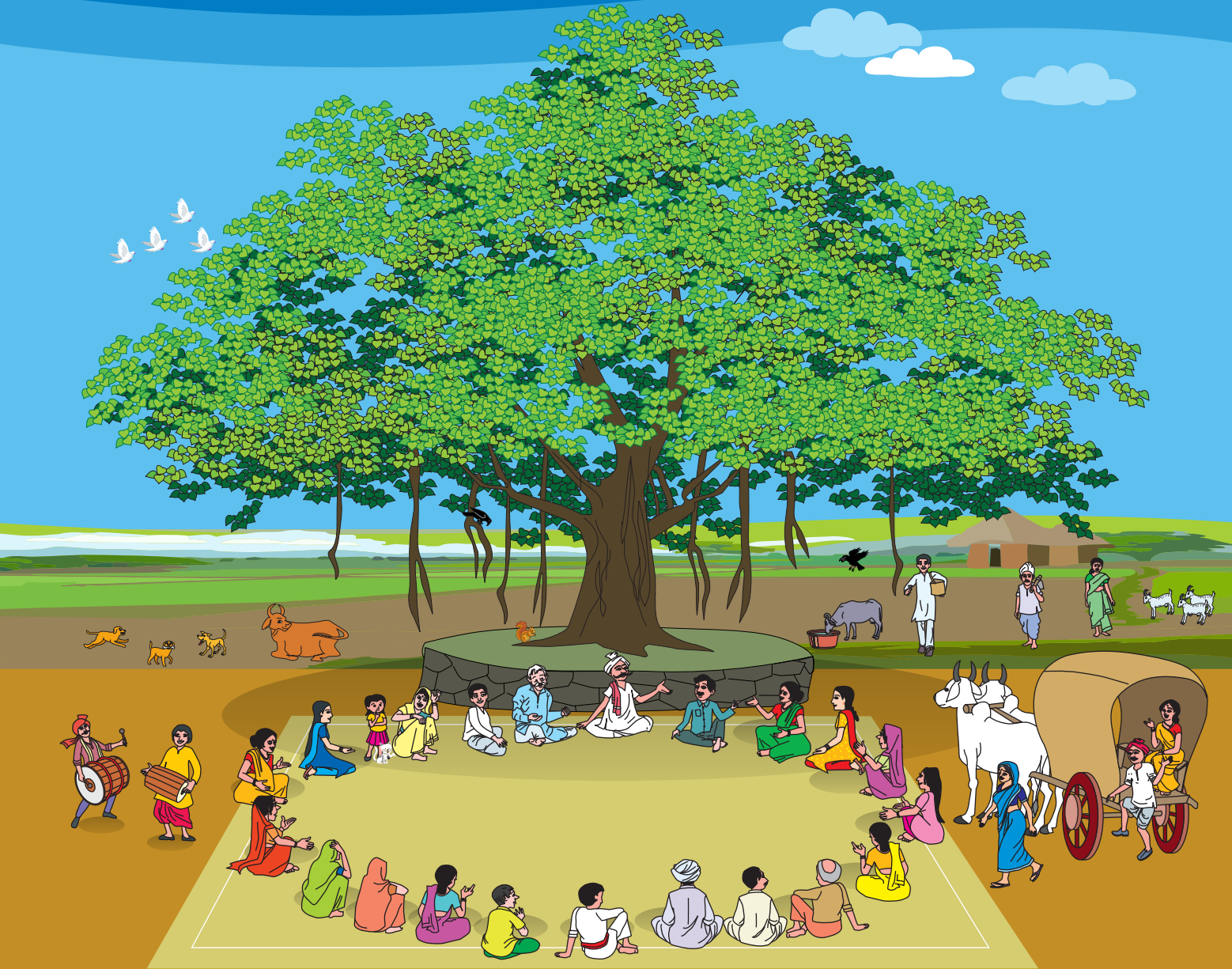


জনসামাজিক জ্ঞান ভিত্তিক উন্নয়ন

জনগোষ্ঠীর সংহতি ও উন্নয়নের লক্ষ্যে প্রস্তুত একটি সহায়ক পুস্তিকা

জোসেফ জেভিয়ার





জনসামাজিক জ্ঞান ভিত্তিক উন্নয়ন

জনগোষ্ঠীর সংহতি ও উন্নয়নের লক্ষ্যে প্রস্তুত একটি সহায়ক পুস্তিকা



জোসেফ জেভিয়ার

সহযোগিতায়
মিস শ্রীবিদ্যা সাইনাথন
ড. সদানন্দ বাগ

অনুবাদঃ রেহানা সুলতানা, সহ শিক্ষিকা (বাংলা)

জনসামাজিক জ্ঞান ভিত্তিক উন্নয়ন

জনগোষ্ঠীর সংহতি ও উন্নয়নের লক্ষ্যে একটি সহায়ক পুস্তিকা

লেখকঃ জোসেফ জেভিয়ার

© ইন্ডিয়ান সোশ্যাল ইনস্টিটিউট, ব্যাঙ্গালুরু
ক্যারিতাস ইন্ডিয়া, নিউ দিল্লি

প্রথম প্রকাশঃ ২০২১

ISBN: 978-81-952078-5-5

প্রকাশকঃ

ইন্ডিয়ান সোশ্যাল ইনস্টিটিউট,
২৪ বেনসন রোড, বেনসন টাউন
ব্যাঙ্গালুরু, ৫৬০০৪৬
ই-মেল: ajoexavier@gmail.com
ওয়েব সাইট: www.isibangalore.com

ক্যারিতাস ইন্ডিয়া,
সি বি সি আই সেন্টার,
১ অশোক প্যালেস, নিউ দিল্লি -১১০০০১
ওয়েব সাইট : www.caritasindia.org

প্রচ্ছদ ও অলঙ্করণ জ্যোতি প্রিন্টারস
সি-১২, সেক্টর-৮, নয়ডা -২০১৩০১

এই হ্যান্ডবুকের প্রকাশক ও স্বত্বাধিকারী, যথা ইন্ডিয়ান সোশ্যাল ইনস্টিটিউট ও ক্যারিতাস ইন্ডিয়া। এই দুই সংস্থার লিখিত অনুমতি ছাড়া এই বই'এর কোনো অংশের কোনো রূপ পুনরুৎপাদন বা প্রতিলিপি করা যাবে না।

কেবলমাত্র অব্যবসায়িক উদ্দেশ্যে উপরের সংস্থার লিখিত অনুমোদন সাপেক্ষে কোনো সহযোগী সংস্থা এই বই'এর অনুবাদ বা প্রকাশ করতে পারবেন।

বিষয়সূচিঃ

মুখবন্ধ	০৪
কৃতজ্ঞতা স্বীকার	০৮
বার্তা	১০
সংক্ষিপ্ত শব্দবন্ধ	১৩
১. জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বাধীন উন্নয়ন প্রক্রিয়ার সূচনা	১৫
২. আস্থা ও আত্মবিশ্বাস বাড়ানো	২৯
৩. মিশন ও মূল্যবোধ বোঝার প্রচেষ্টা ও বিকাশ	৩৫
৪. সুসংহত, কার্যকরী গোষ্ঠীগঠন এবং গোষ্ঠী ভিত্তিক সংস্থা গঠন	৪১
৫. সূক্ষ্মচেতনা ও জ্ঞানের বিকাশ	৪৯
৬. সামাজিক সমস্যা চিহ্নিতকরণ ও অগ্রাধিকার	৫৭
৭. দায়িত্বপ্রাপ্তদের সাথে সংযোগ তৈরি ও জীবিকার সুযোগ বৃদ্ধি	৬৫
৮. এক্সপোজার ও পারস্পরিক শিখন	৭৫
৯. কর্ম-প্রতিফলন প্রক্রিয়া এবং তার ব্যবহারিক অনুশীলন	৮৩
১০. পারস্পরিক সহযোগীতা, নেটওয়ার্কিং ও প্রচারমূলক কাজ	৯১
১১. স্বেচ্ছাসেবা দান ও ভাগ করে নেওয়া	৯৯
১২. উদযাপন ও জনসমক্ষে কাজের স্বীকৃতিদান	১০৭
১৩. সঞ্চালক সংস্থার ভূমিকার পরিবর্তন	১১৩
উপসংহার	১১৯
বিবলিওগ্রাফি	১২৩

মুখবন্ধ:



গণতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় সামাজিক আন্দোলন একটি গুরুত্বপূর্ণ সামাজিক পথ যার মাধ্যমে সামাজিক অধিকার, সমাজ কল্যাণ এবং সমাজের অন্যান্য সকল পক্ষের মঙ্গলসাধনের জন্য যৌথ জ্ঞান অর্জন এবং যৌথ কঠোর উত্থাপিত করা হয়। বিভিন্ন ধরনের প্রচার ও যৌথ কর্মকাণ্ডের মাধ্যমেই এটি করা সম্ভব। গত ৫০ বছর ধরে আমরা বহু সংখ্যক সামাজিক আন্দোলন ও গণজাগরণের সাক্ষী থেকেছি, যেগুলি সমাজ পরিবর্তনের গুরুত্বপূর্ণ অংশীদার হয়েছে। যুব, শ্রমিক, কৃষক, দলিত, ক্ষুদ্র জাতীগোষ্ঠী, সংখ্যালঘু সম্প্রদায়, নারী এবং উভলিঙ্গের মানুষের সামাজিক প্রয়োজন, স্বপ্ন, আকাঙ্ক্ষার দাবীগুলি উত্থাপিত করে গতানুগতিক আলোচনার মোড় ঘুড়িয়ে দিয়েছে। এই আন্দোলনগুলি সমাজে ব্যাপক প্রভাব বিস্তার করার ক্ষমতা রাখে। কারণ, এই আন্দোলন গুলি সমাজকে সচেতন করেছে, দল তৈরি করেছে, দলগুলিকে নেতৃত্ব ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের উপযুক্ত করে গড়ে তুলেছে, একই সাথে সমর্থকবৃন্দের প্রতি দায়বদ্ধও থেকেছে। সামাজিক ভাবে সচেতন স্বেচ্ছাসেবক, যাদের শিকড় সমাজের সাথে জড়িয়ে আছে, তাদের গড়ে তোলার মতো গুরুত্বপূর্ণ কাজটি করার জন্য এই পুস্তিকাটি আবশ্যিক। শ্রীমতি শ্রীবিদ্যা সাইনাথন ও ডঃ সদানন্দ বাগের সহযোগিতায় জোসেফ জেভিয়ার দ্বারা নির্মিত “জনসামাজিক জ্ঞান ভিত্তিক উন্নয়ন” - জনগোষ্ঠীর সংহতি ও উন্নয়নের লক্ষ্যে প্রস্তুত একটি সহায়ক পুস্তিকা, সেই চাহিদাটি মেটাবে।

প্রথম অধ্যায়, “জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বে উন্নয়ন প্রক্রিয়ার সূচনা” নামক প্রথম অধ্যায়েই সমাজ পরিবর্তনের দৃষ্টিভঙ্গি, তার পথ এবং ধারণাগত কাঠামোর দিকটিকে বেঁধে দেয়। এটি দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পরবর্তীকালীন সময়ে ঐতিহাসিক ভাবে গুরুত্বপূর্ণ উন্নয়ন বিষয়ক থিয়রিগুলির মধ্যে দিয়ে সহজ সরলভাবে গুরুত্বপূর্ণ চিন্তাভাবনাকে উপস্থিত করা হয়েছে। এই থিয়রি বা ধারণাগুলির মধ্যে আছে ডিপেন্ডেন্সি থিয়রি, মর্ডানাইজেশন থিয়রি, ক্যাচআপ ডেভেলপমেন্ট থিয়রি, সোশাল ডেভেলপমেন্ট থিয়রি ও সাসটেনেবল ডেভেলপমেন্ট থিয়রি। এগুলি সমাজ উন্নয়নের চারটি বিশেষ অভিমুখ তুলে ধরে, যেমন- দান, উন্নয়ন, সামাজিক উদ্যোগ, মানবাধিকার। এতে আছে ডঃ অমর্ত্য সেনের, নিচ থেকে উপর দিকে প্রবাহিত ‘সমাজ-সংস্কৃতির গঠনগত পরিবর্তন পদ্ধতি এবং সক্ষমতার’ উপর আলোচনা যেখানে অভিজ্ঞতা ভিত্তিক শিক্ষাকে গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে। কমিউনিটি মবিলাইজেশন প্রক্রিয়ার জন্য প্রবহমান চিত্রের দ্বারা খুব সহজেই পদ্ধতির কাঠামোর বিষয়টি বোঝানো হয়েছে। “ক্ষতিকর গবেষণা” যা জনগোষ্ঠীর উন্নয়নের নীতি লঙ্ঘন করে সেই বিপদের ব্যাপারেও সতর্ক করে দেওয়া হয়েছে। পারস্পরিক শ্রদ্ধা, সিদ্ধান্তগ্রহণের ক্ষেত্রে সকলের

অংশগ্রহণ এবং তা নীচ থেকে উপরের দিকে প্রবাহিত করা - এগুলি ছাড়া একটি অঙ্গীকারবদ্ধ সমাজকর্মীর দল যারা দীর্ঘদিন একসাথে অনবরত কাজ করে যাবে, তা গঠন করা সম্ভব নয়।

দ্বিতীয় অধ্যায়ের নাম হল, ভরসা ও আত্মবিশ্বাস গঠন। এই অধ্যায়ে অংশগ্রহণমূলক গণতান্ত্রিক পদ্ধতিতে কমিউনিটি মোবাইলাইজড করার পদ্ধতিগুলি দেখানো হয়েছে এবং পরিচালকদের আত্মচিন্তার বিষয়টিকে গুরুত্ব দেওয়ার বিষয়ে সুপারিশ করা হয়েছে। সমাজকর্মীদের স্বপ্ন, লক্ষ্য, কর্ম উদ্দেশ্য দ্বারা পরিচালিত হওয়া দরকার, এতে সামাজিক কাজের তাৎক্ষণিক পদ্ধতি ও দীর্ঘমেয়াদী কৌশল একই সূত্রে প্রবাহিত হয়।

তৃতীয় অধ্যায়ে, প্রচলিত উন্নয়ন কর্মের উদ্দেশ্য ও মূল্যবোধ গঠন, অভিন্ন স্বার্থ, মূল্যবোধ, আশা-আকাঙ্ক্ষা, যেমন সংহতি, সামাজিক একতা, সামাজিক ন্যায়, অনুকম্পা এবং পরিবেশ প্রেম, এসব নিয়ে আলোচনা করে।

যেকোন প্রকল্প বা প্রজেক্টের সাফল্যের মূল সূত্র হচ্ছে গোষ্ঠী ভিত্তিক সংগঠন। চতুর্থ অধ্যায়ে, ভিন্ন এবং অভিন্ন দল ও গোষ্ঠী ভিত্তিক সংগঠন গঠন ও কর্মকান্ডের কথা বলা আছে। এতে অভিন্ন স্বার্থ তৈরি, বিবিধ এবং সর্বব্যাপী ছোট সংস্থা গঠনের জন্য কী কী করণীয় এবং কী করণীয় নয় তা উল্লেখ করা আছে। এটি সেই জনগোষ্ঠীর জন্যই প্রয়োজন যা বৃহৎ এবং প্রান্তিক দলগুলির সঙ্গে সামাজিক সংহতির ভিত্তিতে তৈরি।

কমিউনিটি কেন্দ্রীক বিশ্ব দর্শনের মূলে থাকা উচিত সামাজিক ন্যায়, ন্যায়ের বণ্টন, লিঙ্গ সাম্য। পঞ্চম অধ্যায়ে ঠিক এই বিষয়গুলিকে মাথায় রেখেই একটি গাছের রূপকে, সূক্ষ্ম চেতনাবোধকে ব্যাখ্যা করা হয়েছে। যেখানে তার ডালপালাগুলি হচ্ছে জনগোষ্ঠী এবং তার শিকড় হচ্ছে পুরুষ, মহিলা, যুব ও শিশুরা। এখানে বিভিন্ন ধরনের অসাম্য, ক্ষতিকর এবং বৈষম্যে বিষয়ক সূক্ষ্ম চেতনাবোধের সূচকগুলি এবং কীভাবে জনগোষ্ঠী সঞ্চালনের মধ্য দিয়ে সেগুলিকে চ্যালেঞ্জ জানানো যায় তা তুলে ধরা হয়েছে। এই অধ্যায়ের শেষে একটি অনুপ্রেরণা জাগানো ঘটনা তুলে ধরা হয়েছে, যেখানে একটি শিশু কন্যা তার বোনের পাচার হয়ে যাওয়ার বিরুদ্ধে রুখে দাঁড়ায়।

মানুষের প্রয়োজনকে বোঝা এবং সেই অনুযায়ী ছোট ছোট আকারে পরিকল্পনা, এই দুটি বিষয় হল কার্যকর কমিউনিটি মোবাইলাইজেশনের গুরুত্বপূর্ণ অংশ। ষষ্ঠ অধ্যায়ে, সামাজিক সমস্যাগুলি চিহ্নিতকরণ ও অগ্রাধিকারের কথা বলা আছে। এই অংশে অংশগ্রহণমূলক গবেষণা কর্ম এবং ‘স্মার্ট’ (SMART) নীতি মেনে ম্যাট্রিক্স-এর গুরুত্ব তুলে ধরা হয়েছে। স্মার্ট (SMART) অর্থাৎ স্পেসিফিক বা সুনির্দিষ্ট, মেজারেলবল বা মাপা যায় এমন, অ্যাচিভেবেল বা অর্জন করা যায় এমন, রিলেভেন্ট বা প্রাসঙ্গিক এবং টাইম বাউন্ড বা সময় নির্দিষ্ট বিষয়। এখানে ব্যবহারকারীকে সহায়তা করার জন্য সতর্ক করে দিয়ে বলা হয়েছে, যাতে একই সময়ে অনেকগুলি সামাজিক সমস্যা নিয়ে কাজ করা না হয়। অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে কাজের ক্ষেত্র ঠিক করতে হবে বিশেষ করে সম্পদের সঠিক ব্যবহার করার জন্য।

সমাজকর্মীরা অর্থ ও তার কার্যকরি ব্যবহার সম্পর্কে, অফিসার এবং বিভিন্ন দপ্তর সম্পর্কে, আইন ও আইনী ব্যবস্থার বিভিন্ন দিকগুলি সম্পর্কে যথাযথ জানে। তারা যেন তথ্য অধিকার আইন ব্যবহার করে আবেদন লিখতে ও দাখিল করতে পারে, অনলাইনে অভিযোগ নথিভুক্ত করতে পারে এবং যুক্তি দিয়ে তর্ক ও শান্তিপূর্ণ সমঝোতা করতে সক্ষম হয়। সেইসঙ্গে তারা যেন নিরবিচ্ছিন্ন ভাবে লেগে থাকে, আবেদনে সাড়া না মিললেও যাতে দলের মনোবল চাপা রাখতে পারে, করতে পারে দ্বন্দ্ব নিরসন, সোশাল মিডিয়া, মূলধারার প্রিন্ট ও ইলেক্ট্রনিক সংবাদ মাধ্যম ব্যবহার করে, সৃজনশীল উপায়ে সমস্যাগুলি জনসমক্ষে নিয়ে আসতে পারে। তারা যেন

জীবিকা নির্বাহের বিকল্প পথগুলি ও সামাজিক সুরক্ষার পদক্ষেপগুলিকে প্রসারিত করে সামাজিক নিরাপত্তাকে সুনিশ্চিত করতে পারে।

সপ্তম অধ্যায়ে আছে, দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মীদের মধ্যে যোগাযোগ তৈরি এবং জীবিকার সুযোগ সুবিধার প্রসার। এখানে কর্তৃপক্ষ অর্থাৎ পঞ্চায়েত, ফৌজদারী আইন ব্যবস্থা অথবা রাজনৈতিক ও সরকারি দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির সঙ্গে যোগাযোগের সময়, মানুষের অধিকারসমূহ এবং তার সামাজিক মূল্যের ভালো মন্দের দিকগুলি নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে।

বিভিন্ন প্রকল্প, প্রোগ্রাম, প্রতিষ্ঠান ও আন্দোলনের এক্সপোজার প্রোগ্রাম ও শিক্ষামূলক ড্রমন কমিউনিটি মোবাইলাইজারদের অভিজ্ঞতার জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এর মাধ্যমে তারা বিভিন্ন বেসরকারি সংগঠন, সামাজিক সংগঠন, সংহতি আন্দোলন, আঞ্চলিক- রাষ্ট্রীয়- আন্তর্জাতিক নেটওয়ার্কে মধ্যে অবস্থান করে, বিভিন্ন সামাজিক, সাংস্কৃতিক এবং ভৌগোলিক এলাকায় কাজ করছে তাদের প্রকল্পের সু-অভ্যাস বা বেস্ট প্র্যাক্টিস এবং সীমাবদ্ধতা সম্পর্কে সম্যক অভিজ্ঞতা অর্জন করতে পারে।

অষ্টম অধ্যায়ে এক্সপোজার ও শিক্ষার আদান প্রদানের মাধ্যমে প্রকল্প এলাকা ঘুরে দেখার উদ্দেশ্যে ও গুরুত্ব ব্যাখ্যা করে। সেইসঙ্গে কী কী বিষয় পুনর্বিবেচনা করতে হবে এবং সহকর্মীদের সঙ্গে আলোচনা করতে হবে তার বিশদ বিবরণ দেয়।

কোনো কাজের মূল্যায়ণ ও তার ফলাফল পরীক্ষা বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ। এর মাধ্যমে বোঝা যায় কীভাবে, কেন, কখন এবং কী কী কারণে কোনো কিছু ব্যর্থ বা সফল হয়েছে। নবম অধ্যায়ে ক্রিয়া ও তার প্রতিফলন প্রক্রিয়া এবং বাস্তব কর্ম ভিত্তিক কাজ বিশেষ তাৎপর্যপূর্ণ এবং কর্মের ব্যাপারে বিচার বিবেচনার মডেল নিয়ে আলোচনা করে। অ্যাকশন, রিফ্লেকশন, লার্নিং ও প্ল্যানিং (এ আর এল পি) মডেল, গিবস্রিফ্লেক্টিভ সাইকেল মডেল, সিস্টেমাইজেশন টুল মডেল এবং ইগনেশিয়ান ডেপথ কনভার্সেশন মডেলগুলি, 'কাজ করার মাধ্যমে শেখার বিভিন্ন উপায়গুলির বিষয়ে আলোকপাত করে।

উন্নয়নমূলক প্রোগ্রাম যা মানবাধিকারকে উৎসাহ দেয় ও তা রক্ষা করে, এখানে সেইসব গোষ্ঠীকে চিহ্নিতকরণ করা হয় যাদের মানবাধিকার লঙ্ঘিত হয়েছে। কেন মানুষ তাদের মানবাধিকার প্রয়োগ করতে পারছে না, অন্যায় ক্ষমতার বণ্টনকে বিবেচনা করে মানুষের অধিকার অস্বীকারের ঘটনাগুলিকে চিহ্নিত করে সুরাহা করা। এমন কাজ করা যাতে মানুষের অধিকার প্রয়োগের দাবি আরো সুদৃঢ় হয়। যারা দায়িত্বে আছেন তাদের কর্তব্য পালনে বাধ্য করা যাতে তারা নীতি পালন করে লক্ষ্য অর্জন করতে সক্ষম হন।

দশম অধ্যায়ে সহযোগিতা, যোগাযোগ ও পক্ষ প্রচার মূলক কর্ম। এটি জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বাধীন প্রক্রিয়াগুলির অধিকারকে বাস্তবায়িত করার পথকে সচল করে। স্বেচ্ছাসেবার সদিচ্ছা, অনুপ্রেরণা, জনগোষ্ঠীর উন্নয়ন এবং সমাজের বৃহৎ স্বার্থের জন্য সময় ও শ্রমের প্রতি অস্বীকারবদ্ধ হয়ে পরিচালিত হয়। একটি বিশেষ ধরণের সমাজ - সাংস্কৃতি মনস্ক, উৎসর্গীত বুদ্ধিজীবী, বস্তুগত ও মানব সম্পদে পরিপূর্ণ হয় তখনই, যখন সেখানে যথাযথ তথ্য, দক্ষতা, জ্ঞান, প্রতিভা, সময়, ইচ্ছা, স্বেচ্ছাসেবা ও শ্রমের আদান প্রদান ও প্রত্যেকের অবদানের ভিত্তিতে হয়।

একাদশ অধ্যায়ে আছে স্বেচ্ছাসেবা, দান ও আদান প্রদান। এই অধ্যায়ে কিছু আত্মনিরীক্ষার পদ্ধতি, গ্রাম ও শহরে সমাজ উন্নয়নের জন্য স্বেচ্ছাসেবার উদাহরণ, সাথে আছে কীভাবে সংকটের মোকাবিলা করা যার তার নির্দেশ।

কমিউনিটির শরীর ও মনকে পুনরুজ্জীবিত করার জন্য, সদস্য ও অন্য সহযাত্রী ও শুভাকাজীদের মধ্যে বন্ধন এবং একাত্মবোধ গড়ে তোলার জন্য উৎসব অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এর মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীরা আনন্দলাভ করে এবং স্বীকৃতি পায়। এইসব উৎসবে আরো বেশি শুভাকাজীদের আমন্ত্রণ জানানো হলে, তা সেই জনগোষ্ঠীর কাজকে সকলের সামনে তুলে ধরে সমাজ উন্নয়নের যে প্রচেষ্টা চলছে তার নিরবচ্ছিন্ন ও বিশ্বাসযোগ্য অনুগামী গড়ে তুলতে সাহায্য করে।

দ্বাদশ অধ্যায়, উৎসব উদযাপন, জনসমক্ষে প্রকাশ ও স্বীকৃতির মাধ্যমে সদস্যদের প্রচেষ্টার স্বীকৃতি দান। উৎসব অনুষ্ঠান আয়োজন করার সময় যে বাস্তব সমস্যা ও অসুবিধাগুলি দেখা দেয়, এখানে সেই বিষয়গুলিকে তুলে ধরা হয়েছে। কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন প্রক্রিয়ার মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে, ক্ষমতা বৃদ্ধি, আত্মবিশ্বাস গড়া এবং জনগোষ্ঠীর ক্ষমতাধারণ, যাতে তারা সিদ্ধান্ত গ্রহণের ব্যাপারে আত্মনির্ভর হতে পারে, নিজেদের ও সামাজিক উন্নয়নের জন্য সংঘবদ্ধ ও সুনির্দিষ্ট পদ্ধতিতে সক্রিয় হতে পারে।

ত্রয়োদশ অধ্যায়ে সংগঠনের পরিচালকদের পরিবর্তনশীল ভূমিকা বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে। এখানে সংগঠনের পরিচালকদের মূল অবদানগুলির বর্ণনা করা হয়েছে। এখানে সেইসব পদ্ধতির কথা আলোচনা করা হয়েছে যার মাধ্যমে জনগোষ্ঠী দীর্ঘমেয়াদী উন্নয়ন পরিকল্পনা করবে এবং সুনির্দিষ্ট ব্যক্তি ও দলকে চিহ্নিত করবে যারা এই উন্নয়ন প্রচেষ্টাকে এগিয়ে নিয়ে যাবে।

এই পুস্তিকার উপসংহারে সঠিকভাবেই বলা হয়েছে যে “এই পুস্তিকাটি জনগোষ্ঠী সচেতক প্রক্রিয়ার কাজে যুক্ত সমাজসেবীদের সহজপাঠ হিসেবে উপস্থাপন করা হয়েছে”। এই পুস্তিকার উদ্দেশ্য জনগোষ্ঠীর সদস্যদের জনগোষ্ঠীর উন্নয়নের চালকাসনে বসানো যেখানে সংগঠনের সদস্য, অ্যানিমেটর, সেবাকর্মী, প্রশিক্ষকরা কেবল ‘সঞ্চালক’। এই পুস্তিকে জনগোষ্ঠীর উন্নয়ন পদ্ধতি সেবা কর্ম থেকে অধিকার ভিত্তিক উন্নয়নের দিকে পরিবর্তন করার লক্ষ্যে নিয়ে যাওয়ার কথা বলা হয়েছে। এখানে জনগোষ্ঠী ভিত্তিক সংগঠনের জন্য উন্নয়ন মূলক কাজকর্ম চালিয়ে যাওয়াটাই যে প্রধান সে বিষয়ে গুরুত্বারোপ করা হয়েছে। পুস্তিকাটিতে উন্নয়নকে একটি ক্ষুদ্র অর্থনৈতিক দৃষ্টিভঙ্গিতে কেবল দেখা হয়নি বরং এটি মানব উন্নয়নের একটি সামগ্রিক চিন্তার দ্বারা পরিচালিত হয়েছে; যার মধ্যে রয়েছে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, মর্যাদাপূর্ণ কর্মসংস্থান, মানুষের মর্যাদা, নাগরিকত্ব, শোষণ, নিপীড়ন, অন্যায্য এবং পরাধীনতা।

পুস্তিকার শেষে বিভিন্ন গ্রন্থের যে রেফারেন্স দেওয়া হয়েছে তাতে জনগোষ্ঠীর উন্নয়নের তত্ত্ব ও বাস্তবিক চর্চা সম্বলিত সকল প্রাসঙ্গিক গ্রন্থাবলী ও লেখনী রয়েছে।

এই পুস্তিকার একটি সর্বজনীন আবেদন রয়েছে। যেসকল প্রতিষ্ঠান ও সংগঠন কয়েমী স্বার্থের গ্রাস থেকে মানব জাতিকে মুক্ত করার জন্য এবং একটি মানবিক মুখ নিয়ে জনগোষ্ঠীর উন্নয়নের জন্য কাজ করছে, তাদের প্রশিক্ষণ ও পঠনের জন্য এটি খুব কাজে লাগবে। স্বেচ্ছাসেবী সংগঠন, সামাজিক সংস্থা, পঞ্চায়ত রাজ প্রতিষ্ঠা, উন্নয়ন নিয়ে কাজ করছে এমন ব্যক্তিদের জন্য এটি হয়ে উঠবে একটি অত্যন্ত উপকারী সহজপাঠ।

ডঃ জোসেফ জেভিয়ার, শ্রীমতি শীবিদ্যা সাইনাথান এবং ডঃ সদানন্দ বাগ, তাঁদের কঠিন পরিশ্রমের জন্য অভিনন্দন জানাই। সেইসঙ্গে এই সময়পযোগী প্রকাশনার জন্য শুভেচ্ছা জানাই আর্থিক সহায়তা প্রদানকারী সংস্থা, কারিতাস জার্মানি, কারিতাস ইন্ডিয়া, নিউ দিল্লি ও ইন্ডিয়ান সোশাল ইনস্টিটিউট বেঙ্গালুরুকে।

ড. বিভূতি প্যাটেল
প্রাক্তন প্রফেসর,
টাটা ইন্সটিটিউট অফ সোশাল সাইন্স, মুম্বাই

কৃতজ্ঞতা স্বীকারঃ



উন্নয়ন কার্যে প্রকল্পের মূল্যায়ন ও নিরীক্ষণ করার বিষয়টি খুব স্বাভাবিক। সকল অর্থ প্রদানকারী সংস্থা এবং প্রকল্প রূপায়ণকারী সংস্থা এটা জানতে চায়, যে তাদের এই প্রজেক্ট রূপায়ন করার ফলে মানুষের জীবনে কী কী পরিবর্তন এসেছে। এই মূল্যায়ন অনেক শিক্ষণীয় বিষয় আমাদের সামনে তুলে ধরে। কিন্তু এই জ্ঞান ভান্ডারের খুব কম অংশ নথিভুক্ত থাকে যা, অন্যদের সাথে ভাগ করে নেওয়া যায়। এই পুস্তিকাটি সেই ফাঁক ঢাকার একটি প্রচেষ্টা।

কারিতাস জার্মানি ও মিসেরিওর বহু বছর ধরে ভারতের অনেক প্রদেশে আর্থসামাজিক ভাবে দুর্বল হয়ে যাওয়া জনগোষ্ঠীকে জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বে উন্নয়ন প্রকল্পগুলিতে সহায়তা দান করে চলেছে। কারিতাস ইন্ডিয়া পাঁচটি এলাকা জুড়ে একটি মূল্যায়ন প্রক্রিয়া শুরু করে। এইগুলি হলো কলকাতা সেবা কেন্দ্র, দিল্লি চেতনালয়, আহমেদাবাদের এস এস এস এস, উজ্জয়নীর কৃপা আর গোরক্ষপুরের পি জি এস এস। এখানকার জনগোষ্ঠী ও পরিচালন সংগঠনগুলি সমৃদ্ধ অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে ঠিক করা হয় যে একটি পুস্তিকা তৈরি করা যাবে যা ভবিষ্যতে কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন প্রক্রিয়ার কাজে, এই সেস্টরের কর্মীরা ভারত বা অন্যত্র ব্যবহার করতে পারবেন।

আমি অত্যন্ত আনন্দের সাথে তাদের অবদান স্বীকার করছি যারা নিঃস্বার্থভাবে এই পুস্তিকাটি তৈরির জন্য সহযোগীতা করেছেন। প্রথম থেকে শেষ পর্যন্ত যারা তাদের সাহায্যের হাত বাড়িয়ে দিয়েছেন তাঁরা হলেন, মিঃ পিটার সেইডেল(এশিয়া ডেস্ক, কারিতাস জার্মানি), ফাদার মুনজেলি(এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টর, কারিতাস ইন্ডিয়া), মিস্টার রাজেস উপাধ্যায়(হেড অফ প্রোগ্রামস, কারিতাস ইন্ডিয়া) এবং মিস্টার জেমস (কনসালটেন্ট, কারিতাস জার্মানি)। বিশেষ ভাবে ধন্যবাদ জানায় কারিতাস জার্মানির কনসালটেন্ট প্রফেসর জোহ্যানেস নিফকি এবং আই জি এস এস এস-এর ডিরেক্টর মিস্টার জন নেলসনকে। তাঁরা এই পুস্তিকার খসড়া সম্পর্কে মূল্যবান মতামত প্রদান করেছেন, তাঁদের সকলকে আমার আন্তরিক কৃতজ্ঞতা।

ফাদার ফ্রাঙ্কলিন মেনজেস, জন ব্রিটো, আইজ্যাক রুমাও, সুনীল জর্জ এবং জাইসন মানুয়েল। এই পাঁচজন হলেন SXSSS সার্ভিস সেন্টারের ডিরেক্টরগণ। এছাড়াও রয়েছেন, SXSSS আহমেদাবাদের প্রাক্তন ডিরেক্টর ফাদার রাজীব চক্রন্যায়ন। এনারা তাদের গুরুত্বপূর্ণ মতামত দিয়ে এই প্রক্রিয়ার বিভিন্ন স্তর, সমস্যা এবং তার ভালো দিকগুলো বুঝতে আমাদের সাহায্য করেছেন। তাদের অনুপ্রেরণাদায়ক ঘটনার বিবরণ শোনা ছিল আনন্দদায়ক। তাঁদের বিশ্বাস ও প্রতিজ্ঞাবদ্ধ মনোভাব আমাকে ব্যক্তিগতভাবে স্পর্শ করেছে। এই সংস্থাগুলির প্রজেক্ট কোঅর্ডিনেটর এবং কর্মীরাও বিভিন্ন ভাবে আমাদের অনেক সহায়তা করেছেন।

এই মূল্যায়ন করার জন্য সেইসব এলাকার মানুষজনকে আমি ধন্যবাদ জানায় যারা খোলা মনে আমাদের সাথে চিন্তাভাবনা ভাগ করেছে। এদের মধ্যে ছিলেন বয়স্ক ব্যক্তিগণ, ধর্মীয় নেতৃবৃন্দ, পঞ্চগয়েত সদস্য, সহযোগী সংস্থার মানুষজন, শিক্ষক শিক্ষিকা, সরকারি কর্মকর্তা, ফাদার ও বিশপগণ, গ্রুপ ডিসকাশনে অংশ নেওয়া ব্যক্তির, যেমন - মহিলা, যুবক-যুবতী, জনসংগঠনের সদস্যরা। এনারা সকলেই ব্যক্তিগত ও দলগতভাবে তাদের অভিজ্ঞতা ও মূল্যবান মতামত আমাদের সাথে ভাগ করেছেন। এসব তথ্য আমাদের জনগোষ্ঠীর সম্মিলিত বুদ্ধিমত্তা সংগ্রহ করার কাজে সাহায্য করেছে। আমি তাঁদের সকলের কাছে কৃতজ্ঞ।

আমার সৌভাগ্য আমি কলকাতার শ্রীমতি শ্রীবিদ্যা সাইনাখন এবং দিল্লির সদানন্দ বাগ-এর মতো সহযোগীকে পাশে পেয়েছি। আমি তাঁদের কাছেও গভীরভাবে কৃতজ্ঞ।

এই পুস্তিকায় একটি অনুপ্রেরণাদায়ক মুখবন্ধ লিখে দেওয়ার জন্য আমি মন থেকে আমার কৃতজ্ঞতা জানাচ্ছি প্রফেসর বিভূতি প্যাটেলকে, সেই সঙ্গে বার্তা দেবার জন্য আমি আন্তরিক ধন্যবাদ জানাই ফাদার পল মুনজেলি, মিস রোজ জোসেফ এবং পিটার সেইডেলকে। আমি বারুইপুরের ফাদার প্রদীপ রায়কে হার্দিক অভিনন্দন জানাই তাঁর মূল্যবান মতামতের জন্য। আমি বিশেষ ভাবে ধন্যবাদ জানাই এই পুস্তিকার ডিজাইনার মিঃ জোসেফ, কারিতাস ইন্ডিয়ান প্যাট্রিক হাঁসদা এবং জ্যোতি প্রিন্টারকে। তারা অত্যন্ত সুন্দরভাবে এই পুস্তিকাটি পরিবেশন করেছেন। অসাধারণ সব ছবি এঁকে দেওয়ার জন্য আমি বিশেষ ভাবে কৃতজ্ঞ মিঃ বিনু-জর্জ এর কাছে। ধন্যবাদ জানাই ডঃ সদানন্দ বাগ, মিস হার্শিতা এবং মিঃ শুজায়াথুল্লাকে। তাঁরা ফাইনাল কপি প্রুফ রিডিং-এর গুরুদায়িত্ব নিষ্ঠার সঙ্গে পালন করেছেন। আমি তাঁদের কাছে ঋণী।

পরিশেষে, আমি কারিতাস ইন্ডিয়ান কাছে গভীর ভাবে কৃতজ্ঞ। এই পুস্তিকাটি তৈরি করার জন্য তারা বেঙ্গালুরুর ইন্ডিয়ান সোশাল ইনস্টিটিউটকে বেছে নিয়েছে। আমি আশা করি, এই পুস্তিকাটি বেসরকারি এবং জনগোষ্ঠীর উন্নয়ন নিয়ে যারা কাজ করে সেই সংগঠনগুলি, গণআন্দোলন এবং জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বাধীন বিভিন্ন কর্মপ্রক্রিয়ায় আগ্রহী ব্যক্তি ও দলসমূহের কাছে একটি মূল্যবান তথ্যভান্ডার হিসেবে কাজ করবে।

ডঃ জোসেফ জেভিয়ার
ডিরেক্টর, ইন্ডিয়ান সোশাল ইনস্টিটিউট
বেঙ্গালুরু

বার্তা



প্রিয় বন্ধুরা,

‘জনসামাজিক জ্ঞান ভিত্তিক উন্নয়ন’ নামক পুস্তিকাটি উপস্থাপন করতে পেরে আমি যারপরনাই আনন্দিত। এই পুস্তিকাটির উদ্দেশ্য সামাজিক উন্নয়নের জন্য কমিউনিটি মবিলাইজড করা। কারিতাস ইন্ডিয়া কমিউনিটিকে ‘অ্যানিমেশন’ বা ‘সক্রিয়’ থাকে করে, “এটি হলো সমাজ পরিবর্তনের লক্ষ্যে বিশেষভাবে দরিদ্র ও প্রান্তিক শ্রেণীর জন্য এক জাগরণ ও কর্মমুখী প্রক্রিয়া”। এটি হলো প্রান্তিক শ্রেণীর মানুষদের বিবেক বুদ্ধিকে জাগ্রত করার জন্য একটি শিক্ষণীয় প্রক্রিয়া। তারা যাতে একত্রিত হয়ে সমাজের বর্তমান বাস্তবতাকে দলগত প্রচেষ্টার মাধ্যমে অনুপ্রাণিত করে, তাদের আত্মবিশ্বাস জাগায়।

কারিতাস ইন্ডিয়া কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন এর কাজে খুব পারদর্শী। এর মাধ্যমে দরিদ্র মানুষের পরিস্থিতি তাদের চেষ্টাতেই পরিবর্তন আনা হয় ও একটি ন্যায্য সমাজ সৃষ্টির জন্য তাদের আত্মমর্যাদাকে সমুন্নত করা সম্ভব। আমরা কারিতাস জার্মানির সহযোগীতায় বিভিন্ন কমিউনিটিগুলির সাথে এগিয়ে চলেছি, তাদের পথ দেখাচ্ছি। একটি প্রক্রিয়ার মাধ্যমে, যাতে তাদের পরিস্থিতিকে একটি প্রক্রিয়ামুখী প্রচেষ্টার মাধ্যমে বিশ্লেষণ করা যায়।

জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বাধীন এই যাত্রায় আমাদের স্থানীয় অগ্রদূতদের নেওয়া উদ্যোগগুলিকে একত্রিত করেই এই টুলটি তৈরি করা হয়েছে। এটি তাদের অভিজ্ঞতা, দক্ষতা, দৃষ্টিভঙ্গি ও জ্ঞানের একটি চূড়ান্ত পরিনতি, যা সামাজিক উন্নয়নের বৃহৎ পরিধিতে তাদের দাবীকে আরো জোরদার করতে সাহায্য করেছে। কারিতাস পরিবার এই টুলটিকে কার্যকরী ভাবে ব্যবহার করতে বন্ধপরিষ্কর এবং তা জনপ্রশিক্ষকদের কাছে পৌঁছে দিতে আগ্রহী। এজন্য এটিকে বিভিন্ন ভাষায় অনুবাদ করা হয়েছে। আমি আশা করি, এটি কমিউনিটি মবিলাইজেশন এবং সম্পর্কগত দক্ষতাকে আরো তীক্ষ্ণ করতে সাহায্য করবে। এটি জনগোষ্ঠীর মালিকানা তৈরি করে একটি নতুন ও দৃষ্টান্তমূলক পরিবর্তন আনতে সাহায্য করবে। যার ফলে বৃহৎ সামাজিক ফলাফল বেরিয়ে আসবে।

কারিতাস ইন্ডিয়ার পক্ষ থেকে আমি ধন্যবাদ জানাচ্ছি ডঃ জোসেফ জেভিয়ারের নেতৃত্বাধীন আমাদের গবেষক দলকে তাঁদের অক্লান্ত পরিশ্রমের জন্য। আমি বিশেষভাবে ধন্যবাদ জানাই কলকাতা, উজ্জয়িনী, আহমেদাবাদ, দিল্লি, ও গোরক্ষপুরের দলকে তাদের নিরলস সহযোগীতার জন্য। তাদের সহায়তায় জনগোষ্ঠীর সঞ্চালনা ও উন্নয়নের এই শক্তিশালী টুলটি পুস্তিকারূপে প্রকাশ করা সম্ভব হয়েছে।

ফাদার পল মুন্ডেলি
এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টর, কারিতাস ইন্ডিয়া

বার্তা



কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন এর উপর এই গবেষণা মূলক প্রকাশ করার জন্য আমি কারিতাস ইন্ডিয়া ও ইন্ডিয়ান সোশ্যাল ইনস্টিটিউট বেঙ্গালুরুকে অভিনন্দন জানাচ্ছি। কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন যে কোনো প্রকল্পের মধ্যমনি এবং তার উদ্দেশ্য হলো মানুষের জীবনকে বিভিন্ন পদ্ধতিতে উন্নত করা।

এই গবেষণার প্রক্রিয়া ও তার ফলাফল সরকারি ও বেসরকারি সংস্থাগুলিকে খুব সাহায্য করবে। কারিতাস ইন্ডিয়া এই পুস্তিকাটি প্রকাশিত জন্য সহযোগিতা করে ডেভেলপমেন্ট সেক্টরের উপকার করেছে। তারা গুরুত্বসহকারে গবেষণা করে সকলের জন্য একটি পথ উন্মোচন করে দিচ্ছে এবং আমি নিশ্চিত অনেকেই এই পথ অনুসরণ করবে। কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন এর বিষয়টি কখনো কখনো খুব দুর্গম পথ বলে মনে হতে পারে। যারা মাঠ কর্মী তাদের জন্য প্রক্রিয়াগুলি সহ রয়েছে, সংস্কৃতিক নীতিবোধ। এ বিষয়ে মতের ভিন্নতা আছে, তা সত্ত্বেও এই পুস্তিকার লেখকগণ যে যথাপোযুক্ত তথ্য খুঁজে বার করে কয়েকটি টুল তৈরি করতে সফল হয়েছেন। এটি প্রতিটি সমাজকর্মীর জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এই পুস্তিকাটির প্রকাশনা তাদের সর্বোচ্চ পারদর্শীতার সাক্ষ্য বহন করে।

এনিমেটরদের জন্য একটি সুনির্দিষ্ট সীমারেখা তৈরি করে দেওয়া হয়েছে। তাদের সতর্ক করে দিয়ে বলা হয়েছে যে তারা যেন কখনো পরিচালন ক্ষমতা হাতে তুলে না নেয়। সেই কাজটির ক্ষেত্রে জনগোষ্ঠীর সদস্যরাই অগ্রাধিকার পাবে। অ্যানিমেটর এবং সংগঠন কেবল প্রক্রিয়াটির সঞ্চালক। কমিউনিটির দীর্ঘস্থায়ী পরিবর্তনের জন্য জনগোষ্ঠীকে এই আন্দোলনের চালকের আসনে বসা জরুরী।

এই পুস্তিকাটি খুব সরল ভাবে কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন'এর বিষয়টি ব্যাখ্যা করে। এর মধ্যে খুব সহজ বিষয়গুলি দেওয়া আছে যেমন কীভাবে শুরু করা যেতে পারে প্রয়োজনীয় খুঁটিনাটি, সতর্কবাণী, সূচকের জন্য ম্যাট্রিক্স টুলস, চিন্তাভাবনার জন্য প্রশ্নাবলী ইত্যাদি। আর একটি ধারণা হলো কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন এর পাশাপাশি সমান্তরালভাবে 'অ্যানিমেশন' বা 'সক্রিয়তা' বা 'উদ্দীপনা', যেটি জনগোষ্ঠীর সঙ্গে ওতপ্রোতভাবে যুক্ত থেকে তারা যাতে তাদের জনগোষ্ঠীর বিভিন্ন কর্ম পরিচালনা করতে পারে সেজন্য তাদের সহায়তা করা। মোবাইলাইজেশন এর মাধ্যমে তাদের উৎসাহিত করা। যাতে কাজ দ্রুত সম্পন্ন হয়। কথা হচ্ছে জনগোষ্ঠীর চিন্তা, চেতনা, বুদ্ধির মাধ্যমে ব্যক্তির নাগরিকবিধি ও গোষ্ঠীভিত্তিক মানসিকতাকে শক্তিশালী করা। যার ফলে তাদের প্রান্তিক জীবনধারণের মান হবে উন্নততর।

কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন এর উপরে পুস্তিকাটি একটি কার্যকরী টুল। এটি মাঠের কর্মী থেকে শুরু করে সংস্থার কর্মী স্বেচ্ছাসেবক, জনগোষ্ঠীর উদীয়মান নেতৃবৃন্দ এবং এই সেক্টরের অন্য কর্মীরা ব্যবহার করতে পারবেন।

মিস রোজ জোসেফ,
বোর্ড সদস্য, কারিতাস ইন্ডিয়া।

বার্তা



“ আমরা যখন একলা স্বপ্ন দেখি, তখন কেবলই সেটি স্বপ্ন।
কিন্তু যখন আমরা একত্রে দেখি, তখন সেটা এক নতুন বাস্তবতার সূচনা ”

সমাজ কর্মের মূল স্তম্ভগুলি হচ্ছে, মানুষ যাতে চিন্তা ভাবনা করে, বিশ্লেষণ করে, স্বপ্ন দেখে এবং একসাথে কাজ করে। তার জন্য তাদেরকে সক্রিয় ও মোবাইলাইজ করা। নতুন সামাজিক যোগাযোগ ও সম্পর্ক তৈরি, নতুন ধরণের সংগঠন ও যোগাযোগকে উৎসাহিত করা, ভরসা ও সহযোগীতার নতুন সংস্কৃতিকে তুলে ধরা এসব প্রচুর পরিমাণ সম্পদ জোগাড় করতে পারে। কারিতাসের মতো সমাজ সংস্থার প্রধান কাজ হলো, সংহতিকে উৎসাহিত করা।

এই পুস্তিকটি বাস্তব অভিজ্ঞতার ফলে তৈরি। ফলে এটি সামাজিক প্রোগ্রামের মাঠকর্মী ও ম্যানেজারদের এমন কিছু বিশেষ বুদ্ধি দেবে যা ভীষণ ভাবে ক্রম পরিবর্তনশীল সামাজিক পরিস্থিতিকে বুঝতে সাহায্য করবে। কেমন ভাবে আমরা ভিন্ন ভিন্ন মানুষের দলগুলিকে নাগরিকতার পাঠ চেনাবো এবং সাফল্যের সাথে পরিবর্তনের জন্য প্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে যৌথ উদ্যোগ নেব? কীভাবে পারস্পরিক সহযোগীতা ও সহমর্মীতার মতো বিষয় চর্চা করতে পারবো? কেমন ভাবে বাস্তবিকতার সাথে প্রতিষ্ঠান পরিচালনা করেও কেবল কথাবার্তার মাধ্যমে ইডিওলজিগুলি ছড়াতে পারবো?

ভারতে যৌথ উদ্যোগের ক্ষেত্রে শ্রমদান একটি কৌশলগত প্রথা সংস্কৃতি। যেখানে বিভিন্ন ধরণের মানুষ একত্রিত হয়, একটি একটি অভিন্ন উদ্দেশ্য খুঁজে তাকে বাস্তবায়িত করার জন্য।

কমিউনিটিকে মোবাইলাইজ এবং সক্রিয় করে তোলার জন্য এই পদ্ধতিগুলি সমগ্র বিশ্বের মানবগোষ্ঠীর জন্য এখন আরও গুরুত্বপূর্ণ। বিশেষ ভাবে যখন সম্মিলিত ভাবে কোভিড ১৯ অতিমারী মোকাবিলা করার জন্য আরও বেশি সংঘবদ্ধ কর্মসূচির প্রয়োজন।

এই পুস্তিকাটির জন্য আমরা কারিতাস ইন্ডিয়া এবং ইন্ডিয়ান সোসাল ইন্সটিটিউট, বেঙ্গালুরুকে অভিনন্দন জানাচ্ছি। আমি আশা রাখি এটি দক্ষিণ এশিয়ায় বিভিন্ন ধরণের মানুষের কাজে লাগবে।

আমরা অর্থনৈতিক সহযোগীতা ও উন্নয়ন বিষয়ক জার্মান মন্ত্রককে ধন্যবাদ জানায়, এই গবেষণা, এই পুস্তিকার প্রকাশ এবং বিভিন্ন প্রোগ্রামে আর্থিক সহায়তা করার জন্য।

পিটার সেইডেল
ডেপুটি অফিসার, কারিতাস জার্মানি

Abbreviations

ARLP	Action, Reflection, Learning and Planning
B.Ed	Bachelor of Education
BPL	Below Poverty Line
CBO	Community-based Organisation
CBR	Community-based Rehabilitation
CD	Community Development
CM	Community Mobilisation
CO	Community Organisation
CSR	Corporate Social Responsibility
DPO	Disability People's Organisation
HR	Human Resource
IEC	Information, Education and Communication
KSWS	Kripa Social Welfare Society (Kripa)
NGO	Non-Government Organisation
PANEL	Participation, Accountability, Non-discrimination and Equality, Empowerment and Legality
PGSS	Purvanchal Gramin Seva Samiti
PLA	Participatory Learning and Action
PRA	Participatory Rural Appraisal
PWD	People with Disability
RTI	Right to Information
SHG	Self-help Group
SKC	Seva Kendra Calcutta
SMART	Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time-bound
SXSSS	St. Xavier's Social Service Society
UNTERM	United Nations Terminology Database

জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বাধীন উন্নয়ন প্রক্রিয়ার সূচনা

গোষ্ঠী ও গোষ্ঠী উন্নয়ন:

গোষ্ঠীর প্রচলিত সংজ্ঞাটি হলো, কোনো এক নির্দিষ্ট অঞ্চলে বসবাসকারী একদল লোক যারা নিজেদেরকে কতকগুলি সাধারণ ক্ষেত্রে নিজেদের একক(ইউনিট) হিসাবে গণ্য করে ও সমান দাবি, আগ্রহ এবং প্রত্যাশা নিয়ে নিজেদেরকে বিকাশকে একটি গতিশীল এবং উন্নয়নশীল প্রক্রিয়ার অংশ হিসাবে দেখে। গোষ্ঠীকে এমন একটি দল হিসাবেও সংজ্ঞায়িত করা হয় যা একে অপরকে এবং সামগ্রিক যত্ন নেয় বা একসাথে একদল হয়ে কিছু অর্জন করতে চায়। ভারতীয় সমাজ সম্প্রদায়ের বিভাজন সাধারণত বর্ণ (ব্রাহ্মণ, ক্ষত্রিয়, বৈশ্য, শূদ্র এবং দলিত) বা আদিবাসী (মুন্ডা, গুঁরাও, ভিল ইত্যাদি) বা ধর্ম অনুসারে- (হিন্দু, মুসলিম, খ্রিস্টান, বৌদ্ধ বা ভাষা ভিত্তিক-বাঙ্গালী, তামিল, মালায়ালী ইত্যাদি); আবার ভৌগোলিক অবস্থান, যেমন- বাংলাদেশী বা শিংঘলী ইত্যাদি দিয়ে আবাসিক অঞ্চল দিয়ে বোঝানো হয়। এই নানাবিধ বৈষম্যের ফলে জনগণকে একত্রিত করতে অসুবিধা হয় এবং সার্বিক অংশীদারিত্ব থেকে বিরত রাখার ফলে এই গোষ্ঠী সদস্যদের বোঝাপড়া শেষ পর্যন্ত

এক অস্বাস্থ্যকর শ্রেণীবিন্যাসের মাধ্যমে একচেটিয়া এবং বৈষম্যমূলক পরিচয় গড়ে তোলে। জনগোষ্ঠীর বিকাশ বা সম্প্রদায়কে একত্রিত করার প্রথম ধাপ হচ্ছে সংকীর্ণ ধারণা থেকে মুক্ত করা। কমিউনিটি বলতে বোঝায়, যখন জনগণ একত্রিত আছে বা একত্রিত হতে চায় কিছু সাধারণ আগ্রহের ভিত্তিতে যেমন, মূল্যবোধ, মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা, কিছু নিয়মকানুন এর ভিত্তিতে, এছাড়াও তাদের আবশ্যিক ভাবে সম্মানের সাথে সামগ্রিক উন্নয়নের জন্য যৌথ কর্মসূচির অংশ হতেই হবে। সংক্ষেপে কমিউনিটি সম্পর্কে বলা যায়, তা হলো, প্রাথমিক ভাবে সমাজ কাঠামো ধনী- দরীদ্র, জাতী বা ধর্মকে ভিত্তি করে হয় না। এমন কী এর মধ্যে লিঙ্গ বা আদিবাসী সাংস্কৃতিক নিয়ে কাঠামো বা বিভাজনও নেই। এটি হল একটি সামাজিক নেটওয়ার্ক যারা একসাথে এক লক্ষ্যে কাজ করে।

“আমরা জনগোষ্ঠীকে, সামাজিক কর্মকর্তাদের মধ্যে একটি সম্পর্ক হিসাবে বুঝি, যারা কমপক্ষে একটি সাধারণ সামাজিক কাজ করে এবং তাদের ক্রিয়াকলাপের মধ্যে কমপক্ষে একটি সাধারণ বিষয় থাকে” (স্ট্রিস -১৯৭৮)। আসলে সমাজ হলো একটি সাম্পর্কিক সত্ত্বা। সামাজিক সংগঠন এবং কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন সংস্থাগুলি নিজেও এই সাম্পর্কিক জালের মধ্যে অবস্থিত হয়ে সামাজিক আগ্রহের সাথে জড়িত। এটা হলো সেটাই যখন আমরা পদ্ধতি নিয়ে কথা বলি। সমাজ গঠন একটি ক্রমিক প্রক্রিয়া। যেখানে যৌথ ভিত্তিতে একই লক্ষ্য, নিয়মকানুন শক্তির সাথে পারস্পরিক আলোচনার ভিত্তিতে তৈরি হবে। কমিউনিটি ডেভেলপমেন্ট (Community Development,) কমিউনিটি মবাইলাইজেশন (Community Mobilization, CM) এবং কমিউনিটি সংগঠন (Community Organization, CO) একে অপরের পরিপূরক ভাবে ব্যবহৃত হয়। জাতিসংঘের পরিভাষা অনুযায়ী, জনগোষ্ঠীর বিকাশকে একটি প্রক্রিয়া হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে। যেখানে জনগোষ্ঠীর সদস্যরা যৌথ ভাবে ব্যবস্থা গ্রহণ করে, সাধারণের সমস্যা সমাধানের জন্য একত্রিত হয়। CD, CM, CO হল মূলত জনগোষ্ঠীর সকলের জীবনযাত্রার সার্বিক মান উন্নয়নের লক্ষ্যে সকলের সার্বিক আগ্রহ ও অংশগ্রহণের ভিত্তিতে একটি চলমান প্রক্রিয়া। “জনগোষ্ঠীর বিকাশ হল ক্ষমতায়নের নীতিতে ভিত্তি করে একটি পূর্ণাঙ্গ সুস্থায়ী পদ্ধতি যা মানবাধিকার রক্ষা করার পাশাপাশি সামাজিক ন্যায় ও আত্মনিয়ন্ত্রণ সুনিশ্চিত করে” (কেনি- ২০০৭)

কমিউনিটি ডেভেলপমেন্ট মনে করে যে, সমাজের সদস্যরা তাদের নিজেদের জীবন, সমাজ, সমাজের জ্ঞান, প্রজ্ঞা, মূল্যবোধ সম্পর্কে অভিজ্ঞ। কমিউনিটি ডেভেলপমেন্ট প্রকল্পের প্রতি ক্ষেত্রে সমাজের সদস্যরা নেতৃত্ব দেবে - সমাজের সমস্যা খুঁজে নেওয়া থেকে শুরু করে, সমস্যা সমাধানের পথ নির্ণয় করা এবং মূল্যায়ন করা পর্যন্ত। কমিউনিটি ডেভেলপমেন্টের স্পষ্ট কেন্দ্রবিন্দু থাকে ক্ষমতার পুনর্বিন্টন এবং অসামঞ্জস্য, অসুবিধার কারণ খোঁজা পর্যন্ত।

গোষ্ঠী বিকাশ কর্মসূচীর প্রতিটি পর্যায়ে সদস্যরা সকল কর্ম পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন ও মূল্যায়নের বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে থাকেন। দলগত সকল সুবিধা ও অসুবিধার প্রতি সকলে সম্মিলিত ভাবে নজর দিয়ে থাকেন।

এই ভাবে পুরো প্রক্রিয়াটিতে আবশ্যিক ভাবে সমাজের সদস্যদের উদ্যোগ থাকতে হবে। একই ভাবে বাইরের ও ভিতরের সংস্থাগুলি মবিলাইজেশনের জন্য থাকবে। এই সূত্রে বলা যায়, এই উন্নয়ন প্রক্রিয়াটি চিহ্নিত হবে সমাজের সাধারণ মানুষের নেতৃত্বে। এন জি ও বা বাইরের কোনো সংস্থা এই প্রক্রিয়ায় পরিচালক সংস্থা হিসেবে যুক্ত হবে এবং তাদের কর্মীরা কমিউনিটি উন্নয়নে অনুশীলনকারী হিসেবে যুক্ত থাকবে। সংস্থা বা সংস্থার কর্মী কেউই কমিউনিটি মোবিলাইজেশন প্রক্রিয়ার মালিক নয়। তারা কোনো ভাবেই কমিউনিটির কোনো সিদ্ধান্ত নিতে পারে না।

গোষ্ঠী সংহতি

গোষ্ঠী সংহতিকে এমন এক প্রক্রিয়া হিসাবে গণ্য করা হয়, যেখানে সম্প্রদায়ের সদস্যদের জীবনমান উন্নত করার জন্য অংশদারী পদ্ধতিতে বেশিরভাগ সদস্য অংশগ্রহণ করেন ও এক ঐক্যমত্যের ভিত্তিতে সমাজ পরিচালনা করেন। ভারতীয় প্রেক্ষাপটে সম্পর্কযুক্ত সামাজিক সত্ত্বাকে স্বীকৃতি দেওয়া ও তাকে গড়ে তোলার প্রক্রিয়ায় প্রধান বাধা হল - ধর্মের ও বর্ণের ভিত্তিতে সমাজের নানা ভাগে বিভাজন। ভিন্ন ভৌগোলিক স্থানের আদি বাসিন্দা হবার জন্যও নানান বৈষম্যের শিকার হন অনেকে। উদাহরণ স্বরূপ, টেংরা বস্তি এলাকার লোকজন বিহারী, বাঙালী এবং মুসলমান হিসাবে বিভক্ত। এই গোষ্ঠী গুলির মধ্যে সীমিত যোগাযোগ রয়েছে কিন্তু একটি গোষ্ঠী অপর গোষ্ঠীকে নিম্ন বলে বিবেচনা করে।

ভারতীয় সমাজে গোষ্ঠী সংহতি-যোজনা এক আবশ্যিক প্রক্রিয়া তবে ইহা একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্যে সকল জাতি, ধর্ম-বর্ণের সহমতে ও সহ-মূল্যবোধেই করা বাঞ্ছনীয়। অন্য কথায় গোষ্ঠী একত্রিতকরণের এই প্রক্রিয়ায় সকল সদস্যই চালকের আসনে বসবেন এবং এই সমগ্র প্রক্রিয়াই হবে জনগোষ্ঠীর সদস্যদের নেতৃত্বাধীন ও সদস্যদের সম্মিলিত অংশগ্রহণ ও অংশদারী সহমতের ভিত্তিতেই।



উদ্দীপনা

উদ্দীপনা এর মাধ্যমে একটি গোষ্ঠীর সদস্যদের নিবিড়ভাবে কাজ করা ও উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় অংশ নিতে উৎসাহ ও প্রেরণা প্রদান করা হয়। অ্যানিমেটরদের জন্য একটি নির্দিষ্ট সীমানা স্থির করা থাকে। যদি তারা ওই গোষ্ঠীর সদস্য না হন তবে তারা সীমানার মধ্যেই থাকেন ও চালকের আসন দখল করেন না। মনে রাখতে হবে সহায়তা প্রদানকারী সংস্থাটি আসলেই সহায়ক এবং এটি গোষ্ঠীর সাথে উন্নয়ন প্রক্রিয়ার অংশীদার মাত্র, তবে এটি কোনো প্রকল্প বাস্তবায়নকারী সংস্থা নয়।

গোষ্ঠী একত্রিত করার পদ্ধতির প্রধান কাজ হল একটি শক্তিশালী স্থায়ী সংগঠন তৈরি করা এবং সদস্যদের জ্ঞান বৃদ্ধি, দক্ষতা বৃদ্ধি ও পরিচালনা করার ক্ষমতা বৃদ্ধির পাশাপাশি নেতৃত্ব প্রদানের দক্ষতা অর্জন করানো।

দারিদ্র বিমোচনের মধ্যে দিয়ে জনগোষ্ঠীকে সুসংহত করা

দারিদ্র বিমোচন মডেল যথেষ্ট ফলাফল দেয়। বহিরাগত সুবিধা প্রদানকারীরা কেবলমাত্র বিকাশের জন্য কাজ করে এমন নয়, কখনো ওই বহিরাগতরাই হয়ে ওঠেন সমাজের সবচেয়ে দরিদ্র বা নিপীড়িতের কণ্ঠস্বর।

এটা আগেই ধরে নেওয়া হতো যে বহিরাগতরাই বেশি যোগ্য ও দক্ষ। বেসলাইন সার্ভের (প্রকল্পের সূচনাকালীন সমীক্ষা) উপর ভিত্তি করে এই প্রকল্পের পরিকল্পনা নেওয়া হয়েছিল এবং ফলাফল ভিত্তিক পরিচালনার কৌশলগুলি ব্যবহার করে, নির্ধারিত সময়সীমার সঙ্গে প্রত্যাশিত ফলাফলগুলি অর্জন করার লক্ষ্যে সুনির্দিষ্ট ভাবে নূন্যতম প্রকল্প খরচে (কস্ট ব্যেনিফিট) সমগ্র প্রকল্পটি চালিত হয়েছিল।

তবে একথা অনস্বীকার্য যে, যেহেতু গোষ্ঠী সদস্যদের বৃহৎ অংশ কেবলমাত্র এই প্রকল্প থেকে প্রাপ্ত সুবিধাগুলি (বস্তুগত প্রাপ্তি) পেতেই কেবলমাত্র আগ্রহী ছিলেন তাই বেশিরভাগ সদস্যরা এই প্রকল্পে অংশ নিতে ও শিখতে বেশি সময় দিতে পারেননি। যার ফলস্বরূপ এই জনগোষ্ঠী দীর্ঘমেয়াদে প্রাপ্ত লাভ বজায় রাখতে পারেনি।

উন্নয়নের তত্ত্ব

এটি একটি ধারণা যা বিকাশের বিভিন্ন পর্যায় কে ব্যাখ্যা করে। এই তত্ত্বের সাহায্যে বিকাশের নানান পর্যায় সংজ্ঞায়িত করা হয় যেখানে সমস্যাগুলির সঙ্গে লড়াই করে নতুন কাঠামো চালু করা, মানুষের ক্ষমতা বৃদ্ধি, ধারাবাহিক পরিবর্তন এবং সকল জনগোষ্ঠীর উন্নয়নের লক্ষ্যে ও অভীষ্ট সাফল্য অর্জনের লক্ষ্যে সৃজনশীল প্রচেষ্টা চালানো হয়।

১। নির্ভরতা তত্ত্ব

নির্ভরতা তত্ত্ব অনুসারে অনুন্নত দেশগুলি বিশ্ব বাজারে সস্তায় শ্রম ও কাঁচামাল বিক্রি করে উচ্চমূল্যে বাজারজাত পণ্য ক্রয় করে। এটা না করে তারা নিজস্ব উৎপাদনশীল ক্ষমতা উন্নিত করতে পারে, কিন্তু সেটা না করায় তাদের অর্থনৈতিক উন্নতি ব্যাহত হয়। এই চক্র ধনী ও দরিদ্র দেশের অর্থনীতির মধ্যে বিভাজন ঘটিয়ে বিশ্ব অর্থনীতিতে স্থায়ী বিভাজন ঘটায়।

২। আধুনিকীকরণ তত্ত্ব

আধুনিকীকরণ তত্ত্বটি এশিয়া, আফ্রিকা এবং লাতিন আমেরিকার দেশগুলির উন্নয়নের ক্ষেত্রে সাংস্কৃতিক বাঁধার পরিপ্রেক্ষিতে ব্যাখ্যা করা হয়েছিল। বলা যায় যে, অনুন্নত দেশগুলি অনুন্নত, কারণ তাদের সনাতন মূল্যবোধ ও কুসংস্কার তাদের উন্নতিতে বাধা হয়ে দাঁড়ায় এবং তারাও পুঁজিবাদী শিল্পকে উন্নয়নের মডেল বলে বিশ্বাস করে। সেই জন্য পশ্চিমী সরকার পুঁজিবাদী শিল্পকে, উন্নয়নের মডেল কে গুরুত্ব দেয় ও সেটার প্রসার ঘটাতে পুঁজি বিনিয়োগ করে।

৩। বিকাশ আয়ত্তকরণ তত্ত্ব

১৯৪৯ সালে হ্যারি এস ট্রম্যান, প্রাক্তন মার্কিন রাষ্ট্রপতি অনুন্নত দেশগুলির উন্নয়নের জন্য একটি নতুন কর্মসূচী ঘোষণা করেন যে, এই উন্নয়নশীল দেশগুলি তাদের প্রযুক্তি ও অর্থ অনুন্নত দেশগুলিতে বিনিয়োগ করবে যাতে তারা প্রযুক্তি ও অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে চূড়ান্ত সমৃদ্ধি অর্জন করতে পারে।

৪। সামাজিক বিকাশ তত্ত্ব

এই তত্ত্বের লক্ষ্য হল বর্তমান সময়ে এমন একটি সমাজব্যবস্থা গড়ে তোলা যেখানে মানুষের জীবনযাত্রার সুস্থায়ী উন্নতি হয়, কেউ যেন ক্ষুধার্ত না থাকেন ও সবার কাছেই যেন জীবন যাপনের ন্যূন্যতম উপকরণ গুলি মজুত থাকে।

৫। সুস্থায়ী উন্নয়ন তত্ত্ব

এই উন্নয়ন তত্ত্ব সুস্থায়ী সমাজ উন্নয়নের দিকনির্দেশ করে। এই তত্ত্বানুসারে সামাজিক ও অর্থনৈতিক বিকাশ সুস্থায়ী রূপ পায়। মানবিক বিকাশের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে সার্বিক ও সুস্থায়ী দিকটিও লক্ষ্য রাখা হয়।

উন্নয়নের মডেল

আমরা আজকের সমস্যার জন্য বিগত সমস্যার সমাধানকে ব্যবহার করতে পারিনা। নতুন সমস্যার জন্য নতুন সমাধান খোঁজা প্রয়োজন। এজন্য নানান উন্নয়নের মডেলের খোঁজ করতে হয়। এই মডেলে নির্দিষ্ট লক্ষ্য থাকে ও উপযুক্ত কৌশলের সাথে বৈজ্ঞানিক বিশ্লেষণ এর মিশেল দরকার।

ক। দাতব্য পদ্ধতি

দাতব্য মডেল অভাবী ব্যক্তি এবং গোষ্ঠীর জন্য পরিষেবা প্রদান করে। বিশেষত জরুরী অবস্থা ও প্রাকৃতিক দুর্যোগের সময়ে যেমন মহামারী, বন্যা, ভূমিকম্প ইত্যাদির সময় এটা প্রান্তিক জনগোষ্ঠীকে সহায়তা প্রদান করে।

যারা সহায়তা করতে অক্ষম তারা বক্তব্য ও কর্মের মাধ্যমে এবং নানা দক্ষতা কাজে লাগিয়ে দুর্যোগপ্রবণ অঞ্চলের বিপদাপন্ন মানুষকে সহায়তা প্রদান করবেন।

খ। উন্নয়নমূলক পদ্ধতি

এটি একটি বিশ্বাসের ভিত্তি যে, দরিদ্র শ্রেণীর মানুষেরা বাইরের বিশেষজ্ঞদের সহায়তায় তাদের জীবন পরিচালনার পদ্ধতি বদলাতে পারবে। তাই যে সকল প্রতিষ্ঠানগুলিকে সহায়ক বলে ধরা হয় যেমন – এন জি ও ভিত্তিক সংস্থা বা উন্নয়নমূলক সংস্থা যারা পিছিয়ে থাকা গোষ্ঠীর উন্নয়নের জন্য নিজেদের দক্ষতা এবং সক্ষমতা নিয়ে কাজ করেন, পিছিয়ে থাকা মানুষেরা অনেক সময় এদের উপর নির্ভর করেন জীবনের মান উন্নয়নের জন্য।

তবে এই মডেলটির প্রধান সমস্যা হল এটি অনেকসময় মূল সমস্যাটির উপর নজর ফেলেনা আর অনেক ক্ষেত্রে কয়েকটি নির্বাচিত জনগোষ্ঠীর উপর নজর ফেলে যা সম্প্রদায়ের মধ্যে বিভাজন সৃষ্টি করে বা গোষ্ঠী একত্রিতকরণে প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি করে।

গ। সামাজিক কর্ম পদ্ধতি

এটি নিপীড়িতদের সংগ্রামের সঙ্গে জড়িত। এটি সমাজের ন্যায় বিচারের সমতা এবং স্বাধীনতার ভিত্তিতে সামাজিক আন্দোলনকে গড়ে তোলার জন্য নানান কৌশল গ্রহণ করে, তবে সবটাই হয় গণতান্ত্রিক পদ্ধতি অবলম্বন করে। এটি একটি রাজনৈতিক পদক্ষেপ যা ক্ষমতায় অংশগ্রহণের লড়াইয়ের দিকে পরিচালিত করে। আংশিক আধিপত্যের অবসান ঘটিয়ে সবার জন্য সমান সুযোগে স্থাপন করার এটি একটি অর্থনৈতিক ও আধ্যাত্মিক ক্রিয়া যা ন্যায়বিচারের, সাম্য এবং ভ্রাতৃত্বের ভিত্তিতে সমাজ গড়ে তোলার চেষ্টা করে। এটা মর্যাদাপূর্ণ জীবন গড়ে তুলতে সাহায্য করে।

ঘ। মানবাধিকার পন্থা

মানবাধিকার পন্থা মানুষকে তার অধিকার সুনিশ্চিত করতে বলে। মানবাধিকার সুনিশ্চিত করার পাশাপাশি আঞ্চলিক, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে মানবাধিকার লঙ্ঘনকারীকে চিহ্নিত করা ও শাস্তির ব্যবস্থা করা।

এর পাশাপাশি আর একটি চ্যালেঞ্জ হল সমৃদ্ধ লোকজনদের দরিদ্রদের দুর্দশার প্রতি সংবেদনশীল হওয়ার সাথে, দরিদ্র ও পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠীর অধিকার সুনিশ্চিত করা।



গোষ্ঠীচালিত উন্নয়ন প্রক্রিয়া

সমাজ-সামাজিক কাঠামোগত রূপান্তর এবং ‘সামর্থ পদ্ধতি’ – (অমর্ত্য সেনের তত্ত্ব) ব্যক্তির সঙ্গে ব্যক্তির ও গোষ্ঠীর সঙ্গে অন্য গোষ্ঠীর মেলামেশা ও পারস্পরিক আদান প্রদানের পথ কে প্রশস্ত করে।

সামাজিক বৈষম্য ও অর্থনৈতিক শোষণ, রাজনৈতিক সংকীর্ণতা প্রান্তিক জনগোষ্ঠীকে দরিদ্র থেকে দরিদ্রতর করে তুলছে। ধর্ম ও বর্ণের বিভাজন ও পারস্পরিক অবিশ্বাস প্রান্তিক মানুষের অধিকারকে হরণ করে তুলছে। একমাত্র মুক্তির উপায় হল জনগোষ্ঠীর সম্মিলিত বুদ্ধিমত্তাকে কাজে লাগিয়ে এক দীর্ঘমেয়াদি সুস্থায়ী সমাজ নির্মাণ।

গোষ্ঠীর সাফল্যের পরিমাপের মধ্যে কেবল বাইরের ফলাফল মাপা হয় এমন নয়, আভ্যন্তরীণ কর্মকাণ্ড, সামাজিক প্রক্রিয়ার গুণমান, সর্বাঙ্গিক অংশগ্রহণের উপরও নির্ভর করে।

এই পদ্ধতির আরো কাজ হল সম্মিলিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ, মূল্যবোধ এবং দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন

কে আরও গভীরতর করা, ফলাফল অনুযায়ী কাজ করা এবং এরই সাথে দ্বিধা-দ্বন্দ্ব ও বাধা মোকাবিলা করার ক্ষমতা অর্জন করা।

সম্প্রতি একটি গবেষণা মূলক সমীক্ষা করা হয়েছিল যাতে পাঁচটি সংগঠনের কার্যকলাপ, কাজের প্রক্রিয়া, কৌশল, গোষ্ঠীগত লাভ ও সংহতি নিয়ে – এই পাঁচটির মধ্যে তিনটি সংস্থা হল শহরকেন্দ্রিক ১। সেবাকেন্দ্র ক্যালকাটা, কলিকাতা, ২। চেতনালয়, দিল্লি ৩। সেন্ট জেভিয়ার্স সোশ্যাল সার্ভিস সোসাইটি, আহমেদাবাদ, দুটি বাছা হয় গ্রামীণ এলাকা থেকে -১। কৃপা সমাজ কল্যাণ সমিতি, উজ্জয়িন ২। পূর্বাঞ্চল গ্রামীণ সেবা সমিতি, গোরক্ষপুর।

এই হ্যান্ডবুকটি তৈরি করা হয়েছে তৃণমূল স্তরের মাঠ পর্যায়ের কর্মীদের জন্য। তারা এই বই থেকে একটি গোষ্ঠীর সদস্যদের ও তাদের নেতাদের দৃষ্টিভঙ্গি অনুধাবন করে জনগোষ্ঠী চালিত প্রক্রিয়াগুলি আরও ভালোভাবে বুঝতে পারবেন।

এই বারো ধাপের মডেল তাদের নানান কর্মকাণ্ড (আদান-প্রদান) থেকে উদ্ভূত হয়েছে। তবে সর্বদা এই ১২ টি পদক্ষেপকেই সম্পূর্ণ তালিকা হিসাবে ধরবেন না, উদ্দেশ্য হল এর দ্বারা একটা আদর্শ পদ্ধতিগত কাঠামোকে তুলে ধরা।

ক্রমানুসারে ধাপগুলি হলঃ

- ১। আস্থা ও আত্মবিশ্বাস বাড়ানো
- ২। মিশনের মূল্যবোধ ও জনগোষ্ঠীকে সংহতীকরণ প্রক্রিয়া সম্পর্কে বিস্তারিত জানানো।
- ৩। সুসংহত এবং বিবিধ গোষ্ঠী গঠন এবং কার্যকারি কমিউনিটি বেসড অর্গানাইজেশন (CBO) গঠনের দিকে পরিচালিত করা।
- ৪। ব্যক্তিত্ব, নেতৃত্ব এবং জ্ঞান বিকাশের পাশাপাশি সমালোচনা, চেতনা সম্পন্ন গোষ্ঠী ও সমাজ গঠন।
- ৫। সামাজিক সমস্যাকে চিহ্নিতকরণ ও তার সমাধান করা।
- ৬। দায়িত্বপ্রাপ্তদের সাথে সংযোগ তৈরি ও জীবিকার সুযোগ বৃদ্ধি।
- ৭। এক্সপোজার ভিজিট ও পারস্পরিক আদানপ্রদানের ভিত্তিতে শেখা।
- ৮। কর্ম প্রতিফলন প্রক্রিয়া ও ব্যবহারিক অনুশীলন।

- ৯। পারস্পরিক সহযোগীতা, নেটওয়ার্কিং ও প্রচারমূলক কাজ।
- ১০। স্বেচ্ছায়সেবা দান ও ভাগ করে নেওয়া।
- ১১। উদযাপন ও জনসমক্ষে কাজের স্বীকৃতিদান।
- ১২। সঞ্চালক সংস্থার ভূমিকা পরিবর্তন করা।

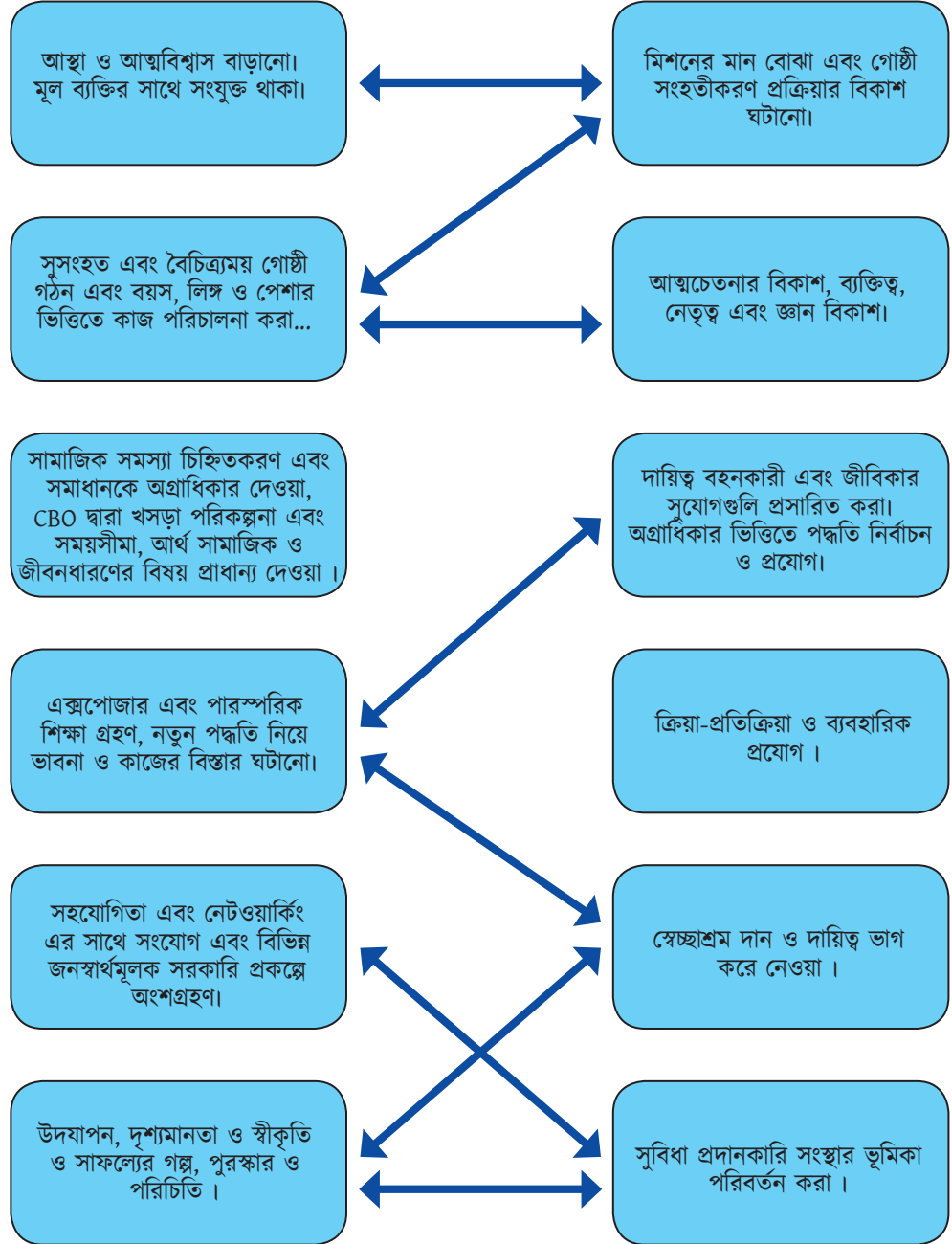
প্রক্রিয়াটি কয়েকটি টিকা (নোট) দিয়ে ব্যাখ্যা করা জরুরী। প্রক্রিয়াটি সম্পূর্ণ নতুন অঞ্চলের গোষ্ঠীকে একত্রিত করার সূচনার কথা মাথায় রেখে ধাপে ধাপে বিকশিত করা উচিত। যদি কোনো সংস্থা বিভিন্ন প্রকল্পের পদ্ধতিগুলি নিয়ে, একটি নির্বাচিত ক্ষেত্রে কাজ করে থাকে তবে পদক্ষেপগুলি যথাযথভাবে গ্রহণ করা যেতে পারে। সব পদক্ষেপগুলি সরলভাবে সংযুক্ত করা হল, এগিয়ে যাবার আদর্শ উপায়।

বিভিন্ন জটিল পরিস্থিতিতে – পরিস্থিতির বাস্তবতা অনুধাবণ করে পুনর্মূল্যায়ন করা উচিত। কোনো কঠোর নিয়ম নেই, সঠিক বা ভুল বলে কিছু নেই। কোন পরিস্থিতিতে কী কাজ করতে হবে তা আগে থেকে জানা যায় না। এজন্য প্রতিটি পদক্ষেপ এবং লাভ-ক্ষতি বা বিচ্যুতি সম্পর্কে অনুশীলনকারীদের মধ্যে নিয়মিত পর্যালোচনা করা গুরুত্বপূর্ণ।

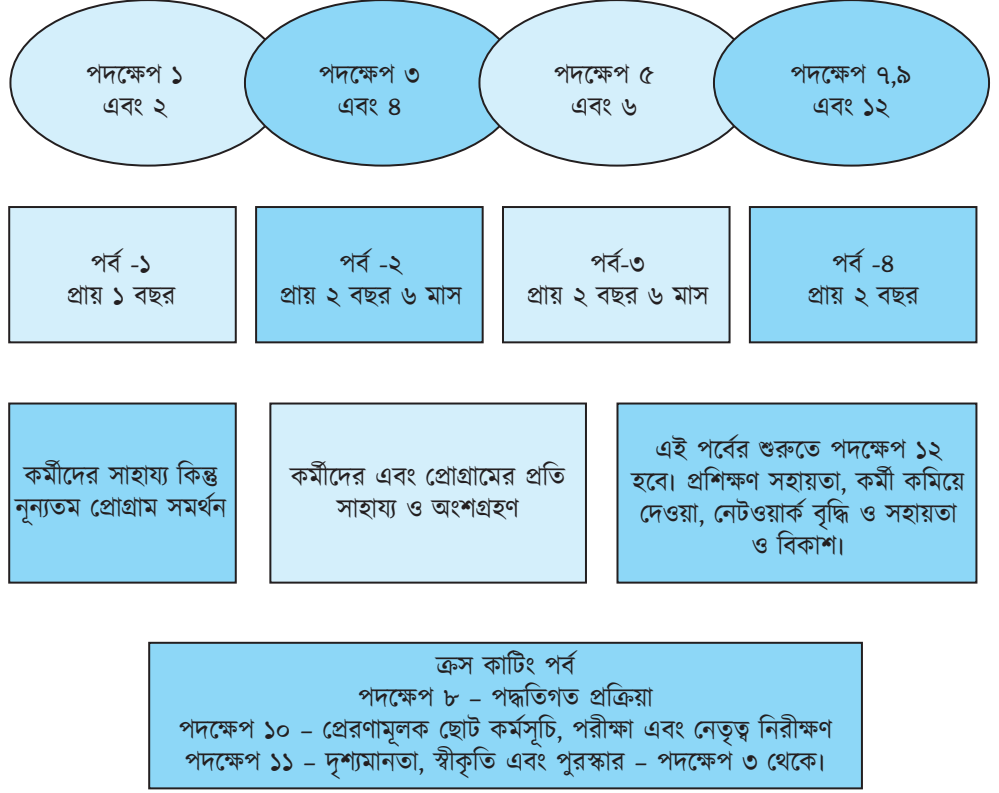
প্রকল্প সমর্থন ও সময়সীমার কাঠামোঃ

এটি ৮ থেকে ৯ বছর ধরে শহর ও গ্রামের ৫টি এন জি ও সংস্থার অভিজ্ঞতার ভিত্তি থেকে বর্ণনা করা হয়েছে। সংস্থার সুবিধার্থে অবশ্যই যৌথ উদ্যোগ নিতে হবে ও অনুভূতিগুলি পারস্পরিক মতের ঐক্যের ভিত্তিতে হতে হবে। অনেকদিন কাজ করেও যারা সর্বসাধারণের স্বার্থ দেখতে প্রস্তুত হন না, এই কাজ তাদের জন্য নয়।

জনগোষ্ঠীকে একত্রিত করার প্রক্রিয়াঃ



জনগোষ্ঠীকে একত্রিত করার প্রক্রিয়াঃ একটি টাইম লাইন



আস্থা ও আত্মবিশ্বাস বাড়ানো



আস্থা ও আত্মবিশ্বাস বাড়ানো

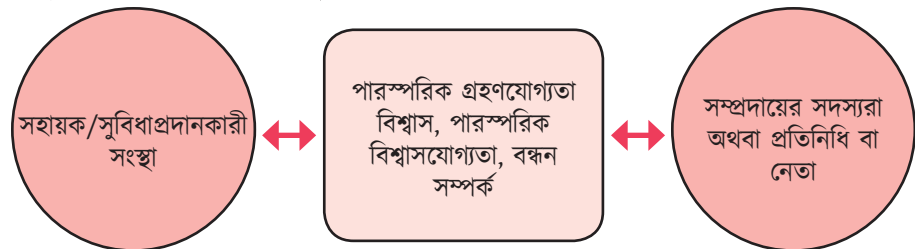
উদ্দেশ্য

গোষ্ঠী নেতৃত্বাধীন বিকাশ প্রক্রিয়াটির প্রথম পদক্ষেপ হলো, আস্থা ও আত্মবিশ্বাস গড়ে তোলা। আস্থা ও আত্মবিশ্বাস তৈরির উদ্দেশ্য হলো সংস্থার কর্মীদের বিশ্বাসযোগ্যতা প্রতিষ্ঠা করা এবং জনগোষ্ঠীর সাথে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক গড়ে তোলা ও পারস্পরিক গ্রহণযোগ্যতা তৈরি করা। জনগোষ্ঠীর উন্নয়নের জন্য কাজ করেন এমন ব্যক্তির যেন সর্বদা সবারকম কথা শোনার জন্য প্রস্তুত থাকেন, এই পেশাজীবীদের ধৈর্য ও বিশ্বস্ততা অন্যতম গুণ এবং তাদের অধ্যবসায়, পারস্পরিক গ্রহণযোগ্যতা ও সহনশীলতা এবং একে অপরের প্রতি আস্থা, পারস্পরিক সৌহার্দ্যের বন্ধন কাজের ফলাফল ও মানকে উন্নত করবে।

সময়কাল

সাধারণত সংগঠনের কর্মী এবং সম্প্রদায়ের সদস্যদের মধ্যে বিশ্বাসযোগ্য সম্পর্ক, আস্থা এবং বিশ্বাস অর্জন করতে প্রায় ৬ থেকে ৮ মাস সময় লাগে।

বিশ্বাস এবং পারস্পরিক গ্রহণযোগ্যতা তৈরিঃ-



এগিয়ে যাওয়ার উপায়/ধাপঃ-

- আবাসিক অঞ্চল এবং এলাকার আসপাশ দিয়ে হেঁটে ঘুরুন আর নিজে এলাকার লোকজন, যে রাস্তার ধারে একত্রিত হয়, ইস্কুল, মন্দির, মসজিদ, শিশুদের খেলার মাঠ ইত্যাদি এলাকার সাথে পরিচিত হোন।
- কেউ আপনার সম্পর্কে প্রশ্ন করলে নিজের পরিচয় ও উদ্দেশ্য বিনম্র ভাবে বলুন।
- শিশু, মহিলা ও অন্যান্যদের সাথে পরিচয় গড়ে তুলুন। তাদের নাম জানার চেষ্টা করুন ও আপনার নাম ধরে ডাকার অনুমতি দিন।
- বেশি করে সকলের সঙ্গে সম্পর্ক গড়ে তুলুন আর এর সঙ্গে এটাও তাদের বোঝান যে আপনি সকলের জন্য কাজ করতে এসেছেন, কোনো একজনের জন্য নয়।
- মাঝে মাঝে রাত্রি বা সন্ধ্যাবেলায় এলাকার লোকজনদের কী কী সমস্যা মোকাবিলা করতে হয় সেটা সম্যক উপলব্ধি করতে সূর্যাস্তের পর এলাকা পরিদর্শন করুন।
- দেখা, শোনা, গন্ধ নেওয়া, স্পর্শ করা ইত্যাদি বিষয়গুলির সাহায্য চারপাশে কী ঘটছে বোঝার চেষ্টা করুন। মানুষের মধ্যে স্বাভাবিক সম্পর্কের ক্ষেত্র বোঝার চেষ্টা করুন।
- এলাকার জীবন প্রবাহটিকে বোঝার চেষ্টা করুন, সমস্ত জটিলতা সহ। জটিলতা বিষয়ে প্রশ্ন না করে শিক্ষার্থী হয়ে বোঝার চেষ্টা করুন।
- নিজের মতামত সর্বদা প্রকাশ না করে বেশি বেশি করে সাধারণ মানুষের কথা শুনুন।
- এলাকার লোকজন, প্রস্তুক মানুষ ও ধর্মীয় নেতাদের সাথে মেলামেশা করুন ও সক্রিয় যোগাযোগ রাখুন।
- কোনো বাড়িতে গেলে মহিলা, কিশোরীদের গোপনীয়তার ও সামাজিক সংস্কারের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হন।
- প্রয়োজন অনুযায়ী সংশোধন করুন।

সহায়ক পরামর্শঃ-

- সহকর্মী নেওয়ার ক্ষেত্রে কমিউনিটির মধ্যে থেকে বা আশেপাশের কমিউনিটি থেকে নেওয়া যেতে পারে। কর্মীদের মধ্যে লিঙ্গ ভারসাম্য বজায় রাখুন।
- সহকর্মীদের কমিউনিটির প্রতি ইতিবাচক হতে শেখান। তাদের বিশ্বাস করতে শেখান যে, কমিউনিটির সদস্যদের মধ্যেই পরিবর্তনের ক্ষমতা আছে।
- মহিলা ও শিশুদের সঙ্গে তাদের সুবিধা-অসুবিধা নিয়ে কথা বলুন। প্রাথমিক আলাপচারিতার জন্য শিশু ও মহিলাদের সঙ্গে সহজে যোগাযোগ করা যায় ও সম্পর্ক স্থাপন করা যায়।
- কর্মীদের জনগোষ্ঠীর প্রতি ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি বজায় রাখা উচিত।

- সামাজিক, অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সাংস্কৃতিক ও ধর্মীয় কার্যকলাপগুলি শেখার এবং বোঝার চেষ্টা করুন এবং এগুলি কীভাবে কাজ করে বোঝার চেষ্টা করুন।
- এলাকার পারিবারিক অনুষ্ঠানে অংশ নিন। সেখানে দুর্বল, বয়স্ক ও প্রতিবন্ধীদের সঙ্গে সময় কাটান। এটি আপনি ও আপনার কাজের সম্পর্কে ভালো ধারণা করবে।
- বিভিন্ন ধর্ম, বর্ণের মানুষ যেখানে বসবাস করে তেমন এলাকা, বিদ্যালয়, স্বাস্থ্যকেন্দ্র ও এলাকার সরকারি অফিস, জলাশয় ইত্যাদির একটি ম্যাপ তৈরি করুন।
- প্রয়োজন অনুযায়ী সংশোধন করুন।

প্রয়োজনীয় সাবধানতাঃ-

- কোনো ধরনের নেতিবাচক সংকেত বা বার্তা প্রেরণ করবেন না।
- কাউকে সরাসরি চ্যালেঞ্জ করবেন না, এমন কী কেউ খারাপ ব্যবহার করলেও।
- এই স্তরে সদস্যদের নেতিবাচক দিকগুলিকে হাইলাইট করবেন না। পাশ কাটিয়ে যাচ্ছেন মানে মান্যতা দিচ্ছেন না।
- কোনো রকম বিচার বা পরামর্শ দেবেন না সত্যিটা জানা সত্ত্বেও।
- বাচ্চাদের জন্য সহজ কিছু খেলা ছাড়া কোনো ক্রিয়াকলাপ শুরু করবেন না।
- ভালো-মন্দে তাদের সাথে, তাদের পাশে আছেন এই ছাড়া কোনো প্রতিশ্রুতি দেবেন না।
- আপনার দৈনিক কাজের সময় শেষ হয়ে গেছে বলে কাজের সময়ের অজুহাতে কোনো দেওয়া কথা বা প্রতিশ্রুতি ভঙ্গ করবেন না।
-প্রয়োজন অনুসারে যুক্ত বা সংশোধন করুন

সূচকঃ-

- _____ শিশু, মহিলা, পুরুষরা আমার সাথে আলাপ করছে।
-PWD, মহিলা, অসুস্থ, লোকেরা আমায় তাদের সমস্যা বিষয়ে তথ্য দিয়েছে।
- _____ পরিবার আমায় চা/ জল দিয়েছেন, সাদরে ডেকেছেন।
- যুবক, যুবতিরা তাদের _____, _____, _____ সমস্যাগুলি নিয়ে আমার সাথে আলোচনা করেছেন।
- _____ শিশুরা আমায় তাদের বাড়ি নিয়ে গেছে।
- _____ স্থানীয় বয়স্ক, ধর্মীয় নেতারা আমার সাথে _____ বার কথোপকথন করেছেন।
- _____ লোক / পরিবার আমায় সাহায্যের জন্য ডেকেছিলেন।

- _____ পরিবার তাদের সাথে সময় কাটানোর জন্য আমার প্রশংসা করেছেন।
-জনকে চিহ্নিত করা গেছে যারা কমিউনিটির বিভিন্ন বিষয়ে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।
-গুলি নিয়মিত আচার আচরণ চিহ্নিত করা গেছে, যেগুলিতে কমিউনিটি সদস্যরা যায়।
-প্রয়োজন অনুসারে যুক্ত বা সংশোধন করুন

নিজের মূল্যায়ন করুনঃ-

এটি স্বমূল্যায়ন এর জন্য উপযুক্ত উত্তরে টিক দিন। 'নিশ্চিত না' হওয়ার অর্থ আপনার সম্মতি বা অসম্মতি কোনোটাই নেই।

ক্রমিক নং	মূল্যায়ন করার বিষয়	সম্মত	অসম্মত	দৃঢ়ভাবে অসম্মত
১	যেখানে জনগোষ্ঠীর সদস্যরা বাস করে, সেখানে বেড়াতে আমি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করি			
২	গোষ্ঠীর সদস্যরা আমার কথা ও শুভেচ্ছার প্রত্যুত্তর দেন।			
৩	প্রায় ৪০% পরিবার আমাকে তাদের বাড়িতে স্বাগত জানায়			
৪	কোনো কটু কথা বা ভয় দেখানোর প্রত্যুত্তরে আমি শান্ত থেকেছি।			
৫	কিছু মহিলা তাদের জীবনের গল্পগুলি আমার সঙ্গে নির্দিষ্ট ভাগ করে নিতে পারে।			
৬	আমি অনুভব করেছি কিছু সদস্যের কথা বা সমস্যা আমায় বিরক্ত করে।			
৭	বাস্তবের দিকে তাকিয়ে আমি হতাশা বোধ করি।			
৮	শিশুরা আমায় স্পর্শ করলে আমার অস্বস্তি হয়।			
৯	যুবক মাদকসেবীদের দেখে আমার রাগ হয়।			
১০	কিছু লোক আমার দিকে সন্দেহের চোখে তাকাচ্ছিল।			

এবার মূল্যায়ন করুনঃ-

- প্রশ্ন ১-৫

দৃঢ়ভাবে সম্মত	সম্মত	নিশ্চিত না	অসম্মত	দৃঢ়ভাবে অসম্মত
+২	+১	০	-১	-২

- প্রশ্ন ৬-১০

দৃঢ়ভাবে সম্মত	সম্মত	নিশ্চিত না	অসম্মত	দৃঢ়ভাবে অসম্মত
- ২	- ১	০	+ ১	+ ২

- যদি আপনি ১৫ বা তার বেশি পান, তাহলে আপনি ঠিক পথে আছেন। এর কম হলে আপনার এখনো অনেক কিছু শেখার বাকি।
- আপনার সহকর্মীদের সঙ্গে নিজের কথা ভাগ করে নিন।

আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ

- গোষ্ঠীর সদস্যদের সঙ্গে আলাপ কালে আপনি কী পর্যবেক্ষণ করেছেন ও শুনেছেন ?
- এলাকার পরিচিত লোক, ধর্মীয় নেতা, সমাজে গুরুত্বপূর্ণ ব্যবহৃত ও প্রয়োজনীয় জিনিসের একটি তালিকা তৈরি করুন।
- আপনি কি গোষ্ঠী সদস্যদের কাছে স্বাগত ও গ্রহণযোগ্য? উদাহরণ সহ ব্যাখ্যা করুন।
- আপনার ওই গোষ্ঠীটি দেখভাল করার কারণে আপনার মধ্যে কিছু পরিবর্তন হয়েছিল কি? পরিবর্তন হলে সেগুলো কী কী?
- আপনি নিজের এবং আপনার সংস্থা সম্পর্কে কী মন্তব্য শুনেছেন?
- আপনি ব্যক্তিগত ভাবে কী কী চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হয়েছেন?
- গোষ্ঠী সদস্যরা কীভাবে আপনার ও আপনার প্রতিষ্ঠানের উপর বিশ্বাস স্থাপন করেছিলেন? কয়েকটি উদাহরণ দিন।
-সংশোধন করতে হবে প্রয়োজন অনুসারে

জনগোষ্ঠীর সাথে কাজ করতে গিয়ে কীভাবে নিজেই বদলে গেছিলামঃ

“শুরুতে যখন সংগঠনের কর্মীরা আমাদের অঞ্চলটি পরিদর্শন করেছিলেন তারা খ্রীস্টান ধর্মীয় সংগঠনের সদস্য হওয়ায় আমি তাদের সন্দেহ করেছিলাম আর তাদের কাছে নানান প্রশ্ন করতাম” – বলেছিলেন উজ্জয়নের রামবাবু। “আমি আগতদের সরাসরি জিজ্ঞাসা করি তাদের উদ্দেশ্য সম্পর্কে, অবশেষে আমি দেখতে পেলাম আমাদের সম্প্রদায়েরই লোক আর এনারা পার্শ্ববর্তী অঞ্চল থেকে এসেছেন এবং এরা কেউই খ্রীস্টান নন। এরা আমাদের ধর্মীয় অনুষ্ঠান এবং সাংস্কৃতিক অনুষ্ঠানে অংশ নিয়ে থাকেন ও আমাদের সাথে আনন্দ ও দুঃখ ভাগ করে নেন। এরা আমাদের কৃষ্টির প্রতি শ্রদ্ধাশীল। আমি এদের বিশ্বাসযোগ্য ও নির্ভরযোগ্য বলে মনে করতে শুরু করি – বলেছিলেন রাম বাবু। এই ধরনের পর্যবেক্ষণগুলি করেছিলেন সংগঠনের পরিচালকেরা। এই পর্যবেক্ষণগুলির সঙ্গে একমত হওয়ার সঙ্গে প্রকল্প অঞ্চলজুড়ে গোষ্ঠীর সদস্যদের আস্থার বাতাবরণ তৈরি করেছিলেন এবং তারা জানতেন আস্থা ও আত্মবিশ্বাস তৈরি করা অন্যতম বড় চ্যালেঞ্জ ও তারা দীর্ঘ সময় নিয়ে তার ভিত নির্মাণ করেছেন।

মিশন ও মূল্যবোধ বোঝার প্রচেষ্টা ও বিকাশ



মিশন ও মূল্যবোধ বোঝার প্রচেষ্টা ও বিকাশ

উদ্দেশ্য

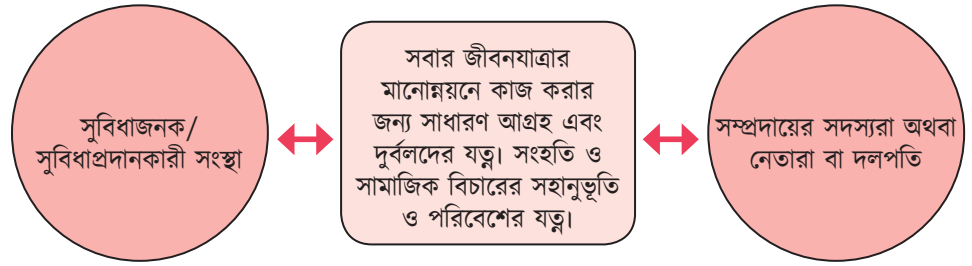
এই দ্বিতীয় ধাপে কমিউনিটি ক্ষেত্রে কাজ শুরু করার জন্য প্রস্তুতি নেওয়া হয়। এটি শুরু হয়, কমিউনিটি সদস্যদের সংযোগ এবং কথোপকথনের মধ্যে দিয়ে। এটি পরিচালনা করে কমিউনিটি মোবাইলাইজার বা উন্নয়ন কর্মী(অনুশীলক)। তাঁরা কমিউনিটিকে সাহায্য করে যাতে কমিউনিটির মধ্যের একই ধরনের আগ্রহগুলিকে খুঁজে বার করা হয়। এই প্রক্রিয়ার চলাকালীন সদস্যদের মধ্যে সখ্যতা বাড়ে এবং এর মধ্যে দিয়ে একই ধরনের লক্ষ্যগুলি প্রকাশিত হয়। যেমন - সহমর্মীতা, সহানুভূতি, ভালত্ব, ভ্রাতৃত্ব, সামাজিক ন্যায় সম্পর্কে ধারণা এবং সমাজের সবচেয়ে দুর্বল মানুষ ও প্রকৃতির প্রতি যত্ন। এই ক্ষেত্রটি কমিউনিটি সদস্যদের একটা জায়গা করে দেয়, যেখানে তারা তাদের আত্মপরিচয় সম্পর্কে সচেতন হয়। তাদের শক্তি, সম্পদ এবং আবশ্যিক ভাবে তাদের স্বপ্ন ও আগ্রহগুলি স্পষ্ট ভাবে বেড়িয়ে আসে। এটির ফলাফল হিসেবে দেখা যায়, তাদের একই রকমের ইচ্ছে গুলো স্পষ্ট ভাবে ধর্ম, জাতী, লিঙ্গ পরিচয়ের উর্ধে উঠে প্রকাশিত হয়। যে মূল্যবোধগুলি তারা প্রতিদিনের

জীবনে বহন করে, সেগুলিই সবার মধ্যে সবার মধ্যে ভাগ করে নিয়ে একত্রিত হয়, যা তাদের জীবনেরমানকে সামগ্রিক ভাবে উন্নততর করে তুলতে সাহায্য করে।

সময়কালঃ

একটি সর্বজনগ্রাহ্য বোঝাপড়াতে পৌঁছাতে সাধারণত প্রায় ৪ থেকে ৫ মাস সময় লাগে।

মিশন ও একত্রে কাজের মূল্যবোধ



এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- সাধারণ বিষয়ে কথোপকথনে অংশ নিতে আগ্রহী ব্যক্তি এবং পরিবারগুলি সনাক্ত করুন।
- বয়স, লিঙ্গ, পেশা বা আগ্রহের ভিত্তিতে ছোট ছোট অনুষ্ঠানে ও স্বতঃস্ফূর্ত সমাবেশে লোকদের একত্র করুন এবং তাদের জীবনযাত্রা এবং জীবিকা সম্পর্কে সহজ প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা শুরু করুন।
- সমাজে সম্মানিত সদস্য কারা এবং কেন – তা অনুসন্ধান করুন।
- সমস্ত সম্প্রদায়কে একত্রিত করে এমন স্মরণীয় ঘটনা ও অনুষ্ঠানগুলি সনাক্ত করুন এবং কেন তারা এটা করে তাও অনুসন্ধান করুন।
- এমন ঘটনা যেখানে সম্প্রদায়ের মধ্যে একে অপরের থেকে সাহায্য পেয়েছে, সেইগুলি জানার চেষ্টা করুন।
- কমিউনিটিকে উৎসাহিত করুন, যেখানে তারা দরীদ্র মানুষদের প্রতি দয়া, মায়া, মমতা, সহানুভূতি ইত্যাদি বিষয়গুলি দেখেছে এবং সেই বিষয়গুলি চর্চা করতে উৎসাহিত করুন।

- সম্প্রদায়ের শক্তি এবং সম্ভবনাগুলি ইতিবাচক ভাবে অনুধাবন করুন এবং তাদের মধ্যে একতা বজায় রাখুন।
- জনগোষ্ঠীর মধ্যে কাদের কী প্রতিভা, জ্ঞান, দক্ষতা, পরিকাঠামো আছে তা সনাক্ত করুন।
- সম্প্রদায়ের বিভিন্ন ব্যক্তির দক্ষতা এবং তারা কীভাবে অন্যদের সঙ্গে তাদের জ্ঞান ও দক্ষতা ভাগ করতে পারে তা সনাক্ত করতে সদস্যদের সহায়তা করুন।
-প্রয়োজন অনুসারে যুক্ত ও সংশোধন প্রয়োজ্য।

সহায়ক পরামর্শঃ-

- গোষ্ঠীর জন্য উপযুক্ত হবে এমন সময়ে সমাবেশের পরিকল্পনা নিন।
- ছোট ও পরিচিত গ্রুপে কথোপকথন শুরু করুন এবং সবার সর্বতো ভাবে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করুন।
- গোষ্ঠীর মধ্যে থাকা প্রান্তিক অংশকে চিহ্নিত করুন এবং কমিউনটির মধ্যে তাদের স্বীকৃতি দিন।
- গোষ্ঠীর মাথা বা সম্মানীয়দের সর্বদা আলোচনাতে রাখুন।
- গোষ্ঠীর প্রবীণ সদস্যদের সাথে যোগাযোগ করুন যারা সম্প্রদায়ের ইতিহাস এবং অভিজ্ঞতার আলোকে লুপ্ত গৌরবের দিকগুলি সম্পর্কে আলোকপাত করতে পারবেন।
- ক্ষুদ্র ক্ষুদ্র দল থেকে বৈচিত্র্যময় কিছু বিষয় বেড়িয়ে এলে সেগুলিকেও আলোচনাতে রাখুন।
- সদস্যদের মধ্যে বৈচিত্র্য এবং তারতম্যের প্রতি দৃষ্টি ফেলতে আলোচনা জারি রাখুন।
-প্রয়োজন অনুসারে যুক্ত ও সংশোধন প্রয়োজ্য

প্রয়োজনীয় সমাধানঃ

- কমিউনিটি এবং তার ক্ষমতাগুলিকে অবমূল্যায়ন করবেন না।
- কারুর নিরাশাবাদী মন্তব্য বা বহিরাগত পরিবেশে দারিদ্র বা অস্বাস্থ্যকর জীবনযাপন এর প্রতি নিরাশাবাদী মন্তব্যে কান দেবেন না।
- এই পর্যায়ে নেতিবাচক বিষয় সম্পর্কিত আলোচনাগুলি এড়িয়ে চলুন।

- দ্বন্দ্ব বা বিতর্কের উপাদান আছে এমন বিতর্কিত বিষয়ে তাড়াহুড়া করবেন না।
- আপনার কথায় ‘হ্যাঁ’ বলার জন্য বা আপনার মতে রাজি হওয়ার জন্য সদস্যদের জোর করবেন না।
- নিজে থেকে সম্প্রদায়ের ইতিহাস, সংস্কৃতি বা ধর্মীয় কিছু বিবরণ একক ভাবে ভেবে নেবেন না বা গঠন করবেন না।
-প্রয়োজন অনুসারে যুক্ত ও সংশোধন প্রয়োজ্য ।

সূচকঃ

-জন যুবতী,জন কিশোরী,জন মহিলা ওজন শিশু নিয়ে অনানুষ্ঠানিক সভা অনুষ্ঠিত হয়েছে।
-জন ইসলাম,জন হিন্দু,জন বৌদ্ধ ওজন অন্যান্য ধর্ম অনুসরণকারী সদস্যদের সঙ্গে আনুষ্ঠানিক বৈঠক হয়েছে।
-জন দলিত ওজন অন্যান্য পিছিয়ে পড়া সম্প্রদায়ের সাথেও কথা হয়েছে।
-জন মহিলা ওজন যুবক - যুবতী যাদের দক্ষতা আছে ও তারা অভাবীদের সঙ্গে নিজেদের দক্ষতা ভাগ করে নিতে ইচ্ছুক তাদের চিহ্নিত করা হয়েছে।
- নেতৃত্ব দানের দক্ষতা সম্পন্নজন মহিলা ওজন যুবদের চিহ্নিত করা হয়েছে।
-জন ধর্মীয় নেতা ও এলাকার স্থানীয় নেতা/ দলপতিরা সহযোগিতা ও সমর্থন প্রকাশ করেছেন।
-প্রয়োজন অনুসারে যুক্ত ও সংশোধন প্রয়োজ্য

গোষ্ঠীর সাধারণ স্বার্থ, মূল্যবোধ এবং আকাঙ্ক্ষা অন্বেষণঃ

	একই ধরনের /সমান আগ্রহ					মূল্যবোধ	এক / সমান আগ্রহ
	মহিলা	পুরুষ	যুবতী	যুবক	বাচ্চা		
মাস -১							
মাস -২							
মাস -৩							
মাস -৪							
মাস -৫							

আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ

- সম্প্রদায়ের সমস্ত বিভাগ যথাযথভাবে অনুষ্ঠিত বৈঠকে প্রতিনিধিত্ব করেন? যদি তা না হয়, কেন বলুন ?
- কোনো গোষ্ঠী কী বাদ পড়ে গেল? কী অসুবিধা ছিল?
- সম্প্রদায়ের সদস্যদের পক্ষে সাধারণ আগ্রহের মূল্যবোধকে লালন করার শক্তি ও সুযোগগুলি ব্যবহার করা কতটা কঠিন বা সহজ ছিল।
- এই পদ্ধতি/কাজ কি তাদের সমৃদ্ধি বৃদ্ধি করতে পেরেছে?
- এই প্রকল্প /পদ্ধতি কি সম্প্রদায়ের সদস্যদের জন্য কোনও ইতিবাচক সম্ভাবনা খুলে দিয়েছে।
-প্রয়োজন অনুসারে যুক্ত ও সংশোধন প্রয়োজ্য।

“ভাগ করে নেওয়া, আমাকে আনন্দ এবং তৃপ্তি দেয়”

আমিমা, ১৮ বছর বয়সী মুসলিম মেয়ে। সে নিউসীমাপুরীর ই-৪৪ ব্লকে বসবাসরত। দ্বাদশ শ্রেণিতে পড়ার সময় বাবার আর্থিক দুরবস্থার কারণে তাদের বাড়ি বিক্রি করতে হয়। পরিবারটি ই-৪৪ ব্লকে একটি বাড়িতে বাস করতে থাকে। আমিমা এই নতুন জায়গাটা কিছুতেই বাসযোগ্য মনে হচ্ছিল না। অতি অস্বাস্থ্যকর পরিবেশে থাকায় বিরক্তিতে সে প্রায়শই বাবা মায়ের সাথে বচসায় জড়িয়ে পড়ে। একদিন সে আচমকাকি “চেতনালয়ের” নাম জানতে পারে। আর ‘হোসেলা’ নামের একজন ফোকাস গ্রুপ দলের সদস্যের সাথে তার পরিচয় হয়।

আমিমার কথায়-“আমার অবাক লাগতো এটা দেখে যে যুবকেরা একটি ছোট্ট ঘরে থাকা সত্ত্বেও খুবই আনন্দে থাকত। তারপর লক্ষ্য করলাম যে মাঝে মাঝে স্বেচ্ছাসেবীরা কিছু খাবার নিয়ে আসতো কোনো অনুষ্ঠান হলে। একদিন আমার এক সমকর্মীকে জিজ্ঞাসা করি যে আপনি তো গরিব মানুষ তাও কীভাবে এত জনের জন্য খাবার নিয়ে আসেন?

তিনি বলেছিলেন আমরা আমাদের কিছু টাকা বাঁচিয়ে রাখি আর সেই সঞ্চয় থেকে এই খাবার আনি। সকলে ভাগ করে নেওয়ার আনন্দ ও তৃপ্তি আলাদা। এই কথা আমায় খুব নাড়া দেয়। আমি নিজেকে প্রশ্ন করতে শুরু করি। এটি আমার জীবনে পরিবর্তন এনে দেয়। আমার মূল্যবোধ এবং আমার বিশ্বদর্শন, আমি অন্যের প্রয়োজনের প্রতি ইতিবাচক হয়ে উঠি। সবকিছু ভাগ করে ও অল্পের মধ্যে আনন্দ - সুখ খুঁজে নিতে শিখি, সংবেদনশীল হয়ে উঠি, আমি কৃতজ্ঞ বোধ করি।

সুসংহত, কার্যকরি গোষ্ঠীগঠন এবং গোষ্ঠী ভিত্তিক সংস্থা গঠন (CBO)



সুসংহত, কার্যকরি গোষ্ঠীগঠন এবং গোষ্ঠী ভিত্তিক সংস্থা গঠন (CBOs)

উদ্দেশ্যঃ-

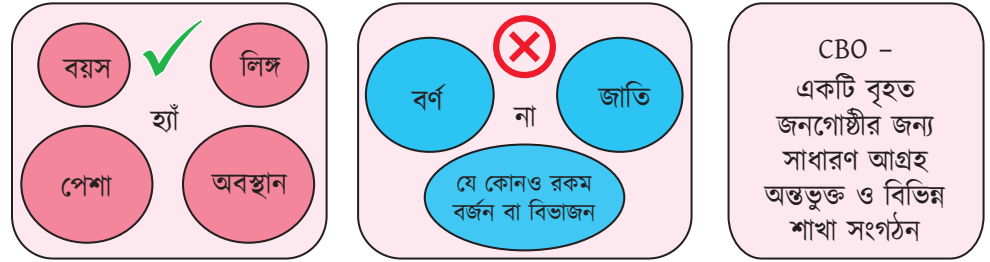
পরবর্তী পদক্ষেপ হলো সুসংহত দল ও সামাজিক সংস্থা তৈরি। এই স্তরে ব্যক্তি মানুষ এককাছে আসে এবং দল তৈরি করে। এর মাধ্যমে তারা পরস্পরের সাহায্য লাভ করে, আত্মপরিচয়, আত্মসম্মান, নিরাপত্তা, আত্মীয়তা অনুভব করবে এবং নতুন চিন্তাধারার উদ্ভাবন ঘটাবে এবং পারস্পরিক তথ্য আদানপ্রদান করে। দলের পরিচিতির মাধ্যমে সদস্যদের আত্মশক্তি বৃদ্ধি হয় বিশেষ করে সবচেয়ে দুর্বল ব্যক্তিটির। নিয়মিত সাক্ষাত ও পরস্পর নির্ভরতা সদস্যদের নতুন লক্ষ্য একসাথে কাজ করতে উৎসাহে কাজ করতে প্রেরণা যোগায়। দলের কাজকর্ম দলের সদস্যদের নেতৃত্ব দেওয়ার দক্ষতাও বাড়ায়।

পরিকল্পনাটি হলো, বয়স, লিঙ্গ, পেশা এবং সম-আগ্রহের ভিত্তিতে আলাদা আলাদা ভাবে সুসংহত দল তৈরি করা। দলগুলি ক্রেডিট গ্রুপ, স্ব-নির্ভর দল, পারস্পরিক সাহায্যকারী দল, যুব দল, শিশু এবং কৃষকের দল হিসেবে বিবেচিত হবে। প্রত্যেকটি দল তাদের আগ্রহের ভিত্তিতে কার্যকলাপ চালাবে যাতে দলের সব সদস্যের সাহায্য হয়। এই ক্ষেত্রে যেহেতু

স্তান, লিঙ্গ, বয়স ও পেশার নিরিখে দল সীমাবদ্ধ থাকবে তাই পরবর্তীতে বৃহৎ দল যা CBO নামে পরিচিত সেই তৈরি করতে হবে। CBO তৈরির কোনো নির্দিষ্ট ছক নেই। একটি সংস্থা, তাদের সদস্য সংখ্যা, কার্যকারিতার ধরণ, পরিবারের সংখ্যা, কার্যের পরিসীমা, কমিউনিটির উপর দখলের ভিত্তিতে এটি তৈরি হবে। দল তৈরি এবং বেশির ভাগ দলের সক্রিয়তার উপর এই স্তরের কাজের সাফল্য নির্ভরশীল। এই দল সঞ্চালনা করে দলের প্রধান এবং কার্যকরী করে তোলে CBOগুলি, তারা আবার স্বাভাবিক ভাবেই কমিউনিটির নেতৃত্বের সাথে জড়িত।

সময়কালঃ এই প্রক্রিয়াটি করতে সাধারণত ১ বছর লাগে। এটি হলো কার্যকরি CBO এবং ছোট ও কার্যে অবচল দলগুলি কার্যকরী হয়ে ওঠার আদর্শ সময়।

অন্তর্ভুক্ত গোষ্ঠী ও সম্প্রদায় ভিত্তিক সংস্থা গঠনঃ (গ্রাফিক্স নিচে নামাতে হবে)



এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- গঠন (Forming): সামাজিকীকরণ, জিজ্ঞাসাবাদ, গ্রুপ পরিচয়, নিরাপদ বিষয়ে কথোপকথন, সীমিত চুক্তি - অনেক সুবিধা ও দিকনির্দেশ প্রয়োজন।
- আলোড়ন (Storming): প্রতিরোধ, অংশীদারিত্বের অভাব, ক্ষমতা, সংগ্রাম এবং সংঘাত, গ্রুপের নিয়মাবলীর উপর আলোচনা এবং পার্থক্যের স্বীকৃতি - ভালো নেতৃত্ব, প্রশিক্ষণ এবং মধ্যস্থতা বৃদ্ধির প্রয়োজন।
- নর্মিং (Norming): সমঝোতা, উদ্বেগ কমানো, চুক্তি, চুক্তি, স্পষ্ট ভূমিকা এবং দায়িত্ব, দলীয় প্রচেষ্টার স্বীকৃতি, শেখার সুযোগ ও তার নিরীক্ষণ - বিশেষ মনোযোগ ও দিকনির্দেশ প্রয়োজন।
- কাজ করা (Performing): দলগত সম্পর্ক, সুস্পষ্ট দৃষ্টি এবং উদ্দেশ্য, ফলাফল ভিত্তিক দক্ষতার জন্য পর্যবেক্ষণের সাথে ন্যূনতম হস্তক্ষেপ প্রয়োজন।
- মূলতুবি (Adjourning): (শক্তি ও পুনঃরুজ্জীবনের জন্য কাজ) প্রক্রিয়াটি শক্তিশালী করতে - স্বীকৃতির জন্য পুরস্কার, দায়িত্ব অর্পণ, পরিবর্তনের জন্য পদক্ষেপ, শিখন ভাগ করে নেওয়া, একটু চাপ দিয়ে, দায়িত্ব অর্পন করে করা যেতে পারে।

- শিশু, যুবক ও মহিলাদের একত্রিত করা এবং অনুপ্রেরণা পাওয়া যাবে এমন ব্যক্তিতে জীবনী নিয়ে কথোপকথন, কমিউনিটির ভালো গল্প, নাম ছাড়া কোনো ব্যক্তির গল্প - যেগুলির মধ্যে দিয়ে একতার গুরুত্ব বোঝানো যাবে।
- এক ধরনের কাজে আগ্রহী সদস্যদের দল গঠনে উৎসাহিত করুন, সাধারণত তারা তাদের বয়স, লিঙ্গ, পেশা বা বয়সের ভিত্তিতে গ্রুপ গঠন করা পছন্দ করবে।
- শিশু ও মহিলাদের নিয়ে দল গঠন করা সহজ কারণ তারা সাধারণত আগ্রহ দেখায় এবং সময় দিতে সক্ষম। তাই বলে যুব এবং বয়স্কদের ছেড়ে নয়।
- সুপারিশ করা যেতে পারে যে, নানা ধর্ম, বর্ণ, জাতি ও পেশার মিশ্র সদস্য থাকা ভালো।
- গ্রুপগুলিকে সহযোগীতা করতে যে, কাদের নিয়ে গ্রুপ তৈরি হবে, গ্রুপের নাম কী হবে , গ্রুপ কী উদ্দেশ্যে তৈরি হবে, গ্রুপের নেতা কে হবে - এসন যেন গ্রুপের সদস্যরা মিলেই সিদ্ধান্ত নেয়।
- নিরাপদ বিষয়গুলি ব্যবহার করে শেখার জন্য কিছু গেম খেলা শুরু করান যেতে পারে।
- সমস্ত ক্রিয়াকলাপ অবশ্যই সদস্যদের দ্বারা চালিত, দরকারি, অর্থবহ ও নীতিগুণ সম্পন্ন হওয়া চায়।
- বিরোধ দেখা দিলে তবেই মধ্যস্থতা করুন। সকলের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করুন।
- সদস্যদের মতপার্থক্য, বোঝার অসুবিধা ও চিহ্নিত করতে সাহায্য করুন।
- চুক্তি ও সংহতি কে প্রাধান্য দিন। ভূমিকা এবং দায়িত্ব নির্ধারণ করুন।
- প্রতিটি গ্রুপকে তাদের আগ্রহের ভিত্তিতে কিছু ক্ষেত্রের সাথে সংযুক্ত করুন। যেমন - ক্লাব গঠন করুন, যেমন শিশু সংসদ, স্বনির্ভর দল (self help group-SHG), যুব-শান্তি দূত ক্লাব, ইকো ক্লাব।
- কাজ সফলভাবে হলে জনসমক্ষে সফলতা উদযাপন করুন। দলের প্রতি সদস্যকে সাফল্যের ভাগ দিন ও উৎসাহ দিন।
- কোনো গ্রুপ কাজ করার চেষ্টা করছে বুঝলে, প্রত্যেকটি গ্রুপকে কাজ শেষ করতে উৎসাহিত করুন।
- গ্রামের বিভিন্ন নেতা ও পুরো গ্রামের নেতাদের সমন্বয়ে CBS কে গ্রাম-সভার মতো বিস্তৃত করার চেষ্টা করুন।
- CBO গুলিকে গ্রুপের সাথে কাঠামোগত ভাবে মিলিয়ে দিন।
- CBO গুলিকে আন্তঃসম্প্রদায়ের উন্নয়নের দিকে নজর দিতে বলুন। যেমন - পানীয় জল, স্যানিটেশন, রাস্তা নির্মাণ, কবরস্থান ও সেই এলাকার স্বাস্থ্যকেন্দ্র, প্রয়োজন অনুসারে পরিবর্তন করুন।
-(প্রয়োজন অনুসারে পরিবর্তন করুন)



সহায়ক পরামর্শঃ-

- প্রতিটি দলের একটি নাম থাকা জরুরী। ‘নাম’ পরিচয় দেয় আত্মবিশ্বাস ও প্রেরণা জোগায়
- সকলেই যেন পর্যায়ক্রমে নেতৃত্বের সুযোগ পায়। যাতে প্রত্যেকে গুরুত্ব পাচ্ছে এটা মনে করে। নেতৃত্বের জন্য শিক্ষিত হতে হবে এরকম কথা নেই। যার, এই বিষয়টির প্রতি আগ্রহ আছে, আবেগ আছে তাকেই নেতৃত্ব দেওয়া যেতে পারে।
- গ্রুপটিকে সকলের, নিজেদের দক্ষতা, গুণাবলী ও জ্ঞান বিকাশ করার জন্য সুযোগ দিন।
- সদস্যদের নিজের মধ্যে যোগাযোগ বাড়ানোর সুযোগ দিন, সাধারণ বিতর্ক ও আলোচনা করতে অনুমতি দিন। তারা কী কাজ করবে তা বেছে নেওয়ার সিদ্ধান্ত তাদেরকেই নিতে দিন।
- পরিকল্পনা করে, পরিচালনা, সাহায্য করা, কোচিং গাইডেন্স এর ব্যবহার করা উচিত।

- উদ্ভাবনী ও সৃজনী শক্তি ব্যবহার করে, বিভিন্ন খেলা, যা সকলে অংশগ্রহণ করতে পারে, মানসিক পরিবর্তনের জন্য তা তৈরি করুন।
- সদস্যদের উৎসাহিত করুন ব্যবহারিক অভিজ্ঞতা ও সম্প্রদায়ের সম্মিলিত বুদ্ধি কাজে লাগিয়ে কী ভাবে সহজে এগিয়ে যাওয়া যায় তা আলোচনা করে নির্ধারণ করতে বলুন।
- নমনীয় হয়ে মধ্যস্থতার সাথে বিরোধ সামলান।
- বাস্তবিক অভিজ্ঞতা, কমিউনিটির নিজস্ব অভিজ্ঞতা, কমিউনিটির নিজস্ব ও সামগ্রিক জ্ঞানের উপর গুরুত্ব দিন।
-প্রয়োজন অনুসারে পরিবর্তন করুন।

প্রয়োজনীয় পরামর্শঃ-

- নিজের দক্ষতা ও ক্ষমতা প্রদর্শনের জন্য গোস্টি সদস্যদের ব্যবহার করবেন না।
- সব বিষয়ে পরামর্শ দেবেন না, কেবলমাত্র আপনিই সব জানেন, অন্যরা কিছুই জানেনা এমন ভাব দেখাবেন না।
- মনে রাখবেন জ্ঞানী ব্যক্তির কখনও সদস্যদের ভুল নিয়ে বিরক্ত হন না।
- চিন্তা ভাবনা এবং পরিকল্পনার ক্ষেত্রে নিজের মতামত দিন কিন্তু কমিউনিটিকেই সমস্যা সামাধানে জোর দিতে সাহায্য করুন।
- জাতি, ধর্ম, বর্ণের ভিত্তিতে সহজে গ্রুপ তৈরির জন্য গ্রুপ সদস্যদের জোগাড় করবেন না।
- কোনো সদস্যর অজ্ঞানতার জন্য তার ধর্ম, জাতি ও শিক্ষাকে কারণ হিসাবে দেখবেন না।
- কাউকে বা কোনো গোস্ঠিকে একত্রিত হয়ে কাজ করার জন্য জোর করবেন না। অপেক্ষা করুন, তারাও একসাথে এসে কাজ করবে।
-প্রয়োজন অনুসারে পরিবর্তন করুন।

সূচকঃ

- মহিলারা, বাচ্চারা, যুবক এরা নিয়ম করে নিয়মিত সভায় যোগ দেন এবং প্রত্যেকে প্রত্যেকের সাথে যোগাযোগ রাখে।
-গুলি পেশা সম্পর্কিত গ্রুপ যেমন যেমন র্যাগ পিকার্স (জঞ্জাল কুড়ানি), কৃষক, কারিগর দল ইত্যাদি তৈরি হয়েছে।

-জন সম্ভাব্য নেতৃত্বদানকারীদের চিহ্নিত করা হয়েছে।
-গুলি গ্রুপের নেতৃত্বরা অন্য বর্ণ ও জাতীর।
-শতাংশ গ্রুপ ধর্ম ও বর্ণের উর্ধে উঠে একসাথে কাজ করছে।
- নেতারা অনুরাগী ও প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।
- সদস্য মনে করেন যে তারা একত্র হয়ে আমাদের উদ্দেশ্যপূরণে সমর্থ হয়েছেন।
- ছোট দলেসংখ্যক কাজ হয়েছে।
- দলের নেতৃত্বের নিয়মিত বদল হয়েছে।
-CBOs গঠন করা হয়েছে।
-(প্রয়োজন অনুসারে পরিবর্তন করুন)

গ্রুপের কার্যকারিতা ও ম্যাপিং গঠন - একটি মডেল

ম্যাপিং ও মহিলা গ্রুপের কার্যকারিতা									
	গঠিত গ্রুপের সংখ্যা	সদস্য সংখ্যা	নিয়মিত উপস্থিতির শতাংশ	বিষয় যা যা আলোচনা হয়েছে	কর্মপরিকল্পনার সিদ্ধান্ত	বাস্তবায়িত কার্যক্রম	ধন্দ/ দ্বিমত	দলিত/আদিবাসী ও সংখ্যালঘু নেতাদের সংখ্যা	মন্তব্য
মাস -১									
মাস -২									
মাস -৩									
মাস -৪									
মাস -৫									

আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ-

- মহিলা/শিশু ও পুরুষদের মধ্যে কারা গ্রুপ তৈরি করতে বেশি আগ্রহী ছিলেন ও কারা অনিচ্ছুক ছিলেন?
- গ্রুপ তৈরির কারণ হিসেবে কোনটি তারা পছন্দ করেছিলেন বেশি? সদস্যরা কি একসাথে আসার উদ্দেশ্য স্পষ্ট করে বুঝেছিলেন?

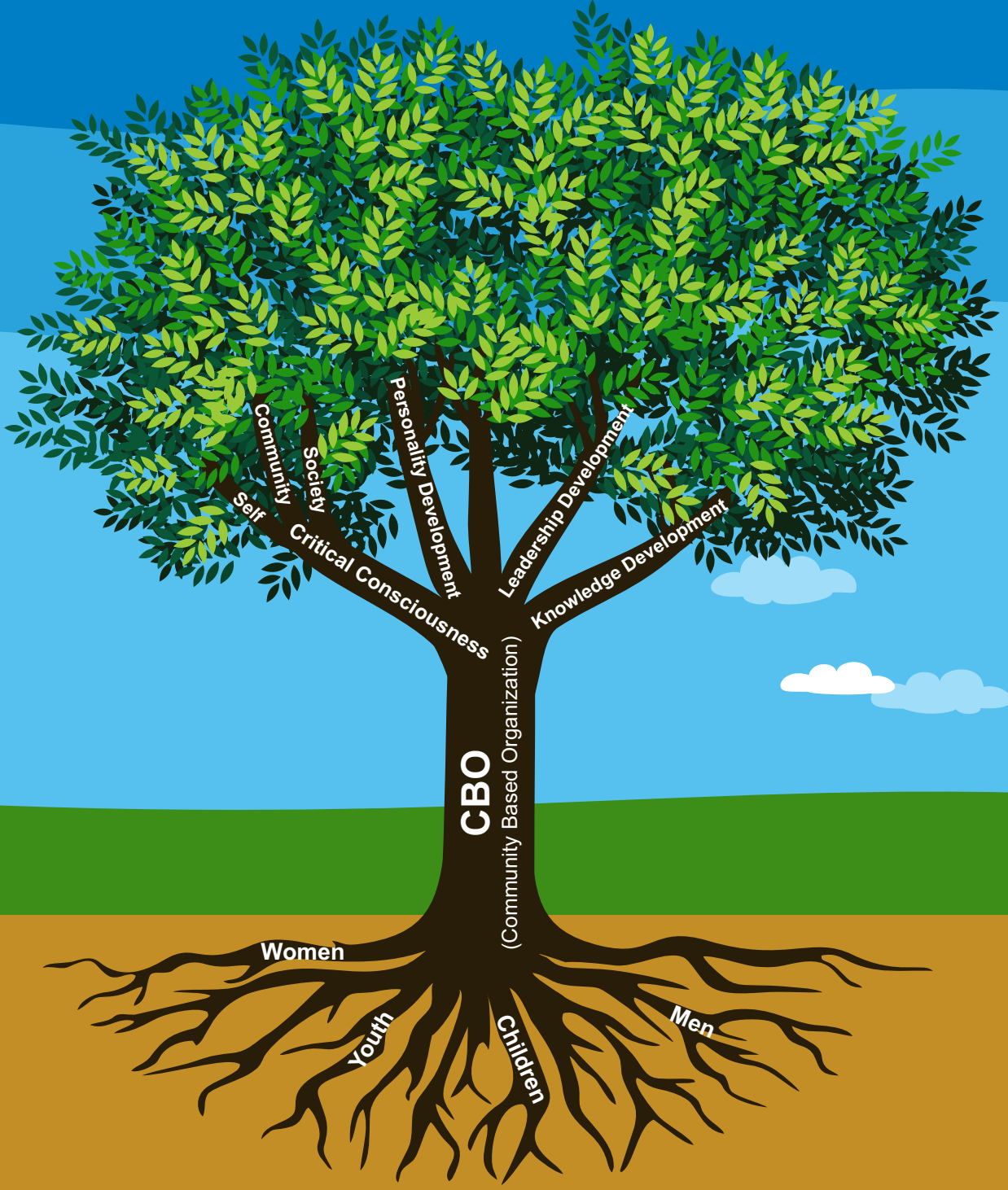
- ভিন্ন ভিন্ন ধর্ম, জাতী, বর্ণ, ভাষার মধ্যে থেকে মানুষগুলিকে একসাথে নিয়ে এসে একটি গ্রুপ তৈরি করা কতটা কঠিন? যৌথ গ্রহনযোগ্যতা বা সমস্যা আছে কি? গ্রুপগুলি এই সমস্যাগুলি কীভাবে কাটিয়ে উঠলো?
- সদস্যরা কি এই গোষ্ঠীতে এসে আনন্দিত ও উপকৃত বোধ করেন?
- সদস্যদের কী কী অসুবিধার মধ্যে পড়তে হয়েছে ও কীভাবে তা কাটিয়ে উঠেছেন ?
- সদস্যরা নেতৃত্বের আবর্তনকে প্রশংসা করেন কি? ইতিবাচক ও নেতিবাচক দিকগুলি কী?
- যৌথ কোন সমস্যা নিয়ে তার একসাথে কাজ শুরু করলো? এই সিদ্ধান্ত তারা কী ভাবে নিল?
-প্রয়োজন অনুসারে পরিবর্তন করুন।

বিশেষ চাহিদাসম্পন্নদের (PWD) দের মধ্যে স্বেচ্ছাসেবী সংগঠনের (Self Help Group) গঠনের প্রভাবঃ-

শ্রী জিতেন্দ্র উত্তর প্রদেশের গোরক্ষপুর জেলাতে একটি গ্রামে পড়াশোনা শেষ করতে বাঁধায় পড়েছিলেন। একটি বৈঠকে তিনি এই সমস্যাটি DPO (Disability People's Organization) কে জানান। তার গ্রামে প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীর নিয়মিত বৈঠক চলাকালীন সময় PGSS (একটি স্বেচ্ছাসেবী সংস্থা) এর সহায়তায়, সম্প্রদায়ভিত্তিক পুনর্বাসন CBR (Community Based Rehabilitation) ফোরামের (Bangalore) সহায়তায়, উনি ২০১৬ সালে কম্পিউটার অ্যাপ্লিকেশান এ ডিপ্লোমা করেন। ২০১৭ সালে বি.এড ও সম্পন্ন করেন SHG থেকে ঋণ নিয়ে। এখন অবধি তিনি টয়লেট নির্মাণের জন্য আর্থিক সহায়তা পাইয়ে দিয়েছেন ৭৫ PWD দের। প্রতিবন্ধী পেনশন পাইয়ে দিয়েছেন ১০ জন কে ও ৪০ জনকে অক্ষমতার শংসাপত্র পাইয়ে দিয়েছেন। ১৫ জনের আবেদন রেলওয়ে ছাড় পাসের জন্য প্রেরণ করা হয়েছে। ২০১৭ সালে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আন্তর্জাতিক দিবসে “উড়ান” প্রোগ্রামের সেরা উপস্থাপকের (Best Anchor at UDAAN program) পুরস্কার পেয়েছিলেন।

একই ভাবে কলকাতায় একটি সামাজিক গ্রুপের সদস্য বলেছিলেন যে, কর্মীরা না আসলেও আমি এখন দক্ষতার সাথে সভা পরিচালনা করতে পারি। আমি অনুভব করি আমার গুরুত্ব এবং আমি আমার মনের কথা বলতে পারি। আমার যদি কিছু প্রয়োজন হয় তবে কোথায় যেতে হবে সে সম্পর্কে আমি সচেতন।

সূক্ষ্মচেতনা ও জ্ঞানের বিকাশ



সূক্ষ্মচেতনা ও জ্ঞানের বিকাশ-

ব্যক্তিত্ব, নেতৃত্ব এবং জ্ঞান বিকাশের পাশাপাশি
সম্প্রদায় এবং সমাজের বিকাশ

এই পদক্ষেপের উদ্দেশ্য হল পৃথক ভাবে পরিবার, সম্প্রদায় এবং সামাজিক পর্যায়ে কাজ করা ও বাস্তবতার দিকে গভীর দৃষ্টি দেওয়া। এই প্রক্রিয়াটির মাধ্যমে গোষ্ঠীটি ভালো এবং অর্থবহ দিকটির প্রশংসা করবে এবং তাদের যে দিকটি তারা এখন অবধি মেনে এসেছে, তা নিয়ে প্রশ্ন করবে। কেন 'হ্যাঁ' কেনই বা 'না' এই উত্তর ভাবার ক্ষমতা, জিজ্ঞাসা করার ক্ষমতা অর্জন করবে। গ্রুপের সদস্যদের মধ্যে একটি সহমতের ভিত্তিতে একজনকে নেতা হিসাবে বিবেচিত করার প্রয়োজন কী? তার কাজ বা দায়িত্ব কী? সে সব বিষয়ে গোষ্ঠী সদস্যদের সম্যক ধারণা ও উপলব্ধি থাকা দরকার।

সম্প্রদায়ের সদস্যরা তাদের নাগরিক অধিকার সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ করবে এবং বিশ্লেষণাত্মক ও সমালোচনামূলক আলোচনা করতে শিখবে।

সময়কালঃ-

এটি একটি গভীর প্রক্রিয়া যার জন্যে স্ব-বিশ্লেষণের প্রয়োজন এবং এই পদক্ষেপটি তৃতীয় ধাপ, অধ্যায়-৩, ছোটদল এবং CBO-গুলিকে তৈরি করা এবং গতিশীল করা এর পাশাপাশি চালিত হয়। CBO-গুলি তৈরি করা এবং গতিশীল করার ক্ষেত্রে বাইরের কোনো শক্তির প্রভাব

থাকব না, দলগুলি নিজে থেকেই করবে। তৃতীয় এবং চতুর্থ পর্যায় এক সঙ্গে সমাপ্ত হতে প্রায় দুই বছর লাগতে পারে।

এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ-

- আত্ম-অনুশীলন দিয়ে শুরু করুন যেখানে সদস্যরা আলাদা ভাবে তাদের নিজেদের বোঝার চেষ্টা করবেন।
- শুরু করুন সদস্যদের স্বপ্ন, ভয়, আশা, চাহিদা এই সব নিয়ে এবং কীভাবে কোন পথে এই ক্ষেত্র থেকে উন্নতির পথে এগিয়ে যেতে পারে তা নিয়ে আলোচনা করুন।
- ব্যক্তিগত প্রতিকূলতা এবং সাফল্য অর্জনের জন্যে চ্যালেঞ্জগুলি কাটিয়ে ওঠার অনুপ্রেরণামূলক মানুষের জীবনের সাফল্যের গল্প /ভিডিও গুলি ভাগ করে নিন।
- প্রতিকূল পরিস্থিতি থাকা সত্ত্বেও গোষ্ঠী সদস্যদের উন্নয়নের জন্যে নানান সম্ভাব্য সুযোগ ও সম্ভাবনার সঙ্গে পরিচয় করিয়ে দেওয়া হবে পরবর্তী স্তরের কাজ।



- পরের আলোচনার জন্য লিঙ্গ ও পারিবারিক দিকগুলিকে বিষয় করুন।
- পারিবারিক কাঠামো পরিবর্তনের ভালো ও খারাপ দিকগুলি নিয়ে আলোচনা করুন।
- সদস্যদের আলোচনার বিষয় হিসেবে একটু জটিল বিষয় যেমন, পরিবারের মধ্যে ব্যক্তি ভিত্তিতে যে পার্থক্যগুলি তৈরি হয় সে নিয়ে (যেমন- পুরুষ- মহিলা, উপার্জন কারি - বেকার, ছেলে-মেয়ে, অবহেলিত মানুষ যেমন পিডব্লুওডি, মানসিক প্রতিবন্ধি, বিধবা, বৃদ্ধ- বৃদ্ধা) আলোচনা করুন।
- লিঙ্গ বিষয়ে গতানুগতিক ধারণা থেকে ব্যক্তির বেড়িয়ে আসতে চায়ছে কিনা, যা চলছে সেটি ঠিক না কিছু পরিবর্তন দরকার এই নিয়ে আলোচনা করুন।
- এর পরের স্তরে সামাজিক সমস্যার দিকগুলি নিয়ে আলোচনা করতে হবে।
- কমিউনিটির সদস্যদের সাথে আলোচনা করুন, অবহেলা, দাবিয়ে রাখা, অসাম্য, সামাজিক বর্জন বিষয়গুলি নিয়ে এবং কোনো বিতর্কের মধ্যে না গিয়ে আলোচনা করুন যে, কেন কিছু ব্যক্তি বা দল, অন্যদের থেকে বেশি অবহেলার স্বীকার।
- সদস্যদের সাথে আলোচনা করুন যে, কমিউনিটির মধ্যে কেউ কেন কম সুবিধা পায় এবং দল এই পরিস্থিতির উন্নতি করতে কী করতে পারে।
- শিক্ষা, স্বাস্থ্য, পেশাগত ক্ষতিকর দিক, পানীয় জলের ব্যবস্থা, কাজের সুযোগ, নির্বাচিত প্রতিনিধির ভূমিকা- কোনো বিষয়গুলি ঠিক চলছে কোন বিষয়গুলির আরো উন্নতির প্রয়োজন আছে।
- জ্ঞান বৃদ্ধির জন্য আলোচনা করুন ব্যক্তি ও নেতৃত্বের উন্নতি, দল গঠন ও গঠনের কারণ, পারিবারিক জীবন, সামাজিক সম্পর্ক, সামাজিক-সাংস্কৃতিক সম্পর্ক, লিঙ্গের ভূমিকা, সামাজিক রাজনৈতিক সম্পর্ক, সরকারি কাঠামো নিয়ে।
- আলোচনা করুন সংবিধান নিয়ে, যেমন সাধারণ আইন এবং মানবধিকার(নাগরিক, রাজনৈতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং সাংস্কৃতিক) এবং মানবিক মর্যাদা ইত্যাদি বিষয়গুলি নিয়ে আলোচনা করুন যাতে কমিউনিটি সদস্যরা নিজেদের অধিকার, সম্মান রক্ষিত হয়।
- প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন প্রয়োজ্য

সহায়ক উপদেশঃ-

- নিজের সম্পর্কে আলোচনা হলে আত্মবিশ্বাস বাড়ে ও শ্রোতা/দর্শকদের মুখোমুখি হওয়ার ভয় কেটে যায়।
- উদ্ভাবনী এবং সৃজনশীল কৌশল ব্যবহার করুন। এটি শুধুমাত্র মাথার কাজ না হয়ে, নিজের আবেগ, অনুভূতি ও হৃদয়কে কাজে লাগিয়ে করা যায়। সদস্যদের উৎসাহিত করুন, ছবি আঁকতে, ছোট নাটক করতে বা তাদের মধ্যকার আবেগকে বের করে আনতে মোটিভেশনাল ভিডিও দেখাতে পারেন।

- সম্প্রদায়ের এবং বাইরের ব্যক্তিদের থেকে তাদের মতামত গুলি ভাগ করে নেওয়ার জন্য আমন্ত্রণ জানান।
- সম্প্রদায়ের সদস্যদের মধ্যের জীবনধারার পার্থক্যগুলি সম্পর্কে সতর্ক হয়ে যোগাযোগ করুন।
- সদস্যদের জীবনের অভিজ্ঞতার সাথে যুক্ত আছে এরকম বিষয়গুলির সাথে যুক্ত করুন। মানসিকদিক গুলিকেও যুক্ত করুন।
- কথার অংশগুলি তুলে ধরে কমিউনিটি সদস্যদের জিজ্ঞাসা করতে পারেন ‘এটা আপনি বলেছিলেন না!’
- যারা এই প্রক্রিয়াটিকে বন্ধ করতে চায়ছে, থামাতে চায়ছে তাদের ব্যক্তিগত ভাবে থামানোর চেষ্টা করুন, কমিউনিটির সামনে নয়।
- আলোচনাতে আনুন কেন এই বিষয়গুলি বাড়ে বাড়ে আসবে, কেন তারা এই পথে?
- প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন প্রয়োজ্য।

সহায়কের জন্য সতর্কতাঃ-

- কারুর পক্ষ নেবেন না, কোনো সিদ্ধান্ত দেবেন না, সমস্যার গভীরে ঢোকার জন্য কমিউনিটিকে উৎসাহিত করুন।
- বিরুদ্ধ মতকে দমন বা এড়িয়ে যাবেন না।
- বিতর্ক হোক তবে তা যেন বৈরিতার জন্ম না দেয়। আপাতত বিষয়টিকে থামিয়ে পড়ে আলোচনা করুন।
- সব কিছুতে কমিউনিটি হ্যাঁ বলবে এটা হতে পারে না, তারা কিছু বিষয়ে হ্যাঁ বলবে কিছু বিষয়ে না বলবে।
- নিজেকে একজন পরিচালক হিসেবে উপস্থিত করুন, নিজের বক্তব্য বা মত অংশগ্রহণকারীদের উপর চাপিয়ে দেবেন না।
- সমগ্র আলোচনাটি যাতে কোনো ভাবেই পূর্ব নির্ধারিত কিছু নেতা বা সুবিধাবাদি নেতার দ্বারা দখল হয়ে না যায়।
- অংশগ্রহণকারীদের মাঝে অতিরিক্ত চিন্তা চাপিয়ে দেবেন না।
- ‘অভিযোগ’এর বা ‘কী করতে হবে’এর তালিকা তৈরি করবেন না।
- প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন প্রয়োজ্য।

সূচকঃ-

- ___ সদস্যরা আগের চেয়ে আরও আত্মবিশ্বাসী এবং আত্ম-সচেতন বোধ করেন।
- সদস্যদের ___ শতাংশ নিজের এবং সম্প্রদায় সম্পর্কে জটিল বিষয়গুলি বোঝার ক্ষমতা রাখেন।
- সদস্যদের ___ % ভয় বা লজ্জা ছাড়াই তাদের মতামত দলের মধ্যে প্রকাশ করতে সক্ষম।
-গুলি গ্রুপের সদস্য ভিন্ন ভিন্ন পরিবার থেকে তাদের অবস্থান ও ভূমিকা নিয়ে আলোচনা করেছে।
- গুলি গোষ্ঠী দুর্বল সদস্য এবং তাদের সম্প্রদায়কে চিহ্নিত করেছে।
-গুলি গ্রুপ জটিল সামাজিক সমস্যাকে চিহ্নিত করেছে যেগুলি আগে উপেক্ষা করা হয়েছিল।
- ___ সদস্যরা মনে করেন যে তাদের জীবনযাত্রার মান উন্নত করতে তাদের অবশ্যই একসঙ্গে কিছু করা উচিত।
- ___ সদস্যরা অবহেলিত দিকটি, ও সম্প্রদায় সংক্রান্ত সমস্যাগুলি চিহ্নিত করেছে।
- ___ সদস্যরা CBOগুলির গুরুত্ব ও তাকে শক্তিশালী করার গুরুত্ব বুঝেছেন।
-গ্রুপ বুঝেছে যে মিশ্র পদ্ধতিতে দল তৈরি করলে, ধর্মীয় ও জাতিগত বিষয়গুলি বুঝতে সাহায্য করে।
- প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ।

আত্মতত্ত্ব এবং বিশ্লেষণঃ-

ক্রমিক সংখ্যা	অসমতা/দুর্বলতা/বেষম্যের উপর ভিত্তি করে সদস্য দ্বারা চিহ্নিত				পরিবর্তন করার জন্য কী করা উচিত, বলে সদস্যরা মনে করেন?
	বর্ণ	ধর্ম	লিঙ্গ	অক্ষমতা	
মহিলা					
যুবতী					
যুবক					
বাচ্চা					
পুরুষ					
CBOs					



ইস্যুগুলির পুনর্বিবেচনা/বক্তৃতা/বিশ্লেষণঃ-

ক্রমিক সংখ্যা	ইস্যুগুলির আলোচনা ও বিশ্লেষণ		
	ব্যক্তিদের উদ্বেগ/সমস্যা	সম্প্রদায়ে সাধারণ সমস্যা	উচ্চারণ করতে অসুবিধা হচ্ছে সদস্যদের, এমন বিষয়
মহিলা			
যুবতী			
যুবক			
বাচ্চা			
পুরুষ			
CBOs			

আলোচনা ও বিশ্লেষণের জন্য প্রশ্নাবলীঃ-

- আপনি কি এমন কোনো ব্যক্তিকে চিহ্নিত করতে পেরেছেন যারা, দলের কোনো আলোচনায় চুপ করে থাকে এবং লজ্জা বোধ করে, এবং এর সাথে তার পারিবারিক কোনো বিষয়ের সাথে বিষয়টিকে যুক্ত করতে পারছেন?
- আপনি সকল সদস্যের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য কোন কৌশল বেছে নিয়েছিলেন?
- আপনি কি এমন কিছু দেখেছেন যে, কোনো একটি বিষয় যা বাড়ে বাড়ে আলোচনায় এসে পড়ছে এবং একজন অস্বস্থি বোধ করছে? হলে সেটি আপনি কী ভাবে সামলেছিলেন?
- ব্যক্তিত্ব বিকাশের কোন দিকটি ব্যক্তি ও গোষ্ঠীর নেতৃত্ব বিকাশের পথ প্রশস্ত করেছে? যদি হ্যাঁ, কীভাবে?
- সদস্যরা কীভাবে বিভিন্ন বিষয়ে ইনপুট পেয়েছিল? তারা কি অসহায়, রাগান্বিত অনুভব করেছিল নাকি চলতি অবস্থাকে পরিবর্তন করার জন্য প্রতিজ্ঞা করেছিল ?
- গোষ্ঠী নিয়মিত মিটিং শুরু করার সঙ্গে সঙ্গে আপনি কীভাবে কমিউনিটি সদস্যদের কাছে মিটিং সম্পর্কে কী শুনেছিলেন?
- সনাক্ত করা যায় এমন পরিবর্তনগুলি কী ছিল?
- প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন প্রযোজ্য।

আমি পাচার হওয়া আমার বোনকে বাঁচিয়েছিঃ

নাফিসা খাতুন, ১৩ বছরের শিক্ষার্থী এবং শিশু দলের সদস্য এই ঘটনাটি বর্ণনা করেছেনঃ

আমার বাবা ও রফিকের মধ্যে ঝামেলা হয়। আমার ১৩ বছর বয়সি বড় বোন যখন রেললাইনের ওপারে জল আনতে যায়, রফিক তাকে অজ্ঞান করে অপহরণ করে ও উত্তরপ্রদেশ নিয়ে গিয়ে তিন লক্ষ টাকায় বিক্রি করে দেয়। রফিক সকলকে বোঝায় যে মেয়েটা স্থানীয় কারও সঙ্গে পালিয়েছে। স্থানীয় থানা ও অভিযোগ নিতে অস্বীকার করে। আমি আমার মা কে আমার গ্রুপের সভা থেকে জানা চাইল্ড হেল্প লাইন নম্বর- ১০৯৮ নিয়ে জানালাম। মা সেই নম্বরে ফোন করায় - তৎক্ষণাৎ কিছু লোক এসে অভিযোগ দায়ের করতে সাহায্য করেন।

ওদিকে পানশালার মালিক আমার বোনকে সিগারেটের ছ্যাকা দিয়ে ও নানা অত্যাচার করে মদ্যপদের সামনে অশ্লীচ নাচ করতে বাধ্য করে। এরমধ্যে বোন কোনো ভাবে আমাদের সাথে যোগাযোগ করে এবং রফিকের নাম বলে। চাইল্ড লাইন ও স্থানীয় পুলিশ আমার বোনকে ৮০০ কিমি দূরে উত্তরপ্রদেশের লক্ষী মোবাইল লোকেশান শনাক্ত করে উদ্ধার করে ও নিরাপদে বাড়ি ফেরত পাঠায়। পরবর্তীতে আমার বোনের সাক্ষ্যের ভিত্তিতে পাচারকারীদের গোটা দল ধরা পড়ে ও তাদের জেল হয়।

সামাজিক সমস্যা চিহ্নিতকরণ এবং অগ্রাধিকার



সামাজিক সমস্যা চিহ্নিতকরণ এবং অগ্রাধিকার

উদ্দেশ্যঃ

যে কোনো সামাজিক সমস্যার মূল হলো কমিউনিটির সিদ্ধান্ত নিয়ে কমিউনিটির মূল্যায়ন। সামাজিক সমস্যা মূল্যায়নের মাধ্যমে সমাজের কোন কোন বিষয় পরিবর্তন করতে হবে, সেগুলি চিহ্নিত করা এবং সেই সমস্যা সমাধানে সমাজের কোন সম্পত্তিগুলি ব্যবহার করা হবে সেগুলি চিহ্নিত করা। যে কোনো ব্যক্তি, দল বা সমগ্র সমাজ সমস্যা অনুভব করতে পারে। এটা এতোতাই আবশ্যিক যতটা খাদ্য, স্বাস্থ্য, জল, পয়ঃপ্রণালী ব্যবস্থা এবং ভিন্ন সম্প্রদায় ও জাতির সহাবস্থানের মতোই গুরুত্বপূর্ণ। এই জন্য ব্যক্তি সম্পদ, সংস্থার সম্পদ, ইনস্টিটিউশনের সম্পদ, সাহায্যকারী সংস্থার সম্পদ, সাহায্যদানকারী সংস্থার সম্পদ মিলে একটি সাধারণ সম্পদের ক্ষেত্রে তৈরি করা। উদ্দেশ্য হলো কমিউনিটির একটি সামগ্রিক উন্নয়নের ছবি তুলে ধরা। সামাজিক সমস্যাগুলিকে চিহ্নিত করার মধ্যে দিয়ে এটি কেমন চলছে আর কেমন হওয়া উচিত সেটা বোঝা সম্ভব। বিশেষ চাহিদাগুলিকে বোঝার জন্য অসংখ্য তথ্য, ঘটনা, কাঠামো, সত্য, অবহেলা, ইতিহাস, সংগ্রহ এবং অভিজ্ঞতার বিশ্লেষণ করে একটি সাধারণ মঞ্চে আসা সম্ভব। পরিচালক সদস্যদের সাহায্য করবে, সম্ভাবনা, ছেড়ে যাওয়া অথবা অন্য প্রাসঙ্গিক তথ্যগুলি জানাতে।

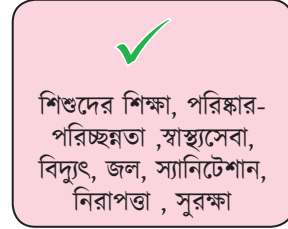
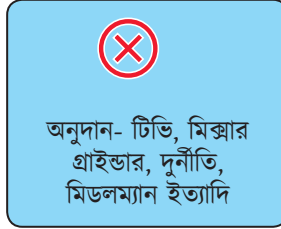
সকল সামাজিক সমস্যাকে একই সময়ে, চিহ্নিত করা এবং সমাধান করা বাস্তব সম্ভব নয়। যখনই কোনো সামাজিক সমস্যা চিহ্নিত হবে তখনই কমিউনিটি সদস্যরা ঠিক করে নেবে কমিউনিটির কোন সমস্যাকে সমাধানের জন্য অগ্রাধিকার দেবে। সদস্যরা কমিউনিটির

যে সমস্যাটিকে আশু সমাধানের জন্য অগ্রাধিকার দেবে, সমাজের অবহেলা, অবজ্ঞার সেই বিষয়টিকে নিয়ে কাজ শুরু করে দেবে। সামাজিক সমস্যাগুলি অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে যখন চিহ্নিত হয়ে যাবে, তখন সমস্যার জটিলতা, সদস্যের দক্ষতা, অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে নির্দিষ্ট সদস্যদের দায়িত্ব অর্পন করে দিন। এই ধাপের ফলাফলের ভিত্তিতে ও সামাজিক সম্পদের উপর ভিত্তি করে সামাজিক সমস্যাগুলিকে নিশ্চিত ভাবে চিহ্নিত করা যাবে, অগ্রাধিকার দেওয়া যাবে। সদস্যদের মধ্যে পারস্পরিক আদান প্রদানের ভিত্তিতে ভবিষ্যতের কাজগুলি পরিচালনা করতেও সুবিধা হবে।

সময়কালঃ

‘সামাজিক সমস্যা চিহ্নিতকরণ’ এক বারের অনুশীলন নয়। বরং সদস্যদের তাদের বাস্তবতা বোঝার উপর নির্ভরশীল। প্রাথমিক প্রক্রিয়াটিতে সমস্যাগুলির তালিকা তৈরি করতে এবং সমস্যার গভীরতা বুঝে অগ্রাধিকার ভিত্তিক তালিকা বানানোর জন্য ৩-৪ টি বৈঠকের প্রয়োজন হতে পারে।

না এবং হ্যাঁ বলতে শেখা



এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- সদস্যদের আমন্ত্রণ জানান এবং মুক্ত কথোপকথন করুন, সামাজিক সমস্যা হিসাবে তারা কী মনে করেন এবং এটি কেন সামাজিক সমস্যা তা আলোচনা করুন। আলোচনা করার জন্য তথ্য, ঘটনা, সত্যতা, অবহেলা, ইতিহাস ও অভিজ্ঞতাকে সামনে রাখুন যাতে সবার সামনে প্রকৃত বিষয়গুলি সামনে আসে।
- অনুশীলন গবেষণা পদ্ধতিতে সমস্যা বিশ্লেষণ করা, তথ্যগুলিও আলোচনা করা, বাইরে থেকে কোনো রকম কিছু চাপিয়ে না দিয়ে আলোচনা চালিয়ে যান। অনুশীলন গবেষণার প্রধান ভিত্তি হল অনুশীলন, অ্যাকাডেমিক পদ্ধতি নয়। এই বিষয়টি গড়ে উঠেছে দুটি পদ্ধতির সমন্বয়ে, ক্ষেত্র সমীক্ষা ও অনুশীলন। প্রমাণ ভিত্তিক প্রত্যেক দিনের কাজ নথিভুক্তিকরণ হল, সামাজিক কর্মের ফলাফল নির্ধারণের প্রধান উপায়। (অসবর্ণ ২০২০, হেইনরিচ ২০২০)

- অংশদারী শিখন, কর্ম এবং অংশদারী গ্রাম সমীক্ষণ দ্বারা গ্রামের বাস্তব সমস্যা ও সমাধানের পথ বলে মনে করা হয়। PLA, PRA হলো কমিউনিটির সাথে অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে ক্রমাগত কথোপকথনের মধ্যে দিয়ে করে যাওয়া কাজ। এই কাজের ক্ষেত্রে যৌথ বিশ্লেষণ ও শিখন হয়। এই পদ্ধতিতে সমস্যাগুলিকে চিহ্নিত করা, পরিকল্পনা করা এবং প্রজেক্ট বা প্রকল্পের নিরীক্ষণ করা সম্ভব। এছাড়াও এই প্রক্রিয়ায় কমিউনিটির জীবন যাত্রার সক্রিয় যোগদান থাকে।
- সহায়ক হিসাবে রিসোর্স ম্যাপের ব্যবহার করা যেতে পারে তার মাধ্যমে সহজে সমস্যার সমাধান করা যাবে।
- কিছু শর্ত তৈরি করুন যার মাধ্যমে সদস্যরা অগ্রাধিকার ঠিক করতে পাড়বে। যেমন একটি সমস্যা যেটিতে সব থেকে বেশি কমিউনিটির মানুষ ক্ষতিগ্রস্ত, একটি চাহিদা যা সব থেকে অবহেলিত মানুষগুলিকে সাহায্য করবে, একটি সমস্যা যা , কমিউনিটির মধ্যে থাকা সম্পদের মধ্যে থেকেই সমাধান করা যাবে, একটি সমস্যা যেটি সমাধান করতে গেলে কমিউনিটির অধিকাংশ সদস্য এগিয়ে আসবে, বা একটি সমস্যা যেটি সমাধান করতে গেলে বেশি বাইরের কর্তৃপক্ষের হস্তক্ষেপ দরকার পড়বে না। অগ্রাধিকার যাচাই করার জন্য এগুলি ব্যবহার করতে পারেন।
- আলোচনা করুন যে প্রাপ্ত সম্পদের উপর ভিত্তি করে কীভাবে সমস্যাগুলিকে সমাধানের দিকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়া যাবে, সমস্যা নিয়ে আলোচনা না করে সমাধানের রাস্তাগুলি নিয়ে চর্চা করুন। ইতিবাচক চিন্তাধারাকে উৎসাহ দিন।
- SMART (স্পেসিফিক, মেজরেবেল, অ্যাচিভেবেল, রেলভেন্ট, টাইম বাউন্ড) পদ্ধতি মেনে একটি নক্সা তৈরি করুন যাতে সদস্যদের সবার ভূমিকা থাকে।
- সময়সীমার অনুসারে সদস্যদের ক্রিয়াকলাপের একটি নক্সা আঁকতে সহায়তা করুন সহায়তা করুন, যাতে কার্যকর পদক্ষেপগুলি শেষ অবধি কীভাবে পরস্পর সংযুক্ত থাকে, সে সম্পর্কে সকলেই অবগত থাকে। এটি করলে সমস্যার বিষয়টিতে সকলে সংযুক্ত থাকবে।
- এই গ্রুপটি যারা দায়িত্ব গ্রহণ করেছে তাদের দক্ষতা ও ক্ষমতা অনুযায়ী সমস্যা সমাধানের জন্য তাদেরকে ঠিক করতে বলুন।
- কাজের জন্য যে দায়িত্ব নিয়েছে, তাকে মানসিক ভাবে বা প্রযুক্তিগত ভাবে সাহায্য করুন।
- সদস্যদের বোঝান যে, ব্যর্থতা জীবনের একটি অংশ, ব্যর্থ হয়েছে বলে এমন নয় যে, তারা আর সাফল্যের স্বাদ পাবে না। ট্রেনিং, পরিকল্পনা, শিখন, তাদের সমস্যাগুলি সম্পর্কে নতুন ভাবে লড়াই করতে শেখাবে।
- প্রয়োজন অনুসারে সংযোজন সংশোধন প্রয়োজ...



সহায়ক উপদেশঃ

- বুঝতে হবে যে, প্রতিটি সম্প্রদায়ের নিজস্ব কিছু প্রয়োজন, সম্পদ পাশাপাশি নিজস্ব সংস্কৃতি এবং সামাজিক কাঠামো, শক্তি, দ্বন্দ্ব আছে তাই এইগুলির প্রতি সংবেদনশীল হয়ে কাজ করতে হবে।
- যদি সম্ভব হয় এমন লোকদের নিয়ে আসুন যাদের কাছে পরিস্থিতি সম্পর্কে ভাল তথ্য এবং ডেটা রয়েছে। যেমন সরকারী আধিকারিক এবং স্থানীয় নেতাদের অভিজ্ঞতা অর্জন করা যা বাস্তব এবং কার্যকর।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্প্রদায়ের সদস্যদের সাথেই ঐক্যমত্য করা উচিত।
- অপ্রোজনীয় দ্বন্দ্ব এড়াতে সহায়তা করবে এমন ভাবেই কাজের পরিকল্পনা গ্রহণ করুন।
- কেবলমাত্র গুরুত্বপূর্ণ সমস্যা চিহ্নিত করাকে অগ্রাধিকার দেবেন না, সম্প্রদায়গুলির দক্ষতার সঙ্গে সংযোগস্থাপনের ক্ষেত্রেও তা প্রয়োজনীয়।
- কথোপকথন এমন ভাবে সহজ করুন যাতে প্রত্যেকের বক্তব্য, মত ও উদ্বেগগুলি শোনা যায়।
- উদীয়মান নেতাদের পর্যবেক্ষণ ও শনাক্ত করুন যাতে প্রত্যেকে তাদের উৎসাহ দিতে পারে।

- প্রতিটি দলকে তাদের আগ্রহ এবং সামর্থ্য অনুযায়ী নিজস্ব কর্ম পরিকল্পনা গ্রহণে উৎসাহিত করতে হবে।
- একটি সফল পরিকল্পনা প্রক্রিয়া, সম্প্রদায়ের মধ্যে তাদের মতামত, আশা, ভয় ভাগ করার সুযোগ দেবে এবং ভালো ফলাফল পেতে সহায়তা করবে।
- প্রয়োজন অনুসারে সংযোজন সংশোধন প্রয়োজ্য।

প্রয়োজনীয় সাবধানতাঃ

- অনেক রকমের সমস্যা নিয়ে একসাথে কাজ করবেন না।
- সকল গ্রুপকে নিয়ে একসঙ্গে মিলে চলুন, অযাথা তাড়াছড়া করবেন না। কিছু গ্রুপের বেশি সময় লাগতে পারে।
- খুব গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো, আপনার মূল্যায়নের সঙ্গে সদস্যদের মূল্যায়ন নাও মিলতে পারে। তাদের মতকেও সম্মান করুন।
- পরিচালক অবশ্যই উৎসাহিত করুন, প্রযুক্তিগত সহায়তা প্রদান করুন এবং শিখিয়ে দিন। তবে পদ্ধতি চালনা করবেন না বা চাপিয়ে দেবেন না।
- প্রযুক্তিগত শব্দ ব্যবহার করবেন না, এতে কমিউনিটি সদস্যরা অস্বস্তি বোধ করতে পারে।
- প্রয়োজন অনুসারে সংযোজন সংশোধন প্রয়োজ্য।

সূচকঃ

-শতাংশ দল কমিউনিটির বৃহৎ ছবিটি ধরতে পেরেছে এবং বাস্তবতার সঙ্গে একমত হয়েছেন।
-শতাংশ দল সমস্যাগুলিকে চিহ্নিত করতে পেরেছে এবংশতাংশ দল তার মধ্যে সমস্যার অগ্রাধিকার করেছে।
-শতাংশ সদস্য বুঝতে পেরেছে যে, কমিউনিটির সম্পদের ম্যাপিং তাদের কমিউনিটির সমস্যাকে কাটিয়ে তুলতে সাহায্য করছে।
- কমিউনিটি সম্পদের ম্যাপিং, সমস্যার অগ্রাধিকার নির্ধারণ তাদের সমস্যা সমাধানে নতুন উদ্যোগ যুগিয়েছে।
- শতাংশ গ্রুপের সদস্য সম্পূর্ণভাবে অংশগ্রহণ করেছেন।
-শতাংশ জনগোষ্ঠীর মধ্যে আভ্যন্তরীণ সমস্যা ছিল এবংশতাংশ জনগোষ্ঠীর তাদের সমস্যা সমাধানের পরিকল্পনা গ্রহণের ব্যাপারে মতবিরোধ কাটিয়ে উঠেছেন।
- শতাংশ জনগোষ্ঠী সদস্য তাদের ক্রিয়াকলাপের ম্যাট্রিক্স তৈরি করে রেখেছেন।
- দরকার মতো সংযোজন বিয়োজন করুন।

সামাজিক সমস্যা এবং অগ্রাধিকারের ম্যাপিং

ক্রমিক সংখ্যা	সমস্যার শনাক্তকরণ		সমস্যার অগ্রাধিকার	
	ব্যক্তিদের সমস্যা	তিনটি প্রধান সমস্যা	গোষ্ঠীর সমস্যা	তিনটি প্রধান সমস্যা
মহিলা				
যুবতী				
যুবক				
শিশু				
পুরুষ				
CBOs				

ক্রিয়াকলাপ পরিকল্পনা ম্যাট্রিক্সঃ

ক্রিয়াকলাপ পরিকল্পনা ম্যাট্রিক্স					
ক্রমিক সংখ্যা	ক্রিয়াকলাপের বিশদ বিবরণ (SMART)	প্রয়োজন এবং উপলব্ধ	দায়বদ্ধ ব্যক্তি	কত দিন অন্তর (পর্যায়ক্রম)	নিরীক্ষণ ও পূর্ণঃমূল্যায়ন

কার্যক্রমের সময়সূচিঃ

ক্রমিক সংখ্যা	ক্রিয়াকলাপের বিশদ বিবরণ (SMART)	জানুয়ারি	ফেব্রুয়ারি	মার্চ	এপ্রিল	মে	জুন
১							
২							
৩							
৪							
৫							

আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ

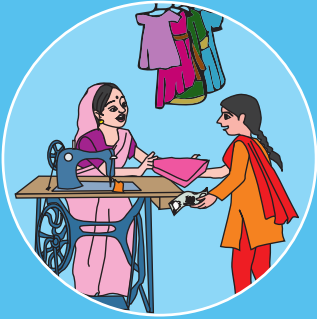
- সমস্যাগুলি সমাধানে মূল চ্যালেঞ্জ কী ছিল? সমস্যা সনাক্তকরণে সদস্যদের অভিজ্ঞতা কী ছিল? উদাহরণস্বরূপ বলুন
- কোন রকম দ্বন্দ্ব হয়েছিল কী? কেউ বাদ পড়লে তা কীভাবে হয়েছিল। কীভাবে সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছিল?
- কোনো সমস্যাকে অগ্রাধিকারের জন্য সদস্যরা কী কী বিষয়ের উপর গুরুত্ব দিয়েছিলেন?
- যখন গ্রুপের সদস্যরা স্বাভাবিকের চেয়ে বেশি সময় নিচ্ছিলেন তখন আপনি পরিস্থিতিটি কীভাবে সামাল দিয়েছিলেন ও কী অনুভব করে ছিলেন?
- সমস্যা চিহ্নিত এবং অগ্রাধিকার দেওয়ার সময় সদস্যদের প্রতিক্রিয়া কী ছিল?
-প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন প্রযোজ্য

ক্ষুদ্র পরিকল্পনা (মাইক্রোপ্ল্যানিং) ছিল গেম চেঞ্জারঃ

উজ্জয়ন এলাকাতে জনগোষ্ঠীর অংশদারী সহমতের ভিত্তিতে ক্ষুদ্র পরিকল্পনা গ্রহণ একটি বিশাল পদক্ষেপ গ্রহণ করে। সমস্যার তালিকা তৈরির পরে, নিজস্ব পরিকল্পনা তৈরি করার লক্ষ্যে সম্প্রদায়ের সদস্যরা সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সমস্যাগুলি চিহ্নিত করতেন ও অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে। যেমন- দলিত বস্তিতে রাস্তা নির্মাণ, কবরস্থানের এলাকা নির্বাচন ও উন্নয়ন, জলের পর্যাপ্ত ব্যবস্থা করা।

রাজপুত মহিলারা বেশ কয়েকটি গ্রামে এগিয়ে এসেছিল দলিত বস্তির উন্নয়নের জন্য। গোষ্ঠী সদস্যদের একত্রিত ভাবে কাজ করার লক্ষ্যে এই পরিকল্পনা রচনা উন্নয়নের কাজগুলিকে রূপায়িত করতে সাহায্য করেছিল।

দায়িত্বপ্রাপ্তদের সাথে সংযোগ তৈরি ও জীবিকার সুযোগ বৃদ্ধি



দায়িত্বপ্রাপ্তদের সাথে সংযোগ তৈরি ও জীবিকার সুযোগ বৃদ্ধি

এই পদক্ষেপের উদ্দেশ্য সচেতনভাবে বিকাশশীল মডেল (Development Model) থেকে অধিকার ভিত্তিক সামাজিক কর্মকাণ্ডের মডেল (Right based Social Action Model) কে পরিবর্তন করা। গোষ্ঠী নির্ভর সংস্থাগুলি (CBOs) নীরবতা ও নির্ভরতার প্রথা ভেঙ্গে নাগরিকদের সক্ষম করে তোলে।

এই অধিকার ভিত্তিক মডেলের পাঁচটি নীতি আছে

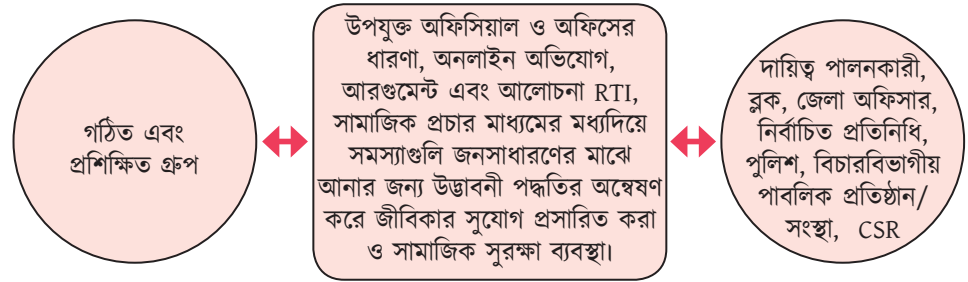
১) অংশ গ্রহণ (Participation) ২) দায়িত্ব (Accountably) ৩) বৈষম্যহীনতা এবং সাম্য (Non Discrimination & Equality) ৪) ক্ষমতায়ন (Empowerment) ৫) বৈধতা (Legality)। এই নীতিকে একত্রে PANEL নীতি বলা হয়। এই পর্যায়ে কর্মসংস্থান ও জীবিকার জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতা বৃদ্ধি এবং ব্যবসায়ী ও উদ্যোগীদের দক্ষতার বৃদ্ধি, ব্যাঙ্ক লোনের ব্যবস্থা ও নতুন সুযোগগুলির অন্বেষণ করা হয়। আলোচনার পাশাপাশি অধিকার

সচেতনতা আনা হয়। জীবনের মান উন্নয়নের চেষ্টা করা হয়। সম্পূর্ণ প্রক্রিয়াটি সঠিক ভাবে এবং পারস্পরিক বোঝাপড়ার ভিত্তিকে অবলম্বন করে করা হয়।

সময়কালঃ

এই পর্যায়ে গোষ্ঠী গুলি তাদের প্রয়োজনীয়তা, অধিকার এবং প্রাপ্য বিষয়গুলির উপর জোর দেওয়া শুরু করে। আলোচনার মাধ্যমে নিজেদের নাগরিক-অধিকার অনুসন্ধান করতে শুরু করে ও তা প্রতিষ্ঠা করার চেষ্টা করা। এটি প্রায় দুই থেকে তিন বছর সময় লাগবে।

কার্যকরী আদানপ্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান এবং দক্ষতাঃ



এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- অধিকার সম্পর্কে সচেতন, জ্ঞানী ও প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের দ্বারা সদস্যদের প্রশিক্ষণ দিন।
- বিভিন্ন সামাজিক আইন এবং পদ্ধতি সম্পর্কিত প্রশিক্ষণের জন্য, যেমন - তথ্য অধিকার ইত্যাদি, মাতৃত্ব বিষয়ক সুযোগ- সুবিধা, পেনশন আইন, রেশন ব্যবস্থা, মহাত্মা গান্ধী গ্রামীণ কর্মসংস্থান গ্যারান্টি স্কিম(১০০ দিনের কাজ), বিপিএল কার্ড, আধার কার্ড, আয় শংশাপত্র, দলিতদের জন্য শিক্ষা স্কলারশিপ, আদিবাসী ও মাইনরিটিদের জন্য স্কলারশিপ, বিপিএল কার্ড, জন্ম, মৃত্যু ও আয়ের শংশাপত্র কীভাবে করবে তার সাম্যক ধারণা দিন।
- বিভিন্ন আইন, নীতি ও সুযোগ কীভাবে গ্রহণ করবে, যেমন- কীভাবে লোন (Loan) , বিভিন্ন রকম ছাড়ের সুবিধে কী ভাবে নিতে হয় সেই প্রশিক্ষণ দিন।
- প্রশিক্ষণ হোক তাত্ত্বিক জ্ঞান এবং ব্যবহারিক পদ্ধতির মিশেলে, যেমন- ফর্ম ভরা,



অনলাইন ফর্ম পূরণ করা, বিভিন্ন নোদাল অফিসার সম্পর্কে ধারণা, সরকারি কাঠামো , বিভিন্ন দপ্তর, দপ্তরের অফিসার, স্থানীয়, ব্লক, জেলা, রাজ্যের অফিসার ইত্যাদি সম্পর্কে।

- কমিউনিটির জীবন ধারণের অপশন হিসেবে, সরকারি সুযোগ, বিভিন্ন স্কিম, প্রোগ্রাম, প্রশিক্ষণের ভিত্তিতে বেসরকারি ক্ষেত্রেও কাজের সুযোগ খুঁজে নিতে। কর্পোরেট সামাজিক দায়বদ্ধতার ভিত্তিতে উদ্যোগ (Corporate Social Responsibility Initiative or CSR) বিষয়ে আলোচনা করুন।
- দায়িত্বপ্রাপ্ত অফিসারের কাজে বিষয়কে কী ভাবে পিটিশনের মাধ্যমে বা মুখোমুখি ভাবে উপস্থাপন করতে হবে তার প্রশিক্ষণ দিন।
- স্বেচ্ছাসেবকদের নিয়ে একটি দল তৈরি করুন, তাতে তারা যা শিখবে সেগুলি কমিউনিটিকে শেখাবে, তাতে দালাল চক্রের হাত থেকে কমিউনিটি বাঁচবে।

- ক্ষমতায়নের প্রক্রিয়া অনুসরণ করে (যেমন- সক্ষম করান, উপলব্ধি করান ও কার্যকর করে তোলা) সম্প্রদায়ের সদস্যদের তাদের নীরবতা ও নির্ভরতার সমস্যা থেকে বেরোতে সাহায্য করুন।
- দায়িত্বপ্রাপ্তদের সাথে কথা বলার সময়, স্পষ্ট উদ্দেশ্য, পদ্ধতি, দরাদরি প্রধান ভূমিকা পালন করে।
- PANEL নীতি প্রবর্তন করুন এবং নিশ্চিত করুন যাতে, সেগুলি অনুশীলিত হয়।
- পোষ্টার ক্যাম্পেইন, সভা ও সামাজিক মিডিয়া দ্বারা এই পদ্ধতি কে আরও শক্তিশালী করুন Jan Sunvai অর্থাৎ সরকার দ্বারা আয়োজিত অভিযোগ শোনার দিন বা Grievance day'তে উপস্থিত থাকতে সাহায্য করুন।
- ধর্না, অবস্থান বিক্ষোভ, মিছিল, সহ যেকোনো শান্তিপূর্ণ আন্দোলন সম্পর্কে কমিউনিটিকে জানান এবং সরকারি দায়িত্বপ্রাপ্ত অফিসারের যেন বোঝে কমিউনিটির আবশ্যিক চাহিদাগুলি সম্পর্কে।
- বিভিন্ন সরকারি অফিস, যেমন- থানা, আদালত, অন্যান্য অফিস পরিদর্শন আত্মবিশ্বাস বর্ধক হবে।

সহায়ক উপদেশঃ

- বিকাশ ভিত্তিক এর থেকে অধিকার ভিত্তিক মডেল স্থানান্তর করা সময় সাপেক্ষ কাজ। কিছু দল হইতো সরকারি ব্যবস্থা, অফিসারদের সাথে কথা বলার বিষয়টি হাতে হাতে শিখতে চায়বে। কখনো কখনো কমিউনিটি মেসার হয়তো সাথে থাকতে বলবে। কিন্তু কখনোই যেন, চালকের আসনে বসা না হয়।
- প্রয়োজনীয় যেকোনো রকম সমর্থন, যেমন- নৈতিক সমর্থন, লেখার দক্ষতা, প্রযুক্তিগত সহায়তার মতো সব রকম প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত।
- সরকারি স্কিম, সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থা এবং বিস্তারিত প্রক্রিয়ার বিবরণসহ দরিদ্রদের জন্য কেন্দ্রীয় এবং রাজ্য সরকারের বিভিন্ন কর্মসূচির উপর সংস্থার একটি ম্যানুয়াল প্রস্তুত করতে হবে।
- সংস্কৃতি বিকাশের জন্য সম্প্রদায় পরিচালিত গ্রন্থাগার কে প্রতিষ্ঠিত করুন ও সচল রাখুন।
- পর্যায়ক্রমিক প্রক্রিয়াগুলি পর্যালোচনার জন্য সভা আয়োজন করুন। সম্প্রদায়ের সদস্যদের সুবিধা মতো চলুন।

- অ্যাডভোকেসি জ্ঞোগান ভুলে যাবেন না “Jiski Ladai, Uski Uski aguvai মানে (She or he should take the lead if it is her or his fight) যার লড়াই, তার নেতৃত্ব।
- অনেক সময় আবেগ যৌক্তিক চিন্তা কে ঢেকে দেয়। সেটা হতে দেবেন না।
- শান্তিপূর্ণ বিক্ষোভ মিছিল বা সমাবেশ করার আগে পুলিশের অনুমতি নেওয়ার মতো প্রয়োজনীয় কর্তব্য এবং পদ্ধতি মেনে চলার কথা বলুন।
- কোনো রকম প্রতিবাদ জানাতে অন্যদের প্ররোচনা দেওয়া অনুচিত।
- জনগণকে নির্দেশ দিন, যে কোনো প্রকার সহিংসতা গ্রহণ যোগ্য নয় এবং বিক্ষোভ চলা কালীন সরকারি বা ব্যক্তিগত সম্পত্তির ক্ষতি অবৈধ।
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)

প্রয়োজনীয় সাবধানতাঃ

-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)
- দায়িত্বপ্রাপ্ত অফিসারকে যেন কোনো ভাবেই কমিউনিটি সদস্যরা চ্যালেঞ্জ না করে।
- জনসাধারণকে বিক্ষোভ বা ধর্না প্রদর্শনের জন্য একত্রিত করবেন না। এ বিষয়ে জনগণকেই সিদ্ধান্ত নিতে দিন।
- জনগণকে ধর্না এবং অবরোধ কীভাবে করতে হবে তা বুঝতে সাহায্য করুন। সরকারের ক্ষমতা আছে জনগণের স্বেচ্ছাচারকে প্রতিরোধ করার।
- বিক্ষোভ প্রদর্শনের সময় কোনো প্রকার সরকারি বেসরকারি সম্পত্তি নষ্ট করা আইনত দণ্ডনীয়।
- দায়িত্বপ্রাপ্ত অফিসারের সাথে কথা বলার জন্য শুধুমাত্র শিক্ষিত ব্যক্তি বা নেতৃত্ব দায়বদ্ধ নয়। যে কেউ কথা বলতে পারে।
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)

সূচকঃ-

-জন মহিলা,জন পুরুষ,জন যুবক,জন যুবতী, আবেদনপত্র লিখতে শিখেছে।
-টি রেশন কার্ড,টি ভোটার কার্ড,টি আধার কার্ড পেতে পৃথক আবেদন জমা দেওয়া হয়েছে।
-জন ব্যক্তিগত পরিচয়পত্র পেয়েছে,জন শিক্ষার জন্য স্কলারশিপ পেয়েছে, জন পরিবার জব কার্ড পেয়েছে,টি পরিবার শংসাপত্র পেয়েছে।
- উপযুক্তজন বিধবা পেনশনের জন্য আবেদন জমা দিয়েছে।
- জন সাধারণ মানুষ বিভিন্ন সমস্যার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছে আবেদনপত্র জমা দেয়।
- জন সদস্যরা সরকারি কর্মকর্তাদের সঙ্গে পরিচিত হয়েছে ও তার নিজেরায় নিজেদের প্রয়োজন নিয়ে সরকারি অফিসে গিয়ে কথা বলতে পারে।
-জন কমিউনিটি সদস্য বিভিন্ন সরকারি ও বেসরকারি সুযোগ সুবিধা পাচ্ছে।
-যুবক স্বেচ্ছাসেবার মাধ্যমে পরিবারের অধিকার নিয়ে পিটিশন দেয়।
-জন মানুষ বুঝেছে যে দায় দায়িত্ব ভালো নাগরিক হওয়ার প্রধান ধাপ।
-জন সদস্যদের সঙ্গে সরকারি কর্মকর্তাদের সাথে মুখোমুখি আলাপ করিয়ে দেওয়া হয়েছে।
-জন জনগণ RTI আবেদন পত্র জমা দেওয়ার পদ্ধতি শিখেছে।
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)

স্বমূল্যায়ণ সরঞ্জাম/টেবিলঃ-

১ থেকে ৫ এর স্কেল

১ = সর্বনিম্ন ও ৫ = সর্বোচ্চ

ক্রমিক সংখ্যা	বৃদ্ধি ক্ষেত্র	প্রাপ্ত নম্বর
১	আমি আবেদন পত্র লিখতে শিখেছি	
২	আমি জানি স্থানীয় সরকারি অফিসগুলি কোথায়	
৩	আমি কর্মকর্তাদের সাথে আলোচনা করতে শিখেছি	
৪	আমি একাই আবেদন পত্র জমা দিয়ে আসতে পারি	
৫	আমি পিটিশনের খসড়া করতে এবং কর্মকর্তাদের সাথে দেখা করার জন্য প্রয়োজনে অন্যকেও সাহায্য করতে পারি	
৬	আমি আমার প্রাপ্য entitlements পেতে নিয়মিত খোঁজ খবর নিই	
৭	আমার মধ্যে শক্তিশালী নাগরিক বোধ তৈরি হয়েছে	
৮	আমি সরকারি পরিষেবা ও স্কিম সম্পর্কে জেনেছি	
৯	অফিসাররা যখন আমাদের এলাকা পরিদর্শনে আসেন আমি নির্ভয়ে, লজ্জা, সংকোচ ছাড়াই আমাদের দাবী সম্পর্কে কথা বলি	
১০	গ্রুপের সদস্যরা সবাই মিলে সমস্যার সমাধান করে	
১১	আমরা আত্মবিশ্বাসের সঙ্গে অফিসারদের সাথে বৈঠক করি	
১২	সদস্যরা নিজেদের দক্ষতা অনুযায়ী দায়িত্ব ভাগ করে নেয়।	
১৩	সদস্যরা সুবিধা প্রদানকারী সংস্থা/NGO দের কে আবেদন ও প্রশ্ন করতে শিখেছি	
১৪	আমরা একটি সম্প্রদায় হিসাবে পরিকল্পনা, কৌশল তৈরি করি এবং তা বাস্তবায়ন করি	
১৫	গ্রুপ নেতারা নিয়মিত পরিকল্পনা ও পর্যালোচনার জন্য সভার আয়োজন করেন	
১৬(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)	



আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ

- অধিকার ভিত্তিক মডেল বোঝার এবং গ্রহণের ক্ষেত্রে সম্প্রদায়ের অভিজ্ঞতা ও চ্যালেঞ্জ কী ছিল?
- সম্প্রদায়ের সদস্যরা কি বিভিন্ন প্রশিক্ষণকে উপকারী বলে মনে করে ছিলেন? উত্তর যদি 'হ্যাঁ' হয়, তবে কোনটি সবচেয়ে কার্যকরী ছিল বলুন? ট্রেনিং এর বিষয় এবং প্রক্রিয়া সম্পর্কে কী তারা প্রশ্ন করেছিল?
- সদস্যরা কী পদ্ধতি সম্পর্কে মন্তব্য করেছেন?
- সদস্যরা কি কর্ম কর্তাদের সঙ্গে সাক্ষাত করতে আত্মবিশ্বাসী ছিলেন? যদি হ্যাঁ হয় তাহলে তাদের শিখন ও চ্যালেঞ্জস কী কী ছিল?
- আপনি নিজে অধিকারের ভিত্তি নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট? উদাহরণ দিয়ে ব্যাখ্যা করুন
- কী কী সমস্যার জন্য সম্প্রদায়ের সদস্যরা প্রচার বা বিক্ষোভ করে। তা থেকে কী শিখেছিল?
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)

সম্মিলিতভাবে দাবী আদায়ঃ

রাস্তা খারাপ হওয়ায় সময়মত হাসপাতালে পৌঁছাতে না পেরে গর্ভবতী মহিলার মৃত্যু হয়। স্থানীয় লোক ও মহিলারা রাস্তা আটকে বিক্ষোভ দেখান ও লাঠি চার্জ করে, তা সত্ত্বেও বিক্ষোভ সরেনি। শেষে বিডিও এসে রাস্তা মেরামতের প্রতিশ্রুতি দেন। এই ঘটনাটি জনগণের সম্মিলিত শক্তির পরিচায়ক।

-- PGSS-এর ময়না দেবীর দ্বারা বর্ণিত ঘটনা।

শ্রীমতী সইফুন, ট্যাংরার মুসলিম শিবিরে ৪৫ বছর ধরে বসবাসকারী এক আটাল্ল বছর বয়সী বিধবা মহিলা। পরিবারের বিয়োগান্তক ঘটনা ও স্বামী হারানোর পরেও তিনি হেরে যান নি। মহিলা দলের সক্রিয় সদস্য ও গতিশীল নেতা হয়ে তিনি এলাকার অনেক সমস্যার (উপচে পড়া ড্রেন মেরামত, স্ট্রিট লাইট বন্ধ ইত্যাদি) সমাধান করেছেন এবং মহিলাদের অনুপ্রাণিত করেন। উনি আত্মবিশ্বাসের সাথে সরকারি অফিস গুলিতে যান ও দ্রুত সমস্যার সমাধান হয়ে যায়।

এক্সপোজার ও পারস্পরিক শিখন



এক্সপোজার ও পারস্পরিক শিখন

উদ্দেশ্যঃ

এই পদক্ষেপের লক্ষ্য হল জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বদ্বন্দ্ব এবং সদস্যদের অন্য অঞ্চলে বা অন্য সংস্থার দ্বারা পরিচালিত উন্নয়ন চক্রকে প্রত্যক্ষ পরিদর্শন করানো ও কমিউনিটি মোবাইলাইজেশনের প্রক্রিয়াকে অনুধাবন করান। এর উদ্দেশ্য এটাও যে, একসাথে শেখার শক্তিকে অনুধাবন করানো। এই পদ্ধতিতে মানুষ দেখে, বিচার করে ও সেই অনুযায়ী কর্ম করে। (See-Judge and-act)। কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন প্রক্রিয়ায় “করতে করতে শেখা”, “দেখে শেখা”, “যারা অন্য কমিউনিটিতে একই ধরনের কাজের সাথে যুক্ত তাদের সাথে যোগাযোগ স্থাপনের মধ্যে দিয়ে শেখাও” বিশেষ ভাবে গুরুত্বপূর্ণ। শিক্ষামূলক ভ্রমণের অর্থ কেবল অন্য সম্প্রদায়ের সঙ্গে দেখা করা নয়, অন্য কমিউনিটি কেউ গ্রহণ করা, দুটি প্রক্রিয়ায় শেখার সুযোগ করে দেয়।

এই ক্ষেত্রে শিক্ষামূলক ভ্রমণ একই সমাজের মধ্যে অন্য সংস্থা এসে ভ্রমণটি পরিচালনা করবে এবং আর একটি দল এক ভৌগোলিক অঞ্চল থেকে অন্য ভৌগোলিক অঞ্চলে আসবে যেটি আবার আর একটি সংস্থা পরিচালনা করবে। পারস্পরিক শিখন ও শিক্ষামূলক ভ্রমণ ফলে কমিউনিটির এমন সমস্যা যেটি সদস্যরা সমাধান করতে পারছে না, সেটিকে অন্য পরিপ্রেক্ষিতে দেখলে হইতো সেটির সমাধান সূত্র বেড় হতে পারে।

যেহেতু কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন করার জন্য সদস্যরা একই পদ্ধতি জেনে এসেছে ফলে এক্ষেত্রে কিছু আলাদা অভিজ্ঞতা তাদেরকে সমস্যা সমাধানে আরও সৃষ্টিশীল করে তুলবে। এই প্রক্রিয়া সদস্যদের আরও বেশি করে উৎসাহিত করবে, কারণ অন্য একটি দল তাদের সাফল্যকে দেখতে এবং স্বীকার করতে এসেছে। যৌথ শিখনের ও নেটওয়ার্কিং ফলে ফলাফল আশাতিত হবে, কারণ তাদের ভাবনা নির্দিষ্ট কাঠামো ছেড়ে হবে এবং পদ্ধতির ক্ষেত্রে নতুনত্ব আসবে।

সময়কালঃ

তাত্ত্বিকভাবে প্রকল্পের যে কোনো পর্যায়ে শিক্ষামূলক ভ্রমণ ও অভিজ্ঞতা বিনিময় সংগঠিত করা যেতে পারে। তবে এটি সবচেয়ে কার্যকর হবে যদি এটি প্রথম ৬ টি (ছয়টি) পর্যায়ের পরে গ্রহণ করা হয় এবং গ্রুপ হিসাবে যুক্তিসংগত ভাবে উপলব্ধি করা হয়। ভ্রমণ একদিন বা একটানা দুদিনের জন্য হতে পারে।

এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- দলের সদস্যদের সঙ্গে আলোচনা করে একটি তালিকা তৈরি করুন কেবল শক্তিশালী দিকগুলি ও সমস্যাগুলি সনাক্ত করুন।
- পরিদর্শনের আগে সমস্ত সদস্যদের নিয়ে একটি মিটিংয়ে পরিদর্শনের উদ্দেশ্য, পদ্ধতি, সময়, দায়- দায়িত্ব সম্পর্কে আলোচনা করুন। পুরো দলের যেন বিষয়টি সম্পর্কে একটা একমুখি স্পষ্ট ধারণা তৈরি হয়ে থাকে।
- নির্বাচিত ব্যক্তিদেরকে শিক্ষামূলক ভ্রমণের জন্য আর্থিক সাহায্যের জন্য উদ্বুদ্ধ করুন।
- পরিদর্শন শুরু করুন একটি জড়তা ভাঙার খেলার মধ্যে দিয়ে যাতে দুটি দল পরস্পরের কাছাকাছি আসতে পারে।
- পরিচালক সংস্থার কর্মী বা স্বেচ্ছাসেবকেরা শুধুমাত্র পুরো বিষয়টি পরিচালনা করবে এবং দুটি দল যাতে পরস্পরের সাথে ভাব বিনিময় করতে পারে তার জন্য সাহায্য করে যাবে।
- পরিদর্শনটি এন জি ও অফিস অবধি সীমাবদ্ধ না করে দুই সম্প্রদায়ের মেলামেশাতেও জোর দেওয়া উচিত। উভয় দলের সদস্যদের প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে দিন এবং সন্দেহ নিরসন করার সুযোগ দিন।
- দুটি দলের সদস্যদেরই প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে ও সন্দেহ দূর করতে উৎসাহিত করুন। পরিদর্শনের মধ্যে দিয়ে দুটি দলেরই উপকার হওয়া উচিত।
- দুটি দলকেই নতুন নতুন পদ্ধতি, প্রক্রিয়া শেখার প্রতি উতসাহিত করুন।



- परिदर्शन শেষ হবে একটি মিটিংএর মধ্যে দিয়ে, যেখানে পরিদর্শক দল তাদের অভিজ্ঞতা, শিখন ইত্যাদি ভাগ করে নেবে।
- পরিদর্শক দলটি অন্য দলটিকে একই ভাবে আমন্ত্রন জানাতে পারে, তারা যা শিখেছে তা ভাগ করে নেওয়া যায়।
- বিভিন্ন উদ্ভাবনী পদ্ধতি এবং শেখার উপর আলোকপাত করতে দলের সদস্যদের উৎসাহ দিন। আবার ভিজিটের পরে তারা কী দেখেছেন ও শিখেছেন তার ভিত্তিতে তারা নিজেদের এলাকাতে তার প্রয়োগ বা পরিবর্তন করার প্রস্তাব দিন। কীভাবে করেছেন তা নিয়ে দলের সঙ্গে আলোচনা করুন।
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)

সহায়ক উপদেশঃ

- পরিদর্শক দলের সদস্যদের যে কমিউনিটিতে পরিদর্শনের জন্য যাবে সেই কমিউনিটি সম্পর্কে সাধারণ কিছু বিষয় আগে থেকে জানিয়ে রাখলে ভালো হয়।
- পরিদর্শনের জন্য দলটিকে ধর্ম, জাতী, বয়স, লিঙ্গের ভিত্তিতে মিশ্র ভাবে গঠন তুলুন, তাতে শিখনের পরিধি বাড়বে।
- পরিদর্শনের কারণ এমন ভাবে উপস্থিত করতে হবে যাতে সবার মতামত তাতে স্থান পায়।

- পরিদর্শনের সময় এমন ভাবে নির্ধারিত করতে হবে যাতে, পরিদর্শক দল এবং সে কমিউনিটিতে পরিদর্শনের জন্য যাবে উভয়ের জন্যই যেন সঠিক হয়।
- পরিদর্শক দলের সবাই যেন কেন পরিদর্শনে যাচ্ছে সে বিষয়ে সঠিক স্পষ্ট ধারণা থাকে।
- সাধারণ ভাবে উদ্দেশ্য যেন মাথায় থাকে যে, যে দল পরিদর্শক হিসেবে যাচ্ছে তাদের এবং সেখানে যাচ্ছে তাদের কমিউনিটি সম্পূর্ণ আলাদা।
- একটি বিস্তারিত পরিকল্পনা থাকবে যাতে পরিদর্শকেরা অন্য কমিউনিটিতে গিয়ে কী দেখবে এবং শিখবে এবং কেমন ভাবে সেটিকে ফিরে এসে ভাগ করে নেবে।
- কমিউনিটি সদস্যদের উতসাহিত করুন যাতে এরকম একটি পরিকল্পনা তারা করে।
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)

প্রয়োজনীয় সাবধানতাঃ

- পরিচালক সংস্থার কিছু কর্মী ও সমাজে কিছু নেতৃত্ব পরিদর্শন প্রক্রিয়াটিকে যেন প্রভাবিত করতে না পারে।
- পরিদর্শন প্রক্রিয়া যেন সম্পূর্ণ কাঠামোবিহীন না হয় বা শিখনের ক্ষেত্রেও যেন সমযোতা না করা হয়।
- মিশ্র গোষ্ঠী বানিয়ে পরিদর্শন করুন। মিশ্র মানে- নানা বয়স, ধর্ম-বর্ণ, পেশা, লিঙ্গ ইত্যাদির মিশ্রনে দল তৈরি করুন। যাতে তারা তাদের শিখন পড়ে কমিউনিটির সাথে ভাগ করে নিতে পারে।
- দুটি কমিউনিটির মধ্যে সমস্ত বিষয় যেন তুলনা করা না হয়, কারণ, দুটি কমিউনিটির প্রাসঙ্গিক অবস্থা সম্পূর্ণ আলাদা।
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)

সূচকঃ

-গুলি পারস্পরিক শিখনের ভ্রমণ করা হয়েছে।
-জন সদস্য এবং গ্রুপের নেতারা অংশ গ্রহণ করেছে।
-গুলি গোষ্ঠী ভ্রমণে আসা সম্প্রদায়টিকে স্বাভাবিক ভাবে গ্রহণ করেছে।
-গুলি সম্প্রদায়ের সদস্যরা শিক্ষামূলক ভ্রমণে অর্জিত অভিজ্ঞতা এবং শিখনের মূল্যায়ন করেছে।

-গুলি প্রয়োগ কৌশল এবংগুলি পদ্ধতি শেখার পর নতুন ভাবে নিজ এলাকাতে চালু করা হয়েছে।
- শিক্ষামূলক ভ্রমণ ও অভিজ্ঞতা বিনিময়ের (Cross Visit Learning) ভিত্তিতে গুলি কর্ম-পরিকল্পনা পরিবর্তন করা হয়েছে।
-গুলি জনগোষ্ঠীর সদস্য বা অন্য সম্প্রদায়ের সদস্যদের সঙ্গে অবিচ্ছিন্ন যোগাযোগ রাখছেন।
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)



ফিডব্যাক ফর্ম (Feedback form)

ক্রমিক সংখ্যা	পর্যালোচনার দিক	কী ভালো কাজ হয়েছে? কীভাবে?	আরও ভালো হতে পারত? কেন?
১	বেছে নেওয়া সম্প্রদায়/অঞ্চল এবং সংস্থা		
২	পরিদর্শনের জন্য দলের/সদস্যদের নির্বাচন		
৩	তারিখ ও সময় নির্বাচন		
৪	প্রস্তুতি মূলক কাজ, শিক্ষামূলক ভ্রমণ ও অভিজ্ঞতা বিনিময় এর আগে আলোচ্যসূচী চূড়ান্ত করা দরকার		
৫	প্রকল্প বাস্তবায়নের জন্য নির্বাচিত এজেন্ডার প্রাসঙ্গিকতা		
৬	পরিদর্শনের জন্য পর্যাপ্ত সময়		
৭	পরিদর্শনরত দলের সন্তুষ্টির স্তর		
৮	সমস্ত দিক দেখা ও বোঝার জন্য পর্যাপ্ত সময়		
৯	সংস্থা কর্মীদের দ্বারা উপস্থাপনা		
১০	পরিদর্শনের পর সংক্ষিপ্ত কার্য বিবরণী ও আলোচনা সভার কার্যকারীতা		
১১	বৃহত্তর সম্প্রদায়ের সঙ্গে অভিজ্ঞতা ভাগ করে নেওয়া		
১২	ভবিষ্যতে সম্প্রদায় বিকাশের জন্য পরিকল্পনাগুলি পুনঃনির্মাণে অভিজ্ঞতার প্রয়োগ		

আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ

- পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নের দৃষ্টিভঙ্গিতে পরিদর্শনের প্রক্রিয়াটিতে প্রধান শক্তি ও দুর্বলতাগুলি কী কী ছিল?
- সদস্যরা কি সকলের উদ্দেশ্য বুঝতে পেরে ছিল? যদি 'হ্যাঁ' হয় তবে কোন বিষয়গুলি সকলে বুঝতে পারলেন? যদি 'না' হয় তবে কেন অসুবিধা হল?
- জনগোষ্ঠীর নেতারা কি নেতৃত্ব দিতে এবং সাহায্য করতে সক্ষম হয়েছিল?

- সদস্যরা নতুন দল এবং সংগঠনের কর্মীদের সঙ্গে মত বিনিময় করতে আত্মবিশ্বাসী বোধ করেছেন কি?
- পরিদর্শনে শেখার পর তার ফলাফল প্রশিক্ষণে শেখা বিষয়ের থেকে কতটা আলাদা ছিল?
- ব্রিফিং-এর ফলাফল কী ছিল? অর্থাৎ পরিদর্শনের পর সংক্ষিপ্ত আলোচনা কী রকম ছিল?
-(প্রাসঙ্গিকতা অনুযায়ী সংযোজন বা বিয়োজন করুন)

শিশুদের সংসদ থেকে শেখাঃ

চেতনালয়ের বাচ্চারা যখন অন্য সংস্থায় পরিদর্শনে যায় তখন তারা খুবই উৎসাহিত হয়। শিশু সংসদের অংশ হতে পেরে তারা খুবই খুশি। ঘুরে আসার পর তারা এক সঙ্গে কাজ করার সিদ্ধান্ত নেয় যাতে তারাও তাদের গোষ্ঠীর জন্য কিছু করতে পারে। সিমাপুরির বাচ্চারা মিলিত কাজ করার অনুপ্রেরণা পেয়েই মোবাইল-ক্রেস-পার্কটি পুনঃরায় চালু করতে সক্ষম হয়। শ্রী বিকাশ, চেতনালয়ের ফিল্ড কো-অরডিনেটর এর মতে শিশু সংসদের ভ্রমণ ও অভিজ্ঞতা বিনিময় তাদের এটা উপলব্ধি করতে সক্ষম হয় যে তারাও চায়লে সমাজের জন্য অবদান রাখতে পারেন।

কর্ম প্রতিফলন প্রক্রিয়া এবং তার ব্যবহারিক অনুশীলন



কর্ম প্রতিফলন প্রক্রিয়া এবং তার ব্যবহারিক অনুশীলন

উদ্দেশ্যঃ

কমিউনিটি মবিলাইজেশন শুরু হয় যখন কমিউনিটির সদস্যরা একত্রিত হয় একটি সাধারণ কারণে, পরে ধীরে ধীরে একটি দল ও সংগঠনে পরিনত হয় এবং তাদের বিশেষ সমস্যাগুলিকে নিয়ে পরিকল্পনা করে ও সেটিকে কাজের মাধ্যমে বাস্তবায়ন করে। এই পদ্ধতিটি গভীর ও শক্তিশালী হয় তখনই যখন দলগুলি জুড়ে যায় নিজস্ব অভিজ্ঞতা ও শিখন নিয়ে এবং এর মধ্যে থেকেই কমিউনিটির জ্ঞান তৈরি করে। কর্ম ব্যস্তময় সময়ে যদি পরস্পরকে সাহায্য করার সংস্কৃতি গড়ে ওঠে তা হলে কমিউনিটি অভ্যন্তরীণ ক্ষেত্রে একটা ঝাঁকুনি আসে। পরস্পরের সাথে গভীর কথোপকথন হলে এই ক্ষমতাগুলি প্রতিফলিত হয়। কী হয়েছে এবং কী হতে পারতো এর উদ্দেশ্যে উঠে কী ভাবে এবং কেন এই বিষয়ের উপর গুরুত্ব আরোপ করা উচিত - কী ভাবে একটি ব্যক্তি বা দল এটা করলো এবং কেন তারা এরকম সিদ্ধান্ত নিল এই বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করা উচিত। এটা প্রক্রিয়া যাচায় করার থেকেও বেশি কিছু। এটি মূল্যবোধ ও বিশ্বাসগুলির জটিল দিকগুলিকে ধরতে পারবে। এই সময়টি হলো, প্রকৃত পক্ষে পুরো বিষয়টিকে গভীর ভাবে অনুধাবন করা এবং নিজের অভিজ্ঞতা থেকে প্রকৃত অর্থ খুঁজে বের করে 'এগোনো যাক' - এই বিশ্বাসে ব্রতী হয়ে জীবন-মৃত্যু চক্রের মতো এগিয়ে



যাওয়া। কর্ম প্রতিফলন যাচাই করার সময় কিছু অন্তর্মুখী সমাধান এবং কর্মক্ষমতা বেড়িয়ে আসে যেগুলি পরিকল্পনা এবং প্রয়োগের সময় দলের পরিকল্পনা ছিল না। বাস্তবতা থেকে বেড়িয়ে আসে জ্ঞান ও তত্ত্ব, অভিজ্ঞতা ও প্রায়োগিক গবেষণা - যা কমিউনিটি সদস্যদের সামাজিক কর্মের আত্মার গভীরে ঢুকতে সাহায্য করে।

উপযুক্ত সময়ঃ

এটি একটি ক্রস কাটিং (Cross Cutting) প্রক্রিয়া এবং এটি কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন প্রক্রিয়ার সময়ে চলা উচিত। দলগুলির পক্ষে সব থেকে ভালো হয় যদি কর্ম প্রতিফলন প্রক্রিয়াটি, প্রত্যেকটি কাজের ধাপের শেষে করা যায়। এই ভাবে করলে অংশগ্রহনকারীদের পক্ষে পরিস্কার মাথায় প্রতিটি অনুভূতি, ভাবনা ইত্যাদির বিচার বিবেচনা করা সহজ হয়, জ্ঞান নির্মাণের সময় কোনো কিছু বাদ যায় না।

এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- পরিচালক দলের ওপর যেগুলি প্রতিফলিত হয়েছিল সেই বিষয়গুলি চিহ্নিত করে আলোচনা করবেন।
- দলগুলিকে উৎসাহিত করুন এমন একটি পদ্ধতি বাছতে যার মাধ্যমে তারা সহজে পূর্বের বিষয়টিকে ঝালিয়ে নিতে পারবে।
- নীচের সারণী থেকে যে কোনো একটি মডেল বেছে নিতে বলুন যেটি প্রাসঙ্গিক এবং যার মাধ্যমে তারা তাদের অভিজ্ঞতা স্বাচ্ছন্দ্যের সাথে প্রকাশ করতে পারবে।
- চার্ট, চিত্র, কোলাজ, স্কিট তৈরি করুন, কোনো বিষয় যাতে স্বাচ্ছন্দ্যের সাথে প্রকাশ

করতে পারে। এমন কোনো পদ্ধতি, সরঞ্জাম বা উপকরণ ব্যবহার করুন যাতে তারা সব চেয়ে বেশি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে।

- অংশগ্রহনকারীদের পরিচালনা করুন এমন ভাবে যাতে তারা ভাবনার উর্ধ্বে গিয়ে আবেগ- অনুভূতিকে স্পষ্ট করে। তাদের শারীরিক ভাষা বোঝার চেষ্টা করুন।
- টুলটি একটি নির্দিষ্ট পদ্ধতি মেনে করা হয়েছে। এটি ভীষণ ভাবে কার্যকরী। এটি দলের সদস্যদের গভীর ভাবনা ও অনুভূতির মধ্যে দিয়ে নিয়ে যাবে এবং তাদের অভিজ্ঞতা, অর্জিত জ্ঞান, প্রাপ্ত শিক্ষাকে চিহ্নিত করতে সাহায্য করবে।
- অংশদারী গ্রাম সমীক্ষা - PRA আর PLA পদ্ধতি দুটি সদস্যদের জন্য এতই স্বাচ্ছন্দ্য যে তা ক্রিয়ার প্রতিক্রিয়ার জন্যও ব্যবহার করা যেতে পারে। এছাড়াও গ্রুপের শিখন বোঝার জন্য গ্রুপের ভিতর থেকেও কোনো পদ্ধতি বেড়িয়ে আসতে পারে।
- একই ঘটনা ও কাজের বিষয়ে একাধিক মত বেড়িয়ে আসতে পারে, অংশগ্রহনকারীদের মধ্যে থেকেও মতামত ও ভিন্ন দৃষ্টভঙ্গী বেড়িয়ে আসতে পারে।
- পরিশেষে অংশগ্রহনকারীদের জিজ্ঞাসা করুন, সেই পরিস্থিতির সম্মুখীন এখন হলে কী করতো। এটা হতে পারে যে, তারা একই কাজ করতো বা অন্য কিছু করতো।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

সহায়ক উপদেশঃ

- কর্ম প্রতিফলন প্রক্রিয়ার একটি চর্চা গড়ে তুলুন, যদিও প্রাথমিক ভাবে এটি বেশ সমস্যার।
- কর্মপ্রতিফলন প্রক্রিয়া আরও কার্যকর হবে যদি পর্যালোচনার ক্ষেত্র, বিষয় সংখ্যা সীমিত হয়।
- এই হ্যান্ডবুকের প্রত্যেকটি পর্যায়ের শেষে ফলাফল ও মূল্যায়নের অংশ রয়েছে। এখানে দেওয়া প্রশ্নগুলি কর্ম-প্রতিফলন প্রক্রিয়ার উপর আলোচনার সূত্রপাত হিসাবে ব্যবহার করা যেতে পারে।
- লক্ষ্য থাকবে বিষয়গুলি কেমন ভাবে হলো, কেন ঘটেছিল, সাধারণ মানুষ কী ভেবেছে।
- কখনো কখনো এই প্রক্রিয়াটি প্রতিদিনের ক্ষেত্র থেকে বেড়িয়ে এসে করলে কর্ম প্রতিফলন প্রক্রিয়ার গভীরে ঢোকা যায়।
- কার্যকরী প্রতিফলন প্রক্রিয়ার জন্য দুই-তিন দিন সময় দিন।
- এই প্রক্রিয়া কখনো কখনো ক্ষত নিরাময়ের ক্ষেত্র হয়ে ওঠে। ব্যক্তি পার্থক্যগুলি চিহ্নিত করে, ব্যক্তির সীমাবদ্ধতা, সবার প্রতিদানকে বোঝা উচিত।
- বিশ্বাস ও স্বাধীনতার মাধ্যমে কমিউনিটির সাথে গভীর সম্পর্ক তৈরি হয়।

- যখন কমিউনিটি মোবাইলাইজেশন বৃহৎ ভৌগোলিক ক্ষেত্র জুড়ে হয়, তখন ক্ষুদ্র ক্ষুদ্র অংশ থেকে কিছু প্রতিক্রিয়া আসে। পরে এই অভিজ্ঞতা অন্য অঞ্চলে কাজ করার সময় ব্যবহার করা যায়।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

প্রয়োজনীয় সাবধানতাঃ

- কর্ম-প্রতিফলন প্রক্রিয়ার শুরুতে জোর করবেন না। দলের স্বতঃস্ফূর্ততাকে বজায় রাখুন।
- প্রাথমিক ভাবে অংশগ্রহনকারীরা নিজেদের কৃতিত্বকে বড় করে দেখাবে, যা অর্জন করেছে সেগুলিকে বলবে, অন্যদের বিচার করবে, ঝগড়া, মনোমালিন্য, তর্ক করবে। কেউ কেউ হইতো এর মধ্যে প্রকৃতটা বলতে চায়বে না। তারা যাতে বলতে পারে তার জন্য সাহায্য করুন।
- কর্ম প্রতিফলন প্রক্রিয়ার জন্য গভীর কথোপকথন প্রয়োজন, এটি শেষ পর্যন্ত যাতে ভুল নিয়ে চর্চা না হয়ে ওঠে এ বিষয়ে সচেতন থাকতে হবে। গভীর কথোপকথন যৌথ জ্ঞান নির্মাণ এবং ছোটখাট ভুল গুলিকে খুঁজতে এবং তার সমাধান বার করতে সাহায্য করে যা পরবর্তীতে কাজে লাগবে।
- ভিন্ন মত বা অন্য মতকে কখনোই দমন করবেন না। বরং সেই মতগুলি শোনা চেষ্টা করুন বা কেন তারা এরকম ভাবছে তা বোঝার চেষ্টা করুন।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)



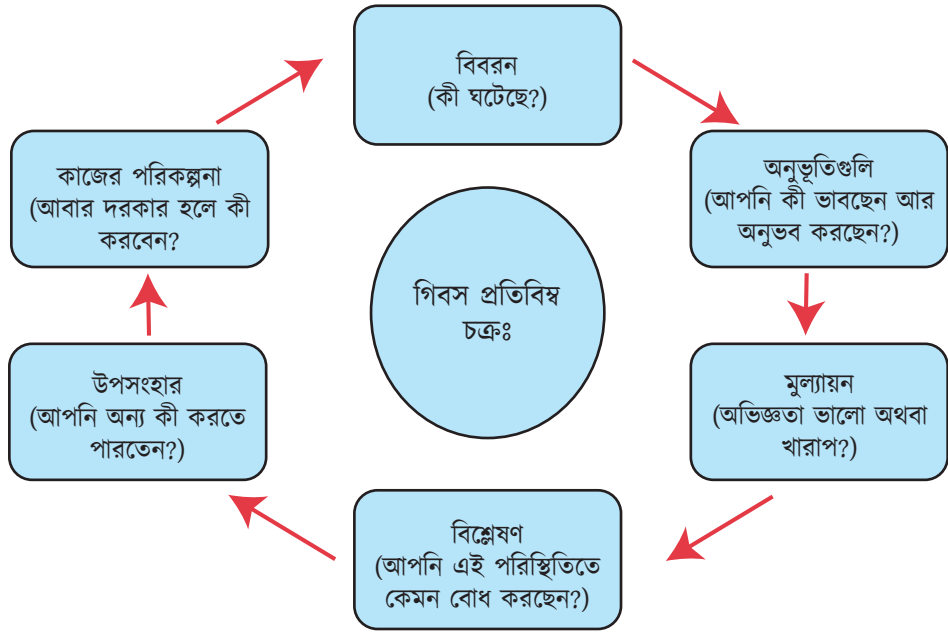
সূচকঃ

- গুলি CBO ও গোষ্ঠী সদস্যরাবার কর্ম প্রতিফলন প্রক্রিয়ায় অংশ নিয়েছেন?
-জন অংশ গ্রহণকারীদের মনে হয়েছিল যে তারা তাদের চিন্তাভাবনা এবং অনুভূতি নিঃসংকোচে প্রকাশ করতে পেরেছেন.....জন মনে করছে যে তারা সক্রিয় ভাবে অন্যদের শুনেছে।
-জন অংশগ্রহণকারী মনে করছে যে তারা অন্যদের কথা ও মতামত শুনে তাদের দৃষ্টিভঙ্গী ও মতামতের পরিবর্তন করেছিল?
-জন অনুভব করেছে যে তাদের শেখার ফলাফল পর্যালোচনা করতে সুবিধা হয়েছে যা তারা আগে রিপোর্টের মাধ্যমে প্রকাশ করতে পারেননি।
-জন/গোষ্ঠী মনে করেন যে কর্ম-প্রতিফলন ব্যবহার করে পারস্পরিক বন্ধন জোরদার করতে পেরেছেন?
-জন মনে করে যে এই প্রক্রিয়া তাদের দলগত শক্তি ও সংহতি আরও জোরদার করেছে?।
- জন/গোষ্ঠী মনে করেন যে কর্ম-প্রতিফলন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে তাদের নিজেদের দক্ষতা ও খামতি গুলি খুঁজে পাওয়া সম্ভব হয়েছে।
- জন/গোষ্ঠী মনে করেন যে কর্ম-প্রতিফলন ফলেজন অংশগ্রহণকারী নিজেদের পূর্ব-পরিকল্পনায় বদল এনেছেন।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

কর্ম-প্রতিফলন মডেলঃ Model: 1 ARLP



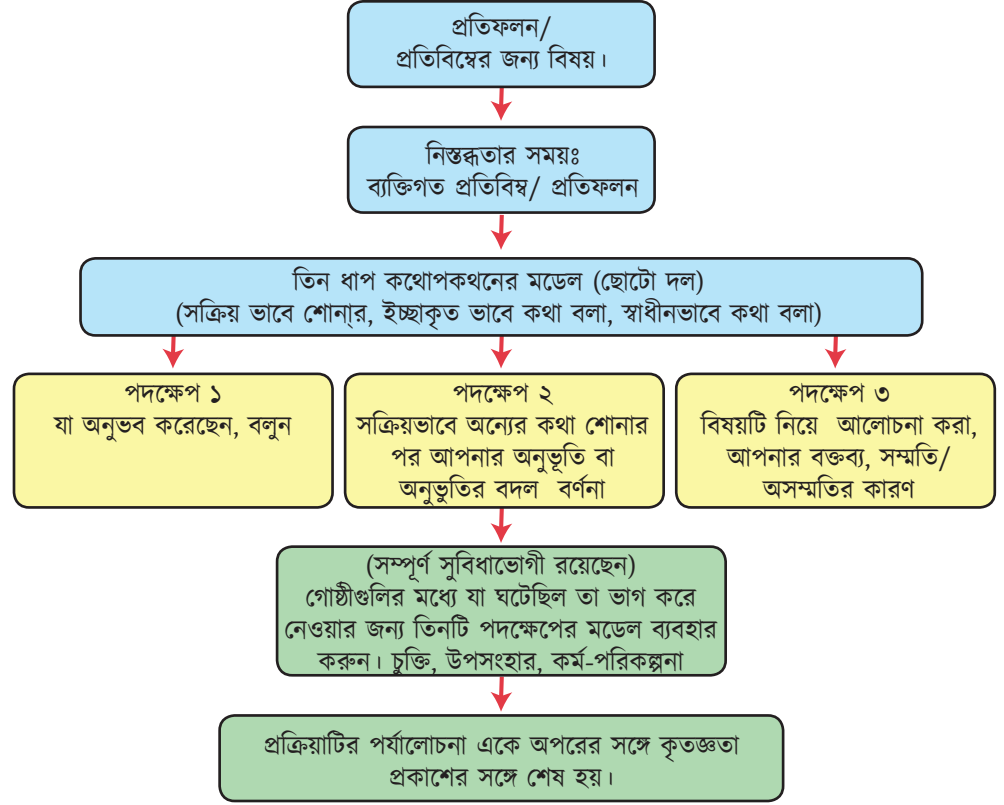
Model No 2: Gibbs Reflective cycle (Gibbs, 1988) গীবস প্রতিবিম্ব চক্রঃ



Model 3 Systematization tool: সিস্টেমেটাইজেশন



Model 4 Ignition Depth Conversation personal & communal Development বসিয়রে গভীরে কথোপকথনঃ ব্যক্তিগিত এবং সাম্প্রদায়িকি বচিক্ষণতা।



আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ

- কর্ম-প্রতিফলন প্রক্রিয়াতে নিযুক্ত থাকাকালীন গ্রুপটির অভিজ্ঞতা কী ছিল?
- সদস্যরা সম্পূর্ণরূপে জড়িত হতে সক্ষম হয়েছিলেন? হ্যাঁ/ না? কীভাবে/ কেন?
- অংশ গ্রহণকারীদের কী কী সমস্যার সম্মুখীন হতে হয়েছে?
- কর্ম- প্রতিফলন প্রক্রিয়ার শেষ পর্যন্ত অংশগ্রহণকারীদের কর্ম চাপ্ণল্য কেমন ছিল?
- প্রক্রিয়ার শেষে তাদের অভিজ্ঞতা ও অনুভূতির বর্ণনা দিন?
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

পারস্পরিক সহযোগিতা, নেটওয়ার্কিং ও প্রচারমূলক কাজ



পারস্পরিক সহযোগীতা, নেটওয়ার্কিং ও প্রচারমূলক কাজ

উদ্দেশ্যঃ

পারস্পরিক সহযোগিতার বিস্তার(নেটওয়ার্কিং), পরামর্শ ও অ্যাডভোকেসি কমিউনিটি মোবাইলাইজেশনের কাজে একটা আলাদা মূল্য যোগ করে। কেবলমাত্র একটি সংস্থার মাধ্যমে বা বিচ্ছিন্ন থেকে কমিউনিটির সামগ্রিক বিকাশ এবং কমিউনিটি সদস্যদের মানবিক অধিকার অর্জন সম্ভব নয়। যৌথ ভাবে কাজ করা অর্থাৎ একসাথে কাজ করা, এর মধ্যে রয়েছে কাজের সমন্বয়, যৌথপরিকল্পনা, যৌথক্রিয়া। পরিচালক সংস্থাগুলির গ্রুপ থাকলে সম্পর্ক বৈচিত্র্যময়, শক্তিশালী হয় ও পারস্পরিক বিশ্বাস গড়ে ওঠে। যার মাধ্যমে নির্দিষ্ট লক্ষ্যে কাজ এবং বৃহৎ সাহায্যকারী গোষ্ঠী তৈরি হয়। এটি একটি বাস্তবত্বের মতো, যেখানে ভিন্ন ভিন্ন সংস্থা একসাথে কাজ করেছে। এই বিষয়ে জোট তৈরি করে অংশীদারীত্বের ভিত্তিতেও কাজ করার ধারণাও আছে। প্রচার হলো একটি পরিকল্পিত পদ্ধতি, যার মাধ্যমে আইন, রাজনীতি,

কাঠামো, প্রতিষ্ঠানের প্রোগ্রাম পরিবর্তন করে। প্রচার বিষয়টি একদম ত্বনমূল স্তর থেকে শুরু করে সমাজের উপরের কাঠামো পর্যন্ত করতে হবে। লবি অর্থে, সিদ্ধান্ত গ্রহনকারীদের ব্যক্তিগত সম্পর্কের মাধ্যমে প্রভাবিত করা।

অধিকার ভিত্তিক উন্নয়নের বিশালতা ও জটিলতাকে বিবেচনা করে, কমিউনিটি সদস্যদের “মতামত সমর্থন করো না হলে সরে যাও” এই ক্ষেত্রে থেকে বাধ্যতামূলক ভাবে সরিয়ে, একসাথে অন্যান্য সংস্থার সাথে, মিডিয়া, ব্যক্তি, অ্যাক্টিভিস্ট, শিক্ষাবিদ, স্থানীয় নেতৃত্বদের নিয়ে উদ্যোগের প্রচার করলে তার ফলাফল ভালো হয়। প্রোগ্রামের ক্ষেত্রে সাধারণ আগ্রহের ভিত্তিতে প্রোগ্রাম করলে নিয়মিত রিভিউ হয় ও কার্যকর হয়। জোটবদ্ধতা ও নেটওয়ার্কিং এর ফলে ভিন্ন ভিন্ন দক্ষতা, ক্ষমতা ও অভিজ্ঞতা সহজলভ্য হয়ে যায়, কখনো কখনো অনেক প্রয়োজনীয় সম্পদ এবং অনেক বেশি মানুষকে নিয়ে বৃহৎ পরিকল্পনারও জন্ম দেয়। জটিল ক্ষেত্রে বিশেষ করে পলিসি পরিবর্তনের ক্ষেত্রে যৌথ শক্তি এবং কর্মের দরকার হয়। ফলাফল হিসেবে ধারণা করা যাচ্ছে যে, একসাথে কাজ করার মানসিকতাকে উন্নত করতে পারলে ভিন্ন ভিন্ন সংস্থা, সত্তা, সমাজ এবং নেটওয়ার্ক সাধারণ আগ্রহের ক্ষেত্র ও লক্ষ্য তৈরি করে।

উপযুক্ত সময়ঃ

এই পর্যায়ে এটা শুরু করা দরকার যখন গোষ্ঠী ও CBO-রা নিজস্ব মহিমায় শক্তিশালী হয়ে উঠেছে এবং তারা নিজস্ব কর্মসূচী স্থির করতে পারছে ও পরিকল্পনা তৈরি করে বাস্তবায়ন করার জন্য প্রস্তুত আছে। এই পর্যায়ে গোষ্ঠীতে নেতৃত্বদানকারীরা নিজেরাই প্রকল্প রূপায়নে সক্ষম বলে বিবেচিত হন।

এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- প্রাথমিক কাজ হলো সমমনস্ক সংস্থাদের চিহ্নিত করা ও নেটওয়ার্ক, আন্দোলন, অ্যাক্টিভিস্ট, ব্যক্তি, মিডিয়াদের একটা নিজস্ব তথ্যভান্ডার গড়ে তোলা। স্থানীয়, ব্লক, জেলা, রাজ্য স্তরে যেখানে CBO-রা একসাথে কাজ করতে পারবে এবং তারা নিজেদের ভালো কাজের অভিজ্ঞতা ও কর্মদক্ষতা পরস্পরের সঙ্গে ভাগ করে নিতে পারেন।
- সম্ভাব্য সহযোগী সংস্থাগুলির সাথে ফোন, ইমেলের মাধ্যমে যোগাযোগ বাড়ান ও বিভিন্ন সম্মেলন, কর্মশালা, মিটিং দেখা হলে নিজেদের কাজ সম্পর্কে বলুন ও তার কাছ থেকে তাদের কাজের বিষয়ে শুনুন।
- CBO-র নেতৃত্বদানের বিভিন্ন সরকারি কমিটি এবং কার্যনির্বাহী দলে অংশ নিতে/স্বেচ্ছাসেবক হতে উৎসাহ দিন।
- জনগোষ্ঠীর সদস্যদের সমমনভাবাপন্ন বন্ধু, পরামর্শদাতা ইত্যাদি সনাক্ত করতে সাহায্য করুন।



- প্রচারের কাজে সহযোগীতা পাওয়া যেতে পারে এরকম দল খুঁজুন ও সদস্যদের উৎসাহিত করুন যোগাযোগ করতে।
- পরিচিত অন্য সংস্থা জাতীয়, রাজ্য, জেলা বা স্থানীয় স্তরে দরীদ্রদের স্বার্থে যদি কোনো প্রচার বা কোনো প্রোগ্রামের কাজ করে তাহলে সদস্যদের অংশগ্রহণের জন্য সাহায্য করুন ও সহজ করে তুলুন।
- কমিউনিটি সদস্যদের বিভিন্ন সংগঠনের সদস্য হতে সাহায্য করুন। যেমন - ইস্কুল কমিটি, স্বাস্থ্য কমিটি, উন্নয়ন কমিটি। এর মাধ্যমে তারা তাদের মতামত প্রকাশ করার জায়গা পেতে পারে এবং এর ফলে সিদ্ধান্ত তৈরির পদ্ধতিতে তারা থাকতেও পারবে।
- গ্রুপ ও CBO-গুলিকে জানান যে পঞ্চগয়েত হলো স্থানীয় সরকারি ব্যবস্থা এতে তাদের অংশগ্রহণ করার অধিকার আছে। কমিউনিটি সদস্য বিশেষ করে মহিলাদের নির্বাচনে অংশ নিতে উৎসাহিত করুন।
- CBO- গুলিকে সহায়তাকারী সংস্থা এবং CSR সংস্থা সম্পর্কে জানান। CBO-র নেতৃত্বকে সাহায্য করুন যাতে স্বতন্ত্র ভাবে নথিভুক্ত সংস্থা তৈরি করে নিয়মের মধ্যে দিয়ে কমিউনিটির উন্নতির জন্য দক্ষ সাথী পেতে পারে।
- সরকারি স্কিমে বা প্রোগ্রামে কোনো উন্নয়ন মূলক কাজ হলে দেখাশোনা করা ও সরকারি অফিসারদের সাথে কথা বলে দাবী আদায় করতে পারে এবং কোনো কাজের ক্ষেত্রে কোনো সমস্যা ঘটলে অফিসারদের সাথে কথা বলতে পারে।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

সহায়ক উপদেশঃ

- বিভিন্ন স্বার্থের মিলন এবং মানুষের শক্তিকে জাগিয়ে তুললে যে ক্ষমতা তৈরি হয় তা, স্থায়ী পরিবর্তনের জন্য খুব গুরুত্বপূর্ণ।
- যৌথ কাজ, সংযুক্তিকরণ, সংযোগ - শুধুমাত্র উন্নয়ন কার্যে সংযুক্ত থাকার সুযোগ তৈরি করে তা নয়, সিদ্ধান্ত নেওয়ার প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ জরুরী।
- একসাথে কাজ করলে নকল হওয়ার সম্ভাবনা কমে, সম্পদ কম নষ্ট হয়, প্রত্যেকের মধ্যে থেকে শ্রেষ্ঠটা বার করে আনা যায় এবং একজন আর একজনের কাছে শিখতে পারে।
- একই জায়গায় একাধিক সংস্থা একসাথে বিভিন্ন ক্ষেত্রে করতে পারে, যেমন - শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও পরিচ্ছন্নতা, অধিকার, পাচার, গৃহ পরিচারিকা, শিশু ও যুব। সামগ্রিকপন্থায় কাজ করলে সদস্যদের মধ্যে সংযোগ গড়ে ওঠে, ফলে কমিউনিটির ব্যাপক উন্নতি ঘটে।
- সংযোগ গুরুত্বপূর্ণ পলিশি নির্মানের আগে মূল সমস্যার কারণ, খুঁজে বের করার সুযোগ তৈরি করে দেয়।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

প্রয়োজনীয় সাবধানতাঃ

- “মতামত সমর্থন করো না হলে সরে যাও” কমিউনিটির এই ধারণাকে একদম সমর্থন করা যাবে না।
- একসাথে কাজ করা, নেটওয়ার্কিং তৈরি করে কাজ করতে বেশ সময় লাগে, এর সময়ের মধ্যে জনগণ আগ্রহের ক্ষেত্র অন্য হতেও পারে।
- কোনো একটি সময়ে কিছু দল মানিয়ে নিয়ে একসাথে কাজ করার জন্য এগিয়ে আসবে।
- কিছু সংস্থা বা অংশগ্রহণকারী কিছু কনট্রিবিউট না করেও নিজেদের প্রোফাইল উন্নত করার জন্য বা শুধুমাত্র ছবি তুলে নিজেদের প্রচার করার জন্য অংশ নিতে পারে।
- একাধিক সংস্থার মধ্যে প্রতিযোগিতা প্রক্রিয়া এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার পথে বাধা হতে পারে।
- সংস্থা এবং কমিউনিটির মধ্যে সংস্থাটি হলো ডিউটি ভিত্তিক এবং কমিউনিটি হলো অধিকার ভিত্তিক। মানুষ যেন প্রস্তুত থাকে প্রয়োজনে গঠনমূলক ভাবে পরিচালক সংস্থাটিকে চ্যালেঞ্জ জানাতে।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

সূচকঃ

-গুলি CBO তাদের কাজের ও পরিবর্তনের বর্ণনা দিয়ে পুস্তিকা ও লিফলেট তৈরি করেছে।
-গুলি CBO সমমনের বন্ধু সনাক্ত ও সমমনের সংগঠন সনাক্ত করেছে যারা তাদের নিকটস্থ গ্রামে কাজ করছে।
- আলোচনাসভায় গনসংগঠন এর নেতাদের ও সমমনস্ক সংগঠনদের নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে....., এবংবিষয় নিয়ে।
-গুলি CBO-র নেতার মধ্যেগুলি জেলাস্তর,গুলি রাজ্যস্তর ওগুলি জাতীয়স্তরের কর্মসূচী নিয়েছেন ও প্রচারে অংশগ্রহণ করেছেন।
- তৃণমূল স্তরের প্রচারের কাজ চলছে।
- গোষ্ঠী সদস্যরা গুলি ইস্কুল কমিটি, গুলি স্বাস্থ্য কমিটি এবং..... গুলি উন্নয়ন কমিটির সদস্য হয়ে উঠেছে।
-জন গোষ্ঠী সদস্য/নেতা পঞ্চগয়েত নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করেছেন ও জন প্রতিনিধি নির্বাচিত হয়েছেন।
- CSR সংস্থা আপনার সংগঠনের সঙ্গে CBO প্রোফাইল ভাগ করে নিয়েছেন।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

সহযোগী অংশীদার

CBO	একক ব্যক্তি		সংগঠন/ আন্দোলন		প্রাতিষ্ঠানিক সহায়তা	
	নাম/ ঠিকানা	সম্ভাব্য থিম বা সমস্যা	নাম ঠিকানা	সম্ভাব্য থিম বা সমস্যা	নাম ঠিকানা	সম্ভাব্য থিম বা সমস্যা
CBO 1						
CBO 2						
CBO 3						
CBO 4						
CBO 5						

অংশীদারী সংস্থার ম্যাপিং-

CBO	একক ব্যক্তি		CSR অথবা সরকারি সংস্থান		প্রাতিষ্ঠানিক সহায়তা	
	নাম/ ঠিকানা	আগ্রহের ক্ষেত্র, অর্থ ও মানবসম্পদ	নাম/ঠিকানা	আগ্রহের ক্ষেত্র, অর্থ ও মানবসম্পদ	নাম/ঠিকানা	আগ্রহের ক্ষেত্র, অর্থ ও মানবসম্পদ
CBO 1						
CBO 2						
CBO 3						
CBO 4						
CBO 5						



আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ

- সহযোগিতা, নেটওয়ার্কিং এবং অ্যাডভোকেসি উদ্যোগের ক্ষেত্রে CBO এবং গ্রুপের অভিজ্ঞতা কী ছিল? তাদের শক্তি, শিখন ও চ্যালেঞ্জ গুলি কী কী ছিল?
- CBO-র নেতৃত্বদের মধ্যে অন্যদের সাথে একসাথে কাজ করার মানসিকতা তৈরি হয়েছে? তাদের স্বাচ্ছন্দ্য বা অস্বাচ্ছন্দ্যের ক্ষেত্রগুলি আলোচনা করুন।
- অধিকার ভিত্তিক কাজ করার ক্ষেত্রে একসাথে কাজ করা এবং সংযোগ তৈরি করে কাজ করার ক্ষেত্রে কোন বিশেষ মূল্য তৈরি করেছে?
- CBO গুলিকে কোন বিষয়ভিত্তিতে একসাথে কাজ করতে সব থেকে বেশি সাহায্য করেছে এবং কীভাবে?
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

প্রশাসনিক ব্যবস্থার সঙ্গে যুক্ত হন ও আওয়াজ তুলুনঃ

সংগঠনের সুবিধার্থে জেলা পর্যায়ে পরিষেবাদানকারী সংস্থাগুলি ব্লক ও জেলা পর্যায়ে পারস্পরিক সহযোগিতা ও নেটওয়ার্কিং - গড়ে তোলে। কয়েকটি ক্ষেত্রে সংস্থার কর্মীরা সম্প্রদায়ের নেতাদের চেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছিলেন। সাফল্যের ক্ষেত্রগুলির মধ্যে একটি ছিল, সম্প্রদায়ের নেতা এবং গ্রুপগুলি নিয়মিতভাবে স্থানীয় বিভিন্ন সভায় অংশ নেওয়া। গোষ্ঠীসদস্যরা কেউ কেউ গ্রাম উন্নয়নকমিটি, স্কুলকমিটি, স্বাস্থ্যকমিটির সদস্য হয়ে প্রশাসন সংস্থার কাছে নিজেদের জন্য আওয়াজ তোলেন ও স্থানীয় দাবী পেশ করেন। এতেই অনেক পরিকল্পনা নতুন করে নেওয়া হয়।

সেচ্ছাসেবা দান ও ভাগ করে নেওয়া



স্বেচ্ছাসেবা দান ও ভাগ করে নেওয়া

উদ্দেশ্যঃ

কমিউনিটি মোবাইলইজেশনের আরও একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হল সদস্যদের মধ্যে স্বেচ্ছাসেবার মনোভাব আনা, দেওয়া - নেওয়ার চর্চা তৈরি করা। স্বেচ্ছাসেবা হলো সমাজের উন্নতির জন্য শ্রম ও সময় ব্যয় করা। এতে তারা সমাজ ও জনগোষ্ঠীর কল্যাণে কিছু আশা না করেই বা আর্থিক লাভের আশা না করে তাদের সময় এবং শ্রম প্রদান করেন। গণতান্ত্রিক সমাজের ক্ষেত্রে এটা বাধ্যতামূলক। স্বেচ্ছাসেবার বিষয়ে সমাজের সদস্যদের উৎসাহিত করা যাতে তারা তাদের সময়, দক্ষতা, ক্ষমতা, বিনামূল্যে বিনিয়োগ করে সমাজের দরিদ্র ব্যক্তিকে সাহায্য করতে এবং সমাজ বিষয়ে সচেতন করবে।

মানুষ হিসাবে আমাদের সকলের মধ্যে আমরা যে সমাজের অন্তর্নিহিত সেই বোধের প্রয়োজন। এই অন্তর্নিহিত বোধ পরস্পরের সাথে একত্রিত হয়ে থাকার বোধকে উন্নীত করা, পারস্পরিক নির্ভরতা সাম্পর্কিক বোধকে এগিয়ে নিয়ে যাবে। ভাগ করে নেওয়ার প্রবণতা কোনো বিশেষ কাজ নয়, এটা জীবনে ধারণের একটা সংস্কৃতি, জীবন ধারণের পথ। বর্তমানেও অনেকে প্রাকৃতিক বিপর্যয় ও অন্যান্য বিপদে সাহায্য করতে এগিয়ে আসেন। ‘কমিউন’ বা ‘শেয়ারিং কমিউনিটি’ ধারণাটি আজও ‘গ্রামীন’ ও ‘আদীবাসী সমাজে’ দেখা যায়। ভোগবাদের সংস্কৃতি



এই ক্ষেত্রগুলিকে নষ্ট করছে। দরিদ্র ও অভাবিদের সাহায্য করা মানবতার উদ্দেশ্যে এক মহান কর্ম। যাদের মানবতা বোধ আছে এবং এই মানবতা ও সহানুভূতি বোধ উন্নত করতে চায়, তারা এগিয়ে এসে সাহায্য করুন, সামান্যতম হলেও। যখন প্রত্যেকটি মানুষ যোগ্য সম্মান এবং শ্রদ্ধা পাবে তখন একটি কমিউনিটি প্রকৃত পক্ষেই স্বাস্থ্যবান হয়ে উঠবে। প্রত্যেকের ভালোত্ব সহানুভূতি ভ্রাতৃত্ববোধ এর উপর নির্ভর করেই এটি করা সম্ভব।

ভাগ করে নেওয়ার প্রবনতা উন্নত ও পরিণত সমাজের লক্ষণ। দেওয়া - নেওয়া শুধুমাত্র অর্থনৈতিক বিষয়ের উপর ভিত্তি করে বিচার করা উচিত নয়। এটি হতে পারে তথ্য শেয়ারের মাধ্যমে, দক্ষতা, জ্ঞান, প্রতিভা, সহানুভূতি, শেয়ার করাও হতে পারে, এমনকি শ্রম, সেবা না শুধুমাত্র সময় দিয়েও হতে পারে।

উপযুক্ত সময়ঃ

এর কোনো নির্দিষ্ট সময় হয় না। এটি যে কোনো সময় থেকে শুরু করা যায়।

এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- অনুপ্রেরণা মূলক গল্প, ছোট ঘটনা, ব্যক্তিগত দানের অভিজ্ঞতাকে কমিউনিটি সদস্যদের সামনে উপস্থিত করে স্বেচ্ছাসেবার বোধকে ও দেওয়া - নেওয়ার চর্চাকে উৎসাহিত করা যেতে পারে।
- কমিউনিটির মানুষদের অনুপ্রাণিত করুন মানুষের জীবনকে শ্রদ্ধা করতে, মর্যাদাকে

রক্ষা করতে, সমতা, সাম্যতার প্রতি শ্রদ্ধা, ন্যায়বিচার, আত্মত্ববোধ, সহানুভূতি ইত্যাদিকে বাড়িয়ে তুলতে এবং গরীব ও অভাবী মানুষের দায়িত্ব নিতে।

- যুবক, যুবতী, শিশু, পুরুষ এবং মহিলাদের স্বেচ্ছাসেবী হওয়ার জন্য উৎসাহিত করুন এবং তাদের সময়, দক্ষতা ও সহায়তা মধ্যে দিয়ে সমাজের দরীদ্র, অভাবী মানুষের সাহায্য করতে উৎসাহিত করুন।
- “একজন আর একজনের জন্য” এটি বেশ ভালো পদ্ধতি। উদাহরণ হিসেবে বলা যায়, যুবরা তাদের থেকে ছোটদের সাহায্য করবে, এবং পড়াশোনায় পিছিয়ে পরা শিশুদের সাহায্য করার জন্য পাঠচক্র তৈরি করবে।
- স্বেচ্ছাসেবকদের ও বিভিন্ন দক্ষতা সম্পন্ন মানুষদের কমিউনিটির দুর্বল অভাবী মানুষদের দক্ষতা ও ক্ষমতা বাড়ানোর কাজে ব্যবহার করুন।
- গ্রুপ ও CBO-গুলিকে মোবাইলাইজ করুন যাতে তারা পরোপকারী সংস্থাগুলিকে উৎসাহিত করে কর্পোরেট সোশাল রেসপন্সিবিলিটির মাধ্যমে দরীদ্র ও অভাবীদের সহায়তা করে।
- ভাগ করার প্রবনতাকে বাড়িয়ে তোলার একটি রাস্তা হলো, সদস্যদের সমস্ত অ্যাঙ্কিভিটিতে সাহায্য করতে উৎসাহিত করুন। অংশগ্রহনকারীদের খাবারের খরচ শেয়ার করা, সেটা দান বা দয়ার মাধ্যমে হতে পারে।
- সাধারণত কমিউনিটি বংশগতবোধ প্রকাশ করে ও গর্বিত হয়। কমিউনিটির মধ্যে এই বোধ বজায় রাখতে সঠিক পদ্ধতি অনুসরণ করুন।
- (পরিস্থিতি অনুযায়ী পরিবর্তন সাপেক্ষে)

সহায়ক উপদেশঃ

- সদস্যদের উৎসাহিত করুন, যাতে তারা খুব অল্প পরিমাণে হলেও তাদের সময়, দক্ষতা ও ক্ষমতা সমাজকে দিতে চায়।
- প্রতি বছর স্বেচ্ছাসেবকদের স্বীকৃতি দিতে পুরস্কার প্রদান অনুষ্ঠান করুন। জনগণের সামনে যারা এই ধরনের স্বীকৃতি বা পুরস্কার দিন, এমন কী যারা অন্য কমিউনিটিতে স্বেচ্ছাসেবার কাজ করেছে তাদেরও দিন।
- নিশ্চিত ভাবে ও উদারতার সাথে যে স্বেচ্ছাসেবীরা স্বেচ্ছাসেবা, দেওয়া-নেওয়ার চর্চা করেছে তাদের প্রশংসা করুন। সমাজে সকলের মাঝে সামান্য থেকে সামান্য সুযোগ পেলেও তাদের নাম করে কৃতজ্ঞতা জানাবেন। এতে সমাজের অন্যান্য ব্যক্তিকে সমাজ সেবার প্রতি আগ্রহী করে তুলবে।
- খুব সামান্য দিয়ে যে বা যারা সাহায্য করেছে তাদেরকেও স্বীকৃতি দিতে হবে।
- (পরিস্থিতি অনুযায়ী পরিবর্তন সাপেক্ষে)

প্রয়োজনীয় সাবধানতা-

- সমাজের সদস্যদের ইচ্ছার বিরুদ্ধে কোনো কিছু দিতে বা সাহায্য করতে বাধ্য করবেন না।
- হতাশ না নিরুৎসাহী হবেন না কিছুতে এমনকি কমিউনিটির কিছু প্রচেষ্টা বিফলে গেলেও হতাশ হবেন না।
- আপনার মনোযোগ সাফল্য বা ব্যর্থতার দিকে রাখবেন না। আপনার পছন্দসই ফল তৎক্ষণাৎ নাও পেতে পারেন। কিন্তু দীর্ঘমেয়াদে আপনার কাজের ফল পাওয়া যাবেই।
- (পরিস্থিতি অনুযায়ী পরিবর্তন সাপেক্ষে)

সূচকঃ

- কমিউনিটি থে.....জন যুবক,জন যুবতী,জন মহিলা,জন পুরুষ স্বেচ্ছাসেবকেরা তাদের সময়, দক্ষতা ও ক্ষমতা দিয়ে সমাজে দরীদ্র মানুষের জন্য স্বেচ্ছাশ্রম দিয়েছেন।
- জন যুব স্বেচ্ছায় অন্য যুবদের প্রশিক্ষণ দিয়েছে
-জন শিশু পাঠচক্র নির্মাণ করেছে দুর্বল শিশুদের সাহায্য করার জন্য।
-গুলি মহিলা দল বা অন্য মহিলাদের ভীষণ প্রয়োজনে সহায়তা করার জন্য অর্থ দান করেছেন।
-জন স্বেচ্ছাসেবার মাধ্যমে স্বেচ্ছাসেবীরা এলাকা পরিস্কার করেছেন।
-জন সদস্য অসুস্থ ও PWD মানুষের সঙ্গে সময় কাটিয়েছেন।
-জন সদস্য (মহিলা/পুরুষ ইত্যাদি) সরকার কর্তৃক উন্নয়নের কাজ পর্যবেক্ষণ করে এবং তার প্রতিক্রিয়া সরকারের সংশ্লিষ্ট বিভাগে জানিয়েছেন।
- গোষ্ঠীর সাধারণ কাজের জন্য পরিমাণ অর্থ সংগ্রহ করা হয়েছিল।
-জন ট্রেনিংয়ে খাদ্যের জন্য শতাংশ অর্থ ট্রেনিংয়ে অংশগ্রহনকারীদের মধ্যে থেকে এসেছিল।
- (পরিস্থিতি অনুযায়ী পরিবর্তন সাপেক্ষে)

স্ব-মূল্যায়ন সরঞ্জামঃ

১ থেকে ৫ স্কেল, ১ = সর্বনিম্ন ও ৫ = সর্বোচ্চ

ক্রমিক সংখ্যা	বৃদ্ধি ক্ষেত্র	স্কোর
১	আমি স্বেচ্ছায় সেবা দেওয়া এবং ভাগ করে নেওয়া আরও বেশি করে শিখেছি	
২	গরীবদের সেবা করে আমি গর্বিত	
৩	আমি আমার সময়, দক্ষতা ও ক্ষমতা গুলি ভাগ করে নিই	
৪	আমার সঞ্চয় থেকে সম্প্রদায়ের অনুষ্ঠানে ব্যয় করেছি	
৫	আমার স্বেচ্ছা-পরিষেবাদের জন্য আমি সর্বজনীন ভাবে স্বীকৃতি পেয়েছি	
৬	আমার প্রশিক্ষণ থেকে প্রাপ্ত জ্ঞান আমি আমার বন্ধুবান্ধব ও অন্য সংগঠনের সঙ্গে ভাগ করে নিয়েছি	
৭	সম্প্রদায়ের সদস্যরা স্বেচ্ছাশ্রম ও ভাগ করে নেওয়া শিখেছে।	
৮	সম্প্রদায়ের সদস্যরা কোনো কিছু আশা না করেই নিঃস্বার্থভাবে নিজেদের অবদান রাখেন	
৯	অনেক সদস্যই সাধারণ যৌথ কাজে যে কোনো রকম অবদান রাখেন	
১০	স্বেচ্ছাসেবার কাজ এবং ভাগ করে নেওয়ার সংস্কৃতিকে সম্প্রদায়ের সদস্যরা খুব সম্মান করে।	

কমিউনিটির সদস্যদের বলুন আত্মসমীক্ষা করতে এনং নম্বর যোগ করতে, সামগ্রিক নম্বরের ভিত্তিতে আলোচনা করুন।

আলোচনার জন্য প্রশ্নঃ

- সম্প্রদায়ের সদস্যরা কী ধরনের স্বেচ্ছাসেবা মূলক কার্যকলাপের সঙ্গে সংযুক্ত ছিলেন?
- সম্প্রদায়ের সদস্যরা কীভাবে বোঝালেন যে তারা একে অপরের প্রতি যত্নশীল?
- কোন ধরনের কাজ/স্বেচ্ছাসেবার কাজে তারা নিজেদের সম্পদকে ব্যবহারের জন্য বেশি আগ্রহ দেখিয়েছে ?
- কমিউনিটির সদস্যরা কোন বাস্তবিক ব্যবহারের মাধ্যমে বোঝালেন যে তারা স্বেচ্ছাসেবা দেওয়া- নেওয়ার বিষয়টিতে অভ্যস্ত হয়ে গেছেন?
- সম্প্রদায়ের সদস্যরা কি বর্ণ, ধর্ম, জাতিভেদ ভুলে এই সেবামূলক কাজ করতে পারছে? ব্যতিক্রমী কিছু থাকলে উল্লেখ করুন।
- (পরিস্থিতি অনুযায়ী পরিবর্তন সাপেক্ষে)

उद्योगिक केंद्र - मिर्जापुर
 वि.सं. चरगावों
 कुपोषण को मात दे अपने हाथ

उद्यान विभाग में संचालित योजनायें वर्ष 2014-15

1- जिला औद्योगिक विकास योजना

जोड़ना

अधिकतम अनुदान रु.

7650.00
41250.00
600000.00
600000.00
16000.00
16000.00
10000.00
40000.00
25000.00
12000.00
12000.00
447.50
74.99
3016.00
10000.00
800.00
800.00
75000.00
75000.00

जयभद्र गोरखपुर
 वि.सं. चरगावों
 कुपोषण को मात दे अपने हाथ

जयभद्र गोरखपुर
 वि.सं. चरगावों
 कुपोषण को मात दे अपने हाथ



শ্মশান ব্যয়ের জন্য সমর্থনঃ

মুন্নাবাই, চাকজগিপুর গ্রাম, সাহজাপুর জেলা মধ্য প্রদেশ, SHG GROUP- এর সদস্য ছিলেন। তার স্বামী দিনমজুর হিসাবে কাজ করেন। তার শাশুড়ির মৃত্যুর পর শেষকৃত্য করার মতো যথেষ্ট অর্থ ছিল না। এই পরিস্থিতি বুঝে, মুন্নাভাই এর স্বনির্ভর গ্রুপের সদস্যরা আর্থিক ভাবে সাহায্য করে তার শাশুড়ির শেষকৃত্য সম্পন্ন করলেন ও মানসিকভাবে। “এটা শুধুমাত্র আর্থিক সাহায্য নয়, মানসিক ভাবেও এই খারাপ সময়ে মুন্না ভায়ের সাথে স্বনির্ভর গ্রুপের সমস্ত সদস্য ছিলেন।” স্বনির্ভরগ্রুপের একসদস্য তারা বাই এই কথাগুলি বললেন।

কলকাতার ষোলবিঘায় স্কুল চালু করাঃ

ষোলবিঘা কেবল বস্তি নয়, কলকাতার একটি অঅনুমোদিত কলোনি যেখানে অনেক দরিদ্র পরিবারের বসবাস। এখানে অনেক শিশুরা স্কুলে যাওয়া বন্ধ করে দেয় খুব অল্প বয়সেই এবং র্যাগ তোল্লার কাজে যুক্ত, এমনকি অনেকে অপরাধমূলক কাজেও লিপ্ত হয়। এই বিষয়টি আমাদের বিব্রত করতো। কোনো NGO স্কুল তৈরির কাজে আগ্রহ দেখালো না, ফলে আমরা ই-স্কুল তৈরির সিদ্ধান্ত নিলাম। কমিউনিটির কিছু সদস্য এই বিষয়টিকে সমর্থন করলো না ও কোনো সাহায্যও করলো না। আমরা প্রত্যেক পরিবার থেকে ৫০ টাকা করে চাঁদা নিলাম। কিছু গ্রুপ তাদের নিজের সঞ্চয় থেকেও টাকা দিল। বাইরের কোনো বিশেষ সংস্থা ছিল না। কমিউনিটি সদস্যরাই ইঞ্জিনিয়ার, রাজমিস্ত্রি, লেবার হয়ে গেল। কমিউনিটির সদস্যরাই তালিকা অনুযায়ী লেবারের কাজ করতে লাগলো। আমরা প্রায় ৩০০০০০ (তিন লাখ) টাকা খরচ করলাম। এটা বিশাল অর্থ। আমরা কখনো আশা করিনি যে, এটা করতে এতো খরচ হবে এবং এটা আমরা জোগার করতে পারবো। যখন আমরা একটা ধাপ এগিয়ে গেছি বিল্ডিং তৈরি হয়েছে, তখন বিভিন্ন মানুষ এসে অর্থ সাহায্য করেছে। কেউ কেউ নকশা নির্মান, বাজেট তৈরি, বিল্ডিং এর পরিকল্পনা ইত্যাদির মাধ্যমে আমাদের সাথে যুক্ত হলো। সদস্যরা বুঝতে পারেন, দলগত শক্তিতে যে কোনো কাজই করা সম্ভব। যখন ই-স্কুলের নির্মাণে সম্পন্ন হলো তখন সবাই আমাদের দিকে অবকা বিপ্লয়ে তাকিয়ে থাকতো।

উদযাপন ও জনসমক্ষে কাজের স্বীকৃতিদান



উদযাপন ও জনসমক্ষে কাজের স্বীকৃতিদান

উদ্দেশ্যঃ

সকলের এমনকি দরিদ্রতম জনগোষ্ঠীর মধ্যেও তারা শহরেরে বস্তুতে বা গ্রামে বসবস করুক, তাদের কাছে উৎসব উৎযাপন জীবনের অবিচ্ছেদ্য অঙ্গ। তারা সাধারণ ভাবে ধর্ম ও সংস্কৃতি মনস্ক, এই সব উৎসব তাদের জীবনে আনন্দ ও মেলবন্ধনের নিয়ে আসে। তেমনি গোষ্ঠীতে যারা সাফল্য আনতে সাহায্য করেছেন তাদের চিহ্নিত করে স্বীকৃতি দেওয়া ও সাফল্য উদযাপন করা দরকার। এর লক্ষ্য হলো ফেলে আসা সাফল্য ও সম্পন্ন করা কাজ গুলিকে পুনঃরায় কমিউনিটির সামনে তুলে ধরা তাদের সামনে যারা এগুলিকে সফল করে তুলেছে। এর একটি বৃহৎ পরিপ্রক্ষিত হলো, দৃশ্যমানতা। যা সমাজের মধ্যে একধরনের অতিরিক্ত যথাযথ যোগাযোগের মাধ্যম তৈরি করে, কমিউনিটির প্রত্যেকটি সদস্যদের মধ্যে। স্বীকৃতি এবং পুরস্কার কমিউনিটি নিজেদের প্রতি বিশ্বাস ও আত্মবিশ্বাস বাড়িয়ে তোলে ও সামগ্রিক শক্তির প্রতি আস্থা জাগায় যা আরও বেশি কমিউনিটি সদস্যকে এই পদ্ধতিতে সংযুক্ত করে। এই ধরনের উৎযাপন দরীদ্র ও অবহেলিত মানুষগুলির মধ্যে একটি দীর্ঘমেয়াদী ধারণাকে প্রতিষ্ঠা দেয় যে, নিজেদের জীবনকে নিজেরায় বহন করতে পারবে এই আস্থা জন্মায়। এই ধরনের ফলাফল একটি সুস্থায়ী দীর্ঘমেয়াদী ধারণা কমিউনিটির মধ্যে শক্তি হয়ে জন্ম নেয় এবং অন্য কমিউনিটির সাথে আনন্দ সহকারে ভাগ করে নেয়।

উপযুক্ত সময়ঃ

এটি নিয়মিত এবং পর্যায়ক্রমিক ভাবে হওয়া দরকার। যখন CBO ও গ্রুপগুলি শক্তিশালী ভাবে কাজ করছে তখন থেকেই উদযাপন ও জনসমক্ষে কাজের স্বীকৃতিদানের প্রক্রিয়া শুরু করা যেতে পারে।

এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- পরিচালক দল, CBO-গুলিকে ক্রমাগত ভাবতে উৎসাহ দিন যাতে কমিউনিটি মোবাইলাইজেশনকে এগিয়ে নিয়ে যেতে পারে এমন যে কোনো বিষয় যা উদযাপন যোগ্য, স্বীকৃতি যোগ্য ও প্রদর্শন করা যাবে তা শনাক্ত ও তালিকা ভুক্ত করতে বলুন। এক্ষেত্রে এই প্রক্রিয়ায় সমাজের বা গ্রুপের কোনো নেতৃত্ব বা ব্যক্তি বা বাইরের কোনো সহযোগী সংস্থার কোনো ব্যক্তি যে লক্ষণীয় ভূমিকা গ্রহণ করেছিল সে থাকতে পারে।
- নিশ্চিত করুন যাতে শুধু ব্যক্তি নয়, গোষ্ঠীর অবদানকেও যথাযথ স্বীকৃতি দেওয়া যায়।
- ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর নাম আলোচনা করার আগে নিয়মের একটি মানদণ্ড তৈরি করুন। সম্মিলিত সম্মতির ভিত্তিতে তৈরি এই নিয়ম উদ্দেশ্য ও স্বচ্ছতা বজায় রাখতে সাহায্য করুন।
- দল ও CBO-গুলিকে একটি সম্পূর্ণ তালিকা তৈরি করতে সাহায্য করুন যাতে সবার সম্মতিতে নামগুলি নির্বাচিত হয়।
- দল ও CBO-গুলিকে প্রাথমিক ভাবে একটি আয়োজক কমিটি গঠন করতে হবে উৎসব উদযাপন করার জন্য যারা পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, দেখাশোনা ও মূল্যায়নের জন্য দায়বদ্ধ থাকবে। আয়োজক কমিটির মধ্যে থেকেও ছোট ছোট কমিটি থাকবে যারা খুঁটিনাটি বিভিন্ন বিষয়ের প্রতি নজর রাখবে।
- নিশ্চিত করুন যাতে সকল সদস্য অংশ গ্রহণ করতে পারে।
- অনুষ্ঠানের একটি অংশ আবশ্যিক ভাবে রাখুন যেখানে কমিউনিটি সদস্যদের প্রতিভা বিকশিত হয়, বিশেষ করে যুবক/যুবতী ও শিশুদের জন্য। দর্শকদের সামনে স্টেজে একবার প্রদর্শন জীবনে অনেক কিছু পরিবর্তন করে দিতে পারে।
- এই অনুষ্ঠানটিতে এমন বিশেষ সহযোগী সংস্থাকে ডাকুন যাতে, নেটওয়ার্কের একটি বিশেষ দিক খুলে যায়, যার মাধ্যমে কমিউনিটির অ্যাচিভমেন্টগুলি প্রকাশ পায়। পরিবর্তীতে এটি সম্ভাবনার নতুন দিক খুলে যেতে পারে।
- স্থানীয় নেতৃত্বদের স্বীকৃতি দেবার জন্য বড় নগদ টাকা বা বস্তুগত পুরস্কার হতে হবে এমন নয়। জনগণের সামনে স্বীকৃতি দেওয়ার জন্য প্রতীকি পুরস্কারও যথেষ্ট মূল্যবান। এক্ষেত্রে একটি প্রশংসাপত্র বা কোনো স্বারক বা স্টেজে তাদের সম্মানীয় অতিথি হিসেবে বসার জায়গা বা দর্শকদের সামনে নিজের অভিজ্ঞতা শেয়ার করার জন্য একটু সময়

- স্থানীয় জনগণ ও নেতৃত্বের কাছে পৌঁছানোর জন্য স্থানীয় মিডিয়া, প্রিন্ট অডিও ভিসুয়ালগুলিতে অনুষ্ঠানের যথাযথ প্রচার করুন।
- অনুষ্ঠানটি হয়ে যাওয়ার পর আয়োজক কমিটিকে একটি মিটিং ডাকতে হবে যাতে বিভিন্ন দল আসে। সকলের সামনে রিপোর্ট পেশ ও অনুষ্ঠান সম্পর্কে তাদের গঠনমূলক প্রতিক্রিয়া নেওয়ার জন্য - কী ভালো হয়েছে এবং কী আরও ভালো হওয়া উচিত। এটি পরবর্তী সামাজিক অনুষ্ঠান আয়োজন করার ক্ষেত্রে সাহায্য করবে।
- তথ্য পেশ করা শিক্ষা এবং যোগাযোগ মেট্রিয়ালস যেমন - পোস্টার, লিফলেট, প্রচারপত্র, ব্রসিওর, সাফল্যের বুকলেট। সোসাল মিডিয়াতে এগুলি শেয়ার করলে বাইরের জগতের সঙ্গে যোগাযোগ বাড়ে। এই জিনিসগুলি কমিউনিটি সদস্যরা নিজেরাই নির্দিষ্ট সময় অন্তর প্রকাশ করবে। যুব সমাজকে এই বিষয়গুলি প্রচারের জন্য ট্রেনিং দেওয়া যেতে পারে।
- জনগণের স্বীকৃতি অনুষ্ঠান পরিচালনা করার জন্য সুযোগ খুঁজুন।
- কমিউনিটি সদস্যদের সর্বাধিক অংশগ্রহণ নিশ্চিত করুন কারণ, জনসাধারণ উৎসব উদযাপন ও অনুষ্ঠান করতে ভালোবাসে।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

সহায়ক উপদেশঃ

- কমিটিতে পুরুষ, মহিলা শিশু ও PWD-এর সদস্যের একজন প্রতিনিধি থাকতে হবে। প্রত্যেকের মতামত শোনার বিষয়টি নিশ্চিত করুন।
- প্রত্যেকের কথা ও মতামত শোনা, পরামর্শ নেওয়ার মতো যথাযত পরিস্থিতি তৈরি করতে হবে।
- কমিউনিটি সদস্যদের উৎসাহ দিন এই বিষয়ে তাদের সময়, প্রচেষ্টা, সম্পদ এই অনুষ্ঠানের জন্য দিতে। এতে এই ধরনের অনুষ্ঠানে তাদের অধিকার জন্মাবে, যা সাফল্যের কারণ হতে পারে।
- একাধিক ইভেন্ট থাকলে আয়োজক কমিটি গঠন করার পদ্ধতি পালটাতে হবে তাতে কমিউনিটির প্রত্যেকের অনুষ্ঠান আয়োজনের মাধ্যমে ম্যানেজমেন্ট স্কিল বাড়বে।
- যুব কমিটিগুলিকে কমিউনিটি অ্যাচিভমেন্টকে প্রদর্শন করার জন্য শিক্ষা ও প্রচারমূলক উপাদান তৈরি ও সোসাল মিডিয়াতে তার প্রচার করতে উৎসাহ দিন।
- কমিটি গঠন করে, নানান শিক্ষামূলক উপকরণ তৈরি করে প্রচার চালাতে হবে ও সোসাল মিডিয়াতেও তার প্রচার চালাতে হবে।
- একটি ওয়েবসাইট ব্যবহার যোগ্য মাধ্যম হতে পারে, যার মাধ্যমে বিশ্বের দর্শক সাথে সাফল্যের গল্প শেয়ার করা, যোগাযোগের সূত্র ও একসাথে কাজ কাজ করার ক্ষেত্র তৈরির জন্য।

- সম্ভাবনাময় যুবকদের একটি লোগো তৈরি করতে উৎসাহিত করুন, যা পরে সম্প্রদায়ের পরিচয় বহন করবে এবং তাদের দৃষ্টিভঙ্গি জানাবে। জনসাধারণের স্বীকৃতি পেতে লোগোটি জনপ্রিয় করুন।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

প্রয়োজনীয় সাবধানতাঃ

- শ্রেষ্ঠ ব্যক্তি বা ইভেন্ট পছন্দ করতে যেন পরিচালক সংস্থা নিজে বিচারকের ভূমিকা পালন না করে, সব সময় সম্প্রদায়ের সদস্যদের ও দলগুলিকে বিচারকের কাজ করতে দিন।
- অনুষ্ঠানের মূল কেন্দ্রবিন্দু যেন কখনোই বাইরের সংস্থার কর্তা বা সরকারি কর্মকর্তাদের বা আমন্ত্রিত বিশেষ অতিথির দিকে না যায়। গোষ্ঠীর লোকজনের মধ্যেই যারা ইভেন্টের নেতৃত্ব দিয়েছেন বা স্থানীয় গন্যব্যক্তি এবং যারা অবদান দিয়েছেন তাদের মধ্যের কেউ হতে হবে।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)

সূচকঃ

-গুলি উৎসব উদযাপনের অনুষ্ঠান করা হয়েছে।
-গুলি গোষ্ঠী ও গোষ্ঠীর সদস্যরা অনুষ্ঠান পরিকল্পনায় সক্রিয় ভাবে যুক্ত ছিল।
- জন কমিউনিটির সদস্য নিজেদের মূল্যবান সময়, মানব সম্পদ, চাঁদা দিয়ে বা সহানুভূতি দিয়ে অনুষ্ঠানের পাশে থেকেছে।
-জন কমিউনিটির সদস্য অনুষ্ঠানে এসেছেন ও অংশগ্রহণ করেছে।
- গুলি অন্যান্য সহযোগী সংস্থা ও প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থাগুলি অনুষ্ঠানে অংশগ্রহণ করেছে।
-জন স্থানীয় গন্যব্যক্তিকে চিহ্নিত করা হয়েছে, ওদের পুরস্কৃত করা হয়েছে।
-গুলি নতুনগোষ্ঠী এই অনুষ্ঠান থেকে অনুপ্রেরণা পেয়ে নিজেদের ক্ষেত্রে একই ধরনের কাজ করতে চেয়েছে।
- গুলি নতুন যোগাযোগ তৈরি করা সম্ভব হয়েছে অনুষ্ঠানের মাধ্যমে।
-(প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)।

সম্প্রদায় দ্বারা স্বীকৃত এবং পুরস্কৃত ব্যক্তিদের তালিকাঃ

ক্রমিক সংখ্যা	নাম	ব্যক্তিগত বিবরণ বয়স/ লিঙ্গ/ পেশা/ ঠিকানা	নির্দিষ্ট অবদান	প্রভাব
১				
২				
৩				
৪				

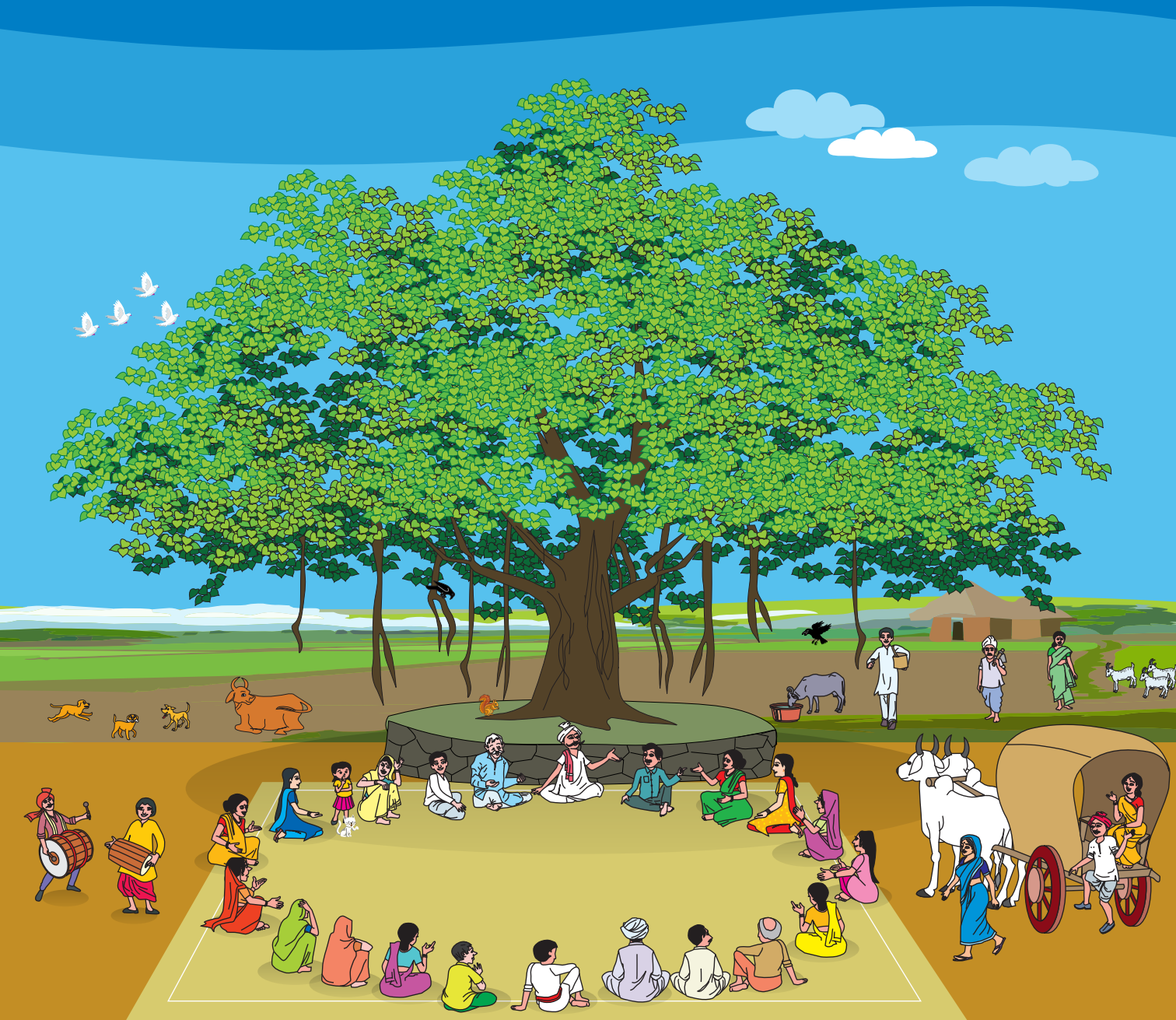
সম্প্রদায় দ্বারা স্বীকৃত এবং পুরস্কৃত দল / গোষ্ঠীর তালিকাঃ

ক্রমিক সংখ্যা	দলের নাম	বিবরণ- সদস্য সংখ্যা, কবে গঠিত হল, কার্যক্রম	নির্দিষ্ট অবদান	প্রভাব
১				
২				
৩				
৪				
৫				

আলোচনা করার জন্য প্রশ্ন-

- পুরস্কৃত করার জন্য, গোষ্ঠীর সদস্যদের দ্বারা চিহ্নিত ও গ্রুপের ব্যক্তিদের শনাক্ত করার মানদণ্ড উন্নত করার কোন প্রক্রিয়া অনুসরণ করা হয়েছিল?
- সম্প্রদায় কী প্রত্যেক গ্রুপের সদস্যদের অনুষ্ঠান পরিকল্পনা ও পরিচালনাতে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে সক্ষম হয়েছিল? এবং যদি করে থাকে তাহলে এই ধরনের অভ্যাস কী করে গড়ে তুললো?
- এই সামাজিক অনুষ্ঠান করতে কী কী অসুবিধা হয়েছিল এবং তা কীভাবে সামলানো হয়?
- এই অনুষ্ঠানটি কী ধরনের সামাজিক প্রভাব ফেলেছিল -স্থানীয় নেতৃত্বের উপর বা সদস্যদের উপর?
- এই অনুষ্ঠান উৎযাপন মধ্যে দিয়ে কমিউনিটির সদস্যরা কী ধরনের শিক্ষা লাভ করেছেন?
- বৃহৎ শ্রেণীর দর্শদের কাছে কমিউনিটির সাফল্যকে দৃশমান করে তোলার জন্য কী কী শিক্ষামূলক উপকরণ তৈরি করা হয়েছিল?
- অনুষ্ঠানে উপস্থিত হওয়ার পর সরকারি আধিকারিক ও স্থানীয় রাজনৈতিক নেতৃবৃন্দ এবং অর্থিতিদের প্রতিক্রিয়া কী ছিল?
- ----- প্রয়োজন মতো সংশোধন সাপেক্ষ।

সঞ্চালক সংস্থার ভূমিকার পরিবর্তন



সঞ্চালক সংস্থার ভূমিকার পরিবর্তন

উদ্দেশ্যঃ

কমিউনিটি মোবাইলইজেশন প্রক্রিয়াটির মৌলিক উদ্দেশ্য হলো, গোষ্ঠী সদস্যরা স্বাধীন এবং সম্মিলিত ভাবে একটি সুসংবদ্ধ ও নিয়মতান্ত্রিক পদ্ধতিতে স্থায়ী উন্নয়নের পরিকল্পনা ও তার প্রয়োগ করতে পারবেন। এই জন্য তাদের দক্ষ করে তোলা হয় ও পর্যায়ক্রমে উন্নয়নের কৌশলগুলি অভিহিত করা হয়। এই পুস্তিকার মধ্যে প্রতিটি ধাপ ব্যাখ্যা করা আছে এবং এটা বারে বারে উল্লেখ করা আছে যে, যখন প্রক্রিয়াটি কমিউনিটির দল, CBO-গুলি এবং কমিউনিটি সদস্যরা নিজস্ব বলে চালনা করবে, তখন সঞ্চালক বা পরিচালক সংস্থা শুধুমাত্র সঞ্চালক বা পরিচালকের ভূমিকায় পালন করবে। যখনই কমিউনিটি সদস্যরা কমিউনিটিকে নেতৃত্ব দেওয়ার আত্মবিশ্বাস অনুভব করবে, বাধ্যতামূলক ভাবে সঞ্চালক বা পরিচালক সংস্থাকে ভূমিকা পরিবর্তন করে নিতে হবে কমিউনিটি সদস্যদের উন্নতি এবং পরিনতির প্রশংসা ও স্বীকৃতি হিসেবে। এই সন্ধিক্ষণকে বলা হয় ‘নেতৃত্ব বদল’ বা ফেজ আউট।

চলে যাওয়া বা সরে যাওয়া, ভূমিকার পরিবর্তনের বিষয়টিকে ঠিক ভাবে ব্যাখ্যা করে না। কোনো রকম শাব্দিক তর্কের মধ্যে না গিয়ে এই পুস্তিকার উদ্দেশ্য হিসেবে এই হ্যাণ্ডবুকের লেখক বলতে চান, এই সন্ধিক্ষণ আসলে নেতৃত্ব বা ক্ষমতার ভরকেন্দ্রের পরিবর্তন নয়। এটি আসলে সুবিধাপ্রদানকারী সংস্থার ভূমিকা পরিবর্তন। কমিউনিটির দৃষ্টিভঙ্গীতে এই

ধাপটি হলো, কমিউনিটির দ্বারা স্থায়ী উন্নয়ণ পরিকল্পনা ও পরিচালনার কর্মদক্ষতা অর্জন। পরিবর্তনের এই অধ্যায়টিকে দৃষ্টান্ত হিসেবে মনে রেখে, কমিউনিটির সাথে সাথে পরিচালক সংস্থারও এখন নিজেদের নতুন ভূমিকার ব্যাখ্যা করা ও পুরো বিষয়টিকে চেলে সাজানোর সময়। তার মানে এই নয় যে, সম্পর্কের সম্পূর্ণ বিচ্ছেদ, এটা কাম্যও নয়, মানবিকও নয়। যখন স্বাভাবিক ভাবে সম্পর্কের পরিবর্তন হবে এবং সেটি এগিয়ে যাবে তখন স্বাভাবিক ভাবে ধীরে ধীরে পরিচালনার ক্ষেত্র থেকে পরিচালক সংস্থাকে সরে আসতে হবে। প্রকল্পের সূচনাপর্বে এই সংস্থার যে দৈনন্দিন ভূমিকা ও দায়-দায়িত্ব ছিল, সদস্যদের ক্ষমতায়ন ও উন্নয়নের মাধ্যমে তার আবসান ঘটে। জনগোষ্ঠী নিজেই স্বনির্ভর হয়ে স্বাধীনভাবে সুস্থায়ী উন্নয়নের পরিকল্পনা গ্রহণ করতে সক্ষম হয়ে ওঠে। তবে সুবিধাপ্রদানকারী সংস্থার সঙ্গে তাদের সম্পর্কচ্ছেদ হয় না কেবল মাত্র ভূমিকার বদল হয়। সংস্থাটি তখন প্রয়োজন অনুসারে পারামর্শদাতার ভূমিকা পালন করে।

নকশা ও বাস্তবায়নঃ

কৌশল পরিবর্তন অবশ্যই সামগ্রিক নক্সার একটি অংশ হতে হবে এবং এটি প্রকল্পের শুরুতেই ধারণার মধ্যে রাখতে হবে। যদিও এটি শুরুতে জনসাধারণের কাছে প্রকাশ করা নাও হতে পারে। তবে প্রক্রিয়াটি সচেতনভাবে শুরু করতে হবে যখন সম্প্রদায়কে সুসংহত করার প্রক্রিয়া চূড়ান্ত হয় এবং দল ও গনসংগঠন একসঙ্গে কাজ করার পদ্ধতি সম্পর্কে সম্পূর্ণ বুঝতে শুরু করে। এই প্রক্রিয়া কমপক্ষে তিনবছর সময় নেয়।

এগিয়ে যাওয়ার উপায়ঃ

- সংগঠনের ভূমিকার পরিবর্তন সম্পর্কে গ্রুপগুলির সঙ্গে আলোচনা ও প্রয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা করুন এবং এটিকে পরিনত হওয়ার লক্ষন হিসেবে ব্যাখ্যা করুন। গোষ্ঠীসদস্যরা কোনোরূপ বাইরের সংস্থার সাহায্য ছাড়াই কীভাবে নিজস্ব স্থায়ী উন্নয়নের পরিকল্পনার প্রস্তুতি ও কৌশল ঠিক করবে, সেটা তাদের উপর ছেড়ে দিন।
- ফেজ আউট পরিকল্পনা সম্পর্কে কমিউনিটি সদস্যদের সঙ্গে বিস্তারিত আলোচনার পরিকল্পনা করুন ও যখন কমিউনিটির সদস্যরা আত্মবিশ্বাসের সাথে নিজেদের ডিউটির বেড়া ভেঙে কাজের কৌশল ও ভূমিকা নির্ণয় করবে।
- প্রক্রিয়ার শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত অত্যন্ত ধীরে করতে হবে, কারণ দল, CBO-গুলি বা বা কমিউনিটির নেতৃত্ব স্থানীয় কেউ বা পরিচালক সংস্থার কোনো সদস্য আবেগীয় জনিত কারণে বিষয়টি সমস্যাই পড়তে পারে।
- পরিকল্পনা দুটি পর্যায়ে হতে পারে- রূপান্তর পর্ব এবং সংস্থার / CBO-এর পরিবর্তিত ভূমিকার পর্ব।
- একবার সুবিধাপ্রদানকারী সংস্থার ভূমিকা পরিবর্তন পর্যায়ক্রম চূড়ান্ত হয়ে গেলে সেটা কমিউনিটি, অন্যান্য সহযোগী সংস্থার মধ্যে প্রচার করুন।

- এই প্রক্রিয়াটি চলার সময় যেখানে যেখানে পরিচালক সংস্থাটির ভূমিকা আছে তার একটি তালিকা তৈরি করুন এবং এর পরিবর্ত খুঁজে বার করুন- কোনো সরকারি প্রকল্প বা অন্য কোনো সংস্থার মধ্যে দিয়ে যাতে কমিউনিটির এবং নেতৃত্বের ভূমিকাকে বাড়িয়ে তুলবে। ক্রমাগত ভাবে বিষয়টির উপর নজর রাখুন ও এটি বাস্তবায়ন করুন যাতে সম্প্রদায়ের সদস্যরা ভবিষ্যতের ফলাফল আন্দাজ করতে পারেন এবং আত্মবিশ্বাসী বোধ করে।
- প্রতি পদে সদস্যদের মতামত নিন। যতক্ষণ না সবাই মিলে এক মতে আসা যাচ্ছে, ক্রমাগত দলের নেতাদের সাথে আলোচনা করুন, ফেজ আউট বা এর পরে কী ভাবে পরিচালক সংস্থার সাহায্য তারা চায়ছে। এটা হতে পারে শুধুমাত্র পরামর্শদানকারী সংস্থা হিসেবে বা পরিচালনার নির্দিষ্ট ভূমিকা অথবা নেটওয়ার্কিং সংস্থা বা অন্য কিছু। সদস্যদের যার যে ভূমিকাই হোক না কেন তাদের মধ্যে কাজের বিষয়ে একটি পরিষ্কার ধারণা এবং সাধারণ বোঝাপড়া থাকা দরকার।
-(সংযোজন বা বিয়োজন করুন পরিবেশ পরিস্থিতি অনুযায়ী)

সহায়ক উপদেশঃ

- প্রকল্পের শুরু এবং শেষের পরিস্থিতিকে সদস্যদের সামনে তুলনামূলক ভাবে তুলে ধরুন। যাতে তাদের সামনে পরিবর্তনের বিষয়টি পরিষ্কার ভাবে ভেসে ওঠে, এতে অবস্থার পরিবর্তন যেটা হয়েছে সেটা এগিয়ে নিয়ে যেতে পারে।
- ‘স্মৃতি সতত সুখের’ এটা উৎপাদন করুন – সদস্যদের পুরাতন দিনের কথা বলতে বলুন এতে ফেজ আউট বিষয়টি ভালো ভাবে হওয়া সম্ভব।
- ফেজ আউট (Phase Out) পরিকল্পনা গতিশীল হওয়া দরকার যা সংগঠন ও কমিটি প্রতি ছয় মাস অন্তর কাজ পুনর্বিবেচনা করবে ও পরিবর্তিত কৌশল নেবে।
- গোষ্ঠীকে সুসংহত করার ৮-৯ বছর ধরে চলা প্রক্রিয়ায় অন্তত ৩ বছর সংগঠনের ভূমিকা রূপান্তর নিয়ে বোঝার চেষ্টা করুন। তারপরেই নতুন ভূমিকা গ্রহণ করুন।
- (প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)।

প্রয়োজনীয় সাবধানতাঃ

- সবসময়ই ক্রমাগত থেকে যাওয়ার কারণ থাকবে, তা না করে তাদের স্বনির্ভর করার চেষ্টা করা।
- হঠাৎ করে বেরিয়ে আসবেন না।
- সাংগঠনিক কোনো ধারণা চাপিয়ে দেবেন না, ক্ষমতার ভারকেন্দ্রের পরিবর্তন (Phase out) পর্বের পর কোনো প্রতিশ্রুতি দেবেন না।
- (প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ)।

সূচকঃ

-গুলি গ্রুপ এবং CBO পর্যায়ক্রমে কৌশল (Phase Out Strategy) সম্পর্কে অবহিত করা হয়েছে।
-গুলি গোষ্ঠী ও CBO স্বাধীনভাবে বিকাশের প্রক্রিয়াকে এগিয়ে নিয়ে যেতে প্রস্তুত।
-গুলি গোষ্ঠী ও CBO সুবিধা প্রদানকারী সংস্থার সঙ্গে যৌথভাবে ফেজ আউট এর একটি বিশদ পরিকল্পনা তৈরি করেছে।
-গুলি গ্রুপ ও CBO স্থায়ী পরিকল্পনা পদ্ধতিকে গ্রহন করেছে ও বাস্তবায়নের জন্য কাজ শুরু করেছে।
-গুলি গ্রুপ ও CBO স্থায়ী পরিকল্পনা চালিয়ে যাওয়ার জন্য আর্থিক দায় এবং পদ্ধতির দায় নিয়েছে।
-গুলি গ্রুপ, CBO ও অন্যান্য সদস্যরা তাদের দায়িত্বগ্রহণ নিয়ে গর্বিত।
-গুলি গ্রুপ এবং CBO সঞ্চালক সংস্থাটির নতুন ভূমিকাকে সঠিক পদক্ষেপ বলে স্বীকৃতি দিয়েছে।
- ----- প্রয়োজন অনুসারে সংশোধন সাপেক্ষ।

ক্ষমতার ভরকেন্দ্র পরিবর্তনের ফলাফলঃ

ক্রমিক সংখ্যা	প্রতিষ্ঠানের মূল অবদান	স্থায়ী পরিকল্পনা ও সম্প্রদায়ের প্রক্রিয়া	দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি/ গোষ্ঠী/ এজেন্সি
১	প্রশিক্ষণ ও ক্ষমতা বৃদ্ধি		
২	সরকার ও অন্যান্য সংস্থার সঙ্গে অ্যাডভোকেসি		
৩	সহযোগিতা, নেটওয়ার্কিং এবং জোট		
৪	এক্সপোজার ও একে অপরের থেকে শেখার সুযোগ		
৫	ক্রিয়া প্রতিফলন এবং শেখার প্রয়োগ		
৬	প্রক্রিয়ার ডকুমেন্টেশন		
৭	মানবসম্পদ সুসংহত করণ		
৮	আর্থিক সংস্থান করা		
৯	উদযাপন ও অনুষ্ঠান		
১০	ভাগ করে নেওয়া শেখা		
১১	অন্যান্য		

আলোচনার জন্য প্রশ্ন (কর্মের প্রতিফলন ও ভাগ করে নেওয়া):-

- বেশিরভাগ গ্রুপ এবং CBO-গুলি নিয়ম পরিবর্তন করার উদ্দেশ্য এবং যুক্তি বুঝতে পেরেছিল?
- বাইরের স্টেক হোল্ডারদের প্রতিক্রিয়া কী ছিল যখন ক্ষমতা রূপান্তর পরিকল্পনা ভাগ করা হয়েছিল?
- পরিবর্তিত পরিকল্পনার কোন অংশটি কার্যকর করা সবচেয়ে কঠিন এবং কেন?
- কোন বিষয় নিয়ে কাজ করতে সম্প্রদায়টি আত্মবিশ্বাসী ছিলেন? কোন কাজ করতে তারা দ্বিধা বোধ করেছেন?
- এই পুস্তিকাটি জনগোষ্ঠী সঞ্চালনা প্রক্রিয়ার কাজে যুক্ত সমাজসেবীদের সহজপাঠ হিসেবে উপস্থাপন করা হয়েছে। অভিজ্ঞতা থেকে শিক্ষা নিয়ে এই পুস্তিকাটি চারটে মূল স্তরের উপর দাঁড় করানো হয়েছে। এই ১২টি প্রক্রিয়া তৈরির সময়, চারটি স্তরকে ভিত্তি হিসেবে রাখা হয়েছে। স্তরগুলিকে শক্তিশালী করতে অগ্রগতি মূল্যায়ণ করার জন্য সূচকগুলি তৈরি করা হয়েছে।
- প্রথমত, এই পুস্তিকাতে স্বজ্ঞানেই জনগোষ্ঠীর সদস্যদের চালকের আসনে বসানো হয়েছে। অন্য সকলকে, যেমন - স্বেচ্ছাসেবী সংগঠন, অ্যানিমেটর, সমাজ সেবক, প্রশিক্ষকদের কেবল সঞ্চালকের ভূমিকা গ্রহণ করার জন্য আমন্ত্রণ জানান হয়েছে।
















2019
 2019



উপসংহারঃ

এই পুস্তিকাটি কমিউনিটি ডেভেলপমেন্ট প্রক্রিয়ার কাজে যুক্ত সমাজসেবীদের সহজপাঠ হিসেবে উপস্থাপন করা হয়েছে। অভিজ্ঞতা থেকে শিক্ষা নিয়ে এই পুস্তিকাটি চারটে মূল স্তরের উপর দাঁড় করানো হয়েছে। এই ১২টি প্রক্রিয়া তৈরির সময়, চারটি স্তরকে ভিত্তি হিসেবে রাখা হয়েছে। স্তরগুলিকে শক্তিশালী করতে অগ্রগতি মূল্যায়ণ করার জন্য সূচক তৈরি করা হয়েছে।

প্রথমত, এই পুস্তিকাতে স্বজ্ঞানেই জনগোষ্ঠীর সদস্যদের চালকের আসনে বসানো হয়েছে। অন্য সকলকে, যেমন- স্বেচ্ছাসেবী সংগঠন, অ্যানিমেটর, সমাজ সেবক, প্রশিক্ষকদের কেবল সঞ্চালকের ভূমিকা গ্রহণ করার জন্য আমন্ত্রণ জানান হয়েছে। যদিও এটি কাগজে কলমে নীতিগত ভাবে অনেকের কাছে গ্রহণযোগ্য কিন্তু কাজের বেলা ভুলিকা ঠিক বিপরীত হয়ে যায়। যদিও অনেকে বলেন যে, সামাজিক বৈষম্য, অবহেলা, অর্থনৈতিক বঞ্চনা, সাংস্কৃতিক বিচ্ছিন্নতা, রাজনৈতিক বৈরিতা এসব এতটাই মানুষের রক্তে রক্তে চুকে গেছে যে শহর এবং গ্রামের অধিকাংশ মানুষ এগুলো স্বাভাবিক বলে মেনে নিয়েছে। এ বিষয়ে চুলচেড়া বিশ্লেষণ ও প্রশ্ন করার ক্ষমতা হারিয়েছে। এরসাথে যুক্ত হয়েছে অধিকাংশ মানুষের শিক্ষার অভাব, দক্ষতার অভাবে, পারদর্শীতার অভাব ও উৎসাহ। তাই জনগোষ্ঠীর সদস্যদের চালকের আসনে

বসানোটা বেশ ঝুঁকিপূর্ণ। কারণ অনেকেই সেখানে শুধু থাকার জন্যই থাকবে, পরিবর্তন আনার জন্য নয়। এই যুক্তিটা আংশিক ভাবে যুক্তিযুক্ত, তবে এর অন্য একটি দিকও সমাজ জীবনে আছে। জনগোষ্ঠীর সদস্যরা নিজেদের জীবনমানের উন্নয়ন ঘটানোর জন্য সচেতন, এটা অস্বীকার করার উপায় নেই। চরম দুর্দশার মধ্যেও ভালো দিন আসবে এই আশায় তারা বুক বাঁধে। নানান সমস্যার মধ্যেও তারা সংহতি, ভ্রাতৃত্ববোধ, সহযোগিতা, ভাগ করে নেওয়া ও গরীবের প্রতি দরদ এই সব মূল্যবোধ নিয়ে বেঁচে থাকে। কমিউনিটি মোবিলাইজেশনের প্রধান উদ্দেশ্য হচ্ছে কোনো সাধারণ গতানুগতিক প্রস্তাব না দিয়ে, জনগোষ্ঠীর মধ্যে থেকেই তাদের সম্মিলিত বুদ্ধি, চিন্তা, চেতনাকে কাজে লাগিয়ে তাদের মধ্যে থেকে শ্রেষ্ঠটা বার করে নিয়ে আসা কারণ, দিনের শেষে জনগোষ্ঠীর উন্নয়নে চিরস্থায়ী কর্তৃত্ব যাদের হাতে থাকে তারা হলো এই জনগোষ্ঠী।

দ্বিতীয়ত, উন্নয়ন প্রক্রিয়ার মডেলে এই ইচ্ছাকৃত পরিবর্তন আনা হয়েছে। এই মডেল সেবা থেকে দারিদ্র দূরীকরণ প্রোগ্রাম, সেখান থেকে অধিকারভিত্তিক সামাজিক কর্মকাণ্ডের মডেলের দিকে যাচ্ছে। এ কথা ঠিক যে অসহায় ব্যক্তির যত্নের ব্যাপারে কোনো আপোষ করা উচিত নয়। জোর দেওয়া হচ্ছে গোষ্ঠীর সম্মিলিত বুদ্ধি, বৃত্তি, চিন্তা, চেতনাকে, সাথে নাগরিক হিসাবে তাদের উপযুক্ত শক্তির ওপর, যাতে তারা যেখানে বসবাস করে সেখানে, ক্ষমতায় বস্থান করা মানুষের সাথে সরাসরি দর-কষাকষি করতে পারে। আজকের এই যুগে যেখানে উদারীকরণ, বেসরকারীকরণ, বিশ্বায়ন আমাদের গ্রাস করেছে, সেখানে রাষ্ট্র তার সাংবিধানিক দায়িত্ব ও কর্তব্য থেকে মুখ ফিরিয়ে নিচ্ছে, সেখানে নাগরিকদের উন্নয়নমূলক কর্মকাণ্ডে মূলস্থান গ্রহণ করা, আরও বেশি গুরুত্বপূর্ণ।

তৃতীয়ত, কৌশল হচ্ছে জনগোষ্ঠীর নেতৃত্বাধীন প্রক্রিয়াকে সুনিশ্চিত করা। এই প্রক্রিয়াকে সঞ্চালিত করার জন্য জনগোষ্ঠী ভিত্তিক সংগঠন গড়ে তোলা জরুরী। জনগোষ্ঠীর সদস্যদের এই ভাবে মোবিলাইজড করা হয় যাতে তারা উদ্দেশ্য ও মূল্যবোধের বিষয়ে একটি অভিন্ন লক্ষ্যে অবিচল থাকতে পারে। সদস্যদের তৈরি করা হয়, প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়, জ্ঞান ও দক্ষতা ক্ষেত্রগুলিতে ক্ষমতায়ন করা হয়। যাতে তারা স্বজ্ঞানে গণতান্ত্রিক পদ্ধতিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারে। এই ক্ষেত্রে প্রক্রিয়ার ধাপগুলি, প্রক্রিয়ার পরিণতির মতোই গুরুত্বপূর্ণ। সাফল্যের গল্প যেমন প্রয়োজন তেমনি প্রয়োজন অভিজ্ঞতা থেকে শিক্ষা লাভ করা। এই শিক্ষা যদি জনগোষ্ঠী আত্মস্থ করতে পারে তাহলে তারা, প্রকৃত ক্ষমতার অধিকারী হবে এবং স্বাধীনভাবে নিজেদের এগিয়ে নিয়ে যেতে পারবে। জনগোষ্ঠীর সদস্যদের উচিত এই প্রক্রিয়াগুলিকে নিজেদের বলে মনে করা এবং প্রতিটা পদক্ষেপে নিজেদের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা। জনগোষ্ঠীর প্রতি ধৈর্য্য, অধ্যাবসায় এবং সংবেদনশীলতা জরুরী।

চতুর্থত, উন্নয়ন প্রক্রিয়া কেবল একটি অর্থনৈতিক প্রশ্ন নয়। এটি হচ্ছে মানসিকতা ও

সংস্কৃতির পরিবর্তন এবং একই সাথে স্বপ্ন দেখার ক্ষমতা তৈরি করা। সাধারণ মানুষকে বহু বছর ধরে এক শ্রেণীর সমাজ নানা ভাবে উপযুক্ত মূল্য না দিয়ে ব্যবহার করেছে, এই ভেবে যে ‘তারা কোনো কাজে লাগে না’, ‘তারা মাতাল’, ‘তারা অবজ্ঞার পাত্র’, কখনো কখনো ‘দুষ্কৃতি’। এই মানুষগুলির প্রতি সমবেদনা পূর্ণ আচরণ দরকার। এদের মধ্যে ইতিবাচক চিন্তাভাবনা, আত্মসমর্থন, অন্যদের মান্যতা দেওয়া, স্বেচ্ছাসেবা, দান, সহযোগিতা, ভাগ করে নেওয়ার প্রবণতা ইত্যাদি চিন্তাধারা যদি গড়ে তোলা যায় তাহলে তার ফল হবে অভাবনীয়। দীর্ঘমেয়াদি এই প্রক্রিয়া তখনই স্থায়ী হবে, যখন কমিউনিটির সদস্যরা স্বীকৃতি পাবে, নতুন চিন্তা ভাবনা নিয়ে পরীক্ষা করার সুযোগ পাবে, তাদের অবদানের জন্য প্রশংসা পাবে, জনসমক্ষে পুরস্কৃত হবে এবং তাদের সাফল্যের কথা অন্যেরা দেখতে ও জানতে পারবে। এ কাজগুলি হল মহামূল্যবান।

কোভিড ১৯ দেশের উন্নয়ন চিত্রকে কঠোরভাবে প্রভাবিত করেছে। বেকারত্ব, নিরাপত্তা, অন্যান্য নানান ধরণের চাপে পড়ে অন্যত্র পলায়ন, নিজের গ্রামে ফিরে যাওয়া, রাষ্ট্রের সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থা থেকে মুখ ফিরিয়ে নেওয়া, শ্রমিক আইনকে দুর্বল করা - এসবের ফলে ইতিমধ্যেই বহু গরিব ও নিম্নমধ্যবিত্ত শ্রেণীর মানুষকে গভীর সমস্যার মধ্যে ঠেলে দিয়েছে। নাগরিকরা সরকারের দ্বিচারিতা বুঝতে পারছে। মানুষ গোপন রাজনৈতিক এবং অনৈতিক অভিসন্ধি উপলব্ধি করতে পারছে, দেখতে পাচ্ছে দেশের আইনসভা, আমলাতন্ত্র, বিচার বিভাগ এর সাথে বণিক শ্রেণীর মধ্যে অসাধু আঁতাত। দেশে ও বিদেশে নব্য উদারপন্থা তাদের হতাশ করছে। এই যে শূন্যতা তৈরি হয়েছে তা মানুষের কণ্ঠস্বর দিয়ে পূর্ণ করতে হবে। এই মানুষগুলোর দাবি, নাগরিক হিসেবে সম্মানজনক জীবন ধারণ এবং পরিবেশবান্ধব স্থায়ী জীবনযাপন। এই নতুন কোভিড পরবর্তী সময়ে আগের চেয়েও বেশি করে মানুষের নেতৃত্বাধীন কমিউনিটি মোবাইলাইজেশনের কাজ তাৎপর্য লাভ করবে যাতে সম্মিলিত ভাবে দর কষাকষির এক নতুন সময়ের সূচনা হবে।



||| Select Bibliography

Boud, D., and N. Miller. (1997). *Working with Experience: Animating Learning*. London: Routledge

Dernbach, J. C. (2003). 'Achieving sustainable development: The Centrality and multiple facets of integrated decision-making'. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 247-285.

Gerard McElwee et. al. (2017). "Conceptualising animation in rural communities: The Village SOS case".

Gibbs, G., (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford.

Heinrich C. J., (2002). "Outcomes-based Performance Management in the Public Sector: Implications for Government Accountability and Effectiveness". *Public Administration Review*, Vol. 62, No. 6, pp. 712–725.

Kenny, S. (2007). *Developing Communities for the Future* (3rd ed.). South Melbourne: Thompson.

Kovach, Margaret. (2009). *Indigenous methodologies. Characteristics, conversations and contexts*. Toronto: University of Toronto Press. p. 171.

Osborne, S. (2002). *Public Management – A Critical Perspective*, London: Routledge.

Schnarch, B. (2004). Ownership, control, access, and possession (OCAP) or self-determination applied to research: A critical analysis of contemporary First Nations research and some options for First Nations communities.

Smith, R. (2013). “Developing and Animating Enterprising Individuals and Communities: A Case Study from Rural Aberdeenshire, Scotland.” *Journal of Enterprising Communities, People and Places in the Global Economy* 6 (1): 57–83.

Spivak, G.C. (1988). *Can the Subaltern Speak?* Basingstoke: Macmillan, 1988.

Stoddart, H. (2011). *A Pocket guide to sustainable development governance*. Stakeholder Forum.

Strauss, Anselm L. (1978). “A Social World Perspective”, *Studies in Symbolic Interaction* 1: 119-128.



ডঃ জোসেফ জেভিয়ার এস জে

মানবাধিকারে মাস্টার্স, মানবাধিকার ও অপরাধতত্ত্বে পি এইচ ডি। ২০০১-২০০৭ পর্যন্ত তিনি দক্ষিণ এশিয়ায় জেসুইটস্ ইন সোশাল অ্যাকশন-এ সেক্রেটারি হিসেবে কাজ করেছেন। ২০১২-২০১৫ পর্যন্ত তিনি আই এস আই, দিল্লিতে এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টর হিসেবে কাজ করেন এবং ‘সোশাল অ্যাকশন’ ত্রৈমাসিক জার্নালের সম্পাদক হিসেবে দায়িত্ব পালন করেন। ২০১৭-২০১৯ তিনি রোমে, জেসুইট রিফুইজি সার্ভিস-এ ডেপুটি ইন্টারন্যাশনাল ডিরেক্টর-এর পদে নিয়োজিত ছিলেন। তিনি পাঁচটি বই লিখেছেন, খ্যাতনামা জার্নালে তাঁর ২০টিরও বেশি লেখা প্রকাশিত হয়েছে এবং তিনি ৬টি গবেষণাধর্মী মূল্যায়নের কাজ পরিচালনা করেন। ‘লোক মঞ্চ’-এর অন্যতম প্রতিষ্ঠাতা তিনি। তিনি গবেষণা পদ্ধতি, কৌশলগত পরিকল্পনা এবং সংগঠনের উন্নয়ন প্রক্রিয়ার উপর কর্মশালা পরিচালনা করেন। ‘পলিসি অফ দালিত এমপাওয়ারমেন্ট ইন দা ক্যাথোলিক চার্চ ইন ইন্ডিয়া: অ্যান এথিকেল ইমপেরেটিভ টু বিন্ড ইনকুসিভ কমিউনিটিস’-এর তিনি ছিলেন প্রধান সম্পাদক। বর্তমানে তিনি ইন্ডিয়ান সোশাল ইনস্টিটিউট বেঙ্গালুরু-র ডিরেক্টর।



শ্রীমতি শ্রীবিদ্যা সাইনাথান

বায়োকেমিস্ট্রি এবং সোশিওলজিতে মাস্টার্স। উন্নয়ন সেক্টরে ১৮ বছরের কাজের অভিজ্ঞতা। তিনি আন্তর্জাতিক স্বৈচ্ছাসেবী সংস্থা কেয়ার ইন্ডিয়া স্বাধীন পরামর্শদাতা হিসেবে এবং স্বাস্থ্য ও পুষ্টি নিয়ে, বিশেষ করে মা ও শিশুর স্বাস্থ্যের উপর ব্যাপকভাবে কাজ করেছেন। কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন উৎপীড়ন নিয়ে সংগঠিত ও অসংগঠিত সেক্টরে মহিলা কর্মীদের নিয়ে কাজ করছেন। তিনি বেশ কয়েকটি বিষয়ের উপর বিশেষ দক্ষতা অর্জন করেছেন। এর মধ্যে রয়েছে, জীবিকা, লিঙ্গ, বয়ঃসন্ধি স্বাস্থ্য, প্রতিবন্ধকতা, সোশাল ইনকুশন, মানসিক ও সামাজিক স্বাস্থ্য। তিনি গবেষণাধর্মী অধ্যয়নও করেছেন। এর মধ্যে রয়েছে প্রোজেক্ট তৈরি, প্রোজেক্ট মনিটরিং সিস্টেম তৈরি, প্রোজেক্টের ফলাফল মূল্যায়ণ, প্রসেস ডকুমেন্টেশন এবং বেস্ট প্র্যাক্টিস চিহ্নিতকরণ।



ডঃ সদানন্দ বাগ

জওহরলাল নেহেরু বিশ্ববিদ্যালয়, নিউ দিল্লি থেকে রাষ্ট্র বিজ্ঞানে পি এইচ ডি। উন্নয়ন সেক্টরে তাঁর ১৩ বছরেরও বেশি অভিজ্ঞতা। তিনি বিশেষভাবে কাজ করেছেন গবেষণা, অ্যাডভোকেসি -ক্যাম্পেন, মানবাধিকার, নারীর ক্ষমতায়ণ, পঞ্চায়েত রাজ প্রতিষ্ঠা, শিক্ষা ও স্বাস্থ্য নিয়ে। তিনি ভারতে রূপায়িত বিভিন্ন সংস্থার জন্য প্রোজেক্ট মূল্যায়নের কাজ করেছেন, যেগুলি মিসেরিওর, জার্মানি ও এস কে এন, নেদারল্যান্ডস-এর দাতা সংস্থার দ্বারা সাহায্যপ্রাপ্ত। বর্তমানে তিনি কারিতাস ইন্ডিয়া, নিউ দিল্লিতে রিসার্চ অ্যান্ড রিসোর্স ডেভেলপমেন্ট-এর ম্যানেজার হিসেবে কাজ করছেন ডেভেলপমেন্ট-এর ম্যানেজার হিসেবে কাজ করছেন।



With financial support of
the Federal Ministry for
Economic Cooperation and Development



Caritas India
CBCI Centre
1 Ashok Place
New Delhi - 110001
www.caritasindia.org

Indian Social Institute
24 Benson Road
Benson Town
Bengaluru - 560046
www.isibangalore.com

