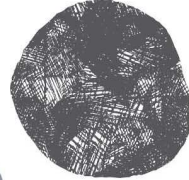
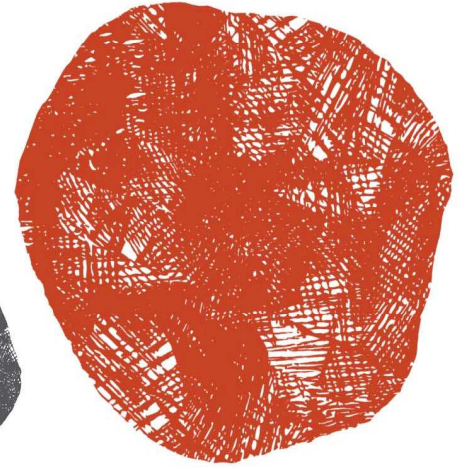
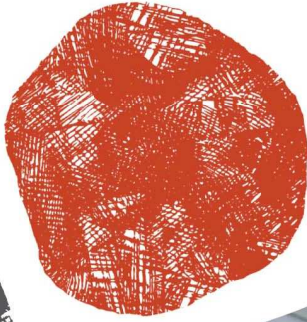


Transforming teaching-learning process:
mentoring and coaching

শিকন-শিক্ষণ প্ৰক্ৰিয়াৰ ৰূপান্তৰ ঘটোৱা :
পৰামৰ্শদান আৰু প্ৰশিক্ষণ



Teacher Education
through School-based
Support in India
www.TESS-India.edu.in

অনুবাদ আৰু অভিযোজন : ৰাজ্যিক শিক্ষা গৱেষণা আৰু প্ৰশিক্ষণ পৰিষদ, অসম



<http://creativecommons.org/licenses/>




The Open
University



এই স্কুল লিডাৰশ্বিপ অ'ই আৰ (মুক্ত শৈক্ষিক সম্পদ) হৈছে Tess Indiaৰ চমুটা গোটৰ অন্যতম, যাৰদ্বাৰা বিদ্যালয়ৰ প্ৰধান শিক্ষকসকলে নিজৰ বুজাশক্তি আৰু দক্ষতাৰ বিকাশ ঘটাই শিক্ষণ আৰু শিকনৰো উন্নতি কৰিব পাৰে। এই গোটটোত অনুশীলন অতি প্ৰয়োজনীয় আৰু কৰ্মীবৃন্দ শিক্ষার্থী তথা অন্যান্য সকলেও ইয়াত সহযোগ কৰিব। এইবোৰ ফলপ্ৰসূ বিদ্যালয়ৰ সন্দৰ্ভত কৰা গৱেষণা আৰু পাঠ্যত্ৰ মিক অধ্যয়নৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল। নিৰ্দিষ্ট গোট অধ্যয়নৰ কোনো নিৰ্দেশনা নাই যদিও স্কুল লিডাৰশ্বিপে গোটটোই বিষয়টো অধ্যয়ন তথা শিক্ষণ-শিকণৰ উপযুক্ত কাৰ্যব্যৱস্থাৰ যোগান ধৰে। আপোনালোকে গোটটো অধ্যয়নৰ বাবে বিশেষ বিষয়বস্তুৰ সহায় ল'ব পাৰে। নেচনেল কলেজ অৱ স্কুল লিডাৰশ্বিপৰ পাঠ্যত্ৰ মিক পৰিকাঠামোৰ সৈতে সংঘৰ্ষ এই গোটটোৰ মূল দিশ হ'ল : স্কুল লিডাৰশ্বিপত ইয়াৰ প্ৰভাৱ (ক) নিজা নিয়ন্ত্ৰণ আৰু বিকাশ, (খ) শিক্ষণ-শিকন পদ্ধতিৰ পৰিৱৰ্তন, (গ) অংশীদাৰিত্ব বৃদ্ধি। বাকীবোৰে কোনো বিশেষ গুৰুত্ব আৰোপ নকৰাকৈ নতুনত্বৰ সন্ধান কৰে।

এই গোটটো প্ৰধান শিক্ষকসকলে নিজা অধ্যয়ন অথবা শিক্ষণ আঁচনিৰ অংশ হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে। শিক্ষণ আঁচনিৰ অংশ হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে। আনহাতে তেওঁলোকে ব্যক্তিগত শিক্ষণ দিনলিপিৰ ব্যৱস্থা কৰি তাৰপৰা হোৱা অভিজ্ঞতা আনৰ সৈতে ভাগ বতৰা কৰি লাভান্বিত কৰিব পাৰে। ইয়াত ব্যৱহৃত স্কুল লিডাৰ বাক্যাংশই প্ৰধান শিক্ষক, অধ্যক্ষ, সহকাৰী শিক্ষক অথবা বিদ্যালয়ৰ নেতৃত্ব বহনকাৰীৰ দৰে দায়বদ্ধ ব্যক্তি ক বুজাইছে।

ভিডিঅ' সম্পদ *Video resources*

Tess Indiaৰ স্কুল লিডাৰশ্বিপে ভাৰতীয় বিদ্যালয়ৰ প্ৰধানসকলৰ বাৰ্তালাপৰ ভিডিঅ'  কৰি সেইবোৰ বিদ্যালয়ৰ শিক্ষণ আৰু শিকণৰ পৰিৱৰ্তন তথা উন্নতিত অৰিহণা যোগাইছে। এই প্ৰচেষ্টাৰে তেওঁলোকে নিজৰ নিজৰ দক্ষতাৰ প্ৰমাণ কৰিবলৈ উৎসাহিত হ'ব। এইবোৰে শিক্ষকসকলক পাঠ্যপুথিৰ গোটভিত্তিক শিক্ষা প্ৰদানৰ বাবে উদগনি যোগাব, অৱশ্যে এইবোৰ ব্যৱহাৰ কৰাটো অপৰিহাৰ্য নহয়।

Tess Indiaৰ ৱেবচাইট <http://www.tess-india.edu.in>ৰ পৰা ডাউনলোড কৰি অথবা অনলাইনতে এই ভিডিঅ'সমূহ প্ৰত্যক্ষ কৰিব পাৰি। নতুবা চিডি আৰু মেম'ৰী কাৰ্ডটো ভিডিঅ'সমূহ লৈ চাব পাৰি।

Tess India প্ৰকল্পৰ বিষয়ে

ছাত্ৰ-ছাত্ৰীৰ সহযোগিতা বৃদ্ধিৰ বাবে বিদ্যালয়ৰ কৰ্তৃত্বশীল ব্যক্তিৰ সমৰ্থনত মুক্ত শৈক্ষিক সম্পদ ব্যৱহাৰ কৰি শ্ৰেণীকোঠাত প্ৰাথমিক আৰু উচ্চ শাখাৰ শিক্ষকৰ অনুশীলনৰ অভ্যাসৰ উন্নতি ঘটোৱাটোৱেই Tess Indiaৰ লক্ষ্য।

ভাষা, বিজ্ঞান আৰু গণিতসহ বিদ্যালয়ৰ পাঠ্যপুথিৰ লগতে যুগ্মত Tess India বিষয়ৰ মুক্ত শৈক্ষিক সম্পদসমূহ শিক্ষকক যোগান ধৰা হয়। তেওঁলোকে শিক্ষকসকলক এনে কাম কাজৰ সুবিধা প্ৰদান কৰিব যাতে আন শিক্ষকে একেটা বিষয় শিকাওতে ছাত্ৰ-ছাত্ৰীয়ে লাভ কৰা জ্ঞান তথা বোধশক্তি তুলনামূলকভাৱে উন্নত হ'ব।

Tess Indiaৰ সকলো মুক্ত শৈক্ষিক সম্পদ ভাৰতীয় তথা আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় লিখকৰ দ্বাৰা সামগ্ৰিকভাৱে লিখা, য'ত ভাৰতীয় পাঠ্যত্ৰ ম আৰু সূচীপত্ৰ অনলাইনত (<http://www.tess-india.edu.in>) উপলব্ধ। মুক্ত শৈক্ষিক সম্পদসমূহ বিভিন্ন পৰ্যায়ত উপলব্ধ আৰু প্ৰত্যেক অংশগ্ৰহণকাৰীৰ বাবে ই উপযুক্ত।

Tess India ইংলেণ্ড চৰকাৰৰ দ্বাৰা ব্যয়সম্বলিত আৰু ইংলেণ্ড মুক্ত বিদ্যালয়ৰ অধীনৰ।

Version 2.0 SL09v1
Assam

Except for third party materials and otherwise stated, this content is made available under a Creative Commons Attribution-ShareAlike licence: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>

TESS-India is led by The Open University UK and funded by UK aid from the UK government

এই গোটৰ পৰা কি জানিব পৰা যাব (What this unit is about)

আমাৰ অধিকাংশই কোনো প্ৰত্যাহ্বান অথবা সমস্যাৰ সন্মুখীন হ'লে স্বাভাৱিকতে বন্ধুবৰ্গ অথবা পৰিয়ালৰ লোকৰ উদাৰতাৰ দ্বাৰা লাভান্বিত হওঁ। বৃত্তিগত দিশত এইধৰণৰ সমৰ্থন আৰু পথ প্ৰদৰ্শকক প্ৰশিক্ষণ তথা নিৰীক্ষণ হিচাপে অভিহিত কৰা হয় আৰু এইটো অধ্যায়ত এই দুয়োটা দৃষ্টিভঙ্গীৰ মাজত থকা পাৰ্থক্য সন্দৰ্ভত জানিব পাৰিব। আপুনি প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ সৈতে জড়িত কিছুমান দক্ষতা আৰু কৌশলৰ তথা এইবোৰ শিক্ষক, শিক্ষার্থী আৰু তেওঁলোকৰ পিতৃ-মাতৃ তথা অভিভাৱকৰ মাজত হোৱা কথোপকথনত কেনেদৰে ব্যৱহাৰ হয় তাক বুজিব পাৰিব লাগিব।

আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় সাক্ষ্যৰ বৃদ্ধিয়ে এইটো সূচায় যে বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বীগৰাকীয়ে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ জৰিয়তে সংস্থাটোৰ লগতে সমুদায়ৰ কৃতকাৰ্যতা উল্লেখনীয়ভাৱে উন্নতি ঘটাইছে। (উদাহৰণস্বৰূপে বাৰ্নেট আৰু অ' মাহমী, চল্লজ্জ)। ভাৰতত National Programme Design and Curriculam Frameworkএ কেনেকৈ প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণে শ্ৰেণীকোঠাটোৰ শিক্ষণত অধিক ফলপ্ৰসূ কৰে আৰু এগৰাকী মুৰব্বী হিচাপে এই কৌশল প্ৰয়োগেৰে আপোনাৰ বিদ্যালয়ক কেনেকৈ শিক্ষণ আৰু শিকনৰ উন্নতি ঘটাব পাৰি তাৰ আলোকপাত কৰে। (National University of Educational Planning and Administration, 2014) এইধৰণৰ কৌশল প্ৰয়োগ কৰি মুৰব্বীগৰাকীয়ে ব্যক্তিগতভাৱে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ সহায়ত অনুষ্ঠানটোৰ কৃতকাৰ্যতাৰ লগতে উন্নতিত গুৰুত্বপূৰ্ণ বৰঙণি যোগাব পাৰে। বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বীগৰাকীৰ সম্পদৰ ওপৰত নামমাত্ৰ নিয়ন্ত্ৰণ থাকে; যদিও বিদ্যালয়ৰ প্ৰতি সকলোকে মূল্যবোধ বক্ষা কৰি সংস্কৃতি গঢ় দিয়াত তেওঁলোকৰ দক্ষতা থাকে আৰু সম্পৰ্ক প্ৰতিষ্ঠা তথা শিক্ষকসকলক সমৰ্থন আগবঢ়োৱাত অধিক গুৰুত্ব প্ৰদান কৰে। আপোনাৰ বিদ্যালয়ত প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ অভ্যাস গঢ় দি আৰু এই দক্ষতাবোৰ সহকৰ্মীৰ সৈতে ভাগ-বতৰা কৰি শিক্ষক আৰু শিক্ষার্থীৰ মাজৰ সম্পৰ্ক সুদৃঢ় কৰাত অধিক বৰঙণি যোগাব পাৰে। যাৰ দ্বাৰা শিক্ষক আৰু কৃতকাৰ্যতাত প্ৰত্যক্ষ প্ৰভাৱ পৰা পৰিলক্ষিত হয়।

শিকন দিনলিপি (Learning Diary)

এই গোটত কাম কৰাৰ বেলিকা আপুনি এখন বহী অথবা ফল্ডাৰত আপোনাৰ ভাবনা আৰু পৰিকল্পনাবোৰ একেঠাইত লিপিবদ্ধ কৰিব পৰাকৈ এখন দিনলিপি প্ৰস্তুত কৰক। আপুনি হয়তো ইতিমধ্যে এই কাম আৰম্ভ কৰিছে।

এই গোটত আপুনি অকলেই কাম কৰিব পাৰে। কিন্তু আন বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বীৰ সৈতে শিকনৰ আলোচনা কৰিলে অধিক উপকৃত হ'ব। তেওঁ আপোনাৰ সহকৰ্মীও হ'ব পাৰে, যিজনক ইতিমধ্যে আপুনি সহযোগী হিচাপে লৈছে অথবা নতুনকৈ সম্পৰ্ক স্থাপন কৰা কোনো ব্যক্তিও হ'ব পাৰে। ইয়াক আপুনি সংঘবদ্ধভাৱে অথবা অসংগঠিতৰূপতো কৰিব পাৰে। আপুনি শিকন দিনলিপিত লিপিবদ্ধ কৰা টোকাসমূহে এইধৰণৰ বৈঠকত সহায় কৰে। তদুপৰি আপোনাৰ দীৰ্ঘকালীন শিকন আৰু বিকাশৰ নক্সা অংকনতো কামত আহে।

এই গোটত বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বীসকলে কি জানিব পাৰে (What school leaders can learn in this unit)

- নিৰীক্ষণ আৰু প্ৰশিক্ষণৰ মাজৰ পাৰ্থক্য আৰু কেনেকৈ দুয়োটাই কৰ্মচাৰীসকলৰ শিকনত সহায় কৰে।
- বিদ্যালয়ৰ শিক্ষণ আৰু শিকনৰ উন্নতিৰ অৰ্থে কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত কথোপকথন।
- নিৰ্দ্দাৰিত ফলাফলৰ অৰ্থে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ পৰিকল্পনা কৰা।

আপোনাৰ বিদ্যালয় প্ৰশিক্ষণ সংস্কৃতিৰ উপকাৰিতা বিবেচনা কৰা।

1 প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ মাজৰ সাদৃশ্য কি (1 What Coaching and Mentoring have Common)

বহু লোকে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণক একেই বুলি অভিমত দিয়ে যদিও দুয়োটা পৃথক দৃষ্টিভঙ্গী, যি ব্যক্তিগত আৰু দলীয় পৰ্যায়ত কাম কৰে। তথাপি সিহঁতৰ মাজত থকা সাদৃশ্যটো হ'ল : দুয়োটাৰে ফলপ্ৰসূতা নিৰ্ভৰ কৰে শক্তিশালী উন্নয়ন, বিধাসযোগ্য সম্পৰ্কৰ ওপৰত, যাৰ দ্বাৰা প্ৰশিক্ষক অথবা নিৰীক্ষকৰ সহায় হয়। এইধৰণৰ সম্পৰ্ক স্থাপনত ঐকমত্যভিত্তিক কথোপকথনৰ পোষকতা কৰাটো প্ৰকৃততে যে গুৰুত্বপূৰ্ণ সেই বিষয়ে শিকি লওক।

ঐকমত্যভিত্তিক কথোপকথন হ'ল সেইটো, য'ত দুগৰাকী বক্তাৰ সমিলমিল থাকে। আনহাতে তেওঁলোকৰ কথোপকথনৰ উদ্দেশ্যৰো কোনো চুক্তিৰ প্ৰয়োজন নাই; তেওঁলোকে কেনেকৈ কৰিব সেই লৈহে একমত হয়।

- ইজনে সিজনৰ কথা শুনা আৰু বুজা
- অন্য লোকসকলে কি ভাগ-বতৰা কৰে তাৰ প্ৰতি প্ৰকৃত আগ্ৰহ প্ৰদৰ্শন কৰা
- অন্য লোকসকলে প্ৰকাশ কৰিব খোজা মতামতৰ সন্মান প্ৰদৰ্শন কৰা।

বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বী হিচাপে আপুনি লোকসকলক একমত কৰি আপোনাৰ অস্তিত্ব বজাই ৰাখক। ঐকমত্যভিত্তিক কথোপকথনে সেয়েহে প্ৰকৃততে এক দক্ষতা, যিটোৰে মাজে-সময়ে শিকন আৰু অভ্যাসৰ গঢ় দিয়ে।



চিত্ৰ : ১ স্পষ্ট উদ্দেশ্যেৰে কথোপকথন

সুযোগ আহৰণ কৰিব, সেইটোতহে থাকিব স্পষ্ট উদ্দেশ্য। মূলতঃ শিক্ষণ আৰু শিকনৰ উন্নতিৰ বাবে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ শৰণাপন্ন হ'বই লাগিব। এইটো মনত ৰখা দৰকাৰ যে দুজন সহকৰ্মীয়ে তেওঁলোকৰ কাম সম্পৰ্কত কথা পতাটো আলাপ কৰাহে বুজায়। কিন্তু যেতিয়া তেওঁলোকৰ আলোচনাই কোনো সমস্যাৰ সমাধান দিব অথবা কোনো সুযোগ আহৰণ কৰিব, সেইটোতহে থাকিব স্পষ্ট উদ্দেশ্য। মূলতঃ শিক্ষণ আৰু শিকনৰ উন্নতিৰ বাবে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ শৰণাপন্ন হ'বই লাগিব।

ত্ৰি যা কলাপ ১ : কোনবোৰ পদ্ধতিৰে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ পাৰ্থক্য বিচাৰ কৰা হয় (Activity 1: What sets coaching and mentoring apart)

বিহু'ৰ্চ বৃত উল্লেখ কৰা প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ সংজ্ঞাবোৰ পঢ়ক। দুয়োটা পদৰ মাজত থকা পাৰ্থক্যৰ সাৰাংশ দিনলিপিৰ লিপিবদ্ধ

কৰক, ভাবক কেনেকৈ দুয়োটা পদৰ ধাৰণা আপুনি আপোনাৰ কৰ্মচাৰীসকলৰ আগত ব্যাখ্যা কৰিব।

প্ৰশিক্ষণ অথবা নিৰীক্ষণৰ জৰিয়তে কৰ্মচাৰীৰ পাৰদৰ্শিতা আৰু শিক্ষাৰ্থীৰ শিকনত প্ৰভাৱ পেলাব পৰা তিনিটা উপায়ৰ তালিকা প্ৰস্তুত কৰক। আপুনি উদাহৰণস্বৰূপে নিৰ্দিষ্ট কৰ্মচাৰীৰ বা শিক্ষাৰ্থীৰ নাইবা পাঠ্যত্ৰ মৰ বিষয়ে ভাবিব পাৰে।

আলোচনা (Discussion)

নিৰীক্ষক আৰু প্ৰশিক্ষকসকলৰ বৈশিষ্ট্য চিনাক্ত কৰাটো অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ, যিহেতু তেওঁলোকৰ কাম-কাজৰ দিশ আৰু সমৰ্থনৰ ধৰণ সুকীয়া সুকীয়া। যেতিয়া আপুনি এই দুই ধাৰণাৰ মাজত পাৰ্থক্য বিচাৰি পাব, তেতিয়া এইবোৰ বিদ্যালয়ত প্ৰয়োগ কৰিব। ইয়াৰ জৰিয়তে শুদ্ধ দৃষ্টিভংগী গ্ৰহণ কৰিবলৈ আপুনি উপলব্ধি কৰিব; লগতে নিৰ্দিষ্ট বাৰ্তালাপৰ বিপৰীতে সামগ্ৰিকভাৱে কৰ্মচাৰীৰ উন্নতিৰ কথা চিন্তা কৰিব। শিক্ষণ, শিকন আৰু বাৰ্তালাপৰ উন্নতি ঘটাবলৈ প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণকালত তলত উল্লিখিত দিশসমূহত গুৰুত্ব দিব লাগিব।

1. এগৰাকী নিৰীক্ষক স্বাভাৱিকতে নিৰ্দিষ্ট ক্ষেত্ৰখনৰ বিশেষজ্ঞ আৰু আদৰ্শগতভাৱেও তেওঁ এজন জ্ঞানী লোক, যিজনৰ সেইক্ষেত্ৰখনত বিশাল পৰিসৰৰ অভিজ্ঞতা আৰু জ্ঞানৰ ভাণ্ডাৰৰ পৰা বিবেচিত কিছুমানহে আপোনালোকলৈ আগবঢ়ায়।
2. এগৰাকী প্ৰশিক্ষকে কোনো উত্তৰৰ বাবে যুঁজি থকা সময়ত সেইটোকে পাব পৰাকৈ প্ৰশিক্ষাৰ্থীসকলক সহায় কৰে। তেওঁলোকৰ আটাইতকৈ সহজলভ্য সঁজুলি হ'ল প্ৰশিক্ষক আৰু আটাইতকৈ মূল্যবান বৈশিষ্ট্য হ'ল শুনিব পৰা শক্তিৰ মান।

প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণে আপোনাৰ বিদ্যালয়ৰ কোনোধৰণৰ সহায় কৰে বুলি আপুনি ভাবে নেকি? আপোনাৰ মনলৈ এইটোও আহিব পাৰে যে এজন নতুন শিক্ষকে নিৰীক্ষণৰ সপ্তাহজোৰা অনুশীলনৰ পৰা শ্ৰেণীকোঠাত কেনেদৰে আচৰণ কৰিব লাগে তাৰ স্পষ্ট ধাৰণা পাব পাৰে। বিদ্যালয়ত পাঠদানৰ সময়ছোৱাত ছাত্ৰীৰ অংশগ্ৰহণ নিম্ন হোৱাৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত প্ৰশিক্ষণৰ জৰিয়তে এই হাৰৰ উন্নয়ন কৰাৰ বিষয়ে আপুনি ভাবিব পাৰে। আপুনি বিজ্ঞান শিকনৰ উন্নয়ন হোৱাটো চাব বিচাৰিলে এজন জ্যেষ্ঠ বিজ্ঞান শিক্ষকক মাতি তেওঁক সহকৰ্মীসকলক নিৰীক্ষণ কৰিব দিয়ক আৰু পাৰ্গতসকলক বাছি উলিয়াওক।

আমি বেছিভাগেই ব্যক্তিগত অথবা বৃত্তিগত জীৱনক নিৰীক্ষকৰ দ্বাৰা সমৰ্থন আদায় কৰিবলৈ সমৰ্থ হওঁ। প্ৰত্যেক পৰিয়ালতে অতি কমেও এগৰাকী জ্ঞানী দদাইদেউ অথবা খুৰীদেউ আছে যিসকলে জীৱনৰ গতিপথ সলনি কৰিব পৰা সিদ্ধান্ত লোৱাৰ পূৰ্বে দিহা-পৰামৰ্শ প্ৰদান কৰে। বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বী হিচাপে আপুনি স্বাভাৱিকতে এই ভূমিকা পালন কৰিব পাৰে, য'ত সংকটৰ সময়ত এজন সহকৰ্মীক সমৰ্থন অথবা সহায় কৰি তেওঁলোকৰ শ্ৰেণীকোঠাৰ অনুশীলন উন্নত হয়। গতানুগতিকভাৱে নিৰীক্ষকজনে প্ৰশিক্ষকসমূহৰ উত্তৰ দিবলৈ চেষ্টা কৰিব আৰু সমস্যাৰ সমাধান কৰিব। তেওঁলোকৰ শ্ৰেষ্ঠজনৰ ভাল প্ৰশিক্ষকৰ দক্ষতা থাকিব যিটোৱে নিৰীক্ষকসকলক তেওঁলোকৰ প্ৰশিক্ষণৰ জনাত সহায় কৰিব। তদুপৰি নিৰীক্ষকজনৰ মনত উত্তৰটো কি হ'ব সেই কথা খেলাব। এই সমগ্ৰ সময়ছোৱাত তেওঁলোকে এনেধৰণে পৰামৰ্শদাতা হিচাপে কাম কৰিব যে তেওঁলোকে ইতিমধ্যে সেই পথত ধাৰিত হৈছে। নিৰীক্ষকসকলৰ কথোপকথন এনেধৰণৰ হ'ব লাগে :

এইয়া আজি সংঘটিত হৈছে আৰু কি কৰিব লাগে মই নাজানো।

মই ভাবো এইয়াই শুদ্ধ ধাৰণা...

এই ধাৰণাটো কেনেকৈ বুজিব লাগে তাৰবাবে মই প্ৰকৃততে যুঁজ কৰি আছো।

এয়াই সেইবোৰ যিটো আপুনি বুজা প্ৰয়োজন।

মোৰ অধ্যায় আজি প্রকৃততে ভালকৈয়ে গ'ল, কিন্তু এই ভাল
ৰিজাল্ট পাবৰ বাবে মই কি কৰিছিলো সেইয়া মই নিশ্চিত

আপুনি প্রকৃততে কি কৰিছিল আমাক চাব দিয়ক আৰু মই মোৰ
অনুশীলনৰ মূল্যায়ন কৰিব পৰা কিছুমান উপায় দেখুৱাম...

এগৰাকী প্ৰশিক্ষকৰ কাম হ'ল প্ৰশিক্ষার্থীসকলৰ চিন্তাধাৰা আৰু দায়িত্ব বিকশিত কৰা। তেওঁলোকে প্ৰথমতে প্ৰশিক্ষার্থীসকলক কি ধৰণৰ
কথা পাতিব বিচাৰে সেই ক্ষেত্ৰত সহায় কৰে আৰু তাৰ পাছত পৰ্যায়ত্ৰ মে প্ৰশিক্ষার্থীসকলৰ চিন্তাধাৰা আৰু ধাৰণাসমূহ শুনিবলৈ চেষ্টা
কৰে। প্ৰশিক্ষার্থীসকলে নিজৰ ধাৰণাৰ সমাধান নোপোৱালৈকে প্ৰশিক্ষকে কোনোধৰণৰ সহায় নকৰাৰ সিদ্ধান্তত অটল থাকে।
তেওঁলোকৰ উমৈহতীয়া স্বভাৱটো হৈছে ধীৰ-স্থিৰে বহি থকা আৰু কোনো কথা নোকোৱা; এইটোৱেই আপোনালোকৰ শিকনত ডাঙৰ
প্ৰত্যাহ্বান হ'ব পাৰে। এগৰাকী প্ৰশিক্ষকৰ প্ৰণৱৰ এনেধৰণৰ হ'ব পাৰে :

মোক কওকচোন... ?

শিক্ষার্থীৰ শিকনত সহায় হোৱাকৈ আপুনি কিমান
আত্মনিয়োগ কৰে ?

সেই সমস্যাটোত আপুনি কিমান বৰঙণি আগবঢ়াইছে বুলি ভাবে ?

আপুনি কেতিয়াবা কৈছেনে যে আপুনি সেই পথ গ্ৰহণ নকৰে ?

এই সপ্তাহত কি ভাল হৈ গ'ল ?

বাকী সময়ছোৱাত আপুনি পৃথকে কেনেকৈ কামটো কৰিব ?

সেইক্ষেত্ৰত আপোনাক কোনে সহায় কৰিব ?

এইটো মনত ৰখা দৰকাৰ যে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ কথোপকথনত দক্ষতা আৰু উন্নতিহে উদ্‌যাপন কৰিব লাগে, কোনোধৰণৰ
নেতিবাচক দিশ আহিব নালাগে। শিক্ষকসকলে ভালকৈ কৰাৰ বেলিকা কোনটোৰ পুনৰাবৃত্তি আৰু উন্নয়ন কৰা প্ৰয়োজন সেইটো স্বীকৃতি
দিব লাগে আৰু প্ৰশিক্ষণ তথা নিৰীক্ষণৰ জৰিয়তে শক্তি শালী লগতে দুৰ্বল দিশসমূহো চিনাক্ত কৰা উচিত।

এটা সময়ত নিৰীক্ষণ আৰু প্ৰশিক্ষণৰ কথোপকথনে ব্যক্তি গত দিশো সামৰি লয়। এইটো মনত ৰখা দৰকাৰ, যিদৰেই নহওক প্ৰশিক্ষার্থীৰ
প্ৰদৰ্শন আৰু শিক্ষার্থীৰ শিকনৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি আপোনাৰ উদ্দেশ্য বৃত্তিগত সমস্যাৰ ব্যক্তি গত সমাধান কৰাত সহায় কৰা।

ত্ৰি য়া-কলাপ ২ : শুনিবৰ বাবে মোক কাৰ প্ৰয়োজন হ'ব? (Activity 2: Who do I need to listen to?)

এই ত্ৰি য়া-কলাপত আপুনি প্ৰত্যাশ্বানৰ সমষ্টিৰ বিষয়ে ভবা উচিত যিবোৰ আপুনি তথা আপোনাৰ সহকৰ্মীয়ে বিদ্যালয়ত মুখামুখি হয় আৰু প্ৰশিক্ষণ তথা নিৰীক্ষণৰ কথোপকথনৰ লাভালাভ হয়। ত্ৰি য়া-কলাপৰ প্ৰথমভাগ অকলেই কৰক। দ্বিতীয় ভাগত আপুনি বাকীসকলক তেওঁলোকৰ নিজৰ নিজৰ ধাৰণা প্ৰদৰ্শন কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰক।

নিম্নলিখিত দিশসমূহ প্ৰতিফলিত হোৱাত উদগনি যোগাওক আৰু আপোনাৰ শিকন দিনলিপিত আপোনাৰ চিন্তাধাৰা সংক্ষেপে লিপিবদ্ধ কৰক :

- আপোনাৰ বিদ্যালয়ত দুজন শিক্ষকৰ ওপৰত নজৰ ৰাখক। এজন কম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন হোৱা উচিত যিজনক আপুনি নিৰীক্ষণ কৰিব যাতে আপোনাৰ জ্ঞান আৰু দক্ষতাৰ পৰা তেওঁ উপকৃত হ'ব পাৰে। আনজন শিক্ষক এনেধৰণৰ যে তেওঁৰ দৃষ্টিভংগী পুনৰ চিন্তা কৰি উপকৃত হ'ব পাৰে অথবা কিছুমান সমস্যাৰ সমাধান সূত্ৰ উলিয়াব যিবোৰৰ তেওঁ মুখামুখি হ'ব।
- যোৱা সপ্তাহত তেওঁলোকে ঘটোৱা ঘটনা অথবা ইচ্ছাবোৰ যিবোৰে তেওঁলোকৰ শিক্ষকতাত প্ৰভাৱ পেলাইছিল সেইবোৰ চিন্তা কৰা? এইবোৰ বিভিন্ন ধৰণৰ যেনে— একাংশই খান কটাৰ বাবে অনুপস্থিত, কোনোবাই বিষয়বস্তুৰ সৈতে একত্ৰ হ'ব নোৱাৰা বাবে শিকনৰ বিয়াসযোগ্যতা কম, পলমকৈ অহা শিক্ষাৰ্থীয়ে ধাৰাবাহিকভাৱে অধ্যয়নটোত যিখিনি শিকায় তাত বিধিনি ঘটায় অথবা শিক্ষকৰ নাটনি হোৱা বাবে দুটা শ্ৰেণীত পাঠদান কৰিব লাগে ইত্যাদি।

এতিয়া আপুনি 'কোন' আৰু 'কিহৰ বিষয়ে' বনং তালিকাত উল্লিখিতবোৰ শিকন দিনলিপিলৈ কপি কৰক আৰু প্ৰথম দুটা কলাম সম্পূৰ্ণ কৰক।

তালিকা ১ : সহকৰ্মী প্ৰশিক্ষণ আৰু মেট্ৰিক্স নিৰীক্ষণ-খালী টেমপ্লেট।

সহকৰ্মীৰ ভূমিকা	ইচ্ছা, ঘটনা অথবা সুযোগ	কথোপকথনৰ ধৰণ প্ৰশিক্ষণ অথবা নিৰীক্ষণ	স্থান	মন্তব্য

নিৰীক্ষণ অথবা প্ৰশিক্ষণ দৃষ্টিভংগীৰ কোনটো আপুনি গ্ৰহণ কৰা উচিত এতিয়া সিদ্ধান্ত লওক আৰু আপুনি চিন্তা কৰা প্ৰতিগৰাকী সহকৰ্মীৰ বিপৰীতে থকা কলমত এইবোৰ লিখক। প্ৰ. সুধি আৰু শুনি কোনোলোকে তেওঁলোকৰ সমাধান বিচাৰি লোৱাৰ ক্ষেত্ৰত আপুনি তেওঁলোকক সহায় কৰাৰ কথা ভাবক (প্ৰশিক্ষণ) অথবা আপোনাৰ পাৰ্গতালিৰে তেওঁলোকৰ পৰামৰ্শ গ্ৰহণ কৰক। নিৰীক্ষণত আপুনি এইটো বিচাৰি পাব যে আপুনিও কম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন শিক্ষকৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰশিক্ষণৰ সহায় লৈছে। (উদাহৰণস্বৰূপে পিতৃ-মাতৃৰ সৈতে জড়িত হ'বলৈ ধাৰণা বিকাশৰ বাবে তেওঁলোকক সহায় কৰা) আৰু আপুনি কিছুমান ইচ্ছাৰ ক্ষেত্ৰত যেনে— বিদ্যালয়খনৰ গণিতৰ পাঠ্যব্ৰমৰ দায়িত্ব লোৱাৰ বেলিকা আপুনি আন শিক্ষকসকলক এক নিৰ্দিষ্ট সময় ধৰি নিৰীক্ষণ কৰাৰ সিদ্ধান্ত ল'ব। এই দুটা দৃষ্টিভংগী বাদ দিয়া নহয়।

চতুৰ্থ স্তম্ভত কথোপকথনৰ বিষয়ে আপোনাৰ ভাবনাবোৰ লিখক। একাংশ লোকৰ শিক্ষণ সঁজুলিবোৰ নিৰীক্ষণ কৰি আৰু যিমান পাৰি শ্ৰেণীকোঠাত সেইবোৰ প্ৰদৰ্শনৰ ব্যৱস্থা কৰা দৰকাৰ যাতে শিক্ষাৰ্থীৰ কাম-কাজ প্ৰশিক্ষণৰ সময়ত উন্নতি ঘটাব লাগতে কাৰো একো অসুবিধা নহয়। মনত ৰাখিব কথোপকথন যাতে বিদ্যালয়ৰ শ্ৰেণীকোঠৰ ভিতৰত অথবা কোনো নিৰ্জন স্থানত হয়। আপোনাৰ কাৰ্যালয়ৰ ভিতৰত এনে আলোচনা একেবাৰে অবাঞ্ছনীয়, কাৰণ ইয়াৰ লগত ক্ষমতা তথা পৰিস্থিতিৰ কথা জড়িত হৈ থাকে। কথোপকথনৰ

বিষয়বস্তুৰে মাজে-সময়ে সেয়ে স্থান নিৰ্ধাৰণ কৰে।

শেষত অন্তিমটো স্তম্ভত কিছুমান টোকা বা মন্তব্য লিখি ৰাখক যাতে যিকোনো ইচ্ছা তথা কথোপকথনত এইবোৰ তদাৰক কৰাত সহায়ক হয়।

আলোচনা (Discussion)

এতিয়া ২ নং তালিকালৈ লক্ষ্য কৰক, য'ত এগৰাকী বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বীয়ে এসপ্তাহত দুগৰাকীৰ মাজত হ'বলগীয়া কথোপকথনৰ পৰিকল্পনাৰ মেট্ৰিক্স পূৰণ কৰিছে। ইয়াৰ লগত আপোনাৰ কি তুলনা হয়?

তালিকা ২ : সহকৰ্মীৰ প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণ মেট্ৰিক্সৰ উদাহৰণ।

সহকৰ্মীৰ ভূমিকা	ইচ্ছা, ঘটনা অথবা সুযোগ	কথোপকথনৰ ধৰণ প্ৰশিক্ষণ অথবা নিৰীক্ষণ	স্থান	মন্তব্য
শিক্ষক	পৰিয়ালৰ অসুস্থতা	নিৰীক্ষণ	যিকোনো স্থানত, য'ত তেওঁলোকে একাপ চাহখাব পাৰে আৰু কোনোধৰণৰ অসুবিধাবোধ নকৰে।	আপুনি কৰ্মচাৰীসকলৰ প্ৰতি যিমান পাৰি সিমান সমৰ্থন কৰিব বিচাৰে কিন্তু আপুনি শিক্ষার্থীৰ শিকনত অসুবিধা হ্রাস কৰাটো আপোনাৰ প্ৰাথমিক দায়িত্ব।
বিষয়ৰ মুৰব্বী	বিভাগত আটাইতকৈ বেয়া পাৰদৰ্শিতা দেখুওৱাজনৰ সৈতে কেনেকুৱা আচৰণ কৰিব	প্ৰশিক্ষণ / নিৰীক্ষণ	তেওঁলোকৰ কাৰ্যালয় অথবা শ্ৰেণীকোঠা, যিমানপাৰি অসুবিধা নোহোৱাকৈ	যদিও তত্ৰাৱধান কৰা প্ৰয়োজন, ইয়াৰ লক্ষ্য হ'ল গোটেই বছৰজুৰি সন্মুখীন হোৱা সমস্যাবোৰ এৰাই চলিব পৰাকৈ বিভাগীয় মুৰব্বীক সহায় কৰা। এই কথোপকথন নিম্ন পাৰদৰ্শীৰ বিষয়ে নহয়, এয়া বিষয়ৰ মুৰব্বীয়ে কোনো ইচ্ছাৰ সৈতে মোকাবিলা কৰিব পৰাকৈ দক্ষতা আৰু বি ধাসৰ বিকাশ ঘটোৱা।

আপোনাৰ কথোপকথন অধিক ফলপ্ৰসূ কৰাত সহায় হ'বলৈ হ'লে আগতীয়াকৈ ভাবক। এইধৰণে আপুনি সন্মুখীন হোৱা সমস্যাবোৰ কৌশলেৰে খোলা-খুলিকৈ কৈ নিশ্চিত হ'ব পাৰে, কিন্তু প্ৰত্যক্ষভাৱে আপুনি এইটো আগতীয়াকৈ ভাবক কি ক'ব আৰু কেতিয়া ক'ব। মাজে-সময়ে এইধৰণৰ কথোপকথনৰ সুযোগ দৈনিক কাৰ্যসূচীৰ এটা অংশ হৈ পৰে আৰু ইয়ে সহকৰ্মীসকলৰ মাজত প্ৰাকৃতিকভাৱে তথা স্বতঃস্ফূৰ্তভাৱে কথা ক'বলৈ সাজু হোৱাৰ ক্ষেত্ৰত অৰিহণা যোগায়। উদাহৰণস্বৰূপে—

আপুনি কেনে পাইছে তাৰ বিষয়ে জানিবলৈ
এক্ষম্তক আলোচনা কৰিব পাৰো?

সেইটো মোক কোৱাৰ বাবে ধন্যবাদ, ইয়াৰ পৰা কেনেকৈ
বাছি উলিয়াব পাৰি পিছত অলপ ভাবিবনেকি?

২. এটা উদ্দেশ্যক লৈ কথোপকথনৰ প্ৰস্তুত কৰক (2 Preparing for a conversation with a purpose)

ভাল প্ৰশিক্ষক অথবা নিৰীক্ষকে মূল্যবোধ আৰু অনুশীলনৰ ভাগ-বতৰা কৰি এটা নিৰ্দিষ্ট সময়ত সমৰ্থনৰ প্ৰতিশ্ৰুতি দিয়ে যাৰ দ্বাৰা এটা কথোপকথনৰ পৰা আন এটা আপোনা-আপুনি হৈ যায়। এই ধৰণে বি বাসযোগ্য সম্পৰ্কক বিকাশ ঘটাব পাৰি; কিন্তু এইটোও উল্লেখ কৰা প্ৰয়োজন যে শিক্ষণ আৰু শিকনত পৰা প্ৰভাৱ নিৰীক্ষণ আৰু প্ৰশিক্ষণৰ নিৰ্দিষ্ট সময়তহে হয়। নিৰীক্ষক অথবা প্ৰশিক্ষকগৰাকীয়ে প্ৰত্যেক কথোপকথনৰ বেলিকা স্থান, সময় আৰু মেজাজক নিশ্চিত কৰিলে কেতিয়াবা নিয়মিতভাৱে একেটা স্থানতে বেলেগ বেলেগ সময়ত এই কথোপকথনৰ ব্যৱস্থা কৰিব, যিটো অতি অনানুষ্ঠানিক। কেতিয়াবা কেইমিনিটমানৰ বাবে কৰিড'ৰত আলোচনা হয়, সাধাৰণতে এই আলোচনা অতি কমেও এঘণ্টা ধৰি হয়।

প্ৰশিক্ষার্থী অথবা নিৰীক্ষার্থীসকলে এইটো জনা দৰকাৰ যে কথোপকথন তেওঁলোকক কেন্দ্ৰ কৰিয়েই হয়। এগৰাকী প্ৰশিক্ষক অথবা নিৰীক্ষক হিচাপে আপুনি সদায় ভাল সময় অথবা স্থান নিৰ্বাচন কৰক। য'ত কাৰো একো অসুবিধা নহয়।



চিত্ৰ ২ : কথোপকথন ক'ত অনুষ্ঠিত হ'ব সেইটো বিবেচনা কৰাটো অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ।

কথোপকথন অনুষ্ঠিত কৰাৰ ক্ষেত্ৰত কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ কৰণীয় আৰু অকৰণীয় আছে;

- ম'বাইলবোৰ চাইলেণ্ট মুড অথবা একাষৰীয়াকৈ ৰখা।

- যদি আপুনি বহিছে তেন্তে সকলোবোৰ আসন এনেকুৱা ধৰণে সজাওক যাতে বেছি দূৰত্ব নাথাকে, যাৰবাবে প্ৰশিক্ষাৰ্থী অথবা নিৰীক্ষাৰ্থী কোনোধৰণে ভীতিগ্ৰস্ত নহয়। মহিলা আৰু পুৰুষৰ মাজত হোৱা কথোপকথনৰ ক্ষেত্ৰত এইটো আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ। কেতিয়াও আপোনাৰ আসনৰ পিছফালে বহিব দিব নালাগে।
- প্ৰশিক্ষক হিচাপে যদি আপুনি টোকা সংগ্ৰহৰ কথা ভাবে, তেন্তে কোনোটো গ্ৰহণযোগ্য সেইটোহে ল'বলৈ কোৱা উচিত। (আপুনি কোনো প্ৰশিক্ষাৰ্থীয়ে টোকা লিখিছে নে নাই সেইটো পৰীক্ষা কৰা দৰকাৰ।
- চকুৰ সংযোগ কৰাটো অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ আৰু শিক্ষাৰ্থীসকলে তেওঁ কোৱাখিনিযে শুনিছে সেই ক্ষেত্ৰত মূৰ দুপিয়াই সঁহাৰি জনাব লাগে।
- সকলোৱে কিমান সময় অতিবাহিত কৰিব সেইটো প্ৰথমতেই জনোৱা উচিত।

তাৰ পাছত সময় হ'ল কথোপকথনৰ। প্ৰথমতে আপুনি প্ৰশিক্ষকৰ ভূমিকা আৰু তাৰ পাছত নিৰীক্ষকৰ ভূমিকা লক্ষ্য কৰক।

প্ৰশিক্ষক হিচাপে কথোপকথনৰ প্ৰস্তুতি (Preparing for a conversation as a coach)

কথোপকথন আৰম্ভ হোৱাৰ সময়ত আপুনি কেৱল লগত থকাজনৰ প্ৰতিহে গুৰুত্ব দিয়া উচিত।

আপোনাৰ প্ৰথম কাম হ'ল প্ৰশিক্ষাৰ্থীজনৰ পৰিৱেশ সহজ কৰি তোলা। তাৰ পাছত তেওঁক কিহৰ বিষয়ে কথা পাতিব বিচাৰে সেই কথা সোধক আৰু কেৱল শুনক। যেতিয়া তেওঁলোক বৈ যাব, আপুনি আৰু অধিক ক'বলৈ কওক।

যিমান পাৰি সিমান ধীৰ-স্থিৰে থাকক। আপোনাৰ কোনোধৰণৰ অমনোযোগিতাই বক্তাজনৰ ভাবনাত আউল লগাব পাৰে। তেওঁ কেনেকৈ বহে আৰু নিজকে কেনেকৈ সাজু কৰে লক্ষ্য কৰক। কোনোধৰণৰ কৃত্ৰিমতাৰ আশ্ৰয় নোলোৱাকৈ আপুনি কেনেকৈ বহি আছে সেই কথাটো তেওঁৰ মনত প্ৰতিফলিত কৰাবলৈ চেষ্টা কৰক। তেওঁক আগবাঢ়ি যোৱাৰ বাবে হাতেৰে অংগী-ভংগী কৰি উৎসাহ যোগাওক। এইধৰণৰ ঘটনা প্ৰাকৃতিকভাৱে তলৰ কথোপকথনত প্ৰতিফলিত হয়। যদি আপোনাৰ প্ৰশিক্ষণ কোনো নিৰ্দিষ্ট বিষয়ৰ ওপৰত হয়, তেতিয়া আপুনি আগতীয়াকৈ একমত হ'ব লাগে। (CCEৰ অন্বেষণত ব্যৱহৃত প্ৰশিক্ষণৰ জং উদাহৰণত চাওক), তাৰ পাছত প্ৰশিক্ষাৰ্থীসকলে প্ৰথম পৰ্যায়ত কি শিকিলে সেয়া আপুনি এতিয়াও শুনি থাকিব লাগিব।

প্ৰশিক্ষণ অতি কষ্টকৰ কাম, কাৰণ আপুনি অতি গুৰুত্বসহকাৰে এইবোৰ শুনি থকা দৰকাৰ। বক্তাই কি কয় সেইবোৰ আপুনি মতামত দিয়া প্ৰয়োজন বাবে প্ৰতিটো কথাই বহু কষ্টৰে মনত ৰাখিব লগা হয়। সেয়েহে তেওঁ কোৱা কোনো কথাৰ কিছুমান মুখ্য শব্দ অথবা বাক্যাংশ টোকা আকাৰত লিখি ৰখাটো দৰকাৰ, যিবোৰ আপুনি শুনে।

প্ৰশিক্ষাৰ্থীয়ে স্বাভাৱিকতে অনুমতি লয় এই ধৰণে 'যদি আপুনি বেয়া নাপায় মই কিছুমান টোকা ল'ব পাৰোনে?' যেতিয়া আপুনি মতামত দিয়ে, নিয়মিতভাৱে আপুনি ব্যৱহাৰ কৰা বাক্যাংশ এনেধৰণৰ :

যেতিয়া আপুনি আৰম্ভ কৰিব আপুনি ক'ব...তাৰ পাছত আপুনি বৰ্ণনা কৰক...

এইবোৰৰ কোনটোৰ প্ৰতি আপোনাৰ আগ্ৰহ
অধিক ?

আপুনি কোনটোক বিশেষ গুৰুত্ব দি আৰম্ভ কৰিবলৈ ভাল
পাব। প্ৰথম পৰ্যায়ত সামান্য সময় লয়, কাৰণ প্ৰশিক্ষাৰ্থীৰ
মনত আৰম্ভণিতে কোনোধৰণৰ ধাৰণা নাথাকে।

খৰখৰ নকৰিব, কিন্তু তেওঁক সোনকালে কৰিবলৈ কওক। কথোপকথনক সাধাৰণ বিষয়ৰ দৰেই ধৰিবলৈ অনুমতি দিয়ক।

এসময়ত যেতিয়া আপোনাৰ বি দাস জন্মিব যে শিক্ষাৰ্থীসকলে কি বিষয়ত আলোচনা কৰিব সেয়া স্পষ্টকৈ জানিব পাৰিছে, আপুনিও সম্ভৱতঃ কথোপকথনৰ ফলাফলত তেওঁলোকে কি বিচাৰিছে সেয়া প্ৰতিষ্ঠা কৰাৰ বাবে সাজু হৈছে। এইক্ষেত্ৰত তলত উল্লেখ কৰাধৰণৰ মন্তব্য দিব পাৰে, ধৰি লওক আপুনি এগৰাকী প্ৰশিক্ষক :

সদৌ শেষত, মই কওঁ যে...

এইটো কৰিবলৈ হ'লে আপুনি তেওঁলোকৰ সৈতে নিৰীক্ষণ কৰিব লাগিব যে কোনটো উপায়েৰে ফলপ্ৰসূ ফলাফল পোৱা যায়।
গোটেই আলোচনাকালত প্ৰশিক্ষাৰ্থীসকলৰ প্ৰকাশভংগী কিয় পৰিৱৰ্তন হয় আৰু কেনেকৈ তেওঁলোকৰ হাতবোৰ চলাচল কৰে লক্ষ্য কৰক। এইবোৰে তেওঁলোকৰ মনৰ আবেগ-অনুভূতিয়ে গুৰুত্বপূৰ্ণ ইংগিত বহন কৰে। কিন্তু আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ, একেবাৰে কাষৰ পৰা প্ৰশিক্ষাৰ্থীসকলে প্ৰকৃততে কি শব্দ ব্যৱহাৰ কৰে মন দি শুনক।

মই সম্পূৰ্ণৰূপে সমৰ্থন পোৱা নাই

কম সক্ষম শিক্ষাৰ্থীসকলক কোনেও তহাৰধান নলয় সঁচাকৈয়েনে

এই মন্তব্যবোৰৰ ক্ষেত্ৰত আপোনাৰ প্ৰত্যুত্তৰ এনেধৰণৰ।

সেই বিষয়ে যৎকিঞ্চিৎ তুমি মোক ক'বানে?

তেওঁলোকে সদায় জটিল ধাৰণা লৈ শ্ৰেণীকোঠাত যুঁজ দি থাকে।

কোনোৱেই নাই বুলি ক'ব খুজিছানেকি?

এতিয়া তুমি 'সদায়' শব্দটি ব্যৱহাৰ কৰা। তুমি যি বুজাব
খুজিছা সেয়া এইয়ানেকি?

প্ৰশিক্ষকে এইধৰণৰ তদন্তৰ ত্ৰি যা-কলাপক নিয়ম বহিঃভূত বুলি গণ্য কৰে।

প্ৰশিক্ষাৰ্থীসকলে কেনে প্ৰতিশ্ৰুতি দিয়ে অথবা প্ৰশিক্ষণকালত কেনেধৰণৰ কাৰ্যৰ প্ৰতি একমত হয় ইত্যাদি সকলো চালিজাৰি চোৱাটোৱেই প্ৰশিক্ষক হিচাপে আপোনাৰ চূড়ান্ত কাম। তেওঁলোকে কৰিম বুলি লোৱা কাৰ্য আৰু মানি লোৱা সময়সূচী লিখি ৰাখক যাতে সময়মতে এইবোৰ সম্পূৰ্ণ হয়।

প্ৰশিক্ষাৰ্থীসকলে নিম্ন উল্লিখিত ধৰণে প্ৰতিশ্ৰুতি দিলেই সদায় আপোনাৰ প্ৰশিক্ষণৰ সামৰণি পৰিব।

পৰৱৰ্তী তিনি সপ্তাহতয় কাইলৈ ঞ আমি পুনৰ লগ পোৱাৰ আগতে মই...

তেওঁলোকৰ চিন্তাধাৰাৰ সংক্ষিপ্তকৰণ কৰি আৰু বৰ্তি থকা অনিশ্চয়তা দূৰ কৰি, আপোনাৰ প্ৰশিক্ষাৰ্থীসকলক পৰৱৰ্তী পৰ্যায়লৈ যোৱাৰ বাবে পচন্দ কৰাত অৰিহণা যোগাওক যাতে সেইবোৰ গ্ৰহণ কৰাত আৰামদায়ক হয় আৰু কৰণীয়বোৰো অধিক বাস্তৱসন্মত হয়।

সদৌ শেষত, তেওঁলোকে কি প্ৰতিশ্ৰুতি দিয়ে সেইবোৰ পুনৰাবৃত্তি কৰক, যদি উপযুক্ত বুলি ভাবে তেন্তে একমত হৈ পৰৱৰ্তী প্ৰশিক্ষণৰ দিন ধাৰ্য কৰক।

নিৰীক্ষক হিচাপে কথোপকথনৰ প্ৰস্তুতি (Preparing for a conversation as a mentor)

নিৰীক্ষকৰ বাবে নিৰীক্ষাৰ্থীসকলক অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ বুলি অনুভৱ কৰাওক, যেনেদৰে প্ৰশিক্ষকৰ বাবে প্ৰশিক্ষাৰ্থীসকলক কৰা হয়। কাৰণ আপুনি অতি জ্ঞানসম্পন্ন বৃত্তিৰ ভূমিকা পালন কৰে, আপুনি অভিজ্ঞতা আৰু পাৰ্গতালিৰ সৈতে জড়িত, এইটো সম্ভৱ যে আপোনাৰ নিৰীক্ষাৰ্থীসকলে আপোনালৈ কিছু পৰিমাণে শংকা কৰে, যাৰ বাবে বস্তুবোৰ ভালদৰে আৰম্ভ কৰিব নোৱাৰে। এইটো সেইবাবে মনত ৰখা তাতোকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ যে যদি আপুনি ডেস্কৰ পাছফালে বহি থাকে আপোনাৰ জ্ঞানখিনি শ্ৰেণীকোঠাত বহি থকা জ্ঞানপিপাসুসকলে এৰি দিব নোৱাৰিব। আপোনাৰ চকুত দয়া জাগিব লাগিব, যাৰ দ্বাৰা শ্ৰেণীকোঠাত নিৰীক্ষাৰ্থীসকলৰ মনোযোগ বৃদ্ধি কৰি আৰামদায়কভাৱে তেওঁলোকৰ সৈতে বহি পৰিস্থিতি চম্ভালিব লাগিব—এই সকলোবোৰে কথোপকথন আৰম্ভ কৰাটো অতি সহজ কৰি তুলিব।

আগতে কোৱাৰ দৰে, যদিহে তেওঁলোকক কোনো টোকা লোৱাৰ বাবে অনুমতি দিয়ে আৰু নিৰীক্ষাৰ্থীসকলেও টোকা ৰখাৰ কথা ভাবিলে এইটো অতি ভাল হয়।

আপুনি কেনেদৰে কথোপকথনৰ পাতনি মেলিছে সেইটো ডাঙৰ কথা নহয়, কিন্তু এইটো পূৰ্বৰ বাৰ্তালাপৰ দৰে একেই:

আমি কৈছিলো যে আমাৰ প্ৰতিটো মূল্যায়নতে ডায়েটৰ (DIET) কৰ্মশালাৰ সন্দৰ্ভত ধাৰাবাহিকভাৱে আলোচনা কৰিম...

কথোপকথনৰ উপৰিও কৰ্মচাৰীৰ বৈঠকত বিষয়টো অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হ'ব...

কালি মই যেতিয়া তোমালোকৰ শ্ৰেণীকোঠালৈ আহিছিলো, মই লক্ষ্য কৰিছিলো

তোমালোকে যেতিয়া আমাৰ সৈতে অংশ লৈছিলো, আমি একমত হৈছিলো যে আমি প্ৰতি সপ্তাহতে কথা পাতিম...

আগৰদৰে, তেওঁলোকে কি শিকিব বিচাৰে নিৰীক্ষকে প্ৰতিষ্ঠা কৰা উচিত। এইক্ষেত্ৰত তেওঁলোকক সহায় কৰিবলৈ হ'লে আপুনি কি শুনিলে মাজে মাজে তাৰ সাৰাংশ বৰ্ণনা কৰা উপযোগী, কোনবোৰ ক্ষেত্ৰত আপোনাৰ বৰঙণি আছে আৰু কোনবোৰ দিশ আপুনি সামৰি লৈছে, তেতিয়া আপুনি আলোচনাৰ ফলাফল আৰু নিৰীক্ষাৰ্থীৰ প্ৰতিশ্ৰুতিৰ সৈতে একমত হ'ব।

ত্ৰি যা-কলাপ ৩ : নিৰীক্ষণৰ কথোপকথন আৰু প্ৰশিক্ষণৰ কথোপকথনৰ মাজত থকা পাৰ্থক্যবোৰ কেনেকৈ কৰা হয়? (Activity 3: How does a mentoring conversation differ from a coaching one?)

প্ৰশিক্ষণৰ সংজ্ঞা আৰু নিৰীক্ষণৰ সংজ্ঞা, যিটো আপুনি ইতিমধ্যে পঢ়িলে, সেইটো মনত ৰাখি আপোনাৰ শিকন দিনলিপিৰ নিৰীক্ষকে ইতিমধ্যে কোৱা মতামতৰ যিবোৰ আপুনি দেখিছে, সেইবোৰ লিপিবদ্ধ কৰক:

মই সম্পূৰ্ণৰূপে সমৰ্থন পোৱা নাই

কম সক্ষম শিক্ষাৰ্থীসকলক কোনেও তত্বাৱধান নলয়, সঁচাকৈয়েনে

তেওঁলোকে সদায় জটিল ধাৰণা লৈ শ্ৰেণীকোঠাত যুঁজ দি থাকে।

নিৰীক্ষাৰ্থীক পৰৱৰ্তী পৰ্যায়লৈ যোৱাৰ বেলিকা আপুনি সহায় কৰিব বিচাৰিলে, আপোনাৰ লক্ষ্য হ'ব কেনেকৈ ফলপ্ৰসূ ফলাফলত

উপনীত হয়। আপুনি অভিজ্ঞতা আৰু পাৰ্গতালিৰ জৰিয়তে কথোপকথন শুনি তেওঁলোকৰ ধাৰণা আৰু চিন্তাধাৰাৰ বিকাশ কৰাত সত্ৰি য় ভূমিকা গ্ৰহণ কৰিব। এইক্ষেত্ৰত আপুনি নিজাকৈ এটা সাধাৰণ নিয়ম অৱশ্যে মানি চলিব লাগিব। যদিহে তেওঁলোকৰ ধাৰণাতকৈ এই ধাৰণা আপোনাৰ, তেতিয়া তেওঁলোকে সেইটো নিজৰ বুলি ক'ব নোৱাৰিব। যদি তেওঁলোকে সেইটো নলয় তেতিয়া তেওঁলোক কৃতকাৰ্য নহয়। নিৰীক্ষক হিচাপে আপুনি সমাধান দিয়া উচিত নহয়, কিন্তু কোনো এটা আৱিষ্কাৰ তথা কাৰ্য কৰাৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ ক্ষেত্ৰত আপুনি বাহক হিচাপে কাম কৰিব পাৰিব।

আলোচনা (Discussion)

নিৰীক্ষকৰ প্ৰতিভা যাবোৰ আপুনি এনেদৰে পাব,

আপুনি ক'ত সমৰ্থন লাভ কৰে, সেই বিষয়ে ভাবক। মই জানো ময়ো এনেকুৱা পৰিস্থিতিৰ মুখামুখি হৈছো, মই...

এইটো ভবা সহজ যে এইটো হয় কাৰণ কোনেও ইয়াৰ তত্ত্বাৱধান নকৰে, ইয়াত অন্য কাৰণ যেনে মানুহবোৰ বেছি প্ৰতিশ্ৰুতিৱদ্ধ অথবা হতাশগ্ৰস্ত। আপুনি তেনেদৰে ভাবিছিলনেকি? তেওঁলোকৰ ওপৰত বেছি মনোযোগ দিয়াতকৈ আপুনি এই শিক্ষাৰ্থীসকলৰ শিকনত কেনেকৈ বেছি প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে সেইটো চাওক।

সেয়েহে শ্ৰেণীকোঠাত শিক্ষাৰ্থীসকলে কোনবোৰ ধাৰণাত বেছি অসুবিধা পাইছে সেয়া প্ৰথমে পৰীক্ষা কৰক। আমি এনে কিছুমান ধাৰণাৰ জৰিয়তে আগবাঢ়িব লাগিব যিবোৰ আচৰণৰ সৈতে জড়িত।

প্ৰশিক্ষণৰ দক্ষতাই সকলোকে লাভৱান কৰে (3 Coaching skills benefit all)

প্ৰশিক্ষণ দক্ষতা স্কুল-লিডাৰশ্বিপৰ ভূমিকাৰ অন্তৰ্ভুক্ত। এগৰাকী ভাল প্ৰশিক্ষকে তেওঁৰ দক্ষতাৰ অন্যান্য বিষয় তথা পৰিস্থিতি ব্যৱহাৰ কৰি বিদ্যালয়ৰ সমুদায়ৰ সহায় কৰিব পাৰে। শিক্ষকে প্ৰশিক্ষণৰ জৰিয়তে শিক্ষাৰ্থীৰ আত্ম-নিৰ্ভৰশীলতা আৰু বি ধাস বৃদ্ধি কৰিব পাৰে। ব্ৰহ্ম বিৱৰণত উল্লিখিত উদাহৰণে সহকৰ্মীৰ মাজত বি ধাস বৃদ্ধি কৰাত কেনেকৈ প্ৰশিক্ষণে অগ্ৰগতি ল'বলৈ সহায় কৰে তাক বুজায়। যদি আপুনি বিদ্যালয়ত প্ৰশিক্ষণ সংস্কৃতিৰ নেতৃত্ব দিয়ে আপোনালোক সকলোৱেই ইয়াৰ সমৰ্থনমূলক পৰিস্থিতিৰ দ্বাৰা লাভান্বিত হ'ব।

বিৱৰণ-১ মিষ্টাৰ কাপুৰে তেওঁৰ বিদ্যালয় ভিত্তিক পি এল ডিৰ তথ্য সংৰক্ষণ কৰিছে (Case Study 1: Mr Kapur keeps a record of his school-based PLD)

মিষ্টাৰ ৰাউল নামৰ বিদ্যালয় মুৰব্বীগৰাকীয়ে সদায় অহাৰ দৰে তেওঁৰ সহকৰ্মী মিছেছ কাপুৰৰ সৈতে বাছত ঘৰৰ পৰা আহি আছে। তেওঁলোকে মাজে মাজে কামৰ কথা আলোচনা কৰে আৰু এয়াই তেওঁলোকে যিকোনো প্ৰ. অথবা পৰ্যবেক্ষণৰ জৰিয়তে সমস্যাৰ সমাধান সূত্ৰ বিচৰাত সহায় কৰাৰ উপযুক্ত সময়।

শ্ৰী ৰাউল মই যে TESS India লিডাৰশ্বিপ ইউনিটৰ বিষয়ে কৈছিলো, তুমি জানানে? মানে, মই ইয়াৰ এখন পঢ়ি আছো। এইখন বৰ মনোগ্ৰাহী আৰু এটা কথা স্পষ্ট যে মই বিদ্যালয়ৰ চাৰিওফালে খোজকাটি আৰু

শ্ৰেণীকোঠাত গৈ সময় অতিবাহিত কৰা উচিত। মই ইয়াৰ মূল্য বুজি পাইছো, কিন্তু মোৰ ক্ষেত্ৰত এইটো প্ৰায় অসম্ভৱ আৰু জিলা শিক্ষা বিষয়াগৰাকীয়েও মোক মূৰ দাঙিব নোৱাৰা কৰি তুলিছে। তেনেস্থলত বিদ্যালয়ৰ চৌপাশে ঘূৰিবলৈ আৰু শিক্ষকসকলক সহায় কৰিবলৈ ক'ত সময় পাওঁ। মই এগৰাকী প্ৰশাসক, ইফালে মই দশম শ্ৰেণীৰ গণিতৰ পাঠদান কৰো।

শ্ৰীমতী কাপুৰ

মই সেই বিষয়ে জানোহু আপুনি কেতিয়াও পাঠদান কৰাত পলম নকৰে, সদায় হাঁহিমুখেৰে শ্ৰেণীকোঠাত প্ৰৱেশ কৰি শিক্ষার্থীক শিকাই উপভোগ কৰে। শিক্ষার্থীয়েও শিকি যথেষ্ট আনন্দ পায়। বেলেগ শিক্ষকৰ হৈ আপুনি শ্ৰেণীকোঠাত সময় অতিবাহিত কৰিলে শিক্ষার্থীৰ ওপৰত পৰিব পৰা প্ৰভাৱৰ বিষয়ে ভাবকচোন।

শ্ৰী ৰাউল

হয়, কিন্তু...

শ্ৰীমতী কাপুৰ

কিন্তু ছাৰ, অধ্যক্ষ বিষয়ে কোনো কথা কোৱা, ছাত্ৰৰ সৈতে তেওঁৰ সম্পৰ্ক আৰু সদায় আপোনাৰ শ্ৰেণীকোঠাত প্ৰৱেশ কৰা এইবোৰ তেওঁৰ মনত নপৰেনে?

শ্ৰী ৰাউল

সময় পৰিৱৰ্তন হ'ল। তেওঁ মোৰ কোনো কাম কৰি দিয়া নাছিল। কিন্তু মই ভাবিছো যে মই অধিক সময় অন্য শিক্ষকৰ শ্ৰেণীত সময় অতিবাহিত কৰিম। মই জানো সেইবাবেই আপোনাক কোৱা নাছিলো। কিন্তু যোৱা সপ্তাহত খণ্ড পৰ্যায়ৰ প্ৰশিক্ষণ কাৰ্যসূচীত আপুনি উপস্থিত আছিল, মই মিস্টাৰ বেনাৰ্জীক বিচাৰি আহিছিলো। মই তেওঁক শ্ৰেণীকোঠাত দেখা নাছিলো, আনকি কোনো এজন ছাত্ৰও তাত উপস্থিত নাছিল। ঘটনাত্ৰ মে মই তেওঁক কৰ্মচাৰীৰ জিৰণি কোঠাত বাতৰি কাকত পঢ়ি থকা দেখিছিলো আৰু তেওঁক শ্ৰেণীকোঠালৈ পঠাই দিছিলো। তেতিয়া মোক ভাবিবলৈ বাধ্য কৰিছিল এওঁলোকে আমাৰ শিক্ষার্থীৰ কাৰণে কি কৰি ভাল পায়? সেয়েহে পৰৱৰ্তী ঘণ্টাত মই শ্ৰেণীকোঠাৰ বাহিৰ-ভিতৰ কৰিয়েই কটাইছিলো। যেতিয়া শ্ৰীমতী নাগাৰাজুৱে মোক দেখিছিল আৰু তেওঁৰ ক্লাছলৈ আদৰণি জনাইছিল, বেছিসংখ্যকেই মই কিয় কাৰ্যালয়ত থকা নাই সেই লৈ আচৰিত হৈছিল মই নিশ্চিত আছিলো যে যদিহে মই নিয়মিতভাৱে এইটো কৰো, তেন্তে বিদ্যালয়খন শিক্ষার্থীৰ বাবে অধিক উন্নত হৈ পৰিব। কিন্তু মই কেনেকৈ এইবোৰ কৰো? প্ৰশাসনিক দিশ, শিক্ষকক সমৰ্থন, শিক্ষার্থীৰ সৈতে কথা পতা আৰু শ্ৰেণীকোঠালৈ গৈ থকা ইত্যাদি ইত্যাদি।

শ্ৰীমতী কাপুৰ

আমি কিয় সোমবাৰে এই বিষয়ে কথা নাপাতো? সপ্তাহৰ অন্তিম দিনা আমি পৰিয়ালৰ সৈতে উপভোগ কৰিব পাৰো। আপুনি জানেনে মই আপোনাক এইক্ষেত্ৰত সহায় কৰিব পাৰো

ত্ৰি য়া-কলাপ ৫ : আপোনাৰ প্ৰথম নিৰীক্ষণ অথবা প্ৰশিক্ষণ কথোপকথনৰ প্ৰচেষ্টা (Activity 5: Initiating your first mentoring or coaching conversations)

চাং ত্ৰি য়া-কলাপত উল্লেখ কৰা দুগৰাকী শিক্ষকৰ বিষয়ে আপোনাৰ প্ৰাথমিক ধাৰণা অনুকৰণ কৰি আপুনি এতিয়া তেওঁলোকক লগ ধৰি নিৰীক্ষণ আৰু প্ৰশিক্ষণৰ সমৰ্থন আগবঢ়াব।

- শিক্ষকৰ সৈতে কথোপকথনৰ সুযোগ বিচাৰক আৰু তেওঁলোকক সহায় আগবঢ়াওক। আপুনি যি সহায় আগবঢ়াব তাৰ ব্যাখ্যা কেনেদৰে কৰিব ভাবক, চাব যাতে এইবোৰে তেওঁলোকক আমনি নিদিয়ে— মনত ৰাখিব প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ ধাৰণা তেওঁলোকৰ বাবে নতুনো হ'ব পাৰে। আপোনাৰ শিকন দিনলিপি লিপিবদ্ধ কৰা সংক্ষিপ্ত দিশবোৰ পুনৰ চাওক। লগ পোৱাৰ এটা নিৰ্দিষ্ট সময় আৰু স্থান নিৰ্বাচন কৰক।
- এতিয়া দীঘলকৈ এটা উশাহ লওক— এয়া প্ৰশিক্ষক অথবা নিৰীক্ষক হোৱাৰ সময়। আৰম্ভ কৰাৰ আগতে আপুনি, পাঠটিৰ সন্দৰ্ভত বিভিন্ন সংকেত আৰু ধাৰণা মনত পেলাই লওঁক। সম্ভৱতঃ আপুনি পাঠটিৰ লগত প্ৰাসংগিক কিছুমান চমুটোকা আৰু সম্ভাৱ্য প্ৰ. লিখি লৈছে।
প্ৰশিক্ষণ শেষ হোৱাৰ লগে লগে শিকন দিনলিপি আপুনি যিমান পাৰে সোনকালে কিছুমান তথ্য সন্নিৱিষ্ট কৰিছে যিবোৰ আপোনাৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰতিফলিত হৈছে। দুটা মুখ্য প্ৰ. হ'ল :
 - আপুনি কি উপায়েৰে প্ৰশিক্ষার্থী/নিৰীক্ষার্থীক তেওঁলোকৰ ইচ্ছাসমূহৰ প্ৰস্তাৱৰ ক্ষেত্ৰত আগবাঢ়ি যোৱাত সহায় অথবা বাধা প্ৰদান কৰিছে?
 - পৰৱৰ্তী সময়ত আপুনি কি পৰিৱৰ্তন কৰিব?
- প্ৰশিক্ষণৰ কালছোৱাৰ উপযোগীকৈ আপুনি আপোনাৰ প্ৰশিক্ষার্থী/নিৰীক্ষার্থীসকলৰ অনুভৱ কেনেকৈ গোটাৰ। ইয়াৰ মতামতে আপোনাক উন্নতি কৰাত সহায় কৰিব।

আলোচনা (Discussion)

এইটো সম্ভৱতঃ ভাবিবলৈ সহজ যে গোটেইবোৰ কামৰ ভিতৰত কোনটো ভাল অথবা বেয়া হ'ল, কিন্তু যিটো আপুনি ভাল কৰিলে সেইটোৰ বিষয়েহে কেইমিনিটমান ভাবিবলৈ সময় কটোৱাৰ যত্ন কৰিব লাগে।

প্ৰশিক্ষার্থী/নিৰীক্ষার্থীসকলে কি ভাবিছিল? ইমানখিনি সময় আপুনি তেওঁলোকক কোনটো দৰকাৰী আৰু কোনটো অদৰকাৰী সুধিব পাৰে—এই উপায়েৰে আপুনি নিজৰ অনুপ্ৰেৰণাক গুৰুত্ব দিয়াতকৈ তেওঁলোকৰ মতামতভিত্তিক অংশগ্ৰহণৰ সৈতে সমায়োজন ঘটাব পাৰে।

যদি এয়া আপোনাৰ প্ৰশিক্ষণ অথবা নিৰীক্ষণৰ প্ৰথম প্ৰচেষ্টা, তেন্তে পৰিস্থিতি অস্বস্তিকৰ আৰু কষ্টসাধ্য হ'ব। আপুনি বাদ নিদিব। প্ৰথম প্ৰচেষ্টাত কেইবাটাও কাৰণত সম্পৰ্ক ৰক্ষা কৰাটো জটিল হয়, বিশেষকৈ যদিহে একাংশ শিক্ষকতাৰ লগত জড়িত নহয়।

যদি প্ৰশিক্ষার্থী/নিৰীক্ষার্থীয়ে পৰৱৰ্তী কেইটামান দিনত আপোনাৰ সংগ ত্যাগ নকৰে, তেন্তে আপুনি নিশ্চিত হওক যে আপোনাৰ কথোপকথনে তেওঁলোকক কোনো ক্ষতি কৰা নাইহু যদি আপোনাক দেখি তেওঁলোকে মিচিকিয়াই হাঁহে অথবা তেওঁলোকৰ অগ্ৰগতিৰ বিষয়ে পৰৱৰ্তী বৈঠকত ভাগ-বতৰা কৰে আপুনি অতিকৈ সন্তুষ্ট হ'ব।

আপোনাৰ বিদ্যালয়ত প্ৰশিক্ষণ সংস্কৃতিৰ বিকাশৰ জৰিয়তে হোৱা লাভালাভ (Benefits of developing a coaching culture in your school)

এগৰাকী বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বী হিচাপে আপুনি নিজাকৈ প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ ক্ষেত্ৰত নিপুণ অথবা সুদক্ষ ব্যক্তি হ'ব পাৰে। বিদ্যালয়ত বহল দৃষ্টিভঙ্গীৰে বহু তা দি আপুনি শিক্ষকসকলক তেওঁলোকৰ অনুশীলন আৰু অভিজ্ঞতাৰে অধিক প্ৰতিফলিত, স্পষ্টবাদী হোৱাত উৎসাহিত কৰিব পাৰে। এইধৰণৰ মন্তব্যই শিক্ষার্থীৰ শিকনত আৰু শিক্ষকৰ ত্ৰি য়া-কলাপত সচেতন হোৱাৰ বাবে আৰু তেওঁলোকৰ কৌশলসমূহ প্ৰসাৰিত কৰিব পৰাকৈ বি.এস. জন্মোৱাত প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে। আপুনি এইটোও জানিব যে প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণে পৰিকল্পনা, নিৰীক্ষণ আৰু শিক্ষকৰ শিকন মানৰ উন্নয়নত প্ৰভাৱ পেলায় (in Lofthouse et al..2010)।

- অভিজ্ঞতা আৰু বুজন ক্ষমতাৰ উন্নয়ন হৈছে জ্ঞান আৰু দক্ষতাৰ সংহতি।

- শিক্ষার্থীৰ এটা বিশেষ গোটক শিক্ষণ আৰু শিকনৰ সমৰ্থন আগবঢ়োৱা।
- এটা বিশেষ শিক্ষণ দক্ষতাৰ উন্নয়ন সক্ষম কৰি তোলা।
- সহকৰ্মীৰ সৈতে শ্ৰেণীকোঠাৰ অনুশীলনৰ ভাগ-বতৰা কৰা।

প্ৰশিক্ষক / নিৰীক্ষক হিচাপে আপুনি লাভালাভৰ কথা লিপিবদ্ধ কৰিলে আৰু এতিয়া এগৰাকী মুৰব্বী হিচাপে আপুনি আনবোৰ মুৰব্বীক আপোনাৰ অনুশীলন, শক্তি আপোনাৰ উন্নয়নৰ প্ৰয়োজনীয়তাক প্ৰতিফলন ঘটাবলৈ দিয়ক। আপোনাৰ এনে কিছুমান সহকৰ্মী আছে যিবোৰে আপোনাৰ সৈতে কথা পাতে আৰু আপোনাৰ ধাৰণা তথা সমস্যা সমভাগী হয় আৰু আপুনি সমাধান দিয়ে। এইধৰণৰ সমৰ্থকসকলৰ ভিতৰত আন বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বী অথবা DIET নাইবা SCERT ৰ বিষয়া হ'ব পাৰে।

৪ সাৰাংশ (Summary)

এই গোটটোত বিদ্যালয়ৰ সমুদায়ৰ সদস্যবৃন্দৰ মাজত উদ্দেশ্যপূৰ্ণ কথোপকথনত অধিক গুৰুত্ব দিয়াৰ কাৰণ হৈছে ইয়াৰ প্ৰতি সমৰ্থন আৰু সমস্যাৰ সমাধানত গুৰুত্ব দিয়া। আপোনাৰ কৰ্মচাৰীসকলৰ সৈতে আনুষ্ঠানিক তথা অনানুষ্ঠানিকভাৱে কথা পতাৰ বহুতো সুযোগ আছে আৰু এই গোটত এনে কিছুমান কাৰকৰ বিষয়েই আলোচনা কৰা হৈছে, যাৰ দ্বাৰা কথোপকথন সহযোগিতাপূৰ্ণ আৰু নিৰাপদ হয়, বিশেষকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ এই যে কিছুমান কথাত বিদ্যালয় সমুদায় সহজ নহ'বও পাৰে।

নিৰীক্ষণ আৰু প্ৰশিক্ষণৰ দক্ষতাই বহু সম্ভাৱনীয়তাৰ বাট প্ৰশস্ত কৰে যাৰ দ্বাৰা বিদ্যালয়ৰ মুৰব্বী হিচাপে আপুনি আপোনাৰ শিক্ষকৰ সক্ষমতাক, অধিক ফলপ্ৰসূ কৰা তথা বিদ্যালয়ত বিচৰাধৰণে পাৰ্গত শিক্ষক তথা নেতৃত্ব দিব পৰাকৈ সাজু কৰি তুলিব পাৰে।

এই গোটটোত প্ৰশিক্ষক আৰু নিৰীক্ষকৰ ভিতৰত আপোনাক কোনটোৱে অধিক সহায় কৰে তাৰে আলোকপাত কৰিছে আৰু এইবোৰৰ সৈতে আপুনি কেনেকৈ মোকাবিলা কৰিব তাকো ব্যাখ্যা কৰিছে।

এই গোটটো শিক্ষণ-শিকন পৰিৱৰ্তনৰ এটা অংশ অথবা গোটৰ পৰিমাণ হিচাপে জড়িত (aligned to the National College of School Leadership) ইয়াৰ জৰিয়তে পৰৱৰ্তী গোটত আপোনাৰ জ্ঞান আৰু দক্ষতাৰ বিকাশ হোৱাত সহায়ক হ'ব।

- প্ৰাথমিক বিদ্যালয়ত শিক্ষণ আৰু শিকনৰ উন্নতিৰ অগ্ৰগতি
- মাধ্যমিক বিদ্যালয়ৰ শিক্ষণ আৰু শিকনৰ উন্নতিৰ অগ্ৰগতি
- প্ৰদৰ্শনৰ উন্নতিৰ বাবে শিক্ষকক সমৰ্থন
- শিক্ষকৰ বৃত্তিগত বিকাশৰ অগ্ৰগতি
- আপোনাৰ বিদ্যালয়ত ফলপ্ৰসূ শিকন সংস্কৃতিৰ বিকাশ ঘটোৱা
- আপোনাৰ বিদ্যালয়ৰ প্ৰচাৰ
- শিক্ষার্থীৰ ফলপ্ৰসূ শিকনৰ বাবে সম্পদৰ ব্যৱস্থা কৰা
- আপোনাৰ বিদ্যালয়ত ব্যৱহৃত প্ৰযুক্তিৰ অগ্ৰগতি

সম্পদ (Resources)

সমল ১ : প্ৰশিক্ষণ আৰু নিৰীক্ষণৰ কিছুমান সংজ্ঞা (Resource 1: Some definitions of coaching and mentoring)

প্ৰশিক্ষক (The coach)

১. 'আনৰ শিকন আৰু বিকাশ প্ৰদৰ্শন সহজসাধ্য কৰি তোলা এক প্ৰকাৰৰ কলা।' (Downey 2003)
২. 'আমি বি বাস কৰো যে প্ৰশিক্ষণ হৈছে পাৰদৰ্শিতাৰ প্ৰাথমিক অৱস্থা... আমাৰ দৃষ্টিভংগীৰ সুক্ষ্ম ধাৰণাটো এইয়ে যে এজন লোক বা এটা দলক ইতিমধ্যে প্ৰশিক্ষণ প্ৰদান কৰি তেওঁলোকৰ জ্ঞান আৰু অভিজ্ঞতাৰে আনক আগুৱাই নিয়া আৰু প্ৰশিক্ষকৰ প্ৰাথমিক ভূমিকাটোৱেই হৈছে সেই জ্ঞান আৰু অভিজ্ঞতাক আনক আহৰণ কৰি কৰিবলৈ শিকোৱা।' (The School of Coaching, undated)

৩. প্রশিক্ষণ হৈছে কোনো ব্যক্তি বা ব্যক্তিগত সহায়ৰ জৰিয়তে আপোনাক শ্ৰেষ্ঠ প্ৰদৰ্শন কৰিব পৰাকৈ পাৰদৰ্শী কৰি তোলাত তদাৰক কৰা। (Gerard O'Donovan)
৪. 'এজন ব্যক্তিক তেওঁৰ শ্ৰেষ্ঠ প্ৰদৰ্শনৰ বাবে সাজু কৰি তোলা। ইয়াৰ দ্বাৰা তেওঁলোকক শিকোৱাতকৈ শিকাতহে বেছি সহায় কৰে।' (Whitemore, 2003)
৫. 'প্ৰশিক্ষণ হৈছে এজন ব্যক্তিৰ দক্ষতা আৰু জ্ঞানৰ বিকাশ ঘটোৱা, যাৰ দ্বাৰা তেওঁ কোনো কামত উন্নত প্ৰদৰ্শন কৰে আৰু ইয়াৰ দ্বাৰা সংস্থাটোৰ উদ্দেশ্য তথা লক্ষ্যত উপনীত হোৱাত আগবঢ়াই নিয়ে। ইয়াৰ লক্ষ্যই হ'ল-কোনো কামৰ পাৰদৰ্শিতা আৰু উন্নতি ঘটোৱা, যদিও ই কোনো ব্যক্তিৰ ব্যক্তিগত জীৱনত প্ৰভাৱ পেলায়। ই সাধাৰণতে হুস্কালীন আৰু নিৰ্দিষ্ট দক্ষতা তথা লক্ষ্যতহে গুৰুত্ব দিয়ে।' (CIPD, 2009)
৬. 'ব্যক্তি অথবা দলে নিৰ্ধাৰণ কৰা লক্ষ্যৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি এজন যোগ্য প্ৰশিক্ষক আৰু ব্যক্তি বিশেষৰ বৃত্তিগত অংশীদাৰে ব্যক্তিত্ৰ ম ফলাফল আহৰণত সমৰ্থন কৰে।' (ICF, undated)
৭. 'ক'চিং হৈছে টিউটৰিং আৰু পৰামৰ্শৰ দ্বাৰা গঠিত এক প্ৰচেষ্টা, য'ত প্ৰত্যক্ষভাৱে জড়িত হৈ কোনো লোকৰ তাৎক্ষণিক পাৰদৰ্শিতা আৰু দক্ষতাৰ বিকাশ ঘটোৱা।' (Parsloe, 1995)
৮. 'কম শিক্ষিত লোকৰ সক্ষমতাক সহজসাধ্য কৰি অৰ্থপূৰ্ণ, পৰিমাণসাধ্য লক্ষ্যত উপনীত হোৱাত সহায় কৰা।' (Rosinski, 2003)

পৰামৰ্শদাতা (The mentor)

১. 'MENTOR: 1. *capitalised*: a friend of Odysseus entrusted with the education of Odysseus' son Telemachus. 2. (a) a trusted counsellor or guide; (b) tutor, coach.' (Merriam-Webster definition)
২. 'নিৰীক্ষণ হৈছে বহু অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তি বিশেষ, নিৰীক্ষক আৰু কম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন সংগী, নিৰীক্ষাৰ্থীৰ মাজৰ সম্পৰ্কৰ বিকাশ ঘটোৱা। নিয়মিত বাৰ্তালাপৰ জৰিয়তে নিৰীক্ষাৰ্থীগৰাকীয়ে নিৰীক্ষকৰ তত্ত্বাৱধানৰ প্ৰতি ভৰসা কৰিব আৰু দক্ষতা, আকাংক্ষা তথা অভিজ্ঞতা আহৰণ কৰিব। (Mentium, undated)
৩. 'নিৰীক্ষণ হৈছে বিকশিত অংশীদাৰ, যাৰ দ্বাৰা এজন লোকে তেওঁৰ জ্ঞান, দক্ষতা, তথ্য আৰু আকাংক্ষাৰ ভাগ-বতৰা কৰি আন একাংশৰ বা এজনৰ ব্যক্তিগত তথা ব্যক্তিৰ বিকাশত সহায় কৰে। আমাৰ প্ৰত্যেকৰে স্বাভাৱিক জীৱন আৰু শৈক্ষিক অভিজ্ঞতাৰ অন্তৰ্ভুক্তি থকাটো প্ৰয়োজন। নিৰীক্ষণৰ শক্তি এয়েই যে ই লক্ষ্য আহৰণ আৰু সমস্যা সমাধানৰ সুযোগ সৃষ্টি কৰে।' (USC CMIS, undated)
৪. 'নিৰীক্ষণ হৈছে নিৰ্বাচন কৰি সংগ্ৰহ কৰা মগজু, শুনিবৰ বাবে কাণ আৰু শুদ্ধ পথত যাবলৈ দিয়া এক হেঁচা।' (John C. Crosby)
৫. 'নিৰীক্ষণ শব্দটো স্বাভাৱিকতে কম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তি বিশেষ, (যাক নিৰীক্ষাৰ্থী বা পোষ্য ব্যক্তি বুলি কোৱা হয়) আৰু অধিক অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তি বিশেষ (যাক নিৰীক্ষক বুলি কোৱা হয়); মাজৰ সম্পৰ্ক ব্যাখ্যা কৰিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰা হয়। পৰম্পৰাগতভাৱে, নিৰীক্ষণ হৈছে দুজনৰ মাজত মুখামুখি, দীৰ্ঘকালীন কথোপকথন য'ত এজন বয়োজ্যেষ্ঠ পৰামৰ্শদাতাই আৰু ন-শিকাৰক বৃত্তিগত, পাঠ্যত্ৰ মিক অথবা ব্যক্তিগত বিকাশৰ দিশে আগবঢ়াই নিয়ে।' (Donaldson et al., 2000)
৬. 'আটাইতকৈ ভাল কথা এই যে আপুনি আনৰ বাবে কৰাখিনিৰে কেৱল আপোনাৰ ভালখিনি ভাগ-বতৰা নকৰে, নিজৰো নিজস্বতাখিনি ফুটাই তোলে।' (Benjamin Disraeli)

উপদেষ্টা বা পৰামৰ্শদাতাৰ উপৰি নিৰীক্ষকে গতানুগতিকভাৱে কেইবাটাও ভূমিকা পালন কৰে। এগৰাকী নিৰীক্ষকে বিশেষ অৱস্থাত অথবা মাজে-সময়ে ন-শিকাৰকৰ কেৰিয়াৰৰ চমকপ্ৰদ বিকাশ ঘটাব পাৰে। সেইদৰে নিৰীক্ষকগৰাকীয়ে :

- 'এগৰাকী শিক্ষক- ন-শিকাৰকৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ দক্ষতা আৰু অসামান্য প্ৰতিভাক তীক্ষ্ণ কৰি তোলা'
- 'এগৰাকী আদৰ্শ ব্যক্তি-উদাহৰণ দিয়ে আৰু উন্নত অনুশীলনৰ আৰ্হি প্ৰস্তুত কৰে।'
- 'এগৰাকী বন্ধু-গুৰুত্বপূৰ্ণ মনোসামাজিক সমৰ্থন আৰু উৎসাহ যোগায়।' (Arizona University, undated)

সমল ২ : CCEৰ কাৰ্যকৰী কৰাত প্ৰশিক্ষণক কেনেকৈ ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰি তাৰ এটা উদাহৰণ (Resource 2: An example of how coaching could be used in implementation of CCE)

CCE ৰ প্ৰশিক্ষণৰ সময়ত আলোচনাৰ সম্ভাৱ্য বিষয়বস্তু (Possible themes of discussion during coaching for CCE)

প্ৰশিক্ষণৰ সময়ছোৱাত আপুনি তলত উল্লেখিত বিষয়বস্তুবোৰ আলোচনা উপযোগীকৈ বিচাৰি উলিয়াওক। ইয়াৰে কিছুমান অধিক প্ৰসাৰিত হৈ প্ৰশিক্ষাৰ্থীৰ বিকাশৰ প্ৰতি গুৰুত্ব বাঢ়ে। এই তালিকাখন বিস্তাৰিত নহয়।

- শিক্ষাৰ্থীৰ ধনাত্মক প্ৰতিদ্বি যাৰ ক্ষেত্ৰত আমি কি চাম?
- CCE ত জড়িতকৰণৰ পৰিকল্পনাবোৰ কি কি?
- CCE ৰ কাম পূৰ্ণ সক্ষমতাৰে কৰাৰ বাবে আমি কেনেকৈ ব্যৱহাৰিক কৌশল প্ৰস্তুত কৰিম?
- শিক্ষক আৰু ছাত্ৰ-ছাত্ৰী উভয়ে বাবে CCE ৰ লগত সম্পৰ্কিত অগ্ৰগতি কেনেধৰণৰ?
- বিষয়বস্তুৰ সৈতে প্ৰাসংগিক দিশৰ সন্দৰ্ভত প্ৰকৃতাৰ্থত বুজিবলৈ বিশেষকৈ কিহৰ প্ৰয়োজন হয় আৰু এইক্ষেত্ৰত CCE এ কেনেকৈ সহায় কৰে?

কেনেধৰণৰ সাক্ষ্য উপকাৰী হ'ব পাৰে? (What kind of evidence might be useful?)

শিক্ষণ আৰু শিকনৰ মাজত ভাৰসাম্যতা বন্ধাত ধ্যান দিয়াটো অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ। সেইদৰে, প্ৰশিক্ষক আৰু প্ৰশিক্ষাৰ্থীয়ে ছাত্ৰ-ছাত্ৰীয়ে বিচৰাধৰণে নিৰ্দিষ্ট অধ্যায়ৰ বিবেচনা কৰে। এইটো সদায় কৰা সহজ নহয় আৰু আমি প্ৰায় মাজে-সময়ে দীৰ্ঘকালীন সময়ৰ বাবে অপেক্ষা কৰিব লাগে আৰু শিক্ষাৰ্থীৰ আনুষ্ঠানিক মূল্যায়নৰ সুযোগৰ পৰা ফলাফলৰ সাক্ষ্য পাবলৈ অপেক্ষা কৰিব লগা হয়।

শিক্ষাৰ্থীৰ কাম-কাজৰ সবিশেষ চাই আৰু তেওঁলোকৰ লগত কথা পাতিবলৈ তলত উল্লেখিত প্ৰশ্নবোৰৰ জৰিয়তে অনুসন্ধান কৰিব লাগে, যিবোৰ বিকল্প সাক্ষ্যৰ উৎসৰ অন্তৰ্গত :

- শিক্ষাৰ্থীয়ে কি বুজি পাইছে আৰু শিকনৰ উদ্দেশ্যৰ লগত ই কেনেদৰে সম্পৰ্কিত?
- CCE পদ্ধতিৰ সময়ত শিক্ষাৰ্থীৰ অভিজ্ঞতা কেনেধৰণৰ আৰু সেইবোৰৰ সাদৃশ্য আছেনে পৃথক?
- শ্ৰেণীকোঠাৰ কোনবোৰ কথোপকথনে CCE পদ্ধতিক সমৰ্থন আগবঢ়ায় (গ্ৰুপনে অতবা শিক্ষক আৰু শিক্ষাৰ্থীৰ মাজত) কথাবতৰাবোৰৰ ধৰণ কেনে বৈশিষ্ট্যসম্পন্ন?
- শিক্ষাৰ্থীসকলক দিয়া তথ্য আৰু CCE ৰ সম্পৰ্কিত ভাষা ব্যৱহাৰৰ ক্ষেত্ৰত কেনেধৰণৰ সঁহাৰি জনায়?

সময়ৰ লগে লগে প্ৰশিক্ষণ প্ৰদ্বি যাত অতিৰিক্ত তথ্যৰ যোগান ধৰি ইয়াক নিয়ন্ত্ৰণ উপযোগী কৰিব পাৰি। উদাহৰণস্বৰূপে এইবোৰ এনেধৰণৰ :

- শিকন লিপিবদ্ধ কৰাৰ বাবে মূল্যায়ন।
- CCEৰ সম্পৰ্কিত গতানুগতিক ভুল-ধাৰণা।
- উন্নত ব্যৱহাৰিক কৌশল।
- উন্নয়নশীল অনুশীলনত গতানুগতিক সমস্যায়বাধা।
- উপকাৰী সম্পদ আৰু সেইবোৰ কেনেকৈ আহৰণ কৰে।

(বিঃদ্রঃ-CCE ৰ সম্পূৰ্ণ পাঠ হ'ল 'Continuous and Comprehensive Evaluation'. Lofthouse et al. 2010 ৰ পৰা সংগৃহীত।)

Reference/bibliography

- Arizona State University (undated) 'Mentoring' (online). Available from: https://provost.asu.edu/academic_personnel/mentoring (accessed 26 November 2013).
- Barnett, B.G. and O'Mahony, G.R. (2006) 'Developing a culture of reflection: implications for school improvement', *Reflective Practice*, vol. 7, no. 4, pp. 499–523.
- CIPD (2009) 'Mentoring – CIPD factsheet' (online). Available from: http://www.shef.ac.uk/polopoly_fs/1.110468!/file/cipd_mentoring_factsheet.pdf (accessed 26 November 2013).
- Donaldson, S.I., Ensher, E.A. and Grant-Vallone, E.J. (2000) 'Longitudinal examination of mentoring relationships on organizational commitment and citizenship behavior', *Journal of Career Development*, vol. 26, no. 4, pp. 233–48.
- Downey, M. (2003) *Effective Coaching*, 2nd edn. New York, NY: Thomas Texere.
- ICF (undated) 'Coaching FAQs' (online). Available from: <http://tinyurl.com/kb6ltaf> (accessed 26 November 2013).
- Lofthouse, R., Leat, D. and Towler, C. (2010) *Coaching for Teaching and Learning: A Practical Guide for Schools*. Reading: CfBT Education Trust. Available from: <http://cdn.cfbt.com/~media/cfbtcorporate/files/research/2010/r-processes-outcomes-of-coaching-guidance2010.pdf> (accessed 21 October 2014).
- Menttium (undated) 'Mentoring defined' (online). Available from: <http://www.menttium.com/mentoring-defined> (accessed 26 November 2013).
- Merriam-Webster, <http://www.merriam-webster.com/> (accessed 26 November 2013).
- National University of Educational Planning and Administration (2014) *National Programme Design and Curriculum Framework*. Delhi: NUEPA. Available from: https://xa.yimg.com/kq/groups/15368656/276075002/name/SLDP_Framework_Text_NCSL_NUEPA.pdf (accessed 14 October 2014).
- Parsloe, E. (1995) *Coaching, Mentoring and Assessing*. London: Kogan Page.
- Rosinski, P. (2003) *Coaching Across Cultures: New Tools for Leveraging National, Corporate and Professional Differences*. London: Nicolas Brealey Publishing.
- The School of Coaching (undated) 'Our approach' (online). Available from: <http://www.theschoolofcoaching.com/our-approach/> (accessed 26 November 2013).
- USC CMIS (undated) 'Alumni Society Mentoring Program Handbook' (online). Previously available from: <http://cmcismentorprogram.wordpress.com/> (website no longer available).
- Whitmore, J. (2003) *Coaching for Performance: GROWing People, Performance and Purpose*. London: Nicholas Brealey Publishing.

Acknowledgements

This content is made available under a Creative Commons Attribution-ShareAlike licence (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>), unless identified otherwise. The licence excludes the use of the TESS-India, OU and UKAID logos, which may only be used unadapted within the TESS-India project.

Every effort has been made to contact copyright owners. If any have been inadvertently overlooked the publishers will be pleased to make the necessary arrangements at the first opportunity.

Video (including video stills): thanks are extended to the teacher educators, headteachers, teachers and students across India who worked with The Open University in the productions.