সূচিপত্র (Contents)

প্রথম অধ্যায়: জীবনের দক্ষতার ধারণা (Concept of Life Skills) 1-36

সূচনা (Introduction) 1

1.1. জীবনের দক্ষতার অর্থ ও ধারণা (Meaning and Concept of Life Skills) 3

1.1.1. জীবনের দক্ষতার সংজ্ঞা (Definition of Life Skills) 4

1.1.2. জীবনের দক্ষতার অর্থ (Meaning of Life Skills) 6

1.2. জীবনের দক্ষতা শিক্ষার উৎপত্তি (Origin of Life Skills Education) 7

1.3. জীবনের দক্ষতার ধারণার বিকাশ (Development of the Concept of Life Skill) 11

1.3.1. প্রথাগত শিক্ষা (Formal Education) 12

1.3.2. প্রথাগত শিক্ষাব্যবস্থার ব্যর্থতার কারণ (Causes of Failure of the Formal Education) 13

1.3.3. পরবর্তী প্রয়াস (Subsequent Efforts) 15

1.4. সংজ্ঞা ও তার ব্যাখ্যা (Definitions and Interpretations) 17

1.4.1. দক্ষতার সংজ্ঞা (Definitions of Skills) 17

1.4.2. দশটি মূল দক্ষতা (Ten Core Skills) 23

দ্বিতীয় অধ্যায়: জীবনের দক্ষতার শ্রেণিবিভাগ (Classification of Life Skills) 37-100

সূচনা (Introduction) 37

2.1. জাতিবাচক দক্ষতা (Generic Skills) 37

2.1.1. অস্তিত্ব রক্ষার দক্ষতা (Survival Skills) 38

2.1.1.1. অস্তিত্ব রক্ষার আদিম দক্ষতা (Primitive Survival Skills) 40

2.1.2. মধ্যস্থতা করার দক্ষতা (Negotiating Skills) 42

2.1.3. প্রশমনের দক্ষতা (Coping Skills) 45

2.1.3.1. অগ্রাহ্যকরণ (Denial) 46

2.1.3.2. পরিহার (Escape) 47

2.1.3.3. দায়িত্ব স্বীকার (Accepting responsibility) 48

2.1.3.4. আত্মসংযমের অভ্যাস (Exercising self control) 48
2.1.3.5. ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়ন (Positive reappraisal) 49
2.1.3.6. প্রক্ষোভকেন্দ্রিক প্রশমন কৌশল (Emotion Focused Coping Strategies) 50
2.1.3.7. পেশাকেন্দ্রিক পীড়ন প্রশমন (Coping Occupation Focused Stress) 53
2.1.4. সমস্যাকেন্দ্রিক দক্ষতা (Problem Specific Skills) 55
2.1.4.1. সক্রিয় শ্রবণ (Active Listening) 56
2.1.4.2. বিশ্লেষণ (Analysis) 57
2.1.4.3. গবেষণা (Research) 58
2.1.4.4. সৃজনশীলতা (Creativity) 60
2.1.4.5. যোগাযোগ (Communication) 61
2.1.4.6. নির্ভরযোগ্যতা (Dependability) 62
2.1.4.7. সিদ্ধান্তগ্রহণ (Decision Making) 63
2.1.4.8. দলগঠন (Team Building) 64
2.1.5. নির্দিষ্ট বিকাশের দক্ষতা (Skills for Specific Development) 65
2.1.5.1. নমনীয়তা ও অভিযোজন ক্ষমতা (Flexibility and Adaptability) 66
2.1.5.2. আত্মবিশ্বাস (Self Confidence) 67
2.1.5.3. নেতৃত্ব বা ব্যবস্থাপনা (Leadership or Management) 68
2.2. জীবনের দক্ষতার অন্যান্য শ্রেণিবিভাগ: পরিমার্জিত শ্রেণিবিভাগ (Other Classification of Life Skills: Revised Classification) 71
2.2.1. শিখন সম্পর্কিত দক্ষতা (Skills of Learning) 72
2.2.1.1. সাক্ষরতা (Literacy) 72
2.2.1.2. সংখ্যাবিষয়ক সাক্ষরতা (Numeracy) 74
2.2.1.3. তথ্য অনুসন্ধানের দক্ষতা (Skill of Information Seeking) 75
2.2.1.4. অভিজ্ঞতা থেকে শিখন (Learning from Experience) 76
2.2.1.5. সমগ্র মস্তিষ্কভিত্তিক শিখন (Whole Brain Approach of Learning) 76
2.2.1.6. কম্পিউটার সাক্ষরতা (Computer Literacy) 78
2.2.1.7. পাঠচর্চার দক্ষতা (Study Skills) 78
2.2.2. সম্পর্কস্থাপনের দক্ষতা (Skills for Relating) 81
2.2.2.1. সম্পর্কস্থাপন, বজায় রাখা এবং সম্পর্ক ভাঙার দক্ষতা (Making, Maintaining and Ending Relationship) 81
2.2.2.2. যোগাযোগ (Communication) 83
2.2.2.3. আত্মপ্রকাশের দৃঢ়তা (Assertiveness) 83
2.2.2.4. অভিজ্ঞতা থেকে শিক্ষাগ্রহণ (Learning from Experience) 83
2.2.2.5. দলের একজন কার্যকর সদস্য হয়ে ওঠা (Being an Effective Member of a Group) 83
2.2.2.6. দ্বন্দ্বের নিরসন (Conflict Management) 84
2.2.2.7. প্রতিসংকেত দান ও গ্রহণ (Giving and Receiving Feedback) 84
2.2.2.8. পিতৃত্ব বা মাতৃত্ব (Parenting) 85
2.2.2.9. প্রভাবিত করা (Influencing) 86
2.2.3. কাজ এবং ক্রীড়ার দক্ষতা (Skills of Working and Playing) 89
2.2.3.1. পেশা বা বৃত্তিগত ব্যবস্থাপনা (Career Management) 89
2.2.3.2. সময় ব্যবস্থাপনা (Time Management) 90
2.2.3.3. অর্থ ব্যবস্থাপনা (Money Management) 91
2.2.3.4. উদ্যোগশীলতা (Entrepreneurship) 91
2.2.4. আত্ম ও অপর ব্যক্তি সম্পর্কিত দক্ষতা (Skills Related to Self and others) 93
2.2.4.1. নিজের সম্বন্ধে ইতিবাচক হওয়া (Being Positive about Yourself) 93
2.2.4.2. সৃজনশীল সমস্যাসমাধান (Creative Problem Solving) 94
2.2.4.3. সিদ্ধান্তগ্রহণ (Decision Making) 95
2.2.4.4. যৌনতা নিয়ন্ত্রণ (Managing Sexuality) 95
2.2.4.5. দৈহিক স্বাচ্ছন্দ্য (Physical Wellbeing) 96
2.2.4.6. বর্তমানের যথাসম্ভব সদ্ব্যবহার (Making Most of the Present) 96
2.2.4.7. আত্মসমীক্ষা (Self Introspection) 96
2.2.4.8. রাজনৈতিক আত্মবিকাশ (Developing Political Self) 97

Scanned with OKEN Scanner

তৃতীয় অধ্যায়: প্রশিক্ষণ ও কৌশল (Training & Techniques) 101-178

সূচনা (Introduction) 101

3.1. জীবনের দক্ষতা শিক্ষায় প্রশিক্ষণের ও কৌশলের ধারণা (Concept of Training and Techniques of Life Skill Education) 102

3.1.1. জীবনের দক্ষতার শিক্ষা (Life Skills Education) 102

3.1.1. জীবনের দক্ষতার শিক্ষা (Life Skills Education) 102

3.1.2. প্রশিক্ষণের সাধারণ ধারণা (General Concept of Training) 103

3.1.3. জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণের ধারণা (Concept of Life Skills Training) 104

3.2. প্রশিক্ষণের প্রকারভেদ (Types of Training) 106

3.2.1. পদ্ধতিভিত্তিক প্রকারভেদ (Types based on Methods) 107

3.2.1.1. আলোচনা (Discussion) 107

3.2.1.2. কর্মশালা (Workshop) 108

3.2.1.3. ব্রেনস্টর্মিং (Brainstorming) 111

3.2.1.4. ভূমিকাভিনয় (Role Playing) 116

3.2.1.5. দলগত কাজকর্ম (Group Activity) 120

3.2.1.6. শিক্ষামূলক খেলা এবং কৃত্রিম বাস্তবতা (Educational Games and Simulation) 125

3.2.1.7. অনুকৃতি (Simulation) 131

3.2.1.8. পরিস্থিতির বিশ্লেষণ এবং কেস স্টাডি (Analysis of Situation and Case Study) 135

3.2.1.9. গল্প বলা (Story Telling) 145

3.2.1.10. বিতর্ক (Debate) 153

3.3. জীবনের দক্ষতা শিক্ষার পর্যায়ক্রম (Stages of Life Skill Education) 159

3.3.1. মনোবিজ্ঞান নির্ভর পর্যায় বিভাগ (Psychological Stage Division) 160

3.3.2. নেলসন জোন্স-এর পর্যায় বিভাগ (Stage Division of Nelson Jones) 161

3.3.3. হপসন এবং স্কেলি-র পর্যায় বিভাগ (Stage Division by Hopson and Scally) 165

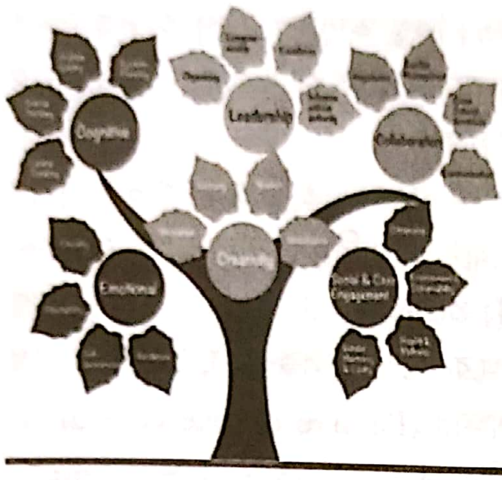
3.3.4. ইউনিসেফ সমর্থিত ধাপসমূহ (Steps Supported by UNICEF) 168

3.3.5. জীবনের দক্ষতা শিক্ষার উপাদান (Components of Life Skills Education) 170

3.3.6. বিকাশমূলক ক্রমপর্যায় (Developmental Stages) 172

3.3.7. জীবনের দক্ষতা শিক্ষার পর্যায়ক্রম সম্পর্কে মন্তব্য (Comments on the Stages of Life Skill Education) 174

Scanned with OKEN Scanner



1

জীবনের দক্ষতার ধারণা
(Concept of Life Skills)

সূচনা (Introduction)

মানুষের জন্ম থেকে মৃত্যু পর্যন্ত যে আপাতদীর্ঘ সময়কাল, সেই জীবনকাল অতিবাহিত হয় একদিকে প্রকৃতির স্বাভাবিক নিয়মে আর অন্যদিকে বহমান কাল ও সমাজের বুকে ব্যক্তির নানা সক্রিয়তার মাধ্যমে। এই সহজ কথাটি অসংখ্য জটিলতার পরিপ্রেক্ষিতে সহজত্ব হারিয়ে ক্রমশ কুটিল হয়ে উঠছে সে কথা আমরা সকলেই অনুভব করি। আদিম মানবসমাজে যখন প্রাকৃতিক প্রতিকূলতার বিরুদ্ধে লড়াই করে অস্তিত্ব রক্ষাই মানুষের জীবনের প্রধান লক্ষ্য ছিল তখন জীবনযাপনের জটিলতাও ছিল সীমিত। কিন্তু সমাজব্যবস্থা সময়ের অগ্রগতির সঙ্গো যত জটিল হয়েছে, মানুষে মানুষে সম্পর্কের অস্থিরতা এবং মানুষের পারস্পরিক নির্ভরশীলতা যত বৃদ্ধি পেয়েছে ততই ব্যক্তি ও সমাজের চাহিদার মধ্যে সংঘাতও বৃদ্ধি পেয়েছে।

আধুনিক সমাজে জীবনযাপনের সমস্যাগুলি, তার পরিপ্রেক্ষিতে পরিবর্তিত জীবনযাত্রা প্রণালী এবং দ্রুত পরিবর্তনশীল ব্যক্তিগত ও সামাজিক চাহিদাগুলির সঙ্গো মানিয়ে নেওয়ার জন্য যে প্রস্তুতির প্রয়োজন তা আর স্বাভাবিক বিকাশ ও বৃদ্ধির প্রক্রিয়ার মাধ্যমে স্বতঃস্ফূর্তভাবে অর্জিত হচ্ছে না। পঞ্চাশ বছর পূর্বেও গ্রামীণ ও নাগরিক সমাজের মধ্যে যে প্রভেদ ছিল তা আজ অবলুপ্ত প্রায়। উন্নত যোগাযোগ ব্যবস্থা, চাহিদার চরিত্রগত পরিবর্তন, আশা-আকাঙ্ক্ষা পূরণের পন্থার পরিবর্তন, প্রতিযোগিতা, চাহিদা ও জোগানের দুস্তর ব্যবধান, এই সব মিলিয়ে আমাদের উপর যে বিপুল চাপ তার মুখোমুখি হওয়ার দক্ষতা, চাপের প্রতি সহনশীলতা, ব্যক্তিগত মানসিক শক্তি এইসব আজ আর অবলীলাক্রমে আমাদের আয়ত্ত হচ্ছে না। তার জন্য দরকার হচ্ছে পূর্ব পরিকল্পিত প্রস্তুতি।

এক সময়ে প্রথমে পারিবারিক পরিবেশ, পরে বিদ্যালয় ও বৃহত্তর সমাজের মধ্যে বড়ো হয়ে ওঠার ধাপে ধাপে জীবনযাপনের জন্য প্রয়োজনীয় রসদ সংগৃহীত হয়ে যেত স্বাভাবিক নিয়মে। সচেতনভাবে খুব কমই তার জন্য আলাদাভাবে শিক্ষাগ্রহণ করার প্রয়োজন হত। যেটুকু শিক্ষা প্রয়োজন তার প্রায় সবটাই প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বা বাইরে অপ্রথাগতভাবে আয়ত্ত হয়ে যেত। নানা বিধিনিষেধ, অনুশাসন, একদিকে যেমন নেতিবাচক দিকগুলি প্রতিরোধ করত, তেমনি পারিবারিক ঐতিহ্য, প্রথা, মূল্যবোধ ইত্যাদি

Scanned with OKEN Scanner

প্রয়োজনীয় আচরণের মান অর্জনের সহায়ক হত। কিন্তু আধুনিক যুগে অনেক কিছুই শিথিল, অনেকক্ষেত্রে মূল্যবোধের দ্বন্দ্ব আর ব্যক্তিস্বার্থের প্রবল আধিপত্য পুরোনো সমস্ত কার্যকর কৌশল ও দক্ষতাকে অকেজো করে তুলেছে।

মানুষের বিচরণক্ষেত্রও নিজের ক্ষুদ্র গণ্ডি থেকে সম্প্রসারিত হতে হতে সমগ্র বিশ্বে ছড়িয়ে পড়েছে। যে দক্ষতা ছিল ক্ষুদ্র গণ্ডির উপযোগী তা সুবিস্তৃত বিচরণ ক্ষেত্রে জীবন, জীবিকা ও আদানপ্রদানের উপযোগী থাকছে না। প্রয়োজন হয়ে পড়েছে নতুন দক্ষতা অর্জনের, স্বাভাবিক বিকাশের উপর নির্ভর না করে উদ্দেশ্যমূলকভাবে, নিজ উদ্যোগে পরিকল্পিত পন্থায় শিক্ষালাভের। নিষ্ক্রিয় দৈব শিক্ষার (Passive chance education) পরিবর্তে প্রয়োজন সক্রিয় উদ্যোগের। স্বাভাবিক বিকাশের পথও ক্ষেত্র বিশেষে বাধাপ্রাপ্ত হয়ে পড়ার দরুন সেক্ষেত্রেও প্রয়োজন হয়ে পড়ছে অতিরিক্ত সহায়তা বা আনুকূল্যের।

তথাকথিত সমাজায়ন (Socialization) ব্যক্তিকে যেন সমাজের ছাঁচের মধ্যে ঢালাই করে সমাজোপযোগী করে নিতে চায়। কিন্তু আধুনিক ব্যক্তি মানুষ কোনো ছাঁচে নিজেকে তৈরি করতে চায় না। তার নিজস্ব স্বাতন্ত্র্য অনেক সময়ই সামাজিক অস্তিত্বকে ছাপিয়ে উঠতে চায়। সেখানেই শুরু হয় নানা সংঘাতের, যে সংঘাত সমাজ বা ব্যক্তি কারও পক্ষেই স্বাস্থ্যকর নয়। আবার এই সংঘাতের অনিবার্যতাকেও অস্বীকার করার উপায় নেই।

জীবনের দক্ষতা শিক্ষা কথাটি প্রাথমিকভাবে একটি বিশেষ দৃষ্টিভঙ্গি ছাড়া আর কিছু নয়। এই দৃষ্টিভঙ্গি মানুষের পক্ষে জীবনধারণের জন্য শুধু নির্দিষ্ট কিছু জ্ঞান, দক্ষতা ও আগ্রহ অর্জন করাই যথেষ্ট নয়। একটি পেশায় জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন অবশ্যই প্রয়োজনীয় বিষয় কিন্তু সেই পেশায় এবং পেশাগত কার্যক্রমের বাইরে যে সমস্ত সামাজিক, মানসিক ও পেশা সংক্রান্ত জটিলতা আছে তার মোকাবিলা করার দক্ষতা শুধুমাত্র অভিজ্ঞতার মাধ্যমে আয়ত্ত হয় না, দরকার সক্রিয় ও পরিকল্পিত প্রস্তুতি, অর্থাৎ শিক্ষা। কিন্তু যখনই পরিকল্পিত শিক্ষার প্রসঙ্গটি উত্থাপিত হয় তখনই সেই শিক্ষার প্রাতিষ্ঠানিক রূপ, পাঠক্রম, পদ্ধতি ইত্যাদির প্রসঙ্গও সামনে চলে আসে। আলোচ্য অংশে সেই প্রসঙ্গগুলিই যথাসম্ভব বুঝে নিতে হবে।

মনে রাখতে হবে জীবনযাপনের শিক্ষা সম্পর্কিত ধারণা, পদ্ধতি, পাঠক্রম ইত্যাদিকে শিক্ষাব্যবস্থার অঙ্গীভূত করার প্রচেষ্টা শুরু হয়েছে মাত্র তিন চার দশক পূর্বে। কিন্তু তা সত্ত্বেও গুরুত্বের দিক থেকে তা যথেষ্ট মনোযোগ আকর্ষণ করলেও এখনও সমস্ত দেশে বিস্তারলাভ করেনি। এমনকি আমাদের দেশে অতি সম্প্রতি দক্ষতার বিকাশ (Skill development) জাতীয় কথা আলোচিত হতে শুরু করেছে যা খুবই অপরিণত অবস্থায়। বিশেষত যেখানে মূল ধারণাটি সর্বজনীন হলেও প্রকৃত কার্যক্রম দেশ ও কৃষ্টিভেদে ভিন্ন হতে বাধ্য। এই অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে বিষয়টির আলোচনা সীমাবদ্ধ রাখতে হবে শুধুমাত্র যতটুকু তথ্য পাওয়া যায় তার মধ্যে। কারণ প্রকৃত কার্যক্রম এখনও আমাদের সাধারণ শিক্ষাব্যবস্থার সঙ্গে যুক্ত হয়নি।

2020 খ্রিস্টাব্দে গৃহীত জাতীয় শিক্ষানীতিতে দক্ষতার বিকাশ শিক্ষার অন্যতম লক্ষ্য হিসেবে অন্তর্ভুক্ত হয়েছে। সম্প্রতি বিভিন্ন অসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের বিজ্ঞাপিত বিভিন্ন পাঠকার্য সূচিতে (Course) বিষয়টি নিয়ে কিছু উচ্ছ্বাস লক্ষ করা যাচ্ছে। কিন্তু তার কোনো তাত্ত্বিক ভিত্তি আছে বলে মনে হয় না। শুধু তাই নয় এখানে যে দক্ষতার ইঙ্গিত পাওয়া যায় তা কিছুটা সংকীর্ণ বলে মনে হয়। পেশা সংশ্লিষ্ট দক্ষতার বাইরে যে জীবনযাপনের বিশাল ক্ষেত্র রয়েছে, যা শুধুমাত্র প্রতিযোগিতায় জয়ী হওয়া এবং পেশাগত সাফল্য অর্জনের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয় সেই সামগ্রিক জীবনযাপনের দক্ষতাসমূহ কী কী এবং কীভাবে তা অর্জিত হবে সেই পথের নিশানা এখনও অস্পষ্ট। শুধুমাত্র সমাজের ক্ষুদ্র সচ্ছল ও সম্পন্ন অংশ, যারা বিপুল অর্থ ব্যয় করে অসরকারি প্রতিষ্ঠানের সুযোগসুবিধা ভোগ করতে সক্ষম, তারা ছাড়া অন্য বিপুল অংশের কথা চিন্তা করে আমাদের জীবনযাপনের দক্ষতার কথা ভাবতে হবে। 1996 খ্রিস্টাব্দে Delors কমিশনের প্রতিবেদনে শিক্ষার অভিমুখ সম্পর্কে যে সুপারিশ করা হয়েছিল, একবিংশ শতাব্দীর দুই দশক অতিক্রান্ত হওয়ার পরও তার রূপায়ণ এখনও দিশাহীন। এই পরিপ্রেক্ষিতে স্বীকার করে নেওয়া ভালো যে আগামী দিনে জীবনযাপনের দক্ষতা অর্জনের জন্য পন্থা অনুসন্ধান করাই হবে এই পুস্তকের পরবর্তী অংশের উদ্দেশ্য।

1.1. জীবনের দক্ষতার অর্থ ও ধারণা (Meaning and Concept of Life Skills)

জীবনের দক্ষতা কাকে বলে এবং দক্ষতাগুলি কী কী এই দুটি প্রশ্নের মধ্যে কোন্ প্রশ্নটি অগ্রাধিকার পাবে অর্থাৎ আগে দক্ষতাগুলি চিহ্নিত করে তারপর সংজ্ঞা নিরূপণ করা অথবা তার বিপরীত ক্রম কোন্‌টি অনুসরণ করা উচিত? সংজ্ঞা স্থির না করলে দক্ষতাগুলি চিহ্নিত করা কঠিন আবার দক্ষতা চিহ্নিত না হলে তার সংজ্ঞা নিরূপণ করা ততোধিক কঠিন। কারণ মানুষের জীবনে কোন্ কোন্ দক্ষতা অর্জন করা আবশ্যিক তার কোনো সর্বজন সম্মত উত্তর নেই। সমাজ ও কৃষ্টির বৈচিত্র্য, জীবনধারা, রীতিনীতি, প্রথা ও ঐতিহ্যের বৈচিত্র্য অনুযায়ী দক্ষতার মধ্যেও নানা বৈচিত্র্য থাকা সম্ভব। আবার সমাজতাত্ত্বিক এবং মনস্তাত্ত্বিক দৃষ্টিভঙ্গির মধ্যেও কিছুটা বৈষম্য থাকা স্বাভাবিক। সেই জন্য প্রথমেই দেখে নেওয়া দরকার জীবনের দক্ষতা কথাটির অর্থ কী?

সমস্ত প্রাণীর মতো মানুষের জীবন জন্ম থেকে মৃত্যু পর্যন্ত বিস্তৃত। কিন্তু জীবন কথাটির অর্থ শুধুমাত্র সেই সময়কালকে অতিবাহিত করা নয়। জীবন একটি পূর্ণাত্মক (Holistic) ধারণা। সেখানে বেড়ে ওঠা, বয়সোপযোগী বিকাশের সঙ্গে যুক্ত নানান ভালোমন্দ, উত্থানপতন, সাফল্য, ব্যর্থতা, অসংখ্য মানুষের সঙ্গে, প্রকৃতি ও পরিবেশের সঙ্গে সম্পর্কের জটিলতা সবকিছুই আছে। সর্বোপরি আছে একটি সামগ্রিক মানবিক পরিতৃপ্তি যা মানুষের অগ্রগতিকে সচল রাখে, শক্তি জোগায় এবং পরিণতির দিকে নিয়ে যায়। অতৃপ্ত

Scanned with OKEN Scanner

মানুষ নিজের জীবনের কোনো অর্থ খুঁজে পায় না, তার অতৃপ্তি নিয়ে আসে এক ধরনের শূন্যতাবোধ, বিচ্ছিন্নতাবোধ এবং চরম হতাশা। তৃপ্তি ও অতৃপ্তির প্রবাহের মধ্যে তৃপ্তির প্রাধান্য না থাকলে বেঁচে থাকার কোনো অর্থ মানুষ খুঁজে পায় না। প্রতিকূলতার সঙ্গে লড়াই করার শক্তি বা উৎসাহ পায় না, যে অবস্থা জীবনের পরিপন্থী বা অন্তরায়। এদিক থেকে 'জীবন' কথাটি বলতে আমরা শুধু বেঁচে থাকার সময়কালকে বুঝি না, বুঝি ভালো-মন্দ মিশিয়ে এক পরিপূর্ণ সামগ্রিক পরিতৃপ্তিকে। এই পরিতৃপ্তির নেপথ্যে আছে জীবনের যাবতীয় কর্মকাণ্ড, অনুভব এবং অবশ্যই আছে অর্জিত সাফল্য তথা জ্ঞান। আর জীবনকে সেই পথে পরিচালিত করার জন্য যা কিছু দক্ষতার প্রয়োজন তার সমাহারই জীবনের দক্ষতা। জীবনকে যদি আমরা একটি ইতিবাচক ধারণা হিসেবে গ্রহণ করি তবে জীবনের দক্ষতা সেই ইতিবাচক দৈহিক-মানসিক অবস্থা (Positive state of mind and body) যা বজায় রাখার জন্য যে হাতিয়ার দরকার সেগুলিই জীবনের দক্ষতা।

প্রসঙ্গত, দক্ষতার কি ব্যক্তিভেদে তারতম্য আছে, কমবেশি আছে অথবা কোনো গুণগত পার্থক্য আছে? এই প্রশ্নের উত্তর আপাতত তুলে রাখতে হবে কারণ জীবনের দক্ষতাসমূহ কোনো সরল একমাত্রিক কৌশলের তালিকা মাত্র নয়। প্রত্যেকটির ক্ষেত্রে অন্তর্নিহিত নানা বৈষম্য ও প্রকৃতিগত পার্থক্য থাকতে পারে। একজন হয়তো সামাজিক আদানপ্রদানে দক্ষ, অন্য একজন হয়তো বিচক্ষণতায় দক্ষ আরও একজন নিপুণতায় সকলকে ছাড়িয়ে যায়, কিন্তু প্রত্যেকেই সামগ্রিকভাবে দক্ষতাসম্পন্ন মানুষ হিসেবে জীবন অতিবাহিত করে। তাই এই প্রসঙ্গে ব্যক্তিগত বৈষম্যকে অস্বীকার করা যায় না।

1.1.1. জীবনের দক্ষতার সংজ্ঞা (Definition of Life Skills)

> জীবনের দক্ষতা হল একগুচ্ছ সক্ষমতা, প্রতিন্যাস এবং সামাজিক-প্রাক্ষোভিক সামর্থ্য যা ব্যক্তিকে শিখতে, বস্তুনিষ্ঠ সিদ্ধান্ত নিতে এবং স্বাস্থ্যকর ও সফল জীবনযাপনের জন্য নিজের অধিকার প্রতিষ্ঠিত করতে সাহায্য করে যাতে শেষ পর্যন্ত তিনি নিজেই হয়ে উঠতে পারেন পরিবর্তনের ঋত্বিক।
> (Life skills are a set of abilities, attitudes and socio-emotional competencies that enable individuals to learn, make informed decisions and exercise rights to lead a healthy and productive life and subsequently become agents of change.)

এই সংজ্ঞা নির্ধারিত হয়েছিল ইউনিসেফ (UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund) কর্তৃক গৃহীত দলিলে। এখানে জীবনের দক্ষতাকে বলা হয়েছে অনেকগুলি সক্ষমতা, প্রতিন্যাস এবং দক্ষতার সমন্বয়কে। এই সংজ্ঞাটি ব্যাখ্যা করার পূর্বে অন্যান্য গবেষকরা যে সংজ্ঞা দিয়েছিলেন সেগুলির প্রতি একবার দৃষ্টিপাত করা যেতে পারে। তারপর একযোগে সবকটি সংজ্ঞার ব্যাখ্যা দিয়ে একটি যুক্তিসংগত সংজ্ঞা নির্বাচন করে পরবর্তী আলোচনা শুরু করা যেতে পারে।

> জীবনের দক্ষতার অন্তর্গত হল নির্দিষ্ট কিছু, জ্ঞান ও দক্ষতা (*Nelson Jones*, 1991) যা ব্যক্তিকে প্রতিদিনের দাবি ও নানা বাধার কার্যকর বা সফল মোকাবিলায় সাহায্য করে।
> (Life skills comprise particular attitudes, knowledge and skills which enable the individual to deal effectively with the demands and challenges of everyday life. (*Division of Mental Health*, WHO, 1993)

একটি বিশদ এবং সর্বাঙ্গীণ সংজ্ঞা, যা উল্লেখ করা হয়েছে দক্ষিণ আফ্রিকার প্রিটোরিয়া বিশ্ববিদ্যালয়ে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার পাঠক্রম সম্পর্কিত একটি কর্মশালার কার্যক্রমের প্রতিবেদনে, এই বিষয়টির সংজ্ঞা হিসেবে বিশেষভাবে প্রণিধানযোগ্য।

> জীবনের দক্ষতার সংজ্ঞা হল, একগুচ্ছ মনোসামাজিক সামর্থ্য ও আন্তর্ব্যক্তিক দক্ষতা যা মানুষকে তথ্যসমৃদ্ধ সিদ্ধান্তগ্রহণে, সমস্যাসমাধানে, বিশ্লেষণী ও সৃজনশীল চিন্তা করায়, ফলপ্রসূ যোগাযোগ স্থাপনে, স্বাস্থ্যকর সম্পর্ক গঠনে, অন্যের প্রতি সহমর্মিতায় এবং তাদের জীবনের মুখোমুখি হয়ে সুস্থ ও ফলদায়ী জীবনযাপনে সাহায্য করে। জীবনের দক্ষতা ব্যক্তিগত সক্রিয়তা অথবা অন্যদের সক্রিয়তার পাশাপাশি চারপাশের পরিবেশ সুস্থতার অনুকূলে পরিবর্তন করার কাজ অভিমুখে নিয়োজিত হতে পারে।
> (Life skills are defined as a group of psycho-social competencies and interpersonal skills that help people make informed decisions, solve problems, think critically and creatively, communicate effectively, build healthy relation- ships, empathise with others and cope with and manage their lives in a healthy and productive manner. Life skills may be directed towards personal actions or action toward others as well as toward actions to change the surrounding environment to make it conducive to health.)

উপরোক্ত সংজ্ঞাটি জীবনের দক্ষতা শিক্ষার প্রধান প্রবক্তা, বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থার (WHO) দৃষ্টিভঙ্গি ও প্রস্তাবের বিস্তারিত রূপ বলা যায়। তার কারণ অন্যত্র বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা বলেছে,

> জীবনের দক্ষতা শিক্ষার মূল পাঠক্রম যুব সম্প্রদায়কে ব্যক্তিগত স্তরে, আন্তর্ব্যক্তিক স্তরে এবং বৃহত্তর সমাজে ও কর্মক্ষেত্রের চাহিদা মতো সাফল্যপূর্ণ জীবন লাভের জন্য প্রয়োজনীয় প্রাক্ষোভিক, সামাজিক এবং বৌদ্ধিক হাতিয়ার উপহার দেয়।
> (The basic life skills curriculum offers youth the emotional, social and intellectual tools needed to achieve successful life on a personal level, on interpersonal level and within the community and workplace.)

এই সমস্ত সংজ্ঞা থেকে জীবনের দক্ষতা সম্বন্ধে একটি মোটামুটি স্পষ্ট ধারণা পাওয়া যায়। জীবনের দক্ষতা কোনো একক দক্ষতা নয়। একান্ত ব্যক্তিগত সমাজ নিরপেক্ষ সাফল্য অর্জনের দক্ষতাও নয়। বরং জীবনের দক্ষতা একগুচ্ছ এমন দক্ষতার সমাবেশ যা সকলকে নিয়ে, সকলের মধ্যে, সকলের জন্য সাফল্য অর্জনের দক্ষতা। সুস্থ দৈহিক ও মানসিক স্বাস্থ্য, সুস্থ সমাজ ও পরিবেশ এবং সুস্থ আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক স্থাপন ও বজায় রাখার জন্য যা কিছু দক্ষতার প্রয়োজন তাই জীবনের দক্ষতা।

Scanned with OKEN Scanner

বর্তমান পাঠক্রমে প্রদত্ত বিষয়বস্তুর বিন্যাস অনুযায়ী জীবনের দক্ষতার সংজ্ঞা ও তার ব্যাখ্যার অবস্থান অধ্যায়ের শেষে। সুতরাং আপাতত সংজ্ঞার প্রসঙ্গ মুলতুবি রেখে জীবনের দক্ষতার উৎপত্তি এবং জীবনের দক্ষতার ধারণার বিকাশ সম্পর্কে আলোচনা করতে হবে। ইতিমধ্যে জীবনের দক্ষতার এই ধারণাটির অর্থ আরও একটু বিস্তারিতভাবে বোঝা দরকার। কারণ তা না হলে উল্লিখিত এবং অন্যান্য সংজ্ঞার প্রকৃত তাৎপর্য বোঝা সমস্যাজনক হতে পারে।

1.1.2. জীবনের দক্ষতার অর্থ (Meaning of Life Skills)

প্রথমেই বলা প্রয়োজন যে দক্ষতার অর্থ ভিন্ন ভিন্ন বিদ্যার ক্ষেত্রে এক রকম নয়। শিক্ষাতত্ত্বে শিক্ষার উদ্দেশ্যসমূহের শ্রেণিবিভাগ করার ক্ষেত্রে যে পন্থা অনুসরণ করা হয় সেখানে দক্ষতা বলতে বোঝায় শিক্ষার মাধ্যমে অর্জিত মনোসঞ্চালনমূলক সক্রিয়তাকে। অন্যান্য লক্ষ্যের মতো স্তরে স্তরে বিন্যস্ত দক্ষতার চূড়ান্ত স্তর উদ্ভাবনী ক্ষমতার বিকাশ। কিন্তু জীবনের দক্ষতা এরকম কোনো সীমিত ক্ষেত্রের কুশলতা নয়। সার্বিকভাবে সার্থক জীবনযাপনের জন্য যা কিছু কুশলতা প্রয়োজন তার পরিপূর্ণ বিকাশই জীবনের দক্ষতা।

জীবনের দক্ষতা সম্পর্কিত ধারণায় একথা প্রচ্ছন্নভাবে নিহিত আছে যে প্রত্যেকটি ব্যক্তি কোনো না কোনোভাবে অসম্পূর্ণতার শিকার। সার্থক জীবনযাপনের জন্য যা কিছু কুশলতা প্রয়োজন তার সবকিছু সকলের মধ্যে স্বাভাবিক বিকাশ প্রক্রিয়া এবং প্রচলিত শিক্ষার মাধ্যমে অর্জিত হয় না। এখানেই অসম্পূর্ণতার সূচনা। সুতরাং শিক্ষার অভিমুখ পরিবর্তিত করে জীবনের সার্বিক চাহিদার অনুকূল করে তোলা হলে তবেই আসতে পারে বাঞ্ছিত সম্পূর্ণতা। কিন্তু প্রশ্ন এই যে সেই দক্ষতাগুলি কী? সংজ্ঞার মাধ্যমে তার কিছু সাধারণ পরিচিতি পাওয়া যায়। পরে যখন জীবনের দক্ষতার শ্রেণিবিভাগের প্রসঙ্গটি আলোচিত হবে তখন তার বিস্তারিত পরিচয় পাওয়া যাবে।

জীবনের দক্ষতার প্রধান তিনটি উপাদান—ব্যক্তিগত, আন্তর্ব্যক্তিক এবং সামাজিক দক্ষতার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট।

- **ব্যক্তিগত দক্ষতা (Personal Skills):** মানুষ সবচেয়ে বিব্রত থাকে নিজেকে নিয়ে। নিজের চাহিদাপূরণ বেঁচে থাকার অন্যতম প্রধান শর্ত। কিন্তু আমরা কি সর্বদা নিশ্চিতভাবে জানি, আমরা কী চাই? আহার, নিদ্রা, আরাম, স্বাচ্ছন্দ্য, নিরাপত্তা, ইত্যাদি যা কিছু জৈবিক চাহিদার মুখোমুখি আমরা হই সব সময় সে বিষয়েও গভীরভাবে জানতে চাই না বা পারি না। কারণ আমরা অভ্যাসবশত নানা কাজ করে মনে করি সেটাই আমাদের চাহিদা। জৈবিক চাহিদার অতিরিক্ত মানসিক চাহিদা, সঙ্গী, আত্মবিকাশ, বিনোদন, অথবা আরও অনেক মানসিক চাহিদার প্রসঙ্গেই আসে আন্তর্ব্যক্তিক চাহিদা। কারণ সেই সব চাহিদা একা একা পূরণ হয় না। ছোটোদের কাহিনিতে রবিনসন ক্রুসো নির্জন দ্বীপে নিজবুদ্ধি ও পরিশ্রমের সাহায্যে জীবনধারণের সবকিছু আয়োজন করে নিতে পেরেছিল। কিন্তু তাকেও

শেষ পর্যন্ত ফ্রাইডে নামে একজন সঙ্গী দিয়েছিলেন লেখক। শুধু তাই নয় তাকে আবার ফিরে আসতে হয়েছিল নাগরিক সমাজে। কারণ এক সঙ্গী নিয়ে তার জীবনের চাহিদা পূরণ হওয়া সম্ভব ছিল না।

এই যে ব্যক্তিগত প্রয়াসের সাহায্যে এবং বুদ্ধি ও শারীরিক সক্ষমতাকে কাজে লাগিয়ে ব্যক্তিগত চাহিদা পূরণের দক্ষতা সেগুলিই অন্তর্ব্যক্তিক চাহিদা (Intra-personal Skills)।

- **আন্তর্ব্যক্তিক দক্ষতা (Inter-personal skills):** ব্যক্তিগত দক্ষতার ক্ষেত্রে বুদ্ধি এবং প্রক্ষোভের যে ভূমিকা তার মধ্যে দ্বিতীয়টি শুধুমাত্র ব্যক্তির নিজের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়। অন্য কোনো মানুষ উপস্থিত না থাকলে অথবা অন্য কোনো মানুষের সঙ্গে যোগাযোগ না থাকলে প্রক্ষোভের প্রকাশ প্রায় অর্থহীন। সেই জন্য আত্মীয়, বন্ধু, পরিজন, সহকর্মী ইত্যাদি অন্য ব্যক্তির সঙ্গে যে আদানপ্রদান এবং সুসম্পর্ক তার অনেকটাই প্রক্ষোভ নির্ভর। প্রক্ষোভের প্রকাশ, প্রক্ষোভের নিয়ন্ত্রণ এবং অন্যের প্রক্ষোভ অনুধাবন করার জন্য বিশেষ দক্ষতার প্রয়োজন হয়। মানুষের যে স্বাভাবিক ব্যক্তিত্ব বিকাশ সেখানে প্রক্ষোভের একটি বিশেষ ভূমিকা আছে। সামাজিক আচরণের ক্ষেত্রেও প্রক্ষোভের ভূমিকা অগ্রাহ্য করা যায় না। আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক বিঘ্নিত হলে জীবনযাত্রা সার্থক হওয়া কঠিন। সুতরাং জীবনের অন্যতম দক্ষতা হল আন্তর্ব্যক্তিক দক্ষতা।
- **সামাজিক দক্ষতা (Community skills):** আন্তর্ব্যক্তিক দক্ষতা সামাজিক দক্ষতারই ক্ষুদ্র দ্বৈত সম্পর্ক (Dyadic relation) সূচক। কিন্তু সামাজিক দক্ষতা শুধুমাত্র ছোটো ছোটো আন্তর্ব্যক্তিক দক্ষতার সমষ্টিমাত্র নয়—আরও বৃহত্তর কিছু। আবার আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক যত স্পষ্ট ও নির্দিষ্ট সামাজিক সম্পর্ক সেরকম নয়। সামাজিক দায়িত্ব, কর্তব্য, মূল্যবোধ ও কৃষ্টির প্রতি আনুগত্য, সামাজিক রীতি-নীতি-প্রথা-ঐতিহ্য মেনে চলেও সমাজের অগ্রগতি ও পরিবর্তন সম্বন্ধে সচেতন থাকা, এই সব জটিল সামাজিক জীবনযাপনের জন্য যে ধরনের দক্ষতার প্রয়োজন হয় সেটিই হল সামাজিক দক্ষতা।

জীবনের দক্ষতা সামগ্রিকভাবে ব্যক্তির সামাজিক জীবনের অবিচ্ছেদ্য অঙ্গ।

1.2. জীবনের দক্ষতা শিক্ষার উৎপত্তি (Origin of Life Skills Education)

জীবনের দক্ষতা যে শুধুমাত্র একটি বিকাশ প্রক্রিয়া নয়, শিক্ষার মাধ্যমে অর্জিত দক্ষতা তা পূর্বেই বলা হয়েছে। শিক্ষার সঙ্গে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার সূচনা ও বিকাশ এই উপলব্ধি থেকেই হয়েছিল। কারণ মানবজীবন ও সমাজের ক্রমবর্ধমান জটিলতা, জনসংখ্যার বিস্ফোরণ, চাহিদার সংঘাত, চাহিদা পূরণের জন্য সম্পদের সংকোচন, ইত্যাদি বহু কারণে ব্যক্তি ও বৃত্তির সম্পর্ক, ব্যক্তি ও সমাজের সম্পর্কের ধারাবাহিক অবনতি, প্রত্যক্ষ

Scanned with OKEN Scanner

যোগাযোগের পরিবর্তে যন্ত্রনির্ভর যোগাযোগের প্রাধান্য আমাদের জন্য নিয়ে এসেছে নতুন দক্ষতায় চাহিদা।

আদিম কাল থেকে জীবনধারণের জন্য মানুষের যে সমস্ত দক্ষতার প্রয়োজন দেখা দিয়েছিল তার মধ্যে আত্মরক্ষার কৌশল, আহার সংগ্রহের কৌশল ও প্রাকৃতিক প্রতিকূলতার বিরুদ্ধে লড়াই করার কৌশল, ইত্যাদি কয়েকটি মৌলিক দক্ষতা শিক্ষার প্রধান ভিত্তি ছিল অনুকরণ ও অভিজ্ঞতা। কিন্তু গোষ্ঠীবদ্ধ জীবন থেকে কৃষিভিত্তিক সমাজ গড়ে ওঠার সঙ্গে সঙ্গে শুধুমাত্র প্রাণ ধারণের মৌলিক কৌশল আয়ত্ত করা আর যথেষ্ট রইল না। সামাজিক রীতিনীতি, প্রথা এবং কিছু কিছু বিমূর্ত বিষয়ের শিক্ষা আবশ্যিক হয়ে পড়ল। কিন্তু ব্যক্তিগত সাফল্য ও আচরণ সম্পর্কিত শিক্ষার চাহিদা তখনও পর্যন্ত দেখা দেয়নি এবং তার ফলে আধুনিককালে যাকে জীবনের দক্ষতার শিক্ষা বলা হয় তার উদ্ভব তখনও হয়নি। তার জন্য ব্যক্তি মূলত নিজের সহজাত বুদ্ধি, ব্যক্তিত্ব এবং কিছুটা পরিমাণে সামাজিক অনুশাসনের উপর নির্ভর করেছে।

দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পর সামাজিক জটিলতা, চাহিদার রূপান্তর এবং প্রতিযোগিতার মনোভাব প্রবলভাবে বৃদ্ধি পায়। দ্রুত শিল্পোৎপাদনের উন্নতি, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির অগ্রগতি এবং সেই সঙ্গে তীব্র প্রতিযোগিতার পরিপ্রেক্ষিতে মানবিক সম্পর্কের অবনতি ঘটে চলে ক্রমাগত। এই অবস্থার বিরুদ্ধে প্রাথমিক পদক্ষেপ হিসেবে 1948 খ্রিস্টাব্দে রাষ্ট্রসংঘ (UNO) মানবাধিকার সম্পর্কিত যে ঘোষণা করে এক হিসেবে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার মূল প্রোথিত সেই ঘোষণার মধ্যে। কারণ জীবনের দক্ষতা শিক্ষার প্রকৃত উদ্দেশ্য সকলের জন্য সুস্থ ব্যক্তিগত এবং সামাজিক জীবনযাপন নিশ্চিত করা। কিন্তু প্রত্যক্ষভাবে পরবর্তী প্রায় তিন দশক পর্যন্ত এই বিষয়ে কোনো উদ্যোগ নেওয়া হয়নি।

1977 খ্রিস্টাব্দে বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা (World Health Organization, WHO) প্রথম আন্তর্জাতিক স্বাস্থ্য সম্মেলনের (First International Conference on Health) আয়োজন করে। উদ্দেশ্য বিভিন্ন রাষ্ট্রকে গণস্বাস্থ্য সম্পর্কে সুষ্ঠু নীতি গ্রহণ করতে উদ্‌বুদ্ধ করা। এর পরবর্তী সময়ে যে সমস্ত উদ্যোগ নেওয়া হয়েছিল তা জীবনের দক্ষতা সম্পর্কিত না হলেও স্বাস্থ্য, শিক্ষা, শিশুদের অধিকার রক্ষা ইত্যাদি নানা কার্যক্রমের প্রত্যেকটি কোনো না কোনোভাবে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার পথ প্রশস্ত করেছে। যেমন—1986 খ্রিস্টাব্দে কানাডার অটোয়া শহরে স্বাস্থ্যের উন্নয়নের জন্য একটি সনদ গৃহীত হয় WHO-এর উদ্যোগে। এই সনদে স্বাক্ষরকারী দেশসমূহ যাতে নিজ নিজ দেশে নাগরিকদের স্বাস্থ্যের উন্নতিসাধন করার জন্য প্রয়োজনীয় নীতি ও পদক্ষেপ গ্রহণ করে সেটিই ছিল উদ্দেশ্য। এই সনদ Ottawa Charter of Health Promotion নামে পরিচিত। 1989 খ্রিস্টাব্দে শিশুদের অধিকার (Rights of Child) সম্পর্কিত সম্মেলন অনুষ্ঠিত হয়। এই দুটি সম্মেলনের মধ্যে যোগসূত্র এখানেই যে স্বাস্থ্যের অধিকার অর্থ স্বাস্থ্যকর জীবনযাপনের অধিকার যা শিশুর সামগ্রিক অধিকারেরই অঙ্গ। এরপর 1990 খ্রিস্টাব্দে থাইল্যান্ডের Jomtien-এ গৃহীত হয় বিখ্যাত সকলের জন্য শিক্ষা (Education for All) প্রচার

রাষ্ট্রসংঘের উদ্যোগে। এই সমস্ত উদ্যোগের সঙ্গেই জড়িয়ে ছিল জীবনযাপনের দক্ষতা সংক্রান্ত প্রশ্ন। যদিও মানসিক স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সমস্যাগুলি যতদিন পর্যন্ত সরাসরি শিক্ষার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট হয়নি ততদিন পর্যন্ত জীবনের দক্ষতা সম্পর্কিত শিক্ষা ভিন্ন নামে ভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গিতে দেখা হয়েছিল। এই প্রসঙ্গে ***Nelson-Jones*** (1991)-এর মন্তব্যটি বিশেষভাবে প্রণিধানযোগ্য। তিনি বলেছেন, "Life skills education originated in thinking about training and education... particular attitudes, knowledge and skills which enable individual to deal effectively with demands and challengs of every day life." (অনুবাদ সংজ্ঞা প্রসঙ্গে দেওয়া হয়েছে।) অর্থাৎ বিশ্বস্বাস্থ্য সংস্থার মানসিক স্বাস্থ্য বিভাগ যে সংজ্ঞা দিয়েছেন তা থেকে স্পষ্ট বোঝা যায় প্রধানত সকলের জন্য শিক্ষার উদ্যোগে মানসিক স্বাস্থ্যকে যুক্ত করে তার মোকাবিলা করার জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান, প্রতিন্যাস ও দক্ষতার প্রশিক্ষণ ও শিক্ষা একটি অত্যাবশ্যক বিষয়। কিন্তু মনোবিজ্ঞানীরা জীবনযাপনের দক্ষতা সম্পর্কে অনুসন্ধান করে আসছেন আরও আগে থেকে।

Syracuse বিশ্ববিদ্যালয়ের নির্দেশনা ও পরামর্শদান (Guidance and Counselling) বিষয়ের অধ্যাপক ***David Brooks*** ডেলফি পদ্ধতি (Delphi Method) ব্যবহার করে জীবনের দক্ষতাগুলির যে শ্রেণিবিভাগ করেন সেখানে তিনি 1963 খ্রিস্টাব্দের ***Erikson***-এর গবেষণার কথা উল্লেখ করেছেন। Erikson-এর পন্থা অনুসরণ করে পরে 1972 খ্রিস্টাব্দে মনোবিজ্ঞানী ***Havighurt*** এবং 1973 খ্রিস্টাব্দে মনোবিজ্ঞানী ***Kohlberg*** যে 300টি জীবনের দক্ষতা চিহ্নিত করেছিলেন, সেগুলি অবলম্বন করেই Brooks তাঁর শ্রেণিবিভাগ প্রকাশ করেন। প্রসঙ্গত জানা দরকার যে ডেলফি পদ্ধতি একটি বিশেষ ধরনের সংগঠিত যোগাযোগভিত্তিক সাক্ষাৎকার পদ্ধতি যেখানে একদল বিশেষজ্ঞকে নিয়ে প্যানেল তৈরি হয়। প্যানেলের বিশেষজ্ঞরা নতুনভাবে কিছু সংখ্যক তথ্যের শ্রেণিবিভাগ করেন যা পরবর্তী গবেষণাতে বা কার্যক্রমে ব্যবহার করা হয়। জীবনের দক্ষতা বিষয়ক গবেষণাতে এই পদ্ধতির প্রয়োগ প্রথম করেছিলেন Erikson, পরে অন্যান্যরা।

এই বিবরণ থেকে বোঝা যায় জীবনের দক্ষতা কোনো নতুন ধারণা নয়। তার চর্চা মনোবিজ্ঞানের নানা শাখায় কিছু কিছু ছিলই। যেমন, সাংগঠনিক মনোবিজ্ঞানের (Organizational Psychology) পূর্বসূরি শিল্প মনোবিজ্ঞানে (Industrial Psychology) Job Analysis নামক যে প্রক্রিয়ার কথা আছে তা আসলে নির্দিষ্ট কর্মের সঙ্গে যুক্ত দক্ষতার বিশ্লেষণ ছাড়া আর কিছু নয়। পরবর্তীকালে ব্যবস্থাপনা বিদ্যাতে এই জাতীয় বিশ্লেষণ আরও বিজ্ঞানসম্মত হয়ে ওঠে।

কিন্তু আধুনিক শিক্ষাব্যবস্থার সঙ্গে সর্বজনীন শিক্ষার বিষয় হিসেবে জীবনের দক্ষতাকে যুক্ত করার উদ্যোগ শুরু হয় বিশ্বস্বাস্থ্য সংস্থার মাধ্যমে সে কথা পূর্বেই বলা হয়েছে। সেই সঙ্গে যুক্ত হয়েছে সকলের জন্য, শুধু সাক্ষরতা নয়, উচ্চ গুণমান যুক্ত শিক্ষার লক্ষ্য গ্রহণ করার নীতি। 1996 খ্রিস্টাব্দে UNESCO কর্তৃক প্রকাশিত Delors Commission-এর প্রতিবেদনে, শিক্ষার যে চারটি স্তম্ভ নির্ধারিত হয়েছিল সেগুলি হল—

Scanned with OKEN Scanner

- জানার জন্য শিক্ষা (Learning to know);
- যৌথ জীবনযাপনের শিক্ষা (Learning to live together);
- কাজের জন্য শিক্ষা (Learning to do); এবং
- মানুষ হয়ে ওঠার শিক্ষা (Learning to be)।

এই প্রতিবেদনের মাধ্যমে যে দৃষ্টিভঙ্গির প্রকাশ ঘটেছে তার মূল কথা, যৌথ অর্থাৎ সকলকে নিয়ে সুস্থ সামাজিক জীবনযাপন, কাজের জন্য অর্থাৎ সফল পেশাদার হয়ে ওঠা এবং মানুষ হয়ে ওঠা অর্থাৎ দায়িত্বশীল, সহমর্মী, মূল্যবোধে আস্থা যুক্ত, সংহত ব্যক্তিত্বের বিকাশ ঘটানো হল শিক্ষার গুরুত্বপূর্ণ লক্ষ্য। এর অন্তর্নিহিত অর্থ এই লক্ষ্যে পৌঁছোনোর জন্য দরকার উপযুক্ত জ্ঞান, প্রতিন্যাস এবং দক্ষতার শিক্ষা। এই দৃষ্টিভঙ্গির মধ্যে সুস্থতা ও অসুস্থতার যে ধারণা প্রতিফলিত হয়েছে তা ছাড়াও আছে কিছু স্থূল বিষয়। বস্তুত বিশ্বস্বাস্থ্য সংস্থার দিক থেকে এবং পৃথিবীর বহু দেশে স্থূল বিষয়টিই প্রাথমিকভাবে প্রাধান্য পেয়েছিল। যৌন স্বাস্থ্য রক্ষার উদ্দেশ্যে অবাধ যৌন জীবনযাপন, AIDS/HIV জাতীয় মারণ যৌন ব্যাধির বিস্তার প্রতিরোধ করার পন্থা হিসেবে প্রথমে ভাবা হয়েছিল যৌন শিক্ষার কথা। পরে তার পরিবর্তিত সংস্করণ কৈশোরের শিক্ষা (Adolescence Education) সম্পর্কিত উদ্যোগ ব্যর্থ হওয়ার পর জীবনশৈলীর শিক্ষা (Life style Education) এবং সবশেষে জীবনের দক্ষতা সম্পর্কিত শিক্ষার ধারণা নিয়ে আসা হয়। তার কারণ প্রথম দুটির উদ্দেশ্য ছিল কিছুটা সংকীর্ণ। কিন্তু পরের দুটি উদ্যোগ শুরু হয় ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে এবং একটি সার্বিক ও সর্বজনীন প্রয়াস হিসেবে।

জীবনের দক্ষতা শিক্ষার উৎপত্তির সময়কাল নির্ধারণ করা কঠিন। কারণ নির্দেশনা ও পরামর্শদানের বিদ্যাচর্চা এবং প্রয়োগ আরও পূর্ব থেকেই সচল ছিল। মানুষের ব্যক্তিগত সমস্যা কাটিয়ে ওঠার জন্য পরামর্শদাতা যে পন্থা অবলম্বন করেন তার মূল কথা, ব্যক্তির মধ্যে এক ধরনের অন্তর্দৃষ্টি জাগিয়ে তোলা। যার সাহায্যে সমস্যা পীড়িত ব্যক্তি নিজেই তার দুর্বলতা চিহ্নিত করতে পারেন এবং নিজের শক্তিকে কাজে লাগিয়ে সমস্যার সমাধানও করতে পারেন। এই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ব্যক্তির মধ্যে কিছু প্রয়োজনীয় দক্ষতার বিকাশ ঘটানো হয়। তাকে অন্যভাবে নিজের সম্বন্ধে শিক্ষা (Learning about self) হিসেবে গণ্য করা অসংগত নয় এবং এই শিক্ষা নিজের জন্য কিছু দক্ষতা অর্জন করার মধ্যে সমাপ্ত হয়। কিন্তু পরামর্শদান প্রক্রিয়া একান্ত ব্যক্তিগত এবং নির্দিষ্ট সমস্যা নির্ভর। এই প্রক্রিয়াকে সম্প্রসারিত করে সাধারণ শিক্ষার অভিমুখ কিছুটা পরিবর্তন করে যখন একটি সর্বজনীন প্রয়াস হিসেবে দেখা শুরু হয় তখন থেকেই জীবনের দক্ষতা শিক্ষার উৎপত্তি সূচিত হয়।

মনোবিজ্ঞানে আচরণবাদী মতবাদ নির্ভর আচরণ পরিবর্তনের যে মডেল, সেক্ষেত্রেও আচরণ বিশ্লেষণ (Behaviour analysis) একটি প্রাথমিক ধাপ হিসেবে গণ্য। এই বিশ্লেষণের মূল কথা একটি জটিল আচরণকে ক্ষুদ্র ক্ষুদ্র একক উপাদানে বিচ্ছিন্ন করে প্রতিটি একককে পরিবর্তিত বাঞ্ছিত আচরণ রূপে নিয়ে আসা। জীবনের দক্ষতার ধারণা অনুরূপভাবে কোনো একটি বা একধরনের জটিল দক্ষতার অন্তর্গত একক দক্ষতাগুলিকে

বিশ্লেষণ করে শিক্ষার মাধ্যমে সেগুলি আয়ত্ত করার প্রচেষ্টা। বলাবাহুল্য সর্বস্তরে সকলের জন্য একই দক্ষতা শিক্ষার প্রয়োজন নাও হতে পারে।

এইসব ধারণা ও কার্যক্রমের পরিপ্রেক্ষিতে 1970 খ্রিস্টাব্দ থেকে সচেতনভাবে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার চিন্তাভাবনা শুরু হয় এবং সে হিসেবে ওই সময়কালকে জীবনের দক্ষতার শিক্ষার উৎপত্তিকাল হিসেবে চিহ্নিত করা যেতে পারে। যদিও এই সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে দ্বিমত থাকাও সম্ভব।

1.3. জীবনের দক্ষতার ধারণার বিকাশ (Development of the Concept of Life Skill)

জীবনের দক্ষতার ধারণা এবং সেই ধারণার উৎপত্তি ও বিকাশ একটি অপরটির সঙ্গে ওতপ্রোতভাবে জড়িত। দুটিকে স্বতন্ত্রভাবে আলোচনা করা কঠিন। কারণ জীবনের দক্ষতার ধারণার বিকাশ প্রকৃতপক্ষে দক্ষতাগুলির চিহ্নিতকরণ এবং শ্রেণিবিভাগকরণ এই দুইয়ের সঙ্গে যুক্ত। যেহেতু দক্ষতাগুলির শ্রেণিকরণের প্রসঙ্গটি একটি স্বতন্ত্র অধ্যায়ের জন্য নির্দিষ্ট সেহেতু জীবনের দক্ষতার বিকাশের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট বিষয়গুলি এবং তার পরিপ্রেক্ষিত সম্পর্কে বিবরণ দেওয়া ছাড়া গত্যন্তর নেই। এর ফলে সম্ভবত কিছুটা পুনরাবৃত্তির সম্ভাবনাও থাকবে।

ইতিপূর্বে বলা হয়েছে যে যখন থেকে মানুষ স্থিতিশীল সমাজবদ্ধভাবে বসবাস করতে শুরু করেছিল তখন থেকেই নানা সামাজিক নিয়মকানুন, আচরণবিধি তৈরি করে সমগ্র সমাজকে স্থায়ী একটি কাঠামোর মধ্যে বেঁধে রাখার প্রচেষ্টাও শুরু হয়েছিল। তার কারণ সমাজ সৃষ্টির পূর্বে পরিবার সৃষ্টি আবশ্যিক শর্ত। পরিবার বলতে প্রথমদিকে একটি গোষ্ঠীর মধ্যে পিতামাতা এবং তাদের সন্তান-সন্ততিদের নিয়ে এক-একটি উপগোষ্ঠীকে বোঝাত। আদিমতম শিকার সন্ধানী যাযাবর সমাজের মধ্যে নারীরা ছিল গোষ্ঠীর সম্পত্তি। সন্তানের পিতৃত্ব সম্বন্ধে তত কড়াকড়ি ছিল না। কিন্তু প্রকৃত সমাজ সৃষ্টির প্রথম ধাপই ছিল নারীর ব্যক্তিগত সম্পত্তিতে পরিণত হওয়া এবং পিতৃত্বের অধিকারী শুধুমাত্র একজনের উপরই ন্যস্ত হওয়া। এখান থেকেই পিতৃতন্ত্রের উদ্ভব হয়।

পরিবার সৃষ্টির দ্বিতীয় ধাপ এবং অন্যতম শর্ত স্থায়ী সম্পর্কের সূচনা, সেই সঙ্গে সম্পদ বা সম্পত্তির উত্তরাধিকার যুক্ত হওয়ার ফলে আরও নতুন বিধিনিষেধ, প্রথা ইত্যাদির সূচনা হওয়া। কৃষিভিত্তিক সমাজ তৈরি হওয়ার পর এই সমস্ত বিধিনিষেধ, আচরণবিধি আরও দৃঢ়ভাবে প্রতিষ্ঠিত হতে থাকে। উদাহরণস্বরূপ আফ্রিকার মাসাই জাতির কথা বলা যেতে পারে। তারা দীর্ঘকাল যাবৎ শুধুমাত্র পশুচারণ ও শিকারনির্ভর করে জীবনযাপন করত। কৃষিকাজ না করলেও তাদের সম্পদ বলতে বোঝাত গবাদিপশু এবং পারিবারিক সামান্য উপকরণ। তাদের রীতিনীতি, বিশ্বাস, জীবনযাত্রা প্রণালী ছিল কৃষিজীবীদের চেয়ে সম্পূর্ণ ভিন্ন। যদিও পশুচারণ ভূমিকে তারা সম্পদ হিসেবে গণ্য করত কিন্তু প্রথমত তা ছিল গোষ্ঠীগত সম্পত্তি এবং দ্বিতীয়ত তা নিতান্তই প্রাকৃতিক সম্পদ যার

Scanned with OKEN Scanner

উপর তাদের কোনো বৈধ মালিকানা ছিল না। সেই কারণে মাসাই উপজাতির শিশুদের বা যুবকদের জন্য যে সমস্ত দক্ষতা শিক্ষা করা আবশ্যিক ছিল তা কৃষিজীবী উপজাতিদের চেয়ে সম্পূর্ণ ভিন্ন। আন্দামানের আদিম জনজাতি হিসেবেও দেখা যায় জারোয়া নামক উপজাতির সঙ্গো নিকোবরি উপজাতির সামাজিক রীতিনীতি ভিন্ন। প্রথম গোষ্ঠীর জীবনযাত্রা নির্ভর করে অরণ্য সম্পদ ও শিকার লব্ধ খাদ্যের উপর এবং দ্বিতীয় গোষ্ঠী অনেকটাই কৃষি এবং অন্যান্য জীবিকা নির্ভর। অর্থাৎ জীবিকার বৈচিত্র্য সমাজে নানাধরনের দক্ষতার চাহিদা সৃষ্টি করে এবং তার জন্য প্রশিক্ষণও সমাজ থেকেই নিতে হয়।

এখানে সমাজ বিবর্তনের ইতিহাস বর্ণনা করা উদ্দেশ্য নয়। এই বিবরণ উল্লেখ করার উদ্দেশ্য এইটুকুই যে সমাজের চাহিদা অনুযায়ী নতুন নতুন দক্ষতা অর্জন আবশ্যিক হয়ে পড়ে। আর সেই কারণেই জীবনের দক্ষতার উৎপত্তির ইতিহাস বাস্তবিক পক্ষে সামাজিক বিবর্তনের ইতিহাসের সঙ্গেই সম্পৃক্ত। আর-একটি গুরুত্বপূর্ণ কথা এই প্রসঙ্গে উল্লেখযোগ্য যে সেইসব দক্ষতার শিক্ষা বা প্রশিক্ষণ যাই বলা হোক দীর্ঘকাল যাবৎ ছিল অপ্রথাগত (Non-formal) পরিবারকেন্দ্রিক এবং স্বশিখন লব্ধ।

1.3.1. প্রথাগত শিক্ষা (Formal Education)

সভ্যতার অগ্রগতির সঙ্গে সঙ্গে প্রাতিষ্ঠানিক প্রথাগত শিক্ষাব্যবস্থার উদ্ভব এবং বিকাশ সাধিত হয়েছিল। এখানে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান কথাটি আমরা ব্যাপক অর্থে গ্রহণ করব। অর্থাৎ একক ব্যক্তি নির্ভর শিক্ষা (যেমন, গুরু গৃহে অথবা ব্যক্তিগত শিক্ষকের অধীনে যে শিক্ষা) থেকে শুরু করে আধুনিক বিদ্যালয় যেখানে বহু শিক্ষার্থী, একাধিক শিক্ষকের অধীনে পরিকল্পিত স্তর বিভাজন অনুযায়ী মনোবিজ্ঞানসম্মত পন্থায় শিক্ষালাভ করে, সবকিছুই শিক্ষার প্রতিষ্ঠান হিসেবে গণ্য করব। কিন্তু প্রতিষ্ঠান যেমনই হোক, একটি গোড়ার প্রশ্ন সব সময়ই প্রাসঙ্গিক। সেটি হল, শিক্ষার উদ্দেশ্য কী? শিক্ষাতত্ত্বের ছাত্রছাত্রী মাত্রই জানেন যে শিক্ষার উদ্দেশ্য ব্যক্তিগত পূর্ণাঙ্গ দৈহিক, মানসিক এবং সামাজিক বিকাশই শিক্ষার প্রধান উদ্দেশ্য। তার মধ্যেও প্রথম দুই প্রকার বিকাশ সর্বাগ্রগণ্য।

আমরা জানি যে তাত্ত্বিকভাবে যাই বলা হোক, বাস্তবে শিক্ষার উদ্দেশ্য একান্তই ব্যক্তিকেন্দ্রিক। ব্যক্তিগত সুপ্ত সক্ষমতার চূড়ান্ত বিকাশ এমনভাবে ঘটানো যাতে একজন শিক্ষার্থী সকলের চেয়ে অগ্রবর্তী হতে পারে। সেই সঙ্গে অবশ্যই কিছুটা চারিত্রিক অর্থাৎ নৈতিক মূল্যবোধের কথাও যুক্ত থাকে। কিন্তু প্রথাগত শিক্ষার সঙ্গে কখনোই দেশ ও জাতিগত উন্নয়নকে যুক্ত করে তাকে প্রাধান্য দেওয়া হয়নি। বিশেষত আমাদের দেশে উপরোক্ত মন্তব্যের সমর্থনে নানা উদাহরণ দেওয়া যেতে পারে। যেমন, দেশের শিক্ষানীতিতে, সরকারি ব্যয়বরাদ্দ ও অন্যান্য ভূমিকায়, ব্যক্তিগত পারিবারিক আকাঙ্ক্ষায় কখনোই ব্যক্তিগত সক্ষমতাকে দেশ বা জাতির পরিপ্রেক্ষিতে বিচার করা হয় না। কোনো এক ব্যক্তি যখন, জ্ঞান-বিজ্ঞান, ক্রীড়া অথবা অন্যক্ষেত্রে নিজের একক প্রয়াসে সমস্ত প্রতিকূলতা জয় করে চূড়ান্ত সাফল্য অর্জন করেন তখন কিছুদিন পর্যন্ত তার সমাদরের

অন্ত থাকে না। তারপর আমরা তাকে ভুলে যাই। অপেক্ষা করে থাকি আবার কবে একজন সফল মানুষ আমরা লাভ করব।

1960 খ্রিস্টাব্দের পর থেকে প্রথম আন্তর্জাতিক স্তরে এই উপলব্ধির সূচনা হয় যে, প্রচলিত প্রথাগত শিক্ষাব্যবস্থা ব্যর্থ। কারণ এই ব্যবস্থা—

- দুনিয়াজোড়া নিরক্ষরতার অন্ধকার দূর করতে পারেনি।
- সমস্ত মানুষকে ক্ষুধার ও অপুষ্টির হাত থেকে রক্ষা করতে পারেনি।
- সকলের কর্মসংস্থান, উপার্জনের ব্যবস্থা করতে পারেনি।
- ক্রমবর্ধমান হানাহানি, মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকার করতে পারেনি।
- সমস্ত মানুষকে স্বাস্থ্যসচেতন করে স্বাস্থ্যকর জীবনযাপনে প্রণোদিত করতে পারেনি।
- AIDS/HIV-এর মতো মারণ রোগ থেকে যুব সম্প্রদায়কে রক্ষা করতে পারেনি।
- সর্বোপরি ভবিষ্যতের চাহিদা মতো দেশ ও জাতির উন্নয়নের স্বার্থে দক্ষ মানবসম্পদ তৈরি করতে পারেনি।

প্রকৃত কার্যকরী কোনো উদ্দেশ্যসাধন করতে ব্যর্থ শিক্ষাব্যবস্থা এমন এক জনসংখ্যা তৈরি করছে যা দেশের সম্পদ হয়ে ওঠার পরিবর্তে তা বোঝা স্বরূপ হয়ে উঠছে। সুতরাং এই শিক্ষাব্যবস্থার অভিমুখ পরিবর্তন করতে হবে।

1.3.2. প্রথাগত শিক্ষাব্যবস্থার ব্যর্থতার কারণ (Causes of Failure of the Formal Education)

প্রচলিত শিক্ষাব্যবস্থার ব্যর্থতাগুলি চিহ্নিত করার পাশাপাশি ব্যর্থতার কারণগুলিও চিহ্নিত করার প্রক্রিয়া ওই সময়ই শুরু হয়েছিল। বিভিন্ন পরিসরে নানাভাবে সেই কারণগুলি আলোচিত হলেও শিক্ষাব্যবস্থার যেসব পরিবর্তন আনা হয়েছিল তা প্রধানত কাঠামোগত পরিবর্তন। কিন্তু মূল সমস্যাগুলি অপরিবর্তিত থেকে যায়।

- **সর্বজনীন শিক্ষা (Universal education):** যতক্ষণ পর্যন্ত জনগণের একটি বিপুল অংশ নিরক্ষর থাকে ততক্ষণ পর্যন্ত শিক্ষার উদ্দেশ্য সার্থক হতে পারে না। পশ্চাৎপদ শ্রেণির প্রভাব কোনো না কোনোভাবে সমাজ ও জাতির উপর পড়তে বাধ্য। কিন্তু প্রচলিত শিক্ষাব্যবস্থায় সাক্ষরতা কর্মসূচি এবং প্রথাগত শিক্ষাব্যবস্থার দুটি সমান্তরাল বাধা বজায় রেখে সর্বজনীন শিক্ষার লক্ষ্যে পৌঁছোনো অসম্ভব। সকলকে একই বিদ্যালয় ব্যবস্থার অধীনে নিয়ে আসতে হবে এবং সকলকে একই প্রতিষ্ঠানে একই গুরুত্ব দিয়ে শিক্ষা দিতে হবে। বিদ্যালয় ব্যবস্থার সম্প্রসারণ করতে হবে যেন শিক্ষা সকলের কাছে পৌঁছোতে পারে। ব্যক্তিগত ইচ্ছা ও উদ্যোগে বিদ্যালয়ে ভরতি হওয়া নয়, সকলকে বাধ্যতামূলকভাবে বিদ্যালয়ে নিয়ে আসতে হবে।
- **জীবনমুখী শিক্ষা (Life oriented education):** শিক্ষার দর্শনে তাত্ত্বিক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে জীবনকেন্দ্রিক (Life centric) শিক্ষা একটি বহু আলোচিত বিষয়। কিন্তু বাস্তবিক বা প্রচলিত শিক্ষা, তার পাঠক্রম, পদ্ধতি ইত্যাদি কোনো

Scanned with OKEN Scanner

কিছুই জীবনকেন্দ্রিক নয় বরং তার বেশির ভাগটাই অধিকাংশ শিক্ষার্থীর জীবনের অভিজ্ঞতা থেকে বিচ্ছিন্ন। একটি ঋজু অনমনীয় কাঠামোর মধ্যে সমস্ত শিশুর শিক্ষাকে বেঁধে রাখা অসম্ভব। যদিও পাশ্চাত্যদেশের ক্ষেত্রে কিছুটা সম্ভব হয় তবুও আমাদের মতো মিশ্র সংস্কৃতির দেশে, অসংখ্য বৈচিত্র্যের মধ্যে তা অসম্ভব। সুতরাং শিশুকে তার পরিবেশ থেকে অর্জিত দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে শিক্ষা দিতে এবং তার অভিজ্ঞতাগুলিকে শিক্ষার মাধ্যমে পরিশীলিত করে যুগোপযোগী করে তুলতে হবে।

- **মানবসম্পদ ও জাতীয় উন্নয়ন (Human resources and National development):** প্রচলিত শিক্ষার ব্যর্থতার অন্যতম কারণ শিক্ষাকে ব্যক্তিগত বিকাশ, ব্যক্তিগত আকাঙ্ক্ষা ও উচ্চাশা পূরণের বাহন ও সমাজ পরিবর্তনের হাতিয়ার হিসেবে বিবেচনা করে সেই অভিমুখে পরিচালিত করা হয়েছে। এমন কি ব্যক্তিগত সাফল্যের মানদণ্ড হিসেবে কতজন শিক্ষার্থী শতকরা একশত নম্বর পেয়েছে তা নিয়ে, প্রথম, দ্বিতীয় ইত্যাদি স্থানাধিকারীদের নিয়ে এখন যত আলোড়ন হয় সম্পদ হিসেবে তার মূল্য কতখানি সেই প্রশ্ন তত ওঠে না। শিক্ষাক্ষেত্রে সরকারি এবং ব্যক্তিগত তহবিল থেকে যে বিনিয়োগ করা হয় তার প্রতিদানে কতটা মানব সম্পদ তৈরি হল জাতীয় উন্নয়নের পরিপ্রেক্ষিতে তার মূল্যায়ন করা না হলে বিনিয়োগ বিফল। এই দৃষ্টিভঙ্গি থেকে যে চিন্তাধারার সূত্রপাত হয়েছিল তার সারকথা হল শিক্ষার মাধ্যমে ছাত্রছাত্রীদের মধ্যে যে জ্ঞান, প্রতিন্যাস ও দক্ষতা তৈরি হল তা জাতীয় উন্নয়নের ক্ষেত্রে কতটা ব্যবহার্য সেটাই হওয়া উচিত ব্যর্থতা ও সাফল্যের মাপকাঠি। সুতরাং শিক্ষাকে সার্থক দক্ষতা বিকাশের (Skill development) অভিমুখে পরিচালিত করতে হবে।
- **অচল মূল্যায়ন ব্যবস্থা (Ineffective evaluation system):** উপরের বিষয়টির সঙ্গে সম্পর্কিত আর-একটি বিষয় হল শতাব্দীপ্রাচীন অনড় অচল মূল্যায়ন ব্যবস্থা। প্রচলিত শিক্ষার অবিচ্ছেদ্য অঙ্গ হল এমন একটি মূল্যায়ন ব্যবস্থা যা কোনোক্রমেই প্রকৃত জ্ঞান ও দক্ষতার সূচক হতে পারে না। দক্ষতার পরিপ্রেক্ষিতে একটি সহজ কথায় এই মন্তব্যের সত্যতা প্রমাণ করা যায়। কোনো একটি বিষয়ে একজন একশত নম্বরের মধ্যে পূর্ণ নম্বর পেয়েছে, এই কথাটির অর্থ কী? ওই বিষয়ে যা কিছু জ্ঞান ও দক্ষতা তার সবকিছু তার আয়ত্ত হয়েছে? দক্ষতার ক্ষেত্রে অন্তত এই প্রশ্নটি অবান্তর কারণ, পরীক্ষার সময় বিষয়ের সঙ্গে যুক্ত দক্ষতাগুলি চিহ্নিত করে সংশ্লিষ্ট দক্ষতাভিত্তিক মূল্যায়ন করা কখনোই হয় না। বরং দক্ষতার প্রসঙ্গটি অবহেলিত বা উহ্য থাকে প্রচলিত মূল্যায়ন ব্যবস্থায়। সুতরাং শিক্ষাকে দক্ষতাবিকাশের হাতিয়ার করে তুলতে হবে, এমন দক্ষতা যা মানবসম্পদ হিসেবে জাতীয় অর্থনৈতিক, সামাজিক তথা সার্বিক উন্নয়নের কাজে লাগে।

লক্ষণীয় বিষয় 1960 খ্রিস্টাব্দের পরে যখন এই জাতীয় চিন্তাধারার সূচনা হয়েছিল সেই সময়ই বিভিন্ন মানবিক দক্ষতাগুলি চিহ্নিত করা এবং তার শ্রেণিবিভাগ করার প্রচেষ্টাও শুরু হয়েছিল। সেকথা ইতিপূর্বে বলা হয়েছে। আমাদের দেশে কোনো কার্যকরী পদক্ষেপ উল্লেখযোগ্য এ ব্যাপকভাবে নেওয়া না হলেও শিক্ষা কমিশন, বিভিন্ন কমিটির প্রতিবেদন এবং শিক্ষানীতিতে কিছুটা অস্পষ্টভাবে হলেও বলা হয়েছিল।

2003 খ্রিস্টাব্দেও Understanding Life Skills নামক দলিলে (UNESCO Institute of Education, Hamburg থেকে প্রকাশিত) বলা হয়েছিল, যে ধরনের শিক্ষা বিদ্যালয়ে দেওয়া হয় তা জনগণের প্রত্যাশাপূরণে ব্যর্থ। এই শিক্ষা ছাত্রী ও ছাত্রদের বাস্তব জীবনের চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হওয়ার জন্য প্রস্তুত করে না (The kind of education imparted in schools has failed to meet the expectations of people. It does not equip girls and boys to meet the real life challenges.)।

1.3.3. পরবর্তী প্রয়াস (Subsequent Efforts)

1968 খ্রিস্টাব্দে আন্তর্জাতিক শিক্ষা পরিকল্পনার প্রতিষ্ঠানের (International Institute of Educational Planning, IIEP) ডাইরেক্টর ***Philip H Coombs*** একটি গবেষণা পত্র প্রকাশ করেন তার নাম The World Educational Crisis: A Systems Analysis। প্রচলিত শিক্ষাব্যবস্থার ত্রুটি ও ব্যর্থতার দিকটি বিশ্লেষণ করে তিনি সুপারিশ করেন পুরোনো পথ বর্জন করে সম্পূর্ণ নতুন পন্থার উদ্ভাবন করতে হবে। তাঁর ইঙ্গিত ছিল জীবনের দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষার (Life Skills based Education) প্রতি। তারপর 1972 খ্রিস্টাব্দে Faure Commission-এর Learning to be নামক প্রতিবেদনে প্রথম জীবনব্যাপী শিক্ষার (Life long education) কথা বলা হয়। জীবনের দক্ষতার কথা সরাসরি বলা না হলেও জীবনব্যাপী শিক্ষার ধারণা বিশ্লেষণ করলে সহজেই বোঝা যায় যে একমাত্র দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষাই জীবনব্যাপী শিক্ষার সূচনা করতে পারে।

এই প্রসঙ্গে ইতিপূর্বে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার উৎপত্তির কথা বলার সময় ***Erikson, Havighurst, Kohlberg, Brooks*** প্রমুখের কথা বলা হয়েছে যাঁরা শিক্ষার পরিপ্রেক্ষিতে না হলেও শুধুমাত্র মনোবিজ্ঞানের দৃষ্টিতে জীবনযাপনের দক্ষতাগুলি চিহ্নিত করা এবং শ্রেণিবিভাগ করার কাজ করছিলেন। কিন্তু সরাসরি শিক্ষার ক্ষেত্রে জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণের সূত্রপাত করেন বিশিষ্ট আচরণ বিজ্ঞানী এবং মনোচিকিৎসার অধ্যাপক (Behaviour scientist and Professor of Psychiatry) ***Dr. Gilbert Botvin***। তিনি একটি অত্যন্ত কার্যকর জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ কার্যক্রম গ্রহণ করেন। তিনি সপ্তম থেকে নবম মান পর্যন্ত শিক্ষার্থীদের জন্য এই প্রশিক্ষণের পরিকল্পনা করেন এবং প্রশিক্ষণের শেষে দেখা যায় তারা দৃঢ়ভাবে মাদক সেবনের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান করতে সক্ষম। শুধু তাই নয় তারা দৃঢ় প্রত্যয়, সিদ্ধান্তগ্রহণ, বিশ্লেষণী চিন্তায় দক্ষতা প্রকাশ করতে সক্ষম হয়।

Scanned with OKEN Scanner

স্বাস্থ্য উন্নয়নের জন্য অটোয়া সনদ
(Ottawa Charter of Health Promotion, 1986)

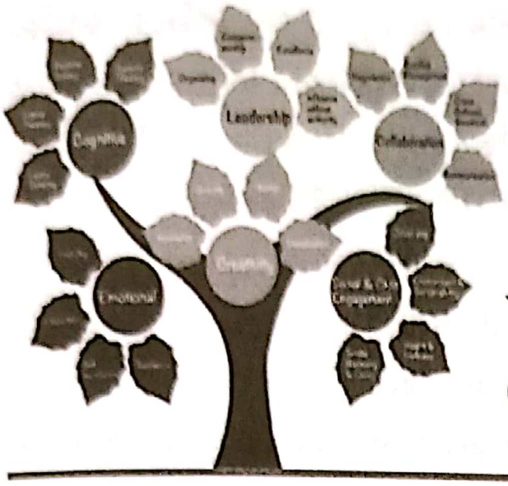
বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থার (WHO) উদ্যোগে 1986 খ্রিস্টাব্দে কানাডার অটোয়া শহরে এক আন্তর্জাতিক সম্মেলন হয়। উদ্দেশ্য সকলের জন্য স্বাস্থ্যের নীতি এবং প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ। এই সম্মেলনে অংশগ্রহণকারী দেশসমূহের মধ্যে যে সর্বসম্মত চুক্তি স্বাক্ষরিত হয় তার ঘোষণাপত্রটি 'স্বাস্থ্য উন্নয়নের জন্য অটোয়া সনদ' নামে পরিচিত। এই ঘোষণা কার্যকর করার লক্ষ্যমাত্রা ধরা হয়েছিল 2000 খ্রিস্টাব্দ। এতে যে সমস্ত ক্ষেত্রে পদক্ষেপ করার প্রস্তাব ছিল সেগুলি হল—

1. গণস্বাস্থ্যের নীতি গ্রহণ,
2. সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি,
3. গণস্বাস্থ্য ব্যবস্থা শক্তিশালী করা,
4. ব্যক্তিগত দক্ষতার বিকাশ, এবং
5. স্বাস্থ্য পরিসেবাকে ব্যাধি প্রতিরোধ অভিমুখী করে তোলা।

এর মধ্যে চতুর্থ ক্ষেত্রটিতে বিশেষভাবে যে কৌশলের কথা বলা হয়েছিল তা হল, প্রত্যেক ব্যক্তির মধ্যে সেই ক্ষমতা গড়ে তুলতে হবে যাতে তারা স্বাস্থ্যের পক্ষে ক্ষতিকর দিকগুলি নিজেরাই সচেতনভাবে নিয়ন্ত্রণ করতে পারে এবং জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন করতে পারে। এই পরিপ্রেক্ষিতে 1997 খ্রিস্টাব্দে আসে 'জাকার্তা ঘোষণা' (Jakarta Declaration) এবং সকলের জন্য স্বাস্থ্য অর্জনের লক্ষ্যমাত্রা স্থির করা। জাকার্তা ঘোষণা স্বাস্থ্য পরিসেবার ক্ষেত্রে সমতা আনার প্রসঙ্গটি গুরুত্ব পায় এবং স্বাস্থ্যের একটি সংজ্ঞা নির্দিষ্ট করা হয় যে, স্বাস্থ্য শুধুমাত্র রোগব্যাধির অনুপস্থিতি মাত্র নয়, একটি সার্বিক ভালো থাকার অনুভূতি (Health is not merely the absence of diseases and disorders, it is a feeling of total wellbeing)। জীবনের দক্ষতার সঙ্গে সর্বজনীন স্বাস্থ্যের উন্নতি এবং প্রত্যেক ব্যক্তিকে স্বাস্থ্যের পরিপন্থী যা কিছু তার প্রতিরোধ ক্ষমতা গড়ে তোলার প্রয়াস যে ঘনিষ্ঠভাবে সম্পর্কিত সেকথা বলার অপেক্ষা রাখে না।

স্বাস্থ্যকে অধিকার হিসেবে স্বীকৃতিদানের জন্য পরবর্তী সম্মেলনগুলিতে কিছু কিছু প্রস্তাব নেওয়া হয়েছে। কিন্তু সেই অধিকার যদিও এখনও কার্যকরভাবে অর্জিত হয়নি তবুও এই প্রশ্ন থেকেই যায় যে অধিকার অর্জিত হলেও তার সুফল শুধুমাত্র আইনি পথে পাওয়া সম্ভব নয়। তার জন্য প্রয়োজন উপযুক্ত দক্ষতার বিকাশ যা সর্বজনীনভাবে সম্ভব একমাত্র শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের মাধ্যমে। সে হিসেবে জীবনের দক্ষতার ধারণার বিকাশ সম্পর্কিত আলোচনা দীর্ঘায়িত করা অর্থহীন। দক্ষতাগুলি প্রধানত কী কী এবং কাদের অর্থ বা তাৎপর্য অনুধাবন করাই আসল কথা।

Scanned with OKEN Scanner



2

জীবনের দক্ষতার শ্রেণিবিভাগ (Classification of Life Skills)

সূচনা (Introduction)

প্রথমেই একটি প্রয়োজনীয় প্রশ্ন উঠতে পারে। প্রথম প্রশ্ন, জীবনের দক্ষতা কি সীমিত সংখ্যক? আর দ্বিতীয় প্রশ্ন, সর্বস্তরের সকল মানুষের জন্য কি একই দক্ষতা অর্জন আবশ্যিক? দুটি প্রশ্নেরই উত্তর অনিশ্চিত। কারণ ভিন্ন ভিন্ন সামাজিক ও ভৌত পরিবেশে, নানা সংস্কৃতি ও বিচিত্র জীবনযাত্রা প্রণালীর মধ্যে বাঞ্ছিত দক্ষতার তালিকা তৈরি করা অসম্ভব। আবার যদি সেরকমভাবে কিছু সংখ্যক দক্ষতার তালিকা তৈরি করা না যায় তবে কীসের ভিত্তিতে তাদের শ্রেণিবিভাগ করা হবে? কোনো সক্রিয় ও সচেতন প্রশিক্ষণ ছাড়াই বহু মানুষ দক্ষতার সঙ্গে কীভাবে সফল জীবনযাপন করে? কাজেই কীভাবে এই দাবি করা যাবে যে আন্তর্জাতিকভাবে চিহ্নিত প্রথম অধ্যায়ের শেষে উল্লিখিত দশটি প্রধান দক্ষতার প্রশিক্ষণ সকলের জন্যই আবশ্যিক?

জীবনের দক্ষতাসমূহের শ্রেণিবিভাগ বিষয়ক নিবন্ধাবলি পাঠ করলে দেখা যায় সেখানে দক্ষতাগুলির নাম, সংখ্যা এবং শ্রেণিবিভাগের রীতি একরকম নয়। সারা পৃথিবীতে বিভিন্ন দেশে জীবনের দক্ষতার একাধিক মডেল প্রচলিত আছে। এখানে যথাসম্ভব শ্রেণিবিভাগগুলি তুলে ধরার চেষ্টা করা হবে। তবে সেইসঙ্গে একথাও মনে রাখতে হবে যে শুধুমাত্র শ্রেণিবিভাগ নয় জীবনের দক্ষতার সমগ্র ক্ষেত্রটিই এখনও পর্যন্ত অনেকটাই বিক্ষিপ্ত। শুধুমাত্র জীবনের দক্ষতার সংজ্ঞা এবং দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষার প্রয়োজনীয়তা ছাড়া বাকি সবক্ষেত্রেই একাধিক মত প্রচলিত আছে।

2.1. জাতিবাচক দক্ষতা (Generic Skills)

উপরোক্ত শিরোনামটি ব্যবহৃত হয়েছে শুধুমাত্র আক্ষরিক অর্থে। কোনো এক জাতীয় দক্ষতা এই অর্থে জাতিবাচক দক্ষতা কথাটি ব্যবহৃত। অর্থাৎ একটি জাতিবাচক দক্ষতা আসলে সমধর্মী কয়েকটি দক্ষতার সমষ্টি। ইংরেজি General কথাটি থেকে Generic শব্দটির উৎপত্তি হয়েছে। জাতিবাচক দক্ষতা হল কয়েকটি সাধারণ দক্ষতার নাম। তবে কোনোকিছুর শ্রেণিবিভাগ যেভাবেই করা হোক, একটি শ্রেণি বলতে সর্বদাই আমরা বুঝি যে ওই শ্রেণির অন্তর্গত একাধিক সমধর্মী বস্তু আছে, না হলে শ্রেণি কথাটির কোনো অর্থ

Scanned with OKEN Scanner

হয় না। সেই কারণে জাতিবাচক দক্ষতার অধীন শ্রেণিগুলির প্রত্যেকটিকে একাধিক দক্ষতার সমষ্টি হিসেবে বর্ণনা করব। তা ছাড়াও জাতিবাচক দক্ষতার একটি ভিন্ন অর্থ হতে পারে। এর প্রকৃত তাৎপর্য যে দক্ষতা নিছক ব্যক্তিগত নয়, যা একটি বৃহত্তর গোষ্ঠী বা জনসমষ্টির কাছে বাঞ্ছিত দক্ষতা। সুতরাং জাতিবাচক দক্ষতা বলতে বোঝায়—

যে সমস্ত দক্ষতা সমগ্র মানবজাতির জন্য অর্জন করা আবশ্যিক বলে মনে করা হয়, সেই দক্ষতার সমষ্টিই জাতিগত দক্ষতা। (The skills which are supposed to be essential for the whole mankind are called generic skills.)

সংজ্ঞার মধ্যে কোনো অস্পষ্টতা নেই। কারণ স্বাভাবিকভাবেই যে সমস্ত মৌলিক বা মুখ্য দক্ষতাসমূহ মানবজাতির পক্ষে আবশ্যিক তা জীবনধারনের জন্য যে সমস্ত দক্ষতা অর্জন করা স্বাভাবিক সেই ন্যূনতম সংখ্যক দক্ষতামাত্র। অনেকের মতে ইতিপূর্বে যে দশটি দক্ষতার কথা উল্লেখ করা হয়েছে এবং ব্যাখ্যা দেওয়া হয়েছে সেগুলিই জাতিবাচক দক্ষতা। আবার ভিন্ন মতও আছে। প্রথমে এখানে পাঠ্যসূচিতে যে পাঁচটি দক্ষতার কথা বলা হয়েছে সেগুলির কথা বলা হবে। তার পরে অন্য শ্রেণিবিভাগের আলোচনা করা হবে। কারণ অন্য শ্রেণিবিভাগের ক্ষেত্রেও সেগুলিকে জাতিবাচক দক্ষতা হিসেবে দাবি করার প্রবণতা আছে। শুধু প্রস্তাবিত জাতিগুলির নাম ভিন্ন এই মাত্র।

2.1.1. অস্তিত্ব রক্ষার দক্ষতা (Survival Skills)

অস্তিত্ব রক্ষার প্রয়াস, অস্তিত্ব রক্ষার জন্য সংগ্রাম জীবজগতের স্বাভাবিক ধর্ম। যখন কোনো জীবিত প্রাণী বা উদ্ভিদের নিজের শারীরিক অস্তিত্বের জিন নির্ধারিত সময়সীমা শেষ হয়ে যায় তার পূর্বেই নানা ধরনের প্রজনন প্রক্রিয়ার সাহায্যে সে পরবর্তী প্রজন্ম সৃষ্টি করে তার মাধ্যমে স্বজাতির অস্তিত্ব রক্ষা করে। অস্তিত্ব রক্ষার জন্য এই ধারাবাহিক জৈবিক প্রক্রিয়া মানুষের বেলায় কিছু স্বতন্ত্র তাৎপর্য বহন করে। কারণ অস্তিত্ব রক্ষার জন্য চাই অনুকূল পরিবেশ। প্রায় সমস্ত জীবই প্রতিকূল পরিবেশের সঙ্গে অভিযোজনের মাধ্যমে বেঁচে থাকে। যদি পরিবেশ অসহনীয়ভাবে প্রতিকূল হয় তখন অস্তিত্ব বিলোপ হওয়া ছাড়া আর কোনো উপায় থাকে না। এই কারণেই লক্ষ লক্ষ প্রজাতির প্রাণী ও উদ্ভিদ চিরতরে বিলুপ্ত হয়ে গেছে এবং প্রতিনিয়ত আরও বিলুপ্ত হয়ে চলেছে। মানুষ পরিবেশের দাবির কাছে আত্মসমর্পণ করে না এমন নয় কিন্তু সেইসঙ্গে প্রতিকূল পরিবেশের সঙ্গে সংগ্রাম করে তাকে জয় করতে চেষ্টা করে। অর্থাৎ প্রতিকূল পরিবেশকে নিজেদের অনুকূলে নিয়ে আসতে চেষ্টা করে।

সাম্প্রতিক সময়ে নভেল করোনা ভাইরাসের আক্রমণে কয়েক লক্ষ মানুষ মৃত্যুবরণ করেছে। কিন্তু সেইসঙ্গে চলেছে বিশ্বব্যাপী সংগ্রাম। সেই সংগ্রামের ফসল নানা ধরনের চিকিৎসা পদ্ধতির উদ্ভব, টীকা আবিষ্কার ও প্রয়োগ এবং অন্যান্য কিছু প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা অবলম্বন। আমরা সকলেই আশা করে আছি এবং নিশ্চিত যে করোনা ভাইরাসের

সঙ্গে যুদ্ধে মানুষ শেষপর্যন্ত জয়লাভ করবে। মানুষের অস্তিত্ব রক্ষা পাবে। ইতিহাস থেকে জানা যায় সাম্প্রতিক ও সুদূর অতীতেও মানুষ নিজের প্রজাতির অস্তিত্ব রক্ষা করতে সক্ষম হয়েছে। সেইসঙ্গে একথাও সত্য, যে সমস্ত আদিম জনগোষ্ঠী নিজেদের অনড় অপরিবর্তনীয় আচরণ ও জীবনযাত্রা প্রণালীর মধ্যে আবদ্ধ থেকেছে তাদের অনেকেই বিলুপ্ত বা বিলুপ্তপ্রায়।

কিন্তু এখানে জীবনের দক্ষতা প্রসঙ্গে প্রজাতিগত এই অস্তিত্বরক্ষার প্রয়াস অপেক্ষা প্রত্যেক একক ব্যক্তির নিজের অস্তিত্ব রক্ষার লড়াই প্রধান আলোচ্য বিষয়। একথা ঠিক যে একক ব্যক্তির অস্তিত্ব রক্ষার মধ্যে দিয়ে শেষপর্যন্ত গোষ্ঠীগত অস্তিত্বের সংরক্ষণ হতে পারে। কিন্তু দুটির মধ্যে অনেকটাই পার্থক্য আছে। সুতরাং প্রথমেই ঠিক করে নিতে হবে অস্তিত্ব রক্ষা ও অস্তিত্ব রক্ষার দক্ষতা কাকে বলে। একথা মনে রাখতে হবে শেষপর্যন্ত মানুষ একা একা সমগ্র জীবন নিজের অস্তিত্ব বজায় রেখেও বাঁচতে পারে না। তার অস্তিত্ব রক্ষাতেও অন্য কারও ভূমিকা থাকে এবং সে বেঁচে থাকে কিছুটা অন্যের জন্যও। এই পরিপ্রেক্ষিতে অস্তিত্ব রক্ষার অর্থ—

যে-কোনো প্রতিকূল পরিবেশে সার্থক ও সক্রিয়ভাবে বেঁচে থাকার নামই অস্তিত্ব রক্ষা। অর্থাৎ যে-কোনো প্রতিকূল পরিবেশে নিজের জন্য আহার, আশ্রয় এবং নিরাপত্তার সংস্থান করাই অস্তিত্ব রক্ষা।
(To live an effective and active life under any adverse environmental circumstances is called survival, that is, to arrange food, shelter and safety under any adverse environmental condition is survival.)

সেই সঙ্গে—

যে সমস্ত কৌশলের সাহায্যে ব্যক্তি যে-কোনো প্রতিকূল পরিস্থিতিতে নিজের জন্য আহার, আশ্রয় ও নিরাপত্তার সংস্থান করতে পারে তাদের বলা হয় অস্তিত্ব রক্ষার দক্ষতা।
(The techniques by which an individual can arrange for himself food, shelter and safety are called survival skills.)

উপরের সংজ্ঞা দুটিতে অস্তিত্ব রক্ষার প্রধান তিনটি শর্ত বা চাহিদার কথা বলা হয়েছে। এই তিনটি হল, খাদ্য, আশ্রয় এবং নিরাপত্তা। এই তিনটি চাহিদার বিশ্লেষণ করলে দেখা যাবে এদের মধ্যেই মানুষের সমস্ত মৌলিক চাহিদা নিহিত আছে। National Geographic প্রদর্শিত অস্তিত্ব রক্ষা সংক্রান্ত প্রোগ্রাম কিংবা Discovery Channel-এর Man vs Wild প্রোগ্রাম দেখলে এক ধরনের অস্তিত্ব রক্ষার দক্ষতার পরিচয় পাওয়া যায় যা উপরোক্ত সংজ্ঞার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ। ওইসব দক্ষতা আদিম ও সর্বজনীন, যদিও পরিবেশের প্রতিকূলতার প্রকারভেদ অনুযায়ী তার কিছুটা রূপান্তর ঘটে। আবার আধুনিক যুগের জীবনযাত্রার বৈচিত্র্য ও সমস্যার পরিপ্রেক্ষিতে আদিম দক্ষতাগুলি অপ্রাসঙ্গিক না হলেও তার প্রকৃতি অনেকটাই ভিন্ন। এই কারণে অস্তিত্ব রক্ষার দক্ষতাগুলি দুইদিক থেকে বিচার করে দেখতে হবে—এক, আদিম তথা মৌলিক দক্ষতা এবং দুই আধুনিক দৃষ্টিভঙ্গি।

Scanned with OKEN Scanner

2.1.1.1. অস্তিত্ব রক্ষার আদিম দক্ষতা (Primitive Survival Skills)

- **আহার সংগ্রহ (Food Seeking):** মানুষ আহারের ক্ষেত্রে সম্পূর্ণভাবেই প্রকৃতির উপর নির্ভরশীল। প্রথমে প্রকৃতিজাত খাদ্য অবিকৃত অবস্থায় গ্রহণ করার অভ্যাস এবং পরে আগুনের আবিষ্কারের পর প্রকৃতিজাত বস্তুর নানা পরিবর্তন ঘটিয়ে প্রাণধারণ করত মানুষ। এখনও তার কোনো পরিবর্তন হয়নি। শুধুমাত্র পরিবেশ, আবহাওয়া, খাদ্যবস্তুর স্বাভাবিক ও সহজলভ্যতা প্রত্যেক অঞ্চলের মানুষের মধ্যে বিশেষ বিশেষ খাদ্যাভ্যাস তৈরি করেছে। যদি এমন কোনো পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে হয় যেখানে কোনো অভ্যস্ত আহার পাওয়ার সম্ভাবনা নেই অথবা সম্ভাব্য কোনো আহারই নেই সেই প্রতিকূলতার মধ্যেও অস্তিত্ব রক্ষার জন্য খাদ্যের সংস্থান করার দক্ষতাকে আমরা বলতে পারি আহার সংগ্রহের দক্ষতা (Food seeking skill)। দুর্গম বরফাচ্ছাদিত অঞ্চলে বরফ গলিয়ে পানীয় জল তৈরি করা, আগুন না থাকলে বরফের সঙ্গে বরফ ঘষে ঘষে বরফ গলানো, এই জাতীয় দক্ষতাকে বলা হয় উদ্ভাবনী দক্ষতা (Skill of innovation)। খাদ্যের ক্ষেত্রেও চরম অবস্থায় চারপাশের উদ্ভিদ ও প্রাণীর মধ্যে থেকে উদ্ভাবনী ক্ষমতা ও পরিশ্রমের সাহায্যে খাদ্যসংগ্রহ করা সম্ভব। সুতরাং খাদ্যসংগ্রহের দক্ষতার অন্তর্গত দুটি সর্বজনীন দক্ষতাকে সহজেই চিহ্নিত করা যায়।
  - উদ্ভাবনী দক্ষতা (Skill of innovation)
  - অভিযোজনের দক্ষতা (Adaptive skill)

  এখানে অভিযোজনের দক্ষতা সর্বাগ্রগণ্য। কারণ অভ্যস্ত আহারের অভাবে ভিন্নতর এবং যা আপাতভাবে অখাদ্য সেই আহার গ্রহণ করার মতো মানসিক প্রস্তুতি না থাকলে উদ্ভাবনী দক্ষতার কোনো স্বতন্ত্র মূল্য নেই।

- **আশ্রয় (Shelter):** এখানে আশ্রয় কথাটি ব্যবহার করা হলেও তার তাৎপর্য ব্যাপক। আশ্রয়ের প্রয়োজন কেন অথবা আশ্রয় বলতে কী বোঝায় সেই কথাটি চিন্তা করলেই উক্ত ব্যাপকতার ধারণা পাওয়া যাবে। আমাদের আশ্রয় বা গৃহ শুধুমাত্র নিদ্রার স্থান নয়। তার ভূমিকা বিশাল। আশ্রয়—
  - স্বাভাবিক চরম আবহাওয়া (শীত, গ্রীষ্ম ইত্যাদি) থেকে রক্ষা করে।
  - প্রাকৃতিক বিপর্যয়ের সময় নিরাপত্তা দেয়।
  - শত্রুর আক্রমণ থেকে এবং বন্যপ্রাণীদের হাত থেকে রক্ষা করে।
  - অবসরযাপন, বিশ্রাম, পারিবারিক জীবন ইত্যাদির স্থান।
  - ব্যক্তিস্বাতন্ত্র্যের বিকাশ কিছুটা পরিমাণে এখানেই শুরু হয়।

কিন্তু প্রতিকূল পরিবেশে, প্রাকৃতিক বিপর্যয়ের সময়, ঝড়, বন্যা, ভূমিকম্প, অগ্নিকাণ্ড ইত্যাদির ফলে বাস্তুচ্যুত হয়ে যুদ্ধ, মহামারি ইত্যাদির সময় মানুষকে নতুন আশ্রয় খুঁজে নিতে হয়। অধিকাংশ ক্ষেত্রে উপস্থিত যে-কোনো উপকরণ

ব্যবহার করে আশ্রয় নির্মাণ করতে হয়। এক্ষেত্রে পর্বতগুহার সন্ধান, জঙ্গলের গাছ, লতাপাতা দিয়ে আশ্রয় নির্মাণ, মরুভূমির বুকে বালির গর্তে আশ্রয় আর বাঁধের উপর টিন, ছেঁড়া চট আর প্লাস্টিক দিয়ে ঘর তৈরি করার মধ্যে কোনো পার্থক্য নেই। সব কিছুর মূলে আছে আত্মরক্ষা। এক্ষেত্রে মানুষের মধ্যেকার স্বাভাবিক আত্মরক্ষার কৌশলই প্রধান। লক্ষণীয় বিষয়, আত্মরক্ষার কৌশলের ক্ষেত্রে একাধিক মৌলিক দক্ষতা সক্রিয় ভূমিকা গ্রহণ করে। যথা—
  - উদ্ভাবনী দক্ষতা
  - সমস্যাসমাধানের দক্ষতা
  - অভিযোজনমূলক দক্ষতা
  - পীড়ন প্রশমনের দক্ষতা ইত্যাদি।

- **নিরাপত্তা (Safety):** নিরাপত্তা বলতে আমরা যতটা বিপদের সঙ্গে সংগ্রাম করা বুঝি, তার চেয়ে অনেক বেশি হল অনাগত বিপদ সম্বন্ধে অগ্রিম ভাবনার ভিত্তিতে বিপদকে ঠেকিয়ে রাখার ব্যবস্থাকে। আমি নিরাপদ—এই বোধ তখনই জাগ্রত হয় যখন মনে হয় আমার বিপদ হবে না, বিপদ আমাকে স্পর্শ করতে পারবে না। আমার কোভিডের জন্য দুটি টীকা নেওয়া হয়ে গেছে কাজেই আমি কোভিড সংক্রমণ থেকে নিরাপদ, এই বোধই নিরাপত্তাবোধ। সুতরাং নিরাপত্তার পিছনে আছে সম্ভাব্য বিপদের উৎস অনুসন্ধান এবং তার জন্য প্রতিরোধের ব্যবস্থা করা।

  আশ্রয় আমাদের কিছুটা নিরাপত্তা দেয় ঠিকই, কিন্তু সেটুকুই নিরাপত্তার সব নয়। নিরাপত্তা অথবা নিরাপত্তাবোধ এক মানসিক অবস্থা যার প্রধান বৈশিষ্ট্য বাইরের কিংবা অভ্যন্তরীণ কোনো বিপদের আশঙ্কা (Threat) না থাকা, এক ধরনের নিশ্চিন্ততা বোধ বা উদ্‌বেগহীনতা। এই বোধ শুধুমাত্র পারিপার্শ্বিক পরিস্থিতি ও ব্যক্তির নিজস্ব সক্ষমতার উপর নির্ভরশীল নয় সেইসঙ্গে নিজের ও পারিপার্শ্বিক অবস্থার ব্যক্তিগত মূল্যায়ন। শিশুরা পিতামাতার সান্নিধ্যে নিরাপদ বোধ করে। পরবর্তীকালে নিজের সক্ষমতার উপর আস্থা ও সামাজিক সহায়ক পরিবেশ, নির্ভরযোগ্য ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের সম্ভাব্য ভূমিকা সব মিলিয়ে মানুষ নিরাপদ বোধ করে। নিরাপত্তাবোধ সবচেয়ে বেশি বিঘ্নিত হয় যখন ব্যক্তি সম্ভাব্য বিপদ সম্বন্ধে অগ্রিম মূল্যায়ন করতে অক্ষম বা ব্যর্থ হয়। সুতরাং পারিপার্শ্বিক অবস্থার মূল্যায়ন করার দক্ষতা সার্বিকভাবে ব্যক্তির নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে পারে। পর্যবেক্ষণ, অভিজ্ঞতার সদ্‌ব্যবহার, বিশ্লেষণী চিন্তার দক্ষতা নিরাপত্তার অন্যতম ভিত্তি হতে পারে। এইসব বিচার করে যে সমস্ত মৌলিক দক্ষতা নিরাপত্তাবোধের সঙ্গে যুক্ত তার মধ্যে নিম্নলিখিত জীবনের দক্ষতাগুলিও যুক্ত—
  - সমস্যাসমাধানের দক্ষতা
  - বিশ্লেষণী চিন্তার দক্ষতা

Scanned with OKEN Scanner

- সার্থক যোগাযোগের দক্ষতা
- আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্কস্থাপনের দক্ষতা
- পীড়ন প্রশমনের দক্ষতা

সুতরাং সামগ্রিকভাবে বিশ্বস্বাস্থ্য সংস্থা চিহ্নিত দশটি মৌলিক দক্ষতা আমাদের সার্বিক অস্তিত্ব রক্ষার দক্ষতারই নামান্তর।

2.1.2. মধ্যস্থতা করার দক্ষতা (Negotiating Skills)

আন্তর্জাতিকভাবে জীবনের দক্ষতার যে সমস্ত স্বীকৃত মডেল আছে তার মধ্যে মধ্যস্থতা করার দক্ষতাকে স্বতন্ত্র গুরুত্ব দেওয়া হয়নি। কারণ এই ধরনের দক্ষতার সংজ্ঞা অস্পষ্ট। ইংরেজি Negotiate কথাটির মধ্যস্থতা করা ছাড়াও আর-একটি প্রচলিত বাংলা অর্থ আছে দরাদরি করা। মূলত দরাদরি করার অর্থ কোনো প্রতিযোগিতামূলক পরিস্থিতিকে যথাসম্ভব নিজের অনুকূলে নিয়ে আসার জন্য যে আন্তর্ব্যক্তিক বাচনিক যোগাযোগ (Interpersonal Verbal Communication) সেই কৌশলকে বোঝায়। মধ্যস্থতা করার অর্থ যেখানে দুই বা ততোধিক ব্যক্তি, সংস্থা, মতামত, গোষ্ঠী ইত্যাদির মধ্যে স্বার্থের বিরোধ আছে সেখানে তৃতীয় ব্যক্তি হিসেবে একটি পারস্পরিক গ্রহণযোগ্য সমাধানে পৌঁছোনোর দায়িত্ব গ্রহণ, পন্থা উদ্ভাবন এবং তা বিবদমান প্রতিযোগীদের মেনে নিতে প্রেরণা দেওয়া। এই মধ্যস্থতায় মধ্যস্থতাকারীর নিজের স্বার্থ থাকতেও পারে কিংবা নিছক শান্তি স্থাপনের উদ্দেশ্যে নিঃস্বার্থ সক্রিয়তাও হতে পারে।

যে অর্থেই বিচার করা হোক একথা ঠিক যে সকলেই উত্তম মধ্যস্থতাকারীর ভূমিকা পালন করতে পারে না। ব্যবস্থাপনা বিদ্যায় মধ্যস্থতা করার ক্ষমতা বা দক্ষতা ব্যবস্থাপকদের (Managers) বিশেষ সমাদরের গুণ হিসেবে গণ্য। কিন্তু প্রায়ই বাস্তব পরিস্থিতিতে মধ্যস্থতা করতে গিয়ে নীতি-দুর্নীতির প্রশ্ন বিশেষ থাকে না। সামাজিক মধ্যস্থতার ক্ষেত্রে অবশ্য একটি সূক্ষ্ম নৈতিকতার ভূমিকা অগ্রাহ্য করা যায় না। অর্থাৎ মধ্যস্থতা করার অর্থ কোনো এক পক্ষকে জোর করে সিদ্ধান্ত মেনে নিতে বাধ্য করা নয় বরং কোনো একপক্ষের লাভ বা ক্ষতির সম্ভাবনা না রেখে একটি গ্রহণযোগ্য সমাধানে পৌঁছোনোর চেষ্টা করা। জীবনের দক্ষতা হিসেবে এই দৃষ্টিভঙ্গি গুরুত্বহীন। বরং মধ্যস্থতা করার সর্বজনীন দক্ষতা যা সকলেরই থাকা অধিক বাঞ্ছনীয়।

এই মন্তব্যের সমর্থনে যুক্তি হল, সমস্ত মানুষকেই তার নিজস্ব ক্ষুদ্র গন্ডির মধ্যে, পারিবারিক, সামাজিক কিংবা কর্মক্ষেত্রে মধ্যস্থতাকারীর ভূমিকা পালন করতে হয়। কেউ দক্ষতার সঙ্গে তা সম্পন্ন করতে পারে, কেউ পারে না। মধ্যস্থতা করার দক্ষতা বিশ্লেষণ করলে যে দক্ষতার ভূমিকা লক্ষ করা যায় তা হল—

- **প্রভাব বিস্তারের দক্ষতা (Skills of Influencing):** সামাজিক, পারিবারিক ও কর্মস্থলে অন্যদের উপর নিজের মতামত, সিদ্ধান্ত ইত্যাদির প্রাধান্য এমনভাবে

নিতে বাধ্য করার নাম সামাজিক প্রভাব বিস্তারের দক্ষতা। একজন মধ্যস্থতাকারী ব্যক্তির সামাজিক প্রভাব বিস্তারের দক্ষতা তার প্রাথমিক পরিচয়। প্রভাবের প্রসঙ্গে প্রথমেই দুই পক্ষের কথা মনে হয়। একপক্ষ প্রভাবিত ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ এবং অপরপক্ষ প্রভাবক ব্যক্তি। প্রথমে প্রভাবিত ব্যক্তির কথা সংক্ষেপে বলা দরকার।

1. **প্রভাবিত পক্ষ (Influenced Party):** সমাজ-মনোবিজ্ঞানে সামাজিক প্রভাবের ক্ষেত্রে প্রভাবিত হওয়ার প্রক্রিয়াকে দীর্ঘকাল যাবৎ নানা তত্ত্বের মাধ্যমে ব্যাখ্যা করার চেষ্টা হয়েছে। এই প্রসঙ্গে *Harbert Kelman*-এর তত্ত্ব বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য। তাঁর মতে প্রভাবিত হওয়ার তিনটি উপাদান আছে। প্রথম উপাদান আত্মপ্রসাদ (Compliance) অর্থাৎ প্রভাবক ও প্রভাবিত ব্যক্তি উভয়েই দাতা ও গ্রহীতার মতো একধরনের আত্মপ্রসাদ লাভ করেন। অর্থাৎ প্রভাবক ও প্রভাবিত উভয়েই তাদের নিজ নিজ অবস্থানের জন্য সন্তুষ্টি বা সুখ অনুভব করেন। দ্বিতীয় উপাদান একাত্মতাবোধ (Identification), এক্ষেত্রে উভয়ের মধ্যে এক অভিন্নতাবোধ জন্মায় এবং প্রভাবিত ব্যক্তি সহজেই প্রভাবিত হন। তৃতীয় উপাদান আত্তীকরণ (Internalization) অর্থাৎ প্রভাবক ব্যক্তির বৈশিষ্ট্য, মতামত ও আচরণ প্রভাবিত ব্যক্তি নিজের মধ্যে প্রতিষ্ঠিত করতে চেষ্টা করেন। *Kelman*-এর মতে সমস্ত মানুষই জীবনের কোনো না কোনো সময় প্রভাবক ও প্রভাবিতের ভূমিকায় অবস্থান করেন।

   অন্য একটি তত্ত্বে সামাজিক প্রভাব বলতে বোঝানো হয়েছে, যে প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ব্যক্তি সমাজের দাবি অনুযায়ী নিজের আচরণ ও প্রকৃতিগত পরিবর্তনসাধন করেন তাকেই সামাজিক প্রভাব বলা হয়। সেই প্রক্রিয়াগুলির মধ্যে আছে—
   - অন্যের মত মেনে নেওয়ার প্রবণতা (Conformity)
   - সমাজায়ন (Socialization)
   - বন্ধুদের চাপ মেনে নেওয়া (Peer Pressure)
   - বাধ্যতাসূচক আচরণ (Obedience)
   - বুঝিয়ে রাজি করানো (Persuation) ইত্যাদি।

2. **প্রভাবক পক্ষ (Influencing Party):** জীবনের দক্ষতা হিসেবে প্রভাবক পক্ষের দক্ষতাকেই বোঝায়। কারণ যে দক্ষতার সাহায্যে অন্যকে সপক্ষে নিয়ে আসা যায় সমাজে, কর্মক্ষেত্রে সর্বত্রই তার গুরুত্ব সবচেয়ে বেশি। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে কিংবা অন্যত্র, কর্মক্ষেত্রে সাফল্যের অন্যতম হাতিয়ার হিসেবে অন্যকে প্রভাবিত করার দক্ষতাকে বিশেষ মর্যাদা দেওয়া হয়। প্রভাবিত করার দক্ষতার কয়েকটি বিশেষ উপাদান আছে।

   - **সক্রিয় শ্রবণ (Active listening):** কথাটির আসল অর্থ ধৈর্য ও মনোযোগ সহকারে অন্যের কথা শ্রবণ করার দক্ষতা। যে-কোনো মানুষের বক্তব্য যিনি গুরুত্ব সহকারে মনোযোগ দিয়ে শোনেন তার প্রতি সকলেই আকৃষ্ট হয়। অধৈর্য শ্রোতার অন্যকে প্রভাবিত করার ক্ষমতা থাকে না।

Scanned with OKEN Scanner

- **জোরালো বক্তব্য প্রকাশ (Assertiveness):** কোনো প্রকার দ্বিধা বা সংশয়ের বশবর্তী না হয়ে নিজের মত ও বক্তব্য বিষয় জোরালোভাবে প্রকাশ করার দক্ষতা অন্যদের প্রভাবিত করে বেশি। শুধু মত প্রকাশ করাই নয়, আত্মবিশ্বাস এবং দৃঢ়তা সহকারে নিজের পথে চলার ক্ষমতা অন্যদের আকৃষ্ট এবং প্রভাবিত করে।
- **সচেতনতা (Awareness):** নিজের সক্ষমতা ও দুর্বলতা সম্বন্ধে সচেতনতা ছাড়াও নিজের আচরণ অন্যের উপর কী ধরনের প্রতিক্রিয়া সৃষ্টি করে সে বিষয়ে সচেতনতার কথাই এখানে বোঝানো হয়েছে। যারা অন্যের প্রতিক্রিয়া সম্বন্ধে উদাসীন থেকে নিজেকে প্রকাশ করে তাদের পক্ষে সামাজিক প্রভাব বিস্তার করা সম্ভব হয় না।
- **যোগাযোগ (Communication):** এই বিষয়টি ইতিপূর্বে আলোচিত হয়েছে। শুধুমাত্র বাচনিক যোগাযোগের দক্ষতা নয় যারা সামাজিক প্রভাব বিস্তারে দক্ষ তাদের যোগাযোগের শৈলী (Style of communication) সর্বদাই বৈচিত্র্যপূর্ণ হয়ে থাকে। তার কারণ উদ্দিষ্ট ব্যক্তি ও ব্যক্তিবর্গের বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী যোগাযোগ প্রক্রিয়ার অভিযোজন প্রভাব বিস্তারের একটি প্রধান শর্ত। প্রায়ই সুশিক্ষক, রাজনৈতিক নেতা ইত্যাদির মধ্যে এই দক্ষতা প্রকটিত হয়।
- **বিশ্লেষণী চিন্তা (Critical thinking):** নিজের প্রকাশভঙ্গি পরিস্থিতি অনুযায়ী পরিবর্তন করার অন্যতম ভিত্তি বিশ্লেষণী চিন্তা, যার সাহায্যে দ্রুত পরিস্থিতির বিশ্লেষণ করা যায়।
- **সহমর্মিতা (Empathy):** প্রকৃত সহমর্মী ব্যক্তি যেভাবে তার সহমর্মিতা প্রকাশ করেন এবং তাকে কার্যকর রূপদান করেন তা বিপন্ন মানুষকে নিশ্চিতভাবে প্রভাবিত করে। অর্থাৎ শুধুমাত্র নিষ্ক্রিয় সহমর্মিতা নয় তার সক্রিয় বহিঃপ্রকাশ করার দক্ষতাও প্রয়োজন।
- **স্বজ্ঞা (Intuition):** এই কথাটি ষষ্ঠেন্দ্রিয় (sixth sense), অন্তর্দৃষ্টি (Inner eye), সুচতুর অনুমান (Hunch), বিপদের গন্ধ পাওয়া (Premonition) ইত্যাদি নানা নাম ও কথায় প্রকাশ করা হয়। এই সব কিছুর সারকথা এমন একটি মানসিক অথবা মস্তিষ্কের ক্রিয়া যার সাহায্যে কোনো সচেতন বিশ্লেষণী চিন্তা ছাড়াই একটি সঠিক সিদ্ধান্তে পৌঁছোনো যায়। স্বজ্ঞা মানুষের স্বাভাবিক বৈশিষ্ট্য হলেও বিশেষ বিশেষ ক্ষেত্রে বা পেশায় একধরনের সুনির্দিষ্ট ক্ষমতা জন্মায় যার সাহায্যে তারা দ্রুত সিদ্ধান্তে পৌঁছোতে পারেন। আগে বিশ্লেষণী চিন্তা এবং পরে তার সাহায্যে সিদ্ধান্ত গ্রহণের পরিবর্তে বিপরীত প্রক্রিয়া কার্যকর হয়। অর্থাৎ আগে সিদ্ধান্ত পরে সিদ্ধান্তের বিশ্লেষণ করা হয়। যেমন, চিকিৎসক রোগীর প্রাথমিক লক্ষণ দেখে বা শুনেই রোগনির্ণয় করতে পারেন স্বজ্ঞার ভিত্তিতে। তারপর তিনি বিশ্লেষণ করে দেখতে পারেন তার সিদ্ধান্তটি সঠিক কিনা।

তীক্ষ্ণ সক্রিয় স্বজ্ঞা যেহেতু ব্যক্তিকে অত্যন্ত দ্রুত সিদ্ধান্তে আসতে সাহায্য করে সেহেতু সামাজিক প্রভাব বিস্তারের ক্ষেত্রে এর গুরুত্ব অত্যন্ত বেশি। অনেকে মনে করেন পেশাগত অথবা জীবনের নানা ক্ষেত্রে দক্ষতা হিসেবে স্বজ্ঞা একটি অনুশীলনযোগ্য কুশলতা।

2.1.3. প্রশমনের দক্ষতা (Coping Skills)

প্রথম অধ্যায়ে পীড়ন এবং পীড়ন প্রশমনের দক্ষতার কথা উল্লেখ করা হয়েছিল। জাতিগত দক্ষতার অন্যতম পীড়ন প্রশমনের দক্ষতার আরও একটু বিশদ বিবরণ এখানে দেওয়া হল। পীড়ন প্রশমনের দক্ষতা প্রশমনের কৌশল (Coping strategies) কিংবা পীড়নের ব্যবস্থাপনার দক্ষতা (Strategies of stress management) নামেও পরিচিত। যে নামেই পরিচিত হোক দীর্ঘস্থায়ী পীড়ন আমাদের যে শারীরিক ও মানসিক ক্ষতিসাধন করে তার নিবৃত্তির জন্য যে স্বাভাবিক জৈব-মানসিক প্রক্রিয়া আমাদের সহজাত তার পাশাপাশি আরও কিছু কৌশলের অনুশীলন করা প্রয়োজন হয়। তার কারণ মানুষের জীবনে পীড়নের যে অজস্র কারণ আছে তেমনি শতাধিক কৌশলও ব্যবহৃত হয়।

পীড়ন প্রশমনের কৌশল বা দক্ষতা দুটি প্রধান ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠিত। একটি হল মানুষের ব্যক্তিত্বের (Personality) বৈশিষ্ট্য আর অপরটি হল জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা। অবশ্য ক্ষেত্র বিশেষে শারীরিক সক্ষমতার প্রসঙ্গও উল্লেখযোগ্য। যে অসংখ্য কৌশলের সাহায্যে মানুষ পীড়ন প্রশমিত করতে চেষ্টা করে তাদের শ্রেণিবিভাগ করার প্রসঙ্গে মনোবিজ্ঞানীরা একমত হতে পারেননি। তবে তাদের শ্রেণিবিভাগের মধ্যে সাদৃশ্যও আছে।

Folkman ও ***Lazarus*** প্রশমনের দক্ষতাসমূহকে চারটি শ্রেণিতে ভাগ করেছেন। যথা—

(i) সমস্যাকেন্দ্রিক (Problem Focused)
(ii) প্রক্ষোভকেন্দ্রিক (Emotion Focused)
(iii) সহায়তা প্রার্থনা (Support Seeking)
(iv) তাৎপর্য নির্ণয় করা (Meaning Making)

অন্যদিকে ***Weiten*** যে চারটি শ্রেণিতে ভাগ করেছেন তাদের নাম—

(i) মূল্যায়নকেন্দ্রিক (Appraisal focused) অথবা অভিযোজন-প্রজ্ঞামূলক (Adaptive-Cognitive)
(ii) সমস্যাকেন্দ্রিক (Problem focused) অথবা অভিযোজন-আচরণমূলক (Adaptive-Behavioural)
(iii) প্রক্ষোভকেন্দ্রিক (Emotion focused)
(iv) পেশাকেন্দ্রিক (Occupation focused)

Biller ও ***Moos***-এর সঙ্গে যোগ করেছেন একটি কৌশল

(i) পরিহারমূলক প্রশমন (Avoidance coping)

Scanned with OKEN Scanner

এ ছাড়াও আরও শ্রেণিবিভাগ আছে। এখানে প্রত্যেকটি শ্রেণিবিভাগ সম্বন্ধে বিস্তারিত উল্লেখ অপ্রয়োজনীয়। কাজেই নির্বাচিত কিছু প্রশমন কৌশল আলোচনা করাই সংগত। তার পূর্বে পীড়ন প্রশমনের দক্ষতা সম্পর্কে প্রাথমিক দুই-একটি কথা বলা দরকার— এক, পীড়ন প্রশমনের দক্ষতার তাৎপর্য আর; দুই, জীবনের দক্ষতা হিসেবে পীড়ন প্রশমনের অবস্থান।

- **পীড়ন প্রশমনের দক্ষতার তাৎপর্য (Significance of coping strategies):** প্রথমেই বলা হয়েছে যে পীড়ন মানুষের নিত্যসঙ্গী এবং পীড়ন প্রশমনের প্রাথমিক কৌশলও মানুষের স্বাভাবিক বিকাশ প্রক্রিয়ার অঙ্গ। কিন্তু দীর্ঘস্থায়ী তীব্র পীড়ন আমাদের দৈহিক ও মানসিক স্বাস্থ্য বিঘ্নিত করে। দুরারোগ্য পীড়ন (Chronic stress) জীবনের সর্বক্ষেত্রে যে সমস্যা সৃষ্টি করে তার ফলে সমস্যাসমাধানের ব্যর্থতা, সিদ্ধান্তহীনতা কিংবা ভ্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণ, সৃজনশীল কাজে বাধা এবং সাফল্য অর্জনের বাধা মানুষকে বিপর্যস্ত করে। সেই সঙ্গে তার প্রভাব পড়ে অন্যদের উপর, সামাজিক জীবনযাপনের উপর এবং কর্মক্ষেত্রে। পীড়ন প্রশমনের দক্ষতার অভাব অন্য সর্বপ্রকার দক্ষতাকে নিষ্ক্রিয় করে দিতে পারে। সেই কারণে পীড়ন প্রশমনের দক্ষতার প্রতি আলাদা নজর দেওয়া অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। পীড়ন অনুভব যেহেতু একান্ত ব্যক্তিগত বিষয়, পীড়নের মাত্রা ও ধরনও ব্যক্তিমুখী সেহেতু প্রত্যেক একক ব্যক্তির পীড়ন প্রশমনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ বিশেষ মনোযোগের দাবি রাখে।
- **জীবনের দক্ষতা হিসেবে পীড়ন প্রশমনের অবস্থান (Status of coping strategy as life skill):** জীবনের দক্ষতা হিসেবে পীড়ন প্রশমনের অবস্থান সম্বন্ধে আভাস উপরের বক্তব্যের মধ্যেই নিহিত আছে। যেহেতু পীড়ন একাধিক দক্ষতার প্রতিবন্ধক সেহেতু তার অবস্থানও সর্বাগ্রগণ্য। কিন্তু পীড়নের অভিজ্ঞতার মধ্যে অসংখ্য বৈচিত্র্য আছে। কোনো কোনো ব্যক্তির জীবনে এমন ধরনের অভিজ্ঞতা ঘটে যা অনন্য। আবার অনেকের ক্ষেত্রে একই ধরনের অভিজ্ঞতা ঘটতে পারে। সেক্ষেত্রে পরস্পরের সহযোগিতায় পীড়ন সহজেই প্রশমিত হতে পারে। দুই ধরনের অভিজ্ঞতাই অনিশ্চিত ও দৈব (Chance) নির্ভর। সে হিসেবে পীড়ন প্রশমনের জন্য সমস্যাকেন্দ্রিক দক্ষতা অপেক্ষা মৌলিক কৌশলসমূহই প্রশিক্ষণযোগ্য। অস্তিত্ব রক্ষা দক্ষতার ক্ষেত্রেও একই কথা প্রযোজ্য।

এই অবস্থানের পরিপ্রেক্ষিতে প্রথমে দক্ষতাগুলির ধরন অনুযায়ী সংক্ষিপ্ত পরিচয় দেওয়ার পর কয়েকটি মৌলিক কৌশলের কথা উল্লেখ করা উচিত বলে মনে হয়।

2.1.3.1. অগ্রাহ্যকরণ (Denial)

যখন পীড়ন প্রশমনের জন্য পীড়নের অস্তিত্বকে অস্বীকার বা অগ্রাহ্য করে পীড়নমুক্ত হওয়ার প্রয়াস দেখা যায় তখন ওই কৌশলকে বলা হয় অগ্রাহ্যকরণ। এই কৌশল একটি প্রজ্ঞা ও অভিযোজনমূলক কৌশল। কোনো রোগ, তীব্র যন্ত্রণা, অর্থাভাব ইত্যাদি

পরিস্থিতিতে পীড়নের সৃষ্টি হয় তখন অনেকেই পরিস্থিতির মূল্যায়ন (Appraisal) করতে চেষ্টা করে। এমন কিছু ব্যথা নয়, একটু পরেই চলে যাবে, আমার মতো অনেকেই অর্থাভাবের সম্মুখীন সুতরাং বিচলিত হওয়ার কিছু নেই, এমন কিছু বিপদে পড়িনি যে ভেঙে পড়তে হবে ইত্যাদি নানা পন্থায় মানুষ পীড়নকে অস্বীকার করে চাপমুক্ত হতে চেষ্টা করে। কোন্ পন্থায় চাপমুক্ত হতে চেষ্টা করবে তা নির্ভর করে পীড়নের মাত্রা, স্থায়িত্ব এবং উৎস হিসেবে পীড়কের (Stressor) প্রকৃতির উপর।

এই কৌশল যেহেতু আমাদের অভিযোজন প্রক্রিয়ারই অঙ্গ সেহেতু একে অভিযোজনমূলক কৌশলের (Adaptive stretegy) অন্তর্গত হিসেবে গণ্য করা হয়। সকলের পক্ষে, বিশেষত শিশুদের পক্ষে এই পন্থায় পীড়নমুক্ত হওয়া সম্ভব হয় না। পীড়নের অস্তিত্ব অগ্রাহ্য করার ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতার বিশেষ ভূমিকা থাকতে পারে। কারণ পূর্ব অভিজ্ঞতা আমাদের কোনো পীড়নজনক পরিস্থিতির মূল্যায়ন প্রক্রিয়াকে প্রভাবিত করে।

2.1.3.2. পরিহার (Escape)

পীড়নজনক পরিস্থিতি থেকে নিজেকে সরিয়ে নেওয়া অর্থাৎ পালিয়ে যাওয়াকেই পরিহার বলে। পরিহার দুই রকম হতে পারে—এক, শারীরিক পরিহার আর দুই, মানসিক পরিহার। শারীরিক পরিহার অর্থ সোজা বিপজ্জনক পরিস্থিতি থেকে পলায়ন। আফগানিস্তানের বিপজ্জনক পরিস্থিতি থেকে ভিন্নদেশে শরণার্থী হিসেবে চলে যাওয়া পলায়নের উদাহরণ। তাদের রাষ্ট্রপতিও এই পন্থাতেই দেশের মানুষকে বিপদের মধ্যে ফেলে পালিয়ে গেছেন। কিন্তু অনেকেই লড়াই করার জন্য থেকে গেছেন। ব্যক্তিগত স্তরে প্রিয়জনের অসুস্থতা, মৃত্যু কিংবা অন্য বিপর্যয়ের সময় কিছু কিছু মানুষ নানা অজুহাতে পরিস্থিতি থেকে সরে যান। মানসিকভাবে পলায়নের অর্থ পীড়নের পরিস্থিতির সঙ্গে নিজের একাত্মতাবোধ ছিন্ন করা। বন্ধু অকৃতকার্য হয়েছে অথবা সমস্যায় পড়েছে তো আমি কী করব, এই জাতীয় মনোভাবের মাধ্যমে নিজের মতো পীড়ন পরিহার করা। পরিহার করার কৌশল অবলম্বন করলে মানুষ নিজের বিপদের সময় বিপদের মুখোমুখি হওয়ার পরিবর্তে পরিস্থিতি থেকে পালিয়ে গিয়ে পীড়ন মুক্ত হতে চায়। মরুঝড়ের মধ্যে উট বালির মধ্যে মুখ গুঁজে ঝড়ের অস্তিত্ব থেকে এবং তজ্জনিত চাপ থেকে মুক্ত হতে চেষ্টা করে।

নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে বিচার করলে দেখা যায় অগ্রাহ্য করা এবং পরিহার করা প্রায়ই হাত ধরাধরি করে চলে। তবে পরিহার প্রক্রিয়া সবসময় নেতিবাচক নয়। যেমন, সামাজিক দ্বন্দ্বের দরুন পীড়ন সৃষ্টি হলে, প্রবল শক্তিশালী রাজনৈতিক প্রতিপক্ষের চাপে যে পীড়ন সৃষ্টি হয়, অনেক সময় তাকে এড়িয়ে যাওয়া বা পিছু হঠার সিদ্ধান্ত মানুষের পক্ষে মঙ্গলজনক হয়ে থাকে। সুতরাং পরিহার এমন একটি কৌশল যার সাহায্যে বহু উদ্‌বেগ, ব্যক্তিগত বিপদ অথবা অনুরূপ কিছুর দরুন সৃষ্টি হওয়া পীড়ন থেকে আত্মরক্ষা করে মানসিক স্বাস্থ্য রক্ষার প্রকৃষ্ট উপায়।

Scanned with OKEN Scanner

2.1.3.3. দায়িত্ব স্বীকার (Accepting responsibility)

যখন কোনো একটি সমস্যা, ব্যর্থতা কিংবা ক্ষতিকর পরিস্থিতি প্রবল পীড়ন সৃষ্টি করে, উক্ত পরিস্থিতির শিকার যারা, তারা ব্যক্তির উপর প্রবল চাপ সৃষ্টি করে তখন অগ্রাহ্য করা কিংবা পরিহার করার উপায় থাকে না তখন নিজে একা বা সম্পূর্ণ দায়ী না হওয়া সত্ত্বেও দায় স্বীকার করে নিয়ে, নিজের উপর সব দায়িত্ব ঘাড়ে নিয়ে পীড়ন প্রশমিত করা একটি ভালো কৌশল। নেতা হিসেবে ব্যর্থতার দায় স্বীকার করা, রাজনীতির ক্ষেত্রে দলের প্রার্থীর ভোটে পরাজয়ের দায় নিয়ে সরে যাওয়া পীড়ন প্রশমনকারী কৌশল হিসেবে বিশেষ কার্যকর হয়। উত্তেজনাজনিত পীড়ন প্রশমিত হলে পরে দেখা যায় উত্তেজনার কেন্দ্রবিন্দু ক্রমশ দুর্বল হতে থাকে। অভিযোগকারীরা অর্থাৎ পীড়ন সৃষ্টিকারীরা নিজেদের দায়িত্ব সম্বন্ধে ক্রমশ সচেতন হয়ে ওঠে এবং নেতৃত্বের প্রতি পুনরায় আস্থাশীল হয়ে ওঠে। শুধু রাজনীতি নয়, কোনো বড়ো ধরনের আর্থিক বিপর্যয়, আকস্মিক মৃত্যু, পারিবারিক সমস্যা ইত্যাদির ক্ষেত্রেও অভিযোগ মেনে নিয়ে দায় স্বীকার করলে পীড়নের পরিস্থিতি স্বাভাবিক হয়ে আসে।

2.1.3.4. আত্মসংযমের অভ্যাস (Exercising self control)

আত্মসংযম অর্থ নিজেকে কোনো বাইরের প্রেরণা বা প্ররোচনা ছাড়াই আচরণগত এবং অনুভবগত অতি সক্রিয়তা থেকে সংযত থাকা। আসলে সমস্ত মানুষেরই পরিবেশ ভেদে কিছুটা আত্মশাসন প্রয়োজন হয়। প্রবল শক্তিশালী বিপক্ষের বিরুদ্ধে অতিসক্রিয়তা নিজের বিপদ ডেকে আনতে পারে। প্রবল বিরুদ্ধ পরিবেশের ক্ষেত্রেও একই কথা। এই আত্মসংযমের দুটি অংশ আছে। প্রথমত, পরিবেশ বা পরিবেশের বাস্তবসম্মত মূল্যায়ন করার দক্ষতা এবং দ্বিতীয়ত, মূল্যায়ন অনুযায়ী আচরণের মাত্রা নির্ণয়। দুই অংশের সঙ্গেই যুক্ত আছে বৌদ্ধিক প্রক্রিয়া। এখানে যে অর্থে আত্মসংযমের অভ্যাসের কথা বলা হয়েছে তার মধ্যে এই দুটি ছাড়াও আরও একটু গভীরতর বিষয় আছে। উপরোক্ত আত্মসংযমের প্রক্রিয়া প্রাণীর স্বাভাবিক আত্মরক্ষার কৌশল হিসেবে মানুষের ক্ষেত্রেও সর্বজনীন। কিন্তু সামাজিক জীবনে বাইরের পরিস্থিতির পরিপ্রেক্ষিতে আত্মসংযম যথেষ্ট নয়। কারণ কোনো কারণেই সামাজিক পরিস্থিতি দৃশ্যত বিপজ্জনক হয় না। সেখানে প্রত্যক্ষভাবে আত্মরক্ষার কোনো প্রশ্ন নেই।

আত্মসংযমের অভ্যাস সামাজিক চাহিদার বা প্ররোচনার প্রতি অতি সক্রিয়তা থেকে বিরত থাকার স্থায়ী অভ্যাস। এই অভ্যাস জীবনের দক্ষতা হিসেবে প্রত্যেকেরই অর্জন করা উচিত। কারণ এর ফলে সামাজিক অভিযোজন ভালো হয় এবং সমাজে ব্যক্তির গ্রহণযোগ্যতা বৃদ্ধি পায়। একজন মধ্যস্থতাকারী ব্যক্তি হিসেবেও সমাজে তার সমাদর বেশি হয়। অবিচল স্থিতধী ব্যক্তিদের মধ্যে এই গুণ দেখা যায়। কিন্তু অভ্যাসের মাধ্যমে এই গুণ জীবনের দক্ষতা হিসেবে আয়ত্ত করা সম্ভব।

2.1.3.5. ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়ন (Positive reappraisal)

যা আপাতদৃষ্টিতে বর্জনীয়, নিন্দনীয় বা প্রতিকূল বলে মনে হয় সেই পরিস্থিতির ক্ষেত্রেও বিপরীত দিক থেকে ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়ন করলে অনেক সময় দেখা যায় পরিস্থিতি সত্যিই এতটা নিন্দনীয় নয়। আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে এই বিষয়টি ভালো বোঝা যায়। আমার সঙ্গে একজন দুর্ব্যবহার করলে তার প্রতি ক্রোধ সৃষ্টি হওয়াই স্বাভাবিক। এমনকি দুর্ব্যবহারের তাৎক্ষণিক প্রতিক্রিয়া হিসেবে আমার দিক থেকেও ক্রুদ্ধ আচরণ আরও জটিলতা সৃষ্টি করে, যা বাস্তব জীবনে প্রায়ই দেখতে পাওয়া যায়। কিন্তু আত্মসংযমের অভ্যাস থাকলে আমি তাৎক্ষণিক প্রতিক্রিয়া থেকে বিরত থাকতে পারি এবং সেইসঙ্গে ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়ন করলে হয়তো দেখা যায় যে তার দুর্ব্যবহারের পিছনে সংগত কারণ আছে। তখন তদনুযায়ী যথার্থ উপযুক্ত প্রতিক্রিয়া সমগ্র পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণ করে বহু সমস্যা অঙ্কুরেই বিনাশ করতে পারে।

আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক নষ্ট হওয়া এবং বিচ্ছেদ ঘটার কারণ অধিকাংশ ক্ষেত্রেই তাৎক্ষণিক অতিসক্রিয়তা। পারিবারিক, সামাজিক এবং কর্মস্থলের আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক এইভাবেই নষ্ট হয়। তার ফলে নানা সমস্যা ও জটিলতার সৃষ্টি হয়। ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়ন মানুষের সহজাত বৈশিষ্ট্য নয়, তা শিক্ষা ও সংস্কৃতি নির্ভর। ব্যক্তিত্ব চর্চায় একাধিক তত্ত্বে এই গুণটি ব্যক্তিত্বের সংলক্ষণ হিসেবে গণ্য হয়। কিন্তু সংলক্ষণের অন্তর্গত হোক বা না হোক একথা নিশ্চিত যে ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়ন করার জন্য সচেতন ও দীর্ঘ অনুশীলনের প্রয়োজন হয়। এই মন্তব্যের সপক্ষে প্রধান যুক্তি এই যে শিশুদের মধ্যে তাৎক্ষণিক এবং অতিসক্রিয়তার প্রবণতা সর্বজনীন। কিন্তু সামাজিক বিকাশের সঙ্গে সঙ্গে তাদের শিখতে হয় কীভাবে আত্মসংযম করতে হয় এবং কেন করতে হয়। কিন্তু তার সঙ্গে পরিস্থিতির পুনর্মূল্যায়নের সম্পর্ক বিশেষ নেই। কারণ অধিকাংশ ক্ষেত্রে সংযত আচরণ করা হলেও তা বিপরীতমুখী চিন্তা দ্বারা বিশেষ প্রভাবিত নয়। ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়ন প্রতিক্রিয়ার অভিমুখ পরিবর্তন করে, নেতিবাচক প্রতিক্রিয়াকে অনেক সময় ইতিবাচক প্রতিক্রিয়াতে রূপান্তরিত করতে পারে।

সামাজিক প্রভাব বিস্তার করা, বিশেষ বিশেষ সমস্যা সমাধান করা অথবা অন্যের আচরণ নিয়ন্ত্রণ করার ক্ষেত্রে ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়নের বিশেষ ভূমিকা আছে। সফল নেতা, ব্যবস্থাপক, প্রশাসক তাদের মধ্যে এই বৈশিষ্ট্য বিশেষ গুণ হিসেবে গণ্য হয়। সেই কারণে ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়নের দক্ষতা প্রশিক্ষণযোগ্য যা জীবনের দক্ষতা শিক্ষার অন্যতম উদ্দেশ্য।

আত্মসংযম ও ইতিবাচক পুনর্মূল্যায়ন এই দুটি পীড়ন প্রশমনের সঙ্গে যুক্ত দক্ষতা হলেও এদের দক্ষতা হিসেবে স্বতন্ত্র গুরুত্ব আছে। কারণ প্রতিকূল বা বিরুদ্ধ পরিবেশ আমাদের যে ধরনের পীড়ন সৃষ্টি করে তার প্রশমনের জন্য তাৎক্ষণিক প্রতিক্রিয়া সবসময় যথেষ্ট নয়, সকলের ক্ষেত্রে স্বভাবসিদ্ধও নয়। সেই কারণে এদের অনুশীলনের জন্য প্রশিক্ষণ শুধু নির্দিষ্ট কোনো পীড়ক নয়, জীবনের বহু পীড়ন সৃষ্টিকারী পরিবেশে ব্যক্তির উপযুক্ত প্রতিক্রিয়া উদ্দীপিত করতে পারে।

Scanned with OKEN Scanner

2.1.3.6. প্রক্ষোভকেন্দ্রিক প্রশমন কৌশল (Emotion Focused Coping Strategies)

প্রক্ষোভ মানবজীবনের আচরণের একটি অত্যাবশ্যকীয় উপাদান। আবার প্রক্ষোভ একধরনের পীড়নেরও কারণ। এই কারণে প্রক্ষোভজনিত পীড়ন প্রশমনের জন্য যে সমস্ত সম্ভাব্য কৌশল আছে তাদের একত্রিত নাম প্রক্ষোভকেন্দ্রিক প্রশমন কৌশল।

অবরুদ্ধ প্রক্ষোভের মুক্তি (Releasing Pentup Emotions)

অবরুদ্ধ প্রক্ষোভ কথাটির অর্থ যখন কোনো প্রবল প্রাক্ষোভিক অনুভূতি আমাদের মধ্যে আচরণগত বহিঃপ্রকাশের জন্য প্রচণ্ড আবেগ সৃষ্টি করে অথচ পরিবেশের দাবিমতো তার বহিঃপ্রকাশ করা সম্ভব হয় না, সেই অবস্থা। আমি ক্রুদ্ধ, কিন্তু ক্রোধজনিত শারীরিক মানসিক আলোড়িত অবস্থাকে জোর করে দমন করে রাখতে বাধ্য তখন সেই অবদমিত ক্রোধ যে প্রবল পীড়ন সৃষ্টি করে তাতে সন্দেহ নেই। ভয়, ক্রোধ, আনন্দ, উচ্ছ্বাস, হিংসা সবক্ষেত্রেই একই কথা প্রযোজ্য। এই অবরুদ্ধ প্রক্ষোভ আমাদের শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের প্রবল ক্ষতিসাধন করে। কারণ দীর্ঘকাল যাবৎ তীব্র অবরুদ্ধ আবেগ দেহের বিভিন্ন সংস্থানের ভারসাম্য (Systemic homeostasis) নষ্ট করে রোগ সৃষ্টি করে এবং মানসিকভাবেও ভারসাম্য নষ্ট করে মনোব্যাধি সৃষ্টি করে।

সহজ কথায় ঝরনার জল যদি কৃত্রিমভাবে জোর করে বেঁধে রাখা হয়, বাইরে প্রবাহিত হওয়ার সুযোগ না পায় তখন এক সময় তা সবকিছু ধ্বংস করে প্রবল বেগে নীচে নেমে আসে। আমাদের প্রক্ষোভের সীমিত নিয়ন্ত্রণ প্রয়োজন কিন্তু অবরুদ্ধ আবেগের মুক্তি একান্ত আবশ্যিক। প্রক্ষোভের মুক্তি দেওয়া আবশ্যিক হলেও তা যাতে বিধ্বংসী না হয় তার জন্য তা নিশ্চিত করার জন্য কিছু বাঞ্ছিত পন্থা আছে। মনোবিজ্ঞানে এই প্রক্রিয়ার নাম রেচন (Catharsis)। রেচনের কয়েকটি সমাজসম্মত পন্থার নাম—

- **স্থানান্তর (Transference):** স্থানান্তর অর্থ লক্ষ্যবস্তু, ব্যক্তি অথবা স্থান যেখানে প্রক্ষোভের আচরণগত মুক্তিদান সম্ভব নয়, তার পরিবর্তে অন্য স্থান, লক্ষ্যবস্তু, ব্যক্তির ক্ষেত্রে প্রকাশ করা। যেমন—শিক্ষকের উপর কিংবা বাবার উপর সৃষ্টি হওয়া ক্রোধ বাড়িতে এসে ছোটো ভাইয়ের উপর দেখানো। রবীন্দ্রনাথ তাঁর 'জীবনস্মৃতি' নামক আত্মজীবনীতে বলেছেন কীভাবে শৈশবে বারান্দার রেলিংগুলিকে ছাত্র হিসেবে মনের সুখে বেত মেরে শাসন করতেন। অধিকাংশ ক্ষেত্রে অবরুদ্ধ আবেগ মুক্তির পন্থা হিসেবে এক লক্ষ্য থেকে ভিন্ন লক্ষ অবলম্বন করার প্রক্রিয়া ঘটে ব্যক্তির অজ্ঞাতসারে এবং এমনভাবে যেখানে বিপরীত দিক থেকে কোনো বাধা আসা সম্ভব নয়।
- **দিবাস্বপ্ন (Fantasy):** আমরা অনেক সময় শত্রুর প্রতি প্রচণ্ড ক্রোধ, কিংবা দুর্লভ প্রেমাস্পদকে প্রহার করার, কিংবা ভালোবাসার সক্রিয় প্রকাশ করার দিবাস্বপ্ন দেখে তৃপ্তিলাভ করি। তাতে সাময়িক যে প্রক্ষোভ অবরুদ্ধ হয়েছিল তার মুক্তি ঘটে এবং মন শান্ত হয়। প্রবল প্রতিপক্ষের কাল্পনিক দুর্দশার কথা চিন্তা করে ক্রোধকে আনন্দে

পরিণত করা প্রায় সর্বজনীন ঘটনা। যা পাওয়ার কোনো সম্ভাবনা নেই, সেই না পাওয়ার দুঃখ, জীবনে ব্যর্থতার দুঃখ, ব্যক্তিগত হতাশা ইত্যাদি কাটিয়ে ওঠার সহজ উপায় অবাধ কল্পনায় সেইসব নেতিবাচক অবস্থাকে প্রাপ্তি, সাফল্য এবং সার্থকতায় রূপান্তরিত করে অবরুদ্ধ আবেগ মুক্ত হওয়ার অভিজ্ঞতা সবারই আছে।

- **সৃজনশীল রেচন (Creative Cathersis):** নিজেকে সৃষ্টিকর্মে নিযুক্ত করে অবরুদ্ধ আবেগ প্রশমিত করা যায়। বলা হয় দুঃখ যত মহৎ সৃষ্টির প্রেরণা, আনন্দ প্রেরণা হিসেবে ততটা নয়। অথবা সৃষ্টির মধ্যে দিয়ে অবরুদ্ধ দুঃখকে আনন্দে রূপান্তরিত করা শিল্প সাহিত্যের একটি প্রধান প্রেরণা। দুঃখে মানুষ সংগীত, সাহিত্য, কলাশিল্পকে আশ্রয় হিসেবে গ্রহণ করে। আমরা জানি রবীন্দ্রনাথের গান, কবিতা ও অন্যান্য সৃষ্টিকর্ম আমাদের সর্বপ্রকার অনুভব, মানসিক অবস্থার এক অনন্ত আশ্রয়। সমস্ত সৃষ্টির বীজ নিহিত আছে ধ্বংসের গভীরে। তাই বলা হয় ধ্বংস ও সৃষ্টি, অবরুদ্ধ আক্রোশ আর ললিত কলার সৃষ্টি একে অপরের পরিপূরক।

কিন্তু অবরুদ্ধ প্রক্ষোভের মুক্তি তথা রেচন প্রক্রিয়ার পন্থা হিসেবে উপরোক্ত বিষয়গুলির মধ্যে সৃজনশীল রেচন ব্যতীত বাকি দুটি মানুষের স্বাভাবিক প্রতিক্রিয়া। সৃজনশীল রেচনের ক্ষেত্রে দক্ষতা হিসেবে প্রশিক্ষণযোগ্য। এই কারণে ইতিপূর্বে যে দশটি মৌলিক জীবনের দক্ষতার কথা বলা হয়েছে তার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হয়েছে সৃজনশীলতার কথাও। সৃজনশীলতা ছাড়াও প্রক্ষোভকেন্দ্রিক দক্ষতা হিসেবে আরও কয়েকটি বিষয়ের নাম বলা হয়, যেগুলি সেরকমভাবে স্বাভাবিক ও সর্বজনীন প্রক্রিয়া হিসেবে গণ্য হয় না।

- **বিক্ষেপ (Distracting):** তাৎক্ষণিকভাবে যখন কোনো একটি পরিস্থিতি আমাদের মধ্যে বিপর্যয়কর ক্রোধ, ভয় বা দুঃখ সৃষ্টি করে তখন সেই সেই মানসিক অবস্থাকে নিয়ন্ত্রণ করার একটি উৎকৃষ্ট উপায় সেখান থেকে মনোযোগ অন্যত্র সরিয়ে নেওয়া। এর নাম বিক্ষেপ অর্থাৎ মনোযোগের বিক্ষেপ। মনোযোগের বিক্ষেপ পলায়ন বা এড়িয়ে যাওয়া (Escape) থেকে আলাদা। সেক্ষেত্রে স্থান বা পরিস্থিতি থেকে সরে যাওয়ার প্রশ্ন থাকে। মনোযোগের বিক্ষেপ স্থান ত্যাগ না করে পরিস্থিতির মধ্যে উপস্থিত থেকে মনোযোগ সরিয়ে নেওয়ার অভ্যাস যা অনুশীলন সাপেক্ষ। আমি আমার সম্মুখে উপস্থিত অকারণ কটুভাষী ব্যক্তির মুখের দিকে তাকিয়ে তার কথা একটিও না শুনতে পারি, অর্থাৎ অন্যকিছু গভীরভাবে চিন্তা করতে পারি। কটুকথা না শোনার দরুন কোনো প্রাক্ষোভিক প্রতিক্রিয়াও সৃষ্টি হয় না। পীড়নেরও কোনো সম্ভাবনা থাকে না।

কর্মক্ষেত্রে, সামাজিক ক্ষেত্রে এবং অন্যত্র এই কৌশল খুবই কার্যকর, এমনকি মৃত্যুর প্রত্যক্ষদর্শী হয়েও প্রিয়জনের মৃত্যুজনিত প্রবল মানসিক পীড়ন বিক্ষিপ্ত করা সম্ভব। অধিকাংশ মানুষের ক্ষেত্রে মনোযোগের বিক্ষেপ ঘটানোর সচেতন প্রয়াস বিপরীতক্রমে আরও মনোযোগ ডেকে আনে। দেখব না মনে করেও বার বার দৃষ্টি

Scanned with OKEN Scanner

সেদিকেই চলে যায়। শুনব না স্থির করেও কান সেদিকেই উৎকীর্ণ হয়ে থাকে। অথচ অনুশীলনের মাধ্যমে এমন দক্ষতাও অর্জন করা সম্ভব যে নিজের শরীরের তীব্র যন্ত্রণা শুধুমাত্র মনোযোগের বিক্ষেপ ঘটিয়ে অনুভূতির বাইরে রাখা যায়। মনে হয় না কোনো যন্ত্রণা আছে শরীরে।

- **ধ্যান (Meditation):** মনোযোগের বিক্ষেপের চরমতম রূপ ধ্যান। কারণ ধ্যানের প্রধান বৈশিষ্ট্য অতিসংহত মনোযোগ। অর্থাৎ বাইরের সমস্ত উদ্দীপনা (Stimulation) থেকে মনোযোগ সরিয়ে এনে একটি কাল্পনিক বিন্দুতে সংহত করার নাম ধ্যান। পরীক্ষিতভাবে ধ্যান আমাদের দেহের ও মনের জৈব-মানসিক ক্রিয়াকে মন্থর করে দেয়, সর্বপ্রকার উত্তেজনা প্রশমিত করে এবং এইভাবে একটি সামগ্রিক সুস্থিতি নিয়ে আসে। তখন কোনো পীড়নের অনুভূতি আমাদের উপর কাজ করতে পারে না।

ধ্যান একটি অভ্যাসলব্ধ প্রক্রিয়া যা প্রশিক্ষণ ও চর্চা সাপেক্ষ। মনোযোগের বিক্ষেপের সঙ্গে ধ্যানের প্রধান পার্থক্য এখানেই যে মনোযোগের বিক্ষেপ শুধুমাত্র একটি পরিস্থিতি থেকে মনোযোগ সরিয়ে এনে তাকে অন্যত্র ন্যস্ত করা। কোথায় মনোযোগ ন্যস্ত করা হবে তা ব্যক্তিভেদে ভিন্ন আবার একই ব্যক্তির ক্ষেত্রে পরিস্থিতিভেদে ভিন্ন। কিন্তু ধ্যান এরকম কোনো বিচলিত (Oscillated) মনোযোগ নয়। তা নির্দিষ্ট পরিস্থিতি নির্ভরও নয়। তা একটি কাল্পনিক কেন্দ্রে সমগ্র মনোযোগ নিবিষ্ট করার প্রক্রিয়া এবং শেষপর্যন্ত একটি স্থায়ী গুণ বা বৈশিষ্ট্য (Attribute) হিসেবে ব্যক্তির মধ্যে সারাজীবনই বজায় থাকে।

- **শিথিলতা সাধন (Relaxation):** আমাদের দৈনন্দিন জীবনে এই অভিজ্ঞতা সবারই আছে যে আমরা যখন কোনোকিছুর প্রতীক্ষায় থাকি, নির্দিষ্ট সময়ে কোথাও পৌঁছোতে হবে, আসন্ন কোনো ঘটনা ঘটবে, কোনো প্রাপ্তির সম্ভাবনা, দুর্ঘটনার আশঙ্কা ইত্যাদি নানা পরিস্থিতিতে দেহে এবং মনে প্রবল উত্তেজনার সৃষ্টি হয় যার একটি প্রধান উপাদান উদ্বেগ। এই যে টানটান উত্তেজিত অবস্থা (Tense or Tension) তার বিপরীত ভাবের নাম শিথিলতা এবং দেহে ও মনে শিথিলতা অর্জন করার নাম শিথিলতা সাধন। ধ্যানের মাধ্যমে শিথিলতা সাধন হয়, বিনোদনের মাধ্যমে শিথিলতা সাধন সম্ভব আবার নিছক অভ্যাসের ভিত্তিতে নিছক কোনো সচেতন প্রয়াস ছাড়াই শিথিলতা সাধনের ক্ষমতা অর্জন করা যায়। এর মধ্যে জীবনের দক্ষতা হিসেবে তৃতীয়টি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ। কারণ সমস্ত পরিস্থিতিতে ধ্যান বা বিনোদন সম্ভব নয়।

ব্যক্তিত্বের সংলক্ষণ তত্ত্বে (Trait theory of personality) উত্তেজিত (Tense) বনাম নিরুত্তেজনা বা শিথিলতাযুক্ত (Relaxed) একটি বিশেষ সংলক্ষণ হিসেবে গণ্য। অর্থাৎ কিছু মানুষ স্বভাবগতভাবে প্রবল উত্তেজনাপ্রবণ এবং বিপরীতক্রমে অন্যরা শান্ত, প্রশমিত, ধীরস্থির অনুত্তেজিত প্রকৃতির। অধিকাংশ মানুষ এই দুই চরম মেরুর মধ্যবর্তী কোনো স্থানে অবস্থিত। অর্থাৎ তারা অবস্থান অনুযায়ী

কিছুটা উত্তেজনাপ্রবণ বা শান্ত থাকেন, যা কখনোই চরম অবস্থায় পৌঁছায় না। পীড়ন প্রশমনের দিক থেকে শান্ত প্রকৃতির মানুষদের পীড়নের অনুভূতি কম হয় এবং উত্তেজনাপ্রবণ ব্যক্তিরা সামান্য প্রতিকূলতার ফলেই প্রবল পীড়নের শিকার হন।

যাঁরা ব্যক্তিত্বের সংলক্ষণের মতো স্থায়ী বৈশিষ্ট্যের অস্তিত্ব স্বীকার করতে অনিচ্ছুক অর্থাৎ কোনো স্বভাবগত উত্তেজনা বা শিথিলতাকে গুরুত্ব দিতে আগ্রহী নন, তারা মনে করেন প্রশিক্ষণ ও অনুশীলনের সাহায্যে উত্তেজনা প্রবণতা এবং তজ্জনিত পীড়ন প্রশমিত করার ক্ষমতা অর্জন করতে পারেন। তাদের মতে যারা আপাতদৃষ্টিতে শান্ত, অনুত্তেজিত তারাও যথেষ্ট পীড়ন ও উত্তেজনা অনুভব করেন। সুতরাং সকলের পক্ষেই শিথিলতা সাধনের বা নানা সমস্যা বা উত্তেজক পরিস্থিতিতে শান্ত ও অনুত্তেজিত থাকার গুণ আয়ত্ত করা আবশ্যকীয়।

2.1.3.7. পেশাকেন্দ্রিক পীড়ন প্রশমন (Coping Occupation Focused Stress)

প্রত্যেক পেশার নিজস্ব কিছু বৈশিষ্ট্য আছে যা মানুষের মধ্যে পীড়ন সৃষ্টি করে। এমনকি আপাতদৃষ্টিতে নির্ঝঞ্ঝাট পেশাতেও যথেষ্ট পীড়নের কারণ থাকতে পারে। এই জাতীয় পীড়ক (Stressor) সংখ্যায় অনেক। উদাহরণস্বরূপ কয়েকটি সর্বজনীন সাধারণ পীড়কের উল্লেখ করা যেতে পারে।

কয়েকটি পেশাগত পীড়ক (Occupational Stressors)—

- কর্মচ্যুতির আশঙ্কা বা ছাঁটাইয়ের আশঙ্কা
- পদোন্নতির জন্য প্রতিযোগিতা
- বেতন বৃদ্ধি বা হ্রাস বিষয়ক সমস্যা
- কর্তৃপক্ষ নির্ধারিত উৎপাদন অথবা অন্যক্ষেত্রে লক্ষ্যপূরণের চাপ
- পারস্পরিক ঈর্ষা ও গোপনে ক্ষতিসাধনের আশঙ্কা
- কর্তব্যকর্মের সঙ্গে যুক্ত স্বাভাবিক পীড়ন
- কাজের সময়কাল এবং কর্মস্থলের পরিবেশজনিত চাপ
- পেশাগত দক্ষতার উন্নতিসাধন এবং উপভোক্তাদের চাপ
- অবাঞ্ছিত প্রশাসনিক ও রাজনৈতিক তথা বহিরাগত চাপ

- **কর্মচ্যুতির আশঙ্কা:** যারা অস্থায়ী কর্মী কিংবা চুক্তিভিত্তিক কর্মী তাদের সর্বদাই কর্মচ্যুতির ভয় থাকে। কিন্তু বর্তমান পরিস্থিতিতে কোভিড-19-এর আড়ালে গৃহীত নানা নীতি তথাকথিত স্থায়ী সরকারি, আধাসরকারি এবং বেসরকারি কর্মীদের কর্মচ্যুতির আশঙ্কা প্রবলতর হয়েছে। বিগত দুই বছরে লক্ষাধিক মানুষ কর্মচ্যুত হয়েছে।
- **পদোন্নতির জন্য প্রতিযোগিতা:** যে সমস্ত ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে স্বাভাবিক পদোন্নতি ঘটে না এবং পদোন্নতির সুযোগ সীমিত সেক্ষেত্রে পদোন্নতির দাবিদার কর্মীদের মধ্যে নৈতিক-অনৈতিক তীব্র প্রতিযোগিতা চলে। সেক্ষেত্রে কর্মীদের উপর মানসিক চাপ থাকে প্রবল। বিশেষত অপেক্ষাকৃত তরুণ কম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মী

Scanned with OKEN Scanner

যদি নিজের চেয়ে উচ্চপদে চলে যায় তা সবার পক্ষেই প্রবল পীড়নের বিষয়। বেসরকারি ক্ষেত্রে এরকম ঘটনা প্রচুর ঘটে।

- **বেতন বৃদ্ধি বা হ্রাস:** বহুসংস্থায় নিয়মিত বেতনবৃদ্ধির চেয়ে পুরস্কার হিসেবে এককালীন বেতনবৃদ্ধি এবং শাস্তিবাবদ বেতন হ্রাসের রীতি প্রচলিত আছে। পুরস্কৃত বা তিরস্কৃত হওয়ার এই রীতি কর্মীদের মধ্যে প্রবল পীড়নের সৃষ্টি করে। বেতন হ্রাসের মতো পরিস্থিতির উদ্ভব হলে অনেক সময়ই সংশ্লিষ্ট কর্মী এক সংস্থা ছেড়ে অন্য সংস্থায় কাজে যোগ দেয়।
- **লক্ষ্যপূরণ:** আধুনিক ব্যবস্থাপনা বিদ্যায় বিক্রয়, উৎপাদন, আর্থিক লেনদেন ইত্যাদি নানা ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট সময়সীমার জন্য (মাসিক, ত্রৈমাসিক, ষান্মাসিক ইত্যাদি) লক্ষ্য স্থির করে দেওয়া হয়। সেই সময়সীমার মধ্যে কতটা দ্রুত কর্মীরা নির্দিষ্ট লক্ষ্যপূরণ করতে পারে তার ভিত্তিতে তাদের দক্ষতার বিচার করা হয়। লক্ষ্যপূরণ করার ক্ষেত্রে কোনো অজুহাত, বাধাবিপত্তি গ্রাহ্য নয়। এই নীতি প্রবল পেশাগত পীড়নের কারণ। বিশেষত তরুণতর প্রজন্ম অপেক্ষা বরিষ্ঠ কর্মীদের মধ্যে অনেক বেশি পীড়ন সৃষ্টি হয়।
- **পারস্পরিক ঈর্ষা:** কর্মীদের মধ্যে প্রতিযোগিতার মনোভাব তৈরি করে দেওয়া কর্তৃপক্ষের একটি পুরোনো কৌশল। কিন্তু প্রায়ই তা সুস্থ প্রতিযোগিতার পর্যায়ে থাকে না। তির্যক পন্থায় ঈর্ষা ও অনৈতিক পন্থায় জয়ী হওয়ার প্রচেষ্টা থেকে শুরু হয় রেষারেষি। এই পরিস্থিতিও পীড়নের একটি গুরুতর কারণ।
- **কর্তব্যকর্মের প্রকৃতি অনুযায়ী পীড়ন:** পুলিশ, শিক্ষক, চিকিৎসক প্রভৃতি পেশার সঙ্গো যুক্ত ব্যক্তিদের নিজ নিজ কাজের প্রকৃতি এমনই যে তা কমবেশি পীড়নাত্মক। পুলিশের কাজে প্রতি পদে পদে বিপদের ভয়, অপরাধীদের নিয়ে দীর্ঘকাল কাজ করা, চিকিৎসকদের সংকটাপন্ন রোগীদের জীবন রক্ষার দায়িত্ব, বিশ্রামহীনভাবে দিনের পর দিন কাজ করে যাওয়া, শিক্ষকদের শতশত ছাত্রছাত্রীর ভবিষ্যৎ গড়ে দেওয়ার দায়িত্ব ইত্যাদি অত্যন্ত পীড়নজনক।
- **সময়কাল ও পরিবেশ:** মানুষের যতটুকু স্বাভাবিক কর্মক্ষমতা তার চেয়ে দীর্ঘতর সময় কাজ করতে বাধ্য হলে তা পীড়ন সৃষ্টি করে। বেসরকারি ক্ষেত্রে কম সংখ্যক কর্মী দিয়ে বেশি কাজ করিয়ে নেওয়ার প্রবণতা প্রায় সর্বত্র। সম্প্রতি আমাদের দেশে সরকারি নীতিতেও এই অমানবিক ব্যবস্থাকে মান্যতা দেওয়া হয়েছে কারণ আন্তর্জাতিক শ্রম আইন অনুযায়ী প্রচলিত ভারতীয় শ্রম আইন সংশোধন করে বলা হয়েছে প্রয়োজনে মালিকপক্ষ শ্রমিকদের দৈনিক 8 ঘণ্টার পরিবর্তে 12 ঘণ্টা পর্যন্ত কাজ করতে বাধ্য করতে পারেন। তার বিরুদ্ধে কোনো প্রতিবাদ করা চলবে না।

  কাজের পরিবেশ প্রায়ই হয় প্রতিকূল। অন্ধকার, স্যাঁৎসেতে ঘরে দীর্ঘকাল বসে কাজ করা, বায়ু চলাচলের পর্যাপ্ত ব্যবস্থার অভাব, কম স্থানের মধ্যে বহু কর্মীর ভিড় করে কাজ করতে বাধ্য হওয়া—এসব খুব সাধারণ ঘটনা। এমনকি বসার

ব্যবস্থাসহ আসবাবপত্র যথেষ্ট আরামপ্রদ না হওয়ার ফলেও আমাদের অজ্ঞাতসারে চাপের সম্মুখীন হই।

- **পেশাগত দক্ষতার উন্নয়ন:** পেশাগত দক্ষতার ক্রমাগত উন্নতিসাধনের প্রয়োজন হয় গ্রাহক বা উপভোক্তাদের চাহিদামতো আরও উন্নত পরিসেবাদানের জন্য। এই উদ্দেশ্যে স্বেচ্ছায় অথবা কর্তৃপক্ষের ব্যবস্থা অনুযায়ী নতুন কৌশল, প্রযুক্তি, জ্ঞান ইত্যাদির সন্ধান, প্রশিক্ষণ গ্রহণ, গবেষণা অথবা অনুরূপ প্রক্রিয়ায় দক্ষতার উন্নতিসাধন করতে হয়। একটি পদ্ধতি প্রযুক্তি অথবা কৌশলে অভ্যস্ত হওয়ার পর আবার তার পরিবর্তে নতুন কিছুর শিক্ষাগ্রহণ অনেকের কাছেই পীড়নজনক। তা ছাড়াও তার জন্য অতিরিক্ত পরিশ্রমও করতে হয়।
- **অবাঞ্ছিত হস্তক্ষেপ:** আমাদের দেশে অবাঞ্ছিত হস্তক্ষেপ অধিকাংশ পেশার ক্ষেত্রে এখন প্রায় স্বাভাবিক হয়ে পড়েছে। রাজনৈতিক তথা প্রশাসনিক চাপের জন্য স্বাভাবিক কর্মদক্ষতাকে প্রায়ই বিকৃতভাবে ব্যবহার করতে বাধ্য করা হয়। পুলিশ, প্রযুক্তিবিদ, চিকিৎসক, শিক্ষক সকলের ক্ষেত্রেই একই অবস্থা। পুলিশ অপরাধীকে ধরতে পারে না, চিকিৎসক তার স্বাভাবিক চিকিৎসানীতি কার্যকর করতে পারে না। শিক্ষকের জ্ঞান ও ধ্যানধারণার উপর রক্তচক্ষু ইত্যাদি নৈমিত্তিক ঘটনা।

  প্রশাসনিক তথা রাজনৈতিক হস্তক্ষেপের আর একটি অবধারিত প্রভাব বিশৃঙ্খল জনসাধারণের আক্রমণাত্মক আচরণ। এই ঘটনাগুলি এখন সকলের চোখের সামনে ঘটে। সুতরাং বেশি ব্যাখ্যা নিষ্প্রয়োজন।

  পেশাগত পীড়নের তালিকা দীর্ঘতর করে লাভ নেই কারণ অসংখ্য পেশার সঙ্গো যুক্ত ততোধিক সংখ্যক পীড়নের উপাদান। এইসব পীড়নের প্রশমন স্বভাবসিদ্ধভাবে হওয়া সম্ভব নয়। চাই উপযুক্ত প্রশিক্ষণ।

2.1.4. সমস্যাকেন্দ্রিক দক্ষতা (Problem Specific Skills)

সমস্যাকেন্দ্রিক দক্ষতা কথাটির প্রকৃত অর্থ সমস্যাসমাধানের দক্ষতা। প্রত্যেক মানুষই প্রতিদিন ছোটো বড়ো নানা সমস্যা নিজের স্বাভাবিক ক্ষমতার সাহায্যে সমাধান করে। কিন্তু এখানে সমস্যাসমাধানের দক্ষতা যে একটি বিশেষ আলোচ্য বিষয় হিসেবে গৃহীত হয়েছে তার উদ্ভবও ব্যবস্থাপনা বিদ্যায় (Management studies)। ব্যবস্থাপনা বিদ্যায় মনে করা হয় আমাদের স্বাভাবিক বুদ্ধি, অভিজ্ঞতা এবং অন্যান্য কয়েকটি অর্জিত দক্ষতার সাহায্যে বহু নতুন সমস্যার সমাধান করি ঠিকই কিন্তু একটি পরিশীলিত সমস্যাসমাধানের দক্ষতা, যা আসলে অনেকগুলি দক্ষতার সমষ্টি, চর্চা ও অভ্যাসের মাধ্যমে আয়ত্ত করলে আরও দ্রুত ও কার্যকরভাবে ফলদায়ক সমাধান করা সম্ভব হবে। যে-কোনো পেশাদার ব্যক্তি, সমাজসেবক, প্রশাসকের পক্ষে সমস্যাসমাধানের দক্ষতা অর্জন ও চর্চা করা আবশ্যিক। প্রশিক্ষণের অভাবে এবং সচেতনভাবে দক্ষতার প্রয়োগের অভাবে দেখা যায় অনেকেই সমস্যাসমাধান করতে গিয়ে তাকে আরও জটিল করে তোলেন যার ফলে আরও বৃহত্তর সমস্যার সৃষ্টি হয়।

Scanned with OKEN Scanner

ইতিপূর্বে একবার মন্তব্য করা হয়েছিল যে জীবনের দক্ষতার প্রসঙ্গটি কোনো একটি বিদ্যার পরিপ্রেক্ষিতে সুস্পষ্ট তাত্ত্বিক ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠিত নয়। সেই কারণে দক্ষতাগুলির শ্রেণিবিভাগ করার বেলায় এবং সম্পর্কিত বিশদ আলোচনার সময় দেখা যায় অনেক দক্ষতার পুনরাবৃত্তি আবশ্যক হয়ে পড়ে। কারণ দক্ষতার শ্রেণিবিভাগ যতটা অভিজ্ঞতা নির্ভর ততটা উৎপাদক বিশ্লেষণের (Factor analysis) তাত্ত্বিক ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠিত নয়। এই কথাটি আরও পরিষ্কার বোঝা যাবে পরবর্তী আলোচনার সময়। সমস্যাসমাধানের বিষয়টি সংক্ষেপে প্রথম অধ্যায়ে দশটি মূল দক্ষতার আলোচনা প্রসঙ্গে উল্লেখ করা হয়েছিল। সেখানে মনোবিজ্ঞানে সমস্যাসমাধান ও তার ভিত্তিতে শিখন যে দৃষ্টিভঙ্গিতে দেখা হয় সেটি প্রাধান্য পেয়েছিল। ব্যক্তিগত সমস্যাসমাধানের জন্য যে দক্ষতার প্রয়োজন তা সর্বাংশে আন্তর্ব্যক্তিক বা সামাজিক সমস্যার সমাধানের সঙ্গে একরকম নয়। এখানে সমস্যাকেন্দ্রিক দক্ষতার একটি পূর্ণাঙ্গ রূপ তুলে ধরার চেষ্টা করা হবে এবং সেই প্রসঙ্গেই পুনরাবৃত্তির প্রশ্নটি দেখা দেয়।

যাইহোক এখানে সমস্যাকেন্দ্রিক যে দশটি দক্ষতার কথা বলা হল তা মূলত ব্যবস্থাপনা বিদ্যার অন্তর্গত সমস্যাকেন্দ্রিক হলেও ব্যক্তিগত ও সামাজিক সমস্যার ক্ষেত্রেও গ্রহণযোগ্য। সেজন্যই একে সমস্যাকেন্দ্রিক দক্ষতার পূর্ণাঙ্গ রূপ বলা হয়েছে।

2.1.4.1. সক্রিয় শ্রবণ (Active Listening)

স্বাভাবিকভাবে প্রথমেই প্রশ্ন ওঠে সক্রিয় শ্রবণের বিপরীতে নিষ্ক্রিয় শ্রবণ (Passive listening) কী? অর্থাৎ দুই প্রকার শ্রবণের পার্থক্য কী? যখন আমরা স্বেচ্ছায় সচেতনভাবে নির্বাচিত একটি বিষয়ের নানা দিক সম্বন্ধে অপরের নিকট থেকে শুনতে চাই তখন তা সক্রিয় শ্রবণ নামে পরিচিত। সক্রিয় শ্রবণের জন্য প্রায়ই বিশেষ আয়োজনের এবং গভীর মনোনিবেশের প্রয়োজন হয়। যেমন, শিক্ষক যখন শিক্ষার্থীদের কোনো প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করেন, কোনো ব্যবস্থাপক তার অধস্তনদের মিটিং ডাকেন, নিয়োগ কর্তা প্রার্থীদের সাক্ষাৎকার গ্রহণ করেন তখন শিক্ষার্থীর উত্তর, মিটিং-এর সকলের মন্তব্য, বক্তব্য ইত্যাদি, প্রার্থীদের প্রশ্নোত্তর সবকিছুর প্রতি সচেতনভাবে মনোযোগ দিয়ে শুনতে হয়। একেই বলে সক্রিয় শ্রবণ। সমস্যাসমাধানের জন্য সমস্যার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট নানা বিষয় সম্বন্ধে তথ্যসংগ্রহের উদ্দেশ্যে সর্বাগ্রে প্রয়োজন সক্রিয় শ্রবণ। সমস্যাকেন্দ্রিক দক্ষতা হিসেবে সক্রিয় শ্রবণ যে সর্বদাই একমুখী যোগাযোগ বা একমুখী তথ্যের প্রবাহ নির্ভর তা নয়। প্রশ্নোত্তর, কথোপকথন এবং একাধিক সূত্রের ব্যবহারও সমান গুরুত্বপূর্ণ।

অপর পক্ষে নিষ্ক্রিয় শ্রবণ আমাদের জাগ্রত অবস্থায় অনবরত ঘটে চলে। সেক্ষেত্রে যা কিছু উদ্দীপক আমাদের কানে পৌঁছোয় তার মধ্যে যতটুকু আমাদের মনোযোগ আকর্ষণ করে সেইটুকু সচেতন কিন্তু নিষ্ক্রিয় শ্রবণ হিসেবে গণ্য। নিষ্ক্রিয় শ্রবণের জন্য কোনো পূর্ব আয়োজন নেই, তথ্যের ধারাবাহিকতা নেই এমনকি নানা অবান্তর বিষয়ের নিষ্ক্রিয় শ্রবণ নির্ভরযোগ্য না হওয়াও সম্ভব।

বিষয় (Subject)	নিষ্ক্রিয় শ্রবণ (Passive Listening)	সক্রিয় শ্রবণ (Active Listening)
শ্রোতার ভূমিকা	নিষ্ক্রিয়।	সক্রিয়।
তথ্য	অসংলগ্ন, ধারাবাহিকতাহীন এবং অবান্তর তথ্যমিশ্রিত।	ধারাবাহিক, প্রাসঙ্গিক এবং অবান্তর তথ্য যথেষ্ট কম।
পদ্ধতি	পূর্ব পরিকল্পনা, আয়োজন এবং আন্তর্ব্যক্তিক মিথস্ক্রিয়া কোনোটিই নেই।	পূর্ব পরিকল্পিত, আয়োজন নির্ভর, উদ্যোগ নির্ভর। অধিকাংশ ক্ষেত্রে কথোপকথন, প্রশ্নোত্তর দরকার।
নির্ভরযোগ্যতা	তথ্য আংশিক নির্ভরযোগ্য কিন্তু অসম্পূর্ণ হতে পারে বা নাও পারে।	নির্ভরযোগ্যতা বেশি কারণ শ্রোতা শুধু নিজের প্রয়োজনীয় তথ্যটুকুই স্মৃতিতে বা অন্যত্র সংরক্ষণ করতে পারে।
সমস্যাসমাধানে গুরুত্ব	কম।	প্রবল গুরুত্বপূর্ণ

সমস্যাসমাধানের জন্য তথ্যসংগ্রহের ক্ষেত্রে সক্রিয় শ্রবণের দক্ষতা একটি প্রধান হাতিয়ার। যাদের দীর্ঘ সময় অখণ্ড মনোযোগ ধরে রাখার অক্ষমতা আছে তাদের পক্ষে সক্রিয় শ্রোতা হওয়া কঠিন এবং সেই কারণে তাদের সমস্যাসমাধানের দক্ষতাও সীমিত। সক্রিয় শ্রবণের দক্ষতা প্রশাসক, নেতা, শিক্ষক প্রমুখ ব্যক্তিদের এবং ব্যবস্থাপক (Manager)-দের বিশেষ গুণ হিসেবে গণ্য। এই কারণে প্রশিক্ষণ, মনঃসংযোগের প্রশিক্ষণ এবং ধৈর্য ও সহনশীলতার শিক্ষা সক্রিয় শ্রোতাদের পক্ষে আবশ্যিক।

2.1.4.2. বিশ্লেষণ (Analysis)

বর্তমানকালে তথ্য বিশ্লেষণ (Data Analysis) একটি বহু আলোচিত বিষয় হিসেবে চর্চার কেন্দ্রবিন্দুতে উপনীত হয়েছে। কিন্তু প্রথাগত তথ্য বিশ্লেষণের শিক্ষা ছাড়াও সমস্ত মানুষ তাদের সামনে উপস্থিত তথ্য নিজের মতো করে বিশ্লেষণ করে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। এখানে সক্রিয় শ্রবণ এবং অনুসন্ধানের ভিত্তিতে বিপুল তথ্য আহরণ করার পর যদি সেগুলি যথাযথ বিশ্লেষণ না করা হয় এবং সদ্ব্যবহার না হয় তবে তথ্যসংগ্রহের কোনো মূল্য থাকে না। বিশ্লেষণ করার অর্থ কোনো তথ্যের অন্তর্গত মূল উপাদানগুলিকে বিচ্ছিন্ন করা, তাদের মধ্যেকার অন্তর্নিহিত সম্পর্কটি বুঝে নেওয়া এবং পুনর্বিন্যাস করা। এই প্রক্রিয়ার অন্তিম উদ্দেশ্য সমস্যাসমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য ঝাড়াই বাছাই করে সবচেয়ে উপযুক্ত সমাধান স্থির করা।

মানুষের জীবনে, পারিবারিক, সামাজিক অথবা পেশাভিত্তিক সমস্যাবলি প্রায়ই সুগঠিত সমস্যা হয় না। অর্থাৎ সেইসব সমস্যার একটিমাত্র অনিবার্য সমাধান পাওয়া যায় না। একাধিক বিকল্প সমাধান এবং সমাধান অনুযায়ী পদক্ষেপ ও তার পরিণতি প্রায়ই অনিশ্চিত থাকে। একটি সমাধান অনুযায়ী কার্যক্রম স্থির করে সম্ভাব্য পরিণতি যদি প্রত্যাশা অনুযায়ী না হয় তবে বিপুল ক্ষতি অর্থাৎ নতুন সমস্যার উদ্ভব হয় এবং জটিলতা

Scanned with OKEN Scanner

সৃষ্টি হয়। তথ্য বিশ্লেষণের দক্ষতা যত ভালো হয় ততই নানা বিকল্প সমাধানের মধ্যে থেকে সবচেয়ে উপযুক্ত এবং গ্রহণযোগ্য সমাধান বেছে নেওয়ার সম্ভাবনা বৃদ্ধি পায়। অর্থনৈতিক ক্ষতি, সম্পর্কের উন্নতি-অবনতি, রাজনৈতিক বিশৃঙ্খলা, প্রতিষ্ঠানের শ্রীবৃদ্ধি বা অবনতি, পারিবারিক সুখ-স্বাচ্ছন্দ্য অথবা এরকম অসংখ্য ক্ষেত্রে যথার্থ সমস্যাসমাধান প্রথম এবং প্রধান শর্ত। তারজন্য চাই তথ্য বিশ্লেষণের দক্ষতা। একটি সাম্প্রতিক উদাহরণ, কোভিড-19 সংক্রান্ত তথ্যের বিশ্লেষণ থেকে ভবিষ্যৎ গতিপ্রকৃতি, সংক্রমণের হ্রাসবৃদ্ধি, চিকিৎসার আয়োজন ইত্যাদি সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত যখনই সঠিক হচ্ছে ততই পূর্বপ্রস্তুতি সঠিকভাবে নেওয়া সম্ভব হচ্ছে। ভুল তথ্য বা তার ভ্রান্তবিশ্লেষণ মাঝে মাঝেই বিপর্যয় ডেকে আনছে।

আমাদের দেশে সাধারণভাবে তথ্যের প্রতি অনীহা, কাল্পনিক বা মনগড়া বিশ্বাসের উপর অতি নির্ভরশীলতা অত্যন্ত বেশি। আবার স্বার্থান্বেষী মানুষরা প্রায়ই তথ্য এবং তার বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে বিভ্রান্তি সৃষ্টি করে জনগণের সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে বাধা সৃষ্টি করে। তার মধ্যেও যারা সঠিক তথ্যসংগ্রহ করে বিশ্লেষণী দক্ষতার সাহায্যে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন তারা বহু সমস্যার হাত থেকে অব্যাহতি পান, সাফল্য লাভ করেন।

বিশ্লেষণী চিন্তা তথা দক্ষতার আর একটি সাধারণ প্রকৃতি এই যে বিশ্লেষণী চিন্তার দক্ষতা আমাদের ব্যক্তিত্বের একটি উল্লেখযোগ্য সংলক্ষণ। এই কথার তাৎপর্য এই যে যারা বিশ্লেষণী চিন্তার দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তিত্বের অধিকারী তারা জীবনের সর্বক্ষেত্রেই আবেগনির্ভর সিদ্ধান্তের বা সমস্যা সমাধানের চেয়ে যুক্তি এবং তথ্যের উপর নির্ভরশীল। উপরের অনুচ্ছেদে এই দুই প্রকার ব্যক্তির প্রতিই ইঙ্গিত করা হয়েছে।

2.1.4.3. গবেষণা (Research)

গবেষণা কথাটির প্রতি সাধারণভাবে আমাদের মনে এক ধরনের শ্রদ্ধামিশ্রিত সম্ভ্রমবোধ আছে। কিন্তু অর্থের বিচারে দেখতে গেলে সমস্ত মানুষই এক একজন গবেষক। গবেষণা কথাটির প্রকৃত অর্থ অনুসন্ধান। তথ্য এবং যুক্তির ভিত্তিতে সুশৃঙ্খল পন্থায় অজ্ঞাত কিছুর অনুসন্ধানই গবেষণা। মানুষের জীবনে ব্যক্তিগতভাবে অভিজ্ঞতা এবং যুক্তি বিশ্লেষণী চিন্তাকে হাতিয়ার করে কোনো সমস্যাসমাধানের অনুসন্ধানও এক ধরনের গবেষণা। তবে এক্ষেত্রে যে দুটি বিষয় সাধারণ মানুষের চিন্তা ও গবেষণার সঙ্গে একাকার হয়ে যায় তার একটি হল স্বজ্ঞা (Intuition) এবং অন্যটি জল্পনা (Speculation)। কোনো কিছুর কারণ, সম্ভাব্য সমাধান ইত্যাদি সম্পর্কে সচেতন যুক্তিপরম্পরা অনুসরণ না করে শুধু শেষ সিদ্ধান্তে পৌঁছে যাওয়ার নাম স্বজ্ঞা। সেক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত সঠিক হলেও তার পিছনে যে যুক্তি পরম্পরা তা থেকে যায় নেপথ্যে। সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী তার কোনো ব্যাখ্যা দিতে পারে না। অন্যদিকে সম্ভাব্য সমাধানের ভিত্তিতে আংশিকভাবে তথ্য ও অপরিণত যুক্তি অবলম্বন করে সিদ্ধান্ত গ্রহণের নাম জল্পনা, যা ঠিক হতে পারে নাও পারে। স্বজ্ঞা এবং জল্পনা—এর কোনোটিই গবেষণার প্রক্রিয়া নয় বরং অন্তরায়।

যা জানা আছে সেই জ্ঞাত বিষয় থেকে অজ্ঞাত বিষয়ের মর্মোদ্ধার করার বিশ্লেষণী চিন্তা প্রক্রিয়ার নাম গবেষণা। বিজ্ঞানী, তাত্ত্বিক এবং সত্য উদ্‌ঘাটনে উৎসাহী ব্যক্তিরা যে সুশৃঙ্খল চিন্তা ও যুক্তিপরম্পরা অনুসরণ করেন তার মধ্যে জল্পনার কোনো স্থান নেই। সেই কারণেই তাঁরা গবেষক। কিন্তু এই দক্ষতা শুধুমাত্র পণ্ডিতদের মধ্যেই দেখতে পাওয়া যায় তার কোনো অর্থ নেই। যে-কোনো সাধারণ মানুষও তথ্য ও যুক্তির সাহায্যে সুশৃঙ্খল চিন্তার মাধ্যমে প্রকৃত সত্য জানতে উৎসাহী হতে পারেন এবং একজন গবেষক হয়ে উঠতে পারেন। সামাজিক ক্ষেত্রে, কর্মক্ষেত্রে এবং বৃহত্তর রাষ্ট্রীয় ক্ষেত্রেও গবেষণাধর্মী চিন্তার দক্ষতা চরম সাফল্যের সন্ধান দিতে পারে। বরং জল্পনানির্ভর চিন্তার দরুন যে সমস্ত সমস্যার সৃষ্টি হয় তার সমাধানের পথও গবেষণা।

কী, কেন এবং কীভাবে—এই তিন ধরনের প্রশ্নের উত্তর অনুসন্ধানই গবেষণার উদ্দেশ্য। কিন্তু ওইসব প্রশ্ন শুধুমাত্র কেতাবি জ্ঞানের মধ্যে বা গবেষণাগারের মধ্যে সীমাবদ্ধ নেই। জীবনের সর্বক্ষেত্রে প্রতিনিয়ত আমাদের এইসব প্রশ্নের মুখোমুখি হতে হয়। গবেষণাধর্মী চিন্তায় অভ্যস্ত হলে সঠিক উত্তর পাওয়ার সম্ভাবনা প্রবল হয়। এই সক্ষমতাকেই বলা হয়েছে গবেষণার দক্ষতা। স্থূল অথবা পরিশীলিত, সূক্ষ্ম—যাইহোক জীবনে প্রতিক্ষেত্রে এই গবেষণাধর্মী চিন্তার দক্ষতা সাফল্য এনে দিতে পারে। সহজ কথায় যে-কোনো সিদ্ধান্ত অথবা সমস্যাসমাধানের ক্ষেত্রে যদি আমরা সমস্ত সমস্যামূলক পরিস্থিতিতেই প্রশ্ন করি—

- এই বিষয়ে কোন্ কোন্ তথ্য আমার জানা আছে? (তথ্যের সমাবেশ)
- আরও কোন্ কোন্ তথ্য জেনে নেওয়া দরকার? (নতুন তথ্য অনুসন্ধান)
- এইসব তথ্য কীভাবে বিন্যস্ত বা সম্পর্কিত? (তথ্যের যুক্তিনির্ভর পরম্পরা)
- এই বিন্যাস থেকে কী সিদ্ধান্ত নেওয়া যায় (যুক্তিনির্ভর সিদ্ধান্ত)

তা হলেই গবেষণার দক্ষতার বিকাশ হতে পারে। তবে গবেষণার দক্ষতা পরিণতি লাভ করে যখন গৃহীত সিদ্ধান্তকে কার্যকর করে তার যথার্থতা বিচার করে দেখা হয়। সিদ্ধান্ত যথার্থ ফলদায়ক না হলে আবার নতুন করে চিন্তা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ করাও গবেষণারই অঙ্গ।

তাত্ত্বিকভাবে গবেষণার যে তিনটি প্রকারভেদ আছে তার মধ্যে প্রথমটির নাম মৌলিক গবেষণা (Fundamental Research) এই গবেষণার দক্ষতা জীবনযাপনের দক্ষতা হিসেবে মেলানো যায় না। সুতরাং মৌলিক গবেষণা ছাড়াও আর যে দুটি গবেষণার প্রকারভেদ আছে যে দুটিকে আমরা শিক্ষা, অভ্যাস এবং চর্চার মাধ্যমে জীবনের দক্ষতার অঙ্গীভূত করে নিতে পারি। ফলিত গবেষণা (Applied Research) অর্থ পূর্বজ্ঞান, অভিজ্ঞতা, তথ্য, তত্ত্ব ইত্যাদিকে জীবনের যথাযোগ্য ক্ষেত্রে প্রয়োগ করে সমস্যাসমাধান বা কারণ অনুসন্ধানের পথে অগ্রসর হওয়া। এই কাজ আমরা জ্ঞাতসারে অথবা অজ্ঞাতসারে প্রতিনিয়তই করে থাকি। শুধু সচেতনভাবে তত্ত্ব ও তথ্য নির্ভর হওয়ার যুক্তিসংগত পথে প্রত্যেকেই ফলিত গবেষক হয়ে উঠতে পারে।

Scanned with OKEN Scanner

সবচেয়ে বেশি যে ধরনের গবেষণা আমাদের জীবনে কাজে লাগে তার নাম প্রতিকারমূলক গবেষণা (Action Research)। সাংসারিক, সামাজিক এবং পেশার জগতে সকল মানুষকেই অসংখ্য সমস্যামূলক পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে হয়, তার সমাধানও করতে হয়। কখনও সেই সমাধান কাজে লাগে, কখনও ব্যর্থ হয়। ব্যর্থ সমাধান নতুন বিড়ম্বনার সৃষ্টি করে। কিন্তু সর্বত্রই সমস্যার প্রতিকার নির্ণয় করার জন্য যদি পূর্বে বর্ণিত পন্থায় গবেষণার মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা যায় তাতে সহজেই নানা বিপদ, বিভ্রাট, সমস্যা ইত্যাদি এড়ানো যায়। এক্ষেত্রেও সেই যুক্তি ও তথ্য নির্ভর গবেষণাধর্মী চিন্তা এবং কার্যক্রমের প্রতিই ইঙ্গিত করা হয়েছে।

বহু পেশা সংক্রান্ত প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রতিকারমূলক গবেষণা একটি অপরিহার্য অঙ্গ বলে গণ্য হয়। কিন্তু বিদ্যালয় স্তর থেকেই প্রতিকারমূলক গবেষণার জন্য ছাত্রছাত্রীদের প্রস্তুতি নেওয়া প্রয়োজন যা তাদের পরবর্তী জীবনে সাফল্যের দ্বার উন্মুক্ত করে দিতে পারে।

2.1.4.4. সৃজনশীলতা (Creativity)

জীবনের দশটি মৌলিক দক্ষতার ব্যাখ্যা প্রসঙ্গে সৃজনশীলতার কথা ব্যাখ্যা করা হয়েছে। গতানুগতিক চিন্তার পথ ত্যাগ করে নতুন, অভিনব, মৌলিক, উদ্ভাবনী চিন্তার পথে যাওয়ার মাধ্যমে মানুষের অন্তর্নিহিত সৃজনশীলতার চর্চা ও বিকাশ ঘটাতে পারে। আমাদের শিক্ষাব্যবস্থা সৃজনশীলতা বিকাশের চরম পরিপন্থী। আমরা শিক্ষার্থীদের নতুন ভাবনার পথে উৎসাহ না দিয়ে সঠিক উত্তরের নামে গতানুগতিক উত্তরদানে উৎসাহ দিই। অথচ বিদ্যালয় স্তর থেকেই সৃজনশীলতার চর্চা শুরু না হলে পরে তা আর পূর্ণমাত্রায় বিকাশলাভ করে না। পেশাদারি জীবনে নতুন চিন্তাধারা না আনতে পারলে ব্যক্তিগত সাফল্য যেমন আসে না তেমনি সাংগঠনিক বা সংস্থাগতভাবেও প্রতিযোগিতায় পিছিয়ে পড়তে হয়।

জীবনের দক্ষতা হিসেবে পেশাগত সৃজনশীলতার কথা বিশেষ স্বতন্ত্র গুরুত্ব সহকারে উল্লেখ করার কারণ সাধারণ শিক্ষিত মানুষরাও সৃজনশীলতা বলতে শুধুমাত্র সংগীত, শিল্প-সাহিত্য, ললিতকলা ইত্যাদির কথা বোঝেন। বাস্তবে দৈনন্দিন ও পেশাগত জীবনে সর্বজনীন সৃজনশীলতা অনেক বড়ো ভূমিকা পালন করতে পারে। এই কথার সমর্থনে মনোবিজ্ঞানীরা সৃজনশীলতা নামক সক্ষমতার যে চারটি উপাদানের কথা বলেন সেগুলি উল্লেখ করা যেতে পারে—

1. **সাবলীলতা (Fluency):** সৃজনশীলতার অর্থ এই সক্ষমতার সাহায্যে ব্যক্তি দ্রুত নানা ধরনের বিকল্প ধারণার (Idea) কথা চিন্তা করতে পারে। অর্থাৎ ওই বিকল্পগুলির প্রত্যেকটিই প্রাসঙ্গিক এবং তার মধ্যে এক বা একাধিক বেছে নেওয়া যেতে পারে।
2. **নমনীয়তা (Flexibility):** নমনীয়তা অর্থ দ্রুত একটি ধারণা থেকে অন্য ধারণায় উপনীত হওয়ার ক্ষমতা। সাবলীল হওয়ার অর্থ এই নয় যে একই ধরনের ধারণা অল্প সময়ের মধ্যে অনেক বেশি সংখ্যায় সৃষ্টি করা। যদি তা নমনীয় না হয় তবে শুধুমাত্র সংখ্যাগতভাবে ধারণার সাবলীলতার কোনো মূল্য নেই। নমনীয় চিন্তার অধিকারী ব্যক্তিরা দ্রুত নতুন চিন্তা এবং তার রূপান্তর ঘটাতে সক্ষম।

3. **সম্প্রসারণ (Elaboration):** সম্প্রসারণ কথার অর্থ বিস্তার করা, বিশদ (Detail) করার ক্ষমতা। শুধুমাত্র নতুন নতুন ধারণার সৃষ্টি নয় তাকে সবিস্তারে প্রকাশ ক্ষমতাও সৃজনশীলতার আবশ্যকীয় উপাদান। সৃজনশীল মানুষরা তাদের মনের চিন্তা, কল্পনা ইত্যাদিকে অনেক বেশি বিস্তারিত কিন্তু মনোগ্রাহীভাবে প্রকাশ করতে পারেন। এই ক্ষমতাও সৃজনশীলতার একটি অপরিহার্য অঙ্গ।
4. **মৌলিকত্ব (Originality):** সবশেষে সৃজনশীলতার সারকথা এমন ধরনের ধারণা বা চিন্তার প্রকাশ করা যা অন্য কেউ ভাবেনি, যা চমক সৃষ্টি করতে সক্ষম। যে চিন্তা সকলেই করতে পারে তা গতানুগতিক (Conventional)। মৌলিক চিন্তা ব্যতিক্রমী, অভিনব অথচ অবাস্তর বা অকার্যকর নয়।

সাবলীলতা, নমনীয়তা এবং সম্প্রসারণের দক্ষতা প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অনেকটা উন্নত করা সম্ভব। দৈনন্দিন ও পেশাগত জীবনে যে ধরনের পেশাগত সৃজনশীলতার চর্চা আবশ্যক তার জন্য সাবলীলতা, নমনীয়তা এবং সম্প্রসারণ নামক তিনটি উপাদানের অনুশীলন ছোটোবেলা থেকেই শুরু করা যেতে পারে। জীবনের দক্ষতা হিসেবে এই উপাদানগুলির চর্চা ও অভ্যাসের ভিত্তিতেই মৌলিক চিন্তার ক্ষমতা ক্রমাগত বিকাশলাভ করতে পারে। যেমন, পেশার ক্ষেত্রে সৃজনশীল সমস্যাসমাধান (Creative problem solving) নামক একটি দক্ষতার কথা বলা হয়, যার অর্থ কোনো বিশেষ সমস্যার সম্ভাব্য যতরকম সমাধান আছে বলে মনে হয় সৃজনশীল চিন্তাকে তার বাইরে সম্প্রসারিত করে একটি অভিনব কিন্তু কার্যকর সমাধান নির্ণয় করা। সমস্ত পেশার ক্ষেত্রেই এই দক্ষতা ব্যক্তিকে সাফল্যের শীর্ষে নিয়ে যেতে পারে।

কিন্তু চিন্তার মৌলিকত্ব নামক দক্ষতার সবটাই অভ্যাস সাপেক্ষ নয়। অনেকেই বলেন একটি উদ্ভাবনী, অভিনব, মৌলিক সমাধান হঠাৎ এক আলোর ঝলকানির মতো মনে উদয় হয়। এর পিছনে আছে প্রাথমিক সিদ্ধান্তগুলির বিষয়ে এক ধরনের অতৃপ্তি। এই অতৃপ্তিই সৃজনশীলতার মূল প্রেরণা। আত্মসন্তুষ্টি সৃজনশীল চিন্তার একটি প্রধান বাধা। মনোবিজ্ঞানীরা মৌলিক সৃজনশীল চিন্তাকে উদ্দীপিত করার জন্য একাধিক পদ্ধতি অবলম্বন করেন।

2.1.4.5. যোগাযোগ (Communication)

যোগাযোগ সম্বন্ধে ইতিপূর্বে কিছু আলোচনা করা হয়েছে। এখানে সমস্যাসমাধানের দক্ষতা হিসেবে যোগাযোগের ভূমিকা ব্যাখ্যা করাই প্রধান উদ্দেশ্য। আমাদের ব্যক্তিগত জীবনে, সামাজিক ক্ষেত্রে কিংবা কর্মস্থলে, যে সমস্ত সমস্যার উদ্ভব হয় তাদের সমাধানের জন্য যদি নিজের উপর সম্পূর্ণ নির্ভর করে এবং তা নিজের মধ্যেই চাপা থাকে তবে তার সমাধান পাওয়া যেতেও পারে আবার নাও পারে। অথবা সমাধানটি যে সবচেয়ে উপযুক্ত

Scanned with OKEN Scanner

হবে তাও নিশ্চিত করে বলা যায় না। কিন্তু সমস্যাটি অথবা তার অংশবিশেষ যদি উন্মুক্ত করে দেওয়া যায় তবে হয়তো বিভিন্ন সূত্র বা উৎস থেকে এমন অনেক তথ্য অথবা অভিভাবনা পাওয়া যেতে পারে যা সমস্যাসমাধানের প্রক্রিয়া ত্বরান্বিত করতে পারে। তার সহজ অর্থ আমি যা জানি, আমার যতদূর অভিজ্ঞতা আছে, চিন্তা করার ক্ষমতা আছে তার সাহায্যে একটি সমস্যার সমাধান মিলতে পারে। কিন্তু যদি তার সঙ্গে আরও তথ্য, অন্যের অভিজ্ঞতা ও পরামর্শ যুক্ত হয় তবে হয়তো আরও উৎকৃষ্ট কোনো সমাধানে পৌঁছানো সম্ভব হতে পারে।

এইদিক থেকে সমস্যাসমাধানের ক্ষেত্রে যোগাযোগের একটি বিশেষ ভূমিকা অস্বীকার করা যায় না। কারণ সমস্যাটি কীভাবে এবং কতটা অন্যদের সঙ্গে ভাগ করে নেওয়া যাবে সেই বিষয়ে ভাবনাচিন্তা থেকে যোগাযোগের দক্ষতার প্রসঙ্গ গুরুত্বপূর্ণ হয়ে ওঠে। তা ছাড়াও পেশাগত নেতৃত্বদানের ক্ষেত্রে যখন কোনো একটি সমস্যাসমাধানের দায়িত্বভার অন্যের উপর অর্পণ করা হবে তখন কতটা প্রাঞ্জলভাবে সমস্যাটি তুলে ধরা যায় তার জন্যও চাই সুনিপুণ যোগাযোগের দক্ষতা। সুতরাং সমস্যা সমাধানের জন্য নির্দিষ্ট দক্ষতা হিসেবে দ্বিমুখী (Two way) যোগাযোগের দক্ষতা একটি অত্যাবশ্যকীয় গুণ। শুধুমাত্র দক্ষ যোগাযোগের অভাবেই সমস্যা সমাধানের পথে না গিয়ে আরও জটিল হয়ে উঠতে পারে। যোগাযোগের ব্যবধান (Communication gap) প্রায়ই সমস্যাসমাধানের ক্ষেত্রে এই জাতীয় জটিলতা সৃষ্টি করে। শিক্ষক-শিক্ষার্থী, ঊর্ধ্বতন কর্তা-অধঃস্তনকর্মী, নেতা-জনসাধারণ, পারিবারিক সদস্যদের পারস্পরিক সম্পর্কের বিষয় সর্বত্রই সমস্যা সৃষ্টি কিংবা তার সমাধানের ক্ষেত্রে যোগাযোগের দক্ষতা সবচেয়ে জরুরি বিষয়।

2.1.4.6. নির্ভরযোগ্যতা (Dependability)

নির্ভরশীলতা কি মানুষের দুর্বলতা না গুণ? নির্ভরযোগ্যতা আর নির্ভরশীলতার মধ্যে সম্পর্কই বা কী? নির্ভরশীলতা বলতে আমরা যখন বুঝি এক ব্যক্তি অপর ব্যক্তির অবলম্বন অর্থাৎ প্রথমজনকে বাদ দিয়ে দ্বিতীয় ব্যক্তি অচল। আর নির্ভরযোগ্যতার অর্থ যিনি অবলম্বন তিনি তাঁর ভূমিকায় কতটা দক্ষতা সম্পন্ন। সুতরাং নির্ভরযোগ্যতা আর নির্ভরশীলতা একই মুদ্রার দুই পিঠ। সমস্যাসমাধানের দক্ষতা প্রসঙ্গে এই দুটি বৈশিষ্ট্যের যে তাৎপর্য আছে তা অনেকটা প্রচ্ছন্ন। কর্ম জগতে, সামাজিক বহু ক্ষেত্রে এবং অন্যত্র বিভিন্ন অংশীদারদের মধ্যে এমন একটি শৃঙ্খল (Chain) বা স্তরবিন্যাস আছে যে তাদের মধ্যে সম্পর্কের ভিত্তি হল নির্ভরশীলতার পারম্পর্য। একটি স্তর তার নিম্নতর স্তরের উপর নির্ভরশীল, সেই স্তর আবার তার নিম্নতর স্তরের উপর নির্ভরশীল, এই শৃঙ্খল যা বিপরীতমুখীও হতে পারে।

উপরোক্ত অর্থে নির্ভরশীলতার সঙ্গে যুক্ত আছে আস্থার প্রশ্নটি। আমি যার উপর নির্ভরশীল তার প্রতি যদি আস্থা না থাকে তবে তা প্রকৃত নির্ভরশীলতা নয়। অর্থাৎ আমি মনে করি যার উপর নির্ভরশীল সেই ব্যক্তি নির্ভরযোগ্য। সেদিক থেকে আমিও একজন নির্ভরযোগ্য ব্যক্তি বলেই আমার উপর নির্ভরশীল উচ্চতর কেউ আছে। এই যে নির্ভরশীলতা ও নির্ভরযোগ্যতার শৃঙ্খল এটিই সর্বপ্রকার সামাজিক বন্ধনের মূল। কিন্তু

সমস্যাসমাধানের দক্ষতা হিসেবে এই শৃঙ্খলের গুরুত্ব কী? সমাজে ও কর্মস্থলে বহু সমস্যা আছে যা কোনো ব্যক্তিবিশেষের একার নয়, সমষ্টিগত সমস্যা। একটি সংস্থার সংকট কোনো ব্যক্তিবিশেষের সমস্যা নয়। তার সঙ্গে যুক্ত সমস্ত ব্যক্তির সমস্যা। সংকট না হলেও সংস্থার সচলতার জন্য প্রতিদিনের কর্মোদ্যোগের জন্য কিংবা অগ্রগতির জন্য নির্ভরশীলতা ও নির্ভরযোগ্যতার সুচারু শৃঙ্খল সর্বাংশে দায়ী। সামাজিক ক্ষেত্রেও একই কথা প্রযোজ্য। কোনো সমষ্টিগত সামাজিক সমস্যার উদ্ভব ও নিষ্পত্তি নির্ভর করে প্রত্যেক অংশীদারের প্রথমে নির্ভরযোগ্য হয়ে ওঠার এবং পরে উপযুক্ত নির্ভরশীলতার বন্ধনে আবদ্ধ হওয়ার উপর। বর্তমান কোভিড-19 অতিমারীর ফলে উদ্ভূত সামাজিক সমস্যাগুলি বিশ্লেষণ করলেই এর তাৎপর্য বোঝা যাবে। যেখানেই অনাস্থা এবং নির্ভরযোগ্যতার অভাব দেখা গেছে সেখানেই সমস্যা সৃষ্টি ও জটিল হয়েছে।

এখন প্রশ্ন এই যে, নির্ভরযোগ্যতা অর্জন করা অর্থাৎ নির্ভরশীল হয়ে ওঠার বিষয়টি কি চেষ্টাসাপেক্ষ? কোনো ব্যক্তি কি চেষ্টা করে নির্ভরযোগ্য হয়ে উঠতে পারে? না, নির্ভরযোগ্যতা একটি ব্যক্তিত্বের গুণ বা সংলক্ষণ? নির্ভরযোগ্যতার বেলায় দুটিই সত্যি। সরাসরি একজন ব্যক্তি নির্ভরযোগ্য হয়ে ওঠার অভ্যাস করতে পারে কিনা সন্দেহ। কিন্তু নিজের পেশা, বৃত্তি, কর্ম ইত্যাদির ক্ষেত্রে ক্রমাগত দক্ষতা অর্জন করার মাধ্যমে একজন নির্ভরযোগ্য হয়ে উঠতে পারে। এখানে পেশা বা বৃত্তির ছোটো বড়ো, উচ্চ-নীচ এরকম কোনো ভেদাভেদ নেই, ক্ষুদ্রতম বা সামান্যতম কাজ থেকে শুরু করে উচ্চতম স্থানাধিকারী সবার ক্ষেত্রেই একই কথা প্রযোজ্য। সুতরাং নির্ভরযোগ্য কর্মী, মোটামুটিভাবে তার নিজস্ব ক্ষেত্রে নির্ভরযোগ্য ব্যক্তি। একজন সুস্থ স্বাভাবিক মানুষের বেলায় এরকম হওয়ার সম্ভাবনা কম যেখানে সে পেশাগতভাবে নির্ভরযোগ্য, দায়িত্বশীল কিন্তু অন্যত্র অনির্ভরযোগ্য, অবিশ্বস্ত।

তবে সামগ্রিকভাবে নির্ভরযোগ্যতার গুণটি ব্যক্তিত্বের উপাদান হিসেবেও মনোবিজ্ঞানীদের তালিকায় স্থান পেয়েছে।

2.1.4.7. সিদ্ধান্তগ্রহণ (Decision Making)

সমস্যাসমাধানের দক্ষতা সিদ্ধান্ত গ্রহণের দক্ষতার কথাও পূর্বে উল্লেখ করা হয়েছে। সমস্যাসমাধানের দক্ষতা হিসেবে সিদ্ধান্ত গ্রহণের তাৎপর্য একটু ভিন্ন। সমস্যা দুই প্রকার হতে পারে যথা সুগঠিত সমস্যা এবং অসংগঠিত সমস্যা। সেকথাও ইতিপূর্বে বলা হয়েছে। আমাদের জীবনের নানা ক্ষেত্রে যে সমস্ত সমস্যা দেখা দেয় তার মধ্যে খুব কমই সুগঠিত সমস্যা হিসেবে দেখা দেয়। অসংগঠিত সমস্যার ক্ষেত্রে অধিকাংশই এমন ধরনের যে তাদের একটিমাত্র অনন্য সমাধান নেই, একাধিক বিকল্প সমাধান সম্ভব। প্রায়ই সেইসব বিকল্প সমাধানের মধ্যে কোন্‌টি গ্রহণযোগ্য তাও স্পষ্টভাবে বোঝা যায় না। এইসব সমস্যার বেলায় আমরা দৃঢ়ভাবে একটি সমাধানকে গ্রহণ করে তদনুযায়ী পরবর্তী কার্যক্রম গ্রহণ করি এবং গৃহীত সমাধানের ভালোমন্দের দায়ও নিয়ে থাকি।

Scanned with OKEN Scanner

কিন্তু যদি নিজেদের মধ্যে মানসিক দ্বন্দ্ব উপস্থিত হয়, দুই বা ততোধিক সমাধানের মধ্যে আমাদের সিদ্ধান্ত ক্রমাগত আন্দোলিত হতে থাকে তখন সমস্যা জটিলতর হয়ে ওঠে অথচ কোনো কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করা যায় না। এখানেই আসে সিদ্ধান্তগ্রহণের দক্ষতার প্রসঙ্গ। সিদ্ধান্তগ্রহণের দক্ষতা বলতে এখানে বোঝানো হয়েছে—

- দ্রুত সিদ্ধান্তগ্রহণ ও পদক্ষেপ নেওয়া।
- সম্ভাব্য সমাধানগুলির মধ্যে তুলনামূলক বিচারে সবচেয়ে উপযুক্ত সমাধানটি বেছে নেওয়া।
- অন্তিম পরিণতি যাইহোক সিদ্ধান্তগ্রহণের দায় স্বীকার করে নেওয়ার জন্য মানসিক প্রস্তুতি।
- সিদ্ধান্তগ্রহণের পরবর্তী পর্যায়ে সমস্ত সংশয়, দোদুল্যমানতা ও দ্বন্দ্ব এড়িয়ে নতুন কার্যক্রমে উদ্যোগী হওয়া।
- সাহসের সঙ্গে সিদ্ধান্ত পরবর্তী কার্যক্রমের গতিপ্রকৃতি অনুসরণ করে তার মূল্যায়ন করার চেষ্টা।

সিদ্ধান্তগ্রহণের তাৎপর্য হিসেবে উপরোক্ত পাঁচটি বৈশিষ্ট্যের প্রত্যেকটিই অভ্যাস বা অনুশীলন সাপেক্ষ। সুতরাং সমস্যাসমাধানের দক্ষতা হিসেবে তা আয়ত্ত করার প্রয়াসও প্রয়োজন।

2.1.4.8. দলগঠন (Team Building)

দুটি কারণে সামাজিক ও পেশাগত সাফল্যের জন্য দলগঠনের প্রয়োজন হয়। প্রথমত, বহু সমস্যার পটভূমি থাকে বৃহত্তর একটি ক্ষেত্র। যেখানে বহু ব্যক্তি, বহু-ক্ষুদ্রতর সমস্যা এবং অন্যান্য পারিপার্শ্বিক প্রসঙ্গ একত্রিত হয়ে এমন ধরনের জটিল সমস্যার সৃষ্টি করে যা এককভাবে কারও পক্ষে সমাধান করা সম্ভব নয়। বিশেষত যদি সমস্যার ক্ষেত্রটি একটি ভৌগোলিক অঞ্চলের মধ্যে বিস্তৃত থাকে। সেক্ষেত্রে সমস্যাসমাধানের জন্য দলগঠন ছাড়া আর কোনো পন্থা নেই। দ্বিতীয়ত, অন্য ধরনের কিছু সমস্যার প্রকৃতি এমন হতে পারে যা নানা বিষয়ের গভীর বিশেষজ্ঞ জ্ঞান ছাড়া সমাধান করা যায় না। সেক্ষেত্রে সমস্যার ভিন্ন ভিন্ন দিকগুলি পর্যালোচনা এবং অনুসন্ধানের জন্য বিশেষ বিশেষ ব্যক্তিদের নিয়ে দলগঠন করা প্রয়োজন হয়।

কিন্তু যে কারণেই হোক দলগঠনের সঙ্গে সংগঠকের কিছু কিছু ব্যক্তিগত দক্ষতা বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য, কারণ ওইসব দক্ষতা শুধুমাত্র দলগঠন নয় তার সুষ্ঠু কার্যকারিতা নিশ্চিত করার প্রাথমিক শর্ত।

- **প্রথমত,** দলে অন্তর্ভুক্ত সদস্য নির্বাচন উপযুক্ত না হলে দলগঠনের উদ্দেশ্য ব্যর্থ হতে পারে। এরজন্য চাই প্রত্যেকটি সম্ভাব্য সদস্যের যোগ্যতা, দক্ষতা এবং অন্যান্য ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য সম্বন্ধে তথ্য। যিনি পূর্ব থেকেই সম্ভাব্য প্রয়োজনের জন্য একটি তথ্য ভান্ডার (Data base) প্রস্তুত করে রাখেন তার পক্ষে ভালো দল গঠন করা সহজ হয়। সুতরাং দলগঠনের জন্য প্রয়োজন অগ্রিম তথ্যসংগ্রহ এবং তথ্যের প্রতি নিষ্ঠা।

- **দ্বিতীয়ত,** আপক্ষপাত দলগঠন অর্থাৎ ব্যক্তিগত সম্পর্ক পছন্দ-অপছন্দ এইসব বিষয়কে দলগঠনের প্রক্রিয়াকে প্রভাবিত করার সুযোগ দিলে সর্বোৎকৃষ্ট দল গঠন করা সম্ভব নয়। সেজন্য দলগঠনের জন্য নিরপেক্ষতাকে ব্যক্তিত্বের একটি স্বাভাবিক বৈশিষ্ট্য হিসেবে অঙ্গীভূত করতে হবে। অর্থাৎ যিনি স্বভাবতই কর্মক্ষেত্রে সম্পূর্ণ নিরপেক্ষ তার পক্ষে উত্তম দলগঠন সহজ হয়। যদিও নিরপেক্ষতা গুণ শুধু দলগঠনই নয়, আরও নানা ক্ষেত্রে কাজে লাগে।
- **তৃতীয়ত,** দলে প্রত্যেককে স্বতন্ত্র মর্যাদা দিয়ে প্রত্যেক সদস্যকেই তার উপর ন্যস্ত দায়িত্ব পালন করতে দিতে হবে। অকারণ হস্তক্ষেপ, অকারণ উপদেশ বা নিজের মতামত অন্যদের উপর অপ্রয়োজনে চাপিয়ে দেওয়া দলের কার্যকারিতা সম্পূর্ণ নষ্ট করে দেয়। দলগঠনের ক্ষেত্রে সংগঠকের অহং সর্বস্বতা বিসর্জন দিয়ে অন্যতম সৈনিক হিসেবে কাজ করার মানসিকতা থাকা অত্যন্ত জরুরি বিষয়।
- **চতুর্থত,** একই সূত্র ধরে বলা যায় দলগত সিদ্ধান্ত, পছন্দ বা অপছন্দ যাইহোক তাকে মান্য করার মানসিক প্রস্তুতিও থাকা দরকার। যদি সিদ্ধান্তের বিষয়ে সন্দেহ থাকে কিংবা দুর্বল বলে মনে হয় তবে সেই সিদ্ধান্তের দুর্বলতা বা ত্রুটি যুক্তিসহকারে ব্যাখ্যা করে দলকেই তা পুনর্বিবেচনা করার সুযোগ দিতে হবে।

সকলের সঙ্গে একত্রে কাজ করার দক্ষতা উপরোক্ত বিষয়গুলির উপর অনেকাংশে নির্ভর করে। শুধু তাই নয় সাফল্যের কৃতিত্ব দলের সঙ্গে ভাগ করে নেওয়ার মানসিকতাও থাকা চাই। তবে বহু ক্ষেত্রে ব্যর্থতার দায় দলের উপর চাপিয়ে দিয়ে নিষ্কৃতি পাওয়ার চেষ্টাও বর্জন করতে হয়। কারণ সেক্ষেত্রে ভবিষ্যতে প্রয়োজন হলে দলগঠনের সমস্যা হতে পারে। এককথায় দলগঠন শুধুমাত্র কিছু মানুষ, কর্মী ইত্যাদিকে একত্রিত করা নয়। দলগঠন বিশেষ উদ্দেশ্যের পরিপ্রেক্ষিতে একটি সুচিন্তিত প্রক্রিয়া যা পূর্বে বর্ণিত মৌলিক দক্ষতাসমূহের সম্পূর্ণ অতিরিক্ত কোনো দক্ষতা নয়, অর্থাৎ মৌলিক দক্ষতা নিরপেক্ষ নয়। অবশ্যই উল্লিখিত ব্যক্তিত্বের বৈশিষ্ট্যগুলির কথা স্বতন্ত্র।

2.1.5. নির্দিষ্ট বিকাশের দক্ষতা (Skills for Specific Development)

এই শ্রেণির দক্ষতার নামকরণে কিছুটা অস্পষ্টতা আছে। কারণ বিকাশ (Development) কথাটির একাধিক অর্থ আছে। বিকাশ অর্থ চেষ্টাকৃত উন্নয়ন (যেমন, পরিকাঠামো কিংবা দেহ সৌষ্ঠবের উন্নয়ন, অর্থনৈতিক উন্নয়ন), ঘটনা প্রবাহের ধারাবাহিকতা (কোনো একটি ঘটনার সূত্রপাত থেকে ক্রমিক পারম্পর্য। যেমন, একটি ব্যাধির গতিপ্রকৃতির বিবরণ), ব্যক্তিগত সহজাত অথবা অর্জিত বৈশিষ্ট্যের স্বাভাবিক পরিণতি (যেমন, আত্মমর্যাদাবোধ বা Self-esteem-এর বিকাশ) ইত্যাদি। ব্যবস্থাপনা বিদ্যায় এবং কর্মক্ষেত্রে কথাটি ব্যবহৃত হয় পেশা বা বৃত্তির অগ্রগতি অথবা ক্রমিক উন্নতিসাধন (Career development)। আমরা এখানে প্রথম দুটি অর্থ বাদ দিতে পারি এবং শেষের দুটিকে একত্রিত করে নির্দিষ্ট

Scanned with OKEN Scanner

বিকাশের দক্ষতা সম্পর্কে একটি ধারণা গ্রহণ করতে পারি এবং তদনুযায়ী পরবর্তী
আলোচনায় অগ্রসর হতে পারি। সুতরাং—

নির্দিষ্ট বিকাশের দক্ষতা অর্থ নির্দিষ্ট বৃত্তি বা পেশার সঙ্গে যুক্ত ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যের
বিকাশ। (Skills for specific development means develpment of personal
skills specific to a career or vocation.)

উপরোক্ত ধারণাটি স্পষ্ট হলেও সমস্যামুক্ত নয়। কারণ পৃথিবীতে অসংখ্য পেশা বা
বৃত্তি আছে। তাদের প্রত্যেকটির ক্ষেত্রে কিছু না কিছু স্বকীয় বৈশিষ্ট্য আছে। আর সেই সমস্ত
বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী প্রয়োজনীয় দক্ষতার বৈচিত্র্যও অসীম। কাজেই দক্ষতার নির্বাচন করার
সময় কিছু সাধারণ দক্ষতা যা অধিকাংশ বৃত্তির ক্ষেত্রে প্রয়োজন, বেছে নিয়ে তার মধ্যেই
সীমাবদ্ধ রাখতে হবে। সেইসব দক্ষতাও প্রাথমিক দশটি মৌলিক দক্ষতা নিরপেক্ষ নয়।
তাই মৌলিক দক্ষতাগুলির পুনরালোচনা না করে শুধু অতিরিক্ত দক্ষতাসমূহের মধ্যেই
আলোচনা সীমাবদ্ধ রাখতে হবে।

একটি প্রশ্ন স্বাভাবিকভাবেই এখানে মনে আসে কোনো একটি পেশায় প্রবেশ করার
পূর্বে কিছু প্রাথমিক প্রস্তুতি নেওয়া উচিত একথা অস্বীকার করার উপায় নেই। কিন্তু
পেশার সঙ্গে সম্পূর্ণ একাত্ম হওয়ার পূর্বে তার সঙ্গে যুক্ত সমস্ত বৈশিষ্ট্য অর্জন করা সম্ভব
কিনা। অর্থাৎ শিক্ষক হওয়ার জন্য পূর্ব প্রস্তুতি নেওয়া উচিত এবং সম্ভব। কিন্তু শিক্ষকতা
বৃত্তিতে যোগদান করার পূর্বে তার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট সব দক্ষতা আয়ত্ত করা কি সম্ভব?
চিকিৎসক, আইনজীবী, ব্যবস্থাপক, প্রশাসক, এমনকি একজন রাজমিস্ত্রি, দরজি, কৃষক
ইত্যাদি সকলের ক্ষেত্রেই এই প্রশ্নটি দেখা দিতে পারে। সেই জন্য আমাদের আলোচনা
আরও একটু সংকীর্ণ হওয়াই স্বাভাবিক যা শুধুমাত্র পূর্ব প্রস্তুতিমূলক দক্ষতার প্রতিই
মনোযোগ দিতে বাধ্য করবে। এই প্রসঙ্গে ব্যক্তিত্ব বিকাশ কথাটি মাঝে মাঝে উল্লেখ করা
হলেও তার মনোবিজ্ঞানসম্মত অর্থটির পরিবর্তে ব্যবস্থাপনা বিদ্যার সংকীর্ণতর অর্থটিই
প্রাধান্য লাভ করবে এবং তা অনিবার্য কারণেই।

প্রথমেই বলা প্রয়োজন, যোগাযোগের দক্ষতা (Communication skill) নামক
মৌলিক দক্ষতা এমন একটি গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য যা জীবনের সর্বত্র ব্যক্তির পক্ষে একটি পরম
সম্পদ। বাচনিক ও লিখিত ভাষার উপর দখল, শব্দ সম্পদ (Vocabulary resource),
উপযুক্ত প্রয়োগ দক্ষতা (Pragmatics) ইত্যাদি অনুশীলনের মাধ্যমে আয়ত্ত করা কঠিন নয়
এবং তার প্রয়াসও প্রত্যেকের পক্ষে সারাজীবন বজায় রাখা উচিত। কারণ যোগাযোগের
দক্ষতা, নিজেকে যথাযথভাবে প্রকাশ করার দক্ষতা সাফল্যের প্রধান চাবিকাঠি।

2.1.5.1. নমনীয়তা ও অভিযোজন ক্ষমতা (Flexibility and Adaptability)

নমনীয়তা অর্থ কঠোরভাবে প্রচলিত পদ্ধতি, রীতিনীতি, ঐতিহ্য, প্রথা, ধ্যানধারণা
ইত্যাদিকে অপরিবর্তনীয় হিসেবে মান্য করে চলা এবং নতুনত্বকে বাস্তব চাহিদা অনুযায়ী
পরিবর্তনকে অগ্রাহ্য করে সিদ্ধান্ত নেওয়া এবং কার্যকর করার ঋজুতার বিপরীত আচরণ

করা। বাস্তব চাহিদা, পেশা অথবা পরিস্থিতি অনুযায়ী নিজের ধারণা পরিবর্তন করে নিয়ে
নতুন পন্থা বা চিন্তাধারা গ্রহণ করার মানসিকতাই নমনীয়তা। অভিযোজ্যতা নমনীয় চিন্তা
ও কার্যক্রমের সহোদর। ব্যক্তিত্বের বিচারে দুই ধরনের আচরণ সবশ্রেণির মানুষের মধ্যে
দেখা যায়। এক ধরনের আচরণ পরিবর্তন বিমুখ, বিরোধী এবং সংকীর্ণ ও বদ্ধ।
বিপরীতক্রমে অন্য ধরনের আচরণের বৈশিষ্ট্য পরিবর্তনমুখিতা, গ্রহণশীলতা এবং উদার ও
উন্মুক্ত। দ্বিতীয় ধরনের আচরণকে বলা হয় নমনীয় আচরণ। নমনীয়তা এবং অভিযোজন
ক্ষমতা পরস্পর পরিপূরক। নমনীয়তা অভিযোজনের সহায়ক, অভিযোজন ক্ষমতা ব্যক্তির
আচরণকে নমনীয় করে তোলে।

নমনীয়তার ফলে যে-কোনো বিরুদ্ধ পরিবেশেও মানিয়ে নেওয়া সহজ হয়।
যে-কোনো চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হওয়ার জন্যও চাই চিন্তা ও বুদ্ধির নমনীয়তা, যার ফলে
নানা অভিজ্ঞতার মধ্যে সমন্বয় ঘটিয়ে যে-কোনো সমস্যাসমাধান করা সহজ হয়।
অভিজ্ঞতার অন্ধ অনুসরণ আচরণে ঋজুতা সৃষ্টি করে। এই কারণে যখন ভিন্ন ভিন্ন
পরিস্থিতিতে নানা বিচিত্র মানুষের সঙ্গে কাজ করতে হয় তখন নমনীয়তা ও অভিযোজন
ক্ষমতা আমাদের পরম সম্পদ হিসেবে গণ্য হয়। এই অধ্যায়ের প্রথমদিকে যে অস্তিত্ব
রক্ষার দক্ষতার কথা বলা হয়েছিল সেখানেও দেখা যায় নমনীয়তা ও অভিযোজন ক্ষমতা
অস্তিত্ব রক্ষার একটি প্রধান সহায়ক দক্ষতা। ডারউইন (*Darwin*)-এর বিবর্তনবাদের
অন্যতম স্তম্ভ নমনীয়তা ও অভিযোজন ক্ষমতা। নমনীয়তার দরুন আরশোলার মতো ক্ষুদ্র
প্রাণী কোটি বছর কাল তাদের অস্তিত্ব বজায় রেখে এখনও অবিনশ্বর সেখানে বহু বৃহৎ
ও ক্ষুদ্র প্রাণী অভিযোজন ক্ষমতার অভাবে বিলুপ্ত হয়ে গেছে। আধুনিক কর্পোরেট
দুনিয়াতেও এটিই অস্তিত্ব বজায় রাখার মূলমন্ত্র, ব্যক্তিগত কিংবা সংস্থাগত যাইহোক।

2.1.5.2. আত্মবিশ্বাস (Self Confidence)

মনোবিজ্ঞানে আত্মবিশ্বাস একটি যৌগিক মানসিক অবস্থা যা আসলে ইতিবাচক
আত্মপ্রত্যয় (Positive self-concept), আত্মমর্যাদাবোধ (Self-esteem) এবং
আত্মবিকাশ (Self-actualisation)-এর সমন্বয়। নিজের উপর আস্থা, দৃঢ় আত্মপ্রতীতি,
আত্মকার্যকারিতা ইত্যাদি যেভাবেই বলা হোক, তা আসলে বিভিন্ন তাত্ত্বিক মনোবিজ্ঞানীদের
দৃষ্টিভঙ্গির পার্থক্য মাত্র। মূল কথা, আমি পারব, আমি যথেষ্ট দক্ষ সুতরাং সমস্যা বা বাধা
অতিক্রম করতে পারব, নিজের প্রতি এই বিশ্বাসই আত্মবিশ্বাস নামে পরিচিত।
মনোবিজ্ঞানে আত্মবিশ্বাস শিশুকাল থেকে বিকাশ প্রক্রিয়ারই একটি অংশ। তাঁরা নানাভাবে
দেখিয়েছেন কখন এবং কীভাবে আত্মবিশ্বাস শক্তিশালী হয় এবং কীভাবে ও কেনই বা
দুর্বল হয়।

কিন্তু ব্যবস্থাপনা বিদ্যায় আত্মবিশ্বাসকে দেখা হয় একটি দক্ষতা হিসেবে। এই দক্ষতা
চর্চা ও অনুশীলনের মাধ্যমে সচেতনভাবে আয়ত্ত করা যায়। আত্মবিশ্বাস মানুষের
কর্মদক্ষতা, নিপুণতা ও জ্ঞানের উপর নির্ভরশীল। কারণ—

- যে ব্যক্তি কোনো কর্ম সম্পাদনে যত বেশি নিপুণ বা দক্ষ তার আত্মবিশ্বাস ততই প্রবল।
- যে ব্যক্তি একটি বিষয়ে যত বেশি জানে তার আত্মবিশ্বাস ততই দৃঢ়।
- যে ব্যক্তি বারে বারে ব্যর্থতার সম্মুখীন হয় তার আত্মবিশ্বাস ততই দুর্বল হয়।
- অন্যদের স্বীকৃতি, প্রশংসা, পুরস্কার (Incentive, Reward) এবং সমঝদারিতে (Appreciation) আত্মবিশ্বাস উৎসাহিত হয়।

উপরোক্ত চারটি শর্তের মধ্যে প্রথম দুটি, অর্থাৎ কর্মদক্ষতার উন্নতিসাধন এবং জ্ঞানার্জন ব্যক্তির নিজের করায়ত্ত। চর্চা বা অনুশীলন, শেখার বা জানার আগ্রহ এবং একনিষ্ঠ কর্মসাধনা আত্মবিশ্বাস দৃঢ় করতে পারে। ব্যর্থতার প্রশ্নটিও ব্যক্তির নিজের দায়িত্বের মধ্যেই পড়ে কারণ প্রতিটি ব্যর্থতা, ভুলভ্রান্তি বিশ্লেষণ করে তা থেকে শিক্ষাগ্রহণ করে, ভ্রম সংশোধন করে নতুন উদ্যমে কাজ শুরু করলে ব্যর্থতার পরিবর্তে সাফল্য বেশি আসতে থাকে। নিপুণ ও সফল হলেই প্রশংসা, তারিফ, পুরস্কার ইত্যাদি পাওয়া যায় এবং পরোক্ষভাবে আত্মবিশ্বাস আরও শক্তিশালী হয়।

অবশ্য একথা ঠিক কিছু কিছু ক্ষেত্রে ত্রুটিপূর্ণ বিকাশের পরিপ্রেক্ষিতে, বিদ্যালয়ে ক্রমাগত ব্যর্থ হতে হতে, পরিবারে শুধুমাত্র তিরস্কৃত বা নিন্দিত হতে থাকলে আত্মবিশ্বাস জন্মায় না। তখন পরবর্তীকালে আত্মবিশ্বাস অর্জনের জন্য যথেষ্ট প্রেরণার অভাব দেখা দেয়। তখন আত্মবিশ্বাস অর্জন করা সহজ হয় না। কিন্তু অধিকাংশ মানুষই সুস্থ স্বাভাবিক অবস্থায় কমবেশি আত্মবিশ্বাসের অধিকারী আর সেই কারণেই দক্ষতা হিসেবে আত্মবিশ্বাসের চেষ্টাকৃত উন্নতিসাধন সম্ভব।

পেশাভিত্তিক কর্মদক্ষতা এবং সংশ্লিষ্ট আত্মবিশ্বাস সম্পর্কে একটি সমস্যা এই যে প্রস্তুতি পর্বে অর্থাৎ পেশাভিত্তিক পাঠ্যক্রমের কর্মদক্ষতা আয়ত্ত করা বহুক্ষেত্রেই সম্ভব হয় না। শিক্ষকতার জন্য প্রশিক্ষণকালে যতটা দক্ষতা অর্জিত হয় তা শিক্ষক হিসেবে কাজ না করলে সম্পূর্ণ হয় না। চিকিৎসক, ইঞ্জিনিয়ার, সংগীত, সবার ক্ষেত্রেই একই কথা প্রযোজ্য। সেই কারণে পেশাভিত্তিক পরিপূর্ণ আত্মবিশ্বাস নিয়ে খুব কমই পেশাতে প্রবেশ করা যায়। আধুনিক শিক্ষা ব্যবস্থায় এর প্রতিকার হিসেবে, শিক্ষানবিশি (Apprenticeship, Internship ইত্যাদি) শিক্ষার আবশ্যিক অংশ হিসেবে যুক্ত হয়েছে, যা একই সঙ্গে পেশাগত দক্ষতা ও আত্মবিশ্বাস অর্জনের সুযোগ করে দেয়।

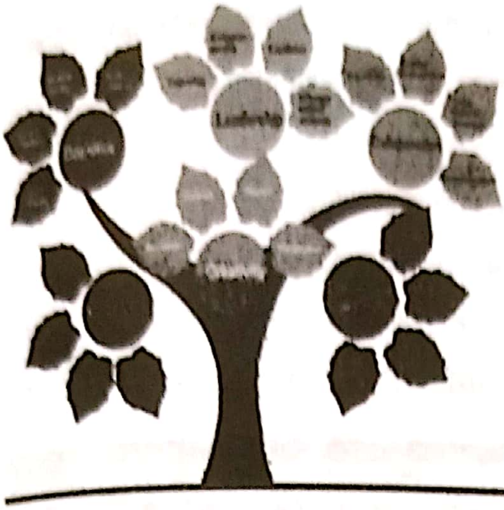
2.1.5.3. নেতৃত্ব বা ব্যবস্থাপনা (Leadership or Management)

নেতৃত্ব তথা নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে নেতৃত্বদানে, ব্যবস্থাপক (Manager) হিসেবে সুষ্ঠু-পরিচালনার দক্ষতা। প্রসঙ্গেই বলে রাখা দরকার যে নেতৃত্বদান ও ব্যবস্থাপনা এই দুটি কাজের মধ্যে পার্থক্য খুবই কম। কারণ একজন দক্ষ নেতা একজন সুদক্ষ ব্যবস্থাপকও বটে। আবার একজন দক্ষ ব্যবস্থাপকও একজন নেতা ছাড়া আর কিছু না। কাজেই পরবর্তী আলোচনায় দুটিকে আলাদাভাবে উল্লেখ না করে একত্রে আলোচনা করাই শ্রেয়।

নেতৃত্বগুণ কোনো সরল একক গুণ নয়, অনেকগুলি বৈশিষ্ট্যের সমাহার। আবার নেতৃত্বগুণের ক্ষেত্রে সহজাত বৈশিষ্ট্য হিসেবে কিছুটা ব্যক্তিগত বৈষম্য থাকলেও বর্তমান পরিপ্রেক্ষিতে সহজাত নেতৃত্বগুণ সম্বন্ধে ব্যাখ্যা না দিয়ে সামগ্রিকভাবে অনুশীলন ও প্রশিক্ষণযোগ্য যে সমস্ত গুণ একজন মানুষকে নেতা হিসেবে তৈরি করতে পারে তাদের উপরই গুরুত্ব দেওয়া হবে। তবে নেতৃত্বদানের গুণ অথবা একজন সার্থক নেতার বৈশিষ্ট্য (Qualities of Leadership or Characteristics of a good leader) যেভাবেই বলা হোক তা নিয়ে প্রচুর মতভেদ আছে। সকলের মতামত এখানে উল্লেখ করা অপ্রয়োজনীয়। আমরা মনোযোগ দেব শুধুমাত্র প্রধান বৈশিষ্ট্যগুলির প্রতি। তা ছাড়াও যে সমস্ত দক্ষতার কথা ইতিপূর্বে আলোচিত হয়েছে তার অনেকগুলিই একজন নেতার ক্ষেত্রেও প্রত্যাশিত। সুতরাং পুনরাবৃত্তি যথা সম্ভব পরিহার করার উদ্দেশ্যে কিছু কিছু বৈশিষ্ট্যের নাম উল্লেখ করাই যথেষ্ট। যেমন, দলগঠনের (Team building) জন্য যেসমস্ত দক্ষতার প্রয়োজন নেতৃত্বের ক্ষেত্রেও তার মূল্য কম নয়।

- **দূরদৃষ্টি (Vision):** উত্তম নেতাকে শুধুমাত্র বর্তমান পরিস্থিতি নিয়ে চিন্তার মধ্যে আটকে থাকলে চলে না। ভবিষ্যতে কী ঘটতে পারে এবং বর্তমান কার্যক্রমের ভবিষ্যৎ পরিণতি কী হতে পারে সে সম্বন্ধে তার স্বচ্ছ দৃষ্টি থাকা প্রয়োজন। এই সার্থক ভবিষ্যৎ ভাবনাকেই বলা হয় দূরদৃষ্টি। দূরদৃষ্টি স্বজ্ঞা (Intuition), কল্পনাশক্তি, যৌক্তিক চিন্তা এবং অভিজ্ঞতার সমন্বয়ে গড়ে ওঠা এক ক্ষমতা, কোনো অলৌকিক ক্ষমতা বা ভাগ্য গণনার মতো বুজরুকি নয়। যিনি উপস্থিত তথ্য বা পরিস্থিতি অবলম্বন করে উপরোক্ত সমন্বয়ভিত্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারেন এবং তদনুযায়ী তার দলকে পরিচালনা করতে পারেন তিনি নেতা হিসেবে সকলের কাছে যেমন গ্রহণযোগ্য তেমনি ভবিষ্যতের অনেক বিপর্যয় ও বিড়ম্বনার সম্ভাবনাকে অঙ্কুরেই বিনাশ করতে সক্ষম।
- **প্রেরণা (Inspiration):** নেতা যেমন নিজে উৎসাহী ও উদ্যমী ব্যক্তি তেমনি তার দলকেও অনুপ্রাণিত করতে পারেন। যারা সামনে থেকে নেতৃত্ব দেওয়া নামক বাক্যবন্ধটি ব্যবহার করেন তারা প্রকৃতপক্ষে নেতার অনুপ্রাণিত আচরণ এবং অনুপ্রাণিত করার দক্ষতার প্রতিই ইঙ্গিত করেন। প্রচলিত ভাষায় সেই কারণে উৎসাহী নেতা (Spirited Leader) সর্বদাই নেতা হিসেবে বিশেষ প্রশংসার যোগ্য হিসেবে গণ্য হয়ে থাকেন। প্রসঙ্গত বলা দরকার যে উৎসাহ এমন একটি বৈশিষ্ট্য যে তা হঠকারিতার বিপরীত। সুতরাং অন্যরা যখন হতাশ, আর কোনো উপায় নেই, সেই অবস্থায় তখন নেতা তার দূরদৃষ্টির সাহায্যে সমস্যাসমাধানের দক্ষতাকে কাজে লাগিয়ে পথ খুঁজে পান এবং সকলকে উৎসাহিত করেন।
- **পরিকল্পনা কুশলতা (Strategist):** নেতা একজন পরিকল্পনা কুশল ব্যক্তি। কোনো সমস্যাপূর্ণ পরিস্থিতিতে, দুরূহ লক্ষ্য পূরণের জন্য অথবা জটিল কর্ম

Scanned with OKEN Scanner



3

প্রশিক্ষণ ও কৌশল (Training and Techniques)

সূচনা (Introduction)

জীবনের দক্ষতা শিক্ষা (Life Skill education) বলতে কী বোঝায় তার ধারণা প্রথম অধ্যায়ে দেওয়া হয়েছে। এই শিক্ষার একটি কার্যকর রূপ হল দক্ষতার প্রশিক্ষণ। প্রথমেই বলা ভালো যে প্রশিক্ষণ শিক্ষার একটি সুনির্দিষ্ট অঙ্গ। সুতরাং শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ এই দুটির মধ্যে যে সূক্ষ্ম পার্থক্য আছে বর্তমান আলোচ্য বিষয়ের পরিপ্রেক্ষিতে তার গুরুত্ব বিশেষ কিছু নেই। দক্ষতা শিক্ষার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ কথাটি ব্যবহার করার কারণ দক্ষতা আয়ত্ত করার জন্য, প্রদর্শন (Demonstration), আদর্শায়ন (Modeling), অভ্যাস বা অনুশীলন (Practice) ইত্যাদির প্রয়োজন অনেকটা বেশি। তবে দক্ষতা মাত্রই যে মনোসঞ্চালনমূলক ক্রিয়া (Psychomotor action) নয় সেকথা পূর্ববর্তী অধ্যায়ে জীবনের দক্ষতার শ্রেণিবিভাগ আলোচনা করার সময়ই দেখা গেছে।

জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত বিবরণ দেওয়ার ক্ষেত্রে কয়েকটি সমস্যা আছে।

প্রথমত, দক্ষতার তালিকার বৈচিত্র্য। দক্ষতার তালিকাতে দশটি মৌলিক দক্ষতার কথা আছে তেমনি আছে পাঁচটি জাতিবাচক দক্ষতা ও তার অন্তর্গত একাধিক দক্ষতা। তা ছাড়াও আছে ভিন্নতর মানবগোষ্ঠীর জন্য ভিন্ন ভিন্ন শ্রেণিবিভাগ। জাতিবাচক দক্ষতার ক্ষেত্রে জাতি বা শ্রেণিগুলির নাম হল—আত্মরক্ষার দক্ষতা, মধ্যস্থতা করার দক্ষতা, প্রশমনের দক্ষতা, সমস্যা নির্দিষ্ট দক্ষতা এবং নির্দিষ্ট বা বিশিষ্ট বিকাশের দক্ষতা। অন্যত্র শ্রেণিগুলির নাম শিখনের দক্ষতা, সম্পর্কস্থাপনের দক্ষতা, কর্মক্ষেত্রে ও ক্রীড়ার দক্ষতা এবং আত্মবিকাশ ও অন্যান্য দক্ষতা। আবার প্রত্যেকটি শ্রেণির অধীন দক্ষতাগুলির মধ্যে সাদৃশ্য ও বৈচিত্র্য দুই-ই আছে। সেক্ষেত্রে প্রত্যেকটি একক দক্ষতার প্রশিক্ষণ এক বিপুল কর্মকাণ্ডের বিষয় যা সাধারণ শিক্ষার সঙ্গে যুক্ত করার প্রয়াস বাস্তবসম্মত নয়।

দ্বিতীয়ত, দক্ষতাসমূহের বর্ণনার মধ্যেও আছে বৈচিত্র্য। কারণ উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী যাদের প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে তাদের মধ্যে বৈষম্য ছাড়াও আছে উদ্দেশ্যের কিছুটা অস্পষ্টতা। অস্পষ্টতা দক্ষতাগুলির ধারণার মধ্যেও কম নেই। ফলে কীভাবে প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে তার পূর্বেই প্রশ্ন জাগে কী প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে এবং কেন দেওয়া হবে।

তৃতীয়ত, প্রশিক্ষণের স্তর বিভাজন এবং তদনুযায়ী দক্ষতা ও তার প্রশিক্ষণ কৌশল নির্বাচন। প্রাথমিক, মাধ্যমিক এবং উচ্চতর শিক্ষার ক্ষেত্রে দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়ার পরিকল্পনা ভিন্ন প্রকার হওয়াই স্বাভাবিক।

তা ছাড়াও প্রথাগত প্রশিক্ষণ (Formal training) ও অপ্রথাগত প্রশিক্ষণ (Non formal training) সম্পর্কিত সমস্যাও আছে। সমস্ত দক্ষতাই প্রথাগতভাবে প্রশিক্ষণ দেওয়ার উপযোগী নয়। সেক্ষেত্রে অপ্রথাগত প্রশিক্ষণের চিন্তাও করা দরকার। এইসব জটিলতার বা সমস্যার মধ্যে প্রশিক্ষণ ও তার কৌশল সম্বন্ধে নানা মত ও পথের সন্ধান করতে হবে।

3.1. জীবনের দক্ষতা শিক্ষায় প্রশিক্ষণের ও কৌশলের ধারণা (Concept of Training and Techniques of Life Skill Education)

জীবনের দক্ষতা শিক্ষার একাধিক ধারণা প্রথম অধ্যায়ে আলোচনা করা হয়েছে। একটি বিভ্রান্তি এখানে প্রথমেই দূর করা দরকার। শিক্ষায় জীবনের প্রশিক্ষণ বলতে বোঝায় প্রচলিত শিক্ষাব্যবস্থার মাধ্যমে কীভাবে জীবনের দক্ষতা শিক্ষা দেওয়া যেতে পারে, সেই কৌশল। অপরপক্ষে প্রচলিত শিক্ষাকে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার উপযোগী সংস্কার করার জন্য যে কৌশল অবলম্বন করতে হবে সেটাই আলোচ্য বিষয়। এখানে দুটি অর্থই গুরুত্বপূর্ণ কিন্তু দ্বিতীয় অর্থটিই থাকবে আলোচনার কেন্দ্রে। সেই দিক থেকে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার একটু পুনরালোচনা দরকার।

3.1.1. জীবনের দক্ষতার শিক্ষা (Life Skills Education)

জীবনের দক্ষতাভিত্তিক শিক্ষাই জীবনের দক্ষতার শিক্ষা। অর্থাৎ যে শিক্ষার কেন্দ্রীয় উদ্দেশ্য জীবনের দক্ষতার বিকাশকে তাকে কেন্দ্র করে আবর্তিত হবে অন্য সব শিক্ষা—এমন একটি চরম মত কোনো কোনো গবেষকের পক্ষ থেকে প্রকাশ করা হয়েছে।

> অন্যদের কথায়, যে সমস্ত দক্ষতা ও সামর্থ্য একজন ব্যক্তির অস্তিত্ব বজায় রাখা এবং জীবনকে সমৃদ্ধ করার জন্য প্রয়োজন জীবনের দক্ষতার শিক্ষা সেইসব কিছুকে অন্তর্ভুক্ত করে। সেইসঙ্গে অনুমানযোগ্য সমস্ত বিকাশমূলক লক্ষ্যের মোকাবিলা করার জন্য যে ধরনের আচরণভিত্তিক শিখন ব্যক্তির প্রয়োজন সেগুলিও অন্তর্ভুক্ত করে। (Life Skills Education covers the skills and competencies that an individual needs for sustaining and enriching life and also the kind of behaviour based learning that the individual needs for coping with predictable developmental tasks—***Smith, Brown*** and ***Waycott***, 1986 and many other authors.)

এখানে 'আচরণভিত্তিক শিখন' কথাটি বিশেষভাবে লক্ষণীয়। প্রশিক্ষণ কথাটির একটি সহজ অর্থ যে শিক্ষা আচরণ, অভ্যাস বা অনুশীলনের মাধ্যমে লাভ করা যায়। এই কারণে জীবনের দক্ষতার শিক্ষার প্রসঙ্গে প্রশিক্ষণ কথাটি বারেবারে ব্যবহার করা হয়েছে। প্রশিক্ষণ অর্থে আচরণের প্রশিক্ষণ।

Rooth (1997) উল্লেখ করেছেন,

> জীবনের দক্ষতা শিক্ষার দর্শনের কেন্দ্রে আছে আত্মক্ষমতায়নের ধারণা এবং এই বিশ্বাস যে দক্ষতা শিখনযোগ্য, পরিবর্তনযোগ্য এবং উন্নয়নযোগ্য যা একজন ব্যক্তি জীবনের চ্যালেঞ্জসমূহের সঙ্গে অভিযোজন করা ও বড়ো হওয়ার সঙ্গে সঙ্গে অর্জন করে। (Central of Life Skill Philosophy are the concept of Self empowerment and a belief that skills can be learnt, modified and improved as a person develops and adjusts to life's challenges.)

মোটের উপর এই জাতীয় ধারণা থেকে তিনটি সিদ্ধান্ত নেওয়া যেতে পারে—

- জীবনের দক্ষতার শিক্ষা ব্যক্তির জীবনযাত্রাকে উন্নত করতে এবং নানা উত্থানপতন, পীড়ন ও বিভিন্ন ক্ষেত্রের দুরূহ চাহিদার মুখোমুখি হতে সাহায্য করে।
- জীবনের দক্ষতা কোনো চিরস্থায়ী বৈশিষ্ট্য নয়, তার শিক্ষা, পরিবর্তন, উন্নতি ক্রমাগত সারাজীবন ধরেই চলতে পারে।
- জীবনের দক্ষতার শিক্ষা আচরণভিত্তিক, অনুশীলন বা অভ্যাসের মাধ্যমে লাভ করা যায় এবং উন্নতি করা যায়।

এই পরিপ্রেক্ষিতে জীবনের দক্ষতা শিক্ষায় প্রশিক্ষণের ধারণাটি ব্যাখ্যা করতে হবে। এখানে ইঙ্গিত করা হয়েছে প্রশিক্ষণ নামক ধারণাটি কিছুটা নমনীয়। অর্থাৎ প্রয়োগের ক্ষেত্র অনুযায়ী প্রশিক্ষণের ধারণার মধ্যে কিছুটা পরিবর্তন ঘটতে পারে।

3.1.2. প্রশিক্ষণের সাধারণ ধারণা (General Concept of Training)

প্রশিক্ষণের সাধারণ ধারণা ব্যাখ্যা করার প্রসঙ্গে শিক্ষণের (Teaching) কথাও এসে পড়ে। শিক্ষণ ও প্রশিক্ষণ কি দুটি আলাদা বিষয়? এই প্রশ্নের একটি সহজ উত্তর এই যে শিক্ষণ একটি ব্যাপক ধারণা প্রশিক্ষণ তার একটি প্রত্যঙ্গ মাত্র। একজন যিনি কোনো একটি তথ্য, ধারণা, কার্যপদ্ধতি, তত্ত্ব অথবা অনুরূপ কিছু জানেন, যখন অন্য একজন যার জানা নেই তার কাছে যোগাযোগের মাধ্যমে তার জ্ঞান বা দক্ষতার মানসান্তর ঘটান সেটাই শিক্ষণ। কাজেই শিক্ষণের যে তিনটি প্রধান উদ্দেশ্য বহু আলোচিত, তার সবকয়টি অথবা যে-কোনো একটি শিক্ষণের মাধ্যমে পূরণ হতে পারে। উদ্দেশ্য পূরণ হলে শিক্ষণ সার্থক হয়। তিনটি উদ্দেশ্য—জ্ঞানমূলক (Cognitive), অনুভবমূলক (Affective) এবং মনোসঞ্চালনমূলক (Psychomotor) সামগ্রিকভাবে শিক্ষণের মাধ্যমে সফল হতে পারে।

এর মধ্যে মনোসঞ্চালনমূলক উদ্দেশ্য পূরণের প্রক্রিয়ার নাম সাধারণত প্রশিক্ষণ হিসেবে স্বীকৃত। প্রথাগতভাবে শিক্ষার মনোসঞ্চালনমূলক উদ্দেশ্যের শ্রেণিবিভাগ এখানে অপ্রয়োজনীয়। শুধু এইটুকুই উল্লেখ করা দরকার যে মনোসঞ্চালনমূলক শিখনই আচরণভিত্তিক শিখন যদিও বৃহত্তর অর্থে সর্বপ্রকার শিখনই আচরণভিত্তিক, তার কয়েকটি সহজ এবং প্রধান ধাপ আছে।

Scanned with OKEN Scanner

- **আদর্শ উপস্থাপন (Modeling):** যে আচরণটি বা ক্রিয়াটি শেখাতে হবে তাকে যথাসম্ভব আদর্শভাবে প্রদর্শন করা। প্রচলিত ভাষায় নাম প্রদর্শন (Demonstration)।
- **মনোযোগদান (Attending):** আচরণটির অনুষ্ঠানের সময় শিক্ষার্থীর দিক থেকে তা মনোযোগ সহকারে দেখা ও শোনার মাধ্যমে শেখার প্রস্তুতি।
- **প্রস্তুতি (Set):** নিজে আচরণটি অনুকরণ করার উদ্দেশ্যে প্রস্তুত হওয়া। এর মধ্যে যে আচরণটি অনুকরণ করতে হবে তার একটি নিজস্ব মানসিক প্রতিরূপ তৈরি করে নেওয়ার প্রস্তুতিও আছে।
- **নির্দেশিত প্রতিক্রিয়া (Guided response):** নিজে আচরণটি অনুকরণ করা এবং কোনো ভুল বা বিচ্যুতি হলে শিক্ষকের পক্ষ থেকে তার সংশোধন প্রক্রিয়ার নাম নির্দেশিত প্রতিক্রিয়া।
- **স্বাধীন প্রতিক্রিয়া (Independent response):** এটিই অভ্যাস বা অনুশীলনের পর্যায়। বারবার আচরণটি করা এবং নিজেই তার সংশোধন করে ক্রমাগত আদর্শের কাছাকাছি নিয়ে যাওয়ার প্রচেষ্টা। সবশেষে সাবলীলভাবে আচরণটি পুনরানুষ্ঠান করার দক্ষতা অর্জিত হলে প্রশিক্ষণ সম্পূর্ণ হয়।

কোনো হস্তলিপি, চিত্রাঙ্কন, আবৃত্তি, অভিনয়, গবেষণাগারে পরীক্ষানিরীক্ষা, সামাজিক আচরণ ইত্যাদি যাইহোক তা শুধুমাত্র মৌখিক নির্দেশনা বা ব্যাখ্যা-বিশ্লেষণের মাধ্যমে শেখা যায় না। তা আচরণের পুনরাবৃত্তির ভিত্তিতে শিখতে হয়। এটিই প্রশিক্ষণের সাধারণ ধারণা।

সুতরাং প্রশিক্ষণের সাধারণ ধারণা—

> প্রশিক্ষণের আদর্শ অনুযায়ী প্রশিক্ষণার্থীর আচরণ অনুষ্ঠান প্রক্রিয়া এবং তার ভিত্তিতে কোনো একটি নতুন আচরণ আয়ত্ত করার নাম প্রশিক্ষণ (Training is the process of acquiring a new behaviour through the execution of it by the trainee according to the model behaviour of a trainer.)

প্রশিক্ষণের এই ধারণাটি সর্বজনীন এবং জীবনের অধিকাংশ ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হলেও দেখা যাবে জীবনের দক্ষতার শিক্ষার ক্ষেত্রে তা সর্বাংশে যথেষ্ট নয়। কারণ জীবনের দক্ষতাগুলি যেভাবে শ্রেণিবিভাগ করা হয়েছে তার সবকয়টিই বিশুদ্ধ মনোসঞ্চালনমূলক ক্রিয়া নয়, তার অতিরিক্ত কিছু।

3.1.3. জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণের ধারণা (Concept of Life Skills Training)

উপরের শেষ বাক্যটিতে বলা হয়েছে জীবনের দক্ষতাগুলির সবকয়টি বিশুদ্ধ মনোসঞ্চালনমূলক ক্রিয়া নয়। অনেকগুলিই জ্ঞানবর্গের বিষয়। তা ছাড়াও, ***Nelson Jones*** (1991) বলেছেন, জীবনের দক্ষতাসমূহ সেইসব জ্ঞান, প্রতিন্যাস এবং দক্ষতার সমাবেশ যা ব্যক্তিকে জীবনের সবকিছু কার্যকরভাবে সমাধান করতে সাহায্য করে। বিশ্বস্বাস্থ্য

সংস্থার প্রতিবেদনেও উল্লেখ করা হয়েছে, ব্যক্তিগত, আন্তর্ব্যক্তিক এবং সামাজিক দক্ষতার কথা। অর্থাৎ শিক্ষার তিনটি প্রধান উদ্দেশ্যই জীবনের দক্ষতার সঙ্গে সম্পৃক্ত। জ্ঞান (Cognitive), প্রতিন্যাস (Affective) এবং দক্ষতা (Psychomotor) সব কয়টিকে দক্ষতা নামক সাধারণ নাম দিয়ে প্রকাশ করা হয়েছে।

সবকিছুকে জীবনের দক্ষতা হিসেবে প্রকাশ করার কারণ শেষপর্যন্ত প্রতিটি একক দক্ষতাই আচরণের মাধ্যমে প্রকাশ বা কার্যকর করা না হলে জীবনের দক্ষতা হিসেবে তার কোনো মূল্য থাকে না। ভিন্ন প্রসঙ্গে তার একটি সহজ উদাহরণ দেওয়া যেতে পারে। আমরা জানি জল অমূল্য এবং ব্যবহারযোগ্য, জলের জোগান সীমিত (জ্ঞান), জলসংরক্ষণ করতে হবে, জলের অপচয় করা উচিত নয় (অনুভব), জলের অপচয় হওয়া দেখলে সক্রিয়ভাবে তার বিরুদ্ধাচরণ (মনোসঞ্চালনমূলক) করা দরকার। কিন্তু শেষেরটি না হলে অর্থাৎ সক্রিয়ভাবে অপচয় বন্ধ করতে উদ্যোগী না হলে পূর্ববর্তী দুটি বিষয় অর্থাৎ জ্ঞান ও অনুভব অর্থহীন।

জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ এই কারণেই শুধুমাত্র কোনো কার্যপ্রণালী, কৌশল ইত্যাদির অনুকরণ বা আদর্শানুষ্ঠানের মাধ্যমে আয়ত্ত করার মধ্যে সীমাবদ্ধ থাকতে পারে না। অর্থাৎ দক্ষতার বা প্রশিক্ষণের দুইয়েরই সম্প্রসারণ হওয়া দরকার। সেই দিক থেকে জীবনের দক্ষতার শিক্ষার পরিপ্রেক্ষিতে প্রশিক্ষণের ধারণা—

> প্রশিক্ষণ অর্থ যে-কোনো জ্ঞান, অনুভব অথবা কৌশলের আচরণগত বহিঃপ্রকাশ আয়ত্ত করার প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়া স্বতঃস্ফূর্ত অথবা নির্দেশিত দুই প্রকারই হতে পারে। (Training means the process of acquiring behavioural manifestation of any knowledge attitude or technique. This process may be both guided or spontaneous.)

এই সংজ্ঞার অর্থ প্রশিক্ষণ বলতে, আমরা যা জানি এবং যে প্রক্ষোভমূলক অনুভূতি আমাদের ঘটে তার সবচেয়ে কার্যকরী রূপ আচরণের মাধ্যমে প্রকাশ করতে পারি সেটা শেখাই প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য। আচরণগত বহিঃপ্রকাশ যদি যথার্থ না হয় তবে ব্যক্তির জ্ঞান ও অনুভব অন্যের দৃষ্টিতে ভুল কিংবা ভিন্নতর অর্থবাহী হতে পারে। এই অভিজ্ঞতা প্রায় সমস্ত ছাত্রছাত্রীরই আছে কারণ যা তারা জানে পরীক্ষায় কিংবা ক্লাসে তা ঠিকভাবে প্রকাশ করতে না পারার দরুন ভুল উত্তর বলে বাতিল হয়ে যেতে পারে।

আন্তর্ব্যক্তিক, সামাজিক অথবা কর্মক্ষেত্রে যে-কোনো পরিস্থিতি হোক, যোগাযোগের ক্ষেত্রে ভুল সংকেতায়ন অন্যের কাছে ভুলবার্তা বহন করতে পারে, যার ফলে যোগাযোগের ব্যবধান সৃষ্টি হওয়ার সম্ভাবনা থাকে। জীবনের অন্যান্য দক্ষতার ক্ষেত্রেও একই সমস্যা দেখা দিতে পারে। সেই কারণেই জীবনের দক্ষতাগুলির প্রশিক্ষণ ও উন্নতিসাধনের প্রশ্নটি এত গুরুত্বপূর্ণ। নিজেকে অন্যের কাছে তুলে ধরা, নেতৃত্ব দান, সমস্যাসমাধান অথবা সৃজনশীলতা, যাই হোক তার আচরণগত বহিঃপ্রকাশই শেষ কথা।

Scanned with OKEN Scanner

জীবনের দক্ষতাগুলির প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা এখানেই সবচেয়ে বেশি। প্রদত্ত সংজ্ঞা থেকে যে ধারণা পাওয়া যায়, তার সারসংক্ষেপ হল—

- জ্ঞান বা অনুভবের সঠিক আচরণগত রূপটি কী? অর্থাৎ প্রতিটি দক্ষতাকে আচরণভিত্তিক প্রতিক্রিয়াতে রূপান্তরিত করা (To translate each skill into behavioural terms)।
- ওই আচরণটি কীভাবে সম্পন্ন করা হলে তা যথার্থ হবে? অর্থাৎ একাধিক বিকল্প থেকে সঠিক প্রকাশ্য রূপটি নির্বাচন করা (To choose the most effective behaviour from among the several alternatives)।
- ওই আচরণটি সম্পন্ন করার উদ্দেশ্যে কীভাবে অনুশীলন বা অভ্যাস করা উচিত?
- প্রয়োজন হলে পরিস্থিতি অনুযায়ী আচরণটির পরিবর্তন (Modification) করার কৌশলটি কী? অর্থাৎ প্রয়োজন মতো নমনীয় আচরণ করার অনুশীলন করা প্রশিক্ষণের গুরুত্বপূর্ণ অঙ্গ।

এর সঙ্গে যুক্ত হতে পারে নিজের আচরণ সম্বন্ধে বিশ্লেষণাত্মক অন্তর্দৃষ্টি অর্থাৎ নিজের আচরণের কার্যকারিতার নির্মোহ মূল্যায়ন।

এই প্রক্রিয়াগুলির সমষ্টিগত নাম আধুনিক ব্যবস্থাপনা বিদ্যায় দেওয়া হয় দক্ষতার চর্চা বা বিকাশ (Skill development)।

3.2. প্রশিক্ষণের প্রকারভেদ (Types of Training)

উপরোক্ত প্রশিক্ষণের পদ্ধতি যে একরকম নয় তা সহজেই বোঝা যায়। কারণ একদিকে যেমন দক্ষতাগুলির মধ্যে আছে বিপুল বৈচিত্র্য, তেমনি প্রশিক্ষণ প্রাপক, প্রশিক্ষণ দাতা এবং প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রও একাধিক হতে পারে। সেজন্য প্রথমেই প্রশিক্ষণের প্রকারভেদ সমূহের প্রাথমিক ধারণা লাভ করা প্রয়োজন। প্রশিক্ষণদাতা একজন শিক্ষক, সমাজকর্মী, যন্ত্র বা কলাকুশলী, পেশাদার ইত্যাদি অনেকে হতে পারেন। প্রশিক্ষণ এককভাবে অথবা দলগতভাবে হতে পারে। প্রশিক্ষণ প্রাপকের বয়স, শিক্ষার স্তর, প্রশিক্ষণ গ্রহণের উদ্দেশ্যও ভিন্ন ভিন্ন হওয়া সম্ভব। প্রথাগত প্রত্যক্ষ প্রশিক্ষণ, অপ্রথাগত অপ্রত্যক্ষ প্রশিক্ষণ হতে পারে সুতরাং প্রশিক্ষণের প্রকারভেদ কোনো একমাত্রিক শ্রেণিবিভাজন না হওয়াই সম্ভব।

প্রশিক্ষণের শ্রেণিবিভাগ বর্তমানকালে প্রধানত মানবসম্পদ বিকাশের দৃষ্টিভঙ্গি থেকে করা হয়। সেক্ষেত্রে যে ধরনের শ্রেণিবিভাগের কথা বলা হয়েছে সেগুলি কোনো বিশেষ বৃত্তি, পেশা অথবা নির্দিষ্ট একটি করণীয় কাজের (Job) পরিপ্রেক্ষিতে শ্রেণিবিভাগ করা হয়েছে। এই সূত্রে দুটি প্রধান বিভাজন,

- **নিয়োগপূর্ব প্রশিক্ষণ (Pro-employment)** অর্থ কোনো একটি পেশায় যোগদানের পূর্বে যে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়। যেমন, শিক্ষকতায় BEd, ডাক্তারিতে ও অন্যান্য অনেক পেশায় শিক্ষানবিশি (Apprenticeship, Internship etc.), শিষ্যত্ব (Mentoring) ইত্যাদি।

- **কর্মরত অবস্থা প্রশিক্ষণ (In-service training)** অর্থ কাজ করতে করতে দক্ষতার উন্নতিসাধন অথবা নতুন কোনো দক্ষতা অর্জনের জন্য স্বল্পমেয়াদি প্রশিক্ষণ।

আবার, সংগঠিতভাবে প্রশিক্ষণ অথবা অসংগঠিত প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রথাগত প্রশিক্ষণ (Formal training) এবং অপ্রথাগত প্রশিক্ষণের কথা (Nonformal training) বলা হয়। প্রথাগত প্রশিক্ষণ কথাটির অর্থ যখন প্রশিক্ষণ দেওয়ার জন্য স্থায়ী প্রতিষ্ঠান, শিক্ষক, কর্মসূচি বহাল রেখে নির্দিষ্ট সময়ান্তরে একদল শিক্ষার্থীকে একযোগে প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়। আর দ্বিতীয় ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের জন্য এরকম কোনো সংগঠিত ব্যবস্থা থাকে না। প্রয়োজনমতো প্রশিক্ষণের আয়োজন করে স্বল্পমেয়াদি এবং খুব স্পষ্ট ও নির্দিষ্ট কিছু দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়। যেমন, শিক্ষকদের জন্য Refresher কার্যক্রম কিংবা কোনো নতুন যন্ত্র ব্যবহারের দক্ষতা সংক্রান্ত চিকিৎসকদের জন্য আয়োজিত কর্মশালা (Workshop) ইত্যাদি।

এই ধরনের শ্রেণিবিভাগ জীবনের দক্ষতা শিক্ষার ক্ষেত্রে খুব বেশি প্রয়োজনীয় বলে মনে হয় না। সুতরাং এখানে দুটি ধরনের কথা বলা হবে। তার প্রথমটি পদ্ধতিভিত্তিক প্রশিক্ষণের শ্রেণিবিভাগ যেখানে কী কী পদ্ধতি জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়া হয় সেই পদ্ধতিসমূহের আলোচনাকে প্রাধান্য দেওয়া হবে। আর দ্বিতীয়টি নির্দিষ্ট দক্ষতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণের কার্যক্রম যা দুই একটি দক্ষতাকে উদাহরণ হিসেবে বেছে নিয়ে বর্ণনা করা হবে।

3.2.1. পদ্ধতিভিত্তিক প্রকারভেদ (Types based on Methods)

যে সমস্ত পদ্ধতি অবলম্বন করে জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়া হয় সেই পদ্ধতিগুলির নাম ও সংখ্যা নিয়ে যথেষ্ট মতভেদ আছে। তা সত্ত্বেও প্রধান পদ্ধতিগুলির বিবরণ একে একে তুলে ধরা হল।

3.2.1.1. আলোচনা (Discussion)

এই পদ্ধতি অতি প্রাচীন এবং বহুল প্রচলিত। যে-কোনো বিষয়ের ক্ষেত্রেই এই পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়ে থাকে। আলোচনার অর্থ দুই বা ততোধিক ব্যক্তি একত্রিত হয়ে কোনো একটি বিষয়ের ব্যাখ্যা, বিশ্লেষণ, মতবিনিময় ইত্যাদির মাধ্যমে বিষয়টির উপর আলোকপাত করার প্রয়াস এবং সেই সঙ্গে নিজ নিজ জ্ঞান ও দক্ষতার সমৃদ্ধিসাধন। আলোচনা দ্বৈত, বহুব্যক্তিক, একমুখী, দ্বিমুখী ও আরও নানারকম হতে পারে।

- **দ্বৈত আলোচনা (Diadic discussion):** শুধু দুই ব্যক্তির বার্তা ও মতামত বিনিময় এমনভাবে হবে যাতে উভয়েই লাভবান হয়।
- **বহুব্যক্তিক আলোচনা (Multi-person discussion):** বলাবাহুল্য এক্ষেত্রে অনেক ব্যক্তি একত্রিত হয়ে সংগঠিতভাবে বার্তাপ্রদান ও বিনিময় করার প্রক্রিয়ার কথা বলা হয়েছে। এখানে একমুখী বার্তা প্রেরণ (one way messaging) হতে পারে। বক্তা-শ্রোতা এই দুই প্রান্তিক অংশগ্রহণকারীর মধ্যে বক্তা বার্তাপ্রেরক হিসেবে এবং শ্রোতা গ্রাহক হিসেবে অংশগ্রহণ করে কিন্তু প্রকৃত আলোচনায়

Scanned with OKEN Scanner

দ্বিমুখী বার্তাপ্রেরণ ও গ্রহণ ঘটে। বক্তৃতা, প্রশ্ন-উত্তর ইত্যাদি সমন্বিত যে সমাবেশ সেটিই প্রকৃত আলোচনা হিসেবে গণ্য। বহুব্যক্তিক আলোচনার স্থান নানারকম হতে পারে। যেমন, শ্রেণিকক্ষে শিক্ষক ও শিক্ষার্থীদের মিলিত আলোচনা, বিশেষভাবে আয়োজিত আলোচনা সভা (Seminar, Symposium, etc.), শ্রোতাদের সম্মুখে কয়েকজন বিশেষজ্ঞের মিলিত আলোচনা (Panel discussion) ইত্যাদি। প্রত্যেকটির ক্ষেত্রেই বিশেষজ্ঞ ব্যক্তিদের বক্তব্য উপস্থাপনার পর সুযোগ থাকে শ্রোতাদের প্রশ্নোত্তর ও মতামত প্রকাশের। কোনো কোনো সভার আয়োজন করা হয় শুধুমাত্র গবেষকদের গবেষণাপত্র উপস্থাপনা এবং সেই বিষয়ে আলোচনা, সমালোচনার উদ্দেশ্যে।

জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যে আলোচনা সভার আয়োজন করা এবং সেখানে আলোচনার মাধ্যমে তাত্ত্বিক প্রশিক্ষণ দেওয়া সম্ভব। তাত্ত্বিক না হলে যদি এমন সভার আয়োজন করা হয় যেখানে বিশেষ একটি অথবা একাধিক দক্ষতা নির্বাচন করে তার প্রকৃতি ও উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করার পর অনুশীলনের সাহায্যে তা আয়ত্ত করার ব্যবস্থা করা হয় তবে সেই সভার প্রচলিত নাম কর্মশালা (Workshop)।

3.2.1.2. কর্মশালা (Workshop)

উপরে বলা হয়েছে যে আলোচনা সভাতে কোনো একটি দক্ষতার তাত্ত্বিক ব্যাখ্যাদান, তার প্রয়োজনীয়তা ইত্যাদি শেখা সম্ভব হতে পারে কিন্তু কর্মশালাতে দক্ষতাটির পরিচয় লাভ ছাড়াও তা শেখার জন্য বিশেষজ্ঞের পরিচালনায় অভ্যাস করার আয়োজন করা হয়। কীভাবে একটি কর্মশালার কার্যাবলি পরিচালিত হয় তার একটি সংক্ষিপ্ত বিবরণ এখানে অপ্রাসঙ্গিক হবে না।

কর্মশালার গঠন (Structure of Workshop)

কোনো আয়োজক সংস্থা নির্দিষ্ট দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়ার উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের আমন্ত্রণ জানান। এক বা একাধিক বিশেষজ্ঞকে আমন্ত্রণ জানানো হয় প্রশিক্ষক হিসেবে আর সীমিত সংখ্যক ইচ্ছুক ব্যক্তিকে আমন্ত্রণ জানানো হয় শিক্ষার্থী হিসেবে। কর্মশালা একদিন কিংবা একাধিক দিন যাবৎ চলতে পারে। এই সভার কার্যপ্রণালী সংক্ষেপে কয়েকটি ধাপ অনুযায়ী পরিচালিত হয়।

- **সূচনা (Introduction):** প্রথমে আয়োজক সংস্থার পক্ষ থেকে সভার উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করা হয় এবং অংশগ্রহণকারী বিশেষজ্ঞ ও শিক্ষার্থীদের পরস্পর পরিচিত হওয়ার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়।
- **দক্ষতার পরিচিতি (Introduction to Skills):** বিশেষজ্ঞদের পক্ষ থেকে জীবনের দক্ষতার সাধারণ পরিচয় দিয়ে বিশেষ নির্বাচিত এক বা একাধিক দক্ষতার বিবরণ ও তার কার্যকারিতার কথা তুলে ধরা হয়। এই পর্যায়ের শেষে সমগ্র কর্মশালার কার্যক্রম ও সূচি, শিক্ষার্থীদের করণীয় কাজ অর্থাৎ প্রশিক্ষণ পদ্ধতির বিবরণ দেওয়া হয়।

- **দক্ষতার প্রশিক্ষণ (Training of the Skill):** প্রকৃত প্রশিক্ষণ শুরু হয় এই পর্যায়ে। নির্দেশমতো শিক্ষার্থীরা নির্দিষ্ট আচরণ অভ্যাস করেন। পর্যবেক্ষক হিসেবে এবং নির্দেশক হিসেবে বিশেষজ্ঞগণ ব্যক্তিগতভাবে প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী শিক্ষার্থীকে সংশোধন ও প্রদর্শনের মাধ্যমে নির্দিষ্ট দক্ষতাটি আয়ত্ত করতে সাহায্য করেন।
- **মূল্যায়ন ও প্রতিসংকেত (Evaluation and Feedback):** প্রথাগত বা অপ্রথাগত যাইহোক শিক্ষার্থীদের দক্ষতা কতটা অর্জিত হয়েছে তার একটি মূল্যায়ন করা হয় এবং তার সাফল্য ও ভুল-ত্রুটি বিষয়ক প্রতিসংকেত দেওয়া হয়। প্রতিসংকেতদানের উদ্দেশ্য শিক্ষার্থীদের সামর্থ্য ও দুর্বলতা সম্বন্ধে সচেতন করে আত্মসমীক্ষা ও সংশোধনের সুযোগ দেওয়া।

কর্মশালার সুবিধা (Advantages of Workshop)

প্রশিক্ষণের পদ্ধতি হিসেবে কর্মশালার কিছু সুবিধা আছে।

- এই পদ্ধতি একটি বহুল পরিচিত কার্যকর প্রশিক্ষণ কৌশল। এতে নিবিড় প্রশিক্ষণ (Intensive training) দেওয়া বা পাওয়া সহজ হয়।
- নির্দিষ্ট একটি দক্ষতার এককভাবে অনুশীলন করার দরুন দক্ষতাটি স্থায়ীভাবে আয়ত্ত করা সম্ভব হয় এবং তা একসময়ে শিক্ষার্থীর স্বাভাবিক আচরণে পরিণত হয়।
- অংশগ্রহণকারী শিক্ষার্থীদের সংখ্যা কম থাকায় শিখনের মান উত্তম এবং তার ফলে ওই দক্ষতা কাজে লাগানোর প্রবণতা বৃদ্ধি পায়।
- মৌলিক দক্ষতা আয়ত্ত করার উপযোগী।

কর্মশালার অসুবিধা (Disadvantages of Workshop)

কর্মশালা যতই উপযুক্ত হোক পুরোপুরি সমস্যা মুক্ত নয়। অসুবিধার মধ্যে প্রধান—

- একসঙ্গে বেশি শিক্ষার্থীকে প্রশিক্ষণ দেওয়া সম্ভব হয় না। একটি কর্মশালায় অল্পকয়েকটি দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়া যায়। তার ফলে কর্মশালার মাধ্যমে ব্যাপকভাবে প্রশিক্ষণ দেওয়া সম্ভব নয়।
- সংগঠিত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে অভিজ্ঞ প্রতিষ্ঠান ছাড়া অন্যত্র আয়োজন করা কঠিন।
- এই পদ্ধতি ব্যয়বহুল। সেদিক থেকেও ব্যাপক প্রশিক্ষণের উপযোগী নয়।
- উপযুক্ত দক্ষ বিশেষজ্ঞ সংখ্যায় কম। তাদের সময় না থাকলে সমস্যার কারণ।
- সবরকম দক্ষতার প্রশিক্ষণ কর্মশালার মাধ্যমে দেওয়া কঠিন।

ব্যবস্থাপনা বিদ্যায়, কোনো একটি বিশেষ পেশার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট দক্ষতার প্রশিক্ষণে কর্মশালা বিশেষভাবে উপযোগী। কিন্তু জীবনের দক্ষতাসমূহ আয়ত্ত করার উদ্দেশ্যে একটি সর্বজনীন উদ্যোগ নেওয়ার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানভিত্তিক কর্মশালা উপযোগী নয়। তবে বিশেষজ্ঞদের প্রশিক্ষণের জন্য কর্মশালা কার্যকর ভূমিকা নিতে সক্ষম। বিশেষজ্ঞরা আবার আরও বিশেষজ্ঞ তৈরি করতে পারেন। এই পদ্ধতির নাম প্রবাহ পদ্ধতি (Cascade system)।

Scanned with OKEN Scanner

উদাহরণ (Example): একটি কাল্পনিক উদাহরণ এখানে দেওয়া হল।

দক্ষতার নাম: সৃজনশীল চিন্তন (Creative Thinking)।

দক্ষতার উপাদান ও ধারণা: নতুন, অভিনব উদ্ভাবনী চিন্তাকে সৃজনশীল চিন্তন বলা হয়। এই চিন্তা স্বতঃস্ফূর্তভাবে জাগ্রত হতে পারে আবার বিশেষ প্রক্রিয়াতে তাকে উদ্দীপিত করা যেতে পারে। এখানে অনুশীলনের জন্য দ্বিতীয়টি বেছে নেওয়া হয়েছে। সৃজনশীলতার চারটি উপাদান (Factor) আছে। যথা—সাবলীলতা (Fluency), নমনীয়তা (Flexibility), বিশদীকরণ (Elaboration) ও মৌলিকত্ব (Originality)।

সৃজনশীলতা উদ্দীপিত করার জন্য কোনো একটি সাধারণ পরিচিত বিমূর্ত বস্তুকে ব্যবহার করা যেতে পারে। যেমন, একটুকরো কুড়িয়ে পাওয়া পাথর।

1. **সাবলীলতার অনুশীলন:** একটুকরো পাথর কী কী কাজে ব্যবহার করা যেতে পারে, দ্রুত তার তালিকা প্রস্তুত করতে বলা হয়। সম্ভব অসম্ভব যত বেশি সংখ্যক ব্যবহারের চিন্তা তালিকায় স্থান লাভ করবে ততই সাবলীলতা বেশি বলে গণ্য হবে। পাথরের টুকরোটি কোথা থেকে এল? কীভাবে এল? এই জাতীয় যতরকম প্রশ্ন মনে আসতে পারে তার তালিকাও সাবলীলতার অনুশীলনের সহায়ক হতে পারে।
2. **নমনীয়তা:** উপরোক্ত সাবলীলতার প্রকাশের ক্ষেত্রে যতরকম ব্যবহার এবং যতরকম প্রশ্ন করা হয়েছে তার মধ্যে কত ভিন্ন ভিন্ন রকম ব্যবহার করার কথা এবং যত ভিন্ন ভিন্ন প্রশ্ন করা হয়েছে সেটাই নমনীয়তার পরিচয়। একই ধরনের ব্যবহার কিংবা প্রশ্নের পরিবর্তে বৈচিত্র্য থাকলে তা সৃজনশীলতার পরিচায়ক বলে গণ্য হয়।
3. **বিশদীকরণ:** প্রশ্নগুলি এবং ব্যবহার কতটা বিশদভাবে বলা হয়েছে, স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে তাকে বলে বিশদীকরণ বা বিস্তারকরণ। সৃজনশীলতার একটি ধর্ম যে-কোনো ধারণা বা চিন্তাকে স্পষ্ট ও বিস্তৃতভাবে প্রকাশ করা।
4. **মৌলিকত্ব বা অভিনবত্ব:** যে চিন্তা, ধারণা গতানুগতিক, যা সকলেই করে তা মৌলিক বলে গণ্য হয় না। খুব বিরল, ব্যতিক্রমী, নতুন ভাবনা যা অন্যকেউ করতে পারে না সেই ধরনের চিন্তা সৃজনশীলতার পরিচায়ক। সুতরাং শেষপর্যন্ত কর্মশালার পরিবেশে অভিনব, মৌলিক চিন্তাকে অনুপ্রাণিত করার মধ্যে দিয়ে সৃজনশীল দক্ষতার অনুশীলন হয়।

পরে তালিকাসমূহ একত্রিত করে কোন্‌গুলি মৌলিক তার বিচারবিশ্লেষণ অংশগ্রহণকারীরাই করতে পারেন এবং ভিন্নতর উদ্দীপকের সাহায্যে একই ধরনের অভ্যাস করতে পারেন। প্রশ্ন করা, ব্যবহার সম্বন্ধে চিন্তা করা ছাড়াও আরও যে সমস্ত চিন্তার কথা বিবেচনা করা যায় তার মধ্যে আছে—

1. কোনো কিছুর মধ্যে পরিবর্তন আনা।
2. কোনো কাল্পনিক প্রায় অসম্ভব পরিস্থিতির পরিণতি ও প্রতিক্রিয়া সম্বন্ধে ভাবনা।
3. কোনো বাস্তব সমস্যা সমাধানের উপায় সম্বন্ধে ভাবনা উদ্দীপিত করা। ইত্যাদি।

আলোচনার চেয়ে কর্মশালার কার্যকারিতা বেশি, কিন্তু জীবনের প্রকৃত দক্ষতার বিকাশসাধনে তারও সীমাবদ্ধতা আছে। প্রধান সীমাবদ্ধতা, সৃজনশীলতার ক্ষেত্রে এই পদ্ধতি যত কার্যকর, অন্যান্য দক্ষতার ক্ষেত্রে তার পরিকল্পনা ও কার্যকারিতা তত সহজসাধ্য নয়। গতানুগতিক পরিচিত পন্থা বা উদ্দীপক বারবার ব্যবহার করা হলেও তা ক্রমশ মূল্যহীন হয়ে পড়ে।

3.2.1.3. ব্রেনস্টর্মিং (Brainstorming)

কথাটির মধ্যে দুটি অংশ আছে—ব্রেন (মস্তিষ্ক) এবং স্টর্মিং (ঝটিকা সৃষ্টি বা ঝটিকা আক্রমণ)। আমাদের মস্তিষ্কের কার্যক্ষমতা অসীম। বাঁধাধরা কাজ ছাড়াও আমাদের মস্তিষ্কের নমনীয়তাও আশ্চর্যরকম বেশি। তার অর্থ নানা অপ্রত্যাশিত পরিস্থিতিতেও মস্তিষ্ক সক্রিয় থাকে এবং নিজের সক্রিয়তাকে পরিস্থিতির অনুকূলে অভিযোজন করে নিতে পারে। এই দ্বিতীয় ভূমিকাকেই বলা হয়েছে স্টর্মিং, যার অর্থ মস্তিষ্ককে পরিস্থিতি অনুযায়ী দ্রুত অভিযোজনে উদ্দীপিত করা। অবশ্যই কৃত্রিমভাবে সৃষ্ট পরিস্থিতির কথাই এই প্রশিক্ষণ পদ্ধতির প্রসঙ্গে বলা হয়েছে।

বেনস্টর্মিং পদ্ধতির উৎপত্তি হয়েছিল 1939 খ্রিস্টাব্দে কিন্তু 1953 খ্রিস্টাব্দে এর উদ্ভাবক *A F Osborn* পূর্ণাঙ্গ পদ্ধতি হিসেবে 'Applied Imagination' নামক একটি পুস্তকে ব্রেনস্টর্মিং পদ্ধতির বিবরণ তুলে ধরেন। তখন থেকে ব্রেনস্টর্মিং জনপ্রিয় হয়ে ওঠে, যা এখনও সমানভাবে বজায় আছে। জনপ্রিয়তার কারণ সৃজনশীল সমস্যাসমাধানে (Creative Problem Solving) দক্ষতা প্রশিক্ষণের এই পদ্ধতির অসাধারণ কার্যকারিতা। *Osborn* ছিলেন বিজ্ঞাপন জগতের মানুষ। তিনি 1930 খ্রিস্টাব্দের পরেই লক্ষ করেন তাঁর অধীনস্থ বিজ্ঞাপনকর্মীরা কোনো নতুন আকর্ষণীয় অভিনব বিজ্ঞাপনের পরিকল্পনা করতে না পারায় বিজ্ঞাপনগুলি প্রত্যাশামতো ক্রেতাদের প্রভাবিত করতে পারছে না। তখন বহু গবেষণা করে তিনি 1939 খ্রিস্টাব্দে 'Creative Problem Solving' নামে একটি বই প্রকাশ করেন। পরবর্তী প্রায় দেড় দশক তিনি এই পদ্ধতিকে উন্নত করার কাজে ব্যয় করে শেষপর্যন্ত উপরোক্ত পুস্তকটি প্রকাশ করেন।

বেনস্টর্মিং পদ্ধতির মূল উদ্দেশ্য কোনো সমস্যার মুখোমুখি হলে তার সমাধানের জন্য সবচেয়ে কার্যকর ধারণা, চিন্তা (Idea)-র উদ্ভাবন। সেই কারণে সমস্যার মৌলিক বা অভিনব সমাধান নিরূপণ করার দক্ষতার বিকাশসাধন ব্রেনস্টর্মিং-এর আসল উদ্দেশ্য। তা ছাড়াও দলগতভাবে কাজ করার দক্ষতা, সামাজিক আদানপ্রদানের বিষয়টিও ব্রেনস্টর্মিং-এর মাধ্যমে পরিস্ফুট হয়।

এই পদ্ধতির বৈশিষ্ট্য,

- কোনো একটি সুনির্দিষ্ট সমস্যাসমাধানের জন্য দলগত প্রয়াস। দলের প্রত্যেক সদস্য বাধ্যতামূলকভাবে সমাধানের উপায় চিন্তা করবেন এবং প্রকাশ করবেন।
- দলে অভিজ্ঞ, দক্ষ ব্যক্তিদের সঙ্গে সম্পূর্ণ নতুন শিক্ষানবিশরাও থাকেন।

Scanned with OKEN Scanner

- পরপর চক্রাকারে প্রত্যেকেই তাদের ধারণা ব্যক্ত করেন, যে কারণে দলগত এই আয়োজনকে বলা হয় ব্রেইনস্টর্মিং চক্র (Brainstorming Cycle)।
- একটি নির্দিষ্ট নিয়মে কোনো একজন দক্ষ ব্যক্তি ব্রেনস্টর্মিং চক্র পরিচালনা করেন।

বর্তমানকালে ব্রেনস্টর্মিং পদ্ধতির নানা প্রকারভেদ সৃষ্টি হয়েছে। পরিস্থিতির চাহিদা এবং প্রতিষ্ঠানের ধরন অনুযায়ী পদ্ধতির প্রকারভেদ নির্বাচন করা হয়েছে।

ব্রেনস্টর্মিং-এর প্রধান দুটি নীতি (Two main Principles of Brainstorming) হল—

1. **বিচার পরে (Defer judgement):** অর্থাৎ যখন ভাবনাচিন্তাগুলি মনে আসছে এবং প্রকাশ করা হচ্ছে তখন তার গুণগত বিচার স্থগিত থাকবে। ফলে যিনি ভাবনা প্রকাশ করছেন তিনি নিজে অথবা উপস্থিত অন্য কেউ ধারণাগুলির ভালোমন্দ, সম্ভব-অসম্ভব, ঠিক-ভুল এসব নিয়ে চিন্তা করবেন না বা মন্তব্য করবেন না।
2. **সংখ্যা বা পরিমাণে উৎসাহদান (Reach for quantity):** প্রথম কাজ যত বেশি সম্ভব ভাবনার প্রকাশ। তার মধ্যে থেকেই ভাবনার অভিনবত্ব বা উচ্চমান সম্পন্ন সমাধান পাওয়া যাবে এই বিশ্বাস।

ব্রেনস্টর্মিং-এর চারটি নিয়ম (Four rules of Brainstorming): ব্রেনস্টর্মিং-এর প্রধান চারটি নিয়ম অবশ্য মান্য। যথা—

1. **সামাজিক সংকোচ কমানো (Reducing Social inhibition):** দলের মধ্যে মতামত, ভাবনা ইত্যাদি প্রকাশ করার সময় অধিকাংশ সদস্যই একধরনের সংকোচ অনুভব করেন। অন্যরা কী মনে করবে, আমার ভাবনাটা হয়তো অন্য অনেকের মনেও আসবে, বোকার মতো উত্তর হবে, হাসাহাসি হবে, এইরকম অনেক চিন্তা মনে উদয় হওয়ার ফলে তার ধারণার উৎপাদনশীলতা কমে যাওয়ার সম্ভাবনা থাকবে। সেই কারণে প্রথম নির্দেশ দেওয়ার সময়ই এই জাতীয় সংকোচ সম্বন্ধে সচেতন করে দিতে হবে এবং সেই সঙ্গেই আশ্বস্ত করতে হবে যে, কোনো গুণাগুণ বিচার হবে না শুধু ধারণার সংখ্যার উপরই গুরুত্ব দেওয়া হবে।
2. **উদ্দীপনা (Stimulation):** নতুন নতুন ধারণা বা ভাবনার প্রবাহ যাতে বন্ধ না হয় তার জন্য ক্রমাগত উৎসাহ দিতে হবে। আসলে অবিরাম ভাবনার সৃষ্টি হতে থাকলে তার মধ্যে থেকেই কিছু কিছু অভিনব সমাধান পাওয়া যাবে বলে মনে করা হয়।
3. **দলের সৃজনশীলতা (Creativity of the Group):** মোটামুটিভাবে দলের সৃজনশীলতা বৃদ্ধি করার জন্য সচেষ্ট থাকতে হবে। কারণ দলের মধ্যে যদি অধিকাংশ সদস্য অতিসাধারণ হয় তবে যে-কোনো ধারণা বা ভাবনাই অভিনব বলে মনে হতে পারে। সুতরাং সকলের সৃজনশীলতা উচ্চমানের না হলেও অথবা ততটা বিরল না হলেও কোনো কোনো অপেক্ষাকৃত ভালো ধারণাই অভিনব বলে মনে হতে পারে।

4. **পরস্পর আলোচনা (Mutual discussion):** পরস্পর মুখোমুখি আলোচনা, মন্তব্য ইত্যাদি ব্রেনস্টর্মিং চক্র চলাকালীন নিষিদ্ধ। কারণ সমস্ত ভাবনাই স্বকীয় ও নিরপেক্ষ হওয়া প্রয়োজন।

ব্রেনস্টর্মিং চক্রের অধিবেশন (Session of the Brainstorming Cycle): ব্রেনস্টর্মিং চক্র পরিচালিত হয় একজন প্রধান পরিচালক দ্বারা। প্রথমেই বলা হয়েছে চক্রের জন্য অভিজ্ঞ এবং অনভিজ্ঞ দুই প্রকার সদস্যই অন্তর্ভুক্ত হয়। এই চক্রের অধিবেশন নিম্নলিখিত প্রক্রিয়াতে পরিচালিত হয়।

- সদস্যরা স্থান গ্রহণ করার পর প্রথমে পরস্পর পরিচিতি ও অন্যান্য কথাবার্তার সাহায্যে সকলকে স্বাভাবিক উৎসাহ ও উদ্যম সঞ্চয় করার সুযোগ দেওয়া হয়।
- ব্রেনস্টর্মিং সর্বদাই খুব স্পষ্ট ও নির্দিষ্ট সমস্যার সমাধান নির্ণয়ের জন্য পরিচালিত হয়। সেই কারণে প্রথমে পরিচালক (Conductor) সমস্যাটি স্পষ্ট ভাষায় ঘোষণা করেন। সকল সদস্যের কাছে সমস্যাটি স্পষ্ট না হওয়া পর্যন্ত সমস্ত ব্যাখ্যা পরিচালক দিতে তৎপর থাকেন।
- অধিবেশনের অবশ্যপালনীয় নিয়মকানুন বলে দেওয়া হয় এবং নিয়ম নিষ্ঠা সহকারে সকলকে পালন করতে বলা হয়।
- এবার ধারণা বা ভাবনা প্রকাশের পর্ব। ক্ষেত্র বিশেষে পরিচালক দুই-একটি উদাহরণমূলক ধারণার ইঙ্গিত দিয়ে তারপর সকলকে অনুরোধ করেন তাদের মতামত বা ভাবনাগুলি প্রদত্ত কাগজে লিখতে।
- এবার সদস্যরা যতবেশি সম্ভব ধারণা বা ভাবনা লিখতে থাকেন। সাধারণত এই অংশের জন্য একটি সময়সীমা দেওয়া হয়, না দিলেও ক্ষতি নেই।
- যখন আর কোনো ধারণা লেখা বাকি নেই তখন নিজ নিজ ধারণা প্রকাশ করতে বলা হয়। এখান থেকেই ব্রেনস্টর্মিং-এর প্রকারভেদ শুরু হয়।

প্রথমত, প্রত্যেকের লেখা সংবলিত কাগজগুলি একত্রিত করে একটি তালিকা রচনা করা হয়, যার মধ্যে সাধারণ (Common) ধারণাগুলি একবারই লেখা হয়। এবার মতামতের ভিত্তিতে সবচেয়ে ভালো বা গ্রহণযোগ্য অভিনব সমাধান বেছে নিয়ে পুনরায় সেগুলির উন্নতিসাধনের জন্য ব্রেনস্টর্মিং অধিবেশনে ব্যবহৃত হয়ে শেষপর্যন্ত চূড়ান্ত সমাধানে পৌঁছোনোর চেষ্টা করা হয়। ভোটের মাধ্যমেও গ্রহণযোগ্য সমাধানগুলি নির্বাচিত হতে পারে।

দ্বিতীয়ত, এই পদ্ধতির নাম দলগত সঞ্চালন কৌশল (Group passing technique)। এই পদ্ধতি অনুযায়ী প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী তার লেখা সমাধান বা চিন্তাটি তার পরবর্তীজনের কাছে দিয়ে দেয়। সে তার মধ্যে কিছু না কিছু যোগ করে তারপরের জনকে দিয়ে দেয়। এইভাবে চক্রাকারে একটি ধারণা ঘুরতে থাকে যতক্ষণ পর্যন্ত না আবার প্রথম প্রস্তাবকের কাছে তার নিজের কাগজটি ফিরে আসে। এবার প্রত্যেকটি ধারণা বা

Scanned with OKEN Scanner

প্রস্তাব সকলের হাত ঘুরে যে রূপ পরিগ্রহ করল তার মধ্যে থেকে অভিনব সমাধানটি আলোচনার জন্য উপস্থাপন করা হয়।

এ ছাড়া আরও একাধিক রকমফের আছে। তার মধ্যে সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য নির্দেশিত ব্রেনস্টর্মিং (Guided brainstorming)। নির্দেশিত অর্থ পরিচালক শুরুতেই প্রশ্ন আকারে কিছু ইঙ্গিত দিয়ে চিন্তার গতিপথ সম্বন্ধে একটা প্রাথমিক আভাস দিয়ে দেন। পরে তাকে কেন্দ্র করে সমস্ত ভাবনা আবর্তিত হতে থাকে। প্রদত্ত প্রশ্নের সম্ভাব্য উত্তর এবং সেই উত্তরের ক্রমাগত উন্নতিসাধন এই পদ্ধতির প্রধান বিষয়। এককভাবে ব্যক্তিগত ব্রেনস্টর্মিং (Individual brainstorming) নামক পদ্ধতিতে শুধুমাত্র একজনের সৃজনশীল সমস্যাসমাধানের দক্ষতার উন্নতিসাধনের জন্য পরিকল্পনা করা হয়।

পদ্ধতি যাইহোক ব্রেনস্টর্মিংয়ের ক্ষেত্রে চারটি মৌলিক সূত্র সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ।

- **পরিমাণের উপর জোর (Emphasis on quantity):** একথা ইতিপূর্বে বলা হয়েছে যে নীতিগতভাবে ব্রেনস্টর্মিং-এর বিশ্বাস, পরিমাণ বা সংখ্যাধিক্য থেকেই গুণগত উৎকর্ষ ঘটে।
- **সমালোচনা স্থগিত রাখা (Withhold Criticism):** ত্রুটি, দুর্বলতা কিংবা ভুল-ভ্রান্তির প্রতি ইঙ্গিত করে কোনো ধারণার সমালোচনা করা কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। ধারণা বা ভাবনা যেমনই হোক তাকে যথেষ্ট গুরুত্ব সহকারে গ্রহণ করতে হবে। কোনো বিরূপ মন্তব্য, উপহাস অথবা অন্য যে-কোনো নেতিবাচক আচরণ বর্জন করা বাধ্যতামূলক।
- **অবাধ কল্পনাকে স্বাগত (Welcome wild ideas):** যে-কোনো উদ্দাম, অসম্ভব অথবা মুক্ত কল্পনাকে প্রশ্রয় দিয়ে উত্তরদাতাকে স্বাগত জানাতে হবে। কারণ তার মধ্যে দিয়েই অভিনব সমাধান বেরিয়ে আসবে। আকাশকুসুম কল্পনাকেও সমান গুরুত্ব দিয়ে উপস্থিত করার সুযোগ দিতে হবে।
- **প্রাপ্ত ধারণাসমূহের সংযুক্তি ও উন্নতি (Combination and improvement of Ideas):** ব্রেনস্টর্মিং-এর মাধ্যমে প্রাপ্ত ধারণাগুলির একটির সঙ্গে অন্য একটির সংযুক্তি ঘটিয়ে আরও অভিনব ধারণার সৃষ্টি হতে পারে। এই সংযুক্তি যেমন পরবর্তী অধিবেশনের বিষয় হতে পারে তেমনি ধারণাগুলির বিষয়ে আত্মসন্তুষ্টি অনুভব না করে ক্রমাগত তার উন্নতিসাধন করতে সচেষ্ট থাকতে হবে, যতক্ষণ পর্যন্ত নতুন আর একটি চিন্তার উৎপত্তি হয়।

ব্রেনস্টর্মিং-এর গুণ (Merits of Brainstorming)

জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে ব্রেনস্টর্মিং-এর উপযোগিতা অসীম।

- **প্রথমত,** দীর্ঘকাল যাবৎ ব্রেনস্টর্মিং পদ্ধতি তার একাধিক প্রকারভেদ সহ নানা সৃজনশীলতার প্রশিক্ষণে প্রয়োগ করা হচ্ছে এবং তার কার্যকারিতা পরীক্ষিত ও প্রমাণিত।
- **দ্বিতীয়ত,** ব্রেনস্টর্মিং অধিবেশন কোনো একটি খুব নির্দিষ্ট সমস্যা অথবা পরিস্থিতিকে কেন্দ্র করে পরিচালিত হলেও এই প্রক্রিয়ায় মাধ্যমে যে

সার্বিকভাবে ব্যক্তির চিন্তার সাবলীলতা, নমনীয়তা, মৌলিকত্ব ইত্যাদির উন্নতি ঘটে তা নানাভাবে প্রমাণিত।

- **তৃতীয়ত,** এই পদ্ধতির সাহায্যে অংশগ্রহণকারীর ব্যক্তিত্বের কয়েকটি নেতিবাচক সংলক্ষণের পরিবর্তন ঘটে। যেমন, লাজুকতা, সংকোচ, আত্মবিশ্বাসের অভাব, নিম্ন আত্মমর্যাদাবোধ ইত্যাদির যথেষ্ট পরিবর্তন হয়ে ব্যক্তির আত্মকার্যকারিতা (Self efficiency), মর্যাদাবোধ (Self esteem) ইত্যাদি বৃদ্ধি পায়। সংকোচ কাটিয়ে ব্যক্তি নিজেকে জোরালোভাবে প্রকাশ করতে পারে।
- **চতুর্থত,** খুব সুশৃঙ্খল পদ্ধতি হিসেবে এই পন্থায় উদ্ভাবনী ক্ষমতার অনুশীলন করা এবং ব্রেনস্টর্মিং-এর আয়োজন করার জন্য সর্বদা প্রাতিষ্ঠানিক অথবা দক্ষ পরিচালকের সাহায্যের জন্য অপেক্ষা না করলেও চলে। অবশ্য যদি এই আয়োজনের উদ্দেশ্য অতিগুরুত্বপূর্ণ না হয়। অতিগুরুত্বপূর্ণ অর্থ এমন ধরনের সমস্যা যার সমাধানের উপর বিরাট ক্ষয়ক্ষতি নির্ভর করে কিংবা যে সমস্যা শুধুমাত্র বিশেষজ্ঞরাই সমাধান করতে পারেন।

ব্রেনস্টর্মিং-এর সমস্যা (Problems of Brainstorming)

ব্রেনস্টর্মিং-এর সর্বজনীন ও ব্যাপক ব্যবহারের কিছু সমস্যা আছে যে কারণে এই পদ্ধতির উপযোগিতা কিছুটা হলেও সীমিত।

- **প্রথমত,** ব্রেনস্টর্মিং কোনো একটি সমস্যাকে অবলম্বন করে একটি ছোটো দলের মধ্যে অনুষ্ঠিত হয়। এর উদ্গাতা *Osborn* ভেবেছিলেন 12 জনকে নিয়ে একটি ব্রেনস্টর্মিং চক্রের কথা। এর মধ্যে পরিচালক বা নির্দেশকসহ ছয়জন অভিজ্ঞ ব্যক্তি (মনে রাখতে হবে *Osborn* বিজ্ঞাপন সংক্রান্ত অভিনব ধারণা বা চিন্তাভাবনার উদ্ভাবনের উদ্দেশ্যে এই পদ্ধতি ব্যবহার করেছিলেন) এবং বাকি ছয়জন অনভিজ্ঞ শিক্ষনবিশ থাকবে। একবারে মাত্র ছয়জনকে প্রশিক্ষণ দেওয়ার জন্য আয়োজিত হওয়ার ফলে তা ছোটো প্রতিষ্ঠানের স্বল্প সংখ্যক ব্যক্তির জন্যই কার্যকর বলে মনে হয়। বিদ্যালয় স্তরে একযোগে বিপুল সংখ্যক শিক্ষার্থীর প্রশিক্ষণের আয়োজন এই পদ্ধতিতে প্রায় অসম্ভব।
- **দ্বিতীয়ত,** পদ্ধতির কার্যপ্রণালীর বিবরণ থেকে অনুমান করা যায় যে অংশগ্রহণকারীদের যথেষ্ট পরিণত ও দায়িত্বশীল হওয়া প্রয়োজন যা সর্বপ্রকার মানুষ ও বিকাশের সর্বাধিক স্তরে আশা করা যায় না।
- **তৃতীয়ত,** ব্রেনস্টর্মিং-এর অন্যতম শর্ত অংশগ্রহণকারীকে স্বাধীন উদ্দাম অবাধ কল্পনায় আগ্রহী ও অভ্যস্ত হতে হবে। আমাদের দেশে এই বৈশিষ্ট্য বর্তমানকালে খুব বিরল হয়ে উঠেছে। গতানুগতিক চিন্তায় অভ্যস্তদের স্বাধীন চিন্তাভাবনার ব্যাপক অনুশীলনে অভ্যস্ত না করে ব্রেনস্টর্মিং কার্যকর হওয়ার সম্ভাবনা কম।
- **চতুর্থত,** সর্বপ্রকার জীবনের দক্ষতার বিকাশ ব্রেনস্টর্মিং-এর সাহায্যে ঘটানো সমস্যাজনক। অন্তত এরকম কোনো পরীক্ষানিরীক্ষা হয়েছে বলে জানা নেই।

Scanned with OKEN Scanner

সর্বোপরি, এই পদ্ধতি খুব ব্যয়সাপেক্ষ হওয়ার সম্ভাবনা। আমাদের সাধারণ বিদ্যালয়ে যে ধরনের কার্যক্রম অনুসৃত হয় তার মধ্যে এমন একটি কার্যক্রমের স্থান দৈনিক পাঠকার্যসূচির মধ্যে নির্দিষ্ট করা কঠিন। যেহেতু প্রত্যেক প্রকার সমস্যার সৃজনশীল সমাধানের সন্ধান করা অপেক্ষা জীবনের দক্ষতা হিসেবে তার অনুশীলন বর্তমান পরিপ্রেক্ষিতে প্রধান উদ্দেশ্য সেহেতু ব্রেনস্টর্মিং পদ্ধতির অভ্যাস সুযোগ মতো করা যেতে পারে এবং আগ্রহী ও উৎসাহী শিক্ষকরা নানাক্ষেত্রে ব্রেনস্টর্মিং পদ্ধতি প্রয়োগ করে শিক্ষার্থীদেরও উৎসাহিত করতে পারেন। কয়েকটি সম্ভাব্য উদাহরণ—

- সাহিত্যের ক্লাসে কোনো একটি বাক্য বা বক্তব্য কত অভিনব ভাষায় প্রকাশ করা যায়।
- কোনো প্রাকৃতিক বিষয়ের সম্ভাব্য কারণ অন্বেষণ বা অনুমান করে পরে প্রকৃত কারণের সঙ্গে তুলনামূলক বিচার।
- গণিতের পরিচিত একটি সমস্যা কতরকমভাবে সমাধান করা যেতে পারে সেটির ব্রেনস্টর্মিং।
- অন্যান্য যে-কোনো বিষয়ের ক্ষেত্রে একটি ঘটনার সম্ভাব্য কারণ, পরিণতি, গতিপ্রকৃতি সম্বন্ধে অবাধ কল্পনা। বিশেষত সমাজবিদ্যা, ইতিহাস, ভূগোল ইত্যাদি বিষয়ের কথা ভাবা যেতে পারে। তবে তখনই এই জাতীয় উদ্যোগ গতিলাভ করতে পারে এবং স্থায়ী হতে পারে যখন মূল্যায়নের ক্ষেত্রে স্বাধীন চিন্তা যথেষ্ট গুরুত্ব পায়। মূল্যায়নের নামে চর্বিতচর্বণ করায় উৎসাহ দিলে ব্রেনস্টর্মিং সংক্রান্ত কার্যক্রমের কোনো তাৎপর্য থাকে না।

3.2.1.4. ভূমিকাভিনয় (Role Playing)

ভূমিকাভিনয় কথাটির অর্থ যখন একজন ব্যক্তি নিজেকে অন্য একজনের স্থানে কল্পনা করে তখন তার মতো আচরণ করে। অন্যের স্থানে নিজেকে স্থাপন করার উদ্দেশ্য নানারকম হতে পারে। যেমন, অন্যকে অনুকরণ করে নিজের আচরণের পরিবর্তন ঘটানোর চেষ্টা যা শিশুরাও করে সাবালক ব্যক্তিরাও করে। বিনোদন যেমন আমরা নাটক ইত্যাদিতে দেখে থাকি। রাগ বা বিরক্তির প্রকাশ, ব্যঙ্গবিদ্রুপ করার জন্য অন্যের আচরণ বাচনভঙ্গি নকল করা, কুমতলবে অন্যের ভূমিকা নিয়ে অপরাধমূলক আচরণ করা ইত্যাদি।

স্বেচ্ছায় সজ্ঞানে অন্যের স্থানে স্থাপন করা ছাড়াও অন্য কোনো বিশিষ্ট মানুষের মতো আচরণ করার প্রবণতা দেখা যায়, অনেক সময় অনুসরণকারীর অজ্ঞাতসারেই তা ঘটে। এই জাতীয় ভূমিকাভিনয় যা মানুষ স্বতস্ফূর্ত ও তাৎক্ষণিকভাবে করে থাকে, বিশেষ বিশেষ দক্ষতা অর্জন করার মাধ্যম হয়ে উঠতে পারে যদি পরিকল্পিতভাবে ব্যবহার করা যায়। মনোবিজ্ঞানে এবং শিক্ষণ প্রক্রিয়াতে দীর্ঘকাল যাবৎ ভূমিকাভিনয়কে বিশেষ উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা হয়ে আসছে। সেই প্রসঙ্গটি আলোচনা করার পর আলোচ্য প্রশিক্ষণের প্রকারভেদ হিসেবে ভূমিকাভিনয়ের কার্যকারিতার কথা উল্লেখ করতে হবে।

চিকিৎসাপদ্ধতি হিসেবে ভূমিকাভিনয় (Roleplaying as a Therapeutic Method)

বিশেষ বিশেষ মানসিক বিশৃঙ্খলার চিকিৎসা করার উদ্দেশ্যে আচরণ পরিবর্তনের পন্থা হিসেবে ভূমিকাভিনয় একটি কার্যকর পদ্ধতি। পূর্ববর্তী সময়ে মনোনাট্য (Psycho-drama) নামে একটি পদ্ধতির উদ্ভব হয়েছিল মনঃসমীক্ষণী তত্ত্বের ভিত্তিতে। ব্যক্তিত্বের বিশৃঙ্খলা (Personality disorders), প্রক্ষোভজনিত ব্যাঘাত (Emotional disturbance), বাধ্যবাধকতার বিশৃঙ্খলা (Obsessive compulsive disorder) ইত্যাদি নানা মানসিক সমস্যার ক্ষেত্রে ভূমিকাভিনয় পদ্ধতির ব্যবহার করা হয়। এক্ষেত্রে বিশেষ একজন মানসিক ব্যাধিগ্রস্ত ব্যক্তির রোগলক্ষণ এবং অন্যান্য সমস্যার ভিত্তিতে একটি ক্ষুদ্র নাটিকা রচনা করা হয় এবং উল্লিখিত রোগীর জন্য পরিকল্পিতভাবে একটি ভূমিকা রচনা করা হয়। অন্যদের সঙ্গে তার ভূমিকায় অভিনয় করার মাধ্যমে রোগীর মানসিক দ্বন্দ্ব ও অন্যান্য সমস্যাগুলি ধীরে ধীরে দূর হয়ে যায় এবং সে ক্রমশ সুস্থ হয়ে ওঠে। যাদের মধ্যে অসামাজিক আচরণের প্রবণতা আছে, প্রক্ষোভজনিত সমস্যা আছে (যেমন, অসংযত তীব্র ক্রোধের প্রকাশ, অলীক ও অকারণ ভয়, প্রবল উদ্‌বেগ ইত্যাদি) তাদের ক্ষেত্রেও নাট্যাভিনয়ের মধ্যে দিয়ে প্রক্ষোভ প্রশমিত হয়ে আসে, তাদের আচরণ পরিবর্তিত হয় এবং তারা স্বাভাবিক হয়ে আসে।

মনঃসমীক্ষণী তত্ত্ব ছাড়াও আচরণবাদী চিন্তাধারার দিক থেকেও অনেকে ভূমিকাভিনয়ের কার্যকারিতার কথা বলেন। অপরাধী, শাস্তিপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের আচরণ সংশোধনের পদ্ধতি হিসেবে ভূমিকাভিনয়ের কার্যকারিতা এখন প্রমাণিত। আলিপুর কেন্দ্রীয় সংশোধনাগারের বন্দিদের নিয়ে নৃত্যশিল্পী অলকনন্দা রায়ের পরিচালনায় 'বাল্মিকী প্রতিভা' নাট্যাভিনয় এখন বিশ্ববিখ্যাত। এই সমস্ত প্রয়াস চিকিৎসারই নামান্তর।

শিক্ষণপদ্ধতি হিসেবে ভূমিকাভিনয় (Roleplaying as a Method of Teaching)

শিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে ভূমিকাভিনয়ের প্রয়োগও খুব আধুনিক নয়, বহুকাল যাবৎ তা প্রচলিত আছে এবং তার কার্যকারিতাও প্রমাণিত। এই পদ্ধতির মূলমন্ত্র আনন্দের মাধ্যমে শিক্ষালাভ অথবা শিক্ষাকে আনন্দদায়ক করে তোলা। যে-কোনো বিষয়ের ক্ষেত্রেই ভূমিকাভিনয় পদ্ধতির সাহায্য নেওয়া যেতে পারে। সাহিত্য, ইতিহাস, সমাজবিদ্যা, অর্থনীতি, বিজ্ঞান ইত্যাদি সবক্ষেত্রেই ভূমিকাভিনয় পদ্ধতি কার্যকর হতে পারে যদি যথাযথ নাট্যরূপ দেওয়া যায় এবং শিক্ষার্থীদের বিভিন্ন ভূমিকায় অভিনয় করার ক্ষেত্রে উৎসাহিত করা যায়। আনন্দ ছাড়াও কোনো বিমূর্ত বিষয়কে মূর্তরূপে ছাত্রছাত্রীদের সামনে উপস্থাপন করার পদ্ধতি হিসেবে ভূমিকাভিনয় বিশেষ কার্যকরী।

এক্ষেত্রে যে বিষয়টি বর্ণনামূলক অথবা বিতর্কিত সেই বিষয়টি অবলম্বন করে দুই বা ততোধিক শিক্ষার্থীকে কাল্পনিক সংলাপের মাধ্যমে অংশগ্রহণ করতে উৎসাহিত করা হয়। এই সংলাপ তাৎক্ষণিক (Extempore) অথবা অল্পসময়ের প্রস্তুতিতে রচনা করতে উৎসাহিত করা হয়। এই পদ্ধতি মোটামুটি যেভাবে প্রয়োগ করা হয় তা নিম্নরূপ—

Scanned with OKEN Scanner

- বিষয় (Topic) নির্বাচন করা। শিক্ষক-শিক্ষার্থীরা মিলিতভাবে নির্বাচন করতে পারে। অথবা শিক্ষক কোনো একটি বিষয়ে ভূমিকাভিনয় করার জন্য উৎসাহিত করতে পারেন।
- মূল বিষয়টি শিক্ষক সংক্ষেপে কিন্তু সম্ভাব্য গতিপ্রকৃতি সম্পর্কে ব্যাখ্যা করে কাজ শুরু করেন।
- ভূমিকা নির্বাচন করা। যে শিক্ষার্থীরা উপযুক্ত তাদের মধ্যে থেকে নির্দিষ্ট ভূমিকায় অভিনয় করার জন্য একজন করে বেছে নেওয়া।
- প্রস্তুতির জন্য অল্প সময় (দশ-পনেরো মিনিট) সময় দেওয়া দরকার যাতে ভূমিকাভিনেতারা নিজেদের সংলাপ গুছিয়ে নিতে পারে।
- ভূমিকাভিনয় করে বিষয়টি সমস্ত ছাত্রছাত্রীর সামনে উপস্থিত করা।
- দর্শক তথা শ্রোতাদের মতামত গ্রহণ এবং সবশেষে শিক্ষকের দিক থেকে সারসংক্ষেপ বুঝিয়ে দিয়ে সমাপ্ত করা। কোনোদিক অসম্পূর্ণ কিংবা অনালোচিত থাকলে সেটাও চিহ্নিত করা দরকার। শিক্ষার্থীরাও গুরুত্বপূর্ণ পয়েন্টগুলি লিখে নিয়ে আলোচনায় অংশগ্রহণ করতে পারে।

উদাহরণ: ইতিহাসে মোহম্মদ বিন তুঘলক একটি বিতর্কিত চরিত্র। তাঁর বহু সিদ্ধান্ত রাজ্যে বিপর্যয় ডেকে এনেছিল। যদিও তাঁর সিদ্ধান্তসমূহ ছিল যুক্তিযুক্ত ও বৈপ্লবিক। কিন্তু তিনি ছিলেন অধৈর্য প্রকৃতির মানুষ। কোনো প্রস্তুতি ছাড়াই সিদ্ধান্ত কার্যকর করতে গিয়ে বিপর্যয় ডেকে আনেন এবং বহু ক্ষতি স্বীকার করে আবার আদেশ প্রত্যাহার করে নিতে বাধ্য হন।

সম্ভাব্য চরিত্র: মোহম্মদ বিন তুঘলক, প্রধানমন্ত্রী, সেনাপতি, একজন স্তাবক, একজন সমালোচক বা সত্যিকথা বলার মতো সাহসী ব্যক্তি, দুইজন ভুক্তভোগী প্রজা ইত্যাদি। বাদশাহ আদেশ দাতা, প্রধানমন্ত্রী আদেশ পালন করেন। সেনাপতি প্রজাদের আদেশপালনে বাধ্য করেন। স্তাবক বিনা প্রশ্নে বাদশাহকে সমর্থন করেন। সাহসী ব্যক্তি বাদশাহকে বোঝাতে চেষ্টা করেন বা নিবৃত্ত করতে চেষ্টা করেন। প্রজারা তাদের দুর্দশার কথা ব্যক্ত করেন।

অন্যভাবে দুই-তিন জন ইতিহাসবিদ নিজেদের মধ্যে ঝগড়া বাধিয়ে বিষয়টি পর্যালোচনা করতে পারে। একজন প্রমাণ করতে চেষ্টা করে মোহম্মদ বিন তুঘলক পাগল ও খামখেয়ালি, অন্যজন প্রমাণ করতে চেষ্টা করে তাঁর সিদ্ধান্তের যৌক্তিকতা। তৃতীয়জন বোঝাতে চেষ্টা করে আসল সমস্যাটা কোথায়।

বিজ্ঞান বিষয়ে: যেমন, নানাপ্রকার ভিটামিন, তাদের গুণাগুণ এবং উৎস। এক একজন শিক্ষার্থী এক-একটি ভিটামিনের ভূমিকায় অভিনয় করে বিষয়টি তুলে ধরতে পারে। নিজেদের গুণ, কোথায় বা কোন্ খাদ্যে পাওয়া যায়, অভাবে কী ক্ষতি হয় ইত্যাদি তথ্য সংলাপ বা কথোপকথনের মাধ্যমে তুলে ধরা যায়।

এরকম আরও অনেক উদাহরণ হতে পারে। বিষয় নির্বাচন শিক্ষক ও শিক্ষার্থীদের বুদ্ধি-বিবেচনা আর উৎসাহের উপর নির্ভর করে।

ভূমিকাভিনয়ের সুবিধা (Advantages of Role Playing)

কয়েকটি সুবিধার কথা সহজেই চিহ্নিত করা যেতে পারে।

- উদ্ভাবনী ও সৃজনশীল চিন্তার বিকাশে বিশেষ সহায়ক।
- বিনোদনের মাধ্যমে সক্রিয় অংশগ্রহণের ভিত্তিতে শেখায় উৎসাহ বৃদ্ধি।
- একঘেয়ে বক্তৃতার তুলনায় অনেক বেশি মনোযোগ আকর্ষণ করে এবং প্রেষণা সৃষ্টি করে।
- শিখন হয় ব্যাপক (Comprehensive) এবং দীর্ঘস্থায়ী।
- অভিজ্ঞতার সঙ্গে শিখনের সমন্বয় ঘটে।
- নির্মিতিবাদের (Constructivism) অনুকূল।

ভূমিকাভিনয়ের সমস্যা (Problems of Role Playing)

- যদি প্রয়োগের দিক থেকে অভিনব না হয় তবে কয়েকটি অনুষ্ঠানের পর তা গতানুগতিক রুটিনে পর্যবসিত হয় এবং কার্যকারিতা হারায়।
- পালাক্রমে সমস্ত ছাত্রছাত্রীকে অংশগ্রহণে উৎসাহিত না করলে শুধু শ্রোতা বা দর্শক ছাত্রছাত্রীরা উৎসাহ হারায়।
- সকলের কল্পনাশক্তি সমান নয় এবং পশ্চাৎবর্তীরা বিষয়টির সঙ্গে পরিচিতি না থাকায় সমস্যা সৃষ্টি হয়।
- যদি মূল্যায়ন পদ্ধতি গতানুগতিক হয় তবে এই পদ্ধতির কার্যকারিতা কম বলে প্রমাণিত হতে পারে। মূল্যায়ন পদ্ধতির সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া চাই।
- সমস্ত বিষয় ভূমিকাভিনয়ের উপযুক্ত নয়। যথাযথ বিষয় নির্বাচন করা না হলে পদ্ধতি ব্যর্থ হতে পারে।
- কিছুটা সময়সাপেক্ষ। দৈনন্দিন প্রতিটি ক্লাসের জন্য বরাদ্দ সময় অপ্রতুল বলে মনে হতে পারে। তবে নির্বাচিত বিষয় ছোটো ছোটো করে ভাগ করে নেওয়া যেতে পারে। যেমন, প্রদত্ত ইতিহাসের উদাহরণ মোহম্মদ বিন তুঘলকের সব কয়টি সিদ্ধান্ত একদিনে না অভিনয় না করে দুইদিনে করা যেতে পারে।

জীবনের দক্ষতা প্রশিক্ষণে ভূমিকাভিনয়ের কার্যকারিতা (Effectiveness of Roleplaying in the Training of Life Skills)

জীবনের দক্ষতা প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে ভূমিকাভিনয় একটি উৎকৃষ্ট পদ্ধতি হয়ে উঠতে পারে যদি যথার্থ পরিকল্পনা ও বিষয় নির্বাচন করা হয়। উপরের আলোচনায় বলা হয়েছে যে উদ্ভাবনী ও সৃজনশীলতার দক্ষতা ভূমিকাভিনয়ের মাধ্যমে বিকাশলাভ করে। সৃজনশীল সমস্যাসমাধান, বাচনিক দক্ষতা, আত্মবিকাশ, আত্মপ্রত্যয় এবং আত্মসচেতনতার চর্চাও ভূমিকাভিনয়ের মাধ্যমে যথেষ্ট চর্চিত হয়। নিজেকে জোরালোভাবে প্রকাশ করা (Self assertiveness) সম্ভব হতে পারে ভূমিকাভিনয়ের মাধ্যমে। যদি সাধারণ পঠনপাঠনের সময় মাঝেমাঝেই ভূমিকাভিনয় পদ্ধতির সার্থক প্রয়োগ ঘটে তবে সাধারণ শিক্ষাও অনেকগুলি দক্ষতা বিকাশের বাহন হয়ে উঠতে পারে।

Scanned with OKEN Scanner

তা ছাড়াও শুধুমাত্র জীবনের দক্ষতা প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যেও ভূমিকাভিনয় পদ্ধতি কার্যকর হওয়া সম্ভব যথাযথ উদ্দেশ্যমূলক সংলাপ ও অভিনয়ের মাধ্যমে। সামাজিক বিষয়, আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক, শিখনের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট দক্ষতাসমূহ সবক্ষেত্রেই এই পদ্ধতি কার্যকর।

সবশেষে বলা প্রয়োজন যে নানা রাজনৈতিক, সমাজকল্যাণমূলক, স্বাস্থ্যবিষয়ক প্রচারের বাহন হিসেবে ভূমিকাভিনয় প্রতিনিয়তই ব্যবহৃত হয়। প্রচার ও প্রতিবাদের উদ্দেশ্যে পথনাটিকা (Street drama)-র ব্যবহার বহুল প্রচলিত। সেগুলিও জীবনের দক্ষতা বিকাশের সহায়ক। এই বিষয়টি এখানে বিশদ আলোচনার জন্য রাখা হয়নি।

3.2.1.5. দলগত কাজকর্ম (Group Activity)

বাস্তবিক পক্ষে দলগত সক্রিয়তাকে প্রশিক্ষণের একটি স্বতন্ত্র পদ্ধতি হিসেবে উল্লেখ করার প্রয়োজনীয়তার কথায় অনেকে তার যৌক্তিকতা নিয়ে প্রশ্ন তুলতে পারেন। কারণ, খুব কমক্ষেত্রেই একক ব্যক্তির প্রশিক্ষণ দলগত দক্ষতা বিকাশের জন্য ব্যবহৃত হয় অথবা উপযুক্ত বলে বিবেচিত হয়। কারণ পূর্বে আলোচিত পদ্ধতিগুলির প্রায় সবকটির বেলাতেই দলগত সক্রিয়তার উপস্থিতি লক্ষ করা গিয়েছে। ব্রেনস্টর্মিং ভূমিকাভিনয় অথবা আলোচনা কোনোটিই এককভাবে কিংবা দ্বৈতভাবে সম্পন্ন হয় না, দল প্রয়োজন। কিন্তু তা সত্ত্বেও দলগত সক্রিয়তাকে স্বতন্ত্র পদ্ধতি বলার কিছু সংগত কারণ আছে।

দলগত কাজ বলতে আমরা বুঝি কোনো একটি লক্ষ্য অর্জনের জন্য একদল মানুষের পরস্পর সহযোগিতার ভিত্তিতে সর্বসম্মত পন্থা অবলম্বন করে কাজ করা। দলগত কাজে সাফল্যের কৃতিত্ব অথবা ব্যর্থতার দায় সকলের। এই দিক থেকে দলগত কাজ পূর্ববর্তী পদ্ধতিসমূহ অপেক্ষা ভিন্ন। দক্ষতার শ্রেণিবিভাগ সম্পর্কিত আলোচনায় দলের সঙ্গে কাজ করার দক্ষতার কথাটিও অন্তর্ভুক্ত হয়েছিল। সুতরাং দলগত কাজের দক্ষতা একাধারে জীবনের প্রয়োজনে অন্যতম দক্ষতা আবার দলগত কাজ প্রশিক্ষণের পদ্ধতিও। এর কারণ বোঝা কঠিন নয়, কারণ দলগত কাজের দক্ষতা আয়ত্ত করার একমাত্র উপায় দলগত কাজে অংশগ্রহণ করা।

শিক্ষার ক্ষেত্রে দলগত শিখন ও শিক্ষণের উপর দীর্ঘকাল ধরেই জোর দেওয়া হয়ে আসছে। যে দুটি ধরনের কথা সর্বাপেক্ষা বেশি আলোচিত হয়, তা হল সমবায়মূলক শিখন এবং সহযোগিতামূলক শিখন। দুটি ধারণাই প্রতিযোগিতামূলক শিখনের (Competitive learning) বিপরীত এবং প্রায় একই অর্থে ব্যবহৃত হয়, কিন্তু বাস্তবিক বিচারে উভয়ের মধ্যে কিছুটা হলেও পার্থক্য আছে।

1. সহযোগিতামূলক শিখন (Collaborative Learning)

সহযোগিতামূলক শিখনের প্রধান বৈশিষ্ট্য দলগত শিখনের ক্ষেত্রে প্রত্যেকটি একক সদস্যের স্বতন্ত্র অবদানের এবং সকলের সঙ্গে তার আদানপ্রদানের গুরুত্ব। সহযোগিতামূলক শিখনের জন্য কোনো একটি সমস্যাসমাধান করা, একটি প্রকল্প

(Project) নিষ্পন্ন করা, কিংবা অন্য কোনো লক্ষ্যপূরণের জন্য প্রত্যেক সদস্যই কিছুটা স্বতন্ত্রভাবে কাজ করে এবং পরে সকলের সঙ্গে তারা ভাগাভাগি করে এবং সমন্বয়সাধন করে শিখন সম্পন্ন করে। সহযোগিতার জন্য যে ধরনের মানসিক প্রস্তুতি প্রয়োজন সেই মানসিকতার বিকাশ এই ধরনের শিখনের একটি দীর্ঘস্থায়ী সুফল, যা জীবনের দক্ষতা হিসেবে চিরস্থায়ী হয়ে অন্য কাজের ক্ষেত্রেও ব্যাপ্তিলাভ করতে পারে।

2. সমবায়মূলক শিখন (Cooperative Learning)

সমবায়মূলক শিখন প্রক্রিয়া সহযোগিতামূলক শিখন প্রক্রিয়ার অন্তর্গত একটি নির্দিষ্ট সহযোগিতার ধরন। সমবায়মূলক শিখনের সমগ্র প্রক্রিয়াটিই যৌথ প্রয়াসভিত্তিক। শিখন প্রক্রিয়া চলাকালীন পারস্পরিক সহযোগিতা, আলাপ-আলোচনা এবং সবক্ষেত্রে একটি সহমতভিত্তিক সমাপ্তিতে পৌঁছোনোর চেষ্টা সমবায়মূলক শিখনের প্রধান বৈশিষ্ট্য। প্রয়োগের দিক থেকে অবশ্য সহযোগিতামূলক শিখন এবং সমবায়মূলক শিখনকে আলাদা করা কঠিন। কারণ কোনো একটি কৃত্য (Task) সম্পন্ন করার ক্ষেত্রে পদে পদে সহযোগিতা এবং পরস্পর নির্ভরতা দুই-ই প্রয়োজন হতে পারে। অতএব এই দুটি ধরনের ভিত্তিতে দলগত শিখনের একটি স্পষ্ট পরিচয় পাওয়া সম্ভব।

> দলগত শিখন বলতে বোঝায় বৌদ্ধিক ও প্রাক্ষোভিক সক্ষমতার বিচারে সমমনস্ক একদল শিক্ষার্থীর পারস্পরিক সহযোগিতা ও যৌথ দায়িত্বের ভিত্তিতে শিখন। (Group learning means learning on the basis of mutual co-operation and collective responsibility by a like minded group of learners in terms of intellectual and emotional capabilities.)

দলের সদস্যরা সমমনস্ক না হলে সহযোগিতা ও সামাজিক আদানপ্রদান ব্যাহত হয় এবং এই অবস্থা শিখনের পরিপন্থী হয়ে পড়ে। সে হিসেবে দল তৈরির সময় অথবা শিক্ষক কর্তৃক দল নির্বাচনের সময় এই সমমনস্কতার প্রশ্নটি বিশেষ মনোযোগ আকর্ষণ করে তবে বিপরীত মতও আছে। বিপরীত মতাবলম্বীদের যুক্তি দল নির্বাচন করা উচিত ও নির্বিচারে সবরকম মিলিয়ে মিশিয়ে। কারণ যাদের মধ্যে সমবায় ও সহযোগিতার মানসিকতার অভাব আছে তাদের মনোভাবের পরিবর্তন ঘটানো এবং তাদের মধ্যেও সহযোগিতা করার দক্ষতা বৃদ্ধি করার জন্য প্রশিক্ষণ দেওয়া দরকার। একদল সমমনস্ক শিক্ষার্থীর বেলায় তার কোনো সম্ভাবনা থাকে না। বিশেষজ্ঞ দলের সকলেই যদি অসহযোগী মনোভাবসম্পন্ন হয় তবে কোনো কাজই সম্পন্ন হওয়া সম্ভব নয়।

দল নির্বাচন (Team Selection)

দল সম্পর্কে দুটি পদ্ধতি বা ধরন দলগত শিখনের জন্য নির্বাচন করা হয়। তার প্রথমটি স্বল্পমেয়াদি দল (Short term group) আর দ্বিতীয়টি দীর্ঘমেয়াদি দল (Long term group)। স্বল্প মেয়াদি দল নির্দিষ্টভাবে একটি কৃত্য, প্রকল্প অথবা লক্ষ্য অর্জনের জন্য নির্বাচন করা হয়। যদি প্রত্যেকটি কৃত্যের জন্য আলাদাভাবে দল গঠনের দরকার হয় তবে

Scanned with OKEN Scanner

স্বল্পমেয়াদি দলের প্রয়োজন হয়। আবার যদি স্থায়ীভাবে দলগঠন করা হয় এবং প্রত্যেকটি কৃত্য সম্পন্ন করার জন্য একই দল কাজ করে তবে তার নাম দীর্ঘমেয়াদি দল।

দীর্ঘমেয়াদি দল শ্রেণিকক্ষে একধরনের বিচ্ছিন্নতা বোধ তৈরি করে এবং তার ফলে ক্লাসের সামাজিক পরিবেশ বিঘ্নিত হতে পারে। সেই সঙ্গে দুই-একটি বিশেষ সুবিধাভোগী (Privileged) দল তৈরি হতে পারে—যা কোনোক্রমেই বাঞ্ছনীয় নয়। তবে অনেকের মতে ব্যক্তিগত প্রতিযোগিতা অপেক্ষা দলগত প্রতিযোগিতা স্বাস্থ্যকর। দলের অভ্যন্তরে পারস্পরিক সহযোগিতা বৃদ্ধি পায় আন্তঃদল প্রতিযোগিতার পরিবেশে।

দলগঠনের উদ্দেশ্যের উপর ভিত্তি করে একাধিক ধরনের দল তৈরি করা সম্ভব।

- **দ্বৈত সহপাঠীর দল (Dyadic peer group):** দুজন সহপাঠীর দল। সাধারণত এরকম দল গঠনের প্রয়োজন তখনই হয় যখন দুজন সহপাঠীর মধ্যে একজনের সাহায্যের প্রয়োজন অন্যজনের চেয়ে বেশি। দ্বৈত দলের একটি উৎকৃষ্ট উদাহরণ জোড় বাঁধা (Buddy System)। Buddy কথাটির অর্থ সমবয়সী বন্ধু। শ্রেণিকক্ষে ও তার বাইরে দুজন সহপাঠীর জোড়বাঁধার উদ্দেশ্য একজন অপেক্ষাকৃত দুর্বল ছাত্রকে পাঠে ও মানসিক সহায়তা জুগিয়ে সমকক্ষ স্তরে নিয়ে আসা। কোনো দক্ষতার প্রশিক্ষণের পদ্ধতি হিসেবে জোড় বাঁধার সুবিধা সবচেয়ে ভালো বোঝা যায় বিজ্ঞানের পরীক্ষাগারে ব্যাবহারিক পাঠের ক্ষেত্রে। দ্বৈত দল গঠন অনেক সময় বড়ো দল গঠনের চেয়ে সুবিধাজনক কারণ দুজনের মধ্যে বোঝাপড়া তৈরি হয় দ্রুত এবং বন্ধুত্ব স্থায়ী হয় বেশি।
- **যথেচ্ছ দল (Random group):** যখন দলগঠনের সময় সদস্য নির্বাচনের ক্ষেত্রে ব্যক্তিগত পছন্দ-অপছন্দের দরুন পক্ষপাতিত্বের সম্ভাবনা থাকে অথবা সদস্য নির্বাচনের কোনো যুক্তিগ্রাহ্য নীতি অবলম্বন করা সম্ভব হয় না তখন লটারির মাধ্যমে দলীয় সদস্য নির্বাচন করার পদ্ধতিকে যথেচ্ছ দল নির্বাচন বলা হয়। এই পদ্ধতির মূল সূত্র একজন সদস্যের কোনো একটি দলের অন্তর্ভুক্ত হওয়ার সম্ভাবনা সমান। যথেচ্ছ দল নির্বাচন নীতিগতভাবে সবচেয়ে ভালো কারণ প্রত্যেক সদস্য যে দলে স্থানলাভ করে সেই দলের অন্যান্য সদস্যের সমকক্ষ বলে বিবেচিত হয় এবং তাকে সামঞ্জস্যবিধানের জন্য প্রস্তুত থাকতে হয়।
- **সমসত্ত্ব দল (Homogeneus group):** সমসত্ত্ব দল অর্থ যে দলের সদস্যদের মধ্যে সক্ষমতা, স্বভাব ও অন্যান্য বৈশিষ্ট্যের দিক থেকে সাদৃশ্য খুব বেশি। এই ধরনের দলের মধ্যে যে সহজেই সৌহার্দ্য গড়ে ওঠে কিন্তু প্রশিক্ষণের পন্থা হিসেবে সমসত্ত্ব দলের কার্যকারিতা যে বেশি হবে সেকথা নিশ্চিতভাবে বলা কঠিন। কারণ সমসত্ত্ব দলের মধ্যে বাহ্যিক সৌহার্দ্য বেশি হলেও নানা মানসিক সমস্যা থাকতে পারে। সমসত্ত্ব দল গঠনের দ্বিতীয় সমস্যা প্রত্যেকটি সদস্য সম্পর্কে সঠিক তথ্য জানা না থাকলে সমসত্ত্ব দল গঠন করা যায় না।

- **অসমসত্ত্ব দল (Heterogeneus group):** সমসত্ত্ব দলের বিপরীত অসমসত্ত্ব দল। এই দল যথেচ্ছ পদ্ধতিতে নির্বাচিত হতে পারে না হতেও পারে। কিন্তু দলের মধ্যে সামর্থ্য, স্বভাব, চিন্তা বা দক্ষতার দিক থেকে বৈচিত্র্য অনেক বেশি থাকায় প্রশিক্ষণের সময় পারস্পরিক সহায়তা ও সহযোগিতা দরকার হয় অনেক বেশি।

দলগত কাজের বৈচিত্র্য (Variety of Group Functioning)

দল যেভাবেই গঠিত হোক তার কার্যপ্রণালীর মধ্যে কিছু কিছু পার্থক্য দেখা যায়।

1. **দায়িত্ব বণ্টন (Distribution of Assignment):** একটি অপেক্ষাকৃত বড়ো প্রকল্পের দায়িত্ব ছোটো ছোটো অংশে সদস্যদের মধ্যে ভাগ করে দিয়ে তাদের স্বাধীন ভাবে কাজ করতে উৎসাহিত করার নাম দায়িত্ব বণ্টন। দায়িত্ব বণ্টন করার পর এবং সকলের জন্য নির্দিষ্ট দায়িত্ব সম্পাদন করা হলে তখন প্রত্যেকে তার রিপোর্ট দলের সম্মুখে পেশ করে। রিপোর্ট নিয়ে আলোচনা, বিচারবিশ্লেষণ চলে দলের মধ্যে এবং একটি চূড়ান্ত প্রতিবেদন তৈরি করা হয়।
2. **যৌথ দায়িত্ব (Joint assignment):** সমগ্র প্রকল্পটি সকলের সক্রিয় অংশীদারিত্বে সম্পন্ন করার সময় সবারই দায়িত্ব থাকে সমান। প্রত্যেকের মতামত, সক্রিয়তা, অভিভাবন প্রকল্পটিকে পরিণতির দিকে নিয়ে যায়। যৌথ দায়িত্বের ভিত্তিতে কর্মসম্পাদন কিছুটা সময়সাপেক্ষ। কিন্তু তার গুণমান সবচেয়ে ভালো। শুধু তাই নয়, দলের মধ্যে সহযোগিতার মনোভাব যেমন স্বতঃস্ফূর্তভাবে তৈরি হয় তেমনি যারা দায়িত্ব এড়িয়ে যেতে চায় তাদের স্বভাবগত সংশোধনও হয় অনেকটা।

প্রত্যেক রকম দলগঠনের এবং কার্যপ্রণালীর মধ্যে স্বতন্ত্র ভালোমন্দ, সুবিধা-অসুবিধা আছে। সেই বিষয়টি আলোচনার স্থান এখানে নয়। শুধু বিচার করে দেখতে হবে পদ্ধতি হিসেবে দলগত কাজের মধ্যে দক্ষতার বিকাশ কীভাবে ঘটে এবং তার ব্যাবহারিক মূল্য কতটা। এই অংশের শুরুতে বলা হয়েছিল যে দলগত কাজ ও দলগঠন একাধারে নিজেই একটি পদ্ধতি আবার দক্ষতাও বটে। আবার একথাও বলা হয়েছিল যে দলগত কাজের দক্ষতা অর্জন দলের মধ্যে থেকে সক্রিয়তার মাধ্যমেই সম্ভব। এই উক্তির মধ্যেই এর উপযোগিতা সহজে বোঝা যায়। বিশদভাবে উল্লেখ করতে হলে কয়েকটি নির্দিষ্ট দক্ষতার কথাই তুলে ধরতে হয়।

দলগত বোঝাপড়ার বিকাশ (Development of Group Understanding)

নানাপ্রকার দলগত ক্রীড়ার (Teamgame) ক্ষেত্রে সাফল্য নির্ভর করে দলগত বোঝাপড়ার উপর। দলগত বোঝাপড়া কথাটির অর্থ দলের প্রতিটি সদস্যদের মধ্যে অন্য সদস্যের শক্তি ও দুর্বলতা, বৈশিষ্ট্য এবং অন্যান্য প্রবণতা সম্বন্ধে স্পষ্ট ধারণার বিকাশ এবং সেই ধারণার ভিত্তিতে নিজস্ব কর্মকৌশল পরিবর্তন করা। সারকথা দলের সঙ্গে পরিপূর্ণ অভিযোজন এবং বোঝাপড়া প্রায় সমার্থক। দলগত অভিযোজন বা বোঝাপড়া চরম হলে দেখা যায় একজনের পর্যবেক্ষণের সঙ্গে অন্যদের পর্যবেক্ষণে যথেষ্ট সাদৃশ্য থাকে এবং কোনো

তাৎক্ষণিক সিদ্ধান্ত সকলের অনুমোদন লাভ করে। দলগত বোঝাপড়া গড়ে ওঠার জন্য নিজের সম্বন্ধে সচেতনতা (Selfawareness) এবং আন্তর্ব্যক্তিক সচেতনতা (Interpersonal awareness) বা সম্পর্কের সমন্বয় প্রয়োজন।

শৃঙ্খলা (Discipline)

শৃঙ্খলা বলতে বাইরে থেকে চাপিয়ে দেওয়া নিয়ম ও অনুশাসনের প্রতি আনুগত্যের ভিত্তিতে সংযম অভ্যাস করাকে বোঝায় না। শৃঙ্খলা হল সচেতন আত্মশাসন (Self control) যা ব্যক্তির স্বভাবের অন্তর্ভুক্ত হয়ে কোনো প্রাপ্তির আশায়, প্রশংসার আশায় নয়, নিজের সন্তুষ্টির জন্যই সবকাজে সক্রিয় হয়। শৃঙ্খলাবোধ ও শৃঙ্খলার অভ্যাস একদিকে যেমন নিজের আচরণ, চিন্তাধারা এবং অনুভবের উপর পূর্ণ কর্তৃত্ব বজায় রাখতে সাহায্য করে তেমনি অন্যের প্রতিও সংযত আচরণ করতে প্রণোদিত করে। যৌথ দায়িত্ব পালনের জন্য শৃঙ্খলাবোধ একটি আবশ্যিক শর্ত। সময়ানুবর্তিতা, দায়িত্বের পালনীয় অংশের প্রতি নিষ্ঠা, কোনো দায়িত্বকে ছোটো বড়ো, গুরুত্বপূর্ণ বা গুরুত্বহীন, এই জাতীয় বিচার না করে সমান নিষ্ঠা প্রদর্শন, এইসব আচরণ শৃঙ্খলার প্রকাশ হিসেবে স্বীকৃত। যদিও শৃঙ্খলাবোধের কোনো স্বতন্ত্র প্রশিক্ষণ পদ্ধতি নেই তবুও নানা কাজের মাধ্যমে সচেতনভাবে শৃঙ্খলাবোধ আয়ত্ত করার প্রয়াস জীবনের সবক্ষেত্রে বিশেষ ফলদায়ক।

গণতান্ত্রিক মনোভাব (Democratic Spirit)

শৃঙ্খলাবোধের একটি নির্দিষ্ট ধরন গণতান্ত্রিক মনোভাবের বিকাশ। গণতন্ত্রের অন্যতম ভিত্তি ব্যক্তিগত শৃঙ্খলাবোধ। গণতন্ত্র অর্থ একক সিদ্ধান্ত অপেক্ষা যৌথ সিদ্ধান্তের গ্রহণযোগ্যতাকে মেনে নেওয়া, সকলের সমান অধিকারের নীতিকে মেনে নেওয়া এবং সর্বসম্মত না হলেও সংখ্যাগরিষ্ঠ সিদ্ধান্তকে মেনে নেওয়া। কিন্তু তার অর্থ এই নয় যে কোনো সিদ্ধান্ত দলের ক্ষুদ্রতর এমনকি একজন সদস্যের পক্ষেও যা ক্ষতিকর তা সংখ্যাগরিষ্ঠতার জোরে অন্যদের মেনে নিতে বাধ্য করা গণতন্ত্রের ধর্ম। দলের ক্ষুদ্রতম অংশের মতামতকে গুরুত্ব দিয়ে তা কেন গ্রহণযোগ্য নয় সেটা বোঝানোর দায়িত্বও অন্যদের। অর্থাৎ সকলের সমান গুরুত্ব দিয়ে যথাসম্ভব সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার মনোভাবই প্রকৃত গণতান্ত্রিক মনোভাব। যৌথ দায়িত্ব পালনের অন্যতম প্রধান সার্থকতা গণতান্ত্রিক মনোভাবের বিকাশসাধন। গণতান্ত্রিক মনোভাব যৌথদায়িত্ব পালনের সহায়ক আবার যৌথদায়িত্ব পালনের মধ্যে দিয়েই গণতান্ত্রিক মনোভাবের শিক্ষালাভ করা সম্ভব।

সামাজিক অথবা গোষ্ঠীর জন্য কাজ (Activities for Community)

যে ক্ষেত্রে দলগত কাজের ধরন এমন যে দলের বাইরে অন্যদল, গোষ্ঠী, সামাজিক অথবা পরিবেশ, স্বাস্থ্য ইত্যাদি বিষয়ে কোনো প্রকার পরিসেবা দানের লক্ষ্যে কাজটি নির্দিষ্ট তখন সে ধরনের কার্যকলাপ প্রয়োজন ও পরিকল্পিত হয় তা উপরোক্ত দলগত কাজসমূহের চেয়ে কিছুটা স্বতন্ত্র। এক্ষেত্রে যেহেতু উদ্দিষ্ট ব্যক্তিবর্গ দলের অন্তর্গত নয় সেহেতু একটি কার্যক্রম স্থির হওয়ার পর দলের প্রত্যেক সদস্যকে একা অথবা দুইজনকে একত্রে একই কাজ

স্বতন্ত্রভাবে করতে হয়। তখন কাজের মাত্রা, সাফল্য ও সমস্যা এককভাবে কাজের দক্ষতা বা সক্ষমতার নির্ভর করে। শুধুমাত্র পরিকল্পনা ও কার্যক্রম স্থির করার সময় পূর্বে আলোচিত দলগত দক্ষতাগুলির প্রয়োজন হয়। অবশ্য যে-কোনো প্রকল্পের বেলাতেই এই ধরনের দলগত কাজের প্রয়োজন হতে পারে।

3.2.1.6. শিক্ষামূলক খেলা এবং কৃত্রিম বাস্তবতা (Educational Games and Simulation)

আধুনিক শিশুশিক্ষায় শিখনের সঙ্গে পরিকল্পিতভাবে খেলাকে মাধ্যম হিসেবে ব্যবহার করে শিখন ও ক্রীড়া কৌতুক একত্রিত করার যে প্রচেষ্টা দেখা যায় তা পূর্ববর্তীকালের খেলাচ্ছলে শিক্ষার চেয়ে কিছুটা ভিন্ন। দ্বিতীয়টির ক্ষেত্রে অর্থাৎ খেলাচ্ছলে শিক্ষার বেলায় শিশুদের স্বাভাবিক ক্রীড়াচঞ্চলতা এবং স্বতঃস্ফূর্ত খেলাধুলার ধরনগুলিকে শিক্ষামূলক উদ্দেশ্যে ব্যবহার করার কথা চিন্তা করা হয়েছিল। আর শিক্ষামূলক খেলা বলতে বোঝায় নির্দিষ্ট একটি বিষয়কে উদ্দেশ্যমূলকভাবে ক্রীড়ায় রূপান্তরিত করে তার মাধ্যমে শিক্ষাদান। অর্থাৎ এখানে খেলার পরিকল্পনা করা হয় শিক্ষণীয় বিষয়বস্তু অনুযায়ী আর খেলাচ্ছলে শিক্ষা অর্থ স্বাভাবিক খেলার সঙ্গে শিক্ষাকে যুক্ত করা।

শিশুরা খেলাধুলা করে কেন, তা নিয়ে নানারকম তাত্ত্বিক ব্যাখ্যা আছে। তার কোনো কোনোটি রীতিমতো গুরুগম্ভীর দার্শনিক তত্ত্ব ঘেঁষা। আর অন্যগুলি কিছুটা উপযোগিতা (Utility) ভিত্তিক। যখন বলা হয় খেলাধুলার উদ্দেশ্য ভবিষ্যৎ সামাজিক জীবনের প্রস্তুতি বা মহড়া দেওয়ার নাম খেলা, তখন তার যথার্থতা সম্বন্ধে সন্দেহ থেকে যায়। আবার যখন বলা হয় অবরুদ্ধ আবেগ বিমোচনের উদ্দেশ্যে শিশুরা খেলা করে তা অবশ্যই উপযোগিতামূলক। সমস্যা এই যে পশুশাবকদেরও খেলাধুলা করতে দেখা যায়। তার মধ্যে আনন্দ উপভোগ ছাড়া আর কোনো উদ্দেশ্য খুঁজতে যাওয়া বৃথা।

কিন্তু মনুষ্য শাবকদের সমস্যা অনেক। তাকে শুধুমাত্র বড়ো হয়ে উঠলেই চলে না, সমাজ তথা সমগ্র বহির্জগতের সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে নিজেকে তৈরি করে নিতে হয় যার অন্যতম পন্থা শিখন। শিখন অর্থ শুধুমাত্র প্রাণধারণের কৌশল আয়ত্ত করা নয়, নিজের জন্য বাঁচা নয়, অন্য অনেকের জন্য বাঁচার উপযোগী করে নিজেকে তৈরি করা। সেই কারণে তাকে যা শিখতে হয় প্রাথমিকভাবে আপাতদৃষ্টিতে সবক্ষেত্রে জীবনের সঙ্গে তার সম্পর্ক খুঁজে পাওয়া ভার।

সামগ্রিকভাবে বিচার করলে দেখা যায় খেলাধুলা শিশুদের স্বাভাবিক বিকাশ ও বৃদ্ধির একটি অত্যাবশ্যক অঙ্গ। দৈহিক বিকাশ, প্রাক্ষোভিক বিকাশ, বৌদ্ধিক বিকাশ, সামাজিক ও ভাষার বিকাশ ইত্যাদি প্রতিটি বিকাশের ক্ষেত্রে ক্রীড়ার বিশেষ ভূমিকা আছে। সংশ্লিষ্ট বিকাশ পরিণতি লাভ করার পর দেখা যায় খেলাধুলার ধরনও পরিবর্তিত হয়ে যায়। কিন্তু বিনোদন হিসেবে খেলার ভূমিকা কখনোই তিরোহিত হয় না। খেলার কয়েকটি সাধারণ বৈশিষ্ট্য চিহ্নিত করে মনোবিজ্ঞানীরা বলেন খেলা মূলত একধরনের মনঃসঞ্চালনমূলক

সক্রিয়তা (Psychomotor activity)। এই সক্রিয়তার মাধ্যমে শিশুরা যা কিছু আয়ত্ত করে তার মধ্যে কয়েকটি উল্লেখযোগ্য।

- **উদ্দেশ্যপূরণ (Achieving goals):** অধিকাংশ সংগঠিত ক্রীড়ার শুরু এবং সমাপ্তি আছে। সমাপ্তি অর্থ খেলার যে অন্তিম উদ্দেশ্য তা পূরণ করা। কখনো-কখনো এই অন্তিম উদ্দেশ্য জয়পরাজয় নামে পরিচিত। কখনো হয়তো স্পষ্ট জয়-পরাজয় নেই, বিশেষত যে খেলা প্রতিযোগিতামূলক নয়, সেখানেও একটি চরম পরিণতিকে উদ্দেশ্য করে খেলা অগ্রসর হয়। কোনো বিশেষ লক্ষ্য অর্জনের জন্য উদ্যম, উৎসাহ, নিজের দৈহিক ও মানসিক সম্পদকে নিয়োজিত করা এবং ধৈর্য ধরে একাগ্রতা সহকারে কাজ করে যাওয়ার দক্ষতা আয়ত্ত হয় খেলার মাধ্যমে।
- **অভিযোজন (Adaptation):** যেহেতু খেলামাত্রই দলগত সক্রিয়তা সেহেতু দলগত অভিযোজনের কথাই প্রথমে ওঠে। কোনো শিশু বাধ্য হয়ে একা একা খেলায় নিযুক্ত থাকলেও সেখানে কাল্পনিকভাবে দলের অস্তিত্ব থাকে (যেমন, ছোটোদের পুতুল খেলা, কিংবা অন্য কোনো খেলনা দিয়ে খেলা)। দলগত অভিযোজন অর্থ শুধুমাত্র নিজের ইচ্ছা-অনিচ্ছা, মেজাজ-মর্জি নয় অন্যান্যদের দাবিও স্বভাবগত বৈশিষ্ট্যের সঙ্গে অভিযোজন খেলাধুলার জন্য আবশ্যিক শর্ত। এ ছাড়াও খেলার পদ্ধতিগত দিক, নিয়মকানুন, সবকিছুর সঙ্গে অভিযোজন করার দক্ষতা বিকাশলাভ করে খেলার মাধ্যমে। এই অভিযোজন প্রক্রিয়ার সামান্যীকরণ ঘটে এবং তা ব্যাপ্ত হয় জীবনের পরবর্তী কাজকর্মের ক্ষেত্রেও। জয়-পরাজয়কে মেনে নেওয়া, পরাজিত হলে পুনরায় জয়লাভ করার উদ্যম সবই খেলাধুলার মাধ্যমে শেখা হয়ে যায়।
- **শিষ্টাচার (Courtesy):** খেলাধুলার মাধ্যমে শিশুরা সামাজিক শিষ্টাচারের শিক্ষা পায়। পরাজিত হলেও বিজয়ীর সঙ্গে শত্রুতার জন্ম হয় না। বন্ধু বন্ধুই থেকে যায়। অর্থাৎ বিজয়ী ও বিজিতের মধ্যে খেলাধুলার মাধ্যমে যে সামাজিক সম্পর্ক তৈরি হয় তা সর্বদাই ইতিবাচক, নেতিবাচক নয়। একেই বলা হয়েছে সামাজিক শিষ্টাচার। সামাজিক শিষ্টাচারের আর একটি প্রকারভেদ ভিন্নতর আচরণের মাধ্যমে প্রকাশ পায়। নিজের পালার জন্য অপেক্ষা করা (Turn taking), প্রক্ষোভের প্রশমন ও সংযত আচরণ, খেলার জবাব খেলার মাধ্যমেই দেওয়ার শিক্ষা এসবই শিষ্টাচারের অঙ্গ। খেলাধুলার মাধ্যমে এই জাতীয় শিষ্টাচার যত সহজে আয়ত্ত হয় অন্য কোনোভাবে তা সম্ভব হয় না।
- **নিয়মকানুনের প্রতি আনুগত্য (Commitment to rules):** অভিযোজন প্রসঙ্গে নিয়মকানুনের সঙ্গে অভিযোজনের কথা বলা হয়েছে। নিয়ম খেলাধুলার ক্ষেত্রে প্রয়োজন এই কারণে যে অংশগ্রহণকারী সকলের আচরণের একটি আদর্শমান (Standard behaviour) স্থির করার জন্য। নিয়মানুযায়ী আচরণ করার অর্থ আচরণের নির্ধারিত আদর্শমান অনুসরণ করে খেলার অগ্রগতি বজায় রাখা। অবশ্য

জীবনের সবক্ষেত্রেই নিয়মানুবর্তিতার একই উদ্দেশ্য। খেলাধুলার মাধ্যমে নিয়মানুবর্তিতার শিক্ষা সবচেয়ে ভালো হতে পারে।

- **পরিকল্পনা ও সমস্যাসমাধান (Planning and Problem Solving):** বৌদ্ধিক ক্রীড়া (Intellectual games) ছাড়াও যে-কোনো প্রতিযোগিতামূলক খেলায় অগ্রিম পরিকল্পনা রচনার ভূমিকা থাকতে পারে। অনেক সময় দলগতভাবে যৌথ পরিকল্পনা, অন্যত্র ব্যক্তিগত পরিকল্পনা এবং কখনো-কখনো তাৎক্ষণিক পরিকল্পনা খেলার সাফল্য লাভ করার জন্য প্রয়োজন হতে পারে। পরিকল্পনা করার অর্থ লক্ষ্য অর্জনের কার্যকরী কৌশল সম্পর্কে অগ্রিম চিন্তাভাবনা। উদ্দেশ্য লক্ষ্য অর্জনের পথে যে সমস্ত বাধা থাকার সম্ভাবনা তার অপসারণের পন্থা স্থির করা এবং সমস্যাসমাধানের পথে অগ্রসর হওয়া। দাবা জাতীয় খেলায় মূল খেলাটাই সমস্যাসমাধানের উদ্দেশ্যে অগ্রিম পরিকল্পনা করার দক্ষতা নির্ভর। পরিকল্পনার অপেক্ষাকৃত কোমল বা তরল রূপ মুক্ত কল্পনা (Free imagination) অর্থাৎ অবাধ কল্পনার ভিত্তিতে অবাধ কল্পনার সুযোগ ব্রেনস্টর্মিং-এর অধিবেশন থাকে। আবার শিক্ষামূলক খেলার ক্ষেত্রেও অনেকটা থাকে। অবাধ কল্পনা যদি আকাশকুসুম না হয়ে কিছুটা যুক্তি ও তথ্যনির্ভর হয়ে তবে সমস্যাসমাধানের সময় বিশেষত অভিনব সমাধানের বেলায় সবচেয়ে উপযুক্ত দক্ষতা হিসেবে গণ্য হতে পারে।

মোটের উপর ক্রীড়া যে সর্বপ্রকারেই শিশুদের বিকাশ ও বৃদ্ধির একটি অনিবার্য বাহন উপরোক্ত বৈশিষ্ট্যগুলি সেই কথাকেই সমর্থন করে।

শিক্ষামূলক খেলা (Educational Games)

শিক্ষামূলক খেলা কোনো প্রচলিত ও পরিচিত ক্রীড়ার মতো স্থায়ী, অনুকরণযোগ্য খেলাধুলা নয়।

> শিক্ষামূলক খেলা হল মিথস্ক্রিয়ামূলক ক্রীড়া যা কোনো বিষয় শেখার ক্ষেত্রে, ধারণার সম্প্রসারণ, বিকাশ প্রক্রিয়ার প্রবলন, ঐতিহাসিক ঘটনা হৃদয়ংগম করা অথবা কোনো দক্ষতা আয়ত্ত করার উদ্দেশ্যে বিশেষভাবে পরিকল্পিত হয়।
> (Educational games are interactive plays specially designed to help leaving about a certain subject, that expand concept, reinforce development, help to understand historical events or in learning skills.)

শিক্ষামূলক খেলার পদ্ধতি মূলত নানাপ্রকার ধাঁধা, হেঁয়ালি, বুদ্ধিদীপ্ত অনুমান ইত্যাদি নির্ভর। কিন্তু এমনভাবে খেলাগুলির নকশা তৈরি করা হয় যাতে শিশুরা মজা পায়, উদ্দীপিত হয় এবং সহজেই খেলাটিতে মগ্ন হয়ে যেতে পারে। শিখনের পরিপ্রেক্ষিতে শ্রেণিকক্ষের শিখন ও শিক্ষণ প্রক্রিয়া যেভাবে লাভবান হয় তার মূলমন্ত্র পাঠ্যবিষয়টি যেভাবে পাঠ্যপুস্তকে নির্দিষ্ট করা হয়েছে সেই পরিধির বাইরে সম্প্রসারিত করে শিক্ষার্থীদের জ্ঞান ও দক্ষতাকে দৃঢ় করা কিন্তু শিশুরা নিজেদের অজ্ঞাতসারেই এই কাজটি করতে পারে, তাদের প্রেষণা ও আগ্রহ বৃদ্ধি পায়। যে সমস্ত উদ্দেশ্যের কথা শিক্ষামূলক

Scanned with OKEN Scanner

খেলার সাজাতে উল্লেখ করা হয়েছে সেগুলি একটু বিশদভাবে বিচার করে দেখা যেতে পারে।

1. **ধারণার সম্প্রসারণ (Expanding the Concepts):** যখন শিশুরা কোনো একটি ধারণা প্রথম আয়ত্ত করে তখন সেই ধারণার সীমিত সংখ্যক বৈশিষ্ট্য নিয়ে ধারণাটি গঠন করে। পরবর্তী অভিজ্ঞতা ধারণাটির আরও বৈশিষ্ট্য যুক্ত করতে থাকে। প্রতিনিয়ত নতুন নতুন বৈশিষ্ট্য ধারণাকে সমৃদ্ধ করার এই প্রক্রিয়াকে বলা হয়েছে ধারণার সম্প্রসারণ। পিয়াজেঁর তত্ত্বে এই প্রক্রিয়ার নাম সাঙ্গীকরণ (Accomodation) বলা হয়েছে। শিশুর চোখে গাঁদাফুল প্রথমে একটি ফুলমাত্র। ফুলের ধারণা সম্প্রসারিত হলে তার গঠন, আকৃতি, বর্ণ, গন্ধ ইত্যাদি বৈশিষ্ট্যগুলি একে একে যুক্ত হয়ে অন্য ফুলের সঙ্গে তার পার্থক্য ধারণাকে আরও স্পষ্ট ও অনন্য হিসেবে প্রতিভাত হয়। নানা বর্ণের ও নানা আকৃতির গাঁদাফুল মিলে একটি স্বতন্ত্র শ্রেণি হিসেবে যে ধারণা তা আরও সম্প্রসারিত একটি ধারণা। অর্থাৎ ধারণার সম্প্রসারণ ঘটলে একটি ধারণার স্বাতন্ত্র্য আরও পরিষ্কারভাবে ধরা দেয়। কোনো কোনো শিক্ষামূলক খেলার এই নীতি অনুসরণ করেই মজা (Fun), কৌতূহল, ধাঁধা ইত্যাদির সাহায্যে ধারণার সম্প্রসারণ ঘটানো হয়।
2. **বিকাশের প্রবলন (Reinforcement of development):** বিকাশের প্রবলন কথাটির অর্থ শিশুর মধ্যে যে বিকাশজনিত স্বাভাবিক পরিবর্তন ঘটছে তাকে আরও দৃঢ় বা শক্তিশালী করা অথবা তাকে আরও অগ্রসর হতে সাহায্য করা। তাত্ত্বিক দিক থেকে এই বিষয়টি বোঝা যায় ভাইগট্স্কি (Vygotsky) প্রস্তাবিত বিকাশের সন্নিহিত সীমা (বা অঞ্চল) (Zone of proximal development) নামক ধারণাটির মাধ্যমে। এখানে বলা হয়েছে শিশুর বিকাশ অনেকটা তার সামাজিক ও কৃষ্টিমূলক পরিবেশের উপর নির্ভর করে কাজ কোনো একটি সময়ে তার যতটা বিকাশ হয়েছে বলে মনে হয় সেটিই তার চরমসীমা নয়। একটু সহায়তা পেলে তার বিকাশ আরও একটু অগ্রসর হতে পারে। যে সীমা পর্যন্ত অগ্রসর হতে পারে অর্থাৎ প্রকৃত সম্ভাবনা যতটা তার সঙ্গে যতটা বিকাশ ঘটেছে তার ব্যবধানটিই বিকাশের সন্নিহিত অঞ্চল। ভাষা বিকাশের ক্ষেত্রে এই বিষয়টি ভালো বোঝা যায় যার সাহায্যে ভাইগট্স্কির তত্ত্বে সত্যতা প্রমাণিত হয়। শিশুরা যতটা ভাষার বিকাশ নিয়ে বিদ্যালয়ে আসে, অর্থাৎ বিদ্যালয় জীবন শুরু হওয়ার সময় সে যত শব্দ ব্যবহার করে, যতটা দক্ষতার সঙ্গে কথা বলতে, লিখতে এবং অর্থ বুঝতে পারে, বিদ্যালয়ের সহায়তায় তার দ্রুত উন্নতি ঘটে। ভাষার বিকাশ বিদ্যালয়ে প্রবলিত হয়।

শিক্ষামূলক খেলার মাধ্যমে ভাষার বিকাশ প্রবলিত হতে পারে। শুধুমাত্র বই থেকে নতুন নতুন শব্দের অর্থ মুখস্থ না করেও খেলার মাধ্যমে ভাষার বিকাশ অগ্রসর হতে পারে। আমাদের পরিচিত শব্দ নির্মাণ (Word making) খেলা ও শব্দছকের ধাঁধা (Cross-word Puzzle) এর প্রকৃষ্ট উদাহরণ। এই খেলাগুলিকেই

শিক্ষক শ্রেণিকক্ষে নির্দিষ্ট একটি পাঠ্য বিষয় অবলম্বন করে পরিকল্পনা করলে এরই সঙ্গে পাঠ্যবিষয় শেখা এবং ভাষার বিকাশ ঘটতে পারে।

3. **ইতিহাসের ঘটনা হৃদয়ংগম করা (Understanding Historical Event):** ইতিহাসের কাহিনি সর্বস্তরে শুধুমাত্র কাহিনি নয় তার তাৎপর্য অনুধাবন না করলে ইতিহাস পাঠের কোনো মূল্য থাকে না। এই কারণে প্রাথমিক শিক্ষায় প্রকৃত ইতিহাস পড়ানোর কোনো বিধান থাকে না। ইতিহাসের ঘটনাবলি অনেক সময় উচ্চতর শ্রেণির শিক্ষার্থীদের কাছেও নীরস বলে মনে হয় কারণ তারা ঘটনার গভীরতর তাৎপর্যটি হৃদয়ংগম করতে অক্ষম। ভূমিকাভিনয় নামক পদ্ধতি এই কাজে বিশেষ সহায়ক হতে পারে। মনে রাখতে হবে খেলা হবে মিথস্ক্রিয়ামূলক অর্থাৎ শিক্ষক ও শিক্ষার্থীরা নিজেদের মধ্যে আদানপ্রদানের মাধ্যমে অর্থাৎ সম্মিলিত অংশগ্রহণের ভিত্তিতে খেলা পরিচালনা করবে।

ইতিহাস পাঠের জন্য একটি খেলা বিশেষ জনপ্রিয়। শিক্ষক উপস্থিত ছাত্রছাত্রীদের ছোটো ছোটো দলে ভাগ করে খেলার নিয়মটি বুঝিয়ে দেবেন। প্রথমে একটি দল থেকে একজনকে ডেকে বোর্ডে একটি 6 × 6 ঘরের ছক আঁকতে বলবেন। তারপর সেদিনের নির্বাচিত বিষয় থেকে উপযুক্ত একটি শব্দ একটি ঘরে লিখতে বলবেন। এবার অন্যান্য দল তাদের খাতায় নির্বাচিত শব্দটির সঙ্গে মানানসই বা সম্পর্কযুক্ত একটি কথা বসাবে। কোন্ ঘরে বসাবে তা তারা নিজেরাই ঠিক করবে। দ্বিতীয় দল থেকে একজন বোর্ডে আর একটি শব্দ লিখবে। স্বভাবতই তাদের খাতায় যে দুটি ঘর পূরণ করা হয়ে গেছে সেই দুটি ঘর বাদ দিয়ে এবং যে শব্দ দুটি ইতিমধ্যেই লেখা হয়ে গেছে সে দুটিও বাদ যাবে। আবার অন্যরা একইভাবে তাদের খাতায় দ্বিতীয় শব্দটির সঙ্গে যুক্ত একটি কথা বসাবে। এইভাবে খেলা চলবে। শেষে সবকয়টি ঘর পূরণ করা হয়ে গেলে মিলিয়ে দেখা হবে কোন্ দল সব কয়টি জোড়া শব্দ সঠিকভাবে লিখতে পেরেছে। সেই দল জয়ী। এই খেলারও নানা রকমফের হতে পারে।

যাইহোক, খেলা যে পদ্ধতিতেই হোক তার উদ্দেশ্য সকলের মধ্যে নির্বাচিত বিষয়টি সম্বন্ধে চিন্তা ও অনুসন্ধানের প্রয়াস উদ্দীপিত করা যা তাদের সম্পূর্ণ বিষয়টি হৃদয়ংগম করতে সাহায্য করতে পারে।

4. **দক্ষতা আয়ত্তকরণ (Acquisition of Skill):** এখানে দক্ষতা কথাটি ব্যাপকতর অর্থে গ্রহণ করতে হবে। কারণ ইতিপূর্বে বলা হয়েছে যে প্রস্তাবিত দক্ষতার প্রশিক্ষণ সর্বদাই সঞ্চালনমূলক দক্ষতা (Motor Skill) নয়। প্রজ্ঞামূলক দক্ষতার (Cognitive Skill) প্রশিক্ষণও যথার্থ গুরুত্ব সহকারে অনুশীলন করা যায় শিক্ষামূলক খেলার মাধ্যমে। ভাষার ক্ষেত্রে প্রজ্ঞামূলক দক্ষতার ইঙ্গিত ইতিপূর্বে দেওয়া হয়েছে। মনোবিজ্ঞানীরা এমনকি যুক্তিপূর্ণ চিন্তাকেও দক্ষতা হিসেবে প্রশিক্ষণযোগ্য বলে মনে করেন। বিশ্লেষণ, সমস্যাসমাধান, তথ্যের সংশ্লেষণ এই

মানসিক ক্রিয়াগুলি মানুষের স্বাভাবিক ধর্ম হলেও প্রত্যেকটির বেলাতেই প্রশিক্ষণ ও অনুশীলন এইসব সক্ষমতার উল্লেখযোগ্য উন্নতিসাধন করতে পারে। একথা প্রমাণিত সত্য। প্রচলিত শিক্ষাব্যবস্থায় এই দক্ষতাসমূহ চরম অবহেলিত থাকে। শিক্ষামূলক খেলার মাধ্যমে এদের চর্চা উপভোগ্য হয়ে উঠতে পারে।

শিক্ষামূলক খেলার দুই-একটি বিবরণ দেওয়া হলেও তার তালিকা ও পূর্ণাঙ্গ বিবরণ দেওয়া সম্ভব নয়। কারণ খেলার বিষয় ও পদ্ধতির প্রতিনিয়ত উদ্ভাবন হয়ে চলেছে। বিশেষত যে ধরনের খেলা ছোটো শিশুদের পক্ষে উপযুক্ত নিম্ন মাধ্যমিক কিংবা মাধ্যমিক স্তরে তা কার্যকর নয়। আবার বিজ্ঞান ও সাহিত্যের খেলা, গণিতের ধাঁধা, কিংবা ইতিহাস নির্ভর খেলা একরকম নয়। শিক্ষকের দক্ষতা ও উদ্ভাবনী ক্ষমতাই একমাত্র এই কৌশলের সদ্ব্যবহার করার ক্ষেত্রে কার্যকর হতে পারে।

প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে শিক্ষামূলক খেলার উপযোগিতা (Utility of Educational Games as Training Device)

জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়ার উদ্দেশ্যে শিক্ষামূলক খেলার ব্যবহার আমাদের দেশে এখনও ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত হয় বলে শোনা যায় না। তবুও এর অনেক সম্ভাব্য উপযোগিতার কথা অস্বীকার করা যায় না।

- শিক্ষামূলক খেলা মূলত শ্রেণিকক্ষ নির্ভর। শ্রেণিকক্ষের পাঠের মাধ্যমে উপভোগ্য ও সজীব হয়ে ওঠে। আনন্দ ও শিখন সমার্থক হয়ে ওঠে ছাত্রছাত্রীদের কাছে।
- শিখন দীর্ঘস্থায়ী হয় কারণ এই পদ্ধতি নির্মিতিবাদ অনুসারী।
- শিক্ষার্থীদের স্বশিখন ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়। দলগত সম্পর্ক ও সামাজিক সম্পর্কের যথাযথ বিকাশ হয় যার সুফল পরবর্তী জীবনেও বজায় থাকে।
- খণ্ডিত জ্ঞানের চেয়ে সুসংহত পূর্ণাঙ্গ জ্ঞান লাভের সহায়ক।

শিক্ষামূলক খেলার অসুবিধা (Disadvantages of Educational Games)

শিক্ষামূলক খেলার অসুবিধাও কম নয়।

- যদি উপযুক্ত পরিকল্পনা ও পরিচালনায় ত্রুটি থাকে তাবে শ্রেণিকক্ষে বিশৃঙ্খলার সৃষ্টি হতে পারে। কারণ উপযুক্ত প্রশিক্ষণ ও নীতিগত সিদ্ধান্ত না থাকায় এই পদ্ধতির প্রয়োগ সর্বত্র সমান দক্ষতার সঙ্গে না হওয়ার সম্ভাবনা প্রবল।
- শিক্ষামূলক খেলার মাধ্যমে যে ধরনের জ্ঞান ও দক্ষতা আয়ত্ত হতে পারে প্রচলিত মূল্যায়ন ব্যবস্থার সঙ্গে তার কোনো সামঞ্জস্য নেই। ফলে এই ধরনের কার্যক্রম শেষপর্যন্ত নিয়মরক্ষায় পর্যবসিত হওয়ার সম্ভাবনা প্রবল।
- আমাদের শ্রেণিকক্ষের পরিবেশ, শিক্ষার্থী-শিক্ষক অনুপাত, শিক্ষকদের উপর শিক্ষাবহির্ভূত নানা কাজের অসংগত চাপ, এই জাতীয় কার্যক্রমের অনুকূল নয়। কার্যত আমাদের শিক্ষকদের নতুন ভাবনাচিন্তা করার মতো যথেষ্ট অবসর নেই। বিশেষত যথেষ্ট সংখ্যক পূর্ণসময়ের শিক্ষকের পরিবর্তে স্বল্পবেতনে আংশিক বা চুক্তিবদ্ধ শিক্ষক নিয়োগের প্রথা কোনো আধুনিক ব্যবস্থা প্রবর্তনের পক্ষে প্রধান বাধাস্বরূপ।

- আমাদের প্রশাসন ব্যবস্থা যতটা শাসক তার তুলনায় [illegible] তত্ত্বাবধায়ক ও পরিকল্পনা কুশল। তারা তাৎক্ষণিকভাবে [illegible] কিন্তু সুদূরপ্রসারী চিন্তার দৈন্য শুধুমাত্র প্রশাসনিক [illegible] হওয়ার নয় সেকথা তারা স্বীকার করেন না। [illegible] সর্বত্রগামী কিন্তু ফলপ্রসূ পদ্ধতি কার্যকর করার [illegible] হতে বাধ্য। স্বল্প সংখ্যক শিক্ষকের ব্যক্তিগত উদ্যম ও [illegible] বলে মনে হয় না।

3.2.1.7. অনুকৃতি (Simulation)

শিক্ষামূলক খেলার অনুরূপ কিন্তু স্বতন্ত্র একটি প্রশিক্ষণ [illegible] ইংরেজি Simulation কথাটির সঠিক বাংলা প্রতিশব্দ [illegible] কৃত্রিম পরিস্থিতিকে বাস্তবের প্রতিরূপ ধরে নিয়ে [illegible] belief)। শিশুরা যখন পুতুল খেলে কিংবা খেলনা নিয়ে [illegible] পুতুল তাদের মতোই সপ্রাণ বস্তু। একটি কৃত্রিম পরিবেশ[illegible] করে তদনুরূপ আচরণ করার নাম অনুকৃতি। শিখন [illegible] অনুকৃতি একটি নির্ভরযোগ্য কৌশল। যখন প্রকৃত বা বাস্তব [illegible] অনুশীলন করা সম্ভব নয় তখন প্রশিক্ষণ পর্বে কৃত্রিম পরিবেশে [illegible] অর্জন করার পর বাস্তব পরিস্থিতিতে তার প্রয়োগ [illegible]

> অনুকৃতি বলতে বোঝায় কৃত্রিম পরিবেশে কোনো [illegible] মাধ্যমে শিখন এবং প্রশিক্ষণের কৌশল।
> (Simulation is the technique of learning and training [illegible] roleplaying in an artificial environment.)

কয়েকটি উদাহরণ বিষয়টি বুঝতে সাহায্য করবে এবং এই [illegible] আলোকপাত করবে।

- চিকিৎসাবিদ্যার পাঠের শল্য চিকিৎসা (Surgery) [illegible] জড় বস্তু ও পরে মৃতদেহের অপারেশন করে হাত [illegible]
- পাইলটদের প্রশিক্ষণে কম্পিউটারে কৃত্রিম বিমানের [illegible] চালনার কলাকৌশল শিক্ষা।
- আইনজীবীদের প্রশিক্ষণে নকল আদালত (Mock Court) [illegible] আদালতে সওয়াল করার প্রশিক্ষণ।
- শিক্ষকদের প্রশিক্ষণের জন্য নকল ক্লাসরুমে নকল [illegible] দক্ষতাসমূহের অভ্যাস করা। পরে প্রকৃত কোনো শ্রেণিকক্ষে [illegible] কৃত্রিম পাঠ দেওয়ার অভ্যাস ব্যাপকভাবে এবং [illegible]

অনুরূপভাবে আরও নানা পেশায় অনুকৃতির ব্যবহার করা হয়ে থাকে। অনুকৃতির মাধ্যমে দক্ষতা অর্জনের পর প্রকৃত পরিস্থিতিতে তার প্রয়োগ কোনো সমস্যার সৃষ্টি করে না।

অনুকৃতির বৈশিষ্ট্য (Characteristics of Simulation)

অনুকৃতির প্রধান কয়েকটি বৈশিষ্ট্য উপরোক্ত সংজ্ঞা ও উদাহরণের মধ্যে লক্ষ করা যায়।

- **প্রথমত,** কোন্ দক্ষতার প্রশিক্ষণ ও অনুশীলন সম্পন্ন হবে তা খুব স্পষ্টভাবে সংজ্ঞায়িত ও নির্দিষ্ট। শিক্ষকদের প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে শিক্ষণের দক্ষতা (Teaching Skills) একটি একটি করে নির্দিষ্ট পদ্ধতিতে অভ্যাস করতে হয়। অন্যান্য পেশার ক্ষেত্রেও একই কথা প্রযোজ্য। যেমন, বিমান চালানো নামক একটি বৃহৎ কর্মকাণ্ড নয়, বিমানের আকাশে ওড়া, মাটিতে নামা, দিক পরিবর্তন, উচ্চতা বাড়ানো- কমানো ইত্যাদি যাবতীয় খুঁটিনাটি দক্ষতা একে একে অভ্যাস করানো হয়।
- **দ্বিতীয়ত,** অনুকৃতিও ভূমিকাভিনয় নির্ভর। অর্থাৎ নকল পরিবেশে অনুশীলন করানো হলেও শিক্ষার্থী নিজেকে প্রকৃত ব্যক্তির স্থানে স্থাপন করে তার ভূমিকায় বিশ্বাসযোগ্য অভিনয় করেন। ডাক্তারির ছাত্রছাত্রী নিজেকে ডাক্তারের ভূমিকায়, আইনের ছাত্রছাত্রী নিজেকে আইনজীবীর ভূমিকায়, শিক্ষকতার ক্ষেত্রে সত্যিকারের শিক্ষকের ভূমিকায় অভিনয় করেন। নিষ্ঠাসহকারে অভিনয় না করলে তাদের পক্ষে নির্দিষ্ট দক্ষতাটি যথাযথভাবে আয়ত্ত করা সম্ভব নয়।
- **তৃতীয়ত,** প্রতিটি দক্ষতা অভ্যাস করার পূর্বে একজন শিক্ষক অথবা প্রতিপাদক (Demonstrator) দক্ষতাটি প্রতিপাদনের মাধ্যমে প্রদর্শন করে আদর্শ প্রতিক্রিয়ার জন্য উদ্দীপিত করেন। তারপর শিক্ষার্থীরা তাঁর আচরণ অনুসরণ করে অনুশীলনের মাধ্যমে নিপুণতা অর্জন করতে চেষ্টা করেন।
- **চতুর্থত,** অনুকৃতি যোগ্য প্রতিটি আচরণের পর্যবেক্ষণ, মূল্যায়ন ও সংশোধন আবশ্যিক। কারণ অনুকৃতির উদ্দেশ্য ক্রমাগত সংশোধনের মাধ্যমে ত্রুটিমুক্ত নিপুণতায় পৌঁছানো।

সবশেষে, অনুকৃতির মাধ্যমে নির্দিষ্ট একটি আচরণের অনুশীলন এবং আয়ত্তকরণ সম্পন্ন হলেও তার সঙ্গে বিষয়টির জ্ঞানের অনুশীলনও ঘটে। সংশ্লিষ্ট পেশার পেশাসুলভ আচরণও একই সঙ্গে আয়ত্ত করার অভ্যাস হয়।

অনুকৃতির ধাপসমূহ (Steps of Simulation)

প্রশিক্ষণের পদ্ধতি হিসেবে অনুকৃতির কয়েকটি ধাপ অনুসরণ করার প্রয়োজন হয়।

- **সূচনা (Introducation):** এই পর্বে যে দক্ষতাগুলির প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে তাদের নির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত করা হয়। সেইসঙ্গে চিহ্নিত প্রতিটি দক্ষতার আচরণগত সংজ্ঞা (Behavioural definition) অর্থাৎ সঠিক কোন্ কোন্ আচরণের মাধ্যমে তাদের অভ্যাস করা যাবে তার তালিকা তৈরি করা হয়।

- **সাধারণ কার্যক্রম (General Procedure):** কোন্ পদ্ধতিতে এবং কী কী করণীয় কাজের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ পরিচালিত হবে তার লিখিত পরিকল্পনা রচনা করার নাম সাধারণ কার্যক্রম। যেমন, শিক্ষণের দক্ষতা হিসেবে প্রশ্ন করার দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়ার উদ্দেশ্যে অনুকৃতির পরিকল্পনা রচনা করার পর্বে প্রথমে স্থির করা হয়, শিক্ষক কী কী উদ্দেশ্য নিয়ে প্রশ্ন করেন, তদনুযায়ী কত প্রকার প্রশ্ন ও প্রশ্নের ভাষা হতে পারে, শিক্ষার্থীর ভূমিকায় যাঁরা অভিনয় করবেন (কৃত্রিম শ্রেণিকক্ষে) তারা কারা এবং তাদের কাছে কীধরনের আচরণ প্রত্যাশা করা হবে, কতক্ষণ সময় ব্যয় করা হবে ইত্যাদি সমগ্র পরিকল্পনা তৈরি করা হলে পরিকল্পনা অনুযায়ী পরবর্তী পদক্ষেপ।
- **পাঠপরিকল্পনা (Lesson Planning):** পরবর্তী ধাপ একটি কৃত্রিম পাঠ্যবিষয় অবলম্বন করে নির্দিষ্ট ছক অনুযায়ী পাঠপরিকল্পনা রচনা করা। এই পাঠ পরিকল্পনায় শিক্ষক-শিক্ষণ কার্যক্রমে ব্যবহৃত প্রথাগত পাঠপরিকল্পনা নয়। কারণ এখানে পাঠদানের প্রধান উদ্দেশ্য নির্বাচিত বিশেষ দক্ষতাটির যথাসম্ভব অনুশীলন করা। প্রসঙ্গত অণুশিক্ষণ (Microteaching) নামক প্রশিক্ষণের কার্যক্রমের কথা উল্লেখ করা যেতে পারে। অণুশিক্ষণ চক্র অনুকৃতির একটি উৎকৃষ্ট উদাহরণ। যদিও অনুকৃতির সাহায্যে শুধুমাত্র শ্রেণিকক্ষে শিক্ষক কর্তৃক ব্যবহৃত শিক্ষণ সংশ্লিষ্ট দক্ষতা নয়, অন্য যে-কোনো দক্ষতার (যেমন, বিজ্ঞানের কোনো পরীক্ষা করার দক্ষতা, সংখ্যা বিষয়ক সক্ষমতা বা Numerical ability ইত্যাদি) প্রশিক্ষণ সম্ভব। অর্থাৎ অণুশিক্ষণ অনুকৃতির একটি নির্দিষ্ট উদাহরণ মাত্র।
- **সাধারণ নির্দেশ (General Instruction):** সমস্ত পরিকল্পনা ও প্রস্তুতি শেষ হওয়ার পর অংশগ্রহণকারীদের করণীয় কাজ, যার যা ভূমিকা সেসব বুঝিয়ে দিতে হবে। কারণ যথাযথভাবে নিজ নিজ ভূমিকা পালন করতে ব্যর্থ হলে সমগ্র পরিকল্পনাটিই ব্যর্থ হবে।
- **কর্মসম্পাদন (Execution):** এবার অনুকৃতিমূলক কার্যসূচি অনুসরণ করে কাজটি সম্পাদন করতে হবে।
- **মূল্যায়ন ও পুনরালোচনা (Evaluation and Follow up):** এখানে কোনো প্রথাগত মূল্যায়নের সুযোগ নেই। সমগ্র কার্যক্রমটির পুনরালোচনা এবং অংশগ্রহণকারীদের মতামত প্রতিবেদনই মূল্যায়ন হিসেবে গৃহীত। তবে কম্পিউটারভিত্তিক অনুকৃতির ক্ষেত্রে কম্পিউটার ব্যবহার করেই দক্ষতা কতটা আয়ত্ত হয়েছে তার মূল্যায়ন হতে পারে। শিক্ষক শিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রকৃত মূল্যায়ন হয় আসল শ্রেণিকক্ষে পঠনপাঠনের সময়। সেইজন্য এখানে Follow up কথাটি ব্যবহৃত হয়েছে যার আক্ষরিক অর্থ প্রশিক্ষণের পরিণতি পরবর্তী কার্যকলাপের মাধ্যমে যাচাই করা।

Scanned with OKEN Scanner

অনুকৃতির গুণ (Merits of Simulation)

উপযুক্ত পরিকল্পনা এবং পরিচালনার শর্তে অনুকৃতি নিঃসন্দেহে একটি উৎকৃষ্ট প্রশিক্ষণ পদ্ধতি। এই পদ্ধতির প্রধান প্রধান গুণ হল—

- **ধারণা (Concept):** প্রশিক্ষণের পূর্বে এবং প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রাপক শিক্ষার্থী প্রত্যেকটি দক্ষতা এবং সংশ্লিষ্ট আচরণগত প্রকাশ সম্বন্ধে সুস্পষ্ট ধারণা লাভ করতে পারে। সে বুঝতে পারে কেন, কোন্ আচরণ করা হচ্ছে এবং তার ফলে তার নিজের মধ্যে কী ধরনের পরিবর্তন ঘটছে।
- **প্রয়োগ (Applicaiton):** স্পষ্ট ধারণালাভের ফলে যথাসময়ে উপযুক্ত ক্ষেত্রে দক্ষতার প্রয়োগ একশো ভাগ নিশ্চিত হয়। এর ফলে তার অর্জিত দক্ষতা আরও পরিশীলিত হয় এবং তার প্রবলন (Reinfocement) ঘটে।
- **নমনীয়তা (Flexibility):** কোনো দক্ষতাই কেতাবি রীতিতে প্রয়োগ করা যায় না। কারণ প্রয়োগের ক্ষেত্রটি মানবিক হওয়ার ফলে কারোর আচরণই যান্ত্রিক নয়। অনুকৃতির মাধ্যমে যে দক্ষতা অর্জিত হয় তা নমনীয়ভাবে প্রয়োগ করার সুযোগ থাকে, কারণ কৃত্রিম পরিবেশে আয়ত্ত করে প্রকৃত পরিবেশে প্রয়োগ করতে হলে তার কিছুটা অভিযোজন প্রয়োজন হওয়াই স্বাভাবিক।
- **অভিযোজন (Adaptation):** উপরোক্ত কারণে প্রয়োগকর্তার অভিযোজন ক্ষমতা বৃদ্ধি পায় এবং একই দক্ষতা ভিন্ন ভিন্ন কৃষ্টিতে কিছুটা ভিন্নভাবে প্রকাশিত হতে পারে সেকথা ইতিপূর্বে একাধিকবার উল্লেখ করা হয়েছে। শহরের শ্রেণিকক্ষে মধ্য ও উচ্চবিত্ত অঞ্চলের ছাত্রছাত্রীদের সঙ্গে প্রশ্নোত্তর করা চলে, পশ্চাদ্‌বর্তী বা নিম্নবিত্ত শিক্ষার্থীদের ক্লাসে তা সুফল দেয় না, অভিযোজনের প্রয়োজন হয়।

বর্তমান অস্বাভাবিক পরিস্থিতিতে ব্যক্তিগত উপস্থিতির ভিত্তিতে অনুকৃতি সম্ভব না হলেও কম্পিউটার নির্ভর অনুকৃতির সমস্যা নেই।

অনুকৃতির সমস্যা (Problems of Simulation)

অনুকৃতি উৎকৃষ্ট প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হলেও তা সমস্যামুক্ত নয়।

- **পরিকাঠামো (Infrastructure):** ব্যক্তিগত উদ্যোগে অথবা কিছু নির্বাচিত প্রতিষ্ঠানে অনুকৃতির চর্চা প্রচলিত হলে কোনো বৃহত্তর সুবিধা পাওয়া সম্ভব নয়। কিন্তু ব্যাপকভাবে অনুকৃতির মাধ্যমে প্রশিক্ষণ দেওয়ার মতো পরিকাঠামো এখনও গড়ে ওঠেনি এবং সেরকম কোনো নীতিগত উদ্যোগও নেই।
- **শিক্ষাব্যবস্থা (Education system):** শিক্ষাব্যবস্থা যদি দক্ষতা, অভিজ্ঞতা এবং সামর্থ্যভিত্তিক হয় তবে অনুকৃতি তার একটি গুরুত্বপূর্ণ আবশ্যিক হাতিয়ার হতে পারে। কিন্তু বর্তমান যান্ত্রিক শিখন (Rote learning) ভিত্তিক শিক্ষাব্যবস্থায় জীবনের দক্ষতা অথবা শিক্ষাগত দক্ষতা যাইহোক তার প্রশিক্ষণের চাহিদা ও গুরুত্ব খুবই কম। কাজেই শিক্ষাব্যবস্থার আন্তরিক সংস্কার না হলে সমস্ত আলোচনাই বৃথা।

- **সংখ্যার সমস্যা (Problems of Number):** আমাদের ছাত্র ভিড়াক্রান্ত শ্রেণিকক্ষে শিক্ষকের অপ্রতুলতার দরুন অনুকৃতির পরিবেশ সৃষ্টি করা সুদূর পরাহত। এমনকি কম্পিউটার নির্ভর প্রযুক্তিগত অনুকৃতি আরও দুর্লভ। কারণ মাত্র 24% ছাত্রছাত্রী বর্তমানে প্রযুক্তি ব্যবহারে সক্ষম। প্রযুক্তির পরিকাঠামো সর্বত্র সহজলভ্য নয়। শিক্ষার ক্ষেত্রে ব্যবহার উপযোগী সফ্‌টওয়্যার ব্যাপকভাবে তৈরি হয় না। কর্পোরেট ধাঁচের ব্যাবসায়িক কোম্পানি যারা শিক্ষাব্যবসায় ও শিক্ষাপ্রযুক্তি ব্যবহারের একচেটিয়া সত্ত্ব ভোগ করে তাদের নির্ধারিত মূল্য দেওয়ার ক্ষমতা আমজনতার নেই।

তবে এইসব সমস্যা সত্ত্বেও যদি দক্ষ শিক্ষক যথেষ্ট সংখ্যক নিযুক্ত হন তবে অনুকৃতির সুবিধাগুলি সঠিকভাবে কাজে লাগানো সম্ভব। অবশ্যই সরকারকে ব্যয়ভার বহন নিশ্চিত করতে হবে।

3.2.1.8. পরিস্থিতির বিশ্লেষণ এবং কেস স্টাডি (Analysis of Situation and Case Study)

উপরোক্ত দুটি পদ্ধতির মধ্যে যোগসূত্র এইটুকুই যে, কোনো একটি বিশেষ বৈশিষ্ট্যপূর্ণ পরিস্থিতির পর্যালোচনা কেস স্টাডিরও বিষয় হতে পারে। তা ছাড়া দুটি পদ্ধতির স্বতন্ত্রভাবে বর্ণনা করাই শ্রেয়।

পরিস্থিতির বিশ্লেষণ (Analysis of Situation)

ব্যবস্থাপনা বিদ্যায় পরিস্থিতির বিশ্লেষণ সংক্রান্ত নীতিগুলির উদ্ভব হয়েছে প্রধানত ব্যাবসায়িক প্রতিষ্ঠানকে কেন্দ্র করে। যেখানে উৎপাদন (Production) আছে, ক্রেতা (Customer) আছে, প্রতিযোগিতা (Competition) আছে এবং সংশ্লিষ্ট সমস্ত সমস্যাই আছে সেখানে ম্যানেজারগণ যে সমস্ত পদ্ধতি অবলম্বন করে উৎপাদন নিয়ন্ত্রণ, বাজার দখল, প্রতিযোগিতায় অগ্রবর্তী হওয়ার নীতি স্থির করেন সেই পদ্ধতিগুলিই এক কথায় পরিস্থিতির বিশ্লেষণ। এই সমস্ত বিশ্লেষণের পদ্ধতির মধ্যে একটি ছাড়া বাকি দুটি জীবনের দক্ষতার প্রসঙ্গে সরাসরি বিশেষ তাৎপর্য বহন করে না। সেই কারণে পদ্ধতিগুলি অতি সংক্ষেপে উল্লেখ করা হবে মাত্র। পরে সামগ্রিকভাবে পরিস্থিতি বিশ্লেষণের অভ্যাস কীভাবে আমাদের জীবনযাপনের দক্ষতাসমূহকে শানিত করতে পারে সেই বিষয়টি ব্যাখ্যা করা হবে। প্রধানত চারটি পদ্ধতি পরিস্থিতি বিশ্লেষণের কাজে ব্যবস্থাপকরা ব্যবহার করেন।

1. **পাঁচটি C বিশ্লেষণ (5Cs Analysis):** পাঁচটি C আসলে পরিস্থিতির পাঁচটি উপাদানের আদ্যক্ষর—প্রতিষ্ঠান (Company), প্রতিযোগিতা (Competition), ক্রেতা (Customer), সহযোগিতা (Collaboration) ও আবহাওয়া (Climate)। কোনো ব্যাবসায়িক প্রতিষ্ঠানের অগ্রগতি এই পাঁচটি উপাদানের উপর নির্ভর করে। সুতরাং সর্বদাই এই পাঁচটি উপাদান সংক্রান্ত তথ্যসংগ্রহ, সতর্ক দৃষ্টিদান এবং বিশ্লেষণ প্রয়োজন।

2. **SWOT বিশ্লেষণ (SWOT Analysis):** SWOT কথাটিও চারটি উপাদানের আদ্যক্ষর নিয়ে গঠিত হয়েছে। যেহেতু এই উপাদান চারটি ব্যাবসায়িক প্রতিষ্ঠান ছাড়াও ব্যক্তিগত ক্ষেত্রেও মূল্যবান সেহেতু পরে এই সম্বন্ধে একটু বিস্তারিতভাবে ব্যাখ্যা করা হবে। উল্লিখিত চারটি উপাদান হল শক্তি (Strength), দুর্বলতা (Weakness), সুযোগ (Opportunity) এবং শঙ্কা (Threat)।
3. **পোর্টারের পাঁচটি উপাদান বিশ্লেষণ (Porter's five factor analysis):** পোর্টার যে পাঁচটি উপাদানের কথা বলেছেন সেগুলিও ব্যাবসায়িক প্রতিষ্ঠানের দিকে লক্ষ রেখে। কোনো নতুন ব্যবসায়ীর বাজারে আসার শঙ্কা (Threat of new entrants), ক্রেতাদের দরকষাকষির ক্ষমতা (ক্রেতার চাহিদা কম হলে এবং বাজারে একাধিক প্রতিযোগী থাকলে ক্রেতাদের দর কষাকষির ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়), বিকল্প উৎপাদন দ্রব্য (Substitute Product), সরবরাহকারীদের দরকষাকষির ক্ষমতা (একচেটিয়া সরবরাহকারী হলে তার দরকষাকষির ক্ষমতা বেশি হয়) এবং প্রতিযোগীর সংখ্যা. পোর্টারের মতে এই পাঁচটি হল পরিস্থিতি বিশ্লেষণের লক্ষ্য বা ক্ষেত্র।
4. **PESTLE বিশ্লেষণ (PESTLE analysis):** এখানে P অর্থ রাজনৈতিক (Political), E অর্থ অর্থনৈতিক (Economic), S অর্থ সামাজিক (Social), T অর্থ প্রযুক্তিগত (Technological), L অর্থ আইনি (Legal) এবং E অর্থ পরিবেশগত (Environmental)—এই ছয় প্রকার পরিস্থিতি বিশ্লেষণ করা ব্যবস্থাপকদের কর্তব্য।

উৎপাদনমুখী ব্যাবসায়িক প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অন্য প্রতিযোগীদের থেকে বাজার দখল করা. বাজার বিস্তৃত করা এবং সেই উদ্দেশ্যে ক্রেতা, বিপণন ব্যবস্থা, উৎপাদন, আশঙ্কা ইত্যাদির উপর সতর্ক দৃষ্টি রাখা। PESTLE বিশ্লেষণে তার একটি সামান্যীকৃত দৃষ্টিভঙ্গি প্রকাশ পেয়েছে। ব্যবসায়ীদের ক্ষেত্রে সর্বদাই দেশের রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, প্রযুক্তিগত ও অন্যান্য পরিস্থিতির উপর বিশ্লেষণাত্মক দৃষ্টি রাখতে হয়। কারণ যে-কোনো একটি ক্ষেত্রে অস্থিরতা তৈরি হলে তার প্রভাব এসে পড়ে উৎপাদন ও বিপণনের উপর। জীবনের দক্ষতা হিসেবে পরিস্থিতির বিশ্লেষণের দক্ষতা প্রয়োজনীয় সে বিষয়ে কোনো দ্বিমত নেই। কিন্তু সেখানে লাভক্ষতি, উৎপাদন ইত্যাদি কথাগুলি অর্থহীন।

আত্মসমীক্ষার দৃষ্টিভঙ্গি থেকে বিচার করলে, নিজের ক্ষমতা, ত্রুটি ও দুর্বলতা চিহ্নিত করে পরবর্তী পদক্ষেপ নেওয়া একটি প্রয়োজনীয় অভ্যাস। আবার বাইরের পরিস্থিতির দিকে দৃষ্টি দিয়ে সামনে কী কী সুযোগ থাকতে পারে সেটাও উল্লেখ করা প্রয়োজন। আবার সম্ভাব্য বিপদ বা আশঙ্কা সম্পর্কে সচেতন থাকলে যখন সত্যিই বিপদ আসে তার মুখোমুখি হতে কোনো সমস্যা হয় না। SWOT বিশ্লেষণের দক্ষতা প্রসঙ্গে প্রশিক্ষণ দেওয়ার উপায় হাতেকলমে প্রত্যেককে নিজের প্রতি দৃষ্টিপাত করে আত্মবিশ্লেষণে উদ্‌বুদ্ধ করা। শিক্ষার্থীদের জন্য এর একটি সহজ প্রকরণ এরপরে দেওয়া হল।

SWOT বিশ্লেষণের সহজ কার্যক্রম

- **প্রথম ধাপ (First step):** শক্তি বা দুর্বলতার ব্যাবহারিক রূপটি স্থির করে নিতে হবে। এই উদ্দেশ্যে প্রথমে নিজের সম্বন্ধে চিন্তা করে দেখতে হবে কী কী আমি পারি। তার একটি তালিকা তৈরি করতে হবে।
  - তালিকার মধ্যে কোন্ কাজগুলি সবচেয়ে ভালো পারি সেগুলি চিহ্নিত করতে হবে।
  - অনুরূপভাবে যে কাজগুলি মোটামুটি পারি সেগুলিও চিহ্নিত করা।
  - এই তালিকা থেকে যে কাজগুলি অন্যরা পারে না, শুধু আমিই পারি এইমর্মে তালিকা তৈরি করে অন্যদের সঙ্গে যাচাই করে দেখলে প্রকৃত শক্তি সম্বন্ধে জানা যাবে।
- **দ্বিতীয় ধাপ (Second step):** অনুরূপভাবে কী কী কাজ পারি না এর তালিকা তৈরি করে উপরোক্ত চারটি পর্যায়ের মধ্যে দিয়ে নিজের দুর্বলতা চিহ্নিত করতে হবে।
- **তৃতীয় ধাপ (Third step):** এবার নির্দিষ্ট বিষয়ভিত্তিক শক্তি ও দুর্বলতা চিহ্নিত করতে হবে। শুধু পরীক্ষার সাফল্য নয়, পড়া, লেখা, শিক্ষকের আলোচনা শুনে বুঝতে পারা, চিত্রাঙ্কন ইত্যাদি যা কিছু পঠনপাঠন ও অন্যান্য কাজের সঙ্গে যুক্ত প্রতিটি ক্ষেত্রে শক্তি ও দুর্বলতা চিহ্নিত করতে চেষ্টা করতে হবে।
- **চতুর্থ ধাপ (Fourth step):** সহপাঠক্রমিক কাজ, অন্যান্য নাগরিক পালন, সামাজিক মেলামেশা, পরিবেশ সংক্রান্ত বিষয় সবকিছুর বিচারে নিজের শক্তি ও দুর্বলতা চিহ্নিত করতে চেষ্টা করার মধ্যে দিয়ে এই দক্ষতার প্রশিক্ষণ নিজে নিজেই লাভ করা সম্ভব।

সুযোগ ও শঙ্কা সম্পর্কিত বিশ্লেষণ নির্ভর করে প্রথম দুটি বিশ্লেষণের উপর। নিজের সক্ষমতা বা শক্তি অর্থাৎ ইতিবাচক দিকগুলি কি কোনো বিশেষ সুযোগ নিয়ে আসতে পারে? সক্ষমতার অনুশীলন কি সুযোগকে ত্বরান্বিত করতে পারে? অন্যদিকে দুর্বলতা অর্থাৎ নেতিবাচক দিক সম্বন্ধেও একই বিশ্লেষণ। সেগুলি কী কী সমস্যা সৃষ্টি করতে পারে? যেমন, মন্থর হাতের লেখা পরীক্ষার সময় সমস্যা সৃষ্টি করে। নম্বর কম হওয়ার আশঙ্কা, গুছিয়ে কোনো কিছু বিষয় প্রকাশের অক্ষমতা, ফলে জানা বিষয় থেকেও আশানুরূপ সাফল্য না পাওয়ার আশঙ্কা। কীভাবে দুর্বলতাগুলি দূর করা যেতে পারে সেই চিন্তা করে নিজের ভবিষ্যৎ কর্মদক্ষতার উন্নতিসাধন করাও এই বিশ্লেষণের অন্যতম উদ্দেশ্য।

অন্যান্য বিশ্লেষণ

অন্যান্য প্রকার পরিস্থিতির বিশ্লেষণ যে ব্যক্তিগত জীবনে সম্পূর্ণ অপ্রাসঙ্গিক তা নয়। কোনো স্থান, বিশেষ একটি প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ পরিস্থিতি, নিজের রাজ্য, দেশ ইত্যাদির পরিপ্রেক্ষিতে রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, প্রযুক্তিগত ও পরিবেশগত পরিস্থিতি সম্বন্ধে সঠিক বিশ্লেষণাত্মক দৃষ্টিভঙ্গি গড়ে তোলার প্রক্রিয়া বিদ্যালয় স্তর থেকেই শুরু হতে পারে। কারণ তার মাধ্যমে নিজের স্বাধীন বিচারবোধ গড়ে ওঠে। অন্যদের অন্ধ অনুকরণ, সংবাদমাধ্যমের উদ্দেশ্যপ্রণোদিত প্রচারে বিভ্রান্ত হওয়া, ভ্রান্ত

Scanned with OKEN Scanner

রাজনৈতিক সচেতনতা নিজের ভবিষ্যৎ জীবনেরই ক্ষতিসাধন করে। শুধু তাই নয় যে-কোনো পরিস্থিতির সঠিক বিশ্লেষণ প্রকৃত গণতান্ত্রিক চেতনা বিকাশের সহায়ক। এই কারণে সামগ্রিকভাবে পরিস্থিতির বিশ্লেষণ, বিশেষত স্বাধীন বিশ্লেষণের দক্ষতার চর্চা ও প্রশিক্ষণও যথেষ্ট প্রয়োজনীয় বিষয়। আমাদের দেশের মানুষ বিশ্বাসপ্রবণ। অন্যের মতামত, বিশ্লেষণ সহজেই তাদের প্রভাবিত করে। দুরভিসন্ধি যাদের প্রধান হাতিয়ার তারা এই সুযোগ নেয় এবং মানুষকে বিভ্রান্ত করে নিজেদের সুবিধার পথ করে নেয়। এই অবস্থার পরিবর্তনের জন্য পরিস্থিতি বিশ্লেষণের দক্ষতার বিকাশ ও অনুশীলন যথার্থই গুরুত্বপূর্ণ।

কেস স্টাডি (Case Study)

কেস স্টাডির প্রকৃত উদ্দেশ্য কোনো কিছুকে একক এবং অনন্য মনে করে তাকে গভীরভাবে জানা। প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে যদি কেস স্টাডিকে বিবেচনা করতে হয় তবে তাকে একটি স্ব-প্রশিক্ষিত হওয়ার পন্থা বলে মনে করাই ভালো। এখানে কেস (Case) কথাটির অর্থ কোনো একজন ব্যক্তি, দল, গোষ্ঠী, ভৌগোলিক অঞ্চল কিংবা সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানও হতে পারে। আর স্টাডি (Study) অর্থ উদ্দিষ্ট ব্যক্তি বা অন্য যাইহোক তার মধ্যে এমন কোনো বৈশিষ্ট্য আছে কী যা তার সমগোত্রীয় অন্যদের মধ্যে নেই। সেই অনন্য বৈশিষ্ট্যসহ তার বিষয়ে যা কিছু জ্ঞাতব্য বৈশিষ্ট্য আছে সেই সবকিছু জানার উদ্দেশ্যে অনুসন্ধান করা। একজন চিকিৎসকের কাছে রোগীরা প্রত্যেকেই এক একটি কেস, আইনজীবীর কাছে যে-কোনো মামলাই একটি ভিন্ন কেস, কোনো চরম সফল ব্যক্তি ব্যবস্থাপকের কাছে কেস, কোনো সফল ব্যাবসায়িক প্রতিষ্ঠান, একটি জনজাতি গোষ্ঠী (Tribe), একটি স্কুল, সবই কেস হিসেবে গণ্য হতে পারে, যদি তার বৈশিষ্ট্যগুলি কোনো বিশেষ কারণে অনুসন্ধান করে দেখার প্রয়োজন হয়। কেস স্টাডির সংজ্ঞা,

> কেস স্টাডি বলতে বোঝায় একজন ব্যক্তি, একদল ব্যক্তি, একক হিসেবে কোনো গোষ্ঠী, প্রতিষ্ঠান, অঞ্চল, গ্রাম বা অন্য কিছু সম্বন্ধে নিবিড় অনুসন্ধান।
> (Case study can be defined as an intensive study about a person, a group of people, a community as a unit, organization, area, village or anything else.)

মনোবিজ্ঞান, শিক্ষা সমাজতত্ত্ব, অর্থনীতি ইত্যাদি যাবতীয় সমাজবিদ্যার গবেষণায় কেস স্টাডি একটি উল্লেখযোগ্য এবং বহুল ব্যবহৃত হাতিয়ার। এই কারণে সংজ্ঞাতে নিবিড় অনুসন্ধান (Intensive study) কথাটি ব্যবহৃত হয়েছে। প্রধানত দুটি দৃষ্টিভঙ্গি থেকে কেস স্টাডি করার প্রয়োজন হয়।

প্রথমত, নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে উদ্দিষ্ট লক্ষ্যবস্তুর কোনো সমস্যা, ত্রুটি, দুর্বলতা ইত্যাদি বিষয়ক অনুসন্ধান যা তার পক্ষে ক্ষতিকর। যেমন, কোনো শিক্ষার্থীর শিখন অক্ষমতা ও ব্যর্থতার কারণ অনুসন্ধান করা, কোনো আদিম সম্প্রদায়ের দ্রুত অবলুপ্তির কারণ জানার চেষ্টা ইত্যাদি।

দ্বিতীয়ত, ইতিবাচক দৃষ্টি থেকে আদর্শ (Model) হিসেবে বিবেচিত কেস স্টাডির লক্ষ্যবস্তুটির আদর্শ হয়ে ওঠার কারণ বা স্বরূপটি বোঝার উদ্দেশ্য অনুসন্ধান করা। যেমন, কোনো আদর্শ শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান, একজন আদর্শ শিক্ষক, একটি শিল্পকলা সমৃদ্ধ গ্রাম ইত্যাদির বৈশিষ্ট্য সম্বন্ধে গভীর অনুসন্ধান।

তবে এই বিভাজন নিতান্তই অগভীর কারণ কেস স্টাডির চরম উদ্দেশ্য দুর্বলতা বা সমস্যার কারণসমূহ জেনে প্রতিকার ব্যবস্থার মাধ্যমে তাদের স্বাভাবিক অবস্থায় নিয়ে যাওয়া। সুতরাং কোনোটিই নেতিবাচক বলা চলে না। সংক্ষেপে কেস স্টাডির উদ্দেশ্যগুলি নিম্নরূপ—

- **আদর্শ স্থাপন (Setting a model):** অর্থাৎ কোনো অনুকরণীয় ব্যক্তি, প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির বৈশিষ্ট্য তুলে ধরে অন্যদের সেই আদর্শ অনুসরণ করে উন্নত হওয়ার সুযোগ দেওয়া।
- **সংশোধনী উদ্দেশ্য (Correctional purpose):** ত্রুটি, দুর্বলতা, সমস্যা ইত্যাদি চিহ্নিত করে তার সংশোধন বা প্রতিকার নির্ধারণ করা এবং স্বাভাবিক অবস্থায় নিয়ে যাওয়া।
- **জ্ঞানার্জন (Achieve knowledge):** কোনো রোগব্যাধি, মানসিক ক্রিয়া (যেমন, সৃজনশীলতা), পরিচালনা পদ্ধতি, হাতেকলমে জ্ঞান লাভ ইত্যাদির জন্য কেস স্টাডির ব্যবহার ব্যাপকভাবে প্রচলিত। রোগব্যাধির কারণ জানা, তার স্বরূপ সম্বন্ধে আলোকপাত করা, সৃজনশীল ব্যক্তির সৃজনশীলতার রহস্য বোঝা, প্রতিষ্ঠান পরিচালনার পদ্ধতি শেখা ইত্যাদির জন্য কেস স্টাডি করা হয়।
- **প্রশিক্ষণ পদ্ধতি (Training method):** নতুন পেশায় যোগদানের পূর্বে প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যে শিক্ষানবিশদের কেস স্টাডি করার উপযোগিতা খুবই উল্লেখযোগ্য। ডাক্তার, আইনজ্ঞ, মনোবিজ্ঞানী (পরামর্শদাতা), শিক্ষক, ব্যবস্থাপনার ছাত্রছাত্রী, হিসাব পরীক্ষক সকলের ক্ষেত্রেই কমবেশি কেস স্টাডি করা তাদের প্রশিক্ষণের অঙ্গ হিসেবে গণ্য হয়।

কেস স্টাডির পদ্ধতি (Methods of Case Study)

কেস স্টাডিকে একটি পদ্ধতি বলা হলেও আসলে তাকে স্বয়ংসম্পূর্ণ একটি পদ্ধতি বলা যায় না। কারণ কেস স্টাডির সারকথা উদ্দিষ্ট লক্ষ্যবস্তুর স্বরূপ বোঝার জন্য তথ্যসংগ্রহ করা। যত বিস্তৃত এবং গভীর তথ্য সংগৃহীত হবে ততই কেস স্টাডির উদ্দেশ্য সফল হবে। সেই কারণে কেস স্টাডি চলাকালীন যে সমস্ত পদ্ধতিতে তথ্য সংগৃহীত হয় সেগুলিই কেস স্টাডির পদ্ধতি নামে পরিচিত। এরকম তিনটি প্রধান পদ্ধতির কথা উল্লেখ করা যেতে পারে।

1. সাক্ষাৎকার (Interview)

প্রয়োজনীয় তথ্যসংগ্রহের জন্য উদ্দিষ্ট ব্যক্তির সঙ্গে দল, গোষ্ঠী বা প্রতিষ্ঠান অথবা সংগঠন হলে তার সঙ্গে যুক্ত ব্যক্তিদের সঙ্গে মুখোমুখি কথোপকথনের মাধ্যমে তথ্যসংগ্রহ

করার নাম সাক্ষাৎকার। সাক্ষাৎকার সর্বসাধারণেরও কোনো কিছু জানার এবং জানানোর পদ্ধতি। আবার উদ্দেশ্যমূলকভাবে বিশেষভাবে আয়োজন করে নির্দিষ্ট তথ্য জানার পদ্ধতি সমাজবিদ্যার যে-কোনো শাখার একটি বহু ব্যবহৃত হাতিয়ার। সাক্ষাৎকারের মধ্যেও নানা রকমফের আছে। কী কী তথ্য জানতে হবে এবং তার জন্য কী কী প্রশ্ন করতে হবে তা আগে থেকে ঠিক করে নিয়ে পরিকল্পিত যে সাক্ষাৎকার তা সংগঠিত সাক্ষাৎকার (Structured Interview) নামে পরিচিত। সংগঠিত সাক্ষাৎকারে আলাপ আলোচনা সীমাবদ্ধ থাকে সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীর উদ্দেশ্য এবং প্রশ্নের মধ্যে। অসংগঠিত সাক্ষাৎকারের (Unstructured Interview) বা মুক্ত সাক্ষাৎকারের ক্ষেত্রে মূল উদ্দেশ্য নির্দিষ্ট থাকলেও কথোপকথন থাকে মুক্ত। সেখানে সাক্ষাৎকার দাতার স্বাধীনতা থাকে তার নিজের মতো করে কথা বলার। সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীও প্রয়োজনমতো প্রশ্নের ধরন পরিবর্তন করে উত্তরদাতার সঙ্গে সহযোগিতা করেন যাতে তিনি মন খুলে কথাবার্তা বলতে পারেন। সাক্ষাৎকারের শেষে উত্তরদাতার কথা থেকে প্রয়োজনীয় তথ্যগুলি আলাদা করে সংকলন করা হলে সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীর উদ্দেশ্য সিদ্ধ হয়।

কেস স্টাডির পদ্ধতি হিসেবে সাক্ষাৎকার যতটা গুরুত্বপূর্ণ ঠিক ততটাই কার্যকর জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণের পদ্ধতি হিসেবে। সাক্ষাৎকার গ্রহণ করার সঙ্গে যুক্ত আছে একাধিক দক্ষতা। তার মধ্যে সর্বপ্রথম উল্লেখযোগ্য যোগাযোগের দক্ষতা (Communication skill), বাচনিক দক্ষতা, আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্ক এবং অন্যকে প্রভাবিত করার দক্ষতা।

- **প্রথমত,** সাক্ষাৎকার গ্রহণ করার মতো একটি পরিস্থিতি বা পরিবেশ তৈরি না হলে সাক্ষাৎকার ব্যর্থ হওয়ার সম্ভাবনা প্রবল। সঠিক তথ্যসংগ্রহের জন্য প্রয়োজন উভয়ের মধ্যে পরস্পর নির্ভরতা ও আস্থার সম্পর্ক। সেই সম্পর্কস্থাপন করার দক্ষতার অর্থাৎ আন্তর্ব্যক্তিক সম্পর্কস্থাপনের দক্ষতা আয়ত্ত করার প্রকৃষ্ট পন্থা সাক্ষাৎকার গ্রহণ।
- **দ্বিতীয়ত,** বাচনিক দক্ষতা সাক্ষাৎকারের অত্যাবশ্যক একটি শর্ত। সাক্ষাৎকার গ্রহণকারী এবং সাক্ষাৎকার দাতার মধ্যে একটি মানসিক সেতুবন্ধন না হলে সাক্ষাৎকারের উদ্দেশ্য সফল হয় না। সাক্ষাৎকার দাতার মানসিক অবস্থা তার শিক্ষা এবং বৌদ্ধিক স্তর সম্পর্কে ধারণা, ভাষাজ্ঞান ইত্যাদির সঙ্গে সামঞ্জস্যবিধান করে ভাষা প্রয়োগ করার দক্ষতাকেই এখানে বাচনিক দক্ষতা বলা হয়েছে। সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে সেই কারণেই বাচনিক দক্ষতার প্রশিক্ষণের হাতিয়ার হিসেবে উচ্চে স্থান দেওয়া যায়।
- **তৃতীয়ত,** অভিযোজন, বিশেষত বৌদ্ধিক অভিযোজনের দক্ষতাও যুক্ত আছে সাক্ষাৎকার গ্রহণের সঙ্গে। সাক্ষাৎকার দাতার প্রদত্ত উত্তর, তার মেজাজ (Mood) এবং অন্যান্য বৈশিষ্ট্য তীক্ষ্ণ দৃষ্টিতে পর্যবেক্ষণ করা সাক্ষাৎকার গ্রহীতার অবশ্য কর্তব্য। এই পর্যবেক্ষণের ভিত্তিতে সাক্ষাৎকারের গতিমুখ ও ভাষা পরিবর্তন করার

তাৎক্ষণিক প্রক্রিয়া, সাক্ষাৎকারের সার্থকতার অন্যতম ভিত্তি। ভাষা, বাচনভঙ্গি এবং অভিব্যক্তির পরিবর্তন সাক্ষাৎকার দাতার সঙ্গে অভিযোজনের প্রধান প্রকরণ।

- **চতুর্থত,** অন্যের প্রাক্ষোভিক অনুভব ও অভিব্যক্তি অনুধাবন করা, নিজের আচরণের মাধ্যমে সেই অবস্থার পরিবর্তন ঘটানো অর্থাৎ এককথায় অন্য ব্যক্তির উপর প্রভাব ফেলার দক্ষতা মানুষের সামাজিক জীবনে বিশেষ প্রয়োজনীয় এক দক্ষতা। সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে এই দক্ষতারও প্রশিক্ষণ ঘটে যা পরবর্তী জীবনেও স্থায়ী হয়।

সবশেষে একটি কথা বলা প্রয়োজন যে গবেষণার উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত সাক্ষাৎকার পদ্ধতি অথবা কেস স্টাডির জন্য সাক্ষাৎকারের ভালোমন্দ, দুর্বলতা বা গুণ বর্তমান প্রসঙ্গে অবান্তর। কিন্তু সাক্ষাৎকারের ভিত্তিতে সংগৃহীত তথ্য সম্পর্কে একটি প্রধান অভিযোগ, এই তথ্য খুব নৈর্ব্যক্তিক (Objective) নয় বরং অনেকটাই ব্যক্তিনির্ভর (Subjective)। কারণ একই সাক্ষাৎকার থেকে সংগৃহীত তথ্য দুজন ব্যক্তি দুইরকমভাবে লিপিবদ্ধ করেন এবং ব্যাখ্যা করেন এরকম অনেক নজির আছে। সাক্ষাৎকারের এই দুর্বলতা অস্বীকার করার উপায় নেই। দক্ষতার প্রশিক্ষণে এই দুর্বলতারও একটি পরোক্ষ ভূমিকা আছে। অসংগঠিত, বিস্তৃত এবং বিচ্ছিন্নভাবে যে তথ্যগুলি নানা অপ্রাসঙ্গিক ও অবান্তর কথার ফাঁকে ফাঁকে ছড়িয়ে ছিটিয়ে আছে। সেখান থেকে প্রয়োজনীয় তথ্যের একটি সারসংকলন তৈরি করার দক্ষতা জীবনে নানাভাবে কাজে লাগে। সামাজিক ক্ষেত্রে নানা সমস্যা প্রায়ই থাকে অস্পষ্ট ও ছড়ানো ভাবে। তার সারমর্মটি যারা সহজে অনুধাবন করতে পারে এবং তদনুযায়ী সিদ্ধান্ত নিতে পারে তারাই সমাজে নেতৃত্ব দিতে পারে।

সবমিলিয়ে সাক্ষাৎকার জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণের জন্য যে একটি অত্যন্ত শক্তিশালী পন্থা সে কথা পুনর্বার উল্লেখ করতে হয়।

2. পর্যবেক্ষণ (Observation)

কেস স্টাডির দ্বিতীয় পদ্ধতি পর্যবেক্ষণ। পর্যবেক্ষণও মানব সভ্যতায় একটি আদিম হাতিয়ার। কোনো ব্যক্তি, ঘটনা, পরিস্থিতির উপর সরাসরি নজর দিয়ে ইন্দ্রিয়ের সাহায্যে যে তথ্যসংগ্রহ করার প্রক্রিয়া তার নাম পর্যবেক্ষণ। চক্ষু-কর্ণের সাহায্যে সরাসরি নিজে উপস্থিত থেকে যা কিছু যেভাবে ঘটে চলেছে তাতে কোনো হস্তক্ষেপ না করে তথ্যসংগ্রহ করার নামই পর্যবেক্ষণ। পর্যবেক্ষণ, বিজ্ঞানেরও আদি হাতিয়ার। পর্যবেক্ষণের দক্ষতা আমাদের সহজাত ক্ষমতা। অর্থাৎ শিশু থেকে বৃদ্ধ সকলেই পর্যবেক্ষণের ভিত্তিতে বাইরের জগৎকে জানতে অভ্যস্ত। কিন্তু তা সত্ত্বেও কেস স্টাডির পদ্ধতি হিসেবে পর্যবেক্ষণের কথা বিশেষভাবে উল্লেখ করতে হবে।

কেস স্টাডির জন্য নির্দিষ্ট ব্যক্তিকে পর্যবেক্ষণ করার অর্থ তার আচরণ পর্যবেক্ষণ। এই আচরণ স্বাভাবিকভাবেও করা হতে পারে আবার পূর্বনির্দিষ্ট কোনো উদ্দীপকের প্রতিক্রিয়া হিসেবে যে আচরণ তার পর্যবেক্ষণ হতে পারে। স্বাভাবিক আচরণ পর্যবেক্ষণ অনিয়ন্ত্রিত

Scanned with OKEN Scanner

পর্যবেক্ষণ (Uncontrolled observation) নামে পরিচিত আর দ্বিতীয়টির নাম নিয়ন্ত্রিত পর্যবেক্ষণ (Controlled observation)। অনিয়ন্ত্রিত বা নিয়ন্ত্রিত, যাইহোক পর্যবেক্ষণের কয়েকটি বিশেষ বৈশিষ্ট্য আছে।

যদি কেস স্টাডির জন্য পর্যবেক্ষণের বিষয়বস্তু হয় কোনো দল অথবা জনগোষ্ঠী তবে পর্যবেক্ষণ দুই প্রকার হতে পারে। তার প্রথমটি হল অংশীদারি পর্যবেক্ষণ (Participatory observation)। যিনি পর্যবেক্ষণ করবেন তিনি যদি উক্ত দল বা জনগোষ্ঠীর মধ্যে থেকে তাদের সদস্য হিসেবে তাদের কর্মকাণ্ডে অংশীদার হিসেবে তাদের আচরণ পর্যবেক্ষণ করেন তবে তাকে বলা হবে অংশীদারি পর্যবেক্ষণ। এই পর্যবেক্ষণ আবার দুই প্রকার হতে পারে। যথা, প্রকাশ্য অংশীদারি পর্যবেক্ষণ (Overt participatory observation) অর্থাৎ যখন পর্যবেক্ষক সংশ্লিষ্ট দল অথবা গোষ্ঠীর জ্ঞাতসারে তাদের অনুমোদনক্রমে তাদের মধ্যে মিলেমিশে থেকে পর্যবেক্ষণ করেন। আর অপ্রকাশ্য অংশীদারি পর্যবেক্ষণ (Covert participatory observation) অর্থ পর্যবেক্ষক দল অথবা গোষ্ঠীর অজ্ঞাতসারে তাদের আচরণ পর্যবেক্ষণ করেন।

পর্যবেক্ষণের বৈশিষ্ট্য (Characteristics of observation)

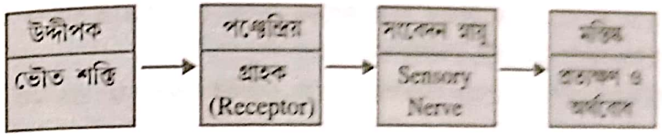
কেস স্টাডির জন্য তথ্যসংগ্রহের উদ্দেশ্যে পদ্ধতি হিসেবে পর্যবেক্ষণের বৈশিষ্ট্যগুলি এই পদ্ধতির দক্ষতার প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে উপযোগিতা বুঝতে সাহায্য করবে।

- **পর্যবেক্ষণের বিষয়বস্তু (Object of observation):** পর্যবেক্ষণের কেন্দ্রে ব্যক্তি অথবা গোষ্ঠী যাই থাকুক তার বিশেষ বিশেষ নির্বাচিত আচরণই পর্যবেক্ষণ করা হয়। একসঙ্গে যাবতীয় প্রাসঙ্গিক ও অবান্তর আচরণ পর্যবেক্ষণ অর্থহীন। যে আচরণগুলি স্বাভাবিক জীবনযাত্রার দৈনন্দিন বিষয় সেগুলিও পর্যবেক্ষণযোগ্য নয়। সুতরাং প্রথমেই পর্যবেক্ষণের উদ্দেশ্য, পর্যবেক্ষণের ক্ষেত্র ও বিষয়বস্তু স্পষ্টভাবে নির্দিষ্ট করে নিয়ে তারপর সেটুকুই পর্যবেক্ষণ করা এবং রেকর্ড করে নেওয়া হয়।
- **সীমিত সময়ের পর্যবেক্ষণ (Limited time observation):** পর্যবেক্ষণ কখনোই সর্বক্ষণ স্থায়ী হয় না। কারণ নির্দিষ্ট আচরণের বাইরে অন্যকিছু পর্যবেক্ষণ কোনো কাজে লাগার সম্ভাবনা থাকে না। শিক্ষক কোনো একটি ছাত্র বা ছাত্রীকে, কিংবা সমস্ত ছাত্রছাত্রীকে শুধু শ্রেণিকক্ষেই পর্যবেক্ষণ করতে পারেন। শিশুদের বেলাতেও পর্যবেক্ষণের জন্য নির্দিষ্ট সময় নির্ধারিত থাকে (যেমন, যে সময় শিশু একা একা খেলা করে সেই সময়টুকুই হয়তো পর্যবেক্ষণের প্রয়োজন, অন্য সময় নয়)।
- **আচরণের সংজ্ঞা (Definition of behaviour):** যে আচরণটি বা আচরণসমূহ পর্যবেক্ষণ করতে হবে তার স্পষ্ট ধারণা প্রথমেই সংজ্ঞার ভিত্তিতে স্থির করে নিতে হবে। কোনো গোষ্ঠীর কৃষ্টিগত আচরণ (Cultural behaviour) পর্যবেক্ষণ, এরকম কথার কোনো অর্থ হয় না। নির্দিষ্ট করে স্থির করতে হবে, তাদের উৎসব পালন বিধি, নৃত্য অথবা ধর্মীয় রীতিনীতি ইত্যাদি।

- **সময়ান্তর পর্যবেক্ষণ (Interval observation):** সবসময় পর্যবেক্ষণ করার পরিবর্তে কিছুটা সময়ের ব্যবধানে পর্যবেক্ষণ করা বিধেয়। কারণ ধারাবাহিক পর্যবেক্ষণ নতুন কোনো তথ্য নিয়ে আসে না। তা ছাড়াও যাকে বা যাদের পর্যবেক্ষণ করা হয় তাদের পক্ষে ধারাবাহিক পর্যবেক্ষণ অস্বস্তিকর।

পর্যবেক্ষণ পদ্ধতির সুবিধা-অসুবিধা বর্তমান আলোচ্য বিষয়ের ক্ষেত্রে অপ্রাসঙ্গিক। এখন প্রশ্ন হল দক্ষতার প্রশিক্ষণে পর্যবেক্ষণের ভূমিকা কী?

প্রথমেই বলা প্রয়োজন পর্যবেক্ষণের দক্ষতা আমাদের জীবনে কোনো কেতাবি বিষয় নয়। বাস্তব জীবনে প্রতিনিয়ত আমাদের প্রয়োজন হয় পর্যবেক্ষণের। শিশুরা তার জগতকে জানতে চেষ্টা করে পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে। সেই অর্থে প্রত্যক্ষণ (Perception) ও পর্যবেক্ষণ সমার্থক। কারণ প্রত্যক্ষণ হল ইন্দ্রিয়ের মাধ্যমে বহির্জগতের সরাসরি সংযোগ এবং তার অর্থবোধ।



কিন্তু কেস স্টাডির জন্য তথ্যসংগ্রহের ক্ষেত্রে যে উদ্দেশ্যমূলক পর্যবেক্ষণ তা নিছক প্রত্যক্ষণ মাত্র নয়। কারণ পর্যবেক্ষণের ক্ষেত্রে প্রত্যক্ষণের কেন্দ্রে অর্থাৎ মনোযোগের কেন্দ্রে থাকে শুধুমাত্র নির্বাচিত অংশটুকু। অর্জুনের লক্ষ্যভেদের মতো পারিপার্শ্বিক সব কিছুকে উপেক্ষা করে শুধুমাত্র পাখি আর পাখির চোখ। জীবনের দক্ষতার প্রসঙ্গে এখানেই প্রত্যক্ষণের গুরুত্ব।

অন্যের আচরণ, আচরণের প্রেক্ষাপট এবং কারণ অনুধাবন করতে হলে পর্যবেক্ষণের দক্ষতা আবশ্যিক। কর্মজীবনে বিশেষ বিশেষ পেশার জন্য পর্যবেক্ষণের দক্ষতা অত্যন্ত প্রয়োজনীয়। শিক্ষক শ্রেণিকক্ষে তাঁর ছাত্রছাত্রীদের পর্যবেক্ষণ করেন, চিকিৎসক তাঁর রোগীদের আচরণ পর্যবেক্ষণ করেন, এমনকি আপাতদৃষ্টিতে যাদের গুরুত্ব কম বলে মনে করা হয় সেই সাধারণ মানুষকেও পর্যবেক্ষণের উপর নির্ভর করতে হয়। মা তাঁর সন্তানের আচরণ পর্যবেক্ষণ করে সন্তানের চাহিদাপূরণ করেন, একজন খেলোয়াড় তার সপক্ষের এবং বিপক্ষের খেলোয়াড়দের আচরণ পর্যবেক্ষণ করেন, যে পর্যবেক্ষণের উপর তার নিজের ক্রীড়াদক্ষতা নির্ভর করে। সুতরাং কেসস্টাডির পর্যবেক্ষণ জীবনের দক্ষতা হিসেবে ব্যক্তির সারাজীবনই কাজে লাগে। আর সেই কারণে কেস স্টাডির সঙ্গে যুক্ত হলে শিক্ষার্থীরা দক্ষ পর্যবেক্ষক হয়ে উঠতে পারে।

3. প্রাথমিক এবং গৌণ উৎস (Primary and Secondary Source)

সম্পূর্ণ কথাটি হল প্রাথমিক ও গৌণ উৎস থেকে তথ্যসংগ্রহের দক্ষতা অর্জন করা। যদি সাক্ষাৎকার এবং পর্যবেক্ষণ দুই-ই ব্যর্থ হয় অথবা সম্ভব না হয় তবে তথ্যের প্রাথমিক ও গৌণ উৎস অনুসন্ধান করে উদ্দিষ্ট ব্যক্তি বা বিষয় সম্বন্ধে তথ্যসংগ্রহ করা উচিত।

Scanned with OKEN Scanner

কখনো কখনো সাক্ষাৎকার ও পর্যবেক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহৃত হলেও অতিরিক্ত তথ্যসংগ্রহের জন্য আরও উৎস অনুসন্ধান করা হয়।

প্রাথমিক উৎস বলতে বোঝায় যা সরাসরি উদ্দিষ্ট ব্যক্তি, প্রতিষ্ঠান ইত্যাদির সঙ্গে যুক্ত এবং যথেষ্ট তথ্যের আধার। পুস্তক, প্রামাণ্য জীবনী, নানা প্রকার দলিল, ভিডিয়ো এবং এরকম অজস্র উৎস থেকে তথ্য সংগৃহীত হতে পারে। কেস স্টাডির ক্ষেত্রে নির্বাচিত ব্যক্তি সম্বন্ধে বা যদি তার মানসিক অথবা অন্য কোনো পরীক্ষানিরীক্ষার প্রয়োজন হয় তবে নানারকম অভীক্ষা প্রয়োগ, তার সাফল্য সম্পর্কিত তথ্য (Achievement records), তাকে যারা জানে তাদের নিকট থেকে সংগৃহীত তথ্য এই সবই প্রাথমিক তথ্য হিসেবে গণ্য হতে পারে। কোনো সংগঠন, কোনো একটি আদর্শ গ্রাম অথবা কেস স্টাডির যে-কোনো বিষয় হোক, সরাসরি সেই সংগঠন, প্রতিষ্ঠান বা গ্রামে গিয়ে তথ্যসংগ্রহ করার নাম প্রাথমিক উৎস থেকে তথ্য সংগ্রহ করা। আর সেই গ্রাম সম্বন্ধে যদি কোনো পুস্তক লেখা হয়ে থাকে, গ্রামের বিষয়ে যারা জানেন, সরকারি রেকর্ড ইত্যাদির মধ্যে তথ্যানুসন্ধান করার নাম গৌণ উৎসের অনুসন্ধান।

প্রাথমিক ও গৌণ উৎস থেকে অনুসন্ধানের সঙ্গে একাধিক দক্ষতা যুক্ত। প্রাথমিক উৎস থেকে অর্থাৎ সরাসরি উদ্দিষ্ট ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান থেকে তথ্যসংগ্রহ করার জন্য প্রয়োজন—

- **পরিকল্পনা (Planning):** কী কী তথ্য জানতে চাই, কেন জানতে চাই, কীভাবে সেই তথ্যগুলি জানা যাবে, তার জন্য প্রথম পর্যায়ে প্রাথমিক বা মুখ্য উৎসগুলির তালিকা প্রস্তুত করা পরিকল্পনার প্রথম ধাপ। তারপর, উৎসগুলি থেকে তথ্যসংগ্রহের একটি সময়ভিত্তিক কার্যক্রম স্থির করা পরিকল্পনার দ্বিতীয় ধাপ। তৃতীয় ধাপে কোন্ কোন্ সম্ভাব্য পন্থায় তথ্যসংগ্রহ করা যেতে পারে তার আয়োজন করা হয়। যদি প্রশ্নোত্তরিকা অথবা অন্য কোনো অভীক্ষা প্রয়োগের প্রয়োজন হয়, কিংবা সংশ্লিষ্ট কোনো ব্যক্তির সাক্ষাৎকার দরকার হয় এবং যদি সাক্ষাৎকার রেকর্ড করার ব্যবস্থার প্রয়োজন হয় তবে সবকিছুই পরিকল্পনার অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।
- **প্রস্তুতি (Preparation):** পরিকল্পনা অনুযায়ী যা কিছু আয়োজন তা সম্পূর্ণ করে প্রস্তুতি নেওয়া পরবর্তী কাজ। প্রস্তুতির মধ্যে যে উৎস থেকে তথ্য সংগৃহীত হবে সেইসব যোগাযোগও করতে হবে।
- **তথ্যসংগ্রহের প্রক্রিয়া (Process of gathering data):** এবার পরিকল্পনা ও প্রস্তুতি অনুযায়ী যা কিছু করণীয় তা সম্পন্ন করার কাজ পরিকল্পিত সময়ের মধ্যে করতে হবে। সংগৃহীত তথ্য যথাযথ লিখিতভাবে অথবা যান্ত্রিক সহায়তার সাহায্যে রেকর্ড করতে হবে।
- **বিন্যাস, বিশ্লেষণ ও সিদ্ধান্ত (Organization, Analysis and Conclusion):** প্রাথমিক উৎস থেকে সংগৃহীত তথ্য প্রায়ই বিচ্ছিন্ন, কিছুটা হয়তো বিক্ষিপ্তভাবে থাকে। সেই তথ্যকে প্রথমে বিন্যস্ত করে না নিলে পরবর্তী কাজে অগ্রসর হওয়া যায় না। বিন্যস্ত তথ্য থেকে নিজের প্রয়োজন অনুযায়ী তার তাৎপর্য বা নির্যাস

সন্ধান করার সাধারণ নাম তথ্য বিশ্লেষণ। বিশ্লেষণ আমাদের জ্ঞাতব্য বিষয়টিকে স্পষ্ট করে এবং সিদ্ধান্তে আসতে সাহায্য করে।

গৌণ তথ্য ব্যবহৃত হয় দুই প্রকারে। প্রথমত, যদি কোনো প্রাথমিক উৎস না থাকে (যেমন, প্রাচীন ইতিহাস) তখন গৌণ উৎস থেকে পাওয়া তথ্যই প্রাথমিক তথ্যের কাজ করে। আর দ্বিতীয়ত, প্রাথমিক তথ্য থাকা সত্ত্বেও সেই তথ্যকে নিশ্চিত ও নির্ভরযোগ্য করে তোলার জন্য গৌণ উৎস থেকে প্রাপ্ত তথ্য কাজে লাগে। মোটের উপর সাক্ষাৎকার, কেস স্টাডি এবং প্রাথমিক ও গৌণ উৎসের ব্যবহার কোনোটিই সম্পূর্ণ বিচ্ছিন্ন পদ্ধতি নয়। কেস স্টাডির জন্য সাক্ষাৎকারের ব্যবহার, কিংবা প্রাথমিক উৎস থেকে তথ্যসংগ্রহ করার জন্য সাক্ষাৎকারের ব্যবহার সেই কথাই প্রমাণ করে।

3.2.1.9. গল্প বলা (Story Telling)

ভাষা ও বাচনিক বিকাশের প্রাথমিক পর্যায় অতিক্রম হওয়ার পর থেকে অন্যের মুখে গল্প শুনতে শিশুরা ভালোবাসে। সারা বিশ্বের সমস্ত শিশুর বেলাতেই গল্প শোনার আকর্ষণ একটি সর্বজনীন বৈশিষ্ট্য। যদিও শিশুর কল্পনায় শোনা গল্পের সবটাই অবাস্তব নয়। তার কাছে গল্পের মানুষ, পশুপাখি এমন কি উদ্ভিদ ও জড়বস্তুরাও জীবন্ত এবং বাস্তব বলে বোধ হতে পারে। শিক্ষকরা এই কর্ষণকে শিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে ব্যবহার করে আসছেন বিগত কয়েক শতাব্দী যাবৎ, আমাদের দেশে বিষ্ণু শর্মা নামক প্রাচীন পণ্ডিতের পঞ্চতন্ত্রের গল্প, পাশ্চাত্য দেশের অসংখ্য শিশুপাঠ্য গল্প সেই কারণেই অমর হয়ে আছে। বাংলা ভাষায় আধুনিককালে উপেন্দ্রকিশোর রায়চৌধুরী, সুকুমার রায় থেকে শুরু করে এমন সাহিত্যিক বিরল যিনি শিশুদের জন্য সাহিত্য রচনা করেননি।

শিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে গল্প বলার কৌশলকে অপ্রথাগত শিক্ষার ক্ষেত্রে বলা হয়, গল্পচ্ছলে শিক্ষা। প্রথাগত শিক্ষার ক্ষেত্রে কোন নির্দিষ্ট পাঠক্রমিক বিষয়কে গল্পের মাধ্যমে শিক্ষা দেওয়ার রীতিকে গল্প বলার পদ্ধতি (Story telling method) বলা হয়। অপ্রথাগত শিক্ষার ক্ষেত্রে গল্পটাই প্রধান, শিক্ষণীয় বিষয়টি গৌণ। প্রথাগত শিক্ষার গল্পবলার পদ্ধতিতে বিষয়বস্তুটি কেন্দ্রীয় বিষয়, গল্পটা তার আনুষঙ্গিক কিংবা বিষয়বস্তুর রূপান্তরিত একটি রূপ।

শিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে গল্প বলা (Story Telling as a Method of Teaching)

শিশুদের শিক্ষায় গল্প বলা ও শোনার গল্প বলা শিক্ষণের আদি ও আদিম পদ্ধতি। বিশেষত শিশুদের শিক্ষায় গল্প বলা ও শোনার কার্যকারিতা অপরিসীম। সমস্ত আধুনিকতা এবং প্রযুক্তিগত উন্নতি সত্ত্বেও মুখোমুখি বসে গল্প বলা ও শোনার আবেদন চিরদিনই বজায় থাকবে। ছোটোদের কাছে গল্প পড়ে শোনানোর চেয়ে মৌখিকভাবে একটি গল্পকে যথাযথ ভাষায় প্রকাশ করা অনেক বেশি উপযোগী। সেই কারণে পদ্ধতিটির নাম গল্প পাঠ নয় গল্প বলা। *Anderson* (2005) নামক গবেষক গল্প বলার মাধ্যমে শিক্ষাদানের যে সমস্ত উপযোগিতার কথা বলেছেন তার কারণগুলি প্রথমে উল্লেখ করা দরকার।

Scanned with OKEN Scanner

- **গল্প আনন্দ দেয় (Story entertains):** শিশুরা গল্প শুনতে ভালোবাসে। গল্প আমোদজনক এবং সেই উপভোগ্যতা অনেক বড়ো বয়স পর্যন্ত বজায় থাকে যদি যথার্থ বয়সোপযোগী গল্প হয়।
- **গল্প কল্পনাকে সমৃদ্ধ করে (Stories enrich imagination):** গল্পের চরিত্র ও ঘটনাবলি শিশুদের কল্পনার জগৎ উন্মুক্ত করে দেয়। ছোটোদের কাছে বাস্তব ও কল্পনার মধ্যে পার্থক্য অস্পষ্ট থাকে অনেকদিন পর্যন্ত। একটা বয়স পর্যন্ত জড় বস্তুর মধ্যেও তারা প্রাণের অস্তিত্ব কল্পনা করতে ভালোবাসে। প্রথম থেকেই তাকে বাস্তবমুখী করার চেষ্টা তার ধারণার বিকাশ ব্যাহত করে। কল্পনার পরিপুষ্টি এবং ঘটনার দৃশ্যকল্পতা তাদের কল্পনার ক্ষমতাকে সমৃদ্ধ করে।
- **তৃপ্তিদায়ক সমাপ্তি (Happy ending):** সাধারণত ছোটোদের গল্পের সমাপ্তি এমনভাবে হয় যা তাদের তৃপ্তি দেয়, খুশি করে। যেহেতু গল্প শোনার সময় শ্রোতা গল্পের কোনো প্রধান চরিত্রের সঙ্গে একাত্মবোধ করে সেহেতু সেই চরিত্রের আনন্দ, সুখ-দুঃখ অনুভব করে তারা। সেই কারণে সেই চরিত্রের সুখ, আনন্দ তার নিজেরও সুখ আনন্দ হয়ে ওঠে। ফলে গল্পের মধ্যে দিয়ে শ্রোতার প্রাক্ষোভিক বিকাশ প্রভাবিত হয় যা সামগ্রিক বিকাশ প্রক্রিয়ার গতিপথ বজায় রাখতে সাহায্য করে। অনেকে মনে করেন তৃপ্তিদায়ক সমাপ্তি শিশুদের প্রাক্ষোভিক বুদ্ধির বিকাশকে প্রভাবিত করে।
- **সরলতা (Simplicity):** সাধারণত শিশুদের গল্পের গঠন হয় সরল ও একমুখী। এই সরলতা কোনো অপেক্ষাকৃত দীর্ঘ একটি ঘটনার হৃদয়ংগম করতে সুবিধা হয়। সামগ্রিকভাবে তার যে বোধশক্তি তার উন্নতি ঘটে। বয়সের সঙ্গে সঙ্গে গল্পের সরলতা ক্রমশ জটিল হলেও বোধশক্তির বিকাশে বাধা সৃষ্টি হয় না। কৈশোরে গল্পের গঠন জটিল হলেও বুঝতে সমস্যা হয় না কারণ তাদের বৌদ্ধিক বিকাশ তখন পরিণতি লাভের পথে।
- **সৃজনশীলতা (Creativity):** শিশুরা স্বভাবগতভাবে সৃজনশীল। তাদের সৃজনশীলতা প্রায়ই নিজের মধ্যেই সক্রিয় থাকে। তার যেটুকু প্রকাশ ঘটে তা বড়োদের নজর এড়িয়ে যায়। কিন্তু তা সত্ত্বেও অবাধ কল্পনা তার খেলাধুলা ও অন্যান্য আচরণের মধ্যে অনেকটা স্থান দখল করে থাকে। গল্পের মাধ্যমে তাদের সৃজনশীলতা কিছু প্রকাশের পথ পায়, পরিস্ফুট হয়। প্রায়ই দেখা যায় গল্প শোনার পর শিশুরা সেই গল্পটি হুবহু অন্যকে বলে না। কিন্তু নিজের মতো করে খুব ছোটো ছোটো গল্প বলতে চেষ্টা করে।

এই সমস্ত কারণে গল্প বলা ও শোনা শিশুর স্বাভাবিক বিকাশ ও শিক্ষার ক্ষেত্রে অত্যন্ত মূল্যবান।

গল্পবলার শিক্ষাগত উপযোগিতা (Education Usefulness of Story Telling)

সরাসরি গল্পবলা শিশুর শিক্ষায় একটি উল্লেখযোগ্য ভূমিকা পালন করে। তার মধ্যে সর্বাপেক্ষা উল্লেখযোগ্য হল ভাষাশিক্ষা। শিশু শিক্ষার এবং পরবর্তী বিদ্যালয় শিক্ষার পাঠক্রমে একটি প্রধান অংশ দখল করে থাকে ভাষা ও সাহিত্য। তা ছাড়াও গল্প পাঠ ও শোনার জন্য নির্দিষ্ট কার্যক্রম। এখানে ভাষা ও সাহিত্য পাঠের প্রসঙ্গটি তত গুরুত্বসহকারে আলোচনা করা হবে না। সামগ্রিকভাবে ভাষার বিকাশ হবে প্রধান আলোচ্য বিষয়। পরে স্বতন্ত্রভাবে পাঠক্রমকেন্দ্রিক অন্যান্য বিষয়ের কথা বলা হবে।

- **শব্দজ্ঞান (Vocabulary):** ভাষা বিকাশের অন্যতম উপাদান শিশুর আয়ত্ত করা শব্দভাণ্ডার এবং তার যথাযথ প্রয়োগ। কথা বলতে শেখার বহু পূর্ব থেকেই শিশুরা অনেক শব্দ তার অর্থসহ শিখতে থাকে। সেই কারণে তারা কথা বলতে না পারলেও অন্যের কথা শুনে বুঝতে পারে, নির্দেশ পালন করতে পারে অথবা অন্যভাবে প্রতিক্রিয়া করতে পারে। গল্প বলার মাধ্যমে তাদের শব্দভাণ্ডারে আরও নতুন নতুন শব্দ যুক্ত হয়, তাদের শব্দজ্ঞান সমৃদ্ধ হয়। তারা নতুন নতুন শব্দ শোনে এবং মনে রাখতে পারে।
- **শ্রবণের দক্ষতা (Listening skill):** ভাষার বিকাশ ঘটে সামাজিক কথোপকথনের ভিত্তিতে। নিজে অংশগ্রহণ না করলেও গল্পের অন্তর্গত কথোপকথন, শিশুর বাচনরীতি এবং ভাষা ব্যবহারের দক্ষতার উন্নতি ঘটে। কিন্তু সর্বাগ্রে যে দক্ষতাটি এই জাতীয় বিকাশের ভিত্তি তার নাম শ্রবণের দক্ষতা। শ্রবণের দক্ষতার সঙ্গে যুক্ত আছে প্রতিটি শব্দের উচ্চারণ তথা ধ্বনির প্রতি মনোযোগ দান, যে পরিপ্রেক্ষিতে কথাগুলি বলা হয় তার প্রতি মনোযোগ এবং অর্থবোধ হওয়া। শ্রবণের দক্ষতার সঙ্গে আরও যুক্ত আছে চিত্রকল্পতা (Imagery)। একটি বস্তু, প্রাণী বা অন্যকিছুর উল্লেখ হওয়া মাত্রই শিশুর কাছে তার একটি চিত্রকল্প নির্মিত হয় যা প্রধানত দৃষ্টিগত ইঙ্গিত (Visual clue) হলেও ধ্বনিগত ইঙ্গিতও বিরল নয়।

  ভাষার শিক্ষকরা সচেতনভাবে শিশুর শ্রবণের দক্ষতার উন্নতি সাধনে প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকেন। শ্রবণের দক্ষতার সঙ্গে সঙ্গেই আসে তার উচ্চারণের প্রসঙ্গটি। কাজেই গল্প বলা ও শোনার মাধ্যমে শিশুর শ্রবণের দক্ষতা স্বতঃস্ফূর্তভাবে বিকাশলাভ করে যদি গল্পবলার পদ্ধতিটি যথার্থ ও উদ্দেশ্যমূলক হয়।
- **বৌদ্ধিক দক্ষতা (Cognitive skill):** ভাষা ও বৌদ্ধিক বিকাশের ঘনিষ্ঠতা অস্বীকার করার উপায় নেই। বৌদ্ধিক বিকাশের একটি প্রাথমিক উপাদান ধারণার বিকাশ (Conceptual development)। গল্প বলা ও শোনা ধারণার বিকাশকে ত্বরান্বিত করে। গল্পের মাধ্যমে শিশুরা নতুন নতুন ধারণা আয়ত্ত করে। কিন্তু তার চেয়েও বড়ো সুবিধা গল্প বলার ও শোনার সময় শিশুদের যে সমস্ত ধারণার বিকাশ ইতিমধ্যেই হয়েছে অর্থাৎ তার সামাজিক পরিবেশ থেকে যে সব ধারণা তার অভিজ্ঞতায় সঞ্চিত হয়েছে সেইসব পূর্বে আয়ত্ত করা ধারণার প্রবলন (Reinforcement) ঘটে।

নতুন ধারণার অন্তর্ভুক্তি এবং পুরোনো ধারণার প্রবলনের মধ্যে দিয়ে শিশুর বৌদ্ধিক বিকাশ অগ্রসর হয়। তবে অনেক শিক্ষাবিদ গল্পবলার শিক্ষাগত উদ্দেশ্যের মধ্যে বৌদ্ধিক বিকাশকে গুরুত্ব দিতে প্রস্তুত নন। তাদের মতে বিনোদন, সামাজিক বিকাশ এবং অনুভবমূলক বিকাশই গল্পবলার প্রধান সুফল। কিন্তু সার্বিক বিচারে ভাষা ও বৌদ্ধিক বিকাশের কথা অবহেলার যোগ্য নয়।

- **পঠনের দক্ষতা (Reading skill):** শ্রবণের দক্ষতা এবং পঠনের দক্ষতা—এই দুটির কোনোটিই সরল একক দক্ষতা নয়। বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় দুটি ক্ষেত্রেই একাধিক সরল দক্ষতার যৌগিক রূপ এই দুটি দক্ষতা। সেই বিশ্লেষণ বর্তমান আলোচ্য বিষয়ের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় নয়। কিন্তু দুটির মধ্যেকার পরস্পর সম্পর্ক অস্বীকার করার উপায় নেই। কারণ পঠনের দক্ষতার অন্যতম উপাদান শ্রবণের দক্ষতা। একটি শব্দ পাঠ করার অর্থ দৃষ্টির সাহায্যে লিখিত রূপটির বহিরঙ্গের গঠনটি প্রত্যক্ষণ করে স্মৃতি থেকে তার উচ্চারণ উদ্ধার করে তারপর মুখগহ্বরের বাচনযন্ত্রের সাহায্যে সেই উচ্চারণটির পুনরাবৃত্তি করা। এই যে প্রত্যক্ষণ, স্মৃতি এবং বাগ্‌যন্ত্রের সঞ্চালন প্রক্রিয়ার সমন্বয় সেটিই হল পঠনের দক্ষতার মূল কথা। কিন্তু তারও পূর্বে আছে উচ্চারণ তথা ধ্বনিগত রূপটি শুনে তা ধারণ করে রাখার প্রক্রিয়া। পূর্বেই বলা হয়েছে যখন শিশু কথা বলতে শেখেনি অথবা সদ্য কথা বলতে শুরু করেছে, সমস্ত শব্দ ঠিকভাবে উচ্চারণ করতে পারে না তখনও সে শব্দটির ধ্বনিগত রূপটি স্মৃতিতে সংরক্ষণ করতে সক্ষম হয়। সুতরাং গল্প শোনার সময় তার সেই স্মৃতিতে সংরক্ষিত শব্দের উচ্চারণটি প্রবলিত হয় এবং প্রবলিত হয় বলেই তার পঠনের দক্ষতা অর্জন করা সম্ভব হয়।

  পঠনের দক্ষতার সঙ্গে আর একটি বিষয়ের সম্পর্ক অতি নিকট। কোনো শব্দের অর্থবোধ এবং পরে একটি বাক্যের সম্পূর্ণ অর্থ হৃদয়ংগম করা (Comprehension) নির্ভর করে পঠনের দক্ষতার উপর। ভুল পড়ার ফলে অর্থবোধও ভুল হয়। সুতরাং সঠিক স্পষ্ট উচ্চারণে এবং যথার্থ অর্থবোধক ভঙ্গিতে গল্প বলা ও শোনা শেষপর্যন্ত শিশুর শ্রবণের দক্ষতা, পঠনের দক্ষতা এবং অর্থবোধকে সমৃদ্ধ করে।

- **গৌণ উপযোগিতা (Secondary benefits):** গল্প শোনার মাধ্যমে শিশুর আশা আকাঙ্ক্ষা পূরণ হয়। শিশু যেমনটি চায়, যেমনভাবে চিন্তা করে গল্পের পরিণতি যেরকম আশা করে তার অনেকটা পূরণ হয় গল্পের মধ্যে দিয়ে। তার শঙ্কা দূর হয় এবং মূল্যবোধ তথা নৈতিক বিকাশের ভিত্তি তৈরি হয়। শিশুর সৌন্দর্যবোধের উন্মেষ ঘটে এবং এই সবকিছু মিলিয়ে গল্প শিশুর মানসিক গঠনে বিশেষ ভূমিকা গ্রহণ করে। অনেক সময় গল্পের আনুষঙ্গিক হিসেবে থাকে নানা ছড়া যা তাদের কাছে বিশেষ আকর্ষণীয়। তাদের শ্রবণ পরিতৃপ্ত হয় এবং ছন্দের উপভোগ্যতা তাদের সৌন্দর্যবোধ জাগ্রত করায় সাহায্য করে।

গল্পবলা এবং পাঠক্রম (Story Telling and Curriculum)

এখানে দুটি দিক থেকে বিষয়টি বিচার করে দেখা যায়। প্রথমত, পাঠক্রমে যে বিষয়গুলি পাঠ্য হিসেবে নির্ধারিত এবং সেইসব বিষয়ের অন্তর্গত পাঠ্যসূচির অংশ বিশেষ পঠন-পাঠনের ক্ষেত্রে গল্প বলা এবং শোনার কোনো ভূমিকা আছে কিনা। আর দ্বিতীয়ত, পাঠ্যসূচির বিকল্প হিসেবে গল্প সরাসরি শিখনের বিষয় হিসেবে ব্যবহৃত হতে পারে কিনা।

প্রথমে দ্বিতীয় প্রশ্নটির উত্তর দিয়ে পরে প্রথম প্রশ্নটি বিবেচনা করা সংগত হবে। দ্বিতীয়, প্রশ্নটি হল পাঠক্রমের অন্তর্গত ধারণাসমূহ কি কোনো বিষয় হিসেবে না পড়িয়ে গল্পের মাধ্যমে শিক্ষা দেওয়া যেতে পারে? আসলে যখন বলা হয় গল্প বলা শিক্ষণের আদি পদ্ধতি তখন সেখানে এই মতটিরই প্রতিফলন দেখা যায়। এই অংশের সূচনাতে যে হিতোপদেশ ও পঞ্চতন্ত্রের কথা বলা হয়েছিল, কিংবা পাশ্চাত্যের ঈশপের গল্প (Aeshop's fables) জাতীয় গল্পগুলি রচিত হয়েছিল মূলত নৈতিক শিক্ষাদানের উদ্দেশ্যে। অর্থাৎ এক একটি নৈতিক উপদেশের জন্য ভিন্ন ভিন্ন গল্প রচিত হয়েছিল। এই নীতি অনুযায়ী বিপুল পরিমাণ পাঠক্রমিক বিষয়ের অন্তর্গত শিক্ষণীয় বিষয়কে সম্পূর্ণ গল্পের রূপ দেওয়া একটি অবাস্তব প্রস্তাব। কিন্তু পাঠক্রমিক বিষয়ের কিছু কিছু অংশ অতি অবশ্যই গল্পের আকারে সরাসরি শেখানো যেতে পারে। কখনও সচেতনভাবে পরিকল্পিত গল্প আবার কখনও অজ্ঞাতসারেও এই ধরনের শিক্ষা শিশুরা প্রায়ই পেয়ে থাকে। বিশেষত ছোটোদের বেলায় এই মন্তব্যটি যথেষ্ট সত্যি।

ভাষা শিক্ষার কথা ইতিপূর্বে বিস্তারিতভাবে বলা হয়েছে। যেহেতু ভাষা যোগাযোগের দক্ষতা এবং অন্যান্য শিক্ষার ভিত্তি, নিজেকে প্রকাশ করার মাধ্যম এবং ধারণা বিকাশের সহযোগী অতএব গল্পের সাহায্যে ভাষার বিকাশের গুরুত্ব অবশ্যই সর্বাধিক। গল্পের মধ্যে নানারকম সংখ্যাবাচক প্রসঙ্গ প্রায়ই বর্ণনা করা হয়। সেই কারণে গণিতের কিছু কিছু প্রাথমিক ধারণা ও সংশ্লিষ্ট শব্দ গল্পের মজার মধ্যে দিয়ে আরম্ভ হয়। গণনার ধারণা, যোগ-বিয়োগ গুণ-ভাগের মৌলিক প্রক্রিয়াগত ধারণা, সংখ্যাবাচক শব্দ এবং প্রয়োগ শিশুরা শিখতে পারে গল্পের মজার মধ্য দিয়ে অর্থাৎ প্রাথমিক গণিত শিক্ষার দায়িত্ব অনেকটাই নিতে পারে উপযুক্ত গল্প।

অনেক গল্পেই ভৌগোলিক শব্দ ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত হয়। স্থান, নদী, পর্বত, ঝড়-বৃষ্টি-আবহাওয়া, গ্রীষ্ম-বর্ষা প্রভৃতি ঋতুর কথা, অরণ্যের কথা ইত্যাদি অনেক ভৌগোলিক ধারণাই গল্পে স্থান পায়। গল্প শুনতে শুনতে শিশুরা সেইসব ধারণা প্রাথমিকভাবে নিজেদের মতো তৈরি করে নেয়। যেমন, পাহাড়ে ওঠা, নদীর স্রোত পার হওয়া, সমুদ্রের ঢেউ ইত্যাদির কখনও অস্পষ্ট, কখনও স্পষ্ট ধারণা তৈরি হয়। পরে যখন তারা প্রথাগতভাবে বিষয়টি পড়ে কিংবা তাদের নিজেদের প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতা ঘটে তখন সেইসব সুপ্ত ধারণা সহজেই প্রবলিত হয়।

ইতিহাসের কাহিনি গল্প হিসেবে সহজেই বর্ণনা করা যায়। বিজ্ঞানের সহজ তত্ত্ব, পরিবেশ সম্পর্কিত বিভিন্ন ধারণা, উদ্ভিদ, পশুপাখি, জলচর, স্থলচর নানা প্রাণী সম্পর্কিত

Scanned with OKEN Scanner

ধারণা গল্পের মাধ্যমে আয়ত্ত হতে পারে। কিন্তু ভাষা, গণিত, ভূগোল, ইতিহাস, বিজ্ঞান ইত্যাদি যে বিষয়ই হোক সেগুলি সরাসরি পাঠক্রম থেকে নির্বাচিত ধারণা নয়। কারণ এই জাতীয় শিক্ষণে গল্পটিই প্রধান, তার অন্তর্গত ধারণাগুলি উপজাত বিষয় কিন্তু শিক্ষা ও শিখন অমোঘ।

এ ছাড়াও গল্পের মধ্যে শিল্পকলার কথা, সংগীত, কথোপকথনের নাট্যরূপ এই মত ও শিক্ষার বাহন হিসেবে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা গ্রহণ করে।

প্রথম প্রশ্নটির সহজ অর্থ পাঠক্রমের বিষয়বস্তুকে সরাসরি গল্পে রূপান্তরিত করে তাকে শিক্ষণ ও শিখনের মাধ্যম হিসেবে ব্যবহার করা কতটা সম্ভব। এই কাজটি কঠিন কিন্তু অসম্ভব নয়। পূর্ণাঙ্গ গল্প না হলেও এমনভাবে কোনো কোনো বিষয়কে তুলে ধরা সম্ভব যা প্রকৃত পক্ষেই গল্প কিন্তু তার মধ্যে এমন একটি অন্তর্নিহিত তাৎপর্য আছে যা পাঠক্রমিক বিষয়। সেই বিষয় উচ্চতর শ্রেণিতে পাঠ্য কোনো তত্ত্ব হতে পারে, সাহিত্য বিষয়ক হতে পারে, ইতিহাসের কাহিনি হতে পারে কিংবা অন্যকিছু। এই পদ্ধতির সাফল্য নির্ভর করে শিক্ষকের রসবোধ, দক্ষতা, বুদ্ধি ও উদ্ভাবনী ক্ষমতার উপর। অনেকক্ষেত্রেই উদাহরণ হিসেবে একটি গল্প খুবই কার্যকর ভূমিকা পালন করে।

সাধারণত আমাদের দেশে মনে করা হয় মহাপুরুষদের জীবনী, নানা প্রকার নৈতিক গল্প, স্বদেশপ্রেম বিষয়ক কাহিনি শিশুদের মূল্যবোধ গড়ে তুলতে সাহায্য করে। অর্থাৎ গল্প বলার চেয়ে গল্পপাঠ করার উপর গুরুত্ব দেওয়া হয় বেশি। তার উদ্দেশ্য কতটা সিদ্ধ হয় সেই বিচার করা হয় পরীক্ষার মাধ্যমে। কিন্তু দক্ষতার প্রশিক্ষণ হিসেবে এই জাতীয় পাঠ কতটা কার্যকর হয় সে বিষয়ে সন্দেহ থেকেই যায়। কারণ পরবর্তী জীবনযাপনের ক্ষেত্রে তার প্রতিফলন কমই দেখা যায়। দক্ষতার প্রশিক্ষণের জন্য গল্প বলা পদ্ধতিকে আরও নিবিড় এবং স্পষ্ট উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা হলে তা পাঠক্রমিক এবং সহপাঠক্রমিক উভয়প্রকার উদ্দেশ্যই পূরণ করতে পারে। সেই কারণে জীবনের সফল ব্যক্তিদের গল্প, সাধারণ মানুষের গল্প, ক্রীড়াবিদ, সংগ্রামী মানুষের কাহিনিও সামাজিক ও অন্যান্য দক্ষতা বিকাশের সহায়ক হতে পারে। কোনো একটি বৈজ্ঞানিক নীতি বা তত্ত্ব সরাসরি ব্যাখ্যা করার পূর্বে সেই সূত্র, তত্ত্ব আবিষ্কারের কাহিনি অনেক বেশি আকর্ষণীয় হতে পারে গল্প বলার মাধ্যমে। তার জন্য তথ্যভিত্তিক স্কুলপাঠ্য পুস্তকের উপর নির্ভর করলে চলে না, প্রয়োজন স্কুলপাঠ্য পুস্তকের রূপান্তর।

গল্পবলার পদ্ধতি (Method of Story telling)

কীভাবে গল্প বলতে হবে তার কিছু শর্ত আছে। যেমন, নাটক, আবৃত্তি, গানবাজনা সবকিছু শিক্ষার ব্যবস্থা সর্বত্র আছে, তেমনি গল্প বলার কৌশল শিক্ষার প্রতিষ্ঠান ও শিক্ষক বর্তমানকালে দুর্লভ নয়। এই শিক্ষা দুই প্রকার শিক্ষণ অর্থাৎ গল্পকে উপজীব্য করে কোনো একটি নীতি, তত্ত্ব অথবা দক্ষতা শিক্ষা এবং পাঠক্রমিক কোনো বিষয়কে গল্পের মাধ্যমে তুলে ধরার শিক্ষা উভয়ের ক্ষেত্রেই হতে পারে।

- **গল্প নির্বাচন (Choosing a story):** প্রথম কাজ গল্প নির্বাচন। এখানে নির্বাচন বলতে কোনো প্রচলিত অথবা সহজলভ্য গল্প বেছে নেওয়া ছাড়াও গল্পের উদ্ভাবন, গল্প রচনা ইত্যাদিকেও বোঝায়। গল্পটি হবে আকর্ষণীয়, উপভোগ্য এবং উদ্দেশ্যমূলক।
- **গল্পের কাঠামো বা রূপরেখা (Outline or structure of the story):** গল্পের গঠন ও রূপরেখাটি মনে রাখতে হবে যাতে সহজ স্বাচ্ছন্দ্যে গল্পটি বলা যায়। গল্প পড়ে শোনালে তার আকর্ষণ নষ্ট হবে, আবার মুখস্থ বললে তার সৌন্দর্যহানি হতে পারে। নিজের মতো করে নিজের মনে গল্পটি গুছিয়ে নিতে হবে।
- **গল্পের দৈর্ঘ্য (Length of the story):** গল্পের দৈর্ঘ্য নিয়ন্ত্রণ করতে হবে পরিস্থিতি অনুযায়ী। ক্লাসের নির্ধারিত সময়, শিক্ষার্থীদের বয়স এবং তাদের আর্থসামাজিক অবস্থার কথা চিন্তা করে গল্পটির দৈর্ঘ্য নিয়ন্ত্রণ করতে হবে। অতি দীর্ঘ গল্প মূল উদ্দেশ্যটিকে অস্পষ্ট করতে পারে। আবার অতি সংক্ষিপ্ত গল্প আকর্ষণ হারাতে পারে। তা ছাড়াও ক্লাসের নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কাহিনি বলা, তার আলোচনা, ছাত্রছাত্রীদের মতামত এবং উদ্দেশ্য পূরণের সার্থকতা যাচাই করা শেষ করতে হবে।
- **গল্পের ভাষা ও শব্দ (Language of the story and vocabulary):** শিক্ষার্থীদের বয়স, ভাষা বিকাশের স্তর এবং তারা জানে এরকম শব্দ ব্যবহার করে গল্পের ভাষাটি নিয়ন্ত্রণ করতে হবে। প্রয়োজন মতো আঞ্চলিক বাচনরীতি ও আঞ্চলিক শব্দও ব্যবহার করা যায়। সাধারণত শিশুপাঠ্য গল্প, ছড়া এবং পাঠ্যপুস্তক রচনা করার সময় ভাষার স্তরটিকে গুরুত্ব দেওয়া হয়। গল্প বলার ক্ষেত্রে এই বিষয়টি আরও বেশি স্মরণে রাখা প্রয়োজন কারণ এখানে লেখক ও পাঠক সম্পর্ক নয়, মুখোমুখি বক্তা ও শ্রোতা এই প্রত্যক্ষ সম্পর্কই প্রধান। প্রয়োজন মতো গল্প বলার মধ্যেই কিছু কিছু কথোপকথন হওয়া সম্ভব।
- **গল্পকথন শৈলী (Style of story telling):** গল্প বলার দক্ষতা অনেকটাই নির্ভর করে কথনশৈলীর উপর। শিশুরা বক্তার কথনশৈলীর দ্বারা প্রভাবিত হয় প্রবলভাবে। অনেক সময় পরে তারা যখন অন্য কারও কাছে গল্পটি বলে তখন সেই কথনশৈলী অনুকরণ করতে চেষ্টা করে। পঠনশৈলীর অন্তর্গত বিষয়গুলি হল—
    - ❖ **কণ্ঠস্বরের উত্থানপতন (Modulation of voice):** একঘেয়ে স্বরে একটানা গল্পবলার ফলে শ্রোতারা ক্লান্তিবোধ করে, তাদের মনোযোগ নষ্ট হয় এবং উপভোগ্যতা ক্রমশ হ্রাস পায়।
    - ❖ **বিরতির ব্যবহার (Use of pause):** গল্পের মধ্যে উপযুক্ত স্থানে ক্ষণিক বিরতি গল্পের আকর্ষণ বৃদ্ধি করে। বিরতির সময় শ্রোতারা পরবর্তী ঘটনা সম্বন্ধে অনুমান করার অবকাশ পায় এবং তাদের কৌতূহল বৃদ্ধি পায়। বক্তা নিজেও শ্রোতাদের মধ্যে গল্পের প্রতিক্রিয়া মনোযোগ দিয়ে লক্ষ করার সুযোগ পেয়ে তদনুযায়ী পরবর্তী বাচনভঙ্গির তাৎক্ষণিক পরিবর্তন করতে পারেন।

Scanned with OKEN Scanner

- **গতি (Flow):** গল্প বলার সময় খুব দ্রুত অথবা অতি মন্থরভাবে কথা বলা উচিত নয়। খুব চিৎকার করে অথবা খুব আস্তে কথা বলাও উচিত নয়। সকলে স্পষ্টভাবে শুনতে পায় এরকমভাবে বলা উচিত। কণ্ঠস্বর এবং দ্রুততা দুই ক্ষেত্রেই মধ্যপন্থা গল্প বলার পক্ষে উপযুক্ত।
- **নাট্যায়ন (Dramatisation):** গল্প বলার ভঙ্গি কিছুটা নাটকীয় হলে তার আবেদন সবচেয়ে বেশি হয়। মুখের অভিব্যক্তি, দেহের সঞ্চালন, পূর্বোক্ত স্বরের উত্থানপতন ইত্যাদি মিলে গল্পটিকে শুধুমাত্র শোনার বিষয় হিসেবে না মনে করে শ্রোতারা গল্পের প্রতিটি গুরুত্বপূর্ণ মুহূর্তের একটি দৃশ্যরূপ বা চিত্রকল্প তৈরি করে নিতে পারে। এই কারণেই গল্প বলার কাজটি কিছুটা নাটকীয় হওয়া বাঞ্ছনীয়। তবে এই বিষয়েও ভারসাম্য রক্ষা করতে হবে। অতিনাটকীয় আচরণ শ্রোতাদের মনোযোগ মূল বিষয় থেকে সরিয়ে নিয়ে শুধু অতিনাটকীয়তার উপর ন্যস্ত করে। ফলে গল্প বলার উদ্দেশ্য পণ্ড হয়।
- **অভ্যাস (Practice):** গল্প বলার পূর্বে বাড়িতে বা অন্যত্র তার মহড়া (Rehearsal) দিয়ে অভ্যাস করা প্রয়োজন। কারণ তারফলে শ্রেণিকক্ষে গল্প বলার প্রক্রিয়াটি সাবলীল ও স্বচ্ছন্দ হয়।
- **উত্তেজনা (Tension):** গল্প বলতে হবে উত্তেজনামুক্তভাবে। সহজ উত্তেজনাহীন মানসিক অবস্থায় এমনভাবে গল্প বলা হয় যে বক্তা নিজেও শ্রোতাদের সঙ্গে গল্পটি উপভোগ করতে পারে কিন্তু তার উপভোগের অভিব্যক্তি হয় সংযত। যেমন, শ্রোতারা যদি গল্পের কোনো অংশ শুনে হাসিতে ফেটে পড়ে তার বক্তার মুখে দেখা যায় নিরুচ্চার স্মিত হাসি।

ইঙ্গিত, মূকাভিনয়, সময়োপযোগী অভিব্যক্তি, উপযুক্ত ভাষা ও বাচনশৈলী ইত্যাদির মিলিত প্রভাবে গল্প বলার ক্লাস হয়ে ওঠে উপভোগ্য, সজীব ও সার্থক।

প্রশিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে গল্প বলার মূল্যায়ন
(Evaluation of Story telling as a Method of Training)

গল্পবলার দক্ষতা নিজেই একটি প্রশিক্ষণযোগ্য গুণ। সেই হিসেবে বলা উচিত গল্পবলার কৌশল আয়ত্ত করে দুই প্রকার সুবিধা লাভ হয়।

- **প্রথমত,** গল্পবলার দক্ষতা আয়ত্ত হলে অন্যের কাছে নিজেকে প্রকাশ করার (Self assertiveness) ক্ষমতা অনেক সহজ ও কার্যকর হয়। যোগাযোগের দক্ষতা (Communication skill) আরও বেশি পরিশীলিত হয়ে ওঠে নিজের বাচনশৈলীর উন্নতিসাধনের মাধ্যমে। এই দুই দক্ষতা মিলিতভাবে ব্যক্তির সামাজিক দক্ষতাসমূহের উন্নতিসাধন করে। নেতৃত্বগুণ আয়ত্ত করার ক্ষেত্রেও উপরোক্ত দক্ষতা দুটির ভূমিকা অপরিসীম। বিশেষত নাটকীয় বাচনভঙ্গি সামাজিক ও অন্যান্য ক্ষেত্রে অন্য ব্যক্তিদের উপর নিজের প্রভাব কার্যকর করার অন্যতম হাতিয়ার। সুতরাং গল্প বলার দক্ষতা অন্য একাধিক দক্ষতার সহযোগী হিসেবে কাজ করে।

- **দ্বিতীয়ত,** শিক্ষণ পদ্ধতি হিসেবে গল্পবলার দক্ষতা যে একটি অতিশয় কার্যকর ক্ষমতা সে কথা ইতিপূর্বে বলা হয়েছে। গল্পবলার মাধ্যমে শিক্ষার্থীদের উপর নিয়ন্ত্রণ কায়েম করা এবং তাদের শিখন প্রক্রিয়াকে উদ্দীপিত করা সহজ হয়। এই কারণে শিক্ষার্থীদের বৌদ্ধিক দক্ষতা (Cognitive skills) অর্থাৎ তাদের শ্রবণ, মনোযোগদান, প্রত্যক্ষণ, চিন্তন ইত্যাদিকে নিয়ন্ত্রণ করার ক্ষেত্রে গল্পবলা পদ্ধতি বিশেষ উপযোগী। আবার শিক্ষার্থীদের অনুভবমূলক দক্ষতার (Affective skills) প্রশিক্ষণ অর্থাৎ তাদের মূল্যবোধ, নৈতিক শিক্ষা, প্রেষণা ইত্যাদি নিয়ন্ত্রণ করার প্রয়োজনে গল্পবলা বিশেষ উল্লেখযোগ্য ভূমিকা নিতে পারে। সুতরাং গল্পবলা পদ্ধতি অতি অবশ্যই একটি সার্বিক প্রশিক্ষণ কৌশল সে বিষয়ে সন্দেহ নেই।

3.2.1.10. বিতর্ক (Debate)

দুই বিপরীত মতাবলম্বী ব্যক্তি যখন বন্ধুত্বপূর্ণ পরিবেশে যুক্তি ও তথ্যসহকারে অন্যজনের কাছে নিজের মতের যথার্থতা প্রমাণ করতে সচেষ্ট হয় তখন তাদের মধ্যে যে কথোপকথন হয় তাকেই বলে বিতর্ক। এই বিতর্ক যখন দুই দল বিপরীত মতাবলম্বী ব্যক্তির মধ্যে অন্য অনেকের উপস্থিতিতে এবং এক বা একাধিক বিচারকের নেতৃত্বে আয়োজিত হয় তখন তাকে বলা হয় বিতর্কসভা। বিতর্ক ও বিতর্কসভা দুই-ই শিখন ও শিক্ষণের উৎকৃষ্ট পদ্ধতি। বিতর্কে অংশগ্রহণ এবং যথা নিয়মে নিজের পক্ষকে জয়ী করার উদ্দেশ্যে যুক্তিজাল রচনা করার দক্ষতা জীবনের নানা পরিস্থিতি জয় করার ক্ষেত্রে অত্যন্ত মূল্যবান।

আমাদের জীবনে বিতর্কিত বিষয়ের অভাব নেই। অধিকাংশ বিতর্কের হয়তো শেষ পর্যন্ত মীমাংসা হয় না। যে ক্ষেত্রে মীমাংসা হয় সেই সিদ্ধান্তও হয়তো সর্বজনগ্রাহ্য হয় না। তবুও আমরা যুক্তি ও তথ্যের স্বীকৃতি দিয়ে মেনে নিই সর্বসম্মত না হোক সংখ্যাগুরু মানুষের সিদ্ধান্তকে। এটি সামাজিক অভিযোজনের অন্যতম শর্ত। সুতরাং বিতর্কের মাধ্যমে আমরা যে কিছু কিছু জীবনের দক্ষতা আয়ত্ত করতে সক্ষম হই সে বিষয়ে সন্দেহ নেই।

বিতর্কের বৈশিষ্ট্য (Characteristics of Debates)

প্রথমেই বলা হয়েছে বিতর্ক অর্থ দুই ভিন্ন মতের দ্বন্দ্ব, যা বিতর্কের মূল উপজীব্য বিষয়। সুতরাং শিক্ষার পদ্ধতি হিসেবে বিতর্কের একটি তাত্ত্বিক ভিত্তির কথা প্রথমেই বলা দরকার।

- **প্রজ্ঞামূলক দ্বন্দ্ব (Cognitive conflict):** প্রজ্ঞামূলক দ্বন্দ্ব কথাটি শিখনের ভিত্তি হিসেবে ব্যাখ্যা করার কৃতিত্ব মনোবিজ্ঞানের প্রজ্ঞামূলক তাত্ত্বিকদের (Cognitive theorists)। প্রজ্ঞামূলক দ্বন্দ্বের সহজ ব্যাখ্যা হল, আমরা যা জানি তার সঙ্গে নতুন কোনো অভিজ্ঞতার বৈষম্য। নতুন কিছু শেখার অর্থ আমরা যা ইতিমধ্যেই জানি তার সঙ্গে আরও কিছু অতিরিক্ত তথ্যের যুক্ত হওয়া। যোগ-বিয়োগ শেখার পর আমরা যখন শিখি যে একই সংখ্যা বারবার যোগ করার সংক্ষিপ্ত রূপ হল গুণ। যে সংখ্যাটি বারবার যোগ করতে হবে তার নাম গুণনীয়ক আর যতবার যোগ করতে হবে সেই সংখ্যার নাম গুণিতক। চূড়ান্ত যোগফলটির নাম গুণফল। তেমনি কোনো

Scanned with OKEN Scanner

বৃহৎ সংখ্যা থেকে একই সংখ্যা বারবার বিয়োগ করার সংক্ষিপ্ত পদ্ধতিকে বলে ভাগ। যে সংখ্যা থেকে বিয়োগ করা হবে তার নাম ভাজ্য, যে সংখ্যাটি বিয়োগ করতে হবে তার নাম ভাজক। সর্বোচ্চ যতবার বিয়োগ করা যাবে তার নাম ভাগফল। যোগ-বিয়োগ ও গুণ-ভাগের মধ্যে কার সম্পর্কটি একটি নতুন তথ্য যা সাধারণভাবে উক্ত চারটি প্রক্রিয়া শেখার পরে আমাদের জ্ঞানের সঙ্গে সংযুক্ত হয়ে একটি পূর্ণাঙ্গ ধারণার সৃষ্টি হয়। এই পূর্ণাঙ্গ ধারণাটির নাম প্রজ্ঞার সংগঠন যা সাধারণত স্কিমা (Schema) নামে পরিচিত।

কিন্তু স্কিমা কখনোই অপরিবর্তনীয় নয়। যখনই এমন কিছু তথ্য আমরা প্রত্যক্ষ করি যা উপস্থিত স্কিমার সঙ্গে একপ্রকার হলেও সামান্য হলেও বৈষম্য আছে তখন জানা ও অজানার মধ্যে যে বিরোধ সৃষ্টি হয় তাকেই বলা হয় প্রজ্ঞার দ্বন্দ্ব। তখন যতক্ষণ পর্যন্ত এই দ্বন্দ্বের নিরসন না হয় ততক্ষণ পর্যন্ত আমাদের মনে যে অস্বস্তিকর অবস্থার সৃষ্টি হয় তা দূর হয় নতুন তথ্যটুকু স্কিমার অন্তর্ভুক্ত করে সংগঠনের পরিবর্তন ঘটে। যেমন, আমরা শিখি যে সর্বদাই ভাগ করে ভাজ্য সংখ্যাটি নিঃশেষ হয়ে যায় না, কিছু অবশিষ্টও থাকতে পারে।

বিতর্ক হল এমন একটি পরিস্থিতি যেখানে সচেতনভাবে প্রজ্ঞার দ্বন্দ্ব সৃষ্টি করা হয়। উদ্দেশ্য, একটি বৃহৎ বিষয় সম্পর্কে একাধিক প্রজ্ঞার দ্বন্দ্ব একটি পূর্ণাঙ্গ ধারণার শিখন সম্পন্ন করা। এই বক্তব্য পরে যখন বিতর্কের বর্ণনা দেওয়া হবে তখন আরও ভালোভাবে বোঝা যাবে।

- **দ্বন্দ্বমূলক শিক্ষণ ও শিখন (Dialectic Teaching and learning):** যারা প্রজ্ঞামূলক তত্ত্বের বিরোধী এবং শিক্ষণকে যাঁরা বিজ্ঞান হিসেবে স্বীকার না করে কলাকৌশল (Art) হিসেবে ভাবতে ভালোবাসেন তাঁরা বিতর্ককে শিখন ও শিক্ষণের পদ্ধতি হিসেবে বর্ণনা করেন। এই পদ্ধতির জনক গ্রিক দার্শনিক **সক্রেটিস** (*Socrates*)। দ্বন্দ্বমূলক শিখন ও শিক্ষণের বৈশিষ্ট্য একটি বিষয়কে যতদিক থেকে যতরকমভাবে ব্যাখ্যা করা সম্ভব তা অনুসন্ধান করে দেখা। নানা বিকল্প এবং বিপরীত দৃষ্টিভঙ্গির মধ্যে থেকে যুক্তির ভিত্তিতে একটি সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার শিক্ষা দ্বন্দ্বমূলক শিখন ও শিক্ষণের ভিত্তি। এই পদ্ধতির জনকের নাম অনুসারে একে সক্রেটিক পদ্ধতি (Socratic method) বলা হয়।

বিশদভাবে বিচার করে দেখলে মনে হয় দুই তত্ত্বের মধ্যে প্রকৃত বিরোধ কিছু নেই। সুতরাং বিতর্ক আসলে একটি সচেতন দ্বন্দ্ব সৃষ্টি এবং তার নিরসনের জন্য সমস্ত সম্ভাব্য দৃষ্টিকোণ থেকে বিষয়টির বিচার করার প্রক্রিয়া।

পদ্ধতি হিসেবে বিতর্ক (Debate as a Method)

বিতর্ক সম্বন্ধে আলোচনার উত্তম পন্থা একটি বিতর্কসভার কার্যপ্রণালী বর্ণনা করা। দুই বা ততোধিক ব্যক্তির মধ্যে কোনো বিষয় নিয়ে তর্ক-বিতর্ক যেহেতু কোনো উদ্দেশ্যমূলক

আয়োজন নয় সেহেতু এই জাতীয় আকস্মিক বা তাৎক্ষণিক তর্ক-বিতর্ককে এখানে বিতর্ক বলা হবে না। বিতর্কসভা একটি সমাবেশ তা শ্রেণিকক্ষে হতে পারে অথবা অন্যত্র বিশেষভাবে আয়োজিত সভা হতে পারে, কিন্তু তার আয়োজন, পূর্বপ্রস্তুতি, সভার কার্যপ্রণালী ইত্যাদি সবকিছুই পূর্বপরিকল্পিত এবং সভায় অংশগ্রহণকারী ব্যক্তিদের প্রত্যেকের ভূমিকাও নির্দিষ্ট।

- **প্রস্তাব (Proposal):** যে বিষয়টি অবলম্বন করে বিতর্কসভা আহ্বান করা হবে তা একটি ছোটো বক্তব্য অথবা মতামত আকারে উপস্থিত করা হয়। এই বক্তব্যটিকে বলা হয় প্রস্তাব। "সভার মতে ...." এইভাবে বক্তব্যটি প্রকাশ করা হয়। এই বক্তব্যটি দ্বন্দ্বমূলক হয়ে থাকে। অর্থাৎ প্রস্তাবটি অনেকের কাছে সমর্থনযোগ্য আবার অনেকেই তার বিরোধিতা করতে প্রস্তুত। কারণ প্রস্তাবটির পক্ষে যেমন নানাদিক থেকে অনেক যুক্তি ও তথ্য তুলে ধরা যায় তেমনি তার বিরুদ্ধেও আছে অনেক যুক্তি ও তথ্য। উদাহরণ, সভার মতে, প্রাথমিক স্তরে শিশুদের একমাত্র মাতৃভাষার মাধ্যমেই শিক্ষা দেওয়া উচিত।
- **বক্তা নির্বাচন (Selection of speakers):** বক্তারা দুটি দলে বিভক্ত থাকেন। যারা প্রস্তাবের সপক্ষে বলবেন এবং যারা বিপক্ষে বলবেন—এই দুটি দল। বক্তা নির্বাচন আমন্ত্রণমূলক হতে পারে। অর্থাৎ শিশু শিক্ষার ভিন্ন মতাবলম্বীদের দুটি দলকে আমন্ত্রণ করে বিতর্কের আয়োজন করা যায়। আবার স্বেচ্ছায় অংশগ্রহণকারী ব্যক্তিদের দুটি দল গঠন করা যেতে পারে। তবে সাধারণত প্রতিদলে সীমিত সংখ্যক বক্তা নির্বাচন করা হয় এবং দুই দলে সমান সংখ্যক বক্তা রাখা হয়। বিদ্যালয়ে, কলেজ-বিশ্ববিদ্যালয়ে দ্বিতীয় ধরনের দল গঠনই বেশি প্রচলিত। কারণ শিক্ষণ ও শিখন পদ্ধতি হিসেবে বিতর্কের কার্যকারিতা সেভাবেই সার্থক হয়।
- **সভা পরিচালক (Moderator):** একজন ব্যক্তি, তিনি শিক্ষক অথবা অন্য কোনো বরিষ্ঠ ব্যক্তি, সভার পরিচালকের দায়িত্ব গ্রহণ করেন। তাঁর কাজ প্রথমে বিতর্কের বিষয়টি সম্বন্ধে সংক্ষিপ্ত বক্তব্যের মাধ্যমে বিতর্কের বিষয়গুলির আভাস দেওয়া। একে একে বক্তাদের বক্তব্য বলার জন্য আমন্ত্রণ করা এবং প্রত্যেকের বক্তৃতার জন্য নির্ধারিত সময়সীমা কঠোরভাবে নিয়ন্ত্রণ করা। কারণ বিতর্কসভায় সমস্ত বক্তাকে সমান সুযোগ দেওয়াই নিয়ম। সময়সীমা অতিক্রম করা নিয়মভঙ্গ বলে গণ্য হয়। একবার পক্ষে, তারপর বিপক্ষে এইভাবে পালাক্রমে বক্তৃতায় সুযোগ দেওয়া হয়। বক্তৃতা শেষ হলে পরিচালক সমস্ত বক্তব্যের একটি সারসংক্ষেপ তুলে ধরেন। ক্ষেত্র বিশেষে উপস্থিত শ্রোতাদের মধ্যে থেকে ইচ্ছুক ব্যক্তিদের মতামত জানানোর সুযোগ দেওয়া হয়। সবশেষে শ্রোতাদের ভোটে নির্ধারিত হয় কোন্ পক্ষ বিজয়ী। বিজয়ী পক্ষের মতামতটিই সভার সিদ্ধান্ত হিসেবে গ্রহণ করা হয়।
- **শ্রোতা (Audience):** সভায় যারা বক্তা হিসেবে নির্বাচিত নন, তারা শ্রোতা হিসেবে উপস্থিত থেকে বক্তাদের কথা শুনে নিজেদের মতামত গঠন করেন অথবা

নিজেদের মতামতের সঙ্গে বক্তাদের কথার সাদৃশ্য ও বিরোধ বিচার করে দেখেন। এটি দ্বান্দ্বিক শিখন ও শিক্ষণ পদ্ধতির আসল কথা। শ্রেণিকক্ষে আয়োজিত বিতর্কসভায় বক্তা ছাত্রছাত্রীরা ছাড়া বাকিরা শ্রোতা হিসেবে অংশগ্রহণ করেন।

- **প্রস্তুতি (Preparation):** বিতর্ক সভায় কখনই তাৎক্ষণিকভাবে বক্তব্য রাখার কোনো প্রশ্ন নেই। সেই কারণে বক্তাদের প্রস্তুত হওয়ার জন্য যথেষ্ট সময় দেওয়া হয়। এই সময়ের মধ্যে বিভিন্ন উৎস থেকে তথ্যসংগ্রহ করা, পুস্তক পাঠ, যুক্তি স্থির করা, নিজের বক্তব্য গুছিয়ে নেওয়া এবং সম্ভব হলে একটু পূর্ব অনুশীলন করে নিয়ে তারা প্রস্তুত হতে থাকেন। কারণ প্রত্যেক বক্তাকে একবারই বলার সুযোগ দেওয়া হয়। অন্যের বক্তব্য শুনে তা খণ্ডন করার জন্য দ্বিতীয় বার বলার কোনো সুযোগ পাওয়া যায় না। এই কারণে বিশেষ প্রস্তুতি নেওয়া অত্যন্ত জরুরি বিষয়। প্রস্তুতি পর্বে আরও একটি বিষয় মনে রাখা প্রয়োজন। অনেক বিতর্কসভায় শুধু দল নয়, একক বক্তা হিসেবেও শ্রেষ্ঠ বক্তা নির্বাচনের প্রথা দেখা যায়।

বিতর্কসভার প্রশিক্ষণমূল্য (Training value of Debate)

বিতর্কসভা কি দক্ষতার প্রশিক্ষণের দিক থেকে যথেষ্ট কার্যকর? এই প্রশ্নের উত্তর অবশ্যই ইতিবাচক। বিতর্কসভায় অংশগ্রহণ করা, বক্তা হিসেবে বক্তব্য প্রকাশ করার মাধ্যমে একাধিক দক্ষতার প্রশিক্ষণ সম্পন্ন হতে পারে।

- **নিজেকে প্রকাশ করা (Assertiveness):** জোরালোভাবে নিজেকে প্রকাশ করা, নিজের মতামত স্বচ্ছন্দে এবং নিঃসংকোচে প্রকাশ করার মাধ্যমে একাধিক দক্ষতার প্রশিক্ষণ সম্পন্ন হতে পারে।
- **যোগাযোগের দক্ষতা (Communication skill):** স্পষ্ট ভাষায়, সকলের কাছে নিজের কথা ব্যক্ত করা তখনই সার্থক হয় যখন বক্তব্য বিষয় বার্তা হিসেবে শ্রোতাদের কাছে সঠিকভাবে পৌঁছায় এবং গৃহীত হয়, কোনো যোগাযোগের ব্যবধান থাকে না। সচেতনভাবে বক্তা এই কারণেই নিজের ভাষণকে এমনভাবে নিয়ন্ত্রণ করেন যা তার যোগাযোগের দক্ষতাকে ক্রমাগত উন্নত করে।
- **যৌক্তিক দক্ষতা (Intellectual skill):** দ্বান্দ্বিক শিখন-শিক্ষণের ক্ষেত্রে আবেগের কোনো স্থান নেই। সেখানে যুক্তিই প্রধান। শিখন ও শিক্ষণ দুইয়ের ভিত্তি যৌক্তিক দক্ষতা। বিতর্কসভায় যে-কোনো বক্তব্যই যুক্তিনির্ভর ও তথ্যভিত্তিক হওয়া বাঞ্ছনীয়। সেই কারণে যৌক্তিক দক্ষতার প্রশিক্ষণের জন্য বিতর্কসভা একটি প্রকৃষ্ট মাধ্যম। প্রাচীনকালে আমাদের দেশেও বিতর্কসভার আয়োজনের কথা শোনা যায়। তবে সেখানে প্রধানত দ্বিপাক্ষিক বিতর্কই প্রধান। ন্যায়শাস্ত্রের পণ্ডিত, যাদের নৈয়ায়িক বলা হত, তাদের মধ্যে পরস্পরকে তর্কযুদ্ধে লিপ্ত হতে দেখা যেত। বিজয়ী নৈয়ায়িক কখনো-কখনো পুরস্কৃত হতেন। কখনও বা শুধু শ্রেষ্ঠ নৈয়ায়িক হিসেবে

খ্যাতিলাভ করতেন। আবার রাজর্ষি জনকের আয়োজন করা বিতর্কসভায় যাজ্ঞবল্ক্য ও অন্যান্য ঋষিদের বিখ্যাত বিতর্কের কাহিনি শোনা যায়। এই সভায় মহিলারাও অংশগ্রহণ করেছিলেন। এই কাহিনি বলার উদ্দেশ্য যৌক্তিক দক্ষতা প্রকাশের এই প্রাচীনতম পন্থা আজকের দিনেও তার গুরুত্ব হারায়নি, তা উল্লেখ করা।

- **সমস্যাসমাধান (Problem solving):** প্রথাসম্মত বিতর্কসভা না হলেও, কোনো বিশেষ সমস্যাসমাধানের দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিরা নিজেদের মধ্যে নানা বিকল্প সমাধানের ভালোমন্দ নিয়ে বিতর্কে লিপ্ত হয়ে থাকেন। বিতর্কের উদ্দেশ্য সবচেয়ে উপযুক্ত সমাধানের সন্ধান করা। তা ছাড়াও বিভিন্ন মতামত সমস্যার কারণ ও প্রকৃতি সম্বন্ধে আলোচনা করে সমস্যাটির উপর আলোকপাত করতে পারেন।

বিতর্কসভার আর একটি সুফল, অংশগ্রহণকারী ব্যক্তিদের আচরণের সংযম অভ্যাস করা। বিতর্কসভায় বক্তব্য প্রকাশ করার সময় কোনো ব্যক্তিগত আক্রমণ, ব্যক্তিগত প্রসঙ্গ উত্থাপন করা নিষিদ্ধ। বক্তব্য বিষয়ের মধ্যে বিতর্কের বিষয়ের পক্ষে অপ্রাসঙ্গিক কোনো কথা বলায় বিরত থাকা বাধ্যতামূলক। প্রক্ষোভ সংযত রেখে, অনুত্তেজক ভাষায় শুধুমাত্র নিজের বলার পালার সময় কথা বলা, অন্যসময় নির্দিষ্ট শ্রোতার ভূমিকা পালন করাই নিয়ম। সে হিসেবে শ্রবণের দক্ষতা (Listening skill) শিক্ষার ক্ষেত্রেও বিতর্কসভার পরোক্ষ ভূমিকা আছে। বিতর্কসভায় কখনো কোনো বাদানুবাদ অনুমোদিত হয় না।

এইসব দিক বিচার করে নিঃসন্দেহে সিদ্ধান্ত করা যায় যে জীবনের একাধিক দক্ষতার প্রশিক্ষণে বিতর্ক অত্যন্ত উপযোগী একটি মাধ্যম।

দক্ষতার প্রশিক্ষণ কৌশলসমূহ যে শুধুমাত্র উপরে আলোচিত পদ্ধতিসমূহের মধ্যেই সীমাবদ্ধ তা নয়। প্রকৃতপক্ষে জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ অপ্রথাগতভাবে ছোটোবেলা থেকেই শুরু হয়ে যায় প্রথমে গৃহে এবং পরে সামাজিক পরিবেশে। তবে যে অর্থে পেশার সাফল্য এবং ব্যক্তিগত স্বাস্থ্যকে ইউনেসকো ও বিশ্বস্বাস্থ্যসংস্থা জীবনের দক্ষতা হিসেবে ব্যাখ্যা করেছে তার প্রশিক্ষণ অনেকটাই প্রথাগত। একটি কথা আধুনিক সময়ে প্রায়ই ব্যবহৃত হয় তা হল গ্রুমিং (Grooming)। কথাটির বৃহত্তর অর্থ এমনভাবে কোনো ব্যক্তিকে প্রস্তুত হতে সাহায্য করা যা তাকে কোনো পেশার উপযুক্ত করে তোলে এবং সেই সঙ্গে অন্যের কাছে আকর্ষণীয় হয়ে উঠতে সাহায্য করে। এই উদ্দেশ্যে যে ধরনের প্রশিক্ষণ দেওয়া হয় তার মূল সূত্রটি ইতিমধ্যে উল্লেখ করা হয়েছে। নিজের মধ্যেকার সুপ্ত সম্ভাবনাগুলি সম্বন্ধে এবং দুর্বলতার স্থানগুলি চিহ্নিত করা এবং সম্ভাবনার পরিপূর্ণ বিকাশ ও দুর্বলতার সংশোধন করা গ্রুমিং-এর মূল কথা। কিন্তু তার জন্য কোনো সর্বজনীন প্রশিক্ষণ কৌশল নেই। যিনি পরামর্শদাতার (Mentor) কাজ করেন তার সঙ্গে পরামর্শ গ্রহীতার সম্পর্ক, আদানপ্রদান এবং সেইসঙ্গে যৌথ প্রয়াস গ্রুমিং-এর পন্থা স্থির করে দেয়, যা প্রতিটি ব্যক্তির ক্ষেত্রে আলাদা।

স্বনির্ধারিত প্রশিক্ষণ (Customized Training)

উপরের অনুচ্ছেদে যে কথা বলা হয়েছে তার ভিত্তিতে আরও একটি প্রশিক্ষণের ধরন উল্লেখ করা প্রয়োজন। স্বনির্ধারিত প্রশিক্ষণ সম্পূর্ণ ব্যক্তিমুখী পরিকল্পনা ও কৌশল। যখন কোনো একজন ব্যক্তি নিজে বিশেষ একটি দক্ষতার প্রশিক্ষণ নেওয়ার প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন তখন প্রশিক্ষক তার চাহিদা এবং বৈশিষ্ট্য বিচার করে এবং আলোচনার ভিত্তিতে তার সম্মতিক্রমে প্রশিক্ষণ কৌশল স্থির করেন তখন তাকে স্বনির্ধারিত প্রশিক্ষণ বলে। তবে প্রায় সবক্ষেত্রেই দেখা যায় স্বনির্ধারিত প্রশিক্ষণ কৌশলে প্রথমেই যে মৌলিক দক্ষতাগুলির কথা বলা হয়েছিল তার এক বা একাধিক দক্ষতারই ব্যক্তিগত প্রশিক্ষণ ছাড়া আর কিছু নয়।

উদাহরণস্বরূপ, যদি কোনো ব্যক্তি মনে করেন চাকরি প্রার্থী হিসেবে সাক্ষাৎকারের মুখোমুখি হওয়ার ব্যাপারে তার দুর্বলতাই নির্বাচিত না হওয়ার কারণ তবে তিনি স্বনির্ধারিত প্রশিক্ষণের কথা চিন্তা করতে পারেন। অর্থাৎ তার সমস্যা, কীভাবে সাক্ষাৎকারের মুখোমুখি হতে হয় তার প্রশিক্ষণ নেওয়া। বিশ্লেষণ করলে দেখা যাবে, সাক্ষাৎকারের মুখোমুখি হওয়ার অর্থ একটি বিশেষ সংকট মুহূর্তের (Critical Situation) মুখোমুখি হওয়া। এই পরিস্থিতির জন্য প্রয়োজন কয়েকটি প্রাথমিক দক্ষতা, যেমন—যোগাযোগের দক্ষতা (Communication Skill), সিদ্ধান্ত নেওয়ার দক্ষতা (Decision Making Skill), সমস্যাসমাধানের দক্ষতা (Problem Solving Skill), প্রক্ষোভ নিয়ন্ত্রণ করার দক্ষতা (Skill of Emotional Control) ইত্যাদি। ঠিকমতো কথা বলতে না পারা, কী বলা উচিত সেই সিদ্ধান্ত নিতে না পারে, প্রশ্নের উত্তরের দ্রুত সমস্যা সমাধান করতে না পারা, আত্মবিশ্বাসের অভাব ও উদ্‌বেগ জয় করতে না পারা ইত্যাদি ব্যর্থতার কারণ। সুতরাং স্বনির্ধারিত হলেও প্রশিক্ষকের কাছে তাকে উক্ত প্রাথমিক দক্ষতার প্রশিক্ষণ নিতেই হবে।

প্রশিক্ষণ কৌশলের সাধারণ কার্যপ্রণালী
(General or Common Procedure of Training Techniques)

উপরে নানা প্রকার প্রশিক্ষণ কৌশল সম্বন্ধে আলোচনা করা হয়েছে। কিন্তু যদি নির্দিষ্ট একদল প্রশিক্ষণার্থীকে জীবনের একাধিক দক্ষতার প্রশিক্ষণ দিতে হয় তবে যে কার্যপ্রণালী অনুসরণ করতে হবে তার কাঠামোটি মোটামুটি সর্বজনীনভাবে অনুসৃত হয়ে থাকে। এই কাঠামোটিকেই বলা হয়েছে সাধারণ কার্যপ্রণালী। সংক্ষেপে কার্যপ্রণালীটি নীচে দেওয়া হল।

- **দক্ষতা নির্বাচন (Selection of the skills):** যে দক্ষতাসমূহের প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে সেগুলি নির্বাচন করা প্রথম কাজ। দক্ষতাগুলি সরাসরি মৌলিক দক্ষতার অন্তর্গত হতে পারে অথবা বিশেষ চাহিদার ভিত্তিতে তার রূপান্তরও ঘটতে পারে। সাক্ষাৎকার সম্পর্কে স্বনির্ধারিত প্রশিক্ষণ প্রসঙ্গে যা বলা হয়েছে সেটি একটি মৌলিক দক্ষতার রূপান্তরিত ধরন।

- **দক্ষতার সংজ্ঞা ও প্রকৃতি (Definition and nature of the skills):** নির্বাচিত দক্ষতাগুলির সংজ্ঞা নির্ধারণ করা দরকার কারণ সঠিক কীসের প্রশিক্ষণ দিতে হবে তা স্পষ্ট করা না হলে প্রশিক্ষণ অর্থহীন। আবার প্রত্যেকটি দক্ষতার সঙ্গে যুক্ত আচরণসমূহ কী সেটাও স্থির করে নিতে হবে। কারণ আচরণের মাধ্যমেই দক্ষতার অনুশীলন হওয়া সম্ভব।
- **পাঠক্রম নির্ধারণ (Determination of curriculum):** উক্ত দক্ষতাসমূহের প্রশিক্ষণের উপযোগী পাঠক্রম তৈরি করে অথবা যদি ইতিমধ্যেই কোথাও তা তৈরি করা হয়ে থাকে তা সংগ্রহ করে প্রশিক্ষণের পরিকল্পনা করতে হবে। প্রায়ই জীবনের দক্ষতা পাঠের ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞদের সাহায্য নিতে হয়। তাদের পরামর্শমতো এবং প্রশিক্ষণার্থী, তাদের বয়স ও অন্যান্য বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে একটি পাঠক্রম তৈরি করা হয়। প্রায়ই পাঠক্রম তৈরি করার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণার্থীদের সক্রিয় অংশগ্রহণকে উৎসাহ দেওয়া হয়। সেই কারণে এই পাঠক্রমও স্বনির্ধারিত পাঠক্রম (Customized curriculum)।
- **প্রশিক্ষণের প্রক্রিয়া ও ধাপসমূহ (Process and steps of Training):** এবার প্রশিক্ষণের কাজটি শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত কীভাবে অগ্রসর হবে সেই কার্যপ্রণালী স্থির করে প্রশিক্ষণ শুরু করতে হবে। প্রশিক্ষণ পদ্ধতির মধ্যে পূর্ববর্তী প্রকারভেদ থেকে কোনো কোনোটি নির্বাচিত হতে পারে, আবার সম্পূর্ণ নতুন কার্যপ্রণালীও গ্রহণ করা যেতে পারে।
- **মূল্যায়ন (Evaluation):** প্রত্যাশিত মান ও আচরণের ভিত্তিতে অর্জিত দক্ষতার মূল্যায়ন করে প্রশিক্ষণ সমাপ্ত হয়।

3.3. জীবনের দক্ষতা শিক্ষার পর্যায়ক্রম (Stages of Life Skill Education)

জীবনের দক্ষতা শিক্ষার প্রকৃতি সম্বন্ধে যতটুকু ধারণা পাওয়া গেছে তা থেকে তিনটি বিষয় নিশ্চিতভাবে বোঝা যায়।

- **প্রথমত,** এই চিন্তাধারার সূচনা এবং বিকাশ খুব সাম্প্রতিক কোনো আন্দোলন নয়। অন্তত বিগত চার দশক যাবৎ দক্ষতা শিক্ষার উদ্দেশ্য, তত্ত্ব, পদ্ধতি ইত্যাদির পর্যালোচনা হয়ে আসছে। শুধু সাম্প্রতিককালে তার গুরুত্ব অনেকটা বৃদ্ধি পেয়েছে।
- **দ্বিতীয়ত,** দেশ ও কালভেদে দক্ষতা চিহ্নিতকরণ, তার মৌলিক উদ্দেশ্য, পদ্ধতি ইত্যাদির মধ্যে যথেষ্ট বৈচিত্র্য আছে। ইউনেসকো এবং বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা প্রকাশিত নানা দলিল ছাড়াও বিভিন্ন গবেষক যে সমস্ত প্রতিবেদন প্রকাশ করেছেন তাদের মধ্যে বৈচিত্র্যের দরুন, সমগ্র বিষয়টির ব্যাপ্তি যথেষ্ট বড়ো হয়ে উঠেছে। ফলে কোনো একটি পাঠ্যবিষয় হিসেবে তার সম্পূর্ণ অধ্যয়ন ও তদুপযোগী বিষয়বস্তুর সন্নিবেশ বেশ কঠিন কাজ।

- তৃতীয়ত, দক্ষতার শিক্ষা কোনো সাময়িক কার্যক্রমের অধীন নয়। ধারাবাহিকভাবে এই শিক্ষা আসলে এক জীবনশৈলীর শিক্ষা। সুতরাং শৈশব থেকে বয়ঃসন্ধি অথবা উত্তর কৈশোরকাল পর্যন্ত যে সমস্ত দক্ষতাকে বাঞ্ছনীয় বলে মনে করা হয় তার প্রতিটির শিক্ষা সকলের জন্য বাধ্যতামূলক নয়। সেখানে অনেকটা ব্যক্তিস্বাধীনতা আছে। আর তার ফলে দক্ষতার শিক্ষার পর্যায়ক্রমগুলি নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে কিছুটা বিভ্রান্তি আছে। ভিন্ন ভিন্ন গবেষক, প্রশিক্ষক, তাদের নিজেদের দেশের পরিপ্রেক্ষিতে ভিন্ন ধরনের পর্যায়ক্রমের কথা বলেছেন। শিক্ষণ বা প্রশিক্ষণ যাইহোক তার যে কয়টি মনোবিজ্ঞানসম্মত পর্যায়ক্রম আছে তাদের ক্ষেত্রেও বিভিন্ন পরিভাষা ব্যবহার করা হয়েছে। এই কারণে একজন লেখকের সঙ্গে অন্যের লেখার অনেকটা পার্থক্য আছে।

সবকিছু বিচার করে ইউনেসকো নির্ধারিত পর্যায়ক্রম এবং বিকাশশীল দেশের উপযোগী পর্যায়ক্রম থাকবে আলোচনার কেন্দ্রবিন্দুতে। বিকাশশীল কথাটি ব্যবহার করা হলেও তার অর্থ অর্থনৈতিক বিকাশের মধ্যে সীমাবদ্ধ না রেখে, শিক্ষার আধুনিকীকরণের প্রয়াস, দেশের তরুণ সম্প্রদায়ের শিক্ষার অভিমুখ দক্ষতাভিত্তিক করে তোলার প্রয়াস এবং সামগ্রিকভাবে সহানুভূতিশীল, সহমর্মিতা ও সুস্থ দেহ ও সমাজের বিকাশকেই প্রাধান্য দেওয়া হবে। আমাদের দেশও এই শ্রেণির মধ্যেই পড়ে।

প্রথমে একটি মনোবিজ্ঞান নির্ভর সাধারণ পর্যায় বিভাগের কথা বলা হবে।

3.3.1. মনোবিজ্ঞান নির্ভর পর্যায় বিভাগ (Psychological Stage Division)

শিশুদের সঞ্চালনমূলক বিকাশের পর্যায়ক্রম অনুসরণ করে এবং নির্দিষ্ট কোনো দক্ষতা অনুশীলনের মাধ্যমে শিক্ষা দেওয়ার কথা চিন্তা করে দক্ষতার প্রশিক্ষণের চারটি পর্যায়ের কথা বলা হয়েছে।

- **প্রজ্ঞামূলক পর্যায় (Cognitive Stage):** যে-কোনো দক্ষতার প্রশিক্ষণ আসলে নির্দিষ্ট কিছু কৃত্য (Task) অনুকরণ অথবা পুনরনুষ্ঠানের মাধ্যমে আয়ত্ত করার প্রক্রিয়া। কিন্তু প্রায়ই এই সমস্ত করণীয় কাজগুলি খুব সরল আচরণ নয়। সেজন্য প্রথম কাজটি কী এবং তার অংশ বিভাগটি জানা দরকার। অর্থাৎ অপেক্ষাকৃত জটিল একটি আচরণ বা কৃত্যকে মনে করা হয় কয়েকটি সরল আচরণ বা কৃত্যের পর্যায়ক্রমিক সমষ্টি। সেই সরল আচরণগুলি পরপর আয়ত্ত করে সম্পূর্ণ দক্ষতাটি অর্জন করা যায়। এই দৃষ্টিভঙ্গি যদিও আচরণবাদী মতানুসারি তবুও এখানে প্রশিক্ষক প্রথমে জটিল কৃত্যটিকে বিশ্লেষণ করে তার সরল এককটি প্রশিক্ষণার্থীদের সামনে উপস্থাপন ও বর্ণনার মাধ্যমে তুলে ধরেন। শিশুকে প্রত্যক্ষণ এবং স্মৃতির সহায়তায় সেগুলি দেখে মনে রাখতে হয়। সেই কারণে এই পর্যায়টির নাম প্রজ্ঞামূলক পর্যায়। মনোবিজ্ঞানের তত্ত্বে এই কাজটি অর্থাৎ প্রদর্শন, বর্ণনা ও পুনরায় প্রদর্শনের এই পর্যায়টিকে বলা হয় আদর্শ স্থাপন (Modelling)।

- **স্থিতিশীলকরণের পর্যায় (Stabilization):** এই পর্যায়টি আদর্শ অনুকরণের পর্যায়। এই পর্যায়ে প্রদর্শিত কৃত্যটি বার বার অভ্যাস করে তাকে স্থায়ী আচরণে রূপান্তরিত করতে চেষ্টা করে শিশুরা। স্থিতিশীল করার পর্যায়ে প্রশিক্ষক সংশোধন করা, মৌখিক নির্দেশ দেওয়া এবং প্রয়োজনমতো আংশিক উপাদানের সাহায্যে আচরণটি অভ্যাস করান। মনোবিজ্ঞানের তত্ত্বে একে বলা হয় নির্দেশিত প্রতিক্রিয়ার পর্যায় (Guided response stage)। নির্দেশিত কারণ প্রশিক্ষকের নির্দেশনা আচরণটিকে নিখুঁত হয়ে উঠতে সাহায্য করে আর প্রতিক্রিয়া অর্থ প্রশিক্ষকের নির্দেশ মতো আচরণ করা।
- **স্বয়ংক্রিয় স্তর (Automatic stage):** দক্ষতাটির সঙ্গে যুক্ত নির্দিষ্ট আচরণ স্থিতিশীল হলে অর্থাৎ আচরণের ক্রমপর্যায় স্বাভাবিক ও স্বাচ্ছন্দ্য সহকারে করতে সক্ষম হলে তখন আর নির্দেশ দেওয়ার প্রয়োজন হয় না। স্বেচ্ছায় স্বতঃপ্রণোদিতভাবে আচরণ করতে সক্ষম হয়ে নিজে থেকেই তার অনুষ্ঠান করার পর্যায়টিই স্বয়ংক্রিয় স্তর। সেইসঙ্গে প্রশিক্ষণার্থীর আত্মবিশ্বাস তথা আত্মকার্যকারিতা (Self efficacy) তাকে স্বাভাবিকভাবে আচরণ করতে উদবুদ্ধ করে।
- **সামান্যীকরণের পর্যায় (Stage of generalization):** প্রশিক্ষণের জন্য যে বিশেষ পরিস্থিতি ও পরিবেশ ব্যবহার করা হয় স্বভাবতই তা কৃত্রিম। কিন্তু কৃত্রিম পরিবেশের বাইরে জীবনের স্বাভাবিক পরিস্থিতিতে দক্ষতা প্রদর্শন করতে না পারলে সমগ্র প্রশিক্ষণ প্রয়াসই অর্থহীন। সেই কারণে নির্দিষ্ট আচরণের সামান্যীকরণ হলে জীবনের স্বাভাবিক পরিস্থিতিতে তা কাজে লাগানো সম্ভব হয়। এই প্রয়োগ কুশলতাই সামান্যীকরণের প্রমাণ এবং নিশ্চিতভাবে দক্ষতার প্রশিক্ষণের সার্থকতা প্রতিষ্ঠিত করে। প্রশিক্ষণের পরিবেশ সাধারণত সরল ও একমাত্রিক হয়ে থাকে। কিন্তু বাস্তব জীবনের পরিস্থিতি হয় জটিল এবং প্রায়ই অন্যান্য নানা অপ্রাসঙ্গিক পরিস্থিতির মধ্যে প্রচ্ছন্ন। সেই কারণেই চতুর্থ বা সামান্যীকরণের প্রশ্নটি গুরুত্বপূর্ণ।

3.3.2. নেলসন জোন্স-এর পর্যায় বিভাগ (Stage Division of Nelson Jones)

নেলসন জোন্স বিদ্যালয়ে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার কার্যক্রমকে চারটি পর্যায়ে ভাগ করেছিলেন। এই পর্যায় বিভাগ প্রধানত প্রশিক্ষক তথা সহায়কের প্রশিক্ষণের পরিপ্রেক্ষিতে করা হলেও এই বিভাগগুলি মোটামুটিভাবে শিক্ষার্থীদের প্রশিক্ষণের জন্যও মূল্যবান।

- **প্রস্তুতি পর্যায়ের দক্ষতা (Preparatory stage skills):** এই পর্যায়ে প্রশিক্ষণের প্রস্তুতির জন্য প্রয়োজনীয় কাজগুলির কথা বলা হয়েছে। যিনি বিশেষ একটি দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেবেন তাকে সহায়কও (Facilitator) বলা হয়। কারণ তার ভূমিকা সর্বদা সক্রিয় নাও হতে পারে। তাকে প্রয়োজনমতো নিষ্ক্রিয় (Passive) ভূমিকাও গ্রহণ করতে হতে পারে। পূর্ববর্তী পর্যায় বিভাগে যে স্বয়ংক্রিয় পর্যায়ের

কথা বলা হয়েছে সেখানে প্রশিক্ষক নিষ্ক্রিয় থাকেন। সেখানে তিনি সহায়ক হিসেবে প্রস্তুতি পর্বে যে কাজগুলি করতে হবে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার আয়োজন করার ক্ষেত্রে তার গুরুত্ব অনেক।

- **প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা:** কতজন শিক্ষার্থী কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করে প্রশিক্ষণ লাভ করবে। সমগ্র আয়োজনটি শিক্ষার্থীর সংখ্যার উপর নির্ভর করে পরিকল্পনা করতে হবে।
- **প্রশিক্ষণ গ্রাহকদের প্রকৃতি:** যাদের প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে তাদের সর্বপ্রকার বৈশিষ্ট্য সম্বন্ধে জানার এবং সে বিষয়ে সচেতন থাকার দক্ষতা প্রশিক্ষণের পক্ষে আবশ্যিক। তাদের বয়স, আর্থ-সামাজিক অবস্থান, শিক্ষার স্তর ইত্যাদি জেনে তার ভিত্তিতে প্রশিক্ষণের আয়োজন করতে হবে।
- **দলের আকার:** দক্ষতার প্রশিক্ষণ দলগতভাবে দেওয়ার কথা ইতিপূর্বে অন্যত্র বলা হয়েছে। প্রশিক্ষণের কার্যক্রমে নির্বাচিত দক্ষতার প্রকৃতি অনুযায়ী একটি দলে কতজন প্রশিক্ষণ দেওয়া সম্ভব হবে, শ্রেণিকক্ষভিত্তিক প্রশিক্ষণ হলে শ্রেণিতে কতজন শিক্ষার্থী আছে এবং তাদের কয়টি দলে ভাগ করতে হবে এবং দল নির্বাচন, পরবর্তী কাজ।
- **স্থায়িত্ব (Duration):** একটি দলের অস্তিত্ব কতক্ষণ থাকবে, অর্থাৎ প্রতিটি দলের জন্য বরাদ্দ সময় কতটা এইসব স্থির করা প্রস্তুতির অন্যতম অংশ।
- **অধিবেশনের সংখ্যা ও সময়কাল:** কত সময় যাবৎ এক একটি দলের প্রশিক্ষণ, অভ্যাস ইত্যাদি চলবে সেটাও প্রস্তুতি পর্বে স্থির করতে হবে।
- **স্থান:** কোথায় প্রশিক্ষণ পর্ব চলবে? শ্রেণিকক্ষে, বাইরে, খেলার মাঠে ইত্যাদি কোন্ স্থানটি প্রশিক্ষণের পক্ষে উপযুক্ত তা নির্ধারণ করা।
- **সরঞ্জাম ও সুবিধা:** কী কী সরঞ্জাম, কত সময়ের জন্য এবং অন্যান্য সুযোগ সুবিধা ইত্যাদির প্রয়োজন হবে তার আয়োজন করা।
- **ছক তৈরি করা (Designing):** ছক তৈরি করা কথাটির অর্থ সমগ্র প্রশিক্ষণ কার্যসূচিটির পরিকল্পনা রচনা করা। প্রশিক্ষকদের শিক্ষা দিতে হবে কীভাবে সর্বোৎকৃষ্ট পরিকল্পনা তৈরি করা যায়। আর প্রশিক্ষকরা প্রস্তুতিপর্বেই উপযুক্ত পরিকল্পনা রচনা করে স্থির করেন কীভাবে সমগ্র কার্যসূচিটি পরিচালিত হবে।

- **প্রাথমিক অথবা শুরু করার পর্যায়ের দক্ষতা (Initial stage skills):** প্রশিক্ষণ কার্যসূচি পরিকল্পনামাফিক শুরু হওয়ার পর যে সমস্ত দক্ষতার প্রয়োজন হবে তাদের এই পর্যায়ের অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।
  - **সংগঠিতকরণ (Structuring):** দল, দলের অন্যতম সদস্য, সমগ্র আয়োজনটির পরিপ্রেক্ষিতে কীভাবে কার্যসূচি পরিচালিত হবে এবং তদনুযায়ী পরিচালনা করার নাম সংগঠিতকরণ।

- **অংশগ্রহণে উৎসাহদান:** প্রশিক্ষণে ইচ্ছুক শিশুরা যাতে স্বেচ্ছায় করণীয় কাজগুলিতে অংশগ্রহণ করে সেইভাবে তাদের উৎসাহিত করার দক্ষতা।
- **দায়িত্ব নেওয়াতে উৎসাহদান:** জোর করে অথবা প্রশিক্ষকের উপর নির্ভর করে দক্ষতা আয়ত্ত করা যায় না। নিজেকে প্রশিক্ষণের অংশীদার হিসেবে গণ্য করে নিজের প্রশিক্ষণের দায়িত্ব নিজে গ্রহণ করার কথা বলা হয়েছে। দায়িত্বশীল করে তোলার উৎসাহদানের জন্য প্রশিক্ষকদের প্রস্তুত করার দক্ষতা।
- **সানন্দ প্রতিক্রিয়া:** শিক্ষার্থীরা স্বেচ্ছায় ও সানন্দে প্রশিক্ষণ গ্রহণের জন্য যাতে উৎসাহী হয় তার প্রস্তুতিমূলক প্রশিক্ষণ। এখানে পরস্পর সহযোগিতা ও সহমর্মিতার প্রশ্নটিও জড়িয়ে আছে। কারণ প্রশিক্ষকদের পারস্পরিক (আন্তর্ব্যক্তিক) সম্পর্ক প্রশিক্ষণের একটি জরুরি অংশ।
- **প্রশ্ন করা ও মুখোমুখি হওয়া:** প্রকৃত প্রশিক্ষণ শুরু হওয়ার আগে যাবতীয় প্রশ্নের উত্তর দেওয়া একটি প্রাথমিক কাজ। তাদের সর্বপ্রকার সন্দেহ ও সংশয় দূর করার জন্য মুখোমুখি হওয়া দরকার।
- **সারমর্ম প্রকাশ করা:** নির্বাচিত দক্ষতার বর্ণনা ও ব্যাখ্যা, সমস্ত প্রশ্নোত্তরের ভিত্তিতে প্রাপ্ত তথ্যের একটি সারসংক্ষেপ সবার সামনে তুলে ধরার মাধ্যমে এই পর্যায়ের একটি অংশ শেষ হয়।
- **ভিত্তিমূলক তথ্য (Baseline data):** ভিত্তিমূলক তথ্য কথাটির অর্থ কোনো শিখন, শিক্ষণ, প্রশিক্ষণ যাইহোক সেটি যেখান থেকে শুরু হবে সেই অবস্থাটি নির্ণয় করা। কারণ তার পরিপ্রেক্ষিতে পরে বোঝা যাবে প্রশিক্ষণের ফলে উন্নতি বা প্রগতি কতটা ঘটেছে। এই কাজটি আরও গুরুত্বপূর্ণ এই কারণে যে প্রশিক্ষণে ইচ্ছুক ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে কোনো একটি দক্ষতার সম্পূর্ণ অভাব মনে করা বাস্তবসম্মত নয়। কারণ কোনো দক্ষতার প্রশিক্ষণই শূন্য থেকে শুরু হয় না। যেমন, যদি ধরে নেওয়া হয় নির্বাচিত দক্ষতাটি হল জনসমক্ষে ভাষণ দেওয়া (Public speech) তবে সেই ক্ষমতা কমবেশি সবার মধ্যেই থাকা সম্ভব। শুধু প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তাকে কতটা উন্নত করা যায় সেটিই উদ্দেশ্য।
- **আত্মমূল্যায়ন ও পর্যবেক্ষণ:** নির্বাচিত প্রশ্নোত্তরিকার সাহায্যে অংশগ্রহণকারীদের নিজে নিজেকে মূল্যায়ন করা এবং নিজের আচরণ সম্বন্ধে সচেতন পর্যবেক্ষণ করা একটি উত্তম পদক্ষেপ। সেই কাজটি কীভাবে করতে হবে এই পর্যায়ে তার একটি রূপরেখা নির্ধারণ করা যেতে পারে।
- **অন্য প্রশিক্ষণার্থীদের দ্বারা মূল্যায়ন:** শিক্ষার ক্ষেত্রে বহু প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মধ্যে সহপ্রশিক্ষণার্থীদের পরস্পর পরস্পরের মানাঙ্কন করার প্রথা বেশ কার্যকর বলে প্রমাণিত। অণুশিক্ষণ (Micro Teaching), কৃত্রিম বাস্তবতার (Simulation) সাজানো শ্রেণিকক্ষে শিক্ষণের ক্ষেত্রে এই পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়। প্রকৃত প্রশিক্ষণ শুরু হওয়ার পূর্বে উপরোক্ত কাজগুলি সম্পন্ন করা প্রয়োজন

Scanned with OKEN Scanner

এই কারণে যে তার ফলে যখন দক্ষতার প্রশিক্ষণ কার্যকর করা হবে তখন বিনাবাধায় তা শেষ করা সম্ভব হতে পারবে।

- **কার্যকালীন পর্যায়ের দক্ষতা (Working stage skills):** পূর্বোক্ত দুটি পর্যায়ে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের সম্পূর্ণ ও নির্ভরযোগ্য প্রস্তুতি সম্পন্ন করার কথা বলা হয়েছে। এবার তৃতীয় পর্যায়ে কাজ শুরু করা হবে।
  - **জ্ঞান (Knowledge):** এই জ্ঞান কার্যক্রম সম্পর্কিত জ্ঞান। দক্ষতা অর্জনের কাজটি কীভাবে করতে হবে সেই তথ্য জানা না থাকলে সকলের কাজের মধ্যে সমন্বয় বজায় থাকা সম্ভব নয়। সেজন্য প্রথম কাজ সংশ্লিষ্ট জ্ঞান সকলের জন্য নিশ্চিত করা।
  - **নির্দেশিকা:** স্পষ্ট নির্দেশনার সাহায্যে কী করতে হবে, কীভাবে করতে হবে তা বুঝিয়ে দেওয়ার জন্য নির্দেশিকা প্রদান।
  - **স্পষ্ট লক্ষ্য:** স্পষ্ট ভাষায় নির্ধারিত লক্ষ্য অর্থাৎ কতটা পর্যন্ত দক্ষতা আয়ত্ত করতে হবে তা জানিয়ে দেওয়া। এই লক্ষ্য বা লক্ষ্যমাত্রা এমনভাবে নির্ধারণ করতে হবে যা প্রশিক্ষণের সময়কালের মধ্যে অর্জন করা সম্ভব হয়। অসম্ভব কিংবা খুব দুরূহ লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করার অর্থ ব্যর্থতাকে আমন্ত্রণ জানানো।
  - **করণীয় কৃত্যের খণ্ডিতকরণ:** যে কৃত্য নির্ধারিত হয়েছে তাকে যাতে ধাপে ধাপে সম্পন্ন করা যায় সেজন্য তাকে পর্যায়ক্রমিক ছোটো ছোটো অংশে ভাগ করে দিয়ে এবং প্রত্যেকটি ধাপ স্পষ্টভাবে চিহ্নিত করে তার অভ্যাস করানো। যার ফলে প্রশিক্ষণের শেষে সব কয়টি ধাপ সম্পন্ন করার মাধ্যমে সম্পূর্ণ দক্ষতাটি অর্জিত হয়।
  - **মধ্যবর্তী উপস্থাপনা ও মহড়া:** সবকয়টি ধাপ বা অংশ যে একবারে উপস্থাপন করে প্রশিক্ষণ দিতে বা নিতে হবে তা নয়। একটি ধাপ শেষ হলে তারপর আর একটি ধাপ দেখিয়ে দিয়ে তার অভ্যাস করার জন্য মহড়া (Rehearsal) দেওয়া সুবিধাজনক, তাতে অংশগ্রহণকারীদের উপর থেকে চাপ কমবে।
  - **প্রশিক্ষণের ভাষা:** মৌখিক ভাষা ও শরীরের ভাষা (অঙ্গভঙ্গি, ইশারা, ইঙ্গিত, অভিব্যক্তি ইত্যাদি) দুই-ই কাজে লাগানো উচিত। অর্থাৎ অভ্যাস করার জন্য খণ্ডিত অংশটি শুধু মৌখিকভাবে ব্যাখ্যা করা নয়, কাজের মাধ্যমে তার প্রদর্শন করা দরকার।
  - **সহায়ক উপকরণ:** প্রয়োজনমতো আদর্শ স্থাপন (Modelling), দৃশ্য ও শ্রাব্য সহায়ক উপকরণ (Audio-visual Aids), যেমন, কোনো আদর্শ ভাষণের ভিডিয়ো প্রদর্শন খুবই কার্যকর ভূমিকা পালন করে। সেইসঙ্গে লিখিত বা মুদ্রিত কাগজ হাতে তুলে দেওয়া যেতে পারে।
  - **ধারাবাহিকতা:** আয়ত্ত করা দক্ষতার ব্যবহারে ধারাবাহিকতা বজায় রাখা এবং প্রশিক্ষণের জন্য আয়োজিত পরিস্থিতির বাইরে সত্যিকারের জীবনে তার প্রয়োগে উৎসাহ দেওয়ার জন্য গৃহকৃত্য তৈরি করে তা সম্পন্ন করার জন্য

নির্দেশদানও প্রশিক্ষণের অংশ। এই দিক থেকে সাধারণ শিক্ষার মতোই দক্ষতার প্রশিক্ষণ একই নীতি অনুসরণ করে। এই উদ্দেশ্যে প্রস্তুতি পর্বেই অনুশীলনী তৈরি করা, নির্দিষ্ট দক্ষতাকেন্দ্রিক ক্রীড়ার উদ্ভাবন বিশেষ প্রয়োজন।

- **সমাপ্তি পর্যায়ের দক্ষতা (Ending Stage skill):** চতুর্থ তথা শেষ পর্যায়টি হল প্রশিক্ষণ সমাপ্ত করার পর্যায়। এই পর্যায়ে নিজেই নিজের দক্ষতার প্রয়োগ ও অনুশীলনের দক্ষতাকে উৎসাহিত করতে হবে। নির্ভুল ও নিখুঁতভাবে আয়ত্ত দক্ষতার মূল্যায়ন করা এই পর্যায়ের একটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। প্রশিক্ষণার্থীদের অর্জিত সম্পদ, ত্রুটি ও দুর্বলতা নির্ণয় করা এবং সেই ফলাফলের ভিত্তিতে পর্যালোচনা প্রশিক্ষণ সমাপ্তির একটি প্রধান শর্ত।

নেলসন জোন্স-এর চারটি পর্যায় আপাতদৃষ্টিতে মনে হয় এই কার্যক্রম শিক্ষক বা প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষক হিসেবে তৈরি করার বা তৈরি হওয়ার পর্যায়ক্রম। কিন্তু মনোযোগ দিয়ে লক্ষ করলে দেখা যাবে এই ধাপগুলি বিদ্যালয়ের ছাত্রছাত্রীদের প্রশিক্ষণ দেওয়ার ক্ষেত্রেও সমান উপযোগী। প্রশিক্ষকরা যে পদ্ধতিতে নিজেরা প্রশিক্ষিত হয়েছেন, তারা পরে যখন অন্যদের প্রশিক্ষণ দেবেন তখন একই পদ্ধতি অনুসরণ করবেন সেটিই স্বাভাবিক।

3.3.3. হপসন এবং স্কেলি-র পর্যায় বিভাগ (Stage Division by Hopson and Scally)

নেলসন জোন্স-এর পর্যায় বিভাগটি বর্ণনাত্মক এবং সেই বর্ণনায় সমস্ত খুঁটিনাটি বিষয় স্থান লাভ করেছে। **হপসন ও স্কেলি** সেই তুলনায় কিছুটা সংক্ষিপ্তভাবে পর্যায়গুলি উল্লেখ করেছেন। লক্ষ করলে দেখা যাবে এর মধ্যে নেলসন জোন্স-এর একটি সংক্ষিপ্ত রূপ সহজেই চিহ্নিত করা যায়। সেই কারণে যাদের পক্ষে নেলসন জোন্স-এর পর্যায়ক্রম কিছুটা জটিল বলে মনে হবে তারা আলোচ্য পর্যায় বিভাগটির প্রতি মনোযোগ দিতে পারেন।

- **সচেতনতার সৃষ্টি (Developing awareness):** প্রশিক্ষণের প্রথম ধাপ শিক্ষার্থীদের মধ্যে সচেতনতার সৃষ্টি করা। তার সহজ অর্থ তারা জানুক এবং চিহ্নিত করুক দক্ষতাটি কী, তা কোন্ আচরণ নির্ভর এবং কী কী আচরণের মাধ্যমে তা অভ্যাস করতে হবে। এই সচেতনতা শুধুমাত্র একটি দক্ষতার মধ্যে সীমাবদ্ধ না রেখে তাদের আচরণীয় সব কয়টি দক্ষতার ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য।
- **দক্ষতার পর্যায়ক্রম (Order of the skills):** দক্ষতা আয়ত্ত করার ক্ষেত্রে কোন্‌টি আগে, কোন্‌টি পরে তা স্থির করার নাম দক্ষতার পর্যায়ক্রম। বাস্তবিক এরকম কোনো পূর্বনির্ধারিত পর্যায়ক্রম নেই। বাস্তবজীবনে যেমন আগে সাইকেল চালনার শিক্ষা না আগে সাঁতার কাটার দক্ষতা অর্জন, এরকম কোনো পর্যায়ক্রম নেই, তেমনি জীবনের দক্ষতার বেলাতেও পর্যায়ক্রম নির্ভর করে শিক্ষার্থীর ইচ্ছা, আগ্রহ এবং সুযোগের উপর। এই পর্যায়ক্রম স্থির করার অর্থ তাদের কাছে জেনে নেওয়া, তারা কোন্ দক্ষতাটি সর্বাগ্রে অর্জন করতে চায়।

Scanned with OKEN Scanner

- **উপকরণের আয়োজন (Arranging the materials):** প্রশিক্ষণের জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণ যথেষ্ট আছে কিনা, সেই সঙ্গে উপযুক্ত সম্পদ থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করা পরবর্তী কাজ। কারণ আয়োজন যথাযথ না হলে কার্যক্রম ব্যর্থ হওয়াই স্বাভাবিক। এখানে সম্পদ কথাটি ব্যবহার করা হয়েছে মানবসম্পদ অর্থে, যেমন—যোগ্য প্রশিক্ষক এবং আর্থিক সংস্থান, প্রশাসনিক অনুমোদন, অভিভাবকদের সম্মতি ইত্যাদি ক্ষেত্রে।
- **অংশসমূহের বিশ্লেষণ ও অনুধাবন (Analysing and understanding the components):** এখানে অংশ বলতে বোঝানো হয়েছে প্রস্তাবিত দক্ষতার খণ্ডিত অংশ। অর্থাৎ যে সমস্ত সরলতর দক্ষতার সমন্বয়ে মূল জটিল দক্ষতাটি রূপ পেয়েছে। প্রশিক্ষণের জন্য খণ্ডিত অংশগুলির পর্যায়ক্রম বিশ্লেষণ যে বিশেষ প্রয়োজনীয় সেকথা ইতিপূর্বে অন্যত্র বলা হয়েছে। একটি যৌগিক বা জটিল দক্ষতা অর্জন করার উদ্দেশ্যে পর্যায়ক্রমে সরল অংশগুলির অনুশীলন করা সহজ ও নিশ্চিত।
- **খণ্ডে খণ্ডে অভ্যাস করা (Practicing by parts):** উপরে উল্লিখিত নীতি অনুযায়ী দক্ষতার প্রতিটি অংশ অনুশীলন করা এই পর্যায়ের কাজ। সেইসঙ্গে প্রতিটি খণ্ডের অভ্যাস করা হলে প্রশিক্ষণার্থী আচরণ পর্যালোচনা করে অগ্রগতি সম্বন্ধে তাকে প্রতিসংকেত দান করাটাও এই পর্যায়ের কাজ। এই কাজ অর্থাৎ অভ্যাস—পর্যালোচনা—প্রতিসংকেত ক্রমাগত চলতে থাকে যতক্ষণ পর্যন্ত না নির্দিষ্ট দক্ষতা অথবা তার অংশ বিশেষ সন্তোষজনক স্তরে উন্নতি লাভ করে।
- **আরও অভ্যাস, প্রবলন এবং সহায়ক কার্যক্রম (Further practice, reinforcing and supporting programme):** দক্ষতার প্রসঙ্গে একটি সর্বজনীন সত্য এই যে অধিকাংশ দক্ষতা অনভ্যাসের ফলে হ্রাস পায়। জীবনের দক্ষতার ক্ষেত্রেও তার ব্যতিক্রম ঘটে না। সাক্ষরতা, সংখ্যা ব্যবহারের দক্ষতার বেলায় অনভ্যাসজনিত বিস্মরণের অভিজ্ঞতা সকলেরই আছে। আরও জটিল দক্ষতার বেলাতেও একবার আয়ত্ত হওয়ার পরই দক্ষতার শিক্ষা শেষ হয়ে যায় না। বারে বারে তার অভ্যাস প্রয়োজন হয়। নিয়মিত জীবনের নানা সময়ে যদি তার অভ্যাসের সুযোগ না থাকে তবুও মাঝে মাঝে তার প্রবলন দরকার হয়। আমরা দেখেছি গণিতের সমস্যাসমাধান করার একটি নতুন নিয়ম শেখার পর যদি তার আর কোনো প্রয়োগ বা চর্চার সুযোগ না থাকে তবে কিছুকাল পরে তা আর মনে থাকে না। মাঝে মাঝে তার অনুশীলন বা চর্চা দক্ষতার স্থায়িত্বের জন্য প্রয়োজন, কারণ প্রত্যেকবার চর্চার মাধ্যমে দক্ষতার প্রবলন ঘটে।

কিন্তু যান্ত্রিকভাবে অপ্রয়োজনে শুধুমাত্র চর্চা বা অভ্যাস বজায় রাখার উদ্দেশ্যে তার পুনরাবৃত্তি বিশেষ কাজে লাগে না। প্রয়োজন বাস্তব পরিস্থিতিতে তার ব্যবহার। এই কারণে প্রবলনের উদ্দেশ্যে জীবনের একটি দক্ষতা শিক্ষার পর এমন ধরনের সহায়ক কার্যক্রম গ্রহণ করা যা ওই দক্ষতায় স্বাভাবিক প্রবলন ঘটাতে সক্ষম। এর একটি প্রকৃষ্ট

উদাহরণ, সমাজ মাধ্যমে অতি সংক্ষিপ্ত, প্রায় সাংকেতিক ভাষায় বার্তা প্রেরণ করায় অভ্যস্ত আধুনিক প্রজন্ম চিঠির মাধ্যমে মনোভাব প্রকাশ করতে ভুলে গেছে। অর্থাৎ একটি দুই লাইনের সংক্ষিপ্ত বার্তা, সঙ্গে তথাকথিত ভাব প্রকাশক একটি 'ইমোজি' (Emoji)-র ব্যবহার এত ব্যাপকভাবে প্রচলিত হয়েছে যে চিঠি লেখার কৌশল, ধৈর্য সম্পূর্ণ লুপ্ত প্রায়। চিঠি পড়ার বেলাতেও একই কথা প্রযোজ্য। প্রকৃত বাচনিক দক্ষতা সীমিত হওয়ার ফলে ভাষার বিশাল শব্দভাণ্ডার সংকীর্ণ হয়ে মাত্র অল্প কয়েকশো শব্দে পরিণত হয়ে যাচ্ছে। নানা গভীর ভাবপ্রকাশের জন্য প্রয়োজনীয় যোগাযোগের দক্ষতাও লুপ্তপ্রায়।

এই কারণে দক্ষতা শিক্ষার পর তার আরও বেশি অভ্যাস, প্রবলন এবং সহায়ক কার্যক্রম একান্ত প্রয়োজনীয় একটি ধাপ।

বাস্তব জীবনে দক্ষতার ব্যবহার (Using Skills in Real Life Situation)

দক্ষতার শিক্ষার ফলে আয়ত্তকৃত দক্ষতার প্রকৃত প্রবলন ঘটে যদি তা বাস্তব জীবনে প্রয়োগ করা হয়। বাস্তবজীবনে দক্ষতার প্রয়োগ করা সেই কারণেই দক্ষতা শিক্ষার একটি প্রয়োজনীয় ধাপ। একজন শিক্ষক তার প্রশিক্ষণের সময় যে যোগাযোগের দক্ষতা শিখেছিলেন, যদি পরবর্তী পর্যায়ে প্রকৃত শ্রেণিকক্ষে ছাত্রছাত্রীদের মধ্যে সেই যোগাযোগের দক্ষতা প্রয়োগ করার সুযোগ না পান তবে অল্পকাল পরেই তার দক্ষতা হ্রাস পায় এবং শেষ পর্যন্ত তার প্রায় কিছুই অবশিষ্ট থাকে না।

বাস্তব জীবনে প্রয়োগের সুযোগ যে সর্বদাই অন্যদের উপর নির্ভর করে তা নয়। যিনি দক্ষতা অর্জন করেছেন বাস্তব জীবনে তাকে কাজে লাগানোর উদ্যোগ নেওয়ার ক্ষেত্রে তার নিজের উৎসাহ ও দায়িত্ব থাকা উচিত। জীবনের কোন্ ক্ষেত্রে কোন্ দক্ষতার প্রয়োগ করা উচিত সেই সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষমতাও দক্ষতা শিক্ষারই অংশ।

উচ্চতর স্তরের দক্ষতা অর্জন (Achieving Higher Level of Skills)

দক্ষতা শিক্ষার একটি প্রধান বৈশিষ্ট্য কোনো দক্ষতা অর্জন করার পর অভ্যাস ও চর্চার ফলে সংশ্লিষ্ট আচরণের বেলায় ব্যক্তি নিপুণ থেকে নিপুণতর হয়ে ওঠে। শিশুদের মনোসঞ্চালনমূলক বিকাশের ক্ষেত্রে দেখা যায় তাদের অঙ্গপ্রত্যঙ্গের ব্যবহার প্রথমে থাকে স্থূল। কিন্তু ক্রমশ তারা সূক্ষ্ম থেকে সূক্ষ্মতর সঞ্চালনে অভ্যস্ত হয়ে ওঠে। প্রথম যখন তারা লিখতে শেখে, বড়ো বড়ো আঁকা-বাঁকা অক্ষর দিয়ে তার সূচনা হয়। পরে বয়স বৃদ্ধির সঙ্গে সঙ্গে তারা লেখার কাজে ধীরে ধীরে নিপুণ হয়ে ওঠে। কোনো পেশার সঙ্গে যুক্ত দক্ষতা অথবা স্বাভাবিক জীবনযাপনের দক্ষতা যাইহোক সবক্ষেত্রেই বিকাশের এই নীতিটি কার্যকর।

জীবনের দক্ষতার সংজ্ঞা আলোচনা করার সময় প্রথমেই বলা হয়েছিল এই সব দক্ষতা প্রশিক্ষণযোগ্য অর্থাৎ তা সহজাত না হলেও প্রশিক্ষণ এবং অনুশীলনের মাধ্যমে আয়ত্ত করা যায়। আর জীবনের দক্ষতার ক্রমিক উন্নতি সম্ভব। এই ক্রমিক উন্নতিকেই বলা হয়েছে উচ্চতর দক্ষতা। দক্ষতার উন্নতি হতে হতে তা সর্বোচ্চ স্তরে পৌঁছে যায় এবং সেখানেই

Scanned with OKEN Scanner

দক্ষতা শিক্ষার সার্থকতা। একজন চিত্রকর, একজন সংগীত শিল্পী কিংবা একজন সাধারণ নির্মাণকর্মী সকলেই ক্রমাগত তাদের দক্ষতা, সৃজনশীলতাকে চরম পর্যায়ে নিয়ে যেতে সচেষ্ট থাকেন। এই উচ্চতর স্তরের দক্ষতা অর্জনই দক্ষতা শিক্ষার চরম লক্ষ্য।

হপসন এবং স্কেলির পর্যায়ক্রম বিভাজনটি আমাদের অভিজ্ঞতার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়ার দরুন এবং মনোবিজ্ঞানের তত্ত্ব দ্বারা সমর্থিত হওয়ার দরুন পৃথিবীর বহু দেশে দক্ষতার শিক্ষার পরিকল্পনা ও কার্যক্রম উক্ত ধাপগুলি অনুসরণ করে।

3.3.4. ইউনিসেফ সমর্থিত ধাপসমূহ (Steps Supported by UNICEF)

ইউনিসেফ সমর্থিত ধাপগুলি কিছুটা জীবনের দক্ষতার পাঠক্রম রচনার জন্য গবেষণাধর্মী। জীবনের দক্ষতা শিক্ষার কোনো গৃহীত কার্যক্রমকে যথার্থ কার্যকরী ও ত্রুটিমুক্ত করে তোলার উপযোগী এই ধাপগুলির কথা লিখেছেন *Morgane H* (1994)।

এই ধাপগুলির একটি প্রাথমিক নৈতিক ভিত্তির প্রতি প্রচ্ছন্ন মনোযোগ দেওয়ার চেষ্টা আছে বলে মনে হয়। আধুনিক বিশ্বে জীবনের দক্ষতার শিক্ষা যতই প্রয়োজনীয় বলে বিবেচিত হোক যদি কোনো সমাজে সেই দক্ষতাসমূহের সার্বিক চাহিদা না থাকে তবে তার শিক্ষা ব্যর্থ হতে বাধ্য। এই নীতিটি কেন গুরুত্বপূর্ণ তার পর্যালোচনা সংশ্লিষ্ট ধাপগুলির বর্ণনা থেকে বোঝা যাবে।

- **চাহিদার মানাঙ্কন (Need Assessment):** বহু সামাজিক তথা কল্যাণমূলক কার্যক্রমই শেষপর্যন্ত ব্যর্থ হয় তার কারণ সেই সমাজ তা অবাঞ্ছিত বলে মনে করে। সুতরাং যে দেশে বা সংস্কৃতিতে কোনো দক্ষতা শিক্ষার কার্যক্রম গ্রহণ করা হবে, প্রথমেই প্রয়োজন সেই সমাজের জনগণের মধ্যে চাহিদার মানাঙ্কন। চাহিদার মানাঙ্কন অর্থ চাহিদা আছে অথবা নেই তা নির্ণয় করা নয়। কোন্ কোন্ বিষয়ে চাহিদা আছে, অগ্রাধিকার আছে এবং কোন্ কোন্ বিষয়ে চাহিদা নগণ্য বা গৌণ, এই বিশ্লেষণই চাহিদার মানাঙ্কন নামে পরিচিত। কী চাই, কেন চাই, কতটা চাই অথবা চাই না তা নির্ধারণ করা যে-কোনো পাঠক্রম রচনার প্রাথমিক ভিত্তি।
- **লিখিত প্রস্তাব সংকলন (Compilation of written proposal):** প্রস্তাব কথাটি ব্যবহৃত হলেও তা যে-কোনো কর্তৃপক্ষের কাছে পাঠানো প্রস্তাব হতেই হবে তার কোনো অর্থ নেই। এখানে প্রস্তাব অর্থ প্রতিবেদনও (Report) হতে পারে। যাইহোক, চাহিদার মানাঙ্কের ভিত্তিতে প্রাপ্ত তথ্যের সংকলন করা হলে তদনুযায়ী পরবর্তী পদক্ষেপ নেওয়া যাবে। চাহিদার মানাঙ্কন যে কতটা গভীর অনুসন্ধানধর্মী তার পরিচয় পাওয়া যায় সংকলিত তথ্যের বিস্তারিত বিবরণের মধ্যে। এখানে যে সমস্ত তথ্যগুলিকে স্থান দেওয়া হয়েছে তার মধ্যে আছে—

  (i) গুরুত্বপূর্ণ বা সর্বোচ্চ চাহিদার বিষয়সমূহ
  (ii) বিষয়গুলির প্রত্যেকটির বর্ণনা
  (iii) বিষয়গুলি কেন প্রয়োজন বা গুরুত্বপূর্ণ তার যৌক্তিক ব্যাখ্যা (Rationale)

  (iv) শিখনের ফলে সম্ভাব্য আচরণ পরিবর্তন (Learning outcomes)
  (v) কার্যক্রম অর্থাৎ প্রশিক্ষণ পদ্ধতি বা কৌশল এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি।

- **দল নির্বাচন এবং ঘোষণা (Target group and announcement):** যে শিক্ষার্থীদের প্রশিক্ষণের জন্য কার্যক্রমটি গ্রহণ করতে হবে তার বিবরণ, পরীক্ষামূলকভাবে একটি দল নির্বাচন এবং সেই উদ্দেশ্যে স্বেচ্ছায় অংশগ্রহণ করতে ইচ্ছুক ব্যক্তিদের জন্য বিজ্ঞাপন দেওয়া (Advertisement) এই পর্যায়ের কাজ।
- **অভিভাবকদের সম্মতি (Consent of the parents):** পরীক্ষামূলক প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করতে ইচ্ছুক শিক্ষার্থীদের মা-বাবা অথবা অভিভাবকদের সম্মতিক্রমে প্রশিক্ষণ দিতে হবে। এই কাজটি পরিপূর্ণ গণতান্ত্রিক মূল্যবোধ চালিত দেশের পক্ষে অত্যন্ত জরুরি বিষয়।
- **প্রাথমিক সাক্ষাৎকার (Pre-group interview):** চূড়ান্ত দল নির্বাচনের পূর্বে সম্ভাব্য সদস্যদের সকলের একটি প্রাথমিক সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হবে। এই সাক্ষাৎকারে কী প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে, কোন্ ধরনের আচরণ করতে হবে, কীভাবে প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে তার বিবরণ তুলে ধরা হবে। সেইসঙ্গে কীভাবে দল নির্বাচন করা হবে সেই পদ্ধতিও জানিয়ে দেওয়া হবে।
- **দলের সদস্য নির্বাচন (Selection of group members):** পূর্বোক্ত ঘোষিত নীতি ও নির্দেশিকা অনুযায়ী চূড়ান্ত দল নির্বাচন করা হবে।
- **প্রাক্-প্রশিক্ষণ দক্ষতার পরীক্ষা (Pre-test before training):** প্রশিক্ষণ শুরু করার পূর্বে দলের সদস্যদের মধ্যে উদ্দিষ্ট দক্ষতা কী মাত্রায় বর্তমান তা স্থির করার জন্য একটি প্রাথমিক পরীক্ষা করা হবে। কারণ ইতিপূর্বে অন্যত্র বলা হয়েছিল যে-কোনো দক্ষতা শূন্য অবস্থায় থাকা সম্ভব নয়। নিম্নতম স্তরটি সেই কারণে স্থির করে নেওয়া হলে সেই ন্যূনতম মাত্রাটিকেই ভিত্তি (Baseline) হিসেবে গ্রহণ করা হবে।
- **অধিবেশন পরিচালনা (Conducting the session):** এখানে অধিবেশন অর্থ প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যে যে কার্যক্রম গৃহীত হয়েছে তা অনুসরণ করে দলের সদস্যদের নির্দিষ্ট দক্ষতার প্রশিক্ষণ পর্ব পরিচালনা। মনে রাখতে হবে, প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য বিশেষ প্রক্রিয়া অভ্যাস বা কৌশলের সাহায্যে প্রশিক্ষণার্থীদের আচরণের পরিকল্পিত পরিবর্তন, অবশ্যই তাদের সক্রিয় অংশগ্রহণের মাধ্যমে।
- **প্রশিক্ষণোত্তর পরীক্ষা (Administration of post-test):** প্রাক্-পরীক্ষার মতো প্রশিক্ষণের শেষে নির্ধারিত কৌশলে শিখনের ফলাফল যাচাই করার নাম প্রশিক্ষণোত্তর পরীক্ষা। পূর্বোক্ত আচরণের পরিবর্তন কতটা ঘটেছে, অর্থাৎ প্রশিক্ষণের ফলে উদ্দিষ্ট দক্ষতা কতটা আয়ত্ত হয়েছে তা নির্ণয় করা হবে প্রাক্-পরীক্ষায় প্রাপ্ত ভিত্তিরেখা অনুযায়ী দুই দক্ষতার স্তরের পার্থক্যের সাহায্যে।
- **অধিবেশনোত্তর ফলাফল পর্যবেক্ষণ (Post session followup):** Followup কথাটির কোনো বাংলা প্রতিশব্দ নেই। এখানে পর্যবেক্ষণ শব্দটি ব্যবহার করা হল

ভাবার্থ হিসেবে। কোনো প্রশিক্ষণ শেষ করার পরবর্তীকালে প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা যাচাই করার উদ্দেশ্যে প্রশিক্ষণপ্রাপ্তদের উপর নজর রাখা হয়, তারা প্রশিক্ষণলব্ধ দক্ষতা কতটা সফলভাবে বাস্তব ক্ষেত্রে প্রয়োগ করে তা পর্যবেক্ষণ করার জন্য। একেই ফলোআপ বলা হয়। এই কাজটি শিক্ষা, চিকিৎসা, বাণিজ্য ইত্যাদি বহুক্ষেত্রেই করা হয়। কারণ পরবর্তী ফলাফল পর্যবেক্ষণ করে যদি তার সন্তোষজনক পরিণতি না হয় তখন সমগ্র প্রশিক্ষণ কার্যক্রমটির পর্যালোচনা ও সংশোধন করা হয়। যেমন, কোভিড-19-এর টীকা প্রয়োগ করার পর টীকা কতটা প্রতিরোধ করতে সক্ষম তার পর্যবেক্ষণ, শিক্ষক শিক্ষণের সমাপ্তি ঘটলে প্রকৃত শ্রেণিকক্ষে তার প্রয়োগ কতটা ঘটছে তার পর্যবেক্ষণ ইত্যাদি।

উপরে যে দশটি ধাপ বর্ণনা করা হল সেই ধাপগুলি যে-কোনো প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ক্ষেত্রেই অনুসরণ করা যায়। আবার সামগ্রিকভাবে জীবনের দক্ষতার কার্যকারিতার ক্ষেত্রেও বিচার করে দেখা যায় ব্যক্তির আচরণের উপর তার প্রভাবের মাত্রা কতটা।

3.3.5. জীবনের দক্ষতা শিক্ষার উপাদান (Components of Life Skills Education)

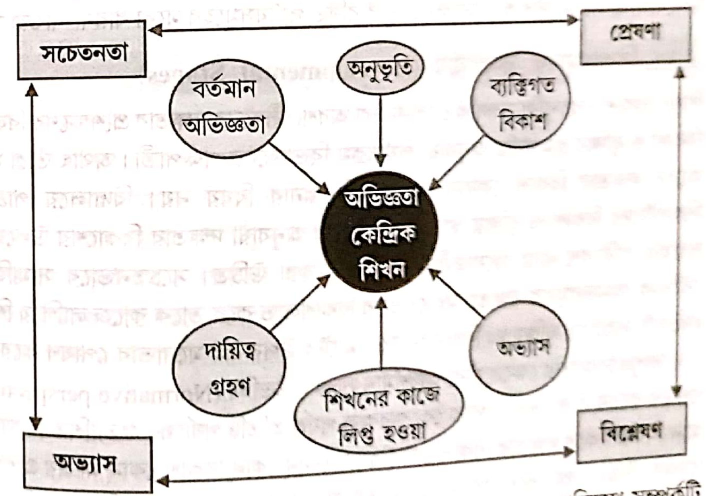
সবশেষে সম্পূর্ণ ভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি থেকে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার সর্বজনীন ধাপ হিসেবে দক্ষতা শিক্ষার উপাদানগুলি বিশ্লেষণ করে দেখার প্রচেষ্টাও অনেকে করেছেন। দক্ষতা শিক্ষার কেন্দ্রে আছে অভিজ্ঞতাকেন্দ্রিক শিখন। সেই অভিজ্ঞতা অর্জন করার জন্য কয়েকটি ধাপের মধ্য দিয়ে অগ্রসর হয়, যেগুলি হল—

- **সহায়তাদান (Facilitation):** সহায়তাদান কথাটির আসল অর্থ সহায়ক পরিবেশ নির্মাণ। অর্থাৎ যে সহায়ক পরিবেশ ব্যক্তিকে পরিকল্পিতভাবে নির্দিষ্ট অভিজ্ঞতা লাভ করতে প্ররোচিত করতে পারে। এই নীতি সাধারণভাবে শ্রেণিকক্ষের শিক্ষণনীতির অনুসারী। এর অন্তর্গত ধাপসমূহ লক্ষ করলেই এই কথার সত্যতা বোঝা যাবে।
  - **পরিচিতি (Introduction):** যে দক্ষতার শিক্ষণ সম্পন্ন হয়ে তার পরিচিতি দান করা দিয়ে সহায়ক পরিবেশ রচনা করার সূচনা ঘটে। সাধারণত দক্ষতার প্রশিক্ষণ দলগত সক্রিয়তার ভিত্তিতে দেওয়া হয়। সেকথা ইতিপূর্বে একাধিকবার উল্লেখ করা হয়েছে।
  - **দলগঠন (Group formation):** দলগঠনের পদ্ধতি সম্বন্ধেও পূর্বে আলোচনা করা হয়েছে। এখানে দলগঠনের সময় একটি বিষয়ের উপর প্রাধান্য দেওয়া হয় যেন দলের সমস্ত সদস্য সক্রিয়ভাবে স্বেচ্ছায় আগ্রহ সহকারে অংশগ্রহণ করে। অর্থাৎ এখানে প্রাধান্য থাকে দলগত প্রেষণা (Group motivation)-র উপর, যা দলকে ঐক্যবদ্ধ রাখে এবং দলের মনোবল (Group morale) উচ্চে তুলে রাখে।

  - **রিপোর্ট তৈরি (Reporting back):** সমগ্র দলীয় কার্যক্রমটির রিপোর্ট তৈরি করার সময় সকল সদস্যের অংশগ্রহণ করাও দক্ষতা শিক্ষার অংশ। রিপোর্ট তৈরি করার অর্থ অর্জিত দক্ষতা ও তার শিখন প্রক্রিয়ার সারসংক্ষেপ তৈরি করা এবং শিখনের প্রসঙ্গটি কেন্দ্রে রাখা। শিখনের সূচক হিসেবে দক্ষতা ও সংশ্লিষ্ট কার্যক্রমকে ভাষায় প্রকাশ করা এবং পরস্পর মত বিনিময় করা ইত্যাদিকে বোঝায়।
  - **মতামত বা চিন্তন (Reflection):** যে দক্ষতা অর্জিত হয়েছে তার সম্বন্ধে অংশগ্রহণকারীদের মতামত, তাদের অনুভূতি, চিন্তাভাবনা প্রকাশ করা।

এই চারটি ধাপ মিলিয়ে যে পরিবেশ সৃষ্টি হতে পারে তার ভিত্তিতে শিখনের উপযোগী অভিজ্ঞতা লাভ সহায়ক হবে বলে মনে করা হয় এবং শিখন প্রক্রিয়া উদ্দীপিত হওয়ার বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া যায়।

- **দলগত কাজ (Group work):** এই প্রস্তুতির পর নির্ধারিত সূচি অনুযায়ী দলগত কাজ শুরু হতে পারে। এখান থেকেই প্রকৃত দক্ষতা অর্জনের প্রয়াসের সূচনা হয়।
- **অভিজ্ঞতাকেন্দ্রিক শিখন (Experiential learning):** সহায়ক পরিবেশে সক্রিয় অংশগ্রহণের মাধ্যমে শিখন উপযোগী অভিজ্ঞতা অর্জনের কোনো বাধা থাকে না। অভিজ্ঞতাকেন্দ্রিক শিখনের ধারাবাহিকতাই শেষ পর্যন্ত ব্যক্তির স্থায়ী পরিবর্তন ঘটাতে সক্ষম হয়। ধারাবাহিকতার ভিত্তি এবং অভিজ্ঞতাকেন্দ্রিক শিখনের সম্পর্কটি দেখানো হয়েছে নীচের রেখাচিত্রটিতে।



আপাতদৃষ্টিতে বিষয়টি জটিল মনে হলেও খুব সহজভাষায় রেখাচিত্রস্থ সম্পর্কটি বুঝে নেওয়া যায়।

প্রথমেই চারটি প্রান্তিক উপাদান, সচেতনতা, প্রেষণা, অভ্যাস ও বিশ্লেষণের কথা।

- **সচেতনতা (Awareness):** আমি যে দক্ষতা বা আচরণ শিখতে যাচ্ছি তার সম্বন্ধে ধারণা গড়ে তুলতে আমরা সবসময়ই বর্তমানে যে অভিজ্ঞতা আছে তার সাহায্য নিয়ে থাকি। যা জানি তার সঙ্গে যা জানব তার সম্পর্ক বিষয়ে সচেতন থাকা।
- **প্রেষণা (Motivation):** প্রেষণার কথা পূর্বেই বলা হয়েছে। যা শিখতে যাচ্ছি সেই শেখার জন্য যে সক্রিয়তায় অংশগ্রহণ করতে যাচ্ছি তার প্রতি অভ্যন্তরীণ তাগিদ না থাকলে অভিজ্ঞতা অর্জন সম্ভব হয় না।
- **বিশ্লেষণ (Analysis):** অভিজ্ঞতাটির ক্ষুদ্রতর অংশগুলি কী এবং তাদের পরস্পর সম্পর্ক কী এটি অনুধাবন করাই হল বিশ্লেষণ। আমি প্রথমে কী করব? তারপর পরপর কোন্ আচরণ করব—এই বোধই বিশ্লেষণ।
- **অভ্যাস (Practice):** সচেতনতা, প্রেষণা এবং বিশ্লেষণ সম্মিলিতভাবে অভ্যাসের সূচনা করতে পারে। কারণ তখন শিক্ষার্থী সচেতন থাকে সে কী, কেন এবং কীভাবে করতে যাচ্ছে। তার অভ্যন্তরীণ তাগিদ বা প্রেরণা আছে এবং সে তার করণীয় কাজের স্বরূপটি ভালো জানে।

কিন্তু চারটি মাত্রার এই কাঠামো দক্ষতার শিক্ষার ধাপগুলির একটি তাত্ত্বিক ব্যাখ্যা ছাড়া আর কিছু নয়। কোনো শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান তার শিক্ষার্থীদের মধ্যে দক্ষতার বিকাশ বিষয়ক কোনো কার্যক্রম পরিকল্পনা ও গ্রহণ করতে চাইলে তাদের প্রয়োজন নিজেদের পরিবেশ ও পরিস্থিতি অনুযায়ী আর্থিক ও মানবসম্পদ যা উপস্থিতভাবে সহজলভ্য তাকে কাজে লাগানোর উপযোগী একটি নির্দেশিকা। সেক্ষেত্রে পূর্বে বর্ণিত পর্যায়সমূহের মধ্যে ধারণা পাওয়া যায়।

3.3.6. বিকাশমূলক ক্রমপর্যায় (Developmental Stages)

শিশুর বিকাশ এবং বৃদ্ধি সম্পর্কিত বিজ্ঞানীরা অবশ্য জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণের বিষয়টি বিকাশ ও বৃদ্ধির ক্রমপর্যায় অনুযায়ী পর্যায়ক্রম বিভাজনের পক্ষপাতী। অর্থাৎ তাঁরা মনে করেন দক্ষতার বিকাশ কোনো স্বতন্ত্র পরিকল্পনার বিষয় নয়। বিদ্যালয়ে পাঠরত শিক্ষার্থীদের বিকাশ ও বৃদ্ধির স্বাভাবিক গতিপথ অনুযায়ী দক্ষতার বিকাশের উপযোগী সহায়ক পরিবেশ এবং প্রয়োজনীয় আয়োজন করা উচিত। সচেতনভাবে সামাজিক, বৌদ্ধিক, অনুভবমূলক দক্ষতাসমূহ যেভাবে বিকাশলাভ করে তাকে কাজে লাগিয়ে শিক্ষা দেওয়াই সবচেয়ে যুক্তিযুক্ত। শিক্ষাবিদরাও মোটের উপর এই মনোভাব পোষণ করেন।

শিশুর বিকাশের ক্ষেত্রে যাঁরা আদর্শমান সূচক দৃষ্টিভঙ্গি (Normative perspective) পোষণ করেন তাঁরা শৈশব থেকে কৈশোরকাল পর্যন্ত প্রতিটি পর্যায়ের প্রত্যাশিত বিকাশের মান নির্ধারণ করে দক্ষতার বিকাশ কোন্ স্তরে, কোন্ কোন্ বিকাশ কোন্ মাত্রায় প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত, তা স্থির করেন। কিন্তু এই মান সর্বত্র, সর্বপ্রকার কৃষ্টিগত পরিবেশে একরকম নয়। বিকাশের মান দেশ, কাল এবং কৃষ্টির পার্থক্য অনুযায়ী কিছুটা ভিন্ন হতে পারে। তা ছাড়াও ব্যক্তিগত বৈষম্যও খুবই স্বাভাবিকভাবে ঘটে। এইসব কারণে বিকাশের

মান অনুসরণ অপেক্ষা নির্দিষ্ট দক্ষতার প্রশিক্ষণ সম্বন্ধে সচেতন থেকে অনুকূল পরিবেশের আয়োজন করে বিকাশে সহায়তা করার চেষ্টাই যুক্তিযুক্ত।

এই প্রসঙ্গে সর্বাগ্রে যে মনোবিজ্ঞানীর কথা উল্লেখযোগ্য তাঁর নাম *Vygotsky*। যিনি শিশুর বিকাশকে সামাজিক ও কৃষ্টিগত পটভূমিতে বিচার করার কথা বলেছিলেন। তাঁর তত্ত্বের সম্পূর্ণ আলোচনা এখানে অপ্রয়োজনীয়। তিনি যে দুটি মৌলিক ধারণার সূচনা করেছিলেন সে দুটি উপরের মন্তব্যকে সমর্থন করে। আমরা সকলেই জানি পারিবারিক বৃত্তি বা পেশার (Family occupation or trade) সঙ্গে যে সমস্ত দক্ষতা যুক্ত, সেই পরিবারের ছোটোরা অনেক তাড়াতাড়ি পারিবারিক দক্ষতাসমূহ শিখে নেয় এবং তা ঘটে অনায়াসে। কুমোর পরিবারের ছোটোরা মাটি দিয়ে মূর্তি গড়তে পারে, কিংবা চাক ঘুরিয়ে অপটু হাতে মৃৎপাত্র তৈরি করতে পারে যা অন্য পরিবারের ছেলেমেয়েরা পারে না। সুতরাং কৃষ্টিই প্রধান, বিকাশের স্তর বিভাজন এবং বিকাশের মান তত গুরুত্বপূর্ণ নয়।

Vygotsky বিকাশের সন্নিহিত অঞ্চল (Zone of proximal development) এবং আলম্বন (Scaffolding) নামক দুটি ধারণার কথা বলেছিলেন। বিকাশের সন্নিহিত অঞ্চল অর্থ আমরা যাকে বিকাশের মান বা সীমা বলে মনে করি তা সত্যিকারের চরমসীমা নয়। বিকাশ আরও অগ্রসর হতে পারে, যদি সহায়ক পরিবেশ বজায় থাকে। সুতরাং যতটা বিকাশ ঘটেছে এবং সহায়ক পরিবেশে যতটা বিকাশ ঘটতে পারত তার ব্যবধানটি হল বিকাশের সন্নিহিত অঞ্চল। জীবনের দক্ষতা শিক্ষার ক্ষেত্রেও একই কথা প্রযোজ্য। যেমন, একটি শিশুর যতটা বাচনিক তথা যোগাযোগের দক্ষতা বিকাশলাভ করেছে সেটা তার কৃষ্টির প্রভাব। কিন্তু যদি উপযুক্ত সহায়ক পরিবেশের আয়োজন করা যায় তবে তার বাচনিক তথা যোগাযোগের দক্ষতা আরও কিছুদূর অগ্রসর হতে পারত।

উপরোক্ত সহায়ক পরিবেশের আয়োজনকে তিনি নাম দিয়েছেন আলম্বন। একটা ছাদ ঢালাই করার পূর্বে যেমন ভারা বাঁধা হয়, অনেক খুঁটির সাহায্যে ছাদটা ধরে রাখা হয়, তাকে বলা হয় আলম্বন। তারপর ছাদটা শক্ত হয়ে গেলে তখন আর আলম্বন দরকার হয় না। সেইরকম প্রথমে সহায়ক পরিবেশের মধ্যে যে দক্ষতার বিকাশ ঘটে পরে আর সেই সহায়ক পরিবেশ দরকার হয় না। ইতিপূর্বে একাধিক বার বলা হয়েছে যে দক্ষতার শিক্ষা প্রথমে প্রশিক্ষকের তত্ত্বাবধানে ও সহায়তায় অভ্যাস করার মাধ্যমে আয়ত্ত হয়। পরে স্বাধীনভাবে সেই দক্ষতা কার্যকর হতে পারে। জীবনের অধিকাংশ দক্ষতার ক্ষেত্রেই এই নীতি সক্রিয়।

ব্যবস্থাপনা বিদ্যার (Management Science) দৃষ্টিভঙ্গি থেকে যে সমস্ত বাঞ্ছনীয় দক্ষতার কথা বলা হয় তা মূলত কোনো পেশা, বৃত্তি অথবা উৎপাদনমুখী ব্যবস্থাপনার দৃষ্টি থেকে প্রয়োজনীয় বলে মনে করা হয় এবং ছাত্রজীবন থেকে সেইসব দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়ার কথা বলা হয়। তারা যে কথাটি ব্যবহার করেন তা হল নিয়োগযোগ্যতা (Employability)। অর্থাৎ শিক্ষা হবে এমন ধরনের যা একজন ব্যক্তির মধ্যে সেইসব দক্ষতার বিকাশ ঘটাবে যার সাহায্যে তাকে কোনো কর্মে, পেশায় নিয়োগ করা যাবে। আবার বিশ্বস্বাস্থ্য সংস্থার দৃষ্টিভঙ্গি অনুযায়ী শিক্ষা সেইসব দক্ষতার বিকাশ ঘটাবে যা

Scanned with OKEN Scanner

ব্যক্তির সুস্থ সামাজিক ও পেশাগত জীবনযাপনের সহায়ক। ব্যক্তি নিজেই নিজের ইতিবাচক প্রতিন্যাসের সাহায্যে, নিজের দায়িত্বে তার নিজের পরিবারের এবং সমাজের মঙ্গলসাধন করতে সক্ষম হবে। দুটি দৃষ্টিভঙ্গির মধ্যে পার্থক্য উদ্দেশ্যের সংকীর্ণতা ও প্রসারতার মধ্যে। কিন্তু তার ফলে জীবনের দক্ষতা শিক্ষার পর্যায়ক্রম কিছুটা যে বিভ্রান্তি সৃষ্টি হয় সে বিষয়ে সন্দেহ নেই।

3.3.7. জীবনের দক্ষতা শিক্ষার পর্যায়ক্রম সম্পর্কে মন্তব্য (Comments on the Stages of Life Skill Education)

উপরোক্ত বিভ্রান্তি দূর করার উদ্দেশ্যেই এই মন্তব্য করা প্রয়োজন। জীবনের দক্ষতা শিক্ষার পর্যায়ক্রম বিভাজন সম্পর্কে যে কয়েকটি বিবরণ এখানে সন্নিবেশিত হয়েছে তার মধ্যে বিরোধ কিছুটা থাকলেও নানা দৃষ্টিভঙ্গির মধ্যে থেকে একটি সহজ কিন্তু গ্রহণযোগ্য পর্যায় বিভাজন স্থির করে নেওয়া যায়।

- **চাহিদার মানাঙ্কন (Need assessment):** আমাদের সমাজে, আমাদের ছাত্রছাত্রীদের প্রকৃতি অনুযায়ী এবং কর্মসংস্থানের ধরন বিচার করে একথা স্পষ্টভাবে বলা যায় যে সর্বপ্রকার দক্ষতার শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণের ধরন সর্বজনীনভাবে সকলের ক্ষেত্রে সম্ভব নয়। সুতরাং প্রথমেই প্রয়োজন চাহিদার মানাঙ্কন। ব্যক্তি, সমাজ, নিয়োগ কর্তা, স্বনির্ভর পেশা কোন্ ক্ষেত্রে কোন্ ধরনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ প্রয়োজন।
- **দক্ষতার শ্রেণিবিভাগ ও নির্দিষ্টকরণ (Classification and specification of the skills):** নির্বাচিত দক্ষতাসমূহের শ্রেণিবিভাগ করার উদ্দেশ্য কোন্ কোন্ দক্ষতা সর্বজনীন এবং কোন্‌গুলি সমষ্টিগত ও ব্যক্তিকেন্দ্রিক তার বিনিশ্চয়। সেইসঙ্গে নির্বাচিত দক্ষতার স্পষ্ট সংজ্ঞা, ব্যাখ্যা এবং আচরণগত স্বরূপটি নির্দিষ্টভাবে নির্ধারণ করে প্রশিক্ষণের প্রস্তুতিগ্রহণ।
- **প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি (Preparation for training):** আমাদের শিক্ষানীতি প্রশাসন, আর্থিক ও মানবসম্পদের ভিত্তিতে সামর্থ্য স্থির করা। আমরা কী পারব, কী পারব না, তা জানা না থাকলে প্রশিক্ষণের বাস্তবসম্মত আয়োজন করা অসম্ভব। সেইসঙ্গে, জনমত অর্থাৎ অভিভাবক থেকে শুরু করে সংশ্লিষ্ট সকলের মানসিক প্রস্তুতিও সমান গুরুত্বপূর্ণ। কারণ বহু প্রগতিশীল সিদ্ধান্ত বা কার্যক্রম শুধুমাত্র মানসিক প্রস্তুতির অভাবে ব্যর্থ হয়ে যাওয়ার নজির আছে। আবার সামর্থ্যের বাইরে গিয়ে পরিকল্পনা রচনা করার দরুন সার্বিক ব্যর্থতাও বিরল নয়।
- **প্রশিক্ষণের কার্যক্রম নির্ধারণ (Drawing training programmes):** প্রতিটি নির্বাচিত দক্ষতার প্রশিক্ষণ কার্যক্রম নির্ধারণ করার জন্য এবং প্রশিক্ষণদাতাদের জন্য কর্মশালার (Workshop) আয়োজন করে, উপযুক্ত মানবসম্পদ তৈরি করার ব্যবস্থা করতে হবে। শিক্ষার কোন্ স্তরে কোন্ কোন্ দক্ষতার প্রশিক্ষণ কীভাবে দেওয়া হবে এবং মূল্যায়ন পদ্ধতি স্থির করতে হবে।

- **প্রশিক্ষণের পাঠক্রম (Training curriculum):** এখানে প্রথমেই একটি নীতিগত সিদ্ধান্তগ্রহণের প্রশ্ন আছে। কতটা প্রথাগত এবং কতটা অপ্রথাগত শিক্ষার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে এবং কতটা পাঠক্রমিক ও কতটা সহপাঠক্রমিক বিষয় হিসেবে গৃহীত হবে সেই নীতিগত সিদ্ধান্ত অত্যন্ত জরুরি বিষয়। কারণ প্রতিক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের কার্যক্রম হবে ভিন্ন। যে-কোনো নতুন বিষয়, নতুন দক্ষতা শিক্ষার জন্য নির্ধারিত হয় তার শিক্ষণ দুটি পদ্ধতি অনুসরণ করে। সংযোজন পদ্ধতিতে বিষয়টি স্বতন্ত্র পাঠ্য বা আচরণীয়, অতিরিক্ত হিসেবে পাঠক্রমের সঙ্গে যুক্ত করা হয়। আর অন্তর্ভুক্তি পদ্ধতিতে বিষয়টি প্রচলিত পাঠক্রমের মধ্যে সামঞ্জস্যপূর্ণ অংশের সঙ্গে মিলিয়ে দেওয়া হয়। অর্থাৎ এক ধরনের পাঠক্রমের সংহতিসাধন (Integration)। কিন্তু যে পদ্ধতিই হোক তার জন্য প্রয়োজনীয় পরিবর্তনসাধন পূর্বাহ্নেই করে নিতে হবে। তা শিক্ষকদের ব্যক্তিগত দক্ষতা বা সিদ্ধান্তের উপর ছেড়ে দিলে চলবে না। সেই সঙ্গে উপযুক্ত পাঠ্যবিষয়ও (Study material) তৈরি করতে হবে।
- **শিক্ষণ কৌশল নির্বাচন (Selection of teaching method):** শিক্ষণ কৌশল সর্বপ্রকার দক্ষতার প্রশিক্ষণের জন্য এক প্রকার না হওয়াই স্বাভাবিক। সেই কারণে পাঠক্রম নির্ধারণের পাশাপাশি ভিন্ন ভিন্ন স্তরে উপযুক্ত শিক্ষণ কৌশল স্থির করা প্রয়োজন। শুধুমাত্র একটি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের শিক্ষণ কৌশল নয়, সার্বিকভাবে সমস্ত শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের জন্যই কৌশল নির্বাচন করা দরকার, কারণ তার ফলে অনেক বিভ্রান্তি এবং অসাম্য এড়ানো সম্ভব হবে। এই প্রসঙ্গে পরবর্তী অধ্যায়ে কিছুটা আলোচনা করা হবে।
- **মূল্যায়ন (Evaluation):** জীবন কৌশল প্রারম্ভিক পর্যায়ে যে অবস্থায় ছিল, তারচেয়ে কতটা উন্নত বা অগ্রসর হয়েছে তা নির্ণয় করাই মূল্যায়নের উদ্দেশ্য। এই মূল্যায়ন কোনো আদর্শমানভিত্তিক (Norm referenced) না হওয়াই বাঞ্ছনীয়। সেই মূল্যায়নের ফলে পাঠক্রম ও শিক্ষণকৌশলের যথার্থতাও জানা সম্ভব হবে। সেই কারণেও মূল্যায়ন দক্ষতার প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ। আদর্শমানভিত্তিক না হওয়ার ফলে শিক্ষার্থীদের পরস্পরের তুলনামূলক বিচার না করে একজন শিক্ষার্থীর সংশ্লিষ্ট আচরণের পরিবর্তন কতটা সন্তোষজনক সেটা বিচার করাই মূল্যায়ন।
- **প্রশিক্ষণ পরবর্তী পর্যবেক্ষণ (Post training followup):** জীবনের দক্ষতা এমন একধরনের ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য যা উপযুক্ত ক্ষেত্রে আচরণের মাধ্যমে প্রকটিত হয়। অনেকটা ব্যক্তিত্বের অঙ্গীভূত হওয়ার মতো আচরণগত বৈশিষ্ট্য। সুতরাং প্রশিক্ষণের পর মূল্যায়ন সন্তোষজনক হলেও একথা নিশ্চিতভাবে বলা কঠিন যে পরবর্তী জীবনে ওইসব আচরণ স্থায়ী হবে এবং তার বহিঃপ্রকাশ ঘটবে। বিশেষত প্রশিক্ষণের পরিস্থিতিতে যে পরিবর্তন ঘটে বাস্তব জীবনের নানা জটিল পরিস্থিতিতে তা কার্যকর না হওয়ার সম্ভাবনাও যথেষ্ট। সেই কারণে প্রশিক্ষণ

Scanned with OKEN Scanner

সমাপ্ত হওয়ার পর ব্যক্তির আচরণ পর্যবেক্ষণ করা একটি জরুরি ধাপ। বিদ্যালয়ে কোনো একটি স্তরে যে প্রশিক্ষণ সম্পন্ন হল, পরবর্তী স্তরে তার কার্যকারিতা কতটা বজায় থাকে তা শিক্ষকরাই পর্যবেক্ষণ করতে পারেন এবং দক্ষতার প্রবলন নিশ্চিত করতে পারেন।

প্রসঙ্গত, একথা অস্বীকার করার উপায় নেই যে আধুনিক পৃথিবীতে সামাজিক জীবন যাপন, দায়িত্ব-কর্তব্য পালন, পেশার ক্ষেত্রে সাফল্য অর্জন এবং নিজের স্বাস্থ্য ও নৈতিক জীবনের দায়িত্ব নিজেই গ্রহণ করার শিক্ষা সঠিকভাবে জীবনের দক্ষতা হিসেবেই আয়ত্ত করা সম্ভব। সেই কারণেই জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ সকলের জন্যই আবশ্যিক। কিন্তু সেই কার্যক্রম সফল করার পথে যেসব বাধা আছে তার অপসারণ না করা হলে কোনো পরিকল্পনাই কার্যকর করা কঠিন। বর্তমানে প্রচলিত শিক্ষাব্যবস্থার কাঠামোতে সেই বাধাগুলি দূর করা কঠিন।

আমাদের দেশে শিক্ষার অধিকার আইনে, শিশুদের অধিকার রক্ষার আইনে যা কিছু বিধিবিধান ছিল তার সামান্য অংশই কার্যকর হয়েছে। অনেককিছু প্রশাসনিক পর্যায়ে ক্রমশ দুর্বল ও তরল হয়েছে। তারও পূর্বে জাতীয় পাঠক্রম কাঠামোতে (National Curriculum Framework 2005) যে দৃষ্টিভঙ্গি প্রকাশ করা হয়েছিল তাও কার্যকর হয়নি। এইসব নীতি ও দৃষ্টিভঙ্গি কার্যকর করা হলে জীবনের দক্ষতার শিক্ষা সম্পর্কে উপরোক্ত নৈরাশ্য প্রকাশ করার কোনো কারণ থাকত না।

অনুশীলনী

1. জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত বিবরণের সমস্যাগুলি লেখো। (Write the details problems related to life skills training.)
2. আচরণভিত্তিক শিখনের কয়েকটি ধাপ উল্লেখ করো। (Mention some steps of behavioural learning.)
3. জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণের ধারণা দাও। (Give the concept of life skills training.)
4. বিশেষ বৃত্তির পরিপ্রেক্ষিতে প্রশিক্ষণের প্রকারভেদ দুটি উল্লেখ করো। (Mention two classification of training according to special profession.)
5. জীবনের দক্ষতার প্রশিক্ষণে আলোচনা পদ্ধতির ভূমিকা সংক্ষেপে লেখো। (Briefly write about the role of discussion method in life skills training.)
6. কর্মশালা বলতে কী বোঝায়? এই সভায় কার্যপ্রণালী সংক্ষেপে লেখো। (What is meant by workshop? Briefly write the proceeding of workshop.)
7. কর্মশালার সুবিধা ও অসুবিধাগুলি লেখো। (Write the advantages and disadvantages of workshop.)
8. সৃজনশীলতার চারটি উপাদান সংক্ষেপে আলোচনা করো। (Briefly discuss about four components of creativity.)

Scanned with OKEN Scanner