সাসা! টুগেদার সূচনা পর্যায়

সাসা! টুগেদার । সূচনা পর্যায়

সাসা! টুগেদার সূচনা পর্যায়

Raising Voices (2020) SASA! Together:
An activist approach for preventing violence against women, Kampala, Uganda.

SASA! TOGETHER

Plot 16 Tufnell Drive, Kamwokya,
PO Box 6770, Kampala, Uganda

বাংলায় প্রকাশনা
আমরাই পারি পারিবারিক নির্যাতন প্রতিরোধ জোট
৬/৪-এ, স্যার সৈয়দ রোড (২য় তলা), মোহম্মদপুর
ঢাকা- ১২০৭, বাংলাদেশ।
ওয়েবসাইট: www. wecan-bd.org

প্রকল্পের নাম: কমব্যাটিং জেন্ডার বেইজড ভায়োলেন্স ইন বাংলাদেশ
সহায়তায়: ইউএন উইমেন

অনুবাদ ও অভিযোজন
এম. এ. রাকিব
উন্নয়ন পরামর্শক ও গবেষক

অভিযোজন কারিগরী কমিটি
ইরফাত আরা ইভা
প্রোগ্রাম এনালিস্ট, ইউএন উইমেন

জিনাত আরা হক
নির্বাহী সমন্বয়কারী, আমরাই পারি পারিবারিক নির্যাতন প্রতিরোধ জোট

গ্রাফিক্স ও ডিজাইন:

প্রকাশকাল: মার্চ, ২০২১

স্বত্ব © ২০২০ আমরাই পারি পারিবারিক নির্যাতন প্রতিরোধ জোট

In partnership with Canada

WE CAN End All Violence against Women
WE CAN Bangladesh

UN WOMEN

সূচিপত্র

পূর্বকথন: সাসা! টুগেদার পরিচিতি ৫

১. সাসা! টুগেদার সম্পর্কিত ধারণায়ন ৬

২. সাসা! টুগেদার'র গুরুত্বপূর্ণ উপাদানসমূহ ৬

৩. চারটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদানের বর্ণনা ৭

৩.১ উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা ৭

৩.২ জেন্ডার ক্ষমতা বিশ্লেষণ ৮

৩.৩ পরিবর্তনের চারটি পর্যায় ৮

৩.৪ সমাজের সামগ্রিক সম্পৃক্ততা ৯

৪. সাসা! টুগেদার'র পরিবর্তনের তত্ত্ব ১০

অধ্যায়-১: সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়ের পরিচিতি ১১

১.১ সূচনা পর্যায়ের ভূমিকা ১২

১.২ সূচনা পর্যায়ের মৌলিক বিষয়সমূহ ১২

১.৩ সূচনা পর্যায় প্রস্তুতির কর্মপরিকল্পনা ১৩

১.৪ সাসা! টুগেদার'র কর্মী প্রশিক্ষণ ১৫

১.৫ সাসা! টুগেদার'র কর্মীকে সহায়তা ১৬

১.৬ মূলধাপের মূল্যায়ন ১৮

১.৭ সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্র ১৯

১.৮ সাসা! টুগেদার'র কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ ১৯

অধ্যায়- ২: সূচনা পর্যায়ের কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ ২০

২.১ স্থানীয় সক্রিয়তা ২১

২.১.১ স্থানীয় সক্রিয়তার ধারণা ২১

২.১.২ স্থানীয় সক্রিয়তার কর্মপরিকল্পনা ২১

২.১.৩ প্রণোদিত ব্যক্তিদের শনাক্তকরণ ২২

২.১.৪ প্রণোদিত ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ প্রদান ২৪

২.১.৫ কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা ২৬

২.১.৬ সক্রিয়তার কার্যক্রম ও তার বিবরণ ২৯

কার্যক্রম-১. ক্ষমতার পোস্টার ৩০

কার্যক্রম-২. কমিউনিটির কথোপকথন ৩২

কার্যক্রম-৩. গভীরতর আলোচনা ৩৩

২.২ কমিউনিটি নেতৃত্ব **৪২**
২.২.১ কমিউনিটি নেতৃত্বের ধারণায়ন ৪২
২.২.২ কমিউনিটি নেতৃত্বের কর্মপরিকল্পনা ৪২
২.২.৩ কমিউনিটি নেতাদের শনাক্তকরণ ৪৩
২.২.৪ কমিউনিটি নেতাদের প্রশিক্ষণ প্রদান ৪৫
২.২.৫ কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা ৪৭
২.২.৬ কমিউনিটি নেতাদের কার্যক্রম ও তার বিবরণ ৪৯
কার্যক্রম-১. নেতৃত্ব লিফলেট ৫০
কার্যক্রম-২. কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয় ৫৩
কার্যক্রম-৩. দ্রুত আলাপচারিতা ৫৫
কার্যক্রম-৪. সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম ৬০
কার্যক্রম-৫. ধর্মীয় নেতাদের জন্য কার্যক্রম ৬৩
২.৩. প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ **৬৪**
২.৩.১ প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির ধারণায়ন ৬৪
২.৩.২ প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির কর্মপরিকল্পনা ৬৪
২.৩.৩ একটি প্রতিষ্ঠান শনাক্তকরণ ৬৫
২.৩.৪ প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের চিহ্নিতকরণ ৬৯
২.৩.৫ প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রশিক্ষণ পরিচালনা ৭০
২.৩.৬ কার্যক্রম পরিচালনার সময় প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সহায়তা ৭১
২.৩.৭ প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির কার্যক্রম এবং বর্ণনা ৭৪
কার্যক্রম-১. পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা ৭৫
কার্যক্রম-২. প্রাতিষ্ঠানিক তথ্যপত্র ৭৬
কার্যক্রম-৩. কর্মীদের কথোপকথন ৭৯
কার্যক্রম-৪. বিশ্লেষণ, নথিভুক্তকরণ ও তথ্য জানানো ৮২
কার্যক্রম-৫. সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়া ৮৬

অধ্যায়-৩: প্রশিক্ষণ অধিবেশনসমূহ ৯০

১. একটি নতুন পৃথিবী ৯১
২. ক্ষমতার পরীক্ষা ৯৫
৩. নারীর প্রতি সহিংসতার ধরন ৯৮
৪. নারীর প্রতি সহিংসতার ফলাফল ১০১
৫. প্রণোদিত ব্যক্তি হওয়া ১০৪
৬. নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা ও প্রশ্ন করা ১০৭
৭. সূচনা পর্যায়ের কার্যক্রম অনুশীলন ১১১
৮. সাসা! টুগেদার চলাকালীন নিজের যত্ন ১১৪
৯. সূচনা পর্যায়ে প্রত্যাশা ১১৭
১০. শুভ সূচনায় যাত্রা ১২০
১১. শিখন ও অনুধাবন সক্ষমতা উন্নয়ন ১২৩

অধ্যায়-৪: বিশেষ আয়োজন ও অধিবেশনসমূহ ১২৭

১. প্রণোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটির নেতা নির্বাচন সেমিনার ১২৮
২. দিনের আলোচনার সারসংক্ষেপ ১৩১
৩. পূর্বদিনের পর্যালোচনা ও প্রতিফলন ১৩২
৪. যৌথসভা ১৩৩
৫. গণ-আয়োজন ১৩৫
৬. পর্যায়ের শেষে শিখন ও অনুধাবন কার্যক্রম ১৩৮

অধ্যায়-৫: কর্মী উন্নয়ন অনুশীলন ১৩৯

৫.১ কর্মী উন্নয়নের সারসংক্ষেপ ও প্রক্রিয়া ১৪০
বিষয়-১: নিরাপদ স্থান তৈরি করা ১৪১
বিষয়-২: নিজের-যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের প্রশংসা ১৪৩
বিষয়-৩: অবিচার রাজনৈতিক ১৪৫

সংযোজনীসমূহ ১৪৭

সংযোজনী-১: সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্র ১৪৮
সংযোজনী-২. সাসা! টুগেদার'র সক্ষমতা কাঠামো (কাভারেজের দিক-নির্দেশনা) ১৫০
সংযোজনী-৩. সমঝোতা স্মারকপত্র (নমুনা) ১৫১

পূর্বকথন: সাসা! টুগেদার পরিচিতি

১. **সংক্ষেপে সাসা ! টুগেদার**

২. **সাসা ! টুগেদার'র গুরুত্বপূর্ণ উপাদানসমূহ**

৩. **চারটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদানের ধারণায়ন**

৩.১ উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা

- উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা আকাঙ্ক্ষাকে গুরুত্ব দেয়
- যে কেউ প্রণোদিত ব্যক্তি হতে পারে
- সক্রিয়তার জন্য প্রয়োজন নেতৃত্ব ও অংশীদারত্ব
- উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা তত্ত্বকে কর্মে রূপান্তরিত করে

৩.২ জেন্ডার-ক্ষমতা বিশ্লেষণ

- ক্ষমতার ওপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করা মানেই নারীর প্রতি সহিংসতা রোধের ওপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করা

৩.৩ পরিবর্তনের চারটি পর্যায়

৩.৪ সামাজের সামগ্রিক সম্পৃক্ততা

- সমাজে পরিবর্তনের জন্য জীবনের সকল স্তরের প্রভাব বলয়কে সম্পৃক্ত করা প্রয়োজন
- সাসা ! টুগেদার'র প্রভাব বলয়কে সম্পৃক্ত করতে একসাথে তিনটি কৌশল ব্যবহার করে

৪. **সাসা ! টুগেদার'র পরিবর্তনের তত্ত্ব**

পূর্বকথন: সাসা! টুগেদার পরিচিতি[১]

১. সাসা! টুগেদার সম্পর্কিত ধারণা

ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা দূর করে সমাজে পরিবর্তন আনাই সাসা! টুগেদার'র মূল লক্ষ্য। এটি সমাজে বসবাস ও কর্মরত নারী-পুরুষের নেতৃত্বে ও নিবেদিত প্রাণ সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের দ্বারা সহায়তাপ্রাপ্ত। 'সাসা!' সোওয়াহিলি (Swahili) বা কিসওয়াহিলি (Kiswahili) ভাষার একটি শব্দ যার অর্থ 'এখন'। কিসওয়াহিলি বান্তু (Bantu) ভাষা পরিবারের অন্তর্ভুক্ত পূর্ব আফ্রিকার বিভিন্ন দেশের মাতৃভাষা কিংবা দ্বিতীয় গুরুত্বপূর্ণ ভাষা। 'সাসা!' শব্দের দ্বারা নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে জরুরি প্রয়োজনের কথা তুলে ধরে। (SASA) সাসা চারটি পর্যায়ের সংক্ষিপ্ত রূপ:

S-Start (সূচনা)

A-Awareness (সচেতনতা)

S-Support (সহায়তা)

A-Action (কর্ম উদ্যোগ)

সাসা! টুগেদার'র চারটি পর্যায় অর্থাৎ সূচনা, সচেতনতা, সহায়তা ও কর্ম উদ্যোগ 'সাসা' শব্দের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। 'টুগেদার' ইংরেজি শব্দে বোঝায় সহযোগিতা, সমর্থন ও সংহতির মাধ্যমে পরিবর্তন সম্ভব। নিম্নে সাসা! টুগেদার'র চারটি পর্যায়

- **সূচনা পর্যায়** (Start phase): প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃবৃন্দ এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের চিহ্নিত করা হয়। তারা নারীর প্রতি সহিংসতার সামাজিক রীতিনীতি বিশ্লেষণ করেন। নিজেদের ভেতরের ক্ষমতাকে (power within) গভীরতর করে নিজেদের জীবনে পরিবর্তন আনার এবং অন্যান্যদের এতে অন্তর্ভুক্ত করার যাত্রা শুরু করেন।
- **সচেতনতা পর্যায়** (Awareness phase): প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃবৃন্দ ও প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা স্থানীয় সক্রিয়তা, কমিউনিটিতে নেতৃত্ব প্রদান এবং প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ সংক্রান্ত তাদের নিজস্ব কৌশলের মাধ্যমে উৎসাহব্যঞ্জক ও অংশগ্রহণমূলক কার্যক্রমের মাধ্যমে নারীর ওপর পুরুষের ক্ষমতার প্রয়োগকে (power over) এবং এ ক্ষেত্রে সমাজের নীরবতাকে গভীরভাবে বিশ্লেষণ করতে উৎসাহিত করে।
- **সহায়তা পর্যায়** (Support phase): অধিক সংখ্যায় মানুষ প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃবৃন্দ ও প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী যারা নতুন দক্ষতা অর্জন করছে তাদের সাথে মিলিত হয়। এবং তাদের যৌথ ক্ষমতার (power with) মাধ্যমে সহিংসতার শিকার নারী, পরিবর্তনে আগ্রহী দম্পতি সহিংস আচরণকারী পুরুষদের জবাবদিহিতার মুখোমুখি করার জন্য সামনে এগিয়ে আসা ও প্রণোদিত ব্যক্তিদের সহায়তা করা।
- **কর্ম উদ্যোগ পর্যায়** (Action phase): প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃবৃন্দ ও প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা সমাজের সদস্যদের নিজস্ব ক্ষমতা (power to) কাজে লাগিয়ে উদ্যোগী হতে ও টেকসই পরিবর্তন আনতে সহায়তা করে, যাতে নতুন রীতিনীতি জোরদার হয়, যেখানে নারীর প্রতি সহিংসতার কোনো স্থান নেই এবং নারীরা নিরাপদ, পরিপূর্ণ ও সম্মানের জীবন পেতে পারে।

---

১ সাসা! টুগেদার'র সেট আপ (Set-Up Guide) থেকে গ্রহণ করা হয়েছে; পৃষ্ঠা ৬-৮ ,১৯-২৭।

সাসা! প্রথম প্রকাশিত হয় ২০০৮ সালে। এর নেপথ্যে ছিল নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে উগান্ডা ভিত্তিক বেসরকারি উন্নয়ন সংস্থা রেইজিং ভয়েস এর কমিউনিটি মোবিলাইজেশনের বহু বছরের অভিজ্ঞতা। সাসা'র এই সংস্করণটি রেইজিং ভয়েস এর সেন্টার ফর ডমেস্টিক ভায়োলেন্স প্রিভেনশনে (সিডিওভিআইপি) কর্মরত **ব্যতিক্রমী নারী ও** পুরুষদের এক দশকের প্রতিশ্রুতি এবং সৃজনশীলতার পরিণতি। নারীর **প্রতি সহিংসতা রোধে নিবেদিত বিশ্ব**জুড়ে শত শত অংশীজন এবং সহকর্মীর কাছ থেকে শেখার অভিজ্ঞতার একটি অবিশ্বাস্যভাবে অনুপ্রেরণামূলক যাত্রা। সাসা! টুগেদার'র নাম দেওয়া হয়েছে এই বিশ্ব সম্প্রদায় এবং সম্মিলিত ধারণা, অভিজ্ঞতা এবং শেখার বিষয়গুলোকে প্রতিফলিত ও উদযাপন করতে। এই সংশোধিত সংস্করণটি বিশ্বজুড়ে নেতাকর্মীদের সক্ষমতা, ধারণা এবং অভিজ্ঞতা নিয়ে তৈরি করা হয়েছে, যা সকলের জন্য সহিংসতামুক্ত জীবনে আমাদের পারস্পরিক দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিফলিত করতে বদ্ধপরিকর।

২. সাসা! টুগেদার'র গুরুত্বপূর্ণ উপাদানসমূহ

সাসা! টুগেদার'র যাত্রাপথটি কাঠামোবদ্ধ ও পদ্ধতি অনুসরণ করে, যা সময়ের সাথে সাথে তৈরি হয়। বিষয়কে ধারণ করে এবং ধারণাগুলো ধীরে ধীরে সমাজে ছড়িয়ে পড়ে। সকল পর্যায় এবং বাস্তবায়ন কৌশলের ক্ষেত্রে সাসা! টুগেদার চারটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদানের মাধ্যমে একত্রিত থাকে:

→ **উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা:** যা সহিংস আচরণের নেতিবাচক প্রভাবের পরিবর্তে অসহিংস আচরণের উপকারিতার ওপর জোর দেয়।

→ **জেন্ডার-**ক্ষমতা **বিশ্লেষণ:** নারীর ওপর পুরুষের ক্ষমতার প্রয়োগকে নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতার মূল কারণ হিসেবে চিহ্নিত করে এবং নারী-পুরুষের সম্পর্ক, সমাজ ও প্রতিষ্ঠানে নারী-পুরুষের মাঝে ক্ষমতার ভারসাম্য তৈরিতে চেষ্টা করে।

→ **পরিবর্তনের চারটি ধাপ:** সময়ের সাথে সাথে ধারণার সূচনা করে যা সমাজের সদস্যদের সহিংসতা সম্পর্কে জানা, উপলব্ধি করা এবং কাজের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণমূলক ও অন্তর্ভুক্তিমূলক অভিজ্ঞতার মাধ্যমে গভীর প্রভাব ফেলে।

→ **সামগ্রিক সামাজিক সংশ্লিষ্টতা:** সকল প্রভাব বলয়ের মধ্যে সামগ্রিক সামাজিক সংশ্লিষ্টতা যা ব্যক্তিগত ও আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্ক, সমাজ ও প্রতিষ্ঠানে অনুপ্রাণিত ব্যক্তি ও দলের মাধ্যমে সকল ধাপে পরিবর্তনের ধারা তৈরি করে।

চিত্র-১: সাসা! টুগেদার'র চারটি উপাদান

৩. চারটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদানের বর্ণনা

সাসা! টুগেদার'র চারটি প্রয়োজনীয় উপাদান যা রূপান্তরে সক্ষম এবং পরিবর্তনে সহায়তা করে। প্রতিটি প্রয়োজনীয় উপাদান তত্ত্বের ওপর ভিত্তি করে তৈরি, বিভিন্ন ক্ষেত্র এবং কয়েক দশকের শিক্ষা, গবেষণা এবং অনুশীলনকে প্রতিফলিত করে। বিশ্বের বিভিন্ন অঞ্চলে সাসা টুগেদার'র অভিযোজন যোগ্যতা এবং কার্যকারিতা এই পদ্ধতির সাফল্য ও অবদানকে নিশ্চিত করে। এই চারটি উপাদানের সমন্বয় এবং সাসা! টুগেদার'র প্রতি বিশ্বস্ততা নিশ্চিত করা গুরুত্বপূর্ণ। সাসা! টুগেদার পরিবর্তনের তত্ত্ব এবং চারটি প্রয়োজনীয় উপাদান কীভাবে একত্রে সাসা! টুগেদার'র মূল দর্শনকে অর্জন করতে সাহায্য করে – তা তুলে ধরে।

৩.১ উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা (Benefits-based Activism):

(এটি সামাজিক আন্দোলন ও সামাজিক রীতি-নীতির তত্ত্বকে প্রতিফলিত করে-Reflects social movement and social norms theories)

নারী-পুরুষ সকলেরই সম্মান ও যত্ন পাওয়া এবং গুরুত্বপূর্ণ বোধ করার আকাঙ্ক্ষা থাকে। সাসা! টুগেদার নারী-পুরুষের এই সার্বজনীন আকাঙ্ক্ষা পূরণে সাহায্য করে। যখন সমাজের সদস্যরা ভারসাম্যপূর্ণ ক্ষমতার বিষয়টি বুঝতে পারে এবং এর সুবিধা অনুভব করতে শুরু করে তখন সত্যিকারের পরিবর্তন সম্ভব হয়।

➔ **উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা আকাঙ্ক্ষাকে গুরুত্ব দেয়** (Benefits-based actisiam emphasis aspiration)**:** সক্রিয়তা (Activism) হলো নিজের গভীর বিশ্বাসের ভিত্তিতে সামাজিক পরিবর্তন আনার জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা। এর মূল বিষয় হলো নিজেদের মূল্যবোধ নিয়ে বাঁচা এবং অন্যায় ও অবিচারের বিরুদ্ধে অবস্থান গ্রহণ করা। সমস্যা বা তার প্রভাব নিয়ে পড়ে না থেকে উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা একটি ভিন্ন ধরনের ভবিষ্যতের আকাঙ্ক্ষাকে গুরুত্ব দেয়। অনেকে মনে করেন 'সক্রিয়তা' শব্দটি শুধু আন্দোলন-সংগ্রাম বা রাজনৈতিক অস্থিরতার সাথে জড়িত। কিন্তু সাসা! টুগেদার সক্রিয়তাকে আরও বিস্তৃতভাবে ব্যাখ্যা করে। সক্রিয়তার বিষয়টি চেতনার গভীরে বহমান। সাসা! টুগেদার'র সকল পর্যায়, সকল কৌশল এবং সকল কার্যক্রম শেষ পর্যন্ত আমাদের নিজেদের কণ্ঠস্বর জোরদার করা, পরিবর্তনে নেতৃত্ব দেয়া এবং নিজেকে ছাড়িয়ে আরও বড় কোনো কিছুর অংশ হিসেবে উপলব্ধি করার জন্য প্রস্তুত করে তোলে।

➔ **প্রত্যেকেই প্রণোদিত ব্যক্তি হতে পারে** (Everyone can be an activist)**:** সাসা! টুগেদার সবাইকে নিজেদের ভেতরের সক্রিয় ব্যক্তিকে খুঁজে বের করতে অনুপ্রাণিত করে। প্রণোদিত ব্যক্তি কোনো ব্যক্তিগত উদ্দেশ্য নিয়ে আসেন না, এটি কোনো পেশা বা স্বেচ্ছাসেবা নয়। সাসা! টুগেদার সমাজের সকল নারী-পুরুষের পাশাপাশি কর্মী, প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃত্ব ও প্রতিষ্ঠানিক সহযোগীদের ক্ষমতা এবং নারীর প্রতি সহিংসতা সংক্রান্ত বিষয়ে ব্যক্তিগত পর্যায়ে সংযুক্ত হতে ও পরিবর্তন আনার ক্ষেত্রে আত্মবিশ্বাস অর্জনে সহায়তা করে। সাসা! টুগেদার'র বিভিন্ন কার্যক্রমে জড়িত মানুষদের তিনটি ভিন্ন নামে চিহ্নিত করা হয়, যেমন প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী, তারা প্রত্যেকেই নিজেদের স্থানে সক্রিয় - যারা বিদ্যমান অবস্থাকে পরিবর্তন করতে চায়, অবিচার মেনে নিতে অস্বীকার করে ও আশেপাশের মানুষকে এই বিষয়ে উদ্বুদ্ধ করে।

➔ **সক্রিয়তার জন্য প্রয়োজন নেতৃত্ব ও অংশীদারত্ব** (Activism requires leadership and ownership)**:** বিভিন্ন কর্মসূচি সাধারণত প্রতিষ্ঠানের পক্ষে কর্মরত স্বেচ্ছাসেবীদের অংশগ্রহণে বাস্তবায়িত হয়। সেক্ষেত্রে কমিউনিটির নিজস্ব দর্শনের পরিবর্তে গুরুত্ব পায় সংগঠনের লক্ষ্য এবং কার্যক্রম। সাসা! টুগেদার এই বিষয়টিকে ঘুরিয়ে দেয়। লক্ষ্য থাকে ব্যক্তি ও দল - যারা পরিবর্তন আনতে আগ্রহী তাদের চিহ্নিত করা এবং এই প্রক্রিয়ার কেন্দ্রে তাদের অন্তর্ভুক্ত করা। সাসা! টুগেদার'র ক্ষেত্রে কমিউনিটির সদস্যরা সংগঠনের হয়ে কাজ করার পরিবর্তে নিজেদের বিশ্বাস থেকে কাজ করে এবং মানুষকে সাহায্য করে। সেই সাথে সক্রিয়তার মাধ্যমে তথ্য আদান-প্রদান, সংবেদনশীলতা তৈরি ও প্রশিক্ষণ থেকে ভিন্ন চিন্তা-চেতনা ও সক্ষমতা অর্জন করেন। সক্রিয়তার মাধ্যমে সাসা! টুগেদার পরিবর্তনের জটিল ও সূক্ষ্ম বাস্তবতা নিয়ে কাজ করে এবং কমিউনিটির সদস্যদের নিজেদের

ভূমিকা, সম্পর্ক ও কর্মক্ষেত্রে পরিবর্তিত চিন্তা ও আচরণের যাত্রায় সাহায্য করে। এই ধরনের সক্রিয়তা একান্ত ব্যক্তিগত ও সাসা! টুগেদার কার্যক্রমের মাধ্যমে ছড়িয়ে যায়।

- **উপকার-ভিত্তিক** সক্রিয়তা তত্ত্বকে কর্মে রূপান্তরিত করে (Benefits-based actisiam puts theory into practice): উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা সামাজিক আন্দোলনের তত্ত্বকে প্রতিফলিত করে, যেখানে বলা হয় কমিউনিটির সদস্যদের অবশ্যই পরিবর্তন আনতে উদ্বুদ্ধ হতে হবে। স্থায়ী পরিবর্তন তখনই আসে যখন মানুষের মধ্যে লজ্জিত ও নেতিবাচকের পরিবর্তে অনুপ্রাণিত ও ইতিবাচক উপলব্ধি তৈরি হয়। উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা সামাজিক রীতিনীতির তত্ত্বকে প্রতিফলিত করে, যেখানে বলা হয় যে প্রত্যাশিত ও গ্রহণযোগ্য আচরণের সামাজিক রীতিনীতি তখনই পরিবর্তিত হবে যখন আমরা নেতিবাচক আচরণের বদলে ইতিবাচক ধারণা ও কাজে মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করব। অন্যভাবে বলতে হলে, পরিবর্তন তখনই আসার সম্ভাবনা বেশি যখন মানুষ আশাবাদী ও অনুপ্রাণিত বোধ করবে, পরিবর্তনের উপকারিতা দেখতে পাবে এবং উপলব্ধি করবে যে, পরিবর্তন আনা ও টিকিয়ে রাখার ক্ষমতা তাদের রয়েছে।

সাসা! টুগেদার'র এই তত্ত্ব জীবন পায় যখন পরিবর্তনে উদ্বুদ্ধ করতে সহিংসতার নেতিবাচক পরিণতির বদলে সহিংসতা মুক্ত পরিবেশের উপকারিতার ওপর জোর দেয়। এর ভিত্তি আশায় প্রোথিত ও সবার জন্য সুস্থ, সুখী সম্পর্ক ও সমাজ গঠনের আকাঙ্ক্ষায় উদ্দীপিত। দোষারোপ ও নিন্দার পরিবর্তে সাসা! টুগেদার ইতিবাচক ভাষা ও চিত্র ব্যবহার করে যাতে সম্পর্ক উপলব্ধির নতুন উপায় তৈরি হয়। এটি জবাবদিহিতা নিশ্চিত করে এবং সাথে নতুন জীবনের কল্পনা এবং নির্মাণে সাহায্য করে।

৩.২ জেন্ডার-ক্ষমতা বিশ্লেষণ (A Gender-Power analysis)

সাসা! টুগেদার নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতার মূল কারণ চিহ্নিত করে: ব্যক্তিগত ও কমিউনিটি পর্যায়ে নারী-পুরুষের মাঝে ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা। সাসা! টুগেদারের চারটি পর্যায়ের প্রতিটি ভিন্ন ধরনের ক্ষমতা নিয়ে কাজ করে:

- সূচনা পর্যায়- নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা রোধে নিজেদের ভেতরের ক্ষমতাকে কাজে লাগানো।
- সচেতনতা পর্যায়- নারীর ওপর পুরুষের ক্ষমতার প্রয়োগ এবং এই বিষয়ে সমাজের নীরবতাকে বুঝতে পারা।
- সহায়তা পর্যায়- যৌথ ক্ষমতাকে কাজে লাগিয়ে এমন পরিবেশ তৈরি করা যা নতুন চিন্তাধারা ও আচরণকে গ্রহণ করে।
- কর্ম উদ্যোগ পর্যায়- নিজস্ব ক্ষমতাকে কাজে লাগিয়ে নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা রোধে ইতিবাচক পরিবর্তন আনা ও টিকিয়ে রাখা।

ক্ষমতার ওপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করা মানেই নারীর প্রতি সহিংসতা রোধের ওপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করা: জেন্ডার-ক্ষমতা বিশ্লেষণ নারীবাদী তত্ত্বকে প্রতিফলিত করে। নারী-পুরুষের মাঝে কাঠামোগতভাবে ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতাকে নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতার মূল কারণ হিসেবে চিহ্নিত করে। অর্থাৎ সাসা! টুগেদার'র মূল বিষয় হলো ক্ষমতা। সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম এমনভাবে তৈরি যা ক্ষমতার ব্যবহার নিয়ে গভীর চিন্তা, আলোচনা ও পরিবর্তনকে উৎসাহিত করে। নারী-পুরুষের মাঝে ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতাকে বিশ্লেষণ ও প্রশ্ন করা হয়, সেই সাথে ক্ষমতার বিকল্প ইতিবাচক ব্যবহারকে উৎসাহিত করা হয় ও সামাজিক কাঠামোয় সমতা ও ন্যায়বিচার আনা হয়। এতে সবার উপকার হয়। আমরা যখন ক্ষমতার ওপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করছি, তখন সরাসরি নারীর প্রতি সহিংসতার মূল কারণকে চিহ্নিত করছি। আমরা যদি সহিংসতার পেছনে দায়ী মূল কারণকে পরিবর্তন করতে পারি, তাহলে আমরা সহিংসতা রোধ করতে পারব। আমরা যখন ক্ষমতার ওপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করি, আমরা নিজেদের মাঝে ও একে অন্যের মাঝে ভেতরের ক্ষমতাকে বুঝতে পারি যাতে স্থায়ী পরিবর্তনে আমরা সক্রিয় হতে পারি। (দ্রষ্টব্য: এটি নারীবাদী তত্ত্বকে প্রতিফলিত করে-Reflects feminist theory)

৩.৩ পরিবর্তনের চারটি পর্যায় (Four Phases of Changes)

গবেষণায় দেখা গিয়েছে যে, পরিবর্তন আনার সময় মানুষ একই ধরনের প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে যায়। সাসা! টুগেদার পরিবর্তনের চারটি পর্যায়ের ভিত্তিতে নিজেকে তুলে ধরে, যা শেষ পর্যন্ত সামাজিক একত্রিতকরণে পৌঁছায়।

- শুরুর পর্যায়- শুরুর পর্যায় কমিউনিটিকে পরিবর্তনের চিন্তার পূর্ববর্তী ধাপের মধ্য দিয়ে নিয়ে যায়, যখন কমউনিটির সদস্যরা নারীর প্রতি সহিংসতাকে কোনো সমস্যা হিসেবে নাও ভাবতে পারে।
- সচেতনতা পর্যায়- সচেতনতা পর্যায় দলে পরিবর্তনের চিন্তার মধ্য দিয়ে নিয়ে যায়, যখন কমউনিটির সদস্যরা নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতাকে সমস্যা হিসেবে দেখতে শুরু করে।
- সহায়তা পর্যায়- সহায়তা পর্যায় দলে পরিবর্তনের উদ্যোগের প্রস্তুতির মধ্য দিয়ে নিয়ে যায়, যখন কমউনিটির সদস্যরা সহিংসতার বিকল্প আচরণ নিয়ে চিন্তা ও পরস্পরকে পরিবর্তনের ধারায় সাহায্য করতে শুরু করে।
- কর্ম উদ্যোগ পর্যায়- কর্ম উদ্যোগ পর্যায় কমিউনিটিকে উদ্যোগ ও পরিবর্তন টিকিয়ে রাখার ধাপের মধ্য দিয়ে নিয়ে যায়, যাতে সূচনা পর্যায় থেকে সকল উদ্যোগ ব্যক্তিগত ও সামাজিকভাবে নতুন একটি বাস্তবতার সূচনা ঘটায় এবং সদস্যরা পরিবর্তনকে টিকিয়ে রাখার বিষয়ে অঙ্গীকারবদ্ধ হয়।

(দ্রষ্টব্য: ব্যক্তিগত আচরণ পরিবর্তনের প্রস্তুতির মডেল প্রতিফলিত করে-Reflects the transtheoritical model)

৩.৪ সমাজের সামগ্রিক সম্পৃক্ততা (Holistic Community Engagment)

সমাজে পরিবর্তনের জন্য জীবনের সমস্ত স্তরের প্রভাব বলয়কে সম্পৃক্ত করা প্রয়োজন: বাস্তুসংস্থানের মডেলটি একটি সমাজ জুড়ে একাধিক প্রভাব বলয়ের স্বীকৃতি দেয়। নারীর প্রতি সহিংসতার ঝুঁকিকে তরান্বিত করে। সাসা! টুগেদার'র এই মডেলটি প্রতিরোধের জন্য সকল প্রভাব বলয় জুড়ে সহায়তার গুরুত্বপূর্ণ ভিত্তি তৈরি করে। এইভাবে, সমাজে মানুষ একাধিক উপায়ে ধারণাগুলোর মোকাবেলা করে তাদের বাড়িতে, প্রতিবেশীদের সাথে তাদের সংযোগে, বাজারে, যেখানে তাদের বিশ্বাস চর্চা করে, যখন তারা কোনো বয়স্ক বা স্থানীয় নেতার সাথে পরামর্শ করে, যখন তারা স্বাস্থ্য কেন্দ্রে যান, তারা পুলিশ ইত্যাদির সাথে কথা বলে। অন্যদের মধ্যে ধারণা এবং আচরণের বিস্তৃতি যত বেশি প্রসারিত এবং লক্ষণীয় হয়ে ওঠে, সমাজের মানুষ তত বেশি নিজেকে পরিবর্তন করার সাহস ও সমর্থন অনুভব করেন যতক্ষণ পরিবর্তন নতুন আদর্শ না হয়ে ওঠে।

(দ্রষ্টব্য: এটি বাস্তুসংস্থান ও আবিষ্কার বিস্তৃত হওয়ার মডেলের প্রতিফলন the ecological model and diffusion of innovation theory)

সাসা! টুগেদার প্রভাব বলয়কে সম্পৃক্ত করতে একসাথে তিনটি কৌশল ব্যবহার করে: প্রত্যেকটি কৌশলের জন্য সাসা! টুগেদারের কর্মীরা বিশেষভাবে বাছাইকৃত বিভিন্ন দলের সদস্যদের সাথে কাজ করে- যারা সেই কমিউনিটির অংশ এবং সাসা! টুগেদার কার্যক্রম শেষ হয়ে যাবার বহুকাল পরেও সেই কমিউনিটিতেই থাকবে। তারা সাসা! টুগেদার'র প্রতিনিধিত্ব করে ও এক একটি কৌশলের নেতৃত্ব দেয়, যেমন:

১. স্থানীয় সক্রিয়তা (Local Activism): প্রণোদিত ব্যক্তিদের দ্বারা এগিয়ে যায়।

২. কমিউনিটির নেতৃত্ব (Community Leadership): কমিউনিটির নেতাদের দ্বারা এগিয়ে যায়

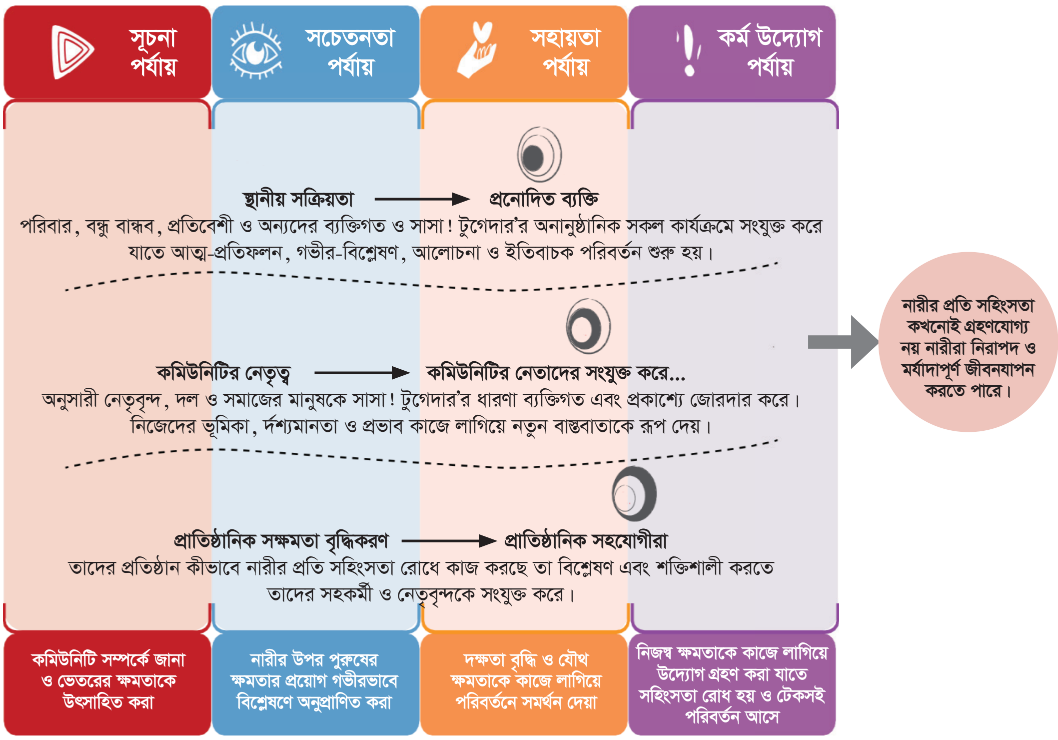
৩. প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ (Instutional Strengthening): প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের দ্বারা এগিয়ে যায়।

সাসা! টুগেদারের কর্মীরা অংশগ্রহণমূলক কার্যক্রমে নেতৃত্ব দেয়া, ক্রমাগত ও টেকসই পরিবর্তন আনার জন্য এইসব ব্যক্তিদের জ্ঞান, দক্ষতা ও উপকরণ দিয়ে প্রস্তুত করে। সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের প্রশিক্ষণ

ও চলমান সহায়তায় এবং সেই সাথে নিয়মিত দলীয় আলোচনা, অনুশীলন সভা, পৃথক পৃথকভাবে খোঁজ নেয়া ইত্যাদির মাধ্যমে এগুলো সম্ভব হয়। সাসা! টুগেদার-এ কেউ বিশেষজ্ঞের স্থান দখল করে না। পরিবর্তন গতিশীল হওয়ার সাথে সাথে কর্মীরা কম দৃশ্যমান হতে থাকে। সেই সাথে এই প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃবৃন্দ ও প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা আরও অনেক পরিবার, বন্ধুবান্ধব, প্রতিবেশী, গোষ্ঠীর সদস্য ও সহকর্মীদের এতে অন্তর্ভুক্ত হতে ও উদ্যোগী হতে অনুপ্রাণিত করে।

৪. সাসা! টুগেদার'র পরিবর্তনের তত্ত্ব

সাসা! টুগেদার'র ক্ষেত্রে পর্যায়ভুক্ত, উপকার-ভিত্তিক সক্রিয়তা ব্যবহার করে সকল প্রভাব বলয়ের মধ্যে জেন্ডার-ক্ষমতা বিশ্লেষণ করা হয়েছে। পরিবর্তন তত্ত্বের বিভিন্ন পর্যায় ক্ষমতার বিভিন্ন ধরন পরিবর্তনের প্রক্রিয়াকে বুঝতে সাহায্য করে। এটি ব্যক্তিগত পরিবর্তনের মাধ্যমে শুরু করে ক্রমান্বয়ে কমিউনিটি ভিত্তিক পরিবর্তনের দিকে এগিয়েছে। পরিবর্তন প্রক্রিয়ার কৌশল এবং পরিবর্তনকারী জনগোষ্ঠী কীভাবে নারীর প্রতি সহিংতার প্রতিক্রিয়াতে কমিউনিটিকে সম্পৃক্ত, প্রত্যয়ী ও প্রভাবিত করে কীভাবে সামনের দিকে এগিয়ে যায় তা ব্যাখ্যা করে। প্রতিটি পর্যায়ে ক্ষমতার ধরন ও ব্যক্তিগত আচরণ পরিবর্তনের উদ্যোগগুলো অব্যাহত রাখে, আচরণ পরিবর্তনের সুবিধা অনুধাবন করতে পারে এবং তা ধরে রাখে। দৃষ্টিভঙ্গির যৌথ পরিবর্তন, যাতে নারীর জন্য একটি উপযুক্ত পরিবেশ গড়ে তোলার মাধ্যমে সামাজিক পরিবর্তন আরও স্পষ্ট ও দৃশ্যমান হয়। নারীর প্রতি সহিংসতা অগ্রহণযোগ্য হয় এবং নারী নিরাপদ ও মর্যাদাপূর্ণ জীবনযাপন করতে পারে।



চিত্র-২: সাসা! টুগেদার'র পরিবর্তনের তত্ত্ব

অধ্যায়- ১

সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়ের পরিচিতি

১.১ সূচনা পর্যায়ের ভূমিকা

১.২ সূচনা পর্যায়ের মৌলিক বিষয়সমূহ

১.৩ পর্যায় প্রস্তুতির কর্মপরিকল্পনা

১.৪ সাসা! টুগেদার'র কর্মী প্রশিক্ষণ

১.৫ সাসা! টুগেদার'র কর্মীকে সহায়তা

১.৬ সাসা! টুগেদার'র নমুনা: কার্যক্রম অনুশীলন অধিবেশন

১.৭ মূলধাপের মূল্যায়ন

১.৮ সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্র

১.৯ সাসা! টুগেদার'র কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ

অধ্যায়- ১ : সাসা! টুগেদার’র সূচনা পর্যায়ের পরিচিতি

১.১ সূচনা পর্যায়ের ভূমিকা:

কীভাবে গ্রহণ করে তা দিয়ে একটি ধারণার প্রভাব বোঝা যায়

সামাজিক পরিবর্তনের জন্য, বিপুলসংখ্যক মানুষের নতুন একটি ধারণা গ্রহণ করা প্রয়োজন। সাসা! টুগেদার শুরু হয় ক্ষমতা বিশ্লেষণের মাধ্যমে। ক্ষমতা কী এবং সকলের দ্বারা কীভাবে এটির ইতিবাচক এবং নেতিবাচক চর্চা হয় তা অনুসন্ধানের মাধ্যমে। প্রত্যেকেরই নিজের ভেতরে ক্ষমতা আছে এই বিশ্বাস দিয়ে আমরা শুরু করি। এই উৎসাহজনক এবং উদ্দীপক ধারণাটি সাসা! টুগেদার’র প্রথম পদক্ষেপ এবং যাত্রা। সাসা! টুগেদার সূচনা পর্যায়ে সমাজে মানুষের মধ্যে এই ধারণাটি তুলে ধরে। এটি সম্পর্ক তৈরি, সমাজকে জানা এবং সমাজের মানুষের ব্যক্তিগত প্রতিফলন শোনা ও উৎসাহিত করার সময়। সূচনা পর্যায় শুরুর সময় মনে রাখবেন যারা প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত তারা সহ সমাজের সকলেই সাসা! টুগেদার’র সাথে জড়িত।

সূচনা পর্যায়ের লক্ষ্য	**ক্ষমতা সম্পর্কে ব্যক্তিগত উপলব্ধি তরান্বিত করা এবং নিজের ভেতরের ক্ষমতাকে অনুধাবন করা ।**

এই পর্যায়ের শেষে কমিউনিটির সদস্যরা

জানেন ...	• নারী এবং পুরুষ উভয়েরই ক্ষমতা রয়েছে। • সকলেই তার ক্ষমতাকে ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে চর্চা করতে পারেন।
উপলব্ধি করেন ...	• তাদের ভেতরে ক্ষমতা আছে। • তারা ক্ষমতা নিয়ে আলোচনায় ইচ্ছুক এবং আগ্রহী।
করেন...	• তারা কীভাবে ক্ষমতা ব্যবহার করে তা নিয়ে চিন্তা করেন। • ক্ষমতার ইতিবাচক এবং নেতিবাচক ব্যবহার সম্পর্কে কথা বলেন।

প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে: সাসা! টুগেদার’র লক্ষ্য কর্মীদের মূল্যবোধ ও আত্মবিশ্বাস শক্তিশালীকরণ এবং ক্ষমতার গতিপ্রকৃতির বিষয়টি বিবেচনায় রেখে প্রতিষ্ঠান পরিচালনার সংস্কৃতি উন্নত করা।

১.২ সূচনা পর্যায়ের মৌলিক বিষয়সমূহ

ভেতরের ক্ষমতা (Power within) **কী:** ভেতরের ক্ষমতা হলো প্রতিটি ব্যক্তির মধ্যের ক্ষমতা যা আমাদের নিজের মূল্যায়নের স্বীকৃতি এবং অন্যের কাছ থেকে ন্যায়বিচারের জন্য আমাদের অধিকার সম্পর্কে বিশ্বাস। এটি নিজের ভেতরের সুপ্ত ক্ষমতা এবং এই ক্ষমতা আত্মমর্যাদার নির্দেশক।

সহায়কের জন্য নোট

মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ: ক্ষমতা আমাদের নিজের জীবনে এবং অন্যের জীবনে প্রভাব ফেলে।

সাসা! টুগেদার'র পরিবর্তনের কোন পর্যায়ে এবং এই পর্যায়ের সহায়তা : প্রাথমিক পর্যায়ে একটি কমিউনিটি পরিবর্তনের প্রাক-চিন্তাধারার পর্যায়ে থাকে। এখানে কমিউনিটির মানুষ এখনও ক্ষমতার ধারণাটি বিবেচনা করতে পারেননি কিংবা নারীর প্রতি সহিংসতাকে একটি সমস্যা বলে মনে করছেন না।

এটা কীভাবে কাজ করে: সূচনা পর্যায় শুরু হয় পূর্ব প্রস্তুতির মাধ্যমে। সাসা! টুগেদার'র কর্মী শুরুর পর্যায়ের প্রশিক্ষণে অংশ নেয়। তারা কাজের পরিকল্পনা করে। কমিউনিটি বা প্রতিষ্ঠানের সাথে কার্যক্রম বাস্তবায়নের পূর্বে বেসলাইন মূল্যায়ন করে। কর্মীদের চলমান সহায়তা প্রদান করা হয়। অতঃপর সাসা! টুগেদার'র কৌশল বাস্তবায়নের জন্য প্রস্তুত হয়। যখন তিনটি কৌশলের প্রস্তুতি সম্পন্ন হয় তখন ক্ষমতা সম্পর্কিত আলাপ- আলোচনা এবং কমিউনিটির সর্বত্র এটি নিয়ে কথা শুরু হয়।

কমিউনিটির সদস্যদের সাথে কখন কাজ শুরু করবেন: প্রস্তুতি শেষ করার পরে, আপনার কমিউনিটি মোবিলাইজেশন প্রক্রিয়া শুরু হবে। মনে রাখবেন, প্রতিটি কৌশল কমিউনিটির সদস্যদের একটি নির্বাচিত জনগোষ্ঠী দ্বারা পরিচালিত হয়:

- প্রণোদিত ব্যক্তি - স্থানীয় সক্রিয়তার কৌশলে সম্পৃক্ত
- কমিউনিটির নেতৃত্ব - কমিউনিটিতে নেতৃত্ব প্রদানের কৌশলে সম্পৃক্ত
- প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী - প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ কৌশলে সম্পৃক্ত

এই কমিউনিটির সদস্যরা সাসা টুগেদার'র মুখপত্র। এবং তারা কমিউনিটির আরও অনেক সদস্যকে জড়িত করেন। সূচনা পর্যায়ের প্রস্তুতির সাথে সাথে আপনি এই ব্যক্তিদের নির্বাচন, প্রশিক্ষণ এবং সহায়তা দেবেন।

সূচনা পর্যায়............................আপনার কমিউনিটিকে জানুন: একটি সমাজ বহুমাত্রিক এবং সেটি বিভিন্ন ধরনের হতে পারে। এটি পুরাতন বা নতুন, ভৌগোলিকভাবে সীমাবদ্ধ বা বিস্তৃত হতে পারে। একই রকম বা আলাদা প্রেক্ষাপটে বিভিন্ন মানুষকে প্রতিফলিত করে। যখন আমরা সাসা! টুগেদার'র কমিউনিটির কথা বলি তখন তারা এমন কোন দল যারা একই ভৌগলিক অঞ্চলে বসবাস বা কাজ করেন, নিয়মিত যোগাযোগ রাখেন এবং একে অপরের জীবনকে প্রভাবিত করেন। সাসা! টুগেদার'র তিনটি কৌশলে বিভিন্ন ব্যক্তিদের সম্পৃক্ত করে: নারী এবং পুরুষ যারা একে অপরের পাশে থাকেন বা কাজ করেন, একটি সাধারণ ধারণা বিনিময় করেন। প্রতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সকল স্তরের নেতা এবং কর্মীরা অন্তর্ভুক্ত থাকেন। কমিউনিটিতে সময় ব্যয় করুন। শিখুন। শুনুন। কৌতূহলী হউন, অন্বেষণ করুন, সংযুক্ত হউন এবং পরিচিত প্রত্যেককে গুরুত্ব দিন।

দৃঢ় সম্পর্ক গড়ে তোলা শুরু করুন: সূচনা পর্যায়ে সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ কাজ হলো সম্পর্ক গড়ে তোলা। আপনি সাসা! টুগেদার'র মধ্যে সংযোগ তৈরি করবেন। কর্মী এবং প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃবৃন্দ এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে দীর্ঘমেয়াদি সম্পর্ক তৈরি করা। এই সম্পর্কগুলো কার্যকরভাবে শুরু করা গুরুত্বপূর্ণ। শ্রদ্ধাশীল হউন! সমানুভূতিশীল হউন! সহযোগী হউন। প্রস্তুত হউন, আপনার সমস্ত কথাবার্তা এবং কার্যক্রমে এই বিষয়গুলো ফুটিয়ে তুলুন।

অন্যরা যখন উদ্বিগ্ন থাকেন, তখন উপকারগুলো বিবেচনার জন্য সহায়তা করুন: সাসা! টুগেদার'র সাথে পরিচয় করার সময় নতুন ধারণাগুলো গ্রহণ করুন এবং অনেক সময় পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা ভীতিকর এবং উদ্বেগজনক হতে পারে এটি স্বাভাবিক। অন্যদের বলুন কীভাবে সাসা! টুগেদার তাদের উপকার করতে পারে এবং তারা কীভাবে সাসা! টুগেদার-এ ভূমিকা রাখতে পারেন। এটি আস্থা তৈরি করবে এবং প্রতিক্রিয়া বা প্রতিরোধ কমাবে, পারস্পরিক সহযোগিতার ভিত্তি দৃঢ় করবে।

১.৩ সূচনা পর্যায় প্রস্তুতির কর্মপরিকল্পনা

প্রতিটি পর্যায়ের শুরুতে, প্রথম পদক্ষেপ হলো পর্যায় প্রস্তুতির জন্য একটি কাজের পরিকল্পনা তৈরি করা। এটি আপনাকে সংগঠিত এবং দক্ষ হতে সহযোগিতা করবে। সমস্ত প্রয়োজনীয় প্রস্তুতিগুলো কার্য পরিকল্পনার ছকে তালিকাভুক্ত রয়েছে। আপনার সংস্থার সক্ষমতা এবং প্রেক্ষপট অনুসারে অভিযোজন করতে হবে। কর্মপরিকল্পনা আপনাকে ভালো শুরুর জন্য সহায়তা করবে।

মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ

একবার আপনার পর্যায়ের প্রস্তুতি সম্পন্ন করার পরে, আপনি তিনটি কৌশল নিয়ে এগিয়ে যাবেন। এই মডিউলে প্রতিটি কৌশলের শুরুতে একটি পরিকল্পনা ছক পাবেন যার মাধ্যমে মূল কাজ এবং বিষয়গুলোর বিস্তারিত তালিকা রয়েছে যা আপনি প্রয়োজন অনুসারে অভিযোজন এবং সম্পন্ন করতে পারবেন।

পরিকল্পনার টিপস

কী

- সাসা! টুগেদার'র বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মপরিকল্পনার কার্যক্রমের বিস্তারিত বিবরণ আছে। কর্মীদের কী করা প্রয়োজন, কে এবং কখন করবে তা বর্ণনা করা হয়েছে।
- কাজের পরিকল্পনাটি কেবলমাত্র কর্মীদের দ্বারা ব্যবহার করা বোঝানো হয়েছে, এবং তাই আপনার কাজকে সর্বোত্তমভাবে সাজানোর জন্য যথাসম্ভব বিস্তারিত হতে পারে।

কে

- কাজের পরিকল্পনা তৈরিতে কর্মীদের সম্পৃক্ত এবং তাদের উপর দায়িত্ব অর্পণের চেষ্টা করুন। তাদের মতামত এবং ধারণার সমন্বয়ে পরিকল্পনার কার্যকারিতা এবং সৃজনশীলতা বাড়িয়ে তুলতে পারেন।
- সহায়ক হলে কোন কাজের পরিকল্পনা নিয়ে বিস্তৃত আলোচনা করুন এবং তারপরে ছক পূরণ করার জন্য ছোট দলে ভাগ করুন।

কীভাবে

- প্রতিটি কাজের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়গুলো দেখুন। যে কাজগুলোর সাথে আপনি পরিচিত বা সম্পৃক্ত প্রথমে সেগুলো পর্যালোচনা করুন ।
- প্রতিটি কাজকে ছোট ছোট কাজে ভাগ করে সেগুলো বিস্তারিতভাবে তালিকাভুক্ত করুন। অতিরিক্ত নোট বা বিবেচনা সহ কলাম তৈরি করুন।
- অবশিষ্ট কলামগুলো পূরণ এবং পর্যালোচনা করুন।
- সকল কর্মীর জন্য সাসা! টুগেদার'র কপি তৈরি করুন!

কার্যক্রম	কার্য বিবরণ
অনুবাদ অভিযোজন	● মডিউলটি পর্যালোচনা এবং দৃশ্যমান সামগ্রী সহ অন্যান্য অভিযোজন এবং অনুবাদের প্রয়োজন তা শনাক্ত করা। ● অনুবাদক নিয়োগ করা (বা কর্মী নিযুক্ত করুন) ● দৃশ্যমান উপকরণের জন্য একজন শিল্পী এবং অথবা গ্রাফিক ডিজাইনার নিয়োগ করা। ● অনুবাদকের সাথে আলোচনা এবং সকল উপকরণ প্রদান করা। ● দৃশ্যমান অভিযোজন এবং শিল্পীর জন্য গাইডলাইন তৈরি করে তার সাথে দেখা করা। ● অনুবাদ পর্যালোচনা ও পূর্ণবিন্যাস সম্পূর্ণ এবং পুনরায় প্রেরণ। ● অনুবাদকের সাথে পুনঃআলোচনা এবং বাড়তি উপকরণ প্রদান করা। ● শুরু করা বা অন্যান্য অভিযোজন এবং অনুবাদ অভিযোজন। ● সম্পূর্ণ অনুবাদটি পর্যালোচনা ও গ্রহণ করা। ● দৃশ্যমান উপকরণগুলো পর্যালোচনা করে এবং শিল্পী বা ডিজাইনারকে প্রতিক্রিয়া জানানো। ● অনুবাদ ও অভিযোজন গ্রহণ করা।

এরপর কী?

- কর্মীদের জন্য চলমান সহায়তার সময় প্রাসঙ্গিক কাজের পরিকল্পনা নিয়মিত পর্যালোচনা করা।
- নিশ্চিত করুন যে কাজের পরিকল্পনা প্রয়োজনীয় হিসাবে ব্যবহৃত, সংশোধিত এবং হালনাগাদ করা হয়েছে। প্রতিটি পর্যায়ের ফটোকপি এবং সর্বশেষ সংস্করণ বিতরণ নিশ্চিত করুন।

পর্যায় প্রস্তুতির কর্মপরিকল্পনা: সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়

প্রস্তাবিত কর্মপরিকল্পনাটি সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের সূচনা পর্যায়ের কার্যক্রম পরিচালনার জন্য। সাসা! টুগেদার'র কর্মসূচি এবং প্রেক্ষাপট অনুযায়ী এটি আপনি খাপ খাইয়ে নিন।

কাজের বিবরণ (ক্রম অনুসারে)	বিস্তারিত (অবস্থান, জড়িত দল)	সময়	দায়িত্বপ্রাপ্ত	বাজেট	সহায়ক পাঠ
সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়ের কর্মী প্রশিক্ষণ					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১৭
সাসা! টুগেদার সূচনা পর্যায় মডিউল অনুবাদ ও অভিযোজন					মূল সেট আপ গাইড পৃষ্ঠা-৭৪
কমিউনিটি অনুধাবনের মূলধাপের মূল্যায়ন (বেসলাইন সার্ভে)।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-২২
সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্র অনুবাদ ও মুদ্রণ।					সূচনা পর্যায় মডিউল সংযোজনী-১,পৃ-১৪৮
সূচনা পর্যায়ে কর্মীদের জন্য চলমান সহায়তা-কর্মী উপস্থিতি, অনুশীলন, শিখন ও অনুধাবন টুলস, কর্মী উন্নয়ন কার্যক্রম।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১৬
সাসা! টুগেদার'র বাস্তবায়ন কৌশলসমূহ তৈরিতে কর্মীকে সহায়তা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-২২, ৪৩, ৬৪
তথ্য বিশ্লেষণ এবং ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে শিখন ও অনুধাবনের ফিডব্যাক সেশন					শিখন ও অনুধাবন গাইড, পৃষ্ঠা-
সূচনা পর্যায়ের সহযোগিতা সভার আয়োজন (পর্যায়ের শেষের দিকে)।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১৩৩
পর্যায়ের শেষের দিকে প্রণোদিত ব্যক্তি,কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সহায়তায় কমিউনিটিতে একটি গণ আয়োজন করা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা- ১৩৫
পর্যায়ের শেষে শিখন ও অনুধাবন কার্যক্রম পরিচালনা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১৩৮

১.৪ সাসা! টুগেদার'র কর্মী প্রশিক্ষণ

সাসা! টুগেদার কমিউনিটিতে বাস্তবায়নের জন্য সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণে সক্ষমতা তৈরির সময় ক্ষমতা সম্পর্কিত ব্যক্তিগত প্রতিফলন ও নারীর প্রতি সহিংসতা বিষয়ে গভীরতর উপলব্ধি এবং জানা-বোঝাকে গুরুত্ব দেয়া প্রয়োজন।

সাসা! টুগেদার'র কর্মীরা এক ধাপ এগিয়ে থাকেন

সাসা! টুগেদার'র প্রতিটি পর্যায়ের প্রশিক্ষণ অধিবেশনগুলো বিশেষভাবে পরিকল্পনা করে অন্তর্ভুক্ত করা হয়। পর্যায়ের প্রস্তুতির সময় প্রথমে কর্মীদের প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়। প্রশিক্ষণটি শেখা এবং দল গঠনের জন্য একটি নিমগ্ন অভিজ্ঞতা। কর্মীরা, অতঃপর প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের কেবলমাত্র তাদের কাজের সাথে প্রাসঙ্গিক অধিবেশনগুলো চর্চা করার প্রশিক্ষণ দেয়। প্রতিটি কৌশলের জন্য প্রশিক্ষণের বিষয়, মেয়াদ ও গভীরতার তারতম্য থাকে।

সাসা! টুগেদার'র সুচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ অধিবেশনগুলোর সকল বিষয় এই মডিউলের পৃষ্ঠা- ১২৩-১৬৮

প্রশিক্ষণের জন্য সংগঠিত হওয়া

- সাসা! টুগেদার'র প্রশিক্ষণ সাধারণত ৩-৪ দিন সময়কাল ধরে পরিচালিত হয়। একই সাথে পরিচালক এবং সমন্বয়কারী সহ সকল কর্মীদের সম্পূর্ণ প্রশিক্ষণে উপস্থিত থাকতে হয়।
- প্রশিক্ষণের আগে, নির্ধারণ করুন কোন কর্মী প্রশিক্ষণে সহায়কের ভূমিকা পালন করবেন। আদর্শভাবে, সহায়কের সামর্থ এবং গতি বজায় রাখার জন্য একাধিক সহায়ক প্রয়োজন হবে এবং এটি একটি মিশ্র-লিঙ্গের জুটি হবে যা ক্ষমতার ভারসাম্যকে তুলে ধরে, সহযোগিতা ও উৎসাহের ক্ষেত্র তৈরি করে এবং বিভিন্ন প্রশিক্ষণে সৃজনশীলতার স্বীকৃতি দেয়।
- সাসা! টুগেদার ব্যক্তিগত এবং উদ্দীপনামূলক ধারণা এবং প্রশ্ন অনুসন্ধান করে। কারও জন্য, এটি প্রথম কথোপকথনে অংশ নেওয়া হবে। যদি সম্ভব হয় তবে সহায়কদের জেন্ডার এবং ক্ষমতা সম্পর্কিত চ্যালেঞ্জিং বিষয়সমূহ আলোচনা করার কিছু অভিজ্ঞতা, পাশাপাশি দ্রুত গ্রহণ করা এবং বিচারকের ভূমিকা না নেয়ার সক্ষমতা থাকতে হবে।
- সহায়কদের প্রশিক্ষণ অধিবেশনগুলো পূর্বেই গভীরতার সাথে পর্যালোচনা করা উচিত। সম্ভাব্য প্রশ্নের উত্তর জানা, প্রয়োজনে জানানোর জন্য অতিরিক্ত পড়া এবং পূর্ব প্রস্তুতি গ্রহণ করা প্রয়োজন। সহায়ক যদি কোন অধিবেশনে অস্বস্তি বোধ করেন তবে আগে থেকে চর্চা বা সহ-সহায়কের মাধ্যমে সেটি করতে পারেন। বিষয়টি শেখা, অনুশীলন এবং উন্নয়নের সুযোগ তৈরির ওপর জোর দিন।

নমুনা প্রশিক্ষণসূচি

নিম্নে কর্মীদের সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ অধিবেশনের জন্য একটি নমুনা সূচি রয়েছে। অধিবেশনের বিস্তারিত বিবরণ এই মডিউলের তৃতীয় অধ্যায়ে রয়েছে। এছাড়াও প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জন্য প্রতিটি কৌশলের ক্ষেত্রে নমুনা প্রশিক্ষণের সূচি সরবরাহ করা হয়েছে।

সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়ের কর্মী প্রশিক্ষণ

১ম দিন	● একটি নতুন পৃথিবী ● ক্ষমতার পরীক্ষা ● নারীর প্রতি সহিংসতার ধরণ
২য় দিন	● সহিংসতার ফলাফল ● প্রণোদিত ব্যক্তি হওয়া ● নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা ও প্রশ্ন করা
৩য় দিন	● সূচনা পর্যায়ের কার্যক্রমের অনুশীলন ● সাসা বাস্তবায়নের সময় নিজের যত্ন ● সূচনা পর্যায়ে প্রত্যাশা
৪র্থ দিন	● শুভ সূচনায় যাত্রা ● শিখন ও অনুধাবন সম্পর্কিত সক্ষমতা উন্নয়ন

১.৫ সাসা! টুগেদার'র কর্মীকে সহায়তা করা

কর্মীকে সহায়তা কেন এত গুরুত্বপূর্ণ:

→ **সাসা! টুগেদার'র প্রশিক্ষণ কেবল একটি শুরু:** প্রশিক্ষণ এবং কার্যক্রম শুরু হবার পরে সবচেয়ে চ্যালেঞ্জিং বিষয়টি হলো যখন তাদের নিজেদের জীবনে বিশ্লেষণমুখী চিন্তার ঝলক দেখা যায়, তারা যেভাবে চিন্তা করে তা নিয়ে মনের মধ্যে প্রশ্নের উদয় হয় এবং সংস্থার অংশ হিসেবে আচরণ এবং জীবনের সমস্যা সমাধান করেন। সাসা! টুগেদার'র সম্পূর্ণ সময়কাল জুড়ে এই অভিজ্ঞতা কর্মী এবং কমিউনিটির জন্য অব্যাহত থাকে।

→ **সহিংসতা সকলকে প্রভাবিত করে:** কিছু কর্মী সহিংসতার অভিজ্ঞতা থাকতে পারে, সহিংসতার চর্চা করা, কিংবা সহিংসতা বা অন্যান্য আঘাতে ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে। সাসা! টুগেদার'র সাথে কার্যক্রম পরিচালনা তাদের জন্য সহায়ক, ক্ষমতায়নের প্রক্রিয়া, অপ্রতিরোধ্য বা উদ্দীপনা অনুভব করার মতো বিষয় মনে হতে পারে। অন্য কর্মীরা তাদের কাছের মানুষের জীবনে সহিংসতার বিষয়টি ভেবে প্রভাবিত হতে পারে।

→ **পরিবর্তনের মাধ্যমে কমিউনিটিকে গাইড করা চাপযুক্ত কাজ:** একজন প্রণোদিত ব্যক্তির দৃষ্টিভঙ্গি এবং আচরণ সবার জন্য উদ্দীপনামূলক। কমিউনিটির মধ্যে কী ঘটছে তার প্রতি কর্মীদের গভীরভাবে মনোযোগী হওয়া প্রয়োজন। নেতিবাচক প্রতিক্রিয়া, নিজেদের মধ্যে বিরোধ, ব্যক্তিগত প্রকাশ এবং অন্যান্য অনেক কিছুর ক্ষেত্রেই কর্মীদের সক্রিয় থাকা প্রয়োজন। চলমান সহায়তা কর্মীদের নিঃশেষ করার পরিবর্তে কাজের মাধ্যমে সক্ষমতার উন্নয়ন ঘটায়।

→ **কর্মীকে সহায়তা নিরাপদ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করে:** সাসা! টুগেদার কোন এনজিও'র গতানুগতিক উপকারভোগীদের প্রোগ্রাম নয়। কর্মীরা যদি সামান্য প্রস্তুতি নিয়ে বাস্তবায়নে যান, তাহলে অজান্তেই বাঁধাধরা বা প্রচলিত বিষয়গুলো আরও জোরদার এবং নিজেদের ক্ষমতার অপব্যবহার করতে পারেন। নারীদের সাথে কমিউনিটির সম্পর্ককে ঝুঁকিতে ফেলতে পারেন।

→ **কর্মীদের সহায়তা সাসা! টুগেদার'র একটি মৌলিক বিষয়:** কর্মীরা যদি তাদের নিজস্ব পরিবর্তন প্রক্রিয়া সম্পর্কে প্রয়োজনীয় দক্ষতা এবং আত্ম-সচেতনতা তৈরি না করে থাকে তবে তারা কমিউনিটির মধ্যে ঘটে যাওয়া পরিবর্তন শনাক্ত করতে, বুঝতে এবং সহায়তা প্রদান করতে পারবে না। যদি তারা

ব্যক্তিগত ও পেশাগতভাবে বিষয়টি সমর্থন না করে তবে তারা প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সহায়তা করতে পারবেন না। এবং কমিউনিটি মোবিলাইজেশনের সম্পূর্ণ প্রক্রিয়াটি ভেঙে পড়বে।

কর্মীরা বিশ্বাস করতে পারে এমন কার্যকর সহায়তা প্রদান করুন

অনেক সংস্থায়, সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে বা একটি দল হিসাবে সাক্ষাৎ করা ভয়ের বিষয় বা ত্রুটি সন্ধানের বিষয় মনে হতে পারে। দলগুলোর মধ্যে গোপনীয়তা এবং পারস্পরিক শ্রদ্ধার জন্য কর্মীদের সাথে এবং নীতিমালার একটি সহায়ক এবং গঠনমূলক সুর ও ছন্দ সৃষ্টির চেষ্টা করুন। তাদের মধ্যে আস্থা তৈরি করুন।

কর্মীদের সহায়তা করার দুটি উপায়

১. কর্মীর উপস্থিতি

- **নিয়মিত সাসা! টুগেদার'র সভা পরিচালনা:** দল হিসেবে কর্মীদের উপস্থিতি নিশ্চিত করতে বিদ্যমান সভা বা নতুন সভাগুলো ব্যবহার করুন। যেমন, একটি সম্পূর্ণ দল হিসেবে ত্রৈমাসিক এবং ছোট দুটি ওয়ার্কিং দলে (কৌশল বাস্তবায়নের দল) প্রতি মাসে দেখা করতে পারেন। একঘেয়েমি এড়ানোর জন্য সম্পূর্ণ দলের সাথে দেখা করুন।
- **একক এবং অনানুষ্ঠানিকভাবে সংযুক্ত থাকুন:** একযোগে কর্মীদের সাথে সংযোগ তৈরি করুন বা অনানুষ্ঠানিক উপস্থিতির জন্য সহকর্মীদের বিবেচনা করুন। এই আলাপচারিতা, প্রতিফলন, শিক্ষা, ব্যক্তিগত উদঘাটন ইত্যাদি বিষয় বিচারকের ভূমিকা গ্রহণ ছাড়াই বিনিময়ের জন্য অধিক গোপনীয়তা দেয় এবং আস্থা তৈরি করে।
- **কর্মসূচি, অগ্রগতি এবং পরিকল্পনা সম্পর্কে আলোচনা:** সাসা! টুগেদার'র কার্যকারিতা এবং অগোছালো ও জটিলতার উপদান নিয়ে আলাপ-আলোচনা প্রয়োজন। কর্মীদের সাফল্যগুলো ভাগ করে নেয়া, সমস্যাগুলো সমাধান করা এবং ভবিষ্যতের পরিকল্পনার সুযোগ হিসেবে আপনার উপস্থিতি ব্যবহার করুন।
- **কর্মী উন্নয়নের অনুশীলন:** সাসা! টুগেদার কার্যকর হবার জন্য প্রত্যেককে ব্যক্তিগত অনুশীলন করতে হবে। আপনার উপস্থিতি প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে তাদের বাড়তে থাকা পরিচয়ের সাথে যে চ্যালেঞ্জগুলো আসে তা খুঁজে বের করুন। এবং ঘরে-বাইরে পরিবর্তিত ক্ষমতার গতি-প্রকৃতির ক্ষেত্রে চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় সহায়তা করুন।

প্রতিটি পর্যায়ে কর্মী উন্নয়নের অনুশীলন

মডিউলের এই অধ্যায়ে আপনি কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনগুলো পাবেন যেখানে ১. পঠন (Reader) ২. ঘরে বসে ডায়েরি লেখা (Journal Exercise) ৩. দলে সারসংক্ষেপ (Group Debrief) অন্তর্ভুক্ত আছে। এই অনুশীলনগুলো কর্মীর উপস্থিতির সাথে সম্পর্কিত। সূচনা পর্যায়ে নিম্নের বিষয়গুলো অনুশীলন করা হবে।

বিষয়-১: নিরাপদ স্থান তৈরি করা

বিষয়-২: নিজের-যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের প্রসংশা

বিষয়-৩: অবিচার রাজনৈতিক

২. অনুশীলন অধিবেশনসমূহের সময় সহায়তা

- **সাসা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে অনুশীলন অধিবেশনগুলো আয়োজন করুন:** কোনো কার্যক্রম সম্পর্কে পড়া এবং আরেকটি হলো একটি দলের সদস্যদের সাথে চর্চা করা যেখানে সে অবিশ্বাস্য প্রতিক্রিয়া জানাতে পারে। সত্যিকারের অনুশীলনের অর্থ অন্যদের সাথে একটি কার্যক্রমে চর্চা করা যেখানে অন্যরা কমিউনিটির সদস্য হিসেবে এমনভাবে অভিনয় করবে যা কমিউনিটি এবং প্রতিষ্ঠানে প্রকৃতপক্ষে ঘটতে পারে।

- **সাসা! টুগেদার'র কাজে** প্রণোদিত ব্যক্তি, **কমিউনিটির নেতা এবং সহযোগীদের নিয়ে এক ধাপ এগিয়ে থাকুন:** কর্মীরা ভালোভাবে প্রস্তুত রয়েছে তা নিশ্চিত করতে, প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে পরিচয়ের কমপক্ষে দুই সপ্তাহ আগে কার্যক্রমটি অনুশীলন করুন। এমনকি সহজ কার্যক্রম বা হ্যান্ডআউটগুলো পর্যালোচনা করুন এবং প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে আলোচনা করুন।

- **কার্যক্রম অনুশীলন এবং শিখন ও অনুধাবন উপকরণগুলো ব্যবহার করুন:** কার্যক্রম অনুশীলন করুন এবং উপকরণগুলো ব্যবহার করুন। কর্মীরা কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ছক এবং কমিউনিটির পরিবর্তন অনুসরন ছক সমাপ্ত করার অনুশীলন করুন।

- **পরিবার এবং বন্ধুদের সাথে অনুশীলন করুন:** একজন প্রণোদিত ব্যক্তি সর্বদা তার সক্রিয়তার দক্ষতা জোরদার করে। কর্মীদের পরিবার এবং বন্ধু-বান্ধবের সাথে যখনই সম্ভব কার্যক্রম এবং দক্ষতা অনুশীলন করতে উৎসাহিত করুন। ধারণা এবং দক্ষতা বিকাশের সাথে সাথে তারা সাসা! টুগেদার ছড়িয়ে দেয় ।

কার্যক্রম অনুশীলন অধিবেশন: সাসা! টুগেদার'র নমুনা

- **মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ:** সকল কর্মী, প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা এই নির্দেশিকাটি ব্যবহার করে কার্যক্রম অনুশীলন করবেন।

১. যে কার্যক্রমটি অনুশীলন করবেন তা চিহ্নিত এবং অনুশীলনের উদ্দেশ্য নির্ধারণ করুন: যেমন, আপনি যদি সূচনা পর্যায়ের ক্ষমতার পোস্টার অনুশীলন করেন তবে সেই অধিবেশনের উদ্দেশ্য হতে পারে:

- প্রথমবারের জন্য প্রণোদিত ব্যক্তিদের কাছে কার্যক্রম উপস্থাপন করা।
- সাসা! টুগেদার সম্পর্কে গভীরতর বোঝাপড়া তৈরি করা।
- একটি নির্দিষ্ট সক্রিয়তার সক্ষমতা উন্নয়ন।
- কমিউনিটির মধ্যে সৃষ্ট একটি চ্যালেঞ্জিং বিষয় বা কথা নিয়ে কার্যক্রম শুরু করা।

২. দল বড় হলে ছোট দলে ভাগ করুন: দলে যেন ১০ বা ১৫ জনের বেশি সদস্য না হয়। প্রতিটি দলকে কার্যক্রম করার জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণ দিন। যেমন ক্ষমতার পোস্টার, গভীরতর আলোচনা, দ্রুত আলাপচারিতা, তথ্য ছক ইত্যাদি।

৩. সকল কর্মীকে শিখন ও অনুধাবন ছকের (কমিউনিটি পরিবর্তন অনুধাবন ছক এবং কর্মসূচি পর্যবেক্ষণ ফর্ম) কপি দিন: ব্যাখ্যা করুন যে, প্রতিটি অনুশীলন শেষে তারা ফর্মগুলো পূরণের আলোচনা করবেন। এই ফর্মগুলো কর্মীদের পূরণে আরও দক্ষ এবং তাদের রেটিং এর সাথে আরও সংহত হতে সহায়তা করবে। (দ্রষ্টব্য: প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের এই ফর্মগুলো ব্যবহার করে অনুশীলন করতে হয় না।)

৪. ভূমিকা নির্ধারণ করুন: একজন কর্মী কার্যক্রমটিকে এমনভাবে সহায়তা করেন যেন তারা কমিউনিটিতে এটি করছেন। অন্যান্য সকল দলের ব্যক্তিরা কমিউনিটির সদস্য হিসেবে কাজ করেন। কিছু কমিউনিটির মানুষ দলের সদস্য, অন্যরা আরও চ্যালেঞ্জিং ভূমিকা নিতে পারে। যতটা সম্ভব বাস্তবসম্মত ধারণা নিয়ে আপনি ছোট দলে কাজ করুন। অনুশীলনের সময় প্রতিটি দলের জন্য একজন সহায়ক এবং বাকীদের কমিউনিটির সদস্য হিসেবে ভূমিকা রাখতে হবে।

৫. প্রত্যেকে তাদের ভূমিকা পালন করে কার্যক্রমটি অনুশীলন করুন: অধিবেশনটির জন্য আপনার কত সময় আছে সেই অনুযায়ী কার্যক্রমের সময়কাল নির্ধারিত হবে। যদি ছোট দলে কাজ করে থাকেন তবে প্রতিটি দলের অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ করুন।

৬. দলের সদস্যরা সহায়ককে তার কার্যক্রম সম্পর্কে ফিডব্যাক দিবেন:

- প্রথমে, সহায়কদের প্রশ্ন করুন সহায়তা (Facilitation) করতে তাদের কেমন লেগেছে? সে কী ভালো করেছে? এবং কী করলে আরও ভালো হতে পারে?
- অতঃপর দলের সদস্যদের কাছে জানতে চান সহায়ক কোন বিষয়গুলো ভালো করেছে?
- এরপর দলের সদস্যদের আহ্বান জানান উন্নতির জন্য সুনির্দিষ্ট পরামর্শ দিতে।
- অবশেষে, দলের সদস্যদের বলুন, সহায়কের যে সবলতা দেখেছেন তার মধ্যে কোনটি তারা সবচে' ভালোভাবে শিখেছেন?

৭. সহায়ক পরিবর্তন করে পুনরায় অনুশীলন করুন: ধাপ ৩ এবং ৬ পুনরায় করুন। আপনার সময়সীমার মধ্যে যতজন সম্ভব ততজন সহায়ককে অনুশীলনের সুযোগ দিন।

৮. একটি সম্পূর্ণ দল হিসেবে পুনঃআলোচনা করুন: এই জন্য নিম্নের প্রশ্নগুলোর সহায়তা নিন:

- এই কার্যক্রম, দক্ষতা বা বিষয়ের ক্ষেত্রে চ্যালেঞ্জগুলো কী? কীভাবে আমরা এই চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করতে পারি?
- এই কার্যক্রম, দক্ষতা বা বিষয়ের সাথে সুযোগগুলো কী? কীভাবে আমরা এই সুযোগগুলো বাড়াতে পারি?

৯. শিখন ও অনুধাবন টুলগুলো পর্যালোচনা করুন: বড় দলে, সম্পূর্ণ ফর্মগুলো পর্যালোচনা করুন। এটি কমিউনিটির পরিবর্তন অনুধাবনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। কারণ সূচকগুলো শুনে এবং ধারাবাহিকভাবে রেটিং দেবার জন্য কর্মীদের কিছু অনুশীলনের প্রয়োজন হবে। প্রতিটি সূচক ধরে যান এবং কর্মীদের তাদের রেটিং ভাগ করে নিন। কয়েকজন কর্মীকে তাদের রেটিং ব্যাখ্যা করতে বলুন। এবং যদি মতবিরোধ হয় তবে ঐকমত্য না হওয়া পর্যন্ত একটি দল হিসেবে আলোচনা করুন। টুলসের বৈধতার জন্য এটি গুরুত্বপূর্ণ কারণ এটি কর্মীদের প্রতিক্রিয়া প্রতিফলিত করে।

একসাথে অনুশীলন, একসাথে সক্ষমতা বৃদ্ধি

আমরা দৃঢ়ভাবে সুপারিশ করি যে, সকল কর্মী সম্মিলিতভাবে সকল কার্যক্রমে সহায়তার কৌশলগুলো অনুশীলনের মাধ্যমে প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের ধারাবাহিকতা, সততা এবং সক্ষমতা উন্নয়ন নিশ্চিত করবে।

১.৬ মূলধাপের মূল্যায়ন (Baseline assessment)

ভূমিকা: কমিউনিটি বা প্রতিষ্ঠানে কোনো কার্যক্রম শুরু করার আগে কমিউনিটি এবং প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যায়ন সমীক্ষা পরিচালনা করুন। এটি হবে আপনার মূলধাপের মূল্যায়ন, যা আপনাকে শুরুর অবস্থা জানতে সক্ষম করে তুলবে। এর ফলে আপনি নির্ভুলভাবে পরিবর্তনগুলো পরিমাপ করতে পারবেন। সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম আরও ভালোভাবে মূল্যায়ন করতে পারবেন। কর্মসূচি বাস্তবায়ন শেষে একই সাথে প্রভাব নিরূপণ করতে পারবেন।

আপনি কী জানতে চান: মূলধাপের মূল্যায়ন কমিউনিটির সদস্য এবং প্রাতিষ্ঠানের কর্মীদের ক্ষেত্রে বিশেষত ক্ষমতা এবং নারীর প্রতি সহিংসতা সম্পর্কে জ্ঞান, উপলব্ধি এবং করণীয় কী সেই ধারণা প্রদান করে। কমিউনিটি এবং প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যায়ন সমীক্ষাগুলো সাসা! টুগেদার'র বাস্তবায়ন কালে একাধিকবার করা হয়। কমিউনিটি মূল্যায়ন জরিপটি শুরুর আগে - মূলধাপ হিসেবে এবং আবার সচেতনতা, সহয়তা এবং উদ্যোগ গ্রহণ ও কর্মসূচির শেষের দিকে একটি শেষ মূল্যায়ন হিসেবে ব্যবহৃত হয়। প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যায়ন জরিপটি শুরুর আগে - মূলধাপের হিসেবে এবং আবার কার্যক্রমের পরে - শেষ মূল্যায়ন হিসেবে ব্যবহৃত হয়। এমনকি কোন ক্ষুদ্র কমিউনিটি থেকে যে কোনো বৃহৎ কমিউনিটি ভিত্তিক কর্মসূচি বাস্তবায়নের আগে মূলধাপের মূল্যায়ন গুরুত্বপূর্ণ। সেই কমিউনিটির মানুষের জানা এবং উপলব্ধির বিষয়গুলো বদলাতে শুরু করতে পারে। কমিউনিটি এবং প্রতিষ্ঠানে আপনার উপস্থিতি বিলম্ব হলেও আপনার এই গুরুত্বপূর্ণ তথ্যের ভিত্তি নিশ্চিত করা প্রয়োজন। কমিউনিটি এবং প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যায়ন জরিপগুলো কীভাবে পরিচালনা করতে হয় সে সম্পর্কে আরও জানতে শিখুন ও অনুধাবন মডিউল দেখুন।

১.৭ সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্র (Brochure)

সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্র একটি সহজ, মুদ্রণযোগ্য যোগাযোগের উপাদান যেখানে সাসা! টুগেদার'র একটি সংক্ষিপ্ত বিবরণ থাকে। এটি সহিংসতা মুক্ত পরিস্থিতির উপকারিতা এবং কীভাবে সকলকে পরিবর্তন প্রক্রিয়ায় জড়িত করা যায় সেই বিষয়ে সবচেয়ে গুরুত্ব দেয়। এটি সাসা বাস্তবায়নের প্রাথমিক পর্যায়ে কমিউনিটিতে প্রাথমিক সম্পর্ক তৈরির সময় কমিউনিটি সদস্যদের অনুপ্রেরণা জাগায় এবং অবহিত করে। (দ্রষ্টব্য: সংযোজনী-১ সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্রের একটি নমুনা।)

সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্র ব্যবহারের যথার্থ সময়

- কার্যক্রমের শুরুতে রেফারেল তালিকা তৈরি করার জন্য সেবা প্রদানকারীদের সাথে দেখা করার সময়।
- অন্যান্য সংস্থা এবং সহকর্মীদের সাথে আপনার কার্যক্রমের পরিকল্পনা নিয়ে আলোচনার সময়।
- সম্ভাব্য প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সন্ধানে প্রাথমিক পর্যায়ে কমিউনিটিতে সম্পর্ক গড়ে তোলার সময়।
- প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রথম প্রশিক্ষণে বিষয়গুলো তাদের পরিবারের সদস্য এবং বন্ধু-বান্ধবদের সাথে বিনিময় করার জন্য।
- সাসা! টুগেদার কমিউনিটি আরম্ভ করার সময়, কমিউনিটির সদস্যদের অবহিত করার জন্য ।

১.৮ সাসা! টুগেদার'র কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ[২]

সাসা! টুগেদার'র প্রভাব বলয়কে সম্পৃক্ত করতে একসাথে তিনটি কৌশল ব্যবহার করে। প্রত্যেকটি কৌশলের জন্য সাসা! টুগেদারের কর্মীরা বিশেষভাবে বাছাইকৃত দলের সাথে কাজ করে- যারা কমিউনিটির অংশ এবং কার্যক্রম শেষ হয়ে যাওয়ার পরেও সেই কমিউনিটিতেই থাকবে। তারা সাসা! টুগেদার'র প্রতিনিধিত্ব করে ও প্রত্যেকটি কৌশলের নেতৃত্ব দেয়।

চিত্র: সাসা! টুগেদার'র শুরুর পর্যায়ে কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ

২ সাসা! টুগেদার'র সেট আপ (Set-Up Guide) থেকে গ্রহণ করা হয়েছে; পৃষ্ঠা ৪২।

অধ্যায়-২

সূচনা পর্যায়ের কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ

২.১ স্থানীয় সক্রিয়তা

২.১.১ স্থানীয় সক্রিয়তার ধারণায়ন

২.১.২ স্থানীয় সক্রিয়তার কর্মপরিকল্পনা

২.১.৩ প্রণোদিত ব্যক্তিদের শনাক্তকরণ

২.১.৪ প্রণোদিত ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ প্রদান

২.১.৫ কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা

২.১.৬ সক্রিয়তার কার্যক্রম ও তার বিবরণ

১.ক্ষমতার পোস্টার

২.কমিউনিটির কথোপকথন

৩.গভীরতর আলোচনা

২.২ কমিউনিটি নেতৃত্ব

২.২.১ কমিউনিটি নেতৃত্বের ধারণায়ন

২.২.২ কমিউনিটি নেতৃত্বের কর্মপরিকল্পনা

২.২.৩ কমিউনিটি নেতাদের শনাক্তকরণ

২.২.৪ কমিউনিটি নেতাদের প্রশিক্ষণ প্রদান

২.২.৫ কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা

২.২.৬ কমিউনিটি নেতাদের কার্যক্রম ও তার বিবরণ

১. নেতৃত্ব লিফলেট

২. কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয়

৩. দ্রুত আলাপচারিতা

৪. সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম

৫. ধর্মীয় নেতাদের জন্য কার্যক্রম

২.৩. প্রাতিষ্ঠনিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ

২.৩.১ প্রাতিষ্ঠনিক সক্ষমতা বৃদ্ধির ধারণায়ন

২.৩.২ প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির কর্মপরিকল্পনা

২.৩.৩ একটি প্রতিষ্ঠান শনাক্তকরণ

২.৩.৪ সাসা ! টুগেদার'র প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের চিহ্নিতকরণ

২.৩.৫ প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রশিক্ষণ প্রদান

২.৩.৬ কার্যক্রম পরিচালনার সময় প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সহায়তা

২.৩.৭ প্রাতিষ্ঠনিক সক্ষমতা বৃদ্ধির কার্যক্রম এবং বর্ণনা

১. পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা

২. প্রাতিষ্ঠানিক তথ্যপত্র

৩. কর্মীদের কথোপকথন

৪. বিশ্লেষণ, নথিভুক্তকরণ ও তথ্য জানানো

৫. সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়া

২.১ স্থানীয় সক্রিয়তা (Local Activism)

১.১.১ স্থানীয় সক্রিয়তার ধারণা

- **কে নেতৃত্ব দেবে:** স্থানীয় সক্রিয়তা কৌশলটি প্রণোদিত ব্যক্তিদের (Activist) দ্বারা পরিচালিত হয় এবং এগিয়ে যায়। অনেক ভিন্নতা নিয়ে নারী এবং পুরুষ এই সমাজে বসবাস করে এবং কাজ করে এবং তারা বিভিন্ন স্তরের জীবন, জাতি, ধর্ম, ক্ষমতা ইত্যাদির প্রতিনিধিত্ব করে। প্রণোদিত ব্যক্তিরা কমিউনিটির পরিচিত এবং বিশ্বস্ত বন্ধু। তারা কমিউনিটি নেতাদের চেয়ে বেশি কাছে থেকে কাজ করে। ক্ষমতা, নারীর প্রতি সহিংসতা এবং ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক নিয়ে গভীরতর আলাপচারিতা করে।

- **তারা কার কাছে পৌঁছায়:** এই কৌশলটি প্রভাবের ভিন্ন-ভিন্ন এবং ব্যক্তিগত বলয়কে জড়িত করে। প্রণোদিত ব্যক্তিদের নিকটবর্তী পরিবার, বন্ধুবান্ধব, দম্পতি, প্রতিবেশী, আত্মীয়-স্বজন, সহকর্মী এবং অন্যদের কাছে পৌঁছানোর জন্য অনানুষ্ঠানিক আলোচনা, উদ্দীপনামূলক অনুশীলন এবং ব্যক্তিগত কার্যকলাপ পরিচালনা করে।

- **এতে কী জড়িত:** কমিউনিটির সদস্যরা সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রমে অংশ নেয়। নাটক, পোস্টার, আলোচনা, উদ্দীপনামূলক খেলা এবং আরও অনেক কিছু সহ তাদের প্রতিদিনের জীবনের ঘটনাপ্রবাহ নিয়ে তারা স্বতঃস্ফূর্তভাবে একত্রিত হন। এই কার্যক্রমগুলো ক্ষমতা এবং নারীর প্রতি সহিংসতা সম্পর্কে বিশ্লেষণমুখী প্রতিফলন তুলে ধরে। শেষ পর্যন্ত কমিউনিটির সদস্যদের নিজেদের হৃদয়, মন এবং সম্পর্কের ক্ষেত্রে পরিবর্তন আনতে অনুপ্রাণিত করে।

- **এটা কেন গুরুত্বপূর্ণ:** স্থানীয় সক্রিয়তা সম্পর্কের ক্ষেত্রে সূক্ষ্ম পার্থক্য গভীরভাবে উপলব্ধি করতে এবং ক্ষমতার ভারসাম্য বজায় রাখতে সাহায্য করে। এই কৌশলের মাধ্যমেই সাসা! টুগেদার'র কমিউনিটিতে অনেক বেশি দৃশ্যমান হয়। বিপুলসংখ্যক প্রণোদিত ব্যক্তি আলোচনা শুরু করেন, সহিংসতার বিরুদ্ধে কথা বলেন। নিজের সম্পর্কের ক্ষেত্রে পরিবর্তন আনেন এবং অন্যকে সহায়তা করেন।

মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ

স্থানীয় সক্রিয়তার কৌশলটির নেতৃত্ব কমিউনিটির প্রণোদিত ব্যক্তিদের দ্বারা পরিচালিত হয় যারা কমিউনিটির পরিচিত ও বিশ্বস্ত বন্ধু এবং প্রতিবেশী। তারা কমিউনিটির সদস্যদের সাথে কমিউনিটি নেতৃত্বের কৌশলে কমিউনিটি নেতারা যেভাবে কাজ করেন তার চেয়ে বেশি ব্যক্তিগতভাবে কাজ করেন। তারা ক্ষমতা, নারীর প্রতি সহিংসতা এবং ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক নিয়ে গভীর আলাপচারিতা করেন। আমাদের কমিউনিটিতে অনেকেই স্থানীয় নেতাদের সাথে কথা বলতে খুব স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন না।

২.১.২ স্থানীয় সক্রিয়তার কর্মপরিকল্পনা

সাসা! টুগেদার'র কর্মীরা, স্থানীয় সক্রিয়তার কৌশলটি একটি কর্মপরিকল্পনা তৈরির মাধ্যমে শুরু করতে পারেন। এটি আপনাকে সংগঠিত এবং দক্ষ হতে সহযোগিতা করবে। পরিকল্পনার জন্য সকল গুরুত্বপূর্ণ কাজ এই ছকে তালিকাভুক্ত রয়েছে আপনার সংস্থার সক্ষমতা এবং কমিউনিটির প্রেক্ষাপট অনুসারে অভিযোজন করুন। যেহেতু আপনার জন্য এটি সম্পূর্ণ অভিযোজিত এটি বিস্তারিত পূরণ করা সহায়ক। এই কর্মপরিকল্পনা আপনাকে ভালো শুরুর জন্য সহায়তা করবে।

পরিকল্পনার টিপস

স্থানীয় সক্রিয়তার কর্মপরিকল্পনার জন্য আপনি পর্যায় প্রস্তুতির কর্মপরিকল্পনার একই টিপস ব্যবহার করতে পারেন (পৃষ্ঠা ১৩)।

কাজের পরিকল্পনাগুলো জীবন্ত নথি

- কর্মীদের জন্য চলমান সহায়তা প্রদানের সময় নিয়মিত প্রাসঙ্গিক কাজের পরিকল্পনা পর্যালোচনা করুন
- নিশ্চিত করুন যে কাজের প্রতিটি পরিকল্পনা প্রতিটি পর্যায়ে প্রয়োজন হিসাবে ব্যবহৃত, সংশোধিত এবং আপডেট হয়েছে। সর্বদা ফটোকপি এবং সর্বশেষতম সংস্করণ বিতরণ করুন

স্থানীয় সক্রিয়তার কর্মপরিকল্পনা: সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়

প্রস্তাবিত কর্মপরিকল্পনাটি সাসা! টুগেদার'র কর্মী যারা সূচনা পর্যায়ে স্থানীয় সক্রিয়তার কার্যক্রম পরিচালনায় সহায়তা করছেন। সাসা! টুগেদার'র কর্মসূচি এবং প্রেক্ষাপট অনুযায়ী এটি আপনি খাপ খাইয়ে নিন।

কাজের বিবরণ (ক্রম অনুসারে)	বিস্তারিত (অবস্থান, জড়িত দল)	সময়	দায়িত্বপ্রাপ্ত	বাজেট	সহায়ক পাঠ
প্রণোদিত ব্যক্তিদের শনাক্তকরণ					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-২৮
প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে যোগাযোগ ও সাসা টুগেদার'র প্রাথমিক প্রশিক্ষণ আয়োজন।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৩০
প্রণোদিত ব্যক্তিদের সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ আয়োজন।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৩১
সূচনা পর্যায়ে প্রশিক্ষণ, সমঝোতা তৈরি/ স্বাক্ষর, পরামর্শ প্রদানের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মী নির্বাচন, কর্মপরিকল্পনা তৈরিতে সহায়তা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৩২, ১৫১ সংযোজনী-৩
প্রণোদিত ব্যক্তিদের প্রাথমিক দায়িত্ব এবং রেফারেল বিষয়ে দক্ষতা তৈরি।					মূল সেট আপ গাইড পৃষ্ঠা-৭৭
প্রণোদিত ব্যক্তির সঙ্গীদের সাথে গভীরতর আলোচনার দল তৈরি (সহায়ক হিসেবে কর্মী)					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৩৮
প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে মাসিক সভার আয়োজন যেখানে মতামত বিনিময়, অনুশীলন, পরিকল্পনা এবং উদযাপন অন্তর্ভুক্ত।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৩৩
কার্যক্রমে সহায়তার পরিকল্পনা ও পরিদর্শন, এবং কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ফরম ব্যবহার।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৩৪, শিখন ও অনুধাবন গাইড
প্রণোদিত ব্যক্তিদের গভীরতর আলোচনার দল তৈরিতে সহায়তা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৩৮

কাজের বিবরণ (ক্রম অনুসারে)	বিস্তারিত (অবস্থান, জড়িত দল)	সময়	দায়িত্বপ্রাপ্ত	বাজেট	সহায়ক পাঠ
নমুনা কার্যক্রম, বিষয়সূচি, কমিউনিটি পরিবর্তন সূচক সম্পাদন করা।					শিখন ও অনুধাবন গাইড
ত্রৈমাসিক শিখন ও অনুধাবন কার্যক্রমের সময়সূচি নির্ধারণ ও পরিচালনা করা।					শিখন ও অনুধাবন গাইড
পর্যায়ের যৌথ সহযোগিতা সভায় প্রণোদিত ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১৭৬
কমিউনিটিতে সাসা! টুগেদার'র আরম্ভ করার কার্যক্রমে প্রণোদিত ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-২৬

২.১.৩ প্রণোদিত ব্যক্তিদের শনাক্তকরণ

ভূমিকা: সাফল্যের জন্য প্রণোদিত ব্যক্তিদের সঠিক মিশ্রণ থাকা জরুরি। প্রণোদিত ব্যক্তিদের সঠিক মিশ্রণ শনাক্ত করতে, নিম্নলিখিত পদক্ষেপগুলোর মধ্য দিয়ে যান। আদর্শভাবে, স্থানীয় সক্রিয়তায় নিযুক্ত কর্মীরা এই প্রক্রিয়াটি সম্পূর্ণ করেন, সাসা! টুগেদার'র অন্যান্য কর্মীরা এই প্রক্রিয়ায় সম্পৃক্ত থাকেন।

কে

প্রণোদিত ব্যক্তি হলো কমিউনিটির বিভিন্ন ধরনের নারী, পুরুষ এবং যুব- সম্প্রদায়, যাদের বয়স ১৮ থেকে ৬০ বছর, যারা সেই কমিউনিটিতে বসবাস ও কাজ করেন এবং কমিউনিটিতে ইতিবাচক পরিবর্তন আনার জন্য উদ্বুদ্ধ হোন এবং কমিউনিটির ব্যবস্থাগুলো এবং জীবন-যাত্রার মান উন্নয়নে সচেষ্ট থাকেন।

কী

তারা পরিবার, বন্ধু-বান্ধব, প্রতিবেশী, আত্মীয়-স্বজন এবং অন্যান্যদের মধ্যে চিন্তার-ভাবনার প্রতিফলন, কথোপকথন এবং কার্যক্রম ছড়িয়ে দেওয়ার জন্য উদোগ গ্রহণ করেন। তারা নিজেদের সম্পর্কের মধ্যে এবং জীবনের বিভিন্ন স্তরে ক্ষমতার ভারসাম্য রক্ষায় অঙ্গীকারবদ্ধ থাকেন।

কেন

প্রণোদিত ব্যক্তিরা কমিউনিটির সাথে সাসা! টুগেদার'র অনানুষ্ঠানিক এবং ব্যক্তিগত সম্পৃক্ততার অনন্য বৈশিষ্ট্যের বিষয়টি জানেন।

কীভাবে

প্রণোদিত ব্যক্তিরা তাদের দৈনন্দিন জীবনযাত্রায় সাসা! টুগেদার'র স্থানীয় সক্রিয়তার কৌশল ও কার্যক্রম ব্যবহার করেন। এই প্রক্রিয়ায় কর্মীরা বিভিন্ন সহায়তা, প্রয়োজনীয় দিকনির্দেশনা ও প্রশিক্ষণ প্রদান করেন।

প্রণোদিত ব্যক্তি শনাক্তকরণের ধাপসমূহ

ধাপ-১: কার্যকর প্রণোদিত ব্যক্তিদের বৈশিষ্ট্যসমূহ পর্যালোচনা করা:

কার্যকর প্রণোদিত ব্যক্তিদের বৈশিষ্ট্যসমূহ

- নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে আগ্রহী
- কমিউনিটির মধ্যে শ্রদ্ধাশীল।
- বন্ধুত্বপূর্ণ এবং পদ্ধতির প্রতি ইতিবাচক।
- তাদের সকল সম্পর্ক সহিংসতা মুক্ত রাখতে অঙ্গীকারবদ্ধ।
- পরিবর্তন আনতে উৎসাহী।
- সহায়ক পরিবেশ তৈরি করতে অন্যদের সাথে যৌথ ক্ষমতায় (Power with) যোগদানে আগ্রহী।
- কমিউনিটির অন্যান্য সদস্যদের কাছে সুপরিচিত।
- তাদের নিজস্ব বিশ্বাস সম্পর্কে জানতে এবং ক্ষমতার চর্চা করতে আগ্রহী।
- সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম পরিচালনার জন্য প্রতি সপ্তাহে ১ থেকে ২ ঘন্টা সময় বরাদ্দ করেন।
- প্রতিটি পর্যায়ে নির্ধারিত প্রশিক্ষণ এবং প্রতি মাসে ২ ঘণ্টা সভার জন্য বরাদ্দ করতে সম্মত।
- ইতোমধ্যে কমিউনিটির অন্যান্য কাজ বা স্বেচ্ছাশ্রম নিয়ে অতিমাত্রায় ব্যস্ত না থাকা।
- কমিউনিটির বৈচিত্র্যের প্রতিনিধি (বয়স, আর্থ-সামাজিক অবস্থা, ধর্ম, ক্ষমতা, নৃগোষ্ঠী বা অন্য কোন সামাজিক ও সাংস্কৃতিক প্রান্তিকতা ইত্যাদি)

ধাপ- ২: আপনি যাদের সাথে কাজ করবেন সেই সংখ্যা নির্ধারণ করুন: প্রণোদিত ব্যক্তিদের সংখ্যা নির্ভর করবে আপনার সংস্থাটি যে কমিউনিটির সংখ্যা এবং আকার এবং কর্মীদের সক্ষমতার ওপর। সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য সংযোজনী-২ দেখুন যা সেট আপ গাইড থেকে গ্রহণ করা হয়েছে। আমরা প্রয়োজনের তুলনায় আরও কয়েকজন বেশি প্রণোদিত ব্যক্তি শনাক্তকরণের পরামর্শ দিচ্ছি যাতে কেউ ছেড়ে বা স্থানান্তরিত হয় তবে কার্যক্রম চালিয়ে যাওয়ার জন্য পর্যাপ্ত ব্যক্তি থাকে।

ধাপ-৩: কথা ছড়িয়ে দিন: প্রত্যেকের পক্ষে তাদের আগ্রহ প্রকাশের সমান সুযোগ রয়েছে তা নিশ্চিত করার জন্য বিভিন্ন মাধ্যমে বিষয়টি মানুষকে জানান। বাছাই করার জন্য কোনো নেতা বা দলের ওপর নির্ভর করবেন না। কারণ এটি কমিউনিটির বিদ্যমান ক্ষমতা কাঠামোকে আরও জোরদার করতে পারে। প্রণোদিত ব্যক্তিকে সন্ধানের বিষয়টি বিভিন্ন উপায়ে ছড়িয়ে দিন। প্রতিটি ক্ষেত্রে, আগ্রহীদের নাম এবং যোগাযোগের তথ্য সংগ্রহ করুন। সাসা! টুগেদার'র সেমিনার সম্পর্কে তারা যেন জানতে পারে।

- স্থানীয় নেতাদের সাথে যোগাযোগ করুন এবং তাদের সম্ভাব্য প্রণোদিত ব্যক্তিদের সুপারিশ করতে বলুন। আপনি এ বিষয়ে নেতাদের সাথে কথা বলার মাধ্যমে বা নেতৃত্বের নাম ও যোগাযোগের তথ্য সংগ্রহ করুন যাতে কর্মীরা কমিউনিটির নেতৃত্বের কৌশলটিকে সহায়তার জন্য নেতাদের অনুসরণ করতে পারে।
- নারীর প্রতি সহিংসতা বা নারীদের সমস্যা নিয়ে কাজ করা সংস্থাগুলোকে তাদের সুপারিশের জন্য জিজ্ঞাসা করুন।
- পোস্টার, লিফলেটের মাধ্যমে প্রচার করুন বা বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের নোটিশ বোর্ডে ঝুলিয়ে দিন। গ্রামে সঞ্চয় দল, পুরুষদের ক্লাব, যুব সম্প্রদায়, স্থানীয় বাজার কমিটি, প্রতিবন্ধীদের সংগঠন ইত্যাদি সভায় কথা বলতে বলুন।

- কমিউনিটির ব্যস্ত স্থানগুলোতে সাসা! টুগেদার সম্পর্কে আলোচনা করুন। অনানুষ্ঠানিক সমাবেশ বাজার, স্বাস্থ্যসেবা কেন্দ্র, মসজিদ-মন্দির, রিকশা স্ট্যান্ড ইত্যাদি স্থানে প্রণোদিত ব্যক্তিদের প্রয়োজনীয়তার কথা আলোচনা করুন।
- একটি কমিউনিটির সভা আহ্বান করুন এবং সাসা! টুগেদার ব্যাখ্যা করুন, প্রশ্নের উত্তর দিন, প্রচারপত্র বিলি করুন।

প্রতিটি ক্ষেত্রে, আগ্রহী কমিউনিটি সদস্যদের নাম এবং যোগাযোগের তথ্য সংগ্রহ করুন। তাদের বলুন যে, আপনি আসন্ন সাসা! টুগেদার সম্পর্কে তাদের সাথে যোগাযোগ করবেন। সেমিনারে তারা সাসা! টুগেদার সম্পর্কে আরও জানতে পারবেন। এর বাইরেও প্রণোদিত ব্যক্তি হওয়ার আগ্রহ অনুসন্ধান করুন।

সবাই প্রণোদিত ব্যক্তি হতে পারে!

যে কেউ প্রণোদিত ব্যক্তি এবং নেতৃত্ব নির্বাচনের সেমিনারে অংশ নিয়ে আরও শিখতে আগ্রহী তাকে উৎসাহিত করুন। প্রত্যেকের আগ্রহ বজায় থাকবে না এবং সংস্থার পক্ষে প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে সকলকে জড়িত করার সক্ষমতা নাও থাকতে পারে, তবে যারা আগ্রহী তাদের জড়িত করার অনেক উপায় রয়েছে। এটি সাসা! টুগেদার'র সাফল্যের জন্য প্রয়োজন।

কমিউনিটির সদস্যদের প্রত্যাশা পূরণ করতে, প্রণোদিত ব্যক্তি এবং নেতৃত্ব নির্বচনে সেমিনারের আগে কোনও প্রতিশ্রুতি দেয়া থেকে বিরত থাকুন। ব্যাখ্যা করুন যে, বিভিন্ন দায়িত্ব ও জড়িত থাকার স্তরসহ ভূমিকার ভিন্নতা থাকবে। শুরু থেকেই পরিষ্কার করুন যে, এগুলো বেতনভুক্ত পদ নয় বা আর্থিক বা বৈষয়িক প্রণোদনা নিয়ে আসে না।

ধাপ- ৪: প্রণোদিত ব্যক্তি নির্বাচনের সেমিনার আয়োজন করুন:

- আগ্রহী মানুষদের একটি তালিকা সংগ্রহের পরে, তাদের একটি নির্বাচন সেমিনারে অংশ নিতে আমন্ত্রণ জানান। সেমিনারগুলো প্রায় ২ ঘণ্টাব্যাপী হয় যেখানে সাসা! টুগেদার ও প্রণোদিত ব্যক্তিদের ভূমিকা সম্পর্কে জানা এবং পাশাপাশি প্রণোদিত ব্যক্তিদের আদর্শ মিশ্রণ চিহ্নিত করার সুযোগ সৃষ্টি হয়।
- প্রতিটি প্রণোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটির নেতৃত্ব নির্বাচনের সেমিনার ৩০ জন অংশগ্রহণকারী থাকতে পারেন (সংখ্যায় বেশি হলে কার্যকরভাবে ফ্যাসিলিটেশন করা কঠিন হয়)। সেই ক্ষেত্রে একাধিক সেমিনারের আয়োজন করতে হতে পারে। সেমিনারের সময় এবং স্থান নির্ধারণ করুন। অতঃপর যারা আগ্রহী তাদের সাথে যোগাযোগ করুন।
- প্রণোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটির নেতৃত্ব নির্বাচন সেমিনারের জন্য একটি নমুনা এজেন্ডা এবং অধিবেশনের নোটগুলো এই মডিউলে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে (পৃষ্ঠা ১৭০)
- বাছাই সেমিনার চলাকালীন অংশগ্রহণকারীরদের সম্পৃক্ততা পর্যবেক্ষণ করুন। অংশগ্রহণকারীদের মনোভাব এবং আচরণ বিষয়ে মতামত শুনুন। তারা কীভাবে তাদের ক্ষমতার চর্চা করেন, কীভাবে তারা অন্যের সাথে সম্পৃক্ত হন ইত্যাদি লক্ষ্য করুন। মনে রাখবেন, যারা বেশি কথা বলেছেন তারা অনেক সময় সেরা প্রণোদিত ব্যক্তি নাও হতে পারেন। যারা শান্ত আছেন তাদের মধ্যেও চমৎকার সম্ভাবনা থাকতে পারে। আলোচনার সুযোগ সৃষ্টি করুন। বাছাই সেমিনারের ফলাফলের ভিত্তিতে প্রণোদিত ব্যক্তিদের নির্বাচন করুন। মনে রাখবেন সাসা! টুগেদার'র সকল পর্যায় জুড়ে তাদের সাথে কার্যক্রম বাস্তবায়ন করতে হবে। কর্মএলাকার ভৌগলিক পরিসরের কথা বিবেচনায় রাখুন। কেউ যদি বাদ পড়ে বা স্থানান্তরিত হয় তার জন্য ১০% বাড়তি বাছাই করতে ভুলবেন না।

ধাপ-৫: জনগোষ্ঠীর কর্মীদের আদর্শ মিশ্রণ নির্ধারণ করুন: প্রণোদিত ব্যক্তিদের মধ্যে সমান সংখ্যক নারী এবং পুরুষদের বিবিধ পরিচয় অন্তর্ভুক্ত করুন যা আপনার কমিউনিটি বৈচিত্র্যের প্রতিনিধিত্ব করে। ধর্ম, জাতিসত্তা, আর্থ-সামাজিক অবস্থা, দক্ষতা এবং আগ্রহ, বৈবাহিক অবস্থা, ভিন্নভাবে সক্ষম জনগোষ্ঠী এবং বিভিন্ন অভিজ্ঞতার মানুষ যেমন, সহিংসতার শিকার নারী, যুব সম্প্রদায় এবং বয়স্ক - যারা বৈচিত্র্যের লক্ষ্য।

ধাপ-৬: নির্বাচিত প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে যোগাযোগ করুন এবং তাদের প্রশিক্ষণে আমন্ত্রণ জানান: প্রতিটি ব্যক্তির সাথে ফোনে বা ব্যক্তিগতভাবে যোগাযোগ করুন। নিশ্চিত হয়ে নিন যে, তারা এখনও আগ্রহী। তাদের অভিনন্দন এবং তাদের প্রথম কর্মশালায় আমন্ত্রণ জানান। প্রথম প্রশিক্ষণে সমঝোতা স্বাক্ষর কিংবা বিকল্প হিসেবে মৌখিক অঙ্গীকর নিশ্চিত করুন। পরামর্শদাতা হিসেবে কর্মীদের নিয়োগ দিন এবং মাসিক সভার জন্য তারিখ এবং সময়ের বিষয়ে একমত হন।

ধাপ-৭: যারা নির্বাচিত হয়নি তাদের সাথে যোগাযোগ করুন: নির্বাচিত হয়নি তাদের সাথে ফোন বা ব্যক্তিগতভাবে যোগাযোগ করুন। এবং এটি সময় মতো করুন যাতে নির্বাচত না হবার কথা অন্য কারও কাছ থেকে শুনতে না পায়। ব্যাখ্যা করুন যে, নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে প্রত্যেকের ভূমিকা রয়েছে। তাদের দক্ষতা, প্রতিভা এবং আগ্রহের ভিত্তিতে তারা যাতে সক্রিয়ভাবে জড়িত এবং সহায়তা করতে পারে এমন উপায় নিয়ে আলোচনা করুন। তাদের সাথে যুক্ত থাকুন। যারা আগ্রহী তাদের একটি ভূমিকা খুঁজে পেতে সাহায্য করুন। তাদের শৈল্পিক দক্ষতা, যেমন ব্যানার বা পোস্টার আঁকা বা নাটকের দলে যোগদান, স্থানিক সম্পদ যেমন, সভার জন্য স্থান দেওয়া বা দোকান থেকে উপকরণ বিতরণ ইত্যাদি। তারা অনেকে ভালো সংযোগকারী হতে পারেন।

২.১.৪ প্রণোদিত ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ প্রদান

প্রণোদিত ব্যক্তিদের বাছাই করার পরে, আপনি তাদের সাথে দুটি পৃথক প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবেন: সাসা! টুগেদার পরিচিতি! এবং সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ। ধারণাগুলো গভীরে যাবার জন্য এই প্রশিক্ষণগুলো কয়েক সপ্তাহের ব্যবধানে নির্ধারণ করা উচিত।

প্রশিক্ষণের জন্য সংগঠিত হওয়া

- প্রতিটি প্রশিক্ষণে প্রায় ৩-৪ দিন সময় লাগে। প্রশিক্ষণে সকল প্রণোদিত ব্যক্তির সমস্ত দিনের জন্য উপস্থিত থাকতে হবে।
- স্থানীয় সক্রিয়তার কর্মীরা প্রণোদিত ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ প্রদান করেন। এটি তাদের সামনের কাজের একটি শক্ত ভিত্তি তৈরি করতে সক্ষম করবে। কমিউনিটির নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা উন্নয়ন কর্মীরা প্রশিক্ষণে সহায়তা প্রদান করতে পারেন, ফলে কর্মী ও প্রণোদিত ব্যক্তিদের মধ্যে সংহতি জোরদার এবং তিনটি কৌশল কীভাবে একে অপরের পরিপূরক হয়ে কাজ করে তা আরও ভালাভাবে বুঝতে পারবেন।
- সূচনা পর্যায়ের জন্য এই মডিউলে বিস্তারিতভাবে বর্ণনা করা হয়েছে। সহায়কগণের উচিত প্রশিক্ষণের অধিবেশনগুলো গভীরতার সাথে পর্যালোচনা করা, উত্থাপিত প্রশ্নগুলোর যথাযথ উত্তর থাকা এবং প্রয়োজনে অতিরিক্ত গবেষণা এবং অথবা প্রস্তুতি গ্রহণ করা প্রয়োজন। যদি কোনো সহায়ক অস্বস্তি বোধ করেন তবে আগে অনুশীলন বা একজন সহ-সহায়ককে অন্তর্ভুক্ত করুন। আপনি সূচনা পর্যায়ের জন্য সমস্ত প্রশিক্ষণ অধিবেশন ব্যবহার করবেন না। এই মডিউলে আপনি প্রণোদিত ব্যক্তিদের জন্য প্রস্তাবিত প্রশিক্ষণ অধিবেশগুলো খুঁজে পাবেন।

প্রশিক্ষণ শেষের কার্যক্রমসমূহ

১. অঙ্গীকার করা বা এমওইউ স্বাক্ষর: প্রণোদিত ব্যক্তিদের অনুপ্রাণিত করতে এবং তাদের অঙ্গীকারকে আনুষ্ঠানিক করার জন্য একটি সমঝোতা স্মারক সই করা যেতে পারে। এটি চাকরির চুক্তি নয়। এই সমঝোতা স্মারকে কর্মীদের ভূমিকার পাশাপাশি আপনার সংস্থার দ্বারা প্রদত্ত সহায়তার ধরনের রূপরেখা রয়েছে। আপনার প্রেক্ষাপটে এটি প্রাসঙ্গিক না হলে মৌখিক অঙ্গীকার বা সংক্ষিপ্ত শপথ আয়োজন করতে পারেন।

২. কার্যক্রম পরিকল্পনায় সহায়তা: সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ শেষে প্রণোদিত ব্যক্তির সাথে পরিকল্পনা ছক এবং শিখন এবং অনুধাবন গাইডলাইনের প্রতিবেদন ছক ব্যবহার করে পরিকল্পনা করুন। তারা কোন কার্যক্রমে সবচেয়ে স্বাচ্ছন্দ্য তা বিবেচনা করুন। আত্মবিশ্বাস তৈরি না হওয়া পর্যন্ত প্রাথমিক কাজগুলো পাশের অন্যান্য প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে করতে উৎসাহিত করুন। অন্যদের কাছে সাসা! টুগেদার তুলে ধরার জন্য উৎসাহিত করুন। নিজেকে প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে পরিচয় দেওয়া এবং সম্পর্ক তৈরির কাজ শুরু করা প্রয়োজন।

৩. কর্মীদের পরামর্শদাতা নিয়োগ করুন: প্রস্তাবিত প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে কর্মী অনুপাতের জন্য সংযোজনী দেখুন। পরামর্শদাতা নিয়োগের জন্য কর্মীদের সাথে আগেই সাক্ষাৎ করুন, মনে রাখবেন যে, আপনি প্রণোদিত ব্যক্তিদের বিভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি এবং সহায়তার জন্য অন্যান্য পর্যায়ে পরামর্শদাতাদের পুনরায় নিয়োগ করুন। শুরুর পর্যায়ের প্রশিক্ষণ শেষে, প্রণোদিত ব্যক্তিদের পরামর্শদাতার ভূমিকা ব্যাখ্যা করুন। সাথে কার্যকর সম্পর্ক তৈরির জন্য প্রণোদিত ব্যক্তিদের তাদের নির্ধারিত কর্মীর সাথে দেখা করার সময় দিন।

৪. সভার দিন এবং সময় নির্ধারণ করা: সাসা! টুগেদার'র জন্য মতামত বিনিময় একটি গুরুত্বপূর্ণ। এলাকার প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে আলোচনা সভা কতদিন পরপর হবে, সময়সীমা, দিন এবং স্থান ইত্যাদি নির্ধারণ করুন।

প্রস্তাবিত অধিবেশনসমূহ এবং নমুনা এজেন্ডা

ভূমিকা, জড়তা মোচন এবং উদ্দীপনা অন্তর্ভুক্ত করার কথা মনে রাখবেন। পূর্ববর্তী দিনের পর্যালোচনা দিয়ে প্রতিটি দিন শুরু করুন এবং দিনের সারসংক্ষেপ ও সহজ মূল্যায়নের জন্য সময় রেখে শেষ করুন। বিস্তারিত, মূল সেট আপ গাইড (পৃষ্ঠা ১০৪)

সাসা! টুগেদার পরিচিতি প্রশিক্ষণ

১ম দিন	• সাসা! টুগেদার পরিচিতি • পরিবর্তনের ধাপসমূহ • পরিবর্তনের ক্ষেত্রে উদ্বুদ্ধকরণ ও বাধা
২য় দিন	• প্রভাব বলয় • সাসা! টুগেদার'র কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ • সাসা! টুগেদার'র ক্ষমতা
৩য় দিন	• সক্রিয়তা কী • পরিবর্তনকে সহায়তা • কমিউনিটির সম্পদ মানচিত্র তৈরি • আপনার ক্ষমতার দাবি

প্রণোদিত ব্যক্তিদের জন্য সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ

এবং পর্যায়ের প্রশিক্ষণ সেশনগুলি (পৃষ্ঠা ১২৩) দেখুন।

১ম দিন	• একটি নতুন পৃথিবী • ক্ষমতার পরীক্ষা • নারীর প্রতি সহিংসতার ধরন • সহিংসতার ফলাফল
২য় দিন	• প্রণোদিত ব্যক্তি হওয়া • প্রতিদিনের সক্রিয়তার সুযোগ • নির্দেশনা, অবহিত বা প্রশ্ন করা • সূচনা পর্যায়ের কার্যক্রমের অনুশীলন
৩য় দিন	• সাসা বাস্তবায়নের সময় নিজের যত্ন • সূচনা পর্যায়ের কী আশা করবেন

২.১.৫ কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা

কমিউনিটিতে প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা: সাসা! টুগেদার'র বাস্তবায়নের সময় কর্মীরা চার ভাবে সহায়তা প্রদান করে থাকেন।

১. মাসে দু'বার সভা আয়োজন:

→ **মতামত বিনিময়:** প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে সভাগুলো সফলতা এবং চ্যালেঞ্জ বিনিময় এবং একসাথে সমস্যা সমাধান করার জন্য গুরুত্বপূর্ণ।

→ **অনুশীলন:** প্রতিটি সভায় সুনির্দিষ্ট অধিবেশনের পরিকল্পনা রয়েছে। প্রতিটি অধিবেশনে এক বা দুটি নতুন কার্যক্রম রয়েছে। প্রত্যেকের জন্য অনশীলনে জানা, উপলব্ধি এবং করার জন্য কার্যক্রম রয়েছে। সূচনা হয়ে গেলে, একই কার্যক্রম আবার অনুশীলন করুন। সুনির্দিষ্ট সক্রিয়তার দক্ষতা জোরদার করার বা কমিউনিটির মধ্যে সৃষ্ট চ্যালেঞ্জিং পরিস্থিতিগুলো মোকাবেলা করার জন্য।

→ **পরিকল্পনা:** প্রণোদিত ব্যক্তিদের পরবর্তী মাসের কর্মসূচির পরিকল্পনা বা চলতি মাসের জন্য তাদের কার্যক্রমের প্রতিবেদন দেওয়ার ক্ষেত্রে সহায়তা করুন। প্রণোদিত ব্যক্তিরা প্রতি মাসে তাদের কার্যক্রমের পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদনের জন্য একটি সাধারণ ফরম ব্যবহার করেন।

→ **উদযাপন:** প্রতিটি সভার শেষে সামাজিকতার সুন্দর সুযোগ। সাফল্যের স্বীকৃতি এবং উদযাপন করা গুরুত্বপূর্ণ ।

প্রণোদিত ব্যক্তি, নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা পরামর্শদাতার কাছ থেকে সহায়তা পান

আদর্শভাবে, কর্মীরা স্থানীয় সক্রিয়তার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত প্রণোদিত ব্যক্তিদের বিভক্ত করবেন এবং নির্দিষ্ট নেতাদের পরামর্শ দেওয়ার জন্য প্রাথমিক দায়িত্ব গ্রহণ করবেন। সহায়তায় বৈচিত্র্য আনতে এবং সম্পর্ক বিস্তারে উৎসাহিত করার জন্য প্রতিটি পর্যায়ে পরামর্শদাতা পরিবর্তনের কথা বিবেচনা করুন।

২. কার্যক্রমের সহায়ক পরিদর্শন

কী

→ প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে থাকা – তাদের কার্যক্রম অগ্রগতিতে পর্যবেক্ষণ করা, কমিউনিটির প্রতিক্রিয়া বোঝা। প্রণোদিত ব্যক্তি ও কমিউনিটির নেতাদের ক্ষেত্রে কর্মীদের জন্য সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সেই মুহূর্তের সহায়তা। এইভাবে, কর্মীরা তাদের পারস্পরিক আস্থা, সক্রিয়তা ও নেতৃত্বের চ্যালেঞ্জগুলো জানতে এবং সেগুলো অতিক্রমের সুযোগ সৃষ্টি করতে পারেন। এইভাবে সবার জন্য অভিজ্ঞতা এবং আবেগ কাজে লাগাতে পারেন।

কখন

→ প্রণোদিত ব্যক্তিদের সহায়তা এবং উৎসাহ প্রদানের জন্য কার্যক্রমের আগে, চলাকালীন এবং পরে তাদের এই ভিজিটগুলি প্রতি মাসে কমপক্ষে একবার হওয়া উচিত।

কীভাবে

→ প্রত্যেক কর্মীর তাদের সংশ্লিষ্ট প্রণোদিত ব্যক্তিদের মাসে একবার অন্তত পরিদর্শন করা উচিৎ, এর বাইরে যখনই সম্ভব। আদর্শভাবে স্থানীয় সক্রিয়তার কর্মীরা পরিকল্পিত সকল কার্যক্রম পর্যালোচনা করতে পারেন এবং মাসিক বা সাপ্তাহিক পরিকল্পনা তৈরি করতে পারেন। প্রতিটি পরিদর্শনের জন্য তারিখ, সময় এবং কমিউনিটি নির্দিষ্ট করার ক্ষেত্রে নিশ্চিত করুন বিভিন্ন ধরনের কার্যক্রম, কমিউনিটি এবং কর্মী।

→ কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ফর্মটি নিন এবং এটি আগে পর্যালোচনা করুন। তবে কার্যক্রম বাস্তবায়নের সময় এটি পূরণ করবেন না। কার্যক্রম চলাকালীন ফর্মটি পূরণ করা প্রণোদিত ব্যক্তিদের মনে হতে পারে যে তাদের মান নির্ধারণ করা হচ্ছে, কার্যক্রম পর্যবেক্ষণে আপনার সম্পূর্ণ উপস্থিত থাকতে অসুবিধা সৃষ্টি করে এবং অপ্রয়োজনীয় গতিশীলতার পরিচয় দেয়। আপনার যদি কিছু নোট নিতে হয় তবে সংক্ষিপ্ত ধারণাগুলি জানাতে একটি নোটবুক ব্যবহার করুন।

→ প্রণোদিত ব্যক্তির সম্পূর্ণ কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ করুন – কমিউনিটি মোবিলাইজেশন থেকে শুরু করে সমাপ্তি পর্যন্ত, সেখানে আপনি কমিউনিটির সদস্যদের সাথে তাদের দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতার সমস্ত দিক দেখতে পাবেন।

→ প্রথম সমর্থন এবং উৎসাহ প্রদান করুন। কার্যক্রমটি খুব ভালো না চললেও বাধা দেওয়া বা আপনি নিজে দায়িত্ব গ্রহণ করা থেকে বিরত থাকুন। এটি শিখন প্রক্রিয়ার একটি অংশ। প্রাথমিক পর্যায়ে এবং যদি প্রণোদিত ব্যক্তিরা অনুরোধ করেন তবে সহ-সহায়ক হিসেবে ভূমিকা নিন। অন্যের সামনে বা ব্যক্তি হিসেবে কখনও তাদের তিরস্কার ও সমালোচনা করবেন না। ব্যক্তিগতভাবে গঠনমূলক, বিশ্লেষণমুখী ফিডব্যাক দিন। ক্ষমতার ইতিবাচক মডেল ব্যবহার করুন।

→ কার্যক্রমের পরে, ভালো শ্রোতা হোন এবং প্রণোদিত ব্যক্তির কাছে প্রশ্ন করুন তার কাছে কোনটি প্রশংসাযোগ্য এবং কোনটি চ্যালেঞ্জিং মনে হয়েছে। তাদের উদ্বেগ এবং আবেগ মনোযোগ দিয়ে শুনুন।

→ কেবলমাত্র প্রণোদিত ব্যক্তির কথা শোনার পরে, আপনার ফিডব্যাক জানান। কমপক্ষে একটি বিষয় বলুন যা ভালো হয়েছে এবং যেটি নিয়ে তারা পরের বার কাজ করতে পারে। সর্বদা ইতিবাচক দিয়ে শুরু করুন।

→ ফিডব্যাকের পরে তৈরির জন্য অবশিষ্ট সময় ব্যবহার করুন। যত দ্রুত সম্ভব কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ফর্ম এবং কমিউনিটি পরিবর্তন নির্দেশক ছক পূরণ করুন। কারণ এখনও আপনার মনে এই পর্যবেক্ষণের অভিজ্ঞতাটি তরতাজা রয়েছে। এগুলো শিখন ও অনুধাবন অধ্যায়ে পাওয়া যাবে। সকল ফর্ম পরের দিন মনোনীত ব্যক্তির কাছে ফিরিয়ে দিন।

সাসা! একসাথে কর্মীরা এর মাধ্যমে ভারসাম্যপূর্ণ শক্তির মডেল করতে পারেন

- কমিউনিটির জন্য উপযুক্ত পোশাক-পরিচ্ছদ
- দামী গহনা, ঘড়ি বা ফোন বা অন্যান্য ইলেক্ট্রনিক্সের মতো ব্যয়বহুল আইটেমগুলো এড়িয়ে যান
- বড় এসি গাড়ি বা খুব দামী মোটর সাইকেল চালিয়ে যাওয়ার চেয়ে সাধারণ পরিবহন ব্যবহার করা
- কমিউনিটির সদস্যদের উদ্দেশে শুভেচ্ছা জানান এবং তাদের সাথে সক্রিয়ভাবে যুক্ত করুন
- কমিউনিটির সদস্যদের সাথে একই স্তরের এবং অন্যদের মতো আসন গ্রহণ করুন।
- বিচারকের রায় প্রদানমূলক মন্তব্য বা মুখের অভিব্যক্তিতে অসম্মানজনক ভাব ফুটিয়ে তোলা থেকে বিরত থাকুন।

৩. সম্পর্ক-স্থাপন

→ **আপনার সমান বিবেচনা করে আচরণ করুন:** প্রণোদিত ব্যক্তিকে সমান হিসেবে বিবেচনা করুন, কর্তৃপক্ষের ব্যক্তিত্ব হিসেবে না থেকে বন্ধু এবং সহকর্মী হিসেবে কথা বলুন।

→ **ব্যক্তিগত মাইলফলক চিহ্নিত করুন:** প্রণোদিত ব্যক্তির বাড়ি দেখার জন্য বিবাহ ও জানাজায় অংশ নেওয়া, নবজাতক শিশুদের দেখা ইত্যাদির জন্য সময় নিন। পেশাদার সহকর্মীর মতো উপযুক্ত সীমা বজায় রেখে কর্মীদের জীবনে কী ঘটছে সেই বিষয়ে আগ্রহ দেখান।

→ **ব্যক্তিগত উপস্থিতির জন্য সময় তৈরি করুন:** প্রণোদিত ব্যক্তির বিকাশ এবং ব্যক্তি হিসেবে পরিবর্তন সম্পর্কে বোঝার জন্য কথোপকথনের সুযোগ তৈরি করুন। পরামর্শদাতা হিসেবে তাদের ফোন করতে পারেন। কোনো কার্যক্রমের পরে হাঁটার সময় এবং একটু দাঁড়িয়ে কথা বলার সুযোগ তৈরি করুন। এই কথোপকথনের সময় তাদের পরামর্শ এবং সমর্থন জানান। তাদের মধ্যের পরিবর্তন বা চ্যালেঞ্জ নিয়ে আলোচনার আহ্বান জানান। মানুষের সততার গুণ থাকার অর্থ নিখুঁত হওয়া নয়, বরং খোলামেলাভাবে বিকশিত এবং পরিবর্তনের সক্ষমতা অর্জনে জোর দিয়ে সততাকে স্বাগত জানান।

সম্পর্ক তৈরি কেন?

- সামাজিক পরিবর্তন মানে আমরা সবাই ক্রমাগত বিকশিত হচ্ছি এবং প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে শিখছি।
- অন্যের কাছ থেকে সহযোগিতা পরিবর্তন প্রক্রিয়াটিকে মসৃণ এবং কম চ্যালেঞ্জিং করতে পারে।
- কেবল একটি বিশ্বস্ত সম্পর্কের মধ্যে ব্যক্তিগত সহযোগিতা পাওয়া যায়।
- সাসা! টুগেদার ধারণাগুলো বুঝতে এবং টিকিয়ে রাখার জন্য সময় প্রয়োজন এবং সম্পর্কগুলো সময়ের সাথে সাথে নিরাপত্তার বোধ তৈরি করতে পারে।
- সক্রিয়তা সর্বদা ব্যক্তিগত।

৪. সূচনা পর্যায়ে অন্য যে কোনো ধরনের সহযোগিতা

সভা আয়োজন, অধিবেশন পরিচালনা, কার্যক্রমে সহায়ক পরিদর্শন বা সম্পর্ক তৈরির সময় এর বাইরেও বিভিন্ন পরিস্থিতিতে প্রণোদিত ব্যক্তির চাহিদা ভিত্তিক যে কোন ধরনের সহযোগিতা করতে পারেন।

১. সাহস থাকার কথা বলুন: প্রণোদিত ব্যক্তিদের প্রায়শ তাদের নতুন কর্মী পরিচয়ের জন্য পদক্ষেপ নিতে অনেক সাহসের প্রয়োজন হয়। কোনো কার্যক্রম পর্যবেক্ষণের পরে, প্রণোদিত ব্যক্তিদের তাদের নিজস্ব সাহসের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে খোলামেলা এবং ব্যক্তিগত আলোচনার আমন্ত্রণ জানান। আপনি জিজ্ঞাসা করতে পারেন এমন প্রশ্নের উদাহরণ এখানে দেওয়া হয়েছে:

- কার্যক্রম বাস্তবায়নে সবসময় সাহস লাগে, এমনকি অনেকদিন ধরে যারা এটি করছেন। আপনার অভিজ্ঞতা কেমন?
- একজন প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে কোন ধরনের পরিস্থিতিতে সবচেয়ে বেশি সাহস প্রয়োজন বলে মনে করেন?
- যখন সবচে বেশি প্রয়োজন হয় তখন আপনি সাহস পেতে কী করবেন?

২. ভেতরের ক্ষমতা সম্পর্কে কথা বলুন: শুরুর পর্যায়ে প্রণোদিত ব্যক্তিরা দ্রুত নিজের মধ্যে ক্ষমতা আবিষ্কার করছেন। কীভাবে প্রণোদিত ব্যক্তি তার ভেতরের ক্ষমতার প্রকাশ এবং সেই বিষয়ে কথা বলছেন তা পর্যবেক্ষণ করুন। শুরুর সময় নিজের মতো করে সাধারণ কথোপকথনের ভঙ্গিতে নিম্নলিখিত প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে পাবেন:

- আমাকে আপনার নিজের ভেতরের ক্ষমতা সম্পর্কে বলুন। আপনার ভেতরে কী হচ্ছে?
- আমাদের ভেতরের ক্ষমতা উপলব্ধি করা এবং ভেতরের ক্ষমতা ব্যবহার করা আলাদা জিনিস। এর মধ্যে কী পার্থক্য আছে বলে আপনি মনে করেন?
- আমাদের ভেতরের ক্ষমতা বাড়ানো নিয়ে উত্তেজনা বোধ করতে পারেন। কখনও অন্যরা সহায়ক, আবার কখনও সহায়ক নয়। এই বিষয়ে আপনার অভিজ্ঞতা কেমন?

৩. মনে রাখবেন এটি কেবল শুরু

- **আস্থা তৈরি করুন:** প্রণোদিত ব্যক্তিদের অস্বস্তি হয় এমন কিছু করতে চাপ দেওয়া বা জোর করা থেকে বিরত থাকুন। এই পর্যায়ে, তাদের আত্মবিশ্বাস বাড়ানোর বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ। হয়তো কিছু প্রণোদিত ব্যক্তি সরকারি কর্মকাণ্ডের সাথে ততোটা সম্পৃক্ত হতে আগ্রহ পান না, তবে তারা বন্ধু বা পাড়া-প্রতিবেশীদের ছোট ছোট দলের সাথে কথা বলার বিষয়ে আগ্রহী হতে পারে। নতুন বিষয়ে চেষ্টা করতে উৎসাহিত করুন কিন্তু তাদের প্রেক্ষাপটকে সম্মান করুন।
- **সচেতন হোন:** মনে রাখবেন যে, অনেক প্রণোদিত ব্যক্তির জীবনে সহিংসতার অভিজ্ঞতা থাকতে পারে। এটি তাদের উদ্বুদ্ধ হতে সাহায্য করতে পারে, তবে কাজটি চ্যালেঞ্জিং এবং এমনকি কারো জন্য কষ্টকর হতে পারে। যদি তারা চায় তবে তাদের অভিজ্ঞতা এবং আলোচনার জন্য অনুকূল পরিবেশ এবং সুযোগ করে দিন। প্রয়োজন হলে রেফারেল এবং কাউন্সেলিং পরিষেবার কথা মনে রাখবেন।
- **ইতিবাচক পরিবেশ তৈরি করার অনুশীলন:** একটি ইতিবাচক পরিবেশ মানুষকে কোন কার্যক্রমে যোগ দিতে আগ্রহী করে। শেষ পর্যন্ত তারা আনন্দের সাথে অংশগ্রহণ করে এবং ফিরে আসে। ইতিবাচক পরিবেশ তৈরি হয় মূলত শব্দ এবং কর্ম দ্বারা এবং ক্ষমতা ইতিবাচকভাবে ব্যবহার করে। উদাহরণ তুলে ধরুন এবং নতুন ধারণা আহ্বান করুন।

করুন	বলুন
সবার সাথে বন্ধুত্বপূর্ণ হোন, মুখে হাসি রাখুন!	স্বাগত! আমি খুশি যে, আপনি এসেছেন
বিশেষজ্ঞের মতো হবার ভান করার চেয়ে বরং নিজে কমিউনিটির সদস্য হোন।	সবার সাথে বিনিময় করার জন্য আমাদের অনেক ভালো ধারণা রয়েছে।
প্রত্যেকের সাথে একই রকম আচরণ করুন এবং সকলকে আপনার সমান ভাবুন	আমি আমাদের কমিউনিটি সম্পর্কে অনেক আশাবাদী।
কমিউনিটির মানুষের সাথে অনানুষ্ঠানিকভাবে কথাবার্তা বলুন। তাদের পরিবার, তাদের স্বপ্ন ইত্যাদি বিষয়ে জানতে চান	'এগুলো করতে সাহস লাগে।'

৪. প্রত্যেকের অনুশীলন জড়িত।

আমরা যখন কোনো কার্যক্রম সহজতর করি তখন সমাজের মানুষ বিভিন্ন উপায়ে অংশ নেয়। যেমন, কেউ কেবল শুনবেন, কেউ কথোপকথনে আধিপত্য বিস্তার করবেন এবং কেউ দূরে দাঁড়াবেন, কেউ ভীত থাকবেন। সক্রিয়তা সকলের মধ্যে নিরাপত্তার বোধ তৈরি করে এবং কণ্ঠস্বরের ভারসাম্য নিশ্চিত করে স্বাগত জানায়। প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে নিম্নের উদাহরণগুলো বিনিময় করুন এবং অতঃপর তালিকার জন্য আরও ধারণা আহ্বান করুন। অনুশীলনের সময় এই ধারণাগুলো তুলে ধরুন এবং কার্যক্রম পরিদর্শনকালে এর ব্যবহার দেখুন।

পরিস্থিতি	প্রতিক্রিয়া
যখন... কোনো কমিউনিটির সদস্য বলে সাসা! টুগেদার'র ধারণা আমাদের পরিবারে ক্ষতি করছে	সাসা! টুগেদার'র ধারণাগুলো আমাদের পরিবারকে সহায়তা করার জন্য। সবার জন্য নিরাপদ পরিবেশ তৈরি করা।
যখন... কোনো কমিউনিটির সদস্য আলোচনায় অংশগ্রহণ না করেন।	ঠিক আছে আপনি শুনছেন এবং দেখছেন। তবে আপনি চাইলে অংশগ্রহণ করতে পারেন। আমরা আপনার কথা ও মতামত শুনতে আগ্রহী।
যখন... কোনো কমিউনিটির সদস্য চলে যান।	স্বতঃস্ফূর্ত থাকুন এবং কার্যক্রমটি চালিয়ে যান।
যখন... কোনো কমিউনিটির সদস্য আলোচনায় অনেক কথা বলেন বা আধিপত্য বিস্তার করেন।	তার অবদানের জন্য ধন্যবাদ জানান। বলুন, আপনার পাশাপাশি আমরা অন্যদের ধারণাগুলো শুনতে চাই।

২.১.৬ স্থানীয় সক্রিয়তার কার্যক্রম ও তার বিবরণ[৩]

নং	কার্যক্রম	বিবরণ
১	ক্ষমতার পোস্টার	রঙিন এ ২-আকারের পোস্টার। কমিউনিটির সদস্যদের ক্ষমতার ইতিবাচক বা নেতিবাচক চর্চা তুলে ধরে। পেছনে থাকা প্রশ্নগুলো বিভিন্ন ধরনের ক্ষমতা সম্পর্কে এবং কীভাবে আমরা সকলেই নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে আমাদের ক্ষমতা ব্যবহার করতে পারি সে সম্পর্কে প্রাণবন্ত আলোচনা শুরু করে। ক্ষমতার পোস্টারগুলো সরকারি বা বেসরকারি জায়গাগুলোতে ৩ থেকে ২০ জন মানুষের একক বা মিশ্র-লিঙ্গের দলগুলোর সাথে ব্যবহার করা যেতে পারে।
২	কমিউনিটির কথোপকথন	সাধারণ, এ ৪-আকারের কালো-সাদা চিত্রগুলো যা সমাজের মানুষের ক্ষমতা, সহিংসতা, সম্পর্ক এবং কার্যক্রম সম্পর্কিত প্রশ্ন করার জন্য উৎসাহিত করে। পেছনের প্রশ্নগুলো প্রতিফলন, বিতর্ক এবং পরিবর্তনের কথা বলে। ৩ থেকে ১৫ জনের একক বা মিশ্র-লিঙ্গের দলে বাড়িতে, কর্মক্ষেত্রে বা কমিউনিটির যে কোনো স্থানে ব্যবহার করা যেতে পারে। এগুলো সহজেই ফটোকপি করা যায়।
৩	গভীরতর আলোচনা	নিঃশব্দে, ব্যক্তিগত স্থানগুলোতে ১ থেকে ২ ঘণ্টা সংবেদনশীল কথোপকথনের জন্য গভীরতর নির্দেশিকা। কৌতূহলী দম্পতিরা একসাথে সম্পৃক্ত হয় এবং সাসা! টুগেদার'র চারটি পর্যায়ে অংশ নেয়। বেশিরভাগ আলোচনা একক লিঙ্গের দলে পরিচালিত হয়, দম্পতিরা প্রতি পর্যায়ে একবার একত্রিত হয়। দম্পতিরা একটি বিনিময় করার বিষয় এবং অভিজ্ঞতা অর্জন করে যা একে অপরের সাথে আলাদাভাবে বিনিময় করতে সহায়তা করে। প্রতিটি আলোচনার মধ্যে ৫ থেকে ১৫ জন নারী বা পুরুষ জড়িত এবং ব্যক্তিদের সাথে (শুধুমাত্র দম্পতি নয়) পরিচালনা করা যায়। বাড়িতে করা অনুশীলনগুলো অংশগ্রহণকারীদের সাথে তাদের ঘনিষ্ঠ সঙ্গীদের সাথে কথোপকথনকে উৎসাহিত করে ।

৩ সাসা! টুগেদার'র সেট আপ (Set-Up Guide) থেকে গ্রহণ করা হয়েছে; পৃষ্ঠা ৩২।

কার্যক্রম-১ ক্ষমতার পোস্টার

ক্ষমতার পোস্টার কী

ক্ষমতার পোস্টারগুলো সম্পূর্ণ রঙিন চিত্র যা সমাজের মানুষকে বিভিন্ন ধরনের ক্ষমতা বিশ্লেষণে উৎসাহিত করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে। কখনও কখনও, ক্ষমতার ওপর আলোচনা বিমূর্ত বা বুঝতে পারা যায় না মনে হতে পারে। ক্ষমতার পোস্টারগুলো এটিকে ভেঙে দেয়, যাতে কমিউনিটির সদস্যরা ক্ষমতার বাস্তব জীবনের পরিস্থিতি দেখতে এবং প্রতিফলিত করতে পারে।

সহায়ক: প্রণোদিত ব্যক্তি
অংশগ্রহণকারী: নারী, পুরষ বা যুবক একক বা মিশ্র লিঙ্গের দল
দলের আকার: ৩ থেকে ২০ জন কমিউনিটির সদস্য
সময়: ৩০-৬০ মিনিট
পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ১ (মোট ৪)
উপকরণ: ক্ষমতার পোস্টার, আলোচনার প্রশ্ন।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

মৌলিক ধারণা

- প্রতিটি ক্ষমতার পোস্টারে চরিত্রের ছবি থাকে। পোস্টারগুলো একই চরিত্রের তবে প্রতিটি পর্যায়ে ক্ষমতার আলাদা প্রকাশ থাকে। সমাজের মানুষ দেখতে পায় যে, কীভাবে সময়ের সাথে সাথে মানুষ এবং পরিস্থিতির পরিবর্তন হচ্ছে।

- পোস্টারগুলো নম্বরযুক্ত, আলোচনার সময় কমিউনিটির মানুষ যাতে নির্দিষ্ট সংখ্যা বলে ছবিটি চিহ্নিত করতে পারেন।
- ক্ষমতার পোস্টারগুলো চলমান দলগুলোতে ব্যবহারের জন্য আদর্শ (যেমন পুরুষদের ক্লাব, নারীদের দল বা স্কুল অথবা যুব সংগঠন), যেখানে সদস্যরা বিভিন্ন সভায় ভিন্ন ভিন্ন বিষয় নিয়ে আলোচনা করেন।
- ক্ষমতার পোস্টারগুলো সত্যিই মানুষের কথা বলে। প্রতিটি পোস্টারের পেছনে দুই ধরনের প্রশ্ন রয়েছে: (১) সাধারণ প্রশ্ন: যা পোস্টারের মূল ধারণা এবং (২) সুনির্দিষ্ট প্রশ্ন: যা প্রতিটি ছবির বিস্তারিত আলোচনার জন্য ব্যবহার করা হয়।
- ক্ষমতার পোস্টার আলোচনায় সকল অংশগ্রহণকারীদের ধন্যবাদ জানান এবং ধারণাগুলো বাড়িতে নিয়ে যাওয়ার ওপর জোর দিয়ে শেষ করুন।

আলোচনার প্রশ্নসমূহ

সামগ্রিকভাবে

১. এই পোস্টারে আপনি কী দেখছেন? আপনি কি আপনাদের কমিউনিটিতে একই বিষয় ঘটতে দেখছেন?
২. এই ছবিতে মানুষ কীভাবে ক্ষমতার ইতিবাচক চর্চা করছে? কীভাবে ক্ষমতার নেতিবাচক চর্চা করছে?
৩. আপনি কি নারী এবং পুরুষের ক্ষমতার মধ্যে পার্থক্য দেখতে পাচ্ছেন? যদি হয়, কেন তা মনে করছেন?
৪. ক্ষমতার ইতিবাচক চর্চার কিছু উপায় বলুন? নেতিবাচক চর্চার উপায়?
৫. আপনি কি বিভিন্ন মানুষের সাথে নিজের ক্ষমতা বিভিন্নভাবে ব্যবহার করেন?

প্রতিটি ছবির জন্য

১. ছবিতে নারী, পুরুষ, শিশু বা কমিউনিটির সদস্যরা কীভাবে অনুভব করছে বলে আপনি মনে করেন?
২. এই ছবিতে মানুষ কীভাবে তাদের ক্ষমতার ইতিবাচক বা নেতিবাচক চর্চা করছে? এর পরিণতি কী?
৩. আপনি যদি এই পরিস্থিতি দেখেন তবে কেমন লাগবে? ব্যাখ্যা করুন।

বাড়িতে নেয়ার জন্য ধারণা: আমাদের সকলের ক্ষমতা আছে এবং আমরা এটি ইতিবাচকভাবে চর্চা করতে পারি।

প্রণোদিত ব্যক্তির জন্য নোট

প্রণোদিত ব্যক্তিরা কমিউনিটির মধ্যে আলোচনা শুরু করার জন্য ক্ষমতার পোস্টার ব্যবহার করার পাশাপাশি অন্যান্য কার্যক্রম যেখানে কমিউনিটির মানুষ সক্রিয়ভাবে অবদান রেখেছে তার প্রশংসা করুন। যেমন, কমিউনিটিতে নাটকের সময় যারা ভূমিকা রেখেছিলো তাদের প্রতিটি দৃশ্যের পরে ক্ষমতার পোস্টারের কপি দিন। পোস্টারের অনেকগুলো কপি রাখার উদ্দেশ্য হলো যাতে আলোচনায় অংশ নেয়া কমিউনিটির সদস্যরা একটি করে বাড়িতে নিয়ে যায় এবং অন্যের সাথে আলোচনার জন্য এটি ব্যবহার করতে পারে - এভাবে সাসা! টুগেদার'র ধারণাগুলো ছড়িয়ে পড়ে।

কার্যক্রম-২ | **কমিউনিটির কথোপকথন**

কমিউনিটির কথোপকথন

কমিউনিটির কথোপকথনগুলো ছোট, সহজেই ফটোকপি করা যায়। ছবির মাধ্যমে সাসা! টুগেদার'র বিষয় সম্পর্কে প্ররোচনামূলক কথোপকথন শুরু করতে ব্যবহৃত হয়। প্রতিটি ছবি পৃথক দৃশ্য বা বিষয় চিত্রিত করে। সহায়তার ধারণা এবং দৃষ্টিভঙ্গির এক সজীব পরিবেশে উৎসাহিত করার জন্য পেছনে প্রশ্নগুলো ব্যবহার করতে পারেন।

সহায়ক: প্রণোদিত ব্যক্তি
অংশগ্রহণকারী: নারী, পুরষ বা যুব সম্প্রদায় একক বা মিশ্র লিঙ্গের দল
দলের আকার: ৩ থেকে ২০ জন কমিউনিটির সদস্য
সময়: ৩০-৬০ মিনিট
পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ১ (মোট ৪)
উপকরণ: ক্ষমতার পোস্টার, আলোচনার প্রশ্ন।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

মৌলিক ধারণা

- ক্ষমতার পোস্টারগুলোর মতো, কমিউনিটির কথোপকথনগুলো মানুষের সাথে কথা বলে।
- যদিও নম্বরযুক্ত, আপনি যে কোনো নম্বর থেকে সূচনা পর্যায়ে কমিউনিটির কথোপকথন ব্যবহার করতে পারেন।
- এর সাথে সম্পর্কিত 'হ্যাঁ' বা 'না' উত্তরের পরিবর্তে আলোচনা এবং বিশ্লেষণমুখী চিন্তাভাবনাকে উৎসাহিত করার জন্য উন্মুক্ত প্রশ্ন রয়েছে।
- ছবির মাধ্যমে কার্যক্রমের ক্ষেত্রে চ্যালেঞ্জিং বিষয়গুলো সম্পর্কে আলোচনার জন্য লেখাপড়া জানার প্রয়োজন হয় না। যে কোনো স্থানে কয়েকজন মানুষ জড়ো হলে সেখানে কমিউনিটির কথোপকথন ব্যবহার করা যায়। কমিউনিটির জন্য উপযুক্ত এবং পছন্দের ওপর নির্ভর করে একক বা মিশ্র-লিঙ্গের দলে এটি করা যেতে পারে। যেমন:
    - কমিউনিটি সদস্যদের সাথে ঘরে ঘরে যেয়ে কথা বলা।
    - দলগুলোকে সম্পৃক্ত করুন যেমন সঞ্চয়ী দল, নারী ও পুরুষদের দল, ধর্মীয় বিশ্বাসীদের দল ইত্যাদি।
    - বাজার, চায়ের দোকান, স্বাস্থ্য কেন্দ্রের বাইরে, খেলার মাঠ বা অন্যান্য জায়গা যেখানে মানুষ ভিড় করে।
    - পুরুষরা ওয়ার্কশপে কাজ করে, বিউটি পার্লার বা সেলুন বা চায়ের স্টল বা ট্যাক্সি স্ট্যান্ডে বিরতি দেয়।

বিশেষ বিবেচ্য বিষয়

- নোট: ছবিগুলোতে সব ধর্মের মানুষ অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। প্রণোদিত ব্যক্তিরা ধর্মীয় পরিচয়ের চেয়ে অংশগ্রহণকারীদেও ইস্যুগুলোতে মনোনিবেশ করুন। কোনো ধর্মীয় বিশ্বাসের সাথে সম্পর্কিত বাঁধাধরা বিষয় এড়ানোর জন্য সাবধানতা অবলম্বন করুন। অংশগ্রহণকারীদের মনে করিয়ে দিন যে, সকল দলের মধ্যেই সহিংসতা ঘটে।

- প্রণোদিত ব্যক্তিরা অংশগ্রহণকারীদের শারীরিক ভঙ্গি দেখে বুঝবেন তারা কী উপলব্ধি করছেন। অংশগ্রহণকারীদের আগ্রহ হারানোর আগেই আলোচনাটি শেষ করুন। এটি সমাজে অন্যান্য মানুষের সাথে তাদের কথা বলতে উৎসাহিত করবে। এটি পরবর্তী কমিউনিটি কথোপকথনের জন্য তাদের ফিরে আসতে আগ্রহী করবে।

সহায়কের জন্য নোট

কমিউনিটির কথোপকথন ফটোকপি এবং বিতরনের জন্য পৃথকভাবে বা সেট হিসাবে ব্যবহার করা যেতে পারে। সাধারণত, কমিউনিটি সদস্যদের একটি দলের সাথে অধিবেশন করার জন্য একটি ছবি যথেষ্ট। তবে অতিরিক্ত কপি সরবরাহ করুন যাতে প্রনোদিত ব্যক্তিরা তাদের আড্ডায় অংশ নেওয়া কমিউনিটি সদস্যদের দিতে পারেন। অন্য পাঁচজনের সাথে কথোপকথনটি ব্যবহার করতে উৎসাহিত করুন।

কমিউনিটির কথোপকথন-১

আলোচনার প্রশ্নসমূহ

১. এই ছবিতে আপনি কী ঘটতে দেখছেন?

২. আপনি কি মনে করেন এই পুরুষটি তার স্ত্রীর প্রতি মর্যাদা দেখায় ও যত্ন নেয়? কেন অথবা কেন নয়?

৩. এই ছবির চরিত্রগুলো কী ভাবছে বলে আপনার মনে হয়?

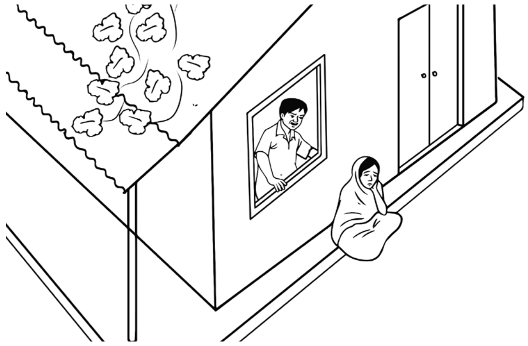
৪. কীভাবে সঙ্গীদের প্রতি সম্মান প্রদর্শন ও যত্ন আমাদের সম্পর্ককে উন্নত করে?

৫. অন্য কোন কোন উপায়ে দম্পতিরা একে অপরের প্রতি সম্মান দেখাতে ও যত্ন নিতে পারে?

কমিউনিটির সদস্যদের ধন্যবাদ জানান। অন্যদের সাথে এই কথোপকথনটি করতে উৎসাহিত করুন এবং তাদের স্মরণ করিয়ে দিন...

- **সঙ্গীকে মর্যাদা দেয়া এবং যত্ন নেয়া সম্পর্ককে জোরদার করে।**

কমিউনিটির কথোপকথন-২



আলোচনার প্রশ্নসমূহ

১. এই ছবিতে আপনি কী ঘটতে দেখছেন?

২. এই পরিস্থিতিতে কার বেশি ক্ষমতা আছে?

৩. আপনি কি ভাবেন এটি সহিংসতার একটি রূপ? কেন অথবা কেন নয়?

৪. এই রকম পরিস্থিতিতে কোন পরিবারে কে ক্ষতিগ্রস্ত হয় এবং কীভাবে?

৫. এই ধরনের সহিংসতা সম্পর্কের ওপর কী প্রভাব ফেলে?

কমিউনিটির সদস্যদের ধন্যবাদ জানান। অন্যদের সাথে এই কথোপকথনটি করতে উৎসাহিত করুন এবং তাদের স্মরণ করিয়ে দিন...

- **নারীর প্রতি সহিংসতার বিভিন্ন ধরন রয়েছে।
কোনো ধরনের সহিংসতা গ্রহণযোগ্য নয়।**

কমিউনিটির কথোপকথন-২

আলোচনার প্রশ্নসমূহ

১. ছবিতে আপনারা কী ঘটতে দেখছেন?

২. এই পরিস্থিতিতে কার ক্ষমতা আছে? ক্ষমতা কীভাবে ব্যবহৃত হচ্ছে?

৩. এই ছবিতে পুরুষটি কেমন উপলব্ধি করছে বলে আপনি মনে করেন? এখানে নারীর উপলব্ধি কেমন?

৪. সহিংসতামুক্ত সম্পর্ক কীভাবে সঙ্গীদের মধ্যে সম্মান এবং সংযোগ বাড়িয়ে তোলে?

৫. এই দম্পতিদের মধ্যে যখন বিরোধ হয় তখন তারা কীভাবে তা মোকাবেলা করতে পারে বলে আপনি মনে করেন?

কমিউনিটির সদস্যদের ধন্যবাদ জানান। অন্যদের সাথে এই কথোপকথনটি করতে উৎসাহিত করুন এবং তাদের স্মরণ করিয়ে দিন...

- **সহিংসতামুক্ত সম্পর্ক সুখী এবং স্বাস্থ্যকর।**

কার্যক্রম-৩ গভীরতর আলোচনা

গভীরতর আলোচনা কী

গভীরতর আলোচনা হলো ছোট ছোট দলে সাসা! টুগেদার'র বিষয়গুলো আরও গভীরভাবে আলোচনা। একই কমিউনিটির মানুষের সাথে একটি নিরাপদ এবং গোপনীয় স্থানে সংবেদনশীল বিষয়গুলো নিয়ে একসাথে আলোচনা করা। মূলত: সেই দম্পতিদের সাথে গভীর আলোচনা করা হয় যারা একক লিঙ্গের দলে অংশ নেয় এবং যৌথ প্রতিফলনের জন্য প্রতিটি পর্যায়ে একবার একসাথে আসে। গভীর আলোচনাগুলো একই লিঙ্গের সমগোত্রীয় দল, বন্ধু বা প্রতিবেশী যারা তাদের ঘনিষ্ঠ সঙ্গী ছাড়া অংশ নেয় তাদের সাথে করা যেতে পারে।

সহায়ক: প্রণোদিত ব্যক্তি- একই লিঙ্গের দলগুলোর জন্য জন্য একই লিঙ্গের সহায়ক
অংশগ্রহণকারী: নারী ও পুরুষের দল যারা একই দলে সাসা! টুগেদার'র সাথে আছেন।
প্রত্যেক প্রণোদিত ব্যক্তি দুটি গভীরতর আলোচনার দলে সহায়তা দেবেন বিপরীত লিঙ্গের একজন প্রণোদিত ব্যক্তির সাথে জুটি বেঁধে দম্পতির দলে এবং একই লিঙ্গের ব্যক্তিগত দলে।
দলের আকার: ৮ থেকে ১২ (সর্বোচ্চ ১৫ জন)
সময়: ৬০-৯০ মিনিট
পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ৫ (মোট ২০)
উপকরণ: সূচনা পর্যায়ের আলোচনার প্রশ্নাবলি।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

চলমান দলগুলোয়

→ সাসা! টুগেদার'র অন্যান্য কার্যক্রম থেকে গভীরতর আলোচনা আলাদা। কারণ এই দলগুলো সূচনা পর্যায়ে তৈরি হয়ে একসাথে ধারাবাহিকভাবে সম্পৃক্ত আছেন এবং সকল বিষয় একসাথে বাস্তবায়ন করছেন। ফলে তাদের মধ্যে আস্থা এবং সংহতি তৈরি হয়েছে এবং আলোচনা আরও গভীর থেকে গভীরতর স্তরে পৌঁছেছে।

→ গভীরতর আলোচনার জন্য দুই ধরনের দল রয়েছে:

- **দম্পতি:** দম্পতিরা সাসা! টুগেদার'র চারটি পর্যায়ে অংশ নেয়। নারী ও পুরুষ সঙ্গীরা পৃথক দলে যাতে তারা বৃহত্তর প্রভাবের জন্য একযোগে পরিবর্তনের প্রক্রিয়ায় যেতে পারে। প্রতিটি পর্যায়ে একবার, দম্পতিরা যৌথ প্রতিফলনের জন্য একত্রিত হয়।
- **ব্যক্তিগত:** একই লিঙ্গের সমগোত্রীয় দল, প্রতিবেশী, বন্ধুবান্ধব বা অন্যদের একই লিঙ্গের দলগুলো তাদের অন্তরঙ্গ সঙ্গীদের থেকে পৃথক প্রক্রিয়াটি অনুসরণ করে। ব্যক্তি দলগুলোও সাসা! টুগেদার'র চারটি পর্যায়ে অংশ নেয়।

→ প্রত্যেক প্রণোদিত ব্যক্তি একটি দম্পতি দল (নারী ও পুরুষ) এবং একটি ব্যক্তি দলকে সহায়তা করে। এর অর্থ যদি আপনাদের ৩০ জন প্রণোদিত ব্যক্তি থাকে তবে ৬০টি গভীরতর আলোচনার দল থাকবে। যদি আপনাদের পক্ষে এটি সম্ভব না হয় তবে প্রয়োজন অনুসারে সামঞ্জস্য বিধান করুন। গভীরতর আলোচনার বিষয়গুলো পর্যায়ক্রমে করা উচিত, যেহেতু ধারণাগুলো এক আলোচনা থেকে পরের আলোচনার ভিত্তি তৈরি করে।

প্রণোদিত ব্যক্তিরা কীভাবে দম্পতিদের দল তৈরি করে?

- প্রণোদিত ব্যক্তিরা একজন নারী এবং একজন পুরুষ জুটি বেঁধে এবং সাসা! টুগেদার'র সম্পূর্ণ কাজ করার জন্য ৮ থেকে ১২ দম্পতিকে চিহ্নিত করেন। একই সাথে পুরুষ প্রণোদিত ব্যক্তিরা পুরুষদের দলকে সহায়তা করবেন এবং নারী প্রণোদিত ব্যক্তিরা নারীদের দলকে সহায়তা করবেন।
- দম্পতিদের শনাক্ত করতে প্রণোদিত ব্যক্তিরা সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম চলাকালীন এই বিষয়টি প্রচার করুন। নারীদের দল, পুরুষদের দল, বাজার ও রিকশা স্ট্যান্ড ইত্যাদির মতো জায়গায় যারা অংশ নিতে চান তাদের নাম এবং টেলিফোন নম্বর সংগ্রহ করুন এবং তাদের ঘনিষ্ঠ সঙ্গীদের আগ্রহ তৈরির জন্য তার সাথে কথা বলতে বলুন।
- প্রত্যেক প্রণোদিত ব্যক্তি আরও গভীর আলোচনা সম্পর্কে একটি সংক্ষিপ্ত পরিচিতি সভার আয়োজন করুন। আগ্রহী যারা তাদের আমন্ত্রণ জানান। এই সভাটি একক লিঙ্গ দলে অনুষ্ঠিত হলে ভালো, এতে নারী এবং পুরুষ উভয়ের পক্ষে স্বতঃস্ফূর্ত অংশগ্রহণ এবং নির্দ্বিধায় নিজেকে প্রকাশ করা নিরাপদ মনে হবে। দম্পতিদের উভয়কে শুরুর সভায় উপস্থিত এবং স্বতঃস্ফূর্তভাবে আলোচনায় অংশ নিতে হবে।
- দম্পতি নির্বাচনের সময় নিম্নের বিষয়গুলো বিবেচনা করুন, কর্মএলাকার প্রেক্ষাপটে আরও বিষয় যোগ করতে পারেন:
  - আপনি যে কমিউনিটিতে কাজ করছেন সেখানে দম্পতিরা থাকে।
  - উভয় সঙ্গীর বয়স কমপক্ষে ১৮ বছর।
  - অংশগ্রহণের কারণে নারী বা তাদের সঙ্গীদের কোন ক্ষতির ঝুঁকি নেই।
  - সঙ্গীদের উভয়ের অংশগ্রহণ এবং তাদের সক্রিয় সম্মতি প্রয়োজন। সক্রিয় সম্মতির জন্য তারা কার্যক্রমের উদ্দেশ্য বুঝতে পারেন। এটি সম্পূর্ণ স্বেচ্ছাসেবা। কাউকে জোর করে বা অনিচ্ছা সত্ত্বেও অংশগ্রহণ করানো হচ্ছে না।
  - সঙ্গীদের উভয়েই বুঝতে পারেন যে, গভীরতর আলোচনা আরও অনেক দিন অব্যাহত থাকবে এবং সাসা! টুগেদার'র সময়কালে নিয়মিত অংশ নেয়ার অঙ্গীকার থাকতে হবে।
- আরও সক্রিয়, মন খুলে আলোচনা এবং মত বিনিময়ের জন্য একই বয়সের দম্পতিদের আমন্ত্রণ জানান।
- নিশ্চিত করুন যে, গভীর আলোচনার মধ্যে ভিন্ন অর্থনৈতিক, ধর্মীয় এবং জাতিগত পটভূমি থেকে আসা কমিউনিটির মানুষ, ভিন্নভাবে সক্ষম জনগোষ্ঠী, নারী-পুরুষ এবং বিভিন্ন ধরনের বৈচিত্র্য রয়েছে।

ঘনিষ্ঠ সম্পর্কের মধ্যে নেই এমন অংশগ্রহণকারীদের ক্ষেত্রে কী করবেন?

ব্যক্তি পর্যায়ে অংশগ্রহণকারীদের চিহ্নিত করতে, অংশ নেয়া উভয় সদস্যের উপর জোর না দিয়ে একই জাতীয় প্রক্রিয়া ব্যবহার করুন। আদর্শভাবে, অংশগ্রহণকারীরা একটি ঘনিষ্ঠ সম্পর্কের মধ্যে থাকবে। ঘনিষ্ঠ সম্পর্কের ক্ষেত্রে নয় এমন ব্যক্তিদের জন্য গভীরতর আলোচনা পরিবর্তন করা সম্ভব। যেমন, তাদের সঙ্গীদের সম্পর্কে প্রশ্নগুলোর জন্য, অংশগ্রহণকারীদের তাদের বর্তমান সঙ্গী বা অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক যেমন পিতা বা মাতা, আত্মীয় বা বন্ধু, বা ভবিষ্যতে তারা যে ধরনের সম্পর্কে থাকতে চান তাদের সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করুন।

সহায়তার জন্য প্রস্তুতি

- আদর্শভাবে, প্রতিটি পর্যায়ে প্রথমে প্রণোদিত ব্যক্তিরা (এবং আশা করি, তাদের সঙ্গীরা) অংশগ্রহণকারী হিসেবে সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের সাথে গভীরতর আলোচনা করবেন। এটি সেরা প্রস্তুতির প্রস্তাব।
- দম্পতি, প্রণোদিত ব্যক্তি বা একক লিঙ্গের দল (প্রণোদিত ব্যক্তির ক্ষেত্রে যতটা সম্ভব এবং আপনার প্রেক্ষাপট অনুযায়ী) অনুশীলন অধিবেশন আয়োজন করুন।
- প্রণোদিত ব্যক্তিরা একে অপরের সাথে প্রথম কয়েকটি গভীরতর আলোচনায় সহযোগিতা করার জন্য একই লিঙ্গের কমিউনিটির সদস্যদের সহ-সহায়ক হিসেবে জুটি বাছাই করুন। এটি আত্মবিশ্বাস তৈরিতে সহায়তা করে।
- এই কার্যক্রমের গোপনীয়তা পূর্বের বা চলমান সহিংসতার ব্যক্তিগত প্রকাশে সহায়ক হতে পারে। প্রণোদিত ব্যক্তির জন্য সাসা! টুগেদার'র সকল কার্যক্রমের একটি রেফারেল তালিকা রয়েছে। নারীদের সুরক্ষার জন্য সহায়তা করতে পারেন। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সচেতনতা তৈরি এবং রেফারেল সেবার মাধ্যমে তা করতে পারেন।

প্রণোদিত ব্যক্তিরা কীভাবে একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করতে পারে?

- নারীদের সুরক্ষা সবসময় অগ্রাধিকার পাবে। গভীরতর আলোচনা কিছু সংবেদনশীল বিষয় অনুসন্ধান করে যা নারীরা তাদের সঙ্গী বা অন্য স্থানে আলোচনা করতে নিরাপদ বোধ করেন না। নারীদের কোনো অধিবেশনে যোগ দিতে, কোনো সমস্যা নিয়ে আলোচনা, কোনো অভিজ্ঞতা বিনিময় বা বাড়িতে কোনো অনুশীলনে অপত্তি করলে তা করার জন্য চাপ দেবেন না। অংশগ্রহণকারীদের প্রতিক্রিয়া এবং যে কোনো সুরক্ষা ঝুঁকির বিষয়ে সংবেদনশীল হোন। যদি আলোচনা চালিয়ে যাওয়া নিরাপদ না হয়, তবে কার্যক্রম বন্ধ করুন এবং সাসা! টুগেদার'র নেতৃত্বকে অবহিত করুন।
- প্রথম অধিবেশনে দলের জন্য মূল নীতিমালা তৈরি এবং ফ্লিপচার্ট কাগজে লিখতে বলুন। যদি আলোচনায় না আসে তাহলে আপনি 'পরস্পরের মতামতের প্রতি সম্মান' এবং 'বাধা না দেওয়া' ইত্যাদি যুক্ত করতে পারেন। নিশ্চিত করুন যে, গোপনীয়তার বিষয়টি নীতিমালায় আছে। গোপনীয়তার অর্থ হলো দলে যা আলোচনা হয় তা নির্দিষ্ট ব্যক্তি, বিবরণ অন্যের সাথে বিনিময় না করা। পরের অধিবেশনে নীতিমালার ফ্লিপ-চার্টটি আনুন এবং দৃশ্যমান স্থানে ঝুলিয়ে রাখুন।
- অংশগ্রহণকারীদের বলুন যে, তারা কোন বিষয় না চাইলে বড় দলে বিনিময় করার দরকার নেই। দলে সাধারণত যারা কম কথা বলেন তাদের সুযোগ করে দিন। কথা বলার জন্য উৎসাহিত করুন। যারা দলে যথেষ্ট কথা বলেন এবং সহজে আরও আধিপত্য বিস্তার করেন তাদের কৌশলে নিবৃত করুন। অন্যদের অবদান রাখার সুযোগ তৈরি করুন।
- অংশগ্রহণকারীদের সাথে এবং তাদের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য বজায় রাখার পদক্ষেপ গ্রহণ করুন। সকল অংশগ্রহণকারী এবং সহায়ক একই স্তরে বসুন, কথা বলার ক্ষেত্রে আপনার স্বর এবং আচরণের কথা বিবেচনা করুন এবং প্রত্যেককে স্বাচ্ছন্দ্যে অবদান রাখার জন্য জায়গা তৈরি করুন।

প্রণোদিত ব্যক্তিদের জন্য ফ্যাসিলিটেশন টিপস

অধিবেশনে অংশগ্রহণকারীদের স্বতঃস্ফূর্ততা আনা বা স্বস্তির জন্য জড়তা মোচন বা উদ্দীপকের আয়োজন করতে পারেন। মনে রাখবেন যে গভীর আলোচনা ব্যক্তিগত প্রতিফলন সমন্বয়ের একটি স্থান। এটি কোনও বক্তৃতা বা শিক্ষার স্থান নয়। সম্পূর্ণ কথোপকথনটি অংশগ্রহণকারীদের মতামত এবং ধারণা দ্বারা চালিত হয়। আলোচনাকে মূল ধারণার সাথে যুক্ত করে একটি সমন্বিত এবং অর্থবহ সংলাপ তৈরির চেষ্ট করুন। দলে সফল অংশগ্রহণকারীদের যুক্ত করুন। যদি কোনও সক্রিয় সমাজসেবী এই প্রক্রিয়ায় পরামর্শদাতার ভূমিকা পালন করেন তবে কমিউনিটির অন্যান্য দলগুলোর সাথে তাদের আলোচনা পুনরায় করতে উৎসাহিত করুন।

গভীরতর আলোচনা-১ ক্ষমতা সম্পর্কে আপনার বিশ্বাস কী?

উদ্দেশ্য

ক্ষমতা সম্পর্কে আমাদের বিশ্বাস বিশ্লেষণমূলকভাবে প্রতিফলিত করা। অংশগ্রহণকারীদের পক্ষে সাসা! টুগেদার'র মূল ভিত্তি যে প্রত্যেকের ক্ষমতা আছে তার সাথে একমত হওয়া সহজ। এই আলোচনা আমাদের বিশ্বাসগুলো পরীক্ষা এবং ক্ষমতার প্রকৃতি সম্পর্কে আমাদের যে ধরনের সন্দেহ, চিন্তা এবং সেইসাথে আমাদের নিজেদের ভেতরের ক্ষমতায় প্রবেশের চ্যালেঞ্জ নিয়ে আলোচনা করার সুযোগ দেয়।

মূল ধারণা

কথোপকথনটি অংশগ্রহণকারীদের নিজস্ব মতামত এবং ধারণা দ্বারা চালিত হবে। সহায়ক হিসেবে, আপনি নিম্নের মূল ধারণার সাথে আলোচনাটিকে যুক্ত করে একটি সমন্বিত এবং অর্থবহ সংলাপ তৈরিতে সহায়তা করুন:

- আমরা প্রায়শই এক ধরনের কর্তৃত্ব হিসেবে ক্ষমতার কথা ভাবি যা কেবলমাত্র নির্দিষ্ট মানুষেরই থ াকতে পারে। তবে, আমাদের সকলেরই নিজের মধ্যে কিছু ক্ষমতা রয়েছে, এমনকি যারা সহিংসতা বা নিপীড়নে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছেন।
- নিজের এবং অন্যের মধ্যে ক্ষমতা খুঁজে পাওয়া এবং লালন করা চ্যালেঞ্জিং হতে পারে। আমরা আমাদের নিজের ভেতরের ক্ষমতা সম্পর্কে সচেতন থাকি না, এমনকি বিশ্বাস করতে পারি না। অন্যান্য সময়, আমরা আমাদের নিজস্ব ক্ষমতায় বিশ্বাস করতে পারি তবে এটি চর্চা করার ক্ষেত্র বা সামর্থ্য থাকে না।
- ক্ষমতা হলো প্রতিটি ব্যক্তির মধ্যের ক্ষমতা যা আমাদের নিজস্ব মূল্যকে স্বীকৃতি দিতে এবং নিজের বিশ্বাস ও অন্যের কাছে আমাদের অধিকারকে প্রতিষ্ঠিত করতে দেয়।
- ক্ষমতা কোনো সীমাবদ্ধ সংস্থান নয়। অতএব, এক ব্যক্তি বা দলের ক্ষমতা রয়েছে এর অর্থ এই নয় যে, অন্য ব্যক্তি বা দলের ক্ষমতা থাকতে পারবে না বা নেই। বরং, প্রত্যেকেরই ক্ষমতা আছে এবং একই সাথে এটি ইতিবাচকভাবে চর্চা করতে পারে।

আলোচনার প্রশ্নসমূহ

অংশগ্রহণকারীদের বিভিন্ন ধরনের ক্ষমতার বিষয়ে কল্পনা করতে কিছুক্ষণ সময় দিন। অতঃপর নিম্নের বিষয়ে আলোচনা করুন:

১. আপনি কীভাবে ক্ষমতাকে বোঝেন? (দ্রষ্টব্য: সাসা! টুগেদার-এ আমরা ক্ষমতা আমাদের নিজেদের জীবনে এবং অন্যের জীবনে যে প্রভাব ফেলেছে তাকে বুঝি।)

২. আপনি কি মনে করেন, আমাদের সকলেরই নিজের মধ্যে ক্ষমতা আছে? হ্যাঁ হলে কেন অথবা না হলে কেন নয়?

অনুসন্ধান করুন-

ক. আপনি কি ভাবেন কমিউনিটির এমন কেউ আছে যার সবসময় ক্ষমতা আছে?

খ. এমন কেউ কি আছে যার কখনও ক্ষমতা নেই?

গ. আপনি কীভাবে ভেতরের ক্ষমতার ধারণাটি বুঝতে পারবেন?

৩. আপনি কি উপলব্ধি করেন যে, আপনার নিজের ভিতরে ক্ষমতা আছে? হ্যাঁ হলে কেন, না হলে কেন নয়?

অনুসন্ধান করুন-

ক) আপনি কখন নিজে সবচেয়ে বেশি উপলব্ধি করেন যে, আপনার মধ্যে ক্ষমতা আছে? আপনি কার সাথে আছেন বা কী করছেন তা বিবেচনা করুন। আপনার ভেতরের ক্ষমতা বা কাজের কথা স্মরণ করে আপনি কেমন অনুভব করেন?

খ) কখন আপনি অনুভব করেন যে, আপনার ভেতরে ক্ষমতা নেই? আপনি কার সাথে আছেন বা কী করছেন তা বিবেচনা করুন। যখন আপনি ক্ষমতার অভাব অনুভব করেন তখন আপনি কেমন অনুভব করেন?

৪. কী আপনাকে আপনার ক্ষমতার চর্চা থেকে বিরত রাখে? কী আপনাকে ক্ষমতা চর্চায় সাহায্য করে?

৫. আপনি কি বিশ্বাস করেন যে, আমাদের কমিউনিটির প্রত্যেকের পক্ষে তাদের ক্ষমতা উপলব্ধি করা এবং সেই অনুযায়ী আচরণ করা সম্ভব? হ্যাঁ হলে কেন, না হলে কেন নয়? আমাদের কমিউনিটিতে কতোটা ভিন্নতা আসবে যদি প্রত্যেকে তাদের ভেতরের ক্ষমতা অনুযায়ী কাজ করতে সক্ষম হয়?

ব্যক্তিগত প্রতিফলন: নিম্নে বিষয়সমূহে নীরবে নিজেকে প্রতিফলিত করতে কিছুক্ষণ সময় দিন। অংশগ্রহণকারীদের আহ্বান জানান। বলুন যে, তারা না চাইলে তাদের ভাবনাগুলো বিনময় করা হবে না। যারা চাইবেন শুধু তাদের বলতে আহ্বান জানান।

→ নিজের ভেতরের ক্ষমতা সম্পর্কে চিন্তা করুন। আপনি কি ভিন্ন ভিন্ন মানুষের সাথে নিজের ভেতরের ক্ষমতা ভিন্নভাবে চর্চা করেন? হ্যাঁ হলে কেন, না হলে কেন নয়? আপনি কীভাবে মনে করেন এটি আপনার ভেতরের ক্ষমতাকে প্রভাবিত করে?

→ অংশগ্রহণকারীদের সংক্ষিপ্তভাবে তাদের অনুভূতি বিনিময় করার আহ্বান জানান।

বাড়িতে করার জন্য অনুশীলন

ব্যাখ্যা করে বলুন আপনি কীভাবে বাড়িতে এবং কমিউনিটিতে আপনার ক্ষমতা চর্চা করেন তা লক্ষ্য করা শুরু করুন। আপনি কখন নিজের ভেতরের ক্ষমতা উপলব্ধি করতে এবং কাজ করতে পারেন এবং কখন আপনি করতে পারেন না তা নোট করুন। নিজেকে মনে করিয়ে দেয়ার চেষ্টা করুন যে, আপনার নিজের মধ্যে ক্ষমতা আছে। লক্ষ্য করুন আপনি কীভাবে উপলব্ধি এবং আচরণ করেন তা প্রভাবিত করে।

সার সংক্ষেপ ও সমাপ্তি

ব্যাখ্যা করুন আমাদের সকলের মধ্যে ক্ষমতা থাকে, এমনকি যখন তা দমন করা হয় এবং আমরা মনে করি না যে, আমরা আমাদের জীবনের সকল ক্ষেত্রে এটি ব্যবহার করতে পারি। ভেতরের ক্ষমতা আমাদের শিক্ষার স্তর, সামাজিক অবস্থান বা অন্য কোনো বিষয়ের ওপর নির্ভর করে না। এটি আমাদের নিজেদের গুরুত্ব এবং মান সম্পর্কে আমাদের ভেতরে থাকা বিশ্বাস। নিজেদের ভেতরের ক্ষমতা লালন করা এবং অন্যের ভেতরের ক্ষমতার প্রকাশে সহায়তা করা আমাদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ।

অংশগ্রহণের জন্য কমিউনিটির সদস্যদের ধন্যবাদ জানান।

গভীরতর আলোচনা-২ | আপনার সম্পর্ক আপনার কাছে কী অর্থ বহন করে?

উদ্দেশ্য

আমাদের অন্তরঙ্গ সম্পর্ক আমাদের জন্য কী বোঝায় তা গভীরভাবে চিন্তা করার সুযোগ তৈরি করা। আমরা প্রায়শই এটাকে নিশ্চিত ভাবি একজন প্রেমিক বা বান্ধবী, স্বামী বা স্ত্রী হিসেবে আমাদের সম্পর্কগুলো যে গভীরতা অর্জন করতে পারে (বা পারে না) তা বিবেচনা না করেই কী করা উচিত তাই করি।

মূল ধারণা

কথোপকথনটি অংশগ্রহণকারীদের নিজস্ব মতামত এবং ধারণা দ্বারা চালিত হবে। সহায়ক হিসেবে, আপনি নিম্নের মূল ধারণাগুলোর সাথে আলোচনাটিকে যুক্ত করে একটি সমন্বিত এবং অর্থবহ সংলাপ তৈরির ক্ষেত্রে সহায়তা করুন:

- সম্পর্কগুলো গভীর সংযোগ, ঘনিষ্ঠতা এবং উদ্দেশ্যবোধ তৈরি করে আমাদের জীবনকে অর্থবহ করতে সহায়তা করে।
- আমাদের সম্পর্কের ব্যবহারিক চাহিদা যেমন, অর্থ উপার্জন এবং কে খাবার রান্না করে, আমাদের মানসিক প্রয়োজন থেকে আলাদা যেমন গুরুত্ব দেওয়া, যত্ন নেওয়া এবং সম্মানিত বোধ করা।
- যখন আমাদের সম্পর্ক আমাদের সংবেদনশীল চাহিদা পূরণ করে, এটি আমাদের জীবনে আরও বেশি অর্থ যোগ করে। আমরা আরও বেশি আনন্দ এবং স্থিতিশীলতা পাই। যখন আমরা এই উচ্চতর প্রয়োজনগুলোকে উপেক্ষা করি, তখন আমাদের সম্পর্কগুলো কিছুটা কার্যকর থাকলেও পূর্ণতা পায় না।

বাড়িতে করা অনুশীলনের পর্যালোচনা

পূর্বের অধিবেশনে বাড়িতে করা অনুশীলনের কথা অংশগ্রহণকারীদের মনে করিয়ে দিন। বলুন আমাদের সর্বশেষ আলোচনার পর থেকে আপনি বাড়িতে এবং কমিউনিটিতে কীভাবে আপনার ক্ষমতার চর্চা করেন তা লক্ষ্য করবেন। আপনি কখন নিজের ভেতরে ক্ষমতা উপলব্ধি করতে এবং কাজে লাগাতে পেরেছেন এবং কখন পারেননি তা আপনি নোট করেছেন। আপনি প্রতিদিন নিজেকে মনে করিয়ে দিয়েছেন যে, আপনার নিজের মধ্যে ক্ষমতা রয়েছে এবং আপনি কীভাবে উপলব্ধি করেছেন এবং কীভাবে কাজকে প্রভাবিত করেছে তা লক্ষ্য করুন।

অংশগ্রহণকারীদের তাদের পাশের জনের সাথে বাড়িতে নেয়া অনুশীলনের অভিজ্ঞতা প্রতিফলনের জন্য আহ্বান জানান। নিম্নের সহায়ক প্রশ্নগুলো ব্যবহার করুন। এর জন্য মোট ৫/৭ মিনিট রাখুন; প্রত্যেক ব্যক্তি ২ থেকে ৩ মিনিট।

১. বাড়িতে নেয়া অনুশীলনে আপনার কেমন অনুভূতি হয়েছিল?

২. এই অনুশীলন থেকে কী একটি বিষয় আপনি শিখেছেন বা ভেবেছেন?

আলোচনার প্রশ্নসমূহঃ

অংশগ্রহণকারীদের তাদের চোখ বন্ধ করে, দৃষ্টি নরম করে মনের মধ্যে তাদের সম্পর্কটি কল্পনা করতে বলুন। বলুন, আমি না বলা পর্যন্ত চোখ খুলবেন না। এর জন্য কিছুক্ষণ সময় দিন। অংশগ্রহণকারীদের ভাবতে বলুন আপনি যখন আপনার সঙ্গীর সাথে থাকেন তখন আপনার কেমন লাগে? (১ মিনিট বিরতি) আপনি যখন আপনার সঙ্গীর সাথে না থাকেন তখন আপনার কেমন লাগে? (১ মিনিট বিরতি...) প্রায় দুই মিনিট পরে, সবাইকে তাদের চোখ খুলতে বলুন। এবং একটি দল হিসেবে নিম্নের সহায়ক প্রশ্নের মাধ্যমে আলোচনা করতে বলুন:

১. আপনার ঘনিষ্ঠ সম্পর্কটি আপনার এবং আপনার জীবনে কী অর্থ বহন করে? আপনি কি আগে কখনও এই বিষয়ে কথা বলার জন্য সময় নিয়েছেন?

২. প্রতিটি সম্পর্কের ইতিবাচক এবং নেতিবাচক দিক রয়েছে। আপনার সম্পর্ককে আপনি যেভাবে উপলব্ধি করেন তা আপনি কীভাবে বর্ণনা করবেন?

ক) আপনার সম্পর্ক নিয়ে চিন্তা করার সময় আপনার কী ইতিবাচক আবেগ রয়েছে?

খ) আপনার সম্পর্ক নিয়ে চিন্তা করার সময় আপনার কী নেতিবাচক আবেগ রয়েছে?

৩. প্রত্যেকের পারস্পরিক সম্মান, যত্ন নেয়া এবং মূল্যবান বোধ করার আবেগের প্রয়োজন রয়েছে। আপনার সম্পর্কটি কীভাবে আপনার সংবেদনশীলতাকে পরিপূরণ করে না বা পূরণ করে না?

ক) এটা কীভাবে আপনাকে আক্রান্ত করে? এটি কীভাবে আপনার সম্পর্ক এবং আপনার পরিবারকে প্রভাবিত করে?

খ) আপনার সম্পর্কটি অন্য কোন ধরনের চাহিদা পূরণ করে?

৪. সম্পর্কের ক্ষেত্রে আপনার কাছে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কী?

৫. আপনি কি বিশ্বাস করেন যে সম্পর্কগুলি মানসিক পরিপূর্ণতার উৎস হতে পারে এবং হওয়া উচিত? কেন অথবা কেন নয়?

ব্যক্তিগত প্রতিফলন: নিম্নের বিষয়গুলোতে নীরবে নিজেদের প্রতিফলিত করতে কিছুক্ষণ সময় দিন। অংশগ্রহণকারীদের আহ্বান জানান। তাদের বলুন যে, তারা না চাইলে তাদের ভাবনাগুলো বিনিময় করা হবে না। যারা চাইবেন শুধু তাদের বলতে বলুন।

- ‘আপনার কেমন অনুভূতি হতো যদি আপনার সম্পর্কটি আপনার আবেগিক চাহিদাকে অধিক সম্মান করতে, যত্ন নিতে এবং গুরুত্ব দিতে পারতো? সেটি আপনার জীবনমানকে কীভাবে উন্নত করতে পারতো?’

অংশগ্রহণকারীদের সংক্ষিপ্তভাবে তাদের অনুভূতি বলার জন্য অহ্বান জানান।

বাড়িতে করার জন্য অনুশীলন

ব্যাখ্যা করুন যে, আপনার সম্পর্কটি কীভাবে আপনাকে সারা দিন ধরে উপলব্ধি করেন তা লক্ষ্য করা শুরু করুন। লক্ষ্য করুন কখন আপনি সম্মানিতবোধ করেন, গ্রাহ্য করেন এবং গুরুত্বপূর্ণ মনে হয় এবং কখন মনে হয় না। লক্ষ্য করুন আপনি কখন আপনার সঙ্গীর মানসিক চাহিদাগুলো পূরণ করতে সাহায্য করেন এবং কখন তা করেন না। যদি নিরাপদ থাকে, আপনার সঙ্গীর সাথে সংবেদনশীল চাহিদা সম্পর্কে কথা বলুন। আপনার কী বেশি প্রয়োজন এবং তারা কী মনে করে কোনটি আপনার আরও বেশি দেওয়া প্রয়োজন?

সার সংক্ষেপ ও সমাপ্তি

ব্যাখ্যা করুন যে, সম্পর্কগুলো আমাদের জীবনে আরও বেশি অর্থ এবং আনন্দ যোগ করতে পারে যখন তারা আমাদের ব্যবহারিক প্রয়োজনের বাইরে আমাদের সংবেদনশীল চাহিদা পূরণ করে। আমরা প্রায়শই আমাদের সম্পর্ককে সম্মানজনক বলে বিবেচনা করি তবে আমাদের আবেগিক চাহিদা এবং আমাদের সঙ্গীদের কথা স্মরণ করে আমরা আমাদের সম্পর্ককে আরও কার্যকর করতে পারি। অংশগ্রহণের জন্য কমিউনিটির সদস্যদের ধন্যবাদ জানান!

মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ

কোনো সঙ্কটের লক্ষণ দেখুন এবং যেখানে প্রয়োজন সেখানে ফলোআপ করুন। অংশগ্রহণকারীদের পরে যুক্ত থাকার জন্য আহ্বান জানান। রেফারেল সেবা বা অতিরিক্ত সহায়তার প্রয়োজন হলে আপনার সাথে যোগাযোগ করতে বলুন।

গভীরতর আলোচনা-৩ | নিজের শরীরের সাথে আপনার সম্পর্ক কী?

উদ্দেশ্য

আমরা কীভাবে আমাদের নিজের শরীরকে বুঝতে পারি এবং এটি সম্পর্কে কীভাবে সম্পৃক্ত তা প্রতিফলিত করার প্রক্রিয়া শুরু করে। এটি আমাদের নিজেদের সাথে ইতিবাচক সম্পর্ক এবং আমাদের সঙ্গীদের সাথে সুস্থ ও স্বাস্থ্যকর যৌন সম্পর্ক গড়ে তোলার একটি ভিত্তি।

মূল ধারণা

- ➔ আমাদের নিজের শরীর সম্পর্কে বোঝা এবং জানা যেমন আমাদের বিকাশের জন্য তেমনি স্বাস্থ্যকর অন্তরঙ্গ সম্পর্ক তৈরি করার জন্য প্রয়োজন।
- ➔ একটি স্বাস্থ্যকর যৌন সম্পর্ক প্রত্যেকের নিজের শরীর নিয়ন্ত্রণ করার অধিকারকে সম্মান করে।
- ➔ আমাদের যৌন সম্পর্কের ক্ষেত্রে কীভাবে ক্ষমতা ব্যবহার করে তা বোঝা আমাদের সবার জন্য স্বাস্থ্যকর সম্পর্ক তৈরি করতে সহায়তা করবে।

বাড়িতে করা অনুশীলনের পর্যালোচনা: আগের অধিবেশনের বাড়িতে করার জন্য অনুশীলনের কথা অংশগ্রহণকারীদের মনে করিয়ে দিন। বলুন আমাদের সর্বশেষ আলোচনার পরে আপনি খেয়াল করেছেন যে সারাদিন ধরে আপনার সম্পর্ক আপনাকে কী অনুভূতি দিয়েছে? কখন আপনি সম্মানিতবোধ করেন, গ্রাহ্য করেন এবং গুরুত্বপূর্ণ মনে হয় এবং কখন মনে হয় না। আপনি লক্ষ্য করেছেন কখন আপনি আপনার সঙ্গীর মানসিক চাহিদা মেটাতে সহায়তা করেছেন এবং কখন করেননি। লক্ষ্য করেছেন আপনি আপনার সঙ্গীর সাথে সংবেদনশীল চাহিদা সম্পর্কে কথা বলতে পেরেছেন বা পারেননি। আপনার কী বেশি প্রয়োজন এবং কী আপনাকে আরও বেশি দিতে হবে বলে আপনার মনে হয়?

অংশগ্রহণকারীদের তাদেও পাশের জনের সাথে বাড়িতে নেয়া অনুশীলনের অভিজ্ঞতা প্রতিফলনের জন্য আহ্বান জানান। নিম্নের সহায়ক প্রশ্নগুলো ব্যবহার করুন। এর জন্য মোট ৮/১০ মিনিট রাখুন। প্রত্যেক ব্যক্তি ২ থেকে ৩ মিনিট।

১. বাড়িতে নেয়া অনুশীলনে আপনার কেমন অনুভূতি হয়েছিল?

২. এই অনুশীলন থেকে কি একটি বিষয় আপনি শিখেছেন বা ভেবেছেন?

আলোচনার প্রশ্নসমূহ

১. আপনার কি মনে হয় নিজের শরীর সম্পর্কে কতটা ভাল জানেন? আপনি কীভাবে আপনার শরীরের সাথে সম্পর্কিত?

২. আপনার শরীরের যে অংশগুলো 'ব্যক্তিগত' হিসেবে বিবেচিত হয় সেগুলো সম্পর্কে কী মনে হয়? আপনি এই অংশগুলো সম্পর্কে কতটা জানেন এবং বুঝতে পারেন?

অনুসন্ধান করুন

ক. আপনি এই বিষয়গুলো কীভাবে শিখলেন?

খ. আপনি আরও ভালোভাবে কী জানতে চান?

গ. আপনি কি মনে করেন বিষয়গুলো সম্পর্কে বোঝা এবং কথা বলা গুরুত্বপূর্ণ? হ্যাঁ হলে কেন, না হলে কেন নয়?

৩. বিপরীত লিঙ্গের শরীর সম্পর্কে আপনি কী আরও ভালোভাবে বুঝতে চান?

৪. সম্পর্কের ক্ষেত্রে, আপনি কি ভাবেন যে, সঙ্গীদের উভয়েরই নিজের শরীর সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেয়ার বা নিয়ন্ত্রণ করার অধিকার রয়েছে, অথবা সম্পর্কের ক্ষেত্রে আপনি আপনার শরীরের নিয়ন্ত্রণ ছেড়ে দেন?

অনুসন্ধান করুন

ক) কোন সম্পর্কের ক্ষেত্রে শরীরের ওপর নিয়ন্ত্রণ বা সিদ্ধান্ত গ্রহণ নারী এবং পুরুষের জন্য ভিন্ন হয়?

সহায়কের জন্য নোট

মন্তব্য শোনার পরে জোর দিয়ে বলুন যে, নারী এবং পুরুষ প্রত্যেককেই নিজের শরীরের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেয়ার অধিকার রাখে।

৫. আপনার যৌন সম্পর্কের মধ্যে আপনার ক্ষমতা প্রয়োগ করার অর্থ কী বলে আপনি মনে করেন? এটি কীভাবে আমাদের শরীরকে বোঝার এবং জানার সাথে সম্পর্কিত?

ব্যক্তিগত প্রতিফলন

নিম্নের বিষয়গুলো নিজেদের প্রতিফলিত করতে কিছুক্ষণ সময় দিন। অংশগ্রহণকারীদের আহ্বান জানান। তাদের মনে করিয়ে দিন যে, তারা না চাইলে তাদের ভাবনাগুলো বিনিময় করা হবে না। যারা চাইবেন শুধু তাদের বলতে বলুন।

- আপনাদের মধ্যে সম্পর্কের ক্ষেত্রে কার শরীরকে অগ্রাধিকার দেয়া হয় বা বেশি গুরুত্ব দেয়া হয়? কীভাবে? এটি আপনার মধ্যে কেমন অনুভূতি তৈরি করে?
- অংশগ্রহণকারীদের সংক্ষেপে তাদের অনুভূতি বলার জন্য অহ্বান জানান।

বাড়িতে করার জন্য অনুশীলন

ব্যাখ্যা করুন যে, আপনার শরীরের প্রতি মনোযোগ দেয়ার জন্য এই সপ্তাহে কিছুটা সময় নিন। আপনি শরীর যা চায় সেইভাবে চলুন, আপনার জীবনে গুরুত্বপূর্ণ অবদানের জন্য আপনার শরীরের প্রতি কৃতজ্ঞতা বোধ করুন। হাঁটা, স্বাচ্ছন্দ্যে গোসল করা বা স্বাস্থ্যকর খাবার খাওয়ার মতো আপনার শরীরের জন্য ভালো কিছু করার মাধ্যমে আপনার শরীরের প্রতি বাড়তি গুরুত্ব দিন। নিজের যত্ন নেয়া এবং এর মধ্যে আমাদের ক্ষমতা ব্যবহারের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ। শরীর সম্পর্কে আপনার যে কোনও প্রশ্ন থাকতে পারে সে সম্পর্কে বিশ্বস্ত বন্ধু বা আত্মীয়ের সাথে কথা বলুন।

সার সংক্ষেপ ও সমাপ্তি

ব্যাখ্যা করুন যে, আমাদের ভেতরের ক্ষমতার অনুভূতি বোঝার জন্য আমাদের শরীরকে জানা গুরুত্বপূর্ণ। স্বাস্থ্যকর যৌন সম্পর্কের জন্য আমাদের শরীর এবং আমাদের সঙ্গীর শরীরের প্রতি সম্মান থাকা গুরুত্বপূর্ণ। এই বিষয়গুলো অদ্ভুত বা নিষিদ্ধ মনে হতে পারে তবে আমরা যত বেশি আলাপ-আলোচনা করতে পারবো ততই উন্নততর সম্পর্ক গড়ে তুলতে পারব।

অংশগ্রহণের জন্য কমিউনিটির সদস্যদের ধন্যবাদ জানান!

গভীরতর আলোচনা-৪

আপনার সঙ্গীর প্রতি গুরুত্ব দেয়া এবং যত্ন নেয়ার অর্থ কী?

উদ্দেশ্য

আমাদের ঘনিষ্ঠ সম্পর্কের ক্ষেত্রে গুরুত্ব দেয়া এবং যত্নবান হবার অর্থ কী তা বোঝা। আমরা কি আমাদের গুরুত্বপূর্ণ এবং যত্নবান বলে মনে করি এবং সঙ্গীদের প্রতি কতোটা গুরুত্ব দিচ্ছি এবং যত্ন নিচ্ছি সে সম্পর্কে গভীরভাবে চিন্তা করা।

মূল ধারণা

- একটি সম্পর্কের ক্ষেত্রে আবেগিক চাহিদাকে গুরুত্বপূর্ণ মনে করা আমাদের সঙ্গীদের সাথে পরিপূর্ণতা খুঁজে পেতে সহায়তা করে।
- কাউকে গুরুত্ব দেয়ার ক্ষেত্রে অনেক ছোট, সূক্ষ্ম বিষয় থাকে যার মাধ্যমে বোঝায় যে সত্যিই তাদের দেখছেন, শুনছেন এবং যত্ন নিচ্ছেন।
- যখন সঙ্গীদের সমান গুরুত্ব দেয়া হয় না, তখন ক্ষমতার ভারসাম্য এবং সুস্থ সম্পর্ক বজায় রাখা কঠিন হয়।

বাড়িতে করা অনুশীলনের পর্যালোচনা

পূর্বের সেশনে বাড়িতে করার জন্য অনুশীলনের কথা অংশগ্রহণকারীদের মনে করিয়ে দিন। বলুন আমাদের সর্বশেষ আলোচনার পর থেকে আপনি আপনার শরীরের প্রতি মনোযোগ দিতে চেয়েছেন। আপনি দিনগুলো পার করেছেন, আপনার জীবনে শরীরের বিভিন্ন ভূমিকার জন্য কৃতজ্ঞতা অনুভব করেছেন। আপনার শরীরের জন্য হাঁটতে যাওয়া, স্বাচ্ছন্দ্যে গোসল করা বা স্বাস্থ্যকর খাবার খাওয়ার মতো সুন্দর কিছু করে আপনি নিজের শরীরের প্রতি বাড়তি মনোযোগ দিয়েছেন। নিজের যত্নের অনুশীলন করেছেন। শরীর সম্পর্কে আপনার বিশ্বাস বা কৌতুহল নিয়ে আপনি বিশ্বস্ত বন্ধু বা আত্মীয়ের সাথে কথা বলছেন।

অংশগ্রহণকারীদের তাদের পাশের জনের সাথে বাড়িতে নেয়া অনুশীলনের অভিজ্ঞতা প্রতিফলনের জন্য আহ্বান জানান। নিম্নের সহায়ক প্রশ্নগুলো ব্যবহার করুন। এর জন্য মোট ৮/১০ মিনিট রাখুন। প্রত্যেক ব্যক্তি ২ থেকে ৩ মিনিট।

১. বাড়িতে নেয়া অনুশীলনে আপনার কেমন অনুভূতি হয়েছিল?

২. এই অনুশীলন থেকে কী একটি বিষয় আপনি শিখেছেন বা ভেবেছেন?

আলোচনার প্রশ্নসমূহ

১. আপনার ঘনিষ্ঠ সম্পর্কের প্রতি গুরুত্ব দেবার অর্থ কী?

অনুসন্ধান করুন

ক) শ্রদ্ধাবোধ বা ভালো আচরণ করা যেমন অন্যান্য বিষয়ের বোধ থেকে কীভাবে আলাদা গুরুত্ব দেয়া হয়?

২. আপনার সঙ্গী কীভাবে আপনার গুরুত্ব আপনার কাছে প্রকাশ করে? আপনি অনুভব করছেন এটি কীভাবে আপনার সঙ্গীর সম্পর্কে প্রভাব ফেলবে?

৩. আপনি কীভাবে আপনার সঙ্গীকে দেখান যে আপনি তার গুরুত্ব দিচ্ছেন?

৪. আপনি কখন নিজের সম্পর্কে অবমূল্যায়ন বোধ করেন এবং কেন? আপনার সঙ্গীর সাথে সম্পর্কে এটি কীভাবে প্রভাব ফেলবে?

৫. কোন উপায়ে আপনি আপনার সঙ্গীকে অবমূল্যায়ন করেন?

অংশগ্রহণকারীদের তাদের পাশের জনের সাথে নিম্নের বিষয়গুলো নিয়ে আলোচনার আহ্বান জানান।

৬.আপনার সঙ্গীকে গুরুত্ব দিয়েছেন তা দেখানোর জন্য আপনি কী করবেন? আপনাকে গুরুত্ব দেয়ার ক্ষেত্রে আপনি সঙ্গীর কাছে আরও বেশি কী আশা করেন?

ব্যক্তিগত প্রতিফলন

নিম্নের বিষয়গুলোতে নীরবে নিজেদের প্রতিফলিত করতে কিছুক্ষণ সময় দিন। অংশগ্রহণকারীদের আহ্বান জানান। তাদের মনে করিয়ে দিন যে, তারা না চাইলে তাদের ভাবনাগুলো বিনিময় করা হবে না। যারা চাইবেন শুধু তাদের বলতে বলুন।

নারীদের দল: কারা এবং কোন পরিস্থিতিসমূহ জীবনে গুরুত্বপূর্ণ ভাবতে আপনাকে সহায্য করে? তাদের কোন দিকটি আপনার নিজেকে গুরুত্বপূর্ণ অনুভব করায়? আপনি যখন অন্যের দ্বারা অবমূল্যায়ন বোধ করেন তখন আপনি এই অনুভূতিটি ধরে রাখতে কী করেন?

পুরুষদের দল: ভাবুন আপনার ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক বা অন্যের কাছে আপনার কোন বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ মনে হয়। আপনার সঙ্গী আপনার মতোই সমান গুরুত্বপূর্ণ - তার মধ্যে এই অনুভূতি তৈরি করতে আপনি কী করতে পারেন?

অংশগ্রহণকারীদের সংক্ষেপে তাদের অনুভূতি বলার জন্য আহ্বান জানান।

বাড়িতে করার জন্য অনুশীলন

ব্যাখ্যা করে বলুন অন্য ব্যক্তির গুরুত্ব নিয়ে এই সপ্তাহে আপনার সঙ্গীর সাথে কথোপকথন শুরু করার চেষ্টা করতে হবে। আপনি একে অপরকে যেভাবে দেখেন, একে অপরকে যেভাবে গুরুত্ব দেন এবং ভালোবাসেন, যেভাবে অতীতে আপনি এটিকে উপেক্ষা করেছেন সেগুলো নিয়ে আলোচনা করুন। এই সপ্তাহে এমন কিছু করুন যাতে আপনার সঙ্গীর মনে হয় যে আপনি তাকে গুরুত্ব দিচ্ছেন। এটি অনেক বড় কিছু হতে হবে তা নয়। তার সাথে কথা বলার সময়, তার কথা শোনার সময় মনোযোগ বা হাসি মুখে এবং একটি সুন্দর মুহূর্ত নিয়ে বলার সময় আপনি যে কণ্ঠস্বরে যে আবেগ ব্যবহার করেন এটি এমন কিছু ছোট ছোট বিষয়ও হতে পারে।

সার সংক্ষেপ ও সমাপ্তি

ব্যাখ্যা করুন যে, আমাদের সকলকে পরিপূর্ণ জীবনযাপন করার জন্য গুরুত্বপূর্ণ বোধ করতে হবে। সম্পর্কের ক্ষেত্রে অন্যকে গুরুত্ব দেয়া বা নিজের যে গুরুত্ব আছে সেই বিষয়টি আমরা প্রায়শই উপেক্ষা করি। তবে সুস্থ সম্পর্ক গড়ার জন্য সমান গুরুত্ববোধ একটি প্রয়োজনীয় উপাদান।

অংশগ্রহণের জন্য কমিউনিটির সদস্যদের ধন্যবাদ জানান!

গভীরতর আলোচনা-৫

ক্ষমতা সম্পর্কে আপনার বিশ্বাস কী?

দম্পতিদের প্রতিফলন (কেবল দম্পতিরা/মিশ্র-লিঙ্গের দল)

উদ্দেশ্য

দম্পতিদের একত্রিত হবার জন্য একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করা। ক্ষমতা এবং তাদের সম্পর্ক নিয়ে তাদের ধারণা ভাগ করে নেয়ার বিষয়টি শুরু করা। এর লক্ষ্য ধীরে ধীরে ঘনিষ্ঠ সঙ্গীদের মধ্যে বিশেষত সংবেদনশীল ইস্যুগুলো নিয়ে যোগাযোগের ক্ষেত্রে আরও স্বস্তি এবং দক্ষতা অর্জন করা।

মূল ধারণা

দম্পতিদের প্রতিফলন অধিবেশগুলো অংশগ্রহণকারীদের নিজস্ব চিন্তাভাবনা এবং ধারণাগুলো অন্বেষণ করে। সহায়ক হিসেবে, আপনি আলোচনার সাথে নিম্নের মূল ধারণাগুলোর সাথে সংযোগ স্থাপন করে একটি সমন্বিত এবং অর্থবহ সংলাপ তৈরির জন্য সহায়তা করতে পারেন:

- আমাদের ঘনিষ্ঠ সম্পর্কের মধ্যে ক্ষমতার প্রতিফলন করা অস্বস্তিকর হতে পারে। ঠিক আছে! পরিবর্তন আসে যখন আমরা আমাদের স্বস্তির বাইরেও নিজেকে চাপ দেই।
- নিজেদের মধ্যে সুন্দর যোগাযোগ একটি সুস্থ সম্পর্কের মূল চাবিকাঠি। এর অর্থ হলো উভয়ে নেতিবাচক পরিণতির ভয় ছাড়াই নিজেকে প্রকাশ করতে সমান স্বাচ্ছন্দ্য এবং নিরাপদ বোধ করে। আমাদের ক্ষমতার ইতিবাচক চর্চা কার্যকর যোগাযোগ স্থাপন করে।
- অনেক সম্পর্কের ক্ষেত্রে, একজন সঙ্গীর পক্ষে অন্যেও চেয়ে ক্ষমতার চর্চা করা সহজ। আমরা যখন এই পার্থক্যগুলো সততার সাথে লক্ষ্য করি, তখন আমরা ক্ষমতার ভারসাম্য রক্ষার পদক্ষেপ নিতে শুরু করতে পারি।
- যখন আমাদের সম্পর্কগুলি উভয় সঙ্গীর মানসিক চাহিদা পূরণ করে, তখন আমরা সকলেই আরও সুখী এবং আরও পরিপূর্ণ হয়ে উঠি।

আলোচনার প্রশ্নসমূহ

১. নিজের কাছে আপনার ভেতরের ক্ষমতা প্রতিফলিত করার অনুভূতি কেমন? নিজের এবং আপনার সঙ্গীর সাথে ক্ষমতা ব্যবহার করার উপায়গুলো সম্পর্কে কী আবিষ্কার করেছেন?

২. সম্পর্ক বলতে আপনি কী বোঝেন এবং এটি আপনার মধ্যে কী ধরনের পরিপূর্ণতা এনেছে? এটি প্রতিফলিত করার জন্য আপনার অনুভূতি কী?

অনুসন্ধান করুন

ক. এর মধ্যে ইতিবাচক আবেগগুলো কী কী?

খ. এর মধ্যে চ্যালেঞ্জিং আবেগগুলো কী কী?

৩. সম্পর্কের ক্ষেত্রে আপনি এবং আপনার সঙ্গী নিজের শরীরের ওপর যে ক্ষমতা দেখিয়েছেন সে সম্পর্কে আপনি কী বুঝেছেন?

৪. আপনার সঙ্গীর সাথে আপনার যৌন সম্পর্কের ক্ষেত্রে আপনি আরও কী কী আশা করেন?

৫. নিজেদের সম্পর্কের ক্ষেত্রে উভয় সঙ্গীর নিজেকে প্রকাশ এবং সমভাবে নিরাপদ ও স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করার জন্য কী করা যায়?

দম্পতিদের ব্যক্তিগত প্রতিফলন

- অংশগ্রহণকারীদের তাদের সঙ্গীদের পাশে বসতে আহ্বান করুন (যদি তারা ইতোমধ্যে এটি না করে থাকেন) এবং নিচের বিষয়গুলো নিয়ে মত বিনিময় করতে বলুন। অংশগ্রহণকারীদের মনে করিয়ে দিন যে, একে অপরের বিষয় খোলামেলা হৃদয় ও মন দিয়ে শোনা গুরুত্বপূর্ণ। কী বলা হচ্ছে তা নিয়ে প্রশ্ন করা বা সমালোচনার সময় এটি নয়।
- সম্পর্কের ক্ষেত্রে আপনি যখন গুরুত্ব দেন এবং যত্নবান হন তার একটি উদাহরণ আপনার সঙ্গীকে বলুন এবং আপনি যখন নিজের সম্পর্কের ক্ষেত্রে গুরুত্ব দেন না এবং যত্নবান হন না তার একটি উদাহরণ সঙ্গীকে বর্ণনা করুন।
- অংশগ্রহণকারীদের সংক্ষিপ্তভাবে তাদের কথাগুলো বলার আহ্বান জানান। সঙ্গীদের সাথে এভাবে যোগাযোগ করতে কেমন লাগলো তা আলোচনা করতে বলুন। কী তাদের স্বস্তি দিয়েছে এবং কী কারণে তাদের অস্বস্তি হয়েছিলো?

বাড়িতে করার জন্য অনুশীলন

ব্যাখ্যা করুন যে দম্পতি হিসাবে, একসাথে বসে আপনার চিন্তাভাবনা এবং ধারণাগুলো ভাগ করে নেয়ার জন্য সপ্তাহে অন্তত একবার সময় নির্ধারণ করুন। এগুলো সংবেদনশীল সমস্যা বা অন্তরঙ্গ কথোপকথনের বিষয় থাকতে হবে এমনটা নয়। আপনি আপনার সঙ্গীর সাথে যা চান তা ভাগ করে নেয়ার চর্চা করুন। আমরা সাধারণভাবে যত বেশি যোগাযোগ করি, যোগাযোগ তত সহজ হয়ে আসে!

সার সংক্ষেপ ও সমাপ্তি

ব্যাখ্যা করুন যে, নিজের প্রতিফলন এবং কার্যকর যোগাযোগ যে কোনো সম্পর্কে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। যদিও আমাদের সঙ্গীদের সাথে নিজেদের কথা তুলে ধরতে জড়তা এবং যোগাযোগ করার সময় অস্বস্তি হয় তবে শেষ পর্যন্ত এটি আমাদের সম্পর্কের ক্ষেত্রে আরও বেশি সন্তুষ্টির দিকে নিয়ে যেতে সহায়তা করবে।

অংশগ্রহণের জন্য দম্পতিদের ধন্যবাদ জানান!

২.২ কমিউনিটি নেতৃত্ব

২.২.১. কমিউনিটি নেতৃত্বের ধারণায়ন

কে নেতৃত্ব দেয়: কমিউনিটি নেতৃত্ব কমিউনিটিকে পরিচালনার জন্য একটি কৌশল। নারী এবং পুরুষ যারা কমিউনিটির মধ্যে আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক নেতৃত্বের ভূমিকায় থাকেন যেমন- বয়স্ক মানুষ, সাংস্কৃতিক ও ধর্মীয় নেতা, পরিষেবা প্রদানকারী যেমন পুলিশ বা স্বাস্থ্যকর্মী এবং বাড়িওয়ালা, স্থানীয় সরকারি কর্মকর্তা, শিক্ষক, ব্যবসায়ী, মালিকসহ আরও অনেকেই।

তারা কার কাছে পৌঁছায়: এই কৌশলটি কমিউনিটির প্রভাব বলয়কে সম্পৃক্ত করে। স্থানীয় নেতারা তাদের ভূমিকা এবং বড় বা ছোট সংশ্লিষ্টতার মাধ্যমে কমিউনিটির নারী এবং পুরুষের পাশাপাশি অন্যান্য নেতাদের কাছে পৌঁছে দিতে এটি ব্যবহার করেন।

এতে কী জড়িত: কমিউনিটির মানুষের দিক-নির্দেশনা এবং সহায়তার জন্য নেতৃত্বের প্রয়োজন। তাদের অধিকাংশই প্রকাশ্যে, ব্যক্তিগতভাবে এবং সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে সহিংসতামুক্ত জীবনযাত্রার সুবিধা এবং কীভাবে নারী-পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য বজায় রাখা যায় সে সম্পর্কে কথা বলেন। এই কার্যক্রমগুলো সাসা! টুগেদার'র উপকরণ যেমন নেতৃত্বের লিফলেট, তাৎক্ষণিক পরামর্শ এবং ধর্মীয় নেতাদের জন্য কার্যক্রম যেমন খুতবা, ওয়াজ-মহফিল ইত্যাদির সহায়তায় পরিচালিত হয়।

এটা কেন গুরুত্বপূর্ণ: কমিউনিটির নেতৃত্ব তাদের প্রভাব এবং সংশ্লিষ্টতার মাধ্যমে কমিউনিটির মতামত এবং চর্চাগুলোকে বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে ভূমিকা রাখে। কমিউনিটির নেতারা যেমন অ-সহিংস, নিরাপদ সম্পর্ক এবং নারী ও পুরুষের মধ্যে ভারসাম্য রক্ষার ক্ষেত্রে আমাদের সকলের কী ভূমিকা আছে সেই বিষয়ে আরও বেশি সোচ্চার হয়ে ওঠেন। তারা কমিউনিটি পর্যায়ে নিয়ম-কানুনকে প্রভাবিত করেন।

২.২.২ কমিউনিটি নেতৃত্বের কর্মপরিকল্পনা

সাসা! টুগেদার'র কর্মীরা কমিউনিটির নেতৃত্বের কৌশলের ক্ষেত্রে নেতাদের কর্মপরিকল্পনা দিয়ে শুরু করতে পারেন। এটি আপনাকে সংগঠিত এবং কার্যকর হতে সহায়তা করবে। এই পর্যায়ের জন্য সকল মূল কাজ ইতোমধ্যে কর্ম পরিকল্পনার ছকে তালিকাভুক্ত রয়েছে। আপনার সংস্থার সক্ষমতা এবং কমিউনিটির প্রেক্ষাপট অনুসারে সেটি সমন্বয় করুন। বিস্তারিত পূরণ করুন যাতে এটি আপনার জন্য সম্পূর্ণ কাজে লাগে। কর্মপরিকল্পনা আপনাকে একটি শক্তিশালী সূচনা দেবে।

পরিকল্পনার টিপস

আপনি পর্যায় প্রস্তুতির কর্ম পরিকল্পনার মতো একই পরিকল্পনার টিপস ব্যবহার করতে পারেন।

কাজের পরিকল্পনাগুলো জীবন্ত নথি।

- কর্মীদের জন্য চলমান সহায়তা প্রদানের সময় নিয়মিত প্রাসঙ্গিক কাজের পরিকল্পনা পর্যালোচনা করুন
- নিশ্চিত করুন যে, কাজের প্রতিটি পরিকল্পনা প্রতিটি পর্যায়ে প্রয়োজন হিসেবে ব্যবহৃত, সংশোধিত এবং আপডেট হয়েছে। সর্বদা ফটোকপি এবং সর্বশেষতম সংস্করণ বিতরণ করুন

কমিউনিটি নেতৃত্বের কর্ম পরিকল্পনা: সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়

কাজের বিবরণ (ক্রম অনুসারে)	বিস্তারিত (অবস্থান, জড়িত দল)	সময়	দায়িত্বপ্রাপ্ত	বাজেট	সহায়ক পাঠ
কমিউনিটির নেতাদের শনাক্ত করা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৬০
কমিউনিটির নেতাদের সাসা! টুগেদার'র প্রশিক্ষণ সম্পর্কে জানানো।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৬৩
কমিউনিটির নেতাদের জন্য সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ আয়োজন।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৬৫
সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ, সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষর, পরামর্শ প্রদানের কর্মী নির্বাচন এবং কর্মপরিকল্পনা তৈরিতে সহায়তা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৬৫, ১৫১ শিখন ও অনুধাবন
প্রাথমিক সাড়া প্রদান ও রেফারেল বিষয়ে কমিউনিটির নেতাদের দক্ষতা তৈরি।					মূল সেট আপ গাইড পৃষ্ঠা-৭৭
নেতাদের মাসিক সভার আয়োজন যেখানে বিনিময়, অনুশীলন, পরিকল্পনা এবং উদযাপন					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৬৫
সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে নেতাদের দক্ষতা তৈরি, জেলাভিত্তিক ফেসবুক তৈরির কার্যক্রম গ্রহণ, মোবাইল ফোনে গ্রুপ তৈরি।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৮৪
সহায়তার পরিকল্পনা ও পরিদর্শন এবং কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ফরম ব্যবহার					সূচনা পর্যায় মডিউল
কমিউনিটির নেতাদের পরিপূরক প্রশিক্ষণের আয়োজন করা (চলমান)					সূচনা পর্যায় মডিউল
নমুনা কার্যক্রম, বিষয়সূচি, কমিউনিটি পরিবর্তন সূচক তৈরি সম্পাদন করা					শিখন ও অনুধাবন নির্দেশিকা
শিখন ও অনুধাবন কার্যক্রমের সময়সূচি নির্ধারণ ও পরিচালনা (৩ বা ৬ মাস পর)					শিখন ও অনুধাবন নির্দেশিকা
সূচনা পর্যায়ের যৌথসভায় কমিউনিটির নেতাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।					সূচনা পর্যায় মডিউল
কমিউনিটিতে সাসা! টুগেদার বাস্তবায়নের আয়োজনে কমিউনিটির নেতাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।					সূচনা পর্যায় মডিউল

২.২.৩ কমিউনিটির নেতাদের শনাক্তকরণ

কমিউনিটির নেতাদের সঠিক মিশ্রণ সাফল্যের মূল চাবিকাঠি।

কে

কমিউনিটির নেতারা বিভিন্ন ধরনের নারী, পুরুষ এবং যুব সম্প্রদায়। যাদের বয়স ১৮ থেকে ৬৫ বছরের মধ্যে। যারা সমাজে আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক নেতৃত্ব প্রদান করেন। তাদের কণ্ঠস্বর, কাঠামো এবং ভূমিকা নারী ও পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার গতিশীল রূপান্তর, অন্যকে ইতিবাচক সহায়তা প্রদান এবং প্রাণবন্ত, সহিংসতামুক্ত সমাজ তৈরিতে অঙ্গীকারবদ্ধ।

কী

তারা কমিউনিটিতে মানুষের ব্যক্তিগত জীবন ও সমাজের নিয়ম-নীতি তৈরিতে যথেষ্ট প্রভাব ফেলে। তাদের সিদ্ধান্ত এবং কার্যক্রম সম্পূর্ণ কমিউনিটিতে পরিবর্তনের একটি ঢেউ তৈরি করতে পারে।

কেন

কমিউনিটির নেতৃত্ব সাসা! টুগেদার'র ধারণা কমিউনিটির মানুষ, অন্যান্য নেতাদের সাথে তাদের নিয়মিত কাঠামো ব্যবহার করে তাদের দৈনন্দিন কার্যক্রমে ক্ষমতার ইতিবাচক চর্চার প্রকাশ করে এবং ছড়িয়ে দেয়।

কীভাবে

কমিউনিটি নেতৃত্ব সাসা! টুগেদার'র কমিউনিটির নেতৃত্বের কৌশল ব্যবহার করে এবং কর্মীদের সহায়তা, দিক-নির্দেশনা ও প্রশিক্ষণ প্রতিদিনের জীবনের মধ্যে সহজতর করার উদ্যোগ গ্রহণ করে।

মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ

কমিউনিটির নেতৃত্বের কৌশলটি নেতাদের ব্যক্তিগত হিসাবে জড়িত করে এবং তাদের মধ্যে ব্যক্তিগত রূপান্তরকে অনুপ্রাণিত করে। প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ কৌশল একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নেতৃবৃন্দকে পদ্ধতিগত পরিবর্তনের অনুপ্রেরণা ও সহায়তা করার জন্য নিযুক্ত করে।

কমিউনিটির নেতাদের শনাক্ত করার ধাপসমূহ

ধাপ- ১: নেতাদের বৈশিষ্ট্য পর্যালোচনা করুন

কার্যকর কমিউনিটি নেতার বৈশিষ্ট্য

- নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে আগ্রহী।
- কমিউনিটির মধ্যে শ্রদ্ধাশীল
- কমিউনিটির বৈচিত্র্যের প্রতিনিধিত্ব করেন যেমন- বয়স, লিঙ্গ, আর্থ-সামাজিক অবস্থা, ধর্ম, ক্ষমতা, নৃতাত্ত্বিক পরিচয়, শারীরিক প্রতিবন্ধিতা ইত্যাদি
- তারা সকল ক্ষেত্রে সহিংসতামুক্ত সম্পর্ক বিষয়ে অঙ্গীকারবদ্ধ।
- বন্ধুত্বপূর্ণ এবং ইতিবাচক।
- পরিবর্তন প্রক্রিয়ায় উৎসাহী।
- নারীর প্রতি সহিংসতার বিষয়ে কথা বলতে তাদের প্ল্যাটফরমটি ব্যবহার করতে আগ্রহী।
- অন্যান্য কমিউনিটির সদস্যদের কাছে সুপরিচিত।
- তাদের নিজস্ব বিশ্বাস এবং ক্ষমতা ব্যবহার করতে ইচ্ছুক।
- প্রতিটি পর্যায়ে ২ ঘণ্টা মাসিক/ ত্রৈমাসিক সভা এবং পূর্ব নির্ধারিত প্রশিক্ষণের জন্য পাওয়া যায়।
- তাদের ভূমিকা এবং কমিউনিটির দায়িত্বের সাথে সাসা! টুগেদার'র ধারণা সমন্বয় করতে ইচ্ছুক।

নারী নেতৃত্ব

অধিকাংশ ক্ষেত্রে কমিউনিটিতে নেতৃত্বের পদে পুরুষের তুলনায় অনেক কম নারী রয়েছে। সাসা! টুগেদার নারী নেতৃত্ব খোঁজে। নারীর প্রতি সহিংসতা রোধের কার্যক্রম নারী নেতৃত্বে পরিচালনা এবং জবাবদিহিমূলক করতে হবে। সমাজকে গভীরভাবে প্রভাবিত করে এমন কার্যক্রমে নারীদের সম্পৃক্ত হওয়া গুরুত্বপূর্ণ। নিশ্চিত করুন যে, কমিউনিটির নেতা নির্বাচন ভারসাম্যপূর্ণ এবং নেতাদের এই গঠন ও প্রক্রিয়া লিঙ্গ বৈষম্য নীতিগুলোকে শক্তিশালী করছে না।

ধাপ- ২: বিভিন্ন ধরনের কমিউনিটি নেতাদের শনাক্ত করুন: প্রতিটি কমিউনিটি তার নিজস্ব আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক নেতাদের থেকে ভিন্ন, যাদের কমিউনিটি সন্ধান এবং শ্রদ্ধা করে। কমিউনিটি নেতাদের চিহ্নিত করার সময় লক্ষ্য রাখবেন যাতে নেতারা কমিউনিটির বৈচিত্র্যের প্রতিনিধিত্ব করেন। যেমন- বয়স্ক, স্থানীয় জনপ্রতিনিধি, সমাজকল্যাণ বা সুরক্ষা কর্মী, ধাত্রীমাতা, বাড়িওয়ালা, ধর্মীয় নেতা, ব্যবসায়ী, মালিক, সাংস্কৃতিক নেতা, শিক্ষক এবং অন্যান্য সম্ভাব্য প্রভাবশালী নেতাদের একটি তালিকা তৈরি করতে কর্মী, কমিউনিটি প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটি সদস্য এবং অন্যান্যদের জড়িত করুন।

ধাপ-৩: কমিউনিটি নেতাদের সংখ্যা নির্ধারণ করুন: কমিউনিটি নেতা ও কর্মীদের অনুপাত পর্যালোচনা করুন (দ্রষ্টব্য সংযোজনী- ৪: সেট আপ গাইড অনুযায়ী)। কমিউনিটির সংখ্যা এবং আকার কমিউনিটির নেতাদের অব্যাহত সহায়তা প্রদান করা এবং অন্যের কাছে পৌঁছানোর ক্ষমতার সাথে সরাসরি সংযুক্ত। এটির জন্য একজন কর্মী কত জনগোষ্ঠীর নেতাকে কার্যকরভাবে সমর্থন করতে পারে সে সম্পর্কে বিবেচনা করা প্রয়োজন। কভারেজটি নির্ধারণের জন্য প্রতিটি কর্মসূচীর নিচের মূল বিষয়গুলো বিবেচনা করা প্রয়োজন:

- জনসংখ্যার আকার এবং কমিউনিটি ঘনত্ব
- দূরত্ব এবং কমিউনিটি প্রবেশাধিকার
- বর্তমান বা সম্ভাব্য কর্মীদের সংখ্যা
- কর্মী এবং কমিউনিটি নেতাদের দায়িত্ব
- কমিউনিটি নেতা ও কর্মী সংখ্যার অনুপাত

ধাপ-৪: প্রণোদিত ব্যক্তি এবং নেতা নির্বাচন সভা আয়োজন: নেতা নির্বাচনের সভাগুলো আয়োজনের সময় প্রথম ধাপের বৈশিষ্ট্যগুলো পূরণ করার দিকে লক্ষ্য রাখুন। সেমিনারে নেতার সংখ্যা ৩৫ এবং সময়সীমা ২ ঘণ্টার মধ্যে রাখুন। সাসা! টুগেদার ব্যাখ্যা, কমিউনিটি নেতৃত্বের কৌশল, কমিউনিটি নেতাদের কাজ এবং কর্মী ও নেতাদের মধ্যে অংশীদারত্বের সম্ভাবনা, এছাড়াও সাসা! টুগেদার'র নেতা হয়ে ওঠার উপকারগুলো ব্যাখ্যা করুন। প্রশিক্ষণ, পেশাদার বিকাশ এবং সমাজে পরিবর্তন আনার জন্য তাদের ভূমিকা ও সুযোগ সম্পর্কে জানান। এখানে কোনো আর্থিক বা উপাদানগত সম্পৃক্ততা নেই এবং সাসা! টুগেদার'র কাজ অবশ্যই কোনো রাজনৈতিক প্রচার বা নির্বাচনী প্রচারের থেকে পৃথক হতে হবে। বাছাই সেমিনার চলাকালে অংশগ্রহণকারীরদের সম্পৃক্ততা পর্যবেক্ষণ করুন। অংশগ্রহণকারীদের মনোভাব এবং আচরণ বিষয়ে মতামত শুনুন। তারা কীভাবে তাদের ক্ষমতা ব্যবহার করেন, কীভাবে তারা অন্যের সাথে সম্পৃক্ত হন ইত্যাদি লক্ষ্য করুন। মনে রাখবেন, যারা বেশি কথা বলেছেন তারা অনেক সময় সেরা নেতা নাও হতে পারেন। যারা শান্ত আছেন তাদের মধ্যেও চমৎকার সম্ভাবনা থাকতে পারে। বাছাই সেমিনারের ফলাফলের ভিত্তিতে প্রণোদিত ব্যক্তিদের নির্বাচন করুন। সাসা! টুগেদার'র সকল পর্যায় জুড়ে তাদের সাথে কার্যক্রম বাস্তবায়ন করতে হবে। সকল অংশগ্রহণকারীদের নাম এবং ফোন নম্বর সংগ্রহ করুন যাতে আপনি ফলোআপ করতে পারেন।

ধাপ-৫: কমিউনিটির নেতাদের আদর্শ মিশ্রণ নির্ধারণ করুন: বাছাই সেমিনারের ফলাফলের ভিত্তিতে, সম্পূর্ণ সাসা! টুগেদার জুড়ে যে সক্রিয় সমাজসেবীদের সাথে কাজ করবেন তা নির্বাচন করুন। কর্মএলাকার ভৌগলিক পরিসরের কথা বিবেচনায় রাখুন। কেউ যদি বাদ পড়ে বা স্থানান্তরিত হয় তাই প্রকৃত প্রয়োজনের তুলনায় বাড়তি কয়েকজন নেতা বাছাই করতে ভুলবেন না। যারা আপনার কমিউনিটির বৈচিত্র্যের প্রতিনিধিত্ব করেন তাদের নির্বাচন করুন! ধর্ম, জাতিসত্তা, আর্থ-সামাজিক অবস্থা, দক্ষতা এবং আগ্রহ, বৈবাহিক অবস্থা, ভিন্নভাবে সক্ষম জনগোষ্ঠী এবং বিভিন্ন অভিজ্ঞতার মানুষ যেমন, সহিংসতার শিকার নারী, যুব সম্প্রদায় এবং বয়স্ক উপাদানগুলো বৈচিত্র্যের লক্ষ্য। আপনার কমিউনিটির কোন নেতা বিশেষত প্রভাবশালী এবং কীভাবে বিভিন্ন নেতারা একে অপরকে সম্মান করতে এবং ক্ষমতার শ্রেণিবিন্যাস এবং সংগ্রাম এড়াতে ইচ্ছুক হয়ে একটি দল হিসেবে একসাথে কাজ করবেন তা বিবেচনা করুন।।

ধাপ-৬: নির্বাচিত কমিউনিটির নেতাদের সাথে যোগাযোগ করুন এবং তাদের প্রশিক্ষণে আমন্ত্রণ জানান: প্রতিটি নেতার সাথে ফোনে বা ব্যক্তিগতভাবে যোগাযোগ করুন। নিশ্চিত হয়ে নিন যে, তারা এখনও আগ্রহী, নির্বাচিত হবার জন্য তাদের অভিনন্দন জানান এবং তাদের প্রথম কমিউনিটি নেতৃত্ব প্রশিক্ষণে আমন্ত্রণ জানান (সাসা! টুগেদার'র সংক্ষিপ্ত বিবরণ)। তাদের শুরুর পর্যায়ের প্রশিক্ষণের তারিখ দিন (যা বেশ কয়েক সপ্তাহ পরে অনুষ্ঠিত হয়)। দ্বিতীয় প্রশিক্ষণ শেষে, আপনি সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষর করবেন এবং আপনার মাসিক সভার জন্য তারিখ ও সময়গুলোতে সম্মত হবেন।

ধাপ-৭: অংশগ্রহণকারীদের সাথে যোগাযোগ করুন যারা নির্বাচিত হয়নি: ফোনে বা ব্যক্তিগতভাবে নির্বাচিত নয় এমন প্রতিটি ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করুন। সময় মতো করুন যেনো নেতা নির্বাচনের কথা তাদের অন্য কারও কাছ থেকে না শুনতে হয়। ব্যাখ্যা করুন যে, নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে প্রত্যেকের ভূমিকা রয়েছে। তাদের ভিন্নভাবে জড়িত থাকার বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ। কীভাবে তারা তাদের দক্ষতা, প্রতিভা এবং আগ্রহের ভিত্তিতে সক্রিয়তায় জড়িত হতে পারেন তা নিয়ে আলোচনা করুন। তাদের সাথে যোগাযোগ রাখুন এবং আগ্রহী প্রত্যেকের জন্য একটি ভূমিকা খুঁজে পেতে সহায়তা করুন। যেমন:

- **সহায়তা বা নেতৃত্ব দেয়া:** কমিউনিটির বিশেষ আয়োজনসমূহ।
- স্থানিক **সম্পদ ভাগ করে নেয়া:** স্থানিক সম্পদ যেমন- সভার জন্য একটি স্থান বা এমন কোনো দোকানের মালিক যারা উপকরণ বিতরণ করতে পারেন, তারা অনেকে ভালো সংযোগকারী হতে পারেন। এই কমিউনিটি নেতাদের বিভিন্ন স্থানিক সম্পদের ওপর ভিত্তি করে বিভিন্ন আয়োজন এবং কার্যক্রমে সহায়তা করার জন্য আহ্বান জানান।
- **নেটওয়ার্কিং:** এই নেতারা সাসা! টুগেদার'কে সহায়তা করতে পারে। তারা আইন সহায়তা দল, মনো-সামাজিক সহায়তা দল, আয়-বৃদ্ধিমূলক এবং ক্ষুদ্র সঞ্চয় দল এবং কমিউনিটি ভিত্তিক সংস্থার মতো অন্যান্য দলের সাথে সংযোগ স্থাপন করতে পারেন।

২.২.৪ কমিউনিটির নেতাদের প্রশিক্ষণ

প্রশিক্ষণ: আপনি একবার কমিউনিটির নেতাদের বাছাই করার পরে তাদের সাথে দুটি পৃথক প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবেন: সাসা! টুগেদার পরিচিতি! এবং সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ। কমিউনিটি নেতাদের ভূমিকা ও কার্যক্রমের ধরন কর্মী এবং প্রণোদিত ব্যক্তি প্রশিক্ষণের চেয়ে কম নিবিড় হবে। ধারণাগুলো গভীরে যাবার জন্য এই প্রশিক্ষণগুলো কয়েক সপ্তাহের ব্যবধানে নির্ধারণ করা উচিত।

আপনি সূচনা পর্যায়ের জন্য সমস্ত প্রশিক্ষণ সেশন ব্যবহার করবেন না। এই মডিউলে আপনি কমিউনিটির নেতাদের জন্য প্রস্তাবিত প্রশিক্ষণ অধিবেশনগুলো খুঁজে পাবেন।

- কমিউনিটির নেতৃত্ব, সহযোগী প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রতিটি প্রশিক্ষণে প্রায় ১ থেকে ৩ দিন সময় লাগে। প্রশিক্ষণে সকল কমিউনিটির নেতাদের সমস্ত দিনের জন্য উপস্থিত থাকতে হবে।
- কমিউনিটির নেতৃত্ব ও কৌশলের ওপর কর্মীরা কমিউনিটির নেতাদের প্রশিক্ষণ প্রদান করে। এটি তাদের সামনের কাজের একটি শক্ত ভিত্তি তৈরি করতে সক্ষম করবে। স্থানীয় সক্রিয়তা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা উন্নয়ন কর্মীরা প্রশিক্ষণে সহায়তা প্রদান করতে পারেন, ফলে কর্মী ও কমিউনিটির নেতাদের মধ্যে সংহতি জোরদার এবং তিনটি কৌশল কীভাবে একে অপরের পরিপূরক হয়ে কাজ করে তা আরও ভালোভাবে বুঝতে পারবেন।
- সূচনা পর্যায়ের জন্য এই মডিউলে বিস্তারিতভাবে বর্ণনা করা হয়েছে। সহায়কগণের উচিত প্রশিক্ষণের অধিবেশনগুলো গভীরতার সাথে পর্যালোচনা করা, উত্থাপিত প্রশ্নগুলোর যথাযথ উত্তর থাকা এবং প্রয়োজনে অতিরিক্ত গবেষণা এবং অথবা প্রস্তুতি গ্রহণ করা প্রয়োজন। যদি কোনো সহায়ক অস্বস্তি বোধ করেন তবে আগে অনুশীলন বা একজন সহ-সহায়ককে অন্তর্ভুক্ত করুন।

প্রশিক্ষণ শেষের কার্যক্রমসমূহ

১. অঙ্গীকার করা বা এমওইউ স্বাক্ষর: কমিউনিটির নেতাদের অনুপ্রাণিত করতে এবং তাদের অঙ্গীকারকে আনুষ্ঠানিক করার জন্য একটি সমঝোতা স্মারক সই করা যেতে পারে। এটি চাকরির চুক্তি নয়। এই সমঝোতা স্মারকে কর্মীদের ভূমিকার পাশাপাশি আপনার সংস্থার দ্বারা প্রদত্ত সহায়তার ধরনের রূপরেখা রয়েছে। আপনার প্রেক্ষাপটে এটি প্রাসঙ্গিক না হলে মৌখিক অঙ্গীকার বা সংক্ষিপ্ত শপথ আয়োজন করতে পারেন।

২. কার্যক্রম পরিকল্পনায় সহায়তা: সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ শেষে কমিউনিটির নেতাদের সাথে পরিকল্পনা ছক এবং শিখন ও অনুধাবন নির্দেশনার প্রতিবেদন ছক ব্যবহার করে পরিকল্পনা করুন। তারা কোন কার্যক্রমে সবচেয়ে স্বাচ্ছন্দ্য তা বিবেচনা করুন। আত্মবিশ্বাস তৈরি না হওয়া পর্যন্ত প্রাথমিক কাজগুলো পাশের অন্যান্য প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে করতে উৎসাহিত করুন। অন্যদের কাছে সাসা! টুগেদার তুলে ধরার জন্য উৎসাহিত করুন। নিজেকে প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে পরিচয় দেয়া এবং সম্পর্ক তৈরির কাজ শুরু করা প্রয়োজন।

৩. কর্মীদের পরামর্শদাতা হিসেবে নিয়োগ করুন: নিশ্চিত করুন যে কমিউনিটির নেতারা তাদের নির্দিষ্ট পরামর্শ প্রদানকারী কর্মীর সাথে মিলিত হয়েছেন। কর্মী এবং কমিউনিটির নেতাদের অনুপাত নির্দিষ্ট করার জন্য সংযেজনী-২ দেখুন (পৃষ্ঠা ১৫০)। সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ শেষে কমিউনিটির নেতাদের পরামর্শদাতার ভূমিকা ব্যাখ্যা করুন এবং কার্যকর সম্পর্ক তৈরির জন্য কর্মীদের তাদের নির্ধারিত কমিউনিটির নেতাদের সাথে দেখা করার সময় দিন।

৪. সভার দিন এবং সময় নির্ধারণ করা: সাসা! টুগেদার'র জন্য মতামত বিনিময় একটি গুরুত্বপূর্ণ। এলাকার প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে আলোচনা সভা কতদিন পর পর হবে, সময়সীমা, দিন এবং স্থান ইত্যাদি নির্ধারণ করুন।

প্রস্তাবিত অধিবেশনসমূহ এবং নমুনা এজেন্ডা

ভূমিকা, জড়তা মোচন এবং উদ্দীপনা অন্তর্ভুক্ত করার কথা মনে রাখবেন। পূর্ববর্তী দিনের পর্যালোচনা দিয়ে প্রতিটি দিন শুরু করুন এবং দিনের সারসংক্ষেপ ও সহজ মূল্যায়নের জন্য সময় রেখে শেষ করুন।

প্রাথমিক পর্যায়ে কমিউনিটি নেতাদের প্রশিক্ষণ

দিবস-১	• সাসা! টুগেদার পরিচিতি • পরিবর্তনের ধাপসমূহ • পরিবর্তনের ক্ষেত্রে উদ্বুদ্ধকরণ ও বাধা • প্রভাব বলয়
দিবস-২	• সাসা! টুগেদার'র কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ • সাসা! টুগেদার ক্ষমতা • কমিউনিটির সম্পদ মানচিত্র তৈরি

সূচনা পর্যায়ে কমিউনিটি নেতাদের প্রশিক্ষণ

১ম দিন	• একটি নতুন পৃথিবী • ক্ষমতার পরীক্ষা • নারীর প্রতি সহিংসতার ধরণ • সহিংসতার ফলাফল
২য় দিন	• প্রণোদিত ব্যক্তি হওয়া • নির্দেশনা, অবহিত বা প্রশ্ন করা • সূচনা পর্যায়ের কার্যক্রমের অনুশীলন • সূচনা পর্যায়ের প্রত্যাশা
৩য় দিন	• প্রশিক্ষণের শেষে কর্মপরিকল্পনা এবং প্রতিবেদন নিয়ে আলোচনা করুন এবং প্রবর্তন করুন।

২.২.৫ কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা

সাসা! টুগেদার'র বাস্তবায়নের সময় কর্মীরা চার ভাবে কমিউনিটির নেতাদের সহায়তা প্রদান করে থাকেন।

১. মাসিক সভার আয়োজন:

→ **মতামত বিনিময়:** প্রত্যেক কমিউনিটির নেতা সাসা! টুগেদার-এ তাদের নেতৃত্বকে আলাদাভাবে ব্যবহার করে। সাসা! টুগেদার'র ধারণা এবং কার্যক্রম তাদের দৈনন্দিন জীবন এবং কার্যক্রমের সাথে সম্পৃক্ত করার ক্ষেত্রে সাধারণত কর্মীদের সরাসরি ব্যক্তিগত সহায়তা ভিন্ন হয়। মাসিক সভাগুলো নেতাদের সম্মিলিতভাবে বা ছোট দলে একত্রিত হয়ে কীভাবে কার্যক্রমগুলো ব্যবহার করেছে তা বিনিময় এবং একে অপরকে অনুপ্রাণিত ও সহায়তা করার জন্য।

→ **অনুশীলন:** প্রতিটি মাসিক বৈঠকে কৌশলটির জন্য একটি নতুন কার্যক্রম অনুশীলন করুন। যদি কমিউনিটির নেতারা কমিউনিটি আলোচনার বিষয় ও দ্রুত কথপোকথন তাদের কাজে প্রয়োজন বলে মনে করেন তবে কিছু স্থানীয় সক্রিয়তার কার্যক্রম যেমন কমিউনিটির কথোপকথন এবং ক্ষমতার পোস্টার চালু করার বিষয়টি বিবেচনা করুন। এর মতো সুবিধাপ্রাপ্ত র্কাক্রমের জন্য, পৃষ্ঠা ২৩ এ নমুনা বিন্যাসটি ব্যবহার করে অনুশীলন সেশন পরিচালনা করুন।

→ **পরিকল্পনা:** কমিউনিটি নেতাদের পরবর্তী মাসের কর্মসূচির পরিকল্পনা বা চলতি মাসের জন্য তাদের কার্যক্রমের প্রতিবেদন দেয়ার ক্ষেত্রে সহায়তা করুন। প্রণোদিত ব্যক্তিরা প্রতি মাসে তাদের কার্যক্রমের পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদনের জন্য একটি সাধারণ ফরম ব্যবহার করেন।

→ **উদযাপন:** প্রতিটি সভার শেষে সামাজিকতার সুন্দর সুযোগ। সাফল্যের স্বীকৃতি এবং উদযাপন করা গুরুত্বপূর্ণ ।

নেতাদের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য

কিছু কমিউনিটির নেতারা অন্য নেতাদের তুলনায় তাদের উচ্চতর মর্যাদা বা অধিকতর নৈতিক কর্তৃত্ব বোধ করতে পারে। এই গোষ্ঠীর মধ্যে শুরুতে ক্ষমতা এবং কীভাবে ক্ষমতা ব্যবহৃত হয় সে সম্পর্কে কথা বলা গুরুত্বপূর্ণ। কমিউনিটির নেতাদের মধ্যে পারস্পরিক শ্রদ্ধা এবং সমতার জন্য সুস্পষ্ট প্রত্যাশা নির্ধারণ করুন এবং নেতাদের সাথে আপনার সমস্ত মিথস্ক্রিয়ার একটি আদর্শ স্থাপন করুন।

২. ইলেকট্রনিক উপস্থিতি

কেন: কমিউনিটির নেতারা বেশিরভাগই তাদের কমিউনিটিতে স্বতন্ত্রভাবে কাজ করেন। খুব ঘন ঘন তাদের সাথে আপনার সরাসরি দেখা নাও হতে পারে। এই জন্য সহজভাবে যোগাযোগ এবং উপস্থিতি তাদের সংহতি এবং সহায়ক সম্পর্ক তৈরিতে একটি গুরুত্বপূর্ণ অনুভূতি তৈরি করতে পারে। কর্মীদের দ্বারা করা এই ছোট্ট বিষয়গুলো কমিউনিটির নেতাদের মনে করিয়ে দিতে পারে যে, তারা গুরুত্বপূর্ণ অন্যের সাথে সমর্থিত এবং অন্যদের জন্য কাজ করছে।

কীভাবে

- তাদের ব্যস্ততার মধ্যে নেতাদের সাথে স্বাধীনভাবে কাজ করতে পারেন। ব্যক্তিগত সামাজিক যোগাযোগের বার্তা, এসএমএস বা মোবাইলে যোগাযোগ হতে পারে। প্রায়শই অনানুষ্ঠানিক হতে পারে।
- সাসা! টুগেদার'র কমিউনিটির নেতারা একটি বেসরকারি এবং গোপনীয় ইলেট্রনিক দল তৈরি করতে পারেন। এর জন্য কোনো সুপরিচিত সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম বা বার্তা অ্যাপস্ ব্যবহার করা যায়। কমিউনিটি ভিত্তিক আয়োজন বা কার্যক্রম সম্পর্কে সভার কথা নেতাদের স্মরণ করিয়ে দিতে এবং সক্রিয়তার অভিজ্ঞতা নিয়ে অনলাইন কথোপকথনকে অনুপ্রাণিত করতে এই ফোরামটি ব্যবহার করুন। এটিকে ব্যক্তিগত এবং গোপনীয় রাখুন যাতে এটি কমিউনিটির নেতাদের তাদের পরিবর্তন প্রক্রিয়াটির মাধ্যমে খোলামেলাভাবে বিনিময় এবং সমর্থন করার জায়গা হতে পারে।

৩. ব্যক্তিগতভাবে কার্যক্রমের সহায়ক পরিদর্শন:

কেন: ব্যক্তিগত উপস্থিতি এমনভাবে সম্পর্ক তৈরি করে যা ইলেকট্রনিক যোগাযোগ করতে পারে না। আমরা সবাই জানি, আমরা ইলেকট্রনিক যোগাযোগে যা করি তার চেয়ে আমরা ব্যক্তিগতভাবে আলাদা আলাদাভাবে কথা বলি। এর মাধ্যমে বন্ধুত্ব, ঘনিষ্ঠ হওয়া এবং তার অনুভূতি জানা সহজ হয়। জবাবদিহিতার সুযোগ হয় এবং উদ্বেগ ও সন্দেহ সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া যায়।

কীভাবে

- যখনই আপনি কমিউনিটির নেতার কর্মক্ষেত্রের কাছাকাছি থাকেন তখন সৌজন্য সাক্ষাৎ করুন। যদি তারা সেখানে না থাকেন তবে তাদের জন্য আপনি যে এসেছিলেন তেমন একটি বার্তা রেখে যান।
- যদি কমিউনিটির নেতারা সাসা! টুগেদার'র কোনো কার্যক্রম বা কোনো জনসভা বা আয়োজনে কথা বলছেন সেখানে উপস্থিত হন। পরে তাদের শুভেচ্ছা জানাতে, তাদের অভিনন্দন জানাতে এবং একটি সংক্ষিপ্ত আড্ডা দিন। কর্মসূচি পর্যবেক্ষণ ফর্মটি ব্যবহার করে তাদের কার্যক্রম সম্পর্কে প্রতিক্রিয়া জানান (শিখন ও অনুধাবন নির্দেশিকা দেখুন)
- তাদের সাথে দেখা করার জন্য সময় নির্ধারণ করুন এবং সেভাবে পৌঁছান। এটি নৈমিত্তিক, অনানুষ্ঠানিক এবং ব্যক্তিগত আলোচনাকে উৎসাহিত করার জন্য।

৪. পরিপূরক প্রশিক্ষণ

কেন: সাসা! টুগেদার'র কমিউনিটির নেতারা প্রতিটি পর্যায়ের শুরুতে একটি সংক্ষিপ্ত প্রশিক্ষণে অংশ নেন! পর্যায়ের মধ্যে, যদি সম্ভব হয় তবে একবারে দু'একটি প্রশিক্ষণ সেশনের মাধ্যমে পরিপূরক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে পারেন।

কীভাবে

- প্রতিটি পর্যায়ের জন্য প্রস্তাবিত পরিপূরক প্রশিক্ষণ অধিবেশনের তালিকা এই বিভাগের শেষে, ৬৮ পৃষ্ঠায় সরবরাহ করা হয়েছে।
- পরিপূরক প্রশিক্ষণের জন্য সম্ভাব্য সময়গুলোতে মাসিক বৈঠকের পরে, বর্ধিত মধ্যাহ্নভোজের বিরতি হিসেবে প্রতি ৩ থেকে ৬ মাসে একটি নির্দিষ্ট দিনে বা সাপ্তাহিক সামাজিক সমাবেশের অংশ হিসেবে অন্তর্ভুক্ত থাকে।

কোনও নেতাকে সমর্থন করার জন্য আপনার ক্ষমতা কীভাবে ব্যবহার করবেন

যেহেতু বিভিন্ন সময়ে কমিউনিটির নেতারা কমিউনিটিতে শক্তিশালী আনুষ্ঠানিক অবস্থান রাখেন, তাই তারা কর্মীদের পক্ষে চ্যালেঞ্জিং হতে পারেন। কমিউনিটির নেতাদের সমর্থন করার সাথে সাথে কর্মীরা তাদের নিজস্ব ক্ষমতা কীভাবে ব্যবহার করতে পারেন তা জেনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ। নিম্নলিখিত বিষয়গুলো মাথায় রাখুন:

- যারা আনুষ্ঠানিক নেতৃত্বের পদে তাদের সমর্থন বেশি প্রয়োজন এবং এটির জন্য আপনাকে তাদের বলার সম্ভাবনা কম। স্বাভাবিকভাবে তাদের অবস্থান অন্যদের থেকে তাদের কিছুটা বিচ্ছিন্ন করে। জনগণ তাদের অনুলিপি, দাবিনামা বা মুগ্ধ করার জন্য আদর্শ মডেল হিসেবে দেখেন তবে সম্ভাব্য বন্ধু হিসেবে নয়। সহযোগী হিসেবে কথা বলা অনেক নেতার জন্য একটি ইতিবাচক পরিবর্তন ।
- কমিউনিটির নেতাদের জন্য, কমিউনিটিতে তাদের অবস্থান তাদের পরিচয়ের একটি বড় অংশ। আপনার সম্পর্কের প্রথম দিকে, তারা তাদের দক্ষতা এবং সাফল্যের উপর জোর দিতে পারে। তাদের নিজস্ব অবস্থানকে জোরদার করার জন্য সময় দিন, তারা যেনো বিশ্বাস করতে পারে যে, সহযোগী হিসেবে আপনি তাদের অবস্থানকে মর্যাদা দেন।
- আপনি কমিউনিটির নেতাদের নিজস্ব সম্মানের বিষয়ে চ্যালেঞ্জ জানাতে প্ররোচিত হতে পারেন। কমিউনিটির নেতাদের সাথে ক্ষমতার প্রতিযোগিতায় নামা এড়িয়ে চলুন। এর মধ্যে নিজের ক্ষমতার উপর নির্ভর করা, বিচারকের ভূমিকা ছাড়া শোনা এবং সদয় এবং মৃদু আত্মবিশ্বাসের সাথে আপনার ভূমিকা পরিপূর্ণ করার বিষয়ে মনোযোগ দিন। কর্মক্ষেত্রে ক্ষমতার ইতিবাচক প্রদর্শন করুন।

সূচনা পর্যায়ে নেতাদের সমর্থন করার সময়

আপনি সূচনা পর্যায়ের জন্য সমস্ত প্রশিক্ষণ সেশন ব্যবহার করবেন না। এই মডিউলে আপনি কমিউনিটির নেতাদের জন্য প্রস্তাবিত প্রশিক্ষণ অধিবেশনগুলো খুঁজে পাবেন।

প্রথম প্রতিক্রিয়ার মুখোমুখি হওয়ার চ্যালেঞ্জগুলো সম্পর্কে কথা বলুন

সূচনা পর্যায়ে, আমরা চাই কমিউনিটির নেতারা তাদের ক্ষমতার পাশাপাশি সাসা! টুগেদার'র সাথে যুক্ত হবার উপকার সম্পর্কে উপলব্ধি করুক। অনেক নেতার পক্ষে, নারীর প্রতি সহিংসতা নিয়ে কার্যক্রম তাদের কর্মক্ষেত্র এবং জীবনকে খুব বাধাগ্রস্ত করে, কমিউনিটির সদস্যরা সহায়তার জন্য অসময়ে তাদের আহ্বান

জানান। কমিউনিটিতে শান্তি তাদের ব্যক্তিগত, পেশাগত ক্ষেত্রেও শান্তি নিয়ে আসে। ইতোমধ্যে, সাসা! টুগেদার সহিংসতার ক্ষেত্রে প্রথম প্রতিক্রিয়াকারী হিসেবে তাদের গড়ে তুলবে। যাইহোক, কর্মীদের প্রথম পদক্ষেপ হলো কমিউনিটির নেতাদের অভিজ্ঞতা এখন যেমন রয়েছে তার প্রতি সমানুভূতিশীল থাকা। জিজ্ঞাসা করুন:

- পরিবারগুলোতে যদি কম সহিংসতা হতো, তবে এটি কীভাবে আপনার কাজ বা ভূমিকা পরিবর্তন করবে?
- বাড়ির মধ্যে সহিংসতা দেখা দিলে কমিউনিটির সদস্যরা সেটিকে তাদের পারিবারিক বিষয় বলে মনে করেন, এই বিষয়টির ক্ষেত্রে কী হওয়া উচিত?
- যদি আপনার কাজের ক্ষেত্রে আরও বেশি সময় এবং কম চাহিদা থাকে তবে পরিবারে সহিংসতা রোধে আপনি ভিন্নভাবে কী করবেন?

মনে রাখবেন এটি কেবল শুরু।

- কমিউনিটির নেতারা এখনও সাসা! টুগেদার'র ধারণা এবং একে অপরকে জানছেন। জড়তা মোচন, সামাজিকীকরণ এবং একে অপরের কাজ এবং আগ্রহের বিষয়ে শেখার জন্য এই পর্যায়ে সকল মাসিক সভার জন্য অতিরিক্ত সময় নির্ধারণের বিষয়ে বিবেচনা করুন।
- কমিউনিটির নেতারা এই কাজের দ্বারা বিপদ অনুভব করতে পারেন। তারা অন্যের ওপর তাদের ক্ষমতার প্রয়োগ এমনকি সহিংসতা ব্যবহার করতে পারে। স্পষ্ট করুন সহিংসতামুক্ত থাকা অংশগ্রহণের অন্যতম মানদণ্ড। কৌশলগতভাবে যখন উদ্বেগ প্রকাশ পায় তখন ক্ষমতার প্রযোগ দেখা বা শোনা যায়। মনে রাখবেন যে, পরিবর্তন একটি প্রক্রিয়া এবং নেতারা ব্যক্তিগত প্রতিফলনকে ধারাবাহিকভাবে সহায়তা করেন। তাদের প্রচেষ্টার প্রশংসা করুন এবং তাদের ত্রুটি নিয়ে ধৈর্য ধরুন, তবে এই সমস্যাগুলো উপেক্ষা করবেন না।
- এই পর্যায়ে, প্রত্যেকে এখনও একে অপরকে জানছেন এবং সুস্থ আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্কের গতিপ্রকৃতি বিকশিত হচ্ছে। কর্মীরা সভার মধ্যে কীভাবে ক্ষমতার চর্চা এবং বিচারকের ভূমিকা না নিয়ে শোনা, দায়িত্ব ভাগাভাগি এবং একে অপরকে সহায়তা করার ক্ষেত্রে রোল মডেল হবেন সেটি গুরুত্বপূর্ণ।
- এই পর্যায়ে আপনি প্রত্যেক কমিউনিটির নেতার দৃষ্টিভঙ্গি ও নেতৃত্বকে স্বীকৃতি দিন এবং সাসা! টুগেদার-এ অংশ নেবার সিদ্ধান্ত উদযাপন করুন।

এই পরিপূরক প্রশিক্ষণ সেশনগুলির মধ্যে কমপক্ষে দুটি পরিচালনা করুন:

নোট করুন যে সূচনা পর্যায়ে কমিউনিটির নেতাদের সাসা! টুগেদার অভিমুখী করতে সহায়তা করার জন্য প্রশিক্ষণটি গুরুত্বপূর্ণ।

- সক্রিয়তা কী? (সেট আপ গাইড)
- পরিবর্তনের সুবিধা (সেট আপ গাইড)
- সাসা! টুগেদার চলাকালীন নিজের যত্ন (সূচনা পর্যায়ের মডিউল)

২.২.৬ কমিউনিটি নেতৃত্বের কার্যক্রম ও তার বিবরণ[৪]

নং	কার্যক্রম	বিবরণ
১	নেতৃত্ব লিফলেট	অনানুষ্ঠানিক এবং আনুষ্ঠানিক নেতারা। তারা ক্ষমতা এবং সহিংসতা সম্পর্কে তথ্য এবং নেতারা কীভাবে নিজের সাথে শুরু করে পরিবর্তনের ওপর প্রভাব ফেলতে পারেন তার ধারণা
২	কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয়	ক্ষমতা, সহিংসতা এবং সক্রিয়তা সম্পর্কে বাস্তব বক্তব্য যা নেতারা তাদের কমিউনিটির সভাগুলিতে, বক্তৃতাগুলিতে, জনসাধারণের সাথে এবং আরও অনেক কিছুতে ব্যবহার করতে পারেন। এগুলির মধ্যে সামাজিক পরিবর্তনের জন্য কারও কণ্ঠে বক্তব্য ব্যবহার করা।
৩	দ্রুত আলাপচারিতা	একটি সংক্ষিপ্ত এবং আকর্ষণীয় এবং দ্রুত কথা বলার জন্য জন্য সংক্ষিপ্ত কথোপকথন। আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক আলোচনায় সমাজের মানুষ এবং সম্ভাব্য অন্যান্য নেতাদের সাথে জড়িত করার জন্য দ্রুত আলাপচারিতার কৌশল ব্যবহার করতে পারেন। নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে আগ্রহ, ক্ষমতা এবং উদ্দীপ্ত করার ক্ষেত্রে দ্রুত আলাপচারিতা কার্যকর।
৪	সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম	দক্ষতা তৈরির হ্যান্ডআউট সহ প্রাণবন্ত উপকরণগুলো কীভাবে সামাজিক পরিবর্তনের সমর্থনে সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে ব্যবহার করতে হয় সে সম্পর্কে কমিউনিটির নেতাদের সাথে আলোচনা করা; এবং দৃশ্যমান সামাজিক যোগাযোগ পোস্টগুলি কমিউনিটি নেতাদের জন্য তাদের সরকারি এবং ব্যক্তিগত নেটওয়ার্কগুলির সাথে ভাগ করে নেয়া। এগুলি তাদের নিজস্ব বা কোনো সংস্থার বা নেতার বিদ্যমান সামাজিক যোগাযোগ উপস্থিতির সাথে একত্রে ব্যবহার করা যেতে পারে।
৫	ধর্মীয় নেতাদের জন্য কার্যক্রম	ধর্মীয় নেতারা অনেক কমিউনিটির মধ্যে প্রভাবশালী এবং প্রায়শই কমিউনিটির মানুষ তাদের কাছে যান। সাসা! টুগেদার'র কমিউনিটির নেতারা বিশ্বাস-ভিত্তিক কমিউনিটির সাথে অন্তর্ভুক্ত থাকার কারণে ধর্মীয় নেতাদের দ্বারা ব্যবহৃত কিছু বিষয়ের অভিযোজিত অংশ এই মডিউলে অন্তর্ভুক্ত।

৪ সাসা! টুগেদার'র সেট আপ (Set-Up Guide) থেকে গ্রহণ করা হয়েছে; পৃষ্ঠা ৩৭।

কার্যক্রম-১ নেতৃত্ব লিফলেট

ভূমিকা

নেতৃত্ব লিফলেটটি সহজেই পাঠযোগ্য, ফটোকপি বা হ্যান্ডআউট যা কমিউনিটির নেতাদের স্ব-প্রতিবিম্বের উপকরণ হিসেবে ব্যবহার এবং অন্যান্য অনানুষ্ঠানিক এবং আনুষ্ঠানিক নেতাদের সাথে বিনিময়ের জন্য উপযোগী। এটি ক্ষমতা এবং সহিংসতা সম্পর্কে সাসা! টুগেদার'র ধারণা উপস্থাপন করে। এবং কীভাবে নেতারা নিজের সহ অন্যদের পরিবর্তনকে প্রভাবিত করে তার ধারণা প্রদান করে।

সহায়ক: কমিউনিটির নেতারা

অংশগ্রহণকারী: অন্যান্য অনানুষ্ঠানিক এবং আনুষ্ঠানিক কমিউনিটির নেতৃবৃন্দ

দলের আকার: অনির্ধারিত-অনানুষ্ঠানিক আলোচনা বা মতামত বিনিময়ের জন্য

সময়: ১-৩০ মিনিট (হ্যান্ডআউট হিসাবে বা অন্যের সাথে লিফলেট মাধ্যমে কথা বলার জন্য)

পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ১ লিফলেট (মোট ৪ টি)

উপকরণ: সূচনা পর্যায়ে নেতৃত্ব লিফলেটটি পাওয় যাবে।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা .....

মৌলিক বিষয়

- নেতৃত্বের লিফলেটসমূহ সহায়ক উপকরণ যা নেতাদের ক্ষমতা ও সহিংসতা এবং এসব ক্ষেত্রে তাদের নেতৃত্ব প্রদানের সাথে সম্পর্কিত বিষয়গুলো জানা, উপলব্ধি করা এবং কাজ করার ক্ষেত্রে সহায়তা করে।
- কমিউনিটির নেতারা অনেক প্রতিযোগিতামূলক অগ্রাধিকার নিয়ে ব্যস্ত এই বাস্তবতা এবং তাদের নিজস্ব সময় ব্যক্তিগত প্রতিফলনের জন্য ব্যবহার করার ক্ষেত্রে উপকৃত হবে এমনভাবে উপকরণগুলো তৈরি করা হয়েছে।

কর্মী কী করতে পারেন

- সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের সহায়তায় এই লিফলেটটি সাধারণ হ্যান্ডআউট থেকে গুরুত্বপূর্ণ উপকরণে রূপান্তরিত হয়।
- যখন এটি প্রথম কোনো মাসিক বা ত্রৈমাসিক সভায় উপস্থাপন করা হয় তখন আলোচনা এবং প্রতিটি বিষয়ে প্রতিক্রিয়া, সন্দেহ, প্রশ্ন এবং অসঙ্গতি নিয়ে বলার আহ্বান জানিয়ে সংলাপের একটি অনুকূল পরিবেশ তৈরি করুন।
- নেতাদের জুটি তৈরি করে একে অপরের সাথে আলোচনার কথা বলুন যাতে পরবর্তী সভার আগে তারা নিজেরা কী চেষ্টা করছেন এবং কীভাবে করছেন তা বিশ্লেষণ করতে পারেন।
- মোবাইলে কথা বলা এবং ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত হবার সময় এই লিফলেটে ফিরে যান যাতে কমিউনিটির নেতারা এটিকে পর্যায়ের ভিত্তি হিসেবে দেখতে শুরু করেন।
- লিফলেটের পরামর্শ অনুযায়ী চেষ্টা করার ক্ষেত্রে নেতাদের স্বীকৃতি এবং সহায়তা দিন, তারা একজন পরিবর্তিত নেতা হবেন।

মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ

কমিউনিটির নেতারা বৃহত্তরভাবে সমাজের প্রতিনিধি এবং যদিও কিছু নেতা অতীতে সহিংস আচরণ বা অভিজ্ঞতার চর্চা করেছেন এবং হতে পারে এখনও করছেন। নেতৃত্বের লিফলেটগুলো বিশ্লেষণমূলক প্রতিফলনকে সমর্থন করে। আপনি যদি জানেন যে কিছু নেতা বিশেষত এই সমস্যাগুলোর মধ্যে রয়েছেন, তাদের কাছে যান। তাদের পরিবর্তন এবং উন্নয়নকে সহায়তা করুন।

নেতৃত্বের লিফলেট

আমাদের নিজেদের মধ্যেই পরিবর্তনের প্রক্রিয়া শুরু করি

যখন সবাই নিরাপদ এবং খুশি বোধ করি তখন সমাজের উন্নয়ন ঘটে।

সচেতন নেতারা বড় পার্থক্য তৈরি করতে পারেন

একটি শান্তিপূর্ণ সমাজ তৈরির গুরুত্ব বুঝতে শিখুন

প্রতি তিনজন নারীর মধ্যে একজন নারী তাদের জীবদ্দশায় পুরুষের দ্বারা নির্যাতনের শিকার হয়। অনেক কমিউনিটির মধ্যে নারীরা এর চেয়েও বেশি নির্যাতনের মুখোমুখি হয়। নির্যাতন নারীদের সম্ভাবনা এবং স্বাস্থ্যের ওপর গভীরভাবে প্রভাব ফেলে। যদি আপনার এলাকায় তিন জনের মধ্যে একজন ম্যালেরিয়া বা কলেরায় অসুস্থ হতেন তাহলে নিশ্চয়ই আপনি কিছু করতেন। নারীর প্রতি সহিংসতা মানেই একটি গোপন মহামরি। নেতাদের অবশ্যই কাজ করা উচিত। আমাদের মাধ্যমেই সমাজে পরিবর্তন হয়।

ক্ষমতা প্রয়োগের মাধ্যমেই নির্যাতন শুরু হয়

প্রত্যেকেরই ক্ষমতা আছে এবং সেই ক্ষমতা ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে চর্চা করা যায়। নির্যাতন ক্ষমতার নেতিবাচক চর্চা। এর মাধ্যমে একজনকে সবল আর একজকে দুর্বল মনে করা করা হয়। মানুষ যখন নির্যাতনের শিকার হয় তখন ক্ষতিগ্রস্ত হয়। অন্যদিকে একটি সমাজ উন্নতি লাভ করে যখন প্রত্যেকে নিজের ভেতরের ক্ষমতা উপলব্ধি করে এবং নির্যাতন থেকে বাঁচতে এবং মুক্ত থাকতে পারে।

একটি শান্তিপূর্ণ সমাজ গড়া সবার দায়িত্ব

একটি শান্তিপূর্ণ সমাজ তৈরির জন্য প্রত্যেকের সমর্থন এবং জড়িত হওয়া দরকার – নেতৃবৃন্দ, সমাজের মানুষ, নারী, পুরুষ এবং যুব সম্প্রদায়। সমাজে বৃহত্তর শান্তি কেবল তখনই আসে যখন অনেক মানুষ নির্যাতনকে অগ্রহণযোগ্য বলে মনে করে এবং নির্যাতনের বিকল্পগুলো শিখতে প্রস্তুত থাকে।

পারিবারিক নির্যাতন পুরো সমাজের ক্ষতি করে

নারীদের প্রতি তাদের সঙ্গীদের নির্যাতন পারিবারিক নির্যাতনের একটি অন্যতম সাধারণ ধরন। এটি বিভিন্ন পরিষেবা এবং সংস্থানসমূহের ওপর প্রচুর চাপ সৃষ্টি করে। পারিবারিক নির্যাতনের আঘাতের কারণে অসুস্থতা, চিকিৎসা ব্যয়, আর্থিক সমস্যা, বিদ্যালয় থেকে ঝরে পরা শিশুর সংখ্যা বৃদ্ধি পায়। অবদান রাখতে অক্ষম স্বামী এবং পরিবার সমাজে টিকে থাকা ও উন্নয়নের জন্য প্রতিনিয়ত সংগ্রাম করে।

নিজে শুরু করুন: আপনি কীভাবে আপনার ক্ষমতার চর্চা করছেন তা লক্ষ্য করুন

নেতা হিসেবে সমাজে গ্রহণযোগ্য কিনা তা দেখার জন্য আপনি আপনার দিকে তাকাচ্ছেন। আপনি কীভাবে আপনার ক্ষমতা চর্চা করবেন? আপনি কি এটির ইতিবাচক না নেতিবাচক চর্চা করেন? অন্যের সাথে আপনার আচরণে তারা কি নিজেদের সবল না দুর্বল মনে করে? আপনি কি এমন শব্দ ব্যবহার বা কাজ করছেন যা অন্যকে আঘাত বা ছোট করে? অন্যের অধিকার এবং মর্যাদাকে সম্মান করার সময় আপনি নিজেকে কীভাবে শক্তিশালী অনুভব করেন?

নেতারা তাদের সমাজকে বোঝার জন্য সময় নেন।

অন্যরা ছেড়ে যায়, এমন বিষয়গুলোতে গভীরভাবে মনোযোগ দিন

কমিউনিটির সদস্যরা কীভাবে তাদের ক্ষমতার চর্চা করে তা লক্ষ্য করুন

অন্যরা কি তাদের ক্ষমতা ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে চর্চা করছে? তারা কি অন্যকে সবল নাকি দুর্বল মনে করছে? তারা ক্ষমতা দেখানোর জন্য কি নির্যাতন করছে?

পারিবারিক নির্যাতনের ঘটনা ঘটলে কী হয় তা লক্ষ্য করুন

নির্যাতন কি স্বাভাবিক এবং গ্রহণযোগ্য বলে বিবেচিত হয়? কীভাবে এটি পরিবারে এবং সামগ্রিকভাবে পরিবারের সকল মানুষকে প্রভাবিত করে? কীভাবে নির্যাতন সমাজের অন্যদের প্রভাবিত করে? সমাজে নির্যাতন দেখে আপনি কেমন অনুভব করেন?

নেতৃত্বের সুযোগগুলো লক্ষ্য করুন

জনগণকে ইতিবাচকভাবে ক্ষমতা প্রয়োগে সহায়তা করার জন্য আপনার নেতৃত্বের ভূমিকার সুযোগগুলো কখন রয়েছে? আপনি কীভাবে অন্যের সাথে নিজের ক্ষমতার চর্চা করবেন? এটি আপনার মনে কী অনুভূতি তৈরি করে? আপনি কি নারী এবং পুরুষের সাথে এটি ভিন্নভাবে করেন? আপনার সঙ্গী ও আপনার সহকর্মীদের সাথে?

নেতারা ঘটনা ঘটায়।

নির্যাতন কীভাবে তাদের জীবন এবং সমাজকে প্রভাবিত করছে তা অন্যদের বুঝতে সহায়তা করুন।

অন্য নেতাদের সাথে কথা বলুন

সম্পর্ক এবং পারিবারিক নির্যাতন সম্পর্কে অন্যান্য নেতাদের সাথে কথা বলুন। এটি কীভাবে তাদের কাজকে প্রভাবিত করে? এটি কীভাবে সমাজের অন্যান্য মানুষকে প্রভাবিত করে? এটি কীভাবে স্বাস্থ্য এবং সমাজের সামগ্রিক সবল দিকগুলোকে প্রভাবিত করে?

নির্যাতনমুক্ত পরিবার সম্পর্কে প্রকাশ্যে কথা বলুন

সহিংসতামুক্ত এবং ক্ষমতার ইতিবাচক চর্চা সম্পর্কে কথা বলতে সার্বজনীন আয়োজন এবং কমিউনিটির সভাগুলো ব্যবহার করুন। নারী নির্যাতনমুক্ত পরিবার কীভাবে একটি শক্তিশালী সমাজ তৈরি করে তা ব্যাখ্যা করুন।

মানুষের ক্ষমতা পুনর্বিবেচনা করতে সহায়তা করুন

সমস্যার সমাধান বা সহায়তা করার সময় তাদের নিজেদের ক্ষমতা এবং অন্যের ক্ষমতা পুনর্বিবেচনা করতে সাহায্য করুন। একজন ক্ষমতাবান ব্যক্তির কি সবসময় নিজেকে বড় মনে করা এবং অন্যকে ছোট মনে করা প্রয়োজন? নিজেদের ভেতরের ক্ষমতা উপলব্ধিতে আনতে সহায়তা করার জন্য আপনি নিজের ক্ষমতা সদয় এবং মৃদু উপায়ে ব্যবহার করতে পারেন।

কী ধরনের সহায়তা আছে তা জেনে রাখুন

একজন নেতা সকল সমস্যার সমাধান করতে পারেন না বা সকল প্রয়োজনের উত্তর জানাতে পারেন না। নির্যাতনে ক্ষতিগ্রস্ত নারীদের জন্য আপনার কমিউনিটিতে কী ধরনের ব্যবস্থা আছে সেই বিষয়ে সাসা! টুগেদার'র কর্মী এবং অন্যদের সাথে একত্রে কথা বলে জানুন। অন্যান্য সহায়তা কীভাবে প্রেরণ করা যায় এবং সেখানে কী পাওয়া যায় সে সম্পর্কে অভিজ্ঞ হয়ে উঠুন।

উদাহরণ দ্বারা নেতৃত্ব!

আপনি যা বলেন এবং করেন তার সমস্ত কিছুই একটি পার্থক্য তৈরি করে!

সাসা! টুগেদার'র সাথে আজই সম্পৃক্ত হোন।
যোগাযোগ করুন:

কার্যক্রম-২

কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয়

ভূমিকা

কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয়গুলো সাসা! টুগেদার'র সম্পর্কে সত্যিকারের বক্তব্য। এগুলো ক্ষমতা, সহিংসতা এবং পরিবর্তন সম্পর্কে কথা বলার জন্য। কমিউনিটির নেতারা তাদের সভায় এবং জনসাধারণের সঙ্গে জড়িত থাকার জন্য এই সম্মিলিত ধারণাগুলো ব্যবহার করবেন। এগুলোর মধ্যে সামাজিক পরিবর্তনের জন্য কণ্ঠস্বর ব্যবহারের টিপস অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

সহায়ক: কমিউনিটির নেতারা

অংশগ্রহণকারী: কমিউনিটির যে কোন শ্রোতা

দলের আকার: অনির্ধারিত

সময় প্রয়োজন: ১-২০ মিনিট (হ্যান্ডআউট হিসাবে বা অন্যের সাথে লিফলেটের মাধ্যমে কথা বলার জন্য)

পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ১ সেট কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয় (মোট ৪ সেট)

উপকরণ: শুরুর পর্যায়ের কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয়গুলো এখানে পাওয়া যাবে। এটি ফটোকপি করে ব্যবহার করা যায়।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা .....

মৌলিক বিষয়

- কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয়গুলো যে কোনো নেতাকে আলাদা রাখতে সহায়তা করবে। উপকরণগুলো এমনভাবে তৈরি যা নেতাদের তথ্য জানতে এবং সাসা! টুগেদার'র ধারণাগুলো বিশ্বাসযোগ্য উপস্থাপনের মাধ্যমে চিন্তা এবং কার্যক্রম পরিবর্তনে অনুপ্রেরণা যোগাবে।
- যদিও উপকরণগুলো সাসা! টুগেদার'র কমিউনিটি নেতাদের জন্য তৈরি করা হয়েছে তখন আলোচনার বিষয়গুলো অন্যান্য আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক নেতাদের পাশাপাশি প্রণোদিত ব্যক্তি এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা ব্যবহার করতে পারেন।

কর্মীরা কী করতে পারে

- কর্মীদের সহায়তায় নেতৃত্বের লিফলেটের মতো এই আলোচনার বিষয়গুলো সমাজে তাদের কার্যকর প্রভাব অর্জনে সহায়ক ভূমিকা রাখবে।
- মাসিক বা ত্রৈমাসিক সভায় আলোচনার বিষয়গুলো কমিউনিটির নেতাদের মধ্যে কেবল বিতরণ করার পরিবর্তে আলোচনার মুক্ত কথোপকথন এবং সম্পর্ক গঠনের সুযোগ হিসেবে ব্যবহার করুন।
- এই পর্যায়ের টিপসের মাধ্যমে কথা বলুন এবং সংবেদনশীল বিষয়গুলোতে জনগণের সাথে কথা বলার জন্য নেতাদের গল্প এবং অভিজ্ঞতা বিনিময়ের আহ্বান জানান।
- প্রতিটি কথা বলার বিষয় কমিউনিটির নেতাদের সাথে পর্যালোচনা করুন, নিশ্চিত করুন যে তারা সত্যিই বিষয়গুলো বোঝেন এবং অর্থবহভাবে বিষয়গুলোতে অন্যকে জড়িত করতে পারেন।

- একটি কমিউনিটির মূকাভিনয় উপস্থাপন করুন এবং সহকর্মী এবং কমিউনিটির সদস্যদের প্রশ্ন এবং মন্তব্যের প্রতিক্রিয়া নিয়ে আলোচনা করুন।
- কমিউনিটি নেতাদের তাদের পেশাগত এবং ব্যক্তি জীবনে চর্চা এবং অন্যের সাথে বিনিময়ের জন্য একাধিক কপি দিন।
- মোবাইলে কথা বলা এবং ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত হবার সময় কীভাবে চলছে তা দেখার জন্য এবং যেখানে প্রয়োজন সেখানে অতিরিক্ত সহায়তা এবং তথ্য সরবরাহ করতে ব্যবহার করুন।
- কমিউনিটির নেতারা সাধারণত অন্যান্য কমিউনিটির মতো একই মনোভাব রাখেন। মনে রাখবেন যে, অন্যদের মতোই তাদের পরিবর্তনে সময় লাগবে। তাদের সক্ষমতার প্রতি বিশ্বাস রাখতে পারেন এবং সংবেদনশীল চাহিদার গুরুত্ব, কমিউনিটির জানাশোনা এবং উদ্যোগী নেতাকে সহায়তা করুন।

সহায়কের জন্য নোট

ব্যক্তিগত আলোচনার বিষয়গুলো বিভিন্ন আলাপ-আলোচনা এবং কাজের ক্ষেত্রে যথেষ্ট ভূমিকা রাখে। আপনার সরাসরি যোগাযোগ, মোবাইলে কথা বলার সময় বা সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে (যদি প্রযোজ্য হয়) কমিউনিটির নেতাদের জন্য ব্যবহার করার বিষয়ে বিবেচনা করুন।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

কমিউনিটিতে আলোচনার বিষয়

সভা, উদযাপন, সার্বজনীন উৎসব, বড় বা ছোট আয়োজনে ক্ষমতা এবং সহিংসতা মুক্ত সমাজের কথা চিন্তা করে মানুষের সাথে বিনিময়ের জন্য ধারণাগুলো আপনি এখানে পেতে পারেন।

বিনিময়ের জন্য সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ধারণা

যখন সবাই নিরাপদ এবং আনন্দ বোধ করে তখন সমাজের উন্নয়ন ঘটে।

বিনিময়ের জন্য অন্যান্য ধারণা

আমাদের ক্ষমতা চর্চা করার বিভিন্ন উপায় রয়েছে

- প্রত্যেকেরই ক্ষমতা আছে এবং সেই ক্ষমতা ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে চর্চা করা যেতে পারে।
- সহিংসতা ক্ষমতার নেতিবাচক ব্যবহার; এটি ক্ষমতার অপব্যবহার। এটা করা কখনোই ঠিক নয়।
- ক্ষমতা সীমিত নয়। প্রত্যেকের ক্ষমতা রয়েছে এবং তারা চর্চা করতে পারেন। এটি আরও ক্ষমতা এবং শক্তি তৈরি করে। যখন প্রতিটি পরিবার নিজেদের ভেতরের ক্ষমতাকে উপলব্ধি করে তখন পরিবার এবং সমাজের উন্নতি হয়।
- কোনো ব্যক্তি (বয়স, লিঙ্গ, জাতিগত, শিক্ষার স্তর ইত্যাদি) তাদের বিবেচনা না করেই নিজের ভেতরের ক্ষমতাকে বাড়িয়ে তুলতে পারেন। নিজের ভেতরের ক্ষমতা হলো আমরা নিজের সম্পর্কে এবং নিজের গুরুত্ব সম্পর্কে কীভাবে অনুভব করি। আমরা সবাই যোগ্য এবং গুরুত্বপূর্ণ – আমরা সেভাবেই জন্মগ্রহণ করেছি।

পরিবারিক নির্যাতন সমগ্র সমাজের ক্ষতি করে

- সঙ্গীদের দ্বারা নারী নির্যাতন সহিংতার একটি ধরন যা সাধারণত বেশী ঘটে।
- নারী নির্যাতন নারী-পুরুষ-শিশু এবং সমাজের প্রত্যেককে ব্যথিত করে। এটি কাউকে সাহায্য করে না।
- এর প্রয়োগ নারীর পটভূমি, অর্থনৈতিক অবস্থা, ধর্ম, শিক্ষার স্তর, জাতিগত অবস্থা, বয়স এবং সহায়তা প্রাপ্তি ইত্যাদির ভিত্তিতে পরিবর্তিত হয়। বিভিন্ন নারীর ভিন্ন বৈশিষ্টের চ্যালেঞ্জগুলো বিবেচনা করা গুরুত্বপূর্ণ।
- নারী নির্যাতনের প্রভাবগুলোর মধ্যে সামাজিক পরিষেবা এবং সংস্থানগুলোর ওপর একটি বাড়তি চাহিদা অন্তর্ভুক্ত করতে পারে। এটি শিশুকে অসুখী করে যারা প্রতিনিয়ত সমস্যায় জর্জরিত, এমনকি তাদের বিদ্যালয় ছাড়তে হয়। এটি অসুখী সম্পর্ক তৈরি করে যেখানে সঙ্গীরা উভয়েই তাদের প্রয়োজন পূরণ করতে পারে না। এটি আঘাত, অসুস্থতা, অযাচিত গর্ভাবস্থা এবং এমনকি নারীদের জন্য মৃত্যুর কারণ হতে পারে।

একটি শান্তিপূর্ণ সমাজ গড়ে তোলা সবার দায়িত্ব

- আমরা সকলেই আমাদের কমিউনিটির নিয়ম-কানুন বা সংস্কৃতির জন্য দায়বদ্ধ - আমরা এটি আমাদের কথা এবং কাজের মাধ্যমে দিনে দিনে তৈরি করি।
- আমাদের প্রত্যেকের জন্য প্রয়োজন এবং গুরুত্বপূর্ণ। পরিবর্তনের জন্য আমাদের সবাইকে একসাথে এটি করতে হবে। আমাদের প্রত্যেকে নিরাপদ ও সুখী সমাজে কিছু যুক্ত করে বা কিছু গ্রহণ করে, এমন কেউ হোন যিনি আমাদের সমাজকে সহায়তা করেন।
- আমাদের মাধ্যমেই একটি শান্তিপূর্ণ সমাজ শুরু হয়। অবশ্যই প্রথমে আমাদের নিজেদের জীবনে দেখাতে হবে - আমরা যে কথা ও কাজ বেছে নিয়েছি তা ইতিবাচক ক্ষমতা এবং শান্তিকে প্রদর্শন করে। আমরা নিজেরাই যত বেশি এটি করি, তত বেশি অন্যরাও এটি পছন্দ করবে এবং সম্পূর্ণ সমাজ জুড়ে একটি প্রভাব পড়বে।

পরিবর্তনের জন্য আপনার কণ্ঠস্বর ব্যবহারের টিপস

আপনি যা বলছেন শুধু তাই নয়, আপনি কীভাবে বলছেন সেটিও গুরুত্বপূর্ণ।

আমাদের সকলের সম্পর্কে কথা বলুন

প্রত্যেকে নিরাপদ, সুখী সম্পর্ক এবং পরিবার চায়। আমরা সবাই মাঝে মাঝে এমনভাবে কাজ করি যা অন্যকে আঘাত করে। আমরা সবাই মাঝে মাঝে আমাদের ক্ষমতা নেতিবাচক উপায়ে চর্চা করি। সাসা! টুগেদার'র উদ্দেশ্য পরিবর্তনের জন্য একটি কমিউনিটি হিসেবে একত্রিত করা। শুধু 'সেই মানুষগুলো' সম্পর্কে নয় - এটি আমাদের সবার সম্পর্কে!

গোপনীয়তা সম্মান করা

ক্ষমতা, সহিংসতা এবং নিরাপদ পরিবার সম্পর্কে অন্যের সাথে কথা বলার সময় কমিউনিটির মানুষ তাদের অভিজ্ঞতা, চিন্তাভাবনা এবং অনুভূতি প্রকাশ করতে পারে। আপনি অন্যের গোপনীয়তাকে সম্মান করেন এবং এটি কীভাবে করা যায় তা অন্যদের কাছে আদর্শ হিসেবে উপস্থাপন করা গুরুত্বপূর্ণ। এর অর্থ কখনই কাউকে উদাহরণ হিসেবে ব্যবহার না করা, অন্য কারও সাথে ঘটে যাওয় গল্প বা ঘটনা বিনিময় না করা বা অন্যের বিষয়ে গালগল্প না করা। এতে আপনার বিশ্বাসযোগ্যতা ক্ষতিগ্রস্ত করে এবং যিনি এটি আপনার কাছে বলেছেন তিনি এবং তার পরিবার আঘাত পায়। আপনি যে বিশ্বাসযোগ্য নেতা নিষ্ঠার সাথে তা প্রদর্শন করুন। আপনার সাথে অন্যরা যা জানায় তা গোপন রাখুন।

সুবিধাগুলোতে নজর দিন

যে কোনো সময় মানুষ কোনো কমিউনিটিতে 'স্বাভাবিক' হিসেবে বিবেচিত বিষয়গুলে নিয়ে প্রশ্ন করা শুরু করলে তা অস্বস্তিকর হতে পারে। এই অস্বস্তি পরিবর্তনের ভয়, অতীত আচরণের জন্য উন্মুক্ত হওয়া বা লেবেলযুক্ত হওয়া বা পেছনে ফেলে যাবার ভয় থেকে আসে। কমিউনিটির সদস্যদের - তারা কী হারাবেন তার চেয়ে নারী নির্যাতন প্রতিরোধ করে নির্যাতনমুক্ত থাকার সুবিধাগুলো, প্রতিরোধ করে তারা কী অর্জন করবেন - এই বিষয়ে মনোযোগ দিয়ে উচ্ছ্বসিত ও আশাবাদী করে তুলুন।

সাসা! টুগেদার'র এর সঙ্গে জড়িত হোন।

যোগাযোগ করুন:

কার্যক্রম-৩ দ্রুত আলাপচারিতা

ভূমিকা:

দ্রুত আলাপচারিতা এর নামের মতোই মানুষের সঙ্গে দ্রুত আলোচনা। কমিউনিটির নেতারা তাদের কমিউনিটির মানুষ, বিভিন্ন বিষয় বা অন্যান্য নেতাদের আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক আলোচনায় জড়িত করার জন্য দ্রুত আলাপচারিতা ব্যবহার করেন। দ্রুত আলাপচারিতা দীর্ঘ বা জটিল আলোচনাকে বোঝায় না। এগুলো কথোপকথনের সূচনা, সাসা! টুগেদার'র প্রতি আগ্রহ প্রকাশ করার জন্য তৈরি করা হয়েছে। একইসাথে ধারণা দেয়া এবং কমিউনিটির মানুষের মধ্যে সংযোগ স্থাপন করা।

সহায়ক: কমিউনিটির নেতারা

অংশগ্রহণকারী: কমিউনিটির যে কোন শ্রোতা অন্যান্য নেতা, কমিউনিটির সদস্য, বন্ধু, সহকর্মী ইত্যাদি

দলের আকার: ১-১০ জন কমিউনিটির মানুষ

সময় প্রয়োজন: ৫-২০ মিনিট

পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ৬ (মোট ২৪ টি)

উপকরণ: সূচনা পর্যায়ের দ্রুত আলোচনাগুলো এখানে পাওয়া যাবে। এগুলো ফটোকপি করে ব্যবহার করুন

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা .....

মৌলিক বিষয়

- দ্রুত আলাপচারিতা ক্ষমতা, সম্পর্ক এবং নারীর প্রতি সহিংসতাসহ সুপারিশকৃত বিষয়ে সম্ভাব্য শুরু, আলাপচারিতার ধারণা এবং সমাপ্তিসহ কথোপকথনের একটি রূপরেখা।
- কমিউনিটির নেতারা তাদের নেতৃত্বের ভূমিকায় এককভাবে বা ছোট দলে দ্রুত আলাপচারিতা ব্যবহার করতে পারেন। যেমন সমাজের মানুষ যারা তাদের সহায়তা চান তাদের সাথে, কমিউনিটির অন্যান্য নেতাদের সাথে বৈঠকে, দলীয় আয়োজন এবং আরও অনেক কিছুতে। এই সংযোগগুলো তাৎক্ষণিক কিংবা পরিকল্পনার মাধ্যমে হতে পারে।
- দ্রুত আলাপচারিতার ফটোকপি করা এবং সাথে রাখা। অফিস বা বাড়িতে রাখা, যাতে এগুলো যে কোনো সময় ব্যবহার করা যায়। নেতারা এগুলো অন্যের সাথে বিনিময় করতে পারেন যাতে তারাও দ্রুত আলাপচারিতা শুরু করতে পারেন।

কমিউনিটির নেতারা কী করতে পারেন

- **এটিকে সহজ রাখুন:** কথোপকথন শুরু করতে বা নিজের একটি বিষয় আলোচনার জন্য কেবল প্রস্তাবিত একটি লাইন ব্যবহার করুন!
- শুধু **কথা বলুন:** অংশগ্রহণকারীদের আপনার দৃষ্টিভঙ্গি বোঝানোর চেষ্টা করবেন না এবং প্রত্যেকে আপনার সাথে একমত হবে এমন আশা করবেন না। কমিউনিটিতে কথোপকথনের নতুন বিষয়গুলো তুলে ধরার মাধ্যমে নতুন চিন্তাভাবনা ত্বরান্বিত করা যেতে পারে। এটি পরিবর্তন প্রক্রিয়ার প্রথম পদক্ষেপ।

- **সবসময় বন্ধুত্বপূর্ণ এবং নম্র থাকুন:** কিছু মানুষ আলোচনার সময় অস্বস্তি বা এমনকি ক্ষুব্ধ হয়ে উঠতে পারে। এর জন্য বিরক্ত হবেন না। আপনি যদি তাদের ক্রোধ মেটাতে না গিয়ে বন্ধুত্বপূর্ণ ও শান্ত থাকেন তবে আপনি কী বলছেন তা তারা শুনতে সক্ষম হবে।
- **অন্যকে তাদের নিজস্ব মতামত প্রকাশ করার সুযোগ দিন:** প্রত্যেককে সমান সুযোগ দেয়া হয়েছে তা নিশ্চিত করুন। অন্যদের সাথে কথা বলতে অংশগ্রহণকারীদের উৎসাহিত করুন।
- **ইতিবাচক বিষয়ে ফোকাস করুন, নেতিবাচক নয়:** যদিও নারী নির্যাতন গুরুতর সমস্যা, তবে ইতিবাচক উপায়ে কথা বলা সম্ভব। পরিবর্তনের সুবিধাগুলো এবং যেভাবে আমরা সকলেই ক্ষমতা ইতিবাচকভাবে ব্যবহার করতে পারি সেগুলোতে মনোযোগ দিন।
- **সংক্ষিপ্ত এবং আকর্ষণীয় করুন:** আলাপচারিতা যদি দীর্ঘ সময় চলে তবে মূল বিষয় থেকে সরে যেতে পারে এবং সেটি কম কার্যকর হতে পারে।
- **কমিউনিটির মানুষকে সময় দেবার জন্য ধন্যবাদ জানান:** এই স্বীকৃতি তাদের গ্রহণযোগ্য ও মর্যাদাবান মনে করতে সাহায্য করবে।
- **আরও আলাপচারিতার জন্য ব্যক্তি বা দলগুলোকে আমন্ত্রণ জানান:** আরও আলোচনার জন্য তাদের সাথে সাক্ষাতের একটি সময় নির্ধারণ করুন। সাসা! টুগেদার'র অন্যান্য কার্যক্রমে তাদের আমন্ত্রণ জানান। অন্য নেতা বা কর্মীদের সাথে তাদের পরিচয় করিয়ে দিন।

দ্রুত আলাপচারিতা-১

সবার ক্ষমতা আছে, ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে চর্চার জন্য এটি আমরা বেছে নিতে পারি।

সম্ভাব্য শুরু

- ইদানীং, আমি ক্ষমতা সম্পর্কে অনেক মানুষের কথা শুনে আসছি যে, আমাদের সকলেরই নিজের মধ্যে ক্ষমতা আছে। ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে চর্চার জন্য এটি আমরা বেছে নিতে পারি। আপনি কী মনে করেন?
- কমিউনিটির নেতা হিসেবে আমার ভূমিকায় আমি প্রচুর মানুষ দেখেছি যাদের মনে হয় তাদের ক্ষমতা থাকতে পারে না। তাদের ভালো চাকরি বা খুব বেশি শিক্ষা না থাকলেও তারা ক্ষমতাবান। এটা চমৎকার! কী মানুষকে ক্ষমতাবান করে বলে আপনি মনে করেন?

আলাপচারিতার বিষয়

- আমরা প্রায়শই ভাবি যে ক্ষমতা অর্থ, অবস্থান বা কর্তৃত্ব সম্পর্কে। তবে অন্যের ওপর এবং নিজের ওপর আমাদের যে প্রভাব সেটিই হলো প্রকৃত ক্ষমতা। সুতরাং আমাদের সকলেরই ক্ষমতা আছে!
- কারও কাছে সবসময় ক্ষমতা থাকে না বা সবসময় ক্ষমতার অভাব হয় না। আমাদের সবার আলাদা পরিস্থিতি রয়েছে যার মধ্যে আমরা উপলব্ধি করি আমাদের ক্ষমতা আছে এবং যার মধ্যে আমরা উপলব্ধি করি আমাদের ক্ষমতার অভাব রয়েছে।
- আমরা বেছে নিতে পারি আমাদের ক্ষমতা ইতিবাচক না নেতিবাচকভাবে চর্চা করবো। প্রত্যেকেই কখনও কখনও তাদের ক্ষমতা ইতিবাচক এবং নেতিবাচকভাবে ব্যবহার করে। আপনি কয়েকটি উদাহরণের কথা ভাবুন যখন আপনি নিজের জীবনে ক্ষমতা ইতিবাচকভাবে চর্চা করেছেন। কয়েকটি উদাহরণের কথা ভাবুন যখন এটি নেতিবাচকভাবে ব্যবহার করেছেন।

- ক্ষমতা সীমিত নয়। নিজে ক্ষমতা পাবার জন্য অন্য ব্যক্তির কাছ থেকে ক্ষমতা কেড়ে নিতে হবে না।

- **শেষ কথা:** আলাপচারিতার জন্য ধন্যবাদ। বলুন সমাজে ইতিবাচক ক্ষমতা চর্চার সুবিধা সম্পর্কে আমাদের সত্যিই কথা বলা উচিত। আপনি আর কার সাথে কথা বলতে পারেন?

দ্রুত আলাপচারিতা-২

সম্পর্কগুলো সবার জন্য নিরাপদ এবং সুখী হতে পারে।

সম্ভাব্য শুরু

- আমি প্রতিদিন প্রচুর নারী এবং পুরুষের সাথে কাজ করি এবং আমি জানি যে সঙ্গী এবং তাদের সন্তান উভয়ের জন্যই সম্পর্কগুলো নিরাপদ এবং সুখী হওয়া সম্ভব। আসলে এই সম্পর্কগুলো সবচেয়ে মজবুত। কী একটি মজবুত সম্পর্ক তৈরি করে বলে আপনার মনে হয়?
- অনেক মানুষ বিশ্বাস করে যে, পুরুষের মতো নারীদের তাদের সম্পর্ক নিয়ে নিরাপদ এবং খুশি থাকার অধিকার নেই। তবে আমি এটি সত্য বলে মনে করি না। আপনার কী মনে হয়?

আলাপচারিতার বিষয়

- সম্পর্কের মাঝে সবচেয়ে বেশি নারীর প্রতি সহিংসতা দেখা যায়। তবে, সহিংসতামুক্ত সম্পর্ক তৈরি করা সম্ভব যা একে অপরকে গুরুত্ব দেয়া, যত্ন নেয়া এবং পারস্পরিক শ্রদ্ধার ওপর ভিত্তি করে তৈরি হয়।
- সম্পর্কগুলো আমরা যে লিঙ্গের ভূমিকা পালন করি তার চেয়ে প্রায় বেশি। সম্পর্কগুলো আনন্দ এবং ক্ষমতার উৎস হতে পারে, বিশেষত যখন আমরা আমাদের ক্ষমতা ইতিবাচকভাবে চর্চা করি এবং ব্যবহারিক দিকগুলো ছাড়াও একে অপরের মানসিক প্রয়োজনের বিষয়ে গুরুত্ব দেই।
- আমাদের সমাজের মধ্যে এই ধরনের সম্পর্ক চিন্তা করা বিস্ময়কর মনে হতে পারে তবে নিরাপদ এবং সুখী সম্পর্ক আমাদের সকলের উপকার করে। পরিবর্তন সম্ভব- কেবলমাত্র একটি ইতিবাচক ক্ষমতার চর্চা... তারপরে একটি এবং তারপরে আরেকটি।
- যখন সম্পর্কগুলো প্রাপ্তবয়স্কদের জন্য নিরাপদ এবং আনন্দময় থাকে তখন সন্তানরাও নিরাপদ এবং সুখী হতে পারে। সম্পর্কের মধ্যে সহিংসতা শিশুদের বিপদে ফেলে, তাদের শেখায় যে সহিংসতা করা যায় এবং তাদের দীর্ঘমেয়াদী বিকাশ সীমাবদ্ধ করে।

- **শেষ কথা:** আলাপচারিতার জন্য ধন্যবাদ। বলুন সম্পর্কগুলো কীভাবে নিরাপদ এবং সুখী হতে পারে সে সম্পর্কে আমাদের সত্যিই কথা বলা উচিত। আপনি আর কার সাথে কথা বলতে পারেন?

দ্রুত আলাপচারিতা-৩

আমাদের সবার নিজের শরীরের উপর কর্তৃত্ব রয়েছে।

সম্ভাব্য শুরু

- ক্ষমতার ব্যবহারের অন্যতম উপায় হলো বিশেষত সম্পর্কের ক্ষেত্রে অন্য কারও শরীর নিয়ন্ত্রণ করার চেষ্টা করা। আপনি এ ব্যাপারে কী ভাবছেন?
- আমাদের নিজের শরীর সম্পর্কে কথা বলতে অস্বস্তি হতে পারে তবে সুস্থ সম্পর্ক তৈরি করতে আমাদের এই বিষয়ে কথা বলতে সক্ষম হতে হবে। আপনি কি আজ আমার সাথে কথা বলার জন্য প্রস্তুত?

আলাপচারিতার বিষয়

- আমাদের নিজের শরীর সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার অধিকার প্রত্যেকের সকল ক্ষমতার সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ দিক। কারও কাছ থেকে এই ক্ষমতা থেকে কেড়ে নেবার অধিকার নাই এবং অন্যের কাছ থেকে এই ক্ষমতা নেবার অধিকার আমাদের নাই।
- সম্পর্কে থাকা মানে এই নয় যে, আপনি নিজের শরীর সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেবার ক্ষমতা ত্যাগ করেছেন। প্রকৃতপক্ষে, সুস্থ সম্পর্ক নির্ভর করে নিজের শরীরের ওপর কর্তৃত্ব বজায় রাখা এবং একে অপরকে সম্মান করার ওপর।
- অনেক মানুষ বিশ্বাস করে যে, স্বামী এবং প্রেমিকরা যখনই চান তাদের সঙ্গীর সাথে শারীরিক মেলামেশার অধিকার রয়েছে। এটি সত্য নয়! পুরুষদের মতোই নারীদেরও নিজের শরীরের ওপর কর্তৃত্ব রয়েছে। বিবাহিত বা প্রেমের সম্পর্ক হোক বা না হোক।
- পুরুষরা মাঝে মাঝে ভয় পান যে, যদি তাদের সঙ্গীর শরীরের ওপর নিয়ন্ত্রণ না থাকে তবে তারা যৌনতা উপভোগ করবেন না। প্রকৃতপক্ষে, যখন নারীদের শরীর এবং ক্ষমতাকে সম্মান দেয়া হয় তখন আমাদের শারীরিক আনন্দের উন্নতি হয়!
- **শেষ কথা:** আলাপচারিতার জন্য ধন্যবাদ। বলুন আমাদের প্রত্যেকেরই নিজের শরীরের কর্তৃত্ব থাকার বিষয়ে সত্যিই কথা বলা উচিত। আপনি আর কার সাথে কথা বলতে পারেন?

দ্রুত আলাপচারিতা-৪

সক্রিয়তা শুরু হয় নিজের এবং আমাদের সম্পর্কের প্রতিফলন দিয়ে

সম্ভাব্য শুরু

- অনেক মানুষ মনে করেন যে, সক্রিয়তা এমন একটি জিনিস যা অন্য মানুষ করে এবং এটি আমাদের সাথে সম্পর্কিত নয়। তবে সক্রিয়তা আসলে আমাদের নিজের জীবন এবং সম্পর্কের প্রতিফলন দিয়ে শুরু হয়। আপনি কী মনে করেন?
- সক্রিয়তা একটি ভীতিজনক শব্দ মনে হতে পারে। অনেক মানুষ বিশ্বাস করেন যে, এটি রাজনীতি বা সমাবেশ বা প্রতিবাদের বিষয়। তবে এটি ইতিবাচক পরিবর্তন আনার বিষয়। সক্রিয়তা সম্পর্কে আপনি কী উপলব্ধি করেন?

আলাপচারিতার বিষয়

- সক্রিয়তা মানে আমাদের নিজস্ব গভীর বিশ্বাসের ওপর ভিত্তি করে পদক্ষেপ নেয়া। সুতরাং, প্রথম পদক্ষেপটি হলো আমাদের নিজস্ব বিশ্বাস, ধারণা এবং আচরণের প্রতিফলন! প্রথমে আমরা নিজেরাই কী চিন্তা করি তা জানতে হবে!
- সক্রিয়তা রাজনৈতিক বিষয় হবে না। যখন আমরা কোনো কিছুর বিষয়ে দৃঢ়ভাবে অনুভব করি এবং তারপরে আমাদের নিজের জীবন বা কমিউনিটিতে পরিবর্তন আনি, তখনই এটি সক্রিয়তা।
- যে কেউ একজন সক্রিয় সমাজসেবী হতে পারে - এটি আমাদের নিজের কথা শোনা এবং নিজেদের বিশ্বাস কী তা খুঁজে বের করার সাহস দিয়ে শুরু হয়।
- যদি সক্রিয়তা না থাকে তবে আমাদের কমিউনিটির কিছুই পরিবর্তন বা উন্নতি হবে না - পরিবর্তন কীভাবে ঘটে সেটিই সক্রিয়তা!
- সক্রিয় সমাজসেবীরাও ঠিক আমাদের মতো! তারা তাদের পরিবার এবং কমিউনিটির যত্ন করেন এবং তাদের জীবন এবং অন্যের জীবন উন্নত করতে চান। আপনি কি সক্রিয় সমাজসেবী?

- **শেষ কথা:** আলাপচারিতার জন্য ধন্যবাদ। বলুন আমাদের সমাজের অন্যদের সঙ্গে সক্রিয়তা বিষয়ে সত্যিই আমাদের কথা বলা দরকার। আপনি আর কার সাথে কথা বলতে পারেন?

দ্রুত আলাপচারিতা-৫

পিতা-মাতা ও অভিভাবকদের ক্ষমতা আছে! আমরা এর ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে চর্চা করতে পারি।

সম্ভাব্য শুরু

- আমি পরিবারগুলোতে ক্ষমতা সম্পর্কে শুনে আসছি–আমরা আমাদের সন্তানদের সাথে ক্ষমতার ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে চর্চা করতে পারি। আপনি কী মনে করেন?
- কমিউনিটির নেতা হিসেবে আমার ভূমিকায় আমি অনেক প্রাপ্তবয়স্ককে দেখেছি যারা তাদের পরিবারে একমাত্র ক্ষমতাসম্পন্ন বলে মনে করেন। আপনার কি মনে হয় সন্তানদেরও ক্ষমতা আছে?

আলাপচারিতার বিষয়

- আমরা প্রায়শই ভাবি যে, সন্তানদের ক্ষমতা নেই তবে তাদের ধারণা, পছন্দ এবং অনুভূতি রয়েছে। সন্তানদের নিজের ভেতরের ক্ষমতা খুঁজে পেতে সহায়তা করা ইতিবাচক অবিভাবকত্ব!
- বাবা-মা বা অভিভাবক হিসেবে, আমরা বাচ্চাদের বড় হবার সাথে সাথে তাদের সমর্থন করা বাছাই করতে পারি এবং স্মার্ট পছন্দগুলি করার জন্য তাদের দক্ষতা বিকাশে সহায়তা করতে পারি–এটি ইতিবাচক শক্তি।
- কখনও কখনও আমরা বাবা বা অভিভাবক হিসেবে মনে করি আমাদের ভূমিকা কেবল আমাদের সন্তানদের আর্থিক নিশ্চয়তা বিধান করা। আমাদের আর কী দায়িত্ব রয়েছে?
- কিছু অভিভাবক তাদের সন্তানদের শৃঙ্খলাবদ্ধ করতে 'ভয়' ব্যবহার করেন। আপনার কি মনে হয় অবিভাবকত্বের ক্ষেত্রে ভয়ের ব্যবহার ইতিবাচক বা নেতিবাচক?
- যখন আমরা সন্তানদের অনুভূতি পরীক্ষা করে দেখি, তখন আমরা তাদের কথাকে গুরুত্বপূর্ণ বিবেচনা করি এবং তাদের সফল হবার জন্য আস্থা দিয়ে থাকি!

- **শেষ কথা:** আলাপচারিতার জন্য ধন্যবাদ। বলুন পরিবারগুলোতে ইতিবাচক অভিভাবকত্বের সুবিধা এবং কীভাবে সন্তানদের তাদের নিজস্ব ক্ষমতা জানাতে সহায়তা করা যায় সেই বিষয়ে কথা বলা প্রয়োজন। আপনি আর কার সাথে কথা বলতে পারেন?

দ্রুত আলাপচারিতা-৬

নারী নির্যাতন আমাদের সকলকে প্রভাবিত করে।

সম্ভাব্য শুরু

- অনেক মানুষ মনে করে যে নারী নির্যাতন কেবল নারীর একটি ইস্যু। তবে এটি আমাদের সকলকে প্রভাবিত করে। আপনি কী মনে করেন?
- কমিউনিটির নির্যাতনের মতো বিষয়গুলো সম্পর্কে কথা বলা কঠিন তবে আমরা যদি তা করি তবে এটি আমাদের কমিউনিটিকে আরও শক্তিশালী করতে সহায়তা করতে পারে। আমরা কি কিছুক্ষণ আলাপচারিতা করতে পারি?

আলাপচারিতার বিষয়

- নারী নির্যাতনের অনেকগুলো নেতিবাচক পরিণতি রয়েছে নারীদের জন্য; যেমন- শারীরিক আঘাত, বিচ্ছিন্নতা, আত্ম-সম্মানের অভাব, অযাচিত গর্ভধারণ এবং আরও অনেক কিছু। পুরুষ, শিশু, পরিবার এবং কমিউনিটির জন্যও এর নেতিবাচক পরিণতি রয়েছে।
- নারী নির্যাতন পুরুষদের তাদের সঙ্গীদের সাথে নিরাপদ ও সুখী সম্পর্ক এবং তাদের পরিবারে আনন্দ ও শান্তির পরিবেশ তৈরিতে বাধা দেয়। নির্যাতনমুক্ত অবস্থা তাদের জীবনে পূর্ণতা এবং সুখ-শান্তি বয়ে আনে।
- যে সন্তানরা ঘরে নির্যাতন দেখে বা নির্যাতনের মুখোমুখি হয় তাদের পরবর্তী জীবনে নির্যাতনের অভিজ্ঞতা বা চর্চার ঝুঁকি বেশি থাকে। এটিকে রোধ করা যায়!
- আশা আছে! যখন আমরা নির্যাতনমুক্ত পরিস্থিতি পছন্দ করি, তখন আমরা প্রত্যেককে তাদের সম্পূর্ণ সম্ভাবনায় পৌঁছানোর সুযোগ দিয়ে থাকি। আমরা সম্পর্ক এবং পরিবারগুলোকে সমৃদ্ধ হবার সুযোগ দিয়ে থাকি। এটি আমাদের আরও শক্তিশালী করে তোলে!
- **শেষ কথা:** আলাপচারিতার জন্য ধন্যবাদ। নারী নির্যাতন কীভাবে আমাদের সকলকে প্রভাবিত করে সেই বিষয়ে কমিউনিটির অন্যদের সাথে সত্যিই আমাদের কথা বলতে হবে। আপনি আর কার সাথে কথা বলতে পারেন?

কার্যক্রম-৪ সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম

ভূমিকাঃ

সাসা! টুগেদার'র সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম অন্তর্ভুক্ত রয়েছে (১) সামাজিক পরিবর্তন তৈরি করতে সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম ব্যবহার করার বিষয়ে কমিউনিটির নেতাদের সাথে পর্যালোচনা ও আলোচনা করার জন্য দক্ষতা তৈরি এবং (২) কমিউনিটির নেতাদের প্রাতিষ্ঠানিক এবং ব্যক্তিগত নেটওয়ার্কগুলোতে বিনিময়ের জন্য দৃশ্যমান সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম পোস্ট দেওয়া।

সহায়ক: কমিউনিটির নেতারা

অংশগ্রহণকারী: কমিউনিটির যে কোন শ্রোতা অন্যান্য নেতা, কমিউনিটির সদস্য, বন্ধু, সহকর্মী ইত্যাদি

দলের আকার: ১-১০ জন কমিউনিটির মানুষ

সময় প্রয়োজন: ৫-২০ মিনিট

পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ৬ (মোট ২৪ টি)

উপকরণ: সূচনা পর্যায়ের দ্রুত আলোচনাগুলো এখানে পাওয়া যাবে। এগুলো ফটোকপি করে ব্যবহার করুন

কমিউনিটি নেতৃত্ব

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

মৌলিক বিষয়

আপনার সংগঠন ব্যক্তিগতভাবে শেয়ার করুন

- এটি আপনার সংস্থার কার্যক্রম সাসা! টুগেদার'র পক্ষে পোস্ট করার বিষয়ে নয়। যদি কমিউনিটি নেতারা মনে করেন সরকারি বা বেসরকারি নেটওয়ার্কগুলোয় তাদের কণ্ঠ ও প্রভাবকে কাজে লাগানোর উপায় হিসেবে সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে পোস্ট দেবেন তাহলে তা করতে পারেন।
- আপনি ইতোমধ্যে কমিউনিটির নেতাদের তাদের চলমান সহায়তার অংশ হিসেবে একটি ব্যক্তিগত সামাজিক মিডিয়া দল তৈরি করতে পারেন। তবে, সেই দলটি কঠোরভাবে গোপনীয় হিসেবে বিবেচিত এবং পোস্ট শেয়ার বা ফরওয়ার্ড করার জন্য নয়। তাই আমরা এই পোস্টগুলিতে কমিউনিটির নেতাদের প্রবেশাধিকারের জন্য একটি দ্বিতীয় সোশ্যাল মিডিয়া দল তৈরি করার পরামর্শ দিচ্ছি - বিপরীত বিধিগুলোসহ একটি দল আপনার অধীনে ব্যাপকভাবে, প্রকাশ্যে এবং গর্বের সাথে নিজের নাম শেয়ার করুন।

পোস্ট বিনিময় সাসা! টুগেদার'র ধরন

যদি আপনার সংস্থা পোস্টগুলোতে যুক্ত থাকতে বা তৈরি করতে চায় তবে উপকার ভিত্তিক পদ্ধতির জন্য কিছু টিপস:

- আপনার পোস্টগুলিতে উদ্দীপনামূলক ভাষা ব্যবহার করুন। যেমন, একসাথে, আমরা সহিংসতা থেকে বাঁচার এবং প্রত্যেকের অধিকার রক্ষার জন্য আমাদের ক্ষমতা ব্যবহার করতে পারি।
- অংশগ্রহণ এবং উৎসাহিত করার জন্য একটি প্রশ্ন জিজ্ঞাসার পদ্ধতি ব্যবহার করুন। যেমন ক্ষমতা আপনার কাছে কী বোঝায়?
- নেতিবাচক যেমন সহিংসতা, কমিউনিটির সমস্যা ইত্যাদি বিষয় সম্পর্কে খুব বেশি পোস্ট করা এড়িয়ে চলুন। এগুলো অনেকের কাছে কঠিন মনে হতে পারে, মানুষকে বিচ্ছিন্ন বা নিরাশ করতে পারে। নেতিবাচকের তুলনায় ইতিবাচক পরিবর্তন এবং গল্পে পরিবর্তনের অনুপ্রেরণা বেশি তুলে ধরুন।

এই কার্যক্রমটি কীভাবে উপস্থাপন করা যায়

- এই মাসের সভায় কমিউনিটির নেতাদের কাছে এই পর্যায়ের জন্য সোশ্যাল মিডিয়া টিপ শিট বিতরণ করুন এবং একটি দল হিসেবে এটি আলোচনা করুন। সাসা! টুগেদার প্রশ্ন, মতামত এবং বৈচিত্র্যময় ধারণাকে স্বাগত জানায়।
- সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে সমালোচনামূলক মন্তব্য পাবার বা অন্যদের প্রতিক্রিয়া নিয়ে কাজ করার জন্য পর্যবেক্ষণের অভিজ্ঞতা ভাগ করে নিতে কমিউনিটির নেতাদের আমন্ত্রণ জানান।
- কমিউনিটি নেতাদের সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রমের পোস্ট সার্বজনীনভাবে দিতে উৎসাহিত করুন। এই কার্যক্রমে পোস্টগুলোয় প্রাপ্ত মন্তব্য এবং প্রতিক্রিয়াতে সাড়া দেবার প্রস্তাবিত পদ্ধতিগুলো সাসা! টুগেদার'র কৌশলের অংশ।
- পোস্টগুলিতে প্রথম উপস্থিত হবার পরে কমিউনিটির নেতাদের মধ্যে উদ্দীপনা ও বিশ্লেষণমূলক চিন্তাভাবনা উৎসাহিত করার জন্য সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে প্রথম পোস্ট করা না হওয়া পর্যন্ত পত্রিকা বা অনলাইন বা অন্যান্য ক্ষেত্রে পোস্টগুলো দেওয়া এড়িয়ে চলুন।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম টিপ শিট

বিশ্লেষণমূলক নেতিবাচক মন্তব্যের সোশ্যাল মিডিয়ার প্রতিক্রিয়া

সামাজিক মিডিয়াতে জড়িত থাকার অনেকগুলো সুবিধা রয়েছে। জড়িত হওয়া এবং অনুপ্রাণিত করার উদ্দেশ্যে করা ইতিবাচক বিনিময়ের মাধ্যমে নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ বা হ্রাসের প্রত্যাশা করা যায়। একই সময়ে, সম্ভাব্য প্রতিক্রিয়া বা নেতিবাচক ধারণা প্রতিরোধের জন্য প্রস্তুত করা গুরুত্বপূর্ণ। কিছু প্রতিরোধ ক্ষেত্রে সম্ভবত সমাজের মানুষ হয়তো ধারণাগুলো বোঝার এবং তাদের সাথে জড়িত থাকার চেষ্টা করবে। অন্য সময় এটি 'ট্রোলিং' এর মতো হবে - বিতর্ক তৈরির স্বার্থে প্রায়শই ক্ষোভ প্রকাশকারীরা সমালোচনামূলক এবং ধ্বংসাত্মক মন্তব্য করে। ট্রোলিং করা প্রতিক্রিয়ার অংশ এবং কীভাবে এটি মোকাবেলা করা যায় এবং পরিচালনা করা যায় তা শেখা আপনার অনলাইন সক্রিয়তাকে সফল করে।

কিছু পরামর্শ

→ আপনি যা পোস্ট করেন সে সম্পর্কে সাবধানতার সাথে চিন্তা করুন এবং এটি সাসা! টুগেদার'র মূল্যবোধ এবং নীতি সাথে মিলে কিনা সতর্ক থাকুন।

→ বিভিন্ন স্তরের নেতৃত্বে থাকুন এবং স্বীকৃতি দিন যে ঠিক অফলাইনে বা ব্যক্তিগত ব্যস্ততার মতো অনলাইনেও প্রতিক্রিয়া এবং মতবিরোধ হতে পারে। এটি একটি সাধারণ অভিজ্ঞতা।

→ সবার জন্য শ্রদ্ধা। নেতিবাচক জবাব বা প্রতিরক্ষার সাথে সমালোচনার জবাব দেবেন না। যদিও এটি করা সহজ।

→ সমালোচনামূলক মন্তব্যগুলো বিশ্লেষণ করুন এবং উত্থাপিত সমস্যা সম্পর্কিত তথ্যসহ ইতিবাচক পদ্ধতিতে প্রতিক্রিয়া জানান। একটি সংবেদনশীল প্রতিক্রিয়া এড়ানো গুরুত্বপূর্ণ; উত্তর দেবার আগে আপনার যদি তথ্য সংগ্রহের জন্য আরও সময় প্রয়োজন হয় তা নিন ।

→ নেতিবাচক কথোপকথনে ক্রমাগত ব্যস্ততা এড়াতে বা প্রতিশোধ নেবার চেষ্টা থেকে বিরত থাকুন। আপনি একবার সত্য-ভিত্তিক মত বিনিময় করার পর সেই আলোচনায় আবারও মন্তব্য করা থেকে বিরত থাকুন।

চ্যালেঞ্জিং পরিস্থিতি এবং সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে সম্ভাব্য প্রতিক্রিয়া

পরিস্থিতি	সম্ভাব্য প্রতিক্রিয়া
যখন.. একটি পোস্টে অভিযোগ তুলেছে আপনি পরিবারকে ভাঙার চেষ্টা করছেন।	'সহিংসতা পরিবারকে ক্ষতিগ্রস্ত করছে। এটি দম্পতিদের সমর্থন করা এবং পরিবারগুলোকে সুখী এবং সুস্থ রাখবে।
যখন আপনার পোস্টে একটি মন্তব্য আসে যে, সহিংসতামুক্ত জীবনযাপনের অধিকার নারীদের প্রথাগত ভূমিকাকে ধ্বংস করছে।	সাসা! টুগেদার সঙ্গীদের পারস্পরিক শ্রদ্ধা ও যত্ন সহকারে আচরণ করতে উৎসাহ দেয়। যখন দম্পতিরা একে অপরের ভূমিকার স্বীকৃতি দেয় পরিবারকে যৌথভাবে আরও সুখী ও উন্নতি করতে একসাথে কাজ করেন।
যখন একটি পোস্ট একটি মন্তব্য দেয় যে, নারীর প্রতি সহিংসতা ঘুরে গেছে বরং এখন পুরুষরা সহিংতার শিকার হচ্ছে।	কারও বিরুদ্ধে সহিংসতা ভুল এবং এটি বন্ধ হওয়া উচিত। বিশ্বব্যাপী সাত জন পুরুষের মধ্যে একজন এবং তিন জন নারীর মধ্যে একজন নারী সহিংসতার শিকার হয়। অধিকাংশ ক্ষেত্রে পুরুষের সহিংসতার অভিজ্ঞতা অন্য পুরুষদের থেকে হয়। সাসা! টুগেদার নারীর প্রতি সহিংসতার ওপর দৃষ্টি দেয়।
যখন একটি পোস্ট বা মন্তব্য দেয় যে, কেবল যারা বাড়িতে থাকে ক্ষমতা তার হাতে।	প্রত্যেকেরই ক্ষমতা আছে। এটিকে ইতিবাচকভাবে ব্যবহার এবং অন্যের ক্ষমতাকে সম্মান করার দায়িত্ব সকলেরই।
যখন একটি পোস্ট একটি মন্তব্য দেয় যে, নারীর প্রতি সহিংসতার বিরুদ্ধে বেশ উদ্যোগ ও অনেক আইন রয়েছে। সরকারের সহিংসতা প্রতিরোধে কর্মসূচি রয়েছে সেই ক্ষেত্রে সাসা! টুগেদার কেন দরকার?	বেশ কয়েকটি প্রচেষ্টা থাকার পরেও নারীর প্রতি সহিংসতা এখনও অব্যাহত রয়েছে এবং নতুন ধরনগুলো সামনে আসছে। সাসা! টুগেদার একটি আলাদা পন্থা। এটি সবাইকে উৎসাহিত করে তাদের ক্ষমতা এবং এর ইতিবাচক বা নেতিবাচক চর্চা সম্পর্কে ভাবতে।
যখন [একটি পরিস্থিতি যুক্ত করুন এবং আপনার কমিউনিটির সাড়া প্রত্যাশা করুন]	
যখন [একটি পরিস্থিতি যুক্ত করুন এবং আপনার কমিউনিটির সাড়া প্রত্যাশা করুন]	

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম এবং কমিউনিটি নেতৃত্ব

ভূমিকা

বর্তমান যুগ তথ্য প্রযুক্তির যুগ। এ যুগের উল্লেখযোগ্য একটি বিষয় হচ্ছে সামাজিক যোগাযোগের মাধ্যম। মানুষকে সামাজিক জীব হিসেবে সমাজে বসবাস করার পাশাপাশি প্রতিনিয়তই একে অপরের সাথে যোগাযোগ রক্ষা করে চলতে হয়। সেই কাজটি সহজতর করার ক্ষেত্রে সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমের ভূমিকা অপরিসীম। এটি ব্যবহার করে উন্নত দেশগুলো তাদের যোগাযোগকে সম্পূর্ণ প্রযুক্তি নির্ভর করে ফেলেছে। বাংলাদেশের মতো উন্নয়নশীল দেশেও সামাজিক যোগাযোগের মাধ্যমগুলো পিছিয়ে নেই।

ডিজিটাল বৈষম্য ও কমিউনিটি নেতৃত্ব

রাজনৈতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক, সাংস্কৃতিক, জাতিগত, লিঙ্গগত, ধর্মীয় ও অন্যান্য সব ধরনের বৈষম্যের পাশাপাশি বর্তমান বিশ্বে ডিজিটাল ডিভাইসও বৈষম্যের একটি নতুন মাত্রা হয়ে উঠেছে। ডিজিটাল প্রযুক্তি ব্যবহারের সুযোগ ও দক্ষতা থাকা বা না থাকার ওপর ভিত্তি করেও এরকম বৈষম্যের সৃষ্টি হচ্ছে। সাসা! টুগেদার'র কর্ম এলাকায় কমিউনিটি নেতৃত্বের সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে প্রবেশাধিকার এবং ব্যবহার সংক্রান্ত সুযোগের অভাব রয়েছে। কিছু সংখ্যক নেতৃত্বের ডিজিটাল ডিভাইস রয়েছে, কিন্তু ইন্টারনেট যোগাযোগ, তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি ব্যবহারের জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান ও দক্ষতা এবং সময়ের অভাব রয়েছে। অধিকাংশ ক্ষেত্রে মোবাইল ফোনের ব্যবহার কথপোকথনের মধ্যেই সীমাবদ্ধ।

সহায়কের জন্য নোট

ফেসবুকের মাধ্যমে এখন বিভিন্ন সামাজিক কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে। সমাজের নানা অন্যায় অবিচারের বিরুদ্ধে ফেসবুক থেকেই সংগঠিত হয়ে রুখে দাঁড়িয়েছে অনেক মানুষ। বর্তমান সময়ে প্রায়শই ফেসবুকের মাধ্যমে মানবিক আবেদনের আলোড়ন দেখা যায়। ফেসবুকের মাধ্যমে নেটওয়ার্কিং এবং মানুষের পাশে দাঁড়ানোর এমন নজির এখন আর বিরল নয়। ফেসবুক পেজের মাধ্যমে দ্রুত মানুষের কাছে পৌঁছানো যায়। প্রতিনিয়ত নিজেদের কাজের আপডেট দেওয়া বা সচেতনতা বৃদ্ধির কাজেও ব্যবহার করা হয় ফেসবুক পেজকে। সহায়ক কর্ম এলাকার প্রেক্ষপটে এবং কমিউনিটি নেতাদের সাথে আলোচনা করে একটি 'ফেসবুক পেজে'র কথা বিবেচনা করতে পারেন।

কার্যক্রম-৫ ধর্মীয় নেতাদের জন্য কার্যক্রম

ভূমিকাঃ

এই কার্যক্রমটি বিশেষত ধর্মীয় নেতাদের জন্য সাসা! ফেইথ (SASA!Faith)[৫] থেকে সাসা! টুগেদার'র জন্য অভিযোজন করা হয়েছে। ধর্মীয় নেতাদের প্লাটফর্মের নৈতিক কর্তৃত্বকে কাজে লাগানোর জন্য এটি প্রণয়ন করা হয়েছে। প্রতিটি পর্যায়ে মূল কার্যক্রমের একটি সারসংক্ষেপ দেয়া আছে।

সহায়কঃ কমিউনিটি নেতা
অংশগ্রহণকারীঃ যে কোনও বিশ্বাস-ভিত্তিক কমিউনিটি
দলের আকারঃ বিভিন্ন
সময় প্রয়োজনঃ বিভিন্ন
পরিমাণঃ বিভিন্ন
উপকরণঃ শুরুর পর্যায়ে একটি লিফলেট

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা ...

মৌলিক বিষয়

ধর্মীয় নেতাদের প্রভাব

→ ধর্মীয় নেতারা নারীদের প্রতি সহিংসতা রোধে কমিউনিটিকে পরিচালনা করার সময় জড়িত হওয়া একটি গুরুত্বপূর্ণ দল। কমিউনিটিতে তারা নৈতিক কর্তৃত্ব রাখে, প্রায়শই তাদের সহিংসতার শিকার নারীদের সমর্থন, নারী এবং পুরুষের বিয়ে, বিয়ে বিচ্ছেদ সংক্রান্ত সালিশ এবং তাদের অনুসারীদের চিন্তাভাবনা ও আচরণকে গভীরভাবে প্রভাবিত করে।

→ ধর্মীয় নেতাদের কমিউনিটির সদস্যদের বিবিধ অংশের সাথে সংযোগ রয়েছে এবং তাদের হৃদয় ও মনকে প্রভাবিত করার বিবিধ সুযোগ যেমন - প্রচার, বিভিন্ন বিষয়ে মতামত দেওয়া এবং পরামর্শদান করা। অন্যান্য ধর্মীয় নেতা, স্থানীয় চেয়ারম্যান, ইউপি সদস্য এবং অন্যান্যদের সাথেও তাদের সংযোগ রয়েছে। আধ্যাত্মিক এবং নৈতিক নেতা হিসেবে তাদের ভূমিকার অর্থ তারা আস্থাভাজন এবং ইতিবাচক পরিবর্তনের প্রবক্তা হতে পারেন।

ধর্মীয় নেতাদের সাথে সাসা! টুগেদার'র ব্যবহার

→ সাসা! বিশ্বাসটি মুসলিম এবং খ্রিস্টান ধর্মীয় নেতাদের সাথে বিশেষভাবে ব্যবহারের জন্য তৈরি করা। সংস্থাগুলো অন্য ধর্মীয় বিশ্বাসীদের জন্য এটি খাপ খাইয়ে নিতে পারে।

→ যে কোনো কমিউনিটির নেতার মতো, যখন সাসা! টুগেদার নিয়ে ধর্মীয় নেতাদের সাথে আলোচনা হবে তখন তাদের কাজ এবং সাসা! টুগেদার'র মধ্যে মেলানোর বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ। সকল ধর্মের

৫ SASA! Faith was a joint initiative by Raising Voices and Trócaire

নেতারা ন্যায়বিচার, শান্তি ও মর্যাদার বিষয় প্রচারে আগ্রহী। এই পারস্পরিক বিনিময় আস্থা এবং সহযোগিতাকে জোরদার করে।

- প্রায়শই ধর্মীয় নেতাদের নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে সমর্থন এবং সহায়তার জন্য আহ্বান জানানো হয়, তবে কীভাবে তা কার্যকর এবং সহায়তা করা যায় তা সম্পর্কে তারা প্রায়শই অনিশ্চিত থাকেন। তাদের দেখান কীভাবে সাসা! টুগেদার'র সাথে তাদের সম্পৃক্ততা তাদের জোটবদ্ধ হবার দক্ষতা জোরদার করে।

ধর্মীয় নেতাদের জন্য সেমিনার/ সভা

ধর্মীয় নেতাদের সেমিনার আধা দিনের অধিবেশন, যা এর সাথে ধর্মীয় নেতাদের পরিচয় করিয়ে দেয়। এর মূলে রয়েছে সাসা! বিশ্বাস এবং এর মূল ধারণাগুলো। এতে ধর্মীয় নেতাদের চিন্তাভাবনা এবং কথা বলার জন্য বেশ কয়েকটি পারস্পরিক ক্রিয়াশীল কার্যক্রমের নির্দেশাবলী অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে:

- কীভাবে নারীর প্রতি সহিংসতা একটি ধর্মীয় সম্প্রদায়কে প্রভাবিত করে।
- একটি ধর্মীয় বিশ্বাসী সম্প্রদায়ের প্রভাবের বলয় রয়েছে।
- বিশ্বাস ও নেতৃত্বের ক্ষমতা নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে ভূমিকা রাখতে পারে।

সহায়কের জন্য নোট

ধর্মীয় নেতৃবৃন্দের সেমিনারে বিশ্বাসী সম্প্রদায়ের নেতাদের জন্য একটি উপস্থাপনা তৈরি করতে পারেন। এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে নারীর প্রতি সহিংসতার পরিসংখ্যান, ধর্মগ্রন্থের উদ্ধৃতি এবং আপনি এটিকে যেকোন ধরনের ধর্মীয় নেতাদের সাথে বা বিশ্বাস ভিত্তিক মিডিয়া বা সংস্থার নেতাদের সাথে বৈঠকে নিজেরা ব্যবহার করতে পারেন।

২.৩ প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ

২.৩.১ প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণের ধারণায়ন কে নেতৃত্ব দেয়: প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির প্রক্রিয়া প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের দ্বারা এগিয়ে যায়। সাসা! টুগেদারের সহযোগী কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ব্যক্তিদের দল, যারা নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা রোধ এবং প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম জোরদারে আগ্রহী।

তারা কার কাছে পৌঁছায়: এই কৌশলটি প্রতিষ্ঠান এবং সমাজের প্রভাব বলয়কে জড়িত করে। প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম তাদের প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বাস্তবায়ন করে, প্রতিষ্ঠানের মধ্যে গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তন আনার জন্য তারা প্রাথমিকভাবে তাদের সহকর্মী ও নেতৃত্বের কাছে পৌঁছায়।

এর সাথে কী সম্পৃক্ত: এই কৌশলটিতে, কমিউনিটির একটি প্রতিষ্ঠান নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানসমূহ (যেমন পুলিশ বিভাগ, স্বাস্থ্য ক্লিনিক, মিডিয়া হাউস, ইত্যাদি) সাসা! টুগেদার'র কাজ অঙ্গীকারবদ্ধ হয়। প্রাতিষ্ঠানের প্রায় সকল কর্মীর সক্রিয় অংশগ্রহণে ধারাবাহিক কার্যক্রমের মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়া একটি ইতিবাচক পরিচালনা সংস্কৃতি, রীতি-নীতি ও নির্দেশিকা তৈরি (বা পুনর্বিবেচনা) নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ এবং প্রতিক্রিয়া জানাতে কার্যকর ভূমিকা রাখে। কমিউনিটির সদস্যরা অংশগ্রহণকারী প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত থাকায় তারা নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে অধিকতর উদ্বেগ এবং অঙ্গীকার অনুভব করে।

কেন এই কৌশল গুরুত্বপূর্ণ: প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়া কমিউনিটিতে নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ এবং প্রতিকারে প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা বাড়ায়। প্রতিষ্ঠানগুলো কমিউনিটির রীতি-নীতি প্রভাবিত করার পাশাপাশি অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা এবং চর্চাকে প্রভাবিত করার মাধ্যমে একটি শক্তিশালী উদাহরণ সৃষ্টি করে। নারীর প্রতি সহিংসতা রোধ ও প্রতিকারে প্রতিষ্ঠানগুলোর দৃঢ় অবস্থান নিশ্চিত করে আমরা সমাজে সহিংসতার প্রতি অগ্রহণযোগ্যতাকে আরও জোরদার করতে পারি।

২.৩.২ প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ কর্মপরিকল্পনা

সাসা! টুগেদার'র কর্মীরা কমিউনিটির প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির কৌশলের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের কাজের পরিকল্পনা দিয়ে শুরু করতে পারেন। এটি আপনাকে সংগঠিত এবং কার্যকর হতে সহায়তা করবে। এই পর্যায়ের জন্য সকল মূল কাজ ইতোমধ্যে কর্মপরিকল্পনার ছকে তালিকাভুক্ত রয়েছে। আপনার সংস্থার সক্ষমতা এবং কমিউনিটির প্রয়োজন অনুসারে সেটি সমন্বয় করুন। কাজের পরিকল্পনা আপনাকে একটি শক্তিশালী সূচনা দেবে।

প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ কর্মপরিকল্পনা: সাসা! টুগেদার সূচনা পর্যায়

প্রস্তাবিত কাজের পরিকল্পনাটি সাসা! টুগেদার'র জন্য! প্রাতিষ্ঠানিক শক্তিশালীকরণ কৌশল সমর্থনকারী কর্মী। কার্যক্রম ও প্রেক্ষাপটের সাথে প্রয়োজন অনুসারে অভিযোজিত করুন

কাজের বিবরণ (ক্রম অনুসারে)	বিস্তারিত (অবস্থান, জড়িত দল)	সময়	দায়িত্বপ্রাপ্ত	বাজেট	সহায়ক পাঠ
প্রতিষ্ঠান শনাক্তকরণ এবং প্রাতিষ্ঠানিক নেতৃত্বের সাথে সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষর।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৯২
প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের শনাক্তকরণ					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৯২
প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রাথমিক ও সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ আয়োজন।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১০০

কাজের বিবরণ (ক্রম অনুসারে)	বিস্তারিত (অবস্থান, জড়িত দল)	সময়	দায়িত্বপ্রাপ্ত	বাজেট	সহায়ক পাঠ
সূচনা পর্যায়ে প্রশিক্ষণ, সমঝোতা স্বাক্ষর, কর্মপরিকল্পনা তৈরিতে সহায়তা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-৯৬
প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রাথমিক সাড়া এবং রেফারেল দক্ষতা বৃদ্ধি					মূল সেট আপ গাইড পৃষ্ঠা-৭৭
প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রতিষ্ঠানের মূলধাপের মূল্যায়নে সহায়তা।					শিখন ও অনুধাবন নির্দেশিকা
প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী ও নেতাদের সাথে ত্রৈমাসিক সভা আয়োজন করা। (চলমান)					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১০১
কার্যক্রম সহায়ক পরিদর্শন কিংবা কার্যক্রম বাস্তবায়নে সহ-সহায়কের ভূমিকা পালন।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১০৪
প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে এককভাবে সভার আয়োজন।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১০১
প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের বেসরকারি ইলেক্ট্রনিক দল তৈরি এবং ব্যক্তি বা দলের সাথে ইলেক্ট্রনিক উপস্থিতি নিশ্চিত করা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১০১
সংক্ষিপ্ত পরিপূরক প্রশিক্ষণ আয়োজন করা (চলমান)					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১০২
সূচনা পর্যায়ের শেষের দিকে প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের পরিবর্তন গতিপথ (ট্র্যাকিং) পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন করা					শিখন ও অনুধাবন নির্দেশিকা
পর্যায়ের শেষের দিকে শিক্ষণ ও অনুধাবনের ফিডব্যাক সেশন আয়োজন					শিখন ও অনুধাবন নির্দেশিকা
প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের যৌথ সহযোগিতা সভায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১৭৬
কমিউনিটিতে সাসা! টুগেদার বাস্তবায়নের আয়োজনে প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।					সূচনা পর্যায় মডিউল পৃষ্ঠা-১২১

২.৩.৩ একটি প্রতিষ্ঠান শনাক্তকরণ

প্রতিষ্ঠান বোঝা: আমরা প্রতিদিন বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের সাথে যোগাযোগ করি। আপনি যদি কোনো স্বাস্থ্য ক্লিনিকে যান কিংবা আপনার শিশুকে বিদ্যালয়ে নিয়ে যান বা এমনকি রাস্তায় হাঁটেন, আপনি কোনো না কোনো সংস্থার পরিষেবাগুলো ব্যবহার করছেন। প্রতিষ্ঠানগুলো সমাজকে আরও সুসংহত হতে এবং জনসেবার জন্য মৌলিক মান নির্ধারণ করতে সহায়তা করতে পারে। প্রতিষ্ঠানগুলি প্রচুর ক্ষমতার অধিকারী। এগুলো আমাদের চিন্তাভাবনা, আচরণ, সমাজের রীতি এবং সেইসাথে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও চর্চাকে প্রভাবিত করে। যেমন, যদি স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয় কর্মকর্তাদের জন্য পুলিশ প্রশিক্ষণ মডিউলে নির্দেশ দেয় যা সহিংসতার ক্ষেত্রে পুলিশকে কার্যকরভাবে প্রতিক্রিয়া জানাতে সহায়তা করে, তবে এই প্রভাব পড়বে সরাসরি পুলিশ বিভাগ এবং কমিউনিটির পরিবারগুলো নারীর প্রতি সহিংসতা অগ্রহণযোগ্য বলে মনে করতে শুরু করে। সাসা! টুগেদার প্রমাণ করে যে, ক্ষমতা ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে ব্যবহার করা যায়। আমরা ক্ষমতার ইতিবাচক ব্যবহারকে উৎসাহিত করতে প্রণোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটি নেতাদের কাজের পরিপূরক হিসেবে প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করি।

প্রতিষ্ঠানগুলো সরকারি বা বেসরকারি হতে পারে। সরকারি প্রতিষ্ঠানগুলো সরকারের নিয়ন্ত্রণে এবং জাতীয়, জেলা বা স্থানীয় পর্যায়ে কাজ করে। জাতীয় পর্যায়ে স্বরাষ্ট্র, মহিলা ও শিশু বিষয়ক, সমাজকল্যাণ, আইন এবং শিক্ষা মন্ত্রণালয় জেলা পরিষদ, উপজেলা পরিষদ, ইউনিয়ন পরিষদ, পাবলিক স্কুল বা স্বাস্থ্য ক্লিনিক ইত্যাদি ক্ষেত্রে কাজ করতে পারে। বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে অনেকগুলো লাভজনক যেমন বেসরকারি হাসপাতাল বা মিডিয়া হাউস আবার অনেকগুলো স্বেচ্ছাশ্রম ভিত্তিক যেমন কোনো দাতা সংস্থা যারা প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার বা মানবাধিকার রক্ষায় কাজ করছে।

প্রতিষ্ঠান কী, কমিউনিটিতে কী ধরনের প্রতিষ্ঠান রয়েছে এবং কীভাবে সাসা! টুগেদার প্রতিষ্ঠানের সাথে পরিবর্তনের জন্য কাজ করতে পারে তা বোঝা গুরুত্বপূর্ণ। প্রত্যেক সাসা! টুগেদার'র কর্মীর জন্য গুরুত্বপূর্ণ কৌশল হলো নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধের সাধারণ লক্ষ্যের দিকে একে অপরের সাথে সংযোগ স্থাপন, বিনিময় এবং সহযোগিতা করা।

একটি প্রতিষ্ঠান শনাক্ত করার ধাপসমূহ

সূচনা পর্যায়ে কোন এক বা দুটি প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করতে হবে তা চিহ্নিত করুন (সাসা! টুগেদার'র সেট-আপ গাইডের একসাথে ক্যাপাসিটি গ্রিড, পৃষ্ঠা ৬৭ দেখুন)। একটি প্রতিষ্ঠান নির্বাচন করার জন্য নিম্নের চারটি পদক্ষেপ আপনাকে প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে পরিচালিত করবে। নোট করুন যে, কয়েকটি সংস্থা স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয় বা জাতীয় পুলিশ বাহিনীর মতো কোনো প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ স্তরের সাথে কাজ করা বেছে নিতে পারে, আবার অন্যরা জেলা পর্যায়ে কাজ করবে (যেমন, জেলা বা স্থানীয় পর্যায়ের স্বাস্থ্য ব্যবস্থা বা একটি সামাজিক কল্যাণ ইউনিট)। উভয় ক্ষেত্রেই, সাসা! টুগেদার'র রীতি-নীতি এবং নির্দেশিকা প্রভাবিত করার চেষ্টা করবে, যা অন্যকে প্রভাবিত করবে, তবে বিভিন্ন স্তরে। সাসা! টুগেদার আরও স্থানীয় স্তরের দিকে মনোনিবেশ করার বিষয়টি বিবেচনা করুন, কারণ এটি প্রায়শই কিশোরী ও নারীদের জীবনে আরও স্পষ্ট এবং তাৎক্ষণিক প্রভাব ফেলে। তবে যেহেতু বেশিরভাগ প্রতিষ্ঠানগুলো শ্রেণিবদ্ধ, তাই কী পরিবর্তন করা সম্ভব এবং যদি জাতীয় স্তরের কোনো নীতিগত পরিবর্তন বা নির্দেশনা প্রয়োজন হয় তা বোঝা গুরুত্বপূর্ণ। আরও কার্যকর পরিবর্তনের বিভিন্ন দিকগুলো সম্পর্কে জানুন এবং সেদিকে দৃষ্টি দিন। প্রতিষ্ঠান নির্বাচনে নিম্নের ধাপগুলো গুরুত্বপূর্ণ।

ধাপ-১: কৌশলগত প্রতিষ্ঠানের বৈশিষ্ট্য চিহ্নিতকরণ

কমিউনিটিতে প্রতিষ্ঠানের ধরন এবং কীভাবে তারা নারীর প্রতি সহিংসতার ক্ষেত্রে কাজ করে তা শনাক্ত করুন। প্রতিষ্ঠানগুলো সাসা! টুগেদার'র কাজের জন্য কতটুকু 'কৌশলগত' তা বিবেচনা করুন। একটি কৌশলগত সংস্থা:

- চারপাশের মানুষ নারীর প্রতি সহিংসতা নিয়ে কীভাবে চিন্তাভাবনা এবং আচরণ করে তা প্রভাবিত করার উল্লেখযোগ্য সম্ভাবনা রয়েছে।
- নির্যাতনের শিকার নারী এবং নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ নিয়ে কাজের ক্ষেত্রে দৃঢ় অঙ্গীকার (mandate) রয়েছে।
- সাধারণত নারীদের বা বিশেষত সহিংসতায় ক্ষতিগ্রস্ত নারীদের সেবা প্রদান করে।
- ইতোমধ্যে সহিংসতা, নারীদের ইস্যু অথবা মানবাধিকার নিয়ে কাজ করে, এটি কোনো বিভাগ বা এমনকি একটি একক ফোকাল পয়েন্ট হতে পারে।
- নারী, নারীদের ইস্যু অথবা মানবাধিকার সম্পর্কিত, সহিংসতা সম্পর্কিত নীতিমালা বা নির্দেশিকা রয়েছে।
- যে সকল প্রতিষ্ঠান এবং যারা কমিউনিটিতে নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ এবং প্রতিকার নিয়ে কাজ করে এমন অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পর্ক রয়েছে এবং কাজ করার একটি ভালো ট্র্যাক রেকর্ড রয়েছে।
- নীতিমালা বা নির্দেশিকা এবং নেতৃত্ব রয়েছে যা কর্মী এবং অন্যান্য ব্যক্তির আচরণকে প্রভাবিত করতে পারে।
- সহযোগিতার জন্য উন্মুক্ত।

একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বিদ্যমান প্রচেষ্টা

যদি আপনি এমন একটি সংস্থা নির্বাচন করেন যা ইতিমধ্যে সহিংসতা, নারীর সমস্যা বা মানবাধিকারর ইস্যু নিয়ে একটি শক্তিশালীকরণ প্রক্রিয়্যার মাঝে রয়েছে; এটি একদিকে পারস্পরিক উপকারী সম্পর্কের জন্য একটি সুযোগ - কর্মীরা পুনর্বিবেচনার প্রক্রিয়াগুলোকে সমর্থন করতে পারে এবং প্রতিষ্ঠানগুলো এই সহায়তাকে স্বাগত জানায়। তবে, নারীর প্রতি সহিংসতা সম্পর্কিত চলমান কাজে নিযুক্ত একটি প্রতিষ্ঠানে সহায়তা করার অর্থ হলো সেখানে অন্যরা জড়িত থাকতে পারে, যা আমলাতান্ত্রিক বাধা এবং আগ্রহের সম্ভাব্য দ্বন্দ্বের কারণ হতে পারে। তবে যখন অন্যরা সম্ভাব্য কম নমনীয় কাঠামো এবং প্রক্রিয়াগুলোর নিয়ে কাজ করে, এটি আপনার জন্য ভিন্ন প্রেক্ষাপট তৈরি করে, সহায়তা এবং সুযোগগুলো সাসা! টুগেদার'র প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তনের কার্যক্রম প্রসারিত করতে পারে। আপনার সংস্থা এবং তাদের জন্য ভাল কাজ করে তা নির্ধারণ করতে প্রেক্ষাপটকে গুরুত্ব দিয়ে বিবেচনা করুন।

ধাপ-২ঃ সম্ভাব্য প্রতিষ্ঠানগুলো চিহ্নিত করুন

কোনো প্রতিষ্ঠানের সাথে সহযোগিতা করলে অর্থবহ ফলাফল পাওয়া যায় যা অনেকের জীবনে স্পর্শ করে। বাড়তি সক্ষমতা না থাকলে এক বা দুটি প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করা অধিকতর কার্যকর। প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীকে সহযোগিতা করা যাতে কমিউনিটির যে সকল প্রতিষ্ঠান নারীর প্রতি সহিংসতার ক্ষেত্রে সাড়া বা প্রতিরোধ নিয়ে কাজ করে এবং ধাপ-১-এর অধিকাংশ বৈশিষ্ট্যের সাথে মেলে তাদের চিহ্নিত করতে পারে। প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে আরও জানার পদ্ধতির মধ্যে রয়েছে:

- অন্যান্য নারীদের সংগঠন বা নেতাকর্মীদের নারীর প্রতি সহিংসতার প্রতিরোধ বা প্রতিক্রিয়া সম্পর্কিত নির্দিষ্ট ফাঁকগুলো সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করুন এবং কোন সংস্থা তাদের প্রভাবিত করার ক্ষমতা রাখে?
- আপনার প্রতিষ্ঠানের সহকর্মী এবং আপনার বিস্তৃত নেটওয়ার্ককে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করার অতীত বা বর্তমান অভিজ্ঞতা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করুন।
- সেই সংস্থাগুলি বিবেচনা করুন যা সর্বাধিক প্রাসঙ্গিক এবং সহিংসতার শিকার নারীদের কাছে নির্ভরযোগ্য মনে হয়।
- প্রতিষ্ঠান কর্তৃক আয়োজিত বিভিন্ন কার্যক্রমে অংশ নেয় এবং পর্যালোচনা করে যে, তারা কীভাবে তাদের পারস্পরিক অংশগ্রহণের ক্ষমতা প্রয়োগ করে।
- বিদ্যমান প্রকল্পগুলো নিয়ে গবেষণা যার ওপর প্রতিষ্ঠানটি কাজ করছে বা কাজ করার আশা করছে।
- পত্রিকায় দেখুন, অন্যান্য ধরনের গণমাধ্যম এবং যদি প্রাসঙ্গিক হয় সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম, অনলাইন মিডিয়া প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পর্কিত কোন বিষয়গুলো কভার করা হচ্ছে? বিভিন্ন চ্যানেল কীভাবে প্রতিষ্ঠানটির রিপোর্ট করে?
- যদি উপযুক্ত হয় তবে প্রতিষ্ঠানের নির্বাচিত কর্মীদের একটি প্রাথমিক সভা আয়োজন করুন এবং তাদের কাছে জানুন যে, তারা অংশীদারত্বের সুযোগ দেখেন কিনা। এই সভাগুলো বিদ্যমান বর্তমান সম্পর্কের ভিত্তিতে হতে পারে। মনে রাখবেন এগুলো অংশীদারত্বের জন্য আনুষ্ঠানিক অনুরোধ নয় বরং সাসা! টুগেদার কীভাবে উপযুক্ত হতে পারে বা নাও হতে পারে তার জন্য আরও ভালো ধারণা পাবার ক্ষেত্রে অনুসন্ধানমূলক সভা।

সবলতা, দুর্বলতা, সুযোগ ও ঝুঁকি (SWOT) বিশ্লেষণ:

আপনি সবলতা, দুর্বলতা শনাক্ত করতে একটি SWOT বিশ্লেষণ ব্যবহার করতে পারেন। SWOT বানানের প্রতিটি অক্ষর (S = Strengths, W= Weaknesses, O= Opportunities, T= Threats)। সবলতা, দুর্বলতা, সুযোগ ও ঝুঁকি–এই চারটি শব্দের ইংরেজি পরিভাষার আদ্যক্ষর থেকে নেয়া হয়েছে। আপনার শীর্ষ দুটি পছন্দের জন্য সুযোগ এবং ঝুঁকি - এই বিশ্লেষণকে মাথায় রেখে চিহ্নিত করুন কোন সংস্থা (গুলি) আপনি সাসা! টুগেদার'র সাথে অংশীদার করার জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত হবে বলে মনে করেন। মনে রাখবেন যে, আপনি এর সাথে ঘনিষ্ঠভাবে এবং দীর্ঘ সময় ধরে কাজ করবেন প্রতিষ্ঠান (গুলি) কোনো সম্ভাব্য অংশীদারত্ব সম্পর্কে আপনি স্বাচ্ছন্দ্য এবং উচ্ছ্বসিত বোধ করেন তা নিশ্চিত করুন!

মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ

কোনও প্রতিষ্ঠানের পৃথক কর্মচারী (পুলিশ কর্মকর্তা, স্বাস্থ্যসেবা কর্মী ইত্যাদি) এর মাধ্যমে নিযুক্ত হতে পারে কমিউনিটির নেতৃত্বের কৌশল। প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির কৌশলের জন্য ব্যক্তিগত প্রভাবের পরিবর্তে পদ্ধতিগত পরিবর্তনের জন্য সামগ্রিকভাবে প্রতিষ্ঠানকে সম্পৃক্ত করা দরকার।

	সহায়ক	ক্ষতিকর
অভ্যন্তরীণ উপাদান (প্রতিষ্ঠানের ভেতরে, যার ওপর প্রতিষ্ঠানের নিয়ন্ত্রণ আছে)	সবলতা	দুর্বলতা
বাহ্যিক উপাদান (প্রতিষ্ঠানের বাইরের, যার ওপর প্রতিষ্ঠানের নিয়ন্ত্রণ থাকে না)	সুযোগ	ঝুঁকি

ধাপ-৩: চিহ্নিত প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা এবং কর্মীদের সাথে সাক্ষাৎ করুন

অংশীদারত্বের জন্য পারস্পরিক স্বার্থ, আলোচনা এবং চুক্তি প্রয়োজন। একবার সম্ভাব্য প্রতিষ্ঠানগুলো চিহ্নিত করার পরে আলোচনা শুরু হয়। সিনিয়র নেতৃত্বের সাক্ষাৎ প্রথম পদক্ষেপ। সংশ্লিষ্ট নেতাদের সাথে বৈঠক সুরক্ষিত করতে যথাযথ পদ্ধতি অনুসরণ করুন। আপনি যদি ইতোমধ্যে এই প্রতিষ্ঠানের কাউকে চেনেন তবে আপনি তাদের সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত-নির্ধারকের দিকে নির্দেশ দিতে চাইতে পারেন। সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে বৈঠক করার সময়, সাসা! টুগেদার সম্পর্কে ব্যাখ্যা করুন। আপনার সংস্থা এবং প্রতিষ্ঠানের মধ্যে অংশীদারত্বের পারস্পরিক সুবিধার দিকে মনোনিবেশ করে প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করার আগ্রহ প্রকাশ করুন। আলোচনার সময় বিবেচনা করুন:

- কেবল একটি অতিরিক্ত কর্মসূচি হিসেবে নয় বরং কীভাবে সাসা! টুগেদার তাদের কাজের সাথে প্রাসঙ্গিক এবং প্রতিষ্ঠানটি নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ বা প্রতিকারে তার লক্ষ্যগুলো পূরণে সহায়তা করতে পারে।
- কীভাবে সাসা! টুগেদার প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন দিককে প্রভাবিত করার সম্ভাবনা রয়েছে।
- সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণের সম্ভাব্য ক্ষেত্রগুলি শনাক্ত করতে আপনি কীভাবে প্রবীণ নেতৃত্বের সাথে কাজ করতে পারেন।
- সাসা! যেখানে বাস্তবায়ন হয়েছে সেখানে ইতিবাচক ফলাফল অর্জিত হয়েছে (দেখুন সেট-আপ গাইড, পৃষ্ঠা ১৪)
- কীভাবে সাসা! টুগেদার আরও একটি ইতিবাচক কাজের পরিবেশ তৈরি করতে এবং সংস্থা ও কমিউনিটির মধ্যে সম্পর্ককে জোরদার করতে সহায়তা করতে পারে।
- অন্যান্য মানুষ যারা অংশীদারত্বের সাফল্যে প্রভাব ফেলতে পারে তাদের সাথে কর্মীদের দেখা করা উচিত।
- প্রাতিষ্ঠানিক কর্মীদের সময় এবং সংস্থাগুলির মতো উপাদানগুলির ক্ষেত্রে অংশীদারত্বের প্রত্যাশা বিশ্লেষণ করুন।

ব্যাখ্যা করুন যদি কর্মী এবং সিনিয়র নেতৃত্ব মনে করেন অংশীদারত্ব থেকে উপকার হবে তবে আপনি প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী চিহ্নিত করতে নেতৃত্বের সাথে কাজ করবেন, যারা সাসা! টুগেদার-এ অগ্রগামী ও পরিবর্তনে সক্ষম নেতৃত্ব প্রদানে ভূমিকা রাখবেন। (দেখুন প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী চিহ্নিতকরণ পৃষ্ঠা-৯৭)

উপযুক্ত প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী খুঁজে পাওয়া

সিনিয়র নেতৃত্ব যদি সহযোগী হতে রাজি না হন অথবা সভা চলাকালে কর্মীদের সহযোগিতার সাফল্য সম্পর্কে সন্দেহ প্রকাশ করেন তাহলে চিন্তা করবেন না। সঠিক প্রতিষ্ঠান চিহ্নিত না হওয়া পর্যন্ত আপনি ধাপ-২ দেখুন এবং অন্যান্য সংস্থার সাথে দেখা করুন। সহযোগিতার জন্য উন্মুক্ত এবং আগ্রহী এমন প্রতিষ্ঠানকে সহযোগী করা ভালো। প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগিতার জন্য উপযুক্ত নয় তাদের সাসা! টুগেদার'র সাথে অন্য ধরনের যোগাযোগের প্রস্তাব দিতে পারেন। যেমন বিভিন্ন আয়োজনে অংশগ্রহণ এবং প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির উপকরণ বিনিময় ইত্যাদি। আগ্রহী ব্যক্তিদের কমিউনিটি নেতৃত্বের কৌশলটিতে অন্তর্ভুক্ত হবার জন্য বলতে পারেন।

ধাপ-৪: একটি সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষর করুন (MoU)।

সমঝোতা স্মারক সহযোগী এবং প্রতিষ্ঠানের মধ্যে আগ্রহ ও অঙ্গীকারের একটি আনুষ্ঠানিকতা এবং প্রতিষ্ঠানের ভূমিকা ও সহায়তার রূপরেখা তৈরিতে সহায়তা করে। এটি কোন কর্মসংস্থান বা তহবিলের চুক্তি নয়। এটি কারিগরি সহায়তার জন্য একটি অংশীদারত্বের চুক্তি। সমঝোতা চুক্তিতে নিম্নের বিষয়সহ এবং সংস্থার জন্য প্রাসঙ্গিক অন্য বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা উচিত:

- এই সংস্থা নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে এবং নারী ও পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য রক্ষায় অঙ্গীকারবদ্ধ।
- প্রতিষ্ঠান সাসা! টুগেদার'র কর্মী, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী, সংস্থার কর্মী এবং নেতৃত্বের দ্বারা অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে প্রস্তাবিত রীতি-নীতি এবং নির্দেশকা পরিবর্তনে আগ্রহী।
- প্রতিষ্ঠানটির সিনিয়র নেতৃত্ব এই কাজের জন্য সমর্থন প্রদর্শন করবে এবং সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রমে নিয়মিতভাবে অংশ নেবে। (সহযোগী হিসেবে প্রতি মাসে প্রায় ২ ঘণ্টা এবং যদি না হয় তবে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে ২ ঘণ্টা)।
- সিনিয়র নেতৃত্বের ১/২ জন সদস্য প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীর ভূমিকা গ্রহণ করবেন। (দেখুন প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী চিহ্নিতকরণ পৃষ্ঠা-৯৭)
- সিনিয়র নেতৃত্ব তিন বা পাঁচজন অতিরিক্ত প্রাতিষ্ঠানিক কর্মীকে প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী হিসেবে ভূমিকা গ্রহণের জন্য পরামর্শ বা প্রতিনিধি দেবেন।
- প্রতিষ্ঠান ৩ বছর পর্যন্ত প্রত্যেক প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের কার্যক্রম সম্পাদনে সহযোগিতার জন্য কর্মীদের প্রতি সপ্তাহে ১ থেকে ২ ঘণ্টা পর্যন্ত সময় প্রদানের সুযোগ দেবে; চারটি পর্যায়ের প্রতিটি প্রশিক্ষণের জন্য অতিরিক্ত সময় প্রয়োজন হবে, তবে সিনিয়র নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের নিয়ে পরিকল্পনা করা হবে।
- সিনিয়র নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা সকল কর্মীর সাথে নিয়মিত আলোচনা ও কার্যক্রমের সুযোগগুলো চিহ্নিত করে নীতি ও সাংগঠনিক সংস্কৃতি পরিবর্তন সম্পর্কিত কার্যক্রমে কর্মীদের জড়িত করার সৃজনশীল উপায় বের করবেন।
- সাসা! টুগেদার'র কর্মী, সিনিয়র নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী ৩ বছর অংশীদারত্বের সহযোগিতার প্রক্রিয়ায় প্রশিক্ষণ, সহায়তা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির উপকরণ সরবরাহ করবে।
- অংশীদারত্বের জন্য একে অপরকে কর্মী বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত কোনো আর্থিক সহযোগিতা দেওয়া হবে না। (দ্রষ্টব্য: এই সমঝোতা স্মারকে প্রশিক্ষণের ব্যয়, সভার কোন উপকরণ ইত্যাদি ক্ষেত্রে ভূমিকা উল্লেখ থাকা ভালো)

নেতৃবৃন্দ জড়িত

প্রাতিষ্ঠানিক নেতাদের অনেক দায়িত্ব রয়েছে। সমঝোতা প্রক্রিয়া চলাকালীন সিনিয়র নেতৃত্বকে স্মরণ করিয়ে দিন যে, অগ্রগতি সম্পর্কে সচেতন থাকা গুরুত্বপূর্ণ তবে প্রতিটি পদক্ষেপে জড়িত থাকার দরকার নেই। অন্যান্য সিনিয়র কর্মীরা সম্ভবত সাসা! টুগেদার'র কর্মী এবং প্রতিষ্ঠানের মধ্যে আলাপ-আলোচনার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখবেন। নেতাদের কাছে জেনে নিন তারা এই প্রক্রিয়ায় কতোটা সম্পৃক্ত হতে চান।

২.৩.৪ প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের চিহ্নিতকরণ

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সঠিক মিশ্রণ সাফল্যের মূল চাবিকাঠি!

কে

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী হলো প্রতিষ্ঠানের এমন কর্মী যারা প্রতিষ্ঠান এবং প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কীভাবে পরিবর্তন আসতে পারে সেই বিষয়ে গভীর জ্ঞান রাখেন। জ্যেষ্ঠ্যতার কারণে নেতৃত্ব তাদের গুরুত্বের সাথে নেয়। তারা অন্যান্য কর্মীদের সাথে দৈনন্দিন কার্যক্রমে সম্পৃক্ত থাকেন। প্রতিষ্ঠানে পরিবর্তন প্রক্রিয়া চালানোর ইচ্ছা ও অঙ্গীকার তাদের মধ্যে রয়েছে। তারা গুরুত্বপূর্ণ অনুপ্রেরণাকারী এবং পরিবর্তনের সেতুবন্ধন।

কেন

আনুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠানে তাদের ভূমিকা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা অভ্যন্তরীণ পদ্ধতি প্রভাবিত করেন যার মাধ্যমে সেবা, কর্মসূচি, আইন, নীতিমালা ইত্যাদি নারী এবং কমিউনিটির অন্যদের জন্য পরিচালিত হয়।

কী

সাসা! টুগেদার'র সম্পৃক্তার ক্ষেত্রে তারা প্রাথমিক সংযোগ এবং সাসা! টুগেদার'র ধারণা জীবনে ধারণ করে প্রতিষ্ঠানের দৈনন্দিন কার্যক্রম পরিচালনা এবং প্রতিষ্ঠান ও কমিউনিটির মধ্যে পারস্পরিক সম্পর্ক তৈরি করে।

কীভাবে

সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের সহায়তায় প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ কৌশলের মাধ্যমে পরিবর্তনের প্রক্রিয়া তারা যে প্রতিষ্ঠানে কাজ করেন সেখানে বিস্তৃত করেন।

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের নির্বাচন করতে সাসা! টুগেদার'র কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে ঘনিষ্ঠ সহযোগিতায় নিম্নের চারটি ধাপ সম্পন্ন করেন। প্রক্রিয়াটি সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে সম্পর্ক তৈরি এবং তাদের একাত্মতা বোধ বাড়ানোর এক প্রাথমিক সুযোগ। সিনিয়র নেতারা প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের সাথে পরিচিত এবং অন্তদৃষ্টি ও পরামর্শ প্রদান করতে পারেন।

ধাপ-১: কার্যকর প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের বৈশিষ্ট্যগুলো পর্যালোচনা করুন

সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের নিয়ে আলোচনা করুন। এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে:

- নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ এবং প্রতিকারে আগ্রহী।
- ক্ষমতার ইতিবাচক চর্চা ভালোভাবে বুঝতে এবং অনুশীলনের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানকে শক্তিশালী করার বিষয়ে উৎসাহী।

- প্রতিষ্ঠানে সুপরিচিত এবং সম্মানিত।
- প্রতিষ্ঠানের সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে যোগাযোগ রয়েছে।
- আসন্ন ৩ বছরের মধ্যে চাকরি ছেড়ে চলে যাবেন না বা স্থানান্তরিত হবেন না।
- প্রতিষ্ঠানের প্রক্রিয়া এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্পর্কে জানেন।
- সাসা! টুগেদার'র কর্মীর সাথে একেক বৈঠকে কমপক্ষে ২ ঘণ্টা এবং সমস্ত সহযোগীদের সাথে ত্রৈমাসিক সভা এবং প্রতিটি পর্যায়ে ১ থেকে ২ দিনের প্রশিক্ষণ।

ধাপ-২: সম্ভাব্য প্রাতিষ্ঠানিক মিত্রদের চিহ্নিত করুন

- সাসা! টুগেদার'র প্রতিটি প্রতিষ্ঠান থেকে চার থেকে ছয়জন প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের শনাক্ত করুন। কিছু সহযোগী স্থানান্তরিত বা না পাবার ক্ষেত্রে একটি পূর্ণাঙ্গ দল থাকা প্রয়োজন। সমান সংখ্যক নারী ও পুরুষের পাশাপাশি বিভিন্ন ধরনের বৈচিত্র্যের দিকে লক্ষ্য (যেমন ধর্ম, জাতি, বয়স)। কোনো প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি স্তর থেকে সহযোগীদের অন্তর্ভুক্ত করা জরুরি যেমন সিনিয়র নেতৃত্ব, সুপারভাইজার, মাঠ পর্যায়ের কর্মী এবং পরিষেবা সরবরাহকারী।

- সিনিয়র নেতৃত্ব আপনাকে সহযোগীদের সাথে কাজ করার জন্য দায়িত্ব দিতে পারেন। সহযোগীদের মানের গুরুত্ব দেয়ার পাশাপাশি প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর মধ্যে থেকে কাজ করা প্রয়োজন। প্রাতিষ্ঠানিক নেতাদের বলুন যে, সহযোগী হিসেবে কর্মীর অতিরিক্ত দায়িত্ব প্রতিষ্ঠানকে শক্তিশালী করে। সাসা! টুগেদার'র অর্থবহ অংশগ্রহণের সুযোগ এবং দায়িত্ব পালনের জন্য সময় দেওয়া এবং বাড়তি চাপ এড়াতে কী করা যায় তা নিয়ে আলোচনা করুন।

ধাপ-৩: সম্ভাব্য প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে সাক্ষাৎ করুন

সিনিয়র নেতৃত্ব যদি প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের দায়িত্ব না দেয় তবে স্বতন্ত্র সভা পরিচালনা বা একটি ছোট তথ্য সেশনের ব্যবস্থা করা সবচেয়ে ভালো। সভায় ব্যাখ্যা করুন যে, আপনি প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন এবং সাসা! টুগেদার'র সমর্থনের জন্য প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বিশেষভাবে আগ্রহী এবং ভালোভাবে প্রতিষ্ঠিত কয়েকজনকে চিহ্নিত করার জন্য আপনি কর্মীদের সাথে কথা বলবেন। নিম্নের বিষয়গুলো বিবেচনা করুন:

- সাসা! টুগেদার'র পরিচয় এবং কেন আপনি তাদের প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করছেন।
- কীভাবে প্রতিষ্ঠান এবং কমিউনিটির পার্টনারশিপ থেকে পারস্পরিকভাবে উপকৃত হবে তা ব্যাখ্যা করুন।
- প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের ভূমিকা বর্ণনা করুন:
    - প্রস্তাবিত সময় এবং প্রতি সপ্তাহে ২ ঘণ্টা পর্যন্ত কাজের চাপের প্রতিশ্রুতি।
    - কীভাবে কর্মীরা সমর্থন করবেন (প্রশিক্ষণ, পরামর্শদাতা, ত্রৈমাসিক দলীয় সভা, মাসিক একক সভা, প্রয়োজনে কার্যক্রমে সহযোগিতা)।
    - পারস্পরিক জবাবদিহিতা (সাসা! টুগেদার'র কর্মী এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা একে অপরকে তাদের নিজ নিজ ভূমিকা ও দায়িত্বের জন্য দায়বদ্ধ)।
    - সুবিধা এবং একটি প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী হবার দায়িত্ব (প্রশিক্ষণ, অভিজ্ঞতা, নেতৃত্বের সুযোগ, প্রাতিষ্ঠানিক ম্যান্ডেট জোরদার এবং পরিচালনা) ইত্যাদি।
    - তাদের বিদ্যমান বেতনের বাইরে কোনো প্রদেয় বা ক্ষতিপূরণ ভাতা পাবেন না।
- সম্ভাব্য একটি প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী হবার জন্য বা সরকারিভাবে কোনো প্রাতিষ্ঠানিক কর্মী হবার বিষয়ে তাদের আগ্রহের অনুমান করুন, যা সংস্থা সময় সময় সাসা! টুগেদার'র প্রক্রিয়ার সাথে যুক্ত থাকবে।

- তাদের সময়ের জন্য তাদের ধন্যবাদ। ব্যাখ্যা করুন যে, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী বাছাইয়ের সিদ্ধান্ত প্রাতিষ্ঠানিক নেতৃত্বের সহযোগিতায় নেওয়া হবে। বলুন নির্বাচিতদের জানানোর জন্য আপনি তাদের প্রত্যেকের কাছে যাবেন। কর্মীদের আশ্বস্ত করুন, যারা নির্বাচিত হননি তাদের এখনও প্রতিষ্ঠানটিকে শক্তিশালী করার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে।

একটি শক্ত দল তৈরি করা

কখনো কখনো কেনো কর্মী প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী হিসাবে সম্মত হন পরে দেখা যায় যে, তাদের সাথে কাজ করা কঠিন। সাসা! টুগেদার'র প্রতি অঙ্গীকার বা সময় দেওয়া তাদের পক্ষে খুব কঠিন। এই পরিস্থিতিতে সমঝোতা স্মারকটি পুনর্বিবেচনা করুন এবং সেগুলোর উপযুক্ততা নিয়ে আলোচনা করা গুরুত্বপূর্ণ। নতুন কাউকে নেবার ক্ষেত্রে আপনার সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে আলোচনা করে পুনরায় তালিকা করার প্রয়োজন হতে পারে।

ধাপ-৪: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে যোগাযোগ এবং প্রশিক্ষণের জন্য আমন্ত্রণ জানান

- আপনি সাসা! টুগেদার'র প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী হিসেবে চিহ্নিত সকলের সাথে যোগাযোগ করুন এবং অভিনন্দন জানান। নিশ্চিত হন যে, তারা এখনও আগ্রহী। তাদের সাসা! টুগেদার'র পরিচিতিতে আমন্ত্রণ জনান। প্রাথমিক প্রশিক্ষণ এবং পরে সূচনা পর্যায় প্রশিক্ষণ। প্রথম প্রশিক্ষণ শেষে আপনি সমঝোতা স্মারকে স্বাক্ষর করবেন এবং আপনার (কমপক্ষে) এক মাসের সভা এবং ত্রৈমাসিক দলীয় সভার জন্য তারিখ এবং সময়ের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিন। (সংযোজনী-২. সমঝোতা স্মারকপত্র - নমুনা)
- এছাড়াও ফোনে বা ব্যক্তিগতভাবে নির্বাচিত নয় এমন প্রতিটি ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করুন এবং সময় মতো এটি করুন যাতে তারা প্রথমে অন্য কারও কাছ থেকে অন্যের নির্বাচনের কথা শুনতে না পায়। ব্যাখ্যা করুন যে, নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে প্রত্যেকের ভূমিকা রয়েছে এবং সাসা! টুগেদার'র সাফল্যের জন্য তাদের জড়িত হওয়া এখনও সময়োচিত। তাদের দক্ষতা, প্রতিভা এবং আগ্রহের ভিত্তিতে তারা কীভাবে নিযুক্ত থাকতে পারে সেগুলো নিয়ে আলোচনা করুন।

২.৩.৫ প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জন্য প্রশিক্ষণ

একবার আপনি প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের চিহ্নিত করে ফেললে, আপনি তাদের সাথে একটি প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবেন। কিছু সংস্থার জন্য কয়েক সপ্তাহের ব্যবধানে দুটি স্বল্প প্রশিক্ষণ সম্ভব হবে। অন্যদিকে, সম্মিলিত ৩ দিনের প্রক্রিয়াটিকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে। প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রশিক্ষণ কর্মী, প্রণোদিত ব্যক্তি ও কমিউনিটির নেতাদের প্রশিক্ষণের চেয়ে তাদের ভূমিকা এবং সময়সূচির প্রকৃতি কম নিবিড় হবে।

আপনি সূচনা পর্যায়ের জন্য নির্ধারিত সকল অধিবেশন প্রশিক্ষণে ব্যবহার করবেন না। এই বিভাগে আপনি প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জন্য প্রস্তাবিত প্রশিক্ষণ অধিবেশনগুলো খুঁজে পাবেন।

প্রশিক্ষণ আয়োজন করা

- প্রতিটি পর্যায়ের প্রশিক্ষণের জন্য ১ থেকে ৩ দিন সময় লাগে। সমস্ত প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রশিক্ষণের সমস্ত দিনের জন্য উপস্থিত থাকতে হবে।
- সাসা! টুগেদার'র প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিতে নিয়োজিত কর্মীরা প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রশিক্ষণ পরিচালনা করেন। এটি তাদের সামনের কাজের একটি শক্ত ভিত্তি তৈরি করতে সক্ষম করবে। প্রণোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটি নেতৃত্বের কর্মীরা প্রশিক্ষণে সহায়তা প্রদান করতে পারেন, ফলে কর্মী ও প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের মধ্যে সংহতি জোরদার এবং তিনটি কৌশল কীভাবে একে অপরের পরিপূরক হয়ে কাজ করে তা আরও ভালোভাবে বুঝতে পারবেন।

→ সূচনা পর্যায়ের জন্য এই মডিউলে অধিবেশনগুলো বিস্তারিতভাবে বর্ণনা করা হয়েছে। সহায়কগণের উচিত প্রশিক্ষণের অধিবেশনগুলো গভীরতার সাথে পর্যালোচনা করা, উত্থাপিত প্রশ্নগুলোর যথাযথ উত্তর থাকা এবং প্রয়োজনে অতিরিক্ত গবেষণা এবং অথবা প্রস্তুতি গ্রহণ করা প্রয়োজন। যদি কোনো সহায়ক অস্বস্তি বোধ করেন তবে আগে অনুশীলন বা একজন সহ-সহায়ককে অন্তর্ভুক্ত করুন।

প্রশিক্ষণ শেষের কার্যক্রমসমূহ

১. সমঝোতা চুক্তি বা এমওইউ স্বাক্ষর: ইতোমধ্যে স্বাক্ষরিত প্রাতিষ্ঠানিক এমওইউ ছাড়াও প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে একটি সমঝোতা স্বাক্ষর করা গুরুত্বপূর্ণ। এই সমঝোতা স্মারক প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের ভূমিকার পাশাপাশি আপনার সংস্থার দ্বারা প্রদত্ত সহায়তার রূপরেখায় থাকা অঙ্গীকার, অনুপ্রেরণা ও আনুষ্ঠানিকীকরণে সহায়তা করে। এটি কোন চাকরির চুক্তি নয়।

২. কার্যক্রম পরিকল্পনায় সহায়তা: শিখন এবং অনুধাবন অংশের পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদন ফর্মটি ব্যবহার করুন। সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ শেষে প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে পরিকল্পিত কার্যক্রমের মাধ্যমে কাজ করুন। কৌশলগতভাবে তাদের প্রতিষ্ঠানের সাথে তাদের অংশগ্রহণের পরিকল্পনা করতে সহায়তা করুন, সম্ভবত তারা প্রাথমিক কার্যক্রম করার সময় এবং যুক্তি অর্জনের কারণে যুক্ত হন।

৩. সভার দিন এবং সময় নির্ধারণ করা: সাসা! টুগেদার'র জন্য মতামত বিনিময় গুরুত্বপূর্ণ। এলাকার প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতৃত্ব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে আলোচনা সভা কত দিন পরপর হবে, সময়সীমা, দিন এবং স্থান ইত্যাদি নির্ধারণ করুন।

প্রস্তাবিত সেশন ও নমুনা এজেন্ডা

ভূমিকা, জড়তা মোচন এবং উদ্দীপনা অন্তর্ভুক্ত করার কথা মনে রাখবেন। পূর্ববর্তী দিনের পর্যালোচনা দিয়ে প্রতিটি দিন শুরু করুন এবং দিনের সারসংক্ষেপ ও সহজ মূল্যায়নের জন্য সময় রেখে শেষ করুন। অধিবেশন অনুসারে নির্দেশাবলির জন্য এই মডিউলের পৃষ্ঠা ১২৪ দেখুন।

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জন্য সাসা! টুগেদার'র পরিচিতি এবং সূচনা পর্যায়ের প্রশিক্ষণ

বিস্তারিত নির্দেশাবলির জন্য, সেট আপ গাইড (পৃষ্ঠা ১০৪) এবং পর্যায়ের প্রশিক্ষণ অধিবেশনের (পৃষ্ঠা ১২৪) দেখুন।

১ম দিন	• সাসা! টুগেদার পরিচিতি • পরিবর্তনের ধাপসমূহ • পরিবর্তনের ক্ষেত্রে উদ্বুদ্ধকরণ ও বাধা • প্রভাব বলয়
২য় দিন	• সাসা! টুগেদার'র কৌশল ও কার্যক্রমসমূহ • সাসা! টুগেদার'র ক্ষমতা • একটি নতুন পৃথিবী • নারীর প্রতি সহিংসতার ধরন
৩য় দিন	• নারীর প্রতি সহিংসতার ফলাফল • পরিবর্তন ত্বরান্বিত করা • নির্দেশনা, অবহিত বা প্রশ্ন করা • প্রশিক্ষণের শেষে সার সংক্ষেপ এবং কর্মপরিকল্পনা ও প্রতিবেদন তৈরি

দ্রষ্টব্য: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জন্য এটি একটি সম্মিলিত সময়সূচি, তবে প্রশিক্ষণ দুই দিনেরও হতে পারে।

২.৩.৬ কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের কার্যক্রম পরিচালনার সময় সহায়তা: সাসা! টুগেদার'র বাস্তবায়নের সময় কর্মীরা চার ভাবে সহায়তা প্রদান করে থাকেন। যেমন:

১. প্রাতিষ্ঠানিক মিত্র এবং নেতৃত্বের সাথে ত্রৈমাসিক সভা

কেন: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের নির্ধরিত কার্যক্রম এবং বিভিন্ন প্রদত্ত দায়িত্ব, সকল সহযোগী এবং প্রতিষ্ঠানের সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে সাসা! টুগেদার'র অগ্রগতি নিয়ে আলোচনায় অংশ নিতে চান কর্মীরা। ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে একটি সভার আয়োজন করা। (দ্রষ্টব্য: যদি আপনার দলে কোনো প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী থাকেন যারা এই প্রতিষ্ঠানের সিনিয়র নেতৃত্বের অংশও হন তবে তারা কেবল এই ত্রৈমাসিক বৈঠকে অংশ নিতে সক্ষম হবেন।)

কীভাবে

- প্রাতিষ্ঠানিক মাইলফলক চিহ্নিত করতে ত্রৈমাসিক সভা ভালো সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ কৌশল।
- কার্যক্রম এবং আলোচনাগুলো দলীয় সংহতি ত্বরান্বিত করে, অগ্রগতিকে স্বীকৃতি দেয় এবং উদযাপন করে।
- প্রতিটি ত্রৈমাসিক সভায় ত্রৈমাসিক পরিকল্পনা সমাপ্ত প্রতিবেদন এবং পরবর্তী ত্রৈমাসিক কর্মপরিকল্পনা করে।

২. মাসিক ভিত্তিতে এককভাবে সভা

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রতিযোগিতামূলক অগ্রাধিকার এবং প্রকল্প রয়েছে, সুতরাং সহযোগীদের সবার জন্য ত্রৈমাসিক সভাগুলোর চেয়ে বেশি ঘন ঘন একসাথে সময় নির্ধারণ করা কঠিন হতে পারে। অতএব, মাসিক সভাগুলো একটির সাথে, জোড় বা ত্রয়ী দ্বারা নির্ধারিত হওয়া উচিত।

কীভাবে

- এই সভাগুলো যথাসম্ভব ব্যক্তিগতভাবে পরিচালনা করুন। একই সময় নমনীয় হোন এবং স্বীকৃতি দিন যে, প্রতিটি প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রয়োজন এবং প্রাপ্যতার ভিত্তিতে কিছু যোগাযোগ ফোনে স্থান নিতে পারে।
- সাসা! টুগেদার'র সহায়তা সমর্থন প্রদর্শনের জন্য এবং নিশ্চিত করার জন্য এই সভাগুলো ব্যবহার করুন। এর ফলে প্রচেষ্টার অগ্রাধিকার দেওয়া যায় এবং কার্যক্রমের অগ্রগতি হয়।

৩. ইলেকট্রনিক উপস্থিতি

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা কোনো সভায় ব্যস্ততার কারণে উপস্থিত থাকতে পারেন না। কোনো ইভেন্ট কীভাবে ঘটেছিল তা পরীক্ষা করতে চান বা সমস্ত প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা দলগত কার্যক্রম বা আসন্ন বৈঠক সম্পর্কে সচেতন কিনা তা নিশ্চিত করতে ইলেকট্রনিক উপস্থিতি ব্যবহার করা যেতে পারে। এমনকি সমর্থনের একটি ছোট বার্তা বা মোবাইলে যোগাযোগ আপনার সহযোগিতাকে আরও শক্তিশালী করতে পারে।

কীভাবে

- ছোট বার্তা বা মোবাইলে যোগাযোগ, সংক্ষিপ্ত ই-মেইল বা ব্যক্তিগত সামাজিক যোগাযোগের বার্তা ব্যবহার করে পৃথকভাবে প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের পৌঁছান।
- সকল প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীসহ (সামাজিক মিডিয়ার মাধ্যমে) একটি ব্যক্তিগত, গোপনীয় দল তৈরি করুন।

৪. পরিপূরক প্রশিক্ষণ আয়োজন

সাসা! টুগেদার'র প্রতিষ্ঠানিক সহযোগীরা প্রতিটি পর্যায়ের শুরুতে একটি সংক্ষিপ্ত প্রশিক্ষণে অংশ নেন। পর্যায়ের মধ্যে যদি সম্ভব হয় তবে একটি বা দুটি প্রশিক্ষণ সেশনের মাধ্যমে পরিপূরক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে পারেন।

কীভাবে

- পরিপূরক প্রশিক্ষণের জন্য সম্ভাব্য সময়গুলোর মধ্যে মাসিক বৈঠকের পরে প্রতি ৩ থেকে ৬ মাসে একটি নির্দিষ্ট দিনে বা সাপ্তাহিক ছুটির দিনে করতে পারে।

সহায়কের জন্য গুরুত্বপূর্ণ

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা কমিউনিটিতে (কখনও দেশ) শক্তিশালী আনুষ্ঠানিক অবস্থান রাখেন। তাদের সহায়তার জন্য কীভাবে নিজস্ব ক্ষমতা ব্যবহার করতে হয় তা কর্মীদের জন্য চ্যালেঞ্জিং হতে পারে। এছাড়াও, সম্পর্কের কিছু বৈশিষ্ট্য ক্ষমতার দ্বন্দ্ব মনে হতে পারে যদিও বাস্তবে তা নয়। নিম্নের বিষয়গুলো গুরুত্বপূর্ণ:

- **ব্যক্তিগতভাবে নেবেন না:** প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী এবং সিনিয়র নেতৃত্ব প্রতিদিন একাধিক বার্তা পান। যদি তারা ই-মেইলের উত্তর দেরিতে বা সংক্ষেপে দেন তা নিয়ে বিব্রত হবেন না। কোনও ই-মেইল সময়-সংবেদনশীল হলে এটিকে সংক্ষিপ্ত করুন। এবং বিষয় বা প্রথম লাইনে সময়-সংবেদনশীলতার কথা নির্দেশ করুন।
- **সংগঠিত আগমন:** প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা এবং সিনিয়র নেতৃত্ব খুব ব্যস্ত। যদি তারা মনে করেন যে আপনি আসায় সময় নষ্ট হচ্ছে না তবে তারা বেশি সময় দেন।
- **তাদের প্রতিষ্ঠানের কাছে জবাবদিহিতা পরীক্ষা করুন:** যদি প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী এবং সিনিয়র নেতৃত্ব উদ্বেগ প্রকাশ করেন বা ধীরগতিতে কাজ করেন তবে মনে রাখবেন তারা চূড়ান্তভাবে সাসা! টুগেদার'র প্রভাবের জন্য প্রতিষ্ঠানে দায়বদ্ধ। আপনার বা কাজের কোনও প্রশ্নাবলি প্রায়শই কেবল তাদের যথাযথ পরিশ্রম এবং পেশাদারিত্বের ফলাফল।

সূচনা পর্যায়ে কখন প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সহায়তা

যে কোনও ধরনের সহায়তা

ত্রৈমাসিক সভা, মাসিক একক বৈঠক, ইলেকট্রনিক উপস্থিতি বা অন্যথায় আপনি করতে পারেন এমন কিছু বিষয় এখানে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।

প্রভাবশালী হবার কথা বলুন

সূচনা পর্যায়ে প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা তাদের ভেতরের ক্ষমতা এবং সাসা! টুগেদার'র সাথে যুক্ত হবার সুবিধাগুলো উপলব্ধি করুক। কিছু সহযোগীদের জন্য প্রতিষ্ঠানে তাদের প্রভাবশালী ভূমিকা উভয়ই স্থিতি আনতে এবং বোঝার মতো বোধ করতে পারেন। সময়মতো সাসা! টুগেদার তাদের প্রতিষ্ঠানে তাদের গর্বিত করে তুলবে। যাই হোক, কর্মীদের পক্ষে তাদের চ্যালেঞ্জলোর প্রতি সহানুভূতি জানানো প্রথম পদক্ষেপ। এমনকি যদি তাদের বুঝতে অসুবিধা হয় তবে আপনার সম্পর্ক এবং কাজটি এর জন্য আরও দৃঢ় হবে। নিম্নে কিছু সম্ভাব্য প্রশ্নের উদাহরণ দেয়া হয়েছে:

- কীভাবে প্রতিষ্ঠানের অন্যরা নেতৃত্বের জন্য আপনার দিকে তাকাচ্ছেন?
- এ সম্পর্কে পুরস্কার কী? চ্যালেঞ্জ কী?
- আমি আপনাকে কি সমর্থন করতে পারি?

মনে রাখবেন এটি কেবল শুরু

- এই পর্যায়টি প্রয়োগের সংস্কৃতি বোঝার বিষয়। প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রতিষ্ঠানের বিদ্যমান সংস্কৃতি কীভাবে কাজের বাইরে কমিউনিটির সংস্কৃতির সাথে সম্পৃক্ত - তা ভাবতে উৎসাহিত করুন। যেমন, যদি কর্মীরা ঘরে নারীদের সাথে শ্রদ্ধার সাথে আচরণ না করে তবে কীভাবে এটি কর্মক্ষেত্রে নারীর সাথে তাদের ব্যবহারের প্রতিফলন ঘটাতে পারে?
- প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা একে অপরের সাথে নতুন ধরনের কার্যকরী সম্পর্ক তৈরি করেন, সেক্ষেত্রে মুক্ত মনোভাব, আত্ম-প্রতিবিম্ব এবং অংশগ্রহণের মতো বিষয়গুলো সভার নীতিগুলি নিয়ে আলোচনা ও একমত হতে সহায়তা করতে পারে।

এই পরিপূরক প্রশিক্ষণ অধিবেশনগুলোর মধ্যে কমপক্ষে তিনটি পরিচালনা করুন:

- ক্ষমতার পরীক্ষা (সূচনা পর্যায়ের মডিউল, পৃষ্ঠা-৯৫)
- সক্রিয়তা কী? (মূল সেট আপ গাইড, পৃষ্ঠা-১৪০)
- সাসা! টুগেদার চলাকালীন নিজের যত্ন (সূচনা পর্যায়ের মডিউল, পৃষ্ঠা-১৮৯)
- সূচনা পর্যায়ে কার্যক্রম অনুশীলন (সূচনা পর্যায়ের মডিউল, পৃষ্ঠা-১১১)

দ্রষ্টব্য: সাসা! টুগেদার প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সচেতনতার জন্য সূচনা পর্যায়ে প্রশিক্ষণ কিছুটা বাড়তি হিসেবে বিবেচিত।

২.৩.৭ প্রাতিষ্ঠনিক সক্ষমতা বৃদ্ধির কার্যক্রম এবং বর্ণনা[৬]

নং	কার্যক্রম	বিবরণ
১.	পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা	সংক্ষিপ্ত হ্যান্ডআউটগুলি যা সাসা! টুগেদার'র সংক্ষিপ্তসার। কমিউনিটির মধ্যে কাজ এবং প্রতিষ্ঠানের মধ্যে একযোগে কী ঘটবে, কীভাবে কমিউনিটির মধ্যে তুলে ধরবে এবং প্রতিষ্ঠানের সাথে একযোগে করা হবে
২.	প্রাতিষ্ঠানিক তথ্যপত্র	সাসা! টুগেদার হলো ক্ষমতা পুনর্বিবেচনা - এটি কী, কার কাছে রয়েছে এবং এটি কীভাবে চর্চা হয়। ক্ষমতা আমাদের নিজের জীবনে এবং অন্যের জীবনে প্রভাব ফেলে। কমিউনিটির ওপর আমাদের প্রতিষ্ঠানের ইতিবাচক প্রভাব তৈরি করার জন্য প্রত্যেকের ক্ষমতাকে গুরুত্ব দেওয়া এবং সম্মান করার জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা।
৩.	কর্মীদের কথোপকথন	অনুপ্রেরণামূলক ও পারস্পরিক মতবিনিময়ের উপস্থাপনা, যা নারীর প্রতি সহিংসতা সম্পর্কিত মূল ধারণাগুলোর সংক্ষিপ্তসার করে কর্মীদের জড়িত হবার আমন্ত্রণ জানায়। প্রাতিষ্ঠানিক কর্মীদের মধ্যে বোঝাপড়া ও অঙ্গীকার গড়ে তোলে এবং তাদের ধারণা এবং প্রশ্ন আহ্বান করে।
৪.	বিশ্লেষণ, নথিভুক্তকরণ ও তথ্য জানানো	একটি কাঠামোগত তিন অংশের প্রক্রিয়া যার সাথে জড়িত ক) কর্মীদের কথোপকথনে যে বিচিত্র দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিফলিত হয়েছে তা বিশ্লেষণ; খ) 'উদঘাটন প্রতিবেদন' ছক ব্যবহার শিখন ও নথিভুক্তকরণ এবং গ) কর্মীদের সাথে উদঘাটন প্রতিবেদন ভাগ করে নেওয়া।
৫.	সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়া	প্রয়োগ সংক্রান্ত সংস্কৃতি উন্নয়নের জন্য কতিপয় সৃজনশীল ধারণা যা প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ পরিকল্পনার অংশ হিসেবে বিবেচনা করেন। প্রক্রিয়াটি পর্ব শেষ হওয়া অবধি অব্যাহত থাকে এবং প্রতিষ্ঠান জুড়ে বিভিন্ন স্তরের কর্মীদের সম্পৃক্ত করে।

৬ সাসা! টুগেদার'র সেট আপ গাইড (**Set-Up Guide**) থেকে গ্রহণ করা হয়েছে; পৃষ্ঠা ৪১।

কার্যক্রম-১ **পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা**

ভূমিকা:

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা সাসা! টুগেদার'র আসন্ন পর্যায় শুরু করতে পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা ব্যবহার করেন। সকল স্তরে কর্মীদের জন্য এটি অনুপ্রেরণামূলক এবং পারস্পরিক মতবিনিময়ের উপস্থাপনা যা এই পর্যায়ের মূল ধারণাগুলো বর্ণনা করে। প্রাতিষ্ঠানিক কর্মীদের মধ্যে বোঝাপড়া ও প্রতিশ্রুতি গড়ে তোলে এবং তাদের ধারণা ও প্রশ্নগুলোকে আহ্বান জানায়।

সহায়ক: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী (সহায়তা সাসা! টুগেদার'র কর্মী)

অংশগ্রহণকারী: প্রাতিষ্ঠানিক কর্মী

দলের আকার: একটি সভায় ৫-৫০ জন (প্রতিষ্ঠানের ধরন ও মানব সম্পদের সংখ্যার উপর)

সময় প্রয়োজন: ৪৫-৬০ মিনিট

পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ১টি পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা (মোট ৪)

উপকরণ: শুরুর পর্যায়ে একটি পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনার হ্যান্ডআউট।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

মৌলিক বিষয়

- প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে কার্যক্রমের সাফল্যের জন্য সংস্থার সকলের সম্পৃক্ততা প্রয়োজন। এই প্রক্রিয়ায় উপকার এবং সবার জড়িত থাকার আকাঙ্ক্ষাকে জোর দেবার জন্য এই সুযোগটি ব্যবহার করুন।
- প্রতিষ্ঠানে পরিবর্তনের সম্ভাবনা ও উদ্বেগের বিষয়টিকে স্বীকৃতি দিন। প্রতিরোধ এবং কখনও কখনও ভয় তৈরি করতে পারে। আপনার উপস্থাপনার হান্ডআউট বিতরণ করুন। ব্যাখ্যা করুন কীভাবে সাসা! টুগেদার তাদের কাজে সহায়ক এবং স্বাচ্ছন্দ্য হবে।
- সাসা! টুগেদার ক্ষমতা এবং নারীর প্রতি সহিংসতা সম্পর্কে তাদের জ্ঞান বাড়াতে প্রাতিষ্ঠানিক কর্মীদের কাছে প্রাতিষ্ঠানিক তথ্যপত্র, নেতৃত্বের লিফলেট বা কমিউনিটির কথপোকথন এর উপকরণ দেয়ার কথা বিবেচনা করুন।

সহায়কের জন্য নোট

প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের প্রশিক্ষণের পরে এবং তারা কোনও কার্যক্রম পরিচালনা করার আগে প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যায়ন জরিপ পরিচালনা করতে সহায়তা করে।

কার্যক্রম-২ প্রাতিষ্ঠানিক তথ্যপত্র

ভূমিকা

প্রাতিষ্ঠানিক তথ্যপত্র হলো সাসা! টুগেদার'র সারসংক্ষেপের হ্যান্ডআউট, যা সাসা'র সেই পর্যায়কে কমিউনিটিতে এবং একই সাথে প্রতিষ্ঠান যে কার্যক্রম করবে তার সাথে কীভাবে সম্পর্কিত সেটি তুলে ধরে। এটি আলোচনার সূত্র এবং এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে, যা পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনার পরে বা কোনো কর্মীর সাথে কথোপকথনের শুরুতে বিতরণ করা যেতে পারে।

সহায়ক: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী (সহায়তা সাসা! টুগেদার'র কর্মী)

অংশগ্রহণকারী: প্রাতিষ্ঠানিক কর্মী

দলের আকার: একটি সভায় ২-২০ জন (প্রতিষ্ঠানের ধরন ও মানব সম্পদের সংখ্যার উপর)

সময়: ১ মিনিট (হ্যান্ডআউট হিসাবে), ১৫-৩০ মিনিট (আলোচনার জন্য)

পরিমাণ: ২-৩ সপ্তাহের মধ্যে বেশ কয়েকটি সভা বা আলোচনা পরিচালনা করে

উপকরণ: সূচনা পর্যায়ে প্রতিষ্ঠানের জন্য তথ্যপত্র।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা .....

প্রাতিষ্ঠানিক তথ্যপত্র প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন সম্পর্কে আলোচনা শুরু করে। পরিবর্তনের বিষয়ে আলোচনা করা আবেগের মিশ্র অনুভূতি তৈরি করতে পারে। কিছু কর্মী মনে করতে পারে অনেক বিষয় আছে যা এখনই প্রকাশ করা নিরাপদ, আবার অন্যরা ভাবতে পারেন যে, পরিবর্তনের জন্য প্রস্তাবনা দেয়ার সময় তাদের নেতৃত্বের অবমাননা বা চ্যালেঞ্জ করা হচ্ছে। সহায়কের দায়িত্ব হলো বিচার ছাড়াই প্রত্যেকের অগ্রাধিকার শোনা এবং অতঃপর এর উপকারের দিকগুলো তুলে ধরা:

- কীভাবে কাজ করছে এবং এতে কী কী উপকার হবে?
- অন্যান্য ক্ষেত্রে পরিবর্তনের সুবিধাা কী?

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

প্রাতিষ্ঠনিক তথ্যপত্র

সাসা! টুগেদার হলো ক্ষমতা পুনর্বিবেচনা -
এটি কী, কার কাছে রয়েছে এবং এটি কীভাবে ব্যবহৃত হয়েছে।

ক্ষমতা হলো সেই প্রভাব যা আমাদের এবং অন্যেদের জীবনে থাকে।

এই মুহূর্তে আমাদের কমিউনিটিতে নারী এবং পুরুষ এবং অপ্রাতিষ্ঠানিক ও প্রাতিষ্ঠানিক নেতারা রয়েছেন যারা সাসা! টুগেদার'র অংশ এবং যারা মানুষের ক্ষমতা সম্পর্কে কথা বলছেন। কীভাবে ব্যক্তি এবং একটি প্রতিষ্ঠান হিসেবে আমাদের ক্ষমতা অন্যকে এবং কমিউনিটিকে প্রভাবিত করে!

চার ধরনের ক্ষমতা রয়েছে

ভেতরের ক্ষমতা (Power within): ভেতরের ক্ষমতা হলো প্রতিটি ব্যক্তির মধ্যের ক্ষমতা যা আমাদের নিজের গুরুত্ব ও বিশ্বাসকে স্বীকৃতি দেয় এবং অন্যের কাছ থেকে শ্রদ্ধা ও ন্যায্য অধিকারকে প্রতিষ্ঠিত করে। ব্যক্তির অন্তর্নিহিত ক্ষমতা সম্পর্কে নিজের ইতিবাচক মূল্যায়ন। এটি একটি ক্ষমতা যা ব্যক্তির স্বাতন্ত্র্যকে তুলে ধরে। এই ক্ষমতা ব্যক্তির আত্মমর্যাদার নির্দেশক।

ক্ষমতার প্রয়োগ (Power over): হলো সেই প্রভাব যা একজন ব্যক্তি বা দল অন্য ব্যক্তি বা দলকে নিয়ন্ত্রণ করতে ব্যবহার করে। এই নিয়ন্ত্রণটি সহিংসতার আকারে সরাসরি চর্চা হতে পারে যেমন শারীরিক সহিংসতা বা ভয় দেখানো। এটি অপ্রত্যক্ষভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে যেমন নিয়ম এবং চর্চার মাধ্যমে যেখানে পুরুষদের চিহ্নিত করা হয় নারীদের চেয়ে উঁচু হিসেবে। এটি ক্ষমতার সবচেয়ে পরিচিত ধরন। আমাদের পারিবারিক, সামাজিক এবং রাষ্ট্রীয় কাঠামোয় সাধারণভাবে ক্ষমতা প্রয়োগ দেখা যায়। সম্পর্ক যাই হোক না কেন ব্যক্তি, কমিউনিটি, প্রতিষ্ঠানে সাধারণভাবে ক্ষমতার প্রয়োগ চর্চা করা হয়। মানুষ এতেই অভ্যস্ত হয়ে যায়। অন্যের ওপর একজনের ক্ষমতার চর্চা করা একটি অবিচার। প্রত্যেকের ভেভতরের ক্ষমতাকে সম্মান করা এবং অন্যের সাথে ক্ষমতার ভারসাম্য অর্জন করা ইতিবাচক বিকল্প।

যৌথ ক্ষমতা (Power with): যখন দুজন বা তার বেশি মানুষ একসাথে এমন কিছু করে যা তারা একা করতে পারে না। যৌথ ক্ষমতা সেই প্রয়োজনীয় বিষয়, যারা পরিবর্তনের চেষ্টা করছেন এবং যারা কথা বলছেন তাদের সমর্থন করে। এর অর্থ হলো ইতিবাচক পরিবর্তনের জন্য অন্যের সাথে যোগদান, কমিউনিটির মধ্যে সমর্থন এবং সম্ভাবনার বোধ তৈরি করা। সহায়তা চাওয়া এবং যে সকল পুরুষ সহিংসতা করে তাদের জবাবদিহিতার মধ্যে আনা যৌথ ক্ষমতার অন্তর্ভুক্ত।

নিজস্ব ক্ষমতা (Power to): ব্যক্তি বা দল পরিবর্তন আনার জন্য যে বিশ্বাস, ক্ষমতা এবং কার্যক্রম ব্যবহার করে তা নিজস্ব ক্ষমতা। নারী ও পুরুষ স্বাধীনতা এবং ক্ষমতার অভিজ্ঞতা অর্জন করে যখন সিদ্ধান্ত নিতে, বাস্তবায়ন করতে এবং তাদের পূর্ণ সম্ভাবনা কাজে লাগাতে সক্ষম হয়। প্রথাগত ধারণায় আবদ্ধ থাকে না, যা নারীর ওপর পুরুষের ক্ষমতা প্রয়োগ করে।

আমাদের প্রতিষ্ঠান কমিউনিটির ওপর ইতিবাচক প্রভাব তৈরি করবে। আমরা প্রত্যেকের ক্ষমতাকে গুরুত্ব দেওয়া এবং সম্মান করার জন্য আমাদের চিন্তাধারা পরিবর্তন করবো এবং আমাদের ক্ষমতাকে একটি প্রতিষ্ঠান হিসেবে চর্চা করবো।

আমাদের প্রতিষ্ঠানে সাসা! টুগেদার

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

সূচনা পর্যায়

সাসা! টুগেদার'র অংশ হিসেবে আমাদের প্রতিষ্ঠান কমিউনিটির ওপর ইতিবাচক প্রভাব বৃদ্ধি করতে চায়। আমাদের প্রতিষ্ঠানের মঙ্গলের জন্য সকলকে গুরুত্ব দিয়ে এবং সকলের ক্ষমতাকে সম্মান জানিয়ে আমরা আমাদের সক্ষমতার উন্নয়ন করবো।

সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়ে ভেতরের ক্ষমতার দিকে মনোযোগ দেয়

কীভাবে আমাদের প্রতিষ্ঠানটি আমাদের সকল কর্মীর মধ্যে তাদের ভেতরের ক্ষমতার উপলব্ধি এবং কর্মক্ষেত্রে তাদের ক্ষমতার স্বীকৃতি এবং গুরুত্বপূর্ণ ভাবতে সহায়তা করতে পারে? একটি প্রতিষ্ঠানে দল হিসেবে কী আমাদের শক্তিশালী বোধ করতে এবং আমাদের সেরা কাজ করতে অনুপ্রাণিত করে?

একটি প্রতিষ্ঠান হিসেবে আমরা আমাদের প্রাতিষ্ঠানিক পরিচালনার সংস্কৃতি বৃদ্ধি করতে পারি।

পরিচালনা সংস্কৃতির তিনটি প্রধান অংশ রয়েছে:

মূল্যবোধ:

যে বিশ্বাস ব্যক্তিগত এবং সম্মিলিত আচরণকে পরিচলিত করে।

কর্মীদের আত্মবিশ্বাস

কর্মীরা তাদের কাজের বিষয়ে, কাজের পরিবেশ সম্পর্কে এবং কাজের সময় নিজের সম্পর্কে কীভাবে উপলব্ধি করে।

ক্ষমতার গতিপ্রকৃতি

কর্মীরা কীভাবে প্রতিটি স্তরে অন্যদের সাথে ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে তাদের ক্ষমতা ব্যবহার করে।

কর্মক্ষেত্রে আমাদের ক্ষমতার চর্চা প্রভাবিত করে কমিউনিটির সাথে আমাদের ক্ষমতার চর্চাকে।

- যখন কোনো প্রতিষ্ঠানে ন্যায়বিচার এবং সমতা সম্পর্কিত মূল্যবোধ প্রতিষ্ঠিত থাকে এবং ক্ষমতার ইতিবাচক প্রয়োগ হয়, তখন কমিউনিটির সদস্যদের সাথে কাজের ক্ষেত্রে তারা একই মূল্যবোধ আরও ভালোভাবে প্রয়োগ করতে সক্ষম হয়।
- যদি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নারীদের সম্মান করা হয় তবে প্রতিষ্ঠানটি তার নারী (এবং পুরুষ) কর্মী, গ্রাহক, জনগোষ্ঠী, শিক্ষার্থী ইত্যাদির জন্য শ্রদ্ধা ও মর্যাদার সাথে আরও ভালো আচরণ করতে পারে।
- যদি তত্ত্বাবধায়করা এমনভাবে তাদের ক্ষমতার প্রয়োগ করে যেখানে কর্মীদের ছোট করা হয় তবে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের পক্ষে কমিউনিটির সদস্যদের শ্রদ্ধার সাথে আচরণ করা কঠিন হবে।
- যদি কোনো প্রতিষ্ঠান ইতিবাচক পরিবর্তনের অভিজ্ঞতা অর্জন করতে পারে তবে কর্মীরা কমিউনিটির ইতিবাচক পরিবর্তনকে প্রভাবিত করার জন্য তাদের ক্ষমতায় বিশ্বাস করার সম্ভাবনা বেশি থাকে।

আজই জড়িত হোন!

যোগাযোগ:

কার্যক্রম-৩ **কর্মীদের কথোপকথন**

ভূমিকা

কর্মীদের কথোপকথন হলো প্রতিষ্ঠানের সকল পর্যায়ে বিভিন্ন স্তরের কর্মীদের সাথে এককভাবে এবং ছোট দলীয় আলোচনা। প্রতিটি পর্যায় কথোপকথনের বিষয়গুলো সেই পর্যায়ের প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির সাথে সম্পর্কিত। বিষয়গুলো প্রাতিষ্ঠানের কর্মীদের কাছ থেকে জ্ঞান এবং অন্তর্দৃষ্টি সংগ্রহ করার জন্য তৈরি, যা পরে বিশ্লেষণের মাধ্যমে 'উদঘাটন প্রতিবেদন' তৈরিতে ভূমিকা রাখে।

সহায়ক: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী

অংশগ্রহণকারী: প্রাতিষ্ঠানিক কর্মচারী (সংস্থার উপর নির্ভর করে)

দলের আকার: বিভিন্ন

সময় প্রয়োজন: বিভিন্ন প্রতি মিলিত ৪৫-৬০ মিনিটের প্রয়োজন

পরিমাণ: বিভিন্ন, প্রতিষ্ঠানে উপর নির্ভর করে

উপকরণ: সূচনা পর্যায়ের কথোপকথন নমুনা।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

- মনে রাখবেন প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির প্রক্রিয়ায় 'কর্মী' শব্দটি সহায়ক কর্মী থেকে শুরু করে প্রাতিষ্ঠানিক নেতাসহ সকল স্তরের কর্মীকে বোঝায়।
- কর্মীদের কথোপকথনে আহ্বান জানানোর ক্ষেত্রে কৌশলী হোন, নিশ্চিত করুন আপনি সংস্থার বৈচিত্র্যের প্রতিনিধিত্বকারী ব্যক্তিদের (বয়স, লিঙ্গ, অবস্থান, পূর্ব অভিজ্ঞতা, বৈবাহিক অবস্থা ইত্যাদির ভিত্তিতে) সম্পৃক্ত করেছেন।
- যেখানেই সম্ভব একই স্তরের কর্মীদের ছোট দলে আলোচনায় রাখুন। অন্যথায় জুনিয়র কর্মীরা তাদের দৃষ্টিভঙ্গি সম্পূর্ণ প্রকাশ করতে অস্বস্তি বোধ করতে পারেন।
- কর্মীদের আশ্বাস দেন যে, তাদের অবদানগুলি সংক্ষিপ্ত করে এবং ভাগ করা হবে। তবে কোনো শনাক্তকারী তথ্য বা নাম ব্যবহার করা হবে না। ছোট দলীয় আলোচনার জন্য সমস্ত অংশগ্রহণকারীকে গোপনীয়তার গুরুত্ব সম্পর্কে স্মরণ করিয়ে দিন। আস্থা অর্জনের জন্য এটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ।
- গভীরভাবে জানার জন্য আগেই নিজের মতামত না দিয়ে শুনুন। আপনি পর্যবেক্ষণ করুন, প্রশ্ন করুন এবং বিস্তারিত বিষয়ে প্রতিক্রিয়া চান। মানুষ খোলামেলা কথা বলতে দ্বিধা করতে পারে এবং তারা যদি আপনাকে বিশ্বাস করে তবে সিদ্ধান্ত নিতে পারে। তাদের উত্তরকে প্রভাবিত বা বাধা না দিয়ে আপনি যত বেশি খোলামেলাভাবে শুনবেন তত বেশি জানতে পারবেন।
- প্রতিটি প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার পরে কয়েক মুহূর্তের জন্য নীরবতা দেওয়া গভীর বিশ্লেষণ এবং বিবেচনাকে উৎসাহিত করতে সহায়তা করে।
- প্রতিটি কথোপকথনের শেষে অংশ নেয়ার জন্য কর্মচারীদের ধন্যবাদ জানান। আপনি কী শিখলেন তা কখন এবং কীভাবে বিনিময় করবেন তা তাদের জানান।
- আপনার আলোচনায় সহায়তার জন্য কথোপকথন গাইডটি ব্যবহার করুন, তবে পরিস্থিতির ওপর ভিত্তি করে এটিকে খাপ খাওয়ানোর ক্ষেত্রে দ্বিধা করবেন না।

কর্মীদের কথোপকথন গাইড

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

ভূমিকা

আপনার একক এবং ছোট দলে আলোচনায় নিম্নের প্রশ্নগুলো ব্যবহার করুন যাতে আপনি এই পর্যায়ে প্রয়োজনীয় জ্ঞান এবং অন্তর্দৃষ্টি সংগ্রহ করতে পারেন এবং নিচের ছকটি ব্যবহার করে সেগুলো নথিভুক্ত করতে পারেন।

মূল্যবোধ

১. প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে কী মূল্যবোধ প্রযোজ্য? (যেমন, সবচেয়ে দুর্বলদের রক্ষা করা, প্রতিবেশীর যত্ন নেয়া বা প্রবীণদের সম্মান করা)।

২. আপনি কি প্রতিষ্ঠানের জন্য কোনো লিখিত মূল্যবোধ সম্পর্কে সচেতন? প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নির্দিষ্ট দল বা বিভাগগুলোর কী মূল্য আছে?

৩. যদি হ্যাঁ হয়, কর্মীদের সেগুলো উল্লেখ করতে বলুন (এই সম্পর্কিত কোন নথি থাকলে আপনার নোটগুলোর সাথে তালিকাবদ্ধ অথবা সংযুক্ত করুন)। তারপরে নিম্নের প্রশ্নগুলোর সহায়তায় আলোচনা করুন:

- এই মূল্যবোধগুলো কি যৌথভাবে তৈরি করা হয়েছিল বা নেতৃত্ব থেকে নির্ধারণ করা হয়েছিল?
- এগুলো কি কর্মীদের কাছে সুপরিচিত
- এগুলো কি প্রাতিষ্ঠানিক নেতারা উচ্চারণ করেন এবং প্রাতিষ্ঠানিক সিদ্ধান্ত নিতে ব্যবহৃত হয়?
- যদি একাধিক মূল্যবোধ বিদ্যমান থাকে তবে সেগুলো পাস্পরিক কতোটা সম্পর্কিত?

৪. যদি না হয়, তবে জিজ্ঞাসা করুন: কোন মূল্যবোধ প্রতিষ্ঠানকে চালিত করবে বলে আপনার মনে হয়?

- বেশিরভাগ কর্মচারীরা কি তাদের মাধ্যমে (অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক সম্পর্ক বিবেচনা করুন) এই মূল্যবোধগুলো (লিখিত বা অলিখিত) প্রদর্শন করেন?
- কর্মী ও নেতৃত্বের ক্রিয়া ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের দ্বারা কি এই মূল্যবোধগুলো স্পষ্ট আছে বা লিখিত না হয়ে থাকলেও প্রতিষ্ঠানটি অন্যের চেয়ে কিছু নির্দিষ্ট বিষয়কে গুরুত্বপূর্ণ বলে মনে করে? যদি তা হয় তবে কোন মূল্যবোধ এবং কোন উদাহরণের ভিত্তিতে?

কর্মীদের আত্মবিশ্বাস

১. কর্মীদের মধ্যে সাধারণ মেজাজ কী ধরনের?

২. বেশিরভাগ কর্মীদের কি কাজে এসে ভালো লাগছে? কেন অথবা কেন নয়?

৩. বেশিরভাগ কর্মীরা কি বিশ্বাস করেন যে, প্রতিষ্ঠানটি কাজ করার জন্য একটি ভালো স্থান? কেন অথবা কেন নয়?

৪. বেশিরভাগ কর্মীরা কি তাদের কাজের প্রতি যত্নশীল এবং অঙ্গীকার প্রকাশ করে (যেমন, তাদের সেরা কাজ করার জন্য বা প্রতিষ্ঠানকে আরও শক্তিশালী করার ক্ষেত্রে আগ্রহ দেখায়)? কেন অথবা কেন নয়?

ক্ষমতার গতিপ্রকৃতি

১. আপনার প্রতিষ্ঠানের ক্ষমতার চর্চা সম্পর্কে চিন্তা করুন:

ক. বেশিরভাগ কর্মী কি আত্মবিশ্বাস এবং নিজের ওপর আস্থা রেখে কাজ করেন? কয়েকটি নির্দিষ্ট উদাহরণ কী হতে পারে?

খ. বেশিরভাগ কর্মী কি একে অপরকে সমর্থন এবং প্রশংসা করেন?

গ. বেশিরভাগ কর্মী যখন তাদের কাজের কিছু উন্নতি করার সুযোগ পান তখন তারা কি পদক্ষেপ নেন?

২. আপনার প্রতিষ্ঠানে ক্ষমতার সমতার কথা চিন্তা করুন। প্রাতিষ্ঠানিক শ্রেণিবিন্যাস মানুষের কর্তৃত্ব এবং দায়িত্বের মধ্যে পার্থক্য তৈরি করে। ক্ষমতার ইতিবাচক এবং অন্যান্য উপায়ে যদি ভারসাম্যপূর্ণ চর্চা হলে এটি ঠিক আছে।

- নেতৃত্ব দেখতে কেমন? বিভিন্ন দলের সমান প্রতিনিধিত্ব আছে কি?
- বৃহত্তর সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা সম্পন্ন ঊর্ধ্বতন কর্মীরা কি সম্ভব হলে অন্যান্য কর্মীদের ইনপুট এবং ধারণা খোঁজেন?
- সিনিয়র কর্মীরা কি সক্রিয়ভাবে পরামর্শদাতা এবং জুনিয়র কর্মীদের তাদের পেশাগত লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করেন?
- একই স্তরে কর্মরত কর্মীরা কি একে অপরের সাফল্যকে সমর্থন করেন?
- সমস্ত কর্মীদের কাছে কি তথ্য সমানভাবে প্রবাহিত হয়?
- দ্বন্দ্ব কীভাবে পরিচালিত হয়? অভ্যন্তরীণ দ্বন্দ্ব (কর্মীদের মধ্যে) বাহ্যিক দ্বন্দ্ব (কর্মী এবং কমিউনিটির মধ্যে) থেকে আলাদাভাবে পরিচালিত হয়? দ্বন্দ্ব নিরসন কি জড়িত সকলের জন্য সুষ্ঠু এবং সমানভাবে কার্যকর হয়?
- কর্মীরা কি সাধারণত একে অপরকে বিশ্বাস করেন বা ভয় করেন?

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

কর্মীদের কথোপকথন নোটের ছক

কথোপকথনের তারিখ: সহায়কের নাম:

বিষয়	মুল সূত্রসমূহ	মতামত
মূল্যবোধ	লিখিত মূল্যবোধ সম্পর্কে ধারণা; অলিখিত বা অ-প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যবোধ; কোন মূল্যবোধ প্রতিষ্ঠান পরিচালনার ক্ষেত্রে সহায়তা করে?	
কর্মীদের আত্মবিশ্বাস	সামগ্রিকভাবে কর্মীদের আত্মবিশ্বাস সম্পর্কে ধারণা; কাজে আসার ইচ্ছা; প্রতিষ্ঠানের প্রতি অঙ্গীকার?	
ক্ষমতার গতিপ্রকৃতি	ক্ষমতার ইতিবাচক এবং নেতিবাচক গতিপ্রকৃতি; নেতৃত্বের উপলব্ধি এবং দ্বন্দ্ব নিরসন	
অন্যান্য পর্যবেক্ষণ ও অন্তর্দৃষ্টি	অতিরিক্ত কোনো বিস্ময়কর মন্তব্য; নতুন বা বিরোধী প্রতিক্রিয়া; অন্যান্য মন্তব্য	

নারী কর্মী [ ] পুরুষ কর্মী [ ] নন-বাইনারি কর্মচারী [ ] (একাধিক অংশগ্রহণকারী উপস্থিত থাকলে প্রত্যেকের একটিতে টিক চিহ্ন দিন বা লিখুন)

কার্যক্রম-৪ বিশ্লেষণ, নথিভুক্তকরণ ও তথ্য জানানো

ভূমিকা

বিশ্লেষণ, নথিভুক্তকরণ ও তথ্য জানানো প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের দ্বারা করা একটি প্রক্রিয়ার তিন অংশ। যেমন ১) কর্মীদের কথোপকথনে যে বিচিত্র দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিফলিত হয়েছে তা বিশ্লেষণ; ২) 'আবিস্কৃত প্রতিবেদন' ছক ব্যবহার শিখন ও নথিভুক্তকরণ; এবং ৩) কর্মীদের সাথে 'উদঘাটন প্রতিবেদন' বিনিময় করা।

সহায়ক: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী (সাসা! টুগেদার কর্মী)

অংশগ্রহণকারী: প্রাতিষ্ঠানিক কর্মী এবং নেতৃবৃন্দ

দলের আকার: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা (কর্মীর সহায়তায়) বিশ্লেষণ, প্রতিবেদন তৈরি এবং প্রাতিষ্ঠানিক উন্মোচনে নেতৃত্ব দেয়।

সময় প্রয়োজন: বিশ্লেষণ, প্রতিবেদন লেখার জন্য ৪-৬ সপ্তাহ, ফলাফল বিনিময় ১- ২ ঘণ্টা প্রয়োজন

পরিমাণ: বিভিন্ন, প্রতিষ্ঠানের উপর নির্ভর করে

উপকরণ: সূচনা পর্যায়ের জন্য বিশ্লেষণের গাইডলাইন, আবিষ্কার প্রতিবেদন ছক, কর্মীদের কথোপকথন নোটের ছক।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

প্রক্রিয়া

- বিশ্লেষণ সম্পূর্ণ করার জন্য আপনার ৬ সপ্তাহ অবধি একাধিক সভা প্রয়োজন।
- আপনি উদঘাটন প্রতিবেদনে যে ভাষা এবং সুরটি ব্যবহার করেন তার প্রতি গুরুত্ব দিন।
- ইতিবাচক অনুসন্ধানের সাথে চ্যালেঞ্জিং অনুসন্ধান সংবেদনশীলতার সাথে বিনিময় করুন এবং এই বিষয়টির আলোচনা এবং অনুসন্ধান কীভাবে প্রতিষ্ঠানের জন্য উপকারী হয়েছিল (বা কী হতে পারে) সেটি ব্যাখ্যা করুন ।
- বস্তুনিষ্ঠতা নিশ্চিত করা এবং যে সকল কর্মী প্রতিক্রিয়া বা ধারণা দিয়েছেন তাদের গোপনীয়তা রক্ষা করা গুরুত্বপূর্ণ। এর জন্য নির্দিষ্ট কিছু বিবরণ বাদ দেয়ার দরকার হতে পারে কারণ যা অন্তর্ভুক্ত থাকলে কে তথ্যটি দিয়েছেন তা প্রকাশ হতে পারে। যেমন, যদি একক কর্মচারী স্টকরুমের দায়িত্বে থাকেন, স্টকরুমের নিরীক্ষণ তাদের ভূমিকার প্রতিফলন গোপনীয়তা লঙ্ঘন করবে।
- মনে রাখবেন একটি দীর্ঘ বিবরণী বা প্রতিবেদন অপ্রয়োজনীয়। বুলেট পয়েন্ট ১ বা ২ পৃষ্ঠার সংক্ষিপ্তসার যথেষ্ট হতে পারে।
- সকল কর্মীর সাথে আপনার উদঘাটন প্রতিবেদন পুনরায় বিনিময়ের ক্ষেত্রে প্রাতিষ্ঠানিক নেতৃত্বের কাছ থেকে প্রয়োজনীয় অনুমোদন পাওয়া বিষয়কে গুরুত্ব দিন।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

বিশ্লেষণের কাঠামো: পরিচালনা সংক্রান্ত সংস্কৃতির উন্নয়ন

ভূমিকা

এই প্রক্রিয়াটি নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ এবং মোকাবেলায় আপনার প্রতিষ্ঠানের প্রক্রিয়াগত সংস্কৃতি কীভাবে সমর্থন বা বিরোধ করে সেই সম্পর্কে কর্মীদের দৃষ্টিভঙ্গি বিশ্লেষণ। সহযোগী প্রাতিষ্ঠানসমূহ কর্মীদের কথোপকথনে সংগৃহীত সমস্ত তথ্যের একটি বিস্তৃত, চিন্তাশীল বিশ্লেষণ নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজন অনুযায়ী সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের সাথে মিলিত হয়। আপনার কর্মীদের কথোপকথন নোট থেকে নথিভুক্তকরণের তথ্যের ভিত্তিতে নিম্নের প্রশ্নগুলি ব্যবহার করে বিশ্লেষণ করুন। আপনার বিশ্লেষণের পরে অনুসন্ধান প্রতিবেদনে সংক্ষিপ্ত করে এবং সমস্ত কর্মীদের সাথে একটি আলোচনা ভিত্তিক বিনিময় অধিবেশন করুন। মনে রাখবেন যে, এই অনুসন্ধানটি প্রতিষ্ঠানের প্রক্রিয়াগত সংস্কৃতি উন্নয়নের জন্য আপনার চিহ্নিত সুনির্দিষ্ট কার্যক্রমকে সরাসরি অবহিত করবে। সুতরাং এটি গুরুত্বপূর্ণ প্রকৃত সবলতা এবং দুর্বলতাগুলো চিহ্নিত করা।

মূল্যবোধ

১. কর্মীর মূল্যবোধের সাথে বিনিময়ের জন্য কিছু ইতিবাচক অভিজ্ঞতা কী ছিল?

২. কয়েকটি চ্যালেঞ্জ কীভাবে উত্থাপিত হয়েছিল?

৩. সামগ্রিকভাবে যে কর্মীদের সাথে কথা বলেছিলেন তাদের অধিকাংশের মধ্যে প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যবোধের ধারণা কি স্পষ্ট ছিল?

৪. মনে হচ্ছে কি প্রতিটি স্তরের কর্মীদের এই মূলবোধ তৈরি বা প্রতিষ্ঠায় ভূমিকা ছিল? কর্মীরা কি এই মূল্যবোধগুলোর জন্য সংগঠনকে দায়বদ্ধ রাখতে তাদের ভূমিকার স্বীকৃতি দিয়েছেন?

৫. সংগঠনটি ইচ্ছাকৃতভাবে তার মূল্যবোধ অনুসারে অবস্থান নিয়েছিল সেই সময়ের এমন কোনো উদাহরণ কি রয়েছে?

৬. মূল্যবোধগুলো কি কোনো ব্যক্তিকে স্পষ্টভাবে সকল মানুষকে সমানভাবে গুরুত্বপূর্ণ ভাবতে এবং সম্মান জানাতে উৎসাহিত করে (বৈষম্য, সাম্য, অহিংস, মমতা ইত্যাদি)?

কর্মীদের আত্মবিশ্বাস

১. কর্মীরা আমাদের প্রতিষ্ঠানে ইতিবাচক মনোবলের কোন উদাহরণ ভাগ করেছেন?

২. নেতিবাচক মনোবল সম্পর্কিত কোন উদাহরণ বের হয়ে এসেছে?

৩. প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের অঙ্গীকার সম্পর্কিত কোনটি বিনিময় করা হয়েছিলো? এটি কি গুরুত্বপূর্ণ বা স্বীকৃত (আমাদের সাক্ষাৎকার প্রদানকারী কর্মীদের মতে) বলে মনে হয়েছে?

৪. সকল কর্মীদের কথোপকথনের বিষয়ে চিন্তাভাবনা: মনে হচ্ছে যে প্রতিষ্ঠানটি নির্দিষ্ট মানুষের (যেমন, নারী বা পুরুষ, সিনিয়র বা জুনিয়র কর্মী, নির্দিষ্ট বিভাগ) জন্য কাজ করার একটি ভালো জায়গা? যদি হ্যাঁ হয়, কার জন্য এবং কেন?

ক্ষমতা গতিপ্রকৃতি

১. সামগ্রিকভাবে কর্মীদের পক্ষে আমাদের প্রতিষ্ঠানের আত্মবিশ্বাস ও বিশ্বাসের সাথে কাজ করার উদাহরণ দেওয়াা কি সহজ বা কঠিন ছিল? আমাদের প্রতিষ্ঠানের উন্নতি করতে ইচ্ছাকৃত পদক্ষেপ নেওয়ার উদাহরণগুলো সম্পর্কে কী বলা যায়?

২. কোন পর্যায়ে আলোচনার মাধ্যমে প্রতিফলিত হয়েছিল যে, কর্মীরা একে অপরকে সক্রিয়ভাবে সমর্থন করছেন এবং প্রশংসা করছেন বা আরও প্রতিযোগিতামূলক দৃষ্টিভঙ্গি প্রকাশ পেয়েছে?

৩. কর্মীরা প্রাতিষ্ঠানিক নেতৃত্ব এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকে কীভাবে দেখেন? (যেমন, সকল কর্মীদের নেতৃত্ব দলের প্রতিনিধি কি? নেতৃত্বের দলটি কি অন্য কর্মীদের কাছ থেকে ইনপুট চায়? কর্মীরা কি মনে করেন যে, দ্বন্দ্বগুলো সুষ্ঠু এবং স্বচ্ছভাবে নিরসন করা হয় বা উন্নতির কোনো জায়গা আছে?)

৪. পেশাদার সুযোগ-সুবিধা এবং পরামর্শদাতা সম্পর্কে কি কোনো ইতিবাচক উদাহরণ প্রকাশ পেয়েছে? কর্মীদের উল্লেখ করা দুর্বলতাগুলো কী কী ছিল?

৫. নারী ও পুরুষ কর্মীদের অসম আচরণের কোন উদাহরণ রয়েছে? (যেমন, তাদের পেশাগত বিকাশ, সিদ্ধান্ত গ্রহণ, পদোন্নতি বা বেতন বৃদ্ধির জন্য কি একই সুযোগ দেওয়া হয়?)

৬. কর্মীরা কি কর্মক্ষেত্র সম্পর্কে উদ্বেগ প্রকাশ করতে সক্ষম এবং শ্রদ্ধার সাথে শ্রবণ ও প্রতিক্রিয়া জানানো যায়?

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

উদঘাটন প্রতিবেদন নির্দেশনা: পরিচালনাগত সংস্কৃতির উন্নয়ন

আপনি একবার কর্মীদের কথোপকথন গভীরভাবে অন্বেষণ এবং বিশ্লেষণ করলে, আপনার উদঘাটন প্রতিবেদন তৈরি করতে পারবেন। এই সাধারণ ছকটি আপনার বিশ্লেষণ থেকে মূল পয়েন্টগুলো সংক্ষেপে এমন একটি বিন্যাসের নির্দেশনা দেয় যা বোঝা এবং বিনিময় করা সহজ।

মূল্যবোধ

ইতিবাচক দিক:

চ্যালেঞ্জগুলো:

কীভাবে এই প্রতিষ্ঠানটি শিখন থেকে উপকার পেয়েছিল (বা পাবে)?

কর্মীদের আত্মবিশ্বাস

ইতিবাচক দিক:

চ্যালেঞ্জগুলো:

কীভাবে এই প্রতিষ্ঠানটি শিখন থেকে উপকার পেয়েছিল (বা পাবে)?

ক্ষমতার গতিপ্রকৃতি

ইতিবাচক দিক:

চ্যালেঞ্জগুলো:

কীভাবে এই প্রতিষ্ঠানটি শিখন থেকে উপকার পেয়েছিল (বা পাবে)?

পরবর্তী পদক্ষেপ: এই অংশে প্রাতিষ্ঠানিক নেতৃত্বের সাথে বিনিময় এবং সমস্ত কর্মীদের সাথে বিনিময়ের জন্য পরিকল্পনাগুলো অন্তর্ভুক্ত করার কথা মনে রাখবেন (পরের পৃষ্ঠাটি দেখুন)।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

পুনঃবিনিময় অধিবেশন: পরিচালনাগত সংস্কৃতির উন্নয়ন

ভূমিকা

সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের সহায়তায় সকল কর্মী, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে অংশগ্রহণমূলক সেশনের মাধ্যমে ফলাফল বিশ্লেষণ, লিপিবদ্ধকরণ ও পুনরায় বিনিময় প্রক্রিয়া - যা সকল কর্মীদের কাছে বোধগম্য হওয়া ও অর্থবহ অংশগ্রহণ উৎসাহিত করার সবচেয়ে ভালো পন্থা নির্ধারণ করে, আলোচনা ছাড়া তা সমাপ্ত হয় না। আপনার প্রাপ্ত ফলাফলের প্রতিবেদন পূর্বেই নেতৃবৃন্দের সাথে বিনিময় করার (এবং প্রয়োজনীয় অনুমোদন গ্রহণের) কথা মনে রাখুন। নিচের বিষয়গুলোর প্রতি খেয়াল রাখুন:

আমন্ত্রণ: যতটা সম্ভব সুবিধাজনক সময় বাছাই করুন যাতে কোনো নির্দিষ্ট কর্মী বা বিভাগের অংশগ্রহণে সমস্যা তৈরি না হয়। সেশন ২ ঘণ্টা বা তার কম হলে অংশগ্রহণ বৃদ্ধির সম্ভাবনা থাকে। সম্ভব হলে এই সেশনটিকে আপনি অন্য আরেকটি সকল কর্মীদের জন্য তৈরি প্রক্রিয়ার অন্তর্ভুক্ত করতে পারেন। আমন্ত্রণ তৈরিতে সময় দিন এবং আগেভাগেই তা পাঠানোর ব্যবস্থা করুন। এতে সেশন নিয়ে প্রত্যাশা ও আগ্রহ তৈরি হবে এবং কর্মীরা তাদের সময়সূচি সেভাবে পরিকল্পনা করতে পারবেন।

কাঠামো: যখন আপনার প্রাপ্ত ফলাফলের প্রতিবেদন থেকে সেশনের বিষয়সমূহ পেয়ে যাবেন, আলোচনার কাঠামো তৈরিতে তখন সৃজনশীল হওয়ার অনেক অবকাশ থাকে। কিছু দল প্রতিবেদনটি পড়ে দেখতে পারে, অন্য দল মূল বিষয়বস্তুগুলো কাগজে বা পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা হিসেবে তুলে ধরতে পারে, আরেকটি দল সম্পূর্ণ ভিন্ন কোন পথ বেছে নিতে পারে। এখানে গুরুত্বপূর্ণ হলো কর্মীদের সাথে ফলাফল বিনিময় করা এবং বিশ্লেষণ ও পরবর্তী ধাপের জন্য তাদের মতামত প্রকাশ করার সুযোগ দেয়া।

স্বর: প্রয়োগ সংক্রান্ত সংস্কৃতি সম্পর্কে আলোচনা ব্যক্তিগত ও সংবেদনশীল হতে পারে। সাসা! টুগেদার'র অন্যান্য কার্যকলাপের মতো এখানেও ইতিবাচক বিষয়ের দিকে মনোযোগ দিন এবং শুরু থেকেই নিরাপদ, অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ তৈরি করুন যেমন- খোলাখুলি আলোচনা ও শ্রদ্ধাপূর্ণ যোগাযোগের ক্ষেত্র নিশ্চিত করুন। নিজেকে বিশেষজ্ঞ হিসেবে না তুলে ধরে আলোচনা ও গভীর চিন্তার জন্য সহায়তাকারী হিসেবে তুলে ধরুন। কর্মীদের সাথে কথোপকথনের সময় বিনিময়কৃত অভিজ্ঞতা ও দৃষ্টিভঙ্গির বিষয়ে গোপনীয়তা বজায় রাখুন।

প্রস্তুতি: উপস্থাপনার পূর্বে সম্ভব হলে প্রস্তুতি নিন, স্বর ও সময়ের দিকে খেয়াল করুন (আলোচনার জন্য যথেষ্ট সময় রাখার জন্য)। অনেক কর্মী আপনার বিশ্লেষণও ফলাফলের সাথে একমত নাও হতে পারে- মতামতের ভিন্নতার ও প্রাপ্ত ফলাফলের প্রতিবেদন পুনরায় চিন্তার জন্য প্রস্তুত থাকুন যাতে তা আপনার প্রতিষ্ঠানের মধ্যের বহুবিধ অভিজ্ঞতার সাথে খাপ খায়। আবার অনেক সময় কর্মীরা নিশ্চুপ থাকতে পারেন তখনও কঠিন ও অবদমিত বিষয় আলোচনার সাহস ধরে রাখুন।

সমাপ্তি: পুনরায় বিনিময় সেশন এ পর্যন্ত সকল চেষ্টা উদযাপন করার ও সক্ষমতা বৃদ্ধি প্রক্রিয়ার ভিত্তি গড়ে তুলতে সকল শিক্ষাকে একত্রিত করার খুব ভালো সুযোগ। সকল কর্মীদের সাথে মিলে আপনি সাসা! টুগেদার'র প্রতি আপনার দায়িত্ববোধকে পুনরায় জোরদার করতে পারেন। আরও শক্তিশালী ও ন্যায়ভিত্তিক প্রতিষ্ঠান হিসেবে গড়ে উঠতে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ হতে পারেন।

কার্যক্রম-৫ সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়া

ভূমিকা

প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়া জোরদার করার বিষয়টি একটি পরিকল্পনা তৈরি এবং বাস্তবায়নের সাথে জড়িত। এই প্রক্রিয়াটিতে চিহ্নিত ক্রিয়াকলাপ এবং উদঘাটন প্রতিবেদনে অন্তর্দৃষ্টির বিষয়গুলো সরাসরি উল্লেখ থাকে। সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়াটি পর্যায় শেষ হওয়া পর্যন্ত অব্যাহত থাকে এবং প্রতিষ্ঠান জুড়ে বিভিন্ন স্তরের কর্মীদের সম্পৃক্ত করে।

সহায়ক: প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী (সহায়তা সাসা! টুগেদার'র কর্মী)

অংশগ্রহণকারী: প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মী ও নেতৃবৃন্দ

দলের আকার: কার্যক্রমের উপর নির্ভর করে পরিবর্তিত হয়

সময়: কমপক্ষে ৮ সপ্তাহ

পরিমাণ: প্রতি পর্যায়ে ১ (মোট ৪)

উপকরণ: সক্ষমতা বৃদ্ধির পরিকল্পনা ছক।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

মৌলিক ধারণা

এটি সুস্পষ্ট মনে হলেও আপনার পরিকল্পনাটি সাফল্যের জন্য আপনার বাস্তবসম্মত চিন্তা করা প্রয়োজন। কী করা যায় সে সম্পর্কে সাবধানতার সাথে চিন্তা করুন। সাসা! টুগেদার'র বিশ্বাসযোগ্যতা এবং উৎসাহ বজায় রাখা গুরুত্বপূর্ণ। সক্ষমতা বৃদ্ধির পরিকল্পনা ছক পূরণের পাশাপাশি, প্রধান কর্মী এবং নেতৃত্ব নির্ধারণের দিকে লক্ষ্য রাখুন:

- প্রতিষ্ঠানটিতে সম্ভাব্য বাধা এবং এটি হ্রাস করার জন্য উদ্যোগী পদক্ষেপ।
- সম্ভাব্য বিলম্ব এবং সেটি কমাতে সক্রিয় পদক্ষেপ।
- সম্ভাব্য অতিরিক্ত ব্যয় এবং বাজেটের বাইরে যাওয়া এড়ানোর কার্যকর উপায়।

কার্যকলাপের উদাহরণ: পরিচালনাগত সংস্কৃতির উন্নয়ন

ভূমিকা

নিচে কিছু সৃজনশীল পন্থা দেয়া হলো যা সক্ষমতা বৃদ্ধির পরিকল্পনার অংশ হিসেবে প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা ব্যবহার করতে পারে। চিন্তা করুন আপনার প্রেক্ষাপটে কোনটি সবচেয়ে ভালো হবে বা নিজের সর্বোচ্চ বিবেচনা ব্যবহার করুন।

- **মূল্যবোধ শক্তিশালীকরণের উপায়**

মূল্যবোধ খুঁজে বের করার উপায়

এমন প্রক্রিয়া বাস্তবায়ন করুন যা সকল কর্মীকে প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যবোধ খুঁজে বের করতে সাহায্য করে। (এ সংক্রান্ত সেশন গাইডের জন্য দেখুন Get Moving! Facilitator's Guide I Participant's Workbook by the GBV Prevention Network and Raising Voices)

মূল্যবোধ পুনরুজ্জীবিতকরণ অধিবেশন

প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যবোধ, সেগুলোর গুরুত্ব ও সেগুলোকে কর্মে পরিণত করার উপরে একটি পুনরুজ্জীবিতকরণ অধিবেশন বাস্তবায়ন করুন।

তার জায়গায় দাঁড়িয়ে

অংশগ্রহণমূলক অনুশীলন 'তার জায়গায় দাঁড়িয়ে' (by the GBV Prevention Network and Raising Voices) ব্যবহার করে সহানুভূতি ও সহমর্মিতা এবং নারীর প্রতি সহিংসতা সম্পর্কে গভীরতর উপলব্ধি জাগ্রত করুন।

অফিস মুরাল

প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ স্থানে প্রতিদিন মনে করিয়ে দেয়ার জন্য প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ বিষয়ে মুরাল আঁকার ব্যবস্থা করুন।

মূল্যবোধকে এগিয়ে নেয়া

প্রতি কর্মীসভার শুরুতে প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধের সাথে মিলিয়ে কাজ করার জন্য একজন কর্মীর প্রশংসা করুন।

- **কর্মীদের আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধির উপায়**

নতুন চর্চা

নারীদের 'নারী' পরিচয়ের জন্য তাদের সাথে ভিন্নভাবে আচরণ করার চর্চা সভা ও কর্মক্ষেত্র থেকে দূর করুন। এই পরিবর্তন নিয়ে কর্মীদের সাথে কথা বলুন ও জানান কেন প্রতিষ্ঠান এরকম পরিবর্তন আনতে চায়।

সামাজিক যোগাযোগ

মাসিক 'চায়ের সময়' শুরু করুন যেখানে কর্মীরা সংক্ষিপ্ত বিরতি নিয়ে নিজেদের মধ্যে যোগাযোগ ও কথাবার্তা বলার সুযোগ পাবেন।

কর্মীদের পুরস্কৃত করা

ত্রৈমাসিক বা ষান্মাসিক কর্মীসভায় একজন নারী ও একজন পুরুষ কর্মীকে তাদের কাজে অপরিসীম অবদানের জন্য সম্মানিত করুন। সকলের সামনে তাদের কাজ কীভাবে প্রতিষ্ঠানকে শক্তিশালী করে তা তুলে ধরুন। তাদের জন্য সনদপত্র, কয়েক মাসের জন্য অফিস পরিবহনের যাতায়াতের সুবিধা, কেক বা দুপুরে বিশেষ খাবারের আয়োজন করুন।

মতামত বাক্স

কর্মীদের বেনামে অভিযোগ বা নতুন ধারণা বিনিময় করার সুযোগ দিতে মতামত বাক্সের ব্যবস্থা করুন বা তার উপকারিতা যাচাই করুন। কর্মীসভায় এ নিয়ে কথা বলুন।

যোগাযোগ অধিবেশন

যুক্তিসঙ্গত মতামত প্রদান ও গ্রহণের জন্য কর্মীসভার আয়োজন করুন।

- **ক্ষমতার ভারসাম্য উন্নয়নের উপায়**

নেতৃবৃন্দের সভা

নেতৃবৃন্দ ও সুপারভাইজারদের সাথে সভা আয়োজন করুন ও বিভিন্ন ধরনের ক্ষমতা নিয়ে আলোচনা করুন।

ক্ষমতার খাতা

প্রত্যেক কর্মীকে সপ্তাহব্যাপী ক্ষমতার খাতা রাখতে বলুন, যাতে তারা কীভাবে ক্ষমতা ব্যবহার করছে তা লিখে রাখবেন (যেমন- কার সাথে, কোন পরিস্থিতিতে এবং ক্ষমতা ইতিবাচক না নেতিবাচকভাবে ব্যবহার হয়েছে)। এই খাতাগুলো ব্যক্তিগত এবং কর্মীদের তা বিনিময়ের জন্য চাপ দেয়া যাবে না। সপ্তাহের শেষে ছোট ছোট দলে এ নিয়ে কথা বলুন।

'ধারাবাহিকতা বনাম ক্ষমতার প্রয়োগ' এর ওপর অধিবেশন

সকল কর্মীদের নিয়ে একটি সভা আয়োজন করুন এবং ক্ষমতার প্রয়োগ ছাড়াই কাজ প্রদান (দায়িত্বের ধাপ) ও ভূমিকা পৃথকীকরণ (ক্ষমতার ধাপ) নিয়ে কথা বলুন। ইতিবাচক উপায়ে ক্ষমতা ব্যবহারের ওপর ভূমিকাভিনয়ের আয়োজন করুন।

দ্বন্দ্ব নিরসন পুনরালোচনা

প্রতিষ্ঠানের দ্বন্দ্ব নিরসনের পদ্ধতি নিয়ে পুনরালোচনা করুন। প্রয়োজনে এই পদ্ধতি আরও শক্তিশালী ও স্পষ্ট করুন, সেই সাথে যথাযথভাবে দ্বন্দ্ব নিরসনের জন্য মানবসম্পদের দক্ষতা বৃদ্ধি করুন।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

সক্ষমতা বৃদ্ধির পরিকল্পনা ছক: পরিচালনা সংক্রান্ত সংস্কৃতি

ভূমিকা

শুরুর পর্যায়ে প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ প্রক্রিয়ার এই পর্যায়ে, এই সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ পরিকল্পনাটি কার্যক্রমের পরিকল্পনায় রূপান্তরিত হতে পারে এবং প্রতিবেদন তৈরী প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। পরিকল্পনাটি কর্মীদের সাথে বিনিময় করা উচিত এবং শিখন ও অনুধাবনের ডেটাবেসে প্রবেশ করা উচিত। আপনি কি উপলব্ধি করেন, একসাথে আলোচনা আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য আরও উপযুক্ত এবং কার্যকর। মূল্যায়নের জন্য আপনার নিয়মিত নির্ধারিত সভায় একে অপরের সাথে মতবিনিময় করুন। অগ্রগতি, সমস্যা সমাধান এবং বাজেটের প্রয়োজন হলে তা হিসেবে সমন্বয় করুন।

	কী	কখন	কে	প্রয়োজনীয় বাজেট	কাংক্ষিত পরিবর্তন
মূল্যবোধ					
কর্মীদের আত্মবিশ্বাস					
ক্ষমতার গতিপ্রকৃতি					

প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ

পরিচালনা সংক্রান্ত সংস্কৃতি: অনুসরণের টিপস

প্রায়শই একটি পরিকল্পনা তৈরি করা হয় এবং যা কখনও শেষ হয় না। তিন ধরনের কার্যক্রম রয়েছে যা কোনো পরিকল্পনাকে পরিবর্তনের দিকে পরিচালিত করতে সহায়তা করে।

১. জবাবদিহিতা পদ্ধতি

পরিকল্পনাটি ব্যাপকভাবে বিনিময় করুন এবং তৎক্ষণাৎ প্রচুর কর্মী ও নেতৃত্বকে জড়িত করুন। আপনার অঙ্গীকার ও অংশীদারত্ব পরিকল্পনার প্রতি দায়বদ্ধ রাখবে, এটি নিশ্চিত করে যে এটি কেবল পরিকল্পনা প্রণয়ন করার মধ্যেই শেষ হবে না।

২. শিখন এবং অনুধাবন

সাসা! টুগেদার'র শুরুর পর্যায় জুড়ে কার্যক্রম পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদন ব্যবহার করে যাচাই করা হয়। পর্যায়ের শেষের দিকে, সাসা! টুগেদার'র প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের পরিবর্তন যাচাই আলোচনা এবং সম্পূর্ণ করার জন্য একসাথে কর্মীরা মিলিত হবেন। অনুসন্ধানগুলো আপনাকে নির্ধারণ করতে সহায়তা করবে যে, প্রতিষ্ঠানটি পরবর্তী পর্যায়ে যাবার জন্য প্রস্তুত কিনা বা প্রয়োগ সংক্রান্ত সংস্কৃতি বৃদ্ধির জন্য অতিরিক্ত ফোকাসযুক্ত কাজ করা প্রয়োজন কিনা। প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন যাচাই উদযাপনের জন্য মূল সাফল্যগুলো, সেইসাথে এমন ক্ষেত্রগুলোও তুলে ধরবে যা সচেতনতা পর্যায়ের কার্যক্রম থেকে উপকৃত হবে। এই বিষয়গুলো সাসা! টুগেদার'র কর্মীর সাথে একত্রে সিদ্ধান্ত নিতে পারেন।

৩. উদযাপন

কার্যক্রমের সংস্কৃতি উন্নয়নে যে সকল অগ্রগতি হয়েছে সেগুলো উদযাপন করুন - উভয় ক্ষেত্র বাস্তবায়নে এবং পরিকল্পনার অনেক অর্জন আছে। সবচেয়ে বড় উদযাপনটি শেষে করুন। একসাথে খাবার বা একটি সাংস্কৃতিক অনুষ্ঠান আয়োজন করুন।

অধ্যায়-৩

প্রশিক্ষণ অধিবেশনসমূহ

১: একটি নতুন পৃথিবী (The New Planet)

২: ক্ষমতার পরীক্ষা (Examining Power)

৩: নারীর প্রতি সহিংসতার ধরন (Types of Violence Against Women)

৪: নারীর প্রতি সহিংসতার ফলাফল (Consequences of Violence)

৫: প্রণোদিত ব্যক্তি হওয়া (Being an Activist)

৬: নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা ও প্রশ্ন করা (Instruct, Inform or Question)

৭: সূচনা পর্যায়ের কার্যক্রম অনুশীলন (Start Phase Activity Practice)

৮: সাসা! টুগেদার চলাকালীন নিজের যত্ন
(Self-Care During SASA! Together)

৯: সূচনা পর্যায়ে প্রত্যাশা (What to Expect in the Start Phase)

১০: শুভ সূচনায় যাত্রা (Getting Off to a Good Start)

১১: শিখন ও অনুধাবন সক্ষমতা উন্নয়ন
(Learning & Assessment Skill-Building)

অধিবেশন- ১

একটি নতুন পৃথিবী

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

একটি নতুন সভ্যতা অনুকরণ করে যেখানে অধিকার দেওয়া হয়, ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা তৈরি হয় এবং আরও ক্ষমতাসম্পন্ন ব্যক্তিরা তাদের অধিকার কেড়ে নিয়ে যায়। এই সংক্ষিপ্ত বিবরণ নারীদের উপর পুরুষের ক্ষমতা বুঝতে সাহায্য করে।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- 'নতুন পৃথিবীর অধিকার' ৩০টি এবং 'লাইফ কার্ড' ১৫টি থাকে যাতে প্রত্যেকে পায়।
- ৩০ টুকরা টেপ প্রস্তুত রাখুন।
- দেয়ালে একটি ফাঁকা ফ্লিপচার্ট পেপার ঝুলিয়ে দিন।
- ব্রাউন পেপারে নিম্নের বিষয়গুলো লিখে রাখুন:
  - o শারীরিক সহিংসতা
  - o মানসিক সহিংসতা
  - o যৌন সহিংসতা
  - o অর্থনৈতিক সহিংসতা

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য:

- এক দলের ক্ষমতা অন্য দলের উপর তাৎক্ষণিক প্রয়োগের অভিজ্ঞতা তৈরি করা।
- অনুশীলনের সাথে কমিউনিটিতে আমাদের বাস্তব জীবনের মধ্যে মিলগুলো তুলে ধরা।

সময়: ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার, নিবন্ধন খাতা।

পদ্ধতি: উদ্দীপনামূলক খেলা, আলোচনা, প্রদর্শন।

সহায়কের জন্য নোট:

যদি আপনার কাছে শব্দ করার জন্য একটি বাঁশি, ঘণ্টা বা পাত্র থাকে তবে অংশগ্রহণকারীদের দৃষ্টি আকর্ষণে সুবিধা হবে।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১. ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আগের অধিবেশনে আমরা একে অপরের সাথে পরিচিত হয়েছি। এছাড়াও আমরা সাসা! টুগেদার'র কাজ, আলোচনার বিষয়, নিয়মনীতি ইত্যাদি সম্পর্কে জানতে পেরেছি। অংশগ্রহণকারীদের ব্যাখ্যা করে বলুন এই অধিবেশনে আজ আমরা সকলে একটি নতুন পৃথিবীর নাগরিক হয়ে উঠব।

২. একটি নতুন পৃথিবীর নাগরিক (সময় ২০ মিনিট): নতুন পৃথিবীতে একে অপরকে শুভেচ্ছা জানাতে বলুন। আপনারা এই দেশের আইনগুলো গুরুত্ব সহকারে শুনবেন এবং অনুসরণ করবেন। অংশগ্রহণকারীদের নিজের আসন ছেড়ে দাঁড়াতে বলুন। এরপর ঘরের মধ্যে ঘুরে ঘুরে হাঁটতে এবং প্রত্যেককে নিজের পরিচয় দিতে বলুন। ঘুরতে ঘুরতে যখন কারও সাথে দ্বিতীয় বা তৃতীয় বার দেখা হবে, তখন যেনো তিনি নিজের সম্পর্কে নতুন তথ্য দেন। যেমন তার পরিবারের তথ্য, অবসর পেলে তিনি কী করেন ইত্যাদি। একে অপরের পাশে ঘোরার সময় অভিবাদন জানাতে বলুন। তারা যখন এটি করছে, তখন চারটি অধিকার কার্ডের চারটি স্তূপ রেখে দিন। এইভাবে পরিচিত হবার জন্য অংশগ্রহণকারীদের ৩ মিনিট সময় দিন এবং তাদের থামতে বলুন। অতঃপর আলোচনায় মনোযোগ দিতে বলুন। নিশ্চিত করুন তারা যেনো নিজ আসনে না বসেন। ব্যাখ্যা করুন এই নতুন পৃথিবীর বিশেষ আইন রয়েছে এবং তারা এই আইন মেনে চলেন। সহায়ক নতুন পৃথিবীর তিনটি আইনের মধ্যে প্রথমটি অলোচনা করুন।

আইন-১: প্রত্যেকেরই চারটি অধিকার

নতুন পৃথিবীর সকল নাগরিকদের স্বাগতম! নতুন পৃথিবীতে সুখী, বন্ধুত্বপূর্ণ মানুষের বসবাস। সবসময় তারা নতুন কারও সাথে দেখা করতে আগ্রহী। নিজের সম্পর্কে কিছু বলার জন্য সবসময় তৈরি থাকেন। এই পৃথিবীর নাগরিক হিসেবে প্রত্যেকেরই চারটি বিষয়ের অধিকার রয়েছে। অধিকারটি বলার সময় দলে সেই অধিকারের কার্ডটি দেখান।

- **শারীরিক নিরাপত্তার অধিকার:** যা আপনাকে শারীরিকভাবে আহত হবার হাত থেকে রক্ষা করে। আপনারা প্রত্যেকে এই কার্ডটি পাবেন যা আপনার শারীরিক সুরক্ষার অধিকার রক্ষা করে।
- **অন্যের কাছ থেকে সম্মান পবার অধিকার:** যা আপনার সাথে নিরপেক্ষ আচরণ করা বা আপনার বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক আচরণ করা থেকে রক্ষা করে। প্রত্যেকে এই কার্ডটি পাবেন যা অন্যের কাছ থেকে সম্মানের অধিকার নিশ্চিত করে।
- **নিজের সিদ্ধান্ত নেবার সুযোগ:** যা আপনাকে এমন মানুষদের থেকে রক্ষা করবে যারা আপনাকে অর্থ, সম্পত্তি বা তথ্যে প্রবেশাধিকারে বাধা দেয়। প্রত্যেকে এই কার্ড পাবেন যা আপনার নিজের সিদ্ধান্ত নেবার অধিকারকে উপস্থাপন করে।
- **নিজের যৌনতা নিয়ন্ত্রণের অধিকার:** যা আপনাকে বিয়ে, লিঙ্গ, বাণিজ্যিক যৌনকর্ম বা অন্য কোনো ধরনের অযাচিত যৌন কার্যক্রমে বাধ্য করা মানুষ থেকে রক্ষা করে। আপনারা প্রত্যেকে এই কার্ড পাবেন যা আপনার যৌনতার ওপর নিয়ন্ত্রণের অধিকারের প্রতিনিধিত্ব করে।

অংশগ্রহণকারীদের তাদের কার্ড সংগ্রহ এবং একে অপরকে অব্যাহতভাবে অভিবাদন এবং শুভেচ্ছা জানাতে বলুন। একে অপরকে অভিবাদন জানানোর সময়, লাইফ কার্ডের দুটি স্তর এবং টেপের টুকরোগুলো পাশে রাখুন। অংশগ্রহণকারীদের ৩ মিনিট সময় দিন এবং তাদের থামতে বলুন। অতঃপর আলোচনায় মনোযোগ দিতে বলুন এবং দ্বিতীয় আইনটি ব্যাখ্যা করুন।

আইন-২: প্রত্যেকের লাইফ কার্ড

৩. প্রত্যেকের লাইফ কার্ড (সময় ১৫ মিনিট): আমাদের নতুন পৃথিবীর সকল নাগরিককে দুটি ভাগে বিভক্ত হতে বলুন। আপনার অর্ধেক ব্যক্তি বৃত্তে পরিণত হবে এবং বাকি অর্ধেক বর্গক্ষেত্র হবে। প্রত্যেকে এই দলগুলোর মধ্যে একটির প্রতিনিধিত্বকারী কার্ড বেছে নেবেন; এটিকে লাইফ কার্ড বলা হয়। এই নতুন পৃথিবীতে বেঁচে থাকার জন্য অবশ্যই লাইফ কার্ড থাকতে হবে। অংশগ্রহণকারীদের একটি করে লাইফ কার্ড সংগ্রহ এবং এটি টেপ দিয়ে বুকে লাগতে বলুন। অতঃপর একে অপরকে শুভেচ্ছা জানাতে বলুন। অংশগ্রহণকারীদের ৩ মিনিট সময় দিন এবং তাদের থামতে বলুন। অতঃপর আলোচনায় মনোযোগ দিতে বলুন এবং তৃতীয় আইনটি ব্যাখ্যা করুন।

আইন-৩: নাগরিকের সময় বদল

৪. নাগরিকের সময় বদল (সময় ১৫ মিনিট): আমাদের নতুন পৃথিবীর সকল নাগরিকের সময় বদলেছে। আমরা এখন আনুষ্ঠানিকভাবে ঘোষণা করছি যে, বর্গক্ষেত্রের চেয়ে বৃত্তের বেশি ক্ষমতা রয়েছে। বৃত্ত এবং বর্গক্ষেত্র একে অপরকে অভিনন্দন জানাবে। অতঃপর সহায়ক হাততালি দিলে (বা ঘণ্টা বাজালে) যারা বৃত্তের মুখোমুখি তারা বর্গক্ষেত্রের চারটি অধিকারের মধ্যে একটি নেবেন। কিন্তু একে অপরকে অভিনন্দন

জানাতে থাকবেন। সহায়ক হাততালি দিলে (বা ঘণ্টা বাজালে) বৃত্ত মুখোমুখি বর্গক্ষেত্রের চারটি অধিকারের মধ্যে আর একটি নিয়ে নেবেন। এভাবে অনুশীলন চলতে থাকলে বর্গক্ষেত্রের আর কোনো অধিকার না থাকলে বৃত্ত বর্গক্ষেত্রের লাইফ কার্ড নিয়ে নেবে। কোনো বর্গক্ষেত্র যদি তার লাইফ কার্ড হারায় তবে তাকে অবশ্যই বাকি সময়ের জন্য স্থির থাকতে হবে। বর্গক্ষেত্র তাদের এই ঝুঁকি সম্পর্কে জানলেও অবশ্যই বৃত্তকে অভিনন্দন জানাতে হবে। একে অপরকে অভিবাদন জানানো চালিয়ে যান।

৫. নতুন পৃথিবীর অভিজ্ঞতা এবং বর্তমান জীবনের তুলনা (সময় ২৫ মিনিট): সহায়ক একইভাবে হাততালি বা ঘণ্টা বাজিয়ে অনুশীলনটি চলিয়ে যাবেন। পর্যায়ক্রমে অংশগ্রহণকারীদের এক তৃতীয়াংশকে স্থির দাঁড়িয়ে থাকতে হবে। সহায়ক এই পর্যায়ে 'থামুন!' বলে অনুশীলনটি শেষ করবেন এবং বলবেন যে, এখন নতুন পৃথিবী নিয়ে আলোচনা হবে। অংশগ্রহণকারীদের বড় দলে বসে আলোচনায় মনোযোগ দিতে বলুন। নিম্নের প্রশ্নগুলো ব্যবহার করে নতুন পৃথিবীতে থাকার অভিজ্ঞতা আলোচনা করুন:

- আপনি যখন বৃত্তের এবং বর্গক্ষেত্র বিভক্ত হয়েছিলেন তখন আপনি কেমন অনুভব করেছিলেন?
- যখন বৃত্তগুলোকে আরও ক্ষমতা দেয়া হয়েছিল তখন আপনি কেমন অনুভব করেছিলেন?
- আপনি কি আপনার অধিকারগুলো যে কোনো সময় কেড়ে নেবার ঝুঁকিতে ছিলেন?
- কীভাবে এটি আপনার আচরণকে প্রভাবিত করেছিল?
- বৃত্তের অধিক ক্ষমতা থাকা কেমন ছিল?

নতুন পৃথিবী এবং কমিউনিটির জীবনের মধ্যে তুলনা করুন। অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন:

- প্রতিটি মানুষের কি এই চারটি বিষয়ের অধিকার আছে?
- কীভাবে আমাদের কমিউনিটিকে বিভিন্নভাবে বিভক্ত করা হয়েছে। যেমন ধনী বা দরিদ্র, মুসলিম বা হিন্দু, শিক্ষিত বা আনুষ্ঠানিক শিক্ষার অভাব ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে; প্রতিফলনের মধ্যে নারী বা পুরুষ অবশ্যই নিশ্চিত হন।
- সমাজ যখন এক জনগোষ্ঠীকে অন্য জনগোষ্ঠীর চেয়ে বেশি ক্ষমতা দেয় তখন কী ঘটে?
- যখন সমাজ কিছু মানুষকে অনেক বেশি ক্ষমতা দেয়, তবে এটি কি ন্যায্য বা ন্যায়সঙ্গত?
- আমাদের কমিউনিটির মধ্যে সাধারণত কাকে বেশি ক্ষমতা দেওয় হয়?
- কিছু মানুষ অন্যের অধিকারকে অগ্রাহ্য করার জন্য এই ক্ষমতা ব্যবহার করে?
- কীভাবে নারী এবং পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা বিশ্বের নারীদের জীবনকে সীমাবদ্ধ করে, তাদের পছন্দ এবং চলাফেরাকে সীমিত করে?

ব্যাখ্যা করে বলুন যখন নারী এবং পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা থাকে তখন সাসা! টুগেদার-এ আমরা বলি যে, পুরুষ নারীর ওপর তার ক্ষমতার প্রয়োগ করছে। এই ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা বিদ্যমান কারণ কমিউনিটির সদস্যরা অসচেতন, এটি তারা মেনে নেন বা এই বিষয়ে তারা নীরব থাকেন। এই পরিস্থিতি পরিবর্তনের জন্য আমাদের নিজেদের মধ্যে পরিবর্তন শুরু করা প্রয়োজন। ব্যাখ্যা করুন, এই ঘরে আমরা সকলেই একে অপরের অধিকারকে সম্মান করি। অংশগ্রহণকারীদের আরও একবার নতুন পৃথিবীতে ফিরে আসতে এবং একে অপরকে শুভেচ্ছা জানাতে বলুন। প্রত্যেককে অধিকারের কার্ড পুনরায় বিতরণ করুন যাতে সকলের কাছে সবগুলো অধিকার থাকে।

অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): নিচের মূল কথাগুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। ২/৩ জন অংশগ্রহণকারীর কাছ থেকে ফিডব্যাক নিন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের সকলকে ধন্যবাদ জানান।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- প্রত্যেকেরই শারীরিক সুরক্ষা এবং মর্যাদা পাবার অধিকার রয়েছে এবং আমাদের নিজের শরীর ও জীবন সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেবার অধিকার রয়েছে।
- এই অধিকারগুলো অন্তর্নিহিত এবং লিঙ্গ, বয়স, ক্ষমতা, জাতিগত বৈশিষ্ট্য, শিক্ষার স্তর বা আমাদের মধ্যে অন্য কোনও পার্থক্য নির্বিশেষে সকলেরই সেগুলো ভোগ করতে পারেন। কাউকে এই অধিকারগুলো থেকে বঞ্চিত করা হলে সেটি অবিচার- এটি সঠিক বা ন্যায্য নয়।
- আমাদের প্রত্যেকেরই দায়িত্ব অন্যের এই অধিকারকে সম্মান করা।

সহায়কের জন্য নোট

অধিকার নিয়ে আলোচনা সহায়কের জন্য কিছুটা কঠিন মনে হতে পারে। কারণ আমাদের সমাজে মানবাধিকারের চর্চা অনেক কম। কারণ আমাদের সমাজ ব্যবস্থায় গনতান্ত্রিক সংস্কৃতির অভাব রয়েছে। এখানে যে সব অধিকারের কথা বলা হচ্ছে তার সবই একজন মানুষের মৌলিক চাহিদা। মৌলিক অধিকার প্রতিষ্ঠিত হলেই মানবাধিকারকে নিশ্চিত করা সম্ভব হবে। নতুন পৃথিবীর অধিকার নিয়ে আলোচনার সময় অনেকের মধ্যেই অধিকারহীনতার বোধ তৈরি হতে পারে। সহিংসতায় ক্ষতিগ্রস্থ জনগোষ্ঠী বঞ্চিত মনে করলে মানুষকে উদ্দীপ্ত করার বিষয়ে সহায়ককে সচেতন থাকতে হবে। বিষয়ের ধারাবাহিকতা যেন ঠিক থাকে এবং সময় ব্যবস্থাপনায় দিকে সহায়ককে লক্ষ্য রাখতে হবে।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ-১

শারীরিক নিরাপত্তা	অন্যের কাছ থেকে সম্মান
নিজে সিদ্ধান্ত নেবার সুযোগ	নিজের যৌনতার ওপর নিয়ন্ত্রণ

অধিবেশন-২ — ক্ষমতার পরীক্ষা

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

অংশগ্রহণকারীরা এমন একটি পরিস্থিতি কল্পনা করেন যেখানে ক্ষমতার অভাব অনুভূত হয়। অত:পর, ব্যক্তিগত প্রতিফলনে তারা নিজস্ব ক্ষমতার প্রয়োগ মূল্যায়ন করেন। প্রতিফলনের পরে - অংশগ্রহণকারীরা মত বিনিময় করেন - সম্পর্কের ক্ষেত্রে এবং কমিউনিটিতে কীভাবে পুরুষরা প্রায়শই নারীদের উপর ক্ষমতা প্রয়োগ করে।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- দেয়ালে ফ্লিপচার্ট কাগজের ফাঁকা শিট ঝুলিয়ে দিন।
- সমস্ত অংশগ্রহণকারীদের জন্য 'ক্ষমতার পছন্দগুলোর কার্যপত্র' এর ফটোকপি।

অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্য:

- ক্ষমতাহীন হবার অনুভূতি আরও গভীরভাবে উপলব্ধি করা।
- সকলেই তার ক্ষমতার চর্চা করতে সক্ষম কিনা এবং কমিউনিটিতে সাধারণত কাদের বেশি ক্ষমতা চর্চায় উৎসাহিত করা হয় তা বিশ্লেষণ করা।
- তারা কীভাবে তাদের ক্ষমতা ব্যবহার করেন তা প্রতিফলিত করা।

সময়: ২ ঘণ্টা

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার, গাইডেড চিত্র ।

পদ্ধতি: ব্যক্তিগত প্রতিফলন, আলোচনা, প্রদর্শন।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১. ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আগের অধিবেশনে সাসা! টুগেদার'র একটি নতুন পৃথিবীর সকল নাগরিকদের অধিকার, **ক্ষমতার প্রয়োগ, নারী ও পুরুষের ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা** নিয়ে আলোচনা হয়েছিল। আমাদের সকলের মধ্যেই ক্ষমতা রয়েছে এবং কীভাবে আমরা এটি ব্যবহার করি তা ইতিবাচক বা নেতিবাচক হতে পারে।

২. ক্ষমতা প্রয়োগের অভিজ্ঞতা (সময় ৩০ মিনিট): বলুন এই অধিবেশনে ক্ষমতা সম্পর্কে আমাদের নিজস্ব অভিজ্ঞতা পরীক্ষা করতে যাচ্ছি। অন্যরা কীভাবে আমাদের ওপর ক্ষমতার প্রয়োগ করে এবং আমরা কীভাবে অন্যের ওপর ক্ষমতা প্রয়োগ করি। সমাজে কার ক্ষমতা আছে সে সম্পর্কেও আমরা কথা বলতে যাচ্ছি। অংশগ্রহণকারীদের বলুন জীবনের কোনো এক পর্যায়ে কেউ আপনার ওপর ক্ষমতার প্রয়োগ করেছেন সেই অভিজ্ঞতা সবার হয়েছে। আপনি আপনার অতীত থেকে একটি অভিজ্ঞতা মনে করুন যেখানে কেউ আপনার ওপর ক্ষমতার প্রয়োগ করেছেন। আপনার মনে বেদনাদায়ক স্মৃতিগুলো ভেসে আসতে পারে। আপনি যে একটি অভিজ্ঞতার কথা ভাবুন যেটি আপনার জন্য স্বস্তিদায়ক এবং মনে কম কষ্ট তৈরি হয়। যেহেতু আমরা পরে এই অভিজ্ঞতাগুলো নিয়ে আলোচনা করব। তবে সাসা! টুগেদার'র এমন অভিজ্ঞতা শুনতে হতে পারে যা সংবেদনশীল এবং চ্যালেঞ্জিং। অংশগ্রহণকারীদের আরাম করে বসে চোখ বন্ধ করতে বলুন। সবার চোখ বন্ধ বা দৃষ্টি নরম হলে নিচের চিত্রকল্পগুলো পড়ুন এবং মনোযোগ সহকারে শুনতে বলুন। খুব ধীরে ধীরে পড়ুন যাতে তারা কল্পনা করার সময় পান। যখন 'বিরতি'র প্রয়োজন তখন কয়েক সেকেন্ড নীরব থাকুন। নিজের অভিজ্ঞতা থেকে মনের মধ্যে তাদের ছবি তৈরি করতে বলুন:

→ আপনারা এমন এক সময়ের কথা চিন্তা করুন যখন আপনি এমন পরিস্থিতিতে ছিলেন যেখানে অনুভব করেছিলেন যে, আপনার কোনো ক্ষমতা নেই। বিরতি... এটি হতে পারে শৈশব, কৈশোর, যৌবন বা যখন আপনি প্রাপ্তবয়স্ক ছিলেন। বিরতি... এমন একটি অভিজ্ঞতা যা আপনি ভাবতে স্বাচ্ছন্দ্য এবং

নিরাপদ, এমন নয় যা খুব কষ্টের বা আবেগের কারণ হয়ে উঠবে। বিরতি... হতে পারে এটি কয়েক বছর আগের বা খুব সম্প্রতি ঘটেছে বিরতি...।

- এটা এমন সময় যখন আপনি ক্ষমতাহীন বোধ করেছিলেন। বিরতি... অন্য কেউ আপনার ওপর তার ক্ষমতার প্রয়োগ করছেন। বিরতি... বন্ধু, পিতা বা মাতা, ভাই-বোন, কমিউনিটির আরেক সদস্য হতে পারে একজন বস। তিনি বয়স্ক বা কম বয়সী, নারী বা পুরুষ বা একদল মানুষ হতে পারে। সে বা তারা ক্ষমতার প্রয়োগের জন্য কী করেছিল তা ভেবে দেখুন। বিরতি... কী হয়েছে? বিরতি... তখন পরিস্থিতি কেমন ছিল? বিরতি...।
- নিজেকে সেই পরিস্থিতিতে কল্পনা করার চেষ্টা করুন। আপনি কোথায় ছিলেন? বিরতি... সেই ব্যক্তি বা ব্যক্তিরা যারা আপনার ওপর ক্ষমতার প্রয়োগ করেছে তা কল্পনা করার চেষ্টা করুন। বিরতি... কী ঘটেছিলো তা মনে রাখুন। বিরতি..।
- আপনার ওপর কেউ ক্ষমতার প্রয়োগ করায় কেমন লাগলো? বিরতি... বিশেষভাবে আপনার অনুভূতি মনে করার চেষ্টা করুন। আপনার আবেগ কী ছিল? আপনি কি রাগান্বিত, দুঃখিত, লজ্জা পেয়েছিলেন, প্রতিক্রিয়া জানাতে পারেননি, অন্য কিছু? বিরতি... এখন আপনি যখন প্রস্তুত হবেন। আস্তে আস্তে চোখ খুলুন

৪. অভিজ্ঞতা বিনিময় (সময় ২৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আপনি যদি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন তবে আপনার পাশের অংশগ্রহণকারীর দিকে ফিরে বসুন। দুজন মিলে সহযোগী দল হন। এই অভিজ্ঞতাটি ভাগ করুন। আপনার অভিজ্ঞতা সংক্ষেপে বর্ণনা করুন। যখন কেউ আপনার ওপর ক্ষমতা প্রয়োগ করেছিল তখন আপনি কেমন অনুভব করেছিলেন তা ব্যাখ্যা করুন। বলুন অভিজ্ঞাতা বলার জন্য ৩ মিনিট সময় পাবেন। অতঃপর ৩ মিনিট পর দুজনের মধ্যে ভূমিকার পরিবর্তন হবে। দলের অন্য ব্যক্তি তার অভিজ্ঞতা সম্পর্কে কথা বলবেন। আপনি যদি ভাগাভাগি করতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ না করেন, আপনি কিছুক্ষণের জন্য নিজের চিন্তাভাবনা নিয়ে চুপচাপ বসে থাকতে পারেন। যদি সম্ভব হয় এই অভিজ্ঞতাটি আপনি নোটবুকে লিখে রাখতে পারেন। অনুশীলন শেষে অংশগ্রহণকারীদের বড় দলে আসতে বলুন। নিম্নের প্রশ্নগুলোর মাধ্যমে আলোচনার সারসংক্ষেপ করুন:

- আপনি এখনই মনে করেছেন কেউ আপনার ওপর তার ক্ষমতা প্রয়োগ করেছে। এই পরিস্থিতিতে থাকতে আপনি কেমন অনুভব করছেন?
- কমিউনিটি সম্পর্কে চিন্তা করুন। এমন একদল মানুষ আছে যারা সাধারণত অন্য দলের ওপর তাদের ক্ষমতা প্রয়োগ করে? তারা কারা?
- পুরুষেরা কী দল হিসেবে সাধারণত নারীদের চেয়ে বেশি ক্ষমতা প্রয়োগ করে?
- আপনি কি মনে করেন আপনি যেমনটি কল্পনা করেছেন কমিউনিটির নারীরা সেরকম অনুভব করেন?

সহায়কের জন্য নোট

ফ্লিপচার্ট কাগজে উত্তরগুলো লিখুন। উত্তরগুলোতে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে: নারীদের উপর পুরুষের ক্ষমতা রয়েছে; প্রথাগত শিক্ষার সাথে আনুষ্ঠানিক শিক্ষার অধিকারীদের, নিচের কর্মীদের উপর ক্ষমতা সম্পর্ক উঁচু পদে থাকা মানুষের; বা নির্দিষ্ট জাতিগোষ্ঠীর মানুষ ভিন্ন জাতির মানুষের উপর ক্ষমতা রাখে।

৫. ক্ষমতার চর্চা সম্পর্কিত আত্মবিশ্লেষণ (সময় ৫০ মিনিট): বলুন পরবর্তী অনুশীলনে আমি প্রতিটি বিবৃতি উচ্চস্বরে পড়ব এবং তারপরে বিরতি দেব, যাতে আপনাকে বিবৃতিটি প্রতিফলিত করতে সময় দেয়। প্রতিটি বিবৃতিতে 'সবসময়' 'মাঝে-মধ্যে' বা 'কখনই না' টিক দিন। এটি নিজস্ব প্রতিফলনের জন্য ব্যক্তিগত অনুশীলন যা অন্যের সাথে বিনিময় করার জন্য নয়। তাই অনুগ্রহ করে সততার সাথে উত্তর দিন। নিশ্চিত হন যে কোনো প্রশ্ন বাকি নেই এবং শুরু করুন।

- এই কার্যপত্রটি পূরণ করতে আপনার কেমন লেগেছে?
- কোন বিষয়টি আপনার কাছে কঠিন মনে হয়েছে?
- উত্তরগুলো আপনার নিজের সম্পর্কে কী বলে?
- আমরা অনেকেই এটি অন্যকে দেখাতে চাই না। আমরা কীভাবে আমাদের ক্ষমতার চর্চা করি সেই সম্পর্কে এটি আমাদের কী বলে?
- যখন আমরা অন্য কারও ওপর ক্ষমতার চর্চা করি, তখন সাধারণত কী ভালো লাগে?
- সকল মানুষের সাথে সমান ও মর্যাদাপূর্ণ আচরণ করা কি সবসময় সহজ হয়? হ্যাঁ হলে কেন, না হলে কেন নয়?

৬. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): নিচের মূল কথাগুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা আজ যা শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জনের কাছে জিজ্ঞাসা করুন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- আমরা কীভাবে অন্যের সাথে আমাদের ক্ষমতার চর্চা করি সে সম্পর্কে প্রতিফলিত করা। পাশাপাশি আমাদের উপর ক্ষমতা প্রয়োগ করার অতীত অভিজ্ঞতার প্রতিফলন করা গুরুত্বপূর্ণ।
- একজন তার ক্ষমতাকে অন্যের উপর প্রয়োগ করলে তার মধ্যে বিরক্তি, হতাশা এবং ক্রোধের মতো নেতিবাচক অনুভূতি তৈরি হয়। অন্য ব্যক্তির উপর নিজের ক্ষমতার প্রয়োগ আপত্তিকর। এটি সেই ব্যক্তির অধিকারের লঙ্ঘন।
- সাধারণত আমাদের পরিবার এবং সমাজে নারীদের উপর পুরুষদের ক্ষমতা প্রয়োগের অনুমোদন থাকে।
- সাসা! টুগেদার নারী এবং পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার এই ভারসাম্যহীনতা সম্পর্কে অনুসন্ধান এবং তা নিয়ে প্রশ্ন করে।

সহায়কের জন্য নোট

এটি একটি সংবেদনশীল অধিবেশন। অন্য মানুষের অনুভূতি বোঝা, আপনি যে তাকে বুঝতে পারছেন সেই অনুভূতি তার কাছে পৌছানোর চেষ্টা থাকতে হবে। 'ক্ষমতার পছন্দ কার্যপত্র' নিয়ে প্রতিফলনের সময় অনেকের মধ্যে দ্বিধা-দ্বন্দ্ব হতে পারে। সাধারণভাবে অধিকাংশ মানুষ এমন একটি আত্ম-বিশ্লেষণের মুখোমুখি হলে বিচলিত বোধ করতে পারেন। তাদের স্বাভাবিক ও সততার সাথে ভাবতে এবং সাহস নিয়ে প্রতিফলনে উদ্বুদ্ধ করুন।

কার্যক্রম সহায়ক
উপকরণ-২

ক্ষমতার পছন্দ কার্যপত্র

নং	বিবৃতি	সবসময়	মাঝে-মধ্যে	কখনই না
১	আমি যখন আমার সঙ্গীর সাথে কথা বলি, তখন প্রায়শই জোরে কথা বলি।			
২	আমি যৌনতার ক্ষেত্রে প্রত্যাখ্যান মেনে নিতে পারি না।			
৩	আমি পশুকে লাথি মারি।			
৪	পরিবারের অর্থ কীভাবে ব্যয় করতে হবে সেই বিষয়ে আমি সিদ্ধান্ত নিই।			
৫	আমি অনুভব করি যে, আমার সঙ্গীকে না জানিয়েও আমার একাধিক যৌন সঙ্গী থাকতে পারে।			
৬	আমি বাচ্চাদের মারি যখন তারা কথা শোনে না।			
৭	আমি যখন কারও সাথে ঝগড়া করি তখন আমি কখনোই ক্ষমা চাই না। আমার সাথে কথা না বলা পর্যন্ত অপেক্ষা করি।			
৮	আমি অনুভব করি যে, অর্থের বিনিময়ে যৌন সম্পর্ক করার অধিকার মানুষের আছে।			
৯	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে কথা বলার সময় আমি সহজেই হতাশ হয়ে যাই।			
১০	আমি মনে করি ঘনিষ্ঠ সঙ্গীর একজনের যদি ভালো যুক্তি থাকে তবে অন্যকে আঘাত করতে পারে।			
১১	আমার চেয়ে কম মর্যাদার লোকদের শুভেচ্ছা জানাতে আমি লজ্জা বোধ করি, বিশেষত যখন আমরা প্রকাশ্যে থাকি।			
১২	আমি খুব সহজেই আমার গৃহকর্মীর সাথে চিৎকার করে বকাঝকা করি।			
১৩	বাড়ির সব বিষয়ে আমাকেই চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নিতে হবে।			
১৪	যখন আমি নার্ভাস হই তখন আমি আক্রমণাত্মক হই।			
১৫	আমি সহজেই একজনকে মিথ্যাবাদী, বোকা, কুরুচিপূর্ণ ইত্যাদি বলে থাকি।			

দ্রষ্টব্য: যদি কোনো বিবৃতি আপনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য না হয় তবে কেবল সেগুলো এড়িয়ে যান।

অধিবেশন-৩ নারীর প্রতি সহিংসতার ধরন

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:
নারীর প্রতি সহিংসতা কী এবং সহিংসতার চারটি ধরন বুঝতে পারা। ক্ষমতার প্রয়োগ এবং নিয়ন্ত্রণ কীভাবে নারীর প্রতি সহিংসতা ঘটায়, যা অন্যায় তা বোঝা।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- একটি ফ্লিপচার্ট কাগজে নারীর প্রতি সহিংসতার সংজ্ঞা লিখে রাখুন।
- চারটি ফ্লিপচার্ট কাগজে সহিংসতার ধরন অর্থাৎ (১) শারীরিক ২) মানসিক ৩) যৌন এবং ৪) অর্থনৈতিক - শিরোনাম লিখে রাখুন।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য

- নারীর প্রতি সহিংসতার ধারণা এবং সহিংসতার ধরন সম্পর্কে জানা।
- নারীর প্রতি সহিংসতার সাথে যে ক্ষমতা এবং নিয়ন্ত্রণের সম্পর্ক রয়েছে সেটি স্পষ্ট করা।

সময়: ১ ঘণ্টা।

উপকরণ: ফ্লিপচার্ট বা ব্রাউন পেপার, মার্কার।

পদ্ধতি: প্রশ্নোত্তর, দলীয় কাজ, আলোচনা, প্রদর্শন।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১. ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আগের অধিবেশনে **ক্ষমতার অভিজ্ঞতা** নিয়ে আলোচনা হয়েছিল। সবার স্বতঃস্ফূর্ত অংশগ্রহণের মাধ্যমে আগের অধিবেশনের মূল বিষয়গুলো তুলে ধরুন। বলুন আজ আমরা এই অধিবেশনে নারীর প্রতি সহিংসতা কী এবং সহিংসতার ধরন জানতে ও বুঝতে চেষ্টা করবো।

২. নারীর প্রতি সহিংসতার ধারণা (সময় ১০ মিনিট): সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন নারীর প্রতি সহিংসতা বলতে কী বোঝেন? তাদের উত্তরগুলো মনোযোগ দিয়ে শুনুন। অতঃপর একজন অংশগ্রহণকারীকে ফ্লিপচার্ট কাগজে পূর্বে লেখা সংজ্ঞাটি পড়তে বলুন। 'কিশোরী ও নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা হচ্ছে নারী-পুরুষের সামাজিক পরিচয়ের ভিত্তিতে সহিংসতা, যার ফলে নারী শারীরিক, যৌন ও মনস্তাত্ত্বিক ক্ষতির সম্মুখীন হয়। এই কাজগুলো পরিবার, ব্যক্তি, সমাজ অথবা রাষ্ট্র দ্বারা পরিচালিত হয়। সকল ক্ষেত্রেই এটা নারীর প্রতি সহিংসতা হিসেবে গণ্য হবে। ঘরে বা বাইরে লিঙ্গ বৈষম্যের ভিত্তিতে এমন কোনো কাজ বা কাজের হুমকি যা:

- → নারীর শারীরিক ক্ষতি করে বা করতে পাারে
- → যৌন অথবা মানসিক ক্ষতি করে বা করতে পারে
- → নারীর স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করে।

সংজ্ঞাটি একবার পড়া হলে আবার পর্যালোচনা করুন। প্রতিটি বাক্যের পরে অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন যে, সেই লাইনের অর্থ কী। নিম্নের মূল বিষয়গুলো গুরুত্ব দিয়ে তুলে ধরুন:

- → নারীর প্রতি সহিংসতার বিভিন্ন ধরন রয়েছে। সাধারণত এটিকে চার ভাগে ভাগ করা হয়: (১) শারীরিক (২) মানসিক (৩) যৌন এবং (৪) অর্থনৈতিক।
- → হুমকি দেয়া, যদি তা নাও ঘটে, তা সহিংসতার একটি ধরন। নারীর প্রতি সহিংসতা হঠাৎ ঘটে যাওয়া আচরণ নয়। এটি সহিংসতার একটি প্রকাশ মাত্র। নারীর প্রতি সহিংসতা নারী ও মেয়েদের নিয়ন্ত্রণের বৃহত্তর ব্যবস্থার একটি অংশ।

→ নারীর প্রতি সহিংসতা পরিবারের পাশাপাশি সমাজের মধ্যেও ঘটে। সম্পর্কের মাঝে এই সহিংসতা বেশি দেখা যায়।

৩. নারীর প্রতি সহিংসতার চারটি ধরন সম্পর্কিত বিশ্লেষণ (সময় ২৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের ৪টি দলে বিভক্ত হতে আহ্বান জানান। দলগুলো অসম হলে, কিছু সদস্যকে পরিবর্তন করুন। প্রতিটি দলকে একটি ব্রাউন পেপারের সামনে দাঁড়াতে বলুন। মুক্তচিন্তার মাধ্যমে নারীর প্রতি সহিংসতার সেই ধরনের যতগুলো উদাহরণ মনে আনতে পারে তা লিখতে বলুন। সহায়ক ৩ মিনিট পর একটি ঘণ্টা দিন। দলগুলোকে পরবর্তী ব্রাউন পেপারে যেতে বলুন। পূর্ববর্তী দলটি কী লিখেছে তা দ্রুত পর্যালোচনা করুন। একই ধরন না লিখে নতুন ধরন লিখুন। সহায়ক ৩ মিনিট পর আবার ঘণ্টা দিন। প্রতিটি দল প্রতিটি ব্রাউন পেপারে না আসা পর্যন্ত এই অনুশীলনটি চালান। অতঃপর সহায়ক 'থামুন' এবং অংশগ্রহণকারীদের বৃহত্তর বৃত্তে ফিরে আসতে বলুন। ব্রাউন পেপারে লেখা শারীরিক সহিংসতার উদাহরণগুলো পর্যালোচনা করুন। অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন:

১. এই ধরনের সহিংসতার অন্য কোনো উদাহরণ মনে পড়ছে যা আপনি যুক্ত করতে চান?

২. কীভাবে শারীরিক সহিংসতা নারী ও কিশোরীদের নিয়ন্ত্রণে ব্যবহার করা হয়?

'অধিবেশন সহায়ক উপকরণ' থেকে সংক্ষেপে শারীরিক সহিংসতা ব্যাখ্যা করুন। বলুন সমাজে অনেকে মনে করেন যে, সহিংসতা কেবল শারীরিক। তবে নারীদের বিরুদ্ধে বহু ধরনের সহিংসতা রয়েছে। অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে মোটামুটি একটি সাধারণ ধারণা প্রতিষ্ঠিত হলে পরের ধাপে যান। নারীর প্রতি অন্যান্য সহিংসতার ধরন আলোচনার জন্য বাকি ব্রাউন পেপারের মতামত ধরে একই ভাবে আলোচনা করে মানসিক, যৌন, অর্থনৈতিক সহিংসতা সম্পর্কে ধারণা প্রদান করুন। সহিংসতার ধরন নিয়ে কারো কোনো প্রশ্ন বা অস্পষ্টতা আছে কিনা তা জিজ্ঞেস করুন। কোনো অস্পষ্টতা থাকলে বিষয়টি পরিষ্কার করুন।

৪. নারীর প্রতি সহিংসতার বিভিন্ন দিক বিশ্লেষণ (সময় ১৫ মিনিট): নারীর প্রতি সহিংসতার সংজ্ঞায় ফিরে যান এবং এই বাক্যাংশটি পড়ুন: 'নারীর প্রতি সহিংসতা মানে নারী বা কিশোরীকে অন্যের নিয়ন্ত্রণে রাখা'। অংশগ্রহণকারীদের তাদের পাশের সঙ্গীর সাথে এর অর্থ কী তা নিয়ে আলোচনা করতে বলুন। এই আলোচনার জন্য ৫ মিনিট সময় দিন। অতঃপর ৫ মিনিট পরে নিচের প্রশ্নগুলোর সহায়তায় বড় দলে আলোচনা করুন:

→ আপনি কেন নারীদের বিরুদ্ধে সহিংসতা এত সাধারণ বলে মনে করেন? সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে: সমাজ নারীদের চেয়ে দল হিসেবে পুরুষদের বেশি ক্ষমতা দেয়; আমাদের সমাজে প্রচলিত নীতি নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতাকে প্রশ্রয় দেয়; সমাজে আমরা নারীদের পুরুষের চেয়ে কম সম্মান ও গুরুত্ব দেই।

→ আপনি কীভাবে মনে করেন যে, নারীর প্রতি সহিংসতা নিয়ন্ত্রণের সাথে জড়িত? সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে:

- পুরুষরা তাদের স্ত্রী বা কন্যারা নিয়ন্ত্রণে রয়েছে তা সমাজে দেখানোর জন্য।
- সাধারণত সমাজে পুরুষদের দ্বারা নারীদের নিয়ন্ত্রণ করা স্বাভাবিক হিসেবে দেখা হয় এবং এটি বিশ্বাস করা হয় যে, এই বাহ্যিক নিয়ন্ত্রণ ব্যতীত নারীরা নিজেকে পরিচালনা করতে পারবেন না।
- সহিংসতা ভয় সৃষ্টি করে এবং এটি নিয়ন্ত্রণের একটি রূপ।
- সহিংসতা নারীদের পছন্দ এবং সিদ্ধান্ত নিয়ন্ত্রণ করে। তাদের সম্পর্ক ও বিকাশ নির্ধারণ করে।

→ নারীর প্রতি সহিংসতা কি সমসময় ক্ষমতার অপব্যবহার? এটি কি সবসময় নারী ও কিশোরীদের নিয়ন্ত্রণের সাথে সম্পর্কিত? সম্ভাব্য উত্তর: নারীর প্রতি সব ধরনের সহিংসতা হলো ক্ষমতার অপব্যবহার যা অন্য ব্যক্তিকে ভয় দিয়ে নিয়ন্ত্রণ করা হয়।

- সকল নারীর কি সহিংসতার ঝুঁকি একই থাকে? কেন কিছু নারী অন্যের তুলনায় বেশি সহিংসতার ঝুঁকিতে থাকেন?

  সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে: নারী হিসেবে সকলেই সহিংসতার ঝুঁকিতে রয়েছে তবে কিছু নারী অন্যের তুলনায় বেশি ঝুঁকিতে। বিভিন্ন কারণে এই ঝুঁকির তারতম্য হয়। যেমন; তাদের আয়, শিক্ষার স্তর, শারীরিক বা মানসিক সক্ষমতা, জাতিগত, যৌনতা, শৈশবে সহিংসতার অভিজ্ঞতা ইত্যাদি।

- পুরুষরাও সহিংসতার মুখোমুখি হয়, নারীর প্রতি সহিংসতার সাথে এর ভিন্নতা কোথায়? সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে:
- পুরুষদের ক্ষেত্রে সহিংসতা বা হুমকি সাধারণত তাদের নিয়ন্ত্রণের জন্য করা হয় না, যেমন নারীদের ক্ষেত্রে হয়। কোনো পুরুষের ক্ষেত্রে সহিংসতা হলে প্রায়শই এটি নির্দিষ্ট ঘটনার সাথে যুক্ত ঘটনা থেকে ঘটে এবং শেষ হয়।
- পুরুষরা দল হিসেবে নারীদেও পক্ষ থেকে সহিংসতার ভয়ে দিনযাপন করে না বা ভয়ে ভয়ে থাকে না। অধিকাংশ ক্ষেত্রে নারীরা ঘনিষ্ঠ সঙ্গী বা অপরিচিত পুরুষ দ্বারা চলমান সহিংসতার হুমকিতে বাস করে। নারীদের এটি নিয়ে বাঁচতে হয় কারণ সমাজে তাদের ওপর পুরুষের ক্ষমতার প্রয়োগ এবং সহিংসতার গ্রহণযোগ্যতা রয়েছে। এটিই সমাজের প্রচলিত আদর্শ।
- সম্পর্কের মধ্যে যখন পুরুষদের ক্ষেত্রে নারী সঙ্গীদের পক্ষ থেকে কোনো সহিংসতা ঘটে সেটি হয় সাধারণত আত্মরক্ষামূলক বা পুরুষটির নির্যাতনের প্রতিক্রিয়ায় ঘটে থাকে।
- পুরুষরা সাধারণত নারীদের থেকে নয় অন্য পুরুষদের কাছ থেকে সহিংসতার অভিজ্ঞতা পান।

৫. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): নিচের মূল বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা এই অধিবেশন থেকে কী শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জনের কাছে জানতে চান। কেউ কোন বিষয়ে প্রশ্ন করলে বা অস্পষ্টতা থাকলে বিষয়টি বুঝিয়ে বলুন। সবাইকে ধন্যবাদ দিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- নারীর প্রতি সহিংসতার অনেক ধরন রয়েছে। সকল প্রকার সহিংসতা নারী, শিশু, তাদের সম্পর্ক ও সমাজের ক্ষতি করে
- সহিংসতা নারীকে নিয়ন্ত্রণের উপায় হিসাবে ব্যবহার করা হয়। এটি অন্যায্য ও অন্যায় কাজ।
- সহিংসতা বড় বা ছোট হতে পারে কিন্তু সবই মানবাধিকার লঙ্ঘন। প্রত্যেকে সহিংসতা মুক্ত জীবন পবার যোগ্য। নারীর প্রতি সহিংসতা সকলের ক্ষতি করে।

সহায়কের জন্য নোট

আরও অভিজ্ঞ দলের জন্য, এই ব্যাখ্যাটি বিবেচনা করুন: আমাদের বিভিন্ন পরিচয় যেভাবে পরস্পর সম্পর্কিত, তাকে বলা হয় পারস্পরিক সম্পর্ক। পারস্পরিক সম্পর্কের বিষয়টি বিবেচনা করলে দেখা যায় যে, নারীরা ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা এবং ভিন্নভাবে সহিংসতার মুখোমুখি হন। এই একাধিক পরিচয় এবং ব্যবস্থাগুলোর মাধ্যমে তাদের জীবনে সহিংসতার অভিজ্ঞতা বিশ্লেষণ করে।

নারীর প্রতি সহিংসতার সংজ্ঞা

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ-৩

নারী ও মেয়েদের বিরুদ্ধে সহিংসতা হচ্ছে নারী-পুরুষের সামাজিক পরিচয়ের ভিত্তিতে সহিংসতা - যার ফলে নারী শারীরিক, যৌন ও মনস্তাত্ত্বিক ক্ষতির সম্মুখীন হয়। এই কাজগুলো পরিবার, ব্যক্তি, সমাজ অথবা রাষ্ট্র দ্বারা পরিচালিত হয়। সকল ক্ষেত্রেই এটা নারীর প্রতি সহিংসতা হিসেবে গণ্য হবে। ঘরে বা বাইরে লিঙ্গ বৈষম্যের ভিত্তিতে এমন কোনো কাজ বা সেরকম কোনো কাজের হুমকি যা:

- নারীর শারীরিক ক্ষতি করে বা করতে পারে
- যৌন অথবা মানসিক ক্ষতি করে বা করতে পারে
- নারীর স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করে

নারীর প্রতি সহিংসতার ধরন

শারীরিক সহিংসতা মারধর, চড় মারা, লাথি মারা, চিৎকার করা, ধাক্কা দিয়ে ফেলে দেওয়া, থাপ্পড় দেওয়া, শরীরের বিভিন্ন অঙ্গে ঘুষি মারা, গর্ভাবস্থায় পেটে ঘুষি দেয়া, লাঠি দিয়ে মারা, খুন্তি দিয়ে ছ্যাকা দেওয়া, গায়ে গরম ডাল দেওয়া, কামড় দেয়া, গলা চেপে ধরা, ফাঁস দিয়ে মারার চেষ্টা, খাবার দিতে অস্বীকার, শিশুকে আঘাত করা, একটি মেয়েকে হত্যা করা, বাচ্চাদের ক্ষতি করা ইত্যাদি।	**মানসিক সহিংসতা** অপমান করা, খোঁচা দেওয়া, হুমকি দেওয়া, ভয় দেখানো, অবহেলা করা, অন্য পুরুষের সাথে কথা বলা নিয়ে সন্দেহ, অপবাদ দেয়া, সন্তান নিয়ে যাওয়া, কথা বলা বন্ধ করা, নিজে খাবার না খেয়ে থাকা, ঘরে না ফেরা, মানুষ থেকে বিচ্ছিন্ন রাখা (অবরোধ, অন্তরীণ), হিংসা, নারীর কাজ-কর্ম নিয়ন্ত্রণ, গালি-গালাজ, ধমকা-ধমকি, সম্পদ নষ্ট করে ভয় দেখানো, নির্যাতনের হুমকি দেওয়া, সম্মানহানি করা ইত্যাদি।
যৌন সহিংসতা বাধ্যতামূলক বিয়ে, ধর্ষণ ও জোরপূর্বক যৌন সম্পর্ক, শরীরের জোর খাটিয়ে সহবাস, অযাচিত স্পর্শ, হুমকি দিয়ে বা ভয় দেখিয়ে সহবাস, জোর খাটিয়ে ইচ্ছার বিরুদ্ধে যৌন কাজে বাধ্য করা, অন্যের সামনে বা সঙ্গে জোর খাটিয়ে সহবাসে বাধ্য করা, যৌন হয়রানির হুমকি দেয়া, সুরক্ষিত যৌনতার জন্য অনুরোধ, যৌন শোষণ।	**অর্থনৈতিক সহিংসতা** অর্থ বা খাদ্য না দেয়া, নারীর আয় থেকে অর্থ কেড়ে নেয়া, গয়নাগাটি কেড়ে নেয়া বা না জানিয়ে ব্যবহার করা, সঙ্গীর আর্থিক সিদ্ধান্ত গ্রহণকে অস্বীকার করা, নারীর মালিকানাধীন সম্পত্তি বা উত্তরাধিকারসূত্রে জমি দিতে অস্বীকার, থাকা সত্ত্বেও টাকা-পয়সা বা খরচ না দেয়া, টাকা-পয়সা, সহায়-সম্পত্তির ওপর কোন নিয়ন্ত্রণ না দেয়া, নারীর উপার্জনমূলক কাজ নিয়ন্ত্রণ করা, নারীর উপার্জন নিয়ন্ত্রণ করা।

সহিংসতার বিভিন্ন ধরন সম্পর্কে ধারণায়ন:

- শারীরিক সহিংসতা: এমন কোনো কাজ যা কোনো মেয়ে বা নারীর দেহের ক্ষতি করে। শারীরিক সহিংসতা সর্বাধিক দৃশ্যমান, তবে অনেক মহিলা অন্যের কাছ থেকে লজ্জা বা কলঙ্কের ভয়ে তাদের আঘাতগুলি আড়াল করার চেষ্টা করেন। সমাজে অনেক মানুষ মনে করেন যে, সহিংসতা কেবল শারীরিক।
- মানসিক সহিংসতা: এমন কোনো কাজ যা মানসিক বা মৌখিক নির্যাতন বা নিয়ন্ত্রণ আচরণের সাথে জড়িত। সংবেদনশীল সহিংসতা হিংসার অন্যান্য রূপগুলির মতোই ক্ষতিকারক হতে পারে। শারীরিক, যৌন বা অর্থনৈতিক সহিংসতার শিকার মহিলারা মানসিক সহিংসতাও অনুভব করেন।
- যৌন সহিংসতা: এমন কোনো কাজ যা কোনো নারী বা মেয়েদের শরীরের ওপর তার যৌনতা বা যৌন প্রজনন স্বাস্থ্যের উপরে সীমাবদ্ধ করে। যৌন সহিংসতা আমাদের সমাজে সেগুলো গোপন থাকে। অনেক নারী এবং পুরুষ তাদের অভিজ্ঞতা বা যৌন সহিংসতা হিসেবে চিহ্নিত করেন না।
- অর্থনৈতিক সহিংসতা: এমন কোনো কাজ যা কোনো মেয়ে বা নারীর আর্থিক সুস্বাস্থ্যের ক্ষতি করে বা এটি নিয়ন্ত্রণে অর্থ ব্যবহার করে। আমাদের সমাজে নারীরা প্রায়শই তাদের প্রাথমিক প্রয়োজনে স্বামী, পিতা বা ভাইদের ওপর নির্ভশীল। এই নির্ভরতা সাধারণত নারীদের সহিংস সম্পর্কের ফাঁদে ফেলে।

অধিবেশন-৪ নারীর প্রতি সহিংসতার ফলাফল

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

নারীর প্রতি সহিংসতা নারী, পুরুষ, শিশু, সম্পর্ক, প্রতিষ্ঠান এবং সমাজের জন্য নারীর প্রতি সহিংসতার সম্ভাব্য পরিণতিগুলো সম্পর্কে বিশ্লেষণ করতে বলা হয়। সহিংসতা কীভাবে একটি সমাজের প্রত্যেককে বিভিন্ন ভাবে প্রভাবিত করে তার উপর বিস্তারিত আলোচনা হয়।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- ছয়টি ফ্লিপচার্ট যার শিরোনাম থাকবে ১. নারী ২. পুরুষ ৩. শিশু ৪. দাম্পত্য সম্পর্ক ৫. প্রতিষ্ঠান ৬. সম্পূর্ণ সমাজ।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য

- নারীর প্রতি সহিংসতার প্রভাব চিহ্নিত এবং ব্যাখ্যা করা।

সময়: ১ ঘণ্টা।

উপকরণ: ফ্লিপচার্ট বা ব্রাউন পেপার, মার্কার, চিহ্নিতকরণ পরিচয়পত্র।

পদ্ধতি: প্রশ্নোত্তর, আলোচনা, প্রদর্শন, কাঠামোবদ্ধ কল্পনা।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১. ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আগের অধিবেশনে নারীর প্রতি সহিংসতার ধরন নিয়ে আলোচনা হয়েছিল। নারীর প্রতি সহিংসতার বিভিন্ন ধরন রয়েছে। সেখানে ১. শারীরিক, ২. মানসিক, ৩. যৌন এবং ৪. অর্থনৈতিক চারটি ধরন নিয়ে আলোচনা হয়েছে। এখন এই অধিবেশনে আমরা নারীর প্রতি সহিংসতার যে প্রভাব তা জানতে ও বুঝতে চেষ্টা করবো।

২. নারীর প্রতি সহিংসতার প্রভাব (সময় ৩০ মিনিট): বলুন এখন আমরা জানার চেষ্টা করবো নারী, পুরুষ, শিশু, দাম্পত্য সম্পর্ক, প্রতিষ্ঠান এবং সম্পূর্ণ সমাজের ওপর নারীর প্রতি সহিংসতার প্রভাব কী হয়। বলুন এই কার্যক্রমে আপনাদের কোন একটি জনগোষ্ঠীর চোখ দিয়ে দেখতে এবং চিন্তা করতে হবে। অতঃপর অংশগ্রহণকারীদের নারী, পুরুষ, শিশু, দাম্পত্য সম্পর্ক, প্রতিষ্ঠান এবং সম্পূর্ণ সমাজ লেখা কার্ডগুলো বিতরণ করুন যাতে প্রত্যেকে একটি করে কার্ড পায়। বলুন, এরপরে আমি একটি ঘটনা পড়বো। ইতোমধ্যে আপনি যে কার্ড পেয়েছেন সেই জনগোষ্ঠী বা ব্যক্তির দৃষ্টিকোণ থেকে চিন্তা করুন। যেমন, আপনার কার্ডে যদি 'নারী' থাকে তবে আপনি নারীদের দৃষ্টিকোণ থেকে ঘটনাটি মনোযোগ সহকারে শুনুন। নিচের দৃশ্যগুলো আস্তে আস্তে এবং পরিষ্কারভাবে পড়ুন। যেখানে 'বিরতি' লেখা আছে সেখানে ৫/৬ সেকেন্ডের মতো বিরতি দিন:

→ বিবাহিত নারী ও পুরুষ। তাদের তিনটি সন্তান রয়েছে। স্বামী দিনমজুর শ্রমিক এবং স্ত্রী বাড়ির কাজ এবং বাচ্চাদের যত্ন নেন। অভাব অনটন আর সংগ্রামের জীবন তাদের। ক্লান্তিকর, কিন্তু এভাবেই তাদের জীবন চলছে। বিরতি...।

→ পুরুষটি পরিবারের প্রধান। তিনি আশা করেন তার জন্য সবকিছু ঠিকঠাক এবং প্রস্তুত থাকুক। তিনি প্রায়ই স্ত্রীকে বকাঝকা করেন এবং চিৎকার করে ডাকেন। মাঝে মধ্যে তাকে মারধর করেন। যখন মারধর করেন তখন তার দোষ ধরেন। বলেন তার সবকিছু ঠিকঠাক মতো করা দরকার। বিরতি.......।

→ তারা একটি ছোট বাড়িতে থাকে যেখানে বাচ্চারা সবকিছু দেখতে এবং শুনতে পায়। একদিন রাস্তা দিয়ে যাবার সময় মেম্বার সাহেব বাড়ির সামনে থামেন কারণ তাদের বাড়ির ভেতর অনেক চেঁচামেচি

শোনা যাচ্ছে। কিন্তু পুরুষ মানুষটি বলে সবকিছু ঠিক আছে এবং তারা চলে যায়। নারীটি সবকিছু ঠিকমতো করার চেষ্টা করেন এবং নিজের দিকে খুব বেশি মনোযোগ দিতে পারেন না। তবে কখনও কখনও স্বামী তাকে অনেক বেশি মারধর করার ফলে চিকিৎসা নিতে গোপনে স্থানীয় স্বাস্থ্য ক্লিনিকে যেতে হয়। বিরতি.....।

- যখন স্বামীটি সহবাস করতে চায়, তখন সে 'না' বলতে বা কনডম ব্যবহারের কথা বলতে পারেন না কারণ এটি বললে তার স্বামী খুব রেগে যায়। শেষ না হওয়া পর্যন্ত তিনি তাকে যা চান তা করতে দেন। অন্যরা কেন যৌন সম্পর্ক নিয়ে এত আগ্রহী তা সেই নারী বুঝতে পারেন না। তার জন্য সবসময় এটি বেদনাদায়ক। বিরতি.....।

পরিস্থিতিগুলো পড়ার পরে, অংশগ্রহণকারীদের তাদের কার্ডে লেখা জনগোষ্ঠীর সাথে মিল রেখে সেই নির্দিষ্ট ব্রাউন পেপারের নিচে দাঁড়ানোর আহ্বান জানান। প্রতিটি দলকে একটি মার্কার এবং চিন্তা-ভাবনা করার জন্য ৫ মিনিট সময় দিন। সেই ব্যক্তি বা সম্পর্কের জন্য পরিণতি বা সহিংসতার ফলাফলের একটি তালিকা করতে তাদের আহ্বান জানান। অনুসন্ধানমূলক প্রশ্ন করুন-

- এই দৃশ্যে ঘটা সহিংসতা কীভাবে সেই জনগোষ্ঠীর ক্ষতি করে বা তাদের সম্পর্কের মধ্যে প্রভাব ফেলে?
- এই ফলাফল শারীরিক, মানসিক, যৌন বা অর্থনৈতিক হতে পারে। এগুলো প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ কিংবা স্বল্পমেয়াদী বা দীর্ঘমেয়াদী হতে পারে।

সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে:

- নারীদের জন্য: আঘাত, অযাচিত গর্ভাবস্থা, হতাশা, মানসিক চাপ, যৌন রোগের সংক্রমণ, বিচ্ছিন্নতা, ভয়, আনন্দহীন যৌনতা, নিজের স্বাধীনতার অভাব, নিজের সম্পূর্ণ সম্ভাবনার বিকাশ না ঘটা, সুন্দর সম্পর্কের সুবিধা থেকে বঞ্চিত।
- পুরুষের জন্য: সঙ্গী এবং সন্তানদের সাথে খারাপ সম্পর্ক, অসুখী, ঘনিষ্ঠতার অভাব, সঙ্গীর সাথে ভালো সংযোগের অভাব, পরিবার বা সম্পর্ক নিয়ে হতাশা, আস্থার অভাব, আনন্দময় যৌনমিলন হয় না, অন্যের দ্বারা ভয়।
- শিশুদের জন্য: হতাশা, স্কুলে দুর্বল কর্মদক্ষতা, ভয়, বড়দের ওপর অবিশ্বাস, সহিংসতা ঠিক মনে করা, হিংস্র হবার সম্ভাবনা বেশি থাকে, সহিংসতার অভিজ্ঞতা বেশি থাকে, নিরাপদ স্থান নেই।
- দাম্পত্য সম্পর্কে: সম্প্রীতি এবং সুখের অভাব, উত্তেজনা, একসঙ্গে আনন্দ না করা, অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতার অভাব, বিচ্ছেদ, বিবাহ বিচ্ছেদ, আঘাতের জন্য স্বাস্থ্যসেবার ব্যয়।
- প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য: অতিমাত্রায় সামাজিক সেবা চাহিদা (পুলিশ, স্বাস্থ্যসেবা সরবরাহকারী, বিচার ব্যবস্থা), স্থনীয় সরকার ব্যবস্থা সালিশ-বিচারে অতি সম্পৃক্ত, নারীদের অবদান হারানো।
- সম্পর্ণ কমিউনিটির জন্য: উন্নয়নের অভাব, শান্তির অভাব, ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা, খারাপ স্বাস্থ্য।

পরিণতি সম্পর্কে বিশ্লেষণ ব্রাউন পেপারে সকল দলের মতামত দেয়া হলে, সবার অংশগ্রহণের জন্য ধন্যবাদ দিন। জিজ্ঞাসা করুন এই অনুশীলন থেকে সহিংসতার পরিণতি সম্পর্কে আমরা কী দেখতে পাই? সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে নারীর প্রতি সহিংসতা সবাইকে প্রভাবিত করে, কেবল নারীকেই নয়। ফলাফল বিভিন্ন পর্যায়ে হতে পারে। সহিংসতা থেকে বেরিয়ে আসা কঠিন এবং জটিল। ব্যাখ্যা করুন যে, নারীর প্রতি সহিংসতা আমাদের সকলকে আঘাত করে। তবে এটি শুধু বললেই হবে না। আমরা ক্ষমতার ইতিবাচক চর্চা এবং সহিংসতামুক্ত সম্পর্ক তৈরি করতে পারি। এটি আমাদের সকলেরই উপকার করবে।

৩. সহিংসতামুক্ত সম্পর্কের উপকারিতা (সময় ১৫ মিনিট): এখন সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের কল্পনা করতে বলুন একই পরিস্থিতি, একই সম্পর্ক কিন্তু সহিংসতামুক্ত। কল্পনা করুন জীবন সহজ নয়, অর্থ কখনই পর্যাপ্ত হয় না, তবে তারা উভয়েই পরিবারের জন্য অর্থ উপার্জনের চেষ্টা করতে পারেন। নারী সেলাই মেশিনে পোশাক তৈরি করতে পারেন, হাতের কাজ করতে পারেন, তাদের বাড়ির পাশে ছোট একটা মুদির দোকান দিতে পারেন। সন্ধ্যাবেলায় বাবা বাড়িতে এলে শিশুরা তাকে দেখে খুশি হয়। তারা সকলেই একসাথে খাবার খায়, বাড়ির কাজগুলো ভাগ করে নেয়ার জন্য আলোচনা করে। রাতে শিশুরা ঘুমানোর পরে দম্পতিরা কখনও কখনও যৌন সম্পর্কের সিদ্ধান্ত নেয়। তারা উভয়ের কাছেই বিষয়টি আনন্দের তা বোঝার চেষ্টা করেন। অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন। প্রতিটি দল থেকে আলোচনার আহ্বান জানান। মনে রাখবেন অনুভূতি প্রতিফলিত করতে দেওয়া একজন অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষকের একটি বড় গুণ হিসেবে বিবেচিত হয়।

- যদি সহিংসতা ছাড়াই একটি সুস্থ সম্পর্ক থাকে তবে প্রত্যেক দল অর্থাৎ নারী, পুরুষ, শিশু, দাম্পত্য সম্পর্ক, প্রতিষ্ঠান এবং সম্পূর্ণ সমাজের কী উপকার হবে?
- জিজ্ঞাসা করুন আপনি এই অনুশীলন থেকে কী শিখলেন?

৪. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): নিচের মূল বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা এই অধিবেশন থেকে কী শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জনের কাছে জানতে চান। কেউ কোনো বিষয়ে প্রশ্ন করলে বা অস্পষ্টতা থাকলে বিষয়টি বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের সকলকে ধন্যবাদ দিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- সহিংসতা বড় বা ছোট হতে পারে কিন্তু সবই মানবাধিকার লঙ্ঘন। প্রত্যেকে সহিংসতামুক্ত জীবন পাবার যোগ্য। নারীর প্রতি সহিংসতা সকলের ক্ষতি করে।
- ব্যক্তি এবং সম্পূর্ণ সমাজের জন্য নারীর প্রতি সহিংসতার অনেক নেতিবাচক পরিণতি রয়েছে ।
- সহিংসতামুক্ত সম্পর্ক আমাদের সকলের জন্যই উপকারী।

সহায়কের জন্য নোট

অংশগ্রহণকারীদের যথাসম্ভব তাদের সব প্রশ্নের উত্তর দেবার সুযোগ দিন। নারীর প্রতি সহিংসতাকে অনেক ক্ষেত্রে নারী নির্যাতন হিসাবে বললে তাদের জন্য বোঝা সহজ হতে পারে। সেই বিষয়টি লক্ষ্য রাখা গুরুত্বপূর্ণ। নারীর প্রতি সহিংসতার উদাহরণ হ্যান্ডআউট ফটোকপি করে অধিবেশন শেষ না হওয়া পর্যন্ত কাছে রাখতে হবে।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ-৪

সহিংসতার ফলাফল চিহ্নিতকরণ পরিচয় পত্র

নারী	পুরুষ
শিশু	দাম্পত্য সম্পর্ক
প্রতিষ্ঠান	সম্পূর্ণ সমাজ

অধিবেশন-৫

প্রণোদিত ব্যক্তি হওয়া

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

অংশগ্রহণকারীরা প্রণোদিত ব্যক্তির ভূমিকা এবং কার্যকর সক্রিয়তার কৌশল হিসেবে করণীয় এবং বর্জনীয় অন্বেষণ করে।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- একজন প্রণোদিত ব্যক্তি ভূমিকাভিনয়ের ফটোকপি
- একটি করণীয় এবং অন্যটি বর্জনীয় শিরোনাম সহ ফ্লিপচার্ট পেপার প্রস্তুত করুন। ঘরের সামনের দিকে ঝুলিয়ে রাখুন।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য

- প্রণোদিত ব্যক্তি সম্পর্কে আরো স্পষ্টভাবে বোঝা।
- প্রণোদিত ব্যক্তি হবার ক্ষেত্রে করণীয় এবং বর্জনীয় বিবেচনা করা।

সময়: ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট।

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার।

পদ্ধতি: ভূমিকাভিনয়, ছোট দলে কাজ, বিশ্লেষণ।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১. ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আগের অধিবেশনে নারীর প্রতি সহিংসতার ফলাফল এবং বিভিন্ন জনগোষ্ঠী এবং সম্পর্কের ওপর সহিংসতার প্রভাব নিয়ে বিশ্লেষণ করা হয়েছিলো। বলুন এই অধিবেশনে প্রণোদিত ব্যক্তি এবং সাসা! টুগেদার-এ তাদের ভূমিকা সম্পর্কে বিস্তারিত আলোচনা হবে।

২. প্রণোদিত ব্যক্তি সম্পর্কিত ধারণায়ন (সময় ১০ মিনিট): প্রথমেই অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন প্রণোদিত ব্যক্তি সম্পর্কে তারা কী জানেন? তাদের উত্তরগুলো মনোযোগ দিয়ে শুনুন। অতঃপর বলুন সাসা! টুগেদার'র চালিকা শক্তি হচ্ছে প্রণোদিত ব্যক্তি বা পরিবর্তনকামী মানুষ। অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন এই প্রতিষ্ঠানগুলোর নাম কি তারা বলতে পারেন? তাদের উত্তরগুলো মনোযোগ দিয়ে শুনুন। প্রণোদিত ব্যক্তি সম্পর্কিত ধারণায়নের বিষয়টি শেষ করুন প্রশ্নোত্তোর এবং আলোচনার মাধ্যমে প্রয়োজনীয় তথ্য উপস্থাপনের মাধ্যমে।

৩. প্রণোদিত ব্যক্তির করণীয় এবং বর্জনীয় (সময় ৩০ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের পাঁচটি দলে বিভক্ত করুন। প্রতিটি দলকে ভূমিকাভিনয়ের জন্য পূর্বে প্রস্তুতকৃত একটি করে কাগজের টুকরো দিন। কাগজের টুকরোয় লেখা আছে প্রণোদিত ব্যক্তি হবার জন্য করণীয় এবং বর্জনীয়। প্রত্যেক দলকে দুটি সংক্ষিপ্ত ভূমিকাভিনয় তৈরি করতে বলুন। একটি করণীয় এবং একটি বর্জনীয় ভূমিকা। দলগুলোকে ভূমিকাভিনয় প্রস্তুতির জন্য ১০ মিনিট সময় দিন। প্রতিটি ভূমিকা প্রদর্শনের জন্য ১ মিনিট করে সময় পাওয়া যাবে। একটি দল ভূমিকাভিনয়ের সময় অন্যান্য দলগুলো পর্যবেক্ষকের ভূমিকা পালন করবে। ভূমিকাভিনয় দেখে তারা কোনটি করণীয় এবং কোনটি বর্জনীয় তা অনুমান করার চেষ্টা করবেন। প্রথম দলকে তাদের উভয় ভূমিকাভিনয় উপস্থাপন করতে বলুন। ভূমিকাভিনয় উপস্থাপনের পরে, অংশগ্রহণকারীদের কাছে জানতে চান;

→ প্রথম ভূমিকাভিনয়ে কী দেখানো হয়েছে?

→ দ্বিতীয় ভূমিকাভিনয়ে কী দেখানো হয়েছে?

অভিনয়কারী দলের সাথে উত্তর নিশ্চিত করুন এবং তারপরে বলুন এর মধ্যে একজন প্রণোদিত ব্যক্তির জন্য করণীয় এবং কোনটি কোনটি বর্জনীয়। আলোচনার পরে একটি ব্রাউন পেপারে প্রণোদিত ব্যক্তির জন্য করণীয় এবং বর্জনীয় লিখুন। একইভাবে সকল দলের ভূমিকাভিনয় উপস্থাপন এবং আলোচনার পর্বটি সম্পন্ন করুন। সকল দলের ভূমিকাভিনয়ের পর প্রণোদিত ব্যক্তির জন্য 'করণীয়' এবং 'বর্জনীয়' একটি তালিকা তৈরি হবে। সেই তালিকাটি নিম্নরূপ হতে পারে। পর্যালোচনা করুন।

করণীয়	বর্জনীয়
বিশ্লেষণমুখী চিন্তাভাবনা উদ্দীপ্ত করা	বার্তা দেয়া
একে অপরকে সমর্থন করা	বিচারক, দোষী স্বাব্যস্ত বা একে অন্যের সাথে প্রতিযোগিতা
সহিংসতার কথা বলা, পুরুষদের জবাবদিহিতার মধ্যে আনা	চুপ থাকা
অন্যকে উৎসাহিত ও অনুপ্রাণিত করা	ব্যক্তিগত অবস্থানের উৎস হিসেবে সক্রিয়তা ব্যবহার করা
প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে আপনার জীবনযাপন গুরুত্বপূর্ণ	অন্যের ওপর আপনার ক্ষমতা প্রয়োগ করা

৪. আলোচনা ও বিশ্লেষণ (সময় ১০ মিনিট): তারা করণীয় এবং বর্জনীয় সম্পর্কে আরও কিছু যুক্ত করতে চাইলে মনোযোগ দিয়ে তার ব্যাখ্যা শুনুন। আলোচনার পর সেটি যুক্ত করুন এবং ধন্যবাদ দিন।

৫. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের কাছে জানতে চান, এই অনুশীলন থেকে প্রণোদিত ব্যক্তি হবার অর্থ সম্পর্কে কী শিখতে পারি? একজন প্রণোদিত ব্যক্তির ভূমিকা সম্পর্কে নিচের বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। কেউ কোনো বিষয়ে প্রশ্ন করলে বা অস্পষ্টতা থাকলে বিষয়টি বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ দিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

প্রণোদিত ব্যক্তির ভূমিকা

- প্রণোদিত ব্যক্তি বিশ্লেষণ সক্ষমতা বাড়াতে এবং কমিউনিটির সদস্যদের বার্তা দেয়ার পরিবর্তে বা কমিউনিটির সদস্যদের কী করা উচিত তা বলার পরিবর্তে নিজেদের জন্য চিন্তা করতে উৎসাহিত করেন।
- প্রণোদিত ব্যক্তি নীরবতা ভাঙেন। তারা সমাজে অন্যায়ের বিরুদ্ধে কথা বলেন। অন্যকে সাহায্য করেন।
- প্রণোদিত ব্যক্তি অন্যদের উৎসাহ দেন, অনুপ্রাণিত করেন এবং সমর্থন করেন। সক্রিয়তা অন্যের বিচার বা নিজেদের ব্যক্তিগত মর্যাদা তৈরির বিষয় নয়।
- প্রত্যেকেই প্রণোদিত ব্যক্তি হতে পারেন। প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে আমাদের মূল্যবোধ নিয়ে বাঁচতে হবে। আমরা কমিউনিটিকে যা বলি, আমাদের নিজেদের জীবনে অবশ্যই তা চর্চার চেষ্টা করতে হবে।

প্রণোদিত ব্যক্তির ভূমিকা: ভূমিকাভিনয়ের বিষয়

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ-৫

ভূমিকাভিনয়-১

করণীয়: বিশ্লেষণমূখী চিন্তাভাবনা উদীপ্ত করুন

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম পরিচালনার সময় এবং অংশগ্রহণকারীদের বার্তা দেয়ার চেয়ে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করে বিশ্লেষণমুখী চিন্তাভাবনাকে উদীপ্ত করেন। তারা সবার মন পরিবর্তন করার চেষ্টা না করে বরং প্রশ্নগুলো জিজ্ঞাসা করে কমিউনিটির সদস্যদের নিজের জন্য চিন্তা করার সুযোগ দেন।

বর্জনীয়: বার্তা দেয়া

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি সাসা! টুগেদারের কার্যক্রম পরিচালনার সময় কমিউনিটির সদস্যদের 'সঠিক' এবং 'ভুল' কী তা জানান। প্রণোদিত ব্যক্তি কমিউনিটির সদস্যদের নিজেদের চিন্তা নিজেরা করতে সহায়ক তথ্য দেন।

ভূমিকাভিনয়-২

করণীয়: একে অপরকে সমর্থন করুন

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি জানেন যে, কমিউনিটির সদস্যদের সমর্থন প্রয়োজন যেমন, প্রতিবেশী একটি পরিবার কীভাবে ক্ষমতা চর্চার ক্ষেত্রে পরিবর্তন এবং সহিংসতা ছাড়াই জীবনযাপনের চেষ্টা করছে তা জানার উপায় অনুসন্ধান করেন, সমর্থন দেন, কাছে পৌঁছায় এবং মতামত বিনিময় করেন। তারা সমর্থন এবং নতুন ধারণাগুলোর জন্য অন্যান্য কর্মীদের সাথে সংযোগ স্থাপন করেন।

বর্জনীয়: বিচার, দোষী স্বাব্যস্ত বা একে অপরের সাথে প্রতিযোগিতা করা

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি জানেন যে, কমিউনিটির সদস্যদের সহায়তার প্রয়োজন রয়েছে। (যেমন, প্রতিবেশী একটি পরিবার কীভাবে ক্ষমতা চর্চার ক্ষেত্রে পরিবর্তন এনেছে এবং সহিংসতা ছাড়াই জীবনযাপনের চেষ্টা করছে।) তাদের পরামর্শ দেন যে, অনেক সময় ক্ষমতার ভারসাম্য আনতে সময় লাগে। তারা অন্যান্য প্রণোদিত ব্যক্তিদের সাথে প্রতিযোগিতা না করে নিজেদের বিভিন্ন কার্যক্রমে সাফল্যের কথা জানান - যেন তারা বুঝতে পারেন যে, কার্যকর প্রণোদিত ব্যক্তি হওয়ার মতো দক্ষতা তাদের আছে।

ভূমিকাভিনয়-৩

করণীয়: সহিংসতার কথা বলুন এবং পুরুষদের জবাবদিহিতার মধ্যে আনুন

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি তার প্রতিবেশীকে স্ত্রীর প্রতি চিৎকার করতে শুনছেন। তিনি একদিন তাদের বাড়িতে কথা বলার জন্য যান এবং তাকে জানান যে, তিনি বাড়িতে ঝগড়া-ঝাটির কথা শুনতে পাচ্ছেন। তিনি তার সাথে সহিংসতার পরিণতি এবং ক্ষমতার ভারসাম্যের সুবিধা সম্পর্কে আলোচনা করেন।

বর্জনীয়: চুপ থাকা

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি প্রায় সন্ধ্যায় তাদের প্রতিবেশীর বাড়ি থেকে চিৎকার শুনতে পান কিন্তু তারা কিছুই বলেন না। প্রণোদিত ব্যক্তিরা সঙ্গীদের বলেন যে, এটি তাদের কোনো বিষয় নয় এবং তারা স্বামী-স্ত্রীর মধ্যে কোনো বিষয়ে হস্তক্ষেপ করতে পারেন না।

ভূমিকাভিনয়-৪

করণীয়: অন্যকে উৎসাহিত করুন এবং অনুপ্রাণিত করুন

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি কোনো কার্যক্রমের আগে কমিউনিটির সদস্যদের সঙ্গে কথা বলেন। পরে তাদের সঙ্গে কথা বলতে, তাদের প্রশ্ন শুনতে এবং তাদের অনুভূতিগুলো জানতে আগ্রহী থাকেন।

বর্জনীয়: ব্যক্তিগত অবস্থানকে শক্ত করতে সক্রিয়তা ব্যবহার করা

একটি কমিউনিটির ইভেন্টে কর্মীরা বিশেষ টি-শার্ট এবং ব্যাজ পরে এবং ভিআইপিদের জন্য পৃথক বিভাগে বসেন। তারা অন্যান্য কমিউনিটির সদস্যদের সঙ্গে সময় কাটান না এবং যখন কমিউনিটির সদস্যরা তাদের কাছে প্রশ্ন নিয়ে যোগাযোগ করেন, তখন তারা বলেন যে, তাদের পক্ষে এর জন্য সময় নেই।

ভূমিকাভিনয়-৫

করণীয়: একজন প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে আপনার জীবনযাপন গুরুত্বপূর্ণ

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে সাসা! টুগেদার পরিচালনার ক্ষেত্রে কমিউনিটিতে ক্ষমতার ভারসাম্য রক্ষার জন্য কাজ করেন। প্রণোদিত ব্যক্তি বাড়িতে পৌঁছে উষ্ণভাবে নিজের স্ত্রীকে তার দিনটি কেমন ছিল জিজ্ঞাসা করেন। তারা বাড়ির বিভিন্ন বিষয়ে একসাথে করার জন্য নিজেদের মধ্যে আলাপ-আলোচনা করেন। তারা সুখী।

বর্জনীয়: নিজের কার্যক্রমে ইতিবাচক ক্ষমতা সম্পর্কে কথা বলেন তবে অন্যের ওপর নিজের ক্ষমতা প্রয়োগ করেন

সাসা! টুগেদার'র একজন প্রণোদিত ব্যক্তি হিসেবে কমিউনিটিতে ক্ষমতার ভারসাম্যের কথা বলেন, কিন্তু নিজে যখন বাড়িতে ফেরেন তখন ছোট সন্তানের পোশাকে ময়লা লাগার জন্য তাকে দেখাশুনার দায়িত্বরত কিশোরী গৃহকর্মীকে বকাঝকা করেন।

অধিবেশন-৬

নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা ও প্রশ্ন করা

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

অংশগ্রহণকারীরা সচেতনতা বাড়াতে নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা ও প্রশ্ন করা এই তিনটি পদ্ধতির তুলনামূলক বিশ্লেষণ করেন। আলোচনার মাধ্যমে প্রশ্নোত্তর কৌশলটির গুরুত্ব বোঝা যায়। তারা সাসা! টুগেদার'র বিভিন্ন কার্যক্রমে এটি অনুশীলন করেন।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য

- কার্যক্রমে সহায়তার ক্ষেত্রে প্রশ্ন করার গুরুত্ব এবং কৌশল ব্যবহার করে অনুশীলন করা।

সময়: ১ঘণ্টা ৩০ মিনিট।

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার, ভূমিকাভিনয়ের বিষয়

পদ্ধতি: ভূমিকাভিনয়, ছোট দলে কাজ, বিশ্লেষণ।

সহায়কের প্রস্তুতি:

নিচের প্রশ্নেগুলোর সহায়ে একটি ফ্লিপচার্ট পেপার তৈরি করা:

১. এটি কী বিশ্লেষণমুখী চিন্তার মাধ্যমে আরও বেশি জানতে সহায়তা করে?

২. এটি কীভাবে কমিউনিটির সদস্যদের অনুভব করতে সাহায্য করে?

৩. এটি কী তাদের কাজ করতে অনুপ্রাণিত করে?

- আলাদা এ-৪ সাইজ কাগজে নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা এবং প্রশ্ন করা শব্দগুলো বড় করে লিখে রাখুন।
- নির্দেশ, অবহিত ও প্রশ্ন সম্পর্কিত বিবৃতি এবং উত্তরের ফটোকপি কেটে টুকরোগুলো আলাদা করে রাখুন।
- নির্দেশ প্রদান, অবহিত করা ও প্রশ্ন করার দৃশ্য তৈরি।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১.ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): আগের অধিবেশনে প্রণোদিত ব্যক্তি এবং সাসা! টুগেদার-এ তাদের ভূমিকা নিয়ে বিশ্লেষণ করা হয়েছিল। বলুন এই অধিবেশনে নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা ও প্রশ্ন করা–এই তিনটি পদ্ধতির তুলনামূলক বিশ্লেষণ করা হবে।

২. নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা এবং প্রশ্ন করা (সময় ১৫ মিনিট): এই অধিবেশনে আমরা জানার চেষ্টা করব কীভাবে সাসা! টুগেদার'র মাধ্যমে আমরা দৈনন্দিন জীবনে সক্রিয় সামাজিক কার্যক্রমে যুক্ত থাকব এবং প্রণোদিত ব্যক্তির কার্যক্রমে সহায়তা করব। সক্রিয় সামাজিক কার্যক্রম বার্তা দেয়ার চেয়ে বিশ্লেষণমুখী চিন্তাভাবনা উদ্দীপ্ত করে। এটি 'সচেতনতা বাড়ানো' বা সংবেদনশীল করার ঐতিহ্যগত পদ্ধতির থেকে আলাদা। এই অনুশীলনে আমরা কার্যকর সক্রিয়তায় জড়িত হবার জন্য বিভিন্ন কৌশল অন্বেষণ করব। অংশগ্রহণকারীদের ব্যাখ্যা করুন যখন সক্রিয়তায় সম্পৃক্ত হই তখন আমরা কমিউনিটির সদস্যদের চিন্তা, অনুভব এবং কাজকে প্রভাবিত করি। কার্যকর সক্রিয়তায় জড়িত হবার জন্য আমাদের নিজেদের তিনটি প্রশ্ন করতে হবে। একজনকে পূর্বে প্রস্তুতকৃত 'সক্রিয়তা বিশ্লেষণের প্রশ্নাবলি' ফ্লিপ-চার্টটি জোরে জোরে পড়তে আহ্বান জানান:

১) এটি কি কমিউনিটির মানুষকে বিশ্লেষণমুখী চিন্তার মাধ্যমে আরও বেশি **জানতে** সহায়তা করে?

২) এটি কীভাবে কমিউনিটির মানুষদের **উপলব্ধি করতে** সাহায্য করে?

৩) এটি কীভাবে কমিউনিটির মানুষদের **কাজ করতে** অনুপ্রাণিত করে?

৩. সক্রিয়তার কৌশল (সময় ৩০ মিনিট): সক্রিয়তার তিনটি কৌশল ব্যাখ্যা করুন। এই প্রশ্নগুলো সক্রিয়তার তিনটি কৌশল বিশ্লেষণ করতে ব্যবহার করব: নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা এবং প্রশ্ন করা। সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে চার জনকে স্বেচ্ছায় ভূমিকাভিনয়ের আহ্বান জানাবেন; একজন হবেন সমস্যাযুক্ত ব্যক্তি এবং অন্যরা হবেন প্রণোদিত ব্যক্তি। তারা প্রত্যেকে একটি কাগজের টুকরো পাবেন। সমস্যাযুক্ত ব্যক্তি সমস্যাটি বর্ণনা করে প্রথমে তার কাগজ পড়বেন। তারপরে, প্রণোদিত ব্যক্তি তাদের কাগজ যা আছে সেই অনুযায়ী তার উত্তর দেবেন। সমস্যা জর্জরিত ১ম ব্যক্তিকে তার সমস্যাটি জোরে পড়তে বলুন। এরপরে অবশিষ্ট তিনজন স্বেচ্ছাসেবীকে তাদের উত্তর পড়তে বলুন। অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন যে, কোনটি নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা এবং প্রশ্ন করা বলে মনে করেন। পূর্বে প্রস্তুতকৃত সঠিক ফ্লিপচার্ট কাগজের পাশে কাগজের টুকরো রাখতে বলুন। যেমন, ধূমপান বন্ধ করুন! এটি নির্দেশনা প্রদানের পাশেই হবে। আবার নতুন চারজনকে অনুশীলনে আহ্বান জানান। একইভাবে সমস্যা-২ এবং সমস্যা-৩ দিয়ে এই প্রক্রিয়া অনুশীলন করুন। সকল উত্তর পড়ার পরে তিনটি প্রশ্ন ব্যবহার করে প্রতিটি উত্তর পর্যালোচনা এবং বিশ্লেষণ করুন। নির্দেশনা প্রদানের উত্তরগুলো দিয়ে শুরু করুন। জিজ্ঞাসা করুন:

- এটি কি এই ব্যক্তিকে নিজের জন্য বিশ্লেষণ করতে সহায়তা করে?

  সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে: না। নির্দেশনা কাউকে তাদের নিজের চিন্তাভাবনা করার জন্য উৎসাহ দেবার চেয়ে কী করতে হবে তা বলে। এটি কোনো ইস্যু সম্পর্কে গভীর চিন্তাভাবনা করার কথা বলে না।

- এটি কীভাবে ব্যক্তিটি উপলব্ধি করে?

  সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে: নির্দেশনা মানুষের মধ্যে আত্মরক্ষামূলক, আক্রমণাত্মক, বিরক্তি বা অন্য কিছু অনুভব করাতে পারে।

- এটি ব্যক্তিকে কি কিছু করতে অনুপ্রাণিত করে?

  সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে: নির্দেশনা কাউকে তাদের কী করা উচিত বলে মনে করে তবে তারা কী করতে চায় বা কীভাবে এটি করতে পারে তা শনাক্ত করতে সহায়তা করে না।

অবহিত এবং প্রশ্ন করা নিয়ে এই প্রক্রিয়াটি পুনরাবৃত্তি করুন। আলোচনায় সহায়তার জন্য নিম্নের অংশটি পড়ুন:

অবহিত করা

চিন্তা: সমস্যাটি নিয়ে ব্যক্তিটিকে বিশ্লেষণ করতে উৎসাহিত করে না। এটি কেবল তথ্য দেয়।

উপলব্ধি: কমিউনিটির সদস্যদের তথ্য দিতে পারে, তবে তারা যদি এ সম্পর্কে কিছু অনুভব না করে বা এটিকে তাদের নিজের জীবনের সাথে সংযুক্ত করে বলে মনে না করেন তবে পরিবর্তন হবার সম্ভাবনা নেই। কিছু পরিবর্তন করার জন্য আমাদের কিছু অনুভব করা দরকার।

করা: কমিউনিটির সদস্যদের তথ্য দেয় তবে তাদের জীবনের জন্য কোন ইতিবাচক পরিবর্তনগুলো সবচেয়ে বেশি প্রাসঙ্গিক হবে তা বিবেচনা করতে সহায়তা করে না।

প্রশ্ন করা

চিন্তা: কমিউনিটির সদস্যদের তাদের নিজস্ব ধারণা এবং বিশ্বাসের প্রতিফলিত করতে বলে তাদের নিজের জন্য বিশ্লেষণ করতে সহায়তা করে।

উপলব্ধি: কোনও ব্যক্তিকে এই সমস্যার সাথে সংযুক্ত থাকতে অনুভব করতে সহায়তা করে। এটি তাদের নিজস্ব ধারণাগুলো অনুসন্ধান করতে উৎসাহিত করে তাদের শক্তি খুঁজে পেতে সহায়তা করতে পারে।

করা: কমিউনিটির সদস্যদের নতুন ধারণা অনুসন্ধান এবং সেগুলো করার নতুন উপায় সম্পর্কে চিন্তা করতে উৎসাহিত করে।

আপনি তিনটি বিষয়ের উত্তরগুলো বিশ্লেষণ শেষে অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন এইগুলোর মধ্যে কোনটি আপনি সক্রিয় সমাজসেবীদের জন্য সবচেয়ে কার্যকর কৌশল বলে মনে করেন? সম্ভাব্য উত্তর হবে প্রশ্নোত্তর। ব্যাখ্যা করুন প্রশ্ন করার অর্থ এই নয় যে, আপনি তাদের সাথে কখনও তথ্য বা নতুন ধারণা বিনিময় করবেন না। প্রশ্নোত্তর কমিউনিটির সদস্যদের পাশাপাশি অন্যদেরও তাদের নিজস্ব চিন্তাভাবনা এবং ধারণাগুলো প্রতিফলিত করে আরও নতুন বিশ্লেষণে সহায়তা করে।

দলীয় অনুশীলন (সময় ৩০ মিনিট): পরবর্তী অংশে যাবার আগে অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করার সুযোগ দিন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। অতঃপর বলুন আমরা এখন সক্রিয়তার জন্য প্রশ্নোত্তর কৌশলটি ব্যবহার করে অনুশীলন করবো। অংশগ্রহণকারীদের তিনজনের দল গঠন করতে আহ্বান জানান। প্রতিটি দল একটি সমস্যাযুক্ত আচরণ সম্পর্কে ছোট একটি পরিস্থিতি পাবে। আপনার দলে, এই সমস্যার সমাধান জিজ্ঞাসা করার কৌশলটি কার্যকর করুন। বলুন প্রতি ৩ মিনিটে, আমি ঘণ্টা বাজাবো যাতে দলের প্রত্যেকে অনুশীলনের সুযোগ পায়। ছোট দৃশ্যগুলো তাদের দিন এবং শুরু করুন। সম্পূর্ণ ভূমিকাভিনয় শেষ হবার পরে অংশগ্রহণকারীদের বড় দলে ফিরে যেতে বলুন। সম্পূর্ণ দলের ভূমিকা সম্পর্কে দুই বা তিনজন স্বেচ্ছাসেবীকে বলতে বলুন।

- → প্রশ্ন করার এই ভূমিকাগুলোতে কী ভালো হয়েছিলো?
- → কী উন্নত করা যেতে পারে?

অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের তাদের কাছ থেকে প্রশ্নের উত্তর দেওয়ার ক্ষেত্রে সহায়তা করার সুযোগ দিন।

অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): নিচের মূল বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা আজ কী শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জনের কাছে জিজ্ঞাসা করুন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- সাসা! টুগেদার'র নির্দেশাবলি, তথ্য বা বার্তা দেয়ার মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়। প্রশ্নোত্তর কৌশলটি ব্যবহার করে বিশ্লেষণমুখী চিন্তাভাবনা উৎসাহিত করে। তাদের ইস্যুটির সাথে সংযুক্ত থাকতে এবং পরিবর্তনের জন্য অনুপ্রাণিত করে।
- প্রশ্ন করা সক্রিয়তার জন্য সবচেয়ে কার্যকর। প্রশ্ন মানুষের কাছে পৌঁছাতে সহায়তা করে যেখানে তারা পরিবর্তনের নিজস্ব প্রক্রিয়াতে রয়েছে, যেখানে আমরা নেই বা তাদের কোথায় হওয়া উচিত বলে মনে হয় না।
- প্রশ্ন করার মাধ্যমে কমিউনিটির সদস্যদের নিজস্ব অভিজ্ঞতা এবং ধারণা গুরুত্ব পায়। আমাদের সক্রিয়তা ক্ষমতার ভারসাম্য বজায় রাখতে সহায়তা করে।

সহায়কের জন্য নোট

প্রশ্ন করা আসলে তথ্য সংগ্রহের চেয়ে বেশি কিছু। একজন কর্মী, প্রণোদিত ব্যক্তির জন্য বা কমিউনিটির নেতার জন্য গুরুত্বপূর্ণ হলো কী আপনি জানতে চাইছেন এবং কীভাবে তা জানতে চাইছেন। এটা পরিষ্কার করে তুলে ধরা প্রয়োজন যে, আপনার প্রশ্নের পিছনে উদ্দেশ্য কী এবং সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য সে কার কাছে সাহায্য পেতে পারে। প্রাসঙ্গিক প্রশ্ন করার মাধ্যমে কর্মীকে অংশগ্রহণে উৎসাহিত করা এবং অভিজ্ঞতা বিনিময়ে সক্ষম করে তোলা যায়। প্রশ্ন করার দক্ষতা তাদের কাজের প্রতি দায়িত্বশীল করে তুলতে সহায়ক হয়। বিভিন্ন ধরনের প্রশ্ন হতে পারে। বিভিন্ন ক্ষেত্রে প্রশ্নকে বিন্যস্ত করা যায়। মুক্ত প্রশ্ন, অনুসন্ধানমূলক প্রশ্ন, প্রতিফলিত প্রশ্ন, তুলনামূলক প্রশ্ন বা বন্ধ প্রশ্ন ইত্যাদি। বন্ধ প্রশ্নের চেয়ে মুক্ত প্রশ্ন বা তুলনামূলক প্রশ্ন মানুষকে বেশি কথা বলার সুযোগ করে দেয়। সে কী ভাবছে তা বলার সুযোগ দেওয়া আপনার জন্য গুরুত্বপূর্ণ। সহায়ক হিসাবে সাসা! টুগেদার আপনাকে সেই বিষয়ে উদ্বুদ্ধ করে। এর জন্য আপনার চর্চা আবশ্যক।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ-৬

নির্দেশনা প্রদান, অবহিত করা বা প্রশ্ন করা

সমস্যার বর্ণনা

সমস্যা-১:	আমি দীর্ঘদিন ধূমপানে আসক্ত। প্রতিদিন আমার কমপক্ষে এক প্যাকেট সিগারেট লাগে।
সমস্যা-২:	আমার ওজন বেশি। আমার ওজন ১০০ কেজি ওজনের বেশি।
সমস্যা-৩:	আমার উচ্চ রক্তচাপ আছে।

নির্দেশনা প্রদান

নির্দেশনা প্রদান-১: ধূমপান বন্ধ করুন!
নির্দেশনা প্রদান-২: ব্যায়াম শুরু করুন!
নির্দেশনা প্রদান-৩: পাতে লবণ খাওয়া বন্ধ করুন!

অবহিত করা

অবহিত করা-১: সকল ধরনের ক্যান্সারের একটি কারণ ধূমপান।
অবহিত করা-২: অতিরিক্ত ওজন ডায়াবেটিসের ঝুঁকি বাড়ায়।
অবহিত করা-৩: উচ্চরক্তচাপে স্ট্রোক হতে পারে।

প্রশ্নে করা

প্রশ্ন-১: কীভাবে ধূমপান আপনার স্বাস্থ্যের ওপর প্রভাব ফেলে? এটা কি আপনার জন্য চিন্তার বিষয়? ধূমপান বন্ধ করলে আপনার কী উপকার হতে পারে? যারা আপনার যত্ন করে তাদের জন্য কী উপকার হতে পারে? ধূমপান বন্ধ করতে আপনি কী করতে পারেন?
প্রশ্ন-২: কীভাবে অতিরিক্ত ওজন আপনার স্বাস্থ্যের ওপর প্রভাব ফেলে? এটা কি আপনার জন্য চিন্তার বিষয়? ওজন কমালে আপনার কী উপকার হতে পারে? যারা আপনার যত্ন করে তাদের জন্য কী উপকার হতে পারে? আপনি সুস্বাস্থ্যের জন্য কী করতে পারেন?
প্রশ্ন-৩: কীভাবে উচ্চ রক্তচাপ আপনার স্বাস্থ্যের ওপর প্রভাব ফেলবে বলে মনে করেন? এটা কি আপনার জন্য চিন্তার বিষয়? উচ্চরক্তচাপ নিয়ন্ত্রণে রাখলে কী সুবিধা? যারা আপনার যত্ন করে তাদের জন্য কী উপকার হতে পারে? উচ্চরক্তচাপ কমাতে আপনি কী করতে পারেন?

ছোট ছোট দৃশ্য

এমন এক ব্যক্তি যিনি তার সঙ্গীর প্রতি মানসিক নির্যাতন করেন।

এমন নারী যিনি তার সন্তানকে অবাধ্য হলে মারধর করেন।

এক ব্যক্তি যার বিবাহ বহির্ভূত সম্পর্ক রয়েছে।

একটি ছেলে যে মেয়েদের হয়রানি করে।

একজন প্রতিবেশী যিনি জানেন পাশের বাড়িতে সহিংসতা ঘটছে তবে তিনি হস্তক্ষেপ করেন না।

একটি কমিউনিটির নেতা যিনি দম্পতিদের পরামর্শ দেন যে, দম্পতিদের মধ্যে কিছুটা সহিংসতা স্বাভাবিক।

এমন এক দম্পতি যারা তাদের ছেলে শিশুকে স্কুলে পড়তে পাঠায় কিন্তু তাদের কন্যা শিশুকে নয়।

এমন এক শিক্ষক যিনি ক্লাসে মেয়েদের নিয়ে রসিকতা করেন।

একজন নারী যিনি তার প্রতিবেশী সম্পর্কে গালগল্প করেন এবং আড়ালে তাকে 'যৌনকর্মী' বলেন।

অধিবেশন-৭

সূচনা পর্যায়ের কার্যক্রম অনুশীলন

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

বড় এবং ছোট দলের ভূমিকাভিনয়, অংশগ্রহণকারীরা সূচনা পর্যায়ের জন্য একটি কার্যক্রম অনুশীলন করেন। তাদের সহায়তার দক্ষতা সম্পর্কে জানাতে এবং ফিডব্যাক দিতে ও গ্রহণ করতে শেখেন।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য:

- কমিউনিটি বা প্রতিষ্ঠানে প্রণোদিত ব্যক্তির কার্যক্রম পরিচালনার দক্ষতা এবং আত্মবিশ্বাসকে শক্তিশালী করা।
- সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রমের সাথে অংশগ্রহণকারীদের পরিচিত করা।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- অনুশীলনের জন্য শুরুর পর্যায় থেকে কার্যক্রম নির্বাচন করুন, যেমন ক্ষমতার পোস্টার, কমিউনিটি তথ্যপত্র ইত্যাদি।
- সকল অংশগ্রহণকারীদের সাসা! টুগেদার'র সহায়কের টিপস প্রতিটি উপকরণের পর্যাপ্ত কপি, হ্যান্ডআউট।
- 'অনুশীলন অধিবেশনের সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন' শিরোনাম একটি ফ্লিপচার্ট তৈরি করে দেয়ালে বা স্ট্যান্ডে ঝুলিয়ে রাখুন।
  - অনুশীলন অধিবেশনে কী ভালো হয়েছে?
  - পরবর্তী সময়ের জন্য কি উন্নতি করা যেতে পারে?

সময়: ২ ঘণ্টা
উপকরণ: ব্রাউন পেপার, নিবন্ধন খাতা।
পদ্ধতি: প্রশ্নোত্তর, ভূমিকাভিনয়, বিশ্লেষণ।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১. ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আমরা এই অধিবেশনে ধারণা থেকে বাস্তবায়নের দিকে যাচ্ছি। আমরা অনুশীলন করতে যাচ্ছি সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম। কোনো কার্যক্রম সহজতর করা মানেই নিখুঁত হওয়া নয়; এটি একে অন্যকে সহায়তার মাধ্যমে দক্ষতা এবং আত্মবিশ্বাস তৈরি করা যাতে আমাদের কমিউনিটি এবং প্রতিষ্ঠানগুলোতে সহিংসতা বন্ধে ক্ষমতার আলোচনা শুরু করা যায়। প্রতিটি পর্যায়ে অনেকগুলো কার্যক্রম রয়েছে তবে আমরা কেবল একটির দিকে নজর দেব।

২. বিষয় নির্ধারণ বড় দলে রোল-প্লে (সময় ১৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের সাসা! টুগেদার'র সহায়কের টিপস ও কার্যক্রম হ্যান্ডআউটের কপি বিতরণ করুন। বলুন সাসা! টুগেদার'র কোন বিষয়টি আপনারা নির্বাচন করেছেন। ব্যাখ্যা করুন প্রথমে আমরা বড় দলে ভূমিকাভিনয় করবো। আমি সহায়কের ভূমিকা পালন করবো এবং আপনারা এতে অংশগ্রহণকারী হবেন। অতঃপর, অংশগ্রহণকারীরা দলে বিভক্ত হবে এবং আপনারা সহায়ক হিসেবে অনুশীলন করবেন। অংশগ্রহণকারীদের কমিউনিটির একটি সাধারণ দলকে বর্ণনা করুন যারা এই কার্যক্রমে অংশ নিচ্ছেন এবং যেখানে কোনো কার্যক্রম চলতে পারে (যেমন, প্রণোদিত ব্যক্তির জন্য: বয়স্ক পুরুষরা একটি চা স্টলে বা নারীদের সঞ্চয় দল একটি গাছের নিচে সভা করছেন; কমিউনিটির নেতাদের জন্য: একটি কমিউনিটির সভা; সহযোগী প্রাতিষ্ঠানের জন্য: প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের সভা)। ১০ থেকে ১৫ মিনিট রোল-প্লে সম্পন্ন করুন। ভূমিকাভিনয়'র শেষে মূল বিষয়গুলোর সারসংক্ষেপ সহ কার্যক্রম সমাপ্ত করুন। ভূমিকাভিনয়তে অংশগ্রহণের জন্য তাদের ধন্যবাদ দিন। এই পর্যায়ে সহায়তার জন্য কার্যকর কৌশলের জন্য অধিবেশন সহায়ক উপকরণ থেকে 'সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম করার টিপস' নিয়ে সংক্ষেপে আলোচনা করুন।

৩. ফিডব্যাক এবং সাসা! টুগেদার'র অনুশীলন সম্পর্কে পর্যালোচনা (সময় ২৫ মিনিট): ব্যাখ্যা করুন যে, নিখুঁত সহায়তা বলে কোনো জিনিস নেই এবং আমাদের সকলেরই উন্নতির অবকাশ রয়েছে। সুতরাং, মতামত প্রদান খুব গুরুত্বপূর্ণ। পূর্বে তৈরি 'অনুশীলন অধিবেশনের সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন' শিরোনামের ফ্লিপ-চার্টের প্রশ্ন এবং কার্যক্রম সম্পর্কে তাদের নিজস্ব অনুভূতির আলোকে আলোচনা করুন:

- অনুশীলন অধিবেশনে কী ভালো হয়েছে?
- পরবর্তী সময়ের জন্য কি উন্নতি করা যেতে পারে?

উত্তর দেবার জন্য অংশগ্রহণকারীদের ধন্যবাদ। অংশগ্রহণকারীদের বলুন অধিকাংশ সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রমে সহায়ক প্রশ্ন এবং একটি বাড়িতে নেবার ধারণা সম্পর্কে বলা হয়েছে। ব্যাখ্যা করুন এইগুলো কীভাবে কার্যকর সহায়তা প্রদানের ক্ষেত্রে ভূমিকা রাখতে পারে। বলুন সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম সময়ের সাথে সাথে বিভিন্ন উপায়ে ব্যবহার করা যেতে পারে। তবে আমরা আশা করি কমিউনিটির সদস্যরা বা প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা বাড়িতে নেবার ধারণা এখান থেকে নিয়ে যাবেন। অংশগ্রহণকারীদের আলোচনার বিষয়গুলো দেখার জন্য এবং তাদের যে কোনো প্রশ্ন থাকলে বলার জন্য আহ্বান করুন। যদি ছবি থাকে, তবে অংশগ্রহণকারীদের ছবিগুলো আবার দেখার জন্য আহ্বান জানান এবং ছবি দেখে তারা কী বুঝতে পারেন তা নিয়ে দলে আলোচনা করতে বলুন। নিশ্চিত হন যে, প্রতিটি ছবির উদ্দেশ্য পরিষ্কার এবং অংশগ্রহণকারীরা তাদের যে কোনো একটি সম্পর্কে আলোচনার সহায়তা করতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করছেন। মনে রাখবেন যে আপনি যে চিত্র বা কার্যক্রম যেটিতে আপনি সহায়তা করেন সেই কার্যক্রমকে আবার 'বাড়িতে নেবার ধারণা সাথে সংযুক্ত করা গুরুত্বপূর্ণ।

৪. দলীয় অনুশীলন (সময় ৪৫ মিনিট): অতঃপর সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের পাঁচ জনের দলে বিভক্ত হতে আহ্বান জানান। দলে বিভক্ত হয়ে ঘরের ভিতরে বা বাইরে সুবিধাজনক জায়গায় তাদের বসতে বলুন। দলের মধ্যে একজন ব্যক্তি প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা বা সহযোগী প্রাতিষ্ঠানের কর্মী হবেন এবং দলের বাকীরা কমিউনিটির সদস্যদের ভূমিকা নেবে। সহায়ক বলুন প্রত্যেক দল সিদ্ধান্ত নেবে তারা কোন বিষয়ে ভূমিকাভিনয় করতে চায়। দলের একজন ব্যক্তি সহায়ক হিসেবে তার পছন্দসই বিষয়টি নিয়ে প্রায় ৫ থেকে ৭ মিনিটের জন্য অনুশীলন করবেন। বলুন ভূমিকাভিনয়'র সময় যতদূর সম্ভব বাস্তব অবস্থা ফুটিয়ে তুলার চেষ্টা করতে হবে। সহায়ক ৭ মিনিট পর একটি ঘণ্টা বাজাবেন। দলগুলো ভূমিকাভিনয় শেষ করে, পূর্বের মতোই প্রশ্নগুলো ব্যবহার করে সহায়ককে ফিডব্যাক দেবেন। ফ্লিপচার্ট পেপারে লেখা সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন দুটি জোরে জোরে পড়ুন। বলুন ফিডব্যাক প্রদান ও আলোচনার জন্য ৫ মিনিট সময় পাবেন।

- ➔ এই অনুশীলন অধিবেশনটি ভালো কী হয়েছিল?
- ➔ পরবর্তী সময়ে জন্য কী উন্নতি করতে পারেন?

উত্তর দেয়ার পরে, দলের অন্য কোনো ব্যক্তি অনুশীলন করবেন এবং আপনি একই প্রক্রিয়াটি পুনরাবৃত্তি করুন। প্রত্যেক দলে ৫ থেকে ৭ মিনিটের জন্য অনুশীলন করুন এবং তারপরে উত্তর দিন। আমরা অধিবেশন বাকি থাকার জন্য এভাবেই চালিয়ে যাব। সাসা! টুগেদার সহায়কের টিপস মাথায় রাখতে উৎসাহিত করুন। এভাবে অনুশীলনটি শেষ হতে প্রায় ৪৫ মিনিট সময় লাগবে।

৫. বড় দলে প্রতিফলন ও বিশ্লেষণ (সময় ১৫ মিনিট): সময় শেষ হলে অংশগ্রহণকারীদের মূল দলে ফিরিয়ে আনুন। নিম্নের প্রশ্নগুলো ব্যবহার করে অনুশীলনটির সংক্ষেপ করুন:

- ➔ সাসা! টুগেদার'র সহায়তার সময় কেমন অনুভূতি হয়েছিল?
- ➔ আপনি কি সহজ কিছু খুঁজে পেয়েছেন?
- ➔ আপনি কি চ্যালেঞ্জিং খুঁজে পেয়েছেন?
- ➔ কার্যক্রমে অংশ নিতে কেমন অনুভূত হয়েছিল?
- ➔ সহায়তাকারীরা আপনার দলে ভালো কী করেছে?
- ➔ পরবর্তী সময় জন্য উন্নত করার জন্য কিছু পরামর্শ কী ছিল?

৬. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): নিচের মূল বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা আজ কী শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জনের কাছে জিজ্ঞাসা করুন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ দিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- সাসা! টুগেদার'র লক্ষ্য ও কার্যক্রমের বিশ্লেষণে চিন্তাভাবনা উৎসাহিত করা, শুধু বার্তা দেওয়া নয়।
- কমিউনিটির সদস্যরা কেবল একটি কার্যক্রমের সাথে পুরোপুরি পরিবর্তন করতে যাচ্ছেন না। পরের উদ্দেশ্যগুলি মাথায় রাখুন এবং পদক্ষেপ নিতে বা উদ্যোগ গ্রহণ পর্যায়ে ছুটে যাবার চেষ্টা করবেন না।
- কার্যকর সহায়ক হবার জন্য অনুশীলনের প্রয়োজন। আমাদের সবার - কর্মী, নেতা, সহযোগী বা কমিউনিটির সদস্যদের নিয়মিত অনুশীলন করা দরকার
- চ্যালেঞ্জ এবং সাফল্য সম্পর্কে একসাথে অনুশীলন এবং একসাথে প্রকাশ করার আরও সুযোগ থাকবে।

সহায়কের জন্য নোট

সহায়ক ও কমিউনিটির সদস্য হিসাবে এই চর্চাটি করে অনেকেই আনন্দিত এবং কেউ কেউ চিন্তিত হতে পারেন। তাদের উৎসাহিত করুন এবং সাহস দিন। সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম সহায়ক টিপসের মাধ্যমে সহায়তার সক্ষমতা বৃদ্ধির দিকে গুরুত্ব দিন। এটি অনুসরণের পরামর্শ দিন। যদি এই অধিবেশটি প্রনোদিত ব্যক্তি বা কমিউনিটির নেতাদের সাথে মাসিক সভায় করতে চান তাহলে আরও আগে করতে হবে। কারণ তাহলে তিনি সেই চর্চার সুযোগ পাবেন।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ-৭

সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম সহায়ক টিপস

টিপস	করণীয়
নিজের পরিচয় দিন	হাসি দিয়ে শুরু করুন! আপনার নাম বলুন এবং সাসা! টুগেদার'র সাথে আপনি কীভাবে জড়িত, তা বলুন! তাদের সাথে একত্রে কাজের জন্য অনুমোদন নিন।
সবাইকে সম্পৃক্ত করুন	কথোপকথনে কমিউনিটির কিছু সদস্যদের আধিপত্য বিস্তার করতে না দেয়ার চেষ্টা করুন। কমিউনিটির কিছু সদস্য অনেক বেশি বেশি কথা বলতে পছন্দ করেন না, সেটিকে সম্মান করুন। তবে তাদের জড়িত হবার সুযোগ করে দিন।
অংশগ্রহণকারীদের সাথে ক্ষমতার ভারসাম্য বজায় রাখুন	কমিউনিটির সাথে পোশাকের উপযুক্ত ভারসাম্য বজায় রাখুন, অংশগ্রহণকারী কমিউনিটির সদস্যদের সাথে সমতা বজায় রেখে কথা বলুন। কোনো বিশেষ চেয়ার বা খুব দূরে বসে থাকবেন না। অংশগ্রহণকারীদের প্রতি শ্রদ্ধা প্রদর্শন সূচক শব্দ ব্যবহার করুন।
একটি ইতিবাচক পরিবেশ তৈরি করুন	সদয় স্বরে কথা বলুন; বন্ধুসুলভ হউন. একজন বিশেষজ্ঞের মতো ভান করা এড়িয়ে চলুন এবং প্রত্যেকের মতামতকে মূল্য দিন।
বার্তা দিবেন না, প্রশ্ন করুন	বার্তা না দিয়ে প্রশ্ন করুন এবং উত্তর দিতে কমিউনিটির সদস্যদের সাহায্য করতে ভুলবেন না। চিন্তা করতে তাদের সহায়তা করুন।
আপনার কার্যক্রম শুরুর পূর্বে বাড়িতে নেয়া ধারণা পরিষ্কার হয়ে নিন	যদি কথোপকথনটি অনেক বেশিতে চলতে শুরু করে, আপনি দিকনির্দেশগুলি পরিচালনা করার আগে ধারণা দিন এবং তারা বাড়ীতে কী ধারণা নিয়ে যাবেন, তার সারসংক্ষেপ করুন।
প্রতি এক ছবিতে ফোকাস করুন	যখন একাধিক চিত্র থাকে, তখন অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন কোন কার্যক্রমটি তারা সেদিন আলোচনা করতে চান। বলুন অন্য ছবি নিয়ে আলোচনা করতে আরেকবার আলোচনায় আসতে হবে।

অধিবেশন-৮

সাসা ! টুগেদার চলাকালীন নিজের যত্ন

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

সূচনা পর্যায়ের নিজের যত্ন এবং শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের গুরুত্ব সম্পর্কে ধারণা অর্জন। নিজের যত্নের জন্য সহায়ক কিংবা প্রতিবন্ধক আচরণগুলো চিহ্নিত করা। কার্যকর ভাবে নিজের যত্নের বিষয়ে অঙ্গীকারবদ্ধ হবার সুযোগ পান।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য:

- নিজের যত্ন সম্পর্কে জানা, এটি কেন সক্রিয়তার কেন্দ্র তা বুঝা।
- মুক্ত চিন্তার মাধ্যমে নিজের যত্নে উৎসাহিত এবং চর্চার উপায় জানা।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- সাসা ! টুগেদার চলাকালীন নিজের যত্ন প্রতিফলন কার্যপত্রের ফটোকপি।

সময়: ১ ঘন্টা

উপকরণ: নিজের যত্ন প্রতিফলন কার্যপত্র, কলম।

পদ্ধতি: দলীয় আলোচনা, মুক্ত চিন্তা, ব্যক্তিগত কাজ।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১.ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আগের অধিবেশনে সূচনা পর্যায়ের জন্য একটি কার্যক্রম অনুশীলন নিয়ে আলোচনা করা হয়েছিল। বলুন এখন নিজের যত্ন এবং শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের গুরুত্ব সম্পর্কে এবং নিজের যত্ন এবং শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের গুরুত্ব সম্পর্কে আলোচনা হবে।

২.নিজের যত্ন সম্পর্কিত ধারণায়ন (সময় ২৫ মিনিট): বলুন এখন নিজের যত্ন এবং শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের গুরুত্ব সম্পর্কে কথা বলতে যাচ্ছি। আমরা যারা সাসা! টুগেদারে'র সাথে জড়িত মাঝে মাঝে অন্যের যত্ন নেয়ার জন্য এতটা সময় ব্যয় করি কিন্তু নিজের যত্ন নিতে ভুলে যাই। কমিউনিটিতে সক্রিয় থাকা এবং অন্যের সাথে চ্যালেঞ্জিং বিষয়ে সম্পৃক্ত হবার জন্য মনোবল এবং দক্ষতার প্রয়োজন। আমরা যখন মানসিক ও শারীরিকভাবে সুস্থ থাকি তখন আমাদের পক্ষে সর্বোচ্চ কার্যকর সক্রিয় সমাজসেবী হবার শক্তি থাকে। অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন নিজের যত্ন ধারণাটি কীভাবে বুঝবেন? নিজের যত্ন নেবার অর্থ কী? তাদের উত্তরগুলো মনোযোগ দিয়ে শুনুন এবং প্রয়োজনে ফ্লিপচার্ট পেপারে লিখুন। সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে নিজের যত্ন মানে নিজের প্রতি সদয় হওয়া এবং নিজেকে লালন করা। এরপর অংশগ্রহণকারীদের নিজের যত্নের কিছু ব্যবহারিক উদাহরণ দিতে বলুন। সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে স্বাস্থ্যসম্মত খাবারের কথা স্মরণ রাখা, বিনোদনের জন্য বন্ধুদের সাথে গল্পগুজব, প্রার্থনা বা ধ্যান করা, নিজের ভালোলাগার বিষয়গুলো করা ইত্যাদি

৩. নিজের যত্ন প্রতিফলন কার্যপত্র (সময় ২০ মিনিট): সকল অংশগ্রহণকারীকে সাসা ! টুগেদার চলাকালীন 'নিজের যত্ন প্রতিফলন কার্যপত্রের' ফটোকপি দিন। অংশগ্রহণকারীদের কেবলমাত্র প্রথম অংশ: পার্ট 'এ' পূরণ করার জন্য বলুন, তাদের এটি করার জন্য ৫ থেকে ৭ মিনিট সময় দিন। কার্যপত্র পূরণ করার সময় তারা কোনো প্রশ্ন করলে সেগুলোর উত্তর দিন। অংশগ্রহণকারীদের চারটি দলে বিভক্ত হতে বলুন। দলে কার্যপত্রের আলোকে আপনার কিছু অন্তর্দৃষ্টি বা গভীর বিষয় নিয়ে মতবিনিময় করুন। দলে মত বিনিময়ের জন্য ১০ মিনিট সময় দিন। সকলকে বড় দলে আসার জন্য বলুন। সেখানে বিশেষত সহায়ক অন্তর্দৃষ্টি বা প্রতিশ্রুতিগুলো বিনিময়ের জন্য আহ্বান জানান। অংশগ্রহণকারীদের তাদের অন্তর্দৃষ্টি প্রতিফলনের জন্য ধন্যবাদ জানান। ব্যাখ্যা করুন অন্যের সামনে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হওয়া নিজের উন্নতির জন্য ও কিছু পরিবর্তনের জন্য কখনও কখনও সহায়ক হয়।

কার্যপত্রকের শেষ অংশ: পার্ট 'বি' সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের দৃষ্টি আকর্ষণ করুন। ব্যাখ্যা করুন যে, এখানে আপনি একটি বিবৃতি তৈরি করেছেন যা আপনার কাছে সঠিক মনে হয়েছে, একটি নমুনা হিসেবে আপনিও সেটি ব্যবহার করতে পারেন। যদি আপনি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন তবে সেই প্রতিশ্রুতিপত্রে স্বাক্ষর করতে পারেন এবং এটি নিজের কাছে অনুস্মারক হিসেবে রাখতে পারেন।

৪. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): নিচের মূল বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা আজ শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জন কাছে জিজ্ঞাসা করুন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- যদি আমরা বিশ্রাম নিতে এবং আনন্দদায়ক কার্যক্রমে সম্পৃক্ত না থাকি তাহলে আমরা ক্লান্তি বোধ করতে পারি, আমাদের সক্ষমতা দ্রুত নিঃশেষ হয়ে যাবে এবং আমাদের প্রচেষ্টা ও উদ্যোগ তখন প্রশ্নবিদ্ধ হতে পারে।
- নিজের যত্ন আমাদের কাজের প্রতি আমাদের সক্ষমতা এবং আবেগ বজায় রাখতে সহায়তা করে।
- নিজের যত্নের মাধ্যমে আমরা অন্যকে নিজের এবং অন্যের প্রতি সমানুভূতির বোধ তৈরি করতে উৎসাহিত করি।

সহায়কের জন্য নোট

কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জন্য শুরুর পর্যায়ের ফলাফল সংক্রান্ত ভিন্ন ফ্লিপ-চার্ট তৈরি করুন। প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের প্রক্রিয়াগত সংস্কৃতির পরিবর্তন এই ফলাফলটি আপনার কাছে কী বোঝায়? শুরুর পর্যায়ের ফলাফল - প্রতিষ্ঠানের কোনও কার্যক্রমের পরিবর্তন যেমন বাস্তবায়নের ধরন - মূল্যবোধ, কর্মীদের মনোবল এবং ক্ষমতার গতিশীলতা ইত্যাদি। ব্যাখ্যা করুন এই পরিবর্তনগুলো প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেকের মাথা, হৃদয় এবং হাতের উপর কী প্রভাব ফেলতে পারে এবং সেইসাথে তারা সমাজে কী পরিবর্তন আনতে পারে।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ-৮

সাসা। টুগেদার চলাকালীন নিজের যত্ন

প্রতিফলন কার্যপত্র

অধিবেশনের পরে দলীয় আলোচনার জন্য সংক্ষিপ্ত নোট নিতে নিচের প্রশ্নগুলো প্রতিফলন করুন।

১. যখন আমরা নিজের যত্ন না নিই তখন কী ঘটে? এটি আমাদের ব্যক্তিগত ক্ষেত্রকে কীভাবে প্রভাবিত করে? কীভাবে এটি আমাদের কাজকে প্রভাবিত করতে পারে?

২. আমরা কোন ধরনের সমস্যার মুখোমুখি হতে পারি যা আমাদের নিজের যত্ন নিতে বাধা দেয়?

৩. কীভাবে আমি নিজের যত্ন নিয়ে ভালো আছি?

৪. আমাকে নিজের যত্ন নিতে কী সাহায্য করবে?

৫. কীভাবে আমরা নিজেদের আরও ভলো যত্ন নিতে একে অপরকে উৎসাহিত করতে পারি?

অংশ- খ

নিজের যত্ন সম্পর্কিত অঙ্গীকার

আমি সদয় হতে এবং নিজের ভালো যত্ন নিতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। আমি বিশ্বাস করি যে, যদি আমি সুস্থ বোধ করি তবে পৃথিবীতে রোগমুক্ত এবং কার্যকর থাকতে পারব।

আমি ....নিজের ভালো যত্ন নেবো।

স্বাক্ষর: তারিখ:

অধিবেশন-৯ সূচনা পর্যায়ের প্রত্যাশা

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

সূচনা পর্যায়ের লক্ষ্য এবং সাসা! টুগেদার'র অনুশীলন ও ভূমিকাভিনয়ের মাধ্যমে যে জ্ঞান, অনুভব এবং কার্যক্রমের ফলাফল হিসাবে যে পরিবর্তনগুলো দেখার প্রত্যাশা করে তা অনুসন্ধান করা।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য:

- সূচনা পর্যায়ের লক্ষ্য এবং ফলাফল বুঝা।

সময়: ২ ঘন্টা

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার, এ-৪ কাগজ

পদ্ধতি: দলীয় আলোচনা, ভূমিকাভিনয়, মুক্ত চিন্তা

সহায়কের প্রস্তুতি:

- 'সূচনা পর্যায়ের লক্ষ্য' শিরোনামে নীচের বাক্য লেখা পোস্টার:
- ▶ ক্ষমতা ও ভেতরের প্রকৃত ক্ষমতা সম্পর্কে ব্যক্তিগত প্রতিফলন
- এ-৪ কাগজে, সূচনা পর্যায়ের তিনটি ফলাফল:
  - ▶ জানি ... ক্ষমতার প্রাথমিক বিষয়গুলো সম্পর্কে
  - ▶ উপলব্ধি করি ... নিজেদের ভিতরে শক্তি আছে।
  - ▶ আমরা করি.... নিজেদের জীবন, কমিউনিটি এবং প্রতিষ্ঠানগুলোতে ক্ষমতার প্রতিফলন।
- বড় একটি 'কাঠি ফিগার' আঁকুন বা খালি কাগজ ।
- নিম্নের নির্দেশাবলী সহ দলীয় কাজের জন্য একটি ফ্লিপ-চার্ট প্রস্তুত করা:
  - ▶ আলোচনা এবং তালিকা তৈরি: ফলাফল অর্জিত হলে কী পার্থক্য হবে? চিন্তা করুন আমাদের জীবন, সম্পর্ক এবং সমাজে সম্ভাব্য পরিবর্তন।
  - ▶ ধারণাগুলোর মধ্যে একটি নির্বাচন এবং পার্থক্য দেখানোর জন্য ১ মিনিটের মুকাভিনয় করা।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১.ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আগের অধিবেশনে সক্রিয়তা সম্পর্কে ধারণা, নিজের যত্ন এবং শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের গুরুত্ব সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছিলো। সবার স্বতঃস্ফূর্ত অংশগ্রহণের আগের অধিবেশনের মূল শিখনগুলো তুলে ধরুন। বলুন এই অধিবেশনে সূচনা পর্যায়ের লক্ষ্য এবং জ্ঞান, উপলব্ধি ও কার্যক্রমের ফলাফল হিসেবে তারা যে পরিবর্তনগুলো দেখার প্রত্যাশা করে এবং হবে।

২.শুরুর পর্যায়ে প্রত্যাশা (সময় ২৫ মিনিট): বলুন সাসা! টুগেদার'র যাত্রাপথে সূচনা পর্যায় হলো প্রথম পদক্ষেপ। এটি এমন একটি পরিভ্রমণ যা আমাদের অনুপ্রেরণা জোগায়, চ্যালেঞ্জ জানায় এবং আমাদের সম্পর্ক ও সমাজকে নতুন একটি প্রক্রিয়ায় উন্নয়নে সহায়তা করে। অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন এই যাত্রা শুরু করার সাথে আপনি কেমন অনুভব করছেন? অংশগ্রহণকারীদের উত্তরগুলো মনোযোগ দিয়ে শুনুন। ব্যাখ্যা করে বলুন এই সকল অনুভূতি স্বাভাবিক। যাত্রা শুরু করা উত্তেজনাপূর্ণ এবং ভীতিকর দুই-ই হতে পারে। কিন্তু যাত্রা সফল হবার জন্য, আমরা কোথায় যাচ্ছি তা জানতে হবে। সাসা! টুগেদার'র যাত্রা চার ধাপে সম্পন্ন হয়। প্রতিটি পর্যায়ের একটি লক্ষ্য থাকে। এই লক্ষ্যটি হলো পর্যায়ের সামগ্রিক উদ্দেশ্য বা আমরা কী অর্জন করতে চাইছি। প্রশ্ন করুন ফলাফল শব্দটি বলতে আপনার কী বুঝেন? সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে ফলাফল প্রতিটি পর্যায়ের লক্ষ্য অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় পরিবর্তন। শুরুর পর্যায় সম্পর্কে ভাবুন। সাসা! টুগেদার'র শুরুর পর্যায়ের পরিবর্তন সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন:

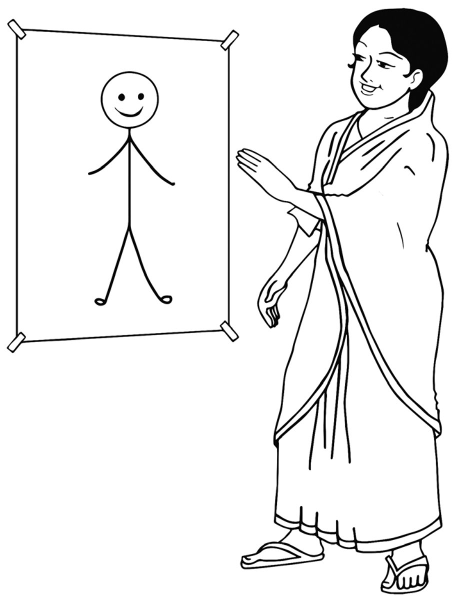
- শুরুর পর্যায়টি পরিবর্তনের কোন পর্যায়ের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ? উত্তর: প্রাক চিন্তা।
- পরিবর্তনের প্রাক চিন্তার পর্যায়ে কী ঘটে? উত্তর: ব্যক্তি সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত করে না।
- শুরুর পর্যায়ে আমরা কোন ধরনের ক্ষমতার দিকে মনোযোগ দিয়ে থাকি? উত্তর: ভেতরের ক্ষমতা।

আমরা শুরুর পর্যায়ে আমরা কী অর্জন করতে চাই বলে আপনার মনে হয়? কয়েকজন অংশগ্রহণকারীদের উত্তর শুনুন। অতঃপর শুরুর পর্যায়ে লক্ষ্য নিয়ে ফ্লিপ-চার্ট স্বেচ্ছায় পড়ার জন্য কাউকে আহ্বান জানান। শুরুর পর্যায়ের লক্ষ্য হলো- ক্ষমতা সম্পর্কে ব্যক্তিগত প্রতিফলনে উৎসাহিত করা এবং ভেতরের ক্ষমতাকে লালন করা। ব্যাখ্যা করুন যে, পরিবর্তন বেশ কয়েকটি পর্যায় সহ একটি প্রক্রিয়া। সুতরাং শুরুর পর্যায়ে সমাজের দৃষ্টিভঙ্গি এবং আচরণগুলো এখনই পরিবর্তিত হবে বলে আশা করা যায় না। এর পরিবর্তে আমরা ব্যক্তিগত প্রতিফলনের একটি প্রক্রিয়া শুরু করতে চাই। জনগণকে ইস্যুতে আগ্রহী করতে এবং তাদের চিন্তাভাবনা, কথা বলা এবং তাদের ভেতরের ক্ষমতাকে উদ্দীপ্ত করতে চাই। এটি একটি শক্ত ভিত্তি তৈরি করবে যা পরবর্তী পর্যায়গুলোতে কার্যকর ভূমিকা রাখবে। প্রশ্ন করুন আমাদের জানা, উপলব্ধি করা এবং কাজের ফলাফল পাওয়া কেন গুরুত্বপূর্ণ? সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে, আপনি যদি কিছু জানেন কিন্তু সেই সম্পর্কে কিছুই উপলব্ধি না করেন তবে সম্ভবত এটি আপনি নিজের মধ্যেই রাখবেন; আপনি যদি কিছু জানেন এবং উপলব্ধি করেন কিন্তু কিছু করেন না তাহলে কোনো পরিবর্তন হবে না।

ব্যাখ্যা করুন: যখন আমরা আমাদের পুরোপুরি সম্পৃক্ত করি, আমাদের মন, হৃদয় এবং আমাদের হাত যুক্ত হয় - তখন আমরা কোনো ধারণা বা পরিবর্তনকে সম্পূর্ণরূপে ফুটিয়ে তুলতে পারি এবং এটি টিকে থাকার সম্ভাবনা বেশি থাকে।

- সাসা! টুগেদার'র আমরা নিজেকে এবং অন্যকে পরিপূর্ণ মানুষ হিসেবে বিশ্বাস করি যারা বিষয়গুলো জানে, উপলব্ধি করে এবং কাজ করে। আমরা মানি যে, কাউকে শুধুমাত্র ভিন্নভাবে চিন্তা করতে উদ্বুদ্ধ করলে সেই ব্যক্তির উপলব্ধিকে অগ্রাহ্য করা হয়। উপলব্ধি এবং চিন্তাভাবনা উভয়ই আচরণের ওপর প্রভাব ফেলে।
- একইভাবে, আমরা যদি কমিউনিটির সদস্যদের কিছু করার জন্য অনুপ্রাণিত করি তবে আমাদের দরকার তাদের নতুন এবং ভিন্ন কিছু ভাবতে এবং উপলব্ধি করতে সহায়তা করা যাতে তারা তাদের নিজের জীবনে পরিবর্তন আনতে বাধ্য হয়। সবাইকে জটিল এবং পরিপূর্ণ মানুষ হিসেবে দেখা গুরুত্বপূর্ণ।
- দৃশ্যমান কোনো কিছু থাকা সহায়ক।

৩. সূচনা পর্যায়ের ফলাফল বিশ্লেষণ (সময় ২৫ মিনিট): সহায়ক কাঠি চিত্র আঁকা ব্রাউন পেপারটি দেখান। ব্যাখ্যা করুন যে সাসা! টুগেদার জানা, উপলব্ধি করা এবং কাজকে প্রভাবিত করার চেষ্টা করে। অংশগ্রহণকারীদের বলুন মাথা, হৃদপিণ্ড এবং হাত সম্পর্কে চিন্তা করে এটা মনে রাখতে পারি। জানার বিষয় মনে করলে মাথা, উপলব্ধি হলো হৃদয় এবং কাজের বিষয় মনে করলে তাদের হাত স্পর্শ করার জন্য বলুন। আগে থেকে তৈরি করা শুরুর পর্যায়ের প্রথম ফলাফলটি পড়ুন।



আমরা জানি ... ক্ষমতার প্রাথমিক বিষয়গুলো।

জিজ্ঞাসা করুন এই ফলাফল আমাদের মাথা, হৃদয় না আমাদের হাতকে প্রভাবিত করবে? সম্ভাব্য উত্তরে সকলে মাথা স্পর্শ করবেন। একমত হলে, ফলাফলটি কাঠি চিত্রের মাথায় টেপ দিয়ে আটকে দিন। প্রশ্ন করুন:

- এই ফলাফলটি আপনার কাছে কী বোঝায়?
- কেন এটি শুরুর পর্যায়ের অংশ?

অন্যান্য পর্যায়ের ফলাফলগুলোর জন্য পুনরাবৃত্তি করুন। অংশগ্রহণকারীদের তাদের অবদানের জন্য ধন্যবাদ। আপনার পূর্বে প্রস্তুতকৃত দলীয় কাজের ফ্লিপ-চার্ট পেপারটি দেখান এবং এটি উচ্চস্বরে পড়ুন। ব্যাখ্যা করুন যে, দলগুলো এই প্রক্রিয়ায় ভিন্ন ধাপের ফলাফলের মধ্য দিয়ে যাবে। এই পর্বের শেষে সক্রিয় সমাজসেবীরা –

জানেন	• নারী এবং পুরুষ উভয়েরই ক্ষমতা রয়েছে। • সকলেই ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে ক্ষমতা ব্যবহার করতে পারেন।
উপলব্ধি করেন	• তাদের ভেতরে ক্ষমতা আছে। • তারা ক্ষমতা নিয়ে আলোচনায় ইচ্ছুক এবং আগ্রহী।
করেন	• তারা কীভাবে ক্ষমতা ব্যবহার করে তা চিন্তা করেন। • ক্ষমতার ইতিবাচক এবং নেতিবাচক ব্যবহার সম্পর্কে কথা বলেন।

৪. মূকাভিনয়: গভীরতর বিশ্লেষণ (সময় ১০ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের ৬টি দলে বিভক্ত হতে আহ্বান জানান। দুটি দলকে জানা, দুটি দলকে উপলব্ধি এবং দুটি দলকে কাজ নিয়ে আলোচনা করতে বলুন। দলগুলোকে আলোচনা এবং ফলাফলের তালিকা করার জন্য জন্য ১৫ মিনিট সময় দিন। প্রতিটি দলকে তাদের দলীয় কাজের ফলাফল উপস্থাপনের সুযোগ দিন। তালিকা গোপন করে তাদের ১ মিনিটের একটি মূকাভিনয় করতে বলুন। অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের তারা কী ফলাফলের কথা বলেছে তা অনুমান করার জন্য আহ্বান জানান। অতঃপর তাদের তালিকা থেকে সংক্ষিপ্তভাবে কোনো নতুন বিষয় উপস্থাপন করতে পারেন, যা নিয়ে তাদের জীবন, সম্পর্ক এবং সম্পূর্ণ সমাজে পরিবর্তন নিয়ে আলোচনা করতে বলুন।

৪. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): নিচের মূল বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা এই অধিবেশন থেকে কী শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জনের কাছে জিজ্ঞাসা করুন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- সাসা! টুগেদার আমাদের পুরোপুরি প্রভাবিত করে - মাথা থেকে আমাদের হৃদয়, আমাদের হাত পর্যন্ত।
- প্রতিটি পর্যায়ে আমরা যা জানি, উপলব্ধি করি এবং যা করি তার পরিবর্তনের জন্য চেষ্টা করি। এই পরিবর্তনগুলো আমরা যে নির্দিষ্ট পর্যায়ে আছি তার সাথে সংযুক্ত রয়েছে।
- সূচনা পর্যায় কেবলমাত্র শুরু। সূচনা পর্যায় আমরা আমাদের ভিতরের ক্ষমতা চর্চার দিকে মনোনিবেশ করি, প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী এবং কমিউনিটির সদস্য সকলেই।
- আমরা সবাই পরিবর্তনের অংশ।

অধিবেশন-১০ শুভ সূচনায় যাত্রা

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

অংশগ্রহণকারীরা কীভাবে একজন প্রনোদিত ব্যক্তির মাথা, হৃদপিন্ড, হাত, পকেট এবং পা পর্যন্ত সহয়তা করতে পারেন সে সম্পর্কে আলোচনার মাধ্যমে সক্রিয় সমাজসেবী, কমিউনিটির নেতৃত্ব এবং সহযোগী প্রতিষ্ঠানসমূহের ভূমিকা বুঝতে পারেন। অতঃপর তারা দলে ভাগ হয়ে সাধারন চ্যালেঞ্জগুলোর সম্ভাব্য সমাধান আলোচনা করে। ভূমিকা এবং দায়িত্বগুলো স্পষ্ট করার জন্য সমঝোতা পত্র পর্যালোচনা করেন।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য:

- আলাপ-আলোচনার শুরুতেই কীভাবে প্রনোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, সহযোগী প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে ইতিবাচক সম্পর্ক তৈরি করা যায়।

সময়: ২ ঘন্টা

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার, 'নমুনা স্মারকলিপি'

পদ্ধতি: ছবি আঁকা বিশ্লেষণ, আলোচনা, প্রদর্শন

সহায়কের প্রস্তুতি:

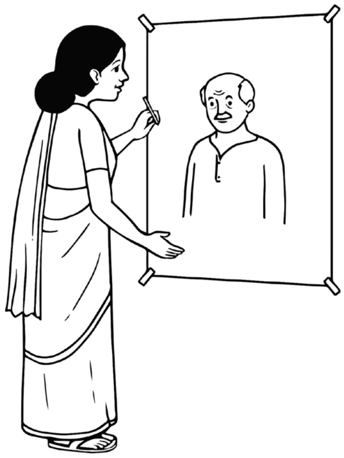
ব্রাউন পেপারে একজন ব্যক্তির বড় একটি ছবি আঁকুন। যেটি প্রাসঙ্গিক শিরনাম লিখুন প্রনোদিত ব্যক্তি বা কমিউনিটির নেতা বা সহযোগী প্রাতিষ্ঠান। তার মাথা, হৃদপিন্ড, হাত, পকেট এবং পায়ে তীর দিয়ে চিহ্নিত করুন। প্রতিটি তীরের পাশে একটি বাক্য লেখার জন্য জায়গা রাখুন।

- অংশগ্রহণকারীদের 'নমুনা স্মারকলিপি'র কপি করুন।
- পাঁচটি চ্যালেঞ্জের শিরোনামযুক্ত পাঁচটি ফ্লিপ-চার্ট তৈরি করুন
  ১. বেশ কয়েকজন প্রনোদিত ব্যক্তিকে মাসিক প্রশিক্ষণ অধিবেশনে ধারাবাহিকভাবে দেখা যায় না।
  ২. একজন প্রনোদিত ব্যক্তি নেতা হবার জন্য স্থানীয় ক্যাম্পেইন কার্যক্রমে সাসা! টুগেদার ব্যবহার করছেন।
  ৩. আপনি কী শুনেছেন যে কোনও কমিউনিটির নেতা তার সঙ্গীর প্রতি সহিংসতা করছেন।
  ৪. কমিউনিটির নেতা কার্যক্রম পরিচালনা নিয়ে উদ্বিগ্ন, তারা কার্যক্রমের পরিকল্পনা করে কিন্তু আসলে তা করেন না।
  ৫. কয়েকটি সহযোগী প্রাতিষ্ঠান সাসা! টুগেদার'র উপকরণ এবং তথ্য আটকে রেখে ক্ষমতার প্রয়োগ করেন।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১. ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): আগের অধিবেশনে সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম নিয়ে অনুশীলন করা হয়েছিল। ব্যাখ্যা করুন সাসা! টুগেদার'র সাফল্য এবং কমিউনিটিতে সামাজিক রীতিনীতি পরিবর্তনের জন্য প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা গুরুত্বপূর্ণ। কর্মীদের সাথে প্রণোদিত ব্যক্তি, নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সম্পর্কের ওপর নির্ভর করে সক্রিয়তার মান এবং সাসা! টুগেদার'র ফলাফল। বলুন এই অধিবেশনে সেই সম্পর্কের বিভিন্ন দিক নিয়ে আলোচনা হবে।

২. ভূমিকা ও দায়িত্ব সম্পর্কিত ধারণায়ন (সময় ৩০ মিনিট): একটি ব্রাউন পেপারে বড় করে এক ব্যক্তির ছবি আঁকুন এবং অংশগ্রহণকারীদের ছবির বিষয়ে প্রশ্ন করুন। তারা বলবেন যে, এটি একজন ব্যক্তির ছবি যেখানে তার মাথা, হৃদপিণ্ড, হাত, পকেট এবং পা তীর দিয়ে নির্দেশ করা হয়েছে।



ব্যক্তির মাথার দিকে নির্দেশ করা তীরের পাশে লিখুন: সে জানে তার কাছে কী আশা করা হয়? ব্যাখ্যা করুন কাজের শুরু থেকেই প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের ভূমিকা এবং দায়িত্ব সম্পর্কে স্পষ্ট এবং সরাসরি হওয়া জরুরি। হতে পারে এটি একটা সাধারণ মৌখিক সমঝোতা। নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধের জন্য নিজের পরিবর্তন বা অন্যের ভালোর জন্য কিছু উদ্যোগ গ্রহণে তিনি সপ্তাহে বা মাসে কতোটা সময় দিতে ও সহযোগিতা করতে পারবেন বলে আশা করেন।

- ব্যক্তির হৃদপিণ্ডকে নির্দেশ করা তীরের পাশে লিখুন: সে জানে তাকে সহায়তা করা হবে। ব্যাখ্যা করুন সাসা! টুগেদার একটি ব্যক্তিগত যাত্রা। প্রণোদিত ব্যক্তি, নেতা, সহযোগীদের ইস্যুগুলো সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা এবং কার্যক্রম বাস্তবায়নের সময় চলমান সহায়তা প্রয়োজন। নিজের জীবনে চর্চা এবং নিজের পরিবর্তন সম্পর্কে উৎসাহ বোধ করেন।

- হাতের দিকে নির্দেশ করা তীরের পাশে লিখুন: বিভিন্ন আয়োজনের জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণ রয়েছে। ব্যাখ্যা করুন উপকরণের প্রয়োজনীয়তা নির্ভর করে আয়োজন বা উদ্যোগের ওপর। কারও প্রয়োজন একটি আইডি কার্ড, আমন্ত্রণের চিঠি বা স্থানীয় নেতা বা সিনিয়র ম্যানেজমেন্টের অনুমতি পত্র। আবার কার্যক্রমের জন্য ক্ষমতার পোস্টার, তথ্য পত্র এবং অন্যান্য উপকরণ প্রয়োজন হতে পারে। প্রত্যেকের কর্ম পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদনের অনুলিপি দরকার।

- পকেটের দিকে নির্দেশ করা তীরের পাশে লিখুন: কী খরচ হবে তা তার জানা। ব্যাখ্যা করুন সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রমে সম্পৃক্ত সক্রিয় সমাজসেবী, নেতা, সহযোগীদের কোনো ব্যয় এবং অন্যান্য সুবিধা সম্পর্কে তাদের কাছে সুস্পষ্ট তথ্য থাকা প্রয়োজন।

- পায়ে ইশারা করা তীরের পাশে লিখুন: কোথায় কার্যক্রম করা উচিত সেটি সে বুঝে। ব্যাখ্যা করুন সক্রিয় সমাজসেবী, নেতা, সহযোগীদের কোথায় থাকা উচিত তা বুঝতে হবে। কমিউনিটি বা প্রতিষ্ঠানে যেখানে তারা কার্যক্রম করবে তার কোনো সীমানা প্রয়োজনীয়তা আছে কী না সেটি তাকে বুঝতে হবে।

৩. সমঝোতা পত্রের ধারণায়ন (সময় ১০ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন এখন আমরা এই ক্ষেত্রগুলোর প্রতিটি আরও কিছুটা বিস্তারিত আলোচনা করবো। ছবির 'মাথা'র দিকে ফিরে আসুন এবং নমুনা সমঝোতা পত্রটি বিতরণ করুন। ব্যাখ্যা করুন একটি সমঝোতা চুক্তি, যদিও এটি কারও কারও কাছে আনুষ্ঠানিক মনে হতে পারে। সক্রিয় সমাজসেবী, নেতা, সহযোগীদের সাথে সংগঠনের সম্পর্ক এবং সাসা! টুগেদার নিয়ে অঙ্গীকার পরিষ্কার হতে হবে। অংশগ্রহণকারীদের এটি উচ্চস্বরে পড়া এবং যদি কোনো পরামর্শ বা পরিবর্তন থাকে তা বলার জন্য আহ্বান জানান। ব্যাখ্যা করুন সকল প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের একটি সমঝোতা স্মারকের বিষয় সম্পর্কে জানবে এবং যদি সম্ভব হয় স্বাক্ষর করবেন, না হলে মৌখিকভাবে অঙ্গীকার করবেন।

৪. সম্পর্কের প্রকৃতি ও আচরণের ধরন (সময় ১০ মিনিট) : ছবির 'হৃদপিণ্ডের' দিকে ফিরে নির্দেশ করুন। মনে রাখবেন এটি প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের দিকনির্দেশনার জন্য সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ দিক। প্রশ্ন করুন আপনি কী কার্যকর সহায়তা এবং দিকনির্দেশনা পেয়েছেন? যদি পেয়ে থাকেন, তবে কী ধরনের সহযোগিতা? অংশগ্রহণকারীদের মুক্ত চিন্তা করতে বলুন। উত্তরগুলো ফ্লিপচার্ট কাগজে লিখুন। সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে, সহমর্মিতা এবং উষ্ণতা, বিচারকের মতো রায় না দেয়া, মর্যাদা এবং ক্ষমতার ভারসাম্য, অবদানের মূল্যায়ন, সৎ ও আন্তরিক, সমান হিসেবে বিবেচিত, সম্মানিত সহকর্মী হিসেবে বিবেচনা করা ইত্যাদি।

→ প্রশ্ন করুন প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে আমাদের যোগাযোগ কেমন হবে?

  - সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে, দয়ালু, শ্রদ্ধাশীল এবং খাঁটি; কথা বলার চেয়ে বেশি শোনা।

→ যখন প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জানতে পারি তখন কীভাবে এটি প্রকাশ করতে পারি?

  - সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে ব্যক্তিগত পরিচয়, তাদের পরিবার এবং তারা কোথায় থাকেন, তাদের সাথে সময় কাটান।

→ প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে ক্ষমতার গতিশীলতা কেমন হওয়া উচিত?

  - সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে: কর্মীদের জন্য প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের মতো একই নিয়ম; কখনো কখনো গরম এবং ধূলিময়, রোদে বসে কমিউনিটির সাথে চ্যালেঞ্জিং কার্যক্রম পরিচালনা করে ইত্যাদি; কমিউনিটির কাজের জন্য, দৈনন্দিন ও সাধারণ পোশাক পরা, চটকদার গহনা বা ঘড়ি না পরা এবং প্রচলিত পরিবহন ব্যবহার করা; প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করার অর্থ প্রতিষ্ঠানের রীতি-নীতি মেনে চলা এবং গতানুগতিক পর্যবেক্ষণ বা মনিটরিং এর পরিবর্তে সংহতি প্রদর্শন করা।

→ আমরা কীভাবে সক্রিয় সমাজসেবী, নেতা, সহযোগীদের প্রশংসা করি?

  - সম্ভাব্য উত্তর: তাদের প্রচেষ্টার জন্য প্রশংসা এবং উৎসাহ দেখান; প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের উদারভাবে এবং প্রকাশ্যে আনুন; আরও প্রশিক্ষণ বা দৃশ্যমানতার জন্য সুযোগ সৃষ্টি করুন।

সহায়কের জন্য নোট

সহায়তা করা মানে কাজের জন্য অর্থ বা উপাদান দিয়ে ক্ষতিপূরণ প্রদান নয় বরং তাদের কাজের মূল্যায়ন, যত্ন, গুরুত্ব এবং শ্রদ্ধাবোধের মাধ্যমে তাদের সহায়তা করুন!

৫. হাত নিয়ে ব্যাখ্যা (সময় ১০ মিনিট): ছবির 'হাত' এর দিকে ফিরে নির্দেশ করুন। ব্যাখ্যা করুন প্রণোদিত ব্যক্তি কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের ওপর নির্ভর করে কাজ করেন, তাদের নিরাপদে প্রবেশের জন্য একটি আইডি, চিঠি প্রয়োজন হতে পারে। এটি কোনো সংস্থার আইডি নয়। কারণ তারা কোনো সংস্থার নয় কমিউনিটির হয়ে কাজ করেন। স্থানীয় পর্যায় থেকে 'অনুমতি' পত্রের কথা বিবেচনা করতে পারেন।

সহায়কের জন্য নোট

সাসা! টুগেদার'র একই ধরনের একটি ফ্লায়ার বা টি-শার্ট তৈরি করতে পারেন যা তাদের প্রনোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা বা প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী হিসাবে চিহ্নিত করতে সাহায্য করবে। তাদের কী প্রয়োজন তা শুনুন এবং সেগুলো সরবরাহ করার চেষ্টা করুন আপনি যদি তাদের অনুরোধ পূরণ করতে না পারেন তবে সৎ হন, সরাসরি বলুন এবং একইসাথে বিকল্প চিন্তা করুন।

৬. পকেট নিয়ে আলোচনা (সময় ১০ মিনিট): ছবির 'পকেট' এর দিকে ফিরে নির্দেশ করুন। জিজ্ঞাসা করুন সক্রিয়তা এবং স্বেচ্ছাশ্রমের মধ্যে পার্থক্য কী? সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে স্বেচ্ছাশ্রম সাধারণত সংগঠনের জন্য, সক্রিয়তা সমগ্র কমিউনিটি জন্য করা হয়। ব্যাখ্যা করুন সাসা! টুগেদার-এ সমাজে বা প্রতিষ্ঠানে একজনের নিয়মিত ভূমিকার মধ্যেই সক্রিয়তাকে বোঝানো হচ্ছে - এটি কোনো প্রকল্প নয়। প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের অংশগ্রহণের সুবিধাগুলো সাধারণত কোন সামগ্রী নয় বরং নতুন যোগাযোগ দক্ষতা এবং জ্ঞান অর্জন যার মাধ্যমে তার পরিবর্তনের প্রক্রিয়া শুরু করেছেন।

সহায়কের জন্য নোট

এটি স্পষ্টভাবে জানানো প্রয়োজন যে কোনও আর্থিক বা অন্য কোন সুবিধা থাকলে প্রত্যেকেই সমান সুযোগ পাবেন। প্রশিক্ষণ বা কর্মীদের সাথে আলাপ-আলোচনার ক্ষেত্রে যাতায়াতের জন্য প্রনোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের কোন অর্থ প্রদান করা হয় না। স্থানীয় ভাবে সভার পরিকল্পনা এবং পরিবহণ ব্যয় না করার চেষ্টা করুন।

৭. পা নিয়ে আলোচনা (সময় ১০ মিনিট): ছবির 'পা' এর দিকে ফিরে নির্দেশ করুন। ব্যাখ্যা করুন প্রণোদিত ব্যক্তি, নেতাদের এটি গুরুত্বপূর্ণ যে, তারা প্রত্যেকেই সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম পরিচালনা করেন। অনেকেই ভাবতে পারেন তাদের অনেক বেশি এলাকায় কাজ করতে হবে। আলোচনা করুন কীভাবে প্রণোদিত ব্যক্তি, নেতারা তাদের স্থানীয় এলাকায় হেঁটে কার্যক্রম পরিচালনা করবেন। হতে পারে এলাকাটি তাদের আশেপাশে, বাড়ি থেকে আনুমানিক এক কিলোমিটার ব্যাসার্ধের মধ্যে।

৮. চ্যালেঞ্জ ও তার সমাধান (সময় ৩০ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের পাঁচটি দলে ভাগ করুন এবং প্রত্যেক দলকে একটি পূর্বে প্রস্তুতকৃত চ্যালেঞ্জ লেখা ফ্লিপ-চার্ট পেপার দিন। দলে তাদের চ্যালেঞ্জের সম্ভাব্য সমাধানগুলো নিয়ে আলোচনার জন্য ১০ মিনিট সময় দিন। বলুন দলের মতামত উপস্থাপনের জন্য ৩ মিনিট সময় পাবেন। সহায়ক ১০ মিনিট পরে অংশগ্রহণকারীদের বড় দলে ফিরে আসার আহ্বান জানান। প্রত্যেক দলকে তাদের সম্ভাব্য চ্যালেঞ্জ এবং সম্ভাব্য সমাধান উপস্থাপনের জন্য আহ্বান জানান। প্রতিটি উপস্থাপনার পরে, অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের এর বাইরেও কোনো ভালো ধারণা থাকলে তা যোগ করতে আহ্বান জানান। অ্যাকশন পয়েন্ট হিসেবে, উল্লেখযোগ্য ধারণাগুলো লিখে রাখার জন্য কাউকে দায়িত্ব দিন। নতুন চ্যালেঞ্জগুলো উত্থাপিত হবার সাথে সাথে সমাধানের জন্য এই তালিকা পুনর্বিবেচনা করতে নতুন উৎসাহ দিন।

৯. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ৫ মিনিট): নিচের মূল বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা আজ যা শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জনের কাছে জিজ্ঞাসা করুন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ দিয়ে পরবর্তী অধিবেশনের দিন, তারিখ ও সময় জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- প্রনোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথে কথোপকথনের শুরু থেকেই, তাদের সাথে ইতিবাচক সম্পর্ক গড়ে তোলার জন্য আমরা কিছু নির্দিষ্ট জিনিস করতে পারি।
- প্রনোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সার্বজনীনভাবে - তাদের মাথা, হৃদপিন্ড, হাত, পকেট এবং পা এর সমর্থন করা - আমরা সম্মানজনক এবং স্বচ্ছ সম্পর্ক নিশ্চিত করলে কমিউনিটির সক্রিয়তা উদ্বুদ্ধ হয়।

সহায়কের জন্য নোট

এই অধিবেশনে অংশগ্রহণকারীরা অনেক বেশী জানার আগ্রহ প্রকাশ করতে পারেন। বিভিন্ন উদাহরণ নিয়ে আলোচনার সময় সহায়ক যতো বেশি সম্ভব উদ্বুদ্ধকরণের চেষ্টা করবেন। এই অধিবেশন প্রশ্নোত্তোরের মাধ্যমে প্রাণবন্ত করে তোলার দিকে লক্ষ্য রাখবেন।

অধিবেশন-১১ শিখন ও অনুধাবন ধারণায়ন

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

অংশগ্রহণকারীরা সাসা! টুগেদার সম্পর্কে তাদের অনুভূতি কীভাবে তা পরীক্ষা করে, শিখন ও অনুধাবন এবং পরিকল্পনা প্রণয়ন, পর্যবেক্ষণ এবং পরিবর্তন যাচাই এর টুলস্ ব্যবহার ও বিশ্লেষণ করেন।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য:

- সূচনা পর্যায়ের শিখন ও অনুধাবন দক্ষতা জোরদার করা।
- সাসা! টুগেদার'র শিখন ও অনুধাবন উপকরণ ব্যবহারের জ্ঞান এবং দক্ষতা বৃদ্ধি করা।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- শিখন ও অনুধাবনের এর টুলস্সমূহ সম্পর্কে জানা এবং মাঠ পর্যায়ে ব্যবহারের অভিজ্ঞতা অর্জন ।
- শিখন ও অনুধাবনের টুলস্সমূহের কপি।
- একটি মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর।

সময়: ২ ঘন্টা

উপকরণ: মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, শিখন ও অনুধাবন টুলস্সমূহের ফটোকপি ।

পদ্ধতি: প্রশ্নোত্তর, ছক পূরণ, আলোচনা, প্রদর্শন।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১.ভূমিকা (সময় ৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন আগের অধিবেশনে প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের ভূমিকা ও দায়িত্ব এবং সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের সাথে সম্পর্কের ধরন নিয়ে আলোচনা করা হয়েছিল। সবার স্বতঃস্ফূর্ত অংশগ্রহণের মাধ্যমে আগের অধিবেশনের মূল বিষয়গুলো তুলে ধরুন। বলুন এখন আপনি এই পর্যায়ে সাসা! টুগেদার'র শিখন ও অনুধাবনের টুলস ব্যবহার করে অগ্রগতি যাচাই করতে এবং মূল্যায়নের সক্ষমতা অর্জন করবেন। সকল কর্মীরা এই প্রক্রিয়ার একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ।

২. শিখন ও অনুধাবনের সম্পর্কিত ধারণায়ন (সময় ১৫ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন আপনি শুরুর পর্যায়ে সর্বাধিক কীসের বিষয়ে উদ্বিগ্ন? অংশগ্রহণকারীদের উত্তরগুলো মনোযোগ দিয়ে শুনুন। অতঃপর ব্যাখ্যা করুন যে, শিখন ও অনুধাবন সাসা! টুগেদার'র একটি অবিচ্ছেদ্য অঙ্গ যাদের ওপর সংস্থাগুলো শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত নির্ভর করে। এটি আমাদের এবং কমিউনিটির কাছে মানসম্পন্ন কর্মসূচি এবং জবাবদিহিতা বাড়িয়ে তোলে এবং পাশাপাশি নারীদের সম্ভাব্য ঝুঁকি হ্রাস করে। সাসা! টুগেদার, বাহ্যিকভাবে চালিত সময়সীমা চাপিয়ে দেয়ার পরিবর্তে কমিউনিটি এবং প্রাতিষ্ঠানিক বাস্তবতায় সাড়া দেয়। অতঃপর শিখন ও অনুধাবন চক্র প্রতিটি পর্ব জুড়ে, সাসা! টুগেদার'র শিখন ও অনুধাবন প্রক্রিয়া একটি চক্র অনুসরণ করে। যার উপাদান তিনটি ১. গতিপথ ২. বিশ্লেষণ এবং ৩. প্রয়োগ। ব্যাখ্যা করুন সাসা! টুগেদার'র সংশ্লিষ্ট কর্মীরা প্রতিটি পর্যায়ে অগ্রগতি গতিপথ পর্যবেক্ষণ করে, তথ্য বিশ্লেষণ করে এবং প্রতিটি পর্যায়ে শেখার জন্য প্রয়োগ করেন।

৩. প্রতিটি পর্যায়ে অর্জন শিখন ও অনুধাবন (সময় ১০ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের ব্যাখ্যা করুন, সাসা! টুগেদার'র চারটি পর্যায়ের সাথে পরিবর্তনের একটি স্বতন্ত্র পর্যায়ের সাথে মিল রয়েছে। সুতরাং, প্রতিটি পর্বে আপনি কমিউনিটি এবং প্রতিষ্ঠানের নারী এবং পুরুষরা কী জানেন, তারা কীভাবে উপলব্ধি করছেন এবং কী করেন তার সাথে সম্পর্কিত পরিবর্তনগুলো জানার জন্য আপনি কাজ করছেন। এই কাঙ্ক্ষিত ফলাফলগুলো সাসা! টুগেদার'র ফলাফলের সংক্ষিপ্তসার এবং একইসাথে পরিবর্তন তত্ত্বের প্রতিফলন।

৪. শিখন ও অনুধাবন টুলস্‌সমূহ (সময় ২০ মিনিট): অংশগ্রহণকারীদের বলুন শিখন ও অনুধাবনের জন্য প্রতিটি পর্যায়ে কিছু টুলস্ ব্যবহৃত হয়। যেমন কার্যক্রম পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদন; কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ছক, কমিউনিটি পরিবর্তন গতিপথ (ট্র্যাকার); কমিউনিটি ফোকাস দলে আলোচনা; কমিউনিটি অনুধাবন জরিপ; প্রাতিষ্ঠানিক অনুধাবন জরিপ ইত্যাদি। আমরা এর পরে আরও বিস্তারিতভাবে এই টুলস্‌গুলো নিয়ে ভিন্ন অধিবেশন করব সুতরাং বিষয়গুলো নতুন মনে হলেও চিন্তিত হবেন না।

৫. শিখন ও অনুধাবন সংক্রান্ত নৈতিকতা (সময় ৫ মিনিট): বলুন এটি একটি সাংগঠনিক অঙ্গীকার শিখন ও অনুধাবন নির্দেশনা সমস্ত কমিউনিটির সদস্যদের সুরক্ষা এবং গোপনীয়তা রক্ষার জন্য নৈতিক বিবেচনার রূপরেখা এবং কোনো তথ্য সংগ্রহের আগে তাদের স্বেচ্ছাসেবী সম্মতি গুরুত্বপূর্ণ শিখন ও অনুধাবন কর্মীদের একটি প্রধান দায়িত্ব হলো অন্যান্য সাসা! টুগেদার'র প্রশিক্ষণ ও সহায়তা করা যাতে নৈতিক চর্চাগুলো সকল কর্মী সর্বদা যথাযথভাবে অনুসরণ করে।

৬. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ৫ মিনিট): নিচের মূল বিষয়গুলো স্পষ্টভাবে উল্লেখ করুন। অংশগ্রহণকারীরা এই অধিবেশনে কী শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জন কাছে জিজ্ঞাসা করুন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ দিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

মূল বিষয়বস্তুর সারসংক্ষেপ

- শুরুর সময়, আমরা শিখন ও অনুধাবনের টুলস ব্যবহার শুরু করব; সাসা! টুগেদার'র কীভাবে বাস্তবায়ন হচ্ছে এটি তার সামগ্রিক চিত্র তুলে ধরবে।
- সাসা! টুগেদার'র শুরুর পূর্বে কমিউনিটি এবং প্রাতিষ্ঠানিক মূল্যায়ন সমাপ্ত করা গুরুত্বপূর্ণ। এর মাধ্যমে 'বেসলাইন' বা শুরুর অবস্থা বুঝা যাবে।
- কমিউনিটি এবং প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন যাচাই এবং কমিউনিটি এবং প্রাতিষ্ঠানিক অনুধাবন সমীক্ষা আমাদের কার্যক্রমের ফলাফল মূল্যায়নে সহায়ক হবে।
- অগ্রগতি পর্যালোচনা করতে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে আমরা শিখন ও অনুধাবন অধিবেশন আয়োজন করে আমাদের বিশ্লেষণকে আরও গভীর করতে পারি

সহায়কের জন্য নোট

আমাদের কর্ম পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদন প্রনোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের কর্ম পরিকল্পনা তৈরিতে সহায়তা করবে। অতপর আমরা কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ফর্মটি ব্যবহার করে তাদের সবলতা এবং সহায়তার ক্ষেত্রগুলো সম্পর্কে জানতে পারবো। শিখন ও অনুধাবন ব্যবহৃত টুলস্‌গুলোর সাথে পরিচিত হন।

কার্যক্রম সহায়ক
উপকরণ-৯

সাসা! টুগেদার'র শিখন ও অনুধাবন

শিখন ও অনুধাবন কী

শিখন ও অনুধাবন সাসা! টুগেদার'র একটি অবিচ্ছেদ্য অঙ্গ যাদের ওপর সংস্থাগুলি শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত নির্ভর করে। এটি আমাদের এবং কমিউনিটির কাছে মানসম্পন্ন কর্মসূচি এবং জবাবদিহিতা বাড়িয়ে তোলে এবং পাশাপাশি নারীদের সম্ভাব্য ঝুঁকি হ্রাস করে। সাসা! টুগেদার বাহ্যিকভাবে চালিত সময়সীমা চাপিয়ে দেয়ার পরিবর্তে কমিউনিটি এবং প্রাতিষ্ঠানিক বাস্তবতায় সাড়া দেয়। কমিউনিটি এবং প্রতিষ্ঠান কখন পরবর্তী পর্যায়ে যাবার জন্য প্রস্তুত সাসা! টুগেদার'র শিখন ও অনুধাবন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে তা জানা যায়। সাসা! টুগেদার'র প্রস্তুতি প্রক্রিয়া চলাকালীন সংস্থাসমূহ সাসা! টুগেদার'র কেন্দ্রীয় কর্মসূচির উপাদান হিসেবে শিখন ও অনুধাবন গ্রহণ করে।

প্রতিটি পর্যায়ের অর্জন সম্পর্কিত ধারণা

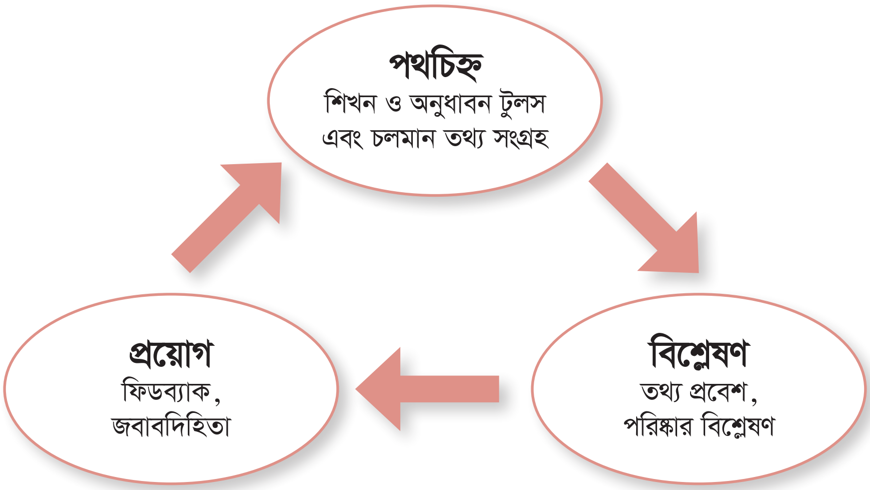
সাসা! টুগেদার'র চারটি পর্যায়ের সাথে পরিবর্তনের একটি স্বতন্ত্র পর্যায়ের মিল রয়েছে। সুতরাং, প্রতিটি পর্বে আপনি কমিউনিটি এবং প্রতিষ্ঠানের নারী এবং পুরুষরা কী জানেন, তারা কীভাবে উপলব্ধি করছেন এবং কী করেন তার সাথে সম্পর্কিত পরিবর্তনগুলোর জন্য আপনি কাজ করছেন। সূচনা পর্যায় থেকে এটি সাসা! টুগেদার'র প্রতিফলিত গভীর, দীর্ঘস্থায়ী রূপান্তর তৈরির দিকে দৃষ্টিভঙ্গি যা ব্যক্তিগত পর্যায়ে তাদের বোঝা, বিশ্বাস এবং কার্যক্রমকে স্পর্শ করে। আপনি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নির্দিষ্ট প্রয়োগ ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে পরিবর্তনের জন্য কাজ করছেন। এই কাঙ্ক্ষিত ফলাফলগুলো সাসা! টুগেদার'র ফলাফলের সংক্ষিপ্তসার এবং একসাথেই পরিবর্তন তত্ত্বকে প্রতিফলিত করে।

শিখন ও অনুধাবন চক্র

প্রতিটি পর্ব জুড়ে, সাসা! টুগেদার'র কর্মীরা শিখন ও অনুধাবন একটি চক্রীয় প্রক্রিয়া অনুসরণ করেন। অগ্রগতি গতিপথ পর্যবেক্ষণ করুন, তথ্য বিশ্লেষণ করুন এবং প্রতিটি পর্যায়ে শেখার জন্য প্রয়োগ করুন।

- গতিপথ: শিখন ও অনুধাবন টুলস এবং চলমান তথ্য সংগ্রহ। প্রতিটি পর্ব জুড়ে, সাসা! টুগেদার'র কর্মীরা বিভিন্ন টুলস্ ব্যবহার করে চলমান তথ্য সংগ্রহের মাধ্যমে অগ্রগতির গতিপথ পর্যবেক্ষণ করেন।
- বিশ্লেষণ: প্রতি মাসে, গতিপথ পর্যবেক্ষণের তথ্য একটি ডাটাবেসে প্রবেশ করানো হয় (মাইক্রোসফ্ট অ্যাক্সেস) এবং নির্ভুলতার জন্য 'ডাটা পরিষ্কার' এবং পরীক্ষা করা হয়। প্রতি ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে শিখনের মূল বিষয়গুলো শনাক্ত করতে এবং সময়ের সাথে সাথে পরিবর্তনের ধারা মূল্যায়ন করতে তথ্য বিশ্লেষণ করা হয়।

প্রয়োগ: প্রতি ত্রৈমাসিকের জন্য, ফিডব্যাক অধিবেশনে সাসা! টুগেদারকে সহায়তা করে। এবং এর ফলাফলগুলি ব্যাখ্যা এবং প্রসারিত করার জন্য কর্মীদের একত্রিত করুন। শিখন ও অনুধাবন চক্রটি সম্পূর্ণ করার জন্য জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য সম্মিলিতভাবে অগ্রাধিকার কার্যক্রমগুলো শনাক্তকরণ এবং নথিভুক্তকরণ প্রয়োজন।



চিত্র: শিখন ও অনুধাবন চক্র

শিখন ও অনুধাবন টুলসসমূহ

- কার্যক্রম পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদন
- কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ফর্ম
- কমিউনিটি পরিবর্তন গতিপথ (ট্র্যাকার)
- প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন ট্র্যাকার
- কমিউনিটি ফোকাস দলে আলোচনা
- কমিউনিটি অনুধাবন জরিপ
- প্রাতিষ্ঠানিক অনুধাবন জরিপ

একটি নতুন পর্যায়ের রূপান্তর প্রক্রিয়া

- আপনার সংস্থা যেমন তথ্য বিশ্লেষণ এবং আলোচনা থেকে শিখেছে, আপনি সাসা! টুগেদার'র দিকে অগ্রগতি এবং প্রত্যাশিত ফলাফল দেখতে শুরু করবেন। যখন আপনার অভিজ্ঞতা এবং বিশ্লেষণগুলো ইঙ্গিত দেয় যে, আপনি সেই পর্যায়ের জন্য প্রত্যাশিত ফলাফল সবগুলো (বা বেশিরভাগ) অর্জন করেছেন, তখন সময়টি একটি অবগত সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য কমিউনিটি অনুধাবন জরিপ এবং কমিউনিটি ফোকাস দলে আলোচনা পরিচালনা করার সময়। শেষ পর্যন্ত, সাসা! টুগেদার'র কখন পরবর্তী পর্যায়ে অগ্রসর হবে, সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিতে হবে। এই পর্যায়ে সিদ্ধান্ত একটি উৎসের তথ্যের ভিত্তিতে নয় - এর জন্য আপনার শিখন ও অনুধাবন তথ্যগুলোর সামগ্রিক মূল্যায়ন প্রয়োজন। যার মধ্যে কর্মী, সক্রিয় সমাজসেবী, নেতৃবৃন্দ এবং সহযোগীদের মতামত এবং সেইসাথে যে কার্যক্রমটি ইতিবাচক ও গ্রহণযোগ্য এবং কমিউনিটির সদস্যদের জানা, উপলব্ধি এবং কাজকে প্রভাবিত করে।
- সাসা! টুগেদার'র শিখন ও অনুধাবন সংক্রান্ত নৈতিকতার বিষয়টি প্রতিটি সংস্থার একটি সাংগঠনিক অঙ্গীকার হিসেবে বিবেচনা করা হয়। শিখন ও অনুধাবন নির্দেশনা সমস্ত কমিউনিটির সদস্যদের সুরক্ষা এবং গোপনীয়তা রক্ষার জন্য নৈতিক বিবেচনার রূপরেখা এবং কোনো তথ্য সংগ্রহের আগে তাদের স্বেচ্ছাসেবী সম্মতি নিশ্চিত করা প্রয়োজন। শিখন ও অনুধাবন কর্মীদের একটি প্রধান দায়িত্ব হলো অন্যান্য সাসা! টুগেদার'র প্রশিক্ষণ ও সহায়তার ক্ষেত্রে সকল কর্মীর জন্য নৈতিক চর্চাগুলো যথাযথভাবে অনুসরণ করা।

অধ্যায়-৪

বিশেষ আয়োজন ও অধিবেশন

৪.১. প্রণোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটির নেতৃত্ব নির্বাচন সেমিনার

৪.২. দিনের আলোচনার সারসংক্ষেপ

৪.৩. পূর্ব দিনের পর্যালোচনা ও প্রতিফলন

৪.৪. যৌথসভা

৪.৫. গণ আয়োজন

৪.৬. পর্যায়ের শেষে শিখন ও অনুধাবন কার্যক্রম

বিশেষ অধিবেশন-১

প্রনোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটির নেতৃত্ব নির্বাচন সেমিনার

অধিবেশন সম্পর্কিত ধারণা:

সাসা! টুগেদার'র উদ্দেশ্য, কৌশল ও কার্যক্রমের একটি ধারণা, প্রনোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটি নেতৃত্বের ভূমিকা সম্পর্কে আলোচনার মাধ্যমে জানবে। সাসা! টুগেদার'র কর্মী এবং সম্ভাব্য প্রনোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটি নেতৃত্বের একে অপরের সাথে পরিচিত হবেন।

অংশগ্রহণের উদ্দেশ্য:

- আগ্রহী কমিউনিটির সদস্যরা সাসা! টুগেদার সম্পর্কে শিখেন এবং কর্মীদের জানতে পারেন।
- কর্মীরা কমিউনিটির সদস্যরা কীভাবে ভূমিকা রাখতে পারে তা নির্ধারণ করতে প্রনোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটির নেতা হতে আগ্রহী সদস্যদের মতামত জানতে পারেন।

সহায়কের প্রস্তুতি:

- ঘরটি সাজান যাতে অংশগ্রহণকারীরা সামনে কোনও টেবিল ছাড়াই একটি বৃত্তে বসতে পারেন।
- 'নারী ও পুরুষদের উচিত তাদের সম্পর্ক ও কমিউনিটির মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য রক্ষা করা' বিবৃতি লেখা একটি ফ্লিপচার্ট কাগজ
- সার সংক্ষেপ ও সমাপ্তির জন্য কিছু নির্ধারিত প্রশ্ন সহ একটি সাধারণ প্রশ্নাবলী তৈরি করা।

সময়: ২ ঘন্টা

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার, ভূমিকাভিনয়ের বিষয়, এ-৪ সাইজ কাগজ।

পদ্ধতি: ভূমিকাভিনয়, আলোচনা, প্রদর্শন, ছোট ভূমিকাভিনয়, বিশ্লেষণ।

অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া

১.ভূমিকা (সময় ২০ মিনিট): অংশগ্রণকারী হিসেবে যারা উপস্থিত হয়েছেন তাদের স্বাগত জানান। নিজের এবং সংগঠনের পরিচয় দিন। আপনার সাথে সহ-সহায়ক থাকলে তাকেও পরিচিত হবার সুযোগ দিন। নিবন্ধন হয়েছে কিনা প্রথমে তা জেনে নিন। অধিবেশন শুরুর পূর্বে যখন তারা আসতে শুরু করবেন তখনই নিবন্ধন শুরু করুন। অংশগ্রহণকারীদের বলুন আমরা হয়তো অনেকেই অনেকের সাথে কিছুটা পরিচিত। কিন্তু আজ আমরা একে অন্যের সাথে পরিচিত হব। অংশগ্রহণকারীদের সংক্ষেপে তাদের নাম উল্লেখ করে, তাদের কাজ বা পরিবার এবং কিছু বিষয় যেমন তার শখ ইত্যাদি সম্পর্কে তাদের পরিচয় দেয়ার জন্য বলুন। একজনের বলা হলে হাততালি দিয়ে তাকে স্বাগত জানান। পরিচয় পর্বের সময়ই তার জন্য একটি সহজ ও জড়তামুক্ত পরিবেশ তৈরি করুন। ব্যাখ্যা করুন এই অধিবেশনে সাসা! টুগেদার'র আলোচিত বিষয়গুলোর সম্পর্কে জানুন এবং কর্মীরা নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে আপনারা প্রত্যেকে কী ভূমিকা নিতে পারেন তা নির্ধারণ করুন।

কার্যক্রম ১: আপনি দাঁড়ান যদি ... (২০ মিনিট) ব্যাখ্যা করুন আমি একটি বিবৃতি পড়বো। আপনি যদি বিবৃতির সাথে আপনার মিল হয় তবে উঠে দাঁড়ান। যদি না হয় তবে বসে থাকুন। এর কোনো সঠিক অথবা ভুল উত্তর নেই। আপনি যেটি মনে করেন তার উপরেই দাঁড়ানো বা বসে থাকা নির্ভর করে।

→ বিবাহিত।

→ বিধবা।

→ সন্তান আছে।

→ বাড়ির বাইরে কাজ করেন।

- আপনি কমিউনিটিতে সক্রিয় আছেন।
- অভাবগ্রস্ত বন্ধুকে সহায়তা দেয়ার প্রস্তাব দিয়েছে।
- সহিংসতার শিকার একজন নারীকে জানেন।
- আপনি জীবনের কোনো সময় ক্ষমতার অভাব অনুভব করেছেন।
- বিশ্বাস করেন যে, সম্পর্কের ক্ষেত্রে যৌন সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষেত্রে পুরুষের ক্ষমতা বেশি।
- বিশ্বাস করেন কমিউনিটির মানুষ সহিংসতা কমাতে পারে।
- ভাবেন সম্পর্কের মধ্যে এবং কমিউনিটিতে নারী এবং পুরুষের ক্ষমতার ভারসাম্য বজায় রাখা উচিত।
- যে ভাবেন নারীর প্রতি সহিংসতা সমাজে কোনো সমস্যা নয়।

পর্যবেক্ষকদের জন্য নোট

যদিও এটি একটি উদ্দীপ্ত করা এবং কমিউনিটির সক্ষমতা তৈরির অনুশীলন, এখানে আপনি সাসা! টুগেদার'র জন্য অংশগ্রহণকারীদের উপযুক্ততার মূল্যায়ন করার জন্য গুরুত্বপূর্ণ তথ্য পাবেন। মনে রাখবেন, আপনি তাদেরই সন্ধান করছেন যারা সাসা! টুগেদার'র মূল্যবোধের সাথে একাত্ম। যদি অংশগ্রহণকারীদের সহিংসতা এবং ক্ষমতা সম্পর্কে প্রতিক্রিয়ায় ধারাবাহিকভাবে সাসা! টুগেদার'র ধারণার সাথে মতবিরোধে থাকে, এটি একটি ইঙ্গিত হতে পারে যে তাদের আরও নিবিড় প্রশিক্ষণের প্রয়োজন হবে বা মূল দলের পক্ষে উপযুক্ত নাও হতে পারে। মনে রাখবেন, অনেক অংশগ্রহণকারীর কিছু স্ববিরোধী বিশ্বাস থাকবে; এটি স্বাভাবিক এবং এটি পরিবর্তন প্রক্রিয়ার একটি অংশ।

সহায়কের জন্য নোট

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রযোজ্য এমন কোনো বিবৃতি সংশোধন করার কথা মনে রাখবেন। যেমন আপনি এখানে অংশগ্রহণকারীদের দাঁড়ানোর পরিবর্তে তাদের হাত বাড়ানোর জন্য বলতে পারেন। এই অনুশীলনের উদ্দেশ্য হলো একে অপরকে, পরিবার এবং আমাদের বিশ্বাস সম্পর্কে আরও বেশি করে জানা।

বক্তব্যের পরে, অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে গভীর প্রতিফলনকে উৎসাহিত করার জন্য তাদের বলুন কে দাঁড়িয়ে আছে এবং কে বসে আছে তা দেখার জন্য অন্যের দিকে ঘুরুন। যারা বসে আছেন তাদের দাঁড়িয়ে থাকা মানুষের চেয়ে আলাদা অভিজ্ঞতা রয়েছে। প্রশ্ন করুন যারা বসে আছেন তারা দাঁড়িয়ে থাকা মানুষের কাছে এবং যারা দাঁড়িয়ে আছেন তারা বসে থাকা মানুষের কাছ থেকে কী শিখতে পারেন? অন্যের অবস্থানে থাকতে কেমন লাগে? প্রতিফলনের পরে সবাইকে বসতে বলুন। বাকি 'যদি আপনি....' বিবৃতি নিয়ে প্রক্রিয়াটি পুনরাবৃত্তি করুন।

কার্যক্রম ২: ক্ষমতা বিনিময়ের মুক্ত চিন্তা (২০ মিনিট): 'নারী ও পুরুষদের উচিত তাদের সম্পর্ক ও কমিউনিটির মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য রক্ষা করা।' এই বিবৃতিটি একটি ফ্লিপচার্ট কাগজে লিখুন, এবং এটি দেয়ালে ঝুলিয়ে দিন। অংশগ্রহণকারীদের ৪/৫ জন করে দলে বিভক্ত করুন। প্রতিটি দলকে একটি টুকরো ফ্লিপচার্ট কাগজ এবং একটি মার্কার সরবরাহ করুন। দলে আলোচনার পয়েন্টগুলো লেখার জন্য একটি নোট গ্রহণকারী এবং উপস্থাপক নির্ধারণ করতে বলুন। ছোট দলে আলোচনা ও কাজ করা আপনার এই বক্তব্যটি আলোচনা করার জন্য ১০ মিনিট সময় দিন। প্রত্যেক দলকে দলীয় কাজের ফলাফল বড় দলে উপস্থাপনের জন্য ৩ মিনিট করে সময় দিন। সহায়ক মনে রাখুন এটি প্রশিক্ষণ নয়। তাদের ধারণা সবার সাথে বিনিময়ে সুযোগ দিন এবং আপনি নিজের মতামত প্রদান করা থেকে বিরত থাকুন।

পর্যবেক্ষকদের জন্য নোট

দলের কাজের সময়, ঘরের মধ্যে এমনভাবে দাঁড়ান যাতে আপনি অংশগ্রহণকারীদের মিথস্ক্রিয়াটি পর্যবেক্ষণ এবং তাদের ধারণাগুলো শুনতে পারেন। কারা অংশ নিচ্ছেন এবং কাদের চমৎকার ধারণা রয়েছে শুধু তা শেখা নয়, অংশগ্রহণকারীরা কীভাবে অন্যের সাথে সময় কাটায় এবং কীভাবে তারা অন্যের ধারণা ও মতামতের প্রতি শ্রদ্ধাশীল তা নির্ধারণ করাও আপনার জন্য গুরুত্বপূর্ণ।

সহায়কের জন্য নোট

কিছু অংশগ্রহনকারীরা সম্ভবত এমন ধারণা প্রকাশ করবে যা সাসা !টুগেদার'র সাথে বিরোধপূর্ণ। এই আলোচনায় জড়িত হওয়া বা অংশগ্রহণকারীদের 'সংশোধন' করা থেকে বিরত থাকুন। তারা সত্যই কি মনে করে তা শুনা গুরুত্বপূর্ণ। যাই হোক যদি ঝুঁকিপূর্ণ বা বিপজ্জনক ধারণা হয়, তবে বলতে পারেন অনেকেই এটি মনে করেন সাসা !টুগেদার'এ আমরা দেখি যে কীভাবে এই ধরণের ধারণা আমাদের কমিউনিটিকে আঘাত করতে পারে।

কার্যক্রম- ৩: ক্ষমতার কাগজ (৩০ মিনিট): চার বা পাঁচ জনের কয়েকটি দল গঠন করুন। প্রতিটি দলকে ফ্লিপ-চার্ট পেপার এবং মার্কার দিন। বলুন এটি একটি নীরব অনুশীলন। ব্যাখ্যা করুন যে এই অনুশীলন আমাদের ক্ষমতা চর্চা অভিজ্ঞতার সাথে সম্পর্কিত করবে। একসাথে বসে কথা না বলার জন্য আহ্বান জানান। অংশগ্রহণকারীদের চোখ বন্ধ করতে বা যদি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন তবে আপনার মুখটি স্বাভাবিক রাখুন। বলুন - প্রশ্নগুলোতে মনোযোগ দিন, তাদের সম্পর্কে চিন্তা করুন এবং নীরবে তাদের উত্তর দিন। নিম্নে বিবৃতিটি অংশগ্রহণকারীদের জন্য ধীরে ধীরে পড়ুন। প্রশ্নগুলোর পরে বিরতি দিন, অংশগ্রহণকারীদের ভাবতে সময় দিন। তাড়াহুড়ো করবেন না।

- ক্ষমতা আপনার কাছে দেখতে কেমন? ......বিরতি। আপনি যখন ক্ষমতা শব্দটি শোনেন তখন মনের মধ্যে কী হয়? ....বিরতি। আপনার মনে কী ছবি ভেসে ওঠে? ....বিরতি
- নিজের জীবনে ক্ষমতা সম্পর্কে চিন্তা করুন। আপনার কী ক্ষমতা আছে বলে মনে হয়? .... বিরতি। ক্ষমতা থাকলে কেমন লাগে?....বিরতি। আপনি কীভাবে ক্ষমতার চর্চা করেন? ....বিরতি
- আপনি কি অনুভব করেন যে, আপনার চেয়ে অন্যের আরও বেশি ক্ষমতা আছে? ....বিরতি। এটি কেমন লাগে? .....বিরতি। আপনি কী আরও ক্ষমতা পেতে চান? ....বিরতি।

অংশগ্রহণকারীদের বলুন আস্তে আস্তে আপনার চোখ খুলুন। এবং আপনি প্রস্তুত হয়ে গেলে আপনার পিছনে এক হাত দিয়ে দাঁড়াতে বলুন। আপনার দলে দেওয়া ফ্লিপ-চার্ট পেপারটি নিন। প্রত্যেককে একটি হাত ব্যবহার করে এটি আপনাদের মাঝে ধরে রাখতে বলুন। এই ফ্লিপ-চার্ট কাগজটি আপনার দলের ক্ষমতাকে প্রতিফলিত করে। আপনি ব্যক্তি এবং দল হিসেবে মনে মনে আপনাদের সকল ক্ষমতা এই কাগজের টুকরোটিতে কেন্দ্রীভূত করুন। তিন গণনার সাথে সাথে সবার উচিত আপনার ক্ষমতা নেওয়া'। সহায়ক এক, দুই, তিন গণনা করুন। তিন গণনার আগে বলুন ক্ষমতা নেবার জন্য তাদের যেভাবে ইচ্ছা আচরণ করতে পারবে। এই অনুশীলনের সময় দলের প্রতিক্রিয়া কী তা পর্যবেক্ষণ করুন এবং নিশ্চিত করুন যে কেউ হিংস্র বা আগ্রাসী আচরণ না করেন। ১ বা ২ মিনিটের পরে, অংশগ্রহণকারীদের ছোট দলে কাজ করতে বলুন। নিম্নের প্রশ্নগুলোর সহায়তায় অনুশীলনটির সারসংক্ষেপ করুন:

- অনুশীলনের প্রথম অংশে আপনি কেমন অনুভব করলেন? ক্ষমতার কথা ভাবলে কী মনে আসে?
- যখন আপনাকে কল্পনা করতে বলা হয়েছিল যে, আপনার সমস্ত শক্তি এক টুকরো কাগজের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত তখন আপনি কেমন অনুভব করেছিলেন?

- যখন আপনাকে আপনার ক্ষমতা নিতে বলা হয়েছিল তখন আপনার দলে কী হয়েছিল? (অনুসন্ধান করুন: কেউ আক্রমণাত্মক হয়ে পড়ে এবং অন্যদের থেকে কাগজটি টেনে নিয়ে যায়, যদি দলগুলো শান্ত থাকে এবং কীভাবে কাগজটি ভাগ করবেন ইত্যাদি সিদ্ধান্ত নিয়েছে।
- ক্ষমতার ভাগাভাগি কি আপনার দলে অন্যভাবে ঘটতে পারে?
- এই অনুশীলনের সময় আপনি কেমন অনুভব করেছিলেন?
- এই অনুশীলনে আপনার অভিজ্ঞতা কি আমাদের কমিউনিটির ক্ষমতার সাথে কীভাবে আচরণ করে তা প্রতিফলিত করে?

৪. সার সংক্ষেপ (২০ মিনিট): প্রণোদিত ব্যক্তি বা কমিউনিটির নেতাদের প্রত্যাশিত ভূমিকা ও অঙ্গীকার বর্ণনা করুন, ব্যাখ্যা করুন যে, তাদের কার্যক্রম দক্ষতা এবং আত্মবিশ্বাস বিকাশে তাদের সহায়তা করার জন্য প্রশিক্ষণ এবং চলমান পরামর্শদাতা দেওয়া হবে। সুনির্দিষ্ট হোন যাতে প্রত্যাশাগুলো স্পষ্ট থাকে এবং এই আলোচনা ঠিকমতো করার জন্য সমঝোতা স্মারকটি ব্যবহার করুন। যদি অংশগ্রহণকারীরা পড়তে এবং লিখতে পারেন তবে নিম্নের প্রশ্নগুলো সহ একটি সাধারণ প্রশ্নাবলি তৈরি করার বিষয়টি বিবেচনা করুন। অন্যথায়, এই প্রশ্নগুলো ব্যবহার করে একটি দলীয় আলোচনা করুন:

- এই অধিবেশন শেষে, আপনি এখনও কোনো প্রণোদিত ব্যক্তি বা কমিউনিটির নেতা হওয়ার বিষয়ে আগ্রহী? কেন অথবা কেন নয়?
- আপনার কী দক্ষতা বা প্রতিভা আছে? ব্যাখ্যা করুন - সাসা! টুগেদার'র আপনি যা ভাবতে পারেন তার সমস্ত কিছু তালিকাভুক্ত করুন, এই দক্ষতা বা প্রতিভাগুলি আপনার সক্রিয়তার কাজের ক্ষেত্রে কীভাবে প্রযোজ্য হবে!
- আপনার আগ্রহ এবং শখগুলো কী কী?
- আপনি কী ধরনের বিষয় সম্পর্কে আরও জানতে চান?
- আপনি কমিউনিটির কোন দলের সাথে (নারীদের, স্পোর্টিং ক্লাব, বাজার কমিটি ইত্যাদি) অন্তর্ভুক্ত?
- আপনি প্রতি সপ্তাহে আপনার কার্যক্রমে কতটা সময় ব্যয় করতে সক্ষম হবেন?

সহায়কের জন্য নোট

যদি প্রশ্নাবলী তৈরি করে থাকেন, তবে অংশগ্রহণকারীদের তাদের সম্পূর্ণ নাম এবং যোগাযোগের তথ্য লিখতে বলুন।

৫. অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও সমাপ্তি (সময় ১০ মিনিট): অধিবেশনটি সমাপ্তির পূর্বে, ব্যাখ্যা করুন যে সাসা! টুগেদার প্রতিটি কমিউনিটির সদস্য কী ভূমিকা নিতে পারে তা নির্ধারণের জন্য কর্মীদের জন্য অধিবেশন সহায়ক ছিল। কোনো নির্দিষ্ট তারিখ জানান যার মাধ্যমে কোনো কর্মী তাদের সাথে যোগাযোগ রাখবেন এবং বলুন যে, কাউকে প্রণোদিত ব্যক্তি এবং কমিউনিটির নেতা এবং অন্যদের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালনের জন্য আমন্ত্রণ জানানো হবে। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

সহায়কের জন্য নোট

সেমিনারে অংশ নেওয়া সকলের সাথে ফলোআপ নিশ্চিত করুন। এটি করা গুরুত্বপূর্ণ যা সাসা! টুগেদার'র কোনও সম্ভাব্য প্রতিক্রিয়া বা ঝামেলা এড়াতে সাহায্য করবে।

বিশেষ অধিবেশন-২

দিনের আলোচনার সারসংক্ষেপ

উদ্দেশ্য:

অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীরা-

- সমগ্র দিনের আলোচনা যথাযথভাবে স্মরণ করতে প্রবেন।
- দিনের কার্যক্রম সম্পর্কে অনুভূতি ব্যক্ত করবেন।

সময়: ৩০ মিনিট।

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার, ভূমিকাভিনয়ের বিষয়, এ-৪ সাইজ কাগজ।

পদ্ধতি: প্রশিক্ষণ সূচি, অধিবেশন সহায়ক উপকরণ, হ্যান্ডআউট ইত্যাদি।

অধিবেশন পরিচালনা প্রক্রিয়া

১. পর্যালোচনা (সময় ১৫ মিনিট): সহায়ক দিনের কার্যক্রম এবং আলোচনার বিষয় সমূহ থেকে আজ কী শিখেছেন সেই সম্পর্কে ২/৩ জন অংশগ্রহণকারীর কাছে দৈবচয়ন ভিত্তিতে জানতে চান বা স্বেচ্ছায় কেউ বলতে চাইলে তাকে সুযোগ দিন। কেউ কোনো বিষয়ে জানতে চাইলে বুঝিয়ে বলুন।

২. দিনের প্রতিফলন (সময় ১৫ মিনিট): অতঃপর অংশগ্রহণকারীকে আজকের দিন সম্পর্কে তার নিজস্ব একটি অনুভূতি ব্যক্ত করতে বলবেন। সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য সকলকে অভিনন্দন এবং ধন্যবাদ দিয়ে দিনের কার্যক্রম শেষ করুন।

সহায়কের জন্য নোট

মনে রাখবেন দিনের শেষে এই অধিবেশনটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ। বিশেষত প্রতিদিনের শেষে 'আজকের দিন' সম্পর্কে তার মতামত ব্যক্ত করতে দেওয়ার বিষয়টি। অনেক সহায়ক সময় সল্পতার কারণে এটি করেন না। কিন্তু মনে রাখবেন অনেকেই প্রশিক্ষণ চলাকালীন সময়ে খুব কম কথা বলেছেন। এই সময় হয়তো তিনি কিছু বলতে পারেন। এর মাধ্যমে একজন প্রশিক্ষক কিছু তথ্যও পেতে পারেন যা তার অধিবেশন পরিচালনা ও পুনর্বিন্যাসে সাহায্য করবে। মনে রাখবেন অনুভূতি প্রতিফলিত করতে দেওয়া একজন অংশগ্রহণমূলক সহায়কের একটি বড় গুন হিসাবে বিবেচিত হয়।

বিশেষ অধিবেশন-৩

পূর্ব দিনের পর্যালোচনা ও প্রতিফলন

উদ্দেশ্য:

অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীরা-

- সমগ্র দিনের আলোচনা যথাযথভাবে স্মরণ করতে প্ররবেন।
- দিনের কার্যক্রম সম্পর্কে অনুভূতি ব্যক্ত করবেন।

সময়: ৩০ মিনিট।

উপকরণ: ব্রাউন পেপার, মার্কার, ভূমিকাভিনয়ের বিষয়, এ-৪ সাইজ কাগজ।

পদ্ধতি: প্রশিক্ষণ সূচি, অধিবেশন সহায়ক উপকরণ, হ্যান্ডআউট ইত্যাদি।

অধিবেশন পরিচালনা প্রক্রিয়া

১.ভূমিকা (সময় ১০ মিনিট): সকলকে শুভ সকাল এবং স্বাগত জানান। শারীরিক ও মানসিক অবস্থা সম্পর্কে খোঁজ খবর দিন। প্রতিদিনে মতোই সমবেতভাবে একটি দেশাত্ববোধক গান দিয়ে শুরু করতে অংশগ্রহণকারীদের আহ্বান জানান। অতঃপর আজকের দিন সম্পর্কে ২/১ জন অংশগ্রহণকারীকে তাদের নিজস্ব প্রত্যাশা বা আশংকা বলার বা সুযোগ দিবেন।

২. প্রতিবেদন উপস্থাপন (সময় ২০ মিনিট): প্রতিবেদন দলকে তাদের উপস্থাপনার জন্য আহ্বান জানান। যদি প্রতিবেদন উপস্থাপনের বিষয় থাকে তবে অংশগ্রহণকারীদের দলে ভাগ করতে হবে। এই পর্যায়ে পূর্ব দিনের কার্যক্রম এবং আলোচ্য বিষয় নিয়ে প্রতিবেদন দল তাদের পূর্ব প্রস্তুতি অনুযায়ী উপস্থাপনা তুলে ধরবেন। পূর্ব দিনের প্রশিক্ষণের আলোচ্য বিষয় সৃজনশীল উপায়ে পর্যালোচনা উপস্থাপন করার বিষয়ে পরামর্শ দিন। যেমন নাটক, ছড়া, খবর পাঠ, দলীয় মিটিং, ম্যাগাজিন অনুষ্ঠান, কার্টুন বা ছবি আঁকা ইত্যাদি। প্রতিবেদনে যেসব বিষয়ের ওপর খেয়াল করবে। দিনের আলোচ্য বিষয় (সংক্ষিপ্ত আকারে)

- দিনের উল্লেখযোগ্য ঘটনা
- দিনের সবল দিক
- দিনের দূর্বল দিক (যদি থাকে)

৩. মতামত ও আলোচনা (সময়: ১০ মিনিট): অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের কাছে জানতে চান উপস্থাপনায় কোনো কিছু বাদ পড়ে গেছে কিনা? যদি যায় তবে তা নিয়ে সংক্ষিপ্ত আলোচনা করুন।

সহায়কের জন্য নোট

এই অধিবেশনে সহায়ককে সময় সম্পর্কে যথেষ্ট সচেতন থাকতে হবে। প্রতিবেদন উপস্থাপনের জন্য দলকে দেয়া সময় ঠিক রাখার চেষ্টা করতে হবে। অনেক সময় আলোচনা ও পর্যালোচনায় অনেক সময় চলে যায়। কোন কোন সময় অংশগ্রহণকারীরা দীর্ঘ বিতর্কে জড়িয়ে পড়তে পারে। এই সময় তাদের প্রশিক্ষণের নীতিমালার কথা স্মরণ করিয়ে দিতে পারেন। মনে রাখবেন দিনের শুরুতে নতুন অধিবেশন শুরু করতে দেরি হলে সারা দিনে তার প্রভাব পড়তে পারে।

বিশেষ আয়োজন-৪

যৌথ সভা

ভূমিকা

এটি একটি সহযোগিতামূলক সভা। একবার আপনি সূচনা পর্যায় শেষ করার পর এটি আয়োজনের উদ্যোগ নেবেন। সাসা! টুগেদার'র সাথে সংশ্লিষ্ট কর্মী, প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী এবং অন্যান্য মূল অংশীদারদের একসাথে মিলিত হয়ে একটি সভার আয়োজন করা হয়।

উদ্দেশ্য

- সবাইকে উৎসাহ দেওয়া এবং স্মরণ করিয়ে দেয়া যে, প্রত্যেকেই সাসা! টুগেদার'র গুরুত্বপূর্ণ অংশ।
- সভার মাধ্যমে পারস্পরিক সহযোগিতার ক্ষেত্র উন্মোচন করা ।

সহায়ক: কর্মী

অংশগ্রহণকারী: প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা

দলের আকার: সর্বোচ্চ অংশগ্রহণ। যদি ৬০ জনের বেশি থাকে তবে অর্থবহ করার জন্য ছোট দলে ভাগ করা প্রয়োজন।

সময়: ৩- ৪ ঘণ্টা

উপকরণ: আয়োজন অনুযায়ী প্রদর্শনের জন্য কিছু সহজ উপকরণ তৈরি করতে পারেন।

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

একে অপরকে জানতে পারেন

- প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা একে অপরকে জানতে সহায়তার জন্য মজাদার এবং সৃজনশীল উপায় ব্যবহার করুন।
- ছোট দলগুলোকে সাসা! টুগেদার-এ তাদের ভূমিকা কথা তুলে ধরে একটি দৃশ্য অভিনয় বা একটি গান তৈরি করতে বলুন।
- তাদের সাথে যোগাযোগের তথ্য ভাগ করুন এবং তারা যাতে উপলব্ধি করে যে তারা সকলেই এই প্রক্রিয়ায় একসাথে আছেন।

সহযোগিতাকে উৎসাহিত করুন

- আসন্ন সচেতনতা পর্বে কর্মী, নেতা এবং মিত্রদের সহযোগিতা করতে পারে এমন একটি পারস্পরিক সম্পর্কযুক্ত কার্যক্রমের পরিকল্পনা করার বিষয়টি বিবেচনা করুন।
- এমন একটি কর্মসূচি তৈরি করুন যেখানে তিন বা চার জন অংশগ্রহণকারীকে ছোট দলে কাজের মাধ্যমে একে অপরকে আরও ভালো করে জানার সুযোগ পায়।
- দলে প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরদের 'গোলাপ' (সেরা) এবং তাদের 'কাঁটা' (সবচেয়ে খারাপ) মুহূর্তের অভিজ্ঞতা বিনিময় করতে বলুন।
- কোনো খেলা বা ক্রীড়া ম্যাচ আয়োজনের কথা বিবেচনা করুন।

- প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী সাসা! টুগেদার'র প্রিয় বিষয় বিনিময় করতে বলুন।
- শিল্প বা সঙ্গীত তৈরির অভিজ্ঞতাকে গাইড করতে সহযোগী কোনো বিশেষ অতিথিকে আমন্ত্রণ জানান।

উদযাপনের জন্য সময় ছেড়ে দিন

- সূচনা পর্যায়ে দলের সাফল্যগুলো চিহ্নিত ও স্মরণ করতে সময় দিন।
- বিশেষ কৃতিত্বের জন্য পৃথক পুরস্কার এবং বিশেষ কৃতিত্বের জন্য একটি কেক কাটার আয়োজন করুন।
- খাবার, পানীয় এবং সংগীতের সাথে অনানুষ্ঠানিকভাবে সামাজিকতার জন্য মোট সময়ের কমপক্ষে এক-তৃতীয়াংশ ব্যয় করুন।
- একটি দলীয় ছবি তুলুন।

একটি অনুশীলন - মাকড়সার জাল

গোল্লা থেকে দড়ি আলগা করা এবং আলগা করা দড়িকে শক্ত করে এমনভাবে ধরা যাতে একে মাকড়সার জালের মতো মনে হয়।

প্রয়োজনীয় উপকরণ: দড়ির গোল্লা

প্রক্রিয়া: অংশগহণকারীদের সকলকে একটি বৃত্তে দাঁড়াতে আহ্বান জানান। দড়ির বড় গোল্লাটি আনুন। দড়ির একপ্রান্ত নিজে ধরুন। অতঃপর গোল্লাটিকে আপনার বিপরীতে যারা আছেন তাদের মধ্যে যাকে দিতে চান তার নাম ধরে ডেকে তাকে চালিয়ে দিন। আপনার নিজের প্রান্ত শক্ত করে ধরে রাখুন। তিনি গোল্লাটিকে ধরবেন। অতঃপর দড়ির গোল্লাটি তিনি অন্য একজনের নাম ধরে ডেকে তার কাছে চালিয়ে দেবেন। বৃত্তাকার চক্রের সকলের কাছে গোল্লাটি না যাওয়া পর্যন্ত কাজটি চলবে। সবশেষে দড়ির বল আপনার কাছে ফিরে আসবে যাতে আপনি এর শেষ এবং শুরুর প্রান্ত ধরতে পারেন।

অতঃপর সকলকে খেয়াল করতে বলুন যে, দড়ি কীভাবে তাদের সকলকে মাকড়সার জালের মতো সংযুক্ত করেছে। মাকড়সার এই জালটিকে দৃঢ় করে রাখতে আপনারা একে অপরের ওপর নির্ভরশীল। অতঃপর একজনকে বলুন মাকড়সার জাল থেকে নিজের হাত সরিয়ে নিতে। তবে জালের ওই অংশ বিচ্ছিন্ন হয়ে যাবে। আমাদের বাস্তব জীবনের সাথে এই মাকড়সার জাল অনুশীলনটির কী মিল আছে সে বিষয়ে সকলকে মতমত দিতে বলুন। এই অধিবেশন চলাকালে আমরা কীভাবে পরস্পরের ওপর নির্ভরশীল এবং পরস্পরের কাছে প্রয়োজনীয় সেই বিষয়ে প্রত্যেককে ভাবতে বলুন।

সহায়কের জন্য টিপস

এই সভাটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ। কারণ প্রথম বারের মত এই সভার মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীগণ তাদের পরিস্থিতি উন্নতি করার জন্য তারা কিভাবে পরিবর্তিত হয়েছিল সেই ধারণার অন্য সম্প্রদায়ের কাছে প্রকাশ করতে পারবে। অংশগ্রহনকারীগন নিজেদের সম্প্রদায়ের অন্য সদস্যদের সাথে নিজেদের আশা ও ভীতি সম্পর্কে যতটা আরও বেশি অনুভব করতে পারে। এটা সম্প্রদায়ের বিভিন্ন অংশের মধ্যে আর বিশ্বাস ও সহযোগিতা সৃষ্টি করতে গুরুত্বপূর্ণ ভিত্তি হিসাবে কাজ করে। কিন্তু পরবর্তী কয়েকটি অধিবেশনে দলের সাথে আরও একবার কাজ করতে যাওয়া অংশগ্রহণকারীদের জন্য আরও গুরুত্বপূর্ণ। এই নীতি পরিত্যাগ করার ঝুঁকি নিবেন না।

অংশগ্রহণকারীরা সর্বশেষ তাদের পক্ষে বা আপনার পক্ষে সকলের জন্য কিছু হালকা নাস্তার ব্যবস্থা করা কি সম্ভব হবে? সভার আগে না পরে কখন এই নাস্তার সরবরাহ করা হবে?

বিশেষ আয়োজন-৫

গণ আয়োজন

ভূমিকা: কমিউনিটিতে শুরু করা

সাসা! একসাথে কমিউনিটিতে শুরু করার প্রকাশ্য ঘোষণা এবং উদযাপন করার জন্য একটি প্রাণবন্ত আয়োজন। এতে প্রত্যেকের কর্মী (যারা সংগঠিত করার ক্ষেত্রে নেতৃত্ব দেন প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী এবং যতগুলি সম্ভব সমাজের মানুষকে সম্পৃক্ত করা)।

পরিকল্পনা: সাসা! টুগেদার'র কর্মী, প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী।

সহায়ক: সাসা! টুগেদার'র কর্মী, প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী।

অংশগ্রহণকারী: সমাজের সকল কৌতূহলী মানুষ এবং বিশেষ অতিথি

দলের আকার: সর্বোচ্চ অংশগ্রহণ! যদি ৬০ এর বেশি অংশগ্রহণকারী থাকে ছোট দলে ভাগ করা প্রয়োজন।

সময়: ৩- ৪ ঘণ্টা (প্রস্তুতি এবং শেষে গোছগাছ করার জন্য বাড়তি ১ ঘণ্টা)

উপকরণ: স্থানীয় পর্যায়ের উদযাপনের বিভিন্ন উপকরণ, সাসা! টুগেদার'র বিভিন্ন সামগ্রী

নিম্নে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর বিস্তারিত বর্ণনা...

কমিউনিটিতে শুরু করার জন্য এই আয়োজনটি একটি উদযাপন। একটি উদ্বোধন বা তথ্য সরবরাহের জন্য গণ- আয়োজন এবং সাসা! টুগেদার'র সাথে অধিক সংযোগ তৈরির একটি উপায় ।

পরিকল্পনা শুরু করুন

১. একটি সাংগঠনিক কমিটি করুন: আগ্রহী প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের অংশ নিতে আমন্ত্রণ জানান। একসাথে কমিউনিটিতে শুরু করার আয়োজক কমিটি, সাক্ষাতের সময় এবং পরিকল্পনা নির্ধারণ করুন।

২. আয়োজনটির পরিচয় তুলে ধরুন: ব্যাখ্যা করুন যে, এটি একটি অর্ধ দিনের গণ-আয়োজন যা সাসা! টুগেদার সম্পর্কে কমিউনিটির কৌতূহল এবং উদ্দীপনা প্রজ্জ্বলিত করার জন্য পরিকল্পনা করা হয়েছে। আয়োজনের জন্য একটি তারিখ ঠিক করুন।

৩. ভূমিকা এবং পরিকল্পনা প্রক্রিয়া পরিষ্কার করুন: ব্যাখ্যা করুন যে, কর্মীদের সহায়তা করার জন্য প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা সম্মিলিতভাবে আয়োজনটির নেতৃত্ব দেবেন।

৪. মুক্ত চিন্তা: মুক্ত চিন্তার মাধ্যমে সম্ভাব্য কার্যক্রমগুলোর সরবরাহকৃত তালিকা থেকে ধারণাগুলি অবদান রাখার জন্য কার্যক্রমগুলো যৌথভাবে চূড়ান্ত করে।

৫. দায়িত্ব হস্তান্তর করুন এবং পরবর্তী পদক্ষেপগুলো পর্যালোচনা করুন: বিভিন্ন কার্যক্রম সংগঠিত করার জন্য বাস্তবায়নকারী দল (প্রয়োজনে) তৈরি করুন, নিশ্চিত করুন যেনো প্রত্যেকেরই তাদের দক্ষতা এবং আকাঙ্ক্ষা অনুযায়ী ভূমিকা রাখতে পারেন।

ব্যবহারিক বিষয়গুলো বিবেচনা করুন

পরবর্তী সভায় সাংগঠনিক কমিটি কতিপয় বাস্তবতার কথা বিবেচনা করবে।

১. সময়, তারিখ এবং স্থান নিয়ে পর্যালোচনা

- নির্বাচিত কার্যক্রম
- অবস্থান: বাজারের মতো জনপ্রিয় জায়গাগুলোর কাছাকাছি বা একটি বৃহৎ উন্মুক্ত মাঠ।
- প্রবেশাধিকার: যেমন, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা কি হুইলচেয়ারে আসতে পারবেন? আপনার কি বধির জনগোষ্ঠীর জন্য ইশারা ভাষার দরকার? মানুষের প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করতে ভুলবেন না। না জেনে কারো প্রয়োজন সম্পর্কে অনুমান করবেন না।
- সুরক্ষা: অন্ধকার হয়ে এলে বাড়ির কেউ বাইরে যায় না।
- বিশাল জনতার ভিড় এবং একযোগে কার্যক্রমের জন্য স্থান।
- মৌসুমি আবহাওয়া (যেমন বর্ষাকালে অভ্যন্তরীণ স্থানগুলো)।
- আপনার বাজেট।

২. আলাপ আলোচনা মাধ্যমে সময়, তারিখ এবং স্থান নির্ধারণ করুন: আপনার তালিকাটি তিনটি স্থানে সংকীর্ণ করতে হবে এবং কোনটি সবচেয়ে ভালো তা নির্ধারণ করার জন্য সমাজের প্রতিনিধিদের দেখার প্রয়োজন হতে পারে।

৩. প্রয়োজনীয় অনুমতি: কোন ধরনের অনুমতি এবং কে সংগ্রহ করবেন তার সিদ্ধান্ত নিন। পরিকল্পনা প্রক্রিয়াটি সহজ করার জন্য প্রথম দিকেই স্থানীয় কর্তৃপক্ষের সহায়তা নিন।

৪. স্থানের বিশেষ প্রয়োজনগুলো নির্ধারণ করুন: একটি সময়, তারিখ এবং অনুষ্ঠানের বিষয়গুলো পর্যালোচনা করুন। ব্যাখ্যা করুন যে, এটি এমন অর্ধ-দিনের আয়োজন যখন অনেক মানুষ মুক্ত থাকে এবং সময়, তারিখ ও স্থান অনুসারে বেছে নেওয়া উচিত।

৫. প্রতিটি কৌশল দলে কে রিপোর্ট করবেন তা স্থির করুন: জড়িত প্রত্যেকে এই অনুষ্ঠানটি জানতে আগ্রহী হবে, কারণ এটি কর্মসূচির পরিকল্পনাকে প্রভাবিত করতে পারে।

চূড়ান্ত বিবরণ

আপনি প্রায় প্রস্তুত। এখানে কয়েকটি বিষয় চূড়ান্ত করতে হবে:

১. সমাজের মানুষকে কীভাবে একত্রিত করা হবে তা পর্যালোচনা করুন: আপনি কীভাবে একটি বৃহৎ ও বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীকে সংগঠিত করবেন তা আলোচনা করুন।

২. আমন্ত্রণ তালিকা চূড়ান্ত করুন: প্রভাব বলয়ের সকল মানুষের কথা ভাবুন। সভার আগেই যোগাযোগের তথ্য (ঠিকানা, ফোন নম্বর বা ইমেইল) সহ বিশেষ অতিথির আমন্ত্রণের তালিকা তৈরি করুন। নিম্নের দলগুলো আমন্ত্রণ তালিকায় রয়েছে তা নিশ্চিত করুন: মিডিয়া (রেডিও, টিভি, সংবাদপত্র এবং সোশ্যাল মিডিয়া প্রভাবক), সাসা! টুগেদার'র সেবা প্রদানকারী এবং রেফারেল তালিকা, স্থানীয় দাতা এবং কার্যক্রমের অংশীদার এবং সংস্থাসমূহ, বিশেষত যারা প্রান্তিক জনগোষ্ঠীকে সহায়তা করে।

৩. জন সংযোগের বিষয়গুলো পর্যালোচনা করুন: কোন মাধ্যম ব্যবহার করবেন সেগুলো ঠিক করুন। যেমন মুখে প্রচার, পোস্টার, জনসমাগমের জায়গায় ব্যানার, কমিউনিটির নেতৃবৃন্দকে বলা, প্রচলিত মিডিয়া যেমন মাইকিং বা ঢোল পিটানো বা সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম।

৩. কার্যাদি ভাগ করুন এবং পরবর্তী পদক্ষেপগুলো পর্যালোচনা করুন: জনসংযোগের ঘোষণা এবং আমন্ত্রণগুলোর দায়িত্ব কার তা নির্ধারণ করুন। একটি আপডেট দিয়ে পুনরায় রিপোর্ট করার জন্য একটি সময় নির্ধারণে সম্মত হোন।

উদযাপন করুন!

আয়োজনের পরে কর্মীদের একত্রিত করুন:

- দীর্ঘমেয়াদী সম্পর্ক উন্নয়নের জন্য মূল অংশগ্রহণকারীদের আপনার ধন্যবাদ চিঠিগুলো পাঠান।
- সাসা! টুগেদার'র আনুষ্ঠানিক ঘোষণা! সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমের গ্রুপগুলোতে আয়োজনের ছবি প্রচার করা।
- তাদের প্রচেষ্টার জন্য নেতাকর্মীদের, নেতাদের এবং প্রাতিষ্ঠনিক সহযোগীদের ধন্যবাদ জানাতে সময় নিন।
- কোনো মিডিয়া কভারেজ বা অংশগ্রহণকারী এনজিও সহকর্মীদের ফোন করুন বা প্রশংসাপত্র বা মেইল প্রেরণ করুন।

সাসা! টুগেদারের আনুষ্ঠানিক ঘোষণা!

সহায়কের জন্য নোট

কমিউনিটিতে শুরু করার উন্মুক্ত আয়োজনকে অনেক মানুষ কৌতুহল এবং সংশয়ের দৃষ্টিতে দেখতে পারেন। মানুষের মধ্যে উদযাপনের ভঙ্গি তুলে ধরতে হবে। অংশগ্রহণকারীরা গান গেয়ে, অভিনয় বা অন্য কিছু করে সকলকে আনন্দ দিবে। সহায়ককে ভাবতে হবে এই আয়োজনে কমিউনিটিতে শুরু করার যে উপস্থাপন - সেগুলো যেনো কমিউনিটি নেতৃবৃন্দ বা অন্যান্য সংশ্লিষ্টরা আন্তরিকতার সাথে গ্রহণ করেন। সেই জন্য আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ অব্যাহত রাখতে হবে। আয়োজন শেষে একটি ফিডব্যাক অধিবেশন করতে ভুলবেন না।

কার্যক্রম সহায়ক উপকরণ

কমিউনিটিতে শুরু করার ধারণাসমূহ

বর্ণাঢ্য র‍্যালির আয়োজন

এটি মানুষের দৃষ্টি আকর্ষণ করার একটি শক্তিশালী উপায়। জনসমাগমের কর্মী এবং অংশগ্রহণকারীরা মূল সড়ক প্রদক্ষিণ করে একটি শোভাযাত্রা করেন। ব্যান্ড পার্টি ও গায়ক হিসেবে অন্যদের জড়িত করুন এবং কমিউনিটিতে শুরু করার আয়োজনে যোগ দেবার জন্য আমন্ত্রণ জানিয়ে যোগাযোগের সামগ্রীগুলি বিতরণ করুন (যেমন সাসা! টুগেদার ব্রোশিওর, অন্যান্য লিফলেট), জোরে জোরে কথা বলুন, স্লোগান ব্যবহার করুন, রঙিন জামাকাপড় পরুন, মোটরসাইকেল-ট্যাক্সি অন্তর্ভুক্ত করুন এবং লোকজনকে পথে যোগ দিতে উৎসাহিত করুন। মনে রাখবেন, মার্চসহ সমস্ত কিছু সমাজের মানুষের দৃষ্টি আকর্ষণ এবং সম্পৃক্ত করার জন্য। অপ্রত্যাশিত কিছু করুন। যেমন, যদি আপনার প্রতিটি র‍্যালিতে মোটরসাইকেলের পরিবর্তে স্থানীয় ব্যান্ড পার্টি, সুসজ্জিত মোবাইল ভ্যান থাকে তাহলে মানুষ বিস্মিত হবেন। ভিন্ন ধরনের র‍্যালিগুলো মানুষের মনে গভীরভাবে ছাপ ফেলে। গতানুগতিকতার বাইরে চিন্তা করুন। এটি অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং মজাদার করুন!

একটি উদ্দীপনামূলক বক্তৃতা

ইতিবাচক এবং অনুপ্রেরণামূলক বক্তব্য দেওয়ার জন্য কোনো সরকারি অতিথিকে শনাক্ত করুন এবং আমন্ত্রণ জানান (একজন সরকারি কর্মকর্তা, কর্মী, সেবা প্রদানকারী, ধর্মীয় নেতা ইত্যাদি)। একজন

বক্তাকে আমন্ত্রণ করুন যিনি তাদের বক্তব্যগুলির সারসংক্ষেপ উপস্থাপন করবেন। শুরুর আগে কর্মীদের বক্তার জন্য বক্তব্য প্রস্তুত করা উচিত এবং আয়োজকদের প্রত্যাশা সম্পর্কে তাদের সংক্ষেপে বলা উচিত।

ভূমিকা উপস্থাপন

প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের পরিচয় করিয়ে দিন। যেহেতু তাদের মধ্যে অনেকেই রয়েছেন তাই তাদের প্রত্যেক দলের পক্ষে বক্তব্য রাখবেন এমন একজন প্রতিনিধি শনাক্ত করতে বলাই ভালো। প্রতিনিধিদের বক্তব্যের সময় প্রতিটি দলের অন্যান্য সদস্য দাঁড়িয়ে হাততালি দিয়ে সমর্থন জানাতে পারেন। কর্মীরা প্রতিটি প্রতিনিধিকে তাদের বক্তব্যের জন্য অনুরূপ বিন্যাসটি প্রস্তুত করতে সহায়তা করতে পারেন। যেমন আমরা সাসা! টুগেদারে কী করি! কেন আমাদের ভূমিকা গুরুত্বপূর্ণ, অন্যরা কীভাবে জড়িত থাকতে পারে।

পারস্পরিক ক্রিয়াশীল অভিজ্ঞতা

- সাসা! টুগেদার পরিচালিত বিভিন্ন কার্যক্রমগুলো যাতে অংশগ্রহণকারীরা ঘুরে বেড়াতে এবং তাদের পছন্দের কার্যক্রমে অংশ নিতে পারে। যেমন ক্ষমতার পোস্টার আলোচনা, কমিউনিটির কথোপকথন, দ্রুত আলাপচারিতা ইত্যাদি।
- 'সমাজের ইতিবাচক পরিবর্তনের জন্য একসাথে কাজ করে সাসা! টুগেদার' লেখা একটি বিশাল কাপড়ের ব্যানার ঝুলিয়ে দিন। এটির ওপর অংশগ্রহণকারীদের নাম স্বাক্ষর করতে বলুন বা হাতের ছাপের জন্য জন্য রং ব্যবহার করতে বলুন।
- 'সাসা! টুগেদার'র জন্য আমার আশা!' শীর্ষক একটি বড় বাক্স রাখুন উল্লেযোগ্য স্থানে। কাগজ এবং কলম রাখুন। কমিউনিটি সম্পর্কে তাদের আশা লিখতে এবং বাক্সে রাখার জন্য মানুষকে বলুন।
- সাসা! টুগেদার সম্পর্কে তথ্য রাখুন। সাসা! টুগেদার'র ব্রোশিওর, ক্ষমতার পোস্টার আলোচনা, কমিউনিটির কথোপকথন, দ্রুত আলাপচারিতা ইত্যাদি সদস্যদের নিতে বলুন এবং অন্যদের সাথে বিনিময় করতে উৎসাহ দিন।
- সাসা! টুগেদার প্রতিটি কৌশল দেখানোর জন্য কয়েকজন প্রতিনিধির সমন্বয়ে আলাদা আলাদা টেবিল স্থাপন করুন। কমিউনিটির সদস্যদের আহ্বান জানান, টেবিলে দলগুলো কী করছে সে সম্পর্কে আরও জানুন এবং তারা কীভাবে যুক্ত হতে পারেন তা দেখুন।
- ছোটদের/অল্প-বয়সীদের জন্য খেলাধূলা - যেমন তিন পায়ের দৌড়, মিউজিক্যাল চেয়ার, একটি ভেজা স্পঞ্জ টস বা কাউকে ছুঁয়ে ফেলা ইত্যাদি।
- একটি গানের দল রাখুন! আয়োজনটি চলাকালে স্বতঃস্ফূর্তভাবে নাচের ব্যবস্থা রাখুন, যেখানে সবাই নাচতে উঠে আসেন!
- নামের ট্যাগ রয়েছে এবং একজনকে পাঁচজন নতুন মানুষের সাথে পরিচিত হবার আহ্বান জানান। তাদের কমিউনিটির বিষয়ে তারা সবচেয়ে বেশি কী পছন্দ করেন এবং একটি জিনিস যা তারা পরিবর্তন করতে চান তা জিজ্ঞাসা করুন।
- 'আমি অবদান রাখতে পারি' লেবেলযুক্ত একাধিক ফ্লিপ-চার্ট পেপার একসাথে রাখুন এবং কমিউনিটির সদস্যবৃন্দ সাসা! টুগেদার-এ কী কী অবদান রাখতে পারেন তার তালিকা করুন। তাদের নাম এবং ফোন নম্বর লিখে নিন। যেমন কোনো বারান্দা সাসা! টুগেদার'র জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে। সাসা! টুগেদার কার্যক্রম, মুরাল আঁকা একটি প্রাচীর, সময়, সভার জন্য একটি বড় হল, কমিউনিটির আয়োজনের দক্ষতা, গ্রাফিক নকশা করা দক্ষতা কী আছে এবং তারা কীভাবে তাদের কমিউনিটির প্রত্যেককে নিরাপদ করতে ভূমিকা রাখতে পারে তা ভাবতে সহায়তা করুন।

বিশেষ আয়োজন-৬

পর্যায়ের শেষে শিখন ও অনুধাবন কার্যক্রম

একবার বিভিন্ন কৌশলের পরিকল্পিত সমস্ত কার্যক্রম শেষ হয়ে গেলে, পর্যায়টি শেষ করার জন্য বিশেষভাবে নকশা করা নিম্নের শিখন ও অনুধাবন কার্যক্রম পরিচালনা করুন:

প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন ট্র্যাকার: এটি সাসা! টুগেদার'র অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ করে। প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ কৌশলের নির্দিষ্ট ফলাফল। এই তথ্য বিশ্লেষণ পরবর্তী পর্যায়ে যাবার আগে অতিরিক্ত মনোযোগ প্রয়োজন এমন সাফল্য এবং ক্ষেত্রগুলি শনাক্ত করতে সহায়তা করে। কর্মী এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীরা সূচনা পর্যায়ের জন্য প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন ট্র্যাকার সমাপ্ত করেন।

কমিউনিটি ফোকাস দলে আলোচনা: এই ধারণাগুলি অন্তর্দৃষ্টি, অভিজ্ঞতা এবং কমিউনিটির নারী ও পুরুষদের দৃষ্টিভঙ্গি ইতিবাচক পরিবর্তন এবং নারীদের প্রতি নেতিবাচক প্রতিক্রিয়া বা ঝুঁকির কোনো লক্ষণ। এই তথ্যগুলোর বিশ্লেষণটি বোঝাতে সহায়তা করে যে, কমিউনিটির মধ্যে শক্তি এবং সহিংসতার সাথে সম্পর্কিত মনোভাব এবং আচরণগুলো কতটা পরিবর্তিত হতে পারে। যখন আপনার শিক্ষণ ও অনুধাবন তথ্য এবং অন্যান্য পর্যবেক্ষণগুলো পরামর্শ দেয় যে, কাঙ্ক্ষিত পরিবর্তনগুলো ঘটছে, তখন আরও গভীরভাবে অন্বেষণ করার সময় এসেছে। কর্মী, শিখন ও অনুধাবন সংশ্লিষ্ট কর্মী বা পরামর্শদাতা কমিউনিটির নারী এবং পুরুষদের সাথে প্রায় ছয়টি ফোকাস দলে আলোচনার সহায়ক হিসেবে ভূমিকা পালন করুন।

পরবর্তী পর্যায়ের জন্য প্রস্তুত?

একবার তথ্য সংগ্রহ করা, তথ্য সন্নিবেশন এবং বিশ্লেষণ করা হলে সকল কর্মীর সাথে একটি বৈঠক করুন। প্রতিনিধি কর্মী, নেতৃবৃন্দ এবং মিত্রদের আমন্ত্রণ জানান শেষ পর্যায়ের ফিডব্যাক সেশন এবং আলোচনার জন্য। শুরুর পর্যায় এবং অগ্রগতি সম্পর্কে আলোচনা করুন। প্রত্যাশিত ফলাফলের দিকে যথেষ্ট অগ্রগতি আছে কিনা তা বিবেচনা করুন।

এটি একটি বিজ্ঞানের চেয়ে বেশি শিল্প, তবে সূচনা পর্যায়ে বিবেচনা করার জন্য নিম্নে মোটামুটি একটি গাইডলাইন রয়েছে:

- আপনি সূচনা পর্যায় শেষে কোনো কমিউনিটি মূল্যায়ন জরিপ পরিচালনা করবেন না (যেহেতু এটি পর্যায়ের শুরুতে হয়েছিল এবং বেসলাইন হিসেবে ব্যবহৃত হয়েছিল)। কমিউনিটির অগ্রগতির মূল্যায়ন করার সময়, আপনার পরিবর্তন ট্র্যাকার এবং কমিউনিটির ফোকাস দলে আলোচনার ফলাফলগুলোতে মনোনিবেশ করুন। এগুলো থেকে প্রাপ্ত ডেটা যদি সূচনা পর্যায়ে জানা, উপলব্ধি করা এবং কাজের ফলাফলগুলোর ক্ষেত্রে উৎসাহজনক অগ্রগতি দেখায় তবে সচেতনতা পর্বে এগিয়ে যাবার কথা বিবেচনা করুন। যদি খুব বেশি অগ্রগতি না হয় তবে বিশেষ উদ্বেগের কোনো নির্দিষ্ট ক্ষেত্রের জন্য (যেখানে ইতিবাচক পরিবর্তনগুলো বাস্তবায়িত হচ্ছে না) একটি সুনির্দিষ্ট ও কার্যকর বাস্তবায়ন পরিকল্পনা তৈরি করুন।
- একইভাবে, প্রতিষ্ঠানের অগ্রগতির অনুধাবন করার সময় আপনার প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন ট্র্যাকারটি সাবধানতার সাথে পর্যালোচনা করুন এবং কার্যক্রমটি কতটা পরিচালনা সম্পর্কিত সংস্কৃতি পরিবর্তন করছে তা বিবেচনা করুন। প্রয়োজনে এগিয়ে যাবার আগে অতিরিক্ত কিছু কার্যক্রম পরিচালনা করুন।

- কমিউনিটি এবং সংস্থায় পরিবর্তনের গতি আলাদা হতে পারে। যদি সমস্ত ইঙ্গিত সূচিত হয় যে, কমিউনিটি একটি পর্যায়ে স্থানান্তরের জন্য প্রস্তুত, সেই ইতিবাচক গতির সুবিধা গ্রহণ করা এবং এগিয়ে যাওয়া গুরুত্বপূর্ণ। প্রতিষ্ঠানটি বেশ প্রস্তুত না হলে কয়েক মাসের জন্য আরও নিবিড় প্রাতিষ্ঠানিক ব্যস্ততার কথা বিবেচনা করুন।

অভিনন্দন!

আপনি সাসা! টুগেদার'র সূচনা পর্যায়ের শেষে পৌঁছেছেন। আপনি একটি গুরুত্বপূর্ণ যাত্রা শুরু করেছেন যা পরিবর্তনের সম্ভাবনায় নিষ্ঠা, সাহস এবং বিশ্বাস ছিল।

একত্রে আপনার অর্জন উদযাপন করুন!

নিজের জন্য এবং একে অপরের জন্য সুন্দর কিছু করুন। হতে পারে নিজস্ব এবং যৌথ যত্নের কোন কাজ। একটি গতিশীল সচেতনতা পর্যায়ের জন্য প্রস্তুতি শুরু করুন।

আপনি এখন বলতে পারেন সাসা! টুগেদার'র এর সূচনা পর্যায়ের শেষে পৌঁছেছেন। কিন্তু মনে রাখবেন এটা শুধুমাত্র একটা প্রাথমিক অর্জন। অংশগ্রহণকারীদের জন্য আপনার অব্যাহত সহায়তা ও কঠোর পরিশ্রম প্রয়োজন হবে। সারা জীবনের চর্চা কেউ কয়েক মাসে পরিবর্তন করতে পারে না।

সবশেষে নিজেকে অভিনন্দিত করুন!

অধ্যায়-৫

কর্মী উন্নয়ন অনুশীলন

৫.১ কর্মী উন্নয়নের সারসংক্ষেপ ও প্রক্রিয়া

৫.২ কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনগুলো উপস্থাপন করা

৫.৩ প্রতিটি পর্যায়ে কর্মী উন্নয়নের অনুশীলন

বিষয়-১: নিরাপদ স্থান তৈরি করা (Creating Safer Space)

বিষয়-২: নিজের-যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের প্রসংশা (Appreciating Self-Care and Personal Development)

বিষয়-৩: অবিচার রাজনৈতিক (Injustice is Political)

৫.১: ভূমিকা:

সাসা! টুগেদার'র আমাদের নিজেদের ভেতরের ক্ষমতা, নিজেদের সম্পর্ক এবং আচরণ, প্রত্যাশা এবং আশংকা, অতীত এবং ভবিষ্যত যাচাই করার শক্তি যোগায়। আমরা যা বলি তা চর্চা করার সক্ষমতা এবং আমরা যা বিশ্বাস করি তার পক্ষে দাঁড়নো প্রয়োজন। আমাদের নিজেদের জীবনের সকল ক্ষেত্রে এই সামর্থ্য প্রয়োজন। ব্যক্তিগত উন্নয়নের সুযোগগুলো গ্রহণের সামর্থ্য। কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনগুলো কর্মীদের পুনরুজ্জীবিত করা, পিছনে ফিরে যাওয়া, অভিজ্ঞতা কাজে লাগানোর সুযোগ, নিজেদের প্রতি মনোযোগী হতে এবং তাদের নিজেদের রূপান্তর প্রক্রিয়াকে আরও গভীর করে। কর্মীদের সময়, সক্ষমতা এবং সুযোগ থাকলে এই বিষয়গুলো কিছুটা পরিবর্তন করে সক্রিয় সমাজসেবী, কমিউনিটির নেতা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের সাথেও চর্চা করা যেতে পারে।

৫.২ কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনগুলো উপস্থাপন করা:

সাসা! টুগেদার'র সকল কর্মীকে প্রশিক্ষণের 'নিজস্ব যত্ন' অধিবেশন সম্পর্কে স্মরণ করিয়ে দিন। কর্মীদের প্রশ্ন করুন যে, তারা এই অধিবেশন থেকে কোন বিষয়গুলো মনে করতে পারেন? নিম্নের অনুসন্ধানমূলক প্রশ্ন করুন: নিজস্ব যত্ন কী? এটা কেন গুরুত্বপূর্ণ?

- কর্মীদের প্রশ্ন করুন তারা কীভাবে ব্যক্তিগত উন্নয়ন বোঝে? তাদের উত্তরগুলো আলোচনা এবং সারসংক্ষেপ করে বলুন 'ব্যক্তিগত উন্নয়ন এমন একটি প্রক্রিয়া আমাদের নিজেদের আরও ভালভাবে বুঝতে সহায়তা করে। আমাদের অনন্য ব্যক্তিত্ব এবং সম্ভাবনা, আমাদের সবলতা এবং দুর্বলতা, আমাদের আকাঙ্ক্ষা এবং প্রতিভা সম্পর্কে ধারণা পাই।' ব্যাখ্যা করুন যে, কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনগুলো নিজের যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের বিষয়গুলোকে উন্মোচন করবে।
- প্রত্যেক কর্মীর জন্য একটি নোটবুক সরবরাহ করুন। এটি তাদের ব্যক্তিগত ডায়েরি। এটি ব্যক্তিগত। বিনিময় করার প্রয়োজন হয় না। ডায়েরি এমন একটি জিনিস যা নিজেকে প্রতিফলনের স্থান। এখানে চিন্তাভাবনা এবং ব্যক্তিগত চ্যালেঞ্জ ও সমাধান লিখে রাখা যায়। কেবলমাত্র কর্মীই সিদ্ধান্ত নিবে যে, এর লিখিত বিষয়গুলো অন্যদের সাথে বিনিময় করা হবে কিনা।
- প্রত্যেকের বিশেষত কর্মীদের জন্য নিজের-যত্নের গুরুত্ব সম্পর্কে পুনরায় জোর দিয়ে বলুন। ব্যাখ্যা করুন সমগ্র সাসা! টুগেদার জুড়ে সম্মিলিতভাবে কর্মী হিসেবে এবং ব্যক্তিগতভাবে আমরা নিজের যত্নকে সংহত করবো।
- ব্যাখ্যা করুন যে, ব্যক্তিগত উন্নয়ন নিজের যত্নের সাথে নিবিড়ভাবে জড়িত। নিজের যত্নের একটি অংশ হলো নিজেকে জানা এবং বোঝা। আমাদের কী প্রয়োজন, কী আমাদের আনন্দ দেয় এবং কীভাবে আরও ভালো করে নিজের যত্ন নিতে পারি ইত্যাদি। ব্যক্তিগত উন্নয়ন নিজের যত্নকে বাড়ায় কারণ এটি আমাদের সবলতা, প্রয়োজন এবং চ্যালেঞ্জ সম্পর্কে আরও বেশি সচেতন করে।

৫.৩ প্রতিটি পর্যায়ে কর্মী উন্নয়নের অনুশীলন:

মডিউলের এই অধ্যায়ে আপনি কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনগুলো পাবেন যেখানে তিনটি বিষয়:

১) পঠন (Reader), ২) ঘরে বসে ডায়েরি লেখা (Journal Exercise),
৩) দলে সারসংক্ষেপ (Group Debrief)

প্রতিটি অনুশীলনে এগুলো অন্তর্ভুক্ত আছে। এই অনুশীলনগুলো কর্মীর উপস্থিতির সাথে সম্পর্কিত। শুরুর পর্যায়ে নিম্নের বিষয়গুলো অনুশীলন করা হবে।

বিষয় ১: নিরাপদ স্থান তৈরি করা (Creating Safer Space)

বিষয় ২: নিজের যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের প্রশংসা (Appreciating Self-Care and Personal Development)

বিষয় ৩: অবিচার রাজনৈতিক (Injustice is Political)

বিষয়- ১ নিরাপদ স্থান তৈরি করা

ভূমিকা:

নিয়মিত নির্ধারিত সভায় ব্যাখ্যা করুন যে, প্রথম কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনের বিষয় নিরাপদ স্থান তৈরি করা: নিরাপদ স্থান 'ব্যক্তিগত এবং সমষ্টিগত তৈরির প্রক্রিয়া কীভাবে আমরা একে অপরের সাথে আলাপ-আলোচনা করবো যা আমাদের কার্যকর সংযোগ এবং উন্নয়ন তরান্বিত করবে। সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের জন্য ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলন এবং দলে সার সংক্ষেপ করার জন্য সময় নির্ধারণ করুন। নিয়মিত দলে সভার কথা স্মরণ রাখুন। সক্ষমতা উন্নয়নের অংশ হিসেবে জানতে চান তাদের কর্মীদের উন্নয়নের কাজ কীভাবে চলছে এবং কী সহায়তার প্রয়োজন আছে?

১. পঠন

২. ঘরে বসে ডায়েরি লেখা

৩. দলে সারসংক্ষেপ

আপনার নিজস্ব ও নিয়মিত সময়ে পঠন এবং ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলন করুন এবং একটি দল হিসেবে কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনের প্রক্রিয়া এবং সংক্ষেপ করুন বা এর জন্য আলাদা সময় পরিকল্পনা করুন। নিম্নের বিষয়গুলো নিয়ে জানতে চান:

১. পঠন সম্পর্কে আপনার প্রতিফলন কী?

২. আপনার কাছে নিরাপদ স্থান এর অর্থ কী?

৩. নিরাপদ স্থান তৈরিতে আপনার যে কয়েকটি চ্যালেঞ্জ থাকতে পারে আমরা কি দল হিসেবে তার মুখোমুখি হতে পারি?

৪. আমরা এই চ্যালেঞ্জগুলো রোধ করতে এবং সেগুলো উত্থাপিত হলে তাদের মোকাবেলার জন্য কী করতে পারি?

৫. ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলনগুলো কীভাবে খুঁজে পেয়েছেন? আপনার নিজের সম্পর্কে কী শিখেছেন?

এই কাজের জন্য একসাথে নিরাপদ স্থানের নীতিমালা তৈরি করুন। কীভাবে আপনি ধরে রাখবেন তা আলোচনা করুন। একে অপরে এর জন্য দায়বদ্ধ। এগুলো একটি ফ্লিপচার্ট কাগজে লিখুন এবং কর্মস্থলে রাখুন। কর্মীদের তাদের স্মরণ করিয়ে দেয়া যায় এমন সর্বজনীন স্থানে রাখুন।

পঠন- ১ নিরাপদ স্থান চিহ্নিতকরণ

ভূমিকা: নারীর প্রতি সহিংসতা সম্পর্কে আমাদের ব্যক্তিগত অনুভূতি এবং প্রতিফলন বিনিময়ের মাধ্যমে পরিবর্তনের জন্য কী প্রয়োজন তা আরও গভীরভাবে বোঝা। তবে সহকর্মীদের সাথে ব্যক্তিগত মতামত বিনিময়ের সময় নিরাপত্তার বোধ থাকা ও অন্যের সামনে সৎ ও ঝুঁকিমুক্ত অবস্থায় বলার স্বাচ্ছন্দ্য থাকা। আমরা কখনোই পুরোপুরি নিরাপদ স্থান তৈরি করতে পারি না কারণ অন্যেরা কী চিন্তা করে, বলে, করে বা বিশ্বাস করে তার উপরে সম্পূর্ণ নিয়ন্ত্রণ নেই। তবে আমরা নিরাপদ স্থান তৈরি করতে পারি। আমরা পারি ব্যক্তিগত এবং সম্মিলিতভাবে এমন আচরণগুলো অনুশীলনের জন্য সিদ্ধান্ত নিতে যা একে অপরকে যথাযথভাবে উৎসাহিত করে। এখানে নিরাপদ স্থানের পাঁচটি বৈশিষ্ট্য রয়েছে:

১. গোপনীয়তা

গোপনীয়তার অর্থ বিষয়টি গোপন রাখা বা নিজের মধ্যে রাখা। সমৃদ্ধ পেশাদার আলোচনায়, কোন মানুষ তার বিষয়টিতে আস্থা স্থাপনের জন্য, ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতা বা গল্প বলতে পারে, একটি ধারণা তুলে ধরতে পারে, ব্যক্তিগত সংযোগ তৈরি বা সহায়তা চাইতে পারে। নিরাপদ স্থানে কাজ করার সময় এমন একটি সাধারণ উপলব্ধি থাকে যে এখানে যা বলা বা করা হয় তার ব্যক্তিগত দিক যেমন তাদের নাম, বিবরণ, সংবেদনশীল বিষয় কখনোই সেই স্থানের বাইরে এবং পুনরায় আলোচনা হবে না। মূল বিষয় এবং ধারণা উল্লেখ করা যেতে পারে। খোলামেলাভাবে, তবে কাউকে কখনও ভয় করতে হবে না যে এই মানুষগুলো তাদের ব্যক্তিগত বিষয় অন্যদের কাছে প্রকাশ করবে।

২. বিচারকের ভূমিকা না নেয়া আচরণ

বিচারকের ভূমিকা না নেয়ার বিষয়টি শেখার জায়গাগুলোতে মানুষ যখন ব্যক্তিগত উন্নয়নের প্রক্রিয়ায় কাজ করে তখন তারা নিচের দিকে তাকানোর পরিবর্তে সমর্থন পায়। যেমন, নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে সক্রিয়তা সমতা এবং গ্রহণযোগ্যতার বিষয় কিন্তু আমাদের প্রত্যেকের সংস্কার রয়েছে। যখন দলবদ্ধ হয়ে আলোচনা করি, তখন আমরা এমন কথা বলতে পারি যা নিজেদেরই অবাক করে দেয়। কিছু মানুষ বিশ্বাস করে পুরুষ, নির্দিষ্ট জাতিগোষ্ঠী, ধনী ব্যক্তি ইত্যাদি অন্যদের চেয়ে ভালো। আমাদের ভালো উদ্দেশ্য সত্ত্বেও এই ধারণা আমাদের সমাজে এতটাই গেঁথে আছে যে আমাদের দৃষ্টিভঙ্গিকে প্রভাবিত করতে পারে। আত্মসচেতনতার অংশ হিসেবে এই পক্ষপাতগুলো আবিষ্কার করা গুরুত্বপূর্ণ। একটি নিপাদ স্থানে আমরা এই পক্ষপাতগুলো বিশ্লেষণ করতে পারি, এগুলো পরিবর্তনের জন্য দায়িত্ব নিতে পারি এবং সহকর্মীদের কাছ থেকে সমর্থন এবং উৎসাহের মধ্যে এগুলো পরিবর্তন করতে পারি।

৩. প্রত্যক্ষ যোগাযোগ

একটি নিরাপদ স্থান তৈরির অংশটি হলো আমরা যখন কারও কোনো কিছু বলা বা করার জন্য আঘাত পাই তখন খোলাখুলি কথা বলা। এইভাবে কারো মনে চিন্তা থাকবে না যে কেউ তার প্রতি নেতিবাচক মনোভব ধরে রাখছে কিনা। এটি করার একটি উপায় হলো 'আমি' উক্তির ব্যবহার। যেমন 'আপনি যখন বলেছিলেন..... আমি অনুভব করেছি কারণ..... ।' এরকম বিবৃতি ব্যবহার করা চ্যালেঞ্জের হতে পারে প্রথমে, তবে এটি শেষ পর্যন্ত আমাদের পছন্দমতো নিরাপদ স্থান তৈরি করতে দেয়।

৪. নিজের যত্নের জন্য সময়

একটি নিরাপদ স্থান মানুষকে পুরোপুরি নিজের এবং দলের যত্ন নিতে উৎসাহিত করে। যদিও এটি আমাদের গভীরভাবে ব্যক্তিগত গল্প এবং এমনকি উদ্দীপনামূলক স্মৃতি নিয়ে আলোচনা করতে দেয়, কিছু সময় এটি আবেগের কারণে কঠিন হতে পারে। একটি নিরাপদ স্থানে, আমাদের নিজেদের বা অন্যদের আবেগিক চাহিদার জন্য সময় প্রয়োজন। প্রতিফলনের সময় আমরা নিজেকে ক্ষমা করতে পারি। আমরা সহকর্মীদের কাছ থেকে সমর্থন এবং সান্ত্বনা চাইতে পারে । প্রয়োজনে আমরা পেশাগত সহায়তা চাইতে পারি- এবং অন্যকেও এটি করতে উৎসাহিত করতে পারে। এটি স্বাস্থ্যকর, নারীর প্রতি সহিংসতা নিয়ে কাজের ক্ষেত্রে পেশাদার এবং যথাযথ আচরণ গুরুত্বপূর্ণ ।

৫. অঙ্গীকারবদ্ধ

নিরাপদ স্থান তৈরি করার জন্য উপরেরগুলির সাথে একটি দীর্ঘমেয়াদী অঙ্গীকার প্রয়োজন যাতে এটি আচরণগুলো এমন একটি সংস্কৃতিতে পরিণত হয় যা প্রত্যেকে আশা করতে এবং নির্ভর করতে পারে। এই অঙ্গীকার মানে নিরাপদ স্থানকে অগ্রাধিকার দেয়া যাতে মানুষ তাদের সৎ আবেগ এবং চিন্তা বিনিময়ে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে। নারী প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে আমরা পুরানো চিন্তা ভেঙে কেবলমাত্র এমন সততা এবং খোলামেলা হওয়ার মাধ্যমেই আমাদের কথা এবং আলাপচারিতায় একে অপরকে সমর্থন ও সহমর্মিতা জানাতে পারি। নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে এটি সর্বোত্তমভাবে কাজ করে। নিরাপদ স্থান তৈরি হলো একটি পেশাগত দায়িত্ব যা প্রত্যেকে গুরুত্ব সহকারে নেয়।

ঘরে বসে ডায়েরি লেখা-১

আমার কাছে নিরাপদ স্থান মানে কী

১. আমার কাছে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ নিরাপদ স্থানের বৈশিষ্ট্য হলো...

এগুলো আমার কাছে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কারণ...

২. আমার অনুসরণ করা সবচেয়ে নিরাপদ স্থানের বৈশিষ্ট্য হলো...
এগুলো আমার পক্ষে অনুসরণ করা সবচেয়ে চ্যালেঞ্জিং কারণ...

৩. আমি সাসা! টুগেদার'র এই চ্যালেঞ্জগুলো মোকাবেলা করার চেষ্টা করতে পারি...

৪. আমার মনে হয় সাসা! টুগেদার চলাকালীন এমন নিরাপদ স্থানের বৈশিষ্ট্য আমাদের দলের জন্য চ্যালেঞ্জিং....

এই চ্যালেঞ্জগুলো আমরা কীভাবে কাটিয়ে উঠতে পারি তার জন্য কিছু ধারণা রয়েছে...

৫. এমন এক সময় যখন আমি ব্যক্তিগত তথ্য বিনিময়ের মতো অনুভূত হয়েছিল...
আমি যদি সত্যিই এটির বিষয়ে চিন্তা করি তবে কী নিরাপদ বোধ করেছি.....

সামনের দিনগুলোতে

৬. এক সপ্তাহের জন্য, অন্য কেউ বিচারকের ভূমিকা নিয়েছে বলে আপনি উপলব্ধি করেছেন এমন মুহূর্তগুলো লিখুন। সপ্তাহের শেষের দিকে, উন্নয়নে সহায়তা করার জন্য মূহূর্তগুলোর ধরন এবং সাধারণ উদ্দীপক সন্ধান করুন যা আপনাকে আরও গ্রহণযোগ্য হয়ে ওঠার কৌশল গ্রহণে সহায়ক হবে।

৭. এক সপ্তাহের জন্য, আপনি যখন অন্যের উপস্থিতিতে নিরাপদ বোধ করেন তখন কিছু মুহূর্ত লিখুন। যখন আপনি সত্যিকার অর্থে নিজের মধ্যে থাকেন। সপ্তাহের শেষের দিকে, উন্নয়নে সহায়তা করার জন্য সবচেয়ে বেশি নিরাপদ বোধ করেছেন মুহূর্তগুলোর ধরন বিশ্লেষণ করুন। আপনি চিন্তা করুন কীভাবে নিজের জন্য এমন আরও নিরাপদ স্থান তৈরি করা যায় ।

বিষয়- ২

নিজের-যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের প্রশংসা

ভূমিকা

অংশগ্রহণকারীদের বলুন নতুন কর্মী উন্নয়ন অনুশীলন হলো নিজের-যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়ন। ব্যাখ্যা করুন আমরা সকলেই জানি যে কর্মী হওয়া এবং অন্যের যত্ন নেয়া, বিশেষত যারা সংকটে আছেন তাদের যথেষ্ট উদ্দীপনা এবং দক্ষতা অনেক প্রয়োজন। এটি করার জন্য, আমাদেরও যত্ন নেয়া দরকার - আমরা কেবল আমাদের যা আছে তা দিতে পারি! অতএব, আমাদের নিজের শারীরিক এবং মানসিক স্বাস্থ্যকে অগ্রাধিকার দেয়া গুরুত্বপূর্ণ। সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের জন্য ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলন এবং দলে সার সংক্ষেপ করার জন্য সময় নির্ধারণ করুন। নিয়মিত দলে সভার কথা স্মরণ রাখুন। সক্ষমতা উন্নয়নের অংশ হিসেবে জানতে চান তাদের কর্মীদের উন্নয়নের কাজ কীভাবে চলছে এবং কী সহায়তার প্রয়োজন আছে?

১. পঠন

২. ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলন

৩. দলে সারসংক্ষেপ

আপনার নিজস্ব ও নিয়মিত সময়ে পঠন এবং ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলন করুন। একটি দল হিসেবে কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনের প্রক্রিয়া সংক্ষেপ করুন বা এর জন্য আলাদা সময় পরিকল্পনা করুন। নিম্নের বিষয়গুলো নিয়ে জানতে চান:

১. পঠন এ আপনার প্রতিফলন কী?

২.আপনার কাছে নিরাপদ স্থান এর অর্থ কী?

৩.নিরাপদ স্থান তৈরিতে আপনার যে কয়েকটি চ্যালেঞ্জ থাকতে পারে? কি আমরা দল হিসেবে মুখোমুখি হতে পারি?

৪. আমরা এই চ্যালেঞ্জগুলো রোধ করতে এবং সেগুলো উত্থাপিত হলে তাদের মোকাবেলার জন্য কী করতে পারি?

৫. ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলনগুলো কীভাবে খুঁজে পেয়েছেন? আপনার নিজের সম্পর্কে কী শিখেছেন?

পঠন- ২

নিজের-যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের ক্ষেত্র উন্মোচন

কর্মী হিসেবে যারা কিশোরী ও নারীর প্রতি সহিংসতা নিয়ে কাজ করে, তাদের অনেকের অনেক সময় ব্যয় হয় অন্যের প্রতি দৃষ্টি দিতে এবং তাদের যত্ন নিতে। আমরা কখনও চ্যালেঞ্জিং এবং কখনও উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ কার্যক্রমে নিমগ্ন। আমাদের অনেকের পক্ষে অন্যকে প্রথমে রাখা সহজ, আমরা কাজে সময় ব্যয় করি এবং নিজের স্বাস্থ্য এবং মঙ্গলকে অগ্রাধিকার দেই না। নিজের যত্ন ও ব্যক্তিগত উন্নয়নের জন্য নিম্নের তিনটি ধারণা বিবেচনা করুন:

১. আমাদের যা নেই তা আমরা দিতে পারি না। যখন আমরা নিজের যত্ন নেই না এবং সহিংসতার মতো আঘাত সংক্রান্ত ইস্যু নিয়ে কাজ করি, তখন আমদের মধ্যে সমবেদনাজনিত ক্লান্তি এবং আঘাত পরবর্তী মানসিক চাপ তৈরি হতে পারে।

সমবেদনাজনিত ক্লান্তিকে পুড়িয়ে ধ্বংস করার মতো অনুভূতি হিসেবে বর্ণনা করা যেতে পারে। মাঝে মাঝে আমরা এতটাই ক্লান্ত বোধ করি যে আমরা যা করছি তা কোনো পার্থক্য তৈরি করছে কিনা তা নিয়ে ভাবতে শুরু করি। অন্যান্য সময়, যখন আমরা কারও বেদনার কথা শুনি তখন আমরা দূরত্ব অনুভব, উদাসীন বা আমাদের দেবার মতো কিছুই নেই বলে মনে করি। প্রায়শই, এটি তাদের সাথে ঘটে যারা অন্যদের জন্য গভীরভাবে অনুভব করে এবং আমাদের প্রচেষ্টা চালিয়ে যাতে উদ্বুদ্ধকরণের ক্ষেত্রে সত্যিকারের পরিবর্তন ঘটে। যাদের সরাসরি আঘাতজনিত ঘটনার অভিজ্ঞতা রয়েছে তাদের পুনরায় বলার মাধ্যমে করেছেন গৌণ আঘাতগুলো সামনে আসে। এটি আমাদের পক্ষে খুব সাধারণ যারা নারীর প্রতি সহিংসতা নিয়ে কাজ করি, যেহেতু আমরা নিয়মিতভাবে নারীদের অপব্যবহার এবং সহিংসতার ঘটনাগুলো শুনি। দ্বিতীয় পর্যায়ভুক্ত মানসিক আঘাতের লক্ষণের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত স্মৃতির ধারাবাহিকতায় বিচ্ছেদ, যার প্রতি যত্নশীল হওয়ার কথা তার সাথে কাজ করতে গিয়ে বুক ধড়ফড় করা, দৈনন্দিন জীবনে অতিরিক্ত ভয় বা কারো বর্ণিত মানসিক আঘাতের অভিজ্ঞতার মধ্যে নিজে বসবাস করার অনুভূতি।

এইসব নির্দেশ করে যে, আপনার নিজের মঙ্গলকে গুরুত্ব দেয়া প্রয়োজন। আপনার সমস্ত শক্তি শেষ হয়ে যাওয়া পর্যন্ত অপেক্ষা না করে স্বীকার করুন যে, আপনি ক্লান্ত এবং নিজেকে ফিরে পেতে ও পুনরায় শক্তি সঞ্চয় করতে সময় নিন। নিজেদের ফিরে পেতে আমাদের নিজেদের সম্পূর্ণ ক্ষয় হয়ে যাওয়া পর্যন্ত অপেক্ষা করার প্রয়োজন নেই। আমরা বিশ্রাম গ্রহণ, পরিবার ও বন্ধুদের সাথে সময় কাটানো ও আনন্দদায়ক কাজের মাধ্যমে আমরা এখনই নিজেদের যত্ন নিতে পারি।

২. নিজেদের যত্ন নেয়া 'রাজনৈতিক' বিষয়। আমরা নিজেদের সাথে যে ভাবে আচরণ করি তা বিদ্যমান ক্ষমতা প্রেক্ষাপটের অংশ যা নারী ও মেয়ে শিশুদের ক্ষতি করতে বা তাদের মুক্ত করতে পারে।

নারী ও মেয়ে শিশুদের প্রায়ই শেখানো হয় যে অন্যদের সেবা যত্নকে তাদের প্রাধান্য দেয়া উচিত, এমনকি অন্যদের জন্য নিজেদের যত্ন নেয়াকে বিসর্জন দেয়া উচিত- এটি আমাদের সমাজের লিঙ্গ ভিত্তিক সামাজিকতার অংশ। নারীরাই বেশির ভাগ সময়ে (যদিও সবসময় নয়) নারী ও শিশুর যত্ন সংক্রান্ত কাজে জড়িত থাকে, তাই 'নিজেদের চেয়ে অন্যদের গুরুত্ব দেয়া'-র এই ধারা তারা প্রজন্মান্তরে বহন করতে পারে। এটা নারীদের সেই আত্ম-বিসর্জনের বিশ্বাসের অংশ যার বিরুদ্ধে আমরা কাজ করছি। নারীরা নিজেদের অগ্রাধিকার দিতে পারে; আমাদের অন্যদের যত্ন নিতে নিজেদের বিসর্জন দিতে হবে না - এটি নিজেদের যত্ন নেয়া, স্বার্থপরতা নয়।

৩. নিজের-যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের একটি উপায় যেখানে সমাজের জন্যে কাজের পরিবর্তনকে ফুটিয়ে তুলে।

যদি আমরা এমন এক পৃথিবী দেখার আশা করি - যেখানে নারী এবং পুরুষ প্রত্যেকে একে অন্যকে সম্মান ও উৎসাহ দেয়। আত্ম-উন্নয়ন আমাদের অভ্যন্তরীণ শক্তি যখন জানি অন্যের প্রতি আমাদের কীভাবে আচরণ করা দরকার। নিজের যত্ন নেয়ার একটি উপায় হলো নিজের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থাকা এবং আমাদের ভেতরের ক্ষমতার যত্ন করা। আমরা আরও কার্যকরভাবে অন্যের সাথে আমাদের ক্ষমতা যোগ করে ইতিবাচক, টেকসই পরিবর্তন করতে পারি।

ঘরে বসে ডায়েরি লেখা-২

নিজের- যত্নের চর্চাগুলোর উন্নয়ন করা

১. আপনার ডায়েরিতে 'নিজের যত্ন নেবার জন্য, আমি....' এবং 'আমার আরও ভালো যত্ন নেবার জন্য, আমি চাই...' শিরোনামে দুটি কলাম করুন। আপনি বর্তমানে যেভাবে নিজের-যত্ন নেন তার সবকটির তালিকা করুন। আপনার কী অভ্যাস রয়েছে যা আপনার নিজের যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের জন্য সহায়ক?

২. আপনার নিজের যত্ন এবং ব্যক্তিগত উন্নয়নের সংস্কৃতিকে সমর্থন করে এমন তিনটি কাজ যা অভ্যাস তৈরি করতে পারে। যেমন একটি সময় হাঁটতে যান, প্রতিদিন সহকর্মীর সাথে চা বিরতি, ১৫ মিনিট বেশি পেতে তাড়াতাড়ি ঘুম থেকে উঠুন, ধ্যান বা প্রার্থনা, আপনার ডায়েরি লেখা ইত্যাদি।

৩. দুটি অঙ্গীকার, এই মাসে আপনি নিয়মিতভাবে নিজের-যত্নের নতুন যে অভ্যাস করবেন। মাস শেষে আপনার অগ্রগতি সম্পর্কে লিখুন। নিজের জন্য সময় নিতে কেমন লাগলো? আপনি একটি পার্থক্য লক্ষ্য করুন। আপনার শারীরিক স্বাস্থ্য, আপনার মানসিক স্বাস্থ্য কেমন?

সামনের দিনগুলোতে

৪. এক সপ্তাহের জন্য, আপনি আরও ভালোভাবে নিজের যত্ন নিতে যে বড় বা ছোট সুযোগগুলো ব্যবহার করতে পারেন সেগুলো লক্ষ্য করুন। এর মধ্যে আপনি নিজের জীবনে কী গ্রহণ করতে পারেন তা বিবেচনা করুন (কম্পিউটারের সামনে বসে থাকার পরিবর্তে সহকর্মীর সাথে মধ্যাহ্নভোজ, গাড়ি চালানোর চেয়ে আগে হেঁটে কাজে যাওয়া, আগে ঘুমাতে যাওয়া, বাড়ি পরিষ্কার বা রান্না বা ব্যস্ত থাকার চেয়ে বরং নিজের সাথেই থেকে শান্ত মুহূর্তগুলো ব্যবহার করুন।

৫. বন্ধুবান্ধব, আপনার সঙ্গী বা সহকর্মীর সাথে তারা কীভাবে নিজেদের যত্ন নেয় সে সম্পর্কে কথা বলুন। তারা কী করে? কীভাবে তারা বাধা অতিক্রম করে? আপনার জীবনে প্রয়োগের জন্য তাদের কাছ থেকে কী শিখতে পারেন?

বিষয়-৩ অবিচার রাজনৈতিক

ভূমিকা:

নতুন কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনে ব্যাখ্যা করুন অবিচার কীভাবে রাজনৈতিক: আমাদের অভিজ্ঞতার ফলশ্রুতিতে একটি বিষয় ঘটে তা হলো আমরা দেখতে শুরু করি অবিচার কীভাবে রাজনৈতিক। এখানে 'রাজনৈতিক' অর্থ রাজনৈতিক দল বা নির্বাচন নয়। এর অর্থ হলো কোন একটি কিছু বিচ্ছিন্ন একটি ঘটনার মধ্যে সীমাবদ্ধ নয় বরং কোন বিশেষ গোষ্ঠীকে পদ্ধতিগতভাবে নিপীড়নের উদাহরণ। যখন আমরা উপলব্ধি করি যে অবিচার, যেমন নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা বা অসমতা আসলে রাজনৈতিক, তখন আমরা আপাতদৃষ্টিতে সাধারণ ঘটনায় অবিচার চিহ্নিত করতে পারি এবং পরিবর্তন আনতে উৎসাহিত হয়ে উঠি। একে বলা হয় 'রাজনৈতিকীকরণ'। আমাদের জীবনে ঘটে যাওয়া বিশেষ ঘটনা বা কোনো ঘটনার প্রত্যক্ষদর্শী হওয়া- এগুলো রাজনৈতিকীকরণ ঘটাতে পারে; অন্যান্য সময় আমাদের শিক্ষা ও অভিজ্ঞতার মাধ্যমে তা ঘটতে পারে।

আমাদের প্রত্যেকেরই রাজনৈতিকীকরণের এবং জটিল উপলব্ধির নিজস্ব গল্প আছে। কখনো কখনো এইসব গল্প নিজেদের অভিজ্ঞতার বা প্রত্যক্ষ দর্শনের অবিচারের যন্ত্রণাদায়ক স্মৃতি বা সচেতন হওয়ার পূর্বে অবিচার করার স্মৃতি বহন করে। আমাদের পরিবর্তন আনার ক্ষমতা এইসব গল্প থেকে এবং গল্পগুলো যে আবেগের সঞ্চার করে তা থেকে শুরু হয়। আমরা এই গল্পগুলো যত বেশি অন্যদের বলি, আমরা ততই শক্তি অর্জন করতে পারি। এই গল্পগুলো আমাদের নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ কার্যক্রমের কেন্দ্রে রয়েছে। এগুলো সাসা! টুগেদার'র মূল বিষয়। সাসা! টুগেদার'র কর্মীদের জন্য পঠন, ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলন এবং দলে সার সংক্ষেপ করার জন্য সময় নির্ধারণ করুন। নিয়মিত দলে সভার কথা স্মরণ রাখুন। সক্ষমতা উন্নয়নের অংশ হিসেবে জানতে চান তাদের কর্মীদের উন্নয়নের কাজ কীভাবে চলছে এবং কী সহায়তার প্রয়োজন আছে?

১. পঠন

২. ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলন

৩. দলে সারসংক্ষেপ

আপনার নিজস্ব ও নিয়মিত সময়ে পঠন এবং ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলন করুন এবং একটি দল হিসেবে কর্মী উন্নয়ন অনুশীলনের প্রক্রিয়া এবং সংক্ষেপ করুন বা এর জন্য আলাদা সময় পরিকল্পনা করুন। নিম্নের বিষয়গুলো নিয়ে জানতে চান:

১. পঠন এ আপনার প্রতিফলন কী?

২.আপনার কাছে নিরাপদ স্থান এর অর্থ কী?

৩.নিরাপদ স্থান তৈরিতে আপনার যে কয়েকটি চ্যালেঞ্জ থাকতে পারে আমরা কি দল হিসেবে তার মুখোমুখি হতে পারি?

৪. আমরা এই চ্যালেঞ্জগুলো রোধ করতে এবং সেগুলো উত্থাপিত হলে তাদের মোকাবেলার জন্য কী করতে পারি?

৫. ঘরে বসে ডায়েরি লেখা অনুশীলনগুলো কীভাবে খুঁজে পেয়েছেন? আপনার নিজের সম্পর্কে কী শিখেছেন?

পঠন- ৩ প্রতিদিনের জীবনে অবিচারের মুখোমুখি

আমাদের যখন রাজনৈতিকীকরণ হয়, তখন আমাদের জীবনে অংশ নেবার উপায় পরিবর্তিত হয়। সাধারণ ঘটনাগুলোতে যখন অন্যায় ঘটে তখন আমরা বুঝতে পারি, যা অন্যরা পারে না। আমরা এই অবিচারগুলো আরও সময় ধরে সহ্য করতে পারি না, যা অন্যরা করতে পারে। যখন আমরা আবেগের সাথে বিশ্বাস করি পরিবর্তন সম্ভব, অন্যরা মনে করে এটি নাগালের বাইরে। আমরা অবিচার মোকাবেলা করতে বাধ্য ভাবি কারণ এটি করা যথার্থ বলে মনে করি। এই নতুন প্রেক্ষাপট এবং আবেগ কখনও কখনও অপ্রতিরোধ্য হতে পারে। আমাদের চিন্তা হতে পারে যে, কীভাবে আমরা আমাদের দৈনন্দিন জীবনে আচরণ করবো যাতে আমরা আমাদের ভেতরের পরিবর্তনের অঙ্গীকারকে সম্মান জানাতে পারি। এখানে কিছু ধারণা:

১. প্রতিদিনের কাজ করার সময়

আমাদের থেকে তারা কতটা আলাদা তা বিবেচনা না করেই আমাদের প্রতিদিনের কাজের মধ্যে আমরা প্রত্যেককে শ্রদ্ধা ও উদারতা দেখাতে পারি। আমাদের আচরণ দ্বারা আমাদের দেখা এবং চিহ্নিত পক্ষপাত এবং সংস্কারগুলোকে বাধা দিতে পারি। আমরা যে ন্যায়বিচার এবং সমতা বিশ্বাস করি এইভাবে তার মডেল করতে পারি।

২. বন্ধুদের সাথে সময় কাটান যখন

আমাদের বন্ধুদের সাথে আমাদের যে অভিজ্ঞতা এবং আমাদের আলোচনার গল্পগুলোতে প্রায়শই সাম্যতার বিষয়টি উত্থাপিত হয়। আমাদের এই আলোচনায় অবশ্যই আমাদের দৃষ্টিভঙ্গি জানাতে হবে - ভয় নয় এটি একটি সুস্থ বিতর্ক। একই সময়ে, যদি আমরা সন্দেহ করি যে কোনো বন্ধু জটিলতার মুখোমুখি হচ্ছে, আমরা বিনয়ের সাথে সাথে সহায়তার কথা জানাতে পারি, বলতে পারি 'আমি দুঃখিত এটি আপনার জন্য ঘটছে। আমি বিশ্বাস করি যে নারীদের সহিংসতা মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে। আপনি যদি এটি চান তবে আমি সহায়তা করতে পারি।'

৩. কখন আমাদের কাজ সম্পর্কে অন্যকে বলতে পারি

অন্যরা আমাদের কাজের প্রকৃতি সম্পর্কে দ্বিধা বোধ করতে পারে, তবে এর অর্থ এই নয় যে আমাদের নিজেরা দ্বিধান্বিত হবো। খোলাখুলিভাবে আমাদের আবেগ এবং উৎসাহ বিনিময় করে সহিংসতা প্রতিরোধে আমাদের কাজের কথা বলবো, আমরা অন্যের কৌতূহলকে উৎসাহিত করবো। কিছু মানুষ আমাদের দৃষ্টিভঙ্গিতে আগ্রহ প্রকাশ করবে, আমাদের উদাহরণ মাধ্যমে অন্যরা সাহস পাবে। অন্যরা আমাদের প্রশ্ন করবে এবং আমাদের ধারণাগুলো ব্যাখ্যা করার জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে।

৪. কখন অন্যায়ের সাক্ষী থাকি

এটি বলা গুরুত্বপূর্ণ কখন আমরা অন্যায়ের সাক্ষী থাকি- এমনকি যত সূক্ষ্মই হোক না কেন এমনকি আমাদের কাছে মানুষদের মধ্যে হলেও। আমরা যদি বন্ধুদের বা পরিবারের মধ্যে অন্যায় দেখি তবে আমাদের অবশ্যই এটি সরাসরি এবং সম্মানজনকভাবে নামকরণ করার সাহস খুঁজতে হবে। অন্যরা

আমাদের প্রতি বিরক্ত বা রাগান্বিত হতে পারে। তবে, আমাদের কার্যক্রম শেষ পর্যন্ত সম্মান অর্জন করবে এবং আমাদের সহায়তা যাদের জন্য সবচেয়ে বেশি প্রয়োজন তাদের কাছে আমাদের পরিচিত করে তুলব।

৫. কখন নতুন সহযোগীদের সাথে দেখা করবো

আমাদের রাজনীতিক দৃষ্টিভঙ্গি অনুসারে আমরা যত বেশি আচরণ করব, ততই আমাদের জীবনে সমমনা সহযোগীদের আকৃষ্ট করতে পারবো। এই মানুষগুলো ক্ষমতার উৎস, আমাদের মনে করিয়ে দেয় যে আমরা একা নই এবং অন্যরাও আমাদের আবেগকে বিনিময় করে ন্যায়বিচার এবং সমতা তৈরির জন্য। এই সহযোগীদের মধ্যে কিছু অন্যদের কাছে বিশ্বস্ত হয়ে উঠবে - আমাদের সমগ্র জীবন যাত্রায় পরামর্শদাতা এবং কোচের ভূমিকা পালন করতে হবে।

ঘরে বসে ডায়েরি লেখা-৩

সব কিছুর জন্যই প্রথম

আপনি যখন প্রথমবার অবিচারের বিরুদ্ধে কথা বলতে চেয়েছিলেন, আপনি কি তার একটি মনে করতে পারেন?

নিচের বিষয়গুলো অনুসরণ করে আপনার অভিজ্ঞতা সম্পর্কে লিখতে অনুরোধ জানাই।

১. প্রথমবার যখন আমি অবিচারের বিরুদ্ধে কথা বলি, তখন যে পরিস্থিতি আমাকে উদ্দীপ্ত করেছিল...

২. আমি এই বলে কথা বলেছি...

৩. তখন যা ঘটেছিল...

৪. তখন আমি উপলব্ধি করেছি...

৫. ফিরে তাকালে, আমি অনুভব করি...

৬. আমার সক্রিয়তার চেতনা এবং অনুপ্রেরণা কী? তা হলো...

সামনের দিনগুলোতে

৭. এক সপ্তাহের জন্য, নিকটতম সহকর্মীদের এবং বিশ্বস্ত অন্যদের সুপারিশ করতে বলুন, কবিতা, বই বা প্রবন্ধগুলো যা তাদের কোনো প্রকারের নিপীড়নের উপলব্ধি আরও গভীর করতে সহায়তা করেছিল (বর্ণবাদ, যৌনতাবাদ, হোমোফোবিয়া, শ্রেণিবদ্ধ ইত্যাদি) সেগুলো পড়তে অঙ্গীকার করুন। এর মধ্যে কমপক্ষে দুটি পড়ুন।

৮. আপনার সম্মানিত কাউকে তাদের রাজনীতিকীকরণের অভিজ্ঞতা বলতে বলুন।

সংযোজনীসমূহ

১:　সাসা! টুগেদার'র প্রচারপত্র

২:　সাসা! টুগেদার'র সক্ষমতা কাঠামো (কভারেজ)

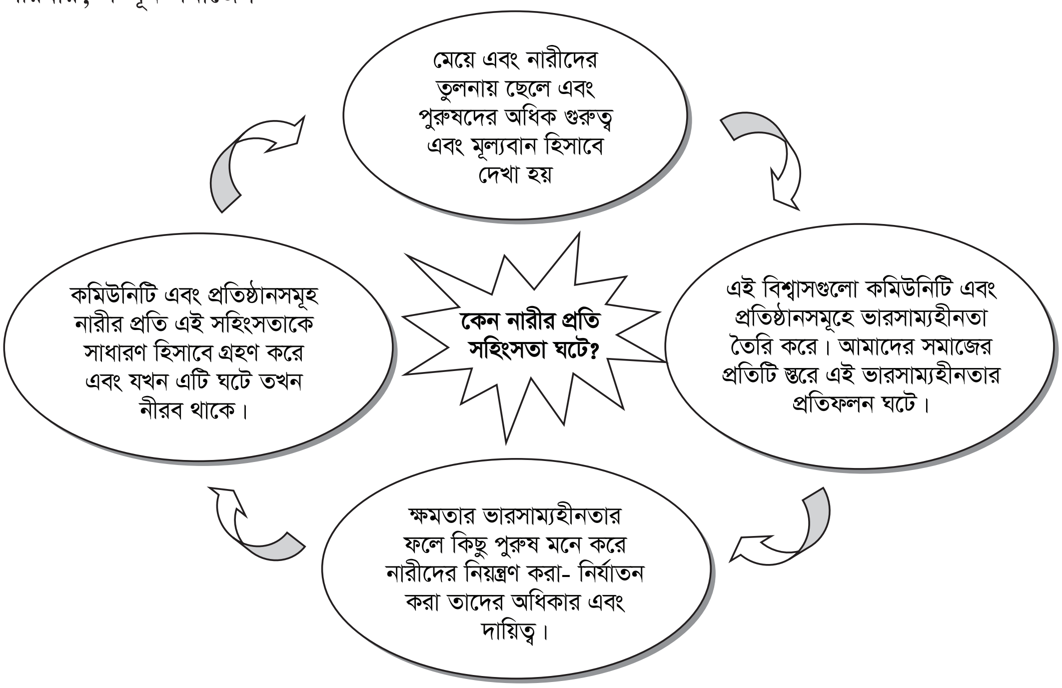
৩:　সমঝোতা স্মারকপত্র (নমুনা)

সংযোজনী-১

নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে সাসা! টুগেদার

ভূমিকা

এখনই একসাথে কাজ করার সময়। একটি কমিউনিটি হিসেবে, এখন নারীদের প্রতি সহিংসতা রোধে একযোগে কাজ করার সময়। প্রত্যেকেরই ভূমিকা পালন করতে হবে: ব্যক্তি, দল, নেতা, প্রতিষ্ঠান এবং সংস্থা সম্পূর্ণ কমিউনিটিতে প্রতিটি শব্দ এবং কার্যক্রম গুরুত্বপূর্ণ। বড় বা ছোট যে কেউ একটি পার্থক্য তেরী করতে পারে। আমরা সকলেই আমাদের সমাজের ইতিবাচক পরিবর্তনের অংশ হতে পারি। একটি কমিউনিটি হিসেবে, আমরা সিদ্ধান্ত নেব যে কোনটি গ্রহণ করবো এবং কোনটি প্রত্যাখ্যান করবো। আমরা সিদ্ধান্ত নিতে পারি যে নারীর প্রতি সহিংসতা ঠিক নয়। আমরা সিদ্ধান্ত নিতে পারি যে সবাই সহিংসতা থেকে মুক্ত জীবনের অধিকার রয়েছে। নারীর প্রতি সহিংসতা হলো এমন কোনো হুমকি বা ধরন যেমন শারীরিক, মানসিক, যৌন বা অর্থনৈতিক যে কোনো ভাবে নারীর ক্ষতি করে এবং তাকে অন্যের নিয়ন্ত্রণে রাখার উদ্দেশ্যে করা হয়। নারীর প্রতি সহিংসতা সবাইকে আঘাত করে। নারী এবং পুরুষ, শিশু এবং পরিবার, সম্পূর্ন সমাজে।



চিত্র : নারীর প্রতি সহিংসতা ঘটার কারন

অনেক নারী এবং পুরুষ দেখছেন যে ক্ষমতার ভারসাম্য এবং অ-সহিংসতার প্রতিশ্রুতি একটি সুখী, স্বাস্থ্যকর, মর্যাদাযুক্ত সম্পর্ক এবং পরিবার তৈরি করে। আমাদের সম্পর্ক, পরিবার এবং সমাজ সহিংসতা মুক্ত হতে পারে। এগুলো এমন স্থান হতে পারে যেখানে প্রত্যেকে নিরাপদে এবং উন্নত জীবন যাপন করতে পারে। একসাথে, আমরা পরিবর্তন করতে পারি।

সাসা! টুগেদার'র কাজ কেমন

নারী এবং পুরুষ, আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক কমিউনিটির নেতা এবং গোষ্ঠী এবং যে প্রতিষ্ঠানের ওপর আমরা নির্ভর করি তারা সাসা টুগেদার'র মধ্য দিয়ে যায়! সাসা! টুগেদার চারটি পর্যায়ের সংক্ষিপ্ত বিবরণ:

শুরুর পর্যায়ঃ আপনার কমিউনিটির নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা মোকাবেলার জন্য নিজের মধ্যে শক্তি বৃদ্ধি করার বিষয়ে চিন্তাভাবনা শুরু করুন।

সচেতনতাঃ আমাদের কমিউনিটি কীভাবে নারীদের ওপর পুরুষের ক্ষমতার ব্যবহার গ্রহণ করে এবং কীভাবে আমাদের নীরবতা সহিংসতা ঘটতে দেয় সে সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি করুন।

সহায়তা পর্যায়ঃ আপনার নিজের সম্পর্কের পরিবর্তন নিয়ে পরীক্ষা নিরীক্ষা করুন এবং সহিংসতার শিকার নারীদের সহায়তা, পরিবর্তনের চেষ্টা করছেন এমন দম্পতি এবং কর্মীদের কথা বলার পাশাপাশি সহিংস আচরণ করে পুরুষদের জবাবদিহি করার জন্য অন্যদের সাথে আপনার ক্ষমতা যোগ করুন।

কর্ম উদ্যোগ পর্যায়ঃ ব্যক্তিগত পরিবর্তনগুলো বজায় রাখতে, কমিউনিটির পরিবর্তনগুলি আনুষ্ঠানিক করতে এবং দীর্ঘমেয়াদে নারীদের বিরুদ্ধে সহিংসতা রোধ করতে আপনার ক্ষমতা ব্যবহার করুন।

সত্যিকারের পরিবর্তনের জন্য, প্রত্যেককেই অংশ নেওয়া দরকার!

সংযোজনী-২

সাসা! টুগেদার'র সক্ষমতা কাঠামো-আনুমানিক কাভারেজ[৭]

নিম্নের সারণীটি কমিউনিটির জনসংখ্যার বিভিন্ন ঘনত্বের ধরন প্রয়োজনীয় কভারেজের আনুমানিক স্তরের দিকনির্দেশনা

প্রস্তাবিত অনুপাত	কমিউনিটির ধরন		
	ঘন জনসংখ্যা যেখানে বাসিন্দাদের কাছাকাছি বাস এবং অনেক মানুষের সাথে অল্প সময়ে যোগাযোগ; যেখানে একটি কমিউনিটি কেন্দ্র বা বাজার হেঁটে ৩০ মিনিটের মধ্যে যাওয়া যায়।	**বিরল জনবহুল** যেখানে আবাসিক এলাকা আরও বাইরে ছড়িয়ে আছে এবং বাসিন্দাদের কমিউনিটি কেন্দ্র বা বাজারে পৌঁছাতে ১ ঘণ্টা হাঁটতে হয়।	**সবেমাত্র জনবহুল** যেখানে ছোট দল বাসিন্দা এবং সেখান থেকে অন্য দল পরিবারগুলোয় যেতে এক ঘণ্টা হাঁটতে হয়। হতে পারে সেখানে কোনো কমিউনিটি কেন্দ্র নাই।
প্রণোদিত ব্যক্তির সাথে জনসংখ্যা অনুপাত	একজন প্রণোদিত ব্যক্তির প্রায় ১,৫০০ এর জন্য	একজন প্রণোদিত ব্যক্তির ৮০০ মানুষ	একজন প্রণোদিত ব্যক্তির ৫০০ মানুষ
কর্মীর সাথে প্রণোদিত ব্যক্তিদের অনুপাত	একজন কর্মীর জন্য প্রায় ২৫ থেকে ৩০ প্রণোদিত ব্যক্তি	একজন কর্মীর জন্য ২০ থেকে ২৫ প্রণোদিত ব্যক্তি	একজন কর্মীর জন্য ১৫ থেকে ২০ প্রণোদিত ব্যক্তি
কর্মীর সাথে কমিউনিটির নেতা অনুপাত	একজন কর্মীর জন্য প্রায় ৪০ থেকে ৫০ কমিউনিটির নেতা	একজন কর্মীর জন্য ৩০ থেকে ৪০ জন কমিউনিটির নেতা	একজন কর্মীর জন্য ২০ থেকে ৩০ কমিউনিটির নেতা
কর্মীর সাথে সহযোগী প্রতিষ্ঠানের অনুপাত	একজন কর্মী ২টি প্রতিষ্ঠানে, প্রতিটি ৪ থেকে ৬ জন প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী	একজন কর্মী ২টি প্রতিষ্ঠানে, প্রতিটি ৪ থেকে ৬ জন প্রতিষ্ঠানিক সহযোগী	একজন কর্মী ১ প্রতিষ্ঠানের জন্য, ৪ থেকে ৬ জন প্রতিষ্ঠানিক সহযোগী

তবে, প্রতিটি সংস্থা এর নিজস্ব ভৌগলিক অঞ্চলটির জন্য অন্যান্য বিবেচনা সহ নিজস্ব বিশ্লেষণে অনুপাত নির্ধারণ করা এবং প্রোগ্রাম ডিজাইন করা উচিত।

৭ সাসা! টুগেদার'র সেট আপ(Set-Up Guide) থেকে গ্রহণ করা হয়েছে; পৃষ্ঠা ৬৭।

সংযোজনী-৩

সমঝোতা স্মারকপত্র (নমুনা)

ভূমিকা

এই চুক্তিটি প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটি নেতৃত্ব, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী এবং সাসা! টুগেদার'র কর্মীর ভূমিকা ও দায়িত্ব নির্ধারণের জন্য ডিজাইন করা হয়েছে। এটি কোনো কর্মসংস্থান চুক্তি নয় বরং একসাথে কাজ করার জন্য একটি চুক্তি। সাসা! টুগেদার'র সহযোগিতা করার জন্য এই চুক্তি নিম্নলিখিত নীতির ওপর ভিত্তি করে:

- সহিংসতা কখনই ঠিক নয়।
- নারীর প্রতি সহিংসতা হলো ব্যক্তি, পরিবার, কমিউনিটি এবং সংস্থাগুলোর একটি সমস্যা যা প্রত্যেককে আঘাত করে।
- সহিংসতা একটি বিষয় যা অন্য ব্যক্তিকে সহিংসতার চর্চা করতে প্ররোচিত করতে পারে না।
- সম্পদ ও মর্যাদায় নারী এবং পুরুষের সমান অধিকার।
- প্রত্যেকেরই নিরাপদ, সুখী এবং স্বাস্থ্যকর সম্পর্কের অধিকার এবং সহিংসতা মুক্ত জীবন রয়েছে।
- পরিবর্তনের সবচে' কার্যকর উপায় হলো সম্মান প্রদর্শন ও অ-সহিংসতার চর্চা যা আমাদের মূল্যবোধকে কার্যক্রমে রূপান্তরিত করে।
- নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে প্রত্যেকেই কিছু করতে পারে।

প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটি নেতৃত্ব, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের ভূমিকা এবং দায়িত্ব

একজন প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটি নেতৃত্ব, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগী এবং সাসা! টুগেদার'র কর্মী হিসেবে আমি সাসা! টুগেদার'র এই নীতিগুলো আমার ব্যক্তিগত এবং পেশাদার ক্ষেত্রে অনুসরণ করে জীবনযাপন করার চেষ্টা করব। আমি নিচের ভূমিকা এবং দায়িত্বগুলো বুঝি এবং পালনে সম্মত:

সক্রিয় সমাজসেবী	কমিউনিটির নেতৃত্ব	সহযোগী প্রাতিষ্ঠান
• কর্মীর সাথে মাসে ১ বার ২ ঘণ্টা, বছরব্যাপী সভায় অংশগ্রহণ। • কমিউনিটির সাথে প্রতি মাসে ২ ঘন্টা কার্যক্রম বাস্তবায়ন করা। • কার্যক্রমের পরিকল্পনা এবং প্রতিমাসে রিপোর্ট করা।	• কর্মীর সাথে ত্রৈমাসিকভিত্তিতে সাসা! টুগেদার'র সভায় অংশগ্রহণ। • কমিউনিটির সাথে প্রতি মাসে ২ ঘন্টা কার্যক্রম বাস্তবায়ন করা। • কার্যক্রমের পরিকল্পনা এবং প্রতিমাসে রিপোর্ট করা।	• কর্মীর সাথে ত্রৈমাসিকভিত্তিতে সাসা! টুগেদার'র সভায় অংশগ্রহণ। • কমিউনিটির সাথে প্রতি মাসে ২ ঘন্টা কার্যক্রম বাস্তবায়ন করা। • ত্রৈমাসিক পরিকল্পনা এবং রিপোর্ট করা।

সাসা! টুগেদার'র সকল উপকরণ ব্যবহার করা যাবে। কমিউনিটিকে একত্রিত করার জন্য এই সকল উপকরণ। দ্রষ্টব্য: কোনভাবেই উপকরণগুলো বিক্রয় বা লাভ করা যাবেনা।

- আত্মপ্রচার বা রাজনীতি করার জন্য সাসা! টুগেদার'র বা আমার অবস্থান ব্যবহার করবো না।
- সাসা! টুগেদার'র পরিচালনার সময় চ্যালেঞ্জ বা দ্বন্দ্ব দেখা দিলে কর্মীদের কাছে পৌঁছানো
- প্রতি বছর একটি ২ থেকে ৪ দিনের প্রশিক্ষণে অংশ নেয়া

- সাসা! টুগেদার'র কার্যক্রম বাস্তবায়নের সময় পরিকল্পনা এবং প্রতিবেদন তৈরি করা এবং প্রতিটি কার্যক্রম শেষ করার পরে এটি পূরণ করা।
- সাসা! টুগেদার'র কর্মী আহ্বান করলে ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত হওয়া বা মোবাইলে জানানো।
- সততার সাথে কাজ করা এবং সকল মানুষের সাথে সম্মান, সহিংসতামুক্ত সম্পর্ক এবং নিষ্ঠা প্রদর্শন করা।

সংস্থার ভূমিকা ও দায়িত্ব:

- প্রতিটি কৌশলের জন্য প্রতি বছর একটি ২ থেকে ৪ দিনের প্রশিক্ষণ প্রদান।
- কমিউনিটি বা প্রতিষ্ঠানের বাইরে যে কোনো প্রশিক্ষণ বা সেশনের জন্য পরিবহন ভাতা প্রদান করুন।
- দক্ষতা জোরদার করার জন্য নিয়মিত সহায়ক সভা [প্রণোদিত ব্যক্তিদের জন্য মাসিক ২-ঘন্টা সভা; কমিউনিটির নেতাদের জন্য ২ মাসে একটি মাসিক ২ ঘন্টা সভা; প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের জন্য ত্রৈমাসিক ২-ঘন্টা সভা]।
- প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটি নেতৃত্ব, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের উপকরণ প্রণয়ন এবং সরবরাহ করা।
- প্রতিটি প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটি নেতৃত্ব, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীদের এক চতুর্থাংশে অন্তত দুবার আলাদা ভাবে সহায়ক কার্যক্রম।
- সততার সাথে কাজ করা এবং সকল মানুষের সাথে সম্মান, সহিংসতা মুক্ত সম্পর্ক এবং নিষ্ঠা প্রদর্শন করা।

এই চুক্তিটি বৈধ হবে যদি না কোনো পক্ষ মনে করে যে তারা আর যৌথভাবে দায়িত্ব নিতে সম্মত নয়। যদি এটি ঘটে তবে দলগুলো খোলামেলা মত বিনিময় করে নিবে এবং পরবর্তী পদক্ষেপের গ্রহণ করবে।

প্রণোদিত ব্যক্তি, কমিউনিটি নেতৃত্ব, প্রাতিষ্ঠানিক সহযোগীর নাম:	প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধির মুদ্রিত নাম এবং শিরোনাম:
ঠিকানা / ফোন নম্বর:	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা:
স্বাক্ষর ও তারিখ:	সংস্থার প্রতিনিধি স্বাক্ষর ও তারিখ: