

নেতারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন

স্ত্রিফান মন্তব্য করলেন “মনে হয় গত রোববারের ঘটনা প্রবাহ খুব ভাল যায়নি” “আমাদের সাথে স্কুলের জন্য প্রার্থনা করা দরকার” বেলা সম্মতি জানিয়ে বললেন “ঠিক-তাই-ই”—

যিনি মাসিক সাথে স্কুল কমিটির সভা পরিচালনা করছিলেন ; তিনি কিছু সময় প্রার্থনায় সময় অতিবাহিত করার পর আবার আলোচনা শুরু করলেন ।

“আপনি বলেছেন গত রোববারের ঘটনা সমূহ আপনি ভাল মনে করেন নাই কিন্তু সমস্যাটা কি ?”

লুক বললেন “প্রাপ্ত বয়স্কদের ক্লাশটি ও কোলাহলপূর্ণ ছেলেমেয়েদের ক্লাশের খুবই কাছে” কোন উপায়ে ক্লাশটিকে কি আমরা অন্য কোথাও সরিয়ে দিতে পারি ?

মার্থা বললেন “ক্লাশটি অন্যত্র সরিয়ে নিলেই সমস্যার সমাধান হবেনা” এখানে প্রম হাচ্ছে শাসনের, আমাদের এই ছেলেমেয়েদের অবশ্যই শাস্ত করার দরকার । লুক প্রস্তাবানুসারে বললেন “পিতামাতারাই সমস্যার কারণ” আমাদের একটি বিজ্ঞপ্তি দেওয়া উচিত যেন পিতামাতারা আমাদের সহযোগিতা করেন ।”

স্ত্রিফান কোমল স্বরে বললেন “আমি একথা বলতে ঘৃণা করি, কিন্তু আমার মনে হয় শিক্ষকেরাই সমস্যা, তারা তাদের ছাত্রদের মনোযোগ আকর্ষণ করেন না এবং যার জন্যই তারা গোলমাল করে । আমরা কি অন্য কাউকে এই ক্লাশে শিক্ষা দেবার জন্য খুঁজবো ?”

মার্থা আরেকটু পরামর্শের সুরে বললেন “আমরা তাকে আরেকজন সাহায্যকারী শিক্ষক দিতে পারি” হয়তো দুইজনে একসঙ্গে কাজ করলে সাফল্য আসবে ।”



যদিও বেলা অত্যন্ত কম কথা বলেছিলেন, কিন্তু তিনি নেতৃত্ব-দানের জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ একটি কাজ সম্পাদন করেছেন। তিনি তার লোকদের পরিচালনা দিতে ছিলেন সমস্যার বিশ্লেষণ করতে ও তার সমাধান খোঁজার। এই পাঠে আমরা মহান নেতা নহিমিয়ের পদ্ধতিগুলো পরীক্ষা করে দেখবো। আমরা তার কাছ থেকে ও বর্তমান কালের অন্যান্য পণ্ডিতদের কাছ থেকে সমস্যার সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিষয় শিখবো।

পাঠের খসড়া :

নহিমিয় একজন বিজ্ঞ ও মহান নেতা।
 নেতৃত্বদানের সহিত সমস্যা সমাধান জড়িত।
 নেতৃত্বদানের সহিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ জড়িত।
 দলীয় গতিবিধি।

পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করলে পর আপনি :

- ★ নহিমিয়ের পটভূমিকায় নেতৃত্বের নীতিসমূহ বর্ণনা করতে এবং ঐ নীতিসমূহের উদাহরণ ও প্রয়োগ, চিহ্নিত করতে পারবেন।
- ★ সমস্যা সমাধানের আচারনিষ্ঠ ধাপসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।

- ★ সিদ্ধান্ত গ্রহণের পদ্ধতি লিপিবদ্ধ ও সেগুলোর মূল্যায়ন করতে পারবেন।
- ★ সংক্ষেপে দলীয় গতিবিধি কথাটি ব্যাখ্যা করতে ও দলগতভাবে কাজ করার দুইটি দিক সম্পর্কে আলোচনা করতে পারবেন।

আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। যদি আপনি সম্পূর্ণ নহিমিয় পুস্তকটি পুনরায় পাঠ করেন, আমরা বিশ্বাস করি তা আপনার জন্য উপকারী ও কৌতূহলপূর্ণ হবে। এই পাঠের জন্য বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ অধ্যায়গুলো হচ্ছে ১-৫, ৬ : ১৫-৭ : ৩ ও ৮ অধ্যায়।
- ২। পাঠের বিস্তারিত বিবরণ পড়ুন এবং সাধারণ নিয়মেই পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর দিন। যখন আপনি পাঠটি শেষ করবেন, তখন নির্দিষ্ট প্রশ্নগুলির উত্তর দিন এবং প্রশ্নের উত্তরগুলো বইয়ের শেষে প্রদত্ত উত্তর মালার সঙ্গে মিলিয়ে নিন।
- ৩। সতর্কতার সহিত ২য় অংশ (৪-৬ পাঠের অংশ) পুনরায় দেখুন এবং দ্বিতীয় অংশের ছাত্রদের জন্য নির্দেশিত কাজ শেষ করে আপনার শিক্ষকের কাছে পাঠিয়ে দিন।

মূল-শব্দাবলী :

| | | | |
|------------------|------------|-----------|-------------|
| সৌহার্দপূর্ণ | অক্ষুন্ন | অপর্যাপ্ত | মতবাদ |
| নৈপুণ্য | নৈরাশ্য | অনুষ্ঠান | প্রতীয়মান |
| প্রতিযোগিতা-মূলক | নার্সারী | বিকল্প | গণতান্ত্রিক |
| স্বজন-প্রীতি | কৌন্দল | বৈষম্য | বিপ্লবকারক |
| পুঙ্খানুপুঙ্খ | রক্ষণাত্মক | পরিমাপ | উৎফুল্লিত |
| প্রবঞ্চনা | | | |

পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

নহিমিয় একজন বিজ্ঞ ও মহান নেতা :

লক্ষ্য ১ : নহিমিয়ের পটভূমিকায় নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য ও কর্তব্যের মধ্যে পার্থক্য দেখাতে পারা।

রাজা অর্ন্তক্ষম্ভ আদেশ জারী করেছিলেন যে যিহুদীরা যিরূশালেমে প্রত্যাভর্তন করতে পারে, তার পরবর্তী সময়ে নহিমিয় পারস্যরাজের পানপাত্র-বাহক ছিলেন। তার চাকুরী ও জনপ্রিয়তা তার উত্তম ভবিষ্যতের নিশ্চয়তা বলে এনেছিল। সম্পদ ও সুযোগ সুবিধা উভয়ই তার ছিল, তথাপি তার লোকদের জন্য তার হৃদয় ছিল এবং তিনি তার মাতৃ-ভূমির জন্য চিন্তিত ছিলেন। যখন তিনি শুনলেন যিরূশালেমের প্রাচীর ভগ্ন এবং দ্বার সকল অগ্নিতে দহ হ়য়েছে তখন তিনি রোদন ও প্রার্থনা করলেন। তিনি উপলক্ষি করলেন এই মহান কাজের জন্য ঈশ্বর তাকে আহ্বান করেছেন (নহিমিয় ১ ও ২ অধ্যায় দেখুন)।

রাজা তাহাকে জিজ্ঞাসা করলেন “তোমাকে কেন এত বিষণ্ণ মনে হ়চ্ছে” “যেহেতু আমাদের নগর ধ্বংসিত ও তার দ্বার সকল অগ্নিতে ভগ্নিত হ়ইয়াছে ইহা আমাদের জন্য দুঃখদায়ক ও লজ্জাকর” রাজা তাহাকে জিজ্ঞাসা করলেন “তুমি এবিষয় কি করতে চাও?”

ঠিক এই-স্থান থেকেই শুরু হ়য়েছে নেতৃত্বের পরিপূর্ণ ব্যাখ্যা যা ইতিপূর্বে কখনও লিখিত হ়য় নাই। নহিমিয় সেই যিরূশালেম নগর যাহা ঈশ্বর ও তাঁর সন্তানগণের, তার প্রতি ভালবাসায় অনুপ্রাণিত হ়য়েছিলেন। যে কোন মহৎ ব্যক্তিগত স্বার্থ অথবা রাজকীয় জনপ্রিয়তা ও আরাম আয়াশের উদ্দেঁ তিনি যিরূশালেমের প্রতি বেশী গুরুত্ব দিয়ে-ছিলেন। নহিমিয়ের একটি দর্শন ছিল। তিনি সম্পূর্ণ পরিস্থিতিকে মূল্যায়ন করতে সমর্থ হ়য়েছিলেন ও কর্মসূচী গ্রহণের প্রয়োজন অনুভব করেছিলেন। তিনি একটি সুস্পষ্ট উদ্দেশ্য ও একটি সম্ভাব্য উপায়ে সেখানে পৌঁছানোর কথা চিন্তা করেছিলেন। তার মনে যা কিছু ছিল রাজাকে পুঙ্খানুপুঙ্খরূপে তা বলতে তিনি দ্বিধা বোধ করেন নাই। যথার্থ সম্মান কিন্তু অত্যন্ত সাহসিকতার সহিত তিনি বলেছিলেন “আপনি আমাকে যিহুদায় পাঠান যেন আমি আমার পিতৃপুরুষদের নগর নির্মান করতে পারি।”

আমরা দেখতে পাই যে ঈশ্বর নহিমিয়কে সঠিক পথে যথার্থভাবে তার পরিকল্পনা উপস্থাপন করতে পরিচালিত করেছিলেন। রাজা তাহাকে জিজ্ঞাসা করেছিলেন “কতদিনের জন্য তোমার যাত্রা।” নহিমিয় আমা-

দের বলছেন” আর আমি তাহার কাছে সমস্ত নিরাপন করিলাম।” তিনি কোনভাবে দ্বিধাগ্রস্থ ছিলেন না তিনি আরো বলেন, যাত্রার জন্য নিরাপত্তামূলক একটি চিঠির প্রয়োজন, এবং “রাজার বন-রক্ষক আসফ যেন আমাকে কাঠ দেন তাহার জন্যও পত্র দরকার।”

পরবর্তী পর্যায়ে আমরা দেখি নহিমিয় বিশদভাবে পরিস্থিতির সতর্ক পর্যালোচনা করেছিলেন। ঘোড়ার পিঠে করে তিনি প্রাচীরের চতুর্দিকে ক্ষতির পরিমাণ দেখেছিলেন, এবং নিঃসন্দেহে তিনি মনে মনে পরিকল্পনা করেছিলেন কিভাবে এই কাজের অগ্রগতি ঘটবে। যখন তিনি উপলব্ধি করলেন যে তার অতীব প্রয়োজনীয় সমস্ত তথ্যের সংগ্রহ তিনি করেছেন ও ঈশ্বরের পরিকল্পনা সম্পর্কে তিনি নিশ্চিত হলেন। তখন তিনি সমস্ত যাজক, প্রধানগণ, অধ্যক্ষ ও অন্যান্য কর্মচারীদের ডেকে তাদের সম্মুখে এই বিষয়টি উপস্থাপন করলেন (২ অধ্যায়) তিনি তাদের উদ্দেশ্য তার মনের পরিকল্পনা ও উদ্দেশ্য সাধনের বিষয় সুস্পষ্ট ও সততার সহিত তুলে ধরলেন। তিনি পরিস্থিতির বর্ণনা দিয়ে তাদেরকে বাস্তবতার সম্মুখীন হতে পরিচালনা দিয়েছিলেন। তিনি তাদের অনুপ্রাণিত করেছিলেন এবং বুঝতে দিয়েছিলেন যে তাদের লক্ষ্যই তার লক্ষ্য এবং তাদের উদ্দেশ্যে বলেছিলেন।

“আইস আমরা যিরশালেমের প্রাচীর নির্মাণ করি যেন আর গ্লানির পাত্র না থাকি” তিনি তাদের প্রত্যেককে দায়িত্ব দিয়েছিলেন, নিজ নিজ ঘরের পাশ্বের প্রাচীর নির্মাণ করাও প্রত্যেকের করণীয় ছিল। তিনি প্রতিটি লোক ও দলের কাজের হিসাব রেখেছিলেন যেন তথ্যরূপে তা তিনি প্রত্যেককে অবহিত করতে পারেন (৩ অধ্যায়)।

অন্যান্য অনেক নেতার মত নহিমিয় তার নিজস্ব ও বাইরের লোকদের দ্বারা সমস্যাগ্রস্থ হয়েছিলেন। শত্রুরা তাদের এই কাজ বন্ধ করার জন্য কার্যকারীদের সঙ্গে যুদ্ধ, তাদের হত্যা, লাঞ্ছনা ও অপমান করার চেষ্টা করছিল। নহিমিয় এই কাজের জন্য লোকদের সংগঠিত ও তাদের নিরাপত্তার ব্যবস্থা করেছিলেন। সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় ছিল তিনি ব্যক্তিগতভাবে তাদের সঙ্গে কাজ করেছিলেন ও তাদের উদ্দেশ্য উৎসাহ-জনক কথা বলেছিলেন। তিনি তাদের পরামর্শ দিয়েছিলেন “ভীত হইও না মহান ও ভয়ঙ্কর প্রভুকে স্মরণ কর” (৪ : ১৪)।

যখন তারা দিবা রাত্র তাদের সমস্ত শক্তি দিয়ে কাজ চালিয়ে যাচ্ছিল তখন শত্রুরা তাদের হঠাৎ আক্রমণের প্রতীক্ষা করছিল। নহিমিয় দুঃখজনক ভাবে এবিষয় উপলব্ধি করেছিলেন যে তার কিছু সংখ্যক লোক অন্যদের কাছ থেকে সুযোগ আদায় করে নিতে ছিল। অনেকে তাদের বন্দিদের সময় যথেষ্ট সম্পদ আহরণ করেছিল এবং কেউ কেউ পর্যাপ্ত না খেয়ে লাঞ্ছিত ও নিঃশ্ব হয়েছিল। নহিমিয় দরিদ্রকে প্রবঞ্চনা করার বিষয় লক্ষ্য করেছিলেন। তিনি তার নিজস্ব মহান মর্ষাদাকে অক্ষুণ্ন রাখার জন্য সম্পদশালী ও ক্ষমতাশালীদের রেহাই দেন নাই। তিনি সহজভাবে বলেছিলেন “তোমরা যা করছো তা ঠিক নয়, দরিদ্রদের প্রবঞ্চনা করা থেকে বিরত থাক।” এক জন আত্মিক নেতা হিসাবে তিনি জানতেন তাদের উদ্দেশ্য কখনও অর্জিত হবে না, যদি যারা এই উদ্দেশ্যের জন্য কাজ করছেন তারা সকলে একসঙ্গে ঈশ্বরের ইচ্ছানুসারে একে অপরের সহিত শান্তিতে বাস না করে। লোকদের যেমন প্রয়োজন তেমনি তাদের কাজ ও লক্ষ্য উভয়ই গুরুত্বপূর্ণ।

নহিমিয় যিহুদার একজন মর্ষদাপূর্ণ প্রশাসক ছিলেন। তা’সত্ত্বেও তিনি তার প্রাপ্ত কোন বিশেষ সুযোগ সুবিধা গ্রহণ করেন নাই। নিজের জন্য বিশেষ খাবারের আয়োজনের পরিবর্তে, যাদের প্রয়োজন ছিল সেই ধরনের লোকদের জন্য তিনি বিরাট ভোজ তৈরী করেছিলেন। নিজের যথেষ্ট অর্থ থাকার জন্য তিনি লোকদের জন্য কাজ করতে গিয়ে কোন পারিশ্রমিক গ্রহণ করেন নাই। এই কাজের জন্য তিনি নিজেকে সম্পূর্ণ উৎসর্গ করেছিলেন এর বিনিময়ে তিনি কোন ভূমি বা টাকা পয়সা দখল করেন নাই (৫ : ১৪-১৮)।

নহিমিয়ের নেতৃত্বের সফলতা সম্পর্কে কোনই সন্দেহ ছিল না, মাত্র ৫২ দিনে যিরূশালেমের প্রাচীরের নির্মাণ কাজ সমাধা করে তিনি তার আসল লক্ষ্যে পৌঁছেছিলেন।

১। নীচে প্রদত্ত বাক্যগুলি, নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য অথবা কার্যাবলীকে ব্যাখ্যা করে। সঠিক উত্তরের সংখ্যাটি নিম্নে বা পাশের খালি জায়গায় বসান।

নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য :

- ১। সহানুভূতি
- ২। যোগ্যতা
- ৩। আহ্বানের সচেতনতা

নেতৃত্বদানের কার্যাবলী :

- ৪। পরিকল্পনা করা
- ৫। সংগঠিত করা
- ৬। অন্যদের অনুপ্রাণিত করা

-ক) নহিমিয় বলেছিলেন “আইস আমরা প্রাচীর নির্মান করি, যেন আমরা আর গ্লানির মধ্যে না থাকি।”
-খ) তিনি সতর্কতার সহিত প্রাচীর পরিদর্শন করেছিলেন এবং লোকদের সঠিক তথ্য পরিবেশন করেছিলেন।
-গ) তিনি লোকদের বলেছিলেন ঈশ্বরের পরাক্রান্ত হাত তাদের উপরে রয়েছে।
-ঘ) যদিও তিনি ধনবান্ ছিলেন তবুও তিনি দরিদ্রদের সমর্থন করেছিলেন।
-ঙ) তিনি রাজাকে কি বলবেন সে সম্পর্কে তিনি চিন্তা করেছিলেন।
-চ) তিনি প্রতিটি দলের জন্য একটি সুনির্দিষ্ট কাজ নিরূপণ করে দিয়েছিলেন।

নেতৃত্বদানের সহিত সমস্যা সমাধান জড়িত :

লক্ষ্য ২ : সমস্যা সমাধানের প্রক্রিয়া-এর উপাদানগুলি চিন্তে ও বর্ণনা করতে পারা।

নহিমিয় সম্পর্কে আমাদের নাতিদীর্ঘ আলোচনায় আমরা দেখেছি যে, নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্য ও কার্য সম্পাদনের গুণাবলী তার মধ্যে ছিল। গভীর মনোনিবেশ সহকারে যদি বিষয়গুলো আমরা পরীক্ষা করে দেখি তবে নহিমিয়ের নেতৃত্বদানের সর্ব প্রধান শক্তিগুলো কি ছিল তা আমাদের কাছে প্রকাশিত হবে। ঈশ্বরের উপর নির্ভর করেই তিনি সমস্যার সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের মত দায়িত্বগুলো গ্রহণ করেছিলেন। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়া সম্পর্কে যারা পড়া-শুনা করেছেন তারা এ বিষয়ে কয়েকটি পদক্ষেপের উদ্ভাবন করেছেন। সাধারণতঃ তারা তিনটি প্রধান পদক্ষেপের পরামর্শ দিয়েছেন এবং তাদের পদক্ষেপের মধ্যে আবার কয়েকটি ধাপ রয়েছে :

সমস্যা সমাধানের পদক্ষেপ সমূহ

প্রথম পদক্ষেপ : সমস্যার ব্যাখ্যা অথবা নির্দিষ্টরূপ দান করা ও কার্যক্রমের সিদ্ধান্ত নেওয়া।

- ১। পরিস্থিতির বর্ণনা ও মূল্যায়ন করা (অথবা সাধারণ পরিস্থিতি)।
- ২। সুনির্দিষ্ট ভাবে সমস্যার ব্যাখ্যা দান।
- ৩। কোন কার্যক্রমের প্রয়োজন রয়েছে কিনা তার সিদ্ধান্ত নিন।

দ্বিতীয় পদক্ষেপ : একটি সমাধান মনোনীত ও কার্যক্রম গ্রহণ করা।

- ১। বিকল্প সমাধানের কথা বিবেচনা করুন (প্রতিটি সুযোগ ও অসুবিধার কথা বিবেচনা করবেন)।
- ২। কার্যক্রমের একটি পদক্ষেপ ও তার জন্য সুনির্দিষ্ট ধাপের রূপরেখা বিন্যাস করুন।
- ৩। কার্যক্রমের প্রয়োগ এবং প্রতিটি পদক্ষেপের পরিচালনা দান করুন।

তৃতীয় পদক্ষেপ : কার্যক্রমের ফল মূল্যায়ন করুন। সন্তোষজনক ফলই সমস্যা সমাধানের লক্ষণ। যদি না হয়ে থাকে তবে নিশ্চিন্ত প্রশ্নগুলি জিজ্ঞাসা করুন।

- ১। সমস্যাটিকে কিভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছিল ?
- ২। সঠিক সমাধানরূপে কি চিন্তা করা হয়েছিল ?
- ৩। কার্যক্রম কি উপযুক্ত ভাবে সম্পাদিত হয়েছিল ?

সমস্যা সমাধানের এই তিনটি ধাপ নহিমিয়ের অভিজ্ঞতার আলোকে পরিষ্কার। “সমস্যা” বলতে আমরা এমনই একটি অবস্থার কথা বুঝি যা আমাদের কোন কোন ক্ষেত্রে অস্বস্তিকর অথবা দুর্দশার মধ্যে ফেলে। আমাদের মনে হয় কোথায় কোন ভুল রয়েছে। আমরা কতিন চাপ অথবা নৈরাশ্য ভাব অনুভব করি। নহিমিয় তাদের এই দুর্দশার কথা জানতে পেরে “দুঃখিত” হয়েছিলেন। যিহূদিয়াতে যারা বেঁচে ছিলেন তাদের পরিস্থিতি ও অবস্থাও সমস্যামুক্ত ও গ্লানিকর ছিল।

পরবর্তী লক্ষণীয় বিষয় নহিমিয়ের কাছে যে ব্যক্তি সংবাদ বহন করে এনেছিল তাকে তিনি পরিস্থিতি সম্পর্কে বিশদ জিজ্ঞাসাবাদ করেছিলেন। রাজার কাছে কোন সাহায্য প্রার্থনা করার পূর্বে তিনি সমগ্র পরিস্থিতিকে বিশদ ভাবে মূল্যায়ন করেছিলেন। পরবর্তীতে তিনি ব্যক্তিগত ভাবে প্রাচীর পরিদর্শন করেছিলেন যাতে তিনি লোকদের পরিস্থিতির বিশদ বিবরণ দিতে পারেন। ইহা সমস্যা সমাধানের প্রথম পদক্ষেপটিকে ব্যাখ্যা করে। পরিস্থিতি সম্পর্কে সঠিক ভাবে জানুন। কি ধরনের পরিস্থিতি বিরাজমান সে সম্পর্কে প্রশ্ন করুন।

অরাজকতাপূর্ণ পরিস্থিতির মধ্যে আমাদের অবশ্যই নির্দিষ্ট একটি সমস্যাকে চিহ্নিত করতে হবে, যা সমাধান যোগ্য। লোকদের দুর্দশা ও গ্লানি ছিল এই লোকদের সাধারণ পরিস্থিতি। সুনির্দিষ্ট সমস্যা ছিল, প্রাচীর ভেঙ্গে ও পুড়ে গেছে। নহিমিয় তাদের সমস্যা ও পরিস্থিতি সম্পর্কে উপলব্ধি করতে পেরেছিলেন। প্রাচীর ভেঙ্গে যাওয়ায় তাদের দুর্দশা ও গ্লানির বৃদ্ধি ঘটেছিল। তিনি স্পষ্টরূপে তা উল্লেখ করেছেন। এটি ছিল দ্বিতীয় পদক্ষেপ। আপনাকে অবশ্যই সুনির্দিষ্ট সমস্যাকে জানতে হবে ও স্পষ্টভাবে তা উল্লেখ করতে হবে।

নহিমিয় একটি নির্দিষ্ট কার্যক্রমের সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। পরে তিনি সমস্যা সমাধানের দ্বিতীয় ধাপের অনুসরণ করে, ফলপ্রসূ একটি বাস্তব পদক্ষেপের ভূমিকা গ্রহণ করেছিলেন। শুধুমাত্র প্রথম প্রধান সমস্যাটির ক্ষেত্রেই নয় বরং যতবার যখনই অন্যান্য সমস্যার উদ্ভব হয়েছে, আমরা তাকে আমাদের পূর্বের আলোচনা অনুসারে পরিকল্পনা গ্রহণ করতে দেখতে পাই।

২-৩ নীচের উদাহরণে একটি সাধারণ পরিস্থিতির কথা উল্লেখ করা হয়েছে। এই পরিস্থিতিতে আপনি কি ধরনের সুনির্দিষ্ট সমস্যা চিহ্নিত করবেন ও তার স্বার্থ কি সমাধান দেবেন। আপনার মনোনীত উত্তরটি চিহ্নিত করুন।

২। নহিমিয় ৪ অধ্যায়ের সাধারণ পরিস্থিতিতে যিহূদীরা অপমানিত ও আক্রান্ত হয়েছেন।

তাদের সুনির্দিষ্ট সমস্যা—

- ক) শমরীয় ও আশ্বেমানীয়েরা একসঙ্গে তাদের বিরুদ্ধে ষড়যন্ত্র করছে।
- খ) প্রাচীরের কাজে বাধা সৃষ্টি করা হয়েছে।
- গ) যিহূদীরা অতিরিক্ত অভিযোগ করছে।

নহিমিয়ের সমাধান—

- ঘ) শত্রুদের সেনাবাহিনীকে আক্রমণ করা।
- ঙ) গাঁথকদের রক্ষণাত্মক ভাবে তৈরী করা।
- চ) অভিযোগকারী যিহূদীদের কাছে প্রচার করা।

৩। নহিমিয় ও অধ্যায়ের সাধারণ অবস্থা ছিল, লোকেরা অভিযোগ করেছিল ও যিহূদী ভাইদের বিরুদ্ধে আপত্তি এনেছিল।

তাদের নির্দিষ্ট সমস্যা ছিল—

- ক) গরীবদের টাকা ধার করতে হোত।
- খ) পুত্র-কন্যাদের দাসত্বের জন্য বিক্রি করা হয়েছিল।
- গ) অনিয়মিত ভাবে সুদের দাবী করা হোত।

তাদের জন্য নহিমিয়ের সমাধান ছিল—

- ঘ) তাদের জন্য ঈশ্বরের ব্যবস্থা পালন করা কর্তব্য।
- ঙ) লোকদের বল দেওয়া হয়েছিল যেন তারা একে অন্যের প্রতি সৌহার্দপূর্ণ হয়।
- চ) গরীবদের সাহায্য করার জন্য যেন একটি কল্যাণ মূলক প্রথা চালু করেন।

এই সমস্ত উদাহরণ থেকে আমরা দেখতে পাই যে, কোন সমস্যার সমাধানের জন্য সাধারণ অবস্থার মধ্যে থেকে নির্দিষ্ট সমস্যাকে পৃথক করা প্রয়োজন। আসুন আমরা আমাদের প্রথম সেই শিক্ষকের সম্ভাব্য ফিরে যাই এবং দেখি বর্তমানে আমাদের মণ্ডলীতে এগুলি কিভাবে কাজ করতে সক্ষম। এই ধরনের পরিস্থিতির সমস্যার সমাধান কোন ব্যক্তিবিশেষ অথবা একার পক্ষে সম্ভব নয়, কিন্তু দলীয় প্রচেষ্টায় সম্ভব। আসুন আমরা দেখি দলগত ভাবে কি ধরনের পদক্ষেপের মাধ্যমে তারা সমস্যার সমাধান করেন।

প্রথম পদাঙ্কপ :

স্ত্রিফানের চিন্তানুসারে আমাদের এই ছোট গল্পের সাধারণ পরিস্থিতিটি কি? গত রোববারের অবস্থাটা মোটেই ভাল ছিল না। খ্রীষ্টিয়ান নেতা হিসাবে যে সমস্ত সমস্যার সম্মুখীন আপনি হন তাদের অধিকাংশই এই ভাবে আপনার কাছে তুলে ধরা হয়। হয়তো কেউ কেউ অসন্তোষ প্রকাশ করেন। অস্থিরতা ও মনঃকণ্ঠে থাকেন, সমস্যার সমাধান কল্পে আপনার প্রথম দায়িত্ব হবে সমস্যাটির লক্ষণ সম্পর্কে প্রথমেই সচেতন ও সতর্ক হওয়া। পরে একে বৃদ্ধি পেতে দিন যেন সমাধানের ক্ষেত্রে প্রকৃত সমস্যাটি বেরিয়ে আসে। এই অবস্থায় ভুল করা স্বাভাবিক।

মনে করুন যদি বেলা বলতো “হ্যাঁ, ইহা খুবই খারাপ ছিল” কেউই খুব ভাল কাজ করছে না। সম্প্রতি সবাই খারাপের দিকে ধাবিত হচ্ছে। প্রভুর জন্য আমাদের আরো কঠোর পরিশ্রম করতে আগ্রহী হতে হবে। তাহলে হয়তো প্রকৃত সমস্যার কথা বিবেচনা করা আর হোত না। সম্ভবতঃ তাহলে কারো অনুভূতিতে আঘাত লাগত, অন্যেরা হয়তো তাদের মতামত প্রকাশ করতে ভীত হতেন; যেহেতু সামান্য একটি সমস্যার জন্য, দৃশ্যতঃ হয়তো কেউ কেউ প্রভুর কাজ করতে রাজী হতেন না।

পক্ষান্তরে বেলা যদি বলতেন, ওহ! সবাইতো খুব ভাল ছিল। আমাদের ভাল দিকটা দেখা উচিত। খ্রীষ্টিয়ান হিসাবে আমাদের নিরুৎসাহ হওয়া উচিত নয়। তাহলে সম্ভবতঃ অন্যদের প্রকৃত ঘটনা আলোচনা করা থেকে বিরত রাখতো। হয়তো তারা অভিযোগ করতে লজ্জা বোধ করতো।

কিন্তু বেলা এই ক্ষেত্রে একজন উত্তম নেতার যা করা উচিত, তিনি তাহাই করেছিলেন। তিনি তার সম্মতি অথবা অসম্মতি কোনটিই প্রকাশ করেন নাই। তিনি দলের অন্যান্যদের অনুভূতি ও খারণা প্রকাশের সুযোগ দিয়েছিলেন। তারা কিভাবে অগ্রসর হয়েছিল লক্ষ্য করুন।

একটি অস্পষ্ট অস্বস্তিকর হতাশা ও অসন্তোষের মধ্যে থেকে কোন একজন একটি সুস্পষ্ট কারণ চিহ্নিত করলেন : কোলাহল। তাদের চিন্তার কারণ ছিল গোলযোগ। লুকের মত অন্যান্য লোকদের স্বভাব রয়েছে, যারা সমস্যার কথা মূল্যায়ন না করে তার ব্যাখ্যা করে। তার মন্তব্য ছিল, “বয়স্কদের ক্লাসটি ছেলে-মেয়েদের ক্লাসের খুবই কাছে।” কিন্তু আসলে সেটিই কি প্রকৃত সমস্যা ছিল? সমস্যাটি কি ছিল? ইহা কি কোলাহল? না কোলাহল সমস্যার একটি অংশ মাত্র? অনেক সময়ে লোকেরা সমস্যার সহিত লক্ষণকে জড়িয়ে ফেলেন এবং নেতা অবশ্যই ঘটনার সহিত জড়িত ব্যাপার মূল্যায়ন করতে ও ইহার উৎসগুলোকে সতর্ক ভাবে চিহ্নিত করতে পরিচালনা দেন। এই ঘটনায় লোকেরা কোলাহলের কারণ অন্বেষণ করতে শুরু করেছিল। ইহা কি অপর্ষাপ্ত শাসনের কারণ ছিল না? ইহার কারণ কি অসতর্ক পিতা-মাতার নয়? ইহার কারণ কি অপর্ষাপ্ত শিক্ষা? দলগত ভাবে তারা কি সমস্যাটির ব্যাখ্যা করতে চেষ্টা করেছিল?

একটি সমস্যাকে ব্যাখ্যা করার আদর্শগত প্রক্রিয়া :

| সাধারণ পরিস্থিতি | লক্ষণ | মূল্যায়ন | সুনির্দিষ্ট সমস্যা |
|---|---|--|--|
| হতাশা-মূলক অনুভূতি দুশ্চিন্তা অস্থিরতা | ঘটনা সমূহ চিহ্নিত করণ ও অনুভূতির সহিত জড়িত কারণ সমূহ | ঘটনা সমূহের কারণ ও উৎস সমূহ পরীক্ষা করা | সেই সমস্ত ঘটনা অথবা কারণ সমূহ চিহ্নিত করা, যেগুলো পরিস্থিতিকে নিয়ন্ত্রণ করে। |

৪। শিক্ষকদের সভায় বর্ণিত ঘটনাটির—

ক) সাধারণ পরিস্থিতি ছিল

- খ) যে লক্ষণ অথবা কারণ যা অনুভূতির সহিত জড়িত ছিল
- গ) পরিস্থিতি মূল্যায়নের ফলে কোলাহলের সম্ভাব্য কারণ বেরিয়ে এসেছিল যেমন

যখন দলের সকলে তাদের এই মূল্যায়ন শেষ করেন, তখন তাদের অবশ্যই সমস্যা সংক্রান্ত মন্তব্যে একমত হতে হয়। যদি আপনি বেলার স্থানে থাকতেন তাহলে আপনি কিভাবে এই সমস্যাটিকে দেখতেন? আপনার চিন্তা হয়তো এইরূপ হবে: শ্রেণী-কক্ষের কাজ-কর্ম ছেলে-মেয়েদের মনোযোগ আকর্ষণ করতে ব্যর্থ হয়েছে।

ইতিমধ্যেই ইহা আমাদের কাছে প্রতীক্ষমান যে সমস্যাকে যদি ব্যাখ্যা করা না হোত তবে কোন সমাধানই খুঁজে পাওয়া যেত না। এটিই হচ্ছে সমস্যা সমাধানের প্রথম পদক্ষেপ।

দ্বিতীয় পদক্ষেপ :

দলীয় সদস্যরা সমস্যার ব্যাখ্যা ও একটি সিদ্ধান্তের বিষয়ে একমত যে, তাদের একটি ব্যবস্থা নেওয়া প্রয়োজন। আমাদের উদাহরণে কোন রীতিনীতি ছাড়াই তারা এ কাজটি করেছেন। যখন আপনি এই প্রক্রিয়াগুলো আরো ভালভাবে বুঝবেন, তখন আপনি একটি দলকে এই ধাপগুলোর মধ্যে দিয়ে কোন আনুষ্ঠানিক কাঠামো ছাড়া অথবা কোন কাঠামোর মধ্যে দিয়ে পরিচালিত করতে পারবেন।

দলীয় সদস্যরা সমস্যা সমাধানের প্রস্তাব স্বরূপ, অভিভাবকদের কাছে চিঠি, শিক্ষক পরিবর্তন, সহকারী শিক্ষক নিয়োগ ইত্যাদি ধরনের প্রস্তাব উত্থাপন করতে শুরু করেছিলেন। সম্ভবতঃ তারা আরাম-দায়ক চেয়ার, ভাল শিক্ষার জিনিষপত্র অথবা প্রত্যেক শিক্ষকের জন্য আরো ট্রেনিং এসব পরামর্শের কথাও বলতে পারতেন।

এই ধরনের প্রস্তাবগুলোকে “বিকল্প সমাধান” রূপে অভিহিত করা হয়। যখন এগুলোর যে কোন একটিকে মনোনীত করা হয়, তখন দলের পক্ষে কি ধরনের পদক্ষেপ নেওয়া উচিত তার সম্ভাব্য

ফল সম্পর্কে আলোচনা করতে পারে। কারা এ বিষয়ে জড়িত থাকবেন? এর জন্য কি কোন খরচ হবে? এর থেকে সঠিক কি আশা করা যায়? কখন এবং কিভাবে এ ফলাফল মূল্যায়িত হবে? এই ধরনের পদক্ষেপের জন্য সতর্ক নেতৃত্বের প্রয়োজন। দলীয় সদস্যরা কোন সময় চিন্তা করবেন না যে তাদের প্রকৃত সমস্যার সমাধান হয়ে গেছে, তারা অবশ্যই সুনির্দিষ্ট কার্যক্রমের পদক্ষেপ ও তার বাস্তবায়নের পদক্ষেপ সম্পর্কে সচেতন হবেন। নহিমিয় যেভাবে করেছিলেন, নেতাকে ঠিক সেইভাবে কার্যক্রম বাস্তবায়িত করতে ও সর্বদা তার তদারক করতে হবে, প্রাচীর গাঁথার সময় নহিমিয় যেভাবে তার লোকদের জন্য করেছিলেন।

তৃতীয় পদক্ষেপ :

নির্দিষ্ট একটি সময়ের পর সদস্যদের সুযোগ দেওয়া উচিত যাতে তারা সমাধানের ফলাফল সম্পর্কে তাদের অনুভূতি প্রকাশ করতে পারে। কোন কোন ক্ষেত্রে আনুষ্ঠানিক অগ্রগতির বিবরণ প্রয়োজন হতে পারে। ধরুন যদি আনুষ্ঠানিকতা ছাড়াই কোন আলোচনা হয় যেমন “কোলাহলপূর্ণ একটি কক্ষ” তা হলে এই ধরনের পরিকল্পনা কি কার্যকরী হয়? এতে সাধারণ পরিবেশ কি আরো মধুর হয়? অন্য আরো কোন কার্যক্রম কি সেখানে গ্রহণ করা উচিত? যদি ফলাফলের অধিকাংশ সপক্ষে থাকে তবে অবশ্যই নেতারা তার জন্য কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করবেন। যদি অনুকূল সাড়া পাওয়া না যায় তবে সমঝোতার জন্য উৎসাহ ও প্রচেষ্টা চালাবেন।

৫। আপনার মত থেকে সমস্যা সমাধানের তিনটি পদক্ষেপের নাম ও ধাপগুলি লিখুন।

নেতৃত্বদানের সহিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ জড়িত :

লক্ষ্য ৩ : সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্পর্কে যথার্থ ধারণাকে মনোনীত করতে পারা।

সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও সমস্যা সমাধান উভয়ই ঘনিষ্ঠ ভাবে জড়িত। মানসিক প্রক্রিয়া ও পদক্ষেপের ধাপগুলো প্রায়ই একই ধরনের। এদের মধ্যে প্রধান পার্থক্য হচ্ছে, সিদ্ধান্ত বাস্তবায়িত করার জন্য অনেক

নিয়ম মাসিক কাজ-কর্মের প্রয়োজন হয়। এদের প্রত্যেকের ক্ষেত্রে একটি পরিস্থিতির প্রয়োজন, যেখানে কিছু করার প্রয়োজন অথবা একটি বিশেষ কার্যক্রমের ক্ষেত্রে একটি বিকল্প সম্ভাবনা মনোনীত করা প্রয়োজন।

এমন সময় আছে যখন নেতাকে ব্যক্তিগত ভাবে সিদ্ধান্ত নিতে হয়, কি তিনি করবেন (অথবা তার করণীয় কি)। অন্যান্য সময় তিনি তার উচ্চপদস্থদের সঙ্গে সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশ নেন। অধিকাংশ সময়ই তিনি তার দলকে সিদ্ধান্ত গ্রহণের কর্মসূচীতে পরিচালনা দান করেন। আপনাকে শিখতে হবে এই ধরনের পরিস্থিতিতে আপনি কিভাবে সফল হতে পারেন।

নহিমিয়় সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছিলেন :

নহিমিয়় পুস্তকের কথা চিন্তা করুন। কতগুলি সিদ্ধান্ত নহিমিয়়কে গ্রহণ করতে হয়েছিল? উদাহরণ স্বরূপ : যিরূশালেমের অবস্থার কথা শুনে তিনি নিজেকে এই কাজে উৎসর্গ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। রাজপ্রাসাদ থেকে ছুটি নেওয়ার সিদ্ধান্ত তিনি গ্রহণ করেছিলেন। সেই সময়ে রাজা ছিল সর্বময়, তাই ইহা তার জন্য সমস্যা এমন কি মৃত্যুর কারণও হতে পারতো। তিনি রাজার কাছ থেকে শুধুমাত্র ছুটি নয়, এই কাজের নিমিত্ত প্রয়োজনীয় সামগ্রী, এমনকি তার নিজস্ব নিরাপত্তার জন্য পত্রও শাচনা করেছিলেন। তারপর প্রাচীর পরিদর্শন করে সমগ্র ব্যাপারটি একটি কমিটির সম্মুখে তুলে ধরার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। তিনি তার এই বোঝা অন্যদের সঙ্গে বিভাগ করার ঝুঁকিও বহন করেছিলেন। তিনি তাদেরও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে বলেছিলেন। পরবর্তীতে শত্রুদের সঙ্গে কি ধরনের ব্যবহার করবেন তিনি তারও সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। শুধু কি প্রাচীরের কাজ করবেন, অথবা নিজেদের বিরুদ্ধে যুদ্ধ করবেন? তিনি সম্পদশালী যিহূদীরা বেশী সুদ দাবী করার ও গরীবদের প্রবঞ্চনা করার জন্য তাদের তিরস্কার করে তিনি তার নিজের অবস্থানকে ঝুঁকিপূর্ণ করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। অতিরিক্ত সুদ দাবী বন্ধ করা এবং তারা যা কিছু নিয়েছিল তা ফিরিয়ে দেবার সিদ্ধান্ত তিনি তাদের কাছ থেকে আশা

করেছিলেন। ঘটনাকে অথবা সমস্যাকে সুস্পষ্টভাবে উপলব্ধি করার জন্য তিনি প্রতিটি ক্ষেত্রের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করেছিলেন। সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে তার উপযুক্ত প্রজ্ঞা ও সাহস ছিল। এইভাবে তিনি উত্তম খ্রীষ্টিয় নেতৃত্বের ক্ষেত্রে আদর্শ রেখে গেছেন, যা অনুসরণ করে আমরা উপযুক্ত তথ্য লাভ করতে পারি। ঝুঁকি নিতে ইচ্ছুক থাকবেন এবং তার ফল গ্রহণে সচেতন থাকবেন। যারা আপনার সঙ্গে কাজ করে তাদের কাছে পরিস্থিতিকে সুস্পষ্ট করে বলুন। সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত নিন ও অন্যান্যদের সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত প্রকাশের সুযোগ দিন।

সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধাপ সমূহ :

১। ঈশ্বরে বিশ্বাস রাখুন : সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে বিশ্বাসের একটি স্থান রয়েছে। সমগ্র নহিমিয় পুস্তকে আমাদের ভালভাবে এ বিষয় দেখানো হয়েছে যে নহিমিয় নিজের উপর বিশ্বাস না রেখে সম্পূর্ণরূপে ঈশ্বরে বিশ্বাস করেছিলেন। কিন্তু তিনি ঈশ্বরকে স্বর্গীয় মধ্যস্থতার মাধ্যমে প্রাচীর নির্মাণ করতে আহ্বান করেন নাই। ঈশ্বর যেভাবে যিরিহোর প্রাচীর ভেঙ্গে দিয়েছিলেন তিনি একাজটিও সেভাবে করতে পারতেন তথাপি তিনি নহিমিয়ের ইচ্ছা ও মনের মধ্যে দিয়ে, তার সেই মনোনীত লোকদের দ্বারা কাজ করার সিদ্ধান্ত নিলেন। ঈশ্বর অধিকাংশ ক্ষেত্রে কোন মাধ্যমকে ব্যবহার করেন, যাকে মানুষ “জাগতিক” সাহায্য বলে থাকে। নহিমিয়ের মত হয়তো কোন ব্যক্তি অবশ্যই এমন সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন এবং ঈশ্বরের পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য তিনি জাগতিক সমস্তই তাঁকে দিয়েছিলেন।

২। তথ্য সংগ্রহ করুন : পরিস্থিতি চিহ্নিত ও বর্ণনা করুন। উত্তম সিদ্ধান্ত সকল বাস্তব ঘটনা ও জানের উপর নির্ভরশীল। অবশ্যই নিশ্চিত হওয়ার জন্য অপরের প্রদত্ত তথ্য সত্য সমূহ নিজে পরীক্ষা করুন অথবা লক্ষ্য রাখবেন যে একজন উপযুক্ত ব্যক্তি তা পরীক্ষা করে আপনাকে জানাচ্ছে। কখনও দ্রুত সিদ্ধান্তে পৌঁছাতে চেষ্টা করবেন না অথবা আবেগ-প্রবণ কোন লোকের চাপে খুব শীঘ্র সিদ্ধান্ত নেবেন না।

৩। **বিকল্প কার্যক্রমের তালিকা করুন :** কোন কোন ক্ষেত্রে আপনি হয়তো কোন কার্যক্রম গ্রহণের সিদ্ধান্ত নেবেন অথবা পরিস্থিতি পরিবর্তন হয় কিনা তার জন্য কার্যক্রমকে বিলম্বিত করবেন। সাধারণতঃ একটির অধিক সম্ভাব্য সমাধান থাকে। কখনও কোন ভাল নেতা একথা বলেন না যে, আমার কিছুই করার নাই।

৪। **সুবিধা ও অসুবিধার কথা চিন্তা করবেন :** সম্ভাব্য ঝুঁকি, প্রতিফল ও বাধা সমূহ লিপিবদ্ধ করুন। বিভিন্ন বিকল্পের জন্য প্রয়োজনীয় খরচ ও পরিশ্রমের বিষয় চিন্তা করুন। কিছু কিছু পরিবর্তনে ইচ্ছুক হবেন। উদাহরণ স্বরূপ : যদি একজন কর্মচারী যে কোন একটি কাজে বেশ দক্ষ, কিন্তু সে প্রতিদিনই দেরীতে অফিসে আসে, হয়তো তার কাজের দক্ষতার সুযোগ লাভ করার জন্য হয়তো আপনি তার এই বিলম্বকে মেনে নিয়েছেন।

৫। **আপনার সিদ্ধান্তের সহিত জড়িত ব্যক্তিদের কথা চিন্তা করবেন :** কিভাবে অন্যদের ক্ষেত্রে আপনার সিদ্ধান্ত প্রভাবিত করে। কোন কার্যক্রম গ্রহণ করার আগে অন্য আর কাউকে কি পরামর্শ দিতে হবে? কোন ধরনের লোকদের মতামত ও চিন্তা সমূহ বিবেচনা করা হবে?

৬। **শিক্ষিত ব্যক্তিদের সাহায্য ও পরামর্শ যাচনা করুন :** সম্মানের ভয়ে অথবা আপনার প্রয়োজনের জন্য সাহায্য চাইতে দ্বিধা করবেন না। যখন আপনি অন্যদের সহিত একসঙ্গে সিদ্ধান্ত নেন ইহা আপনার দুর্বলতা নয় বরং আপনার শক্তি।

৭। **আপনার সিদ্ধান্ত পরীক্ষা করুন :** আপনার সম্পাদিত কার্যক্রমের দিকে ফিরে তাকিয়ে দুঃখিত অথবা নিরাশা অনুভব করবেন না। বরং প্রশংসা করুন। আপনার ভুল থেকে শিক্ষা লাভ করুন।

সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে বাধা সমূহ :

১। **স্বস্পষ্ট লক্ষ্য প্রতিষ্ঠায় ব্যর্থতা :** কোন লক্ষ্য সাধনের জন্য আমরা কাজ করছি সে সম্পর্কে যদি আমরা নিশ্চিত না হই, তাহলে কি ধরনের কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে সে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা আমাদের

পক্ষে কঠিন হবে। উদাহরণ স্বরূপ : নেতা জানালেন তাদের এলাকায় একজন সুপরিচিত প্রচারক আসবেন। শিক্ষকদের সভায় এসে তিনি যেন প্রচার, গান ও গিটার বাজান, এজন্য তাকে নিমন্ত্রণ করার পরামর্শ দেওয়া হোল। নেতা তাকে দিয়ে বাইবেলের মতবাদ আলোচনার পরিকল্পনাও করেছিলেন। কি করতে হবে এ বিষয়ে তিনি কিভাবে সিদ্ধান্ত নেবেন? যদি এই সভার লক্ষ্য হয় যে শিক্ষকেরা অনুপ্রাণিত ও খুশী হয়ে ফিরে যাবেন তাহলে এই প্রচারককে নিমন্ত্রণ করা ঠিক আছে। যদি সভার লক্ষ্য হয় যে, শিক্ষকেরা মতবাদ সংক্রান্ত বিষয়ে ভাল ধারণা নিয়ে ফিরে যাবেন, তাহলে তিনি আলোচনা সভার আয়োজন করবেন, এর অর্থ এই নয় যে, একটি সিদ্ধান্ত থেকে অন্য সিদ্ধান্তটি “উদ্ভব”। একথা বলা যায় যে, নেতার মনের লক্ষ্য ও কাঙ্ক্ষিত ফলের উপর নির্ভর করেই সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়। যখন আপনি এমন কোন পরিস্থিতির মধ্যে পড়েন, যখন আপনি ব্যাপারটি সম্পর্কে কি সঠিক সিদ্ধান্ত নেবেন তা আপনি জানেন, তখন সততার সহিত নিজেকে প্রশ্ন করুন “এর লক্ষ্য কি?”

২। **নিরাপত্তার অভাব বোধ :** একজন নেতা হয়তো কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে ভয় পান। ইহা হয়তো তার নিজের ব্যক্তিত্বের কারণে হতে পারে, তার নিজের অবস্থান ও লক্ষ্য সম্পর্কে কোন নির্দিষ্ট ধারণা নেই অথবা অন্যান্য নেতাদের সঙ্গে কোন সম্পর্ক তার নেই। ইতিমধ্যে আমরা যেভাবে দেখেছি তাতে লক্ষ্য করেছি যে, অধিকাংশ খ্রীষ্টিয়ান নেতা মধ্যম শ্রেণীর অন্তর্ভুক্ত। উদাহরণ স্বরূপ : একজন যুব নেতা ও একজন সাপ্তাহিক কর্মধ্যক্ষ, তাদের পালকের সঙ্গে সম্পর্ক ও দায়িত্ব ভাল ভাবে জানতে হবে। তাদের সেই নিশ্চয়তা বোধ থাকতে হবে যে, তাদের সিদ্ধান্ত সমূহ সমর্থিত হবে। যদি তারা নিরাপত্তার অভাব অনুভব করেন তবে তারা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে রাজী হবেন না এবং তাদের প্রয়োজনে পালকের সাহায্য চাইতে লজ্জা বোধ করবেন।

৩। **পরিবর্তনের ভয় :** প্রধানসারের কাজ করে যাওয়া সর্বদা আনন্দের বিষয়। প্রায় সকলেই কোন না কোন ভাবে পরিবর্তনকে প্রতিরোধ করেন। হয়তো লোকদের প্রতিউত্তরের ভয়ে একজন নেতা

পরিবর্তন-মূলক সিদ্ধান্ত নিতে দ্বিধা বোধ করবেন। একজন ভাল নেতা প্রয়োজনের স্বার্থে পরিবর্তন গ্রহণ করেন এবং প্রয়োজনীয় সমর্থ দানের জন্য এমন ভাবে সরে দাঁড়ান যাতে উত্তরসুরীকে সকলে গ্রহণ করে।

৪। সততার সহিত বাস্তবতা স্বীকার না করা :
যেহেতু বিশ্বাসের অভাব প্রতীয়মান হবার ভয়ে খ্রীষ্টিয় কাজের মূল্যায়ন না করার একটি মনোভাব পরিলক্ষিত হতে দেখা যায়। নেতারা যথেষ্ট তথ্য সংগ্রহ করে সিদ্ধান্ত নেন, যেহেতু তারা লোকদের প্রকৃত অনুভূতি জানতে ও প্রশ্ন করতে ভয় পান। যদি আপনি একটি পরিস্থিতির মূল্যায়ন করতে রাজী না হন এবং লোকদের প্রকৃত প্রয়োজন জানতে না চান তাহলে আপনার পক্ষে উত্তম সিদ্ধান্ত নেওয়া সম্ভব হবে না।

সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধরন সমূহ :

অধিকাংশ পরিস্থিতিতে খ্রীষ্টিয়ান নেতারা একটি দলকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে নেতৃত্ব দেন। পরিস্থিতি অনুসারে দলগত ভাবে জড়িত থেকে পরিবর্তন সাধন করা যায়। উদাহরণ স্বরূপ : যদি দলীয় লোকেরা সামান্য অভিজ্ঞতার অধিকারী হন, তাহলে অধিকাংশ দায়িত্ব নেতার উপরই বর্তে। যদি দলের লোকেরা উপযুক্ত ও অভিজ্ঞ হন তাহলে তাদের দায়িত্ব গ্রহণে উৎসাহী করা হয়। সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে যেখানে নেতা সর্বময় এবং তিনিই সব সিদ্ধান্ত নেন যাকে স্বৈরাচারী ব্যক্তিত্ব বলা হয় ; গণতান্ত্রিক পদ্ধতিতে দলের প্রতিটি লোক স্বাধীন ভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশ নেন। এই ধরন গুলোকে নিম্নরূপ ব্যাখ্যা করা যেতে পারে :

- ১। নেতা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, তা দলের অন্যান্যদের কাছে ঘোষণা করেন।
- ২। নেতা সিদ্ধান্ত নিয়ে পরে তা দলের অন্যান্যদের কাছে “বিক্রি” করেন। যার অর্থ হচ্ছে দলের সদস্যদের প্রকৃত কোন পছন্দ থাকে না। তার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার জন্য নেতা অন্যান্যদের অনুরোধ করেন।

- ৩। নেতা দলের কাছে তার সিদ্ধান্তকে জানান এবং দলের কাছে প্রশ্নের আমন্ত্রণ জানান। দলীয় আলোচনাকে অনুপ্রাণিত করা হয় বটে, কিন্তু প্রকৃতপক্ষে দল কোন সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করতে পারেন না।
- ৪। নেতা মোটামুটি ভাবে একটি সিদ্ধান্ত ক'রে দলের কাছে উপস্থাপন করেন, তাদের আলোচনা করার আহ্বান জানান। দলীয় পরামর্শের ভিত্তিতে পরে তিনি হয়তো তার কিছু কিছু সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করেন।
- ৫। নেতা একটি সমস্যাকে ব্যাখ্যাসহ উপস্থাপন করে দলীয় লোকদের কাছ থেকে বিকল্প পরামর্শ চান। তারপর তিনি সিদ্ধান্ত নেন।
- ৬। নেতা একটি পরিস্থিতির বিবরণ দেন এবং কিছু বাধ্য-বাধকতা অথবা নীতিমালা প্রণয়ন করে দলকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে বলেন।
- ৭। নেতা দলকে একটি পরিস্থিতির মূল্যায়ন ও সমস্যার ব্যাখ্যা করতে অনুমতি দেন এবং আলোচিত প্রক্রিয়া মত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে দেন। এই ক্ষেত্রে নেতা দলকে মাণ্ডলিক উর্ধ্বতন ক্ষমতার অধীনে চালিত করেন এবং মাণ্ডলিক নীতিসমূহ ও বিভিন্ন তথ্যের যোগান দেন। এই ভাবে তারা প্রকৃত দলগত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন। দলীয় সংহতি আলোচনা অংশে আমরা আরো বিস্তারিত আলোচনা করবো।

৬। আমরা নহিমিয়ের আদর্শ থেকে শিখেছি যে—

- ক) প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ানদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে যেতে হয় না।
- খ) যখন আমাদের জাগতিক উপায় শেষ হয়ে যায় তখনই আমাদের ঈশ্বরের উপর বিশ্বাস করার প্রয়োজন হয়।
- গ) একমাত্র জাগতিক উপায়ে অবশ্যই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হবে।
- ঘ) সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় ঈশ্বর আমাদের পরিচালিত করেন।

৭। সিদ্ধান্ত গ্রহণে সব থেকে কার্যকরী নীতি হোল—

- ক) একটি সুনির্দিষ্ট পরিস্থিতির উপর নির্ভর করা।
- খ) চরম গণতান্ত্রিক অথবা চরম স্বৈরাচারী হওয়া।
- গ) নেতা যদি ক্ষমতাবান হন তাহলে তিনি স্বৈরাচারী হন।
- ঘ) যেহেতু অনেকে সিদ্ধান্ত নেন সেহেতু ইহা গণতান্ত্রিক।

৮। সত্য বাক্যটি চিহ্নিত করুন :

- ক) অত্যন্ত যোগ্য নেতারা খুবই দ্রুত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন।
- খ) অধিকাংশ সমস্যার সুষ্ঠু সমাধানের একটি মাত্র পথ রয়েছে।
- গ) সিদ্ধান্তে আসার পূর্বে তৎসঙ্গে জড়িত ঝুঁকি ও আনুমানিক খরচাদি বিবেচনা করার অর্থ সংক্রান্ত বিষয়ে বিশ্বাসের দুর্বলতা নয়।

ধ্যান ও আত্ম-পর্যালোচনার জন্য প্রশ্নাবলী : সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধরন সমূহের বিষয় চিন্তা করুন এবং কি ধরনের পরিস্থিতিতে এর প্রয়োগ ঘটানো যায় তাহা বিবেচনা করুন। এদের মধ্যে কি শুধুমাত্র একটিই আপনি আপনার ক্ষেত্রে উত্তম বলে মনে করেন? তবে কেন?

দলীয় সংহতি :

দলীয় সংহতির ব্যাখ্যা :

লক্ষ্য ৪ : দলীয় ভাবে কাজ করার দুইটি দিগকে চিহ্নিত করতে পারা।

যেহেতু অধিকাংশ ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য যেভাবেই হোক না কেন দলীয় অংশ গ্রহণ জড়িত, সেই কারণেই নেতাকে অবশ্যই “দলীয় গতি” ও “দল” সম্পর্কে উপলব্ধি করা প্রয়োজন। মানুষ সামাজিক জীব—মানুষ সম্পর্কে সাধারণতঃ ইহাই হচ্ছে মৌলিক সত্য, সেই কারণে মানুষ যখন একে অপরের সম্পর্কে সচেতন ও সহযোগীতা পূর্ণ ভাবে কাজ করতে আগ্রহী হয় তখনই ভালভাবে কাজ করা যায়। দ্বিতীয় মৌলিক সত্য হচ্ছে কতগুলি লোক সমবেত হলেই তাকে প্রকৃত দল বলা হয় না। ইহা হচ্ছে তেমনই একটি জনগোষ্ঠীর সমাবেশ যারা একত্রে কাজ করে ও একে অন্যকে প্রভাবিত করে। শুধু

এক ব্যক্তির একটি সিদ্ধান্ত, যাহা অন্য সকলে গ্রহণ করে তাহা একটি দলীয় সিদ্ধান্ত নয়। একটি সিদ্ধান্ত তাহাকে বলা চলে যাহার প্রতি দলের অন্যান্যদের চিন্তা ভাবনা ও তাদের ব্যক্তিগত আগ্রহ রয়েছে।

দল সম্পর্কে একটি বিস্ময়কর সত্য হচ্ছে যে, দলে বিভিন্ন লোক থাকা সত্ত্বেও তারা একটি অভিশ্রুত লক্ষ্যের অভিমুখে পৌঁছাবার জন্য একটি প্রয়োজনীয় যৌথ ক্ষেত্র তৈরী করে কাজ করে। বিশেষতঃ ইহা খ্রীষ্টিয়ানদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য যেহেতু তাদের মৌলিক সহভাগিতার একটি দিক হচ্ছে তারা একই বিশ্বাস ও ধারণার অধিকারী। দলীয় সংহতি শব্দটি ব্যাখ্যা করতে এমনই একটি শক্তি এবং কার্যক্রমকে বুঝায় যাহারা একসঙ্গে কাজ করে তা উৎপন্ন করে। এই ক্ষেত্রে একটি পরিবারকে উদাহরণ স্বরূপ দেখা যেতে পারে যেখানে তারা প্রত্যেকেই একে অপরের অংশরূপে নিজেকে মনে করেন। তারা সকলে সমষ্টিগত ভাবে কাজ করে। তাদের ধারণা, সমঝোতা, অনুভূতি, শক্তি ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধরন, বাইরে যারা একাকী কাজ করে তাদের তুলনায় আলাদা।

দলগত ভাবে কাজ করার সুবিধা ও পরিতৃপ্ততা যে শুধুমাত্র দলীয় সদস্যরা অনুভব করেন তা নয়, বরং কাজের মান অর্জনেও সহায়ক। স্বাভাবিক ভাবে দৃশ্যতঃ দলের কোন কোন সদস্যের জ্ঞান ও কর্মদক্ষতা অন্যের তুলনায় বেশী থাকে। কিন্তু উত্তম নেতা প্রত্যেকের সমান অংশ গ্রহণের প্রতি দৃষ্টি রাখেন। কোন ব্যক্তি বিশেষকে প্রাধান্য দেওয়া ঠিক নয়, বরং ভিন্ন ধরনের ব্যক্তি, যারা বিভিন্ন ভাবে অংশ গ্রহণ করে তাদের স্বীকৃতি দেওয়া উচিত। উদাহরণ স্বরূপঃ কোন ব্যক্তি যিনি সামান্য দক্ষতার অধিকারী, কিন্তু হয়তো তার বিশ্বাসের বর দান রয়েছে অথবা তিনি সমস্যার সময় অন্যদের উৎফুল্লিত করে অন্যদের অনুপ্রাণিত করেন। একটি পুরাতন প্রবাদ রয়েছে যে “শত শত গর্ত খননকারীরা একটি সেতু নির্মাণ করতে পারে।” একথা রক্ষ হতে পারে, কিন্তু এদের দ্বারা উদ্দেশ্য সম্পাদিত হয়। তুলনা-মূলক ভাবে একজন স্থপতির পক্ষে একটি সেতু নির্মাণ করা খুবই কঠিন ব্যাপার। সম্ভবতঃ অদক্ষ শ্রমিকদের ইহা তৈরী

করার চেয়ে তার পক্ষে এটি করা বেশী কঠিন হবে পক্ষান্তরে যদি একজন স্থপতি ও শ্রমিকেরা এক সঙ্গে কাজ করেন তবে তারা অতি উত্তম সেতু নির্মাণ করতে পারবে।

দলীয় গতিবিধি :

যখন আমরা দলীয় সংহতির কথা বলি তখন আমাদের মনে দুইটি ধারণার কথা জাগে : জনসমষ্টি এবং তাদের কাজ। কোন কোন সময় ইহাকে দলের গতিবিধি বলা হয়। ইহার একটি হচ্ছে সামাজিক গতিবিধি, কিভাবে দলের লোকেরা একজন অন্যজনের সহিত সম্পর্কযুক্ত, তাদের একজনের প্রতি অন্যজনের কিরূপ মনোভাব ও তাদের নিজেদের অবস্থান এবং তাদের দলীয় ভূমিকা সম্পর্কে মনোভাব। অন্যটি হচ্ছে কাজের গতিবিধি, কাজ সম্পাদনের জন্য দলের লোকেরা বিভিন্ন ভাবে যে সমস্ত ভূমিকা পালন করে। দলের নেতা হিসাবে এই দুইটি গতিকে পরিচালিত করা তার দায়িত্ব। দলীয় নেতৃত্বদানের জন্য নিম্নে কিছু পরামর্শ দেওয়া হয়েছে :

সামাজিক গতিবিধি :

১। সদস্যদের উৎসাহ প্রদান করুন : একজন অন্যজনের প্রতি সচেতন ও সৌহার্দপূর্ণ হউন। প্রত্যেকটি সদস্যকে স্বীকৃতি দিন।

২। দলীয় অনুভূতিকে প্রকাশ করুন : দলীয় মনোভাবের উপর গুরুত্ব আরোপ করুন। ব্যক্তিগত হতাশা ও অনুভূতির উপর বিজয়ী হতে সাহায্য করুন। প্রতিযোগিতা মূলক নৈপুণ্য ব্যবহার করবেন না। কঠোর ভাবে স্বজন-প্রীতি পরিহার করুন। নিজেকে দলের একজন সদস্যরূপে চিহ্নিত করুন।

৩। বিষয়্য দূর করুন : কোন দ্বন্দ্ব ছাড়াই দলের অন্যান্য সদস্যদের মতামত গ্রহণ করে তাদের সাহায্য ও সমঝোতার পরামর্শ দিন। যে বিষয় সমূহে তারা তাদের মতামত ও একাত্মতা প্রকাশ করেছে সেগুলি চিহ্নিত করুন।

৪। যোগাযোগের মাধ্যমগুলি খোলা রাখুন : সকলের মতামত ও ধারণাসমূহ খোলাখুলি ভাবে প্রকাশ করার মত পরিবেশ তৈরী করার চেষ্টা করুন।

৫। একটি মান নির্ণয় করুন : প্রয়োজন বোধে কিছু নিয়ম-কানুন তৈরী করুন। উদাহরণ স্বরূপ একই ব্যক্তি যাতে সময় নষ্ট না করে তার জন্য একটি নির্দিষ্ট সময় স্থির করুন। কোন ব্যক্তিকে ব্যঙ্গ অথবা বৈষম্যমূলক উক্তি করতে দিবেন না। কোন ব্যক্তিকে নিয়ে নয় বরং প্রয়োজনীয় কাজের বিষয় আলোচনা করুন। সাধারণ বিষয় সকল নিয়ে সময় নষ্ট করবেন না। প্রকৃত শ্রীটিয় পরিবেশ রক্ষা করুন।

কাজের গতিবিধি :

১। উদ্যোগ অথবা কার্য ও তার লক্ষ্যের প্রস্তাব দিন : সমস্যার ব্যাখ্যা দানে দলকে পরামর্শ দিন। ধারণা ও পদ্ধতি সম্পর্কে পরামর্শ দিন। সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দিন। কার্য সম্পাদন করার জন্য সময় নিরূপণ করুন অথবা কাজের অগ্রগতি সম্পর্কে জানুন।

২। তথ্য পরিবেশন ও সাহায্য করুন : দলকে সেই সমস্ত তথ্যাদির অন্বেষণ করতে পরামর্শ দিন, যেগুলো আপনার জানা নাই।

৩। অনুবাদ, পরিষ্কার করে বুঝিয়ে অথবা ব্যাখ্যা দিন : সন্দেহের অবকাশ ঘটাতে সাহায্য করুন, উদাহরণ দিন, ধারণা সমূহের প্রয়োগ ঘটান।

৪। সম্পর্কযুক্ত ধারণাকে সংক্ষিপ্ত অথবা একত্রিকরণ : ধারণা সমূহকে পুনর্বার দলের কাছে তুলে ধরুন এবং ইহার সহিত তাদের সম্পর্ক দেখাতে সাহায্য করুন। যে সমস্ত বিষয়ে তারা একাত্মতা প্রকাশ করেছে তার স্বীকৃতি ও সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত সমূহ দিন।

৫। পুরস্কার ও স্বীকৃতি প্রদান করুন : যখন কোন কাজের অগ্রগতি হচ্ছে অথবা যে কার্য সম্পাদিত হয়েছে, কখনও তার সত্যতা গোপন রাখবেন না। কর্মীর ব্যক্তিগত দক্ষতার চেয়ে কাজের গুণাগুণের উপর বেশী গুরুত্ব আরোপ করুন।

৬। মূল্যায়নের জন্য কাঠামো তৈরী করুন : অতিরিক্ত আত্ম-প্রত্যয়ী অথবা নিরাশ কোনটা না হয়ে, অত্যন্ত বাস্তবভাবে দলের সম্পাদিত কার্যের মূল্যায়ন করতে সাহায্য করুন। এই সাফল্যের জন্য প্রভুর গৌরব করতে তাদের পরিচালিত করুন, তদুপরি তাদের প্রত্যেকের অবদান সম্পর্কে সচেতন থাকবেন। হ্যাঁ-বোধক অথবা না-বোধক মাই হোক না কেন তাদের অভিজ্ঞতার দ্বারা তাদের দক্ষতার উন্নয়ন ও নতুন কাজে তাদের সাহায্য করুন।

৯। নিম্নে উল্লিখিত বিষয়ের যেগুলি সামাজিক গতি-বিধি সেগুলোর পার্শ্বে ১ এবং যেগুলো কাজের গতিবিধি তার পার্শ্বে ২ লিখুন।

১। সামাজিক গতি-বিধি

২। কাজের গতি-বিধি

- ক) সভার আগে নেতা চেয়ারগুলোকে ছোট বৃত্তের আকারে সাজিয়ে-
ছিলেন।
-খ) নার্সারী ক্লাশের বইপত্র খোঁজার জন্য দুইজন সদস্যকে মনোনীত
করা হয়েছিল।
- গ) প্রচার অভিধানের সময় নেতা পুলপিটের দায়িত্বে নিযুক্ত কর্মী-
দের কাজের ব্যাখ্যা প্রদান করেছিলেন।
- ঘ) নেতা সভা পরিচালনা করার আগে একজন নতুন সদস্যকে
একটি কোরাস্ ধরতে বলেছিলেন।
-ঙ) নেতা পরামর্শ স্বরূপ বলেছিলেন, কোন ব্যাপারে পরামর্শ ব্যস্ত
করার জন্য একজন দুই মিনিট করে পাবেন।
-চ) নেতা প্রস্তাব দিয়েছিলেন, আগামী বৎসরের লক্ষ্য সমূহের জন্য
সপ্তাহিক ভিত্তিতে দলগতভাবে কাজ করা হবে।

দলগতভাবে কিরূপে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয় :

লক্ষ্য ৫ : সিদ্ধান্ত গ্রহণের মূল্যায়ন পদ্ধতির ধরন চিহ্নিত করতে পারা।

ভোটের মাধ্যমে সিদ্ধান্ত অথবা সংখ্যাগরিষ্ঠের নিয়ম।

ভোটের মাধ্যমেই অধিকাংশ ক্ষেত্রে দলীয় সিদ্ধান্ত সমূহ গ্রহণ করা হয়। হয়তো ইহা অত্যন্ত সতর্কভাবে, সুশুংখল সভার মাধ্যমে হলে থাকে, যাকে আমরা সংসদীয় আইন অথবা সংসদীয় পদ্ধতি বলে থাকি। যদি আপনি এই প্রক্রিয়া সম্পর্কে কোন কারণে পরিচিত না থাকেন অথবা সম্পূর্ণ এর প্রয়োগ সম্পর্কে পরিচিত না হন, তার জন্য এই বিষয়টি আমরা সংক্ষেপে একটু দেখবো। আপনি যাতে আরো ভালভাবে এ বিষয় জানতে পারেন সেইজন্য এই কোর্সের শেষে পরি-শিষ্টাংশে সংক্ষিপ্তভাবে সংসদীয় পদ্ধতির বিষয় লিপিবদ্ধ করা হয়েছে।

যখন কোন সভা সংসদীয় পদ্ধতি অনুসারে পরিচালিত হয়, তখন নেতা সভাপতি রূপে সভার পরিচালক নিযুক্ত হন। নেতার দায়িত্ব থাকে সভাকে সুচারুরূপে নিয়ন্ত্রিত করা, যেখানে তিনি সদস্যদের এক-জনকে একসময় কথা বলতে সুযোগ দেন এবং কার্যক্রম সিদ্ধান্তের জন্য ভোটদানের আহ্বান জানান। এই ধরনের নিয়ম একটি বিষয় এক সময়ে বিবেচনার সুযোগ লাভ করে। এবং যারা ইচ্ছা করেন তারা তাদের মতামত প্রকাশ করতে পারেন এবং পরে যে সিদ্ধান্ত নেওয়া হয় তাহা অধিকাংশের মতামতের উপরই ভিত্তি করে নেওয়া হয়।

সভার যিনি পরিচালক থাকেন তার কোন মতামত দেওয়া অথবা ভোটকে প্রভাবিত করা ঠিক নয়। তিনি কোন বিষয় আলোচনার জন্য উপস্থাপন করতে পারেন। উদাহরণ স্বরূপ দল হয়তো একটি যুব-পূর্ণিম্বিনের পরিকল্পনা করছেন। নেতা পরামর্শ রূপে হয়তো সিদ্ধান্তের পূর্বে বিস্তারিত আলোচনার আহ্বান করতে পারেন। একজন সদস্য দাঁড়িয়ে অথবা হাত উঁচু করে কথা বলার ভাব প্রকাশ করলে, নেতা তাকে অনুমতি দেন। সে ক্ষেত্রে সদস্য বলেন “আমি রেভাঃ “ক” কে প্রধান বক্তারূপে আমন্ত্রণ জানাবার অনুরোধ করছি”—ইহাকে প্রস্তাব বলা হয় : এই ভাবেই একজন সদস্য প্রস্তাব আনেন রেভাঃ “ক” কে আমন্ত্রণ জানাবার এবং আলোচনা শেষে ইহার উপর ভোট গ্রহণ করা হয়।

নিয়ম মার্কিন সংসদীয় পদ্ধতিতে কোন বিষয়ে দলের সকলের আলোচনার পূর্বে প্রস্তাবের পক্ষে দুইজনকে রাজী হতে হয়। এই

রাজী হওয়াকে সমর্থন করা বলা হয়। দলের অন্য একজন তখন বলেন “আমি এই প্রস্তাব সমর্থন করি।”

পরে নেতা বলেন রেভাঃ “ক” কে প্রধান বক্তা রূপে আমন্ত্রণ করা হউক—এবিষয়ে প্রস্তাব ও সমর্থন করা হয়েছে। এবিষয়ে কি কোন আলোচনা আছে?

কোন সদস্য তখন তার মতামত প্রকাশ ও উত্থাপন করতে পারেন। অন্য কেউ তখন আরেকজন বক্তার পরামর্শ আনতে পারেন। কেউ হয়তো বক্তার পরিবর্তে একটি সঙ্গীতানুষ্ঠান অথবা শুব-কর্মসূচীর প্রস্তাব আনয়ন করতে অভিমত ব্যক্ত করতে পারে। যখন নেতা দেখেন যে যত লোক তাদের মতামত ব্যক্ত করার ইচ্ছা প্রকাশ করেছেন তারা সকলেই সুযোগ পেয়েছেন, তখন নেতা বলেন ‘আপনারা কি ভোট দিতে প্রস্তুত?’

যদি কোন আপত্তি না থাকে তাহলে নেতা বলে যান “আপনারা যারা রেভাঃ “ক” কে প্রধান বক্তারূপে নিমন্ত্রণ করতে চান তারা দয়া করে আপনাদের হাত তুলবেন” (ভোট গ্রহণ, দাঁড়িয়ে, মৌখিক স্বীকারোক্তি দ্বারা অথবা ব্যালোট কাগজে লিখে দেওয়া যেতে পারে)। যারা এর পক্ষে নয় তারা ঠিক অনুরূপ ভাবে সে বিষয়ে সম্মতি জানাতে পারেন। অধিকাংশ ক্ষেত্রে প্রস্তাব যখন বহন করা হয় অথবা জয়ী হয় তার অর্থ হচ্ছে অধিকাংশ লোক এর পক্ষে সম্মতি জ্ঞাপন করেছেন।

অধিকাংশের ভোটে যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয় মূলতঃ অনেক লোকের কাছে তা ন্যায্য এবং যুক্তি সংগত মনে হয়। তথাপি এবিষয়েও সমস্যা থাকে যা আমরা পরে বিবেচনা করবো। কোন কোন সদস্য হয়তো এমন একটি সিদ্ধান্ত নিয়েছে যাহা অধিকাংশের ভোটে গৃহীত হয়েছে, সেটির ভীষণ বিরুদ্ধে। তাহারা হয়তো মনে করেন এই ধরনের ভোট গ্রহণের প্রতিযোগিতায় তারা পরাজিত। অধিকাংশ লোকের সঙ্গে সহযোগিতার পরিবর্তে তারা হয়তো সংখ্যা লঘুদের নিয়ে দলীয় কোঁদল সৃষ্টি করেন। অথবা অন্য কোন বিষয়ে ভোট প্রতিযোগিতায় জয়ী হবার সুযোগ খুঁজবেন। এই ভাবে হয়তো একান্তভাবে কাজ করার পরিবর্তে দলীয় বিভেদের সৃষ্টি হতে পারে।

১০। আমাদের পূর্বে আলোচিত সংখ্যাধিক্যের ভোটে সিদ্ধান্ত আলোচনার নিম্নের বিষয়গুলির একটি বাদে সবগুলোই হ্যাঁ বোধক। নিম্নের কোনটি হ্যাঁ বোধক নয় ?

- ক) ইহা পূর্ণ আলোচনার মাধ্যমে ঘটনাকে অনুপ্রাণিত করে।
- খ) নিয়ম মারফিক আলোচনার জন্য ইহা একটি কার্তামো প্রদান করে, যার ফলে আইনগতভাবে মাত্র একটি বিষয় একবার বিবেচিত হতে পারে।
- গ) নেতাকে ক্ষমতার সহিত কাজ করার কর্তৃত্ব দেওয়া হয়, যেহেতু নিঃসন্দেহে অধিকাংশ লোকেরা যাহা সিদ্ধান্ত নেয় তাহাই সঠিক।
- ঘ) ইহা একটি সিদ্ধান্তের সৃষ্টি করে যাহা অধিকাংশ লোক উত্তম বলে মনে করে তাহারই প্রতিফলন।

সকলের সম্মতির মাধ্যমে সিদ্ধান্ত :

সংখ্যাধিক্য ভোট পদ্ধতির একটি দুর্বল দিক হচ্ছে, যখন সভা শেষ হয়ে যায় তখন একটি পরাজিত দল থাকে। এই পরিস্থিতিকে এড়ানো যেতে পারে যদি নেতা সকলের সম্মতির মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণে সাহায্য করতে পারেন। সকলের সম্মতির অর্থ এই নয় যে সবাই প্রকৃতপক্ষে একই মত পোষণ করবে, কিন্তু সভাশেষে বিভিন্ন লোকের প্রতি একজন অন্যজনের মনোভাব এবং অনুভূতির মধ্যে যেন একটি দলীয় মনোভাব গড়ে উঠে, যাতে কোন প্রতিযোগীতার মনোভাব না থাকে।

সর্বসম্মতির অর্থ হচ্ছে প্রতিটি সদস্য একটি সিদ্ধান্তকে মেনে নিয়ে তার প্রতি সমর্থন প্রকাশ করতে ইচ্ছুক, যদিও বা তিনি নিজে এবিষয়ে সম্পূর্ণভাবে একমত নন যে, ইহাই একমাত্র সম্ভাব্য পথ। এই ধরনের পরিস্থিতি সৃষ্টি করতে নেতাকে অবশ্যই সকল সদস্যদের প্রতি ধৈর্য ও উপলব্ধির মনোভাব থাকতে হবে। এবিষয়ে নেতা নিশ্চিত হবেন যে প্রত্যেক সদস্যের নিজস্ব যুক্তি ও অনুভূতি প্রকাশ করার প্রকৃত সুযোগ রয়েছে। যদি তারা এই অনুভূতি নিয়ে সভা ত্যাগ করতে পারেন যে তাদের অভিমতকে তারা প্রকাশ করতে পেরেছেন

তাহলে দলীয় সিদ্ধান্তের প্রতি তাদের সমর্থন বেশী থাকবে এবং সহযোগী-তার মাধ্যমে তাদের সঙ্গে কাজ করতে এগিয়ে আসবেন। যদি লোকদের পদ-দলিত ভাবে দেখা না হয়, তবে অনেক ক্ষেত্রে লোকেরা সম্মতি দেওয়ার মাধ্যমে বিশেষ পরিতৃপ্তি লাভ করে। যদি তারা বুঝতে পারেন যে দলীয় প্রক্রিয়ার ক্ষেত্রে তারা তাদের কিছু বিষয় লোকদের মাঝে তুলে ধরতে সমর্থ হয়েছেন।

১১। মনে করুন আপনি এমন একটি সভায় রয়েছেন যেভাবে সকলের সম্মতি আনার প্রচেষ্টা চলছে। যতক্ষণ পর্যন্ত না সকল বিকল্পের বিষয় বিবেচিত করা শেষ হয়েছে, ততক্ষণ আলোচনা চলছে। পরিশেষে একটি সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছে। এইক্ষেত্রে যারা শেষ পর্যন্ত জয়ী হয়েছে তাদের মনোভাব অন্যের প্রতি কেমন দাঁড়াবে? আপনার নিজস্ব উত্তর খাতায় লিখুন।

সর্বসম্মতির মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণ :

শ্রীষ্টিয় কাজের ক্ষেত্রে একটি বিষয় সম্ভব, যা আদৌ অন্য কোন ধরনের প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সম্ভব নয়। এক্ষেত্রে সম্ভব যেহেতু শ্রীষ্টিয়ানেরা কাজের প্রকৃত লক্ষ্যটি পরস্পরকে সহভাগি করে এবং পবিত্র আত্মায় পরিচালিত হয়ে তারা ন্যায় সঙ্গত চুক্তি ও একাত্মতা প্রকাশ করতে পারে। আমরা শান্ত্রে এবং আমাদের প্রাত্যহিক জীবনের অভিজ্ঞতার মধ্য দিয়ে দেখতে পাই যে একাত্মতা সবক্ষেত্রে বিরাজ করে না। প্রকৃতপক্ষে সকল ক্ষেত্রে আসল একাত্মতার প্রয়োজন হয় না, আমরা সতর্ক হবো যেন অসঙ্গতভাবে এর জন্য আমরা নিজেদের দায়ী না করি, যদি নাকি আমরা দলীয় কাজের ক্ষেত্রে সুখী পরিবেশ সৃষ্টি করতে না পারি। কিন্তু আমাদের পবিত্র আত্মার পরিচালনার প্রতি খুবই সরল ও অনুভূতিশীল হতে হবে। আমরা এব্যাপারে সর্বদা সচেতন থাকতে পারি যেন তাঁর ইচ্ছা যা আমাদের জন্য :—

“শান্তির যোগবন্ধনে আত্মার ঐক্য রক্ষা করিতে যত্নবান হও

..... যেন পবিত্রগণকে পলিপঙ্ক করিবার জন্য

যেন শ্রীষ্টের দেহকে গাঁথিয়া তোলা হয়, যাবৎ আমরা সকলে

ঈশ্বরের পুত্র বিষয়ক বিশ্বাসের ও তত্ত্বজ্ঞানের ঐক্য পর্যন্ত, সিদ্ধ পুরুষের অবস্থা পর্যন্ত, খ্রীষ্টের পূর্ণতার আকারের পরিমাণ পর্যন্ত অগ্রসর হই (ইফিষীয় ৪ : ৩, ১২-১৩) ।

১২। নেতার বক্তব্য অনুসারে (ডান পাশে) সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে (বাম পাশের) মিল দেখান ।

..... ক) দৃশ্যতঃ মনে হচ্ছে কার্যগ্রহণের বিষয় আমরা একটি সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছি। যদিও ইহা সম্পূর্ণ তিক নয়, তবুও এখন ইহা যথার্থ মনে হচ্ছে। এই বিষয়ে আপনাদের সকলের সাহায্যের সদৃষ্টিতে প্রশংসা করছি, যদিও এই বিষয় সর্বোৎকৃষ্ট বলে মনে হচ্ছে না।

১। সংখ্যাধিক্যের নিয়ম
২। সকলের মতামত
৩। সর্বসম্মতি ক্রমে

..... খ) “এমন একটি স্থানে এসে আমরা সম্মত হয়েছি, এই প্রস্তাবের যথার্থতার জন্য আমরা এগিয়ে যেতে পারি।”

..... গ) “ভোটের মাধ্যমে ব্যাপারটির সিদ্ধান্ত হয়েছে ১৬টি পক্ষে ৮টি বিপক্ষে সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে আমরা অগ্রসর হবো”

১৩। পরিশিষ্টাংশে “সংসদীয় পদ্ধতি সংক্রান্ত বিষয়গুলি দেখুন” এবং নিম্নলিখিত প্রশ্নগুলির উত্তর দিন ।

ক) “সংসদীয় পদ্ধতির প্রয়োজনীয় ৫টি নীতি” লিপিবদ্ধ করুন ।

.....
.....
.....

- খ) “আলোচনার জন্য প্রয়োজনীয় কয়টি নিয়ম” উল্লেখ করা হয়েছে।
- গ) ভোট প্রদানের কয়টি নিয়ম রয়েছে? কয় প্রকারের ভোটের কথা লিপিবদ্ধ করা হয়েছে? অধিকাংশ ক্ষেত্রে সংখ্যাধিক্য থাকা সত্ত্বেও যে ভোট গ্রহণ করা হয় তাহাকে বল্য হয়।
.....
.....
- ঘ) সভা পরিচালনার সময় নেতা কখনও বলবেন না যে “আপনার মন্তব্য অপ্রয়োজনীয়” বরং তিনি বলবেন।
- ঙ) নেতা প্রত্যেক সভার জন্য একটি তৈরী করবেন।
- চ) নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে সভা পরিচালিত করার একটি মূল্য রয়েছে যা হচ্ছে।
.....
.....
- ছ) “প্রধান প্রস্তাবে অগ্রসর” হওয়ার নিয়ম যাহা
নিশ্চয়তা দান করে।”
.....
.....

দ্বিতীয় অংশের জন্য ইহা শেষ পাঠ। আপনার পরীক্ষার পর ৪-৬ পাঠ পুনরায় দেখুন এবং দ্বিতীয় পাঠে বর্ণিত ছাত্র-রিপোর্ট অংশের উত্তর দিন। আপনার জন্য প্রদত্ত ছাত্র-রিপোর্টের নির্দেশ অনুযায়ী কাজ করবেন।

পরীক্ষা :

সত্য/মিথ্যা। সত্য উক্তিৰ পাশ্বে “স” এবং মিথ্যা উক্তিৰ পাশ্বে “মি” লিখুন।

- ১। যিরূশালেমের প্রতি নহিমিয়ের ভালবাসা, ইহার পুনঃসংস্কারের দর্শন, এবং যেভাবে ঈশ্বরের হাত তার উপর ছিল, ঠিক তেমনিভাবে তিনি সাহসিকতার সহিত কাজ করার মাধ্যমে তার জীবনে স্বর্গীয় আহ্বান প্রমাণিত করেছিলেন।
- ২। যিরূশালেমে পৌঁছানোর পর নহিমিয়ের যোগ্যতা দেখার জন্য আমাদের আহ্বান করা হয়েছে, তিনি ধ্বংসাবশেষ মূল্যায়ন করতে প্রতিনিধি প্রেরণ করেন ও তাহা নির্মাণ পদ্ধতির পরামর্শ দেন।
- ৩। যদিও নহিমিয় ধনবান ছিলেন তবুও একথা সত্য যে তিনি দরিদ্রদের অবস্থায় মর্মান্বিত হয়েছিলেন, এটিই ছিল তার সহানুভূতির নিদর্শন।
- ৪। নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্য যা আমরা নহিমিয়ের চিন্তা মধ্যে পূর্বেই দেখতে পাই, তা হোল তিনি রাজার কাছে যাবার আগে তার পরিকল্পনা প্রস্তুত করেছিলেন।
- ৫। প্রয়োজনের মূল্যায়ন করে তিনি তার কার্যক্রমের ও দর্শনের বিস্তৃতি ঘটিয়েছিলেন, নহিমিয় প্রাপ্ত লোকদের সম্পদ ও তার যথার্থ ব্যবহার করার অনুমতি পেয়েছিলেন।
- ৬। নহিমিয় পরিস্থিতির যথার্থ মূল্যায়ন করেছিলেন, কি ছিল এবং কিসের প্রয়োজন? তারপর তিনি লোকদের আত্মাকে বাক্যের মাধ্যমে অনুপ্রাণিত করেছিলেন, যার ফলে তারা সকলে একই লক্ষ্যের দিকে ধাবিত হয়েছিল।
- ৭। সমস্যা সমাধানের প্রক্রিয়ার প্রথম পদক্ষেপ হচ্ছে সমস্যার ব্যাখ্যা দান করা, যার মধ্যে পরিস্থিতির মূল্যায়ন, সুনির্দিষ্টরূপে সমস্যা চিহ্নিত করা, প্রয়োজন বোধে কার্যক্রম গ্রহণের সিদ্ধান্ত গ্রহণ, অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।
- ৮। সমস্যার প্রকৃত ব্যাখ্যা করার পরে, দ্বিতীয় পদক্ষেপের জন্য অগ্রসর হওয়া দরকার যা হচ্ছে : একটি সমাধানের উপায় মনোনীত করা, যা করতে গিয়ে বিকল্প বিষয় বিবেচনা, কার্যক্রমের একটি গতি এবং তা প্রয়োগের বিষয় চিন্তা করতে হবে।

- ৯। সমস্যা সমাধানের তৃতীয় পদক্ষেপ হচ্ছে কার্যক্রমের ফলাফলকে মূল্যায়ন করা। যদি সমস্যা সমাধানের এই তিনটি পদক্ষেপকে অনুসরণ করা হয়, তবে ইহার ফল সন্তোষজনক হবে।
- ১০। যখন একটি বিকল্প সমাধান মনোনীত করা হয় এবং ইহার জন্য সম্ভাব্য পদক্ষেপ এবং ফলশ্রুতি ও আনুসঙ্গিক আলোচিত বিষয়সমূহের কার্যকর পদক্ষেপ নেওয়া হয় তখন এই বিষয়ের সমাধান হয়েছে বলে ধারণা পোষণ করা হয়।
- ১১। একটি সুনির্দিষ্ট সময়ে সমস্যা সমাধানের ফলাফল সম্পর্কে সদস্যদের অনুভূতি প্রকাশের সুযোগ দেওয়া উচিত। যদি ফলাফল সাধারণতঃ ভাল হয়, তাহলে প্রশংসা জ্ঞাপন করা উচিত, যদি না বোধক কিছু পরিলক্ষিত হয় তবে নেতার সমঝোতা ও উৎসাহ দানের জন্য আরো কিছু পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত।
- ১২। সাধারণভাবে আমরা বলতে পারি সমস্যা সমাধানের সহিত প্রধান প্রয়োজনগুলি সম্পর্কযুক্ত, অন্যদিকে ছোট ছোট সমস্যার সমাধানই হচ্ছে সিদ্ধান্ত গ্রহণ।
- ১৩। নহিমিয় যথোপযুক্ত তথ্যের উপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত সকল গ্রহণ করেছিলেন, যুঁকি সম্পর্কে তার সুস্পষ্ট ধারণা ছিল, তিনি তার সহকর্মীদের ঘটনা সম্পর্কে সুস্পষ্ট ধারণা দিয়েছিলেন, তিনি সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছিলেন এবং অন্যান্যদের সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও প্রকাশের সুযোগও দিয়েছিলেন।
- ১৪। খ্রীষ্টিয়ান নেতারা সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে যে সমস্ত প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হন সেগুলির মধ্যে যেমন, সুস্পষ্ট লক্ষ্যসমূহ গঠনের ব্যর্থতা, নিরাপত্তার অভাব, পরিবর্তনের ভয় এবং তাদের ভয় আছে যদি তাদের কার্যাবলী মূল্যায়ন করা হয় তবে তাদের বিশ্বাসহীনতা পরিলক্ষিত হবে।

-১৫। সাধারণভাবে একজন খ্রীষ্টিয়ান নেতা তার লোকদের সিদ্ধান্ত গ্রহণে পরিচালিত করেন। কদাচিৎ তারা দলকে সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় জড়িত রাখেন।
- ১৬। যখন সিদ্ধান্ত গ্রহণের সমগ্র ধরন সম্পূর্ণ স্বৈরাচারী থেকে শুরু করে পূর্ণ গণতান্ত্রিক ভাবে চলে, সেই ক্ষেত্রে অধিকাংশ মহান নেতা স্বৈরাচারী ভাব ব্যবহার করেন।
-১৭। যদিও সদস্যরা অভিজ্ঞ খ্রীষ্টিয়ান ও যোগ্য নেতা হন, তথাপি তাদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিষয়ে বেশী দায়িত্ব নেওয়া উচিত নয় ইহাকে হয়তো মাংসিক ও গর্বে'র লক্ষণ রূপে দেখা যেতে পারে।
-১৮। একজন অন্যজনের প্রয়োজন ও সামাজিক দরকারেই দলীয় সংহতির ধারণা নির্ভরশীল, ভাল কাজ হয় যখন তারা একসঙ্গে কাজ করে এবং যখন তারা স্বতঃস্ফূর্তভাবে ভূমিকা গ্রহণ করে ও ইহা তাদের প্রভাবিত করে।
-১৯। সামাজিক জীব হিসাবে মানুষ একাকী কাজ করার চেয়ে দলগতভাবে কাজ করতে বেশী পছন্দ করে। সাধারণতঃ তারা যেভাবে দলগত প্রচেষ্টায় উচ্চতর গুণগত কর্মমান দেখাতে সক্ষম হন একাকী কাজ করে তারা তা দেখাতে সক্ষম হন না।
-২০। দলীয় সংহতির ক্ষেত্রে, লোকেরা একজন অন্য জনের সঙ্গে কিভাবে সম্পর্কমুক্ত ও তাদের একের প্রতি অন্যের অনুভূতি, নিজেদের অবস্থান ও অবদান সম্পর্কে তাদের চিন্তার উপর দলীয় কার্যের গতিধারা নির্ভরশীল।
-২১। দলীয় সংহতির ক্ষেত্রে, পুরস্কার এবং স্বীকৃতি প্রদান করা যেমন ঠিক, তেমনিভাবে মূল্যায়নের কাঠামো প্রদান, কার্যের গতিধারার একটি অংশ।
-২২। অধিকাংশের মতামতের উপর নির্ভর করে যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়, সেগুলি সাধারণতঃ খামখেয়ালীপূর্ণ, যার ফলে সংখ্যালঘুরা পরাজিত ও অবজ্ঞাত মনে করেন।

-২৩। সর্বসম্মতি ক্রমের মতামত এই ধারণা দেয় যে, সকল লোকেরাই রাজী এবং এক্ষেত্রে কোন বৈষম্য নাই।
-২৪। অধিকাংশের মতামতের উপর নির্ভর ক'রে কোন একটি সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার প্রক্রিয়ায় না-বোধক কোন দিক থাকে না, কিন্তু এক্ষেত্রে নিদ্দেশের অনেক কিছু থাকে।
-২৫। সকলের সম্মতির ফলে সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়া, আত্মিক পরিপক্বতা ও আদর্শগত একটি সত্যিকার আত্মিক মণ্ডলীর পরিমাণ।

পাঠের মধ্যকার প্রশ্নাবলীর উত্তর :

- ৭। ক) একটি সুনির্দিষ্ট পরিস্থিতির উপর নির্ভর করা।
- ১। ক ৬) অন্যদের অনুপ্রাণিত করা। ঘ ১) সহানুভূতি।
খ ২) যোগ্যতা। ঙ ৪) পরিকল্পনা করা।
গ ৩) আহ্বানের সচেতনতা। চ ৫) সংগঠিত করা।
- ৮। ক) মিথ্যা।
খ) মিথ্যা।
গ) সত্য।
- ২। খ) প্রাচীরের কাজে বাধা সৃষ্টি করা হয়েছে।
ঙ) গাঁথকদের রক্ষণাত্মক ভাবে তৈরী করা।
- ৯। ক ১) সামাজিক গতিবিধি। ঘ ১) সামাজিক গতিবিধি।
খ ২) কাজের গতিবিধি। ঙ ১) সামাজিক গতিবিধি।
গ ২) কাজের গতিবিধি। চ ২) কাজের গতিবিধি।
- ৩। গ) অনিয়মিতভাবে সুদের দাবী করা হোত।
ঘ) তাদের জন্য ঈশ্বরের বাবস্থা পালন করা কর্তব্য।
- ১০। গ) নেতাকে ক্ষমতার সহিত কাজ করার কর্তৃত্ব দেওয়া হয়, যেহেতু নিঃসন্দেহে অধিকাংশ লোকেরা যা সিদ্ধান্ত নেয় তাহাই সঠিক।

- ৪। ক) পরিস্থিতি ভাল শায়নি। শিক্ষকেরা অসন্তোষ অনুভব করে-
ছিল।
খ) কোলাহল।
গ) অপর্യാপ্ত শাসন, সচেতনহীন পিতামাতা, অপর্യാপ্ত শিক্ষা।
- ১১। আপনার নিজস্ব উত্তর। যদিও পার্থক্য অতিসামান্য। দুইটি ক্ষেত্রেই ঘটনাকে সম্পূর্ণভাবে উড়িয়ে দেওয়া যায় না। এর অর্থ হচ্ছে যে যদিও নাটকীয় ভাবে তারা একটি সিদ্ধান্তে উপস্থিত হয়েছিল সেটা সত্য এবং কোন পরাজিত দল ছিল না, তবুও মতামতের ক্ষেত্রে তারা দুইটি দলে বিভক্ত হয়েছিল, একটি বিজয়ী দল আরেকটি পরাজিত দল। যদি সঠিকভাবে নিয়ন্ত্রণ করা যায় তবে সংখ্যাধিক্যের মতামত প্রক্রিয়া একটি ফলপ্রসূ পদ্ধতি হতে পারে, কোন খ্রীষ্টিয় বদান্যতা এবং সচেতনতা ছাড়াই ইহা পার্থক্যহীন হতে পারে।
- ৫। সমস্যা সমাধানের তিনটি পদক্ষেপের নাম ও ধাপগুলি উল্লিখিত অংশ অনুযায়ী লিখুন।
- ১২। ক ২। সকলের মতামত।
খ ৩। সর্বসম্মতি ক্রমে।
গ ১। সংখ্যাধিক্যের নিয়ম।
- ৬। ঘ) সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় ঈশ্বর আমাদের পরিচালিত করেন।
- ১৩। ক ১। সকলের প্রতি শ্রদ্ধা ও ন্যায্যতা, ২। একবারে একটি বিষয় বিবেচনা করুন, ৩। সংখ্যালঘুদের কথা অবশ্যই শোনা উচিত ৪। অধিকাংশের মতামতই গ্রহণ যোগ্য হবে, ৫। নিয়ম-কানুনের উদ্দেশ্য হচ্ছে কার্যক্রমকে ত্বরান্বিত করা, বিবৃত করা নহে।
(খ) পাঁচ
(গ) আট, চার, বহুভিত্তিকতা
(ঘ) প্রস্তাবটি সঠিক ভাবে উত্থাপন করা হয় নাই
(ঙ) আলোচ্য বিষয়

(চ) ইহা কার্যক্রমের ধারাকে বর্ধিত করে, অতীতের সঙ্গে সংযোগ রক্ষা করে, বর্তমান আলোচনার সঙ্গে ভবিষ্যৎ আলোচনার সংযোগ স্থাপন করে এবং সিদ্ধান্ত যে তড়িঘড়ি করে নেওয়া হয়নি বরং যথোপযুক্তভাবে নেওয়া হয়েছে তার নিশ্চয়তা প্রদান করে।

(ছ) দলের কাছে আলোচনার জন্য শুধুমাত্র একটি বিষয় একবারে রাখা উচিত, যাতে অন্য কোন বিষয় উত্থাপনের আগে যেন সেই বিষয়টি ন্যায্যতঃ এবং পরিপূর্ণ ভাবে বিবেচনা করা হয়।

নোট

প্রশ্ন

উত্তর

নেতারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন
তারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন
নেতারা সমস্যা সমাধান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন

তৃতীয় খণ্ড

লেখ্য

কিভাবে নেতৃবর্গ, মণ্ডলীর বিবিধ কার্যসম্পাদনে
লোকদের সাহায্য ও সহযোগিতা পেতে
পারেন ও কৃতকার্যতা লাভ করতে পারেন।

