम्मिलित होना।

एन.एम.एम पर ओपन हाउस चर्चाओं की सूची

क्र.सं.	संस्थान/विश्वविद्यालय का नाम	चर्चा का प्रकार	दिनांक	राज्यकेंद्रशासित / प्रदेश
1.	कॉटन विश्वविद्यालय, गुवाहाटी, असम	भौतिक	१६२०२१.११.	असम, पश्चिम बंगाल, अरुणाचल प्रदेश
2.	एसटी.आर.ई.सी. गंगटोक, सिक्किम	मिश्रित	१०२०२१.१२.	सिक्किम, मिजोरम
3.	एसटी.आर.ई.सी. जम्मू और कश्मीर	मिश्रित	१३२०२१.१२.	जम्मूकश्मीर और-लद्दाख
4.	एसटी पटना.आर.ई.सी., बिहार	मिश्रित	१५२०२१.१२.	बिहार, झारखंड
5.	दिल्ली विश्वविद्यालय	भौतिक	१६२०२१.१२.	दिल्ली, हरियाणा
6.	बनस्थली विद्यापीठ, राजस्थान	मिश्रित	१७२०२१.१२.	राजस्थान
7.	उस्मानिया विश्वविद्यालय, हैदराबाद	मिश्रित	१८२०२१.१२.	तेलंगाना, आंध्र प्रदेश
8.	एसटी पुणे.आर.ई.सी., महाराष्ट्र	मिश्रित	२८२०२१.१२.	महाराष्ट्र, गोवा
9.	भारतीय शिक्षक शिक्षा संस्थान, गांधीनगर, गुजरात	भौतिक	३०२०२१.१२.	गुजरात
10.	बनारस हिन्दू विश्वविद्यालय, वाराणसी, उत्तर प्रदेश	मिश्रित	१२२०२२.०१.	उत्तर प्रदेश
11.	एसटी.आर.ई.सी. भोपाल, मध्य प्रदेश	मिश्रित	१७२०२२.०१.	मध्य प्रदेश
12.	एसटी.आर.ई.सी. हिमाचल प्रदेश	मिश्रित	२०२०२२.०१.	हिमाचल प्रदेश
13.	एसटी.आर.ई.सी. पंजाब	मिश्रित	२४२०२२.०१.	पंजाब
14.	हरियाणा केंद्रीय विश्वविद्यालय	मिश्रित	०४२०२२.०३.	हरियाणा और चंडीगढ़
15.	डायरेक्टरेट ऑफ स्कूल एजुकेशन, पुडुच्चेरी	भौतिक	०७२०२२.०३.	पुडुच्चेरी

१. लॉग इन

एन.एम.एम के लिए वेब पोर्टल
मेंटर के लिए

अनुलग्नक - ४
एन.एम.एम वेब पोर्टल

मेंटरिंग पर ब्लूबुक



National Mission for Mentoring

Sign In

Email
Username


Password
Password

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


FAQs [About NMM](#)

२. मेरी प्रोफ़ाइल





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](#)



National Mission for Mentoring

Mentor Mentee

First Name*

First Name

Last Name

Last Name

Gender*

Select

Mobile No*

Enter your Mobile No

Email ID*

Enter your Email

State*

Select

District/ City*

Select

Experience in years*

Select

Organization Type*

Select

School Name*

Select

Send OTP

Cancel

Mentee Profile

Basic Information Language Proficiency Mentoring Required For

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

Update

३. मेंटरों के लिए प्रतिपुष्टि



Somit Mishra ▾

मेंटरिंग पर ब्लूबुक

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

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

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

Other Remarks (If any)

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

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

20th September 2021

OFFICE ORDER

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

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

Cont. 2/-

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

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

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

Website : www.ncte.gov.in

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

2. The Terms of Reference (ToR):


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

Cont. 3/-

-3-

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

This has the approval of the competent authority.



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

Copy to:

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



पैरा १५.११, एन.ई.पी २०२०

राष्ट्रीय मेंटरिंग मिशन की स्थापना उत्कृष्ट व्यवसायियों के एक ऐसे विशाल समूह के साथ की जायेगी जो विद्यालय शिक्षकों को अल्पकालिक और दीर्घकालिक परामर्श/व्यवसायवर सहायता प्रदान करने के इच्छुक होंगे।



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



राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद
(भारत सरकार का एक सांविधिक निकाय)
National Council for Teacher Education
(A Statutory Body of the Government of India)