পরিমার্জিত ডিপিএড
প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য মৌলিক প্রশিক্ষণ (বিটিপিটি)

মডিউল ১: বিদ্যালয় উন্নয়নে পেশাদারিত্ব, জবাবদিহিতা ও অঙ্গীকার

উপমডিউল ৪

নেতৃত্ব

প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল

প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর

জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি

প্রাথমিক ও গণশিক্ষা মন্ত্রণালয়

লেখক

মোঃ আব্দুল্লাহ আল মামুন, শিক্ষা অফিসার (প্রশিক্ষণ), প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর

এ কে এম ওবায়েদুল্লাহ, ইন্সট্রাক্টর, ইউআরসি, শ্রীপুর, গাজীপুর

মোঃ আবু তাহের, ইন্সট্রাক্টর, ইউআরসি, কুষ্টিয়া সদর, কুষ্টিয়া

লেখক (পরিমার্জিত সংস্করণ)

মোঃ রনি, ইন্সট্রাক্টর (সাধারণ), পিটিআই, মানিকগঞ্জ

মোঃ খালেদ সফিউল্লাহ জাবেদ, সহকারী উপজেলা প্রাথমিক শিক্ষা অফিসার, হিজলা, বরিশাল

পরিমার্জনে সহযোগিতা

মীর মোঃ আরিফুর রহমান, বিশেষজ্ঞ, জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি, ময়মনসিংহ

তাপস রায় চৌধুরী, ইন্সট্রাক্টর, উপজেলা রিসোর্স সেন্টার, ইন্দুরকান্দি, পিরোজপুর

প্রধান সমন্বয়ক

ফরিদ আহ্মদ

মহাপরিচালক, জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ), ময়মনসিংহ

সমন্বয়ক

মাহবুবুর রহমান

সহকারী বিশেষজ্ঞ, জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ), ময়মনসিংহ

সার্বিক তত্ত্বাবধানে

মোঃ ইমামুল ইসলাম, পরিচালক (প্রশিক্ষণ), প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর, ঢাকা

জিয়া আহমেদ সুমন, পরিচালক, জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ), ময়মনসিংহ

ড. মোহাম্মদ রুহুল আমীন, উর্ধ্বতন বিশেষজ্ঞ, জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ)

মোহাম্মদ আহসান ইবনে মাসুদ, উর্ধ্বতন বিশেষজ্ঞ, জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি, ময়মনসিংহ

মোঃ আব্দুল আলীম, উপপরিচালক (প্রশিক্ষণ বিভাগ), প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর

মোঃ জহুরুল হক, উর্ধ্বতন বিশেষজ্ঞ, জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ), ময়মনসিংহ

সাদিয়া উম্মুল বানিন, উপপরিচালক (প্রশাসন), জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ), ময়মনসিংহ

এ কে এম মনিরুল হাসান, উপপরিচালক (মূল্যায়ন), জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ)

প্রচ্ছদ

সমর এবং রায়হানা

প্রকাশক ও প্রকাশকাল

জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ), ময়মনসিংহ

জানুয়ারি, ২০২৫

মুখবন্ধ

বিশ্বায়নের যুগে শিক্ষকের পেশাগত উন্নয়নের ধারাবাহিকতা রক্ষার জন্য প্রশিক্ষণের কোনো বিকল্প নেই। পরিবর্তিত শিক্ষা ব্যবস্থার আলোকে শিক্ষার্থীকে বিশ্বমানের করে গড়ে তুলতে শিক্ষক প্রশিক্ষণের মডেল সব সময় পরিবর্তনের ও পরিমার্জনের দাবি রাখে। শিক্ষকের প্রায়োগিক দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য এবং প্রশিক্ষণকে অর্থবহ করতে আমাদের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার সবসময় সমন্বয় করা হয়।

শিক্ষার্থীদের নির্ধারিত যোগ্যতা অর্জন বা কার্যকর শিখনের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হচ্ছেন শিক্ষক। তবে শিক্ষকের যথাযথ প্রস্তুতির অভাবে শিক্ষার্থীর উন্নয়ন পরিকল্পিতভাবে সম্পন্ন হয় না। আবার প্রশিক্ষণ উপকরণ, প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা, প্রশিক্ষকের মান ইত্যাদির ন্যূনতার কারণেও শিক্ষকের কাঙ্ক্ষিত উন্নয়ন ব্যাহত হয়। যার পরিপ্রেক্ষিতে একজন শিক্ষকের বিষয়বস্তু ও কার্যকর শিখন-শেখানো কৌশল সম্পর্কে সম্যক ধারণা থাকা জরুরি।

প্রাথমিক শিক্ষার গুণগত মান অর্জনের লক্ষ্যে প্রাথমিক পর্যায়ের শিক্ষকদের প্রশিক্ষণের জন্য প্রবর্তিত ডিপিএড (ডিপ্লোমা-ইন-প্রাইমারিএডুকেশন) কোর্স এযাবতকাল মানসম্মত শিক্ষক বিনির্মাণে ভূমিকা রেখেছে। পরবর্তীতে ডিপিএড ইফেক্টিভনেস স্টাডি-এর মাধ্যমে ও সময়ের পরিক্রমার সাথে ডিপিএড কোর্সের সামঞ্জস্য বিধানের লক্ষ্যে ডিপিএড কোর্স পরিমার্জন করে ১০ মাসব্যাপী পরিমার্জিত ডিপিএড (প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য মৌলিক প্রশিক্ষণ-বিটিপিটি) কোর্সটি চালু করা হয়। পরবর্তীতে বিটিপিটি ইফেক্টিভনেস স্ট্যাডি, মনিটরিং রিপোর্ট ও স্টেক হোল্ডারদের নিকট থেকে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে বিটিপিটি কোর্সের পিটিআই অধিবেশনভিত্তিক ও অনুশীলনভিত্তিক (৭ মাস ও ৩ মাস) সময়কালে ব্যাপক পরিবর্তন আনা হয়। পরিবর্তিত সময়সূচির সাথে সামঞ্জস্য বিধানের লক্ষ্যে চলমান বিটিপিটি কোর্সে এই পরিমার্জন অপরিহার্য হয়ে পড়ে। শিক্ষক প্রশিক্ষণের যেকোনো কোর্স পরিচালনার মূল লক্ষ্য হলো প্রাথমিক শিক্ষাক্রম ও সংশ্লিষ্ট শিখন সামগ্রীর সফল বাস্তবায়ন। ইতোমধ্যে শিক্ষাক্রমে যেমন ব্যাপক রূপান্তর ঘটেছে তেমনি শিক্ষার্থীদের জন্য প্রণীত পাঠ্যপুস্তকের পরিমার্জনের কাজও চলমান।

বিদ্যালয়ের সার্বিক উন্নয়ন ও মানসম্মত প্রাথমিক শিক্ষা নিশ্চিতকরণে শিক্ষকগণের পেশাগত জ্ঞান ও প্রায়োগিক দক্ষতার মধ্যে কার্যকর নেতৃত্বের বিকাশ এবং শিক্ষকতা পেশায় সফলতা অর্জনের জন্য প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য মৌলিক প্রশিক্ষণ গ্রহণ করা জরুরি। এ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে পেশাগতজ্ঞান ও উপলব্ধি, পেশাগত অনুশীলন ও মূল্যবোধের বিকাশ সাধনের মাধ্যমে দক্ষ, সৃজনশীল, সহযোগিতামূলক মনোভাবাপন্ন, অভিযোজনক্ষম এবং প্রতিফলনমূলক অনুশীলন ও জীবনব্যাপী শিখনে আগ্রহী শিক্ষক তৈরি হবেন বলে আশা করা যায়।

এ প্রশিক্ষণ মডিউল ও উপমডিউল প্রণয়ন, উন্নয়ন ও পরিমার্জনে যাঁরা অক্লান্ত পরিশ্রম করেছেন তাঁদের প্রতি আমি বিশেষভাবে কৃতজ্ঞ। মডিউল ও উপমডিউল সম্পাদনা ও পরিমার্জনের কাজে নিয়োজিত ব্যক্তিবর্গকে ধন্যবাদ জানাই।

পিটিআইতে শিক্ষক-প্রশিক্ষণে ব্যবহৃত বিভিন্ন মডিউলের আওতায় উপমডিউলসমূহ নতুনভাবে প্রাণসঞ্চার করবে বলে আমি আশা করি।

(আবু তাহের মোঃ মাসুদ রানা)
সচিব
প্রাথমিক ও গণশিক্ষা মন্ত্রণালয়

প্রসঙ্গকথা

বাংলাদেশের প্রাথমিক পর্যায়ের শিক্ষকদের প্রশিক্ষণের জন্য প্রবর্তিত ডিপিএড (ডিপ্লোমা-ইন-প্রাইমারি এডুকেশন) কোর্স এযাবতকাল মানসম্মত শিক্ষক বিনির্মাণে ভূমিকা রেখেছে। কিন্তু সময়ের পরিক্রমা ও যুগের চাহিদার সাথে যুৎসই পরিবর্তনের প্রত্যাশা নিয়ে ডিপিএড ইফেক্টিভনেস স্টাডি (DPEd Effectiveness Study) ও অন্যান্য গবেষণার ফলাফলের ভিত্তিতে কোর্সটি পরিমার্জন করে প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য মৌলিক প্রশিক্ষণ (বেসিক ট্রেনিং ফর প্রাইমারি টিচারস-বিটিপিটি) কোর্স চালু করা হয়। শিক্ষক প্রশিক্ষণের যেকোনো কোর্স পরিচালনার মূল লক্ষ্য হলো প্রাথমিক শিক্ষাক্রম এর সফল বাস্তবায়ন ও সংশ্লিষ্ট শিখন সামগ্রীর যথাযথ ব্যবহার। ইতোমধ্যে শিক্ষাক্রমে যেমন ব্যাপক রূপান্তর ঘটেছে তেমনি শিক্ষার্থীদের জন্য প্রণীত পাঠ্যপুস্তকেরও পরিমার্জনের কাজ চলমান। তাই সময়ের প্রয়োজনে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সংস্কার ও যুগোপযোগী করার প্রয়োজনীয়তা সামনে এসে দাঁড়িয়েছে। এরই ধারাবাহিকতায় প্রশিক্ষণকে যুগোপযোগী করার লক্ষ্যে পিটিআই পর্যায়ে ১০ মাসব্যাপী প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য মৌলিক প্রশিক্ষণ (বিটিপিটি) কোর্সটি পরিমার্জন সময়ের দাবী হয়ে ওঠে। পরিমার্জিত প্রশিক্ষণটিতে প্রশিক্ষণার্থীগণ ০৭ মাস পিটিআইতে সরাসরি প্রশিক্ষণ এবং ০৩ মাস প্রশিক্ষণ/পরীক্ষণ/অনুশীলন বিদ্যালয়ে তাত্ত্বিক পেশাগত জ্ঞানের অনুশীলন করার সুযোগ পাচ্ছে।

এতে করে শিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীগণ পিটিআইতে তাত্ত্বিক জ্ঞান অর্জনের পাশাপাশি অনুশীলন করবে। অনুশীলন বিদ্যালয়ে পেশাগত জ্ঞানের অনুশীলন এবং প্রয়োগের মাধ্যমে দক্ষতার উৎকর্ষ সাধন করবে। এতে করে শিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীগণ প্রাপ্ত জ্ঞান নিজ বিদ্যালয়ে প্রয়োগ করে মানসম্মত শিক্ষা বাস্তবায়নে অগ্রণী ভূমিকা পালন করতে পারবেন।

শিক্ষার্থীদের নির্ধারিত যোগ্যতা অর্জন বা কার্যকর শিখনের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হচ্ছেন শিক্ষক। তবে শিক্ষকের যথাযথ প্রস্তুতির অভাবে শিক্ষার্থীর উন্নয়ন পরিকল্পিতভাবে সম্পন্ন হয় না। আবার প্রশিক্ষণ উপকরণ, প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাপনা, প্রশিক্ষকের মান ইত্যাদির দুর্বলতার কারণেও শিক্ষকের কাঙ্ক্ষিত উন্নয়ন ঘটে না। এ কারণে একজন শিক্ষকের বিষয়বস্তু, বিষয়গত জ্ঞান, কার্যকর শিখন-শেখানো পদ্ধতি ও কৌশল এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি সম্পর্কে ধারণা থাকা জরুরি।

১০ মাসব্যাপী প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য মৌলিক প্রশিক্ষণের (বিটিপিটি) আওতায় এ ম্যানুয়ালগুলোতে বর্ণিত অধিবেশনসমূহ হতে প্রাপ্ত তথ্য শিক্ষকগণকে সরকারি চাকরির বিধি-বিধান পরিচালন ও শ্রেণি পাঠদানে তাঁর অবদান রাখতে সহায়তা করবে। অংশীজনের মতামত ও চাহিদার ভিত্তিতে এই মডিউলসমূহের বিষয়বস্তু নির্ধারণ করা হয়েছে। নির্বাচিত বিষয়বস্তুর আলোকে জাতীয় পর্যায়ের দক্ষ ও অভিজ্ঞ ব্যক্তিবর্গ কর্তৃক বিষয়বস্তুর পরিমার্জন ও ক্ষেত্রবিশেষে উন্নয়ন করা হয়েছে। পরবর্তী সময়ে ব্যবহারকারী ও বিশেষজ্ঞগণের মতামত নিয়ে চূড়ান্ত করা হয়েছে।

মেধা ও নিরলস শ্রম দিয়ে এ মডিউল ও উপমডিউলসমূহ প্রণয়ন, উন্নয়ন ও পরিমার্জনে যাঁরা অবদান রেখেছেন তাঁদের প্রতি আমি বিশেষভাবে ধন্যবাদ জ্ঞাপন করছি।

(আবু নূর মোঃ শামসুজ্জামান)

মহাপরিচালক

প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর

অবতরণিকা

জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ) ১৯৭৮ সালে প্রতিষ্ঠিত হবার পর থেকেই প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকগণের দীর্ঘমেয়াদি সার্টিফিকেট-ইন-এডুকেশন (সিইনএড) এবং পরবর্তীতে ২০১২ সাল থেকে চালু হওয়া ডিপ্লোমা- ইন-প্রাইমারি এডুকেশন (ডিপিএড) প্রশিক্ষণের প্রশিক্ষণ ডিজাইন, প্রশিক্ষণ সামগ্রী উন্নয়ন ও বাস্তবায়নে কার্যক্রম পরিচালনা করেছে। সর্বশেষ ২০২৩ সালের জুলাই মাস থেকে আরম্ভ হওয়া পরিমার্জিত ডিপিএড (প্রাথমিক শিক্ষকদের জন্য মৌলিক প্রশিক্ষণ-বিটিপিটি) বাস্তবায়নে কাজ করছে।

বিটিপিটি প্রশিক্ষণটি প্রচলিত সিইনএড ও ডিপিএড কোর্স থেকে ধ্যানধারণাগত দিক থেকে এবং বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় সম্পূর্ণ নতুন। কোর্সটিকে যুগের চাহিদার সাথে সমন্বয় করা এবং মানসম্মত করার লক্ষ্যে কোর্স সামগ্রী ও নির্দেশিকা সামগ্রীগুলোতে পরিমার্জন প্রয়োজন হয়। সে অনুসারে ২০২১ সাল থেকে এই প্রশিক্ষণটির কারিকুলাম প্রণয়ন, প্রশিক্ষণ ডিজাইন, প্রশিক্ষণ সামগ্রী উন্নয়নের কাজ আরম্ভ হয়। ২০২৩ সালের জুলাই মাসে পাইলটিংভিত্তিতে নির্ধারিত ১৫টি পিটিআইতে বিটিপিটি প্রশিক্ষণ বাস্তবায়ন করা হয়। পাইলটিং কার্যক্রম পরিচালনার সময় জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি মনিটরিং কার্যক্রম পরিচালনা করে। পাইলটিংয়ের ফলাফল এবং মনিটরিং প্রতিবেদনের ভিত্তিতে বিটিপিটি প্রশিক্ষণের বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া, মূল্যায়ন ব্যবস্থা এবং ম্যানুয়াল ও তথ্যপুস্তকগুলো পরিমার্জন করা হয়। পরবর্তীতে বিটিপিটি ইফেক্টিভনেস স্টাডি ও স্টেক হোল্ডারদের নিকট থেকে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে বিটিপিটি কোর্সের পিটিআই-ভিত্তিক অধিবেশন ও অনুশীলন সময়কাল ১০ মাস (৭ মাস ও ৩ মাস) নির্ধারণ করা এবং মূল্যায়ন ও অন্যান্য ক্ষেত্রে পরিমার্জন করা হয়।

এই মডিউলগুলো নতুন চাহিদাভিত্তিক পরিমার্জিত সংস্করণ। প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষার্থীদের চাহিদা ও আগ্রহ জেনে শিক্ষার্থীদের সার্বিক উন্নয়নে শিক্ষকদের কাজ করার দক্ষতা বৃদ্ধিতে এই মডিউল এবং তথ্যপুস্তকসমূহ সহায়ক হবে বলে আমাদের বিশ্বাস। জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমির তত্ত্বাবধানে এই পরিমার্জন কাজে প্রাথমিক ও গণশিক্ষা মন্ত্রণালয়, প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর, জাতীয় শিক্ষাক্রম ও পাঠ্যপুস্তক বোর্ড, প্রাথমিক শিক্ষক প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউট, উপজেলা রিসোর্স সেন্টার, জেলা প্রাথমিক শিক্ষা অফিসার, সহকারী জেলা প্রাথমিক শিক্ষা অফিসার, উপজেলা প্রাথমিক শিক্ষা অফিসার, উপজেলা সহকারী প্রাথমিক শিক্ষা অফিসারসহ প্রাথমিক শিক্ষার মাঠপর্যায়ের প্যাডাগোজি ও এন্ড্রাগোজি বিশেষজ্ঞগণ কাজ করেছেন। সকলের সম্মিলিত প্রচেষ্টায় এই ম্যানুয়াল এবং তথ্যপুস্তকসমূহ মানসম্মত ম্যানুয়াল এবং তথ্যপুস্তকে পরিণত হয়েছে। সুষ্ঠুভাবে দায়িত্ব পালনের জন্য আমি তাঁদেরকে আন্তরিক ধন্যবাদ জানাই।

প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তরের মহাপরিচালক, অতিরিক্ত মহাপরিচালকবৃন্দ, পরিচালক (প্রশিক্ষণ) এবং অন্যান্য কর্মকর্তাবৃন্দ ম্যানুয়াল ও তথ্যপুস্তকসমূহ উন্নয়ন ও পরিমার্জনে বিভিন্নভাবে সহায়তা ও পরামর্শ প্রদান করায় তাঁদেরকে আন্তরিকভাবে কৃতজ্ঞতা জানাই। অনুরূপভাবে প্রাথমিক ও গণশিক্ষা মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয়, অতিরিক্ত সচিববৃন্দ, যুগ্মসচিববৃন্দ এবং অন্যান্য কর্মকর্তা ও প্রতিনিধিদের প্রত্যক্ষ উপস্থিতি ও সুচিন্তিত মতামত এই ম্যানুয়াল এবং তথ্যপুস্তকসমূহ কাঙ্ক্ষিত মানে উন্নীত করা সম্ভব হয়েছে। সেজন্য আমি তাঁদের প্রতি আন্তরিক কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করছি। এয়াড়া, কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করছি জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ) এর সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের প্রতি যাদের ঐকান্তিক প্রচেষ্টা, মেধা ও মননের ব্যবহার এবং নিরলস পরিশ্রমের ফলে তথ্যপুস্তক ও ম্যানুয়ালসমূহ এত অল্প সময়ে সুচারুরূপে সম্পন্ন করা সম্ভব হয়েছে।

পরিশেষে আমি মনে করি এই পরিমার্জিত ম্যানুয়াল ও তথ্যপুস্তকসমূহ পিটিআই ইন্সট্রাক্টর ও প্রশিক্ষণার্থীসহ সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের জন্য সহায়ক হবে। একইসঙ্গে এর যথাযথ ব্যবহার প্রাথমিক শিক্ষার সামগ্রিক মানোন্নয়নের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে।

(ফরিদ আহ্মদ)
মহাপরিচালক
জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ)
ময়মনসিংহ

উপমডিউল পরিচিতি

বিদ্যালয়ের সার্বিক উন্নয়ন ও মানসম্মত শিক্ষা নিশ্চিতকরণে প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষকগণের মধ্যে কার্যকর নেতৃত্বের বিকাশ এবং বিদ্যালয় পর্যায়ে শিক্ষক ও শিক্ষার্থীদের নেতৃত্বের অনুশীলন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কার্যকর নেতৃত্বের মাধ্যমেই কেবল একটি বিদ্যালয়কে কাঙ্খিত মানে উন্নীত করা সম্ভব। তাই পরিমার্জিত ডিপিএড (ডিপ্লোমা ইন প্রাইমারি এডুকেশন) প্রশিক্ষণে 'নেতৃত্ব' শীর্ষক উপমডিউলটি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। উক্ত মডিউলে নেতা ও নেতৃত্ব, নেতা হিসেবে একজন আদর্শ শিক্ষকের গুণাবলি, বিদ্যালয়ে শিক্ষক, শিক্ষার্থী ও কমিউনিটির নেতৃত্ব গঠন, শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বাস্তবায়নে নেতৃত্ব, বিদ্যালয়ের একাডেমিক কার্যক্রম বাস্তবায়ন এবং অংশীজনের সম্পৃক্তকরণ ও উদ্বুদ্ধকরণে নেতৃত্ব ইত্যাদি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় সন্নিবেশ করা হয়েছে। উক্ত বিষয়গুলো উপস্থাপনের জন্য অংশগ্রহণমূলক, অভিজ্ঞতাভিত্তিক ও কর্মকেন্দ্রিক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ও কৌশল অনুসরণ করা হয়েছে।

লক্ষ্য

শিক্ষকগণের কার্যকর নেতৃত্বের মাধ্যমে বিদ্যালয়ের সার্বিক উন্নয়ন সাধন ও মানসম্মত শিক্ষা নিশ্চিতকরণ।

উদ্দেশ্য

১. শিক্ষকগণকে বিদ্যালয়ের উন্নয়নে নেতৃত্বের গুরুত্ব উপলব্ধিতে সাহায্য করা;
২. শিক্ষকগণকে নেতৃত্বের গুণাবলি ও দক্ষতা অর্জন করতে সহায়তা করা;
৩. শিক্ষকগণের কার্যকর নেতৃত্বের বিকাশ;
৪. বিদ্যালয়ে শিক্ষকগণের দক্ষতা উন্নয়নে কার্যকর নেতৃত্ব প্রদানে প্রধান শিক্ষককে দক্ষ করে তোলা;
৫. শিক্ষক, শিক্ষার্থী ও কমিউনিটির নেতৃত্ব বিকাশে শিক্ষকগণকে দক্ষ করে তোলা।

সূচিপত্র

অধিবেশন নম্বর	অধিবেশন শিরোনাম	পৃষ্ঠা
১	নেতা ও নেতৃত্ব	০৯
২	শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি	২১
৩	শিক্ষাক্রম বাস্তবায়নে নেতৃত্ব	২৬
৪	শিশুবান্ধব বিদ্যালয় পরিবেশ সৃষ্টিতে নেতৃত্ব	৩১
৫	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: টিমবিল্ডিং ও দ্বন্দ্ব নিরসন	৩৭
৬	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: লক্ষ্য নির্ধারণ ও অর্জন নিশ্চিতকরণ	৪৬
৭	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: মডেলিং	৫৩
৮	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: Resilience	৫৮

অধিবেশন-১	নেতা ও নেতৃত্ব

শিখনফল :

এই অধিবেশন শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণ-

ক. নেতা ও নেতৃত্বের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;

খ. বিদ্যালয় উন্নয়নে নেতৃত্বের বিভিন্ন ধরন ব্যাখ্যা করতে পারবেন;

গ. বিদ্যালয় উন্নয়নে নেতৃত্বের গুরুত্ব ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

সময়: ১ ঘন্টা ৩০মিনিট

পদ্ধতি ও কৌশল: অভিজ্ঞতা বিনিময়, প্রশ্নোত্তর, দলগত কাজ, আলোচনা।

উপকরণ: পোস্টার পেপার, তথ্যপত্র, কর্মপত্র, ভিডিও।

অংশ-ক	নেতা ও নেতৃত্বের ধারণা	সময়: ৩০ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে কুশল বিনিময় ও শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশন শুরু করুন।

২. প্রশিক্ষণার্থীকে চোখ বন্ধ করতে বলুন। এবার প্রশিক্ষণার্থীদের অভিজ্ঞতায় এমন একজন ব্যক্তিকে স্মরণ করতে বলুন, যিনি কোনো না কোনো ক্ষেত্রে দৃষ্টান্তমূলক নেতৃত্ব দিয়েছেন।

৩. কয়েকজনের কাছ থেকে তাদের উত্তর শুনুন এবং বিভিন্ন ক্ষেত্রের নেতাদের নাম লিখুন। বলুন, তারা নিজ নিজ ক্ষেত্রে এক একজন সফল নেতা। সংক্ষিপ্ত আলোচনার মাধ্যমে নেতা ধারণা স্পষ্ট করুন।

কোনো সাধারণ লক্ষ্য অর্জনের জন্য যে ব্যক্তি কোনো দল বা জনগোষ্ঠী বা প্রতিষ্ঠানকে প্রভাবিত করে নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের দিকে পরিচালিত করে তাকে নেতা বলে। একজন নেতা সাধারনত কোনো দল, প্রতিষ্ঠান বা জনগোষ্ঠীকে নির্দিষ্ট কোনো বিষয়ে প্রথমে সচেতন করে তোলেন। তারপর তিনি তাদের সংগঠিত, অনুপ্রাণিত ও প্রভাবিত করে সেই লক্ষ্য অর্জনের কর্মে তাদেরকে সক্রিয়ভাবে সম্পৃক্ত করেন।

শুধুমাত্র প্রতিষ্ঠান প্রধান বা উচ্চপদে আসীন ব্যক্তিবর্গই নেতা নন, বরং সাধারণ কোনো কর্মীও তার অধিক্ষেত্রে নিজ গুণ, দক্ষতা ও কর্মতৎপরতার মাধ্যমে নেতা হিসেবে ভূমিকা পালন করতে পারেন।

৪. এবার প্রশিক্ষণার্থীদের চিন্তা করতে বলুন যে, কোন কোন নেতৃত্ব গুণের কারণে লোকজন তাঁকে পছন্দ করে? ঐ ব্যক্তির কয়েকটি বিশেষ গুণ প্রশিক্ষণার্থীদের খাতায় লিপিবদ্ধ করতে বলুন।

৫. সহায়ক তথ্যের আলোকে প্রশ্নোত্তর ও আলোচনার মাধ্যমে নেতা ও নেতৃত্বের ধারণা স্পষ্ট করুন।

অংশ-খ	নেতৃত্বের বিভিন্ন ধরন	সময়: ৩০ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদের ছয়টি দলে ভাগ করুন। সহায়ক তথ্য সরবরাহ করুন এবং নেতৃত্বের বিভিন্ন ধরন ও বৈশিষ্ট্য পড়তে বলুন।

২. প্রত্যেক দলে কেস এমন ভাবে বিতরণ করুন যেন প্রতি দুইদল একই কেস পায়। নিচে প্রদত্ত প্রশ্নের আলোকে দলে কেস তিনটি পড়তে দিন এবং কর্মপত্রে তা লিপিবদ্ধ করুন।

ক. বর্ণিত প্রধান শিক্ষকগণের কী নেতৃত্বগুণ ছিল?

গ. শিক্ষকগণের নেতৃত্বের ধরন কেমন?

ঘ. তাঁদের নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য কী কী?

কর্মপত্র-১

নাম	খাদিজা রহমান	মোঃ ওবায়েদুল্লাহ	শ্রী নিবারণ চক্রবর্তী
নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য			
নেতৃত্বের ধরন			

৩. দলগত কাজ শেষ হলে দৈবচয়নের মাধ্যমে তিনটি দলকে উপস্থাপন করতে বলুন। বাকী দলগুলোকে তাদের লেখা মিলিয়ে নিতে বলুন। নিচের তথ্যটি প্রদর্শন করুন এবং প্রয়োজনে ব্যাখ্যা দিন।

> জনাব খাদিজা রহমান হলেন একজন শিক্ষণমূলক নেতা, জনাব মোঃ ওবায়েদুল্লাহ হলেন একজন রূপান্তরকারী নেতা এবং শ্রী নিবারণ চক্রবর্তী হলেন একজন কর্তৃত্বমূলক নেতা। বিদ্যালয়ের উন্নয়নের জন্য এই ধরনের নেতৃত্ব অত্যন্ত কার্যকর।

৪. এখন প্রশিক্ষণার্থীকে জিজ্ঞেস করুন আর কী কী ধরনের নেতৃত্ব রয়েছে এবং সেগুলোর বৈশিষ্ট্য কী?

৫. প্রশিক্ষণার্থীদের কাছ থেকে তাদের উত্তরগুলো শুনুন এবং **সহায়ক তথ্য অংশ-খ** এর আলোকে ধারণা স্পষ্ট করুন।

অংশ-গ	বিদ্যালয় উন্নয়নে নেতৃত্বের গুরুত্ব ব্যাখ্যা	সময়: ২৫ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদের কয়েকটি ভালো প্রাথমিক বিদ্যালয়ের ভিডিও দেখতে আহ্বান করুন (ডিপিই থেকে সরবরাহকৃত আনন্দ স্কুল ভিডিও)। (১০মিনিট)

২. কয়েকজন প্রশিক্ষণার্থীকে প্রশ্ন করে বিদ্যালয়গুলোর বাহ্যিক পরিবেশ, শিখন পরিবেশ এবং শিক্ষক-শিক্ষার্থীর কর্মতৎপরতা সম্পর্কে তাদের উপলব্ধি জানার চেষ্টা করুন। আলোচনায় অন্যদের অংশগ্রহণের সুযোগ দিন।

৩. প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশ্ন করুন, উন্নত বিদ্যালয় বিনির্মাণে প্রধান ও সহকারী শিক্ষকের নেতৃত্বের গুরুত্ব কী? প্রাপ্ত উত্তরগুলো পয়েন্ট আকারে হোয়াইট বোর্ডে লিখুন।

৪. প্লেনারিতে আলোচনার মাধ্যমে বলুন যে, প্রধান শিক্ষক ও সহকারী শিক্ষকের কার্যকর নেতৃত্ব ছাড়া উন্নত বিদ্যালয় বিনির্মাণ সম্ভব নয়।

অংশ-ঘ	অধিবেশন মূল্যায়ন ও সমাপনী	সময়: ৫ মিনিট

১. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ করুন এবং সংশ্লিষ্ট প্রশ্নের মাধ্যমে মূল্যায়ন করুন।

নমুনা প্রশ্ন:

- নেতা ও নেতৃত্ব বলতে কি বুঝেন?
- বিদ্যালয় উন্নয়নে নেতৃত্বের গুরুত্ব কী?

২. সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশনের সমাপ্তি ঘোষণা করুন।

সহায়ক তথ্য ০১	অধিবেশন-১	নেতা ও নেতৃত্ব

অংশ-ক	নেতা ও নেতৃত্বের ধারণা

নেতা

সাধারণভাবে বলা যায়, কোনো সাধারন লক্ষ্য অর্জনের জন্য যে ব্যক্তি কোনো দল বা জনগোষ্ঠী বা প্রতিষ্ঠানকে প্রভাবিত করে নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের দিকে পরিচালিত করে তাকে নেতা বলে। একজন নেতা সাধারণত কোনো দল, প্রতিষ্ঠান বা জনগোষ্ঠীকে নির্দিষ্ট কোনো বিষয়ে প্রথমে সচেতন করে তোলেন। তারপর তিনি তাদের সংগঠিত, অনুপ্রাণিত ও প্রভাবিত করে সেই লক্ষ্য অর্জনের কর্মে তাদেরকে সক্রিয়ভাবে সম্পৃক্ত করেন। একজন নেতা তার অনুসারীদেরকে দিক নির্দেশনা ও সহযোগিতা প্রদানের মাধ্যমে সকলের সাধারণ লক্ষ্য অর্জনের দিকে পরিচালিত করেন।

কোনো প্রতিষ্ঠানে শুধুমাত্র প্রতিষ্ঠান প্রধান বা উচ্চপদে আসীন ব্যক্তিবর্গই নেতা নন, বরং সাধারণ কোনো কর্মীও তার অধিক্ষেত্রে নিজ গুণ, দক্ষতা ও কর্মতৎপরতার মাধ্যমে নেতা হিসেবে ভূমিকা পালন করতে পারেন। প্রকৃতপক্ষে, একটি প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য শুধুমাত্র প্রতিষ্ঠানের প্রধান বা আনুষ্ঠানিকভাবে নেতৃত্বের আসনে দায়িত্বপালনকারী ব্যক্তিগণের নেতৃত্বই যথেষ্ট নয়। প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য কর্মীগণকেও নিজ নিজ কর্মক্ষেত্রে নেতৃত্বের ভূমিকায় অবতীর্ণ হওয়া অতীব জরুরী।

নেতৃত্ব

নেতৃত্বকে বিভিন্ন শিক্ষাবিদ বিভিন্নভাবে সংজ্ঞায়িত করেছেন। কোনো কোনো শিক্ষাবিদের মতে, নেতৃত্ব হলো একটি প্রক্রিয়া; আবার কোনো কোনো শিক্ষাবিদ মনে করেন, নেতৃত্ব হলো মানুষের আচরণ, চিন্তা ও দৃষ্টিভঙ্গিকে প্রভাবিত করার একটি গুণ। যে সকল শিক্ষাতাত্ত্বিকগণ নেতৃত্বকে প্রক্রিয়া হিসেবে সংজ্ঞায়িত করেন তাঁদের মতে, নেতৃত্ব হলো নেতা ও অনুসারীদের মধ্যে সংঘটিত একটি প্রক্রিয়া যেখানে নেতা ও অনুসারী উভয়েই অংশগ্রহণ করেন। অন্যদিকে, যে সকল তাত্ত্বিক নেতৃত্বকে ব্যক্তির গুণ বা বৈশিষ্ট্য হিসেবে দেখেন তাদের মতে, কোনো ব্যক্তি তথা নেতা কর্তৃক অনুসারীদের প্রভাবিত ও পরিচালনা করার কাজই নেতৃত্ব। সাধারণত, কোনো সাধারণ লক্ষ্য অর্জনের জন্য কোনো দল, প্রতিষ্ঠান বা জনগোষ্ঠীকে কোনো বিষয়ে সচেতন, সংগঠিত, অনুপ্রাণিত ও প্রভাবিত করা; সেই লক্ষ্য অর্জনের কর্মে সক্রিয়ভাবে সম্পৃক্ত করা; এবং লক্ষ্য অর্জনের দিকে পরিচালিত করার কর্মতৎপরতাকে নেতৃত্ব বলে। সকল ধরনের সংজ্ঞারই সারকথা, নেতৃত্ব হলো একটি প্রভাব প্রক্রিয়া, যার মাধ্যমে একটি দল বা জনগোষ্ঠী তাদের সাধারণ লক্ষ্য অর্জন করে।

নেতৃত্বের আরও কয়েকটি সংজ্ঞা

- লক্ষ্য অর্জনের জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের আচরণ প্রভাবিত করার দক্ষতাকে বলা হয় নেতৃত্ব।
- নেতৃত্ব হলো এমন এক প্রক্রিয়া, যে প্রক্রিয়ার মাধ্যমে একজন ব্যক্তি নির্দেশনা, পরামর্শ ও কৌশল দ্বারা অপরকে নিয়ন্ত্রণ কিংবা আচার আচরণ ও মনোভাবের উপর প্রভাব বিস্তার করে।

- নেতৃত্ব হচ্ছে নেতা কর্তৃক প্রভাব বিস্তারের একটি সামাজিক প্রক্রিয়া যাতে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিরা লক্ষ্য অর্জনের জন্য স্বেচ্ছায় কাজে অংশগ্রহণ করে।
- নেতৃত্ব হচ্ছে জনগণকে প্রভাবিত করার এমন একটি কলা-কৌশল যাতে তারা দলীয় লক্ষ্য অর্জনে স্বতঃস্ফূর্তভাবে উদ্বুদ্ধ হয়।
- নেতৃত্ব হচ্ছে লক্ষ্য নির্ধারণ ও বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে নিয়োজিত একটি সংগঠিত দলের কার্যাবলিকে প্রভাবিত করার প্রক্রিয়া।

অংশ-খ	**নেতৃত্বের বিভিন্ন ধরন**

নেতৃত্বের প্রকৃতি অনুযায়ী প্রত্যেক নেতাই স্বতন্ত্র। নেতৃত্বের স্বতন্ত্র প্রকৃতি ও বৈশিষ্ট্য অনুসারে নেতৃত্বের বিভিন্ন ধরন রয়েছে। বিভিন্ন তাত্ত্বিক নেতৃত্বকে বিভিন্ন ধরনে বিভক্ত করে থাকেন। বিভিন্ন ধরনের নেতৃত্বের মধ্যে উল্লেখযোগ্য ধরনসমূহ নিম্নরূপ:

- রূপান্তরমূলক নেতৃত্ব (Transformational Leadership)
- শিক্ষণমূলক নেতৃত্ব (Instructional Leadership)
- কর্তৃত্বমূলক নেতৃত্ব (Authoritative Leadership)
- বন্টনমূলক নেতৃত্ব (Distributed Leadership)
- বিনিময়মূলক নেতৃত্ব (Transactional Leadership)
- গণতান্ত্রিক নেতৃত্ব (Democratic Leadership)
- একনায়কতান্ত্রিক নেতৃত্ব (Autocratic Leadership)
- ক্যারিশম্যাটিক নেতৃত্ব (Charismatic Leadership)

চিত্র: নেতৃত্বের বিভিন্ন ধরন

এছাড়াও আরো বিভিন্ন ধরনের নেতৃত্ব রয়েছে। তবে শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নের জন্য রূপান্তরমূলক, শিক্ষণমূলক, কর্তৃত্বমূলক ও বন্টনমূলক নেতৃত্ব অধিকতর কার্যকর নেতৃত্ব বলে মনে করা হয়।

- **রূপান্তরমূলক নেতৃত্ব (Transformational Leadership)**

রূপান্তরমূলক নেতৃত্ব ব্যক্তির মন-মানসিকতার পরিবর্তন ঘটিয়ে ব্যক্তিকে অন্তর্নিহিতভাবে রূপান্তরিত করতে সচেষ্ট থাকেন। সকলের অংশীদারিত্বমূলক লক্ষ্য অর্জনের জন্য রূপান্তরমূলক নেতৃত্ব তার অনুসারী বা কর্মীদেরকে তাদের নিকট থেকে প্রত্যাশিত কর্মতৎপরতা ও উৎকর্ষের চেয়েও অধিক উৎকর্ষ অর্জনের জন্য সচেষ্ট হতে অনুপ্রাণিত, উৎসাহিত ও উদ্বুদ্ধ করেন। এ ধরনের নেতৃত্ব নিজে উন্নত আদর্শ চর্চার মাধ্যমে আদর্শিক প্রভাব বিস্তার করে অনুসারীদেরকে উন্নত আদর্শের চর্চা করতে এবং সমস্যা সমাধান ও উদ্দেশ্য সাধনে উদ্ভাবনী ও সৃজনশীল হতে উৎসাহিত করে।

রূপান্তমূলক নেতৃত্বের চারটি প্রধান উপাদান হলো:

১. আদর্শিক প্রভাব (Idealized Influence): নেতা দৃষ্টান্ত স্থাপন করেন, রোল মডেল হিসেবে নিজেকে প্রতিষ্ঠিত করেন।
২. অনুপ্রেরণা ও উদ্বুদ্ধকরণ (Inspirational Motivation): অনুপ্রেরণা দেন ও উদ্বুদ্ধ করেন।
৩. বুদ্ধিবৃত্তিক উদ্দীপনা (Intellectual Stimulation): উদ্ভাবন ও সৃজনশীল হতে উদ্দীপিত করেন।
৪. স্বতন্ত্র সহযোগিতা (Individual Consideration): প্রতিটি কর্মীর স্বাতন্ত্র্য বিবেচনা করে প্রয়োজনীয় স্বাধীনতা ও সহযোগিতা দেন।

রূপান্তরমূলক নেতা তাদের অনুসারী এবং তাদের সংগঠনের জন্য যুক্তিসঙ্গত লক্ষ্য নির্ধারণ করেন। রূপান্তরমূলক নেতৃত্ব প্রতিশ্রুতি, সম্পৃক্ততা, আনুগত্য এবং অনুসারীদের কর্মক্ষমতা বাড়ায়। অনুগামীরা নেতার প্রতি সমর্থন প্রদর্শনের জন্য অতিরিক্ত প্রচেষ্টা চালায়, নেতার মত হয়ে উঠতে নেতাকে অনুকরণ করে এবং আত্মসম্মানবোধ না হারিয়ে আনুগত্য বজায় রাখেন।

- **শিক্ষণমূলক নেতৃত্ব (Instructional Leadership)**

বিভিন্ন ধরনের নেতৃত্বের মধ্যে বিদ্যালয়ের জন্য শিক্ষণমূলক নেতৃত্ব অত্যন্ত কার্যকর। বিদ্যালয়ের প্রধান কাজ শিক্ষাক্রম বাস্তবায়ন তথা শিখন শেখানো কার্যাবলি বাস্তবায়ন করা। শিক্ষণমূলক নেতৃত্ব মূলত বিদ্যালয়ে কার্যকর ও উত্তম শিখন শেখানো পদ্ধতির প্রয়োগ এবং সকল শিক্ষার্থীর শিখনফল অর্জন নিশ্চিতকরণের জন্য প্রধান শিক্ষক কর্তৃক সহকারী শিক্ষকগণকে উদ্বুদ্ধ, নির্দেশনা ও সহযোগিতা প্রদান করা হয়।

শিক্ষণমূলক নেতৃত্বের প্রধান প্রধান বৈশিষ্ট্য হলো: ১) মডেলিং (আদর্শ পাঠ), ২) মনিটরিং, ৩) ডায়ালগ (সংলাপ), ও ৪) মেন্টরিং। মডেলিং, মনিটরিং, ডায়ালগ, মেন্টরিংয়ের মাধ্যমে এ ধরনের নেতৃত্ব প্রদানকারী প্রধান শিক্ষক প্রধানত সহকারী শিক্ষকগণের পেশাগত উন্নয়ন ও প্রয়োগের মাধ্যমে শিক্ষার্থীদের শিখন শেখানোর লক্ষ্য অর্জনের জন্য নেতৃত্ব দেন বলে এই ধরনের নেতৃত্বকে শিক্ষণমূলক নেতৃত্ব বলা হয়।

- **কর্তৃত্বমূলক নেতৃত্ব (Authoritative Leadership)**

নেতৃত্বের অনেক ধরনের মধ্যে কর্তৃত্বমূলক নেতৃত্ব অন্যতম। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে ও কর্মীদের কর্মতৎপরতা বৃদ্ধিতে এ ধরনের নেতৃত্ব বেশ কার্যকর। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যের সাথে সমন্বয় করে এ ধরনের নেতা লক্ষ্য নির্ধারণ করেন। লক্ষ্য অর্জনের কার্যপদ্ধতি নির্ধারণ করেন। প্রতিটি ধাপ নিজে গভীরভাবে তদারকি করেন। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনকে তারা অগ্রাধিকার দেন এবং এ জন্য করণীয় নির্ধারণ করেন। প্রতিটি কাজেই দলের সদস্যদের মতামত নেন। তবে যখন মনে করেন মতামত কাজকে বাধাগ্রস্ত করতে পারে তখন একাই সিদ্ধান্ত নেন।

অর্থাৎ কর্তৃত্বমূলক নেতৃত্ব প্রতিষ্ঠান বা দলের লক্ষ্য নির্ধারণ করে, নির্দিষ্ট লক্ষ্যে পৌঁছানোর প্রক্রিয়া ও ধাপ নির্ধারণ করে, দল গঠন (টিম বিল্ডিং) করে এবং কর্মতৎপরতায় অনুসারীগণের সাথে নিজে অংশগ্রহণ করে লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিত করতে নিরন্তর প্রচেষ্টা চালায়। কর্তৃত্বমূলক নেতৃত্ব অনুসারীগণকে উদ্বুদ্ধ করার পাশাপাশি জবাবদিহিতা নিশ্চিত করে। দৃঢ়প্রতিজ্ঞা ও প্রয়োজন অনুযায়ী কর্তৃত্বের বিচক্ষণ প্রয়োগের মাধ্যমে এ ধরনের নেতা দলীয় লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরণে সর্বদা সচেষ্ট থাকে।

কর্তৃত্বমূলক নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য

- কর্তৃত্বমূলক নেতা একজন ভিশনারি নেতা। তিনি নিজে লক্ষ্য ঠিক করেন এবং অন্যদের সাথে নিয়ে সেই লক্ষ্য বাস্তবায়ন করেন।
- প্রতিষ্ঠানের সফলতাই তাদের মূল লক্ষ্য, প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নে তারা উচ্চাকাঙ্ক্ষা পোষণ করেন।
- করণীয় নির্ধারণে তারা সহকর্মীদের পরামর্শ নেন, আবার কখনো কখনো প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে নিজেই সিদ্ধান্ত নেন।
- তারা আশা করেন কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে তাদের সর্বোচ্চ চেষ্টা করবে। আবার সহকর্মীদের কর্মতৎপরতা বৃদ্ধিতে তিনিও নিরলসভাবে কাজ করেন।
- তারা জানেন কখন কোথায় কীভাবে কর্তৃত্ব প্রয়োগ করলে কোন কাজে সফলতা পাওয়া যাবে।
- সহকর্মীদের সাথে মিলে কাজ করার ক্ষেত্রে তারা দক্ষতার পরিচয় দেন, আবার কোন কাজ একা সম্পন্ন করার মতো সাহসও তাদের আছে।
- এ ধরনের নেতা দ্রুত সিদ্ধান্ত নিতে পারেন। বিশেষ করে সংকটকালীন সময়ে যখন দ্রুত সিদ্ধান্ত নিতে হয় এ ধরনের নেতৃত্ব খুব কাজে লাগে।
- সহকর্মীদের দিয়ে কোন কাজ করানোর ক্ষেত্রে স্পষ্টভাবে নির্দেশনা দেন। তাই কী করতে হবে, কীভাবে করতে হবে এ বিষয়ে দলের সদস্যদের মধ্যে কোন দ্বিধা থাকেনা। কাজের ধারাবাহিকতা নির্ধারণ করে দেন। ফলে কাজ দ্রুত সম্পন্ন করা যায়।
- তিনি করণীয় নির্ধারণ করে দেন, তবে সহকর্মীদের সৃজনশীল কাজকে তিনি উৎসাহ দেন।
- আত্মবিশ্বাস, সহমর্মিতা ও অভিযোজন দক্ষতা এ ধরনের নেতার তিনটি গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য (Tim Stobierski, 2019)।

- **বন্টনমূলক নেতৃত্ব (Distributed Leadership):**

বন্টনমূলক নেতৃত্বের মূলকথা হলো দলে বা প্রতিষ্ঠানে অংশীদারিত্বমূলক নেতৃত্বের চর্চা করা। এই মতানুযায়ী, প্রতিষ্ঠানে বা দলে নেতৃত্ব একজনের নিকট কেন্দ্রীভূত না থেকে নেতা, অনুসারী ও পরিস্থিতির মাঝে বিস্তৃত বা বন্টিত হয়। প্রতিষ্ঠানের নেতা ও কর্মীরা সকলেই নিজ নিজ ক্ষেত্রে ও পরিস্থিতি অনুযায়ী নেতৃত্বের দায়িত্ব গ্রহণ করেন এবং কার্যকর নেতৃত্বের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের বা দলের লক্ষ্য অর্জনে অবদান রাখেন। এ ধরনের নেতৃত্বে নেতা তার কর্মীগণকে নিজ নিজ কর্ম সম্পাদনে পর্যাপ্ত স্বাধীনতা দেন এবং বিভিন্ন ক্ষেত্রে বিভিন্ন জনকে নেতা হিসেবে গড়ে উঠতে সহায়তা করেন।

বন্টনমূলক নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য

- বন্টনমূলক কাঠামোতে সুসংগঠিত টিমের সদস্যদের সীমাবদ্ধতার পরিবর্তে কাজ করার ক্ষমতা ও স্বাধীনতা থাকে।
- টিমের সদস্যদের দায়িত্ববোধ থাকে। ফলে কেন্দ্রীয় নেতৃত্ব উপকৃত হয়।
- নতুন নতুন ধারণা তৈরী ও বাস্তবায়ন কৌশলের উদ্ভব হয়।
- নেতৃত্ব বিতরণ পদ্ধতিতে নতুন নেতৃত্ব তৈরী হয় এবং তাদের মাধ্যমে অন্যদের গাইড করা যায়।
- যারা বন্টনমূলক মডেলে নেতা হিসেবে কাজ করেন তারা যে কাজটি সম্পন্ন করেছেন তা প্রতিফলিত করার জন্য সময় বের করেন। একটি বিতরণ ব্যবস্থায় স্বায়ত্তশাসন এবং জবাবদিহিতা বজায় রাখার জন্য, নেতারা তাদের নিজস্ব প্রক্রিয়াগুলির সমালোচনা করেন।
- যৌথ দায়িত্ববোধের সৃষ্টি হয়। প্রতিষ্ঠানকে এগিয়ে নেওয়ার জন্য ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গিও তৈরি হয়।

বন্টনমূলক নেতৃত্বের সুবিধা:

- সবাই নিজেদের মতামত শেয়ার করতে পারেন।
- সকলের উদ্ভাবনী দক্ষতা বৃদ্ধি পায়।
- সকলের মাঝে সহযোগিতার মনোভাব তৈরি হয়।
- সকলের মাঝে ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি তৈরি হয়।

কেস-১

সবুজগ্রাম সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের প্রধান শিক্ষক (কল্পিত) জনাব খাদিজা রহমান তার বিদ্যালয়ের প্রতিটি শিক্ষার্থীর প্রত্যাশিত শিখন নিশ্চিতকরণে বদ্ধপরিকর। তিনি সহকারী শিক্ষকগণকে মানসম্মত ও পদ্ধতিগত পাঠদান করার জন্য অনুপ্রেরণা, নির্দেশনা ও সহযোগিতা প্রদান করেন। তিনি নিজে উন্নতমানের পাঠদান করেন। সহকর্মীগণের পাঠদান নিবিড়ভাবে পর্যবেক্ষণ করে ফিডব্যাক ও নিরাময়মূলক সহায়তা দেন। শিক্ষকগণের পেশাগত দক্ষতা উন্নয়নে আলাদা আলাদাভাবে পরামর্শ প্রদান (ডায়ালগ) করেন, আদর্শ পাঠ (মডেলিং) দেন এবং মেন্টরিং করেন।

কেস-২

রায়দৌলতপুর সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের প্রধান শিক্ষক (কল্পিত) জনাব মো: ওবায়েদুল্লাহ একজন আদর্শবান ও অনুকরণীয় ব্যক্তিত্ব (রোল মডেল)। এলাকার ব্যক্তিবর্গ, সহকর্মী ও তাঁর স্কুলের শিক্ষার্থীরা তাঁকে অত্যন্ত শ্রদ্ধা ও মান্য করেন। তিনি তাঁর শিক্ষক ও শিক্ষার্থীদের বলেন যে, মানব জীবনের লক্ষ্যই হলো উন্নত জীবন গড়া, ভালো মানুষ হওয়া এবং যার যা দায়িত্ব তা যথাযথভাবে পালন করা। তিনি সকলকে উন্নত জীবন গড়ে তুলতে অনুপ্রাণিত করেন। লক্ষ্য অর্জনে তিনি তাঁর সহকর্মী ও শিক্ষার্থীদের স্বতন্ত্র সহযোগিতা প্রদান করেন এবং তাদেরকে আরও উন্নতি ও উদ্ভাবন করতে উদ্বুদ্ধ করেন। তাঁর নেতৃত্বে রায়দৌলতপুর সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়টি অল্প কয়েক বছরের মধ্যে দেশের অন্যতম শ্রেষ্ঠ বিদ্যালয়ে রূপান্তরিত হয়েছে।

কেস-৩

শ্রী নিবারণ চক্রবর্তী অত্যন্ত কর্তব্যপরায়ণ, নিয়মনিষ্ঠ ও প্রগতিশীল একজন প্রধান শিক্ষক (কল্পিত) । শিশুর সার্বিক বিকাশে মানসম্মত শিক্ষা নিশ্চিতকরণে তিনি বিদ্যালয়ে শিক্ষাক্রম বাস্তবায়ন ও বিদ্যালয় উন্নয়নে লক্ষ্য নির্ধারণ করেন। লক্ষ্য অর্জনের জন্য তিনি উপযুক্ত শিক্ষক, শিক্ষার্থী ও এসএমসি'র সদস্যদের নিয়ে দল গঠন করেন। দলীয় কাজসহ বিভিন্ন কাজে তিনি সক্রিয় অংশগ্রহণ করেন। যেমন: ফুলের বাগান করা, ক্রীড়া প্রতিযোগিতা করা ইত্যাদি। লক্ষ্য অর্জনে তিনি দৃঢ় প্রতিজ্ঞ থাকেন এবং সকলের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার পাশাপাশি তাদেরকে দায়িত্ব পালনে উদ্বুদ্ধ করেন। তাঁর নেতৃত্বে ধীরে ধীরে বিদ্যালয়টি এলাকার একটি আদর্শ বিদ্যালয় হিসেবে গড়ে উঠেছে।

সম্ভাব্য উত্তর:

নাম	খাদিজা রহমান	মোঃ ওবায়েদুল্লাহ	শ্রী নিবারণ চক্রবর্তী
নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য	• শিখন শেখানো কার্যক্রম উন্নয়নের দিকে অনুসারীগণকে পরিচালিত করেন, • উন্নত শিখন পদ্ধতির দৃষ্টান্ত স্থাপন করেন, • পেশাগত উন্নয়নে মনিটরিং, মেন্টরিং ও ফিডব্যাকসহ নিরাময়মূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করেন।	• আদর্শবান হয়ে উঠতে অনুপ্রাণিত করেন, • মাইন্ডসেট পরিবর্তন করেন, • উদ্ভাবনী হতে উদ্বুদ্ধ করেন, • স্বতন্ত্র সহযোগিতা দেন, অনুসারীগণকে যোগ্যতর হয়ে উঠতে উদ্বুদ্ধ ও সহায়তা করেন।	• নিয়মনিষ্ঠ, লক্ষ্য অর্জনে দৃঢ় থাকেন, • জবাবদিহিতা নিশ্চিত করেন, • টিম বিল্ডিং করেন, • সক্রিয় অংশগ্রহণ করেন।
নেতৃত্বের ধরন	শিক্ষণমূলক নেতৃত্ব	রূপান্তরমূলক নেতৃত্ব	কর্তৃত্বমূলক নেতৃত্ব

অংশ-গ	বিদ্যালয় উন্নয়নে নেতৃত্বের গুরুত্ব

যেকোনো প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য প্রয়োজন কার্যকর নেতৃত্ব। নেতা তার প্রতিষ্ঠানের অংশীজনদের মতামতে বা এককভাবে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য (Vision and Mission) নির্ধারণ করে। নেতা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে অংশীজনদের অনুপ্রাণিত ও উদ্বুদ্ধ করে এবং দিক নির্দেশনা প্রদান করে। প্রতিষ্ঠানের সদস্যদের মাঝে যোগাযোগ ও সহযোগিতার সম্পর্কোন্নয়নের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য উপযোগী পরিবেশ সৃষ্টিতে নেতা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। প্রকৃতপক্ষে, কার্যকর নেতৃত্ব ছাড়া কোনো প্রতিষ্ঠানই লক্ষ্যে পৌঁছাতে পারেনা। তাই প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের মত বিদ্যালয়েও নেতৃত্বের গুরুত্ব অপরিসীম। নেতৃত্ব শুধুমাত্র প্রতিষ্ঠান প্রধানের মধ্যে সীমিত থাকে না। একটি প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কাজের দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণের মাঝেও নেতৃত্ব বিস্তৃত। একটি বিদ্যালয়ের সফলতার জন্য প্রধান শিক্ষকের পাশাপাশি সহকারী শিক্ষক, শিক্ষার্থী, অভিভাবক ও কমিউনিটিকেও বিভিন্ন ক্ষেত্রে নেতৃত্বের ভূমিকায় অবতীর্ণ হওয়া জরুরী। শিক্ষক-শিক্ষার্থীসহ নিজ নিজ ক্ষেত্রে সকলের কার্যকর নেতৃত্বের মাধ্যমেই কেবল একটি আদর্শ বিদ্যালয় বিনির্মাণ সম্ভব। কোনো দলে বা প্রতিষ্ঠানে নেতৃত্ব বিভিন্নভাবে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। যেমন:

- **যোগাযোগ উন্নয়ন:** একজন নেতার অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব হলো প্রতিষ্ঠানের সকলের মাঝে কার্যকর আন্ত:ব্যক্তিক যোগাযোগ নিশ্চিত করা। যেকোনো দলের সঠিকভাবে কাজ করার জন্য স্পষ্ট ও সংক্ষিপ্ত যোগাযোগ অপরিহার্য। সফল নেতাগণ তাদের সাথে যোগাযোগের পথ সবসময়ই উন্মুক্ত রাখেন এবং তারা এমন এক মুক্ত ও অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ তৈরি করে যাতে কর্মীগণ স্বাচ্ছন্দ্যে তাদের উদ্বেগ, মতামত ও ধারণাগুলি প্রকাশ করতে পারে।
- **উন্নত কর্মপরিবেশ সৃষ্টি:** উন্নত ও উপযোগী কর্মপরিবেশ সৃষ্টিতে নেতার ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। নেতা একে অপরের প্রতি আস্থা, বিশ্বাস ও সম্মানের পরিবেশ সৃষ্টি করে, যা সৃজনশীলতা ও সহযোগিতাকে উৎসাহিত করে এবং দলে বা প্রতিষ্ঠানে একটি চমৎকার পরিবেশ সৃষ্টি করে।
- **উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি:** একজন কার্যকর নেতা তার প্রতিষ্ঠানের সকলের বৈচিত্র্যকে কাজে লাগিয়ে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করে। কর্মীরা যখন উদ্বুদ্ধ থাকে এবং নিজেদের কর্মের স্বীকৃতি পায়, তখন তাদের উৎপাদনশীলতা বেড়ে যায়। অন্যদিকে, দুর্বল নেতৃত্বের কারণে কর্মীরা তাদের দায়িত্ব পালনে নিরুৎসাহিত হয় এবং তাদের কর্মতৎপরতা হ্রাস পায়।
- **দক্ষতা বৃদ্ধি:** একজন সফল নেতা প্রয়োজনীয় উৎসাহ, অনুপ্রেরণা ও সহযোগিতা প্রদান করে কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। কর্মীদের প্রতি নেতার উচ্চাকাঙ্ক্ষা পোষণ ও প্রশংসা কর্মীদের অধিকতর যোগ্য হয়ে উঠতে উদ্বুদ্ধ করে।
- **ভুল-ত্রুটি হ্রাস:** একজন সফল নেতা প্রতিষ্ঠানের কর্মতৎপরতায় ভুল-ত্রুটি হ্রাস করে প্রতিষ্ঠানের সুষ্ঠু পরিচালনা নিশ্চিত করে। তিনি সম্ভাব্য ভুলগুলি সংঘটিত হওয়ার আগেই চিহ্নিত করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করে।
- **কর্মীদের উদ্বুদ্ধকরণ:** একজন ভালো নেতা জানেন কীভাবে কর্মীদের বা দলের সদস্যদের কার্যকরভাবে উদ্বুদ্ধ করতে হয়। তিনি জানেন প্রত্যেক কর্মী বা সদস্যই স্বতন্ত্র, একেক জনের একেক বিষয়ে পারদর্শিতা

থাকে। তিনি তার কর্মীদের স্বতন্ত্র প্রকৃতি ও বৈশিষ্ট্য গভীরভাবে জানেন এবং বোঝেন যে কীভাবে তারা সবচেয়ে বেশি উদ্বুদ্ধ হবে। তিনি এমন একটি কাজের পরিবেশ তৈরি করে যেখানে কর্মীরা অনুভব করে যে, দলে তাদের যথেষ্ট সম্মান ও স্বীকৃতি আছে। যখন কর্মী বা সদস্যরা বোঝে যে, তারা দলের একটি অংশ এবং তাদের অবদান গুরুত্বপূর্ণ; তখন তারা বেশি অনুপ্রাণিত ও সক্রিয় হন।

- **রোল মডেল:** একজন কার্যকর নেতা জানেন যে, একটি ভালো দৃষ্টান্ত স্থাপন করা অন্যদের অনুপ্রাণিত করার সেরা উপায়গুলির মধ্যে অন্যতম। সর্বোপরি, মানুষ যাকে রোল মডেল মনে করে তাকেই বেশি অনুসরণ করে। তাই দৃষ্টান্ত স্থাপন করার মাধ্যমে নেতৃত্ব প্রদান করা অতীব জরুরী। দলের একজন সফল ও প্রতিশ্রুতিবদ্ধ সদস্যের দায়িত্ব ও কর্তব্য কেমন হওয়া উচিত একজন নেতা তা দৃষ্টান্ত স্থাপনের মাধ্যমে সদস্যদের উপলব্ধি করতে সহায়তা করে।
- **ভবিষ্যতের জন্য একটি দৃঢ় লক্ষ্য ও দিক নির্দেশনা:** একজন সফল নেতা বোঝেন যে, কীভাবে প্রতিষ্ঠানের বা দলের জন্য একটি দৃঢ় লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হয় যা প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যত সফলতার দিকে নিয়ে যাবে। একটি দৃঢ় লক্ষ্য মানে প্রতিষ্ঠান বা সংগঠনটি কোথায় যাচ্ছে এবং কী অর্জন করতে চায় সে সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা থাকা। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা কর্মীদেরকে সক্রিয়ভাবে কর্মতৎপর হতে উদ্বুদ্ধ করে। একজন কার্যকর নেতা তার কর্মীদের মাঝে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য সম্পর্কে অংশীদারিত্ব তৈরি করে।
- **কর্মীদের সঠিক পথে পরিচালিত করা ও লক্ষ্য অর্জন:** একজন নেতার প্রধান দায়িত্ব হলো লক্ষ্য অর্জনের পথে কর্মীদের সঠিকভাবে পরিচালনা করা এবং লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিত করা।

অধিবেশন-২	শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি

শিখনফল :

এই অধিবেশন শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণ-

ক. শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি কী তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
খ. নেতৃত্ব উন্নয়নের উপায়সমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

সময় : ১ ঘণ্টা ৩০মিনিট

পদ্ধতি ও কৌশল: দলগত কাজ, আলোচনা, উপস্থাপন।

উপকরণ: ভিপকার্ড, পোস্টার পেপার, কর্মপত্র (নেতৃত্ব গুণাবলির মূল্যায়ন ছক)

অংশ-ক	একজন শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি	সময়: ৪০ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীগণকে অধিবেশনে স্বাগত জানান এবং শিখনফল অবহিত করে অধিবেশন শুরু করুন।
২. প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থীকে একটি করে ভিপকার্ড দিন এবং একজন শিক্ষকের নেতৃত্বের একটি করে গুণ ভিপকার্ডে লিখতে বলুন।
৩. লেখা শেষ হলে ভিপকার্ডগুলো ভিপবোর্ডে পুশপিন দিয়ে এঁটে দিতে বলুন।
(ভিপবোর্ডে কার্ডগুলো স্থাপনের সময় পুনরাবৃত্তি পরিহার করার জন্য একই বিষয় লেখা কার্ডগুলো একবার ব্যবহার করার জন্য নির্দেশনা দিন।)
৪. ভিপকার্ডগুলো ভিপবোর্ডে স্থাপনের পর একজনকে পড়ে শোনানোর জন্য আহ্বান করুন।
৫. এবার মাল্টিমিডিয়ায় শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি সংক্রান্ত তথ্যপত্র প্রদর্শন করে মিলিয়ে নিতে সহায়তা করুন।

অংশ-খ	নেতৃত্ব উন্নয়নের উপায়সমূহ	সময়: ৪৫ মিনিট

১. শিক্ষণার্থীগণকে ৫-৬ জনের কয়েকটি দল গঠন করতে বলুন। দলে আলোচনার ভিত্তিতে শিক্ষকের নেতৃত্ব উন্নয়নের উপায়সমূহ পোস্টার পেপার লিখতে বলুন।
২. দলগত কাজ শেষ হলে উপস্থাপন করতে বলুন এবং প্রয়োজনে ফিডব্যাক দিন। মাল্টিমিডিয়ার মাধ্যমে নেতৃত্ব উন্নয়নের উপায়সমূহ উপস্থাপন করুন।
৩. প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে নেতৃত্ব উন্নয়নের উপায়সমূহ সম্পর্কিত ধারণা স্পষ্ট করুন।

অংশ-গ	অধিবেশন মূল্যায়ন ও সমাপনী	সময়: ৫ মিনিট

অধিবেশনের সারসংক্ষেপ করুন এবং সংশ্লিষ্ট প্রশ্নের মাধ্যমে মূল্যায়ন করুন।

নমুনা প্রশ্ন:

- একজন শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি কী?
- শিক্ষকের নেতৃত্ব উন্নয়নের উপাদানসমূহ থেকে দুইটি উপায় বলুন।

সহায়ক তথ্য ০২	অধিবেশন-২	শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি

অংশ-ক	আদর্শ শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি

আদর্শ শিক্ষকের নেতৃত্বের গুণাবলি

- **নির্দিষ্ট লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য (Vision and Mission) থাকা:** নিজে উন্নত বিদ্যালয়ের স্বপ্ন দেখা এবং অপরকে উন্নত বিদ্যালয়ের স্বপ্ন দেখতে অনুপ্রাণিত করা। বিদ্যালয়ের সার্বিক উন্নয়নের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ করা এবং সকলের মধ্যে উক্ত লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যের মালিকানাবোধ সৃষ্টি করা। শিক্ষক, শিক্ষার্থী, শিখন শেখানো কার্যাবলি, বিদ্যালয়ের পরিবেশ ও ব্যবস্থাপনাসহ বিদ্যালয়ের সার্বিক উন্নয়নে সঠিক লক্ষ্য নির্ধারণ করার দক্ষতা একজন শিক্ষকের নেতৃত্বের অন্যতম গুণ।
- **পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন পারদর্শিতা:** নির্দিষ্ট লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নে সঠিক পরিকল্পনা গ্রহণ করা এবং গৃহীত পরিকল্পনা কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন করার পারদর্শিতা ।
- **সিদ্ধান্ত গ্রহণ:** বিভিন্ন পরিস্থিতিতে বিচক্ষণতার সাথে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার সক্ষমতা ।
- **কৌশলগত ও সমালোচনামূলক (Critical) চিন্তন:** প্রতিষ্ঠান ও অংশীজনদের সম্পর্কে কৌশলগত ও সমালোচনামূলক চিন্তা করার সক্ষমতা। প্রতিষ্ঠান ও দলের সদস্যদের সবলতা, দুর্বলতা, সম্ভাবনা ও ঝুঁকি সম্পর্কে সম্যক ধারণা থাকা এবং পরিস্থিতি বিবেচনা করে সঠিক কর্মকৌশল নির্ধারণ করার দক্ষতা ।
- **নিজ কর্মক্ষেত্র সম্পর্কে পর্যাপ্ত জ্ঞান থাকা:** শিক্ষাক্রম, শিখন শেখানো পদ্ধতি, শিক্ষা উপকরণ, শিক্ষক ও শিক্ষার্থীর প্রকৃতি ও বিদ্যমান অবস্থা, শিক্ষার আদর্শ পরিবেশ ইত্যাদি সম্পর্কে পর্যাপ্ত জ্ঞান থাকা ।
- **যোগাযোগ ও সম্পর্ক স্থাপন দক্ষতা:** শিক্ষক, শিক্ষার্থী, অভিভাবক, কমিউনিটি ও কর্তৃপক্ষসহ অংশীজনদের সাথে কার্যকর যোগাযোগ এবং আন্তরিক ও কার্যকর সম্পর্ক স্থাপনে অত্যন্ত দক্ষ হওয়া। সকলের সাথে কার্যকর সহযোগিতামূলক সম্পর্ক প্রতিষ্ঠায় ভূমিকা রাখা। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য সম্পর্কে তাদেরকে স্পষ্ট ধারণা দেওয়া ।
- **অনুপ্রাণিত ও উদ্বুদ্ধকরণ:** শিক্ষক, শিক্ষার্থী, অভিভাবক ও কমিউনিটির অংশীজনদের মানসম্মত শিক্ষা নিশ্চিতকরণে নিজ নিজ দায়িত্ব ও কর্তব্য দক্ষতার সাথে কার্যকর ও স্বতঃস্ফূর্তভাবে পালন করতে অনুপ্রাণিত ও উদ্বুদ্ধ করা। তাদেরকে উদ্ভাবনী ও সৃজনশীল হতে উৎসাহিত করা ।
- **প্রভাবিত করা:** নিজ জ্ঞান, দক্ষতা, দৃষ্টিভঙ্গি ও মূল্যবোধ দ্বারা অনুসারীদেরকে ইতিবাচকভাবে প্রভাবিত করা, তাদেরকে সংগঠিত করা এবং লক্ষ্য অর্জন সংক্রান্ত কর্মতৎপরতায় তাদেরকে স্বতঃস্ফূর্ত ও সক্রিয়ভাবে সম্পৃক্ত করা।
- **দল গঠন (Team Building):** বিদ্যালয়ের বিভিন্ন কাজের জন্য যথোপযুক্ত শিক্ষক, শিক্ষার্থী ও অংশীজনদের নিয়ে দল গঠন করা এবং দলীয় কর্মতৎপরতায় সকলের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা ।
- **পরিচালনা ও সহযোগিতা:** দলের সদস্যদের নির্দিষ্ট লক্ষ্যের দিকে কার্যকরভাবে পরিচালনা করার দক্ষতা থাকা ও দলের প্রতিটি সদস্যের স্বতন্ত্র প্রকৃতি ও চাহিদা অনুযায়ী তাদেরকে প্রয়োজনীয় সহযোগিতা ও সমর্থন প্রদান করা ।

- **মুক্ত-মন ও সৃজনশীলতা:** নতুন ধারণা ও সম্ভাবনা গ্রহণ ও উৎসাহিত করার মত মানসিকতা থাকা। অপরের কথা শোনা, অপরকে পর্যবেক্ষণ করা এবং প্রয়োজন অনুযায়ী কাজের ধরন পরিবর্তন করা ।
- **সততা ও শুদ্ধাচার:** নেতাকে সৎ ও শুদ্ধাচারী হতে হয়। কেননা, অনুসারীরা নেতাকে বিশ্বাস করেন ও নেতার ভিশনের উপর আস্থা রাখেন এবং নেতাকে অনুসরণ করেন ।
- **উন্নত আদর্শের চর্চা:** উন্নত আদর্শ চর্চার মাধ্যমে আদর্শবান হওয়া এবং অপরকে আদর্শবান হতে অনুপ্রাণিত করা। একজন রোল মডেল হিসেবে নিজেকে প্রতিষ্ঠিত করা ।
- **স্ব-প্রণোদিত, আত্ম-সচেতন ও আত্ম-বিশ্বাসী:** নিজে স্ব-প্রণোদিত, আত্ম-সচেতন ও আত্ম-বিশ্বাসী হওয়া ও অপরকে হতে উদ্বুদ্ধ করা ।
- **শৃঙ্খলা, পরিশ্রম ও ধৈর্যশীলতা:** সকল কর্মতৎপরতায় শৃঙ্খলা নিশ্চিত করা, সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করা এবং ধৈর্যের সাথে চ্যালেঞ্জসমূহ মোকাবেলা করা ।
- **মানবিকতা ও সহমর্মিতা:** সকলের প্রতি মানবিক আচরণ করা এবং সহমর্মী থাকা ।
- **অপরের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থাকা:** অপরের সামর্থ্যের প্রতি আস্থাশীল থাকা ও তাদের মতামতকে শ্রদ্ধা করা।
- **কর্তব্যপরায়নতা ও সময়ানুবর্তিতা:** নিষ্ঠার সাথে নিজ দায়িত্ব ও কর্তব্য পালন করা এবং সকল কাজ সঠিক সময়ে সম্পাদন করা ।
- **প্রশংসা ও স্বীকৃতি দেয়া:** অনুসারীদের কাজের প্রশংসা করা ও তাদের কৃতিত্বের স্বীকৃতি দেওয়া ।
- **প্রাতিষ্ঠানিক শিষ্টাচার মেনে চলা:** সঠিক পোষাক পরিধান করা, প্রমিত ভাষা ব্যবহার ও ভদ্র আচরণ করা। এ ক্ষেত্রে অনুকরণীয় ও অনুসরণীয় ব্যক্তিত্ব হিসেবে নিজেকে উপস্থাপন করা ।
- **ব্যবস্থাপনা দক্ষতা:** বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনায় সুদক্ষ হওয়া ।
- **লক্ষ্য অর্জনে দৃঢ়তা:** লক্ষ্য অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত সর্বোচ্চ প্রচেষ্টা চালিয়ে যেতে দলের সদস্যদের উৎসাহিত করা এবং কর্মতৎপরতা চালিয়ে যাওয়া ।
- **আত্ম-উন্নয়ন:** অনুচিন্তনের মাধ্যমে নিজ কর্মতৎপরতার নিরপেক্ষ মূল্যায়ন করা। নিজ জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গির উন্নয়নে সদা তৎপর থাকা।

অংশ-খ	নেতৃত্ব উন্নয়নের উপায়সমূহ

যদিও অনেক মানুষ সহজাতভাবেই নেতা, কিন্তু যে কোনো ব্যক্তিই নির্দিষ্ট গুণ ও দক্ষতা অর্জনের মাধ্যমে একজন সফল নেতা হয়ে উঠতে পারে। এ জন্য প্রয়োজন নেতা হিসেবে নিজেকে গড়ে তোলার ইচ্ছা শক্তি ও ধারাবাহিক প্রচেষ্টা। প্রকৃতপক্ষে, প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ ও ধারাবাহিক প্রচেষ্টার মাধ্যমে নেতৃত্বের সাধারণ গুণাবলি ও দক্ষতা অর্জন করা যায়।

- **শৃঙ্খলা অনুশীলন করা:** একজন নেতা হওয়ার জন্য পেশাগত ও ব্যক্তিগত জীবনে আবশ্যিকভাবে শৃঙ্খলার অনুশীলন করতে হবে। অন্যদেরকে পেশাগত জীবনে সুশৃঙ্খল হতে অনুপ্রাণিত করতেও একজন নেতাকে সবসময় শৃঙ্খলার অনুশীলন করতে হয়। একজন নেতার শৃঙ্খলাবোধ দেখে কর্মীরা তার নেতৃত্ব দেয়ার ক্ষমতার মূল্যায়ন করে থাকে।

- **সময়ানুগ হওয়া:** সর্বদা কঠোরভাবে সময়ানুবর্তিতা মেনে, পূর্বনির্ধারিত কর্মসূচিসমূহ সঠিক সময়ে বাস্তবায়ন করে, সঠিক সময়ের মধ্যে সভা শেষ করে কর্মক্ষেত্রে শৃঙ্খলা প্রদর্শন করুন। বাড়িতেও ভালো অভ্যাস গড়ে তোলার চেষ্টা করুন, যেমন: সকালে তাড়াতাড়ি ঘুম থেকে উঠা, প্রতিদিনের ব্যায়াম করা, নিয়মিত অধ্যয়ন করা ইত্যাদি।
- **অধিক দায়িত্ব গ্রহণ করা:** নেতৃত্ব বিকাশের চমৎকার উপায় হলো অধিক দায়িত্ব গ্রহণ করা। আপনি যতটুকু কাজ সম্পাদন করতে সক্ষম তার থেকে বেশি দায়িত্ব না নিলেও চলবে, কিন্তু আপনি যদি বড় হতে চান নেতৃত্ব দিতে চান তাহলে আপনাকে রুটিন কাজের চেয়ে বেশি কিছু করতে হবে। নতুন কিছু শিখতে হলে আপনাকে আপনার কমফোর্ট জোন (comfort zone) থেকে বেড়িয়ে আসতে হবে এবং বিভিন্ন উদ্যোগ গ্রহণ করতে হবে। এভাবে একজন উদ্যোগী ব্যক্তি হিসেবে আপনি আপনার দলের সদস্যদের এবং কর্তৃপক্ষের নজরে আসতে পারেন।
- **অপরকে অনুসরণ করতে শেখা:** একজন সত্যিকারের নেতা প্রয়োজন অনুযায়ী উপযুক্ত ক্ষেত্রে অন্যের নিকট নিয়ন্ত্রণ ক্ষমতা দিতে দ্বিধা করেন না। যখন কেউ আপনার সাথে একমত না হয়, আপনার চিন্তাভাবনা নিয়ে প্রশ্ন তোলে বা তাদের নিজস্ব ধারণা প্রকাশ করে তখন আপনার অস্বস্তি, বিব্রত বা হুমকি বোধ করা উচিত নয়। মুক্ত মন-মানসিকতা লালন করুন এবং যার যা কৃতিত্ব প্রাপ্য তা তাকে দিন। যদিও এটি সবসময় সহজ হবে না, তবে আপনি যদি আপনার দলের অন্যদের স্বীকৃতি দিতে এবং সম্মান করতে শেখেন তাহলে তারা আপনার আহ্বানে অধিক কর্মতৎপর হবেন।
- **পরিস্থিতিগত সচেতনতা অর্জন:** একজন সফল নেতার অন্যতম বৈশিষ্ট্য হলো পরিস্থিতিগত সচেতনতা। তিনি প্রতিষ্ঠান বা সংগঠনের বৃহত্তর পরিপ্রেক্ষিত বোঝেন এবং সমস্যাসমূহ সংঘটিত হওয়ার আগেই তিনি সে বিষয়ে অনুমান করতে পারেন। নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে জটিল কোনো কাজ সম্পন্ন করার ক্ষেত্রে এটি একটি মূল্যবান দক্ষতা। সম্ভাব্য সমস্যাগুলি এড়ানোর জন্য সে সম্পর্কে পূর্বাভাস ও পরামর্শ দেওয়ার সক্ষমতা একজন নেতার জন্য জরুরী। এই সক্ষমতার মাধ্যমে যে সকল সুযোগ বা সম্ভাবনা অন্যের দৃষ্টিতে ধরা পড়ে না তা' চিহ্নিত করে আপনি অপরের স্বীকৃতি ও প্রশংসা লাভ করতে পারেন। প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট সকল বিষয়ে অবহিত থেকে এবং সচেতনভাবে পরিস্থিতি বিশ্লেষণের মাধ্যমে এই দক্ষতা অর্জন করা যায়।
- **অন্যদেরকে উদ্বুদ্ধ করা:** একজন নেতা হওয়ার অর্থ হলো আপনি একটি দলের অংশ এবং দলের নেতা হিসেবে আপনার দায়িত্ব হলো দলের সদস্যদেরকে একে অপরকে সর্বোত্তমভাবে সহযোগিতা করতে উদ্বুদ্ধ করা। দলের একজন সদস্যের যখন উৎসাহ, নির্দেশনা বা সহযোগিতা প্রয়োজন তখন তাকে তা দেওয়া। কখনো কখনো একজন ব্যক্তির শুধুমাত্র এইটুকু চাওয়া থাকে যে, কেউ তার কথা শুনুক বা তার প্রতি একটি সহানুভূতিশীল হোক।
- **শিখন চালিয়ে যাওয়া:** একজন ভালো নেতা হওয়ার সর্বোত্তম পথ হলো নিজ কর্মক্ষেত্র সংশ্লিষ্ট বিষয়বস্তু সম্পর্কে গভীর ও বিস্তৃত জ্ঞানার্জন করা এবং নতুন কিছু শিখতে সর্বদা প্রস্তুত ও সচেষ্ট থাকা। এটি আপনার মনকে তীক্ষ্ণ রাখে এবং আপনার দক্ষতাকে সতেজ রাখে। এভাবে একজন নেতা কোনো কাজ সফলতার সাথে করতে সক্ষম হয় এবং নতুন নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবিলায় পারদর্শী হয়ে ওঠে।

- **দলের সদস্যদের ক্ষমতায়ন করা:** কেউই সবকিছুতে সেরা নয়, সকলেই কোনো না কোনো কিছুতে পারদর্শী। যত দ্রুত আপনি এটি উপলব্ধি করতে পারবেন, তত দ্রুত আপনি একজন সফল নেতা হয়ে উঠতে পারবেন। অপরের উপর দায়িত্ব অর্পণ আপনাকে কাজের আধিক্য থেকে মুক্তি দেয়ার পাশাপাশি আপনার দলের অন্যান্য ব্যক্তিদেরকে সেই কাজ সম্পাদনে দক্ষ হয়ে উঠতে সহায়তা করবে। দলের সদস্যগণের ক্ষমতায়নের মাধ্যমে তাদেরকে আরো কর্মক্ষম করে তোলা যায়।
- **দ্বন্দ্ব নিরসন করা:** একটি প্রতিষ্ঠানে বা দলে কাজ করতে গেলে কর্মীদের মাঝে দ্বন্দ্বের সৃষ্টি হওয়া স্বাভাবিক। দলের সকল সদস্য সবসময় কাঙ্ক্ষিত আচরণ বা ফলাফল নাও প্রদর্শন করতে পারে। একে অপরের সাথে দ্বন্দ্বেও লিপ্ত হতে পারে। এ রকম পরিস্থিতিকে অবহেলা করা বা এড়িয়ে যাওয়া যাবে না। এক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট সদস্যদের সাথে ব্যক্তিগতভাবে আলাপ-আলোচনা করে দ্বন্দ্ব নিরসনের চেষ্টা করতে হবে। দ্বন্দ্ব নিরসন করা সম্ভব না হলে তাদের ভিন্ন দায়িত্বে সম্পৃক্ত করতে হবে।
- **মনোযোগী শ্রোতা হওয়া:** একজন নেতা হওয়ার মানে এই নয় যে, আপনিই সকল কাজে মধ্যমণি হয়ে থাকবেন। একজন ভালো নেতার অন্যতম বৈশিষ্ট্য হলো তিনি অন্যের কথা, ধারণা, পরামর্শ ও সমালোচনা অত্যন্ত মনোযোগ দিয়ে শোনেন এবং সেই অনুযায়ী পদক্ষেপ নেন। একজন ভালো শ্রোতা জানেন যে, যোগাযোগ শুধুমাত্র ভাষা বা কথোপকথোনের মাধ্যমেই সংঘটিত হয়না, বরং ইশারা-ইঙ্গিত, চোখের ভাষা ও অঙ্গভঙ্গির মাধ্যমেও মানুষ অনেক কিছু বলে।
- **নেতৃত্বের গুণাবলি অর্জনে সচেষ্ট থাকা:** সর্বোপরি, নেতৃত্ব উন্নয়নের জন্য বা নেতা হয়ে উঠতে হলে আপনাকে নিবিড়ভাবে অনুশীলনের মাধ্যমে নেতৃত্বের গুণাবলি অর্জন করতে হবে এবং একজন নেতা হিসেবে ভূমিকা রাখতে হবে। প্রকৃতপক্ষে, ছোট বড় সকল কাজেই নেতৃত্বের ভূমিকা আছে।

অধিবেশন-৩	শিক্ষাক্রম বাস্তবায়নে নেতৃত্ব

শিখনফল :

এই অধিবেশন শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণ-

ক. শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
খ. শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির গুরুত্ব ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
গ. বিদ্যালয়ে শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বাস্তবায়নে করণীয় নির্ধারণ করতে পারবেন।

সময় : ১ ঘণ্টা ৩০মিনিট

পদ্ধতি ও কৌশল: ব্রেইন স্টর্মিং, প্রশ্নোত্তর, বিতর্ক, আলোচনা।

উপকরণ: ভিপ কার্ড, তথ্যপত্র, পোস্টার পেপার ।

অংশ-ক	শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির ধারণা ও গুরুত্ব	সময়: ৪৫ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীগণকে অধিবেশনে স্বাগত জানান এবং শিখনফল অবহিত করে অধিবেশন শুরু করুন।
২. নিচের ছকটি প্রদর্শন করুন এবং প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থীকে ছকটি নিজ খাতায় আঁকতে বলুন এবং শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি কী তা লিখতে বলুন।

শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি কী কী?	সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি কী কী?

৩. লেখা হলে পাশের জনের সাথে শেয়ার করতে বলুন।
৪. প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থীকে একটি করে ভিপ কার্ড দিন এবং একজন শিক্ষকের নেতৃত্বের একটি করে গুণ ভিপ কার্ডে লিখতে বলুন। প্রশিক্ষণার্থীর কাছ থেকে তাদের উত্তর শুনুন এবং বোর্ডে লিখুন।
৫. মাল্টিমিডিয়ায় শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি সংক্রান্ত তথ্যপত্র প্রদর্শন করে ধারনা স্পষ্ট করুন।
৬. অত:পর প্রশিক্ষণার্থীগণকে দুইটি দলে ভাগ করুন এবং শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির গুরুত্ব সংক্রান্ত একটি প্রীতি বিতর্ক প্রতিযোগিতা আহ্বান করুন।
৭. বিতর্ক শেষে উভয় দলকে অভিনন্দিত করুন এবং ফলাফল না দিয়ে রিফ্লেকশন ও আলোচনা করুন।

রিফ্লেকশনের মূলকথা:

- মানসম্মত শিক্ষা অর্জনের জন্য শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি উভয়ই গুরুত্বপূর্ণ।
- শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি শিক্ষার্থীর একাডেমিক দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করে।
- সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি শিক্ষার্থীর সুকুমার বৃত্তির বিকাশসহ সার্বিক বিকাশে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।

৮. শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির গুরুত্ব সংক্রান্ত তথ্যপত্র প্রদর্শন করে প্রশ্নোত্তরে ধারণা স্পষ্ট করুন।

অংশ-খ	বিদ্যালয়ে শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বাস্তবায়নে করণীয়	সময়: ৪০ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীগণকে ছয়টি দলে ভাগ করে তিনটি দলকে শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি এবং বাকি তিনটি দলকে সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বাস্তবায়নে করণীয় কী তা দলগতভাবে আলোচনা করে খাতায় লিখতে বলুন। ১৫ মিনিট সময় দিন।

২. দলগত কাজ শেষে উপস্থাপন করতে বলুন। অন্য দলগুলোকে আলোচনা অংশগ্রহণ করে মতামত দিতে বলুন।

৩. মাল্টিমিডিয়ায় সংশ্লিষ্ট সহায়ক তথ্য প্রদর্শন করে করণীয় ব্যাখ্যা করুন।

অংশ-গ	অধিবেশন মূল্যায়ন ও সমাপনী	সময়: ৫ মিনিট

অধিবেশনের সারসংক্ষেপ করুন এবং সংশ্লিষ্ট প্রশ্নের মাধ্যমে মূল্যায়ন করুন।

নমুনা প্রশ্ন:

- শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি কী ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি কী?
- শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির গুরুত্ব কী?
- সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির গুরুত্ব কী?

সহায়ক তথ্য ০৩	অধিবেশন-৩	শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির ধরন

অংশ-ক	শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি

শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি

শ্রেণিকক্ষের অভ্যন্তরে, ল্যাবরেটরিতে, ওয়ার্কশপে অথবা লাইব্রেরিতে যেসব কার্যক্রম পরিচালিত হয় তাকে শিক্ষাক্রমিক বা একাডেমিক কার্যক্রম বলা হয়। এই কার্যাবলি শিখন শেখানোর অবিচ্ছেদ্য অংশ এবং এগুলো বাস্তবায়নে শিক্ষকের সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকে।

শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির ধরন:

ক) শ্রেণি কার্যক্রম: আলোচনা, প্রশ্নোত্তর, গাইডেড কার্যক্রম, মূল্যায়ন ইত্যাদি
খ) পাঠাগারের কার্যক্রম: বই পড়া, জার্নাল পড়া, রেফারেন্স গ্রন্থ পড়া ইত্যাদি
গ) ল্যাবরেটরির কার্যক্রম: পরীক্ষণ
ঘ) সেমিনার, ওয়ার্কশপ, কনফারেন্স
ঙ) প্যানেল আলোচনা

সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি: শিক্ষার্থীর সার্বিক বিকাশে তার কল্পনা, সৃজনশীলতা, কৌতূহল এবং সুকুমার বৃত্তির বিকাশ সাধনে শ্রেণিকক্ষের বাইরে বা ভিতরে যেসব কার্যাবলি সম্পাদিত হয় সেগুলোকে সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বলা হয়। সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বিভিন্ন ধরনের হতে পারে। যেমন:

ক) **শারীরিক:** প্যারেড-পিটি, ব্যায়াম, খেলাধূলা, সাঁতার, এথলেটিকস, মেডিটেশন ইত্যাদি।

খ) **সাংস্কৃতিক:** সংগীত, নৃত্য, অংকন, অভিনয়, শিক্ষামূলক নাটিকা, উৎসব পালন, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক দিবস পালন ইত্যাদি।

গ) **সাহিত্য বিষয়ক:** আবৃত্তি, বিতর্ক, গল্প রচনা, গল্প বলা, কবিতা লেখা, প্রবন্ধ রচনা, কুইজ প্রতিযোগিতা, গল্প লেখা প্রতিযোগিতা, দেয়াল পত্রিকা, ভাষা ক্লাব ইত্যাদি।

ঘ) **সামাজিক:** বৃক্ষরোপন, ক্ষুদে ডাক্তার, স্বাস্থ্য বিষয়ক কার্যক্রম উদ্‌যাপন, স্টুডেন্টস কাউন্সিল, কাব স্কাউটস কার্যক্রম, রেডক্রস ইত্যাদি।

কর্মপত্র-১

বিতর্ক পরিচালনার গাইডলাইন-

- বিতর্কের বিষয়: **'মানসম্মত শিক্ষার জন্য শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বাস্তবায়নই একমাত্র পন্থা।'**
- প্রশিক্ষণার্থীগণকে দুইটি দলে ভাগ করুন। দুই দল থেকে ৩ জন করে বিতার্কিক ঠিক করতে এবং এদের মধ্যে থেকে দলনেতা নির্বাচন করতে বলুন।
- একজন মডারেটর ও একজন সময় নিয়ন্ত্রককে ঠিক করে নিন।
- একজন সময় নির্ধারক থাকবে যার কাজ হবে প্রতি বক্তার জন্যে নির্ধারিত সময়ে ঘন্টা বাজিয়ে সতর্ক করে দেওয়া।
- একজন মডারেটর নির্বাচন করতে হবে যার দায়িত্ব হবে অধিবেশন শুরু করা, নিয়মাবলি ও নির্ধারিত সময় বলে দেওয়া, বক্তাদেরকে ক্রমানুসারে ডাকা ও অধিবেশন পরিচালনা করা।
- নির্ধারিত সময় : প্রতি বিতার্কিক বক্তব্য উপস্থাপনের জন্যে ৩ মিনিট করে সময় পাবেন। ২ মিনিটে সতর্ক সংকেত ও ১ মিনিটে চূড়ান্ত সংকেত দেওয়া হবে। মডারেটর তার বিবেচনা অনুযায়ী প্রত্যেক বক্তাকে নির্ধারিত সময়ের বাইরেও ৩০ সেকেন্ড করে অতিরিক্ত সময় দিতে পারেন ।

অংশ-খ	**শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির গুরুত্ব**

শিক্ষার প্রধান উদ্দেশ্য হলো জ্ঞান, দক্ষতা, দৃষ্টিভঙ্গি ও মূলবোধের মাধ্যমে শিক্ষার্থীর কাঙ্ক্ষিত যোগ্যতা অর্জনের সুযোগ সৃষ্টি করা। শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির মাধ্যমে শিক্ষার্থীরা শিক্ষার মৌলিক দক্ষতা ও যোগ্যতা অর্জন করে থাকে। ভাষার দক্ষতা অর্জনের মাধ্যমে শিক্ষার্থীর যোগাযোগ দক্ষতাসহ অন্যান্য দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করে। গাণিতিক দক্ষতার মাধ্যমে শিক্ষার্থী হিসাব নিকাশসহ গাণিতিক যুক্তি প্রয়োগ করে সমস্যা সমাধান করতে পারে। এভাবে শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির মাধ্যমে অর্জিত একাডেমিক দক্ষতাগুলো শিক্ষার্থীকে তার পরবর্তী জীবনে উচ্চতর শিক্ষা গ্রহণ ও জীবিকা অর্জনের জন্য প্রস্তুত করে।

সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি শিশুর সার্বিক বিকাশে সহায়ক ভূমিকা পালন করে। যেমন- খেলাধুলা ও শরীর চর্চার বিষয়টি শিশুর দৈহিক বিকাশে বা শারীরিক বর্ধনে সহায়ক ভূমিকা রাখে। সাংস্কৃতিক কর্মকান্ডের অনুশীলন শিশুমনের সুকুমার বৃত্তির উন্মেষ ঘটায় এবং শিশুর নান্দনিকতার বিকাশ সাধন করে। সাহিত্য বিষয়ক কর্মকান্ডের অনুশীলন শিশুর লেখালেখির হাত মজবুত করে সাহিত্য প্রতিভার বিকাশ সাধন করে। সামগ্রিকভাবে বলা যায় সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি শিক্ষার্থীর ব্যক্তিত্বের সামগ্রিক বিকাশ সাধন করে, আত্নবিশ্বাস দৃঢ় করে, একাডেমিক পারফরম্যান্স উন্নত করে, সামাজিকীকরণে সহায়তা করে, মানবীয় সম্পর্ক স্থাপনে সহায়তা করে, শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের উন্নয়ন সাধন করে।

অংশ- গ	শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বাস্তবায়নে করণীয়

- নিজে শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি সম্পর্কে সম্যক ধারণা অর্জন করা।
- শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির গুরুত্ব উপলব্ধি করা এবং বিদ্যালয়ে এগুলো বাস্তবায়নে ইতিবাচক মনোভাব পোষণ করা।
- বিভিন্ন ধরণের সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি আয়োজন কৌশল সম্বন্ধে জানা।
- নিজে (প্রধান শিক্ষকের ক্ষেত্রে) এবং বিদ্যালয়ের সকলকে সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি পরিচালনায় সম্পৃক্ত করা।
- সহকারী শিক্ষকদের সক্ষমতা ও আগ্রহ অনুযায়ী দায়িত্ব বন্টন করা (প্রধান শিক্ষকের ক্ষেত্রে) ।
- প্রত্যেক শিক্ষার্থীকে সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলিতে অংশগ্রহণের সুযোগ দেওয়া।
- শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি বাস্তবায়নে শিক্ষার্থীদের সক্রিয়ভাবে দায়িত্ব পালনে সম্পৃক্ত করা।
- নিয়মিতভাবে সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির আয়োজন করা এবং সেজন্য লিখিত পরিকল্পনা করা।
- সকল কার্যাবলির রেকর্ড রাখা এবং শিক্ষার্থীদের মূল্যায়নকালে শিক্ষাক্রমিক ও সহ-শিক্ষাক্রমিক উভয় কার্যাবলিকে মূল্যায়নের আওতায় আনা।

তথ্যসূত্র:

১. মালেক, আ. বেগম, ম. ইসলাম, ফ. রিয়াদ, শে. শা. (২০০৯) *শিক্ষা বিজ্ঞান ও বাংলাদেশের শিক্ষা.* ঢাকা:বাংলাদেশ বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশন।

অধিবেশন-৪	শিশুবান্ধব বিদ্যালয় পরিবেশ সৃষ্টিতে নেতৃত্ব

শিখনফল:

এ অধিবেশন শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণ-

ক. নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয়ের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;

খ. নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয়ের গুরুত্ব ব্যাখ্যা করতে পারবেন;

গ. নান্দনিক বিদ্যালয় বিনির্মাণের ক্ষেত্রসমূহ চিহ্নিত ও করণীয় নির্ধারণ করতে পারবেন।

সময়: ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

পদ্ধতি ও কৌশল: আলোচনা, ভিডিও প্রদর্শন, মাইণ্ড ম্যাপিং প্রশ্নোত্তর, দলীয় কাজ।

উপকরণ: পোস্টার পেপার, ভিপকার্ড, মাস্কিং টেপ।

অংশ-ক	নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয়	সময়: ২৫ মিনিট

১. সকলকে নতুন অধিবেশনে স্বাগত জানিয়ে অধিবেশন শুরু করুন। শুরুতে নান্দনিক বিদ্যালয়ের একটি ভিডিও প্রদর্শন করুন।

২. ভিডিও দেখা শেষে প্রশ্ন করুন, নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয় বলতে কি বুঝায়?

৩. কয়েকজনের কাছ থেকে উত্তর শুনুন। সহায়ক তথ্য উপস্থাপন করুন। প্রশ্নোত্তর ও আলোচনার মাধ্যমে ধারণা স্পষ্ট করুন।

অংশ-খ	নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয়ের গুরুত্ব	সময়: ২৫ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদেরকে প্রশ্ন করুন, 'নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয়ের গুরুত্ব কী?' প্রত্যেককে ১মিনিট ভাবতে বলুন। পাশাপাশি জোড়ায় আলোচনা করে নোটবুকে লিখতে বলুন।

২. প্রত্যেকের উত্তর শুনুন ও বোর্ডে মাইন্ড ম্যাপিং এ লিখুন।

৩. প্রশিক্ষণার্থীদের একজনকে পড়ে শোনাতে বলুন। পরে পিপিটিতে উপস্থাপন করুন।

নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয়ের গুরুত্ব

একটি শিশু-বান্ধব স্কুল এমন যা শিশুদের চাহিদা মেটাতে এবং তাদের শেখার জন্য একটি নিরাপদ এবং সহায়ক পরিবেশ প্রদান করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে। একটি স্কুল শিশু-বান্ধব বিদ্যালয়ের অনেকগুলি মান এবং সূচক রয়েছে। এর মধ্যে রয়েছে শারীরিক পরিবেশ, পাঠ্যক্রম, শিক্ষাদান ও শেখার পদ্ধতি এবং উপলব্ধি সহায়তা পরিষেবার মতো বিষয়গুলি। একটি শিশু-বান্ধব স্কুল হল এমন একটি স্কুল যেটি সমস্ত শিশুর পটভূমি বা ক্ষমতা নির্বিশেষে স্বাগত জানায় এবং তাদের অন্তর্ভুক্ত করে। এটি এমন একটি জায়গা যেখানে প্রতিটি শিশু নিরাপদ, মূল্যবান এবং সম্মানিত বোধ করে।

৪. প্রশ্নোত্তর ও আলোচনার মাধ্যমে ধারণা স্পষ্ট করুন।

অংশ-গ	নান্দনিক বিদ্যালয় বিনির্মাণের ক্ষেত্রসমূহ ও করণীয়	সময়: ৩৫ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদেরকে পাঁচটি দলে ভাগ করুন।

২. প্রশিক্ষণার্থীদেরকে প্রশ্ন করুন,

- ✓ একটি নান্দনিক বিদ্যালয়ে কী কী ক্ষেত্র থাকতে পারে? তার একটি তালিকা প্রস্তুত করতে বলুন।
- ✓ বিদ্যালয়কে নান্দনিক করতে প্রধান শিক্ষকের করনীয় কী? দলে আলোচনা করে পোস্টার পেপারে লিখতে বলুন। এ কাজের জন্য ১৫ মিনিট সময় দিন।

৩. লেখা শেষ হলে দলীয় কাজ উপস্থাপন করতে বলুন এবং অন্যদের মতামত রাখতে বলুন।

৪. পিপিটিতে **সহায়ক তথ্য- অংশ-গ** উপস্থাপন করুন। প্রশ্নোত্তর ও আলোচনার মাধ্যমে নান্দনিক বিদ্যালয় বিনির্মাণের ক্ষেত্রসমূহ ও করণীয় স্পষ্ট করুন।

অংশ-ঘ	অধিবেশন মূল্যায়ন ও সমাপনী	সময়: ৫ মিনিট

অধিবেশনের সারসংক্ষেপ করুন এবং সংশ্লিষ্ট প্রশ্নের মাধ্যমে মূল্যায়ন করুন।

নমুনা প্রশ্ন:

১. নিরাপদ বিদ্যালয়ের গুরুত্বপূর্ণ দুটি ক্ষেত্রের নাম বলুন।

২. বিদ্যালয়কে নান্দনিক করতে প্রধান শিক্ষকের ভূমিকা বলুন।

সহায়ক তথ্য ০৪	অধিবেশন-৪	শিশুবান্ধব বিদ্যালয় পরিবেশ সৃষ্টিতে নেতৃত্ব

অংশ-ক	নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয় কী

নিরাপদ বিদ্যালয় কী?

প্রতিদিন স্কুলে এবং স্কুলের আশেপাশে নানা ধরণের বিপদ শিশুদের শিক্ষা ও সুরক্ষার অধিকারকে হুমকির মুখে ফেলে। নিরাপদ স্কুল হলো সহিংসতা, প্রাকৃতিক ও দৈনন্দিন বিপদ ও সংঘাত থেকে স্কুলে এবং স্কুলের আশেপাশে শিক্ষার্থীরা নিরাপদ। অর্থাৎ নিরাপদ বিদ্যালয় হলো যে কোন ধরনের সহিংসতা ও বিপদ মুক্ত বিদ্যালয়। যেমন: ধমক, বুলিং, যৌন হয়রানি, শারীরিক শাস্তি, মানসিক শাস্তি এবং সহিংসতা মুক্ত।

শিশুবান্ধব বিদ্যালয় কী?

একটি শিশু-বান্ধব স্কুল হলো এমন একটি বিদ্যালয় যা শিশুদের মৌলিক অধিকার অর্জনকে স্বীকৃতি দেয় এবং লালন করে। তখনই একটি স্কুল শিশুবান্ধব বলে বিবেচিত হয় যখন এটি শিশুদের জন্য একটি নিরাপদ, পরিষ্কার, স্বাস্থ্যকর এবং সুরক্ষামূলক পরিবেশ প্রদান করে। শিশুবান্ধব বিদ্যালয়ে শিশু অধিকার এবং সমস্ত শিশুকে সম্মান করা হয়।

অংশ-খ	নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয়ের গুরুত্ব

নিরাপদ ও শিশুবান্ধব বিদ্যালয়ের গুরুত্ব

শিশুদের শিক্ষা ও বিকাশে বিদ্যালয় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। তাই অবশ্যই শিশুর বিকাশের জন্য নিরাপদ ও শিশুবান্ধব পরিবেশের বিদ্যালয় প্রতিষ্ঠা করা প্রয়োজন।

একটি শিশুবান্ধব বিদ্যালয় এমন একটি বিদ্যালয় যেখানে শিশুদের চাহিদা মেটাতে এবং তাদের শেখার জন্য একটি নিরাপদ এবং সহায়ক পরিবেশ প্রদান করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে। একটি স্কুল শিশুবান্ধব কি না তা মূল্যায়ন করতে ব্যবহার করা যেতে পারে এমন অনেকগুলি মান এবং সূচক রয়েছে। এর মধ্যে রয়েছে শারীরিক পরিবেশ, পাঠ্যক্রম, শিক্ষাদান ও শেখার পদ্ধতি এবং উপলব্ধি সহায়তা পরিষেবার মতো বিষয়গুলি।

একটি শিশু-বান্ধব স্কুল হলো এমন একটি স্কুল যেটি সমস্ত শিশুর পটভূমি বা ক্ষমতা নির্বিশেষে স্বাগত জানায় এবং তাদের অন্তর্ভুক্ত করে। এটি এমন একটি জায়গা যেখানে প্রতিটি শিশু নিরাপদ, মূল্যবান এবং সম্মানিত বোধ করে। এটি এমন একটি জায়গা যেখানে শিশুরা শিখতে এবং বেড়ে উঠতে পারে এবং যেখানে তাদের সম্পূর্ণ সম্ভাবনায় পৌঁছানোর সুযোগ দেওয়া হয়।

অংশ-গ	নান্দনিক বিদ্যালয় বিনির্মাণের ক্ষেত্রসমূহ ও বিদ্যালয়কে নিরাপদ, নান্দনিক, আনন্দময় করতে করণীয়

একটি নিরাপদ বিদ্যালয় বিনির্মানের ক্ষেত্রসমূহ

- **কার্যকর শিখন শেখানো:** দক্ষ শিক্ষক, উপকরণ ব্যবহার, সকল শিশুর প্রতি সমান আচরণ, বিভিন্ন পদ্ধতির ব্যবহার ইত্যাদি;
- **কার্যকর নেতৃত্ব ও ব্যবস্থাপনা:** শিক্ষক ব্যবস্থাপনা, সহযোগিতামূলক সম্পর্ক, স্কুলের উদ্দেশ্য সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা থাকা, যাবতীয় কাগজপত্র সংরক্ষণ করা ইত্যাদি;
- **কার্যকর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন:** বিভিন্ন স্টেকহোল্ডার বিদ্যালয়ের অবস্থা ও বিদ্যালয়ে কী ঘটছে সে সম্বন্ধে অবহিত থাকা;
- **কার্যকর অংশগ্রহণ:** এলাকাবাসীর সাথে মত বিনিময়ের মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও বাস্তবায়ন, বিদ্যালয়ের সমস্যা সম্পর্কে অবহিত থাকা, শিশুদের অগ্রগতি নিয়ে অভিভাবকদের সাথে মত বিনিময় করা;
- **বিদ্যালয়ের ভৌত পরিবেশ:** বিদ্যালয় ভবন যথাযথভাবে মেরামত করা, খেলাধুলার জন্য সুপরিসর মাঠ থাকা, খেলার মাঠ নিরাপদ, পরিষ্কার এবং আকর্ষণীয় থাকা, বিদ্যালয়ের পারিপার্শ্বিক অবস্থা আনন্দময় ও নিরাপদ রাখা যাতে শিশুরা শিখতে আগ্রহী হয়;
- **সহশিক্ষাক্রমিক কার্যাবলি:** বিভিন্ন ধরনের সহশিক্ষাক্রমিক কার্যক্রমে অংশগ্রহণের সুযোগ থাকা;
- **সমতা:** সকল পরিসংখ্যানে ছেলে মেয়ে উভয়কেই সমান গুরুত্ব দেওয়া, ছেলে ও মেয়েদের জন্য আলাদা শৌচাগার থাকা, স্কুল ম্যনেজিং কমিটিতে মহিলা সদস্যদের অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণে পদক্ষেপ নেওয়া;
- **বিদ্যালয় উন্নয়ন:** বিদ্যালয়ের চাহিদা নিরূপণে সংশ্লিষ্ট জনগোষ্ঠির সঙ্গে আলোচনাপূর্বক পরিকল্পনা করা, সংশ্লিষ্ট জনগোষ্ঠির সঙ্গে খসড়া পরিকল্পনা সম্পর্কে মতবিনিময় করা, বিদ্যালয় উন্নয়নের জন্য গৃহীত কর্মসূচি বাস্তবায়নে কমিউনিটিকে সম্পৃক্ত করা;
- **যোগাযোগ ও সম্পর্ক স্থাপন:** প্রধান শিক্ষক কর্তৃক বিদ্যালয় সংশ্লিষ্ট জনগোষ্ঠির সঙ্গে যোগাযোগ স্থাপন করা, যথাসময়ে বিদ্যালয় ম্যানেজিং কমিটির সভা আয়োজন করা, প্রাথমিক শিক্ষা সম্পর্কীয় সরকারের নীতি এসএমসি, অভিভাবক ও সংশ্লিষ্ট সকলকে অবহিত করা, বিদ্যালয় এলাকার ব্যক্তিবর্গ কর্তৃক ক্রীড়ানুষ্ঠান এবং সামাজিক অনুষ্ঠানে সহযোগিতা করা;
- **শিখন শেখানো কার্যক্রম:** শ্রেণিকক্ষে ব্যবহারের জন্য সহজলভ্য প্রয়োজনীয় শিক্ষা উপকরণের ব্যবস্থা থাকা, প্রধান শিক্ষক ও সহকারী শিক্ষকগণ জাতীয় শিক্ষাক্রম বুঝতে পারা, সময়মত বিদ্যালয়ে পাঠদান শুরু ও শেষ হওয়া, নিয়মিত শিক্ষাক্রম সংক্রান্ত সভা করা, শ্রেণিভিত্তিক ও বিষয়ভিত্তিক অর্জন উপযোগী যোগ্যতার আলোকে শিক্ষার্থীদের শিখন অগ্রগতি বলতে পারা, এসএমসি কর্তৃক শিক্ষার্থীদের উপস্থিতি পরিবীক্ষণ করা ও শিশুদের উপস্থিতি বৃদ্ধিতে সাহায্য করা। শিক্ষা উন্নয়নে লাগসই শিক্ষা সহায়ক শিক্ষক সংস্করণ, শিক্ষক সহায়িকা, প্রশ্নপুস্তিকা, নির্দেশিকা ব্যবহার করা, সরকার প্রদত্ত উপকরণ, সম্পূরক পঠন সামগ্রী ও পাঠ্যপুস্তক ব্যবহার করা হয়;

- **শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়ন:** প্রধান শিক্ষক কর্তৃক একাডেমিক তত্ত্বাবধান করা, সহকারী শিক্ষকদের সবলদিক এবং উন্নয়নের ক্ষেত্র চিহ্নিত করতে পারা, আর্থিক বিষয়ে রেকর্ডপত্র স্বচ্ছভাবে সংরক্ষণ করা ও ব্যবস্থাপনা করা;
- **শ্রেণিকক্ষ ব্যবস্থা:** শ্রেণিকক্ষে পর্যাপ্ত আলো বাতাসের ব্যবস্থা থাকা, এক শ্রেণিকক্ষের পাঠদানের শব্দ অন্য শ্রেণিকক্ষের পাঠদানকে ব্যহত না করা, শিক্ষক ও শিশুদের হাঁটাচলার যথেষ্ট জায়গা থাকা, শিশুর কাজ করার জন্যে পর্যাপ্ত আলো বাতাসের ব্যবস্থা থাকা, শিশুদের কাজ করার জন্যে প্রতি বেঞ্চে যথেষ্ট জায়গা থাকা, বিভিন্ন ধরনের কাজ করার উপযোগী করে শ্রেণিকক্ষ সজ্জিত, সকল শ্রেণিতে চকবোর্ডের লেখা শিশুরা দেখতে পারা, শ্রেণিকক্ষ পরিচ্ছন্ন রাখা;
- **পাঠ পরিকল্পনা:** শ্রেণিতে শিখন শেখানো কার্যক্রম পরিচালনার পূর্বে শিক্ষক সহায়িকা/সংস্করণ/নির্দেশিকা পড়ে থাকেন, শিখন শেখানো কার্যক্রম পরিচালনার পূর্বে প্রাসঙ্গিক শিক্ষা উপকরণ সংগ্রহ/তৈরি করে থাকেন, শিক্ষকগণ পাঠের শিখনফল জানেন, শিক্ষকের লিখিত পাঠ পরিকল্পনা থাকা, পাঠ্যপুস্তকের বিষয়বস্তু সহজবোধ্য করার জন্য শ্রেণিতে শিক্ষা উপকরণ ব্যবহার করা, শিক্ষকগণ বিভিন্ন ধরনের শিখন শেখানো কৌশল প্রয়োগ করা, শিশুদের অনুশীলন করার জন্য পর্যাপ্ত কাজ দেওয়া, শিশুরা শিক্ষকদের সঙ্গে মতবিনিময় করে, শিশুরা পরস্পরের সঙ্গে মতবিনিময় করে, শিক্ষক শ্রেণিকক্ষে ঘুরে ঘুরে শিশুদের কাজ দেখেন, শিক্ষক প্রতিটি শিশুকে প্রশ্ন করেন, প্রত্যেক শিশুর প্রতি শিক্ষক সমান মনোযোগ দেন, অপারগ অথবা পিছিয়ে পড়া শিশুদের শিখন চাহিদা নিরূপণ করেন;
- **শিশুর কাজ:** শিশুদের কাজ প্রদর্শন করা হয়, সকল শিশুর খাতা আছে, শিশুদের কাজ মূল্যায়ন হয়, শিশুদের খাতার কাজ সুসংগঠিত, শিশুদের খাতায় বিভিন্ন ধরনের কাজ রয়েছে, শিশুরা অধিকাংশ সময় কাজে থাকে, উচ্চতর শ্রেণির শিক্ষার্থীদের বাড়ীর কাজ দেওয়া হয়;
- **শিশুদের দৃষ্টিভঙ্গি ও তাদের প্রতিক্রিয়া:** শিশুদের প্রতি শিক্ষকগণ বন্ধুভাবাপন্ন, সকল শিশুর প্রতি শিক্ষকগণ সমান দৃষ্টি দিয়ে থাকেন, শিক্ষক শিশুদের প্রশংসা করেন, শিক্ষক ফলাবর্তন (Feed Back) দেন, শিক্ষক ছেলে-মেয়ের প্রতি সমান আচরণ করেন, শিশুদের দোষ-ত্রুটি শিক্ষক সহানুভূতির সাথে দেখেন।

বিদ্যালয়কে নিরাপদ, নান্দনিক ও আনন্দময় করতে করণীয়

প্রধান শিক্ষক বিদ্যালয়ের বর্তমান পরিস্থিতি সম্পর্কে তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ করে সহকারী শিক্ষকের মাধ্যমে পরিস্থিতি বিশ্লেষণপূর্বক একটি পরিকল্পনা প্রণয়ন করবেন। পরবর্তীতে প্রধান শিক্ষক তা নিয়ে বিদ্যালয় পর্যায়ে কাজ করবেন। উদাহরণ স্বরূপ:

শিখন পরিবেশ: বিদ্যালয়ের মাঠ ও অঙ্গন পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন, শ্রেণিকক্ষসমূহে পরিষ্কার ও পর্যাপ্ত আলো বাতাসের ব্যবস্থা, শ্রেণিকক্ষ দর্শন ও শ্রবনের জন্য উপযুক্ত, শিক্ষার্থীদের জন্য নিরাপদ পানির সরবরাহ, অন্তত দুইটি পরিষ্কার ওয়াশব্লক, যার মধ্যে মেয়েদের জন্য একটি।

শিক্ষাক্রম: জাতীয় শিক্ষাক্রম যথাযথভাবে বাস্তবায়ন, নিয়মিত শিক্ষার্থীদের সমাবেশ, জাতীয় শিক্ষাক্রম প্রকাশিত শিখন সামগ্রী, স্টাফরুমে অন্যান্য শিখন সহায়ক সামগ্রী, শ্রেণিতে পাঠদানের সময় শিখন সামগ্রী ব্যবহার ইত্যাদি।

শিক্ষার্থীদের নিরাপদ পরিবেশ নিশ্চিত করা: বিদ্যালয়ে নিরাপদ পরিবেশ বিরাজ, শিক্ষার্থীদের জন্য একটি স্পষ্ট আচরণবিধি অনুসরণ করা, বিদ্যালয়ের শৃংখলা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ, শ্রেণীকক্ষের বাইরে শিক্ষার্থীদের তত্ত্বাবধান করা।

ন্যায়সঙ্গতা এবং সমতা: ছেলে-মেয়ে, লম্বা-খাট, ধনী-গরীব, পারগ-অপারগ শিক্ষার্থীদের সাথে তাদের চাহিদা অনুযায়ী সহায়তা প্রদানের মাধ্যমে শিখনে সমতা আনয়ন।

সহ-শিক্ষাক্রমিক কার্যক্রম: নানা ধরনের সহশিক্ষাক্রমিক কার্যক্রমের ব্যবস্থা করা, যাতে শিক্ষার্থীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ, এ সকল কার্যক্রমের মধ্যে জাতীয় ও সাংস্কৃতিক কার্যক্রম অন্তর্ভুক্ত করা, এ সকল কার্যক্রম প্রায়ই আয়োজন করা, এ সকল কার্যক্রম আয়োজনে অভিভাবক ও পিতামাতার সক্রিয় অংশগ্রহণ।

শ্রেণিকক্ষ: শ্রেণিতে শিক্ষার্থীদের জন্য পর্যাপ্ত আসন রাখা, শ্রেণির মধ্যে হাঁটাচলার জন্য জায়গা রাখা, শ্রেণির দেওয়াল ও বেঞ্চসমূহ পরিষ্কার রাখা, দেওয়ালে দর্শনযোগ্য সামগ্রী প্রদর্শন করার ব্যবস্থা রাখা, শ্রেণির চকবোর্ডটি ভালো ও ব্যবহারযোগ্য রাখা এবং চকবোর্ডটি সকল শিক্ষার্থী ভালোভাবে দেখতে পারা ইত্যাদি।

অধিবেশন-৫	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: টিম বিল্ডিং ও দ্বন্দ্ব নিরসন

শিখনফল :

এই অধিবেশন শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণ-

ক. শিখন শেখানো কার্যক্রমে কার্যকর টিমবিল্ডিং এর ধারাবাহিকতা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;

খ. দ্বন্দ্ব নিরসন করে সুষ্ঠুভাবে দল পরিচালনায় শিক্ষকের করণীয় নির্ধারণ করতে পারবেন।

সময়: ১ ঘন্টা ৩০মিনিট

পদ্ধতি ও কৌশল: প্রশ্নোত্তর, জোড়ায় কাজ, আলোচনা।

উপকরণ: পাওয়ার পয়েন্ট, তথ্যপত্র।

অংশ-ক	শিখন শেখানো কার্যক্রমে কার্যকর টিমবিল্ডিং এর ধারাবাহিকতা ব্যাখ্যা করা।	সময়: ৪০ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদের শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশন শুরু করুন। প্রশ্ন করুন, শিখন শেখানো কার্যক্রমের অংশ হিসেবে কোন কোন ক্ষেত্রে টিমবিল্ডিং করতে হয়। প্রশিক্ষণার্থীদের উত্তর শুনুন। এরপর জিজ্ঞেস করুন, তারা কীভাবে টিমবিল্ডিং করেন? টিমবিল্ডিং এর জন্য কোন ধারাবাহিকতা অনুসরণ করেন কিনা? কয়েকজনের উত্তর শুনুন।

২. জোড়ায় কাজ: টিমবিল্ডিং এর ধাপসমূহ ধারাবাহিকভাবে সাজানো। সহায়ক তথ্যে উল্লিখিত ধাপসমূহ এলোমেলোভাবে পাওয়ার পয়েন্টে প্রদর্শন করুন অথবা প্রিন্ট কপি সরবরাহ করুন। জোড়া গঠন করুন এবং ধাপসমূহ ধারাবাহিকভাবে সাজাতে বলুন। প্রশিক্ষণার্থীদের উত্তর শুনুন এবং বোর্ডে ধারাবাহিকভাবে লিখুন অথবা পাওয়ার পয়েন্ট/পোস্টার পেপারে প্রদর্শন করুন।

৩. টিমবিল্ডিং এর ধাপসমূহ ধারাবাহিকভাবে উপস্থাপন করুন। প্রতিটি ধাপে শিক্ষকের কী করণীয় জিজ্ঞেস করুন। আলোচনার মাধ্যমে ধারণা স্পষ্ট করুন।

অংশ-খ	দ্বন্দ্ব নিরসন করে সুষ্ঠুভাবে দল পরিচালনায় শিক্ষকের করণীয় নির্ধারণ করা।	সময়: ৪৫ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদের নিম্নোক্ত প্রশ্নসমূহ জিজ্ঞেস করুন-

ক. দলীয় কাজে শিক্ষার্থীদের মধ্যে কোন দ্বন্দ্ব তৈরি হয় কিনা?

খ. কি ধরণের দ্বন্দ্ব তৈরি হয়?

গ. দ্বন্দ্ব নিরসনে তারা কী করেন?

২. কয়েকজনের উত্তর শুনুন।

৩. প্রশিক্ষণার্থীদের টিমবিল্ডিং এর চারটি পর্যায়ের নিম্নোক্ত চারটি দৃশ্যপট একটি একটি করে পাওয়ার পয়েন্টে প্রদর্শন করুন অথবা প্রিন্ট কপি সরবরাহ করুন। প্রতিটি পর্যায়ে দ্বন্দ নিরসনে শিক্ষকের কী করণীয় তা জিজ্ঞেস করুন। আলোচনার মাধ্যমে Bruce Tuckman প্রদত্ত forming-storming-norming-performing ধাপসমূহ ও প্রতিটি ধাপে শিক্ষকের করণীয় স্পষ্ট করুন।

দৃশ্যপট ১:

জনাব তাওহীদুল ইসলাম বিদ্যানগর সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের একজন শিক্ষক। বিজয় দিবস উদযাপন উপলক্ষ্যে তিনি শিক্ষার্থীদের দলীয়ভাবে দেয়ালিকা তৈরি কাজ দিয়েছেন। একটি দলে পাঁচজন শিক্ষার্থী হল: সাফায়েত, রাফসান, আনিস, ফাহিমা ও রিনা। ফাহিমা ও রিনা কাজটি নিয়ে খুবই আনন্দিত। নতুন একটি অভিজ্ঞতা হবে। ফাহিমা রাফসানকে জিজ্ঞেস করল, “আমরা কি করব”? রাফসান উত্তর দিল, “আমার ধারণা নেই। চল আনিসকে জিজ্ঞেস করি”। আনিসকে জিজ্ঞেস করলে সেও কিছু বলতে পারেনি। ফলে তাদের মাঝে কিছুটা হতাশা তৈরি হল। তখন সাফায়েত এসে সবাইকে বলছে, “কারো কিছু ভাবতে হবে না, শুধু আমার নির্দেশনা মতো কাজ করে যাও”। সাফায়েতের এমন কথাবার্তা কারো ভালো লাগেনি।

দৃশ্যপট ২:

ফাহিমা ও রিনার মধ্যে কথোপকথন হচ্ছে। ফাহিমা বলছে, "মনে করেছিলাম সুন্দর একটি কাজ করব। নতুন একটি অভিজ্ঞতা হবে"। রিনা বলছে, "হ্যা, ঠিকই বলেছে। আমিও কিছুটা হতাশ। দেখছ না ছেলেরা তাদের নিজেদের মধ্যে দল করেছে। আমাদের মতামতও নিচ্ছে না।" ফাহিমা রিনার কথায় সম্মতি জানিয়ে বলছে, সাফায়েত ওদের পরিচালনা করছে।"

দৃশ্যপট ৩:

ফাহিমা ও রিনার মধ্যে কথোপকথন হচ্ছে। ফাহিমা বলছে, "স্যার কাজটি ভালো করেছেন। আমরা কে কী করব তা নির্ধারণ করে দিয়েছেন। এখন কাজ করতে সুবিধা হবে। ছেলেরাও সেখানে ছিল। তারাও ফাহিমার কথার সুর ধরে বলছে, ''হ্যা, স্যার ঠিক কাজটি করেছেন। এখন আমি জানি আমাকে কী করতে হবে।' সাফায়েত বলছে, ''স্যার আরেকটি ভালো কাজ করেছেন। নিয়মকানুন ঠিক করে দিয়েছেন। আমার মনে হয় আরো কিছু নিয়ম থাকা দরকার।"

দৃশ্যপট ৪:

দলের সকলে খুব সুন্দরভাবে প্রজেক্ট এর কাজ সম্পাদন করছে। তারা একদিকে যেমন নিজের কাজ বুঝে পেয়েছে, তেমনি অপরদিকে তাদের একজনের কাজ যে অন্যের সাথে সংশ্লিষ্ট তাও বুঝতে পেরেছে। তাদের সকলের মধ্যেই মিলেমিশে কাজ করার প্রবণতা দেখা যাচ্ছে।

অংশ-গ	অধিবেশন মূল্যায়ন ও সমাপনী	সময়: ৫ মিনিট

১. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ করুন। সংশ্লিষ্ট প্রশ্নের মাধ্যমে মূল্যায়ন করুন:

নমুনা প্রশ্ন:

ক. টিমবিল্ডিং এর ধাপসমূহ কী কী?

খ. দ্বন্দ নিরসনে শিক্ষক হিসেবে কী করণীয়?

২. সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশনের সমাপ্তি ঘোষণা করুন।

সহায়ক তথ্য	অধিবেশন-৫	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: টিম বিল্ডিং ও দ্বন্দ্ব নিরসন

অংশ-ক	টিমবিল্ডিং

একজন শিক্ষককে শিখন শেখানো কার্যক্রমসহ বিদ্যালয়ের অন্যান্য কার্যক্রম কার্যকরভাবে বাস্তবায়নের জন্য সময়ে সময়ে টিমবিল্ডিং করতে হয়। শিখন শেখানো কার্যক্রমে শ্রেণিপাঠদানের অংশ হিসেবে যেমন জোড়ায় কাজ, দলীয় কাজ, প্রজেক্ট ওয়ার্ক করাতে হয়, তেমনি বিভিন্ন দিবস উদযাপন, ক্রীড়া প্রতিযোগিতা, সাংস্কৃতিক প্রতিযোগিতা, কাবদল, পরিস্কার পরিচ্ছন্নতা কার্যক্রম ইত্যাদির মতো প্রাতিষ্ঠানিক বিভিন্ন কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে বাস্তবায়নে টিমবিল্ডিং করতে হয়। প্রাতিষ্ঠানিক যেকোন কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন করার জন্য সফল টিমবিল্ডিং খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

একটি সফল টিমবিল্ডিং কোন বিচ্ছিন্ন বিষয় নয়। এর জন্য কিছু সুনির্দিষ্ট ধাপ অনুসরণ করতে হয়। একজন শিক্ষক সাধারণত নিম্নোক্ত ধাপসমূহ অনুসরণ করলে একটি কার্যকর টিমবিল্ডিং করতে পারেন (Directorate of primary education, 2024)।

টিমবিল্ডিং এর ধাপসমূহ বিস্তারিত আলোচনা করা হল:

১. **সদস্য নির্বাচন:** টিমবিল্ডিং করতে হলে প্রথমেই টিমের সদস্য নির্বাচন করতে হয়। দক্ষ ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন সদস্য সবসময়ই দলের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। তবে শিক্ষার্থীদের মাঝে টিমবিল্ডিং এ সবল ও দুর্বল শিক্ষার্থীর সংমিশ্রণ থাকা প্রয়োজন। এতে দুর্বল শিক্ষার্থীরা সবল শিক্ষার্থীর সহযোগিতায় সবল হয়ে ওঠে। একটি কাজ সম্পন্ন হওয়ার পর নতুন কোন কাজের দল গঠনের সময় বিবেচনা করতে হবে পূর্ববর্তী কাজে শিক্ষার্থীদের কোন ঘাটতি ছিল কিনা। এর সাথে কাজের ধরণ, শিক্ষার্থীদের চাহিদা, পছন্দ, যোগ্যতা, ব্যক্তিত্ব ইত্যাদি বিবেচনা করতে হবে।

২. **দলের সদস্যদের ভূমিকা ও দায়িত্ব সুনির্দিষ্ট করা:** একটি দলের সকল সদস্যের পারদর্শিতা, চাহিদা, পছন্দ এক নয়। প্রত্যেকের এই বৈচিত্র্য বিবেচনায় প্রত্যেকের ভূমিকা ও দায়িত্ব সুনির্দিষ্ট করতে হবে। উদাহরণস্বরূপ আমরা যদি ফুটবল খেলার কথা ভাবি। ফুটবল খেলায় কে কোন পজিশনে খেলবে তা আগে থেকেই নির্ধারণ করা থাকে। যে দলের প্রত্যেকের ভূমিকা নির্ধারণ করা থাকে তাদের জয়ী হওয়ার সম্ভাবনা বেড়ে যায়। শ্রেণিকক্ষেও দল গঠন করার পর দলের সদস্যরা কে কোন ভূমিকা পালন করবেন তা নির্ধারণ করে দিতে হবে। সকলের দায়িত্ব ও কর্তব্য সুনির্দিষ্ট করে দিতে হবে।

৩. **সদস্যদের মাঝে যোগাযোগ বৃদ্ধি:** সকলের মাঝে সুসম্পর্ক তৈরি করতে দলের সকলের মাঝে যোগাযোগ বৃদ্ধি করা প্রয়োজন। এতে তাদের মাঝে হৃদ্যতা তৈরি হয়। কার্যকর যোগাযোগ সময়ের অপচয় রোধ করে এবং উৎপাদন বৃদ্ধি করে। সকলের মাঝে যোগাযোগ সংস্কৃতি তৈরি হলে অন্ত:কোন্দল কমে আসে। দলের মাঝে উপদল তৈরি হওয়ার সম্ভাবনা থাকে না।

৪. **আস্থা অর্জনের মাধ্যমে সম্পর্কোন্নয়ন:** দলের সদস্যদের সাথে এবং তাদের নিজেদের মধ্যেও সম্পর্কোন্নয়ন করতে হবে। আর এজন্য প্রয়োজন একে অপরের প্রতি আস্থা তৈরি হওয়া। শিক্ষক দলীয় কাজে এমন পরিবেশ তৈরি করবেন যাতে একে অন্যকে সহযোগিতা করে। এতে নিজেদের মধ্যে আস্থা তৈরি হয়। নির্দ্বিধায় একে অন্যের সহযোগিতা চাইতে পারে। শিক্ষার্থীরা যাতে শিক্ষকের প্রতিও আস্থাশীল হয় সেই দিকে নজর দিতে হবে।

৫. **সহযোগিতার সংস্কৃতি তৈরি:** দলীয় সহযোগিতা ছাড়া কোন কাজের সাফল্য আসে না। সকলের সম্মিলিত প্রচেষ্টাতেই একজন সহজ হয়ে ওঠে। এজন্য শিক্ষক শ্রেণিকক্ষে ও শ্রেণিকক্ষের বাইরে সহযোগিতার সংস্কৃতি তৈরি এবং তা চলমান রাখার প্রয়াস নেবেন।

৬. **জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণ:** দলীয় কাজে প্রত্যেকে নিজ নিজ দায়িত্ব সঠিকভাবে পালন করছে কিনা তা নিশ্চিত করার জন্য জবাবদিহিতা একটি কার্যকর কৌশল। জবাবদিহিতা কাজের পরিবেশ সুন্দর রাখে। তবে শিক্ষকের লক্ষ্য রাখতে হবে জবাবদিহিতার নামে শিক্ষার্থীদের যাতে হয়রানি বা অপমান না করা

হয়। শিক্ষার্থীরা ভুল করবে এমনটাই স্বাভাবিক। শিক্ষকের উচিত হবে শিক্ষার্থীদের ভুলের কারণ খোঁজা। শিক্ষার্থীদের নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গি প্রকাশ করতে দেয়া। সেই সাথে পরবর্তীতে কীভাবে ভুল এড়ানো যায় সেদিকে মনোযোগ দেয়া।

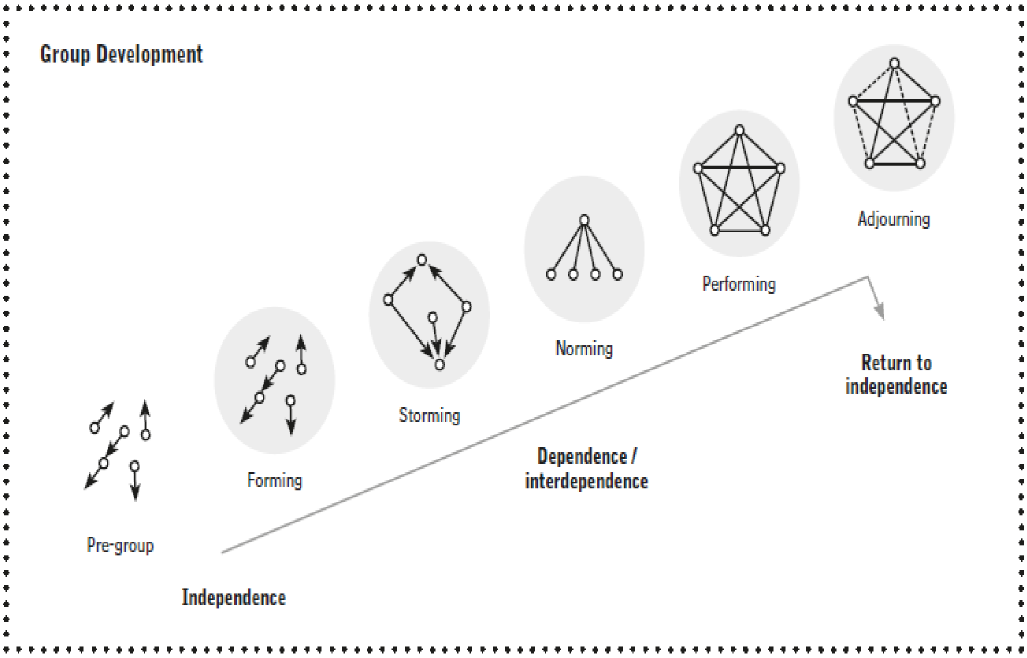
৭. **কাজের অগ্রগতি মূল্যায়ন:** দলীয় কাজ দিয়ে শিক্ষক নিষ্ক্রিয় ভূমিকা পালন করবেন না। ক্রমাগত কাজের অগ্রগতি যাচাইয়ের মাধ্যমে ধারাবাহিক মূল্যায়ন করতে হবে। মূল্যায়ন যে শুধু শিক্ষক একা করবেন এমন নয়, শিক্ষার্থীরাও শিক্ষার্থীদের মূল্যায়ন করতে পারে। ধারাবাহিক মূল্যায়নের মাধ্যমে কাজটি সঠিক পথে এগোচ্ছে কিনা সেদিকে লক্ষ্য রাখতে হবে। সেই সাথে শিক্ষার্থীদেও প্রয়োজনীয় সহযোগিতাও প্রদান করতে হবে।

৮. **সফলতা উদযাপন করা এবং অনুচিন্তন:** শিক্ষার্থীরা দলীয় কাজ সফলতার সাথে সম্পন্ন করার পর শিক্ষক সেই সাফল্য উদযাপন করতে উদ্যোগ নিবেন যেখানে তিনি শিক্ষার্থীদের সাফল্য ও প্রচেষ্টার স্বীকৃতি দিবেন, প্রশংসা করবেন। এতে শিক্ষার্থীদের মাঝে হৃদ্যতা বাড়ে, পরবর্তী কাজের জন্য উৎসাহ তৈরি হয়। তবে সফলতা উদযাপনের সাথে প্রয়োজন সম্পন্ন কাজটি সম্পর্কে অনুচিন্তন। কাজটি কিভাবে সম্পন্ন হল, সম্পাদনের পথে কী বাঁধা ছিল, তা কিভাবে মোকাবিলা করা হয়েছে, আর কী করা যেতো তা শিক্ষার্থীদের সাথে আলোচনা করবেন পরবর্তী দলীয় কাজে সহায়তা করব।

অংশ-খ	**দলীয় কাজে দ্বন্দ্ব নিরসন**

একজন শিক্ষকের টিমবিল্ডিং দক্ষতা থাকা যেমন দরকার, তেমনি দরকার দলীয় কাজে দ্বন্দ্ব নিরসন। কারণ টিমওয়ার্ক করার সময় স্বাভাবিকভাবেই দলের সদস্যদের মাঝে কিছু অনাকাঙ্খিত দ্বন্দ্ব তৈরি হয়। একজন শিক্ষকের দ্বন্দ্ব নিরসনের এই নেতৃত্বগুণ থাকা অপরিহার্য। যে শিক্ষক যত দক্ষতার সাথে শিক্ষার্থীদের মধ্যকার দ্বন্দ্ব নিরসন করতে পারেন, সেই শিক্ষক তত সুন্দরভাবে নেতৃত্ব দিতে পারেন।

Bruce Tuckman নামে একজন শিক্ষা মনস্তত্ত্ববিদ ১৯৬৫ সাথে 'Developmental sequence in small groups' নামক প্রকাশনায় টিমবিল্ডিং এর কয়েকটি পর্যায়ের বর্ণনা দিয়েছেন। এর মধ্যে মূল পর্যায় চারটি। এগুলো হল: ১. Forming ২. Storming ৩. Norming ৪. Performing. প্রতিটি পর্যায়ে তিনি দলীয় সদস্যদের মনস্তত্ত্ব ও দ্বন্দ্ব নিরসন এর উপর আলোকপাত করেছেন। শিক্ষার্থীরাও যেকোন দলীয় কার্যসম্পাদনে এই পর্যায়গুলোর মুখোমুখি হবে। পর্যায়সমূহের বর্ণনা নিচে দেয়া হল:



চিত্রঃ Stages of Team Building

Forming: দল গঠনের শুরুতে শিক্ষার্থীরা pre-group হিসেবে থাকে। শিক্ষকের প্রথম কাজ হবে দল forming. এ পর্যায়ে শিক্ষার্থীদের একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের জন্য দলের অন্তর্ভূক্ত করতে হবে। এ পর্যায়ে শিক্ষার্থীদের মধ্যে অনিশ্চয়তা কাজ করবে। কারণ দলীয় কাজে তাদের ভূমিকা কি হবে তা নিয়ে তখন তাদের মাঝে দ্বিধাদ্বন্দ্ব থাকে। তবে সেই সাথে তাদের মধ্যে প্রত্যাশাও বেশি থাকে। এ পর্যায়ে কেউ কেউ প্রভাব বিস্তার করার চেষ্টা করবে। নেতা হিসেবে এ পর্যায়ে শিক্ষকের কিছু গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। যেমন:

- শিক্ষার্থীদের জড়তা দূর করা।
- প্রত্যেকের দায়িত্ব ও ভূমিকা সুনির্দিষ্ট করা।
- সময়াবদ্ধ কর্মপরিকল্পনা বিস্তারিতভাবে সকলের সাথে শেয়ার করা।
- সদস্যরা যাতে নিজেদের গুছিয়ে নিতে পারে সেই সময় ও সুযোগ প্রদান করা।
- দলীয় কাজ পরিচালনার নিয়মনীতি সম্পর্কে সকলকে অবহিত করা।
- দলীয় কাজ বাস্তবায়নের জন্য রিসোর্স তৈরি ও সরবরাহ।

Storming: প্রথম পর্যায়ে প্রত্যেকের মাঝে যে উচ্চাশা ছিল তা এ পর্যায়ে হ্রাস পেতে পারে। এ পর্যায়ে শিক্ষার্থীরা অনেক অসংগতি লক্ষ্য করবে। এটি একটি সংকটকালীন পর্যায়। এ পর্যায়ে সদস্যদের মধ্যে বিভাজন দেখা দিতে পারে, উপদল তৈরি হতে পারে। কেউ কেউ প্রভাব বিস্তার করছে এমন অভিযোগ আসতে পারে। এ পর্যায়ে সদস্যরা ধৈর্য্য হারাতে পারে, একজনের দুর্বলতা অন্যের কাছে প্রকাশ করতে পারে। এই

কঠিন পর্যায় অতিক্রম করতে হলে শিক্ষকের কাজ হবে প্রত্যেকের ব্যক্তি স্বাতন্ত্র্যকে সম্মান দিয়ে সবাইকে একত্র করার জন্য উদ্যোগ নেয়া। না হলে কার্যসম্পাদন তথা লক্ষ্য অর্জন কঠিন হয়ে পড়বে। এই পর্যায়ে নেতা হিসেবে শিক্ষকের সম্ভাব্য করণীয় হল:

- অন্ত:কোন্দল দূর করার ব্যবস্থা নেয়া।
- সকলকে একে অন্যের কাছাকাছি আনার চেষ্টা করা।
- কাজ এগিয়ে নিতে প্রয়োজনীয় পরামর্শ দেয়া।
- প্রত্যেকের সাথে আলাদাভাবে ডায়লগের মাধ্যমে তার মনোভাব বোঝার চেষ্টা করা, সমস্যার কথা শোনা ও সমাধানে উদ্যোগী হওয়া।

Norming: শিক্ষক যোগ্যতার সাথে নেতৃত্ব দিলে তৃতীয় পর্যায়ে শিক্ষার্থীরা নিজেদের মধ্যকার দ্বন্দ্ব দূরীকরণে প্রয়াসী হবে। প্রত্যেকের দায়িত্ব ও ভূমিকা স্পষ্ট হয়ে উঠবে। সমঝোতার মাধ্যমে সঠিক ও কার্যকর সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে শিখবে। একে অপরের প্রতি বিশ্বাস জন্মাবে। ফলস্বরূপ একতা তৈরি হবে। এ পর্যায়ে নিয়ম কানুন ও আচরণবিধি স্পষ্ট হতে থাকে। শিক্ষার্থীরা এ পর্যায়ে তাদের সমস্যাগুলো মোকাবিলা করতে প্রস্তুত হয়, ফলাবর্তন গ্রহণ করে এবং সমস্যা সমাধানে উদ্যোগী হয়। ফলে কর্ম পরিবেশ উন্নত হয় এবং প্রত্যেকের কার্যকারিতা বৃদ্ধি পায়। এই পর্যায়ে নেতা হিসেবে শিক্ষকের করণীয় রয়েছে। যেমন,

- শিক্ষার্থীদের সিদ্ধান্ত নেয়ার সুযোগ দেয়া।
- সমস্যা সমাধানে শিক্ষার্থীদের সৃজনশীলতা প্রদর্শনের সুযোগ দেয়া।
- যে সব শিক্ষার্থী দলে কম সক্রিয় থাকে তাদের সক্রিয়তা বৃদ্ধি করা।
- যে সব শিক্ষার্থী কথা কম বলে তাদের দিকে মনোযোগ দেয়া এবং তাদের বক্তব্য প্রদানের সুযোগ দেয়া।
- একে অপরকে সহযোগিতার সংস্কৃতি চর্চা করা।

Performing: শিক্ষকের সঠিক নেতৃত্ব পেলে শিক্ষার্থীরা পূর্ববর্তী ধাপগুলো সফলভাবে অতিক্রম করে Performing পর্যায়ে পৌছাবে। এই পর্যায়ে শিক্ষার্থীদের কর্মক্ষমতা বাড়বে, দলীয় কোন্দল দূর হবে। সকলে একসাথে কাজ করতে পুরোপুরি প্রস্তুত হবে। কাজের প্রক্রিয়া, অগ্রগতি সম্পর্কে সকলের মাঝে স্পষ্ট ধারণা তৈরি হয়। অন্যান্য পর্যায়ের মতো এই পর্যায়ে শিক্ষককে নেতৃত্ব দিতে হবে। যেমন,

- দলীয় কাজে সকল শিক্ষার্থীর সমান অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে হবে।
- কারো প্রতি বেশি বন্ধুত্বমূলক, কারো প্রতি বিদ্বেষমূলক আচরণ করা যাবে না।
- নতুন নতুন চ্যালেঞ্জ প্রদানের মাধ্যমে কর্ম উদ্দীপনা বৃদ্ধি করতে হবে।
- শিক্ষার্থীদের মাঝে নেতৃত্বের বিকাশে সহায়তা করা।
- সেই সাথে লক্ষ্য রাখতে হবে শিক্ষার্থীদের মধ্যকার সম্পর্ক যাতে কাজকে ক্ষতিগ্রস্থ না করে।

তথ্যসূত্র:

Directorate of Primary Education, (2024). *Leadership training manual for primary head teachers (revised).*

Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin. 63* (6). 384–399.

অধিবেশন- ৬	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: লক্ষ্য নির্ধারণ ও অর্জন নিশ্চিতকরণ

শিখনফল : এ অধিবেশন শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণ-

ক. লক্ষ্য নির্ধারণ করতে পারবেন;

খ. লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরণের উপায় নির্ধারণ করতে পারবেন।

সময়: ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

পদ্ধতি/কৌশল: আলোচনা, কেইস স্টাডি, মাইন্ডম্যাপ, প্রশ্নোত্তর, একক কাজ, উপস্থাপন।

উপকরণ: নোটবুক, কলম, মার্কার, তথ্যপত্র।

অংশ-ক	লক্ষ্য নির্ধারণ করা	সময়: ৩০ মিনিট

১. অংশগ্রহণকারীগণকে অধিবেশনে স্বাগত জানান। SMART বোর্ডে শব্দটি লিখুন এবং তারা শব্দটির সাথে পরিচিত কিনা জিজ্ঞেস করুন।

২. SMART Goal এর বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে তাদের পূর্বজ্ঞান যাচাই করুন। SMART Goal এর বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে তাদের ধারণা আলোচনার মাধ্যমে স্পষ্ট করুন।

৩. প্রত্যেককে তাদের নিজ বিদ্যালয়ের উন্নয়নে/শিক্ষার্থী উন্নয়নে/শিখন শেখানো কার্যাবলি সংক্রান্ত একটি লক্ষ্য নির্ধারণ করে নোট বুকে লিখতে বলুন। নিচের ছকের আলোকে তাদের নির্ধারিত লক্ষ্যটি SMART কিনা তা যাচাই করে উপস্থাপন করতে বলুন।

Criteria	হ্যাঁ/না	যৌক্তিকতা
Is it Specific (সুনির্দিষ্ট)?		
Is it Measurable (পরিমাপযোগ্য)?		
Is it Attainable (অর্জন উপযোগী)?		
Is it Relevant (প্রাসঙ্গিক)?		
Is it Time bound (সময়াবদ্ধ)?		

৪. দলের মতামতের ভিত্তিতে কারো নির্ধারিত লক্ষ্য SMART না হলে SMART লক্ষ্যে রূপান্তর করতে সহযোগিতা করুন।

অংশ খ	বিদ্যালয় উন্নয়নের লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরণের উপায়	সময়: ৫০ মিনিট

১. প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীকে কর্মপত্র ১ সরবরাহ করুন।

২. কর্মপত্রে প্রদত্ত কেইস টি পড়ে নিম্নোক্ত দুটি প্রশ্নের উত্তর নোটবুকে লিখতে বলুন।

- ✓ প্রশ্ন ১: লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরণে জনাব নুরুল আবেদীন (ছদ্মনাম) কী করেছেন?
- ✓ প্রশ্ন ২: আপনার বিদ্যালয়ের যে কোন লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিত করতে আপনার আর কী করণীয়?

৩. কাজটি সম্পন্ন করার জন্য ২০ মিনিট সময় দিন।

৪. বোর্ডের মাঝে বৃত্ত এঁকে 'লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরণের উপায়' শব্দগুলো লিখুন।

৫. অংশগ্রহণকারীদের লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরণের উপায়গুলো বলতে বলুন এবং তা বৃত্তের চারপাশে মাইন্ডম্যাপ আকারে লিখুন। আলোচনার মাধ্যমে করণীয় সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা দিন।

অংশ গ	অধিবেশন মূল্যায়ন ও সমাপনী	সময়: ১০ মিনিট

- শিক্ষার্থীদের যে কোন একটি বিষয়ের নির্ধারিত দক্ষতা অর্জন করানোর জন্য একটি SMART Goal বলতে বলুন।
- নির্ধারিত লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিত করতে শিক্ষক হিসেবে করণীয় বলতে বলুন।
- সবাইকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

সহায়ক তথ্য ০৬	অধিবেশন-৬	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: লক্ষ্য নির্ধারণ ও অর্জন নিশ্চিতকরণ

অংশ-ক	লক্ষ্য নির্ধারণ

বিদ্যালয়ের উন্নয়নের জন্য লক্ষ্য নির্ধারণ করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ। একটি সুস্পষ্ট লক্ষ্য নির্ধারণ বিদ্যালয়কে সঠিক পথে পরিচালিত করতে সহায়তা করে। এছাড়া শিক্ষক, শিক্ষার্থী এবং অভিভাবকদের মধ্যে সমন্বয়সাধন এবং সম্পদের সঠিক ব্যবহার নিশ্চিত করতে সহায়তা করে। তাই বিদ্যালয়ের উন্নয়নের ক্ষেত্রে কার্যকরী লক্ষ্য নির্ধারণের পূর্বে কিছু বিষয় বিবেচনায় নিতে হয় যেমন: বিদ্যালয়ের বর্তমান অবকাঠামো, শিক্ষক-শিক্ষার্থীর সংখ্যা, বেসলাইন সার্ভের মাধ্যমে শিক্ষার্থীর শিখনের মান/অবস্থান নির্ধারণ ইত্যাদি। এর পাশাপাশি দেশের জাতীয় শিক্ষানীতি, সর্বশেষ পরিমার্জিত শিক্ষাক্রম এবং সরকারের শিক্ষা বিষয়ক পরিকল্পনার সাথে স্থানীয় চাহিদার সুসমন্বয় করা প্রয়োজন। একইসঙ্গে একটি বিদ্যালয়ের নিজস্ব রিসোর্স ও সম্ভাব্য উৎস সম্পর্কে সম্যক অবহিত হতে হবে। অতএব, একটি বিদ্যালয়কে উন্নয়নের অগ্রযাত্রায় রাখতে উল্লেখিত বিষয়গুলির সুসমন্বয় সাধনের জন্য SMART লক্ষ্য নির্ধারণ নিশ্চিত করতে হবে। SMART লক্ষ্য বলতে Specific, Measurable, Attainable, Relevant এবং Time bound লক্ষ্যকে বোঝায়। (University of California, 2016)

Specific (সুনির্দিষ্ট): লক্ষ্য হবে সুস্পষ্ট ও সুনির্দিষ্ট। যেমন: একটি বিদ্যালয়কে ভালো বিদ্যালয়ে রূপান্তর। কিংবা মার্চ মাসের মধ্যে শতকরা ৫০ ভাগ শিক্ষার্থীকে বাংলা বর্ণ চিনতে দক্ষ করে তোলা। দ্বিতীয় উদাহরণটি বেশি সুনির্দিষ্ট ও সুস্পষ্ট। তাই কোন লক্ষ্যকে Specific (সুনির্দিষ্ট) করতে যে সব প্রশ্নের উত্তর জানা আবশ্যক তা হলো:

- কী সম্পন্ন করা হবে?
- লক্ষ্যে পৌছাতে কী কী করতে হবে?

Measurable (পরিমাপযোগ্য): লক্ষ্য পরিমাপের মানদণ্ড থাকতে হবে। যেমন: মার্চ মাসের মধ্যে শতকরা ৫০ ভাগ শিক্ষার্থীকে বাংলা বর্ণ চিনতে দক্ষ করে তোলা। এটি একটি পরিমাপযোগ্য লক্ষ্য। কারণ ইহা নির্ধারিত সূচক/মানদন্ডের মাধ্যমে পরিমাপ করা সম্ভব। অতএব কোন লক্ষ্যকে Measurable (পরিমাপযোগ্য) করতে যে সব প্রশ্নের উত্তর জানা আবশ্যক তা হলো:

- কোন তথ্যের ভিত্তিতে বোঝা যাবে লক্ষ্য অর্জিত হয়েছে?

Attainable (অর্জন উপযোগী): এমন লক্ষ্য নির্ধারণ করা যাবেনা যা অর্জন উপযোগী নয়। যেমন: জানুয়ারি মাসের মধ্যে ১ম শ্রেণির শতভাগ শিক্ষার্থীকে বাংলা বর্ণ চিনতে দক্ষ করে তোলা। এই লক্ষ্যটি অধিকাংশ ক্ষেত্রে Attainable (অর্জন উপযোগী) নয়।

তাই কোন লক্ষ্যকে Attainable (অর্জন উপযোগী) করতে যে সব প্রশ্নের উত্তর জানা আবশ্যক তা হলো:

- লক্ষ্যটি কি অর্জন করা সম্ভব?
- কাজটি সম্পন্ন করার প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও রিসোর্স/সম্পদ আছে কি?
- নির্ধারিত সময়ে বাস্তবসম্মত উপায়ে সম্পন্ন করা যাবে কি?

Relevant (প্রাসঙ্গিক): প্রাসঙ্গিক বা সংগতিপূর্ণ লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে। যেমন: বিদ্যালয়ের সকল শিক্ষার্থীর হাতের লেখা সুন্দর করার লক্ষ্য প্রাসঙ্গিক। কিন্তু বিদ্যালয়ের সকল শিক্ষার্থীর ফেসবুক একাউন্ট চালু করার লক্ষ্য সংগতিপূর্ণ নয়।

কোন লক্ষ্যকে Relevant (প্রাসঙ্গিক) করতে যে সব প্রশ্নের উত্তর জানা আবশ্যক তা হলো:

- প্রতিষ্ঠানের সার্বিক লক্ষ্যের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ কি?
- কাজটি কেন গুরুত্বপূর্ণ?

Time bound (সময়াবদ্ধ কি না): কাজটি সম্পন্ন করার সুনির্দিষ্ট সময়সীমা থাকতে হবে। কোন কোন সময়ে কতটুকু কাজ করা হবে, কত সময়ের মধ্যে কাজটি সম্পন্ন করা হবে তা নির্ধারণ করতে হবে। যেমন: মার্চ মাসের মধ্যে শতকরা ৫০ ভাগ শিক্ষার্থীকে বাংলা বর্ণ চিনতে দক্ষ করে তোলা।

কোন লক্ষ্য Time bound (সময়াবদ্ধ কি না) তা যাচাই করতে যে সব প্রশ্নের উত্তর জানতে হবে তা হলো:

- কাজ সম্পন্নকরণের শেষ সময়সীমা/ডেডলাইন নির্ধারণ করা হয়েছে কি?
- কোন সময়ে কতটুকু কাজ সম্পন্ন হবে?

অংশ-খ	অধিবেশন-৬	বিদ্যালয় উন্নয়নে লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরনের উপায়

কেইস: একটি বিদ্যালয়ের রুপান্তরের গল্প

জনাব নুরুল আবেদীন (ছদ্মনাম) উদয়গঞ্জ সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয় (ছদ্মনাম) এর সহকারী শিক্ষক। প্রায় পাঁচ বছর পূর্বে যোগদান করার দিন থেকেই বেশ কিছু সমস্যা তাঁর নজরে এসেছে। তিনি এ সমস্যাগুলোকে কিভাবে সমাধান করা যায় তা নিয়ে নিজের মধ্যে একটা ভাবনায় পড়েছেন। বিদ্যালয়টি প্রত্যন্ত গ্রামাঞ্চলের দুর্গম এলাকায় অবস্থিত। এখানে শিক্ষার্থীদের উপস্থিতির হার খুব কম। বিদ্যালয় এলাকায় অধিকাংশ শিক্ষার্থী শ্রমজীবী। ফলে মাছ ধরার ও ধান কাটার মৌসুমে শিক্ষার্থী উপস্থিতি আরো কমে ৩৫% -৪০% হয়ে যায়।

যা একজন শিক্ষক হিসেবে জনাব নুরুল আবেদীনের জন্য অনেক বেশী উদ্বেগজনক। বিদ্যালয় ক্যাচমেন্ট এলাকায় সামাজিক কুসংস্কারের কারণে মেয়ে শিক্ষার্থীদের শিক্ষা চক্র সমাপনের হার আশাপ্রদ নয়। এছাড়াও নানাবিধ সমস্যার কারণে বিদ্যালয়ে শিক্ষার্থীদের উপস্থিতির হার ক্রমেই হ্রাস পাচ্ছে। বিদ্যালয়টিতে গত বছরের শিক্ষার্থীদের ঝরে পড়ার হার ছিলো প্রায় ১০%।

বর্ণিত অবস্থার উন্নয়নের নিমিত্ত জনাব নুরুল আবেদীন প্রথমেই একটি লক্ষ্য নির্ধারণ করলেন। বিদ্যালয়ের সকল অংশীজনদের নিয়ে এক বছরের মধ্যে শিক্ষার্থীদের গড় উপস্থিতির হার কমপক্ষে ২০% বৃদ্ধি করবেন এবং শিক্ষার্থীদের ঝরে পড়ার হার ৫% কমিয়ে আনবেন। প্রধান শিক্ষকের সহায়তায় বিদ্যালয়ের অংশীজনদের মধ্যে শিক্ষক, অভিভাবক ও সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের সাথে নিয়ে একটি অভিভাবক সমাবেশের আয়োজন করা হলো। শিক্ষার গুরুত্ব বোঝানোর জন্য ভিডিও প্রদর্শনীর মাধ্যমে কয়েকটি রুপান্তরিত বিদ্যালয়ের ভিডিও প্রদর্শন করলেন যেখানে শিক্ষা বিষয়ে অভিজ্ঞজনদের বক্তব্যও অন্তর্ভুক্ত ছিলো। ভিডিও শেষে নুরুল সাহেব নিজের বিদ্যালয় উদয়গঞ্জ সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয় (ছদ্মনাম) নিয়ে তাঁদের স্বপ্ন ও বাস্তবতা নিয়ে সংক্ষিপ্ত আকারে বক্তব্য উপস্থাপন করলেন। পরবর্তীতে শিক্ষার সার্বিক পরিবেশ উন্নয়নে তিনি মুক্ত আলোচনার মাধ্যমে অভিভাবকদের প্রত্যাশাগুলো শুনলেন ও নোট নিলেন। পরবর্তীতে তিনি এ বিষয়ে সংশ্লিষ্ট ক্লাস্টারের সহকারী উপজেলা শিক্ষা অফিসার ও উপজেলা শিক্ষা অফিসার মহোদয়ের বক্তব্য শুনলেন এবং তাদের মতামতের নোট নিলেন। সর্বশেষে বেশ কয়েকটি সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হলো যে, পরবর্তী মাস থেকে তার বিদ্যালয়ে প্রতি ১৫ দিন অন্তর প্রতিটি শ্রেণির জন্য পৃথকভাবে অভিভাবক সমাবেশ হবে যেখানে শিক্ষার্থীদের শিখন অগ্রগতির চিত্র নিয়ে বিশদ আলোচনা হবে। এরপর বিদ্যালয়ের পরিবেশ আকর্ষণীয় করার জন্য একটি কার্যকর স্লিপ পরিকল্পনা গ্রহণ করা হবে। সহশিক্ষাক্রমিক কার্যাবলির প্রতিও গুরুত্বারোপ করার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। বিদ্যালয় ক্যাচমেন্ট এলাকার মায়েদের নিয়ে একটি মাদার্স ফোরাম গঠন করার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। এছাড়া শিক্ষকগণের প্রকৃত প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপনের জন্য কার্যকরভাবে স্টাফ মিটিং করার সিদ্ধান্তও গৃহীত হয়।

উপর্যুক্ত সিদ্ধান্তের আলোকে কার্যক্রমকে বাস্তবায়নের জন্য তারা তাদের কাজগুলোর মধ্যে একটি অগ্রাধিকার তালিকা প্রণয়ন করলেন। ধাপে ধাপে লক্ষ্যকে সুসম্পন্ন করার জন্য একটি কার্যকর টিম বিল্ডিংয়ের মাধ্যমে তারা সমাপ্তির দিকে এগিয়ে গেলেন। ফলশ্রুতিতে এক বছরের মধ্যে বিদ্যালয়ের শিক্ষার্থীদের উপস্থিতির হার ১৫% বৃদ্ধি পায় এবং শিক্ষার্থীদের ঝরে পড়ার হার ৩% এ নেমে আসে।

লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরণের উপায়

কোন একটি বিষয়ে সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন করার ব্যাপারে বিশেষজ্ঞগণ তাদের গবেষণালব্ধ অভিজ্ঞতার আলোকে নানাবিধ কৌশলের বর্ণনা করেছেন। তার মধ্যে উল্লেখযোগ্য কিছু কৌশল নিম্নে তুলে ধরা হলো:

- **লক্ষ্যকে বিভিন্ন অংশে ভাগ করা:** লক্ষ্যকে বিভিন্ন অংশে ভাগ করা একটি গুরুত্বপূর্ণ কৌশল। এই কৌশলের ফলে লক্ষ্য অর্জনকে আরও বাস্তবসম্মত এবং পরিচালনাযোগ্য করে তোলে। যেমন: ধরুন,

আপনার লক্ষ্য হলো এক বছরের মধ্যে ১ম শ্রেণির শতভাগ শিক্ষার্থীকে বর্ণ চিনতে পারার দক্ষতা অর্জন করানো। এই লক্ষ্যকে আপনি যেভাবে ভাগ করতে পারেন:

– জানুয়ারি-মার্চ মাসের মধ্যে স্বরবর্ণ চিনতে পারার দক্ষতা অর্জন করানো।

– এপ্রিল-জুন মাসের মধ্যে 'ক' বর্ণ থেকে 'ন' বর্ণ পর্যন্ত ব্যঞ্জনবর্ণ চিনতে পারার দক্ষতা অর্জন করানো।

– জুলাই-আগস্ট মাসের মধ্যে 'প' বর্ণ থেকে চন্দ্রবিন্দু বর্ণ পর্যন্ত ব্যঞ্জনবর্ণ চিনতে পারার দক্ষতা অর্জন করানো। এর পাশাপাশি বছর ব্যাপী GRR (Gradual Release of Responsibility) প্রক্রিয়া মেনে শিক্ষার্থীদের পঠন কার্যক্রম পরিচালনা করা। এইভাবে, একটি বড় লক্ষ্যকে ছোট অংশে ভাগ করে আপনার লক্ষ্য অর্জন করা বছর শেষে অনেকাংশে সম্ভব।

- **লক্ষ্যকে বাস্তব ও সুনির্দিষ্ট করার জন্য গ্রহণযোগ্য পন্থায় ব্যবস্থা গ্রহণ:** যে কোন লক্ষ্যকে বাস্তব ও সুনির্দিষ্ট করার জন্য গ্রহণযোগ্য পন্থা অনুসরণ করতে হবে। যেমন: এক বছরের মধ্যে ১ম শ্রেণির শতভাগ শিক্ষার্থীকে বর্ণ চিনতে পারার দক্ষতা অর্জন করানো। আপনার এই লক্ষ্যকে বাস্তব ও সুনির্দিষ্ট করার জন্য পাঠ্যপুস্তক, শিক্ষক সহায়িকা ও বার্ষিক পাঠ পরিকল্পনার সহায়তা নিতে হবে।
- **সময়সীমা নির্ধারণ করা:** মূল লক্ষ্যে পৌঁছার জন্য বিভাজিত ছোট ছোট অংশকে অর্জনের জন্য সময়সীমা (deadline) ঠিক করে নিতে হবে। অন্যথায় লক্ষ্যে পৌছানো সম্ভব হবে না। কোন শিক্ষার্থী যদি স্বরবর্ণ চিনতে জুন, জুলাই মাস পর্যন্ত সময় নেয় তাহলে সে শিক্ষার্থীর বছর শেষে সকল বর্ণ চিনতে পারা অনেক বেশী দূরুহ। এ জন্য বার্ষিক পাঠ পরিকল্পনা অনুসরণ করে শ্রেণি কার্যক্রম পরিচালনা করতে হবে।

লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিতকরণের জন্য আরো যেসব কাজ করা যায় তা হলো:

– কাজের অগ্রাধিকার তালিকা তৈরি করা;

– করণীয় তালিকা প্রলম্বিত না করা;

– কাজের অগ্রাধিকার তালিকা সম্পন্ন করার জন্য নিজের উপর বিশ্বাস ও আস্থা রাখা;

– নিজের কাজের মূল্যায়ন করা এবং প্রতিফলনমূলক চিন্তা করা;

– লক্ষ্য অর্জনের বাধাগুলোকে সনাক্ত করে (Not to do list) এর আলোকে চেষ্টা অব্যাহত রাখা;

– ব্যর্থ হলে হতাশ না হওয়া;

– লক্ষ্য অর্জিত না হওয়া পর্যন্ত প্রচেষ্টা অব্যাহত রাখা।

অধিবেশন-৭	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: মডেলিং

শিখনফল: এ অধিবেশন শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণ-

ক. মডেলিং কৌশল ব্যবহারের গুরুত্ব ব্যাখ্যা করতে পারবেন;

খ. মডেলিং কৌশল অনুশীলন করতে পারবেন।

সময়: ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

পদ্ধতি/কৌশল: একক কাজ, দলগত কাজ, আলোচনা, প্রশ্নোত্তর।

উপকরণ: নোটখাতা, মাল্টিমিডিয়া, হোয়াইট বোর্ড, পোস্টার পেপার, মার্কার, ভিপকার্ড, ভিপবোর্ড, পুশপিন

অংশ ক	শিক্ষকগণের পেশাগত দক্ষতা উন্নয়নে মডেলিং কৌশল ব্যাখ্যা করা	সময়: ৩৫ মিনিট

১. শুরুতে প্রশিক্ষণার্থীদের শুভেচ্ছা জানান। তাদের সঙ্গে কুশলাদি বিনিময় করুন।

২. প্রশিক্ষণার্থীদের উদ্দেশ্যে বলুন যে, নিজেদের শিক্ষা জীবনের যে শিক্ষকের পড়ানোর পদ্ধতি আপনাদের সবচেয়ে ভালো লাগে তা চোখ বন্ধ করে কিছুক্ষণ চিন্তা করুন।

৩. তারপর ভালো লাগার কয়েকটি কারণ নোট খাতায় লিখতে বলুন। লেখার জন্য ৩-৫ মিনিট সময় বরাদ্দ করুন।

৪. তাদের লেখা কারণগুলোর মধ্যে মডেলিং এর বৈশিষ্ট্যের সাথে সংগতিপূর্ণ পয়েন্টগুলোর আলোচনা করে মডেলিং শব্দটি বোর্ডে লিখুন। মডেলিং নিয়ে তাদের ভাবনা জানতে চেষ্টা করুন।

৫. এবার প্রশিক্ষণার্থীদের পাঁচটি দলে ভাগ করুন। দলে আলোচনা করে নিম্নের প্রশ্নগুলোর উত্তর পোস্টার পেপারে লিখতে বলুন।

- ✓ মডেলিং কী?
- ✓ মডেলিং কেন গুরুত্বপূর্ণ?
- ✓ মডেলিং কৌশল প্রয়োগের ক্ষেত্রে কী কী বিবেচ্য বিষয় হওয়া উচিৎ?

৬. ১৫ মিনিটের মধ্যে এ কাজটি সম্পন্ন করতে বলুন। দলসমূহকে তাদের কাজ উপস্থাপন করতে বলুন এবং অন্যান্য দলকে আলোচনায় অংশগ্রহণ করতে আহ্বান জানান।

৭. প্রশ্নোত্তর ও আলোচনার মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীগণের ধারণা স্পষ্ট করুন।

অংশ-খ	মডেলিং কৌশল প্রয়োগ করতে পারা	সময়: ৫০ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদের জিজ্ঞেস করুন-শিক্ষক কী কী উপায়ে মডেলিং কৌশল প্রয়োগ করতে পারেন? তাদের উত্তর শুনুন এবং শিক্ষকের মাধ্যমে মডেলিং, শিক্ষার্থীদের মাধ্যমে মডেলিং ও প্রযুক্তির মাধ্যমে মডেলিং এর উপায় আলোচনা করুন।

২. এবার আপনি নিজে শ্রেণি শিক্ষক হিসেবে ১০ মিনিটের মধ্যে সংক্ষিপ্ত আকারে একটি পাঠের/পাঠের অংশ মডেলিং করুন। প্রশিক্ষণার্থীদেরকে তা মনোযোগ সহকারে দেখতে বলুন। আপনার পাঠ প্রদর্শন করার পূর্বে একজন প্রশিক্ষণার্থীকে শিক্ষার্থীদের মাধ্যমে মডেলিং করে পাঠ পরচিালনার জন্য দায়িত্ব বন্টন করুন।

৩. আপনার পাঠ পরচিালনা শেষে নির্ধারিত প্রশিক্ষণার্থীকে প্রস্তুতির জন্য সময় প্রদান করুন। প্রয়োজনে সহায়তা দিন। এরপর সংক্ষিপ্ত আকারে Micro teaching পদ্ধতিতে তার কাজ উপস্থাপন করতে বলুন।

৪. তারপর প্রযুক্তির ব্যবহারের মাধ্যমে যে কোন একটি পাঠের অংশ আপনি নিজে প্রদর্শন করুন। যেমন: বিভিন্ন বর্ণের উচ্চারণের অডিও রেকর্ডিং শিক্ষার্থীদের শোনানোর মাধ্যমে পাঠ পরিচালনা করা।

৫. সর্বশেষে সকলকে আলোচনায় অংশগ্রহণ করতে আহ্বান জানান ও প্রয়োজনীয় ফলাবর্তন দিন।

অংশ-গ	অধিবেশন মূল্যায়ন ও সমাপনী	সময়: ৫ মিনিট

অধিবেশনের সারসংক্ষেপ করুন। সংশ্লিষ্ট প্রশ্নের মাধ্যমে মূল্যায়ন করুন।

নমুনা প্রশ্ন:

- মডেলিং কৌশলের মাধ্যমে কিভাবে পদ্ধতিগত পাঠদান নিশ্চিত করা যায়?
- কার্যকর শ্রেণি কার্যক্রম নিশ্চিতকরণে মডেলিং এর গুরুত্ব কী?

সহায়ক তথ্য ০৭	অধিবেশন-৭	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: মডেলিং

অংশ-ক	মডেলিং কী ও মডেলিং কৌশল প্রয়োগের ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়

মডেলিং কি?

শিশুরা অনুকরণপ্রিয়। অন্যের আচরণ বা কার্যকলাপ অনুকরণ করে তারা অনেক কিছু শিখে। উদাহরণস্বরূপ, কীভাবে বাসনকোসন ব্যবহার করতে হয় বা তাদের জুতা বাঁধতে হয়, কীভাবে বইপত্র গুছিয়ে রাখতে হয়, পরিবারের কেউ তা মডেলিংয়ের মাধ্যমে তাদের শেখান। শ্রেণিকক্ষেও অনেক কিছু শিশুরা শিক্ষকের মডেলিং এর মাধ্যমে শেখে। যেমন, কোন বর্ণের ট্রেসিং কীভাবে করতে হয় শিক্ষক মডেলিং করে দেখিয়ে দেন। এছাড়া গাণিতিক কোন সমস্যার সমাধান শিক্ষক যখন ধাপে ধাপে হাতে কলমে দেখিয়ে দেন, তখন শিক্ষার্থীরা ধাপগুলো অনুসরণ করতে শেখে। তাই Holland & Kobasigawa, 1980 বলেছেন, 'শিক্ষায় মডেলিং হলো একটি নির্দেশনামূলক কৌশল যেখানে শিক্ষক শিখনের জন্য একটি নতুন ধারণা বা পদ্ধতি প্রদর্শন করেন এবং শিক্ষার্থীরা পর্যবেক্ষণ করে শেখে'।

নেতৃত্ব প্রদানের ক্ষেত্রে মডেলিং একটি শক্তিশালী টুলস। নিজেকে যোগ্য নেতা হিসেবে গড়ে তুলতে কার্যকর মডেলিং দক্ষতা থাকতে হয়। যথাযথ মডেলিং এর মাধ্যমে শিক্ষক নিজেকে যোগ্য শিক্ষক হিসেবে প্রমাণ করতে পারেন, শিক্ষার্থীদের শিখনের উন্নয়ন ঘটাতে পারেন। শিক্ষক শুধুমাত্র শিক্ষার্থীদের জন্য নেতা নন, তিনি নেতৃত্ব দানের মাধ্যমে তার সহকর্মীদের পেশাগত উন্নয়নেও অবদান রাখতে পারেন। সহকর্মীদের মধ্যে সহযোগিতা ও ক্রমাগত শিক্ষার পরিবেশ গঠন, শিক্ষকদের জ্ঞান ও দক্ষতা একে অপরের মধ্যে আদান প্রদানের পরিবেশ গঠনে মডেলিং সহায়তা করতে পারে।

শিক্ষক নিজে মডেলিং করতে পারেন। যেমন,

- শিক্ষার্থীদের কাছে কোন কিছু বোধগম্য করার জন্য শ্রেণিকক্ষে স্পষ্ট প্রদর্শন (Clear Demonstration) করা। অর্থাৎ, শিক্ষক যখন কোনো নতুন ধারণা বা দক্ষতা শেখান, তখন সেটি স্পষ্টভাবে শিক্ষার্থীদের সামনে প্রদর্শন করা উচিত। যেমন: কীভাবে কোন ফলাফল উপস্থাপন করতে হবে তা শিক্ষক মডেলিং করতে পারেন।
- গণিতের ক্লাসে কোন কিছু কীভাবে পরিমাপ করতে হবে তা তিনি নিজে দেখিয়ে দিতে পারেন।

- আবার কোনো সমস্যা সমাধানের সময় শিক্ষকের নিজস্ব চিন্তাভাবনা শিক্ষার্থীদের সাথে শেয়ার করতে পারেন। যাতে মাধ্যমে শিক্ষার্থীরা বুঝতে পারে যে কীভাবে একটি সমস্যার বিশ্লেষণ করতে হয় এবং কীভাবে সমাধান খুঁজতে হয়।
- এছাড়া একজন শিক্ষক তার সহকর্মীদের জন্য কার্যকর শিখন কৌশল মডেলিং করতে পারেন। যেমন: কীভাবে পাঠ পরিকল্পনা ও পাঠদান করা যায়, কীভাবে মূল্যায়ন কার্যক্রম পরিচালনা ও শিক্ষার্থীর ফলাবর্তন দেয়া যায়, কীভাবে শ্রেণিকক্ষে টেকনোলজি ব্যবহার করা যায় ইত্যাদি।

শিক্ষক শিক্ষার্থীদের দ্বারা মডেলিং করাতে পারেন। যেমন, যে শিক্ষার্থী ভালো কবিতা আবৃত্তি করতে পারে, তাকে মডেল হিসেবে ব্যবহার করে অন্যান্য শিক্ষার্থীদের শেখাতে পারেন। Peer Teaching এর মাধ্যমে একজন শিক্ষার্থী অন্য শিক্ষার্থীকে কোনো নির্দিষ্ট বিষয়ে সাহায্য করতে পারে। এর মাধ্যমে উভয় শিক্ষার্থীরই দক্ষতা বৃদ্ধি পায়।

আবার প্রযুক্তি ব্যবহার করেও শিক্ষক মডেলিং কৌশল প্রয়োগ করতে পারেন। যেমন, বিভিন্ন বর্ণের উচ্চারণের অডিও রেকর্ডিং শিক্ষার্থীদের শোনানো যেতে পারে যাতে শিক্ষার্থীরা সঠিক উচ্চারণ আয়ত্ত করতে পারে। অর্থাৎ মডেলিং হতে পারে বিভিন্নভাবে। যেমন,

- শিক্ষকের মাধ্যমে
- সহপাঠীদের মাধ্যমে
- প্রযুক্তির ব্যবহারের মাধ্যমে

মডেলিং কৌশল প্রয়োগের ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়

শ্রেণিকক্ষে মডেলিং কৌশল প্রয়োগের ক্ষেত্রে বেশকিছু বিষয় বিবেচনা করতে হবে। সেগুলো হল:

- শিখনফল
- শিক্ষার্থীর বয়স, চাহিদা ও সামর্থ্য
- বিষয়বস্তুর প্রকৃতি ও
- শ্রেণিকক্ষের পরিবেশ ইত্যাদি।

অংশ-খ	শ্রেণিকক্ষে মডেলিং কৌশল ব্যবহারের গুরুত্ব ও শিক্ষক হিসেবে মডেলিং দক্ষতা অর্জনের গুরুত্ব

শ্রেণিকক্ষে মডেলিং কৌশল ব্যবহারের গুরুত্ব

- ❖ শিক্ষার্থীরা সহজে নতুন দক্ষতা অর্জন করতে পারে।
- ❖ শিক্ষার্থীদের আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধি পায়। যখন একজন শিক্ষার্থী দেখে যে কেউ একজন কোনো কাজ সফলভাবে করতে পারছে, তখন তার নিজেরও সেই কাজ করার আত্মবিশ্বাস জন্মে।
- ❖ শিক্ষার্থীদের উৎসাহিত করার সাথে সাথে তাদের মধ্যে শেখার অনুপ্রেরণা সৃষ্টি করে।
- ❖ তাত্ত্বিক জ্ঞানকে ব্যবহারিক প্রয়োগের মাধ্যমে বাস্তব জীবনের সাথে যুক্ত করে। যেমনঃ ভাষা শেখার ক্লাসে একটি নির্দিষ্ট Sentence Pattern অনুসরণ করে বারবার অনুশীলন করানো কিংবা বিজ্ঞান ক্লাসে কোন একটি বৈজ্ঞানিক স্বীকৃত বিষয়কে হাতে কলমে করে দেখানো।
- ❖ শিক্ষকবৃন্দ এর ফলে শিখন শেখানো বিষয়ে সৃজনশীল ও উদ্ভাবনী চিন্তা করতে উৎসাহী হয়।
- ❖ অভিজ্ঞ ও দক্ষ শিক্ষকের ক্লাস পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে শিক্ষকবৃন্দ নিজেদের পেশাগত উন্নয়ন ঘটাতে পারেন।
- ❖ মোটকথা, শিক্ষায় মডেলিং একটি শক্তিশালী হাতিয়ার যা শিক্ষক ও শিক্ষার্থীদের জ্ঞান, দক্ষতা এবং দৃষ্টিভঙ্গি উন্নয়নে সহায়ক।

শিক্ষক হিসেবে মডেলিং দক্ষতা অর্জনের গুরুত্ব

- নেতৃত্বের দক্ষতা বৃদ্ধি পায়।
- কাঙ্ক্ষিত শিখনফল অর্জন করানো যায়।
- নিজের পেশাগত উন্নয়ন ঘটে।
- নিজের ও শিক্ষার্থীদের আত্মবিশ্বাস বাড়ে।
- শিক্ষার্থী ও সহকর্মীদের মাঝে গ্রহণযোগ্যতা বাড়ে।
- নিজেকে যোগ্য হিসেবে প্রমাণ করা যায় ইত্যাদি।

সর্বোপরি মডেলিং একটি শক্তিশালী শিক্ষণ কৌশল যা শিক্ষার্থীদের জ্ঞান ও দক্ষতা উন্নয়নে সহায়ক। উপযুক্ত পরিকল্পনা এবং প্রয়োগের মাধ্যমে এটি শিক্ষাব্যবস্থায় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে। তাই একজন শিক্ষক তার প্রতিদিনের পাঠ উপস্থাপন, পাঠ পরিকল্পনা এবং শিখন শেখানো কার্যাবলিতে মডেলিং কৌশলকে কাজে লাগাতে পারেন।

অধিবেশন-৮	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: Resilience

শিখনফল:

এই অধিবেশন শেষে প্রশিক্ষণার্থীগণ-

১. Resilience দক্ষতার ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;

২. নিজের ও শিক্ষার্থীদের Resilience দক্ষতার উন্নয়নের উপায় নির্ধারণ করতে পারবেন;

৩. নিজের ও শিক্ষার্থীদের Resilience দক্ষতার পরিমাপ করতে পারবেন।

সময়: ১ ঘন্টা ৩০মিনিট

পদ্ধতি ও কৌশল: প্রশ্নোত্তর, আলোচনা, একক কাজ।

উপকরণ: পাওয়ার পয়েন্ট, তথ্যপত্র, Resilience দক্ষতা পরিমাপক স্কেল ।

অংশ-ক	Resilience দক্ষতার ধারণা ব্যাখ্যা ও দক্ষতার উন্নয়নে করণীয় নির্ধারণ করা	সময়: ৪৫ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদের শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশন শুরু করুন।

২. তাদের জিজ্ঞেস করুন,

   ক. যেকোন কঠিন পরিস্থিতিতে আপনাদের মানসিক অবস্থা কেমন থাকে?

   খ. কঠিন পরিস্থিতি বা মানসিক চাপ কতটুকু মোকাবেলা করতে পারেন?

   গ. কোন কোন যোগ্যতা আপনার সক্ষমতা তৈরি করেছে বলে আপনি মনে করেন?

৩. কয়েকজনের উত্তর শুনুন। resilience দক্ষতা সম্পর্কে প্রাথমিক ধারণা দিন। Dr. Kenneth Ginsburg প্রদত্ত resilience দক্ষতার সাতটি উপাদানের কথা উল্লেখ করুন।

৪. সাতটি উপাদানের সাথে সংশ্লিষ্ট নিম্নোক্ত প্রশ্নসমূহ একটি একটি করে জিজ্ঞেস করুন এবং আলোচনার মাধ্যমে resilience দক্ষতার ধারণা স্পষ্ট করুন।

ক. competency কীভাবে resilience দক্ষতার উন্নয়ন ঘটায়? শিশুদের resilience দক্ষতার উন্নয়নে কী করণীয়?

খ. confident শিশুদের resilience দক্ষতা কি বেশি থাকে? confidence এর উন্নয়নে কী করণীয়?

গ. পরিবার, সমাজের বিভিন্ন মানুষের সাথে connection কীভাবে শিশুদের resilience দক্ষতা বাড়ায়? connection দক্ষতার উন্নয়নে কী করণীয়?

ঘ. সুন্দর চরিত্র resilience দক্ষতার সাথে সংশ্লিষ্ট কিনা? শিশুদের character উন্নয়নে কী করণীয়?

ঙ. সমাজের বিভিন্ন কাজে contribution কীভাবে resilience দক্ষতার উন্নয়ন ঘটায়? সমাজের প্রতি শিশুদের contribution বাড়াতে কী করণীয়?

চ. শিশুদের coping দক্ষতা কীভাবে দক্ষতার সাথে জড়িত। coping দক্ষতা উন্নয়নে কী করণীয়?

ছ. শিশুদের controlling সক্ষমতা কীভাবে resilience দক্ষতার সাথে জড়িত? controlling সক্ষমতার কী করণীয়?

৫. প্রশ্ন করুন-নিজের resilience দক্ষতার উন্নয়নে শিক্ষক হিসেবে আপনার কী করণীয়? উত্তর নোট বুকে লিখতে বলুন। তাদের উত্তর শুনুন এবং প্রয়োজনীয় সংযোজন বিয়োজন করুন।

৬. এবার প্রশ্ন করুন- শিক্ষার্থীর resilience দক্ষতার উন্নয়নে শিক্ষক হিসেবে আপনার কী করণীয়? তাদের উত্তর শুনুন এবং প্রয়োজনীয় সংযোজন বিয়োজন করুন।

অংশ-খ	নিজের ও শিক্ষার্থীদের Resilience দক্ষতার পরিমাপ করা	সময়:৪০ মিনিট

১. প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশ্ন করুন- resilience দক্ষতা কী পরিমাপ করা যায়? তাদের উত্তর শুনুন এবং Resilience Research Centre (RRC) এর তৈরি করা স্কেল দুটি পাওয়ার পয়েন্টে প্রদর্শন করুন।

২. একক কাজ: প্রশিক্ষণার্থীদের Adult Resilience Measure (ARM-R) for adults aged 18+ স্কেল পূরণের নির্দেশনা দিন। নির্দেশনা তারা সঠিকভাবে বুঝেছে কিনা যাচাই করুন। অত:পর

প্রত্যেককে স্কেলটির একটি করে প্রিন্ট কপি সরবরাহ করুন। কাজটি সম্পন্ন করতে ১৫ মিনিট সময় দিন।

৩. আগ্রহী প্রশিক্ষণার্থীদের স্কোর শেয়ার করতে বলুন এবং নিজের resilience দক্ষতা বৃদ্ধিতে তিনি কী করবেন তা শেয়ার করতে বলুন।

৪. একইভাবে Child & Youth Resilience Measure (CYRM-R) for children aged 5-9 স্কেলটি পূরণ করতে বলুন। এই স্কেলটি পূরণের জন্য একজন শিক্ষার্থী/যেকোন শিশুকে কল্পনা করে পূরণ করতে বলুন।

অংশ-গ	**অধিবেশন মূল্যায়ন ও সমাপনী : নমুনা প্রশ্ন**	**সময়ঃ ৫ মিনিট**

অধিবেশনে কী কী আলোচনা হয়েছে জিজ্ঞেস করুন। সংশ্লিষ্ট প্রশ্নের মাধ্যমে মূল্যায়ন করুন।

নমুনা প্রশ্নঃ

গ. Resilience দক্ষতা বলতে কী বোঝায়?

ঘ. নিজের ও শিক্ষার্থীদের resilience দক্ষতার উন্নয়নে আপনি কী করবেন?

সহায়ক তথ্য ০৮	অধিবেশন-৮	নেতৃত্বের দক্ষতার উন্নয়ন: Resilience

অংশ-ক	Resilience এর ধারণা এবং Resilience দক্ষতা বৃদ্ধিতে শিক্ষকের করণীয়

জীবনে চলার পথে প্রত্যেক মানুষকে বিভিন্ন প্রতিকূল পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে হয়। এমন মানুষ খুঁজে পাওয়া যাবে না যে কখনো প্রতিকূল পরিস্থিতির সম্মুখীন হয়নি। ব্যক্তি, পারিবারিক ও সামাজিক জীবনে প্রত্যেকেই প্রতিকূলতার সম্মুখীন হয়। এসব প্রতিকূলতাকে জয় করেই জীবনে এগিয়ে যেতে হয়। তবে সকল মানুষ প্রতিকূলতাকে সমান দক্ষতার সাথে মোকাবেলা করতে পারে না। প্রতিকূল পরিস্থিতিকে মোকাবেলা করার এই দক্ষতাকেই Resilience দক্ষতা বলে। Resilience is a dynamic process of recovery, adaptation, and transformation in the context of adversity (Ungar, Theron, Murphy, & Jefferies, 2021). Peer interactions, teacher support, and meaningful participation opportunities, all contribute to the growth of resilient characteristics in students.

Dr. Kenneth Ginsburg নামক একজন শিশুরোগ বিশেষজ্ঞ যিনি পেনিনসেলভেনিয়া স্কুল অব মেডিসিন ইউনিভার্সিটির একজন অধ্যাপক Resilience দক্ষতার সাতটি উপাদানের কথা বলেছেন (Patterson, P., 2022)। এই উপাদানগুলো মিলিতভাবে একজন শিশুর মানসিক চাপ, ট্রমা ও অন্যান্য প্রতিকূল অবস্থা মোকাবেলার সক্ষমতা তৈরি করে। উপাদানসমূহ হল:

1. Competence
2. Confidence
3. Connection
4. Character
5. Contribution
6. Coping,
7. Control.

1. Competence

শিশুর যোগ্যতা বলতে চ্যালেঞ্জিং পরিস্থিতি শিশুরা নিজেরাই পরিচালনা করার ক্ষমতা বোঝায়। শিশুদের এই যোগ্যতা গড়ে ওঠে যখন তাদের বাবা-মা অথবা অভিভাবকবৃন্দ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে দেন, স্বাধীনভাবে কাজ করতে দেন। অন্যদিকে, অনেক বাবা-মা বা অভিভাবকবৃন্দ রয়েছেন যারা তাদের সন্তানদের নিজে নিজে কাজ করতে দেন না। সেকল বাবা-মা বা অভিভাবকের সন্তানেরা যোগ্যতার ক্ষেত্রে পিছিয়ে থাকে। শিক্ষক ও অভিভাবকের উচিত সন্তান কোন ভুল করলে সাথে সাথে সাহায্যের জন্য ছুটে না এসে শিশুকে নিজে থেকে সংশোধনের সুযোগ দেয়া।

2. Confidence

শিশুদের প্রতিকূল পরিস্থিতি মোকাবেলার জন্য, বিপদ থেকে নিজেকে উদ্ধার করতে, সৃজনশীলভাবে চিন্তা করতে আত্মবিশ্বাসের প্রয়োজন। এটি যোগ্যতার মতোই একটি শিশুকে নিজের উপর বিশ্বাস করতে শেখায়। শিক্ষক ও বাবা-মায়ের উচিত শিশুদের নতুন জিনিস চেষ্টা করার জন্য উৎসাহিত করা, তাদের প্রচেষ্টার প্রশংসা করা।

3. Connection

সংযোগ বলতে পরিবার, বন্ধুবান্ধব এবং সমাজের অন্যান্যদের সাথে ঘনিষ্ঠ এবং সুস্থ সংযোগকে বোঝায়। একে সুষ্ঠু সম্পর্কও বলা যাবে। শিশুর সংযোগ দক্ষতা তার মাঝে নিরাপত্তার অনুভূতি তৈরি করে। শিশুদের সংযোগ স্থাপনের সক্ষমতা অন্য মানুষের সাথে ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক গড়ে তুলতে, তাদের সাথে কার্যকর সময় কাটাতে, এবং নিজেদের আবেগ নি:সংকোচে প্রকাশ করতে সাহায্য করে। এতে তারা বাধা অতিক্রম করতে শেখে এবং স্বাধীনভাবে কাজ করার জন্য ভালভাবে প্রস্তুত হয়।

4. Character

চরিত্র শিশুর সততা, দায়িত্ব-কর্তব্য এবং ভালো-মন্দের অনুভূতির সাথে জড়িত। এই মূল্যবোধগুলো যত দৃঢ় হয়, শিশুর মাঝে তত কঠিন পরিস্থিতিতে সঠিক সিদ্ধান্ত করার ভিত্তি তৈরি হয়। পিতামাতা ও শিক্ষকের উচিত শিশুদের চরিত্র গঠনের প্রতি যত্নশীল হওয়া। নিজেরা সুন্দর আচরণের অধিকারী হওয়া যাতে শিশুরা দেখে অনুকরণ করে শেখে।

5. Contribution

শিশুদের ছোট বয়স থেকেই শেখানো উচিত তারা কীভাবে চারপাশের পরিবেশে বা সমাজে অবদান রাখতে পারে। এতে শিশুরা নিজেদের সমাজের ও পরিবেশের অংশ হিসেবে বুঝতে শিখে। চারপাশে অবদান রাখার এই বোধ শিশু সমাজে একটি ভাল অবস্থান তৈরি করতে সাহায্য করে। এতে তারা প্রয়োজনের সময় অন্যদের কাছ থেকে সাহায্য চাইতে বেশি ইচ্ছুক বোধ করে। ফলস্বরূপ বিভিন্ন প্রতিকূল পরিস্থিতি সহজেই মোকাবেলা করতে পারে। পিতামাতা ও শিক্ষক শিশুদের অন্য মানুষের চাহিদা এবং অনুভূতি সনাক্ত করতে, বিবেচনা করতে এবং অন্যদের সাথে সদয় আচরণ করার উপর গুরুত্বারোপ করে তাদের মাঝে অবদানবোধ তৈরি করতে পারেন।

6. Coping

মোকাবিলা বলতে মানসিক চাপের মতো কঠিন পরিস্থিতিকে সহজে মোকাবেলা করার প্রক্রিয়াকে বোঝায়। শিশুরা যখন ছোট ছোট বাঁধা বিপত্তি মোকাবেলা করতে সক্ষম হয়, তখন পরবর্তী আরো কঠিন পরিস্থিতি মোকাবেলা করার জন্য প্রস্তুত হয়ে ওঠে। বিষণ্নতা, রাগ নিয়ন্ত্রণ করার মতো সক্ষমতা তৈরি হয়। বাবা-মা এবং শিক্ষকেরা মডেলিং করে শিশুদের শেখাতে পারেন কীভাবে মানসিক চাপ সামলাতে হয়। বিভিন্ন পরিস্থিতির সৃজনশীল সমাধান শেখানোর মাধ্যমেও এই সক্ষমতা তৈরি করা যায়।

7. Control

শিশু যখন বিশ্বাস করতে শেখে যে সে তার জীবনের পরিস্থিতিকে প্রভাবিত করতে পারে, তখন তার মাঝে নিয়ন্ত্রণবোধ তৈরি হয়। এতে তার আপদ-বিপদ, প্রতিকূলতা, বিভিন্ন অসুবিধা থেকে ফিরে আসার সম্ভাবনা বেশি বেড়ে যায়। নিয়ন্ত্রণবোধ শিশুর সঠিক সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষমতা বৃদ্ধি করে। মানুষের কার্যকলাপ কীভাবে বিভিন্ন পরিস্থিতির তৈরি করে তা শেখানোর মাধ্যমে বাবা-মা ও শিক্ষকেরা শিশুর নিয়ন্ত্রণবোধ তৈরি করতে পারেন।

শিক্ষার্থীর Resilience দক্ষতা বৃদ্ধিতে শিক্ষকের করণীয়

উপরিউক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে শিক্ষার্থীদের Resilience দক্ষতা বৃদ্ধিতে শিক্ষকের কিছু করণীয় নির্ধারণ করা যায়। যেমন:

- শিক্ষার্থীদের যোগাযোগ দক্ষতা বৃদ্ধি
- সমস্যা প্রদান করে এর সমাধান খুঁজতে দেয়া।
- দলীয় কাজ প্রদান।
- প্রজেক্ট পদ্ধতির ব্যবহার।
- সহযোগিতামূলক শিখন পদ্ধতির ব্যবহার।
- মানসিক চাপ মোকাবেলার মডেলিং।
- শিক্ষার্থীদের সুন্দর আচরণ গঠনের নিজেকে রোল মডেল হিসেবে গড়ে তোলা।
- কোন কাজে প্রত্যেকের অবদানকে গুরুত্ব দেয়া এবং প্রশংসা করা।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণের সুযোগ দেয়া।
- সৃজনশীল চিন্তা ও কাজ করতে দেয়া ।
- মাইন্ডফুলনেস অনুশীলন করানো ইত্যাদি।

শিক্ষকের resilience দক্ষতা থাকা কেন প্রয়োজন

Teachers' resilience is the ability to adapt and cope with challenging situations, such as heavy workloads, difficult students, and negative school environments (Mansfield et al., 2016). একজন শিক্ষককে শ্রেণিকক্ষে ও শ্রেণিকক্ষের বাইরে বিভিন্ন প্রতিকূল পরিস্থিতি, মানসিক চাপ, চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করতে হয়। ক্লাসের সংখ্যা, শিক্ষার্থী আধিক্য, শিক্ষার্থীদের বিভিন্ন ধরণের আচরণ ও দুষ্টামি, যথাযথ অবকাঠামোর অভাব, বিদ্যালয়ের বিভিন্ন উন্নয়নমূলক কাজ সহ কর্তৃপক্ষ অর্পিত অন্যান্য কাজ সবমিলে একজনের শিক্ষকের কাজের চাপ খুব বেশি। কাজগুলো সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন করতে গিয়ে পরিস্থিতি সবসময় অনুকূলে থাকে না। এসব বিরূপ পরিস্থিতি মোকাবেলা করে সুষ্ঠুভাবে কাজ সম্পাদনের জন্য, সেই সাথে নিজের মানসিক স্বাস্থ্য ঠিক রাখার জন্য শিক্ষকের resilience দক্ষতা থাকা খুবই প্রয়োজন। যেসব শিক্ষকের resilience দক্ষতা বেশি তারা তত সহজেই চাপ মোকাবেলা করতে পারে, তাদের কর্মতৎপরতা বেশি থাকে। শিক্ষকের resilience দক্ষতা শিক্ষার্থীর একাডেমিক পারদর্শিতা বাড়ায়, শিক্ষার্থীদের আচরণিক সমস্যা কমায় (Li, 2023)

- resilience কোন নির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্য নয়, বরং অনেকগুলো বৈশিষ্ট/যোগ্যতা/সক্ষমতার সমষ্টি যা চাপের সময় আপনার চিন্তাভাবনা, আবেগ, আচরণ এবং ক্রিয়াকলাপকে জড়িত করে।
- resilience দক্ষতা মানে সমস্যা এড়ানো বা অস্বীকার করা নয়, বরং সাহস, আশাবাদ, নমনীয়তা ও দৃঢ়তার সাথে তা মোকাবেলা করা।
- এটি এমন কোন দক্ষতা নয় যা আপনি একবার অর্জন করে ফেলেছেন, পরবর্তীতে আর উন্নয়ন করতে হবে না, বরং এটি আপনাকে নিয়মিত অনুশীলন করতে হয়।
- অনেকগুলো প্রভাবক দ্বারা এই দক্ষতা প্রভাবিত হয়, যেমন ব্যক্তিত্ব, বিশ্বাস, মূল্যবোধ, দক্ষতা এবং পরিবেশ ইত্যাদি।

নিজের Resilience দক্ষতা বৃদ্ধিতে শিক্ষকের করণীয়

শিক্ষার্থীর resilience দক্ষতা বৃদ্ধির পাশাপাশি শিক্ষকের নিজেরও resilience দক্ষতার উন্নয়নে প্রয়াস নেয়া প্রয়োজন। এজন্য শিক্ষক যা করতে পারেন তার কিছু উদাহরণ নিম্নরূপ:

- যেকোন সমস্যায় বিচলিত না হয়ে সমস্যার কারণ ও সমাধান খোঁজা। মনে রাখতে হবে যেকোন সমস্যারই সমাধান রয়েছে।
- পেশাগত উন্নয়নের জন্য ক্রমাগত বিভিন্ন জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন।
- কাজের মাঝে মাঝে বিরতি নেয়া।
- কাজের সময়াবদ্ধ পরিকল্পনা করা এবং সেই পরিকল্পনা অনুযায়ী কাজ করা।
- নিয়মিত রিফ্লেকটিভ জার্নাল লেখা।
- ব্যর্থতা জীবনের অংশ। একে সহজভাবে গ্রহণ করা।
- সৃজনশীল চিন্তা ও কাজ করা। যেকোন কাজ আর কীভাবে করা যেতে পারে তা চিন্তা করা।
- মাইন্ডফুলনেস অনুশীলন করা।
- নিজের বিনোদনের জন্য সময় দেয়া।
- শিক্ষার্থী, সহকর্মী, অভিভাবক সহ আশেপাশের লোকজনের সাথে যোগাযোগ বৃদ্ধি করা।
- মনে রাখতে হবে যে তিনি একা নন, চারপাশে তার পরিবার, বন্ধুবান্ধব, সহকর্মী ও শুভাকাঙ্খী রয়েছে।

অংশ-খ	**শিশু ও বয়স্কদের Resilience দক্ষতার পরিমাপ**

মানুষের Resilience দক্ষতা পরিমাপ করা যায়। Resilience Research Centre (RRC) এর অধীনে International Resilience Project (IRP) এর অংশ হিসেবে বিভিন্ন বয়সী মানুষের Resilience দক্ষতা পরিমাপের স্কেল উন্নয়ন করা হয় (Resilience Research Centre. (2018)। নিচে ৫-৯ বয়সের শিশু এবং ১৮+ বয়সের বয়স্ক মানুষের দক্ষতা পরিমাপের দুইটি ভিন্ন স্কেল দেয়া হল। এ স্কেলগুলো নিজেরা স্কোরিং এর মাধ্যমে শিশু ও বয়স্ক ব্যক্তিরা নিজেদের Resilience দক্ষতা পরিমাপ করতে পারবেন। উভয় ক্ষেত্রেই মান যত বেশি হবে ব্যক্তির **Resilience** দক্ষতা তত বেশি বলে ধরা হবে।

Adult Resilience Measure (ARM-R) for adults aged 18+

ছকে প্রদত্ত বিবৃতিগুলো পড়ুন এবং উপযুক্ত ঘরে টিক দিন। কোন সঠিক বা ভুল উত্তর নেই।

ক্রম	বিবৃতি	একেবারেই নয় [১]	অল্প কিছু সময়ে [২]	মাঝে মাঝে [৩]	প্রায়ই [৪]	সবসময়ই [৫]
১	আমি আমার আশেপাশের লোকজনকে সবসময় সহযোগিতা করি					
২	ক্রমাগত যোগ্যতা ও দক্ষতার উন্নয়ন আমার কাছে খুবই গুরুত্ব					
৩	বিভিন্ন সামাজিক পরিবেশে বা পরিস্থিতিতে আমি সঠিক আচরণ করতে পারি।					
৪	আমার পরিবার আজীবন আমাকে সহযোগিতা করেছে।					
৫	আমার পরিবার আমার সম্পর্কে সবকিছু জানে।					
৬	ক্ষুধা পেলে আমি সহজেই খাবার সংগ্রহ করতে পারি।					
৭	লোকজন আমার সাথে সময় কাটাতে পছন্দ করে।					
৮	আমি আমার সকল অনুভূতি পরিবারের সাথে শেয়ার করি।					

ক্রম	বিবৃতি	একেবারেই নয় [১]	অল্প কিছু সময়ে [২]	মাঝে মাঝে [৩]	প্রায়ই [৪]	সবসময়ই [৫]
৯	বন্ধুরা আমাকে সবসময় সহযোগিতা করে।					
১০	আমার আশেপাশের লোকজনের কাছে আমার গ্রহণযোগ্যতা আছে।					
১১	আমার পরিবার যেকোন কঠিন পরিস্থিতিতে আমার পাশে দাঁড়ায়।					
১২	আমার বন্ধুরা যেকোন কঠিন পরিস্থিতিতে আমার পাশে দাঁড়ায়।					
১৩	আশেপাশের লোকজন আমাকে ভালোভাবে গ্রহণ করে					
১৪	আমার দায়িত্ববোধ অন্যদের কাছে প্রকাশ করার সুযোগ রয়েছে।					
১৫	পরিবারের সাথে আমি নিরাপদ বোধ করি।					
১৬	জীবনে যোগ্যতা প্রমাণের আমি সুযোগ পেয়েছি।					
১৭	আমার পরিবারের সংস্কৃতি, চাল-চলন আমি পছন্দ করি।					

Child & Youth Resilience Measure (CYRM-R) for children aged 5-9

ছকে প্রদত্ত বিবৃতিগুলো পড়ুন এবং উপযুক্ত ঘরে টিক দিন। কোন সঠিক বা ভুল উত্তর নেই।

ক্রম	বিবৃতি	না (১)	মাঝে মাঝে (২)	হ্যাঁ (৩)
১	তুমি কি আশেপাশের লোকজনের সাথে কথাবার্তা শেয়ার করো?			
২	পড়ালেখায় ভালো করা তোমার কি গুরুত্বপূর্ণ?			
৩	তুমি কি জানো বিভিন্ন পরিস্থিতিতে কেমন আচরণ করতে হয়? যেমন, স্কুলে, বাসায়, মসজিদ/মন্দিরে।			
৪	তোমার কি মনে হয় তোমার পরিবার জানে এখন তুমি কোথায় আছ, কী			

ক্রম	বিবৃতি	না (১)	মাঝে মাঝে (২)	হ্যাঁ (৩)
	করছ?			
৫	তুমি কি মনে করে তোমার বাবা-মা তোমার সম্পর্কে সবকিছু জানে? যেমন. তুমি কিসে আনন্দ পাও, কিসে ভয় পাও, কিসে কষ্ট পাও।			
৬	ক্ষুধা লাগলেই কি তুমি খাবার পাও?			
৭	আশেপাশের শিশুরা কি তোমার সাথে খেলতে পছন্দ করে?			
৮	ভয় পেলে, ব্যথা পেলে, আনন্দ বা কষ্ট পেলে তুমি কি পরিবারের সাথে শেয়ার করো?			
৯	তোমাকে গুরুত্ব দেয় এমন বন্ধু কি তোমার আছে?			
১০	তোমার কি মনে হয় তুমি অন্যান্য শিশুদের সাথে মিশতে পারো?			
১১	অসুস্থ হলে বা এমন কোন কঠিন সময়ে তোমার পরিবার কি তোমাকে দেখাশোনা করে?			
১২	অসুস্থ হলে বা এমন কোন কঠিন সময়ে তোমার বন্ধুরা কি তোমার খোঁজখবর নেয়?			
১৩	আশেপাশের লোকজন কি তোমাকে গুরুত্ব দেয়?			
১৪	তুমি যে বড় হচ্ছ এবং নিজের কাজ নিজে করতে পারো তা কি অন্যরা বোঝে?			
১৫	পরিবারের সাথে কি তুমি নিরাপদ বোধ করো?			
১৬	বড় হয়ে যেসব কাজ করতে হবে তা শেখার সুযোগ কি তোমার আছে?			
১৭	তোমার পরিবারের চাল-চলন কি তুমি পছন্দ করো? যেমন, ঈদের দিন তারা কীভাবে উদযাপন করে।			

তথ্যসূত্রঃ

Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., and Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: an evidenced informed framework. *Teach. Teach. Educ.* 54, 77–87.

Resilience Research Centre. (2018). CYRM and ARM user manual. Halifax, NS: Resilience Research Centre, Dalhousie University.

Ungar, M., Theron, L., Murphy, K., & Jefferies, P. (2021). Researching multisystemic resilience: A sample methodology. *Frontiers in Psychology, 11*.

Patterson, P. (2022). Building Resilience in Children: the 7 C's of Resilience. retrieved from https://www.pathfinder.health/post/helping-your-child-develop-resilience-using-the-7cs-model. updated: Mar 29, 2024.

Li, S. (2023). The effect of teacher self-efficacy, teacher resilience, and emotion regulation on teacher burnout: a mediation model. *Frontiers in Psychology, 14*.

সমাপ্ত

জাতীয় প্রাথমিক শিক্ষা একাডেমি (নেপ)
ময়মনসিংহ