

একজন সত্যিকারের লিডার তখনই সফল হন, যখন তিনি দূরদর্শিতা (visionary thinking) এবং বাস্তবতা (practical execution)–এই দুটি গুণকে একসঙ্গে সমন্বয় করতে পারেন।

## ১. Visionary হওয়ার মানে কী?

দূরদর্শী নেতা ভবিষ্যতের ছবি দেখতে পারেন–যেমন প্রযুক্তির পরিবর্তন, বাজারের নতুন চাহিদা, বা সমাজে প্রয়োজনীয় উদ্ভাবন। তাদের স্বপ্ন থাকে বড়, সাহসী, এবং অনেক সময় সাধারণ মানুষের চিন্তার বাইরের।

## ২. বাস্তবতা কীভাবে কাজে লাগে?

শুধু স্বপ্ন দেখলে হবে না–সেই স্বপ্ন বাস্তবে রূপ দেওয়ার জন্য প্রয়োজন সুনির্দিষ্ট পরিকল্পনা, সময় ব্যবস্থাপনা, বাজেট বণ্টন, এবং সঠিক দল গঠন।

তাদের সমন্বয় হয় এমনভাবে:

- **স্টেপ বাই স্টেপ রোডম্যাপ:** বড় স্বপ্নকে ছোট ছোট ধাপে ভাগ করে বাস্তবায়ন শুরু করা।
- **ফিডব্যাক ও ডেটা ব্যবহার:** সময়মতো দল ও বাস্তব পরিস্থিতির ফিডব্যাক বিশ্লেষণ করে ভিশনকে বাস্তবতায় রূপান্তর করা।
- **টিমকে যুক্ত করা:** শুধু আদেশ নয়, টিমকে ইনস্পায়ার করে ভিশন বোঝানো যাতে তারা বাস্তবে কাজ করে বাস্তবায়নে সাহায্য করে।

## উদাহরণ:

ইলন মাস্ক যখন “মার্স কলোনাইজেশন” বা “স্বয়ংক্রিয় গাড়ি” নিয়ে স্বপ্ন দেখেন, তখন তাঁর কোম্পানিগুলো দিনে দিনে সেই প্রযুক্তি তৈরি করছে। কারণ, তিনি একইসঙ্গে visionary এবং practical।

## DIU এর ছাত্রছাত্রীদের জন্য বার্তা:

আপনারা যখন কোন প্রজেক্ট বা উদ্যোগ শুরু করবেন, তখন ভাববেন না শুধু ভবিষ্যতের কথা–ভাববেন কিভাবে আজকের কাজ দিয়ে সেই ভবিষ্যতকে তৈরি করা যায়।



## DR. MD. SABUR KHAN

Founder & Chairman  
Daffodil International University



“একজন নেতা কীভাবে একই সাথে দূরদর্শী এবং বাস্তববাদী হওয়ার ভারসাম্য বজায় রাখতে পারেন?”

**SANJIDA AFRIN**  
**ID: 241-45-068**

## আত্ম-প্রেরণা মানে কী?

আত্ম-প্রেরণা হলো এমন এক অভ্যন্তরীণ শক্তি, যা মানুষকে বাইরের চাপ ছাড়াই নিজ দায়িত্বে কাজ করতে অনুপ্রাণিত করে। একজন নেতা এই আত্ম-প্রেরণাকে জাগিয়ে তুলতে পারেন উৎসাহ, সম্মান এবং উদ্দেশ্য দিয়ে।

## একজন নেতা যা করেন (আমার অভিজ্ঞতা থেকে):

### ১. লক্ষ্য স্পষ্ট করে দেন:

আমি সব সময় চেষ্টা করি টিমকে বোঝাতে—তোমরা কেন কাজটি করছো, এর প্রভাব কী, কার উপকার হচ্ছে। যেমন DIU-এর শিক্ষার্থীদের যখন আমরা **Capstone** প্রজেক্টে যুক্ত করি, তখন তাদের বলি—“তোমরা সমাজ বদলাতে পারো।” এতে তাদের উৎসাহ ও দৃষ্টিভঙ্গি বদলে যায়।

### ২. ছোট অর্জনও উদযাপন করি:

আমরা Skill.jobs-এ অনেক সময় দেখি, কেউ একজন ভালো কাজ করল, আমরা সেটা সবাইকে জানিয়ে দিই, কখনও সার্টিফিকেট বা এক টুকরো প্রশংসাপত্র দিই—যা তাদের আত্মবিশ্বাস বাড়িয়ে তোলে।

### ৩. স্বাধীনতা দিই:

একজন নেতা কেবল নির্দেশ দেন না, সুযোগ দেন—নিজস্ব পদ্ধতিতে কাজ করার। আমি সব সময় বলি—“তোমার আইডিয়া দাও, প্রয়োগ করে দেখি।” এতে তারা নিজেদের কাজের মালিক মনে করে।

## ৪. মানুষকে বোঝার চেষ্টা করি:

প্রত্যেকের ইমোশনাল স্টেট, আগ্রহ, শক্তি আলাদা। আমি ব্যক্তিগতভাবে চেষ্টা করি কথা বলার মাধ্যমে টিমের ভেতরের অবস্থান বুঝতে। আত্ম-প্রেরণা শুরু হয় এই বোঝাপড়া থেকে।

### উদাহরণ:

আমাদের **Jeebika** প্রজেক্টে একসময় একজন শিক্ষার্থী বলেছিলেন, “আমার তো কিছুই জানি না”— আমি বলেছিলাম, “তুমি শুধু সত্যিকারের মানুষের পাশে থেকো, বাকিটা আমরা শিখিয়ে দেবো।” সে আজ ৩০টি পরিবারের দায়িত্ব নিয়েছে। ভয় নয়, বিশ্বাস আত্ম-প্রেরণার মূল।

### অনুপ্রেরণার জন্য দেখুন:

- [Simon Sinek's Talk: Start with Why](#)
- [DIU Capstone Challenge Highlights](#)

**শেষ কথা:** একজন নেতা চাপ দেন না, সুযোগ তৈরি করেন। আপনি যদি টিমকে উদ্দেশ্য, স্বাধীনতা এবং স্বীকৃতি দেন—তারা নিজেরাই আগুন হয়ে উঠবে। প্রয়োজনে আমি আছি গাইড করার জন্য। এগিয়ে যান।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“চাপ বা ভয়ের উপর নির্ভর না করে একজন লিডার কীভাবে দলের সদস্যদের মধ্যে আত্ম-প্রেরণা জাগাতে পারেন?”

**ASIBUR RAHMAN**

**ASIF**

**ID: 241-45-057**

একজন প্রকৃত লিডার কখনো ভয়ভীতি দিয়ে নয়, বরং সম্মান, বিশ্বাস ও দৃষ্টিভঙ্গির মাধ্যমে টিমের মধ্যে অথরিটি তৈরি করেন। আমার অভিজ্ঞতায়, যখন টিম জানে যে তাদের লিডার সৎ, স্পষ্ট, এবং সমস্যা সমাধানে প্রস্তুত-তখন তারা নিজ উদ্যোগে তার নির্দেশনা অনুসরণ করে।

যেমন ধরো: আমি ড্যাফোডিল ফ্যামিলির মধ্যে শত শত মানুষ নিয়ে কাজ করি, কিন্তু আমার কোন ‘বস টাইপ’ আচরণ করতে হয় না। আমি প্রত্যেককে বুঝিয়ে দেই যে-তাদের ভূমিকা গুরুত্বপূর্ণ, তাদের উন্নতি আমাদের সবার উন্নতির সঙ্গে সম্পর্কিত। এজন্য আমরা একটি নিয়ম চালু করেছি:

“No Report = No Salary” – এটি শাস্তি নয়, এটি একটি পেশাদার দায়িত্ববোধের শিক্ষা।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**

আরও কিছু কৌশল যেগুলো তুমি অনুসরণ করতে পারো:

### **১. Communication is Authority:**

নিয়মিত স্পষ্টভাবে টিমের সঙ্গে যোগাযোগ রাখো, যেন সবাই জানে তুমি কোন বিষয়ে গুরুত্ব দিচ্ছে।

### **২. Feedback Loop:**

চালু করো টিমের কারো ভুল হলে, তা ধমক দিয়ে নয়, বরং শেখানোর মাধ্যমে বলো “এইটা করলে আরও ভালো হতো।”

### **৩. Transparency রক্ষা করো:**

সিদ্ধান্ত নেওয়ার পেছনে কারণ ব্যাখ্যা করো। যখন টিম বুঝে নেয়, তখন তারা আরও বেশি দায়িত্বশীল হয়ে ওঠে।

### **উদাহরণ হিসেবে একটি দেখো:**

[Simon Sinek এর ভিডিও - “Why Good Leaders Make You Feel Safe”](#)

এভাবে তুমি ধাপে ধাপে ভয় নয়, বরং আস্থার মাধ্যমে অথরিটি তৈরি করতে পারবে যা একজন টিম লিডারকে বস থেকে লিডারে রূপান্তর করে।



“একজন লিডার কীভাবে টিম মেম্বারদের মধ্যে ভয় না ধরিয়ে অথরিটি বজায় রাখতে পারেন?”

**MD. ARIFUR  
RAHMAN**

**ID: 241-45-018**

একজন ভালো নেতার আচরণ কখনোই হঠাৎ করে আসে না, এটি ধাপে ধাপে গড়ে উঠে প্রতিদিনের ছোট ছোট অভ্যাসের মাধ্যমে। আপনারা যারা তরুণ, এখন থেকেই যদি কিছু লিডারশিপ অভ্যাস গড়ে তোলেন, ভবিষ্যতে সেটা আপনাকে একজন সৎ, দায়িত্ববান এবং প্রভাবশালী নেতা হতে সাহায্য করবে।

এখানে কিছু গুরুত্বপূর্ণ দৈনন্দিন অভ্যাস দেওয়া হলো যা একজন বসকে আসল নেতা হয়ে উঠতে সাহায্য করে:

### ১. নিজে আগে শিখুন, তারপর শেখান:

প্রতিদিন ১৫-৩০ মিনিট নতুন কিছু শিখুন AI, ব্যবসা, যোগাযোগ বা নেতৃত্বের কোন বিষয়। যেমন: ChatGPT ও অটোমেশন নিয়ে শিখে আপনি আপনার কাজ সহজ করতে পারেন।

### ২. সবার কথা মনোযোগ দিয়ে শোনা:

নেতারা শুধু নির্দেশ দেন না, শুনেনও। টিম মেম্বারদের মতামত জানতে চাওয়া এবং গুরুত্ব দেওয়া একটি গুরুত্বপূর্ণ অভ্যাস।

### ৩. দোষ না দিয়ে সমাধানমুখী আচরণ:

কোন সমস্যা হলে “কার দোষ” খুঁজার বদলে “কীভাবে সমাধান করা যায়” সেটা ভাবুন। নেতারা দোষারোপ নয়, উৎসাহ দেন।

### ৪. ধন্যবাদ জানানো এবং স্বীকৃতি দেওয়া:

যখন কেউ ভালো কাজ করে, তাকে প্রশংসা করুন— even ছোট অর্জনের জন্যও। এতে টিমের মনোবল বাড়ে এবং আপনাকে সম্মান করে।

### ৫. আত্মবিপ্লব ও শৃঙ্খলা:

প্রতিদিন দিনের শেষে নিজেকে জিজ্ঞেস করুন:

আজ আমি কাউকে সাহায্য করেছি কি? কোথায় ভালো করলাম? কোথায় উন্নতির সুযোগ আছে?

### শেষ কথা:

একজন সত্যিকারের নেতা প্রতিদিন কিছু না কিছু করেন যাতে তিনি কেবল টিম চালান না—বরং টিমের মধ্যে নেতৃত্ব গড়ে তোলেন।

### “Boss monitors, but Leader inspires.”

আপনি যদি এই অভ্যাসগুলো প্রতিদিন চর্চা করেন, তাহলে ধীরে ধীরে আপনার মধ্যে এমন এক “লিডারশিপ ব্র্যান্ড” তৈরি হবে যা আপনার ক্যারিয়ারে অনেকদূর এগিয়ে দেবে।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“একজন মানুষ কী কী দৈনন্দিন অভ্যাস গড়ে তুললে সে একজন প্রকৃত নেতা হতে পারে?”

**SHAHNEWAZ SIAM**

**ID: 241-45-051**

হ্যাঁ, এই বক্তব্যটি বাস্তব জীবনের অভিজ্ঞতার সাথে সম্পূর্ণ মিল রয়েছে।

### ১. বসকে অনুসরণ করা হয় কর্তব্যবোধ থেকে:

একজন বস সাধারণত নিয়ম, নিয়ন্ত্রণ ও আদেশের মাধ্যমে কাজ করিয়ে নেন। কর্মীরা তার নির্দেশনা মেনে চলেন কারণ এটি তাদের চাকরির অংশ – অর্থাৎ একটি বাধ্যবাধকতা। এতে অনুপ্রেরণা বা আবেগের পরিবর্তে ভয় বা দায়বদ্ধতা কাজ করে। উদাহরণস্বরূপ, আপনি অফিসে সময়মতো না গেলে বস রেগে যাবেন বা মাইনে কাটা যাবে এই ভয়েই অনেক সময় মানুষ কাজ করে।

### ২. লিডারকে অনুসরণ করা হয় অনুপ্রেরণায়:

একজন প্রকৃত নেতা কেবল নির্দেশ দেন না, তিনি দৃষ্টিভঙ্গি, মূল্যবোধ এবং একসাথে বড় কিছু অর্জনের স্বপ্ন দেখান। তার নিজস্ব কাজের মাধ্যমে, আন্তরিক ব্যবহার এবং টিমের প্রতি বিশ্বাসের মাধ্যমে তিনি এমন একটি পরিবেশ তৈরি করেন যেখানে সবাই নিজের সেরা কাজটা দিতে চায়।

DIU এর উদ্যোগ "Be a Doer" কোর্স, "TAF" মডেল, "Capstone Leadership Presentation" বা AI Automation এর মতো প্রকল্পগুলোতে শিক্ষার্থীদের নেতৃত্ব, সমস্যা সমাধান এবং উদ্ভাবনের সুযোগ দিয়ে এমন একটি নেতৃত্ব-ভিত্তিক সংস্কৃতি গড়ে তোলা হয়েছে যা বস-নির্ভর নয়, বরং আত্মমর্যাদাসম্পন্ন কর্মী ও ভবিষ্যৎ লিডার তৈরি করে।

### উদাহরণ:

- Satya Nadella (CEO, Microsoft): তিনি কর্মীদের উৎসাহিত করেন শেখা, সহানুভূতি এবং উদ্ভাবনের মাধ্যমে নেতৃত্ব দিতে। তাই Microsoft কর্মীরা তাকে শুধু CEO হিসেবে নয়, একজন লিডার হিসেবে অনুসরণ করেন।
- Jeebika Village Project: যেখানে মানুষকে নির্ভরশীলতার জায়গা থেকে স্বাবলম্বী উদ্যোক্তা হিসেবে তৈরি করা হচ্ছে – এটিই অনুপ্রেরণার এক অসাধারণ উদাহরণ।

### মূল বার্তা শিক্ষার্থীদের জন্য:

- বস-সুলভ মানসিকতা সাময়িক কাজ করায়, কিন্তু নেতৃত্ব দীর্ঘস্থায়ী পরিবর্তন আনে।
- অনুপ্রেরণা ও উদ্দেশ্য যখন নির্দেশনার চেয়ে বড় হয়, তখনই প্রকৃত নেতৃত্ব শুরু হয়।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman  
Daffodil International University**



“মানুষ কি বাধ্যবাধকতার বশে বসকে অনুসরণ করে এবং অনুপ্রেরণার বশে নেতাকে অনুসরণ করে - কেন?”

**MD. AZMAIN ISRAAQ  
ID: 241-45-058**

Israaq, leadership এর সবচেয়ে শক্তিশালী পরিবর্তন দেখা যায় crisis-এর সময়।

### ১. Airbnb-এর turnaround story:

COVID এরসময় Airbnb ব্যবসা প্রায় ধ্বংস হয়ে যায়। সেই সময় CEO Brian Chesky নিলেন তিনটি নেতৃত্বমূলক সিদ্ধান্ত:

- 1.Transparent communication with employees
- 2.Human-centered layoffs (support ensured)
- 3.A rebuilt vision for travel industry

### ফলাফল?

আজ Airbnb আবার billion-dollar success.  
Leadership changed the future.

### ২. Starbucks: Howard Schultz:

Starbucks এক সময় বড় সংকটে পড়ে।  
Schultz একটাই কাজ করেন:  
তিনি আবার apron পরে barista দেব সাথে  
কাজ শুরু করেন।

### Message ছিল clear:

“Leadership starts from the shop floor.”

### ৩. Israaq এর প্রতি বার্তা:

Leadership changes not just the project–

it changes the people behind the project.

Tomorrow, you could be that leader.



**DR. MD. SABUR KHAN**  
Founder & Chairman  
Daffodil International University



“আপনি কি এমন একটি বাস্তব জীবনের উদাহরণ শেয়ার করতে পারেন যেখানে কার্যকর নেতৃত্ব একটি প্রকল্প বা সংস্থাকে বদলে দিয়েছে?”

**MD. AZMAIN ISRAAQ**  
**ID: 241-45-058**

এই প্রশ্নটি একটি সত্যিকারের নেতার পরিচয় তুলে ধরে। একজন বস সাধারণত কাজ করিয়ে নেন নজরদারির মাধ্যমে, আর একজন লিডার এমন পরিবেশ তৈরি করেন যেখানে টিম নিজ থেকেই উদ্দীপনায় কাজ করে। আপনি যদি দেখতে না থাকেন, তবুও যদি টিম পুরো নির্ণায় কাজ করে – সেটি আপনার নেতৃত্বের বিশ্বাস, মূল্যবোধ, ও প্রভাবের প্রমাণ।

## কেন টিম নিজেরাই কাজ করে?

### ১. লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য পরিষ্কার:

টিম জানে তারা কী অর্জন করতে চায়।

### ২. বিশ্বাস ও সম্মান:

তারা অনুভব করে, আপনি তাদের ওপর আস্থা রাখেন।

### ৩. উদ্দীপনা ও দায়বদ্ধতা:

কাজটা শুধু দায়িত্ব নয়, তাদের নিজের অর্জন।

## আপনি কীভাবে এমন নেতৃত্ব গড়ে তুলতে পারেন?

- **উদাহরণ তৈরি করুন:** নিজের কাজের মাধ্যমে মূল্যবোধ দেখান। যেমন, সময়মত আসা, কথা রাখার অভ্যাস।
- **টিমের কথা শুনুন:** তাদের মতামত ও চ্যালেঞ্জগুলো গুরুত্ব দিন।

মাইক্রো ম্যানেজ না করে গাইড করুন: দায়িত্ব দিন, রুটিনের বাইরে ভাবতে উৎসাহ দিন।

## একটি উদাহরণ:

আমাদের ড্যাফোডিল ফ্যামিলিতে আমি যখন কোনো বিদেশ সফরে থাকি বা বড় প্রজেক্টে ব্যস্ত থাকি, অনেক টিম কাজ চালিয়ে যায় আত্মবিশ্বাসের সাথে। কারণ, তারা জানে তারা কেবল টার্গেট নয়, ভিশনের অংশ।

## শেষ কথা:

আপনি না দেখলেও যদি টিম একইরকম নির্ণায় কাজ করে, তাহলে আপনি একজন "ইনস্পিরেশনাল লিডার" আর সেটাই আসল বিজয়।

আপনাদের এই ধরনের প্রশ্ন শুধু আপনাদের নয়, ভবিষ্যতের সমাজে নেতৃত্ব গঠনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ।  
Keep asking, keep leading!



## DR. MD. SABUR KHAN

Founder & Chairman

Daffodil International University



“আপনি যদি না দেখতেন,  
তবুও কি আপনার টিম  
একইভাবে কাজ করত –  
আর এতে আপনার নেতৃত্ব  
সম্পর্কে কী বোঝা যায়?”

**RAKIB HASAN  
JIBON  
ID: 241-45-053**

নেতৃত্ব গঠনের কোনো নির্দিষ্ট বয়স হয় না—বরং এটি একটি মানসিকতা ও অভ্যাস, যেটি ক্যারিয়ারের শুরুর দিকেই গড়ে তোলা যায়। আমার নিজস্ব অভিজ্ঞতা, কর্মপদ্ধতি এবং DIU-তে আপনারা যা দেখছেন সবকিছুই নেতৃত্বের চর্চার একটি অংশ। নিচে ধাপে ধাপে দেখুন কীভাবে তরুণ পেশাজীবীরা নেতৃত্বের গুণাবলি অর্জন করতে পারে:

### ১. নিজ উদ্যোগে কাজ শুরু করা (Initiative Taking):

যখন আপনি নতুন কিছু শুরু করেন—যেমন কোনো ক্লাব পরিচালনা, কোনো প্রজেক্টের লিড নেওয়া, কিংবা অন্যদের সাহায্য করা, তখনই আপনার নেতৃত্বের চর্চা শুরু হয়।

**উদাহরণ:** DIU-তে অনেক স্টুডেন্ট ক্লাব যেমন DIE, HR Club, Robotics Club—এ যারা নেতৃত্ব দেয়, তারা নিয়মিত সিদ্ধান্ত নেয়, দল পরিচালনা করে এবং সমাধান খোঁজে।

### ২. সহযোগিতা ও দলীয় নেতৃত্ব (Team Collaboration & Leadership):

একজন নেতা কেবল নির্দেশ দেয় না—সে শোনে, বোঝে এবং দলকে সামনের দিকে এগিয়ে নেয়। এই দক্ষতা বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রজেক্ট, গ্রুপ ওয়ার্ক, সেমিনার বা কমিউনিটি কাজের মাধ্যমে চর্চা করা যায়। আপনি যদি DIE বা অন্য কোনো ক্লাব বা প্রজেক্টে কাজ করেন, সেখানে ছোট দলে নেতৃত্ব নেওয়া থেকেই এটি শুরু করুন।

### ৩. Communication & Conviction তৈরি করা:

একজন ভালো নেতা স্বচ্ছভাবে ভাবনা প্রকাশ করতে পারে এবং অন্যকে উদ্বুদ্ধ করতে পারে। আপনি যখন কোনো আইডিয়া উপস্থাপন করেন, ইভেন্ট পরিচালনা করেন কিংবা অন্যকে শেখান, তখন আপনার কমিউনিকেশন স্কিল তৈরি হয়। যেমন: DIE Innovation Talk বা AI Automation Projects—এ অংশগ্রহণ করার মাধ্যমে আপনি পাবলিক স্পিকিং, পিচিং, ও ইমপ্যাক্টফুল উপস্থাপনার দক্ষতা অর্জন করতে পারেন।

### ৪. মডেল অনুসরণ করা (Learning by Observing Leaders):

আপনার শিক্ষকদের মধ্যে যারা নেতৃত্ব দেখান, বিশ্ববিদ্যালয়ের উদ্যোগে যারা নেতৃত্ব দেন—তাদের পর্যবেক্ষণ করুন। দেখুন তারা কীভাবে সিদ্ধান্ত নেন, কিভাবে অন্যকে অনুপ্রাণিত করেন।  
**উদাহরণ:** DIU-তে “Doers VS Excusers” বা “Art of Living” প্রোগ্রামগুলোতে এমন অনেক ইনসাইটফুল আলোচনা হয়।

### ৫. পর্যবেক্ষণ ও আত্মসমালোচনা (Reflection & Feedback):

প্রতিটি কাজের পর নিজের কর্মপ্রক্রিয়া পর্যালোচনা করা এবং শিক্ষকদের বা সিনিয়রদের ফিডব্যাক গ্রহণ করে নিজেকে আরও পরিণত করা খুব জরুরি।

### কিছু বাস্তব উদ্যোগ (With Links & Examples):

AI Automation Challenge for Business Growth এখানে শিক্ষার্থীদের নেতৃত্ব দেখানোর সুযোগ আছে। প্রজেক্ট লিড করা, সমস্যা সমাধান করা, দলকে সংগঠিত করা সবকিছুই একটি ভবিষ্যৎ নেতার বৈশিষ্ট্য।

বিস্তারিত: [AI Automation Challenge Poster](#)

কোর্স লিংক: [ChatGPT & Automation E-Degree](#)

### শেষ কথাঃ

Tisha, ভবিষ্যতের নেতা হতে হলে আজ থেকেই শুরু করতে হবে। আপনি যেভাবে প্রশ্ন করেছেন, সেটা থেকেই বোঝা যায় আপনার মধ্যে নেতৃত্বের বীজ আছে। এখন সময় এসেছে সেই বীজকে লালন-পালন করে একটি মহীরুহে রূপান্তর করার। আপনার যাত্রা শুরু হোক এখন থেকেই!



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman

Daffodil International University



“কিভাবে তরুণ পেশাদাররা তাদের ক্যারিয়ারের শুরুতে নেতৃত্বের দক্ষতা বিকাশ করতে পারে?”

**TISHA AKTER**  
**ID: 241-45-046**

একজন সফল নেতা শুধু নির্দেশ দিয়ে কাজ করান না, বরং দলের সদস্যদের নিজের কাজকে নিজের দায়িত্ব মনে করতে শেখান। যখন কেউ কাজটিকে নিজের প্রজেক্ট মনে করে, তখন সে আরও যত্নবান, উদ্ভাবনী ও আত্মপ্রত্যয়ী হয়ে ওঠে। এজন্য নেতা হিসেবে আপনাকে কিছু বিষয় অনুসরণ করতে হবে:

### ১. কাজের উদ্দেশ্য পরিষ্কার করে বোঝান:

শুধু কাজ দিয়ে বলবেন না “এটা করে ফেলো”, বরং বলুন “এই কাজটি আমাদের প্রকল্পের এই অংশে কীভাবে প্রভাব ফেলবে।” এতে সদস্যরা বুঝতে পারবে যে তাদের ভূমিকা কতটা গুরুত্বপূর্ণ।

**উদাহরণ:** যদি একটি ডিজাইন প্রজেক্ট হয়, বলুন “তোমার তৈরি করা পোস্টারটি আমাদের পুরো প্রচারণার মুখপত্র হবে।”

### ২. বিশ্বাস ও স্বাধীনতা দিন:

যখন আপনি কাউকে বলেন, “তোমার সিদ্ধান্তে আমি আস্থা রাখছি,” তখন সে স্বাভাবিকভাবে নিজেকে দায়িত্ববান ভাবে বিস্তারিতভাবে সবকিছু না বলে, ফলাফল নিয়ে আলোচনা করুন এবং সদস্যকে নিজের পদ্ধতিতে কাজ করার সুযোগ দিন।

একজন ডিজাইনারকে শুধু রং আর লে-আউট বলার বদলে বলুন “আমরা চাই যাতে দর্শক দেখেই আকৃষ্ট হয়, তুমি কীভাবে করবে ভাবো।”

### ৩. সম্মান ও প্রশংসা জানান:

কেউ যখন ভালো কাজ করে, তখন সবাই যদি তা দেখে ও প্রশংসা করে তাহলে সে কাজটি আরও ভালোভাবে করতে চায়। এই চর্চা দলেও ছড়িয়ে পড়ে। প্রতিমাসে “Owner of the Month” স্বীকৃতি দেওয়া যেতে পারে।

### ৪. সহযোগিতামূলক পরিবেশ গড়ে তুলুন:

যদি কেউ কোনো ভুল করে, তাকে তিরস্কার না করে বলুন “তুমি কী শিখলে? আমরা কিভাবে একসাথে এটা ঠিক করতে পারি?” এতে সে ব্যর্থতা থেকেও Ownership নেয়।

### শেষ কথা:

নেতৃত্ব মানে শুধু বস হয়ে কাজ করানো নয়, বরং এমন একটা পরিবেশ তৈরি করা, যেখানে সবাই মনে করে “এই কাজটা আমার, আমি গর্ব নিয়ে করবো।” এটি একজন নেতার সবচেয়ে বড় সফলতা।



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman  
Daffodil International University



“কীভাবে একজন লিডার দলের সদস্যদের কেবল নির্দেশাবলী অনুসরণ করার পরিবর্তে তাদের কাজের স্বত্ব নিতে অনুপ্রাণিত করতে পারেন?”

**UNA HOSSEIN EMU**  
ID: 241-45-029

আমার অভিজ্ঞতা বলছে, একজন সত্যিকারের নেতা কখনোই কেবল ফলাফল দেখেই কাউকে বিচার করেন না – বরং চেষ্টা করেন বোঝার, কেন একজন কর্মী কাজক্ষত ফলাফল দিতে পারছে না। নেতৃত্বের আসল সৌন্দর্য এখানেই—দুর্বলদের শক্তিতে রূপান্তর করা।

### ১. সহানুভূতির সাথে মূল্যায়ন করা:

প্রথমেই দরকার – সেই কর্মীর সমস্যাটা বোঝা। সে কি যথেষ্ট প্রশিক্ষণ পেয়েছে? সে কি দায়িত্বের গুরুত্ব বোঝে? কোনো ব্যক্তিগত সমস্যা বা মানসিক চাপ আছে কি?

**উদাহরণ:** আমরা DIU-তে যখন কোনও স্টাফ বা শিক্ষার্থী পিছিয়ে পড়ে, তখন HRDI বা Employability 360-এর মাধ্যমে তার স্কিল এনালাইসিস করি – কোথায় ঘাটতি আছে তা নির্ধারণ করি।

### ২. একজন মেন্টর হিসেবে পাশে দাঁড়ানো:

কখনো কখনো একটি কথা বা সহানুভূতির আচরণই কাউকে অনুপ্রাণিত করতে পারে। কর্মীদের সাথে ওপেন আলোচনা ও পরামর্শ দেওয়া, তাদের উন্নয়নের জন্য পরিকল্পনা করে দেওয়া – এসবই লিডারশিপের অংশ।

আমি নিজে DIU এবং Daffodil Group-এ অনেক উদাহরণ দেখিয়েছি যেখানে পিছিয়ে পড়া সদস্যদের মেন্টরিং করে নেতৃত্ব নিয়ে আসা গেছে।

### ৩. অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ ও স্কিল ডেভেলপমেন্ট:

কর্মীদের সক্ষমতা বাড়ানোর জন্য নিয়মিত প্রশিক্ষণ ও মাইক্রোক্রেডেনশিয়াল কোর্স চালু করা খুবই কার্যকর।

### ৪. দায়িত্ব বদল ও পুনর্বিন্যাস:

সবাই সব কাজে ভালো নাও হতে পারে। তাই কাজের দায়িত্ব পুনর্বিন্যাস করে তাকে এমন দায়িত্ব দেওয়া যেতে পারে যেখানে সে আত্মবিশ্বাস পাবে।

### ৫. উপলব্ধি ও সম্মাননা দেওয়া:

ছোট ছোট উন্নতির জন্যও প্রশংসা করলে কর্মীরা মোটিভেটেড থাকে।

**উদাহরণ:** Capstone Project-এ আমরা এমন শিক্ষার্থীদেরও স্বীকৃতি দিয়েছি, যারা আগে পিছিয়ে থাকলেও নতুন আইডিয়া দিয়ে চমক দেখিয়েছে।

### শেষ কথা:

একজন নেতা “দোষ খোঁজার” চেয়ে “সমাধান খোঁজেন” বেশি। তাই যারা দুর্বল, তাদের উন্নতির সুযোগ তৈরি করাই নেতৃত্বের প্রকৃত শক্তি। সেটাই আমি DIU ও Daffodil Group-এ প্রতিদিন চেষ্টা করি।



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman  
Daffodil International University



“কীভাবে একজন নেতা  
খারাপ কর্মীদের পরিচালনা  
করতে পারেন এবং  
তাদেরকে ইতিবাচক  
অবদানকারীতে পরিণত  
করতে পারেন”

**MD. TARIQUL ISLAM**  
ID: 241-45-031

একজন বস সাধারণত "কাজটা করে ফেলো" বলে নির্দেশ দেন। কিন্তু একজন লিডার বলেন, "আমরা একসাথে এটা করতে পারি।"

আমার নিজস্ব অভিজ্ঞতা থেকে বলি-আমি যখন কোনো প্রকল্প বা উদ্যোগ চালু করি, যেমন Jeebika Chandpur বা Microcredential Project, তখন আমি শুধু দিকনির্দেশনা দিই না; আমি টিমের সাথে মাঠে থাকি, সমস্যার সমাধান করি, উদাহরণ তৈরি করি। এতে করে টিমের সদস্যরা নিজের দায়িত্ব অনুভব করে এবং আন্তরিকভাবে কাজ করেন।

একজন ভালো লিডার টিমের প্রতিটি সদস্যকে গুরুত্ব দেন, তাদের স্বপ্ন ও দক্ষতা চিনে নেন, এবং সেই অনুযায়ী দায়িত্ব দেন। এতে কাজটা শুধু 'ডিউটি' থাকে না-তা হয়ে যায় 'মিশন'।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**

## উদাহরণ:

যখন কোনো শিক্ষার্থী বা স্টাফ কোনো নতুন আইডিয়া নিয়ে আসেন-যেমন "Skill.jobs"-এর মত প্ল্যাটফর্ম-আমি শুধুমাত্র অনুমোদন করি না, বরং তাদের রিসোর্স, গাইডলাইন ও সুযোগ দিই, যেন তারা নিজেরাই লিডার হয়ে উঠতে পারে।

## একটি প্রাসঙ্গিক ভিডিও দেখো:

["Simon Sinek on How Great Leaders Inspire Action"](#)

## বোঝার মূল কথা:

একজন লিডার লক্ষ্য দেখান, দৃষ্টিভঙ্গি তৈরি করেন, এবং সবার মধ্যে Ownership-এর অনুভব তৈরি করেন। একজন বস চাপ প্রয়োগ করেন, কিন্তু লিডার উদ্বুদ্ধ করেন।



“একজন লিডার কীভাবে তার টিমকে অনুপ্রাণিত করেন, যা একজন বসের চেয়ে আলাদা?”

**MD. PIAL ISLAM**  
**ID: 241-45-030**

এটি একটি মৌলিক এবং অন্তর্দৃষ্টিপূর্ণ প্রশ্ন একজন "বস" সাধারণত আদেশ দেন এবং ফলাফল আশা করেন, অন্যদিকে একজন "নেতা" তাদের দলের সেরাটা অনুপ্রাণিত করেন, সমর্থন করেন এবং বের করে আনেন। আজকের গতিশীল কর্মক্ষেত্রে বিশেষ করে DIU তে আমরা যে উদ্যোক্তা পরিবেশ তৈরি করছি - সেখানে সত্যিকারের নেতৃত্ব আগের চেয়েও বেশি গুরুত্বপূর্ণ।

এই রূপান্তর কীভাবে ঘটে তা ধাপে ধাপে ব্যাখ্যা করি:

### ১. নিয়ন্ত্রণ থেকে বিশ্বাসে স্থানান্তর:

একজন বস প্রতিটি কাজ মাইক্রোম্যানেজ করতে পারেন। কিন্তু একজন নেতা দলকে বিশ্বাস করেন এবং আত্মবিশ্বাসের সাথে অর্পণ করেন।

উদাহরণ: "বিকাল ৫টার মধ্যে এটি করুন" বলার পরিবর্তে, একজন নেতা বলেন, "এখানে লক্ষ্য - আপনি কীভাবে এটি করবেন?"

### ২. বেশি শুনুন, কম কথা বলুন:

বসরা প্রায়শই নির্দেশনা দেওয়ার উপর মনোনিবেশ করেন। নেতারা প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করেন, গভীরভাবে শোনেন এবং সিদ্ধান্তে দলকে জড়িত করেন।

প্রভাব: এটি পারস্পরিক শ্রদ্ধা তৈরি করে এবং আরও ভাল ধারণা উন্মোচন করতে সহায়তা করে।

### ৩. উদাহরণ দিয়ে নেতৃত্ব দিন:

একজন নেতা কেবল কাজ দেন না - তারা তাদের প্রত্যাশা অনুযায়ী আচরণের মডেল তৈরি করেন। আসুন আমরা সকলেই সহানুভূতি, স্পষ্টতা এবং সাহসের সাথে নেতৃত্ব দেওয়ার চেষ্টা করি।

উদাহরণ: যদি সময়ানুবর্তিতা গুরুত্বপূর্ণ হয়, তাহলে একজন নেতা আগেভাগে উপস্থিত হন এবং প্রস্তুত থাকেন। এটি স্বাভাবিকভাবেই শ্রদ্ধা অর্জন করে, ভয় নয়।

### ৪. মানুষের উপর বিনিয়োগ করুন:

মহান নেতারা তাদের দলকে পরামর্শদাতা এবং দক্ষতা বৃদ্ধি করেন।

টিপস: একজন সতীর্থকে সমস্যা সমাধানে সাহায্য করে শুরু করুন, অথবা তাদের একটি নতুন হাতিয়ার শেখার জন্য নির্দেশনা দিন। আপনি পরিষেবার মাধ্যমে নেতা হয়ে উঠবেন।

### ৫. দৃষ্টিভঙ্গির সাথে যোগাযোগ করুন:

বসরা স্বল্পমেয়াদী লক্ষ্যের উপর মনোনিবেশ করতে পারেন। কিন্তু নেতারা মানুষকে একটি বৃহত্তর উদ্দেশ্যে সংযুক্ত করেন।

DIU-তে, আমরা সবসময় আমাদের শিক্ষার্থীদের বলি: "শুধু ব্যবসা চালাবেন না - সমাজের জন্য একটি সমস্যা সমাধান করুন।"

### চূড়ান্ত চিন্তা:

"মানুষ কোম্পানি ছেড়ে যায় না - তারা খারাপ বস ছেড়ে যায়। এবং তারা মহান নেতাদের অনুসরণ করে - এমনকি অনিশ্চয়তার মধ্যেও।"

যদি আপনি এই ধরনের প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে থাকেন, তাহলে আমি নিশ্চিত যে আপনি এমন একজন নেতা হয়ে উঠবেন যিনি মানুষকে গড়ে তোলেন, তাদের



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**  
**Daffodil International University**



“কীভাবে একজন ব্যক্তি ধীরে ধীরে একজন বস থেকে একজন কার্যকর লিডার হয়ে উঠতে পারেন, প্রকৃত কর্মক্ষেত্রে?”

**TANGINA AKTER**  
**SHIMU**  
**ID: 251-45-070**

না, বস মানেই নেতিবাচক না। বরং, সঠিক সময়ে নেতৃত্ব দিতে জানাটাই একজন প্রকৃত উদ্যোক্তার পরিচয়।

আপনি যদি নিজের আইডিয়া বাস্তবায়নে দল গঠন করেন, যদি আপনি চান আপনার উদ্ভাবনী প্রজেক্ট সফল হোক তাহলে আপনাকেই সিদ্ধান্ত নিতে হবে, সময়ের কাজ সময়ে করাতে হবে, এবং টিমকে একটি লক্ষ্য অনুযায়ী চালাতে হবে। এটাই “লিডারশিপ”। কখনো হয়ত শৃঙ্খলা বজায় রাখতে কড়া হতে হবে, কিন্তু সেটি নেতিবাচক নয়, এটি প্রোফেশনালিজম।

### ক্যারিয়ারের জন্য শেখার কিছু মূল বিষয়:

#### ১. 'বস' হওয়া মানে দমন করা নয়, দিকনির্দেশনা দেওয়া:

যদি আপনি প্রতিষ্ঠানের স্বপ্ন বাস্তবায়নে ভূমিকা রাখেন, তবে দায়িত্বশীল আচরণ করতেই হবে। একজন বসের মতো আচরণ মানে সবসময় খারাপ নয় যদি তা হয় ন্যায়ের পথে এবং উন্নয়নের জন্য।

#### ২. নিজের উদাহরণ তৈরি করুন:

যেমন আমি নিজে সবসময় চেষ্টা করি আমার কাজ, মূল্যবোধ, এবং আত্মনির্ভরতার মাধ্যমে আপনাদের সামনে একটি অনুপ্রেরণার প্রতিচ্ছবি তৈরি করতে। আমিও অনেক সময় কঠোর সিদ্ধান্ত নেই, কিন্তু তা হয় ভবিষ্যতের মঙ্গলের কথা ভেবে।

#### ৩. 'নেতা' আর 'বস' এর পার্থক্য বুঝুন:

- বস বলেন: "তুমি এটা কর।"
- নেতা বলেন: "আমরা এটা একসাথে করি।"

আপনার ভবিষ্যৎ যেন একজন নেতা হয়ে গড়ে ওঠে, সেই প্রস্তুতি আজ থেকেই নিতে হবে।

#### উদাহরণ ১:

আমাদের “AI Automation for Business Growth” প্রতিযোগিতায় যে শিক্ষার্থী বিজয়ী হবে, সে শুধু কোর্স শেষ করেই থেমে যাবে না। সে আবার অন্যদের শেখানোর জন্য ক্লাস নিবে এবং সেখানে তাকেই একজন “ট্রেনার” বা দায়িত্বশীল “লিডার” হিসেবে ভাবতে হবে। সে চাইলে সবাইকে বন্ধু ভাবতে পারে, কিন্তু কাজটা সময়মতো করাতেই হবে।

#### উদাহরণ ২:

Babson College এর শিক্ষার্থী Anya Moric প্রতিদিন ক্লাস ও দুইটি বিজনেস পরিচালনা করেন। তার কাছে কাজই আনন্দ। সে বলেছে:

**“Yes, the hours are long, and yes, I’m tired, but I know I’m chasing after a goal.”**

এখানেই একজন “প্র্যাকটিকাল লিডার” এর মানসিকতা।

#### শিক্ষার্থীদের প্রতি বার্তা:

তোমাদের মাঝেই ভবিষ্যতের উদ্যোক্তা, প্রতিষ্ঠাতা, সিইও, এবং লিডার তৈরি হবে। একসাথে কাজ করা, শৃঙ্খলা বজায় রাখা, এবং সময়মতো সিদ্ধান্ত নেওয়া এই গুণগুলো অর্জন করতে হলে, নেতিবাচকভাবে না ভেবে “বস” মানসিকতাকে দায়িত্বের জায়গা থেকে নিতে শিখো।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman  
Daffodil International University**



“আমরা কি সবসময় একজন বসকে নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গিতে দেখব? কারণ কখনো কখনো কাউকে বসের মতো আচরণ করতেই হতে পারে কোম্পানির লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য”

**IFTEKHAR AHMMED  
ID: 253-45-051**

Iftekhar, your question shows a mature leadership mindset.  
Let's break it down.

### ১. Weakness admit করা দুর্বলতা নয়, এটি maturity:

A leader who says:

“I don't know this yet, but I'm willing to learn.”  
তিনি টিমের respect দ্বিগুণপান। কারণ honesty creates trust. And trust creates strong teams.

Bossরা weakness লুকায়;  
Leaders weakness transform করে strength-এ।

### ২. New entrepreneur's first goal:

Many think “profit” is the first goal. But truly—  
your first goal should be:

- Trust build করা
- Consistency create করা
- Learning culture তৈরিকরা
- ছোট ছোট success achieve করা

Entrepreneurship is a journey, not a race.

### ৩. Boss মানে negative নয়:

This is very important:  
"Boss" is a role; "Leader" is a mindset.  
One can be both, discipline রক্ষা করার জন্য boss-এর মতো,

inspiration দেওয়ার জন্য leader-এর মতো।  
Like I often say to my teams:  
“Do the right thing, not the easy thing.”  
Sometimes that requires firmness—  
that's not negative, that's professionalism.

### ৪. Weakness admit করা, discipline বজায় রাখা, এবং responsibility নেওয়া:

এই তিনটি গুণই তোমাকে আজ ছাত্র থেকে আগামী দিনের entrepreneur বানাবে।



**DR. MD. SABUR KHAN**  
Founder & Chairman  
Daffodil International University



১. আমার দুর্বলতা স্বীকার করলে কি আমার বিশ্বাসযোগ্যতা ক্ষতিগ্রস্ত হবে?
২. একজন নতুন উদ্যোক্তার লক্ষ্য কী হওয়া উচিত?
৩. আমাদের কি সবসময় একজন বসকে নেতিবাচকভাবে দেখা উচিত?

**IFTEKHAR AHMMED**  
**ID: 253-45-051**

Iftekhar, তোমার প্রশ্নটা খুব বাস্তব।  
সবসময় বসকে negative perspective  
থেকে দেখা ঠিক নয়। Leadership অনেক  
সময় tough decision নেওয়ার সাথে আসে,  
এবং সেটা short-term এ strict বা boss-  
like মনে হতে পারে।

### ১. Boss vs Leader:

A boss orders. A leader guides.  
কিন্তু কখনো কখনো leader ও situation  
অনুযায়ী firm decision নিতে পারে।  
Negative label না দিয়ে context বোঝাটা  
জরুরি।

### ২. Goal-এর জন্য discipline প্রয়োজন:

Sometimes, company বা team-এর  
objective achieve করতে strict  
approach জরুরি।

এটা personal attack নয়, professional  
responsibility।

### ৩. Personal reflection:

যদি কখনো মনে হয় approach extreme, open  
communication helpful।

Discuss, clarify, understand এটাই healthy  
organizational culture।

### ৪. Personal message to Iftekhar:

সবসময় মনে রেখো:

“Respect authority, understand  
intention, and focus on the goal.”

Leadership মানে সবসময় popular থাকা নয়;  
impact রাখা primary।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**  
**Daffodil International University**



“আমরা কি সবসময়  
একজন বসকে নেতিবাচক  
দৃষ্টিভঙ্গিতে দেখব? কারণ  
কখনো কখনো কাউকে  
বসের মতো আচরণ করতেই  
হতে পারে কোম্পানির লক্ষ্যে  
পৌঁছানোর জন্য।”

**IFTEKHAR AHMMED**  
**ID: 253-45-051**

তোমার প্রশ্নটা খুব গুরুত্বপূর্ণ এবং তোমার চিন্তাধারার পরিপক্বতা প্রকাশ করে। একজন উদ্যোক্তার জন্য "বস" আর "নেতা" হওয়ার পার্থক্যটা পুরো প্রতিষ্ঠানকে সফল বা ব্যর্থ করতে পারে।

### বস বনাম নেতা:

- বস নির্দেশ দেয়, চাপ প্রয়োগ করে, কাজ আদায় করে নেয়।
- নেতা অনুপ্রাণিত করে, পাশে থাকে, ও টিমকে নিজের লক্ষ্য হিসেবে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যকে গ্রহণ করতে উৎসাহ দেয়।

### প্রভাব:

#### ১. টিমের মোটিভেশন:

বস-এর অধীনে কাজ করলে টিম শুধু কাজটা শেষ করতে চায়, মন থেকে কাজ করে না। কিন্তু একজন নেতার জন্য টিম কাজটা নিজের স্বপ্ন মনে করে, এবং সেরা পারফরম্যান্স দেয়।

#### ২. ইনোভেশন ও সাফল্য:

বস শুধু অর্ডার দেয়, কিন্তু নেতা টিমকে সৃজনশীল চিন্তা করতে উৎসাহ দেয়। এই কারণে Google, Apple, Tesla-এর মতো কোম্পানিতে নেতৃত্ব খুব গুরুত্বপূর্ণ – কারণ তারা টিমের চিন্তাকে মূল্য দেয়।

#### ৩. উদ্যোগে সাফল্য:

একজন ভালো নেতা টিমের প্রতিটি সদস্যের স্কিল চিনে নেয়, দায়িত্ব ভাগ করে এবং তার উপর আস্থা রাখে। ফলে টিমের প্রত্যেক সদস্য সফলতা ও ব্যর্থতা-দুটোতেই নিজেদের সম্পৃক্ত মনে করে।

### উদাহরণ:

- **Steve Jobs** একজন দূরদর্শী নেতা ছিলেন যিনি তার টিমকে এমনভাবে অনুপ্রাণিত করতেন যে তারা অসম্ভবকেও সম্ভব করে ফেলত।
- **Daffodil Family-তে, Capstone Project-এ** যেভাবে শিক্ষার্থীদের আইডিয়া, লিডারশিপ ও উদ্ভাবনকে মূল্য দেওয়া হচ্ছে – সেটা লিডারশিপ কালচারের প্রমাণ।

### অনুপ্রেরণামূলক বার্তা:

তুমি যখন উদ্যোক্তা হবে, তখন সব সময় মনে রেখো – একজন বস টিমের ওপর দাঁড়ায়, কিন্তু একজন নেতা টিমকে নিয়ে সামনের দিকে এগিয়ে যায়। ভবিষ্যতের ব্যবসা গড়তে চাইলে, নেতৃত্ব শেখো – বসগিরি নয়।

তোমার এই চিন্তাটা অন্যদের মধ্যেও ছড়িয়ে দেওয়ার মতো – লিডার হওয়ার চর্চা শুরু হোক আজ থেকেই! চাইলে এই ভিডিওটা দেখতে পারো:

[Simon Sinek: Why Good Leaders Make You Feel Safe](#)



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“উদ্যোক্তায়, একজন বস এবং একজন লিডারের মধ্যে পার্থক্য কীভাবে দলের অনুপ্রেরণা এবং ব্যবসায়িক সাফল্যকে প্রভাবিত করে?”

**ASHIF ISLAM KHAN  
NABIL**

**ID: 241-45-015**

চাপ বা স্ট্রেসের সময় আমাদের মন অস্থির হয়ে যায় এবং আমরা হুটহাট সিদ্ধান্ত নিতে পারি যা নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে। ঠিক এই মুহুর্তে **ব্রিডিং টেকনিক** এবং **মাইন্ডফুলনেস** আমাদের মন ও দেহকে নিয়ন্ত্রণে রাখতে সাহায্য করে। আপনার অভিজ্ঞতা ও Daffodil এর বিভিন্ন প্রোগ্রাম, যেমন "**Art of Living**", **Capstone Leadership Sessions**, **TAF Training**, এমনকি আপনার নেওয়া **Mindful Entrepreneurship Workshop** গুলোতে ছাত্রদের শেখানো হয় কীভাবে নিজের আবেগ ও চিন্তাকে নিয়ন্ত্রণ করে একজন স্থির ও বিচক্ষণ লিডার হওয়া যায়।

### সহজ ৩টি প্রয়োগযোগ্য কৌশল:

#### ১. 4-7-8 Breathing Rule:

- ৪ সেকেন্ড শ্বাস নিন
- ৭ সেকেন্ড ধরে রাখুন
- ৮ সেকেন্ডে ছাড়ুন

এটি দিনে ২-৩ বার প্র্যাকটিস করলে তাৎক্ষণিক চাপ কমে যাবে।

#### ২. Mindful Pause:

চাপের মুহুর্তে নিজেকে জিজ্ঞাসা করুন:

- আমি এখন কী ভাবছি?
- এই মুহুর্তে আমার করণীয় কী?
- আমি কী সিদ্ধান্ত নিতে যাচ্ছি?

এই ছোট মুহুর্তেই আপনি ইমোশন থেকে বের হয়ে স্ট্র্যাটেজিক চিন্তা শুরু করবেন।

### ৩. Gratitude Visualization (প্রশান্তি কল্পনা):

চোখ বন্ধ করে এমন কোনো মুহুর্ত কল্পনা করুন যেখানে আপনি সফল ও শান্ত ছিলেন—যেমন আপনার কোনো প্রজেক্ট জেতা, কাউকে সাহায্য করা, ইত্যাদি। এটি ১ মিনিট করলেই মস্তিষ্কে ডোপামিন নিঃসরণ হয়, মন শান্ত হয়।

#### বাস্তব উদাহরণ ও লিংক:

১. [Mindful Breathing by Harvard](#)
২. [Art of Living Official Breathing Techniques](#)
৩. Daffodil এর [Art of Living Course Page](#)

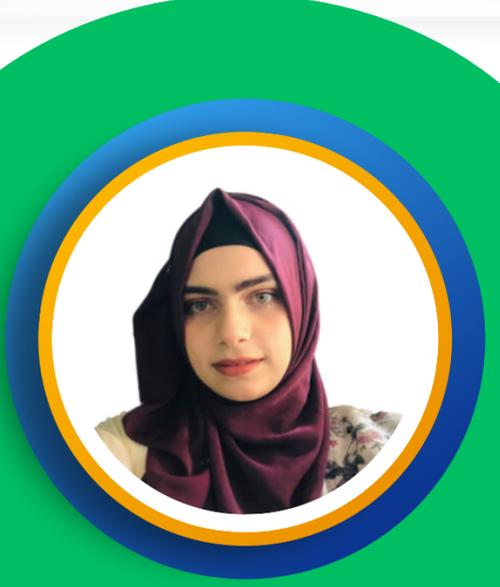
#### অনুপ্রেরণায় ছাত্রদের বার্তা:

“একজন নেতৃত্ব দিতে চাইলে আগে নিজের মনকে নেতৃত্ব দিতে জানতে হবে। আমি চাই আমাদের DIE এবং DIU-এর প্রত্যেক ছাত্র এমন ব্রিডিং ও মাইন্ডফুলনেস কৌশল শিখে নিজের চিন্তা ও সিদ্ধান্তকে আরও মজবুত করুক—তবেই তারা হবে আগামীর জ্ঞানী ও মানবিক নেতা।”



#### DR. MD. SABUR KHAN

Founder & Chairman  
Daffodil International University



“চাপের মুহুর্তে শান্ত থাকার জন্য কীভাবে শ্বাস প্রশ্বাসের কৌশল ও মানসিক সচেতনতা (Mindfulness) প্রয়োগ করা যায়?”

**MAYSHA**  
**MAHJABIN ESHA**  
**ID: 241-45-001**

**Robin**, তুমি খুব গুরুত্বপূর্ণ একটি বাস্তব প্রশ্ন তুলে ধরেছো। অনেক সময় বয়স বা অভিজ্ঞতার কারণে কিছু মানুষ মনে করেন, শুধু নির্দেশ দিলেই কাজ হবে, কারণ তারাই "বড়"। কিন্তু আসল নেতৃত্ব আসে বিশ্বাস অর্জনের মাধ্যমে, ভয় দেখিয়ে নয়।

একজন বস হুকুম দেয় "এই কাজ করো" কিন্তু একজন লিডার বলে "চলো একসাথে করি"

## কীভাবে মানসিকতা বদলানো সম্ভব?

### ১. সুনির্দিষ্ট উদাহরণ দাও:

তাদের দেখাও, একজন ভালো লিডার কিভাবে টিম গড়ে তোলে। যেমন, যখন কোনো বস শুধু আদেশ দেন, তখন টিম ধীরে ধীরে দূরে সরে যায়। আর একজন লিডার টিমের সাথে কাজ করেন তাদের কথা শোনেন, এবং সম্মান দেন।

### ২. প্রশংসা করো, শিখিয়ে দাও:

তুমি তাদের যে ভালো কিছু করছে, সেটা প্রশংসা করো। এরপর বলো, "আপনি যদি আমাদের একটু বেশি যুক্ত করেন, তাহলে আমরা আরও ভালো করতে পারব।"

### ৩. উদাহরণ দিয়ে শেখাও:

যেমন, DIU এর DIE বিভাগের একজন ছাত্র একটি প্রকল্পে অংশ নিয়ে, দল পরিচালনা করে বড় সাফল্য অর্জন করেছে। সে কাউকে বকেনি, বরং সবাইকে উৎসাহ দিয়ে কাজ করিয়েছে। এটাই নেতৃত্ব।

## একটি অনুপ্রেরণামূলক ভিডিও:

**Harvard Business Review** এর এই ভিডিওটি দাওয়াতি ভঙ্গিতে শেখায় একজন বস আর লিডার-এর পার্থক্য কীভাবে টিমকে প্রভাবিত করে:

<https://www.youtube.com/watch?v=ME5arjISTGQ>

## শেষ কথা:

**Robin**, তোমার মতো শিক্ষার্থীরা যদি এমন প্রশ্ন তোলে এবং নিজেদের আচরণে তার প্রতিফলন ঘটায়, তাহলে ধীরে ধীরে প্রতিষ্ঠান ও সমাজে নেতৃত্বের একটি ইতিবাচক সংস্কৃতি গড়ে উঠবে। তুমি নিজেই হতে পারো পরিবর্তনের সূচনা।



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman

Daffodil International University



“আমরা অনেক সময় কর্পোরেট, সামাজিক, সাংগঠনিক কাজে দেখি অনেক বাবা চাচা সমতুল্য মানুষের মধ্যে লিডারের চাইতে বসের গুণ বেশি থাকে। সেই ক্ষেত্রে আমরা কীভাবে তাদের এই মানসিকতা পরিবর্তন করতে পারি?”

**MD. NAHIDUL  
ISLAM ROBIN  
ID: 232-45-014**

এই প্রশ্নটি বাস্তব জীবনের অনেক গুরুত্বপূর্ণ অভিজ্ঞতার সঙ্গে সম্পর্কিত এবং আমি Daffodil Group ও DIU-তে আমার অভিজ্ঞতা ও দর্শনের ভিত্তিতে একটি সহজ ও প্রাসঙ্গিক ব্যাখ্যা দিচ্ছি:

### পরিস্থিতি বিশ্লেষণ:

যখন কোনো বস বা টিম লিডার সহায়ক নয় এবং অন্যের কাজের কৃতিত্ব নিয়ে নেয়, তখন এটি শুধু দলে নেতিবাচক প্রভাব ফেলে না, বরং কর্মীদের আত্মবিশ্বাসও ভেঙে পড়ে।

আমার দর্শন ও করণীয়:

### ১. নিজেকে মূল্যায়নযোগ্য করে তোলা:

আমাদের শিক্ষা ও ক্যারিয়ার দৃষ্টিভঙ্গিতে আমরা ছাত্রদের শেখাই নিজের কাজ ও অবদান প্রমাণ করার মতো শক্তিশালী evidence রাখো। কোনো লিডার কৃতিত্ব কেড়ে নিতে পারলেও, সঠিকভাবে রিপোর্ট ও প্রেজেন্টেশন দিলে নিজের অবদান প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব।

### উদাহরণ:

DIU-তে **Capstone Project** এর সময় আমরা প্রত্যেক শিক্ষার্থীকে শেখাই কিভাবে **রিপোর্টিং**, **Gantt Chart** ও **Documentation** এর মাধ্যমে কাজের ট্র্যাক রাখতে হয়।

### ২. নিজের Communication দক্ষতা বাড়াও:

কাজের আলোচনা ও রিপোর্টে নিজেকে আরও সক্রিয়ভাবে উপস্থাপন করা শিখতে হবে—এটা অহংকার নয়, বরং ন্যায্য প্রতিষ্ঠা।

### ৩. মাথা ঠান্ডা রাখো, রাজনীতি নয়—পেশাদার কৌশল:

লড়াই নয়, পেশাদার আচরণের মধ্য দিয়ে পরিস্থিতি মোকাবিলা করতে হয়। প্রয়োজনে উপরের লেভেলে (যেমন **HR** বা **Project Director**) কৌশলে বিষয়টি উপস্থাপন করো—তথ্য-প্রমাণসহ।

### ৪. লিডার না পেলে নিজে লিডার হয়ে ওঠো:

আমার উদ্যোগে আমরা বলি "**Don't wait for a leader, be one**" DIU-র অনেক শিক্ষার্থী নিজেদের উদ্ভাবনী কাজের মাধ্যমে আজ উদ্যোক্তা বা ক্যারিয়ারে নেতৃত্ব দিচ্ছে।

### লক্ষ্য রাখো – তুমি নিজের ভবিষ্যতের লিডার:

Real Estate বা যেকোনো খাতে টিকে থাকতে হলে দক্ষতা, যোগাযোগ, ও আত্মবিশ্বাস—এই তিনটি জিনিসই তোমাকে সাফল্যের পথে নিয়ে যাবে।

### সামান্য অনুশীলন:

- নিজের কাজ প্রতিদিন **Bullet Point** আকারে **Google Doc** বা **Notion**-এ লিখে রাখো
- টিম মিটিংয়ের **Follow-up Mail** নিজে Draft করো
- যে কাজ করছো, তার Impact কিভাবে কোম্পানিকে সাহায্য করছে সেটা বোঝার চেষ্টা করো

**মনে রাখো:** একদিন যারা তোমার কৃতিত্ব কেড়ে নিচ্ছে, তারা হয়তো সাময়িক এগিয়ে যাবে কিন্তু তুমি যখন Leader হয়ে উঠবে, তখন পুরো টিম তোমার সঙ্গে কাজ করতে চাইবে। আমি চাই তোমাকে এমন একটা **Microcredential** বা **Capstone** কর্মসূচিতে যুক্ত করতে যেখানে তুমি নিজের Leadership Skill প্রমাণ করতে পারো।

প্রয়োজনে আমি বা আমাদের DIU Innovation & Entrepreneurship Department তোমার পাশে থাকবে।

শুভ কামনা রইলো তোমার নেতৃত্ব যাত্রার জন্য।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**  
**Daffodil International University**



“রিয়েল এস্টেটের একজন বস বা টিম লিডার যদি অন্যদের কাজের জন্য কৃতিত্ব না দেন এবং সহায়তা না করেন, তাহলে আমাদের কী করা উচিত?”

**SUMAIYA AKTHER**  
**ID: 241-45-013**

একজন সত্যিকারের নেতা কখনো ভয় দেখিয়ে দল পরিচালনা করেন না, তিনি "ভয় ছাড়াই সম্মান অর্জন করেন"। নেতার আসল শক্তি আসে বিশ্বাস, অনুপ্রেরণা এবং ন্যায্যতার মাধ্যমে কাজ করার মাধ্যমে। কর্তৃত্ব মানে শুধু নিয়ন্ত্রণ নয়, বরং এমন পরিবেশ তৈরি করা যেখানে দলের সদস্যরা নিজ থেকে শ্রদ্ধা করে এবং সাহস করে কাজের আইডিয়া শেয়ার করে।

করণীয়ঃ

### ১. কমিউনিকেশন খোলামেলা রাখা:

নিয়মিতভাবে সবার কথা শোনা এবং নিজের চিন্তা পরিষ্কারভাবে তুলে ধরা। এতে আস্থা তৈরি হয়।

### ২. নিজেই উদাহরণ তৈরি করা:

সময়ানুবর্তিতা, কর্মনিষ্ঠা, এবং ইতিবাচক মনোভাব দেখিয়ে অনুপ্রেরণা দেওয়া।

### ৩. ভুল ধরলে তিরস্কারের পরিবর্তে শিক্ষা দেওয়া:

“ভুল থেকে শেখা” এই মনোভাব তৈরি করতে পারলে কর্মীরা ভয় পায় না, বরং শেখার আগ্রহ পায়।

### ৪. নির্ধারিত লক্ষ্য ও প্রত্যাশা পরিষ্কার করে বলা:

সবাই যেন জানে তাদের কাজের উদ্দেশ্য কী এবং তারা কীভাবে অবদান রাখছে।

### একটি বাস্তব উদাহরণ:

**Satya Nadella, Microsoft** এর CEO, তাঁর নেতৃত্বের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানে “**Fear-free leadership**” চালু করেছেন। কর্মীদের উদ্ভাবন, সহযোগিতা এবং **Open Feedback** দিতে উৎসাহিত করেছেন। এতে Microsoft এ এক নতুন কর্ম-সংস্কৃতি তৈরি হয়েছে।

### [Satya Nadella's Leadership Style Explained](#)

এই বিষয়টি DIE এর সব শিক্ষার্থীর বোঝা দরকার, কারণ ভবিষ্যতে তোমরাই নেতৃত্ব দেবে বিভিন্ন স্টার্টআপ বা কর্পোরেট ইউনিটে। নেতৃত্ব মানে "শক্তি দেখানো" নয়, বরং "মানুষ গড়ে তোলা।"



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman  
Daffodil International University



“একজন নেতা কীভাবে দলের সদস্যদের মধ্যে ভয় না তৈরি করেই নিজের কর্তৃত্ব বজায় রাখতে পারেন?”

**MD. FAIYAZUR  
RAHMAN**  
ID: 251-45-060

একজন সত্যিকারের লিডার কেবল কাজ বুঝিয়ে দিয়ে তার কর্মীদের থেকে আউটপুট নেওয়ার চেয়ে বেশি কিছু করেন। তিনি নিজের টিমের সদস্যদের অনুভূতি বুঝেন, তাদের ব্যর্থতা বা সমস্যার পেছনের কারণ খোঁজেন, এবং সেই অনুযায়ী সহানুভূতিশীলভাবে কাজ করেন। এক্ষেত্রে **"Emotional Intelligence (EI)"** বা আবেগীয় বুদ্ধিমত্তা সবচেয়ে কার্যকর উপাদান। ইমোশনাল ইন্টেলিজেন্স কীভাবে নেতৃত্বকে প্রভাবিত করে?

## ১. সহানুভূতি ও বোঝাপড়া

### (Empathy & Understanding):

EI একজন নেতাকে সহকর্মীদের ব্যক্তিগত ও পেশাগত অনুভূতি বুঝতে সাহায্য করে। এটা শুধু সহানুভূতির বিষয় না, বরং সঠিক সময়ে সঠিকভাবে রেসপন্স করা।

**উদাহরণ:** কোনো টিম সদস্য যদি ব্যক্তিগত সমস্যার কারণে পারফর্ম করতে না পারেন, EI সম্পন্ন লিডার তাকে সময় দিয়ে বা উৎসাহ দিয়ে পুনরায় ট্র্যাক-এ ফিরিয়ে আনেন।

## ২. দলীয় আত্মবিশ্বাস ও মৌলিক বাড়ানো

### (Boosting Morale):

EI-এর মাধ্যমে লিডার বুঝতে পারেন কখন টিমের মনোবল কমে যাচ্ছে। তিনি ছোট সফলতা উদযাপন করে, প্রশংসা করে বা একান্ত আলাপে দলের স্পিরিট ফিরিয়ে আনতে পারেন।

## ৩. সংঘর্ষ এড়ানো ও সমাধান

### (Conflict Management):

ইমোশনাল ইন্টেলিজেন্সের অভাব থাকলে ছোট দ্বন্দ্বও বড় সমস্যা হয়ে দাঁড়ায়। EI সম্পন্ন লিডার অগ্রিম বুঝতে পারেন টিমে কোথায় টেনশন তৈরি হচ্ছে এবং তা নরমভাবে সমাধান করতে পারেন।

## ৪. সহজ ও মানবিক যোগাযোগ

### (Human-Centric Communication):

EI-এর শক্তি হল—একজন নেতার কথা কর্মীদের হৃদয়ে পৌঁছায়। EI একজন নেতাকে বেশি গ্রহণযোগ্য ও প্রেরণাদায়ী করে তোলে।

### বাস্তব উদাহরণ:

#### Satya Nadella, CEO of Microsoft

EI ব্যবহার করে পুরো Microsoft-এর সংস্কৃতি বদলে ফেলেছেন। টিমের সঙ্গে সহানুভূতিশীল আচরণ ও মানবিক নেতৃত্বের মাধ্যমে তিনি প্রমাণ করেছেন, EI কেবল ব্যক্তিগত নয়, প্রতিষ্ঠানের লাভজনক দিকেও বড় প্রভাব ফেলে।

### ভিডিও রেফারেন্স:

["Satya Nadella on Empathy"](#)

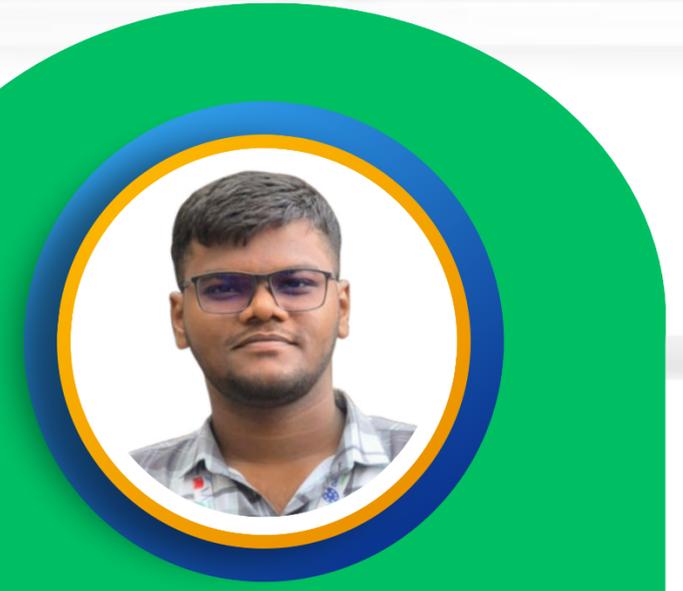
শেষ কথা: ম্যানেজার নয়, প্রেরণাদায়ী লিডার হোন



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman

Daffodil International University



“একজন মানুষ কীভাবে কেবল একজন ম্যানেজার না হয়ে, আবেগীয় বুদ্ধিমত্তার মাধ্যমে কার্যকরভাবে নেতৃত্ব দিতে পারেন?”

**SABBIR AHAMED**  
**ID: 252-45-027**

“বস মাইন্ডসেট” মানে হচ্ছে—আমি উপরে, অন্যরা নিচে; আমি বলব, সবাই শুনবে; আমার কথা শেষ কথা। এই মনোভাব নেতৃত্বের পথে বড় বাঁধা। একজন সত্যিকারের লিডার কখনও শুধুই নির্দেশ দেয় না, সে দলের সঙ্গে কাজ করে, তাদের অনুপ্রাণিত করে এবং সবার মতামত গুরুত্ব দেয়।

**‘বস মাইন্ডসেট’ থেকে বেরিয়ে আসার কিছু বাস্তব উপায়:**

**১. নিজের ইগো কমান, শেখার মনোভাব রাখুন:**

একজন ভালো লিডার সবসময় শেখে, দলের কাছ থেকেও শেখে। তাই কখনোই ভাববেন না “আমি সব জানি”।

**২. “আমি” থেকে “আমরা”-তে পরিবর্তন করুন:**

দলের কাজ সফল হলে বলুন “আমরা পেরেছি”, ব্যর্থ হলে বলুন “আমি দায়ী” এটাই নেতৃত্বের সৌন্দর্য।

**৩. সহানুভূতি ও শ্রদ্ধা দিন:**

আপনার টিমের সদস্যদের অনুভূতি, সময় ও মতামতের মূল্য দিন। এতে করে কর্মীরা আপনাকে শ্রদ্ধা করবে এবং স্বতঃস্ফূর্তভাবে কাজ করবে।

**৪. নিজের উদাহরণ তৈরি করুন:**

আপনি যে আচরণ টিমের কাছ থেকে চান, তা আগে নিজে করে দেখান। দেরিতে অফিসে আসা, কথা না রাখা, অভিযোগ করা—এগুলো পরিহার করুন।

**উদাহরণ:**

ধরুন আপনি একজন উদ্যোক্তা এবং আপনার তিনজন সদস্য নিয়ে একটি স্টার্টআপ চালাচ্ছেন। আপনি যদি প্রতিদিন শুধু নির্দেশ দেন “এই কাজটা শেষ করো”, “সময়মতো রিপোর্ট দাও” তবে এক সময় টিম Demotivated হয়ে যাবে।

কিন্তু যদি আপনি বলেন, “চলো একসাথে প্ল্যান করি, কে কোন দায়িত্ব নেবে বলা”, তাহলে তারা Ownership নেবে এবং কাজটাও ভালোভাবে সম্পন্ন হবে।

**দেখুন এই ছোট ভিডিওটি:**

[Simon Sinek on Leadership](#)

এখানে ব্যাখ্যা করা হয়েছে কীভাবে একজন ভালো লিডার টিমের জন্য সবকিছু সহজ করে তোলে।

**শেষ কথা:**

একজন বস কাজ আদায় করে নেয়, কিন্তু একজন লিডার কাজ করিয়ে নেয়। আপনি চাইলে আজ থেকেই নিজেকে প্রশ্ন করুন “আমি কি নির্দেশ দিচ্ছি, না অনুপ্রাণিত করছি?” এভাবে চিন্তা করলেই আপনি একজন সত্যিকারের নেতায় পরিণত হবেন।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman  
Daffodil International University**



“আমি কীভাবে 'বস'  
মানসিকতা এড়িয়ে  
চলতে পারি?”

**MD. EASIN MOLLA  
ID: 252-45-015**

এটি একটি অত্যন্ত প্রাসঙ্গিক এবং সময়োপযোগী প্রশ্ন, বিশেষ করে বর্তমান চাকরি, স্টার্টআপ বা নেতৃত্ব-ভিত্তিক পেশাজীবনে।

বাস্তব জটিল পরিস্থিতিতে একজন সফল নেতা যা করে

### ১. পরিস্থিতি পর্যবেক্ষণ ও তথ্য সংগ্রহ:

প্রথমেই তিনি আবেগ বা আতঙ্কে না ভেবে বাস্তব তথ্য, পরিসংখ্যান ও প্রেক্ষাপট বিশ্লেষণ করেন। যেমন: কোনো প্রজেক্টে সমস্যা হলে তিনি টিমের কাছে তথ্য চান-কেন হয়েছে, কে দায়ী না হয়ে কীভাবে সমাধান হবে, সেটা বুঝতে চান।

### ২. বিকল্প তৈরি ও ঝুঁকি বিশ্লেষণ:

তিনি একাধিক সমাধানের পথ খুঁজে বের করেন, এবং প্রতিটি রাস্তায় কী ঝুঁকি আছে তা চিন্তা করেন। উদাহরণ:

১) কাজ চালিয়ে যাওয়া, ২) সাময়িক থেমে পুনঃমূল্যায়ন করা, ৩) টিম বদল বা নতুন কৌশল প্রয়োগ।

### ৩. টিমের মতামত নেন ও সহমতের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নেন:

নেতা হবার মানে এই না যে সব সিদ্ধান্ত একা নিতে হবে। বরং যারা সমস্যা সামনাসামনি ফেস করছে, তাদের ইনপুট নিয়েই সিদ্ধান্ত নেন। এতে টিমও ownership অনুভব করে।

### ৪. মানসিক স্থিরতা ও চাপ নিয়ন্ত্রণ:

কোনো বড় সিদ্ধান্ত নেয়ার আগে তিনি আত্মবিশ্বাস রাখেন, দুশ্চিন্তা অন্যদের মাঝে ছড়ান না। স্টিভ জবস, নারায়ণ মুর্তি বা শেখ হাসিনার নেতৃত্বেও এই মানসিক স্থিরতা দেখা গেছে।

### বাস্তব উদাহরণ

- AIRBNB: COVID-এর সময় কোম্পানিটি বড় ক্ষতির মুখে পড়ে। CEO ব্রায়ান চেস্কি ২৫% কর্মী ছাঁটাই করেন, তবে প্রতিটি ছাঁটাই করা কর্মীকে রেফারেন্স লেটার, পরামর্শ ও ক্যারিয়ার সাপোর্ট দেন। এটি ছিল কঠিন কিন্তু মানবিক সিদ্ধান্ত।
- Daffodil Smart City-তে সিদ্ধান্ত: নতুন কোনো স্টার্টআপ শুরু করার আগে ইনোভেশন সেন্টার ছোট পরিসরে MVP তৈরি করে, ফিডব্যাক নিয়ে সিদ্ধান্ত নেয় -পুরো টিমকে সাথে নিয়েই।

### শিক্ষার্থীদের করণীয়:

কোনো সমস্যায় পড়লে প্রথমে চিন্তা করুন তথ্য কী বলছে। সমস্যা দেখলেই আতঙ্কিত না হয়ে বিকল্প ভাবুন। অন্যদের মতামত ও অভিজ্ঞতা ব্যবহার করুন। ছোট শুরু করুন, বড় সিদ্ধান্ত পরে নিন। ব্যর্থ হলে শিখুন, পুনরায় চেষ্টা করুন।

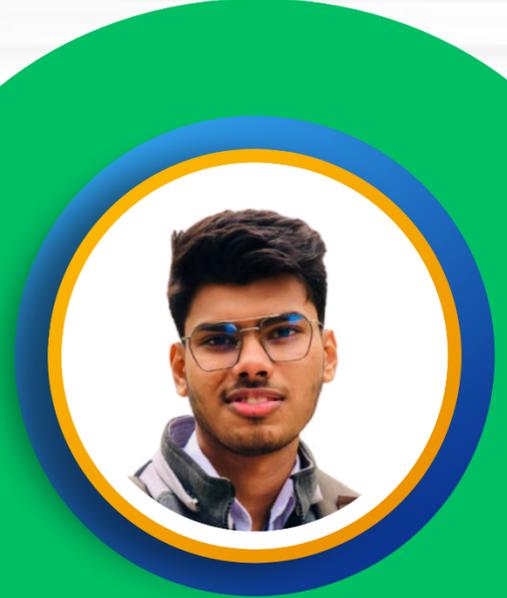
### Rahat এবং অন্যান্য শিক্ষার্থীদের জন্য পরামর্শ:

তোমরা আজ থেকেই নিজেকে এমন একজন নেতৃত্বে পরিণত করো, যে জটিলতা দেখলে ভয় না পেয়ে পথ খোঁজে। একটি Mini-Project শুরু করো যেখানে সবাইকে নিয়ে কাজ করো, সমস্যা সৃষ্টি করো-তারপর সেটার সমাধান খোঁজো। এটা হবে সত্যিকারের নেতৃত্ব শেখার প্রথম ধাপ।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman  
Daffodil International University**



“জটিল পরিস্থিতিতে একজন লিডার কীভাবে চিন্তা করে এবং সঠিক সিদ্ধান্ত নিতে কী ধরনের পদক্ষেপ নেয়?”

**MD. RAISUL  
ISLAM RAHAT  
ID: 253-45-076**

## দিকনির্দেশনা:

ভবিষ্যতের নেতৃত্ব কেবল নেতৃত্ব প্রদানের ক্ষমতার মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়, বরং এটি প্রযুক্তি, মূল্যবোধ, উদ্যোক্তা দক্ষতা, বৈশ্বিক দৃষ্টিভঙ্গি এবং মানবিক মূল্যবোধের সমন্বয়ে গঠিত। তাই একজন তরুণের উচিত এখন থেকেই নিচের বিষয়গুলো শেখা ও চর্চা করা:

## ১. AI এবং ডিজিটাল টুল ব্যবহারে পারদর্শিতা অর্জন:

এআই এবং অটোমেশন ভবিষ্যতের কর্মজগতকে পুরোপুরি রূপান্তর করছে। ChatGPT, Data Analysis, Prompt Engineering, Canva, এবং Notion-এর মতো টুলগুলোর সৃজনশীল ও প্রোডাক্টিভ ব্যবহারে দক্ষ হতে হবে।  
উদাহরণ: যারা “AI for Business Growth” প্রজেক্ট করছে তারা ভবিষ্যতের নেতৃত্বে এগিয়ে থাকবে কারণ তারা হাতে-কলমে শেখা শিখছে।

## ২. Emotional Intelligence এবং নেতৃত্বের নৈতিকতা:

একজন বিশ্বনেতার কাছে শুধু টেকনিক্যাল দক্ষতা যথেষ্ট নয়। অন্যকে বোঝা, সম্মান করা, দল পরিচালনায় সহানুভূতি দেখানো এগুলোই নেতৃত্বকে মানবিক ও গ্রহণযোগ্য করে তোলে।

## ৩. ইনোভেশন এবং উদ্যোক্তা মানসিকতা:

Problem-solving দৃষ্টিভঙ্গি তৈরি করতে হবে। শুধু চাকরির জন্য নিজেকে তৈরি নয়, বরং অন্যের জন্যও কর্মসংস্থানের সুযোগ তৈরির মানসিকতা গড়ে তুলতে হবে।

## ৪. কমিউনিকেশন স্কিল এবং মাল্টি-কালচারাল বোঝাপড়া:

আন্তর্জাতিক পরিসরে কাজ করতে হলে আপনাকে বিভিন্ন সংস্কৃতি, ভাষা, এবং বৈচিত্র্যময় দৃষ্টিভঙ্গিকে সম্মান করতে জানতে হবে। ইংরেজিতে দক্ষতা ও আন্তঃসাংস্কৃতিক যোগাযোগ দক্ষতা ভবিষ্যতের নেতৃত্বে সহায়ক হবে।

## ৫. লাইফটাইম লার্নিং-এর মানসিকতা:

নেতৃত্ব কখনো শেষ হয় না, এটি একটি চলমান উন্নয়ন। তাই নিজের শেখার মানসিকতা সবসময় খোলা রাখতে হবে।

## উপসংহার:

প্রত্যেক DIU শিক্ষার্থী যদি আজ থেকেই নিজেকে একজন “Problem Solver” হিসেবে ভাবতে শুরু করে এবং AI, মানবিক নেতৃত্ব, এবং উদ্ভাবন-এই তিনটি স্তম্ভে নিজেদের গড়ে তোলে, তবে DIU-এর প্রতিটি শিক্ষার্থীই হতে পারে একজন সফল, ভবিষ্যতপ্রস্তুত গ্লোবাল লিডার।

## একটি রেফারেন্স ভিডিও দেখার পরামর্শ:

["How to Be a Future Leader | World Economic Forum"](#)



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**  
**Daffodil International University**



“ভবিষ্যতে  
ফিউচারিস্টিক এবং  
গ্লোবাল লিডার হওয়ার  
জন্য আজ আমাদের কী  
শেখা উচিত?”

**MD. ABU JAR  
SAMY**  
**ID: 253-45-062**

Leadership এর সবচেয়ে বড় পরীক্ষা হয় সাফল্যের সময় নয়, ব্যর্থতার সময়ে।

A true leader never hides behind failure; rather he stands in front and protects his team.

**১. “The failure is mine, the success will be ours.” – একজন নেতার ভাষা:**

যখন একটি প্রজেক্ট ব্যর্থ হয়, তখন একজন নেতা প্রথমেই টিমকে emotionally stabilize করে। তিনি বলেন –

“This failure is my responsibility. Now let’s learn and rise together.”

এতে টিমের প্রতি তার commitment দেখায়।

**২. ব্যর্থতার সময় নেতার ৩টি কাজ:**

(১) টিমকে আশ্বস্ত করা

“Don’t worry, we will rebuild. Every great project starts with failures.”

(২) Blame culture বন্ধ করা

Leaders never blame; they analyze.

Blaming destroys morale,

Learning rebuilds confidence.

(৩) ছোটসফল্য celebrate করা

Step-by-step improvement দেখালে পুরো টিম regain করে energy.

**৩. বাস্তব উদাহরণ:**

COVID সময়ে Airbnb বড় ধাক্কা খায়। কিন্তু তাদের CEO Brian Chesky বলেছিলেন:

“We will come back stronger.”

তিনি টিমকে বাঁচিয়ে রাখেন, transparent decision নেন।

ফলাফল: আজ Airbnb আবার global success story.

**৪. DIU এর অনুপ্রেরণা:**

DIU-র অনেক বড় প্রজেক্টেও আমরা ব্যর্থতার মধ্যে শিখে এগিয়েছি। প্রত্যেক প্রজেক্ট শেষে আমরা review করি–

“কোথায় ভুল? কী শিখলাম? পরেরবার কিভাবে strong হবো?” You should practice the same mindset.

**৫. শিক্ষার্থীদের প্রতি বার্তা:**

Samy, মনে রাখবে,

Failure is not the opposite of success; it is the path to becoming a true leader. Hard times create strong leaders & maybe this is your moment to grow into the leader you are meant to be.



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“একজন লিডার একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রকল্পে ব্যর্থ হয়েছেন। তার দলের সদস্যরা হতাশ এবং মনোবল হারাচ্ছেন। এই পরিস্থিতিতে একজন কার্যকরী লিডারের কেমন আচরণ করা উচিত?”

**MD. ABU JAR SAMY**

**ID: 253-45-062**

একজন বস আর একজন নেতার মধ্যে সবচেয়ে বড় পার্থক্য হলো "মনোভাব ও অভ্যাস"। একজন প্রকৃত নেতা হতে হলে কিছু গুরুত্বপূর্ণ অভ্যাস গড়ে তুলতে হয়, যা একজন সাধারণ বসের ধ্যানধারণার বাইরে চলে যায়।

### ১. শ্রোতা হওয়ার অভ্যাস গড়ে তোলা:

নেতা সে-ই, যে শুধু নির্দেশ দেয় না, বরং দলের প্রতিটি সদস্যের কথা শোনে। আপনি যদি আপনার টিমের কথা মনোযোগ দিয়ে শুনেন, তাহলে তারা নিজেদের মূল্যবান মনে করে এবং নিজের কাজেও দায়বদ্ধতা বাড়ায়।

**উদাহরণ:** ড্যাফোডিল ইউনিভার্সিটির বিভিন্ন ক্যাম্পাসে প্রকল্প বা ইনোভেশন প্রজেক্টে যেভাবে শিক্ষার্থীদের ভাবনা শুনে তাদের উদ্যোগকে মূল্যায়ন করা হয়, এটিও একটি শ্রোতা প্রধান নেতৃত্বের উদাহরণ।

### ২. টিমকে ক্ষমতায়ন করার অভ্যাস:

নেতা সে-ই, যে নিজের ক্ষমতা অন্যদের মধ্যেও ছড়িয়ে দিতে পারে। "Power-sharing mindset" একজন বসকে নেতায় রূপান্তরিত করে।

**উদাহরণ:** আপনি যখন ছাত্রদের নেতৃত্ব প্রকল্প পরিচালনার দায়িত্ব দেন বা তাদের কোনো বাস্তব উদ্ভাবনভিত্তিক উদ্যোগে নেতৃত্ব নিতে উৎসাহ দেন, তখন আপনি বস নন, আপনি নেতা।

### ৩. স্বচ্ছতা ও নিয়মিত ফিডব্যাক দেওয়া:

নেতারা তাদের দলের সঙ্গে নিয়মিত যোগাযোগ রাখে, কাজের মূল্যায়ন করে এবং উন্নতির পরামর্শ দেয় – কিন্তু কাউকে অপমান করে না বা ভয় দেখায় না।

### ৪. নিজে উদাহরণ স্থাপন করা:

আপনি যদি সময়ানুবর্তিতা, নৈতিকতা এবং পেশাদারিত্ব বজায় রাখেন, তবে আপনার দলও সে অনুযায়ী আচরণ করবে। নেতৃত্ব মানেই প্রথমে নিজে করে দেখানো।

### উপসংহার:

একজন বস শুধুমাত্র আদেশ দিয়ে কাজ আদায় করেন। কিন্তু একজন নেতা তার টিমের সঙ্গে পথ চলে, অনুপ্রাণিত করে, শেখায় এবং বিশ্বাস করে। আপনি যদি এই অভ্যাসগুলো নিজের মধ্যে গড়ে তোলেন, তবে আপনি শুধু অফিসের নেতা নন – সমাজ ও ভবিষ্যতের রোল মডেল হয়ে উঠবেন।

**লক্ষ্য করুন:** ড্যাফোডিল ইনোভেশন ও এন্টারপ্রেনারশিপ বিভাগের উদ্যোগে প্রতিটি শিক্ষার্থীকে নেতা হিসেবে তৈরি করা হয় – যেখানে বস নয়, সহযোদ্ধা হওয়াই মূল কথা। আপনার মতো তরুণদের মাঝেই বাংলাদেশের ভবিষ্যৎ নেতৃত্ব তৈরি হচ্ছে।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**  
**Daffodil International University**



“কোন কোন  
অভ্যাসগুলো একজন  
বসকে একজন কার্যকর  
লিডারে রূপান্তরিত  
করে?”

**MD. TANVIR**  
**HASAN LIMON**  
**ID: 241-45-056**

**প্রশ্ন ১:** নতুন প্রজন্মের জন্য সবচেয়ে চ্যালেঞ্জিং নেতৃত্বগুণ কোনটি এবং এটি প্রতিদিন কীভাবে অনুশীলন করা যায়?

**উত্তর:** নতুন প্রজন্মের জন্য সবচেয়ে চ্যালেঞ্জিং নেতৃত্বগুণ হলো **ধৈর্য (Patience)** ও **ধারাবাহিকতা (Consistency)**। এই যুগে অনেক কিছুই দ্রুত চাওয়া হয়—ফলাফল, স্বীকৃতি, সাফল্য। কিন্তু নেতৃত্ব মানে সময় নিয়ে মানুষকে বোঝা, সহানুভূতিশীল থাকা, এবং পরিস্থিতির ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নেওয়া।

#### চর্চার উপায়:

- প্রতিদিন সকালে ৫ মিনিট **"Mindful Breathing"** প্র্যাকটিস করুন।
- যেকোনো কাজ করতে গিয়ে যদি বিরক্তি আসে, আগে ১০ গুনা গুনে তারপর উত্তর দিন।
- কোনো সহপাঠী বা সহকর্মী ভুল করলে তৎক্ষণাৎ প্রতিক্রিয়া না দিয়ে, আগে তার জায়গা থেকে চিন্তা করার চেষ্টা করুন।

#### উদাহরণ:

DIU-তে আমরা **Capstone Project, Entrepreneurial Lab, Jeebika Village** এর মতো দীর্ঘমেয়াদি প্রজেক্টে শিক্ষার্থীদের নেতৃত্ব দেওয়ার সুযোগ দেই। এই প্রকল্পগুলোতে ধারাবাহিকভাবে কাজ করতে করতে একজন শিক্ষার্থী ধৈর্য, দায়িত্ববোধ এবং নেতৃত্বের অভ্যাস তৈরি করতে পারে।

**প্রশ্ন ২:** একই দক্ষতা থাকা সত্ত্বেও কোন একটি নেতৃত্ব গুণ উচ্চমানের নেতাকে গড়পড়তা থেকে আলাদা করে তোলে?

**উত্তর:** উত্তম নেতাকে গড়পড়তা নেতার চেয়ে আলাদা করে **"Empathy"** বা সহানুভূতি। অনেকেই কাজ বুঝিয়ে দেয়, নির্দেশ দেয় কিন্তু খুব কম মানুষ আছে যারা অপরকে অনুভব করে, তাদের সমস্যার মধ্যে শ্রদ্ধা রাখে এবং তাদের সম্ভাবনাকে উত্তোলন করে। যেভাবে অনুশীলন করবেন:

- সহপাঠীদের ব্যর্থতাকে উপহাস না করে, জিজ্ঞেস করুন তারা কোন সমস্যার মুখে পড়েছে।
- কাউকে কাজ দিতে হলে, আগে জেনে নিন তার মানসিক ও সময়গত অবস্থা।
- নিয়মিত ফিডব্যাক শোনা ও দেওয়া অনুশীলন করুন শুধু কাজ নিয়ে নয়, মানুষ নিয়ে।

#### উদাহরণ:

Daffodil Smart City প্রজেক্টে একদল শিক্ষার্থী যখন কম সময়ে একটি ইভেন্ট করতে চেয়েছিল, তখন একজন লিডার তার সদস্যের পারিবারিক সমস্যার কথা শুনে দায়িত্ব ভাগ করে নেয়। ফলাফলস্বরূপ পুরো দল সময়মতো ইভেন্ট শেষ করতে পেরেছিল এবং মানসিকভাবে শক্ত ছিল।

এই দুটি নেতৃত্বগুণ—ধৈর্য ও সহানুভূতি—দীর্ঘমেয়াদে শুধু আপনাকে একজন ভালো নেতা করবে না, বরং একজন মানবিক ও স্মরণীয় মানুষে রূপান্তর করবে।

আরও জানতে: [Leadership Traits - Harvard Business Review](#)



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman  
Daffodil International University



“নতুন প্রজন্মের জন্য সবচেয়ে চ্যালেঞ্জিং নেতৃত্বগুণ কোনটি এবং এটি প্রতিদিন কীভাবে অনুশীলন করা যায়?”

**MST. SUBORNO  
PARVIN ARZU  
ID: 241-45-062**

সত্যিকারের নেতা হওয়ার জন্য শুধুমাত্র পদ বা ক্ষমতা যথেষ্ট নয়, প্রয়োজন একটি মানসিক পরিবর্তন, যা একজন বসকে একজন প্রভাবশালী লিডারে রূপান্তর করে।

### ১. নির্দেশ দেওয়ার মানসিকতা থেকে অনুপ্রাণিত করার মানসিকতায় রূপান্তর:

একজন বস শুধু নির্দেশ দেন “এটা করো”, “ওটা লাগবে”। কিন্তু একজন নেতা অনুপ্রেরণা দেন। তিনি বলেন, “চলো আমরা একসাথে করি”, “তোমার আইডিয়াটি অসাধারণ, এটিকে বাস্তবায়ন করি”।

#### উদাহরণ:

ড্যাফোডিল ইউনিভার্সিটিতে আমরা যখন “ক্যাপস্টোন প্রজেক্ট” চালু করি, তখন আমি শুধু নির্দেশ দিইনি, ছাত্রদের সাথে মিশে গিয়েছি, তাদের আইডিয়া শুনেছি, ও প্রেজেন্টেশন করতে উৎসাহ দিয়েছি। ফলাফল? অনেকেই জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে সফলতা অর্জন করেছে।

### ২. নিজের সফলতা নয়, টিমের উন্নতিকে অগ্রাধিকার দেওয়া:

একজন বস টার্গেট পূরণের মাধ্যমে নিজের স্বার্থ দেখে। কিন্তু একজন নেতা টিমের প্রতিটি সদস্যের বিকাশ ও সাফল্যকে গুরুত্ব দেন।

#### একটি ভালো অনুশীলন:

প্রতিদিন অন্তত একজন সহপাঠী বা সহকর্মীর কোনো ছোট সফলতার জন্য তাকে ধন্যবাদ জানাও বা তার কাজের প্রশংসা করো। এতে নিজের ভেতর নেতৃত্বের মানসিকতা তৈরি হবে।

### ৩. ভয় নয়, বিশ্বাস তৈরি করা:

যেখানে বসের উপস্থিতিতে সবাই অস্বস্তি বোধ করে, সেখানে নেতার আশেপাশে সবাই নিরাপদ অনুভব করে, নিজের ভুল স্বীকার করতেও দ্বিধা করে না।

#### Mindset Exercise:

- প্রশ্ন করে শোনা: “তুমি কী ভাবছো?”,
- Feedback নেওয়া: “তোমার দৃষ্টিকোণ থেকে আমি কী উন্নতি করতে পারি?”

### ৪. Learning এবং Growth কে গুরুত্ব দেওয়া:

নেতা কখনো বলেন না, “আমি সব জানি।” বরং তিনি বলেন, “চলো একসাথে শিখি।”

#### তোমার জন্য টাস্ক:

ChatGPT & Automation E-Degree এর মত কোনো স্কিল-বেইজড কোর্সে অংশ নিয়ে সেটা বন্ধুদের শিখাও।

#### উপসংহার:

একজন বস নির্দেশ দেন, কিন্তু একজন নেতা দিকনির্দেশনা দেন। যদি তুমি সত্যিকারের নেতা হতে চাও, তাহলে তোমার প্রথম কাজ হবে নিজের মনকে বদলানো তুমি কীভাবে মানুষকে মূল্যায়ন করো, কীভাবে সিদ্ধান্ত নাও এবং কীভাবে শেখার সুযোগ তৈরি করো।

#### প্রেরণাদায়ক ভিডিও:

[Simon Sinek: Why good leaders make you feel safe](#)



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman  
Daffodil International University



“একজন বস থেকে একজন প্রকৃত লিডারে রূপান্তরিত হওয়ার জন্য মানসিকতার কোন গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তনগুলি প্রয়োজন?”

**SAIDUR  
RAHMAN SAYAM  
ID: 241-45-040**

একজন উদ্যোক্তাকে ভালো নেতা হতে হলে কিছু মৌলিক মানসিক পরিবর্তন গ্রহণ করতে হয় যা তার ব্যক্তিত্ব, আচরণ এবং দৃষ্টিভঙ্গিকে বদলে দেয়। আমি নিজেও যখন Daffodil Group-এর বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান পরিচালনা করি, তখন এই মানসিক পরিবর্তনগুলো আমার প্রতিদিনের চর্চার অংশ হয়ে গেছে।

## ১. নির্দেশ দেওয়ার মানসিকতা থেকে অনুপ্রেরণা দেওয়ার মানসিকতায় রূপান্তর:

শুধু কাজ বুঝিয়ে দেওয়া নয়—লক্ষ্য হওয়া উচিত মানুষকে এমনভাবে অনুপ্রাণিত করা যাতে তারা নিজের ইচ্ছা থেকে উদ্যোগ নেয়। উদাহরণস্বরূপ, আমাদের **Jeebika Chandpur** প্রকল্পে আমি শিক্ষার্থীদের নেতৃত্বে দিয়েছি, যাতে তারা নিজেরাই সিদ্ধান্ত নিতে শেখে। **করণীয় অভ্যাস:**

- তাদের অভিমত গুরুত্বসহ শুনুন।
- ছোট অর্জনেও প্রশংসা করুন।

## ২. পরিকল্পনার আগে মানুষের কথা বোঝার মানসিকতা:

একজন উদ্যোক্তা অনেক সময় কেবল লাভ-ক্ষতির কথা ভাবে। কিন্তু একজন নেতা আগে বোঝে, তার টিমের সদস্যরা কী চায়, কী তাদের দক্ষতা এবং দুর্বলতা। **অভ্যাস গড়ার উপায়:**

- প্রতিমাসে টিম মেম্বারদের সাথে ওয়ান-টু-ওয়ান আলোচনা করা
- তাদের ভবিষ্যৎ লক্ষ্য জানার চেষ্টা করা

## ৩. আমি নয়, “আমরা”-র মানসিকতা:

ব্যবসায় শুরুতে অনেকেই “আমি করেছি, আমি তৈরি করেছি” ধাঁচে কথা বলেন। কিন্তু একজন নেতা বলেন, “আমরা মিলে করেছি”। এটি টিমে ownership তৈরি করে। **প্র্যাকটিস টিপস:**

- টিমের সাফল্য সোশ্যাল মিডিয়ায় শেয়ার করার সময় সবার নাম বা অবদান তুলে ধরুন।
- নিজের থেকে জুনিয়রদের Public Recognition দিন।

## ৪. ভুল গ্রহণ করার মানসিকতা:

উদ্যোক্তারা প্রায়ই ব্যর্থতা বা ভুল অন্যের ঘাড়ে চাপিয়ে দেন। কিন্তু নেতা সেই ভুল গ্রহণ করেন এবং শেখার সুযোগ হিসেবে নেন।

### রোল মডেল উদাহরণ:

Steve Jobs ১৯৮৫ সালে Apple থেকে বেরিয়ে গিয়েছিলেন, কিন্তু পরে ফিরে এসে leadership vision দিয়ে Apple কে বিশ্বসেরা বানিয়েছেন।

## ৫. সেবা করার মানসিকতা:

Leadership মানেই হলো "servant leadership" – টিমকে সাহায্য করা, পথ দেখানো, রিসোর্স দেওয়া। **চর্চার উপায়:**

- “How can I help you?” – প্রতিটি মিটিংয়ে এই প্রশ্নটি করুন।
- জুনিয়রদের উন্নয়নে **Microcredential, Capstone**-এর সুযোগ তৈরি করুন।



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman  
Daffodil International University



“কোন মানসিক পরিবর্তনগুলি একজন উদ্যোক্তাকে আরও ভালো নেতা হিসেবে গড়ে তুলতে পারে?”

**SAIDUR  
RAHMAN SAYAM  
ID: 241-45-040**

আমার বাস্তব অভিজ্ঞতা ও কাজের ধরন থেকে বললে, বন্ধুসুলভ নেতৃত্ব মানে হলো এমন একজন নেতা হওয়া যিনি শ্রদ্ধা পান ভয় নয়, যিনি নির্দেশ দেন না বরং অনুপ্রাণিত করেন।

## বন্ধুসুলভ নেতার মূল বৈশিষ্ট্যগুলো:

### ১. সহানুভূতি ও সহানুভূতিশীল শোনার মনোভাব:

একজন সত্যিকারের নেতা শোনে মন দিয়ে। তিনি বোঝেন টিম মেম্বারের ব্যথা, চ্যালেঞ্জ আর স্বপ্ন।

উদাহরণ: আমি নিজে বিভিন্ন সময়ে শিক্ষার্থীদের বা কর্মীদের কাছে গিয়ে তাদের মতামত শুনে সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করেছি— এতে তারা বুঝেছে আমি তাদের মতামতকে গুরুত্ব দিচ্ছি।

### ২. ট্রাস্ট (Trust) তৈরি করা:

ভয় বা হুমকির পরিবেশ নয়, একজন বন্ধুসুলভ নেতা এমন পরিবেশ তৈরি করেন যেখানে সবাই ভুল করতে পারে, শিখতে পারে এবং বাড়তে পারে।

### ৩. একসাথে বড় কিছু করার অনুপ্রেরণা:

এই ধরনের নেতা সবসময় বলে, “আমরা পারব”—“তুমি একা নও।”

আমি DIU-তে “**Capstone Project**” চালু করেছি শুধু টিমওয়ার্ক আর ইনোভেশনের জন্য, যেখানে ছাত্ররাই নিজে লিড দেয়।

### ৪. খোলা মনের নেতৃত্ব (Open-door Leadership):

তারা সহজে পৌঁছানো যায় এমন নেতা—উচ্চ পদে থেকেও ঘনিষ্ঠ থাকেন।

### ৫. মানবিক স্বীকৃতি ও উৎসাহ:

একজন বন্ধুসুলভ নেতা নিজের কৃতিত্বের চেয়ে টিমের প্রশংসা করে।

আমি যখনই কোনো টিম ভালো কিছু করে, আমি সামাজিক মাধ্যমে, সার্টিফিকেটে, মিটিংয়ে তাদের নাম বলি—এতে তাদের আত্মবিশ্বাস বাড়ে।

### এক লাইন শিক্ষা:

“একজন বস আদেশ দেয়, কিন্তু একজন বন্ধুসুলভ লিডার অনুপ্রেরণা জোগায়।”

### উদাহরণ ভিডিও:

[Simon Sinek on Leadership](#) - সহজ ভাষায় বন্ধুসুলভ নেতৃত্বের অসাধারণ ব্যাখ্যা।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“একজন বন্ধুত্বপূর্ণ  
লিডার হওয়ার  
আসল মূল দিকগুলি  
কী কী?”

**NASIF RAYAN**  
**ID: 241-45-005**

## নেতৃত্ব চর্চার শুরু ছাত্রজীবন থেকেই:

নেতৃত্ব কোনো পদ নয়—এটা একটি মানসিকতা, অভ্যাস এবং মানুষের মধ্যে ইতিবাচক প্রভাব বিস্তার করার ক্ষমতা। শিক্ষার্থীরা নিম্নোক্ত উপায়ে নেতৃত্বের চর্চা করতে পারে:

### ১. নিজ উদ্যোগে কিছু করা:

কোনো প্রজেক্টে নেতৃত্ব নেওয়া, ক্লাব তৈরি করা, বা বন্ধুবান্ধবদের নিয়ে কিছু সামাজিক কার্যক্রম শুরু করা।

### ২. ছোট দলে নেতৃত্ব দেওয়া শেখা:

যেমনঃ ক্লাস গ্রুপ অ্যাসাইনমেন্টে সমন্বয়কের ভূমিকা পালন করা, যারা পিছিয়ে পড়ছে তাদের সাহায্য করা।

### ৩. Capstone Project বা উদ্যোক্তা প্রতিযোগিতায় অংশগ্রহণ:

এই ধরনের বাস্তবভিত্তিক প্রকল্পে অংশগ্রহণের মাধ্যমে নেতৃত্বের স্কিল যেমন সিদ্ধান্ত নেওয়া, টিম পরিচালনা করা, সমস্যা সমাধান—সবকিছু শেখা যায়।

**উদাহরণ:** DIU'র Capstone প্রকল্প বা “Startup Market Challenge”-এ অনেক শিক্ষার্থী ছোট উদ্ভাবনী চিন্তা থেকে ব্যবসায়িক ধারণা তৈরি করে পুরস্কার পেয়েছে এবং সমাজে প্রভাব রেখেছে।

### ব্যর্থতা ও সমালোচনা মোকাবেলায় নেতার মানসিকতা

নেতা আর বসের মধ্যে সবচেয়ে বড় পার্থক্য হলো—নেতা সমালোচনাকে শেখার সুযোগ হিসেবে দেখেন, বস সেটা ব্যক্তিগত আক্রমণ হিসেবে নেন।

## নেতৃত্বে থেকে ব্যর্থতা এলে কী করতে হবে:

### ১. Investigation করা ও শেখা:

কেন ব্যর্থ হলাম, কী শেখা গেল, আর ভবিষ্যতে কীভাবে উন্নতি করা যায়।

### ২. চুপ না থেকে গ্রহণযোগ্যতা দেখানো:

ভুলের দায় স্বীকার করে শুদ্ধ পথে এগিয়ে যাওয়া।

### ৩. আত্মবিশ্বাস হারাবেন না, কারণ সমালোচনা মানেই আপনি সামনে এগিয়ে যাচ্ছেন:

আপনার নেতৃত্বে যদি কেউ খুশি না হয়, তাহলে বুঝতে হবে আপনি status quo কে চ্যালেঞ্জ করছেন।

### উদাহরণ:

- আপনি যদি DIU-র কোনো দল নিয়ে হ্যাকাথনে যান এবং হেরে যান, তবুও আপনি শিখবেন কীভাবে আরও ভালো প্রস্তুতি নেওয়া যায়। সেই অভিজ্ঞতা পরবর্তী প্রতিযোগিতায় বিজয় এনে দিতে পারে।

### উপসংহার:

নেতৃত্ব চর্চা করতে চাইলে “ছোট কাজকে গুরুত্ব দিন”, “সমস্যা দেখলেই সমাধানের প্রস্তাব দিন”, এবং “সমালোচনাকে শেখার হাতিয়ার বানান”। এখন থেকেই নেতৃত্ব চর্চা শুরু করলে ভবিষ্যতে আপনি হবেন একজন আত্মবিশ্বাসী, প্রভাবশালী এবং দৃষ্টান্তমূলক নেতা।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“শিক্ষার্থীরা কীভাবে প্রথম দিকে নেতৃত্ব অনুশীলন করতে পারে? এবং কীভাবে একজন লিডার আত্মবিশ্বাস না হারিয়ে ব্যর্থতা বা সমালোচনা মোকাবেলা করতে পারে?”

**ARIFA SULTANA**

**ID: 241-45-069**

নবীন উদ্যোক্তাদের জন্য নেতৃত্বের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ গুণ হলো নিজেকে আগে প্রস্তুত করা, তারপর অন্যদের অনুপ্রাণিত করা। উদ্যোক্তা মানেই শুধু ব্যবসা শুরু করা নয়—এর মানে হলো সমস্যা খুঁজে বের করা, সেই সমস্যা সমাধানের জন্য দল তৈরি করা, আর সবাইকে একসাথে নিয়ে সফলতার দিকে এগিয়ে যাওয়া। আপনার নেতৃত্বগুণ গঠনের জন্য নিচের গুলো নিয়মিত চর্চা করা জরুরি:

### ১. উদ্দেশ্য ও দৃষ্টিভঙ্গি স্পষ্ট রাখা:

- সফল উদ্যোক্তারা জানেন তারা কেন এই পথ বেছে নিয়েছেন।
- প্রতিটি উদ্যোগের পেছনে একটি সমাজের জন্য ভালো কিছু করার দৃষ্টিভঙ্গি থাকা চাই।

**উদাহরণ:** ড্যাফোডিলের Jeebika প্রকল্প ২০০০+ পরিবারকে শুধু সাহায্যই করছে না, বরং তরুণদের নেতৃত্বের বাস্তব প্রশিক্ষণ দিচ্ছে।

### ২. শ্রোতা ও সমস্যা সমাধানের মনোভাব:

- আপনি যাদের নেতৃত্ব দিচ্ছেন, তাদের কথা শোনা এবং বোঝা খুব জরুরি।
- Boss আদেশ দেন, কিন্তু Leader প্রশ্ন করেন: "তুমি কী ভাবছো?"
- যেমন, Capstone প্রজেক্টে শিক্ষার্থীদের আইডিয়াকে গুরুত্ব দেওয়া হয়, কারণ নেতা তৈরি হয় প্রশ্ন করার ক্ষমতা দিয়ে।

### ৩. পরিশ্রম ও দায়িত্ব নেওয়ার মানসিকতা:

- একজন উদ্যোক্তা শুধু নির্দেশ দেন না, নিজেও কাজে লিপ্ত থাকেন।
- যেমন আপনি DIU-তে Capstone প্রজেক্টে যারা নিজে উদ্যোগ নিচ্ছে, তারা সবার আগে শেখে—“আমি দায় নিচ্ছি”।

### ৪. নিজেকে প্রতিদিন মূল্যায়ন করা:

- আজকে আমি কী শিখলাম?
- আমি কি শুধু কাজ করলাম, নাকি শেখার সুযোগ খুঁজেছি?
- যেমন “Be a Doer” মাইক্রোক্রেডেনশিয়াল কোর্স—যেখানে তরুণরা শেখে কিভাবে নিজের ওপর নিয়ন্ত্রণ নিয়ে নেতৃত্ব গড়তে হয়।

### ৫. ব্যর্থতাকে শেখার সুযোগ হিসেবে নেওয়া:

- একজন ভালো নেতা জানেন: "ব্যর্থতা মানেই শেষ নয়, বরং নতুন কিছু শেখার সূচনা।"

**উদাহরণ:** যারা Innovation Lab-এ নতুন কিছু করতে গিয়ে ভুল করেছে, তারাই ভবিষ্যতে সফল স্টার্টআপ লিডার হয়েছে।

### শেষ কথা:

তোমার এখনকার ছোট ছোট নেতৃত্বের অভ্যাসই ভবিষ্যতের বড় উদ্যোক্তা তৈরি করবে। প্রতিদিন ১টি কাজ বেছে নাও—যেটা তোমার এবং অন্যের জন্য মূল্যবান হবে।



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman

Daffodil International University

“নবীন উদ্যোক্তারা  
তাদের ক্যারিয়ারের  
শুরুতেই কী কী  
নেতৃত্বগুণ গড়ে তুলবে?”

**NAZIR SABBRY**  
**ID: 242-45-096**

একজন সত্যিকারের নেতা দলের ব্যর্থতাকে শাস্তির সুযোগ হিসেবে দেখেন না, বরং এটি শেখার সুযোগ হিসেবে নেন। ব্যর্থতা হলো উন্নতির প্রথম ধাপ – যদি আমরা সেটিকে সম্মানের সঙ্গে গ্রহণ করে এগিয়ে যেতে পারি।

আমার নেতৃত্বের অভিজ্ঞতায়, বিশেষ করে ড্যাফোডিল ইন্টারন্যাশনাল ইউনিভার্সিটি ও ড্যাফোডিল ফ্যামিলির বিভিন্ন উদ্যোগে, আমি সবসময় চেষ্টা করেছি ব্যর্থতার দায় নিজের কাঁধে নিতে এবং দলের সদস্যদের পাশে থেকে তাদের ভুল থেকে শেখার সুযোগ করে দিতে।

**একজন ভালো লিডার কীভাবে ব্যর্থতার সময় নেতৃত্ব দেন?**

**১. ব্যক্তিগত দোষ না দিয়ে, সমষ্টিগত শেখার পরিবেশ তৈরি করেন:**

যেমন, কোনো একটি প্রজেক্ট সময়মতো শেষ না হলে, আমি প্রথমেই দেখি—সিস্টেমে কোথায় ঘাটতি ছিল, কোন পর্যায়ে সাপোর্ট কম ছিল, এরপর প্রয়োজনীয় ট্রেনিং ও গাইডলাইন দিয়ে পুনরায় সেই টিমকেই সুযোগ দেই।

**২. নিজে দায় নেন, দলকে দোষারোপ না করে:**

আমার ব্যক্তিগত দর্শন হলো—“নেতা সর্বপ্রথম দায় নেন, সর্বশেষ কৃতিত্ব দাবি করেন।”

**৩. পরবর্তী পদক্ষেপ ও সমাধান নিয়ে এগিয়ে যান:**

ব্যর্থতা বিশ্লেষণ করে আমি প্রায়শই নতুন SOP (Standard Operating Procedure) তৈরি করি যেন পরবর্তীতে একই ভুল না হয়—এটা বাস্তব উদাহরণ DIU এর বিভিন্ন AI, IoT, বা কনভোকেশন প্রজেক্টে আপনি দেখবেন।

**একটি বাস্তব উদাহরণ:**

আমাদের “**Jeebika Chandpur**” প্রকল্পে প্রাথমিকভাবে অনেক চ্যালেঞ্জ এসেছিল। কিছু ব্যর্থতা দল demotivate করতে পারত। কিন্তু আমরা সেটা ব্যর্থতা হিসেবে না দেখে, শেখার ধাপ হিসেবে দেখি। আজ তা দেশের একটি মডেল সামাজিক উদ্যোগে পরিণত হয়েছে।

**পরামর্শ:**

- দলের ব্যর্থতা হলে একজন লিডার হিসেবে প্রশ্ন করুন—“আমরা সবাই মিলে কী শিখলাম?”
- এরপর বলুন—“এই শিক্ষা দিয়ে পরের বার আমরা আরও ভালো করবো।”
- তাহলে টিম demotivate না হয়ে empowered হবে।

এই হলো নেতৃত্বের আসল শক্তি – মানুষকে ভয় নয়, আত্মবিশ্বাস দিয়ে পথ দেখানো।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“একজন নেতা কীভাবে দলের ব্যর্থতা সামলাতে পারেন, সদস্যদের হতাশা না করেও, তারপরও দায়িত্ব নিতে পারেন?”

**JOYA GHOSH**  
**ID: 241-45-067**

নিঃসন্দেহে একজন বস (Boss) ভালো নেতা (Leader) হতে পারেন – যদি তিনি নিজের মানসিকতা, অভ্যাস ও দৃষ্টিভঙ্গি পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুত থাকেন।

বস ও নেতার পার্থক্য কীভাবে একজনকে প্রভাবিত করে একজন বস সাধারণত কেবল আদেশ দেন, অথচ একজন নেতা দিকনির্দেশনা দেন। বস কর্মী থেকে কাজ আদায় করতে চান, কিন্তু একজন নেতা কর্মীদের সঙ্গে কাঁধে কাঁধ মিলিয়ে কাজ করেন। একজন বস কীভাবে ভালো নেতা হয়ে উঠতে পারেন

আপনার কর্মকাণ্ড ও দৃষ্টিভঙ্গির ভিত্তিতে বলা যায়, আপনি বারবার শিক্ষার্থীদের নেতৃত্ব, মানবিক মূল্যবোধ, উদ্ভাবনী চিন্তা এবং আত্ম-উন্নয়নমুখী অভ্যাসের গুরুত্ব শিখিয়ে দিচ্ছেন। এখান থেকেই উত্তর খুঁজে পাওয়া যায়। নিচে কিছু মূল পয়েন্ট তুলে ধরা হলো:

### ১. মানসিকতা পরিবর্তন:

- বসের মানসিকতা: "আমি বলেছি, তাই করো"
- নেতার মানসিকতা: "তোমার মতামত কী? একসাথে চিন্তা করি"

**উদাহরণ:** Daffodil-এ আপনি **Microcredential, Capstone, Leadership** প্রশ্নোত্তর আয়োজনের মাধ্যমে সবাইকে বোঝাতে চাচ্ছেন, একজন সত্যিকারের নেতা কীভাবে শোনেন, শেখেন এবং শিখতে সাহায্য করেন।

### ২. দলকে উৎসাহিত করা ও মূল্যায়ন করা:

ভালো নেতা দলকে শুধু নির্দেশ দেন না, তাদের শিখতে সাহায্য করেন, ভুলগুলোকে শেখার সুযোগ হিসেবে নেন।

### ৩. দায়িত্ব ভাগ করে নেওয়া ও Ownership গড়ে তোলা:

- বস কাজ “তোমার দায়িত্ব” হিসেবে দেন।
- নেতা বলেন “এই লক্ষ্য আমরা একসাথে অর্জন করব।”

**উদাহরণ:** Daffodil Group-এর অনেক উদ্যোগ যেমন “**Jeebika**”, “**Innovation Fund**”, বা “**Smart City**” প্রজেক্ট – যেখানে আপনি তরুণদের বাস্তব প্রজেক্টের অংশ করে নেতৃত্ব বিকাশ করছেন।

### ৪. ব্যর্থতা গ্রহণ ও শিখন:

- একজন বস ব্যর্থতার জন্য দোষ দেন।
- একজন নেতা ব্যর্থতা থেকে শিখতে শেখান।

আপনি শিক্ষার্থীদের বারবার শিখিয়েছেন ব্যর্থতা মানেই শিক্ষা, এবং Growth Mindset-এর চর্চা করার কথা।

### উপসংহার:

সুতরাং, হ্যাঁ – একজন বস অবশ্যই ভালো নেতা হতে পারেন, যদি তিনি নিজে শোনেন, সহানুভূতিশীল হন, দৃষ্টিভঙ্গি পরিবর্তন করেন এবং দলকে সামনে আনতে চান।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“একজন বস কি একজন ভালো লিডার হতে পারে? আপনার দৃষ্টিভঙ্গি ব্যাখ্যা করুন”

**AMIR HOSSAIN**  
**ID: 241-45-047**

একজন ভালো লিডারের তিনটি গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য হলো:

### ১. সহানুভূতিশীলতা (Empathy):

একজন লিডার শুধু নির্দেশ দেন না—তিনি বোঝার চেষ্টা করেন। তিনি প্রতিটি টিম মেম্বারের সমস্যা, সীমাবদ্ধতা, লক্ষ্য এবং মানসিক অবস্থাকে বুঝে কাজ ভাগ করেন। এটি টিমের মধ্যে আস্থা গড়ে তোলে।

**উদাহরণ:** ধরুন, একজন টিম সদস্য কোনো ব্যক্তিগত সমস্যার কারণে সময়মতো ডেলিভারি দিতে পারছেন না। একজন বস হয়তো কেবল রেজাল্ট চাইবেন। কিন্তু একজন লিডার সেই মানুষটির পাশে দাঁড়াবেন এবং পরবর্তী সময়কে পুনঃপরিকল্পনা করবেন।

### ২. দূরদর্শিতা ও দিকনির্দেশনা দেওয়ার ক্ষমতা (Visionary Thinking):

একজন লিডার নিজের এবং দলের জন্য একটি বড় লক্ষ্য স্থির করেন। তিনি শুধু আজকের কাজ নিয়ে ভাবেন না, বরং আগামী পাঁচ বা দশ বছরের জন্য একটি দিকনির্দেশনা তৈরি করেন এবং সবাইকে সেই পথে উদ্বুদ্ধ করেন।

### ৩. সততা ও দায়িত্ববোধ (Integrity and Accountability):

একজন লিডার কখনো অন্যের কৃতিত্ব নেন না এবং নিজের ভুলের দায়িত্ব নেন। তিনি টিমের সামনে একজন বিশ্বাসযোগ্য মানুষ হিসেবে নিজেকে উপস্থাপন করেন।  
উদাহরণ: কোনো প্রকল্প ব্যর্থ হলে তিনি “তোমরা ভুল করেছো” না বলে বলবেন, “আমরা কোথায় ঘাটতি করেছি, সেটা খুঁজে বের করি।”

#### উপসংহার:

নেতৃত্ব মানে শুধু চেয়ারে বসে নির্দেশ দেওয়া নয়। এটি হলো মানুষের ভিতর থেকে নেতৃত্ব বের করে আনা, তাদের সামনে নিজে পথ দেখিয়ে চলা এবং ভালোবাসা ও আস্থার মাধ্যমে অর্জন করা সম্মান। এই বৈশিষ্ট্যগুলোই একজন নেতাকে সত্যিকারের মানুষ গড়ার কারিগরে পরিণত করে।

প্রয়োজনে আমি এসব নিয়ে একটি মাইক্রোকোর্স সাজাতে পারি অথবা আপনি চাইলে **Leadership MicroCredential** এ অংশগ্রহণ করতে পারেন।  
চাইলে এই বিষয়ে আরও পড়তে পারেন:

- **Harvard Business Review on Leadership:**  
<https://hbr.org/leadership>
- **MindTools Leadership Skills:**  
[https://www.mindtools.com/pages/main/newMN\\_LDR.htm](https://www.mindtools.com/pages/main/newMN_LDR.htm)



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**  
**Daffodil International University**



“একজন লিডারের  
তিনটি গুরুত্বপূর্ণ  
ব্যক্তিত্বের বৈশিষ্ট্য  
কী কী?”

**PIAL AHMED**  
**ID: 241-45-024**

একজন সফল উদ্যোক্তা ও নেতা হতে হলে কেবল ব্যবসায়িক ধারণা বা টেকনিক্যাল জ্ঞানই যথেষ্ট নয়। সফট স্কিল বা ব্যক্তিত্বভিত্তিক দক্ষতা একজন নেতার কার্যকারিতা এবং টিমের সাফল্যে বড় প্রভাব ফেলে। নিচে এমন তিনটি সফট স্কিল দেওয়া হলো, যেগুলো একজন উদ্যোক্তা-নেতার জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ:

## ১. কমিউনিকেশন স্কিল (যোগাযোগ দক্ষতা)

### কেন প্রয়োজনীয়:

একজন নেতা যদি তার ভাবনা, দিকনির্দেশনা, এবং ভিশন সঠিকভাবে টিমকে বোঝাতে না পারেন, তাহলে অস্পষ্টতা এবং ভুল বোঝাবুঝি তৈরি হবে।

কীভাবে অনুশীলন করবেন:

- প্রতিদিন টিমের সাথে খোলামেলা আলোচনা করুন।
- ফিডব্যাক গ্রহণ ও প্রদান করুন নিয়মিতভাবে।
- শোনার অভ্যাস গড়ে তুলুন (active listening)।

### উদাহরণ:

Steve Jobs তার আইডিয়াগুলো দৃশ্যমানভাবে এবং আবেগ নিয়ে তুলে ধরতেন, যা টিমকে দারুণভাবে অনুপ্রাণিত করত।

## ২. ইমোশনাল ইন্টেলিজেন্স (EQ) কেন প্রয়োজনীয়:

টিমের সদস্যদের আবেগ, চাপ এবং মনস্তাত্ত্বিক পরিস্থিতি বোঝার ক্ষমতা একজন নেতাকে সহানুভূতিশীল করে তোলে। এতে টিমের পারফরম্যান্স বাড়ে।

**চর্চার উপায়:**

- সহানুভূতি (Empathy) চর্চা করুন।
- রাগ বা হতাশা নিয়ন্ত্রণ করতে শিখুন।
- প্রতিটি অবস্থায় ধৈর্য ধরে প্রতিক্রিয়া জানান।

## ভিডিও রিসোর্স:

[Why Emotional Intelligence is important – Harvard Business Review](#)

## ৩. ডিসিশন-মেকিং ও প্রবলেম-সলভিং স্কিল কেন প্রয়োজনীয়:

চ্যালেঞ্জিং পরিস্থিতিতে দ্রুত, তথ্যভিত্তিক এবং টিমের জন্য উপযোগী সিদ্ধান্ত নিতে না পারলে নেতৃত্ব দুর্বল হয়ে পড়ে।

### চর্চার উপায়:

- সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে সব তথ্য সংগ্রহ করুন।
- রিস্ক অ্যানালাইসিস করুন।
- সিদ্ধান্ত নেওয়ার পর ফলাফল পর্যবেক্ষণ করুন।

### উদাহরণ:

একটি স্টার্টআপের কো-ফাউন্ডার যখন বাজেট সংকটে পড়ে, তখন সীমিত রিসোর্সে সবচেয়ে কার্যকর সিদ্ধান্ত নেয়ার মাধ্যমে ব্যবসা বাঁচিয়ে তোলা একজন নেতার সত্যিকারের সক্ষমতা প্রকাশ করে।

### উপসংহার:

এই সফট স্কিল তিনটি—যোগাযোগ, ইমোশনাল ইন্টেলিজেন্স ও সিদ্ধান্তগ্রহণ—আপনার উদ্যোক্তা নেতৃত্বের ভিত্তি হিসেবে কাজ করবে। এগুলোর উপর প্রতিদিন চর্চা করলে আপনি শুধু একজন বস নন, বরং একজন সম্মানিত ও অনুপ্রেরণাদায়ক নেতা হয়ে উঠতে পারবেন।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**



“একজন উদ্যোক্তা হিসেবে একজন লিডারের জন্য সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ তিনটি সফট স্কিল কী হওয়া উচিত?”

**MD. NASIRULLAH**

**ID: 241-45-004**

Leadership অবশ্যই শেখা যায়। যদিও কিছু মানুষ প্রাকৃতিকভাবে কিছু লিডারশিপ বৈশিষ্ট্য নিয়ে জন্মায়-যেমন আত্মবিশ্বাস, সাহস বা নেতৃত্বের প্রতি আকর্ষণ-তবুও আমি বিশ্বাস করি অধিকাংশ কার্যকর লিডার নিজের অভিজ্ঞতা, শিক্ষা ও আত্মউন্নয়নের মাধ্যমে গড়ে ওঠে।

আমি নিজে একজন আইটি উদ্যোক্তা থেকে একটি আন্তর্জাতিক শিক্ষাবিষয়ক নেতায় রূপান্তরিত হয়েছি। তোমরা যদি আমার যাত্রা পর্যবেক্ষণ করো, তাহলে বুঝবে-প্রতিটি ধাপে লার্নিং, ট্রেনিং, বাস্তব জীবনের অভিজ্ঞতা এবং আত্ম-উন্নয়ন আমাকে আজকের পর্যায়ে নিয়ে এসেছে। আমি সবসময় বলি **“Leadership begins with responsibility and grows with action.”**

তোমরাও যদি শিখতে চাও, চর্চা করতে চাও এবং প্রতিদিন নিজেকে উন্নত করতে চাও-তাহলে লিডার হওয়া তোমার জন্যও সম্ভব। শুধু বস না হয়ে, একজন প্রভাবশালী ও মানবিক নেতৃত্বের দিকে এগিয়ে যাওয়ার চর্চা করো।

#### বাস্তব উদাহরণ:

**Harvard Business Review, McKinsey, এবং World Economic Forum** - এর মত প্রতিষ্ঠানগুলো বছবার গবেষণা করে বলেছে যে দক্ষ লিডার তৈরি করা যায় নির্দিষ্ট স্কিল ও প্র্যাকটিসের মাধ্যমে। কিছু গুরুত্বপূর্ণ লিডারশিপ স্কিল যেমন:

- Communication
- Empathy
- Decision-Making
- Problem Solving
- Team Building

এগুলো নিয়মিত চর্চা ও রিয়েল লাইফে প্রয়োগ করে শেখা যায়।

#### কীভাবে Leadership শেখা যাবে:

- **রোল মডেল পর্যবেক্ষণ:** সফল লিডারদের জীবন ও কাজের ধরন বোঝা (যেমন ডঃ এম সবুর খান স্যার)
- **Capstone Project-এ অংশগ্রহণ:** বাস্তব জীবনের টিম লিড করে শেখা
- **Microcredential কোর্স:** AI, Communication, Leadership, Startup, Strategic Thinking-এমন কোর্স গ্রহণ করা
- **Feedback গ্রহণ:** নিজের ভুল বোঝা ও উন্নয়ন করা
- **ছোট ছোট দায়িত্ব গ্রহণ:** ক্লাস রিপ্রেজেন্টেটিভ বা ক্লাব লিডার হিসেবে কাজ শুরু করা

#### শেখার জন্য একটা ইনস্পায়ারিং ভিডিও:

[Simon Sinek on Why Good Leaders Make You Feel Safe](#)

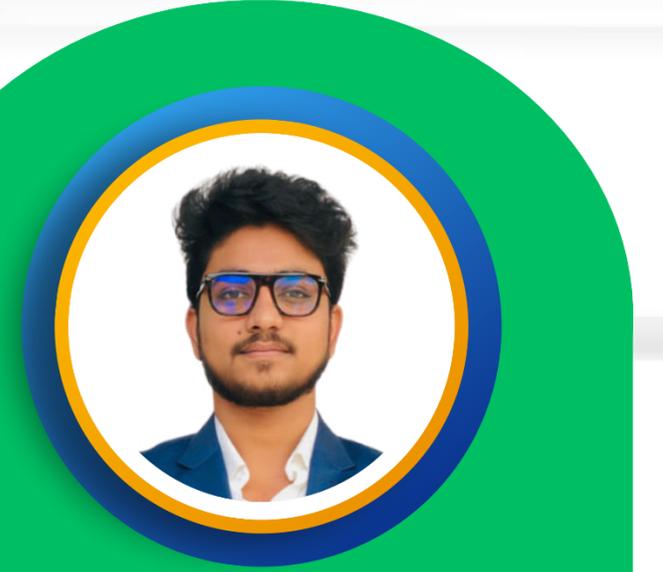
#### উপসংহার:

নেতৃত্ব জন্মগত গুণ না হলেও, এটি শেখা যায়-চর্চার মাধ্যমে, আত্মসমালোচনার মাধ্যমে, এবং নতুন চ্যালেঞ্জ গ্রহণের মাধ্যমে। DIU ও Daffodil Group-এর বিভিন্ন প্ল্যাটফর্ম (যেমন **HRDI, Skill.jobs, Jeebika Project, Capstone, KnowledgeVale**) আপনাকে এটি শেখার অসংখ্য সুযোগ দিচ্ছে।

নেতৃত্ব জন্মগত নয়-ইচ্ছাশক্তির ফসল।



**DR. MD. SABUR KHAN**  
Founder & Chairman  
Daffodil International University



“Leadership কি শেখা যায়, নাকি এটি জন্মগত একটি গুণ?”

**MD.**  
**SHOREFUDDEN**  
**ZEHAD**  
**ID: 252-45-054**

একজন বস এবং একজন নেতার মধ্যে মূল পার্থক্য হলো ভয় নয়, অনুপ্রেরণা। একজন বস কেবল আদেশ দেন, কিন্তু একজন নেতা নিজের উদাহরণ দিয়ে পথ দেখান। বস কাজ করিয়ে নিতে চান, কিন্তু নেতা চান সবাই মিলে স্বপ্ন বাস্তবায়ন করতে।

আমার অভিজ্ঞতায়, সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ গুণটি হলো সহানুভূতি (empathy)। যখন আপনি আপনার টিমের অনুভূতি, চ্যালেঞ্জ ও স্বপ্নগুলো বোঝেন, তখন তারা আপনাকে শুধু একজন কর্তৃত্বশীল ব্যক্তি নয়, একজন প্রকৃত অভিভাবক হিসেবে দেখে। আপনি তখন তাদের বস নয়, তাদের অনুপ্রেরণা হয়ে উঠেন।

### একটি বাস্তব উদাহরণ:

ধরুন, টিমের একজন সদস্য সময়মতো কাজ করতে পারছে না। একজন বস হয়তো কড়া কথা বলতেন বা তার ব্যর্থতাকে দোষ দিতেন। কিন্তু একজন নেতা প্রথমে জিজ্ঞেস করতেন:

"তোমার কি কোনো সমস্যা হচ্ছে? আমি কীভাবে সাহায্য করতে পারি?"

এই একটুকু সহানুভূতি একজন কর্মীর মধ্যে ১০০ গুণ বেশি উৎসাহ তৈরি করে।

### দেখুন এই ছোট ভিডিওটি:

[Empathetic Leadership Explained | Harvard Business Review](#)

### নেতৃত্ব শেখার সহজ বার্তা:

**"A boss says 'Go', a leader says 'Let's go'."**

একজন বস বলেন "চলো করো", কিন্তু একজন নেতা বলেন "চলো আমরা একসাথে করি।"

এই গুণটি যারা অর্জন করতে চায়, তাদের প্রতি অনুরোধ থাকবে: প্রতিদিন নিজেকে প্রশ্ন করুন

**"আমি কি শুধু আদেশ দিচ্ছি, নাকি আমি সামনে থেকে উদাহরণ দেখাচ্ছি?"**



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman  
Daffodil International University

“আপনার অভিজ্ঞতায়, এমন কোন গুণটি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ যা সত্যিকারের একজন নেতাকে একজন বস থেকে আলাদা করে তোলে?”

**MEHERAZ HOSSEN SHUVO**

**ID: 241-45-023**

একজন প্রকৃত নেতা শুধু কাজ দিয়ে দায়িত্ব শেষ করেন না, তিনি প্রত্যেক সদস্যের ভিতরের প্রতিভা ও আগ্রহ খুঁজে বের করেন। এই প্রতিভাগুলো হয়তো চোখের সামনে থাকে না, কিন্তু একটু খেয়াল করলেই ধরা পড়ে যায়।

### ১. ভালো পর্যবেক্ষণ করুন (Observe Closely):

টিম মিটিং, কাজের মধ্যকার আচরণ, বা স্বতঃস্ফূর্তভাবে কেউ যখন কিছু বলতে চায় – এসব জায়গা থেকে বোঝা যায়, কে কী বিষয়ে আগ্রহী বা সক্ষম।

**উদাহরণ:** কেউ যদি প্রজেন্টেশনে দারুণভাবে কথা বলে, তাহলে বোঝা যায় তার কমিউনিকেশন স্কিল ভালো। তাকে টিমের মুখপাত্র হিসেবে প্রস্তুত করা যেতে পারে।

### ২. কাস্টম কাজের সুযোগ দিন (Tailored Opportunities):

যাদের লেখা ভালো, তাদের দিয়ে কনটেন্ট তৈরি করান। যাদের প্রযুক্তিতে আগ্রহ, তাদের দিয়ে সিস্টেম বা সফটওয়্যার ইমপ্রুভ করান। এতে তারা আরও মোটিভেটেড হবে।

### ৩. রেগুলার ফিডব্যাক ও কোচিং দিন:

যখন কেউ একটি কাজ শেষ করে, শুধুই 'ভালো' বলার চেয়ে তাকে বলুন, "এই অংশটা দারুণ হয়েছে, তুমি যদি এটা আরও শেখো, তুমি এই জায়গায় এক্সপার্ট হয়ে উঠতে পারো।"

### ৪. ছোট প্রজেক্ট দিয়ে নেতৃত্বের সুযোগ দিন:

ছোট উদ্যোগ বা ক্যাম্পেইনের নেতৃত্ব দেওয়ার সুযোগ দিলে, সদস্যদের আত্মবিশ্বাস বাড়ে এবং নেতৃত্বগুণ প্রকাশ পায়।

### বাস্তব উদাহরণ (Daffodil Family):

DIU-তে আমরা Capstone Project বা Micro-Credential এর মাধ্যমে প্রতিটি শিক্ষার্থীকে প্রকল্প ভিত্তিক দায়িত্ব দিই, যেখানে তারা নিজেদের আগ্রহ ও প্রতিভা অনুযায়ী টিম গঠন করে কাজ করে। এতে করে অনেকেই প্রোগ্রামিং, গ্রাফিক্স, ম্যানেজমেন্ট কিংবা উদ্যোক্তা হয়ে উঠছে।

### উদাহরণ দেখতে পারেন:

<https://blc.daffodilvarsity.edu.bd>

### উপসংহার:

লিডারশিপ মানেই শুধু নির্দেশ দেওয়া নয়, বরং সবার ভিতরের শক্তিকে খুঁজে বের করে সেই শক্তিকে জ্বালিয়ে তোলা। এজন্য দরকার ধৈর্য, মনোযোগ এবং উৎসাহ।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**

“একজন নেতা কীভাবে শুধু কাজ ভাগ করে দেওয়ার বদলে টিম সদস্যদের লুকিয়ে থাকা সক্ষমতা চিহ্নিত ও বিকশিত করতে পারেন?”

**SAIDUR RAHMAN  
FAYSAL**

**ID: 232-45-005**

আপনার ভিশন ও কর্মকাণ্ড বিশ্লেষণ করে সহজ ও কার্যকর ব্যাখ্যা:  
আপনি সবসময় নেতৃত্বের জায়গায় "মানবিকতা + গঠনমূলক সিদ্ধান্ত"  
= এই সমীকরণে বিশ্বাস করেন। আপনার কাজকর্মে দেখা যায়, আপনি  
মানুষকে ভয় দেখিয়ে নয় – বরং বুঝিয়ে, বিশ্বাস দিয়ে, ও সুযোগ তৈরি করে  
দিয়ে নেতৃত্ব দেন। যেমন, **“Jeebika Chandpur Project”** বা  
**“Teaching Apprentice Fellowship” (TAF)** – এই সবগুলো  
উদ্যোগেই আপনি তরুণদের মধ্যে নেতৃত্বের বীজ বপন করেছেন।

ভয় থেকে সম্মানের পথে রূপান্তর – কিছু সূক্ষ্ম কিন্তু কার্যকরী আচরণগত  
পরিবর্তন:

### ১. নির্দেশ না দিয়ে সহানুভূতিশীল আলোচনায় আসা:

বস বলেন, “তুমি এটা করো।” নেতা বলেন, “চলো একসাথে দেখি কীভাবে  
এটা সবচেয়ে ভালোভাবে করা যায়।”

### ২. শুধু কাজ না দেখে ব্যক্তির স্বপ্নের কথা শোনা:

অনেক সময় কর্মীরা বোঝে না যে বস আসলে তাদের উন্নতির কথাও ভাবছেন।  
আপনি সবসময় চেষ্টা করেন তাদের ভিশন জানতে। যেমন DIU’র গ্র্যাজুয়েটরা  
আজ উদ্যোক্তা হচ্ছে, কারণ আপনি তাদের স্বপ্নকে মূল্য দিয়েছেন।

### ৩. সরাসরি সমালোচনার পরিবর্তে ‘গাইডিং ফিডব্যাক’:

আপনি একাধিক কার্যক্রমে যেমন **TAF, UTA**, বা **Capstone Projects**–  
এ অংশগ্রহণকারীদের সবসময় ইতিবাচকভাবে সমালোচনা করেছেন। এই  
অভ্যাস কর্মীদের ভয় না পেয়ে শেখার উৎসাহ দেয়।

### ৪. "Fear-based control" থেকে "trust-based empowerment":

আপনি দলীয় অগ্রগতিকে মূল্য দেন, এবং সিদ্ধান্ত নেয়ার জায়গায়ও দলীয়  
অংশগ্রহণকে উৎসাহ দেন। যেমন “Micro-Credential” প্রোগ্রামে  
শিক্ষকদের নেতৃত্বে এনেছেন – ভয় নয়, স্বাধীনতাই দিয়েছেন।

### একটি সহজ উদাহরণ:

ধরা যাক, একজন বস বললেন:

“এই রিপোর্ট আজকেই চাই, দেরি হলে তুমি  
দায়ী থাকবে।”

আর একজন নেতা বললেন:

“রিপোর্টটা আজকেই প্রয়োজন। যদি  
কোনো অসুবিধা থাকে, আমাকে জানাও –  
আমরা একসাথে সমাধান বের করবো।”

একই কথা, কিন্তু দ্বিতীয় জনকে কর্মীরা  
সম্মান করে, কারণ তিনি ভয় নয়,  
সহযোগিতা ও সহানুভূতির জায়গা থেকে  
কথা বলেছেন।

### উপসংহার:

ভয় কখনো দীর্ঘস্থায়ী শ্রদ্ধা এনে দিতে পারে  
না। কিন্তু যদি কেউ সহানুভূতি, অংশগ্রহণ,  
গাইডেন্স, ও আত্মবিশ্বাস দিয়ে নেতৃত্ব দেয়  
– তখনই সে একজন বস থেকে আদর্শ  
নেতা হয়ে ওঠে।

এই ট্রান্সফরমেশনটাই আপনার কর্মকাণ্ডে  
শিক্ষার্থীদের জন্য সবচেয়ে বড় অনুপ্রেরণা।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**

"কোন সূক্ষ্ম  
আচরণগত পরিবর্তন  
একজন বসের দ্বারা  
সৃষ্ট ভয়কে একজন  
লিডারের দ্বারা অর্জিত  
সম্মানে রূপান্তরিত  
করে?"

**ABIDUR RAHMAN  
SHIKDER**

**ID: 241-45-017**

চ্যালেঞ্জিং পরিবেশে নেতৃত্ব দেওয়া মানেই শুধু কাজ করিয়ে নেওয়া নয়, বরং এমনভাবে উদ্বুদ্ধ করা যাতে দলের সদস্যরা নিজেরাই আগ্রহ নিয়ে কাজ করেন। একজন সত্যিকারের নেতা কখনো ভয় বা একতরফা ক্ষমতার মাধ্যমে কাজ করান না—বরং তারা আত্মবিশ্বাস, যোগাযোগ, এবং প্রেরণার মাধ্যমে টিমকে চালিত করেন।

**কীভাবে একজন নেতা ভয়ের পরিবর্তে অনুপ্রেরণা ব্যবহার করতে পারেন:**

### ১. দৃষ্টিভঙ্গি ও উদ্দেশ্য স্পষ্ট করা:

যখন টিম বুঝে তারা কী করছে এবং কেন করছে, তখন তারা নিজের কাজকে গুরুত্ব দেয়। একজন নেতা টিমের প্রতিটি সদস্যকে দেখান যে তাদের কাজের মূল্য আছে।

### ২. সম্মান ও সহানুভূতির আচরণ:

দলের প্রতি সম্মান ও সহানুভূতি দেখালে সদস্যরা নেতার প্রতি আস্থা ও শ্রদ্ধা তৈরি করে। তারা ভয় পায় না, বরং নেতার পাশে দাঁড়ায়।

### ৩. রোল মডেল হওয়া:

নিজে সময়মতো আসা, দায়িত্ব পালন করা, সততা রক্ষা করা—এই ছোট ছোট অভ্যাসগুলো টিমের কাছে ইতিবাচক উদাহরণ হয়ে ওঠে।

### ৪. শুনতে শেখা ও স্বীকৃতি দেওয়া:

টিমের সদস্যদের মতামত গুরুত্ব সহকারে শোনা এবং ভালো কাজে প্রশংসা করা দলকে আগ্রহী করে তোলে।

### ৫. মিশনের প্রতি উদ্দীপনা ছড়িয়ে দেওয়া:

যখন নেতা নিজেই উচ্ছ্বসিত থাকেন এবং ভবিষ্যৎ লক্ষ্য নিয়ে আশাবাদী থাকেন, তখন পুরো দল সেই শক্তি থেকে অনুপ্রাণিত হয়।

### উদাহরণ:

আমাদের বিশ্ববিদ্যালয়ের কিছু প্রকল্প যেমন **Jeebika**, **Art of Living**, এবং **Capstone Projects**—এসব জায়গায় আমরা কখনো বাধ্য করি না, বরং এমন পরিবেশ তৈরি করি যাতে শিক্ষার্থীরা নিজের আগ্রহে কাজ করতে চায়।

একজন ভালো নেতা সেই পরিবেশটাই তৈরি করেন—যেখানে কেউ ভয় না পেয়ে আত্মবিশ্বাস নিয়ে কাজ করে।

### শেষ কথা:

নেতৃত্ব মানে হলো অন্যকে এমনভাবে শক্তি দেওয়া যাতে তারা নিজের সেরাটা দিতে পারে—ভয়ের কারণে নয়, আস্থা ও অনুপ্রেরণার কারণে। তাই সত্যিকারের নেতা হওয়া মানে হলো “ভয়ের জায়গায় ভালোবাসা, চাপের জায়গায় চেতনা”।



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**  
**Daffodil International University**

"একটি চ্যালেঞ্জিং পরিবেশে, একজন লিডার কীভাবে ভয় বা কর্তৃত্ব ব্যবহার না করে তার টিমকে অনুপ্রাণিত করতে পারেন?"

**KAZI SAYAN**  
**SADAT**

**ID: 241-45-009**

Shreya, আমি সবসময় বিশ্বাস করি “Young people are the strongest agents of change.” Age কখনো leadership-এর বাধা না; বরং এটাই আপনার সবচেয়ে বড় শক্তি। Leadership starts not with a position, but with a mindset.

### ১. ছোটকাজ থেকেই বড় নেতৃত্ব শুরু হয়:

অনেকেই ভাবে leadership মানেসিইও হওয়া বা বড় কোনো পজিশনে যাওয়া। কিন্তু সত্য হলো—

Leadership begins when you take responsibility before others do. যেমনঃ

- ক্লাসে কোনো সমস্যা দেখলে আপনি সমাধানের উদ্যোগ নিলেন
- গ্রুপ প্রজেক্টে সবাইকে coordinate করলেন
- কারো কষ্ট দেখলে সাহায্যের হাত বাড়ালেন। এগুলোই “young leadership.”

### ২. কথাকম, কাজবেশি – এটাই young leader-এর পরিচয়

#### Young leadership shines through action:

- বেশি observe করা
- কম complain করা
- বেশি execute করা
- ভালো communication রাখা

যত বেশি কাজ করবেন, তত বেশি মানুষ আপনাকে follow করবে।

### ৩. নিজের চারপাশ থেকে change শুরু করুন:

Change doesn't always require a national movement. Start with:

- আপনার ক্লাব
- আপনার ক্লাস
- আপনার কমিউনিটি
- আপনার উদ্যোক্তা উদ্যোগ

### ৪. বিশ্ব থেকে উদাহরণ:

Malala Yousafzai started her leadership journey at age 11. Just a diary, a voice, and courage & today she is a Nobel laureate.

Greta Thunberg started a climate movement alone. Now millions follow. They started small. Their impact became global.

### ৫. Shreya, তোমার প্রতি বার্তা:

তুমি যদি meaningful change আনতে চাও

- Start by being responsible.
- Be kind.
- Be proactive.
- And be the one who doesn't wait but acts.

Young people like you don't follow the future, you create it.



**DR. MD. SABUR KHAN**  
Founder & Chairman  
Daffodil International University

“তরুণরা কীভাবে  
অর্থবহ পরিবর্তন  
আনতে লিডার  
হিসেবে কাজ করতে  
পারে?”

**NIVEDITA LODH  
SHREYA**

**ID: 253-45-065**

Jannat, absolutely a boss can become a true leader the moment he learns to feel (empathy) and to express (communication).

Leadership is not about position; it is about connection.

### ১. Empathy turns a boss into a human leader:

Empathy মানে শুধু কারো কথা শোনা নয়—

বরং বুঝতে পারা “He/she is struggling; I should support.”

যে বস টিমের অনুভূতি বোঝে, তার টিম তাকে follow করে heart দিয়ে।

- Fear দিয়ে follower পাওয়া যায় না -
- Respect দিয়ে পাওয়া যায়।

### ২. Communication builds trust:

A true leader speaks clearly and listens deeply.

- পরিষ্কার নির্দেশনা
- সমস্যাশুনে সহযোগিতা
- Feedback নেওয়া
- Open-door mindset
- এই communication culture টিমে ownership তৈরি করে।

### ৩. বাস্তব উদাহরণ:

Microsoft-এর CEO Satya Nadella empathy দিয়ে leadership বদলে দিয়েছেন। তিনি বলেন:

“Empathy makes you a better innovator.”

His leadership changed Microsoft from a rigid corporate culture → into a friendly, innovative company.

### ৪. Jannat এর প্রতি বার্তা:

Remember:

- Boss = authority
- Leader = responsibility
- Empathy + communication = transformation

Every boss can become a leader—when he starts caring more about people than power.



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**

“Empathy ও  
Communication  
Skills এর বিকাশ  
করলে কি প্রতিটি বস  
একজন সত্যিকারের  
লিডার হতে পারবেন?”

**MST. RABEYA  
FERDOUSI JANNAT**

**ID: 253-45-028**

Adif, তোমার প্রশ্নটি খুব মানবিক এবং বাস্তব।  
জীবনে আমরা সবাই, আমি নিজেও চ্যালেঞ্জ, চাপ,  
এবং mental struggle এর মধ্য দিয়ে গেছি।  
এগুলো দুর্বলতার লক্ষণ নয়; বরং এগুলো আমাদের  
মানুষ হিসেবে আরও গভীর করে।

### ১. “Depending on others is not weakness; it is a human need.”:

অনেকেই ভাবে help চাইলে মানুষ ছোট হয়ে যায়।  
কিন্তু সত্য হলো help চাওয়া মানবিকতার সবচেয়ে  
শক্তিশালী দিক। Family ও friends আমাদের  
emotional oxygen. Depression এর সময়ে  
তাদের ওপর নির্ভর করা ভুল নয়, বরং সেটা  
আমাদের recovery কে আরও দ্রুত করে।

### ২. নিজের অনুভূতি চাপা দিয়ে রাখলে সমস্যা বড় হয়:

যখন আপনি বলবেন “I’m fine” কিন্তু ভিতরে  
ভেঙে পড়ছেন, সেটা leadership বা strength  
নয়।

It’s emotional suppression.

- Talk.
- Share.
- Trust.
- Open up.

Even leaders need support.

### ৩. ছোট ছোট self-care practice শুরু করুন:

Depression কাটানোর জন্য অনেক সময় বড় কিছু করতে হয় না;  
বরং ছোট অভ্যাসগুলো আপনাকে ধীরে ধীরে heal করে:

- Early morning walk
- ১০মিনিট meditation
- Gratitude writing
- Social media detox
- Proper sleep
- Light exercise
- Prayer/Reflection
- A small creative hobby

These are scientifically proven tools to regulate emotions.

### ৪. Professional support নেওয়া লজ্জার নয়:

যখন আমরা অসুস্থ হই, আমরা ডাক্তার দেখাই—  
মানসিক চাপ হলে professional counselor-এর কাছে যাওয়া  
ঠিক একই রকম স্বাভাবিক। আমি DIU-তে সবসময় encourage  
করি—

“Talk to someone who can guide professionally.”

### ৫. Adif-এর প্রতি ব্যক্তিগত বার্তা:

সবসময় মনে রাখবে—

“Strong people are not the ones who never fall;  
strong people are the ones who know how to rise  
again.”



**DR. MD. SABUR KHAN**  
Founder & Chairman  
Daffodil International University

“কখনও কখনও,  
বিষণ্নতা বা কঠিন  
সময়ে, আমরা না  
চাইলেও বন্ধুবান্ধব বা  
পরিবারের উপর নির্ভর  
করি। এমন পরিস্থিতিতে  
আমাদের কী করা  
উচিত?”

**ADIF IMTIAZ  
NOOR**

**ID: 252-45-022**

Surovi, তোমার প্রশ্নটা খুব practical। Leadership মানেই trust, respect, এবং boundaries–এগুলো একসাথে maintain করা শেখা।

### ১. Empathy + Professionalism:

Employees-এর সাথে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক রাখতে হবে, কিন্তু favoritism দেখানো চলবে না।

“Care, but stay fair.”

### ২. Clear expectation set করা:

Job role, deadlines, responsibility–সব বিষয়ে clarity থাকতে হবে।

Boundary maintain করা সহজ হয় যখন expectation clear।

### ৩. Communication & Feedback:

Regular feedback, open-door policy–কিন্তু personal bias বা gossip এ involvement নয়।

Balance করতে শেখো–friendly but professional।

### ৪. Personal message to Surovi:

“Good leaders are trusted and respected, not just liked.”

Professional boundary বজায় রাখা মানেই strong, credible leadership।



**DR. MD. SABUR KHAN**  
Founder & Chairman  
Daffodil International University

“একজন নেতা  
কীভাবে পেশাদার  
সীমানা বজায় রেখে  
কর্মীদের সাথে ভালো  
সম্পর্ক বজায় রাখতে  
পারেন?”

**SUROVI MAYA**

**ID: 253-45-080**

Robiul, তোমার enthusiasm inspiring।  
Leadership mindset তৈরি করা যায়  
step by step, ছোট অভ্যাস থেকে শুরু  
করে।

### ১. Self-awareness:

নিজের strength, weakness, values  
জানো। Reflection করো।

Leadership মানে নিজের behavior এবং  
decisions বুঝতে পারা।

### ২. Take initiatives:

Student life-এ projects, clubs,  
volunteering—সবই opportunity।

Small leadership responsibility নিতে  
পারলে confidence ও skill build হয়।

### ৩. Problem-solving & teamwork:

Challenge-এ solution-oriented  
approach শেখো।

Teamwork practice করো, conflicts  
handle করো, ideas share করো।

### ৪. Learn continuously:

Read, observe, ask questions  
knowledge & perspective grow হবে।

### ৫. Personal message to Robiul:

“You don’t need a title to be a  
leader. Practice, reflection, and  
initiative will shape you into one.”



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman

Daffodil International University

“আজকের বিশ্বে,  
একজন  
বিশ্ববিদ্যালয়ের  
শিক্ষার্থী কীভাবে  
নিজেদের মধ্যে  
নেতৃত্বের মানসিকতা  
গড়ে তুলতে পারে?”

**ROBIUL ISLAM**

**ID: 253-45-070**

Jubaer, leadership শুরু হয় পরিচয় দিয়ে নয়—  
আচরণ দিয়ে।

Even if people don't know you yet, your  
actions will introduce you.

### ১. Take initiative even when no one asks:

University life is the best leadership  
training ground.

- প্রজেক্টে coordination নেওয়া
- কোনো ইভেন্টে volunteering
- ক্লাসমেটকে সাহায্য করা
- ছোট সমস্যার সমাধান দেওয়া

Leadership is not a title—  
It's the courage to act first.

### ২. Respect earns reputation:

You don't need to be loud; you need to be  
respectful, consistent, and reliable.

People follow behavior, not noise.

### ৩. Solve more, complain less:

“Problem-solver” = “Natural leader”  
If people see you as someone who  
helps and solves, they will trust you  
immediately.

### ৪. Jubaer-এর প্রতি বার্তা:

Start with responsibility.  
Start with kindness.  
Start with discipline.  
Leadership will follow you naturally.



**DR. MD. SABUR KHAN**  
Founder & Chairman  
Daffodil International University

“বিশ্ববিদ্যালয় জীবনের  
শুরু থেকেই, বিশেষ  
করে যখন সবাই এখনও  
অপরিচিত, তখন আমি  
কীভাবে নিজেকে  
একজন ভালো লিডার  
হিসেবে প্রতিষ্ঠিত করতে  
পারি?”

**S. M. JUBAER  
ISLAM**

Doing your tasks well is important, but introduction is more about presence, clarity, and intent.

### ১. Introduce with confidence but humility Say something like:

“Sir, I’m Jubaer. I love taking responsibility and solving problems. I want to learn more.”

Introduce your purpose, not just your name.

### ২. Show consistency, not one-time performance:

Leaders respect people who:

- deliver on time
- communicate clearly
- behave professionally
- take responsibility willingly

Your behavior introduces you far better than your words.

### ৩. Ask meaningful questions:

A good question shows intelligence. Leaders remember students who think deeply.

### ৪. Follow-up and prove yourself:

একজন বড় leader-এর কাছে পরিচিত হওয়ার সেরা উপায়:

Do something valuable for the community.

### ৫. বার্তা:

Your quality work introduces you. Your attitude keeps you remembered.



**DR. MD. SABUR KHAN**  
Founder & Chairman  
Daffodil International University

“একজন লিডারের কাছে আমি কীভাবে নিজেকে কার্যকর ভাবে পরিচয় করিয়ে দিতে পারি? শুধু আমার কাজ গুলো ভালো ভাবে সম্পাদন করা কি যথেষ্ট?”

**S. M. JUBAER ISLAM**

Jesun, leadership কখনো পজিশনের ওপর নির্ভর করে না, এটি নির্ভর করে আপনার আচরণ, আপনার চিন্তা, এবং আপনার দায়িত্ববোধের ওপর। আপনি যেখানেই থাকুন—top, mid-level, বা entry level—leadership দেখানো সম্ভব।

### ১. “Position নয়, Performance” – এটিই প্রকৃত leadership:

অনেকেই ভাবে leadership = title. কিন্তু বাস্তবে leadership = action. যে ব্যক্তি কাজ করে, initiative নেয়, solution দেয়, সেই-ই leader.

### ২. ছোট দায়িত্ব নিয়ে বড় মান তৈরি করা:

Leadership শুরু হয় এমন কাজ থেকে:

- সময় মতো কাজ সমাপ্ত করা
- টিমকে সহযোগিতা করা
- স্পষ্ট যোগাযোগ করা
- ভুল হলে তা ঠিক করে নেওয়া
- আত্মবিশ্বাসের সাথে feedback দেওয়া

এই আচরণ গুলো আপনার Leadership DNA তৈরি করে।

### ৩. সমাধানমুখী হওয়া (Be a problem solver):

যে ব্যক্তি সমস্যা দেখলে পালায় না, বরং বলে, “Let me try to solve it,” সেই মানুষ যেকোনো প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে মূল্যবান asset।

Leadership = finding solutions before anyone asks.

### ৪. “Influence” is more powerful than “Authority”:

Authority দিয়ে আপনাকে obey করানো যায়, কিন্তু influence দিয়ে আপনাকে follow করা যায়। Influence আসে:

- Respectful আচরণ
- সঠিক কাজ
- Professionalism
- Clear communication
- Consistency

Leadership = influence without authority.

### ৫. DIU Example:

আমাদের DIU-তে অনেক ছাত্র আছে যাদের কোনো formal title নেই, কিন্তু into the classroom, clubs, projects—সকল জায়গায় তাদের উপস্থিতিই leadership সৃষ্টিকরে। কেন?

Because they show:

- Ownership
- Discipline
- Good manners
- Team spirit
- Execution ability

এগুলোই future leaders-এর পরিচয়।

### ৬. Real-world example:

Google-এর অনেক iconic projects (entry-level engineers) শুরু করেছে, কারণ initiative + creativity > position. The company culture respects doers over titles.

### ৭. Jesun-এর প্রতি ব্যক্তিগত বার্তা:

Remember: You don't need a title to lead. You need a mindset that inspires trust.



**DR. MD. SABUR KHAN**

**Founder & Chairman**

**Daffodil International University**

“একটি প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন স্তরের ব্যক্তিদের নেতৃত্বের দক্ষতা বিকাশ এবং প্রদর্শনের জন্য কিছু কার্যকর উপায় কী কী, তাদের আনুষ্ঠানিক অবস্থান নির্বিশেষে?”

**JESUN AHAMED SWIFT**

Tanisha, তোমার প্রশ্নটা খুব গুরুত্বপূর্ণ। Criticism—positive বা negative সবার জীবনের অংশ। Leadership মানেই ভুল থেকে শেখা এবং feedback নিতে পারা।

### ১. Criticism is a tool, not an attack:

অনেকেই মনে করে criticism মানে personal attack। কিন্তু সত্য হলো—constructive criticism আমাদের growth-এর জন্য। Evaluate করো—কোন অংশ ঠিক আছে, কোন অংশ উন্নত করার প্রয়োজন।

Keep learning mindset

### ২. Emotions control করা শেখো:

Criticism শুনে যদি defensive বা emotional হও, decision-making ও confidence প্রভাবিত হয়।

Deep breath নাও, pause করো, তারপর analysis করো।

“It’s about the work, not about me.”

### ৩. Separate ego from work:

Leader-এর biggest challenge হলো ego manage করা।

Criticism নিয়ে personal হয়ে যাওয়া ভুল। Focus করো—task improvement, solution finding, next step।

### ৪. Seek mentorship and perspective:

Sometimes peer বা mentor-এর viewpoint নেওয়া helpful।

They can guide you “Which feedback truly matters?”

### ৫. Personal message to Tanisha:

Leadership মানেই fearless হতে শেখা, কিন্তু learning এর জন্য vulnerability থাকা।

Remember:

“Strong leaders don’t fear criticism; they use it to grow stronger.”

Confidence রাখতে চাইলে reflection, self-belief, এবং actionable response হলো key.



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman

Daffodil International University

“একজন নেতা  
কীভাবে আত্মবিশ্বাস  
বা প্রেরণা না হারিয়ে  
সমালোচনা  
মোকাবেলা করতে  
পারেন?”

**TANISHA  
RAHMAN**

Utsho, leadership মানেই সবসময় popular থাকা নয়।

Sometimes tough decisions নিতে হয় যা short-term এ unpopular হতে পারে।

### ১. Popularity vs Impact:

Short-term popularity secondary।  
Long-term impact, vision, mission primary।

### ২. Tough decision-making:

Leader হিসেবে uncomfortable decisions নিতে হয়।

Example: team restructure, cost cutting, policy change।

### ৩. Accountability:

Unpopular decision নিলে accountability নিতে হবে।

Transparency ও reasoning communicate করা confidence build করে।

### ৪. Personal message to Utsho:

“Strong leaders focus on what’s right, not what’s easy. Popularity is temporary; impact lasts.”



**DR. MD. SABUR KHAN**

Founder & Chairman  
Daffodil International University

“একজন লিডার কি সবসময় জনপ্রিয় থাকতে পারেন, নাকি কখনও কখনও কঠিন সিদ্ধান্ত নিতে হয় এবং এগিয়ে যেতে হয়, এমনকি যদি সেই সিদ্ধান্তগুলি অজনপ্রিয় হয়?”

**KHANDAKER  
UTSHO**