

# मेन्टोरिंग

## सहजकर्ताको लागि पुस्तिका

मेन्टोरिंगको संसारमा स्वागत छ । यी चार सेसनहरूको कार्यशालामा, तपाईंले मेन्टोरिंग कार्यक्रम कस्तो हुनुपर्छ भन्ने आधारभूत कुराहरू सिक्नुहुनेछ । यी चार सेसनहरूमा सिकाइने कुराहरू मण्डलीको विभिन्न सन्दर्भहरूमा उपयोग गर्न सकिने भएतापनि, यो विशेष मेन्टोर तालिमको उद्देश्य आमा मण्डलीका पास्टरहरूको लागि हो जसले मण्डली स्थापकहरू जो आफ्नै मण्डलीहरू स्थापना गर्ने प्रक्रियामा छन् तिनीहरूलाई प्रशिक्षण गर्नेछन् । यो कार्यशालाले नयाँ मण्डली स्थापनामा, जसले परमेश्वरलाई महिमा प्रदान गर्छ, मानवीय संसाधन, समय र श्रोतहरूको लगानी सफल भएको सुनिश्चित गर्न आवश्यक औजारहरू पनि उपलब्ध गराउँछ । स्वस्थ मण्डलीहरूको सफल स्थापनाले सधैं परमेश्वरको राज्यको लागि मण्डलीको विस्तार गर्दछ । यो पुस्तिकाले हरेक विषयको अन्वेषण गर्दछ र सहभागीहरूको लागि मार्ग निर्देशकको रूपमा काम गर्दछ । यसमा थप भाग छ जसमा हरेक विषय तयार गर्नको लागि सहभागीहरूलाई सहायता पुऱ्याउनको लागि लेखकहरूको तर्फबाट द्रष्टव्यहरू समावेश छन् ।



## विषय सूचि

### सेसन १

मेन्टोरिंग भनेको के हो ..... ३

### सेसन २

चेला, वयस्क सिकारु.....११

### सेसन ३

मेन्टोरिंग सम्बन्ध.....१७

### सेसन ४

मेन्टोरिंगको शुरुवाट गर्नु.....१९

मेन्टोरको दैनिकी .....३१

मेन्टोरिंगको दृष्य.....३३

मण्डली स्थापकहरुको विवरण.....३५

लेखकको तर्फबाट द्रष्टव्यहरु .....३६

नोट : प्रत्येक पाठहरु ६० देखि ९० मिनेटमा सिकाउन सकिन्छ । एउटा पाठको लागि १२० मिनेट भन्दा बढी लगाउनु हुँदैन ।

बृद्धि संजालको सेवकाइ । २०१४

अन्तिम संस्करण ०८/१६/२०१६

कथम कदाचित उल्लेख नगरिएमा, सबै धर्मशास्त्रको पदहरु नयाँ अन्तराष्ट्रिय संस्करणबाट लिइएका हुन् ।

यो कार्यशाला **कुशल मेन्टोरिंग र हामीले किन मण्डली स्थापकहरुलाई मेन्टोर गर्नुपर्छ** किताबहरुमा आधारित छन् । पहिलो किताब हाम्रो वेबसाईट [www.multiplicationnetwork.org](http://www.multiplicationnetwork.org) मा सितैमा डाउनलोड गर्नको लागि उपलब्ध छन् ।

यो पुस्तिका मेन्टोरिंगको प्रथम सहभागी पुस्तिकाको परिष्कृत र पुर्नजाँच गरिएको संस्करण हो । थप व्याख्यात्मक द्रष्टव्यहरु यो पुस्तिकाको अन्तिम पानाहरुमा “लेखकको तर्फबाट द्रष्टव्यहरु” भन्ने भागमा पाइन्छन् ।

## सेसन १

### मेन्टोरिंग भनेको के हो ?

#### उद्देश्यहरू

- मेन्टोरिंगको वाइवलीय उदाहरणहरू पत्ता लगाउनु ।
- मेन्टोरिंग सँग सम्बन्धित मुख्य बुँदाहरूको वर्णन गर्नु ।

#### मेन्टोरिंगको वाइवलीय उदाहरणहरू

धर्मशास्त्रको धेरै कथाहरूले मेन्टोरिंग प्रक्रियालाई पवित्र आत्माले अगुवाई गरेका र शक्तिशाली बनाएका मानिसहरूद्वारा परमेश्वरको योजनाहरू पुरा भएको रूपमा प्रदर्शन गर्दछ । एउटा पुस्ताले अर्को पुस्ताको सेवा गर्दछ । अभिभावकहरूले आफ्नो नानीहरूलाई ईश्वरीय सम्पदा हुनको लागि परमेश्वरको बारेमा आफ्नो ज्ञान सिकाउँदछ । एक जना अगुवाले उसको वा उनको उत्तराधिकारीलाई परमेश्वरको तरीका र अगुवापनको बारेमा निर्देशनहरू दिँदछ । धेरै कथाहरू छन् तर हामी मेन्टोर र चेलाको बिचमा केहि सम्बन्धहरूमा केन्द्रित हुनेछौं जसले मेन्टोरिंगको बारेमा वाइवलीय जग प्रस्तुत गर्दछ ।

#### मेन्टोरको रूपमा मोशा

व्यक्तिगत रूपमा वा समूहहरूमा यी पदहरू पढ्नुहोस् । समूहहरूमा पढ्न लगाउनु र अन्त्यमा जवाफ बाँड्नु गर्न लगाउनु सहयोगी हुन सक्छ ।

प्रस्थान १७:९-१४, २४:१३-१८, ३२:१७-१८, ३३:११, गन्ती ११:२४-२९, १४:६-९, ३०, ३८, २७:१८-२३, ३२:१२, ३४:१७, व्यवस्था १:३८, ३:२१-२२, २८, ३१:३, ७-८, १४, २३, ३२:४४-४६, ३४:९, यहोशू १:१-१८, २४:३१, न्यायकर्ता २:७-११ ।

प्रतिज्ञा गरेको देशमा स्थापनाको इतिहासमा यी केहि महत्वपूर्ण विशेषताहरू छन् ।

१. कसरी मोशा र यहोशूको सम्बन्ध विकसित भयो वर्णन गर्नुहोस् ।

---



---

२. मोशासँग भएको ज्ञान र अनुभव के थियो जुन यहोशूलाई आवश्यक थियो ?

---



---

३. मोशाले कसरी त्यो ज्ञान र अनुभव यहोशूलाई हस्तान्तरण गर्यो ?

---



---

४. यहोशूको मोशासँगको सम्बन्धको परिणाम स्वरूप उ कसरी विकसित वा बृद्धि भयो ?

---



---

५. कसरी मोशाले यहोशूलाई सशक्त बनायो ?

---



---

६. परमेश्वरको मानिसको लागि अन्तिम नतिजा कस्तो भयो ?

---



---

### मेन्टोरको रूपमा बारनाबास

व्यक्तिगत रूपमा वा समूहहरूमा, यी पदहरू पढ्नुहोस् । समूहहरूमा पढ्न लगाउनु र अन्त्यमा जवाफ बाँड्नु गर्न लगाउनु सहयोगी हुन सक्छ ।

प्रेरित ९:२७-२९, ११:२५-२६, १५:३६-४१ । कलस्सी ४:१० । १ पत्रुस ५:१३ । प्रेरित १२:२५, १३:४-५, १३:१३ । फिलेमोन १:२४ ।

### टार्ससको शावलसँग । पावल

दमस्कसमा भएको कुराकानीको ३ वर्ष पछि, टार्ससको शावल प्रेरितहरूलाई भेट्नको लागि यरुशलेम तर्फ यात्रा गर्‍यो ( गलाती १:१८) । तरैपनि, त्यहाँ भएका विश्वासीहरू आफूहरूलाई अघि सतावट गर्ने व्यक्ति अहिले खीष्टमा सँगै विश्वासी भएको विश्वास गर्न हिचकिचाए । बारनाबासले विश्वासी शावल प्रेरितहरू र विश्वासीहरूको संगतिमा ग्रहण गरियोस् भनेर मध्यस्थ हुनको लागि आफ्नो प्रतिष्ठालाई खतरामा पारे । पछि, प्रेरितहरूले बारनाबासलाई एन्टिओकमा भएको अन्य जातिहरूको नयाँ विश्वासी समुदायलाई निरीक्षण गर्न, उत्साह दिन र बलियो बनाउन पठाए । उसले तत्कालै शावलको सेवकाईलाई अझ अगाडी बढाउने अवसरलाई देख्यो, र टार्ससबाट शावललाई एन्टिओकमा ल्यायो । त्यहाँ, बारनाबासलाई मेन्टोरको रूपमा पाई, शावलले सेवकाईमा प्रगति गर्‍यो । बारनाबासले शावल(अब पावल भनिन्थ्यो)लाई अगुवापनको नयाँ भूमिका वहन गर्न लगाएर मेन्टोरिंग प्रक्रियामा महत्वपूर्ण चरण प्रदर्शन गर्‍यो । पवित्र आत्माको निर्देशनमा, उसले आफ्नो चेलालाई पावललाई बोलावट भएको भूमिकामा पुऱ्यायो ।

- बारनाबास प्रेरितहरूले दिएको नाम हो जसको अर्थ उत्साहको पुत्र हो (प्रेरित ४:३६) ।
- मेन्टोरिंगको सम्बन्धको शुरुवाट बारनाबासद्वारा भयो (प्रेरित ९:२७) ।
- बारनाबासले परमेश्वरको राज्यको लागि शावलको क्षमतालाई देख्यो र बुझ्यो (प्रेरित ९:२७-२९) ।
- उसले शावलको लागि सेवकाईको ठाँउ भेट्यो र उसँग मिलेर सेवकाई गर्‍यो (प्रेरित ११:२५-२६) ।
- उसले नमूना प्रस्तुत गरिदियो जुन पछिबाट पावलले आफ्नो सेवकाईमा त्यसलाई नक्कल गर्न सक्‍यो (१ कोरिन्थी ११:१, २ तिमोथी २:२) ।
- उसले पावललाई अगुवापनको स्थान ग्रहण गर्न लगाउन सक्‍यो (प्रेरित १३:७-४६) ।
- बारनाबासले मर्कूस भनिने यूहन्नालाई, जसले पावलसँग मिलेर, नयाँ नियमको एक तिहाई पुस्तकहरू लेखे, पनि मेन्टोरिंग गर्यो ।

१. बारनाबास र शावल(पावल) विचको सम्बन्धको विकास कसरी भयो वर्णन गर्नुहोस् ।

---



---

२. बारनाबाससँग भएको ज्ञान र अनुभव के थियो जुन पावललाई आवश्यक थियो ?

---

---

३. कसरी त्यो ज्ञान र अनुभव पावललाई हस्तान्तरण गर्यो ?

---

---

४. पावलको बारनाबाससँगको सम्बन्धको परिणाम स्वरूप उ कसरी विकसित वा वृद्धि भयो ?

---

---

५. कसरी बारनाबासले पावललाई सशक्त बनायो ?

---

---

६. बारनाबासले पावललाई गरेको मेन्टोरिंगमा सकारात्मक नतिजा के थियो ?

---

---

**मर्कूस भनिने यूहन्ना सँग**

१. पावलले किन मर्कूस भनिने यूहन्नासँग अझ निरन्तर काम गर्न चाहेन ?

---

---

२. बारनाबास र पावलले के निर्णय गर्‍यो ?

---

---

३. पावल र बारनाबासले कसलाई मेन्टोरिंग गर्न लागेको थियो ?

---

---

४. पावल र बारनाबासको मेन्टोरिंगको नतिजा के थियो ?

---

---

**मेन्टोरको रूपमा पावल**

पावलले आफ्नो पछिल्लो सबै सुसमाचार यात्राहरूमा उसले बारनावासबाट प्राप्त गरेको मेन्टोरिंगको नक्कल गर्यो । प्रेरितको पुस्तक र पावलको पत्रहरूमा, पावलसँगै काम गरेकाहरू भनि १६ जना मानिसहरूको नाम उल्लेख गरिएका छन् । लुकाले पावलको एक वा अरु थप यात्राहरूमा सहकर्मीको रूपमा अन्य ७ जनाको नाम दिएका छन् । यी सबै जनाले उसको निर्देशन र उसँगको सम्बन्धबाट लाभान्वित भए भनि नवताइकन अगाडी बढेको छ । उसले आफ्नो पत्रमा तिनहरू प्रतिको आकर्षण प्रकट गरेको कुराबाट यो निश्चित गर्दछ । एसियामा भएको सातवटा मण्डलीहरूको अगुवाहरू जस्तै एफिससमा भएको मण्डलीको अगुवाहरू पावलको मेन्टोरिंगको फल थियो (प्रेरित १९:१०, प्रकाश २-३) । पछिबाट पावलले आफ्नो व्यक्तिगत निर्देशनको सन्देशहरूको रूपरेखा विशेष गरी दुई जना व्यक्तिहरू—तिमोथी र तितस तर्फ तेस्र्याएको थियो । पावलले दुवैलाई “विश्वासमा छोराहरू”को रूपमा सम्बोधन गरेको छ, सम्भवत तिनीहरूलाई उसले परिवर्तन गरेकाहरू भनि संकेत गरेको हुनुपर्छ । पावलको उसको नाम कहलीएको चेलाहरू प्रतिको मेन्टोरिंगको चासोको विशेषतालाई पत्ता लगाउन प्रेरितको पुस्तक, पावलको पत्रहरू, र तिमोथी र तितसलाई लेखिएको पत्रहरूलाई हेर्नुहोस् ।

व्यक्तिगत रूपमा वा समूहहरूमा, यी पदहरू पढ्नुहोस् । समूहहरूमा पढ्न लगाउनु र अन्त्यमा जवाफ बाँड्नु गर्न लगाउनु सहयोगी हुन सक्छ ।

प्रेरित १६:१-५, १७:१४, १९:२२, २०:४ । १ कोरिन्थी ४:१७, २ कोरिन्थी १:१,१९, ७:५-१६, ८:६,१६-२४, १२:१८, गलाती २:१ -३, फिलिप्पी २:१९-२२, २ थेसलोनिकी ३:१-३,६, १ तिमोथी १:२,१८-२०, २ तिमोथी ४:१०, तितस १:४-५ ।

१. पावलले अगुवाहरूको रूपमा विकास गर्नको लागि कसरी जवान मानिसहरूसँगको सम्बन्धलाई प्रयोग गरे वर्णन गर्नुहोस् ।

२. पावललाई के थाहा थियो र उसले के कुराको अनुभव गरे जुन तिमोथी र तितसले थाहा पाउन खाँचो थियो ?

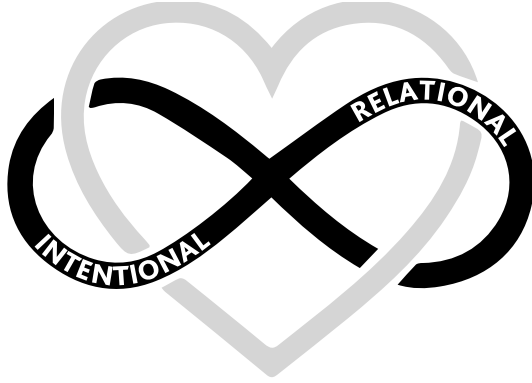
३. तिमोथी र तितसलाई हस्तान्तरण गरिएको ज्ञान र अनुभव के थियो ?

४. पावलसँगको सम्बन्धको नतिजाको रूपमा कसरी तिमोथी र तितसले विकास गर्यो र बृद्धि भयो ?

५. पावलले कसरी आफ्नो चेलाहरूलाई सशक्त गरे?

६. पावलको मेन्टोरिंगको सकारात्मक नतिजा के थियो ?

## “मेन्टोरिंग”को परिभाषा



### हामीले किन मनशाय प्रकट गर्नुपर्छ ?

मेन्टोरिंग “एउटा सम्बन्धगत अनुभव हो जसमा एक जना व्यक्तिले अर्कोलाई परमेश्वरले दिनुभएको श्रोतहरू बाँडेर सशक्त पार्दछ” – स्तानले र क्लिन्टन

पहिलो परिभाषा सँग धेरै मिल्दो जुल्दो अर्को परिभाषा :

“सबै मनशायहरू र उद्देश्यहरूको लागि,.....मेन्टोरिंग (भन्नाले) अर्को व्यक्तिलाई दिईएको जीवनको कुनैपनि क्षेत्रमा क्षमतामा, चरित्रमा, ज्ञानमा बढ्न सहायता गर्नु हो । सामान्यतया यसले यो संकेत गर्छ कि दुई जना मध्ये एक जना बढी अनुभवी, धेरै ज्ञानी छ र त्यसैले त्यससँग जवान, कम अनुभवी, कम ज्ञान भएको व्यक्तिलाई केहि कुरा हस्तान्तरण गर्न योग्य थोक छ । यस प्रकारको “हस्तान्तरण”को व्यवस्था जसलाई हामी मेन्टोरिंग भनि भन्छौं ।”

– ओस्टरहाउस र तेजा

१. मेन्टोरिंग एउटा सम्बन्धगत प्रक्रिया हो ।
२. यो मनशाय हो । यो स्वभाविक वा उद्देश्य नभएको होईन ।
३. मेन्टोरसँग बाँड्नु गर्नको लागि अनुभव हुन्छ ।
४. केहि कुरा हस्तान्तरण गरिन्छ (श्रोतहरू, जानकारीहरू) ।
५. मेन्टोरले विकास गर्न सहजकर्ताको काम गर्छ ।
६. मेन्टोरले सशक्त पार्दछ ।

तपाईंले यो परिभाषाको तत्वहरूलाई स्पष्ट पार्नको लागि केहि थप प्रश्नहरू सोध्न चाहनुभएको हुन सक्छ ।

- सम्बन्धगत प्रक्रिया भन्नाले के बुझिन्छ ?
- मेन्टोरिंग प्रक्रियाको लक्ष्य के हो ?
- मेन्टोरिंगमा जीवनको कुन क्षेत्रहरू र अनुभवहरू समावेश हुन्छन् ?
- विकास गर्न सहजकर्ताको काम वा सशक्त पार्नु भन्ने वक्तव्यको अर्थ के हो ?
  १. तपाईंलाई कहिले मेन्टोर गरिएको थियो आफ्नो अनुभव बाँड्नुहोस् ।
  २. यदि उहाँ को हुनुहुन्छ तपाईंलाई याद छ भने, त्यसको बारेमा कुरा गर्नुहोस् ।

सम्बन्धगत – मनशाय – बाँड्नु – विकास गर्न सहजकर्ताको काम – सशक्त पार्नु

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

३. के यो स्वभाविक वा योजना गरिएको हुन्छ ?

### “मेन्टोर”को परिभाषा

मेन्टोर ओडिसीको, जो चाहि ओडिसीको जवान छोरा टेलेमाकस को जिम्मेवार व्यक्ति थियो, सन्दर्भमा एउटा व्यक्ति थियो । मेन्टोरले उसको सल्लाहकार र गुरुको काम गर्थ्यो ।

मेन्टोर भन्ने शब्द होमेरको महाकाव्य ओडिसीबाट शुरु भएको थियो । जब ओडिसीले ट्रोजन युद्धको लागि आफ्नो घर छोड्यो, उसले आफ्नो छोरा टेलेमाकसलाई मेन्टोर नाम भएको बुद्धिमान र भरोसा योग्य नोकरको जिम्मामा दियो । मेन्टोर यो जवान मानिसको सामाजिक विकास, शिक्षा, र जीवनको तयारीको लागि बाटो देखाउन जिम्मेवार थियो । यसप्रकारले, मेन्टोरलाई समान्यतया एक जना बुद्धिमान र भरोसायोग्य सल्लाहकार र शिक्षकको रूपमा परिभाषित गरिन्छ । यो स्तरीय शब्दकोषमा यस प्रकारले प्रकाश पारिएको छ : “एक जना भरोसा गरिएको सल्लाहकार वा मार्ग निर्देशक” । मेन्टोर एक जना अनुभवि व्यक्ति हो जो कम अनुभवि व्यक्तिसँग सेवकाईको सम्बन्धमा त्यो व्यक्तिको क्षमताहरु, दक्षताहरु, दृष्टिकोणहरु, र आत्मिकी परिपक्वतामा तर्क गर्ने उद्देश्यले विकासात्मक सम्बन्धमा प्रवेश गर्दछ ।

### “चेला”को परिभाषा

मेन्टोरिंग सम्बन्धको दोस्रो व्यक्तिको वर्णन गर्नको लागि सामान्यतया प्रोटेजि र सिकारुलाई प्रयोग गरिन्थ्यो । यी हरेक शब्दहरुले मेन्टोरमा भर पर्ने र नियन्त्रण वा सुरक्षा भन्ने अर्थ दिन्छ जुन मण्डली स्थापनाको सेवकाईको अवधारणाको बुझाईको सन्दर्भमा उपयुक्त छैन ।

१. चेला एक जना सक्रिय सिकारु हो जसले सचेत भई विकासको यात्रालाई अपनाएको हुन्छ ।

के चेला एक जना सक्रिय वा निस्क्रिय सहभागी हो ? किन ?

२. चेलाले मूल्यांकन गर्न, व्यवहारमा उतार्न, र प्रभावकारी रूपमा उसको ज्ञान, दक्षता, अन्तरज्ञान, दृष्टिकोण, वा प्रदान गरिएको बुद्धिलाई प्रयोग गर्न प्रयत्न गर्दछ ।

किन चेलालाई उसले आफूले आफ्नो मेन्टोरबाट पाएको कुरालाई मूल्यांकन गर्न वा व्यवहारमा उतार्न महत्वपूर्ण छ ?

सक्रिय – मूल्यांकन गर्नु – व्यवहारमा उतार्नु – प्रयोग गर्नु

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग



## चेला बनाउने, मेन्टोर, प्रशिक्षक

हामी चेला बनाउँछौं	नयाँ <u>विश्वासीहरुलाई</u>	जग
जग राख्ने काम		
हामी मेन्टोर गच्छौं	नयाँ <u>अगुवाहरुलाई</u>	निर्माण गर्नु
अगुवापन निर्माण गर्नु		
हामी प्रशिक्षण दिन्छौं	सेवकाईमा <u>सिकारुहरु</u>	सहजीकरण गर्नु
फलफलाउन तिनीहरुलाई सहायता गर्नु		

यो विन्दुमा, केहि विचारहरु स्पष्ट पार्नु आवश्यक हुन सक्छ जुन मेन्टोरिंगको बारेमा प्रख्यात छलफलहरुमा अन्यौल हुनसक्छ । येशू ख्रीष्टको अन्तिम आदेश(महान आज्ञा)मा, उहाँले आफूलाई पक्ष्याउनेहरुलाई सबै देशमा चेलाहरु बनाउन निर्देशन दिनुभयो । के चेलापन र मेन्टोरिंगले एउटै अर्थ बोकेको हुन्छ र एउटै लक्ष्य हासिल गर्छ ? केहि लेखकहरुले चेलापनलाई आत्मिक वृद्धिको जीवन पर्यन्त प्रक्रियाको रुपमा हेर्दछन्, जब कि अरुले त्यसलाई ख्रीष्टियन जीवनमा शुरुको तालिमको रुपमा हेर्छन् । कसैले मेन्टोरिंगलाई उच्च तहको चेलापनको रुपमा लिन्छन् । कुन चाँहि विन्दुमा चेलापनको कामले मेन्टोरिंग गर्न बाटो खोल्दछ ? मेन्टोरिंग कसरी चेला बनाउने र प्रशिक्षण दिने जस्ता सम्बन्धित विचारधाराहरु सँग फरक छ ?

### निष्कर्ष :

व्यक्तिगत रुपमा तपाईंलाई मेन्टोरिंगको कुन पक्षहरु उत्साहजनक छन् ?

---



---



---

तपाईंलाई मेन्टोरिंगको कुन पक्षहरुलाई सबै भन्दा धेरै चुनौतीपूर्ण लाग्यो ?

---



---



---

विश्वासीहरु – अगुवाहरु – सिकारुहरु

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

तपाईंको आफ्नै शब्दमा भन्नुपर्दा, मेन्टोर के हो ?

---

---

---

तपाईंको आफ्नै शब्दमा भन्नुपर्दा, सिकारु के हो ?

---

---

---

## सेसन २ वयस्क सिकारुहरुलाई मेन्टोरिंग गर्नु

“तपाईंले एकजना मानिसलाई कुनै पनि कुरा सिकाउन सक्नुहुन्न, मात्र तपाईंले आफूभित्र त्यसलाई खोजी निकाल्न सहायता गर्न सक्नुहुन्छ”  
– गालिलिओ गालिलिइ

### उद्देश्यहरु

- पेडागोगी र एन्ड्रागोगी बिचमा फरक देखाउनु ।
- मण्डली स्थापकलाई वयस्क सिकारुको रुपमा प्रस्तुत गर्नु ।
- वयस्कहरुको सिक्ने शैलीको बारेमा खोजी गर्नु ।
- वयस्क सिकारुहरुले सामना गर्नुपर्ने चुनौतिहरुको पहिचान गर्नु ।
- मेन्टोर र सिकारुको लागि मेन्टोरिंगको फाईदाहरुको सूचि बनाउनु ।

वयस्कहरुलाई सिकाउने र बालकहरुलाई सिकाउने बिचको फरकपनाको बारेमा छलफल गर्नुहोस् ।

सामान्यतया पेडागोगीलाई सिकाउने विधिहरु वा रणनीतिहरुको रुपमा उल्लेख गरिन्छ । तरैपनि, वयस्क शिक्षाको सन्दर्भमा वर्तमान अनुसन्धानले यो देखाउँछ कि वयस्कहरुको सिक्ने ढाँचा बालकहरुको र जवानहरुको ढाँचा भन्दा धेरै नै फरक छ । यी अध्ययनहरुले एन्ड्रागोगी नामक वयस्क शिक्षाको सन्दर्भमा एउटा नयाँ रणनीतिक दृष्टिकोणको परिचय गर्न प्रभावित गरेको छ ।

पेडागोगी	एन्ड्रागोगी
ग्रीक παιδος “पेआइडोस,” भनेको बालक र γωγος “गोगोस,” भनेको अगुवाई गर्नु	ग्रीक άνήρ भनेको मानिस र άγωγη भनेको सहायता गर्नु वा मार्गदर्शन गर्नु ।
<u>बालकहरुलाई सिकाउने</u> विज्ञान र कला ।	<u>वयस्कहरुलाई सिक्न सहयोग गर्ने</u> विज्ञान र कला ।

**नोट :** धेरै सहभागीहरुले एन्ड्रागोगीलाई “वयस्कहरुलाई सिकाउने”को रुपमा परिभाषित गर्ने भएतापनि, वास्तविक जवाफ एन्ड्रागोगी भनेको वयस्कहरुलाई सिक्न सहयोग गर्ने विज्ञान र कला हो । यो भिन्नता एकदमै महत्वपूर्ण छ र बारम्बार यसलाई जोड दिइनु पर्छ ।

### वयस्क सिकारुहरुको विशेषताहरु

हाम्रो सिकारुहरु वयस्क सिकारुहरु हुन् । हरेकसँग जीवनभरका अनुभवहरु छन् जुन नयाँ जानकारीहरुको छानविन र मूल्यांकन गर्न र निर्णयहरु गर्न उपयोगी हुन्छ । तापनि सबैजनासँग मण्डली स्थापना र पास्टरीय सेवकाई सम्बन्धि अनुभवहरुको अभाव छ । तरैपनि, सिकारुले सेवकाईको तालिमको नयाँ चरणमा प्रवेश गर्न रोजेको छ । तिनीहरुले आफ्नो विकास सहज गराउन बुद्धिमानी सल्लाहको खोजी गर्छ । तिनीहरु, जसले तिनीहरुको मेन्टोरको रुपमा सेवा गर्छन्, यो सम्बन्धमा प्रवेश गर्नको लागि वयस्कहरुले कसरी सबैभन्दा असल तरीकाले सिक्छन् भन्ने बुझेको हुनुपर्छ ।

बालकहरुलाई सिकाउनु – वयस्कहरुलाई सिक्न सहायता गर्नु

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

१. तिनीहरू स्व-परिचालित हुन्छन् ।
२. तिनीहरूले निर्णयहरू गर्छन् र जिम्मेवारी स्वीकार गर्छन् ।
३. तिनीहरूले आफ्नो अनुभवहरूलाई सिक्ने प्रक्रियामा ल्याउँछन् ।
४. तिनीहरू आफूले समाधान गर्न चाहेको चुनौतिहरूमा केन्द्रित हुन्छन् ।
५. तिनीहरू सिक्नको लागि तयार स्व-प्रेरित हुन्छन् ।
६. तिनीहरूले तत्काल उपयोगीता खोज्छन् ।

**वयस्क सिकारुहरूको विशेषताहरूको बारेमा थाहा गर्नु किन आवश्यक छ ?**

सहभागीहरूलाई वर्णन गर्नुहोस् कि यो पाठमा तिनीहरूले मेन्टोरिंगको बारेमा वयस्क सिकारुहरूको विशेषताहरू, खाँचोहरू, र क्षमताहरूको सन्दर्भमा खोजी गर्नेछन् । यसले अर्को सम्बन्धित प्रश्न पैदा गर्छ : कसरी मेन्टोरिंग परम्परागत शिक्षण पद्धतीहरू प्रयोग गरी वयस्कहरूलाई तालिम दिने र विकास गर्ने भन्दा फरक छ ?

१. **वयस्क सिकारुहरू स्व-परिचालित हुन्छन् ।** मेन्टोरले आफ्नो मुद्दालाई लागु गर्ने होइन सिकारुको मुद्दामा जोड दिनुपर्छ । यदि मेन्टोरले आफ्नो मुद्दालाई लागु गर्नु भन्ने के हुन सक्छ ?

---



---



---

२. **तिनीहरूले आफ्नो निर्णयहरू आफै गर्छन् ।** मेन्टोरले आफ्नै जवाफ दिने नभई सिकारुहरूलाई तिनीहरू आफैले उचित निर्णयहरू गर्न मार्गनिर्देश गर्नुपर्छ । यदि सिकारुको सट्टामा मेन्टोरले निर्णयहरू गरेमा के हुन्छ ? त्यो कसको निर्णय हो ?

---



---



---

३. **तिनीहरू सँग अनुभवहरूको भण्डार छ ।** मेन्टोरिंगलाई बेहतर बनाउनको लागि यसलाई ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । तिनीहरूमा जम्मा भएको अनुभवहरूले तिनीहरूलाई नयाँ जानकारीहरू र अनुभवहरूलाई मूल्यांकन गर्न र आत्मसात गर्ने क्षमता प्रदान गर्छ । कसरी गैर सेवकाई अनुभवले सेवकाईको समस्यालाई समाधान गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ ?

---



---



---

४. **तिनीहरू आफ्नो चुनौतिहरूमा केन्द्रित हुन्छन् ।** मेन्टोरले आफ्नो मेन्टोरिंगलाई सिकारुलाई तिनीहरूको चुनौतिहरूको समाधान गर्ने बैकल्पिक तरीकाहरूको खोजी गर्नको लागि सहायता पुऱ्याउनेमा आधारित हुनपर्छ । सैद्धान्तिक समाधानहरू मात्र नभई उपयोग गर्न सकिने वा नसकिने व्यवहारिक समाधानहरू खोज्नुपर्छ । मण्डली स्थापनामा कसरी सिकारुको अनुभवहरू व्यवहारिक समाधान पत्ता लगाउनको लागि औजार हुन सक्छ ?

---



---



---

स्व-परिचालित – निर्णयहरू – अनुभवहरू – केन्द्रित – स्व-प्रेरित – तत्काल उपयोगीता

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

५. तिनीहरू स्व-प्रेरित हुन्छन् । : मेन्टोरलाई उसको सिकारुले सिकोस् भनेर बल गर्न आवश्यक हुँदैन । सबै भन्दा शक्तिशाली प्रेरकहरू तिनीहरूको लक्ष्यहरू पुरा गर्ने आफ्नै आन्तरिक दबावहरू हुन् । कहिले तिनीहरूले केहि महत्वको कुरा सिक्छन् ? त्यो कहिले व्यक्तिगत प्रेरणाबाट हुन्छ वा शिक्षकको प्रेरणाद्वारा हुन्छ ?

---



---

६. तिनीहरूले तत्काल उपयोगीता खोज्छन् । बालकहरूको तुलनामा वयस्क सिकारुहरूलाई आफूले सिकेको कुराहरूको तत्काल उपयोगीता चाहन्छन् वा यो महत्व छैन थाहा गर्न चाहन्छन् । यदि तिनीहरूले आफूले सिक्दै गरेका कुराहरूलाई आफ्नो जीवनमा कसरी उपयोग गर्ने देखेनन् भने तिनीहरू सहभागी हुन छोड्छन् र आउन छोड्छन् ।

---



---

### सिकने ढाँचाहरू

मण्डली स्थापक सिकारुहरू प्रत्येकले भिन्न क्षमताहरू र आवश्यकताहरू भएको विविध मानिसहरूको समूहको प्रतिनिधित्व गर्छ । हामीले सिकने ढाँचाहरू भन्ने शब्दावलीलाई हरेक व्यक्तिले नयाँ जानकारीहरूलाई कुन तरीकाले प्रशोधन गर्छ भनि वर्णन गर्न प्रयोग गर्छौं । प्रत्येकले एकै तरीकाले सिक्दैनन् – सिकने ढाँचाहरू हरेक व्यक्तिको लागि जन्मजात हुन्छ । सिकने अनुभवहरूलाई विभिन्न विधिहरू प्रयोग गरी बुझ्न र धारण गर्न सहज गर्न हरेक सिकारुहरूलाई नयाँ जानकारी अनुकूल बनाई दिएर अधिकतम बनाउन सकिन्छ । तल सूचिकृत गरिएको ढाँचाहरूले अनुसन्धानकर्ताहरूद्वारा समान्यतया सबैभन्दा बढी स्वीकार गरिएको ढाँचाहरूको प्रतिनिधित्व गर्दछ । यी वर्णनहरूले सिकारुहरूलाई मेन्टोरिंग सम्बन्धलाई अधिकतम महत्व दिनको लागि तिनीहरूको सिकने ढाँचाहरू पहिचान गर्न सहायता पुऱ्याउँछ ।

१. **श्रवण** : श्रवण वा मौखिक सिकारुहरूले जब तिनीहरूलाई मौखिक रूपमा जानकारी दिइन्छ राम्रो गर्छन् । तिनीहरूले लेक्चरहरू र छलफलहरूको लागि उच्च तहको स्मरण र धारणको अनुभव गर्छन् ।

२. **दृश्य** : जब जानकारी पढिन्छ वा हेरिन्छ, दृश्य सिकारुहरूले एक दमै राम्रो सिक्छन् । तिनीहरूले चित्रणहरू, चित्रहरू, र दृष्टान्तहरूद्वारा सबै भन्दा बढी स्मरण गर्न सक्छन् ।

३. **किनेस्थेटिक** : किनेस्थेटिक सिकारुहरूलाई स्पर्शद्वारा सिकने सिकारुहरू पनि भनिन्छ । तिनीहरू पत्ता लगाई सिकने सिकारुहरू हुन् जसको सिकने क्षमता स्पर्श र परीक्षणद्वारा वृद्धि गर्न सकिन्छ ।

४. **वातावरणीय** : सहज परिवेश, प्रकाश, र उचित तापक्रमको तहहरूले वातावरणीय सिकारुहरूको नयाँ जानकारीको प्रशोधन र धारण गर्न सिकने क्षमताको वृद्धि गर्छ ।

यी मध्ये तपाईंको सिकने ढाँचा कुन हो ? यसलाई सहायता गर्नको लागि आफ्नो व्यक्तिगत अनुभव बाँड्नुहुन्छ ।

---



---

श्रवण – दृश्य – किनेस्थेटिक – वातावरणीय

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

तपाईले तपाईको सिकारुलाई उसको आफ्नो सिकने ढाँचा पहिचान गर्न कसरी सहायता गर्न सक्नुहुन्छ ?

तपाईले आफ्नो मेन्टोरिंग ढाँचालाई तपाईको सिकारुको सिकने ढाँचालाई मिल्ने गरी कसरी समायोजन गर्न सक्नुहुन्छ ?

### मण्डली स्थापकहरुले सामना गर्ने चुनौतिहरु

चेलाहरु विविध व्यक्तिहरुको एउटा समूहको सदस्यहरु हो जसलाई एउटै उद्देश्यको लागि बोलावट भएको हुन्छ। तिनीहरु पूर्ण रुपमा विभिन्न भौगोलिक वर्गबाट, र विभिन्न आर्थिक वर्ग र व्यवसायबाट आएका हुन्छन्। तिनीहरुको शैक्षिक स्तर फरक हुन्छ, जस्तो कि तिनिहरुको शैक्षिक क्षमताहरु र बौद्धिक क्षमताहरु पनि फरक हुन्छन्। तिनीहरुको अनुभवको सन्दर्भमा, तिनीहरु भर्खरको अगुवाहरु देखि लिएर परिपक्व सेवकाईको अगुवाहरुको दायरा भित्र पर्छन्। त्यहाँ दुई जना उस्तै व्यक्तिहरु हुँदैनन् जसँग एकसमान प्रतिभाहरु, दक्षताहरु, क्षमताहरु, र आत्मिकी वरदानहरु हुन्छन्। त्यसकारण, जुन बेला तिनीहरु तालिमको प्रक्रियामा प्रवेश गर्छन् तिनीहरुको पृष्ठभूमि वा जीवनको चरण जस्तोसुकै भएतापनि, मालिकले तिनीहरुलाई बोलाएको भूमिका पुरा गर्नको लागि चेलाहरुलाई सुसज्जित गर्न उचित ध्यान दिनुपर्छ। सेवकाईको लागि आवश्यक तालिमको प्रक्रिया र त्यसपछिको यस व्यवसायमा प्रवेशले नयाँ मण्डली स्थापकहरुलाई नयाँ चुनौतिहरु दिन्छन्। चेला यहि समयमा नै परिवारको पालन पोषण गर्नुपर्ने व्यक्ति, एक जना सेवक, र एक जना विधार्थी पनि हुन सक्छ। यो उसको नियमित जिम्मेवारीहरु र कर्तव्यहरु वाहेक केहि थप हो।

– सहभागीहरुलाई एक जना व्यक्तिको उदाहरण दिन लगाउनुहोस् जो प्रतिकुल पृष्ठभूमिबाट येशू ख्रीष्टमा आए, तर पास्टर र अरु विश्वासीहरुको प्रभाव सम्भवत मेन्टोरिंगको कारण परिपक्व इसाई अगुवा भएका छन्।

– सहभागीहरुलाई चेलाहरुले मण्डली स्थापना गर्दा सामना गर्नुपर्ने सम्भाव्य चुनौतिहरु पहिचान गर्न लगाउनुहोस्।

### १. वर्तमान जिम्मेवारीहरुलाई सन्तुलन गर्नु

- परिवार
- जागिर
- शिक्षा, सेवाकाइको तालिम
- आत्मिकी वृद्धि र स्वास्थ्य
- अन्य सामाजिक जिम्मेवारीहरु
- समयको व्यवस्थापन

### २. अर्थहरुको व्यवस्थापन

- परिवार
- शिक्षा
- सेवकाइ

सन्तुलन गर्नु – अर्थहरु

- काम (बहु-व्यावसायिक मण्डली स्थापकहरु)

### ३. विश्वस्त हुनु

- कक्षाकोठा र बाहिरी गृहकार्यहरूसँग सम्बन्धित शैक्षिक चुनौतिहरु
- असफल हुने डर
- सेवकाई सम्बन्धि योग्यताहरु

### ४. सहयोग व्यवस्थाको विकास गर्नु

- साथीहरु र आफन्तहरु जसले परिवारको लागि भावनात्मक समर्थन प्रदान गर्छ
- प्रार्थना सहयोगीहरु र मध्यस्थताको प्रार्थना गर्ने समूह
- मेन्टोर

सहभागीहरुलाई समूहहरुमा विभाजन गर्नुहोस् र सूचिकृत गरिएका चुनौतिहरु मध्ये कुनै एउटाको सामना गर्न चेलाहरुलाई सहायता गर्ने सल्लाहहरु पत्ता लगाउन भन्नुहोस् ।

### मेन्टोरिंग प्रक्रियाद्वारा हुने फाइदाहरु र उपलब्धिहरु

#### मेन्टोरिंगको फाइदाहरु :

चेलाहरुको लागि :

- उसले भार उठाउनको लागि कोहि एक जना पाउनेछ ।
- उसले सफल हुने राम्रो सम्भावना पाउनेछ ।
- उसले उत्तरदायी हुने कोहि एक जना पाउनेछ ।
- उसले नयाँ मण्डलीमा द्रुत र वृहत वृद्धि देख्नेछ ।
- उ बढी अनुभवी व्यक्तिसँग सम्बन्ध गाँसेर परिपक्व बन्नेछ ।
- उसले बुद्धिमानी सल्लाहसँग सहज पहुँच पाउनेछ ।
- उसले भविष्यको सेवकाईको नमूना हुनको लागि स्वस्थ आत्मिकी सम्बन्धको विकास गर्नेछ ।
- उसँग अरुहरुलाई मेन्टोरिंग गर्नको लागि उचित नमूना हुनेछ ।

मेन्टोरले :

- मेन्टोरको लागि :
- उसले आफ्नो अनुभवहरु र दर्शन बाँड्ने आनन्दको अनुभव गर्नेछ ।
- उसले परमेश्वरको राज्यलाई सुदृढ गर्न सहायता गर्नेछ ।
- मेन्टोरिंग सम्बन्धद्वारा उ समृद्ध(अभ्र राम्रो) हुनेछ ।
- उसले आफ्नो सेवकाईको वृद्धि भएको असर र प्रभावकारिता देख्नेछ ।
- उ समयको फुजुल खर्च र दुरुपयोगबाट जोगिन्छ ।
- उसले लामो समयसम्म रहने विरासत(प्रभाव) छोड्नेछ ।
- उसले सिक्नेछ । जसले सिकाउँछ उसले अभ्र राम्रो सिक्छ ।
- उसले परमेश्वरको राज्य निर्माणमा सहायता गर्छ ।

**निष्कर्ष :**

चेलाको विशेषताको बारेमा तपाईंको ज्ञानले मण्डली स्थापकहरूलाई राम्रो सिक्नलाई कसरी सहायता गर्ने भनि तपाईंलाई कसरी सहायता गर्छ ?

---

---

---

---

---

यस सेसनले मेन्टोरिंग प्रतिको तपाईंको दृष्टिकोणलाई कसरी फरक बनाएको छ ? चेलाको विशेषताहरूको बारेमा तपाईंले सिक्नुभएको कुराहरूको परिणाम स्वरुप तपाईंले मण्डली स्थापकहरूलाई कसरी मेन्टोर गर्नुहुन्छ ?

---

---

---

---

---



## सेसन ३ मेन्टोरिंग सम्बन्ध

“अन्त्यमा, यात्रा यात्रीमा भर पर्दछ गाइडमा होइन”  
– गालिलिओ गालिलिइ

### उद्देश्यहरु

- असल मेन्टोर र विषालु मेन्टोरको केहि गुणहरुको सूचि बनाउने ।
- असल चेला र खराब चेलाको केहि गुणहरुको सूचि बनाउने ।
- मेन्टोरिंगको केहि खतराहरुको पहिचान गर्ने ।
- भरोसा र गोपनियताको महत्वको पहिचान गर्ने ।

समूहमा भएकाहरुलाई तिनीहरुको जीवनकालमा कुनै समयमा कसैले तिनीहरुलाई मेन्टोर गरेको क्षणको बारेमा पून विचार गर्न भन्नुहोस् । के त्यो व्यक्ति असल मेन्टोर थियो? यदि थियो भने, के कुराले त्यो व्यक्तिलाई असल मेन्टोर बनायो ? असल मेन्टोरको गुणहरु के हुन् भनि तिनीहरु विचार गर्छन् ?

### असल मेन्टोरको गुणहरु

सहभागीहरुलाई निम्न गुणहरुको बारेमा विचार गर्न लगाउनुहोस् र निर्णय गर्न लगाउनुहोस्, तिनीहरुको व्यक्तिगत मूल्यांकनमा, कि तिनीहरुले तिनीहरुमा यी आवश्यक गुणहरु भएको महशूस गर्नु ।

१. एक असल मेन्टोर एक असल श्रोता हुन्छ ।

एउटा स्पेनिश उखान जुन यस प्रकार छ : “हामीहरु सृष्टि गरिँदा दुईवटा कानहरु र एउटा मात्र मुख थियो । हामीले, यसकारण, हामीले बोलेको भन्दा दुई गुना सुन्नु पर्छ ।” असल मेन्टोरहरुले आफूले बोले भन्दा बढी सुन्ने गर्छन् । जब तिनीहरु बोल्छन्, तिनीहरुको चेलाहरुबाट जवाफ सुन्नुको लागि तिनीहरु प्रश्नहरु सोध्नको लागि बोल्छन् ।

२. एक असल मेन्टोरले जीवनको क्षणको “सहि समयमा”सँग व्यवहार गर्दछ ।

मेन्टोरिंग सम्बन्धमा, हामी जीवनको उतार चढाव सँग व्यवहार गरिरहेका हुन्छौं, चेलाहरुले वर्तमानमा सामना गरिरहेको परिस्थितिहरूसँग व्यवहार गरिरहेका हुन्छौं । शैक्षिक परिवेशमा जस्तै, “सहि समयमा सिक्नु” – अर्थात् “सिकाउन सकिने समयमा” – केहि बाँडचुड गर्दा चेलाको वर्तमान वास्तविकता सँग सम्बन्ध भएको नदेखिने समयमा सिकाउनु भन्दा अझ बढी प्रभावकारी हुन्छ ।

३. एक असल मेन्टोरहरु सुँडेनीहरु जस्तै हुन्छन् ।

मेन्टोरहरुले “अरु मानिसहरुलाई नयाँ विचारहरुलाई, नयाँ दक्षताहरु, नयाँ उपमाहरु, र नयाँ तरीकाहरुमा सहभागी भई र गरेर जन्म दिन सहयोग गर्छ । तिनीहरुले सिकारुहरुलाई तिनीहरुको आफ्नै नयाँ विचारहरुलाई, दर्शनहरुलाई, र लक्ष्यहरुलाई जन्म दिन सहयोग गर्छ ।” – भोगेल

४. एक असल मेन्टोरले चेलालाई विकल्पहरु खोज्न सहायता गर्छ ।

जब गाह्रो अवस्थाको सामना गरिन्छ, मानिसहरु “अडकिने” हुन सक्छ र एउटै मात्र समाधान, एउटै मात्र नतिजा, एउटै मात्र काम गर्ने बाटो देख्छन् । जब चेलाले आफ्नो मेन्टोरसँग मुद्दाको बारेमा छलफल गर्छन्, मेन्टोरले तिनीहरुलाई अन्य विकल्पहरु खोज्न सहायता गर्न सक्छ ।

५. एक असल मेन्टोर प्रेरणा दिने हुन्छ ।

हामी सबैलाई हामी माथि विश्वास गर्ने कोहि एक जनाको आवश्यक हुन्छ । हामीलाई बारनावासको खाँचो छ जसले हामी निराश र सेवकाईमा हारेको महशूस हुँदा हामीलाई प्रोत्साहन दिन सक्छ ।

असल श्रोता – सहि समयमा – सुँडेनीहरु – विकल्पहरु – प्रेरणा दिने

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

६. एक असल मेन्टोर आलोचनात्मक रुपमा सोच्ने हुन्छ ।

मेन्टोरको हैसियतले, हामीले चेलाहरूलाई आलोचनात्मक रुपमा र विश्लेषणात्मक रुपमा सोच्न सहायता गर्नु पर्छ – सबै कुराहरु साधारणतया कालो र सेतो मात्र हुँदैनन् । मेन्टोरले जसै समाधान खोज्छ, तिनीहरूले वर्तमान परिस्थितिको विश्लेषण गर्नुपर्ने हुन्छ ताकि चेलाहरु यो भन्दा माथि उठेर सोच्न सहायता गर्न सकुन् ।

७. एक असल मेन्टोरले मार्गनिर्देश गर्छ ।

सहभागीहरूलाई यी गुणहरूमा व्यक्तिगत रुपमा विचार विमर्श गर्नको लागि ५ मिनेटको समय दिनुहोस् । त्यसपछि तिनीहरूलाई २ वा ३ जनाको एउटा समूह बनाई १०-१५ मिनेट समय एक आपसमा बाँडचुड गर्न लगाउनुहोस् कि तिनीहरु आफूमा के गुणहरु छन् र एक असल मेन्टोर हुनको लागि कुन गुणहरु तिनीहरूले सुधार गर्न आवश्यक महशूस गरेका छन् ।

यी मध्ये कुन विशेषताहरूले तपाईंको वर्णन गर्छ? कुन चाहिँ तपाईं विकास गर्न चाहनुहुन्छ ?

चेलाहरूलाई परिस्थितिको विश्लेषण गर्न सहयोग गर्नको लागि, यहाँ केहि सुझावहरु छन् :

- पृष्ठभूमी सहित महत्वपूर्ण जानकारीहरूको पहिचान गर्ने ।
- परिस्थितिहरु माथि निष्पक्ष रुपमा विचार विमर्श गर्ने ।
- चेलाहरूको मान्यताहरूको पहिचान गर्ने ।
- अन्य सोच विचारहरूलाई विचार गर्ने ।
- तिनीहरूले सेवा गर्ने मानिसहरूमा साँस्कृतिक सन्दर्भको प्रभावको बारेमा विचार गर्ने ।

### विषालु मेन्टोरको गुणहरु

मेन्टोरिंग सम्बन्धमा केहि यस्ता गुणहरु छन् जसले सिकाईलाई विवश पारिदिन सक्छ । धेरै समय नदिई तल दिइएको सूचिलाई हेर्नुहोस् ।

१. स्वतन्त्र रुपमा सुझाव दिन्छ ।
२. आलोचना गर्छ ।
३. चेलाको घरीघरी उद्धार गर्छ ।
४. अनुचित रुपमा चेलालाई समर्थन गर्छ ।
५. बाधाहरु निर्माण गर्छ ।
६. चेला र उसको विचारको कटौती गर्छ ।

यी व्यवहारहरु मध्ये कुन चाहिँ तपाईंमा धेरै नै खतरनाक रुपमा छ र किन ? कसरी तपाईं यी व्यवहारहरु “नसिकन” सक्नुहुन्छ ?

---



---



---



---

आलोचनात्मक रुपमा सोच्ने – मार्गनिर्देश – सुझाव – आलोचना – उद्धार – समर्थन – बाधाहरु – कटौती

## असल चेलाको गुणहरू

१. एक असल चेलाले आफ्नै सिकाइको लागि **जिम्मेवारी** वहन गर्छ ।  
असल चेलाहरूले आफैले आफ्नो आवश्यकताहरूको निर्धारण गर्छ र केहि पक्षहरूमा चाहना गर्छ । चेलाहरूले, आफ्नो मेन्टोरहरूको साथमा, तिनीहरू कहिले भेट्ने, कति पटक भेट्ने, कति लामो समय बिताउने भनि निर्धारण गर्नुपर्छ । यहाँ सम्म कि तिनीहरूको जीवनको वर्तमान घटनाहरूमा आधारित भई मेन्टोरिंग सेसनमा समेट्नु पर्ने प्रमुख विषयहरू पनि निर्धारण गर्नुपर्ने हुन्छ । यात्रा यात्रीको हो । मेन्टोर चाँहि मार्गनिर्देशक मात्र हो ।
२. एक असल चेला **सक्रिय श्रोता** हुन्छ ।  
चेलाहरू, जस्तो कि मेन्टोर जस्तै, “ध्यान दिएर सुन्नेहरू” हुनुपर्छ । चेलाहरूले तिनीहरूको मेन्टोरले के भनि रहेको छ सुन्नु पर्छ र त्यसपछि के गर्नुपर्ने हो निर्णय गर्नुपर्छ ।
३. एक असल चेला **क्रियाशील** सिकारु हुन्छ ।
  - सहयोगी प्रतिक्रिया खोज्छ र त्यसको कदर गर्छ ।
  - आफू बढ्नको लागि आवश्यक कुनै पनि कुराहरू सोध्नको लागि डराउँदैन ।
  - प्रश्नहरू सोध्न कहिल्यै डराउँदैन ।
  - मेन्टोरिंग सम्बन्धमा सक्रिय रूपमा सहभागी हुन्छन् ।
  - मेन्टोरको विशेषज्ञता र अनुभवको फाइदा लिन्छन् ।
४. एक असल चेला **जीवनभर** सिक्छन् ।  
जब मेन्टोरहरूले आफ्नो चेलाहरूलाई सहायताको लागि (प्रकाशित सामाग्रीहरू, इन्टरनेट, अन्य मानिसहरू आदि) कहाँ जाने भनि सिकाउँछन्, तिनीहरूले चेलाहरूलाई जीवनभर सिक्नेहरू बनाउँछन् । चेलाहरू छोटो समयको लागि वा लामो समयसम्मको लागि मेन्टोरमा निर्भर हुनु हुँदैन ।
५. एक असल चेला **पारदर्शी** हुन्छ ।  
असल चेलाहरू आफ्नो मेन्टोरहरूसँग खुला मनको हुन्छ । तिनीहरूले महत्वपूर्ण जानकारी नबताई गोप्य राख्दैन । एक जना असल चेला अभावहरू र खाँचोहरूको बारेमा इमान्दार हुन्छन् र स्पष्ट रूपमा समस्याहरूको बारेमा भन्छन् । त्यसपछि मात्र मेन्टोरले एउटा असल समाधान दिन सक्छ ।

## खराब चेलाहरूको गुणहरू

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् कि खराब चेलाहरूको गुणहरू के हुन् । जब चेलाहरूले यस्तो लक्षणहरू देखाउँछ, मेन्टोरहरूले के गर्न सक्छ र के गर्नुपर्ने हुन्छ भनि मेन्टोरलाई सुझावहरू दिन लगाउनुहोस् ।

१. तिनीहरू जवाफको लागि मेन्टोरहरू माथि धेरै **भरपर्ने** हुन्छन् ।
२. तिनीहरूले समेट्नुपर्ने नयाँ क्षेत्रहरूको पहिचान गर्नको लागि **अग्रसर** हुँदैनन् ।
३. तिनीहरूले आफ्नो मेन्टोरहरूको भनाई वा सुझावको **कटौती** गर्छन् ।
४. तिनीहरू वर्तमान परिस्थितिको वास्तविकता **विश्लेषण** गर्न र तिनीहरू कहाँ हुनेछन् भनि कल्पना गर्न असफल हुन्छन् ।

जिम्मेवारी – सक्रिय श्रोता – क्रियाशील – जीवनभर – पारदर्शी – भरपर्ने – अग्रसर – कटौती – विश्लेषण

## मेन्टोरिंगको बारमो केहि चुनौतिहरु

१. महत्व दिनुहोस् । अरुहरुलाई अवमूल्यन नगर्नुस् । (गलाती ५:१३, एफिसी ५:२१, रोमी १२:१०)
२. नमूना हुनुहोस् । हस्तक्षेप नगर्नुस् ।
३. प्रोत्साहन दिनुहोस् । निरुत्साह नगर्नुस् । (१ थेस्सलोनिकी ५:११, रोमी ४:१३, १५:७, एफिसी ४:३२)
४. नम्र हुनुहोस् । घमण्डी नहुनुहोस् । (फिलिप्पी २:३)
५. सुन्नुहोस् । बोल्नमा धिमा हुनुहोस् ।
६. स्पष्ट पार्नुहोस् । अनुमान नलगाउनुहोस् ।
७. प्रशस्त समय दिनुहोस् । छोटो बाटो नअपनाउनुहोस् ।
८. समीक्षा गर्नुहोस् । तिनीहरुलाई निर्माण गर्न नचुक्नुहोस् ।
९. स्रोतहरु चिनाई दिनुहोस् । तिनीहरुको लागि सबै कुराहरु आफै नगरिदिनुहोस् ।
१०. दृष्टिकोण उपलब्ध गराउनुहोस् । सजिलो जवाफ नदिनुहोस् ।

गलाती ५:१३, एफिसी ५:२१, रोमी १२:१०, १ तिमोथी ५:११, रामी ४:१३, १५:७, एफिसी ४:३२, र फिलिप्पी २:३ पढनुहोस् ।  
यी पदहरु कसरी यी बुँदाहरु सँग सम्बन्धित छ छलफल गर्नुहोस् ।

## भरोसा र गोपनियताको महत्व



- मेन्टोरिंग भरोसा र गोपनियताको जगमा निर्माण गरिन्छ ।
- भरोसा विना, त्यहाँ गोपनियता हुन सक्दैन । गोपनियता विना, सबै भरोसा हराउँछ ।
- यदि गोप्यमा भनिएको कुरा गोप्य राखिएन भने, वा यदि चेलाले गोपनियता कायम हुन्छ भनि महशूस गरेन भने, कुनै पनि मेन्टोरिंग सम्बन्ध प्रभावकारी हुँदैन र टिक्दैन ।
- मेन्टोरहरुले गोपनियता कायम राखेतापनि, यदि चेलाहरुलाई यसको अभाव छ भन्ने विश्वास भयो भने, चेलाहरुले खुलेर बाँडचुड गर्न तत्कालै रोक्नेछ ।
- पारदर्शीता विना मेन्टोरिंग सम्बन्ध विषयको मुटुमा कहिल्यै पुग्न सक्दैन ।

महत्व दिनु – नमूना हुनु – प्रोत्साहन दिनु – नम्र हुनु – सुन्नु – स्पष्ट पार्नु – प्रशस्त – समीक्षा गर्नु – स्रोतहरु – दृष्टिकोण

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

सहभागीहरूलाई परिस्थितिहरूको उदाहरणहरू बाँड्नुपर्ने भन्नुहोस् – नामहरूको नामाकरण नगरीकन वा थोकहरूको बारेमा विस्तृत रूपमा वर्णन नगरीकन – जसमा गोपनीयताका अभावको कारण भरोसा गुमेको थियो । के त्यो कुरा काटेको कारण भएको थियो ? के मेन्टोरले बाँड्नुपर्ने गरिएको परिस्थितिको घोटाला वा निर्लज्ज गर्ने काम गर्नु ? वा मेन्टोरिंग सम्बन्धको गोपनीयतामा बाँड्नुपर्ने गरेको जानकारी शक्तिको खेलमा वा चेलाको टाउकोमा खन्याउने काममा प्रयोग गरियो ? यी मुद्दाहरूमा—चेलाहरू—मेन्टोरहरू बिच गोपनीयताको अभावको असर के थियो ?

## निष्कर्ष

स्वयंसेवकहरूलाई समेटिएको प्रमुख बुँदाहरू पहिचान गर्न लगाउनुहोस् ।

यो सेसनमा के ले तपाईंलाई सबै भन्दा प्रभाव पाऱ्यो ?

---



---



---



---



---



---

कुन कुराले एक जना असल मेन्टोर र खराब मेन्टोर बनाउँछ भन्ने सुचिको आधारमा, तपाईंले कुन कुरामा प्रयत्न गर्नु आवश्यक छ ?

---



---



---



---



---



---

मेन्टोरहरू र चेलाहरूको लागि प्रार्थना गर्नुहोस् र सहभागीहरूको मेन्टोरिंग सम्बन्धमा गोपनियता र भरोसाको बृद्धिको लागि प्रार्थना गर्नुहोस् ।

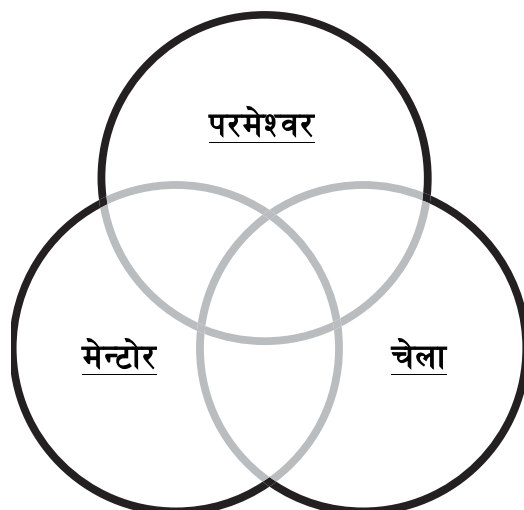
## सेसन ४ मेन्टोरिंग सम्बन्धको शुरुवाट गर्नु

### उद्देश्यहरु

- मेन्टोरिंग करारको बारेमा वर्णन गर्नु ।
- मेन्टोरिंग सेसनको एजेन्डाको उदाहरण प्रस्तुत गर्नु ।
- मेन्टोरले प्रयोग गर्न सक्ने प्रश्नहरु तयार गर्नु ।
- कार्य बुँदाहरुको महत्वको बारेमा वर्णन गर्नु ।
- मेन्टोरको अभिलेख कसरी प्रयोग गर्ने भनि सिकने ।

### मेन्टोरिंग करार

मेन्टोरिंग सम्बन्ध त्रिपक्षीय हुन्छ : परमेश्वर, मेन्टोर, र चेला । यो एउटा आत्मिकी करार हो ।



### मेन्टोरिंग करारको भागहरु

मेन्टोरिंग करारले मेन्टोरिंग सम्बन्धको लागि आधारभूत नियमहरुको तर्जुमा गर्छ । करारले निम्न प्रश्नहरुको जवाफ दिन्छ ।

१. हामी कहिले र कहाँ भेट्ने ?
२. हाम्रो भेटघाटको समय कति लामो हुन्छ ?
३. हामी कति धेरै भेटघाट गर्नेछौं ?
४. एकआपसमा छलफल गर्नको हाम्रो सेसनको लागि कुन विषय हुनेछ ?
५. के विषयहरु, यदि कुनै छन् भने, निषेध हुनेछ ?
६. गोपनियताको लागि कुन नियमहरु हुनेछ ?
७. हामीले गर्न खोजेको कुरा कहिले पुरा भयो भनि हामीले कसरी थाहा पाउने ?\*

\*एमएनएम तालिममा सहभागीहरुको लागि, यो बुँदा मण्डली स्थापना कार्यक्रमको अन्तिम नमूनमा छलफल गरिनेछ ।

परमेश्वर – मेन्टोर – चेला  
सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

मेन्टोरिंग छलफलमा मेन्टोरले आवश्यकता विचार गरे अनुसारको गहिराईमा सँधैँ जान सम्भव हुँदैन । विशेष गरी यदि मेन्टोर चेलाको पास्टर पनि हुनुहुन्छ भने चेलाले बाँडचुड गर्न नचाहने केहि कुराहरु हुन्छन् ।

जब मेन्टोर र चेलाले मेन्टोरिंग सम्बन्धको लक्ष्यहरु पुरा गर्छन्, तिनीहरुले एकआपसमा निरन्तर भेट्ने चाहनाको बारेमा निर्णय गर्न सक्छन् । यदि यसो हो भने, तिनीहरुले नयाँ मेन्टोरिंग करार बनाउनुपर्ने हुन्छ ।

### मेन्टोरिंग करारमा सहि गर्नु अघि सोध्नु पर्ने प्रश्नहरु

चेलालाई सोध्नको लागि मेन्टोरलाई यो छ वटा प्रश्नहरु पढ्न लगाउनुहोस् र यदि केहि प्रश्नहरु थप्न चाहन्छन् भने सहभागीहरुलाई सोध्नुहोस् ।

एन्ड्रोगोगीमा आधारित यहाँ केहि प्रश्नहरु छन् जुन तपाईंको चेलासँग सोध्न सकिन्छ ।

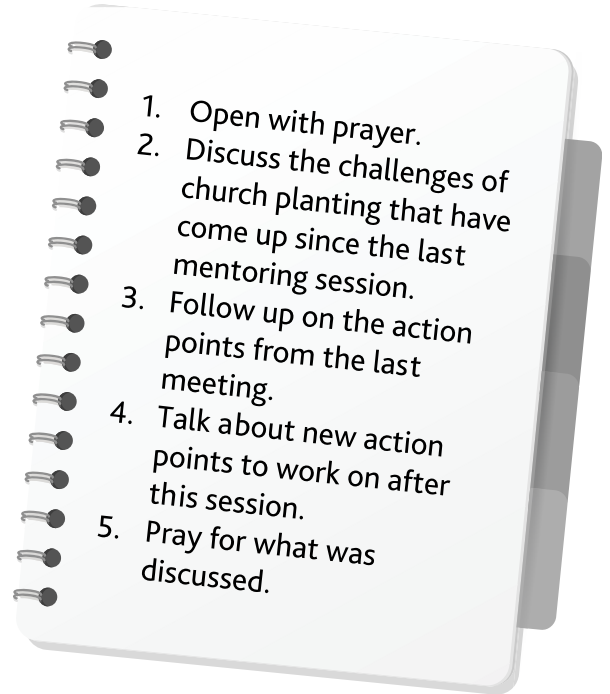
१. मेन्टोरिंग प्रक्रियमा तपाईं किन सँगलग्न हुनुहुन्छ ?
२. तपाईं कुन दक्षता वा जानकारी सिक्न चाहनुहुन्छ ?
३. अर्को पाँच महिना भित्र तपाईं कुन विशेषताहरुको विकास गर्न चाहनुहुन्छ ?
४. आउने महिनाहरुमा तपाईं कुन विशेषताहरु परिवर्तन गर्न चाहनुहुन्छ ?
५. तपाईंसँग भएका केहि अनुभवहरु के हुन् र परमेश्वरले त्यसलाई तपाईंको सेवकाईमा कसरी प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ ?
६. तपाईंको परमेश्वर र परिवारसँगको सम्बन्धमा तपाईंको सेवकाईमा वर्तमानमा के समस्याहरु वा चुनौतिहरुको सामना गर्दै हुनुहुन्छ ?



## मेन्टोरिंग सेसनको लागि एजेन्डा (छलफल गर्नुपर्ने विषयहरु)

एजेन्डाले मेन्टोरिंग सेसनको विकासमा तरलता प्रदान गर्न सक्छ । तरैपनि, विशेष गरी यदि चेला तत्काल वा अप्रत्याशित खाँचो लिएर आउँछ भने मेन्टोर एजेन्डाको दास हुनुहुँदैन ।

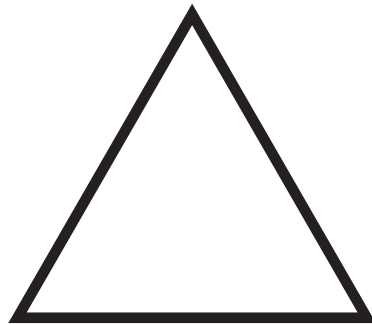
१. प्रार्थनाद्वारा शुरु गर्नुहोस् ।
२. गएको मेन्टोरिंग सेसन पछाडी आएको मण्डली स्थापनाको चुनौतिहरुको बारेमा छलफल गर्नुहोस् ।
३. गएको भेटघाटमा भएको कार्य बुँदालाई फलो अप गर्नुहोस् ।
४. यो सेसन पछि गर्नुपर्ने नयाँ कार्य बुँदाको बारेमा कुराकानी गर्नुहोस् ।
५. छलफल गरिएको विषयका लागि प्रार्थना गर्नुहोस् ।



## मेन्टोरिंगको लागि तीन प्रकारका प्रश्नहरु

मेन्टोरले चेलाको जीवनको तीनवटा क्षेत्रहरुमा विचार पुऱ्याउनु पर्छ ।

### आत्मिकी जीवन



पारिवारिक जीवन

सेवकाईको जीवन

१. चेलाको आत्मिकी जीवन ।
२. परिवारसँगको उसको सम्बन्ध ।

३. चेलाको सेवकाईको जीवन ।

## आत्मिकी जीवन

चेलाको परमेश्वरसँगको सम्बन्धको निरन्तरता सेवकाईमा सफलताको आधार हो । चेलाले आत्मिकी जीवनमा विचार पुऱ्याउन प्राथमिकता दिनुपर्छ – आत्मिकी कमजोरीको कारण धेरै जना अगुवाहरु घरमा र सेवकाईमा असफल भएका छन् । विशेषगरी मण्डली स्थापना गर्न परमेश्वरसँगको नजिकको सम्बन्धको खाँचो पर्दछ । यो कारणले गर्दा, मेन्टोरहरुले परमेश्वरले आफ्नो चेलाहरुको जीवनमा के भन्दै हुनुहुन्छ, र के गर्दैहुनुहुन्छ भनि विशेष रूपमा सजग हुनु आवश्यक छ ।

मेन्टोरहरुले आफ्नो चेलाहरुको आत्मिकी जीवनको बारेमा सोध्न सकिने केहि प्रश्नहरु बाँड्नु गर्नुहोस् । उदाहरणको लागि केहि प्रश्नहरु [www.multiplicationnetwork.org](http://www.multiplicationnetwork.org) को Tool box मा उपलब्ध छन् भनि तिनीहरुलाई जानकारी दिनुहोस् ।

### आफ्नो चेलाहरुको आत्मिकी जीवनको बारेमा सोध्नको लागि मेन्टोरहरुको लागि प्रश्नहरु :

- वर्तमान समयमा परमेश्वरले तपाईंलाई के भन्दै हुनुहुन्छ ? तपाईंले यो कसरी थाहा गर्नुहुन्छ ?
- गएको सेसन देखि यता परमेश्वरले तपाईंलाई के सिकाउनुभएको छ ?
- अहिलेको समयमा परमेश्वरसँगको तपाईंको सम्बन्ध कसरी मूल्यांकन गर्नुहुन्छ : नजिक, ठिकै, टाढा ?
- के तपाईंले परमेश्वरसँग हरेक दिन एकान्त समय बिताउनु हुन्छ ? मलाई वर्णन गर्नुहोस् ।
- तपाईंले यो मण्डली स्थापना गर्न तपाईंको जीवनमा अनुशासित प्रार्थना र उपवासलाई कसरी समावेश गर्दैहुनुहुन्छ ?

**नोट :** यदि चेलाहरुले आफ्नो जीवनको पापहरु स्वीकार गर्छन् भने, यसलाई गोपनियताको र चेलालाई पुनर्स्थापना गर्ने उद्देश्यले सल्लाह दिने दुवै दृष्टिकोणले कसरी सम्हाल्ने भन्ने मेन्टोरको विवेकमा निर्भर हुन्छ । मेन्टोरले चेलाहरुलाई आफ्नो पापहरु परमेश्वरको अगाडी स्वीकार गर्न प्रोत्साहन दिनुपर्छ, सम्भव भएमा पश्चातापको चिन्हको रूपमा त्यसलाई त्याग्ने र क्षतिपूर्ति तिर्न प्रोत्साहन दिनुपर्छ ।

चेलाको आत्मिकी जीवनको बारेमा केहि थप प्रश्नहरु :

## पारिवारिक जीवन

सहभागीहरुलाई सोध्नुहोस् कि के तिनीहरुको चेलाहरुको पारिवारिक जीवनको बारेमा प्रश्नहरु सोध्न तिनीहरु सहज महशूस गर्छन् ? तिनीहरुले कुन प्रश्नहरु जायज प्रश्नहरु हुन् र कुन प्रश्नहरु निषेधित हुन् भनि महशूस गर्छन् ? केहि सिमितताहरु के हुन सक्छन् जुन भन्दा माथि जान हुँदैन ?

सहभागीहरुलाई २-३ जनाको एउटा समूहमा विभाजन गर्नुहोस् र पारिवारिक जीवन सँग सम्बन्धित क्रमबद्ध प्रश्नहरुको विकास गर्न लगाउनुहोस् । यो क्रियाकलापको लागि तिनीहरुलाई १५ मिनेटको समय दिनुहोस् । त्यसपछि तिनीहरुले तयार गरेका प्रश्नहरुलाई एउटा सेतोपाटीमा वा ठुलो कागजमा लेख्न लगाउनुहोस् ।

मेन्टोरले चेलाहरूको आफ्नो जोडी र नानीहरूसँगको सम्बन्धको विषयमा प्रश्नहरू सोध्नुपर्छ । तर यस प्रकारको घनिष्ठ मुद्दाहरूमा व्यवहार गर्दा मेन्टोरहरूले होशियारसाथ र विनम्रतासाथ अगाडी बढाउनु पर्छ । मेन्टोरिंगको उद्देश्य चेलाहरूलाई सहायता गर्ने हो तिनीहरूलाई चोट पुऱ्याउने होईन । मेन्टोरहरूको प्रश्नहरू चेलाहरूको व्यक्तिगत जीवनमा अति गहिरो चाख देखाउने खालको हुनुहुँदैन बरु तिनीहरूले चेलाहरूलाई पारिवारिक जीवनको खुशीहरू र सामना गर्दै गरेको कठिनताहरू दुवै बाँड्ने मौका दिनुपर्छ । तर यो चेलाले सहज महशूस गर्ने तहसम्म भरोसा र गोपनिय वातावरणमा गर्नुपर्छ ।

### आफ्नो चेलाहरूको पारिवारिक जीवनको बारेमा सोध्नको लागि मेन्टोरहरूको लागि प्रश्नहरू :

- तपाईंले आफ्नो परिवारको लागि कतिको समय दिनुहुन्छ ?
- प्रत्येक हप्ता जब तपाईं बाहिर जानुहुन्छ, फेरी सम्बन्ध बढाउन के तपाईं र तपाईंको जोडीले विशेष समय बिताउनुहुन्छ ? विशेष समयमा तपाईंले के गर्नुहुन्छ मलाई भन्नुहोस् ।
- तपाईंले नानीहरूको लागि दिनुहुने समयको बारेमा तिनीहरू कस्तो महशूस गर्छन् ?
- तपाईंको घरलाई परिवारको लागि सुरक्षित वासस्थान बनाउनको लागि तपाईंले के कस्तो कुराहरू गर्नुहुन्छ ? कसरी तपाईंले सेवा गरिरहेकाहरूको निरन्तर आगमनको कारण आफ्नो घरलाई तपाईंले सार्वजनिक घर हुनबाट जोगाउनुहुन्छ ?
- के तपाईंले कुनै पारिवारिक मुद्दाहरू भेट्दै हुनुहुन्छ, जसले मण्डली स्थापनामा प्रभावकारी हुने तपाईंको क्षमतालाई बाधा पुऱ्याईरहेको छ ?

चेलाको पारिवारिक जीवनको बारेमा केहि थप प्रश्नहरू :

### सेवकाईको जीवन

यो तालिमको अन्तिम उद्देश्य स्वस्थ मण्डलीहरू स्थापना भएको सुनिश्चित गर्नु भएता पनि, अगाडीका प्रश्नहरूले स्वस्थ मण्डली स्थापकहरू निर्माण गर्न केन्द्रित छन् । तिनीहरूको आत्मिक जीवन र पारिवारिक जीवन मण्डली स्थापनाको प्रक्रियासँग एक आपसमा धेरै नै गासिएको छ । त्यसकारणले गर्दा यो सेसनमा ती दुई क्षेत्रहरूको बारेमा पहिले छलफल गरिएको हो । मण्डली स्थापना सेवकाई सँग सम्बन्धित प्रश्नहरू आफै नै तृतीय चरणको हो । मण्डली स्थापकमा सोच र जोश भएता पनि, यदि तिनीहरूले पहिले आफ्नो आत्मिकी जीवन र पारिवारिक जीवनलाई उचित वास्ता गरेन भने, त्यो तिनीहरूको सेवकाई भन्दा धेरै पर हुन्छ ।

सहभागीहरूलाई मेन्टोरिंग सेसनमा मेन्टोरले समावेश गर्नुपर्ने सेवकाई सम्बन्धि केहि पक्षहरू सुझाव दिन भन्नुहोस् । ति पक्षहरूलाई बोर्डमा वा एउटा ठुलो कागजमा लेख्न लगाउनुहोस् ।

### आफ्नो चेलाहरूको सेवकाईको जीवनको बारेमा सोध्नको लागि मेन्टोरहरूको लागि प्रश्नहरू :

- आफ्नो चेलाहरूको सेवकाईको जीवनको बारेमा सोध्नको लागि मेन्टोरहरूको लागि प्रश्नहरू :
- पछिल्लो पटक तपाईंले नयाँ व्यक्तिसँग गर्नुभएको भेटघाटको बारेमा केहि बताउन सक्नुहुन्छ ? त्यो कस्तो भयो र किन ?
- मण्डली स्थापना गर्न के तपाईंले अहिले संघर्ष गर्नु परिरहेको छ ? यसको बारेमा मलाई भन्नुहोस् ।
- गएको भेटघाट पछि कति ठाँउहरूमा तपाईं भेटघाट गर्नुभयो र यी मध्ये कति ठाँउमा फलोअप गर्नुभयो ?
- त्यो क्षेत्रलाई अझ राम्ररी थाहा गर्नको लागि तपाईं के गर्दै हुनुहुन्छ ?
- तपाईंको लक्षित क्षेत्रको बारेमा तपाईंले सिक्नु भएको नयाँ कुरा के हो :
- सानो समूह शुरु गर्न तपाईं कतिको सफल हुनुभएको छ ?
- के तपाईंले कुनै प्रकारको द्वन्दको सामना गर्नुभयो ? यदि गर्नुभयो भने, तपाईंले त्यसलाई कसरी समाधान गर्नुभयो ?
- तपाईंले तपाईंको सानो समूहमा अगुवाहरू हुन सम्भाव्य मानिसहरू देख्नुभएको छ ?
- तपाईंको मण्डली स्थापना हुने तालमेलमा तपाईं कतिको सहज महशूस गर्नुहुन्छ ?
- के तपाईंको सेवकाईको कुनै क्षेत्र छ जुन क्षेत्रमा तपाईंले आफूलाई असहज वा सहायताको खाँचो भएको पत्ता लगाउनु भएको छ ?
- तपाईंले यो मण्डली स्थापना गर्ने क्रममा तपाईंले कसलाई प्रार्थना सहयोगीहरूको रूपमा माग्नुभएको छ ? तपाईंले कति धेरै आफ्नो प्रार्थनाको विषयहरू र जवाफहरू तिनीहरूसँग सँचार गर्नुहुन्छ ?

चेलाको सेवकाईको जीवनको बारेमा केहि थप प्रश्नहरू :

---



---

तपाईंको विचारमा यस तालिममा सेवकाईको जीवनको भन्दा अगाडी अन्तिमक जीवन र पारिवारिक जीवनको मुद्दाहरू राख्नुको कारणहरू के हो ?

---



---

### कार्य बुँदाहरू

मेन्टोरले प्रश्नहरू नसोधिकन मेन्टोरिंग सेसन पुरा हुँदैन, “त्यसैले तपाईंको यसपछिको चरणहरू के के हुन् ?”

चेलाहरूलाई तिनीहरूले यसपछि के गर्ने, के यसले तिनीहरूको आत्मिक, पारिवारिक र सेवकाईको जीवनसँग सम्बन्ध राख्छ, भनि विचार गर्न र निर्णय गर्न चुनौति दिइनु आवश्यक छ ।

मण्डली स्थापना क्रियाकलापहरूको प्रगति हो । चेलाहरूले परमेश्वरसँगको तिनीहरूको जीवनलाई सम्बोधन गर्न, तिनीहरूको पारिवारिक जीवनलाई बलियो पार्न, र मण्डली स्थापनालाई अगाडी बढाउन यस पछि के गर्ने भनि विचार गर्नु आवश्यक हुन्छ । जसै सेसनहरूमा मुद्दाहरू उठ्छन्, तिनीहरू कुनै न कुनै तरिकाले समाधान गरिनुपर्छ – चेलाहरूले कसरी र कहिले भनि निर्णय गर्नुपर्छ । साँचो सिकाई त्यतिबेलामा मात्र सम्भव हुन्छ जब चेलाहरूले तिनीहरूको आफ्नो वृद्धिको लागि जिम्मेवारी वहन गर्छ । यो खास कार्य चरणहरूद्वारा पुरा हुन्छ । यी चरणहरूले ठोस मापकको रूपमा सहायता गर्छ जसद्वारा मेन्टोरहरू र चेलाहरू मिलेर अहिले सम्म भएको प्रगतिको मापन गर्न सक्छ ।

### मेन्टोरको लागि प्रश्नहरू :

- यो परिस्थितिको सन्दर्भमा यस पछि कुन कदम तपाईंले लिनुहुन्छ ?
- आज र हाम्रो अर्को भेटघाट सम्मको समयावधिमा तपाईंले के कुरा पुरा गर्न चाहनुहुन्छ ?
- यो परिस्थितिको सन्दर्भमा तपाईंले गर्नुपर्ने अर्को कुरा के देख्नुहुन्छ ?
- तपाईंले (नाम) र (नाम) विचको द्वन्द्व कसरी समाधान गर्ने आशा गर्नुहुन्छ ?
- यो अवरोध भन्दा माथि तपाईंले के प्राप्त गर्नुहुन्छ भनि आशा गर्नुहुन्छ ?
- आज र हाम्रो अर्को भेटघाट सम्मको समयावधिमा मण्डली स्थापनालाई अगाडी बढाउनको लागि तपाईंले गर्नुपर्छ भनि महशूस गर्नुभएको तीनवटा कुराहरू के के हुन् ?
- तपाईंले अर्को हप्ता (नाम) सँग के गर्नुहुन्छ ताकि सँचारको लागि बाटो खुल्न सकोस् ?
- तपाईंले भर्खरै उल्लेख गर्नुभएको समस्यामा सहायताको लागि कहाँ (वा को सँग) जानुहुन्छ ?

कार्य बुँदाहरूसँग सम्बन्धित केहि थप प्रश्नहरू :

---



---



---

## विशेषज्ञहरुको प्रयोग

मेन्टोरिंग सेसनको समय समयमा, मेन्टोरहरुले आफ्नो क्षमता भन्दा धेरै भएको महशूस गर्न सक्छन् । मेन्टोरहरुले आफू अयोग्य भएको क्षेत्रमा पनि चेलाहरुलाई सल्लाह वा सुझावको आवश्यकता हुन सक्छ । जब यो अवस्था आँउछ, मेन्टोरहरु यस बारेमा ईमान्दार हुनुपर्छ । हामीहरु सेवकाईको सबै क्षेत्रमा विशेषज्ञहरु होईनौं । असल मेन्टोरहरुले कुन बेला अरुहरुलाई सुझाव दिन आवश्यक छ कि कसले आफ्नो चेलाहरुलाई कुनै खास क्षेत्रमा सहायता गर्न सक्छ भनि जानेको हुन्छ – मानिसहरु जो तिनीहरुको खाँचोको क्षेत्रमा विशेषज्ञहरु हुन्छन् । यो अर्को सेसनको लागि आहार पनि बन्न सक्छ । मेन्टोरहरुले यस प्रकारको प्रश्नहरु सोध्नु पर्ने हुन्छ जस्तो कि, “तपाईंले गएको पटक ल्याउनुभएको समस्याको बारेमा उहाँसँगको भेटघाट (कसैको नाम) कस्तो भयो ? तपाईंले बाँड्न चाहनुभएको केहि कुरा छ ?”

१. मेन्टोरहरुले आफ्नो सीमितताहरु थाहा गर्न आवश्यक छ ।

थोरै मेन्टोरहरुसँग मात्र सामान्य सल्लाह दिने बाहेक बढी गर्न सक्ने प्रशस्त तालिमहरु पाएको हुन्छ र त्यसकारण तिनीहरुले खासगरी सल्लाह दिने क्षेत्रमा आफ्नो सीमितताहरुलाई थाहा गर्नु आवश्यक छ । मेन्टोरहरुले कहिले चेलालाई विशेषज्ञ सल्लाहकारकोमा पठाउने भनि थाहा पाउनु पर्छ । यसो गर्न असफल भएमा यसले चेलालाई हानि पुग्न सक्छ र साथै विशेष सन्दर्भहरुमा मेन्टोरको विरुद्धमा कानूनी कारवाही पनि हुन सक्छ ।

२. मेन्टोरहरुले आफू असहज वा अयोग्य लागेको क्षेत्रहरुमा विशेषज्ञहरुलाई ल्याउनु आवश्यक हुन्छ ।

यसले चेलाहरुको आफ्नो सहायताको संजाललाई बृद्धि गराउँदछ ।

वर्तमान मेन्टोरिंग सम्बन्धको अन्त्य पछि, मेन्टोरले सुझाव गरेको कुनै एक जना व्यक्ति चेलाको अर्को मेन्टोर पनि बन्न सक्छ ।

### मेन्टोरको दैनिकी

मेन्टोरको दैनिकीमा, मेन्टोरहरुले आफ्नो चेलाहरुलाई कहिले भेट्थे, के छलफल गरियो, र कुन कदमहरु चाल्ने सहमति भयो टिपोट गरिएको हुन्छ । मेन्टोरले मेन्टोरिंग भेटघाट भईरहेको समयमा दैनिकी लेख्नु हुँदैन, तर सम्भव भएसम्म भेटघाट सकिने बित्तिकै लेख्नु पर्छ ।

अर्को मेन्टोरिंग सेसन अघि, गएको मेन्टोरिंग सेसनमा के भएको थियो समीक्षा गर्नु पर्छ । तिनीहरुले मेन्टोरको दैनिकीको दोस्रो पानामा भएको प्रश्नहरुलाई उल्लेख गर्नुपर्छ, जसले आगामी सेसनमा आफ्नो चेलाहरुलाई के सोध्ने भनि सल्लाहहरु दिन सहायता पुऱ्याउन सक्छ । मेन्टोरको दैनिकी अर्को पानामा समावेश गरिएको छ ।

### समापन

सहभागीहरुलाई यो सेसनको नतिजा स्वरुप तिनीहरुले गर्ने केहि कुराहरु लेख्न लगाउनुहोस् जुन तिनीहरुले यस अघि सोचेको थिएन । सबै समूहमा आफ्नो विचारहरु बाँड्नको लागि केहि सहभागीहरुलाई निमन्त्रणा गर्नुहोस् ।

यो सेसनको नतिजा स्वरुप तपाईंले गर्नु हुने केहि कुराहरु लेख्नुहोस् जुन तपाईंले यस अघि सोच्नु भएको थिएन ?

सीमितताहरु – विशेषज्ञहरु

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

---

---

---

---

---

---

---

---

## मेन्टोरको दैनिकी

चेलाको नाम \_\_\_\_\_

भेटघाट मिति \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ भेटघाट समय \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ स्थान \_\_\_\_\_

**प्रारम्भिक प्रश्न** : तपाईंले अधिल्लो नमूनामा के सिक्नुभयो ? तपाईं कसरी त्यसलाई उपयोग गर्न सक्षम हुनुभयो ?

आत्मिकी प्रश्नहरू (उदाहरणको लागि केहि प्रश्नहरू यस पृष्ठको पछाडी छ)

---

---

---

---

---

---

परिवार सम्बन्धि प्रश्नहरू (उदाहरणको लागि केहि प्रश्नहरू यस पृष्ठको पछाडी छ)

---

---

---

---

---

---

सेवकाई सम्बन्धि प्रश्नहरू (उदाहरणको लागि केहि प्रश्नहरू यस पृष्ठको पछाडी छ)

---

---

---

---

---

---

**सँधै सोध्नहोस्** : के तपाईंले तपाईंको सेवकाईको अगुवाकोलागि प्रतिवेदन ल्याउनुभयो ?

**कार्य चरणहरू** :(यो भाग तपाईंको चेलासँग मिलेर भर्नुहोस्)

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग



### आत्मिकी प्रश्नहरू

- वर्तमान समयमा परमेश्वरले तपाईंलाई के भन्दै हुनुहुन्छ ? तपाईंले यो कसरी थाहा गर्नुहुन्छ ?
- गएको सेसन देखि यता परमेश्वरले तपाईंलाई के सिकाउनुभएको छ ?
- अहिलेको समयमा परमेश्वरसँगको तपाईंको सम्बन्ध कसरी मूल्यांकन गर्नुहुन्छ : नजिक, ठिकै, टाढा ?
- के तपाईंले परमेश्वरसँग हरेक दिन एकान्त समय बिताउनु हुन्छ ? मलाई वर्णन गर्नुहोस् ।
- तपाईंले यो मण्डली स्थापना गर्न तपाईंको जीवनमा अनुशासित प्रार्थना र उपवासलाई कसरी समावेश गर्नुहुन्छ ?
- परमेश्वरको आवाज सुन्नको लागि के तपाईंले एकलो समय बिताउनुहुन्छ ? वर्णन गर्नुहोस् ।
- यदि तपाईं बाँड्न चाहनुहुन्छ भने तपाईं आत्मिकी रूपमा संघर्ष गरिरहनुभएको केहि क्षेत्रहरूको बारेमा भन्नुहोस् ।

### पारिवारिक प्रश्नहरू

- तपाईंले आफ्नो परिवारको लागि कतिको समय दिनुहुन्छ ? तपाईंको परिवारको लागि तपाईंको कति प्रतिशत समय समर्पित गर्नुभएको छ ?
- प्रत्येक हप्ता जब तपाईं बाहिर जानुहुन्छ फेरी सम्बन्ध बढाउन के तपाईं र तपाईंको जोडीले विशेष समय बिताउनुहुन्छ ? तपाईंले विशेष समयमा के गर्नुहुन्छ मलाई भन्नुहोस् ।
- तपाईंले नानीहरूको लागि दिनुहुने समयको बारेमा तिनीहरू कस्तो महशूस गर्छन् ?
- तपाईंको घरलाई परिवारको लागि सुरक्षित वासस्थान बनाउनको लागि तपाईंले के कस्तो कुराहरू गर्नुहुन्छ ? कसरी तपाईंले सेवा गरिरहेकाहरूको निरन्तर आगमनको कारण आफ्नो घरलाई तपाईंले सार्वजनिक घर हुनबाट जोगाउनुहुन्छ ?
- के तपाईंले कुनै पारिवारिक मुद्दाहरू भैल्दै हुनुहुन्छ, जसले मण्डली स्थापनामा प्रभावकारी हुने तपाईंको क्षमतालाई बाधा पुऱ्याईरहेको छ ?

### सेवकाई सम्बन्धि प्रश्नहरू

- पछिल्लो पटक तपाईंले नयाँ व्यक्तिसँग गर्नुभएको भेटघाटको बारेमा केहि बताउन सक्नुहुन्छ ?
- मण्डली स्थापना गर्न के तपाईंले अहिले कुनै संघर्ष गर्नु परिरहेको छ ?
- गएको भेटघाट पछि कति ठाँउहरूमा तपाईं भेटघाट गर्नुभयो र यी मध्ये कति ठाँउमा फलोअप गर्नुभयो ?
- त्यो क्षेत्रलाई अझ राम्ररी थाहा गर्नको लागि तपाईं के गर्दै हुनुहुन्छ ?
- तपाईं लक्षित क्षेत्रको बारेमा तपाईंले सिक्नु भएको नयाँ कुरा के हो :
- सानो समूह शुरु गर्न तपाईं कतिको सफल हुनुभएको छ ?
- के तपाईंले कुनै प्रकारको द्वन्दको सामना गर्नुभयो ? यदि गर्नुभयो भने, तपाईंले त्यसलाई कसरी समाधान गर्नुभयो ?
- तपाईंले तपाईंको सानो समूहमा अगुवाहरू हुन कोहि सम्भाव्य मानिसहरू देख्नुभएको छ ? तिनीहरूको बारेमा मलाई भन्नुहोस् ।
- तपाईंको मण्डली स्थापना हुने तालमेलमा तपाईं कतिको सहज महशूस गर्नुहुन्छ ?
- के तपाईंको सेवकाईको कुनै क्षेत्र छ जुन क्षेत्रमा तपाईंले आफूलाई असहज वा सहायताको खाँचो भएको पत्ता लगाउनु भएको छ ?
- तपाईंले यो मण्डली स्थापना गर्ने क्रममा तपाईंले कसलाई प्रार्थना सहयोगीहरूको रूपमा माग्नुभएको छ ? तपाईंले कति धेरै आफ्नो प्रार्थनाको विषयहरू र जवाफहरू तिनीहरूसँग सँचार गर्नुहुन्छ ?

### कार्य बुँदाहरू

- यो अवरोध भन्दा माथि तपाईंले के प्राप्त गर्नुहुन्छ भनि आशा गर्नुहुन्छ ?
- तपाईंले भर्खरै उल्लेख गर्नुभएको समस्यामा सहायताको लागि कहाँ (वा कसकोमा) जानुहुन्छ ?
- आज र हाम्रो अर्को भेटघाट सम्मको समयवधिमा तपाईंले के कुरा पुरा गर्न चाहनुहुन्छ ?
- यो परिस्थितिको सन्दर्भमा तपाईंले गर्नुपर्ने अर्को कुरा के देख्नुहुन्छ ?

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

## मेन्टोरिंग सेसनको लागि केहि दृश्यहरु

### उद्देश्य

यो अभ्यासको उद्देश्य सहभागीहरुलाई मेन्टोरिंग सेसनलाई अभ्यास गर्ने मौका दिनु हो । हामी तीनवटा अलग दृश्यहरु दिन्छौं । हरेकको लागि १० मिनेट समय दिइनेछ । प्रत्येक दृश्यको लागि मेन्टोर र चेलाको आवश्यक पर्छ । मेन्टोर र चेलालाई दृश्यको बारेमा व्यक्तिगत रूपमा वर्णन गरिसके पछि, अरुहरुको अगाडी प्रस्तुत गर्न अधि तयारी गर्नको लागि केहि समय दिइन्छ । “सेसन” पछि, बाँकी सहभागीहरुलाई मेन्टोरको प्रभावकारीताको बारेमा कसरी मूल्यांकन गर्नुहुन्छ भनि सोध्नुहोस् । उसले के राम्रो गयो? कसरी अझ राम्रो गर्न सक्छ ?

### सुभावहरु

मेन्टोरले कति प्रतिशत समय बोल्छ, त्यसमा ध्यान दिनुहोस् । त्यो न्यूनतम हुनुपर्छ । थप, उसको अन्तरक्रिया आफ्नै विचारहरु वा प्रतिक्रियाहरु दिने भन्दा पनि सोध्ने खालको हुनुपर्छ । मेन्टोरले यी कुराहरु गर्नुपर्छ :

१. परिस्थितिलाई स्पष्ट पार्नको लागि प्रश्नहरु सोध्नुपर्छ ।
२. उसले परिस्थितिलाई राम्ररी बुझेको सुनिश्चित गर्नको लागि आफ्नो चेलाबाट सुनेको कुरा दोहोर्‍याउनुपर्छ ।
३. चेलाले समस्याको विकल्पहरु वा जवाफहरु खोज्न सहायता गर्ने प्रश्नहरु सोध्नुपर्छ ।
४. चेला प्रति सहानुभूति देखाउनुहोस् वा उसले भनि रहेको कुरामा चाख देखाउनुहोस् ।

**नोट :** सधैं पुरुषले पुरुषलाई र स्त्रीले स्त्रीलाई मेन्टोरिंग गरिनुपर्छ ।

#### दृश्य १

चेला आफ्नो मेन्टोरकहाँ एकदम चिन्तित र उत्तेजित भएर आँउछ । सानो समूहका दुईजना सदस्यहरु विच एक हप्ता अगाडी चर्को वाद विवाद भएको थियो । चेलाहरु डराँउछ कि यदि त्यो वाद विवाद निरन्तर चल्यो भने, त्यसले सानो समूहलाई र सम्पर्क बनाउने, समूह बनाउने, तिनीहरुलाई सुसमाचार सुनाउने सबै कामहरु नाश गर्छ । उ डराँउछ कि त्यसको नकरात्मक पक्षले विवादमा परेका यी दुई जनालाई मात्र होईन तर सम्पूर्ण समूहलाई असर पार्छ ।

#### दृश्य २

जब मेन्टोरले मण्डली स्थापकको परिवारको बारेमा सोध्छ, चेलाले स्वीकार गर्छ कि उसको श्रीमती तिनीहरुले मण्डली स्थापना कार्यलाई निरन्तरता दिनुपर्छ भन्नेमा सहमत छैन । मेन्टोरले मण्डली स्थापकलाई सम्भव भएमा किन र कसरी उसको श्रीमतीको सोचलाई परिवर्तन गर्न सकिन्छ भनि पत्ता लगाउन सहायता गर्न चाहन्छ ।

**दृश्य ३**

मेन्टोरले चेलाको आत्मिकी जीवनको बारेमा प्रश्न गर्छ । चेलाले बताउँछ कि ऊ हिजो आज मण्डलीको काममा धेरै व्यस्त छ र उसको आराधनाको जीवन कष्टप्रद छ । जसको परिणाम स्वरूप, ऊ आफू परमेश्वरसँग धेरै नजिक भएको महशूस गर्दैन ।



## मण्डली स्थापकको विवरण

मासिक प्रतिवेदन

### सामान्य जानकारी

मासिक प्रतिवेदन		मेन्टोरिंग भेलामा सहभागीता	छ	छैन
स्थापकको नाम				
स्थापकको क्षेत्र				
क्षेत्रीय निर्देशक				

### व्यक्तिगत जानकारी

नयाँ सम्पर्कहरू मण्डली स्थापनाको सन्दर्भमा सुसमाचार प्रस्तुत गर्ने क्रममा सम्पर्क गरिएका व्यक्तिहरू	
नयाँ जन्म पाएकाहरू येशूलाई ग्रहण गर्नेहरू	
नयाँ बपतिष्मा भएका व्यक्तिहरू बपतिष्माको विधिमा सहभागी भएका व्यक्तिहरू	
तालिममा नयाँ अगुवाहरू स्थापकले अगुवापनको लागि तालिम दिइरहेका व्यक्तिहरू	

### सानो समूह । कम्तिमा २ जना नयाँ चेलाहरू र १ जना अगुवा

नयाँ सानो समूहहरू यो महिना शुरू भएका समूहहरू	
सानो समूहमा नयाँ सहभागीहरू यो महिना सानो समूहमा सहभागी भएका नयाँ व्यक्तिहरू	
समूह सहितको नयाँ अगुवाहरू मण्डली स्थापकको निरिक्षणमा संचालित समूह सहितको नयाँ अगुवाहरू	

### प्रार्थनाको अनुरोधहरू

१. \_\_\_\_\_
२. \_\_\_\_\_
३. \_\_\_\_\_

### गवाहीहरू

---



---



---



---



---

## लेखकहरुको तर्फबाट द्रष्टव्यहरु

मूल प्रशिक्षकको मार्गनिर्देशकबाट लिइएको व्याख्यात्मक द्रष्टव्यहरु र थप विवरणहरु, जुन यो संस्करणमा समावेश गरिएको छैन, यो अनुक्रमणिकामा पाईन्छ। धेरै तरलता दिन र सिकाउने विधिलाई धेरै उचित क्रममा गर्न सकियोस् भनेर धेरै फिल्ड परीक्षण पश्चात्, सामाग्रीलाई घटाइयो र क्रमलाई थोरै परिमार्जन गरियो। यदि समय छ भने “लेखकहरुको तर्फबाट द्रष्टव्यहरु” भन्ने खण्डलाई केहि विषयहरुमा अझ विस्तृत अध्ययन गर्नको लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ।

### मेन्टोरिंग प्रक्रियाको वाइवलीय उदाहरण

सहभागीहरूसँग, मेन्टोरिंगको बारेमा क्लिन्टन स्तानलेको परिभाषाको मुख्य तत्वहरुको समीक्षा गर्नुहोस् : (१)मेन्टोरिंग एउटा सम्बन्धगत प्रक्रिया हो। (२)मेन्टोरसँग बाँडचुड गर्नको लागि अनुभव हुन्छ। (३)केहि कुरा हस्तान्तरण गरिन्छ। (४) मेन्टोरले विकास गर्न सहजकर्ताको काम गर्छ। (५) मेन्टोरले सशक्त पार्दछ।<sup>1</sup> यी तत्वहरुलाई हरेक वाइवलीय उदाहरणहरुलाई पक्ष्याउने मेन्टोरिंग प्रक्रियालाई जाँच ढाँचाको रूपमा प्रयोग गर्नुहोस्। हरेक उदाहरणको लागि अझ बढी पूर्ण प्रस्तुती मण्डली स्थापकहरुलाई किन मेन्टोर गर्ने? भन्ने मेन्टोरिंगको टूलकिटमा पाईन्छ।

### मेन्टोरिंगको ईश्वरशास्त्रीय आधार

यो खण्ड तीन भागहरुमा विभाजन गरिएको छ। पहिलो भागमा, सहभागीहरुले कसरी त्रिएक परमेश्वरको रूपमा परमेश्वरले कसरी मानवीय सम्बन्धको आधार प्रदान गर्छ भनि छानविन गर्नेछ। दोस्रो भागले परमेश्वरको मानव जातिको सृष्टिमा यो सिद्धान्तको समावेशको बारेमा वर्णन गर्छ। तेस्रो भागले अरुहरुलाई मेन्टोरिंग गर्ने क्रममा येशूको देहधारण र सेवकाईलाई यी चरित्रहरुको उपयोगको नमूनाको रूपमा खोजी गर्छ।

### त्रिएक परमेश्वरको प्रकृतिको बारेमा आधार

यो खण्डमा, तपाईंले सहभागीहरुलाई त्रिएक परमेश्वरको प्रकृति कसरी नयाँ मण्डली स्थापकहरुलाई मेन्टोरिंग गर्ने कामसँग सम्बन्धित छ भनि बुझाउन सहायता पुग्दछ। पहिले, यो परमेश्वरले आफैलाई हाम्रो लागि प्रकट गर्नुभएको ढंग सँग सहि प्रतिनिधित्व हो।

वाइवलमा त्रिएक परमेश्वर शब्द नपाईएतापनि, परमेश्वरको त्रिएक प्रकृतिको अवधारणा वाइवलका धेरै अलग अलग खण्डहरुको अध्ययनद्वारा निक्यौल गर्न सकिन्छ। मण्डलीले यो शब्दावलीलाई परमेश्वरले कसरी आफूलाई पिता, पुत्र र पवित्र आत्माको रूपमा प्रकट गर्नुभएको छ भनि व्याख्या गर्न आत्मसात गरेको छ।

दोस्रो, त्रिएकताको सम्बन्धमा तीन जना व्यक्तिहरु छन् जुन पूर्ण रूपमा एकतामा छन् जसको अस्तित्व एकआपसमा बराबर, एकआपसमा अनन्त, र एकआपसमा अटुट छन् भनि वर्णन गर्छ। यो त्रिएक परमेश्वर सम्बन्धि वर्णनलाई मेन्टोरिंगमा यस ढंगले प्रयोग गर्नुहोस्।

- पहिलो, परमेश्वर **प्रेम** हुनुहुन्छ। परमेश्वरको प्रमुख प्रकृति उहाँको आफैलाई बलिदानको रूपमा दिने प्रेम हो।
- दोस्रो, त्रिएक परमेश्वर प्रेम र एकताको विशेषतामा अनन्त **समुदाय**मा वास गर्नुहुन्छ।

<sup>1</sup> Stanley and Clinton, Connection, 12.

- तेस्रो, परमेश्वर त्रिएकता भित्र र परमेश्वरको सृष्टि दुवैसँग **सम्बन्ध** स्थापना गर्न सक्षम हुनुहुन्छ ।
- चौथो, परमेश्वरले मानिसको र सबै सृष्टिको **वास्ता** गर्नुहुन्छ ।

परमेश्वरको प्रकृतिको यो विशेषताहरू उहाँले सृष्टि गर्नुभएको मानव जातिमा प्रतिबिम्बित भएका छन् ।

### क्रियाकलाप :

सहभागीहरूसँग केहि उदाहरणहरू सोध्नुहोस् कि परमेश्वरको प्रकृति उहाँको सृष्टिमा कसरी प्रतिबिम्बित भएको पाइन्छ ।  
परमेश्वरको प्रकृतिको यी पक्षहरू हाम्रो मेन्टोरिंगसँग कसरी सम्बन्धित छन् ?

### परमेश्वरको सृष्टिको आधारहरू

परमेश्वरको प्रकृति र चरित्र उहाँको सृष्टिको काममा प्रतिबिम्बित भएका छन् । सम्बन्ध स्थापनाको लागि उहाँको प्रेम र उहाँको क्षमताले ब्रम्हाण्डलाई उहाँको प्रेम र वास्ताको उपजको रूपमा सृष्टि गर्न प्रोत्साहित गर्‍यो । उहाँले हरेक कुराहरू उहाँको महिमा र खुशीको लागि शून्यताबाट सृष्टि गर्नुभयो । सृष्टिले परमेश्वरको दयापूर्ण वाह्य ध्यानलाई प्रस्तुत गर्छ । उहाँले अरुको फाईदाको लागि काम गर्नुहुन्छ । जस्तो कि यो विशेषतालाई जोड दिन, उहाँले मानिसलाई आफ्नै स्वरूप र प्रतिरूपमा बनाउनुभयो – प्रेम गर्न, समुदायमा जीउन र एक आपसमा सम्बन्ध गाँस्न सक्षम बनाउनुभयो ।

यसकारण, परमेश्वरले मानिसलाई समुदाय र सम्बन्ध स्थापनाको लागि सृष्टि गर्नुभयो । परमेश्वरको “तीनहरू” र सबैले मानिसको सम्बन्धहरूको लागि नमूना दिन्छ । परमेश्वरले सृष्टि मात्र गर्नुभएन – उहाँले आफ्नो सृष्टिसँग सम्बन्ध पनि गाँस्नुहुन्छ ।

मानिसहरू, त्यसोभए, परमेश्वरद्वारा विशेष क्षमताहरू सहित सृष्टि गरिएको हो ।

१. तिनीहरू प्रेम गर्न सृष्टि गरिएको हो ।

- परमेश्वरलाई प्रेम गर्न ।
- तिनीहरूको छिमेकीहरूलाई प्रेम गर्न ।

२. मानिसहरू समुदायको लागि सृष्टि गरिएको हो ।

- अरु मानिसहरूसँग प्रेम र एकतामा रहन, त्रिएक परमेश्वरको एकताको नमूना हुन ।
- समुदाय प्रेम सम्बन्धको पूर्ण प्रकटिकरण हो ।

३. मानिसहरू सम्बन्ध गाँस्नको लागि सृष्टि गरिएको हो ।

- सृष्टिकर्तासँग ।
- सृष्टि गरिएको संसारसँग । परमेश्वरले दिनुभएको सम्बन्धमा सृष्टि गरिएको संसारको शासन गर्ने र वास्ता गर्ने जिम्मेवारी समावेश छन् ।

४. मानिस जाति, आफूहरूलाई मात्र होईन, अरु मानिसहरू र सृष्टिका थोकहरूलाई वास्ता गर्ने क्षमता र जिम्मेवारी सहित सृष्टि गरिएका छन् :

- परमेश्वरको सृष्टिको केन्द्र वाह्य, अरुहरू तर्फ हो ।

### क्रियाकलाप

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

परमेश्वरको स्वरूप र प्रतिरूपमा सृष्टि गरिनुले हामीले अरु मानिसहरूसँग सम्बन्ध गाँस्ने तरिकामा कस्तो प्रभाव पाउँछ ?

जति धेरै हामीहरू परमेश्वरको स्वरूपमा येशू ख्रीष्ट अनुसार हिड्छौं, त्यति धेरै हामीले उहाँको प्रेम र समुदायमा जीउने क्षमता प्रतिबिम्बित गर्छौं । त्यो कस्तो देखिन्छ, होला जब परमेश्वरको स्वरूप कुनै व्यक्तिको जीवनमा अनि उसको वा उनको सेवकाईमा हुन्छ ? (केहि उदाहरणहरू : कठिन अवस्थामा रहेको कुनै व्यक्तिको धैर्यता, मण्डलीको कुनै सदस्यलाई क्षमादान दिनु जसले ख्रीष्टमा भएका दाजुभाई वा दिदी बहिनीलाई चित्त दुखाएको छ, प्रेममा सत्य बताउनु ।)

## देहधारणको बारेमा आधारहरू

### क्रियाकलाप

विभिन्न सहभागीहरूलाई यी पाँचवटा वाइवलीय खण्डहरू पढ्नको लागि छान्नुहोस् : यूहन्ना ३:१६, मत्ती २०:२८, मर्कूस १०:४५, यूहन्ना १०:११, फिलिप्पी २:५-११ । प्रत्येक खण्डहरू पढिसकेपछि, अरु सहभागीहरूलाई प्रत्येक खण्डले येशूको देहधारणको बारेमा हामीलाई के बताउँछ व्याख्या गर्न लगाउनुहोस् । येशूले यसलाई उहाँको आफ्नो परमेश्वरको राज्यको महानताको बारेको शिक्षामा उपयोग गर्नुभयो ? मेन्टोरिंगमा तिनीहरूले यसलाई कसरी उपयोग गर्छन् ?

देहधारणमा परमेश्वर मानिसहरूसँग देखिने रूपमा वास गर्न आउनुभएको थियो । येशू, जो कन्या मरियम देखि जन्मनुभयो, इम्मानुएल, परमेश्वर हामीहरूसँग हुनुहुन्छ । उहाँ परमेश्वरको प्रेमको कारण संसारमा पठाइनु भएको थियो (यूहन्ना ३:१६) । उहाँ हामीलाई परमेश्वर प्रकट गर्न आउनु भएको थियो । येशू प्रभू देहधारी हुनुभएको भएतापनि, उहाँले भन्नु भयो कि उहाँ सेवा लिनको लागि होइन, सेवा गर्न आउनुभएको थियो । उहाँ अरुहरूको लागि आफ्नो जीवन दिन आउनु भएको थियो (मत्ती २०:२८, मर्कूस १०:४५, यूहन्ना १०:११, फिलिप्पी २:५-१०) ।

मानिसको रूपमा हामीकहाँ आउनुभएर, हामीलाई मानिस जातिको रूपमा उहाँले दिनुभएको क्षमताहरू प्रयोग गरेको परमेश्वरको अभिप्राय येशूले प्रस्तुत गर्नुभयो – प्रेम गर्ने, सम्बन्ध गाँस्ने, समुदाय निर्माण गर्ने, र परमेश्वरको राज्यको लागि अरुहरूको सेवा गर्ने । येशूले आफ्नो चेलाहरूसँगको सम्बन्धमा प्रवेश गरी र समुदाय निर्माण गरी यसलाई पुरा गर्नुभयो । मर्कूसले बताउँछ कि उहाँलाई पक्ष्याउने धेरै मानिसहरू मध्ये, दुईवटा उद्देश्यले, येशूले बाह्र जनालाई छान्नुभयो, “प्रेरित तयार गर्नुभयो” । पहिलो, “ताकि तिनीहरू उहाँसँग रहनु”, र “ताकि उहाँले तिनीहरूलाई बाहिर प्रचार गर्न पठाउनु र भूत प्रेतहरू निकाल्न अधिकार पाउनु” (मर्कूस ३:१४-१५) । यहाँ उहाँसँग सम्बन्धमा रहने कुरालाई प्राथमिकता दिईएको छ ।<sup>2</sup> तिनीहरूलाई सेवा गर्ने समयको सीमिततालाई थाहा गर्दै, असल गोठालाले आफ्नो धेरै समय बाह्र चेलाहरूलाई मेन्टोरिंग गरेर बिताउनुभयो : सिकाउँदै, उदाहरण प्रस्तुत गर्दै, र आफ्नो प्रस्थान पछि उहाँको कामलाई निरन्तरता दिनको लागि सशक्त पाउँ । उहाँको अन्तिम वचनहरूद्वारा, येशूले आफूले तिनीहरूलाई मेन्टोरिंग गर्नुभए जस्तै अरुहरूलाई मेन्टोरिंग गर्नको लागि आज्ञा दिनुभयो (मत्ती २८:१९-२०, यूहन्ना २०:२१) ।

### “मेन्टोरिंग”को परिभाषा

व्यवसाय र शिक्षामा मेन्टोर र मेन्टोरिंग शब्दको प्रयोगले हामीलाई यो शब्दावलीको सामान्य अर्थ दिँदछ, भनि व्याख्या गर्नुहोस् । तपाईंले सोध्न सक्नुहुन्छ, त्यसो भए यहाँ किन अवधारणा प्रस्तुत गर्न आवश्यक छ ? निम्न जवाफहरू सुभाब दिनुहोस् :

<sup>2</sup> This concept is fully developed in *The Training of the Twelve* by A.B. Bruce(1971) and *The Master Plan of Evangelism* by Robert E Coleman(1963).



१. सहि परिभाषाले अवधारणालाई स्पष्ट पार्दछ र प्रक्रियाको, संगलग्न मानिसहरूको, र तिनीहरूको भूमिकाको सहि मानसिक चित्र प्रदान गर्दछ ।
२. लक्ष्यलाई विशेष रूपमा पहिचान गरिसकेपछि, गलत मान्यताहरू सकारात्मक अवधारणाहरूद्वारा प्रस्थापन हुन्छ ।
३. सहि परिभाषाले मेन्टोरिंग प्रक्रियाको सबै चरणहरूमा सहभागीहरूको प्रदर्शनलाई मापन गर्ने सहि साधन प्रदान गर्दछ ।

मेन्टोरिंगको निम्न परिभाषाहरू सरल देखि जटिलता तिर गएको छ । प्रत्येकलाई समीक्षा गर्नुहोस् र प्रस्तुत गरिएको प्रत्येक अवधारणाहरूको उपयोगिताको बारेमा विचार गर्नुहोस् । सहभागीहरूलाई तिनीहरूले परिभाषामा मेन्टोरिंगको बारेमा पाएका प्रमुख पक्षहरूलाई रेखांकन गर्न लगाउनुहोस् र त्यसपछि तिनीहरूले के ठम्याएका छन् तिनीहरूलाई बाँड्न लगाउनुहोस् ।

## सरल परिभाषा

हामी सरल परिभाषाबाट शुरु गर्नेछौं : मेन्टोरिंग **मनशाय** हो, यो दिर्घकालिन **सम्बन्ध** हो जसमा एक जना मानिसले आफ्नो **अनुभव, ज्ञान, र अन्तर्ज्ञान** अर्को व्यक्तिको क्षमता र दक्षताहरूको विकास गर्नको लागि बताउँछ ।

लेखक पावल स्तानले र रोबर्ट जे. क्लिन्टनले मेन्टोरिंगलाई “एउटा सम्बन्धगत अनुभव हो जसमा एक जना व्यक्तिले अर्कोलाई परमेश्वरले दिनुभएको श्रोतहरू बाँडेर शसक्त पार्दछ” भनि वर्णन गर्नुहुन्छ ।<sup>3</sup> तिनीहरूले त्यो परिभाषालाई मेन्टोरिंग सम्बन्धमा संगलग्न भएको विविध तत्वहरूलाई थपेर विस्तार गरेका छन् ।

“मेन्टोरिंग एउटा सम्बन्धगत प्रक्रिया हो जसमा एक जना मेन्टोरले, जसलाई केहि कुराहरू थाहा छ वा अनुभव छ, त्यो कुराहरू (बुद्धिको स्रोतहरू, जानकारी, अनुभव, आत्मबल, अन्तर्ज्ञान, सम्बन्धहरू, वस्तुस्थिति आदि) उचित समय र ढाँचामा चेलालाई हस्तान्तरण गर्दछ, ताकि यसले विकास र सशक्तिकरणलाई सहज बनाउँदछ ।”<sup>4</sup>

## क्रियाकलापहरू

- सहभागीहरूलाई तिनीहरूले के रेखांकन गर्नुभयो भनि सोध्नुहोस् । ति विचारहरू र वाक्यांशहरूलाई एउटा सेतोपाटिमा वा एउटा ठुलो कागजमा लेख्न लगाउनुहोस् ।
- सहभागीहरू मध्ये एकजनालाई तिनीहरूले पहिचान गरेका मुख्य वाक्यांशहरूको अर्थ वा उदाहरणको बारेमा वर्णन गर्न लगाउनुहोस् ।

## मुख्य अवधारणा

- (१)मेन्टोरिंग एउटा सम्बन्धगत प्रक्रिया हो । (२)मेन्टोरसँग बाँड्नुपर्ने कुराहरूको लागि अनुभव हुन्छ । (३)केहि कुरा हस्तान्तरण गरिन्छ । (४)मेन्टोरले विकास गर्न सहजकर्ताको काम गर्छ । (५) मेन्टोरले शसक्त पार्दछ ।<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Stanley and Clinton, *Connecting*, 33.

<sup>4</sup> *Ibid*, 40.

<sup>5</sup> *Ibid*, 40.

यसपछि, सहभागीहरूलाई दोस्रो परिभाषालाई पढ्न भन्नुहोस् र अधिल्लो परिभाषासँग मिल्ने कुराहरु र नयाँ विचारहरुको बारेमा हेर्न भन्नुहोस् । यो परिभाषा जिम ओस्टरहाउस र गेरी टेजा को पुस्तक **कुशल मेन्टोरिंग** बाट आएको हो ।

“सबै मनशायहरु र उद्देश्यहरुको लागि,.....मेन्टोरिंग (भन्नाले) अर्को व्यक्तिलाई दिईएको जीवनको कुनैपनि क्षेत्रमा क्षमतामा, चरित्रमा, ज्ञानमा बढ्न सहायता गर्नु हो । सामान्यतया यसले यो संकेत गर्छ कि दुई जना मध्ये एक जना बढी अनुभवी, धेरै ज्ञानी छ र त्यसैले त्यससँग जवान, कम अनुभवी, कम ज्ञान भएको व्यक्तिलाई केहि कुरा हस्तान्तरण गर्न योग्य थोक छ । यस प्रकारको “हस्तान्तरण”को व्यवस्था जसलाई हामी मेन्टोरिंग भनि भन्छौं (२०१२:३)<sup>६</sup>”

## क्रियाकलाप

सहभागीहरुमध्ये कुनै सहभागीलाई, जसले औपचारिक मेन्टोरिंग सम्बन्धको अनुभव गर्नुभएको छ, तिनीहरुको अनुभव यी लेखकहरुको परिभाषाहरुसँग कसरी तुलना गर्न सकिन्छ भनि सोध्नुहोस् । समूहमा परिभाषाहरु तुलना गर्न लगाउनुहोस् ।

तपाईंले छलफललाई अगुवाई गर्न र ध्यान केन्द्रित गर्न यी प्रश्नहरुलाई प्रयोग गर्न चाहना राख्न सक्नुहुनेछ ।

- कसरी परिभाषाहरु उस्तै छन् ?
- तपाईंले के विचारहरु साझा पाउनुभयो ?
- दोस्रो परिभाषाले मेन्टोरिंगको बारेमा के नयाँ विचारहरु प्रदान गरेको छ ?

## “चेला”को परिभाषा

सहभागीहरुलाई वर्णन गर्नुहोस् कि सन् १९७८ अगाडी, प्रोटेजी(सुरक्षा प्रदान गरिएको) र सिकारु(काम सिक्ने व्यक्ति) लाई सामान्यतया मेन्टोरिंग सम्बन्धको दोस्रो व्यक्तिलाई वर्णन गर्न प्रयोग गरिन्थ्यो ।<sup>७</sup> यी हरेक शब्दहरुले मेन्टोरले निर्भरता गराउने र नियन्त्रण गर्ने वा सुरक्षा दिने अर्थलाई दिँदछ जुन परिभाषा मण्डली स्थापना सेवकाईको अवधारणाको बुझाई सँगको सन्दर्भमा उपयुक्त छैन । जसको कारण हामीले मेन्टोरिंग सम्बन्धको दोस्रो व्यक्तिलाई वर्णन गर्न सहि शब्दको रूपमा “चेला”लाई प्रयोग गर्नको लागि छान्यौं । चेलाको निम्न परिभाषालाई कुशल मेन्टोरिंग बाट समीक्षा गर्नुहोस् । त्यसपछि तल दिइएको मुख्य वाक्यांशलाई चेलाको प्रकृति बुझ्न सहायता गर्नको लागि प्रयोग गर्नुहोस् ।

चेला एक जना वयस्क सिकारु पनि हो । वयस्क सिकारुको रूपमा उसको वा उनको खेल्नु पर्ने विशेष भूमिका छ जुन प्रोटेजी ( सुरक्षा प्रदान गरिएको) वा एक जना बालक जसलाई चम्चाले खुवाउनु पर्छ भन्दा फरक छ । “प्रभावकारी सम्बन्धको जड चाँहि अहिले मेन्टोरले नभई चेलाले अगुवाई गरेको हुन्छ ।” अर्को शब्दमा, चेला शब्द आफैले मेन्टोरिंग प्रक्रिया र मेन्टोरिंग सम्बन्धमा हेर्ने फरक ढाँचालाई संकेत गर्दछ । यो प्रक्रियामा चेला निस्क्रिय सहभागी होईन, तर बरु सक्रिय सहभागी हो । चेला “कोहि एकजना व्यक्ति हो जसले मूल्यांकन गर्न, व्यवहारमा उतार्न, र प्रभावकारी रूपमा उसको ज्ञान, दक्षता, अन्तर्ज्ञान, दृष्टिकोण, वा प्रदान गरिएको बुद्धिलाई प्रयोग गर्न प्रयत्न गर्दछ .....जसले त्यसप्रकारको सहायता खोज्छ र उचित तवरले आवश्यक भएको

<sup>६</sup> Osterhouse and Teja, *Masterful Mentoring*, 3

<sup>७</sup> *Ibid*,8.

कुनै पनि क्षेत्रमा विकास प्रक्रियाको लागि प्रयोग गर्छ ।” चेला कसैको प्रतिलिपी होइन, बरु उ वा उनी एक जना व्यक्ति हो जो उसको वा उनको बेजोडपना विकास गर्नको लागि यात्रा अवधिमा सहयोग गरिएको हुन्छ ।

१. चेला एकजना **सक्रिय** वयस्क सिकारु हो जसले सेवकाई सम्बन्धि क्षमताहरु र ज्ञानहरु विकास गर्नको लागि थप अन्तर्ज्ञान र सुभावको खाँचो पहिचान गर्छ ।
२. चेला एक जना “वयस्क सिकारु हो जसले विकसित हुँदै जाने यात्रामा **सचेततासाथ** संगलग्न भएको हुन्छ ।”<sup>८</sup>
३. यो प्रक्रियमा चेला एक जना निस्किय नभई **सक्रिय** सहभागी हो ।
४. चेलाले **मूल्यांकन गर्न, व्यवहारमा उतार्न, र प्रभावकारी रूपमा ज्ञान, दक्षता, अन्तर्ज्ञान, दृष्टिकोण, वा प्रदान गरिएको बुद्धिलाई प्रयोग गर्न** प्रयत्न गर्दछ ।
५. चेलाले **सहायताको खोजी गर्छ** र खाँचो परेको कुनै पनि क्षेत्रमा विकासको उद्देश्यको लागि सहि तवरले प्रयोग गर्छ ।
६. चेला एक जना व्यक्ति हो जसलाई उसको वा उनको बेजोडपना विकास गर्नको लागि यात्रा अवधिमा सहयोग गरिएको हुन्छ ।
७. प्रभावकारी मेन्टोरिंग सम्बन्ध मेन्टोरद्वारा भन्दा पनि चेलाद्वारा अगुवाई गरिएको हुन्छ ।

### क्रियाकलाप:

सहभागीहरुलाई सानो समूहहरुमा विभाजन गर्न लगाउनुहोस् । चेलाको बारेमा ओस्टरहाउस र गेरी टेजाले दिनुभएको माथिको विवरणलाई पढ्न लगाउनुहोस् र सहभागीहरुलाई निम्न कुराहरु गरेर यो चित्रणले मेन्टोरिंगको अर्थ बुझाईलाई कस्तो आकार दिन्छ, छलफल गर्न लगाउनुहोस् ।

- आफ्नै शब्दहरुको प्रयोग गरी माथि दिइएको चेलाको परिभाषाको विशेषताहरु पुन व्यक्त गर्न लगाउनुहोस् । त्यहाँ कुनै विशेषताहरु छन् जुन अझ व्याख्या गरिएको तपाईं चाहनुहुन्छ ?
- यदि सम्बन्ध चेलाद्वारा अगुवाई गरिएको हुन्छ भने, मेन्टोरको भूमिका के हो ?

### चेला(DISCIPLE), मेन्टोर, प्रशिक्षक

यो विन्दुमा, केहि अवधारणाहरुलाई, जसले मेन्टोरिंग सम्बन्धि प्रख्यात छलफलहरुलाई अन्याूलमा पार्न सक्छ, स्पष्ट पार्नु आवश्यक हुन सक्छ । येशूको अन्तिम आदेशमा, उहाँले आफूलाई पक्ष्याउने चेलाहरुलाई सबै जातिका मानिसहरुलाई चेला बनाओ भनेर निर्देशन दिनुभयो । के चेलापन र मेन्टोरिंगले एउटै अर्थ बोकेको हुन्छ र एउटै लक्ष्य हासिल गर्छ ? केहि लेखकहरुले चेलापनलाई आत्मिक बृद्धिको जीवन पर्यन्त प्रक्रियाको रूपमा हेर्दछन्, जब कि अरुले त्यसलाई ख्रीष्टियन जीवनमा शुरुको तालिमको रूपमा हेर्छन् । कसैले मेन्टोरिंगलाई उच्च तहको चेलापनको रूपमा लिन्छन् ।<sup>९</sup> कुन चाँहि विन्दुमा चेलापनको कामले मेन्टोरिंग गर्न बाटो खोल्दछ ? मेन्टोरिंग कसरी चेला बनाउने र प्रशिक्षण दिने जस्ता सम्बन्धित विचारधाराहरु सँग फरक छ ?

क्रियाकलाप : यदि तपाईंले पुस्तकलाई डाउनलोड गर्नुभयो भने, यी शब्दावलीहरुको बारेमा भिन्नता *कुशल मेन्टोरिंग* को परिचयमा पुन हेर्नुहोस् । विधार्थीहरुलाई यी शब्दावलीहरुको बारेमा छलफल गर्न लगाउनुहोस् र अगुवापन विकासको प्रत्येक तहहरुमा आवश्यक सेवकाईको विचमा भेद छुट्याउन लगाउनुहोस् । सहभागीहरुलाई माथि दिइएको तालिममा मानिसहरुले के कुराहरु सिक्न आवश्यक छ उदाहरण प्रस्तुत गर्न लगाउनुहोस् ।

<sup>८</sup> Daloz, *Effective Teaching and Mentoring*, 206.

<sup>९</sup> Brown, *Mentoring for Ministry*, 48

## सिकने ढाँचाहरु

**श्रवण :** श्रवण वा मौखिक सिकारुहरुले जब तिनीहरुलाई मौखिक रुपमा जानकारी दिइन्छ राम्रो गर्छन् । तिनीहरुले लेक्चरहरु र छलफलहरुको लागि उच्च तहको स्मरण र धारणको अनुभव गर्छन् । तिनीहरुले चर्को स्वरमा पढ्न पनि सक्छन् वा सिकाईलाई अभिवृद्धि गर्ने साधनको रुपमा रिकर्डरहरु प्रयोग गरि लेक्चरहरुलाई फेरी सुन्न सक्छन् ।<sup>10</sup>

**दृश्य :** जब जानकारी पढिन्छ वा हेरिन्छ, दृश्य सिकारुहरुले एक दमै राम्रो सिकछन् । तिनीहरुले चित्रणहरु, चित्रहरु, र दृष्टान्तहरुद्वारा सबै भन्दा बढी स्मरण गर्न सक्छन् । तिनीहरु हरेक कुराहरु अवलोकन गर्नको लागि अगाडीको सिटमा बस्न मन पराउँछन् । तिनीहरुले वक्ताको शारिरीक हाउभाउलाई आफ्नो सिकने अनुभवको भागको रुपमा अनुवाद गर्छन् ।

**किनेस्थेटिक: किनेस्थेटिक** सिकारुहरुलाई स्पर्शद्वारा सिकने सिकारुहरु पनि भनिन्छ । तिनीहरु पत्ता लगाई सिकने सिकारुहरु हुन्, जसको सिकने क्षमता स्पर्श र परीक्षणद्वारा वृद्धि गर्न सकिन्छ, जो पढेर वा सुनेर सिक्न कठिनाई महशूस गर्छन् । तिनीहरु निर्देशन दिने “सक्रिय सहभागीता”को विधिहरु, जस्तो कि रसायनशास्त्रको प्रयोगात्मकहरु वा नाटकहरु, द्वारा सफल हुन्छन् । लेक्चरहरु सुन्दा समझ बढाउनको लागि प्रायजसो तिनीहरु उत्तेजित हुन्छन् वा अन्य समान प्रकारको क्रियाकलापहरु गर्छन् ।

**वातावरणीय :** वातावरणीय सिकारुहरुलाई तिनीहरुको वरपरको वातावरण माथि नियन्त्रण गर्न आवश्यक हुन्छ । सहज परिवेश, प्रकाश, र उचित तापक्रमको तहहरुले वातावरणीय सिकारुहरुको नयाँ जानकारीको प्रशोधन र धारण गर्न सिकने क्षमताको वृद्धि गर्छ ।

## वयस्क सिकारुहरुको आधारभूत मान्यताहरु<sup>11</sup>

सहभागीहरुलाई एन्ड्रोगीको अवधारणा माल्कोम नोलेस र उसको सहयोगीहरुको अध्ययनबाट सुरुवात भएको हो भनि वर्णन गर्नुहोस् । तिनीहरुले आफ्नो वयस्क शिक्षा कार्यक्रमहरुलाई यी चारवटा आधारभूत मान्यताहरुमा आधारित बनाए, जुनहरु तथ्यपरक प्रस्तावहरु हुन् जसले वयस्क शिक्षालाई तिनीहरुको जगको रुपमा बनाएका छन् । सहभागीहरुलाई यी मान्यताहरुको परिचय गराउनुहोस् ।

१. जसै मानिसहरु परिपक्व हुन्छन्, तिनीहरुले आफ्नो छनौट गर्ने क्षमताहरुमा परिवर्तनहरु आएको अनुभव गर्छन् । शैशवकाल र बाल्यकालमा दृष्टिकोण पूर्ण रुपमा पर निर्भर हुन्छ । परिपक्वताले आत्मनिर्भर भएको र स्व-निर्देशित भएको चेतना वृद्धि गर्छ । वयस्कहरुले छनौट गर्छन् र तिनीहरुको लागि उत्तरदायित्व वहन गर्छन् । यो त्यहि विन्दु हो जुन समयमा एक जना व्यक्तिलाई मानसिक रुपमा वयस्कको रुपमा विचार गरिन्छ ।

२. वयस्ककाल प्रवेशले नयाँ र विविध अनुभवहरुमा प्रदर्शनलाई वृद्धि गर्दछ । वयस्कहरुले सिकने प्रक्रियामा ल्याउने जीवनकाल भरिको अनुभवहरुले सिकने व्यक्तिको सम्बन्ध जोड्ने क्षमता र नयाँ सिकने घटनाहरुबाटको फाईदाहरुलाई प्रभावकारी रुपमा वृद्धि गर्दछ । यो बैंक वा अनुभवहरुको संग्रहहरु वयस्क सिकारुहरुको लागि बहुमूल्य हुन्छ । परिणाम स्वरुप, परम्परागत सिकाउने विधिहरुले प्रयोगात्मक विधिहरुमा, जसले उपयोगीतालाई, अन्तरक्रियालाई, र सिकारुको अनुभवको विश्लेषणलाई प्रोत्साहन गर्दछ, सहभागीताको वृद्धिलाई मार्ग प्रदान गर्छ ।

<sup>10</sup> Two-thirds of the world are auditory learners.

<sup>11</sup> Adapted from Malcolm Knowles, *The Adult Learner: A Neglected Species*(1978): 56-71  
सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

३. जसै कुनै एक जना व्यक्ति परिपक्व हुँदछ, शैक्षिकरूपमा प्रस्तुति गर्ने दबावहरु चाहना र नयाँ दक्षताहरु र क्षमताहरुको सिक्ने खाँचोमा आधारित प्रेरणाले प्रतिस्थापन गर्दछ । यी कुराहरु सिकारुहरुलाई समाजमा उसले गर्नुपर्ने नयाँ कार्यहरु अझ राम्ररी गर्न खाँचो पर्दछ । यो अपरिहार्य छ कि नयाँ सिकाईको अनुभवहरु कार्य केन्द्रित विकासको खाँचोसँग मेल खान्छ ।

४. परम्परागत शिक्षा विषय केन्द्रित हुन्छन् । शिक्षकले अध्ययन पाठ्यक्रम र सामाग्री निर्धारण गर्छ, भविष्यमा सम्भव त उपयोग हुन्छ, जुन विद्यार्थीहरुले अनिवार्य सिकनु पर्ने हुन्छ । वयस्कहरु आफू अभाव भएको निश्चित क्षेत्रमा नयाँ क्षमताको आवश्यकताको प्रतिक्रिया स्वरूप शैक्षिक अवसरहरुमा प्रवेश गर्छन् । तिनीहरुको अभिमुखिकरण(ध्यान) समस्या-केन्द्रित वा जीवन केन्द्रित-हुन्छन् । वयस्कको सिकाईमा तुरुन्तताको भाव हुन्छ – जुन आज सिकिन्छ त्यो भोली उपयोग गरिनु पर्छ, पछि भविष्यमा होइन ।

### वयस्क सिकारुहरुलाई मेन्टोरिंग गर्नुका फाइदाहरु <sup>12</sup>

आधारभूत मान्यताहरुमा आधारित सातवटा सिद्धान्तहरु तल सूचिकृत गरिएका छन् । हरेक सिद्धान्तहरुले सहभागीहरुलाई चेलाहरुको गुणहरुलाई बुझ्न र सिक्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउन सहायता पुऱ्याँदछ ।

पहिलो सिद्धान्त :

वयस्क सिकारुहरुले किन भनि थाहा पाएको हुनुपर्छ ।

संसार चेलाहरुलाई नयाँ परिस्थितिहरु, जसले थप सिकनु पर्ने आवश्यकतालाई, प्रस्तुत गर्दै सदैव परिवर्तन भई राखेको छ । वयस्कको हैसियतले, तिनीहरु थाहा पाउन चाहन्छन् कि आफू नयाँ सिक्ने अनुभवमा, जसले तिनीहरुको अगाडीबाट कै अति व्यस्त कार्य तालिकामा प्रवेश गर्नु छनौट गर्नु अघि, किन तिनीहरुले केहि कुरा सिकनु आवश्यक छ ।

फाइदा : चेला मेन्टोरिंग सम्बन्धमा किन यो अनुभवको खाँचो छ भनि बुझेर प्रवेश गर्दछ ।

क्रियाकलाप : जब नयाँ कुरा सिकनु पर्ने अवस्थामा आउँदा कति जना सहभागीहरुले यो प्रश्न “म किन यो सिकन चाहन्छु ?” भनि सोध्नुभयो भनि सोध्नुहोस् । कसरी यो प्रश्नको जवाफले सिक्ने प्रक्रियामा सहायता पुऱ्याँउछ ? कसरी यसले मेन्टोरिंग सम्बन्धलाई सहज गराउँदछ ?

जब सहभागीहरुले चेलाहरुसँग काम गर्न शुरु गर्नुहुन्छ, चेलाहरुले किन तिनीहरु मण्डली स्थापना गर्ने क्षमतामा वृद्धि हुन चाहेका छन् भनि पहिचान गर्नुपर्छ । तिनीहरुको प्रेरणा के हुनुपर्छ ?

दोस्रो सिद्धान्त : वयस्क सिकारुहरु स्वतन्त्र र स्व-निर्देशित हुन्छन् ।

12 Adapted and condensed from the Adult Learner by Malcolm Knowles, Elwood Holton, and Richard Swanson (1990) : 57-63

वयस्कहरूले आफूलाई स्व-निर्देशित रूपमा हेर्छन् । चेलाहरूमा तिनीहरूको आफ्नो निर्णयहरू आफैँ लिने र तिनीहरूको आफ्नो जीवनलाई निर्देशन गर्ने स्व-अवधारणा हुनेछ । यसको अर्थ वयस्क सिकारुहरू माथि विचारहरू वा अवधारणाहरू लागु गर्न खोज्ने प्रयासले प्रतिरोधको सामना गर्नुपर्ने हुनसक्छ । वयस्क सिकारुहरू आदर गरिएको चाहन्छन् र सिकने अनुभवमा समान साभेदारीको रूपमा हेरिएको रुचाउँछन् ।

फाईदा: चेलाहरूले यो कार्यशैली यो समयमा आवश्यक ज्ञान हासिल गर्नको लागि सबै भन्दा असल विकल्पको रूपमा छानेका छन् । यसले यो देखाउँछ कि मेन्टोर-चेलाको सम्बन्ध कुनै एउटा साभा कुरा प्राप्त गर्न सहकर्मी संलग्न हुनु हो जसमा एक जना सहकर्मीसँग अनुभव धेरै छ जसले अर्कोलाई मार्गनिर्देश गर्छ ।

क्रियाकलाप: सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् कि यो सकारात्मक छनौटको प्रभाव मेन्टोरिंग सम्बन्धमा कस्तो हुन्छ । यो दृष्टिकोणमा, कसरी मेन्टोर सुनिश्चित हुन सक्छ कि चेलाले उनको वा उसको स्वतन्त्रता र स्व-निर्देशनलाई कुनै पनि विगार नगरिकन सेवाकाईको लागि दक्षताहरू पाएको छ ? के यहाँ कुनै यो वयस्क सिकाईको विशेषताहरूसँग सम्बन्धित कुनै नकारात्मक पक्षहरू छन् ? यदि हो भने, यसलाई कसरी व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ ?

यो महत्वपूर्ण छ कि तिनीहरू सबैभन्दा बढी के सिकन चाहन्छन्, कुन क्षमताहरू तिनीहरू विकास गर्न चाहन्छन्, कुन चारित्रिक स्वभावमा तिनीहरू काम गर्न चाहन्छन् भनि मेन्टोरले चेलाहरूलाई पहिचान गर्न लगाउनुपर्छ, चेलाहरूलाई विकल्पहरूको सूचि उपलब्ध गराउनु सहयोगी हुन्छ ।

तेस्रो सिद्धान्त: वयस्क सिकारुहरूसँग विगतको **अनुभवहरूको** भण्डार हुन्छ ।

सिकने व्यक्तिको अगाडीको अनुभवहरूले सिकनेको लागि प्रशस्त श्रोतहरू प्रदान गर्छ । वयस्कहरू शैक्षिक क्रियाकलापमा ठुलो मात्रामा र बाल्यकालदेखिको विभिन्न अनुभवको गुणस्तर दुवैबाट आउँछन् ।

फाइदा : वयस्क सिकारुहरूको अनुभवहरूले वर्तमान परिस्थितिहरूमा उसले वा उनले उपयोग गर्न सक्ने ज्ञानको जग प्रदान गर्छ । जीवनकाल भरिमा जम्मा भएका अनुभवहरूले वयस्क सिकारुहरूलाई मूल्यांकन गर्न र नयाँ जानकारी र अनुभवलाई आत्मसात गर्न सक्षम बनाउँछ । यस प्रकारले, विगतका अनुभवहरू टेक्ने ढुंगाहरू (खुड्किलाहरू) हुन् जसले चेलाको रूपान्तरण तिर अगुवाई गर्छ ।

क्रियाकलाप: एक वा दुईजना सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् कि कसरी गैर सेवकाईको अनुभवले सेवकाईको समस्यालाई समाधान गर्न सहायता गर्‍यो वा सेवकाईमा आवद्ध भएका मानिसहरूसँग व्यवहार गर्न तिनीहरूको दृष्टिकोणलाई परिवर्तन गरिदियो ।

अघिल्लो जीवनको अनुभवहरू (सफलताहरू र असफलताहरू दुवै) माथि मनन गर्नु, ती कुराहरूबाट सिकनु, ती कुराहरूको लागि परमेश्वरलाई धन्यवाद दिनु, र भविष्यमा अरुहरूलाई आशिष दिनको लागि परमेश्वरसँग तिनीहरूलाई प्रयोग गरिएको होस् भनि माग्नु चेलाहरूको लागि सहयोगी हुन्छ ।

चौथो सिद्धान्त: वयस्क सिकारुहरू **समस्या-केन्द्रित** हुन्छन् ।

जब वयस्कहरूले नयाँ परिस्थितिको सामना गर्छन् जसको लागि तिनीहरूको विगतको अनुभवहरूबाट समाधान पाउन सक्दैनन्, तिनीहरू समस्यालाई समाधान गर्नको लागि नयाँ तरीकाहरू पत्ता लगाउन ध्यान केन्द्रित गर्छन् । समस्याहरू, जुन चेलाहरूको लागि चासोको विषय हुन्, समाधान गर्नको लागि मेन्टोरिंग प्रक्रियालाई आकार दिनाले तिनीहरूको लागि महत्व बढाई दिन्छ ।

फाइदा : सेवकाईमा आउने समस्याहरू र परिस्थितिहरूले सिकने अनुभवहरूको लागि ध्यान केन्द्रित गराउँदछ । मेन्टोर र चेलाहरूले वर्तमान समस्यामा उपयोग हुन सक्ने वा नसक्ने सिद्धान्तहरूको अन्वेषण भन्दा पनि व्यवहारिक समाधानहरूको खोजी गर्छन् ।

क्रियाकलाप : सहभागीहरूलाई मनन गर्न भन्नुहोस् कि कसरी तिनीहरूको आफ्नो अनुभवहरू तिनीहरूको चेलाहरूलाई वर्तमान समयको समस्याहरूको व्यवहारिक समाधानको लागि सहायता गर्ने औजार बन्न सक्छ ।

पाँचौँ सिद्धान्त :

वयस्क सिकारुहरू **सिकन**को लागि **तयार** हुन्छन् ।

वयस्कहरू साधारणतया ति परिस्थितिहरूको प्रतिक्रिया स्वरूप सिकनको लागि तयार हुन्छन् जसको लागि तिनीहरू तयार हुँदैनन् । यसले सिकन र ति हालतहरूलाई प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गर्न सक्षम बनाउने नयाँ दक्षताहरूको विकास गर्न आवश्यक प्रेरणा प्रदान गर्छ ।

फाईदा : चेलाहरू आफूले पहिले नै पहिचान गरेको समस्याको समाधानहरूको जवाफ खोज्न मेन्टोरिंग सम्बन्धमा प्रवेश गर्छ ।

क्रियाकलाप : वर्णन गर्नुहोस् यसको अर्थ, चेलाहरूको लागि, सिकने अनुभवहरू वास्तविक जीवनको अवस्थाहरूसँग सम्बन्धित छन् जसको लागि तिनीहरूको सेवकाइ वा तिनीहरूको सामाजिक उत्तरदायित्वहरूको लागि आवश्यक नयाँ दक्षताहरू र क्षमताहरूको विकास गर्न खोज्छन् ।

छैठौँ सिद्धान्त :

वयस्क सिकाई **जीवन-केन्द्रित** हुन्छन् ।

चेलाहरूको लागि, तिनीहरूको पूर्ण क्षमता हासिल गर्नको लागि शिक्षा एउटा वृद्धि भएको क्षमताको तहहरूको विकासको प्रक्रिया हो । यो विषय-केन्द्रित परम्परागत सिकाई अभिमुखिकरण सँग बाँझिन्छ ।

फाईदा : वयस्क सिकारुहरूको हैसियतले, चेलाहरू सिकने भुकावको क्षेत्रमा कार्य-केन्द्रित वा समस्या-केन्द्रित छन् । तिनीहरू वर्तमान वास्तविकताहरूको जवाफ खोज्छन् । त्यहाँ सधैं तुरुन्तता भनिने तत्व- आज जे सिकेको छन् ति वर्तमान परिस्थितिमा उपयोगी हुनै पर्छ ।

क्रियाकलाप : एक वा दुई जना सहभागीहरूलाई सुभाब दिन लगाउनुहोस् कि यो सिद्धान्तको उपयोग गर्दा तिनीहरूको मेन्टोरिंगको अवधारणालाई कसरी फरक बनाएको छ ।

सातौँ सिद्धान्त :

वयस्क सिकारुहरू **स्व-प्रेरित** हुन्छन् ।

यसको अर्थ चेलाहरूको प्रेरणा बाह्य भन्दा पनि आन्तरिक हुन्छन् । सिकाइलाई स्वाभिमान, गुणस्तरीय जीवन, कार्य सन्तुष्टि, र/वा उपलब्धि को भावनाको सन्दर्भमा महत्व दिईन्छ ।

फाईदा : चेलाहरूले केहि बाह्य प्रकारको प्रेरणालाई प्रतिक्रिया दिने सम्भावना हुन्छ, तर सबै भन्दा क्षमतावान प्रेरणाहरू तिनीहरूको आफ्नै लक्ष्य हासिल गर्ने आन्तरिक दबावहरू हुन् । मेन्टोरहरूले उत्प्रेरकको रूपमा भूमिका निर्वाह गर्नु आवश्यक हुँदैन ।

सातवटा सिद्धान्तहरूको सारांश

तालिम आयोजना गर्दा, हरेक सिद्धान्तहरूले चेलाहरूको बारेमा हामीलाई के सिकाउँछ, भन्ने बारेमा निम्न प्रश्नहरू मनमा राख्नुहोस् : (१) मेन्टोरिंग प्रक्रियाको लागि यो जानकारीले कसरी मार्गनिर्देशहरू प्रदान गर्छ ? (२) सहभागीहरूले यो जानकारीलाई तिनीहरूको मेन्टोरिंगको दृष्टिकोणमा कसरी आत्मसात गर्नुपर्छ ?

सहजकर्ताको लागि सहयोगी पुस्तिका । मेन्टोरिंग

क्रियाकलाप :

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् कि कसरी एन्ड्रोगोगी(वयस्कहरूलाई सिक्न सहायता गर्नु) ले तिनीहरूको मेन्टोरिंगको दृष्टिकोणलाई परिवर्तन गर्नेछ। सहभागीहरूलाई चेलाहरूसँग काम गर्दा यी सातवटा सिद्धान्तहरूमध्ये विशेष गरी कुनै कुरा उसले वा उनले मनमा राख्न चाहेको सिद्धान्त पहिचान गर्न भन्नुहोस्।

## असल मेन्टोरको विशेषताहरू

क्रियाकलाप :

यो सेसनलाई समूहमा भएकाहरूलाई तिनीहरूको जीवनकालमा कुनै समयमा कसैले तिनीहरूलाई मेन्टोर गरेको क्षणको बारेमा पून विचार गर्न भन्नुभएर शुरु गर्नुहोस्। के त्यो व्यक्ति असल मेन्टोर थियो? यदि थियो भने, के कुराले त्यो व्यक्तिलाई असल मेन्टोर बनायो? असल मेन्टोरको गुणहरू के हुन् भनि तिनीहरू विचार गर्छन्?

असल मेन्टोर सँग केहि उल्लेखनिय गुणहरू हुन्छन्। जसै तपाईले यी केहि गुणहरूको बारेमा जाँच गर्नुहुन्छ, सहभागीहरूलाई ति गुणहरूको बारेमा विचार गर्न लगाउनुहोस् र निर्णय गर्न लगाउनुहोस् कि तिनीहरूको व्यक्तिगत मूल्यांकनमा, तिनीहरूमा यी आवश्यक गुणहरू भएको महशूस गर्छन्।

१. एक असल मेन्टोर एक असल श्रोता हुन्छ।

एउटा स्पेनिश उखान जुन यस प्रकार छ: “हामीहरू सृष्टि गरिँदा दुईवटा कानहरू र एउटा मात्रै मुख थियो। हामीले, यसकारण, हामीले बोलेको भन्दा दुई गुणा सुन्नु पर्छ।” असल मेन्टोरहरूले आफूले बोल्ने भन्दा बढी सुन्ने गर्छन्। जब तिनीहरू बोल्छन्, तिनीहरूको चेलाहरूबाट जवाफ सुन्नको लागि तिनीहरू प्रश्नहरू सोध्नको लागि बोल्छन्।

कसैले यसलाई ठोक्नुवासाथ सुन्ने भनेर पनि भन्छन्। अरुहरूले यसलाई सक्रिय भएर सुन्ने भनेर पनि भन्छन्। यी विशेषणहरूलाई प्रयोग गर्दा, केहि कुरामा जोड दिइन्छ जुन क्रियाशील भन्ने हो। यो निस्क्रिय भएर सुन्ने होइन, जुन चाँहि तब हुन्छ जब हामी कुराकानीलाई अगाडी बढाउँछौं तर वास्तवमा नजिकबाट हाम्रो सहकर्मीहरूलाई ध्यान दिँदैनौं। निस्क्रिय भएर सुन्दा, हाम्रो मन अन्य कुराहरूमा वा अरुहरूले के भनिरहेका छन् भन्ने कुरामा बहन्छ। हामी तिनीहरूको अव्यक्त शब्दहरूद्वाराको सँचारलाई जतिकै व्यक्त शब्दहरूद्वाराको सँचारलाई पढ्छौं र तिनीहरूले के भनि रहेका छन् भनि मात्र नभई तिनीहरूको अर्थ के हो बुझ्ने प्रयास गर्छौं। एक जना मेन्टोरिंग विशेषज्ञले यसलाई “विधार्थीहरूको संसारमा सक्रिय रूपमा संगलग्न हुने र यसलाई भित्रबाट अनुभव गर्ने प्रयत्न गर्ने”<sup>13</sup> भनि भन्नु भएको छ।

क्रियाकलाप:

१. समूहमा भएको स्वयंसेवकसँग, निस्क्रिय रूपमा सुन्ने र सक्रिय रूपमा सुन्ने उदाहरणको भूमिका निर्वाह गर्न लगाउनुहोस्। स्वयंसेवकहरूलाई गएको हप्ता के गर्नुभयो तपाईलाई भन्न लगाउनुहोस् जब कि त्यो समयमा तपाईले विषय वस्तु बढलेर, स्वयं सेवकले तपाईलाई के भनि रहेको छ ध्यान नदिएर, र गएको हप्ता तपाईले के गर्नुभयो कुराकानी गरेर तपाई निस्क्रिय भएर सुन्ने व्यक्ति भई भूमिका निर्वाह गर्नुहोस्। त्यसपछि तपाईले स्वयंसेवकलाई आज र भोली तिनीहरूले के गर्न लागि रहनुभएको छ तपाईलाई भन्न लगाउनुहोस्, तिनीहरूले के भनि रहनुभएको छ स्पष्ट पार्न प्रश्नहरू सोधेर, तिनीहरूले परिस्थितिहरूलाई कसरी ग्रहण गरि रहनु भएको छ सोधेर, वा घटनाहरूको बारेमा तिनीहरूलाई कस्तो महशूस हुन्छ भनि सोधेर सक्रिय भएर सुन्ने भूमिका निर्वाह गर्नुहोस्। स्वयंसेवकले के सँचार गर्न खोजीरहनु भएको छ त्यसलाई राम्ररी बुझ्नको लागि ध्यान केन्द्रित गर्नुहोस्।

<sup>13</sup> Daloz, *Effective Teaching and Mentoring*, 205



२. सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् कि तिनीहरू कतै यस प्रकारको परिस्थितिमा पर्नु भएको छ जहाँ, साधारण रूपमा कसैलाई आफ्नो परिस्थितिको बारेमा बताएर, समस्यालाई समाधान गर्नको लागि तिनीहरू आफ्नै योजनाका साथ आउन सकेको थियो। सहभागीहरूलाई आफ्नो अनुभवहरू नजिकै बसिरहेको एक वा दुई जनालाई बाँड्न लगाउनुहोस्। बाँड्नको लागि केहि समय दिनुहोस्।

वर्णन गर्नुहोस् कि, हामीलाई हाम्रो चेलाहरूको दृष्टिकोणबाट परिस्थितिलाई बुझ्नको लागि थप सहायता गर्न जसै तिनीहरूले तिनीहरूको विचार र सम्भाव्य समाधानहरूको मूल्यांकन गर्छ, असल सुन्ने व्यक्तिले चेलाहरूलाई समस्या समाधान गर्न सक्षम बनाउँछ। यदि मेन्टोरहरू सुन्न भन्दा बढी बोल्न तिर लाग्छन् भने तिनीहरूको चेलाहरू आफैले यी समाधानहरू पत्ता लगाउन सक्दैनन्। कसैले चम्चाले खुवाएको भन्दा पनि स्व-पत्ता लगाउनु सधैं नै धेरै अर्थपूर्ण हुन्छन्।

२. एक असल मेन्टोरले जीवनको क्षणको “सहि समयमा”सँग व्यवहार गर्दछ।

मेन्टोरिंग सम्बन्धमा, हामी जीवनको उतार चढाव सँग व्यवहार गरिरहेका हुन्छौं, चेलाहरूले वर्तमानमा सामना गरिरहेको परिस्थितिहरूसँग व्यवहार गरिरहेका हुन्छौं। शैक्षिक परिवेशमा जस्तै, “सहि समयमा सिक्नु”- अर्थात् “सिकाउन सकिने समयमा”<sup>14</sup> - केहि बाँड्नु गदा चेलाको वर्तमान वास्तविकता सँग सम्बन्ध भएको नदेखिने समयमा सिकाउनु भन्दा अझ बढी प्रभावकारी हुन्छ। सहभागीहरूलाई स्मरण गराउनुहोस् कि वयस्क सिकारुहरूको एउटा विशेषता तिनीहरूले के सिकेका छन् त्यसलाई तत्कालै उपयोग गर्न चाहन्छन्। यहि कुरा मेन्टोरिंगमा पनि सहि रूपमा लागु हुन्छ। मेन्टोरिंगले वर्तमान वास्तविकतालाई प्रस्तुत गर्नुपर्छ र टाढाको वा दुर अवस्था होइन,, जब कि यसले दर्शनसँग काम गरिरहेको हुन्छ, जुन चाँहि प्रकृतिमा भविष्य-केन्द्रित हुन्छ। त्यसपछि पनि, अहिले छलफल गर्न सकिने वर्तमान चरणहरू छन्। एक जना मेन्टोर विशेषज्ञले लेख्नुभएको छ: “असल मेन्टोरले भविष्यको प्रतिज्ञालाई जरा गाड्न सहायता गर्छ।”<sup>15</sup>

क्रियाकलाप :

केहि सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् जससँग भएको सहि समयमा सिक्ने अनुभवको बारेमा समूहलाई बाँड्न लगाउनुहोस्। निम्न प्रश्नहरूद्वारा फलो अप गर्नुहोस्, जस्तो कि :

- तपाईंको अन्य सिक्ने अनुभवहरू भन्दा पनि यो सन्दर्भमा तपाईंको सिकाई कसरी फरक छ ?
- वयस्कको रूपमा के तपाईंले महशूस गर्नुहुन्छ कि जब सहि समयमा सिक्नु अनुसार सिकिइन्छ हामीले धेरै कुरा सिक्छौं र सम्भिराख्न सक्छौं ?
- भविष्यमा तपाईंको आफ्नै मेन्टोरिंगमा के तपाईंले यसलाई उपयोग गरेको हेर्न चाहनुहुन्छ ?

३. एक असल मेन्टोरहरू **सुँडेनीहरू** जस्तै हुन्छन्।

क्रियाकलाप:

सुँडेनीको भूमिका के हो भनि सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस्।

<sup>14</sup> Havighurst, *Developmental Tasks and Education*, page unknown.

<sup>15</sup> Sharon D. Parks, *Big Questions, Worthy Dreams: Mentoring Emerging Adults in Their Search for Meaning, Purpose, and Faith*, 1st ed. (San Francisco: Jossey-Bass Inc., 2000): 128.

त्यसपछि वर्णन गर्नुहोस् कि मेन्टोरहरूले सुँडेनीको जस्तो भूमिका निर्वाह गर्छ, “अरु मानिसहरूलाई नयाँ विचारहरूलाई, नयाँ दक्षताहरू, नयाँ उपमाहरू, र नयाँ तरीकाहरूमा सहभागी भई र गरेर जन्म दिन सहयोग गर्छ। तिनीहरूले सिकारहरूलाई तिनीहरूको आफ्नै नयाँ विचारहरूलाई, दर्शनहरूलाई, र लक्ष्यहरूलाई जन्म दिन सहयोग गर्छ।”

<sup>16</sup> सहभागीहरूलाई चेलाहरूले नयाँ विचारहरू, नयाँ दर्शनहरू, वा नयाँ लक्ष्यहरू प्राप्त गर्नु किन आवश्यक छ वर्णन गर्ने अवसर दिनुहोस्।

४. एक असल मेन्टोरले चेलालाई **विकल्पहरू** खोज्न सहायता गर्छ।

वर्णन गर्नुहोस् कि जब गान्हो अवस्थाको सामना गरिन्छ, मानिसहरू “अड्किने” हुन सक्छ र एउटै मात्र समाधान, एउटै मात्र नतिजा, एउटै मात्र काम गर्ने बाटो देख्छन्। जब चेलाले आफ्नो मेन्टोरसँग मुद्दाको बारेमा छलफल गर्छन्, मेन्टोरले तिनीहरूलाई अन्य विकल्पहरू खोज्न सहायता गर्न सक्छ। तिनीहरूले आफूले विचार नगरेको समाधानहरू तिनीहरूले देख्न शुरु गर्छन्, र तिनीहरू गहिरो रूपमा र फरक तवरले विचार गर्न मार्ग निर्देश गरिन्छ। बुद्धिशीलता प्रस्तुत गर्ने मौका हुन्छ। दुईजनाको तालमेल वा परिस्थितिसँग जुधाइले सृजनशील विचारहरू र नयाँ तरीकाले विचार गराई वा काम गराई ल्याउन सक्छ।

क्रियाकलापहरू :

- तपाईंको व्यक्तिगत अनुभवबाट, यदि सम्भव भएमा जसमा तपाईंलाई विविध विकल्पहरू खोज्नको लागि अगुवाई गरिएको थियो, एउटा उदाहरण दिनुहोस्। त्यसपछि, सहभागीहरूलाई यस प्रकारको केहि आफ्नै उदाहरणहरू बाँड्न भन्नुहोस्।
- सहभागीहरूलाई त्यस्ता परिस्थितिहरूको पहिचान गर्न भन्नुहोस् जसमा चेलाहरूले विविध विकल्पहरू खोज्नको लागि सहायता मिल्न सक्छ।
- सहभागीहरूलाई चेलाहरूलाई विभिन्न समाधानहरूको विचार गर्न सहायता पुग्ने तरीकाहरूको सुझावहरू दिनुहोस्, जस्तो कि चेलालाई समस्या समाधानको लागि कम्तिमा ३ वटा विकल्पहरूको सूची बनाउन लगाउनुहोस्। मेन्टोरहरूले चेलाहरूलाई “यदि तपाईंले यो गर्नुभयो भने, के हुनेछ?” भनि सोधेर हरेक विकल्पको सम्भाव्य नतिजाहरूको जाँच गर्न लगाउनुहोस्।

५. एक असल मेन्टोर **प्रेरणा दिने** हुन्छ।

हामी सबैलाई हामी माथि विश्वास गर्ने कोहि एक जनाको आवश्यक हुन्छ। हामीलाई बारनाबासको खाँचो छ जसले हामी निराश र सेवकाईमा हारेको महशूस हुँदा हामीलाई प्रोत्साहन दिन सक्छ।

क्रियाकलाप :

कसले तपाईंलाई तपाईंको आत्मिकी हिँडाईमा प्रेरणा दियो ? यदि तपाईंले कसैको नाम भन्न सक्नुहुन्छ भने, तपाईंले सहभागीहरूलाई यो व्यक्तिको बारेमा बताउनुहोस् र कसरी तिनले तपाईंलाई प्रेरणा दियो बताउनुहोस्। त्यसपछि सहभागीहरूलाई ३-४ जनाको सानो समूहहरूमा विभाजन गर्नुहोस् र एक आपसमा आफूहरूलाई “प्रेरणा दिनेहरू”को बारेमा बाँड्नको लागि तिनीहरूलाई समय दिनुहोस्।

६. एक असल मेन्टोर **आलोचनात्मक रूपमा सोच्ने** हुन्छ।

मेन्टोरको हैसियतले, हामीले चेलाहरूलाई आलोचनात्मक रूपमा र विश्लेषणात्मक रूपमा सोच्न सहायता गर्नु पर्छ – सबै कुराहरू साधारणतया कालो र सेतो मात्र हुँदैनन्। मेन्टोरले जसै समाधान खोज्छ, तिनीहरूले वर्तमान परिस्थितिको विश्लेषण गर्नुपर्ने हुन्छ ताकि चेलाहरू यो भन्दा माथि उठेर सोच्न सहायता गर्न सक्नु।

<sup>16</sup> Vogel, "Reckoning with the Spiritual Lives of Adult Learners," 24.

असल मेन्टोरहरूले तिनीहरूको आफ्नो चेलाहरूलाई यी कुराहरू गर्न सहायता गर्छ .....

- परिस्थितिको बारेमा, त्यसको पृष्ठभूमिलाई समावेश गरी, महत्वपूर्ण जानकारीलाई पहिचान गर्न ।
- परिस्थितिलाई निष्पक्षतासाथ मनन गर्न ।
- अरुहरूको दृष्टिकोणलाई विचार गर्न ।
- तिनीहरूले सेवा गर्ने मानिसहरूमा सांस्कृतिक सन्दर्भहरूमा पर्ने प्रभावको बारेमा विचार गर्न ।

क्रियाकलाप :

सहभागीहरूलाई यी गुणहरूको बारेमा व्यक्तिगत रूपमा मनन गर्नको लागि ५ मिनेट समय दिनुहोस् । त्यसपछि तिनीहरूलाई १०-१५ मिनेट समय एक आपसमा आफूमा कुन विशेषताहरू छन् र असल मेन्टोर हुनको लागि कुन चाहिँ तिनीहरूले सुधार गर्न आवश्यक छ भनि बाँडचुड गर्नको लागि २ वा ३ जनाको समूहमा विभाजित हुन भन्नुहोस् ।

## के कुराबाट टाढा रहने

यो भागलाई “खराब मेन्टोरको गुणहरू” भनेर पनि भन्न सकिन्छ । तल दिईएको सूचिलाई सहभागीहरूसँग त्यसमा धेरै समय नबिताई संक्षेपमा समीक्षा गर्नुहोस्, अन्यथा समूहमा भएकाहरू मध्ये कोही गहिरो जान चाहना गर्न सक्छ । (नोट : यी गुणहरूको बारेमा पूर्ण विवरणको लागि कुशल मेन्टोरिंगको अध्याय ७ हेर्नुहोस् ।<sup>17</sup>)

अति स्वतन्त्र रूपमा सुझाव दिन्छ ।

- आलोचना गर्नु । आलोचनाले सोधखोजको विनाश गर्छ ।
- उद्धार गर्नु । हामीहरूले हामीहरूलाई गल्ती गर्न अनुमति नदिईदा भन्दा पनि अझ बढी हाम्रो गल्तीहरूबाट धेरै सिक्छौं ।
- अनुचित रूपमा बाधाहरू निर्माण गर्नु । धेरै जसो मेन्टोरको हैसियतले हामीहरू डराउँछौं कि हाम्रो चेलाहरूले हामीलाई उछिन्छ र त्यसकारण हामीले तिनीहरूको अझ बढिलाई रोक्नको लागि अन्जानवश बाधकहरू राख्न पुग्छौं ।
- “किन”लाई इन्कार गर्नु । सधैं नै हरेक कुराको पछाडी कारण हुन्छ ।
- कटौती गर्नु । चेलाले हामीलाई भनेको कुराहरू अस्वीकार गर्नु एकदम तुच्छ ठान्नु हो । उसको लागि जुन कुरा पहाड हो त्यो हाम्रो लागि केहि पनि नहुन सक्छ, तर पहाडसँग उचित व्यवहार गर्न असफल हुँदा चेलालाई मुनि फार्दछ ।

यी छ वटा व्यवहारहरू “विषालु” मेन्टोरमा पाउन सकिन्छ । तिनीहरूले सिकाईलाई शुरुवात हुनभन्दा अगाडी नै कटौती गर्छ जुन मेन्टोरिंग सम्बन्धमा हुन सक्छ ।

क्रियाकलाप :

१. सहभागीहरूलाई माथिको व्यवहारहरू तिनीहरूको आफ्नै भाषामा व्याख्या गर्न लगाउनुहोस् ।

२. सहभागीहरूलाई पहिचान गर्न लगाउनुहोस् कि यी छ वटा व्यवहारहरू मध्ये कुन चाहिँ तिनीहरूमा धेरै नै खतरनाक रूपमा छ र किन ? छलफल गर्नुहोस् कि कसरी मेन्टोरहरू यी व्यवहारहरूबाट अलग रहन वा “नसिक्न” सक्छन् ।

<sup>17</sup> Osterhouse and Teja, *Masterful Mentoring*.

## चेलाहरुको आवश्यकताहरु

यो सेसनमा तपाईंले चेलाहरुको दुई प्रकारको खाँचोहरुको बारेमा छलफल गर्नुहुनेछ : सम्बन्धगत आवश्यकता र सिक्नु पर्ने आवश्यकता ।

## सम्बन्धगत आवश्यकताहरु

चेलाहरुको तिनवटा प्रमुख सम्बन्धगत आवश्यकताहरुको क्षेत्रहरु छन् : परमेश्वरसँगको तिनीहरुको यात्रा, तिनीहरुको परिवारसँगको तिनीहरुको सम्बन्ध, र तिनीहरुको मण्डली स्थापना सेवकाईसँगको तिनीहरुको सम्बन्ध ।

चेलाहरुको प्राथमिकताको क्रम सब भन्दा पहिलो तिनीहरुको आत्मिकी जीवन, दोस्रो तिनीहरुको पारिवारीक जीवन, र तेस्रो तिनीहरुको सेवकाईको जीवन हुनुपर्छ । हामीहरुको प्राथमिकताको बारेमा हामीले बिताउने हाम्रो समय, पैसा, र स्रोतहरुले के सुभाव दिन्छ ? हामीले समस्याहरुको समाधान र निर्णयहरु गर्ने तरीकाले कसरी हाम्रो प्राथमिकताहरु देखाउँदछ ?

क्रियाकलाप:

सहभागीहरुलाई चेलालाई सम्भाव्य मार्गनिर्देशन आवश्यक भएको क्षेत्रहरुको बारेमा सुभाव दिन भन्नुहोस् । सहभागीहरुलाई २-४ जनाको समूहमा विभाजन गर्नुहोस् र समूहहरुलाई यस बारेमा छलफल गर्नको लागि १० मिनेट जति समय दिनुहोस् र तिनीहरुको विचारहरु लेख्न लगाउनुहोस् ।

त्यसपछि समूहहरुलाई सबैसँग आफ्नो केहि जवाफहरु बाँड्नु गर्न भन्नुहोस् । सुभावहरुलाई सेतोपाटीमा वा ठुलो कागजको टुकामा लेख्न लगाउनुहोस् । त्यसपछि समूहको रुपमा यी जवाफहरु के परमेश्वर, परिवार, र/वा सेवकाईको क्षेत्रहरूसँग सम्बन्धित छन् कि छैनन् भनि निर्धारण गर्न लगाउनुहोस् । हाम्रो परमेश्वरसँगको सम्बन्धसँग व्यवहार गर्ने आवश्यकताको अगाडी G राख्नुहोस्, परिवारको लागि F, र सेवकाईको लागि M राख्नुहोस् ।

क्रियाकलापहरु:

१. सहभागीहरुलाई सोध्नुहोस् कि किन चेलाहरुले तिनीहरुको प्राथमिकता क्रम पहिलो परमेश्वर, दोस्रो परिवार, र अन्त्यमा सेवकाई बनाउनु महत्वपूर्ण छ ।
२. सहभागीहरुलाई केहि समय लिएर शान्त भई तिनीहरुको जीवनको बारेमा मनन गर्न र परमेश्वरले तिनीहरुको आफ्नो प्राथमिकताको बारेमा के भन्दै हुनुहुन्छ सुन्न लगाउनुहोस् । के तिनीहरुले साँच्चै पहिलोमा परमेश्वर, दास्रोमा परिवार, र तेस्रोमा सेवकाईलाई राखेका छन् ? तिनीहरुको प्राथमिकताको प्रमाणहरुको बारेमा विचार गर्न निम्त्याउनुहोस् । तिनीहरुको प्राथमिकताको बारेमा तिनीहरुले बिताउने हाम्रो समय, पैसा, र स्रोतहरुले के सुभाव दिन्छ ? तिनीहरुले समस्याहरुको समाधान र निर्णयहरु गर्ने तरीकाले कसरी तिनीहरुको प्राथमिकताहरु देखाउँदछ ?
३. सहभागीहरुलाई तिनीहरुको सहकर्मीसँग तिनीहरुको प्राथमिकताको बारेमा तिनीहरुले के पत्ता लगाएका छन् र तिनीहरुको प्राथमिकतालाई ठिक अगाडी राख्नको लागि तिनीहरुले के गर्नुपर्छ वा तिनीहरुको प्राथमिकतालाई पुनःसमायोजन गर्नको लागि तिनीहरुले के बनाउनु पर्ने हुन्छ बाँड्न लगाउनुहोस् ।

## सिक्नु पर्ने आवश्यकता

चेलाहरुको सिक्नु पर्ने आवश्यकताहरु पनि ३ वटा छन् : ज्ञान, बुझाई, र क्षमता । अर्को शब्दमा, सिकारुहरुको रुपमा चेलाहरुलाई केहि आधारभूत ज्ञान आवश्यक छ । तिनीहरुले सिकाईको महत्व बुझ्नु पर्छ, र जहाँ सम्भव हुन्छ त्यहाँ उपयोग गर्नुपर्छ । अन्त्यमा, तिनीहरुले आफ्नो सेवकाईको दक्षता विकास गर्नुपर्ने हुन्छ । मेन्टोरहरुले चेलाहरुलाई यी तिन वटै क्षेत्रहरुमा सहायता गर्न सक्छ ।

क्रियाकलाप:

समूहलाई चेलाहरूको सिक्नु पर्ने प्रत्येक आवश्यकताको बारेमा कम्तिमा २ वटा उदाहरणहरूको सूचि बनाउन लगाउनुहोस् । तिनीहरूलाई सेतो पाटीमा वा ठुलो कागजमा लेख्न लगाउनुहोस् । ज्ञानको सम्बन्धमा, सिक्नु पर्ने आवश्यकताहरू तिनीहरूले नमूनाहरूबाट सिक्किरहेको तालिमले धेरै निर्धारण गर्छ । बुझाइको सम्बन्धमा, उदाहरणको लागि तिनीहरूले स्पष्ट दर्शनको आवश्यकता वा मिशन व्यक्तव्य लेखाईको खाँचोलाई कसरी महत्व दिन्छन् ? दक्षताको सन्दर्भमा, के तिनीहरू आफ्नो दर्शनलाई स्पष्ट र संक्षिप्तमा अरुहरूलाई भन्नु सक्छन् ? के तिनीहरूले मानिसहरूको समूहलाई “दर्शन बेच्न” सक्छन् ?

## भरोसा र गोपनियता

मेन्टोरिंग सम्बन्ध भरोसा र गोपनियतामा निर्माण गरिन्छ । यदि यी दुई मानहरू मध्ये कुनै छैन भने, सबै भन्दा राम्रो सम्बन्धको अवस्थामा कम गहिरो हुन्छ, र सबै भन्दा खराब अवस्थामा असफल हुन्छ ।

क्रियाकलाप : सहभागीहरूलाई तिनीहरूको लागि भरोसा र गोपनियताको अर्थ के हो । त्यसपछि एउटा स्वस्थ मेन्टोरिंग सम्बन्धको लागि यो किन अत्यावश्यक छ भनि सोध्नुहोस् ?

यो सेसनमा, पहिले हामी सम्बन्धगत र दक्षताको क्षेत्रमा गर्नुपर्ने र गर्न नहुने कुराहरूको बारेमा छलफल गर्छौं जसले मेन्टोरिंग सम्बन्धमा भरोसा र गोपनियताको निर्माण गर्छ । त्यसपछि, गोपनियताको बारेमा छलफल गर्छौं ।

## सम्बन्धगत क्षेत्रमा गर्नुपर्ने र गर्न नहुने कुराहरू

१. आदर गर्नुहोस् : तुच्छ नठान्नुहोस् ।

मेन्टोरहरूले आफ्नो चेलाहरूलाई आदर गर्नुपर्छ, तिनीहरूलाई तुच्छ ठानिने डर रहित भएर इमान्दार र पारदर्शी हुन दिनुपर्छ । तिनीहरूले चेलाहरूको भावनाहरूलाई, अनुभवहरूलाई र प्रयत्नहरूलाई ध्यान दिनुपर्छ र विनम्रता आदर साथ सुधार गर्दै के असल छ स्वीकार गर्नुपर्छ ।

२. मान गर्नुहोस् : अपमान नगर्नुहोस् ।

मानिसको हैसियतले सबै जना मूल्यवान हुन चाहन्छ । मेन्टोरहरूले आफ्नो चेलाहरू माथि आफ्नो अगुवापनको हक जमाउनु हुँदैन, नता सुधार गर्न सम्भाव्य सबै क्षेत्रहरूको सम्बन्धमा चेलाहरू माथि औंला ठड्याउनु हुन्छ । बरु, व्यक्तिहरूको रूपमा आफ्नो चेलाहरूलाई मान दिनुपर्छ ।

क्रियाकलाप :

सहभागीहरूलाई गलाती ५:१३, एफिसी ५:२१, र रोमी १२:१० लाई हेर्न लगाउनुहोस् र यी पदहरू यो विषयसँग कसरी सम्बन्धित छ छलफल गर्नुहोस् ।

३. नमूना बन्नुहोस् : हस्तक्षेप नगर्नुहोस् ।

येशूले आफ्नो चेलाहरूको लागि सेवकाई र चरित्रमा नमूना बन्नुभयो । चेलाहरूले पनि ठिक यस्तै गर्नुपर्छ । मेन्टोरहरूले चेलाहरूले स्वागत नगरेको चेलाहरूको मामिलाको क्षेत्रहरूमा हस्तक्षेप गर्न छोड्नुपर्छ ।

४. स्वीकार गर्नुहोस् : दोषी ठहर्नुहुनु हुँदैन ।

तपाईंको चेलाले कहिले राम्रो गरेको छ पहिचान गर्नुहोस् र तिनीहरूको कार्यलाई स्वीकार गर्नुहोस् ।

क्रियाकलाप :

सहभागीहरूलाई निम्न खण्डहरू ठुलो स्वरमा पढ्न लगाउनुहोस् : रोमी १४:१३, रोमी १५:७, एफिसी ४:३२ । तिनीहरूलाई वर्णन गर्न लगाउनुहोस् कि यी खण्डहरू कसरी दोष्याउने नभई स्वीकार गर्ने सँग सम्बन्धित छ ।

**५. प्रोत्साहन दिनुहोस् :** निरुत्साह नगर्नुहोस् ।

सहभागीहरूलाई स्मरण गराउनुहोस् कि मेन्टोरहरू चेलाहरूको लागि सहायता गर्ने वा बाधा पुऱ्याउने मध्ये एउटा हुन्छ ।

क्रियाकलाप :

सहभागीहरूसँगै १ थेस्सलोनिकी ५:११ पढ्नुहोस् । सहभागीहरूलाई अन्य उपयोगी खण्डहरू विचार गर्न भन्नुहोस् ।

**६. प्रेरणा दिनुहोस् :** खण्डन नगर्नुहोस् ।

मेन्टोरहरूले “अँ, तिम्रो लागि यो असम्भव जस्तो देखिन्छ” भनेर भन्नु भन्दा पनि आफ्नो चेलाहरूलाई धेरै पटक “तिमीले यो गर्न सक्छौ” भनेर भन्नु पर्छ ।

क्रियाकलाप :

सहभागीहरूले कहिल्यै कोहि हुँदैन—सकिँदैन मात्र भन्ने भनि कहलिएको व्यक्तिलाई चिनेका छन्, व्यक्ति जसले तिनीहरूलाई सँधै तल खसाल्छ वा तिनीहरूले जे गर्दछ त्यसमा असफल मात्र हुन्छ भनि भन्छ । यो कस्तो महशूस हुन्छ ? के यो “सुभावा”ले तिनीहरूलाई प्रयास गर्ने उत्साह दिन्छ वा तिनीहरूलाई निरुत्साह गर्छ? के हुन्छ जब कुनै व्यक्तिलाई निरन्तर तल खसालिन्छ ?

**७. प्रार्थना गर्नुहोस् :** अप्ठ्यारो नगर्नुहोस् ।

पावलले फिलिप्पीको विश्वासीहरूलाई भन्नुहुन्छ, “अरुहरूलाई आफूलाई भन्दा श्रेष्ठ ठान” (फिलिप्पी २:३) । संरक्षण भन्नुको अर्थ श्रेष्ठ मान्नु वा अरु व्यक्तिलाई श्रेष्ठ ठानी व्यवहार गर्नु हो । यो अरुहरूलाई आफूलाई भन्दा श्रेष्ठ ठान्ने प्रवृत्ति हो ।

क्रियाकलाप :

सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् कि प्रार्थनाद्वारा कसरी मेन्टोरहरूले चेलाहरूलाई श्रेष्ठ ठान्न सक्छ ।

**दक्षतासँग सम्बन्धित गर्नुपर्ने र गर्नु नहुने कुराहरू**

**१. सुन्नुहोस् :** कुरा नगर्नुहोस् ।

याद राख्नुहोस्, मानिसहरूसँग दुईवटा कानहरू र एउटा मात्र मुख छ । त्यसले मेन्टोरिंग सम्बन्धको बारेमा के बताउँछ ?

क्रियाकलाप : सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् कि सबै कुराहरू बोलेर गर्नुहुने शिक्षकसँग तिनीहरूले कतिको आफ्नो शिक्षा हासिल गरे । के तिनीहरू आफैले विचार गर्न प्रोत्साहित भए, वा साधारणतया शिक्षकले भनेको कुरालाई दोहोऱ्याउने (regurgitate) मात्र भए ? के यो साँचो सिकाई हो, वा यो कुनै दुरगामी नजिता रहित “भनाई” मात्र हो ?

**२. सोध्नुहोस् :** नबताउनुहोस् ।

यदि चेलाहरूले मेन्टोरको कुरामात्र सुनिरहेको छ भने मेन्टोरहरूले आफ्नो चेलालाई के आवश्यक छ भनि कसरी बुझ्न गर्न सक्छ ? मेन्टोरहरूले जवाफहरू दिनु भन्दा बढी प्रश्नहरू सोध्नु पर्छ । के सोच्ने वा गर्ने भनि भन्नुको साटो मेन्टोरहरूले चेलाहरूलाई प्रश्न सोध्दा स्वःपत्ता लगाउने काम हुन्छ ।

### ३. स्पष्ट पार्नुहोस् : दाबी नगर्नुहोस् ।

चेलाहरूलाई के खाँचो छ र तिनीहरूले के मागिरहेको छ भनि मेन्टोरहरूले सुनिश्चित भई बुझेको हुनुपर्छ । अन्यथा, मेन्टोरहरूले चेलाहरूलाई आवश्यक नभएको बुद्धि दिएर गलत परिस्थितीमा तयारी जवाफ दिन सक्छ ।

### ४. खिँच्नुहोस् : नखन्याउनुहोस् ।

मेन्टोरहरूले सहयोग गर्नको लागि आवश्यक जानकारी चेलाहरूबाट खिँच्नु पर्छ । तिनीहरूले त्यत्तिकै चेलाहरू माथि जानकारी खन्याउनु हुँदैन ।

क्रियाकलापहरू :

- सहभागीहरूलाई सोध्नुहोस् कि किन मानिसहरूलाई अरु मानिसहरूको टाउकोमा त्यत्तिकै जानकारीहरू खन्याउन सजिलो लाग्छ ? के मेन्टोरहरूले छोटो बाटो अपनाउँदा, चेलाहरूले धेरै सिक्छन् र चाँडै सिक्छन् विचार गर्छन् ?
- सोध्नुहोस् कुनै सहभागीहरू कम्प्युटर विशेषज्ञ कहाँ प्रश्न लिएर गएका छन् ? या तिनीहरूले कुनै विशेष काम कसरी सम्पन्न गर्ने, जस्तो कि कागजात प्रिन्ट गर्ने , त्यत्तिकै सिकेका छन् । विशेषज्ञले कम्प्युटरलाई नियन्त्रणमा लिएर भट्टै किहरूलाई हिकार कागजात प्रिन्ट गर्न शुरु गर्नुको सट्टामा, कसरी कागजातलाई प्रिन्ट गर्ने थाहा नपाउँदै विशेषज्ञसँग सहायता माग्न अधि सहभागीलाई उसको वा उनको मुख खोलेर, उसलाई वा उनलाई त्यहाँ बस्न छोडि दिइन्छ । कसरी यस्तो सिकारुले राम्रा सिक्न सक्छ ? कम्प्युटर विशेषज्ञले यसको सट्टामा के गर्नु पर्ने थियो ? कसरी यो उदाहरणलाई “खिँच्ने” अवधारणासँग उपयोग गर्न सकिन्छ ?

५. एजेन्डा बनाउनुहोस् । मेन्टोरिंग सेसनमा कार्य योजना विना नपस्नुहोस् । एजेन्डाहरूले मानिसहरूलाई सहि मार्गमा राखिराख्छ । एजेन्डामा यी कुराहरू संलग्न हुन सक्छ :

- चेलालाई भेटघाटमा परमेश्वरको उपस्थिती र अगुवाईको लागि प्रार्थना गर्न लगाउनुहोस् । भेटघाटको क्रममा कुनै पनि बेला आवश्यक पर्दा प्रार्थना गर्नुहोस् । हामीले कहिल्यै प्रार्थना बढी गरिरहेका हुँदैनौं ।
- चेलाहरूसँग के चासोहरू छन् – यो भन्नुको अर्थ अन्य एजेन्डाहरूलाई नसमेटे पनि हुन्छ ।
- अधिल्लो सेसनको विषयहरूबाट फलोअप गर्नुहोस् । गएको सिकाईलाई समीक्षा र सुदृढ गर्नुहोस् । अधिल्लो सेसनबाटको काम गर्नुपर्ने कार्य विन्दुबाट चेलाहरूको प्रगतिको जाँच गर्नुहोस् ।
- तपाईंले बाँड्न चाहनुभएको नयाँ विचार बाँड्नुहोस् ।
- यो सेसनको नतिजा स्वरूप चेलाले काम गर्नुपर्ने कार्य विन्दु पहिचान गर्न लगाउनुहोस् ।
- चेलाको लागि, भेटघाटको समयमा उठेको कुराहरू, र चेलाले काम गरिरहने कार्य विन्दुको लागि प्रार्थना गर्नुहोस् ।

एजेन्डाले मेन्टोरिंग सेसनमा थोकहरू बिना रोकटोक अगाडी बढाउन सक्छ । तरैपनि, विशेष गरी यदि चेला तत्काल वा अप्रत्याशित खाँचो लिएर आउँछ भने मेन्टोर एजेन्डाको दास हुनुहुँदैन ।

६. समय दिनुहोस् : छोटो बाटो नअपनाउनुहोस् ।

मेन्टोरिंग सम्बन्ध विकास गर्नको लागि मेन्टोरहरूले आवश्यक समय लगानी गर्न चाहना राख्नुपर्छ । तिनीहरूले छोटो बाटो अपनाउने प्रयत्न गर्नुहुँदैन । भरोसा र गोपनीयता विकास गर्नको लागि समय लाग्छ – यो एकै रातमा हुँदैन ।

**७. मार्ग निर्देश गर्नुहोस् :** लठ्ठी नचलाउनुहोस् ।

मेन्टोरहरू मार्ग निर्देशकहरू हुन्—तिनीहरू चेलाहरूलाई लठ्ठी चलाउनेहरू होइनन् । “अरु मानिसहरूलाई नयाँ विचारहरूलाई, नयाँ दक्षताहरू, नयाँ उपमाहरू, र नयाँ तरीकाहरूमा सहभागी भई र गरेर जन्म दिन सहयोग गर्छ ।”<sup>18</sup>

**८. समीक्षा गर्नुहोस् :** सुदृढ गर्न नचुक्नुहोस् ।

हरेक पटक जब मेन्टोरहरू र चेलाहरू सँगै हुन्छन्, तिनीहरूले विगतको सिकाई र बृद्धिको समीक्षा गर्नुपर्छ । सुदृढिकरण एउटा स्तरीय शिक्षण औजार हो जसले चेलाहरूलाई नयाँ अवधारणाहरू स्मरण गर्न, नयाँ सिकाईलाई अभ्यास गर्न, र ढाँचाको विकास गर्न सहायता गर्न सक्छ ।

**९. श्रोत हुनुहोस् :** अनुसन्धान नगर्नुहोस् ।

मेन्टोरहरूले श्रोतको रूपमा काम गर्नुपर्छ, साथै चेलाहरूलाई श्रोतहरू तर्फ दोहोर्‍याउने हुनुपर्छ । मेन्टोरहरूले आफैले अनुसन्धान गर्नु हुँदैन : तिनीहरूका चेलाहरू वयस्क सिकारुहरू हुन् र स्व-निर्देशनको योग्य छन् ।

क्रियाकलाप :

सहभागीहरूलाई चेलाहरूको लागि सम्भाव्य श्रोतहरूको सूचि बनाउन लगाउनुहोस् । ती श्रोतहरूमा अन्य व्यक्तिहरू, किताबहरू, पत्रिकाहरू, फिल्महरू, अडियो रेकर्डिङ्गहरू, वेबसाइटहरू, र व्लगहरू पर्छन् ।

**१०. दृष्टिकोण प्रदान गर्नुहोस् :** पैट जवाफ नदिनुहोस् ।

मेन्टोरहरूले तिनीहरूको चेलाहरूलाई सम्भाव्यताहरू हेर्न, नयाँ ढोकाहरू खोल्न, र नयाँ अवसरहरू कल्पना गर्न सहायता गर्नुपर्छ । यसको अर्थ यो होइन कि, तिनीहरूले पैट जवाफ प्रदान गर्नुपर्छ ।

<sup>18</sup> Vogel, "Reckoning with the Spiritual Lives of Adult Learners," 24.