संगठन निर्माण के तरीके और लोक शिक्षण
कार्यकर्ता प्रशिक्षण

स्थान : विकास मैत्री, डूमरडगा, रांची

23 सितम्बर से 29 सितम्बर 1996

पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर
डी-7/7070, वसन्त कुंज, नई दिल्ली - 110070

पॉपुलर एजुकेशन एण्ड एक्शन सेंटर हिन्दी भाषी क्षेत्र (उत्तर प्रदेश, बिहार, राजस्थान, मध्य प्रदेश, दिल्ली) के विभिन्न समूहों के साथ मिल कर काफी समय से काम करता आया है। इन समूहों के साथ हमारा काम केवल उन कार्यक्रमों तक ही सीमित नहीं है जो हम समय–समय पर आयोजित करते रहते हैं। 'पीस' का कोई भी सदस्य जब किसी क्षेत्र में जाता है तो वह क्षेत्र में कार्यरत उन तमाम व्यक्तियों / समूहों से मिलने का प्रयास अवश्य करता है जिनसे हमारा संबन्ध है। हमारे और मित्र समूहों एवं व्यक्तियों के इसी संबन्ध के कारण हम एक–दूसरे को बेहतर ढंग से समझने में सफल रहे हैं। इसी प्रक्रिया में ऐसा महसूस हुआ है कि विभिन्न मुद्दों पर संघर्षरत अनेक समूह जो लोगों को संगठित करने का प्रयास कर रहे हैं, उन्हें संगठन निर्माण के तरीकों पर समझ बनाने/बढ़ाने की आवश्यकता है। अपनी यह समझ जब हमने इन समूहों / व्यक्तियों के समक्ष रखी तो इसकी पुष्टि भी हुई। इसी समझ के तहत इस कार्यशाला के आयोजन की नींव पड़ी। तीन चरणों में संपन्न होने वाली इस कार्यशाला का प्रथम चरण विकास मैत्री, डूमरडगा, रांची में 56 सहभागियों के साथ 23-29 सितम्बर, 1996 के दौरान आयोजित हुआ।

यद्यपि यह तय पाया था कि कार्यशाला अपने निश्चित समय से 23 सितम्बर की सुबह आरंभ हो जाएगी लेकिन ट्रेनों और बसों के पहुंचने में देरी की वजह से रांची पहुंचने और रांची से डूमरडगा पहुंचने की व्यवस्था में निरंतर व्यवधान पड़ता रहा। सहभागी शाम तक पहुंचते रहे। कुछ सहभागी तो २४ सितम्बर की सुबह तक ही पहुंच पाये। इस वजह से कार्यशाला की शुरूआत 6.30 शाम को ही संभव हो पायी।

शुरूआत परिचय से हुई। इसके लिए माइक्रोलैब विधि का इस्तेमाल किया गया। अब तक रात काफी हो चुकी थी और सहभागी यात्रा के कारण थक भी चुके थे। इसलिए प्रक्रिया को और देर तक चलाना मुश्किल था। परिचय की प्रक्रिया अभी पूरी नहीं हुई थी क्योंकि व्यक्तिगत और संगठनात्मक परिचय का दौर अभी शेष था। इस कार्य के लिए संगठन के आधार पर समूह बनाकर उन्हें कुछ प्रश्न दिए गए जिनका प्रस्तुतीकरण अगले दिन सुबह हुआ। प्रश्न इस प्रकार हैं–

संस्था/संगठन के लक्ष्य और उद्देश्य
संस्था/संगठन का कार्यक्षेत्र
संस्था/संगठन में अपनी भूमिका

दूसरा दिन :

पिछली शाम दिए गए तीन प्रश्नों पर विभिन्न समूहों ने अपना व्यक्तिगत और संस्थागत परिचय दिया। इस परिचय का सिलसिला दो घंटे से अधिक चला। परिचय की प्रक्रिया समाप्त होने के बाद यह तय पाया गया कि तीनों चरणों के उद्देश्य निरूपित कर लिए जायं और सारे उद्देश्य तीनों चरण पूरे होने तक पूरे हो जायं।

अगले सत्र में कार्यशाला के तीनों चरणों के जो उद्देश्य निरूपित किए गए वह इस प्रकार हैं–

* **अनुभव आधारित सीखने-सिखाने के उन पहलुओं पर समझ बढ़ाना जो समुदायों में क्षमता विकसित करने तथा संगठन निर्माण में सहायक होते हैं।**
* **संगठन विकास तथा प्रौढ़ों के सीखने-सिखाने की प्रक्रियाओं के फेसिलिटेशन के विभिन्न पहलुओं पर जागरूकता पैदा करना तथा कौशल बढ़ाना।**
* **लोक केन्द्रित शैक्षणिक प्रक्रियाओं के नियोजन तथा संचालन की क्षमता बढ़ाना।**

उद्देश्यों तथा तीन चरणों में उनके संपन्न होने पर सहमति हो जाने के बाद सहभागियों से कहा गया कि 'आज की दुनिया की शक्ल' (दुनिया की सूरते हाल) पर अपनी व्यक्तिगत समझ को चित्र द्वारा व्यक्त करें। इसके लिए 40 मिनट का समय तय किया गया। व्यक्तिगत रूप से दुनिया की सूरते हाल चित्रित कर लेने के बाद सहभागियों को 14 छोटे समूहों में बांटा गया और अपने व्यक्तिगत चित्र एक–दूसरे को समझा कर सामूहिक समझ पर पहुंचने और पुनः उसी विषय पर एक चित्र तैयार करने को कहा गया। इस प्रक्रिया के बाद दो छोटे समूह को मिला कर चौदह की जगह सात समूह

बनाए गए और उनसे 'दुनियां की सूरते हाल' को कायम रखने के लिए उत्तरदायी शक्तियों और दुनिया से विलुप्त होने वाले तत्वों को चित्र द्वारा प्रस्तुत करने को कहा गया।

इसके बाद समूहों ने अपने–अपने चित्रों का जो प्रस्तुतीकरण किया वे चित्र कुछ इस प्रकार थे :

समूह संख्या-1

मुद्दा :-बांध और विस्थापन

कायम रखने वाले तत्व :

राजनीति, भ्रष्टाचार, पूंजीपति संबन्ध
हथियारों की होड़
वन संपदा और पेड़ जंगलों का कटाव
बच्चों के सिर पर बोझ, जनसंख्या का बढ़ना
धर्मों का कट्टरतापूर्ण परिदृश्य
शक्ति प्रदर्शन
बाजार में खरीदने वालों की होड़
बाजार में बेचने वालों का षड्यंत्र

विलुप्त हो रहे तत्व :

वन्य प्राणी, खनिज, संस्कृति, परम्परागत रोजगार।

समूह संख्या-2

कुपोषण विकलांगता
हथियार
सत्ता की होड़
महिलाओं की संख्या में कमी
खनिजों में कमी – जीव जन्तुओं का विलुप्त होना
जंगलों में कमी
जमीन की उर्वरा शक्ति में कमी
प्रकृति का दोहन, आक्सीजन की कमी

कायम रखने वाले तत्व : सत्ता और राजनीति

समूह संख्या-3

सामन्ती वृत्ति
महिलाओं की स्थिति, द्वितीय स्तर
एकता और चेतना की कमी से विघटन
अलगाववाद / आतंकवाद
बड़े बांध
औद्योगिक कान्ति, बेकारी, नशाखोरी
पर्यावरण विनाश
कुर्सी और घोटाला
संचार और विज्ञान

कारण : संपन्नता बनाम विपन्नता, उपभोक्तावादी संस्कृति, सत्ता की भूख, पूंजीवादी अर्थव्यवस्था।

मूल कारण : राजनीति

विलुप्त : भाईचारा, विरासत, संस्कृति, तकनीक, हुनर, अभाव में आनन्द से जीने का कत्ल, प्राकृतिक संसाधन, दिली प्रेम।

समूह संख्या-4

30 प्रतिशत हिस्से पर एक का कब्जा
जंगल नष्ट हो रहा है
गांव से पलायन
महिला को जकड़ / बांध कर रखना
गांव की संस्कृति लुप्त हो रही है
कर्ता–धर्ता बोलता है; करता नहीं।

कारणः शोषण, बहुराष्ट्रीय कंपनी, प्राकृतिक संसाधन का दोहन

विलुप्तः पारंपरिक बीज, ग्रामीण कुटीर उद्योग, पारंपरिक खेती, संसाधन, लोक कला।

समूह संख्या-5

एक पेड़ जो कि खोखला पड़ता जा रहा है
कुछ लोगों में प्राकृतिक संसाधनों का बंटवारा, बड़ा हिस्सा उपेक्षित
हथियार और प्रहार / शासन वाला गुण्डा

शक्तियां:

नौकरशाही
धर्म
अर्थनीति
राजनीति / वर्चस्व की होड़।

विलुप्तः

संघ / एकता – प्राकृतिक संतुलन
सांस्कृतिक एकता
मानवता
नैतिकता / शिष्टाचार / शक्ति

समूह संख्या-6

सत्ता की लाठी
सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक

शक्तियां : बहुराष्ट्रीय कंपनियां

अन्तर्राष्ट्रीय संगठन – मुद्राकोष, विश्व बैंक, विकसित देशों की नीतियां
मध्यम वर्ग– ठेकेदार, दलाल

विलुप्त : श्रद्धा, सामाजिक मूल्य, भौतिक दूरी, दिल का जुड़ाव।

समूह संख्या-7

पूंजीवादी व्यवस्था द्वारा पूरी दुनियां पर नियंत्रण
शिक्षा, समझ का अभाव
शोषण

विलुप्त : संस्कृति, देश प्रेम भावना, वन्य प्राणी

प्रस्तुतीकरण के बाद फेसिलिटेटर समूह और सहभागियों ने मिल कर चित्रों का विश्लेषण किया। इस प्रक्रिया में इस बात पर विशेष बल दिया गया कि कारक और कारण में फर्क किए बिना परिस्थिति का आंकलन और विश्लेषण संभव नहीं है। आवश्यकता इस बात की है कि कारक के बजाए कारण को पकडा जाए। ये कारण स्थिति का विश्लेषण करने में सहायक बनेंगे। दुनियां की मौजूदा परिस्थिति के लिए जो मुख्य शक्तियां जिम्मेदार पाए गए वे उत्पादन के साधनों का कुछ ही हाथों में सीमित होना, प्रकृति का दोहन, धर्म, जाति रंग का भेदभाव, महिलाओं का शोषण अथवा जेंडरगत् भेदभाव, भेदभाव पूर्ण कानून, ज्ञान एवं जानकारी पर शोषक वर्ग का नियंत्रण आदि थे।

बड़े समूह में वर्तमान दुनिया का विश्लेषण कर लेने के बाद सहभागियों से कहा गया कि अपने सपनों की दुनिया की तस्वीर बनाएं अर्थात् दुनिया के हालात कैसे होने चाहिए; इसे वे चित्रित करें। यह कार्य छोटे समूह देर रात तक करते रहे।

तीसरा दिन :

पिछली शाम 'सपनों की दुनियां' का जो छोटे समूहों ने चित्रण किया था उसका प्रस्तुतीकरण किया गया; जो इस प्रकार है —

समूह संख्या-1

केन्द्र में नया समाज– सभी जाति, कौम की उत्पादन के साधनों में हिस्सेदारी
भावी समाज जाति, धर्म, भेदभाव रहित होना चाहिए
प्रतियोगिता और संघर्ष की भावना को कम किया जाना चाहिए
जनसंख्या बढ़ रही है, संसाधन बढ़ नहीं रहे
अतः
जेंडरगत भेदभाव न हो
पूंजीवादी व्यवस्था समाप्त हो
प्रकृति के साथ मानवीय रिश्ता बराबरी का होगा
सामाजिक न्याय हो
पानी के लिए चमड़े का उपयोग न हो
पूंजीपति का समाज पर नियंत्रण से मुक्ति

समूह संख्या-2

नेतृत्व मजदूर तथा गरीब तबके के हाथ
सभी को शिक्षा
सभी को स्वास्थ्य सेवायें
जेंडर बराबरी
प्रकृति के साथ का रिश्ता दोहन की दृष्टि से न हो।

समूह संख्या-3

महिला–पुरुष समानता
संसाधनों पर लोगों का अधिकार, समान वितरण
शिक्षा एवं स्वास्थ्य सेवाओं में बराबरी; जीने का अधिकार सबों को
संस्कृति की रक्षा
वन्य प्राणियों और मानव जाति के बीच तालमेल
भ्रष्टाचार का अंत, नौकरशाही का अंत
शुद्ध पेयजल की व्यवस्था सबों के लिए
पर्यावरण शुद्ध होना
संचार सेवाओं की पहुंच ग्रामीण अंचलों तक
सत्ता संघर्ष का अंत

समूह संख्या-4

सभी जीव जीते हैं। सभी को जीने का अधिकार है।

देश, राष्ट्र की सीमा नहीं होगी। संघर्ष / प्रतियोगिता नहीं रहेगी। समान वितरण, समान अवसर, समान शिक्षा, सबों की समान हिस्सेदारी, जंगल; पृथ्वी और प्रकृति का हिस्सा है। इस पर सभी का अधिकार है। ये सारे केवल जीने के लिए हैं। जीने के लिए जरूरत है: रोटी, कपड़ा, मकान, स्वास्थ्य, शिक्षा इन पांच चीजों की। कलम और कुदाल की मजदूरी में समानता, जड़ी–बूटी दवा के बारे में जानकारी हो। उत्पादन के बचत पर किसी एक की हिस्सेदारी और आधिपत्य नहीं होगा। पूंजी का संकलन हो जो कि किसी एक के हाथ नहीं रखी जायेगी। पूंजीपतियों की राज करने की नीतियां लाठी के बल पर कराई जा रही है उसके लिए एक व्यवस्था बना कर सुरक्षा बल का गठन किया जायगा जो धर्म, जाति एक व्यक्ति दूसरे व्यक्ति के लिए भलाई का काम करेगा। नशाबन्दी, पंचायंत का सृजन करेंगे। पंचायत राज पूरी दुनिया की राज सत्ता पर काबिज होगी। हथियार, अत्याचार, शोषण, दोहन मुक्त समाज। कपास की खेती, चरखा, बुनाई, सभी कपड़ा घर पर पैदा कर लेंगे। ट्रेनिंग लेना–देना होगा। सामूहिक निर्णय, विश्व सरकार की कल्पना। पूंजी का समान बंटवारा। धर्म और जाति विहीन समाज।

समूह संख्या-5

नैसर्गिक, विश्व सरकार, जय जगत्, सर्वजन हिताय–सर्वजन सुखाय, बच्चे की मुस्कान, प्रेममयी, स्नेहमयी दुनिया, चैन की बंशी।

समूह संख्या-6

एक गांव एक समझ के लोग, महिलाओं की समान भागीदारी, एक गांव कमेटी–समस्याओं के संकलन और विकास के लिए, गांव कमेटी, ब्लाक कमेटी, विधान सभा कमेटी, जिला कमेटी, प्रदेश कमेटी का गठन, स्थानीय संभावना का पता कर विकास कार्यकमों का नियोजन, जन प्रतिनिधि। गांव में पशुपालन, कम्पोस्ट, गोबर गैस, खेती के लिए खाद, भण्डारण, गांव में कय और विकय। शिक्षा केवल नौकरी के लिए नहीं बल्कि शिक्षा बुनियादी उत्पादन वाली होगी। गांव के लोग जंगल की सुरक्षा और संवर्द्धन करेंगे। इसके लिए शिक्षण–प्रशिक्षण जारी रहेगा। मेलजोल से लोग जियेंगे। खुशहाल गांव पूरी दुनिया को चिन्हित करेगा।

समूह संख्या-7

प्रकृति का दोहन नहीं।

महिला–पुरूष निर्णय में भागीदारी करेंगे।

चारागाह सरकारी नियंत्रण मुक्त।

आधुनिक संस्कृति के बजाय परम्परागत जीवन को वरीयता

एक स्थान से दूसरे स्थान तक संवाद हो

पंचायत राज पूरी दुनिया में लागू हो। सत्ता और शासन लोगों की हो

पोस्ट आफिस, रेडियो, संचार माध्यम हो

खेती सभी जगह हो, उत्पादन हो

स्वास्थ्य केन्द्र सभी जगह हो

संविधान में संशोधन हो।

समूह संख्या-8

सारी दुनियां एक गांव के रूप में

जंगल, चारागाह, वृक्षों की पौध रोपड, तालाब; सड़क के किनारे शौचालय, गांव में सामूहिकता, संचार, पेयजल, सभी के लिए घर, पंचायत घर, सभी धर्म वाले मिलकर बैठें, समान शिक्षा, अस्पताल, बीमारी का उचित इलाज, गांव के अपने धंधे अपने हाथ में होने चाहिए, खेती वाले जमीन बड़ी–बड़ी फैक्टरी से दूर हों, लड़ाई न हो, समान और सामूहिक निर्णय, फैक्टरी खदान सामूहिक विकास का स्रोत हो। खेल के मैदान में सभी का समान अधिकार हो।

समूह संख्या-9

धर्म निरपेक्ष विश्व की कल्पना

धर्म परायणता, सम्पूर्ण साक्षरता, शोषण मुक्त, भय मुक्त, नशामुक्त, आर्थिक समानता जरूरी है लेकिन हथियारों की होड नहीं, प्रदूषण रहित विश्व, संसाधनों पर समान अधिकार, जातिवाद न हो, जेंडर भेद न हो, सांस्कृतिक विरासत, सत्ता विकेन्द्रीकरण।

प्रस्तुतीकरण के बाद भावी दुनिया की कल्पना में दो दृष्टियां स्पष्ट नजर आईं; वह थीं :

* **मौलिक सिद्धांत को बदलने की बात। जैसे आज है; वह बदल जाय।**
* **परिवर्तन मूलक दृष्टि तथा सुधारवादी दृष्टि।**

समूहों की वैचारिक दृष्टि का सम्मान करते हुए उन्हें अपने विचारों पर बने रहने दिया गया। अगला समूहगत् कार्य निम्नलिखित था–

वर्तमान दुनिया से भावी दुनिया तक पहुंचने के लिए क्या-क्या कदम उठाने होंगे?

समूह संख्या-1

कदमः वर्तमान दुनिया के तत्वों, तथ्यों की जानकारी / सूचीकरण

सूचीकृत तत्वों, तथ्यों का संकलन, अध्ययन, संयोजन

समाजों की मौलिकताओं में निहित गुणों और अभावों का तुलनात्मक समावेश

कमियों के प्रति असंतोष, व्यापक जनसमर्थन, जनमत

प्राकृतिक चक्र आधारित उत्पादन, पुर्नउत्पादन जिसमें जेंडरगत् बराबरी वाली पंचायती का स्वरूप सभी की न्यूनतम मूलभूत आवश्यकताओं की पूर्ति में अपनी भूमिका अदा करेगा।

भावी दुनिया का माध्यम

जन संपर्क	अध्ययन
बातचीत	शिक्षा

संगठन, भागीदारी, प्रशिक्षण, संघर्ष, निर्माण, त्याग, आदर, प्रदर्शन, संकल्प, प्रयास, संभावना की तलाश, प्रयोग।

माध्यम आवश्यकतानुसार सहभागी जनमत तय करेगा।

समूह संख्या-2

सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, भौगोलिक अध्ययन
सांस्कृतिक धरोहरों की भूख को बढ़ाना
लक्ष्य समूह की पहचान
स्त्री–पुरूष की भागीदारी, बदलाव की प्रक्रिया।
वैज्ञानिक आधार
सामाजिक आंदोलन
स्वतंत्रता, संपन्नता, भाईचारा।
भय रहित वातावरण
उच्च वर्ग, मध्यम वर्ग (लिजलिजा), निम्न वर्ग (अभाव ग्रस्त)

समूह संख्या-3

प्रक्रिया → **संघर्ष**
प्रक्रिया → **क्रांति**

कहानी के बदले कर्म
समझ, धैर्य, एकाग्रता, सावधानीपूर्वक चयन, व्यक्ति/ समय, साधन, आधुनिक तकनीक
व्यक्तिगत बदलाव, परिवार, कार्यक्षेत्र
माध्यम- पदयात्रा, श्रमदान
संगठन का गठबंधन
सत्ता व व्यवस्था में भागीदारी

समूह संख्या-4

कदम- खुद की तैयारी
जागृति – चेतना
संगठन
समानता – सामूहिकता – न्यायपूर्ण
सत्ता का स्वरूप, आधार तक पहुंचने की भूमिका
प्रकृति के साथ रिश्ता

समूह संख्या-5

अपने आप को बदलना होगा (चित्र का निर्माण)
परिवार में समानता का भाव जगाना। मानव धर्म का पालन।
ग्रामीणों में संपर्क, पहचान, एक–दूसरे से संबन्ध स्थापना।
ग्रामीणों में जन चेतना जागृति करना। लक्ष्य को पूरा करना है।
सहनशीलता, आत्मनिर्भरता
वर्तमान दुनिया और नई दुनिया के बीच के तथ्यों से अवगत कराना

प्रेम / सहयोग की भावना का विस्तार (प्रेम से मानव सृष्टि)
गांव के लोगों को संगठित करना संगठन के उद्देश्य से सभी को अवगत कराना
गांव के उत्पादन में वृद्धि करना (जमीन से जोने की चीजें)
ग्रामीणों को बुनियादी क्रियाकलाप से अवगत कराना, प्रशिक्षण
शिक्षा में शिष्टाचार (ज्ञानी गुलाम नहीं होता)
लघु उद्योग – कुटीर उद्योग (बाहरी सहयोग बिना)
सांस्कृतिक कार्यक्रम ग्रामीण लोगों के बीच (आधुनिक नहीं)
खेल बिना हार–जीत वाला मनोरंजन के लिए
खेती बाड़ी के नये तरीके, अच्छा बीज, कम्पोस्ट (तरीके से रखना, करना)
ग्राम पंचायत का गठन रणनीति तय करना, न्याय
स्वास्थ्य के संरक्षण, उपचार के लिए जड़ी–बूंटी, जीने से नियम का उपयोग
ग्रामीणों की आमदनी और उत्पादन बढ़ाने के स्रोत को बढ़ाना
पारंपरिक शिक्षा और साक्षरता बच्चों की
सुरक्षा आवश्यक – प्रकृति में विद्यमान अन्य जंतुओं से सुरक्षा की ओर।
लोहा का स्थान नहीं है।
कपड़ा, कपास पैदा कर रूई बनाकर, सूत
(जब मानसिक विकास होगा तो तरीका जीने का मिल जायेगा)

समूह संख्या-6

संगठन– रचना, संघर्ष, बहिष्कार
संगठन– का ढांचा, स्थानिक से दुनिया
सतत प्रशिक्षण– चेतना विकास
सत्ता में हिस्सेदारी – चक्रीय और परिवर्तनशील

सभी समूहों की रिपोर्ट के प्रस्तुतीकरण के बाद फेसिलिटेटर ने बड़े समूह में उनका विश्लेषण किया। इसके बाद बड़े समूह के समक्ष निम्नलिखित चार प्रश्न रखे गये—

1. **वह ताकतें जो आज के हालात को बनाये रखने की जिम्मेदार हैं उनको कमजोर करने के तरीके क्या होंगे?**
2. **जो तत्व समाज के लिए आवश्यक हैं और विलुप्त हो रहे हैं उनकी पुर्नस्थापना के चरण क्या होंगे?**
3. **आज के हालात बदलने की 'सबसे ज्यादा जरूरत' किसे है?**
4. **सबसे ज्यादा जरूरतमंद लोगों की परिवर्तन की प्रक्रिया में क्या भूमिका होगी?**

इसके बाद उपरोक्त प्रश्नों पर छोटे समूहों में चर्चा हुई।

चौथा दिन :

विभिन्न समूहों ने अपना प्रस्तुतीकरण किया। इस प्रक्रिया में जो मुख्य बिंदु उभरे वे इस प्रकार हैं:

कायम रखने वाले तत्व - ***सत्ता***
जाति, धर्म, रंग
गैर बराबरी
प्रभुत्व और नियंत्रण
जेंडरगत् भेदभाव
ज्ञान और जानकारी

कमजोर / कम करने की प्रक्रिया :

बराबरी की संभावनाओं की तलाश एवं पिछड़ों, वंचितों को बराबरी तक लाने के साधनों, तरीकों की पहचान उनके सामूहिकता की रणनीति तैयार करना। अगड़ों द्वारा अपने कब्जों में रखी चीजों को निकालने में होने वाले संभावित (संघर्ष) प्रतिकियाओं से निपटने की तैयारी।

प्रभुत्व और नियंत्रण बनाए और कायम रखने वाले मूल तत्वों और तथ्यों की पहचान कर उनसे पिछड़ों,दलितों,वंचितों, अकिंचितों को अवगत कराना।

जेंडरगत् मौलिक और नैसर्गिक गुणों, तत्वों की पहचान कर अभेदगत व्यवस्था की स्थापना की प्रकिया कायम करना।

माध्यम - संगठन

विलुप्त होने वाली चीजें-

प्राकृतिक / नैसर्गिक चक्र का मूल स्वरूप
समाज का मौलिक ढांचा
सांस्कृतिक धरोहर

संभव बनाने के लिए क्या करना होगा?

पिछड़ों, दलितों, अभावग्रस्त लोगों को अवसर की तलाश अपनी क्षमताओं में विकास करते हुए करनी होगी, साथ ही बराबरी और प्रभुत्व स्थापित करना होगा। इसके लिए संगठन निर्माण आवश्यक है।

हालात बदलने की जरूरत किसको है?

पिछड़ों, शोषितों, दलितों, अभावग्रस्तों, अकिंचित समूहों को है। क्योंकि इनका स्वयं सहित किसी भी चीज पर प्रभुत्व और नियंत्रण नहीं है। इसे समझने में सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक समस्त दृष्टियों का समावेश है।

परिवर्तन प्रकिया में इनकी भूमिका क्या होगी?

परिवर्तन प्रक्रिया में इनकी भूमिका एक कर्ता और कारक की होगी जो कि अपने हालात के कारणों और अपनी मौलिकताओं को पहचान कर अपनी क्षमता का विकास समतामूलक बराबरी वाले समाज की स्थापना में करेगा।।

तमाम समूहों के इस बात पर एकमत होने के बाद कि हमें जिस दिशा में बढ़ना है उसके लिए संगठन निर्माण एक अनिवार्य प्रक्रिया है, चर्चा संगठन निर्माण पर केन्द्रित है। इसके लिए आवश्यक माना गया कि पहले संगठन और समूह के अंतर को भलीभांति समझ लिया जाए। इस प्रकिया के लिए सात छोटे समूह बनाए गए और उन्हें 'समूह और संगठन में अंतर' पर कुछ बिन्दु तैयार करने को कहा गया।

समूह कार्य पूरा होने के बाद विभिन्न समूहों ने प्रस्तुतीकरण किया। प्रस्तुतीकरण के बाद समूहों से कहा गया कि वे समूह से अपना एक प्रतिनिधि भेजें जो विभिन्न समूहों के अन्य प्रतिनिधियों के साथ मिल कर समूह और संगठन में अंतर तलाश करेगा। इस प्रतिनिधि समूह को समूह और संगठन के अंतर पर एकमत होकर पांच–पांच बिंदु तैयार करने को कहा गया। प्रतिनिधि समूह ने निम्न बिंदु तैयार किए–

समूह	**संगठन**
तात्कालिक मुद्दा आधारित	अनुशासित
असंगठित	स्पष्ट नेतृत्व
भावना प्रधान निर्णय/सामूहिक निर्णय का अभाव	स्पष्ट लक्ष्य / उद्देश्य
दृष्टिकोण संकुचित	व्यापक दृष्टिकोण
स्पष्ट नेतृत्व का अभाव	स्पष्ट सदस्यता

प्रस्तुतीकरण के बाद बड़े समूह में चर्चा के दौरान जो अन्य बिंदु उभरे वे इस प्रकार हैं
समूह भीड़ नहीं, कुछ न कुछ आवश्यकता, जरूरत, तर्क, घटनाचक, कुछ न कुछ समानता, स्वतः स्फूर्त तरीके से उत्पत्ति

समूह	**संगठन**
अनौपचारिक सदस्यता, परिभाषित नहीं, शामिल सभी सदस्य	विस्तृत, पूर्व निश्चित, कोशिश आवश्यक
आवश्यकतानुसार नेतृत्व धीरे–धीरे बनता है। काम के बंटवारे का अस्पष्ट तरीका	औपचारिक सदस्यता परिभाषित
समूह में जवाबदेही औपचारिक नहीं, नैतिक पक्ष हावी होता है।	ढांचागत नेतृत्व औपचारिक, औपचारिक काम का बंटवारा।
	संगठन में जवाब देना औपचारिक होता है समूह का विकसित रूप, सरोकार, विचार क्षेत्र, आदि के आधार पर औपचारिक समूह या तो संगठन बन जायेगा या विघटित हो जाएगा।

इसके बाद समूह और संगठन के अंतर एवं संगठन निर्माण की तरफ पहला कदम बढ़ाने पर स्पष्टता लाने के उद्देश्य से एक सिमुलेशन खेला गया। सहभागियों को तीन हिस्सों में बांटा गया। एक हिस्सा डूमरडगा गांव का निवासी बना। इसी हिस्से में गांव के पांच जमीदार शामिल थे तथा दूसरा हिस्सा ओरमांझी गांव का निवासी बना तथा तीसरा हिस्सा बेडो गांव का निवासी बना।

डूमरडगा के मजदूर जमीदारों के लिए मामूली पारिश्रमिक पर मजदूरी करते आए हैं। इस गांव में एक बचत समिति है जो चार साल से कार्यरत है। यह समिति मजदूरों को साहूकार से ब्याज पर पैसा लेने के चंगुल से बचाती है। पिछले साल यहां के मजदूरों को पता चला कि सरकार ने मजदूरी के लिए न्यूनतम पारिश्रमिक 26 रूपए तय की है। इसलिए इस बार उन्होंने बिना न्यूनतम मजदूरी के जमीदारों के यहां काम करने से मना कर दिया है। मजदूर सात दिनों से काम पर नहीं जा रहे हैं। जमीदार समझाने में असफल रहे है। अब वे धमकी दे रहे हैं कि पड़ोसी गांव ओरमांझी से मजदूर लायेंगे। ओरमांझी के लोगों को भी इस बात का पता चल गया है। भूमिका में उतरने वाले सहभागियों को व्यक्तिगत रूप में तथा गांव के निवासी के रूप में उनकी स्थिति बता दी गयी।

प्रक्रिया को सहभागियों ने बड़ी गंभीरता से लिया और वैसा ही नतीजा निकला जैसी आशा थी। डिब्रीफिंग के दौरान जो प्रतिक्रियाएं सहभागियों की ओर से आयीं वे उनकी भूमिका के अनुसार वही थीं जो वास्तविक जीवन में वैसी ही घटना होने पर संभव है। गुस्सा, डर, चिंता, आशंका, दुख, आक्रोश, संघर्ष की भावना, संगठित होने की आवश्यकता आदि भाव उभरे, जो कि स्थिति को देखते हुए स्वाभाविक ही थे।

पांचवा दिन :

सिमुलेशन पर कुछ सहभागियों के विचार एवं प्रतिक्रियाओं पर संक्षिप्त चर्चा के बाद पुनः समूह कार्य प्रारंभ हुआ। सहभागी सात समूहों में बांटे गए और उन्हें 'समूह से संगठन तक की यात्रा के चरण' सूचीबद्ध करने का कार्य सौंपा गया। विभिन्न समूहों के प्रस्तुतीकरण के बाद जो महत्वपूर्ण बिंदु उभरे वे इस प्रकार हैं :

समूह संख्या-1

व्यापक सोच और दायरा बढ़ाना (सरोकार बढ़ाना)
लक्ष्य और उद्देश्य
भागीदारी निश्चित करना
औपचारिक सदस्यता एवं संगठन के अन्तर्गत् आवश्यक तत्वों का औपचारिक स्वरूप

समूह संख्या-2

परिस्थितियों का आंकलन
सोच एवं आचरण में तालमेल
नेतृत्व का उभार
महिलाओं का नजरिया
आचार–विचार से आकर्षण बाहरी दुनिया से संपर्क

समूह संख्या-3

वर्तमान व्यवस्था से तालमेल
भूमिका की पहचान
व्यापक रूप से जन्र संपर्क
निश्चित निर्णय
क्षमता संवर्द्ध

'समूह से संगठन तक की यात्रा के चरण' रेखांकित हो जाने के बाद इस विषय पर फेसिलटेटर समूह ने अतिरिक्त जानकारी दी, जो इस प्रकार है :

<u>समूह का प्रारंभिक चरण</u> :

चरण	प्रक्रियाएं
1- सदस्यता	* क्या मैं सही जगह पर हूं? * क्या दूसरे लोग मुझे स्वीकार करेंगे? * क्या सारे लोग मेरी बात सुनेंगे? * मुददा किस हद तक तर्क संगत है? * मुद्दे से संबन्धित समूह के उद्देश्यों का स्वरूप क्या है?
2- प्रभाव	* दूसरों को परखना। * दूसरों के अनुसार स्वयं को परखना। * नेतृत्व का द्वंद। * उद्देश्यों पर पुर्नस्पष्टीकरण।

समूह की परिपक्वता का चरण :

उपरोक्त दो आरंभिक चरणों से गुजरने के बाद समूह एक पुख्ता स्वरूप ले लेता है और उद्देश्यों की ओर बढ़ने लगता है। इस चरण को निम्न रूप में देखा जा सकता है –

चरण	प्रक्रियाएं
आपसी समझ के आधार पर समूह की चारित्रिक विशिष्टता का विकास	* सामूहिकता के प्रति सम्मान एवं संवेदनशीलता * समूह एवं उद्देश्यों के प्रति प्रतिबद्धता * भूमिकाओं की स्पष्टता * भूमिकाओं की भिन्नता को स्वीकारना * तौर–तरीकों (व्यवहारगत) के प्रति जागरूकता * सफलता में सहायक/बाधक तत्वों पर साझा समझ * समूह के तात्कालिक उद्देश्यों की पूर्ति।

समूह का अंतिम चरण :

इस बिंदु पर पहुंच कर समूह अपने चरम बिंदु पर पहुंच जाता है। तात्कालिक उद्देश्य पूरे हो जाने के बाद समूह में दुविधापूर्ण स्थिति पैदा हो सकती है। यदि समूह एक साथ लम्बे समय तक कार्य करता रहा है और समूह की सदस्यता में विशेष परिवर्तन नहीं हुए हैं तो समूह के सदस्यों में आत्मीयता भी बढ़ती है। इसलिए समूह के प्रति मोह भी बढ़ जाता है। ऐसी स्थिति में समूह टूटने की स्थिति कष्टदायक हो सकती है। समस्या समाधान के दो तरीके संभव हैं :

* उद्देश्यों के साथ समूह का समाप्त हो जाना।
* नए उद्देश्यों के साथ समूह का आगे बढ़ना।

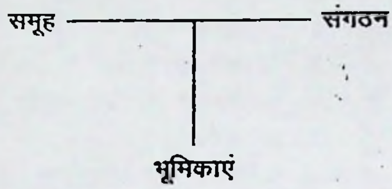
अधिकतर स्थितियों में उद्देश्य प्राप्त करने के बाद समूह का जीवन काल समाप्त हो जाता है और समूह बिखर जाता है। लेकिन यदि समूह के सदस्य निर्णय लेते हैं कि वह समूह को टूटने नहीं देंगे तो उन्हें नए उद्देश्य तलाश करने होंगे। स्वाभाविक है कि इस चरण तक पहुंचते–पहुंचते समूह सीमित उद्देश्यों से निकल कर वृहत्तर उद्देश्यों की ओर जाना चाहेगा। ऐसी परिस्थिति में समूह को एक वृहत्तर संरचना की ओर बढ़ने की आवश्यकता महसूस हो सकती है। यदि समूह वृहत्तर संरचना की ओर बढ़ने का प्रयास करता है तो उसे निम्न प्रक्रियाओं से गुजरने की जरूरत पड़ सकती है :

(अ)– समय परक / स्थान परक उद्देश्यों को वृहत्तर सामाजिक प्रक्रियाओं एवं परिवेश से जोड़ना।
(ब)– सामाजिक विश्लेषण की क्षमता पैदा करना।

यह बिंदु समूह के एक नए ढ़ांचे में परिवर्तित होने की प्रकिया का आरंभिक चरण है। उपरोक्त प्रक्रियाओं से गुजरने के बाद समूह में जो ढ़ांचागत परिवर्तन आता है वह संगठन निर्माण की प्रकिया की ओर ले जाता है और अभी तक जो प्रकियाएं आपसी समझ पर चल रही होती हैं, अब औपचारिक स्वरूप में ढ़लने लगती हैं। अभी तक के सहयात्री; जो एक समूह के रूप में कार्य कर रहे होते हैं, अब प्रक्रियाओं से संबन्धित बाध्यताएं उन्हें एक संगठन के रूप में ढ़लने पर विवश कर देती हैं।

फेसिलिटेटर समूह द्वारा दी गयी अतिरिक्त जानकारी प्रत्यक्ष रूप में देखने के लिए श्याम बेनेगल कृत फिल्म "मंथन" दिखाई गयी। इस फिल्म में दूध बेचने वाले ग्रामीणों की एक कोआपरेटिव के गठन में आने वाली अड़चनों के माध्यम से संगठित होने में आने वाली अड़चनों को दिखाया गया है। साथ ही संगठित होने के दौरान आने वाली अड़चनों को देखते हुए संगठनकर्ताओं की संभावित भूमिका की ओर भी संकेत मिलता है। फिल्म ने निश्चित रूप से समझ स्पष्ट करने में काफी सहायता की।

'समूह' से संगठन तक की यात्रा के चरण' इंगित कर लेने के बाद इस पर स्पष्टता आवश्यक है कि इन चरणों में कार्यकर्ता की अपनी भूमिका क्या होगी। इसे सहभागियों के समक्ष निम्न रूप में रखा गया :



बड़े समूह में चर्चा के दौरान निम्न भूमिकाएं उभरीं :

समाज के निचले तबके के लोगों की सही पहचान करना।
निचले तबके के नेतृत्व की पहचान कर उसे सक्रिय करना।
निचले तबके के लोगों के समूह निर्माण की प्रक्रिया में एकजुट होने की संभावना की तलाश।
लोगों की एकजुटता को समूह बनने और विभिन्न विकल्पों के बारे में प्रयास हेतु एक व्यवस्था प्रक्रिया शुरू करना।
स्वयं के लक्ष्य एवं उद्देश्य के बारे में स्पष्टता।
लोगों से करीबी रिश्ता बनाने की भूमिका
समन्वयक की भूमिका
लक्ष्य समूह में विश्लेषण क्षमता का विकास करना।
सहभागिता बढ़ाने का प्रयास करें।
प्रचार–प्रसार
सामूहिकता का सम्मान
लोगों को आगे बढ़ाना
उत्प्रेरक की भूमिका
सीखने–सिखाने की जरूरत पूरा करना
सहयोगी / सहयात्री की भूमिका
समूह को व्यापक प्रक्रियाओं से जोड़ना
बाधक तत्वों को पहचान कर सही निर्णय लेना
नियोजनकर्ता की भूमिका।

इसके बाद कुछ महिला सहभागियों ने एक लघु नाटिका प्रस्तुत की। प्रस्तुतीकरण के बाद इस पर विस्तार से चर्चा हुई एवं जेंडरगत् मुद्दों पर विश्लेषण का दौर चला। इस चर्चा के बाद महिला सहभागियों के आग्रह पर महिला फेसिलिटेटर ने देर रात तक चर्चा को आगे चलाया।

छठवाँ दिन :

पिछले सत्र में उभरी भूमिकाओं को चरणबद्ध करने के लिए समूह निर्माण की प्रक्रिया के विभिन्न चरणों को ध्यान में रखते हुए भूमिकाओं की चरणबद्धता तर्कसंगत प्रतीत हुई। बड़े समूह में चर्चा द्वारा जो चरणबद्ध भूमिकाएं उभरी उनका विवरण निम्नलिखित है :

सदस्यता-

सम्पर्क, रिश्ता, उद्देश्य की स्पष्टता, उत्प्रेरक, निरंतर संवाद स्थापित करना, सहभागिता लाना, समूह की सदस्यता के नियम, समझ बढ़ाना, सहनशील बनाना, विश्लेषण, प्रस्तुतीकरण की भावना पैदा करना, संघर्ष की संभावनाओं को मजबूत करना, प्रतिबद्धता लाना।

प्रभाव-

निरंतर संवाद (पुर्नस्पष्टीकरण), संप्रेषण तत्वों की पहचान और उपयोग, दक्षता बढ़ाना, धैर्यवान श्रोता, प्रेरक की भूमिका, पृष्ठभूमि की पहचान, सदस्यों के प्रति सम्मान, एक क्रमबद्धता लाना, कथनी–करनी के भेद को मिलाना।

परिपक्वता-

समन्वयक, नियोजक, योजनाबद्ध तरीके से कार्य करना, स्वयं को परखना, नेतृत्व के साथ सहयोग, व्यापक प्रक्रियाओं से जोड़ना, निर्णय प्रक्रिया को मजबूत करना, विभिन्नता को स्वीकारना, संभावना/सीमा पर साझी समझ, रचनात्मक पहल कार्य की ओर, मुद्दे की रणनीति बनाने में सलाहकार की भूमिका, जेंडर की संवेदनशीलता।

समूह से संगठन की ओर-

नेतृत्वकर्ता को वृहत्तर संरचना के लिए तैयार करना, व्यापक मुद्दों से जोड़ना, उद्देश्य के प्रति समर्पण, व्यापक स्तर पर सीमाओं और संभावनाओं की तलाश, नियोजक, मूल्यांकनकर्ता, लोगों के समक्ष उद्देश्य स्पष्ट करना, जवाबदेही, साधनों का सही उपयोग, संयोजक की भूमिका।

भूमिकाओं के चरणबद्ध हो जाने के बाद सहभागियों के समक्ष निम्नलिखित प्रश्न रखा गया–

"भूमिकाओं को देखते हुए हमारी सीखने-सिखाने की आवश्यकताएं क्या होंगी?"

इसके लिए सहभागियों को 6 छोटे समूहों बांट कर चर्चा करने और सीखने–सिखाने की आवश्यकताएं सूचीबद्ध करने को कहा गया। इसके लिए 45 मिनट का समय रखा गया। समूह चर्चा के बाद समूहों ने अपनी समझ बड़े समूह के सामने रखी; जो इस प्रकार है :

समूह संख्या-1

दुनिया भर की विभिन्न जानकारी
संघर्षों का अध्ययन
समन्वय की कला का विकास
दस्तावेजीकरण और रिपोर्ट लिखने की कला
सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक विश्लेषण की क्षमता
कानूनी जानकारी
महिला–पुरूष सम्बंध पर व्यापक और गहरी समझ
कला और संस्कृति। संगठन बनाने की कला।

समूह संख्या-2

दृष्टि
सहचार
मानवीय रिश्ते
संगठन, संघर्ष
देश काल परिस्थिति
उत्प्रेरक की भूमिका
प्रतिकूलता

समूह संख्या-3

व्यक्ति; व्यक्ति का मनोविज्ञान
सम्प्रेषण
नियोजन का तरीका
कानूनी जानकारी
संवेदनशीलता
सामाजिक परिवेश

समूह संख्या-4

दृष्टि पैदा करना
नियमावली
क्षमता, नेतृत्व
संघर्षों का अध्ययन
व्यक्तित्व का विकास
संवेदनशील होना

समूह संख्या-5

व्यक्तित्व विकास / निर्माण (जेण्डरीयाना)
सम्प्रेषण के साधन
विश्लेषण क्षमता
संघर्षों के तरीके जानना
सामाजिक ढांचे के प्रति जागरूकता।

समूह संख्या-6

व्यक्तित्व का विकास
नेतृत्व क्षमता
निर्णय लेने की क्षमता
विश्लेषण कैसे करें
जानकारी बढ़ाना।

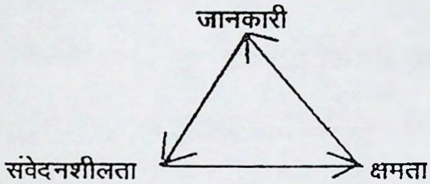
HTM-100
09829 N96

COMMUNITY HEALTH CELL LIBRARY AND INFORMATION CENTRE

सीखने–सिखाने की आवश्यकताओं पर समूहों के प्रस्तुतीकरण के बाद चर्चा इस बात पर केन्द्रित हुई कि यह आवश्यकताएं पूरी करने के लिए कौन सी पद्धति सबसे उपयुक्त रहेगी। चर्चा के दौरान आम सहमति बनी कि बिना अनुभवों का सहारा लिए किसी भी प्रकार का सीखना–सिखाना अधूरा रहता है। अतः आवश्यक है कि सीखने–सिखाने की जो भी प्रक्रिया चले उसमें अनुभवों को पूरा महत्व मिले। इस सामूहिक समझ को देखते हुए अनुभव आधारित सीखने–सिखाने की पद्धति पर चर्चा आगे ले जायी गयी। इस बार फेसिलिटेटर समूह ने अपनी ओर से अनुभव आधारित सीखने–सिखाने की पद्धति की जानकारी प्रदान की जो कि इस प्रकार चली।

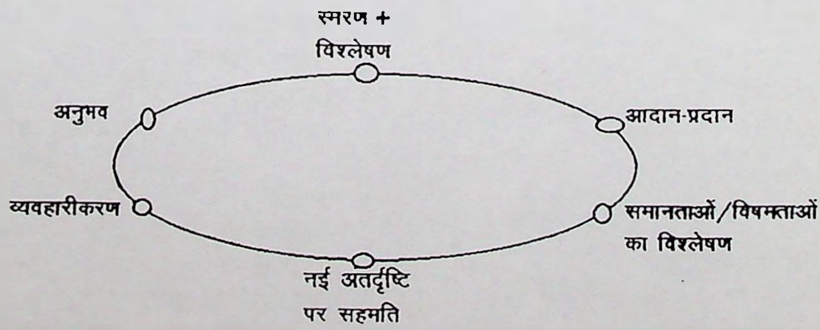
सीखने-सिखाने की हर प्रकिया तीन स्तरों पर चलती है। समझ (जानकारी) के स्तर पर, व्यवहार के स्तर पर और क्षमता के स्तर पर।

सीखने–सिखाने की प्रकिया तभी सफल हो सकती है जब कोई भी सीखने–सिखाने का उद्देश्य इन तीनों स्तरों पर पूरा हो सके। कोई भी जानकारी तब तक सोद्देश्य नहीं कही जा सकती जब तक जानकारी आचरण अथवा व्यवहार में न झलके। इसके लिए आवश्यक है जानकारी के प्रति संवेदनशील बनें। इतना ही नहीं, जानकारी प्राप्त करने और उसके प्रति संवेदनशील बनने के बावजूद भी जब तक जानकारी के इस्तेमाल की क्षमता न सीखी जाय तब तक सीखने–सिखाने की प्रकिया सफलता नहीं देख सकेगी। यह प्रकिया निरंतर चलती रहती है। सीखना–सिखाना कभी संपूर्ण नहीं होता क्योंकि हमारी जानकारी में हर समय बढ़ोत्तरी होती है और उसी के अनुसार हम संवेदनशील भी बनते हैं और क्षमता भी बढ़ाने का प्रयास करते हैं। इसे इस प्रकार समझा जा सकता है :



क्षमता हासिल करने के दौरान हम विषय पर अतिरिक्त जानकारी अवश्य हासिल करते हैं और पुनः उसी के अनुसार संवेदनशील बनते हैं और फिर क्षमता बढ़ाने का प्रयास करते हैं। यह सतत प्रकिया है जो कभी रूकती नहीं।

अपने पूर्व अनुभव का स्मरण व विश्लेषण (रिफलेक्शन) करना इस पद्धति का आधारभूत चरण है। इस चरण से प्राप्त अन्तःदृष्टि का अन्य लोगों के साथ आदान–प्रदान करना इस पद्धति का दूसरा चरण है। इस आदान–प्रदान की प्रकिया में विभिन्न लोगों के अनुभवों में समानताओं व विषमताओं की तलाश व उनके कारणों का विश्लेषण इस चरण का महत्वपूर्ण दायित्व है। इस प्रकिया के द्वारा सामूहिक रूप से नई अन्तःदृष्टि प्राप्त करना इस पद्धति का तीसरा चरण है। अनुभवों द्वारा यह पाया गया है कि सीखना–सिखाना इस चरण पर पहुंच कर भी पूर्ण व स्थाई नहीं होता। अतः इस प्रकार प्राप्त नवीन अन्तःदृष्टि को पुनः व्यवहार में लागू करना सीखने–सिखाने की प्रकिया का एक अभिन्न अंग और अनुभव आधारित सीखने की पद्धति का अगला चरण है। इस प्रकार सम्मिलित रूप से अर्जित अन्तःदृष्टि का व्यवहारीकरण एक नए अनुभव को जन्म देता है और इस प्रकार सीखने–सिखाने की प्रकिया एक चक्रीय एवं सतत प्रक्रिया के रूप में स्थापित होती है।



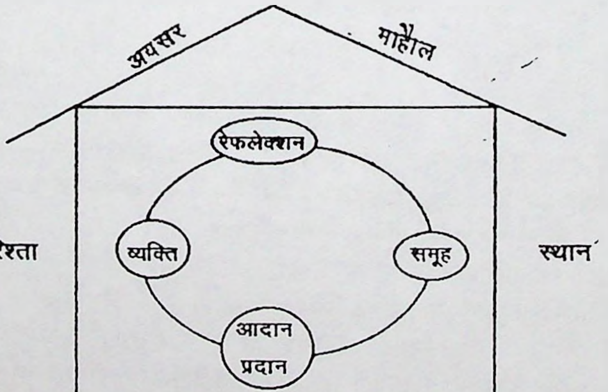
अनुभव आधारित सीखने-सिखाने की चक्रीय प्रणाली

यहां यह स्पष्ट होना आवश्यक है कि निर्धन व वंचित समुदायों में यह प्रक्रिया बिना हमारे हस्तक्षेप के भी चलती है और लोग स्वयं लड़खड़ा कर, कभी–कभी बहुत कीमत चुका कर, सीखने की प्रक्रिया को जारी रख कर ही अपने अनुभवों के खजाने को बढ़ाते रहते हैं। अतः हमारे लिए चुनौती इस बात की है कि हम "प्रशिक्षण" या "शिक्षण" के नाम से जो हस्तक्षेप करते हैं वे उन लोगों व समुदायों में हस्तक्षेप पूर्व स्थितियों से कैसे ताल–मेल बैठाते हैं और हस्तक्षेप के उपरान्त की प्रक्रिया से अपने को कैसे जोड़े रहते हैं।

शिक्षण, प्रशिक्षण के हस्तक्षेप का अर्थ :

इस संदर्भ में हमारे हस्तक्षेप का सपाट अर्थ एक पूर्व निर्धारित, सुनियोजित तथा एक विशिष्ट स्वरूप की दखलंदाजी है। हमारे पूर्व निर्धारण का सूत्र उन उद्देश्यों में छिपा होता है जिनके तहत हम हस्तक्षेप की पहल करते हैं। जैसे कि "निर्धन व वंचित समूहों में अपने पैरों पर खड़े होकर प्रतिकूल प्रभावों में भी इज्जतदार जिन्दगी बसर करने की क्षमता पैदा करने" का उद्देश्य अपने आप की समझ और दृष्टिकोण पर आधारित होती है, इसलिए यह आवश्यक हो जाता है कि हम इसकी यथासाध्य पूर्व तैयारी कर सकें, जिससे कि उसमें शामिल लोगों के समय व उनकी ऊर्जा का समुचित उपयोग हो सके।

अनुभव आधारित सीखने–सिखाने की पद्धति में इस प्रकार के शिक्षण–प्रशिक्षण के हस्तक्षेप का अपना एक स्वरूप या ढांचा होता है। हस्तक्षेप के लिए एकत्र किए गए जन समूह और उसके साथ हस्तक्षेपकर्ताओं का रिश्ता सीखने–सिखाने के ढांचे की नींव का काम करता है। इस ढांचे का एक अन्य महत्वपूर्ण पक्ष हस्तक्षेप के दौरान प्रतिभागियों को विषय वस्तु से सम्बद्ध अपने पूर्व अनुभवों पर चिंतन, मनन व विश्लेषण करने का समय तथा विश्लेषण का पारस्परिक आदान–प्रदान के अवसर उपलब्ध कराना है। प्रतिभागी समूह का चरित्र, हस्तक्षेपकर्ताओं का उनके साथ रिश्ता तथा प्रतिभागियों को उपलब्ध समय व अवसर सीखने–सिखाने के एक विशिष्ट माहौल का निर्माण करते हैं। सीखने–सिखाने के ढांचे के यह पांच तत्व उस उपयोगी अवस्था को पैदा करते हैं, जिनमें प्रतिभागी समूह मुख्यतः अपने अनुभवों के आधार पर भी नई अंतर्दृष्टि का निर्माण करते हैं। हस्तक्षेपकर्ताओं की सीखने–सिखाने के इस ढांचे को बनाने व उसके सतत संचालन की ही भूमिका रहती है। आवश्यकतानुसार अतिरिक्त व विशिष्ट जानकारी उपलब्ध करवाना भी इस भूमिका का एक महत्वपूर्ण अंग रहता है।



समूह

समूहः

प्रत्येक समूह का एक विशिष्ट 'व्यक्तित्व' होता है। इस व्यक्तित्व का निर्माण समूह में चलने वाली प्रतिभागिता, संप्रेषण, नेतृत्व, निर्णय लेने व समस्या निवारण की प्रक्रियाओं के प्रतिफलन स्वरूप होता है। कुछ प्रतिभागियों के समूह में और शामिल हो जाने से अथवा कुछ के समूह छोड़ जाने से समूह के व्यक्तित्व में परिवर्तन आ जाता है। एक और महत्वपूर्ण पक्ष ये है कि प्रत्येक समूह एक सीखने–सिखाने वाले समूह के रूप में परिवर्तित होने की

प्रक्रिया में विकसित व संवर्द्धित होता है। अर्थात् एकसमूह अपने गठन के समय में जिस अवस्था में होता है वह शिक्षण–प्रशिक्षण की अनुभव आधारित प्रक्रिया के दौरान विकसित होकर अपने व्यक्तित्व के नये आयाम प्रकट करता है।

रिश्ता:

प्रतिभागी समूह व हस्तक्षेपकर्ता (प्रशिक्षक) के बीच रिश्ता सीखने–सिखाने के ढांचे की अत्यंत महत्वपूर्ण आधारशिला है। अनुभव आधारित सीखने–सिखाने की पद्धति में इस रिश्ते का पारस्परिक आदान–प्रदान, सम्मान, विश्वास व निष्ठा पर आधारित होना हस्तक्षेप की सफलता की पूर्व शर्त सी है। प्रशिक्षक का सर्वज्ञाता रूप तथा प्रतिभागियों का स्वयं को प्रशिक्षक के सम्मुख ओछा महसूस करना अनुभव आधारित सीखने की प्रक्रिया के संचालन में बाधक सिद्ध हो सकता है। प्रतिभागी समूह में रेफलेक्शन (स्मरण+विश्लेषण) तथा उसके पारस्परिक आदान–प्रदान के लिए जिस अंकुश रहित और निर्भीक माहौल की आवश्यकता होती है, इस रिश्ते की उस माहौल के निर्माण में निर्णायक भूमिका है।

स्थान:

यहां इस शब्द का तात्पर्य उन मनोवैज्ञानिक परिस्थितियों से है जो एक व्यक्ति द्वारा अपने अतीत की यात्रा कर अनुभव मणियों को ढूंढ निकालने में सहायक हो। निश्चय ही भौतिक व्यवस्थाओं और उक्त क्रिया के लिए आवश्यक समय का उपलब्ध कराया जाना तो आवश्यक है ही किन्तु प्रतिभागियों का शंका एवं चिंता मुक्त होकर अपनी–अपनी गति से इस क्रिया में जुड़ने का स्थान उपलब्ध होना सीखने–सिखाने की इस विधा का महत्वपूर्ण अंग है।

अवसर:

रेफलेक्शन की व्यक्तिनिष्ठ प्रक्रिया के लिए स्थान व समय उपलब्ध कराने के साथ–साथ आवश्यक है कि अनुभवों के आदान–प्रदान के समुचित अवसर भी उपलब्ध हों जिससे कि अनुभव आधारित सीखने की प्रक्रिया को आगे बढ़ाया जा सके। किसी भी विषय से सम्बद्ध अपने अनुभवों पर रेफलेक्शन के उपरान्त पारस्परिक आदान–प्रदान के समुचित अवसर प्रदान करने में हस्तक्षेपकर्ताओं (प्रशिक्षकों) की प्रमुख व सक्रिय भूमिका आवश्यक है।

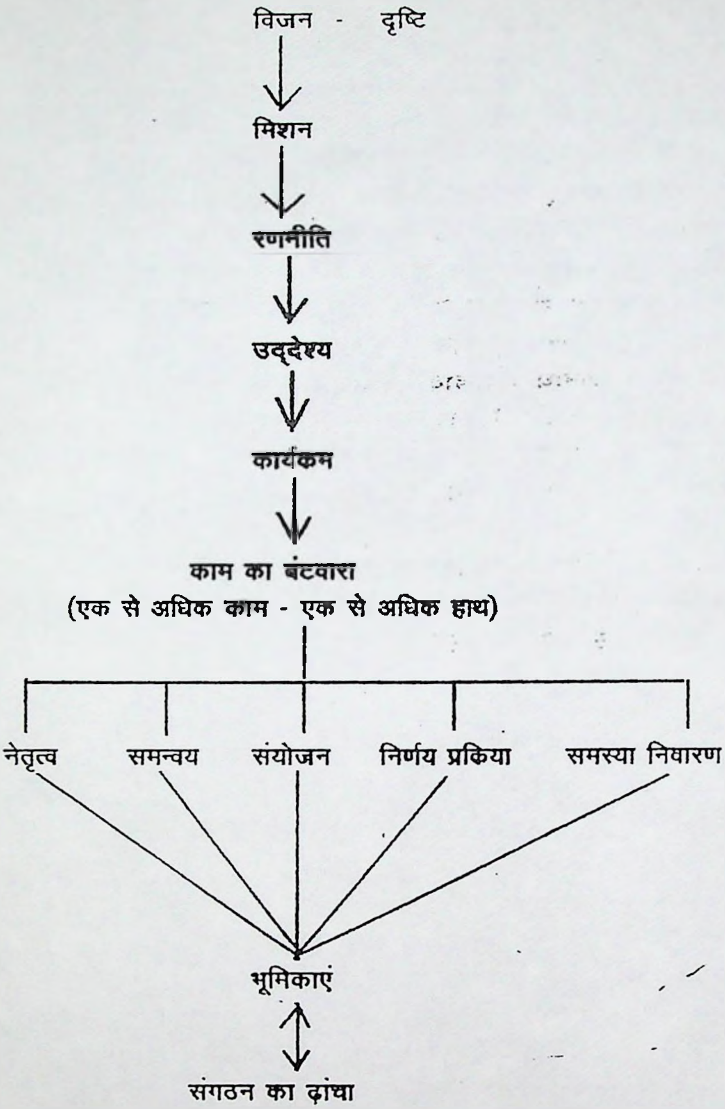
माहौल:

सीखने–सिखाने का माहौल एक बहुआयामी अवस्था है। इसका एक आयाम सीधे भौतिक यवस्थाओं व वातावरण से जुड़ा हुआ है तो दूसरा मनोवैज्ञानिक अवस्था से। एक तीसरा अत्यंत महत्वपूर्ण आयाम व्यवहारगत संहिता से सम्बंध रखता है। प्रतिभागियों के बीच पारस्परिक सम्बंधों का सत्र के अन्दर व बाहर जिस प्रकार निर्वाह होता है वह इस माहौल को बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका अदा करता है। साथ ही प्रशिक्षक टीम का पारस्परिक व्यवहार तथा टीम का प्रतिभागियों के साथ यवहार भी बहुत हद तक इस माहौल को बनाने के लिए जिम्मेदार है। यूँ तो सीखने–सिखाने के लिए उपयुक्त माहौल का निर्माण समूह के व्यक्तित्व, रिश्ते के चरित्र समुचित स्थान व अवसर प्रदान करने से ही होता है किन्तु बहुधा इसके लिए विशिष्ट प्रयास किया जाना आवश्यक है। निर्धन एवं वंचित समुदायों के प्रौढ़जनों के सीखने–सिखाने में माहौल की अत्यधिक निर्णायक भूमिका होती है।

इस पूरी चर्चा के दौरान केन्द्र में संगठन निर्माण के लिए सीखने–सिखाने की आवश्यकताओं को ध्यान में रखा गया और पूरी पद्धति को इसी संदर्भ में रखा गया। न केवल फेसिलिटेटर समूह ने बल्कि सहभागियों ने भी संगठन निर्माण के अपने अनुभवों को इस पद्धति से जोड़ा।

सातवां दिन :

पिछली शाम की चर्चा को आगे बढ़ाते हुए संगठन निर्माण के व्यवहारिक चरण भी इंगित किए गए। इसे निम्न प्रकार रखा गया :



इसके बाद कार्यशाला के अगले चरण के विषय में चर्चा हुई और यह तय पाया कि दिसम्बर में किसी ऐसे समय दूसरा चरण चले जो सभी के लिए उपयुक्त हो। कार्यशाला का स्थान लखनऊ निश्चित किया गया। इसी के साथ सहभागियों को अगले चरण की विषय वस्तु से संबन्धित काम भी सौंपा गया। सहभागियों से कहा गया कि **कार्यशाला में समूह से संगठन तक जाने की प्रकिया के चरणों से संबन्धित चर्चाओं के संदर्भ में अपने संगठन निर्माण के अनुभवों को रखें और उसकी रिपोर्ट अगले चरण में लाएं।**

कार्यशाला होने से पूर्व सहभागियों ने निम्न प्रश्नों के संदर्भ में मूल्यांकन किया :

समूह में पारस्परिक रिश्ता तथा प्रकियाएं सीखने-सिखाने में कितनी सहायक थीं।

सीखने-सिखाने की विभिन्न विधियां कहां तक उपयुक्त थीं।

फेसिलिटेटर समूह और सहभागियों के बीच रिश्ता कहां तक उपयुक्त था।

सीखने-सिखाने का माहौल कैसा था।

अनुभवों के आदान-प्रदान के अवसर पर्याप्त थे या नहीं।

चिंतन-मनन की गुंजाइश थी या नहीं।

इसी के साथ कार्यशाला का प्रथम चरण संपन्न हुआ।

नवल किशोर सिंह जन जाति विकास समिति, सोनभद्र
लाल मणि महिला जागरण समिति, भागलपुर
अनिल कुमार सिंह प्रीति, मुजफ्फरपुर
चैतन्य गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
सीमा 'जुड़ाव', मधुपुर
राधेश्याम शर्मा महिला ज्योति केन्द्र, पटना
विमलेन्द्र कुमार गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
विक्टोरिया कच्छप छोटानागपुर समाज विकास संस्थान, पलामू
भोला सिंह छोटानागपुर समाज विकास संस्थान, पलामू
सुशान्ति छोटानागपुर समाज विकास संस्थान, पलामू
राधेश्वर मानवी, पटना
केशव राम शोरी बस्तर
रश्मि परिवर्तन, बस्तर
उदयभान सिंह महात्मा गांधी सेवा आश्रम, मुरैना
मोती लाल भाई सामाजिक सह आर्थिक विकास केन्द्र, मुजफ्फरपुर
विमला त्रिपाठी महिला जागृति संस्थान, देवरिया
सतीश मिश्रा महात्मा गांधी सेवा आश्रम, जौरा
अनिल कुमार चौधरी पीस, दिल्ली
डा. खुर्शीद अनवर पीस, दिल्ली
संजीव कुमार सिंह पीस, दिल्ली
कल्याणी मेनन सेन पीस, दिल्ली

पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर
डी-7/7070, वसन्त कुंज, नई दिल्ली - 110070
फोन : 6968121, 6895809

सहभागियों की सूची

मधु द्विवेदी समृद्धि संस्थान, मिर्जापुर
सुभाशीष चकवर्ती चाइल्ड रिलीफ एण्ड यू, दिल्ली
मांगी लाल पुरोहित अंकुर संस्थान, झाड़ोल
रतन लाल आदिवासी विकास मंच, झाड़ोल
नारायण लाल आदिवासी विकास मंच, झाड़ोल
नरेन्द्र गुर्जर जागरण जन विकास समिति, उदयपुर
कालु लाल डामोर जागरण जन विकास समिति, उदयपुर
बैद्यनाथ जुड़ाव, देवधर
सूबेदार भारती पूर्वांचल ग्रामीण विकास एवं प्रशिक्षण संस्थान, गाजीपुर
अम्बिका प्रसाद भारतीय जन कल्याण परिषद, गाजीपुर
दया शंकर युवा विकास संस्थान, गाजीपुर
अरूण कुमार राय नवचेतन संस्थान, गोरखपुर
यमुना प्रसाद जन जाति विकास समिति, सोनभद्र
अजीत पानी अम्बेडकर नगर
डा० पूनम महिला विकास सहयोग समिति, मुजफ्फरपुर
अजय कुमार भूमिका वैशाली, वैशाली
मोनिका प्रेरणा भारती, रांची
अभिनन्दन कुमार वर्मा गया
रामा कुमार छोटानागपुर समाज विकास संस्थान, पलामूँ
कुशेश्वर प्रसाद सिंह भागलपुर
राधेश्याम ''परिवर्तन'' समाज सेवी संस्था, बस्तर
बसंत गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
भगवानदास जन कल्याण संस्थान, गोरखपुर
असगर अली भारतीय मानव समाज कल्याण सेवी संस्थान, गोण्डा
मुमताज आलम जिला साक्षरता वाहिनी, धनबाद
शिव चरण प्रसाद साक्षरता शिक्षण केन्द्र, गया
सुधाकर चौधरी ग्राम विकास समिति, भागलपुर
बिशुन सिंह पैकरा प्रयोग, रायपुर
शिवनाथ यादव सामाजिक सह आर्थिक विकास केन्द्र, चम्पारण
अलका प्रभाकर आवाज, लखनऊ
अतुल तिवारी आवाज, लखनऊ
रामवचन राय नवचेतन, लखनऊ
वन्दना प्रसाद मोबाइल केश, दिल्ली
निर्मला पूर्वांचल ग्रामीण विकास एवं प्रशिक्षण संस्थान, गाजीपुर
भारती मानवी, समस्तीपुर
अहिल्या सिंह भारतीय मानव समाज कल्याण सेवा संस्थान, गोण्डा
कुसुम विश्वकर्मा जन कल्याण संस्थान, गोरखपुर
बाबू लाल सोशल वेलफेअर सोसाइटी, वेस्ट चम्पारण

संगठन निर्माण के तरीके और लोक शिक्षण कार्यकर्ता प्रशिक्षण

(द्वितीय चरण)

स्थान : लघु सिंचाई एवं जल प्रयोग प्रशिक्षण संस्थान
बख्शी का तालाब, लखनऊ

13 - 19 दिसम्बर, 1996

पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर
डी-7/7070, वसन्त कुंज, नई दिल्ली - 110 070
फोनः 696 8121, 689 5809

सितम्बर में डूमरडगा, रांची (बिहार) में संगठन निर्माण के तरीके एवं लोक शिक्षण पर कार्यशाला का प्रथम चरण आयोजित किया गया था। इस कार्यशाला का दूसरा चरण बख्शी का तालाब, लखनऊ में संपन्न हुआ।

इस सत्र की शुरूआत में उपस्थित सहभागियों से वे दो कारण सोचने और बताने को कहा गया जिनके चलते उन्होंने इस दूसरे चरण में आना जरूरी समझा। कार्यशाला में उपस्थित 46 सहभागियों ने इस पर जो प्रतिक्रिया दिखाई उससे स्पष्ट हुआ कि पिछले चरण की प्रक्रिया ने उनमें अगले दो चरणों के लिए उत्सुकता एवं रूचि पैदा की है।

इसके बाद पिछले चरण में सहभागियों को सौंपे गए कार्य का प्रस्तुतीकरण आरंभ हुआ। अधिकतर सहभागियों ने पिछले चरण के अनुभव को आधार बनाकर अपने क्षेत्र में समूह / संगठन का कार्य किया था। तमाम सहभागियों का मानना था कि पिछले चरण की प्रक्रिया ने समूह / संगठन के कार्य को आगे बढ़ाने में काफी मदद की और वे अपने कार्य को आगे बढ़ाने में अधिक आत्मविश्वास महसूस कर रहे हैं लेकिन उन्हें और अधिक जानकारी एवं क्षमता बढ़ाने की जरूरत महसूस हो रही है। दूसरे चरण में आने का मुख्य कारण भी यही माना गया।

गृह कार्य के प्रस्तुतीकरण के बाद दूसरे चरण के उद्देश्य तय करने के लिए चर्चा की गयी। चूंकि पिछले चरण में अधिकतर जोर विषय वस्तु पर था और विषय वस्तु से संबन्धित ज्ञान, संवेदनशीलता और क्षमता के स्तरों पर विस्तार में चर्चा हुई थी इसलिए यह आम सहमति बनी की इस बार विषय वस्तु के साथ–साथ समूह प्रक्रियाओं पर भी बल दिया जाए। चर्चा के बाद दूसरे चरण में सीखने–सिखाने के जो उद्देश्य रेखांकित किए गये वे इस प्रकार हैं –

<> प्रौढ़ों के सीखने–सिखाने के तरीके पर समझ बढ़ाना

<> समूह फेसिलिटेशन के अर्थ और महत्व पर जोर देना

<> स्वयं के विकास के मार्ग को प्रशस्त करना।

यह तय पाया गया कि बुनियादी तौर पर इन तीन पक्षों को उभारने के साथ अन्य संबन्धित प्रक्रियाएं स्वतः उभर कर सामने आएंगी।

दूसरा दिन 14.12.96

सत्र की शुरूआत पिछले चरण की मुख्य प्रक्रियाओं के संक्षिप्त विवरण के साथ हुई। इस दौरान सहभागियों को याद दिलाया गया कि प्रथम चरण में हमने समूह निर्माण, समूह प्रक्रियाओं, अपने काम करने का परिवेश, वर्तमान दुनिया की तस्वीर, सपनों की दुनिया की तस्वीर, सपनों की दुनिया प्राप्त करने के लिए क्या करना होगा, संगठन की आवश्यकता, समूह से संगठन की यात्रा, इस यात्रा के दौरान सीखने–सिखाने की आवश्यकताएं, सीखने–सिखाने की पद्धतियां आदि विभिन्न विषयों पर विस्तृत चर्चा की थी। उन्हीं चर्चाओं के आधार पर हमने दोनों चरणों के बीच में कुछ गृह कार्य भी किया। गृह कार्य करने के दौरान निश्चित तौर पर सहभागी विभिन्न व्यक्तियों के संपर्क में आये होंगे क्योंकि हमारा काम इन्हीं व्यक्तियों / समूहों तथा उसी परिवेश में है जहां यह व्यक्ति / समूह रहते हैं। हमारा परिवेश हमारे व्यक्तित्व निर्माण के लिए बहुत कुछ उत्तरदायी भी होता है। इसलिए न केवल यह आवश्यक है कि हम उस परिवेश को जानें जिसमें हमें काम करना है (परिवेश के विषय में पिछले चरण में वर्तमान दुनिया को चित्रित करते हुए विस्तृत चर्चा हो चुकी है) बल्कि यह जानना भी आवश्यक है कि हम जिन लोगों के साथ काम करते हैं उनके व्यक्तित्व और मनोदशा की विशेषताएं क्या हैं। इस पक्ष पर स्पष्ट समझ बनाने के लिए द्वितीय चरण का पहला समूह कार्य किया गया। सहभागियों को 6 छोटे समूहों में बांटा गया और उन्हें निम्न कार्य दिया गया–

हम जिन लोगों के साथ काम करते हैं उनके व्यक्तित्व और मनोदशा की विशेषताएं क्या हैं?

इसके लिए सहभागियों को लगभग डेढ़ घंटे का समय दिया गया। इसके बाद समूह कार्य का प्रस्तुतीकरण हुआ जिसका विवरण निम्नलिखित है :

समूह संख्या 1
* शारीरिक रूप से कमजोर
* मानसिक रूप से कमजोर
* शरीर का रंग–रूप भी ठीक–ठाक नहीं लगता
* लोग हताश हैं
* लोगों में डर की भावना है
* उदासीन हैं
* हीनता की भावना मौजूद है
* अविश्वास है
* याचक की भावना उत्पन्न होती है
* तर्क संगत कम हैं
* ढर्रे वाली संस्कृति का अनुसरण व परिवर्तन के लिए नेतृत्व का अभाव
* अपनी प्रकृति से लगाव
* ममता का भाव रहता है लेकिन उसका प्रदर्शन नहीं हो पाता है
* आत्मविश्वास कम है
* धैर्य के साथ संघर्ष।

समूह संख्या 2
* जो हो रहा है होने दो
* कोई फायदा नहीं
* दूसरे पर आश्रित
* क्या मिलेगा?
* कैसे होगा?
* निष्क्रियता, रूढ़िवादिता, हताश
* थके हुए
* निर्भरता
* भय, चिंता
* अविश्वास।

समूह संख्या 3
* डर
* आत्मविश्वास की कमी
* हीन भावना
* भाग्यवादी
* साहस की कमी
* दबाव
* आशावादी निर्णय की कमी
* कुरीतियों से मुक्ति
* ईमानदारी, आदर, प्रेम, स्थिति बदलने की छटपटाहट, अन्धविश्वासी।

समूह संख्या 4
* रूढ़िवादिता
* मनोबल पर दबाव
* प्रकृति से लगाव
* आतंकित, संचय प्रवृत्ति का अभाव
* सामाजिक रीति–रिवाज
* संस्कृति से बंधना
* मानसिकता सीमित।

समूह संख्या 5
* प्रभावशाली, रोबदार न हो पाना
* स्वच्छ मन; स्थानीय समस्याओं एवं संसाधनों के प्रति
* खोजीवृत्ति एवम् परिस्थितियों के जानकार
* समझदार जुगाड़ी
* दूर दृष्टि, चमचागीरी
* नेतृत्व की भूमिका
* जुड़ावी
* झेलने की क्षमता
* दब्बूपन
* सेवाभाव
* संघर्षशील
* विनम्र, शिष्ट
* जुझारू
* प्यार देने वाले और लेने वाले
* सामूहिकता का आदर
* सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक समझ
* आस्था
* दयालू
* मनोदशा
* दीन–हीन
* दब्बू
* हिचकिचाहट
* झेंप
* दैवीय आशा पर

समूह संख्या 6
* संवेदनशील
* संघर्षशील
* प्रतिबद्धता
* ललक
* तनावमुक्त
* खुलापन
* अनुशासक
* संप्रेषणगत तत्वों की पहचान
* हंसमुख और मिलनसार
* व्यापक दृष्टिकोण
* लोगों को जोड़ने की कला
* एक–दूसरे के प्रति सम्मान।

सारे समूहों के प्रस्तुतीकरण से यह स्पष्ट हुआ कि हम लोग जिन लोगों के साथ काम करते हैं न केवल उनके आचार–विचार, रहन–सहन, क्षमता, गुण–दोष, संवेदनशीलता यहां तक कि इसे व्यक्तित्व में भिन्नता होती है वरन् व्यक्तित्व के अनुसार उनकी मनोदशा में भी फर्क होता है। यद्यपि वे लगभग समान परिवेश का हिस्सा होते हैं लेकिन हर एक की अपनी विशिष्टता अवश्य होती है। हमें अपने काम में इन भिन्नताओं और विशिष्टताओं को मद्देनजर रखना होता है। इसलिए आवश्यक है कि हमें अपने लक्ष्य समूहों / व्यक्तियों के व्यक्तित्व एवं मनोदशाओं के विषय में पर्याप्त जानकारी हो।

इसी संदर्भ को ध्यान में रखते हुए चर्चा इस बिंदु पर पहुंची कि समूह / संगठन कार्य में इन व्यक्तित्वों एवं संबन्धित मनोदशाओं का कहां तक दखल होता है। इस सिलसिले में निम्न बातें सहभागियों के समक्ष रखी गयीं –

* प्रौढ़ों की अपने बारे में कुछ दृढ़ अवधारणाएं होती हैं। अपने बारे में उनकी यह समझ किसी भी प्रकिया में उनकी हिस्सेदारी को प्रभावित करती है। अपने बारे में उनकी यह समझ उनके पुराने अनुभवों, सामाजिक और सांस्कृतिक परिवेश की देन होती है।
* प्रौढ किसी भी प्रकिया में अपनी आवश्यकताओं, समस्याओं, भावनाओं और उम्मीदों को साथ लेकर ही शामिल होते हैं।
* प्रौढ जिन हलों को खोजते हैं वह उनके स्वयं के अनुभवों और विश्लेषण पर आधारित और उनकी अपनी जीवन पद्धति से जुड़े होने चाहिए।
* कुछ हासिल होते रहने का एहसास प्रौढ़ों के सतत् उत्प्रेरण के लिए आवश्यक है।
* किसी प्रकिया में प्रौढों की सकिय भागीदारी के लिए उनमें मान्यता और सार्थकता का एहसास पैदा होना जरूरी है।
* वातावरण प्रोत्साहित करने वाला, सहयोगी और भय रहित हो।

इसका कारण यह है कि प्रौढ किसी भी कार्य के दौरान कुछ पूर्वाग्रहों को लेकर उतरते हैं। कार्य में उतरने के पूर्व उनमें कुछ भय का भाव होता है, कुछ आशंकाएं भी होती है जैसे :

पूर्वाग्रह-

अपने बारे में (स्वय के बारे में दृढ राय)
दूसरों के बारे में (स्वयं द्वारा रचित या स्थापित किए)
स्थिति और उसके कारणों के बारे में
समाधान के बारे में

भय

अस्वीकार किये जाने का
भ्रम (मान्यताऐं) टूटने का भय
विफलता का
परिणामों का
संतुलन बिगड़ने का

आशंका

स्थिति बदलने के बारे में
औरों की मंशा के बारे में
अपनी क्षमताओं के बारे में
उपयुक्तता और उपयोगिता के बारे में

इसके बाद सहभागियों को एक पर्चा दिया गया। उसे पढ़ने के बाद सहभागियों को इसी प्रक्रिया से संबंधित फिल्म 'ढाई आखर' के एपीसोड दो और तीन दिखाए गये। फिल्म दिखाने का उद्देश्य प्रौढों में निहित पूर्वाग्रह, भय और आशंका के बारे में समझ बढाना था। फिल्म देखने के बाद सहभागियों की ओर से जो टिप्पणियां आईं वे इस प्रकार हैं :

पहला एपीसोड

हाथ मिलाने की घटना – पूर्वाग्रह
(स्वयं के बारे में दृढ राय घरेलू काम–काज से मुक्ति
अपनी खुशी–दुखी जीवन की बात अनुभव
हंसी–हंसी में सीखना–सिखाना
सबके सामने कैसे बताए – भय
किसी ने अगुवाई की पहल की
किसी को पहले अकेले तैयार करना
आशका – नाम की पर्ची में
(खुशी और विजय का भाव)
कार्यकर्ताओं की समझ / संपर्क

दूसरा एपीसोड

किस्से / कहानी / लतीफे का इस्तेमाल
समूह में वैयक्तिक स्तर पर अलग से ध्यान देना।
सीखने के माहौल और वातावरण में बाधक तत्वों का विवेकपूर्ण नियंत्रण
पहले आसान को सीखें
समूह में एक–दूसरे के व्यवहारों को नियंत्रित करने की भी शक्तियां मौजूद रहती है।

छोटे समूह अभ्यास में व्यक्तित्व और मनोदशा की विशेषताएं स्पष्ट करने और व्यक्तित्व और मनोदशाओं से संबंधित पूर्वाग्रहों, भय और आशंकाओं पर समझ बनाने के बाद समूह प्रक्रियाओं से इनका संबध स्पष्ट करने पर चर्चा चली। दुबारा ६ छोटे समूह बनाये गये और उन्हें निम्न कार्य दिया गया –

व्यक्तित्व और मनोदशाओं की विशेषताएं समूह प्रक्रियाओं को कैसे प्रभावित करती हैं?

छोटे समूहों ने लगभग दो घंटे के बाद समूह प्रस्तुतीकरण किया :

समूह संख्या 1

परिपक्व होने में कठिनाई होगी
उद्देश्यों की पूर्ति में बाधक
स्पष्टता का अभाव
विश्लेषण में विभिन्नता
क्षमता का विकास नहीं होगा
समूह के सदस्यों के विकास में बाधक
प्रोत्साहित करने वाले वातावरण का अभाव।

समूह संख्या 2

बुरे असर

नेतृत्व नही उभर पायेगा
आपसी समझ का साफ न होना
अभिव्यक्ति में कमी
उत्तरदायित्व में कमी
अस्थायी व अव्यवस्थित समूह
विश्लेषण की कमी
अपने व दूसरों की परख में कमी
लक्ष्य के प्रति समझ न बनना व लक्ष्य प्राप्त न हो पाना

अच्छे असर

सजगता से आगे बढना
एक–दूसरे के प्रति संवेदनशील होना
समूह की मान्यताओं के प्रति सजगता
समूह की प्रक्रिया को सजाने–संवारने तथा आपसी रिश्तों को बेहतर बनाने में समय जाता है
प्रबंधन का ढाँचा भी भय मुक्त बनाने में बाधा करता है।

समूह संख्या 3

सामूहिक प्रकिया

समूह में पूर्वाग्रह, भय, आशंका से पड़ने वाले प्रभाव

भयः

नेतृत्व प्रभावित होता रहता है

पूर्वाग्रहः

दिशा प्रभावित होती है

आशंकाः

परिपक्वता नहीं बन पाती है

समूह संख्या 4

लोग खुलकर अपनी बात नहीं कर पाते हैं

पूर्वाग्रह के कारण लोग झगड़ जाते हैं
पूर्वाग्रह, भय, आशंका जैसे तत्व समूह निर्माण की प्रक्रिया में बाधक है
समूह अपने उद्देश्यों की पूर्ति नहीं कर पाता
समूह में बिखराव आ जाता है
सतत् विकास की गति रूक जाती है एवं समूह कुंठित हो जाता है।
व्यवस्था तोड़ कर जोखिम नहीं उठाना चाहते हैं
निहित स्वार्थ के लिए संतुलन नहीं तोड़ना चाहते
कमजोर निर्णय

समूह संख्या 5

संवेदनशील होना
संघर्षशील होना
उद्देश्यों के प्रति प्रतिबद्धता
दूसरों को सुनने की क्षमता
अपने अधिकारों को पाने की ललक
विषम परिस्थितियों में भी तनाव मुक्त होकर कार्य करना
खुलापन (सकारात्मक)
स्व–अनुशासित
लोगों को जोड़ने की कला
विरोधी और बाधक तत्वों की पहचान
एक–दूसरे के प्रति सम्मान
हंसमुख और मिलनसार।

समूह संख्या 6

खुलापन न आना
विश्लेषण नहीं कर सकते
विभिन्न प्रकार की आकांक्षाओं के कारण समूह आगे नहीं बढ़ पाता है
नेतृत्व नहीं उभरता है
समूह का बिखरना
एक–दूसरे को हस्तक्षेप करना
निर्णय लेने की क्षमता नहीं आना
सभी की भागीदारी न होना

समूहों ने एक–दूसरे के प्रस्तुतीकरण पर स्पष्टीकरण मांगे। कुछ देर स्पष्टीकरण की प्रक्रिया चलने के बाद समूह के कार्य और प्रक्रियाओं पर समझ मजबूत करने का प्रयास किया गया। इस संदर्भ में समूह में चलने वाले दो प्रकार के कार्यो पर चर्चा की शुरूआत हुई। इसमें एक तो समूह के कार्य संपादन पर बात चली दूसरे समूह बनाये रखने के विषय में चर्चा की गयी। इस सिलसिले में समूह के अंदर सहभागिता और संप्रेषण की प्रक्रियाओं को रेखांकित किया गया। सहभागिता करने और सहभागिता बढ़ाने के दो आयामों पर चर्चा को आगे बढ़ाते हुए यह समझ बनी कि सहभागिता केवल उन्हीं लोगों की नहीं होती है जो लोग समूह कार्य के दौरान अधिक बोलते हैं। यह भी संभव है कि अधिक बोलने वाले सदस्य सही मायनों में सहभागिता न कर रहे हों बल्कि केवल अपनी मौजूदगी का आभास दिला रहे हों। समूह में ऐसे भी सदस्य मौजूद होते हैं जो स्वयं चुप रह कर दूसरों को बोलने का अवसर देते हैं। इस तरह से वे एक साथ तीन तरह के काम पूरे करते हैं। एक तो यह कि उनकी मंशा समूह को बनाये रखने की रहती है क्योंकि स्वयं अधिक न बोल कर दूसरों को अवसर देना समूह कार्य को आगे बढ़ाने में भी सहायक होता है और समूह के टूटने का खतरा भी कम होता हैं। दूसरा यह कि समूह के अन्य सदस्यों को प्रोत्साहन भी मिलता है कि वे अपनी सहभागिता बढ़ायें। तीसरा यह कि इस पूरी प्रक्रिया में भले ही वह सदस्य कम बोले लेकिन मानसिक रूप से वह समूह की गतिविधियों का बराबर हिस्सा बना रहता है। फलस्वरूप उसकी सहभागिता किसी भी तरह से कम नहीं होती।

सहभागिता का संबंध सम्प्रेषण से भी है। यदि कोई सदस्य अपनी बात समूह के अन्य सदस्यों तक नहीं पहुंचा पा रहा है तो न केवल उसके सम्प्रेषण में कमी है बल्कि उसकी सहभागिता पर भी इसका विपरीत असर पड़ता है। इस प्रकार यदि कोई सदस्य बार–बार प्रयास करके भी अन्य लोगों के समक्ष अपनी बात

स्पष्ट नही कर पा रहा है तो स्वतः उसकी सहभागिता बाधित होगी। इस प्रकार सहभागिता और सम्प्रेषण एक ही प्रकिया के दो पहलू माने जा सकते है। इस प्रकार सम्प्रेषण का सही अर्थ यह हुआ कि एक व्यक्ति समूह के समक्ष जो बात रख रहा है समूह के अन्य सदस्य उस बात को उसी रूप में समझें। यदि ऐसा होता है तो इसे सूचारू सम्प्रेषण की संज्ञा दी जा सकती है और यही सुचारू सहभागिता सुनिश्चित करने में सहायक तत्व होगा। इसका संबंध समूह की अन्य प्रक्रियाओं से भी है।

सफल सम्प्रेषण और पर्याप्त सहभागिता समूह की आगे की प्रक्रियाओं की सफलता / विफलता का आधार भी होती है। सफल संप्रेषण और पर्याप्त सहभागिता समूह के अंदर समस्या निवारण की प्रक्रिया का मार्ग भी प्रशस्त करती हैं और यदि समस्या निवारण की प्रक्रिया सफल रही तो समूह से संबंधित तमाम निर्णय आसानी से लिये जा सकेंगे। इस पूरे चक्र में समूह के अंदर चलने वाले नेतृत्व के संघर्ष के निवारण का राज भी छिपा है। यदि सहभागिता, संप्रेषण, समस्या निवारण और निर्णय की प्रक्रियाऐं आसानी से चलीं तो स्पष्ट नेतृत्व स्वतः उभर आएगा। दरअसल यह एक चक्रीय प्रक्रिया है। समूह के यह सभी तत्व एक–दूसरे के पूरक हैं। किसी एक की कमी से अन्य प्रक्रियाओं का ताना–बाना बिखर सकता है। इसलिए किसी एक प्रक्रिया के सुचारू रूप से चलने के लिए अन्य प्रक्रियाओं का सुचारू रूप से चलना भी अत्यावश्यक है। इस तरह यह तमाम तत्व एक–दूसरे के पूरक होने के साथ–साथ एक–दूसरे पर निर्भर भी होते हैं।

कार्य संपादन और समूह के बने रहने में इन्हीं तत्वों के सफल कियान्वयन की प्रक्रिया महत्व रखती है। इसलिए यह आवश्यक है कि यदि हम इन तमाम तत्वों और प्रक्रियाओं को सुगम रूप में आगे बढाना चाहें तो हम समूह के सदस्यों के व्यक्तित्व और उनकी मनोदशाओं से यथासम्भव परिचित हों। क्योंकि सदस्यों के व्यक्तित्व और मनोदशाओं की विशेषताऐं समूह की प्रक्रियाओं पर किसी भी समय सकारात्मक अथवा नकारात्मक प्रभाव डालने की क्षमता रखती हैं। इसलिए सफल समूह फेसिलिटेशन के लिए आवश्यक है कि फेसिलिटेटर समूह के तमाम सदस्यों के विषय में पर्याप्त और वास्तविक जानकारी रखे। साथ ही वह यह मान कर हस्तक्षेप करे कि सदस्यों में कार्य के दौरान उनके पूर्वाग्रह, उनके भय और आशंकाएं हर समय विद्यमान रहती हैं।

इसके बाद सहभागी चार छोटे समूहों में बांटे गये। इन समूहों को एक लघु कथा पढने को दी गयी। समूहों से कहा गया कि वे अपने समूह के अंदर इस निर्णय पर पहुंचे कि औरत की मृत्यु का जिम्मेदार निम्नलिखत में से कौन है– औरत का पति (दीनू), औरत का प्रेमी, पागल, औरत की सहेली, स्वयं औरत। समूहों को निष्कर्ष पर पहुचने के लिए आधे घंटे का समय दिया गया। लेकिन इस अवधि में अधिकतर समूह एक मत नहीं हो पाये। आधे घंटे बाद फेसिलिटेटर समूह ने प्रकिया रोक दी। सभी सहभागियों को अपने समूह में ही बैठे रहने को कहा गया। फेसिलिटेटर ने प्रत्येक समूह से पूछा कि उनके समूह में क्या फैसला लिया गया। और अगर फैसला नहीं हो पाया तो क्यों? यह पाया गया कि किसी भी समूह में कोई एक मत फैसला नहीं हो पाया था। यहां से फेसिलिटेटर ने चर्चा को दूसरे दिन चली प्रक्रिया से जोड़ा और यह स्पष्ट करने की कोशिश की कि कैसे हमारे बीच भी हमारे अपने पूर्वाग्रह, भय और तमाम तरह की आशकायें हमारे काम को प्रभावित करती रहती हैं। इसके अतिरिक्त हम जिस परिवेश में परवरिश पाते हैं उससे हमें 'धरोहर' के रूप में कुछ संस्कार मिलते हैं जिनसे हम जीवनभर जूझते रहते हैं। हमारी अधिकतर जीवनचर्याओं में यह संस्कार आड़े आते हैं। दरअसल यह संस्कार भी हमारे पूर्वाग्रहों को दृढ़ बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। इस तरह जो आशंकाएं और भय किसी कार्य की प्रकिया के दौरान हमारे अंदर उठती हैं उनमें कुछ न कुछ इन संस्कारों का लेना–देना होता है। यदि उदाहरण स्वरूप औरत की हत्या का दोषी तय करने की प्रक्रिया को ले लें तो जितने प्रकार की प्रतिकियाऐं प्रस्तुत की गयीं उनमें से अधिकतर पूर्वाग्रहों से ग्रसित थीं। कुछ लोगों में यह भय और आशंका थी कि यदि उन्होंने अपनी प्रतिकिया दिखाई तो दूसरे लोग क्या सोचेंगे। इस पूरी प्रक्रिया में भी हमारे संस्कार किसी न किसी रूप में हमारी अभिव्यक्ति या संकोच में गतिमान

रहे।

15-12-1996 तीसरा दिन

समूह प्रक्रियाओं पर पहले चली चर्चा पर प्रत्यक्ष अनुभव हासिल करने के उद्देश्य से तीसरे दिन का प्रथम सत्र फिश बोल अभ्यास से आरंभ किया गया। अभ्यास चार चरणों में संपन्न हुआ। इसके लिए चार समूह (□ ◘ ◆ ❍) बनाए गए। प्रत्येक समूह को अलग–अलग कार्य सौंपा गया। शुरू में □ समूह हाल के केंद्र में बैठा। इस समूह से **'सहभागिता और संप्रेषण का अर्थ'** विषय पर चर्चा करने को कहा गया। इस समूह के इर्द–गिर्द बाकी तीनों समूह बैठे। समूह ◘ को कार्य दिया गया कि वह इसका अवलोकन करे कि समूह चर्चा में सहभागिता एवं संप्रेषण की प्रकिया कैसी चल रही है। ◆ समूह को समस्या निवारण एवं निर्णय प्रक्रिया का अवलोकन करने का काम दिया गया। इसी प्रकार समूह ❍ को नेतृत्व प्रक्रिया का अवलोकन करने को कहा गया। समय पूरा होने पर प्रक्रिया रोक दी गयी। बाहर बैठे तीनों समूह ने जो बिंदु नोट किए थे उन्हें अपने पास ही रखने को कहा गया।

अगले चरण में समूह ◘ हाल के केंद्र मे बैठा और उसे भी **सहभागिता एवं संप्रेषण के अर्थ** पर चर्चा करने का कार्य सौंपा गया। बाकी तीन समूह पहले की ही तरह इस बार भी चर्चा करने वाले समूह के इर्द–गिर्द बैठे। इस बार समूह □ को चर्चा के दौरान सहभागिता एवं संप्रेषण की प्रक्रिया, ◆ समूह को नेतृत्व प्रक्रिया का अवलोकन एवं ❍ समूह को समस्या निवारण का काम सौंपा गया। पहले चरण की ही तरह इस बार भी १५ मिनट का समय रखा गया और १५ मिनट बाद प्रक्रिया रोक दी गयी। इस बार भी समूहों द्वारा नोट किये गए बिंदु अपने पास रखने को कहा गया।

तीसरे चरण मे ◆ समूह बीच मे बैठा। इस समूह को चर्चा के लिए अलग विषय दिया गया– **'समस्या निवारण एवं निर्णय प्रक्रिया के सफल होने के लिए क्या आवश्यक है'** विषय पर चर्चा करने को कहा गया। इस बार समूह □ को सहभागिता एवं संप्रेषण की प्रक्रिया का अवलोकन करने, ◆ समूह को समस्या निवाण एवं निर्णय प्रक्रिया का अवलोकन करने एव ❍ समूह को नेतृत्व प्रक्रिया का अवलोकन करने को कहा गया। इस बार भी १५ मिनट बाद प्रक्रिया रोक दी गयी ओर समूहों को अवलोकन किए गए बिंदु अपने पास रखने को कहा गया।

अंतिम चरण में ❍ समूह केंद्र में बैठा। इस समूह को भी चर्चा का वही विषय दिया गया जो ◆ समूह को दिया गया था। इस बार समूह ◘ को समस्या निवारण एवं निर्णय प्रक्रिया का अवलोकन, समूह □ को नेतृत्व प्रक्रिया का अवलोकन तथा ◆ समूह को सहभागिता एवं संप्रेषण की प्रक्रिया का अवलोकन करने को कहा गया। यह सारी प्रक्रिया वीडियो टेप भी की गयी।

इस प्रक्रिया के बाद चारों समूहों को अपने समूह के अंदर अवलोकन की गयीं तीनों प्रक्रियाओं (सहभागिता एवं संप्रेषण, समस्या निवारण एवं निर्णय प्रक्रिया एवं नेतृत्व प्रक्रिया) पर चर्चा और उसके आधार पर इन प्रक्रियाओं के दौरान क्या होना चाहिए और क्या नहीं होना चाहिए के बिंदु तैयार करने को कहा गया। इसके लिए लंच तक का समय निर्धारित किया गया।

समूह प्रस्तुतीकरण के बाद स्पष्टीकरण की प्रक्रिया चली। इसके बाद वीडियो डिब्रीफिंग की गयी। प्रस्तुतीकरण, स्पष्टीकरण तथा वीडियो डिब्रीफिंग को आधार बनाते हुए फेसिलिटेटर समूह की ओर से निम्न बातें रखी गयी :

सहभागिता -

किसी भी प्रक्रिया में उपस्थित होने और बोलने का अवसर मिलने को ही सहभागिता नहीं मान लेना चाहिए। बोलने के साथ कुछ करना और बोलने वालों की बातों पर तवज्जो देना सहभागिता है। समूह में

यही भाव जिम्मेवारी का बोध कराता है। समूह में जिम्मेदारी का बोध कराते रहना सहभागिता का प्रमुख भाग है। तृतीय अवस्था जबावदेही है। बाहर कहीं जाकर उस प्रक्रिया के प्रति जबावदेह रहना। समूह के फैसलों के प्रति सजगता और उसकी उसी रूप में व्याख्या करना भी सहभागिता का ही भाग है। परिवेश के दबाव में जब सामूहिक निर्णय में हर सहभागी अपना मत देने के लिए प्रयास करना शुरू करे तो सहभागिता के सुचारू स्वरूप लेने की प्रक्रिया शुरू होती है। सहभागिता या हिस्सेदारी की प्रक्रिया जब तक आरंभ नहीं होती तब तक सदस्य जिम्मेदारी भी महसूस नहीं करते। हिस्सेदारी और जिम्मेदारी न बन पाने से जबावदेही के लिए स्थान नहीं बन पाता। इस पूरी प्रक्रिया में संप्रेषण का एक महत्वपूर्ण स्थान रहता है। संप्रेषण की प्रक्रिया सहज न होने से जहां एक ओर सहभागिता प्रभावित होती है वहीं दूसरी ओर सहभागिता की कमी संप्रेषण में बाधक बनती है। इस प्रकार सहभागिता और संप्रेषण एक ही पहलू के दो सिक्के हैं। किसी एक की कमी दूसरी प्रक्रिया के लिए अवरोध बन जाती है। इस अवरोध के दूर होते ही जिम्मेदारी का अहसास स्वयं होने लगता है जो कि जबावदेही में ढलता है। हिस्सेदारी, जिम्मेदारी और जबावदेही की प्रक्रिया जिन प्रतिक्रियाओं और कियाओं से जुड़ी हैं उसे इस रूप में देखा जा सकता है।

सुनना –	हिस्सेदारी
बोलना –	जिम्मेदारी
आदान–प्रदान प्रतिकिया –	जबावदारी

समस्या निवारण/निर्णय प्रकिया से तात्पर्य समूह में विभिन्न मतों पर मतैक्य बनाना है।

समस्याएं दो रूपों में उभर सकती हैं :

विषय वस्तु की समस्या

समस्या के संदर्भ में मतों में भिन्नता

समस्या के यह दो पहलू सारी प्रक्रियाओं में साथ–साथ चलते हैं। दोनों के निवारण की प्रक्रिया का चलना ही 'निर्णय' के स्तर को निर्धारित करेगा। समस्या निवारण की प्रक्रिया ही 'निर्णय' को सही और मजबूत रूप देती है।

मतभेद को जानना और उनकी यथावत् राय को शामिल कर उनको सुनना; मानना। सबकी राये मानने से सहभागिता बढेगी। मतभेदों को सूचीबद्ध कर उनकी जड़ में पहुंचना। अपने मत से हट कर दूसरे के मत को मान देने की प्रवृत्ति तभी होती है जब हम समूह के प्रति अपनी जिम्मेदारी मानते हैं। समूह के निर्णय को अपना फैसला मानना। (उस समूह के फैसले के भिन्न मत वाले साथी/साथियों को सामूहिक फैसले के प्रति जबावदेह बनाना।)

नेतृत्व :

नेतृत्व की भूमिका के दो आयाम हो सकते हैं :

कार्य सम्पादन की पहल करना और उसे अंतिम रूप दिलवाने का प्रयास करना

समूह को कायम रखने का हर संभव प्रयास करना

समूह प्रकिया प्रारंभ होने पर सभी चुप रहते हैं, कोई एक पहल करता है जो कि सनूह में बातचीत शुरू करने के लिए आवश्यक है।

शुरूआत की पहल कार्य सम्पादन की ओर इंगित होती है। एक को नेता चुन लें, एक रिपोर्ट तैयार करेगा। जब ये सारी चीजें शुरू जायेंगी तो थोड़ी व्याख्या और चर्चा चलने लगती है फिर बीच में चर्चा के प्रति कोई ध्यान दिलाकर पुर्नव्याख्या और स्पष्टीकरण देता हैं जैसे बीच में हस्तक्षेप करते हुए कुछेक कहते हैं शायद इनके कहने का मतलब यह है कि पुर्नस्पष्टीकरण मिल कर दूसरे के मत को जानने, समझने

सम्मान करने में सक्रिय होते हैं। यह काम ज्यादा से ज्यादा लोग करें तो इससे जिम्मेदारी का बोध होता है। जो लोग इस प्रकार की भूमिका को निभा रहे हैं वे ही मिल कर समूह की प्रक्रिया चलाने में मददगार साबित होते हैं, शेष उसे स्वीकार करते जाते हैं और यही समूह स्पष्ट नेतृत्व की भूमिका में उभरता है इससे समूह प्रक्रिया दिशावान होती है।

इस संदर्भ में समूह विकास की विभिन्न अवस्थाओं और उनसे जुड़ी प्रक्रियाओं पर विस्तृत चर्चा हुई। इन बिंदुओं पर पिछले चरण में काफी कुछ बातचीत हो चुकी थी। अतः आवश्यकता यह महसूस की गई कि **विभिन्न अवस्थाओं और प्रक्रियाओं को समूह फेसिलिटेशन के संदर्भ में देखा जाय।**

समूह विकास की पहली अवस्था जो कि सदस्यता से जुड़ी हुई है, की समूह के सदस्यों की समूह गतिविधियों में हिस्सेदारी से जोड़ा गया। सदस्यता से जुड़ी तमाम प्रक्रियाएं समूह में हिस्सेदारी को बढ़ावा मिलने अथवा रूकावट बनने से जुड़ी होती हैं। जैसा कि पीछे कहा जा चुका है कि समूह के तमाम सदस्य प्रौढ़ ही होते हैं इसलिए तमाम सदस्य समूह में अपने पूर्वाग्रह लेकर आते हैं जो उनके व्यक्तित्व और मनोदशा से निर्धारित होते हैं। परिवेश एवं संस्कारों की इसमें काफी महत्वपूर्ण भूमिका होती है। इन्ही पूर्वाग्रहों के चलते जब यह प्रौढ किसी समूह में शामिल होते हैं तो उनके अंदर कई प्रकार के भय एवं आशंकाएं मौजूद होती हैं। यह पूर्वाग्रह, भय और आशंकाएं उनकी हिस्सेदारी में तरह–तरह से बाधक बनती है।। 'मेरी समझ सही है कि नहीं', 'मै बोलूँ कि नहीं', 'कहीं गलत न बोल जाऊँ', 'लोग न जाने क्या सोचें', 'मेरी बात काट तो नहीं दी जाएगी' आदि। यह तमाम प्रश्न ऐसे होते हैं जिनका सीधा सम्बंध उन्हीं पूर्वाग्रहों, भय और आशंका से होता है जो समूह विकास की इस अवस्था में सदस्यों के दिमाग में हर समय गतिमान रहती है। यदि किसी प्रकार इन पूर्वाग्रहों, भय और आशंकाओं पर काबू पा लिया जाय तो सदस्यों की हिस्सेदारी को एक निश्चित गति मिल जाती है और संप्रेषण की प्रक्रिया आरंभ हो जाती है। संप्रेषण में स्पष्टता आने के साथ ही समूह अपनी पहली अवस्था का दौर पूरा करके दूसरी अवस्था में प्रवेश करता है जो समूह में प्रभाव के आंकलन और स्वीकृति की अवस्था है। इस अवस्था में पहुंच कर समूह के सदस्य समूह के प्रति जिम्मेदारी महसूस करने लगते है। फलस्वरूप अधिकतर सदस्य समूह के ध्येय और लक्ष्य की व्याख्या एवं पुर्नव्याख्या में व्यक्तिगत रूचि दिखाने लगते हैं। इस बिंदु पर पहुंच कर समूह एक निश्चित दिशा लेने लगता है। सहभागिता और संप्रेषण को और अधिक गति मिलने लगती है। समस्या निवारण और निर्णय प्रक्रिया गतिमान हो जाती है। स्वाभाविक ही है कि नेतृत्व का मुददा भी एक निश्चित दिशा पकड़ लेता है और समूह परिपक्वता की अवस्था में पहुंचने लगता है। इस अवस्था में पहुंच कर समूह के सदस्य समूह के कार्य सम्पादन और समूह कायम रखने के प्रति अपनी जिम्मेदारी के साथ–साथ इन दोनों पक्षों पर अपनी जबावदेही भी महसूस करने लगते है। इस अवस्था तक पहुंचते–पहुंचते समूह के अंदर चलने वाली तमाम प्रक्रियाऐं (सहभागिता, संप्रेषण, समस्या निवारण, निर्णय प्रक्रिया एवं नेतृत्व उभरने की प्रक्रिया) समग्र रूप में समूह को स्थायित्व प्रदान करने का कार्य करती है।

चर्चा के दौरान यह भी स्पष्ट हुआ कि तमाम समूह प्रक्रियाऐं न केवल एक–दूसरे के पूरक होती हैं बल्कि एक चक्रीय रूप में चलती रहती है। सहभागिता बढ़ाने से संप्रेषण में स्पष्टता आती है। संप्रेषण की स्पष्टता समस्या की जड में पहुंचने और उसका समाधान ढूंढने में सहायक होती है। समस्या निवारण से निर्णय प्रक्रिया का रास्ता खुलता है और निर्णय के इसी कम में नेतृत्व में स्पष्टता आती है। नेतृत्व में स्पष्टता सहभागिता एवं संप्रेषण को गति एवं दिशा प्रदान करती है जिससे समस्या निवारण एवं निर्णय प्रक्रिया तेज गति से आगे बढ़ती है। इस तरह किसी एक प्रक्रिया में रूकावट आने से बाकी सभी प्रक्रियाऐं स्वतः बाधित हो जाती है। इस चर्चा के बाद सहभागियों को इस चर्चा से सम्बंधित एक पर्चा दिया गया जो रिपोर्ट के अंत में संलग्न है।

चौथा दिन 16-12-1996

चौथे दिन के पहले सत्र में चर्चा की शुरूआत इस बिंदु से हुई कि कल शाम तक समूह की विभिन्न अवस्थाओं और उनसे जुड़ी प्रक्रियाओं पर जो चर्चाएं चलीं उसके संदर्भ में एक फेसिलिटेटर को क्या सीखना होगा। इसके लिए छः छोटे समूह बनाये गये और उन्हें निम्नलिखित समूह कार्य सौंपा गया–

एक फेसिलिटेटर को क्या-क्या सीखने-समझने की जरूरत है।

इसके लिए लगभग एक घंटे का समय निश्चित किया गया। समूह कार्य सम्पन्न होने के बाद बड़े समूह ने अपना प्रस्तुतीकरण किया।

समूह संख्या - 1

* समूह में संतुलन बनाये रखना
* सामाजिक, भौगोलिक, राजनीतिक अध्ययन सुनने की क्षमता
* समस्या की वास्तविकता पहचानना
* समूह के लोगों की परख – भावनाओं की परख
* सामूहिक मत के अनुसार सोचना और हासिल करने की ओर खोजना
* सहनशीलता, त्याग, नम्रता
* अपने आप पर विश्वास
* सामने वाले की भावना को समझना/परखना
* उन्हीं की इच्छा के अनुरूप मार्ग दर्शन
* उसको आत्मनिर्भर बनाना और आत्म विश्वास जगाना
* सबको बैठक में बोलवाने का प्रयास करना।

समूह संख्या - 2

* सदस्यों की शंकाओं को समझना और कम करना
* समूह के अंदर की समस्याओं को परखना और समाधान ढूँढना।
* वस्तुस्थिति और अतिरिक्त जानकारी
* अपनी भूमिका के प्रति सजग रहना
* सह संचालन को उभारने का प्रयास, मृदुभाषी
* समूह के उद्देश्यों के प्रति समझ बनाना
* अपनी भूमिका को समय के अनुसार बदलना
* गलत बातों पर भी ध्यान देना और सम्मान देना

समूह संख्या - 3

* उत्प्रेरक की भूमिका में स्वयं को ढालने का प्रयास करना
* क्रिया–प्रतिक्रिया को तेज करने में सहयोग करना
* दूसरे की बातों को सुनना और सामने वाला जो कहना चाहता है उसे उसी रूप में समझना
* सामूहिक प्रक्रिया से फैसला लेना
* अपने आप में आत्मविश्वास पैदा करना
* धैर्य और त्याग की भावना पैदा करना
* नेतृत्वकर्ता की क्षमता बढ़ाना
* पहल करना सीखना

समूह संख्या - 4

* लोगों के व्यक्तित्व और मनोदशा की अच्छी और वैज्ञानिक जानकारी
* समय, स्थान और परिस्थितियों की समझ
* समस्याओं, क्षमताओं, बाहरी दुनिया के प्रभावों की समझ
* क्षमताओं और गुणों को उभारने की कला
* तथ्यों की स्पष्ट जानकारी
* भाषा और स्पष्टीकरण सम्बंधी कौशल
* विषम परिस्थितियों में संयम बनाये रखने की कला।

समूह संख्या - 5

* संप्रेषण कौशल
* बाधक तत्वों की पहचान
* काउन्सिलिंग की क्षमता
* विभिन्न मतों में मतैक्य पैदा करने की कला
* अपनी क्षमता की पहचान
* मुद्दों पर नई जानकारी प्रदान करने की क्षमता
* लोगों की मनोदशाओं और व्यक्तिगत विशेषताओं का सही अनुमान
* महत्वाकांक्षी न बनने की क्षमता

समूह संख्या - 6

* संवेदनशीलता बढ़ाना
* त्याग और ईमानदारी की भावना पैदा करना
* अपने अहम पर संयम रखना
* अनुशासित रहने की कला
* संचालक की भूमिका निभाने की कला
* नेतृत्व की क्षमता पैदा करना
* व्यापक दृष्टिकोण पैदा करना
* एहसास कराने की क्षमता पैदा करना
* सामान्य रहन–सहन में स्वयं को ढालना

* सामाजिक विश्लेषण की क्षमता पैदा करना।

समूह की प्रस्तुतीकरण के बाद विभिन्न पक्षों पर स्पष्टीकरण का दौर चला। फेसिलिटेटर समूह ने सहभागियों की शंकाओं पर विस्तृत चर्चा की। इसी प्रकिया में समूह कार्य के दौरान फैसिलिटेशन सम्बंधी समस्याओं की पहचान और उनसे उभरने के लिए आवश्यक तत्वों पर चर्चा चलाई। समूह प्रस्तुतीकरण के दौरान कुछ सहभागियों के भावों, मुद्राओं और शब्दों को लेकर भी बाचतीत की गई। ऐसा माना गया कि हम जो कह रहे होते हैं, हर परिस्थिति में उसका लेना–देना बोले गये शब्दों से नहीं होता। हमारे कहने का ढंग सम्प्रेषण का तरीका, उस समय व्यक्त की गयी भावना, भावों का उतार–चढाव, शब्दों पर दिए जाने वाला बल और पूरा हाव–भाव सम्प्रेषण की समग्रता निर्धारित करती है।

इसके बाद प्रस्तुतीकरण के दौरान जो सीखने की आवश्यकताऐं उभरीं थीं उन्हें जानकारी, व्यवहार और क्षमता से जोड़ा गया। इसे निम्नलिखित रूप में सहभागियों के समक्ष रखा गया–

सीखने की जरूरतें

जानकारी	**व्यवहार**	**क्षमता/कौशल**
मुद्दों की जानकारी	धैर्य/संयम/नम्रता	सुनना
सदस्यों की पृष्ठभूमि	तनावमुक्त होना	समझना
(मनोदशा / व्यक्तित्व)	कथनी–करनी में एकरूपता	कहना
समय, स्थान, परिस्थति की जानकारी	हरेक का मान	अवलोकन
बाहरी प्रभावों की जानकारी और समझ	संवेदनशीलता	विश्लेषण
	लचीलापन	तत्काल निर्णय लेने की क्षमता
		जानकारी एकत्र करने की क्षमता
		काउन्सिलिंग की क्षमता

भोजन के बाद, प्रकिया स्वयं के विकास संबंधी पक्षों की ओर ले जाई गयी। इसके लिए सबसे पहले ट्रस्ट वाक की प्रकिया चली। तमाम सहभागी दो–दो के जोड़ों में बांटे गये। जोड़े के एक साथी की आंख में पट्टी बांध दी गयी और दूसरे साथी से उस साथी का मार्गदर्शन करने को कहा गया जिसकी आंख पर पट्टी बंधी थी। सहभागियों को एक फेसिलिटेटर के पीछे चलने को कहा गया। ट्रस्ट वाक के दौरान रास्ता बाधाओं से भरा हुआ था और मार्गदर्शक साथी को पूरा प्रयास करना था कि उस साथी को जिसकी आंख पर पट्टी बंधी हुई है; यात्रा के दौरान अधिक से अधिक सहज बनाये रखे। तमाम सहभागी पूरा रास्ता तय करके पुनः उसी स्थान पर पहुंच गये जहां से वे चले थे। इसके बाद यह प्रकिया दुहराई गयी लेकिन इस बार मार्गदर्शक वह साथी बना पहले जिसकी आंख पर पट्टी बंधी थी। इसी तरह पिछली प्रकिया में जो साथी मार्गदर्शक था इस बार उसके पट्टी बांधी गयी। यह पूरी प्रकिया वीडियो रिकार्ड की गयी।

ट्रस्ट वाक के बाद तमाम सहभागियो ने अपनी प्रतिक्रियाएं बड़े समूह में रखीं। उन्होंने यह भी बताया कि वाक के दौरान उन्हें कैसा महसूस हुआ, कितनी दिक्कतें आई, उन्हें अपने साथी पर भरोसा था या नहीं इत्यादि। इस प्रकिया के बाद उन्हें वीडियो रिकार्डिंग भी दिखाई गई और अपनी प्रतिक्रियाओं को उस रिकार्डिंग से जोड़ने को कहा गया।

इसके बाद तमाम सहभागियो से **आई. पी. पी.** अभ्यास करवाया गया। इसके लिए उन्हें 74 बिंदुओं की एक सूची दी गयी। इस सूची में व्यक्ति विशेष से संबंधित जानकारी के कुछ पक्ष मौजूद थे और प्रत्येक बिंदु के सामने तीन कॉलम बने हुए थे, जिन पर पहले कॉलम में सहभागी को स्वयं अपने विषय में प्रतिक्रिया देनी थी। स्वयं के अतिरिक्त आगे के दो कॉलमों में दो अन्य साथियों की प्रतिक्रियाएं दी जानी थीं। इस कार्य के लिए तीन–तीन व्यक्तियों के छोटे समूह बनाये गये। हर समूह में हर व्यक्ति अपने बारे में और दो अन्य

HTM-100
09829 N96

साथियों के बारे में अपनी प्रतिक्रिया देने के लिए काम में लगा। काम पूरा होने के बाद समूहों ने अपने छोटे समूह के अंदर अन्य साथियों से आई प्रतिक्रिया पर भी चर्चा की। इस चर्चा के बाद यह देखा गया कि कितनी ऐसी प्रक्रियाऐं थीं जिनमें किसी समूह के तीनों सदस्य एक ही जैसा मत रखते थे और कितने मतों में असमानता थी।

इस अभ्यास का उद्देश्य यह जानना था कि क्या हमारे अन्य साथी भी हमारे बारे में वैसा ही सोचते हैं जैसा कि हम स्वयं के बारे में सोचते हैं। इस संदर्भ में यह समझ बनी कि अक्सर ऐसा होता है कि जो धारणाएं हम अपने बारे में रखते हैं वही दूसरे लोग हमारे बारे में नहीं रखते। इसलिए महत्वपूर्ण केवल यही नहीं है कि हम अपने बारे में अपनी धारणाओं को जानें बल्कि हमें यह भी जानना आवश्यक है कि दूसरे लोग हमारे बारे में क्या सोचते हैं। **अपने बारे में दूसरों की राय जानना, उन्हें स्वीकारना और उसी के अनुसार स्वयं के बारे में अपनी समझ को विस्तृत करना स्वयं के विकास के लिए अत्यंत आवश्यक है।** इन दो पक्षों के अतिरिक्त स्वयं के विकास में कुछ अन्य पहलू भी शामिल होते हैं। हमारे व्यक्तित्व मे कुछ ऐसे तत्व छिपे होते हैं जिनके बारे में हम तो जानते हैं लेकिन लोग नहीं जानते, कुछ ऐसे भी पक्ष होते हैं जो कि न हम जानते हैं न ही दूसरे लोग जानते हैं। इन तमाम पक्षों पर जानकारी का दायरा बढ़ाना स्वयं के विकास की पूर्व शर्त है। इस प्रकिया को निम्नलिखित रूप में समझा गया–

हम सब सामाजिक बदलाव की प्रकिया में अपने प्रयास भिन्न–भिन्न प्रकार से करते हैं। इसके लिए हम ढेर सारी सामग्री पढ़ते हैं। तरह–तरह के प्रशिक्षण कार्यक्रमों में हिस्सा लेते हैं। सामाजिक विश्लेषण करना सीखते हैं। संगठन निर्माण के तरीके जानने की कोशिश करते हैं। राजनैतिक, सांस्कृतिक, आर्थिक गतिविधियों से स्वयं को जोड़ते हैं। लेकिन क्या यह काफी है? क्या इतना कर लेने मात्र से हम अपनी भूमिका आसानी से निभा सकते हैं। तमाम पहलुओं पर नजर डालने से पता चलता है कि हम समाज को कितना ही समझ लें, जब तक स्वयं को नहीं समझें और स्वयं की समझ विकसित नहीं करते हैं, आवश्यक परिवर्तन और विकास की प्रक्रिया से न गुजरें , हम अपनी भूमिकाएं सार्थक नहीं बना सकते। इसके अतिरिक्त यह भी जानना जरूरी है कि अन्य लोगों की दृष्टि में हमारी छवि क्या है। क्योंकि अधिकतर ऐसा होता है कि हम अपने बारे में जो छवि अपनी नजर में रखते हैं, वही छवि दूसरों की नजर में नहीं होती। ऐसा इसलिए होता है कि हमारी छवि केवल इससे नहीं बनती है कि हम कब क्या कहते हैं। हमारे हाव–भाव, कार्य स्थल के बाहर की हमारी गतिविधियां, हमारा सामाजिक आचरण अन्य लोगों की नजर में हमारी छवि तय करता है। इसलिए इस छवि को जानना और आवश्यकतानुसार परिवर्तन लाना स्वयं के विकास और सामाजिक परिवर्तन में भूमिका निर्वाह के लिए जरूरी है।

स्वयं के विकास का अर्थ क्या है?

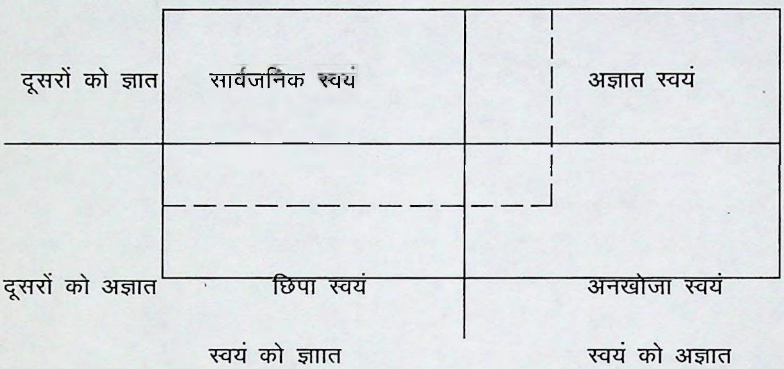
हम एक खास परिवेश में जन्म लेते हैं। परिवार, आस–पड़ोस, स्कूल, मित्र गण और तमाम सामाजिक प्रक्रियाएं हमारे व्यक्तित्व निर्माण में अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। हमारी सोच और अवधारणाएं इसी के अनुसार विकसित होती हैं। हमारे कुछ संस्कार होते हैं जो हमें विरसे में मिलते हैं। इन्हीं संस्कारों, व्यक्तिगत विशिष्टताओं और माहौल के परिणाम स्वरूप आचरण विकसित होता है। यहां यह बात उल्लेखनीय है कि जिस परिवेश में हमें यह संस्कार, आचरण, सोच और अवधारणाएं विरासत में मिलती हैं; हम दरअसल उसी परिवेश को बदलने के प्रयास में लगे हुए हैं।

यदि हम अपनी सोच, अवधारणों, संस्कारों और आचरण पर एक नजर डालें और पिछले अनुभवों से उन्हें जोड़ कर यह देखें कि इन तमाम व्यक्तिगत विशिष्टताओं ने दूसरों पर और स्वयं अपने आप पर कब और कैसा प्रभाव छोड़ा है तो हमें निश्चित रूप से अपनी सोच, अवधारणाओं, संस्कारों तथा आचरण में कुछ न कुछ परिवर्तन की आवश्यकता अवश्य नजर आएगी। अपने अन्दर ऐसे अपेक्षित परिवर्तन लाने की

नियोजित एवं नियमित कोशिश ही स्वयं का विकास है।

स्वयं की अवधारणा समझने का एक उपयोगी खांचा (मॉडल) :

इस मॉडल में पहला हिस्सा वह है जिसे 'सार्वजनिक स्वयं' कहते हैं। यह स्वयं का वह हिस्सा है, जिसे व्यक्ति स्वयं जानता है और दूसरे भी उसे उसी प्रकार जानते हैं जैसे कि वह खुद जानता है। दूसरा हिस्सा जिसे 'छिपा स्वयं' कहते हैं, वह व्यक्ति के स्वयं का वह हिस्सा है जिसे व्यक्ति स्वयं जिस रूप में जानता है दूसरे लोग उसी रूप में नहीं जानते। इसका तीसरा हिस्सा ''अन्धा स्वयं'' कहलाता है। यह स्वयं का वह हिस्सा है जिसे दूसरे लोग तो जानते हैं, लेकिन व्यक्ति स्वयं नहीं जानता। अन्त में स्वयं का चौथा हिस्सा ऐसा है, जिसे न तो व्यक्ति स्वयं ही जानता है और न ही दूसरे लोग। इस मॉडल द्वारा स्वयं के उपरोक्त चार हिस्सों को समझने से स्वयं के विकास में मदद मिलती है।



किसी भी प्रकार के स्वयं के विकास के लिए आवश्यक है कि हम रेफलेक्शन और आत्म विश्लेषण की प्रक्रिया से गुजरें। अपनी योग्यताओं और कमियों को जानें और उन्हें स्वीकारें। साथ ही सचेत रूप से प्रयास कर योग्यताओं को और निखारें और कमियों को दूर करने का प्रयास करें। हमारे लिए यह भी आवश्यक है कि हम यह भी भलीभाँति समझ सकें कि क्या अन्य लोग भी हमें उसी तरह समझते हैं जिस तरह हम स्वयं को समझते हैं। यदि नहीं तो वह भिन्न छवि क्या है जो दूसरों की नजर में मेरी है। जैसा कि पहले कहा जा चुका है कि सामाजिक परिवर्तन की प्रक्रिया में हमारे जो प्रयास होते हैं उसमें हमें अन्य लोग शामिल मिलते हैं और हमारे लिए यह जानना महत्वपूर्ण है कि वे लोग हमारे बारे में क्या सोचते हैं जिनके साथ हमें काम करना है। अन्य लोगों की नजर में जो भी हमारी छवि है उसमें आवश्यक परिवर्तन स्वयं के विकास का अत्यंत महत्वपूर्ण पहलू है।

व्यक्ति जिस हिस्से को जानता है वही उसकी **'स्वयं-संकल्पना'** होती है और उसी के आधार पर उसका व्यवहार और आचरण निर्धारित होता है। हम अपने स्वयं के विकास के दौरान जिन जटिल सामाजिक व सांस्कृतिक प्रभावों से गुजरते हैं उनका प्रभाव हमारी स्वयं की संकल्पना पर पड़ता है। साथ ही हम अपनी जीवन यात्रा में जिन विभिन्न रिश्तों को जीते हैं उनकी अपेक्षाएं भी एक अवधि के बाद हमारी स्वयं की संकल्पना को प्रभावित करतीं हैं। कुल मिला कर तथ्य यह है कि हमारी स्वयं की संकल्पना का चुस्त–दुरूस्त होना जरूरी नहीं है। उक्त प्रभावों और अपेक्षाओं के चलते हम अपने आचरण व व्यवहार में तात्कालिक बदलाव या बनावट लाते हैं और धीरे–धीरे समय गुजरने के साथ इस प्रकार लाई बनावट को ही सत्य मानने लगते हैं। इस प्रकार हम अपने **वास्तविक स्वयं** से दूर हट जाते हैं। अतः हमारे व्यक्ति विकास के लिए आवश्यक है कि हम समय–समय पर अपनी **'स्वयं संकल्पना'** का परीक्षण कर वास्तविक स्वयं से उसकी दूरी को कम करते रहें।

दूसरी ओर अन्य लोग हमारे जिस 'स्वयं' को जानते हैं उसी के अनुसार अपनी राय बनाते हैं। व्यक्ति की अपनी संकल्पना तथा अन्य लोगों की उनके प्रति दृष्टि का भेद समूह एवं संगठन निर्माण में बाधक ही सिद्ध होता है। हम चाहे किसी समूह के सदस्य के रूप में भूमिका निभा रहे हों अथवा किसी समूह में फेसिलिटेशन या ऐनीमेशन की भूमिका निभा रहे हों, इस प्रकार का भेद या फर्क हमारी भूमिका को निष्प्रभावी कर देते हैं। यदि हम सामाजिक परिवर्तन की प्रक्रिया में किसी प्रकार की सार्थक भूमिका की इच्छा रखते हैं और उसके लिए सामूहिक कार्यवाही की आवश्यकता में विश्वास रखते हैं तो उक्त फर्क को समाप्त अथवा न्यूनतम सीमा में बनाये रखने की कोशिशें करते रहना जरूरी है।

इस संदर्भ में, स्वयं के विकास के दो महत्वपूर्ण पक्ष उभरते हैं। पहला, स्वयं की संकल्पना तथा वास्तविक स्वयं में एकात्म पैदा करने का तथा दूसरा, स्वयं की संकल्पना और दूसरों की अपने प्रति दृष्टि में अधिकतम तारतम्य हासिल करने का। स्वयं के विकास की जरूरत को महसूस किए जाने तथा उसके लिए नियमित प्रयास करने से जीवन में किसी भी समय अपने अंदर अपेक्षित परिवर्तन लाये जा सकते हैं।

समूहों और संगठनों में अपनी सार्थक तथा प्रभावी भूमिका निर्वाह के लिए अपेक्षित स्वयं के विकास का एक विकल्प यह है कि हम एक ओर तो अपने वास्तविक स्वयं को पहचानने और उसके प्रति सचेत रहने का सतत प्रयास करें तथा दूसरी ओर अन्य लोगों की अपने प्रति समझ और दृष्टि पर अपनी पकड मजबूत करने का प्रयास करें। यदि ऊपर बताए गये स्वयं के विकास के खांचे का सहारा लें तो सार्वजनिक स्वयं का विस्तार इन दोनों आवश्यकताओं को पूरा कर सकता है। अतः सार्वजनिक स्वयं के विस्तार की लगातार कोशिश हमारी स्वयं के विकास की जरूरतों को बहुत हद तक पूरा कर सकती है।

सार्वजनिक स्वयं के विस्तार के लिए जरूरी है कि हम छिपे स्वयं तथा अंधे स्वयं के पक्षों को पहचानें और उन्हें कम करने का प्रयास करें। इसका तकाजा यह होगा कि अन्य लोग मुझे ठीक उसी तरह देखें–समझें जैसे मैं स्वयं अपने को देखता–समझता हूँ। ऐसा तभी संभव होगा जब मैं खुद अपने बारे में अपनी समझ को दूसरों के सामने रखूँ तथा साथ ही यह जानने का सद्प्रयत्न करूँ कि अन्य लोग मेरे उन्हीं पक्षों के बारे में क्या खयाल रखते हैं। इसी प्रकिया से मेरे अपने स्वयं के विकास का एजेण्डा स्पष्ट होगा।

इसके लिए जरूरी है कि हम व्यक्ति, व्यक्तित्व अथवा जीवन को 'वैयक्तिक पक्ष' और 'सार्वजनिक पक्ष' में बांटने की प्रवृत्ति से ऊपर उठें। यानी कि जिसे हम वैयक्तिक पक्ष मानते हैं उसकी चर्चा भी सार्वजनिक रूप से करने की हिम्मत जुटाना स्वयं के विकास की मूलभूत पूर्व शर्त है। इस चर्चा के अंत में कुछ और स्पष्टीकरण के बाद आज का सत्र समाप्त हुआ।

पांचवा दिन 17-12-1996

सारे सहभागी सुबह नौ बजे प्रशिक्षण कक्ष में पहुंच गये। स्वयं की समझ पर आज भी प्रक्रिया को आगे बढ़ाया गया। इसके लिए व्यक्ति केंद्रित अभ्यास करवाया गया। अभ्यास का उद्देश्य अपने पिछले इतिहास के परिप्रेक्ष्य में अपने वर्तमान को जानना था। तमाम सहभागियों को थोड़ी–थोड़ी दूर पर अकेले बैठने को कहा गया। फेसिलिटेटर समूह ने सहभागियों को संबोधित करते हुए कहा कि इस अभ्यास के दौरान जो प्रश्न उनके सामने रखे जायें उन पर अपनी प्रतिकियाओं को लिखने की कोई बाध्यता नहीं है। वह अपने तौर पर प्रश्न के विषय में केवल रिफ्लेक्शन भी करते रह सकते हैं लेकिन अगर लिखने में उन्हें रिफलेक्शन की प्रक्रिया को गति देने में मदद मिलती है तो वे लिख भी सकते हैं। इसके बाद थोड़े–थोड़े अंतराल पर उनसे

कुछ बिंदुओं पर सोचने को कहा गया। यह बिंदु कुछ इस प्रकार थे–

- उस गांव और मुहल्ले के बारे में सोचें जहां आप पैदा हुए
- अपनी सबसे पुरानी याद को पकडने की कोशिश करें
- सबसे पुरानी याद कैसी है और इस समय कैसी भावना दे रही है
- उस समय को याद करें जब आप पांच–छः वर्ष के थे
- उस समय जो लोग आस–पास थे उनसे आपके संबंध कैसे थे
- पांच से दस वर्ष की आयु के दौरान की मुख्य यादें क्या हैं
- अपने स्कूल के विषय में याद कीजिए
- अपने स्कूल के प्रिय अध्यापक के विषय में याद कीजिए, वह अध्यापक आपको क्यों प्रिय था
- वह अध्यापक कौन थे जिनसे आप डरते थे और क्यों
- दस से पंद्रह वर्ष के बीच के अपने घनिष्ठ मित्रों के बारे में याद कीजिए
- पंद्रह से पचीस वर्ष की आयु काल के दौरान की उपलब्धियों, विफलताओं, प्रभावों और आकर्षणों के बारे में याद कीजिए
- पिछले पांच वर्ष के दौरान वह कौन सी घटना है जिसने आपको सबसे अधिक निराश किया
- इस दौरान वह कौन सी घटना है जिसमें आपको शक्ति प्रदान की

इन बिंदुओं के बाद सहभागियों से अपने बारे मे पांच–पांच बाक्स लिखने को कहा गया। इसके बाद यह प्रक्रिया यहीं समाप्त कर दी गयी।

इसी कम में अगला अभ्यास माइक्रोलैब के रूप में करवाया गया। इस अभ्यास का उद्देश्य स्वयं के विकास पर अब तक चली प्रक्रिया को पुखता बनाना था। इससे पूर्व की प्रक्रिया में अभ्यास व्यक्ति केंद्रित था जिसके अंतर्गत एक व्यक्ति के इतिहास और मनोदशा को उस व्यक्ति तक ही सीमित रखा गया था। माइक्रोलैब के दौरान यह प्रयास किया गया कि हर सहभागी अपने बारे में अन्य सहभागियों के साथ थोड़ा–बहुत बातचीत करे। इसलिए जिन सहभागियों के बीच अभ्यास के शुरू में चर्चा हुई उन सहभागियों को आगे की प्रक्रिया में दूसरे सहभागियों के साथ चर्चा करने को कहा गया। यह प्रक्रिया लगभग डेढ़ घंटे तक चली।

इसके बाद पांचवें दिन की प्रक्रिया समाप्त कर दी गयी और सहभागियों को लखनऊ घूमने का खुला समय दिया गया।

छठवां दिन 18-12-1996

छठवें दिन की प्रक्रिया समूह अभ्यास से आरंभ हुई। सहभागी सात समूहों में बांटे गये। समूह का विभाजन सहभागियों की क्षेत्रगत विशेषताओं और उनकी गतिविधियों को ध्यान में रखते हुए किया गया। समूह विभाजन के बाद उन्हें निम्नलिखित प्रश्न दिया गया।

किसी समूह के स्वचालित होने के लिए क्या-क्या आवश्यक है?

लगभग डेढ़ घंटे के कार्य के बाद तमाम सहभागी प्रशिक्षण कक्ष में वापिस आए और समूह प्रस्तुतीकरण आरंभ हुआ जो इस प्रकार है–

समूह संख्या 1

समझ

अपनी नियमावली

मुद्दों पर समझ

विश्लेषण क्षमता

समस्याओं और विकल्प की समझ

संसाधन

आशका, भय, पूर्वाग्रह कम होना

प्रेम की भावना

विजन–मिशन पर स्पष्टता

समूह संख्या 2

निर्णय क्षमता

सक्षमता, सहभागिता

लेखा–जोखा पारदर्शिता

विजन–मिशन

नियमित बैठक

वैचारिक समझ

सामूहिक कोष

बाहरी ताकतों के प्रति समझ, सजगता।

समूह संख्या 3

फेसिलिटेटर ग्रुप

क्षमता / रूचि से काम का बंटवारा

जबावदारी – आदान–प्रदान

प्रेरणा स्रोतों से सुझाव

नियमावली तैयार करना और उसका पालन

विचारों का आदान–प्रदान

निर्णय का ढांचा उभरना

परिपक्वता हासिल करना

समूह संख्या 4

कहने–सुनने की परिस्थितियों का होना

समस्याओं की पहचान होना

संप्रेषण कुशल होना

क्षमताओं और विकल्पों की पहचान होना

समूह में समझदारी और जिम्मेदारी का अहसास होना

वैज्ञानिक समझ होना।

अन्य सदस्यों के प्रति संवेदनशील होना

सहभागिता को गति मिलना

जबावदेही की भावना पैदा होना।

समूह संख्या 5

सहभागिता का गति पकड़ना

संप्रेषण स्पष्ट होना

समस्या निवारण का द्वार खुलना

नेतृत्व का स्पष्ट होना

सभी सदस्यों के प्रति सम्मान की भावना होना

अनुभवों एवं संघर्षों का रिकार्ड होना

विकल्पों की पहचान होना

समूह का परिपक्व होना

समूह संख्या 6

संप्रेषण स्पष्ट होना

शिक्षण–प्रशिक्षण की प्रक्रिया चलना

आत्म विश्वास होना

संवेदनशील होना

पाबंदी होना

काम का स्पष्ट बंटवारा होना

निर्णय लेने की क्षमता होना

जबावदेही होना।

समूह संख्या 7

सदस्यों की पृष्ठभूमि की जानकारी होना

रणनीति स्पष्ट होना

संयम पैदा होना

हठधर्मिता न होना

सहभागिता एवं संप्रेषण गतिमान होना

ईमानदारी और समझदारी होना

लक्ष्य के प्रति अटूट विश्वास होना

त्वरित निर्णय की क्षमता होना

संसाधन मौजूद होना

रख–रखाव और लेखा–जोखा होना

स्व–मूल्यांकन के लिए तैयार होना

व्यक्तित्व एवं मनोदशाओं के प्रति संवेदनशील होना

समूह प्रस्तुतीकरण के बाद कुछ समूहों ने दूसरे समूहों के प्रस्तुतीकरण पर स्पष्टीकरण मांगा।

फेसिलिटेटर समूह ने अपनी प्रतिक्रिया सहभागियों के समक्ष रखी।

भोजन के बाद यह समझ उभरी कि जो बिंदु सहभागियों ने प्रस्तुत किए हैं वे अपेक्षित बिंदु हैं अर्थात् किसी स्वचालित समूह के लिए इन बिंदुओं का होना आवश्यक है। इस संदर्भ में ऐसा माना गया कि यदि अपेक्षित बिंदुओं तक पहुंचना है तो वर्तमान में समूहों की स्थिति क्या है इसके विषय में अनुमान लगाना आवश्यक है। क्योंकि जो वर्तमान स्थिति होगी वहीं से अपेक्षित स्थिति तक पहुंचने की यात्रा शुरू होगी। इस बिंदु पर समझ बनाने के लिए सहभागियों को व्यक्तिगत कार्य सौंपा गया। कार्य निम्नलिखित था–

मौजूदा स्थिति से अपेक्षित स्थिति तक पहुंचने के लिए क्या करना होगा?

व्यक्तिगत रूप में सम्पन्न हुए इस कार्य को सहभागियों ने बड़े समूह में प्रस्तुत किया। उनके कार्य के स्वरूप को देखते हुए अन्य सहभागियों ने कुछ प्रश्न भी उठाए जिनका स्पष्टीकरण प्रस्तुतकर्ताओं ने पेश किया। इस प्रक्रिया के बाद दुबारा सहभागियों को व्यक्तिगत कार्य दिया गया। इस बार सहभागियों से कहा गया कि यदि मौजूदा स्थिति से अपेक्षित स्थिति तक पहुंचने के कदम उपरोक्त होंगे तो **अपने सीखने-सिखाने की आवश्यकताएं क्या होंगी।**

कार्य सम्पन्न होने के पश्चात सहभागियों ने अपने सीखने–सिखाने की आवश्यकताओं को बड़े समूहों में एक–एक करके प्रस्तुत किया। प्रस्तुतीकरण पूरा होने के बाद चर्चा इस बिंदु पर मुडी कि हमारे सीखने–सिखाने की जो भी आवश्यकताएं होती हैं वे सारी–सारी प्रशिक्षण कक्ष में पूरी नहीं की जा सकतीं। प्रशिक्षण का काम सीखने–सिखाने की प्रक्रिया को मात्र गति और दिशा प्रदान करना है। गति और दिशा प्राप्त हो जाने के बाद सीखने–सिखाने की प्रक्रिया प्रशिक्षण कक्ष के बाहर सतत रूप से चलती रहती है। प्रशिक्षण कक्ष में प्राप्त की गयी जानकारी को व्यवहार रूप में लाने का कार्य प्रशिक्षण कक्ष के बाहर ही होता है। क्षमता अथवा कौशल का विकास जानकारी के व्यवहारीकरण के दौरान ही सम्भव हो पाता है। किसी भी जानकारी पर क्षमता का विकास प्रशिक्षण कक्ष में बैठ कर नहीं किया जा सकता। इसी प्रक्रिया में उभरी आवश्यकताओं के संदर्भ में कार्यशाला के तीसरे एवं अंतिम चरण के उद्देश्य निरूपित करने की भी प्रक्रिया चली। ऐसी समझ बनी कि उभरी आवश्यकताओं को पूरे तौर पर इस कार्यशाला के तीन चरणों में पूरा कर पाना संभव नहीं है इसलिए सीखने की आवश्यकताओं की प्राथमिकता तय करना आवश्यक है। इन्हीं प्राथमिकताओं के आधार पर तीसरे चरण के उद्देश्य तय किये जा सकते हैं। यह तय पाया कि इन्हीं उभरी आवश्यकताओं और प्राथमिकताओं के आधार पर अगले चरण की प्रक्रिया चलेगी।

सातवां दिन 19-12-1996

पिछली शाम की प्रक्रिया समाप्त होने के साथ मोटे तौर पर इस चरण के उद्देश्य लगभग पूरे हो चुके थे। आज अंतिम दिन होने के कारण सहभागियों ने कार्यशाला के दूसरे चरण का व्यक्तिगत मूल्यांकन आरंभ किया। पिछले चरण में मूल्यांकन कई स्तरों पर किया गया था जिनकी आवश्यकता इस चरण में नही समझी गयी। इस बार केवल एक ही बिंदु पर मूल्यांकन की प्रक्रिया समझी गयी। इसके लिए जो बिंदु प्रस्तावित किया गया वह था, **हमने इस चरण में क्या सीखा?** फेसिलिटेटर समूह सहित तमाम सहभागियों ने एक–एक करके अपनी प्रतिक्रिया व्यक्त की।

मूल्यांकन की प्रक्रिया से गुजरने के बाद तीसरे चरण की तिथियों और स्थान के विषय में तमाम सहभागियों ने अपने–अपने विचार रखे और अंत में यह तय पाया कि तीसरा चरण 26 फरवरी से 4 मार्च, 1997 के दौरान आगरा में सम्पन्न होगा।

इसी के साथ कार्यशाला का दूसरा चरण सम्पन्न हुआ।

सहभागियों की सूची

नरेन्द गुर्जर	जागरण जन विकास समिति, उदयपुर
कालु लाल डामोर	जागरण जन विकास समिति, उदयपुर
बैद्यनाथ	जुड़ाव, देवघर
सूबेदार भारती	पूर्वांचल ग्रामीण विकास एवं प्रशिक्षण संस्थान,गाजीपुर
दया शंकर	युवा विकास संस्थान, गाजीपुर
अरूण कुमार राय	नवचेतन संस्थान, गोरखपुर
यमुना प्रसाद	जन जाति विकास समिति, सोनभद
अजीत	पानी, अम्बेडकर नगर
डा० पूनम	महिला विकास सहयोग समिति, मुजफ्फरपुर
अजय कुमार	भूमिका वैशाली, वैशाली
मोनिका	प्रेरणा भारती, रांची
अभिनन्दन कुमार वर्मा	सत्यपथ, गया
रामा कुमार	छोटानागपुर समाज विकास संस्थान, पलामूं
कुशेश्वर प्रसाद सिंह	भागलपुर
राधेश्याम साहू	परिवर्तन समाज सेवा संस्था, बस्तर
वसंत	गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
भगवानदास	जन कल्याण संस्थान, गोरखपुर
असगर अली	भारतीय मानव समाज कल्याण सेवी संस्थान,गोंडा
सुधाकर चौधरी	ग्राम विकास समिति, भागलपुर
शिवनाथ यादव	सामाजिक सह आर्थिक विकास केन्द, प. चम्पारण
अलका प्रभाकर	आवाज, लखनऊ
अतुल तिवारी	आवाज, लखनऊ
रामवचन राय	नवचेतन, लखनऊ
वन्दना प्रसाद	मोबाइल केश, दिल्ली
भारती	मानवी, समरतीपुर
अहिल्या सिंह	भारतीय मानव समाज कल्याण सेवा संस्थान,गोंडा
कुसुम विश्वकर्मा	जन कल्याण संस्थान, गोरखपुर
बाबू लाल	सोशल वेलफेअर सोसाइटी, प. चम्पारण
नवल किशोर सिंह	जन जाति विकास समिति, सोनभद
लाल मणि	महिला जागरण समिति, भागलपुर
अनिल कुमार सिंह	प्रीति, मुजफ्फरपुर
चैतन्य	गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
सीमा	जुड़ाव, मधुपुर
राधेश्याम शर्मा	महिला ज्योति केन्द, पटना
विमलेन्द कुमार	गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
विक्टोरिया कच्छप	छोटानागपुर समाज विकास संस्थान, पलामू
सुशान्ति	छोटानागपुर समाज विकास संस्थान, पलामू
मधेश्वर	मानवी, पटना
केशव राम शोरी	बस्तर
रश्मि	परिवर्तन समाज सेवी संस्थान, बस्तर
उदयभान सिंह	महात्मा गांधी सेवा आश्रम, मुरैना
मोती लाल भाई	सामाजिक सह आर्थिक विकास केन्द, प. चम्पारण
विमला त्रिपाठी	महिला जागृति संस्थान, देवरिया
अनिल कुमार चौधरी	पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर, दिल्ली
डा. खुर्शीद अनवर	पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर, दिल्ली
संजीव कुमार	पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर, दिल्ली

संगठन निर्माण के तरीके और लोक शिक्षण
कार्यकर्ता प्रशिक्षण
(तृतीय चरण)

स्थान : सूर कुटी, रूनकता, आगरा

26 फरवरी से 4 मार्च, 1997

पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर
डी-7/7070, वसन्त कुंज, नई दिल्ली - 110 070
फोनः 696 8121, 689 5809

दूसरे चरण में बनी आम सहमति के आधार पर कार्यशाला के तीसरे एवं अंतिम चरण का आयोजन 26 फरवरी से 4 मार्च के बीच सूर कुटी, आगरा में किया गया। इस चरण में 32 सहभागी शामिल हुए।

पहला दिन 26-02-1997

पिछले चरण की भांति इस चरण की शुरूआत भी इस प्रश्न से हुई कि तीसरे चरण में शामिल होने की आवश्यकता क्यों महसूस हुई। अपनी प्रतिक्रिया में अधिकतर सहभागियों का मानना था कि पिछले दो चरणों में जो जिज्ञासा जगी थी उसके लिए तीसरे चरण में शामिल होना उन्होंने आवश्यक समझा। इसके अलावा कुछ सहभागियों का यह भी मानना था कि जो कुछ रह गया था उसकी पूर्ति तीसरे चरण में होने की आशा के साथ वे आए हैं। इसके अतिरिक्त कुछ सहभागियों ने यह भी कहा कि सीखने की जिज्ञासा के साथ–साथ जिन सहभागियों के साथ उन्होंने दो चरण बिताये हैं उनसे दुबारा मिलने की इच्छा उन्हें तीसरे चरण में ले आई।

इस बातचीत के बाद सहभागियों को पिछले दो चरणों की रिपोर्ट पढ़ने को दी गयी। यद्यपि यह रिपोर्ट उन्हें पहले मिल चुकी थी और वे पढ़ भी चुके थे फिर भी यह आवश्यक समझा गया कि चूंकि तीसरा चरण पिछले दो चरणों की निरंतरता है इसलिए यदि वे दुबारा दो चरणों की रिपोर्ट पढ़ लेंगे तो आगे चलने वाली प्रक्रिया की निरंतरता बनने में आसानी रहेगी। रिपोर्ट पढ़ने के लिए सहभागियों को 45 मिनट का समय दिया गया। रिपोर्ट पढ़ने के बाद सहभागी दुबारा प्रशिक्षण कक्ष में इकट्ठे हुए और कार्यशाला के उद्देश्य निर्धारित करने की प्रक्रिया चली। कार्यशाला के तीनों चरणों के लिए प्रथम चरण में जो उद्देश्य निरूपित किए गये थे, वे इस प्रकार थे–

* **अनुभव आधारित सीखने-सिखाने के उन पहलुओं पर समझ बढ़ाना जो समुदायों में क्षमता विकसित करने तथा संगठन निर्माण में सहायक होते हैं।**
* **संगठन विकास तथा प्रौढ़ों के सीखने-सिखाने की प्रक्रियाओं के फेसिलिटेशन के विभिन्न पहलुओं पर जागरूकता पैदा करना तथा कौशल बढ़ाना।**
* **लोक केन्द्रित शैक्षणिक प्रक्रियाओं के नियोजन तथा संचालन की क्षमता बढ़ाना।**

उपरोक्त उद्देश्यों में से पहले दो उद्देश्य पिछले दो चरणों में लगभग पूरे किए जा चुके थे। इसलिए इस चरण के लिए उद्देश्य का निरूपण लोक केन्द्रित शैक्षणिक प्रक्रियाओं के नियोजन और संचालन को ध्यान में रखते हुए होना तय पाया। इस प्रकार तीसरे चरण के लिए जो उद्देश्य तय किए गए वे निम्न–लिखित थे –

* **संगठन के संबंध में विज़न / मिशन, कार्यनीति और कार्यक्रम नियोजन पर समझ एवं क्षमता बढ़ाना**
* **लोक केंद्रित सांगठनिक गतिविधियों के परिप्रेक्ष्य में शैक्षणिक हस्तक्षेप के नियोजन और संचालन पर क्षमता बढ़ाना**
* **व्यक्तिगत आवश्यकताओं के संदर्भ में सीखने-सिखाने की प्रक्रिया चलाना।**

उद्देश्य निरूपण के बाद विज़न / मिशन तथा कार्यनीति की समझ पर चर्चा चली। संगठन के संदर्भ में विज़न/मिशन, रणनीति की विस्तृत व्याख्या की गयी। इसके लिए उदाहरण स्वरूप प्रथम चरण के शुरू में दुनिया की सूरते हाल, सपनों की दुनिया, दुनिया की मौजूदा सूरते हाल से सपनों की दुनिया तक पहुचने के लिए आवश्यक कदम पर जो कार्य सहभागियों ने किया था उसे उनके समक्ष रखा गया। इसी प्रक्रिया में

सहभागियों को याद दिलाया गया कि प्रथम चरण के दौरान यह बात हुई थी कि दुनिया को हम जिस दृष्टिकोण से देखते हैं उसी के अनुसार हमारा एक विज़न विकसित होता है। इसी विज़न के तहत हम एक नये समाज की कल्पना करते हैं अथवा यथास्थिति से संतुष्ट हो जाते हैं। यदि हमारा दृष्टिकोण यह बनता है कि दुनिया जैसी है वैसी ही ठीक है तो हमारे भावी समाज की कल्पना में यथास्थिति की निरंतरता का विज़न प्रतिविम्बित होगा। इसी के अनुसार हम एक ऐसे मिशन की ओर बढ़ेंगे जो यथास्थिति की निरंतरता बनाये रखने में कारगार हो। इस मिशन की प्राप्ति के लिए जो तरीके हम सोचेंगे वही हमारी कार्यनीति होगी। लेकिन यदि हमारा दृष्टिकोण इस तरह का बनता है कि दुनिया जैसी है वैसी नहीं होनी चाहिए तो निश्चित रूप से हम किसी ऐसी दुनिया की कल्पना करेंगे जो इस दुनिया से भिन्न हो। यह भिन्नता हमारे दिमाग में अवश्य ही किसी ऐसी दुनिया की तस्वीर प्रस्तुत करेगी जो एक निश्चित परिवर्तन की प्रक्रिया से ही निकलेगी। यह तस्वीर हमारे विज़न का हिस्सा होगी। नई दुनिया की इस तस्वीर को साकार रूप देने के लिए हम कुछ लक्ष्य निर्धारित करेंगे। यह लक्ष्य हमारे विज़न को दिशा देने का कार्य करेगा। इसी में हमारा मिशन निहित होगा। परिवर्तन की इस प्रक्रिया के लिए जो तरीका हम तय करेंगे वह हमारी कार्यनीति का हिस्सा होगा। कार्यनीति के निर्धारण के बाद हम अपने लक्ष्य की ओर बढ़ने लगते हैं। लेकिन लक्ष्य की ओर बढ़ने में मात्र सोच ही काम नहीं करती बल्कि कुछ कार्यक्रम शुरू करने होते है जिनके क्रियान्वयन और सफलता में ही हमारी कार्यनीति की सफलता और मिशन / विज़न की प्राप्ति निहित होती है।

इस चर्चा के बाद सहभागी पांच समूहों में बांटे गये और उन्हें **'दास्तान-ए- शिवपालगंज'** नाम की एक केस स्टडी दी गयी। छोटे समूहों में केस स्टडी पढ़ कर जो काम उन्हें करना था वह निम्नलिखित था–

दास्तान-ए-शिवपालगंज का विज़न / मिशन क्या उभर रहा है?

दास्तान-ए-शिवपालगंज की कार्यनीति क्या बन रही है?

इस कार्य के लिए सहभागियों को एक घंटे का समय दिया गया लेकिन यात्रा की थकान होने के कारण सहभागी प्रस्तुतीकरण अगले दिन ही कर पाये।

दूसरा दिन 27-02-1997

पहला सत्र पिछले दिन के कार्य के प्रस्तुतीकरण के साथ आरंभ हुआ । प्रस्तुतीकरण इस प्रकार रहा–

समूह - 1

विज़न	**मिशन**	**कार्यनीति**
> व्याप्त शोषण	> जब तक न्यूनतम मजदूरी का भुगतान न हो, स्थिति के विरूद्ध आवाज उठाना	> खेतों पर काम न किया जाय
> खेतों की जुताई कर्ज		> सबों से संपर्क किया जाय
> मजदूर का न मिलना	> आगे आने वाले खतरे की घंटी	> संघर्ष की बुनियाद
> बाहर जाकर काम करना	> बाहर जाने में खतरा	> खेतों की जुताई के लिए दबाव
> किसानों द्वारा मजदूरों की बात मानना	> एक बार न्यूनतम मजदूरी मिलना	> मजदूरी करने बाहर नहीं जाने दिया जायेगा
	> कर्ज मिलने की जरूरत	
> मजदूरों की एकजुटता	> काम पर न जाना	> दबी जुबान से विरोध
> खेतों पर काम करने वालों की मजदूरी जैसे भिक्षा	> जोड़ने का प्रयास	> एकता/समूह बनना
	> धमकी और बाधा से निडर होना	> बचत समिति का गठन
	> परिवर्तन का संभव नहीं होना	> लोगों को तैयार करना
> दमित, पीड़ित लोगों का शोषण	> तमाम बुराईयों का इलाज	> नई व्यवस्था की स्थापना
> व्यवस्था परिवर्तन		

समूह - 2

विज़न > शोषण से मुक्ति दिलाना।

मिशन > परंपरागत तरीकों पर विचार
> कर्ज से मुक्ति
> न्यूनतम मजदूरी दिलाना
> किसानों, पुलिस, सरकारी तंत्र, महाजन के खिलाफ संघर्ष शुरू करना।

कार्यनीति > बचत समिति
> संगठन निर्माण एवं संघर्ष शुरू करना।
> अन्य गांवों को जोडना।
> अन्य समस्याओं को भी जोडना
> संपर्क करना।
> बैठकें आयोजित करना
> अन्य साथियों को जोड़ना
> जागृति पैदा करना।

समूह - 3

विजन- > छोटे किसान के शोषण का व्यापक समस्याओं से जुडाव

मिशन > पूरी सामाजिक व्यवस्था में परिवर्तन लाना।

कार्यनीति > मजदूर संगठन का निर्माण करना।
> बड़े स्तर पर संघर्ष करना।

समूह - 4

विजन > सामाजिक ढांचे एवं सम्पूर्ण व्यवस्था में परिवर्तन लाना।

मिशन > बचत समिति से संगठन, संघर्ष से व्यवस्था परिवर्तन

कार्यनीति > संघर्ष का दायरा बढ़ाते रहना चाहिए
> समस्या के मूल कारणों को समाप्त करना।

समूह - 5

विज़न > पूर्व की व्यवस्था में परिवर्तन (शोषण/अत्याचार)

मिशन > न्यूनतम मजदूरी, जागरूकता

कार्यनीति > मजदूरों का संगठन

प्रस्तुतीकरण के उपरांत स्पष्टीकरण का दौर चला। इस प्रक्रिया में 'दास्तान–ए–शिवपालगंज' के विज़न, मिशन और कार्यनीति पर जो विचार आये थे उन पर अधिक स्पष्टता की जरूरत महसूस की गयी। इसके लिए सहभागियों के समक्ष यह कार्य रखा गया कि वे आदर्श समाज की कल्पना पर पांच वाक्य लिखें। इसके लिए उन्हें पंद्रह मिनट का समय दिया गया। काम पूरा हो जाने के बाद सहभागियों से कहा गया कि इन पांच वाक्यों में से जिस वाक्य को वह सबसे अधिक महत्व देते हैं उसे चुनें। जिस वाक्य को विभिन्न सहभागियों ने चुना उसे तमाम सहभागियों के बीच रखा। इसके साथ यह समझ बनी कि हम जिस आदर्श समाज की कल्पना करते हैं उसे विज़न के रूप में देखा जाना चाहिए। इसी आदर्श समाज की कल्पना को जब हम और ठोस रूप देकर वास्तविकता के धरातल पर उतारते हैं तो यह कल्पना और नजदीक की चीज बन जाती है। यह नजदीक की चीज किसी लक्ष्य के रूप में ढल कर मिशन की शक्ल में हमारे समक्ष प्रस्तुत होती है और जब हम इस मिशन को साकार रूप देने का प्रयास करते हैं तो हमारे सामने यह प्रश्न तैयार होता है कि उसे साकार रूप देने के लिए क्या तरीका अपनाया जाय। इसी तरीके की खोज हमारी कार्यनीति के रूप में सामने आती है। इस बातचीत के बाद सहभागियों से यह पूछा गया कि क्या वे इस बात की आवश्यकता महसूस करते हैं कि 'दास्तान–ए–शिवपालगंज' पर जो काम उन्होंने किया उसे दुबारा किया जाय। दुबारा काम करने की आम सहमति बनने के बाद सहभागी पुनः उन्हीं समूहों में बैठे और 'दास्तान–ए–शिवपालगंज' के विज़न, मिशन और कार्यनीति पर दुबारा चर्चा करके प्रस्तुतीकरण किया।

समूह - 1

विज़न * पूरी व्यवस्था को उखाड़ कर नई व्यवस्था की स्थापना।

मिशन * एक बड़ा और मजबूत संगठन

* समस्याओं के मूल कारणों को समाप्त करना

कार्यनीति * सारी स्थिति की जानकारी प्राप्त करना।

* बैठकों का आयोजन

* बचत समितियों का गठन

* न्यूनतम मजदूरी के लिए संघर्ष करना

* व्यापक संघर्ष संघर्ष

* बडे पैमाने पर एकजुटता।

समूह - 2

विज़न * मजदूर भूमिहीन है

* पूरी मजदूरी का न मिलना

* पैसे के अभाव में कर्ज लेना।

* दबी जुबान में विरोध

मिशन * न्यूनतम मजदूरी के लिए संघर्ष

कार्यनीति * लोगों का संगठन बनाना

* संघर्ष में उतरना

समूह - 3

विजन * व्यापक दृष्टिकोण का आदर्श समाज

मिशन * समस्याओं के मूल कारणों को समाप्त करना

कार्यनीति * ग्रामीण बचत समिति बनाना

* लोगों से संपर्क करना।

समूह - 4

विजन * समतामूलक समाज की स्थापना।

मिशन * लोगों में जागरूकता पैदा।

कार्यनीति * समितियां बनाकर उन्हें के लिए तैयार करना।

समूह - 5

विज़न * मजदूरों का शोषण

* विकास का सकारात्मक न होना

मिशन * व्यवस्था में परिवर्तन लाना।

कार्यनीति * मजबूत जन संगठन और बचत समूह बनाना

* संघर्ष करना

प्रस्तुतीकरण के बाद 'दास्तान–ए–शिवपालगंज' के विजन, मिशन और कार्यनीति पर बड़े समूह में दुबारा चर्चा हुई। इस चर्चा के दौरान विभिन्न समूहों के प्रस्तुतीकरण में आदर्श और समतामूलक समाज के विषय में जो बात कही गयी थी उस पर भी स्पष्टता लाने की कोशिश की गयी। ऐसा माना गया कि आदर्श समाज का उल्लेख अपने आप में कुछ भी नही है। मात्र आदर्श कह देने से कोई विशिष्ट चित्र नहीं उभरता। प्रत्येक व्यक्ति के लिए, प्रत्येक विचारधारा के लिए अपना भिन्न आदर्श होता है। इसलिए वह भिन्न आदर्श क्या है इसकी व्याख्या "आदर्श" के साथ अत्यावश्यक है। इसके बाद अगला समूह कार्य शुरू किया गया। इस बार सहभागियों को पांच समूहों में बांटा गया और उन्हें 'त्वरित विकास संस्थान' नामक केस स्टडी की प्रतियां पढ़ने को दी गयीं। प्रतियां पढ़ लेने के बाद उनके समक्ष यह प्रश्न रखा गया कि त्वरित विकास संस्थान का विजन और मिशन क्या उभर रहा है?

छोटे समूह में चर्चा के बाद जो प्रस्तुतीकरण हुआ वह इस प्रकार है :

समूह - 1

विजन सामाजिक परिवर्तन के माध्यम से समतामूलक समाज की स्थापना।

मिशन गरीब, शोषित, वंचित लोगों को आत्मनिर्भर बनाना

समूह - 2

विजन एक ऐसी शासन व्यवस्था कायम करना जो जनता के हित में कार्य करे

मिशन सामाजिक बदलाव हेतु एक संगठन बनाना।

बुनियादी अधिकारों के प्रति समझ बनाना, आंदोलित/उद्वेलित करना

समूह - 3

विजन समतामूलक राष्ट्र

मिशन बुनियादी अधिकार दिलवाना

समूह - 4

विजन सामाजिक परिवर्तन

मिशन वर्तमान समस्याओं के प्रति संघर्षशील होना

समूह - 5

विजन आदर्श समाज की स्थापना करना

मिशन बुनियादी सामाजिक परिवर्तन

समान विचार वाले लोगों को साथ लेकर काम करना

इसके बाद फेसिलिटेटर समूह की ओर से भी एक प्रस्तुतीकरण हुआ, जो निम्नलिखित है–

विजन जनसाधारण के प्रति जवाबदेह राष्ट्र की स्थापना

मिशन बुनियादी हकदारी के लिए जनसाधारण में सामर्थ्य पैदा करना

इस प्रस्तुतीकरण के बाद 'त्वरित विकास संस्थान' की कार्यनीति पर चर्चा चली। इस प्रक्रिया में फेसिलिटेटर समूह ने कार्यनीति पर चर्चा करने के लिए उन पक्षों को व्याख्यायित किया जिन पर सहभागियों को चर्चा करनी थी। इस दौरान कार्यनीति के अंतर्गत आने वाले कार्य क्षेत्र (भौगोलिक), कार्य के मुख्य सरोकार लक्ष्य समूह और लक्ष्य समूह के साथ रिश्ता कैसा हो, इस पर ध्यान देने की अपेक्षा रखी गयी। उसके बाद सहभागी उन्हीं पांच समूहों में बंटे जिसमें उन्होंने पिछला कार्य किया था। 'त्वरित विकास संस्थान' की कार्यनीति पर चर्चा के लिए उन्हें 40 मिनट का समय दिया गया। 40 मिनट बाद जो प्रस्तुतीकरण हुआ वह इस प्रकार है–

समूह - 1

कार्य क्षेत्र निश्चित किया गया

कार्य का स्वरूप निश्चित करने के लिए बैठक आयोजित की गई

क्षमतावर्द्धन किया जायेगा

नई–नई जानकारी दी जायेगी

बचत समिति का गठन

रोजगार के अवसर दिए जायेंगे

शिक्षा, स्वास्थ्य एवं अन्य सेवाऐं दी जायेंगी

छोटे–छोटे समूह का निर्माण

जन संगठन

व्यापक स्तर पर संघर्ष

समूह - 2

कार्य क्षेत्र (दस गांव निश्चित कार्य क्षेत्र)

उक्त दस गांवों में विकास कार्य करना

सदस्य बनाना

आचार संहिता बनाएं जिसमें लोगों का विश्वास हो

एक निश्चित कार्यक्रम बना कर उस पर कार्य करना

सामाजिक, राजनैतिक, आर्थिक, शैक्षणिक परिस्थितियों का आंकलन करना

बचत समितियों का गठन कर आर्थिक समस्या का निवारण करना

आत्मनिर्भर बनाना (छोटे–छोटे समूहों का निर्माण)

समस्याओं का संकलन कर संघर्ष करना

समूह - 3

संघर्ष का दायरा बढ़ाते रहना चाहिए

प्रक्रिया से परोक्ष या प्रत्यक्ष रूप से जुड़े लोगों को साथ लेकर चलना

समूह - 4

कार्य क्षेत्र (दस गांवों में)

आर्थिक, सामाजिक, शैक्षणिक तथा राजनैतिक जागरूकता तथा बचत कोष निर्माण करके

संगठन तैयार करना	आत्म निर्भर बनाना
समस्याओं को समग्र रूप से देखना	तात्कालिक परिस्थितियों को दृष्टिगत रखते हुए समस्याओं का हल ढूंढ़ना
समस्याओं के मूल कारणों को समाप्त करना चाहिए	बुनियादी अधिकारों के प्रति संघर्षशील बनाना
कार्यनीति को गति देने के लिए विभिन्न संप्रेषण के माध्यमों का इस्तेमाल	क्षमता संवर्द्धन करना
	ग्रामीणों को समस्याओं के प्रति अवगत कराना
	नयी तकनीकी जानकारी देना

समूह - 5

कार्यनीति	**रिश्ता**
दस गांवों में छोटे–छोटे समूह बनाना	उत्प्रेरक का
बचत समितियों का गठन	सहयात्री का
लोगों में सही–गलत की समझ पैदा करना	भाईचारा का
नई–नई जानकारियों से अवगत कराना एवं क्षमता संवर्द्धन	
राजनैतिक चेतनशीलता	

इसके पूर्व के प्रस्तुतीकरण की भांति 'त्वरित विकास संस्थान' की कार्यनीति पर भी फेसिलिटेटर समूह ने प्रस्तुतीकरण किया, जो इस प्रकार है–

* आस–पास के दस गांवों के भूमिहीन मजदूरों के अधिकारों की लड़ाई के लिए संगठन बनाना

दूसरे सत्र में कार्यनीति के अगले चरण के रूप में कार्यक्रम नियोजन पर चर्चा हुई। ऐसी समझ बनी कि कार्यनीति को वास्तविक गतिविधि का रूप देने के लिए कुछ कार्यक्रम तय करने होते हैं और उन कार्यक्रमों का क्रियान्वयन ही कार्यनीति को धरातल पर उतारता है। कार्यक्रम नियोजन और क्रियान्वयन पर समझ बनाने के लिए विजन और मिशन तथा कार्यनीति पर किए गये अभ्यास की भांति कार्यक्रम नियोजन और क्रियान्वयन पर भी छोटे समूह में काम किया गया। इसके लिए छः समूह बनाये गये। इनमें से तीन समूहों के सामने एक परिस्थिति रखी गयी और उस पर कार्यक्रम नियोजन के लिए तैयारी करने के लिए कहा गया। इसी प्रकार बाकी तीन समूहों के सामने एक दूसरी परिस्थिति रखी गयी और इस परिस्थिति पर भी उन्हें कार्यक्रम नियोजन का कार्य दिया गया। समूह नं० 1, 3 और 5 के सामने कार्यक्रम नियोजन के लिए निम्नलिखित स्थिति रखी गयी–

पिछले कई महीनों से यह देखा जा रहा था कि राज्य सरकार और केन्द्रीय पर्यावरण मंत्रालय की जीपें समय–समय पर सिंहभूम जिले के विभिन्न प्रखंड मुख्यालयों पर लगी रहती थीं। अक्सर लोगों ने इन वाहनों के साथ कई आला अफसरों को भी आते–जाते देखा था। किसी को कानों–कान खबर न थी कि क्या कुछ आगे होने वाला है। कई गांवों में जमीनों की पैमाइश का काम भी चल रहा था। घरशुमारी का कार्य भी ग्राम सेवक अपने स्तर पर लगातार कर रहे थे। स्थानीय प्रशासन ने इन सब प्रक्रियाओं की जानकारी स्थानीय जन–प्रतिनिधियों को भी लगने नहीं दी थी। पूछने पर यह कह कर टाल दिया जाता रहा था कि केन्द्र सरकार की एक बड़ी योजना इस क्षेत्र में शुरू होने वाली है।

*अचानक पिछले महीने जमशेदपुर से प्रकाशित अखबार ''**प्रभात खबर**'' में एक खबर छपी कि **सरकार पश्चिमी सिंहभूम के नोआमुंडी और जगन्नाथपुर प्रखंड में एक***

गेम सेंच्युरी की स्थापना करने जा रही है। इस संबंध में राज्य स्तर और केंद्र सरकार के स्तर पर नीतिगत फैसले लिए जा चुके हैं। खबर में यह भी आशंका व्यक्त की गई थी कि बहुचर्चित सरांडा जंगल में बसे करीब 35 गांवों को गैर कानूनी और उनके निवासियों को अतिक्रमणकारी करार दे कर जंगल से बाहर कर दिया जाएगा।

*इस खबर के प्रकाशित होने के बाद प्रखंड स्तर पर कार्यरत **''सरांडा संघर्ष समिति''** ने अपने दो–एक कार्यकर्ताओं को इस खबर की सत्यता की जांच का जिम्मा सौंपा। प्रारंभिक छानबीन पर यह पाया गया कि अखबार में प्रकाशित खबर सत्य है और जल्द ही सरकार पूरे क्षेत्र को प्रतिबंधित क्षेत्र घोषित करने वाली है। इस खबर ने संगठन के अध्यक्ष के कान खड़े कर दिए।*

अध्यक्ष ने एक सप्ताह के अंदर ही संघर्ष समिति के सभी ग्रामीण इकाई के अध्यक्षों की बैठक बुलाई। इस बैठक में संघर्ष समिति के साथ मानदेय पर कार्य करने वाले कार्यकर्ता भी शामिल हुए। इस बैठक में संयुक्त रूप से यह पाया गया कि पूरे क्षेत्र में सरकार की इस विध्वंशकारी मंशा की खबर किसी को नही है और जरूरत इस बात की है कि स्थानीय आदिवासी समुदाय जो कि पूर्णतया जंगल पर निर्भर है, को इस विषय पर जागरूक किया जाय और प्रस्तावित योजना से पड़ने वाले प्रभावों से अवगत कराया जाय।

लोगों को इस बारे में जागरूक करने पर एक राय बनने तथा तमाम तरीकों पर चर्चा के बाद यह तय पाया कि क्षेत्र में पदयात्रा का आयोजन कर लोगों को जागृत किया जाय। कार्यवाही कमेटी ने फैसला किया कि योजना से प्रभावित होने वाले सभी 35 गांवों में पदयात्रा का आयोजन किया जाय। साथ ही साथ प्रत्येक गांव इकाई के कम से कम 7 सदस्य शुरू से अंत तक इस प्रक्रिया से जुड़े रहेंगे। पदयात्रा अगले महीने की एक तारीख को सुबह दस बजे कोटगढ़ गांव से शुरू होगी और 6 तारीख को शाम चार बजे बहादा गांव में सम्पन्न होगी।

समूह नं० 2, 4 और 6 को कार्यक्रम नियोजन के लिए निम्नलिखित स्थिति दी गयी–

__किसान-मजदूर संघर्ष समिति__ ने अपने कार्य के सात वर्षो में काफी कुछ उतार–चढाव देखे हैं। न्यूनतम मजदूरी देने की लड़ाई से लेकर भूमिहीनों को पट्टे दिलाने की तमाम तरह की कार्यवाही इस समिति ने सफलतापूर्वक पूरी की है। हॉ, ऐसा भी नहीं है कि उन्हें अपने संघर्ष में असफलता का मुंह नहीं देखना पड़ा। संगठन के शुरूआती कुछ वर्ष तो ढेरों असफलताओं से भरे हैं। स्थानीय प्रशासन, पुलिस, गांव की दमनकारी ताकतें हमेशा उनकी कार्यवाईयों को असफल बनाने का प्रयास करती रहती थीं।

अपने लंबे संघर्ष के चलते संघर्ष समिति की एक अमिट छाप स्थानीय लोगों के मन में बनी हुई है। जिले भर के प्रत्येक गांव में इसकी एक इकाई है। गरीब एवं कमजोर वर्ग के लोग इसके सदस्य हैं। लोगों ने काम करने का एक सुचारू तरीका ढूंढ निकाला है। प्रत्येक गांव में कमेटियां हैं। मासिक मीटिंगें भी आयोजित होती हैं, जिसमें प्रत्येक सदस्य का शामिल होना अनिवार्य है। प्रखंड स्तर पर प्रखंड स्तरीय कमेटियां हैं और सबसे ऊपर जिला कमेटी हैं।

पिछले दो–तीन सालों से जिले में बाल मजदूरी को लेकर तमाम सरकारी एव गैर सरकारी एजेंसियां कई तरह के शिक्षा संबंधी एवं पुर्नवास कार्यक्रम चला रही हैं। मजदूर यूनियनों की बैठकों में भी सदस्यों ने लोगों को इस विषय पर बातचीत करते सुना था। दो अन्य आंदोलन, बंधुआ मुक्ति मोर्चा एवं बचपन बचाओ आंदोलन का नाम भी लोगों ने काफी सुन रखा था। लोगों को यह समझ में नहीं आ रहा था कि बाल मजदूरी की प्रथा

जो उनके इलाके में वर्षों से चली आ रही है उसको खत्म करने के लिए तमाम तरह के संगठन भिन्न–भिन्न कार्यनीति और योजनाओं के साथ मैदान में क्यों उतर पड़े हैं। समिति ने भी कई बार इस विषय पर अपने सदस्यों से चर्चा की है। सदस्यों का मानना है कि संसाधनो पर कुछ ही लोगों का नियंत्रण और वयस्कों को नियमित रोजगार न मिल पाना ही इस समस्या की जड़ है। उनका यह भी मानना है कि जहां कहीं नियमित रोजगार मिल भी रहा है वहां मजदूरी इतनी कम मिलती है कि परिवार का भरण–पोषण कर पाना मुश्किल काम है।

आपसी चर्चा के बाद जिला कमेटी ने यह फैसला किया है कि समस्या के स्वरूप और उसे दूर करने के उपायों पर सदस्यों की समझ बढ़ाने के लिए स्थानीय स्तर पर एक सम्मेलन आयोजित किया जाय, जिसमें सदस्यों के अतिरिक्त स्थानीय मजदूर यूनियन, वकीलों, स्वैच्छिक संगठनो, शिक्षाविदो एवं पत्रकारो को भी बुलाया जाय।

समूह नंबर एक, दो और तीन ने पदयात्रा की तैयारी के तमाम आयामों एवं पक्षों पर अपने–अपने समूहों में विस्तृत चर्चा की। चर्चा के बाद विभिन्न समूहों ने अपने–अपने तौर पर जो बिंदु निकाले वे इस प्रकार हैं–

समूह - 1

* समिति का गठन
* छानबीन
* प्रक्रिया से जुड़ी समितियों का गठन
* उद्देश्य का प्रचार, प्रसार
* बजट
* स्थानीय समितियों के काम का बंटवारा
* प्रत्येक गांव में सभा
* अनुभव की रिपोर्ट/विश्लेषण।
* जिम्मेदारी का बंटवारा
* जानकारी इकट्ठा करना
* नुक्कड़ नाटक
* प्रेस, मीडिया
* दस्तावेजीकरण
* समय के अनुसार कार्यक्रम
* समाप्ति के बाद आम सभा

समूह - 3

* पदयात्रा के रूट का निर्धारण।
* समय का निर्धारण
* लोगों को संवदेनशील बनाना
* उपकरणों की तैयारी
* भूमिकाओं का बंटवारा।
* सभा
* मूल्यांकन
* भावी रणनीति
* फोटो फिल्म की धुलाई।
* नियमावली
* बैनर/नारा/स्लोगन
* बाधक तत्वों के विरूद्ध तैयारी करना।
* आवश्यक सामान का परिवहन
* प्रेस कांफ्रेंस
* कार्यक्रमों पर चर्चा
* प्रतिदिन की रिपोर्ट तैयार करना
* खर्चो का लेखा–जोखा

समूह - 5

* प्रत्येक गांव से वालिंटियर का चुनाव
* सूचना/संदेश पहुंचाना।
* अर्थव्यवस्था
* सांस्कृतिक टोली।
* रिपोर्ट।
* संचालन कमेटी का गठन
* स्थान/समय तय करना
* बैनर बनाना।
* प्रेस से संपर्क स्थापित करना।

इसी प्रकार समूह नंबर दो, चार और छः ने सम्मेलन की तैयारी से संबंधित जो प्रस्तुतीकरण किया

वह इस प्रकार है–

समूह - 2

उद्देश्य	बाल श्रम समाप्त कर वयस्कों को काम एवं उचित मजदूरी।
कार्यक्रम	दिनांक – 31 मार्च, 1997
	स्थान – जिला मुख्यालय
सहभागियों की संख्या	500 लगभग। जिसमें स्थानीय मजदूर यूनियन के प्रतिनिधि, वकील, स्वास्थ्य कार्यकर्ता, शिक्षाविद्, पत्रकार इत्यादि भी शामिल होंगे।
कैसे करेंगे	जन संपर्क, पम्फलेट, पत्राचार के द्वारा, प्रचार–प्रसार, पत्रकारों से संपर्क, प्रेस कांफ्रेंस, प्रशासन को सूचना।
	जिम्मेदारियां सौंपना (स्थानीय से जिला स्तरीय कमेटियां)
	सम्मेलन की अध्यक्षता तथा संचालनकर्ता का चयन
	स्वागत करना।
रिपोटकर्ता	रिपोर्ट लिखना
	बालश्रम आधारित नुक्कड नाटक, गीत
भाषण	प्रतिनिधियों द्वारा।
सम्मेलन के बाद	पत्र व्यवहार, संपर्क एवं बैठकों द्वारा फॉलोअप
	रिपोर्ट तैयार करना
	मूल्यांकन।

समूह - 4

सम्मेलन के पीछे सोचः

* बाल श्रम अमानवीय है
* यह गैर कानूनी है
* बाल श्रमिकों के कारण वयस्कों को उचित मजदूरी नहीं मिल पाती

सम्मेलन की तैयारियांः

* निश्चित तारीख तय करना
* उचित स्थान का चयन और प्रशासन से सम्मेलन करने की अनुमति प्राप्त करना
* टेंट हाउस से संपर्क और संबंधित सामग्री के लिए अग्रिम भुगतान करना
* रसीद छपवाना और चंदा इकट्ठा करना
* वक्ताओं से संपर्क करके उन्हें निमंत्रण भेजना और उनसे स्वीकृति लेना
* बाल श्रम मुद्दे पर काम कर रहे समूहों से संपर्क करना और उन्हें निमंत्रण भेजना
* मजदूर संगठनों के प्रतिनिधियों, वकीलों और स्वास्थ्य सेवा में लगे कार्यकर्ताओं, शिक्षाविदों पत्रकारों, दूरदर्शन, नगर निगम,पुलिस, प्रशासन के साथ संबंध बना कर उन्हें निमंत्रण देना
* सम्मेलन के प्रति समर्पित कार्यकर्ताओं की पहचान करना और उनके साथ बैठकें करना
* बैठक के दौरान रूचि एवं क्षमता के अनुसार काम का बंटवारा करना
* वक्ताओं से पत्र एवं फोन पर दुबारा संपर्क करना
* पम्फलेट, पर्चे एवं अन्य पठन सामग्री को छपवाने के लिए प्रेस से संपर्क बनाना
* बैनर बनवाना

* भोजन की व्यवस्था के लिए रसोईया आदि से संपर्क करना
* पर्चा वितरण करना
* व्यवस्थापक की हैसियत से कार्यकर्ताओं को बार–बार उनकी जिम्मेदारी का अहसास दिलाना
* दीवारों पर सम्मेलन से संबंधित पोस्टर चिपकाना और दीवार पर लिखना
* सम्मेलन संचालन के लिए बैठकें करना और निश्चित कार्यक्रम तैयार करना
* वक्ताओं को कार्यक्रम की विस्तृत सूची भेजना
* टेंट हाउस से दुबारा संपर्क करना
* बाल श्रम पर बच्चों द्वारा नुक्कड़ नाटक, संगीत अथवा कविता प्रस्तुत करने की तैयारी करवाना
* पत्रकारों, नगर निगम एवं दूरदर्शन द्वारा दुबारा संपर्क स्थापित करना
* टेंट हाउस से सामान मंगवाना
* व्यवस्थापकों द्वारा सारे कामों के लिए जिम्मेदार कार्यकर्ताओं से व्यवस्था को सही चलाने के लिए फिर से बात करना
* सम्मेलन की जगह की पूरी सफाई करवाना
* सम्मेलन शुरू होने से पहले रजिस्ट्रेशन की व्यवस्था करना
* रजिस्ट्रेशन के बाद उद्घाटन की तैयारी करना
* चयनित बच्चों द्वारा दीप जला कर उद्घाटन करवाना
* सम्मेलन से जुड़े किसी व्यक्ति को संचालन के लिए अध्यक्ष के रूप में चुनना
* अध्यक्ष को कार्यक्रम की सूची देना
* भोजन अवकाश
* फोरम का गठन करना
* बाधक तत्वों से जूझने की तैयारी करना
* सम्मेलन के बाद फोरम के साथ अगली बैठक का समय निर्धारित करना, इसका चुनाव सम्मेलन में ही करना
* अगले दिन सम्मेलन से जुडे कार्यकर्ताओं के साथ बैठक करना और सम्मेलन से संबंधित आय और व्यय का लेखा–जोखा तैयार करना
* सम्मेलन के लिए लाया गया सामान सही–सलामत वापिस करना
* मूल्यांकन एवं रिपोर्ट
* भावी रणनीति तैयार करना

समूह - 6

बाल मजदूरी पर जिला स्तरीय किसान मजदूर संघर्ष समिति का सम्मेलन

दिनांक– 31 मार्च, 1997

बाल मजदूरी विषयक सम्मेलन में निम्न स्तर पर काम होंगे–

सम्मेलन के पूर्व-

* मुख्य कार्यकर्ता जिम्मेदारी/उत्तरदायित्व
* मुद्दा, विषय वस्तु, सीखने/जानने की आवश्यकता
* सम्मेलन के उद्देश्य, कार्यविधि/ संप्रेषण
* सम्मेलन स्थल पर बिजली, पानी एवं बैठने की व्यवस्था
* सहभागियों की संख्या एवं स्तर की जानकारी

* वित्त एवं संसाधन की जानकारी
* विषय वस्तु और उससे संबंधित विशेषज्ञों की जानकारी
* कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करना
* स्थानीय प्रशासन को खबर देना और अनुमति प्राप्त करना

सम्मेलन के दौरान-

* स्वागत एवं परिचय
* विषय वस्तु एवं उद्देश्यों पर स्पष्टीकरण
* सीखने–सिखाने का माहौल तैयार करना
* संसाधन का सही इस्तेमाल करना
* सीखने की सामग्री उपलब्ध कराना
* मुद्दों को उभार कर सार्थक बनाना
* निष्कर्ष तक पहुंचना
* फालोअप के बिंदुओं और तरीकों को तय करना
* आय–व्यय एवं भुगतान की देखभाल
* प्रतिभागिता के लिए आभार व्यक्त करना
* समाप्ति की घोषणा

सम्मेलन के पश्चात्-

* रिपोर्ट तैयार करके प्रतिभागियों को भेजना
* पत्र व्यवहार द्वारा प्रतिभागियों से संपर्क करके भावी रणनीति तैयार करना
* सम्मेलन की उपलब्धियों को व्यापक स्तर पर प्रकाशित करना

उपरोक्त प्रस्तुतीकरण के पश्चात् सहभागियों के समक्ष यह बात रखी गयी कि कार्यक्रम नियोजन के दो पक्ष होते हैं। एक पक्ष व्यवस्था के नियोजन से संबंधित होता है और दूसरा पक्ष शैक्षणिक नियोजन का होता है। इसमें अक्सर ऐसा होता है कि हम व्यवस्था के नियोजन के पक्ष को तो विस्तार में महत्व दे जाते हैं लेकिन शैक्षणिक हस्तक्षेप के प्रश्न पर हमारी नजर जाती ही नहीं। हम यह स्वीकार ही नहीं कर पाते कि हर कार्यक्रम नियोजन के अंदर शैक्षणिक नियोजन का पक्ष छिपा होता है। शैक्षणिक पक्ष को हम एक अलग प्रक्रिया मानते हैं जिसके लिए अलग से नियोजन की आवश्यकता महसूस करते हैं। हमारे कार्यक्रम चलते रहते हैं और काम के दौरान भी सीखा जा सकता है इसको अक्सर मान्यता नहीं मिल पाती। इसी वजह से अक्सर हम अपने कार्यक्रम नियोजन में जाने या अनजाने किसी भी प्रकार से शैक्षणिक प्रक्रिया को रेखांकित नहीं कर पाते। फलस्वरूप हमारा कार्यक्रम एक दिशा में जाता है और शैक्षणिक प्रक्रिया दूसरी दिशा में। जबकि आवश्यकता इस बात की है कि चलने वाले कार्यक्रमों से प्राप्त होने वाले अनुभवों को आधार मानते हुए एक व्यवस्थित शैक्षणिक प्रक्रिया निरंतर चलती रहे। हर कार्यक्रम के दौरान चलने वाली प्रक्रियाओं, उठने वाली समस्याओं, कार्यक्रम से संबंधित तमाम आयामों, कार्यक्रम में लगे कार्यकर्ताओं की भूमिकाओं, उनकी क्षमताओं और उपलब्धियों के परिप्रेक्ष्य में शैक्षणिक प्रक्रिया का नियोजन किसी भी प्रकार की सफलता के लिए आवश्यक है। इस बातचीत के बाद अगले अभ्यास के लिए छः नये समूह बनाये गये। इस बार भी समूह संख्या एक, तीन और पांच को एक परिस्थिति तथा समूह संख्या दो, चार और छः को दूसरी परिस्थिति दी गयी। दोनों समूहों को स्थिति के अनुसार सीखने की आवश्यकता दी गयी उसी के अनुसार उन्हें शैक्षणिक प्रक्रिया नियोजित करने के लिए कहा गया।

समूह संख्या एक, तीन और पांच के लिए स्थिति और स्थिति के अनुसार जो सीखने की आवश्यकता दी गयी वह निम्न प्रकार है–

महिला सदस्य के व्यक्तित्व की विशेषताएं :

* महिला पर परिवार और समाज का दबाव, एक–दूसरे से मिलने और खुल कर बातचीत करने पर पाबन्दी।
* निर्णय प्रक्रिया में हिस्सेदारी न के बराबर
* अशिक्षित / शिक्षित, कुपोषित
* काम से फुर्सत न मिलना
* बडे बुजुर्गों के सामने मुंह न खोलना
* अंधविश्वास
* स्थापित सामाजिक व्यवस्था को तोडने का जोखिम नहीं उठाना चाहती है

क्या सीखना है?

* अपनी स्थिति के बारे में सोचना और उसका विश्लेषण करना
* आत्म विश्वास का बढ़ना
* समान मजदूरी के मसले पर समझ का बढ़ना
* समान मजदूरी की मांग के लिए महिलाओं को तैयार करना

समूह संख्या दो, चार, और छः को निम्नलिखित परिस्थिति और उससे संबंधित सीखने की आवश्यकताए दी गयीं–

सदस्यों के व्यक्तित्व की विशेषताएं :

* आत्मविश्वास की कमी, लोग हताश हैं
* खुद कुछ नही कर सकने की दृढ़ अवधारणा है
* परिस्थितियों के बदलने के बारे में आश्वस्त नहीं हैं
* गांव के बड़े किसानों, पढ़े लिखे लोगों के सामने आने से कतराते हैं
* आजीविका के लिए पूरी तरह से किसानों पर आश्रित अन्यथा दैनिक मजदूरी का भरोसा

क्या सीखना है?

* अपनी बातों को समूह के सदस्यों के बीच रख पाना/प्रश्न पूछना
* सुनिश्चित रोजगार योजना और न्यूनतम मजदूरी कानून पर समझ बढ़ाना

सभी समूहों ने प्रस्तुतीकरण किया। प्रस्तुतीकरण के बाद जो पतिक्रियायें आयी उससे पता चला कि जो कार्य समूहों को दिया गया था वह उनके समक्ष पूरी तरह से स्पष्ट नहीं था। इसलिए जो शैक्षणिक नियोजन उन्होंने किया था वह शैक्षणिक उद्देश्यों के अनुरूप नहीं आ सका। इसलिए फेसिलिटेटर समूह ने संदर्भ को विस्तार में पुर्नव्याखयित किया इसके बाद सहभागी उसी कार्य को दुबारा उन्हीं समूहों में करने बैठे। समूह कार्य के बाद जो प्रस्तुतीकरण हुआ वह निम्न प्रकार है–

समूह - 1

पहले कुछ सत्र घर से (प्रतिदिन दो–एक घंटे, दो सप्ताह तक)
आखिरी कुछ सत्र आवासीय (तीन दिन)

प्रशिक्षण की पूर्व शर्तें

* सरल, स्थानीय भाषा
* धीमी गति (शुरूआत में)

* कई मध्यान्तर (चाय, नाश्ता सहित)
* माध्यमों का खुला इस्तेमाल– गीत (लोक आधारित), चित्र (बनवाना, दिखाना), रोल प्ले, नाटक, सिमूलेशन
* धैर्यवान प्रशिक्षकगण
* ज्यादा महिला प्रशिक्षक

पहला सत्र

उद्देश्य खुलापन लाना, आत्मविश्वास बढ़ाना, उनके अपने जीवन के बारे में सोचना अपनी बात कह पाना, ध्यान व धैर्य से सुनना, यथास्थिति का चित्रण,

शुरूआत परिचय, सामूहिक गीत (समस्या आधारित, चेतना और जागृति आधारित)

उदाहरण
1. – अपने दैनिक जीवन को दर्शाते हुए (चित्र) घर / परिवार
   – उनके द्वारा काम और समय का बंटवारा
   – खाने का बंटवारा
   – वेतन का बंटवारा
2. अपने जीवन में घटित एक अच्छी, एक बुरी घटना बताना
3. रोल प्ले
4. यह काम मैं अच्छी तरह कर सकती हूं
5. खेल (कुछ जोखिम वाले)

दूसरा सत्र

उद्देश्य
* यथास्थिति का विश्लेषण (व्यापक समस्याओं से जोड़ना, समस्याओं के समाधान की ओर बढ़वाना)
* आत्मविश्वास बढ़ाना, लक्ष्य को ध्यान में रख कर आगे बढ़ना (शक्तियों का आभास कराना, कमजोरियों को व्यापक संदर्भ में देखना न कि व्यक्तिगत)।

माध्यम
* चर्चा (पुरूष प्रधानता से जोड़ते हुए)

क्यों?
* क्या है, क्या चाहिए (तरीके का अभ्यास कैसे?)
  माइक्रोलैब– शक्तियां उतारते हुए
* शक्ति / कमजोरी सूची (अपने लिए)
* कमजोरियों पर चर्चा क्यों, कैसे कम हो

आखिरी सत्र

उद्देश्य
* असमान मजदूरी पर सोच– अहसास दिलवाना कि असमानता क्यों है, सोच / कारणों को व्यापक यथास्थिति से जोड़ना।
* समान मजदूरी की मांग के लिए तैयारी।

माध्यम
* असमानता–दर्शाना – पुरूष का वेतन/महिला का वेतन पुरूष, का कार्य/महिला का कार्य
* शक्तियों पर बल देना, आने वाली कठिनाईयों का अहसास दिलवाना, उनसे जूझने के उपाए ढूंढ़ना, संघर्ष के तरीकों की नई जानकारी देना
* क्यों पर चर्चा– महिलाओं की द्वितीय श्रेणी

तैयारी
* मुद्दे से जुड़ते प्रेरणा गीत
* सिमूलेशन और रोल प्ले
* संघर्ष के तरीकों से अवगत कराना

समूह - 3

विषय सूची

* अपनी स्थिति की जानकारी

* विश्लेषण करने की क्षमता
* आत्मविश्वास जगाना
* मजदूरी में समानता
* समान मजदूरी के लिए तैयारी
* महिला–पुरूष संबंधों में असमानता की जानकारी

तरीका

* सघन संपर्क, समस्याओं को एकत्र करना, बैठक करना, महिला–पुरूष असमानता पर चर्चा समझ विकसित करना, स्वयं की पहचान कराना, सभी विचारों को आदर देना, सभी को बोलने का अवसर देना (प्रोत्साहित करना), सरल भाषा का प्रयोग, अंधविश्वास/रूढ़िवादिता को तोड़ने के लिए नुक्कड़ नाटक दिखाना, महिलाओं की समस्या पर गीत।
* आवश्यकतानुसार लोगों से व्यक्तिगत बातचीत करना, सदस्यों के दुःख में भागीदारी देना, आपसी झगड़ा का समाधान बैठ कर निकालना, सामूहिक कार्य को करना, सामूहिक अध्ययन करना (संघर्ष की कहानी), कार्य की सफलता/असफलता का विश्लेषण करना, अपनी शक्ति का अहसास कराना, नेतृत्व का प्रशिक्षण देना।
* महिला अधिकारों की जानकारी देना, कानूनी जानकारी देना, सरकारी योजना की जानकारी देना, नयी पंचायती राज व्यवस्था के संबंध में जानकारी देना, नक़द कार्यो से जोड़ना, महिला बचत कोष चलाना, संघर्ष के लिए तैयार करना।

समूह - 5

उद्देश्य
* महिलाओं में जागरूकता पैदा करना
* पुरूषों के बराबर मजदूरी प्राप्त करने के लिए उन्हें मानसिक रूप से तैयार करना और संघर्ष में लाना

विषय वस्तु
* महिला–पुरूष असमानता पर समझ
* न्यूनतम मजदूरी
* महिला शोषण एवं उत्पीड़न

यह कार्यक्रम गैर आवासीय होगा। इसमें मजदूर महिलाएं शामिल होगीं। इसके लिए जो माध्यम अपनाये जायेंगे वह निम्नलिखित हैं–

> समूहों में चर्चा करवा कर महिला–पुरूष गैर बराबरी के कारणों की पहचान की जायगी। पहचान करने के बाद इस समस्या से निपटने के तरीकों पर बातचीत होगी।

> किसी विशेषज्ञ द्वारा न्यूनतम मजदूरी के मुद्दे पर भाषण पद्धति द्वारा समझ बनाने का प्रयास किया जायेगा। उन्हें यह भी बताने की कोशिश की जायेगी कि महिलाएं पुरूषों से कम काम नही करती लेकिन मजदूरी उन्हें बराबर नहीं मिलती।

> महिलाओं के ही अनुभवों को आधार बनाते हुए महिला उत्पीडन और शोषण पर उनकी समझ और जागरूकता को विस्तार दिया जाएगा। इसके लिए उदाहरण स्वयं महिलाओं के जीवन से दिये जायगे। इसी मुद्दे दुबारा न्यूनतम मजदूरी से जोड़ कर देखा जाएगा।

> इस कार्यक्रम का फालोअप भी होगा और देखा जायगा कि क्या कुछ अंतर उनके जीवन पर पड़ा है।

महिला सदस्यों से संबंधित कार्य करने वाले समूहों के प्रस्तुतीकरण के बाद बाकी तीन समूहों ने अपना प्रस्तुतीकरण किया जिसका विवरण इस प्रकार है–

समूह - 2

पहला दिन

विषय वस्तु	*तरीका*
शाम का सत्र	
सहभागियों का आगमन और स्वागत	गीत द्वारा।
भोजन एवं खुला समय	
रात्रि सत्र	
परिचय	जोड़े में
सांस्कृतिक कार्यक्रम	

दूसरा दिन

अपेक्षायें	एक–एक करके पूछना।
उद्देश्य स्पष्ट करना	चर्चा करके समझाना
भोजन एवं खुला समय	
सुनिश्चित रोजगार	
दोपहर का सत्र	
योजना के बारे में जानकारी देना	भाषण द्वारा
शाम का सत्र	
सुनिश्चित रोजगार योजना के बारे में	छोटे–छोटे समूह में
विश्लेषण करना	बडे समूह में चर्चा
रात्रि का सत्र	
सांस्कृतिक कार्यक्रम	नाटक, फिल्म शो

तीसरा दिन

सुबह का सत्र	
न्यूनतम मजदूरी के बारे में चर्चा करना।	चर्चा द्वारा छोटे समूह में
शाम का सत्र	
विश्लेषण	बड़े समूह में
आगामी प्लानिंग / मूल्यांकन / समापन	

समूह - 4

विषय सूची	*तरीका*
आत्मविश्वास बढ़ाना	पूर्व की बीती घटनाओं को पूछ कर प्रश्न छेड़ कर बोलने का मौका देना। गाना, नुक्कड़ नाटक, कहानी, पोस्टर इत्यादि के आधार पर उनके खुलने की प्रक्रिया सतत चलेगी
न्यूनतम मजदूरी की जानकारी देना	प्रारंभिक प्रक्रिया के दौरान, उनसे पूरी पारिवारिक परिस्थिति की जानकारी लेना। शिक्षा को माध्यम बना कर घर की आर्थिक स्थिति के बारे में जानकारी लेना।

	छोटे समूह में लोगो को बैठा कर दैनिक खर्च का आंकडा लेना। जैसेः– – दवा आदि पर कितना खर्च होता है? – मजदूरी कितनी मिलती है? – दैनिक मजदूरी कितनी मिलती है?
सुनिश्चित रोजगार योजना की जानकारी देना	छोटे समूह में लोगों से निम्नलिखित प्रश्न करेंगें क्या रोज काम मिलता है? फसल तैयार होने के बाद खाली समय आप क्या करते हैं? इसके बाद उसे सरकार की सुनिश्चित रोजगार योजना के बारे में बतायेंगे। उन लोगों को ही यह निर्णय लेने के लिए कहेंगे कि काम किसे मिलना चाहिए?
क्षमता	उन छोटे समूह को न्यूनतम मजदूरी की जानकारी देने के बाद उन्हें बडे किसानों से बात करने के लिए मौका उपलब्ध कराएंगे। सुनिश्चित रोजगार के तहत कार्ड लेने के लिए ग्राम पंचायत एवं प्रखण्ड स्तर पर भेजना।

समूह - 6

उद्देश्य

सदस्यों में अपनी बातों को रखने व कहने की, विभिन्न परिस्थितियों में भी, सवाल करने की क्षमता विकसित करना।

सुनिश्चित रोजगार योजना एवं न्यूनतम मजदूरी के संबंध में समझ बनाना।

विषय सूची

ज्ञान	सुनिश्चित रोजगार योजना/न्यूनतम मजदूरी (क्या है, कहां से संचालित है, क्यों संचालित है, इसमें कौन शामिल होंगे, गांव में स्थिति क्या है, कौन–कौन परिवार इसका लाभ उठा सकता है, कितने दिन का रोजगार मिलता है?)
व्यवहार	आत्मविश्वास, हताशा में कमी, वर्तमान के प्रति असंतोष, आगे की समझ, झिझक में कमी।
क्षमता	कहना, सुनना, समझना, विश्लेषण, निजी अनुभवों का आदान–प्रदान।
तरीका	कार्ड वितरण प्रणाली और पंचायत की भूमिका पंचायत की बैठक में रोजगार पाने वालों की सूची पर चर्चा बैठक, बातचीत, संपर्क, सहभागिता।
कार्यवाही	लोगों से संपर्क करना लोगों के साथ/लोगों की बैठकों में शामिल होना ग्राम पंचायत के सदस्यों के साथ उनकी बैठकों में शामिल होना ग्राम पंचायत से उनके गांव की बैठक में सुनिश्चित रोजगार योजना और न्यूनतम मजदूरी की स्थिति स्पष्ट करना मजदूरों और गरीब लोगों से संपर्क करना और बातचीत कर न्यूनतम मजदूरी की स्थिति का पता कर उन्हें उसके बारे में बताना मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी और सुनिश्चित रोजगार योजना के विभिन्न पक्षों से अवगत कराना तथा पंचायत द्वारा इनका पेमेंट न किये जाने के खिलाफ बने कानूनों से भी डराना सब लोग सभी के काम पर नजर रखे और अपनी जिम्मेदारी समझ कर जबावदेही के लिए तैयार हों इसका धीरे–धीरे माहौल तैयार करना।नियमित चर्चा/ बातचीत क्रम जारी रखना।

प्रस्तुतीकरण के बाद जो चर्चा चली उसमें यह बात उभरी कि जो हमारे सीखने वाले हैं उनकी सीखने की आवश्यकताओं और सीखने की प्रक्रियाओं के परिप्रेक्ष्य में ही किसी शैक्षणिक हस्तक्षेप का नियोजन किया जाना चाहिए। इस संदर्भ में यह देखना आवश्यक है कि जिन लोगों के लिए शैक्षणिक नियोजन किया जा रहा है उनकी कार्य के संबंध में भूमिका क्या हैं। साथ ही यह भी ध्यान में रखना चाहिए कि मात्र भूमिका ही सीखने के उद्देश्य और विषयवस्तु का निर्धारण नहीं करती। सीखने वालों की परिस्थिति, पृष्ठभूमि, उनके शिक्षा का स्तर, उनके व्यक्तित्व की विशेषताऐं और मनोदशाओं आदि को ध्यान में रखते हुए और उन्हें उनकी भूमिकाओं से मिलाकर सीखने की आवश्यकताएं निर्धारित की जानी चाहिए। एक बार सीखने की आवश्यकताओं का निर्धारण हो जाने के बाद यह देखना आवश्यक है कि सीखने का उद्देश्य क्या है। सीखने का उद्देश्य और सीखने की आवश्यकताओं के सामंजस्य से विषय वस्तु का निर्धारण किया जाना चाहिए। ऐसा न हो कि जो भी विषय वस्तु हम निर्धारित करें वह उनके सीखने की आवश्यकताओं और

सीखने के उद्देश्यों से मेल नहीं खाती हों। विषय वस्तु निर्धारित करते समय यह ध्यान में रखना बहुत जरूरी है कि हर शैक्षणिक प्रक्रिया के तीन आयाम होते हैं– ज्ञान, व्यवहार एवं क्षमता। हम जो भी विषय वस्तु तय करें उस विषय वस्तु को इन तीनों आयामों पर खरा उतरना आवश्यक है। इसके अतिरिक्त यह ध्यान रखना आवश्यक है कि सीखने का फोकस कहां होगा अर्थात जो भी सीखने की आवश्यकता है उसका केंद्र कहां है। इसके बाद विषय वस्तु की क्रमबद्धता और विषय वस्तु के लिए इस्तेमाल की जाने वाली पद्धति का चयन ध्यान में रखना चाहिए। हर विषय वस्तु की अपनी अलग अहमियत होती है। इसलिए विषय वस्तु की पूर्ति के लिए कौन सी पद्धति उपयुक्त रहेगी, यह जानना आवश्यक है। एक ही विषय वस्तु के लिए पद्धतियां तो कई इस्तेमाल की जा सकती हैं। लेकिन किस पद्धति द्वारा सीखने वाला अधिक आसानी से सीख सकेगा, इसकी समझ हमारे अंदर होना बहुत जरूरी है। अतः शैक्षणिक हस्तक्षेप का नियोजन करते समय उपरोक्त बातों का ध्यान में रहना जरूरी है।

चौथा दिन 01-03-1997

पिछले दिन कार्यक्रम नियोजन पर जो बातचीत हुई थी उसके मद्देनजर प्रथम सत्र में तीन–तीन समूहों को अलग–अलग परिस्थितियां देकर कार्यक्रम नियोजन को शैक्षणिक हस्तक्षेप में बदलने की प्रक्रिया रेखांकित करने को कहा गया। समूह नंबर एक, तीन और पांच को जो परिस्थिति दी गयी वह निम्नलिखित है–

किसान–मजदूर संघर्ष समिति ने बाल श्रम पर एक सम्मेलन का आयोजन किया। बाल श्रम पर कार्यरत विभिन्न संस्थाओं / संगठनों / व्यक्तियों ने अपने–अपने विचार सम्मेलन में रखे। विचारों के आदान–प्रदान के दौरान बाल श्रम पर जो मुख्य दृष्टिकोण उभरे वह इस प्रकार हैं:

***** बाल श्रमिकों को बाल श्रम से मुक्ति दिलाना***
***** बाल श्रमिकों को कार्यस्थल पर अतिरिक्त सुविधाएं दिलवाना***
***** बाल श्रम के बुनियादी कारणों को दूर करना।***

चूंकि सम्मेलन का उद्देश्य संघर्ष समिति के सदस्यों को बाल श्रम से संबंधित विभिन्न दृष्टिकोणों से अवगत कराना और इस मुद्दे पर कार्य करने के लिए समिति के सदस्यों में एक साझा समझ विकसित करना था इसलिए विभिन्न दृष्टिकोणों को सुनने के बाद यह आवश्यक हो गया कि अब सदस्य स्वयं बैठ कर अपने कार्य का रास्ता चुनें। इसके लिए जिला कमेटी की बैठक बुलाई गयी। इस बैठक में तीनों दृष्टिकोणों को देखते हुए संघर्ष समिति की एक साझा समझ तय करना निश्चित किया गया।

6 अ) अपेक्षित को लेकर हस्तक्षेप के बिंदुओं का संयोजन / भूमिकाओं, तरीकों का निष्पादन (अभ्यास समूहों में)।

ब) रिपोर्ट को एकाकार करना

7 अ) भूमिकाओं से प्राप्त अनुभवों– सफलताओं / असफलताओं का आदान–प्रदान।

ब) सिद्धांत / दृष्टिकोण की स्थापना।

(भाग - दो)

किसान मजदूर संघर्ष समिति की बैठक की काल्पनिक कार्यवाई से उभरी समझ / दृष्टि

1 बाल मजदूरी से मुक्ति आंदोलनात्मक सोच, सामाजिक–राजनैतिक खगोलीय सोच का प्रभाव, बाल श्रम के नियोक्ताओं में खौफ और उनके खिलाफ लोगों की व्यापक दृष्टि को विकसित करना / स्थापित करना।

बाल श्रमिकों के कार्य, अपनी वर्तमान स्थिति में बदलाव नहीं हो पाने की दृढ़ अवधारणा, वर्तमान कानूनों पर पूरी समझ का अभाव, सरकारी तंत्र का असहयोगी रवैया / भ्रष्टाचार, बिना बालकों के उत्पादन नहीं हो सकता की दृढ अवधारणा।

सुविधाएं दिलवाना अशिक्षा, गरीबी, कानून में कमी, कानूनी जिम्मेदारी, धर्मार्थ, सेवार्थ सोच। बुनियादी कारणों को सस्ता श्रम, अशिक्षा, शिक्षा में रूचि, महत्व का अभाव, संसाधन का अभाव, गरीबी, नशाखोरी, समाप्त करना, परिवार, जनसंख्या, भूमिहीन पूंजीवादी प्रभाव, अमानवीय पक्ष, वैचारिक सोच, वैज्ञानिक सोच, समग्र प्रयास।

2 स्थानीय श्रम की स्थिति

* न्यूनतम मजदूरी का भुगतान -- वयस्कों को
* वयस्क मजदूरों को उत्पादन में लगाने से लागत मूल्य अधिक जिससे लाभ कम प्राप्त होता है।
* प्रौढ मजदूरों को काम में लगाना– उनका प्रबंधन कठिन
* अधिकाधिक लाभ की दृष्टि से बच्चों से काम करवाते रहना
* बच्चों को मैनेज करना आसान
* बच्चों की मजदूरी – कुछ भी दी जा सकती है
* यूनियन / विद्रोह का खतरा एवं जोखिम नहीं
* लोकल एडमिनिस्ट्रेशन को थोड़ा खर्च कर पटाया जा सकता है।
* पूंजी के बल पर उधार / कर्ज, बच्चों को बंधुआ कर लेना
* कामों में बच्चों की रूचि
* मां–बाप की मजबूरी।

3 किसान मजदूर संघर्ष समिति के संघर्षो और लोकजुटता के बावजूद न्यूनतम मजदूरी का भुगतान हो रहा है। संघर्ष केवल वयस्क और समिति के कार्य क्षेत्र के गांवों तक ही सीमित है।

* जिससे नियोक्ता को कोई खतरा उनकी ओर से नहीं
* भ्रष्टाचार
* गरीबी
* बचपन/नैसर्गिक स्वभाव।

4 लोगों की दैनिक जरूरतों (भूख, स्वास्थ्य, शिक्षा, आवास, सम्मान की जिंदगी) को पूरा कैसे करते हैं। कमी है तो कैसे पूरा किया जा सकता है– विवेचन।

5 पर्याप्त विवेचन के आधार पर उभरी अवधारणा के हिसाब से पुनः जरूरतों की पूर्ति के लिए किए जा सकने वाले प्रयासों पर चर्चा और एकमत बनाना।

6 'एकमत' के लिए हस्तक्षेप में भूमिकाओं / तरीकों को तय करना।

7 विविध अनुभवों से अनुभव आधारित 'सीख' बना कर गति देना।

यही प्रक्रिया जारी रहेगी और इससे 'दृष्टि' का विकास होगा – 'बाल श्रम के बुनियादी कारणों के निवारण सहित बाल श्रम मुक्ति'।

समूह - 3

बाल श्रमिकों को बाल श्रम से मुक्ति दिलाना?

उद्देश्य * बालकों का मानसिक, शारीरिक और शैक्षणिक पूर्ण विकास हो।

विषय सूची
* ग्रामीण अभिभावकों की बैठक करना, संपर्क
* बैठक द्वारा शिक्षा की तरफ झुकाव बढ़ाना तथा समूह का निर्माण करना
* समूह में चंदा राशि जमा कराना
* शिक्षित व्यक्तियों से श्रम दान के द्वारा शिक्षा दिलवाना
* अभिभावकों के आमदनी स्रोत बढ़ाना
* सरकार के द्वारा बच्चों को शिक्षित करने के लिए सहयोग राशि दिलवाना।

तरीका
* ग्रामीणों के बीच बैठक करना तथा तर्क, नाटक, कहानी आदि
* शिक्षा समिति बनाने के लिए नवयुवकों का गठन करना
* अनौपचारिक शिक्षा केंद्र चलाना
* खेल प्रतियोगिता करना, बच्चों को उत्साह जगाना
* बाल मेला का आयोजन करना और बाल रैली करना
* वरिष्ठ शिक्षा पदाधिकारी के द्वारा शिक्षा पर प्रकाश डलवाना
* अपने आप का मूल्यांकन करना
* ग्रामीणों से वित्तीय बैठक तथा अन्य कार्यक्रमों की समीक्षा करना।

नोटः दूसरा, तीसरा इसलिए हल नहीं किया गया कि बाल श्रमिक उन्मूलन सुविधा दिलाकर या बुनियादी कारणों को दूर कर नहीं किया जा सकता।

समूह - 5

बाल श्रमिकों को बाल श्रम से मुक्ति दिलाने के लिए कार्यकर्ताओं में निम्न स्तरों पर समझ विकसित करने की जरूरत है।

चुनने की प्रक्रिया कैसे चलेगी, इसके लिए चुने गये तरीके–
* बैठक के दौरान उद्देश्यों का पुर्नस्पष्टीकरण, तर्क–वितर्क के आधार पर
* बाल श्रम पर पूर्व के अनुभवों का आदान–प्रदान
* सभी सदस्यों को समान भागीदारी का सुनिश्चित अवसर देना
* बाल मजदूरी पर विशेषज्ञों के अनुभव को भी आधार मान कर चर्चा करना और चर्चा के आधार पर समझ बनाना
* चर्चा के दौरान निकले मुख्य बिंदुओं पर साझा समझ बनाना

बाल श्रम के बुनियादी कारणों पर साझा समझ बनाने के लिए निम्नलिखित कारण हैं?

बच्चों में श्रम करने की प्रथा समाप्त होगी।

न्यूनतम मजदूरी में बढोतरी होगी।

अभिभावक बाल श्रमिकों के व्यवसायिक शिक्षा पर जोर देंगे।

वयस्क मजदूरों में बेरोजगारी समाप्त होगी।

बाल श्रम बुनियादी कारणों का प्रतिफलन हैं, अतः इसे दूर करना जरूरी है।

बाल श्रम पर साझा समझ बनाने के लिए निम्नलिखित बिंदुओं को सामने रखना तथा उस पर विस्तारपूर्वक चर्चा करनाः

* गरीबी
* अनाथ होना
* बड़ा परिवार
* मजदूरी के साधन उपलब्ध नहीं
* शोषण / रिश्वतखोरी
* नशाखोरी
* फिजूलखर्ची
* अज्ञानता / शिक्षा का अभाव
* भूमिहीन होना
* महाजनी प्रथा
* मजदूरी कम मिलना
* संसाधनों पर कुछ ही लोगों का कब्जा
* सरकार द्वारा दी जाने वाली सुविधाएं नहीं मिलना
* उपज का वाजिब दाम नहीं मिलना

किसान मजदूर संघर्ष समिति से संबंधित प्रस्तुतीकरण के बाद जिन समूहों ने पदयात्रा से संबंधित समूह कार्य किया था उन्होंने अपना प्रस्तुतीकरण किया। जो इस प्रकार है--

समूह - 2

समस्या
* बिखराव / फूट
* भूमि से वंचित होना
* पलायन।

राजनैतिक प्रभाव
* सत्ता कम हो जाना
* हार का अहसास
* जन शक्ति का बिखराव
* समूह बनाने में दिक्कत।

सांस्कृतिक प्रभाव
* रहन–सहन जैसे कि खाान–पान, पहनावा, रीति–रिवाज। (भाषा, कला, संगीत, नृत्य, मनोरंजन, खेल) का नए माहौल में तालमेल न बैठना।

सामाजिक प्रभाव
* रिश्तों में दरार
* भाई–चारा, प्रेम में कमी
* एक–दूसरे की मदद न कर पाना
* कमजोर (बच्चे, बीमार, वृद्ध) की देख–रेख में कमी
* शिक्षा पर असर
* स्वास्थ्य पर प्रभाव
* बच्चों की परवरिश में कमी
* महिलाओं को कार्य करने में परेशानी
* पर्यावरण एवं प्रकृति से रिश्ते में बदलाव।

आर्थिक प्रभाव * भूमिहीन हो जाना

* स्थायी सम्पत्ति से वंचित हो जाना।
* रोजगार में दिक्कत
* नया कार्य (हुनर) सीखना होगा
* अतिरिक्त आर्थिक बोझ
  - अ) शिक्षा पर
  - ब) स्वास्थ्य पर
  - स) बच्चों की परवरिश पर
  - द) आवागमन पर
  - य) कानूनी कार्यवाई पर।

तरीके * चर्चा

* तर्क
* आवश्यकतानुसार बैठक करके
* बैठक में गीत, नाटक के माध्यम से।

समूह - 4

समस्या के स्वरूप पर चर्चा

पदयात्रा के दौरान चिन्हित और उत्साहित लोगों के साथ बैठक

बैठक में इस बात पर सहमति बनी कि पदयात्रा के दौरान उदासीन रहे लोगों से पुनः संपर्क किया जाय एवं उन्हें इससे पड़ने वाले कुप्रभावों से अवगत कराते हुए उन्हें अगली मीटिंग में आने को प्रोत्साहित करें। इसके लिए समूहों में हम उनके बीच जाएंगे और एक–एक व्यक्ति से बात करेंगे। हमारी कोशिश होगी कि इन हालात को जन्म देने वाली ताकतों की साजिश को वह समझें।

नियत समय पर बैठक में आए लोगों के सामने प्रस्तावित योजना से सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक और सांस्कृतिक जीवन पर पड़ने वाले प्रभावों को रखना।

सामाजिक प्रभाव * लोगों को यहां से जाना पड़ेगा। (विस्थापन) तो रहने, खाने, पहनने, रोजगार, उपचार (परंपरागत जड़ी–बूटियों) की समस्या। (फिल्म, चर्चा)

* अपनी पहचान खोने का संकट – बातचीत
* एकजुटता का अभाव – प्रचलित कहानी सुनाकर चर्चा
* व्यक्तिगत बदलाव – अनुभवों का आदान–प्रदान
* पशुओं के चारे की समस्या – चर्चा
* ईंधन की समस्या।

आर्थिक प्रभाव * परंपरागत कुटीर उद्योगों से टूटन

* बेरोजगारी
* भोजन और बुनियादी जरूरतों की आपूर्ति
* मजदूर बनने पर विवश।

वीडियो फिल्म (समस्या आधारित) दिखा कर चर्चा

राजनैतिक प्रभाव * बिखरने और टूटने के कारण सत्ता में भागीदारी असंभव

* तुष्टिकरण की नीति
* तुलनात्मक अध्ययन के जरिए– अध्ययन, विश्लेषण, उदाहरण

सांस्कृतिक प्रभाव * रहन–सहन (बोली – भाषा बदलाव)
* संस्कारों से टूटन
* कुलदेवता की समाप्ति
* संस्कृति से दूरी।

समूह - 6

प्रस्तावित योजना से पड़ने वाले प्रभाव

सामाजिक प्रभाव * भाई–चारा, विस्थापन, भूमिहीन, खेल, मैदान, चारागाह, घर, गृहस्थी से लोग वंचित होंगे
* गरीबी, बेरोजगारी, भुखमरी बढ़ेगी

आर्थिक प्रभाव * जंगल कटाई, जडी–बूटी, हाट–बाजार, बेरोजगारी, खेती, फल–फूल, जलावन, पर्यावरण।
* गांव के बुनियादी क्रियाकलाप नष्ट हो जायेंगे।

सांस्कृतिक प्रभाव * धर्म स्थल, कब्रगाह, श्मशान, तालाब, शिक्षा से वंचित।

राजनैतिक प्रभाव * अधिकार से वंचित, यातायात अवरूद्ध।

बचाव का तरीका * जन संपर्क (35 गांव में)
* जन संगठन (संगठन एवं ग्रामीण जन संगठनों द्वारा संघर्ष)
* धरना, प्रदर्शन (जिला स्तर से केंद्र स्तर तक)
* बाधक तत्वों से सावधान
* अर्थव्यवस्था (चंदा)।

अहसास कराने का तरीका * समस्या आधारित संगोष्ठी / सम्मेलन – जिसमे नुक्कड नाटक, गीत इत्यादि को माध्यम बनाया जाएगा।

इस पूरी प्रक्रिया का उद्देश्य यह था कि किसी कार्यक्रम को हम शैक्षणिक प्रक्रिया बनाने पर एक स्पष्ट समझ पैदा कर सकें। अर्थात प्रक्रिया नियोजन के समय जहां आयोजन अथवा तैयारी का पक्ष ध्यान में रखा जाय वहीं साथ ही यह भी सोचना आवश्यक समझा जाय कि हर कार्यक्रम के अंदर शैक्षणिक हस्तक्षेप की संभावनाएं निहित होती है। हम इसका इस्तेमाल कैसे करें यह हमारी अपनी अपनी समझ पर निर्भर होता है। यदि हमारे दिमाग में यह स्पष्ट है कि कार्यक्रम नियोजन में शैक्षणिक प्रक्रिया की संभावनाओं को भी ध्यान में रखना है तो निश्चित रूप से नियोजन के समय से ही कार्यक्रम से संबद्ध व्यक्तियों के लिए हम एक ऐसा माहौल तैयार कर सकते हैं जिससे उनकी शैक्षणिक प्रक्रिया प्रत्यक्ष या परोक्ष में स्वतः चलती रहे। उपरोक्त प्रस्तुतीकरण इसी दिशा में एक अभ्यास के रूप में किए गये। इसी अभ्यास को सहभागियों की अपनी वास्तविक परिस्थितियों में ढालने के लिए उन्हें एक और कार्य दिया गया। यह कार्य उन्हें अपनी संस्था के अन्य सहभागियों के साथ मिल कर करना था। जो सहभागी अपनी संस्था का प्रतिनिधित्व अकेले कर रहे थे उनसे यह कार्य व्यक्तिगत रूप में करने के लिए कहा गया। कार्य निम्नलिखित था–

हम जिन लोगों के साथ काम कर रहे हैं उनके साथ चलने वाली हमारी बैठक/गोष्ठी/सभा/सम्मेलन या किसी अन्य संबंधित गतिविधियों को शैक्षणिक हस्तक्षेप में कैसे बदला जाय?

इस कार्य के लिए सहभागियों से कहा गया कि वह अपनी कार्य परिस्थितियों का स्मरण करें और यह देखें कि उनकी संस्था की जो भी गतिविधियां चलती हैं, उनमें क्या–क्या होता है। यदि गोष्ठी/बैठक/

सम्मेलन इत्यादि को शैक्षणिक प्रक्रिया भी बनाया जाता है तो किस प्रकार बनाया जाता है और यदि नहीं बनाया जाता है तो ऐसा होने के लिए किन बातों की आवश्यकता है। इस संदर्भ में एक बात और की गयी कि यूँ तो सीखने वालों की आवश्यकतायें बहुत होती हैं लेकिन इस कार्य को करने के लिए वह केवल एक ही आवश्यकता चुनें, लेकिन वह आवश्यकता ऐसी हो जिसे वे सीखने वाले के संदर्भ में सबसे अधिक महत्वपूर्ण मानते हैं।

अब तक सहभागियों ने पीछे जो अभ्यास किये थे वह काल्पनिक परिस्थितियों पर आधारित थीं। उस कार्य को करने में सहभागियों को अधिक कठिनाई नहीं हुई थी लेकिन अपनी वास्तविक परिस्थितियों को लेकर जब वह कार्य करने बैठे तो अधिकतर सहभागी कठिनाई महसूस करने लगे। दो घंटे तक कार्य करने के बाद भी एक स्पष्ट समझ नहीं बन पायी। इसलिए प्रस्तुतीकरण के समय को अगले दिन के लिए बढ़ा कर समूह/व्यक्तिगत कार्य को जारी रहने दिया गया।

पांचवा दिन 02 -03-1997

सुबह कार्य पूरा होने के बाद सहभागियों ने अपना–अपना प्रस्तुतीकरण किया। प्रस्तुतीकरण होने के पश्चात् एक बात स्पष्ट रूप से सामने उभर कर आई कि कुछ सहभागियों में पद्धति तथा विषय वस्तु एवं पद्धति के संबंध पर पूरी समझ नहीं बनी थी इसलिए इस संदर्भ में स्पष्टीकरण की आवश्यकता थी। लेकिन चूंकि प्रस्तुतीकरण में लगभग आधा दिन निकल चुका था और सहभागी आधे दिन के लिए आगरा दर्शन के लिए जाना चाहते थे इसलिए आज की प्रक्रिया यहीं समाप्त करके स्पष्टीकरण अगले दिन के लिए तय कर दिया गया।

छठवां दिन 03-03-1997

प्रथम सत्र में विषय वस्तु और पद्धति के अंर्तसंबंध के बारे में चर्चा हुई। इस प्रक्रिया में मोटे तौर पर जो पद्धतियां अपनाई जाती हैं उन्हीं को उदाहरण स्वरूप लिया गया। क्योंकि ऐसा माना गया कि हम जिस कार्यक्रम में बैठे हैं वह कार्यक्रम प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण नहीं है और न ही पद्धतियों पर गहरी जानकारी सहभागियों की आवश्यकता हैं क्योंकि सहभागी कोई विस्तृत प्रशिक्षण कार्यक्रम नही चलाने जा रहे हैं। अतः कुछ मुख्य पद्धतियों पर ही चर्चा चली। जैसे भाषण, छोटे समूह में चर्चा, सिमूलेशन, रोल प्ले, वीडियो, पठन–पाठन सामग्री, रिफ्लेक्शन आदि। इस संदर्भ में यह भी बात स्पष्ट की गयी कि कुछ पद्धतियों के क्रियान्वयन के लिए कुछ माध्यम अपनाये जाते हैं वे माध्यम अपने आप में पद्धति न होकर पद्धति का हिस्सा होते हैं। इन पद्धतियों को चर्चा के दौरान परिभाषित किया गया। इसके बाद तीनों चरणों में जो पद्धतियां अपनाई गयी; उनका स्मरण कराया गया। इस प्रक्रिया में चूंकि सहभागी स्वयं हिस्सेदार थे इसलिए विभिन्न परिभाषाओं को वह अपने अनुभवों से जोड कर समझने में सफल रहे। अब विषय वस्तु और पद्धति के संबंध के बारे में बात आगे बढ़ी। सहभागियों के समक्ष यह बात रखी गयी कि सीखने के जिस आयाम का संबंध ज्ञान और जानकारी से है उसके लिए भाषण जैसी पद्धति अधिक उपयुक्त होती है लेकिन यही पद्धति व्यवहार और क्षमता के संदर्भ में उपयुक्त नहीं होती। व्यवहार और क्षमता के संदर्भ में जब तक स्वयं करके न देखा जाय तब तक कितना ही भाषण दे दिया जाय अपेक्षित सफलता नही मिल सकती। इसलिए विषय वस्तु के जिस आयाम पर फोकस हो उसी के अनुसार पद्धति का चयन किया जाना चाहिए।

इस स्पष्टीकरण के बाद चर्चा इस बात पर केंद्रित हुई कि शैक्षणिक हस्तक्षेप में हमारी भूमिका क्या होती है और इस भूमिका को निभाने में हमारे व्यक्तित्व में क्या–क्या होना चाहिए। इस संदर्भ में समझ बनाने के लिए सहभागियों को दुबारा समूह कार्य दिया गया। इस चर्चा के लिए निम्नलिखित बिंदु निर्धारित किया गया :–

शैक्षणिक हस्तक्षेप की भूमिका का निर्वाह करने के लिए व्यक्तित्व की विशेषताएं क्या होनी चाहिए?

इसके लिए सहभागियों को 45 मिनट का समय दिया गया। कार्य पूरा होने के बाद समूहों ने अपना प्रस्तुतीकरण किया। प्रस्तुतीकरण पूरा होने के बाद समूहों से कहा गया कि हर एक समूह अपना एक–एक प्रतिनिधि चुने और चयन के बाद प्रतिनिधियों का एक समूह बना। प्रतिनिधि समूह से कहा गया कि सभी समूहों के प्रस्तुतीकरण को ध्यान में रख कर दस से बारह बिंदुओं की सूची बनाएं। प्रतिनिधि समूह ने जो सूची प्रस्तुत की वह इस प्रकार है :

*** धैर्यवान**
*** तनावमुक्त**
*** अनुशासित**
*** स्पष्टवादी**
*** निर्णयवादी**
*** समझना / समझाना**
*** संवेदनशील**
*** मिलनसार**
*** मृदुभाषी**
*** एकाग्रता**
*** सूक्ष्म अवलोकनकर्ता**

इस प्रक्रिया के समाप्त होने के बाद कार्यशाला के प्रारंभ में तय किए गये उद्देश्य को आगे बढाते हुए स्वयं के विकास पर एक अभ्यास करवाया गया। लखनऊ में सम्पन्न हुए दूसरे चरण के दौरान स्वयं के विकास की जो प्रक्रिया चली थी उस पर अतिरिक्त बल देने के लिए यह अभ्यास करवाया गया। अभ्यास पूरा होने के बाद स्वयं के विकास के संबंध में कुछ स्पष्टीकरण दिये गये। इस स्पष्टीकरण में इस बात पर बल दिया गया कि यदि स्वयं का विकास उद्देश्य है तो आवश्ययक है कि न केवल हम स्वयं अपने बारे में जाने बल्कि यह भी जानने की कोशिश करें कि दूसरे हमारे बारे में क्या सोचते हैं। जब हमें दूसरे लोग हमारे व्यक्तित्व के संबंध में बतायें तो हमें इस बात को हर समय ध्यान में रखना चाहिए हम धैर्यपूर्वक खुलेमन से उनकी बातों को सुनें और जो बातें स्वयं हमारे बारे में बताई जा रही हैं उन्हें बेझिझक स्वीकारें। साथ ही दूसरों की मंशा पर कभी शक न करें और यह मानें कि जो बातें हमें बताई जा रही हैं वह ईमानदारी के साथ बताई जा रही हैं और उद्देश्य मात्र यह है कि हम अपने बारे में वैसा ही सोचें जैसा कि दूसरे लोग हमारे बारे में सोचते हैं। स्वयं के विकास की यह पूर्व शर्त है।

सातवां दिन **04-03-1997**

अंतिम दिन की सुबह सहभागियों ने तीनों चरणों का समग्र रूप से मूल्यांकन किया। मूल्यांकन दो चरणों में चला। प्रथम चरण में सहभागियों से कहा गया कि वे एक चार्ट पर चित्र द्वारा यह प्रस्तुत करें कि जब वह डूमरडगा में प्रथम चरण में आये थे तब वे कैसा महसूस कर रहे थे और आज तीसरा चरण पूरा होने पर कैसा महसूस कर रहे हैं। प्रत्येक सहभागी ने एकांत में बैठ कर अपनी समझ के अनुसार चित्र बना कर प्रस्तुत किया। इस प्रस्तुतीकरण के साथ मूल्यांकन के दूसरे चरण के लिए सहभागियों के सामने निम्नलिखित कार्य रखा गया :

तीनों चरणों के पूरा होने की प्रक्रिया में क्या पाया :

*** समाज और उसके विश्लेषण के बारे में**
*** अपने कार्य एवं भूमिका के बारे में**
*** स्वयं अपने बारे में।**

यह प्रक्रिया लिखित रूप में चली। तमाम सहभागियों की ओर से प्रतिक्रियाएं आने के बाद औपचारिक धन्यवाद के साथ कार्यशाला का तोसरा और अंतिम चरण संपन्न हुआ।

सहभागियों की सूची

नरेन्द्र गुर्जर	जागरण जन विकास समिति, उदयपुर
कालु लाल डामोर	जागरण जन विकास समिति, उदयपुर
वैद्यनाथ	जुड़ाव, देवघर
सूबेदार भारती	पूर्वांचल ग्रामीण विकास एवं प्रशिक्षण संस्थान,गाजीपुर
दया शंकर	युवा विकास संस्थान, गाजीपुर
यमुना प्रसाद	जन जाति विकास समिति, सोनभद्र
अजीत	पानी, अम्बेडकर नगर
डा० पूनम	महिला विकास सहयोग समिति, मुजफ्फरपुर
अभिनन्दन कुमार वर्मा	सत्यपथ, गया
कुशेश्वर प्रसाद सिंह	भागलपुर
बसंत	गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
भगवानदास	जन कल्याण संस्थान, गोरखपुर
असगर अली	भारतीय मानव समाज कल्याण सेवी संस्थान,गोंडा
सुधाकर चौधरी	ग्राम विकास समिति, भागलपुर
शिवनाथ यादव	सामाजिक सह आर्थिक विकास केन्द्र, प. चम्पारण
अलका प्रभाकर	आवाज, लखनऊ
रामवचन राय	नवचेतन, लखनऊ
वन्दना प्रसाद	मोबाइल क्रेश, दिल्ली
भारती	मानवी, समस्तीपुर
अहिल्या सिंह	भारतीय मानव समाज कल्याण सेवा संस्थान,गोंडा
बाबू लाल	सोशल वेलफेअर सोसाइटी, प. चम्पारण
नवल किशोर सिंह	जन जाति विकास समिति, सोनभद्र
लाल मणि	महिला जागरण समिति, भागलपुर
अनिल कुमार सिंह	प्रीति, मुजफ्फरपुर
चैतन्य	गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
सीमा	जुड़ाव, मधुपुर
राधेश्याम शर्मा	महिला ज्योति केन्द्र, पटना
विमलेन्द्र कुमार	गोखले प्रतिपालन आश्रम, मुंगेर
मधेश्वर	मानवी, पटना
केशव राम शोरी	बरतर
सतीश कुमार	महात्मा गांधी सेवा आश्रम, मुरैना
मोती लाल भाई	सामाजिक सह आर्थिक विकास केन्द्र, प. चम्पारण
अनिल कुमार चौधरी	पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर, दिल्ली
डा. खुर्शीद अनवर	पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर, दिल्ली
संजीव कुमार	पॉपुलर एजूकेशन एण्ड एक्शन सेंटर, दिल्ली