

মূল

লোকহিতকর কাজের
পারদর্শিতার কাঠামর সম্বন্ধে
একটা নির্দেশিকা

কার্যকরী ভাবে কাজ করার ব্যাপারে
লোকহিতকারীদের সাথে সহায়তা করা



সূচিপত্র

১। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের (সিএইচিসিএফ-এর) (মূল লোকহিতকর কাজের পারদর্শিতার কাঠামর) (CHCF-এর) কাঠাম	২
২। পথপ্রদর্শক নীতিগুলি	৩
৩। সব বিভাগগুলি জুড়ে প্রবর্তনমূলক উদ্যোগ নেওয়া এবং কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের সাথে যোগসূত্র স্থাপন	৩
৪। পারদর্শিতার কাঠাম এবং পারদর্শিতা ভিত্তিক কাজ করা	৭
৫। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক কি ভাবে গঠন করা হয়েছে	৭
৬। বিভিন্ন ধরনের পারদর্শিতার কাঠাম	৮
৭। এই প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধের সাথে মিলে যায় এরকম পারদর্শিতার কাঠাম অবলম্বন করা	৯
৮। বর্তমান পারদর্শিতার কাঠামর সাথে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ককে একত্রিত করা	৯
৯। পারদর্শিতা ভিত্তিক কাজ করার জন্য ব্যবহারিক পদক্ষেপগুলি	১০
১০। যোগাযোগ এবং জড়িত হওয়া	১১
এ্যানেক্স (পরিশিষ্ট) ১ কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক	১৩
এ্যানেক্স ২ সীমিত করার মত আচরণ	১৫

১। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের (সিএইচসিএফ-এর) (মূল লোকহিতকর কাজের পারদর্শিতার কাঠামর) পটভূমিকা

‘কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক (মূল লোকহিতকর কাজের পারদর্শিতার কাঠাম) (CHCF) একটা নির্দেশ দেওয়ার যন্ত্র এবং সঙ্গতি হিসাবে কাজ করে, বিশেষ করে নিজেদের পারদর্শিতার কাঠাম গড়ে তোলার সঙ্গতি ও ক্ষমতা যাদের সীমিত অথবা নেই তাদের জন্য।’

পুনর্বিচার এবং কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের রিপোর্ট ২০১৬

যাদের ওপর মানবিক সঙ্কটের প্রভাব পড়েছে, তাদের জন্য লোকহিতকর কাজ করার সামর্থ্য বাড়ানো এবং তা আরও কার্যকরী করার ও সাহায্য দেওয়ার জন্য অত্যাবশ্যক মূল পারদর্শিতাগুলি শনাক্ত করার উদ্দেশ্যে ২০১০ সালে, পীপল ইন্ এইড-এর সহায়তাপ্রাপ্ত কমার্টিয়াম অফ ব্রিটিশ হিউম্যানিটারিয়ান এজেন্সীজ (এখন স্টার্ট নেটওয়ার্ক), ১৫টি প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করেছে। এ্যাকশন এইড এই প্রচেষ্টার নেতৃত্ব দিয়েছে ও পীপল ইন্ এইড এটাকে সহজতর করে দিয়েছে। এটা ২০১০ সালের জুন থেকে জুলাই মাসের মধ্যে করা হয়েছিল এবং এর ফলে একগুচ্ছ সর্বজনীন মূল পারদর্শিতা গড়ে তোলা হয়েছে, যেগুলি তাদের কর্মচারীদের সামর্থ্য বাড়াতে লোকহিতকারী প্রতিষ্ঠানদের নির্দেশিকার একটা মানদণ্ড হিসাবে কাজ করবে: কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক (সিএইচসিএফ)। এই মূল লোকহিতকর কাজের পারদর্শিতার কাঠাম, একটা বিশেষ ধরনের পারদর্শিতা গড়ে তোলার উদ্দেশ্যে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের যৌথ ভাবে কাজ করা প্রতিবিস্তিত করে, যেগুলি লোকহিতকারী কর্মীদের হাতের কাছে থাকা একটা তথ্যের উৎস হয় এবং সঙ্গতি হিসাবে কাজ করে। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে একমাত্র কাঠাম যেটাতে পেশাদারী পারদর্শিতাগুলি সংক্ষেপে বলে দেওয়া হয়েছে। যারা লোকহিতকারী কাজের সাথে জড়িত, তাদের ক্ষেত্রে এই পেশাদারী পারদর্শিতাগুলি প্রাসঙ্গিক। অন্যান্য যেসব কাঠাম লোকের ভূমিকার অন্যান্য দিকের বিষয়ে কাজ করে, যেমন তাদের বিশেষজ্ঞতা সংশ্লিষ্ট, সেগুলির সাথে এটাও ব্যবহার করা যাবে।

২০১৬ সালে, কোর হিউম্যানিটারিয়ান স্ট্যান্ডার্ড (সিএইচসিএস) এ্যালায়েন্স, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের পুনর্বিচার করে দেখার ভার দিয়েছে এবং স্টার্ট নেটওয়ার্কের ট্যালেন্ট ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রামের মাধ্যমে অর্থ তহবিলের ব্যবস্থা করা হয়েছে। এই পুনর্বিচারের প্রধান লক্ষ্য ছিল পাঁচ বছর আগে এর সূচনা করার পর থেকে, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের প্রাসঙ্গিকতা ও বাস্তবিক মূল্য নির্ধারণ করা। বিভিন্ন ধরনের স্টেকহোল্ডারদের (যাদের স্বার্থ জড়িত আছে) সাথে পরামর্শ করা হয়েছে। এদের মধ্যে সারা পৃথিবীর বিভিন্ন দেশের ও অঞ্চলের লোকহিতকারী প্রতিষ্ঠানের সামনের সারির কর্মচারীদের থেকে সুপারভাইজার ও ম্যানেজাররা পর্যন্ত বিভিন্ন স্তরের কর্মীরা রয়েছে।

২০১৬ সালের পুনর্বিচারের থেকে স্টেকহোল্ডারদের ফীডব্যাকে, সকলে প্রায় একমত ছিল যে লোকহিতকারী কর্মীদের পারদর্শিতা গড়ে তোলার জন্য, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে একটা অত্যাবশ্যক তথ্যের উৎস। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের মধ্যে মূল পারদর্শিতার উপকরণগুলি যে উদ্দেশ্যে প্রথমে গড়ে তোলা হয়েছিল, সেই ভাবে সেগুলি মূলতঃ কাজের, ব্যবহারিক এবং উদ্দেশ্যের জন্য উপযুক্ত বলে দেখা গেছে (এ্যানেক্স ১ দেখবেন: কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক)।

তবে, স্টেকহোল্ডাররা অনুরোধ করেছেন যে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের সম্বন্ধে যেন আরও সচেতনতা ও প্রচার বাড়ানো হয়, বিশেষ করে লোকহিতকারী বিভাগে প্রথম যারা চাকরী করতে চুকেছে তাদের মধ্যে। সেই একই সময়ে স্টেকহোল্ডাররা চায় যে, ম্যানেজাররা সমেত সব অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মচারীরা যাতে এই মূল পারদর্শিতাগুলির মানে বুঝতে পারে ও প্রয়োগ করতে পারে তার জন্য তাদের যেন সহায়তা দেওয়া হয়।

কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ককে প্রধান কাজের ধারার মধ্যে আনলে তা নিঃসন্দেহে লোকহিতকারী বিভাগের পেশাদারিত্ব বেড়ে যাওয়ার হার বাড়িয়ে দেবে, এবং পৃথিবীর যে কোন অংশে মানবিকতা সংক্রান্ত সঙ্কটে কার্যকরী পরিষেবা দিতে এটা লোকহিতকারী প্রতিষ্ঠানগুলির চেষ্টায় এটা সাহায্য করবে।

এই নির্দেশিকা:

এই নির্দেশিকাটি হচ্ছে সি এইচসিএস এ্যালায়েন্সের ওয়েবসাইটে থাকা সম্পূর্ণ ৯২ পৃষ্ঠার ‘কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক ব্যবহারকারীদের নির্দেশিকার’ সংক্ষেপিত সংস্করণ। বড় সংস্করণটা ইংরেজীতে পাওয়া যায় এবং এর মধ্যে নির্দেশ ও টেমপ্লেটের একটা ‘টুলকিট’ আছে যেটা যে কোন প্রতিষ্ঠানের লোকদের পরিচালনা করার প্রধান এলাকাগুলির জন্য তৈরী করা হয়েছে। ব্যবহারকারী যাতে তাদের হিউম্যান রিসোর্সেজের প্রণালীতে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক, অথবা অন্য কোন পারদর্শিতার কাঠামর প্রবর্তন করতে পারে তার জন্য এই সব রেকর্ডগুলি তৈরী করা হয়েছে। এটার লক্ষ্যের কেন্দ্র হচ্ছে, একটা পারদর্শিতা-ভিত্তিক ভাবে কাজের পদ্ধতি ব্যবহার করলে যে উপকার হয় এবং নতুন প্রণালীর প্রবর্তন করাটা যতটা সম্ভব সহজ করার জন্য এর সাথে যে টীকা ও কাজে লাগার মত তথ্য আছে সেগুলি।



© 2017 Gilles_Paire | www.istockphoto.com

২। পথপ্রদর্শক নীতিগুলি

কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কটি অবলম্বন করার সময় তিনটি গুরুত্বপূর্ণ নীতির ওপর জোর দেওয়ার দরকার হবে:

- লোকহিতকারী কর্মী হিসাবে, আমাদের কাজে উপকৃত ব্যক্তিরা – যাদের ওপর বিপর্যয় ও সংঘাতের প্রভাব পড়েছে – তারা আমাদের কাজের কেন্দ্রে থাকে। পারদর্শিতা-ভিত্তিক কাজ করা নিশ্চিত করে যে মানবিকতা সংক্রান্ত সঙ্কটাপন্ন লোকদের কার্যকরী ভাবে সাহায্য দেওয়ার জন্য অত্যাবশ্যক আচরণগুলিকে আরও শক্তিশালী করার ব্যাপারে লোকহিতকারী প্রতিষ্ঠানগুলি প্রতিষ্ঠানগুলির লক্ষ্য যেন স্থির থাকে। লোকহিতকারী প্রতিষ্ঠানগুলির কর্মচারীদের যাতে মৌলিক লোকহিতকারী নীতিগুলি অনুযায়ী সবচেয়ে উঁচু মান ও কৈফিয়ৎ দিতে হওয়া বজায় রাখতে হয়, তা এই মূল পারদর্শিতাগুলি রক্ষা করাটা নিশ্চিত করে।
- কোন প্রতিষ্ঠানের বর্তমান পারদর্শিতার কাঠাম, যন্ত্র অথবা প্রবর্তনশীলতার বিকল্প হিসাবে কাজ করা এই কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের উদ্দেশ্য নয়। তবে, এর মধ্যে কিছু জিনিষ আছে যেগুলি, ব্যাপক রকমের লোকহিতকর প্রতিষ্ঠানের মতে হচ্ছে মূল লোকহিতকারী আচরণ।
- কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কে শুধু মূল লোকহিতকারী আচরণ বলে দেওয়া হয়েছে। কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক প্রযুক্তিবিদ্যা অথবা নেতৃত্ব দেওয়ার পারদর্শিতা অথবা তাদের প্রতিষ্ঠানের জন্য উপযুক্ত অন্য কোন রকমের আচরণ তারা এর অন্তর্ভুক্ত করবে কিনা তা সেই প্রতিষ্ঠানের ওপর নির্ভর করবে।

৩। সব বিভাগ জুড়ে প্রবর্তনমূলক উদ্যোগ নেওয়া এবং কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের সাথে যোগসূত্র দু’টি

‘এই ব্যাপারে আপনি যদি পেশাদার ব্যক্তি না হন, তাহলে সঙ্কটের সময় কারুর কাছে গিয়ে কাজ করার সময়ে প্রশিক্ষণ পাওয়ার কোন অধিকার আপনার নেই। লোকের প্রাণ বাঁচানোটা অপেশাদারদের জন্য নয়। এটা কেন? কারণ যারা গরীব, অধিকারচ্যুত ও বিপর্যয়ের ফলে বার বার বিপদগ্রস্ত হয়, তাদের অযোগ্যতার থেকে রক্ষা পাওয়ার মত অন্ততঃ একটা মৌলিক অধিকার বজায় থাকা উচিত।’

জ্যান এগেল্যান্ড, *উইথ কারেজ, ইন হোপ – দা সুনামি ফাইভ ইয়ার্স আফটার* (২০০৯)

গত দুই দশক ধরে, লোকহিতকারী বিভাগে ক্রমবর্ধমান ভাবে সকলের মত হচ্ছে যে যারা সঙ্কটাপন্ন লোকের জন্য সহায়তা দিচ্ছে, তারা কর্মচারী বা স্বেচ্ছাসেবী যাই হোক না কেন, কাজ করার ব্যাপারে তাদের পেশাদার হওয়া উচিত। এর ফলে, এই দিকে সরে যাওয়ার উদ্দেশ্যে অনেক উদ্যোগ নেওয়া হয়েছে, যার মধ্যে আছে আচরণ সংক্রান্ত নির্দেশ, আচরণ সংক্রান্ত নীতি এবং পেশাদারী উন্নতির জন্য সহায়তা দেওয়া। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে এই উদ্যোগের কেন্দ্রের একটা অংশ।

সারা পৃথিবী জুড়ে বিভিন্ন ধরনের নন গভর্নমেন্ট অর্গানাইজেশনের সাথে পরামর্শ করার পরে, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কটি গঠন করা হয়। তাছাড়াও, এর পরের একটা পুনর্বিচারের পারস্পরিক যোগাযোগ ও এ্যাসেসমেন্ট সারা পৃথিবী জুড়ে করা হয়েছিল। এটাতে নিশ্চিত করা হয়েছে যে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক সারা পৃথিবী জুড়ে ব্যবহার করা যাবে এবং বর্তমানে যেসব ব্যবস্থা আছে সেগুলির সাথে সহায়তা করবে ও সম্পূরক হবে এবং অন্যান্য বর্তমান কাঠামের সাথে ব্যবহার করা যাবে।

স্টেকহোল্ডারদের সাথে পরামর্শ করার সময় প্রায়ই যে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা হয়, সেটা হচ্ছে ‘কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের সাথে, সারা লোকহিতকারী বিভাগ জুড়ে ব্যবহার করা অন্যান্য বিভিন্ন যন্ত্র ও উদ্যোগের সম্পর্ক কি?’

এই কাঠামর উদ্দেশ্য, ওয়ার্ল্ড হিউম্যানিটারিয়ান সামিটে^১ শনাক্ত করা একটা মূল দায়িত্বের প্রতিশ্রুতি করে। এই দায়িত্বকে লোকালাইজেশন এ্যাজেন্ডা বলা হয়। এই লোকালাইজেশন এ্যাজেন্ডায় রাষ্ট্রীয় ও স্থানীয় ব্যবস্থাগুলিকে আরও শক্তিশালী করতে বলেছে যাতে আরও বেশী রাষ্ট্রীয় ও স্থানীয় নেতৃত্বে তৈরী থাকা ও সাড়া দেওয়ার চেষ্টার ব্যবস্থার দিকে সরে যাওয়া যায়। এই কাঠামটা একটা যন্ত্র ও সকলের পরিচিত ভাষা দেয় এবং এটার অনুবাদ করে আরও বিতরণ করার পরে, এটা এই বিভাগের সব স্তরে ব্যবহার করা যাবে, যাতে সকলে একই বা এক রকমের পারদর্শতার কাঠামর উদ্দেশ্যে কাজ করে।

যেসব টুল ও উদ্যোগের সাথে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের যোগসূত্র আছে, নিচের তালিকায় সেগুলির সংক্ষিপ্ত বর্ণনা দেওয়া হয়েছে। হিউম্যানিটারিয়ান ট্রেইনী স্কীম এবং কন্টেক্সট (CONTEXT) কার্যক্রমে দেখানো হয়েছে যে কি ভাবে শিক্ষার ফলে ব্যবহারকারীরা বুঝতে পারে যে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক কি ভাবে ঢোকান সময়ের ও মাঝামাঝি স্তরের কোর্সের সাথে একত্রিত করা যেতে পারে।

যন্ত্র/উদ্যোগ	বর্ণনা	সিএইচিসি এফ-এর সাথে যোগসূত্র
মূল লোকহিতকর কাজের মান	২০১৪ সালে আরম্ভ করা হয়েছে। এতে কাজের মান ও কৈফিয়ৎ দেওয়া সংক্রান্ত লোকহিতকারী কাজের মাপকাঠিতে (কোর হিউম্যানিটারিয়ান স্ট্যান্ডার্ড) নয়টি প্রতিশ্রুতির কথা বলা হয়েছে যেগুলি, লোকহিতকারী সাড়া দেওয়ার সাথে জড়িত প্রতিষ্ঠান ও ব্যক্তির, তাদের দেওয়া সাহায্যের মান ও কার্যকারিতার উন্নতি করার ব্যাপারে ব্যবহার করতে পারবে। এতে, সফটপল্ল জনসাধারণের জন্য আরও বেশী দায়িত্ব নেওয়ার সুবিধা হয়।	কোর হিউম্যানিটারিয়ান স্ট্যান্ডার্ডের ৮ নম্বর প্রতিশ্রুতি হচ্ছে যাদের ওপর সফটপলের প্রভাব পড়েছে, তাদের প্রয়োজনীয় সাহায্য তাদের দক্ষ, এবং ভাল ভাবে পরিচালিত কর্মচারী ও স্বেচ্ছাসেবীদের কাছ থেকে পাওয়া উচিত। কর্মচারীদের কার্যকরী ভাবে কাজ করার জন্য তাদের সহায়তা দেওয়া হবে এবং তাদের সাথে ন্যায্য ও পক্ষপাতশূন্য আচরণ করা হবে। একটা কাঠাম দেওয়ার মাধ্যমে, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক, সরাসরি এই প্রতিশ্রুতিতে অবদান দেয় এবং এটা কর্মচারীদের উন্নতির জন্য একটা মাপার এবং তার সাথে লোকহিতকারী বিভাগের মধ্যে তুলনা করার ব্যবস্থা দেয়। তাছাড়াও, লোকহিতকারী সাহায্য যে ভাবে দেওয়া হয় তার দিকে লক্ষ্য দিয়ে, এটা কোর হিউম্যানিটারিয়ান স্ট্যান্ডার্ডের অন্যান্য প্রতিশ্রুতির উদ্দেশ্যে অবদান দেয়।
প্রোফেশনালস ইন হিউম্যানিটারিয়ান এ্যাসিস্ট্যান্স এ্যাল্ড প্রোটেকশন (PHAP) ক্রেডেনশিয়ালিং প্রোগ্রাম	প্রোফেশনালস ইন হিউম্যানিটারিয়ান এ্যাসিস্ট্যান্স এ্যাল্ড প্রোটেকশন (PHAP) ক্রেডেনশিয়ালিং প্রোগ্রাম, দক্ষতার বিষয়ে একটা নমনীয় ও বদলে দিতে পারার মত পেশাদারী সার্টিফিকেট দেয়। এই দক্ষতা বিশেষ করে লোকহিতকারী কাজের পক্ষে প্রাসঙ্গিক এবং পেশাদারী সার্টিফিকেট দেওয়ার আন্তর্জাতিক মাপকাঠি অনুযায়ী এটা গড়ে তোলা হয়েছে, ISO 17024।	প্রোফেশনালস ইন হিউম্যানিটারিয়ান এ্যাসিস্ট্যান্স এ্যাল্ড প্রোটেকশন) ক্রেডেনশিয়ালিং প্রোগ্রামের মাধ্যমে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের দক্ষতাগুলি কাজে পরিণত করার জন্য যন্ত্র দেয়, যাতে লোকে একটা বিশ্বাসযোগ্য ও যাচাই করার মত উপায়ে তাদের পেশাদারী জ্ঞান ও দক্ষতা বজায় রাখতে পারে। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের নির্দিষ্ট এলাকার জন্য এই সার্টিফিকেট দেওয়া হয়। প্রথম তিনটি সার্টিফিকেটের লক্ষ্যের কেন্দ্র হচ্ছে ‘লোকহিতকারী প্রসঙ্গটা বুঝতে পারা এবং লোকহিতকারী নীতি প্রয়োগ করা’।

^১ ২০১৬ সালে টার্কিতে, ইউনাইটেড নেশন-এর বন্দোবস্ত করা, ওয়ার্ল্ড হিউম্যানিটারিয়ান সামিট করা হয়েছিল। এর লক্ষ্য ছিল, এখনকার বহু সফটে, মৌলিক ভাবে লোকহিতকর সাহায্যকারী শিল্পের সংস্কার করা, যাতে তাদের প্রতিক্রিয়া আরও কার্যকরী হয়।

যন্ত্র/উদ্যোগ	বর্ণনা	সিএইচিস এফ-এর সাথে যোগসূত্র
ডি প্রো (D Pro) সার্টিফিকেট দেওয়া	ডি প্রো সার্টিফিকেট দেওয়া হচ্ছে লোকহিতকারী কাজের কর্মীদের উন্নতি করার দক্ষতা গড়ে তোলার উদ্দেশ্যে সার্টিফিকেট-ভিত্তিক যোগ্যতা দেয়। বর্তমানে এটা প্রজেক্ট ও ফাইন্যান্সিয়াল ম্যানেজমেন্টে সার্টিফিকেট দেয়।	এই প্রজেক্ট ম্যানেজমেন্টের সার্টিফিকেট (PMD Pro), বর্তমান আন্তর্জাতিক স্বীকৃতি প্রাপ্ত প্রজেক্ট ম্যানেজমেন্টের মানদণ্ড অনুযায়ী দেওয়া হয় এবং এর মধ্যে কিছু জিনিষ আছে যেগুলি নন গভর্নমেন্ট অর্গানাইজেশন বিভাগের জন্য নির্দিষ্ট, এবং এই বিভাগের ‘এনিশোরিং প্রোগ্রাম কোয়ালিটি এ্যান্ড ইম্প্যাক্ট’ অংশের কার্যক্রমের ক্ষেত্রে নয়। একটা হয় কাজে লাগার মত যন্ত্র।
কন্টেক্সট (CONTEXT) লোকহিতকারী কাজের কর্মীদের উন্নতি করার প্রকল্প	রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানে কর্মরত লোকহিতকারী বিভাগের কর্মচারীদের জন্য, কন্টেক্সট হচ্ছে একটা শিক্ষা ও উন্নতি করার কার্যক্রম। এর মধ্যে দু’টি মূল দক্ষতার উন্নতি করার কার্যক্রম আছে: (১) ছয় মাস, এবং (২) নয় মাস।	কন্টেক্সট-এর দু’টি শিক্ষার কার্যক্রমে যে আচরণ সংক্রান্ত বৈশিষ্ট্যের ওপর জোর দেওয়া হয় সেগুলি হচ্ছে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের সাথে সংশ্লিষ্ট এবং সেটাতে দেওয়া মূল পারদর্শিতার দিকে এই দু’টি কেন্দ্রীভূত হচ্ছে।
হিউম্যানিটারিয়ান ট্রেইনিং স্কিম (HTS)	হিউম্যানিটারিয়ান ট্রেইনিং স্কিম হচ্ছে একটা প্রগাঢ়, এক বছর ব্যাপী সামর্থ্য বাড়ানোর কার্যক্রম, যেটার উদ্দেশ্য হচ্ছে লোকহিতকারী কাজ করতে শুরু করার স্তরের কর্মীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও আচরণ আরও শক্তিশালী করা।	এই কার্যক্রমটি কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের ওপর ভিত্তি করা হয়েছে। এই স্কিমটি, সব ‘ট্রেইনীদের; মধ্যে মূল পারদর্শিতাগুলি গড়ে তোলার ভিত্তি গড়ে তুলছে (বিশেষ করে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের থেকে)।
হিউম্যানিটারিয়ান লীডারশিপ এ্যাকাডেমী – ভলান্টিয়ার্স এসেনশিয়াল্‌স (Volunteers Essentials)	এই এ্যাকাডেমীর ভলান্টিয়ার্স এসেনশিয়াল্‌স হচ্ছে একটা প্রবর্তনমূলক, নিজের পরিচালনা করা ও নিজেকে নিজে নির্দেশ দেওয়া শিক্ষার কার্যক্রম। যেসব অপেশাদার ব্যক্তি স্বৈচ্ছাসেবী অথবা প্রথম সাড়া দেওয়ার জন্য কাজ করতে চান, তাদের লক্ষ্য করে এটা দেওয়া হয়।	লোকহিতকারী প্রসঙ্গে কার্যকরী ও দায়িত্বশীল ভাবে কাজ করার জন্য এবং সেই একই সাথে নিজের কল্যাণের ওপর নজর রাখতে পারার জন্য ব্যক্তিবিশেষকে প্রয়োজনীয় দক্ষতা দেওয়ার উদ্দেশ্যে এই এ্যাকাডেমীর ভলান্টিয়ার্স এসেনশিয়াল্‌স গড়ে তোলা হয়েছে। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে সেই প্রয়োজনীয় দক্ষতাগুলি বুঝতে পারা ও তা শনাক্ত করার পথে যাত্রা শুরু করার জায়গা।
হিউম্যানিটারিয়ান লীডারশিপ এ্যাকাডেমী – হিউম্যানিটারিয়ান এসেনশিয়াল্‌স (Humanitarian Essentials)	এই এ্যাকাডেমীর হিউম্যানিটারিয়ান এসেনশিয়াল্‌স হচ্ছে প্রথম শুরু করা লোকহিতকারীদের জন্য নিজের পরিচালনা করা ও নিজেকে নিজে নির্দেশ দেওয়া শিক্ষার কার্যক্রম; লোকহিতকারী বিভাগে পেশা শুরু করার জন্য এবং লোকহিতকারী কাজের সম্বন্ধে আরও জানার ক্ষেত্রে এটা হচ্ছে একটা খুব ভাল শুরু করার জায়গা।	এই এ্যাকাডেমীর হিউম্যানিটারিয়ান এসেনশিয়াল্‌স শিক্ষার্থীদের কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের চারটি এলাকার সাথে পরিচয় করিয়ে দেয়: ১। লোকহিতকারী প্রসঙ্গটা বোঝা এবং লোকহিতকারী নীতি প্রয়োগ করা; ২। সহযোগিতামূলক সম্পর্ক গড়ে তোলা ও বজায় রাখা; ৩। সবসময় নিরাপদে ও সুরক্ষিত ভাবে কাজ করা; ৪। একটা চাপের ও পরিবর্তনশীল পরিস্থিতিতে নিজের পরিচালনা করা।

যন্ত্র/উদ্যোগ	বর্ণনা	সিএইচিসি এফ-এর সাথে যোগসূত্র
ইউফ্রা (EUPHRA)	২০১৪ সালে, নেটওয়ার্ক অভ্যুত্থান হিউম্যানিটারিয়ান এ্যাকশন-এর (NOHA-এর) নেতৃত্বে ইউফ্রা প্রকল্প একটি হিউম্যানিটারিয়ান এ্যাকশন কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্ক শুরু করেছে, যেখানে লোকহিতকারীদের যেসব জ্ঞান, দক্ষতা ও দায়িত্ব ব থাকা প্রয়োজন তার বর্ণনা দেওয়া হয়। এই ফ্রেমওয়ার্কের ৮টি পর্যায় ও ৬টি দিক আছে: সঙ্কটাপন্ন লোকের পরিষেবা, সহযোগিতামূলক সম্পর্ক, নেতৃত্ব, সামলানো ও নিরাপত্তা, প্রসঙ্গের বিশ্লেষণ ও ভেবে দেখা, এবং লোকহিতকারী প্রতিশ্রুতি।	এই হিউম্যানিটারিয়ান এ্যাকশন কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্ককে (HAQF-কে) প্রধানতঃ শুরু করার স্তরের থেকে উন্নত ডিগ্রির স্তর পর্যন্ত যোগ্যতা গড়ে তোলার কাজে সাহায্য করার জন্য তৈরী করা হয়েছে। এটা কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের থেকে আলাদা একটি কাজ করে। যারা লোকহিতকারী ভূমিকা পালন করে, তাদের এটা পেশাদারী ও পেশার উন্নতি করায় সহায়তা দেওয়ার দিকে লক্ষ্য দেয়। তবে এই দু'টি ফ্রেমওয়ার্কই পরস্পরের সম্পূরক, কারণ লোকহিতকারী বিভাগে কাজ করার ব্যাপারে তারা অনেকটা একই ধরনের প্রয়োজন সংক্ষেপে বলেছে এবং হিউম্যানিটারিয়ান এ্যাকশন কোয়ালিফিকেশন ফ্রেমওয়ার্কের বিস্তার, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের দক্ষতার এলাকার খুব কাছের সারিতে রয়েছে।

৪। পারদর্শিতার কাঠামো এবং পারদর্শিতা ভিত্তিক কাজ করা

পারদর্শিতা হচ্ছে সেই রকম আচরণ, যা কর্মচারীদের অবশ্যই থাকতে হবে, অথবা তাদের অর্জন করতে হবে, যাতে তারা তাদের ভূমিকায় উঁচু মানের কাজ করতে পারে। চার্টার্ড ইন্সটিটিউট ফর প্রোফেশনাল ডেভেলপমেন্ট (CIPD) এগুলিকে বর্ণনা করেছে যে এটা হচ্ছে:

‘যেসব এলাকা ও কাজের মানের পর্যায়ে বিষয়ে, প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে সেই ব্যক্তিকে একটা চিহ্ন দেওয়া। তারা সেই ব্যক্তিকে একটা নকশা বা চিহ্ন দিয়ে একটা আচরণকে বুঝিয়ে দেবে, যেটাকে মূল্য দেওয়া হবে, স্বীকৃতি দেওয়া হবে এবং কোন কোন প্রতিষ্ঠানে এটাকে পুরস্কৃত করা হবে। একটা প্রতিষ্ঠানে, পারদর্শিতাকে কাজের মানের ভাষার প্রতিনিধি বলে বোঝা যেতে পারে, যেটা একজন ব্যক্তির চেষ্টার আশানুরূপ ফলাফলের কথা এবং যে ভাবে সেই কাজটা করা হয়েছিল তা বলে দেয়।’

কোন ভূমিকার বিভিন্ন পর্যায় ও বিভিন্ন দিকের কথা একটা পারদর্শিতার কাঠাময় সংক্ষেপে বলে দেওয়া হয়। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে একটা পারদর্শিতার কাঠামোর উদাহরণ, যেটাতে বলে দেওয়া হয়েছে যে কি কি পারদর্শিতাকে সব লোকহিতকারী কর্মীর পক্ষে অত্যাবশ্যক বলে মনে করা হয়, যাতে তারা তাদের ভূমিকা পালন করতে পারে এবং মানবিকতা সংক্রান্ত সঙ্কটের প্রভাব যাদের ওপর পড়েছে সেই সব লোকদের সাহায্য করায় গুরুত্বপূর্ণ অবদান দিতে পারে।

একটা পারদর্শিতা ভিত্তিক কাজ করা হচ্ছে পারদর্শিতার কাঠামো ব্যবহার করার একটা প্রণালীবদ্ধ উপায়, যেটাতে পরিকল্পনা ও প্রতিষ্ঠানের নকশা, নিয়োগ করা ও বেছে নেওয়া, কাজের মানের উন্নতি, এবং পেশাদারী শিক্ষা ও বিকাশের ব্যাপারে হিউম্যান রিসোর্সেজের কাজগুলির সহায়তা করার জন্য কর্মচারীদের কাজে সফল হওয়ার বর্ণনা।

৫। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক কি ভাবে গঠন করা হয়েছে

পারদর্শিতার কাঠামোগুলির আলাদা আলাদা আকার থাকে, কিন্তু সেগুলির মধ্যে স্বাভাবিক ভাবে একগুচ্ছ পারদর্শিতার এলাকা এবং বিস্তারের এলাকা থাকে যেগুলিকে বিভিন্ন পর্যায়ে আরও বিশদ ভাবে বর্ণনা করা হয়েছে।

এই কাঠামো ব্যবহার করা:

এই কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে *ছয়টি পারদর্শিতার এলাকা*, যেগুলি লোকহিতকারী কর্মীদের অর্জন করার ও সেগুলির উন্নতি করার চেষ্টা করতে হবে। এই পারদর্শিতার এলাকাগুলি হচ্ছে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ আচরণ যা লোকহিতকারী বিভাগের কাজের মান স্থির করে।

প্রতিটি পারদর্শিতার এলাকাকে কোন একটা নির্দিষ্ট ফলাফল অনুযায়ী বর্ণনা করা হয় – এগুলি হচ্ছে একটা ভূমিকা সংশ্লিষ্ট নির্দিষ্ট করা, দেখতে পাওয়া ও মাপতে পারার মত ফলাফল।

প্রতিটি পারদর্শিতার এলাকা ও ফলাফলকে উপ-এলাকায় আরও ভেঙ্গে ফেলা হয় এবং এর পরে সহজে বোঝার ও মাপতে পারার মত আচরণের একটা তালিকা দেওয়া হয়।

তাছাড়াও, এই কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক, ম্যানেজারদের জন্য অতিরিক্ত কিছু আচরণের কথা বলেছে। সব কর্মচারীদের মূল পারদর্শিতাগুলি থাকা এবং তার সাথে ম্যানেজারদের অতিরিক্ত পারদর্শিতা থাকা, এই দুই সারির কাজ করার ধরনে বলে দেওয়া হচ্ছে যে কি ভাবে ম্যানেজারের ভূমিকায় থাকা কর্মচারীরা সেই সব আচরণ প্রদর্শন করবে যাতে তারা সেই প্রতিষ্ঠানকে কার্যকরী ভাবে পরিচালনা করতে পারে।

যেমন:

পারদর্শিতার এলাকা

ফলাফল

উপ-এলাকা

মূল আচরণ

লোকহিতকর কাজের মূল ক্ষেত্রগুলির প্রসঙ্গটি বুঝতে পারা এবং লোকহিতকর কাজের নীতি ও মান প্রয়োগ করা

কাজ করার পরিস্থিতি, কারা প্রধান স্টেইকহোল্ডার (অর্থাৎ যাদের স্বার্থ এর সাথে জড়িত আছে), এবং কাজের যেসব পদ্ধতিগুলির প্রভাব বর্তমান ও ভবিষ্যতের লোকহিতকর হস্তক্ষেপের ওপর পড়বে তা বুঝতে পারে

লোকহিতকর কাজের প্রসঙ্গটি বুঝতে পারা

- > প্রস্তুতি ও আকস্মিক প্রয়োজন, বিপর্যয়ের ঝুঁকি কমানো, সাড়া দেওয়া ও স্বাভাবিক অবস্থায় ফিরিয়ে দেওয়া সমেত, লোকহিতকর কাজে সাড়া দেওয়ার পর্যায়গুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করা
- > রাজনৈতিক ও সামাজিক পরিপ্রেক্ষিত ক্ষেত্রে, এবং লোকের সঙ্কটাবস্থার অন্তর্নিহিত কারণ সম্বন্ধে এই বুঝতে পারাকে প্রয়োগ করে

সীমিত করার মত আচরণ:

প্রাসঙ্গিক আচরণের মানে বুঝতে, বর্ণনা ও শনাক্ত করতে ব্যবহারকারীদের সাহায্য করার জন্য এই কাঠামতে সীমিত করার মত আচরণের উদাহরণও দেওয়া হয়েছে। এটা হচ্ছে সেই ক্ষেত্রে যেখানে আচরণ, বাধ্যতামূলক জিনিষগুলি মেটাতে পারেনি অথবা সেগুলির থেকে সরে গেছে। সুপারিশ করা হচ্ছে যে ব্যবহারকারীরা যেন এই সীমিত করার মত আচরণের সম্বন্ধে সচেতন থাকে এবং এই নির্দেশিকার পরের দিকে দেওয়া যন্ত্রগুলি কার্যকরী করার সময় এগুলি যেন তথ্যের উৎস হিসাবে ব্যবহার করা হয়। (২ নম্বর পরিশিষ্ট দেখবেন: লিমিটিং বিহেভিয়ার ফ্রেমওয়ার্কটা দেখবেন।)

৬। বিভিন্ন ধরনের পারদর্শিতার কাঠাম

কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে একটা পারদর্শিতার কাঠামর উদাহরণ এবং সব লোকহিতকারী কর্মীদের ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক হওয়ার উদ্দেশ্যে এটা তৈরী করা হয়েছে। এই বিভাগে ও প্রতিষ্ঠানগুলিতে আরও অনেক পারদর্শিতার কাঠাম রয়েছে। পারদর্শিতার কাঠামর কোন সাধারণ একমত হওয়া আকার নেই, কাজেই এই আকারগুলিতে তফাৎ হয় এবং বিভিন্ন কাঠামর মধ্যে হয়ত কিছু একই জিনিষ আছে।

বিভিন্ন ধরনের পারদর্শিতার কাঠাম আছে: আচরণ সংক্রান্ত পারদর্শিতা, প্রযুক্তি সংক্রান্ত পারদর্শিতা, কাজ করার পারদর্শিতা এবং নেতৃত্ব দেওয়ার পারদর্শিতা। নিচের নকশায় প্রতিটির গুরুত্ব এবং এই বিভাগের যোগসূত্রগুলি দেখানো হয়েছে।



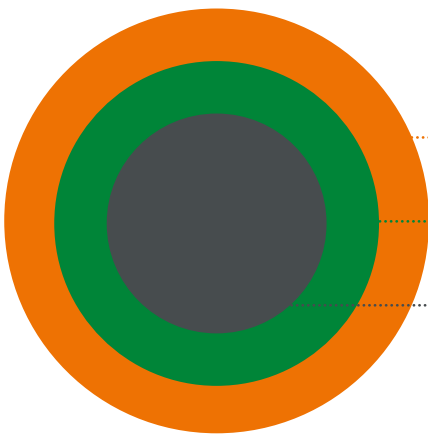
৭। প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধের সাথে মিলে যায় এরকম পারদর্শিতার কাঠাম অবলম্বন করা

কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে একটা যন্ত্র, যেটাকে তাদের প্রয়োজন ও প্রতিষ্ঠানের মূল্যবোধ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানগুলি ব্যবহার করতে পারবে।

কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক হচ্ছে একটা সুপারিশ করা বর্ণনামূলক পারদর্শিতার কাঠাম এবং এটাকে কখনও এটাকে নির্ধারিত করে দেওয়া বা সীমিত করে দেওয়া যাবে না। একটা লোকহিতকারী প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের জন্য পারদর্শিতা শনাক্ত করা, গড়ে তোলা ও মেপে দেখার উদ্দেশ্যে এটাকে একটা শ্রেণীর নমুনা হিসাবে দেখা উচিত। ধারণা ও পথনির্দেশ দেওয়ার উদ্দেশ্যে এটাকে গড়ে তোলা হয়েছে, কিন্তু একটা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য, মূল্যবোধ, সংস্কৃতি ও কাজ করার পরিবেশের ওপরে এর সাফল্য নির্ভর করবে। নিজেদের পারদর্শিতা গড়ে তোলার কাজে ব্যবহার করার জন্য এটা পথ দেখিয়ে দেয়।

দুই রকমের আদেশপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠান অথবা যেসব প্রতিষ্ঠান শুধুমাত্র উন্নতির উদ্দেশ্যে কাজ করছে, তারা হয়ত কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের ওপর ভিত্তি করে নিজেদের পারদর্শিতার তালিকা গড়ে তুলবে।

নকশা: পারদর্শিতাগুলি প্রতিষ্ঠানের কৌশল, মূল্যবোধ ও সংস্কৃতিকে সমর্থন করতে পারে।



কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সীজ ফ্রেমওয়ার্ক (CHCF)

প্রতিষ্ঠানের হিউম্যান রিসোর্সেজের কৌশল, নীতি ও পদ্ধতি

প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য, মূল্যবোধ, সংস্কৃতি এবং কাজ করার পরিবেশ

৮। বর্তমান পারদর্শিতার কাঠামর সাথে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ককে একত্রিত করা

প্রতিষ্ঠানগুলির ইতিমধ্যেই নিজস্ব পারদর্শিতার কাঠাম আছে কিনা তার ওপর ভিত্তি করে, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক ও অন্যান্য কাঠাম ব্যবহার করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলির বিভিন্ন ধরনের উপায় আছে। তারা:

- তাদের প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনের জন্য প্রাসঙ্গিক বলে মনে করা হলে তারা কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক এবং অন্যান্য সব পারদর্শিতার কাঠাম অবলম্বন করতে পারে;
- কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক ও বর্তমান অন্যান্য পারদর্শিতার কাঠাম উপযোগী করে নিতে পারে, যাতে সেগুলি তাদের প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে আরও উপযুক্ত হয়;
- যদি ইতিমধ্যেই তৈরী করা হয়ে থাকে তাহলে নিজেদের পারদর্শিতার কাঠামর সাথে কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক ও বর্তমান অন্যান্য পারদর্শিতার কাঠাম একত্রিত করে নিতে পারে;
- বর্তমান কাঠামগুলির থেকে যা যা ও যখন প্রাসঙ্গিক হবে সেগুলি নিয়ে নিজেদের প্রতিষ্ঠানের জন্য একটা নতুন পারদর্শিতার কাঠাম গড়ে তুলবে।

কিছু লোকহিতকর প্রতিষ্ঠানের ইতিমধ্যেই কাঠাম আছে, যেগুলি সম্ভবতঃ তাদের মূল পারদর্শিতা ও নেতৃত্ব সংক্রান্ত পারদর্শিতার মিশ্রণ এবং হয়ত পুরোপুরি বাড়িয়ে প্রযুক্তি ও কাজ করার পারদর্শিতাকে এর অন্তর্ভুক্ত করা হবে। এই সব ক্ষেত্রেও কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক ও বর্তমান অন্যান্য পারদর্শিতার কাঠাম কাজে লাগতে পারে। নির্দেশক নীতিতে, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক উদ্দেশ্য কোন বর্তমান পারদর্শিতার কাঠাম, যন্ত্র অথবা উদ্যোগের বিকল্প হওয়া নয়।। তবে, এতে কিছু জিনিষ আছে সেগুলির মধ্যে মূল লোকহিতকারী আচরণ রয়েছে। কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের সাথে বর্তমান পারদর্শিতার কাঠামগুলির তুলনা করে দেখলে হয়ত উপকার হবে, যাতে নিশ্চিত করা যাবে যে প্রধান এলাকাগুলি এই কাঠামর অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে এবং যেখানে ফাঁক দেখা যাবে, সেখানে বিবেচনা করে দেখতে হবে যে সেই প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সেটা প্রাসঙ্গিক কিনা। সেগুলি হয়ত প্রাসঙ্গিক হবে না, তবে যদি তা হয়, তাহলে বাদ যাওয়া দক্ষতা ও আচরণ কি ভাবে এর অন্তর্ভুক্ত করা

হবে তা বিবেচনা করে দেখতে হবে। পারদর্শিতাগুলির বর্তমান সুযোগের প্রসার করার মাধ্যমে অথবা কাঠামতে নতুন কিছু যোগ করার মাধ্যমে এগুলিকে হয়ত অন্তর্ভুক্ত করা যাবে।

যেসব প্রতিষ্ঠান তাদের বর্তমান কাঠামোগুলি পুরোপুরি একত্রিত করেনি, তাদের হয়ত কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক কার্যকরী করার জন্য গড়ে তোলা যন্ত্র ও টেমপ্লেটগুলি ব্যবহার করলে উপকার হতে পারে। তাদের বর্তমান কাঠামর ওপর ভিত্তি করে বিশেষ ভাবে নিজেদের জন্য, এই যন্ত্র ও টেমপ্লেটগুলির আংশিক পরিবর্তন করে নেওয়া যাবে। যেসব প্রতিষ্ঠান সম্প্রতি একটা পারদর্শিতার কাঠাম গড়ে তুলেছে, তারা তাদের বিজনেস কেস ও যোগাযোগ করার পরিকল্পনার যন্ত্র ব্যবহার করে তাদের পারদর্শিতার কাঠাম হয়ত আরও ভাল ভাবে কার্যকরী করবে।

সিএইচএস এ্যালায়েন্স একটা বিস্তারিত নির্দেশিকা প্রকাশ করেছে, যেটাতে অনুসন্ধান করে দেখা হয়েছে যে কি ভাবে বিভিন্ন পারদর্শিতার কাঠাম একত্রিত করা যায়।

৯। একটা পারদর্শিতা ভিত্তিক কাজ করার জন্য ব্যবহারিক ধাপগুলি

বর্তমান পারদর্শিতার কাঠাম অবলম্বন করা হোক অথবা কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক বা অন্যান্য কাঠামর কিছু জিনিষ প্রতিষ্ঠানের পারদর্শিতার কাঠামর মধ্যে একত্রিত করা হোক, নিচের ধাপগুলি এই প্রণালীটাতে সুবিধা করে দেবে।

১ম ধাপ: বর্তমান বিজনেস কেস

উপকারগুলি স্পষ্ট ভাবে বলে দিয়ে, প্রতিষ্ঠানের মধ্যে একটা পারদর্শিতা ভিত্তিক কাজ করার পদ্ধতি অবলম্বন করার জন্য একটা বিজনেস কেস তৈরী করে সেটা সকলকে দেখাতে হবে। এই বিজনেস কেস, এই ধারণার সাথে পরিচয় করিয়ে দেবে এবং এই ভাবে সিনিয়ার ম্যানেজারদের কাজ করতে রাজী করাবে। তাছাড়াও, এই পারদর্শিতার কাঠাম তৈরী করতে ও সেটা কার্যকরী করতে তাদের জড়িত করা উচিত। ম্যানেজমেন্টের সম্মতির বিষয়ে একমত হওয়ার পরে, সেটাকে তৈরী করার প্রণালীটা শুরু করা যেতে পারে।

যে টেমপ্লেট দেওয়া হয়েছে তাতে একটা বিজনেস কেসের গঠন পদ্ধতি দেওয়া হয়েছে। এতে উপকার, সীমাবদ্ধতা/কঠিন কাজ/ঝুঁকি, আর্থিক তাৎপর্য, ঘটনাবলীর সময়ের ক্রমপঞ্জী, ভূমিকা ও দায়িত্ব এবং এর পরের পদক্ষেপগুলি।

পারদর্শিতা ভিত্তিক কাজ করার পদ্ধতির উপকার:

- কর্মচারীদের একটা ভাল ভাবে বর্ণিত আচরণ আছে, যেগুলি তাদের কাজের জন্য দরকার হয় এবং এটা স্পষ্ট করে দেয় যে কি ভাবে তারা তাদের কাজ করবে বলে আশা করা হয়
- তাদের গুণ বিচার করার ও নিয়োগ করার ব্যবস্থাগুলি আরও ন্যায্য ও খোলাখুলি হবে
- নিয়োগকারীরা, স্থানান্তরিত করার মত দক্ষতা বিচার করে দেখতে পারে এবং পেশাগত পটভূমিকা নির্বিশেষে প্রয়োজনীয় আচরণ শনাক্ত করতে পারে
- ব্যক্তিগত অবদানের সাথে কাজের ও প্রতিষ্ঠানের কাজের মানের মধ্যে একটা যোগসূত্র আছে
- প্রতিষ্ঠানের ও ভৌগলিক সীমা জুড়ে এই প্রণালীগুলিকে মাপা যায়

২য় ধাপ: নেতৃত্ব দেওয়ার মত ব্যক্তিদের শনাক্ত করা

এই পারদর্শিতার কাঠামটা অভ্যন্তরীণ ভাবে অথবা বাইরের সাহায্য নিয়ে গড়ে তোলা হবে তা বিবেচনা করতে হবে। তারপরে, কয়েকজন কর্মচারীদের শনাক্ত করতে হবে যারা এই পারদর্শিতার কাঠাম গড়ে তুলতে নেতৃত্ব দেবে এবং এটা বুঝতে অন্যদের সাহায্য করবে। তাছাড়াও, তাদের নিশ্চিত করতে হবে যে এই পারদর্শিতার কাঠামটা যেন অন্যান্য প্রাসঙ্গিক কাগজপত্র ও ব্যবস্থার সাথে একত্রিত হয়; যেমন, চাকরীর বর্ণনা, কাজের মান নির্ধারণ করা, পেশাদারী উন্নতির পরিকল্পনা।

৩য় ধাপ: ভবিষ্যতের জন্য প্রতিষ্ঠানের পরিকল্পনার সাথে তুলনা করে, কাজের ভার, সংস্কৃতি, মূল্যবোধ এবং কৌশল পুনর্বিচার করা

এই প্রতিষ্ঠানের মূল পারদর্শিতার কাঠামর এই প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যতের কল্পনা, কাজের দায়িত্ব, সংস্কৃতি, মূল্যবোধ ও কৌশল প্রতিবিম্বিত করা উচিত। এগুলির ওপর ভিত্তি করে, কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক কি ভাবে এই প্রতিষ্ঠানের মূল শক্তিগুলি এখন প্রতিবিম্বিত করতে পারে, কি কি বাদ গেছে এবং ভবিষ্যতে সাফল্যের জন্য কি কি দরকার হতে পারে, এই সব বিষয়ে সব সম্ভাব্য বিকল্প ভাবে দেখা উচিত। এটা হচ্ছে একটা পারদর্শিতার কাঠামর খসড়া করতে শুরু করা।

৪র্থ ধাপ: উদ্দেশ্যের বর্ণনা করা

বিজেন্স কেসের ওপর ভিত্তি করে, স্পষ্ট ভাবে নির্ধারণ করতে হবে যে একটা পারদর্শিতার কাঠাম কেন গড়ে তোলা হচ্ছে এবং এটা কি ভাবে ব্যবহার করা হবে। এটা নির্ধারণ করবে যে এই কাঠামটা শেষ পর্যন্ত কি ভাবে গঠন করা হবে এবং এই পারদর্শিতার কাঠামটা অন্যান্য যেসব কাগজপত্র ও ব্যবস্থার মধ্যে পুরোপুরি একত্রিত করা হবে তার বর্ণনা দিতে সাহায্য করবে, যাতে নিশ্চিত করা যায় যে এটা যেন নিয়ম অনুযায়ী ব্যবহার করা যায়।

৫ম ধাপ: আকার, প্রসার ও গঠন

পারদর্শিতার কাঠামতে শুধুই কি আচরণ থাকবে নাকি দক্ষতা ও জ্ঞানও এর অন্তর্ভুক্ত করতে হবে তা মূল্যায়ন করে দেখতে হবে। এই কাঠামের মধ্যে কোন্ কোন্ পর্যায় থাকবে এবং এই প্রতিষ্ঠানের মধ্যকার সব ভূমিকা ও কাজ এর অন্তর্ভুক্ত করা হবে কিনা সে বিষয়ে একমত হতে হবে।

৬ষ্ঠ ধাপ: ভূমিকা ও চাকরীর বর্ণনাগুলির বিশ্লেষণ করা

যে ফলাফল প্রয়োজন সে বিষয়ে একমত হতে হবে এবং এই কাঠামতে বলে দেওয়া ভূমিকাগুলি কার্যকরী ভাবে পালন করার উদ্দেশ্যে যে আচরণ করা হয়েছে তার বিশ্লেষণ করতে হবে। প্রাসঙ্গিক চাকরীর বর্ণনার বিশ্লেষণ করতে হবে। কর্মচারী ও অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের ইন্টারভিউ করে তা ভেবে দেখতে হবে এবং তাদের ভূমিকার জন্য বাধ্যতামূলক পারদর্শিতা শনাক্ত করতে হবে।

৭ম ধাপ: কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্কের পুনর্বিচার করে একটা পারদর্শিতার কাঠাম তৈরী করা

কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক ব্যবহার করে, যেসব ফলাফল ও পারদর্শিতা এর অন্তর্ভুক্ত নয় অথচ প্রতিষ্ঠান ও প্রাতিষ্ঠানিক প্রসঙ্গে সেগুলি গুরুত্বপূর্ণ সে সবগুলি যোগ করতে হবে। যেসব মূল আচরণ প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক অথবা উপযুক্ত নয়, সেগুলিকে বাদ দিয়ে দিতে হবে। পরিভাষাগুলির জন্য নতুন শব্দ লিখতে হবে অথবা মূল আচরণগুলিকে আবার লিখতে হবে, যাতে সেগুলিকে এমন ভাবে প্রকাশ করা হয় যা স্থানীয় ভাবে অথবা প্রতিষ্ঠানের পক্ষে তাদের কর্মচারীদের সাহায্য করার ক্ষেত্রে, অথবা স্বেচ্ছাসেবীদের ক্ষেত্রে, সেগুলির মানে বোঝা আরও সহজ ও আরও প্রাসঙ্গিক হয়।

৮ম ধাপ: পারদর্শিতা লিখে রাখতে হবে

বিভিন্ন কাজের ভূমিকার জন্য যেরকম ফলাফল, পারদর্শিতা ও আচরণ করা দরকার হবে তা লিখে রাখতে হবে। সংগ্রহ করা পারদর্শিতা বা আচরণকে, পারদর্শিতার এলাকায় শ্রেণীভুক্ত করতে হবে।

৯ম ধাপ: পারদর্শিতার কাঠাম বহাল ও সমাপ্ত করতে হবে

যারা সবচেয়ে কার্যকরী ভাবে কাজ করে, তারা এই শনাক্ত করা আচরণ প্রদর্শন করে কিনা তা জিজ্ঞাসা করতে হবে। পারদর্শিতার কাঠামের খসড়া করার পরে, নিশ্চিত করতে হবে যে পারদর্শিতা ও প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য এবং সংস্কৃতি ও কৌশলের মধ্যে যেন যোগসূত্র স্থাপন করা হয়। এই প্রতিষ্ঠানের নীতি ও প্রচলিত পদ্ধতিগুলি যাতে পারদর্শিতাগুলির সহায়তা করে, এবং এই পারদর্শিতাগুলি যেন প্রাসঙ্গিক কাগজপত্র ও ব্যবস্থার অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

১০ম ধাপ: যোগাযোগ করতে হবে, জড়িত হতে হবে এবং প্রশিক্ষণ নিতে হবে

এই পারদর্শিতার কাঠামকে কার্যকরী করার প্রণালীকে অন্য যে কোন পরিবর্তনের উদ্যোগের মত দেখতে হবে। নিশ্চিত করতে হবে যাতে পারদর্শিতার কাঠামটা কার্যকরী করার জন্য কর্মচারীদের সাথে যথেষ্ট যোগাযোগ, তাদের জড়িত করা, এবং শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়।

১০। যোগাযোগ এবং জড়িত হওয়া

‘যন্ত্র ব্যবহার করার বিষয়ে সচেতন করার উদ্দেশ্যে প্রচার করবেন’

‘কি করা উচিত সেটাকে লক্ষ্যের কেন্দ্র না করে, কি ভাবে সেটা করতে হবে তার ওপর নজর দেওয়া উচিত।’

কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক স্টেকহোল্ডার কন্সাল্টেশন রিভিউ এ্যান্ড ফাইন্ডিংস, ১৫ই জুলাই ২০১৬ পরিবর্তনের প্রবর্তন করাটা বিচলিত করতে পারে, বিশেষ করে সেটা যখন চাকরীর চক্রের প্রতিটি গুরুত্বপূর্ণ পর্যায়কে স্পর্শ করে।

কোর হিউম্যানিটারিয়ান কম্পিটেন্সী ফ্রেমওয়ার্ক রিভিউ স্টেকহোল্ডার কন্সাল্টেশন সম্মত আগের অভিজ্ঞতা আমাদের বলেছে যে পারদর্শিতার কাঠাম কার্যকরী করায় দীর্ঘস্থায়ী সাফল্যের জন্য, একটা ব্যাপক যোগাযোগ, জড়িত করা এবং প্রশিক্ষণের পরিকল্পনার দরকার হয়। যদিও প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের কাজ করার নির্দিষ্ট নিজস্ব ব্যবস্থা আছে, কার্যকরী করার ব্যাপারে বিবেচনা করার জন্য কিছু বিশেষ অত্যাৱশ্যক জিনিষ আছে।



© 2017 RoBeDeRo | www.istockphoto.com

- **উদ্দেশ্যটা সকলকে জানিয়ে দিতে হবে** – উদ্দেশ্যটা যে কি সেটা কর্মচারীরা যে বুঝতে পারছে, সেটা জানা হচ্ছে প্রথম ধাপ। আচরণ কি ভাবে ব্যক্তিগত ও প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের জন্য কাজ করে তা যদি তারা বুঝতে না পারে, তাহলে এই কাঠামকে সাম্প্রতিক করা বা গড়ে তোলার কোন মানে হয় না।
- **প্রধান বিষয়গুলিকে শনাক্ত করতে হবে** – কর্মচারীরা এই কাঠামের উদ্দেশ্যের বিষয়ে স্পষ্ট থাকলেও, সেই প্রতিষ্ঠানের উচ্চাশাকে - (লক্ষ্য, মূল্যবোধ, বিজেন্স প্ল্যান) এটার সহায়তা দেওয়া উচিত। যদি সব লোক এই উচ্চাশার উদ্দেশ্যে কাজ না করে, তাহলে এই প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের থেকে কিছু ব্যক্তিগত চেষ্টা অন্যদিকে চলে যাবে।
- **সঠিক অবস্থা সৃষ্টি করতে হবে** – প্রতিষ্ঠানের প্রণালী, সংস্কৃতি, সম্ভ্রতি যোগাড় করা এবং পরিচালনার গঠনে এই কাঠামের সহায়তা করা দরকার। বাস্তববাদী হতে হবে: যদি অবস্থাটা আচরণের ক্ষেত্রে বাধার সৃষ্টি করে, তাহলে হয় অবস্থা, নয়ত আচরণের পরিবর্তন করতে হবে।
- **মূল কারণের ব্যাপারে ব্যবস্থা নিতে হবে** – লক্ষ্য ও অবস্থা ছাড়াও, ভিত্তিগত বৈশিষ্ট্যও (জ্ঞান, দক্ষতা এবং মনোভাব) আচরণের ওপর প্রভাব ফেলে। একটা বৈশিষ্ট্য ঘাটতি থাকলে সেটা অন্যান্য বিভিন্ন আচরণের ওপর প্রভাব ফেলতে পারে। এই তফাৎটা যদি ম্যানেজাররা বুঝতে না পারে, তাহলে তারা হয়ত মূল কারণের সম্বন্ধে ব্যবস্থা না নিয়ে আচরণের উন্নতি করার চেষ্টা করতে পারে।
- **সহজ রাখতে হবে** – ব্যবহারকে সাহায্য করে এরকম দু’টি প্রধান জিনিষ আছে – ভাষা ও গঠন। তা যদি খুব জটিল, লম্বা অথবা বিস্তারিত হয়, তাহলে সেটা ব্যবহার করা হবে না। যারা সেটা ব্যবহার করবে, তাদের কাছে ভাষাটা অর্থপূর্ণ হতে হবে।
- **প্রশিক্ষণ দেবেন, দোষ দেবেন না** – গঠনটা গুছিয়ে নেওয়ার পরে, নিশ্চিত করবেন যে যারা এই কাঠামটা ব্যবহার করবেন তাদের যেন প্রশিক্ষণ দেওয়া হয় যে এই কাঠামটা কি ভাবে ব্যবহার করতে হবে। একটা কাঠাম হচ্ছে একটা যন্ত্র এবং, অন্যান্য সব যন্ত্রের মত, ব্যবহারকারীরা যদি না জানে যে সেটা কি ভাবে ব্যবহার করতে হবে, তাহলে সেটা ব্যবহার করা হবে না অথবা সেটার সম্ভাবনা পূর্ণ করতে ব্যর্থ হবে।

শৃঙ্খলাবদ্ধ ভাবে লক্ষ্য স্থির রাখা ও কার্যকরী করা বজায় রাখার উদ্দেশ্যে, একটা প্রকল্পের টীম গঠন করতে হবে, যেটাতে লক্ষ্য, সময়ের সীমা এবং সমানে নজর রাখার ব্যবস্থা থাকে। এই প্রকল্পের টীমে হিউম্যান রিসোর্সেস টীমের প্রতিনিধি, যোগাযোগ রক্ষায় বিশেষজ্ঞ এবং তার সাথে সিনিয়ার ম্যানেজমেন্টের সমর্থক থাকা উচিত।

এ্যানেক্স (পরিশিষ্ট) ১



০০০ মূল লোকহিতকর কাজের পারদর্শিতার কাঠাম

লোকহিতকারীদের কার্যকরী ভাবে কাজ করতে পারার জন্য, তাদের সাথে সহায়তা করে

পারদর্শিতার ক্ষেত্রগুলি	লোকহিতকর কাজের মূল ক্ষেত্রগুলির প্রথমটী বুঝতে পারা এবং লোকহিতকর কাজের নীতি ও মান প্রয়োগ করা	ফলাফল অর্জন করা	সহযোগিতামূলক সম্পর্ক গড়ে তোলা ও বজায় রাখা	সবসময় নিরাপদ ও সুরক্ষিত ভাবে কাজ করা	চাপের মধ্যে এবং পরিবর্তনশীল পরিস্থিতিতে কাজ করতে পারা	নেতৃত্ব দেওয়ার ক্ষমতা প্রদর্শন করা
ফলাফল	কাজ করার পরিস্থিতি, কারা প্রধান স্টেইকহোল্ডার (অর্থাৎ যাদের স্বার্থ এর সাথে জড়িত আছে), এবং কাজের যেসব পদ্ধতিগুলির প্রভাব বর্তমান ও ভবিষ্যতের লোকহিতকর হস্তক্ষেপের ওপর পড়বে তা বুঝতে পারে	নিজের কাজের জন্য কৈয়মৎ দিতে বাধ্য থাকে এবং দীর্ঘস্থায়ী ফলাফল অর্জন করার উদ্দেশ্যে, কার্যকরী ভাবে সঙ্গতিপূর্ণ ভাবে ব্যবহার করে	স্টেইকহোল্ডার এবং কর্মীদের মধ্যে সহযোগিতামূলক ও সমন্বয়পূর্ণ সম্পর্ক গড়ে তোলে ও বজায় রাখে	চাপের পরিস্থিতিতে নিরাপদে ও সুরক্ষিত ভাবে কাজ করে	কার্যকরী ভাবে কাজ করার উদ্দেশ্যে, লোকহিতকর কাজের চাপ ও পরিবর্তনের সাথে খাপ খাইয়ে নিতে পারে	লোকহিতকর নীতি ও মূল্যবোধের পরিচয় দিতে পারে, এবং ভূমিকা, কাজ বা পদমর্যাদা নির্বিশেষে, জটিল পরিস্থিতিতে সফল্য লাভ করতে অন্যদের অনুপ্রাণিত করতে পারে

লোকহিতকর কাজে সত্য দেওয়ার সাথে জড়িত সব কর্মীদের পারদর্শিতা ও মূল্যবোধের ভিত্তি হচ্ছে দক্ষতা ও জ্ঞান	লোকহিতকর কাজের প্রসঙ্গটি বুঝতে পারা	কার্যক্রমের মান ও প্রভাব নিশ্চিত করা	অন্যদের কথা শোনা ও আলোচনার সৃষ্টি করা	সঙ্কটপূর্ণ লোক, অংশীদার ও স্টেইকহোল্ডারদের বুদ্ধি যত দূর সম্ভব কম রাখা	খাপ খাইয়ে নেওয়া এবং সমালোচনা	নিজের সম্পর্কে সচেতনতা
প্রস্তুতি ও আকর্ষক প্রয়োজন, বিপর্যয়ের বুদ্ধি কমানো, সত্য দেওয়া ও স্বাভাবিক অবস্থায় ফিরিয়ে দেওয়া সমেত, লোকহিতকর কাজে সত্য দেওয়ার পর্যায়গুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদান করা	প্রস্তুতি, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	প্রকল্পের আবর্তন পরিচালনা করার ব্যাপারটি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদান করে	নতুন ও অন্যান্য দৃষ্টিভঙ্গির কথা এবং সঙ্কটপূর্ণ লোকদের, স্টেইকহোল্ডারদের ও টীমের সদস্যদের অভিজ্ঞতার কথা সক্রিয় ভাবে শোনে	সঙ্কটপূর্ণ ব্যক্তিদের ও অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ স্টেইকহোল্ডারদের নিরাপত্তার দিকে লক্ষ্য রাখে	দ্রুত পরিবর্তনশীল পরিস্থিতিতে কাজের উদ্দেশ্য ও লক্ষ্যের দিকে মনোযোগ নিবদ্ধ রাখে	ক্ষমতা ও সীমাবদ্ধতা সম্বন্ধে এবং অন্যদের ওপর প্রভাবের সম্বন্ধে সচেতনতার পরিচয় দেয়
রাষ্ট্রনৈতিক ও সামাজিক পরিবেশের ক্ষেত্রে, এবং লোকের সঙ্কটবিশ্বাস অর্জনহিত কারণ সম্বন্ধে এই বুঝতে পারাকে প্রয়োগ করে	রাষ্ট্রনৈতিক ও সামাজিক পরিবেশের ক্ষেত্রে, এবং লোকের সঙ্কটবিশ্বাস অর্জনহিত কারণ সম্বন্ধে এই বুঝতে পারাকে প্রয়োগ করে	যে সমস্যা রয়েছে তা ব্যবহার করে সময়মত উপযুক্ত ফলাফল অর্জন করাকে লক্ষ্যের কেন্দ্রে রাখা বজায় রাখে	সঙ্কটপূর্ণ ব্যক্তি ও অন্য স্টেইকহোল্ডারদের মাঝে স্বচ্ছ আলোচনার সূত্রগত করে ও তা বজায় রাখে	সঙ্গী ও সঙ্কটপূর্ণ লোকদের যাতে কোন ক্ষতি না হয় ও বুদ্ধি যতটা সম্ভব ততটা কমিয়ে দেওয়া যায় তার জন্য ব্যবস্থা নেয়	ব্যক্তিগত চাপ বুঝতে পারে এবং তা কমানোর জন্য ব্যবস্থা নেয়	দক্ষতার গুরুত্ব, এবং টীমের দক্ষতা কি ভাবে অন্যদের দক্ষতার পরিপূরক হিসাবে কাজ করে তা বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদান করে
লোকহিতকর কাজের ক্ষেত্রে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	লোকহিতকর কাজের ক্ষেত্রে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	প্রাশাসন বা বাড়ির, প্রাসঙ্গিক ও কাজে লাগার মত তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ ও বিলি করে এবং সঙ্কটপূর্ণ লোকদের ও অন্যান্য স্টেইকহোল্ডারদের কাছ থেকে এই বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদান করে	সঙ্কটপূর্ণ লোকদের সহমর্মিতা, মর্যাদা ও সহানুভূতি প্রদর্শন করে	অনুযায়ী কাজের গ্রহণযোগ্যতা গড়ে তোলে এবং বজায় রাখে	প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের বিষয়ে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে	প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের বিষয়ে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে

লোকহিতকর কাজের ক্ষেত্রে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	লোকহিতকর কাজের ক্ষেত্রে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	প্রাশাসন বা বাড়ির, প্রাসঙ্গিক ও কাজে লাগার মত তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ ও বিলি করে এবং সঙ্কটপূর্ণ লোকদের ও অন্যান্য স্টেইকহোল্ডারদের কাছ থেকে এই বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদান করে	সঙ্কটপূর্ণ লোকদের সহমর্মিতা, মর্যাদা ও সহানুভূতি প্রদর্শন করে	অনুযায়ী কাজের গ্রহণযোগ্যতা গড়ে তোলে এবং বজায় রাখে	প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের বিষয়ে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে	প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের বিষয়ে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে
লোকহিতকর কাজের ক্ষেত্রে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	লোকহিতকর কাজের ক্ষেত্রে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	প্রাশাসন বা বাড়ির, প্রাসঙ্গিক ও কাজে লাগার মত তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ ও বিলি করে এবং সঙ্কটপূর্ণ লোকদের ও অন্যান্য স্টেইকহোল্ডারদের কাছ থেকে এই বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদান করে	সঙ্কটপূর্ণ লোকদের সহমর্মিতা, মর্যাদা ও সহানুভূতি প্রদর্শন করে	অনুযায়ী কাজের গ্রহণযোগ্যতা গড়ে তোলে এবং বজায় রাখে	প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের বিষয়ে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে	প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের বিষয়ে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে

লোকহিতকর কাজের ক্ষেত্রে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	লোকহিতকর কাজের ক্ষেত্রে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য, এবং অন্তর্ভুক্ত করার দিকগুলি বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদর্শন করে	প্রাশাসন বা বাড়ির, প্রাসঙ্গিক ও কাজে লাগার মত তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ ও বিলি করে এবং সঙ্কটপূর্ণ লোকদের ও অন্যান্য স্টেইকহোল্ডারদের কাছ থেকে এই বুঝতে পারার ক্ষমতা প্রদান করে	সঙ্কটপূর্ণ লোকদের সহমর্মিতা, মর্যাদা ও সহানুভূতি প্রদর্শন করে	অনুযায়ী কাজের গ্রহণযোগ্যতা গড়ে তোলে এবং বজায় রাখে	প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের বিষয়ে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে	প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের বিষয়ে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে
--	--	---	---	--	--	--

[illegible]

এ্যানেক্স ২: আচরণ সীমিত করে দেওয়ার কাঠাম

এলাকা	মূল পারদর্শিতা	অতিরিক্ত আচরণ	সীমিত করার মত আচরণ
মানবিকতা সংক্রান্ত প্রসঙ্গটি বুঝতে পারা এবং মানবিকতা সংক্রান্ত নীতি ও স্ট্যান্ডার্ড প্রয়োগ করা	<p>মানবিকতা সংক্রান্ত প্রসঙ্গটি বোঝা</p> <p>বোঝা, লোকহিতকারী সাড়া দেওয়ার পর্যায়গুলি বুঝতে পারা প্রদর্শন করে, যার মধ্যে রয়েছে তৈরী থাকা ও আকস্মিক বিপদের জন্য বিকল্প ব্যবস্থা, বিপর্যয়ের ঝুঁকি কমানো, সাড়া দেওয়া ও সামলে ওঠা।</p> <p>রাজনৈতিক ও সাংস্কৃতিক প্রসঙ্গ এবং মানবিকতা সংক্রান্ত সঙ্কটের অন্তর্নিহিত কারণ বুঝতে পারে ও প্রয়োগ করে।</p> <p>মানবিকতা সংক্রান্ত পরিস্থিতির লিঙ্গ, বৈষম্য, ও অন্তর্ভুক্ত করার বিষয়টি বুঝতে পারা প্রদর্শন করে।</p> <p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের প্রয়োজন, দক্ষতা, সামর্থ্য ও অভিজ্ঞতা হিসাবের মধ্যে নিয়ে সাড়া দেওয়াতে প্রয়োগ করে।</p> <p>মানবিকতা সংক্রান্ত মান ও নীতি প্রয়োগ করা</p> <p>এই কার্যক্রমের লক্ষ্য, ক্রিয়াকলাপ ও কর্মচারীদের আচরণ, প্রতিষ্ঠানটির প্রতিশ্রুতি দেওয়া রাষ্ট্রীয় ও আন্তর্জাতিক প্রধান লোকহিতকারী কাঠাম, স্ট্যান্ডার্ড, নীতি ও কোডকে সমর্থন করে।</p> <p>কৈফিয়ৎ দেওয়ার নীতি ও স্ট্যান্ডার্ড অনুসারে দায়িত্বপূর্ণ ভাবে ক্ষমতা ব্যবহার করে।</p> <p>লোকহিতকারী বিভাগে, নিজের, প্রতিষ্ঠানের, এবং অন্যদের ভূমিকা বুঝতে পারা প্রদর্শন করে।</p> <p>সমন্বয় সংক্রান্ত ব্যবস্থা বুঝতে পারাটা প্রদর্শন করে।</p>	<p>মানবিকতা সংক্রান্ত প্রসঙ্গটি বোঝা</p> <p>বোঝা, প্রধান বিষয়গুলি বিচার ও বিশ্লেষণ করে দেখে এবং সেগুলিতে সাড়া দেওয়ার উদ্দেশ্যে কাজ করার ব্যবস্থা স্থির করে।</p> <p>প্রতিষ্ঠানকে লিঙ্গ, বৈচিত্র্য ও অন্তর্ভুক্তির এলাকায় প্রতিশ্রুতিবদ্ধ করে।</p> <p>লোকহিতকারী স্ট্যান্ডার্ড এবং নীতি প্রয়োগ করা</p> <p>কাজ করার প্রসঙ্গটা বুঝতে পারার ওপর ভিত্তি করে, প্রতিষ্ঠানের সড়া দেওয়ায় অংশগ্রহণ করে।</p> <p>আন্তর্জাতিক মানবিকতা সংক্রান্ত আইন এবং প্রাসঙ্গিক চুক্তিগুলিকে মর্যাদা দেয়।</p> <p>প্রতিষ্ঠানের দৃষ্টিভঙ্গি ও কাজ করার পদ্ধতি স্পষ্ট ভাবে বুঝতে পারাকে ভিত্তি করে বিপর্যয়ের ব্যাপারে সমন্বয় করার ও বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সহযোগিতা করায় সক্রিয় ভাবে অংশ নেয়।</p> <p>কর্মচারীদের আচরণ যেসব স্ট্যান্ডার্ড ও নীতি নিয়ন্ত্রণ করে, সেগুলিকে এগিয়ে ধরে ও মেনে চলা নিশ্চিত করে।</p>	<ul style="list-style-type: none"> আলোচনার সময় সমানে সাংস্কৃতিক ও রাজনৈতিক প্রসঙ্গটা অস্বীকার করে। যাদের উপকার হবে তাদের সমানে লক্ষ্যের কেন্দ্র না করা এবং সমাধানের ব্যবস্থা নেওয়ার সময় সমানে তাদের কথা না বিবেচনা করা প্রদর্শন করে। মনে হয় যে নিজের ও প্রতিষ্ঠানের দায়িত্বের সম্বন্ধে স্পষ্ট নয়। যাদের উপকার করা হচ্ছে তাদের বা প্রতিষ্ঠানের অগ্রাধিকারগুলির বদলে, দাতার চাহিদার দ্বারা অত্যন্ত বেশীরকম প্রভাবিত। স্পষ্ট যুক্তি ছাড়া, সমন্বিত ব্যবস্থায় অংশগ্রহণ করতে অস্বীকার করে। লিঙ্গ, বৈচিত্র্য ও অন্তর্ভুক্তির এলাকাগুলির সম্বন্ধে সংবেদন বিহীন। মানবিকতা সংক্রান্ত নীতি ও স্ট্যান্ডার্ডসের ব্যাপারে সহজে আপোষ করে।

এলাকা	মূল পারদর্শিতা	অতিরিক্ত আচরণ	সীমিত করার মত আচরণ
ফলাফল অর্জন করা	<p>কার্যক্রমের মান ও প্রভাব নিশ্চিত করা</p> <p>প্রকল্পের চক্রটা বুঝতে পারা প্রদর্শন করে।</p> <p>কার্যকরী প্রকল্প ও কার্যক্রমের প্রকল্প তৈরী ও কার্যকরী করায় সক্রিয় ভাবে অংশগ্রহণ করে।</p> <p>যা সম্ভব তা আছে তা ব্যবহার করে সময়মত কাজ করা ও উপযুক্ত ফলাফল পাওয়ার ওপর লক্ষ্য বজায় রাখে।</p> <p>কৈফিয়ৎ দিতে হওয়ার দায়িত্ব সমেত কাজ করা</p> <p>কাজ ও সিদ্ধান্তের জন্য সঙ্কটাপন্ন লোকদের কাছে কৈফিয়ৎ দেয়।</p> <p>আশা না বাড়িয়ে সঙ্কটাপন্ন লোক ও অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের কাছ থেকে প্রাসঙ্গিক ও কাজে লাগার মত তথ্য ও ফীডব্যাক সংগ্রহ করে তার বিশ্লেষণ এবং বিলি করে।</p> <p>সিদ্ধান্ত নেওয়া</p> <p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের লক্ষ্যের কেন্দ্র করে সেই তথ্য ব্যবহার করে দ্রুত পরিবর্তনশীল পরিস্থিতি ও বিভিন্ন সাংস্কৃতিক প্রসঙ্গে নমনীয়তা প্রদর্শন করে।</p> <p>কোন সিদ্ধান্ত কখন নেওয়া যাবে এবং কখন অন্য লোকদের জড়িত করতে হবে তা বুঝতে পারা প্রদর্শন করে।</p> <p>ফলাফল অর্জন করার উদ্দেশ্যে, সিদ্ধান্তগুলির আরও ব্যাপক প্রভাব বিবেচনা করে।</p> <p>সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময়, পরিকল্পনা ও অন্যের ওপর ভার দেওয়াকে একত্রিত করে।</p>	<p>কার্যক্রমের মান এবং প্রভাব নিশ্চিত করা</p> <p>কাজের মান স্থির করে এবং একমত হওয়া কাজ করার পদ্ধতি মেনে চলে।</p> <p>প্রভাবটা সবচেয়ে বেশী করার জন্য টিমের মধ্যে ভূমিকা ও দায়িত্ব স্পষ্ট করে বুঝিয়ে দেয়।</p> <p>একই কাজ দু'বার না করা এবং সবচেয়ে ভাল ভাবে সম্ভব ব্যবহার করার উদ্দেশ্যে, সক্রিয় ভাবে স্টেকহোল্ডারদের সাথে সহযোগিতা করে।</p> <p>ফলাফলের উন্নতি করার জন্য নিয়মিত ভাবে ফীডব্যাক ও তথ্য দিয়ে থাকে।</p> <p>যে শিক্ষা পাওয়া গেছে তা ভবিষ্যৎ প্রকল্পের ক্ষেত্রে প্রয়োগ করে।</p> <p>প্রবর্তন করা সবচেয়ে আধুনিক প্রযুক্তিবিদ্যা ও প্রবর্তন দায়িত্বপূর্ণ ভাবে ব্যবহার করাকে এগিয়ে ধরে।</p> <p>কৈফিয়ৎ দিতে হওয়ার দায়িত্ব সমেত কাজ করা</p> <p>অর্থপূর্ণ প্রণালীর প্রতিষ্ঠা করে, যাতে সাড়া দেওয়ার ব্যাপারে সঙ্কটাপন্ন লোকরা অংশগ্রহণ করতে পারে এবং তাদের আশা ও উদ্বেগগুলি জানাতে পারে।</p> <p>অভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণের ব্যবস্থা অনুসারে দক্ষ ও স্বচ্ছ ভাবে সম্ভব ব্যবহার নিশ্চিত করে।</p>	<ul style="list-style-type: none"> পরিবর্তনশীল পরিকল্পনা বা সিদ্ধান্তের মুখোমুখি হতে হলে অনমনীয় মনোভাব প্রদর্শন করে, যেটা প্রকল্পের ফলাফলের ওপর একটা নেতিবাচক প্রভাব ফেলে। ফলাফলের ওপর নজর না দেওয়ার কারণে সমানে ফলাফল অর্জন করতে ব্যর্থ হয়। কঠিন কাজের সম্মুখীন হলে সহজেই হাল ছেড়ে দেয়। মনে হয় যে পরিস্থিতি ও সম্ভাবিত নির্বিশেষে নির্ধারিত তারিখে শেষ করতে পারে না। এমন ভাবে সম্ভবতীর অপব্যবহার করে অথবা এমন আচরণ করে যেটাকে প্রতারণা বলে মনে হতে পারে। কঠিন কাজের সম্মুখীন হওয়ার সময়ে, সাহায্যপূর্ণ নয় অথবা নেতিবাচক আচরণ প্রদর্শন করে। এমন ভাবে অস্পষ্ট বা কাঠামবিহীন যোগাযোগ করে, যা অন্যদের বিভ্রান্ত করে দেয়। আধুনিকতম প্রবর্তন ও প্রযুক্তির বিরোধিতা করে। প্রযুক্তি ও প্রবর্তনের সম্বন্ধে, এবং কাজের জায়গায় প্রযুক্তি ও প্রবর্তন প্রয়োগ করতে কোন আগ্রহ প্রকাশ করে না। সাংস্কৃতিক ভাবে দক্ষ নয় এবং নিজের প্রয়োজনগুলিকে অন্যদের প্রয়োজনের ওপরে স্থান দেয়। সঙ্কটাপন্ন লোকদের প্রতিশ্রুতি অনুযায়ী ফলাফল দিতে ব্যর্থ হয়।

এলাকা	মূল পারদর্শিতা	অতিরিক্ত আচরণ	সীমিত করার মত আচরণ
সহযোগিতাপূর্ণ সম্পর্ক গড়ে তোলা ও বজায় রাখা	<p>লোকের কথা শোনা এবং কথাবার্তা সৃষ্টি করা</p> <p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের, স্টেকহোল্ডার ও টীমের সদস্যদের নতুন ও অন্যান্য দৃষ্টিভঙ্গি এবং অভিজ্ঞতার কথা সক্রিয় ভাবে শোনে।</p> <p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের এবং স্টেকহোল্ডারদের সাথে স্পষ্ট ভাবে কথাবার্তা বলতে শুরু করে ও তা বজায় রাখে।</p> <p>অন্যদের সাথে কাজ করা</p> <p>কার্যক্রমের লক্ষ্য অর্জন করার উদ্দেশ্যে ইতিবাচক ভাবে কাজ করে।</p> <p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের প্রতি সংবেদনশীলতা, মর্যাদা ও সহানুভূতি প্রদর্শন করে।</p> <p>উপযুক্ত প্রণালী ব্যবহার করে সম্ভূতিপূর্ণ বার্তা দিয়ে নিয়মিত ও দায়িত্বপূর্ণ ভাবে যোগাযোগ করে।</p> <p>কাজের ভাল পদ্ধতি জানা ও জানানোর জন্য সক্রিয় ভাবে নেটওয়ার্কে অংশগ্রহণ করে।</p> <p>যেসব সিদ্ধান্ত ও আচরণ ইন্টারন্যাশনাল রেড ক্রস ও রেড ক্রেসেন্ট এবং নন গভর্নমেন্ট অর্গানাইজেশন / আলাদা আলাদা প্রতিষ্ঠানের কোড অভ্যুৎসাহিত ভঙ্গ করে, সেগুলিতে আপত্তি জানায়।</p>	<p>লোকের কথা শোনা এবং কথাবার্তা সৃষ্টি করা</p> <p>সঙ্কটাপন্ন লোক, সঙ্গী এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের থেকে পাওয়া ফীডব্যাক এই কার্যক্রমের নকশা, কার্যকরী করা ও শিক্ষার অন্তর্গত করা নিশ্চিত করে।</p> <p>অন্যদের সাথে কাজ করা</p> <p>টীম ও ব্যক্তিবিশেষের সাথে লক্ষ্য স্পষ্ট ভাবে স্থির করে।</p> <p>কাজের অগ্রগতির ওপর এবং ব্যক্তিবিশেষের কাজের মানের ওপর নজর রাখে।</p> <p>সঙ্গী ও কর্মচারীদের সাথে একমত হওয়া দীর্ঘ দূরত্বে কাজ করার স্কীম প্রতিষ্ঠা করে।</p> <p>জনসাধারণ ও স্টেকহোল্ডারদের সাথে আস্থার সম্পর্ক তৈরী করার জন্য টীমের সাথে কাজ করে।</p> <p>চুক্তিগুলিকে রীতিগত করা ও সেগুলিকে কার্যকরী করার উদ্দেশ্যে সঙ্গীদের সাথে সহযোগিতাপূর্ণ, স্বচ্ছ ও কৈফিয়ৎ দিতে পারার মত সম্পর্ক পোষণ করে।</p> <p>আপস-আলোচনা এবং বিবাদের মীমাংসা করার দক্ষতা ব্যবহার করে ইতিবাচক ফলাফলের সহায়তা করে।</p>	<ul style="list-style-type: none"> অন্যদের অবদান সক্রিয় ভাবে শোনে না অথবা তাদের কথা শুনতে চায় না। (এদের মধ্যে টীমের সদস্য, সঙ্কটাপন্ন লোকজন, অন্যান্য নন গভর্নমেন্ট অর্গানাইজেশন, অথবা অন্যান্য প্রধান স্টেকহোল্ডাররা রয়েছে।) মালিকানা অস্বীকার করে এবং নিজের কাজগুলি সম্পূর্ণ করার জন্য টীমের অন্যান্যদের ওপর নির্ভর করে। আত্মবিশ্বাস না থাকার কারণে, ধারণা/চিন্তা টীমকে জানানোর ব্যাপারে কার্যকরী নয়; তথ্য না জানানো; অথবা যারা শুনছে তাদের কাছে অনুপযুক্ততা নিজের মতের সাথে মেলে না এরকম সব লোক ও ধারণাকে উপেক্ষা করে। অন্যদের সম্ভূষ্ট করার জন্য খারাপ সিদ্ধান্তের সাথে একমত হয় এবং অনুপযুক্ত আপস করে। বোঝা কঠিন, অশ্রদ্ধা প্রকাশ করে অথবা অনুপযুক্ত, এরকমভাষা, আকার বা প্রচারমাধ্যমের মাধ্যমে যোগাযোগ করে। সম্পর্ক বা অংশীদারত্ব গড়ে তোলা ও বজায় রাখার সুযোগ অপচয় করে। স্টেকহোল্ডারদের সাথে পারস্পরিক ক্রিয়াকলাপের সময় সাহায্যপূর্ণ নয় অথবা পেশাদার নয়। স্টেকহোল্ডারদের বিভিন্ন প্রয়োজন নির্বিশেষে, নির্দিষ্ট করে উত্তর না দিয়ে তাদের একটা একটা শ্রেণীর উত্তর দেয়। অন্য পটভূমিকার লোকদের সাথে সম্পর্ক স্থাপন করতে পারে না। অন্য দৃষ্টিভঙ্গির লোকদের প্রয়োজনের ক্ষেত্রে সংবেদনশীল হয় না।

এলাকা	মূল পারদর্শিতা	অতিরিক্ত আচরণ	সীমিত করার মত আচরণ
সবসময় নিরাপদ ও সুরক্ষিত ভাবে কাজ করা	<p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের, সঙ্গীদের এবং স্টেকহোল্ডারদের ঝুঁকি যতটা সম্ভব ততটা কম রাখা</p> <p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের ও প্রধান স্টেকহোল্ডারদের নিরাপত্তার দিকে নজর রাখে।</p> <p>ঝুঁকি ও ভয় থাকা শনাক্ত করে ও তা জানিয়ে দেয় এবং নিজের ও প্রতিষ্ঠানের জন্য এটা কমিয়ে দেয়।</p> <p>সঙ্গী ও সঙ্কটাপন্ন লোকদের কোন ক্ষতি না হওয়ার জন্য এবং ঝুঁকি যতটা সম্ভব ততটা কম রাখার জন্য ব্যবস্থা নেয়।</p> <p>ব্যক্তিগত নিরাপত্তা ও সুরক্ষার পরিচালনা করা</p> <p>লোকহিতকারী নীতি ও স্ট্যান্ডার্ড অনুযায়ী কাজ গ্রহণ করার প্রণালী গড়ে তোলে ও সেটা বজায় রাখে।</p> <p>বিভিন্ন দুর্বলতাগুলিকে স্বীকার করে: প্রতিষ্ঠানের স্থির করে দেওয়া নিরাপত্তা ও সুরক্ষা সংক্রান্ত নীতিগুলি মেনে চলে এবং স্থানীয় অবস্থার জন্য সেগুলি উপযোগী করে দুর্বলতাগুলি কমিয়ে দেয়।</p> <p>নিরাপত্তার গুরুত্বকে এগিয়ে ধরে এবং সব সময় সহকর্মী ও টিমের সদস্যদের নিরাপত্তার কথা মনে রাখে।</p>	<p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের, সঙ্গীদের এবং স্টেকহোল্ডারদের ঝুঁকি যতটা সম্ভব ততটা কম রাখা</p> <p>সঙ্কটাপন্ন লোকদের ও সঙ্গীদের সাথে কার্যকরী রিস্ক এ্যাসেসমেন্ট করে।</p> <p>ব্যাপক ইউনাইটেড নেশনস / নন গভর্নমেন্ট অর্গানাইজেশনের সমন্বিত সুরক্ষার ব্যবস্থা এবং প্রতিষ্ঠানটি কি ভাবে এই ব্যবস্থায় অংশগ্রহণ করে তা বুঝতে পারা প্রদর্শন করে।</p> <p>নিরাপত্তা ও সুরক্ষাকে অগ্রাধিকার দেয় এবং এর জন্য সঙ্গতি বিনিয়োগ করে।</p> <p>আকস্মিক প্রয়োজনের জন্য পরিকল্পনা এবং একটা দায়িত্বপূর্ণ বেরিয়ে আসার কৌশল গড়ে তোলে।</p> <p>ব্যক্তিগত নিরাপত্তা ও সুরক্ষার পরিচালনা করা</p> <p>সুরক্ষা সংক্রান্ত ঝুঁকিগুলির ওপর নজর রাখে এবং নিশ্চিত করে যাতে প্রতিষ্ঠানের প্রচলিত রীতিগুলি যেন বোঝা হয় এবং কর্মচারীরা যেন সমানে সেগুলি মেনে চলে।</p> <p>উপযুক্ত ব্যবস্থা নেয় এবং কোন সঙ্কট ঘটলে, টিমের সদস্যদের পথনির্দেশ ও সহায়তা দেয়।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • সমানে ধারণা অথবা সুযোগ দেয় যেগুলিতে হয়ত নিজের বা অন্যদের পক্ষে ঝুঁকি থাকবে। • সক্রিয় ভাবে সুরক্ষা সংক্রান্ত রীতিগুলিকে উপেক্ষা করে অথবা ভাল করে বুঝতে পারে না, যার ফলে নিজের অথবা প্রতিষ্ঠানের ঝুঁকি থাকে। • ঝুঁকির বিষয়ে একটা উদ্বেগবিহীন আচরণ প্রদর্শন করে। • প্রসঙ্গটি বুঝতে পারার জন্য কোন কৌতূহল প্রকাশ করে না এবং আত্মতুষ্টিতে ঢুকে পড়তে দেয়। • সঙ্কটাপন্নলোকদের ও লোকাল এবং স্থানীয় কর্তৃপক্ষকে অপমানজনক আচরণ প্রদর্শন করে।

এলাকা	মূল পারদর্শিতা	অতিরিক্ত আচরণ	সীমিত করার মত আচরণ
চাপের ও পরিবর্তনশীল পরিবেশের পরিচালনা করা	<p>উপযোগী করা ও সামলানো</p> <p>দ্রুত পরিবর্তনশীল পরিবেশে উদ্দেশ্য ও লক্ষ্যের প্রতি একনিষ্ঠ থাকা।</p> <p>পরিবর্তনশীল পরিস্থিতি ও সীমার সাথে শান্তভাবে মানিয়ে নেয়।</p> <p>ব্যক্তিগত মানসিক চাপ বুঝতে পারে এবং তা কমানোর জন্য ব্যবস্থা নেয়।</p> <p>অসুবিধার ও কঠিন পরিবেশ সহ্য করতে পারার জন্য, চাপের সময় গঠনমূলক ও ইতিবাচক থাকে।</p> <p>পেশাদারিত্ব বজায় রাখা</p> <p>নিজের কাজ ও অন্যদের ওপর তার প্রভাবের জন্য দায়িত্ব স্বীকার করে।</p> <p>চাপের মধ্যে পরিকল্পনা করে, অগ্রাধিকার স্থির করে এবং কাজগুলি ভাল ভাবে করে।</p> <p>প্রাসঙ্গিক কোড অফ কন্ডাক্ট অনুযায়ী নৈতিক ও পেশাদারী আচরণ বজায় রাখে।</p> <p>দায়িত্বশীল ও ন্যায্য ভাবে তার পদটা ব্যবহার করে ব্যক্তিগত সততা প্রদর্শন করে।</p> <p>কাজের মান ওপর প্রভাব ফেলে এরকম অভ্যন্তরীণ ও বাইরের প্রভাবগুলির বিষয়ে সচেতনতা প্রদর্শন করে।</p>	<p>উপযোগী করা ও সামলানো</p> <p>নিজের দেখাশোনা করা ও কাজের ভারের অগ্রাধিকার স্থির করার নমুনার মাধ্যমে অন্যদের মানসিক চাপ শনাক্ত করতে সাহায্য করে।</p> <p>ভাল থাকা ও দেখাশোনা করার সংস্কৃতিকে এগিয়ে ধরে।</p> <p>পেশাদারিত্ব বজায় রাখা</p> <p>কাজ সম্পূর্ণ করার বাস্তববাদী সময় ও লক্ষ্য স্থির করে।</p> <p>অন্যদের, নিজেদের ভূমিকা ও দায়িত্ব পালন করতে দেয়।</p> <p>প্রতিশ্রুতি ও কাজগুলির ওপর স্বচ্ছ ভাবে নজর রাখে।</p> <p>অভিজ্ঞতা ও ফীডব্যাকের থেকে শেখার জন্য সময় দেয় এবং নতুন পরিস্থিতিতে এই শিক্ষাগুলি প্রয়োগ করে।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • বেশী রকমের মানসিক চাপ প্রদর্শন করে, এবং তা কমানোর জন্য কোন ব্যবস্থা নেওয়ার কোন লক্ষণ দেখায় না। • অপেশাদারী আচরণ প্রদর্শন করে, যেটা প্রাসঙ্গিক কোড অফ কন্ডাক্ট অনুযায়ী নয় এবং প্রতিষ্ঠানের সুনামের ক্ষতি হয়েছে বলে দেখ যায়। • পরিবর্তনশীল পরিস্থিতি ও পরিবেশ অনুযায়ী আচরণ ও কাজকে উপযোগী করতে অনিচ্ছা প্রকাশ করে। • ভাল কাজ/জীবনযাত্রার মধ্যে ভারসাম্য থাকা প্রদর্শন করে না এবং পরিপ্রেক্ষির অভাব থাকার প্রমাণ দেয়। • নিজের ও অন্যদের ওপর পরিবর্তনের প্রভাবের সম্বন্ধে সচেতন নয়।

এলাকা	মূল পারদর্শিতা	অতিরিক্ত আচরণ	সীমিত করার মত আচরণ
নেতৃত্ব প্রদর্শন করে	<p>নিজের সম্বন্ধে সচেতন থাকা</p> <p>শক্তি ও সীমানার সম্বন্ধে এবং অন্যদের ওপরে তার প্রভাবের সম্বন্ধে সচেতনতা প্রদর্শন করে।</p> <p>দক্ষতাগুলি, এবং কি ভাবে সেগুলি টীমের কার্যকরিতা গড়ে তুলতে অন্যদের দক্ষতার সম্পূরক হয়, তা বুঝতে পারে।</p> <p>কাজের মানের উন্নতি করার জন্য ফীডব্যাক চায় ও সেগুলির সম্বন্ধে ভেবে দেখে।</p> <p>অন্যদের প্রেরণা দেওয়া ও তাদের ওপর প্রভাব ফেলা</p> <p>মানবধর্মী মূল্যবোধ জানায় এবং অন্যদের তা জানাতে উৎসাহ দেয়।</p> <p>অন্যদের মধ্যে আত্মবিশ্বাস রাখতে অনুপ্রাণিত করে।</p> <p>প্রতিষ্ঠানের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের সম্বন্ধে স্পষ্ট ভাবে কথা বলে।</p> <p>টীমের সহযোগিতা পাওয়ার উদ্দেশ্যে, সক্রিয় ভাবে কথা শোনা প্রদর্শন করে।</p> <p>কার্যক্রমের লক্ষ্য অর্জন করার জন্য, অন্যদের ইতিবাচক ভাবে প্রভাবিত করে।</p> <p>অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিচারশক্তি</p> <p>নির্দিষ্ট নির্দেশের অভাবে, কঠিন পরিস্থিতিতে বিশ্লেষণ করে ও বিচারবুদ্ধি ব্যবহার করে।</p> <p>উদ্যোগ এবং সৃজনমূলক উন্নতি ও আরও ভাল ভাবে কাজ করার উপায় প্রদর্শন করে।</p> <p>ফল অর্জন করার উদ্দেশ্যে লেগে থাকার ক্ষমতা প্রদর্শন করে।</p>	<p>অন্যদের প্রেরণা দেওয়া ও তাদের ওপর প্রভাব ফেলা</p> <p>যেসব মূল্যবোধ, প্রধান উদ্দেশ্য এবং নীতিগুলি, লোকহিতকারী কাজের ভিত্তি, সেগুলি স্পষ্ট ভাবে বলে ও প্রদর্শন করে।</p> <p>রীতিগত ও ঘরোয়া ভাবে সমানে ও নিয়মিত ফাবে ফীডব্যাক দেয়।</p> <p>অন্যদের অবদান স্বীকার করে।</p> <p>সময়ের সীমা ও পরিবর্তনশীল পরিস্থিতি অনুযায়ী নেতৃত্বের ধরন উপযোগী করে।</p> <p>অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিচারশক্তি</p> <p>ব্যাপক, কৌশলমূলক দৃষ্টিভঙ্গি এবং একই সাথে পরিস্থিতির সম্বন্ধে গভীর সচেতনতা বজায় রাখে।</p> <p>যে পরিস্থিতি তৈরী হচ্ছে এবং পরিবর্তনশীল পরিবেশে সাড়া দেওয়ার উদ্দেশ্যে দৃঢ় সিদ্ধান্ত নিতে পারে ও পরিকল্পনাগুলিকে উপযোগী করে নিতে পারে।</p> <p>কাজের মানের উন্নতি করার উদ্দেশ্যে, জেনেশুনে ও হিসাব করে ঝুঁকি নেয়।</p>	<ul style="list-style-type: none"> যখন স্পষ্ট দরকার থাকে, তখন সিদ্ধান্ত নিতে দেরী করে বা অনিচ্ছা প্রকাশ করে। টীমের সদস্যদের নির্দিষ্ট দক্ষতা অনুযায়ী তাদের ওপর কাজের ভার না দিয়ে নিয়ন্ত্রণ বজায় রাখার চেষ্টা করে এবং তার ফলে টীমের মধ্যে আত্মবিশ্বাস কমে যায়। সমাধান খুঁজে বের না করে সমস্যাগুলি এগিয়ে দেয়। স্পষ্টতা ও গঠন ছাড়াই এমন ভাবে কথাবার্তা বলে যা সাধারণতঃ নৈরাশ্যজনক। পরামর্শ করাকে সময়সাধ্য এবং অপ্রাসঙ্গিক বলে মনে করে। নিজের ব্যর্থতা স্বীকার করতে রাজী হয় না এবং অন্যদের দোষ দেয়। অন্যদের বিশেষজ্ঞতা বা জ্ঞান স্বীকার করে না এবং তার মতের সাথে মেলে না এরকম তথ্য হয় উপেক্ষা করে নয়ত বাতিল করে দেয়। কাজের মান সংক্রান্ত সমস্যা উপেক্ষা করা। অন্যদের উন্নতি, কাজের মান ও মনোভাবের ওপর নেতিবাচক ভাবে প্রভাব ফেলে সেরকম আচরণ সহ্য করে। প্রতিষ্ঠানের কৌশল এবং পথ অস্পষ্ট ও অসঙ্গত ভাবে জানায়। এমন ভাবে প্রভাবিত করার চেষ্টা করে যা পেশাদারী সততা বজায় রাখে না। কঠিন সিদ্ধান্ত নিতে সমস্যা হয়। খোলাখুলি ভাবে কথা বলতে অন্যদের নিরুৎসাহ করে অথবা তা কঠিন করে দেয়।

আরও বিস্তারিত তথ্যের জন্য দয়া করে যোগাযোগ করবেন:

CHS Alliance (সিএইচএস এ্যালায়েন্স)
info@chsalliance.org

Start Network (স্টার্ট নেটওয়ার্ক)
info@start-network.org

‘দ্রুত
পরিবর্তনশীল
পরিস্থিতিতে
মানিয়ে নেওয়ার
মত নমনীয়তা
প্রদর্শন করে’

