

सत्र 1 पंजीकरण, प्रारम्भ एवं परिचय

समय : 2 घंटे

सत्र का सम्पूर्ण उद्देश्य

सहभागियों का कार्यशाला में परिचय

सत्र के विशेष उद्देश्य

- सहभागियों एवं सन्दर्भ व्यक्तियों का पंजीकरण
- सभी सहभागियों एवं सन्दर्भ व्यक्तियों का पारस्परिक परिचय
- सहभागियों की अपेक्षाओं को लिखना
- कार्यशाला के उद्देश्यों और सहभागियों की अपेक्षाओं के बीच सम्बन्ध स्थापित करना
- नियम (यदि जरूरी हो) और आवासीय व अन्य विषयों का स्पष्टीकरण

गतिविधियाँ	समय (मिनट)	
गतिविधि 1.1 पंजीकरण	10	(10) ¹
गतिविधि 1.2 औपचारिक शुरुआत / गतिविधि	10	(20) ²
गतिविधि 1.3 पारस्परिक परिचय	30	(50)
गतिविधि 1.4 सहभागियों की अपेक्षाओं का मिलान करना	15	(65)
गतिविधि 1.5 कार्यशाला के उद्देश्यों एवं विशेष वस्तु को बताना, उनको सहभागियों की अपेक्षाओं से मिलाना और 'पार्किंग लौट' का निर्माण	25	(90)
गतिविधि 1.6 आवासीय विषयों पर जानकारी देना, नियम बनाना समितियों का गठन (यदि जरूरी हो)	30	(120)

¹ कोष्ठक चिन्हों के अन्दर दी गयी संख्या सत्र की गतिविधियों का संचित समय दर्शाती है।

² 'औपचारिक शुरुआत' जगह पर, मुख्य अतिथि की उपलब्धता, कार्यशाला स्थल और संगठनकर्ता की रूचि पर निर्भर करती है। यह भ्रमजनक है कि औपचारिक शुरुआत को लम्बा किया जा सकता है, मगर हमारी यह सलाह है कि इस सत्र को 30 मिनट से ज्यादा लम्बा नहीं किया जाए। अगर कोई बहुत ही महत्वपूर्ण व्यक्ति इस औपचारिक शुरुआत के लिए आ रहे हैं तो हमें औपचारिक शुरुआत के तुरन्त बाद एक छोटा सा अन्तःकाल रखना चाहिए जिससे कि वे सहभागियों से अनौपचारिक रूप से मिल सकें एवं बात कर सकें।

अग्रिम तैयारी

- प्रशिक्षण स्थल एवं उपकरणों (एल.सी.डी, प्रोजेक्टर, ओ.एच.पी, लैपटाप, व्हाइट बोर्ड, साफ्ट बोर्ड इत्यादि) की व्यवस्था। यह कार्य सहभागियों के प्रशिक्षण स्थल पर पहुंचने से पहले पूरे हो जाने चाहिए।
- प्रशिक्षकों को परिचय सत्र में उपयोग की जाने वाली तकनीकों के लिए पूर्ण रूप से तैयार रहना चाहिए। कुछ गतिविधियों के लिए आवश्यक सामग्री पहले से तैयार करनी पड़ेगी। उदाहरणस्वरूप, इस सत्र में बेलून मैथड का प्रयोग होगा जिसके लिए कुछ गुब्बारे, धागे और कागज के छोटे टुकड़ों की आवश्यकता पड़ती है। यह सामग्री पहले से तैयार रखें।
- प्रदर्शन की सामग्री, प्रस्तुतिकरण की सामग्री और वितरण की सामग्री को पहले से तैयार कर सही जगह पर और सही तरह से रखें।

सत्र के लिए आवश्यक सामग्री

संसाधन सामग्री 1.1 परिचय के दौरान दी जाने वाली जानकारी

संसाधन सामग्री 1.2 कार्यशाला के सम्पूर्ण उद्देश्य

संसाधन सामग्री 1.3 कार्यशाला की समय-सारणी (हैंडआउट के रूप में)

अन्य सामग्री

- कलम, लिखने के लिए पेंड, कागज, प्रशिक्षण बैग (यदि जरूरत हो), आदि, सहभागियों को बांटने के लिए।
- यदि आप प्रशिक्षण बैग व फाइल देना चाहते हैं तो वह प्रशिक्षण सत्र के प्रारम्भ में देना चाहिए और कलम, कागज आदि प्रशिक्षण बैग में ही रख दें।
- मार्कर, पुराने अखबार, मैटा कार्ड (6X8 रंगीन कार्ड के टुकड़े), मासकिंग टेप, फुटा, बैनर आदि।
- तैयार रूपरेखा एवं पंजीकरण के लिए रजिस्टर।
- यदि आपको वीडियो स्क्रीन, वीडियो कैसेट रिकार्डर (VCR), मॉनिटर और अन्य साधनों की आवश्यकता है तो उन्हें पहले से तैयार रखें।
- यदि आप सहभागियों को शाम के समय दिखाने के लिए कुछ वीडियो क्लिप्स लेना चाहते हैं तो एक मूवी कैमरा और उसको संचालित करने के लिए एक व्यक्ति का इन्तजाम करें।
- यदि आप फोटोग्राफ लेना और उन्हें बांटना चाहते हैं या फिर कागजों की फोटोकॉपी लेना चाहते हैं तो आपको कैमरा/फोटोग्राफर और फोटोकॉपी मशीन का इन्तजाम करना होगा।

उपर्युक्त सामग्री प्रतिदिन प्रशिक्षण स्थल पर उपलब्ध होनी चाहिए। यह सुगमकर्ता का उत्तरदायित्व है कि वह प्रतिदिन जांच करें कि सभी सामग्री सही जगह पर है। उपरोक्त सामग्री की आवश्यकता कार्यशाला के सभी दिवसों में होगी इसलिए यह सूची सभी सत्रों के लिए है।

कार्यशाला की कार्यविधि

इस पुस्तिका में यह माना गया है कि यह कार्यशाला (जो कि एक प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण {TOT} है) उन सहभागियों के लिए आयोजित की जा रही है जो कि आमतौर से प्रस्तुतिकरण प्रशिक्षण एवं विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षण के तरीकों को जानते हों। इसलिए, यह जरूरी नहीं समझा गया है कि कार्यशाला में इस्तेमाल किये जाने वाले सभी तरीके समझाये जायें। हालांकि, यह ध्यान रखना बहुत जरूरी है कि यह कार्यशाला सहभागितापूर्ण तरीकों द्वारा होनी चाहिए।

इस सन्दर्भ में सहभागियों को वयस्कों के सीखने के सिद्धान्तों के घटनाचक्र के बारे में बताना एवं समझाना बहुत ही उपयोगी होगा।

इसके अलावा, सुगमकर्ता तय कर सकते हैं कि कार्यशाला के प्रारम्भ में और क्या बताया जाए। जैसे कि, वयस्कों के सीखने का घटना चक्र, सहभागी केन्द्रित तरीके एवं प्रशिक्षक-केन्द्रित तरीके, इत्यादि। यदि आप यह समझते हैं कि इन धारणाओं का प्रस्तुतिकरण जरूरी है तो उसके लिए आवश्यक सामग्री जुटा लें।

व्यक्तिगत	सहभागितापूर्ण
1.1 कार्यशाला के उद्देश्यों और सहभागियों के	1.1 कार्यशाला के उद्देश्यों और सहभागियों के
1.2 सहभागियों की क्षमताओं का	1.2 सहभागियों की क्षमताओं का
1.3 कार्यशाला के प्रारम्भ में और	1.3 कार्यशाला के प्रारम्भ में और
1.4 सहभागियों की क्षमताओं का	1.4 सहभागियों की क्षमताओं का
1.5 कार्यशाला के प्रारम्भ में और	1.5 कार्यशाला के प्रारम्भ में और
1.6 सहभागियों की क्षमताओं का	1.6 सहभागियों की क्षमताओं का
1.7 कार्यशाला के प्रारम्भ में और	1.7 कार्यशाला के प्रारम्भ में और
1.8 सहभागियों की क्षमताओं का	1.8 सहभागियों की क्षमताओं का

कार्यशाला के प्रारम्भ में और क्या बताया जाए। जैसे कि, वयस्कों के सीखने का घटना चक्र, सहभागी केन्द्रित तरीके एवं प्रशिक्षक-केन्द्रित तरीके, इत्यादि। यदि आप यह समझते हैं कि इन धारणाओं का प्रस्तुतिकरण जरूरी है तो उसके लिए आवश्यक सामग्री जुटा लें।

कार्यशाला के प्रारम्भ में और क्या बताया जाए। जैसे कि, वयस्कों के सीखने का घटना चक्र, सहभागी केन्द्रित तरीके एवं प्रशिक्षक-केन्द्रित तरीके, इत्यादि। यदि आप यह समझते हैं कि इन धारणाओं का प्रस्तुतिकरण जरूरी है तो उसके लिए आवश्यक सामग्री जुटा लें।

गतिविधि 1.1 पंजीकरण

समय: 10 मिनट

यह एक औपचारिक सत्र नहीं है। एक अन्तरराष्ट्रीय समूह में, पंजीकरण कार्यशाला की पूर्व सन्ध्या में किया जा सकता है। सत्र का उद्देश्य सहभागियों की उपस्थिति को दर्ज करना और उन्हें कुछ सामग्री एवं जानकारी उपलब्ध कराना (नोटबुक, कलम, जरूरी आवासीय जानकारी जैसे कि दूर-संचार सुविधा और यात्रा खर्च की प्रतिपूर्ति फार्म, इत्यादि) है, जिससे कि वह कार्यशाला के प्रारम्भ होने से पहले ही तैयार हो जाए।

पंजीकरण को आसान बनाने के लिए कई प्रकार की रूपरेखाएँ बनायी जा सकती हैं। यह निम्न प्रकार की हो सकती हैं। (क) कमरा आवंटन सूची (ख) उपस्थिति फार्म और (ग) व्यक्तिगत जानकारी फार्म। सिर्फ स्थानीय सहभागियों के लिए आयोजित कार्यशालाओं में पंजीकरण एक रजिस्टर में या एक पन्ने पर भी किया जा सकता है। यदि सभी तैयारी उचित प्रकार से की गयी है तो पंजीकरण के लिए अलग से समय आवंटित करने की जरूरत नहीं है। प्रत्येक सहभागी अपना-अपना पंजीकरण शुरूआती सत्रों के दौरान कर सकता है।

यदि, दैनिक उपस्थिति को दर्ज करना चाहते हैं तो उसके लिए उपयुक्त रजिस्टर बनायें। यदि आप सहभागियों के बारे में अन्य जानकारी चाहते हैं (पता, दूरभाष इत्यादि) तो रजिस्टर में उचित जगह छोड़ें। निम्न जानकारी पंजीकरण के दौरान ली जा सकती है :

- सहभागी का नाम
- संस्था का नाम जहाँ से सहभागी आये हैं
- सहभागी का पद
- किस क्षेत्र में विशेष अभिरुचि/योग्यता है
- पता
- दूरभाष, फ़ैक्स
- ई-मेल
- यात्रा सम्बन्धित जानकारी (जाने का दिन, समय, इत्यादि)
- विशेष अनुरोध (खान पान सम्बन्धी इत्यादि)
- भाषा (यह केवल बहु-भाषी कार्यशाला के लिए आवश्यक है)

गतिविधि 1.2 प्रारम्भ

समय : 10 मिनट

यह एक औपचारिक कार्यक्रम होगा जो कि एक अनौपचारिक वातावरण में किया जायेगा। जो संस्था इस कार्यक्रम को आयोजित कर रही है वह संस्था के कुछ वरिष्ठ व्यक्तियों को, उनकी उपलब्धता एवं रुचि के अनुसार, इस सत्र में अपने विचारों को व्यक्त करने एवं कार्यशाला की सफलता की शुभकामनायें देने के लिए आमंत्रित कर सकती है। इस सत्र को सुचारु रूप से चलाने के लिए प्रशिक्षक या संगठनकर्ता को इस सत्र में मेजबानों के रूप में कार्य करना होगा। यदि पंजीकरण सत्र पूर्व सन्ध्या को पूर्ण हो गया हो, तो कार्यशाला को इस सत्र से प्रारम्भ किया जा सकता है।

इस सत्र में मेजबानों की अहम भूमिका है और उनको निम्न मुद्दों के विषय में पूर्ण तैयारी करनी होगी:

- वक्ताओं का प्रोटोकाल ;
- प्रोटोकाल के अनुसार सभी शब्दों, वाक्य खंडों/वचनों, शीर्षकों का प्रयोग;
- वक्ताओं को सत्र के बारे में पूरी जानकारी देना जिससे वह अपनी भूमिकाओं से अवगत हों;
- संक्षेप में वरिष्ठ व्यक्तियों को प्रशिक्षण कार्यक्रम की जानकारी, कार्यक्रम के मुख्य उद्देश्य और सहभागी और कोई विशिष्ट विवरण/बिन्दु जो कि संगठनकर्ता अपने औपचारिक भाषण में शामिल करना चाहता/चाहते है— यदि जरूरी हो तो, संगठनकर्ता को वक्ताओं के लिए औपचारिक भाषण लिखना चाहिए; और
- कार्यक्रम के शुरू होने से पहले ही वक्ताओं के लिए समय निर्धारित किया जाना चाहिए, और उनको इसकी जानकारी देनी चाहिए।

गतिविधि 1.3 परिचय

समय : 30 मिनट

परिचय सत्र की शुरुआत के लिए एक उपयुक्त *आइसब्रेकर* का प्रयोग करना उचित होगा। क्योंकि यह एक प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण की कार्यशाला है, इसलिए तकनीकी दृष्टिकोण से इस पूरी कार्यशाला को सहभागियों के लिए आदर्श के रूप में स्थापित करना चाहिए। परिचय सत्र के लिए विभिन्न प्रकार के *आइसब्रेकर* का प्रयोग किया जा सकता है। कार्यशाला के दौरान उपयुक्त तरीके ही अपनाए जाने चाहिए और उत्तम अभ्यासों के तरीकों को आदर्श के रूप में दर्शाना चाहिए। वह *आइसब्रेकर*, जो कि कार्यशाला के विषय एवं सूचीपत्र से सम्बन्धित है सबसे उचित है क्योंकि, वह सहभागियों को कार्यशाला के विषय से अवगत कराने में मदद करते हैं। हालांकि, ऐसे स्पष्ट *आइसब्रेकर* को बनाना या पहचानना आसान नहीं है, और बहुत लोग तो इस सत्र को मात्र एक मनोरंजक अभ्यास के रूप में लेते हैं। मगर संगठनकर्ता के लिए यह अच्छा होगा कि वह *आइसब्रेकर* के चुनाव के समय इन दोनों उद्देश्यों को ध्यान में रखें ('मनोरंजक' एवं 'विषय सम्बन्धी परिचय')।

बैलून गेम *आइसब्रेकर* उपयुक्त दोनों उद्देश्यों की पूर्ति करता है, यानि 'मनोरंजक' एवं 'विषय सम्बन्धित'।

- सहभागियों को आकस्मिक चयन द्वारा दो समूहों में बांट दें। उनसे एक-दो, एक-दो की संख्याएं बोलने को कहें। एक संख्या बोलने वालों को पहले समूह में डालें और दो बोलने वालों को दूसरे समूह में डालें। इससे यह सुनिश्चित हो जायेगा कि जो सहभागी पहले से ही एक दूसरे को जानते थे और एक साथ बैठे थे, उनको अलग-अलग समूह में बैठना पड़ेगा और अन्य सहयोगियों के साथ मेल मिलाप करना पड़ेगा।
- प्रत्येक सहभागी को कागज का एक छोटा टुकड़ा एवं एक खाली गुब्बारा बांट दें।
- प्रत्येक सहभागी को कागज पर अपना नाम लिखकर कागज को मोड़कर गुब्बारे में डालने को कहें। अब सहभागियों को अपने-अपने गुब्बारे फुलाने को कहें। अन्ततः, उन्हें अपने-अपने गुब्बारे बांधकर निर्धारित जगह पर रखने को कहें। जरूरत पड़ने पर सहभागी गुब्बारे को बांधने के लिए धागे का भी प्रयोग कर सकते हैं।

इसके बाद सभी सहभागियों को एक-एक गुब्बारा चुनने के लिए कहें। उन्हें अगर अपने गुब्बारे की पहचान है तो टोकरी में से गुब्बारा चुनते समय उन्हें अपना गुब्बारा नहीं चुनना चाहिए। अब

बारी-बारी दोनों समूहों से एक-एक सहभागी को गुब्बारे को एक कुर्सी पर रखकर, उस पर बैठकर फोड़ना होगा।

- गुब्बारों को फोड़ने के लिए कुछ नियम बनाए जा सकते हैं और इसे एक प्रतियोगिता का रूप दिया जा सकता है। नियम निम्न प्रकार के हो सकते हैं:
 - एक कोशिश में ही गुब्बारा फोड़ना।
 - गुब्बारे को आवाज के साथ फोड़ना।
- जो व्यक्ति गुब्बारे को एक बार में या आवाज के साथ नहीं फोड़ पाते हैं उनके समूह को एक अंक मिलेगा जबकि जो गुब्बारे को एक ही बार में आवाज के साथ फोड़ पाते हैं, को दो अंक मिलेंगे।
- सुगमकर्ता अंकों का लेखा-जोखा रखेंगे और अन्त में विजेता समूह की घोषणा करेंगे।
- क्योंकि, यह खेल दोनों समूहों में एक प्रतियोगिता के रूप में खेला जा रहा है। इसलिए प्रत्येक समूह के सदस्य को अपने समूह को जिताने के लिए अपने साथियों की मदद कर सकते हैं। सुगमकर्ता यह ध्यान में रख सकता है कि कितने व्यक्ति अपने समूह की सहायता करने के लिए नैतिक तरीकों को अपनाते हैं और कितने लोग अनैतिक तरीकों को, यह बाद में जनवकालत में 'साधन' एवं 'अन्त' पर चर्चा करने के लिए उपयोगी होगा।
- गुब्बारे को फोड़ने के पश्चात प्रत्येक सहभागी को कागज के टुकड़े को ढूँढकर उसे अपने पास रखना होगा।
- गुब्बारे को फोड़ने की प्रक्रिया के बाद सुगमकर्ता सभी सहभागियों को पाँच मिनट का समय देंगे। इस दौरान सहभागियों को उस व्यक्ति को ढूँढना है जिसका नाम गुब्बारे से प्राप्त कागज पर लिखा है, और उस व्यक्ति के बारे में जानकारी एकत्रित करनी है, जैसे कि, उसकी संस्था का नाम, पद, और विशेष रुचि आदि।
- पाँच मिनट के आपसी वार्तालाप के पश्चात, सहभागियों को अपने-अपने स्थान ग्रहण करने को कहा जाएगा और उस व्यक्ति का परिचय देने को कहा जायेगा जिससे उन्होंने वार्तालाप किया है। बारी-बारी से सभी सहभागी अपने नये दोस्त का परिचय देंगे। इस प्रक्रिया की शुरुआत कोई भी व्यक्ति अपने नये दोस्त का परिचय देकर कर सकता है। उसके पश्चात जिस व्यक्ति का परिचय हुआ है वह अपने नये दोस्त का परिचय देगा, और इसी प्रकार यह श्रृंखला जारी रहेगी। अगर श्रृंखला टूट जाती है तो कोई भी नया व्यक्ति दूसरी श्रृंखला शुरू कर सकता है।
- इस सत्र का समापन, जनवकालत से सम्बन्धित, निम्न तत्वों के बारे में बताकर किया जा सकता है :

(क) उत्साह बनाये रखने के लिए 'जीतने' की आवश्यकता।

(ख) जनवकालत के कार्यों का ईमानदारीपूर्वक निर्वाह करने में साधन एवं अन्त का महत्व

(ग) जीतने के लिए लोग सबसे आसान तरीका चुनते हैं जैसे कि, अधिकतर लोगों ने छोटा गुब्बारा नहीं चुना क्योंकि उसको फोड़ने में दिक्कत होती है।

(घ) गुब्बारा फुलाने के भाव को जनवकालत से जोड़ते हुए यह समझाया जा सकता है कि, जनवकालत के माध्यम से कैसे समाज के निर्धन एवं उपेक्षित वर्गों की समस्याओं को आम जनता एवं निर्णय लेने वालों के समक्ष एक बड़ा मुद्दा बनाकर प्रस्तुत किया जा सकता है (गुब्बारे की तरह फुलाकर)।

- यह कुछ उदाहरण है जो यह दर्शाते हैं कि, किस प्रकार से प्रारम्भिक *आईसब्रेकर* को कार्यशाला के विषय से जोड़ा जा सकता है। सुगमकर्ता को प्रत्येक कार्यशाला में *आईसब्रेकर* का चुनाव यह ध्यान में रखते हुए करना होगा कि उसको कार्यशाला के विषय से जोड़ा जा सके।
- यह जरूरी नहीं है कि इस सत्र का सुगमकर्ता ही उपर्युक्त सभी विचारों को चर्चा के दौरान उठाये। बल्कि, सुगमकर्ता को तो सहभागियों को प्रेरित करना चाहिए जिससे कि वह इस अभ्यास को कार्यशाला के विषय से जोड़ सकें। हालांकि, क्योंकि यह कार्यशाला का शुरुआती सत्र है इसलिए यह स्वभाविक है कि अधिकतर सहभागी अपने विचार व्यक्त करने में संकोच करेंगे।

गतिविधि 1.4 सहभागियों की अपेक्षाएं

समय : 15 मिनट

सत्र के इस भाग को प्रारम्भ करने से पहले, *मेटा कार्ड* (6" X 8" के रंगीन कार्ड) और पर्याप्त मात्रा में *मार्कर* पैन एक मेज पर उपलब्ध करा दें। इसके बाद सुगमकर्ता को सब लोगों से इस कार्यशाला से अपनी मुख्य अपेक्षाओं को *मेटा कार्ड* पर लिखने का अनुरोध करना चाहिए। इसके बाद सभी कार्ड्स को एक बोर्ड पर या दीवार पर प्रदर्शित करके सभी सहभागियों को उन्हें पढ़ने के लिए कहना चाहिए। यदि जरूरत हो तो सुगमकर्ता कुछ सहभागियों की मदद से सभी *कार्ड्स* को विषयवार लगा सकते हैं।

इसके अलावा *कार्ड्स* को जमीन पर बिछाकर भी प्रदर्शित किया जा सकता है और सहभागियों को इन *कार्ड्स* को विषयवार विभाजित करने को कहा जा सकता है। किंतु इस तरह के प्रदर्शन के लिए प्रशिक्षण स्थल में पर्याप्त जगह होनी चाहिए।

गतिविधि 1.5 उद्देश्य, विषय वस्तु और 'पार्किंग लौट'

समय : 25 मिनट

अपेक्षाओं के प्रदर्शन के तुरन्त बाद इस प्रशिक्षण कार्यक्रम के निर्धारित उद्देश्यों को सहभागियों के समक्ष प्रस्तुत करें। यह *ट्रान्सपेरेन्सी* या *पावर प्वांट* के माध्यम से किया जा सकता है।

किन्तु, सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि, सुगमकर्ता को सहभागियों की अपेक्षाओं और कार्यशाला के उद्देश्यों की तुलना करके उनमें समानताएं दर्शानी चाहिए।

यदि कुछ अपेक्षाएं कार्यशाला के उद्देश्यों से मेल नहीं खाती तो सुगमकर्ता एक 'पार्किंग लौट' बना सकता है जहां पर इन अपेक्षाओं को रख (पार्क) दिया जायेगा। सुगमकर्ता को यह देखना होगा कि क्या इन रखी (पार्क) हुई अपेक्षाओं को कैसे आने वाले सत्रों के माध्यम से पूर्ण किया जा सकता है। इसके अलावा, कार्यशाला के दौरान कुछ नवीन विचारों पर भी चर्चा हो सकती है जो कि, प्रशिक्षण की विषय-वस्तु से सम्बन्धित न हो। इन विचारों को भी पार्क कर देना चाहिए और कार्यशाला के अन्त में इन विचारों पर चर्चा करनी चाहिए। अगर 'पार्किंग लौट' बनाया जाता है तो सुगमकर्ता को उसके उपयोग के बारे में सहभागियों को अवगत कराना चाहिए।

प्रशिक्षण कार्यक्रम और विषय सूची का संक्षिप्त ब्यौरा

- सुगमकर्ता को प्रशिक्षण कार्यशाला की समय-सारिणी सभी सहभागियों को वितरित करनी होगी और, साथ ही, कार्यशाला के मुख्य विषयों को संक्षेप में समझाना होगा। जहाँ तक हो सके, सुगमकर्ता को कार्यशाला के मुख्य विषयों को कार्यशाला के उद्देश्यों और सहभागियों की अपेक्षाओं से जोड़ना चाहिए।

- कई समूहों में, सहभागी ऐसे मुद्दे उठाते हैं जो कि, पहले से ही कार्यक्रम की विषय-सूची में शामिल होते हैं और इन पर बेकार में बहस छिड़ जाती है। ऐसी स्थितियों में सत्र के सुगमकर्ता को नम्रतापूर्वक सहभागियों से कहना चाहिए कि, कार्यशाला की विषय-सूची अभी प्रयोगात्मक स्वरूप में है तथा सहभागियों द्वारा उठाये गये मुद्दों पर सम्बद्ध सत्रों में चर्चा की जा सकती है।

गतिविधि 1.6 लौजिस्टिक्स एवं नियम

समय : 30 मिनट

- यह इस सत्र की अन्तिम गतिविधि है। इस सत्र में, सुगमकर्ता को सहभागियों के साथ मिलकर कुछ मुद्दों को तय करना होगा, जैसे कि सत्रों की समय सीमा, प्रत्येक दिन कार्यशाला का प्रारम्भ एवं समाप्ति का समय, भोजन का समय, इत्यादि। जहाँ तक हो सके सुगमकर्ता सहभागियों के विचारों के अनुरूप इन मुद्दों को तय कर सकता है, यदि कुछ मुद्दों पर समझौते की सम्भावना नहीं है तो सुगमकर्ता को यह स्पष्ट रूप से सहभागियों को बताना होगा।
- कई बार कुछ कार्यशालाओं के लिए विशेष नियम बनाने की आवश्यकता पड़ती है। यदि ऐसे नियम बनाने जरूरी हैं तो इस दिशा में सुगमकर्ता को चर्चा करनी होगी।
- नियम बनाने का दूसरा तरीका यह हो सकता है कि पहले से ही सुगमकर्ता कुछ नियम बना ले और उन्हें सहभागियों के समक्ष प्रस्तुत कर हर नियम को बनाने का कारण सहभागियों को समझाये। इसके बाद इन नियमों पर चर्चा हो सकती है और इन्हें अपनाया अथवा बदला जा सकता है।
- कुछ कार्यशालाओं में विभिन्न समितियों के गठन की आवश्यकता पड़ती है। समितियों की संख्या इस बात पर निर्भर करती है कि आयोजक कार्यशाला के दौरान कितने कार्यों की जिम्मेदारी सहभागियों को सौंपना चाहते हैं। कार्य कई प्रकार के हो सकते हैं जैसे, प्रतिदिन पिछले दिवस की गतिविधियों का अवलोकन, कार्यशाला सम्बन्धी संसाधनों की व्यवस्था अथवा शाम के समय मनोरंजक या सांस्कृतिक कार्यक्रमों की व्यवस्था करना।
- जरूरत पड़ने पर सुगमकर्ता समूह को फिर से 'सहभागी केन्द्रित' एवं 'प्रशिक्षक केन्द्रित' प्रशिक्षण के तरीकों के बीच अन्तर को समझा सकता है। सहभागियों को यह बताना होगा कि सहभागी-केन्द्रित तरीके में सहभागियों को ज्यादा जिम्मेदारी सौंपी जाती है।

1.1 परिचय के दौरान ली जाने वाली जानकारी

परिचय सत्र के दौरान सहभागियों को स्पष्ट कर देना चाहिए कि उन्हें गुब्बारे वाली विधि द्वारा चुने गये सहभागियों का परिचय देने के लिए उनसे निम्नलिखित जानकारी एकत्रित करनी होगी। यह निम्नलिखित को बोर्ड पर या कागज पर दर्शा कर बताया जा सकता है :

- पूरा नाम
- संस्था का नाम एवं पता
- पद
- इस क्षेत्र में पिछला अनुभव (संक्षेप में)
- कार्यशाला के दौरान विशेष योगदान, जैसे कि, नाचने, गाने, व्यंग करने आदि की क्षमता

1.2 कार्यशाला के सम्पूर्ण उद्देश्य

लक्ष्य

इस प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण (TOI) कार्यशाला का लक्ष्य प्रशिक्षकों को उचित साधन उपलब्ध कराना है जिससे कि वह अपने सहभागियों को जनवकालत की रणनीतियों, तरीकों एवं तकनीकों के बारे में जानकारी प्रदान कर सकें। जिससे कि, वह लोग हिन्दु कुश- हिमालय क्षेत्र में जनवकालत प्रारम्भ कर सकें।

उद्देश्य

विशेष रूप से, इस प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण कार्यशाला के उद्देश्य हैं :

- (क) जनवकालत की धारणात्मक रूपरेखा और रणनीति की गठन प्रक्रियाओं पर समान समझ को बढ़ावा देना;
- (ख) हिन्दु कुश - हिमालय के विभिन्न क्षेत्रों में जनवकालत की रणनीतियों एवं प्रयासों के प्रसंगात्मक अनुभवों को बांटना;
- (ग) उपेक्षित वर्गों के मौलिक मानवाधिकारों की पूर्ति के लिए किये गये जनवकालत के प्रयासों में प्रयुक्त विभिन्न जनवकालत के तरीकों एवं तकनीकों का विश्लेषण;
- (घ) हिन्दु कुश-हिमालय क्षेत्र में प्रसंगात्मक मुद्दों पर जनवकालत के प्रयासों के लिए *नेटवर्किंग* एवं गठबन्धन द्वारा संसाधनों को सार्वजनिक रूप से एकत्रित करने में योगदान देना; और
- (ङ) भविष्य में सामुदायिक संगठनों के लिए, जनवकालत की धारणा एवं तरीकों पर क्षमता निर्माण कार्यक्रमों को कार्यान्वित करने के लिए रणनीतियाँ बनाना।

अन्य कार्यशालाओं/प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए लक्ष्य एवं उद्देश्यों के एक अलग सेट का निर्माण करना होगा। यह *मैन्युअल* लक्ष्य एवं उद्देश्यों को स्पष्ट रूप से अभिव्यक्त कैसे किया जाता है उसका प्रतिमान है, किंतु सुगमकर्ता को यह स्पष्ट रूप से पता होना चाहिए कि जो लक्ष्य एवं उद्देश्य यहां लिखे हुए हैं वह सभी कार्यशालाओं/प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए उचित नहीं है। किसी भी कार्यशाला को सुचारू रूप से चलाने के लिए उसके लक्ष्य एवं उद्देश्यों को बनाना बहुत आवश्यक है, क्योंकि यह नियोजन एवं सत्रों को संचालित करने में स्पष्टता लाता है। इस कार्यशाला में कुशलता निर्माण की अपेक्षा समझ बढ़ाने पर अधिक ध्यान दिया गया है।

1.3 जनवकालत पर प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण (TOT) कार्यशाला (समय-सारणी)

प्रथम दिवस		
समय	विषय-सूची	उत्तदायी व्यक्ति
08:30-10:30	1. पंजीकरण, प्रारम्भ एवं परिचय	
10:30-10:45	चाय अवकाश	
10:45-12:45	2. प्रशिक्षण का संर्दभ	
12:45-13:45	भोजन अवकाश	
13:45-15:15	3. सामुदायिक विकास क्षेत्र में मूलभूत बदलाव	
15:15-15:30	चाय अवकाश	
15:30-17:00	4. सामाजिक संरचना एवं सत्ता का संतुलन	
द्वितीय दिवस		
08:30-10:30	पूर्व दिवस की समीक्षा 5. जनवकालत-अर्थ एवं उद्देय	
10:30-10:45	चाय अवकाश	
10:45-12:45	6. जनवकालत एवं उत्तम अभिशासन के बीच सम्बन्ध	
12:45-13:45	भोजन अवकाश	
13:45-15:15	7. जनवकालत के चरण - मुद्दे की पहचान एवं विश्लेषण	
15:15-16:00	चाय अवकाश	
16:00-17:00	8. खुला सत्र	
तृतीय दिवस		
08:30-10:30	पूर्व दिवस की समीक्षा 9. जनवकालत के चरण-नीतिगत मुद्दे, परिकल्पना एवं लक्ष्य का चयन	
10:30-10:45	चाय अवकाश	
10:45-12:15	10. जनवकालत के चरण-लक्षित श्रोताओं, सहयोगियों एवं विरोधियों का चयन	
12:15-13:15	भोजन अवकाश	
13:15-14:45	11. जनवकालत के चरण-गठबन्धन निर्माण एवं नेटवर्किंग	
14:45-15:00	चाय अवकाश	
15:00-16:00	12. जनवकालत के चरण-मीडिया द्वारा जनवकालत	
चतुर्थ दिवस		
08:30-10:00	पूर्व दिवस की समीक्षा 13. जनवकालत के चरण-जनवकालत की रणनीतियों का निर्धारण	

10:00-10:15	चाय अवकाश	
10:15-11:45	14. जनवकालत के चरण- गतिविधियाँ, समय सीमा एवं बजट	
11:45-12:45	भोजन अवकाश	
12:45-14:15	15. जनवकालत के चरण-अनुश्रवण एवं मूल्यांकन	
14:15-14:30	चाय अवकाश	
14:30-16:00	16. बॉटम लाईन और वार्ता की रणनीतियाँ	
पंचम दिवस		
08:30-10:30	पूर्व दिवस की समीक्षा 17. जनवकालत के तरीके- जनवकालत के लिए आधुनिक औजार	
10:30-10:45	चाय अवकाश	
10:45-12:15	18. जनवकालत के तरीके- जनवकालत के प्रयासों के लिए कुछ तकनीक	
12:15-13:15	भोजन अवकाश	
13:15-16:15	19. राष्ट्रीय स्तर की रणनीतियाँ-घर लौटने के बाद की योजना	
16:15-16:30	चाय अवकाश	
16:30 +	20. समापन	

सत्र 2 प्रशिक्षण का संदर्भ

समय : 2 घंटे

सत्र का सम्पूर्ण उद्देश्य

सहभागियों को कार्यशाला के संदर्भ से परिचित करना

सत्र के विशेष उद्देश्य

- जनवकालत पर क्षमता निर्माण का संदर्भ समझाना
- इस गतिविधि के लक्ष्य, उद्देश्य एवं क्रियान्वित करने के तरीके को {कार्यशाला के संदर्भ में} समझाना
- हिन्दूकुश हिमालय क्षेत्र में प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण (TOT) कार्यशाला की आवश्यकता के बारे में बताना
- इस प्रशिक्षण से अपेक्षाएँ {कार्यशाला के संदर्भ में}
- सहभागियों के कार्यक्षेत्रों के संदर्भ का विश्लेषण

गतिविधियाँ	समय (मिनट)	
गतिविधि 2.1 प्रशिक्षण के संदर्भ पर प्रस्तुतिकरण	15	(15)
गतिविधि 2.2 लक्ष्य, उद्देश्य एवं कार्य प्रणाली को समझाना	20	(35)
गतिविधि 2.3 जनवकालत पर क्षमता निर्माण की आवश्यकता पर चर्चा	15	(50)
गतिविधि 2.4 सहभागियों को इस प्रशिक्षण से अपेक्षाओं के बारे में बताना एवं उस पर चर्चा	10	(60)
गतिविधि 2.5 संदर्भ विश्लेषण	60	(120)

अग्रिम तैयारी

- सहभागियों को प्रशिक्षण के संदर्भ से अवगत होना चाहिए, क्योंकि इस पुस्तिका के विभिन्न उपभोक्ताओं का संदर्भ एक जैसा नहीं होगा, इसलिए हर कार्यशाला के संदर्भ के बारे में सहभागियों को पूर्ण जानकारी देना आवश्यक है।
- सुगमकर्ता को पिछले सत्र के बाद अवकाश के दौरान कुछ मिनटों का समय निकालकर सहभागियों की अपेक्षाओं को ध्यान से समझना चाहिए। अब इस सत्र में आयोजक/सुगमकर्ता की बारी है कि वह अपनी अपेक्षाओं को सहभागियों को बताये। आदर्श स्थिति तो यह होगी कि दोनों दलों की अपेक्षाएँ एक दूसरे से मिले। सुगमकर्ता को पहले वाले सत्र को आने वाले सत्र से जोड़ना चाहिए।
- आमतौर पर, कार्यशाला के इस सत्र का संचालन मुख्य आयोजक को करना चाहिए। यदि आप संगठनकर्ता समूह की ओर से सुगमकर्ता की भूमिका निभा रहे हैं तो आपको आयोजक की अपेक्षाओं के बारे में स्पष्ट जानकारी होनी चाहिए। किसी भी कार्यशाला को आयोजित करने के पीछे कोई कारण होता है। इसलिए यह अच्छा होगा कि हम सहभागियों को इस कार्यशाला को आयोजित करने के कारणों से अवगत करायें।

सत्र के लिए आवश्यक सामग्री

संसाधन सामग्री 2.1 प्रशिक्षण का परिपेक्ष

संसाधन सामग्री 2.2 इस कार्यशाला से अपेक्षाएँ {कार्यशाला के संदर्भ में}

अन्य सामग्री

गतिविधि 2.1 संदर्भ पर प्रस्तुतिकरण

समय : 15 मिनट

सत्र की शुरुआत में सहभागियों को इस सत्र के संदर्भ के महत्व को समझना होगा। इसको पहली, कविता, चित्र का प्रयोग करके समझाया जा सकता है और ऐसे कई अन्य प्रकार के तरीकों का चुनाव कार्यशाला के सहभागियों की समझ के अनुसार किया जा सकता है।

- उदाहरण (1) सहभागियों से पूछें क्या 10 मिनट का समय अधिक है। यह वाकई अधिक समय है यदि आप ट्रेन या विमान पकड़ने के लिए के लिए 10 मिनट देर से पहुंचते हैं। फिर पूछें कि क्या 1 सेकेंड समय अधिक है। यदि कोई ओलम्पिक में 100 मीटर भागने की प्रतियोगिता में भाग लेता है तो उसके लिए वाकई यह अधिक समय है। इन दोनों उदाहरणों में, संदर्भ की महत्वपूर्ण भूमिका है।
- उदाहरण (2) विकल्पतः प्रसिद्ध अंग्रेजी कविता का यह अंश प्रयोग में लिया जा सकता है 'केवल एक नाखून के कारण, एक राज्य खोना पड़ा।' इस वाक्य के परिपेक्ष को जाने बिना यह पुष्टि करना बहुत मुश्किल है कि एक नाखून के कारण कैसे एक राज्य खोया जा सकता है।
- उदाहरण (3) व्हाइट बोर्ड के ऊपर तारे का चित्र बनायें? यह क्या है? यह केवल एक तारा है। अब इसके नीचे एक चन्द्रमा का आकार बनायें और फिर इन दोनों के बाहर एक आयाताकार आकृति बनायें। अब उसी तारे को यदि उन दो नई वस्तुओं के परिपेक्ष में देखें तो वह एक तारे के बजाय पाकिस्तान का झण्डा लगता है। इसलिए परिपेक्ष का बहुत महत्व है।

इसके बाद, इस कार्यशाला के परिपेक्ष का प्रस्तुतिकरण प्रारम्भ करें। उदाहरण के रूप में ICIMOD द्वारा आयोजित क्षेत्रीय प्रशिक्षण का परिपेक्ष निम्न बॉक्स में दिया गया है।

इस कार्यशाला का आयोजन ICIMOD द्वारा प्रतिपादित (एक्शन इनशिएटिव प्रोजेक्ट) की कल्पनाओं के आधार पर किया गया है। इस परियोजना का नाम कैपेसिटी बिल्डिंग आफ कम्युनिटी बेस्ड आर्गनाइजेशन्स इन एडवोकेसी स्ट्रेटजीस इन द हिन्दु-कुश हिमालयास है।

इस लेख को प्रशिक्षक संस्था के अनुरूप लेख द्वारा बदल दें।

इस प्रस्तुतिकरण के पश्चात, कुछ समय सहभागियों को प्रश्न पूछने के लिए दें। व्यर्थ के विवाद में न पड़ते हुए प्रश्नों के संक्षिप्त उत्तर दें और सत्र के अन्त में बचे हुए प्रश्नों का बाद में उत्तर देने का आश्वासन दें।

गतिविधि 2.2 कार्यशाला के लक्ष्य, उद्देश्यों एवं कार्य प्रणाली {कार्यशाला के संदर्भ में}

समय : 20 मिनट

यह गतिविधि इस परियोजना के लक्ष्यों एवं उद्देश्यों को आपके परिपेक्ष में प्रस्तुत करती है। इस गतिविधि की प्रस्तुति पावर प्वान्ट, ओएचपी या फिलिप चार्ट के द्वारा की जा सकती है। मगर यह

ध्यान में रखना होगा कि सिर्फ प्रस्तुतियों को पढ़ने से इस प्रशिक्षण का उद्देश्य पूरा नहीं होगा। क्योंकि, इस तरह सहभागियों को इसको समझना एवं अपने दिमाग में रखना मुश्किल हो जायेगा। इसलिए सुगमकर्ता को यह कोशिश करनी होगी कि वह परिपेक्ष की प्रस्तुति करते समय उसमें कुछ व्याख्याओं, चर्चा के बिन्दु, छोटी कहानियों का इस्तेमाल करके विषय को दिलचस्प बना सके। यह ध्यान में रखना होगा कि प्रस्तुति में निरन्तरता रखें जिससे कि वह निर्धारित समय सीमा में खत्म हो सके।

यदि समय का आभाव नहीं है तो कुछ समय सहभागियों के प्रश्नों के उत्तर देने के लिए रखें। मगर, विवाद में पड़ने की कोई जरूरत नहीं है।

गतिविधि 2.3 जनवकालत में क्षमता निर्माण की आवश्यकता

समय : 15 मिनट

● इस सत्र की शुरुआत इन प्रश्नों से की जा सकती है,

“पर्वतीय इलाकों में जो उपेक्षित वर्गों के साथ वर्तमान में हो रहा है क्या उस परिपेक्ष में जनवकालत में क्षमता निर्माण की आवश्यकता है?”

“जो परिपेक्ष ICIMOD द्वारा पहचाने गये हैं क्या वह उन पर्वतीय समुदायों की वास्तविक जीवन की स्थिति से मिलते हैं जिनके साथ वह कार्य करते हैं?”

इन सभी चर्चाओं को पिछली प्रस्तुति से मिलाकर देखें। हो सकता है कि कुछ सहभागियों का यह विचार हों कि, जनवकालत पर्वतीय लोगों की अहम जरूरत नहीं है। एक रक्षात्मक रूख धारण करने के बजाय इन विचारों के पीछे क्या सोच है उसको ढूँढने की कोशिश करें। इस चर्चा में यह प्रश्न अनिवार्य रूप से निकल कर आयेगा कि, आखिर ‘जनवकालत क्या है?’।

यह प्रश्न आपकी चर्चा का केन्द्र होगा क्योंकि, यह जनवकालत की विचारधारा के स्पष्टीकरण से सम्बन्धित आगे आने वाले सत्र के लिए सहभागियों को तैयार करेगा। आपको यह ध्यान रखना होगा कि इस सत्र के द्वारा आपको सहभागियों के अन्दर जनवकालत के बारे में जिज्ञासा उत्पन्न करनी है। इस सत्र का समापन आप यह कहते हुए कर सकते हैं कि जनवकालत के बारे में आगे आने वाले सत्रों में और स्पष्टीकरण किया जायेगा।

आप इस चर्चा का अन्त इस प्रकार करें कि सहभागी सोचने पर मजबूर हो जायें कि समुदाय की जरूरतें राजनीतिक मुद्दों से कैसे जुड़ी हैं, और वह अपने आप से यह प्रश्न करें कि, अगर विकास कार्यों द्वारा नीतिगत मुद्दे न उठाये जायें तो क्या सामाजिक परिवर्तन मुमकिन है।

गतिविधि 2.4 अपेक्षाओं पर चर्चा कार्यशाला के परिपेक्ष में

समय : 10 मिनट

आप इस सत्र की शुरुआत पावर प्वांट प्रस्तुति से कर सकते हैं जैसे कि प्रशिक्षण के सं.सा. 2.2 में दी गयी है। अन्य परिपेक्षों में प्रशिक्षण के लिए निम्न बॉक्स में दिये गये सुझाव को देखें।

हो सकता है कि आपकी संस्था की अपेक्षायें इस प्रशिक्षण से भिन्न हों। आप इस पुस्तिका में से कुछ महत्वपूर्ण जानकारी ले सकते हैं किन्तु आपको इस सत्र के लिए अपनी अपेक्षाओं की एक अलग सूची बनानी होगी।

- अपनी अपेक्षाओं को प्रस्तुत करके आप एक चर्चा कर सकते हैं। चर्चा की शुरुआत इस प्रकार कर सकते हैं 'क्या यह अपेक्षायें वास्तविक हैं, या नहीं?' आपका इसके बारे में क्या विचार है।
- कुछ सहभागी अपने विचार प्रस्तुत करेंगे। इस सत्र में आपको उनके विचारों का कोई उत्तर नहीं देना है। आपको केवल उनके विचारों को सुनकर उनका मान रखना चाहिए। यदि कोई आपके विचार चाहता है, तो, उन्हें कहें कि वह पहले अपने सहभागी दोस्तों के विचार सुनें। इस चर्चा को दी गई समय सीमा के अन्तर्गत करें।

अतिरिक्त सुझाव

कार्यशाला की शुरुआत के सभी प्रशिक्षण सत्रों में सहभागी उत्साह में विभिन्न प्रश्न पूछते हैं। उन्हें हर एक बात को अपने परिपेक्ष से जोड़ना अच्छा लगता है, और यह स्वाभाविक है। किन्तु सुगमकर्ता या यह कार्य है कि, वह सहभागियों की मदद कर उन्हें सही दिशा दिखाये। हो सकता है कि आपके हर समूह में कुछ सहयोग न देने वाले सहभागी मिलें, ऐसे लोगों का यह मानना होता है कि वह जो कुछ भी कह रहे हैं वह बिल्कुल सही है। ऐसी स्थिति सुगमकर्ता के लिए बहुत ही चुनी-चुनी होती है और इस स्थिति को सही तरीके से निपटाने के लिए तैयार रहें। आपके इस बार में प्रशिक्षण सम्बन्धी साहित्य से कुछ युक्तियाँ मिल सकती हैं। यह न केवल जनकालत से जुड़े प्रशिक्षण के लिए लाभकारी है अपितु सभी प्रशिक्षण सत्रों एवं कार्यशालाओं के लिए लाभकारी होगी। इसलिए प्रशिक्षक को ऐसी युक्तियों को खोजकर भली भाँति समझना होगा।

- आयोजक की अपेक्षाओं, सहभागियों की अपेक्षाओं और प्रशिक्षण के उद्देश्यों में क्या सम्बन्ध है यह इस सत्र के अन्त में दर्शाया जा सकता है। आप अपनी पहली प्रस्तुतियों से कुछ उदाहरण दे सकते हैं।

गतिविधि 2.5 परिपेक्ष का विश्लेषण

समय : 1 घंटा

बतायें कि उपर्युक्त गतिविधियों द्वारा प्रशिक्षण का सम्पूर्ण परिपेक्ष बताया गया है। अब सहभागियों के कार्य के परिपेक्ष के पुनरवलोकन की आवश्यकता है। यह देश आधारित या क्षेत्र आधारित समूह में किया जा सकता है, जैसे कि नीचे दर्शाया गया है।

- सहभागियों को 5-8 लोगों के समूहों में विभाजित करें। यह विभाजन सहभागियों के देश या प्रदेश के भौगोलिक स्थान के आधार पर किया जा सकता है।
- उनसे अपने-अपने क्षेत्र में सामाजिक परिवर्तन के लिए किये गये प्रयासों को पहचानने की कोशिश करने के लिए कहें। यह जरूरी नहीं है कि वह केवल संस्था द्वारा किये गये प्रयासों का ही पुनः परीक्षण करें। वह एक बड़े स्तर पर उस क्षेत्र में कार्य कर रही सभी संस्थाओं के प्रयासों का पुनः परीक्षण कर सकते हैं।
- अभी तक की उपलब्धियों को पहचानें और पूछें कि, "इन प्रयासों के द्वारा हमें क्या उपलब्धियाँ हुई हैं?"
- सहभागियों को यह बतायें कि, प्रयास पेड़ की जड़ें और उपलब्धियाँ उसके फल के समान होता है। उदाहरण के तौर पर, यदि हम पानी और खाद डालते हैं तो बाद में उससे हमें अच्छे फल प्राप्त होंगे। यह सिद्धान्त विकास के क्षेत्र में भी लागू होता है।

- इसके बाद सहभागियों को पेड़ के रूप में एक प्रस्तुति तैयार करने को कहें जिसमें वह प्रयासों को पेड़ की जड़ों और उपलब्धियों को फलों की तरह दर्शाये।
- सहभागियों को छोटे समूह कार्य एवं प्रस्तुति के लिए 40 मिनट का समय दें।
- हो सकता है कि इस प्रकार का विवरण कुछ सहभागियों के लिए काफी न हो, इसलिए सुगमकर्ता का यह कर्तव्य है कि छोटे समूहों के पास जाकर उनके द्वारा निकाले गये निष्कर्ष को पेड़ के आकार में प्रस्तुत करने में मदद करें।
- सभी प्रस्तुतियों के बाद एक समय चर्चा करें। यह चर्चा सभी लोगों के विचारों को प्रकट करने के लिए रखी जाये मगर इसके दौरान वाद-विवाद न होने दें। यदि आप बहुत सारे प्रश्नों का उत्तर देने लगे तो आप एक खत्म न होने वाले विवाद में फंस सकते हैं।
- अन्त में, सत्र का अन्त इस टिप्पणी से करें, "बहुत सारी विकासशील संस्थाएँ, जिनमें सरकारी संस्थाएँ भी शामिल हैं, एक लम्बे समय से कार्यरत हैं। किन्तु, फिर भी गरीबी, वंचना, एवं उपेक्षा अभी तक समाज में कायम है इसलिए विकास की कार्यशैली पर आने वाले वर्षों में आलोचनात्मक चिन्तन होना चाहिए।"



प्रयोग-2: प्रशिक्षण का संदर्भ - निजीकरण और निजीकरण के प्रभाव

- निजीकरण का अर्थ है सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।
- निजीकरण के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना। यह प्रक्रिया के माध्यम से सरकारी संपत्तियों को निजी मालिकों को बेचना।

2.1 कार्यशाला का परिपेक्ष

- (कार्यशाला के परिपेक्ष में) पिछले कुछ वर्षों में हिंदु कुश – हिमालय क्षेत्र में सामुदायिक संगठनों और गैर सरकारी संगठनों के गठबन्धनों की रचना करने में सहायक भूमिका (या अन्य गतिविधियों) का वर्णन करें।
- पर्वतीय क्षेत्रों के विकास एवं पर्वतीय समुदायों के अधिकारों के लिए जनवकालत करने में एक शक्तिशाली संस्थागत प्रणाली के रूप में, उभरते हुए सामुदायिक संगठनों एवं उनके नेटवर्क पर धर्चा करें।
- उन व्यक्तियों की सकारात्मक प्रतिक्रिया की समीक्षा करें जिन्होंने पर्वतीय किसानों एवं महिलाओं की आवाज उठाने और अपने साथ हो रहे अन्यायों से लड़ने के लिए उनको सशक्त बनाने की दिशा में इस क्षेत्र में सामुदायिक संगठनों के गठबन्धन एवं नेटवर्क बनाने के प्रति अपनी वचनबद्धता दर्शाई है।
- यह बतायें कि, इस क्षेत्र में, जनवकालत के सिद्धान्तों और तरीकों के संदर्भ में सामुदायिक संगठनों को ज्यादा समझ व स्पष्टता नहीं है।
- इस धारणा की पुष्टि करें कि प्रभावशाली जनवकालत के द्वारा अपने जीवन स्तर को सुधारने में वंचित समूहों की सहायता की जा सकती है।
- अंततः, इस बात पर जोर दें कि यह कार्यशाला इस एक्शन इन्शिएटिव की आधारशिला है जिसका आयोजन आवश्यकताओं के एक स्वतंत्र विश्लेषण के आधार पर किया गया है। इस विश्लेषण के द्वारा यह ज्ञात हुआ है कि सामुदायिक संगठनों को जनवकालत की रणनीतियों में क्षमता निर्माण की आवश्यकता है।

2.2 {कार्यशाला के परिपेक्ष में} इस कार्यशाला से अपेक्षायें

कार्यशाला के परिपेक्ष में यह उम्मीद की जाती है कि इस कार्यशाला से निम्न उपलब्धियाँ होंगी। निम्न उदाहरण ICIMOD के संदर्भ में है, आप चाहें तो इनमें अपने संदर्भ के आधार पर बदलाव कर सकते हैं :

- क्षेत्रीय स्तर पर किये जा रहे जनवकालत के विभिन्न प्रयासों के बारे में वैचारिक जानकारी देना;
- विभिन्न देशों से जनवकालत के प्रयासों/तकनीकों, केस स्टडी और अनुभवों को क्षेत्रीय स्तर पर बांटना;
- जनवकालत के प्रयासों और विशेषज्ञ ज्ञान के आदान-प्रदान के लिए गठबन्धनों का निर्माण और आपसी तालमेल को बढ़ावा देना;
- इन पर्वतीय क्षेत्रों से उभर कर आये जनवकालत सम्बन्धी मामलों के लिए संसाधनों को एकत्रित करना;
- विभिन्न देशों से एकत्रित जनवकालत सम्बन्धी सामग्री, उदाहरणों और अनुभवों को बांटना जिससे कि इस क्षेत्र के सम्भावित प्रशिक्षकों को और अच्छी तरह से तैयार किया जा सके; और

सत्र का संपूर्ण उद्देश्य

सामुदायिक विकास की कार्यशैली में मूलभूत बदलावों का अवलोकन करना

सत्र के विशेष उद्देश्य

- कल्याण पर आधारित कार्यशैली के फायदों एवं कमजोरियों का अवलोकन
- परिवर्तन पर आधारित कार्यशैली की उपलब्धियों एवं सीमाओं का मूल्यांकन
- समझायें कि अधिकारों पर आधारित कार्यशैली की आवश्यकता क्यों है और यह जनवकालत से कैसे जुड़ी है।

गतिविधियाँ	समय (मिनट)	
गतिविधि 3.1 सामुदायिक विकास की कार्यशैली का संक्षिप्त अवलोकन	15	(15)
गतिविधि 3.2 विभिन्न कार्यशैलियों के अन्तर्गत विकास की कल्पना	20	(35)
गतिविधि 3.3 विभिन्न कार्यशैलियों का तुलनात्मक विश्लेषण	15	(50)
गतिविधि 3.4 अधिकारों पर आधारित और आवश्यकताओं पर आधारित कार्यशैलियों की तुलना	40	(90)

अग्रिम तैयारी

- याद रखें कि यह सत्र विचारधाराओं पर आधारित है। हो सकता है कि इस सत्र में सहभागी स्पष्टीकरण के लिए विभिन्न प्रकार के प्रश्न पूछें। आपको प्रश्नों का उत्तर देने के लिए पहले से तैयारी करनी चाहिए।
- यह न सोचें कि, आपको स्वयं ही सभी प्रश्नों के उत्तर देने चाहिए। आप सहभागियों को प्रोत्साहित कर सकते हैं कि वह इस सत्र में अपने विचार प्रकट करें। यह भी जरूरी नहीं है कि सभी सहभागी इस सत्र में चर्चा किये मुद्दों से सहमत हों।
- इस सत्र की सभी प्रस्तुतियों को पहले से ही पावर प्वांट या ओएचपी पर तैयार करें। इसके अलावा आपके पास प्रस्तुति करने के लिए अन्य तरीके एवं सामग्री भी होनी चाहिए, जिससे कि यदि कभी कोई तकनीकी परेशानी आ जाये तो उनका प्रयोग किया जा सके। उदाहरणस्वरूप, यदि प्रस्तुति के दौरान बिजली चली जाये तो पावर प्वांट या ओएचपी का प्रयोग नहीं हो सकता है।

गतिविधि 3.1 विकास के तरीकों का संक्षिप्त अवलोकन

समय : 15 मिनट

अच्छा यह होगा कि आप सत्र के प्रारम्भ में ही सहभागियों को अवगत करा दें, कि यह सत्र विकास की कार्यशैलियों की विचारधाराओं पर आधारित है। यह बहुत जरूरी है यदि सहभागी फील्ड में कार्य करते हैं क्योंकि, उनकी रुचि प्रयोगात्मक तरीकों में होती है न कि सिद्धान्त की ओर।

- सहभागियों को उनके जीवन से आधारित उदाहरण देकर विकास के तरीकों के विकसित होने की प्रक्रिया से अवगत करायें। उदाहरण ऐसे चुनें जो आपके समूह के लिए उचित हो।
- उदाहरण के लिए, आप सहभागियों से पूछ सकते हैं कि पिछले 20 वर्षों में गांव की जीवन शैली में क्या परिवर्तन आया है विशेषकर पहनावे, खानपान एवं रहने के तरीके में। आप यह भी प्रश्न कर सकते हैं कि पुरुषों एवं महिलाओं के कपड़ों में पहले के मुकाबले क्या अन्तर आया है। *व्हाइट बोर्ड* पर तीन खण्ड बनायें प्रथम खण्ड में 20 साल पहले, द्वितीय में 10 साल पहले और तृतीय में आज तक लिखें और हर खण्ड में सहभागियों के उत्तर लिखें।

मापदण्ड	20 साल पहले	10 साल पहले	आज तक 2005
पुरुषों के वस्त्र			
महिलाओं के वस्त्र			
घर में खाया जाने वाला भोजन			
बाहर खाया जाने वाला भोजन			
घरों में अन्तर			

- कुछ विचार *व्हाइट बोर्ड* पर लिखने के पश्चात सहभागियों से पूछें कि इस बदलाव के क्या कारण हैं। हो सकता है कि सहभागियों द्वारा विभिन्न तर्क दिये जाए। सभी विचारों की सराहना करें और कहें कि सभी सहभागियों के विचार उनके परिपेक्ष में वैध हैं।
- हमें सबसे महत्वपूर्ण बात यह बतानी होगी कि कई बार यह बदलाव बहुत आवश्यक होते हैं क्योंकि कभी परिस्थितियाँ बदल जाती हैं, कभी हमारी सोच बदल जाती है और कभी यह समझ पाना बहुत मुश्किल हो जाता है कि यह परिवर्तन क्यों हुए हैं। यही बात विकास की कार्यशैली में आये परिवर्तनों पर भी लागू होती है।
- विकास की कार्यशैलियों पर संक्षिप्त अवलोकन प्रस्तुत करें (सं.सा. 3.1) अपनी प्रस्तुति के दौरान अलग-अलग प्रदेशों एवं समुदायों के वास्तविक उदाहरण दें।
- सहभागियों को विभिन्न कार्यशैलियों से सम्बन्धित अपने अनुभवों को प्रकट करने दें और ध्यान रखें कि आप उनके विचारों पर नकारात्मक प्रतिक्रिया न दें। आपको यह भी बताना होगा कि सत्र के दौरान कुछ बिन्दुओं पर और स्पष्टता आ जायेगी।

गतिविधि 3.2 विकास की परिकल्पना

समय : 20 मिनट

- इस सत्र का यह भाग गतिविधि 3.1 में की गयी चर्चा से जुड़ा हुआ है। सं.सा. 3.1 के अन्तर्गत दिया गया 1950 से आज तक के विकास की कार्यशैलियों का चित्रण पावर पाइंट या ओएचपी के द्वारा किया जा सकता है। इस चित्र को सत्र के इस भाग का आधार बनाया जा सकता है। इसके लिए विभिन्न रणनीतियों के आधारभूत विचारों एवं गतिविधियों पर ध्यान केन्द्रित करना होगा। इस सत्र के लिए यह महत्वपूर्ण होगा कि उचित एवं वास्तविक उदाहरणों का प्रयोग किया जाये। यह भी स्पष्ट करें कि यह प्रस्तुति पिछले सत्र से जुड़ी हुई है।
- सहभागियों को विकास की विभिन्न कार्यशैलियों के बारे में उनको अपने विकास कार्यों के अनुभवों के आधार पर बताया जा सकता है। आप उनसे पूछ सकते हैं कि, "क्या आपने पिछले कुछ वर्षों में अपनी संस्था में ऐसे बदलाव देखे हैं"? आप उनको स्पष्ट करने के लिए अपनी संस्था से कुछ उदाहरण दे सकते हैं।

गतिविधि 3.3 तुलनात्मक विश्लेषण

समय : 15 मिनट

- इस भाग में अधिकार-आधारित कार्यशैली की जरूरत पर बल दिया गया है (सं.सा 3.3 से तुलना करें)। इस प्रस्तुतिकरण पर अधिक समय व्यतीत न करें, परन्तु यह भी जरूरी है कि अधिकार-आधारित रणनीति को प्रस्तुत करने के बाद सहभागियों में उत्पन्न मनोवैज्ञानिक प्रतिरोध हटा दें। यह प्रतिरोध इस बात पर निर्भर करता है कि जो लोग फील्ड में काम करते हैं उनको कई बार लगता है कि अधिकार-आधारित कार्यशैली मात्र एक भाषा है जिसका अविष्कार दान देने वाली संस्थाओं के द्वारा किया गया है और इस पर चर्चा भूतकाल में किये गये प्रयासों के महत्व को कम कर देती है।

गतिविधि 3.4 'अधिकारों' एवं 'आवश्यकताओं' में तुलना

समय : 40 मिनट

- इस सत्र के शुरुआत में यह स्पष्ट करें कि कल्याण एवं परिवर्तन पर आधारित कार्यक्रम उपेक्षित एवं गरीब वर्ग के लोगों की प्रत्यक्ष आवश्यकताओं की पूर्ति करने के लिए चलाए जाते हैं। यह समझने के लिए आप इस अध्याय की संसाधन सामग्री वाले भाग 3.5 एवं 3.6 के तहत दिए गए प्राकृतिक संसाधनों के प्रबंधन कार्यक्रमों से सम्बन्धित कुछ काल्पनिक उदाहरणों का प्रयोग कर सकते हैं।
- इन प्रस्तुतियों के बाद सामूहिक चर्चा की शुरुआत करने के लिए केस स्टडी (सं. सा. 3.7) वित्रित करें। सहभागियों को केस स्टडी पढ़ने के लिए 15 मिनट का समय दें, और उनसे कहें कि केस स्टडी के अन्त में पूछे गए प्रश्नों के अनुरूप स्थिति का मूल्यांकन करें। इस व्यक्तिगत अवलोकन के बाद इन प्रश्नों के आधार पर सामूहिक चर्चा की शुरुआत करें।
- इसके बाद अधिकार आधारित कार्यशैली के मुख्य अंशों पर प्रस्तुतिकरण करें, जिनका उल्लेख (सं.सा. 3.8) में किया गया है। अगर समय हो तो आप इस प्रस्तुति के बाद एक छोटी सी चर्चा भी कर सकते हैं।

3.1 विकास के तरीकों का संक्षिप्त अवलोकन

निम्न लेखाचित्र में पिछले 50 सालों में सामुदायिक विकास के क्षेत्र में हुए बदलावों को दर्शाया गया है। कुछ लोग इसे सामुदायिक विकास की कार्यशैली के क्रमिक विकास की प्रक्रिया भी कहते हैं। यदि हम सामुदायिक विकास की कार्यशैली को *मार्शल प्लान* में दिए गए विचारों के आधार पर विस्तृत रूप से देखें तो हमें इसमें बहुत से बदलाव दिखाई देंगे। इस लेखाचित्र का मुख्य संदेश यह है कि पूर्व में विकास के क्षेत्र में जो गतिविधियाँ की गई हैं उनका अध्ययन किया जाए।



1950 से आज तक के विकास के तरीके

उपरोक्त सारांश विकास की कार्यशैलियों में मूलभूत बदलावों को समझने के लिए एक उदाहरण के रूप में प्रस्तुत किया गया है। ऐसे और भी लेखा चित्र बनाए जा सकते हैं। मगर हर लेखाचित्र में अधिकार-आधारित शैलियों का होना आवश्यक है। इसके अतिरिक्त उपरोक्त मॉडल को समझने के लिए वास्तविक जीवन की स्थिति का विश्लेषण या फिर सहभागियों के परिपेक्ष से सम्बन्धित किसी उदाहरण या स्थिति का प्रयोग किया जा सकता है। हमें इस बात को भी महत्व देना होगा कि ऐसा कोई प्रमाण नहीं है कि अधिकारों पर आधारित कार्यशैली ही हर स्थिति के लिए उपयुक्त है, और बाकी दोनों कार्यशैलियां बेकार हैं। कल्याण एवं परिवर्तन पर आधारित कार्यक्रम अभी भी प्रभावकारी हैं और इनका उपयोग विभिन्न परिपेक्षों में किया जाता है।

3.2 सामुदायिक विकास की कार्यशैलियों का तुलनात्मक विश्लेषण

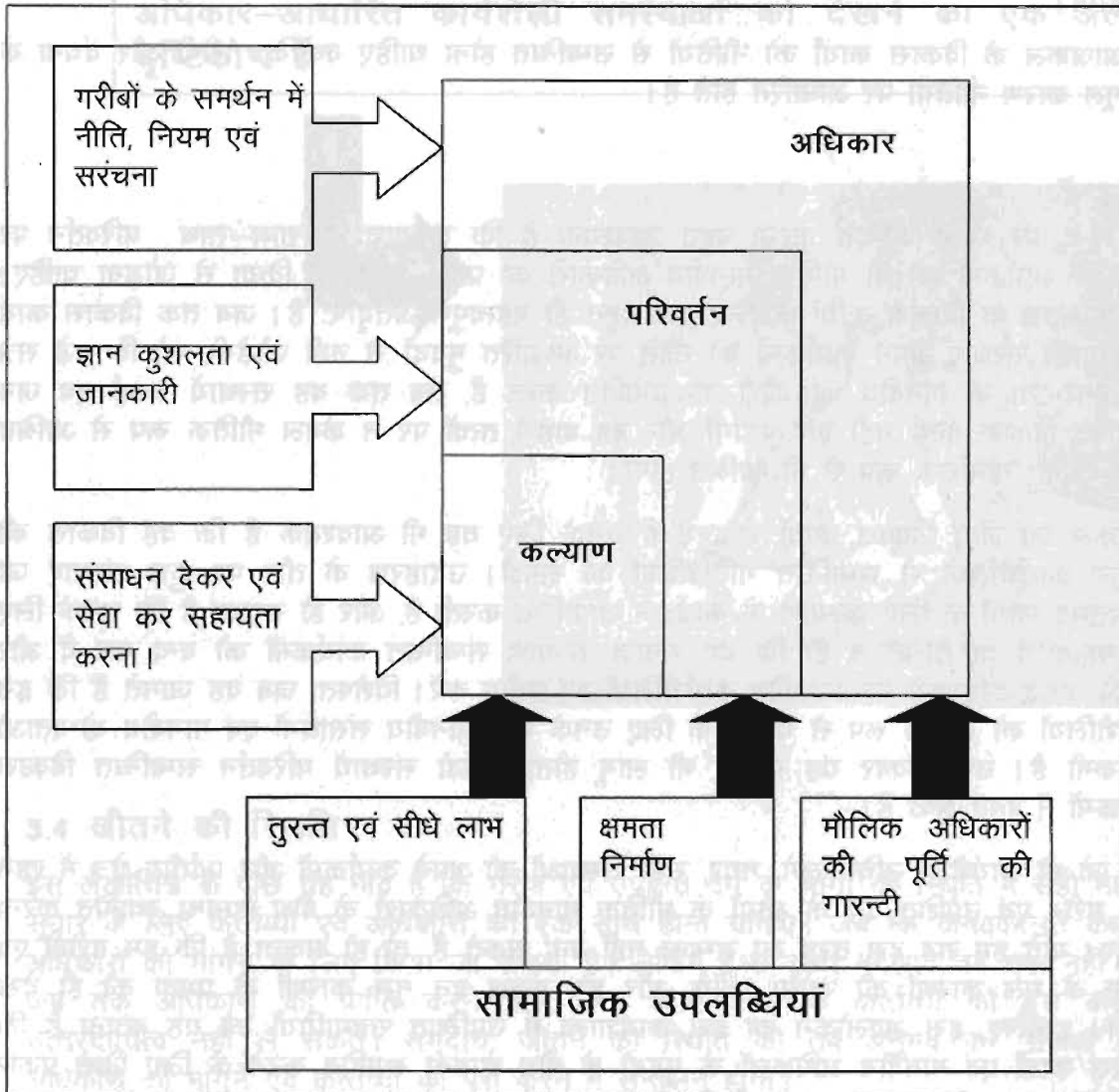
निम्नलिखित तुलनात्मक लेखाचित्र इसलिए बनाया गया है कि इसके द्वारा उन्हीं विचारधाराओं की पुष्टि हो सके जिसको सं.सा. 3.1 में लेखाचित्र के माध्यम से प्रस्तुत किया गया है। यहाँ पर भी उसी प्रकार का तुलनात्मक विश्लेषण विभिन्न मापदंडों, (जैसे कि कीमत, क्षेत्र एवं जनसंख्या), के आधार पर किया जा सकता है। यदि आप चाहें तो इस चित्र को बड़े आकार में भी बना सकते हैं। हालांकि, इन धारणाओं को स्पष्ट करने के लिए दृष्टिकोण एवं गतिविधियों पर आधारित उदाहरण ही काफी होंगे।

कल्याण की शैली	परिवर्तन की शैली	अधिकार आधारित शैली
<p>दृष्टिकोण:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ गरीब लोग ! ▪ लोग जो हमारे जैसे उन्नतिशील नहीं हैं ▪ यह किस्मत के कारण हो सकता है 	<p>दृष्टिकोण:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ गरीब लोगों के पास न तो जानकारी है और न कुशलता इसलिए वह गरीब हैं ▪ यदि गरीबों को मौके मिलें तो वह अपने जीवन में सुधार ला सकते हैं 	<p>दृष्टिकोण:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ जो लोग गरीब हैं वह गरीब ही रह जाते हैं क्योंकि दूसरे उनको गरीब बनाकर फायदा उठाते हैं ▪ वह अपने अधिकारों को माँगना और अपने को गरीब बनाने वाली सामाजिक संरचनाओं को बदलना सीख सकते हैं
<p>गतिविधियाँ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ भौतिक सुख देना ▪ भूखे लोगों को आज भोजन की आवश्यकता है ▪ उनको सामग्री/संसाधन देकर हमें अभी उनकी सहायता करनी चाहिए 	<p>गतिविधियाँ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ कल्याण के साधन बांटना एक स्थाई प्रक्रिया नहीं है ▪ हमें उन्हें हुनर सिखाने चाहिए ▪ हमें समूहों के साथ मिलकर कार्य करना चाहिए न कि एक व्यक्ति के साथ 	<p>गतिविधियाँ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ उन लोगों को पहचाने जो गरीबों को गरीब ही रखना चाहते हैं ▪ वंचना के मुख्य कारणों को पहचानना ▪ हमें उन्हें सशक्त करना होगा ताकि वह उन संरचनाओं को बदल सकें

उपरोक्त लेखाचित्र यह दर्शाता है कि विभिन्न विकास कार्य करने वाली संस्थाएँ इन समस्याओं एवं उनके मूल कारणों को किस दृष्टिकोण से देखती हैं और किस आधार पर अपनी गतिविधियों को तय करती हैं। हम जानते हैं कि लोग गरीब हैं एवं भौतिक सुविधाओं से वंचित हैं। मगर विश्लेषण करने से हमें यह ज्ञात हो जाता है कि ऐसा क्यों है। हमें इसका लगातार विश्लेषण करना होगा। जिससे कि यह निश्चित हो सके कि हम मूल कारणों के उन्मूलन के लिए कार्य कर रहे हैं न कि उन कारणों के लक्षणों पर। जब तक हम समस्याओं के मूल कारणों तक नहीं पहुँचेंगे तब तक गरीबों की निर्भरता में कोई कमी नहीं आयेगी चाहे हम कितने भी विकास कार्य कर लें।

3.3 सामुदायिक विकास के लिए अधिकारों पर आधारित कार्यशैली का मूल्य

सं.सा. 3.1 में प्रस्तुत लेखाचित्र में दर्शायी गयी विचारधारा को और विकसित कर अलग नजरिये से देखा जा सकता है। निम्नलिखित लेखाचित्र एक और पहलू पर प्रकाश डालता है। यह इस बात पर ध्यान केन्द्रित करता है कि विभिन्न विकास कार्यों के लक्ष्यों को और भी विस्तृत या सदृढ़ किया जा सकता है अगर समस्याओं से सम्बन्धित नीतियों को स्पष्ट कर उनके अनुरूप विकास कार्यक्रमों की योजना बनायी जाए।



कुछ बिन्दुओं पर पुनर्विचार (उपरोक्त लेखाचित्र के आधार पर)

- ऊपर दिये गये चित्र में विभिन्न कार्यशैलियों पर आधारित विकास कार्यों के लाभ एवं उपलब्धियों के बारे में समझाया गया है।
- सामुदायिक विकास की कार्यशैलियों की तुलना एक सीढ़ी से की जा सकती है। जब सीढ़ी का सबसे ऊपर वाला चरण बना दिया जाता है तब नीचे वाले चरणों को हटाने का कोई प्रश्न ही नहीं होता। एक सीढ़ी के सभी चरण महत्वपूर्ण होते हैं क्योंकि निचले चरण के माध्यम से ही उसके ऊपर वाले चरण पर पहुँचा जाता है। इसलिए अधिकारों पर आधारित कार्यशैली को ज्यादा महत्व देने का यह मतलब नहीं है कि कल्याण एवं परिवर्तन की कार्यशैलियों की आवश्यकता नहीं है। कल्याण एवं परिवर्तन की कार्यशैलियों पर आधारित कार्यक्रम होने चाहिए। मगर इनके माध्यम से जनता को अपने भौतिक मानवीय अधिकारों की मांग करने के लिए संगठित करना चाहिए।
- भौतिक मानवीय अधिकारों को स्थापित करने के लिए कल्याण एवं परिवर्तन पर आधारित विकास कार्यक्रमों को गरीब एवं उपेक्षित समूहों के हित में संरचनात्मक सुधार लाने की प्रक्रिया से जोड़ना होगा।
- आजकल के विकास कार्यों को नीतियों से सम्बन्धित होना चाहिए क्योंकि, गरीबी और वंचना के मूल कारण नीतियों पर आधारित होते हैं।

ध्यान दें

इस बिन्दु पर ध्यान केन्द्रित करना बहुत आवश्यक है कि कल्याण के साथ-साथ परिवर्तन पर आधारित कार्यक्रमों को भी भौतिक मानवीय अधिकारों को प्राप्त करने की क्रिया से जोड़ना चाहिए। यह आजकल के विकास कार्यों के लिए एक बहुत ही महत्वपूर्ण अंतर्दृष्टि है। जब तक विकास कार्य करने वाली संस्थाएँ अपने कार्यक्रमों को नीति पर आधारित मुद्दों से नहीं जोड़ेगी, जो कि बड़े सत्र की जनसंख्या के मानवीय अधिकारों को प्रभावित करते हैं, तब तक वह संस्थाएँ स्थाई एवं जन आधारित विकास कार्य नहीं कर पायेंगी और वह बाहरी तत्वों पर न केवल भौतिक रूप से आश्रित रहेंगी, अपितु मानसिक रूप से भी आश्रित होंगी।

आजकल जो लोग विकास कार्यों से जुड़े हैं उनके लिए यह भी आवश्यक है कि वह विकास की विभिन्न कार्यशैलियों से सम्बन्धित गतिविधियों को समझें। उदाहरण के तौर पर कुछ संस्थाएँ जो जरूरतमंद लोगों के लिए कल्याण के कार्यक्रम आयोजित करती हैं, और हो सकता है कि उनके लिए यह महत्वपूर्ण या उचित न हो कि वह समाज कल्याण सम्बन्धित कार्यक्रमों को बन्द कर दें और उनकी जगह अधिकारों पर आधारित कार्यशैलियों का प्रयोग करें। विशेषतः जब वह जानते हैं कि इन कार्यशैलियों को सुचारु रूप से चलाने के लिए उनके पास मानवीय संसाधनों एवं मानवीय योग्यताओं की कमी है। उसी प्रकार यह उनपर भी लागू होता है जो संस्थाएँ परिवर्तन सम्बन्धित विकास कार्यक्रमों में बहुत श्रेष्ठ हैं।

चाहे जो भी कार्यशैली उचित लगे, मगर, सभी संस्थाओं को अपने कार्यक्रमों और पर्वतीय क्षेत्र में रहने वाले गरीब एवं उपेक्षित वर्ग के लोगों के भौतिक मानवीय अधिकारों के बीच सम्बन्ध स्थापित करना चाहिए। यदि हम सब इस तरह का सम्बन्ध नहीं बना सकते हैं, तो हो सकता है कि हम गरीबी एवं वंचना के मूल कारणों की उपेक्षा करेंगे, और हम केवल इन मूल कारणों के प्रभाव को ही देख पायेंगे। इसलिए, इस अवलोकन का इस कार्यशाला में उपस्थित सहभागियों को यह बताना है कि विकास कार्यों एवं मानवीय अधिकारों के मुद्दों के बीच सम्बन्ध स्थापित करने के लिए किस प्रकार की जागरूकता की आवश्यकता पड़ती है।

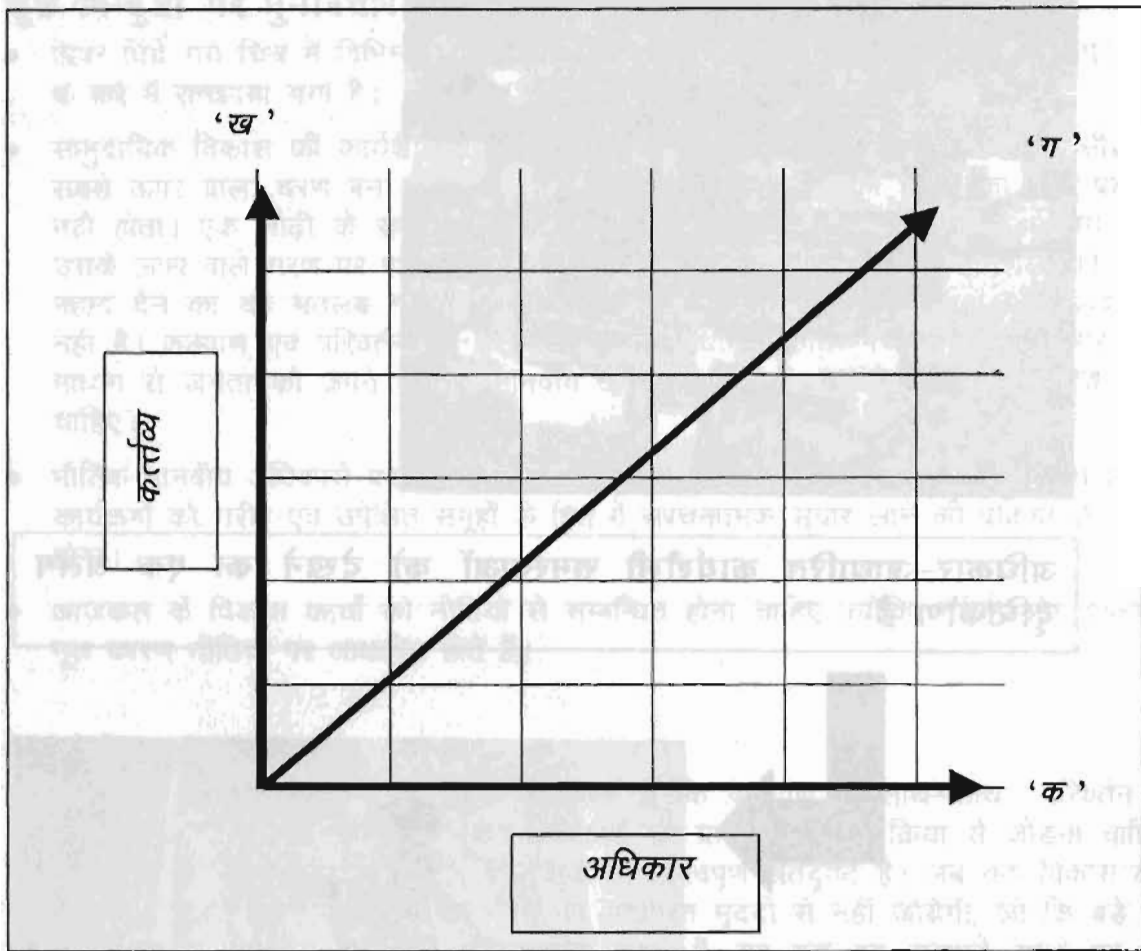


अधिकार-आधारित कार्यशैली समस्याओं को देखने का एक अलग दृष्टिकोण है



3.4 जीतने की स्थिति

इस लेखाचित्र के पीछे यह भाव है कि गरीब एवं उपेक्षित वर्ग के लोगों की स्थिति में सही मायनों में सुधार के लिए कर्तव्यों एवं अधिकारों को एक साथ होना चाहिए। जब कि जनवकालत का प्रयोग अधिकारों को मांगने के लिए किया जा सकता है। लेकिन इच्छानुरूप बदलाव तब तक नहीं आयागा जब तक अधिकारों की प्राप्ति करने वाले लोग अपने स्वयं के कर्तव्यों को पूरा करने का उत्तरदायित्व नहीं ले सकते। समुदाय, जीतने की स्थिति को तब अनुभव कर सकता है जब अधिकारों को मांगने एवं कर्तव्यों को पूरा करने में सन्तुलन होगा।



इस लेखाचित्र में

ए = ऐसी अवस्था जिसमें पूर्ण रूप से कर्तव्यों की पूर्ति हो जाये।

बी = ऐसी अवस्था जिसमें अधिकारों की पूर्ण मांग की जाये।

सी = यह अवस्था अधिकारों एवं कर्तव्यों के बीच सन्तुलन की है जो कि जीतने की स्थिति है जो कि इनसे प्रभावित व्यक्तियों को उचित लाभ प्रदान करते हैं।

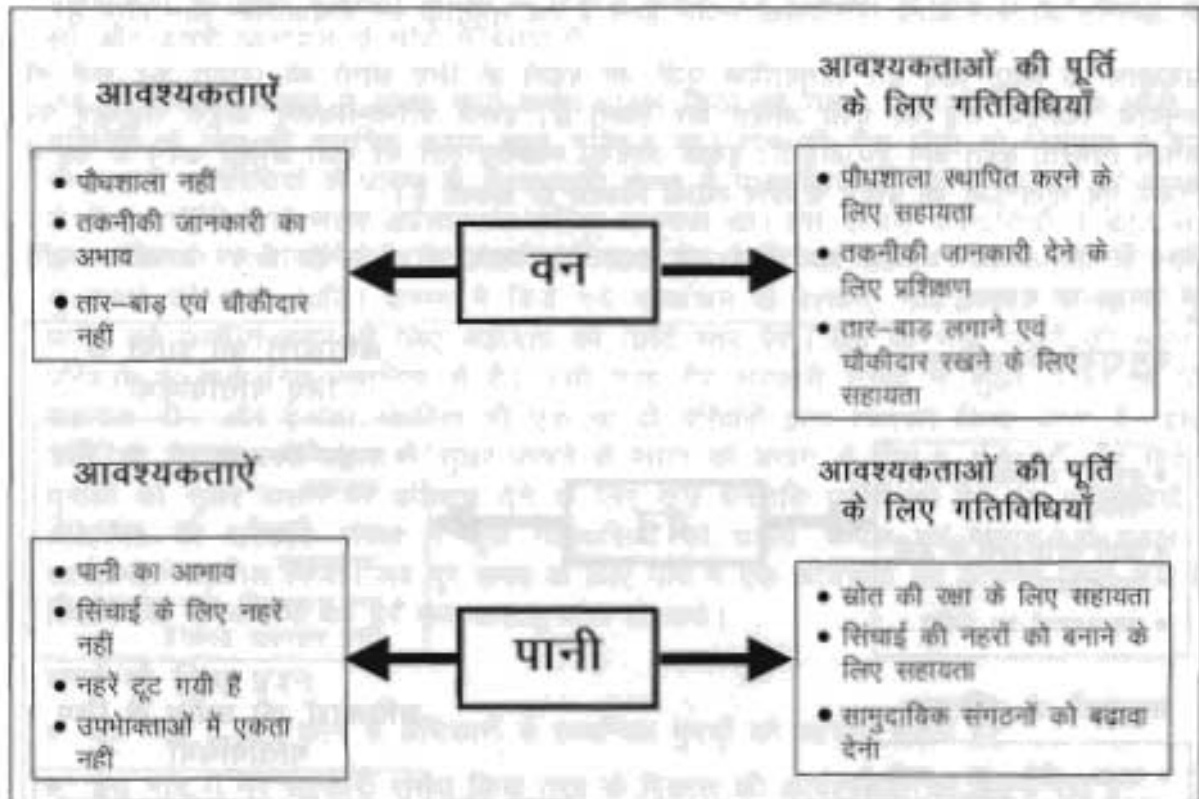
लोग अपने अधिकारों को मांगते वक्त सामान्यतः बहुत खुश होते हैं मगर, वह बड़ी आसानी से अपने कर्तव्यों को नजरअन्दाज कर देते हैं। सबसे सरल बहाना है कि 'हम गरीब हैं, हम अनपढ़ हैं और इसलिए हम कुछ नहीं जानते'। इस प्रकार स्थायी रूप से अधिकारों की प्राप्ति नहीं हो सकती। यदि कोई अपने अधिकारों को मांगता है या मांगती है तो उस व्यक्ति को सम्बन्धित कर्तव्यों की पूर्ण जानकारी होनी चाहिए जिनकी पूर्ति व्यक्तिगत रूप से या सामूहिक रूप से की जा सकती है।

कुछ कर्तव्य संस्थागत स्तर पर लागू होते हैं। उदाहरण के तौर पर पारदर्शी होना, संस्था द्वारा न्याय का पालन करना आदि, कुछ ऐसे कर्तव्यों हैं जो प्रत्येक संस्था को पूरे करने चाहिए। यदि संस्थायें अपने कर्तव्यों की उपेक्षा करती हैं और सिर्फ अधिकारों की मांग करती हैं तो उनकी विश्वसनीयता एवं उनके कार्यक्रमों की सफलता पर बुरा प्रभाव पड़ सकता है।

3.5 आवश्यकता-आधारित विकास के उदाहरण

निम्नलिखित, आवश्यकता आधारित विकास के कुछ काल्पनिक उदाहरण हैं। पहला उदाहरण पेड़ लगाने की एक परियोजना तथा दूसरी जलापूर्ति पर आधारित परियोजना का है। हो सकता है कि यह उदाहरण सभी परिपेक्षों के लिए सही या उचित न हों, मगर विचारधारा को स्पष्ट रूप से समझने में यह उपयोगी होंगे।

आवश्यकता आधारित कार्यशैली के अन्तर्गत निम्न लिखित प्रकार की गतिविधियाँ हो सकती हैं।



यह सामुदायिक विकास की परम्परागत शैली है। बहुत सारी विकास संस्थाएँ अभी भी इस पद्यति को अपना रही हैं। यह पद्यति बिल्कुल गलत भी नहीं है। समाज के गरीब और वंचित वर्गों के लिए यह अभी भी महत्वपूर्ण एवं जरूरी है। मगर क्या यह पर्याप्त है।

आयवृद्धि पर आधारित कार्यक्रमों के द्वारा हम स्थानीय स्तर पर समुदायों की पूंजी अर्जित करने में मदद कर सकते हैं हालांकि, सवाल यह है कि, इस तरह से हम कितने लोगों की मदद कर सकते हैं? क्या हमारे प्रयास और अधिक शक्तिशाली एवं सार्थक हो सकते हैं, यदि हम किसी तरह से सरकार पर दबाव डालकर, रोजगार को हर व्यक्ति विशेष मौलिक अधिकार के रूप में देखें और फिर सुनिश्चित करें कि यह अधिकार सभी लोगों को मिले? यदि हम सभी मुद्दों पर इसी तरह विचार करते हैं तब हम सही दिशा की ओर बढ़ रहे हैं। हालांकि, यदि हम अपने प्रयासों और अधिकारों के बीच स्पष्ट रूप से सम्बन्ध स्थापित नहीं कर पाते हैं तब हमारे प्रयासों में स्थायित्व दृष्टिकोण से समस्याएं हो सकती हैं।

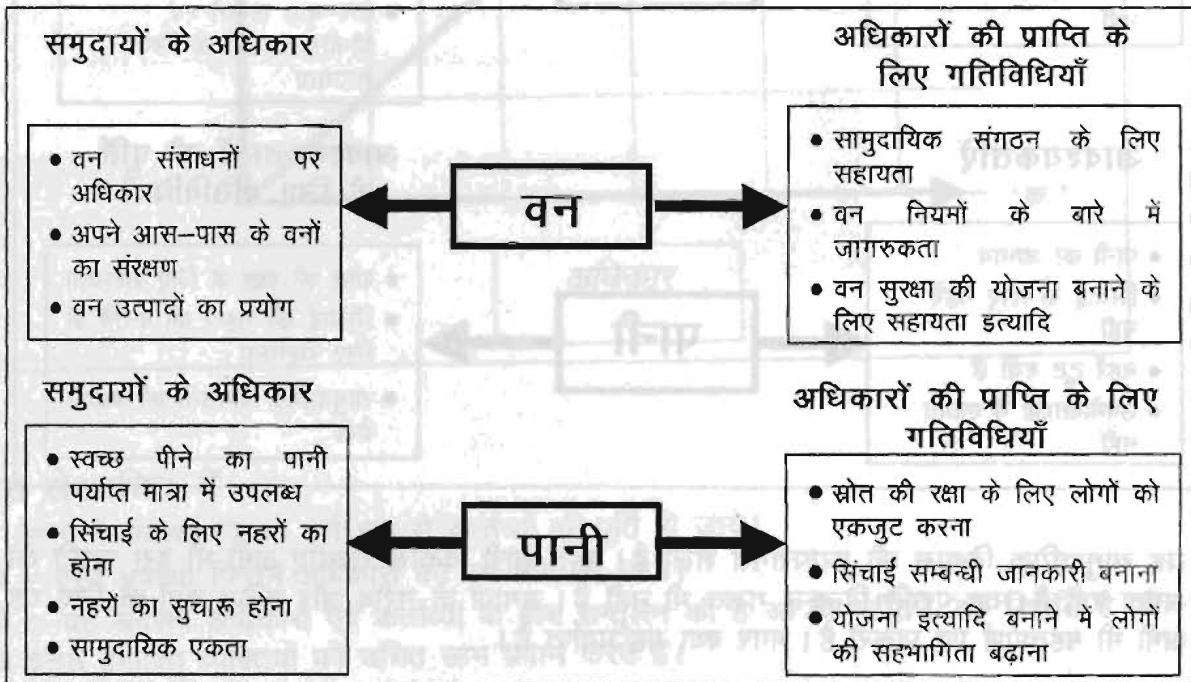
3.6 अधिकारों पर आधारित विकास के उदाहरण

यहां पर जंगल एवं पानी से सम्बन्धित उदाहरणों को अधिकारों पर आधारित विकास की शैली के दृष्टिकोण से देखा गया है। दोनों कार्यशैलियों, दृष्टिकोण एवं गतिविधियों के यह उदाहरण इनके बीच अन्तर स्पष्ट करने में उपयोगी होंगे।

अधिकारों पर आधारित शैली की यह सीमा है कि यह लोगों को तुरन्त राहत नहीं देती है। मगर यह गरीबी और वंचना के मूल कारणों पर प्रहार करती है। इसका यह नतीजा होता है, कि जब इस शैली के अन्तर्गत की जाने वाली गतिविधियाँ सफल होती हैं तब समुदायों को दीर्घकालीन लाभ होता है।

उदाहरण के लिए, यदि हम सामुदायिक पूंजी को बढ़ाने के लिए लोगों को जागृत कर सकें तो समुदाय, स्थानीय स्तर पर पूंजी अर्जित कर सकते हैं। इसके परिणामस्वरूप, बाहरी सहायता पर उनकी निर्भरता बहुत कम हो जायेगी। इसके अलावा, स्थानीय स्तर पर पूंजी अर्जित करने के पक्ष में नियमों एवं योजनाओं को बनाने से और स्थायी विकास हो सकता है।

निम्न लिखित लेखाचित्र पहले चर्चा किये गये काल्पनिक उदाहरण को अधिकारों पर आधारित पद्धति के आधार पर दर्शाता है।



3.7 भारत के दार्जिलिंग जिले में स्थित एक गांव पर केस स्टडी

यह हमेशा सही नहीं होता कि जो लोग एक आर्थिक रूप से सक्षम नगर या शहर के पास रहते हैं, उन्हें अपने जीवन में उन्नति करने के लिए आर्थिक एवं सामाजिक सहायता प्राप्त होती है। ऐसे नगरों और शहरों के पास स्थित बहुत से ऐसे गांव हैं जहां पर व्यापक स्तर पर गरीबी, वंचना एवं सामाजिक भेदभाव का अनुभव किया गया है। इस केस स्टडी में भारत के दार्जिलिंग नामक शहर के पास स्थित एक गांव का उल्लेख किया गया है।

एक प्रख्यात राष्ट्रीय गैर सरकारी संस्था इस गांव में लगभग 9 महीनों से कार्यरत है (जुलाई 2003 से फरवरी 2004)। यह दार्जिलिंग की घाटी में स्थित है और घने जंगलों से घिरा हुआ है। एक तरफ

का जंगल राष्ट्रीय संरक्षित वन के अन्तर्गत आता है तथा दूसरी तरफ का जंगल पश्चिम-बंगाल के जंगलात विभाग के द्वारा संरक्षित किया जाता है।

इस गांव में लगभग 80 परिवार रहते हैं, और वह सभी 20 साल पहले पुनः स्थापित हुए। जब वे इस स्थान पर पुनः स्थापित हो रहे थे, तब जंगलात विभाग ने प्रत्येक परिवार को खेती करने के लिए एक जमीन का टुकड़ा दिया और लकड़ी के घर बनाने के लिए कुछ सहायता की थी। हालांकि, यह सहायता केवल एक बार दी गयी थी, और भूमि का पंजीकरण लोगों के नाम उनकी निजी सम्पत्ति के अन्तर्गत नहीं किया गया था। इसलिए, कानूनी तौर पर यह लोग भूमिहीन है। अधिकतर गाँववासियों का मुख्य व्यवसाय जंगलों से जलाऊ लकड़ी एकत्र करना (कानूनी या गैर कानूनी ढंग से), और उसके आसपास के गांवों में बेचना है।

जब गैर सरकारी संस्था ने अपना कार्य करना प्रारम्भ किया, तो उनके लिए लोगों को एक छोटी सी गतिविधि के लिए भी एकत्रित करना बहुत मुश्किल था। गांव की युवा पीढ़ी तो नियंत्रण से बाहर थी। अपनी गतिविधियों के प्रारम्भ में, गैरसरकारी संस्था ने गांववासियों की वास्तविकताओं को समझने के लिए *पार्टिसिपेटरी रुरल अप्रेसल* का तरीका अपनाया था। इस दौरान गांववासियों ने बहुत सारी समस्याओं की सूची दी जैसे कि: वैकल्पिक आय के साधनों का आभाव, जागरूकता की कमी, सुअवसरों की कमी, आदि। प्रारम्भ में किये गये मूल्यांकन के पश्चात, गैर सरकारी संस्था ने मुर्गी पालन को स्थापित करने के लिए सहायता की (छोटे स्तर पर)। अब वह मुर्गी पालने का स्थान 5 परिवारों के सार्वजनिक स्वामित्व में है। उसी तरह गैर सरकारी संस्था ने सुअर पालन के लिए सहायता दी— और इसका स्वामित्व भी एक या दो परिवारों द्वारा मिलकर किया जाता है। इसके अतिरिक्त गैर सरकारी संस्था ने सुअर पालने के स्थान को बनाने के लिए 5-6 सूअरों और गांव के युवाओं को सुअर पालन पर प्रशिक्षण देने के लिए कुछ धनराशि प्रदान की है। इन गतिविधियों के अतिरिक्त गैर सरकारी संस्था ने कुछ गांववासियों को क्षमता निर्माण एवं जागरूकता बढ़ाने के कार्यक्रमों में शामिल किया। अब पूरे समय के लिए गांव में एक कार्यकर्ता को कार्यरत किया गया है। जिससे कि गांववासियों को हर रोज सलाह प्राप्त हो सके।

चर्चा के लिए प्रश्न

- इस गांव में आप कौन से अधिकारों से सम्बन्धित मुद्दों को पहचान सकते हैं?
- इस गांव में गैर सरकारी संस्था किस तरह के विकास की कार्यशैलियों को अपना रही है?
- क्या यह गतिविधियाँ गांववासियों को अपने भौतिक मानवीय अधिकारों को मांगने के लिए सहायता प्रदान करती है? अपने तर्क को समझाएँ।
- आप इस गैर सरकारी संस्था को गरीब लोगों के अधिकारों पर और समर्थन देने के लिए क्या सुझाव देंगे?
- क्या आप इस गाँव में कोई ऐसा मुद्दा देखते हैं जो जनवकालत के प्रयासों की ओर ले जाते हैं?

3.8 अधिकारों पर आधारित कार्यशैली

अधिकारों पर आधारित विकास की कार्यशैली अन्तर्राष्ट्रीय मानकों पर आधारित मानवीय विकास की प्रक्रिया का स्वरूप है। इस के मुख्य तत्व अधिकारों, उत्तरदायित्व, सशक्तिकरण, सहभागिता एवं भेदभाव पूर्ण व्यवहार न करने के बीच सम्पर्क स्थापित करना है (अधिक जानकारी के लिए देखें www.unchr.ch)

अधिकारों पर आधारित कार्यशैली निम्नलिखित विश्वास पर आधारित हैं

- लोग सामाजिक कारणों की वजह से गरीब एवं कमजोर बन रहे हैं। यह कारण प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप में हो सकते हैं।
- समुदाय की भौतिक आवश्यकताओं को भौतिक मानवीय अधिकारों के रूप में स्थापित करना होगा। यह सामुदायिक संस्थाओं का मुख्य कार्य है।
- सामान्य व्यक्ति जो कि विभिन्न समस्याओं से ग्रसित हैं वह अपनी किस्मत को बदलने के लिए शक्ति का मुख्य स्रोत हैं। इस दिशा में सामूहिक गतिविधि एक महत्वपूर्ण तरीका है।
- समुदाय स्वयं ही अपने जीवन की व्यवस्था के लिए अच्छे तरीके चुन सकते हैं। बाहरी सहायता का प्रयोग अपनी दबी हुई क्षमता को उजागर करने के लिए किया जाना चाहिए।
- यदि कुछ उनकी जीविका के लिए अच्छा है, तो समुदाय बाहरी सहायता के बगैर भी इस दिशा में कार्य करेंगे। उदाहरण के तौर पर, यदि बगीचे में सन्तरे लगे हुए हैं तो लोग उसे खाने के तरीके को सीखने के लिए इन्तजार नहीं करेंगे और वह उसे खाने लगेंगे।
- विकास की प्रक्रिया का उद्देश्य उपेक्षित समूहों को उनके अधिकार दिलाना होना चाहिए। मगर, इसका मतलब यह नहीं है कि उनकी भौतिक आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए कार्य करने की कोई आवश्यकता नहीं है।
- "मनुष्य स्थाई विकास के केन्द्र बिन्दु है उन्हें प्रकृति के तालमेल में स्वस्थ एवं लाभकारी जीवन जीने का अधिकार है" (रिओ डिकलरेशन का प्रन्सिपल 1)।
- आस्ट्रेलिया के मानव अधिकार परिषद ने मानव अधिकारों एवं विकास के बीच में जो सम्बन्ध है उन पर व्यापक विचार किया है खासतौर पर अर्न्तसरकारी दाता एजेन्सियों के कार्यों के बारे में उनका यह मत है कि 'मानव अधिकार एवं विकास भिन्न नहीं हैं और इसलिए प्रश्न यह नहीं है कि इन दोनों क्षेत्रों के बीच कैसे पारस्परिक सम्बन्ध स्थापित किये जायें बल्कि विकास को तो मानव अधिकार के एक अंग के रूप में देखा जाना चाहिए।'

यह कार्यशैली इस विश्वास पर आधारित नहीं है

- बाहरी सहायता से स्थाई रूप से लोगों के जीवन में बदलाव लाया जा सकता है।
- बाहरी सहायता ही सब समस्याओं का समाधान है।
- किसी भी स्तर पर शोषणकर्ता शक्ति पर अपनी पकड़ आसानी से कम कर देंगे।

3.9 अधिकारों पर आधारित कार्यशैली की विधि

“सहभागियों को यह बतायें कि कोई कम्पनी आपको नौकरी देने पर विचार कर रही है। कई साक्षात्कारों के बाद अब आपका चयन हो गया है और आपका वेतन तय करने के लिए कम्पनी के प्रबन्ध निदेशक के साथ आपकी बैठक बुलायी गयी है। इस मुद्दे पर चर्चा के दौरान प्रबन्ध निदेशक आपको बताता है कि इस संस्थान में वेतन तय करने की दो व्यवस्था हो सकती हैं। वह है (अ) कि या तो आप हर महीने एक निश्चित वेतन लेना तय करें— (इतनी धनराशि चुनें जो कि न तो बहुत

ज्यादा हो और न ही एक मध्य स्तर के कार्यकर्ता के हिसाब से बहुत कम हो)। या (ब) आप प्रबन्ध निदेशक को अपना वेतन स्वयं ही तय करने दें³

“जिन लोगों का वेतन प्रबन्ध निदेशक द्वारा तय किया जायेगा वह लोग (हर महीने के आखिरी दिन) अगले महीने की अपनी जरूरतों का ब्यौरा प्रबन्ध निदेशक के सम्मुख रखेंगे। सभी की जरूरतों पर गौर करने के बाद, प्रबन्ध निदेशक इस प्रकार वेतन तय करने की व्यवस्था के लिए अलग से रखी गई धनराशि को सभी के बीच अपने निर्णय के अनुसार बांट देगा। इसका यह मतलब होगा कि एक माह में आपको एक बहुत बड़ी राशि मिल सकती है (मान लीजिये 50,000) लेकिन अगले महीने हो सकता है कि आपको सिर्फ 1,000 रुपये ही मिलें – यह आपकी एवं दूसरों की आवश्यकताओं की तुलना के आधार पर होगा, क्योंकि, जो धनराशि वेतन के लिए रखी गयी है वह स्थिर होगी।”

इस परिस्थिति को सहभागियों के साथ बांटने के उपरान्त एक सुगमकर्ता के रूप में आप सभी सहभागियों से पूछें कि वह कौन से वेतन की व्यवस्था को पसंद करना चाहेंगे। अधिकतर परिस्थितियों में सहभागियों के बीच बटवारा हो जायेगा। जिसमें कि कुछ पहली व्यवस्था को और कुछ दूसरी व्यवस्था को चुनेंगे।

सुगमकर्ता के रूप में आप कुछ लोगों से, जिन्होंने पहली व्यवस्था को चुना है, पूछें कि उन्होंने उस व्यवस्था को क्यों चुना है। इसी प्रकार जिन्होंने दूसरी व्यवस्था को चुना है उनमें से भी कुछ लोगों से यही प्रश्न पूछें। उनके उत्तर सुनने के बाद और दोनों समूहों को एक दूसरे से प्रश्न करने का अवसर दें। तब आप निम्न लिखित बिन्दुओं के बारे में बतायें।

(क) इस बात से प्रभावित हुए बिना कि कौन सी व्यवस्था अच्छी है और कौन सी बेकार, दोनों प्रकार के वेतन के तरीकों में मूल अन्तर यह है कि पहले वेतन की व्यवस्था में आपको वेतन आपके अधिकार के अनुसार दिया जाता है (क्योंकि वह आपके अनुबंध में लिखा गया है)। मगर, दूसरी व्यवस्था में, आपका वेतन निर्भर करता है ऊपर बैठे हुए लोगों पर जो कि, आपकी उचित आवश्यकताओं को दूसरों की आवश्यकताओं के परिपेक्ष में देखते हैं और उसके बाद निर्णय लेते हैं। यहां पर कुछ लोग कहेंगे कि पहली व्यवस्था में भी वेतन पर प्रबन्ध निदेशक द्वारा ही निर्णय लिया गया था। आप बता सकते हैं कि यदि यह परिस्थिति प्रारम्भ में थी भी, लेकिन जब एक बार प्रबन्ध निदेशक द्वारा यह निर्णय ले लिया गया है तो प्रबन्ध निदेशक को भी कोई अधिकार नहीं है कि वह इसे बदल सके। यदि प्रबन्ध निदेशक उनको वेतन नहीं देता तो कर्मचारी अपने अधिकार मांग सकते हैं जो कि न्यायालय में भी बाध्य होगा।

(ख) दूसरा, और यह एक महत्वपूर्ण अन्तर है, कि इन दोनों व्यवस्थाओं का मूल अन्तर प्रबन्ध निदेशक और कर्मचारी के बीच शक्ति सम्बन्ध है।

ऊपर दिये गये दोनों बिन्दुओं पर कुछ समय के लिए समूह में चर्चा की जा सकती है। जिससे कि इस उदाहरण में हमें अधिकारों पर आधारित कार्यशैली और आवश्यकता पर आधारित कार्यशैली के बीच अन्तर स्पष्ट हो सके।

3.10 अधिकारों एवं आवश्यकताओं पर आधारित कार्यशैलियों के बीच तुलना

सन्दर्भ व्यक्ति के रूप में आप एक समूह चर्चा की शुरुआत करते हुए सहभागियों से इन दोनों कार्यशैलियों के बीच अन्तर बताने को कहें। आप एक स्लाईड पहले से ही तैयार कर अपने पास रख

³ भाग 3.9 से 3.11 को बनाने में जोजेन्टनी जोजफ ने मदद की है

सकते हैं जिसमें निम्न बिन्दु लिखें हों। इसका उपयोग चर्चा के अन्त में सारांश प्रस्तुत करने के लिए कर सकते हैं तथा इसमें निम्नलिखित के अलावा सहभागियों द्वारा व्यक्त नये विचार भी जोड़ सकते हैं।

आवश्यकताओं पर आधारित कार्यशैली	अधिकारों पर आधारित कार्यशैली
नान-जस्टिसिएबल (कानूनन् नहीं मांगा जा सकता)	जस्टिसिएबल (कानूनन् मांगा जा सकता)
प्रत्यक्ष जरूरतों की पूर्ति के लिए तत्काल मदद	इसमें 'सहन' शक्ति की जरूरत होती है क्योंकि लाभ होने में समय लगता है।
अतत: स्थाई नहीं है	अतत: स्थाई है
जरूरतों को पूरा करना बाहर वालों की अच्छाई पर निर्भर करता है (जैसे कि राज्य, स्वयं सेवी संस्थायें इत्यादि)	यह निश्चित करना राज्य एवं नगर समाज की जिम्मेदारी है
'बाहर वालों' को लाभार्थियों के चयन का मौका मिलता है	कोई भेदभाव नहीं
लाभार्थी बाहर वालों पर निर्भर रहते हैं	अपने अधिकारों को मांगने के लिए अपेक्षित वर्ग का सशक्तिकरण
इसके तहत सिर्फ लक्षणों पर प्रहार होता है	मूल कारणों पर प्रहार
इसके तहत विश्व बैंक सरीखे दाताओं से धन मिलना बहुत आसान होता है क्योंकि सामाजिक संरचना नहीं गडबड़ाती है	धन मिलना अधिक मुश्किल है क्योंकि सरकार, दाता के लिए कठिनाई पैदा कर सकती है
ऐसे प्रयासों पर राज्य की कृपा दृष्टि रहती है क्योंकि यह राज्य की जिम्मेदारी के पूरक होते हैं	राज्य द्वारा ऐसे प्रयासों की मदद मुमकिन नहीं है क्योंकि राज्य के लिए कठिनाई उत्पन्न हो सकती है। (अत्यधिक सामाजिक उथल पुथल)
क्रियान्वित करने वालों के लिए कम जोखिम होता है	अत्यधिक जोखिम भरा और यह तीव्र विरोध या हिंसा का रूप धारण कर सकता है (मगर हमेशा नहीं)

इन दोनों कार्यशैलियों का स्पष्टीकरण करने के बाद अन्य स्टाईड की मदद से (जिनको तीसरे सत्र की संसाधन सामग्री में दिया गया है) सहभागियों के समक्ष प्रस्तुतिकरण कर सकते हैं। इसके अलावा अगर समय बचता है आप इस सत्र के अन्त में सं.सा. 3.11 पर प्रस्तुतिकरण भी कर सकते हैं।

3.11 अधिकार आधारित कार्यशैली की कुछ चिन्तायें

कुछ विशेष परिस्थितियों में अधिकारों पर आधारित कार्यशैली की उपयोगिता / महत्वता कम की जा सकती है। यह चर्चा भी लाभकारी हो सकती है। इस तरह की चर्चा प्रारम्भ करने में निम्न बिन्दु सहायक हो सकते हैं।

केन्द्र बिन्दु से विचलन : कई बार अधिकारों की पूर्ति के लिए सक्रिय कार्यकर्ताओं की उर्जा दरस्तावेजों को अधिकार आधारित स्वरूप देने के लिए उनमें प्रयुक्त भाषा पर चर्चा करने में ही व्यर्थ हो जाती है। इस कारण वह मुख्य मुद्दे से भटक जाते हैं और प्रशासनिक, अधिकारिक, राजनीतिक तंत्र प्रणालियों को अधिकारों पर आधारित बनाने के लिए सोच में बदलाव लाने की दिशा में कार्य नहीं कर पाते।

औपचारिक मगर असल स्वीकृति नहीं : इसका अर्थ है अधिकार आधारित कार्यशैली को अपनाने का आश्वासन देना मगर इसको क्रियान्वित करने के लिए ठोस कदम उठाने से इन्कार करना। इसलिए भारत जैसे राष्ट्र सभी अधिकारों पर आधारित अन्तर्राष्ट्रीय सन्धियों पर हस्ताक्षर कर देगा मगर इन सन्धियों के अन्तर्गत इनके क्रियान्वयन हेतु दिये गये विभिन्न नियमों पर (आफ्नल प्रोटोकाल) कभी हस्ताक्षर नहीं करेगा।

क्रमिक अनुभूति : अधिकारों की मांग को क्षीण करने के लिए यह तर्क भी दिया जाता है कि सभी अधिकारों की पूर्ति एक साथ नहीं हो सकती। इसलिए इनकी क्रमिक अनुभूति की आवश्यकता है। वास्तविकता में सबसे पहले मिलने वाले अधिकार सत्ता पक्ष के हित में होते हैं और आशा व्यक्त की जाती है कि निर्बल वर्ग के अधिकारों की भी क्रमिक रूप से पूर्ति की जायेगी। इस प्रकार प्रारम्भ में निजि सम्पत्ति एवं निजि लाभ का अधिकार, उपभोक्ताओं के अधिकार, इत्यादि, पर बल दिया जाता है। हालांकि, यह सभी अधिकार भी महत्वपूर्ण हैं मगर यह सभी उस प्रकार के अधिकार हैं जो वास्तव में उन लोगों के लिए हितकारी हैं जिनके पास धन है, निजि सम्पत्ति है और लाभ कमाने की क्षमता है। दूसरी तरफ, मौलिक मानव अधिकारों, जैसे कि, भोजन, स्वास्थ्य, शिक्षा, रोजगार इत्यादि के अधिकारों की क्रमिक रूप से पूर्ति करने की बात होती है। यह तर्क भी दिया जाता है कि देश की आर्थिक स्थिति कमजोर होने के कारण इन अधिकारों की पूर्ति सम्भव नहीं है। हालांकि, जो लोग सरकारों के बजट का अध्ययन कर रहे हैं उन्होंने इस तर्क को झूठा साबित कर दिया है। उनके मुताबिक बजट तो हमेशा सरकार की प्राथमिकताओं पर आधारित होता है। इसलिए ऐसा नहीं हो सकता कि सरकार के पास प्राथमिक शिक्षा के लिए पैसा ही न हो, बल्कि होता यह है कि या तो सरकार पैसे को उच्च शिक्षा पर सबसिडी देने के लिए या फिर देश की सुरक्षा इत्यादि पर खर्च कर देती है। इसलिए सवाल धन के अभाव का नहीं, परन्तु यह है कि सरकार धन को लोगों के मूल अधिकारों की पूर्ति के बजाय और चीजों पर व्यय करने का निर्णय करती है।

जो प्रचारित करना वह स्वयं पर लागू नहीं करना: कई बार अधिकारों की पूर्ति के लिए काम करने वाले खुद ही इस कार्यशैली को क्षीण कर देते हैं। यह तब होता है जब अधिकारों की मांग करने वाले संस्था या समूह बाहर वालों से तो अधिकार आधारित कार्यशैली के अनुरूप कार्य करने की अपेक्षा करते हैं मगर वह खुद इसकी अपेक्षा करते हैं। बहुत सारी अन्तर्राष्ट्रीय संस्थाएँ बाहर वालों के समक्ष अधिकार आधारित भाषा का प्रयोग करती हैं किंतु संस्था के भीतर से वे इन सिद्धान्तों पर अमल नहीं करती (उदाहरण के लिए, ऐसी संस्थाओं में विदेशियों को मूल निवासियों के मुकाबले अधिक वेतन मिलता है)। इसी प्रकार से, कुछ लोग (अधिकतर पुरुष) अपने घर के बाहर तो महिलाओं को समान अधिकार देने की बात करते हैं जबकि उनके घर में यह सिद्धान्त लागू नहीं होता।



समय : 1 घंटा 30 मिनट

सत्र का सम्पूर्ण उद्देश्य

मौजूदा सामाजिक संरचना का अवलोकन और सहभागियों के कार्य क्षेत्र के अन्तर्गत विभिन्न संस्थाओं के बीच सत्ता के तालमेल के दृष्टिकोण से उसका विश्लेषण।

सत्र के विशेष उद्देश्य

- विकास कार्य में सत्ता के विश्लेषण के महत्व को समझना
- हिन्दु कुश-हिमालय क्षेत्र में मौजूद प्रभावशाली संस्थाओं को पहचानना
- पर्वतीय समाज में सत्ता सन्तुलन को समझना
- इस समाज के कमजोर वर्गों को, जिनको सदृढ़ करने की आवश्यकता है, पहचानें

गतिविधियाँ	समय (मिनट)	
गतिविधि 4.1 सत्ता अवलोकन के महत्व को समझना	20	(20)
गतिविधि 4.2 सामाजिक संरचना के अन्तर्गत मुख्य सत्ता के आधारों को पहचानना	25	(45)
गतिविधि 4.3 संदर्भ विश्लेषण- छोटा समूह कार्य	45	(90)

अग्रिम तैयारी

- इस भाग में की जाने वाली सभी प्रस्तुतियों की सामग्री इस सत्र के लिए दी गयी संसाधन सामग्री में उपलब्ध है। सुगमकर्ता/संदर्भ व्यक्ति को इस सत्र में सहभागियों द्वारा किये गये विभिन्न प्रश्नों के सहज रूप से उत्तर देने के लिए विषय की पूर्ण जानकारी होनी चाहिए। इसके लिए वह विषय के बारे में और साहित्य भी पढ़ सकते हैं।
- सुगमकर्ता को फील्ड की विभिन्न संस्थाओं और विकास के क्षेत्र की उपलब्धियों पर वास्तविक उदाहरणों का प्रयोग करना चाहिए। और साथ में कुछ निश्चित तथ्यों या आंकड़ों का होना बहुत महत्वपूर्ण है।
- मुमकिन है कि इस सत्र में चर्चा विस्फोटक या विवादित हो सकती है। सुगमकर्ता को इस स्थिति से सही ढंग से निपटने के लिए तैयार रहना होगा और उन्हें इतना सक्षम होना चाहिये कि वह इस चर्चा में रचनात्मक दिशा में मार्गदर्शन दें, जिससे कि, सहभागी विचारशील हों न कि वह अपने व्यक्तिगत विचारों में ही खुश रहें।
- हालांकि, यह जरूरी नहीं है कि सुगमकर्ता सहभागियों के द्वारा पूछे गये सभी प्रश्नों का उत्तर दे सकें। आप अपने विचारों को उनके साथ बांट सकते हैं लेकिन अपने विचारों को उन पर थोपे बिना।

सत्र के लिए आवश्यक सामग्री

संसाधन सामग्री 4.1 राज्य, बाजार और नागर समाज की परिभाषायें

संसाधन सामग्री 4.2 सामाजिक संरचना में सत्ता सन्तुलन – राज्य सत्ता

संसाधन सामग्री 4.3 सामाजिक संरचना में सत्ता सन्तुलन – बाजार सत्ता

संसाधन सामग्री 4.4 सामाजिक संरचना में सत्ता सन्तुलन – नागर समाज सत्ता

संसाधन सामग्री 4.5 विभिन्न वर्गों में संस्थाएँ – राज्य

संसाधन सामग्री 4.6 विभिन्न वर्गों में संस्थाएँ – बाजार

संसाधन सामग्री 4.7 विभिन्न वर्गों में संस्थाएँ – नागर समाज

अन्य सामग्री

गतिविधि 4.1 सत्ता के विश्लेषण का महत्व

समय : 20 मिनट

पिछले सत्र में सहभागियों को अधिकार-आधारित विचारधारा से परिचित कराया गया। यह भी बताया गया कि उपेक्षित गरीब वर्ग की जरूरतों को पूरा करना ही पर्याप्त नहीं है और संक्षिप्त रूप में अधिकार प्राप्ति में सशक्तिकरण की भूमिका पर भी बल दिया गया। इससे यह स्पष्ट होता है कि अधिकारों पर आधारित विकास की प्रक्रिया में विभिन्न सामाजिक संस्थानों की शक्ति को समझना आवश्यक है। इसके लिए हमें सत्ता का विश्लेषण करना पड़ेगा। मगर सैद्धान्तिक रूप से यह जानने के बावजूद वास्तविक जीवन में वंचित, उपेक्षित लोगों के हितों के लिए काम करने वाले कार्यकर्ताओं का ध्यान सत्ता का विश्लेषण करने के बजाय लोगों की जरूरतों की पूर्ति करने पर केन्द्रित होता है। इन कार्यकर्ताओं का यह मानना होता है कि जब लोगों की जरूरतों की पूर्ति हो जायेगी तब वह अपने अधिकारों की मांग करने के लिए सक्षम हो जायेंगे। यह वास्तव में जरूरतों पर आधारित कार्यशैली का ही एक स्वरूप है। जैसे पिछले सत्र में बताया गया कि, बाहर से आये परोपकारी व्यक्तियों की वजह से लोगों की जरूरतों की पूर्ति तो हो सकती है, किन्तु ऐसा करने से लोग अपनी जरूरतों को अपना अधिकार मानकर उनकी पूर्ति की मांग करने में सक्षम नहीं हो पायेंगे— वह अधिकार जो कि वह कानूनी तौर पर राज्य एवं नागर समाज से मांग सकते हैं। इसी संदर्भ में इस गतिविधि का मकसद सहभागियों को सत्ता के विश्लेषण की महत्वता को समझाना और उन्हें यह बताना है कि, हमें केवल लोगों की जरूरतों पर ही अपना ध्यान केन्द्रित नहीं करना चाहिए।⁴

- सहभागियों को चार समूहों में विभाजित कर हर समूह को कागज के दो बड़े टुकड़े (A 4) या उससे बड़े दें। एक कागज पर बड़े अक्षरों में X लिखा होना चाहिए तथा दूसरे पर Y। अगर आप चाहें तो X एवं Y के अलावा अन्य चिन्हों का भी प्रयोग कर सकते हैं।
- सहभागियों को यह बता दें कि इस खेल का उद्देश्य अधिक से अधिक धनराशि अर्जित करना है। धन कमाने के लिए उन्हें सुगमकर्ता के इशारे पर या तो X या फिर Y लिखे कागज को ऊपर उठाकर दर्शाना है। धन कमाने के नियम नीचे समझाये गये हैं।
 - यदि कोई समूह दूसरे समूहों द्वारा उठाये गये अक्षर को देखने के बाद स्वयं X या Y उठाता है तो उस पर 100 रुपये का जुर्माना किया जायेगा।
 - यदि कोई समूह दोनों अक्षर यानि X और Y दोनों को उठाता है तो उस पर 200 रुपये का जुर्माना किया जायेगा। सुगमकर्ता किसी समूह पर 100 रुपये का जुर्माना इस आधार पर भी कर सकता है कि उस समूह या उसके सदस्य का व्यवहार खेल की भावना के विरुद्ध है। हालांकि, यदि ऐसी स्थिति में लगता है कि सुगमकर्ता का निर्णय उचित नहीं है तो जिस समूह पर जुर्माना किया गया है वह अन्य समूहों के समक्ष पुनर्विचार की प्रार्थना कर सकता है। ऐसे में सभी का सामूहिक निर्णय ही मान्य होगा।
 - क्योंकि यहां पर चार समूह हैं इसलिए पांच अलग-अलग परस्युटेशन्स हो सकती हैं (नीचे दी गयी तालिका देखें)। दूसरे शब्दों में, उदाहरण के तौर पर तीन समूह X उठा सकते हैं और एक समूह Y उठा सकता है या फिर वो समूह X उठा सकते हैं और दो समूह Y।

⁴ इस गतिविधि को एक प्रसिद्ध खेल से जोजेन्टनी जोजफ द्वारा अपनाया गया है। इस खेल का मूल उद्देश्य तो टीमवर्क के महत्व को समझाना था, मगर जोजफ ने इसका उपयोग सत्ता के विश्लेषण के महत्व को दर्शाने के लिए किया है।

इन सभी प्रकार के विकल्पों को नीचे बताया गया है और सभी परिस्थितियों में समूह विशेष को होने वाले लाभ/हानि के बारे में बताया गया है।

विभिन्न सम्भावित समीकरण	हर समूह जो X उठाता है वह कितना जीता/हारा	हर समूह जो Y उठाता है वह कितना जीता/हारा
यदि चारों समूह X उठाते हैं	-100	
यदि तीन समूह X उठाते हैं और एक समूह Y उठाता है	+100	-300
यदि दो समूह X उठाते हैं और दो समूह Y	+100	-100
यदि एक समूह X उठाता है और तीन समूह Y उठाते हैं	+300	-100
यदि चारों समूह Y उठाते हैं		+100

- नियमों को अच्छी तरह से समझने के बाद खेल की शुरुआत करें। अगर सहभागी चाहें तो एक *ट्रायल राउन्ड* भी किया जा सकता है। मगर एक बार खेल की शुरुआत होने के बाद सुगमकर्ता को बहुत कड़ाई से नियमों को लागू करना होगा। हर समूह द्वारा जीते गये अंकों को *ब्लैक बोर्ड* पर दर्शायें।
- कुछ *राउन्ड* खेलने के पश्चात (एक *राउन्ड* का अर्थ है कि सुगमकर्ता तीन तक गिनती करेगा और गिनती के अंत में हर समूह को X या Y उठाने को कहेगा) हर समूह से एक सहभागी चुनें और उनसे खेल की रणनीति बनाने के लिए कहें। इसके लिए वह कमरे से बाहर जाकर आपस में चर्चा कर सकते हैं। जब वह चारों कमरे के बाहर चले जायें तो सुगमकर्ता सभी सहभागियों को यह बतायें कि उनको अपने-अपने समूह से चुने हुए प्रतिनिधि की सलाह नहीं माननी चाहिए क्योंकि उनका उद्देश्य तो अधिक से अधिक धन कमाना है।
- प्रतिनिधियों के लौटने के बाद केवल दो *राउन्ड* खेलें। खेल को सही समय पर रोकना आवश्यक है इससे पहले कि सभी समूह एक दूसरे के साथ तालमेल बनाकर Y उठाना शुरू कर दें।
- सभी समूहों के अंकों को जोड़ें और जीतने वाले समूह को बधाई दें। अब सहभागियों के साथ खेल पर विचार करें।
- इस खेल से निम्नलिखित सीख लें :
 - आप यह देखेंगे कि एक समूह जीतेगा तो दूसरा हारेगा। हालांकि, कभी भी खेल का संचालन करने वाला नहीं हारेगा। हालांकि, यदि सभी समूह एकजुट होकर खेलते तो खेल का संचालक हार जाता क्योंकि, उस परिस्थिति में संचालक को हर समूह को धन देना पड़ता। इसके अलावा खेल के नियम भी संचालक के पक्ष में थे क्योंकि देर से X या Y या दोनों X और Y उठाने वालों पर लगा दण्ड भी संचालक का लाभ होता था।
 - इस खेल के नियम प्रत्यक्ष रूप से तो उचित लगते हैं किंतु वास्तविकता में पक्षपातपूर्ण हैं और यह सुनिश्चित करते हैं कि सबसे शक्तिशाली व्यक्ति यानि संचालक की हमेशा जीत

हो। इसको सामाजिक एवं अन्तर्राष्ट्रीय नियमों (जैसे कि *WTO*) से जोड़ें और बतायें कि यह नियम भी प्रत्यक्ष रूप से उचित लगते हैं, किन्तु हमेशा सत्ताधारियों के पक्ष में होते हैं।

- इसके अलावा सभी प्रतिभागियों के पास मौका था कि एकजुट होकर खेलकर संचालन करने वाले को हरा दें। किन्तु जिसके पास सत्ता थी उसने यह सुनिश्चित किया कि 'गरीब' लोग आपस में मुकाबला करने लगे। इसके परिणामस्वरूप यदि एक पक्ष को लाभ हुआ तो हमेशा दूसरे पक्ष की हानि हुई, किन्तु कभी भी खेल के संचालक को हानि नहीं हुई। इस खेल के दौरान सहभागियों को यह विश्वास दिलाया गया कि इस खेल में प्रतिस्पर्धा की जरूरत है न कि एकता की। उनको यह समझाया गया कि अधिक से अधिक धन कमाना (जैसे कि अपनी आर्थिक स्थिति में सुधार, अपनी जरूरतों की पूर्ति) ही मुख्य लक्ष्य है और इसके लिए प्रतिस्पर्धा ही सबसे अच्छा एवं न्यायोचित तरीका है। इस स्थिति की तुलना वर्तमान में चल रही 'बाजार की होड़' से करें जिस पर आर्थिक रूप से सदृढ़ देशों द्वारा बल दिया जा रहा है।
- वास्तविक दुनिया के साथ और तुलना की जा सकती है। किन्तु सत्र का अंत इस सीख के साथ करें कि हर सहभागी ने खेल को चलाने वाली सत्ता के सम्बन्धों का विश्लेषण किये बिना (या सामाजिक संरचना को समझे बिना) सिर्फ अपनी आर्थिक स्थिति को सुधारने पर ध्यान केन्द्रित किया। जैसा कि ज्यादातर सामाजिक कार्यकर्ता भी करते हैं। इस तरीके से उपेक्षित/वंचित वर्ग की स्थिति में महत्वपूर्ण बदलाव लाने की कोई उम्मीद नहीं होती इसलिए, अधिकारों पर आधारित कार्यशैली के अन्तर्गत किसके पास सत्ता है और उन्होंने अपनी सत्ता की सुरक्षा के लिए किस तरह के नियम/संरचनायें बनाई हैं, इसका विश्लेषण करना बहुत महत्वपूर्ण है— क्योंकि, इस कार्यशैली द्वारा हमें गरीबी के मूल कारणों को हटाना होगा न कि गरीबी के लक्षणों को।

गतिविधि 4.2 सामाजिक संरचनाओं का विश्लेषण

समय : 25 मिनट

अधिकारों पर आधारित विकास की कार्यशैली में सत्ता विश्लेषण के महत्व को उजागर करने के बाद सहभागियों को समाज की तीन प्रमुख संस्थाओं/संरचनाओं के बारे में जानकारी देना आवश्यक है जिनमें शक्ति/शक्तिहीनता का सम्बन्ध है। यह राज्य, बाजार एवं नागर समाज है। इस भाग में इन तीनों के बारे में बताया जायेगा।

- सत्र के इस भाग की शुरुआत में यह प्रश्न पूछें कि, "राज्य क्या है?" सहभागियों को इस प्रश्न का उत्तर एक शब्द में देने को कहें। उनके उत्तरों को ब्लैक बोर्ड पर लिखें। इस प्रकार की चर्चा 'बाजार एवं नागर समाज' के बारे में भी करें। हालांकि, इस पर अधिक समय व्यतीत न करें। श्याम पट्ट पर लिखे हुए शब्दों पर प्रतिक्रिया न करते हुए इन तीनों संस्थाओं की परिभाषा सहभागियों को बतायें। आप परिभाषा को सहभागियों द्वारा बताये गये उत्तरों से जोड़ने की कोशिश भी कर सकते हैं। इस पुस्तिका के सं.सा. के भाग 4.1 से सहायता मिल सकती है।
- उचित समय पर इन तीनों वर्गों की संस्थाओं के बारे में उदाहरण देना बहुत महत्वपूर्ण है। हो सकता है कि कुछ समूहों में यह महत्वपूर्ण न हो क्योंकि कुछ सहभागी इन शब्दों का अर्थ परिभाषा से ही समझ लेते हैं। यदि आप किसी देश का उदाहरण देना चाहते हैं तो संसाधन सामग्री की सूची को देखें (4.5, 4.6 और 4.7)।
- इसके बाद सभी लेखाचित्रों (सं.सा. 4.2, 4.3 और 4.4) की प्रस्तुति करें जो यह दर्शाते हैं कि जब सत्ता का सन्तुलन किसी एक के पक्ष में होता है या किसी और के विपक्ष में तो उसका क्या

नतीजा होता है। अपनी प्रस्तुतियों के दौरान यह ध्यान रखें कि जो बिन्दु संसाधन सामग्री में इन लेखाचित्रों के अंत में लिखे गये हैं उन्हें स्पष्ट जरूर करें। इस सत्र को तैयार करने के लिए विभिन्न देशों से वास्तविक उदाहरणों का प्रयोग करना चाहिए। किंतु विवादास्पद उदाहरण न दें। इन प्रस्तुतियों के बाद समग्र चर्चा करें, किंतु चर्चा को निर्धारित समय सीमा में ही रखें। इस चर्चा में आप निम्नलिखित बिन्दुओं पर प्रकाश डालें।

- हिन्दु कुश- हिमालय क्षेत्र में नागर समाज और क्षेत्रों की अपेक्षा कमजोर है, इसलिए, इस प्रशिक्षण का मुख्य केन्द्र सामाजिक संरचनाओं के कमजोर भागों को बलशाली बनाना है।
- हम सभी को अपने कार्य, परियोजनाओं, आदि के दौरान इस बात का ध्यान रखना होगा कि हम किसका सहयोग कर रहे हैं। हमें अपने आप से यह प्रश्न करने चाहिए, जैसे कि, "क्या हम उनको सहयोग प्रदान कर रहे हैं जो पहले से ही शक्तिशाली हैं, या जिनके पास पहले से ही सत्ता है? या हम उन्हें सहयोग दे रहे हैं जो कि कमजोर हैं?" उदाहरण के लिए, सरकारी स्वास्थ्य केन्द्र भ्रष्ट हैं लेकिन इनके समकक्ष एक और स्वास्थ्य केन्द्र को बनाने से हम उस भ्रष्टाचार को और प्रोत्साहित कर रहे हैं, और भ्रष्ट लोगों की सत्ता को मजबूत कर रहे हैं। यदि हम स्थिति को इस दृष्टिकोण से देखें तो हम केवल गरीबों के कल्याण पर आधारित न होकर सामाजिक न्याय की दिशा में कार्य करने के उपयोगी एवं कारगर तरीके भी ढूँढ सकते हैं।
- इसी प्रकार सत्ता विश्लेषण से हमें यह ज्ञात हो सकता है कि जिन समुदायों में हम कार्य कर रहे हैं वहाँ पर सरकारी शासन तंत्र बहुत शक्तिशाली है किंतु गरीबों को सशक्त करने की दिशा में नहीं अपितु उन्हें असशक्त करने की दिशा में। परिणामस्वरूप, हमें यह ज्ञात होता है कि सरकारी कर्मचारी सब चीजों को अपने नियंत्रण में रखते हैं जिससे कि औपचारिक एवं अनौपचारिक रूप से ऐसी स्थिति उत्पन्न होती है जहाँ पर लोग कुछ बोल नहीं पाते हैं। ऐसी स्थिति में सरकारी कर्मचारियों के साथ कार्य करना सरल हो सकता है, क्योंकि इन कर्मचारियों को यह लग सकता है कि हम भी समाज के उसी "वर्ग" से हैं जिससे कि वह स्वयं हैं और इसलिए वह आपकी बात सुन सकते हैं। हालांकि, इस तरह का गठबन्धन गरीबों के अधिकारों (भोजन, रोजगार, स्वास्थ्य, आदि) को बढ़ावा देने में मददगार नहीं होगा।
- अंततः, इस सत्र को समाप्त करते हुए इस वास्तविकता पर प्रकाश डालें कि जनवकालत के द्वारा उन समुदायों के लिए आवाज उठाई जाती है जो स्वयं अपने अधिकारों के लिए आवाज उठाने में सक्षम नहीं हैं। इसलिए, जनवकालत के किसी भी मुद्दों को आरम्भ करने से पहले यह जानना बहुत जरूरी है कि कौन लोग अपने अधिकारों के लिए आवाज नहीं उठा सकते। कुछ समूहों में इतनी चर्चा इस विचारधारा को पूर्ण रूप से समझने के लिए काफी नहीं होगी। ऐसे समूहों में, स्थानीय परिपेक्ष के आधार पर प्रसंगात्मक विश्लेषण की आवश्यकता होगी न कि एक सामान्य चर्चा, जैसे कि, अब तक इस *मैनुअल* के द्वारा की गयी है। हालांकि, हमें यह उम्मीद है कि सत्ता संतुलन के विश्लेषण से सहभागियों को इस प्रक्रिया को समझने में सहायता प्राप्त होगी। निम्नलिखित गतिविधि सहभागियों को इस अध्ययन को अपने परिपेक्ष में लागू करने के लिए मदद करेगी।

गतिविधि 4.3 परिपेक्ष का विशलेषण—समूह कार्य

समय : 45 मिनट

इस सत्र की शुरुआत एक खेल से करें। यह खेल 'फल सलाद' खेल के जैसा है और इसको "आजीविका खेल" कहा जाता है।

इस खेल में आपको आजीविका के तीन विकल्प देने होंगे। उदाहरण के लिए, आप दे सकते हैं (क) बैंकिंग, (ख) प्रशासन और (ग) अध्यापन।

- सहभागियों को एक आजीविका चुनने को कहें और उनसे कहें कि वे उसे गोपनीय रखें।
- जब आप किसी एक आजीविका का नाम लेंगे जैसे कि बैंकिंग, तो जिन सहभागियों ने यह आजीविका चुनी है उन सबको अपना स्थान बदलना होगा।
- जब वह अपना स्थान बदल रहे हों तो आप एक कुर्सी हटा दें, जिससे कि एक व्यक्ति को कुर्सी न मिले और वह बैठ न सके। जिस व्यक्ति को जगह नहीं मिली है उसे दूसरी आजीविका का नाम बोलने के लिए कहें और जब सहभागी अपनी जगह बदलने लगे तो जिस व्यक्ति ने दूसरी आजीविका का नाम लिया था वह भी एक कुर्सी को पाने की कोशिश कर सकता है। इसी प्रकार जब तक आप चाहें इस खेल को खेल सकते हैं और अंत में जब एक कुर्सी रह जायेगी तो जो सहभागी उस पर बैठ पाएगा वह विजेता होगा।

समूह कार्य

इस गतिविधि की पृष्ठभूमि के रूप में आप सहभागियों को कह सकते हैं कि, "इससे पहले वाले सत्रों में हमने विकास पद्धतियों पर उदार रूप से चर्चा की है। इस सत्र में हम जमीनी स्तर के उन भागीदारों के बारे में बात करेंगे जिनकी बदलाव लाने में महत्वपूर्ण भूमिका है।"

- इसके बाद सहभागियों को, जिस भौगोलिक क्षेत्र से वह आये हुए हैं उसके आधार पर, तीन से चार समूहों में बांटें। समूह कार्य के लिए अलग-अलग क्षेत्र दें। समूह कार्य के लिए समय सीमा का निर्धारण निम्न प्रकार से करें :
 - परिचय, समूह विभाजन, समूह कार्य को स्पष्ट करना और छोटा समूह कार्य = 25 मिनट
 - विभिन्न समूहों द्वारा नक्शों का प्रदर्शन एवं प्रेषण = 10 मिनट
 - समग्र चर्चा = 10 मिनट

क्योंकि यह दिन का आखिरी सत्र है, इसलिए, यदि सहभागी इच्छुक हों तो निर्धारित समय सीमा से अधिक समय भी लिया जा सकता है। ऐसी स्थिति में चर्चा के लिए अधिक समय मिल पायेगा।

- हर समूह समझायें कि उनको क्या कार्य करना है। यह निम्नवत है :
 - समूह को एक ऐसे भौगोलिक क्षेत्र का चयन करना चाहिए जिससे समूह के बहुत सारे या कम से कम एक व्यक्ति परिचित हो। वह व्यक्ति जिस संस्था में कार्यरत है वह संस्था (उस क्षेत्र में) कुछ विकास कार्य कर रही हो।
 - इसके बाद समूह को उक्त क्षेत्र की सत्ता का नक्शा एक बड़े कागज पर बनाना होगा। उन्हें इस नक्शे पर निम्नलिखित दर्शाना होगा: (क) स्थान (केन्द्र के पास वाला ज्यादा

शक्तिशाली होता है), और (ख) आकार (जितना बड़ा वृत्त होगा उतनी ज्यादा दूसरों को प्रभावित करने की और उन उपेक्षित वर्गों के जीवन में बदलाव लाने की क्षमता होगी, जिनके लिए गैर सरकारी संस्था कार्य कर रही हैं)।

- हर समूह को विभिन्न संस्थाओं के बीच सत्ता सम्बन्ध दर्शाना चाहिए।
 - सबसे पहले यह पता करें कि राज्य कहाँ पर स्थित है। उसको चिन्हित करें, और मुख्य संस्थाओं का नाम लिखें जिनको आप राज्य का हिस्सा मानते हैं।
 - बाजार कहाँ स्थित है? अलग चिन्हों द्वारा इसे चिन्हित करें और उन मुख्य संस्थाओं का नाम लिखें जिनको आप बाजार का हिस्सा समझते हैं।
 - नागर समाज कहाँ स्थित है? इसको भी चिन्हित करें और उन मुख्य संस्थाओं का नाम लिखें जिनको आप नागर समाज का भाग समझते हैं।
 - इस क्षेत्र में निवास करने वाले अत्यंत कमजोर लोग कहाँ स्थित है? इन क्षेत्रों को अलग-अलग रंगों द्वारा दर्शाएँ और उनकी अनुमानित जनसंख्या लिखें।
 - आपकी संस्था/गैर सरकारी संस्था कहाँ पर स्थित है? इस संस्था/गैर सरकारी संस्था के लिए अलग चिन्हों का प्रयोग करें।
 - सभी समूह इस सत्ता के नक्शे को बनाने के लिए अन्य संकेतों को अपने अतिरिक्त नियमों का भी प्रयोग कर सकते हैं।
- सत्ता के नक्शों का चित्रण करते समय, विभिन्न समूहों/संस्थाओं की शक्ति को नक्शे पर उनकी स्थिति एवं आकार के माध्यम से दर्शाएं।
- अततः, आपकी गैर सरकारी संस्था जिन समूहों/संस्थाओं को सबसे ज्यादा प्रभावित कर सकती है, थोड़ा प्रभावित कर सकती है, या बहंत प्रभावित कर सकती है, उनको तीर के निशान से सम्बोधित करें। जहाँ आपका प्रभाव सबसे अधिक है वहाँ पर तीर का एक मोटा निशान (—————▶) बनाएं, अपनी संस्था से लेकर सत्ता के नक्शे पर बनायी गयी सम्बन्धित राज्य/बाजार/नागर समाज की इकाई तक। जहाँ पर संस्था का प्रभाव बहुत कम है वहाँ पर तीर का पतला निशान (—————▶) लगाएं और जहाँ पर प्रभाव न कम है न ज्यादा वहाँ पर मध्य मोटाई का (—————▶) तीर का निशान बनाएं। जहाँ पर संस्था का कोई प्रभाव नहीं है वहाँ तीर का निशान न बनायें। इसी प्रकार यह समूह, समाज के उपेक्षित वर्गों की दूसरों को प्रभावित करने की क्षमता के आधार पर, इन वर्गों से भी विभिन्न तीर के निशान बना सकते हैं। समूहों को कहें कि वे संस्थाओं द्वारा उपेक्षित वर्गों को प्रभावित करने की क्षमता के अनुरूप अलग-अलग तीरों का प्रयोग कर उसे चिन्हित करें।
- सुगमकर्ताओं को सभी छोटे समूहों की सहायता करनी चाहिए। जिससे कि वे स्पष्ट रूप से समझा सके कि सत्ता के नक्शे को कैसे बनाया जाता है। समूह कार्य के पश्चात, प्रत्येक समूह से कहें कि वह अपने-अपने नक्शों को प्रशिक्षण स्थल के अलग-अलग कोनों में प्रदर्शित करें। इसके बाद सभी सहभागियों से अनुरोध करें कि वह अलग-अलग कोनों में जा कर विभिन्न समूहों द्वारा बनाए गए नक्शों को देखें। प्रत्येक समूह से एक व्यक्ति को अपने समूह द्वारा बनाये गये नक्शे के पास खड़े रहना चाहिए जिससे कि वह नक्शा देखने आए सहभागियों के प्रश्नों का उत्तर दे सके।
- उसके बाद, समग्र सत्र को पुनः प्रारम्भ करें। सहभागियों को अपने या दूसरे समूहों के नक्शे पर टिप्पणी करने का अवसर दें। सत्र के अन्त में बताएं कि, किसी भी क्षेत्र में हस्तक्षेप करने से पहले हमें उस क्षेत्र के बारे में पूर्ण जानकारी होनी चाहिए। हमें उस क्षेत्र में स्थित सभी संस्थाओं

4.1 राज्य, बाजार एवं नागर समाज की परिभाषा

राज्य, बाजार एवं नागर समाज की सरल शब्दों में परिभाषा देना आसान नहीं है। उपलब्ध साहित्य में इन विषयों की विभिन्न परिभाषाएँ दी गई हैं। किंतु यहाँ पर बौद्धिक परिभाषाओं को नजरअंदाज कर, अधिकार-आधारित कार्यशीली के परिपेक्ष में राज्य, बाजार तथा नागर समाज को सरल रूप से समझाया जा रहा है।

राज्य : 'राज्य' का तात्पर्य उन संस्थानों से है जिनका उद्देश्यनागरिकों की सेवा, उनके मौलिक अधिकारों की पूर्ति, जनता की रक्षा और समाज में न्याय एवं शान्ति व्यवस्था बनाए रखना है। राज्य को देश के भौगोलिक क्षेत्रफल की देखभाल का भी सर्वोच्च अधिकार है। अपने मूल कर्तव्यों को ठीक ढंग से निर्वाहित करने के लिए राज्य पूरे क्षेत्र में आवश्यक ढांचों/संस्थानों की स्थापना करता है। सरकार (चाहे वह लोकतांत्रिक ढंग से चुनी हुई हो या न हो) विभिन्न संस्थानों को व्यवस्थित करती है तथा उनके द्वारा अपनी भूमिका के संतोषजनक निर्वाहन की जिम्मेदारी लेती है। इस दृष्टि से सरकार राज्य का भाग है और राज्य के मस्तिष्क के रूप में कार्य करती है। किंतु समय के साथ सरकार बदल सकती है।

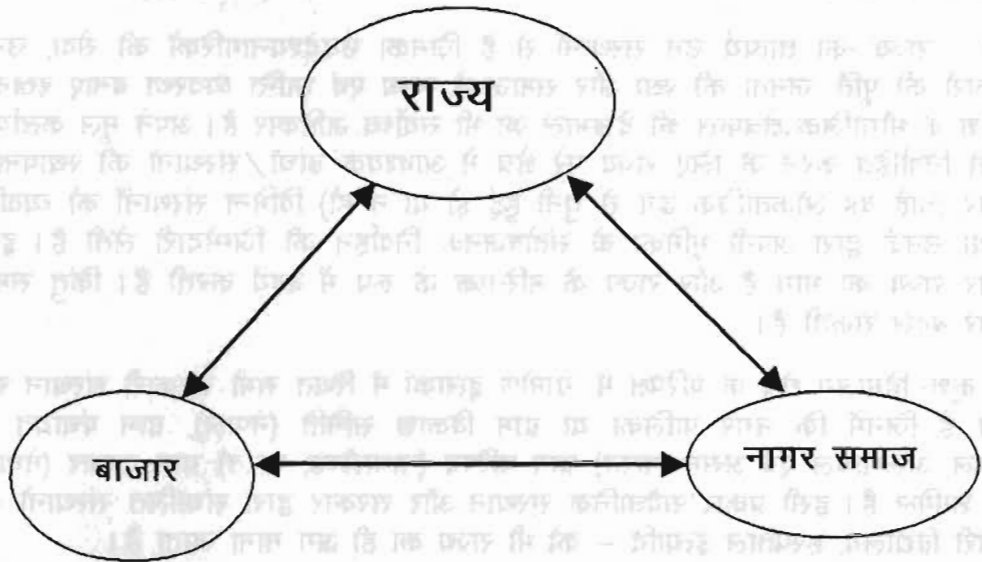
हिन्दू कुश-हिमालय क्षेत्र के परिपेक्ष में, ग्रामीण इलाकों में स्थित सभी सरकारी संस्थान राज्य का ही हिस्सा हैं-जिनमें कि नगर पालिका या ग्राम विकास समिति (नेपाल), ग्राम पंचायत (उत्तरांचल, हिमांचल, अरुणांचल एवं असम, भारत) ग्राम परिषद (नागालैण्ड, भारत) ग्राम दरबार (मेघालय, भारत) आदि शामिल हैं। इसी प्रकार संवैधानिक संस्थान और सरकार द्वारा संचालित संस्थानों - जैसे की, सरकारी विद्यालय, हस्पताल इत्यादि - को भी राज्य का ही अंग माना जाता है।

बाजार : 'बाजार' का तात्पर्य उन संस्थानों से है जिनका उद्देश्य सामग्री एवं सेवाओं का उत्पादन करना या/और बेचना है। उद्योग, बैंक, वित्तीय संस्थान और सेवा-आधारित संस्थान सभी बाजार का हिस्सा हो सकते हैं। कुछ लोग बाजार को 'निजी क्षेत्र' कहना पसंद करते हैं। यह संज्ञा भी स्वीकार्य है। आजकल निजीकरण का जमाना है और अब कुछ सरकारी संस्थान भी बाजार के अन्य संस्थानों की तरह लाभ कमाने के लिए स्थापित किए जाते हैं (जैसे कि, सरकारी बैंक)। ऐसे संस्थान राज्य और बाजार के बीच अंतर को कम कर देते हैं। एक तरफ तो वह राज्य का अंग होते हैं क्योंकि, उनका उद्देश्य राज्य की नीतियों/लक्ष्य को पाना होता है किंतु वहीं दूसरी तरफ, वह बाजार का भी अंग बन जाते हैं क्योंकि, उनका उद्देश्य लाभ कमाना भी होता है।

नागर समाज : 'नागर समाज' का अर्थ लोगों द्वारा स्थापित औपचारिक एवं अनौपचारिक संस्थानों से है जो समाज के सदस्यों के कल्याण हेतु कार्य करते हैं। आमतौर पर, ऐसे संस्थानों का उद्देश्य लाभ कमाना नहीं होता है। इनका उद्देश्य तो लोगों की सेवा करना और उनके अधिकारों की रक्षा करना होता है। सभी एन.जी.ओ. सी.बी.ओ. संघ, *नेटवर्क्स* और स्वयं सहायता समूह इस श्रेणी में आते हैं क्योंकि, आमतौर पर, इन संस्थाओं का उद्देश्य स्वयं सहायता से सार्वजनिक लाभ करना होता है। इसलिए एक स्वयं सहायता समूह (जैसे कि सेवा, भारत) लाभ कमाने वाले उद्योग का भी रूप ले सकता है। इस प्रकार कई परिस्थितियों में नागर समाज और बाजार के बीच विभाजन कम हो जाता है। इसलिए यह तीनों कुछ स्थितियों में एक-दूसरे से भिन्न हैं तथा अन्य स्थितियों में एक-दूसरे के समान हैं।

4.2 सामाजिक संरचना में सत्ता का संतुलन—जब राज्य सबसे शक्तिशाली हो।

पिछले सत्रों में यह बताया गया था कि अधिकारों का मुद्दा सामाजिक सत्ता की संरचना से जुड़ा हुआ है। इसलिए अधिकारों के लिए कार्य करते समय यह जानना अत्यन्त आवश्यक है कि किसके पास कितनी सत्ता है और किस परिपेक्ष में। साथ ही, यह भी समझने की आवश्यकता है कि सत्ता अदृश्य एवं अस्थायी होती है तथा समय एवं परिस्थितियों के अनुरूप बदलती रहती है। निम्न लेखा चित्र के माध्यम से उस परिस्थिति पर चर्चा की गई है, जब सत्ता मुख्य रूप से राज्य के पास होती है।



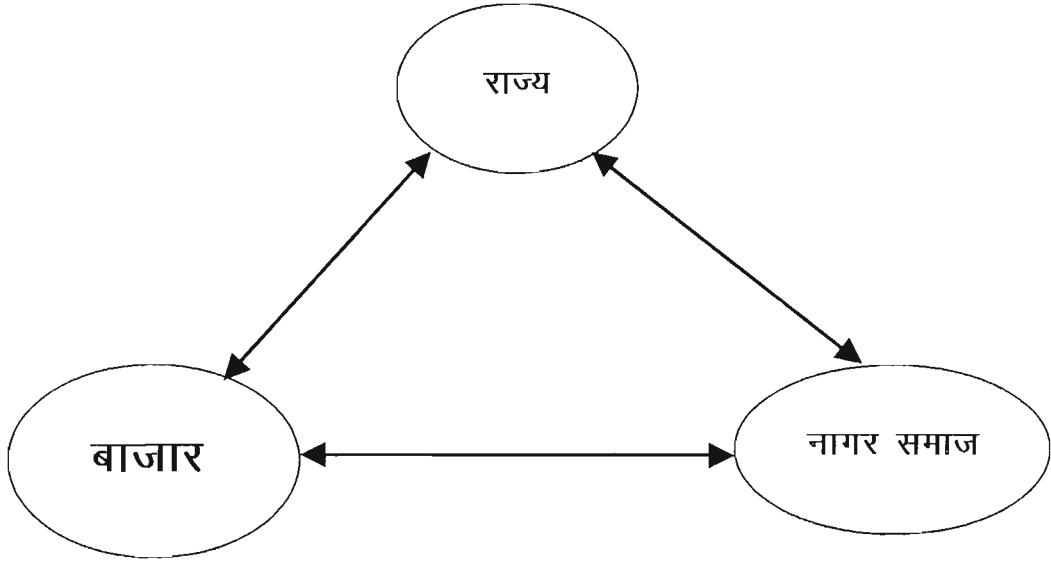
- यहाँ पर राज्य सबसे शक्तिशाली है। सामान्यतः इस प्रकार की स्थिति उन देशों में होती है जहाँ सरकार एक व्यक्ति के हाथ में होती है या जहाँ शासक या शासन करने वाले वर्ग का अधिक नियंत्रण होता है। (उदाहरण राजशाही, तानाशाही, आदि)
- यहाँ पर प्रस्तुत स्थिति में नागर समाज को बहुत ही कमजोर दर्शाया गया है। इस स्थिति में नागर समाज शासन-तंत्र को नियंत्रण में नहीं रख पाया।
- बाजार भी कमजोर दर्शाया गया है किंतु इस अवस्था में बाजार, राज्य तंत्र के साथ मिलकर, नागर समाज को और भी कमजोर बना सकता है।

यह एक सत्ता का खेल है। जिसका नियंत्रण राज्य के पास है यह भी संभव है कि राज्य तंत्र का संचालन तो नागर समाज के प्रतिनिधियों द्वारा किया जाए परन्तु उसकी व्यवस्था इस प्रकार से हो कि नागर समाज के बजाय राज्य की शक्ति में ही बढ़ोत्तरी हो। उदाहरण के लिए, जब कोई व्यक्ति मंत्री पद ग्रहण करता है तो वह राज्य को और सुदृढ़ करने के लिए कार्य करता है। किंतु वही व्यक्ति जब सत्ता खो देता है, तब वह नागर समाज को मजबूत बनाने का प्रयत्न करता है।

कोई सामाजिक कार्यकर्ता अगर साझेदारों को अपने क्षेत्र के सत्ता के केन्द्रों को इस प्रकार लेखाचित्र के माध्यम से दर्शाने को कहता है तो हो सकता है कि उनका चित्रण उपर्युक्त लेखाचित्र के समान हो। तब इसी लेखाचित्र के आधार पर आप गरीबों के अधिकारों एवं अधिकार-आधारित कार्यशैली पर चर्चा की शुरुआत कर सकते हैं।

4.3 सामाजिक संरचना में सत्ता का सन्तुलन—जब बाजार सबसे शक्तिशाली हो

पिछले लेखाचित्र की तरह निम्न लेखाचित्र भी उदाहरण के रूप में प्रस्तुत किया गया है तथा यह किसी भी देश या राज्य की स्थिति का प्रतिबिम्ब नहीं है। हालांकि, यह भी सच है कि, आधुनिक युग में बाजार रोजगार के बहुत शक्तिशाली स्रोत के रूप में उभर कर आया है। इसके अलावा आधुनिक तकनीकी विकास (खासतौर पर संचार के क्षेत्र में) के कारण 'बाजार' ने सभी देशों की सीमाओं के पार अपनी एक अलग ही दुनिया बना ली है। इसलिए, हो सकता है कि बाजार की शक्ति की स्थिति नीचे प्रस्तुत की गयी लेखाचित्र से हूबहू न मिलती हो किंतु यह आगे की जाने वाली चर्चा के लिए बहुत महत्वपूर्ण है।



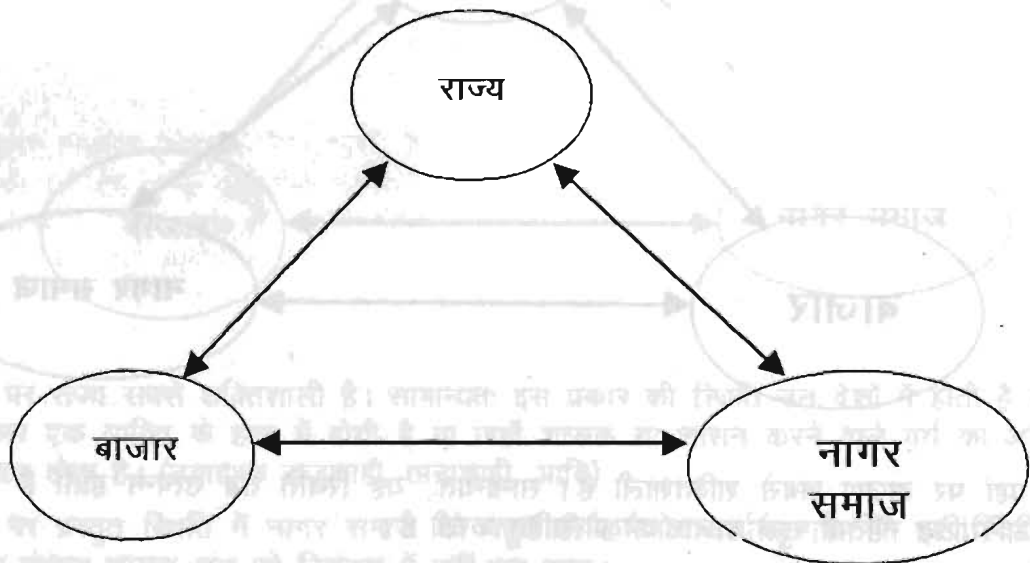
- यहां पर बाजार सबसे शक्तिशाली है। सामान्यतः, यह स्थिति तब उत्पन्न होती है जब एक अनियंत्रित नीतियाँ खुले बाजार को प्रोत्सहित करती है।
- ऐसी स्थिति में राज्य एवं नागर समाज दोनों ही कमजोर हैं। वास्तव में, बाजार द्वारा बनाये गये 'सुपर-राज्य' की तरह से राज्य स्वयं ही अपनी प्रभुसत्ता खो देता है और कभी-कभी वह अपनी शक्ति का प्रयोग अपने राज्य की सीमा के अन्दर भी नहीं कर पाता। वर्तमान की WTO शासन प्रणाली इस स्थिति का आदर्श उदाहरण है। इस प्रकार राज्य की शक्ति राष्ट्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रीय उद्योग समूहों द्वारा हड़प ली जाती है।
- इस अवस्था में राज्य चाहते हुए भी नागर समाज को सुदृढ़ नहीं बना सकता। बाजार, नीति प्रतिपादन की प्रक्रियाओं को प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करता है। नीति निर्माता कुछ अमीर लोगों/कम्पनियों के चंगुल में फंस जाते हैं।
- इस प्रकार के समाज में अधिकारों पर आधारित उत्तम अभिशासन का प्रतिरूप मुमकिन नहीं है। प्रत्येक वस्तु का सम्बन्ध पैसे से और समाज में पैसे की शक्ति से है।

यह स्थिति आर्थिक रूप से सम्पन्न देशों एवं कम्पनियों द्वारा समर्थित वैश्वीकरण का एक नकारात्मक परिणाम है। पर्वतीय क्षेत्रों के सन्दर्भ में, इस प्रकार के बाजार द्वारा प्रेरित वैश्वीकरण के फलस्वरूप आर्थिक रूप से कमजोर समुदायों के हितों का हनन होता है। इसलिए, अगर जनवकालत कर रहे लोग इस बारे में जागरूकता पैदा कर सकें तो पर्वतीय समुदाय वैश्वीकरण के प्रति एक चयनात्मक रुख अपना सकता है। जैसा कि पहले समझाया गया है, सहभागियों को सत्ता का नक्शा बनाने में

सहयोग देकर, इसके माध्यम से बाजार की उन शक्तियों को पहचानें जो कि उपेक्षित वर्ग (जिनके लिए सहभागी कार्य कर रहे हैं) के जीवन पर दुःप्रभाव डालती है। यह विश्लेषण चर्चा का आधार होगा तथा यह जानने में सहायता करेगा कि जनवकालत के माध्यम से किस प्रकार की संस्थाओं को प्रभावित किया जाय।

4.4 सामाजिक संरचना में सत्ता का सन्तुलन— जब नागर समाज सबसे शक्तिशाली हो

नागर समाज ही राज्य एवं बाजार का जन्मदाता है इसलिए अगर किसी व्यक्ति की राज्य या फिर बाजार में कोई भूमिका न हो तो भी वह नागर समाज का अंग होता है। परिवार को नागर समाज की मूल इकाई माना जाता है। वैसे तो नागर समाज में दुनिया के सभी देशों की तकरीबन 80% जनसंख्या शामिल है मगर फिर भी कुछ देशों में यह कमजोर हो रहा है। नागर समाज को कमजोर रखने के लिए राज्य एवं बाजार 'डिवाइड एंड रूल' की परम्परागत रणनीति अपनाते हैं, क्योंकि, अगर नागर समाज शक्तिशाली हो जाता है तो वह राज्य एवं बाजार को नियंत्रित कर सकता है। यह स्थिति वर्तमान में सत्ता का स्वामित्व करने वालों को स्वीकार नहीं होगी।

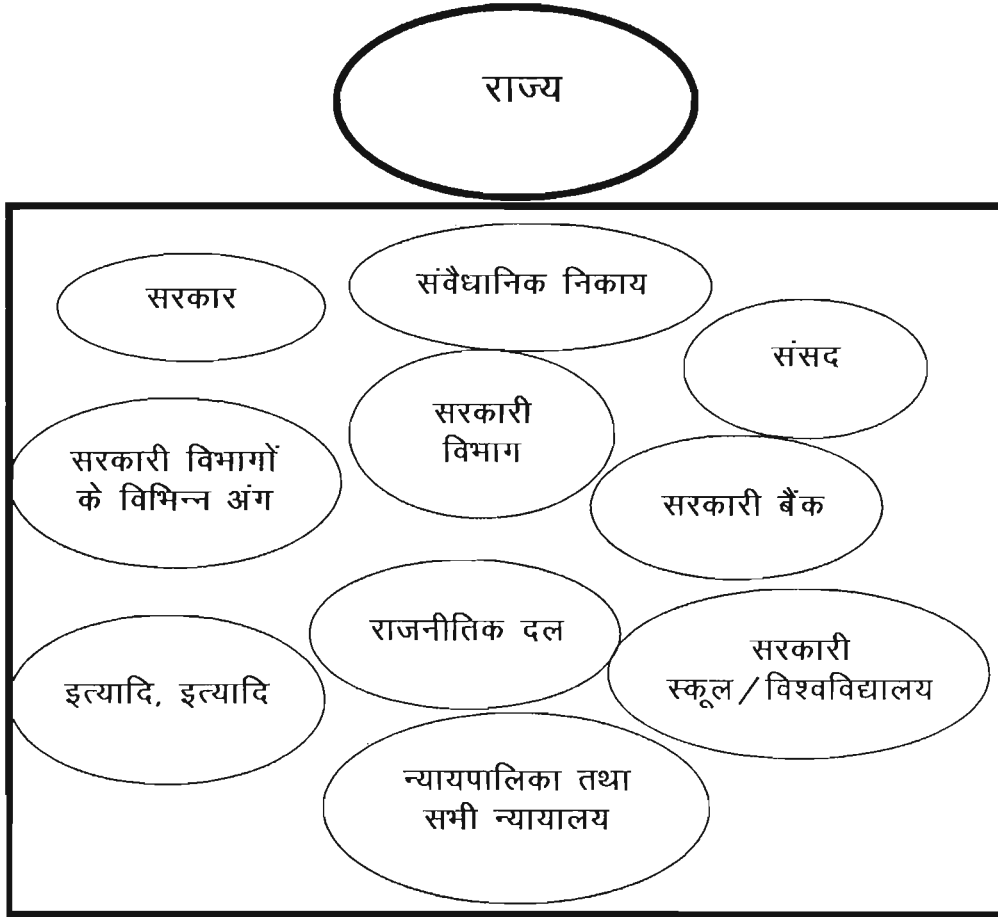


- उपर्युक्त लेखाचित्र में नागर समाज राज्य एवं बाजार से ज्यादा शक्तिशाली है। सैद्धान्तिक तौर पर, यह स्थिति तब उत्पन्न हो सकती है जब नागरिक अपने अधिकारों के बारे में जागरूक हो और यह सुनिश्चित कर सकें कि राज्य एवं बाजार जनता के हितों को ध्यान में रखते हुए ही कार्य करें। इसके परिणामस्वरूप, राज्य तंत्र यह समझ सकेगा कि राज्य की विभिन्न नीतियों एवं गतिविधियों को जनता पर केन्द्रित होना चाहिए।
- इस स्थिति में राज्य एवं बाजार कमजोर नहीं है, बल्कि वह जनता के अनुकूल है क्योंकि, वह जनता के अधिकारों की उपेक्षा नहीं कर सकते हैं।

आज के युग को हम नागर समाज के आन्दोलनों का युग भी कह सकते हैं। इन आन्दोलनों को कोई भी रोक नहीं सकता है, क्योंकि, यह आन्दोलन लोकतान्त्रिक सिद्धान्तों पर आधारित है। एक रचनात्मक एवं उत्तरदायी नागर समाज कभी भी हानिकारक नहीं होता। बल्कि ऐसा समाज तो अपने चारों ओर सामाजिक संरचनाओं को इस प्रकार से नियंत्रित करता है जिससे कि जनता हमेशा केन्द्र में रहे— एक ऐसा लक्ष्य जो कि एक लोकतान्त्रिक समाज के लिए अति आवश्यक है।

4.5 विभिन्न वर्गों के अन्तर्गत संस्थान – राज्य (नेपाल का उदाहरण)

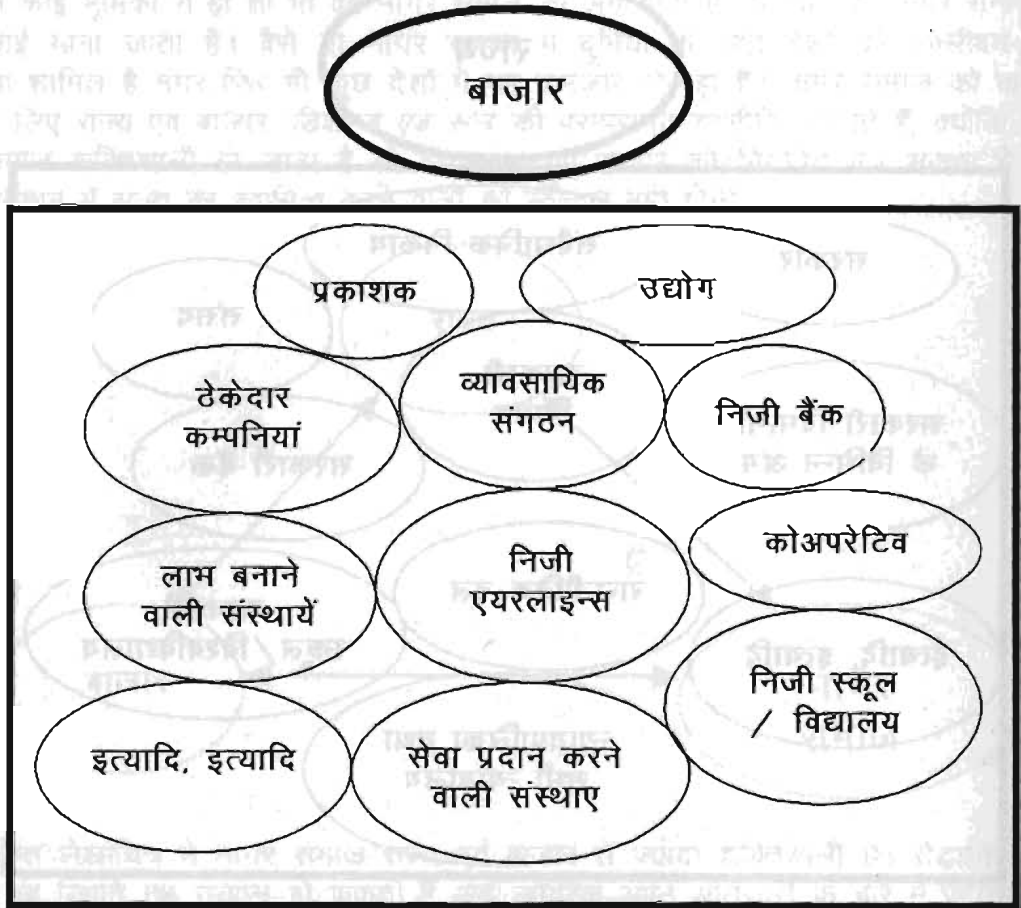
राज्य के अर्थ को समझाने के लिए निम्न उदाहरण दिया गया है। यह एक विस्तीर्ण उदाहरण है जिसमें कि राज्य को एक राष्ट्र के परिपेक्ष में देखा गया है न कि क्षेत्रीय या स्थानीय परिपेक्ष में। हालांकि, वास्तविक जीवन में अपनी स्थिति का विश्लेषण करते समय हमें और स्पष्ट होना पड़ेगा। उदाहरण के लिए, 'सरकारी विभागों' या 'न्यायपालिका' के अन्तर्गत, हम प्रत्येक विभाग या न्यायपालिका के प्रत्येक स्तर आदि को सूचीबद्ध कर सकते हैं।



- कई बार, राजनीतिक दलों को भी नागर समाज संगठनों के रूप में देखा जा सकता है क्योंकि वह गरीब लोगों के हितों के लिए आवाज उठाते हैं। हालांकि, यदि हम राजनीतिक दलों के अन्तिम उद्देश्य को देखें तो यह स्पष्ट है कि सभी राजनीतिक दल कभी न कभी सत्ता में आकर अपनी सरकार चलाना चाहते हैं। इसलिए, जैसा कि पहले समझाया गया है, राजनीतिक दलों को भी राज्य का अंग माना जा सकता है। लेकिन, अगर किसी राजनीतिक दल का उद्देश्य सत्ता में आना नहीं है, अपितु वह केवल उपेक्षित वर्गों की आवाज उठाने के लिए कार्य करता है तो उसे नागर समाज का अंग माना जा सकता है।
- राज्य द्वारा प्रोत्साहित व्यावसायिक क्षेत्र के संस्थानों (लाभ कमाने वाले संस्थान) में कुछ हद तक अपने निर्णय लेने एवं कार्य करने की स्वायत्ता होती है। हालांकि, फिर भी, इन संस्थानों को सरकारों द्वारा प्रभावित किया जाता है, खासतौर पर उत्तरी एशियाई देशों में। कई बार तो इन संस्थानों में सरकारी विभागों से भी ज्यादा अफसरशाही देखी जा सकती है। इसलिए, हमारा सुझाव यह है कि सत्ता विश्लेषण के प्रयोजन से राज्य द्वारा प्रोत्साहित संस्थानों को भी राज्य का ही अंग माना जाये।

4.6 विभिन्न वर्गों के अन्तर्गत संस्थान— बाजार (नेपाल का उदाहरण)

यह उदाहरण भी ज्ञानवर्धन के लिए तैयार किया गया है। आज के युग में बाजार एक विशाल संगठन के रूप में उभर कर आया है जिसके अन्तर्गत इतनी सारी संस्थाएँ हैं कि उन सबका वर्णन नहीं किया जा सकता। एक आम धारणा यह है कि, लोगों के अधिकारों के हनन के लिए राज्य ही जिम्मेदार होता है। मगर सच्चाई यह है कि आज बाजार वह सामान और सेवाएँ भी उपलब्ध करा रहा है जिनको उपलब्ध कराना पहले राज्य की जिम्मेदारी थी। इसलिए, सत्ता के खेल को समझने के लिए, बाजार सम्बन्धी संगठनों का सावधानीपूर्वक विश्लेषण करना जरूरी है। वास्तविक जीवन में विश्लेषण करने के लिए निम्न उदाहरण का उपयोग किया जा सकता है।



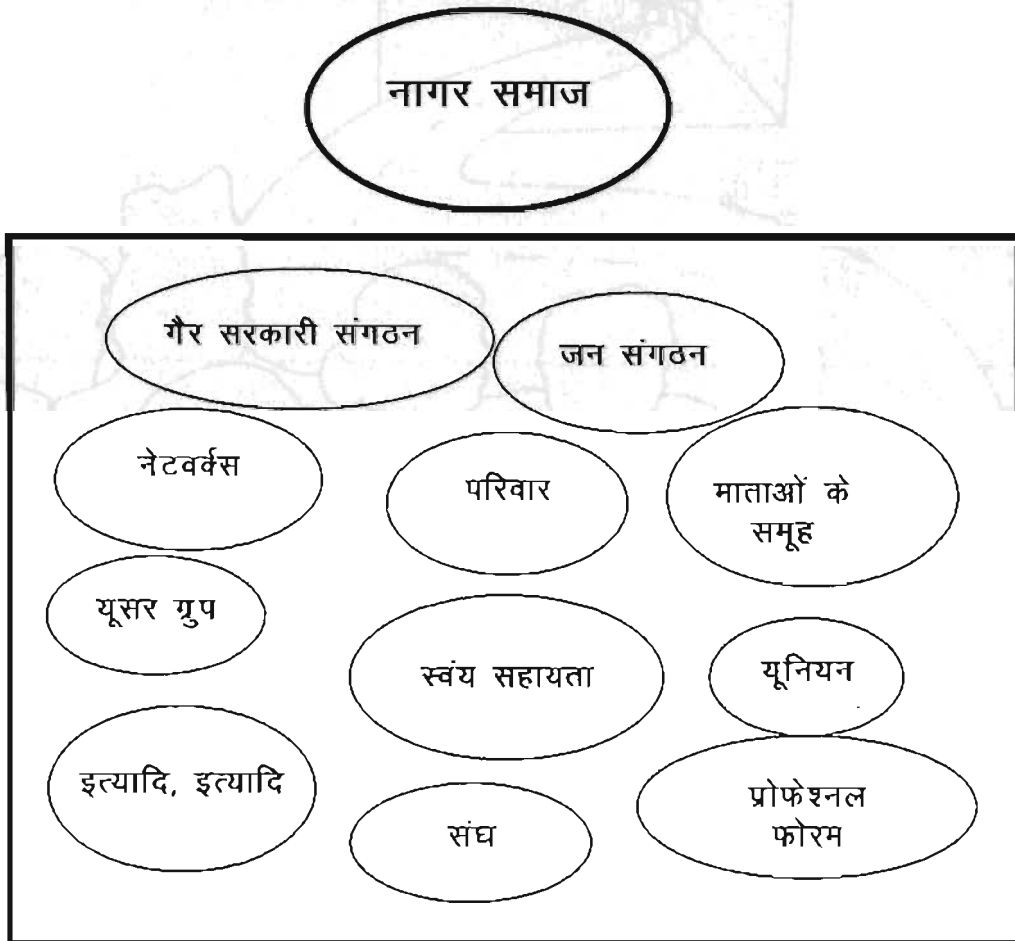
— याद रखें कि, सभी लाभ आधारित व्यक्तिगत व्यवसाय या कम्पनियाँ बाजार के अन्तर्गत आती हैं किन्तु सभी संघ नागर समाज का हिस्सा होते हैं। उदाहरण के लिए, सभी टैक्सी कम्पनियाँ बाजार का अंग हैं, किंतु टैक्सी स्वामियों का संघ नागर समाज का हिस्सा है। इसलिए यह उम्मीद की जाती है कि ऐसे संघों को केवल लाभ कमाने पर ही ध्यान केन्द्रित नहीं करना चाहिए अपितु उनको सामाजिक जिम्मेदारियों का भी निर्वाहन करना चाहिए।

— कई बार, एक ही व्यक्ति अलग-अलग भूमिका निभाता है। ऐसी स्थिति में व्यक्ति— विशेष की जगह उसकी विभिन्न भूमिकाओं का वर्गीकरण किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, एक सांसद अपने राज्य में एक गैर सरकारी संस्था का सदस्य भी हो सकता है। इसके साथ ही, वह

सांसद शहर में एक व्यापारिक प्रतिष्ठान का स्वामी भी हो सकता है। इसलिए, किसी भी व्यक्ति-विशेष की भूमिका को राज्य, बाजार या फिर नागर समाज के अंश के रूप में देखा जा सकता है न कि केवल उस व्यक्ति के रूप में। इसी प्रकार परिवार हमेशा नागर समाज का अंग होता है। किंतु, परिवार के सदस्य अपने-अपने कार्यक्षेत्रों में विभिन्न प्रकार की भूमिका निभा सकते हैं। इसलिए, यह ध्यान में रखना जरूरी है कि वर्गीकरण व्यक्ति की भूमिका का होता है न कि व्यक्ति-विशेष का।

4.7 विभिन्न वर्गों के अन्तर्गत संस्थान-नागर समाज (नेपाल का उदाहरण)

जनसंख्या का सबसे बड़ा भाग नागर समाज का हिस्सा है किंतु फिर भी *नागर समाज*, अन्य दो क्षेत्रों की तरह, एक बड़े संगठन के रूप में उभर नहीं पाया है। सभी परिवार नागर समाज का भाग हैं, किंतु जब तक वह संगठित नहीं होंगे तब तक वह प्रभावी नहीं होंगे। किसी भी देश में नागर समाज संगठनों की संख्या एवं भूमिका देश की सरकारी व्यवस्था एवं प्रजातंत्रीय प्रणाली पर निर्भर करती है। पर्वतीय देशों में हाल ही में बड़ी संख्या में नागर समाज संगठनों का उदय हुआ है। निम्न लेखाचित्र आपके कार्यक्षेत्र में नागर समाज संगठनों की स्थिति की थोड़ी जानकारी प्रदान करता है।



– 'लाभ कमाना' और 'लाभ नहीं कमाना' चर्चा के लिए एक महत्वपूर्ण मुद्दा है। बहुत लोग यह तर्क देते हैं कि नागर समाज संगठन भी लाभ कमा रहे हैं। हालांकि, मूल अंतर यह हो सकता है कि नागर समाज संगठन अगर लाभ कमा भी रहे हैं तो भी उनका मूल उद्देश्य तो लाभ कमाना

नहीं है, जबकि बाजारू संगठनों का तो मूल उद्देश्य ही लाभ कमाने का होता है। उदाहरण के लिए, एक गैर सरकारी संगठन एक शोध कार्य कर रहा है जो उसे प्रतियोगात्मक बोली के आधार पर दिया गया है। परियोजना के अंत में, हो सकता है कि उक्त संस्था को इस शोध परियोजना के लिए प्राप्त पूर्ण अनुदान में से कुछ बचत हुई हो। इस स्थिति में, बचत की गयी धनराशि का विभाजन गैर सरकारी संस्था के सदस्यों में नहीं किया जा सकता। दूसरी तरफ, लाभ कमाने वाली एक परामर्शदाता एजेन्सी भी इस अध्ययन को कर सकती है। यह एजेन्सी बचत की राशि अपने सदस्यों में विभाजित कर सकती हैं। जो पैसा इन सदस्यों ने इस एजेन्सी को बनाने हेतु लगाया था, यह धनराशि उससे उत्पन्न लाभ है।

- याद रखें कि, लाभ न कमाने वाली संस्थाओं (जैसे कि गैर सरकारी संस्थाएँ, सामुदायिक संगठन) में भी वृद्धि करने हेतु पूंजी निवेश करना आवश्यक है। कुछ लोकोपकारी लोग यह पूंजी निवेश कर देते हैं।

