ਸਿੱਖਿਆ ਮੰਤਰਾਲਾ
MINISTRY OF EDUCATION

NATIONAL MISSION FOR MENTORING

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ

ਬਲੂਬੁੱਕ

Punjabi / ਪੰਜਾਬੀ

ਨੈਸ਼ਨਲ ਕੌਂਸਲ ਫਾਰ ਟੀਚਰ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ

ਜੀ-7, ਸੈਕਟਰ-10, ਦਵਾਰਕਾ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ - 110075

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ (NMM) ਦਾ ਲੋਗੋ ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਦੀ ਇੱਕ ਸਹਿਯੋਗੀ ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਆਪਸੀ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਸਿੱਖਣ, ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਅਤੇ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਲੋਗੋ ਵਿੱਚ, ਸੰਤਰੀ ਰੰਗ ਸਕਾਰਾਤਮਕਤਾ, ਆਸ਼ਾਵਾਦ, ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ, ਉਤਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਨਿੱਘ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸ਼ਾਹੀ ਨੀਲਾ ਰੰਗ ਬੁੱਧੀ, ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ਼ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਰੇ ਗੁਣ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ।

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

सत्यमेव जयते

ਧਰਮੇਂਦਰ ਪ੍ਰਧਾਨ
ਮਾਨਯੋਗ ਸਿੱਖਿਆ;
ਹੁਨਰ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ
ਉੱਦਮਸ਼ੀਲਤਾ
ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ
ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਭਵਨ
ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ-110001

ਸੁਨੇਹਾ

ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੀਤੀ (NEP) 2020 ਇੱਕ ਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਵਿੱਦਿਅਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਲਈ ਇੱਕ ਸਮਾਵੇਸ਼ੀ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰੀ ਵਾਲਾ ਸਿੱਖਣ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਤੱਤ 'ਤੇ ਟਿਕੀ ਹੋਈ ਹੈ: ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਸਸ਼ਕਤ ਕਰਨਾ।

ਇਹ ਨੀਤੀ ਉਸ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਅਧਿਆਪਕ ਸਾਡੇ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾਲ ਤਾਲਮੇਲ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ (NMM) ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਸਕੂਲ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਸੰਬੰਧੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ (Mentors) ਦਾ ਇੱਕ ਨੈਟਵਰਕ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਜੋ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧਿਆਪਨ ਅਭਿਆਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਮੁੱਚੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਗੇ। ਇਹ ਮਿਸ਼ਨ ਸਿਰਫ਼ ਸਮਰਥਨ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਇਹ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵੀ ਹੈ। ਸਖ਼ਤ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੁਆਰਾ, ਅਧਿਆਪਕ ਆਪਣੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀਆਂ ਵਿਭਿੰਨ ਸਿੱਖਣ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਗੇ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਜੀਵਨ 'ਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਦਾ ਕਰਨਗੇ।

ਨੈਸ਼ਨਲ ਕੌਂਸਲ ਫਾਰ ਟੀਚਰ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ (NCTE) ਨੇ NMM 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਆਪਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਇੱਕ ਮੈਨੂਅਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ; ਇਹ ਉੱਤਮਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਰੋਡਮੈਪ, ਸਪਸ਼ਟ ਉਦੇਸ਼ਾਂ, ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਰਣਨੀਤੀਆਂ, ਅਤੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੋਵਾਂ ਲਈ ਵਿਹਾਰਕ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਰੂਪਰੇਖਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਡੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ 21ਵੀਂ ਸਦੀ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹੁਨਰਾਂ ਨਾਲ ਭਰਪੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਢਾਂਚਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਸੰਬੰਧੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਪੀੜ੍ਹੀ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਗਤੀਸ਼ੀਲ ਦੁਨੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਜਿਉਂਦੀ ਰਹੇ, ਸਗੋਂ ਵਧਣ-ਫੁੱਲਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਵੇ।

ਮੈਂ ਇਸ ਪਹਿਲ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ NCTE ਦੀ ਦਿਲੋਂ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦਾ ਹਾਂ। ਮੈਨੂੰ ਪੂਰਾ ਭਰੋਸਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਕੀਮਤੀ ਸਰੋਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਧਿਆਪਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣ ਵਿੱਚ ਉੱਤਮਤਾ ਵੱਲ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰੇਗਾ।

ਧਰਮੇਂਦਰ ਪ੍ਰਧਾਨ

NATIONAL MISSION FOR MENTORING

ਅੰਨਪੂਰਨਾ ਦੇਵੀ
ਮਾਨਯੋਗ ਰਾਜ ਮੰਤਰੀ, ਸਿੱਖਿਆ ਮੰਤਰਾਲੇ,
ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ

ਸੁਨੇਹਾ

ਨੈਸ਼ਨਲ ਕੌਂਸਲ ਫਾਰ ਟੀਚਰ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ (NCTE) ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ NMM 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ, ਨਵੀਨਤਾਕਾਰੀ ਮੀਲਪੱਥਰ ਨੂੰ ਚਿੰਨ੍ਹਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ (NMM) ਮੈਂਟੀਜ਼ (Mentees) ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਕੂਲ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦੇ ਕੇ, ਸਿੱਖਿਆ ਲਈ ਇੱਕ ਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਪਹੁੰਚ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮਿਸ਼ਨ ਸਕਿਰਿਆ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ (Mentor)-ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ (Mentee) ਦੁਆਰਾ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਲਈ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਭਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਅਨਮੋਲ ਭੂਮਿਕਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ NCTE ਟੀਮ ਦੇ ਸਮਰਪਣ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਧਿਆਪਕ-ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਵਿਆਪਕ ਸਮਝ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਮੈਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਯਤਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦੀ ਹਾਂ ਅਤੇ NMM ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਗਿਆਨਵਾਨ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੀ ਹਾਂ।

ਤੁਹਾਡੀ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਕਾਮਨਾ ਕਰਦੀ ਹਾਂ।

ਸੰਜੇ ਕੁਮਾਰ ਆਈ.ਏ.ਐਸ.
ਸਕੱਤਰ
ਸਕੂਲ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਾਖਰਤਾ ਵਿਭਾਗ, ਸਿੱਖਿਆ ਮੰਚਰਾਲਾ,
ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ

ਸੁਨੇਹਾ

ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੀਤੀ (NEP), 2020 ਅਧਿਆਪਨ-ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਲਚਕਤਾ, ਰਚਨਾਤਮਕਤਾ ਅਤੇ ਨਵੀਨਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਕੇ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀ ਸਿੱਖਿਆ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਵਾਸਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ (NMM) ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਅਤੇ ਮਾਹਿਰਾਂ ਲਈ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਮੈਂਟੀ (Mentee) ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨਾਲ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਿਆਨ, ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਮੁਹਾਰਤ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰ ਸਕਣਗੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਧਿਆਪਕ ਬਣਨ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਫ਼ਰ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਣਗੇ । NMM 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੱਕ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਸਮਝ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਮੈਂ NCTE ਨੂੰ NMM 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਕਲਪ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਆਉਣ ਲਈ ਇਸ ਸਹਿਯੋਗੀ ਅਭਿਆਸ ਲਈ ਵਧਾਈ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ।

ਸ਼ੁਭ ਕਾਮਨਾਵਾਂ।

NMM
NATIONAL MISSION FOR
MENTORING

ਪ੍ਰੋ. ਯੋਗੇਸ਼ ਸਿੰਘ
ਚੇਅਰਪਰਸਨ, NCTE
ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ

ਸੁਨੇਹਾ

NEP 2020 ਵਿੱਦਿਅਕ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਅਹਿਮ ਭੂਮਿਕਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ, ਰਿਸ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ, 21ਵੀਂ ਸਦੀ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ ਅਤੇ ਨੇਤਾਵਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ (NMM) ਢਾਂਚਾਗਤ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੰਸਥਾਗਤ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ। NMM 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਆਲੋਚਨਾਤਮਕ ਸੋਚ ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਆਕਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਮੈਂ ਸਾਰੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਮੌਕੇ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ, ਇਸ ਮਿਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ।

ਮੈਂ NCTE ਟੀਮ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਿਸਾਲੀ ਕੰਮ ਲਈ ਦਿਲੋਂ ਸ਼ਲਾਘਾ ਕਰਦਾ ਹਾਂ। ਆਓ ਆਪਾਂ ਸਹਿਯੋਗੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਾਡੇ ਸਕੂਲਾਂ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਅਧਿਆਪਨ ਭਾਈਚਾਰੇ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਦਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਪੈਦਾ ਕਰੀਏ।

ਕੇਸਾਂਗ ਵਾਈ. ਸ਼ੇਰਪਾ IRS
ਮੈਂਬਰ ਸਕੱਤਰ,
NCTE, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ

ਸੁਨੇਹਾ

ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੀਤੀ, (NEP) 2020 ਦੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਆਧਾਰ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, NCTE ਨੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪੈਰਾਡਾਈਮ ਸ਼ਿਫਟ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ (NMM) ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ। NMM ਸਹਿਜ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸਲਾਹਕਾਰ-ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentor- Mentee) ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਭੂਗੋਲਿਕ ਸੀਮਾਵਾਂ ਤੋਂ ਪਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੋਇਆ ਭੌਤਿਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਡਿਜੀਟਲ ਪੁਲ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਜੋਂ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਰਚੁਅਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਅਤੇ ਸਹਿਯੋਗੀ ਪਲੇਟਫਾਰਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentees) ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ। NMM 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਮੈਂ NMM ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਭਾਰਤੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਉੱਜਵਲ ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਆਕਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਸਹਾਇਕ ਸੀਨੀਅਰਜ਼, ਸਮਰਪਿਤ NCTE ਟੀਮ ਅਤੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦਾ ਧੰਨਵਾਦ ਕਰਦੀ ਹਾਂ।

NMM
NATIONAL MISSION FOR
MENTORING

ਵਿਸ਼ਾ - ਸੂਚੀ

ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ	**I - V**
ਵਿਸ਼ਾ–ਸੂਚੀ	**VII**
ਚਿੱਤਰ ਸੂਚੀ	**X**
ਸਾਰਣੀ ਸੂਚੀ	**X**
ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ	**XI**
ਅਧਿਆਇ I: ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ	
1.1. ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ: ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ	2
1.2. ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ	3
1.3. ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਅਤੇ ਉਭਰਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ	4
1.4. ਪ੍ਰਸੰਗਿਕਤਾ ਅਤੇ ਸੰਦਰਭ	4
1.5. ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੀਤੀ (2020) ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ	4
1.5.1. ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਲਈ	5
1.5.2. ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ	5
1.5.3. ਸਕੂਲ ਮੁਖੀਆਂ ਲਈ	5
1.5.4. ਵਿਦਿਅਕ ਲੀਡਰਾਂ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਲਈ	5
ਅਧਿਆਇ II: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਾਲ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ	
2.1 ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ	8
2.2 ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ	9
2.3 ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਆਮ ਮਿੱਥਾਂ	10
ਅਧਿਆਇ III: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ	
3.1 ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਲੋੜ	12
3.2 ਮਿਸ਼ਨ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ?	12
3.3 ਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਤੀਜੇ ਕੀ ਹਨ?	15
ਅਧਿਆਇ IV: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਹੱਲ	
4.1 ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ	18

4.1.1. ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ 18

4.2 ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਗੁਣ 18

4.3 ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਦੇ ਗੁਣ 21

4.4 ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) ਦੀ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ 22

4.4.1. ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ 22

4.4.1.1 ਸਲਾਹਕਾਰੀ (Mentoring) ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ (ਮੁੱਖ ਕੌਸ਼ਲਾਂ) 23

4.4.1.2 ਸਲਾਹਕਾਰੀ (Mentoring) ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ 23

4.4.2. ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ 25

4.5 ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਖੇਤਰ 26

4.6 ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਅੰਤਰਕਿਰਿਆ 29

ਅਧਿਆਇ V: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਤੱਤ

5.1 ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਤੇ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ 32

5.1.1 ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ 32

5.2 ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ 33

5.3 ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸੰਚਾਲਨ 33

5.3.1 ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ 34

5.3.2 ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੜਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਲਈ ਸਿਫ਼ਾਰਿਸ਼ਾਂ 34

5.4 ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ 36

5.5 ਸੰਸਥਾਗਤਕਰਨ 39

5.6 ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ 39

5.7 ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਲਈ ਚੁਣੌਤੀਆਂ 40

5.8 ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਿਵਾਰਣ ਵਿਧੀ 41

ਅਧਿਆਇ VI: ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ

6.1 ਜਾਣ-ਪਛਾਣ 44

6.2 ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 44

6.3 ਸਲਾਹਕਾਰ-ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ 46

6.4 ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੇ ਭਾਗ	47
6.5 ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਇੰਟਰਫੇਸ	48
6.5.1 ਖੋਜੇ ਜਾਣ-ਯੋਗਤਾ	48
6.5.2 ਭਰੋਸਾ	48
6.6 ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਨੈੱਟਵਰਕ	48
6.7 ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ	49
ਅਧਿਆਇ VII: ਯਾਤਰਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਦਾ ਰਾਹ	
7.1 NMM ਯਾਤਰਾ	52
7.2 ਅੱਗੇ ਦਾ ਰਾਹ	52
ਹਵਾਲੇ	54
ਅਨੁਬੰਧ	55
ਅਨੁਬੰਧ-I	56
ਅਨੁਬੰਧ – II	59
ਅਨੁਬੰਧ-III	61
ਅਨੁਬੰਧ-IV	62

ਚਿੱਤਰ ਸੂਚੀ

ਚਿੱਤਰ 1.1: ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ	2
ਚਿੱਤਰ 1.2: ਅਧਿਆਪਕ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ	3
ਚਿੱਤਰ 3.1: ਅਭਿਨੇਤਾ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਯੂਨਿਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਟੀਚੇ ਵੱਲ ਵਧਦੇ ਹਨ	13
ਚਿੱਤਰ 3.2: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੇ ਅਦਾਕਾਰ	14
ਚਿੱਤਰ 3.3: ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ	14
ਚਿੱਤਰ 3.4: ਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁੱਖ ਪੜਾਅ	15
ਚਿੱਤਰ 5.1: ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) ਦੀ ਤਰੱਕੀ	33
ਚਿੱਤਰ 5.2: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਮੁਲਾਂਕਣ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ	36
ਚਿੱਤਰ 6.1: ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਸਿਧਾਂਤ	44
ਚਿੱਤਰ 6.2: ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ 'ਤੇ ਸਮਰੱਥ ਮੁੱਖ ਕਿਰਿਆਵਾਂ	46
ਚਿੱਤਰ 6.3: ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਮੇਨਟੋਰਿੰਗ ਨੈੱਟਵਰਕ (UMN)- ਕੰਪੋਨੈਂਟ ਲੈਵਲ ਵਿਊ	47
ਚਿੱਤਰ 7.1: ਅੱਗੇ ਵਧੋ	53

ਸਾਰਣੀ ਸੂਚੀ

ਸਾਰਣੀ 4.1: ਹੁਨਰ, ਭਾਗ ਅਤੇ ਵਰਣਨ	23
ਸਾਰਣੀ 4.2: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ	25
ਸਾਰਣੀ 4.3: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਦਾ ਪੱਧਰ	26
ਸਾਰਣੀ 4.4: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਅਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਖੇਤਰ	26
ਸਾਰਣੀ 5.1: ਹਿੱਸੇਦਾਰ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ	34
ਸਾਰਣੀ 5.2: ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੂਚਕ	38
ਸਾਰਣੀ 5.3: ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਦੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ	39
ਸਾਰਣੀ 6.1: ਮਾਪਦੰਡ ਅਤੇ ਸਵਾਲ	49

ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ

ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਵਿੱਦਿਅਕ ਕਾਰਜਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਵੱਡ-ਆਕਾਰੀ ਮਿਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਲਈ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਲੋੜ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰੀ 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਇਸ ਲਗਾਤਾਰ ਵਧਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯਤਨਾਂ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ। ਇਸ ਬਲੂਬੁੱਕ ਦਾ ਮੁੱਖ ਧੁਰਾ 'ਸਲਾਹਕਾਰੀ' (Mentoring) ਹੈ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸ਼ਬਦ ਜੋ (Mentor) ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਵਿਚਕਾਰ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਦੀ ਬਣਤਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿੱਖਿਆ ਲੈਂਡਸਕੇਪ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਗਾਈਡ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਿਸਟਮ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਪਲਬਧ ਮੁਹਾਰਤ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਦੇ ਹੱਲ ਵਜੋਂ 'ਸਲਾਹਕਾਰੀ' ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਬਲੂਬੁੱਕ ਨੂੰ ਸੱਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਧਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਿਆ ਗਿਆ ਹੈ-

ਅਧਿਆਇ I ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਸੰਦਰਭ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਹੁਣ ਤੱਕ ਦੀਆਂ ਸਰਕਾਰੀ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਫਲਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕੁਝ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੂਚਕਾਂ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੀਆਂ ਦੇਸ਼ ਵਿਆਪੀ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ NEP 2020 ਦੇ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰਤਾ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਉੱਭਰ ਰਹੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ II ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿਵਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿਚ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਬਾਰੇ ਆਮ ਮਿੱਥਾਂ ਦਾ ਵੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ III 'ਨੈਸ਼ਨਲ ਮਿਸ਼ਨ ਫਾਰ ਮੈਂਟਰਿੰਗ' ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ 'ਮੇਂਟਰਸ', 'ਮੇਂਟੀਜ਼' ਅਤੇ 'ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ' ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਮੁੱਖ ਅਭਿਨੇਤਾਵਾਂ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੜਾਵਾਂ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਟੀਚੇ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ IV ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ, ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਨਰ, ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਨਿਰੰਤਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ 'ਤੇ ਵੀ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦ੍ਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਭਾਗ ਉਹਨਾਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਖੇਤਰਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ V ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਤੇ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ, ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ, ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੜਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਲਈ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ, ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਸਕੂਲ/ਸੰਸਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਸੰਸਥਾਗਤਕਰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਨੂੰ ਵੀ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ VI ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ (NMI), ਇਸਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨਿੰਗ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੇ ਹਿੱਸਿਆਂ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਇਹ ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਮੇਨਟੋਰਿੰਗ ਇੰਟਰਫੇਸ (UMI) ਦਾ ਵੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ VII NMM ਦੀ ਯਾਤਰਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਦੇ ਰਾਹ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਦਾ ਹੈ।

NMM
NATIONAL MISSION FOR
MENTORING

ਅਧਿਆਇ
I

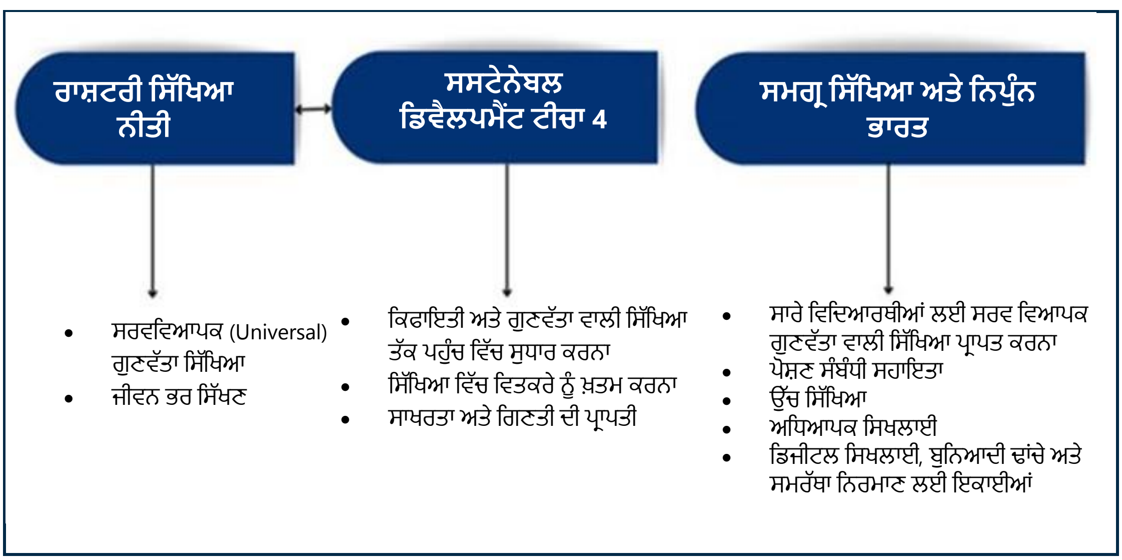
ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ

ਅਧਿਆਇ-I: ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ

1.1. ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ: ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ

ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਬਹੁਤ ਸੋਚੇ-ਸਮਝੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੇਧ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ। ਅਤੀਤ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਨਵੀਨਤਾਕਾਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਆਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ ਹੈ। ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨੀਂਹ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਉਣ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਾਲ-ਅਨੁਕੂਲ ਸਥਾਨਾਂ ਨੂੰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕਰਨਾ ਜੋ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਵਧਣ-ਫੁੱਲਣ ਅਤੇ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਵਸਥਿਤ, ਆਤਮ-ਵਿਸ਼ਵਾਸੀ ਬਾਲਗ ਬਣਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਢਾਂਚੇ ਜੋ ਸਿਖਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਗਤੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਸੁਵਿਧਾਕਰਤਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦੇਖਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਹਿਯੋਗੀ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਰਕ ਵਜੋਂ ਉੱਭਰੀ ਹੈ ਜੋ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਲੈਂਡਸਕੇਪ ਨੂੰ ਬਦਲ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਗੁਣਵੱਤਾ, ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਉਰਜਾਵਾਨ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। UDISE ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਅੰਕੜਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸਕੂਲਾਂ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 95 ਲੱਖ ਅਧਿਆਪਕ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ, ਠੇਕੇ 'ਤੇ ਅਤੇ ਪੈਰਾ ਅਧਿਆਪਕ (ਸ਼ਿਕਸ਼ਾ ਮਿੱਤਰ ਅਤੇ ਨਿਯੋਜੀਤ ਸ਼ਿਕਸ਼ਕ) ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਚਰਿੱਤਰ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। NEP 2020 ਨੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਨਿਰੰਤਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਆਪਕ ਸਿੱਖਿਆ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਦੀ ਰੂਪਰੇਖਾ (NCFTE) ਦਾ ਖਰੜਾ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। 'ਅਧਿਆਪਕ ਸਸ਼ਕਤੀਕਰਨ ਦੇ ਵਿਕਾਸ' ਨੂੰ ਵੀ ਉਚਿਤ ਮਹੱਤਵ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਸਕੂਲ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਅਤੇ ਕੀ ਅਤੇ ਕਿਵੇਂ ਪੜ੍ਹਾਉਣਾ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਨਿਰਣੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।



ਚਿੱਤਰ 1.1: ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ

NEP 2020 ਅਤੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੇ SDG 4 ਵਿਸ਼ਵਵਿਆਪੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਜੀਵਨ ਭਰ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, SDG 4 ਕਿਫਾਇਤੀ ਅਤੇ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀ ਸਿੱਖਿਆ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ, ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖ਼ਤਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਾਖਰਤਾ ਅਤੇ ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ 'ਤੇ ਕੇਂਦ੍ਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਯੋਜਨਾਵਾਂ, ਸਮੱਗਰ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਨਿਪੁੰਨ ਭਾਰਤ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਾਰੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਰਵਵਿਆਪੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਪੋਸ਼ਣ ਸੰਬੰਧੀ ਸਹਾਇਤਾ, ਉੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਅਧਿਆਪਕ ਸਿੱਖਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਇਸ ਯਤਨ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਡਿਜੀਟਲ ਸਿਖਲਾਈ, ਅਤੇ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਇਕਾਈਆਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਸਕੂਲ ਬੰਦ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਡਿਜੀਟਲ ਸਰੋਤ ਵਿੱਦਿਅਕ ਜੀਵਨ ਰੇਖਾ ਸਨ ਅਤੇ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਨੇ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਔਨਲਾਈਨ ਸਿੱਖਿਆ ਸਿਖਾਉਣ ਲਈ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ। ਡਿਜੀਟਲ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੰਭਾਵਨਾ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਹੱਲ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਰੇ ਹੈ। ਇਸ ਨੇ ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ, ਨੇਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਾਈਚਾਰੇ ਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਕਿ ਲੋਕ ਕੀ, ਕਿਵੇਂ, ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਕਿੱਥੇ ਸਿੱਖਦੇ ਹਨ। ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ, ਗਿਆਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਗਿਆਨ ਦੇ ਸਹਿ-ਰਚਨਾਕਾਰ, ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੋਣ ਤੱਕ, ਉੱਭਰ ਕੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਈ।

1.2. ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ

ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੁੱਖ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਕੂਲ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਤੱਤ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਭੂਗੋਲ ਵਿੱਚ ਸਕੂਲਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਆਪਣਾ ਫੋਕਸ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਰਣਨੀਤਕ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਵੱਲ ਬਦਲਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਮੀਦ ਰਚਨਾਤਮਕ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਤਬਦੀਲੀ ਨੂੰ ਲਿਆਉਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਅਪਣਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸੰਰਚਨਾਵਾਂ, ਨੀਤੀਆਂ, ਬੋਰਡਾਂ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਧਿਆਪਕ ਅਧਿਆਪਨ-ਸਿਖਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਚਿੱਤਰ 1.2 : ਅਧਿਆਪਕ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ

ਅਤੀਤ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਲਗਾਤਾਰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਨਿਰਮਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਤੀਤ ਵਿੱਚ ਕਈ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜੋ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਬਹੁ-ਸੰਰਚਨਾਵਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜੋ ਨਿਰੰਤਰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਅਜੇ ਵੀ ਕੁਝ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਾਡੇ ਅਧਿਆਪਕ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਿਕੇਂਦਰੀਕਰਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

1.3. ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਅਤੇ ਉਭਰਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ

ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਭਰੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਵਾਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਚਰਚਾਵਾਂ, ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਜਾਂ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਚੱਕਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਸਮੁਦਾਇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੁਹਾਰਤ ਸਿਲੋਜ਼ (Silos) ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਇਸਨੂੰ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

ਸਿੱਖਣ ਵਿੱਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਅਧਿਆਪਕ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨ ਪ੍ਰਸੰਗਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸਮਾਨ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਵੀ, ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ, ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਮੁਹਾਰਤ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਅਤੇ ਨਿਰਾਸ਼ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਮੁਸ਼ਕਲ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਆਖਰਕਾਰ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਹੋਰ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਨੇ ਇੱਕ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਹੋਰ ਮਜਬੂਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਸਾਂਝਾ ਨੈਵੀਗੇਟ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿੱਖਣ, ਅਨੁਭਵ, ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਅਤੇ ਹੱਲਾਂ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਕਾਰਨ ਕਈ ਵਾਰ, ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਅਤੇ ਪਛੜਾਪਣ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਈ ਹੋਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਪਛੜਾਪਣ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਲਈ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਧਿਆਪਕ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਅਣਜਾਣ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪਲੇਟਫਾਰਮ, ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਜਾਂ ਮਾਹਰ ਜੋ ਖਾਸ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਉਹਨਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਹੈ ।

ਅਧਿਆਪਕ ਆਪਣੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਕਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਰੀਰਕ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਮਰੱਥਾ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਸਮੇਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

1.4. ਪ੍ਰਸੰਗਿਕਤਾ ਅਤੇ ਸੰਦਰਭ

ਵੱਖ-ਵੱਖ ਭੂਗੋਲਿਕ, ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਡੋਮੇਨਾਂ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਲੋੜ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭਾਂ, ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਅਤੇ ਰੁਚੀਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਹਰੇਕ ਅਧਿਆਪਕ ਆਪਣੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਨੈਟਵਰਕਿੰਗ ਢੰਗ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਅਧਿਆਪਕ ਹਾਣੀਆਂ ਤੋਂ ਸਿੱਧੇ ਸਿੱਖਣ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਸਮਾਨ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੇ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਸਮੂਹ ਨਾਲ ਜੁੜਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਮਾਹਰ ਦੀ ਰਾਏ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਲੱਭਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਅਧਿਆਪਕ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਣ।

1.5. ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੀਤੀ (2020) -ਸਲਾਹਦੇਣ ਲਈ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ

NEP 2020 ਮਿਆਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ SDG 4 ਦੇ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰਤਾ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਸੰਰਚਨਾ ਦੇ ਸਾਰੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖਦੀ ਹੈ[1]। ਇਹ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਇੱਕ ਹੱਲ ਵਜੋਂ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖਦੀ ਹੈ।

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

1.5.1. ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਲਈ

ਸਕੂਲ ਛੱਡਣ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਅਤੇ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਿੱਚ, ਸਕੂਲੀ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਾਬਕਾ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਅਤੇ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੋਵੇਗੀ।

1.5.2. ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ

NEP 2020 ਨੇ ਅਧਿਆਪਕ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ "ਬਹੁ-ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਅਤੇ ਗਿਆਨ, ਸੁਭਾਅ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਗਠਨ ਅਤੇ ਸਰਵੋਤਮ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਲੋੜ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ"2 । ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਪੂਰੇ ਬੋਰਡ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖਦੀ ਹੈ।

a. ਇਹ ਲਗਾਤਾਰ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸਕੂਲ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਕਲੱਸਟਰ ਸਰੋਤ ਕੇਂਦਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਂਗਣਵਾੜੀਆਂ/ਬਾਲਵਾਟਿਕਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ECCE ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਸੰਰਚਨਾ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ECCE ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਵਿੱਚ, ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਸਿਖਲਾਈ, ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਵਿਧੀ ਅਤੇ ਕਰੀਅਰ ਮੈਪਿੰਗ ਦੇ ਸੁਮੇਲ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
b. ਇਨ-ਸਰਵਿਸ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ, ਪ੍ਰੈਕਟਿਕਮ ਟਰੇਨਿੰਗ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ, ਖਰੀ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਕਰੇਗਾ।
c. ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਦੀ ਮਦਦ ਨਾਲ ਉੱਤਮ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਪੂਲ ਦੁਆਰਾ ਸਹੂਲਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

1.5.3. ਸਕੂਲ ਮੁਖੀਆਂ ਲਈ

ਇਹ ਅਧਿਆਪਨ-ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ, ਨਿਰੰਤਰ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਮਾਪਦੰਡ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ, ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਹਿਯੋਗੀ ਸਿੱਖਣ ਸੰਸਥਾ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਿਦਿਅਕ ਨੇਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

1.5.4. ਵਿੱਦਿਅਕ ਲੀਡਰਾਂ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਲਈ

NEP 2020 ਵਿੱਦਿਅਕ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਕੇ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਉੱਚ-ਵਿੱਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਲਈ NEP 2020 ਦਾ ਮੁੱਖ ਫੋਕਸ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਬਿਹਤਰ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਵੱਲ ਸਲਾਹ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪੁਨਰਗਠਨ ਅਤੇ ਇਕਸੁਰਤਾ ਹੈ।

a. ਉੱਚ-ਸਿੱਖਿਆ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਸ਼ਕਤੀਕਰਨ ਅਤੇ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਨਵੀਨਤਾ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਗ੍ਰੇਡਡ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਵਿਧੀ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜਿਸ ਲਈ ਕਾਲਜਾਂ ਨੂੰ ਮਾਪਦੰਡਾਂ 'ਤੇ ਲੈਵਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਹਰੇਕ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਪਣੇ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਲਜਾਂ ਨੂੰ "ਅਕਾਦਮਿਕ ਅਤੇ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ, ਅਧਿਆਪਨ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ; ਸ਼ਾਸਨ ਸੁਧਾਰਾਂ; ਵਿੱਤੀ ਮਜ਼ਬੂਤੀ; ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ" ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਵੇਗੀ ਤਾਂ ਜੋ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰ ਡਿਗਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ

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

ਕਾਲਜਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ।

b. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, NRF ਦੀਆਂ ਮੁੱਖ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਅਕਾਦਮਿਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਕਾਦਮਿਕ ਖੋਜ ਨੂੰ ਉਤਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ।

NEP 2020 ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹ-ਦੇਣ ਦੀ ਸੰਰਚਨਾ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਲਈ ਬਹੁਤ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਹੈ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਕੋਲ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਮੁਹਾਰਤ ਦੀ ਦੌਲਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਿੱਖਿਆ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਡਰਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਤੇ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਅਧਿਆਇ
II

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਾਲ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

ਅਧਿਆਇ - II: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ (Mentoring) ਨਾਲ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

2.1. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ - ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਅਨੁਭਵ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੀ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਉਸ ਅਨੁਭਵ ਤੋਂ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee)[3] ਦੋਵਾਂ ਲਈ ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ, ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ, ਡੂੰਘਾਈ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ, ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਆਦਿ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੰਬੰਧ ਇੱਕ ਲੰਮਾ, ਢਾਂਚਾਗਤ ਸਹਿਜੀਵ ਸੰਬੰਧ ਹੈ, ਜੋ ਸਮਾਨ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਜੋ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) - ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀਆਂ ਕਹਾਣੀਆਂ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀਆਂ ਜੜ੍ਹਾਂ ਦੁਨੀਆ ਭਰ ਦੇ ਪੁਰਾਣੇ ਇਤਿਹਾਸ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸ਼ਬਦ "Mentor" ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਬੂਤ ਇੱਕ ਯੂਨਾਨੀ ਪਾਠ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਇਆ। ਮਹਾਂਭਾਰਤ ਵਿੱਚ, ਸ਼੍ਰੀ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਨੇ ਅਰਜੁਨ ਨੂੰ ਧਰਮ ਦੇ ਮਾਰਗ 'ਤੇ ਚੱਲਣ ਅਤੇ ਜੰਗ ਦੇ ਮੈਦਾਨ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ। ਬੁੱਧ ਧਰਮ ਵਿੱਚ ਲੋਟਸ ਸੂਤਰ "ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੁੱਖਾਂ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਾਂਝੇ ਵਚਨ ਦੇ ਨਾਲ", ਸਲਾਹਕਾਰ-ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਮਝਦਾ ਹੈ।4

ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਾਂਝੇ ਸੰਵਾਦ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਿਚਾਰ-ਉਕਸਾਉਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜਾ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛ ਕੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ: ਸੁਕਰਾਤਿਕ ਢੰਗ ਵਾਂਗ ਚਰਚਾ ਦੁਆਰਾ ਆਲੋਚਨਾਤਮਕ ਸੋਚ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ । ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗੁਰੂਕੁਲ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੁਆਰਾ ਭਾਰਤੀ ਇਤਿਹਾਸ ਵਿੱਚਲੀ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਨੇ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) ਗੁਰੂ ਸੀ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ (Mentee) ਸ਼ਿਸ਼ਯ ਸੀ। ਇਸ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਦੁਆਰਾ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ।5 ਚੰਦਰਗੁਪਤ ਮੌਰਿਆ ਦਾ ਪਾਟਲੀਪੁੱਤਰ ਦਾ ਰਾਜਾ ਬਣਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਹਾਨ ਸਮਰਾਟ ਬਣਨ ਲਈ ਚਾਣਕਯ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਸਲਾਹ (Mentoring) ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਾਹਿਤਕ ਹਵਾਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਪ੍ਰਾਚੀਨ ਇਤਿਹਾਸ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਵਧਦੇ ਹੋਏ, ਆਧੁਨਿਕ ਇਤਿਹਾਸ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸਫ਼ਲ ਜਨਤਕ ਸ਼ਖਸੀਅਤਾਂ ਦੇ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੇ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਹੈ - ਅਲੈਗਜ਼ੈਂਡਰ ਮਹਾਨ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਅਰਸਤੂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ, ਮਾਰਟਿਨ ਲੂਥਰ ਕਿੰਗ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਡਾ. ਬੈਂਜਾਮਿਨ ਏਲੀਜਾ ਮੇਸ ਤੱਕ । ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਹੁਨਰ-ਨਿਰਮਾਣ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ ਹੁਣ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਢੰਗ ਵਜੋਂ ਮੁੜ ਉਭਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਇਆ ਹੈ।[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.

ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਇਸਦੇ ਅਸਪਸ਼ਟ ਰੂਪਾਂਤਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ ਲਈ ਵਰਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸੰਰਚਨਾ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ "ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਅਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਧਾ ਸਕਣ, ਹੁਨਰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰ ਸਕਣ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰ ਸਕਣ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਬਣਨ ਜੋ ਉਹ ਬਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।"[7]

2.2. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ

ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਦੌਰਾਨ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਤੱਤ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਰਚਨਾ ਉਦੋਂ ਸਭ ਤੋਂ ਸਫ਼ਲ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਸੂਚੀ ਨੂੰ ਨੌਲਸ (Knowles)[8] ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮੋਟ ਕੀਤੇ ਬਾਲਗ-ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਹ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਰਚਨਾ ਦੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਨਿਵੇਸ਼ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਗੇ।

a. ਮੈਂਟੀ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ (Mentee-directed): ਮੈਂਟੀਜ਼ ਨੂੰ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣ, ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੈਂਟੀ ਨੂੰ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਵੱਧਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਏਜੰਡਾ ਜਾਂ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੀ ਡ੍ਰਾਈਵਿੰਗ ਫੋਰਸ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੂੰ ਮੈਂਟੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ, ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਲਈ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

b. ਡੈਰੀਵੇਟਿਵ (Derivative): ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਮੈਂਟੀ ਦੇ ਜੀਵਨ ਅਨੁਭਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨਾਲ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਉੱਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲੇਗਾ ।

c. ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ-ਅਧਾਰਿਤ (Application-oriented): ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਨਾਲ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅੰਤਰਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਨੂੰ ਵਾਸਤਵਿਕ ਜੀਵਨ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੱਦਦ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

d. ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ (Facilitated): ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦਾ ਫੋਕਸ ਉਹਨਾਂ ਥਾਵਾਂ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਵੈ-ਨਿਰਦੇਸ਼, ਡੈਰੀਵੇਟਿਵ ਅਤੇ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ-ਅਧਾਰਿਤ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਅਨੁਭਵ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਅਤੇ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ।

e. ਸੁਰੱਖਿਅਤ (Safe): ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਸਾਰੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਲਈ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਥਾਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਗੁਪਤਤਾ, ਆਪਸੀ ਸਤਿਕਾਰ ਅਤੇ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲਤਾ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੈਂਟੀ ਨਾਲ ਸੀਮਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਮੀਨੀ ਨਿਯਮਾਂ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਕੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

---

[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.

f. ਸਿਮਬਾਇਓਟਿਕ (Symbiotic): ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਮੈਂਟੀ ਅਤੇ ਮੈਂਟਰ ਦੋਵਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਾਸ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਵੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਲਾਹ ਜਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਮੈਂਟਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਤੋਂ ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਕੇ ਸਭ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਲਾਭ ਹਾਸਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

2.3. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਆਮ ਮਿੱਥਾਂ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਆਮ ਮਿੱਥਾਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ:

a. **ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੋਂ ਸਿਰਫ਼ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਨੂੰ ਹੀ ਲਾਭ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।** ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਇੱਕ ਸਹਿਜੀਵ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੈਂਟੀ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਮੈਂਟਰ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀ ਦੋਵੇਂ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਤੋਂ ਸਿੱਖਦੇ ਹਨ।

b. **ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।** ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਆਹਮੋ-ਸਾਹਮਣੇ ਗੱਲਬਾਤ ਦੇ ਆਪਣੇ ਫਾਇਦੇ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਸਿੰਕ੍ਰੋਨਸ ਅਤੇ ਔਨਲਾਈਨ ਵਿਧੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

c. **ਇੱਕ ਮੇਂਟੀ ਲਈ ਇੱਕ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਮੈਂਟਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।** ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਲਾਹਕਾਰ ਆਪਣੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜੋੜਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਅਨੁਭਵ ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਸੁਧਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

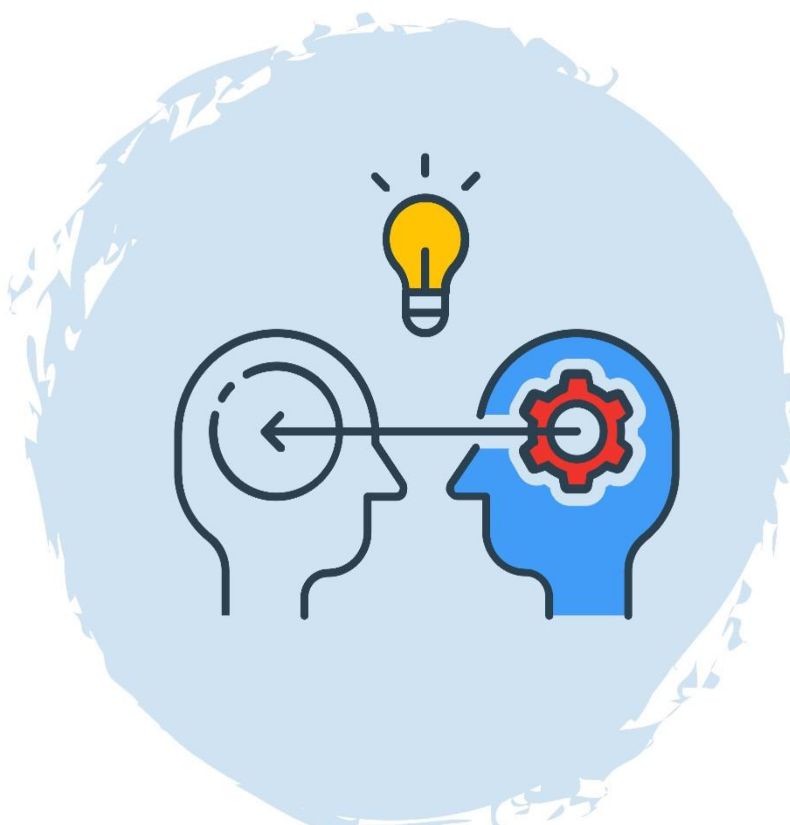
d. **ਲੋੜ ਪੈਣ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।** ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਕਸਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੋੜ ਪੈਣ 'ਤੇ ਇਸ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਢਾਂਚਾਗਤ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪੂਰਵ-ਨਿਰਧਾਰਤ ਬਾਰੰਬਾਰਤਾ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਪੂਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

e. **ਸਲਾਹਕਾਰ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।** ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣਨ ਦਾ ਆਦਰਸ਼ ਤਰੀਕਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁਹਾਰਤ, ਕਾਬਲੀਅਤਾਂ, ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰਾਂ ਅਤੇ ਇਕੱਠੇ ਸਿੱਖਣ ਲਈ ਮਾਨਸਿਕਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਹੈ।

f. **ਕੋਈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਜਾਂ ਮੈਂਟੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।** ਆਪਣੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫਲਦਾਇਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁਨਰ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ, ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਅਕਸਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਅਧਿਆਇ III

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ



ਅਧਿਆਇ-III: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

ਆਪਸੀ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਢਾਂਚਾਗਤ ਸਾਂਝੇਦਾਰੀ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ (NMM) ਮੌਜੂਦਾ ਸਰੋਤਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਭਾਰਤੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, NCTE ਨੇ ਸਕੂਲ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਗਿਆਨ, ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਮੁੱਲਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਅਤੇ ਵੰਡ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਸ਼ਟਰ ਵਿਆਪੀ ਮਿਸ਼ਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੀਤਾ ਹੈ।

3.1. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਲੋੜ

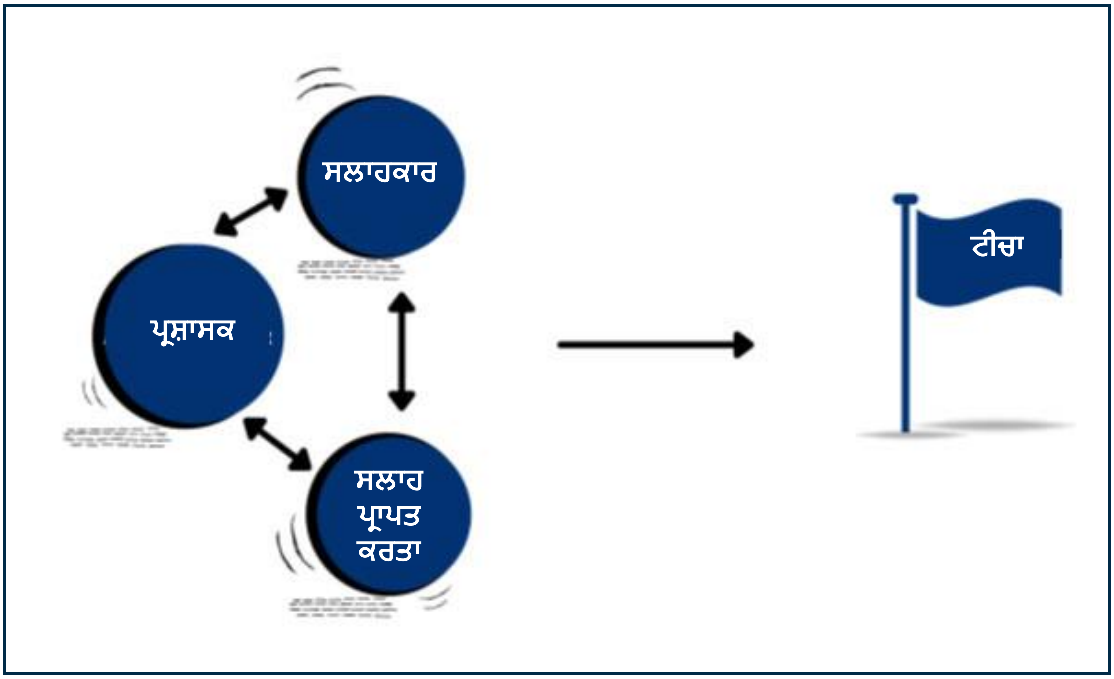
ਅੱਜ ਦੀਆਂ ਬੇਮਿਸਾਲ ਮੰਗਾਂ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਹੱਲ ਲੱਭਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ ਦਾ ਭਾਈਚਾਰਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਮਾਹਰਾਂ ਨਾਲ ਭਰਪੂਰ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਸਮੱਸਿਆ ਹੱਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਾਥੀਆਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਲਈ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਹਨ। ਉਹ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਜੋ ਲਗਾਤਾਰ ਬਦਲਦੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਆਪਣੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਨੂੰ ਹੁਨਰਾਂ ਦਾ ਸਹੀ ਮਿਸ਼ਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜੀਵਨ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਸ ਨਾਲ ਸਮਾਵੇਸ਼ੀ ਅਤੇ ਟਿਕਾਊ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਕੇਂਦਰੀਕ੍ਰਿਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਮੌਜੂਦਾ ਅੰਤਰਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ, ਮੁਹਾਰਤ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ, ਨਿਰੰਤਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ, ਸਮਾਨ ਸੰਦਰਭਾਂ ਦੇ ਹਾਣੀਆਂ ਨਾਲ ਜੁੜਨ ਅਤੇ ਕਰਾਸ-ਲਰਨਿੰਗ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ (gaps) ਹਨ। ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਨਾਲ ਸਿੱਖਣ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਮੈਂਟਰ-ਮੇਂਟੀ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮਾਹਿਰਾਂ ਨਾਲ ਨੈਟਵਰਕ ਕਰਨ, ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦਾ ਆਦਾਨ-ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਡੋਮੇਨਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਕੂਲ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ, ਪਾਠਕ੍ਰਮ, ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰ, ਵਿਦਿਅਕ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣਾਂ ਆਦਿ ਵਿੱਚ ਖੋਜਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਸਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਫੋਰਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਮੌਜੂਦਾ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਲੜੀਵਾਰ, ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼, ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣ ਦਾ ਟੌਪ-ਡਾਊਨ ਪ੍ਰਵਾਹ, ਅਕਸਰ ਸਿਖਲਾਈ ਸਮਾਗਮਾਂ ਵਜੋਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਲੜੀ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਪੈਰਾਡਾਈਮ ਸ਼ਿਫਟ ਲਿਆਉਣ ਦਾ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿੱਖਣ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਦੋਸਤਾਨਾ ਅਤੇ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਾਲਾ ਬਣਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਿੱਖਣ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਬਣਾਏਗਾ।

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਹਿਯੋਗੀ ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਭਾਈਚਾਰਾ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਸਿੱਖਣ, ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਅਤੇ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

3.2. ਮਿਸ਼ਨ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ?

ਇਸ ਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਂਝੇ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਈ ਅਦਾਕਾਰਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਰਣਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਆ ਖੇਤਰ ਦੇ ਹਰ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

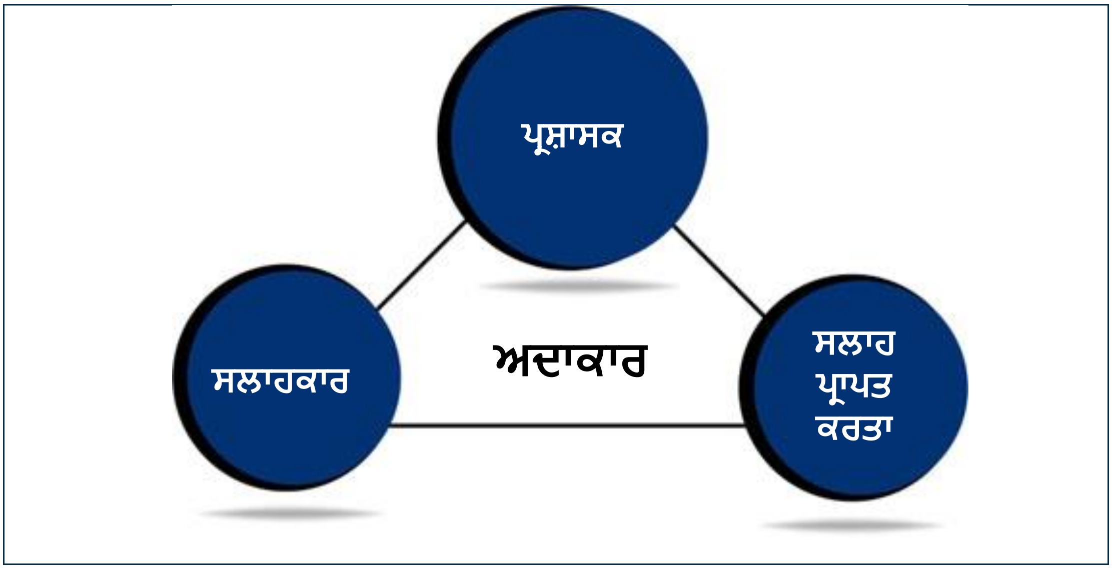


ਚਿੱਤਰ 3.1: ਅਭਿਨੇਤਾ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਯੂਨਿਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਟੀਚੇ ਵੱਲ ਵਧਦੇ ਹਨ।

ਅਦਾਕਾਰ (Actor)

ਇਸ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਮਿਸ਼ਨ ਲਈ ਖੇਡਣ ਵਾਲੇ ਮੁੱਖ ਅਦਾਕਾਰ ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) ਅਤੇ ਮੈਂਟੀਜ਼ (Mentees) ਹਨ। ਮੈਂਟੀਜ਼ (Mentees) ਸਿੱਖਿਆ ਖੇਤਰ ਦੇ ਇੱਕ ਕਾਡਰ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਇੱਕੋ ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਉਸੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਖੋਜ (seeking) ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਚਰਚਾਵਾਂ ਅਤੇ ਗੱਲਬਾਤ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਮਾਹਰ ਹਨ।

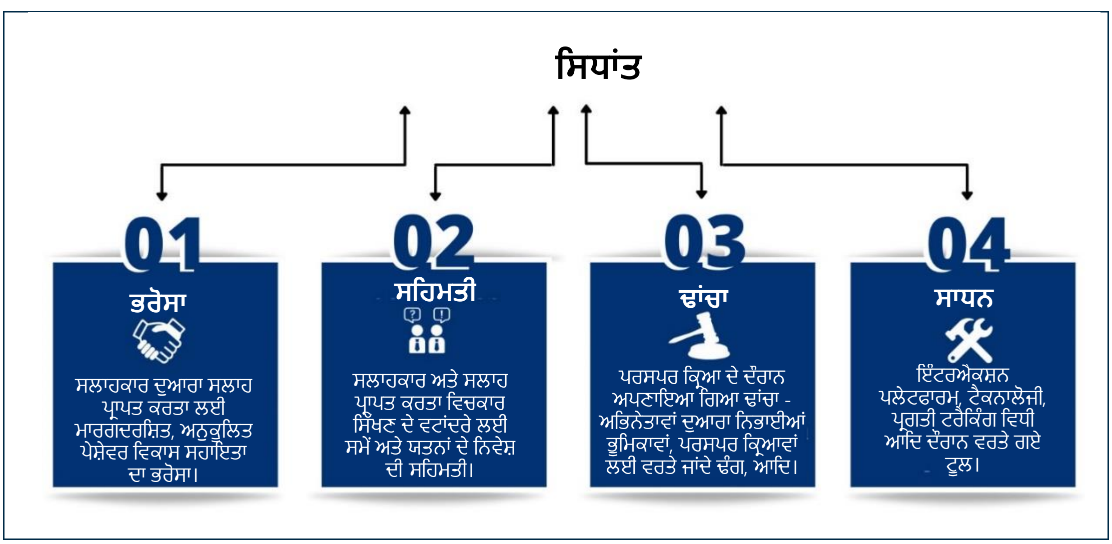
ਹਾਲਾਂਕਿ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀ (Mentee) ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਛੋਟੇ ਪੈਮਾਨੇ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਚਾਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਮਿਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਵੱਡੇ ਪੈਮਾਨੇ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਅਤੇ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਤੀਜਾ ਤੱਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕ (ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜਾਂ ਇਕਾਈ) ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀਜ਼ (Mentee) ਵਿਚਕਾਰ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਬਾਰੰਬਾਰਤਾ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਹ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਦੁਆਰਾ ਇਸਦੇ ਸੰਸਥਾਗਤਕਰਨ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਸਿੱਖਿਆ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਪੈਮਾਨਾ ਵਿਸ਼ਾਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਹੋਰ ਸਿਸਟਮ ਭਾਈਵਾਲਾਂ ਲਈ ਸਾਰੇ ਅਦਾਕਾਰਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਹਿਜ ਅਨੁਭਵ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਅਤੇ ਔਨਲਾਈਨ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਬਹੁਤ ਮੌਕੇ ਹਨ।



ਚਿੱਤਰ 3.2: ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ (Mentoring) ਦੇ ਅਦਾਕਾਰ

ਇਹਨਾਂ ਅਦਾਕਾਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਿਆਨ, ਹੁਨਰ, ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੇ ਦੁਆਲੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) ਨਵੇਂ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਮੈਂਟੀਜ਼ (Mentee) ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕ ਇੱਕ ਹੁਨਰ-ਨਿਰਮਾਣ ਸੈਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕੇਸ-ਅਧਾਰਿਤ ਚਰਚਾ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਕਿਵੇਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।

ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਚਾਰ ਤੱਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ – ਭਰੋਸਾ (Assurance), ਸਹਿਮਤੀ (Consensus), ਢਾਂਚਾ (Structure) ਅਤੇ ਸਾਧਨ (Tool)।

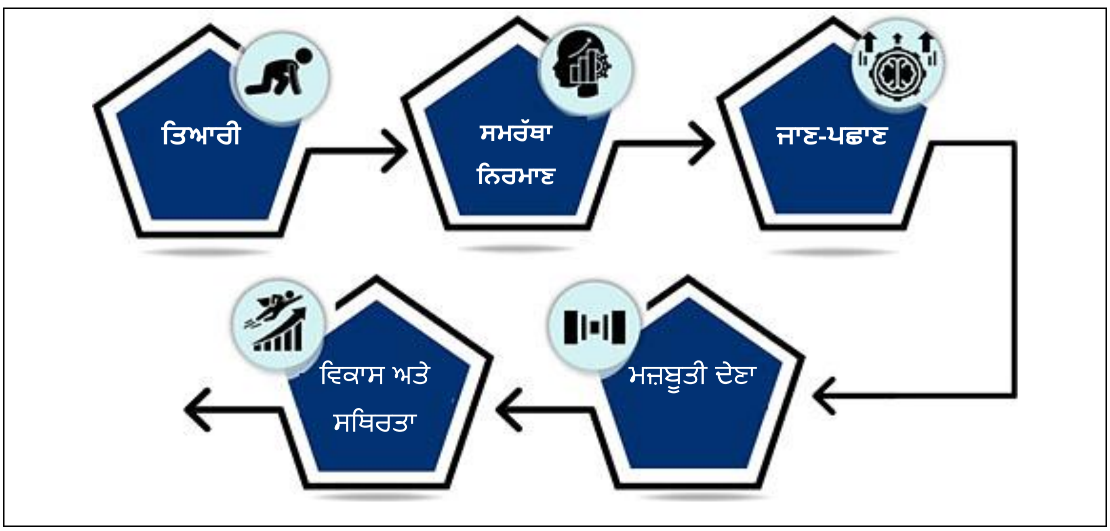


ਚਿੱਤਰ 3.3: ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ

3.3 ਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਤੀਜੇ ਕੀ ਹਨ?

ਅਦਾਕਾਰ ਭਾਰਤੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਗਿਆਨ, ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਮੁੱਲਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਅਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਦੇ ਇੱਕ ਸਾਂਝੇ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਿੱਖਿਆ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਪੱਧਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੱਡੇ ਪੈਮਾਨੇ, ਵਿਕੇਂਦਰੀਕ੍ਰਿਤ, ਤਕਨਾਲੋਜੀ-ਸਹਾਇਤਾ ਵਾਲੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਕੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਅੰਤਮ ਟੀਚਾ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ, ਵਿਕੇਂਦਰੀਕ੍ਰਿਤ ਅਗਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਸਕੂਲੀ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਗਿਆਨ ਅਧਾਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਲਾਸਰੂਮ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਹੁਨਰ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਤੇਜ਼ੀ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਪ੍ਰਸਾਰ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਇਹ ਸਕੂਲਾਂ ਲਈ ਮਹਾਨ ਸਿੱਖਣ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਵਧਣ ਦਾ ਇੱਕ ਤੇਜ਼ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤਰੀਕਾ ਸਾਬਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮਿਸ਼ਨ ਰਾਜ ਜਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਤ ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ/ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਸਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਕੇ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਵਿਕੇਂਦਰੀਕ੍ਰਿਤ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦਾ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਹੈ। ਹੇਠਾਂ ਤੱਕ, ਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਕੂਲ ਲੀਡਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਸਤੇ ਵੀ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਸਫ਼ਰ ਹੈ, ਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਕੁਝ ਠੋਸ ਪੜਾਅ ਹਨ ਜੋ ਇਸਦੀ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣਗੇ।



ਚਿੱਤਰ 3.4: ਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁੱਖ ਪੜਾਅ

ਪੜਾਅ 1: ਤਿਆਰੀ

ਇੱਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸੇਦਾਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਲੋੜਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਰੋਤਾਂ ਲਈ ਲੈਂਡਸਕੇਪ ਦਾ ਨਕਸ਼ਾ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਸਮੇਂ, ਸਿਸਟਮ ਐਕਟਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਬਲੂਬੁੱਕ), ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਪੈਮਾਨੇ ਦੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਪੜਾਅ 2 : ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ

ਇਹ ਪੜਾਅ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਹੋ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਖੇਤਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੁਨਰਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਪੜਾਅ 3 : ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

ਇਸ ਪੜਾਅ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਉਹਨਾਂ ਹੁਨਰਾਂ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਪੜਾਅ 2 ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖੇ ਸਨ। ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਪੜਾਅ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੌਰਾਨ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਮੁੱਲ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਦੇ ਫੀਡਬੈਕ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪੜਾਅ 2 ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਵਰਤੀ ਗਈ ਵਿਧੀ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਪੜਾਅ 4 : ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਦੇਣਾ

ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਅਦਾਕਾਰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਭਰੋਸੇ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਆਪਣੀ ਮੁਹਾਰਤ ਦੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਤਜਰਬਾ ਹਾਸਲ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਪੜਾਅ ਚੱਲ ਰਹੇ ਸਮਰੱਥਾ-ਨਿਰਮਾਣ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਰਾਹੀਂ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਮੇਂ, ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅੰਤਮ ਨਤੀਜੇ ਵੱਲ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ (metrics) ਨੂੰ ਟਰੈਕ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਮੁੜ-ਅਲਾਈਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲੇਗੀ।

ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਹਾਰਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਪੀਅਰ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬੁਨਿਆਦ ਸਾਖਰਤਾ ਅਤੇ ਸੰਖਿਆ ਵਿੱਚ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੇ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਾਖਰਤਾ ਅਤੇ ਸੰਖਿਆਤਮਕ ਮੁਲਾਂਕਣਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ (%) ਵਾਧਾ ਹੈ।

ਪੜਾਅ 5 : ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਸਥਿਰਤਾ

ਇਹ ਪੜਾਅ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਤੋਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਿੱਚ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਇੱਕ ਭਾਈਚਾਰੇ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਦਿਲਚਸਪੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਹੁਣ ਮਾਪਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:

a. ਮੁੱਲ ਦੀਆਂ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਕੇ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਚਾਲੂ ਕਰੋ,

b. ਹਰ ਕਿਸੇ ਦੁਆਰਾ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸੰਸਥਾਗਤ ਬਣਾਉਣਾ ਅਤੇ

c. ਸੰਬੰਧਿਤ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਦੁਆਰਾ ਢਾਂਚਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਲਈ ਅਦਾਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਾ।

ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਭਾਗ ਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਪੜਾਅਵਾਰ ਪ੍ਰਸਾਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਲਾਕਾਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਉਸਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਅਧਿਆਇ IV

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਹੱਲ

ਅਧਿਆਇ -IV: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਹੱਲ

4.1. ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ

ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਢਾਂਚਿਆਂ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਅਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਕ (ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜਾਂ ਇਕਾਈ) ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਮਨੋਨੀਤ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਭਾਗ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕਿਹੋ ਜਿਹੀ ਦਿਖਾਈ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਜੋ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨਿਰਮਾਣ ਨੂੰ ਸਫਲ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

4.1.1. ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ

ਸਲਾਹਕਾਰ ਦਾ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਦੂਜੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਐਕਸੈਸ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਇਹਨਾਂ ਲਈ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦੀ ਹੈ:

a. ਸਾਥੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਨਾਮਜ਼ਦਗੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸੰਭਾਵੀ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿਲਚਸਪੀ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ
b. ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੋਣ ਮਾਪਦੰਡ ਦੁਆਰਾ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ
c. ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ

ਵੱਖ-ਵੱਖ ਖੇਤਰਾਂ/ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੇ ਸਮਾਜ-ਵਿਗਿਆਨੀ, ਮਨੋਵਿਗਿਆਨੀ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਲਈ ਬੋਰਡ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਸਟਮ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸਾਰੇ ਇੱਛੁਕ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਲਈ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਸੰਭਾਵੀ ਉਮੀਦਵਾਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਨਾਲ ਅਰਾਮਦੇਹ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਢਾਂਚਾ ਹੋਰ ਖੇਤਰਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਲ ਇੰਡੀਆ/ਸਟੇਟ ਸਰਵਿਸ ਅਫਸਰਾਂ ਤੋਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੁਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੰਭਾਵੀ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।

4.2. ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਗੁਣ

ਕੁਝ ਖਾਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਇਸਦਾ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਰੱਖਣ, ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਕੋਲ ਅਭਿਲਾਸ਼ੀ ਗੁਣ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜੋ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹਨ ਜੋ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਸਮਰੱਥਾ-ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੈੱਟਅੱਪ ਦੇ ਸੰਦਰਭ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇੱਥੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸੂਚੀ ਹੈ ਜੋ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਲਈ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਬਿੰਦੂ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਅੱਗੇ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਦਰਭ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

a. **ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦੀ ਜਾਗਰੂਕਤਾ**: ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕ ਹੋਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਦਖ਼ਲ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਦਿੱਤੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲੋਕਾਂ, ਸਮੂਹਾਂ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਬਾਰੇ ਸੁਚੇਤ ਹੋਣਾ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਪਿਛੋਕੜ, ਲਿੰਗ, ਉਮਰ, ਸੱਭਿਆਚਾਰ, ਜਾਤ, ਧਰਮ ਅਤੇ ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅੰਤਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸੁਚੇਤ ਹੋਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

b. **ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਸੰਚਾਰ**: ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸੰਚਾਰ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਗੁਣ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਾਂ, ਸੰਕਲਪਾਂ, ਗਿਆਨ, ਚਿੰਤਨ ਅਤੇ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੰਖੇਪ ਅਤੇ ਯਕੀਨਨ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਨਾਲ ਹੀ, ਸੁਚੇਤ ਸੁਣਨ, ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਓਨ੍ਹੇ ਹੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਸਫਲ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸੰਚਾਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

c. **ਹਮਦਰਦੀ**: ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਹਮਦਰਦੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ, ਭਾਵਨਾਵਾਂ, ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

d. **ਤਜਰਬਾ**: ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਨੁਭਵ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੋਵੇਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਖ਼ਲ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਖਿਡਾਰੀ ਹਨ। ਅਨੁਭਵ ਉਸ ਗਿਆਨ, ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਹਨ। ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਰਪੇਸ਼ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਹੋਣ ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੇ ਸਮਾਨ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦਾ ਅਮੀਰ ਅਨੁਭਵ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

e. **ਮੁਹਾਰਤ**: ਮੁਹਾਰਤ ਉਹ ਸ਼ਬਦ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇ, ਪੇਸ਼ੇ ਜਾਂ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਪੱਧਰੀ ਗਿਆਨ, ਹੁਨਰ ਜਾਂ ਮੁਹਾਰਤ ਹੈ। ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖੇਤਰ ਦੀ ਡੂੰਘੀ ਸਮਝ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੂੰ ਉਸ ਸੰਬੰਧਤ ਖੇਤਰ ਜਾਂ ਡੋਮੇਨ ਵਿੱਚ ਮਾਹਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਸੂਝ ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

f. **ਲਚਕਤਾ**: ਸਲਾਹਕਾਰ ਦਾ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਲਚਕਦਾਰ ਹੋਣਾ ਉਸਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਗੁਣਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ। ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੌਰਾਨ, ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮੱਗਰੀ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲ ਅਤੇ ਸੰਸ਼ੋਧਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਦੇ ਕਈ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਲਚਕਤਾ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਦੋਵੇਂ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ।

g. **ਪ੍ਰੇਰਣਾਦਾਇਕ**: ਇੱਕ ਸਫਲ ਸਲਾਹਕਾਰ ਕੋਲ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਦੇ ਗੁਣ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਜੋ ਆਪਣੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋਸ਼, ਉਤਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਡਰਾਈਵ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਜਗਾ ਕੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਪ੍ਰੇਰਨਾਦਾਇਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮਹਾਨਤਾ ਲਈ ਯਤਨ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਤੋਂ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਉੱਚ ਉਮੀਦਾਂ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਅਤੇ ਸਫ਼ਲਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਕੇ ਮਹਾਨ ਚੀਜ਼ਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਰਾਮ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰਾਂ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨ

ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

h. **ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਕੌਸ਼ਲਾਂ**: ਇੱਕ ਸਾਂਝੇ ਉਦੇਸ਼ ਵੱਲ ਦੂਜਿਆਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ, ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਕੋਲ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਗੁਣ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਹੁਨਰ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ।

i. **ਆਲੋਚਨਾਤਮਕ ਸੋਚ:** ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ, ਤਰਕ ਅਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ‘ਤੇ ਵਿਚਾਰਾਂ, ਸਥਿਤੀਆਂ ਆਦਿ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਤਰਕ ਨਾਲ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਤੱਥਾਂ ਜਾਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ‘ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਲੋਚਨਾਤਮਕ ਸੋਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਅਤੇ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਨੈਵੀਗੇਟ ਕਰਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਪਹੁੰਚਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ, ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ।

j. **ਰਚਨਾਤਮਕਤਾ:** ਸਿਰਜਣਾਤਮਕਤਾ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਵੀਨਤਾਕਾਰੀ ਹੱਲ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਇਹ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਵੀਨਤਾਕਾਰੀ ਹੱਲਾਂ ਨਾਲ ਆਉਣ ਲਈ ਨਵੇਂ ਵਿਚਾਰਾਂ, ਸੰਕਲਪਾਂ ਅਤੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਨਾਲ ਪ੍ਰਯੋਗ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ।

k. **ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ:** ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬਤ ਹੁਨਰ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਚਿੰਤਨ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਵੈ-ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕਰਨ, ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਤੋਂ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਫੀਡਬੈਕ ਲੈਣ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਜੋਂ ਆਪਣਾ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਬਾਰੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਝ ਨੂੰ ਡੂੰਘਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਰਥਪੂਰਨ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਇਹ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬਤ ਹੁਨਰ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ।

ਉਪਰੋਕਤ ਗੁਣਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਕੋਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਢੁੱਕਵਾਂ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਉੱਚ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਭਾਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਸ਼ਖ਼ਸੀਅਤ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ:

ਸਲਾਹਕਾਰ ਸ਼ਖ਼ਸੀਅਤ 1

ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਅਸਮਿਤਾ ਪੰਤ ਕੇਂਦਰੀ ਵਿਦਿਆਲਿਆ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ ਹੈ। ਉਹ ਪਿਛਲੇ 20 ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਦੋ ਸਕੂਲਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਲੀਡਰ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰੀ ਵਿਦਿਆਲਿਆ ਵਿੱਚ ਪਿੱਛਲੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਇੱਕ ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਭਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਕਈ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾ, ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ, ਉਸਨੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰ ਵਿੱਚ ਮੁਹਾਰਤ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਅਨੁਭਵ ਨੂੰ ਪੂਰੇ ਸਕੂਲ ਦੇ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਵਰਤਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਕੁਝ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਮਾਡਿਊਲਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਕੇ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਟੀਮ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਸਮਝ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਇਆ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਅਤੇ ਸਟਾਫ ਦੀ ਗੱਲ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਸੁਣੇਗੀ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਦੀ ਲੋੜੀਂਦੇ ਖੇਤਰਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰੇਗੀ। ਚੈਲੇਂਜਿੰਗ ਬਾਰੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਤੇ ਸਟਾਫ਼ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਹ ਸਭ ਦੀ ਗੱਲ ਖੁੱਲੇ ਮਨ ਨਾਲ ਸੁਣੇਗੀ ਅਤੇ

ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗੀ ਕਿ ਹਰ ਕਿਸੇ ਦੀਆਂ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਫੀਡਬੈਕ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਹ ਦੋਵਾਂ ਸ਼ਕਤੀ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਖੇਤਰਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗੀ ਅਤੇ ਰਚਨਾਤਮਕ ਆਲੋਚਨਾ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਤ ਕਰੇਗੀ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇਗੀ। ਉਹ ਅਕਸਰ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਮੂਨਿਆਂ ਨੂੰ ਤੋੜਨ ਲਈ ਉਸ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਅਕੁਸ਼ਲਤਾ ਅਤੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਕਾਸ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਹੋਰ ਸਿੱਖਣ ਲਈ ਇੱਛੁਕ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਹੋਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਕੂਲ ਦੇ ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਹੁਨਰਮੰਦ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਕਰਕੇ ਸਿੱਖਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਇਹ ਦਰਸਾਵੇਗੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸਿੱਖਣਾ ਜਾਰੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਵੇਂ ਸੁਧਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਜਾਏਗੀ ਕਿ ਅਧਿਆਪਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਆਰਾਮਦਾਇਕ ਹਨ ਅਤੇ ਲੋੜ ਪੈਣ 'ਤੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸਹਾਇਤਾ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੈ। ਉਸ ਦਾ ਜਨਤਕ ਬੋਲਣ ਦਾ ਹੁਨਰ ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਕਹਿਣ ਵਿਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਲੈਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਹੁਣ ਉਹ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਸਕੂਲ ਸੁਧਾਰ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟਾਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਸਕੂਲ ਲੀਡਰ ਵਜੋਂ, ਦੇਸ਼ ਭਰ ਦੇ ਸਕੂਲ ਮੁਖੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੰਦਰਭਾਂ ਤੋਂ ਹੋਰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਬਿਹਤਰ ਸਕੂਲਾਂ ਵੱਲ ਅਤੇ ਸਕੂਲ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਸਫ਼ਰ ਵਿੱਚ ਭਾਈਵਾਲ ਬਣਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਰੱਖਦੀ ਹੈ।

ਸਲਾਹਕਾਰ ਸ਼ਖ਼ਸੀਅਤ 2

ਸ੍ਰੀ ਅਮਰਪਾਲ ਬਲੇਂਗ ਸੀਬੀਐਸਈ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਭੂਗੋਲ ਦਾ ਅਧਿਆਪਕ ਹੈ। ਉਹ 20 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਪੜ੍ਹਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਸਕੂਲ ਦੇ ਦੂਜੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਸਰੋਤ ਬਣਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਹੁਨਰ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਉਹ ਅਕਸਰ ਦੂਜੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਕੂਲ ਦੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਵਿੱਚ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਵੇਂ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸਟਾਫ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ, ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਜਗ੍ਹਾ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਹੁਨਰ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰੇਰਨਾਦਾਇਕ ਲੀਡਰ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਨੈਤਿਕਤਾ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਪੇਸ਼ੇਵਰਤਾ ਅਤੇ ਉੱਚ ਮਿਆਰਾਂ ਦੇ ਮਹੱਤਵ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਰਾਹੀਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਹੁਣ ਆਪਣੀ ਮੁਹਾਰਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੂਜੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਸਕੂਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ, ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਹਿਜ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜੀਵਨ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਫ਼ਰ ਵਿੱਚ ਭਾਈਵਾਲ ਬਣਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ।

4.3. ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਦੇ ਗੁਣ

ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਸਫਲ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਟੀਚਾ-ਅਧਾਰਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਹਿਲਕਦਮੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਾਜ਼ੁਕ ਫੈਕਲਟੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਗਿਆਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਨਵੀਆਂ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਕਈ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ[9] ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਸ਼ਖ਼ਸੀਅਤ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ:

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

ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਸ਼ਖ਼ਸੀਅਤ 1

ਸ੍ਰੀ ਸੇਲਵਾ ਕੁਮਾਰ ਕੇਂਦਰੀ ਵਿਦਿਆਲਿਆ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕ ਹਨ। ਉਹ 12 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕ ਹੈ। ਹੋਰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਭੂਮਿਕਾ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਕਰਨ ਦੇ ਝੁਕਾਅ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਸਕੂਲੀ ਸਿੱਖਿਆ 'ਤੇ ਕੁਝ ਕੋਰਸ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ। ਉਹ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਮੱਧਮਤਾ ਤੋਂ ਉੱਤਮਤਾ ਵੱਲ ਵਧਣ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਅਨੁਭਵ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਦੇਖਦਾ ਹੈ। ਹੁਣ ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਕੂਲ ਸੁਧਾਰ ਸਫ਼ਰ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਸਿੱਖਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਹੈ।

ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਸ਼ਖ਼ਸੀਅਤ 2

ਸ੍ਰੀਮਤੀ ਸੰਗੀਤਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਵਾਹਰ ਨਵੋਦਿਆ ਵਿਦਿਆਲਿਆ ਵਿੱਚ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਦੀ ਅਧਿਆਪਕਾ ਹੈ। ਅਧਿਆਪਨ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਸਿਖਲਾਈ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਇਹ ਉਸਦੀ ਪਹਿਲੀ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਨੌਕਰੀ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਉਸਨੇ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ, ਉਸਨੇ ਕਲਾਸਰੂਮ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸਿਖਲਾਈ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਸਿੱਖਣ ਲਈ ਕੁਝ ਸਮਾਂ ਲਿਆ। 7ਵੀਂ ਅਤੇ 8ਵੀਂ ਜਮਾਤ ਦੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਉਸਦੇ ਕਲਾਸਰੂਮ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਭਿੰਨ ਸਿਖਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਨ ਕਰਨਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ। ਸ੍ਰੀਮਤੀ ਪ੍ਰਧਾਨ ਨੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ (adjust) ਲਈ ਸਮਾਂ ਕੱਢਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਸੁਚੇਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਕੂਲ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਨੈਟਵਰਕ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਹੋਰ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ। ਉਹ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸੁਕ ਸੀ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਸਾਥੀਆਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ, ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਭਾਗ ਲਿਆ, ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਦੁਆਰਾ ਕਲਾਸਰੂਮ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਨੂੰ ਨੈਵੀਗੇਟ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਗਈ ਸੀ।

4.4. ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ

ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਫਲ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਾਧਨ ਅਤੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਿਕਾਸ ਦੋ ਪੜਾਵਾਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

a. ਇੱਕ ਵਾਰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੁਣੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਲਾਹਕਾਰ ਇੰਟਰੈਕਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

b. ਜਿਵੇਂ-ਜਿਵੇਂ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਚੱਲਦਾ ਹੈ, ਨਿਰੰਤਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ (CPD) ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਜੋਂ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

4.4.1. ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ

ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਕੋਲ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਹੁਨਰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ, ਸੰਚਾਰ, ਹਮਦਰਦੀ ਅਤੇ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਬੁੱਧੀ, ਸਮੱਸਿਆ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਨਰ, ਸਮਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਹੁਨਰ ਵਿੱਚ ਮੁਹਾਰਤ ਆਦਿ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਹੁਨਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਜਾਂ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦੋ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ: ਬੁਨਿਆਦ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਦੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਵੱਲ ਓਰੀਐਂਟੇਸ਼ਨ।

4.4.1.1. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ (ਮੁੱਖ ਕੌਸ਼ਲਾਂ)

ਇੱਥੇ ਕੁਝ ਕੁ ਹੁਨਰ ਹਨ ਜੋ ਇਸ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

ਸਾਰਣੀ 4.1: ਹੁਨਰ (Skills), ਭਾਗ (Components) ਅਤੇ ਵਰਣਨ (Descripton)

ਹੁਨਰ	ਭਾਗ	ਵਰਣਨ
ਸੰਚਾਰ	ਧਿਆਨ-ਪੂਰਵਕ ਸੁਣਨਾ	ਸਲਾਹਕਾਰੀ, ਮੁਸ਼ਕਲ ਗੱਲਬਾਤ ਆਦਿ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ-ਪੂਰਵਕ ਸੁਣਨ ਦੇ ਮਹੱਤਵ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਤੱਤ।
	ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬਤ ਅਤੇ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣਾ	ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਥਿਤੀਆਂ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛ ਕੇ ਅਰਥਪੂਰਨ ਗੱਲਬਾਤ ਨੂੰ ਕਰਨਾ
	ਫੀਡਬੈਕ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਲੈਣਾ	ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰਚਨਾਤਮਕ ਫੀਡਬੈਕ ਲੈਣ ਅਤੇ ਦੇਣ ਲਈ ਸੁਝਾਅ
ਅਗਵਾਈ/ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ	ਪਰਿਵਰਤਨ ਪ੍ਰਬੰਧਨ	ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਤਬਦੀਲੀ ਅਤੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ
	ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਅਤੇ ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ	ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਲਈ ਇੱਕ ਅਰਥਪੂਰਨ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਅਤੇ ਸਮਾਰਟ ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ
	ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਬਣਾਉਣਾ	ਟੀਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਬਣਾਉਣਾ ਅਤੇ ਡੈਲੀਗੇਸ਼ਨ, ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਫੀਡਬੈਕ ਵਿੱਚ ਹੁਨਰ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਾ
	ਇੱਕ ਪੱਕੀ ਮਾਨਸਿਕਤਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ	ਪੱਕੀ ਮਾਨਸਿਕਤਾ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਲੋੜ ਨੂੰ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਖੁਦ ਦੀ ਅਤੇ ਮੇਂਟੀਜ਼ ਦੀ ਵਿਕਾਸ ਮਾਨਸਿਕਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਹਿਯੋਗੀ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਬਣਾਉਣਾ
	ਸਮਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ	ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਲਈ ਸੁਝਾਅ
	ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ	ਬਿਹਤਰ ਟੀਮ/ਮੇਂਟੀ ਗਰੁੱਪ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣੋ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰੋ
ਹੋਰ ਉਭਰਦੀਆਂ ਕੌਸ਼ਲਾਂ	ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ	ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਸਮੱਸਿਆ ਦੇ ਹੱਲ ਲਈ ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਸਮਰਥਕ ਨੂੰ ਵਜੋਂ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ
	ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਤੱਤ	ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਮਹੱਤਵ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰੋ

4.4.1.2. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ (Types of Mentoring)

ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਵਰਚੁਅਲ ਅਤੇ ਫਿਜ਼ੀਕਲ ਮੋਡ ਨਾਲ ਜਾਂ ਸਮਕਾਲੀ ਜਾਂ ਅਸਿੰਕਰੋਨਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੰਚਾਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:

ਇੱਕ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਰਚਨਾਤਮਕ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਚਾਰ ਮੁੱਖ ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਉਤਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਸਿੱਖੋ **(learn)**, ਸਾਂਝਾ ਕਰੋ **(Share)**, ਹੱਲ ਕਰੋ **Solve)** ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਸੰਦਰਭਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਦੀ ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਜੁੜੋ। ਇਹਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰੱਥ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ:

a. **ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਲਾਹਕਾਰੀ**

ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ, ਗਿਆਨ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਗੱਲਬਾਤ ਹੈ ਜੋ ਭਾਗੀਦਾਰ ਆਪਣੀ ਪਸੰਦ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਕੇਂਦਰਿਤ ਚਰਚਾ ਹੈ। ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ (Mentor) ਨਾਲ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ, ਸਿੱਖਣ

ਅਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਲਈ ਚੁਣਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹਾਸਲ ਕੀਤੇ ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਗਿਆਨ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਗਿਆਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਬਾਰੇ ਸਮਝਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਚੁਣੌਤੀਆ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇੱਕ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਲਾਹ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਢੰਗ ਰਾਹੀਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਸਮਝਦਾਰ ਯਾਤਰਾ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਬੂਤ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਲਈ, ਇਹ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਭਾਈਚਾਰੇ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ।

b. ਸਮੂਹ ਸਲਾਹਕਾਰੀ

ਸਮੂਹ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਵਿੱਚ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਹੈ ਜੋ ਸਮਾਨ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਮਦਦਗਾਰ ਹੈ ਜੋ ਸਾਥੀਆਂ ਤੋਂ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨੈੱਟਵਰਕ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

i. ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਸਰਕਲ (ਗਿਆਨ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ)

ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਸਰਕਲਾਂ (ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਲ) ਰਾਹੀਂ, ਸੰਕਲਪਾਂ (ਨੀਤੀਆਂ, ਸਕੀਮਾਂ ਆਦਿ) ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਰਾਹੀਂ ਸਹੂਲਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਥਾਨ ਉਹਨਾਂ ਮਾਹਿਰਾਂ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਆਪਣੇ ਗਿਆਨ, ਤਜ਼ਰਬਿਆਂ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਅਤੇ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਚੱਕਰ ਕਿਰਿਆ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਤੱਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਸੁੰਦਰਤਾ ਨੂੰ ਜੋੜਦੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਸਰਕਲਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਜੋ ਸਮਾਨ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜਾਂ ਜੋ ਸਮੂਹਿਕ ਗਿਆਨ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਖੋਜ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਲਈ ਇਕੱਠੇ ਆਉਣਾ ਆਸਾਨ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਕੋਲ ਉਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੰਕਲਪ ਵਿੱਚ ਗਿਆਨ, ਅਨੁਭਵ ਅਤੇ ਮੁਹਾਰਤ ਹੈ: ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਲਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਉਹ ਇਹ ਚੁਣਨ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਕੀ ਅਤੇ ਕਿਸ ਤੋਂ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਚੁਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੀ ਏਜੰਸੀ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ii. ਪੀਅਰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ

ਇਸ ਕਿਸਮ ਵਿੱਚ, ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਖਾਸ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਨੇਵੀਗੇਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੁਝ ਖਾਸ ਡੋਮੇਨਾਂ ਵਿੱਚ ਮੁਹਾਰਤ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਸਾਥੀਆਂ ਲਈ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਪੀਅਰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਤੋਂ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਤਜ਼ਰਬੇ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਕੇ ਹਾਣੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਾਇਕ ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਮਾਨ ਸੰਦਰਭਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਇਕ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਨੈੱਟਵਰਕ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਗਿਆਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਵਾਧਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਪੀਅਰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਇੱਕ ਦੋ-ਤਰਫਾ, ਆਪਸੀ ਲਾਭਦਾਇਕ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਲਾਭਦਾਇਕ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੋਵੇਂ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਅਨੁਭਵ ਸਾਂਝੇ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੀਅਰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦਾ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਗਿਆਨ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ

ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਖਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ 'ਬੈਸਟ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਸ਼ੇਅਰਿੰਗ' ਲਈ ਫੋਰਮ ਵਜੋਂ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ।

iii. ਕੇਸ-ਅਧਾਰਿਤ ਚਰਚਾਵਾਂ (ਸਥਿਤੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ)

ਇਸ ਕਿਸਮ ਵਿੱਚ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਸਾਹਮਣੇ ਆ ਰਹੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਲੱਭਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖਾਸ ਸਾਂਝੇ ਸੰਘਰਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਨੈਟਵਰਕ/ਸਲਾਹਕਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਕਿਸਮ ਸਮੂਹਿਕ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੇ ਹੱਲ ਲਈ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਮੌਕੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ।

iv. ਫਲੈਸ਼ ਸਲਾਹਕਾਰੀ

ਫਲੈਸ਼ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਲਾਹ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ 'ਤੇ ਤੁਰੰਤ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਕੀਮਤੀ ਸੂਝ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਲਚਕਦਾਰ ਅਤੇ ਕੁਸ਼ਲ ਤਰੀਕਾ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਕਿਸਮਾਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਪਰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਦੇ ਹੋਰ ਵਾਧੂ ਤਰੀਕੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹਨ। ਇਹ ਔਨਲਾਈਨ ਅਤੇ ਔਫਲਾਈਨ ਮਾਧਿਅਮਾਂ ਦੇ ਸੁਮੇਲ ਰਾਹੀਂ, ਜਾਂ ਸਮਕਾਲੀ ਜਾਂ ਅਸਿੰਕ੍ਰੋਨਸ ਵਿਧੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਸਾਰਣੀ ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ:

ਸਾਰਣੀ 4.2: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ

ਢੰਗ → ਮੀਡੀਆ ↓	ਸਿੰਕ੍ਰੋਨਸ (Synchronous)	ਅਸਿੰਕ੍ਰੋਨਸ (Asynchronous)
ਔਨਲਾਈਨ	ਔਨਲਾਈਨ ਕਾਨਫਰੰਸਿੰਗ ਸਾਧਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆ, ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਾਰੇ ਮੋਡ *ਇਹ ਵੱਡੇ ਪੈਮਾਨੇ ਦੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਲਈ ਜਿੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸੈਸ਼ਨ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਸਭ ਤੋਂਵੱਧ ਲਾਭਦਾਇਕ ਸੁਮੇਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਭੌਤਿਕ ਸਥਾਨਾਂ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।*	ਕੰਮ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਫੀਡਬੈਕ ਦਾ ਆਦਾਨ-ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਔਨਲਾਈਨ ਟੂਲ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬਿਤ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ, ਸੰਬੰਧਤ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕੇਸ ਅਧਿਐਨ ਆਦਿ। *ਇਹ ਸਵੈ-ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਅਤੇ ਸਵੈ-ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਔਨਲਾਈਨ-ਅਸਿੰਕ੍ਰੋਨਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਨਾਲ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।*
ਔਫਲਾਈਨ	ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸੈਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਾਰੇ ਮੋਡ *ਇਹ ਸੁਮੇਲ ਛੋਟੇ ਪੈਮਾਨੇ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਔਨਲਾਈਨ ਮੋਡਾਂ ਤੱਕ ਸੰਚਾਰ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਨਾ ਕਰਕੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਵੀ ਵਧਾਏਗਾ।*	ਔਫਲਾਈਨ ਟੂਲ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਤਾਬਾਂ, ਗਤੀਵਿਧੀ ਕਿੱਟਾਂ, ਅਨੁਭਵੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਆਦਿ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। *ਇਹ ਸੁਮੇਲ ਸਵੈ-ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਔਨਲਾਈਨ/ਆਫਲਾਈਨ - ਸਿੰਕ੍ਰੋਨਸ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।*

4.4.2. ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ

ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵੱਧਦੇ ਹੋਏ ਅਚੰਭੇ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਵਧੇਰੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ

ਬਾਅਦ ਦੇ ਭਾਗਾਂ ਨਾਲ ਜਾਣੂ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਚੱਲ ਰਹੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ:

ਸਾਰਣੀ 4.3: ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਦਾ ਪੱਧਰ

ਪੱਧਰ 1	ਪੱਧਰ 2	ਪੱਧਰ 3
ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਤੱਤ	ਚਰਚਾ ਚੱਕਰ	ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਬਣਾਉਣਾ
ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਅਤੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ	ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦੀ ਉਸਾਰੀ	ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ
ਸਮੂਹ ਦੀ ਸਹੂਲਤ	ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਲਾਹਕਾਰੀ	ਪੀਅਰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ
ਕੇਸ-ਅਧਾਰਿਤ ਚਰਚਾ	ਜਾਂਚ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣਾ	ਤਬਦੀਲੀ
ਸਿੰਕ੍ਰੋਨਸ ਸਹੂਲਤ	ਫੀਡਬੈਕ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਲੈਣਾ	ਮਾਨਸਿਕਤਾ ਵਿਕਾਸ
ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਸੁਣਨਾ		ਸਮਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ
ਅਸਿੰਕ੍ਰੋਨਸ ਸਹੂਲਤ		
ਜਾਂਚ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣਾ		

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ਾਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਜੋ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਉਸ ਤੋਂ ਪਰੇ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਮਿਲਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। CPD ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਢਾਂਚਾ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਮਾਹਰ ਸੈਸ਼ਨਾਂ, ਵੈਬਿਨਾਰਾਂ, ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਔਨਲਾਈਨ ਕੋਰਸਾਂ ਆਦਿ ਰਾਹੀਂ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

4.5. ਸਲਾਹਕਾਰੀ/ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਖੇਤਰ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਉਪਰੋਕਤ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਖੇਤਰਾਂ 'ਤੇ ਮੁਢਲੀ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ, ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਸਲਾਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੈਸ਼ਨ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਢੁਕਵੇਂ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਨੂੰ ਲੱਭਣ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਖੇਤਰਾਂ (ਸਾਰਣੀ 4.4) ਨੂੰ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਵਜੋਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪਛਾਣੇ ਗਏ ਖੇਤਰ NEP 2020 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ, ਹੋਰ ਉਭਰ ਰਹੇ ਖੇਤਰਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਰਣੀ 4.4: ਸਲਾਹਕਾਰੀ / ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਖੇਤਰ

ਸਲਾਹ ਦੇ ਖੇਤਰ	ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ
ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਸਮੱਗਰੀ ਗਿਆਨ (PCK) - ਸਕੂਲ ਦੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਜਾਣਨਾ	PCK ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਗਿਆਨ (Pedagogical knowledge) ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਵਾਕੰਸ਼ ਹੈ। ਸਮੱਗਰੀ ਦਾ ਗਿਆਨ ਖਾਸ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਤੱਥਾਂ, ਸਿਧਾਂਤਾਂ, ਅਤੇ ਸੰਕਲਪਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਣਿਤ, ਵਿਗਿਆਨ, ਸਮਾਜਿਕ ਵਿਗਿਆਨ, ਕਲਾ ਆਦਿ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਸਿੱਖਿਆ

ਅਤੇ ਸਮਝਣਾ।	ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਗਿਆਨ (Pedagogical Knowledge) ਉਹਨਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਅਤੇ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਅਧਿਆਪਨ-ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੌਰਾਨ ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਵਰਤਦਾ ਹੈ।
ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ ਸਾਖਰਤਾ ਅਤੇ ਸੰਖਿਆ	ਜਿਵੇਂ ਕਿ NEP 2020 ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, 2025 ਤੱਕ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਾਖਰਤਾ ਅਤੇ ਸੰਖਿਆ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਰਜੀਹ 'ਤੇ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਗ੍ਰੇਡ 3 ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਅਰਥਪੂਰਨ ਪੜ੍ਹਨ ਅਤੇ ਲਿਖਣ ਅਤੇ ਅੰਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਮਝ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਬੁਨਿਆਦ ਸਾਖਰਤਾ ਅਤੇ ਸੰਖਿਆ ਨੂੰ ਸਕੂਲ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਲਾਸਰੂਮਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੇ ਮੇਲ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
ਸਮਾਨ ਅਤੇ ਸਮਾਵੇਸ਼ੀ ਸਿੱਖਿਆ	NEP 2020 ਇਸ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਸਮਾਵੇਸ਼ੀ ਸਿੱਖਿਆ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਮਿਆਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੇ ਵਾਂਝੇ ਸਮੂਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਖੜ੍ਹੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। (ਔਰਤਾਂ, ਟਰਾਂਸਜੈਂਡਰ ਸਮੂਹ, ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਬੀਲਿਆਂ, ਓ.ਬੀ.ਸੀ., ਦਿਵਯਾਂਗ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਾਂਝੇ ਸਮੂਹ)। ਇਹ ਨੀਤੀ ਸਾਰੇ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਮਲਿਤ ਸਿੱਖਣ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਸਿਰਜਣਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ।
ਯੋਗਤਾ-ਅਧਾਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ	ਯੋਗਤਾ-ਅਧਾਰਤ ਸਿੱਖਿਆ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਵਿਧੀ ਹੈ ਜੋ ਰਵੱਈਏ, ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੈ। ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਕੌਸ਼ਲਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਕੇ ਅਤੇ ਸਮਾਂਬੱਧ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਨਿਰੀਖਣਯੋਗ ਅਤੇ ਮਾਪਣਯੋਗ ਹੋਣ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਯੋਗਤਾ-ਅਧਾਰਤ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਅਸਲ-ਜੀਵਨ ਦੇ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਗਿਆਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਰੱਖਦੇ ਹੋਣ।
ਕਹਾਣੀ ਸੁਣਾਉਣ ਅਤੇ ਖਿਡੌਣੇ ਅਧਾਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ	NEP 2020 ਅਤੇ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨਲ ਪੜਾਅ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਫਰੇਮਵਰਕ, 2022 ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਮੁੱਢਲੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਕਹਾਣੀ ਸੁਣਾਉਣ ਅਤੇ ਖਿਡੌਣੇ-ਅਧਾਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੀ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪੜਾਵਾਂ 'ਤੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੰਕਲਪਿਕ ਸਮਝ ਨੂੰ ਖਿਡੌਣੇ-ਅਧਾਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੁਆਰਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਸਮਾਜਿਕ-ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਵਿਕਾਸ, ਚਤੁਰਾਈ ਅਤੇ ਰਚਨਾਤਮਕਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰੇਗਾ।
ਅਨੁਭਵੀ ਸਿੱਖਿਆ	NEP 2020 ਅਨੁਭਵੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ, "ਹਰ ਵਿਸ਼ੇ ਦੀ ਮਿਆਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ, "ਹੱਥ-ਨਾਲ ਸਿੱਖਣ, ਕਲਾ-ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਅਤੇ ਖੇਡਾਂ-ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਕਹਾਣੀ-ਕਥਨ-ਅਧਾਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਏਕੀਕਰਣ ਸਮੇਤ" 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।
ਭਾਰਤੀ ਗਿਆਨ	ਭਾਰਤੀ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਗਿਆਨ, ਸਿਆਣਪ ਅਤੇ ਸੱਚ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨਦੇ ਹਨ। ਭਾਰਤੀ ਗਿਆਨ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅੰਤਮ ਸਵੈ-ਬੋਧ ਅਤੇ ਮੁਕਤੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਹੈ। ਪ੍ਰਾਚੀਨ ਭਾਰਤੀ ਗਿਆਨ ਦੇ ਤੱਤਾਂ ਨੂੰ ਵਿਗਿਆਨਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।
ਐਕਸ਼ਨ ਰਿਸਰਚ	ਐਕਸ਼ਨ ਰਿਸਰਚ ਇੱਕ ਕਿਸਮ ਦੀ ਵਿਵਸਥਿਤ ਜਾਂਚ ਹੈ ਜੋ ਕਲਾਸਰੂਮ ਅਤੇ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ ਹੈ। ਇਹ ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਖੋਜਣ ਲਈ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਆਪਨ-ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੈਤਿਕ, ਅਖ਼ਲਾਕੀ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਮੁੱਲ	ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ, ਨੈਤਿਕਤਾ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੇਧਿਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਹਮਦਰਦੀ, ਦੂਜਿਆਂ ਲਈ ਆਦਰ, ਸਫਾਈ, ਸ਼ਿਸ਼ਟਾਚਾਰ, ਲੋਕਤੰਤਰੀ ਭਾਵਨਾ, ਜਨਤਕ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਸਨਮਾਨ, ਵਿਗਿਆਨਕ ਸੁਭਾਅ, ਆਜ਼ਾਦੀ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਨਿਆਂ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
ਡਿਜੀਟਲ ਸਿੱਖਿਆ ਸਾਖਰਤਾ	NEP 2020 ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਮਿਆਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੇ ਫਾਇਦਿਆਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਡਿਜੀਟਲ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਅਤੇ ਆਈਸੀਟੀ-ਆਧਾਰਿਤ ਵਿਦਿਅਕ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਵਿਦਿਅਕ ਲੈਂਡਸਕੇਪ ਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਹੁਲਾਰਾ ਅਤੇ ਵਿਸਤਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।
ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ (Vactional) ਐਕਸਪੋਜ਼ਰ ਅਤੇ ਹੁਨਰ	NEP 2020 ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਅਤੇ ਅਕਾਦਮਿਕ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਸਖ਼ਤ ਵਿਛੋੜਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਕੋਲ ਆਪਣੀ ਰੁਚੀ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਸ਼ੇ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਹੋਵੇਗਾ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਰਸਤਾ ਚੁਣ ਸਕਣ। ਇੰਟਰਨਸ਼ਿਪ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ, ਇਹ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਤਰਖਾਣ, ਬਾਗਬਾਨ, ਘੁਮਿਆਰ ਅਤੇ ਕਲਾਕਾਰਾਂ ਸਮੇਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਮਾਹਿਰਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ।
ਕਲਾ-ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ	ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕਲਾ-ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਨਾਲ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਖੁਸ਼ਹਾਲ ਅਤੇ ਅਨੰਦਦਾਇਕ ਸਿੱਖਣ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਭਾਰਤੀ ਕਲਾ ਅਤੇ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਦਾ ਏਕੀਕਰਨ ਸਿੱਖਣ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤੀ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖੇਗਾ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧ ਨੂੰ ਹੋਰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੇਸ਼ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂ ਹੈ।
ਖੇਡਾਂ-ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ	NEP 2020 "ਖੇਡਾਂ-ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਪਹੁੰਚ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਵੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਵਦੇਸ਼ੀ ਖੇਡਾਂ ਸਮੇਤ ਸਰੀਰਕ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗ, ਸਵੈ-ਪਹਿਲ, ਸਵੈ-ਨਿਰਦੇਸ਼, ਸਵੈ-ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ, ਟੀਮ ਵਰਕ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ" ਵਰਗੇ ਹੁਨਰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ।
ਭਾਈਚਾਰਕ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ	ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਧਿਐਨਾਂ ਨੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸਿੱਖਣ ਲਈ ਬੱਚੇ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਦੀ ਸਾਰਥਕ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਬੱਚਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਸਨਮਾਨ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪੈਦਾ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ-ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਵਧਾਏਗੀ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਕੂਲ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸਮਾਜ ਦੀ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸਿੱਖਣ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ।
21ਵੀਂ ਸਦੀ ਦੇ ਹੁਨਰ	ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਹੁਨਰਾਂ ਜਾਂ ਕਾਬਲੀਅਤਾਂ ਦੀ ਵਿਸ਼ਾਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਸਮਾਜ ਅਤੇ ਸੰਸਾਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਫੁੱਲਤ ਹੋਣ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਵਜੋਂ ਉੱਭਰੀਆਂ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਹੁਨਰਾਂ ਵਿੱਚ ਰਚਨਾਤਮਕਤਾ, ਡਿਜੀਟਲ ਸਾਖਰਤਾ, ਸਮੱਸਿਆ-ਹੱਲ ਕਰਨਾ, ਸੰਚਾਰ, ਨਵੀਨਤਾ ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਨਵੀਂ ਉੱਭਰ ਰਹੀ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਇਹ ਹੁਨਰ ਹੁਣ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ਵ ਨਾਗਰਿਕ ਬਣਨ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ।
360-ਡਿਗਰੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਬਣਾਉਣਾ ਅਤੇ ਕਰਨਾ (ਹੋਲਿਸਟਿਕ ਅਸੈਸਮੈਂਟ)	NEP 2020 ਨੇ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ 360-ਡਿਗਰੀ ਬਹੁ-ਆਯਾਮੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ। ਬੱਚਿਆਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਧਿਆਪਕਾਂ, ਮਾਤਾ-ਪਿਤਾ, ਸਾਥੀਆਂ ਅਤੇ ਸਵੈ-ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੁਆਰਾ ਸੰਪੂਰਨ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਬੋਧਾਤਮਕ, ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਅਤੇ ਸਾਈਕੋਮੋਟਰ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਸਾਰੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰੇਗਾ।

ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ	ਅਜੋਕੇ ਵਿਦਿਅਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਵਿਚ ਅਧਿਆਪਕ ਕੇਂਦਰੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕਿੱਤਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮੰਗ ਵਾਲਾ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ। ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਮੰਗਾਂ, ਕੰਮ-ਜੀਵਨ ਦਾ ਸੰਤੁਲਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਦਬਾਅ ਸਕੂਲ ਦੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਕਾਰਕ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਸਕੂਲਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਸਿੱਖਣ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ।

4.6. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਅੰਤਰਕਿਰਿਆ

ਉਸਾਰੂ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਅੰਤਰਕਿਰਿਆ ਇੱਕ ਸਫਲ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਕੁੰਜੀ ਹੈ ਜੋ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦੀ ਹੈ; ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਕਸਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਪੂਰੀ ਗੱਲਬਾਤ ਦੌਰਾਨ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧ ਇਕਸਾਰ ਅਤੇ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਨਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਰਿਸ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਟੀਚੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੋਵਾਂ ਦੇ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

a. ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਤਾਲਮੇਲ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ
b. ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਯੋਗੀ ਯਤਨ
c. ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਦੋਵਾਂ ਦੀਆਂ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਮੀਟਿੰਗਾਂ
d. ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਲਈ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਰਣਾ
e. ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ
f. ਸਹਿਯੋਗੀ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਫੀਡਬੈਕ

NATIONAL MISSION FOR
MENTORING

ਅਧਿਆਇ V

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਤੱਤ

ਅਧਿਆਇ - V: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਤੱਤ

ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਬਣਤਰ ਹੋਣਾ ਸੰਭਵ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪਹਿਲੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਪਹਿਲੂ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨੂੰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ:

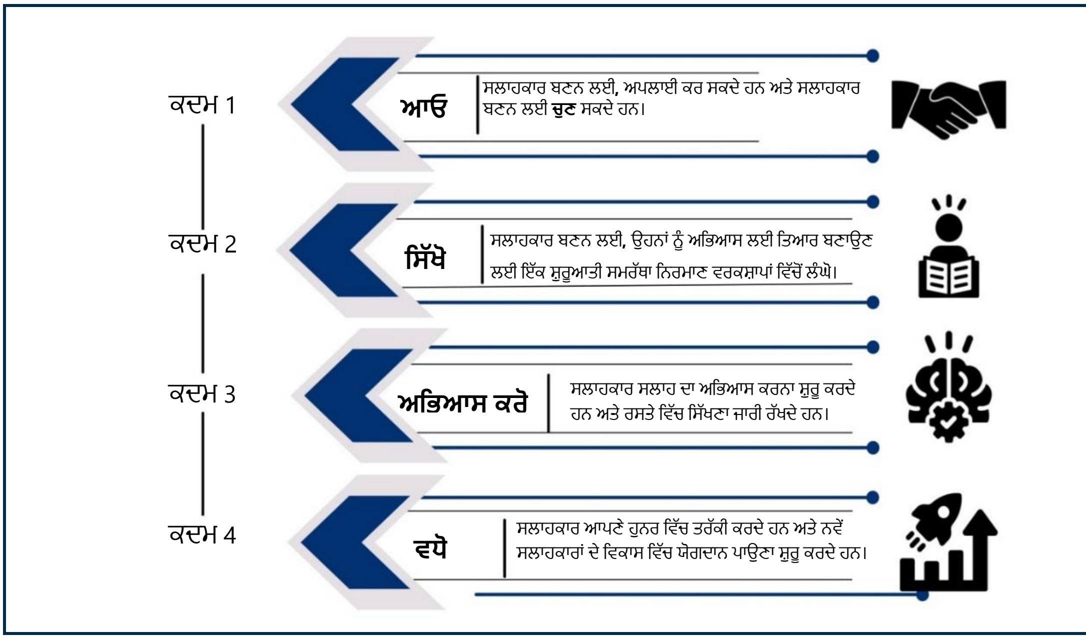
5.1. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਤੇ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ

a. ਟੀਚਾ ਸਮੂਹ (ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ/Mentees)
b. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ
c. ਆਨਬੋਰਡਿੰਗ ਲਈ ਸੰਭਾਵੀ ਸਲਾਹਕਾਰ
d. ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਾਰੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਲਈ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ, ਟੀਚੇ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਤੀਜੇ (ਸਲਾਹਕਾਰ, ਸਲਾਹਕਾਰ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕ ਆਦਿ)
e. ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਅਤੇ ਬਾਰੰਬਾਰਤਾ
f. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਅੰਤਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਢੰਗ
g. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਸਾਰ
h. ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ
i. ਫੀਡਬੈਕ ਅਤੇ ਫਾਲੋ ਅੱਪ ਕਰੋ

5.1.1. ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ

ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ ਲਗਾਤਾਰ ਸਿਸਟਮ ਵਿਚ ਉਪਲਬਧ ਤੰਗੀਆਂ ਦਾ ਲੇਖਾ ਜੋਖਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਸਥਿਰਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਬਾਹਰੀ ਸਰੋਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਇੱਕ ਖਾਸ ਪੱਧਰ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਵੇਂ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਚਾਰ-ਪੜਾਅ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।



ਚਿੱਤਰ 5.1: ਸਲਾਹਕਾਰ ਤਰੱਕੀ

5.2. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਯੂਨਿਟ (**PMU**) ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੀ ਟੀਮ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਤੱਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ:

a. ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਮੂਹ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ
b. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਿਸਟਮ
c. ਇੱਕ ਵਿਕਾਸ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਡਿਜ਼ਾਈਨ
d. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਿਸਟਮ
e. ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ, ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ ਇੱਕ ਫੀਡਬੈਕ ਵਿਧੀ
f. ਮਨੁੱਖੀ ਸਰੋਤ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਰਣਨੀਤੀਆਂ
g. ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਜਨਤਕ ਸੰਪਰਕ ਅਤੇ ਸੰਚਾਰ ਯਤਨ
h. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਬਜਟ ਦੀ ਵੰਡ

5.3. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸੰਚਾਲਨ

ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਫੰਕਸ਼ਨ ਹਨ:

a. ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ, ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਬਣਾਉਣਾ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ
b. ਸੰਭਾਵੀ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸਕ੍ਰੀਨਿੰਗ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕਤਾ

c. ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਟਾਫ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ
d. ਮਾਨ-ਚਿੱਤਰ (Mapping) ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ
e. ਸਥਾਪਿਤ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣਾ।
f. ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਲਈ ਸਹਾਇਕ ਵਿਧੀ
g. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੌਰਾਨ ਭਾਗ ਲੈਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ
h. ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਹੂਲਤ ਦੇਣਾ

5.3.1. ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੁਝਾਵਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਹਨ:

ਸਾਰਣੀ 5.1: ਭਾਗੀਦਾਰ (stakeholders) ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਭਾਗੀਦਾਰ (stakeholders)	ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ
ਸੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀ/ਪੀ.ਐੱਮ.ਯੂ	a. ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ, ਰੋਡਮੈਪ ਅਤੇ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਨੂੰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕਰੋ b. ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੁਣੋ c. ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰੋ d. ਨਿਰੰਤਰ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਨਾਲ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰੋ e. ਮਨੋਬਲ ਨੂੰ ਉੱਚਾ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਾਂਝੇ ਕਰਨ ਲਈ ਉੱਘੇ ਬੁਲਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦਿਓ f. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਅਮਲ ਅਤੇ ਅਮਲ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ g. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰੋ
ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor)	a. ਸਲਾਹਕਾਰ ਸਰਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੋ b. ਹੋਰ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਸੰਗਠਿਤ ਅਤੇ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਬਣਾਓ c. ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentees) ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਹੁਨਰਾਂ 'ਤੇ ਸੁਝਾਅ ਅਤੇ ਫੀਡਬੈਕ ਮੰਗੋ। d. ਲਗਾਤਾਰ ਸਮਰੱਥਾ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ/ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੋ
ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee)	a. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਬਣਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੋ b. ਲਗਾਤਾਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਸਿੱਖੋ, ਸਾਂਝਾ ਕਰੋ, ਹੱਲ ਕਰੋ ਅਤੇ ਜੁੜੋ

5.3.2. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੜਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਲਈ ਸਿਫ਼ਾਰਿਸ਼ਾਂ:

a. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਰੋਲ-ਆਊਟ

i. ਦੇਸ਼/ਰਾਜ/ਸਿਸਟਮ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰ ਬਣਨ ਲਈ ਇੱਕ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤਿਆਰ ਕਰੋ

ii. ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਜੋਂ ਦਾਖਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਮਾਪਦੰਡ ਜਾਰੀ ਕਰੋ

iii. ਸਿਸਟਮ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਲਈ ਮਾਪਦੰਡ ਅਤੇ ਚੋਣ ਸਮਾਂ-ਸੀਮਾਵਾਂ ਜਾਰੀ ਕਰੋ

b. ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ (ਅਨੁਲੱਗ II ਵੇਖੋ)

ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੋ ਪੜਾਅ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ:

i. ਪੜਾਅ 1: ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਔਨਲਾਈਨ ਸਿੱਖਣ ਸੈਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ, ਜਨਸੰਖਿਆ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕੇਸ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਵੇ। ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਬਿਨੈਕਾਰ ਪੜਾਅ 2 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣਗੇ।

ii. ਪੜਾਅ 2: ਸੰਚਾਰ ਹੁਨਰ, ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ, ਡੋਮੇਨ ਗਿਆਨ ਆਦਿ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਇੰਟਰੈਕਸ਼ਨ(Interaction)/ਇੰਟਰਵਿਊ। ਇੰਟਰਵਿਊ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਮਾਹਿਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕਰਵਾਈ ਜਾਵੇਗੀ। ਚੁਣੇ ਗਏ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਡੋਮੇਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸਿੱਧ ਅਤੇ ਉੱਤਮ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਨੂੰ NCTE ਦੁਆਰਾ NMM ਲਈ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਨਬੋਰਡ (on board) ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

c. ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ

i. ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸੰਕਲਪਾਂ, ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਬਾਰੇ ਗਿਆਨ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਹੂਲਤ ਦੇ ਹੁਨਰ, ਜਾਂਚ ਦੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣੇ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੇ ਸਮੂਹ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ ਆਦਿ।

ii. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਫੀਲਡ ਮਾਹਿਰਾਂ ਨੂੰ ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਨ/ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਬੁਲਾ ਕੇ, ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਾਲੇ ਵੀਡੀਓ ਅਤੇ ਯੋਜਨਾਬੱਧ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਆਦਿ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

d. ਸਲਾਹਕਾਰ ਆਨਬੋਰਡਿੰਗ (Mentor Onboarding) ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ

i. ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਲੇਟਫਾਰਮ (NMM ਪੋਰਟਲ/ਮੋਬਾਈਲ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ) 'ਤੇ ਆਨਬੋਰਡਿੰਗ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਤਿਆਰ ਕਰੋ ਅਤੇ ਸਾਂਝੇ ਕਰੋ

ii. ਸਲਾਹਕਾਰ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰੋਫ਼ਾਈਲ ਬਣਾਉਣਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਗੇ

e. ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਆਨਬੋਰਡਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ (Onboarding Process)

i. ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਆਨਬੋਰਡ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਤਿਆਰ ਕਰੋ ਅਤੇ ਸਾਂਝੇ ਕਰੋ।

ii. ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ-ਆਨਬੋਰਡਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਟਰੈਕ ਕਰਨ ਲਈ ਰਿਕਾਰਡ ਬਣਾਈ ਰੱਖੋ।

f. ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ

i. ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਸਮੂਹ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਤਹਿ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਕੱਤਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ii. ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਸਮੂਹ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਦਾਖਲਾ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ।

iii. ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤੇ (Mentees) ਆਪਣੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਸਬੰਧਿਤ ਕਾਰਜ ਖੇਤਰ (domain) ਦੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਤੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਆਪਸੀ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

iv. ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤੇ (Mentees) ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਰੇਟਿੰਗ ਅਤੇ ਫੀਡਬੈਕ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ।

IT ਟੀਮ ਆਨ-ਬੋਰਡਿੰਗ ਜਾਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਕਨੀਕੀ ਖਰਾਬੀ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੇਗੀ।

g. ਨਿਗਰਾਣੀ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ

i. ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਨੂੰ ਟਰੈਕ ਕਰੋ ਅਤੇ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਮਹੀਨਾਵਾਰ/ਤਿਮਾਹੀ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਤਿਆਰ ਕਰੋ

ii. ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਨੂੰ ਟ੍ਰੈਕ ਅਤੇ ਇਕੱਤਰ ਕਰੋ ਅਤੇ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ, ਯੋਗ ਉਪਾਵਾਂ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦਿਓ

5.4. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ

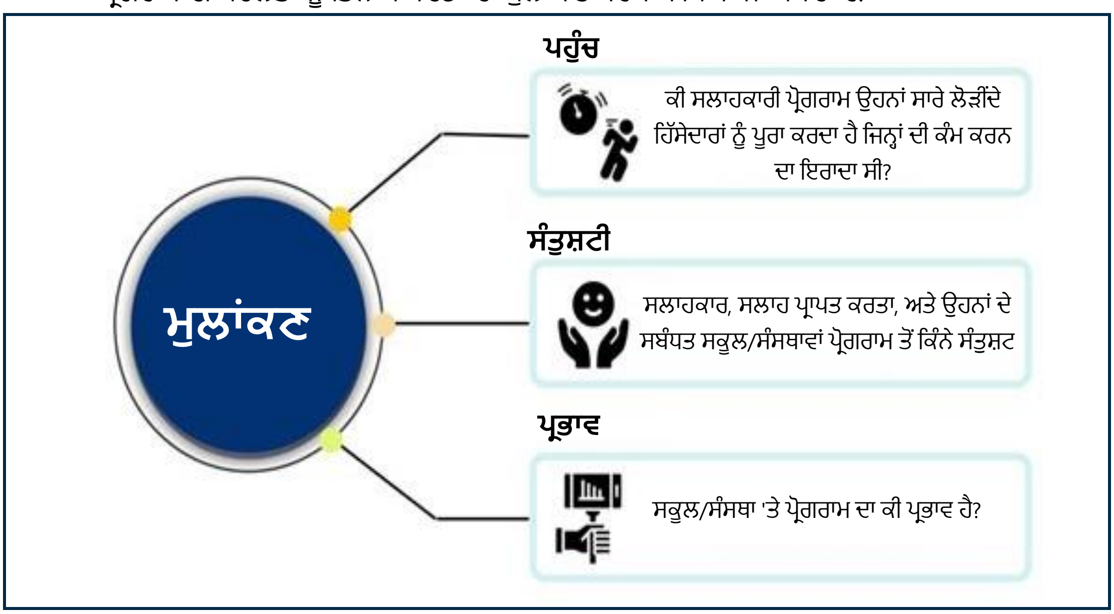
ਨਿਰੰਤਰ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਸੁਝਾਅ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਹਨ:

a. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਪ੍ਰਗਤੀ ਨੂੰ ਮਾਪਣ ਲਈ ਇੱਕ ਯੋਜਨਾ।

b. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਮਾਪਣ ਲਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ।

c. ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ, ਖੋਜਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸਾਰ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਰਿਪੋਰਟ।

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਕੇ ਮਾਪਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:



ਚਿੱਤਰ 5.2: ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਮੁਲਾਂਕਣ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ

a. **ਪਹੁੰਚ (Access)**: ਕੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ?

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਪਹੁੰਚਯੋਗਤਾ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਇਸ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਾਡਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸੂਚਕ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਡੇਟਾਬੇਸ ਵਿੱਚ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਦੇਖ ਕੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੱਤ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਮਾਵੇਸ਼ਤਾ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ, ਮਾਪਯੋਗਤਾ, ਭਾਸ਼ਾ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜੋ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਸੰਗਾਂ ਵਾਲੇ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਨੂੰ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਾਂ ਔਪਟ-ਇਨ ਮੌਕਾ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ- "ਕੀ ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤੱਕ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਤੋਂ ਲਾਭ ਹੋਵੇਗਾ?" ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਨੁਸਖ਼ੇ ਅਤੇ ਚੋਣ-ਅਧਾਰਤ ਦੇ ਸੁਮੇਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਨਵੇਂ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੈ ਅਤੇ ਉਪਲਬਧਤਾ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

b. **ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ (Satisfaction)**: ਸਲਾਹਕਾਰ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਸਕੂਲ/ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤੋਂ ਕਿੰਨੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਨ?

ਇਹ ਮੈਟ੍ਰਿਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ 'ਤੇ ਕੇਂਦ੍ਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਾਰੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਜਾਰੀ ਰਹੇ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਖੋਜ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਸਰਵੇਖਣਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਮਾਪਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਪੁੱਛਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਕੀ ਵਾਧਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਖ਼ਰਚ ਕੀਤੇ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਕੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਨੂੰ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਮਾਪਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ -

i. ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ - ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਸਲਾਹਕਾਰ ਗੱਲਬਾਤ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਆਨੰਦ ਲੈ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ 'ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਗਏ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਨ ਲਈ ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਤੋਂ ਕਾਫ਼ੀ ਰੁਝੇਵੇਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰ ਹੈ।

ii. ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ - ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਮੱਗਰੀ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਮੁੱਲ ਜੋੜਦੀ ਹੈ। ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਗਿਆਨ ਅਧਾਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸੋਚ ਨੂੰ ਨਵੀਆਂ ਦਿਸ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਲੈਕੇ ਜਾਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਹੈ ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

c. **ਪ੍ਰਭਾਵ (Impact)**: ਸਕੂਲ/ਸੰਸਥਾ 'ਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਕੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ?

ਇਹ ਮੈਟ੍ਰਿਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸ਼ਾਇਦ ਮਾਪਣ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਔਖਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਿਆਂ, ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵੀ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ, ਸਕੂਲੀ

ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਆਦਿ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। । ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਮਾਪਣ ਲਈ ਇੱਕ ਲੰਬੀ-ਮਿਆਦ ਦੀ ਮੈਟ੍ਰਿਕ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪੜਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਅੱਗੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਅਭਿਆਸਾਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਾਰੇ ਫੀਡਬੈਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਟਰੈਕ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਪ੍ਰਭਾਵ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਬਿਤਾਏ ਗਏ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਮਾਪਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸੂਚਕ ਹੈ। ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਮਾਪ ਕੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ, ਇੱਕ ਨਵੇਂ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਲਈ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਤਿਆਰੀ, ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਆਦਿ ਨੂੰ ਸਹੀ ਸਫਲਤਾ ਸੂਚਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹਨ:

ਸਾਰਣੀ 5.2: ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੂਚਕ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਉਦੇਸ਼	ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੂਚਕ ਜੋ ਵਰਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ
ਪ੍ਰੀ-ਸਰਵਿਸ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਕਾਰਜਬਲ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਨੂੰ ਆਸਾਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਇਨ-ਸਰਵਿਸ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੀ-ਸਰਵਿਸ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।	a) ਜਦੋਂ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਵਾਧਾ b) ਨਵੇਂ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਅਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਸਿੱਖਣ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਵਾਧਾ c) ਨਵੇਂ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਵਾਧਾ d) ਇਨ-ਸਰਵਿਸ ਅਧਿਆਪਕ-ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ (Mentors) ਲਈ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਸੂਚਕਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਵਾਧਾ
ਬੁਨਿਆਦ ਸਾਖਰਤਾ ਅਤੇ ਸੰਖਿਆ ਵਿੱਚ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੇ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕ ਪੀਅਰ-ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ	a) ਬੁਨਿਆਦ ਸਾਖਰਤਾ ਅਤੇ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਵਾਧਾ b) ਉੱਚਿਤ ਅਧਿਆਪਨ-ਸਿਖਲਾਈ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਕਲਾਸਰੂਮ ਨਿਰੀਖਣ ਦੌਰਾਨ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਵਾਧਾ c) ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਅਤੇ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਵਾਧਾ

NMM, ਹਾਲਾਂਕਿ SDG 4 [ਗੁਣਵੱਤਾ ਸਿੱਖਿਆ (Quality Education)] ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੈ, SDG ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਾਂ-ਸੀਮਾ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਿਸਟਮ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੂਚਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦਗਾਰ ਹੋਣਗੇ।

ਪਰਿਵਰਤਨ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਿੱਚ, ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਇਨਾਮ ਅਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਦੇ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆਂਦੇ ਗਏ ਬਦਲਾਅ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਪ੍ਰਭਾਵ 'ਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਕੇਂਦਰਿਤ (focus) ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗਾ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੁਆਰਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

5.5. ਸੰਸਥਾਗਤਕਰਨ (Institutionalisation)

ਸੰਸਥਾਗਤ, ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਸਟਮ ਦੇ ਸਮੂਹਿਕ ਮੁੱਲ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨੂੰ ਵਧੀਆ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਸਰੋਤਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਇੱਕ ਚੱਲ ਰਹੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਾਰੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਲਈ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਅਭਿਆਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸਥਿਰਤਾ ਨਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਦੇ ਲਾਭਪਾਤਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਆਪਸੀ ਸਾਂਝ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਲਾਹਕਾਰ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਮਿਹਨਤ ਲੱਗਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾਗਤ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ।

ਸੰਸਥਾਗਤਕਰਨ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੰਮੇਲਨ ਜਾਂ ਆਦਰਸ਼ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਬਣਤਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾਗਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਸ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਸੰਸਥਾਗਤ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਦੋ ਤਰੀਕੇ ਹਨ।

5.6. ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ (Incentivisation)

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਲਈ ਗੈਰ-ਮੁਦਰਾ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਫੁੱਲਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇੱਥੇ ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਜਾਂ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:

ਸਾਰਣੀ 5.3 : ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਦੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ

ਉਦਾਹਰਨ ਨੰ.	ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਦੀ ਕਿਸਮ	ਵੇਰਵੇ
ਉਦਾਹਰਨ 1	ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਗਟਾਅ **(exposure)**	a) ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਸੰਸਥਾ ਤੋਂ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਵਿਕਾਸ ਕੋਰਸ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਦਾ ਮੌਕਾ। b) NMM ਨੂੰ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਲਈ ਨੈਸ਼ਨਲ ਪ੍ਰੋਫੈਸ਼ਨਲ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ (NPST) ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
ਉਦਾਹਰਨ 2	ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ	a) ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਦੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ b) ਸਪਾਟਲਾਈਟਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵੈਬਸਾਈਟ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ, ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਕਹਾਣੀਆਂ ਆਦਿ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਨਾ। c) NMM 'ਤੇ ਸਾਲ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਸੈਮੀਨਾਰ ਵਿੱਚ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ

ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਤੋਂ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵੀ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

5.7. ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਲਈ ਚੁਣੌਤੀਆਂ

ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਇਸ ਲਈ ਆਪਣੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਧਾਰਨ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਹੱਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

5.7.1 ਬੇਮੇਲ ਉਮੀਦਾਂ

ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਤ ਸ਼ਾਮਲ ਸਾਰੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਲਈ ਉਦੇਸ਼ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਮੀਦਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਇਕਸਾਰ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਚੁਣੌਤੀ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਜਾਂ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਇਸ ਬਾਰੇ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੀ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਇਸ ਰੁਕਾਵਟ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਚਣ ਲਈ, ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੌਰਾਨ ਲਗਾਤਾਰ ਉਮੀਦਾਂ ਦਾ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਪਾਟ ਜਾਂਚਾਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਕੋਈ ਬਰਾਬਰ ਹੈ।

5.7.2 ਵਿਨਿਵੇਸ਼ਿਤ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Metees)

ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦਾ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਸ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਕਈ ਅੰਤਰੀਵ ਕਾਰਨ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਨਿਵੇਸ਼ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰ-ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਦਾਕਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਯਤਨਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰ ਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਨਿਵੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਅਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

5.7.3 ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਦੀ ਘਾਟ

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਚਿਤ ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨਾ ਸਭ ਤੋਂ ਆਮ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਚੁਣੌਤੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ, ਪਰ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰੇਰਣਾਵਾਂ ਅਤੇ ਮੁਹਾਰਤ ਵੀ ਓਨੀ ਹੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਦੀ ਘਾਟ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਰੁਝੇਵੇਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਬਣਾਵੇਗੀ। ਇਹ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਅਸਫਲ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਅਤੇ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨਾ, ਇਸ ਲਈ, ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ, ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਪੂਰੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੌਰਾਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

5.7.4 ਵਾਧੂ ਜਾਂ ਨਾਕਾਫ਼ੀ ਬਣਤਰ

ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਕੁਝ ਸਲਾਹਕਾਰ ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨਗੇ ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਦਬਾਅ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਵਰਤਣ ਲਈ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕੁੰਜੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਲੱਭਣਾ ਹੈ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ/ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਆਪਣੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਸਹੂਲਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਣ।

5.7.5 ਅਣਡਿੱਠ ਕੀਤੇ ਚੈੱਕਪੁਆਇੰਟ

ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਸਪਸ਼ਟ ਚੈਕਪੁਆਇੰਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਸ਼ੁਰੂਆਤ, ਮੱਧ ਅਤੇ ਅੰਤ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੋਵਾਂ ਲਈ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਜੋੜਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬੰਦ ਨਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਲਝਣ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਬਾਰੇ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

5.7.6 ਸਲਾਹ ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾਵਾਂ

ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਕੁਝ ਆਮ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਵਿਆਪਕ ਮਿੱਥਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਨੁਭਵ ਦਾ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਤੋਂ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਕਈ ਆਮ ਮਿੱਥਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- "ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਇੱਕ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ"
- " ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦਾ ਕਰੀਅਰ ਜਾਂ ਨਿੱਜੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦਾ ਕੋਈ ਮੁੱਲ ਨਹੀਂ ਹੈ"
- " ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦਾ ਲਾਭ ਸਿਰਫ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ"

ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਇਹਨਾਂ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਹੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਚੱਲਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੇ ਗਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਤਾਂ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਇੱਕ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਰਸਮੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਅਕਸਰ ਰਸਮੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਵਧਦੀ-ਫੁੱਲਦੀ ਹੈ।

5.7.7 ਨਾ-ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਸਲਾਹ

ਕੋਈ ਵੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਢਾਂਚਾ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਕੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਕੂਲ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਿਰਧਾਰਤ ਬਾਰੰਬਾਰਤਾ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਸਾਰੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਹੋਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇੱਕ ਦੇਸ਼ ਵਿਆਪੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਤਕਨੀਕੀ ਪਲੇਟਫਾਰਮ। ਮੋਡਾਂ ਅਤੇ ਮੀਡੀਆ ਨੂੰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਬਹੁ-ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

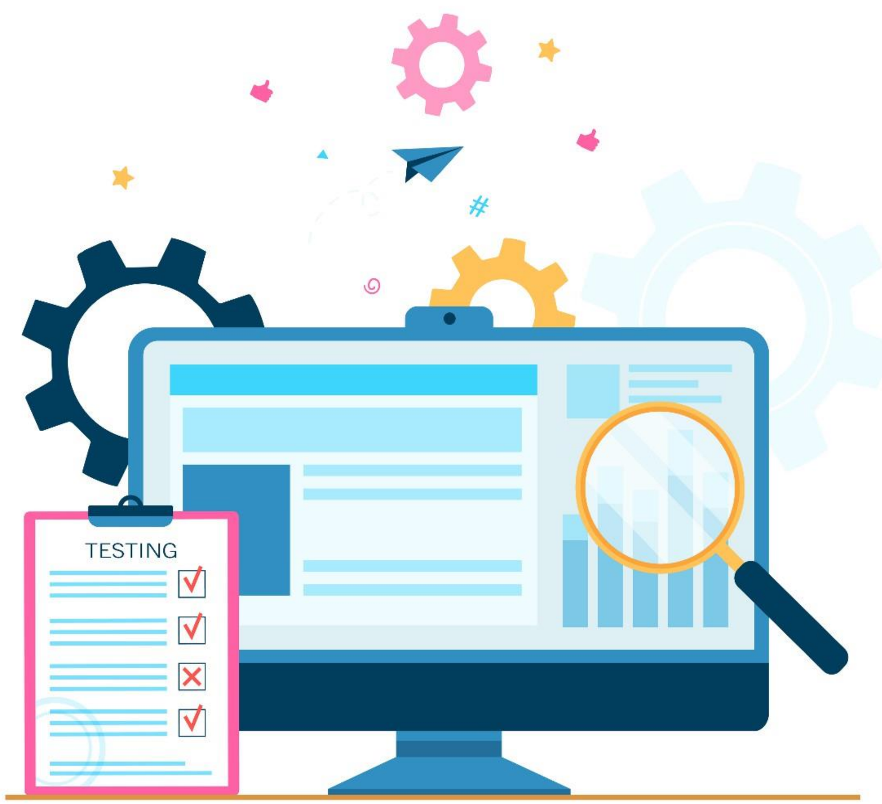
5.8. ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਿਵਾਰਣ ਵਿਧੀ

NMM ਸੰਬੰਧੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰਾ ਵਧੇਰੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਨਾਲ ਕਰਨ ਲਈ NCTE ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਿਵਾਰਨ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰ/ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੁਆਰਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ। ਇਹ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਵਧੇਰੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੁਝਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ।

NATIONAL MISSION FOR MENTORING

ਅਧਿਆਇ VI

ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ



ਅਧਿਆਇ-VI: ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ

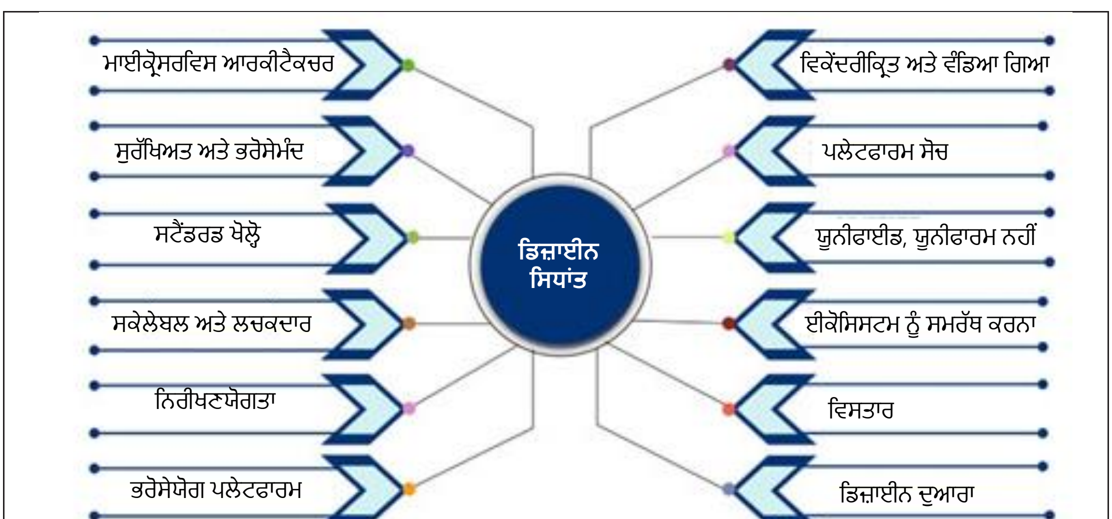
6.1. ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

NMM ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੈਮਾਨੇ 'ਤੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣਾ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਨੈਸ਼ਨਲ ਮੈਂਟੋਰਿੰਗ ਇਨਫਰਾਸਟ੍ਰਕਚਰ (NMI) ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਓਪਨ-ਸੋਰਸ ਮਾਡਿਊਲਰ ਬਿਲਡਿੰਗ ਬਲਾਕਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ NDEAR ਅਨੁਕੂਲ ਹਨ ਅਤੇ ਮਾਪਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਲਈ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਇੱਥੇ ਕਈ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਹੱਲ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਸਮੇਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਹੱਲ/ਸਿਸਟਮ ਦੀ ਡਿਲੀਵਰੀ ਲਈ ਕੋਈ ਓਪਨ ਪ੍ਰੋਟੋਕੋਲ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੱਲ ਜਾਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਰਹੇ ਹਨ। NMI ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਬੇਕਨ DSEP ਪ੍ਰੋਟੋਕੋਲ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਮੈਂਟੋਰਿੰਗ ਇੰਟਰਫੇਸ (UMI) ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥ ਕਰਕੇ ਇਸ ਘਾਟ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨਾ ਹੈ। UMI ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਭਿੰਨ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹੱਲਾਂ ਦੀ ਅੰਤਰ-ਕਾਰਜਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਓਪਨ ਪ੍ਰੋਟੋਕੋਲ/ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇੱਕ ਇੰਟਰਫੇਸ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਦੁਆਰਾ ਵਿਭਿੰਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਖੋਲ੍ਹਣਾ ਹੈ। ਨਵੀਨਤਾ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕਤਾ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਊਰਜਾਵਾਨ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। UMI ਇੱਕ ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਮੇਨਟੋਰਿੰਗ ਨੈੱਟਵਰਕ (UMN) ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਕਰੇਗਾ, ਜਿੱਥੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਸਟੇਕਹੋਲਡਰ ਵਰਤ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਹੱਲ ਤਿਆਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਹੱਲ/ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

NMI ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੋਵਾਂ ਦੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਸੰਦਰਭਾਂ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹੱਲਾਂ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਆਸਾਨੀ ਪੈਦਾ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਇਸਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਭਾਗਾਂ ਸਮੇਤ ਇਸਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਦੇ ਹਰੇਕ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ

6.2. ਡਿਜ਼ਾਇਨ ਸਿਧਾਂਤ

ਇਸ ਭਾਗ ਵਿੱਚ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੀ ਰੂਪਰੇਖਾ ਦੇ ਕੇ NMI ਦੇ ਡਿਜੀਟਲ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਪਹਿਲੂਆਂ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:-



ਚਿੱਤਰ 6.1: ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਸਿਧਾਂਤ

a. **ਮਾਈਕ੍ਰੋਸਰਵਿਸ ਆਰਕੀਟੈਕਚਰ:** ਪੈਮਾਨੇ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ, ਮਾਡਯੂਲਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਖੋਲ੍ਹਿਆ (bundled) ਅਤੇ ਬੰਦ (unbundled) ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਥਿਰਤਾ ਰਹਿਤ ਜੋੜੀ ਮਾਈਕ੍ਰੋ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਬਦਲਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲਤਾ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

b. **ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਭਰੋਸੇਮੰਦ:** ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਰਹੱਸ (privacy) ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਇਸ ਦੇ ਉਪਭੋਗਤਾਵਾਂ ਲਈ ਡੇਟਾ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਰਹੱਸ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਡੇਟਾ ਸਮਰੱਥਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

c. **ਓਪਨ ਸਟੈਂਡਰਡ:** ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਮਾਪਦੰਡ (Open Standards) ਅਤੇ ਅੰਤਰ-ਕਾਰਜਸ਼ੀਲਤਾ (interoperability) ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰ ਸਕੇ। NMI ਨੂੰ ਓਪਨ ਪ੍ਰੋਟੋਕੋਲ ਅਤੇ APIs ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਖਾਸ ਪਲੇਟਫਾਰਮਾਂ, ਨੈੱਟਵਰਕ ਤਕਨਾਲੋਜੀਆਂ, ਜਾਂ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਅੰਤਰ-ਕਾਰਜਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਵੇ। ਇਹ ਅੰਤਰ-ਕਾਰਜਸ਼ੀਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਆਰਾਂ (bases) 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਓਪਨ API, ਇਸ ਲਈ, ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਭਿੰਨ ਤਕਨੀਕਾਂ 'ਤੇ ਬਣੇ ਵਿਭਿੰਨ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਹੱਲਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ਾਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨਗੇ।

d. **ਸਕੇਲੇਬਲ ਅਤੇ ਲਚਕੀਲਾ:** ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਉਪਭੋਗਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਕੇਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ, ਸੰਚਾਲਨ ਦੀ ਮਾਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ ਅਤੇ ਸਮਤਲ ਸਕੇਲਿੰਗ ਦੁਆਰਾ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।

e. **ਨਿਰੀਖਣਯੋਗਤਾ:** ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੀ ਕੀਮਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਨਿਰੀਖਣਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਟੈਲੀਮੈਟਰੀ ਦੁਆਰਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ/ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।

f. **ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਪਲੇਟਫਾਰਮ:** ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ- ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਨੁਭਵ ਕਰਵਾਉਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਰਜਿਸਟਰੀਆਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾ ਕੇ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਆਨ-ਬੋਰਡਿੰਗ ਪ੍ਰਤੀ ਪੂਰੀ ਲਗਨ ਨਾਲ ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾ ਕੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

g. **ਵਿਕੇਂਦਰੀਕ੍ਰਿਤ ਅਤੇ ਵੰਡਿਆ:** ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਤੋਂ ਅੰਕੜੇ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਨੈੱਟਵਰਕ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ।

h. **ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਸੋਚ:** ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ (ਹੱਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ) ਦੇ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

i. **ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਅਤੇ ਯੂਨੀਫਾਰਮ ਨਹੀਂ:** ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਖੁੱਲੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਜੋ ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨ ਹੱਲਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

j. **ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਕਰਨਾ:** UMI ਰਿਪੋਜ਼ਟਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਅੰਕੜਿਆਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿੰਡੋ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਹੱਲਾਂ/ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਕਰਦਾ ਹੈ।

k. **ਵਿਸਤਾਰਯੋਗਤਾ:** ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨੈੱਟਵਰਕ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਲਈ ਨਵੀਆਂ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ/ਇਕਾਈਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਨਵੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨੈੱਟਵਰਕ ਦੀਆਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਫਾਇਦਿਆਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਵੇਗਾ।

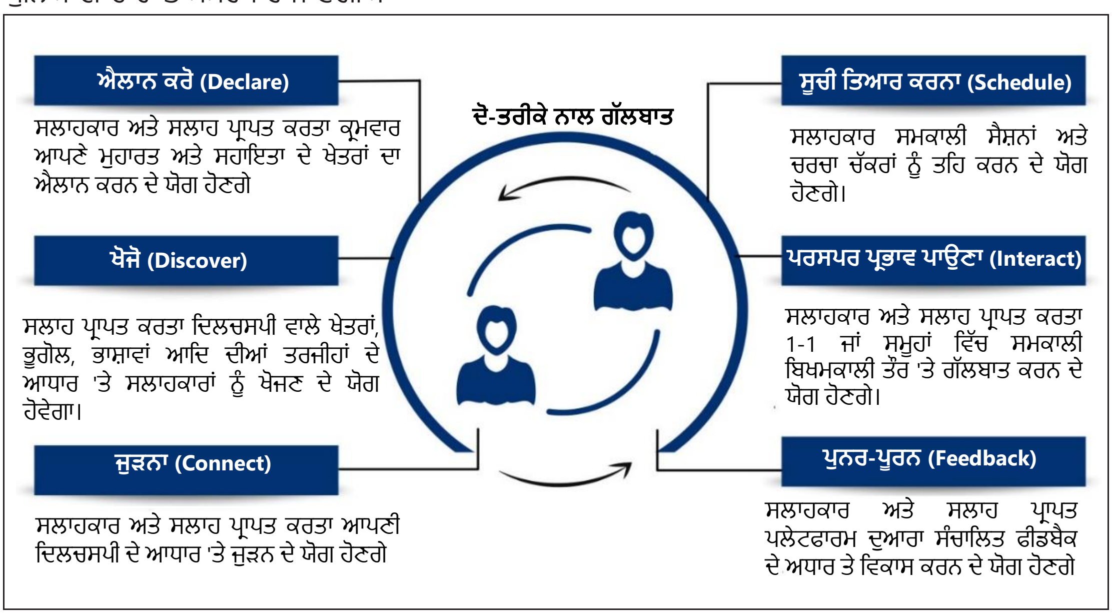
l. **ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਦੁਆਰਾ ਸੰਮਲਿਤ:**

   i. **ਯੂਜ਼ਰ ਬੇਸ:**
   ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਉਪਭੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਹੱਲਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਲੇਟਫਾਰਮਾਂ - ਫ਼ੋਨ, ਵੈੱਬ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਆਦਿ ਵਿੱਚ।

   ii. **ਸਿਸਟਮ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ**
   ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਵਿਭਿੰਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਅਤੇ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨਾਂ, ਹੱਲ ਅਤੇ ਸਮੱਗਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

6.3. ਸਲਾਹਕਾਰ-ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ (interactions)

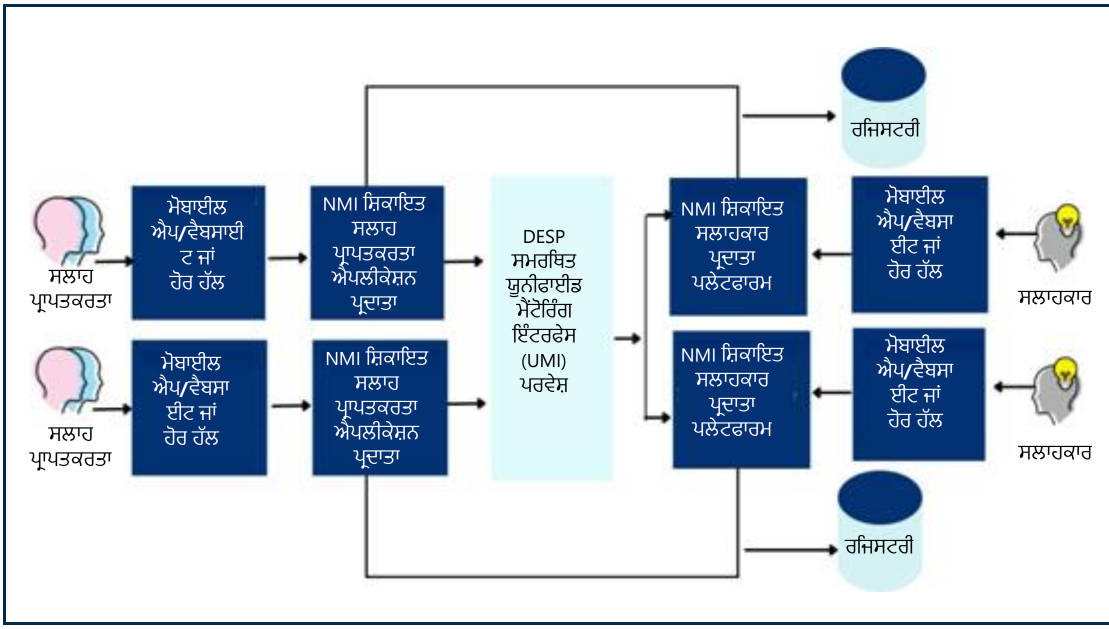
NMI ਦੇ ਮੁੱਖ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਜ ਸਮਕਾਲੀ (synchronous) ਅਤੇ ਬਿਖਮਕਾਲੀ (asynchronous) ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਕਰਨਾ। ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸਰਵ-ਵਿਆਪਕ ਭਰੋਸੇ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਿਤ ਅਤੇ ਫੀਡਬੈਕ ਦੁਆਰਾ ਸੰਚਾਲਿਤ ਹਨ। ਨਿਮਨਲਿਖਤ 6 ਮੁੱਖ ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ 'ਤੇ ਸਮਰੱਥ ਹੋ ਜਾਣਗੀਆਂ –



ਚਿੱਤਰ 6.2: ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ 'ਤੇ ਮੁੱਖ ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ

6.4. ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੇ ਭਾਗ

ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, NMI ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੇ ਭਾਗਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਸਦੇ ਉਪਭੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਹੱਲਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਕਰ ਸਕੇ।



ਚਿੱਤਰ 6.3: ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਮੇਨਟੋਰਿੰਗ ਨੈੱਟਵਰਕ (UMW) - ਪੱਧਰ ਦੇ ਹਿੱਸੇ (component level view)

a. **ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਇੰਟਰਫੇਸ (ਐਪ/ਵੈਬਸਾਈਟ/ਹੋਰ ਹੱਲ):** ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਇਸ ਇੰਟਰਫੇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਰੁਚੀਆਂ ਅਤੇ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਖੋਜਣ ਲਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲਾ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਦਿਲਚਸਪੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

b. **ਸਲਾਹਕਾਰ ਇੰਟਰਫੇਸ (ਐਪ/ਵੈਬਸਾਈਟ/ਹੋਰ ਹੱਲ):** ਸਲਾਹਕਾਰ ਇਸ ਇੰਟਰਫੇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਗੱਲਬਾਤ/ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਸੂਝ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਵੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

c. **ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਵਰਗੀਕਰਨ:** ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਵਰਗੀਕਰਨ ਵਿਕਸਿਤ ਅਤੇ ਜੋੜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਵਰਗੀਕਰਨ ਮੁੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਲਾਹਕਾਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ, ਸਲਾਹ ਦੇ ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਇੰਟਰੈਕਸ਼ਨ ਮਾਧਿਅਮ।

d. **ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਮੇਨਟੋਰਿੰਗ ਇੰਟਰਫੇਸ (UMI) ਪਰਵੇਸ਼ (Gateway):** UMI ਵਿਭਿੰਨ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ/ਹੱਲਾਂ ਦੀ ਅੰਤਰ-ਕਾਰਜਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਵਿਭਿੰਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ/ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ। UMI ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਓਪਨ ਪ੍ਰੋਟੋਕੋਲ 'ਤੇ ਬਣਿਆ ਇੱਕ ਓਪਨ ਨੈੱਟਵਰਕ ਬਣਾ ਕੇ ਸਿੱਖਣਾ/ਸਿਖਾਉਣਾ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ।

e. **ਐਪ ਰਜਿਸਟਰੀ:** ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਮੋਬਾਈਲ ਐਪਸ, ਵੈਬ ਪੋਰਟਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਹੱਲਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜੋ ਇੰਟਰਫੇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

f. **ਸੇਵਾ ਰਜਿਸਟਰੀ:** ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ (ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨਾਂ) ਦੀ ਇੱਕ ਪਰਵੇਸ਼ ਰਜਿਸਟਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

g. **ਬਾਹਰੀ ਰਜਿਸਟਰੀ:** ਇਸ ਵਿੱਚ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਕੇਂਦਰੀਕ੍ਰਿਤ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਰਜਿਸਟਰੀਆਂ (ਅਕਾਦਮਿਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਰਾਜ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ CSOs) ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

h. **ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੇਵਾ:** ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ 'ਤੇ ਮਾਈਕ੍ਰੋਸਰਵਿਸ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਮੁੱਖ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਏਗੀ।

6.5. ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ (Unified Mentoring Interface)

UMI ਇੱਕ ਨੈੱਟਵਰਕ ਇੰਟਰਫੇਸ ਹੈ ਜੋ ਬੇਕਨ (Beckn) DSEP ਨਿਰਧਾਰਨ 'ਤੇ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਨੈੱਟਵਰਕ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਤਿਆ ਅਤੇ ਖਪਤਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

6.5.1. ਖੋਜੇ ਜਾਣ-ਯੋਗ (Discoverability)

ਸਾਰੇ ਸਲਾਹਕਾਰ (ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਸਰੋਤ ਵਿਅਕਤੀ/ਰਿਟਾਇਰਡ ਪ੍ਰੋਫੈਸਰ/ਅਧਿਆਪਕ ਆਦਿ) ਇੱਕ ਇਕੱਲੇ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ (Interface) 'ਤੇ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣਗੇ ਚਾਹੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਡਿਵਾਈਸਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਉਪਭੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਰੋਤਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਨ ਲਈ ਕਈ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇੱਕ ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਵੱਡੇ ਸਮੂਹ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਵੇਗਾ।

6.5.2. ਭਰੋਸਾ (Trust)

ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਉਦੋਂ ਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਸਾਰੇ ਕਲਾਕਾਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਸਥਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਕਾਦਮਿਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਰਾਜ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਰਜਿਸਟਰੀਆਂ ਰਾਹੀਂ ਟਰੱਸਟ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਪਲੇਟਫਾਰਮ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

6.6. ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਮੇਨਟੋਰਿੰਗ ਨੈੱਟਵਰਕ

NMI ਦੇ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਾਸ, ਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਨਵੀਨਤਾ, ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕਤਾ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਊਰਜਾਵਾਨ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। UMN ਵੱਖ-ਵੱਖ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਐਕਟਰਾਂ ਨੂੰ NMI ਵਿੱਚ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਅਤੇ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਯਤਨ ਕਰੇਗਾ। ਅਜਿਹਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਨੂੰ ਵਰਤਣ, ਸਿਖਰ 'ਤੇ ਹੱਲ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹੱਲ/ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਹ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਮੁੱਖ ਮਾਨਸਿਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਤੋਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੂਰਨ, ਇਕਸਾਰ, ਮੋਨੋਲੀਥਿਕ ਹੱਲ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਨੈੱਟਵਰਕ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਯਤਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਤਕਨੀਕੀ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਿਲਡਿੰਗ ਬਲਾਕ ਅਤੇ ਓਪਨ ਪ੍ਰੋਟੋਕੋਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗਾ ਕਿ ਨੈੱਟਵਰਕ ਵਧਦਾ ਰਹੇ।

6.7. ਪਲੇਫਾਰਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ (Platform Governance)

NMI ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇੱਛੁੱਕ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਣ। ਚੰਗੇ ਸ਼ਾਸਨ ਲਈ, ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਮਾਪਦੰਡ ਅਤੇ ਸਵਾਲਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ।

ਸਾਰਣੀ 6.1: ਮਾਪਦੰਡ ਅਤੇ ਸਵਾਲ

ਮਾਪਦੰਡ	ਪ੍ਰਸ਼ਨ
ਅਨੁਕੂਲਤਾ (Appropriateness)	• ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਗਏ ਕਿ ਤਕਨੀਕੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਉਪਭੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸਥਾਨਕ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ? • ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ ਕਿ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਉਸਾਰੂ ਪਰਸਪਰ ਕ੍ਰਿਆਵਾਂ 'ਤੇ ਬਣਦੇ ਹਨ? • ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਮਾਲਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਢੁਕਵੀਂ ਫੀਡਬੈਕ ਵਿਧੀ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ?
ਸਥਿਰਤਾ (Sustainability)	• ਪਲੇਟਫਾਰਮ, ਅੰਕੜੇ ਆਦਿ ਦਾ ਮਾਲਕ ਕੌਣ ਹੈ? • ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ ਕਿ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਫੀਡਬੈਕ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ? ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਅਤੇ ਫੀਡਬੈਕ ਵਿਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗੀ।
ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲਤਾ (Evolvability)	• ਤੁਸੀਂ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਡੇਟਾ, ਸੌਫਟਵੇਅਰ, ਸਮੱਗਰੀ ਆਦਿ) ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਲਈ ਕਈ ਅਦਾਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ? • ਤੁਸੀਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਅਤੇ ਖਪਤ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ? • ਤੁਸੀਂ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਦੇ ਵਿਸਤਾਰ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸਮਰੱਥ ਕਰਦੇ ਹੋ?

ਅਧਿਆਇ VII

ਯਾਤਰਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਦਾ ਰਾਹ

ਅਧਿਆਇ-VII: ਯਾਤਰਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ

7.1 NMM ਯਾਤਰਾ

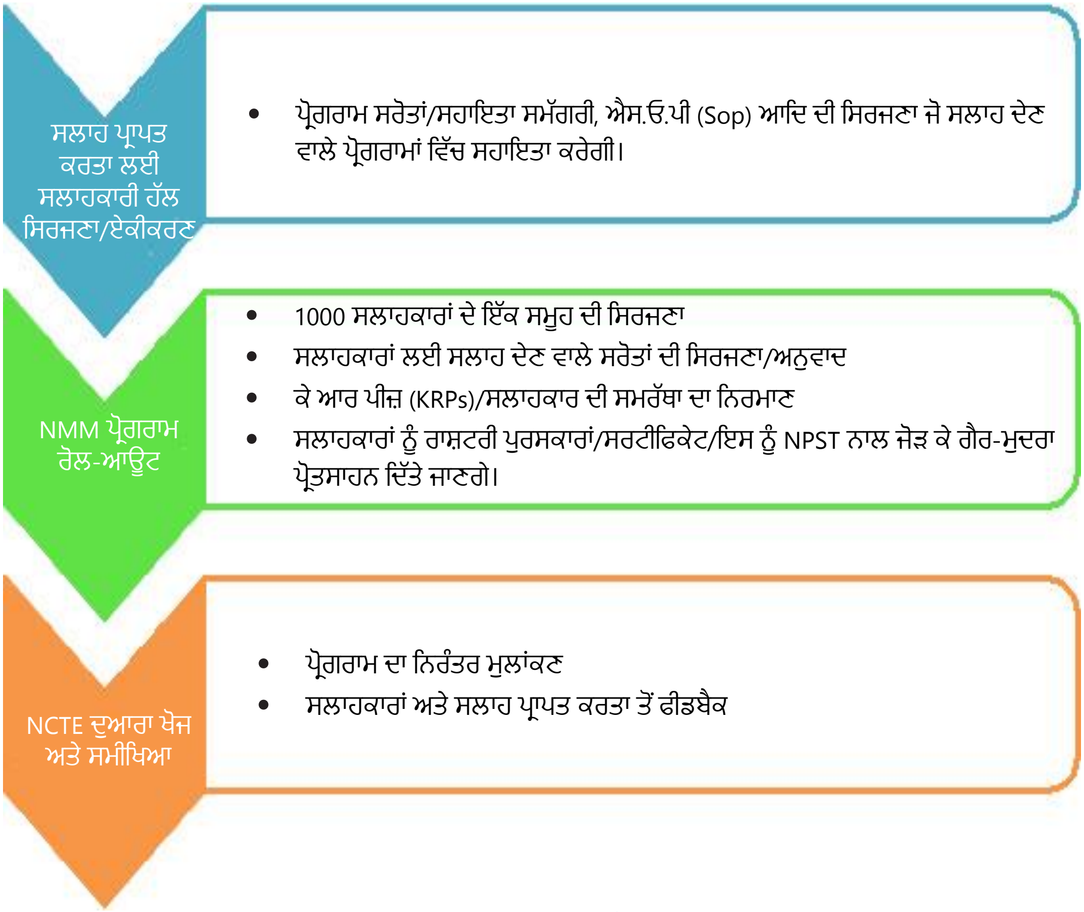
NMM ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਸਾਲ 2021-22 ਦੇ ਕੇਂਦਰੀ ਬਜਟ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਮੰਤਰਾਲੇ (MoE), ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ (GoI) ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। MoE ਨੇ ਅੱਗੇ ਇਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ NCTE ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ। NMM ਦੀਆਂ ਰੂਪ-ਰੇਖਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਖੋਜਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਲੜੀ ਬਣਾਈ ਗਈ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ ਤੋਂ ਸੁਝਾਅ/ਫੀਡਬੈਕ ਮੰਗਣ ਲਈ ਨਵੰਬਰ 2021 ਵਿੱਚ NCTE ਵੈੱਬਸਾਈਟ ਅਤੇ MyGov ਪੋਰਟਲ 'ਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਦਾ ਇੱਕ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਖਰੜਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਹੇਠਾਂ ਵਾਲੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਉਸ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਇਕੱਠੇ ਕਰਨ ਲਈ ਦੇਸ਼ ਭਰ ਵਿੱਚ ਅਕਾਦਮਿਕ, ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕਾਂ, ਸਕੂਲਾਂ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀਆਂ, ਅਧਿਆਪਕ ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ, SCERTS, DIETs, ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲਾਂ, ਅਧਿਆਪਕਾਂ, NGOs ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ ਨਾਲ 15 ਓਪਨ ਹਾਊਸ ਚਰਚਾਵਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ-ਅੱਪ ਪਹੁੰਚ (ਰੈਫ. ਅਨੁਬੰਧ-IV)।

NCTE ਨੇ 29 ਜੁਲਾਈ 2022 ਨੂੰ ਦੇਸ਼ ਭਰ ਦੇ 30 ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਕੂਲਾਂ (15 KV, 10 JNV ਅਤੇ 5 CBSE) ਵਿੱਚ ਪਾਇਲਟ ਮੋਡ ਰਾਹੀਂ NMM ਲਾਂਚ ਕੀਤਾ। 30 ਸਕੂਲ ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲਾਂ ਅਤੇ ਨੋਡਲ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ NMM 'ਤੇ 2-ਦਿਨਾ ਓਰੀਐਂਟੇਸ਼ਨ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕਰਵਾਇਆ ਗਿਆ। NCTE ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਖੇਤਰਾਂ ਤੋਂ 60 ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਹੈ। 60 ਚੁਣੇ ਗਏ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ 2-ਦਿਨ ਸਮਰੱਥਾ ਨਿਰਮਾਣ ਵਰਕਸ਼ਾਪ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। NMM ਵੈੱਬ ਪੋਰਟਲ (ਰੈਫ. Annexure-V) ਲਾਂਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਖੋਜ, ਭਰੋਸੇ ਅਤੇ ਉਸਾਰੂ ਫੀਡਬੈਕ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸਲਾਹ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਇੰਟਰਫੇਸ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਅਤੇ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਸੁਵਿਧਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਈ ਮਾਡਿਊਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

NMM 'ਤੇ ਬਲੂਬੁੱਕ ਨੂੰ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ, 15 ਓਪਨ ਹਾਊਸ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ, ਪਾਇਲਟ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਨਪੁਟਸ, ਹੋਰ ਸਟੇਕਹੋਲਡਰਾਂ ਦੀਆਂ ਚਰਚਾਵਾਂ ਅਤੇ ਆਊਟਰੀਚ (outreach) ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਫੀਡਬੈਕ/ਸੁਝਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨੈਸ਼ਨਲ ਸੈਂਟਰ ਫਾਰ ਟੀਚਰ ਕੁਆਲਿਟੀ (NCTQ), ਇੱਕ ਡਿਜੀਟਲ ਪਲੇਟਫਾਰਮ, NCTE ਵਿੱਚ NMM ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ, ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। UMI NCTQ ਤੋਂ ਚਲਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।

7.2 ਅੱਗੇ ਵੱਲ

NMM ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਇੱਕ ਅਨਮੋਲ ਪਹਿਲ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ, ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਮੁਹਾਰਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਹ ਗਿਆਨ ਸਾਂਝਾਕਰਨ, ਸਹਿਯੋਗ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਲਈ ਇੱਕ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਹੈ। NMM ਲਈ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੰਕਲਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:


ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਹੱਲ ਸਿਰਜਣਾ/ਏਕੀਕਰਣ
• ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਰੋਤਾਂ/ਸਹਾਇਤਾ ਸਮੱਗਰੀ, ਐਸ.ਓ.ਪੀ (Sop) ਆਦਿ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਜੋ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੇਗੀ।
NMM ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਰੋਲ-ਆਊਟ
• 1000 ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ
• ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ/ਅਨੁਵਾਦ
• ਕੇ ਆਰ ਪੀਜ਼ (KRPs)/ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ
• ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਪੁਰਸਕਾਰਾਂ/ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ/ਇਸ ਨੂੰ NPST ਨਾਲ ਜੋੜ ਕੇ ਗੈਰ-ਮੁਦਰਾ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ।
NCTE ਦੁਆਰਾ ਖੋਜ ਅਤੇ ਸਮੀਖਿਆ
• ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਨਿਰੰਤਰ ਮੁਲਾਂਕਣ
• ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਤੋਂ ਫੀਡਬੈਕ

ਚਿੱਤਰ 7.1: ਅੱਗੇ ਵਧੋ

ਹਵਾਲੇ

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.

ਅਨੁਬੰਧ

I. ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਦਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਮਾਡਲ:

ਸਲਾਹਕਾਰ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਲਈ ਸਿਫ਼ਾਰਿਸ਼ਾਂ।

II. ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ:

ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰੇ ਲਈ ਇੱਕ ਨਮੂਨਾ ਟੂਲ।

III. NMM ਲਈ 15 ਖੁੱਲ੍ਹੀਆਂ ਚਰਚਾਵਾਂ

IV. NMM ਵੈੱਬ ਪੋਰਟਲ

ਅਨੁਬੰਧ-I

ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਲਈ ਢਾਂਚਾਗਤ ਡਿਜ਼ਾਈਨ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ

ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ

ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਡਿਜ਼ਾਈਨਰ

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਮੈਨੇਜਰ

ਉਦੇਸ਼: ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸਕ੍ਰੀਨਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਚਲਾਉਣ ਲਈ।

ਇੱਥੇ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਗੁਣ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਆਦਰਸ਼ ਸਲਾਹਕਾਰ ਕੋਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਦੋਵੇਂ ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor) ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ (Mentees) ਰਿਸ਼ਤੇ ਤੋਂ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਗੁਣ

ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦੀ ਜਾਗਰੂਕਤਾ

ਅਸਰਦਾਰ ਸੰਚਾਰ

ਹਮਦਰਦੀ

ਅਨੁਭਵ

ਲਚਕਤਾ

ਪ੍ਰੇਰਨਾਦਾਇਕ

ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਹੁਨਰ

ਮੁਹਾਰਤ

ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ

ਆਲੋਚਨਾਤਮਕ ਸੋਚ

ਰਚਨਾਤਮਕਤਾ

ਸੰਭਾਵੀ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਕ੍ਰੀਨਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਗੁਣਾਂ ਲਈ ਟੈਸਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਕ੍ਰੀਨਿੰਗ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਉਸ ਪੈਮਾਨੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਉਪਲਬਧ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਪੂਲ ਦੇ ਆਕਾਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇੱਕ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਡੇਟਾ-ਇਕੱਤਰ ਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਦੇ ਸੁਮੇਲ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਸਲਾਹਕਾਰੀ *ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ*

ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ

ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ

ਜਨਸੰਖਿਆ, ਪਿਛਲੇ ਤਜ਼ਰਬਿਆਂ, ਮੁਹਾਰਤ ਦੇ ਸਬੂਤ ਆਦਿ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਕੱਠੀ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਔਨਲਾਈਨ ਸਿਖਲਾਈ ਸੈਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ/ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਕੇਸ ਅਧਿਐਨ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਫਾਰਮ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ; ਘੱਟ ਸਰੋਤ ਉਪਲਬਧਤਾ) ਜਾਂ ਇੱਕ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇ ਨਾਲ (ਛੋਟੇ ਪੈਮਾਨੇ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ; ਉੱਚ ਸਰੋਤ ਉਪਲਬਧਤਾ) ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਗੱਲਬਾਤ/ਇੰਟਰਵਿਊ

ਇੱਕ ਇੰਟਰਵਿਊ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਕੁਝ ਕੁਸ਼ਲਤਾਵਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ 'ਤੇ ਟੈਸਟ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਸਵਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਦੇ ਇੰਟਰਐਕਟਿਵ ਗੁਣਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਿਆਨ, ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲਤਾ, ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣਾਤਮਕ ਤਰਕ ਆਦਿ।

ਔਨਲਾਈਨ ਫਾਰਮ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਡਾਟਾਬੇਸ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ, ਵੀਡੀਓ ਕਾਨਫਰੰਸਿੰਗ ਟੂਲ ਆਦਿ ਵਰਗੇ ਟੂਲ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਮੇਜ਼ਬਾਨੀ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

***ਸਲਾਹਕਾਰੀ** ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ*

ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਚੋਣ

ਜਨ-ਅੰਕੜਾ

- ਨਾਮ
- ਸੰਪਰਕ ਜਾਣਕਾਰੀ (ਫੋਨ/ਪਤਾ/ਈ-ਮੇਲ)
- ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਮੁਹਾਰਤ
- ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾ (ਨਾਮ, ਸ਼ਹਿਰ, ਰਾਜ, ਦੇਸ਼)

ਅਨੁਭਵ

- ਮੌਜੂਦਾ ਭੂਮਿਕਾ/ਅਹੁਦਾ
- ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ
- ਮੌਜੂਦਾ ਭੂਮਿਕਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਨੁਭਵ

ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਮਹਾਰਤ

- ਮੁਹਾਰਤ ਲਈ ਟੈਸਟ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਵਲੀ
- ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸਮਗਰੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੇ ਅਨੁਭਵ ਦਾ ਸਬੂਤ - ਸਿਖਾਉਣ ਜਾਂ ਸਿੱਖਣ ਦੁਆਰਾ
- ਸੰਬੰਧਿਤ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਅਵਾਰਡ, ਸਨਮਾਨ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ

ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲਤਾ

ਉਹ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਕਿਉਂ ਬਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ ਲਈ ਪੁੱਛਣ ਵਾਲੇ ਲੇਖ/ਇੰਟਰਵਿਊ ਸਵਾਲ:

- ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦਾ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕੀ ਹੈ?
- ਉਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਕੀ ਲੈ ਕੇ ਆਉਣਗੇ?
- ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤੋਂ ਕਿਵੇਂ ਲਾਭ ਹੋਵੇਗਾ?
- ਉਹ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕਿਵੇਂ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤੋਂ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਭ ਹੋਵੇਗਾ?

ਧਿਆਨ ਅਤੇ ਚਿੰਤਨਸ਼ੀਲਤਾ

ਸਲਾਹਕਾਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੁਆਰਾ ਹੱਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਅਧਿਐਨ।

ਫਾਲੋ-ਅੱਪ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਬਹੁ-ਚੋਣ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇਹਨਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਅਰਜ਼ੀ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੁੱਛੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਪਰਖਣਾਂ ਹੈ:

- ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ,
- ਢੁਕਵੀਂ ਸਹਾਇਤਾ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ,
- ਫਰੇਮ ਸੁਝਾਅ ਅਤੇ ਫੀਡਬੈਕ,
- ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ,
- ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਸ਼ੈਲੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ,
- ਅਸਹਿਮਤੀ ਅਤੇ ਅਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣਾ ਅਤੇ
- ਨਾ ਜਾਣੇ ਜਵਾਬਾਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਲਈ

ਪ੍ਰੇਰਣਾਦਾਇਕ ਅਤੇ ਉਤਪ੍ਰੇਰਕ

ਵੀਡੀਓ ਪ੍ਰੋਂਪਟ/ਇੰਟਰਵਿਊ ਸਵਾਲ ਇਸ ਬਾਰੇ ਬਿਆਨ ਕਰਨ ਲਈ ਪੁੱਛਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਟੀਮ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜਵਾਬ ਨੂੰ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਲਈ ਟੈਸਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

- ਸਪਸ਼ਟ ਸਪੀਚ
- ਸਰੀਰਕ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਉਚਿਤ ਵਰਤੋਂ
- ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਵੇਰਵਾ
- ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬਤ ਸੋਚ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਾ
- ਊਰਜਾਵਾਨ ਭਾਸ਼ਣ
- ਪ੍ਰੇਰਨਾਦਾਇਕ ਕਹਾਣੀ ਸੁਣਾਉਣੀ

ਅਨੁਬੰਧ - II
ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ

ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

ਉਦੇਸ਼: ਇੱਕ ਸਫਲ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੰਬੰਧਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ

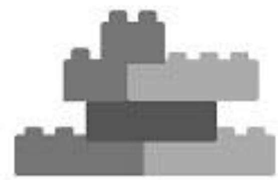
ਭੂਮਿਕਾ:

ਸਲਾਹਕਾਰ (Mentor), ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਨੂੰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ, ਸਲਾਹ, ਫੀਡਬੈਕ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਖਾਸ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ:

ਤਿਆਰ ਕਰੋ

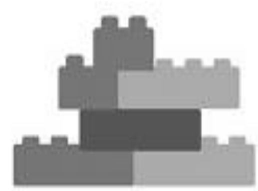
ਸਹਿਯੋਗ ਕਰੋ


ਵਧੋ

- ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ(ਵਾਂ) ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਿਲਣ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ। ਲਈ ਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧਤਾ
- ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਸਪੇਸ ਬਣਾ ਕੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ(ਵਾਂ) ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਰਿਸ਼ਤਾ ਬਣਾਉਣਾ ਜੋ ਗੁਪਤਤਾ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ(ਵਾਂ) ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ
- ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸੰਚਾਲਿਤ ਰਿਸ਼ਤੇ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਬਣਾਉਣਾ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਕਰੀਅਰ ਦੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ
- ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ(ਵਾਂ) ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਨਾਲ ਸਪਸ਼ਟ ਸੰਚਾਰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣਾ

ਤਿਆਰ ਕਰੋ

ਸਹਿਯੋਗ ਕਰੋ


ਵਧੋ

- ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ, ਸੰਬੰਧਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਦੇ ਸਪਸ਼ਟ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਾਰਜ ਯੋਜਨਾ ਵੱਲ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ।
- ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਯਾਤਰਾ 'ਤੇ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਮੁਹਾਰਤ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਲਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਨੂੰ ਬਿਆਨ ਕਰਨਾ

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ

ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ

- ਸਮੱਸਿਆ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਵਿਚਾਰਸ਼ੀਲ ਗੱਲਬਾਤ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਕੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਸਮੂਹਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੁਵਿਧਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ
- ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨਾ
- ਦੇਖਭਾਲ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ, ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ (Mentee) ਨਾਲ ਮਤਭੇਦਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇਣਾ
- ਸਮੱਸਿਆ ਬਾਰੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਝ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਪੜਤਾਲ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ (ਖੁੱਲ੍ਹੇ "ਕਿਵੇਂ" ਅਤੇ "ਕੀ" ਸਵਾਲ) ਪੁੱਛਣਾ
- ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਸੁਣਨਾ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਾ
- ਮੈਂਟੀ ਨੂੰ ਆਰਾਮਦਾਇਕ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਭਵਿੱਖ ਲਈ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਸੁਧਾਰ ਵੱਲ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨਾ
- ਮੈਂਟੀਜ਼ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮੈਂਟੀਜ਼ ਲਈ ਵੱਖਰਾ ਸਮਰਥਨ
- ਇਮਾਨਦਾਰ, ਖੁੱਲ੍ਹਾ, ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਅਤੇ ਰਚਨਾਤਮਕ ਫੀਡਬੈਕ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ
- ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ, ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਢੁਕਵੇਂ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਨ ਅਤੇ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨਾ
- ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਹਿ-ਨਿਰਮਿਤ ਕਾਰਜ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬਣਾਉਣਾ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਅੰਤਰਾਲਾਂ 'ਤੇ ਕਾਰਜ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ

ਤਿਆਰ ਕਰੋ **ਸਹਿਯੋਗ ਕਰੋ** **ਵਧੋ**

- ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਮਾਂ ਕੱਢਣਾ
- ਸਿਖਲਾਈ, ਫੀਡਬੈਕ ਚੱਕਰ ਆਦਿ ਦੁਆਰਾ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ।

ਅਨੁਬੰਧ– III

NMM ਲਈ 15 ਓਪਨ ਹਾਊਸ ਚਰਚਾਵਾਂ

NMM 'ਤੇ ਓਪਨ ਹਾਊਸ ਚਰਚਾਵਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ

ਲੜੀ ਨੰ.	ਸੰਸਥਾ/ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦਾ ਨਾਮ	ਚਰਚਾ ਦਾ ਢੰਗ	ਮਿਤੀ	ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰਾਜ/ਕੇਂਦਰ ਸ਼ਾਸਿਤ ਪ੍ਰਦੇਸ਼
1.	ਕੋਟਨ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਗੁਹਾਟੀ, ਅਸਾਮ	ਸਰੀਰਕ	16.11.2021	ਅਸਾਮ, ਪੱਛਮ ਬੰਗਾਲ, ਅਰੁਣਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼
2.	ਐਸ.ਸੀ.ਈ.ਆਰ.ਟੀ ਗੰਗਟੋਕ, ਸਿੱਕਮ	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	10.12.2021	ਸਿੱਕਮ, ਮਿਜ਼ੋਰਮ
3.	ਐਸ.ਸੀ.ਈ.ਆਰ.ਟੀ ਜੰਮੂ ਅਤੇ ਕਸ਼ਮੀਰ	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	13.12.2021	ਜੰਮੂ ਤੇ ਕਸ਼ਮੀਰ ਅਤੇ ਲੱਦਾਖ
4.	ਐਸ.ਸੀ.ਈ.ਆਰ.ਟੀ ਪਟਨਾ, ਬਿਹਾਰ	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	15.12.2021	ਬਿਹਾਰ, ਝਾਰਖੰਡ
5.	ਦਿੱਲੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ	ਸਰੀਰਕ	16.12.2021	ਦਿੱਲੀ, ਹਰਿਆਣਾ
6.	ਬਨਾਸਥਲੀ ਵਿਦਿਆਪੀਠ, ਰਾਜਸਥਾਨ	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	17.12.2021	ਰਾਜਸਥਾਨ
7.	ਓਸਮਾਨੀਆ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਹੈਦਰਾਬਾਦ	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	18.12.2021	ਤੇਲੰਗਾਨਾ, ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼
8.	ਐਸ.ਸੀ.ਈ.ਆਰ.ਟੀ ਪੁਣੇ, ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	28.12.2021	ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ, ਗੋਆ
9.	ਭਾਰਤੀ ਅਧਿਆਪਕ ਸਿੱਖਿਆ ਸੰਸਥਾਨ, ਗਾਂਧੀਨਗਰ, ਗੁਜਰਾਤ	ਸਰੀਰਕ	30.12.2021	ਗੁਜਰਾਤ
10.	ਬਨਾਰਸ ਹਿੰਦੂ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵਾਰਾਣਸੀ, ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	12.01.2022	ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼
11.	ਐਸ.ਸੀ.ਈ.ਆਰ.ਟੀ ਭੋਪਾਲ, ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	17.01.2022	ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼
12.	ਐਸ.ਸੀ.ਈ.ਆਰ.ਟੀ ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	20.01.2022	ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼
13.	ਐਸ.ਸੀ.ਈ.ਆਰ.ਟੀ ਪੰਜਾਬ	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	24.01.2022	ਪੰਜਾਬ
14.	ਸੈਂਟਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਫ ਹਰਿਆਣਾ	ਰਲਿਆ-ਮਿਲਿਆ	04.03.2022	ਹਰਿਆਣਾ ਅਤੇ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ
15.	ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ ਆਫ ਸਕੂਲ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ ਪੁਡੂਚੇਰੀ	ਸਰੀਰਕ	07.03.2022	ਪੁਡੂਚੇਰੀ

ਅਨੁਬੰਧ - IV
ਐਨ.ਐਮ.ਐਮ. ਵੈਬ ਪੋਰਟਲ

ਐਨ.ਐਮ.ਐਮ. ਵੈਬ ਪੋਰਟਲ
ਸਲਾਹਕਾਰ ਲਈ

1. ਲਾੱਗ ਇਨ

2. ਮੇਰੀ ਪ੍ਰੋਫਾਇਲ

Sangita Pradhan

★★★★★

Language(s) Known

Sr. No.	Language	Speak	Read	Write
1.	Hindi	☑	☑	☑
2.	Marathi	☑	☑	☑
3.	English	☑	☑	☑

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

About Yourself

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

Current Work Status

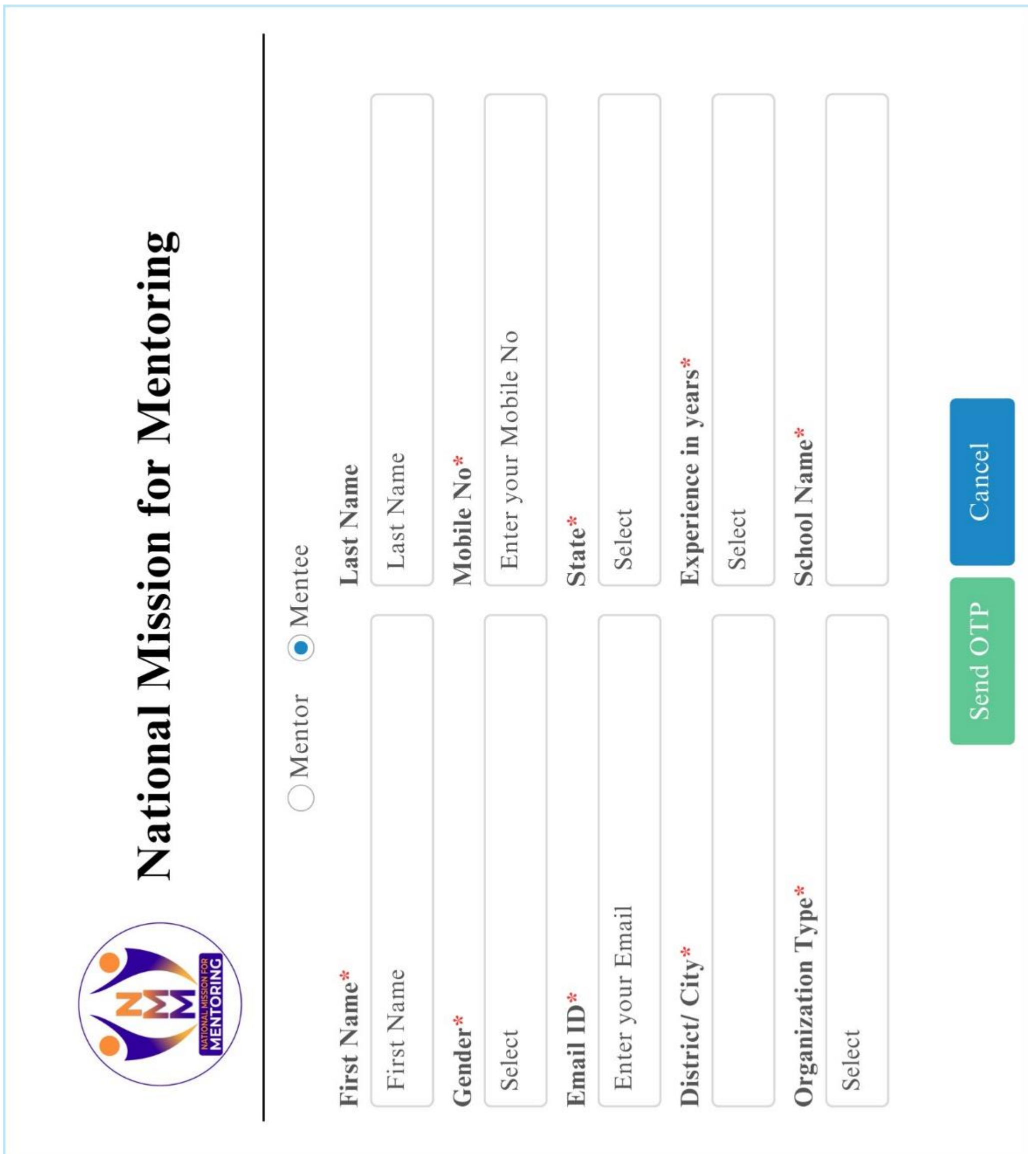
Working

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

Kendriya Vidyalaya, Ganganagar

Click Here to Update your Profile

1. ਮੈਂਟੀ ਪੰਜੀਕਰਨ


National Mission for Mentoring
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*
Experience in years*
Select
Organization Type*
Select
School Name*
Send OTP
Cancel

2. ਮੈਂਟੀ ਪ੍ਰੋਫਾਇਲ

Mentee Profile

Basic Information | **Language Proficiency** | **Mentoring Required For**

Registration No.	4		
First Name*	Somit	Last Name	Mishra
Gender*	Male	Email ID*	ncte.mentee@gmail.com
Mobile Number *	888888888	State*	ASSAM
District / City*	GUWAHATI	Pin Code*	781022
Organisation Type*	Central Board of Secondary Education (CBSE)	Name of the School/Institutions*	Kendriya Vidyalaya, Khanapar
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

Somit Mishra

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

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

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

Other Remarks (If any)

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

राष्ट्रीय अध्यापक शिक्षा परिषद्
(भारत सरकार का एक सांविधिक निकाय)

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

By e-mail / Hand / Speed Post / Fax

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

-2-

12.	**Ms. Monika Mishra** Academic Consultant, NCTE	Co-convener
13.	**Ms. Shailla 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. 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.

NATIONAL MISSION FOR MENTORING

ਪੈਰਾ 15.11, **ਐਨ.ਈ.ਪੀ.** 2020

ਸਲਾਹਕਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਨੈਸ਼ਨਲ ਮਿਸ਼ਨ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉੱਤਮ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਸਮੂਹ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਸਕੂਲ ਦੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਥੋੜ੍ਹੇ ਅਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸਲਾਹਕਾਰੀ/ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਗੇ।

Language consultancy and translation facilitated by

National Translation Mission

Central Institute of Indian Languages, Mysore

ਨੈਸ਼ਨਲ ਕੌਂਸਲ ਫਾਰ ਟੀਚਰ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ

(ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਇਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੰਸਥਾ)

National Council for Teacher Education

(A Statutory Body of Government of India)