



قومی مشن برائے مینٹرنگ

دی بیوبک

Urdu-اردو

قومی کونسل برائے ٹیچر ایجوکیشن

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



قومی مشن برائے مینٹرننگ (NMM) کالوگو مربی (Mentor) اور متدرب (Mentee) کے باہمی تعاون پر مبنی ایجنسی کی نشاندہی کرتا ہے جہاں باہمی پیشہ ورانہ 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 اشرافیت، رجائیت، تحرک، جوش اور گرجوش کی عکاسی کرتا ہے اور شوخ نیلارنگ حکمت، امانت داری، اعتبار اور ذمہ داری کو ظاہر کرتا ہے۔ یہ تمام صفات مینٹرننگ کے لیے ضروری ہیں۔

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



دھر میندر پردھان
عزت مآب وزیر تعلیم؛
فروغ مہارت و کار اندازی
حکومت ہند، شاستری بھوان
نئی دہلی-110001



پیش لفظ

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

پالیسی اس اہم کردار کو تسلیم کرتی ہے جو اساتذہ ہماری قوم کے مستقبل کی تشکیل میں ادا کرتے ہیں۔ اس وژن کے ساتھ ہم آہنگ، نیشنل مشن برائے مینسٹرنگ (NMM) کا مقصد ہندوستان کے تمام اسکولی اساتذہ کو مینسٹرنگ کی مدد فراہم کرنا اور مربیوں کا ایک ایسائیٹ ورک بنانا ہے جو اساتذہ کو تعاون فراہم کریں گے اور انہیں باختیار بنائیں گے تاکہ اساتذہ اپنے تدریسی طریقوں کو بہتر بناسکیں اور اپنی مجموعی پیشہ ورانہ صلاحیت کو بڑھاسکیں۔ اس مشن کا مقصد محض تعاون فراہم کرنا نہیں ہے؛ یہ اساتذہ میں چھپی صلاحیتوں کو آشکار کرنے کے بارے میں ہے۔ پر مشقت اور پائیدار مینسٹرنگ 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 مثبت اثر ڈالیں۔

نیشنل کونسل فار ٹیچر ایجوکیشن (NCTE) نے NMM پر یہ بلیو بک تیار کی ہے۔ یہ جامع دستاویز ایک مینوئل سے کہیں زیادہ ہے۔ یہ ایک اختصاصی روڈ میپ ہے جو واضح مقاصد اور مؤثر حکمت عملیوں پر مبنی ہے جو اساتذہ اور مربیوں 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 منظم 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 ہوگی بلکہ اس متحرک دنیا میں تیزی سے نشوونما پائے گی جو اس کا انتظار کر رہی ہے۔

میں اس پہل کو آگے بڑھانے کے لیے NCTE کی پُر خلوص تعریف کرنا چاہوں گا۔ مجھے یقین ہے کہ یہ دستاویز اساتذہ اور مربیوں کے لیے یکساں طور پر ایک قابل قدر وسیلہ ثابت ہوگی، جو انہیں تدریس اور اکتساب میں باکمال بننے میں رہنمائی کرے گی۔

(دھر میندر پردھان)



پیغام

نیشنل کونسل فار ٹیچر ایجوکیشن (NCTE) کی جانب سے NMM پر انتہائی باریک بینی سے ڈیزائن کی گئی یہ بلیو بک، اختراعی سنگ میل کی حیثیت رکھتی ہے۔ مختلف پیشہ ور افراد کو اساتذہ، جو یہاں بطور متدرب ہیں، کا مربی تسلیم کرتے ہوئے نیشنل مشن فار مینٹرنگ (NMM) تعلیم کے لیے ایک تبدیلی کا طریقہ متعارف کراتا ہے۔ حرکی مربی۔ 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 ورانہ 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۔

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

کامیابی کے لیے نیک خواہشات۔



آپورنادیوی

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

پیغام

قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 تدریس و اکتساب میں چمک، تخلیقیت اور جدت کو فروغ دے کر معیاری تعلیم پر زور دیتی ہے۔ اساتذہ کے لیے قومی مشن برائے مینٹرنگ (NMM) پیشہ ور افراد 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 موثر اساتذہ بننے کے اس سفر میں ان کی مدد کر سکتے ہیں۔ NMM پر یہ بلیو بک مینٹرنگ کے تصور سے لے کر اس کے پروگرام کے نفاذ تک، مینٹرنگ کا مکمل فہم فراہم کرتی ہے۔

میں NMM کا تصور دینے اور اس موضوع پر یہ بلیو بک تخلیق کرنے کے اس شراکتی عمل کے لیے NCTE کو مبارکباد پیش کرتا ہوں۔

نیک خواہشات۔



سرخے کمار، آئی اے ایس

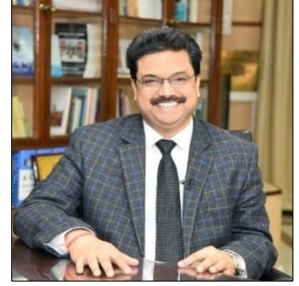
سکریٹری
شعبہ اسکولی تعلیم و خواندگی
وزارت تعلیم، حکومت ہند



پیغام

قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 تعلیمی امنگوں کی تکمیل میں مؤثر اساتذہ کے اہم کردار پر زور دیتا ہے۔ مینسٹرنگ، 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 مینسٹرنگ (NMM) منظم مینسٹرنگ 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۔

میں NCTE ٹیم کی اس دستاویز کو بنانے میں ان کے مثالی کام کے لئے ستائش کرتا ہوں۔ آئیے ہم باہمی تعاون سے اپنے اسکولوں اور وسیع تر تدریسی برادری میں مینسٹرنگ اور مدد کا کلچر تخلیق کریں۔



پروفیسر یوگیش سنگھ

چیئر پرسن
این سی ٹی ای، نئی دہلی

پیغام

اساتذہ کو قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 کے سنگ بنیاد کے طور پر تسلیم کرتے ہوئے، NCTE نے قومی مشن برائے مینسٹرنگ (NMM) کو متعارف کروایا ہے جو کہ اساتذہ کو فراہم کیے جا رہے تعاون میں ایک انقلابی تبدیلی ہے۔ ٹکنالوجی کا استعمال کرتے ہوئے، NMM "ہموار" 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 مینسٹرنگ کے قابل بناتا ہے۔ تجربہ کار پیشہ ور افراد بطور مربی ورچوئل مشاورت اور اشتراکی پلیٹ فارمز کے ذریعے متدربین کی رہنمائی کرتے ہیں۔ NMM پر یہ بلیو بک پروگرام کے بارے میں جامع حقائق پیش کرتی ہے۔



کیسنگ وائی شیرپا، آئی آر ایس

ممبر سکرٹری، این سی ٹی ای، نئی دہلی

NMM کے ذریعہ اساتذہ کو اختیار بنانے اور ہندوستانی تعلیم کے روشن مستقبل کی تشکیل کرنے کے لیے میں معاون سینئرس، منہک NCTE ٹیم اور فریقین کا شکریہ 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 صورتحال
3	1.2 اساتذہ کا کردار
4	1.3 پیچیدہ اور عصری چیلنجز
4	1.4 مطابقت اور پس منظر
4	1.5 قومی تعلیمی پالیسی (2020) وژن برائے مینٹرنگ
5	1.5.1 برائے طلبا
5	1.5.2 برائے اساتذہ
5	1.5.3 برائے اسکولی رہنما
5	1.5.4 برائے تعلیمی رہنما اور ادارے
	باب دوم: مینٹرنگ کا تعارف
8	2.1 مینٹرنگ کا تصور
9	2.2 مینٹرنگ کے اصول
10	2.3 مینٹرنگ سے وابستہ عام غلط فہمیاں
	باب سوم: قومی مشن برائے مینٹرنگ کا تعارف
12	3.1 قومی مشن برائے مینٹرنگ کی ضرورت
12	3.2 مشن کا حصول کیسے ہو؟

باب چہارم: مینٹرنگ کے مسئلے کا حل

4.1 مربی کا انتخاب

4.1.1 مربی کے انتخاب کا عمل

4.2 مربیین کے اوصاف

4.3 متدرب کے اوصاف

4.4 مربی کی نشوونما

4.4.1 مربی تربیتی پروگرام

4.4.1.1 مینٹرنگ کی بنیادیں (بنیادی مہارتیں)

4.4.1.2 مینٹرنگ کی اقسام

4.4.2 مربیین کی مسلسل پیشہ ورانہ نشوونما

4.5 مینٹرنگ کے میدان

4.6 مینٹرنگ کے باہمی تعامل

باب پنجم: مینٹرنگ پروگرام کے عناصر

5.1 پروگرام ڈیزائن اور منصوبہ بندی

5.1.1 مربی کی پیش رفت

5.2 پروگرام مینجمنٹ

5.3 پروگرام کے عملی مراحل

5.3.1 کردار اور ذمہ داریاں

5.3.2 مینٹرنگ پروگرام کے مختلف مراحل کی کارروائیوں کے لیے سفارشات

5.4 پروگرام کا تعین قدر

5.5 رواج دینا

5.6 ترغیب دینا

5.7 مینٹرنگ پروگراموں کو درپیش چیلنجز

5.8 شکایات کے ازالے کا طریقہ کار

باب ششم: قومی مینسٹرنگ انفراسٹرکچر

44	6.1 تعارف
44	6.2 ڈیزائن کے اصول
46	6.3 مربی۔ متدرب باہمی تعامل کو فعال کرنا
46	6.4 ٹیکنالوجی کے اجزا
48	6.5 یونیٹائیڈ مینسٹرنگ انٹرفیس
48	6.5.1 قابل دریافت
48	6.5.2 اعتماد
48	6.6 یونیٹائیڈ مینسٹرنگ 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: مینٹرنگ کے کردار
14	شکل 3.3: فریقین کے درمیان تعاملات کے اصول
15	شکل 3.4: مشن کے اہم مراحل
33	شکل 5.1: مربی کی ترقی
37	شکل 5.2: مینٹرنگ کے لیے تعین قدر کا پیمانہ
44	شکل 6.1: قومی مینٹرنگ انفراسٹرکچر ڈیزائن کے اصول
46	شکل 6.2: ٹیکنالوجی انفراسٹرکچر پر متعین کیے گئے کلیدی افعال
47	شکل 6.3: یونیٹڈ مینٹرنگ نیٹ ورک (UMN)۔ اجزاء کی سطح کا منظر
53	شکل 7.1: آگے کا راستہ

فہرست جدول

23	جدول 4.1: مہارتیں، اجزاء اور تفصیلات
25	جدول 4.2: مینٹرنگ کے طریقے
26	جدول 4.3: مربی کی تربیت اور مہارت کی سطحیں
27	جدول 4.4: مینٹرنگ کے شعبے اور تعریف
34	جدول 5.1: متعلقین اور ذمہ داریاں
38	جدول 5.2: مقصد اور اثر کا اشاریہ
40	جدول 5.3: مراعات کی اقسام
49	جدول 6.1: معیار اور سوالات

نفاذی خلاصہ

ہندوستان میں تعلیمی عہدیداروں نے اساتذہ 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 مؤثر طریقے سے اپنا کردار ادا کر سکیں۔ "بلیو بک برائے مینسٹرنگ" اس بڑھتی ضرورت کو پورا کرنے کی کاوشوں کا ایک نتیجہ ہے۔ "مینسٹرنگ" ایک اصطلاح ہے جو ان دو افراد میں تعامل کے ڈھانچے کو بتانے کے لیے استعمال ہوتی ہے جن میں سے ایک اپنے کام میں تجربہ کار ہے (مربی) اور دوسرا جو اس تجربہ سے سیکھنا چاہتا ہے (متدرب)، یہ دونوں مل کر اس بلیو بک کی بنیاد تیار کرتے ہیں۔ یہ کتاب تعلیمی منظر نامے میں مختلف فریقین کے لیے بطور رہنما کام کرنے کی کوشش کرتی ہے جس میں "مینسٹرنگ" کو ایک حل کے طور پر پیش کیا گیا ہے تاکہ سسٹم میں دستیاب مہارت سے فائدہ اٹھایا جاسکے۔

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

باب اول کی شروعات ہندوستان میں تعلیم کی صورتحال کے ایک مختصر پس منظر سے ہوتی ہے۔ یہ باب اب تک کے سرکاری اقدامات کی کامیابیوں کا احاطہ کرتا ہے جس میں چند پُر اثر اشاریوں اور تعلیم کے میدان میں ملک گیر پالیسیوں اور پراجیکٹس کے مقاصد کو نمایاں کیا گیا ہے۔ ساتھ ہی یہ باب تعلیمی نظام میں ابھرتے چیلنجز اور اس کے ساتھ ساتھ قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 سے ہم آہنگ مینسٹرنگ کی ضرورت کو بھی اجاگر کرتا ہے۔

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

باب سوم "قومی مشن برائے مینسٹرنگ" کی ضروریات کو نمایاں کرتا ہے۔ یہ مینسٹرنگ ڈھانچے میں 'مربی'، 'متدرب' اور 'انظامیہ' 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 مربیوں کے انتخاب، مربین اور متدربین کی کارکردگی جیسے مختلف پہلوؤں پر روشنی ڈالتا ہے۔ ساتھ ہی یہ مینسٹرنگ کی مہارتوں، مینسٹرنگ کی اقسام اور مربیوں کے مسلسل پیشہ ورانہ ترقی کی بنیاد پر بھی توجہ مرکوز کرتا ہے۔ یہ حصہ ان اہم میدانوں کو بھی نمایاں کرتا ہے جن میں مینسٹرنگ انجام دی جاسکتی ہے۔

باب پنجم پروگرام ڈیزائن اور منصوبہ، پروگرام مینجمنٹ، متعلقین کا کردار و ذمہ داریاں، مینسٹرنگ 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 مینسٹرنگ انفراسٹرکچر (NMI) کے قیام، اس کے کام کرنے کے اصولوں اور ٹکنالوجی کے اجزا کو نمایاں کرتا ہے، ساتھ ہی یہ یونیٹڈ مینسٹرنگ انٹرفیس (UMI) کا بھی ذکر کرتا ہے۔

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





ہندوستان میں تعلیم

باب اول



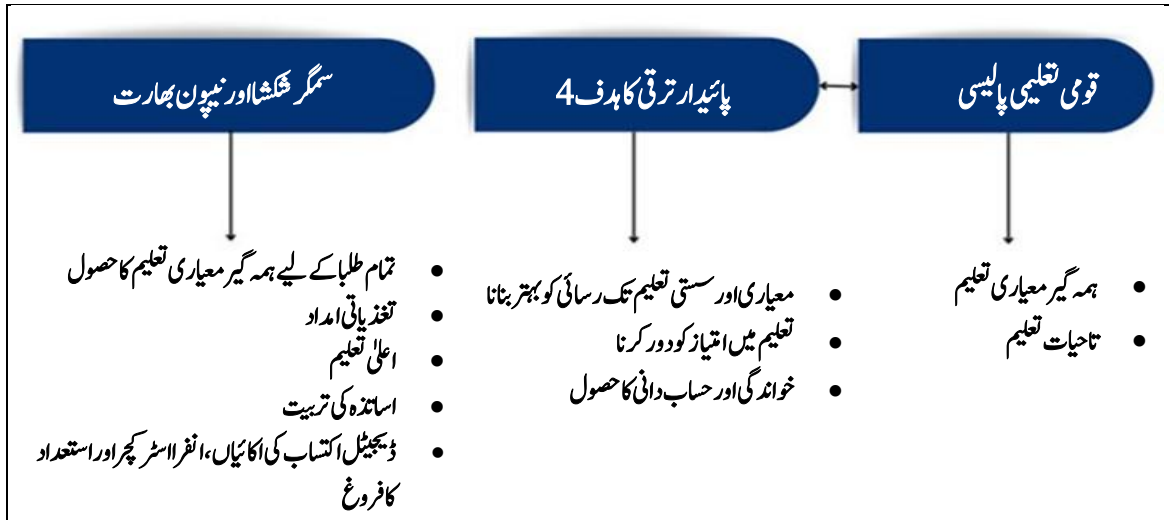


باب اول: ہندوستان میں تعلیم

1.1 ہندوستان میں تعلیم: موجودہ صورتحال

ہندوستان میں تعلیمی اقدامات انتہائی غور و فکر کے بعد ترتیب دیے گئے اصولوں کی روشنی میں چلائے 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 مثبت تبدیلیاں لانے میں اپنا کردار ادا کیا۔ یقیناً ان اقدامات کی توجہ، تعلیم کو سب کے لیے قابل رسائی بنانے پر مرکوز تھی جبکہ ساتھ ہی پرائمری سطح پر ایک مضبوط بنیاد کو یقینی 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 با اعتماد بالغ افراد میں ڈھل سکیں۔ ایسے ڈھانچے جہاں اساتذہ کی حیثیت ایک سہولت کار کی ہو اور جہاں ایک ایسا مؤثر باہمی تعاون کا ماحول تشکیل 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 منظر نامے کو تبدیل کر سکتا ہے اور معیار، رسائی اور مساوات کو متوازن کرنے کے چیلنجز سے نمٹنے 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، کنٹریکٹ اور پیرا ٹیچر (شکشا متر اور نیوجت ٹیچنگ) 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 ورانہ ترقی اور تربیت پر زور دیا ہے۔ اس میں قومی نصابی فریم ورک برائے ٹیچر ایجوکیشن (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 اہداف اور پالیسیوں کے تعین میں حصہ لینے میں کہ کیا پڑھانا ہے اور کیسے پڑھانا ہے، پر اپنے پیشہ ورانہ فیصلے کا استعمال کرنے کا حق دیتا ہے۔



شکل 1.1: ہندوستان میں تعلیم

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

اسکول بند ہونے کے دوران ڈیجیٹل وسائل، تعلیمی لائف لائن تھے اور وبائی امراض نے پورے تعلیمی نظام کو آن لائن تدریس و اکتساب کو تیزی سے اپنانے پر مجبور کیا۔ ڈیجیٹل ٹکنالوجی کے ذریعہ فراہم کردہ امکانات، وبائی 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، رہنما، مربی اور تشخص کار تک کے طور پر ابھرا۔

1.2 اساتذہ کا کردار

طلباء کو، اکتسابی مقاصد کے حصول کی ذمہ داری بالعموم 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 اسٹریٹجک رد عمل کی جانب منتقل کرنی ہوگی۔ وہ توقع جس کا سب سے زیادہ اظہار کیا جاتا ہے وہ ہے، تعمیری تبدیلی کے ساتھ سہولت فراہم کرنا اور اس تبدیلی کو لانے کے نتیجے میں ہونے والے تغیر کا مؤثر طریقے سے انتظام کرنا۔ اسکول میں درس و تدریس کا خاکہ تیار کرنے میں اساتذہ نہایت اہم کردار ادا کرتے ہیں بشمول پالیسی، بورڈ یا طرز عمل کے۔



شکل 1.2: استاد کا کردار

ماضی کے چیلنجز سے ملے تجربات مسلسل اکتساب و مہارتوں کی نشوونما کی ضرورت پر زور دیتے ہیں۔ ماضی میں ایسے بہت سے اقدامات شروع کیے گئے جو اساتذہ کی استعداد سازی اور ان کے مسلسل پیشہ ورانہ 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 سیانی استعداد سازی میں رکاوٹ بنتے ہیں۔

1.3 پیچیدہ اور عصری چیلنجز

حالیہ دنوں میں ابھرتی ہوئی ضروریات کے مطابق اساتذہ کے لیے اکتسابی مواقع تخلیق و تجویز کیے گئے ہیں۔ تاہم، انہیں اپنے پیشہ ورانہ 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 کا مؤثر 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، تبادلہ خیال کریں اور اپنی مہارت کو فروغ دیں۔ جب کوئی دشوار کن اور جدید عصری مسائل سے نمٹنے کی کوشش کرتا ہے تو خود کو تنہا اور بے بس پاتا ہے جس سے بالآخر صورتحال مزید پیچیدہ ہو جاتی ہے۔ وبائی امراض نے ایک متحرک کمیونٹی کی اہمیت کو مزید تقویت بخشی ہے جو مشترکہ مسائل سے نمٹنے کے لیے مسلسل اکتساب، تجربات، چیلنجز اور حل کو لگاتار ایک دوسرے سے شیئر کرتی ہے۔ بسا اوقات، اساتذہ کو درپیش چیلنجز کے حل تک پہنچنے میں تاخیر کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ یہ تاخیر بنیادی 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 ورانہ 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 ورانہ ترقی کی ضرورت، مختلف پس منظر، چیلنجز اور دلچسپیوں کے لحاظ سے بدل سکتی ہے۔ چنانچہ، ہر استاد اپنے مسائل کو حل کرنے کے لیے مختلف رخ اختیار کر سکتا ہے اور مختلف حلقے تلاش 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 ورانہ مدد و تعاون مل سکے۔

1.5 قومی تعلیمی پالیسی (NEP 2020) وژن برائے مینسٹرنگ

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 ہے¹۔ یہ نتائج کے معیار کو بہتر بنانے کے لیے مختلف سطحوں پر ایک حل کے طور پر مینسٹرنگ کی تجویز پیش کرتی ہے۔

1.5.1 برائے طلبا

ترک تعلیم کی شرح کو کم کرنے اور سب کے لیے تعلیم تک رسائی کو یقینی بنانے کے لیے، سابق طلبا اور کمیونٹی کے اراکین کی جانب سے اسکولی طلبا کی مینسٹرنگ کی جائے گی، جو بہتر اکتسابی نتائج اور پائیدار دلچسپی کا باعث بنے گی۔

1.5.2 برائے اساتذہ

قومی 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 مربیوں کی ماتحتی میں اس رواج کے فروغ" کی ضرورت ہوتی ہے²۔ لہذا، یہ مینسٹرنگ کو پورے بورڈ میں اساتذہ کے ارتقاء کے ایک معاون آلہ کے طور پر پیش کرتی ہے۔

(الف) اس میں اسکول ایجوکیشن ڈیپارٹمنٹ کے کلکٹر ریسورس سینٹرز کے ذریعے آنگن واڑیوں / بال واڑیوں میں ECCE اساتذہ کے لیے ایک مینسٹرنگ کا نظام قائم کرنے کی تجویز دی گئی ہے جس کے ساتھ ساتھ مسلسل تعین قدر (Continuous Assessment) کے لیے ماہانہ میننگ منعقد کی جائیں گی۔ پیشہ ورانہ طور پر اہل ECCE معلمین کی تیاری کے لیے ایک طویل مدتی تجویز میں، پیشہ ورانہ تربیت، مینسٹرنگ کے طریقہ کار اور کیریئر میننگ کا ایک امتزاج استعمال کیا جائے گا۔

(ب) ملازمت سے وابستہ اساتذہ کی تربیت کے لیے عملی تربیت کے علاوہ ایک مناسب، مضبوط مینسٹرنگ 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 قومی مشن برائے مینسٹرنگ قائم کیا جائے گا، جو امتیازی پیشہ ور افراد کے ایک گروپ کے ذریعہ سہولت فراہم کرے گا۔

1.5.3 برائے اسکولی رہنما

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 شراکتی یا باہمی تعاون پر مبنی تعلیمی تنظیم کی تخلیق کرنے کے لیے مینسٹرنگ کے ایک ایسے ڈھانچے کی تجویز پیش کرتا ہے جس میں تعلیمی رہنماؤں (Educational Leaders) کی بطور تدریسی سربراہ استعداد سازی (Capacity Building) کی جائے گی۔

1.5.4 برائے تعلیمی رہنما اور ادارہ جات

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

1- وزارت برائے فروغ انسانی وسائل (29 جولائی، 2020)۔ قومی تعلیمی پالیسی 2020، حکومت ہند

2- وزارت برائے فروغ انسانی وسائل (29 جولائی، 2020)۔ قومی تعلیمی پالیسی 2020، حکومت ہند



اداروں کے ذریعے NEP 2020 کی بنیادی توجہ مؤثر گورننس اور بہتر لیڈر شپ میں مینسٹرنگ کے ذریعہ ان اداروں کی تنظیم نو اور استحکام تھا۔

(الف) اعلیٰ تعلیمی اداروں میں امپاورمنٹ اور خود مختار اختراع کے کلچر کو فروغ دینے کے لیے، ایک گریڈیڈ ایکریڈیشن گرانٹنگ میکانزم (graded accreditation granting mechanism) قائم کیا جائے گا، جس کے لیے کالجوں کی مینسٹرنگ کی جائے گی کہ وہ بچ مارکیٹ پر آگے بڑھیں۔ ہر یونیورسٹی اپنے الحاق شدہ کالجوں کی مینسٹرنگ کرے گی تاکہ انہیں "تعلیمی اور نصابی امور، تدریس اور تشخیص، گورننس اصلاحات؛ مالی استحکام؛ اور انتظامی کارکردگی" میں صلاحیتوں کے فروغ میں مدد دے تاکہ وہ بالآخر ڈگری دینے والے خود مختار کالجز میں بدل سکیں۔

(ب) مزید برآں، این آر ایف (NRF) کی بنیادی ذمہ داری تعلیمی اداروں کی مینسٹرنگ کرنا ہوگا تاکہ تمام شعبوں میں معیاری علمی تحقیق کو سمت 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 مینسٹرنگ ڈھانچے قائم کرنے کی بہت زیادہ گنجائش ہے۔ مختلف فریقین کے پاس موجود علم اور مہارت کی دولت کو تعلیمی ایکوسسٹم کے مختلف کیڈرز میں معلومات کو پھیلانے اور مؤثر و کارگر طریقے سے رہنمائی کرنے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔



مینٹرننگ کا تعارف

باب دوم



باب دوم: مینٹرنگ کا تعارف

2.1 مینٹرنگ کا تصور

مینٹرنگ، یہ لفظ ایک لمبے عرصہ سے دوا ایسے 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 مربی اور متدرب³ دونوں کے لیے انفرادی و پیشہ ورانہ 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 کونسلنگ کرنا، پیچیدہ اور چیلنجی بھرے مسائل کو حل کرنا وغیرہ شامل ہیں۔ مینٹرنگ کا یہ تعلق طویل، منظم دو طرفہ اور ایک ہی شعبہ کے پیشہ ورانہ افراد کے درمیان حسب ضرورت تعاملات پر مبنی ہوتا ہے جو متدرب کے مقصد کی جانب پیشہ ورانہ فروغ کا باعث بنتا ہے۔

مربی۔ متدرب تعلق کی کہانیاں

مینٹرنگ کی جڑیں دنیا بھر کی قدیم تاریخ میں پیوست ہیں۔ انگریزی لفظ "Mentor" کا پہلا ریکارڈ شدہ ثبوت یونانی متون میں ملتا ہے۔ مہابھارت میں، شری کرشنا نے ارجن کو دھرم پر چلنے اور میدان جنگ میں دیانتداری سے اپنے فرائض انجام دینے کی تربیت دی۔ بدھ مت میں کنول سوتر، مربی۔ 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 ہے⁴۔

مینٹرنگ 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 تنقیدی سوچ کو فروغ دینے کے سقراطی طریقہ کے مماثل ہے۔ ہندوستانی تاریخ میں مینٹرنگ نے گرو و سسٹم کے ذریعہ تعلیم کو پھیلانے میں اہم کردار ادا کیا ہے۔ گرو، مربی ہوا کرتا تھا اور شیشیہ (شاگرد) متدرب ہوتا تھا۔ اس نظام نے ترغیب و تحریک کے ذریعے متدرب کی رہنمائی کی تاکہ وہ اپنی صلاحیتوں کو پہچان سکے⁵۔ مختلف ادبی تحریروں میں اس بات کا ذکر ملتا ہے کہ چانکیہ نے پاٹلی پتر کا راجا بننے اور بعد میں ایک عظیم شہنشاہ بنانے کے لیے چندرگپت موریہ کی مینٹرنگ کی تھی۔ قدیم تاریخ سے لے کر، جدید تاریخ تک ہمیں تمام کامیاب عوامی شخصیات کی زندگیوں میں مربیوں کا ایک نمایاں کردار ملتا ہے جیسے ارسطو کی جانب سے سکندر اعظم کی مینٹرنگ سے لے کر ڈاکٹر پنجن ایلیمیز کی جانب سے مارٹن لوتھر کی مینٹرنگ۔ مینٹرنگ، اب اکتساب اور مہارت سازی کے ایک اہم اور مؤثر طریقہ کے طور پر پھر سے نمایاں ہونے لگی ہے⁶۔

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 مینٹرنگ 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 بنا سکیں اور وہ ایسی شخصیت بن سکیں جو وہ بننا چاہتے ہیں۔"⁷

2.2 مینٹرنگ کے اصول

گوکہ ربط و تعامل کے دوران شرکاء کی ضروریات کے لحاظ سے مینٹرنگ مختلف اقسام کی ہو سکتی ہے، چند رہنمایانہ اصول اس کے ڈھانچے کا تخصص برقرار رکھنے میں مدد دے سکتے ہیں۔ مینٹرنگ کا یہ نظام اس وقت سب سے زیادہ کامیاب ہوگا جب مربی اور متدرب دونوں ہی اس عمل میں شامل ہوں گے۔ ذیل میں اصولوں کی ایک فہرست دی گئی ہے جو نوٹس⁸ کے تیار کردہ بالغوں کے اکتساب کے اصولوں سے مطابقت رکھتی ہے، یہ بات پیش نظر رکھتے ہوئے کہ یہ اصول مینٹرنگ نظام کے شرکاء 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 تئیں بڑھتی ہوئی ذمہ داری لینے کے لیے متدرب کی حوصلہ افزائی بھی کی جانی چاہیے۔ مربی کا ایجنڈا یا اس کی جانب سے کوئی زور زبردستی مینٹرنگ کے ربط و تعاملات کا محرک نہیں ہونا چاہیے۔ متدرب کے اپنے اہداف طے کرنے، چیلنجز کی نشاندہی کرنے اور متدرب کی ضروریات کے مطابق انہیں کی ترجیحات طے کرنے میں ایک مربی کو متدرب کی رہنمائی کرنی چاہیے۔

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

(ج) قابل اطلاق: مینٹرنگ 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 شدہ: مربیوں کی توجہ ایسی فضا کی تخلیق میں سہولت فراہم کرنے پر ہونی چاہیے جو خود ہدایتی، ماخوذ، لائق استعمال مینٹرنگ اور تجربہ کے لیے ضروری حالات کو فروغ دے اور اس میں تعاون کرے۔

(ه) محفوظ: اگرچہ کہ مینٹرنگ کا تجربہ تمام شرکاء کے لیے رضاکارانہ ہونا چاہیے، تاہم ماحول کو سازگار بنانے کے لیے مسلسل کوشش کی جانی چاہیے۔ اس ڈھانچے میں اعتماد قائم کرنے، رازداری، باہمی احترام اور حساسیت کی گنجائش چاہیے۔ مربیوں کو اپنے اور متدربین کے درمیان باہمی احترام کو متوازن کرنے کے لیے ان کے ساتھ کچھ حدود اور بنیادی اصولوں پر اتفاق کرتے ہوئے

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

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

شروعات کرنی چاہیے۔

(و) ہم خیال: مینسٹرنگ کے عمل کو متدرب اور مربی دونوں کے مسلسل ترقی پر مرکوز ہونا چاہیے۔ جب بھی ضرورت ہو، اپنے مربیانہ تعامل کو آگے بڑھانے کے لیے وہ ایک دوسرے سے صلاح و مشورہ اور مدد حاصل کر سکتے ہوں۔ اگر مربی 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 مینسٹرنگ سے وابستہ عام غلط فہمیاں

مینسٹرنگ سے وابستہ عام غلط فہمیاں درج ذیل ہیں:

(الف) مینسٹرنگ کے اس عمل سے صرف متدربین کو ہی فائدہ پہنچتا ہے۔ مینسٹرنگ ایک دوسرے کو فائدہ پہنچانے والا نظم (sybiotic arrangement) ہے جس میں بظاہر متدرب کے لیے زیادہ واضح فوائد نظر آنے کے باوجود مربی اور متدرب دونوں ایک دوسرے سے سیکھتے ہیں۔

(ب) مینسٹرنگ کا تعلق بالمشافہ ہو۔ مینسٹرنگ کے عمل میں دو دہ بات چیت کے اپنے فوائد ہوتے ہیں، تاہم مینسٹرنگ 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 مربی ہو سکتا ہے۔ مختلف مربی حضرات مینسٹرنگ کے تعلق میں اپنے خصوصی علم اور مہارت کو شامل کرتے ہیں اور یہ کسی شخص کے پیشہ ورانہ تجربے کو کافی حد تک بہتر بنا سکتا ہے۔

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

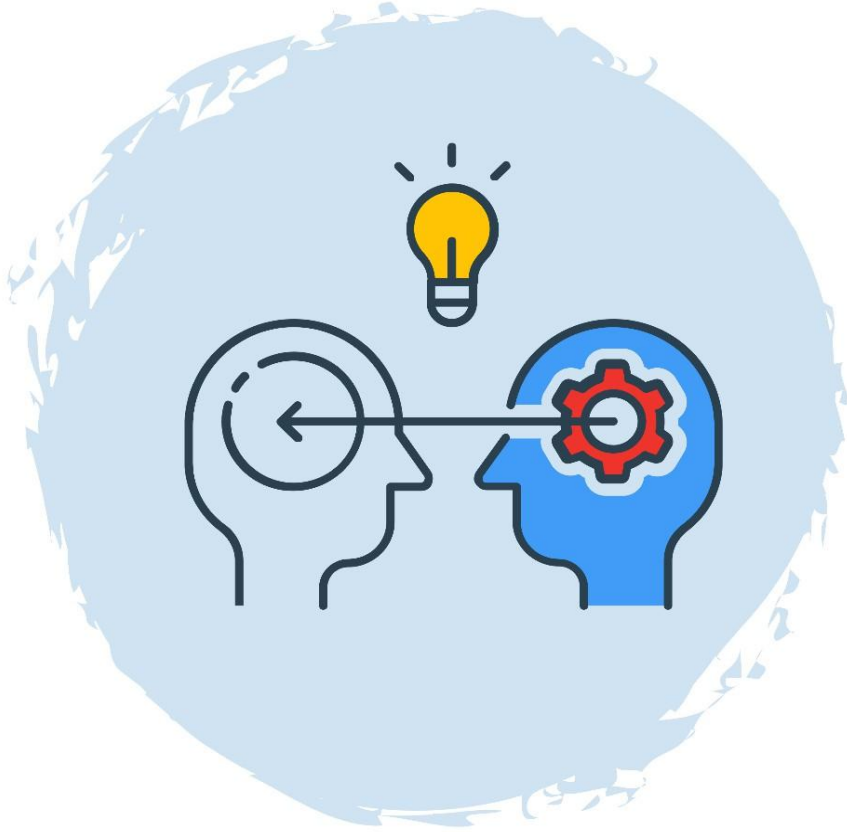
(ه) مربی کی عمر متدرب سے زیادہ ہونی چاہیے۔ مربیوں کو منتخب کرنے کا مثالی طریقہ یہ ہے کہ ان کی مہارت، قابلیت، اسناد اور مل جل کر سیکھنے کی ذہنیت کی بنیاد پر ان کا جائزہ لیا جائے۔

(و) کوئی شخص یا تو مربی ہو سکتا ہے یا متدرب۔ اپنے طور پر نتیجہ خیز مینسٹرنگ کے تعلقات استوار کرنے کے تئیں ضروری مہارتیں حاصل کرنے کے لیے، مربیوں کو بھی ان کے مربیوں کی ضرورت ہوتی ہے۔ اکثر مربی حضرات کے بھی اپنے مربی ہوتے ہیں جنہوں نے ان کے پیشہ ورانہ ارتقاء کی راہ میں ان کی مدد کی۔



قومی مشن برائے مینٹرنگ کا تعارف

باب سوم



باب سوم: قومی مشن برائے مینٹرنگ کا تعارف:

ایک قومی مشن برائے مینٹرنگ (NMM) باہمی پیشہ ورانہ ارتقا کے تئیں 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 مینٹرنگ کے ایک ملک گیر مشن کی تجویز پیش کرتا ہے۔

3.1 قومی مشن برائے مینٹرنگ کی ضرورت:

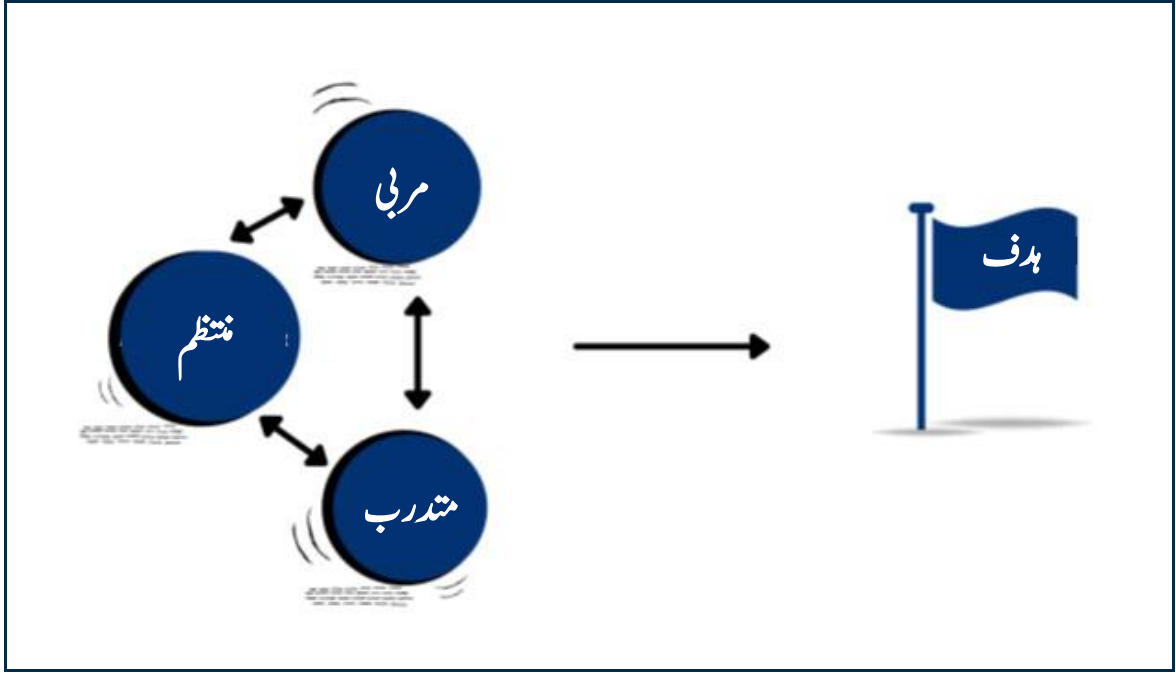
عہد حاضر کے بے شمار مطالبات اور چیلنجز کے پیش نظر اساتذہ کو نئے حل کی ضرورت ہے۔ تعلیم کے میدان میں معلمین کی کمیونٹی بذات خود ایسے ماہرین سے مالا مال ہے، جن کے پاس مسائل کے حل اور اپنے ساتھیوں کی استعداد سازی میں تعاون کرنے کے لیے علم اور مہارت ہے۔ ایسے نظام جو خود کو مسلسل بدلتے ہوئے ماحول کے مطابق ڈھال سکتے ہیں، وہ اپنے شہریوں کو مہارتوں کا صحیح امتزاج فراہم کر سکتے ہیں تاکہ انہیں ذاتی اور پیشہ ورانہ زندگی گزارنے کے قابل بنا سکیں۔ اس سے جامع اور پائیدار اقتصادی ترقی کی راہیں ہموار ہوتی ہیں۔ لہذا، ایک مینٹرنگ کا نظام موجودہ خلا کو زیادہ لامرکزی (decentralised) انداز میں پُر کرنے کا حل فراہم کرتا ہے۔ یہ خلا، مہارت تک رسائی، مسلسل پیشہ ورانہ 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۔ مینٹرنگ، افراد کو ایک تجربہ کار پیشہ ور کے ساتھ سیکھنے کا موقع فراہم کرتی ہے۔ مربی۔ متدرب روابط کے مختلف طریقے اساتذہ کو مہارت و استعداد سازی کے قابل بنا سکتے 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 مینجمنٹ، نصاب، فن تدریس، تعلیمی پالیسیاں اور تعین قدر وغیرہ کے بارے میں حاصل شدہ معلومات کو پھیلانے کے مواقع 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 ڈیزائن کیا جاتا ہے، موجودہ تعلیمی نظام میں چلے آرہے عام مسائل ہیں۔ مینٹرنگ کے پاس مراتب کی حدود کو ختم کرنے اور ایک بنیادی پیراڈائم شفٹ لانے کا ایک موقع ہے۔ اس سے اکتساب کی قیادت ہم مرتبہ ساتھیوں اور کمیونٹی کے ہاتھ میں آئے گی۔ یہ اکتساب کو مزید فرد مرکوز (personalised) اور مسلسل جاری رہنے والا عمل بنائے گا۔

مینٹرنگ متعلقین کے لیے ایک باہمی تعاون پر مبنی رشتے 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 سطحوں پر لاگو کیا جاسکتا ہے۔

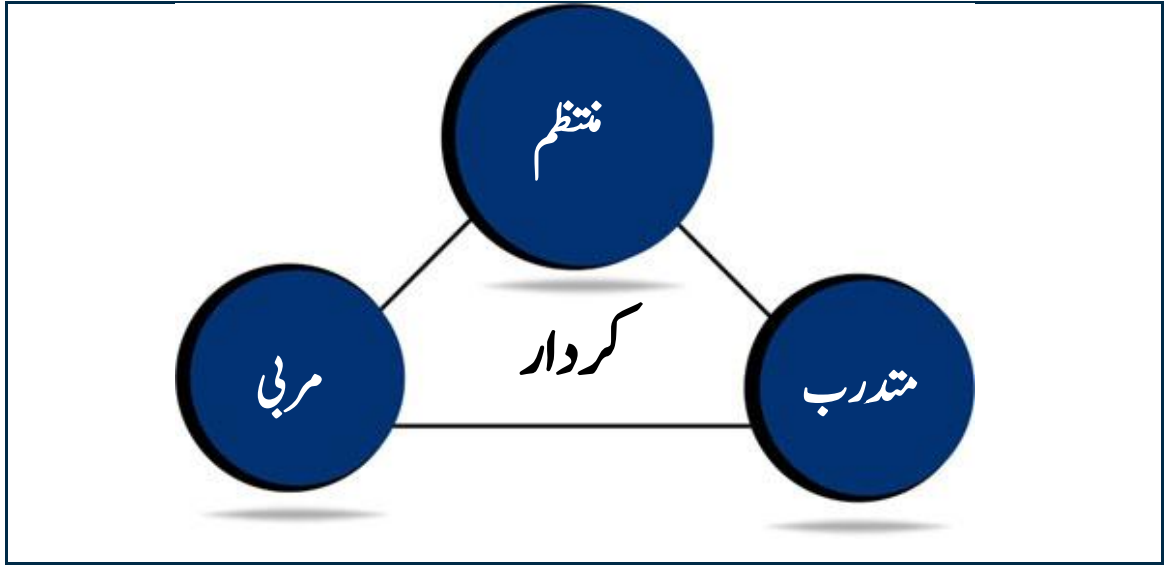


شکل 3.1: کردار (ایکٹرس) جو تعاملات میں شریک ہیں اور ایک اکائی کے طور پر ہدف کی جانب بڑھ رہے ہیں

کردار:

اس مینسٹرنگ مشن کے مرکزی کردار، مربی اور متدرب ہیں۔ متدرب تعلیمی شعبے کے کیڈرس 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 بات چیت اور تبادلہ خیال کی سہولت فراہم کرنے میں ماہر ہیں۔

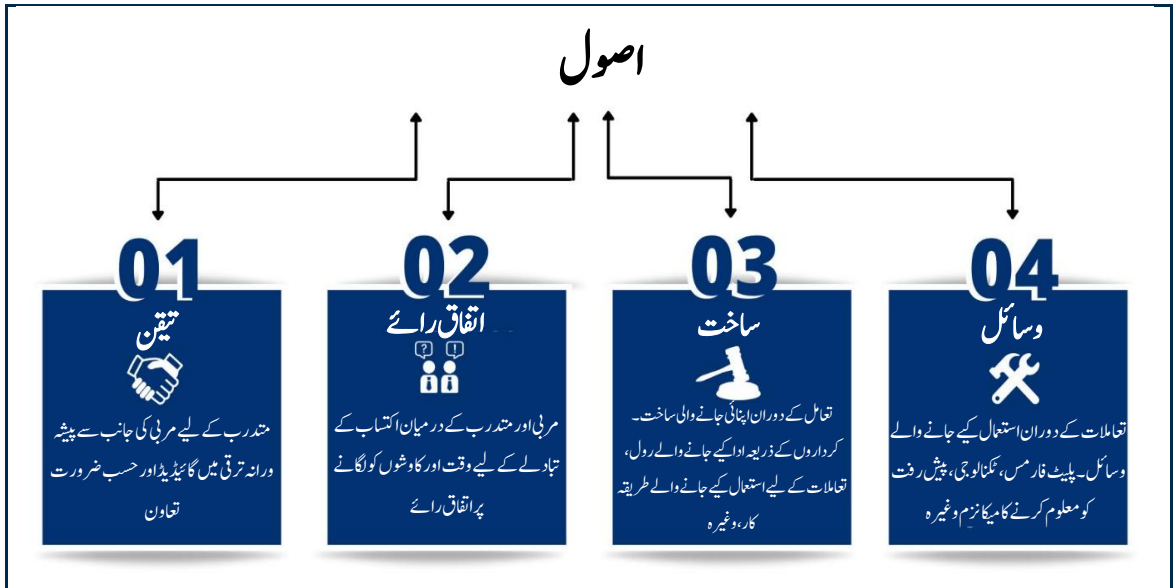
اگرچہ ایک مربی اور متدرب کے کردار چھوٹے پیمانے پر مینسٹرنگ کی سرگرمیاں کرنے کے لیے کافی ہو سکتے ہیں، مشن میں ایک تیسرا عنصر شامل ہوتا ہے تاکہ بہت بڑے پیمانے پر مینسٹرنگ کے ڈھانچے کو سہولت فراہم کی جاسکے اور اسے برقرار رکھا جاسکے۔ یہ منتظمین (انفرادی یا اکائی) ہوتے ہیں جو مربیوں اور متدربین کے درمیان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



شکل 3.2: مینٹرنگ کے کردار

ان کرداروں کے درمیان تعاملات بنیادی طور پر علم، مہارت، اقدار اور بہترین طریقوں کے اشتراک پر مرکوز ہوں گے۔ مثال کے طور پر، نئے اساتذہ کی واقفیت کے لیے بہترین طریقوں کے بارے میں بات چیت کی سہولت فراہم کرنے کے لیے ایک مربی، متدربین کے ایک گروپ کے ساتھ بات چیت کرتا ہے۔ اس ڈھانچے کا ایک منتظم، مربی کو مہارت سازی کے سیشن 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 منحصر ہوتی ہے۔ وہ چار عناصر ہیں تین، اتفاق رائے، ساخت اور وسائل۔

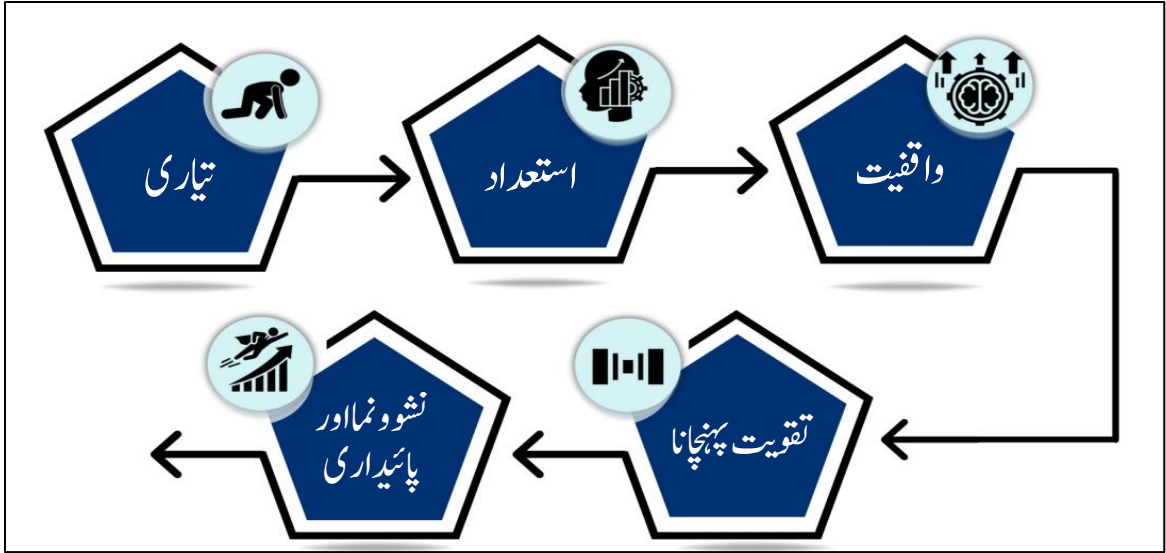


شکل 3.3: فریقین کے درمیان تعاملات کے اصول

3.3 مشن کے متوقع نتائج 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 مینسٹرنگ کے ایسے ڈھانچے کو اپنانے کے ذریعے حاصل کیا جائے گا جو وسیع پیمانے پر ہوگا، لامرکزی ہوگا اور ٹیکنالوجی سے لیس ہوگا۔

بہترین آخری ہدف اور لامرکزی (decentralised) لیڈر شپ کے ذریعہ اسکولی تعلیم میں بہتری لانا ہے۔ مثال کے طور پر، اساتذہ کے درمیان مہارت سازی کے عمل کو تیز کرنے کے لیے مینسٹرنگ کا استعمال کیا جانا چاہیے تاکہ ان کا دائرہ علم وسیع ہو سکے، ان کی مہارتوں کو فروغ دیا جاسکے اور انہیں کلاس روم کے چیلنجز سے نمٹنے کے لیے بہتر طریقے سے تیار کیا جاسکے، اس طرح کہ وہ طلباء کے ایک گروہ کے لیے روزمرہ کی تعلیم کو بہتر بنا سکیں۔ یہ اسکولوں کو عظیم تعلیمی اداروں میں ڈھالنے کا ایک تیز اور مؤثر طریقہ ثابت ہو سکتا ہے۔ یہ مشن ایک ایسا موقع فراہم کرتا ہے جس کے تحت ریاست یا ضلع کی سطح پر متعلقہ فریقین / اداروں کو مینسٹرنگ 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 رہنما اور تعلیمی منتظمین کی مینسٹرنگ 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 مراحل

مرحلہ 1: تیار

کسی نظام میں متعلقین پیشہ ورانہ 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 مینسٹرنگ کے پروگرام کو لاگو کیا جاسکے۔ اس مرحلہ میں، سسٹم کے کردار و وسائل، جیسے کہ یہ بیلو بک استعمال کر سکتے ہیں، تاکہ خود کو بڑے پیمانے پر مینسٹرنگ کے نظام کے نفاذ کی طرف راغب کر سکیں۔



مرحلہ 2: استعداد سازی

ایک بار مربیوں کی بھرتی ہو جانے کے بعد اس مرحلہ میں، لازمی مینسٹرنگ 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، مربی 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 مرحلہ کو مینسٹرنگ اجلاس کے دوران پیش کردہ معیار اور قدر کے بارے میں مربیوں اور متدربین 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 کنٹرول شدہ ماحول میں مینسٹرنگ کے ڈھانچے کو اعتماد کے ساتھ نافذ کر دیتے ہیں، تو مربی اپنی مہارت کے شعبوں میں مینسٹرنگ کا تجربہ حاصل کرنا شروع کر دیتے ہیں۔ یہ مرحلہ، یکے بعد دیگرے جاری صلاحیت سازی کے اجلاسوں کے ذریعے، مربیوں کی مسلسل ترویج کرتا ہے۔ اس مرحلہ میں، مینسٹرنگ کے تعلق کے حتمی نتائج کو شناخت کرنے سے مینسٹرنگ 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 مینسٹرنگ کے پروگرام کے مقاصد کے ساتھ ہم آہنگ کیا جانا چاہیے۔ مثال کے طور پر، اساتذہ کے پیر مینسٹرنگ حلقوں کے ذریعے بنیادی خواندگی اور حساب دانی میں طلباء کے اکتسابی نتائج کو بڑھانے کے پروگرام میں، جس نتیجہ کو دیکھا جائے گا وہ بنیادی خواندگی اور حساب دانی میں طلباء کی کارکردگی میں فیصد (%) اضافہ ہوا ہے۔

مرحلہ 5: نشوونما اور پائیداری

یہ مرحلہ مینسٹرنگ کے ڈھانچے کی جانچ سے توجہ ہٹا کر مینسٹرنگ 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 مینسٹرنگ کے ڈھانچے کو اب چھوٹا کیا جاسکتا ہے۔ درج ذیل طریقہ کار متعارف کروا کر 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 ترغیبات کے ذریعے ڈھانچے میں مسلسل شرکت کے لیے کرداروں کی حوصلہ افزائی کریں۔

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



مینٹرنگ کے مسئلے کا حل

باب چہارم



باب چہارم: مینٹرنگ کے مسئلے کا حل

4.1 مربی کا انتخاب

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

4.1.1 مربی کے انتخاب کا عمل

ایک مینٹرنگ ربط و تعلق میں، اس ڈھانچے میں شامل دیگر فریقین کو مربی پر اعتماد کرنے کی ضرورت ہے۔ مربی کے انتخاب کے لیے اپنا یا جانے والا عمل مربیوں میں اعتماد پیدا کرنے میں اہم کردار ادا کرتا ہے جس کے نتیجے میں مینٹرنگ کے تعاملات تک رسائی کے طریقے میں بھی اس کا اہم کردار ہوتا ہے۔ یہ بہت اہم ہے کہ مربی 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) مربی کے انتخاب کی کسوٹی پر امیدواروں کی درخواست کو پرکھنا

(ج) مربیوں کی رہنمائی اور استعداد سازی

ماہرینِ ساجیات، ماہرینِ نفسیات اور مختلف میدانوں / شعبوں سے تعلق رکھنے والے ماہرینِ تعلیم کو بھی بورڈ میں شامل کیا جاسکتا ہے تاکہ ایک مناسب مربی 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۔

مربی کے انتخاب کا عمل تمام مطلوبہ امیدواروں کے لیے قابل رسائی ہونا چاہیے۔ مثال کے طور پر، ایسے بھی امیدوار ہو سکتے ہیں جو تکنالوجی سے اتنے واقف نہ ہوں یا تکنالوجی تک ان کی رسائی نہ ہو۔ اسی طرح، اگر مینٹرنگ 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۔ مربی 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 مینٹرنگ کے عمل کے دوران ایک مربی اور متدررب کو جاننے کی ضرورت ہے، اس کے لیے تیار ہونا اور اسے سیکھنا ضروری ہے تاکہ وہ اس عمل سے زیادہ سے زیادہ فائدہ اٹھا سکیں۔ مربی کے پاس حصولیابی کے جذبے کی خصوصیات ہونی چاہئیں جو پروگرام کے مطلوبہ اکتسابی نتائج پر منتج ہو سکیں۔ کچھ اوصاف ایسے ہیں جنہیں مینٹرنگ کے رشتے میں رول ادا کرنے کے اہل ہونے کے لیے لازمی مانا جاتا ہے، جبکہ کچھ اوصاف کو مربی کی تربیت اور مسلسل استعداد سازی کے پروگراموں کے ذریعے پروان چڑھایا جاسکتا ہے۔

مینٹرنگ سیٹ اپ کے سیاق و سباق پر منحصر، یہاں ان صفات کی ایک فہرست دی جا رہی ہے جو مربی کے انتخاب کے لیے نقطہ آغاز کے طور پر کام کر سکتی ہے اور مزید یہ کہ، مربی کی تربیت کے لیے مثالی بن سکتی ہے۔

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

(ب) مؤثر ابلاغ: مؤثر ابلاغ مربی کی ایک اہم صفت ہے۔ یہ افکار، تصورات، علم، خیالات اور جذبات کو مختصر اور مدلل انداز میں ترسیل کرنے کی صلاحیت پر مشتمل ہے۔ نیز، دوسروں کو غور سے سننا، سمجھنا اور ان کا جواب دینا مربیوں کے لیے نہایت اہم ہے۔ لہذا، کامیاب پروگرام کے نفاذ کے لیے مؤثر ابلاغ ضروری ہے۔

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

(د) تجربہ: اس صورت حال میں تجربہ اہم ہے کیونکہ اس پروگرام میں مربین اور متدربین دونوں ہی اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ تجربہ سے مراد وہ علم، ہنر اور قابلیت ہے جو اساتذہ نے اپنی پیشہ ورانہ ترقی کے دوران حاصل کی ہے۔ متدرب کو درپیش حالات اور چیلنجز سے متعلق اور بہترین طریقوں کی مثالیں بیان کرنے اور ان سے اشتراک کرنے کے لیے مربی کا، متدرب کے برابر کے کیڈر میں بھرپور 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، پیشہ یا میدان میں اعلیٰ سطح کا علم، ہنر یا اہلیت رکھتا ہو۔ متدرب کو اپنے میدان کی گہری پکڑ حاصل کرنے کے لیے، مربی کو اس متعلقہ میدان یا شعبے کا ماہر ہونا چاہیے اور اسے اپنی طرز رسائی اور بہترین طریقے پیش کرنے کے قابل ہونا چاہیے۔

(و) پلک: مینٹرنگ کے طریقہ کار میں پلک کا ہونا مربین کی اہم خصوصیات میں سے ایک ہے۔ مینٹر شپ پروگرام کے دوران، مربین کو متدربین کی ضروریات کے مطابق مواد اور نقطہ نظر کو اپنانے اور تبدیل کرنے کے قابل ہونا چاہیے۔ مربی کے پاس یہ صلاحیت ہونی چاہیے کہ وہ اظہار کے متعدد طریقے استعمال کر سکے تاکہ تمام متدربین کے لیے مواد کو آسانی سے قابل رسائی بنایا جاسکے۔ طریقہ کار اور طرز رسائی میں پلک دونوں ہی مینٹرنگ کے پروگرام میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔

(ز) متاثر کن: ایک کامیاب مربی کو متاثر کن خصوصیات کا مالک ہونا چاہیے۔ وہ مربین جو اپنے متدربین کو متاثر کرتے ہیں وہ جذبہ، جوش اور حوصلہ کے احساس کو جلادے کر انہیں بہترین صلاحیتوں کو حاصل کرنے میں ان کی مدد کرتے ہیں۔ ایک متاثر کن مربی، متدربین کو کامیابی کے حصول کے لیے جدوجہد کرنے پر تیار کرتا ہے اور کارکردگی 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 متدر بین کو اپنے کفرٹ زون سے نکلنے اور اپنے مقاصد کو حاصل کرنے کی ترغیب دیتے ہیں۔

(ج) قائدانہ صلاحیتیں: ایک مشترکہ مقصد یا ہدف کی جانب دوسروں کی قیادت کرنے، انہیں متاثر کرنے اور ترغیب دینے کے لیے، مربیوں کو قائدانہ خصوصیات اور رویوں کا حامل ہونا چاہیے۔ قیادت کی مہارتیں مربین کے لیے بہت اہم ہیں جس کے ذریعہ وہ مربیانہ تعلقات پر اثر انداز ہو سکتے ہیں اور اپنے متدر بین کی حوصلہ افزائی اور رہنمائی کر سکتے ہیں۔

(ط) تنقیدی سوچ: مربیوں کے لیے منطق و استدلال کی بنیاد پر نظریات، خیالات، حالات وغیرہ کا تجزیہ کرنا اور جانچنا ضروری ہے۔ مربیوں کو ہمیشہ مسائل کو منطقی طور پر حل کرنا چاہیے اور شواہد تلاش کیے بغیر حقائق یا معلومات کو قبول کرنے کے بجائے مختلف نقطہ نظر سے غور و فکر کرنا چاہیے۔ تنقیدی سوچ مربین 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 مربیوں کو نئے تصورات کی تعمیر اور اختراعی حل سے لیس کرتی ہے تاکہ وہ متدر بین کو چیلنجز سے نمٹنے کے قابل بنا سکیں۔ مربین کے لیے یہ بھی ضروری ہے کہ وہ متدر بین 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 مہارتیں مربین کو اپنے افکار و خیالات کو قابل عمل بنانے کے قابل بناتی ہیں تاکہ وہ خود کا احتساب کریں، مینٹرنگ کے اجلاسوں کا جائزہ لیں، متدر بین سے فیڈبیک حاصل کریں اور بطور مربی مسلسل ترقی کریں۔ اس سے مربین کو اپنی حکمت عملیوں کو بہتر بنانے، متدر بین کی ضروریات کے بارے میں اپنے فہم کو گہرا کرنے اور بمعنی مینٹرنگ اور تعاون فراہم کرنے میں مدد ملتی ہے۔ مربین کے لیے یہ بھی ضروری ہے کہ وہ متدر بین کی غور و فکر کی صلاحیتوں کو فروغ دینے اور ان کی نشوونما کے لیے حوصلہ افزائی کریں۔

متذکرہ بالا صفات کے علاوہ، ایک مربی کے پاس اپنے متدر بین کے سمجھنے اور مناسب طور پر ان کی مدد کرنے کے لیے ایک اعلیٰ جذباتی عنصر ہونا چاہیے۔ مربی کی شخصیت کی کچھ مثالیں ذیل میں دی گئی ہیں:

مربی شخصیت: 1

محترمہ آسمیتا پنت کیندریہ ودیالیہ میں پرنسپل ہیں۔ گزشتہ 20 سالوں سے وہ دو اسکولوں میں اسکول لیڈر رہی ہیں اور 10 سال قبل کیندریہ ودیالیہ میں انھوں نے بطور پرنسپل جوائن کیا تھا۔ ایک استاد کے طور پر، انہوں نے گزرتے وقت کے ساتھ ساتھ فن تدریس میں مہارت حاصل کی اور اپنے علم اور تجربے کو پورے اسکول کی بہتری کے لیے استعمال کرنا چاہتی تھیں۔ انھوں نے لیڈر شپ کے کچھ ماڈیولز کو مکمل کرنے اور ٹیموں اور اداروں کے انتظام کے بارے میں اپنی تفہیم کو بہتر بنانے سے اپنے کام کا

آغاز کیا۔ انھوں نے اپنے اسکول میں اساتذہ اور عملے کی بات سنی اور ان شعبوں کی نشاندہی کی جن میں بہتری کی ضرورت تھی۔ اساتذہ اور عملے سے چیلنجنگ شعبوں کے بارے میں بات کرتے ہوئے، وہ کھلے ذہن سے سنیں، یہ سمجھتے ہوئے کہ ہر ایک کی صلاحیتیں اور ترقی کے میدان مختلف ہیں۔ فیڈبیک دیتے ہوئے وہ تعمیری تنقید پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے ہر ایک کی قوت اور ترقی کے میدان کی نشاندہی کو یقینی 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 پیٹرن 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 ورکشاپس کا انعقاد کرتیں تاکہ ان کی مہارتوں کو بڑھاسکیں اور مثالیں پیش کرتیں کہ اگر سیکھنا جاری رہے تو کس طرح بہتری آسکتی ہے۔ وہ اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کہ اساتذہ محفوظ اور پرسکون محسوس کریں، بندھے ٹکے 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 سالوں 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۔

مری شخصیت: 2

مسٹر امر پال بِلنگٹ سی بی ایس ای سے ملحق اسکول میں جغرافیہ کے استاد ہیں۔ وہ 20 سالوں سے پڑھا رہے ہیں اور اپنے اسکول میں دوسرے اساتذہ کے لیے مسلسل تحریک کا باعث ہیں۔ ایک استاد کے طور پر اپنی صلاحیتوں کے علاوہ، وہ اکثر دوسرے اساتذہ کو سنتے ہیں اور اسکول کے کلچر میں گھل ملنے میں نئے اساتذہ کی مدد کرتے ہیں۔ ان کے پاس اپنے ادارے کے تمام عملے کے دل میں گھر کرنے، معاون تعلقات بنانے اور نبھانے 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 ورانہ 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 اساتذہ کو اسکولوں میں تعاون، رہنمائی اور سہولت کا احساس دلانے اور پیشہ ورانہ زندگیوں کو مکمل کرنے کی جانب ان کے سفر میں ہمسفر بننا چاہتے ہیں۔

4.3 متدرب کے اوصاف

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

چاہیے۔⁹ متدرب شخصیت کی کچھ مثالیں ذیل میں دی گئی ہیں:

متدرب کی شخصیت: 1

مسٹر سیلو امار کیندریہ ودیالیہ میں استاد ہیں۔ وہ 12 سال سے اسکول میں پڑھا رہے 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، اوسط درجے سے اعلیٰ درجے کی جانب بڑھنے اور تمام طلباء کے لیے ایک بہترین تجربہ تخلیق کرنے کے بہت سے امکانات کو دیکھتے ہیں۔ اب وہ اپنے اسکول کی بہتری کے سفر کے لیے مربیوں سے رہنمائی حاصل کرتے ہیں اور اس کے ساتھ ساتھ خود بھی سیکھنے کے لیے پرجوش ہیں۔

متدرب کی شخصیت: 2

محترمہ سنگیتا پردھان جواہر نوودیادویالیہ میں انگریزی کی استانی ہیں۔ تدریس کی پیشہ ورانہ تربیت کے بعد بطور استاد، یہ ان کی پہلی کل وقتی 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 پردھان نے سنبھلنے کے لیے کچھ وقت لینے کا فیصلہ 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، ورکشاپس میں شرکت اور مسلسل غور و فکر سے کلاس روم میں آنے والی دشواریوں پر قابو پانے کے قابل ہو گئیں۔

4.4 مربی کی نشوونما

کامیاب مینٹرنگ تعلقات کو مستحکم اور فعال کرنے کے لیے مربین کو وسائل اور مواقع فراہم کیے جانے چاہئیں۔ مربی کی ترقی ان دو مراحل میں کسی بھی مینٹرنگ پروگرام کا حصہ ہونا چاہیے:

- (الف) ایک بار مربین کا انتخاب ہو جانے کے بعد، ایک مربی کا تربیتی پروگرام مربین کو بہتر طریقے سے لیس کرنے میں مدد کر سکتا ہے تاکہ وہ مینٹرنگ کرنے والے تعاملات کو سہولت فراہم کر سکیں۔
- (ب) جیسے جیسے مینٹرنگ پروگرام آگے بڑھتا ہے، مسلسل پیشہ ورانہ ترقی (CPD) کے مواقع کا ایک مجموعہ مربین کو یہ احساس

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

دلانے کہ ان کا تعاون کیا جا رہا ہے اور بطور مربی بڑھنے میں مدد دے سکتا ہے۔

4.4.1 مربی تربیتی پروگرام

مربیین کے پاس پیشہ ورانہ مہارتوں کی ایک رینج ہوتی ہے جیسے نظم و ضبط، تبادلہ خیال، ہمدردی اور جذباتی ذہانت، مسئلہ حل کرنے کی مہارت، ٹائم مینجمنٹ اور قائدانہ صلاحیتوں میں مہارت۔ یہ پیشہ ورانہ مہارتیں انہیں مینسٹرنگ پروگرام کے دوران اپنے متدرب کو مدد دینے یا اس کی رہنمائی کرنے کے قابل بناتی ہیں۔ مربی ٹریننگ پروگرام کو مربی کو دو شعبوں میں ترقی کرنے میں مدد کرنی چاہئے: بنیادی مینسٹرنگ کی مہارتوں کی ترقی اور مینسٹرنگ کی اقسام کے تئیں واقفیت۔

4.4.1.1 مینسٹرنگ کی بنیادیں (بنیادی مہارتیں)

کچھ ایسی مہارتیں ہیں جو اس تربیت میں شامل ہو سکتی ہیں:

جدول 4.1: مہارتیں، اجزاء اور تفصیلات

مہارتیں	اجزاء	تفصیلات
تبادلہ خیال	غور سے سننا	مینسٹرنگ، مشکل گفتگو وغیرہ 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
	فیڈبک دینا اور لینا	موثر طریقے سے تعمیری فیڈبک لینے اور دینے کے لیے تجاویز
قیادت	تبدیلی کا نظام	تنظیمی تبدیلی اور اس کے بارے میں بات چیت کے ذریعے لوگوں کی مثبت مینسٹرنگ اور حوصلہ افزائی کرنے کے طریقے
	وژن اور اہداف کا تعین	ایک مینسٹرنگ تعلق کے لیے ایک با معنی وژن اور SMART اہداف کا تعین کرنا
	جوابدہ بنانا	ٹیموں میں کامیابی کے ساتھ جوابدہی کو فروغ دینا اور وفد، مونیٹرنگ اور فیڈبک میں مہارت کا مظاہرہ کرنا
	ترقی کی ذہنیت کا فروغ	ترقی کی ذہنیت کی ضرورت کو بیان کرنا اور اپنی اور اپنے متدربین کی ترقی کی ذہنیت کو بڑھانے کے لیے باہمی تعاون پر مبنی حکمت عملی بنانا
	ٹائم مینجمنٹ (وقت کا نظم)	وقت اور کاموں کو منظم کرنے اور ترجیح دینے کے لیے نکات
	ثقافت کا فروغ	بہتر ٹیم/متدرب گروپ کلچر کو فروغ دینے کی راہوں کی شناخت اور ان پر عمل درآمد کریں
دیگر عصری مہارتیں	نیٹ ورکنگ	بامقصد مسئلے کے حل کے لیے نیٹ ورکنگ کی اہمیت کو سمجھنا
	مینسٹرنگ اور اس کا نچوڑ	مینسٹرنگ کے طریقوں کے ساتھ ساتھ مینسٹرنگ اور اس کی اہمیت کی وضاحت کریں

4.4.1.2 مینٹرنگ کی اقسام

مینٹرنگ تعامل ورچوئل (آن لائن) اور بالمشافہ دونوں طریقے سے کیا جاسکتا ہے جو یا تو ہم آہنگ (synchronous) یا غیر ہم آہنگ (asynchronous) انداز میں ہو سکتا ہے۔ مینٹرنگ کو درج ذیل اقسام میں تقسیم کیا جاسکتا ہے۔

مرہی کا تجربہ مرہبین اور متدر بین کے لیے اسی وقت مفید ہوتا ہے جب تعاملات میں چار اہم کاموں کو متحرک کرتے ہیں۔ اپنے اپنے پس منظر میں مسائل کو حل کرنے کے لیے متدر بین کی صلاحیت کو بحال کرنے کے لیے سیکھیں، شیئر کریں، حل کریں اور جوڑیں۔ اسے مختلف قسم کی مینٹرنگ کے ذریعے فعال کیا جاسکتا ہے، جیسا کہ ذیل میں بیان کیا گیا ہے:

(الف) انفرادی مینٹرنگ

انفرادی مینٹرنگ ذاتی نوعیت کی، علم کو شیئر کرنے والا ایک مباحثہ ہے جسے شرکاء اپنی پسند کے موضوع پر کر سکتے ہیں۔ یہ ایک مرہی اور متدر ب کے درمیان مرکوز بحث ہے۔ متدر ب کو یہ موقع ملتا ہے کہ وہ کسی قابل بھروسہ فرد (مرہی یا کوئی ساتھی) سے جڑنے، سیکھنے اور بات چیت کرنے کے لیے رابطہ قائم کرنے کا انتخاب کرے۔ مرہی، متدر بین کی ان مہارتوں اور علم کو تقویت دینے میں مدد کرتا ہے جو انھوں (متدر بین) نے حاصل کی ہیں اور ان کی رہنمائی کرتا ہے کہ علم اور ہنر کے نصابی مجموعوں کو درپیش چیلنجز سے نمٹنے کے لیے ان مہارتوں کو کس طرح لاگو کیا جائے۔ ون آن ون مینٹرنگ کے موڈ کے ذریعے مشغول ہونا متدر بین 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 متدر بین کی ترقی کو آگے بڑھانے میں مدد دیتا ہے۔ ایک مرہی کے لیے، یہ اس کیونٹی کو تعاون کرنے کا موقع فراہم کرتا ہے جس سے وہ تعلق رکھتے ہیں۔

(ب) گروپ مینٹرنگ

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

الف: مباحثے کے حلقے (علم کی منتقلی کی مینٹرنگ)

مباحثے کے حلقوں (مینٹرنگ حلقوں) کے ذریعہ، تصورات (پالیسیوں، منصوبوں وغیرہ) اور کمیونٹی کی ضروریات سے متعلق بہترین طریقوں پر بات کی جاسکتی ہے۔ یہ مقامات ان ماہرین کے لیے موزوں ہو سکتی ہیں جو اپنے علم، تجربات اور اکتساب کو بانٹنے کے لیے مرہی کا کردار ادا کرتے ہیں۔ مینٹرنگ حلقے ایشن لرننگ کے عناصر کے ساتھ مینٹرنگ کی خوبصورتی کو یکجا کرتے ہیں۔ متدر بین 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۔ مینٹرنگ حلقے کے انتخاب کا ایک موقع، جس کا وہ حصہ بننا چاہتے ہوں جو متدر ب کو اختیار دیتا ہے کہ وہ کیا سیکھنا چاہتے ہیں اور کس سے سیکھنا چاہتے ہیں۔

ب: ساتھیوں کے درمیان مینسٹرنگ

اس قسم میں، پیشہ ور افراد 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 مینسٹرنگ کا عمل انجام دیتے ہیں۔ ساتھیوں کے درمیان پیئر مینسٹرنگ 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 مند 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 مینسٹرنگ کا مطلب دو طرفہ، باہمی طور پر فائدہ مند اکتساب کا عمل ہے۔ اس حقیقت کے پیش نظر کہ مربی اور متدرب دونوں علم اور تجربہ کو بانٹتے ہیں، یہ دونوں فریقین کے لیے فائدہ مند ہے۔ جیسا کہ پیئر مربی، متدرب کی مینسٹرنگ 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 پریکٹس شیئرنگ" کے لیے ایک فورم کے طور پر بھی کام کرتا ہے۔

ج: مخصوص صورتحال پر مبنی مباحثے (حالات کے تحت مینسٹرنگ)

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

د: فلیش مینسٹرنگ

فلیش مینسٹرنگ قلیل مدتی مینسٹرنگ 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 مینسٹرنگ اور مدد کی ضرورت ہوتی ہے۔ یہ مختصر وقت میں قیمتی بصیرت اور تعاون حاصل کرنے کا ایک چکدار اور مؤثر طریقہ ہے۔

اگرچہ مذکورہ بالا نشانہ بنی کردہ اقسام کا مقصد مربین اور متدربین کے درمیان تعامل کی حوصلہ افزائی کرنا ہے، لیکن مینسٹرنگ کے تعامل کو انجام دینے کے اضافی طریقے ممکن ہیں۔ یہ آن لائن اور آف لائن میڈیم کے امتزاج 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: مینسٹرنگ کے طریقے

طریقہ ذریعہ	ہم آہنگ (synchronous)	غیر ہم آہنگ (asynchronous)
آن لائن	مذکورہ بالا تمام طریقے، آن لائن کانفرنسنگ ٹولز کا استعمال کرتے ہوئے۔ یہ سب سے زیادہ مفید امتزاج ہو سکتا ہے یا بڑے پیمانے پر مینسٹرنگ پروگرام جہاں ذاتی طور پر سیشن ممکن نہ ہوں	کام تفویض کرنے اور فیڈبک کا تبادلہ کرنے کے لیے آن لائن ٹولز، جیسے احتساب پر مبنی اسائنمنٹس، متعلقہ سوالات کے ساتھ کیس اسٹڈیز وغیرہ۔ یہ آن لائن ہم آہنگ پروگرام کے علاوہ، خود احتسابی

کیونکہ مربی اور متدرب مختلف مادی مقامات پر ہو سکتے ہیں۔	اور خود اکتسابی کے لیے وقت نکالنے کی حوصلہ افزائی کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔
آف لائن	مذکورہ بالا تمام طریقے، بالمشافہ ملاقات میں۔ یہ مجموعہ چھوٹے پیمانے کے پروگراموں کے لیے سب سے زیادہ کارآمد ثابت ہو سکتا ہے اور یہ بات چیت کو صرف آن لائن طریقوں تک محدود نہ رکھ کر مینسٹرنگ کے تعاملات کو بڑھادے گا۔ آف لائن ٹولز جیسے کتابیں، ایکٹیوٹی کٹس، تجرباتی پروگرام وغیرہ تفویض کیے جاسکتے ہیں۔ یہ امتزاج آن لائن / آف لائن ہم آہنگ مینسٹرنگ پروگرام کے علاوہ استعمال کیا جاسکتا ہے تاکہ خود اکتسابی عمل کی حوصلہ افزائی کی جاسکے۔

4.4.2 مربین کی مسلسل پیشہ ورانہ ترقی

مربی کی تربیت مرحلہ وار ہونا چاہیے اور جیسے جیسے مربی مزید مینسٹرنگ ملاقاتیں کرے، اسے آگے بڑھنا چاہیے۔ مثال کے طور پر، مربی 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: مربی کی تربیت اور مہارت کی سطحیں

سطح 1	سطح 2	سطح 3
مینسٹرنگ اور اس کا نچوڑ	مباحثے کے حلقے	جوابدہ بنانا
وژن اور اہداف کا تعین کرنا	ثقافت سازی	نیٹ ورکنگ
گروپ میں کام کروانا	انفرادی مینسٹرنگ	پیئر مینسٹرنگ
مخصوص صورتحال پر مبنی بات چیت	مسائل کی سوالات پوچھنا	منتقلی
ہم آہنگ طریقہ سے کام کروانا	فیڈبک دینا اور لینا	ترقی کی ذہنیت
غور سے سننا		ٹائم مینجمنٹ
غیر ہم آہنگ طریقے سے کام کروانا		
مسائل کی 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 مواقع ملنے چاہئیں۔ مسلسل پیشہ ورانہ ترقی (CPD) میں مربیوں کو وقتاً فوقتاً شامل کرنے کے لیے ایک مربی کے ترقی کا ایک ڈھانچہ درکار ہے اور اسے ماہرین کے اجلاسوں، ویبی ناروں، استعداد سازی کے لیے آن لائن کورسز وغیرہ کے ذریعے پورا کیا جاسکتا ہے۔

4.5 مینٹرنگ کے میدان

مینٹرنگ کی مذکورہ بالا اقسام کو مختلف شعبوں میں مینٹرنگ کی بنیاد کے طور پر استعمال کیا جاسکتا ہے۔ مینٹرنگ پروگرام کے مقاصد، اسٹیک ہولڈرز کی ضروریات اور پس منظر کے لحاظ سے، مینٹرنگ کسی بھی شعبے میں کی جاسکتی ہے۔ مندرجہ ذیل شعبوں (جدول 4.4) کو سیشن کے لیے سب سے زیادہ متعلقہ مینٹرنگ 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 تسلسل میں شامل کیا جائے گا۔

جدول 4.4: مینٹرنگ کے شعبے اور تعریف

مینٹرنگ کے شعبے	تعریف
تدریسی مواد کا علم – (PCK) اسکولی مضامین / شعبہ جات کے مواد کو جاننا اور سمجھنا۔	تدریسی مواد کا علم (Pedagogical Content Knowledge - PCK) 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 طریقے اور حکمت عملی ہے جو ایک استاد تدریسی و اکتسابی عمل کے دوران طالب علم کی مدد کے لیے استعمال کرتا ہے۔
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 بامعنی 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 امتزاج سے حاصل کیا جاسکتا ہے۔
مساوی اور شمولیتی تعلیم	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 پسماندہ گروہوں (خواتین، ٹرانس جینڈر گروپ، درج فہرست ذاتیں اور قبائل، اولی سی، دیویانگ اور دیگر پسماندہ گروپ) کو درپیش چیلنجز پر غور کیا۔ یہ پالیسی تمام بچوں کے لیے ایک شمولیتی تعلیمی ماحول پیدا کرنے کو یقینی بناتی ہے۔
اہلیت پر مبنی تعلیم	اہلیت پر مبنی تعلیم ایک ایسا نقطہ نظر ہے جو رویہ، علم اور مہارتوں کی نشوونما پر توجہ مرکوز کرتا ہے جو ایک لگے بندھے نصاب اور وقت کے پابندی کے بجائے تعلیم قابل مشاہدہ اور قابل پیمائش ہو۔ اہلیت پر مبنی تعلیم کا مقصد اس بات کو یقینی بنانا ہے کہ طلباء اپنے علم کو حقیقی زندگی کے حالات میں لاگو کرنے کی صلاحیت رکھتے ہیں۔

<p>قصہ گوئی اور کھلونوں پر مبنی تدریس</p>	<p>قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 اور قومی نصابی 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 مبنی تدریس کی پرزور سفارش کرتے ہیں۔ ابتدائی مراحل میں بچوں کی طرف سے حاصل کردہ تصوراتی تفہیم کو کھلونے پر مبنی تعلیم کے ذریعے تقویت پہنچائی جاسکتی ہے۔ یہ بچوں کی سماجی جذباتی نشوونما، اختراعی اور تخلیقی صلاحیتوں کو جلا دے گا۔</p>
<p>تجرباتی تعلیم</p>	<p>قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 ”ہر مضمون کی معیاری تدریس کے تحت، مینڈس آن لرننگ (عملی تعلیم)، آرٹس سے مربوط اور کھیل کود سے مربوط تعلیم اور کہانی سنانے پر مبنی تدریس بشمول، تجرباتی تعلیم کو اپنانے کی تجویز دیتا ہے۔</p>
<p>ہندوستانی علم</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 خود شناسی اور آزادی کے ساتھ ساتھ زندگی کے لیے افراد کو تیار کرنا ہے۔ قدیم ہندوستانی علم کے عناصر کو سائنسی انداز میں استعمال کیا جاسکتا ہے۔</p>
<p>عملی تحقیق</p>	<p>عملی تحقیق (ایکشن 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>اخلاقیات، اچھے رویے اور آئینی اقدار</p>	<p>ایک اچھا تعلیمی نظام، اصولوں، اخلاقیات اور آئینی اقدار کا مہم ہون منت ہوتا ہے جو ہمدردی، دوسروں کے لیے احترام، صفائی، شائستگی، جمہوری جذبے، عوامی املاک کا احترام، سائنسی مزاج، آزادی، ذمہ داری، تکثیریت، مساوات اور انصاف پر مرکوز ہوتا ہے۔</p>
<p>ڈیجیٹل تعلیمی خواندگی</p>	<p>قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 سب کو معیاری تعلیم فراہم کرنے کے مقصد کے حصول میں ٹیکنالوجی کی سہولت سے فائدہ اٹھانے کی اہمیت کو تسلیم کرتا ہے۔ ڈیجیٹل پلیٹ فارمز اور آئی سی ٹی پر مبنی تعلیمی اقدامات ضروری ہیں اور مستقبل کے تعلیمی منظر نامے کے چیلنجز سے نمٹنے کے لیے انہیں فروغ دینے اور وسعت دینے کی ضرورت ہے۔</p>
<p>پیشہ ورانہ معلومات اور مہارتیں</p>	<p>قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 اس تصور کی حمایت کرتا ہے کہ پیشہ ورانہ اور اکیڈمک تعلیم کے درمیان زیادہ خلیج نہ ہو۔ طلباء کے پاس خاص طور پر اپنی دلچسپی کے مطابق مضمون کا انتخاب کرنے کا اختیار ہوگا، تاکہ وہ مستقبل میں اپنا راستہ خود منتخب کر سکیں۔ انٹرن شپ کے امکانات کے ذریعے، یہ طالب علموں کو مختلف شعبوں کے پیشہ ورانہ ماہرین سے روشناس کرواتا ہے، جن میں بڑھتی، باغبان، کہار اور فنکار شامل ہیں۔</p>

آرٹ سے مربوط تعلیم	تعلیمی اداروں میں آرٹ سے مربوط تعلیم کو شامل کرنے سے بچوں کے لیے سیکھنے کا خوشگوار اور پُر مسرت ماحول پیدا ہوگا۔ ہندوستانی فن اور ثقافت کا انضمام، تعلیم میں ہندوستانی اخلاق و اقدار کو برقرار رکھے 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۔
کھیلوں سے مربوط تعلیم	قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 "کھیلوں سے مربوط تدریسی اپروچ تجویز کرتا ہے جن میں دیسی کھیلوں 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 مہارتیں پیدا کرنے میں مدد ملے گی۔"
سماج کی شرکت	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 ثقافتی احترام کا احساس پیدا کرے گی اور سماجی جذباتی اکتساب میں اضافہ کرے گی۔ اس سے انہیں اسکول کے باہر سماج کی حرکیات کو سیکھنے میں بھی مدد ملے گی۔
اکیسویں صدی کی مہارتیں	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 ابھرتی ہے۔ یہ مہارتیں تخلیقی صلاحیتوں، ڈیجیٹل خواندگی، مسائل حل کرنے، ذرائع ابلاغ، اختراع اور خود کو ہم آہنگ کرنے پر مشتمل ہیں۔ نئی ابھرتی ہوئی ٹیکنالوجی کی ترقی کے ساتھ، یہ مہارتیں اب افراد کے عالمی شہری بننے کے لیے اہم ہیں۔
360 ڈگری جانچ کی تخلیق و انجام دہی (مجموعی انداز قدر)	قومی تعلیمی پالیسی (NEP) 2020 نے بچوں کے لیے 360 ڈگری کثیر جہتی 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۔
اساتذہ کی ذہنی صحت	موجودہ تعلیمی منظر نامے میں اساتذہ ایک مرکزی کردار ادا کر رہے ہیں اور ان کا پیشہ انتہائی ضروری ہو گیا ہے۔ جذباتی نگہداشت، کام اور زندگی کا توازن اور کارکردگی کا دباؤ کچھ 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۔

4.6 مینسٹرنگ باہمی تعامل

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



- (الف) اعتماد اور تعلقات کو فروغ دینا
- (ب) اہداف کے تعین کے لیے مشترکہ کاوشیں
- (ج) مرببین اور مندر بین دونوں کی متواتر ملاقاتیں
- (د) ایک دوسرے کی تعریف اور حوصلہ افزائی
- (ه) ذاتی اور پیشہ ورانہ ترقی
- (ز) معاون رہنمائی اور تاثرات



مینٹرنگ پروگرام کے عناصر

باب پنجم



باب پنجم: مینٹرنگ پروگرام کے عناصر

مینٹرنگ 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 رکھنے سے مینٹرنگ کے پروگرام کو مؤثر طریقے سے ڈیزائن اور لاگو کرنے میں مدد مل سکتی ہے:

5.1 پروگرام ڈیزائن اور منصوبہ بندی

- (الف) ہدف گروپ (متدربین)
- (ب) مینٹرنگ پروگرام کی نوعیت
- (ج) شامل کیے جانے والے ممکنہ مربین
- (د) اس میں شامل تمام فریقین کے لیے وژن، اہداف اور متوقع نتائج (مربین، متدربین، منتظمین وغیرہ)
- (ه) سیشن کی مدت اور تعداد
- (و) مینٹرنگ تعامل کا طریقہ
- (ز) پروگرام سے متعلق معلومات کی تشہیر
- (ح) نگرانی اور تشخیص
- (ط) فیڈبک اور فالو آپ

5.1.1 مربی کی پیش رفت

مینٹر شپ پروگرام نہ صرف مربین اور متدربین کے درمیان تعلق پر مشتمل ہوتا ہے بلکہ اس بات کو بھی یقینی بناتا ہے کہ سسٹم کو مسلسل نئے مربی دستیاب کروائے جا رہے ہیں، جس سے سسٹم فرسودہ نہیں ہوگا۔ مینٹرنگ 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، مربی خود ایک خاص سطح کی تربیت حاصل کرنے کے بعد نئے مربین کو تربیت دے سکتے ہیں۔ چار مرحلوں پر مشتمل اس عمل کی ایک مثال حسب ذیل ہے۔

مینٹرنگ پروگرام کی پیش رفت کو مینٹرنگ تعلقات کی پیش رفت کو ذہن میں رکھتے ہوئے ڈیزائن کیا جانا چاہیے۔



شکل 5.1: مرنی کی ترقی

5.2 پروگرام مینجمنٹ

مینٹرنگ پروگرام کے مؤثر نفاذ کے لیے، ایک پروگرام مینجمنٹ یونٹ (PMU) یا منتظمین کی ٹیم بنائی جاسکتی ہے جس میں درج ذیل عناصر شامل ہو سکتے ہیں:

- ایک مشاورتی گروپ قائم کرنا
- پروگرام کے انتظام کے لیے ایک نظام
- ایک ترقیاتی منصوبہ اور وسائل کا ڈیزائن
- پروگرام کی نگرانی کے لیے ایک نظام
- متعلقین، اداروں اور پروگرام کے لیے بازاری طریقہ کار (فیڈبیک میکانزم)
- انسانی وسائل کے فروغ کے لیے حکمت عملی
- مؤثر عوامی تعلقات اور ذرائع ابلاغ کی کوششیں
- پروگرام کے نفاذ کے لیے بجٹ مختص کرنا

5.3 پروگرام کے عملی مراحل

درج ذیل عملی مراحل کو دھیان میں رکھنا چاہیے:

- مرہبین، مندربین، پروگرام کے عملے اور رضا کاروں، افراد کا گروپ اگر ممکن ہو
- ممکنہ مرہبین کی اسکریننگ اور مندربین کی توثیق
- مرہبین، مندربین اور پروگرام کے عملے کے لیے اورینٹیشن اور تربیت فراہم کرنا



- (د) مربین اور متدر بین کا جوڑ لگانا (میانگ)
 (ه) قائم کردہ پیمانوں کے اندر مربین اور متدر بین کے لیے سرگرمیوں اور اجلاسوں کی منصوبہ بندی کرنا۔
 (و) مینسٹرنگ پروگرام کی نگرانی کے لیے معاون طریقہ کار
 (ز) پورے پروگرام کے دوران شرکا کے تعاون کو تسلیم کرنا
 (ح) اپنے مقاصد کو حاصل کرنے کے لیے مربین اور متدر بین کو سہولت فراہم کرنا

5.3.1 کردار اور ذمہ داریاں

مینسٹرنگ پروگرام کے مختلف فریقین کے تجویز کردہ کردار اور ذمہ داریاں حسب ذیل ہیں:

جدول 5.1: متعلقین اور ذمہ داریاں

ذمہ داریاں	متعلقین
(الف) مربی کی تربیت کے لیے پروگرام، روڈ میپ اور نصاب تیار کریں (ب) مربین کو منتخب کریں (ج) مربین کی استعداد کو فروغ دیں (د) مسلسل استعداد سازی کے ساتھ مربین کا تعاون کریں (ه) جذبہ بلند رکھنے کے لیے نامور مقررین کو مینسٹرنگ کے بارے میں اپنے خیالات ریکارڈ کرنے اور شیئر کرنے کے لیے مدعو کریں (و) پروگرام کے مؤثر نفاذ اور عمل آوری کو یقینی بنائیں (ز) پروگرام کی نگرانی اور تعین قدر	سینئر افسران / PMU
(الف) مربی سرٹیفی کیشن پروگرام کی تکمیل۔ (ب) دیگر اساتذہ کے لیے مینسٹرنگ ڈھانچے بنائیں اور اس کو سہولت فراہم کریں (ج) متدر بین سے ان کی مینسٹرنگ کی مہارت کے بارے میں تجاویز اور آراء طلب کریں (د) مسلسل استعداد سازی کے لیے تربیت / ورکشاپس میں شرکت کریں	مربی
(الف) مینسٹرنگ کے ڈھانچے میں شریک ہوں (ب) سیکھیں، شیئر کریں، حل کریں اور مسلسل پیشہ ورانہ ترقی کے لیے جڑیں	متدر ب

5.3.2 مینسٹرنگ پروگرام کے مختلف مراحل کی کارروائیوں کے لیے سفارشات

(الف) پروگرام رول آؤٹ

الف: پورے ملک/ریاست/نظام میں پیشہ ور افراد کے مربی بننے کے لیے انتخاب کا عمل تیار کریں

ب: ایک مربی کے طور پر اندراج کے لیے معیار و میزبان کا اجرا

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

(ب) مربی کے انتخاب کا عمل (ضمیمہ II سے رجوع کریں)

مربی 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 سیٹنگ میں موجود چیلنجز کو حل کرنے کی درخواست دہندگان کی صلاحیت کا اندازہ لگاتا ہے۔ منتخب درخواست دہندگان مرحلہ 2 کی جانب بڑھیں گے۔

ب: مرحلہ 2: ذرائع ابلاغ کی مہارت، حوصلہ افزائی کرنے کی صلاحیت، میدان عمل (ڈومین) کے علم وغیرہ کا جائزہ لینے کے لیے ایک ملاقات/انٹرویو۔ انٹرویو ماہرین کی ایک کمیٹی کرے گی۔ منتخب درخواست دہندگان کو مینسٹرنگ پلیٹ فارم پر بطور مربی شامل کیا جائے گا۔

ایک مخصوص میدان میں معروف اور نمایاں پیشہ ور افراد کو NCTE کے ذریعے NMM کے لیے براہ راست شامل کیا جائے گا۔

(ج) مربی کی استعداد سازی

الف: مربیین کے لیے ورکشاپس ڈیزائن کریں جن کا مقصد تصورات، مہارتوں اور ٹکنالوجی کے بارے میں علم دینا ہے جس کی انہیں مؤثر طریقے سے مینسٹرنگ کرنے کے لیے ضرورت پڑے گی جیسے سہولت کاری کی مہارتیں، مسابقتی سوالات پوچھنا، کے ایک گروپ کے اندر ثقافت سازی وغیرہ۔

ب: تربیتی تعاملات/ملاقاتوں سے پہلے منعقد کیے جانے والے ورکشاپس کا آغاز معلوماتی ویڈیوز اور منصوبہ بندی کی گئی سرگرمیوں وغیرہ کے ذریعے اور ساتھ ہی اورینٹنگ/استعداد سازی کے لیے فیلڈ ماہرین کو مدعو کر کے کیا جائے۔

(د) مربیین کو آن بورڈنگ کرنے کا عمل

الف: مینسٹرنگ پلیٹ فارم (NMM پورٹل/موبائل ایپلی کیشن) پر شامل ہونے والے مربیین کے لیے رہنما خطوط تیار کریں اور انہیں شہیر کریں۔

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

(ه) متدرب کو شامل کرنے کا عمل

الف: مندر بین کو مینسٹرنگ پلیٹ فارم پر آن بورڈ کرنے کے لیے رہنما خطوط تیار کریں اور انہیں شیئر کریں۔

ب: مندر ب آن بورڈنگ کے عمل کو ٹریک کرنے کے لیے ریکارڈ رکھیں

(۵) مینسٹرنگ تعاملات

الف: مربی حضرات، پلیٹ فارم پر گروپ مینسٹرنگ کے اجلاسوں کا شیڈول بنا سکتے ہیں اور ان کی میزبانی کر سکتے ہیں۔

ب: مندر بین، پلیٹ فارم پر گروپ مینسٹرنگ اجلاسوں اور مربین کو تلاش کر سکتے ہیں اور اجلاسوں میں شرکت کے لیے اندراج کر سکتے ہیں۔

ج: مندر بین اپنے سوالات پوچھنے کے لیے انفرادی طور پر متعلقہ میدان عمل (ڈومین) کے مربین تک پہنچ سکتے ہیں۔ مربی اور مندر ب باہمی طور پر مینسٹرنگ کے تعامل کے لیے وقت اور فریم ورک کا فیصلہ کر سکتے ہیں۔

د: مندر بین مربین کو ریٹنگ اور فیڈ بیک دے سکتے ہیں۔

آئی ٹی ٹیم (IT Team) آن بورڈنگ یا مینسٹرنگ کے تعاملات کے سلسلے میں درپیش کسی تکنیکی خرابی کو حل کرنے میں مدد کرے گی۔

(۶) نگرانی اور تجزیہ

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

ب: مینسٹرنگ پروگرام کا تجزیہ کرنے کے لیے تمام رپورٹس کو ٹریک کریں اور مرتب کریں اور اس کے مطابق درکار قابل عمل اقدامات تجویز کریں۔

5.4 پروگرام کا تعین قدر

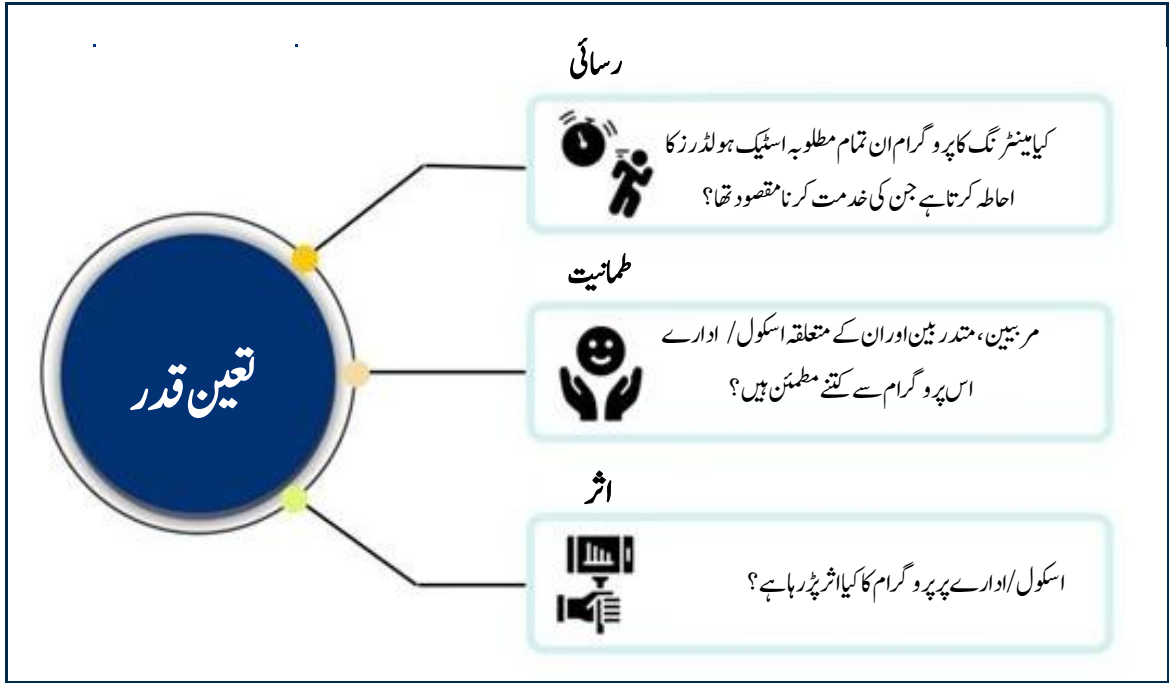
مسلل معیار کی بہتری کی خاطر مینسٹرنگ پروگرام کے تعین قدر کے لیے درج ذیل کی ضرورت ہے:

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

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

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

پروگرام کی کامیابی کا اندازہ تین پیمانوں (میٹریکس) سے لگایا جاسکتا ہے:



شکل 5.2: مینٹرنگ کے لیے تعین قدر کا پیمانہ

(الف) رسائی: کیا مینٹرنگ 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 مینٹرنگ تک رسائی حاصل ہونی چاہیے کیونکہ یہ حسب ضرورت اور جامع پیشہ ورانہ ترقی کا موقع فراہم کرتا ہے۔ اس اشاریے کا اندازہ اسٹیک ہولڈرز کے موجودہ ڈیٹابیس میں کوریج کو دیکھ کر لگایا جانا چاہیے۔ اس میں شمولیت، تنوع، اسکیل، سہلی، 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 مینٹرنگ کو ایک ضروری یا آپٹ ان کا موقع بنا سکتا ہے، لیکن یہ سوال پوچھنا اہم ہوگا۔ ”کیا مینٹرنگ 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 مینٹرنگ پروگرام کے امتزاج کا مطالبہ کرتا ہے۔ کسی بھی نظام میں نئے طریقوں کو شامل کرنا ایک چیلنج ہے اور دستیابی اور رسائی کو یقینی بنانے کے اقدامات کو ضرورت کے مطابق نافذ کیا جانا چاہیے۔

(ب) طمانیت: مرتبین، مندر بین اور ان کے متعلقہ اسکول / ادارے پروگرام سے کتنے مطمئن ہیں۔

یہ میٹرک مینٹرنگ کے تعاملات کے معیار پر توجہ دیتی ہے۔ اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کہ پروگرام جاری رہے اور مقبول بنے، تمام حصہ لینے والے فریقین کا اطمینان ضروری ہے۔ مرتبین اور مندر بین کے اطمینان کی پیمائش وقفہ وقفہ سے کیے جانے والے سروے کے ذریعے کی جاسکتی ہے جس میں اس پروگرام سے ان کی پیشہ ورانہ 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 پیمانوں (میٹرکس) کا استعمال کرتے ہوئے ناپا جاسکتا ہے۔

الف: منعقد کردہ تعاملات کا معیار: یہ اس بات کو یقینی بنانا ہے کہ مربین اور متدربین مینٹرنگ کے دوران ہونے والی گفتگو سے لطف 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 گزارا جاسکے۔

ب: تعاملات کے ذریعے فراہم کردہ مواد کا معیار: یہ اس بات کو یقینی 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 جاننا پچانا 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 چیلنج کو سمجھیں۔

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

یہ میٹرک، مینٹرنگ سے پڑنے والے اثر کو معلوم کرنے کے لیے مینٹرنگ کے نظام کا جائزہ لیتا ہے اور شاید اس کی پیمائش کو مناسب سے مشکل ہے۔ مینٹرنگ کے پروگرام کے مقصد کے لحاظ سے، طلباء، اسکول کلچر میں تبدیلی وغیرہ کا جائزہ لیا جاسکتا ہے۔ اگرچہ اس میٹرک کی پیمائش ایک طویل مدتی عمل ہے اور پروگرام کے ابتدائی مراحل میں ممکن نہیں ہو سکتا، روزمرہ کی سرگرمیوں پر اثرات کے بارے میں فیڈبیک پروگرام کو اپنے مقاصد کے حصول پر ٹریک پر رہنے میں مدد دے سکتا ہے۔

طویل مدتی تناظر میں، پروگرام کی کامیابی اور اسے جاری رکھنے کے فیصلے پر وہ اثرات پر مبنی ہونے چاہئیں۔ اگرچہ اس کی پیمائش مینٹرنگ 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 نتائج 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

مینٹرنگ پروگرام کا مقصد	اثر کے اشاریے جو استعمال کیے جاسکتے ہیں
قبل ملازمت اساتذہ کو قوتِ کاریں	(الف) اساتذہ کی طمانیت میں کتنے فیصد اضافہ ہوا جبکہ وہ قوتِ کاریں شامل ہوتے ہیں
بدلنے کے لیے ان پری سروس اساتذہ کی	(ب) نئے اساتذہ کے طلباء کے اکتسابی نتائج میں کتنے فیصد اضافہ ہوا
مینٹرنگ، دوران ملازمت اساتذہ کے	(ج) نئے اساتذہ کے طلباء کے اطمینان کی سطح میں کتنے فیصد اضافہ ہوا

ذریعہ کی جائے گی۔	(د) دوران ملازمت استاد۔ مربین کے کارکردگی کے اشاریوں میں کتنے فیصد اضافہ ہوا
بنیادی خواندگی اور تعداد میں طلباء کے سیکھنے کے نتائج کو بڑھانے کے لیے، ایک کلسٹر میں اساتذہ ہم مرتبہ مینسٹرنگ کرنے والے حلقے بناتے ہیں۔	(الف) بنیادی خواندگی اور حساب دانی کی تشخیص میں طلباء کی کارکردگی میں کتنے فیصد اضافہ ہوا (ب) مناسب تدریسی و کتبائی مواد کے استعمال اور کلاس روم کے مشاہدات کے دوران ریکارڈ کی گئی کارکردگی میں کتنے فیصد اضافہ ہوا (ج) اساتذہ کے اطمینان میں اور خود کو ایک کمیونٹی سمجھنے کے احساس میں کتنے فیصد اضافہ ہوا

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، مینسٹرنگ کے لیے جاری و ساری عمل پیدا کرنے کے مقصد سے متعارف کرایا جا رہا ہے۔ اوپر دیے گئے اثرات کے اشاریے کسی مینسٹرنگ پروگرام کے مقاصد اور مطلوبہ اہداف پر بروقت 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 مینسٹرنگ پروگرام کے ذریعے لایا جاتا ہے۔ بالآخر، ایک مینسٹرنگ 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)

مینسٹرنگ کو رواج دینا، دراصل تنظیمی اور انفرادی پیشہ ورانہ اہداف کو حاصل کرنے کے لیے مینسٹرنگ 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 تعلیمی نظام کی تمام سطحوں 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۔

مینسٹرنگ 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 مینسٹرنگ کے پروگرام کو انجام دینے میں بہت زیادہ وقت اور محنت درکار ہوتی ہے۔ اس طرح کے پروگرام کو جاری رکھنے کے لیے، مینسٹرنگ کے پروگرام کو ادارہ کا حصہ بنانے کی ضرورت ہوگی۔

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

5.6 ترغیب دینا

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

ذیل میں چند مثالیں دی گئی ہیں کہ کس طرح مربین یا متدر بین کو ترغیب دی جاسکتی ہے:

جدول 5.3: مراعات کی اقسام

مثال نمبر	ترغیب کی قسم	تفصیلات
مثال 1	مربین کے لیے ایکسپوژر	(الف) بہترین کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے مربین کو کسی اعلیٰ ادارے سے لیڈر شپ ڈیولپمنٹ کے خصوصی کورس تک رسائی کا موقع فراہم کرنا۔ (ب) NMM کو قومی پیشہ ورانہ معیارات برائے اساتذہ (NPST) سے منسلک کیا جائے گا۔
مثال 2	بہترین کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے اساتذہ کی خدمت کو تسلیم کرنا	(الف) توصیفی سرٹیفکیٹ (ب) توجہ مبذول کروانا (Spotlights) جیسے ویب سائٹ پر نمایاں کرنا، بہترین کارکردگی کا مظاہرہ کرنے والے اساتذہ کی روداد کو نمایاں کرنا وغیرہ۔ (ج) NMM پر سال کے اختتام میں منعقد ہونے والے سیمینار میں بہترین طریقوں / سرگرمیوں کا مظاہرہ کرنے کے مواقع

متدر بین کی شاندار کارکردگی کو بھی تسلیم کیا جائے گا اور انہیں توصیفی سند فراہم کی جائے گی۔

5.7 مینٹرنگ پروگراموں کو درپیش چیلنجز

ایک مینٹرنگ پروگرام رکاوٹوں سے خالی نہیں ہے۔ ایک مینٹرنگ کے پروگرام کو ڈیزائن اور لاگو کرنے کے اس کے اپنے چیلنجز ہیں۔ تاہم، اگر ہم 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 مینٹرنگ ڈھانچے کا لازمی عنصر ہے۔ اہداف کا تعین کرنا اور توقعات سے ہم آہنگ ہونا ایک چیلنج بن سکتا ہے خاص طور پر جب مربی یا متدر ب اس بارے میں واضح نہ ہوں کہ وہ مینٹرنگ کے سے کیا حاصل کرنا چاہتے ہیں۔

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

5.7.2 منقطع متدربین

اگرچہ یہ بہت اہم ہے کہ متدربین مینٹر شپ پروگراموں 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 متدربین کی عدم دلچسپی کا باعث بن سکتی ہیں۔ یہ مربی۔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 متدربین کی مربی کے ذریعہ حوصلہ افزائی اور سراہنا کی جانی چاہیے تاکہ وہ مینٹرنگ پروگرام سے زیادہ سے زیادہ فوائد حاصل کر سکیں۔

5.7.3 مربیوں میں حوصلہ افزائی کی کمی

پروگرام کے لیے مربیین کی مناسب تعداد کا انتخاب عام چیلنجز میں سے ایک ہے۔ اگرچہ یہ چیلنج اہم ہے، لیکن مربیین کی حوصلہ افزائی اور مہارت بھی اتنی ہی اہم ہے۔ حوصلہ افزائی کی کمی اساتذہ کو کم مصروف اور مؤثر بنادے گی۔ یہ متدربین کے ناکام مینٹرنگ تعلقات اور خراب نتائج پر منتج ہوتا ہے۔

اس لیے پروگرام کے آغاز میں مناسب مربیوں کا انتخاب اہم ہو جاتا ہے۔ اس کے ساتھ ہی، یہ ضروری ہو جاتا ہے کہ مربیین 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

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

5.7.5 نظر انداز شدہ چیک پوائنٹس

مینٹرنگ کے پروگرام کے واضح چیک پوائنٹس مربیین اور متدربین کو پروگرام کے شروع، درمیان اور اختتام کے بارے میں رہنمائی فراہم کرتے ہیں۔ یہ مربی اور متدرب دونوں کے لیے اطمینان بخش امر ہے۔ مثال کے طور پر، مینٹرنگ کے رشتے کو مؤثر طریقے سے اختتام تک پہنچانا بعد میں مربیوں اور متدربین 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 مینٹرنگ کے بارے میں غلط فہمیاں

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



• "مینسٹرنگ ایک وقت طلب عمل ہے"

• "کیریئر یا ذاتی زندگی کے لیے مینسٹرنگ کی کوئی اہمیت نہیں ہے"

• "مینسٹرنگ سے صرف متدربین کو فائدہ ہوتا ہے نہ کہ مربین کو"

پروگرام کے آغاز میں اچھی طرح سے متعین 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 مینسٹرنگ 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 مینسٹرنگ کا کلچر جنم لیتا ہے اور رسمی پروگراموں کے ساتھ ساتھ غیر رسمی مینسٹرنگ بھی پروان چڑھتی ہے۔

5.7.7 ناقابل رسائی مینسٹرنگ

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

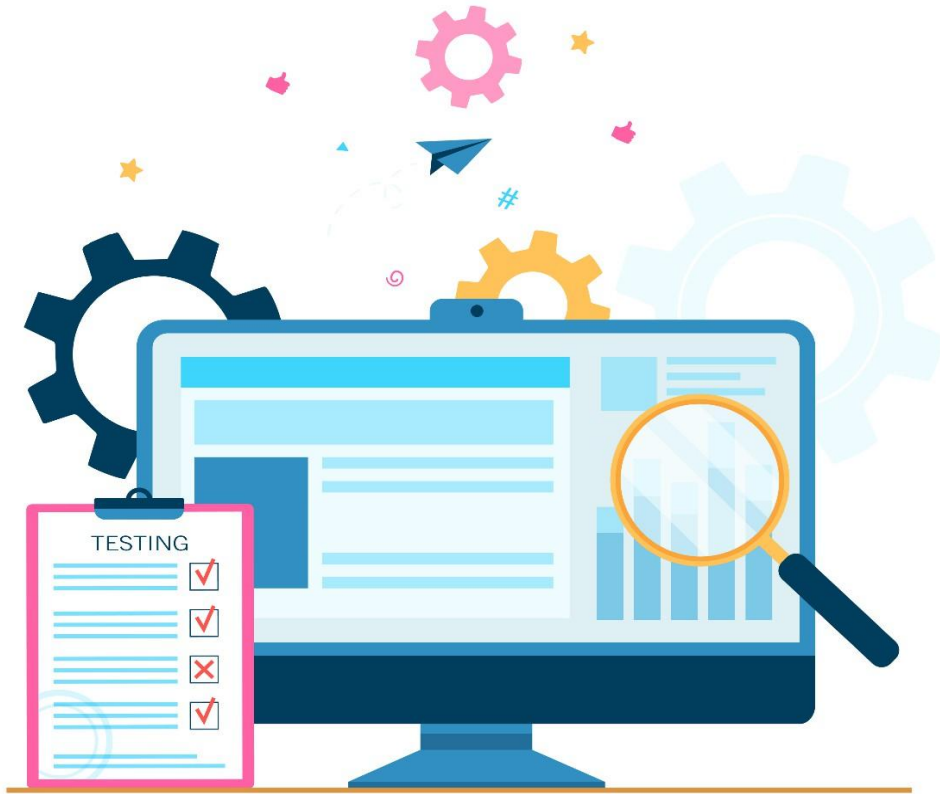
5.8 شکایات کے ازالے کا طریقہ کار

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 مربی/متدرب کو درپیش مسائل کو حل کرنے کے لیے مناسب کارروائی کرنے میں مدد ملے گی۔ یہ متدربین/مربین کو اپنے تحفظات اور تجاویز کو سننے کرنے کا موقع فراہم کرے گا تاکہ مینسٹرنگ کے نظام کو ان کی ضروریات کے لیے زیادہ جوابدہ بنایا جاسکے۔



قومی مینٹرنگ انفراسٹرکچر

باب ششم



باب ششم: قومی مینسٹرنگ انفراسٹرکچر

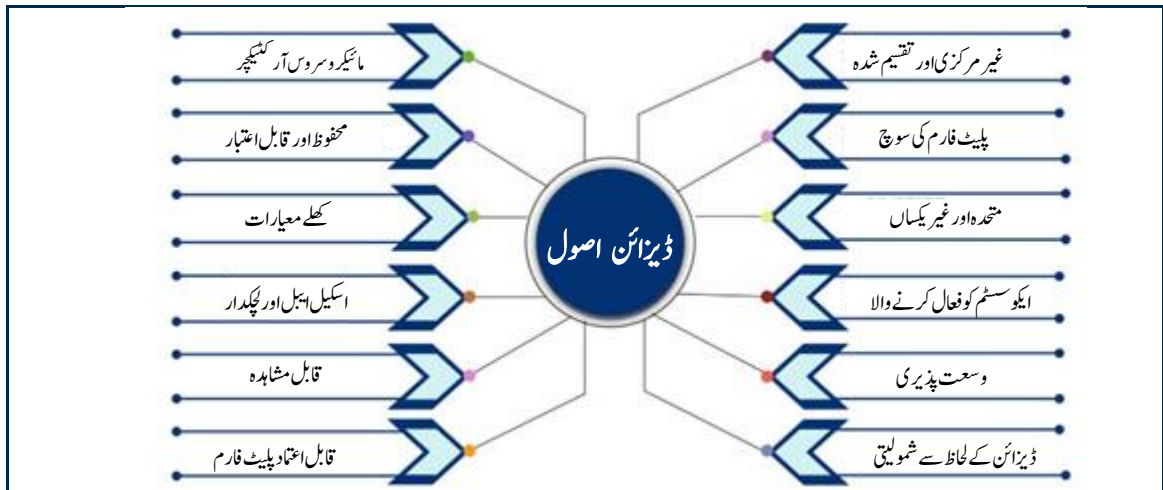
6.1 تعارف

NMM کا مقصد کامیابی کے ساتھ بڑے پیمانے پر مینسٹرنگ قائم کرنا ہے اور اس ٹکنالوجی کو فعال کرنا انتہائی اہم ہے۔ قومی مینسٹرنگ انفراسٹرکچر (NMI)، اوپن سورس ماڈیولر 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۔ مینسٹرنگ کے کئی الگ الگ اور مختلف اقسام کے حل بتائے جاتے ہیں کیونکہ فی الحال مینسٹرنگ کے طریقہ کار / سسٹم کو چلانے کے لیے کوئی کھلا پروٹوکول متعین نہیں ہے۔ متدربین، مربیوں کا پتہ لگانے کے لیے مختلف حل یا نظام استعمال کرتے رہے ہیں۔ NMI کا مقصد یونیفائیڈ مینسٹرنگ انٹرفیس (UMI) کو طے کرتے ہوئے اور اسے فعال کر کے اس کی کو دور کرنا ہے۔ اس یونیفائیڈ مینسٹرنگ انٹرفیس (UMI) کو یکن DSEP پروٹوکول پر لاگو کیا گیا ہے۔ UMI کا مقصد متنوع مینسٹرنگ خدمات اور حل کی انٹر آپرےبلٹی کو فعال کرنا ہے جس سے کھلے پروٹوکولز / تخصصات اور ایک انٹرفیس کے ذریعے متنوع خدمات میں مربین اور مینسٹرنگ کے پروگراموں کی دریافت کی راہ کھلے گی۔ جدت، تنوع اور پس منظر کے لیے ایکو سسٹم کو توانائی بخش ضروری ہے۔ UMI ایک یونیفائیڈ مینسٹرنگ نیٹ ورک (UMN) کی تشکیل 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 مینسٹرنگ تک توسیع دے سکتے ہیں۔

NMI کا مقصد مربین اور متدربین دونوں کے مختلف سیاق و سباق میں مینسٹرنگ کی خدمات اور حل کو اپنانے میں آسانی کو یقینی بنانا ہے۔ ان خصوصیات کو اس کے اصولوں اور ٹیکنالوجی کے اجزائے اسمیت اس 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 انفراسٹرکچرل پہلوؤں پر توجہ دی گئی ہے:



شکل 6.1: قومی مینسٹرنگ انفراسٹرکچر ڈیزائن کے اصول

- (الف) **مائیکروسروس آرکیٹیکچر:** پیمانے اور تنوع کو حل کرنے کے لیے، ماڈیولر سروسز کو ضرورت کے مطابق یکجا کیا جاسکتا ہے اور پھیلا یا جاسکتا ہے۔ یہ کھلے طور پر جوڑے ہوئے مائیکروسروسز 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 نظم اہم ہے اور اس طرح یہ ڈیزائن کا ایک اہم حصہ بنتا ہے۔ انفراسٹرکچر کو ڈیٹا کی اہلیت فراہم کرنے (enablement) کے لیے ڈیزائن 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 ڈیزائن کے لیے لازمی ہیں تاکہ اس کے بدلتے استعمال کی حمایت کو یقینی بنایا جاسکے۔ NMI کو اوپن پروٹوکولز اور 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 متنوع مینسٹرنگ کے حل کی ایک وسیع رینج سہارا دیں گے۔
- (د) **توسیع پذیر اور لچکدار:** ایکو سسٹم میں صارفین کی ایک بڑی تعداد کے لیے پیمائش کے قابل ہونے کے لیے، معیار بندی اور افقی اسکیلنگ کے ذریعے آپریشنز کی توسیع پذیری کو یقینی بنایا جائے گا۔
- (ه) **قابل مشاہدہ:** بنیادی ڈھانچے میں مینسٹرنگ کے تعامل کے ارد گرد تبادلہ شدہ قیمتی معلومات قابل مشاہدہ ہونے کو ٹیلی میٹری کے ذریعے معلوم کیا جائے گا۔ یہ متدرج / مرئیں کے آس پاس کے تمام واقعات کو نوٹ کرنے اور انہیں استعمال اور تجزیات کے لیے دستیاب کرنے کے لیے ڈیزائن 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 مینسٹرنگ کے تجربات کو آسان بنایا جاسکے۔ یہ پلیٹ فارم پر مصدقہ اور تصدیق شدہ مربیوں کو یقینی بنانے کے ذریعے قابل اعتماد راج اور مربیوں کی آن بورڈنگ کے لیے مستعدی سے فائدہ اٹھا کر کیا جاتا ہے۔
- (ز) **غیر مرکزی اور تقسیم شدہ:** انفراسٹرکچر کو اطلاقات اور حل کو قابل بنانے کے لیے ڈیزائن کیا گیا ہے تاکہ تقسیم شدہ قابل اعتماد اداروں / رپوزٹریوں، جو نیٹ ورک کا حصہ ہیں، سے ڈیٹا تک رسائی اور تبادلہ کیا جاسکے۔
- (ح) **پلیٹ فارم کی سوچ:** انفراسٹرکچر، متعلقین (حل فراہم کرنے والوں) کے ایکو سسٹم کو قومی سطح پر کام کرنے کے لیے اپنے حل / سروسز بنانے اور بڑھانے کی اجازت دیتا ہے۔
- (ط) **متحدہ اور غیر یکساں:** انفراسٹرکچر کھلے معیارات پر مبنی ہے جو متحد کام کرنے میں سہولت فراہم کرتا ہے اور مل کر کام کرنے کے لیے متنوع حل کو فعال بناتا ہے۔
- (ی) **ایکو سسٹم کو فعال کرنا:** UMI مینسٹرنگ سولوشنز / ایپلی کیشنز کے ایکو سسٹم کو فعال کرتا ہے تاکہ رپوزٹریوں میں ڈیٹا کا فائدہ اٹھانے کے لیے مل کر کام کیا جاسکے اور صارف کو رسائی کی واحد ونڈو فراہم کی جاسکے۔
- (ک) **توسیع 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۔

(ل) ڈیزائن کے لحاظ سے شمولیتی:

الف: یوزر نہیں

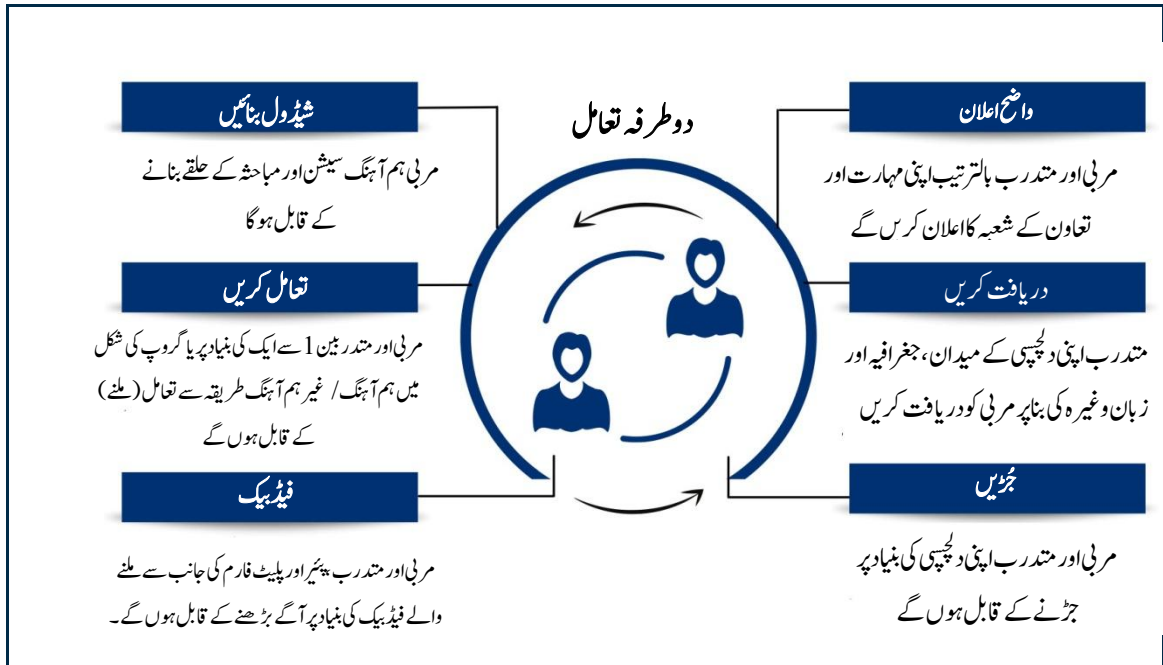
انفراسٹرکچر صارفین کے پس منظر اور متنوع ضروریات کو پورا کرنے والے حل ڈیزائن کرنے کے قابل بنانا ہے جیسے کہ مختلف پلیٹ فارمز، فون، ویب، مختلف زبانیں وغیرہ۔

ب: سسٹم اور پروسس

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

6.3 مربی-متدرب تعاملات کو فعال کرنا

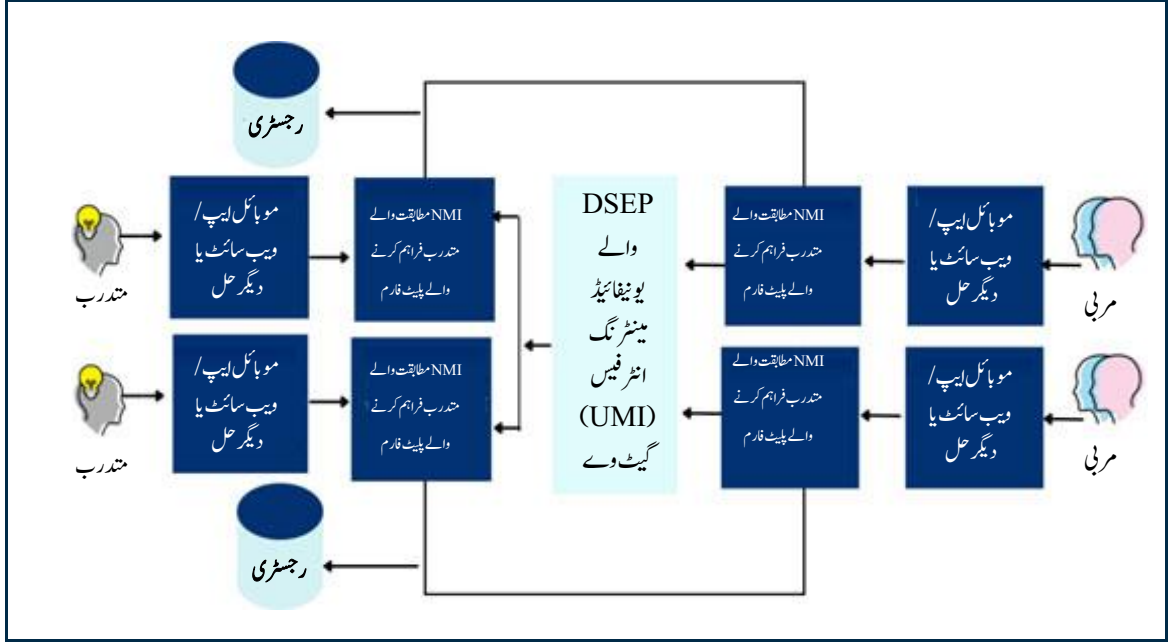
NMI کے بنیادی مقاصد میں سے ایک مربین اور متدربین کے درمیان ہموار ہم آہنگ اور غیر ہم آہنگ مینسٹرنگ کے تعاملات کو فعال کرنا ہے۔ تعاملات ہمہ گیر انکشاف پذیری اور اعتماد کے ذریعہ فعال ہوتے ہیں اور فیڈ بیک سے چلتے ہیں۔ درج ذیل 6 کلیدی افعال ٹیکنالوجی کے انفراسٹرکچر پر فعال ہو جائیں گے۔



شکل 6.2: ٹکنالوجی انفراسٹرکچر پر فعال کیے گئے کلیدی افعال

6.4 ٹکنالوجی کے اجزاء

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



شکل 6.3: یونیٹائزڈ مینسٹرنگ نیٹ ورک (UMW) اجزاء کی سطح کا منظر

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

(ب) **مری انٹرفیس (ایپ/ویب سائٹ/دیگر حل):** مریین اس انٹرفیس 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) **مینسٹرنگ کی درجہ بندی:** قومی انفراسٹرکچر کے حصے کے طور پر ایک قومی مینسٹرنگ درجہ بندی تیار کی جائے گی۔ یہ درجہ بندی کلیدی پہلوؤں کا احاطہ کرے گی جیسے مری کی خصوصیات، مینسٹرنگ کے شعبے اور تعامل کے ذرائع۔

(د) **یونیٹائزڈ مینسٹرنگ انٹرفیس (UMI) گیٹ وے:** UMI متنوع مینسٹرنگ سروسز/حل کی انٹر آپرہبلٹی کو فعال کرے گا، اس طرح متنوع خدمات میں مریین/پروگراموں کی دریافت کی راہ ہموار کرے گا۔ UMI کا مقصد کھلے پروٹوکول پر بنایا ہوا ایک کھلائٹ ورک بنا کر اکتسابی/مینسٹرنگ سروسز کو ہموار کرنا ہے۔

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

(و) **سروس رجسٹری:** اس میں مینسٹرنگ سسٹم (اپلی کیشنز) کی رجسٹری شامل ہے جو گیٹ وے کے لیے سبسکرائب کیے گئے ہیں۔

(ز) **بیرونی رجسٹری:** اس میں ایکو سسٹم میں تسلیم شدہ مریوں کی مختلف غیر مرکزی بھروسہ مند اندراج (تعلیمی اداروں، ریاستی محکموں اور CSOs سے) شامل ہیں۔

(ح) **مینسٹرنگ سروس:** انفراسٹرکچر پر مائیکروسروس، مربین کو اپنے سیشنز کی منصوبہ بندی کرنے اور مربی اور متدرب کے درمیان کلیدی تعاملات کے قابل بنائے گی۔

6.5 یونیٹڈ مینسٹرنگ انٹرفیس

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

6.5.1 قابل دریافت

تمام اساتذہ (تجربہ کار ریسورس پرسنز/ریٹائرڈ پروفیسرز/اساتذہ وغیرہ) ایک ہی انٹرفیس پر دکھائی دیں گے اور قابل رسائی ہوں گے، اس سے قطع نظر کہ انہوں نے اپنے آلات پر کون سی مینسٹرنگ ایپلی کیشن انسٹال کی ہے۔ یہ صارفین کو وسائل سے منسلک ہونے کے لیے متعدد ایپلی کیشنز کو انسٹال کرنے کے بجائے ایک ہی پلیٹ فارم پر مربین کے بڑے مجمع تک رسائی کی اجازت دے گا۔

6.5.2 اعتماد

مؤثر مینسٹرنگ 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 محکموں کے ذریعے قابل اعتماد مریوں کی رجسٹریوں کے ذریعے فعال کیا جائے گا۔ پلیٹ فارم پر ان تمام قابل اعتماد مربی پروفاٹلز کے لیے قابل تصدیق اسناد کو فعال کر دیا جائے گا۔

6.6 یونیٹڈ مینسٹرنگ نیٹ ورک

این ایم آئی (NMI) کی مسلسل ترقی، استعمال اور بہتری کے لیے ایک ایکو سسٹم اپروچ کو مد نظر رکھا جائے گا۔ جدت، تنوع اور سیاق و سباق سے مطابقت لانے کے لیے ایکو سسٹم کو توانائی بخش ضروری ہے۔ UMN مختلف ایکو سسٹم کے کرداروں کو NMI سے فائدہ اٹھانے اور اس میں تعاون کرنے کے لیے متحرک کرنے کی ایک کوشش ہوگی۔ اس طرح کا انفراسٹرکچر متعلقین کے ایکو سسٹم کو استعمال کرنے، سب سے اوپر حل دریافت کرنے اور مینسٹرنگ کے لیے ان کے حل/سروسز 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 سبکی 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 کا ٹیک ڈیزائن جس میں بلڈنگ بلاکس اور اوپن پروٹوکول شامل ہیں اس بات کو یقینی بنائے گا کہ نیٹ ورک بڑھتا رہے۔

6.7 پلیٹ فارم گورننس

NMI سے فائدہ اٹھانے والے ایک مینسٹرنگ کے پروگرام کو مطلوبہ نتائج کے حصول کو یقینی بنانے کے لیے مؤثر گورننس کی ضرورت ہوگی۔ اچھے گورننس کے لیے، درج ذیل معیارات اور سوالات کو حل کرنے کی ضرورت ہوگی۔



جدول 6.1: معیار اور سوالات

سوالات	معیارات
<ul style="list-style-type: none"> آپ اس بات کو کیسے یقینی بناتے ہیں کہ تکنیکی انفراسٹرکچر مناسب اور صارفین کے مقامی اور سماجی و اقتصادی حالات کے ساتھ مطابقت رکھتا ہے؟ آپ یہ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ پلیٹ فارم کے تعاملات، تعمیری تعاملات پر استوار ہوں؟ آپ یہ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ انفراسٹرکچر کا فائدہ اٹھانے والے پروگرام کے مالکان کی طرف سے مناسب فیڈبیک میکانزم قائم کیے گئے ہیں؟ 	مناسبت
<ul style="list-style-type: none"> پلیٹ فارم، ڈیٹا وغیرہ کا مالک کون ہے؟ 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۔ 	پائیداری
<ul style="list-style-type: none"> آپ متعدد کرداروں کو اثاثوں (جیسے، ڈیٹا، سافٹ ویئر، مواد وغیرہ) میں تعاون کرنے کے لیے کیسے اہل بناتے ہیں؟ آپ خدمات کی دریافت اور استعمال کو کیسے فعال کرتے ہیں؟ آپ پلیٹ فارم کی توسیع کو کیسے فعال کرتے ہیں؟ 	ساختی ترتیب





سفر اور آگے کی منزل

باب ہفتم





باب ہفتم: سفر اور آگے کی منزل

7.1 قومی مشن برائے مینٹرنگ (NMM) کا سفر

قومی مشن برائے مینٹرنگ (NMM) کا اعلان 2021-22 کے مرکزی بجٹ میں وزارت تعلیم (MoE)، حکومت ہند (GoI) کے مینڈیٹ 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 چلایا گیا۔ بلیو بک آن مینٹرنگ کا ایک ابتدائی مسودہ نومبر 2021 میں NCTE ویب سائٹ اور MyGov پورٹل پر مختلف متعلقین سے تجاویز/فیڈبیک طلب کرنے کے لیے پیش کیا گیا تھا۔ اس کے بعد، ماہرین تعلیم، تعلیمی منتظمین، اسکولوں، یونیورسٹیوں، ٹیچر ایجوکیٹرس، SCERT کے ارکان، DIET کے ارکان، پرنسپلز، اساتذہ، این جی اوز اور دیگر متعلقین کے ساتھ 15 اوپن ہاؤس مباحثے پورے ملک میں کیے گئے تاکہ نیچے سے اوپر (بٹم اپ) اپروچ کے ساتھ مینٹرنگ پریلوک کی تیاری کے لیے معلومات/خیالات جمع کیے جاسکیں۔ (حوالہ ضمیمہ IV)۔

NCTE نے 29 جولائی 2022، کو پورے ملک میں مرکزی ملکیت والے 30 اسکولوں (15 کینڈریہ و دیالیہ، 10 جواہر نوودیہ و دیالیہ اور 5 سی بی ایس سی) میں NMM کو پائلٹ موڈ میں شروع کیا۔ این ایم ایم پر 2 روزہ اور ٹینٹیشن پروگرام 30 اسکول پر نسیپلز اور نوڈل آفیسرز کے ساتھ منعقد کیا گیا۔ NCTE نے مختلف شعبوں سے 60 مربین کو شامل کیا۔ 60 منتخب مربین کے لیے 2 روزہ استعداد سازی کے ورکشاپ کا انعقاد کیا گیا۔ این ایم ایم ویب پورٹل (دیکھیں Annexure-V) کا آغاز کیا گیا تھا جو تلاش و جستجو، اعتماد اور تعمیری فیڈبیک پر مبنی مؤثر مینٹرنگ سیشنز کے انعقاد کے لیے ایک انٹرفیس کے طور پر کام کرتا ہے۔ مختلف ماڈیولز تیار کیے گئے ہیں تاکہ مربین کو مؤثر اور کارگر طریقے سے مینٹرنگ کے تعاملات کی سہولت فراہم کریں۔

NMM پریلوک کو مذکورہ بالا اندرون خانہ مشاورت، 15 اوپن ہاؤس مباحثے، پائلٹ پروگرام سے موصول ہونے والی معلومات، دیگر فریقین کی بات چیت اور آؤٹ ریچ پروگراموں کے نتیجے میں موصول ہونے والے فیڈبیک/تجاویز کو شامل کرنے کے بعد حتمی شکل دی گئی ہے۔ ایک ڈیجیٹل پلیٹ فارم نیشنل سینٹر فار ٹیچر کوالٹی (NCTQ)، NCTE میں NMM کے نفاذ، نگرانی اور تجزیہ میں سہولت فراہم کرنے کے لیے قائم کیا گیا ہے۔ UMI کو NCTQ سے چلایا جائے گا۔

7.2 آگے کا راستہ

NMM اساتذہ کی پیشہ ورانہ ترقی اور نشوونما کے لیے ایک قابل قدر اقدام ہے۔ مربین کا کردار اپنے متدربین کی مینٹرنگ، 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 ریسورسز / معاون مواد، ایس او پی وغیرہ کی تیاری جو مینسٹرنگ پروگرام میں مدد کریں گے

متدرین کے لیے مینسٹرنگ
کے حل کی تخلیق /
ہم آہنگی

- 1000 مربیوں کے گروہ کی تیاری
- مربیوں کے لیے مینسٹرنگ وسائل کی تیاری / ترجمہ
- کے آر پی / مربیوں کی استعداد سازی
- مربیوں کو قومی ایوارڈز / سرٹیفیکیٹس / اسے NPST سے جوڑنے کی شکل میں غیر مالی ترغیبات دی جائیں گی۔

NMM پروگرام رول
آؤٹ

- پروگرام کی مسلسل تعین قدر
- مربین اور متدرین سے فیڈ بیک

NCTE کی جانب سے
ریسرچ اور رپورٹ

شکل 7.1: آگے کا راستہ



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
- Ministry of Human Resource Development. (2020, July 29). National Education Policy 2020. [www.Education.Gov.In](http://www.education.gov.in); Government of India.
- https://www.education.gov.in/sites/upload_files/mhrd/files/NEP_Final_English_0.pdf#page=29&zoom=100,97,630
- National Institute of Technical Teachers Training and Research. (2020, September). Making Mentoring Relevant: NEP 2020 PERSPECTIVE. NITTTR (nitttr.ac.in); National Institute of Technical Teachers Training and Research. Retrieved from ReportonMakingMentoring.pdf (nitttrchd.ac.in)
- National University of Educational Planning and Administration (NUEPA) New Delhi, Teachers in the Education System, How We Manage the Teacher Workforce in India. (2016). http://www.niepa.ac.in/download/Research/Teachers_in_the_Indian_Education_System.pdf
- National University Of Educational Planning And Administration (NUEPA) (2014) School Leadership Development National Program Design and Curriculum Framework. National University of Educational Planning and Administration (NUEPA). https://www.education.gov.in/en/sites/upload_files/mhrd/files/upload_document/SLDP_Framework_NCSL_NUEPA.pdf
- Parsloe, E., & Leedham, M. (2009). Coaching and mentoring: Practical conversations to improve learning. Kogan Page Publishers. Retrieved from <https://rb.gy/9e732>
- Soka Gakkai. (2020). The Oneness of Mentor and Disciple. Soka Gakkai (Global). <https://www.sokaglobal.org/resources/study-materials/buddhist-concepts/the-oneness-of-mentor-and-disciple.html#:~:text=In%20Buddhism%2C%20which%20is%20concerned,to%20free%20them%20from%20suffering>
- Together Platform. “Mentor Handbook.” Together Platform, <https://www.togetherplatform.com/handbook/mentor>. Accessed 16 Aug. 2021.



ضمیمہ جات

- I- مربی کے انتخاب کے لیے تشکیلی ڈیزائن:
مربی کے انتخاب کے عمل کے لیے مجوزہ ڈیزائن۔
- II- مربی کا کردار اور ذمہ داریاں:
مینٹرننگ پروگرام 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



I: ضمیمہ

مرہی کے انتخاب کے لیے تشکیلی ڈیزائن:

مینٹرنگ پروگرام کے لیے

مرہی کا انتخاب

مقصد: مینٹرنگ پروگرام کے لیے مرہین کو منتخب کرنے کی خاطر اسکریننگ کے عمل کو ڈیزائن کرنا اور اس پر عمل درآمد کرنا۔

ان کے لیے ڈیزائن کیا گیا



ایک مثالی مرہی کے پاس کچھ طے شدہ خصوصیات ہوتی ہیں تاکہ مرہین اور مندر بین دونوں اس تعلقات سے زیادہ سے زیادہ مستفید ہو سکیں۔

مرہین کی صفات:



تجربہ



ہمدردی



مؤثر ابلاغ



تنوع کی آگاہی



مہارت



قیادت



مؤثر کن



لچک



تخلیقیت



تنقیدی سوچ



غور و فکر

اسکریننگ کے عمل کا استعمال کرتے ہوئے ممکنہ مرہیوں میں ان صفات کا ٹیسٹ کیا جانا چاہیے۔ اسکریننگ کے عمل کو اس پیمانے کو ذہن میں رکھتے ہوئے ڈیزائن کیا جانا چاہیے جس پر پروگرام کو انجام دینے کی ضرورت ہے۔ دستیاب وسائل اور درخواست دہندگان کے پول کے سائز کے لحاظ سے، انتخاب کے عمل کو ٹیکنالوجی کی مدد سے ڈیٹا اکٹھا کرنے کے طریقوں اور ذاتی سرگرمیوں اور انٹرویوز کا مجموعہ ہونا چاہیے۔

مینٹرنگ پروگرام کے لیے مرئی کا انتخاب



درخواست فارم

ڈیمو گرافکس، 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 پروگرام، کم وسائل کی دستیابی) یا انٹرویو کے ساتھ مل کر استعمال کیا جاسکتا ہے (چھوٹے پیمانے کے پروگرام، زیادہ وسائل کی دستیابی)۔



تعالیٰ/انٹرویو

ایک انٹرویو، 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 تعالیٰ اوصاف کی جانچ کرتے ہیں، جیسے توجہ، انہماک، تجزیاتی استدلال وغیرہ۔

آن لائن فارمز، متعلقہ ڈیٹا بیس مینجمنٹ سسٹمز، ویڈیو کانفرنسنگ ٹولز وغیرہ جیسے ٹولز کو ایپلی کیشنز کو وصول کرنے، تشخیص اور تجزیہ کرنے کے لیے استعمال کیا جاسکتا ہے۔

مینسٹرنگ پروگرام کے لیے

مری کا انتخاب

ڈیمو گرافکس

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

تجربہ

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

علم اور مہارت

- مہارت کی جانچ کے لیے مینسٹرنگ پروگرام کے طے شدہ مواد پر مبنی سوالنامہ
- ماضی میں تدریس یا کتساب کے ذریعے مینسٹرنگ پروگرام کے مواد کے ساتھ کام کرنے کے تجربے کا ثبوت
- شعبہ میں متعلقہ ایوارڈز، اعزازات، کامیابیاں

سرگرمی

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

توجہ و تفکر

- متعلقہ مسائل کو اجاگر کرنے والے کیس اسٹڈیز جن کو مینسٹرنگ پروگرام کے ذریعے حل کیا جانا ہے۔
- فالو اپ سوالات ایک سے زیادہ کثیر انتخابی سوالات یا موضوعی سوالات ہو سکتے ہیں، درخواست فارم میں باذاتی طور پر پوچھے جاسکتے ہیں، یہ سوالات درج ذیل نکات پر ان کی قابلیت کی جانچ کریں گے:
- چیلنجز کی نشاندہی کرنا،
- مناسب سپورٹ ڈیزائن کرنا،
- تجاویز اور فیڈبک فریم کرنا،
- مسائل حل کرنا،
- لیڈر شپ کے مختلف انداز کو سمجھنا،
- اختلاف اور بے عملی سے نمٹنا اور
- جو جوابات نہ جانتے ہوں انہیں ہینڈل کرنا۔

تخلیق محرک اور معاونت

- ویڈیو پرامپٹ/انٹرویو سوالات جو اس بارے میں وضاحت طلب کرتے ہیں کہ وہ کس طرح اپنی ٹیم کو مسلسل سیکھنے 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
- باڈی لینگویج کا مناسب استعمال
- سوال کا جواب دیتے وقت وضاحتی انداز
- غور و فکر کا مظاہرہ کیا
- پُر زور تقریر
- مؤثر کہانی سنانا



ضمیمہ: II

مرہی کا کردار اور ذمہ داریاں

مرہی کا کردار اور ذمہ داریاں

برائے مینٹرنگ پروگرام

مقصد: ایک کامیاب مینٹرنگ کے تعلق کے لیے ایک مرہی کے کردار اور ذمہ داریوں کی نشاندہی کرنا

کردار:

مرہی کے ساتھ گفت و شنید کیے گئے مخصوص اہداف اور مقاصد کے لحاظ سے مرہین، متدر بین کور ہنمائی، مشورہ، فیڈبیک اور تعاون فراہم کرتے ہیں۔

ذمہ داریاں:



برہیں



حمایت کریں



تیار کریں

- مستقل بنیادوں پر متدر بین سے ملاقات کرنے کا عزم اور اس وقت تک تعلقات کو فروغ دینا جب تک کہ مینٹرنگ کے ختم ہونے پر اتفاق نہ ہو جائے۔
- ایک محفوظ اور معاون تعلق بنا کر جس میں رازداری کو برقرار رکھا جاتا ہے اور متدر بین اور مرہی کی حدود کا احترام کیا جاتا ہے، متدر بین کے ساتھ ایک قابل اعتماد رشتہ استوار کرنا
- متدر ب کی جانب سے چلنے والے روابط کا تعلق بنانا، جہاں متدر ب اپنی ترقی، نشوونما اور کیریئر کی منصوبہ بندی کی ذمہ داری لیتا ہے
- مینٹرنگ کی سرگرمیوں کے سپروائزر اور متدر ب کے ساتھ واضح ترسیل برقرار رکھنا



برہیں



حمایت کریں



تیار کریں

- متدر ب کے ساتھ، متدر ب کے واضح اہداف اور مقاصد پر مبنی تعلق کو قائم کرنا اور وژن پر مبنی ایکشن پلان کی جانب رہنمائی کرنا
- خود اپنے سفر پر غور کرنا اور اپنے متدر بین کی مہارت کو شنیر کرنے کے لیے متعلقہ مثالیں بیان کرنا



مری کا کردار اور ذمہ داریاں

برائے مینٹرنگ پروگرام

- مندرجہ کے گروپس کے مینٹرنگ اجلاسوں کو مؤثر 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 مندرجہ بین کے تناظر میں تنوع کو سمجھنا اور اس کو سراہنا
- اختلافات کو پہچاننا اور انہیں پیار و محبت سے حل کرنا، مندرجہ بین کو اختلافات پر گفتگو کرنے کی دعوت دینا
- مسئلہ کے بارے میں ان کی سمجھ کو واضح کرنے کے لیے مسابلی سوالات (، کیسے، اور ، کیا، جیسے سوالات) پوچھنا
- مندرجہ کو غور سے سننا اور مندرجہ بین کو اس بات کا احساس دلانا کہ انہیں غور سے سنا جا رہا ہے
- بہتری کی جانب مندرجہ کی سرمایہ کاری کرنا یعنی آرام دہ چیلنجز پیش کر کے اور ان کو موجودہ مسائل کو حل کرنے کے ساتھ ساتھ مستقبل کے لیے نمٹنے کی حکمت عملی تیار کر کے دینا
- مندرجہ بین کی ضروریات کی بنیاد پر مندرجہ بین کے لیے مختلف اقسام کا تعاون فراہم کرنا
- ایماندارانہ، کھلا، مثبت اور تعمیری فیڈبیک فراہم کرنا
- پیشہ ورانہ ترقی کی سرگرمیوں کی نشاندہی کرنے، مناسب وسائل اور ضرورت کے مطابق دیگر مریبین کے ساتھ رابطہ قائم کرنے اور نیٹ ورکنگ میں مدد کرنا
- مندرجہ بین کو ان کے مشترکہ طور پر بنائے گئے ایکشن پلان کے لیے جوابدہ رکھنا اور وقفے وقفے سے ایکشن پلان کا جائزہ لینا



بڑھیں



حمایت کریں



تیار کریں


- اپنی ملازمت اور اپنی مینٹرنگ ذمہ داریوں کے درمیان وقت کا مؤثر طریقے سے نظم کرنا
- تربیت، فیڈبیک وغیرہ کے ذریعے مینٹرنگ مہارتوں کے حصول اور انہیں بہتر بنانے کے لیے پیشہ ورانہ ترقی میں شریک ہونا۔

ضمیمہ - III

قومی مشن برائے مینٹرنگ (NMM) کے لیے 15 اوپن ہاؤس مباحثے

NMM پراوپن ہاؤس مباحثوں کی فہرست

سلسلہ شمار	ادارے / یونیورسٹی کا نام	مباحثہ کا طریقہ کار	تاریخ	ریاستیں / مرکز کے زیر انتظام علاقے
1-	کائن یونیورسٹی گوبائی، آسام	دو بدو (Physical)	16.11.2021	آسام، مغربی بنگال، اروناچل پردیش
2-	ایس سی ای آر ٹی ٹنگٹوک، سکم	ملا جلا (Blended)	10.12.2021	سکم، میزورم
3-	ایس سی ای آر ٹی جموں و کشمیر	ملا جلا (Blended)	13.12.2021	جموں و کشمیر اور لداخ
4-	ایس سی ای آر ٹی پٹنہ، بہار	ملا جلا (Blended)	15.12.2021	بہار، چھار کھنڈ
5-	دہلی یونیورسٹی	دو بدو (Physical)	16.12.2021	دہلی، ہریانہ
6-	بنسٹھلی وڈیا پیٹھ، 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 آر ٹی پونے، مہاراشٹر	ملا جلا (Blended)	28.12.2021	مہاراشٹر، گوا
9-	انڈین انسٹی ٹیوٹ آف ٹیچر ایجوکیشن، گاندھی نگر، گجرات	دو بدو (Physical)	30.12.2021	گجرات
10-	بنارس ہندو یونیورسٹی وارانسی، اتر پردیش	ملا جلا (Blended)	12.01.2022	اتر پردیش
11-	ایس سی ای آر ٹی بھوپال، مدھیہ پردیش	ملا جلا (Blended)	17.01.2022	مدھیہ پردیش
12-	ایس سی ای آر ٹی، ہماچل پردیش	ملا جلا (Blended)	20.01.2022	ہماچل پردیش
13-	ایس سی ای آر ٹی پنجاب	ملا جلا (Blended)	24.01.2022	پنجاب
14-	سنٹرل یونیورسٹی آف ہریانہ	ملا جلا (Blended)	04.03.2022	ہریانہ اور چندری گڑھ
15-	ڈائریکٹوریٹ آف اسکول ایجوکیشن، پڈوچیری	دو بدو (Physical)	07.03.2022	پڈوچیری



National Mission for Mentoring

Sign In

Email
Username

Password
Password

[Forgot Password?](#)

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

[Login](#)

[FAQs](#)

[About NMM](#)



Sangita Pradhan

★★★★★

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

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

About Yourself

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

Current Work Status

Working

Name of the organisation/school

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

Kendriya Vidyalaya, Ganganagar

[Click Here to Update your Profile](#)

1: متدرب کار جسٹریشن



National Mission for Mentoring

☐ Mentor ☒ Mentee

First Name*

First Name

Last Name

Last Name

Gender*

Select

Mobile No*

Enter your Mobile No

Email ID*

Enter your Email

State*

Select

District/ City*

Select

Experience in years*

Select

Organization Type*

Select

School Name*

Select

Send OTP

Cancel

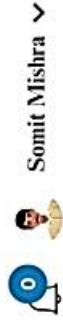
Mentee Profile

Basic Information Language Proficiency Motivation & Requirement

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

Update

3: فڈبک برائے مرہن



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

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

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

Other Remarks (If any)

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

مینٹرنگ پرلیو بک



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



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

By e-mail / Hand / Speed Post / Fax

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

20th September 2021

OFFICE ORDER

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

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

Cont. 2/-

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

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

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

Website : www.ncte.gov.in



12.	Ms. Monika Mishra Academic Consultant, NCTE	Co-convenor
13.	Ms. Shailla Draboo Academic Consultant, NCTE	Co-convenor

2. The Terms of Reference (ToR):

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

2. The committee is expected to submit the complete report along with a plan of Action within a period of 3 months from 31st August 2021.

Cont. 3/-



-3-

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

This has the approval of the competent authority.

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

Copy to:

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



شق 15.11، قومی تعلیمی پالیسی 2020

ایک قومی مشن برائے مینسٹرنگ کا قیام عمل میں لایا جائے گا جس میں غیر معمولی پیشہ ور افراد کا ایک بڑا گروہ ہوگا جو اسکول کے اساتذہ کو مختصر اور طویل مدتی مینسٹرنگ / پیشہ ورانہ مدد فراہم کرنے کے لیے تیار ہوں گے۔



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



गुरुगुरुतमो धाम
NCTE

قومی کونسل برائے ٹیچرس ایجوکیشن
(حکومت ہند کا ایک آئینی ادارہ)

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