



# قومی مشن برائے مینٹرنگ

دی بلیو بک

Urdu-اردو

قومی کونسل برائے ٹیچر ایجو کیشن

جی۔ 7، سیکٹر۔ 10، دوارکا، نئی دہلی۔ 110075





قومی مشن برائے مینٹرنسگ (NMM) کا لوگو مرتبی (Mentor) اور متدرب (Mentee) کے باہمی تعاون پر مبنی ایجنسی کی نشاندہی کرتا ہے جہاں باہمی پیشہ و رانہ ترقی کے لیے استعداد کار میں اضافے کے تین اکتساب، غور و فکر اور صلاحیت سازی کے جذبے کو فروغ دیا جا رہا ہے۔ اس لوگو میں نارنجی رنگ اثباتیت، رجائیت، تحرک، جوش اور گرم جوشی کی عکاسی کرتا ہے اور شوخ نیلارنگ حکمت، امانت داری، اعتبار اور ذمہ داری کو ظاہر کرتا ہے۔ یہ تمام صفات مینٹرنسگ کے لیے ضروری ہیں۔



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



دھر مینڈر پر دھان  
عزت آب وزیر تعلیم؛  
فرود غمہارت و کار اندازی  
حکومتِ ہند، شاہسترا بھومن  
نئی دہلی- 110001



## پیش لفظ

قوی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 ایک ایسے تبدیلی والے تعلیمی نظام کا وِژن رکھتی ہے جو اساتذہ کو ہر طالب علم کے لیے ایک جامع اور مساوی تعلیمی ماحول پیدا کرنے کا اختیار دیتا ہے۔ لیکن اس وِژن کی کامیابی کا انحصار با اختیار اساتذہ پر ہے۔

پالیسی اس اہم کردار کو تسلیم کرتی ہے جو اساتذہ ہماری قوم کے مستقبل کی تشكیل میں ادا کرتے ہیں۔ اس وِژن کے ساتھ ہم آہنگ، نیشنل مشن برائے مینٹر نگ (NMM) کا مقصد ہندوستان کے تمام اسکولی اساتذہ کو مینٹر نگ کی مدد فراہم کرنا اور مریبوں کا ایک ایسا نیٹ ورک بنانا ہے جو اساتذہ کو تعاون فراہم کریں گے اور انہیں با اختیار بنائیں گے تاکہ اساتذہ اپنے تدریسی طریقوں کو بہتر بنائیں اور اپنی مجموعی پیشہ و رانہ صلاحیت کو بڑھائیں۔ اس مشن کا مقصد محض تعاون فراہم کرنا نہیں ہے؛ یہ اساتذہ میں چھپی صلاحیتوں کو آشکار کرنے کے بارے میں ہے۔ پر مشتمل اور پائیدار مینٹر نگ کے ذریعے، اساتذہ اپنی مہارتوں کو فروغ دینے اور انہیں مزید بہتر بنانے کے قابل ہوں گے تاکہ اپنے طلباء کی متنوع اکتسابی ضروریات کو پورا کر سکیں اور ان کی زندگیوں پر ایک ثابت اثر ڈالیں۔

نیشنل کونسل فارمیچر ایجو کیشن (NCTE) نے NMM پر یہ بیوک تیار کی ہے۔ یہ جامع دستاویز ایک مینوں کل سے کہیں زیادہ ہے۔ یہ ایک اختصاصی روڈ میپ ہے جو واضح مقاصد اور مؤثر حکمت عملیوں پر مبنی ہے جو اساتذہ اور مریبوں دونوں کے لیے عملی طور پر رہنمایانہ خطوط کا ایک خاکہ فراہم کرتا ہے۔ ساتھ ہی یہ ہمارے اساتذہ کو 21 ویں صدی کی ان مہارتوں سے آراستہ کرنے کے لیے ایک مفہوم فریم ورک بھی فراہم کرتا ہے جن کی انہیں اپنے طلباء میں پروان چڑھانے کی ضرورت ہے، جس سے ایک ایسی نسل پروان چڑھے گی جو نہ صرف اپنی بقا کے لیے تیار ہو گی بلکہ اس متحرک دنیا میں تیزی سے نشوونما پائے گی جو اس کا انتظار کر رہی ہے۔

میں اس پہلی کو آگے بڑھانے کے لیے NCTE کی پُر خلوص تعریف کرنا چاہوں گا۔ مجھے یقین ہے کہ یہ دستاویز اساتذہ اور مریبوں کے لیے یکساں طور پر ایک قابل قدر و سیلہ ثابت ہو گی، جو انھیں تدریسیں اور اکتساب میں باکمال بننے میں رہنمائی کرے گی۔

(دھر مینڈر پر دھان)



## پیغام

نیشنل کو نسل فارٹچر ایجوکیشن (NCTE) کی جانب سے NMM پر انہائی باریک بینی سے ڈیزائن کی گئی یہ بلیوبک، انٹرائی سنگ میل کی حیثیت رکھتی ہے۔ مختلف پیشہ و رفراہد کو اساتذہ، جو بیباں بطور متدرب ہیں، کامربی تسلیم کرتے ہوئے نیشنل مشن فارمنٹر نگ (NMM) تعلیم کے لیے ایک تبدیلی کا طریقہ متعارف کرتا ہے۔ حرکی مرتبی۔ متدرب (Mentor-Mentee) تعاملات کے لیے دستیاب ٹکنالوجی کا استعمال کرتے ہوئے، مشن اس بات پر زور دیتا ہے کہ اساتذہ ایک دوسرے کی پیشہ و رانہ ترقی میں تعمیری کردار ادا کرتے ہیں۔ یہ دستاویز NCTE ٹیم کی لگن کی عکاسی کرتے ہوئے، ان اہم اساتذہ کے مرکزی پروگرام کے بارے میں جامع بصیرت فراہم کرتی ہے۔



### آنپور نادیوی

عزت آب وزیر مملکت برائے  
تعلیم، وزارت تعلیم، حکومت ہند

میں ان کی کوششوں کی ستائش کرتی ہوں اور NMM کی جانب سے اساتذہ کو با اختیار بنانے اور ہمارے ملک میں روشن خیال تعلیم کے مستقبل کو فروغ دینے کی منتظر ہوں۔

کامیابی کے لیے نیک خواہشات۔

\*\*\*\*\*

## پیغام

قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 متدریس و اکتساب میں بچک، تخلیقیت اور جدت کو فروع دے کر معیاری تعلیم پر زور دیتی ہے۔ اساتذہ کے لیے قوی مشن برائے مینٹر نگ (NMM) پیشہ و رفراہد اور ماہرین کے لیے ایک ایسا پلیٹ فارم فراہم کرے گا جہاں وہ متدرب اساتذہ کے ساتھ علم، ہنر اور مہارت کا اشتراک کر سکتے ہیں اور مؤثر اساتذہ بننے کے اس سفر میں ان کی مدد کر سکتے ہیں۔ NMM پر یہ بلیوبک مینٹر نگ کے تصور سے لے کر اس کے پروگرام کے نفاذ تک، مینٹر نگ کا مکمل فہم فراہم کرتی ہے۔



### سنگھ کمار، آئی اے ایس

سکریٹری  
شعبہ اسکولی تعلیم و خواندنگی  
وزارت تعلیم، حکومت ہند

میں NMM کا تصور دینے اور اس موضوع پر یہ بلیوبک تخلیق کرنے کے اس شراکتی عمل کے لیے NCTE کو مبارکہ و پیش کرتا ہوں۔  
نیک خواہشات۔



## پیغام

قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 تعلیمی امنگوں کی تکمیل میں مؤثر اساتذہ کے اہم کردار پر زور دیتا ہے۔ مینٹر نگ، 21 ویں صدی کے تقاضوں کی تکمیل کے لیے باہمی تعلقات کی قوت، معلمین اور رہنمائی کرنے والوں کی حوصلہ افزائی کرتی ہے۔ قومی مشن برائے مینٹر نگ (NMM) منظم مینٹر نگ کے ذریعے ادارہ جاتی مدد فراہم کرنے کے لیے پر عزم ہے۔ NMM پر یہ بلیو بک اساتذہ کے مستقبل کو سنوارنے، تنقیدی سوچ اور موافقت کو فروغ دینے کی قوت فراہم کرتی ہے۔ میں تمام اساتذہ سے گزارش کرتا ہوں کہ اس مشن میں بڑھ چڑھ کر حصہ لیتے ہوئے اس موقع سے فائدہ اٹھائیں۔ NCTE ٹیم کی اس دستاویز کو بنانے میں ان کے مثالی کام کے لئے تائش کرتا ہوں۔ آئیے ہم باہمی تعاون سے اپنے اسکولوں اور وسیع تر تدریسی برادری میں مینٹر نگ اور مدد کا چلہ تخلیق کریں۔



## پروفیسر یو گیش سکنگ

چیئرمین

این سی ٹی ای، نئی دہلی

## پیغام

اساتذہ کو قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 کے سگ بنیاد کے طور پر تسلیم کرتے ہوئے، NCTE نے قومی مشن برائے مینٹر نگ (NMM) کو متعارف کروایا ہے جو کہ اساتذہ کو فراہم کیے جارہے تھے۔ مینٹر نگ کا استعمال کرتے ہوئے، NMM "ہماری" مربی - متدرب "رابطوں کو فروغ دیتا ہے، جو جغرافیائی حدود سے بالاتر ہے اور مادی رکاوٹوں کو دور کرتا ہے۔ یہ ڈیجیٹل رابطہ انفرادی ضروریات کے مطابق باہم مربوط اور مسلسل مینٹر نگ کے قابل بنتا ہے۔ تجربہ کارپیشہ و را فراد بطور مربی و رچوکل مشاورت اور اشتراکی پلیٹ فارمز کے ذریعے متدریین کی رہنمائی کرتے ہیں۔ NMM پر یہ بلیو بک پروفیسر گرام کے بارے میں جامع حقائق پیش کرتی ہے۔



## کیسنگ والی شیرپا، آئی آرائیں

ممبر سکریٹری، این سی ٹی ای، نئی دہلی

NMM کے ذریعہ اساتذہ کو با اختیار بنانے اور ہندوستانی تعلیم کے روشن مستقبل کی تشكیل کرنے کے لیے میں معاون سینئر، منہمک NCTE ٹیم اور فریقین کا شکر یہ ادا کرتی ہوں۔



## فہرست

I - V	پیش لفظ
VII	فہرست
X	فہرست اشکال
X	فہرست جدول
XI	مقدمہ

### باب اول: ہندوستان میں تعلیم

2	1.1 ہندوستان میں تعلیم: موجودہ صور تحال
3	1.2 اساتذہ کا کردار
4	1.3 پیچیدہ اور عصری چینجز
4	1.4 مطابقت اور پس منظر
4	1.5 قومی تعلیمی پالیسی (2020) و ٹژن برائے مینٹر نگ
5	1.5.1 برائے طلباء
5	1.5.2 برائے اساتذہ
5	1.5.3 برائے اسکولی رہنماء
5	1.5.4 برائے تعلیمی رہنماء اور ادارے

### باب دوم: مینٹر نگ کا تعارف

8	2.1 مینٹر نگ کا تصور
9	2.2 مینٹر نگ کے اصول
10	2.3 مینٹر نگ سے والستہ عام غلط فہمیاں

### باب سوم: قومی مشن برائے مینٹر نگ کا تعارف

12	3.1 قومی مشن برائے مینٹر نگ کی ضرورت
12	3.2 مشن کا حصول کیسے ہو؟

3.3 مشن کے موقع متنجکیا ہیں؟

## باب چہارم: مینٹر نگ کے مسئلے کا حل

15	4.1 مرbi کا انتخاب
18	4.1.1 مرbi کے انتخاب کا عمل
18	4.2 مربیں کے اوصاف
21	4.3 متدرب کے اوصاف
22	4.4 مرbi کی نشوونما
22	4.4.1 مرbi تربیتی پروگرام
23	4.4.1.1 مینٹر نگ کی بنیادیں (بنیادی مہارتیں)
23	4.4.1.2 مینٹر نگ کی اقسام
26	4.4.2 مربیں کی مسلسل پیشہ و رانہ نشوونما
26	4.5 مینٹر نگ کے میدان
29	4.6 مینٹر نگ کے باہمی تعامل

## باب پنجم: مینٹر نگ پروگرام کے عناصر

32	5.1 پروگرام ڈیزائیں اور منصوبہ بندی
32	5.1.1 مرbi کی پیش رفت
33	5.2 پروگرام میجنت
33	5.3 پروگرام کے عملی مراحل
34	5.3.1 کردار اور ذمہ داریاں
35	5.3.2 مینٹر نگ پروگرام کے مختلف مراحل کی کارروائیوں کے لیے سفارشات
36	5.4 پروگرام کا تعین قدر
39	5.5 روان دینا
40	5.6 ترغیب دینا
40	5.7 مینٹر نگ پروگراموں کو درپیش چیلنجز
42	5.8 شکایات کے ازالے کا طریقہ کار

## باب ششم: قوی مینٹر گ انفر اسٹر کچر

44	6.1 تعارف
44	6.2 ڈیزائن کے اصول
46	6.3 مرتبی۔ مترب بآہی تعامل کو فعال کرنا
46	6.4 ٹیکنالوژی کے اجزا
48	6.5 یونیفارم مینٹر گ انٹر فیس
48	6.5.1 قابل دریافت
48	6.5.2 اعتماد
48	6.6 یونیفارم مینٹر گ نیٹ ورک
48	6.7 پلیٹ فارم گورننس

## باب ہفتم: سفر اور آگے کی منزل

52	7.1 این ایم ایم کا سفر
52	7.2 آگے کا راستہ
54	حوالہ جات
55	ضمیمہ جات
56	ضمیمہ: I
59	ضمیمہ: II
61	ضمیمہ: III
62	ضمیمہ: IV

## فہرست اشکال

2	شکل 1.1: ہندوستان میں تعلیم
3	شکل 1.2: استاد کا کردار
13	شکل 3.1: کردار (ایکٹرس) جو تعاملات میں شریک ہیں اور ایک اکائی کے طور پر ہدف کی جانب بڑھ رہے ہیں
14	شکل 3.2: میسٹر نگ کے کردار
14	شکل 3.3: فریقین کے درمیان تعاملات کے اصول
15	شکل 3.4: مشن کے اہم مرحلے
33	شکل 5.1: مرتبی کی ترقی
37	شکل 5.2: میسٹر نگ کے لیے تعین قدر کا پیامہ
44	شکل 6.1: قومی میسٹر نگ انفارا سٹر کچرڈیزائن کے اصول
46	شکل 6.2: شیکنا لوچی انفارا سٹر کچرپر متعین کیے گئے کلیدی افعال
47	شکل 6.3: یونیفارسٹی میسٹر نگ نیٹ ورک (UMN)۔ اجزا کی سطح کا منظر
53	شکل 7.1: آگے کاراستہ

## فہرست جدول

23	جدول 4.1: مہار تیں، اجزا اور تفصیلات
25	جدول 4.2: میسٹر نگ کے طریقے
26	جدول 4.3: مرتبی کی تربیت اور مہارت کی سطحیں
27	جدول 4.4: میسٹر نگ کے شعبے اور تعریف
34	جدول 5.1: متعلقین اور ذمہ داریاں
38	جدول 5.2: مقصد اور اثر کا اشارہ
40	جدول 5.3: مراعات کی اقسام
49	جدول 6.1: معیار اور سوالات

## نفاذی خلاصہ

ہندوستان میں تعلیمی عہدیداروں نے اسائدہ کے لیے مختلف سطحوں پر مسلسل اکتساب و ترقی کی ضرورت کو محسوس کیا تاکہ وہ طلباء کی تعلیم و تربیت کے بڑے مشن میں موثر طریقے سے اپنا کردار ادا کر سکیں۔ ”بیو بک برائے مینٹر نگ“ اس بڑھتی ضرورت کو پورا کرنے کی کاوشوں کا ایک نتیجہ ہے۔ ”مینٹر نگ“ ایک اصطلاح ہے جو ان دو افراد میں تعامل کے ڈھانچہ کو بتانے کے لیے استعمال ہوتی ہے جن میں سے ایک اپنے کام میں تجربہ کار ہے (مریٰ) اور دوسرا جو اس تجربے سے سیکھنا چاہتا ہے (متدرب)، یہ دونوں مل کر اس بیو بک کی بنیاد تیار کرتے ہیں۔ یہ کتاب تعلیمی منظروں میں مختلف فریقین کے لیے بطور رہنمایا کرنے کی کوشش کرتی ہے جس میں ”مینٹر نگ“ کو ایک حل کے طور پر پیش کیا گیا ہے تاکہ سسٹم میں دستیاب مہارت سے فائدہ اٹھایا جاسکے۔

اس بیو بک کو سات مختلف ابواب میں تقسیم کیا گیا ہے۔

باب اول کی شروعات ہندوستان میں تعلیم کی صورت حال کے ایک محترپس منظر سے ہوتی ہے۔ یہ باب اب تک کے سرکاری اقدامات کی کامیابیوں کا احاطہ کرتا ہے جس میں چند پُرا شاریروں اور تعلیم کے میدان میں ملک گیر پالیسیوں اور پرا جکٹس کے مقاصد کو نمایاں کیا گیا ہے۔ ساتھ ہی یہ باب تعلیمی نظام میں ابھرتے چلنجز اور اس کے ساتھ ساتھ قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 سے ہم آہنگ مینٹر نگ کی ضرورت کو بھی اجاگر کرتا ہے۔

باب دوم مینٹر نگ کے تصور پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ یہ ان اصولوں پر روشنی ڈالتا ہے جن کی بنیاد پر مینٹر نگ پروگرام کو متصور کیا جائے گا۔ ساتھ ہی یہ باب مینٹر نگ کے بارے میں موجود چند عام غلط فہمیوں کو بھی دور کرے گا۔

باب سوم ”قومی مشن برائے مینٹر نگ“ کی ضروریات کو نمایاں کرتا ہے۔ یہ مینٹر نگ ڈھانچے میں ”مریٰ، متدرب، اور انتظامیہ“ کے کلیدی کردار و تعامل سے بحث کرتا ہے اور ان کے درمیان تال میل کی بات کرتا ہے۔ مزید برآں، یہ ان مختلف مراحل کو تجویز کرتا ہے جن سے اس مشن کو چلایا جانا ہے تاکہ اس کا مقصد حاصل ہو سکے۔

باب چہارم مریبیوں کے انتخاب، مریبین اور متدربین کی کارکردگی جیسے مختلف پہلوؤں پر روشنی ڈالتا ہے۔ ساتھ ہی یہ مینٹر نگ کی مہارتوں، مینٹر نگ کی اقسام اور مریبیوں کے مسلسل پیشہ و رانہ ترقی کی بنیاد پر بھی توجہ مرکوز کرتا ہے۔ یہ حصہ ان اہم میدانوں کو بھی نمایاں کرتا ہے جن میں مینٹر نگ انعام دی جا سکتی ہے۔

باب پنجم پروگرام ڈیزائن اور منصوبہ، پروگرام میںجٹ، متعلقین کا کردار و ذمہ داریاں، مینٹر نگ پروگرام کے مختلف مراحل کی انجام دہی کے لیے سفارشات، پروگرام کی جانچ اور اسکولوں / اداروں پر پروگرام کے اثرات کو نمایاں کرتا ہے۔ یہ پروگرام کو اداروں کا حصہ بنانے اور اس کے لیے ترغیب فراہم کرنے کے عمل کو واضح کرتا ہے۔

باب ششم قومی مینٹر نگ انفرائلسٹر کچر (NMI) کے قیام، اس کے کام کرنے کے اصولوں اور ٹکنالوژی کے اجزاء کو نمایاں کرتا ہے، ساتھ ہی یہ یونیفارسٹی مینٹر نگ انٹر فیس (UMI) کا بھی ذکر کرتا ہے۔

باب ہفتم این ایم ایم کے سفر اور مستقبل کی راہوں پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔





## باب اول

# ہندوستان میں تعلیم

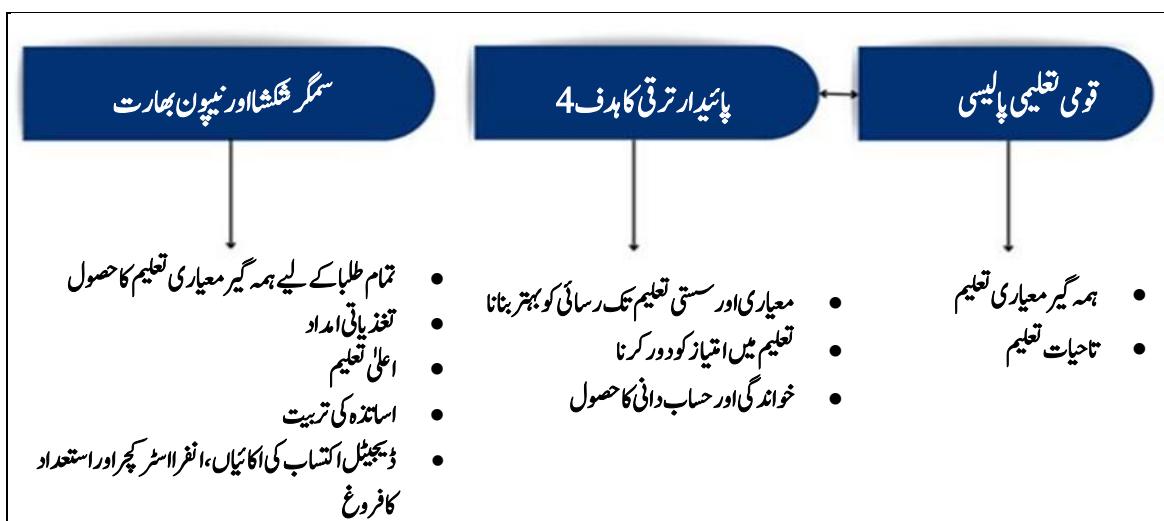


## باب اول: ہندوستان میں تعلیم

### 1.1 ہندوستان میں تعلیم: موجودہ صورتحال

ہندوستان میں تعلیمی اقدامات انتہائی غور و فکر کے بعد ترتیب دیے گئے اصولوں کی روشنی میں چلا جاتے ہیں تاکہ ان نتائج کو حاصل کیا جاسکے جو ترقی کے لیے اہم ہیں۔ ماضی میں بہت سارے اختراعی تعلیمی اقدامات اٹھائے گئے اور اپنے نفاذ کی پیچیدگی سے قطع نظر ان اقدامات نے ثابت تبدیلیاں لانے میں اپنا کردار ادا کیا۔ یقیناً ان اقدامات کی توجہ، تعلیم کو سب کے لیے قبل رسائی بنانے پر مرکوز تھی جبکہ ساتھ ہی پر امری سطح پر ایک مضبوط بنیاد کو یقین بنانا تھا۔ بچوں کے لیے موزوں جگہوں کو ڈیزائن کرنے کی کوشش کی گئی جہاں بچوں کی نشوونما بہتر ڈھنگ سے ہو سکے تاکہ وہ منظم باعتماد بالغ افراد میں ڈھل سکیں۔ ایسے ڈھانچے جہاں اساتذہ کی حیثیت ایک سہولت کار کی ہو اور جہاں ایک ایسا مؤثر باہمی تعاون کا محل تشكیل کیا جاسکے جو طلباء کو اپنی پیش رفت پر نگاہ رکھنے میں مدد دے۔

اس میں کوئی شک نہیں کہ اساتذہ کا کردار ایک ایسی لازمی حیثیت کا حامل ہے جو تعلیمی نظام کے منظرنامے کو تبدیل کر سکتا ہے اور معیار، رسائی اور مساوات کو متوازن کرنے کے چینیخیز سے نہیں کے لیے نظام کو جوش و جذبہ فراہم کر سکتا ہے۔ UDISE کے عارضی اعداد و شمار کے مطابق، ہندوستان کے اسکولوں میں تقریباً 95 لاکھ اساتذہ ہیں جن میں مستقل، نئریکٹ اور پیراٹچر (شکشامتر اور نیوچت شکن) شامل ہیں۔ اساتذہ کی اہلیت اور کردار، معیار تعلیم کے تعین اور قومی ترقی میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ NEP 2020 نے اساتذہ کی مسلسل پیشہ و رانہ ترقی اور تربیت پر زور دیا ہے۔ اس میں قومی نصابی فریم ورک برائے ٹیچر ایجو کیشن (NCFTE) کا مسودہ تیار کرنا شامل ہے تاکہ اساتذہ کی تعلیم کے پروگراموں کے مختلف پہلوؤں کی رہنمائی کی جاسکے۔ "استاد کو با اختیار بنانے کا کلچر فروغ دینے" کو بھی مناسب اہمیت دی جائے گی جو اساتذہ کو اسکول کے اهداف اور پالیسیوں کے تعین میں حصہ لینے میں کہ کیا پڑھانا ہے اور کیسے پڑھانا ہے، پر اپنے پیشہ و رانہ فصلے کا استعمال کرنے کا حق دیتا ہے۔



شکل 1.1: ہندوستان میں تعلیم

ہمہ گیر معياری تعلیم اور تاحیات اکتساب، قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 اور اقوام متحده کے ایس ڈی جی 4 کے مشترکہ اهداف ہیں۔ مزید برآں، ایس ڈی جی پی سستی اور معياری تعلیم تک رسائی کو بہتر بنانے، تعلیم میں امتیازی سلوک کو ختم کرنے اور نبیادی خواندگی و حساب دانی پر توجہ مرکوز کرتا ہے۔ ہندوستانی حکومت کی فلیگ شپ اسکیمیں، سمنگر فرشا اور نیپون بھارت کا مقصد تمام طلباء کے لیے ہمہ گیر معياری تعلیم فراہم کرنا ہے۔ تغذیاتی امداد، اعلیٰ تعلیم اور تعلیم اساتذہ پر مرکوز اسکیمیں اس کوشش کی تکمیل کرتی ہیں۔ ڈیجیٹل لرننگ، انفرائلر کچر اور استعداد سازی کے لیے ابواب قائم کرنے پر وسائل لگائے جا رہے ہیں تاکہ انفرائلر کچر سطح کی رکاوٹوں کو دور کیا جاسکے۔

اسکول بند ہونے کے دوران ڈیجیٹل وسائل، تعلیمی لائنس تھنے اور بائی امراض نے پورے تعلیمی نظام کو آن لائن تدریس و اکتساب کو تیزی سے اپنانے پر مجبور کیا۔ ڈیجیٹل ٹکنالوژی کے ذریعہ فراہم کردہ امکانات، بائی امراض کے دوران ایک عارضی حل فراہم کرنے کے مقابلے، بہت زیادہ تھے۔ اس نے ماہرین تعلیم، رہنماؤں اور مجموعی طور پر کمیونٹی کو اس قابل بنایا کہ لوگ کیا، کیسے، کب اور کہاں سیکھیں کے بارے میں اپنے فہم کو ترتیب دے سکیں۔ اس سے ماہرین تعلیم کا کردار، تعلیم فراہم کرنے سے لے کر علم کے شریک تخلیق کار، رہنماء، مرbi اور تشخیص کار تک کے طور پر ابھرا۔

## 1.2 اساتذہ کا کردار

طلبا مرکوز، اکتسابی مقاصد کے حصول کی ذمہ داری پا عموم اساتذہ پر عائد ہوتی ہے۔ وہ اپنے اسکول کے ثقافتی رویہ کو متعین کرنے یا اپنے آس پاس کے ماحول میں اپنے اسکول کے تعین میں بھی اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ انہیں اپنے اطراف ابھرنے والے چیلنجز سے نمٹنے کے لیے اپنی توجہ مروجہ رد عمل سے فعال اسٹریچ گرد عمل کی جانب منتقل کرنی ہوگی۔ وہ موقع جس کا سب سے زیادہ اظہار کیا جاتا ہے وہ ہے، تغیری تبدیلی کے ساتھ سہولت فراہم کرنا اور اس تبدیلی کو لانے کے نتیجے میں ہونے والے تغیر کا موثر طریقے سے انتظام کرنا۔ اسکول میں درس و تدریس کا خاکہ تیار کرنے میں اساتذہ نہایت اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ مشمول پالیسی، بورڈ یا طرز عمل کے۔

تبدیلی میں سہولت فراہم کرنا اور تبدیلی کو فراہم کی جانے والی اس سہولت کا راستہ  
کے نتیجے میں آنے والے تغیر کا انتظام کرنا

مسئلہ معياریں اصلاح کے لیے قواعد و ضوابط کی تکمیل

شمولیتی تدریسی اور اکتسابی طرز عمل

بائی اکتسابی تنظیم کی تکمیل



اساتذہ کی ترقی کے لیے پائیدار تعاون کی فراہمی

تدریس و اکتساب کے عمل کو محدود کرنا

مستقبل کے چالنچز کے تین فصال اسٹریچ گرد پیش رفت

اپنے اسکول کے ثقافتی رویہ کو متعین کرنا

شکل 1.2: اساتذہ کا کردار



ماضی کے چیلنجز سے ملنے والی تجربات مسلسل اکتساب و مہارتوں کی نشوونما کی ضرورت پر زور دیتے ہیں۔ مااضی میں ایسے بہت سے اقدامات شروع کیے گئے جو اساتذہ کی استعداد سازی اور ان کے مسلسل پیشہ و رانہ ترقی پر مرکوز ہیں۔ مسلسل اکتساب اور ترقی کی گنجائش کو بڑھانے والے ان متعدد ڈھانچوں کے باوجود ہمارے اساتذہ کو مزید کچھ ایسے چیلنجز کا سامنا ہے جو غیر مرکزی (decentralised) اور سیاسی استعداد سازی میں رکاوٹ بنتے ہیں۔

### 1.3 پیچیدہ اور عصری چیلنجز

حالیہ دنوں میں ابھرتی ہوئی ضروریات کے مطابق اساتذہ کے لیے اکتسابی موقع تخلیق و تجویز کیے گئے ہیں۔ تاہم، انہیں اپنے پیشہ و رانہ ترقی کے ایک حصہ کے طور پر مباحثہ، اجلاسوں یا اکتسابی حلقوں کے انتخاب کا بہت کم موقع ملتا ہے۔ معاشرے کے مختلف حصوں میں مہارت، بند حلقوں (silos) میں موجود ہے جس کی وجہ سے اس کاموثر طریقے سے فائدہ اٹھانا مشکل ہو گیا ہے۔

وہ اساتذہ جو سیکھنے میں دلچسپی رکھتے ہیں، ان کا تعلق مختلف اور متنوع پس منظر سے ہے۔ چنانچہ، یکساں دشواریوں کا سامنا کرنے والے اساتذہ کے لیے بھی یہ مشکل ہو گیا ہے کہ وہ مسئلہ کو حل کرنے کے لیے مل کر کام کریں، تباہہ خیال کریں اور اپنی مہارت کو فروغ دیں۔ جب کوئی دشوار کرن اور جدید عصری مسائل سے نہیں کی کوشش کرتا ہے تو خود کو تہبا اور بے بس پاتا ہے جس سے بالآخر صورتحال مزید پیچیدہ ہو جاتی ہے۔ وہی امراض نے ایک متحرک کمیونٹی کی اہمیت کو مزید تقویت بخشی ہے جو مشترکہ مسائل سے نہیں کے لیے مسلسل اکتساب، تجربات، چیلنجز اور حل کو گاتار ایک دوسرے سے شیئر کرتی ہے۔ بسا واقعات، اساتذہ کو درپیش چیلنجز کے حل تک پہنچنے میں تاخیر کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ یہ تاخیر بینادی طور پر اس لیے ہوتی ہے کیونکہ اساتذہ اس بات سے ناواقف ہوتے ہیں کہ ان پلیٹ فارمز، ٹکنالوجی یا ماہرین تک کیسے رسائی حاصل کی جائے جو مخصوص مدد فراہم کرنے کے قابل ہو سکتے ہیں۔

اساتذہ اپنی ذمہ داریوں کے حصے کے طور پر متعدد کردار ادا کرتے ہیں۔ اپنے کردار کے لحاظ سے ذمہ داریوں کو ادا کرتے ہوئے صلاحیت اور پیشہ و رانہ ترقی کے لیے وقت دینا انتہائی مشکل ہو جاتا ہے، بالخصوص اس وقت جب ان کی جسمانی موجودگی کی ضرورت ہو۔

### 1.4 مطابقت اور پس منظر

مختلف جغرافیائی علاقوں، کردار اور شعبوں میں پیشہ و رانہ ترقی کی ضرورت، مختلف پس منظر، چیلنجز اور دلچسپیوں کے لحاظ سے بدل سکتی ہے۔ چنانچہ، ہر اساتذہ اپنے مسائل کو حل کرنے کے لیے مختلف رخ اختیار کر سکتا ہے اور مختلف حلقات ملاش کر سکتا ہے۔ کچھ اساتذہ براہ راست اپنے ساتھیوں سے سیکھنے کو ترجیح دیتے ہیں جبکہ دوسرے اسی طرح کے چیلنجز کا سامنا کرنے والے ایک بڑے گروپ سے جڑتے ہیں۔ بعض حالات میں، ماہرین کی آراء، مسئلہ کے حل کی جانب ان کی رہنمائی کرتی ہے۔ چنانچہ، اس کے لیے ایک ایسے پلیٹ فارم کی ضرورت ہے، جہاں اساتذہ کو پیشہ و رانہ مدد و تعاون مل سکے۔

### 1.5 قومی تعلیمی پالیسی (NEP 2020) وthon برائے مینٹر نگ

قومی تعلیمی پالیسی 2020، تعلیمی ڈھانچے کے تمام پہلوؤں کو معیاری تعلیم کے ایس ڈی جی 4 (SDG 4) کے ساتھ ہم آہنگ کرنے کی



تجویز دیتی ہے<sup>1</sup>۔ یہ نتائج کے معیار کو بہتر بنانے کے لیے مختلف سطحوں پر ایک حل کے طور پر مینٹر نگ کی تجویز پیش کرتی ہے۔

### برائے طلباء 1.5.1

ترکِ تعلیم کی شرح کو کم کرنے اور سب کے لیے تعلیم تک رسائی کو پیغام بنانے کے لیے، سابق طلباء اور کمیونٹی کے اراکین کی جانب سے اسکوی طلباء کی مینٹر نگ کی جائے گی، جو بہتر اکتسابی نتائج اور پائیدار لچکی کا باعث بنے گی۔

### برائے اساتذہ 1.5.2

قوی تعلیمی پالیسی 2020 نے اساتذہ کی تیاری کے اس عمل کو تسلیم کیا ہے جس کے لیے "ہمہ شعبہ جاتی نقطہ نظر اور علم، مزاج اور اقدار کی تشکیل اور بہترین مریبوں کی ماتحتی میں اس رواج کے فروغ" کی ضرورت ہوتی ہے<sup>2</sup>۔ لہذا، یہ مینٹر نگ کو پورے بورڈ میں اساتذہ کے ارتقا کے ایک معاون آئندہ کے طور پر پیش کرتی ہے۔

(الف) اس میں اسکوں ابجو کیشن ڈیپارٹمنٹ کے کلستر ریسورس سینٹر کے ذریعے آنگن واڑیوں / بال واڑیکاؤں میں ECCE اساتذہ کے لیے ایک مینٹر نگ کا نظام قائم کرنے کی تجویز دی گئی ہے جس کے ساتھ ساتھ مسلسل تعین قدر (Continuous Assessment) کے لیے ماہانہ مینٹر نگ منعقد کی جائیں گی۔ پیشہ ورانہ طور پر اہل ECCE معلمین کی تیاری کے لیے ایک طویل مدتی تجویز میں، پیشہ ورانہ تربیت، مینٹر نگ کے طریقہ کار اور کیریئر مینٹر نگ کا ایک امتنان استعمال کیا جائے گا۔

(ب) ملازمت سے والبستہ اساتذہ کی تربیت کے لیے عملی تربیت کے علاوہ ایک مناسب، مضبوط مینٹر نگ کا انتظام کیا جائے گا جس کا مقصد ان کی قابلیت کو بڑھانا ہے۔

(ج) اساتذہ کو طویل مدتی پیشہ ورانہ امداد فراہم کرنے کے لیے ایک قوی مشن برائے مینٹر نگ قائم کیا جائے گا، جو امتیازی پیشہ ورانہ افراد کے ایک گروپ کے ذریعہ سہولت فراہم کرے گا۔

### برائے اسکوی رہنماء 1.5.3

تدریس و اکتساب کے عمل کا نظم کرنے، معیار میں مسلسل بہتری کے لیے اصول تشکیل دینے، اساتذہ کی ترقی کے لیے پائیدار تعاون فراہم کرنے اور ایک شرکتی یا باہمی تعاون پر مبنی تعلیمی تنظیم کی تخلیق کرنے کے لیے مینٹر نگ کے ایک ایسے ڈھانچے کی تجویز پیش کرتا ہے جس میں تعلیمی رہنماء (Educational Leaders) کی بطور تدریسی سربراہ استعداد سازی (Capacity Building) کی جائے گی۔

### برائے تعلیمی رہنماء اور ادارہ جات 1.5.4

قوی تعلیمی پالیسی 2020 تعلیمی لیڈر شپ کو شامل کرتے ہوئے تمام تعلیمی اداروں میں مینٹر نگ کی ضرورت پر زور دیتا ہے۔ اعلیٰ تعلیمی

1۔ وزارت برائے فروغ انسانی و سائل (29 جولائی، 2020)۔ قوی تعلیمی پالیسی 2020، حکومت ہند

2۔ وزارت برائے فروغ انسانی و سائل (29 جولائی، 2020)۔ قوی تعلیمی پالیسی 2020، حکومت ہند



اداروں کے ذریعے 2020 NEP کی بنیادی توجہ موثر گورننس اور بہتر لیڈر شپ میں مینیٹر نگ کے ذریعہ ان اداروں کی تنظیم نواور استحکام تھا۔

(الف) اعلیٰ تعلیمی اداروں میں امپاورمنٹ اور خود مختار اختراع کے کلچر کو فروغ دینے کے لیے، ایک گریدیڈ ایکریڈیٹیشن گرانٹنگ میکانزم (graded accreditation granting mechanism) قائم کیا جائے گا، جس کے لیے کالجوں کی مینیٹر نگ کی جائے گی کہ وہ نئی مارکس پر آگے بڑھیں۔ ہر یونیورسٹی اپنے الماق شدہ کالجوں کی مینیٹر نگ کرے گی تاکہ انہیں "تعلیمی اور نصابی امور، تدریس اور تحقیق، گورننس اصلاحات؛ مالی استحکام؛ اور انتظامی کارکردگی" میں صلاحیتوں کے فروغ میں مدد دے تاکہ وہ بالآخر گری دینے والے خود مختار کالجز میں بدل سکیں۔

(ب) مزید برآں، این آر ایف (NRF) کی بنیادی ذمہ داری تعلیمی اداروں کی مینیٹر نگ کرنا ہو گا تاکہ تمام شعبوں میں معیاری علمی تحقیقت کو سمٹ و رفتار دی جاسکے۔

قومی تعلیمی پالیسی 2020 کی جانب سے پیش کردہ سفارشات کے علاوہ، ہندوستان کے تعلیمی ماحولیاتی نظام میں مختلف مقاصد کے لیے مینیٹر نگ ڈھانچے قائم کرنے کی بہت زیادہ گنجائش ہے۔ مختلف فریقین کے پاس موجود علم اور مہارت کی دولت کو تعلیمی ایکو سسٹم کے مختلف کیڈر رز میں معلومات کو پھیلانے اور موثر و کار گر طریقے سے رہنمائی کرنے کے لیے استعمال کیا جا سکتا ہے۔

## باب دوم





## باب دوم: مینٹر نگ کا تعارف

### 2.1 مینٹر نگ کا تصور

مینٹر نگ، یہ لفظ ایک لمبے عرصہ سے دوایسے اشخاص کے درمیان ربط و تعلق یا تعامل کو بیان کرنے کے لیے استعمال ہوتا رہا ہے جن میں سے ایک اپنے کام میں انتہائی تجربہ کار ہے اور دوسرا وہ شخص جو اس تجربہ سے سیکھنا چاہتا ہے۔ اسے مرbi اور متدرب<sup>3</sup> دونوں کے لیے انفرادی و پیشہ ور انہ نشوونما کے حصول کا ایک بہترین طریقہ مانا جاتا ہے۔ ان روابط یا تعاملات میں متدرب کے سوالات کے جوابات دینا، مدد و تعاون فراہم کرنا، مفصل کو نسلنگ کرنا، پیچیدہ اور چیخ بھرے مسائل کو حل کرنا وغیرہ شامل ہیں۔ مینٹر نگ کا یہ تعلق طویل، منظم و درطرفہ اور ایک ہی شعبہ کے پیشہ ور انہ افراد کے درمیان حسب ضرورت تعاملات پر مبنی ہوتا ہے جو متدرب کے مقصد کی جانب پیشہ ور انہ فروع کا باعث بنتا ہے۔

### مرbi - متدرب تعلق کی کہانیاں

مینٹر نگ کی جڑیں دنیا بھر کی قدیم تاریخ میں پیوں ستر ہیں۔ انگریزی لفظ "Mentor" کا پہلا ریکارڈ شدہ ثبوت یونانی متون میں ملتا ہے۔ مہا بھارت میں، شری کرشنا نے ارجمند ہرم پر چلنے اور میدان جنگ میں دیانتداری سے اپنے فرائض انجام دینے کی تربیت دی۔ بدھ مت میں کنول سوتر، مرbi - متدرب تعلق کو بنیادی سمجھتا ہے، "جس میں لوگوں کی خوشی کے لیے مل کر کام کرنے اور انہیں دکھوں سے نجات دلانے کا مشترکہ عہد" شامل ہے<sup>4</sup>۔

مینٹر نگ کو دو افراد کے درمیان ہونے والی بات چیت کے طور پر پیش کیا گیا ہے، جن میں سے ایک شخص غور و فکر کو جلا دینے والے سوالات پوچھتا ہے اور دوسرا اپنے سوالات پوچھتا رہتا ہے، یہ مکالمے کے ذریعہ تقدیمی سوچ کو فروغ دینے کے سقراطی طریقہ کے مثالی ہے۔ ہندوستانی تاریخ میں مینٹر نگ نے گروہی سسٹم کے ذریعہ تعلیم کو پھیلانے میں اہم کردار ادا کیا ہے۔ گرو، مرbi ہوا کرتا تھا اور ششیہ (شاگرد) متدرب ہوتا تھا۔ اس نظام نے ترغیب و تحریک کے ذریعے متدرب کی رہنمائی کی تاکہ وہ اپنی صلاحیتوں کو پہچان سکے۔ مختلف ادبی تحریروں میں اس بات کا ذکر ملتا ہے کہ چانکیہ نے پاٹی پت کارا جان بننے اور بعد میں ایک عظیم شہنشاہ بنانے کے لیے چندر گپت موریہ کی مینٹر نگ کی تھی۔ قدیم تاریخ سے لے کر، جدید تاریخ تک ہمیں تمام کامیاب عوامی شخصیات کی زندگیوں میں مریبوں کا ایک نمایاں کردار ملتا ہے جیسے ارسطو کی جانب سے سکندر اعظم کی مینٹر نگ سے لے کر ڈاکٹر بنجمن الیا میزر کی جانب سے مارٹن لوٹھر کی مینٹر نگ۔ مینٹر نگ، اب اکتساب اور مہارت سازی کے ایک اہم اور مؤثر طریقہ کے طور پر پھر سے نمایاں ہونے لگی ہے<sup>5</sup>۔

- 
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.



جہاں مینٹر نگ میں کسی فرد کی انفرادی و پیشہ ورانہ ضروریات کے لحاظ سے تربیت کرنے کی گنجائش موجود ہوتی ہے، وہیں اسے ایک ایسے ڈھانچے کے طور پر سمجھا جاتا ہے جو "لوگوں کو اپنے اکتساب کو منظم کرنے میں مدد و تعاون فراہم کرے اور اس کے لیے ترغیب دے تاکہ وہ اپنی صلاحیتوں کا بھرپور استعمال کر سکیں، اپنی مہارتوں کو فروغ دے سکیں، اپنی کارکردگی کو بہتر بنانے کی اور وہ ایسی شخصیت بن سکیں جو وہ بنا چاہتے ہیں۔"<sup>7</sup>

## 2.2 مینٹر نگ کے اصول

گوکہ ربط و تعامل کے دوران شرکا کی ضروریات کے لحاظ سے مینٹر نگ مختلف اقسام کی ہو سکتی ہے، چند رہنمایانہ اصول اس کے ڈھانچے کا تخصص برقرار رکھنے میں مدد دے سکتے ہیں۔ مینٹر نگ کا یہ نظام اس وقت سب سے زیادہ کامیاب ہو گا جب مرتب اور متدرب دونوں ہی اس عمل میں شامل ہوں گے۔ ذیل میں اصولوں کی ایک فہرست دی گئی ہے جو نولس<sup>8</sup> کے تیار کردہ بالغوں کے اکتساب کے اصولوں سے مطابقت رکھتی ہے، یہ بات پیش نظر رکھتے ہوئے کہ یہ اصول مینٹر نگ نظام کے شرکا کے لیے درکار مشغولیت (Investment) میں مدد دیں گے۔

(الف) متدرب مرکوز: متدربین کو منصوبہ بندی، نفاذ کے عمل کے ساتھ ساتھ اپنے اکتساب کی جانچ میں بھی شامل ہونا چاہیے۔  
متدرب کو اس تعلق کو آگے بڑھانا چاہئے اور اپنے ترقی کے تین بڑھتی ہوئی ذمہ داری لینے کے لیے متدرب کی حوصلہ افزائی بھی کی جانی چاہیے۔ مرتب کا بینڈا یا اس کی جانب سے کوئی زور زبردستی مینٹر نگ کے ربط و تعاملات کا محرك نہیں ہونا چاہیے۔  
متدرب کے اپنے اهداف طے کرنے، چیلنجز کی نشاندہی کرنے اور متدرب کی ضروریات کے مطابق انہیں کی ترجیحات طے کرنے میں ایک مرتب کو متدرب کی رہنمائی کرنی چاہیے۔

(ب) ماخوذ: مینٹر نگ کے عمل کے دوران متدرب کی زندگی کے تجربات پر غور کیا جانا چاہیے۔ مینٹر نگ کے عمل کو، متدرب کو اپنے تجربات پر غور کرنے کے قابل بنانا چاہیے۔

(ج) قابل اطلاق: مینٹر نگ کو اس عمل سے حاصل ہونے والی بصیرت کو حقیقی زندگی کے مسائل اور / یا اعمال میں نافذ کرنے میں مدد کرنی چاہیے۔

(د) سہل شده: مریبوں کی توجہ ایسی فضائی تخلیق میں سہولت فراہم کرنے پر ہوئی چاہیے جو خود بدھاتی، ماخوذ، لا اُن استعمال مینٹر نگ اور تجربہ کے لیے ضروری حالات کو فروغ دے اور اس میں تعاون کرے۔

(ه) محفوظ: اگرچہ کہ مینٹر نگ کا تجربہ تمام شرکاء کے لیے رضا کار ائے ہو، تاہم ماحول کو سازگار بنانے کے لیے مسلسل کوشش کی جانی چاہیے۔ اس ڈھانچے میں اعتماد قائم کرنے، رازداری، باہمی احترام اور حسابت کی گنجائش چاہیے۔ مریبوں کو اپنے اور متدربین کے درمیان باہمی احترام کو متوازن کرنے کے لیے ان کے ساتھ کچھ حدود اور نیادی اصولوں پر اتفاق کرتے ہوئے

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

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



شروعات کرنی چاہیے۔

(و) ہم خیال: مینٹر نگ کے عمل کو متدرب اور مرتبی دونوں کے مسلسل ترقی پر مرکوز ہونا چاہیے۔ جب بھی ضرورت ہو، اپنے مرتبیانہ تعامل کو آگے بڑھانے کے لیے وہ ایک دوسرے سے صلاح مشورہ اور مدد حاصل کر سکتے ہوں۔ اگر مرتبی حضرات اس تعامل سے مناسب طریقہ سے فائدہ اٹھانا چاہتے ہوں تو انہیں اس بات کو قبول کرنا چاہیے کہ وہ بھی اس عمل کے دوران مستفید ہوں گے۔

### 2.3 مینٹر نگ سے وابستہ عام غلط فہمیاں

مینٹر نگ سے وابستہ عام غلط فہمیاں درج ذیل ہیں:

(الف) مینٹر نگ کے اس عمل سے صرف متدربین کوہی فائدہ پہنچتا ہے۔ مینٹر نگ ایک دوسرے کو فائدہ پہنچانے والا نظم (symbiotic arrangement) ہے جس میں بظاہر متدرب کے لیے زیادہ واضح فوائد نظر آنے کے باوجود مرتبی اور متدرب دونوں ایک دوسرے سے سیکھتے ہیں۔

(ب) مینٹر نگ کا تعلق بالمشافہ ہو۔ مینٹر نگ کے عمل میں دو بد و بات چیت کے اپنے فوائد ہوتے ہیں، تاہم مینٹر نگ کا تعلق قائم کرنے کے لیے، بالواسطہ اور آن لائن طریقے بھی استعمال کیے جاسکتے ہیں۔

(ج) ایک متدرب کا ایک وقت میں صرف ایک مرتبی ہو سکتا ہے۔ مختلف مرتبی حضرات مینٹر نگ کے تعلق میں اپنے خصوصی علم اور مہارت کو شامل کرتے ہیں اور یہ کسی شخص کے پیشہ و رانہ تجربے کو کافی حد تک بہتر بنایا سکتا ہے۔

(د) مینٹر نگ کے تعلق تک جب اور جہاں چاہے رسمائی حاصل نہیں کی جاسکتی۔ مینٹر نگ کا تعلق قدرتی طور پر فروغ پاتا ہے اور ضرورت پڑنے پر اس تک رسمائی حاصل کی جاتی ہے۔ ایک منظم مینٹر نگ کی خوبی یہ ہے جس میں ملاقاتوں کی تعداد اور آخر میں کامل کیے جانے والے مقاصد کی فہرست پہلے سے طے ہو۔

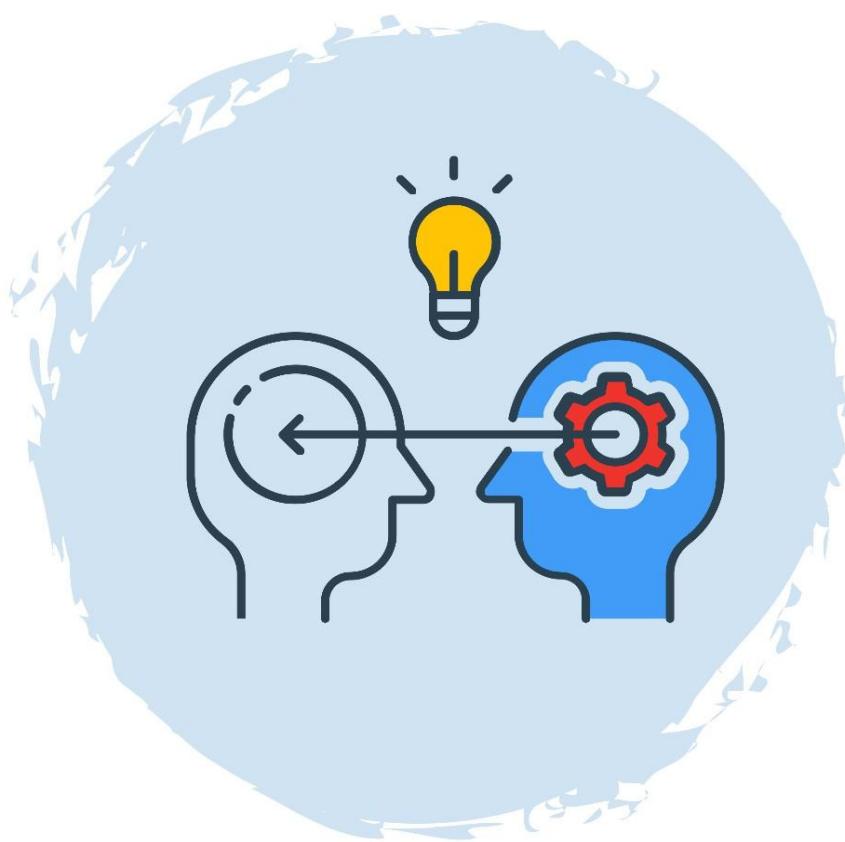
(ه) مرتبی کی عمر متدرب سے زیادہ ہوئی چاہیے۔ مربیوں کو منتخب کرنے کا مثالی طریقہ یہ ہے کہ ان کی مہارت، قابلیت، اسناد اور مل جل کر سیکھنے کی ذہنیت کی بنیاد پر ان کا جائزہ لیا جائے۔

(و) کوئی شخص یا تو مرتبی ہو سکتا ہے یا متدرب۔ اپنے طور پر نتیجہ خیز مینٹر نگ کے تعلقات استوار کرنے کے تین ضروری مہار تین حاصل کرنے کے لیے، مربیوں کو بھی ان کے مربیوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ اکثر مرتبی حضرات کے بھی اپنے مرتبی ہوتے ہیں جنہوں نے ان کے پیشہ و رانہ ارتقا کی راہ میں ان کی مدد کی۔



## باب سوم

### قوی مشن برائے مینٹر نگ کا تعارف



## باب سوم: قومی مشن برائے مینٹر نگ کا تعارف:

ایک قومی مشن برائے مینٹر نگ (NMM) باہمی پیشہ و رانہ ارتقا کے تیس خیالات کے منظم اشتراک کو فروغ دینے کے لیے، موجودہ وسائل سے فائدہ اٹھاتے ہوئے ہندوستانی تعلیمی نظام کی تیز رفتار ترقی میں سہولت فراہم کرے گا۔ اس کے مطابق، NCTE اسکولی اساتذہ کے لیے علم، مہارت اور اقدار کے حصول اور اشتراک کو بہتر بنانے کے لیے مینٹر نگ کے ایک ملک گیر مشن کی تجویز پیش کرتا ہے۔

### 3.1 قومی مشن برائے مینٹر نگ کی ضرورت:

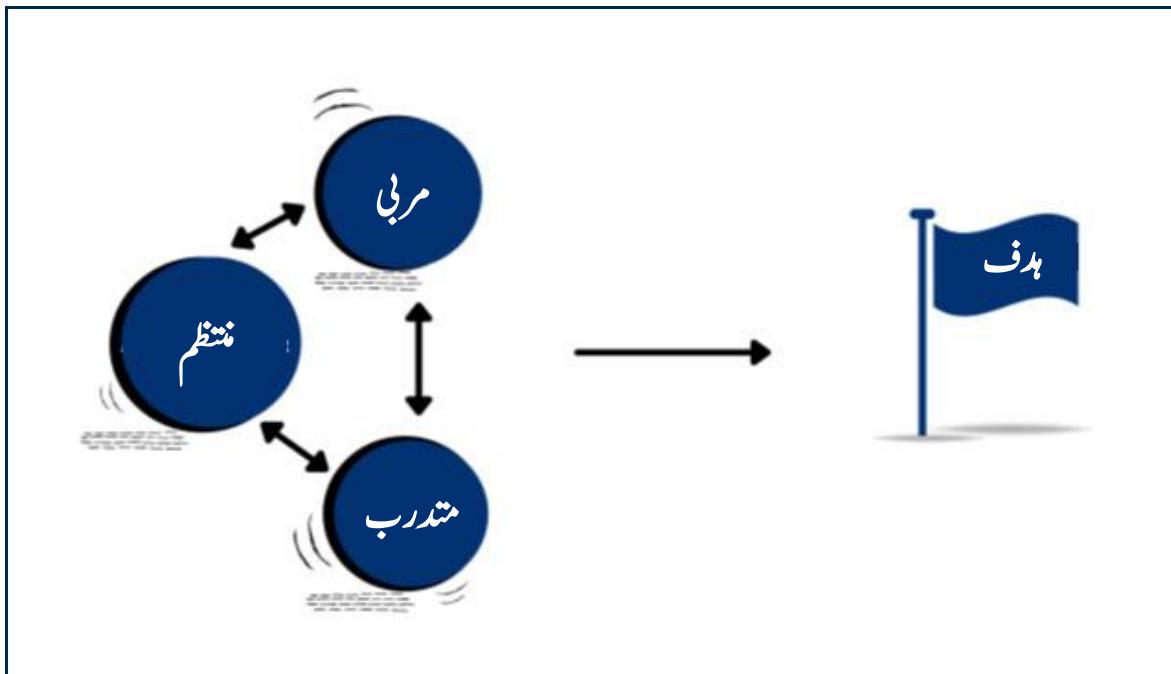
عہد حاضر کے بے شمار مطالبات اور چیلنجز کے پیش نظر اساتذہ کو نئے حل کی ضرورت ہے۔ تعلیم کے میدان میں معلمین کی کمیونٹی بذاتِ خود ایسے ماہرین سے مالا مال ہے، جن کے پاس مسائل کے حل اور اپنے ساتھیوں کی استعداد سازی میں تعاون کرنے کے لیے علم اور مہارت ہے۔ ایسے نظام جو خود کو مسلسل بدلتے ہوئے ماحول کے مطابق ڈھال سکتے ہیں، وہ اپنے شہریوں کو مہارتوں کا صحیح امتحان فراہم کر سکتے ہیں تاکہ انہیں ذاتی اور پیشہ و رانہ زندگی گزارنے کے قابل بناسکیں۔ اس سے جامع اور پائیدار اقصادی ترقی کی راہیں ہموار ہوتی ہیں۔ لہذا، ایک مینٹر نگ کا نظام موجودہ خلا کو زیادہ لا مرکزی (decentralised) انداز میں پُر کرنے کا حل فراہم کرتا ہے۔ یہ خلا، مہارت تک رسائی، مسلسل پیشہ و رانہ ترقی، یکساں پس منظر کے ساتھیوں کے ساتھ جڑنے اور ایک دوسرے سے سیکھنے کے لیے پلیٹ فارم کی عدم موجودگی کی وجہ سے ہے۔ مینٹر نگ، افراد کو ایک تجربہ کار پیشہ و رکے ساتھ سیکھنے کا موقع فراہم کرتی ہے۔ مرتبی۔ منترب روابط کے مختلف طریقے اساتذہ کو مہارت و استعداد سازی کے قابل بناسکتے ہیں۔ اس سے ماہرین کے ساتھ جڑنے، اکتساب اور بہتر روایات کے تبادلے کے لیے مشورہ گاہ میں شریک ہونے اور مختلف میدانوں جیسے کہ اسکولی لیڈر شپ اور یونیورسٹی، نصاب، فن تدریس، تعلیمی پالیسیاں اور تعین قدر وغیرہ کے بارے میں حاصل شدہ معلومات کو پھیلانے کے موقع فراہم ہوتے ہیں۔

معلومات اور اکتساب کا نظام حسب مراتب (hierarchical)，یک سمتی، اعلیٰ درجہ سے نچلے درجہ کی طرف، جو اکثر تربیتی پروگراموں کے طور پر پڑی رائج کیا جاتا ہے، موجودہ تعلیمی نظام میں چلے آرہے عام مسائل ہیں۔ مینٹر نگ کے پاس مراتب کی حدود کو ختم کرنے اور ایک بنیادی پیراڈائم شفت لانے کا ایک موقع ہے۔ اس سے اکتساب کی قیادت ہم مرتبہ ساتھیوں اور کمیونٹی کے ہاتھ میں آئے گی۔ یہ اکتساب کو مزید فردمرکوز (personalised) اور مسلسل جاری رہنے والا عمل بنائے گا۔

مینٹر نگ متعلقین کے لیے ایک باہمی تعاون پر مبنی رشتہ کو جنم دیتی ہے جہاں کمیونٹی اکتساب، غور و فکر کرنے اور استعداد سازی کے لیے اشتراک کے جذبے کو فروغ دیتی ہے۔

### 3.2 مشن کا حصول کیسے ہو؟

اس مشن کو اس طرح بیان کی جاسکتا ہے کہ مختلف کردار ایک مشترک ہدف کے حصول کے لیے تعامل کر رہے ہیں۔ اسے تعلیمی سیکٹر کی تمام سلطبوں پر لا گو کیا جاسکتا ہے۔

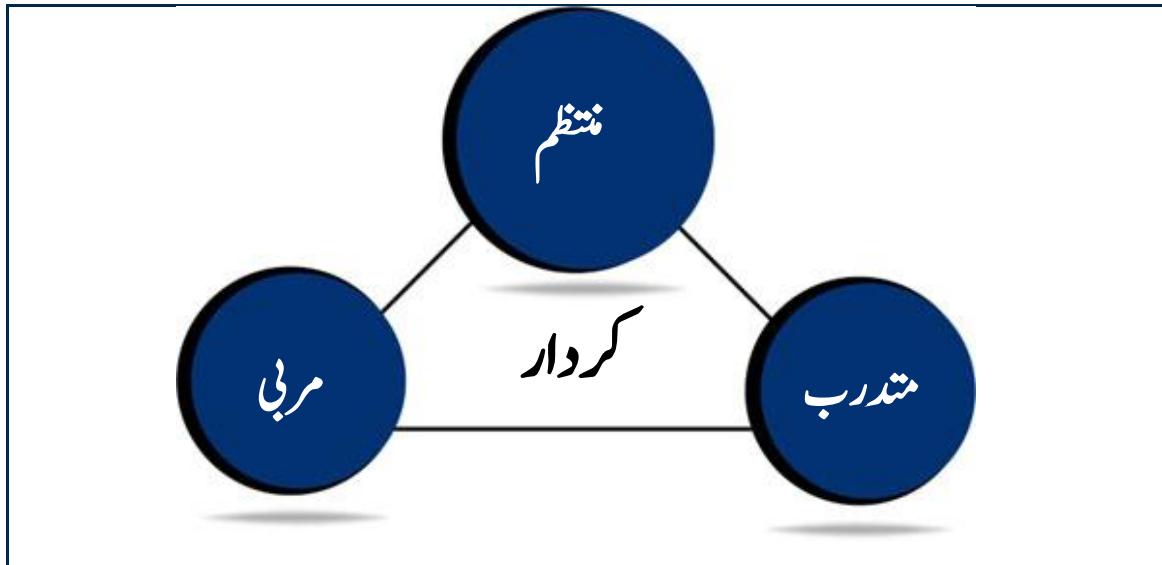


شکل 3.1: کردار (مینٹر) جو تعاملات میں شریک ہیں اور ایک اکائی کے طور پر ہدف کی جانب بڑھ رہے ہیں

### کردار:

اس مینٹر نگ مشن کے مرکزی کردار، مربی اور منتدرب ہیں۔ منتدرب تعلیمی شعبے کے کیڈر سے تعلق رکھنے والے افراد ہیں جو کسی شعبے میں پیشہ ورانہ ترقی چاہتے ہیں۔ مربی اسی کیڈر یا اس سے اوپر کے افراد ہوتے ہیں، جو کچھ عرصے سے اسی میدان میں پیشہ ورانہ ترقی چاہتے ہیں اور اس "خواہش" کے لیے موزوں باتیں اور تبادلہ خیال کی سہولت فراہم کرنے میں ماہر ہیں۔

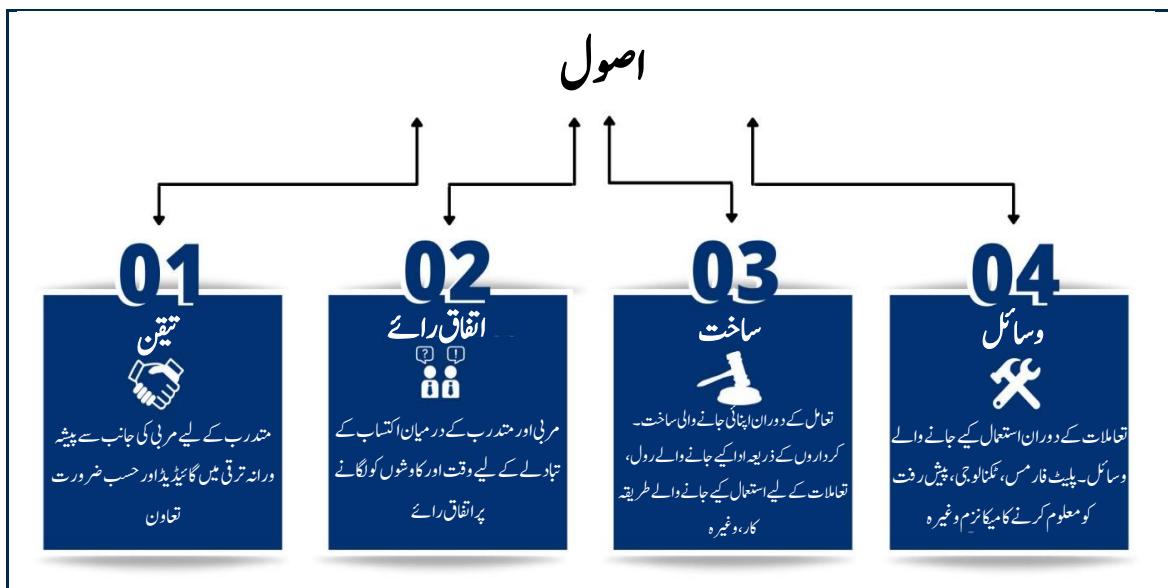
اگرچہ ایک مربی اور منتدرب کے کردار چھوٹے پیمانے پر مینٹر نگ کی سرگرمیاں کرنے کے لیے کافی ہو سکتے ہیں، مشن میں ایک تیرا عنصر شامل ہوتا ہے تاکہ بہت بڑے پیمانے پر مینٹر نگ کے ڈھانچے کو سہولت فراہم کی جاسکے اور اسے برقرار رکھا جاسکے۔ یہ منتظمین (انفرادی یا اکائی) ہوتے ہیں جو مربیوں اور مندر بیبن کے درمیان ہونے والے تمام تعاملات کے معیار اور توatz کو مسلسل بہتر بنانے کے ذمہ دار ہیں۔ اس کے علاوہ، وہ ایکو سسٹم کے ذریعہ مینٹر نگ کے ڈھانچے کی مسلسل ترقی اور اس کے ادارہ جاتی کرنے (institutionalisation) کو یقینی بناتے ہیں۔ چونکہ تعلیمی ایکو سسٹم میں کسی بھی مینٹر نگ کے پروگرام کا پیانہ و سیچ ہونے کا مکان ہے، اس لیے سسٹم کے دیگر شرکت داروں کے لیے ٹکنالوجی اور آن لائن پلیٹ فارم تیار کرنے کا بہت زیادہ موقع ہے تاکہ تمام کرداروں کے لیے مینٹر نگ کو ایک ہموار تجربہ بنایا جاسکے۔



شکل 3.2: مینٹر نگ کے ک در

ان ک دروں کے درمیان تعاملات بنیادی طور پر علم، مہارت، اقدار اور بہترین طریقوں کے اشتراک پر مرکوز ہوں گے۔ مثال کے طور پر، نئے اسائنسہ کی واقفیت کے لیے بہترین طریقوں کے بارے میں بات چیت کی سہولت فراہم کرنے کے لیے ایک مربي، متدریین کے ایک گروپ کے ساتھ بات چیت کرتا ہے۔ اس ڈھانچے کا ایک مستظم، مربي کو مہارت سازی کے سینش میں شامل کرتا ہے کہ ایک مخصوص صورتحال پر مبنی گفتگو کے لیے کس طرح راہ ہموار کی جائے۔

اس ربط و تعامل کی تاثیر چار عناصر پر مختصر ہوتی ہے۔ وہ چار عناصر ہیں تيقن، اتفاق رائے، ساخت اور وسائل۔



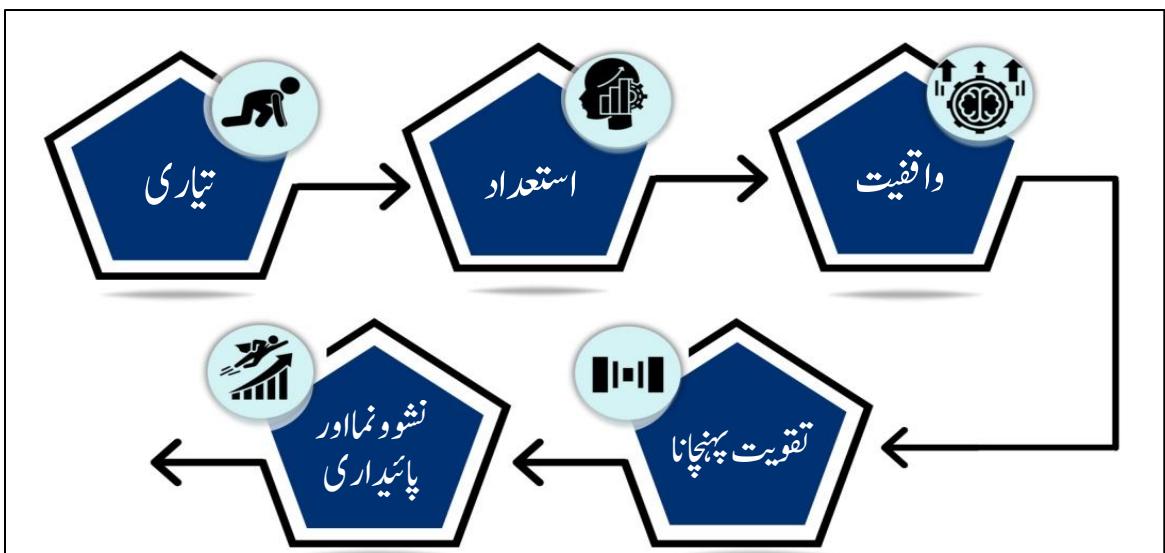
شکل 3.3: فریقین کے درمیان تعاملات کے اصول



### 3.3 مشن کے موقع تائج کیا ہیں؟

شامل افراد، پورے ہندوستانی نظام تعلیم میں علم، ہنر اور اقدار کے حصول اور منتقلی کو بہتر بنانے کے مشترکہ مقصد کو حاصل کرنے کے لیے ایک دوسرے کے ساتھ بات چیت کرتے ہیں۔ یہ تعلیمی ایکو سسٹم میں تمام سطحوں پر مینٹر نگ کے ایسے ڈھانچے کو اپنانے کے ذریعے حاصل کیا جائے گا جو وسیع پیمانے پر ہو گا، لامرکزی ہو گا اور شیکناوجی سے لیں ہو گا۔

بہترین آخری ہدف اور لامرکزی (decentralised) لیدر شپ کے ذریعہ اسکولی تعلیم میں بہتری لانا ہے۔ مثال کے طور پر، استاذہ کے درمیان مہارت سازی کے عمل کو تیز کرنے کے لیے مینٹر نگ کا استعمال کیا جانا چاہیے تاکہ ان کا دائرہ علم و سیع ہو سکے، ان کی مہارتوں کو فروغ دیا جاسکے اور انہیں کلاس روم کے چیلنجز سے منٹنے کے لیے بہتر طریقے سے تیار کیا جاسکے، اس طرح کہ وہ طلباء کے ایک گروہ کے لیے روزمرہ کی تعلیم کو بہتر بناسکیں۔ یہ اسکولوں کو عظیم تعلیمی اداروں میں ڈھانلنے کا ایک تیز اور موثر طریقہ ثابت ہو سکتا ہے۔ یہ مشن ایک ایسا موقع فراہم کرتا ہے جس کے تحت ریاست یا ضلع کی سطح پر متعلقہ فرقیں / اداروں کو مینٹر نگ میں شامل کر کے ان کی استعداد سازی کی ایک لامرکزی طریقہ کار کو اختیار کیا جاسکتا ہے۔ مزید آگے بڑھ کر، مشن کو اسکول کے رہنماء اور تعلیمی منتظمین کی مینٹر نگ تک بھی بڑھایا جاسکتا ہے۔ گرچہ ان اہداف کا حصول ایک مسلسل جاری و ساری رہنے والا سفر ہے، لیکن مشن کے کچھ ٹھوس مراحل ہیں جو اس کی پیش رفت کی نشاندہی کریں گے۔



شکل 3.4: مشن کے اہم مرحلے

#### مرحلہ 1: تیاری

کسی نظام میں متعلقین پیشہ و رانہ ترقی کے لیے ضروریات کا جائزہ لے سکتے ہیں اور درکار وسائل کے لیے صورتحال کا خاکہ تیار کر سکتے ہیں تاکہ ضروریات کی تکمیل کی خاطر مینٹر نگ کے پروگرام کو لاگو کیا جاسکے۔ اس مرحلہ میں، سسٹم کے کردار وسائل، جیسے کہ یہ بیو بک استعمال کر سکتے ہیں، تاکہ خود کو بڑے بیانے پر مینٹر نگ کے نظام کے نفاذ کی طرف راغب کر سکیں۔



## مرحلہ 2: استعداد سازی

ایک بار مریبوں کی بھرتی ہو جانے کے بعد اس مرحلہ میں، لازمی مینیٹر نگ مہارتوں اور تکنیکوں کے ساتھ ساتھ متعلقہ میدانوں میں ان کی مہارتوں میں استعداد کو فروغ دیا جائے گا۔

## مرحلہ 3: واقفیت

اس مرحلے کے دوران، مرتبی حضرات ان مہارتوں پر عمل کر سکتے ہیں جو انہوں نے مرحلہ 2 کے دوران ایک محدود ماحول میں سیکھی تھیں۔ واقفیت یا شناسائی کے اس مرحلے کو مینیٹر نگ اجلاس کے دوران پیش کردہ معیار اور قدر کے بارے میں مزینین اور متدریین کے تاثرات کی بنیاد پر مرحلہ 2 میں صلاحیت کی تعمیر کے لیے استعمال ہونے والے طریقہ کار کو بہتر بنانے کے لیے بھی استعمال کیا جاسکتا ہے۔

## مرحلہ 4: تقویت پہنچانا

ایک بار جب کردار کھڑوں شدہ ماحول میں مینیٹر نگ کے ڈھانچے کو اعتماد کے ساتھ نافذ کر دیتے ہیں، تو مرتبی اپنی مہارت کے شعبوں میں مینیٹر نگ کا تجربہ حاصل کرنا شروع کر دیتے ہیں۔ یہ مرحلہ، یکے بعد دیگرے جاری صلاحیت سازی کے اجلاسوں کے ذریعے، مریبوں کی مسلسل ترقی کرتا ہے۔ اس مرحلے میں، مینیٹر نگ کے تعلق کے حقیقتی تباہ کو شاخت کرنے سے مینیٹر نگ کے ڈھانچے کی افادیت کو سمجھنے میں مدد ملے گی اور مقررہ نتائج کو حاصل کرنے کے لیے اسے دوبارہ ترتیب دیا جائے گا۔

نتائج کو مینیٹر نگ کے پروگرام کے مقاصد کے ساتھ ہم آہنگ کیا جانا چاہیے۔ مثال کے طور پر، اساتذہ کے پیئر مینیٹر نگ حلقوں کے ذریعے بنیادی خواندگی اور حساب دانی میں طلباء کی کارکردگی میں فیصد (%) اضافہ ہوا ہے۔

## مرحلہ 5: نشوونما اور پائیداری

یہ مرحلہ مینیٹر نگ کے ڈھانچے کی جاگہ سے توجہ ہٹا کر مینیٹر نگ کی حامل کمیونٹی کی تعمیر کی جانب توجہ مبذول کرتا ہے۔ نظام میں تمام متعلقہ فریقین کی شرکت اور اس میں ان کی مسلسل دلچسپی کو یقینی بنانے کے لیے مینیٹر نگ کے ڈھانچے کو اپنے چھوٹا ایکجا جائے گا وہ بنیادی خواندگی اور حساب دانی میں متعارف کرو اکر حاصل کیا جاسکتا ہے:

(الف) افادیت کا مظاہرہ کرتے ہوئے شرکت کی ضرورت کا احساس دلائیں،

(ب) اسے ایک ایسی سرگرمی بنائیں جس میں ہر کوئی شریک ہو اور

(ج) متعلقہ تغییبات کے ذریعے ڈھانچے میں مسلسل شرکت کے لیے کرداروں کی حوصلہ افزائی کریں۔

مندرجہ ذیل حصے، مینیٹر نگ سسٹم میں تمام شرکا کے درمیان تعاملات کی قدر کو موثر طریقے سے بڑھانے کے لیے کچھ اشارے فراہم کرتے ہیں تاکہ مشن کی مذکورہ بالا مرحلہ وار تقسیم کو لاگو کیا جاسکے۔



باب چہارم

میٹر نگ کے مسئلے کا حل





## باب چہارم: مینٹر نگ کے مسئلے کا حل

### 4.1 مرbi کا انتخاب

مینٹر نگ کے ڈھانچہ کے لیے ایک منتظم (افرادی یا اکائی) کے علاوہ نامزد مربین اور متدربین کی ضرورت ہوتی ہے تاکہ یہ ڈھانچہ بہ سہولت کام کر سکیں اور اس عمل کو ایک طویل عرصے تک برقرار رکھا جاسکے۔ اس سیشن میں مربین کے انتخاب کے عمل کا طریقہ کار اور مربین اور متدربین کے مینٹر نگ کے ڈھانچہ کو کامیاب کرنے والے اوصاف کا احاطہ کیا گیا ہے۔

#### 4.1.1 مرbi کے انتخاب کا عمل

ایک مینٹر نگ ربط و تعلق میں، اس ڈھانچہ میں شامل دیگر فریقین کو مرbi پر اعتماد کرنے کی ضرورت ہے۔ مرbi کے انتخاب کے لیے اپنایا جانے والا عمل مربیوں میں اعتماد پیدا کرنے میں اہم کردار ادا کرتا ہے جس کے نتیجے میں مینٹر نگ کے تعاملات تک رسائی کے طریقے میں بھی اس کا اہم کردار ہوتا ہے۔ یہ بہت اہم ہے کہ مرbi کے انتخاب کے عمل میں درج ذیل امور شامل کیے جائیں:

(الف) ساتھیوں کی جانب سے نامزدگی اور / یا ممکنہ امیدواروں کی جانب سے دلچسپی کا اظہار

(ب) مرbi کے انتخاب کی کسوٹی پر امیدواروں کی درخواست کو پر کھنا

(ج) مربیوں کی رہنمائی اور استعداد سازی

ماہرین سماجیات، ماہرین نفسیات اور مختلف میدانوں / شعبوں سے تعلق رکھنے والے ماہرین تعلیم کو بھی بورڈ میں شامل کیا جاسکتا ہے تاکہ ایک مناسب مرbi کے انتخاب کے عمل کے تعین میں مدد مل سکے۔ اس سے نظام کی ضروریات کے مطابق انتخاب کے عمل کو اس کے پس منظر کے مطابق بنانے میں بھی مدد مل سکتی ہے۔

مرbi کے انتخاب کا عمل تمام مطلوبہ امیدواروں کے لیے قابل رسائی ہونا چاہیے۔ مثال کے طور پر، ایسے بھی امیدوار ہو سکتے ہیں جو نکالو بھی سے اتنے واقف نہ ہوں یا لکھنا لو بھی تک ان کی رسائی نہ ہو۔ اسی طرح، اگر مینٹر نگ کا ڈھانچہ دوسرے شعبوں، جیسے کہ آل انڈیا / اسٹیٹ سروس آفیسرز سے مربیوں کا انتخاب کرنا چاہتا ہے، تو انتخاب کا طریقہ کار انہیں نظر آنا چاہیے تاکہ وہ اس کے لیے درخواست دے سکیں۔ مرbi کے انتخاب کے عمل کو ممکنہ امیدواروں کے لیے درخواست دینے میں رکاوٹ نہیں بننا چاہیے۔

### 4.2 مربین کے اوصاف

کچھ خاص اوصاف ہیں جن کا مینٹر نگ کے عمل کے دوران ایک مرbi اور متدرب کو جانے کی ضرورت ہے، اس کے لیے تیار ہونا اور اسے سیکھنا ضروری ہے تاکہ وہ اس عمل سے زیادہ سے زیادہ فائدہ اٹھا سکیں۔ مرbi کے پاس حصولیابی کے جذبے کی خصوصیات ہونی چاہئیں جو پرو گرام کے مطلوبہ اکتسابی نتائج پر منحصر ہو سکیں۔ کچھ اوصاف ایسے ہیں جنہیں مینٹر نگ کے رشتے میں رول ادا کرنے کے اہل ہونے کے لیے لازمی مانا جاتا ہے، جبکہ کچھ اوصاف کو مرbi کی تربیت اور مسلسل استعداد سازی کے پرو گراموں کے ذریعے پر و ان چڑھایا جاسکتا ہے۔



مینٹر نگ سید اپ کے سیاق و سماق پر مختصر، یہاں ان صفات کی ایک فہرست دی جا رہی ہے جو مرتبی کے انتخاب کے لیے فقط آغاز کے طور پر کام کر سکتی ہے اور مزید یہ کہ، مرتبی کی تربیت کے لیے مثالی بن سکتی ہے۔

**(الف) تنوع سے آگاہی:** اس تناظر میں، تنوع سے آگاہ ہونے کا مطلب ہے مینٹر نگ پرو گرام میں مداخلت کے دوران ایک مخصوص ماحول میں مختلف لوگوں، گروہوں اور آراء کے وجود سے آگاہ ہونا۔ یہ مختلف قسم کے مرتبین اور متدریین کے سماجی و اقتصادی پس منظر، جنس، عمر، ثقافت، ذات، مذہب اور دیگر پہلوؤں کے انفرادی فرق سے متعلق آگاہی پر مشتمل ہے۔

**(ب) موثر ابلاغ:** موثر ابلاغ مرتبی کی ایک اہم صفت ہے۔ یہ افکار، تصورات، علم، خیالات اور جذبات کو مختصر اور مدل انداز میں ترسیل کرنے کی صلاحیت پر مشتمل ہے۔ نیز، دوسروں کو غور سے سننا، سمجھنا اور ان کا جواب دینا مرتبین کے لیے نہایت اہم ہے۔ المذا، کامیاب پرو گرام کے نفاذ کے لیے موثر ابلاغ ضروری ہے۔

**(ج) ہمدردی:** مرتبین کو اپنے متدریین کے ساتھ ہمدرد ہونا چاہیے تاکہ ان کے فقط نظر، احساسات، خیالات اور تجربات کو سمجھ سکیں اور ان سے تعلق قائم کر سکیں۔ اس سے مرتبین مناسب رہنمائی و مدد فراہم کر سکتے ہیں۔

**(د) تجربہ:** اس صورت حال میں تجربہ اہم ہے کیونکہ اس پرو گرام میں مرتبین اور متدریین دونوں ہی اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ تجربہ سے مراد وہ علم، ہنر اور قابلیت ہے جو اساتذہ نے اپنی پیشہ و رانہ ترقی کے دوران حاصل کی ہے۔ متدرب کو در پیش حالات اور چیلنجز سے متعلق اور بہترین طریقوں کی مثالیں بیان کرنے اور ان سے اشتراک کرنے کے لیے مرتبی کا، متدرب کے برابر کے کیڈر میں بھر پور تجربہ ضروری ہے۔

**(ه) مہارت:** مہارت وہ اصطلاح ہے جو کسی ایسے شخص کو بیان کرنے کے لیے استعمال ہوتی ہے جو کسی مخصوص مضمون، پیشے یا میدان میں اعلیٰ سطح کا علم، ہنر یا الہیت رکھتا ہو۔ متدرب کو اپنے میدان کی گہری پکڑ حاصل کرنے کے لیے، مرتبی کو اس متعلقہ میدان یا شعبے کا ماهر ہونا چاہیے اور اسے اپنی طرز رسائی اور بہترین طریقے پیش کرنے کے قابل ہونا چاہیے۔

**(و) پچ:** مینٹر نگ کے طریقہ کار میں پچ کا ہونا مرتبین کی اہم خصوصیات میں سے ایک ہے۔ مینٹر شپ پرو گرام کے دوران، مرتبین کو متدریین کی ضروریات کے مطابق مواد اور فقط نظر کو اپنانے اور تبدیل کرنے کے قابل ہونا چاہیے۔ مرتبی کے پاس یہ صلاحیت ہونی چاہیے کہ وہ اظہار کے متعدد طریقے استعمال کر سکے تاکہ تمام متدریین کے لیے مواد کو آسانی سے قابل رسائی بنا جاسکے۔ طریقہ کار اور طرز رسائی میں پچ دونوں ہی مینٹر نگ کے پرو گرام میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

**(ز) متأثر کن:** ایک کامیاب مرتبی کو متأثر کن خصوصیات کا مالک ہونا چاہیے۔ وہ مرتبین جو اپنے متدریین کو متأثر کرتے ہیں وہ جذبہ، جوش اور حوصلہ کے احساس کو جلا دے کر انھیں بہترین صلاحیتوں کو حاصل کرنے میں ان کی مدد کرتے ہیں۔ ایک متأثر کن مرتبی، متدریین کو کامیابی کے حصول کے لیے جدوجہد کرنے پر تیار کرتا ہے اور کار کردگی کی اعلیٰ معیارات طے کرتا ہے۔ اپنے اعمال اور کامیابیوں کے ذریعے



خود مثال بن کر کہ بڑی سے بڑی چیزیں قابل حصول ہیں، وہ اپنے متدریین کو اپنے کفرٹ زون سے لکھنے اور اپنے مقاصد کو حاصل کرنے کی ترغیب دیتے ہیں۔

**(ج) قائدانہ ملا جیتیں:** ایک مشترکہ مقصد یا ہدف کی جانب دوسروں کی قیادت کرنے، انہیں متاثر کرنے اور ترغیب دینے کے لیے، مریبوں کو قائدانہ خصوصیات اور روپوں کا حامل ہونا چاہیے۔ قیادت کی مہار تیں مریبین کے لیے بہت اہم ہیں جس کے ذریعہ وہ مریبانہ تعلقات پر اثر انداز ہو سکتے ہیں اور اپنے متدریین کی حوصلہ افزائی اور رہنمائی کر سکتے ہیں۔

**(ط) تقیدی سوچ:** مریبوں کے لیے منطق و استدلال کی بنیاد پر نظریات، خیالات، حالات وغیرہ کا تجویہ کرنا اور جانچنا ضروری ہے۔ مریبوں کو ہمیشہ مسائل کو منطقی طور پر حل کرنا چاہیے اور شواہد تلاش کیے بغیر حقائق یا معلومات کو قبول کرنے کے بجائے مختلف نقطے نظر سے غور و فکر کرنا چاہیے۔ تقیدی سوچ مریبین کو چیلنجز اور رکاوٹوں سے گزرنے، اپنے نقطہ نظر کا جائزہ لینے، صورت حال سے مطابقت پیدا کرنے اور اس کے مطابق مناسب رد عمل ظاہر کرنے کے قابل بناتی ہے۔

**(ی) تخلیقی صلاحیت:** تخلیقیت مریبوں کوئئے تصورات کی تعمیر اور اختراعی حل سے لیس کرتی ہے تاکہ وہ متدریین کو چیلنجز سے نہیں کے قابل باشکیں۔ مریبین کے لیے یہ بھی ضروری ہے کہ وہ متدریین کی اس بات کے لیے حوصلہ افزائی کریں کہ وہ مختلف اصول و نظریات کو دریافت کریں اور نئے افکار، تصورات اور امکانات کا تجربہ کریں تاکہ وہ اختراعی حل تلاش کر سکیں۔

**(ک) مزید غور و فکر:** غور و فکر کی مہار تیں مریبین کو اپنے افکار و خیالات کو قابل عمل بنانے کے قابل بناتی ہیں تاکہ وہ خود کا احتساب کریں، مینٹر نگ کے اجلسوں کا جائزہ لیں، متدریین سے فنی ہدایک حاصل کریں اور بطور مربی مسلسل ترقی کریں۔ اس سے مریبین کو اپنی حکمت عملیوں کو بہتر بنانے، متدریین کی ضروریات کے بارے میں اپنے فہم کو گہرا کرنے اور با معنی مینٹر نگ اور تعاون فراہم کرنے میں مدد ملتی ہے۔ مریبین کے لیے یہ بھی ضروری ہے کہ وہ متدریین کی غور و فکر کی صلاحیتوں کو فروع دینے اور ان کی نشوونما کے لیے حوصلہ افزائی کریں۔

متنزذ کردہ بالا صفات کے علاوہ، ایک مریبی کے پاس اپنے متدریین کے چیلنجز کو سمجھنے اور مناسب طور پر ان کی مدد کرنے کے لیے ایک اعلیٰ عذر ذاتی عرض ہونا چاہیے۔ مریبی کی شخصیت کی کچھ مثالیں ذیل میں دی گئی ہیں:

### مریبی شخصیت: 1

محترمہ آسمیتا پنت کینڈریہ و دیالیہ میں پر نسل ہیں۔ گذشتہ 20 سالوں سے وہ دو اسکولوں میں اسکول لیڈر رہی ہیں اور 10 سال قبل کینڈریہ و دیالیہ میں انہوں نے بطور پر نسل جوان کیا تھا۔ ایک استاد کے طور پر، انہوں نے گزرتے وقت کے ساتھ ساتھ فنِ تدریس میں مہارت حاصل کی اور اپنے علم اور تجربے کو پورے اسکول کی بہتری کے لیے استعمال کرنا چاہتی تھیں۔ انہوں نے لیڈر شپ کے کچھ مادیوں کو مکمل کرنے اور ٹیکنیکوں اور اداروں کے انتظام کے بارے میں اپنی تفہیم کو بہتر بنانے سے اپنے کام کا



آغاز کیا۔ انہوں نے اپنے اسکول میں استاذہ اور عملے کی بات سنی اور ان شعبوں کی نشاندہی کی جن میں بہتری کی ضرورت تھی۔ استاذہ اور عملے سے چیلنجنگ شعبوں کے بارے میں بات کرتے ہوئے، وہ کھلے ذہن سے سنتیں، یہ سمجھتے ہوئے کہ ہر ایک کی صلاحتیں اور ترقی کے میدان مختلف ہیں۔ فیڈ بیک دیتے ہوئے وہ تعمیری تنقید پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے ہر ایک کی قوت اور ترقی کے میدان کی نشاندہی کو یقین بناتیں۔ وہ اپنے اقدامات اور ان کے نتائج پر مسلسل غور کرتیں اور اس غور و فکر کو اپنے کاموں میں رد و بدل کرنے اور ایسے پیٹر ان کو توڑنے کے لیے استعمال کرتیں جو ان کے کام کو غیر فعال اور بے فائدہ بناتا۔ ہمیشہ سیکھنے کے لیے آمادہ، وہ اپنے اسکول میں دوسروں کو بھی سیکھنے کی ترغیب دیتیں جس کے لیے وہ اپنے اسکول کے عملے کے لیے درکشاپس کا انعقاد کرتیں تاکہ ان کی مہارت توں کو بڑھا سکیں اور مثالیں پیش کرتیں کہ اگر سیکھنا جاری رہے تو کس طرح بہتری آسکتی ہے۔ وہ اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کہ استاذہ محفوظ اور پر سکون محسوس کریں، بندھے گئے طریقوں سے آگے بڑھتیں اور ضرورت پڑنے پر ہمیشہ مدد کے لیے حاضر رہتیں۔ ان کی تقریری مہارت ہر کسی کو اس جانب متوجہ کرتی کہ وہ کیا کہنا چاہتی ہیں اور عمل کی ترغیب دیتیں۔ اب ایک اسکول لیڈر کے طور پر جس کے پاس اسکول کی بہتری کے اہم پروجیکٹس میں کئی سوالوں کا تجربہ ہے، وہ ملک بھر کے اسکول لیڈروں کی مینٹر شپ میں دلچسپی رکھتی ہیں تاکہ ان کے مختلف پس منظر سے مزید سیکھ سکیں اور بہتر اسکولوں کی جانب اسکول لیڈرز کے سفر میں ان کی ہم سفر بن سکیں۔

## مرتبی شخصیت: 2

مسٹر امر پال بیلگٹ سی بی ایس ای سے متعلق اسکول میں جغرافیہ کے استاد ہیں۔ وہ 20 سالوں سے پڑھار ہے ہیں اور اپنے اسکول میں دوسرے استاذہ کے لیے مسلسل تحریک کا باعث ہیں۔ ایک استاد کے طور پر اپنی صلاحیتوں کے علاوہ، وہ اکثر دوسرے استاذہ کو سنتیں اور اسکول کے کلچر میں گھل ملنے میں نئے استاذہ کی مدد کرتے ہیں۔ ان کے پاس اپنے ادارے کے تمام عملے کے دل میں گھر کرنے، معاون تعلقات بنانے اور نجاح نے کی صلاحیت موجود ہے اور وہ ایک متاثر کن لیڈر کے طور پر جانے جاتے ہیں۔ وہ میدان عمل میں کام کی اخلاقیات کے لیے تحفظ، پیشہ و رانہ مہارت اور اعلیٰ معیارات کی اہمیت اور فوائد کو سمجھتے ہیں اور اپنے اعمال کے ذریعے وہ اسے واضح کرتے ہیں۔ اب وہ اپنی مہارت کا استعمال دوسرے استاذہ کو اسکولوں میں تعاون، رہنمائی اور سہولت کا احساس دلانے اور پیشہ و رانہ زندگیوں کو مکمل کرنے کی جانب ان کے سفر میں ہمسفر بننا چاہتے ہیں۔

## 4.3 متدرب کے اوصاف

مینٹر نگ کے تعلق کو کامیاب بنانے کے لیے، ایک متدرب کی توجہ ہدف پر ہونی چاہیے، اسے پہل کرنا چاہیے، چیلنجز تلاش کرنے چاہیئے، سیکھنے اور ذمہ داریوں کو قبول کرنے کے لیے جوش و خروش کا مظاہرہ کرنا چاہیے۔ اسے فعل طور پر حصہ لینا چاہیے، تنقیدی سوچ کو برقرار رکھنا چاہیے، علم کے ساتھ ساتھ نئی صلاحیتوں کو حاصل کرنا چاہیے، ذمہ داریاں لینی چاہیں اور کامیابی کے لیے متعدد ترغیبات کے لیے تیار رہنا چاہیے،



چاہیے۔<sup>9</sup> متدرب شخصیت کی کچھ مثالیں ذیل میں دی گئی ہیں:

### متدرب کی شخصیت: 1

مسٹر سیلو اکمار کیندریہ و دیالیہ میں استاد ہیں۔ وہ 12 سال سے اسکول میں پڑھار ہے ہیں۔ مزید سیکھنے اور اپنے مفروضہ کام میں آگے بڑھنے کی ان کی چاہت نے انہیں اسکولی تعلیم کے موضوع پر کچھ کورسز کرنے پر متحرک کیا۔ وہ اسکول میں، اوسع درجے سے اعلیٰ درجے کی جانب بڑھنے اور تمام طلباء کے لیے ایک بہترین تجربہ تحقیق کرنے کے بہت سے امکانات کو دیکھتے ہیں۔ اب وہ اپنے اسکول کی بہتری کے سفر کے لیے مریبوں سے رہنمائی حاصل کرتے ہیں اور اس کے ساتھ ساتھ خود بھی سیکھنے کے لیے پر جوش ہیں۔

### متدرب کی شخصیت: 2

محترمہ سنگیتا پر دھان جواہر نوودیا و دیالیہ میں انگریزی کی اتناںی ہیں۔ تدریس کی پیشہ و رانہ تربیت کے بعد بطور استاد، یہ ان کی پہلی کل و فتی ملازمت ہے۔ جب انہوں نے اسکول میں ملازمت کی شروعات کی، تو انہوں نے کلاس روم میں اپنی ٹریننگ کو لاگو کرنے کو سیکھنے میں کچھ وقت لیا۔ 7 ویں اور 8 ویں جماعت کے طالب علموں کے ان کے کلاس روم میں بہت سے چیلنجز تھے، جن میں متنوع سیکھنے والوں کے مسئلہ سے نمٹنا بھی شامل تھا۔ محترمہ پر دھان نے سنہلنے کے لیے کچھ وقت لینے کافیصلہ کیا اور اسکول اور اپنے نیٹ ورک میں موجود دیگر اساتذہ سے مدد کے لیے شعوری طور پر رابطہ کیا۔ وہ سیکھنے اور رہنمائی حاصل کرنے کی خواہش مند تھیں اور اپنے ساتھیوں کے ساتھ بات چیت، ورکشاپ میں شرکت اور مسلسل غور و فکر سے کلاس روم میں آنے والی دشواریوں پر قابو پانے کے قابل ہو گئیں۔

## 4.4 مرbi کی نشوونما

کامیاب مینٹر نگ تعلقات کو مستحکم اور نعال کرنے کے لیے مریبین کو وسائل اور موقع فراہم کیے جانے چاہئیں۔ مرbi کی ترقی ان دو مرحلہ میں کسی بھی مینٹر نگ پر گرام کا حصہ ہونا چاہیے:

(الف) ایک بار مریبین کا انتخاب ہو جانے کے بعد، ایک مرbi کا تربیتی پر گرام مریبین کو بہتر طریقے سے لیس کرنے میں مدد کر سکتا ہے تاکہ وہ مینٹر نگ کرنے والے تعاملات کو سہولت فراہم کر سکیں۔

(ب) جیسے جیسے مینٹر نگ پر گرام آگے بڑھتا ہے، مسلسل پیشہ و رانہ ترقی (CPD) کے موقع کا ایک مجموعہ مریبین کو یہ احساس

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



دلانے کے ان کا تعاون کیا جا رہا ہے اور بطور مربی بڑھنے میں مددے سکتا ہے۔

#### 4.4.1 مرbi تربیتی پروگرام

مربیین کے پاس پیشہ و رانہ مہارتوں کی ایک رشیخ ہوتی ہے جیسے نظم و ضبط، تبادلہ خیال، ہمدردی اور جذباتی ذہانت، مسئلہ حل کرنے کی مہارت، ظالم مینجنمنٹ اور قائدانہ صلاحیتوں میں مہارت۔ یہ پیشہ و رانہ مہار تین انہیں مینٹر نگ پروگرام کے دوران اپنے متدرب کو مدد دینے یا اس کی رہنمائی کرنے کے قابل بناتی ہیں۔ مرbi ٹریننگ پروگرام کو مرbi کو دو شعبوں میں ترقی کرنے میں مدد کرنی چاہئے: بنیادی مینٹر نگ کی مہارتوں کی ترقی اور مینٹر نگ کی اقسام کے تین واقفیت۔

##### 4.4.1.1 مینٹر نگ کی بنیادیں (بنیادی مہار تینیں)

کچھ ایسی مہار تینیں ہیں جو اس تربیت میں شامل ہو سکتی ہیں:

#### جدول 4.1: مہار تینیں، اجزاء اور تفصیلات

مہار تینیں	اجزا	تفصیلات
تبدیلہ خیال	غور سے سننا	مینٹر نگ، مشکل گفتگووں غیرہ میں دھیان سے سننے کی اہمیت اور اہم عناصر
	غور و فکر اور تحقیق پر ابھارنے والے سوالات پوچھنا	مختلف حالات کے لیے مختلف قسم کے سوالات پوچھ کر با معنی گفتگو کو آگے بڑھانا
	فیڈ بیک دینا اور لینا	مؤثر طریقے سے تغیری فیڈ بیک لینے اور دینے کے لیے تجاذبیز
قیادت	تبدیلی کا انتظام	تنظیمی تبدیلی اور اس کے بارے میں بات چیت کے ذریعے لوگوں کی ثابت مینٹر نگ اور حوصلہ افزائی کرنے کے طریقے
	وژن اور اہداف کا تعین	ایک مینٹر نگ تعلق کے لیے ایک بامنی و ژن اور SMART اہداف کا تعین کرنا
	جوابده بنانا	ٹیموں میں کامیابی کے ساتھ جوابدہ کی فروغ دینا اور وفاد، مونیٹر نگ اور فیڈ بیک میں مہارت کا مظاہرہ کرنا
	ترقی کی ذہنیت کا فروغ	ترقی کی ذہنیت کی ضرورت کو بیان کرنا اور اپنی اور اپنے متدریین کی ترقی کی ذہنیت کو بڑھانے کے لیے باہمی تعاون پر مبنی حکمت عملی بنانا
	ٹائم مینجنمنٹ (وقت کا نظم)	وقت اور کاموں کو منظم کرنے اور ترجیح دینے کے لیے نکات
	شقافت کا فروغ	بہتر نیم / متدرب گروپ کلچر کو فروغ دینے کی راہوں کی شناخت اور ان پر عمل درآمد کریں
دیگر عصری مہار تینیں	نیٹ ورکنگ	بامقصود مسئلے کے حل کے لیے نیٹ ورکنگ کی اہمیت کو سمجھنا
	مینٹر نگ اور اس کا نچوڑ	مینٹر نگ کے طریقوں کے ساتھ ساتھ مینٹر نگ اور اس کی اہمیت کیوضاحت کریں



#### 4.4.1.2 مینٹر نگ کی اقسام

مینٹر نگ تعامل و رچوکل (آن لائن) اور بال مشافہ دونوں طریقے سے کیا جاسکتا ہے جو یا تو ہم آہنگ (synchronous) یا غیر ہم آہنگ (asynchronous) انداز میں ہو سکتا ہے۔ مینٹر نگ کو درج ذیل اقسام میں تقسیم کیا جاسکتا ہے۔

مربی کا تجربہ مرتبین اور متدریین کے لیے اسی وقت مفید ہوتا ہے جب تعاملات میں چاراہم کاموں کو متحرک کرتے ہیں۔ اپنے اپنے پس منظر میں مسائل کو حل کرنے کے لیے متدریین کی صلاحیت کو بحال کرنے کے لیے سیکھیں، شیئر کریں، حل کریں اور جوڑیں۔ اسے مختلف قسم کی مینٹر نگ کے ذریعے فعال کیا جاسکتا ہے، جیسا کہ ذیل میں بیان کیا گیا ہے:

##### (الف) انفرادی مینٹر نگ

انفرادی مینٹر نگ ذاتی نوعیت کی، علم کو شیئر کرنے والا ایک مباحثہ ہے جسے شرکاء اپنی پسند کے موضوع پر کر سکتے ہیں۔ یہ ایک مربی اور مترب کے درمیان مرکوز بحث ہے۔ مترب کو یہ موقع ملتا ہے کہ وہ کسی قابل بھروسہ فرد (مربی یا کوئی ساتھی) سے جڑنے، سیکھنے اور بات چیت کرنے کے لیے رابطہ قائم کرنے کا اختیاب کرے۔ مربی، متدریین کی ان مہارتوں اور علم کو تقویت دینے میں مدد کرتا ہے جو انہوں (متدریین) نے حاصل کی ہیں اور ان کی رہنمائی کرتا ہے کہ علم اور ہنر کے نصابی جمیعوں کو درپیش چیلنجز سے نمٹنے کے لیے ان مہارتوں کو کس طرح لا گو کیا جائے۔ ون آن ون مینٹر نگ کے موڈ کے ذریعے مشغول ہونا متدریین کے لیے ایک بصیرت افروز سفر بن جاتا ہے کیونکہ یہ انہیں اپنی صلاحیتوں پر پختہ یقین پیدا کرتے ہوئے ذاتی اور پیشہ ورانہ طور پر ترقی کرنے میں مدد کرتا ہے۔ یہ متدریین کی ترقی کو آگے بڑھانے میں مدد دیتا ہے۔ ایک مربی کے لیے، یہ اس کمیونٹی کو تعاون کرنے کا موقع فراہم کرتا ہے جس سے وہ تعلق رکھتے ہیں۔

##### (ب) گروپ مینٹر نگ

گروپ مینٹر نگ میں، متدریین کا وہ گروپ شامل ہوتا ہے جنہیں یکساں قسم کے چیلنجز کا سامنا ہے۔ یہ ان متدریین کے لیے فائدہ مند ہے جو ساتھیوں سے سیکھنا اور ایک نیٹ ورک بنانا چاہتے ہیں۔

##### الف: مباحثے کے حلے (علم کی مختلفی کی مینٹر نگ)

مباحثے کے حلقوں (مینٹر نگ حلقوں) کے ذریعہ، تصورات (پالیسیوں، منصوبوں وغیرہ) اور کمیونٹی کی ضروریات سے متعلق بہترین طریقوں پر بات کی جاسکتی ہے۔ یہ مقالات ان ماہرین کے لیے موزوں ہو سکتی ہیں جو اپنے علم، تجربات اور اکتساب کو باٹھنے کے لیے مربی کا کردار ادا کرتے ہیں۔ مینٹر نگ حلقة ایکشن لرنگ کے عناصر کے ساتھ مینٹر نگ کی خوبصورتی کو بیکجا کرتے ہیں۔ متدریین کو سیکھنے اور اجتماعی طور پر ترقی کرنے کی ترغیب دینے کے لیے ان حلقوں کا فائدہ اٹھایا جاسکتا ہے۔ یہ ان لوگوں کے لیے سہولت ہے جو یکساں قسم کے چیلنجز کا سامنا کر رہے ہیں یا جو لوگ اجتماعی علم حاصل کرنا چاہتے ہوں تاکہ کسی ایسے شخص کی مینٹر شپ اور رہنمائی میں مجتمع ہو کر معلومات حاصل کر سکیں جو اس مخصوص میدان میں علم، تجربہ اور مہارت رکھتا ہو۔ مینٹر نگ حلقة کے انتخاب کا ایک موقع، جس کا وہ حصہ بنانا چاہتے ہوں جو متدریب کا اختیار دیتا ہے کہ وہ کیا سیکھنا چاہتے ہیں اور کس سے سیکھنا چاہتے ہیں۔



## ب: ساتھیوں کے درمیان مینٹر نگ

اس قسم میں، پیشہ و را فراد کا ایک گروپ جنہوں نے مخصوص چیلنجز سے کامیابی کو نمٹا ہے یا مخصوص شعبوں میں مہارت حاصل کی ہے وہ اپنے ساتھیوں کے لیے بات چیت کرتے ہیں اور مینٹر نگ کا عمل انجام دیتے ہیں۔ ساتھیوں کے درمیان پیئر مینٹر نگ کے اجلاسوں میں مختلف نقطہ نظر سے علم اور تجربے کو بانٹ کر کے ساتھیوں کے درمیان معاون تعلقات کو بڑھانے کی گنجائش ہوتی ہے۔ یہ متدرب کے، یکساں پس منظر کے حامل بھروسے مندو لوگوں کا، ایک نیٹ ورک پیش کرتا ہے تاکہ ان کے ساتھ اپنے بہترین طرز عمل کو بانٹا جاسکے اور ساتھ ہی ساتھ ان کے علم میں بھی اضافہ کیا جاسکے۔ پیئر مینٹر نگ کا مطلب دو طرف، باہمی طور پر فائدہ مندا کتاب کا عمل ہے۔ اس حقیقت کے پیش نظر کہ مرتبی اور متدرب دونوں علم اور تجربہ کو بانٹتے ہیں، یہ دونوں فریقین کے لیے فائدہ مند ہے۔ جیسا کہ پیئر مرتبی، متدرب کی مینٹر نگ اور مدد کرتے ہیں، متدربین اپنے آپ کو علم کو مختلف طریقوں سے سمجھنے اور لاگو کرنے کی کوشش کرتے ہوئے پاتے ہیں جس سے انھیں سیکھنے میں مدد ملتی ہے۔ یہ "بہترین پریلیٹس شیرنگ" کے لیے ایک فورم کے طور پر بھی کام کرتا ہے۔

### ج: مخصوص صور تھال پر منی مباحثہ (حالات کے تحت مینٹر نگ)

اس قسم میں، متدربین انھیں درپیش ایک مخصوص مشترکہ جدوجہد کے ساتھ، حل تلاش کرنے کی توقع میں نیٹ ورک / مرتبی تک پہنچتے ہیں۔ یہ قسم اجتماعی مسائل کے حل کے لیے ایک بہترین موقع کے طور پر کام کرتی ہے۔

### د: فلیش مینٹر نگ

فلیش مینٹر نگ قلیل مدتی مینٹر نگ ہے جو ایک مختصر وقت میں ہوتی ہے۔ یہ عام طور پر ایسے حالات میں استعمال ہوتی ہے جہاں افراد کو کسی مخصوص مسئلے یا موضوع پر فوری مینٹر نگ اور مدد کی ضرورت ہوتی ہے۔ یہ مختصر وقت میں قیمتی بصیرت اور تعاوون حاصل کرنے کا ایک لچکدار اور موثر طریقہ ہے۔

اگرچہ مذکورہ بالا نشاندہ ہی کردہ اقسام کا مقصد مرتبین اور متدربین کے درمیان تعامل کی حوصلہ افزائی کرنا ہے، لیکن مینٹر نگ کے تعامل کو انجام دینے کے اضافی طریقے ممکن ہیں۔ یہ آن لائن اور آف لائن میڈیم کے امترانج کے ذریعے، ہم آہنگ (synchronous) یا غیر ہم آہنگ (asynchronous) طریقوں کا استعمال کرتے ہوئے ہو سکتا ہے، جیسا کہ درج ذیل جدول میں دکھایا گیا ہے:

### جدول 4.2: مینٹر نگ کے طریقے

غیر ہم آہنگ (asynchronous)	ہم آہنگ (synchronous)	طریقے ← ↓ ذریعہ
کام تفویض کرنے اور فیڈبیک کا تبادلہ کرنے کے لیے آن لائن ٹولز، جیسے احتساب پر مبنی اسائنسمنٹس، متعلقہ سوالات کے ساتھ کیس اسٹڈیز وغیرہ۔ یہ آن لائن ہم آہنگ پروگرام جہاں ذاتی طور پر سیشن ممکن نہ ہوں	مذکورہ بالا تمام طریقے، آن لائن کافرنسیس ٹولز کا استعمال کرتے ہوئے۔ یہ سب سے زیادہ مفید امترانج ہو سکتا ہے یا پڑتے ہے پیمانے پر مینٹر نگ پروگرام جہاں ذاتی طور پر سیشن ممکن نہ ہوں	آن لائن

اور خود اکتسابی کے لیے وقت نکلنے کی حوصلہ افزائی کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔	کیونکہ مرbi اور متدرب مختلف مادی مقامات پر ہو سکتے ہیں۔	
آف لائن ٹولز جیسے کتابیں، ایکٹیوٹی گیٹس، تجرباتی پروگرام وغیرہ تفویض کیے جاسکتے ہیں۔ یہ امتحان آن لائن/آف لائن ہم آہنگ مینٹر نگ پروگرام کے علاوہ استعمال کیا جاسکتا ہے تاکہ خود اکتسابی عمل کی حوصلہ افزائی کی جاسکے۔	مذکورہ بالا تمام طریقے، بال مشافہ ملاقات میں۔ یہ مجموعہ چھوٹے پیمانے کے پروگراموں کے لیے سب سے زیادہ کار آمد ثابت ہو سکتا ہے اور یہ بات چیت کو صرف آن لائن طریقوں تک محدود نہ رکھ کر مینٹر نگ کے تعاملات کو بڑھادے گا۔	<b>آف لائن</b>

#### 4.4.2 مربین کی مسلسل پیشہ ورانہ ترقی

مرbi کی تربیت مرحلہ وار ہونا چاہیے اور جیسے جیسے مرbi مزید مینٹر نگ ملاقاتیں کرے، اسے آگے بڑھنا چاہیے۔ مثال کے طور پر، مرbi کی تربیت مختلف سطحوں پر ہو سکتی ہے تاکہ مربین کو مختلف مہارتوں اور اس کے بعد کے اجزاء سے متعارف کرایا جاسکے جو ان کی جاری صلاحیت سازی میں مدد کر سکتے ہیں:

جدول 4.3: مرbi کی تربیت اور مہارت کی سطحیں

سطح 3	سطح 2	سطح 1
جو اپدہ بنانا	مباحثے کے حلے	مینٹر نگ اور اس کا نچوڑ
نیٹ ورکنگ	شقافت سازی	وِژن اور اہداف کا تعین کرنا
پریمر مینٹر نگ	انفرادی مینٹر نگ	گروپ میں کام کروانا
منتقلی	مسائلی سوالات پوچھنا	خصوص صور تحال پر مبنی بات چیت
ترقی کی ذہنیت	فیڈ بیک دینا اور لینا	ہم آہنگ طریقہ سے کام کروانا
ٹائم میجنٹ		غور سے سننا
		غیر ہم آہنگ طریقہ سے کام کروانا
		مسائلی سوالات پوچھنا

مزید برآں، مربیوں کو متدربین کے ساتھ اپنی بات چیت کے میدان کو وسیع کرنے اور مزید امکانات مہیا کرنے کے لیے انتظامی اداروں کی طرف سے پیش کردہ استعداد سازی سے آگے بڑھ کر کام کرنے کے موقع ملنے چاہئیں۔ مسلسل پیشہ ورانہ ترقی (CPD) میں مربیوں کو وقاً فو قا شامل کرنے کے لیے ایک مرbi کے ترقی کا ایک ڈھانچہ درکار ہے اور اسے ماہرین کے اجلاسوں، ویبی ناروں، استعداد سازی کے لیے آن لائن کورسزو غیرہ کے ذریعے پورا کیا جاسکتا ہے۔



## 4.5 مینٹر نگ کے میدان

مینٹر نگ کی مذکورہ بالا اقسام کو مختلف شعبوں میں مینٹر نگ کی بنیاد کے طور پر استعمال کیا جاسکتا ہے۔ مینٹر نگ پروگرام کے مقاصد، اسٹیک ہولڈرز کی ضروریات اور پس منظر کے لحاظ سے، مینٹر نگ کسی بھی شعبے میں کی جاسکتی ہے۔ مندرجہ ذیل شعبوں (جدول 4.4) کو سیشن کے لیے سب سے زیادہ متعلقہ مینٹر نگ موضوعات کی تلاش کے لیے بطور مثال استعمال کیا جاسکتا ہے۔ یہ نشان زدہ شعبے قومی تعلیمی پالیسی 2020 کے مطابق ہیں، دیگر عصری شعبوں کی نشاندہی کی جائے گی اور ان کو پروگرام کے تسلیل میں شامل کیا جائے گا۔

**جدول 4.4: مینٹر نگ کے شعبے اور تعریف**

تعریف	مینٹر نگ کے شعبے
تدریسی مواد کا علم - PCK (Pedagogical Content Knowledge) ایک مخفف یا فقرہ ہے جو استاد کے مضمون پر عبور اور تدریسی علم کو بیان کرنے کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔ مواد کے بارے میں علم (Knowledge Content) سے مراد ان حقائق، نظریات، اصولوں اور تصورات کو سمجھنا ہے جو مخصوص مضامین / شعبوں جیسے ریاضی، سائنس، سماجی سائنس، فنون وغیرہ سے متعلق ہیں۔ دوسری طرف، تدریسی علم سے مراد وہ طریقہ اور حکمت عملی ہے جو ایک استاد تدریسی واکستانی عمل کے دوران طالب علم کی مدد کے لیے استعمال کرتا ہے۔	تدریسی مواد کا علم - (PCK) اسکولی مضامین / شعبہ جات کے مواد کو جانتا اور سمجھنا۔
بنیادی خواندگی اور حساب دانی جیسا کہ قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 میں بیان کیا گیا ہے، 2025 تک پرائمری اسکول میں ہمہ گیر بنیادی خواندگی اور حساب دانی کا حصول اولین ترجیح ہے۔ طالب علم کے گریڈ 3 تک پہنچنے تک، اسے با معنی پڑھنے اور لکھنے اور اعداد سے متعلق بنیادی سمجھ پیدا کرنے کا اہل ہونا چاہیے۔ بنیادی خواندگی اور حساب دانی کو اسکول کے ساتھ ساتھ ان کے کلاس روم سے باہر کی زندگی کے امترانج سے حاصل کیا جاسکتا ہے۔	بنیادی خواندگی اور حساب دانی
قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 اس تصور کو فروغ دینے کے لیے مساوی اور جامع تعلیم پر زور دیتا ہے کہ تمام بچوں کو معیاری تعلیم تک رسائی حاصل کرنی چاہیے۔ اس نے پسمندہ گروہوں (خواتین، ٹرانس جینڈر گروپ، درج فہرست ذاتیں اور قبائل، اوبی سی، دیویانگ اور دیگر پسمندہ گروپ) کو درپیش چیلنجز پر غور کیا۔ یہ پالیسی تمام بچوں کے لیے ایک شمولیتی تعلیمی ماحول پیدا کرنے کو یقینی بناتی ہے۔	مساوی اور شمولیتی تعلیم
اہلیت پر مبنی تعلیم ایک ایسا نقطہ نظر ہے جو روایہ، علم اور مہارتوں کی نشوونما پر توجہ مرکوز کرتا ہے جو ایک لگے بندھے نصاب اور وقت کے پابندی کے بجائے تعلیم قبل مشاہدہ اور قابل پیਆش ہو۔ اہلیت پر مبنی تعلیم کا مقصد اس بات کو یقینی بنانا ہے کہ طلباء پر علم کو حقیقی زندگی کے حالات میں لاگو کرنے کی صلاحیت رکھتے ہیں۔	اہلیت پر مبنی تعلیم

<p> القومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 اور قومی نصانی فریم ورک برائے بنیادی مرحلہ، 2022 (National Curriculum Framework for the Foundational Stage) اکتساب کے بنیادی مرحلے میں بچوں کے لیے کہانی سنانے اور کھلونوں پر منی تدریس کی پروزور سفارش کرتے ہیں۔ ابتدائی مرحلہ میں بچوں کی طرف سے حاصل کردہ تصوراتی تفہیم کو کھلونے پر منی تعلیم کے ذریعے تقویت پہنچائی جاسکتی ہے۔ یہ بچوں کی سماجی جذباتی نشوونما، اختراعی اور تخلیقی صلاحیتوں کو جلا دے گا۔</p>	<p>قصہ گوئی اور کھلونوں پر منی تدریس</p>
<p>قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 ”ہر مضمون کی معیاری تدریس کے تحت، بینڈس آن لرنگ (عملی تعلیم)، آرٹس سے مربوط اور کھلیل کوڈ سے مربوط تعلیم اور کہانی سنانے پر منی تدریس بشمول“، تجرباتی تعلیم کو اپنانے کی تجویز دیتا ہے۔</p>	<p>تجرباتی تعلیم</p>
<p>ہندوستانی علم اور افکار ہمیشہ علم، حکمت اور سچائی کی تلاش کو تعلیم کا حصہ سمجھتے ہیں۔ ہندوستانی علم میں تعلیم کا اعلیٰ مقصد خودشناسی اور آزادی کے ساتھ ساتھ زندگی کے لیے افراد کو تیار کرنا ہے۔ قدریم ہندوستانی علم کے عناصر کو سائنسی انداز میں استعمال کیا جاسکتا ہے۔</p>	<p>ہندوستانی علم</p>
<p>عملی تحقیق (ایشن ریسرچ) ایک قسم کی منظم تحقیق ہے جو کلاس روم اور اسکول میں مخصوص مسائل کو حل کرنے پر مرکوز ہے۔ ماہرین تعلیم کی جانب سے اس کا انعقاد حکمت عملیوں کے بارے میں مزید دریافت کرنے کے لیے کیا جاتا ہے اور اس سے تدریس و اکتساب کے ماحول میں فیصلہ سازی میں مدد ملتی ہے۔</p>	<p>عملی تحقیق</p>
<p>ایک اچھا تعلیمی نظام، اصولوں، اخلاقیات اور آئینی اقدار کا مرکز ہون منت ہوتا ہے جو ہمدردی، دوسروں کے لیے احترام، صفائی، شائستگی، جمہوری جذبے، عوامی املاک کا احترام، سائنسی مزاج، آزادی، ذمہ داری، نکشیہ، مساوات اور انصاف پر مرکوز ہوتا ہے۔</p>	<p>اخلاقیات، اچھے رویے اور آئینی اقدار</p>
<p>قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 سب کو معیاری تعلیم فراہم کرنے کے مقصد کے حصول میں شیکنا لوچی کی سہولت سے فائدہ اٹھانے کی اہمیت کو تسلیم کرتا ہے۔ ڈیجیٹل پلیٹ فارمز اور آئی سی ٹی پر منی تعلیمی اقدامات ضروری ہیں اور مستقبل کے تعلیمی منظر نامے کے چیلنجز سے نہیں کے لیے انہیں فروغ دینے اور وسعت دینے کی ضرورت ہے۔</p>	<p>ڈیجیٹل تعلیمی خاندگی</p>
<p>قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 اس تصور کی حمایت کرتا ہے کہ پیشہ ورانہ اور اکیڈمک تعلیم کے درمیان زیادہ خلنج نہ ہو۔ طلباء کے پاس خاص طور پر اپنی دلچسپی کے مطابق مضمون کا انتخاب کرنے کا اختیار ہو گا، تاکہ وہ مستقبل میں اپناراستہ خود منتخب کر سکیں۔ اثرن شپ کے امکانات کے ذریعے، یہ طالب علموں کو مختلف شعبوں کے پیشہ ورانہ ماہرین سے روشناس کرواتا ہے، جن میں بڑھتی، باغبان، کمہار اور فنکار شامل ہیں۔</p>	<p>پیشہ ورانہ معلومات اور مہار تیں</p>

<p>تعلیمی اداروں میں آرٹ سے مربوط تعلیم کو شامل کرنے سے بچوں کے لیے سکھنے کا خوبصورت اور پُرمیت ماحول پیدا ہو گا۔ ہندوستانی فن اور ثقافت کا انعام، تعلیم میں ہندوستانی اخلاق و اقدار کو برقرار کئے گا اور تعلیم اور ثقافت کے درمیان بندھن کو مزید مضبوط کرے گا، جو کسی بھی ملک کے نظام تعلیم کا اہم ترین پہلو ہے۔</p>	<h3>آرٹ سے مربوط تعلیم</h3>
<p>قوی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 "کھلیوں سے مربوط تدریسی اپروچ تجویز کرتا ہے جن میں دلیسی کھلیوں سمیت جسمانی سرگرمیاں شامل ہوتی ہیں۔ اس سے طلباء میں باہمی تعاون، خود سے پہل کرنے، اپنا رخ متعین کرنے، خود سے نظم و ضبط قائم کرنے، ٹیم ورک اور ذمہ داری جیسی مہار تیں پیدا کرنے میں مدد ملے گی۔"</p>	<h3>کھلیوں سے مربوط تعلیم</h3>
<p>مختلف تحقیقات نے مؤثر اکتساب کے لیے بچے کے تعلیمی عمل میں سماج کی شمولیت کی حمایت کی ہے۔ مختلف طریقوں سے سماج کی با معنی شمولیت بچوں میں شفافی احترام کا احساس پیدا کرے گی اور سماجی جذبائی اکتساب میں اضافہ کرے گی۔ اس سے انہیں اسکول کے باہر سماج کی حرکیات کو سکھنے میں بھی مدد ملے گی۔</p>	<h3>سماج کی شرکت</h3>
<p>اس سے مراد ان مہارتوں یا صلاحیتوں کی وسیع سطح ہے جو ترقی پذیر معاشرے اور دنیا میں ترقی کی منازل طے کرنے کے لیے افراد کی ضرورت کے طور پر ابھری ہے۔ یہ مہار تیں تخلیقی صلاحیتوں، ڈیجیٹل خواندگی، مسائل حل کرنے، ذرائع ابلاغ، اختراع اور خود کو ہم آہنگ کرنے پر مشتمل ہیں۔ نئی ابھرتی ہوئی شیکنالوچی کی ترقی کے ساتھ، یہ مہار تیں اب افراد کے عالمی شہری بننے کے لیے اہم ہیں۔</p>	<h3>ایکسویں صدی کی مہار تیں</h3>
<p>قوی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 نے بچوں کے لیے 360 ڈگری کشیر جبکہ جانچ تجویز کی۔ بچوں کی جانچ اساتذہ، والدین، ساتھیوں اور خود کے ذریعے جامع انداز میں کی جانی چاہیے۔ یہ وقوفی، تاثراتی اور نفسی حرکی ترقی کے تمام پہلوؤں کا احاطہ کرے گا۔</p>	<h3>360 ڈگری جانچ کی تخلیق و انجام وہی (مجموعی انداز اقدار)</h3>
<p>موجودہ تعلیمی منظر نامے میں اساتذہ ایک مرکزی کردار ادا کر رہے ہیں اور ان کا پیشہ انتہائی ضروری ہو گیا ہے۔ جذبائی تکمیل اشتہ، کام اور زندگی کا توازن اور کارکردگی کا داؤ پکچھ ایسے عوامل ہیں جو اسکول کے اساتذہ کی ذہنی صحت کو متاثر کرتے ہیں۔ لہذا، اسکولوں میں معاون اور صحت مند تعلیمی ماحول پیدا کرنے کے لیے اساتذہ کی ذہنی صحت کے مسئلے کو تسلیم کرنا ضروری ہے۔</p>	<h3>اساتذہ کی ذہنی صحت</h3>

## 4.6 مینٹر نگ باہمی تعامل

تعمیری مینٹر نگ ربط و تعامل، ایک کامیاب مینٹر نگ کے رشتے کی کلید ہے جس سے مرتبی اور متدرب دونوں کو فائدہ ہوتا ہے۔ تاہم، مرتبین اور متدربین کے درمیان تعلقات وقت کے ساتھ فروغ پاتے ہیں۔ پوری ملاقات (تعامل) کے دروازے، مرتبین اور متدربین کے درمیان تعلقات کو مستقل اور قابل بھروسہ ہونے چاہئیں اور انہیں ان وجوہات کو پیش نظر کھانا چاہیے جس کے لیے انہوں نے مینٹر نگ تعلقات استوار کرنے کا فیصلہ کیا ہے۔ مینٹر نگ پروگرام کے اهداف مرتبین اور متدربین دونوں کے باہمی تعامل پر مختص ہوتے ہیں۔ اس تعامل میں درج ذیل امور شامل ہیں:



- (الف) اعتماد اور تعلقات کو فروغ دینا
- (ب) اہداف کے تعین کے لیے مشترکہ کاؤنسل
- (ج) مرتبین اور متدربین دونوں کی متواتر ملاقاتیں
- (د) ایک دوسرے کی تعریف اور حوصلہ افزائی
- (ه) ذاتی اور پیشہ و رانہ ترقی
- (ز) معاون رہنمائی اور تاثرات



## مینٹر نگ پروگرام کے عناصر

باب پنجم

مینٹر نگ کے  
عناصر





## باب پنجم: مینٹر نگ پروگرام کے عناصر

مینٹر نگ پروگرام، بہت حد تک ایک پیچیدہ ڈھانچہ ہوتا ہے جس کو ڈیزائن کرتے وقت بہت سے پہلوؤں پر غور و فکر کرنا ہوتا ہے۔ مندرجہ ذیل پہلوؤں کو پیش نظر کھنے سے مینٹر نگ کے پروگرام کو موثر طریقے سے ڈیزائن اور لاگو کرنے میں مدد مل سکتی ہے:

### 5.1 پروگرام ڈیزائن اور منصوبہ بندی

- (الف) ہدف گروپ (مندرجہ بین)
- (ب) مینٹر نگ پروگرام کی نوعیت
- (ج) شامل کیے جانے والے ممکنہ مرتبین
- (د) اس میں شامل تمام فریقین کے لیے وہن، اہداف اور متوقع نتائج (مرتبین، مندرجہ بین، منتظرین وغیرہ)
- (ه) سیشن کی مدت اور تعداد
- (و) مینٹر نگ تعامل کا طریقہ
- (ز) پروگرام سے متعلق معلومات کی تشریح
- (ح) گمراہی اور تشخیص
- (ط) فیڈبیک اور فالوآپ

### 5.1.1 مرتبی کی پیش رفت

مینٹر شپ پروگرام نہ صرف مرتبین اور مندرجہ بین کے درمیان تعلق پر مشتمل ہوتا ہے بلکہ اس بات کو بھی یقینی بناتا ہے کہ سسٹم کو مسلسل نئے مرتبی دستیاب کروائے جارہے ہیں، جس سے سسٹم فرسودہ نہیں ہو گا۔ مینٹر نگ کے سسٹم کو اس طرح سے ڈیزائن کیا جانا چاہیے کہ اس سے سسٹم کی بقا میں مدد ملے اور اس سسٹم کو جاری رکھنے کے لیے ہمیشہ بیرونی ذرائع پر انحصار نہیں کرنا چاہیے۔ مثال کے طور پر، مرتبی خود ایک خاص سطح کی تربیت حاصل کرنے کے بعد نئے مرتبین کو تربیت دے سکتے ہیں۔ چار مرحلوں پر مشتمل اس عمل کی ایک مثال حسب ذیل ہے۔

مینٹر نگ پروگرام کی پیش رفت کو مینٹر نگ تعلقات کی پیش رفت کو زہن میں رکھتے ہوئے ڈیزائن کیا جانا چاہیے۔



شکل 5.1: مری کی ترقی

پروگرام میکمنٹ 5.2

مینیٹرنگ پروگرام کے موثر نفاذ کے لیے، ایک پروگرام میجنٹ یونٹ (PMU) یا مُنتظمین کی ٹیم بنائی جاسکتی ہے جس میں درج ذیل عناصر شامل ہو سکتے ہیں:

- (الف) ایک مشاورتی گروپ قائم کرنا

(ب) پروگرام کے انتظام کے لیے ایک نظام

(ج) ایک ترقیاتی منصوبہ اور وسائل کاڈیزائز

(د) پروگرام کی نگرانی کے لیے ایک نظام

(ه) متعلقین، اداروں اور پروگرام کے لیے بازرسائی طریقہ کار (فیڈبیک میکانزم)

(و) انسانی وسائل کے فروع کے لیے حکمت عملی

(ز) موثر عوامی تعلقات اور ذرائع ابلاغ کی کوششیں

(ح) پروگرام کے نفاذ کے لیے بجٹ مختص کرنا

### 5.3 پروگرام کے عملی مراحل

درج ذیل عملی مراحل کو دھیان میں رکھنا چاہیے:

- (اف) مرتبین، متدریین، پروگرام کے عملے اور رضاکاروں، افراد کا گروپ اگر ممکن ہو  
 (ب) ملکہ مرتبین کی اسکریننگ اور متدریین کی توثیق  
 (ج) مرتبین، متدریین اور پروگرام کے عملے کے لیے اور یونیٹیشن اور تربیت فراہم کرنا



(د) مرتبین اور متدریین کا جوڑ لگانا (میاپنگ)

(ه) قائم کردہ پیانوں کے اندر مرتبین اور متدریین کے لیے سرگرمیوں اور اجلاسوں کی منصوبہ بندی کرنا۔

(و) مینٹر نگ پروگرام کی ٹکرانی کے لیے معاون طریقہ کار

(ز) پورے پروگرام کے دوران شرکا کے تعاون کو تسلیم کرنا

(ح) اپنے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے مرتبین اور متدریین کو سہولت فراہم کرنا

### 5.3.1 گردار اور ذمہ داریاں

مینٹر نگ پروگرام کے مختلف فریقین کے تجویز کردہ گردار اور ذمہ داریاں حسب ذیل ہیں:

جدول 5.1: متعلقین اور ذمہ داریاں

ذمہ داریاں	متعلقین
(الف) مرتبی کی تربیت کے لیے پروگرام، روڈمیپ اور نصاب تیار کریں (ب) مرتبین کو منتخب کریں (ج) مرتبین کی استعداد کو فروغ دیں (د) مسلسل استعداد سازی کے ساتھ مرتبین کا تعاون کریں (ه) جذبہ بلند رکھنے کے لیے نامور مقررین کو مینٹر نگ کے بارے میں اپنے نیالات ریکارڈ کرنے اور شیئر کرنے کے لیے مددوں کریں (و) پروگرام کے مؤثر نفاذ اور عمل آوری کو یقینی بنائیں (ز) پروگرام کی ٹکرانی اور تعین قدر	سینٹر افسران / PMU
(الف) مرتبی سرٹیفی کیشن پروگرام کی تیکمیل۔	
(ب) دیگر اساتذہ کے لیے مینٹر نگ ڈھانچے بنائیں اور اس کو سہولت فراہم کریں	
(ج) متدریین سے ان کی مینٹر نگ کی مہارت کے بارے میں تجاویز اور آراء طلب کریں	
(د) مسلسل استعداد سازی کے لیے تربیت / ورکشاپس میں شرکت کریں	
(الف) مینٹر نگ کے ڈھانچے میں شریک ہوں	
(ب) سیکھیں، شیئر کریں، حل کریں اور مسلسل پیشہ ور انہ ترقی کے لیے جڑیں	



### 5.3.2 میسٹر نگ پروگرام کے مختلف مراحل کی کارروائیوں کے لیے سفارشات

#### (الف) پروگرام روپ آئندہ

الف: پورے ملک/ریاست/نظام میں پیشہ و رفراود کے مرتبی بننے کے لیے انتخاب کا عمل تیار کریں

ب: ایک مرتبی کے طور پر اندر اج کے لیے معیار و میزان کا اجرا

ج: سسٹم اسٹیک ہولڈرز کے لیے معیار اور انتخاب کا نظام الاؤقات جاری کریں

#### (ب) مرتبی کے انتخاب کا عمل (ضمیمه II سے رجوع کریں)

مرتبی کے انتخاب کے عمل کے دو مراحل درج ذیل ہیں جن پر عمل درآمد کیا جاسکتا ہے۔

الف: مرحلہ 1: ایک درخواست فارم جو آبادیاتی تفصیلات طلب کرتا ہے اور ایک کیس اسٹڈی جو آن لائن تدریس کی سینگ میں موجود چینیز رو حل کرنے کی درخواست دہنڈگان کی صلاحیت کا اندازہ لگاتا ہے۔ منتخب درخواست دہنڈگان مرحلہ 2 کی جانب بڑھیں گے۔

ب: مرحلہ 2: ذرائع ابلاغ کی مہارت، حوصلہ افزائی کرنے کی صلاحیت، میدان عمل (ڈومن) کے علم وغیرہ کا جائزہ لینے کے لیے ایک ملاقات ایڈریویو ایڈریویو ماہرین کی ایک کمیٹی کرے گی۔ منتخب درخواست دہنڈگان کو میسٹر نگ پلیٹ فارم پر بطور مرتبی شامل کیا جائے گا۔

ایک مخصوص میدان میں معروف اور نمایاں پیشہ و رفراود کو NCTE کے ذریعے NMM کے لیے برادرست شامل کیا جائے گا۔

#### (ج) مرتبی کی استعداد سازی

الف: مرتبین کے لیے ورکشاپس ڈیزائن کریں جن کا مقصد تصورات، مہارتوں اور ٹکنالوجی کے بارے میں علم دینا ہے جس کی انہیں موثر طریقے سے میسٹر نگ کرنے کے لیے ضرورت پڑے گی جیسے سہولت کاری کی مہار تیں، مسائلی سوالات پوچھنا، کے ایک گروپ کے اندر ثقافت سازی وغیرہ۔

ب: تربیتی تعاملات / ملاقاتوں سے پہلے منعقد کیے جانے والے ورکشاپ کا آغاز معلوماتی ویڈیو ز اور منصوبہ بند کی گئی سرگرمیوں وغیرہ کے ذریعے اور ساتھ ہی اورینگ / استعداد سازی کے لیے فیلڈ ماہرین کو مدد عو کر کے کیا جائے۔

#### (د) مرتبین کو آن پورڈنگ کرنے کا عمل

الف: میسٹر نگ پلیٹ فارم (NMM پورٹل / موبائل اپلی کیشن) پر شامل ہونے والے مرتبین کے لیے رہنمائخطوں تیار کریں اور انہیں شیئر کریں۔

ب: مرتبی حضرات اپنی پروفائلز بنائیں گے اور مطلوبہ معلومات فراہم کریں گے۔

#### (e) متدرب کو شامل کرنے کا عمل



الف: متدریین کو مینٹر نگ پلیٹ فارم پر آن بورڈ کرنے کے لیے رہنمای خطوط تیار کریں اور انہیں شئیر کریں۔

ب: متدریب آن بورڈ نگ کے عمل کو ٹریک کرنے کے لیے ریکارڈر کھیں

#### (د) مینٹر نگ تعاملات

الف: مرتبی حضرات، پلیٹ فارم پر گروپ مینٹر نگ کے اجلاسوں کا شیڈول بناسکتے ہیں اور ان کی میزبانی کر سکتے ہیں۔

ب: متدریین، پلیٹ فارم پر گروپ مینٹر نگ اجلاسوں اور مرتبیین کو تلاش کر سکتے ہیں اور اجلاسوں میں شرکت کے لیے اندرج کر سکتے ہیں۔

ج: متدریین اپنے سوالات پوچھنے کے لیے انفرادی طور پر متعلقہ میدان عمل (ڈو مین) کے مرتبیین تک پہنچ سکتے ہیں۔ مرتبی اور متدریب باہمی طور پر مینٹر نگ کے تعامل کے لیے وقت اور فریم ورک کا فیصلہ کر سکتے ہیں۔

د: متدریین مرتبیین کو رینگ اور فیڈبیک دے سکتے ہیں۔

آئی ٹی ٹیم (IT Team) آن بورڈ نگ یا مینٹر نگ کے تعاملات کے سلسلے میں درپیش کسی تکمیلی خرابی کو حل کرنے میں مدد کرے گی۔

#### (د) نگرانی اور تجویزیہ

الف: پلیٹ فارم پر مینٹر نگ کی مصروفیت کو ٹریک کریں اور ضرورت کے مطابق ماہانہ / سہ ماہی روپورٹس تیار کریں۔

ب: مینٹر نگ پروگرام کا تجویزیہ کرنے کے لیے تمام روپورٹس کو ٹریک کریں اور مرتب کریں اور اس کے مطابق درکار قابل عمل اقدامات تجویز کریں۔

### 5.4 پروگرام کا تعین قدر

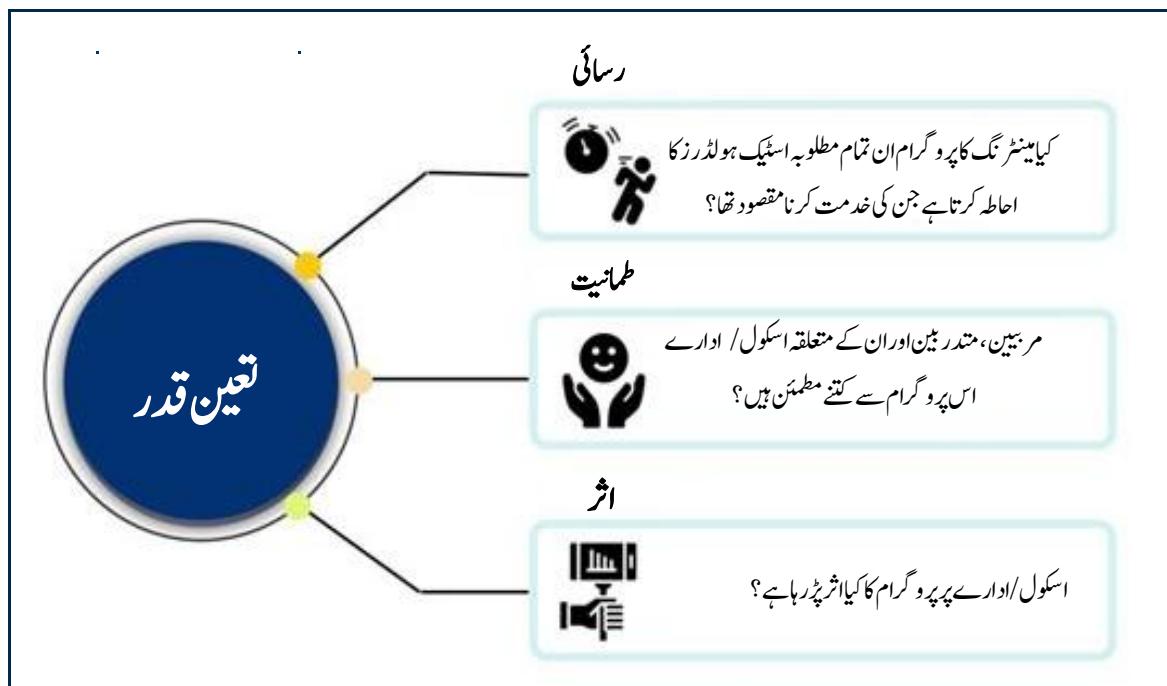
مسلسل معیار کی بہتری کی خاطر مینٹر نگ پروگرام کے تعین قدر کے لیے درج ذیل کی ضرورت ہے:

(الف) پروگرام کی پیش رفت کی پیمائش کرنے کا منصوبہ

(ب) پروگرام کے موقع نتائج کی پیمائش کے لیے ایک طریقہ کار (پروسس)

(ج) پروگرام کی تشخیص، نتائج اور پھیلاؤ پر ایک جامع روپورٹ۔

پروگرام کی کامیابی کا اندازہ تین بیانوں (میٹر کس) سے لگایا جاستا ہے:



شکل 5.2: مینٹر نگ کے لیے تعین قدر کا پیمانہ

(الف) **رسائی:** کیا مینٹر نگ کا پروگرام ان تمام مطلوبہ متعلقین کا احاطہ کرتا ہے جن کی خدمت کرنا مقصود تھا؟

پروگرام کی رسائی سب سے اہم پہلو ہے جس کا جائزہ لیتے وقت پیش نظر رکھا جائے۔ ایک کیڈر کے تمام ارکان کو مینٹر نگ تک رسائی حاصل ہونی چاہیے کیونکہ یہ حصہ ضرورت اور جامع پیشہ و رانہ ترقی کا موقع فراہم کرتا ہے۔ اس اشارے کا اندازہ استیک ہو ڈر ز کے موجودہ ڈیٹا میں میں کوئی ترجیح کر لگا یا جانا چاہیے۔ اس میں شمولیت، تنوع، اسکیل ایبلٹی، زبان اور رسائی جیسے اہم عناصر کو بھی شامل کیا جانا چاہیے جو کہ مختلف پس منظر کے حامل ملک میں کامیاب نفاذ کے لیے ضروری ہیں۔

گرچہ پروگرام، متعلقین کے لیے مینٹر نگ کو ایک ضروری یا آپٹ ان کا موقع بناسکتا ہے، لیکن یہ سوال پوچھنا اہم ہو گا۔ ”کیا مینٹر نگ سے مستفید ہونے والے متعلقین وہ ہیں جو پروگرام تک سب سے زیادہ رسائی حاصل کر رہے ہیں؟“ یہ تجویز کردہ اور انتخاب پر مبنی مینٹر نگ پروگرام کے امترانج کا مطالبہ کرتا ہے۔ کسی بھی نظام میں نئے طریقوں کو شامل کرنا ایک چیلنج ہے اور دستیابی اور رسائی کو یقین بنانے کے اقدامات کو ضرورت کے مطابق نافذ کیا جانا چاہیے۔

(ب) **طمانتی:** مربیں، متدریین اور ان کے متعلقہ اسکول / ادارے پر پروگرام سے کتنے مطمئن ہیں۔

یہ میٹر کے مینٹر نگ کے تعاملات کے معیار پر توجہ دیتی ہے۔ اس بات کو یقین بنانے کے لیے کہ پروگرام جاری رہے اور مقبول بنے، تمام حصہ لینے والے فریقین کا اطمینان ضروری ہے۔ مربیں اور متدریین کے اطمینان کی پیمائش و قنے و قفے سے کیے جانے والے سروے کے ذریعے کی جاسکتی ہے جس میں اس پروگرام سے ان کی پیشہ و رانہ طرز زندگی اور ان پر لگائے گئے وقت پر حاصل ہونے

والے فائدہ کے بارے میں پوچھا جاسکتا ہے۔ متعلقین کے اطمینان کو دو الگ الگ پیاناوں (میٹر کس) کا استعمال کرتے ہوئے ناپاچا جاسکتا ہے۔

**الف:** منعقد کردہ تعاملات کا معیار: یہ اس بات کو تینی بنانا ہے کہ مرتبین اور متدربین مینٹر نگ کے دوران ہونے والی گفتگو سے اطف اندوز ہو رہے ہیں اور یہ کہ دونوں طرف سے اس بات کی کافی پابندی ہو رہی ہے تاکہ ان سرگرمیوں پر زیادہ سے زیادہ وقت گزار جاسکے۔

**ب:** تعاملات کے ذریعے فراہم کردہ مواد کا معیار: یہ اس بات کو تینی بنانا ہے کہ ان تعاملات کے دوران فراہم کردہ مواد متعلقین کی پیشہ ورانہ طرز زندگی میں قدر کا اضافہ کرے۔ یہ متعلقین کے لیے اتنا جانا بچانا ہو کہ وہ اپنے موجودہ علم کے ساتھ روابط قائم کریں اور اپنی سوچ کو نئی سمت میں بڑھانے کی اہمیت اور ساتھ ہی اس عمل کے چیزیں کو سمجھیں۔

**(ج) اثر:** پروگرام کا اسکول / ادارے پر کیا اثر پڑتا ہے؟

یہ میٹر ک، مینٹر نگ سے پڑنے والے اثر کو معلوم کرنے کے لیے مینٹر نگ کے نظام کا جائزہ لیتا ہے اور شاید اس کی پیمائش کرنا سب سے مشکل ہے۔ مینٹر نگ کے پروگرام کے مقصد کے لحاظ سے، طلباء، اسکول کلچر میں تبدیلی وغیرہ کا جائزہ لیا جاسکتا ہے۔ اگرچہ اس میٹر ک کی پیمائش ایک طویل مدتی عمل ہے اور پروگرام کے ابتدائی مرحل میں ممکن نہیں ہو سکتا، روزمرہ کی سرگرمیوں پر اثرات کے بارے میں فیدیوں پروگرام کو اپنے مقاصد کے حصول پر ٹریک پر رہنے میں مددے سکتا ہے۔

طویل مدتی تناظر میں، پروگرام کی کامیابی اور اسے جاری رکھنے کے فیصلے پروگرام کے پیدا کردہ اثرات پر مبنی ہونے چاہئیں۔ اگرچہ اس کی پیمائش مینٹر نگ پروگرام میں گزارے گئے وقت کی ایک خاص مدت کے بعد ہی کی جاسکتی ہے، لیکن یہ پروگرام کی کامیابی کا سب سے اہم اشاریہ ہے۔ اثر کی پیمائش جیسے کہ اسکول میں بہتری، نئے ورکنگ کلچر کے لیے منتقلی کی تیاری، بہتر اکتسابی تنازع وغیرہ کو کامیابی کے ساتھ صحیح اشاریوں کا استعمال کرتے ہوئے اور بار بار انجام دیا جانا چاہیے اور یہ پروگرام کو آگے بڑھانے کے لیے کافی ہے۔ ذیل میں کچھ مثالیں دی گئی ہیں:

#### جدول 5.2: مقصد اور اثر کا اشاریہ

مینٹر نگ پروگرام کا مقصد	اثر کے اشاریے جو استعمال کیے جاسکتے ہیں
قبل ملازمت اساتذہ کو قوت کار میں (الف) اساتذہ کی طہانیت میں کتنے فیصد اضافہ ہو جبکہ وہ قوت کار میں شامل ہوتے ہیں (ب) نئے اساتذہ کے طلباء کے اکتسابی تنازع میں کتنے فیصد اضافہ ہوا (ج) نئے اساتذہ کے طلباء کے اطمینان کی سطح میں کتنے فیصد اضافہ ہوا مینٹر نگ، دوران ملازمت اساتذہ کے	

<p>(د) دوران ملازمت استاد مرتبین کے کار کردگی کے اشاروں میں کتنے فیصد اضافہ ہوا</p> <p>(الف) بنیادی خواندگی اور حساب دافی کی تشخیص میں طلبائی کار کردگی میں کتنے فیصد کا اضافہ ہوا</p> <p>(ب) مناسب تدریسی و اکتسابی مواد کے استعمال اور کلاس روم کے مشاہدات کے دوران ریکارڈ کی</p> <p>گئی کار کردگی میں کتنے فیصد کا اضافہ ہوا</p> <p>(ج) استاذہ کے اطمینان میں اور خود کو ایک کیونٹی سمجھنے کے احساس میں کتنے فیصد کا اضافہ ہوا</p>	<p>ذریعہ کی جائے گی۔</p> <p>بنیادی خواندگی اور تعداد میں طلبائے سکھنے کے نتائج کو بڑھانے کے لیے،</p> <p>ایک کلستر میں استاذہ ہم مرتبہ مینٹر نگ کرنے والے حلقات بناتے ہیں۔</p>
---	---

NMM، اگرچہ SDG 4 (معیاری تعلیم) سے متاثر ہو کر شروع کیا گیا ہے، لیکن یہ SDG کے نفاذ کی ٹائم لائن تک محدود نہیں ہے۔ اس مشن کو سسٹم کے اندر، مینٹر نگ کے لیے جاری و ساری عمل پیدا کرنے کے مقصد سے متعارف کرایا جا رہا ہے۔ اوپر دیے گئے اثرات کے اشارے کسی مینٹر نگ پروگرام کے مقاصد اور مطلوبہ اہداف پر وقت نظر ثانی کرنے میں مددگار ثابت ہوں گے۔

تبدیلی کو آگے بڑھانے کی خاطر، متعلقین کے ان کاموں کو سراہا جانا چاہیے جو کام مثبت اثرات کا باعث بنتے ہیں۔ یہ اس تبدیلی اور مثبت اثرات پر مسلسل توجہ کو یقینی بنائے گا جو دیگر فوائد کے علاوہ مینٹر نگ پروگرام کے ذریعہ لا یا جاتا ہے۔ بالآخر، ایک مینٹر نگ پروگرام کو ہندوستان کے تعلیمی نظام میں مثبت تبدیلیاں لانے کی اس کی صلاحیت کی بنیاد پر جانچا جانا چاہیے۔

## 5.5 رواج دینا (Institutionalisation)

مینٹر نگ کو رواج دینا، دراصل تنظیمی اور انفرادی پیشہ و رانہ اہداف کو حاصل کرنے کے لیے مینٹر نگ ایک بہترین طریقہ ہے۔ یہ سسٹم کی جانب سے پیش کی جانے والی مجموعی قدر کو بہتر بنانے کے لیے ایکو سسٹم میں موجودہ وسائل کا فائدہ اٹھاتا ہے اور اسے تغییبی نظام کی تمام سطحیوں پر ایک لازمی سرگرمی کے طور پر سمجھا جانا چاہیے۔ یہ لازمی سرگرمی ایک جاری و ساری عمل ہونا چاہیے جو تمام متعلقین کے روزمرہ کی سرگرمیوں میں پائیدار طریقے سے شامل ہو۔

مینٹر نگ کا ایک پروگرام شروع میں متعلقین کے درمیان بہت زیادہ اطمینان پیدا کر سکتا ہے کیونکہ اس سے فائدہ اٹھانے والوں کے درمیان یگانگت کا احساس ہوتا ہے۔ تاہم، مربی، متدرب اور انتظامیہ کے لیے مینٹر نگ کے پروگرام کو ناجام دینے میں بہت زیادہ وقت اور محنت درکار ہوتی ہے۔ اس طرح کے پروگرام کو جاری رکھنے کے لیے، مینٹر نگ کے پروگرام کو ادارہ کا حصہ بنانے کی ضرورت ہو گی۔

رواج دینے کا مطلب، کسی تنظیم یا ثقافت میں، روایت یا معمول کے طور پر کسی چیز کو قائم کرنے کا عمل ہے۔ مینٹر نگ کے پروگرام کے تمام ڈھانچے کو ادارہ جاتی سرگرمیوں اور فوائد سے منسلک کیا جانا چاہیے تاکہ یہ اہم پیمانے پر پائیدار طریقے سے کام کر سکے۔ کسی بھی سطح پر مینٹر نگ کو کامیابی کے ساتھ رواج دینے کے دو طریقے ہیں۔

## 5.6 تغییب دینا

یہ پروگرام شرکت کے لیے غیر مالی ترغیبات کا استعمال کرتا ہے جو اساتذہ، متدربین اور ان سے وابستہ اداروں کو تغییبی نظام کے موجودہ ڈھانچے میں ترقی کی منازل طے کرنے میں مدد کرتے ہیں۔



ذیل میں چند مثالیں دی گئی ہیں کہ کس طرح مرتبین یا متدربین کو ترغیب دی جاسکتی ہے:

### جدول 5.3: مراعات کی اقسام

مثال نمبر	ترغیب کی قسم	تفصیلات
مثال 1	مرتبین کے لیے ایکسپو ڈنر	(الف) بہترین کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے مرتبین کو کسی اعلیٰ ادارے سے لیڈر شپ ڈیلوپمنٹ کے خصوصی کورس تک رسائی کا موقع فراہم کرنا۔ (ب) NMM کو قومی پیشہ و رانہ معیارات برائے اساتذہ (NPST) سے منسلک کیا جائے گا۔
مثال 2	بہترین کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے اساتذہ کی خدمت کو تسلیم کرنا	(الف) تو صیغی سرٹیفیکٹ (ب) توجہ مبذول کروانا (Spotlights) جیسے ویب سائٹ پر نمایاں کرنا، بہترین کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے اساتذہ کی رواداد کو نمایاں کرنا وغیرہ۔ (ج) NMM پر سال کے اختتام میں منعقد ہونے والے سینماں میں بہترین طریقوں / سرگرمیوں کا مظاہرہ کرنے کے موقع

متدربین کی شاندار کارکردگی کو بھی تسلیم کیا جائے گا اور انہیں تو صیغی سند فراہم کی جائے گی۔

### 5.7 مینٹر نگ پر گراموں کو درپیش چیلنجز

ایک مینٹر نگ پر گرام رکاوٹوں سے خالی نہیں ہے۔ ایک مینٹر نگ کے پر گرام کو ڈیزائن اور لاگو کرنے کے اس کے اپنے چیلنجز ہیں۔ تاہم،  
اگرہم ان چیلنجز سے آگاہ ہیں، تو انہیں آسانی سے حل کیا جاسکتا ہے۔

#### 5.7.1 بے جا توقعات

تمام فریقین کے لیے اہداف اور واضح توقعات کا تعین کرنا کسی بھی مینٹر نگ ڈھانچہ کا لازمی عصر ہے۔ اہداف کا تعین کرنا اور توقعات سے ہم آہنگ ہونا ایک چیلنج بن سکتا ہے خاص طور پر جب مرتبی یا متدرب اس بارے میں واضح نہ ہوں کہ وہ مینٹر نگ کے سے کیا حاصل کرنا چاہتے ہیں۔

اس رکاوٹ سے مکمل طور پر بچنے کے لیے، یہ ضروری ہو جاتا ہے کہ پورے مینٹر نگ پر گرام میں توقعات کا مسلسل اظہار کیا جائے اور اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اسپاٹ چیک متعارف کرایا جائے کہ ہر کوئی موجود ہے۔



## 5.7.2 منقطع متدریں

اگرچہ یہ بہت اہم ہے کہ متدریں مینٹر شپ پرو گراموں میں حصہ لیں اور زیادہ سے زیادہ فائدہ اٹھائیں، ساتھ ہی یہ بھی ضروری ہے کہ ان کی حوصلہ افزائی کی جائے کہ وہ جڑے ہوئے رہیں۔ کئی بنیادی وجوہات ہو سکتی ہیں جو متدریں کی عدم دلچسپی کا باعث بن سکتی ہیں۔ یہ مرتبی۔ متدرب ربط و تعامل کے معیار کو متاثر کرتا ہے اور مختلف کرداروں کی طرف سے کی جانے والی کوششوں کو نظر انداز کرتا ہے۔ ایسے منقطع متدریں کی مرتبی کے ذریعہ حوصلہ افزائی اور سراہنا کی جانی چاہیے تاکہ وہ مینٹر نگ پرو گرام سے زیادہ فائدہ حاصل کر سکیں۔

## 5.7.3 مریبوں میں حوصلہ افزائی کی کمی

پرو گرام کے لیے مریبین کی مناسب تعداد کا انتخاب عام چیلنجز میں سے ایک ہے۔ اگرچہ یہ چیلنج اہم ہے، لیکن مریبین کی حوصلہ افزائی اور مہارت بھی اتنی ہی اہم ہے۔ حوصلہ افزائی کی کمی اساتذہ کو کم مصروف اور موثر بنادے گی۔ یہ متدریں کے ناکام مینٹر نگ تعلقات اور خراب منتج پر مقتضی ہوتا ہے۔

اس لیے پرو گرام کے آغاز میں مناسب مریبوں کا انتخاب اہم ہو جاتا ہے۔ اس کے ساتھ ہی، یہ ضروری ہو جاتا ہے کہ مریبین کو مناسب تربیت فراہم کی جائے اور پورے تعلق کے دوران ان کے ساتھ بات چیت کی جائے۔

## 5.7.4 اضافی یا ناکافی ڈھانچہ

متدریں کی انفرادی ضروریات کو پہچانا ضروری ہے۔ کچھ متدریں اور مریبین مختلف ٹولز اور وسائل تک رسائی حاصل ہونے کی سراہنا کریں گے جبکہ دیگر کو اگران وسائل کے استعمال پر زور دیا جائے تو وہ دباؤ محسوس کریں گے۔ پرو گرام کے ڈیزائن میں توازن پیدا کرنے کا ایک طریقہ تلاش کرنا اہم ہے تاکہ مریبین / متدریں اپنی ضروریات اور سہولت کے مطابق وسائل تک رسائی حاصل کر سکیں۔

## 5.7.5 نظر انداز شدہ چیک پاؤ نٹس

مینٹر نگ کے پرو گرام کے واضح چیک پاؤ نٹس مریبین اور متدریں کو پرو گرام کے شروع، درمیان اور اختتام کے بارے میں رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔ یہ مرتبی اور متدرب دونوں کے لیے اطمینان بخش امر ہے۔ مثال کے طور پر، مینٹر نگ کے رشتہ کو موثر طریقے سے اختتام تک پہنچنا بعد میں مریبوں اور متدریں کے عدم اطمینان کا باعث بنتا ہے، جس سے وہ اس بارے میں الجھن اور غیر یقینیت کا شکار ہو سکتے ہیں کہ سیکھی گئی چیزوں کو کیسے آگے بڑھایا جائے۔

## 5.7.6 مینٹر نگ کے بارے میں غلط فہمیاں

مینٹر نگ کے بارے میں کچھ عام غلط فہمیاں رکاوٹیں پیدا کر سکتی ہیں۔ مینٹر نگ کے بارے میں بعض عام مفروضات غلط فہمیاں اور رکاوٹیں کھڑی کر سکتے ہیں اور شرکا کو تجربے سے زیادہ فائدہ اٹھانے سے روک سکتے ہیں۔ کچھ عام غلط فہمیاں یہ ہو سکتی ہیں:



• "مینٹر نگ ایک وقت طلب عمل ہے"

• "کیریئر یا ذائقہ زندگی کے لیے مینٹر نگ کی کوئی اہمیت نہیں ہے"

• "مینٹر نگ سے صرف متدریین کو فائدہ ہوتا ہے نہ کہ مرتبین کو"

پروگرام کے آغاز میں اچھی طرح سے معین کرداروں، ذمہ داریوں اور نتائج کے ساتھ واضح توقعات کا تعین ان غلط فہمیوں کو دور کرنے میں مدد کرتا ہے۔ مناسب منصوبہ بندی اور مدد کے ساتھ ایک مینٹر نگ کا پروگرام طویل عرصے تک جاری رہ سکتا ہے اور اس کا اثر عرصے تک رہ سکتا ہے۔ ایک بار جب پروگرام زور پکڑتا ہے، تو مینٹر نگ کا لکچر جنم لیتا ہے اور تمی پروگراموں کے ساتھ ساتھ غیر تمی مینٹر نگ بھی پروان چڑھتی ہے۔

### 5.7.7 ناقابل رسائی مینٹر نگ

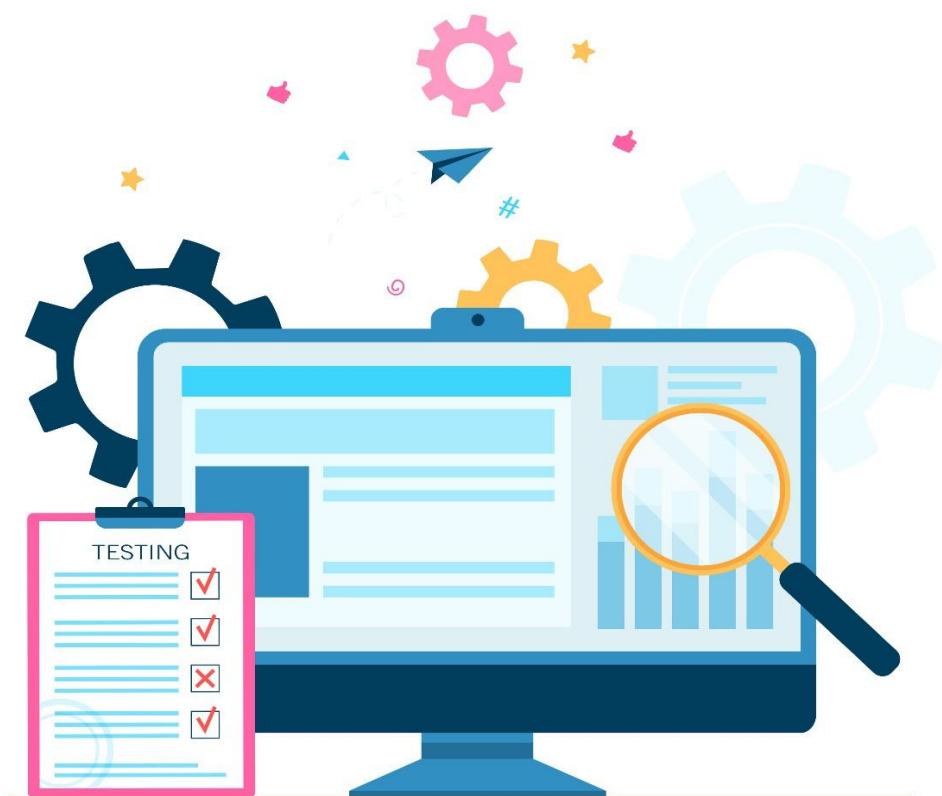
کسی بھی مینٹر نگ کے ڈھانچے کو مینٹر نگ کے تعاملات کی رسائی کو مد نظر رکھتے ہوئے ڈیزائن کیا جانا چاہئے۔ مثال کے طور پر، اسکول کے اندر مینٹر نگ ذاتی طور پر ایک مقررہ تعداد پر ہو سکتی ہے تاکہ یہ تمام مرتبین اور متدریین کے لیے آسانی سے قابل رسائی ہو۔ تاہم، ملک گیر مینٹر نگ کے پروگرام کو مقاصد کی تکمیل کے لیے ایک بڑے بیانی ڈھانچے کی ضرورت ہو سکتی ہے، جیسے کہ تکنیکی پیش فارم۔ مینٹر نگ کے طریقوں اور میڈیا کو ڈیزائن کرتے وقت ایک کثیر شعبہ ذاتی نقطہ نظر کو استعمال کر کے مینٹر نگ کو مزید قابل رسائی بنایا جاسکتا ہے۔

### 5.8 شکایات کے ازالے کا طریقہ کار

شکایات کے ازالے کی کمیٹی NCTE کی طرف سے تشکیل دی جائے گی تاکہ زیادہ شفافیت کے ساتھ NMM سے متعلق شکایات کا نظم و ازالہ کیا جاسکے۔ اس سے مرتبی / متدریب کو درپیش مسائل کو حل کرنے کے لیے مناسب کارروائی کرنے میں مدد ملے گی۔ یہ متدریین / مرتبین کو اپنے تحفظات اور تجاویز کو شئیر کرنے کا موقع فراہم کرے گا تاکہ مینٹر نگ کے نظام کو ان کی ضروریات کے لیے زیادہ جواب دہ بنایا جاسکے۔

## باب ششم

### قومی میسٹر نگ انفارا اسٹر کچر





## باب ششم: قومی مینٹر نگ انفراسٹر کچر

### 6.1 تعارف

NMM کا مقصد کامیابی کے ساتھ بڑے پیکانے پر مینٹر نگ قائم کرنا ہے اور اس ٹکنالوجی کو فعال کرنا انتہائی اہم ہے۔ قومی مینٹر نگ انفراسٹر کچر (NMI)، اپنے سورس ماؤپولر بلڈنگ بلاکس کے ایک سیٹ کے طور پر متصور ہوتا ہے جو NDEAR کے مطابق ہیں اور اسکیل ایبلٹی اور قابل اعتماد کے لیے بنائے گئے ہیں۔ مینٹر نگ کے کئی الگ اور مختلف اقسام کے حل بتائے جاتے ہیں کیونکہ فی الحال مینٹر نگ کے طریقہ کارا سسٹم کو چلانے کے لیے کوئی کھلاپر دٹوکول معین نہیں ہے۔ متدریں، مریبوں کا پتہ لگانے کے لیے مختلف حل یا نظام استعمال کرتے رہے ہیں۔ NMI کا مقصد یونیفارمیڈ مینٹر نگ انٹر فیس (UMI) کو طے کرتے ہوئے اور اسے فعال کر کے اس کی کودور کرنا ہے۔ اس یونیفارمیڈ مینٹر نگ انٹر فیس (UMI) کو بیکن DSEP پر دٹوکول پر لا گو کیا گیا ہے۔ UMI کا مقصد متنوع مینٹر نگ خدمات اور حل کی انٹر آپریسلٹی کو فعال کرنا ہے جس سے کھلے پر دٹوکولز / تخصصات اور ایک انٹر فیس کے ذریعے متنوع خدمات میں مربیں اور مینٹر نگ کے پروگراموں کی دریافت کی راہ کھلے گی۔ جدت، تنوع اور پس منظر کے لیے ایکو سسٹم کو تو ادائی بخشنا ضروری ہے۔ UMI ایک یونیفارمیڈ مینٹر نگ نیٹ ورک (UMN) کی تشكیل کی راہ کھولے گا، جہاں ایکو سسٹم کے مختلف فریقین، حل تیار کر سکتے ہیں اور انہیں استعمال کر سکتے ہیں اور اپنے حل / خدمات کو مینٹر نگ تک توسعہ دے سکتے ہیں۔

NMI کا مقصد مربیں اور متدریں دونوں کے مختلف سیاق و سباق میں مینٹر نگ کی خدمات اور حل کو اپنانے میں آسانی کو یقینی بنانا ہے۔ ان خصوصیات کو اس کے اصولوں اور ٹکنالوجی کے اجزاء میں مینٹر نگ کے ڈیزائن کے ہر قدم پر تقویت پہنچائی جاتی ہے۔

### 6.2 ڈیزائن کے اصول

اس سیکشن میں، بنیادی ڈیزائن کے اصولوں اور بہترین طریقوں کو بیان کرتے ہوئے NMI کے ڈیجیٹل انفراسٹر کچر پہلوؤں پر توجہ دی گئی ہے:



شکل 6.1: قومی مینٹر نگ انفراسٹر کچر ڈیزائن کے اصول

- (ا) مانیکرو سروس آر کلیکچر:** پیمانے اور تنوع کو حل کرنے کے لیے، ماڈیولر سروس کو ضرورت کے مطابق کیجا کیا جاسکتا ہے اور پھیلا یا جاسکتا ہے۔ یہ کھلے طور پر جوڑے ہوئے مانیکرو سروسز کے ذریعے بدلتی ضروریات اور پس منظر کے مطابق فعالیت (functionality) کے ارتقا کو ممکن بناتا ہے۔
- (ب) محفوظ اور قابل اعتماد:** سیکورٹی اور رازداری کا نظام ہے اور اس طرح یہ ڈیزاں کا ایک اہم حصہ بنتا ہے۔ انفراسٹرکچر کو ڈیٹا کی ابیت فراہم کرنے (enablement) کے لیے ڈیزاں کیا گیا ہے ساتھ ہی اس کے صارفین کے لیے ڈیٹا کی حفاظت اور رازداری کو یقینی بنایا گیا ہے۔
- (ج) کھلے معیارات:** کھلے معیارات اور انٹر آپریبلٹی، انفراسٹرکچر کے ڈیزاں کے لیے لازمی ہیں تاکہ اس کے بدلے استعمال کی جمیلت کو یقینی بنایا جاسکے۔ NMI کو اوپن پر وٹو کو لزاور APIs کا استعمال کرتے ہوئے بنایا گیا ہے جو مخصوص پلیٹ فارمز، نیٹ ورک ٹکنالوجیز یا زبانوں سے کوئی تعلق نہ رکھنے والے انٹر آپریبلٹی کو یقینی بناتے ہیں۔ یہ انٹر آپریبلٹی فراہم کرنے کے معیارات پر مبنی ہے۔ اس لیے اوپن APIs مل کر کام کرنے کے لیے متضاد ٹکنالوجیز پر بنائے گئے متعدد میٹر نگ کے حل کی ایک وسیع ریخ شہزادیں گے۔
- (د) توسعی پذیر اور نچکدار:** ایکو سسٹم میں صارفین کی ایک بڑی تعداد کے لیے پیمائش کے قابل ہونے کے لیے، معیار بندی اور افغان اسکیلینگ کے ذریعے آپریشنر کی توسعی پذیری کو یقینی بنایا جائے گا۔
- (ه) قابل مشاهده:** بنیادی ڈھانچے میں میٹر نگ کے تعامل کے ارد گرد تبادلہ شدہ یقینی معلومات قابل مشاهده ہونے کو ٹیلی میٹری کے ذریعے معلوم کیا جائے گا۔ یہ متدربین / مرتبین کے آس پاس کے تمام واقعات کو نوٹ کرنے اور انہیں استعمال اور تجزیات کے لیے دستیاب کرنے کے لیے ڈیزاں کیا گیا ہے۔
- (و) قابل اعتماد پلیٹ فارم:** انفراسٹرکچر کا مقصد ایک قابل اعتماد پلیٹ فارم بنانا ہے تاکہ دونوں فریقین کے لیے بصیرت کے ساتھ ساتھ با مقصد میٹر نگ کے تجزیات کو آسان بنایا جاسکے۔ یہ پلیٹ فارم پر مصدقہ اور تصدیق شدہ مربیوں کو یقینی بنانے کے ذریعے قابل اعتماد درج اور مرتبین کی آن بورڈنگ کے لیے مستعدی سے فائدہ اٹھا کر کیا جاتا ہے۔
- (ز) غیر مرکزی اور تقسیم شدہ:** انفراسٹرکچر کو اطلاعات اور حل کو قابل بنانے کے لیے ڈیزاں کیا گیا ہے تاکہ تقسیم شدہ قابل اعتماد اداروں / ریپوزٹریوں، جو نیٹ ورک کا حصہ ہیں، سے ڈیٹا سٹک رسمائی اور تبادلہ کیا جاسکے۔
- (ح) پلیٹ فارم کی سوچ:** انفراسٹرکچر، متعلقین (حل فراہم کرنے والوں) کے ایکو سسٹم کو قوی سطح پر کام کرنے کے لیے اپنے حل اسروسز بنانے اور برٹھانے کی اجازت دیتا ہے۔
- (ط) متحده اور غیر یکساں:** انفراسٹرکچر کھلے معیارات پر مبنی ہے جو متحده کام کرنے میں سہولت فراہم کرتا ہے اور مل کر کام کرنے کے لیے متعدد حل کو فعال بناتا ہے۔
- (ی) ایکو سسٹم کو فعال کرنا:** UMI میٹر نگ سولوشنز / اپیلی کیشنز کے ایکو سسٹم کو فعال کرتا ہے تاکہ ریپوزٹریوں میں ڈیٹا کا فائدہ اٹھانے کے لیے مل کر کام کیا جاسکے اور صارف کو رسمائی کی واحد و نئی فراہم کی جاسکے۔
- (ک) توسعی پذیری:** انفراسٹرکچر اس طرح بنایا گیا ہے کہ آسانی کے ساتھ نیٹ ورک میں حصہ لینے کے لیے نئی صلاحیتیں / اکائیوں کو شامل کیا جاسکے۔ تصریحات (specification) کے ساتھ مطابقت، نئے اداروں کو نیٹ ورک کی موجودہ صلاحیتوں سے فائدہ اٹھانے کی اجازت دے گی۔



## (L) ڈیزائن کے لحاظ سے شمولیت:

الف: یوزر میں

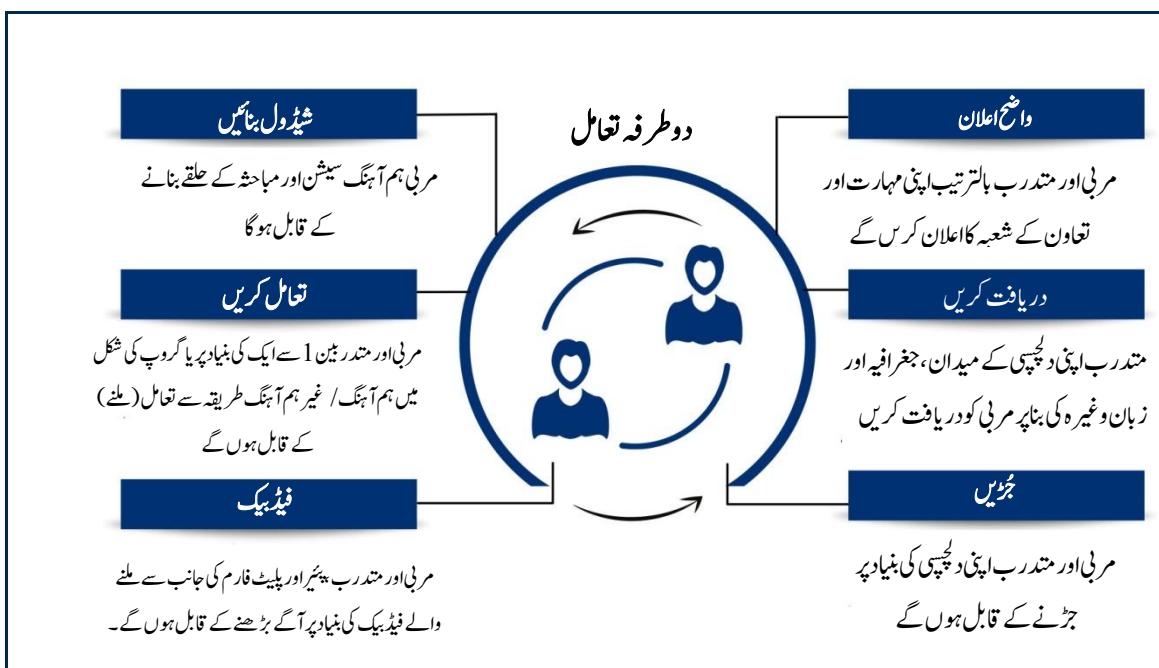
انفراسٹرکچر صارفین کے پس منتظر اور متنوع ضروریات کو پورا کرنے والے حل ڈیزائن کرنے کے قابل بناتا ہے جیسے کہ مختلف پلیٹ فارمز، فون، ویب، مختلف زبانیں وغیرہ۔

ب: سسٹم اور پروسس

انفراسٹرکچر مختلف سسٹم اور پروسس کو جوڑنے اور فائدہ اٹھانے کے لیے ڈیزائن کیا گیا ہے جس میں موجودہ اپنی کیشنز، حل اور مواد شامل ہیں۔

## 6.3 مری-مندر ب تعاملات کو فعال کرنا

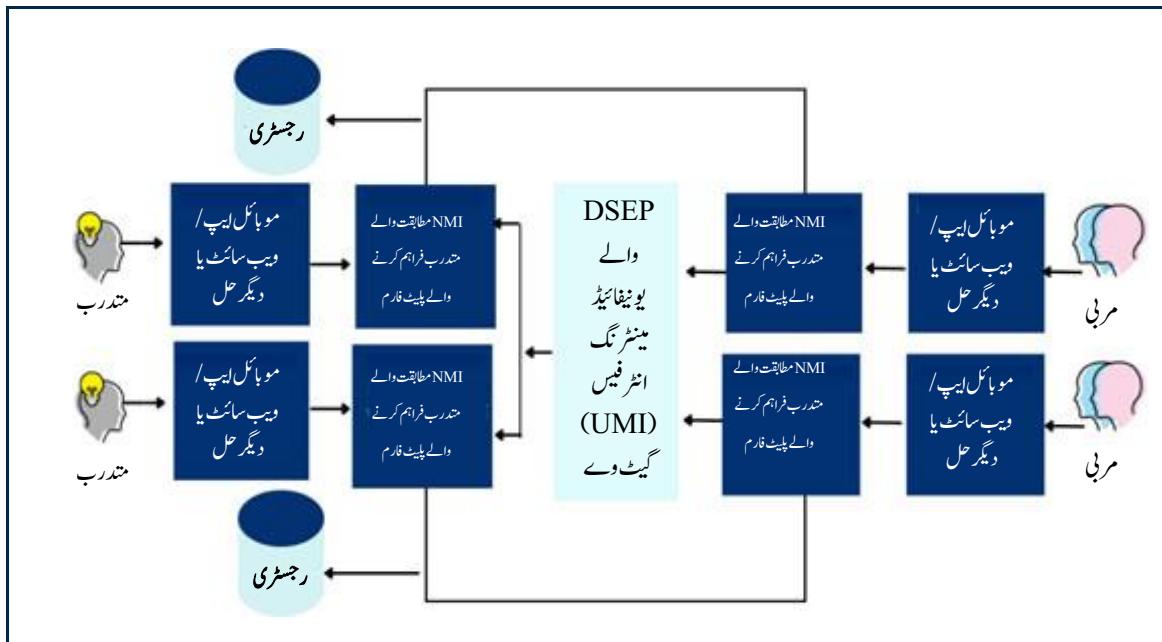
NMI کے بنیادی مقاصد میں سے ایک مریبین اور مندر بین کے درمیان ہموار ہم آہنگ اور غیر ہم آہنگ مینٹر نگ کے تعاملات کو فعال کرنا ہے۔ تعاملات ہمہ گیر اکشاف پذیری اور اعتماد کے ذریعہ فعال ہوتے ہیں اور فیڈ بیک سے چلتے ہیں۔ درج ذیل 6 کلیدی افعال ٹکنالوژی کے انفراسٹرکچر پر فعال ہو جائیں گے۔



فہل 6.2: ٹکنالوژی انفراسٹرکچر پر فعال کیے گئے کلیدی افعال

## 6.4 ٹکنالوژی کے اجزاء

ڈیزائن کے اصولوں کو مد نظر رکھتے ہوئے، NMI مختلف ٹکنالوژی کے اجزاء پیش کرتا ہے جو اپنے صارفین کو متعدد مینٹر نگ کے حل کرنے کے قابل بناتے ہیں۔



شکل 6.3: پوینیفایڈ مینٹرنگ نیٹ ورک (UMW) اجزاء کی سطح کا منظر

**(الف) متدرب انٹر فیس (ایپ/ویب سائٹ/دیگر حل):** متدربین اس انٹر فیس کو اپنی دلچسپیوں اور ضروریات کی بنیاد پر مریبوں اور سیشنز کو دریافت کرنے کے لیے استعمال کر سکتے ہیں۔ وہ اپنی دلچسپی والے مینٹرنگ کے پروگراموں میں داخلہ لے سکتے ہیں۔

**(ب) مرbi انٹر فیس (ایپ/ویب سائٹ/دیگر حل):** مرbiین اس انٹر فیس کو متدربین کے ساتھ اپنے تعاملات/سیشن کی منصوبہ بندی کے لیے استعمال کرتے ہیں۔ وہ وقت کے ساتھ ہونے والے مختلف تعاملات کی بصیرت اور تجزیہ بھی حاصل کر سکتے ہیں۔

**(ج) مینٹرنگ کی درجہ بندی:** قوی انفارا سٹر کچر کے حصے کے طور پر ایک قوی مینٹرنگ درجہ بندی تیار کی جائے گی۔ یہ درجہ بندی کلیدی پہلوؤں کا احاطہ کرے گی جیسے مرbi کی خصوصیات، مینٹرنگ کے شعبے اور تعامل کے ذرائع۔

**(د) پوینیفایڈ مینٹرنگ انٹر فیس (UMI) گیٹ وے:** UMI متنوع مینٹرنگ سرویز/حل کی انٹر آپریبلٹی کو فعال کرے گا، اس طرح متنوع خدمات میں مرbiین /پروگراموں کی دریافت کی راہ ہموار کرے گا۔ UMI کا مقصد کھلے پروٹوکول پر بنایا ہوا ایک کھلانیٹ ورک بنانے کا اتسابی/مینٹرنگ سرویز کو ہموار کرنا ہے۔

**(ه) ایپ رجسٹری:** اس میں تمام موبائل ایپس، ویب پورٹلز اور انٹر فیس استعمال کرنے والے دیگر حلوں کی رجسٹری شامل ہے۔

**(و) سرویس رجسٹری:** اس میں مینٹرنگ سسٹم (اپلی کیشن) کی رجسٹری شامل ہے جو گیٹ وے کے لیے سمبکرانہ کیے گئے ہیں۔



(ز) بیرونی رجسٹری: اس میں ایکو سسٹم میں تسلیم شدہ مریبوں کی مختلف غیر مرکزی بھروسہ مندانہ راج (تعلیمی اداروں، ریاستی مکاموں اور CSOs سے) شامل ہیں۔

(ح) مینٹر نگ سروس: انفراسٹرکچر پر ماٹریک و سروس، مریبین کو اپنے سیشنز کی منصوبہ بندی کرنے اور مرتب اور متدرب کے درمیان کلیدی تعاملات کے قابل بنائے گی۔

## 6.5 یونیفارمیٹ مینٹر نگ انٹر فیس

UMI ایک نیٹ ورک انٹر فیس ہے جو یکن ڈی ایس ای پی کی تصریحات پر بنایا گیا ہے۔ یہ نیٹ ورک مختلف پرووائیورس اور صارفین کو بغیر کسی رکاوٹ کے بات چیت کرنے کی اجازت دیتا ہے۔

### 6.5.1 قابل دریافت

تمام اساتذہ (تجربہ کارریوس پر سنسنزر ڈپروفیسرز / اساتذہ وغیرہ) ایک ہی انٹر فیس پر دکھائی دیں گے اور قابل رسائی ہوں گے، اس سے قطع نظر کہ انہوں نے اپنے آلات پر کون سی مینٹر نگ اپلی کیشن انسٹال کی ہے۔ یہ صارفین کو سائل سے منسلک ہونے کے لیے متعدد اپلی کیشنز کو انسٹال کرنے کے بجائے ایک ہی پلیٹ فارم پر مریبین کے بڑے مجمع تک رسائی کی اجازت دے گا۔

### 6.5.2 اعتماد

مؤثر مینٹر نگ تعامل صرف اس وقت ہوتے ہیں جب پلیٹ فارم پر شامل تمام کرداروں کے درمیان اعتماد قائم ہو۔ اس اعتماد کو مختلف تعلیمی اداروں اور ریاستی مکاموں کے ذریعے قابل اعتماد مریبوں کی رجسٹریوں کے ذریعے فعال کیا جائے گا۔ پلیٹ فارم پر ان تمام قابل اعتماد مرتب پر فاٹکر کے لیے قابل تصدیق اسناد کو فعال کر دیا جائے گا۔

## 6.6 یونیفارمیٹ مینٹر نگ نیٹ ورک

این ایم آئی (NMI) کی مسلسل ترقی، استعمال اور بہتری کے لیے ایک ایکو سسٹم اپروچ کو مد نظر کھا جائے گا۔ جدت، تنوع اور سیاق و سبق سے مطابقت لانے کے لیے ایکو سسٹم کو تو انائی بخشنما ضروری ہے۔ UMN مختلف ایکو سسٹم کے کرداروں کو NMI سے فائدہ اٹھانے اور اس میں تعاون کرنے کے لیے محرک کرنے کی ایک کوشش ہو گی۔ اس طرح کافی انفراسٹرکچر متعلقین کے ایکو سسٹم کو استعمال کرنے، سب سے اوپر حل دریافت کرنے اور مینٹر نگ کے لیے ان کے حل اسروز کو بڑھانے کی اجازت دے گا۔ یہ بنیادی ذہنیت کی تبدیلیوں سے آتا ہے تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ پلیٹ فارم ایک ہمہ جہت، یکساں، یک سمجھی حل کے طور پر نہیں بنایا گیا ہے۔

اس نیٹ ورک کو بنانے اور اسے برقرار رکھنے کے لیے تمام متعلقہ فریقین کے ساتھ باقاعدگی سے کوششیں کی جائیں گی۔ بنیادی ڈھانچے کاٹیک ڈیزاں جس میں بلڈنگ بلاکس اور اپن پر ٹوکول شامل ہیں اس بات کو یقینی بنائے گا کہ نیٹ ورک بڑھتا رہے۔

### 6.7 پلیٹ فارم گورننس

NMI سے فائدہ اٹھانے والے ایک مینٹر نگ کے پروگرام کو مطلوبہ نتائج کے حصول کو یقینی بنانے کے لیے مؤثر گورننس کی ضرورت ہو گی۔ اپنے گورننس کے لیے، درج ذیل معیارات اور سوالات کو حل کرنے کی ضرورت ہو گی۔



### جدول 6.1: معیار اور سوالات

معیارات	سوالات
مناسبت	<ul style="list-style-type: none"> <li>• آپ اس بات کو کیسے یقینی بناتے ہیں کہ تکنیکی انفراسٹر کچر مناسب اور صارفین کے مقامی اور سماجی و اقتصادی حالات کے ساتھ مطابقت رکھتا ہے؟</li> <li>• آپ یہ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ پلیٹ فارم کے تعاملات، تعمیری تعاملات پر استوار ہوں؟</li> <li>• آپ یہ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ انفراسٹر کچر کا فائدہ اٹھانے والے پروگرام کے مالکان کی طرف سے مناسب فیڈبیک میکانزم قائم کیے گئے ہیں؟</li> </ul>
پائیداری	<ul style="list-style-type: none"> <li>• پلیٹ فارم، ڈیباو غیرہ کامالک کون ہے؟</li> <li>• آپ یہ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ پلیٹ فارم کو موثر طریقے سے استعمال کیا جائے اور مناسب آراء پر غور کیا جائے؟ اس میں تربیتی پروگرام اور فیڈبیک میکانزم شامل ہوں گے۔</li> </ul>
ساختی ترتیب	<ul style="list-style-type: none"> <li>• آپ متعدد کرداروں کو اتنا ٹھوں (جیسے، ڈیباو، سافٹ ویرے، مواد وغیرہ) میں تعاون کرنے کے لیے کیسے اہل بناتے ہیں؟</li> <li>• آپ خدمات کی دریافت اور استعمال کو کیسے فعال کرتے ہیں؟</li> <li>• آپ پلیٹ فارم کی توسعی کو کیسے فعال کرتے ہیں؟</li> </ul>





## سفر اور آگے کی منزل

باب ہفتہ





## باب ہفتہ: سفر اور آگے کی منزل

### 7.1 قومی مشن برائے مینٹر نگ (NMM) کا سفر

قومی مشن برائے مینٹر نگ (NMM) کا اعلان 2021-22 کے مرکزی بجٹ میں وزارت تعلیم (MoE)، حکومت ہند (GoI) کے میئنڈریٹ کے طور پر کیا گیا تھا۔ وزارت تعلیم نے مزید اس کام کو انجام دینے کی ذمہ داری NCTE کو سونپی۔ NMM کے طریقہ کار کو تیار کرنے کے لئے تحقیقات کا ایک سلسلہ چلا یا گیا۔ بیوک آن مینٹر نگ کا ایک ابتدائی مسودہ نومبر 2021 میں NCTE ویب سائٹ اور MyGov پورٹل پر مختلف متعلقین سے تجاویز/فیڈ بیک طلب کرنے کے لیے پیش کیا گیا تھا۔ اس کے بعد، ماہرین تعلیم، تعلیمی منظومیں، اسکولوں، یونیورسٹیوں، ٹیچر ابجو کیٹریس، SCERT کے ارکان، پرسپلز، اساتذہ، این جی او زا اور دیگر متعلقین کے ساتھ 15 اپن ہاؤس مباہنے پورے ملک میں کیے گئے تاکہ یہ سے اپر (باثم اپ) اپروچ کے ساتھ مینٹر نگ پر بیوک کی تیاری کے لیے معلومات/خیالات جمع کیے جاسکیں۔ (حوالہ ضمیمه IV)۔

NCTE نے 29 جولائی 2022 کو پورے ملک میں مرکزی ملکیت والے 30 اسکولوں (15 کینڈریئے و دیالیئے، 10 جواہر نو دیئے و دیالیئے اور 5 سی بی ایس سی) میں NMM کو پاٹکٹ موڈ میں شروع کیا۔ این ایم ایم پر 2 روزہ اور میٹیشن پروگرام 30 اسکول پر نسپلز اور نوڈل آفسرز کے ساتھ منعقد کیا گیا۔ NCTE نے مختلف شعبوں سے 60 مریبین کو شامل کیا۔ 60 منتخب مریبین کے لیے 2 روزہ استعداد سازی کے ورکشاپ کا انعقاد کیا گیا۔ این ایم ایم ویب پورٹل (دیکھیں V Annexure-V) کا آغاز کیا گیا تھا جو تلاش و جستجو، اعتماد اور تغیری فیڈ بیک پر مبنی موزوں مینٹر نگ سیشنز کے انعقاد کے لیے ایک انشر فیس کے طور پر کام کرتا ہے۔ مختلف ماذبو لائز تیار کیے گئے ہیں تاکہ مریبین کو موزوں اور کار گر طریقے سے مینٹر نگ کے تعاملات کی سہولت فراہم کریں۔

NMM پر بیوک کو مذکورہ بالا اندر و ان خانہ مشاورت، 15 اپن ہاؤس مباہنے، پاٹکٹ پروگرام سے موصول ہونے والی معلومات، دیگر فریقین کی بات چیت اور آؤٹ ریچ پروگراموں کے نتیجے میں موصول ہونے والے فیڈ بیک/تجاویز کو شامل کرنے کے بعد حصی شکل دی گئی ہے۔ ایک ڈیجیٹل پلیٹ فارم نیشنل سینٹر فار ٹیچر کوالٹی (NCTQ)، NCTQ میں NMM کے نفاذ، نگرانی اور تجزیہ میں سہولت فراہم کرنے کے لیے قائم کیا گیا ہے۔ NCTQ کو UMI سے چلا جائے گا۔

### 7.2 آگے کارستہ

NMM اساتذہ کی پیشہ و رانہ ترقی اور نشوونما کے لیے ایک قابل قدر اقدام ہے۔ مریبین کا کردار اپنے مندرجہ میں کی مینٹر نگ، مدد اور مہارت فراہم کرنا ہے۔ یہ علم کے اشتراک، تعاون اور غور و فکر کا ایک پلیٹ فارم ہے۔ این ایم ایم کے نفاذ کے منصوبے کو مندرجہ ذیل لحاظ سے متصور کیا گیا ہے:



- پروگرام ریورسز / معاون مواد، اس اوپی وغیرہ کی تیاری جو مینٹر نگ پروگرام میں مدد کریں گے

متدربین کے لیے مینٹر نگ  
کے حل کی تخلیق /  
ہم آہنگی

- 1000 مریبوں کے گروہ کی تیاری
- مریبوں کے لیے مینٹر نگ و سائل کی تیاری / ترجمہ
- کے آرپی / مریبوں کی استعداد سازی
- مریبوں کو توئی اپارڈز / سرفیکٹس / اے NPST سے جوڑنے کی شکل میں غیر مالی تغییبات دی جائیں گی۔

پروگرام روول  
آئٹ

- پروگرام کی مسلسل تعین قدر
- مرتبین اور متدربین سے فیڈ بیک

کی جانب سے NCTE  
ریسرچ اور ریویو

شکل: 7.1 آگے کارست



## حوالہ جات

- 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](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](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](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](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.

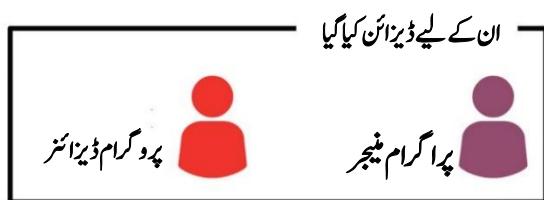
## ضمیمه جات

- I- مربی کے انتخاب کے لیے تشكیلی ڈیزائن:
- مربی کے انتخاب کے عمل کے لیے مجوزہ ڈیزائن۔
- II- مربی کا کردار اور ذمہ داریاں:
- مینٹر نگ پر گرام کے لیے مربی کے کردار اور ذمہ داریوں کی فہرست تیار کرتے وقت مشورہ کرنے کا ایک نمونہ ٹول۔
- III- این ایم ایم کے لیے 15 اوپن ہاؤس ڈسکشنز
- IV- NMM ویب پورٹل



ضمیمه: I

مربی کے انتخاب کے لیے تشكیلی ڈیرائنس:



میٹر نگ پرو گرام کے لیے  
مربی کا انتخاب

مقصد: میٹر نگ پرو گرام کے لیے مربین کو منتخب کرنے کی خاطر  
اسکریننگ کے عمل کو ڈیرائنس کرنا اور اس پر عمل درآمد کرنا۔

ایک مثالی مربی کے پاس کچھ طے شدہ خصوصیات ہوتی ہیں تاکہ مربین اور متدربین دونوں اس تعلقات سے زیادہ سے زیادہ مستفید ہو سکیں۔

#### مربین کی صفات:



تجربہ



ہمدردی



مؤثرابلاغ



تنوع کی آگاہی



مہارت



قیادت



مؤثرکن



لپک



تحقیقت



تحقیقی سوچ



غورو فکر

اسکریننگ کے عمل کا استعمال کرتے ہوئے مکملہ مربیوں میں ان صفات کا ٹیکسٹ کیا جانا چاہیے۔ اسکریننگ کے عمل کو اس پیمانے کو ذہن میں رکھتے ہوئے ڈیرائنس کیا جانا چاہئے جس پر پرو گرام کو انجام دینے کی ضرورت ہے۔ دستیاب وسائل اور درخواست دہنگان کے پول کے سائز کے لحاظ سے، انتخاب کے عمل کو ٹیکنالوژی کی مدد سے ڈیٹا کٹھا کرنے کے طریقوں اور ذاتی سرگرمیوں اور انٹرویووں کا مجموعہ ہونا چاہیے۔



## مینٹر نگ پر و گرام کے لیے

### مربی کا انتخاب



#### درخواست فارم

ڈیکو گرافس، سابقہ تجربات، مہارت کے شواہد وغیرہ کے بارے میں معلومات جمع کرنے کے لیے ابتدائی درخواست فارم کا استعمال کیا جانا چاہیے۔ یہ فارم درخواست دہندگان کا اندازہ لگانے کے لیے استعمال ہونے والا واحد ٹول ہو سکتا ہے (بڑے پیمانے کے پرو گرام؛ کم وسائل کی دستیابی) یا انڈر ویو کے ساتھ مل کر استعمال کیا جاسکتا ہے (چھوٹے پیمانے کے پرو گرام؛ زیادہ وسائل کی دستیابی)۔



#### تعامل / انڈر ویو

ایک انڈر ویو، درخواست گزار کو زیادہ موضوعی طور پر سمجھنے اور ان مہارتوں کا تجزیہ کرنے میں مدد کر سکتا ہے جن کو درخواست فارم پر جانچنا مشکل ہے۔ یہ ایسے سوالات پر مشتمل ہو سکتا ہے جو درخواست گزار کے تعاملی اوصاف کی جانچ کرتے ہیں، جیسے توجہ، انہاک، تجزیاتی استدلال وغیرہ۔

آن لائن فارمز، متعلقہ ڈیٹا میں میجنٹ سسٹم، ویڈیو کا نفر نسٹگ ٹولز وغیرہ جیسے ٹولز کو اپلی کیشنز کو وصول کرنے، تشخیص اور تجزیہ کرنے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔



## مربی کا انتخاب مینٹر نگ پر گرام کے لیے

### ڈیسکریپشن

#### تجربہ

- موجودہ کردار / عہدہ
- متعلقہ فیلڈ میں کام کرنے کا تجربہ
- موجودہ کردار میں کام کرنے کا تجربہ

- نام
- رابطے کی معلومات
- (نون/ایڈریس/ای میل)
- زبان پر مہارت
- الحاق شدہ ادارہ (نام، شہر، ریاست، ملک)

### سرگرمی

- وہ مربی کیوں بننا چاہتے ہیں اس بارے میں مضمون/ انٹرویو سوالات
- پرو گرام میں درخواست دینے کا ان کا مقصد کیا ہے؟
- وہ پرو گرام میں کیا لائیں گے؟
- وہ پرو گرام سے کیسے فائدہ اٹھائیں گے؟
- ان کے خیال میں اس پرو گرام سے تعلیمی نظام کو کیا فائدہ پہنچے گا؟

### علم اور مہارت

- مہارت کی جانش کے لیے مینٹر نگ پر گرام کے طے شدہ مواد پر مبنی سوالنامہ
- ماصلی میں تدریس یا کتاب کے ذریعے مینٹر نگ پرو گرام کے مواد کے ساتھ کام کرنے کے تجربے کا ثبوت
- شعبہ میں متعلقہ ایوارڈز، اعزازات، کامیابیاں

### تعلیمی محرك اور معاونت

ویڈیو پر امپٹ/ انٹرویو سوالات جو اس بارے میں وضاحت طلب کرتے ہیں کہ وہ کس طرح اپنی ٹیم کو مسلسل سکھنے اور بہتری کی جانب راغب کرتے ہیں۔ جواب کو درخواست دہندگان کی درج ذیل صلاحیتوں کو معلوم کرنے کے لیے جانچا جانا چاہیے:

- واضح کلام
- باذی لینگوٹ کا مناسب استعمال
- سوال کا جواب دیتے وقت وضاحتی انداز
- غور و فکر کا مظاہرہ کیا
- پُر زور تقریر
- مؤثر کہانی سنانا

### تو جو و تفکر

- متعلقہ مسائل کو جاگر کرنے والے کیس اسٹریز جن کو مینٹر نگ پرو گرام کے ذریعے حل کیا جانے ہے۔
- فالو اپ سوالات ایک سے زیادہ کثیر انتخابی سوالات یا موضوعی سوالات ہو سکتے ہیں، درخواست فارم میں یا ذائقی طور پر پوچھے جاسکتے ہیں، یہ سوالات درج ذیل نکات پر ان کی قابلیت کی جانش کریں گے:
  - چیلنجر کی نشاندہی کرنا،
  - مناسب سپورٹ ڈیزائن کرنا،
  - تجاویز اور فیڈ بیک فریم کرنا،
  - مسائل حل کرنا،
  - لیڈر شپ کے مختلف انداز کو سمجھنا،
  - اختلاف اور بے عملی سے ممتنعاً اور جو جوابات نہ جانتے ہوں انہیں بینڈل کرنا۔

### مربی کا کردار اور ذمہ داریاں

مربی کا کردار اور ذمہ داریاں  
برائے مینٹر نگ پروگرام

**مقصد:** ایک کامیاب مینٹر نگ کے تعلق کے لیے ایک مربی کے کردار اور ذمہ داریوں کی نشاندہی کرنا

**کردار:**

مربی کے ساتھ گفت و شنید کیے گئے مخصوص اهداف اور مقاصد کے لحاظ سے مربی، متدریں کو رہنمائی، مشورہ، فیڈ بیک اور تعاوون فراہم کرتے ہیں۔

**ذمہ داریاں:**



بڑھیں



حملیت کریں



تیار کریں

- مستقل بندیاں پر متدریں سے ملاقات کرنے کا عزم اور اس وقت تک تعلقات کو فروغ دینا جب تک کہ مینٹر نگ کے ختم ہونے پر اتفاق نہ ہو جائے۔

- ایک محفوظ اور معاف تعلق بنانے کے لئے اپنے انتشار کا قرار رکھا جاتا ہے اور متدریں اور مربی کی حدود کا احترام کیا جاتا ہے، متدریں کے ساتھ ایک قابل اعتماد رشتہ استوار کرنا

- متدریب کی جانب سے چلنے والے روایط کا تعلق بنانا، جہاں متدریب اپنی ترقی، نشوونما اور کیریئر کی منصوبہ بندی کی ذمہ داری لیتا ہے

مینٹر نگ کی سرگرمیوں کے سپرواائز اور متدریب کے ساتھ واضح تر سیل برقرار رکھنا



بڑھیں



حملیت کریں



تیار کریں

- متدریب کے ساتھ، متدریب کے واضح اهداف اور مقاصد پر مبنی تعلق کو تائم کرنا اور وژن پر مبنی ایکشن پلان کی جانب رہنمائی کرنا

خود اپنے سفر پر غور کرنا اور اپنے متدریں کی مہارت کو شیئر کرنے کے لیے متعلقہ مثالیں بیان کرنا

## مرتبی کا کردار اور ذمہ داریاں

### برائے مینٹر نگ پرو گرام

- متدرب کے گروپ کے مینٹر نگ اجلاسوں کو موثر طریقے سے سہولت فراہم کرنا جس میں مسئلہ کے متعلق غور و فکر کر کے بات کرنے کی حوصلہ افزائی کی جائے گی
- اپنے مختلف متدربین کے تاثر میں تنوع کو سمجھنا اور اس کو سراہنا
- اختلافات کو پہچانا اور انہیں پیار و محبت سے حل کرنا، متدربین کو اختلافات پر گفتگو کرنے کی دعوت دینا
- مسئلہ کے بارے میں ان کی سمجھ کو واضح کرنے کے لیے مسائلی سوالات ("کیسے" اور "کیا" جیسے سوالات) پوچھنا
- متدرب کو غور سے سننا اور متدربین کو اس بات کا احساس دلانا کہ انہیں غور سے سنا جا رہا ہے
- بہتری کی جانب متدرب کی سرمایہ کاری کرنا یعنی آرام دہ جیلنجز پیش کر کے اور ان کو موجودہ مسائل کو حل کرنے کے ساتھ ساتھ مستقبل کے لیے نئی کی حکمت عملی تیار کر کے دینا
- متدربین کی ضروریات کی نیاد پر متدربین کے لیے مختلف اقسام کا تعاون فراہم کرنا
- ایماندارانہ، کھلا، ثابت اور تغیری فیڈ بیک فراہم کرنا
- پیشہ ورانہ ترقی کی سرگرمیوں کی نشاندہی کرنے، مناسب وسائل اور ضرورت کے مطابق دیگر مرتبین کے ساتھ رابطہ قائم کرنے اور نیٹ ورکنگ میں مدد کرنا
- متدربین کو ان کے مشترکہ طور پر بنائے گئے ایکشن پلان کے لیے جواب دہ کرنا اور وقته و قفعے سے ایکشن پلان کا جائزہ لینا



بڑھیں

حملیت کریں

تیار کریں

- اپنی ملازمت اور اپنی مینٹر نگ ذمہ داریوں کے درمیان وقت کا موثر طریقے سے نظم کرنا
- تربیت، فیڈ بیک وغیرہ کے ذریعے مینٹر نگ مہارتوں کے حصول اور انہیں بہتر بنانے کے لیے پیشہ ورانہ ترقی میں شریک ہونا۔

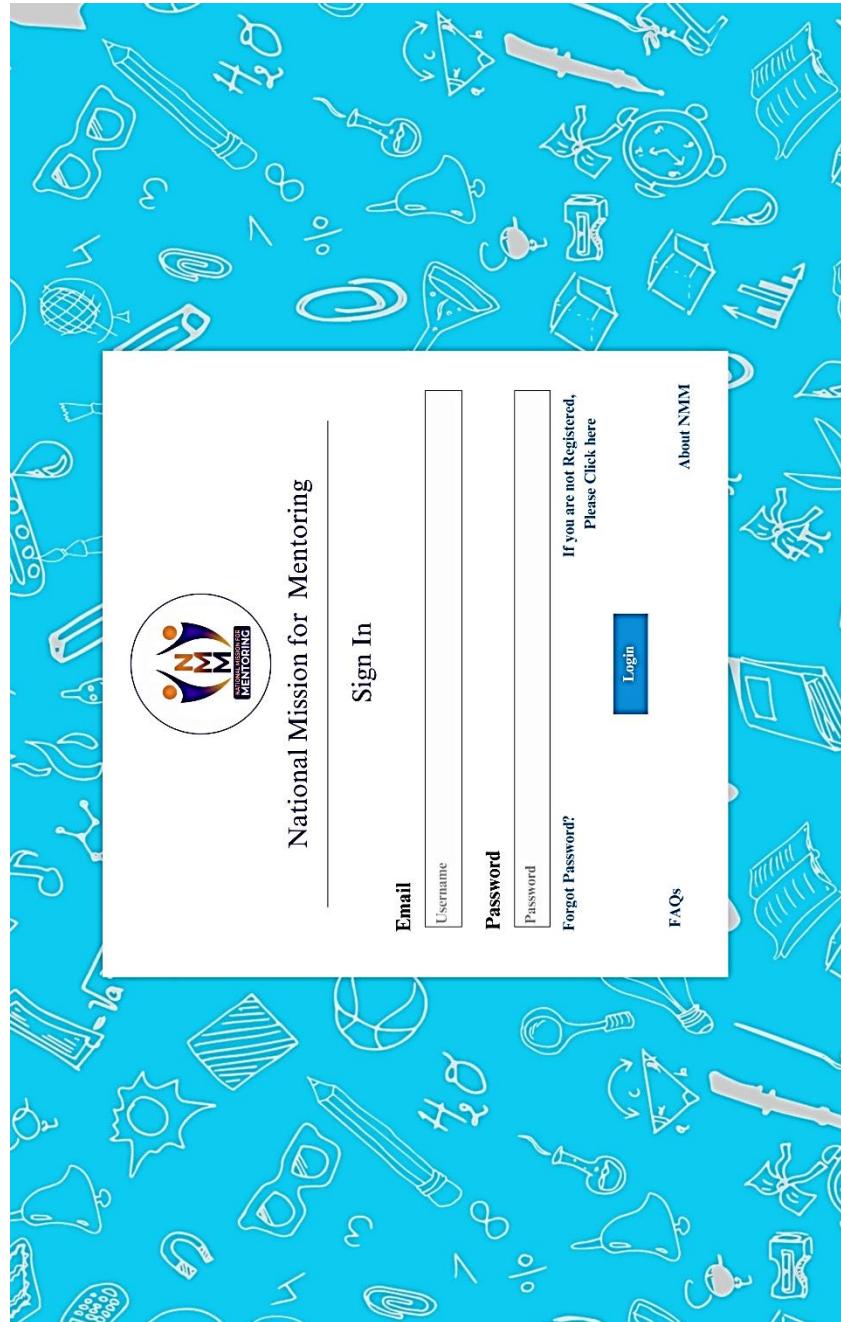
## قومی مشن برائے مینٹر نگ (NMM) کے لیے 15 اوپن ہاؤس مباحثے NMM پر اوپن ہاؤس مباحثوں کی فہرست

سلسلہ شمار	ادارے / یونیورسٹی کا نام	مباحثہ کا طریقہ کار	تاریخ	ریاستیں / مرکز کے زیر انتظام علاقے
-1	کاشن یونیورسٹی گوہاٹی، آسام	دوبدو (Physical)	16.11.2021	آسام، مغربی بنگال، اروناچل پردیش
-2	ایس سی ای آرٹی ٹنگٹوک، سکم	ملا جلا (Blended)	10.12.2021	سکم، میزورم
-3	ایس سی ای آرٹی جموں و کشمیر	ملا جلا (Blended)	13.12.2021	جموں و کشمیر اور لداخ
-4	ایس سی ای آرٹی پٹشن، بہار	ملا جلا (Blended)	15.12.2021	بہار، جھار کھنڈ
-5	دہلی یونیورسٹی	دوبدو (Physical)	16.12.2021	دہلی، ہریانہ
-6	بنسٹھلی دیا پیچھے، راجستھان	ملا جلا (Blended)	17.12.2021	راجستھان
-7	عثمانیہ یونیورسٹی، حیدر آباد	ملا جلا (Blended)	18.12.2021	تلنگانہ، آندھرا پردیش
-8	ایس سی ای آرٹی پونے، مہاراشٹر	ملا جلا (Blended)	28.12.2021	مہاراشٹر، گوا
-9	انڈین انٹرٹی ٹوٹ آف ٹیچر ایجو کیشن، گاندھی گنگ، گجرات	دوبدو (Physical)	30.12.2021	گجرات
-10	بنارس ہندو یونیورسٹی وارانسی، اتر پردیش	ملا جلا (Blended)	12.01.2022	اتر پردیش
-11	ایس سی ای آرٹی بھوپال، مدھیہ پردیش	ملا جلا (Blended)	17.01.2022	مدھیہ پردیش
-12	ایس سی ای آرٹی، ہماچل پردیش	ملا جلا (Blended)	20.01.2022	ہماچل پردیش
-13	ایس سی ای آرٹی پنجاب	ملا جلا (Blended)	24.01.2022	پنجاب
-14	سنٹرل یونیورسٹی آف ہریانہ	ملا جلا (Blended)	04.03.2022	ہریانہ اور چندی گڑھ
-15	ڈائیکٹوریٹ آف اسکول ایجو کیشن، پڈوچیری	دوبدو (Physical)	07.03.2022	پڈوچیری



IV  
سنس: IV  
دسمبر NMM  
دسمبر پورٹل

NMM دسمبر پورٹل برائے مردی  
1: راگ ان



## میرا پروفائل

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	<b>Instructional Leadership Skills - Social Science</b>
Professional Experience (in years)	15+
<b>About Yourself</b> 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
<b>Name of the organisation/school</b> (If retired, please mention the name of the school/organisation last worked at) <b>Kendriya Vidyalaya, Ganganagar</b>	

[Click Here to Update your Profile](#)



## National Mission for Mentoring



Mentor  Mentee

Last Name

Last Name

Mobile No\*

Enter your Mobile No

State\*

Select

Experience in years\*

Select

School Name\*

Send OTP

Cancel

## ۲: شرپ کاروگر

### Mentee Profile

**Basic Information**

لارجیسٹریشن ارکیو

میڈیا سٹی ملکے پرائیویٹ [FBI]

Registration No.	4	Last Name	Mishra
First Name*	Somit	Email ID*	ncte.mentee@gmail.com
Gender*	Male	State*	ASSAM
Mobile Number *	8888888888	Pin Code*	781022
District / City*	GUWAHATI	Name of the School/Institutions*	Kendriya Vidyalaya, Khanapar
Organisation Type*	Central Board of Secondary Education ( CBSE )		
Your Experience in years*	6-8		
Language*	English <input checked="" type="checkbox"/> Dogri <input checked="" type="checkbox"/> + Add		
Stage*	Primary <input checked="" type="checkbox"/> Select		
Role*	Teacher (Primary) <input checked="" type="checkbox"/> Teacher (Upper Primary) <input checked="" type="checkbox"/> Teacher (Secondary) <input checked="" type="checkbox"/> + Add		

Update

### 3: نئیکے برائے مرتبیں



Somit Mishra ▾

میٹنگ پریپریک



#### 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	VI	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

20<sup>th</sup> September 2021

### OFFICE ORDER

In supersession to office order of even number dated 31<sup>st</sup> 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.	<b>Prof. S.C. Roy,</b> North Eastern Regional Institute of Education, Shillong	Chairperson
2.	<b>Dr. Ashok Pandey,</b> Director, Ahlcon International School, Mayur Vihar Phase 1 Delhi	Member
3.	<b>Prof. Sharad Sinha,</b> NCERT	Member
4.	<b>Ms. Kalpana Kapoor</b> Educationist, Mentor and Leadership Coach	Member
5.	<b>Shri Sushant Tharappan</b> Head, Infosys Leadership Institute	Member
6.	<b>Shri Jagdish Babu,</b> Chief Operating Officer, Ekstep Foundation.	Member
7.	<b>Shri Sanjay Purohit,</b> Chief Curator, Societal Platform	Member
8.	<b>Dr. Amina Charania,</b> Associate Professor, Tata Institute of Social Sciences, Mumbai	Member
9.	<b>Ms. Khushboo Awasthi</b> Chief Operating Officer, ShikshaLokam.	Member
10.	<b>Shri Sushil Bhardwaj</b> State co-ordinator, Punjab	Member
11.	<b>Shri Abhimanyu Yadav,</b> Section Officer, National Council of Teacher Education, New Delhi	Convener

Cont. 2/-

जी-7, सेक्टर-10, द्वारका, नई दिल्ली -110075  
G-7, Sector-10, Dwarka, New Delhi - 110075

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

Website : www.ncte.gov.in



12.	<b>Ms. Monika Mishra</b> Academic Consultant, NCTE	Co-convener
13.	<b>Ms. Shailla Draboo</b> 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 31<sup>st</sup> August 2021.

Cont. 3/-



-3-

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

This has the approval of the competent authority.

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

**Copy to:**

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







## شنبہ 15.11، قومی تعلیمی پالیسی 2020

ایک قومی مشن برائے مینٹر نگ کا قیام عمل میں لایا جائے گا جس میں غیر معمولی پیشہ و رفراہد کا ایک بڑا گروہ ہو گا جو اسکول کے اساتذہ کو مختصر اور طویل مدتی مینٹر نگ / پیشہ و رانہ مدد فراہم کرنے کے لیے تیار ہوں گے۔



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



قومی کونسل برائے تیچر س ایجو کیشن  
(حکومت ہند کا ایک آئینی ادارہ)

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