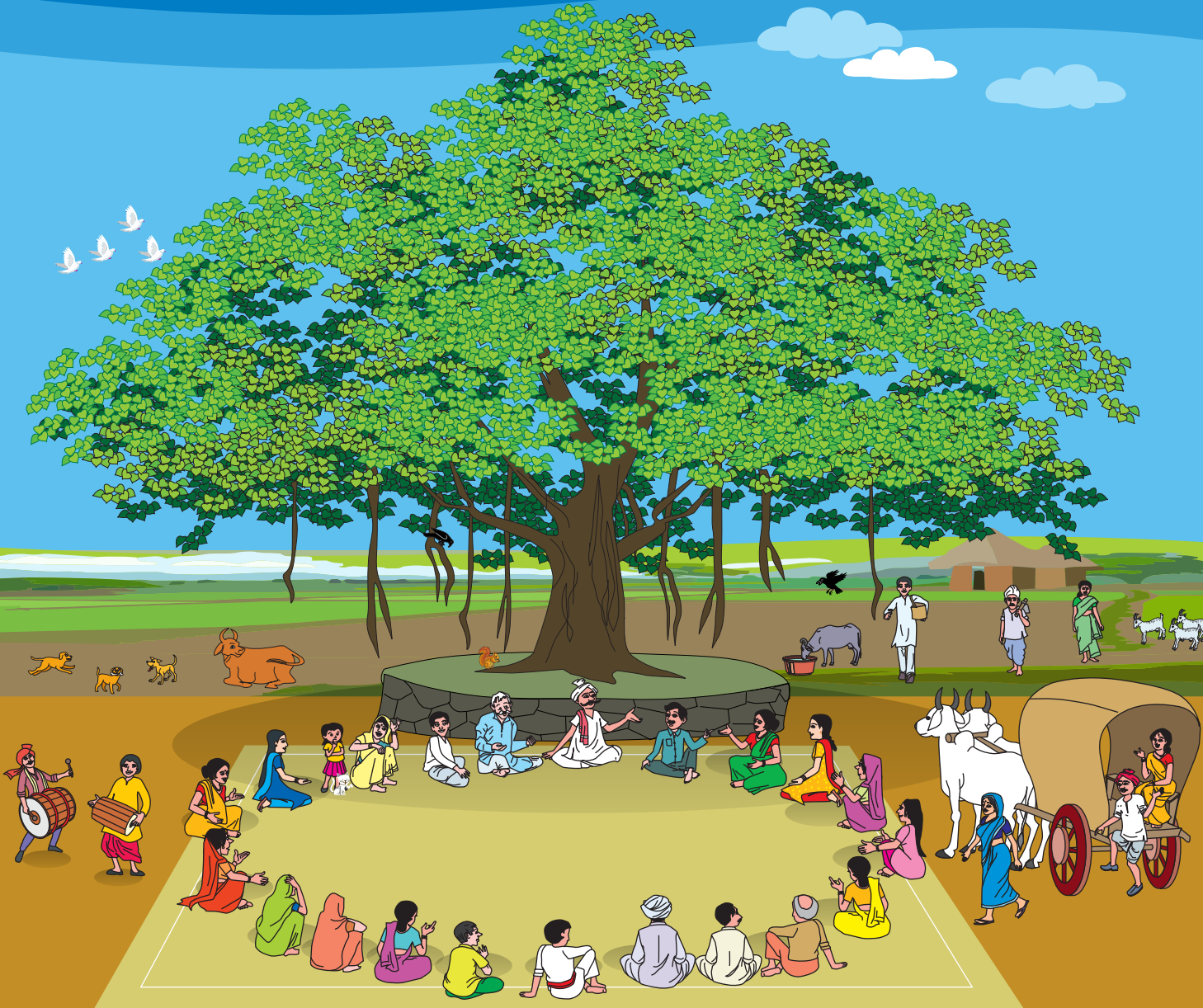


વિકાસની આધારકડી લોકસમજથી સામુદાયિક સક્રિયીકરણ (સામુદાયિક સક્રિયીકરણની માર્ગદર્શિકા)

જોસેફ ઝેવિયર





વિકાસની આધારકડી
લોકસમજથી સામુદાયિક સક્રિયીકરણ
(સામુદાયિક સક્રિયીકરણની માર્ગદર્શિકા)



જોસેફ ઝેવિયર

સહલેખકો
સુશ્રી. શ્રીવિદ્યા સાઈનાથન
ડૉ. સદાનંદ બાગ

ગુજરાતી અનુવાદ: સ્વાતિ મેઢ

લોકસમજથી સામુદાયિક સક્રિયીકરણ

સમુદાયના સક્રિયીકરણની માર્ગદર્શિકા

લેખક: જોસેફ ઝેવિયર

© ઇન્ડિયન સોશ્યલ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ, બેંગલુરુ
કેરીટાસ ઇન્ડિયા, નવી દિલ્હી

પ્રથમ આવૃત્તિ 2021

ISBN: 978-81-947949-8-1

પ્રકાશક:

ઇન્ડિયન સોશ્યલ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ
24, બેનસન રોડ, બેનસન ટાઉન
બેંગલુરુ-560046
Email: ajoexavier@gmail.com
Web: www.isibangalore.com

કેરીટાસ ઇન્ડિયા

સીબીસીઆઇ સેન્ટર, 1, અશોક પ્લેસ
નવી દિલ્હી - 110001
Web: www.caritasindia.org

આવરણ ચિત્ર અને ડિઝાઇન:

જ્યોતિ પ્રિન્ટર્સ

સી-12, સેક્ટર-8, નોઇડા - 201301

આ પ્રકાશનને કોઈ પણ સ્વરૂપમાં અથવા કોઈ પણ રીતે પુનઃપ્રસ્તુત કરી શકાશે. એ સમયે પ્રકાશકનો સાભાર ઉલ્લેખ અપેક્ષિત છે.

કેરીટાસ ઇન્ડિયા અને/અથવા ઇન્ડિયન સોશ્યલ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ, બેંગલુરુ ભવિષ્યમાં બિનનફાકારક હેતુઓથી જાતે અથવા સમાન વિચારો ધરાવતી સંસ્થાઓ સાથે ભાગીદારીમાં અન્ય સંસ્થાના સાભાર સ્વીકાર સાથે આ પુસ્તકની સામગ્રીનો અનુવાદ, તેમાં સુધારા-વધારા અથવા પુનઃમુદ્રણ કરાવવાના સંપૂર્ણ હકો ધરાવે છે.

અનુક્રમણિકા

પ્રસ્તાવના	4
સાભાર સ્વીકાર	8
શુભેચ્છા સંદેશ.	10
સંક્ષિપ્ત શબ્દાવલી	13
1. સમુદાયની આગેવાની દ્વારા વિકાસની પ્રક્રિયાઓની શરૂઆત	15
2. શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસનું સર્જન.	29
3. મિશન અને મૂલ્યોની સહિયારી સમજ વિકસાવવી અને સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા	35
4. સમુદાય આધારિત સંગઠનો રચવા તરફ લઈ જતા સંવાદિતાપૂર્ણ અને વિવિધતાવાળા જૂથોની રચના	41
5. પોતાને વિષે, સમુદાય અને સમાજ વિષે અને વ્યક્તિત્વ વિકાસ નેતૃત્વ અને જ્ઞાનના વિકાસ માટે સમીક્ષાત્મક સભાનતા વિકસાવવી.	49
6. સામાજિક પ્રશ્નોને ઓળખવા અને તેની અગ્રિમતા સમજવી.	57
7. ફરજ બજાવનારાઓ સાથે સંપર્ક જોડવો અને આજીવિકાની તકો વિસ્તારવી..	65
8. અનુભવનું ક્ષેત્ર વિસ્તારવું અને પરસ્પર શીખવું	75
9. કાર્ય અને તેને વિષે આલોચનાની પ્રક્રિયા અને વ્યવહારુ રીતો.	83
10. સહકાર્ય, નેટવર્કિંગ અને હિમાયત સંબંધી કામ	91
11. સ્વૈચ્છિક સેવા, પરસ્પર આપ-લેની કાર્યવાહી.	99
12. ઉજવણી, દ્રશ્યતા અને સ્વીકૃતિ.	107
13. સહાયક સંસ્થાની ભૂમિકામાં બદલાવ.	113
ઉપસંહાર.	119
સંદર્ભગ્રંથોની યાદી	123

પ્રસ્તાવના



લોકશાહી સમાજોમાં સમાજના જુદા જુદા હિતસંબંધ ધરાવતા લોકોના અધિકારો, કલ્યાણ અને સ્વસ્થ જીવન માટે હિમાયતના વિવિધ સ્વરૂપો અને સામૂહિક પગલાં દ્વારા સામૂહિક સમજ મેળવવા અને સામૂહિક અવાજ ઉઠાવવા માટે સામાજિક ઝુંબેશો એ સામાજિક કાર્યનું મુખ્ય સ્વરૂપ છે. છેલ્લા પચાસ વર્ષોમાં આપણે વિવિધ શ્રેણીની સામાજિક ચળવળો અને સામૂહિક સક્રિયીકરણના સુધારાની જબરજસ્ત સંભાવ્યતા ધરાવતા ઉદાહરણો જોયાં છે જેણે વર્ચસ્વ ધરાવતી ચર્ચાઓનો અસ્વીકાર કર્યો છે અને યુવાનો, શ્રમિકો, ખેડૂતો, દલિતો, જાતીય અને ધાર્મિક લઘુમતીઓ, મહિલાઓ, અને ટ્રાન્સજેન્ડર સમુદાયોની જરૂરિયાતો, માગણીઓ, સ્વપ્નો અને આકાંક્ષાઓને આગળ ધરી છે. આ ચળવળો અસરકારક રહી છે કારણ કે એનાથી સામાજિક સક્રિયીકરણ, કાડર રચના, સમુદાયોના કાર્યકરોને નિર્ણયપ્રક્રિયા અને આગેવાની લેવાની ભૂમિકા માટે અને એની સાથે સાથે પોતાના મતવિસ્તાર માટે ઉત્તરદાયિત્વ ઉપાડવા માટે તૈયાર કરવામાં પણ સફળ રહી છે. સમુદાય સાથે મૂળિયાંથી જોડાયેલાં સામાજિક રીતે જાગૃત સ્વયંસેવકોને તૈયાર કરવાના મહત્ત્વના કાર્ય માટે એક માર્ગદર્શિકાની તાતી જરૂર હતી. ડૉ. જોસેફ ઝેવિયર અને એમના સહલેખકો સુશ્રી શ્રીવિદ્યા સાઈનાથન અને ડૉ.સદાનંદ બાગ દ્વારા તૈયાર કરાયેલી આ માર્ગદર્શિકા ‘વિકાસની આધારકડી – લોકસમજથી સામુદાયિક સક્રિયીકરણ (સામુદાયિક સક્રિયીકરણની માર્ગદર્શિકા)’ એ માગને પૂરી કરે છે.

સમુદાયની આગેવાની દ્વારા વિકાસની પ્રક્રિયાની શરૂઆત વિષે વિસ્તૃત જાણકારી આપતું પ્રકરણ એક ‘સમુદાયની આગેવાની દ્વારા વિકાસની પ્રક્રિયાઓની શરૂઆત’ માર્ગદર્શિકાનો સૂર સ્થાપિત કરે છે. એમાં સમુદાયમાં જાગૃતિકરણ અને ચેતનાસંચારની પ્રક્રિયા અને સામાજિક પરિવર્તનના પરિપ્રેક્ષ્ય માટેનું વિભાવનાત્મક માળખું રજૂ કરે છે. આ પ્રકરણમાં બીજા વિશ્વયુદ્ધ પછી ઐતિહાસિક રીતે પ્રભાવક બનેલા વિકાસ અંગેના સિદ્ધાન્તો, જેવા કે, આશ્રિતતાનો સિદ્ધાન્તનો, આધુનિકીકરણનો સિદ્ધાન્ત, ‘કેચપ’ વિકાસનો સિદ્ધાન્ત, સામાજિક વિકાસનો સિદ્ધાન્ત અને આધારક્ષમ વિકાસનો સિદ્ધાન્તને સરળ, ક્લિષ્ટ વ્યવસાયી શબ્દપ્રયોગોથી મુક્ત એવી ભાષામાં રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. વિકાસના ચાર મોડેલો દાનનો અભિગમ, વિકાસનો અભિગમ, સામાજિક કાર્યનો અભિગમ અને માનવ અધિકારનો અભિગમ, નીચેથી ઉપર તરફ જતા સામાજિક-સાંસ્કૃતિક અને માળખાકીય પરિવર્તનની પદ્ધતિ અને ડૉ.અમર્ત્ય સેનના અનુભવ આધારિત શીખવાની રીતના ‘ક્ષમતાના અભિગમ’ની મહત્ત્વની લાક્ષણિકતાઓ પર ખાસ ચર્ચા કરવામાં આવી છે અને કાર્યપદ્ધતિનું માળખું સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા દર્શાવતા ફ્લોચાર્ટ્સ દ્વારા ખૂબ સરળતાથી સમજી શકાય એ રીતે રજૂ કરવામાં

આવ્યું છે. સમુદાયના વિકાસના નૈતિક સિદ્ધાંતોનો ભંગ કરતા શોષણાત્મક સંશોધનકાર્યના જોખમો વિષે પણ ચર્ચા કરી છે.

પરસ્પર સન્માનનો ભાવ, નીચેથી ઉપર તરફની સહભાગીતા સહિતની નિર્ણયપ્રક્રિયા અપનાવ્યા વિના લાંબા ગાળા સુધી સુસંગત રીતે કામ કરી શકે તેવા પ્રતિબદ્ધ કર્મશીલોની ટિમ બનાવવી શક્ય નથી. પ્રકરણ બે 'શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસનું સર્જન' લોકશાહી, સહભાગીતાપૂર્ણ રીતે સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયામાં આગળ વધવાની રીતો સૂચવે છે. ચેતનાસંચાર કાર્યકરોએ સ્વમૂલ્યાંકન પણ કરતાં રહેવું જોઈએ એવી ભલામણ કરે છે.

સામાજિક કર્મશીલ પાસે તેને તેના કાર્ય માટે પ્રવૃત્ત કરનારું વિઝન, મિશન, ધ્યેયો અને ઉદ્દેશો હોય તે ખૂબ જરૂરી છે જેથી કરીને સમુદાયમાં દરમ્યાનગીરીની તાત્કાલિક જરૂરી યોજનાઓને અને લાંબા ગાળાની વ્યૂહરચનાને એકબીજા સાથે સારી રીતે સંયોજી શકાય. ત્રીજું પ્રકરણ 'મિશન, મૂલ્યો અને સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા વિષે એક સહિયારી સમજ વિકસાવવી' સહિયારા હિતો, મૂલ્યો અને સેવેલી આકાંક્ષાઓ, એકતા, સામાજિક સુમેળ, સામાજિક ન્યાય, કરુણા, પર્યાવરણની સંભાળ જેવા મુદ્દાઓની ચર્ચા કરે છે.

કોઈ પણ કાર્યક્રમ કે પ્રોજેક્ટ માટે સમુદાય આધારિત સંગઠનો (સીબીઓ) સફળતા માટેના શિરોબિંદુઓ હોય છે. પ્રકરણ ચાર 'સીબીઓની રચના તરફ લઈ જતા સુસંગત અને વિવિધતા ધરાવતા જૂથો બનાવવા' માં હાંસિયાગ્રસ્ત જૂથો સાથે સામાજિક એકતાના આધાર પર રચાયેલાં મોટા સમુદાય માટેના સમાવેશી અને વૈવિધ્યપૂર્ણ સંગઠનો, છત્રરૂપ સંગઠનોના સહિયારા હિતો ઘડવા વિષે શું કરવું, ન કરવું વિષે માર્ગદર્શન આપવામાં આવ્યું છે.

સમુદાયકેન્દ્રિત વિશ્વદ્રષ્ટિનો પાયો સામાજિક ન્યાય, વિતરણનો ન્યાય અને જેઠર ન્યાયના ખ્યાલો પર રચાયેલો છે. આ મુદ્દાને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રકરણ પાંચ 'પોતાને વિષે, સમુદાય અને સમાજ વિષે અને વ્યક્તિત્વ વિકાસ, નેતૃત્વ અને જ્ઞાનના વિકાસ માટે સમીક્ષાત્મક સભાનતા વિકસાવવી' માં વૃક્ષનું રૂપક પ્રયોજવામાં આવ્યું છે. આ એવું વૃક્ષ છે જેના મૂળમાં મહિલાઓ, પુરુષો, યુવાનો અને બાળકો છે અને સમુદાય એની ડાળીઓ છે. આ પ્રકરણમાં અસમાનતા, નબળી સ્થિતિ અને ભેદભાવના વિવિધ સ્વરૂપોના સૂચકો રજૂ કરવામાં આવ્યા છે અને સમુદાયના સક્રિયીકરણ દ્વારા એને કઈ રીતે પડકારી શકાય તે પણ જણાવવામાં આવ્યું છે. આ પ્રકરણને અંતે એક છોકરીએ કઈ રીતે પોતાની અપહરણ કરાયેલી બહેન માટે લડાઈ આપી એની પ્રેરણાદાયી વાત પણ આપવામાં આવી છે.

સમુદાયના સક્રિયીકરણની અસરકારકતા માટે જરૂરિયાતોનું નિર્ધારણ અને કાર્ય માટે માઈક્રોપ્લાનિંગ એ બે ખૂબ જ અગત્યના પાસા છે. પ્રકરણ છ 'સામાજિક પ્રશ્નોને ઓળખવા અને એની અગ્રિમતા નક્કી કરવી' માં સહભાગીતાપૂર્ણ એક્શન રિસર્ચ અને ચોક્કસ(સ્પેસિફિક), માપી શકાય એવા(મેઝરેબલ), હાંસલ કરી શકાય એવા(અચિવેબલ), સુસંગત(રેલેવન્ટ) અને નિશ્ચિત સમયમાં કરવાના(ટાઈમબાઉન્ડ) જેને અંગ્રેજીમાં SMART સિદ્ધાંતો કહે છે તેને અનુસરીને પ્રવૃત્તિઓનું આધારચિત્ર રચવાનું મહત્ત્વ સમજાવવામાં આવ્યું છે. એ પ્રકરણમાં આપેલા ઉપયોગી સૂચનોમાં સામાજિક કર્મશીલોને એમ પણ સમજાવવામાં આવ્યું છે કે બહુ બધી સમસ્યાઓ એકસાથે હાથ પર ન લેવાની સાવચેતી રાખવી જરૂરી છે. સંસાધનોના કાર્યક્ષમ ઉપયોગ માટે કાર્યના એજન્ડાનો અગ્રતાક્રમ ખાસ અગત્યનો છે.

વાજબી પ્રમાણમાં ભંડોળ હોય, એનો ઉપયોગ કરી શકાય એવા કામો હોય અને એ કામો કરવાવાળા પણ હોય ત્યારે એ અપેક્ષિત છે કે સમુદાયનું કામ કરવાવાળા લોકોને સત્તાધિકારીઓ અને એમની કચેરીઓ વિષે પણ જાણકારી હોય. કાયદો અને કાયદાવ્યવસ્થાની કાર્યવાહીઓ વિષે સમજ હોય, માહિતીના અધિકારનો ઉપયોગ કરીને અરજીઓ ઘડતાં અને રજૂ કરતાં આવડતું હોય, ઓનલાઈન ફરિયાદ કરવી, તર્કપૂર્ણ દલીલો કરવી, શાંતિથી વાટાઘાટો કરવી, સુસંગત અનુવર્તી કાર્ય કરવું, નબળો પ્રતિભાવ મળે તો પણ જૂથની સંવાદિતા જાળવી રાખવી,

સંઘર્ષની સ્થિતિમાં ઉકેલ લાવવો, સોશયલ મીડિયા અને મુખ્યપ્રવાહના વીજાણ અને મુદ્રિત માધ્યમોનો ઉપયોગ કરીને મુદ્દાને જાહેર ક્ષેત્રમાં લાવવાના નવીન અભિગમો શોધવા અને પ્રયોજવા, આજીવિકાની તકો વિસ્તારવી અને સામાજિક સલામતીના પગલાં સુનિશ્ચિત કરવાં જેવાં વિવિધ કાર્યો કરવાની સજ્જતા ધરાવતા હોય. પ્રકરણ સાત 'ફરજ બજાવનારાઓ સાથે સંપર્ક જોડવો અને આજીવિકાની તકો વિસ્તારવી' માં હકદારીના તેમ જ સત્તાધિકારીઓ સાથે, સ્થાનિક સ્વરાજ્યનું સંસ્થાન હોય કે ફોજદારી ન્યાયવ્યવસ્થા હોય કે રાજકીય અને શાસનવ્યવસ્થાના માળખા હોય, કામ કરવામાં લાગતી સામાજિક કિંમત અને તેના ગુણદોષોની ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

જુદા જુદા પ્રોજેક્ટો, કાર્યક્રમો, સંસ્થાનો અને ચળવળોના પ્રેરણાપ્રવાસો અને અભ્યાસપ્રવાસો સમુદાયનું સક્રિયીકરણ કરતા કર્મશીલો માટે ખૂબ મહત્ત્વના હોય છે કારણ કે તેના દ્વારા એમને વિવિધ બિનસરકારી સંસ્થાઓ, નાગરિક સમાજની સંસ્થાઓ, એકતા ચળવળો, વિવિધ સામાજિક-સાંસ્કૃતિક અને ભૌગોલિક સ્થાનોએ કામ કરતા પ્રાદેશિક-રાષ્ટ્રીય-વૈશ્વિક સ્તરના નેટવર્કોની કામ કરવાની ઉત્તમ રીતો અને મર્યાદાઓ વિષે સ્વાનુભવથી સમજવા મળે છે. પ્રકરણ આઠ 'અનુભવનું ક્ષેત્ર વિસ્તારવું અને પરસ્પર શીખવું' માં ક્ષેત્રીય મુલાકાતોના હેતુ અને મહત્ત્વ વિષે સમજાવવામાં આવ્યું છે અને આવા કાર્યક્રમોમાં સમકક્ષો પાસેથી જોવાના અને ચર્ચા કરવાના પાસાઓ વિષે વિગતો આપવામાં આવી છે.

કરેલા કામોની સફળતા કે નિષ્ફળતા કઈ રીતે, કેમ થઈ અને એનાં કારણો શું હતાં અને એમાંથી શું શીખવા મળ્યું એ સમજવા માટે એ કામોનું મૂલ્યાંકન અને અસરોનું નિર્ધારણ ખાસ જરૂરી હોય છે. પ્રકરણ નવ 'કાર્ય પુનર્વિચારની પ્રક્રિયા અને વ્યવહારુ રીતો' મોટી અર્થપૂર્ણતા ધરાવે છે અને એમાં કાર્ય વિષે પુનર્વિચાર કરવાના વિવિધ મોડેલોની ચર્ચા કરવામાં આવી છે. એઆરએલપી મોડેલ, ગિબ્સનું રિફ્લેક્ટિવ સાયકલ મોડેલ, સિસ્ટમાઇઝેશન ટૂલ મોડેલ, અને ઇન્નેશ્યન ડેપ્થ મોડેલ દ્વારા 'કામ કરો અને શીખો' ની રીતો વિષે પુનર્વિચાર કરવામાં આવ્યો છે.

જે વિકાસ કાર્યક્રમો માનવ અધિકારોના રક્ષણ અને પ્રોત્સાહન માટે કામ કરે છે એમના કાર્યમાં જેમના માનવ અધિકારોનો ભંગ થયો હોય એવા જૂથોની ઓળખ કરવાનું કામ પણ આવી જાય. એ ઉપરાંત લોકો પોતાના અધિકારનો ઉપયોગ કેમ નથી કરી શકતા તે સમજવું, સત્તાના અન્યાયપૂર્ણ વિતરણને કારણે સર્જાતી લોકોના અધિકારને નકારવાની પરિસ્થિતિ, અધિકાર ધરાવનારાઓને પોતાના અધિકારો મેળવવા દાવો કરવા અને તેનો ઉપયોગ કરવા સક્ષમ બનાવવા, ફરજ બજાવનારાઓને તેમની ફરજો બજાવવા અને સહકાર આપવા આગ્રહ રાખવો, એ ધ્યેયને હાંસલ કરવા અને અગિમતાને તથા કાર્ય કરવાની રીતને માર્ગદર્શન આપતા સિદ્ધાંતો માટે નેટવર્ક બનાવવું એ બધા જ આ હેતુ માટેના કાર્યો છે. પ્રકરણ દસ 'સહકાર્ય, નેટવર્કિંગ ને હિમાયત સંબંધી કામ' સમુદાયની આગેવાની સાથેની પ્રક્રિયાઓ દ્વારા અધિકારો અને હકદારી મેળવવાના માર્ગો અને સહકાર્ય કરવાવાળા અને સંસાધનો પૂરાં પાડી શકે તેવા સહભાગીઓની માહિતી મેળવવા અને એ સંઘરી રાખવાની રીતો વિષે માર્ગદર્શન આપે છે.

સ્વૈચ્છિક કાર્ય કરવાની ભાવના પ્રેરણા, સમાજના વિશાળ હેતુ માટે અને સમુદાયના માનવ વિકાસ માટે સમય અને શક્તિ આપવાની પ્રતિબદ્ધતાથી પ્રેરિત હોય છે. જ્યારે પૂરતા પ્રમાણમાં માહિતી, કૌશલ્યો, પ્રતિભા અને સમયની આપ-લે થતી હોય અને અને સ્વૈચ્છિક કાર્ય અને સામાજિક સેવા દ્વારા કશુંક પ્રદાન કરવાની વૃત્તિ હોય ત્યારે જ બૌદ્ધિક, ભૌતિક અને માનવ સંસાધનો સમુદાય માટે સમર્પિત કરવાના સંસ્કાર વિકસે છે અને પરિપૂર્તિ પામે છે. પ્રકરણ અગિયાર સ્વૈચ્છિક સેવા, આપ-લેની કાર્યવાહી' માં સામાજિક વિકાસ અને કટોકટીની સ્થિતિના પ્રબંધ માટે ગ્રામીણ અને શહેરી સંદર્ભોમાં સ્વૈચ્છિક કાર્ય વિશેના સૂચકો અને સ્વ-મૂલ્યાંકન ટૂલ્સ અને ઉદાહરણો આપવામાં આવ્યા છે.

સમુદાયના ઉત્સાહને અને એમના સમુદાયના સભ્યો ઉપરાંત બીજા સહપ્રવાસીઓ અને સહાનુભૂતિ દર્શાવનારાઓ સાથે પરસ્પર જોડાયેલા હોવાની લાગણીને જીવંત રાખવા માટે ઉજવણીઓ ખૂબ જ મહત્વની હોય છે. એમાં ભાગ લેનારાઓને આનંદ અને સ્વીકૃતિની અનુભૂતિ થાય છે. આવી ઉજવણીઓમાં વિશાળ મિત્રમંડળ અને શુભેચ્છકોને આમંત્રણ આપીને સમુદાયની પ્રવૃત્તિઓની ઝાંખી રજૂ થાય છે જેને લીધે સામૂહિક પ્રયત્નો માટે આધારક્ષમ અને વિશ્વસનીય સમર્થકો મેળવવામાં મદદ મળી શકે છે. પ્રકરણ બાર ‘ઉજવણી, દ્રશ્યતા અને સ્વીકૃતિ’ માં ઉજવણીના પ્રદાન, સભ્યોના પ્રયત્નોની જાહેરમાં સ્વીકૃતિની સાથે આવા ઉજવણીના કામો યોજવામાં આવી શકતી મુશ્કેલીઓ અને પડકારોની તેમ જ એમાં લેવાની સાવચેતીઓની ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયાનો કેન્દ્રરૂપ હેતુ છે સમુદાયના સભ્યોનું ક્ષમતાસર્જન કરવું અને તે એ રીતે કે તેઓ સંગઠિત અને પદ્ધતિસર રીતે સમુદાયનો તેમ જ પોતાના વિકાસ સાધી શકે અને અગ્રલક્ષી-પરિણામલક્ષી અને નિર્ણય-પ્રક્રિયામાં સ્વતંત્ર બની શકે તેવા આત્મવિશ્વાસપૂર્ણ અને સમર્થ બને. પ્રકરણ તેર ‘સહાયક સંસ્થાની ભૂમિકામાં બદલાવ’ માં સહાયક સંસ્થાના મહત્વના પ્રદાન, આધારક્ષમ વિકાસ માટે સમુદાયે વિકસાવેલી વ્યવસ્થા અને વિકાસલક્ષી પ્રયત્નોને આગળ ધપાવી શકે તેવી વ્યક્તિઓની ઓળખ કરવા વિષે આલેખન કરવામાં આવ્યું છે.

માર્ગદર્શિકાના અંતે ઉપસંહારમાં સાચું જ કહ્યું છે કે ‘ આ પુસ્તક સમુદાયના સક્રિયીકરણના કાર્યમાં જોડાયેલા વિકાસક્ષેત્રના કર્મશીલો માટે એક ‘સાથીદાર’ બનવા માટે તૈયાર કરવામાં આવ્યું છે. આ માર્ગદર્શિકાનું ધ્યેય એ છે કે સમુદાયના સભ્યોને એ રીતે તૈયાર કરવા કે તેઓ સમુદાયના વિકાસ માટે ‘મુખ્ય ચાલક’ બને અને એનજીઓના સભ્યો, ચેતનાસંચાર કર્મશીલો, દાતાઓ અને તાલીમશિક્ષકો એમના ‘સહાયક’ બનીને કાર્ય કરે. સમુદાયના વિકાસનું દ્રષ્ટાંતપ્રતિરૂપ બદલાઈ ગયું છે હવે દાન કે ઉદારતાના કાર્યના અભિગમનું સ્થાન અધિકાર-આધારિત અભિગમે લીધું છે. આ પુસ્તક ભારપૂર્વક દર્શાવે છે કે વિકાસની પ્રવૃત્તિઓ માટે પ્રયત્નોમાં સમુદાયનું સંગઠન જ કેન્દ્રરૂપ છે. અહીં વિકાસને સાંકડા આર્થિક વિકાસના અર્થમાં નથી જોવાયો બલકે, માનવ વિકાસની સર્વગ્રાહી સમજથી જોવાયો છે જેમાં શિક્ષણ, આરોગ્ય, સન્માનપૂર્ણ રોજગાર, વ્યક્તિનું માનવ તરીકે ગૌરવ, નાગરિકતાની પ્રાપ્તિ માટે આગ્રહ છે અને શોષણ, જુલમ, અન્યાય અને દમનથી મુક્તિની અપેક્ષા છે.

પુસ્તકને અંતે આપેલી સંદર્ભ સાહિત્યની યાદીમાં સમુદાયના વિકાસના સિદ્ધાંત અને વ્યવહારને સંબંધિત બધા જ સુસંગત લેખો અને પુસ્તકોને સમાવી લેવાયા છે.

આ પુસ્તકની અપીલ સાર્વત્રિક છે અને સંપ્રદાયવાદી સ્થાપિત હિતોની પકડમાંથી માનવજાતને બહાર કાઢવા ઇચ્છતા અને એ માટે કામ કરતાં બધાં જ સંસ્થાનો અને સંગઠનોને એમના તાલીમ કાર્યક્રમો માટે અને વર્ગમાં ભણાવવા માટે મદદરૂપ લાગશે. એનજીઓ, સીબીઓ, સામાજિક કાર્યના સંસ્થાનો, પંચાયતી રાજ સંસ્થાનો, અને વિકાસ ક્ષેત્રે કામ કરતા લોકોને આ માર્ગદર્શિકા એક ‘રેડી રેકનર’ (હાથવગા સાથી)નું કામ કરશે.

હું ડૉ. જોસેફ ઝેવિયર, સુશ્રી. શ્રીવિદ્યા સાઈનાથન અને ડૉ. સદાનંદ બાગને એમણે લીધેલા સખત શ્રમ બદલ અને એમના સ્પોન્સર કેરીટાસ જર્મની અને કેરીટાસ, ભારત, નવી દિલ્હી તેમ જ ઇન્ડિયન સોશ્યલ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ, બેંગલુરુને આ સમયસરના પ્રકાશન માટે અભિનંદન આપું છું.

ડૉ. વિભૂતિ પટેલ,
ભૂતપૂર્વ અધ્યાપક,
તાતા ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ સોશ્યલ સાયન્સિઝ મુંબઈ

સાભાર સ્વીકાર



પ્રોજેક્ટ મૂલ્યાંકન અને નિર્ધારણના અભ્યાસો વિકાસના ક્ષેત્રમાં સામાન્ય બાબત છે. દરેક દાતા અને અમલીકરણ એજન્સીને અપેક્ષા હોય છે કે પ્રોજેક્ટના અમલીકરણથી સમુદાયના સભ્યોના જીવનમાં કયા પ્રકારના બદલાવો આવ્યા તે જાણવા મળે. આવા અભ્યાસોમાં ઘણી જ સમૃદ્ધ સમજ અને શીખવા જેવી બાબતો જાણવા મળે છે પરંતુ એમની ભાગ્યે જ કોઈ અભ્યાસમાં સમાવિષ્ટ જાણકારી અન્ય અભ્યાસીઓ સુધી પહોંચે છે. આ પુસ્તક એ અવકાશને ભરવાનો એક નમ્ર પ્રયાસ છે.

જર્મની અને મિસેરીઓર દ્વારા નબળા સમુદાયો માટે કરવામાં આવતી સમુદાયની દોરવણીથી ચાલતી પ્રક્રિયાઓને અનેક સ્થાનોએ સમર્થન મળતું રહ્યું છે. કેરીટાસ ભારત દ્વારા પાંચ સ્થાનોએ – એસકેસી, કલકત્તા, ચેતનાલય, નવી દિલ્હી, એસએક્સએસએસએસ, અમદાવાદ, ક્રીપા, ઉજ્જૈન અને પીજીએસએસ, ગોરખપુર દ્વારા એક નિર્ધારણ અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો હતો. એમ વિચારવામાં આવ્યું હતું કે સમુદાયના અને સહાયક સંસ્થાઓના અનુભવોનો આધાર લઈને એક માર્ગદર્શિકા તૈયાર કરવી જે ભારતના સંદર્ભમાં અને બીજે પણ ભવિષ્યમાં કરવામાં આવનારી સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયાઓમાં ઉપયોગી બની શકે.

આ તબક્કે આ માર્ગદર્શિકા તૈયાર કરવામાં બિનશરતી ટેકો આપનારી કેટલીક વ્યક્તિઓનો આભાર માનતાં મને આનંદ થાય છે. આ કાર્યની શરૂઆતથી અંત સુધી મિ. પીટર સેડેલ, એશિયા ડેસ્ક, કેરીટાસ જર્મની, ફાધર પોલ મુંજેલી, એક્ઝિક્યુટિવ ડાયરેક્ટર, કેરીટાસ, ઈન્ડિયા, મિ. રાજેશ ઉપાધ્યાય હેડ ઓફ પ્રોગ્રામ્સ, કેરીટાસ, ઈન્ડિયા, અને મિ. જેમ્સ, કન્સલ્ટન્ટ, કેરીટાસ જર્મની તરફથી અમને સતત ઉદાર ટેકો મળતો રહ્યો છે. પ્રો. જોહાન્સ ફનીફ્રીકી, કન્સલ્ટન્ટ, કેરીટાસ જર્મની અને મિ. જ્હોન પીટર નેલ્સન, એક્ઝિક્યુટિવ ડાયરેક્ટર, આઈજીએસએસએસ એ મારા ડ્રાફ્ટ પર સૂઝપૂર્વક ટિપ્પણીઓ આપી. આ દરેકનો હું સહૃદય આભાર માનું છું.

સોશ્યલ સર્વિસ સેન્ટરના પાંચ ડાયરેક્ટરો ફાધર ફ્રેંકલીન મેનેઝિસ, ફાધર જ્હોન બ્રિટો, ફાધર આઈઝેક રૂમાવ, ફાધર સુનિલ જ્યોર્જ અને ફાધર જેસન મેન્યુઅલ અને એસએક્સએસએસએસએસ, અમદાવાદના ભૂતપૂર્વ ડાયરેક્ટર રાજીવ ચક્રનારાયણે સૂઝભર્યા

નિરીક્ષણો અને ટિપ્પણીઓ આપતા રહીને અમને બહુપરિમાણીય પ્રક્રિયાઓ, પડકારો અને આનંદોને સમજવામાં મદદ કરી છે. એમની પ્રેરણાદાયી વાતો સાંભળવામાં પણ આનંદ હતો. સંસ્થાઓના પ્રોજેક્ટ કોઓર્ડિનેટરો અને સ્ટાફ પણ અનેક રીતે મદદરૂપ હતો. અભ્યાસના ક્ષેત્રના બધા જ લોકોનો હું ખાસ આભારી છું. એ સૌએ ખૂબ નિખાલસપણે પોતાના વિચારો અને અનુભૂતિઓમાં મને સહભાગી બનાવ્યો અને સાથે પોતાના સમીક્ષાત્મક અભિપ્રાયો પણ જણાવ્યા. અમે જેમની મુલાકાતો લીધી ખાસ કરીને વડીલો, ધાર્મિક આગેવાનો, પીઆરઆઈના સભ્યો, નેટવર્કના સહભાગીઓ, શિક્ષકો, સરકારી અધિકારીઓ, પાદરીઓ અને બિશપ, એફજીડીના સહભાગીઓ, અને સિસ્ટમેટાઇઝેશન કાર્યશાળાઓ, મહિલાઓ, યુવાનો, બાળકોના આગેવાનો, અને સીબીઓ જૂથો સૌએ એમના વ્યક્તિગત અને સામૂહિક અનુભવોમાંથી અમને મૂલ્યવાન સમજ આપી. એને આધારે અમને સમુદાયની સામૂહિક સમજ વિષે સમજવામાં મદદ મળી. હું એ સૌનો આભારી છું.

મારા સદભાગ્યે મને બે ઉત્તમ સહલેખકો - સુશ્રી. શ્રીવિદ્યા સાઈનાથન અને શ્રી.સદાનંદ બાગ - મળ્યા. હું એમનો પણ ઉપકૃત છું.

પ્રો. વિભૂતિ પટેલે માર્ગદર્શિકાના વિવિધ પાસાંઓ પર પ્રકાશ પાડતી વિદ્વત્તાપૂર્ણ પ્રસ્તાવના લખી આપી એ માટે હું એમનો ઋણી છું. ફાધર પોલ મુંજેલી અને મિ. પીટર સેડેલના શુભેચ્છા સંદેશો બદલ હું એમનો આભાર માનું છું. કૃષિનગર કાર્યક્ષેત્રના ફાધર પ્રદીપ રોયે સમગ્ર પુસ્તકનું કોપી એડિટિંગ કર્યું અને સાથે પોતાની ટિપ્પણીઓ પણ આપી એ બદલ હું એમનો ઋણી છું. ડિઝાઇનર પેટ્રિક હાંસડા, કેરીટાસ ઈન્ડિયા અને જ્યોતિ પ્રિન્ટર્સ, નવી દિલ્હીનો આ સમગ્ર પુસ્તકને સુઘડ રીતે તૈયાર કરીને છાપવા બદલ આભારી છું.

મિ. બીનુ કે. જ્યોર્જ એમના અતિ સુંદર ચિત્રો દ્વારા પુસ્તકની શોભા વધારી છે. ડૉ. સદાનંદ બાગ, સુશ્રી. હર્ષિતા અને મિ. સુજાયાતુલ્લાએ વારંવાર પ્રૂફરીડિંગ કરીને એના લખાણને પૂર્ણતા આપી છે. એમનો પણ સહાય આભાર. એમણે ઉઠાવેલી જહેમત બદલ હું એમનો ઋણી છું.

અંતમાં હું કેરીટાસ, ઈન્ડિયાનો આભાર માનું છું કે એમણે ઈન્ડિયન સોશ્યલ ઈન્સ્ટિટ્યૂટ, બેંગલુરુને આ પુસ્તક તૈયાર કરવા માટે પસંદ કરી. મને આશા છે કે આ માર્ગદર્શિકા ભારતમાં અને બાકીની દુનિયામાં પણ બિનસરકારી અને સમુદાય આધારિત સંસ્થાઓ/સંગઠનો, લોકચળવળો અને લોક આગેવાની અથવા સમુદાયની આગેવાનીની પ્રક્રિયામાં રસ ધરાવતા જૂથો અને વ્યક્તિઓને મૂલ્યવાન સામગ્રી પૂરી પાડશે.

ડૉ. જોસેફ ઝેવિયર એસજે,
ડાયરેક્ટર, ઈન્ડિયન સોશ્યલ ઈન્સ્ટિટ્યૂટ,
બેંગલુરુ

શુભેચ્છા સંદેશ



પ્રિય મિત્રો

સામાજિક વિકાસના ચેતનાસંચાર માટેની આ માર્ગદર્શિકા વિકાસની આધારકડી – લોકસમજથી સામુદાયિક સક્રિયીકરણ (સામુદાયિક સક્રિયીકરણની માર્ગદર્શિકા) આપ સૌની સમક્ષ મૂકતાં હું ખૂબ આનંદ અનુભવું છું.

‘કેરીટાસ’ ઈન્ડિયા ચેતનાસંચારની વ્યાખ્યા આ રીતે કરે છે. ‘ચેતનાસંચાર એટલે સામાજિક બદલાવ લાવવા માટેની, ખાસ કરીને ગરીબ અને હાંસિયાગ્રસ્ત લોકોને જાગૃત અને કાર્યઅભિમુખ કરનારી એક પ્રક્રિયા. આ એક એવી શિક્ષણ આપતી પ્રક્રિયા છે જે હાંસિયાગ્રસ્ત લોકોને શોષણકારી બળો વિષે સમીક્ષાત્મક વિશ્લેષણ કરીને એમને પ્રેરિત કરીને, એમનો આત્મવિશ્વાસ જગાડીને એકજૂટ થઈને પ્રવર્તમાન સામાજિક વાસ્તવિકતાને બદલવા સામૂહિકપણે પગલાં ભરવા તૈયાર કરે છે.’

સમુદાયનું સક્રિયીકરણ એ કેરીટાસ ઈન્ડિયાનો એક પ્રબળ આદેશ અને વિશિષ્ટ લક્ષણ છે. એનો ઉદ્દેશ એ છે કે એક ન્યાયપૂર્ણ સમાજની રચના માટે લોકોની ગરીબી અને હાંસિયાકરણની સ્થિતિમાં સ્વયંસંચાલિત પરિવર્તનો લાવવા અને એમના વ્યક્તિ તરીકેના ગૌરવનું પુનઃસ્થાપન કરવું.

સમુદાયની દોરવણીથી ચાલતા આ પ્રવાસની ધરતી પર અમારા સ્થાપકોએ લીધેલા પહેલકાર્યોના પગલાંને એકસાથે જોડીને વિકસાવાયેલું આ દૂલ છે જે એમના અનુભવો, કૌશલ્યો, અનુભૂતિઓ અને જ્ઞાનનું પરાકાષ્ટાબિંદુ છે જેનાથી સામાજિક વિકાસના વિશાળતર સંદર્ભમાં તેમના હિતસંબંધને વધારતું મૂલ્ય મળ્યું છે. ‘કેરીટાસ’ પરિવાર આ દૂલનો એને અમારા તાલીમશિક્ષકોના સમુદાય સુધી વ્યાપકપણે વિસ્તારીને, એના ઉપયોગ માટે એનું જુદી જુદી ભાષાઓમાં ભાષાંતર કરાવીને એનો અસરકારક રીતે ઉપયોગ કરવા પ્રતિબદ્ધ છે. મને આશા છે કે આ સાધન સમુદાયના સક્રિયીકરણ અને સંબંધોના કૌશલ્યોને સમુદાયની માલિકી તરફ લઈ જતા અને વધુ ને વધુ સમુદાયો માટે પરિણામો લાવતા દ્રષ્ટાંતપ્રતિરૂપો રચી શકે તેવા ધારદાર બનાવવામાં સહાયક બનશે.

કેરીટાસ ઈન્ડિયા વતી ડૉ. જોસેફ ઝેવિયરના સક્ષમ નેતૃત્વ હેઠળ કામ કરતા અમારા સંશોધનકાર સહકર્મીઓના અથાક પ્રયત્નોની હું કદર કરું છું. ચેતનાસંચાર અને વિકાસ માટેના શક્તિશાળી દૂલ એવી આ માર્ગદર્શિકાને પ્રકાશન સુધી લઈ જવામાં સતત ટેકો આપવા બદલ કલકત્તા, ઉજ્જૈન, અમદાવાદ, દિલ્હી અને ગોરખપુરના કાર્યક્ષેત્રોની હું ખાસ કદર કરું છું.

ફાધર પોલ મુંગલી,
એક્ઝિક્યુટિવ ડાયરેક્ટર, કેરીટાસ, ઈન્ડિયા

શુભેચ્છા સંદેશ



સમુદાયના સક્રિયીકરણ વિષે કરવામાં આવેલા આ અભ્યાસ કરવા બદલ કેરીટાસ ઈન્ડિયા અને ઈન્ડિયન સોશ્યલ ઈન્સ્ટિટ્યૂટ બેંગલુરુને હું ધન્યવાદ આપું છું. લોકોના જીવનને બહેતર બનાવવાની અનેક રીતો છે અને એનું ધ્યેય રાખીને કામ કરતા કોઈપણ પ્રોજેક્ટમાં સમુદાયનું સક્રિયીકરણ કરવું તે મુખ્ય સંચાલક કાર્ય છે.

આ સંશોધન કાર્યની પ્રક્રિયા અને તેના પરિણામો સરકારી અને બિનસરકારી બન્ને એજન્સીઓને ખૂબ મદદરૂપ બનશે. કેરીટાસ ઈન્ડિયા આ માર્ગદર્શિકા માટે સહાયક બનીને વિકાસના ક્ષેત્રને મદદ કરી રહ્યું છે અને આ ક્ષેત્રના દરેકને માટે સુસંશોધિત માર્ગ કંડારી રહ્યું છે જેને અવશ્ય અનેક લોકો અનુસરશે. સમુદાયના સક્રિયીકરણના ક્ષેત્રમાં કામ કરવા માટેનો માર્ગ લગભગ અનિશ્ચિત રીતે આગળ વધતો માર્ગ જણાય છે. આ માર્ગદર્શિકા પ્રક્રિયાઓને નિશ્ચિત દિશામાં વાળવાનો પ્રયત્ન છે.

આ માર્ગદર્શિકાના લેખકો સમુદાયોમાં સંસ્કૃતિ અને નૈતિક મૂલ્યોમાં વિવિધતા હોવા છતાં સામાજિક કાર્ય કરતા દરેક કર્મશીલ માટે કેન્દ્રરૂપ એવી માહિતી મેળવવામાં અને દૂલ બનાવવામાં સફળ થયા છે. આ બાબત એમના સંશોધનકાર્યની ઉત્કૃષ્ટતાનો પુરાવો છે.

અહીં ચેતનાસંચાર કર્મશીલો માટે એક સીમા પણ નક્કી કરી દેવામાં આવી છે. એમને ચેતવી દેવામાં આવ્યા છે કે એમણે ‘ડ્રાઇવરની સીટ’ પર બેસી જવાનું નથી. એ કામ સમુદાયના સભ્યોનો ખાસ અધિકાર છે. ચેતનાસંચાર કર્મશીલો અને સંસ્થાઓ માત્ર ‘સહાયકો’ છે. આધારક્ષમ પરિવર્તન માટે એ જરૂરી છે કે ચળવળની પહેલી હરોળમાં સમુદાયના સભ્યો જ હોય.

આ માર્ગદર્શિકામાં સમુદાયના સક્રિયીકરણ વિષે સરળ શબ્દોમાં સમજાવ્યું છે. એમાં આગળ વધવાની રીતો, ઉપયોગી સૂચનો, ઉપયોગી સાવચેતીઓ, સૂચકો, મેટ્રિક્સ માટેના ટૂલ્સ અને પુનર્વિચાર માટે સવાલો જેવા સરળતાથી વ્યવહારમાં મૂકી શકાય એવા વિભાગો આપ્યા છે. સમુદાયના સક્રિયીકરણને સમાંતરે ચાલતી બીજી એક વિભાવના છે ‘ચેતનાસંચાર’. ચેતનાસંચારના કાર્યમાં જૂથો સાથે ધનિષ્ઠ રીતે સંકળાવાનું છે. જૂથોને એમના સમુદાયનું સંચાલન કરવામાં સહભાગી બનવામાં તેમ જ એમને સહાય કરીને, પ્રેરિત કરીને એમના કાર્યનું વિનિયમન કરતાં રહીને કામ ઝડપથી થાય એ માટે એમને સાથ આપવાનો છે.

આ વિવરણનો અંતર્ગત સંદેશ એ છે કે સમુદાયની સમજ વ્યક્તિઓની નાગરિકતા અને સમુદાયની સભાનતા કઈ રીતે વધારે અને એ હાંસિયાગ્રસ્તોના જીવનની ગુણવત્તા વધુ સારી બનાવે. સમુદાયના સક્રિયીકરણની આ માર્ગદર્શિકા ક્ષેત્રીય કર્મશીલો, એનજીઓ અને સીબીઓના સ્ટાફ અને સ્વયંસેવી કાર્યકરો, ઊભરી રહેલા સમુદાય આગેવાનો અને વિકાસના ક્ષેત્રના અન્ય અનેક લોકો માટે એક અસરકારક ટૂલ છે.

સુશ્રી. રોઝ જોસેફ,
બોર્ડ મેમ્બર, કેરીટાસ ઈન્ડિયા

શુભેચ્છા સંદેશ



“ જ્યારે આપણે એકલા કોઈ સ્વપ્ન જોઈએ છીએ ત્યારે એ માત્ર સ્વપ્ન રહે છે, જ્યારે ઘણા લોકો સાથે એક સ્વપ્ન જુએ છે ત્યારે તે વાસ્તવિકતા બને છે. ”

ડોમ હેલ્ડર કામારા/ આર્કબિશપ ઓફ રેસિડે/ બ્રાઝિલ ફેડેરેશન ઇન્ટરવેસર/ ઓસ્ટ્રીયન આર્ટિસ્ટ

લોકોમાં ચેતનાસંચાર કરવો અને પુનર્વિચાર, વિશ્લેષણ, સ્વપ્નદર્શન અને સાથે મળીને કામ કરવું એ સામાજિક કાર્યના ચાવીરૂપ ઘટકો છે. નવા સામાજિક સંપર્કો અને સંબંધો બનાવવા, નવા નવા સ્વરૂપના સંગઠનોને સમર્થન આપવું, વિશ્વાસ અને સહકારની નવી રીતિને પ્રોત્સાહન આપવું અને એમની સાથે નેટવર્કિંગ કરવું જેવા કાર્યો વિપુલ પ્રમાણમાં સંસાધનો ઊભા કરી શકે છે. કેરીટાસ જેવા સામાજિક સંગઠનો માટે એકતાને પ્રોત્સાહન આપવું એ મહત્ત્વનું કામ છે.

સઘન અનુભવો પર આધારિત આ પ્રકાશન ક્ષેત્રીય કર્મશીલો અને સામાજિક કાર્યક્રમોના મેનેજરોને એમના કાર્યપદ્ધતિ સંબંધિત જ્ઞાન અને સહકારને પ્રોત્સાહન આપતા સાધનોમાં વધારો કરે છે અને એમને તેના તરફ અભિમુખ કરે છે: અમે કઈ રીતે જુદા જુદા પ્રકારના લોકોને નાગરિક તરીકે તૈયાર કરી અને એમને સાથ આપીએ? પરીવર્તન માટે સફળ સહિયારા પગલાં માટે એમને કઈ રીતે તૈયાર કરી શકાય? સહભાગીતાની ભાવના ધરાવતા સમુદાયો અને સહકારની અસરકારક રીતિ કઈ રીતે બનાવવાય? સંગઠનની નેટવર્કિંગની પ્રક્રિયાઓમાં માત્ર વાતો કરીને કે આદર્શો સમજાવવા ઉપરાંત અમે કઈ રીતે વ્યવહારુ સહાયક બની શકીએ?

આવા સક્રિય પગલાંઓ માટે ભારતમાં પરંપરાગત ચાલી આવતી ‘શ્રમદાન’ની સાંસ્કૃતિક વ્યૂહરચના છે જ્યાં જુદા જુદા લોકો સહિયારા ધ્યેયોને ઓળખવા અને હાંસલ કરવા માટે સાથે મળે છે.

કોવિડ-19ની મહામારીને અંકુશમાં લાવવાના પડકારનો સામનો કરવા સામૂહિક રીતે કામ કરવાના આ સમયમાં ‘સશક્તિકરણ કરાવતા ચેતનાસંચાર અને સમુદાયના સક્રિયકરણ’ ની પદ્ધતિઓ વિશ્વ સમુદાય માટે ઘણી મહત્ત્વની બને છે.

અમે કેરીટાસ ઈન્ડિયા અને ઈન્ડિયન સોશ્યલ ઈન્સ્ટિટ્યૂટ, બેંગલુરુને આ પ્રકાશન માટે અભિનંદન આપીએ છીએ અને હું આશા રાખું છું કે એ દક્ષિણ એશિયાના વિશાળ વર્ણપટના દર્શકવર્ગને લાભદાયી બનશે.

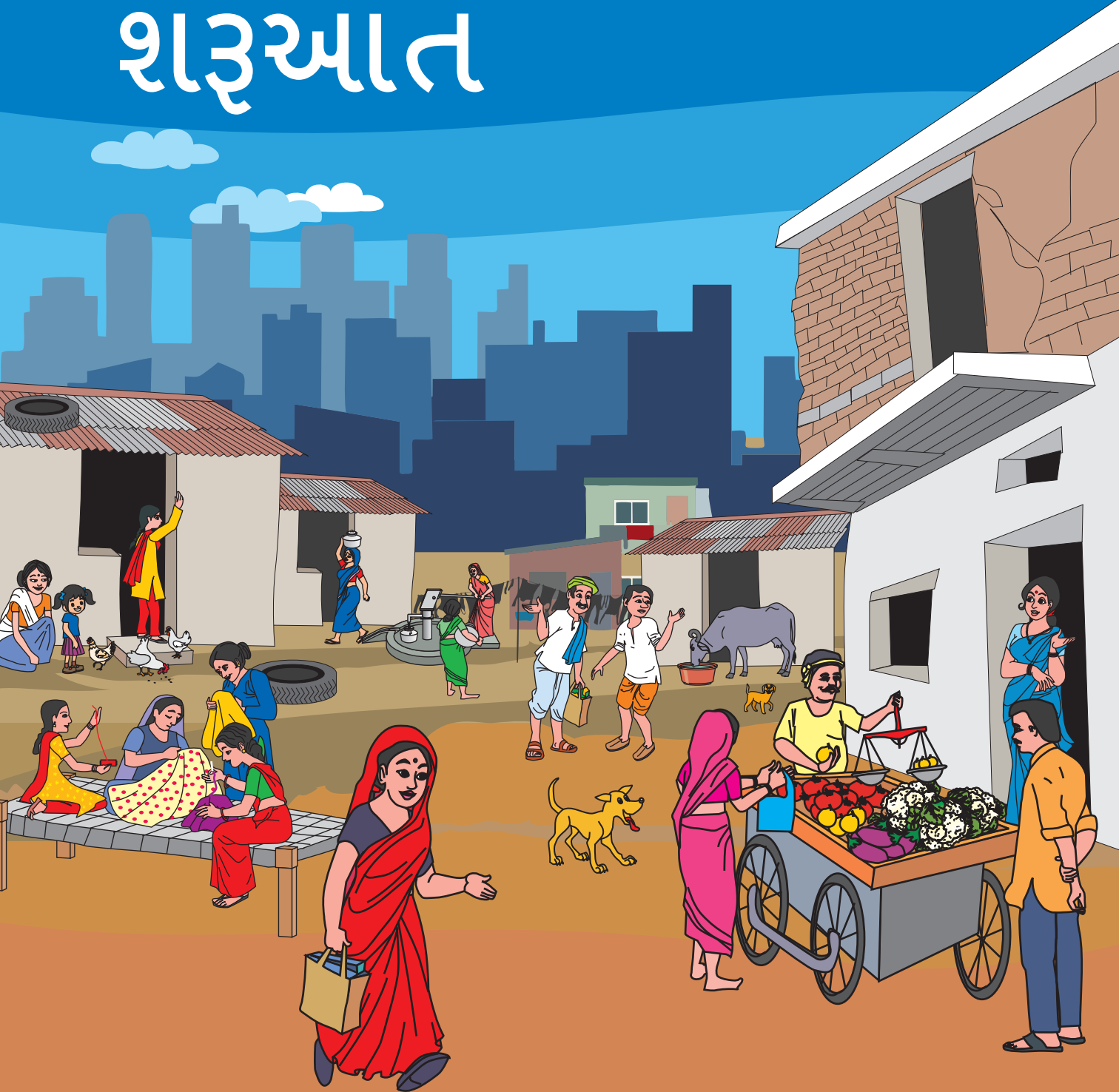
જર્મન મિનિસ્ટ્રી ફોર ઇકોનોમિક કોઓપરેશન એન્ડ ડેવલપમેન્ટનો જુદા જુદા કાર્યક્રમો, મૂલ્યાંકન અભ્યાસોમાં અને આ માર્ગદર્શિકા માટે નાણાંકીય ટેકો આપવા બદલ આભાર માનીએ છીએ.

પીટર સેડેલ,
ડેસ્ક ઓફિસર, કેરીટાસ જર્મની

Abbreviations

ARLP	Action, Reflection, Learning and Planning
B.Ed	Bachelor of Education
BPL	Below Poverty Line
CBO	Community-based Organisation
CBR	Community-based Rehabilitation
CD	Community Development
CM	Community Mobilisation
CO	Community Organisation
CSR	Corporate Social Responsibility
DPO	Disability People's Organisation
HR	Human Resource
IEC	Information, Education and Communication
KSWS	Kripa Social Welfare Society (Kripa)
NGO	Non-Government Organisation
PANEL	Participation, Accountability, Non-discrimination and Equality, Empowerment and Legality
PGSS	Purvanchal Gramin Seva Samiti
PLA	Participatory Learning and Action
PRA	Participatory Rural Appraisal
PWD	People with Disability
RTI	Right to Information
SHG	Self-help Group
SKC	Seva Kendra Calcutta
SMART	Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time-bound
SXSSS	St. Xavier's Social Service Society
UNTERM	United Nations Terminology Database

સામુદાયિક આગેવાની દ્વારા વિકાસની પ્રક્રિયાની શરૂઆત



સામુદાયિક આગેવાની દ્વારા વિકાસની પ્રક્રિયાની શરૂઆત

સમુદાય અને સામુદાયિક વિકાસ

સમુદાયની સુપ્રસ્થાપિત વ્યાખ્યા એ છે કે સમુદાય એટલે એક ચોક્કસ વિસ્તારમાં રહેતા, પોતાને એક એકમ તરીકે જોતા હોય એવા, સહિયારા હિતો અને અપેક્ષાઓ ધરાવતા અને પોતાને કોઈ અલગતાના કે ગતિહીન ખ્યાલોથી નહીં પણ ગતિશીલ અને સતત વિકસતી રહેતી વિભાવના અને પ્રક્રિયા તરીકે જોતા લોકોનો સમૂહ. સમુદાયની બીજી વ્યાખ્યા એ પણ છે કે સમુદાય એટલે એકબીજાની સંભાળ રાખતા અને પોતાને એક સમૂહરૂપે સમજતા, સહિયારા હિતો ધરાવતા, સાથે મળીને કશુંક હાંસલ કરવાનો હેતુ ધરાવતા અને પોતે સૌ સાથે છે એવી લાગણી ધરાવતા લોકોનું જૂથ. આમ છતાં પરંપરાગત રીતે ભારતીય સમાજમાં સમુદાયને એક જ્ઞાતિના આધારે સમજવામાં આવે છે. (બ્રાહ્મણ, ક્ષત્રિય, વૈશ્ય, શુદ્ર અને દલિત) અથવા જાતિ(આદિવાસી, જેવા કે સાંથાલ, ઓરણ, મુંડા કે ભીલ) અથવા ધર્મ(હિન્દુ, મુસ્લિમ, ખ્રિસ્તી, કે બૌદ્ધ) અથવા ભાષાકીય(બંગાળી, તમિળ, મલયાલી, મરાઠી) અથવા ભૌગોલિક સ્થાનો જેવા કે (ઝૂંપડપટ્ટી, ચાલી, ગામડાઓમાં જુદીજુદી જ્ઞાતિઓના ‘વાસ’) અથવા રાષ્ટ્રીયતા (શ્રીલંકન, બાંગ્લાદેશી). આને પરિણામે લોકો વિષે બિનતંદુરસ્ત, આધિશ્રેણિક, અલગતાવાદી અને ભેદભાવપૂર્ણ ઓળખો ઊભી થઈ છે.

સમુદાયના વિકાસ કે સમુદાયના સક્રિયીકરણમાં પહેલું આધારવાક્ય એ છે કે સમુદાય વિષે આવા સાંકડા વિચારમાં ન રહેલું. સમુદાયને સહિયારા હિત, મૂલ્યો, પ્રસ્થાપિત એવા માનવ અધિકારોના સિદ્ધાંતો અને નિયમો દ્વારા જોડાયેલા અથવા જોડાવા ઇચ્છતા લોકોના સમૂહ તરીકે

જોવાનો છે. એમને ગૌરવપૂર્ણ રીતે દરેકના અથવા બધાના અંતર્ગત વિકાસ માટેના સામૂહિક કાર્યમાં જોડાવાની તૈયારી ધરાવતા લોકો તરીકે પણ જોવાના છે. ટૂંકમાં આપણે સમુદાય વિષેના આપણા અભિગમને આ રીતે સમજવાનો છે.

સમુદાય પૈસાદાર-ગરીબ, જ્ઞાતિ કે ધર્મ આધારિત સામાજિક-માળખાકીય વર્ગોના સંદર્ભમાં નથી. એને જેન્ડર કે જાતિ જેવા બીજો કોઈ જ તાત્વિક-સાંસ્કૃતિક સંદર્ભનું માળખું નથી. આથી ઊલટું, આપણે સમુદાયને ઓછામાં ઓછા એક સહિયારા કાર્યને હાથ ધરતા એવા સામાજિક એક્ટરો અને ઓછામાં ઓછા એક કાર્યઉદ્દેશ ધરાવતા લોકોના સંબંધનું નેટવર્ક સમજીએ છીએ. (સ્ટ્રોસ, ૧૯૭૮). આમ સમુદાય એ એક તર્કપૂર્ણ અસ્તિત્વ છે. સમુદાય સંસ્થા અથવા સમુદાયનું સક્રિયીકરણ આવા એક અથવા વધારે સહિયારા અભિધાનના આધારે આ તર્કપૂર્ણ સામાજિક નેટવર્કને પ્રોત્સાહન આપતું પગલું છે. આપણે જ્યારે પ્રક્રિયાની વાત કરીએ ત્યારે એનો અર્થ આ જ છે. સમુદાયની રચના એ એક સતત ચાલતી રહેતી એક સહિયારા ધ્યેયને પ્રાપ્ત કરવા માટે, નિયમો અને ધોરણો ઘડવા માટે અને એ બે વિષે વાટાઘાટો માટે પરસ્પર સમજની સહિયારી રજૂઆત છે.

કમ્યુનિટી ડેવલપમેન્ટ (સમુદાય વિકાસ), કમ્યુનિટી મોબિલાઇઝેશન (સમુદાય સક્રિયીકરણ) અથવા કમ્યુનિટી ઓર્ગેનિઝેશન (સમુદાય સંગઠન) શબ્દસમૂહો એક જ અર્થમાં વપરાય છે. યુનાઇટેડ નેશન્સનો ટર્મિનોલોજી ડેટાબેઝ સમુદાયવિકાસની વ્યાખ્યા આ રીતે આપે છે. ‘સમુદાયના સભ્યો દ્વારા એમની સહિયારી સમસ્યાઓ માટે સાથે મળીને સામૂહિક પગલાં લેવાની પ્રક્રિયા.’ સમુદાયવિકાસ, સમુદાય સક્રિયીકરણ અથવા સમુદાય સંગઠન મૂળભૂત રીતે એક સતત ચાલતી પ્રક્રિયા છે. જેમાં સમુદાયના બધાંજ સભ્યોના જીવનની ગુણવત્તા બહેતર બનાવવાના સહિયારા હિત અને સહિયારા હેતુ સાથે કામ કરવામાં આવે છે.

સામુદાયિક વિકાસ સશક્તિકરણ, માનવ અધિકાર, સમાવેશીકરણ, સામાજિક ન્યાય, સ્વનિર્ણય અને સામૂહિક કાર્યના સિદ્ધાંતો પર આધારિત સાકલ્યવાદી અભિગમ છે. (કેની, ૨૦૦૭) સમુદાયના વિકાસનો અભિગમ માને છે કે સમુદાયના સભ્યોને જ એમના જીવન અને સમુદાય સાથે નિસ્બત ધરાવતી બાબતોમાં સૌથી વધારે જાણ અને સમજ છે અને તેથી આ અભિગમ સમુદાયના જ્ઞાન અને સમજદારીનું મૂલ્ય સમજે છે. સમુદાયના વિકાસના કાર્યક્રમોની આગેવાની સમુદાયના સભ્યો જ લે છે. પગલાં લેવા માટેના મુદ્દાને પસંદ કરવો, એને વિષે કયાં પગલાં લેવા એ નક્કી કરવું અને કામ કર્યા પછી એનું મૂલ્યાંકન કરવું એ બધું જ સમુદાય પોતે જ સંભાળે છે. સમુદાય વિકાસનું સ્પષ્ટ ધ્યાનકેન્દ્ર એ છે કે અસમાનતા અને લાભવંચિતતાના કારણોને સંબોધવા માટે સત્તાનું પુનર્વિતરણ કરવું. (<https://aifs.gov.au/cfca/publications/what-community-development>).

આ પ્રક્રિયા સમુદાયના સભ્યોની પોતાની માલિકીની હોય અને એમના જ દ્વારા નક્કી કરાયેલી અને એમની જ આગેવાનીમાં અને એની સાથે આંતરિક અને બાહ્ય સંસાધનોને સક્રિય કરીને ચાલતી હોવી જોઈએ. આ અર્થમાં આ પ્રક્રિયાને સમુદાય દ્વારા દોરવાતી અથવા લોકો દ્વારા દોરવાતી પ્રક્રિયા તરીકે ઓળખી શકાય. આ પ્રક્રિયામાં સંકળાયેલી સ્વૈચ્છિક સંસ્થા અથવા બહારની એજન્સીને ‘સહાય કરનાર સંસ્થા’ કહેવામાં આવે છે અને એમના કર્મચારીઓને ‘સમુદાય સક્રિયીકરણ કાર્યકરો’ કહેવામાં આવે છે. આ સંસ્થાઓ કે એના કર્મચારીઓમાંથી કોઈ સમુદાય સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયાના માલિક નથી હોતા અને તેઓ સમુદાય બાબતે નિર્ણયો પણ નથી લેતા.

વિકાસના ક્ષેત્રમાં સમુદાય સક્રિયીકરણ વિશાળ અર્થમાં પ્રયોજાતો શબ્દસમૂહ છે. કેટલાક સંગઠનો એમ માને છે કે સમુદાય સક્રિયીકરણ એટલે કોઈ સમુદાયના બધા નહીં તો મોટાભાગના સભ્યો, પોતાના તફાવતોથી ઉપર જઈને સમુદાયના સભ્યોના જીવનની ગુણવત્તા સુધારવા માટે સહભાગીતાપૂર્ણ નિર્ણયપ્રક્રિયા પ્રયોજી શકાય એ માટે સમાનતાની શરતો સાથે મળતું જૂથ રચવું.

ભારતના સંદર્ભમાં વિચારીએ તો આવી સંબંધ આધારિત ઓળખ ઊભી કરવી એ જ પહેલો પડકાર હોય છે. ભારતના પ્રજાસમૂહો વિવિધ જ્ઞાતિઓ, ધર્મ, જાતિઓમાં વહેંચાયેલા હોય છે અને અલગઅલગ સ્થાનોએ વસતા હોય છે અને એમની વચ્ચે વણલખ્યા એવા આધિશ્રેણિક અને ભેદભાવના નિયમો હોય છે. શહેરોની ઝૂંપડપટ્ટીઓમાં અને ગામડાઓમાં આ જોવા મળે છે. ઉદાહરણ તરીકે કલકત્તાની તંગરા ઝૂંપડપટ્ટીમાં રહેવાસીઓના ત્રણ ભાગ છે: બંગાળી, બિહારી અને મુસલમાન. આ જાતિગત અને ધાર્મિક જૂથો વચ્ચે ખૂબ ઓછો વ્યવહાર છે. આ દરેક જૂથ બીજા જૂથોને પોતાનાથી ઉતરતા સ્તરનાં ગણે છે. ગામડાઓમાં જુદી જુદી જ્ઞાતિઓના પોતપોતાના ‘વાસ’ હોય એ સ્વીકૃત નિયમ છે. આથી આ પુસ્તકના લેખકો સમજે છે કે ભારતીય સંદર્ભમાં સમુદાયના સક્રિયીકરણની શરૂઆત સમુદાય એટલે એકસમાન મિશન અને મૂલ્યો ધરાવતા લોકોની જ્ઞાતિ, ધર્મ કે જાતિથી ઉપર જતી સમાવેશકારી સંબંધોની ઓળખ છે એ વિષેની યોગ્ય સમજ અને અભિમુખતા સાથે થવી જોઈએ.

બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો સમુદાયના સક્રિયીકરણમાં વિકાસની પ્રક્રિયામાં સશક્તિકરણ અને એના નાગરિક તરીકે પરિણામો મેળવવામાં સમુદાયના સભ્યો ‘ડ્રાઇવરની સીટ’ પર હોય. સમુદાય પોતે સશક્તિકરણ પામે છે. બહારના કે અંદરના કાર્યકરો દ્વારા એ પ્રક્રિયામાં એમને મદદ મળે છે. સમુદાયના સક્રિયીકરણનું કાર્ય સમુદાયની આગેવાની અથવા લોકોની આગેવાની સાથે થવું જોઈએ.

ચેતના સંચાર

સમુદાયના સક્રિયીકરણને સમાંતરે બીજી એક વિભાવના છે ચેતના સંચારની. ચેતના સંચારની આ વિભાવનામાં સમુદાય કે જૂથ સાથે નજદીકીથી જોડાવું અને એમને સમુદાયમાં સહભાગી બનવા તેમ જ તેનું સંચાલન કરવા અને સમુદાયના કાર્યોના સહાયક બનવું, એનું નિયમન કરવું, તેમને પ્રેરણા આપવી અને તેમને ઝડપથી આગળ વધે અને અપેક્ષિત પરિણામો મળે એ રીતે કામ કરાવવાનું છે. આમ છતાં ચેતના સંચાર કરનાર વ્યક્તિના કામ બાબતે, ખાસ કરીને જો એ સમુદાયની સભ્ય ન હોય ત્યારે એક નિશ્ચિત સીમારેખા પણ છે. એમણે ‘ડ્રાઇવરની સીટ’ નથી લેવાની. સમુદાયના સક્રિયીકરણમાં સમુદાય સાથે સહભાગી બનતું સંગઠન ‘સહાયક સંગઠન’ છે અને પ્રોજેક્ટ અમલીકરણ સંગઠન નથી એ બાબતે સભાન રહેવાનું હોય છે.

સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયાનું એક મુખ્ય પરિણામ એ અપેક્ષિત હોય છે કે એક મજબૂત, આધારક્ષમ અને કાર્યરત એવું સમુદાયના પાયા પર રચાયેલું સંગઠન રચાય, જ્યાં એના સભ્યોનું જ્ઞાન, વિશ્લેષણની ક્ષમતા, વ્યક્તિત્વ અને આગેવાનીના અને સંચાલનનાં કૌશલ્યોનો સતત વિકાસ થતો રહે. આ કરવા માટે એમની પાસે નાગરિકોના અધિકારો વિષે જ્ઞાન હોવું જોઈએ, વિશ્લેષણ અને સમીક્ષાની ક્ષમતા હોવી જોઈએ. પદ્ધતિશાસ્ત્રની દ્રષ્ટિએ આ પ્રક્રિયામાં સમુદાય માટેની નિર્ણયપ્રક્રિયામાં, સંયુક્ત સેવાઓમાં સમુદાયની સમાન સહભાગીતા, સ્થાનિક



અને બહારના સંસાધનો પર આધારનું પ્રમાણ અને સંચાલનની બહેતર આવડત અને ચોક્કસ મુદ્દાઓ વિશેના નેટવર્કો અને જોડાણોમાં વધારે સહભાગીતા કરવી જેથી કરીને નીતિઓ અને સંસાધનોની ફાળવણી પર તેનો પ્રભાવ પડી શકે.

ગરીબી નિવારણથી સમુદાય સક્રિયીકરણ તરફ

ગરીબી નિવારણના મોડેલમાં પૂરતાં પરિણામો મળ્યાં. સમુદાયોમાં સરળતાથી ઓળખી શકાય એવા વૃદ્ધિના નિર્દેશકો મળ્યાં. ‘બહારના’ સહાયકો એ માત્ર ગરીબોના વિકાસ માટે જ કામ ન કર્યું, કેટલીક વાર તેઓ ગરીબો વતી એમનો અવાજ પણ બન્યાં. ‘કેન ધ સુબલ્ઝન સ્પીક’ (સ્પીવક, 1988)નો પરિપ્રેક્ષ્ય નોંધવા જેવો છે. જેમને વિષે તપાસ કરાઈ રહી હોય એમની એમના મુદ્દા વિષેની નિષ્ઠા સુધી પહોંચવાના પ્રયાસો પણ કરવા જોઈએ. સમુદાયના સભ્યો સ્વતંત્રપણે કામ કરતાં હોય છે. એમના કામને સમુદાય રચનાની પ્રક્રિયાઓ દ્વારા ટેકો આપવો જોઈએ.

એક અંતર્ગત માન્યતા એવી હતી કે બહારના શિક્ષિત કાર્યશીલો સમુદાય માટે સારું શું છે એ જાણે છે અને સમુદાયના સભ્યો પોતે એ પરિવર્તન લાવવા સક્ષમ નથી. ‘પરિણામ આધારિત સંચાલન’ની ટેક્નિક અપનાવીને બેઝલાઈન સર્વેક્ષણો દ્વારા નિશ્ચિત સમયગાળામાં અપેક્ષિત પરિણામો મેળવવાના ઉદ્દેશ સાથે એક તર્કબદ્ધ માળખું અને પ્રોજેક્ટની વ્યૂહરચના અને પ્રવૃત્તિઓ પહેલેથી નક્કી કરવામાં આવતી હતી. પ્રોજેક્ટ ખર્ચ-લાભના વિશ્લેષણ પર પણ ચાલતો. આમ છતાં સઘન પરિણામો અને વ્યક્તિઓ અને સમુદાયોમાં પરિવર્તનો થયા છે તે દેખાડવાની પણ તાતી જરૂર હતી તેથી પ્રક્રિયામાં બહારના ‘એજન્ટો’નો પણ મજબૂત હાથ હતો. વિકાસની પ્રક્રિયામાં બહારના કાર્યશીલોની માલિકી હોવાને કારણે સમુદાયના સભ્યોમાં એક પ્રકારની આશ્રિતતાની વૃત્તિ આવી ગઈ. સમુદાયો બહારના એ કાર્યશીલોને માત્ર આર્થિક સહાય જ નહીં પણ જ્ઞાન, વિશ્લેષણ, કૌશલ્યો અને વ્યૂહરચનાઓ ગોઠવી આપનારા તરીકે પણ જોવા માંડ્યા. વિકાસની આ રીતથી ઝડપથી પરિણામો મળતા દેખાવા માંડ્યાં પરંતુ સમુદાયના સભ્યોને ‘લાભ’ મેળવવામાં રસ હતો જેના દ્વારા પરિણામો મળ્યા તે પ્રક્રિયાઓમાં જોડાવા કે તે શીખવામાં બહુ રસ ન હતો. આનું પરિણામ એ આવ્યું કે લાંબે ગાળે સમુદાયોને મળેલા લાભ ટકી શક્યા નહીં.

વિકાસના તાત્ત્વિક સિદ્ધાંતો

જુદા જુદા વિદ્વાનો વિકાસની વિભાવનાને વિવિધ અર્થો, અર્થઘટનો અને સિદ્ધાંતોમાં જુએ છે. સૈદ્ધાંતિક રીતે જોઈએ તો વિકાસ એ ‘ઉત્ક્રાંતિની પ્રક્રિયા’ છે જેમાં નવા માળખા રચવા, સમસ્યાઓ સાથે ઝૂઝવું, સતત પરિવર્તનો સાથે ગોઠવાવું, નવા ધ્યેયો હાંસલ કરવા હેતુપૂર્ણ અને સર્જનાત્મક રીતે મંડ્યા રહેવાની માનવની ક્ષમતાઓ સતત વધતી રહે છે. લોકો દ્વારા અથવા સમુદાય દ્વારા વિકાસના મહત્ત્વને સમજવા માટે અહીં વિકાસના વિવિધ સિદ્ધાંતો અને મોડેલો વિષે ટૂંકી નોંધ આપવામાં આવી છે.

એ) આશ્રિતતાનો સિદ્ધાંત

આશ્રિતતાના સિદ્ધાંત અનુસાર અપૂરતા વિકાસની અસર પામેલા દેશોની એ સ્થિતિનું કારણ છે વિશ્વના અર્થતંત્રમાં એમનું છેવાડાનું સ્થાન. વિશ્વના બજારોની દ્રષ્ટિએ જોઈએ તો ઘણુંખરું અલ્પવિકસિત દેશોમાં શ્રમ અને કાચો માલ સસ્તા હોય છે. એમનાં આ સંસાધનો જેમની પાસે આ માલને તૈયાર કરીને વિશ્વના બજારોમાં વેચી શકવાની ક્ષમતા હોય એવા વિકસિત દેશોને વેચી દેવામાં આવે છે. અલ્પવિકસિત દેશો એમની જે મૂડી/સંસાધનો તેઓ પોતાની ઉત્પાદનક્ષમતા વધારવામાં પ્રયોજી શકતા હોત તે મોંઘા ભાવે આ માલ ખરીદવામાં ગુમાવે છે. આના પરિણામે એક વિષયક રચાય છે જેને લઈને વિશ્વના અર્થતંત્રમાં ધનિક અને ગરીબ દેશો વચ્ચેનો તફાવત વધે છે.

બી) આધુનિકીકરણનો સિદ્ધાંત

આધુનિકીકરણનો સિદ્ધાંત જણાવે છે કે એશિયા આફ્રિકા અને લેટિન અમેરિકાના દેશોની અલ્પવિકસિતતાનું કારણ છે સાંસ્કૃતિક ‘અવરોધો’. આ સિદ્ધાંતના હિમાયતીઓની દલીલ એ છે કે વિકાસશીલ દેશો અલ્પવિકસિત રહ્યા એનું કારણ એ છે કે તેમના પરંપરાગત મૂલ્યોએ એમને રોકી રાખ્યા છે. તેઓ વિકાસના મૂડીવાદી-ઔદ્યોગિક મોડલની તરફેણ કરે છે. કારણ કે તેઓ માને છે કે મૂડીવાદ (મુક્ત બજાર) ઔદ્યોગીકરણ દ્વારા કાર્યક્ષમ ઉત્પાદનને પ્રોત્સાહન આપશે. ફેક્ટરી આધારિત ઉત્પાદનોની આ પ્રક્રિયા માટે એમને (વિકાસશીલ દેશોને) પશ્ચિમના દેશો અને કંપનીઓની મદદની જરૂર રહેશે.

સી) ‘કેયપ’ વિકાસનો સિદ્ધાંત

1949માં અમેરિકાના ભૂતપૂર્વ પ્રમુખ હેરી એસ ટ્રુમેને અલ્પવિકસિત વિશ્વને વિકસાવવાનો એક મોટો નવો કાર્યક્રમ જાહેર કરેલો. એમણે એ વિચાર ચર્ચામાં મૂક્યો હતો કે વિકાસશીલ દેશોમાં એ દેશોને ટેકનિકલ અને આર્થિક મદદ આપીને ત્યાં મૂડી રોકાણ કરવું. એ રીતે એ દેશો ‘આખરી સમૃદ્ધિ’ તરફ આગળ વધશે.

ડી) સામાજિક વિકાસનો સિદ્ધાંત

સામાજિક વિકાસનો સિદ્ધાંત સમાજની દરેક વ્યક્તિના પોતાના જીવનને તે પોતાની પૂર્ણ સંભાવ્યતાઓ પ્રાપ્ત કરી શકે તે રીતે બહેતર બનાવવા બાબતે છે. સમાજની સફળતા તેના એકેએક સભ્યના સ્વસ્થ જીવન સાથે જોડાયેલી છે. સામાજિક વિકાસ એક સર્વગ્રાહી વિભાવના છે જેમાં રાજકીય, આર્થિક, સાંસ્કૃતિક ક્ષેત્રોમાં મોટા માળખાકીય પરિવર્તનો આણવા જરૂરી હોય છે જેથી કરીને હાલના સમાજના સ્થાને નવો સમાજ રચાય જ્યાં લોકોની જીવન જીવવાની સ્થિતિ સુધરે, જેથી કરીને કોઈને ભૂખમરાની પીડા ન વેઠવી પડે અને કોઈ જીવનની પાયાની જરૂરિયાતોથી વંચિત ન રહી જાય.

ઇ) આધારક્ષમ વિકાસનો સિદ્ધાંત

આધારક્ષમ વિકાસનો ચાવીરૂપ સિદ્ધાંત એ છે કે એમાં માનવ વિકાસ અંગેની દરેક નિર્ણય પ્રક્રિયામાં પર્યાવરણીય, સામાજિક અને આર્થિક નિસ્ખતની બાબતોને એકસાથે જોડવામાં આવે

છે. આધારક્ષમ વિકાસના માળખામાં સિક્કાંતોમાં નિર્ણયપ્રક્રિયાને હાર્દરૂપ ગણવામાં આવે છે (ડેમબક, જે.સી., 2003; સ્ટોડાર્ટ, 2011). પ્રકૃતિ સાથે અભિન્નતાની આ નિશ્ચિત વિભાવના આધારક્ષમતાને નીતિના બીજા બધા જ સ્વરૂપોથી અલગ પાડે છે.

વિકાસના મોડેલો

ગઇકાલની સમસ્યાઓ માટે આજનો ઉકેલ ન આપી શકાય. આપણે જેમની સેવાનું કામ કરતાં હોઈએ એમના અંતર્ગત વિકાસ માટે આજના સમયની સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે આપણે સુસંગત અને યોગ્ય પ્રતિભાવો મેળવવા આવશ્યક ગણાય. આ માટે આપણે ઇતિહાસમાં નોંધાયેલા વિકાસના વિવિધ મોડેલો વિષે વધુ સ્પષ્ટ સમજ કેળવવી જોઈએ. દરેક મોડેલની એક નિશ્ચિત સંદર્ભમાં સુસંગતતા હોય છે. આમ છતાં આપણે સંદર્ભનું વૈજ્ઞાનિક પૃથક્કરણ કરીને અને સ્પષ્ટ ફોકસ અને યોગ્ય વ્યૂહરચના સાથે શું યોગ્ય છે તે સમજવું જોઈએ.

એ) દાનનો અભિગમ

દાનનું મોડેલ જરૂરિયાતવાળા લોકોને ખાસ કરીને પૂર, ધરતીકંપ, અનાવૃષ્ટિ અને રોગચાળાના ફેલાવાના સંજોગોમાં કટોકટીના સમયે સેવાઓ પૂરી પાડે છે. આ કાર્ય અસર પામેલા લોકો સાથે ઓછામાં ઓછા જોડાણ સાથે કરવામાં આવે છે. અહીં એ માન્યતા કામ કરે છે કે જે લોકો પોતાને મદદ કરી શકે એવી સ્થિતિમાં નથી એમને બહારના લોકોએ મદદ કરવી જોઈએ. દાનમાં એ આવશ્યક છે કે આપણે આપણી ઉદારતા શબ્દો અને કાર્યો દ્વારા વ્યક્ત કરીએ અને તકલીફની સ્થિતિમાં મૂકાયેલા લોકોને મદદ કરીએ. જ્યારે જ્યારે આવી જરૂર ઊભી થાય ત્યારે આપણે આ કામ કરવાનું હોય છે.

એની સાથે લોકોના હિતમાં ખરેખરા રસ ધરાવતા લોકો આપત્તિની સંભાવના ધરાવતા સમુદાયોને આપત્તિ આવી પડે એ પહેલાં એને માટે અગાઉથી તૈયાર રહેવામાં પણ મદદ કરે છે જેથી કરીને આપત્તિની સ્થિતિમાં નુકસાન, ખોટ અને તકલીફો ઓછાં થાય. જેમની પાસે આ રીતે કામ કરવાનો સમય ન હોય તે લોકો સમુદાય-આધારિત આપત્તિની તૈયારીઓમાં જોડાઈ શકે જેથી કરીને આપત્તિમાં સપડાયેલાં લોકોને મદદ કરવાનું કામ માત્ર સમય આવે કરવાનું કામ ન રહેતાં લોકોના સશક્તિકરણની પ્રક્રિયાનો એક ભાગ બની રહે.

બી) વિકાસલક્ષી અભિગમ

આ અભિગમની પાયાની માન્યતા એ છે કે ગરીબો પાસે કૌશલ્યો અને સંસાધનો નથી હોતાં અને ગરીબોના સારા માટે શું કરવું જોઈએ એ સમજતા બહારના સહાયકોની મદદથી તેઓ જે જિંદગી જીવે છે તે એમણે પોતે જ બદલવી જોઈએ. આથી બિનસરકારી સંસ્થાઓ, ક્ષેત્ર આધારિત સંસ્થાઓ, વિકાસ સંસ્થાઓ લોકોને પ્રવર્તમાન સ્થિતિ સુધારવા અને તેમને એ માટે જરૂરી કૌશલ્યો અને ક્ષમતાઓ વિકસાવવા વિકાસકામો શરૂ કરે છે અને એ રીતે સમુદાયને પોતાના પગ પર ઊભા રહેવા તૈયાર કરે છે. જો કે આ મોડેલમાં લોકોને આ નબળી હાલતમાં મૂકતી સમસ્યાઓના મૂળ કારણો શોધવા કે એને સંબોધવાના પૂરતા પ્રયત્નો કરાતાં નથી. અહીં મુખ્યત્વે લોકોને એમની પ્રવર્તમાન સ્થિતિમાંથી બહાર અને ઉપર લઈ જવાના પ્રયત્નો પર જ ધ્યાન અપાય છે. આ ઉપરાંત આવી વિકાસની પ્રવૃત્તિઓ થોડા લાભાર્થીઓ કે લક્ષ્યજૂથ

પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. આને કારણે સમુદાયમાં ભાગલા પડી શકે છે અથવા સમુદાયના સક્રિયીકરણમાં અવરોધો ઊભા થાય છે.

સી) સામાજિક કાર્યનો અભિગમ

આ દલિત અને હાંસિયાગ્રસ્ત લોકોના સંઘર્ષમાં માળખાકીય પરીવર્તન લાવવાના હેતુ સાથે સીધું સંકળાવાનું પગલું છે જેને પરિણામે ન્યાય, સમાનતા અને સ્વતંત્રતાવાળો સમાજ સર્જાય. આ રીતના કાર્યમાં ચળવળો કરવા માટે કક્ષા (કાડર)આધારિત વ્યૂહરચના અપનાવવામાં આવે છે. આ ચળવળ-આધારિત, રાજકીયઅભિમુખ પગલું છે અને એમાં સંગઠનમાં લોકશાહી અભિગમને વળગી રહીને બહારનાં જૂથો કે સંગઠનો સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

આ સત્તામાં સહભાગી બનવા માટે સંઘર્ષ તરફ દોરી જતાં રાજકીય પગલાં છે જે સત્તાશીલ, માનવીય ગૌરવને હણતા કલ્ચરનો અંત લાવીને સમાન તકની સ્થિતિને પ્રસ્થાપિત કરે છે. આ એક આર્થિક પગલું છે જેના દ્વારા હાંસિયાગ્રસ્તોને સંસાધનોમાં એકસમાન ભાગ મળે છે. આ ન્યાય, સમાનતા અને બંધુત્વના પાયા પર ઉભેલા સમાજનું નિર્માણ કરતું એક આધ્યાત્મિક પગલું છે. આવી દરેક ચળવળોનો ન્યાય માટેની ઝંખના અને જીવનના ગૌરવ માટેની શોધનો પીડાદાયી ઇતિહાસ છે.

ડી) માનવ અધિકારનો અભિગમ

માનવ માત્રને અધિકારો છે એવી નવી સમજથી આ અધિકાર-આધારિત અભિગમનો જન્મ થયો. માનવ અધિકાર અથવા અધિકાર આધારિત આ અભિગમ સામાજિક પગલાંના અભિગમ પર રચાય છે. એનું મુખ્ય ધ્યાન કેન્દ્ર હોય છે માનવ અધિકારના ધોરણો અને સિદ્ધાન્તો. માનવ અધિકાર માટેની ચર્ચા અને ગરીબોના અધિકારનું રક્ષણ સ્થાનિક, પ્રાદેશિક, રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરો સુધી આજે રાજકીય ચર્ચાનો અગ્રણી મુદ્દો બન્યો છે. લોકો સાથે થતા બધા જ અન્યાયો માનવ અધિકારના હનનના વર્ગમાં આવે છે. લોકો પર કરાતા અત્યાચારો તેમના આર્થિક, સામાજિક, સાંસ્કૃતિક અને રાજકીય અધિકારોના નાશ કરવાના હેતુ સાથે થાય છે. લોકોના મુદ્દાને સાર્વત્રિક રાજકીય ધક્કો આપવા આપણે માનવ અધિકારના પરિપ્રેક્ષ્યને અપનાવવો જોઈએ.

અહીંયાં પડકાર એ છે કે આ અભિગમ અપનાવવા માટે સમાજમાં જે લોકો સમૃદ્ધ છે તે લોકોની માનસિકતા બદલવી જરૂરી બને છે. એમને હાંસિયાગ્રસ્ત લોકોની પીડાઓ વિષે વધુ સંવેદનશીલ બનાવવા જોઈએ જેથી કરીને ગરીબોને એમના અધિકારો સમાધાનકારી પ્રક્રિયારૂપે મળે. શાંતિ, સમાધાન અને ન્યાય એકબીજાથી અવિભાજ્ય હોય છે.

સમુદાયની આગેવાની સાથેની વિકાસપ્રક્રિયા

વિખ્યાત અર્થશાસ્ત્રી અમર્ત્ય સેને સૂચવેલા સામાજિક-સાંસ્કૃતિક વિકાસ માટે માળખાકીય પરિવર્તનની પદ્ધતિ દ્વારા ક્ષમતાવિકાસના છેક નીચેના તબક્કેથી ઉપર તરફ જવાના અભિગમે સમુદાય સાથે કામ કરવાની નવી રીતો માટે માર્ગ કંડાર્યો. કોઈ સમુદાય કે વ્યક્તિ ગરીબ છે તો એની આ ગરીબીનું કારણ એ છે કે એની સાથે સામાજિક ભેદભાવ કરવામાં આવે છે, એનું



આર્થિક શોષણ થાય છે, સાંસ્કૃતિક રીતે એને મૂંગો કરી દેવામાં આવે છે અને રાજકીય રીતે એને સત્તાવિહીન બનાવી દેવામાં આવે છે. એમને એમના પાયાના માનવ અને નાગરિક અધિકારોથી વંચિત રાખવામાં આવે છે. સ્થાપિત હિતો રાજકીય અથવા આર્થિક કારણોથી એમનામાં જ્ઞાતિ, સ્થાનિકતા, જાતિ, વ્યવસાય જેવા ભેદોથી ભાષા, પ્રદેશ, ધર્મના સમાજ અથવા સામાજિક જૂથોરૂપે તફાવતો ઊભા કરે છે. આ સ્થિતિમાં એ સમજાયું છે કે પ્રગતિ કરવા માટે ‘સમુદાયની સામૂહિક સમજ’ વિકસાવવી એ જ એક માત્ર આધારક્ષમ માર્ગ છે. ભલે એની ગતિ ધીમી હોય કે એમાં મર્યાદાઓ પણ હોય.

આ અભિગમની સફળતાનું માપ માત્ર તેના બહારના જે પરિણામો મળે અને ભૌતિક સફળતાઓ મળે એટલા પરથી નથી આંકવાનું, બલકે એનો આધાર બીજી પણ ઘણી બાબતો પર રહે, જેવી કે, જૂથો અને સમુદાયોની કાર્ય-પ્રતિકાર્યની પ્રક્રિયા, બધા જ લોકોની સહભાગીતા, નાત-જાત-ધર્મના તફાવતોની ઉપર જવું, સહિયારી નિર્ણયપ્રક્રિયા, પોતાના કાર્યનું સંચાલન, સંઘર્ષ સાથે કામ પાડવું, ફરજ બજાવતા લોકો સાથે વાટાઘાટો કરવી, શીખવા મળેલી બાબતોને સમજવી, પરિવર્તનનો સહર્ષ સ્વીકાર કરવો, મૂલ્યો અને વલણો દ્રઢ બનાવવા, સઘન પરિણામો મળે તેનો આનંદ અનુભવવો. અહીં પરિણામ પર આધારિત સંચાલનને સ્થાને સમુદાયની માલિકી અને તેની જ આગેવાનીથી ચાલતી પ્રક્રિયા તરફ જવાનું છે. આવી પ્રક્રિયા જથ્થા અને ગુણવત્તાના નિર્દેશકોને અસરકારક રીતે જોડાય છે. કાર્ય-પુનર્વિચાર-જ્ઞાનની રચના વિષે કરવામાં આવેલી વ્યવહારુ ધારણા પર ભાર મૂકાય છે. કેટલાક સંગઠનો માટે એ બહુ આદર્શવાદી વાત હોઈ શકે પણ કેરીટાસના સહભાગીઓ સમુદાયની આગેવાની અથવા લોકોની આગેવાનીથી ચાલતી પ્રક્રિયાઓને આ જ રીતે સમજે છે.

તાજેતરમાં પાંચ સંગઠનો દ્વારા ચલાવવામાં આવેલા સમુદાયના સક્રિયીકરણના કાર્યક્રમની પ્રક્રિયામાં તેની પ્રક્રિયાઓ, વ્યૂહરચનાઓ, કાર્યપદ્ધતિઓ, મળેલા લાભો અને શીખવા મળેલી બાબતો વિષે જાણવા માટે એક સંશોધન અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો હતો. આ પૈકી ત્રણ સંગઠનો સેવા કેન્દ્ર કલકત્તા(એસકેસી), ચેતનાલય, દિલ્હી, અને સેન્ટ ઝેવિયર્સ સોશ્યલ સર્વિસ સોસાયટી(એસએફસએસએસએસ) અમદાવાદે શહેરી વિસ્તારમાં કામ કર્યું હતું. બીજા બે સંગઠનો કીપા સોશ્યલ વેલફેર સોસાયટી(કેએસડબલ્યુએસ) ઉજ્જૈન અને પૂર્વાચલ ગ્રામીણ સેવા સમિતિ (પીજીએસએસ) ગોરખપુરએ ગ્રામ વિસ્તારમાં કામ કર્યું હતું.

ક્ષેત્રમાં, સમુદાયો અને સંગઠનો પાસેથી કામ દ્વારા શીખીને આ માર્ગદર્શિકા તૈયાર કરવામાં આવી છે જેના દ્વારા સહાયક સંસ્થાઓ અને ક્ષેત્રીય સ્ટાફને સમુદાયના સભ્યો અને આગેવાનોના પરિપ્રેક્ષ્યમાં સમુદાયની આગેવાનીમાં ચાલતી પ્રક્રિયાઓ વિષે સમજવામાં મદદ મળે. આ આંતરક્રિયાઓમાંથી બાર પગલાંનું એક મોડેલ બહાર આવ્યું. આ બાર પગલાંને કોઈ પણ રીતે સંપૂર્ણ યાદી ગણવાની નથી. આ યાદીનો હેતુ એનાથી પદ્ધતિવિષયક એક મોડેલ પૂરું પાડવાનો જ છે.

1. શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસ ઊભો કરવો.
2. મિશન, મૂલ્યો અને સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા વિષે એક સહિયારી સમજ વિકસાવવી.
3. સીબીઓની રચના તરફ લઈ જતા સુસંગત અને વિવિધતા ધરાવતા જૂથો બનાવવા.
4. પોતાને વિષે, સમુદાય ને સમાજ વિષે અને વ્યક્તિત્વ વિકાસ. નેતૃત્વ અને જ્ઞાનના વિકાસ માટે સમીક્ષાત્મક સભાનતા વિકસાવવી.
5. સામાજિક પ્રશ્નોને ઓળખવા અને તેની અગ્રિમતા સમજવી.
6. ફરજ બજાવનારાઓ સાથે સંપર્ક જોડવો અને આજીવિકાની તકો વિસ્તારવી.
7. અનુભવનું ક્ષેત્ર વિસ્તારવું અને સામસામે શીખવું.
8. કાર્ય – પુનર્વિચારની પ્રક્રિયા અને વ્યવહારુ રીતો.
9. સહકાર્ય, નેટવર્કિંગ ને હિમાયત સંબંધી કામ.
10. સ્વૈચ્છિક સેવા, આપવા અને લેવાની કાર્યવાહી.
11. ઉજવણી, દ્રશ્યતા અને સ્વીકૃતિ.
12. સહાયક સંસ્થાની ભૂમિકામાં બદલાવ.

થોડું સ્પષ્ટીકરણ આપતી નોંધ સાથે આ પ્રક્રિયા સમજાવવી જરૂરી છે. જ્યારે તદ્દન નવા વિસ્તારમાં સમુદાયના સક્રિયીકરણનું કામ કરવાનું શરૂ થતું હોય ત્યારે તબક્કાવાર પ્રક્રિયા કરવી જરૂરી બને છે કારણ કે લોકો આ બાબતથી અપરિચિત હોય છે. જો સંસ્થા પસંદ કરેલા વિસ્તારમાં અગાઉથી કામ કરતી હોય તો આ પગલાંને યોગ્ય જણાય તે રીતે અપનાવી શકાય. અહીં રજૂ કર્યું છે તે કદાચ સીધી લીટીમાં હોય તેમ જણાય પણ આ પ્રક્રિયા ક્યારે ય સીધી લીટીની નથી હોતી બલકે ચક્રીય હોય છે. પહેલાં એક તબક્કો પૂરો કરો પછી બીજા તબક્કા પર

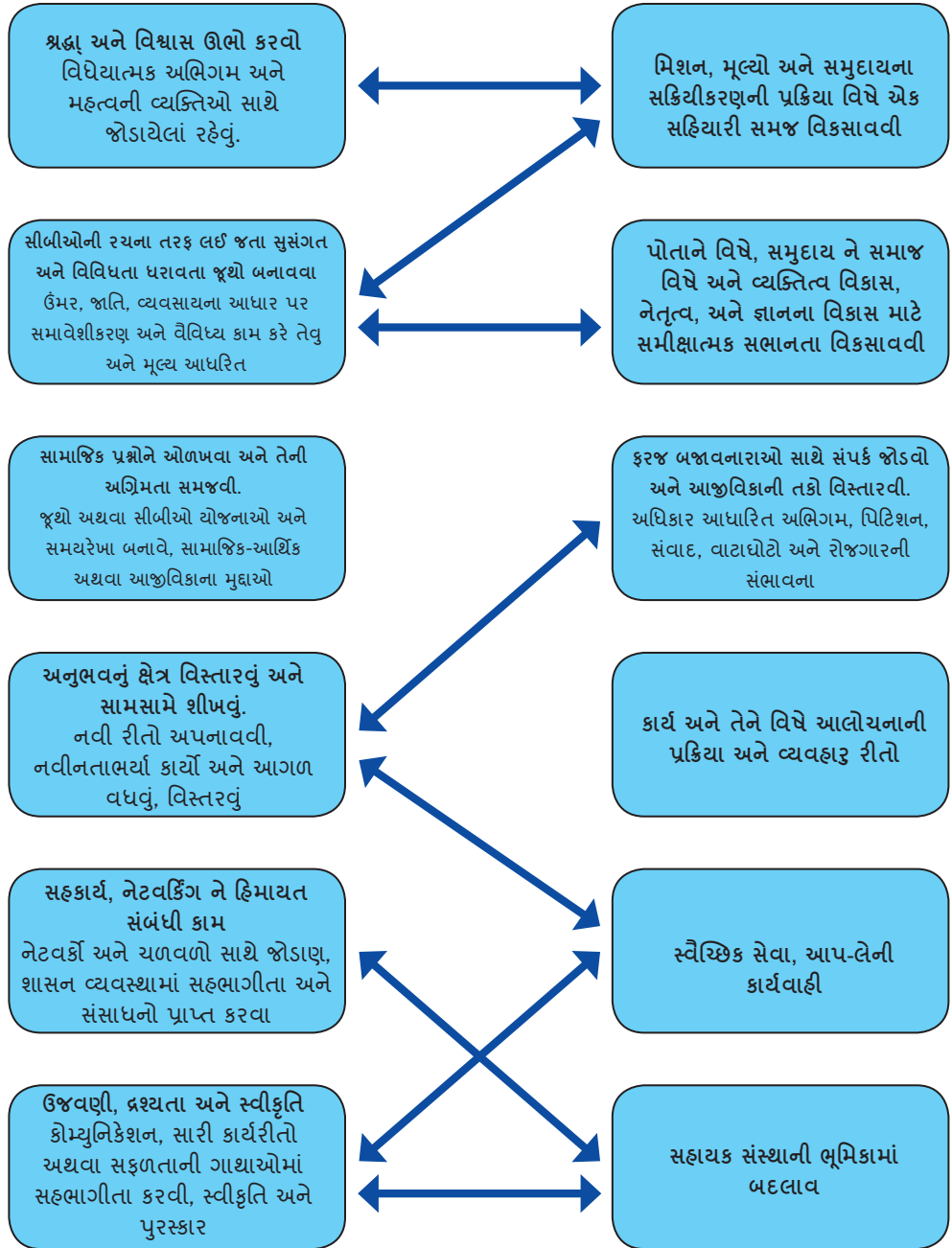
જાઓ એમ નથી કરી શકાતું. અવારનવાર અગાઉના તબક્કે જવું પડે, પાછા આવવું પડે એમ પણ બને. આગળ વધવાની આદર્શ રીત એ છે કે આ બધા જ તબક્કાઓને સુસંવાદિત રીતે જોડવા અને કામ આગળ વધારવું.

બદલાતા રહેતા અને સંકુલ સંદર્ભોનું પણ ફેરરેખાંકન કરવાની જરૂર પડી શકે. દરેક પગલું લેતી વખતે સમુદાય રચનાનું કામ કરતા સ્ટાફ અથવા અમલીકરણ કરતી એજન્સીએ દરેક પગલાના હેતુથી સારી રીતે પરિચિત હોવું જરૂરી છે જેથી કરીને એ કોઈ પણ રીતે પહેલેથી નક્કી કરેલા સ્થાન અને ઇચ્છાઓની ઉપરવટ રહીને કામ ન કરે. કોઈ પણ સંદર્ભમાં શું કામ આવશે અને શું નહીં તે કહેવું મુશ્કેલ હોય છે. આ કારણે જ પ્રયોગો કરવા, એને વિષે ચિંતન કરવું, વાસ્તવિકતા વિષે ખુલ્લાપણું રાખવું અને સંદર્ભ સાથે અનુકૂળન કરવાનું છે એ ધ્યાનમાં રાખવું. કામ કરનારા લોકોએ સંદર્ભમાંથી શીખવા માટે દરેક પગલાં અને તેનાથી થયેલા લાભ વિષે સતત એકબીજા સાથે અને સમુદાય સાથે સમીક્ષા કરતાં રહેવું પણ જરૂરી છે.

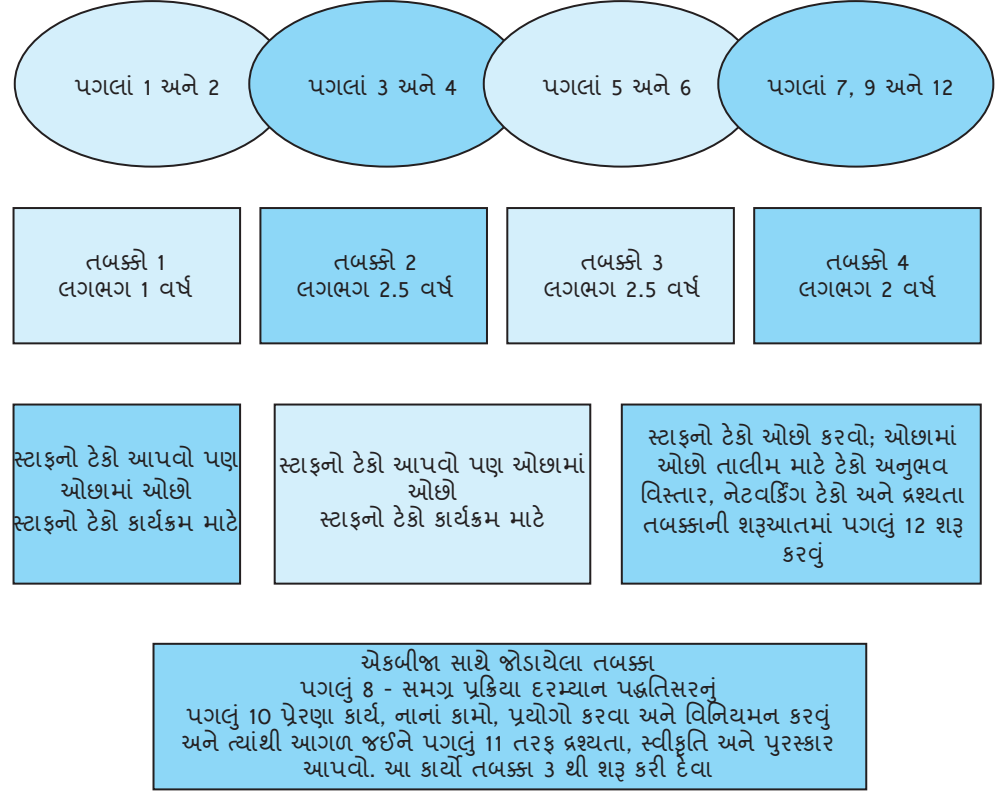
કાર્યક્રમના સમર્થન માટેનું સમયમાળખું

ગ્રામીણ અને શહેરી વિસ્તારોમાં કામ કરતી પાંચ સહાયક સંસ્થાઓના અનુભવોના આધારે આઠ કે નવ વર્ષનું સમયમાળખું અને કાર્યક્રમ સમર્થન વિષે એક વિભાવના રચવામાં આવી છે. આ વિભાવના કાલ્પનિક છે અને સંદર્ભ અને સંકુલતાઓને ધ્યાનમાં રાખીને એને અપનાવવાની છે. સામાન્ય સંજોગોમાં તો એ ચાલી જ શકે પણ જો કોઈ વિસ્તારમાં અતિશય ધ્રુવીકરણ થયેલું હોય અથવા જ્ઞાતિ, ધર્મ, કે ભાષાની રીતે ઊંડા ભેદભાવો પ્રવર્તતા હોય ત્યાં સમુદાયની પસંદગી વિષે ખૂબ કાળજી રાખવી પડે. કોઈ સંસ્થા ભીંત સાથે અથડાઈને શહીદી ન વહોરી લઈ શકે. એક વર્ષ કામ કર્યા છતાં જો સમુદાય પોતાના સહિયારા હિતો, એ માટે જરૂરી એકતા અને સાથે મળીને કામ કરવાના મહત્ત્વને સમજી ન શકે તો ત્યાં એ કામ છોડી દેવું જ સારું. સહાયક સંસ્થાએ સામૂહિક ચિંતન, વિચારો અને લાગણીઓને એકબીજા સાથે વહેંચણી, એકબીજાની વાત પર ધ્યાન આપવું અને એના તારણો મેળવીને આવી બાબત વિષે એકમત બનવું જરૂરી હોય છે.

સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા - મોડેલ સમયરેખા



સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા - મોડેલ સમયરેખા



શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસનું સર્જન

પ્રકરણ

2



શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસનું સર્જન

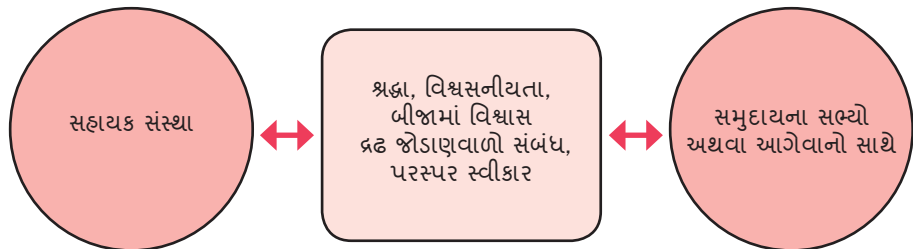
હેતુ

સમુદાયની આગેવાની દ્વારા ચાલતી વિકાસ પ્રક્રિયાનું પહેલું પગલું છે સમુદાયમાં શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસનું સર્જન. એનો હેતુ એ છે કે સમુદાય સાથે કામ કરતા સંગઠનના સ્ટાફ અને સંસ્થા વિષે લોકોમાં વિશ્વનીયતા ઊભી કરવી જરૂરી છે. સમુદાય સાથે તેમના સંબંધો મૈત્રીપૂર્ણ હોવા જોઈએ. સમય જતાં સમુદાયના લોકોને લાગવું જોઈએ કે સમુદાયની રચના કરનારા લોકો(સ્ટાફ અને સંગઠન) વિશ્વાસને પાત્ર વ્યક્તિઓ છે અને તેઓ બધાની સાથે જોડાઈ શકે તેવા છે. પોતાની વાતો સાંભળવા તૈયાર છે અને પોતાની સાથે થોડું વધારે ચાલવા પણ તત્પર છે. એનું પરિણામ એ આવવું જોઈએ કે આ બંને વચ્ચે પરસ્પર જોડાણ, બહેતર સમજ અને એકબીજામાં વિશ્વાસ ઊભો થાય.

સમયગાળો

સામાન્ય રીતે સહાયક સંસ્થાના સ્ટાફ અને સમુદાયના લોકો વચ્ચે આ રીતના પરસ્પર શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસનું સર્જન થતાં છ થી આઠ મહિના જેટલો સમય લાગે છે.

પરસ્પર શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસનું સર્જન



આગળ વધવાની રીત

- તમારે જ્યાં કામ કરવાનું હોય એ વિસ્તારમાં ચાલીને ફરો અને લોકોને મળો. મહિલાઓ, પુરુષો, યુવાનો, વયસ્કો એમ દરેક રીતના લોકોને મળો. સામાન્ય રીતે લોકો જ્યાં ભેગા મળીને બેસતા હોય એવી જગ્યાઓએ જાઓ અને બાળકો સાથે રમો. એ વિસ્તારના મંદિર, મસ્જિદ, સ્કૂલોમાં પણ જાઓ.
- બધા સાથે સન્માનપૂર્વક વિવેકથી વાતચિત કરો. તમારી ઓળખાણ જણાવો. તમારો હેતુ જણાવો.
- વિસ્તારના બાળકો અને મહિલાઓ માટે જાણીતો ચહેરો બનો. લોકોના નામ જાણો અને લોકોને તમારું નામ કહો. પરસ્પર નામથી બોલાવવા જેટલો સંબંધ વધારો.
- બને એટલા વધારે લોકો સાથે વાત કરવાનો સંબંધ બનાવો. થોડા ગણ્યાગાંઠયા લોકો જ નહીં બધા અને કોઈ પણ તમારી સાથે વાત કરી શકે એવો વિશ્વાસ ઊભો કરો.
- કાર્યક્ષેત્રના સ્થળે જુદા જુદા સમયે મુલાકાત લો. કોઈ વાર રાતે પણ જાઓ જેથી કરીને એ વિસ્તારના લોકોને રાતના અંધારાના સમયે પડતી તકલીફો વિષે પણ તમને ખબર પડે.
- તમારા આંખ, કાન, નાક ખુલ્લા રાખો. સ્પર્શ અને સ્વાદને પણ જાગૃત રાખીને તટસ્થતાથી નિરીક્ષણ કરો અને વાસ્તવિકતાને સમજો. સમુદાયના લોકોના એકબીજા સાથેના સંબંધોને પણ નિરીક્ષણ અને વિચાર કરીને સમજો. તેની સંકુલતાને પણ જુઓ. એને વિષે સવાલો ન કરો પણ એમાંથી શીખતા રહો.
- સમુદાયના જીવનતાલનું તેની બધી જ સંકુલતાઓ સાથે નિરીક્ષણ કરો અને તેમાં ભાગ લો. એ જ સંકુલતાઓ વિષે સવાલો ન કરો પણ એમાંથી શીખતા રહો.
- સક્રિયપણે સાંભળો પણ સલાહ ન આપો કે કોઈ રીતે તારણ પર આવવાનું પણ ટાળો.
- વાતો કરતી વખતે કોઈ તમને સવાલ પૂછે તો તમારી વિધેયાત્મક અનુભૂતિઓ દર્શાવો.
- સમુદાયના ઔપચારિક, અનૌપચારિક, પરંપરાગત અને ધાર્મિક આગેવાનો સાથે સંપર્ક રાખો.
- જ્યારે તમે કોઈને ઘેર મળવા જાઓ ત્યારે સંવેદનશીલ બનો. એમની અંગતતાને માન આપો. મહિલાવર્ગ અને તરૂણ વયની છોકરીઓ બાબતે આ ખાસ કાળજી રાખવી.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- સ્ટાફમાં સમુદાયના જ અથવા એમના પડોશના વિસ્તારની વ્યક્તિઓ હોય તો વધારે સાડું. સ્ટાફમાં જેન્ડર સંતુલન હોય તે જરૂરી છે.
- સ્ટાફને સમુદાય વિષે વિધેયાત્મક અભિગમ અપનાવવા તૈયાર કરો. સંગઠનના સ્ટાફને એ સમજાવો કે સમુદાય પાસે બદલાઈ શકવાની આંતરિક સંભાવ્યતાઓ છે જ.
- શરૂઆતમાં મહિલાઓ અને બાળકોને ધ્યાનનું કેન્દ્ર બનાવો. આ બન્ને જૂથો સહેલાઈથી મળી શકે છે અને એમની સાથે આંતરક્રિયા પણ સરળ હોય છે.

- સામાજિક-આર્થિક, રાજકીય, સાંસ્કૃતિક, ધાર્મિક, ભાષાકીય અને જ્ઞાતિનાં પરિમાણો કેવી રીતે કામ કરતાં હોય છે એ શીખવા અને સમજવામાં રસ લો.
- સમુદાયના કુટુંબોમાં થતાં શુભ પ્રસંગો કે મરણના બનાવોમાં જાતે જઈ પહોંચો. વૃદ્ધ, બીમાર, વિકલાંગ અને બીજી કોઈ રીતે નાજુક કે સંવેદનશીલ હાલતમાં હોય એવા લોકો સાથે સમય પસાર કરો. આ કાર્ય તમારે વિષે અને તમારા મિશન વિષે સશક્ત સંદેશ પહોંચાડશે.
- વિસ્તારનો ઔપચારિક નકશો તૈયાર કરો. આમાં જુદા જુદા ધર્મ, જ્ઞાતિ, જાતિના જૂથો ક્યાં વસે છે; ત્યાં સ્કૂલ, પીવાનું પાણી, આરોગ્ય કેન્દ્ર જેવી કઈ કઈ સુવિધાઓ પ્રાપ્ય છે તે શોધો અને નોંધી રાખો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- કોઈ પણ રીતના નકારાત્મક સંદેશાઓ કે સંકેતો જવા દેવા નહીં.
- તમને કોઈ રીતની અનિચ્છનીય બાબત બનતી દેખાય તો પણ એ વિષે સભ્યોને કોઈ રીતનો પડકાર ન આપવો.
- આ તબક્કે નકારાત્મક પાસા તરફ ધ્યાન દોરવું નહીં. એમ કરવાનું ટાળવું એનો અર્થ એ નથી કરવાનો કે તમે એને માન્ય રાખો છો.
- કોઈ રીતની સલાહ કે કાઉન્સેલિંગ ન આપવું. કોઈ જ રીતે ન્યાય તોળવાનો પ્રયત્ન ન કરવો વાસ્તવિકતાને ‘એ તો નસીબ’ કહીને વાજબી ન ગણાવવી.
- બાળકોને રમતો રમાડવા સિવાય કોઈ રીતની પ્રવૃત્તિ શરૂ ન કરવી.
- તમે એમની સાથે છો એ સિવાય કોઈ વચનો ન આપવા.
- સમુદાય સાથે વાતો કરતા હો અને મોડું થતું હોય તો ‘મને મોડું થાય છે’ કહીને વાતો અધૂરી ન મૂકવી.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. લગભગ xxx બાળકો, xxx યુવાનો, xxx મહિલાઓ અને xxx પુરુષો મારી સાથે મૈત્રીપૂર્ણ છે.
2. xxx મહિલાઓ, વયસ્કો, બીમારો અને વિકલાંગોએ મને ખાનગીમાં પોતાની સમસ્યાઓ કહી છે.
3. xxx કુટુંબોએ મને પાણી કે ચા પીવાનું પૂછ્યું.
4. xxx યુવાન છોકરાઓ અને છોકરીઓએ મને એમની,,, ચિંતાઓની વાત કરી.

5. xxx બાળકો મને એમને ઘેર લઈ ગયા.
6. લગભગ xxx પરંપરાગત, સ્થાનિક અને ધાર્મિક આગેવાનોએ મારી સાથે વાતો કરી.
7. xxx લોકોએ મારી મદદ કે માર્ગદર્શન માગ્યા.
8. xxx લોકોએ એમની સાથે સમય પસાર કરવા અને વાત કરવા બદલ મારી કદર કરી.
9. ચોક્કસ પરિસ્થિતિમાં કામ કરનારા xxx લોકો જણાયા. તેમણે કરેલું કામ સમુદાયની તરફેણમાં હતું કે વિરુદ્ધમાં તે સમજાયું.
10. સમુદાયના રોજિંદા જીવનના xxx કામકાજોની અને સમુદાયના સભ્યો પોતાને કેવી રીતે સંગઠિત કરે છે તેની ઓળખ કરી શકાઈ.
11. સંદર્ભ અનુસાર આ બધીજ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

તમારું મૂલ્યાંકન જાતે જ કરો.

આ સ્વમૂલ્યાંકનનું ટૂલ છે. યોગ્ય જવાબ પર ટીક કરો. ‘નક્કી નહીં’ શબ્દોનો અર્થ છે કે તમે સંમત પણ નથી કે અસંમત પણ નથી.

ક્રમ	મૂલ્યાંકનનો મુદ્દો	પૂર્ણપણે સંમત	સંમત	અનિશ્ચિત	અસંમત	પૂર્ણપણે અસંમત
1.	મને સમુદાય વચ્ચે ફરવાનું ફાવ્યું					
2.	સમુદાયના સભ્યોએ મારા અભિવાદનનો પ્રતિભાવ આપ્યો					
3.	લગભગ 40% લોકોએ મને પોતાને ત્યાં આવકાર આપ્યો					
4.	મને ઉશ્કેરવાની કોણિશો છતાં મેં શાંતિ જાળવી					
5.	કેટલીક બહેનોએ પોતાના જીવનની વાત મને મુક્તપણે કરી					
6.	કેટલાક સભ્યોથી મને ખીજ ચડી પણ મેં વાતો કરવાની ચાલુ રાખી					
7.	વાસ્તવિકતાઓ જોઈને મને અવસાદનો અનુભવ થયો					
8.	બાળકો મને અડકતા હતા તે મને બહુ ન ગમ્યું					
9.	નશીલા દ્રવ્યોના બંધાણી યુવાનોને જોઈને મને ખૂબ દુઃખ થયું					
10.	કેટલાક લોકો મને શંકાની નજરે જોતા જણાયા					

- તમારા મૂલ્યાંકનને ગુણ આપો: સવાલ 1 થી 5 માટે પૂર્ણપણે સંમત = +2, સંમત માટે = +1, અનિશ્ચિત = 0, અસંમત = -1, અસંમત = -2.
- સવાલ 6 થી 10 માટે આ જ ગુણોને ઉલટા કરીને ગણો: પૂર્ણપણે સંમત = -2, સંમત = -1, અનિશ્ચિત = 0, અસંમત = +1, પૂર્ણપણે અસંમત = +2

- તમને મળતા ગુણોની ગણતરી કરો. જો તમને 15 કે તેથી વધારે ગુણ મળતા હોય તો તમે સાચા રસ્તે છો. જો તમને 15 થી ઓછા ગુણ મળતા હોય તો તમારે કેટલીક બાબતોમાં શીખવા અને સુધારવાની જરૂર છે.
- તમને મળેલા ગુણ અને તમારી લાગણીઓ વિષે સ્ટાફના સભ્યોને સહભાગી બનાવો.

પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના કેટલાક સવાલો

1. સમુદાયના સભ્યો સાથે વાતચિત કરતી વખતે તમે જોયું, સાંભળ્યું, નિરીક્ષણ કર્યું હતું?
2. તમે જોયેલા પરિચિત ચહેરાઓ, પરંપરાગત, ધાર્મિક આગેવાનો અને સહિયારી સુવિધાઓની યાદી બનાવો.
3. સમુદાયના સભ્યોએ તમને આવકાર આપ્યો હતો? તમારો સ્વીકાર કર્યો? ઉદાહરણો આપો.
4. સમુદાયના લોકોને તમારા પર કે સહાયક સંસ્થા પર શ્રદ્ધા બેઠી છે અને એમને તમારામાં વિશ્વાસ પડ્યો છે તે દર્શાવતાં ઉદાહરણો રજૂ કરો.
5. તમારા અને સંસ્થા વિષે તમને શું ટિપ્પણીઓ સાંભળવા મળી?
6. તમારે વ્યક્તિગત રીતે કોઈ પડકારોનો સામનો કરવો પડ્યો? કયા પડકારો?
7. સમુદાયની મુલાકાત લીધા પછી તમારામાં કોઈ પરિવર્તન આવ્યું? શું પરિવર્તન થયું?
8. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સમુદાય સક્રિયીકરણના કાર્યકરોના વલણ અને અભિગમથી મારામાં પરિવર્તન આવ્યું.

‘શરૂઆતમાં સંસ્થાના લોકો જ્યારે અમારા વિસ્તારમાં આવવા માંડ્યાં ત્યારે પહેલાં તો મને શંકા જ આવી. એ લોકો ખ્રિસ્તી હતા અને મને એમના હેતુ વિષે શંકા હતી પણ મેં જોયું કે એ લોકો કોઈ ખ્રિસ્તી ધર્મની વાત નહોતા કરતા. એકવાર તો મેં સીધેસીધું પૂછી નાખ્યું કે ‘તમે અમને વટલાવવા તો નથી માગતા ને?’ પછી મેં જોયું કે સંસ્થાના મોટા ભાગના સ્ટાફના લોકો અમારા જ વિસ્તારના અથવા અમારી પાસેના વિસ્તારના જ હતા. એમાં કોઈ ખ્રિસ્તી નહોતા. કોઈ ખ્રિસ્તી ધર્મની વાત પણ નહોતું કરતું. એ લોકો અમારા તહેવારોની ઉજવણીમાં જોડાતા, અમારે ઘેર આવતા, અમારી નાની-મોટી મુશ્કેલીઓની વાતો કલાકો સુધી સાંભળતા. અમે અમારા સંઘર્ષો અને આનંદોની વાતો એમને જણાવતા થયાં. મને સમજાયું કે એમના વલણો, અભિગમો, વર્તણૂક જુદા પ્રકારના હતા. મને એ લોકો સરળ, વિશ્વસનીય અને આધાર રાખી શકાય એવા લાગ્યા. આને લીધે મારી માન્યતા બદલાઈ અને એમનામાં મારી શ્રદ્ધા વધી.’ આ શબ્દો છે ઉજ્જૈનના રહેવાસી શ્રીમાન રામના. પ્રોજેક્ટના બધા જ વિસ્તારોના લોકો પાસેથી આવા જ પ્રતિભાવો મળ્યા. સંસ્થાઓના નિદેશકો આ નિરીક્ષણો સાથે સંમત હતા. એમણે જણાવ્યું કે શ્રદ્ધા અને વિશ્વાસનું સંપાદન કરવું એ એમની સામેનો એક મોટો પડકાર હતો અને એ મેળવતાં સારો એવો સમય લાગેલો.

મિશન અને મૂલ્યોની સહિયારી સમજ વિકસાવવી અને સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા



મિશન અને મૂલ્યોની સહિયારી સમજ વિકસાવવી અને સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા

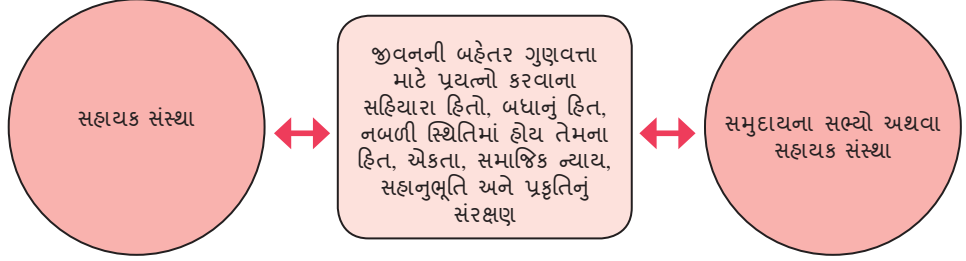
હેતુ

સમુદાયને પોતાના કામ માટે તૈયાર કરવાની ભૂમિકા રચવાનું આ બીજું પગલું છે. આ કાર્ય શરૂ થાય છે સમુદાયના સભ્યોની સમજ વિકસાવવાથી. આ કાર્યમાં સમુદાય સક્રિયીકરણ કાર્યકરો અથવા વિકાસ માટે કામ કરતા લોકો સમુદાયના સભ્યોને એમને પરસ્પર બાંધતાં સહિયારા હિતો અને તેમના જીવનને બહેતર બનાવવાની તેમની આકાંક્ષાઓ સમજવા અને શોધવામાં મદદ કરે છે. આ જ સમયે સમુદાયને એમના એકતા, સહાનુભૂતિ, સહિયારા હિતો, ભાઈચારાની ભાવના, સામાજિક ન્યાયની સમજ અને નબળી સ્થિતિમાં હોય તેમની કાળજી રાખવી, પ્રકૃતિનું સંરક્ષણ જેવા મૂલ્યો સમજાવવાના હોય છે. આ કાર્ય દ્વારા સમુદાયના સભ્યોને પોતે કોણ છે, પોતાની શક્તિઓ શું છે, પોતાની પાસે કયા સંસાધનો છે, પોતાનાં સ્વપ્ન શું છે, આકાંક્ષાઓ શું છે તે વિષે વિચારતા થાય છે. આ પગલાનું પરિણામ એ મળે છે કે સમુદાયના સભ્યો ધર્મ, જ્ઞાતિ, જેઠર (સ્ત્રી-પુરુષ ભેદ)ની ઉપર જઈને પોતાના અંદરની સંભાવ્યતાઓ, એમના રોજિંદા જીવનનાં મહત્ત્વના મૂલ્યો સમજે છે , એને વિષે બોલે છે અને એને વધુ ઊંડાણથી સ્વીકારે છે. એક સમૂહરૂપે સહિયારી સમજ વિકસાવીને બધાને માટે જીવનની બહેતર ગુણવત્તા મળે એ માટે કામ કરવા જોડાણ રચે છે.

સમયગાળો

આ રીતની સહિયારી સમજ વિકસાવતાં ચાર થી પાંચ મહિના લાગે છે.

સહિયારા મિશન અને મૂલ્યો



આગળ વધવાની રીતો

- સહિયારા હિત માટે વાત કરવા તૈયાર હોય એવી વ્યક્તિઓ અને કુટુંબોની ઓળખ કરો.
- જુદી જુદી ઉંમરના, વ્યવસાયના કે એકસરખા રસ ધરાવતા મહિલાઓ પુરુષોના અનૌપચારિક અને સ્વાભાવિક રીતે મળતાં નાના જૂથોને મળો. એમની સાથે અમસ્તી વાતોમાં જોડાઓ અને એમના જીવન, કામકાજ, આજીવિકાની પ્રવૃત્તિઓ વિષે વાતો કરો.
- આવી મુલાકાતોમાં તમને જાણવા મળશે કે આમાંના કોને કોને લોકો માન આપે છે, કોની વાતને મહત્ત્વ અપાય છે.
- આખો સમુદાય જેમાં જોડાતો હોય એવા કાર્યક્રમો, ઉજવણીઓમાં જોડાઓ અને જુઓ કે આ પ્રસંગોમાં લોકોને શું શું કરવું ગમે છે.
- લોકો સાથે વાત કરીને જ્યારે કોઈ મુશ્કેલી આવી પડી હોય ત્યારે કોઈએ કોઈને મદદ કરી હોય અથવા એમને કોઈએ મદદ કરી હોય એવા પ્રસંગો, બનાવોની વાતો જાણો.
- એકતા, સહાનુભૂતિ, ગરીબોનું હિત, અને સામાજિક ન્યાયની સમજ જેવા મૂલ્યોની હાજરી જણાઈ હોય એવા ઉદાહરણો લોકોએ જોયા, સાંભળ્યા કે અનુભવ્યા હોય તે યાદ કરીને એને વિષે વિચારવા એમને પ્રોત્સાહન આપો.
- સમુદાયની એમની શક્તિઓ અને સંભાવ્યતાઓને વિષે વિધેયાત્મક રીતે જાગૃત કરો અને એમની એ શક્તિઓને પુષ્ટિ આપો.
- સમુદાયની અંદર જ પડેલા આવડતો, કૌશલ્યો, જ્ઞાન, આંતરમાળખાકીય અને આર્થિક સંસાધનો વિષે ચર્ચા ઉપાડો. કોની કોની પાસે આમાંનું શું શું છે એ વિષે વાતો કરાવો.
- સમુદાયના સભ્યોને જુદી જુદી વ્યક્તિઓની ક્ષમતા વિષે ઓળખ કરવા પ્રેરો. આ વ્યક્તિઓ પોતાની આવડતોના ઉપયોગમાં બીજા લોકોને સહભાગી કઈ રીતે બનાવી શકે એની વાત કરો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- સમુદાયમાં બધાને અનુકૂળ હોય એવા સમયે મળવાનું ગોઠવો.
- શરૂઆત નાના અને પરિચિત જૂથોથી કરો એમાં બધા જ જોડાય એમ કરો.
- સમુદાયમાં જે અનૌપચારિક જૂથો કે જોડાણો હોય એમની ઓળખ કરીને એમને સમજો.
- સમુદાયના સભ્યો અને પરંપરાગત આગેવાનોને તમે કરો છો એ કામ વિષે જણાવતા રહો જેથી કરીને એ બધા તમને સાથ આપે.
- સમુદાયના મોટેરાંઓને પણ જોડો. એમની પાસેથી તમને સમુદાયની જૂની વાતો અને અનુભવો જાણવા મળશે.
- જુદા જુદા નાના જૂથોના અભિપ્રાયો કદાચ અલગ અને એકબીજાથી વિરુદ્ધ હોય એમ પણ બની શકે.
- સભ્યોને પોતાના સમુદાયમાં રહેલી વિવિધતાઓ વિષે સમજાવવા ચર્ચા કરો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- સમુદાય કે એમની ક્ષમતાઓ વિષે નીચો અંદાજ ન રાખો.
- કેટલાક લોકો નિરાશાપ્રેરક ટિપ્પણીઓ કરે અથવા ગરીબી કે બિનસ્વાસ્થ્યપ્રદ હાલત જોવા મળે તો એમાં તણાઈ ન જવું.
- આ તબક્કે નકારાત્મક પાસાં કે નીતિ-અનીતિના મુદ્દા વિષે ચર્ચા કરવાનું ટાળવું.
- જેને કારણે વિવાદ, તકરાર કે સંઘર્ષ ઊભો થઈ શકે એવા મુદ્દા પર ચર્ચા કરવાની ઉતાવળ ન કરવી.
- સમુદાયના લોકોને ‘હા’ કે ‘ના’ કહેવા આગ્રહ ન રાખવો. એમને પોતાનો અભિપ્રાય ઘડવા સહાયક બનો.
- સમુદાયના ઇતિહાસ, સંસ્કૃતિ કે ધાર્મિક બાબતો વિષે ઉતાવળે સરળ, વ્યક્તિગત તારણો પર ન જવું.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. xxx મહિલાઓ, xxx પુરુષો, xxx તરુણ-કિશોર વયના છોકરીઓ, છોકરાઓ અને xxx બાળકોની સાથે અનૌપચારિક મુલાકાતો થઈ.

●●● મિશન અને મૂલ્યોની સહિયારી સમજ વિકસાવવી...

2. લગભગ xxx લોકો હિંદુ છે, xxx લોકો મુસ્લિમ છે અને xxx લોકો ખ્રિસ્તી, સરના અથવા બૌદ્ધ ધર્મ પાળે છે.
3. અનૌપચારિક મુલાકાતોમાં લગભગ xxx દલિત , xxx અન્ય જ્ઞાતિના લોકો સાથે મુલાકાતો થઈ.
4. xxx મહિલાઓ અને xxx યુવાનો પાસે ખાસ કૌશલ્યો ધરાવે છે જેમાં તેઓ સમુદાયના જરૂરિયાતવાળા સભ્યોને સહભાગી બનાવવા તૈયાર છે.
5. xxx મહિલાઓ અને xxx યુવાનો પાસે આગેવાનીની આવડત હોવાની ઓળખ કરાઇ છે.
6. xxx ધાર્મિક અને પરંપરાગત આગેવાનોએ પોતાના સહકાર અને ટેકો વ્યક્ત કર્યા.
7. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સમુદાયના સહિયારા હિતો, મૂલ્યો અને આકાંક્ષાઓ વિષે તપાસવું

	સમુદાયને સાથે જોડી રાખતી બાબતો					મહત્ત્વનાં મૂલ્યો	સહિયારી આકાંક્ષાઓ
	મહિલાઓ	પુરુષો	યુવતીઓ	યુવાનો	બાળકો		
મહિનો 1							
મહિનો 2							
મહિનો 3							
મહિનો 4							
મહિનો 5							

નોંધ: સહિયારા હિતો એટલે સભ્યોને એકસાથે જોડાયેલા રાખતી બાબતો શીખવા કે જાણવાની તૈયારી

પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના કેટલાક સવાલો

1. અનૌપચારિક મુલાકાતોમાં સમુદાયના બધા જ વર્ગોનું પૂરતું પ્રતિનિધિત્વ થયું હતું? જો ના, તો એનું શું કારણ?
2. કોઈ જૂથ રહી ગયું હોય અથવા એમની વાત સંભળાઈ ન હોય એમ બનેલું?
3. જૂથના સભ્યો માટે સહિયારા હિતો, મૂલ્યો, શક્તિઓ અને તકોની ઓળખ કરવી સહેલી હતી કે અઘરી?
4. આ સ્વાધ્યાયથી સમુદાયને એમ સમજાયું કે તેઓ કઈ રીતે સામૂહિક ઓળખ સાથે એક સમુદાય બને છે ?
5. આ સ્વાધ્યાયથી સમુદાયના સભ્યો માટે કોઈ વિધેયાત્મક શક્યતા ખૂલી?
6. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

મને સમજાયું કે વહેંચવાથી આનંદ વધે છે

અમીષા નામની એક અઢાર વર્ષની યુવતી, 12મા ધોરણમાં ભણે અને ઇ/44, ન્યુ સીમાપુરીમાં રહે. એના પિતા એક કારખાનામાં કારકુનની નોકરીમાં. પહેલા એ લોકો બીજે રહેતા હતા. પૈસાની ખેંચને લીધે એના પિતાને ઘર વેચી દેવું પડ્યું અને એ લોકો ઇ/44 ન્યુ સીમાપુરીમાં રહેવા આવ્યા. અમિષાને આ જગ્યા કે અહીંના લોકો નહોતા ગમતા. અહીં મોટાભાગના લોકો કચરો વીણવાનું કામ કરતા હતા અને બધે બહુ જ ગંદકી રહેતી હતી. અમીષા બહુ જ ખીજાતી અને માબાપ સાથે લડ્યા કરતી.

એને ‘ચેતનાલય’ વિષે જાણવા મળ્યું અને એ એમના એક જૂથ ‘હૈસલા’ની સભ્ય બની. એ કહે છે, ‘હું અહીં આવી પછી મેં જોયું કે અહીં તો બધા બહુ ખુશ રહે છે. આમ તો બધાના ઘર એક રૂમના જ છે. કેન્દ્રમાં કોઈ કાર્યક્રમ હોય ત્યારે બધા પોતપોતાને ઘેરથી જમવાનું લઈ આવે અને બધા સાથે વહેંચીને ખાય. એકવાર મેં એક જણને પૂછ્યું, ‘તમે ગરીબ છો તો પણ બધાને માટે તમે ખાવાનું કઈ રીતે લાવી શકો છો?’ એણે કહ્યું, ‘થોડા ખર્ચ ઓછા કરીને પૈસા બચાવવાના અને એમાંથી લઈ આવવાનું. વહેંચીને જમવાની મજા જ જુદી છે. એમાં અમને સંતોષ અને આનંદ મળે છે.’ એની વાત મને મનમાં ખૂંચી ગઈ. મારા મનમાં મારા પોતાને વિષે સવાલો થવા માંડ્યા. આ વાતથી મારા વિચારો બદલાયા, મારા મૂલ્યો બદલાયા અને મારું વલણ હકારાત્મક બન્યું. હું બીજા લોકોની જરૂરિયાતો વિષે સભાન બની. મારું જીવન બદલાઈ ગયું.

સમુદાય આધારિત સંગઠનો (સીબીઓ)ની રચના તરફ લઈ જતા સંવાદિતાપૂર્ણ અને વિવિધતાપૂર્ણ જૂથોની રચના કરવી



સમુદાય આધારિત સંગઠનો (સીબીઓ)ની રચના તરફ લઈ જતા સંવાદિતાપૂર્ણ અને વિવિધતાપૂર્ણ જૂથોની રચના કરવી

હેતુ

જૂથમાં મિશન અને મૂલ્યો વિષે સમજ સર્જાય એ પછીનું તર્કપૂર્ણ પગલું છે સમુદાય આધારિત સંગઠન(સીબીઓ)ની રચના કરવી. વ્યક્તિઓ જ્યારે સાથે મળીને એક જૂથ રચે છે ત્યારે એમને સાથીપણાનો અનુભવ થાય છે. એમને એક ઓળખ મળે છે, સલામતી, આત્મસન્માન અને જોડાયેલા હોવાની અનુભૂતિ થાય છે. એમને નવા વિચારો મળે છે અને માહિતીની આપ-લે કરવા માટેનું સ્થાન મળે છે. જૂથ તરીકેની ઓળખ તેના સભ્યોને ખાસ કરીને નબળી સ્થિતિમાં હોય તેવા સભ્યોને શક્તિ આપે છે. નિયમિત રીતે થતી આંતરક્રિયાઓ અને પરસ્પર નિર્ભરતા જૂથના સભ્યોને સાથે મળીને કોઈ સહિયારા ધ્યેય માટે કામ કરવાનું બળ આપે છે. જૂથના કામકાજો દ્વારા સભ્યોમાં આગેવાનીના ગુણો ખીલવાની તક પણ આપે છે.

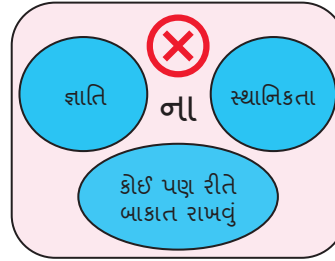
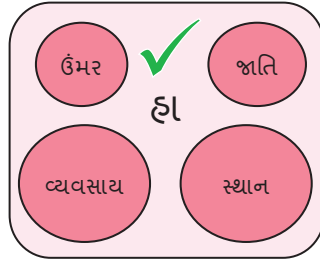
યોજના એ છે કે સમુદાયના સભ્યોને જુદા જુદા પણ સંવાદિતા ધરાવતા જૂથોમાં સંગઠિત કરવા. આ જૂથો સભ્યોની ઉંમર, જાતિ(સ્ત્રીઓ, પુરુષો) વ્યવસાય, અને સહિયારા હિતોને સમજીને રચવા. જૂથો જુદી જુદી રીતના હોઈ શકે. જેવા કે ધિરાણ મંડળી, સ્વસહાય જૂથ, પરસ્પર સહાય જૂથ, યુવક મંડળ, મહિલા મંડળ, બાળમંડળ અને ખેડૂત જૂથ. આ દરેક જૂથ પોતપોતાના રસ અને હિતો અનુસાર કામ કરે અને જૂથના સભ્યોને મદદરૂપ બને એવી પ્રવૃત્તિઓ કરે. જૂથો સ્થાન, વ્યવસાય, ઉંમર અને જાતિ(સ્ત્રી-પુરુષ) અનુસાર મર્યાદિત હોય. એ પછીનું તર્કપૂર્ણ પગલું છે સમુદાય આધારિત સંગઠન (સીબીઓ) રચવાનું. સીબીઓ માટે કોઈ નિશ્ચિત સૂચવાયેલું સ્વરૂપ

નથી હોતું. એક સંગઠન તરીકે એનું સભ્યપદ, કામ કરવાની રીત, આવરી લેવાયેલાં કુટુંબો, કાર્યનો વિસ્તાર અને સમુદાય પર એનો પ્રભાવ જૂથ કરતાં વધુ અવકાશ ધરાવે છે. આનું અપેક્ષિત પરિણામ એ છે કે જૂથના આગેવાનોની પ્રેરણાથી શક્ય એટલા વધારે જૂથો રચાય અને કામ કરતાં થાય અને સીબીઓ કામ કરતું થાય. સીબીઓના સભ્યો સમુદાયમાં રચાયેલાં જૂથોના આગેવાનો સાથે જોડાયેલા રહે.

સમયગાળો

સામાન્ય રીતે સંવાદિતાપૂર્ણ જૂથના રચાવા અને કાર્યરત થવામાં ઓછામાં ઓછું એક વર્ષ થાય. એક વાર આવા નાના જૂથો કામ કરતાં થાય એ પછી સીબીઓની રચના કરવાનું શરૂ કરવું આદર્શ સમય ગણાય.

સમાવેશી જૂથો અને સીબીઓની રચના



સીબીઓ સહિયારા હિતો, સમાવેશકારી અને વિવિધતાવાળા વિશાળ સમુદાયને સમાવતું છત્રરૂપ સંગઠન

આગળ વધવાની રીતો

- ફોર્મિંગ, સ્ટોર્મિંગ, નોર્મિંગ, પરફોર્મિંગ, અને એડજોર્નિંગની પેટર્ન અપનાવવી ખૂબ લાભદાયી નીવડી શકે.
- અ) ફોર્મિંગ- સામાજિક મિલન મુલાકાતો, સવાલો પૂછવા, જૂથની ઓળખ અને હેતુ, સલામત વિષયો પર વાતો અને મર્યાદિત સંમતિ,- ઘણી સહાય અને માર્ગદર્શનની જરૂર રહેશે.
- બ) સ્ટોર્મિંગ- વિરોધ, સહભાગીતા ન હોવી, સત્તા માટેનો સંઘર્ષ અને ઘર્ષણ, જૂથના નિયમો વિષે ચર્ચા અને મતભેદની ઓળખ - પ્રોત્સાહક આગેવાની અને મધ્યસ્થીની જરૂર રહેશે.
- ક) નોર્મિંગ - સમાધાન, તણાવ ઓછો કરાવવો, સંમતિ અને એકમત, ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓ સ્પષ્ટ કરવી, સંવાદિતા વિકસાવવી, જૂથના સહિયારા પ્રયત્નોને માન્યતા આપવી, શીખવાની તકો આપવી અને પ્રતિષ્ઠા આપવું, નાના કામો શરૂ કરાવવા, જૂથની સામૂહિક ઉર્જાનું વિનિયમન કરવું- સહાય અને માર્ગદર્શનની જરૂર રહેશે.
- ડ) પરફોર્મિંગ - જૂથના લોકોના એકબીજા સાથે સારા સંબંધ, વિઝન અને હેતુમાં સ્પષ્ટતા, ટિમ તરીકે પરિણામ અભિમુખતા - કાર્યસોંપણી જરૂરી છે, ઓછામાં ઓછી દરમ્યાનગીરી. કોઈક વાર વિનિયમન કરી શકાય.
- ઘ) એડજોર્નિંગ - (પુનઃસક્રિયતા માટે અટકવું અને રાહ જોવી) પ્રક્રિયા તરફ અભિમુખતા લાવવાના પ્રયત્નો વધારવા, થયેલા કાર્યોની નોંધ લેવી, શીખેલી બાબતો અને બદલાયેલી

સ્થિતિ વિષે વાતો વહેંચવી, સ્વીકૃતિ માટેની તકો અને પુરસ્કાર – થોડો સમય કામ અટકાવીને , નવેસરથી શરૂ કરીને જવાબદારીઓ સોંપવી.

- બાળકો, મહિલાઓ, યુવાનવર્ગ અને પુરુષોને સક્રિય કરીને વાતો કરવી. પોતાની વાત કહેવી, પ્રેરણાદાયી વ્યક્તિઓ વિષે વાત કરવી, સમુદાયમાં બનેલા સારા બનાવોની વાત કરવી, કોઈનું નામ દીધા વિના કેટલીક વાતો કરવી, એકતા અને સાથે રહેવાના ભાવનું મહત્ત્વ સમજાવતી વાતો કરવી.
- સમુદાયના સભ્યોને સમાન હિતો, રસ ધરાવતી વ્યક્તિઓના જૂથો બનાવવા પ્રોત્સાહન આપવું. સામાન્ય રીતે ઉંમર, જાતિ (સ્ત્રીઓ-પુરુષો) અને વ્યવસાયને આધારે જૂથો બનાવશે.
- સામાન્ય રીતે બાળકો અને મહિલાઓ આવા કામમાં વધારે રસ દાખવે છે. તેમની પાસે સમય પણ હોય છે. તેથી તેમના જૂથો રચવાનું સરળ હોય છે. આમ છતાં પુરુષો અને યુવાનવર્ગને પણ ભૂલવા નહીં.
- મિશ્ર પાર્શ્વભૂ એટલે કે જ્ઞાતિ, ધર્મ, સ્થાનિકતા જેવી બાબતોને પણ જૂથ રચવા સમયે ધ્યાનમાં લેવી. એ વિષે આગ્રહ રાખવો અને લોકોને સમજાવવા કે જૂથ રચવાની આ જ આદર્શ રીત છે.
- જૂથના સભ્ય કોણ બની શકે, જૂથનું નામ શું રાખવું, જૂથના ઉદ્દેશો શું રહેશે અને આગેવાન(નો) કોણ બનશે એ વિષે નક્કી કરવામાં જૂથને મદદ કરવી.
- સલામત પ્રકારના વિષયોની વિવિધ રમતો દ્વારા સામાજિકતા, સ્વાધ્યાય, સવાલો કરવા જેવી બાબતો જૂથને શીખવી શકાય.
- જૂથના સભ્યોને લાગવું જોઈએ કે જૂથમાં થતી પ્રવૃત્તિઓ ઉપયોગી, અર્થપૂર્ણ અને જૂથના મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતોને પ્રોત્સાહક છે.
- જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં જૂથના બધા જ સભ્યો ભાગ લે તેની ખાત્રી કરવી, આગેવાનીને પ્રોત્સાહન આપવું અને તકરાર કે સંઘર્ષ થાય તો સૌમ્યતાથી એમાં મધ્યસ્થી કરવી.
- જૂથના સભ્યોને વિચારો, અનુભૂતિઓ અને સમજમાં તફાવત હોઈ શકે તે જાણવા અને સમજવા દો.
- સંમતિ અને એકમતને તથા ભૂમિકા અને જવાબદારીઓ વ્યાખ્યાયિત કરવા સાથે સંવાદિતા વિકસાવવાને પ્રોત્સાહન આપો.
- જૂથના રસના વિષયને આધારે જૂથને સાંકળવાના નાનાં કામો અથવા કાર્યક્રમને લગતા કાર્યો કરવામાં મદદ કરો. જૂથમાં સ્વ-સહાય જૂથો, બાળકોની સંસદ, યુવાનોમાં શાંતિદૂતો, પર્યાવરણ ક્લબ જેવા કામો કરી શકાય.
- ઉપાડેલા કામો પૂરાં થાય તે માટે પ્રોત્સાહન આપતા રહો. સફળતાની ઉજવણી કરો. સફળતાનો જાહેરમાં સ્વીકાર કરીને કદર કરો.
- સભ્યોને શરૂ થયેલા કામ પૂરા કરવામાં તકલીફ પડતી હોય તો પણ એ પૂરાં કરવાની જવાબદારીઓ લેવા દો.
- આ પછી સમુદાય આધારિત સંગઠન- વિશાળ સ્તરના સંગઠન- રચવા તરફ જાઓ. એમાં વિવિધ જૂથોના આગેવાનો, ગામના વડીલો (સ્ત્રીઓ-પુરુષો) અથવા ગ્રામસભામાં હોય છે તેમ આખું ગામ હોઈ શકે.
- આ સમુદાય આધારિત સંગઠનો જૂથોના સભ્યો અને એમની યોજનાઓ સાથે સંવાદિતપણે જોડાયેલા હોવા જોઈએ.



- સમુદાય આધારિત સંગઠનોને ગામના બધાના હિત સાથે જોડાયેલા કામો જેવા કે પીવાના પાણીની સુવિધા, સફાઈ સુવિધા, રસ્તા, જાહેર વિતરણ વ્યવસ્થા, સ્વાસ્થ્ય સંભાળ અને વિકલાંગ વ્યક્તિઓની સંભાળ રાખવી જેવાં કામો બહેતર રીતે થાય એમ કરવામાં મદદ કરવી.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- દરેક જૂથને નામ આપવું જરૂરી છે. નામને લીધે જૂથને ઓળખ મળે છે અને સભ્યોને પ્રેરણા અને કામ કરવાની ધગશ આવે છે.
- જૂથના સભ્યોમાં ચોક્કસ સમયગાળે વારાફરતી આગેવાની લેવાની ગોઠવણ હોવી જોઈએ જેથી દરેકને તક મળે અને પોતાની સ્વીકૃતિ થયાની ભાવના આવે. આગેવાનીમાં ભણેલા લોકો જ હોય એવું જરૂરી નથી. જે કોઈ વ્યક્તિમાં ઉત્સાહ અને પ્રતિબદ્ધતા હોય તે આગેવાન બની શકે.

- જૂથમાં મળતો અવકાશ જૂથના સભ્યોના સાદાં કૌશલ્યો, આગેવાનીના ગુણો, પ્રત્યાયનની આવડત જેવા વ્યક્તિત્વ વિકાસને સંબંધિત આવડતો વિકસાવવા માટે તકો પૂરી પાડે તેમ કરો.
- જૂથના સભ્યોને અંદરોઅંદર વાતચીત, ચર્ચા કરીને જૂથમાં શું પ્રવૃત્તિઓ કરવી એ નક્કી કરવા દો. નાની અને ચલાવવી સરળ હોય એવી પ્રવૃત્તિઓ ઉપાડવા પ્રોત્સાહન આપો.
- સહાય કરવી, દિશાસૂચન અને માર્ગદર્શન આપવું, શીખવવું, મધ્યસ્થી કરવી જેવી વ્યૂહરચનાઓ અપનાવવી.
- રમતો, પ્રેરણાદાયી બેઠકો, ઉંમરને યોગ્ય રમતો અને જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં નવીનતાપૂર્ણ, સર્જનાત્મક અને અર્થપૂર્ણ કાર્યક્રમો અપનાવો.
- દરેક તબક્કે આગળ વધવાના વિચારો રજૂ કરવા સભ્યોને પ્રોત્સાહન આપો અને દરેક વિચાર વિષે પૂરતું ધ્યાન આપીને વાત કરો.
- તકરારો અને ધર્ષણોમાં સૌમ્યતાથી મધ્યસ્થી કરો.
- વ્યવહારુ અનુભવ, અને સ્થાનિક અથવા સમુદાયના ડહાપણ/જ્ઞાન અને સામૂહિક બુદ્ધિ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- જૂથમાં પ્રાપ્ય અવકાશ સહાયકની આવડતો અને ક્ષમતાઓના પ્રદર્શન માટે ન પ્રયોજો.
- સહાયક પોતે ખૂબ જાણકાર છે અને સભ્યો અજ્ઞાની છે એવી રીતે સલાહો ન આપો.
- સભ્યો ભૂલ કરે તો એમની હાંસી ઉડાવવી કે એમના પર ખીજાઈ જવું એવું કદિ ન કરવું.
- સભ્યોના વિચારોમાં કે આયોજનો કરતી વખતે અભિપ્રાયમાં તફાવતો થાય તે ચલાવી લઈ શકાય પણ છેવટે સર્વસંમતિ સધાય એ રીતે એમને મદદ કરવી.
- સભ્યોની અણસમજ કે અજ્ઞાન માટે એમની શિક્ષણ કે ધર્મની પાર્શ્વભૂ કારણરૂપ છે એવું ન કહેવું.
- સભ્યોને એમના ધર્મ, જ્ઞાતિ કે સ્થાનિકતા અનુસાર ગોઠવી દેવાનું સરળ છે પણ એ રીતના જૂથો બનવાને ઉત્તેજન ન આપવું.
- કોઈ પણ જૂથને પરાણે ભેગા કરવા કોશિશ ન કરવી. એમને પ્રેરિત કરવા. જે થતું હોય તે જોઈને તેઓ આપોઆપ એક હારમાં આવી જશે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. xxx મહિલામંડળો, xxx બાળમંડળો, xxx પુરુષોનામંડળો, અને xxx યુવકમંડળો મિટિંગમાં નિયમિત રીતે હાજર રહે છે અને એકબીજા સાથે આંતરક્રિયા કરે છે.
2. કચરો વીણવાવાળા, ખેડૂતો અને કારીગરવર્ગમાં વ્યવસાય સાથે સંબંધિત જૂથો પણ રચાયા છે.
3. xxx સભ્યોમાં આગેવાનીની સંભાવ્યતા અને ગુણો જોવામાં આવ્યા છે.
4. xxx જૂથોમાં જુદી જુદી જ્ઞાતિઓ અને ધર્મની વ્યક્તિઓ આગેવાન છે.
5. xxx ટકા જૂથો જ્ઞાતિ અને ધર્મના તફાવતોથી ઉપર ઊઠીને સાથે મળીને કામ કરે છે.
6. xxx ટકા આગેવાનો ભાવના અને પ્રતિબદ્ધતા સાથે કામ કરે છે.
7. xxx ટકા જૂથોના સભ્યોને લાગે છે કે સાથે આવવામાં કોઈ હેતુ છે.
8. xxx જૂથોએ સામૂહિક પ્રવૃત્તિઓ શરૂ કરી છે.
9. xxx ટકા જૂથોમાં આગેવાની વારાફરતી કરવામાં આવે છે.
10. xxx સમુદાય આધારિત જૂથો રચાયા છે.
11. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

જૂથોની રચના અને કાર્યોનું મેપિંગ

મહિલાઓના જૂથોની રચના અને કાર્યોનું મેપિંગ									
	રચવામાં આવેલાં જૂથો	સભ્યોની સંખ્યા	% નિયમિત હાજરી	ચર્ચામાં આવેલા મુદ્દા	નક્કી કરેલ પ્રવૃત્તિઓ	કરવામાં આગેલી પ્રવૃત્તિઓ	તકરારો/અસંમતિઓ	દક્ષિત આદિવાસી લઘુમતીઓના આગેવાનો	નોંધ
મહિનો ૧									
મહિનો ૨									
મહિનો ૩									
મહિનો ૪									
મહિનો ૫									

નોંધ: દરેક જૂથ માટે આ જ રીતનું મેપિંગ ટૂલ તૈયાર કરો - ઉંમર જાતિ (સ્ત્રીઓ-પુરુષો), વ્યવસાય અથવા સીબીઓ અને એમની પ્રગતિની નોંધ રાખો.

પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના કેટલાક સવાલો

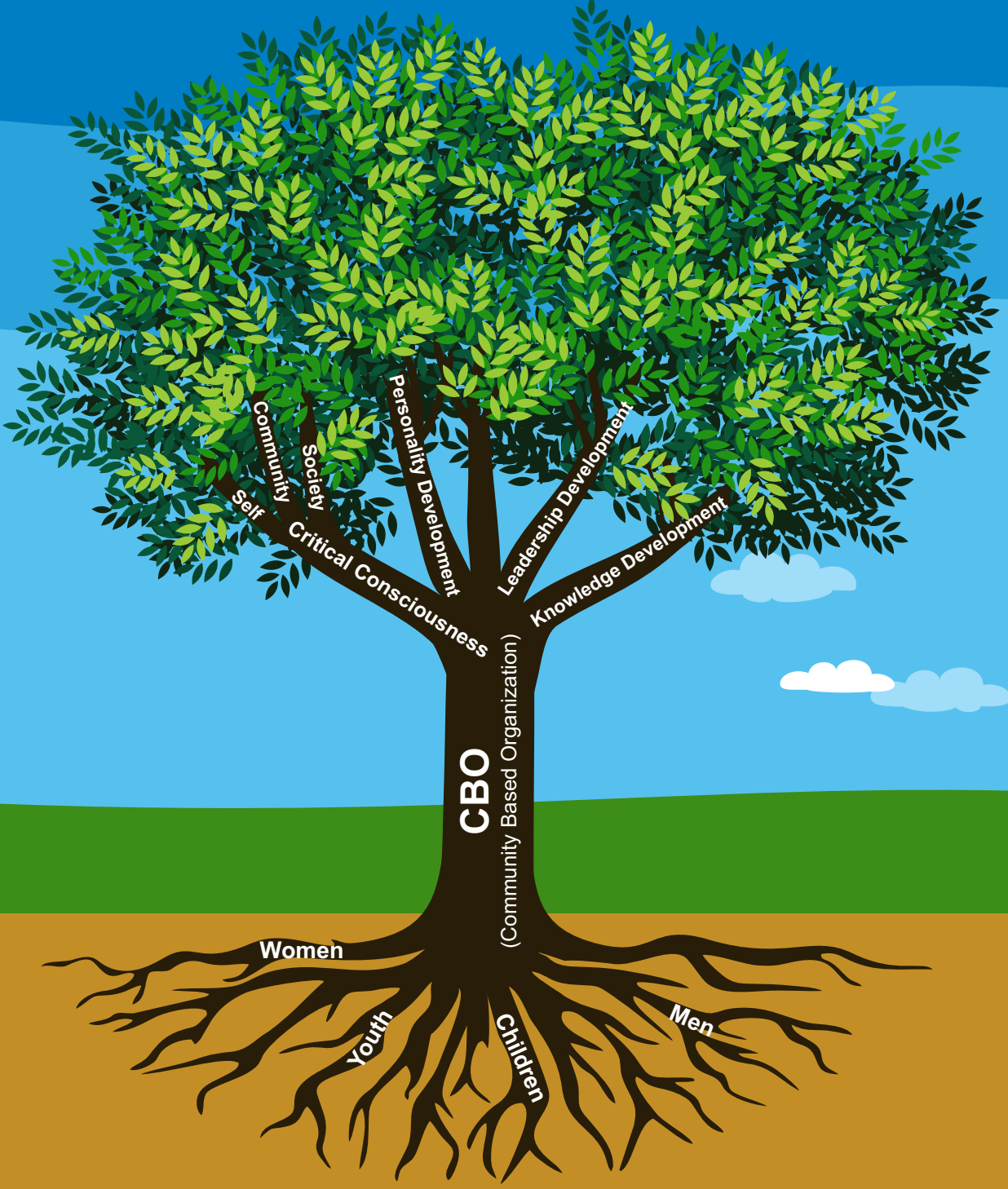
1. સમુદાયના સ્ત્રીઓ, યુવાનો, બાળકો અને પુરુષોમાંથી કોણ કોણ જૂથ બનાવવામાં રસ દેખાડતું હતું? કોણ નીરસ હતું? કેમ?
2. જૂથની રચનામાં સભ્યોને સૌથી વધુ શું ગમ્યું હતું? સાથે આવવાનો કોઈ હેતુ કોઈએ જણાવ્યો?
3. જુદી જુદી જ્ઞાતિઓ, ધર્મો, સ્થાનિકતા, ભાષાકીય અને સાંસ્કૃતિક પાર્શ્વભૂ ધરાવતા સભ્યોને નજીક આણવાનું સહેલું હતું કે અઘરું? કેટલું સહેલું કે અઘરું? પરસ્પર સ્વીકારની વૃત્તિ હતી કે સંઘર્ષની?
4. જો કોઈ નડતરો હતા તો જૂથે એ કેવી રીતે દૂર કર્યાં?
5. જૂથના સભ્યોને કઈ કઈ તકલીફો કે પડકારોનો અનુભવ થયો?
6. જૂથે કઈ પ્રવૃત્તિઓ કરવાનું નક્કી કર્યું? સભ્યો પોતાને સોંપાયેલા કામો કઈ રીતે પૂરા કરતાં હતા?
7. વારાફરતી આગેવાની લેવી એ વાત સભ્યોને સ્વીકાર્ય લાગી? એના સારા અને ખોટા મુદ્દા કયા હતા?
8. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

વિકલાંગ વ્યક્તિઓ પર સ્વસહાય જૂથની રચનાની અસર

શ્રી. જીતેન્દ્ર ઉત્તર પ્રદેશના ગોરખપુર જિલ્લાના એક ગામમાં રહે છે. એમને પોતાનો ઉચ્ચ અભ્યાસ પૂરો કરવો હતો પણ એ મુશ્કેલ હતું. એમણે પોતાની આ સમસ્યા એમના ગામના વિકલાંગ વ્યક્તિઓ માટેના સંગઠનમાં કહી. સમુદાય આધારિત પુનર્વસન ફોરમ, બેંગલુરુના સમર્થન સાથે ચાલતા પીજીએસના માર્ગદર્શનથી જીતેન્દ્રને નાણાંકીય સહાય મળી અને એણે 2016માં કમ્પ્યુટર એપ્લિકેશનનો ડિપ્લોમા અભ્યાસક્રમ પૂરો કર્યો. 2017માં એ જે સ્વસહાય જૂથનો સભ્ય હતો તેમાંથી ધિરાણ લઈને બી એડની ડિગ્રી પણ મેળવી. એ પછી અત્યાર સુધીમાં એણે 75 વિકલાંગ વ્યક્તિઓને ટોઇલેટ બનાવવામાં, 10 વ્યક્તિઓને વિકલાંગ પેન્શન મેળવવામાં, 40ને વિકલાંગતા પ્રમાણપત્ર મેળવી આપવામાં અને 15 જણને રેલવેના કન્સેશન પાસ માટે સરકારની નાણાંકીય મદદ મેળવવામાં સહાય કરી છે. 2017માં આંતર રાષ્ટ્રીય વિકલાંગ વ્યક્તિ દિને ‘ઉડાન’ કાર્યક્રમમાં એને બેસ્ટ એન્કરનો પુરસ્કાર આપવામાં આવ્યો હતો.

એ જ રીતે કલકત્તાના ટાંગરામાં એક સામાજિક કાર્યના જૂથના સભ્યએ કહ્યું, “હવે સ્ટાફ ન આવે તો પણ હું સફળતાથી મિટિંગ ચલાવી શકું છું. મને લાગે છે કે હું કોઈક છું અને હું મારી વાત જૂથમાં મૂકી શકું છું. મને માન પણ મળે છે. મારે કંઈક જોઈતું હોય તો ક્યાં જવું એ મને ખબર પડે છે.”

પોતાને વિષે, સમુદાય અને સમાજ વિષે
અને વ્યક્તિત્વ વિકાસ, નેતૃત્વ અને
જ્ઞાનના વિકાસ માટે
સમીક્ષાત્મક સભાનતા વિકસાવવી



સમીક્ષાત્મક સભાનતા વિકસાવવી

પોતાને વિષે, સમુદાય અને સમાજ વિષે અને વ્યક્તિત્વ વિકાસ, નેતૃત્વ અને જ્ઞાનના વિકાસ માટે

હેતુ

આ પગલાનો હેતુ છે કે જૂથને આંતરદર્શનની ઘનિષ્ઠ પ્રક્રિયાઓ દ્વારા વ્યક્તિગત, કૌટુંબિક, સમુદાય અને સામાજિક સ્તરોએ માર્ગદર્શન આપવું. જૂથો સહેજ વાર અટકીને તેમની વાસ્તવિકતાઓને તેમની બધી જ સંકુલતાઓ સાથે દીર્ઘ અને ઊંડી નજરથી જોતાં થાય. આ પ્રક્રિયાથી જૂથ સારા અને અર્થપૂર્ણ ગણાતા પાસાંઓને સમજશે અને લાંબા સમયથી કદિ બદલી જ ન શકાય એવા માનીને સ્વીકારી લીધેલા એવા પોતાના જીવનના અને પર્યાવરણના પાસાંઓ કે પરિમાણો વિષે સવાલ કરતાં થશે. આ તબક્કે ચાવીરૂપ બાબત એ છે કે ‘આમ કેમ?’ અને ‘આમ કેમ નહીં?’ એવા સવાલો કરવાની ક્ષમતા તેમનામાં આવે. જૂથના સભ્યોને એ મદદ કરવાની છે કે તેઓ એ સમજતા થાય કે વ્યક્તિ હોવું એટલે શું, આગેવાન હોવું એટલે શું, કયા પ્રકારના આગેવાન સમુદાયની શક્તિ અને એકતાને પોષે છે. જૂથના નિયમિત રીતે મળતા સભ્યોને એમની સાથે જે થાય છે તે વિષે, અને તે કેમ થાય છે એ સમજવાનું અને બોલતાં શીખવવાનું છે. એમને સામાજિકરણની પ્રક્રિયા, વાસ્તવિકતાની સામાજિક રચના, કુટુંબો, સમુદાય અને સમાજની બદલાઈ રહેલી ભૂમિકા અને કાર્યો વિશે સમીક્ષાત્મક જ્ઞાન મેળવવાનું માર્ગદર્શન આપવાનું છે. આ તબક્કે થનારી પ્રક્રિયાના ઘણાં પરિણામો આવી શકે છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસથી

લઈને સમુદાયના સ્તર સામૂહિક ચેતનાની જાગૃતિ સુધીનું ઘણું બધું વ્યક્તિગત અને જૂથ તરીકે વિકસી શકે છે. આ પ્રક્રિયાથી સમુદાયના સભ્યોને નાગરિક તરીકેના અધિકારોનું જ્ઞાન મળે છે અને તેમની વિશ્લેષણ અને સમીક્ષાની ક્ષમતા વિકસે છે.

સમયગાળો

આ એક ઘનિષ્ઠ પ્રક્રિયા છે અને એમાં ઘણું આત્મવિશ્લેષણ અને ચિંતન કરવું જરૂરી બનશે. આ પ્રક્રિયાને પગલું ૩, 'સંવાદિત જૂથોની ને સીબીઓની રચના અને કાર્ય' ની સાથે ચલાવવું પડશે. સીબીઓની રચનાની પ્રક્રિયા જૂથોએ જાતે બહારના બિનજરૂરી પ્રભાવમાં દોરાયા વિના કરવાની છે. તબક્કો ૩ અને તબક્કો ૪ એક સાથે બે વર્ષ અને છ મહિના જેટલો સમય લઈ શકે.



આગળ વધવાની રીત

- શરૂઆત આંતરદર્શનથી કરો જેમાં સભ્ય પોતાની અંદર જઈને પોતાને સમજે.
- સભ્યો પોતાને કઈ રીતે જુએ છે, તેમના ભયો, અસલામતીઓ, તેમની શક્તિઓ, આશાઓ, સ્વપ્નો શું છે, તેઓ પોતાને કઈ રીતે વિકસાવવા માગે છે એ વિષે ચર્ચા કરાવો.
- વ્યક્તિગત પરિસ્થિતિ કે પડકારોનો સામનો કરીને સફળતા મેળવનાર વ્યક્તિઓની, પ્રેરણાદાયી લોકોની જીવનકથા કહી શકાય અને/અથવા વિડીયો પણ દર્શાવી શકાય.
- જૂથના સભ્યોને સમજાવી શકાય કે પરિસ્થિતિઓ પ્રતિકૂળ હોવા છતાં વ્યક્તિગત વિકાસ માટે અગણિત શક્યતાઓ છે.
- એ પછીની ચર્ચામાં કુટુંબ અને જેન્ડર ભૂમિકાઓ વિષે ચર્ચા ઉપાડવી.
- કુટુંબના બદલાઈ રહેલા માળખાના સારા અને ખરાબ પાસાં વિષે સવાલો પૂછી શકાય.
- સભ્યોને કુટુંબની જુદી જુદી વ્યક્તિઓના જુદા જુદા સ્થાન વિષે સમીક્ષા કરીને સમજાવી શકાય. ઘરમાં છોકરીઓ-છોકરાઓ, કમાતી વ્યક્તિ-ન કમાતી વ્યક્તિ, વિકલાંગ અને અવગણાતી વ્યક્તિઓ, વિધવા સ્ત્રી, વૃદ્ધ વ્યક્તિની સ્થિતિ વિષે અને આવું કેમ હોય છે તે વિષે ચર્ચા કરી શકાય.
- કુટુંબમાં સભ્યોને પરંપરાગત અને ચીલાચાલુ જેન્ડર ભૂમિકાઓ કરવાની અપેક્ષા રખાય છે. આ બાબત સભ્યોને ન્યાયી લાગે છે કે ભેદભાવપૂર્ણ? એને પડકારવી જોઈએ કે નહીં? એ વિષે ચર્ચા ઉપાડો.
- ચર્ચાનો બીજો તબક્કો સમુદાય અને સમાજ વિષે રહેશે.
- સભ્યોને નબળી સ્થિતિમાં હોવું, વંચિતતા, ભેદભાવ ભરેલા અને બાકાતીકરણના અનુભવો વિષે સમજવામાં મદદ કરો અને સમજાવો કે કેટલાક જૂથો કે વ્યક્તિઓ કેવી રીતે બીજા કરતાં નબળી સ્થિતિમાં હોય છે. આ ચર્ચા કરતી વખતે સંઘર્ષ ન થઈ જાય તેની કાળજી રાખવી.
- ચર્ચાને એમના જ સમુદાયમાં કેટલાક લોકોને બીજા કરતાં ઓછા હકો અને લાભો મળે છે એ વિચારવા તરફ વાળો. આવા લોકોની સ્થિતિ સુધારવા કશું થઈ શકે કે નહીં તે વિચારવા પ્રેરો.
- શિક્ષણ, વ્યવસાયના જોખમો, સ્વાસ્થ્ય, પાણીની સુવિધા, સ્વચ્છતા, ચૂંટાયેલી નેતાગીરીની ભૂમિકા, સમુદાયમાં રોજગારીની તકો જેવા મુદ્દાઓ વિષે શું સારી રીતે ચાલે છે અને શેમાં સુધારાની જરૂર છે તે વિષે ચર્ચા કરાવો.
- વ્યક્તિત્વ અને નેતૃત્વનો વિકાસ, જૂથની રચના અને એનો હેતુ, કુટુંબજીવન, સામાજિક સંબંધો, સામાજિક-સાંસ્કૃતિક વિશ્લેષણ, જેન્ડર વિશ્લેષણ, સામાજિક-રાજકીય અને શાસન વ્યવસ્થાનાં માળખા જેવા વિષયો પર માહિતી આપતી બેઠકો યોજો જેથી કરીને સમુદાયનો જ્ઞાન આધાર વિકસે.
- બંધારણમાં મળતી જોગવાઈઓ, મૂળભૂત કાયદા, માનવ અધિકારો(નાગરિકોના, રાજકીય, સામાજિક, અને સાંસ્કૃતિક અધિકારો) માનવીય ગૌરવ વિષે માહિતી આપતી બેઠકો યોજો. સમુદાયના સભ્યોને તેમના અધિકારોનું સન્માન થાય છે? તેમના અધિકારોને રક્ષણ મળે છે? એ અધિકારો એમને મળે છે? એ વિષે ચર્ચા કરવા પ્રોત્સાહન આપો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- પોતાને વિષેની ચર્ચાથી સભ્યનો આત્મવિશ્વાસ વધે અને સ્ટેજફિયર, નવા લોકોને મળવામાં લાગતો ક્ષોભ દૂર થાય એ રીતે કરો.
- નવીનતાભરી અને સર્જનાત્મક રીતો/પદ્ધતિઓ અપનાવો. આ કામ માત્ર બુદ્ધિની કસરત ન બને પણ હૃદય, લાગણીઓ, ભાવનાઓ પણ એમાં સંકળાય એ રીતે કરો. નાટક ભજવવું, ચિત્રો દોરવા, પ્રેરણાદાયી વિડીયો/ફિલ્મો બતાવવી જેવી સભ્યોની લાગણીઓ અને વિચારોને વાચા મળે એવી રીતો પ્રયોજો.
- સમુદાયમાંથી અથવા બહારથી મહેમાનોને બોલાવીને વિવિધ વિષયો પર તેમના વિચારો સભ્યો સામે રજૂ કરવા જણાવો.
- સમુદાયના સભ્યો વિવિધ રીતના હશે. આ વિવિધતા વિષે સમજો અને સજાગ રહો.
- બધી જ ચર્ચાઓ સભ્યોના જીવનના અનુભવોની આસપાસ થવી જોઈએ. મનોવૈજ્ઞાનિક અને અનુભવોના પાસા પણ ધ્યાન રાખવું.
- કોઈ વ્યક્તિ કશું બોલવા માગે છે તેવું લાગે તો એમને ચીંધીને ‘તમારે શું કહેવું છે?’ પૂછીને એમને બોલવા પ્રોત્સાહન આપો.
- મિટિંગમાં વાતમાં વિક્ષેપ પાડનારા, વાતને આડે પાટે ચડાવનારા, વાતને તોડી પાડનારા લોકો હોય તો એમને વ્યક્તિગત મળીને સમજાવો પણ જાહેરમાં કશું ન કહો.
- આ સ્વાધ્યાયમાં ધ્યાનનું કેન્દ્ર સમુદાયમાં જે છે તે શા માટે છે તે મુદ્દા પર છે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

જરૂરી સાવચેતીઓ

- કોઈનો પક્ષ ન લેવો કે નિર્ણયાત્મક વિધાનો ન કરવા. સભ્યોને પ્રશ્નમાં ઊંડે સુધી ઉતરવા પ્રોત્સાહન આપો.
- અસંમતિ કે મતભેદના મુદ્દાઓને દબાવી ન દો.
- ચર્ચા સંઘર્ષમાં ન જતી રહે એની કાળજી રાખો.
- દરેક મુદ્દામાં આખું જૂથ એકમત હોય જ એવું જરૂરી નથી. એમને સંમત કે અસંમત થવાની છૂટ છે.
- સભાન રહીને માત્ર સહાયક કે ચેતનાસંચારક બની રહો. જ્ઞાન કે વિશ્લેષણ કરી આપનાર સલાહકાર (અં.પ્રોવાઇડર) કે ધાર્યું કરાવનાર (અં. બુલડોઝર) ન બનો.
- ચર્ચામાં કેટલાક બની બેઠેલા આગેવાનો કે વિશેષાધિકાર ધરાવતા સભ્યોનું વર્ચસ્વ ન આવી જાય તેની ખાતરી કરતા રહો.
- ચર્ચામાં જોડાતા સભ્યો પર ખૂબ બધા વિચારો એકસામટા ન ઠોકી દો.

- એની સાથે એ પણ ધ્યાન રાખવું કે ચર્ચા જ થવા દેવી. ‘કરવાના કામોની યાદી’ કે ‘ફરિયાદોની યાદી’ પણ ન રાખવી.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. xxx સભ્યો અગાઉ કરતાં વધારે આત્મવિશ્વાસવાળા અને સ્વસભાનતાવાળા બન્યા છે.
2. Xxx ટકા સભ્યોમાં પોતાને વિષે અને સમુદાય વિષે સમીક્ષાત્મક સમજ આવી છે.
- 3 xxx ટકા સભ્યો ડર્યા કે શરમાયા વિના પોતાના વિચારો જૂથમાં રજૂ કરી શકે છે.
4. xxx સભ્યો તેમના કુટુંબના સભ્યોએ એમને આપેલા સ્થાન અને ભૂમિકાઓનું પુર્નમૂલ્યાંકન કરી શકે છે.
5. જૂથના xxx સભ્યોએ પોતાના કુટુંબમાં નબળી સ્થિતિમાં રહેલ સભ્યોની ઓળખ કરી છે
6. xxx જૂથોએ એમના સમુદાયના અત્યાર સુધી અવગણાયેલા મુદ્દાઓની ઓળખ કરી છે.
7. xxx ટકા સભ્યોને લાગે છે કે એમણે પોતાના જીવનની ગુણવત્તા સુધારવા સાથે મળીને કશું કરવું જોઈએ.
8. xxx સભ્યો સમુદાયને દોરવા માટે સમુદાય આધારિત સંગઠન (સીબીઓ)ને અને તેની ભૂમિકાને મજબૂત કરવાનું મહત્ત્વ સમજે છે.
9. xxx સભ્યોને લાગે છે કે મિશ્ર જૂથ રચવું એ સાચી અભિમુખતા છે અને જ્ઞાતિ અને ધર્મથી ઉપર ઉઠવામાં એ મદદરૂપ બની શકે છે.
10. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

આંતરદર્શન અને વિશ્લેષણ

ક્રમ	સભ્યોને અસમાનતા/નબળી સ્થિતિ/ ભેદભાવના અનુભવના કારણો				આ સ્થિતિ બદલવા શું કરી શકાય? સભ્યોનો મત
	જ્ઞાતિ	ધર્મ	જેન્ડર	વિકલાંગતા	
સ્ત્રીઓ					
છોકરીઓ					
છોકરાઓ					
બાળકો					
પુરુષો					
સીબીઓ					



મુદ્દાઓ વિષે બોલવું

ક્રમ	મુદ્દાઓ વિષે બોલવું		
	વ્યક્તિઓ	સમુદાયના સહિયારા પ્રશ્નો	સભ્યોએ જેને વિષે કહી ન શક્યા હોય એવા મુદ્દા
સ્ત્રીઓ			
છોકરીઓ			
છોકરાઓ			
બાળકો			
પુરુષો			
સીબીઓ			

પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના કેટલાક સવાલો

1. જૂથમાં શાંત અને શરમાતા બેસી રહેતા સભ્યો અને તેમના પોતાના કુટુંબ અને સમુદાયમાં સ્થાન વિશે તમને કશો આંતર સંબંધ જણાયો?.
2. બધા જ સભ્યોએ ચર્ચામાં જોડાય એ માટે તમે શું વ્યૂહરચના અપનાવી?

3. સભ્યોને પોતાની આસપાસની બાબતો વિષે સમીક્ષાની દ્રષ્ટિએ જોતાં અને એ વિષે કહેતાં કરવામાં તમને કશા નડતરો આવ્યા? એ તમે કઈ રીતે દૂર કર્યા?
4. વ્યક્તિઓ અને જૂથમાં આગેવાનીના વિકાસ માટે વ્યક્તિત્વ વિકાસના કયાં પાસાંઓ દ્વારા રસ્તો ખૂલ્યો? કઈ રીતે?
5. સભ્યોને વિવિધ વિષયો વિશે માહિતી કઈ રીતે મળી? એ પછી એમને પોતાની અસહાયતા વિષે ગુસ્સો આવ્યો કે તેઓ પોતાના હાલના સંજોગોને બદલવાના નિશ્ચય પર આવ્યા?
6. નિયમિત રીતે જૂથની મિટિંગો મળવા માંડી એ પછી સમુદાયના સભ્યો પાસેથી તમને શું સાંભળવા મળ્યું?
7. એમની વાતોમાં ઓળખી શકાય એવા પરિવર્તનો જોવા મળ્યા?
8. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

મારી બહેનને મેં દેહવિક્રયીઓથી બચાવી

તેર વર્ષની વિદ્યાર્થિની, બાળકોના જૂથની સભ્ય નફિસા ખાતુને કહેલી વાત:

મારા પપ્પા અને રફીક નામના એક માણસને સખત ઝગડો છે. મારી બહેન 16 વર્ષની છે. એક વાર એ રેલ્વેલાઇનની પેલી બાજુ પાણી ભરવા ગયેલી ત્યારે રફીકે ખારમાં આવીને એનું અપહરણ કર્યું. એને બેભાન બનાવી, બુરખો પહેરાવ્યો અને ઉઠાવીને ઉત્તર પ્રદેશ લઈ ગયા અને 300,000 રૂપિયામાં એક બારવાળાને વેચી દીધી. બારવાળા મારી બહેનને ટૂંકા કપડાં પહેરાવીને લોકો સામે ડાન્સ કરાવે. એના શરીરે સિગારેટના ઠૂંઠાથી દઝાડે અને ખૂબ સતાવે. આ દરમિયાન રફીકે વાત ઉડાવી કે એ તો કોઈની સાથે નાસી ગઈ છે. અમારા સ્થાનિક પોલિસ સ્ટેશને તો ફરિયાદ સ્વીકારવાની જ ના પાડી દીધી. મને ગ્રુપની મિટિંગમાં જાણવા મળેલું કે ચાઇલ્ડ હેલ્પલાઇન હોય છે અને ત્યાં ફરિયાદ કરીએ તો એ લોકો સાંભળે છે. મેં મારી મમ્મીને આ કહ્યું. એણે હિંમત કરીને ત્યાં ફોન કર્યો. તરત જ થોડા લોકો આવ્યા અને મારી મમ્મીને ફરિયાદ નોંધાવવામાં મદદ કરી. આ દરમિયાન મારી બહેને કોઈક રીતે ફોન કરીને એને ઉઠાવી જનારાઓના નામ અમને કહ્યાં. ચાઇલ્ડ હેલ્પ લાઇન અને ઉત્તર પ્રદેશની પોલીસે ભેગા મળીને શોધી કાઢ્યું કે એ લખનૌમાં હતી. લખનૌ અમારે ત્યાંથી 800 કિલોમીટર થાય. પછી બધા એને ઘેર લઈ આવ્યા. મારી બહેને સાક્ષી આપી તેથી એને ઉપાડી જનારાને જેલના સળિયા પાછળ જવું પડ્યું.

સામાજિક પ્રશ્નોને ઓળખવા અને તેની અગ્રિમતા સમજવી



સામાજિક પ્રશ્નોને ઓળખવા અને તેની અગ્રિમતા સમજવી

હેતુ

સમુદાય દ્વારા સામાજિક સમસ્યાઓની ઓળખ થવી એ સમુદાયના ભવિષ્યના બધા નિર્ણયોનો પાયો છે. સામાજિક સમસ્યાઓના નિર્ધારણના કાર્યમાં સમુદાયમાં શું બદલવા જેવું છે અને તે નક્કી કરવા સાથે સમુદાય પાસે કયા કયા સંસાધનો છે તેનું પણ નિર્ધારણ કરવું જરૂરી હોય છે. સમસ્યા કોઈ પણ સ્તરે હોઈ શકે. વ્યક્તિગત સ્તરે, કોઈ એક જૂથને માટે અથવા સમગ્ર સમુદાય માટે. પાણીના પુરવઠા, અન્ન, સ્વચ્છતા જેવી પાયાની બાબતોથી લઈને વિવિધ જ્ઞાતિઓ, ધર્મો, પ્રાદેશિકતાઓના લોકોના શાંતિમય સહઅસ્તિત્વ જેવી સર્વસ્પર્શી પણ હોઈ શકે. સંસાધનો કે અક્ષ્યામતોમાં વ્યક્તિઓ, સંગઠનો અને સંસ્થાનો, મકાનો, સહિયારી મિલકતો, ઉદ્યોગસાહસિકો અને ઉદાર દાતાઓનો સમાવેશ પણ થાય. હેતુ એ છે કે સમુદાયનું એક વાસ્તવિક અને સર્વગ્રાહી ચિત્ર તૈયાર થાય. સામાજિક સમસ્યાઓની ઓળખ કરવાથી શું છે અને શું હોવું જોઈએ એ વચ્ચેનો તફાવત સમજવામાં મદદ મળે છે. આ પ્રક્રિયામાં વિગતો, હકિકતો, આંકડાકીય માહિતી, વાસ્તવિકતાઓ, નબળી સ્થિતિઓની વિગતો, ઇતિહાસો અને અનુભવોને એકઠા કરીને એનું વિશ્લેષણ કરવું અને ચોક્કસ જરૂરિયાતો વિષે એક સહિયારી સમજ પર પહોંચવાનું હોય છે. સહાયકોએ સૂચનો આપીને અને ખૂટતી કે બીજી સુસંગત વિગતો સમુદાયના સભ્યોને આપીને તેમને આ કામમાં મદદ કરવી.

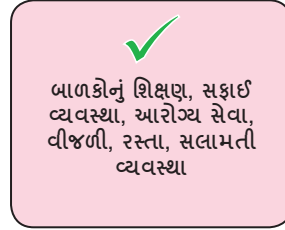
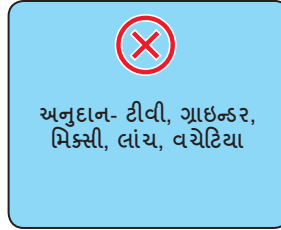
આ બધી સમસ્યાઓને એક સાથે સંબોધવાનું વ્યવહારુ રીતે શક્ય નથી. તેથી સમુદાયના સભ્યોને સમસ્યાઓની અગ્રિમતા નક્કી કરવામાં મદદ કરવી જરૂરી બને છે. કઈ સમસ્યા વિષે તાત્કાલિક રીતે પગલાં લઈને સમુદાયમાં નબળી સ્થિતિમાં હોય તેવા લોકોને, જૂથોને કે સમગ્ર સમુદાયને લાભ થાય એ વિચારવાનું રહે છે. એક વાર સમસ્યાઓની અગ્રિમતા નક્કી થઈ જાય એ પછી સભ્યોને દરેક સમસ્યા કે મુદ્દા વિષે કાર્યયોજના બનાવવા માટે માર્ગદર્શન અપાય છે.

સભ્યોને સમસ્યાની સંકુલતા જોઈને તેમની આવડતો અને કૌશલ્યો અને અનુભવ અનુસાર જવાબદારીઓ સોંપવામાં આવે છે. આ તબક્કાનું પરિણામ એ આવશે કે સમુદાય પોતે નિર્ધારણ અને ચિત્રાંકન (મેપિંગ) દ્વારા સઘન રીતે ઓળખ કરવામાં આવેલી સમસ્યાઓ કઈ છે તે સમજશે અને સહિયારી જવાબદારીઓ સાથે આ સમસ્યાઓ વિષે ભવિષ્યમાં કામ કરવાની દિશાઓ સમજીને કાર્યયોજના અનુસાર આગળ વધશે.

સમયગાળો

સામાજિક સમસ્યાઓની ઓળખ કરવાનો આ સ્વાધ્યાય એક વાર કરવાનું કામ નથી. એનું ફરી ફરી પુનરાવર્તન કરવું પડશે જેથી કરીને સભ્યોની વાસ્તવિકતા વિષે સમજ ઊંડી બને અને પોતાને સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં પ્રગતિ શી રીતે કરવાની છે એ સારી રીતે સમજાય. શરૂઆતની પ્રક્રિયામાં 3 - 4 વાર સભ્યોની મિટિંગ બોલાવીને, સમસ્યાઓની યાદી તૈયાર કરીને અગ્રતાક્રમે શું કરવું એ વિષે એકમત બનાવવો જોઈએ.

‘હા’ અને ‘ના’ કહેતાં શીખવું



આગળ વધવાની રીત

- સભ્યોને ભેગા કરો અને એમની સાથે ચર્ચા કરો કે એમને કઈ બાબતો સામાજિક સમસ્યારૂપ લાગે છે અને કેમ? જે જે માહિતી, હકીકતો, આંકડા, વાસ્તવિકતાઓ, નબળી સ્થિતિના મુદ્દાઓ, ઇતિહાસો અને અનુભવોને સભ્યો સામે રજૂ કરો. જેથી કરીને બધા જ સભ્યોને વાસ્તવિકતાઓ અને સમસ્યાઓની એકસરખી સમજ મળે.
- સમસ્યાનું વિશ્લેષણ કરી શકાય અને એની માહિતી પણ ચર્ચામાં પ્રેક્ટિસ-રિસર્ચ કાર્યપદ્ધતિ મુજબ બહારના કોઈ ખ્યાલો ઉમેર્યા વિના રજૂ કરી શકાય. પ્રેક્ટિસ રિસર્ચનો પાયાનો મુદ્દો એ હોય છે કે માત્ર અભ્યાસથી નહીં પણ પ્રેક્ટિસમાંથી સિદ્ધાંત તારવવો. આ અભિગમ રિસર્ચની કાર્યપદ્ધતિ, ક્ષેત્રીય રિસર્ચ અને વ્યવહારુ અનુભવના સંયોજન પર આધારિત છે. પરિણામો મેળવવા માટે દસ્તાવેજીકરણ, અસર અને પુરાવા પર આધારિત પ્રેક્ટિસ રોજિંદા સામાજિક કાર્યનો એક ભાગ બની ચૂકી છે. (ઓસબોર્ન 2002, હેનરિક, 2002)
- સહભાગીતાપૂર્ણ શિક્ષણ અને કાર્ય(પાર્ટિસિપેટરી લર્નિંગ એન્ડ એક્શન - પીએલએ) અને સહભાગીતાપૂર્ણ ગ્રામીણ મૂલ્યાંકન (પાર્ટિસિપેટરી રૂરલ એપ્રેઝલ - પીઆરએ) જેવી ટેકનિકો અને ફોકસ ગ્રૂથ ચર્ચા અને વિસ્તારમાં પગપાળા મુલાકાત જેવા કાર્યોનો સમુદાયનું વિશાળ ચિત્ર વિકસાવવામાં અને મહત્ત્વના મુદ્દાઓની ઓળખ કરવામાં ઉપયોગ કરી શકાય. પીઆરએ અને પીએલએ દ્રશ્ય રીતો અપનાવીને અને તત્ક્ષણ ઇન્ટરવ્યૂની ટેકનિકો

સમુદાય વિષે જાણવા અને સમુદાયને સહભાગીતામાં જોડવા માટેના અભિગમો છે. આ પદ્ધતિઓ સામૂહિક વિશ્લેષણ અને શીખવાની પ્રક્રિયામાં સહાયક બને છે. આ અભિગમો સમસ્યાની ઓળખ કરવામાં, આયોજન કરવામાં, વિનિયમનમાં, પ્રોજેક્ટ કે કાર્યક્રમના મૂલ્યાંકનમાં પ્રયોજી શકાય. આ અભિગમો પરામર્શ ઉપરાંત સમુદાયોના તેમને સ્પર્શતા પ્રશ્નો અને દરમ્યાનગીરીઓમાં તેમના સક્રિય સહભાગીપણાને પ્રોત્સાહન આપે છે.

- સમસ્યાને સંબોધવા ઉપયોગમાં લઈ શકાય એવા સંભાવ્ય સ્ત્રોતો અને સંસાધનોની ઓળખ કરવા માટે રિસોર્સ મેપિંગનો સ્વાધ્યાય કરો.
- અગ્રિમતા નક્કી કરવાનો સ્વાધ્યાય કરવા બાબતે સભ્યો એ માટેના ધોરણો નક્કી કરે તે આદર્શ રીત રહેશે. દાખલા તરીકે, સૌથી વધુ સંખ્યામાં સભ્યોને અસર કરતો એવો કોઈ પ્રશ્ન, સમુદાયના નબળા સભ્યો માટે અતિઆવશ્યક એવી કોઈ જરૂરિયાત, સમુદાયની શક્તિ અને પ્રાપ્ય સંસાધનોથી ઉકેલી શકાય એવી કોઈ સમસ્યા, જેના પર મોટાભાગના સભ્યોને સાથે લાવી શકે એવો કોઈ મુદ્દો કે ખાસ સંઘર્ષ કે બહારના લોકો પર બહુ આધાર રાખ્યા વિના જેનો ઉકેલ શોધી શકાય એવો કોઈ મુદ્દો. સમસ્યાની અગ્રિમતા નક્કી કરવા માટે આ ધોરણો પ્રયોજો.
- સમસ્યાના વિશ્લેષણને વસ્તુલક્ષી વિશ્લેષણ બનાવીને પ્રાપ્ય સંસાધનોની સ્થિતિ જોતાં આ સમસ્યાઓને કેવી રીતે સંબોધવી અને બદલાયેલી પરિસ્થિતિ તરફ જવા વિષે ચર્ચા કરાવો. હકારાત્મક વિચારણાને પ્રોત્સાહન આપો.
- ચોક્કસ(સ્પેસિફિક), માપી શકાય એવા(મેઝરેબલ), હાંસલ કરી શકાય એવા(અચિવેબલ), સુસંગત(રેલેવન્ટ) અને નિશ્ચિત સમયમાં કરવાના(ટાઈમબાઉન્ડ) જેને અંગ્રેજીમાં SMART સિદ્ધાંતો કહે છે તેને અનુસરીને પ્રવૃત્તિઓનું આધારચિત્ર તૈયાર કરો. આ દરેક પ્રવૃત્તિ માટે જવાબદાર એક એક વ્યક્તિને ઉમેરો, કાર્યની સમીક્ષા કરવા કોઈ વ્યક્તિને નક્કી કરો અથવા અન્ય વ્યવસ્થા બનાવો.
- સભ્યોને પ્રવૃત્તિઓ કરવા વિષે સમયરેખા સહિતનું સમયપત્રક તૈયાર કરવામાં મદદ કરો. આ સમયપત્રકથી દરેક સભ્યને સમજાશે કે શરૂઆતથી અંત સુધી તર્કપૂર્ણ પગલાં લેતાં આગળ વધવાનું છે અને એ પગલાં એકબીજા સાથે જોડાયેલાં છે તેથી દરેક વ્યક્તિ પોતાની ભૂમિકા યોગ્ય રીતે ભજવે તે મહત્ત્વનું છે.
- પ્રવૃત્તિ માટે જવાબદારી ઉપાડતી વખતે સભ્યો પોતાના કૌશલ્યો અને ક્ષમતાઓ અનુસાર કામ કરે તે માટે એમને માર્ગદર્શન આપો.
- પ્રવૃત્તિ માટે જવાબદારી ઉપાડનાર જૂથને માર્ગદર્શન, નૈતિક અને ટેકનિકલ ટેકો આપતા રહે.
- કામ કરતી વખતે નિષ્ફળતા પણ મળે. એ સમયે એને સ્વીકારી લેવી અને સફળતા ન મળી એ માટે હતોત્સાહ ન થવું એ વિષે જૂથને પ્રેરણા આપીને સક્રિય રાખો. નિષ્ફળતા વિષે ચિંતા અને સફળતા-અસફળતા, પરિણામો વિષે બહુ વિચાર કર્યા વિના તાલીમ, આયોજન અને શીખવાની તૈયારી પર વધુ ભાર મૂકવા સમજાવો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.



ઉપયોગી સૂચનો

- દરેક સમુદાયની પોતપોતાની જરૂરિયાતો અને અસ્કયામતો હોય છે એ વાતનો ખ્યાલ રાખો. દરેકની આગવી સંસ્કૃતિ અને સામાજિક માળખું, ઇતિહાસ, શક્તિઓ અને સંઘર્ષો હોય છે. આ બધાથી જ એમની સંબંધોની આગવી જાળ ગૂંથાયેલી હોય છે. સંવેદનશીલ બનીને આ બધું ઓળખો અને સામાજિક સંબંધો અને માળખાં કઈ રીતે કામ કરે છે તે સમજો.
- જો શક્ય હોય તો સરકારી અધિકારીઓ, અનુભવી લોકો અને સ્થાનિક નેતાઓને બોલાવો અને એમને તટસ્થ રીતે વાસ્તવિકતાઓ અને તકો વિષે સભ્યોને સમજાવવા કહો. તેમ છતાં નિર્ણય કરવાનું તો સમુદાયના સભ્યો જ કરશે.
- સમુદાયના બધા જ સભ્યોને સમુદાય વિષે સારી સમજ અથવા એને વિષેના વિશાળ ચિત્રનો પરિચય મળે. સમુદાયની સમસ્યાઓ સમજાય અને તેઓ તેનો સ્વીકાર કરે. આ કરવાથી બિનજરૂરી સંઘર્ષો ટાળી શકાશે.
- અગ્રિમતા નક્કી કરવી એટલે સૌથી મહત્ત્વની સમસ્યાની ઓળખ કરવી એટલું જ નહીં. અગ્રિમતા નક્કી કરવામાં સમુદાયની ક્ષમતાઓ, કૌશલ્યો, એમના હિતો, કામ કરવા માટે જરૂરી સમય અને મુશ્કેલીઓનો સામનો કરીને એને ઉકેલવામાં લાગતા સમયનો પણ સમાવેશ થાય છે.
- વાતચીત એવી રીતે કરો કે બધા જ લોકોને બોલવાની અને પોતાની ચિંતાઓ વ્યક્ત કરવાની તક મળે.
- સમુદાયના કેટલાક લોકોને અંદરના અને બહારથી મળી શકતા સંસાધનો વિષે જાણકારી

હોય છે. આ બધી માહિતી જૂથના સભ્યો સામે મૂકો.

- નિરીક્ષણ કરીને જૂથમાં ઊભરી રહેલા આગેવાનોને શોધી કાઢો અને એમને માટે તકો ઊભી કરો જેથી કરીને દરેકની ઉત્તમ બાબતો બહાર આવે.
- દરેક જૂથને તેમના હિતો/રસો અને ક્ષમતાઓ અનુસાર પોતાની કાર્યયોજના બનાવવાનું પ્રોત્સાહન અપાવું જોઈએ.
- આયોજનની પ્રક્રિયા સમુદાયના સભ્યોને સમુદાય વિષે પોતાના અભિપ્રાયો, આશાઓ અને ભયોને વ્યક્ત કરવાની છૂટ આપશે અને એક સરળ રીતે અનુસરી શકાય એવી કાર્યયોજના તૈયાર થશે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- એકસામટી ઘણી બધી સમસ્યાઓને સંબોધવાનું પ્રોત્સાહન ન આપવું.
- સભ્યોની ગતિ અનુસાર ચાલવું અને ઉતાવળ ન કરવી. કોઈ જૂથને વધારે વાર થાય કોઈને ઓછી.
- તમારી દ્રષ્ટિએ કે મૂલ્યાંકન મુજબ સમુદાયને મદદ કરવા જેવી સમસ્યા સમુદાય માટે સૌથી ઉપરની અગ્રિમતા ન હોય એમ બને. સમુદાયના નિર્ણયને માન આપો.
- સહાયક સભ્યોને પ્રોત્સાહન આપવાનું છે, એમને ટેકનિકલ ટેકો આપવાનો છે, કામ કઈ રીતે કરવું તે સમજાવવાનું છે પણ પ્રક્રિયાની આગેવાની લેવી કે બહારના વિચારો ઠોકી બેસાડવા એવું કદિ ન કરશો.
- જૂથના સભ્યોને સમજાય નહીં અને એમને બેચેન બનાવે એવી ટેકનિકલ ભાષામાં વાત ન કરવી.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. xxx ટકા જૂથો સમુદાયના વિશાળ ચિત્ર અને એની વાસ્તવિકતા વિષે સહમત છે.
2. xxx જૂથોએ પોતાની સમસ્યાઓની ઓળખ કરી અને xxx ટકા જૂથોએ પોતાની સમસ્યાઓની અગ્રિમતા નક્કી કરી.
3. xxx સભ્યોએ જણાવ્યું કે એમના સમુદાયના સંસાધનોના મેપિંગથી એમને સમસ્યાને સંબોધવાની નવી સૂઝ મળી.
4. xxx ટકા જૂથોને એમની અગ્રિમતાઓ નક્કી કરવાથી અને સંસાધનોના મેપિંગથી નવી ઉર્જા મળી અને એમની સામૂહિક પ્રતિબદ્ધતા વધી.
5. xxx ટકા જૂથોમાં સભ્યોની પૂરી સહભાગીતા હતી .

●●● સામાજિક પ્રશ્નોને ઓળખવા...

6. xxx ટકા જૂથોમાં સમસ્યાઓની અગ્રિમતા નક્કી કરવા વિષે આંતરિક સંઘર્ષો હતા.
7. આમાંના xxx ટકા જૂથોએ પોતાના પ્રવૃત્તિઓના આધાર ચિત્રો તૈયાર કર્યા.
8. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સામાજિક સમસ્યાઓની ઓળખ કરવી અને તેની અગ્રિમતા નક્કી કરવી

	સમસ્યાની ઓળખ કરવી		સમસ્યાઓની અગ્રિમતા નક્કી કરવી	
	વ્યક્તિગત સમસ્યાઓ	૩ અગ્રિમ સમસ્યાઓ	સમુદાયની સમસ્યાઓ	૩ અગત્યની સમસ્યાઓ
સ્ત્રીઓ				
છોકરીઓ				
છોકરાઓ				
બાળકો				
પુરુષો				
સીબીઓ				

પ્રવૃત્તિઓના આયોજનનું આધાર ચિત્ર

પ્રવૃત્તિના આયોજનનું આધાર ચિત્ર						
ક્રમ	પ્રવૃત્તિઓની વિગતો (SMART)	જરૂરી અને પ્રાપ્ય સંસાધનો	જવાબદાર વ્યક્તિઓ	ક્યારે? અને કેટલી વાર?	વિનિયમન	સમીક્ષા

પ્રવૃત્તિઓનું સમયપત્રક બનાવવું

પ્રવૃત્તિઓનું સમયપત્રક બનાવવું							
ક્રમ	પ્રવૃત્તિઓની વિગતો (SMART)	જાન્યુઆરી	ફેબ્રુઆરી	માર્ચ	એપ્રિલ	મે	જૂન
1	xxxx	xxxx					
2	xxx	xxxx	xxxx				
3	xxx		xxxx				
4	xxx		xxxx	xxxx	xxxx		
5	xxx					xxxx	xxxx

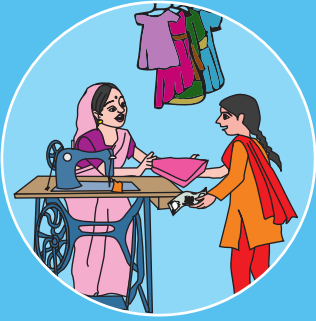
પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના કેટલાક સવાલો

1. સમસ્યાઓની ઓળખ કરવામાં સમુદાયના સભ્યોનો અનુભવ કેવો રહ્યો? સરળ કે પડકારરૂપ? ઉદાહરણો આપીને જણાવો.
2. હિતો વિષે સંઘર્ષ હતો? થોડા લોકોનું વર્ચસ્વ અને કેટલાકનું બાકાતીકરણ એવી સ્થિતિ થયેલી? એ સ્થિતિમાં તમે શું કર્યું?
3. સમસ્યાઓની અગ્રિમતા નક્કી કરવામાં સભ્યોએ કયા ધોરણો નક્કી કરેલાં?
4. સમુદાયના સભ્યો સામાન્ય કરતાં વધારે સમય લે ત્યારે તમને કેવું લાગ્યું? તમે એ સ્થિતિમાં શું કર્યું?
5. સમુદાયના સભ્યો જ્યારે સંબોધવાની અને અગ્રિમતા નક્કી કરવા માટેની સમસ્યાઓની ઓળખ કરતા હતા ત્યારે એમનો મૂડ કેવો હતો?
6. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

માઇક્રો પ્લાનિંગ સ્વાધ્યાયે પરિસ્થિતિ બદલી નાખી

માઇક્રો પ્લાનિંગ અને સમુદાયની માલિકીના સ્વાધ્યાય પછી ઉજ્જૈનમાં પરિસ્થિતિ ખૂબ બદલાઈ ગઈ. દરેક ગામે સહાયકની મદદથી પોતાની યોજના બનાવવાનું કામ કરવાનું હતું. યોજનાઓની યાદી બનાવ્યા પછી સમુદાયના સભ્યોએ ખૂબ તાકીદના મુદ્દાઓની ઓળખ કરી. ઘણીવાર આ મુદ્દાઓ દલિતોના રહેવાસ કે કબ્રસ્તાન તરફ જતા રસ્તાઓ કે ગામમાં પાણીની સુવિધા કરવી એ તાકીદના કામો ગણાયા. આ યોજનાઓ આખા સમુદાયની હતી તેથી ઘણાં ગામોમાં રાજપૂત મહિલાઓ દલિતોના વાસ તરફ જતા રસ્તા બનાવવાની માગણીમાં દલિત મહિલાઓ સાથે જોડાઈ. ‘કીપા’ સંસ્થાના સ્ટાફના એક સભ્ય શ્રી. સંતોષે કહ્યું કે ‘થોડા વર્ષો પહેલાં દલિત મહિલાઓને ઉચ્ચ વર્ણની મહિલાઓનો સાથ મળે એ કલ્પના બહારની વાત હતી. કેટલાક ગામોમાં સ્ત્રીઓએ ગર્વથી કહ્યું કે ‘અમે સોળ યોજનાઓ નક્કી કરેલી એમાંની છ તો બની ગઈ છે.’ આવી જ લાગણી શહેરી વિસ્તારમાં પણ જણાઈ. અહીં એક ધર્મના સમુદાયે ધાર્મિક ભેદભાવ ભૂલીને બીજા ધર્મના લોકોને ટેકો આપ્યો હતો. સમુદાયનું સામુહિક અગ્રિમતા નક્કી કરવાના કાર્યથી સમુદાયના સભ્યોની સાથે મળીને કામ કરવાની રીતમાં પરિવર્તન આવ્યું.

ફરજ બજાવનારાઓ સાથે સંપર્ક અને આજીવિકાની તકો ઊભી કરવી



ફરજ બજાવનારાઓ સાથે સંપર્ક અને આજીવિકાની તકો ઊભી કરવી

હેતુ

સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયામાં આ પગલાનો હેતુ એ છે કે દ્રષ્ટાંત પ્રતિરૂપ(અં. પેરડાઇમ) સભાનપણે બદલવું અને 'વિકાસના મોડેલ'ના સ્થાને 'અધિકાર-આધારિત સામાજિક પગલાં'નું મોડેલ અપનાવવું. માનવ અધિકાર પર આધારિત આ અભિગમ લોકોને એમના અધિકારો જાણવા અને તેને માટે માગ કરવા માટે સશક્તિકરણ આપે છે. જૂથ અને સીબીઓ સહાયક સંગઠનો પરના એમના 'મૌન અને પરાધીનતા'ના સંસ્કારોને તોડવા સક્ષમ બને છે અને એમને એમના નાગરિક તરીકેની ઓળખ, અધિકાર ધરાવનાર તરીકે એમની હકદારી (અં. એન્ટાઇટલમેન્ટ) કાનૂની અને નૈતિક ફરજ બજાવનારાઓને ઉત્તરદાયી ગણવા સમર્થ બનાવે છે. અધિકાર આધારિત પગલાંની વિચારણા નીચે જણાવેલા પાંચ સિદ્ધાંતોના આધારે ઘડાય છે. આ સિદ્ધાંતને અંગ્રેજીમાં 'પેનલ' (PANEL) નામ અપાયું છે, જે આ સિદ્ધાંતના મુખ્ય ઘટકોના પહેલા અક્ષર પરથી બનેલું છે. આ પાંચ ઘટકો છે, સહભાગીતા (પાર્ટિસિપેશન), ઉત્તરદાયિત્વ (એકાઉન્ટેબિલિટી), ભેદભાવની ગેરહાજરી (નોનડિસ્ક્રિમિનેશન), સશક્તિકરણ (એમ્પાવરમેન્ટ) અને સમાનતા (ઈક્વોલિટી). આ બધા જ આપણા દેશના બંધારણમાં અને આંતરરાષ્ટ્રીય ક્ષેત્રે કાયદેસર નક્કી થયેલા અધિકારો છે. સામાન્ય રીતે એને 'પેનલ સિદ્ધાંતો' કહેવામાં આવે છે. આ પેનલ સિદ્ધાંતો માનવઅધિકાર આધારિત અભિગમને વ્યાવહારિક રીતે પ્રયોજવાની રીત સમજાવે છે. અધિકારો સરકાર નથી આપતી. એ અંતર્ગત હોય છે અને રાજ્યએ એ સુનિશ્ચિત

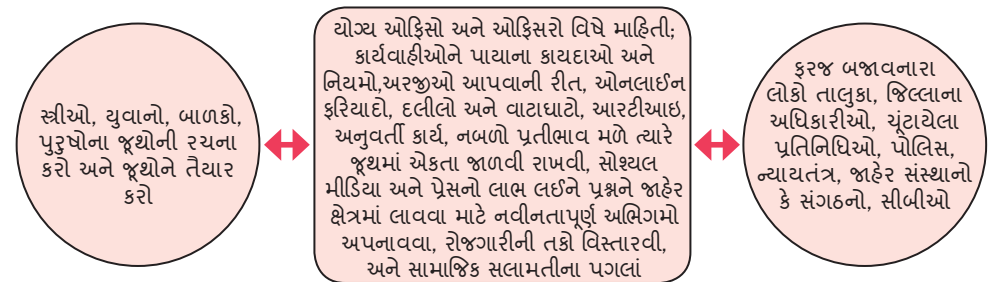
કરવાનું હોય છે કે એના બધા જ નાગરિકોને એ મળે. આમ છતાં અનુભવ દર્શાવે છે કે અધિકારો અપાતા નથી, એ લઈ લેવા પડે છે. સમુદાયના સભ્યોને અધિકાર-આધારિત મોડેલના નિર્દેશો પણ સમજવામાં મદદ કરવી જોઈએ. રાજ્ય તરફથી લેવાતાં મનસ્વી પગલાંને કારણે સમુદાયના સરકારી અધિકારીઓ, ચૂંટાયેલા પ્રતિનિધિઓ, જાહેર સંસ્થાનો અને પોલીસ સાથેના સંબંધોમાં તિરાડ પડી શકે છે. આ માટે એ બાબત અતિઆવશ્યક બને છે કે સમુદાયના સભ્યો પાસે પૂરતા પ્રમાણમાં માનવમૂડી, સુસંગત કૌશલ્યો અને ક્ષમતાઓ, કાયદા અને કાર્યવાહીનું જ્ઞાન અને સંવાદ અને વાટાઘાટો કરવાની આવડત હોય જેથી કરીને અહિંસક વ્યૂહરચનાઓ દ્વારા સમુદાયને તેમના અધિકારો મળી શકે.

આ જ તબક્કે આજીવિકાની તકોને મજબૂત બનાવવી, આજીવિકા/રોજગારી મળી શકે તેવા કૌશલ્યો માટે ક્ષમતાસર્જન કરવું, ઉદ્યોગસાહસિકતા માટે બેન્કનું ધિરાણ મેળવવું જેવા કાર્યો માટે નવી તકો પણ શોધવાની છે. આ તબક્કાનું પરિણામ એ આવશે કે સમુદાયનો ફરજ બજાવનારાઓ સાથે સંપર્ક વધશે અને એમના બહેતર ગુણવત્તાવાળા જીવન માટેના અધિકારો અને તેને માટે હકદારીના દાવાને સ્વીકૃતિ અને પ્રાપ્તિ થશે.

સમયગાળો

સમુદાયના જે જૂથો રચાયા હોય તે આ તબક્કે પોતાની જરૂરિયાતો, અધિકારો અને અધિકારની હકદારી વિષે પોતાની વાત આગ્રહપૂર્વક કહેવાનું શરૂ કરે અને ફરજ બજાવનારાઓ સાથે આ બાબતે વાટાઘાટો અને સોદાકાર્ય શરૂ કરે. પોતાની નાગરિકતાની પુષ્ટિ કરવાના નવા રસ્તા શોધવાનું શરૂ કરે. આપણે ત્યાંની નોકરશાહી અને વહીવટી શાસનવ્યવસ્થાને જોતાં આ માટે સતત અને એકધારા પ્રયત્નો કરતા રહેવું જરૂરી બનશે. પોતાના અધિકારોની હકદારીની માગ કરવાની હોય કે વિકાસની કોઈ યોજના હોય કે આજીવિકાની તકો હોય એ પ્રાપ્ત કરવા સતત પ્રયત્નો કરવા જરૂરી રહેશે. આમાં 2 કે 3 વર્ષ લાગી શકે.

અસરકારક ઇન્ટરફેસ માટે જરૂરી જ્ઞાન અને કૌશલ્યો



આગળ વધવાની રીતો

- સભ્યોને એમના અધિકારો અને તેના હકદારપણા વિષે માહિતી આપીને જાણકાર બનાવો.
- માહિતીનો અધિકાર, શિક્ષણ મેળવવાનો અધિકાર, મહાત્મા ગાંધી ગ્રામીણ રોજગારીની ગેરંટીની યોજના, ભોજન મેળવવાનો અધિકાર, જાહેર વિતરણ વ્યવસ્થામાં રેશનકાર્ડ મેળવવું, મફત કાનૂની સલાહ, માનૃત્વ લાભો, પેન્શન, વિકલાંગોને મળતા લાભો અને



સુવિધાઓ, દલિતો, આદિવાસીઓ અને લઘુમતિઓ માટે શૈક્ષણિક શિષ્યવૃત્તિઓ, મતદાતા કાર્ડ, આધાર કાર્ડ, રોજગારી કાર્ડ, બીપીએલ કાર્ડ અને જન્મ, મરણ અને આવકના પ્રમાણપત્રો જેવા વિવિધ સામાજિક કાયદાઓ, યોજનાઓ તેમ જ હકો અને કાર્યવાહીઓ વિષે જાણકાર બનાવવા તાલીમ કાર્યક્રમો ગોઠવો.

- સભ્યોને દેશના બંધારણમાં અને વિવિધ કાયદાઓ અને નીતિઓમાં જણાવવામાં આવેલાં મૂલ્યો અને સરકારી કાયદા, નીતિઓ અને યોજનાઓ જેવી કે ધિરાણ, સબસિડી અને કલ્યાણની યોજનાઓ વિષે માહિતી આપો.
- તાલીમોમાં માહિતીઓની સાથે એનો વ્યવહારમાં ઉપયોગ કરવાની રીતોની તાલીમ પણ આપો. જેવી કે ફોર્મ કેવી રીતે ભરવું, ઓનલાઇન કામ કેવી રીતે કરવું, વિવિધ ઓફિસો વિષે માહિતી, શાસનવ્યવસ્થાનું માળખું - પંચાયત, સ્થાનિક, તાલુકા, જિલ્લા કે રાજ્ય કક્ષાની ઓફિસો વિષે માહિતી આપો.
- સમુદાયના સભ્યોને સરકારે મૂકેલી વિવિધ યોજનાઓ, કાર્યક્રમો અને સહાયક અને રોજગારી મેળવી આપી શકે તેવા કૌશલ્યો વિકસાવવા માટેના કાર્યક્રમો અને સુવિધાઓ શીખવાની તેમ જ ખાનગી સંસ્થાનો અને કોર્પોરેટના સામાજિક જવાબદારીના પહેલકાર્યોનો લાભ લઈને તેમના આજીવિકાના વિકલ્પો શોધવા વિષે જણાવો.

- સભ્યોને અરજી કેવી રીતે કરવી અને સંબંધિત અધિકારીને અરજી આપીને અથવા તેમને મળીને પ્રશ્નની રજૂઆત કેવી રીતે કરવી એ સમજાવો.
- યુવાન સ્વયંસેવકોની મદદ લઈને મોડેલ સહાયક કેન્દ્રો ઊભા કરો જેથી કરીને સમુદાયના સભ્યો જે શીખ્યા હોય તેની પ્રેક્ટિસ પોતે જ કરી શકે અને એમને વચેટિયાની અને એને આપવાની થતી દલાલીનો ખર્ચ નિવારી શકે.
- સશક્તિકરણની પ્રક્રિયાને અનુસરીને એટલે કે શક્તિ/આવડતો વિકસાવીને, તેને વાસ્તવિક રૂપ આપીને અને સભ્યોની ક્ષમતાઓ વધારીને સમુદાયના સભ્યોને એમના સદીઓ જૂના “મૂંગા રહેવાના સંસ્કાર” અને પરાધીનતાની મનોવૃત્તિમાંથી બહાર લાવો અને એમને સક્ષમ બનાવો.
- ફરજ બજાવનારા કર્મચારીઓ સાથે આંતરક્રિયા કરતી વખતે પોતાની હકદારી જણાવવી અને એ બાબતે સંવાદ અને વાટાઘાટો કરવાનું કાર્ય ખૂબ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.
- હિમાયતના મહત્વનાં સાધનો જેવા કે, જાહેર મિટિંગો, પ્રેસ કોન્ફરન્સો, પોસ્ટર ઝુંબેશો, પ્રેસ મુલાકાતો યોજવી, જાણીતી વ્યક્તિઓની હાજરીમાં જાહેર સુનાવણીઓ યોજીને, સરકાર દ્વારા યોજાતી જાહેર લોકસુનાવણીઓના કાર્યક્રમોમાં ભાગ લઈને જાહેર અભિપ્રાય અને સમર્થન ઊભા કરવા.
- કેટલાક કિસ્સાઓમાં ધરણા, બેઠી લડત, જાહેર રેલી અથવા એના જેવા બીજા અહિંસક વિરોધ પ્રદર્શનો દ્વારા પણ સરકારી અધિકારી વર્ગનું ધ્યાન ખેંચીને એમને સમુદાયની તાતી જરૂરિયાત વિષે માહિતગાર અને જાગૃત કરવાનો વિકલ્પ પ્રયોજી શકાય. સમુદાયને વિરોધ પ્રદર્શનના આ સ્વરૂપો વિષે સમજાવવું જરૂરી છે.
- સમુદાયના સભ્યોને પોલિસ સ્ટેશનો, અદાલતો અને સરકારી ઓફીસોની મુલાકાતો કરાવીને એમનો એ સ્થળો વિશેનો ભય દૂર કરાવી શકાય.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- વિકાસની કાર્યરીતથી અધિકાર આધારિત કાર્યરીત તરફ જવાની પ્રક્રિયા સમય માગી લે તેવી છે. કેટલાક જૂથોને સરકારના માળખા અને રીતોથી પરિચિત કરવા માટે એમનો હાથ પકડીને ટેકો આપવો પડે છે. કેટલીક વાર સમુદાયના લોકો સ્ટાફના સભ્યોને એમની સાથે જવા વિનંતી કરે એમ બને. આને પણ તાલીમનો જ એક ભાગ સમજવાનો છે. સમય જતાં સમુદાયના સભ્યો જાતે જ ‘પોતાની ગાડીના પોતે ડ્રાઈવર’ બની જાય એ રીતે એમને તૈયાર કરવા.
- ફરજ બજાવનારાઓ સાથેના કામકાજમાં સહાયક સંસ્થાની વિશ્વસનીયતા ખૂબ મદદરૂપ બને છે. આમ છતાં સંસ્થાએ સભાન રહીને લોકો દ્વારા દોરાતી આંતરક્રિયાને પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ.
- સમુદાયને નૈતિક ટેકાથી લઈને અરજીઓ લખી આપવી અને ટેકનિકલ મદદ કરવા સુધીની કોઈ પણ રીતની મદદની જરૂર પડી શકે. જ્યાં જ્યાં શક્ય હોય ત્યાં સમુદાયના સભ્યોને કે એમના સંતાનોને તાલીમ આપીને તૈયાર કરવા જોઈએ. નાની વયના લોકો ટેકનિકલ કામ, લખવાનું કામ જલ્દી શીખી શકે. એમની આવડતનો પૂરો ઉપયોગ કરવો જોઈએ.

- સરકારી યોજનાઓ, સામાજિક સલામતીના પગલાં અને રાજ્ય સરકારના કાર્યક્રમો વિષેનું માહિતી પુસ્તક બનાવો.
- સમુદાયના સંચાલન હેઠળ એક પુસ્તકાલય બનાવો. એમાં અનેક રીતની સ્રોત સામગ્રી રાખો અને વાંચન અને વિતરણના સંસ્કાર કેળવો.
- એક વાર સભ્યો વ્યક્તિગત અને સામૂહિક રીતે પ્રેરિત, ઉત્સાહિત અને પ્રતિબદ્ધ બની જશે અને જો એમને પોતાના પ્રશ્નોની અગ્રિમતા સમજીને કાર્યયોજનાઓ બનાવી લીધી હશે તો એ લોકો સરકારી અધિકારીઓને મળવા જાતે જ આગળ આવશે. સમુદાયના સભ્યોની ગતિ અનુસાર ચાલો.
- નિયત સમયાંતરે પ્રક્રિયાઓની સમીક્ષા અને ચિંતન માટે સમુદાયના સભ્યોની મિટિંગ યોજો. પોતાના જ અનુભવોમાંથી એમને શીખવા મળેલી વાતો વિષે ચર્ચા કરાવો.
- હિમાયતનું સૂત્ર છે, ‘જેની લડાઈ એની જ આગેવાની’. આ વાત સભ્યોને અવારનવાર યાદ કરાવતા રહેવું.
- અનુભવ દર્શાવે છે કે જાહેર પગલાં લેતી વખતે ઘણી વાર લાગણીઓ તર્કપૂર્ણ વિચાર પર હાવી થઈ જતી હોય છે. કોઈ પણ જાહેર પગલાં લેતાં પહેલાં સારી રીતે આયોજન કરીને, ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓને બરાબર વ્યાખ્યાયિત કરીને, ભીડથી નિવારીને, વાટાઘાટો કરનાર ટિમ નક્કી કરીને, અને જે માંગો હોય તે સ્પષ્ટ રીતે નક્કી કરીને પછી જ કામ ઉપાડવું.
- સભ્યોને જરૂરી ઔપચારિકતાઓ અને કાર્યવાહીઓ જેવી કે પોલિસની પરવાનગી મેળવવીને અનુસરીને પછી જ વિરોધ સરઘસ કે રેલી કાઢવાનું પ્રોત્સાહન આપો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- સમુદાયના સભ્યોને ફરજ બજાવનારા કર્મચારીઓ/અધિકારીઓને પડકારવા કે એમની સાથે સંઘર્ષમાં ઉતરવા આગ્રહ ન કરો.
- લોકોને વિરોધપ્રદર્શન કરવા કે ધરણા કરવા લલચાવવા નહીં. કોઈ પણ પ્રકારના વિરોધને સંબંધિત નિર્ણય સમુદાયના સભ્યોએ જ કરવાનો છે.
- ધરણા કે વિરોધપ્રદર્શન જેવાં જાહેર પગલાંના નિર્દેશો અને એના શક્ય પરિણામો પણ લોકોને સમજાવી દો કારણ કે કેટલીક વાર સરકાર નાગરિકો સાથે મનસ્વીપણે કડક હાથે કામ લેતી હોય છે.
- લોકોને એ પણ સમજાવી દેવું કે વિરોધ પ્રદર્શન દરમિયાન કોઈ પણ પ્રકારની હિંસા કે જાહેર કે ખાનગી મિલકતોની તોડફોડ ન કરવી કારણ કે એ ગેરકાયદે કૃત્યો છે.
- માત્ર આગેવાનો કે ભણેલા લોકો જ ફરજ બજાવનારા લોકો સાથે સંપર્ક કરી શકે એવું નથી. બધાને આ કામમાં જોડાવાનું પ્રોત્સાહન આપવું.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. xxx મહિલાઓ, xxx પુરુષો અને xxx બાળકો અરજી અને પિટિશન લખતાં શીખ્યા.
2. રેશન કાર્ડ, મતદાતા ઓળખપત્ર અને આધાર કાર્ડ મેળવવા xxx વ્યક્તિગત અરજીઓ કરવામાં આવી, xxx વિધવા બહેનોએ વિધવા પેન્શન માટે અરજીઓ કરી.
3. xxx વ્યક્તિઓને ઓળખપત્રો મળ્યા, xxx વિદ્યાર્થીઓને શિષ્યવૃત્તિ મળી, xxx કુટુંબોને રોજગાર કાર્ડ મળ્યા અને xxx કુટુંબોને પ્રમાણપત્રો મળ્યા.
4. xxx જૂથોએ સમુદાયના વિવિધ સહિયારી સમસ્યાઓ માટે યોગ્ય સત્તાધિકારીઓને અરજીઓ સુપ્રત કરી.
5. xxx ટકા આગેવાનોના સંવાદ અને સમાધાનની વાટાઘાટો અને વિનિયમનના કૌશલ્યો વિકસ્યા.
6. સમુદાયોના લગભગ xxx સભ્યો સરકારી કચેરીઓથી પરિચિત થયા અને હવે તેઓ જાતે અધિકારીઓને મળી શકે છે.
7. સમુદાયસભ્યો સરકારની અથવા ખાનગી વિવિધ વિકાસ યોજનાઓ અને પ્રોજેક્ટોનો લાભ લઈ શકે છે.
8. xxx ટકા યુવાનો અરજીઓ કરવામાં કુટુંબોને સ્વૈચ્છિકપણે મદદ કરે છે.
9. xxx સભ્યો સમજ્યા છે કે ફરજ બજાવનારાઓની નાગરિકો પરત્વે જવાબદારી હોય છે.
10. સંબંધિત સરકારી અધિકારીઓ અને જૂથોની પોતાના વ્યક્તિગત અને સમુદાયના પ્રશ્નો બાબતે રૂબરૂ મિટિંગો કરવામાં આવી.
11. xxx વ્યક્તિઓ માહિતીના અધિકારના કાયદા હેઠળ અરજી કરતાં અને તેને જાહેર માહિતી અધિકારીને આપતાં શીખ્યા.
12. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સ્વમૂલ્યાંકન ટૂલ

'1' થી '5'ના સ્કેલમાં '1' લઘુત્તમ છે અને '5' મહત્તમ છે. તમે તમારી પ્રગતિનું મૂલ્ય કઈ રીતે આંકશો?

ક્રમ	વૃદ્ધિના ક્ષેત્રો	સ્કોર
1	મને અરજીઓ અને પીટીશનો કરતાં આવડી ગયું છે.	
2	સ્થાનિક સરકારી ઓફિસો ક્યાં છે તે હું જાણું છું.	
3	હું મારી અરજી આપવા એકલો/લી જઈ શકું છું.	
4	મને સરકારી અધિકારીઓએ સાથે વાટાઘાટો કરતાં આવડી ગયું છે.	
5	હું મારી હકદારી માટે સતત અનુવર્તી કાર્ય કરું છું.	
6	હું બીજા જેને જરૂર હોય એને અરજીઓ લખવામાં અને અધિકારીઓને મળવામાં મદદ કરું છું.	
7	મારામાં નાગરિકતાની મજબૂત સમજ આવી ગઈ છે.	
8	સહાયક સંસ્થાઓએ યોજેલી તાલીમોને પરિણામે મને યોજનાઓ, હકદારીઓ અને એ મેળવવાની કાર્યવાહી વિષે જ્ઞાન છે.	
9	જ્યારે અધિકારીઓ અમારા વિસ્તારમાં આવે ત્યારે હું શરમાયા કે ડર્યા વિના એમની સાથે વાત કરું છું.	
10	વિવિધ સમસ્યાઓ માટે સ્થાનિક સરકારી અધિકારીઓને મળવા બાબતે એકમત છીએ.	
11	જૂથના સભ્યો હિંમત, સ્પષ્ટતા અને આત્મવિશ્વાસથી અધિકારીઓને મળીને વાત કરી શકે છે.	
12	જૂથના સભ્યો પોતાની આવડત અને શક્તિ અનુસાર જવાબદારીઓ ઉપાડે છે.	
13	જૂથના સભ્યો સહાયકસંસ્થા અને અમારા વિસ્તારમાં કામ કરતાં બીજા એનજીઓ પાસેથી ઉત્તરદાયિતાની માગણી કરે છે.	
14	એક સમુદાય તરીકે અમે જ અમારી યોજનાઓ, વ્યૂહરચનાઓ અને અમલીકરણ કરીએ છીએ.	
15	જૂથના આગેવાનો નિયમિત રીતે આયોજન અને સમીક્ષા મિટિંગો યોજે છે.	
16	સંદર્ભ અનુસાર વિકાસની નોંધ લખો.....	

નોંધ: બધા આગેવાનોને સ્વ-મૂલ્યાંકન કરવા કહો અને એમના ગુણનો સરવાળો કરો. કુલ ગુણોને આધારે વાત કરો. પહેલા આઠ મુદ્દા વ્યક્તિગત વિકાસ દર્શાવે છે. શક્તિઓને સ્વીકારો અને પડકારોને ઓળખો. આ જ રીતે જૂથો કે આગેવાનોના વિકાસ વિષે બીજી એક ચર્ચા થઈ શકે.



પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના સવાલો

1. દરમ્યાનગીરીનું અધિકાર આધારિત મોડેલ સમજવા અને અપનાવવામાં સમુદાયના સભ્યોના અનુભવો, સંઘર્ષો કે પડકારો શું હતા?
2. સમુદાયના સભ્યોને વિવિધ તાલીમો અપાઈ તે એમને ઉપયોગી હતી?
3. સમુદાયના સભ્યોમાં અધિકારીઓને જાતે મળવા જેટલો આત્મવિશ્વાસ હતો?
4. અધિકાર ધરાવનારાઓ અને ફરજ બજાવનારાઓ ને જોડવા વિષે તમને કેટલા પ્રમાણમાં સંતોષ થયો છે?
5. સમુદાયના સભ્યો કયા મુદ્દે ઝુંબેશ, વિરોધ અને ધરણા પર ગયા હતા? એમાંથી એમને શું શીખવા મળ્યું?
6. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

અધિકાર મેળવવાની મૂલ્યચૂકવણી

પીજીજીએસના મૈનાદેવીએ એક બનાવનું વર્ણન કર્યું: એક વાર ગામની એક બહેનને પ્રસૂતિપીડા ઉપડી. ગામના પુરુષો એને હોસ્પિટલ લઈ જતા હતા ત્યાં રસ્તામાં જ એનું મરણ થયું કારણ એ હતું કે રસ્તા ખૂબ ખરાબ હતા અને ઝડપથી જઈ શકાય એમ જ ન હતું. આ બીના જાણીને ગામના લોકો, ખાસ કરીને મહિલાઓ ખૂબ ઉશ્કેરાઈ ગયા અને રસ્તો રોકીને બેસી ગયા. પોલિસ આવી લાઠીચાર્જ થયો પણ મહિલાઓ ત્યાંથી ન જ ખસી. પછી તાલુકા લેવલના અધિકારી આવ્યા, એમણે રસ્તો મરામત કરાવી આપવાનું વચન આપ્યું. મૈનાદેવી કહે છે, ‘આ બનાવ વિષે વિચાર કરતાં લાગે છે કે સ્ત્રીઓમાં રસ્તો રોકવાની, લાઠીચાર્જ વેઠીને પણ ટકી રહેવાની, સરકારી અધિકારીનો સામનો કરવાની તાકાત કઈ રીતે આવી? આ અમારી સમૂહશક્તિનું પરિણામ હતું.’

સૈફુન બાનુ 58 વર્ષની મુસ્લિમ વિધવા છે. છેલ્લા 45 વર્ષથી એ તાંગરા કેમ્પ વિસ્તારમાં રહે છે. અનેક પ્રકારની કૌટુંબિક સમસ્યાઓ, પતિનું મરણ જેવા કઠણ બનાવો વેઠવા છતાં એ મહિલાજૂથની સક્રિય સભ્ય રહી છે અને ગતિશીલ આગેવાની કરતી રહી છે. એના વિસ્તારમાં અનેક સમસ્યાઓ છે. ગટરો ઉભરાય છે, રસ્તા પર લાઇટો નથી અને જે છે તે તૂટેલી છે. સૈફુને વિસ્તારની સ્ત્રીઓને ભેગી કરી, કોર્પોરેશનના અધિકારીઓને મળી અને આખી પ્રક્રિયા સમજી, જુદા જુદા વિભાગોના અધિકારીઓ સાથે વાતચીતો કરી મોટા ભાગના પ્રશ્નો ઉકેલ્યા. હવે એ વિનાસંકોચે સરકારી ઓફિસોમાં જાય-આવે છે અને એકદમ ઝપાટામાં સમસ્યાનો ઉકેલ લાવી દે છે.

અનુભવનું ક્ષેત્ર વિસ્તારવું અને પરસ્પર શીખવું



અનુભવનું ક્ષેત્ર વિસ્તારવું અને પરસ્પર શીખવું

હેતુ

આ પગલાનું ધ્યેય એ છે કે સમુદાયના આગેવાનો અને સભ્યોને એમને ત્યાં થતી હોય એવી જ સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયાઓના બીજા વિસ્તારોમાં કેવા પરિણામો મળ્યા છે તેને વિષે જાણવા એ વિસ્તાર અથવા સહાયક સંસ્થાઓની મુલાકાત લેવી. આમ કરવાનો ઉદ્દેશ એ છે કે પરસ્પર અનુભવોમાં સહભાગી બનીને એકબીજા પાસેથી શીખેલા પાઠો દ્વારા વધારે મજબૂત બનવું. આવી મુલાકાતોને પ્રેરણાપ્રવાસો કહી શકાય. આવા પ્રવાસો-મુલાકાતોથી જોવું, નક્કી કરવું અને કાર્ય કરવું એવું ચક્ર સર્જાય છે. સમુદાય સક્રિયીકરણમાં ‘જાતે કરીને શીખવું’ ના નિર્ણય પર ભાર મૂકાય છે. આમ છતાં ‘જોઈને શીખવું’ અને સમાન અથવા જુદા સંદર્ભોમાં સમુદાયના વિકાસનું કામ કરતાં સભ્યો સાથે આંતરક્રિયા કરવાના કાર્યનું પણ મહત્ત્વ ઓછું ન આંકી શકાય. પ્રેરણાપ્રવાસ એટલે બીજા સમુદાયને મળવા જવાની જ વાત નથી, એ જ રીતે બીજા સમુદાયને આવકારવાની પણ વાત છે. આ બન્ને પરિસ્થિતિઓ બેઉ પક્ષોને શીખવાની તક આપે છે.

આ રીતે જોઈએ તો પ્રેરણાપ્રવાસ એટલે આ જ પ્રકારના બીજા સમુદાયની મુલાકાત લેવી. આ સમુદાયનું કામ સમાન પ્રકારનું જ હોય પણ બીજા સંગઠનની સહાયથી ચાલતું હોય. પરસ્પર શીખવું એટલે એક ભૌગોલિક વિસ્તારમાંથી બીજા ભૌગોલિક વિસ્તારની મુલાકાતે જવું જ્યાં કામ

આ જ સંગઠન દ્વારા થતું હોય. પરસ્પર શીખવાની અને પ્રેરણાપ્રવાસોની પ્રવૃત્તિથી સમુદાયના સભ્યોની ક્ષિતિજો વિસ્તરે છે અને તેમને કરવામાં મુશ્કેલ લાગતા કેટલાક કામોને સંબોધવાનો બીજો પરિપ્રેક્ષ્ય મળી રહે છે. બન્ને ટિમોને એકબીજા પાસેથી સમુદાયના સક્રિયીકરણની જુદી જુદી કાર્યપદ્ધતિઓ અને અભિગમો વિષે જાણવા મળે છે તેથી તેઓ નવીનીકરણ અને પ્રયોગશીલતા કરવા વિષે વધુ ખુલ્લાં બને છે. આ સ્વાધ્યાયો દ્વારા સમુદાયના સભ્યો બીજી ટિમોએ મેળવેલા સારા પરિણામો નજરે જુએ છે અને એ રીતે એમને નવી ઉર્જા આપવાની અને પ્રેરિત કરવાની સરસ રીતો મળે છે. આ પગલાનું અપેક્ષિત પરિણામ એ રહેશે કે સમુદાયો એમના ઢાંચામાંથી બહાર નીકળીને અને નવી કાર્યપદ્ધતિઓ, દરમ્યાનગીરીની નવી વ્યૂહરચનાઓ વિચારતા થશે અને પરસ્પર શીખવાની અને નેટવર્ક રચવાની તકો તપાસતા થશે.

સમયગાળો

સૈદ્ધાંતિક રીતે તો પ્રેરણાપ્રવાસો અને પરસ્પર શીખવાની પ્રવૃત્તિ સમુદાયના સક્રિયીકરણના કોઈ પણ તબક્કે યોજી શકાય પણ જો પહેલા છ તબક્કાનું કામ થઈ જાય અને જો એ સારી રીતે થયું હોય તો એ પછી આવા કાર્યક્રમો યોજવાનું વધારે અસરકારક બની શકે કારણ કે ત્યાં સુધીમાં જૂથો પુખ્તતા, જ્ઞાન અને અનુભવોના એક ચોક્કસ તબક્કે પહોંચ્યા હોય જ્યાંથી તેઓ જે જુએ તેને પોતાના સંદર્ભો અને પરિસ્થિતિઓમાં તે લાગુ પાડી શકે. આવી મુલાકાતો એક કે બે દિવસની હોય અને પૂર્ણપણે નિશ્ચિત સંદર્ભ સાથેની જ હોય.

આગળ વધવાની રીતો

- જૂથની સાથે ચર્ચા કરો અને પ્રેરણાપ્રવાસ વખતે જે જે પાસાં, મુદ્દાઓ અને સમસ્યાઓ વિષે તપાસવાનું હોય એની ઓળખ કરો.
- મુલાકાત માટે જાઓ તે પહેલાં ટિમ સાથે એક આયોજન મિટિંગ યોજો અને આ મુલાકાતના ઉદ્દેશો, કાર્યપદ્ધતિ અને સમયપત્રક તૈયાર કરો. ટિમના સભ્યોની ભૂમિકાઓ નક્કી કરો. આખી ટિમ મુલાકાતના હેતુ બાબતે સ્પષ્ટ સમજ સાથે અને પરસ્પર જોડાયેલી હોય તે મહત્ત્વનું છે.
- પસંદ કરાયેલા સભ્યો મુલાકાતના ખર્ચ માટે ફાળો આપે તેમ એમને પ્રેરિત કરો.
- મુલાકાતની શરૂઆત કોઈ હળવી રમતથી કરો જેમાં બધાનો સંકોચ જતો રહે.
- સહાયક સંસ્થાના સ્વયંસેવકો કે ચેતનાસંચાર કાર્યકરોએ માત્ર સહાયક ભૂમિકા કરવાની છે અને બંને ટીમો એકબીજાની સાથે મુક્તપણે મળે અને આંતરક્રિયા કરે તે માટે એમને પ્રોત્સાહન આપવાનું છે.
- પ્રેરણા પ્રવાસ માત્ર એનજીઓની વહીવટી કે ક્ષેત્રીય ઓફિસ સુધી મર્યાદિત રહે એમ ન થવું જોઈએ. એમાં સમુદાયોની મુલાકાતો અને સમુદાયના સભ્યો સાથે સીધી આંતરક્રિયાનો પણ સમાવેશ થવો જોઈએ.
- બન્ને ટિમોના સભ્યોને સવાલો પૂછવા અને શંકાઓનું નિવારણ કરવા પ્રોત્સાહન આપો.



क्र.	वि.सं.	विवरण	मूल्य	निवासी
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12

- બન્ને ટિમોને વિવિધ રીતની નવી કાર્યપદ્ધતિઓ, દરમ્યાનગીરીની વ્યૂહરચનાઓ અને અને શીખવા મળેલી બાબતો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા કહો.
- મુલાકાત પૂરી થતાં પહેલાં મુલાકાતે આવેલી ટિમ પોતાના આ મુલાકાતના અનુભવો અને એમને શીખવા મળેલી બાબતો વિષે યજમાન ટિમને ટૂંકમાં વાત કરશે.
- સમુદાય પાસેથી શીખવા ઇચ્છતા બીજા જૂથોને મુલાકાત લેવા આમંત્રણ આપો અને એમને આવકાર આપો.
- મુલાકાત થઈ ગયા પછી એનજીઓના સ્ટાફ અને મુલાકાત લેનાર સભ્યો સાથે એક મિટિંગ યોજીને આ મુલાકાતમાં જે જોયું અને શીખવા મળ્યું તેને આધારે તેઓ પોતાના વિસ્તારમાં શું ફેરફારો કરવા માગે છે તે વિષે ચર્ચા કરવી અને એને માટે યોજના બનાવવી.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- બીજી સંસ્થાની મુલાકાતે જનાર ટીમના સભ્યો તેઓ જે સમુદાયની મુલાકાતે જવાના હોય એમની સમસ્યાઓ, એના પ્રકાર, એમની એ માટે કામ કરવાની રીત વિષે અગાઉથી થોડી માહિતી મેળવી લે તો સારું રહે.
- મુલાકાત માટે જનારા સભ્યોનું જૂથ નાનું હોય અને એમાં વિવિધ ઉંમર, વ્યવસાય, ધર્મ, જ્ઞાતિ અને જેઠરના સભ્યો હોય એ માટે પ્રોત્સાહન આપો.
- મુલાકાત માટેનો એજન્ડા દરેક સભ્યને સહભાગી બનાવી, એમના અભિપ્રાયને ધ્યાનમાં લઈને નક્કી કરવો જોઈએ.

- મુલાકાતનો સમય બન્ને ટીમો, મુલાકાતી ટિમ અને યજમાન ટિમને અને સમુદાયને પણ સુવિધાભર્યો હોય એ રીતે નક્કી કરવો જોઈએ.
- મુલાકાત લેનાર ટિમના બધા જ સભ્યોને મુલાકાત દરમિયાન શું જોવાનું છે અને એ વિષે એકસરખી અને સ્પષ્ટ સમજ હોવી જોઈએ.
- મુલાકાતનો ઉદ્દેશ મુલાકાત લેનાર ટિમના સભ્યોની ક્ષમતા અનુસાર અને મુલાકાત માટે મળનાર સમય વિષે ધ્યાન રાખીને નક્કી કરવો જોઈએ.
- મુલાકાત કરીને પાછા આવ્યા પછી ટિમના સભ્યો ત્યાં પોતે જે જોયું અને જે શીખ્યા તે વિષે સમુદાયના સભ્યોને કઈ રીતે માહિતી આપશે તે વિષે સ્પષ્ટ રીતે વ્યાખ્યાયિત યોજના હોવી જોઈએ.
- સમુદાયના સભ્યોને મુલાકાત યોજવામાં આગેવાની કરવા અને આંતરક્રિયા કરવામાં સહાય કરો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

જરૂરી સાવચેતીઓ

- સહાયક સંસ્થાનો સ્ટાફ અને થોડા આગેવાનોનો જ પ્રક્રિયા અને ચર્ચાઓ પર એકાધિકાર ન બની જાય તેની કાળજી રાખવી.
- મુલાકાત એકદમ માળખાવિહીન ન રહે તે જોવું. નહીં તો એને વિષે પુનર્વિચાર અને શીખવાની બાબતોનો પૂરતો લાભ લઈ શકાશે નહીં.
- ટિમ શક્ય હોય ત્યાં સુધી બને એટલી ઓછી સમરૂપતા ધરાવતી હોવી જોઈએ, એટલે કે એમાં સમુદાયના વિવિધ વર્ગના બધા ભાગોના પ્રતિનિધિઓ હોવા જોઈએ જે શીખેલી બાબતો દરેક સભ્ય સુધી લઈ જાય.
- પ્રવૃત્તિનો હેતુ શીખવાનો છે અને સંદર્ભો જુદાજુદા છે તેથી બે સમુદાયો વચ્ચે સરખામણી કે હરિફાઈનું વલણ ન હોવું જોઈએ.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. xxx પ્રેરણાપ્રવાસો અને પરસ્પર શીખવા માટેની મુલાકાતો યોજવામાં આવી.
2. xxx જૂથ આગેવાનો અને xxx સભ્યોએ મુલાકાતોમાં ભાગ લીધો.
3. xxx જૂથો સમુદાયની મુલાકાતે આવ્યા.
4. સમુદાયના xxx સભ્યોને પરસ્પર મુલાકાતોના અનુભવો અને શીખવા મળેલી બાબતો વિષે માહિતી આપવામાં આવી.

5. પ્રેરણાપ્રવાસોને પરિણામે , , કાર્યપદ્ધતિઓ અને , , દરમિયાનગીરીની વ્યૂહરચનાઓ નવી શીખવા મળી.
6. પરસ્પર મુલાકાતોના આધારે xxx યોજનાઓમાં સુધારા કરવામાં આવ્યા.
7. xxx સભ્યો મુલાકાત લીધી હતી તે સમુદાયના સભ્યો અને યજમાન સંસ્થાના સ્ટાફ સાથે સતત સંપર્કમાં છે.
8. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.



પ્રતિપુષ્ટિ ફોર્મ

ક્રમ	સમીક્ષા કરવાના પાસાં	શું સાડું કામ કર્યું? કેવી રીતે	શું સુધારી શકાય? કેમ?
1	મુલાકાત માટે પસંદ કરેલો સમુદાય કે પ્રોજેક્ટ વિસ્તાર		
2	મુલાકાત માટે પસંદ કરાયેલી ટિમ		
3	મુલાકાત માટે કરવામાં આવેલું પ્રારંભિક કાર્ય અને નક્કી કરાયેલા એજન્ડાની યોગ્યતા		
4	પસંદ કરાયેલો સમય અને તારીખો		
5	પ્રોજેક્ટના અમલીકરણ માટે પસંદ કરાયેલા એજન્ડાની સુસંગતતા		
6	સમુદાયના સભ્યો સાથે આંતરક્રિયા માટે પૂરતો સમય		
7	મુલાકાતી ટિમ અને યજમાન ટિમના સંતોષનું પ્રમાણ		
8	બધા જ પાસાં આવરી લઈ શકાય એટલો સમય મળ્યો?		
9	સંગઠનના સ્ટાફની મદદ		
10	માહિતી આપવા માટેની મિટિંગની અસરકારકતા સમુદાયના મોટા ભાગ સાથે સહભાગીતા		
11	શીખેલી બાબતોમાં સમુદાયના મોટાભાગ સાથે સહભાગીતા		
12	સમુદાયની ભવિષ્યની યોજનાઓ માટે શીખેલી બાબતોનો ઉપયોગ		

પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના સવાલો

1. મુલાકાતની શીખવા, અમલીકરણ કરવા અને આયોજન કરવાના પરિપ્રેક્ષ્યથી મુખ્ય શક્તિશાળી અને નબળી બાબતો કઈ જોવા મળી?
2. સભ્યોને મુલાકાતનો હેતુ સમજાયો? જો હા, તો કઈ બાબતોમાં એમને મદદ અપાઈ? કઈ બાબતોમાં પડકારો આવ્યા?
3. સમુદાયના આગેવાનો સભ્યોને દોરવણી અને માર્ગદર્શન આપી શક્યા?
4. નવા જૂથ અને સંગઠનના સ્ટાફ સાથે સભ્યો આત્મવિશ્વાસથી વાત કરી શક્યા?
5. પરસ્પર મુલાકાત અને તાલીમ અથવા ક્ષમતાસર્જનની શીખવાની વકરેખામાં કેવો તફાવત જણાયો?

6. માહિતી આપવાના પરિણામો શું મળ્યાં?
7. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

બાળકોની સંસદ

‘ચેતનાલય’ સંસ્થાના કો-ઓર્ડિનેટર શ્રી. પ્રકાશે જણાવ્યું કે સીમાપુરીના બાળકોને માટે જુદા જુદા પ્રેરણાપ્રવાસો યોજવામાં આવ્યા હતા. એમને વિવિધ સંસ્થાઓની મુલાકાતો કરાવવામાં આવી હતી. ત્યાં બાળકોની સંસદમાં એમણે ભાગ લીધો. આ અનુભવથી એમનો ઉત્સાહ અને ઉર્જા વધ્યાં અને એમણે સાથે મળીને કશુંક નિર્ણયાત્મક કામ કરવાનું નક્કી કર્યું. એમને સમુદાયને કશુંક આપવાનો વિચાર આવ્યો. એમને સમજાયું કે પરિવર્તન લાવવામાં બાળકો પણ મોટો ભાગ ભજવી શકે. એમના વિસ્તારમાં બંધ પડી ગયેલ હરતુંફરતું બાળસંભાળ કેન્દ્ર ફરી શરૂ કરાવવામાં બાળકોને મળેલી આ પ્રેરણાનો અને એમના પ્રયત્નોનો બહુ મોટો ફાળો છે.

કાર્ય - પુનર્વિચારની પ્રક્રિયા અને એની વ્યવહારુ રીતો



કાર્ય - પુનર્વિચારની પ્રક્રિયા અને એની વ્યવહારુ રીતો

હેતુ

જ્યારે સમુદાયો કોઈ સહિયારા હેતુ માટે સાથે આવવાનું શરૂ કરે અને આગળ જઈને જૂથો કે સમુદાયો રૂપે વિકાસ પામે અને પોતાના જ ખાસ પ્રશ્નો અને નિસ્ખતની બાબતોને સંબોધવા પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન અને અમલીકરણ શરૂ કરે છે ત્યારે સમુદાયનું સક્રિયીકરણ શરૂ થાય છે.

આમ છતાં એ પ્રક્રિયા ઊંડાણવાળી, સમૃદ્ધ અને મજબૂત તો જ બને જો એમાં સંકળાયેલા જૂથો પોતાના અનુભવો પર પુનર્વિચાર કરી શકે, એમાંથી શીખે અને એની આસપાસ સમુદાયના જ્ઞાનની રચના કરે. રોજીંદી જિંદગી ખૂબ પ્રવૃત્તિઓથી ભરેલી હોય છે એમાં કશુંને કશું બનતું રહે છે. એ સ્થિતિમાં જો સમુદાયના સભ્યો પુનર્વિચારની આદત કેળવે અને પોતાના અને સમુદાયના બીજા સભ્યોના કામ વિષે વિચારતા થાય તો એ એમને ઘણું ઉપયોગી બને. પુનર્વિચાર માટે ફાળવેલો સમય એકબીજા સાથે ઊંડાણભરી વાતચિતમાં પસાર કરવો જોઈએ.

કાર્ય અને એના પુનર્વિચારની પ્રક્રિયામાં ‘શું થયું’ અને ‘શું કર્યું’ એ સવાલોથી આગળ જઈને જે થયું તે ‘કઈ રીતે’ અને ‘કેમ’ થયું તે પૂછવાનું છે. વ્યક્તિ કે જૂથે જે કર્યું તે કઈ રીતે કર્યું ને એમ કરવાનો નિર્ણય કેમ લીધો એ વિચારવાનું હોય છે. અહીં પ્રક્રિયાનું અને એના પરિણામોનું મૂલ્યાંકન કરીને અટકવાનું નથી. પુનર્વિચારની પ્રક્રિયામાં વિચારો, લાગણીઓ, શરીર અને મન પણ સંકળાય છે. આ પ્રક્રિયા આપણને આપણી માન્યતાઓ અને મૂલ્યવ્યવસ્થા પરત્વે સમીક્ષાની દ્રષ્ટિથી જોવામાં મદદ કરે છે. એક રીતે તો આ પ્રક્રિયા સ્વૈચ્છિક રીતે સ્વીકારેલી



નિષ્ક્રિયા છે જેમાં વિતેલા સમય દરમિયાન બની ચૂકેલી બાબતોને પચાવીને, એમાંથી અર્થ શોધવાનો પ્રયત્ન કરવાનો છે. આ જીવન-મૃત્યુના ચક્રની જેમ જે વીતી ગયું તેને જવા દઈને, નવું વિચારવાનો સમય છે. કાર્ય અને તેને વિશે પુનર્વિચાર આયોજન અને અમલીકરણના તબક્કામાં ધ્યાન બહાર રહી ગયેલા કેટલાક કામો, કેટલીક શક્યતાઓ, સંભાવ્યતાઓ વિષે નવી સમજ પણ આપી શકે. વ્યવહારુ ચર્ચા પુનર્વિચારના અનુભવ અને કાર્યલક્ષી સંશોધનમાંથી નીપજેલું જ્ઞાન કે સિદ્ધાંત છે જે સમુદાયના સભ્યોને સામુદાયિક સામાજિક કાર્યના આધ્યાત્મિક વલણને ઊંડાણ આપે છે.

યોગ્ય સમય

સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા દરમિયાન આ કાર્ય સતત કરતાં રહેવાનું કામ છે. કામનો દરેક તબક્કો પૂરો કરીને કાર્ય-પુનર્વિચાર કરતાં રહેવું જોઈએ. એ કરવાથી પ્રક્રિયાને લગતા વિચારો, લાગણીઓ અને પ્રતિભાવો સહભાગીઓના મનમાં તાજા રહે અને જ્યારે એને વિષે યાદ કરીને અને એમાંથી શું મળ્યું તે વિચારવાનો સમય આવે ત્યારે કશું ધ્યાન બહાર ન જતું રહે.

આગળ વધવાની રીતો

- જૂથને તેઓ ચોક્કસ જે નિર્ણયો કે કાર્ય વિષે પુનર્વિચાર કરવા માગતા હોય તેની ઓળખ કરવામાં મદદ કરો.
- જૂથને તેઓને જેમાં મુદ્દાઓનો સારાંશ કાઢવાનું અને પુનર્વિચાર માટે કામ કરવાનું સૌથી વધારે અનુકૂળ લાગતું હોય તે પદ્ધતિ કે દૂલ પસંદ કરવા પ્રોત્સાહન આપો.
- પુનર્વિચાર માટે આ પ્રકરણમાં આગળ કેટલાક મોડલો રજૂ કર્યા છે. એમાંથી સહભાગીઓને સૌથી અનુકૂળ લાગતું હોય અને જેમાં તેઓ સંદર્ભ જોડી શકતા એવા યોગ્ય મોડલની પસંદગી કરો.

- લાગણીઓ, મૂડ, અને વિચારોને વ્યક્ત કરવાની વિવિધ રીતો હોઈ શકે, જેવી કે ચાર્ટ બનાવવા, ચિત્રો દોરવા, કોલાજ બનાવવા, નાના નાટકો ભજવવા. જૂથના સભ્યોને આમાંથી જેમાં રસ પડે તે કરી શકાય.
- સહભાગીઓને માત્ર એમના વિચારો નહીં પણ એમની લાગણીઓ, એમની ભાવનાઓ વ્યક્ત કરવાનું પ્રોત્સાહન આપો. એમની દેહભાષાનું નિરીક્ષણ કરો.
- એક રીતે વ્યવસ્થિકરણ ટૂલ આ જ ટેકનિકો પ્રયોજે છે. જૂથના સભ્યો માટે પોતાના જ વિચારો અને લાગણીઓમાં ઊંડા ઉતરવા અને અનુભવમાંથી પોતે શીખેલી બાબતોની ઓળખ કરવામાં અને તેમાંથી જ્ઞાન તારવવામાં આ ટૂલ ખૂબ ઉપયોગી નિવડે છે.
- કાર્ય-પુનર્વિચાર માટે જૂથને જે અનુકૂળ હોય તે પીઆરએ અને પીએલએ પદ્ધતિઓ પણ પ્રયોજી શકાય. શીખેલી બાબતોને ફરીથી વિચારવા માટે જૂથના સભ્યોને પોતાની કોઈ નવી રીત અજમાવવી હોય તો એ પણ કરી શકાય.
- એક જ બનાવ કે પ્રવૃત્તિ વિષે એકથી વધુ લોકોની જુદી જુદી રજૂઆત હોય તેમ બની શકે. પરિપ્રેક્ષ્યમાં દેખાતા આ તફાવતોથી શીખવામાં વધુ મદદ મળી શકે.
- પુનર્વિચારની પ્રક્રિયાને અંતે સભ્યોને એમ પૂછી શકાય કે આ જ કામ ફરીથી કરવાનું હોય તો તમે શું કરો? કઈ કઈ બાબતો પહેલાં કરી હતી એમ જ કરો અને કઈ કઈ બાબતો પહેલાં કરતાં જુદી રીતે કરો? આ બે ય માટે શું કારણો છે?
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- શરૂઆતમાં એ પડકારરૂપ લાગશે તેમ છતાં જૂથમાં પુનર્વિચારના સંસ્કાર બનાવો.
- પુનર્વિચાર માટે વિષયો કે વિસ્તારો મર્યાદિત હશે તો એ પ્રક્રિયા વધારે અસરકારક બનશે.
- મુદ્દા વિષે ઊંડાણભર્યો વિચાર કરવાની અને એને કહેવાની તકો રહેશે.
- આ માર્ગદર્શિકામાં દરેક વિભાગમાં મૂલ્યાંકન માટે અને પુનર્વિચાર અને સહભાગી બનાવવા માટેના સવાલો આપેલા છે. કાર્ય-પુનર્વિચાર માટે ચર્ચા શરૂ કરવામાં એ સવાલો-મુદ્દાઓ મદદરૂપ બની શકે.
- ચર્ચામાં મુખ્ય ધ્યાન આપવાના મુદ્દા, જે બન્યું તે ‘કઈ રીતે’ બન્યું, ‘કેમ’ બન્યું, એ પ્રક્રિયા દરમિયાન લોકોને ‘કેવું લાગ્યું’ એ વિચારવાના છે. આ માત્ર ‘સફળતાની ગાથાઓ’ રજૂ કરવાની મિટિંગ નથી.
- પુનર્વિચાર માટે સભ્યોને એમના રોજના જીવનના કામો અને રોજની જગ્યાઓથી દૂર બીજી કોઈ જગ્યાએ લઈ જઈને ચર્ચા કરવાનું પણ ઉપયોગી બને.
- આવી વર્ષે એક વાર બે-ત્રણ દિવસની મિટિંગ પણ મદદરૂપ બને.
- કેટલીક વાર પુનર્વિચારની પ્રક્રિયા ઘા રૂઝવવામાં, તફાવતો/મતભેદોને સંબોધવામાં, પોતાની મર્યાદાઓને સ્વીકારવામાં અને બીજાઓએ કરેલા પ્રદાનને સ્વીકારવામાં મદદરૂપ થાય છે.
- સમુદાયના સભ્યો વચ્ચે વિશ્વાસ અને સ્વતંત્રતાના નવા જોડાણો રચાય છે.

●●● કાર્ય - પુનર્વિચારની પ્રક્રિયા અને એની વ્યવહાર રીતો

- મોટા ભૌગોલિક વિસ્તારમાં સમુદાયના સક્રિયીકરણનું કામ થઈ રહ્યું હોય ત્યાં પુનર્વિચાર પ્રક્રિયા જે જે નાના વિભાગોમાં વધુ સારું કામ થઈ શક્યું હોય એમની પાસેથી શીખવાની બાબતો બીજા વિભાગોને પહોંચાડવામાં મદદરૂપ બને છે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- પુનર્વિચારની પ્રક્રિયા માટે આગ્રહ ન રાખવો. સહભાગીઓ આપોઆપ એ માટે તૈયાર થાય એ માટે એમને સહાય કરો.
- શરૂઆતમાં સહભાગીઓ પોતે કરેલા મોટા મોટા કામોની, સિદ્ધિઓની વાતો કરવામાં, બીજાઓ વિશેની નિર્ણયાત્મક ટિપ્પણીઓ, દલીલો, ચર્ચાઓ અને તકરારો કરવામાં જ પડશે. કેટલાકને સાચું કહેવાની હિંમત નહીં થાય, પોતાની ખરી લાગણીઓ વ્યક્ત નહીં કરી શકે. સૌમ્યતાપૂર્વક એમને માર્ગદર્શન આપો.
- કાર્ય-પુનર્વિચારની પ્રક્રિયા ઊંડાણભરી વાતચીત કરવાની પ્રક્રિયા છે. એ સિદ્ધિઓની યાદીઓ રજૂ કરવાનો કે ભૂલો શોધવાનો સ્વાધ્યાય નથી. ઊંડાણભરી વાતચીત દ્વારા વિવિધ પ્રક્રિયાઓની સૂક્ષ્મ બાબતો અને નાનીનાની પણ સફળતા તરફ લઈ ગયેલી અથવા લઈ જઈ શકે એવી વિગતો સમજીને એના થકી સામૂહિક જ્ઞાન ઘડવાની પ્રક્રિયા છે.
- વિરોધ કે તફાવતના અવાજોને દબાવી દેવા નહીં પણ એને પ્રોત્સાહન આપવું જેથી કરીને વિરોધ કે તફાવત કેમ છે એના કારણો જાણી શકાય.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

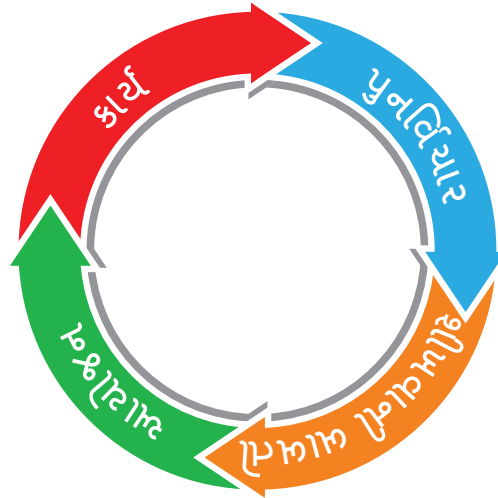


સૂચકો

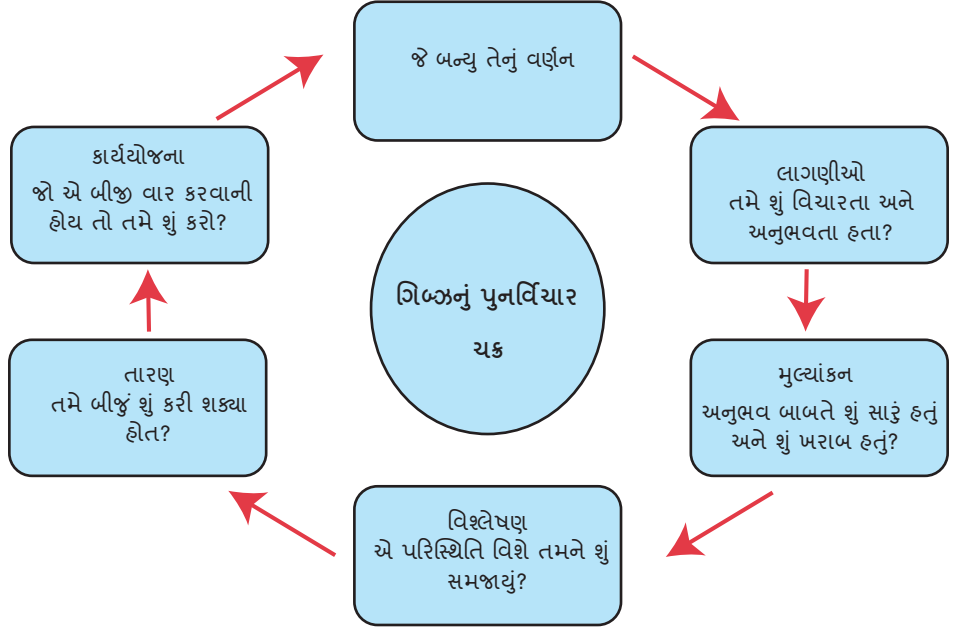
1. xxx જૂથો અથવા સીબીઓ xxx વખત કાર્ય-પુનર્વિચારની પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા.
2. xxx સહભાગીઓને લાગ્યું કે તેઓ પોતાના વિચારો અને લાગણીઓ મુક્તપણે જણાવી શક્યા છે. xxx સહભાગીઓને લાગ્યું કે તેમણે પણ બીજાની વાતો સક્રિયપણે સાંભળી.
3. xxx સહભાગીઓ કે જૂથોને લાગ્યું કે એમણે બીજાઓને સાંભળ્યા પછી પોતાના વિચારો કે અભિપ્રાયો બદલ્યા.
4. xxx સહભાગીઓ કે જૂથોને લાગ્યું કે નિયમિત રીતે મળતી અહેવાલ મિટિંગોમાં જે ગ્રહણ નહોતા થઈ શક્યા તે શીખવાના પરિણામો આ પ્રક્રિયા દરમ્યાન જાણવા મળ્યા.
5. xxx સહભાગીઓ કે જૂથોને લાગ્યું કે પુનર્વિચારની પ્રક્રિયાથી એમનું એકબીજા સાથેનું જોડાણ વધુ મજબૂત બન્યું.
6. xxx સહભાગીઓ કે જૂથોએ જણાવ્યું કે પુનર્વિચાર પ્રક્રિયાએ એમને પોતાની શક્તિઓ અને નબળાઈઓને સ્વીકારવાની તક આપી.
7. xxx સહભાગીઓ કે જૂથોએ પુનર્વિચાર પ્રક્રિયામાંથી શીખેલી બાબતોના આધારે એમણે પોતાની આયોજિત પ્રવૃત્તિઓમાં ફેરફાર કર્યા.
8. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

કાર્ય-પુનર્વિચારના મોડેલો

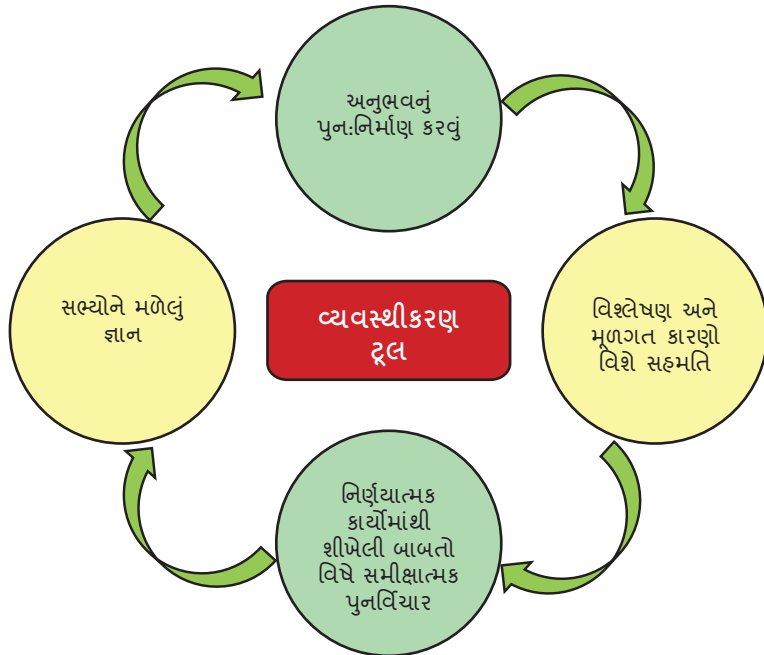
મોડેલ 1. કાર્ય, પુનર્વિચાર, શીખવાની બાબતો અને આયોજન



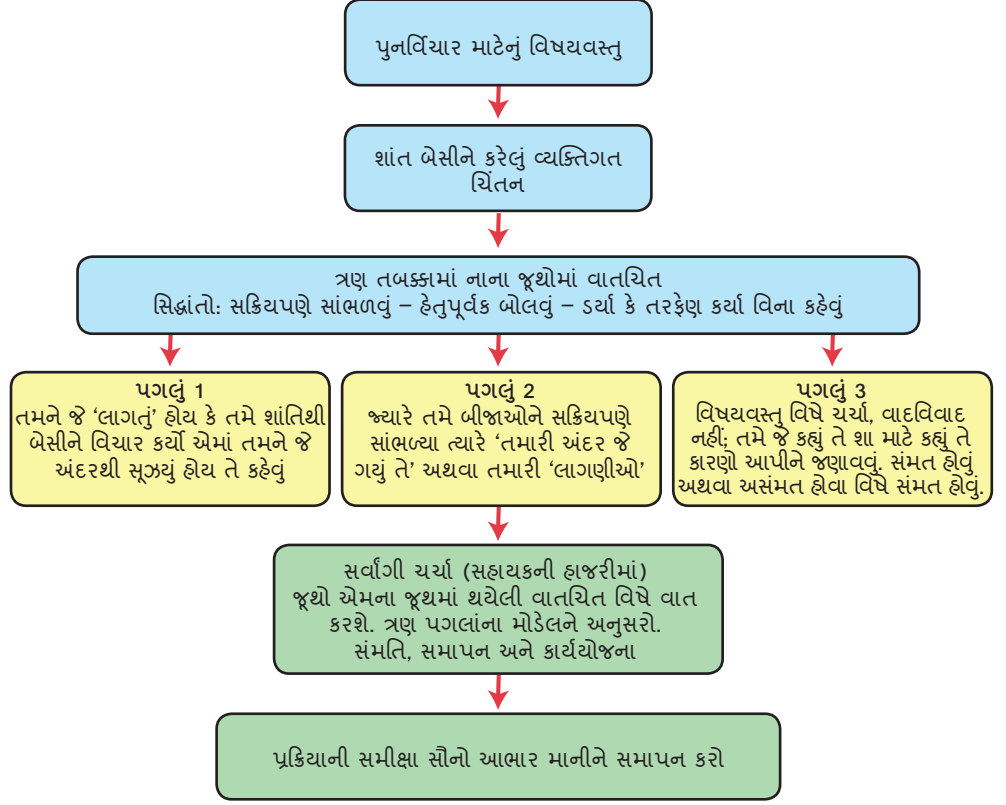
ગિબ્ઝનું પુનર્વિચાર ચક્ર (ગિબ્ઝ જી. 1988)



મોડેલ ૩. વ્યવસ્થીકરણ દ્વલ



મોડેલ 4 ઊંડાણપૂર્વક ચર્ચા - વ્યક્તિગત અને સામુદાયિક સમજ જગાડવી



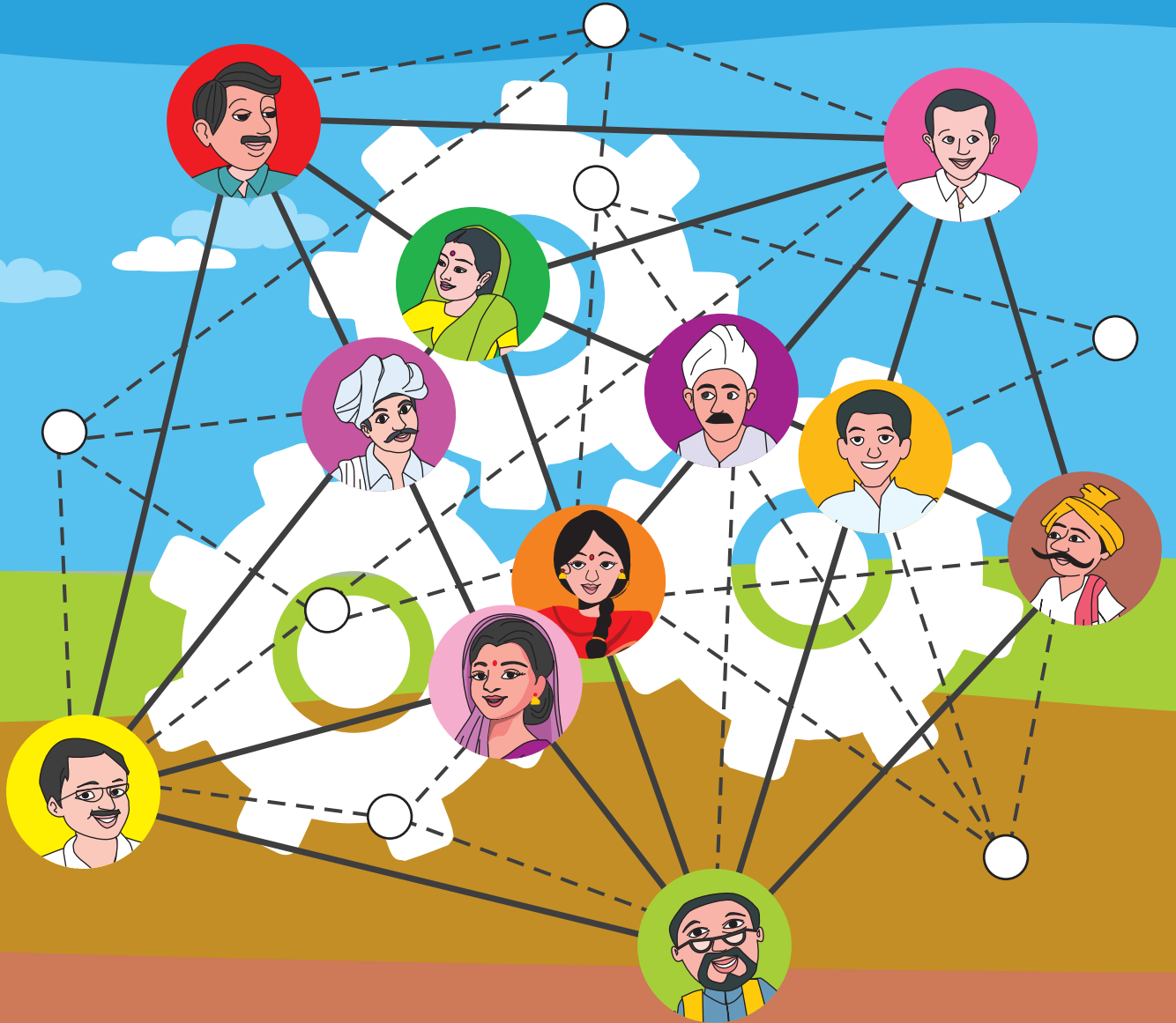
પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના સવાલો

1. કાર્ય-પુનર્વિચાર પ્રક્રિયામાં જોડાયા પછી જૂથનો અનુભવ કેવો રહ્યો?
2. સભ્યો પૂરેપૂરા સંકળાઈ શક્યા હતા? જો હા, તો કઈ રીતે?
3. સહભાગીઓને શું તકલીફો કે પડકારોનો અનુભવ થયો?
4. પુનર્વિચારની પ્રક્રિયાને અંતે સહભાગીઓનું ઉર્જાનું સ્તર કેવું હતું?
5. પ્રક્રિયા દ્વારા સહભાગીઓને કઈ નવી સમજ મળી?
6. સંદર્ભ અનુસાર સુધારો કે ઉમેરો કરો.

સહકાર્ય, નેટવર્કિંગ અને હિમાયત સંબંધી કામ

પ્રકરણ

10



સહકાર્ય, નેટવર્કિંગ અને હિમાયત સંબંધી કામ

હેતુ

સમુદાયની દોરવણીથી કરવામાં આવતી પ્રક્રિયાઓમાં સહકાર્ય, નેટવર્કિંગ અને હિમાયત સંબંધિત કાર્યો નોંધપાત્ર પ્રમાણમાં મૂલ્યવર્ધન કરે છે. એકલા રહીને અથવા માત્ર એક જ સહાયક સંસ્થા સાથે જોડાયેલા રહીને સમુદાયના સર્વાંગી વિકાસ અને એના સભ્યોના અધિકારો અને હકદારીઓ મેળવવાનું કામ મુશ્કેલ છે, એક રીતે કહીએ તો અશક્ય જ છે. સહકાર્ય એટલે સાથે મળીને કામ કરવું. આમાં માહિતીમાં સહભાગીતા કરવી, સાથે જોડાઈને કાર્યક્રમો યોજવા, સહિયારું આયોજન અને કાર્ય કરવું, અને સહિયારું હિત હોવું જેવાં કામોનો સમાવેશ થાય છે. નેટવર્કમાં જુદા જુદા પ્રકારના સંબંધો ધરાવતાં સંગઠનો હોય છે. એમની વચ્ચે મજબૂતી અને વિશ્વાસનો સંબંધ હોય છે. એ બધાં કોઈ એક ચોક્કસ ધ્યેય અથવા વિશાળ સમર્થન માટે કામ કરતાં હોય છે. નેટવર્ક ઇકોસિસ્ટમ જેવું હોય છે જ્યાં જુદાજુદા પ્રકારના લોકો એકસાથે રહીને કામ કરતા હોય. આ જ રીતે સહયોગીતા અને સહભાગીતાની રચના પણ આવી જ વિભાવનાઓ છે. હિમાયત કાનૂનો, નીતિઓ, માળખાં અને સંસ્થાનોના કાર્યક્રમો બદલાવવા માટે કામ કરવાનું આયોજિત પગલું હોય છે. હિમાયત કાર્ય છેક નીચેના સ્તરેથી શરૂ કરીને સમાજના અને માળખાંઓના ઉચ્ચતર સ્તર સુધી લઈ જઈ શકાય. લોબીઇંગ એટલે વ્યક્તિગત

અને અનૌપચારિક આંતરક્રિયા દ્વારા નિર્ણયકર્તાઓ પર પ્રભાવ પાડવો. અધિકાર આધારિત ચળવળોનો વિસ્તાર અતિ વિશાળ હોય છે અને ઘણો સંકુલ પણ હોય છે. એ જોતાં સમુદાયના સભ્યોએ ‘ હું મારો રસ્તો લઉં, નહીં તો પછી ધોરીમાર્ગ પર’ એવો અભિગમ લેવાનું ટાળવું જોઈએ અને બીજાં સંગઠનો, સંસ્થાઓ, મિડિયા, વ્યક્તિઓ, કર્મશીલો, અભ્યાસીઓ, સ્થાનિક સંસ્થાનો સાથે સહયોગ કરવો જોઈએ અને અસરકારકતા ઊભી કરવા અને હિમાયત કાર્ય શરૂ કરવા નેટવર્કમાં જોડાવું જોઈએ. કાર્યક્રમોની દ્રષ્ટિએ જોઈએ તો ઓછામાં ઓછી સંખ્યામાં સહિયારા કાર્યક્રમો કરવાનું નક્કી કરી શકાય અને તેની સતત સમીક્ષા કરી શકાય. સહયોગ અને નેટવર્કિંગથી વિવિધ કૌશલ્યો, નિષ્ણાત જ્ઞાન અને અનુભવોનો લાભ મેળવી શકાય. એટલું જ નહીં, વિશાળ સ્તર પર કામ કરવા વધારે લોકોનો સાથ પણ મળી શકે. કેટલીક વાર કામ કરવા માટે જરૂરી સંસાધનો પણ મળી શકે. સંકુલ મુદ્દાઓ ખાસ કરીને નીતિવિષયક મુદ્દાઓ માટે કામ કરવા સામૂહિક શક્તિની અને સહિયારા પગલાંની ભરવાની જરૂર હોય છે. આ રીતે કામ કરવામાં એ પરિણામ અપેક્ષિત રહે છે કે સહિયારા હિતો અને ધ્યેયો ધરાવતા જુદા જુદા લોકો, સંગઠનોની સાથે રહીને કામ કરવાની સભ્યતા/રીતિ ઊભી થાય છે.

યોગ્ય સમય

આ તબક્કો એ સમયે આવે છે જ્યારે જૂથો અને સીબીઓની પોતાના એજન્ડા સાથેની મજબૂત ઓળખ ઊભી થઈ ગઈ હોય. જો એવું ન થયું હોય તો સંભવ છે કે કોઈ સ્થાપિત હિત ધરાવતા જૂથો એમને કોઓપ્ટ કરી લે. સહયોગ અને નેટવર્કમાં થયેલી સમજૂતીઓ પ્રમાણે કામ કરવાની રીત વ્યાખ્યાયિત થાય અને એ બીજા તબક્કાઓનો ભાગ પણ બને. ખાસ કરીને જ્યારે સમુદાયના આગેવાનો ફરજ બજાવનારા લોકો સાથે સંપર્કમાં આવે.

આગળ વધવાની રીતો

- સમાન વિચાર ધરાવતા સંગઠનો, નેટવર્કો, ચળવળો, વ્યક્તિઓ, કર્મશીલો અને મિડિયાનો સ્થાનિક, તાલુકાસ્તરે, જિલ્લાસ્તરે કે રાજ્યસ્તરે, ડેટાબેઝ તૈયાર કરો. (હવે આપણે એમને સંભાવ્ય સહયોગીઓ કહીશું) જેમની સાથે જૂથો અને સીબીઓ કામ કરી શકે, સૌથી સારી રીતોમાં સહભાગી બની/બનાવી શકે અને સામૂહિક પગલામાં જોડાઈ શકે.
- ઈમેલ, ફોનકોલ, પરિસંવાદો, કાર્યશિબિરો અને મિટિંગોમાં, મુલાકાતોમાં સંભાવ્ય સહકાર્ય કરનારા લોકોને મળીને અને એમને તમારે વિષે જણાવીને તેમ જ એમની વાતો સાંભળીને એમની સાથે સંપર્ક વિકસાવો.
- સીબીઓના આગેવાનોને વિવિધ સહિયારી સમિતિઓ અને કાર્યજૂથો તેમ જ બીજા જૂથો સાથે ભાગીદારીમાં કામ કરવા પ્રોત્સાહન આપો.
- સમુદાયના સભ્યોને જેમની સાથે તેઓ સહિયારી કાર્યયોજના બનાવી શકે તેવા સમાન વિચારો ધરાવતા લોકો અને સંગઠનોની ઓળખ કરવામાં મદદ કરો.
- હિમાયત કાર્યમાં જોડાયેલા જૂથો શોધો અને સભ્યોને એમની સાથે જોડવામાં મદદ કરો.
- સભ્યોને જિલ્લા, રાજ્ય અને રાષ્ટ્રીય સ્તરે ગરીબ-તરફી નીતિઓ અને કાર્યક્રમો માટે કામ કરતા નેટવર્કો અને સંગઠનો સાથે જોડાવામાં મદદ કરો અને માર્ગદર્શન આપો. આ રીતના અનુભવોથી સભ્યો નવા કૌશલ્યો શીખશે જેથી કરીને તેઓ સ્થાનિક સ્તરે



હિમાયતના પગલાં લઈ શકશે અને સરકારી અધિકારીઓએ પાસેથી પોતાના અધિકારો અને હકદારીઓ માટે માગણીઓ કરી શકશે.

- સભ્યોને શાળા સમિતિઓ, આરોગ્ય સમિતિઓ અને વિકાસ યોજનાઓ જેવી વિવિધ સમિતિઓમાં જોડાવા પ્રોત્સાહન આપો. એ રીતે એમને પોતાના વિચારો વ્યક્ત કરવાનો અવકાશ મળશે અને નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયાઓમાં સહભાગી બનવાનો અને તેમાં પોતાનો ફાળો આપવાની તક મળશે.
- સભ્યો અને સીબીઓને સ્થાનિક શાસનવ્યવસ્થામાં પંચાયતી રાજ સંસ્થાનું એક એકમ તરીકે શું મહત્ત્વ છે તે અને તેમાં ભાગ લેવાના તેમના અધિકાર વિષે સમજાવો. સમુદાયના સભ્યો, ખાસ કરીને મહિલાઓને ચૂંટણીમાં ઊભા રહેવા પ્રોત્સાહન આપો.
- સીબીઓના આગેવાનોને દાતાસંસ્થાઓ અને સીએસઆર સાથે સંકળાયેલા લોકોનો પરિચય કરાવો. સીબીઓના આગેવાનોને પોતાની સંસ્થાની નોંધણી કરાવવા સમજાવો અને તેમણે સમુદાયના બહેતરપણા માટે આવા સંભાવ્ય ભાગીદારો સાથે ઔપચારિક કરારમાં જોડાવામાં મદદ કરો.
- સભ્યોને એમના વિસ્તારમાં અમલીકરણ કરાયેલી યોજનાઓ કે કાર્યક્રમોમાં થતાં કાર્યનું વિનિયમન કરવામાં માર્ગદર્શન આપો અને કોઈ પણ કામ કરવામાં જો તે યોગ્ય રીતે થયું ન હોય અથવા એમાં કોઈ તફાવત જણાય તો અધિકારીઓ પાસે ઉત્તરદાયીત્વની માગણી કરવા સમજાવો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- સભ્યોને વધારે અસરકારકતા લાવવા માટે પૂરકતાનો સિદ્ધાંત કે સાથે મળીને કામ કરવાની રીતિ શીખવામાં પ્રોત્સાહન આપો.
- પરિવર્તનોને આધારક્ષમ બનાવવા હોય તો હિતોને એક કેન્દ્ર તરફ વાળવા અને લોકોની શક્તિને એક દિશામાં વાળવી ખૂબ જરૂરી છે.
- સહકાર્ય, જોડાણો અને નેટવર્કિંગ વિકાસલક્ષી પગલાંમાં જોડાવાનો અવકાશ આપે છે એટલું જ નહીં, નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવાની તક પણ આપે છે.
- સાથે મળીને કામ કરવામાં એક લાભ એ પણ છે કે કામ બેવડાવાની શક્યતાઓ ઘટી જાય છે, સંસાધનોનો બગાડ પણ ઓછો થાય છે, દરેક વ્યક્તિની ઉત્તમ શક્તિઓનો વિનિયોગ થાય છે અને પરસ્પર શીખવા મળે છે.
- કેટલીક જગ્યાઓએ જુદાં જુદાં સંગઠનો જુદાં જુદાં પાસાઓ પર કામ કરતાં હોય છે. જેમ કે, શિક્ષણ, આરોગ્ય અને સ્વચ્છતા, હકદારીના પ્રશ્નો, બાળકો- સ્ત્રીઓના વિક્રય (ટ્રાફિકિંગ)ના પ્રશ્નો, ધરકામ કરતા લોકોનાં પ્રશ્નો, બાળકો અને યુવાનોના મુદ્દાઓ માટે. નેટવર્ક બનાવીને નેટવર્કના બધા સભ્યો સહકાર્ય કરે તો સમુદાયનો સર્વગ્રાહી વિકાસ થઈ શકે.
- નેટવર્કો મોટા નીતિવિષયક પગલાં લેવા અને મૂળગત કારણોને સંબોધવાની તકો પૂરી પાડે છે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

જરૂરી સાવચેતીઓ

- ‘હું કાં તો મારો રસ્તો લઉં અથવા ધોરીમાર્ગ’ ની રીતિ અને બીજા સાથે જોડાવાની અનિચ્છાને પ્રોત્સાહન ન આપો.
- સહકાર્યના પગલાં અને નેટવર્ક માટેની વ્યૂહરચના વિકસાવવામાં જુદાં જુદાં હિતો ધરાવતા લોકોને એકસાથે કામ કરવા જોડવામાં ઘણો સમય લાગી શકે છે.
- ઘણી વાર એમ પણ બને કે સહિયારી વ્યૂહરચના ઘડવા માટે કેટલાક જૂથોને પોતાની યોજનાઓમાં સમાધાન કરવું પડે.
- કેટલાક સહભાગીઓ કે સંગઠનો પોતે ખરેખર પ્રદાન કર્યું હોય તે કરતાં વધારે પ્રમાણમાં જાહેરમાં પોતાના કામની રજૂઆત કરે અથવા ફોટા વગેરે મૂકે.
- વિવિધ સંગઠનો જો હરીફાઈમાં ઉતરી જાય તો તે આ પ્રક્રિયા માટે ખૂબ નુકસાનકારક નીવડી શકે.
- સંગઠનો અને સમુદાયના સભ્યો વિષે વિચારીએ તો સંગઠનો ફરજ બજાવનારાઓ છે અને સભ્યો અધિકાર ધરાવનારાઓ છે. લોકોએ રચનાત્મક રીતે સહકાર્ય કરવાનું છે અને જો જરૂર પડે તો સહાયક સંસ્થાને પડકારી પણ શકે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. સીબીઓએ પોતાના ગામ પાસે કામ કરતા xxx સંભાવ્ય મિત્રો અને xxx સમાન વિચારો ધરાવતા સંગઠનોની ઓળખ કરી છે.
2. સીબીઓના આગેવાનોએ પોતાના પ્રોફાઇલ અને કામને સમજાવતા અને અપેક્ષિત પરીવર્તન વિષે સમજાવતા બ્રોશરો તૈયાર કર્યા છે.
3. સીબીઓના નેતાઓ અને સમાન વિચાર ધરાવતા સંગઠનો વચ્ચે xxx મિટિંગો યોજાઇ અને , મુદ્દાઓની ચર્ચા થઈ.
4. નેટવર્કો દ્વારા યોજાયેલ કાર્યક્રમો અને ચળવળોમાં સીબીઓના xxx આગેવાનો અને સમુદાયના સભ્યોએ xxx જિલ્લા, xxx રાજ્ય, xxx રાષ્ટ્રીય સ્તરના કાર્યક્રમોમાં ભાગ લીધો હતો.
5. xxx સંખ્યામાં ગ્રાસરુટ સ્તરે હિમાયતનાં પગલાં લેવામાં આવ્યાં.
6. સમુદાયના xxx સભ્યો શાળા સમિતિ, આરોગ્ય સમિતિ, વિકાસ સમિતિ જેવી સમિતિઓના સભ્યો બન્યા.
7. જૂથોના આગેવાનોમાંથી xxx પંચાયતની ચૂંટણીમાં ઊભા રહ્યા હતા અને xxx ચૂંટાયા હતા.
8. xxx દાતા સંસ્થાઓ અથવા xxx કોર્પોરેટોની સામાજિક ફરજ (સીએસઆર)નો સંપર્ક કરવામાં આવ્યો અને સીબીઓની પ્રોફાઇલ એમને આપવામાં આવી.
9. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સંસાધનોમાં ભાગીદારોનું મેપિંગ

સંસાધનોમાં ભાગીદારો						
સીબીઓનું નામ	વ્યક્તિઓ		સંગઠનો અથવા ચળવળો		સંસ્થાનીય ટેકો	
	નામ અને સંપર્કની વિગતો	સંભાવ્ય વિષયો અથવા મુદ્દા	નામ અને સંપર્કની વિગતો	સંભાવ્ય વિષયો અથવા મુદ્દા	નામ અને સંપર્કની વિગતો	સંભાવ્ય વિષયો અથવા મુદ્દા
સીબીઓ 1						
સીબીઓ 2						
સીબીઓ 3						
સીબીઓ 4						
સીબીઓ 5						

સહયોગી ભાગીદારો નું મેપિંગ

સહયોગી ભાગીદારો						
	વ્યક્તિઓ		સીએસઆર અથવા સરકારી		સંસ્થાનીય ટેકો	
સીબીઓનું નામ	નામ અને સંપર્કની વિગતો	રસના ક્ષેત્રો, માનવ સંસાધનો અથવા નાણાકીય ટેકો	નામ અને સંપર્કની વિગતો	રસના ક્ષેત્રો, માનવ સંસાધનો અથવા નાણાકીય ટેકો	નામ અને સંપર્કની વિગતો	રસના ક્ષેત્રો, માનવ સંસાધનો અથવા નાણાકીય ટેકો
સીબીઓ 1						
સીબીઓ 2						
સીબીઓ 3						
સીબીઓ 4						
સીબીઓ 5						

નોંધ: આ જ રીતે નેટવર્કસ અને હિમાયતના મુદ્દાઓ માટે પણ મેપિંગ કરી શકાય



પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના સવાલો

1. સહકાર્ય, નેટવર્કિંગ અને હિમાયતના પહેલકાર્યો વિષે સીબીઓ અને જૂથોના શું અનુભવો હતા?
2. બીજાઓ સાથે કામ કરવાની રીતિમાં સીબીઓના આગેવાનોનો વિકાસ થયો? એમને કઈ પરિસ્થિતિઓ અનુકૂળ કે પ્રતિકૂળ લાગી?
3. અધિકાર આધારિત વિકાસની પ્રક્રિયામાં સહકાર્ય અને નેટવર્કિંગના પ્રયત્નો કઈ રીતે મૂલ્ય વધારનારા બન્યા?
4. સહકાર્ય સંબંધિત પગલાં વિકસાવવામાં સીબીઓને કયાં વિષયગત ક્ષેત્રો મદદરૂપ બન્યા?
5. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

શાસનવ્યવસ્થાના માળખામાં જોડાઓ અને તમારો અવાજ પહોંચાડો

સહાયક સંસ્થા દ્વારા એનજીઓ સાથે સહકાર્ય અને નેટવર્કિંગના કેટલાક ચિન્હો તો હતા પરંતુ એમાં સમુદાયના આગેવાનો કરતાં સહાયક સંસ્થાના સ્ટાફે વધારે મહત્ત્વની ભૂમિકા કરી હતી. સફળતાનું એક ક્ષેત્ર એ હતું કે સમુદાયોના અને જૂથોના આગેવાનો ખૂબ નિયમિત રીતે સ્થાનિક સંસ્થાઓની મિટિંગોમાં હાજર રહેતા. કેટલાક સભ્યો શાળા સમિતિ, ગ્રામવિકાસ સમિતિ અને આરોગ્ય સમિતિના સભ્યો પણ બન્યા અને સ્થાનિક શાસન સંસ્થાની સાથે સહકાર્ય કરી શક્યા. આ મિટિંગોમાં એમને સમુદાયની નિસ્બતની બાબતો માટે હિમાયત કરવાની તકો મળી. આવા રચનાત્મક સંબંધથી સ્થાનિક સંસ્થાનો દ્વારા અસરકારક રીતે કામ થવા વિષે નિશ્ચિતતા વધી શકી.

સ્વૈચ્છિક સેવા, પરસ્પર આપ-લેની કાર્યવાહી



સ્વૈચ્છિક સેવા, પરસ્પર આપ-લેની કાર્યવાહી

હેતુ

સમુદાયના સક્રિયીકરણનું બીજું એક મહત્ત્વનું પાસું એ છે કે સભ્યોમાં સ્વૈચ્છિક રીતે કામ કરવાની ભાવનાને પોષવી અને આપવાના અને લેવાના વલણને વિકસાવવું. સ્વૈચ્છિક કાર્ય એટલે સમાજ અને સમુદાયને લાભ થાય એવા કામ માટે સમય અને શક્તિ આપવાની પ્રતિબદ્ધતા. આવું કામ વ્યક્તિ પોતાની પસંદગીથી કરે. એ કરવા માટે કશું વેતન પણ ન મળે અને બદલામાં બીજો પણ કશો લાભ ન થાય. મુક્ત અને ન્યાયપૂર્ણ લોકશાહી સમાજ માટે આ આવશ્યક શરત છે.

જૂથના સભ્યોમાં સ્વૈચ્છિક કાર્યની ભાવનાને કેળવવા માટે જૂથના સભ્યોને પોતાનો સમય, કૌશલ્યો અને ક્ષમતાઓ જૂથમાં જેમને એની જરૂર હોય તે સભ્યોને મદદ કરવા અથવા સમુદાયના સહિયારા નિસ્બતના મુદ્દા માટે આપવા માટે પ્રોત્સાહન આપો. આપણે માણસો છીએ અને માણસોને હંમેશાં પોતીકાપણું ગમે છે. આ લાગણી જ આપણને અંદરોઅંદર જોડાયેલા રહેવા, એકબીજા પર આધાર રાખવા અને સંબંધોનું જાળું રચવા ઉત્તેજ છે. સહભાગી બનાવવાની વાત એ માત્ર એક કામ નથી, એ જીવન જીવવાનો એક સંસ્કાર છે, જીવવાની એક રીત છે અને આ એક અપવાદરૂપ વાસ્તવિકતા બની ગઈ છે. આમ છતાં જ્યારે કોઈ આપત્તિ આવી પડે છે, કોઈ કડૂણીકા સર્જાય છે ત્યારે અનેક લોકો મદદનો હાથ લંબાવે છે. ગ્રામીણ અને આદિવાસી સમુદાયોમાં હજી પણ બિરાદરીની અને સહભાગીપણાની પ્રથા પ્રચલિત છે. ઉપભોક્તાવાદી સમાજમાં આ ભાવનાનો લગભગ નાશ થઈ ગયો છે. ગરીબો



અને જરૂરિયાતમંદોની સંભાળ લેવી એ માનવતાનો એક દૈવી હેતુ છે. જેમનામાં માનવતા માટે ભાવના હોય અને જેમણે કરુણા અને સમાનુભૂતિની ભાવના વિકસાવી હોય તે પોતાની પાસે થોડું હોય તો એ થોડામાંથી પણ બીજાની સાથે વહેંચવા આગળ આવશે. જે સમુદાયમાં એકેએક માણસને લાગતું હોય કે એને સન્માન અને ગૌરવ મળે છે તે ખરેખર સ્વસ્થ સમુદાય છે. એ સમુદાય સહિયારા હિત, એકતા અને ભાઈચારાના સિદ્ધાંત પર રચાયેલો સમુદાય છે.

સહભાગીપણાના સંસ્કાર સાથે જીવતો સમુદાય એ ભાવનાત્મક વિકાસ અને પુખ્તતાની નિશાની છે. આપવા અને લેવાનું માત્ર નાણાંકીય અર્થમાં જ નથી. માહિતી, આવડત, જ્ઞાન, પ્રતિભા, શ્રમ કે સેવાની રીતે ફાળો આપવો અથવા બીજું કશું નહીં પણ સમય આપવો એ પણ ‘આપવું’ તો છે જ. સમુદાયના સભ્યો ભલે ગરીબ હોય, એમની પાસે સંસાધનો નજીવાં હોય તો પણ એમની પાસે સહભાગી બનાવવા જેવું ઘણું બધું હોય છે. જૂથો અને સીબીઓ દાતા સંસ્થાઓ અને કોર્પોરેટ સોશ્યલ રિસ્પોન્સોબિલિટી (સીએસઆર) પાસેથી પણ સમુદાયના જરૂરિયાતવાળા અને ગરીબ લોકો માટે સંસાધનો સક્રિય કરી શકે. ગરીબોને મદદ કરવા અને સહિયારા વિકાસ માટે બીજા પાસે મદદ માગવી કે ‘ભીખ માગવી’ એ પણ સહભાગી બનાવવાનું બીજું એક ઉમદા રૂપ છે.

યોગ્ય સમય

કોઈ નિશ્ચિત સમય માળખું નથી હોતું. સંસ્કારના એક પરિમાણ તરીકે આ ભાવનાને શરૂઆતથી જ પોષવી જોઈએ.

આગળ વધવાની રીતો

- સમુદાયના સભ્યોને સ્વૈચ્છિક કાર્ય કરવા, આપવા અને લેવાની ભાવના માટે પ્રેરણા આપો. આ માટે પ્રેરક વાર્તાઓ, પ્રસંગો અને આપીને રાજી થયેલા લોકોના અનુભવો કહો.

- સમુદાયના સભ્યોને માનવજીવન અને માનવગૌરવને માન આપતાં, સમાનતા, સમન્યાય, સામાજિક ન્યાય, ભાઈચારો, એકતા, ગરીબો અને નબળી સ્થિતિમાં રહેલા લોકો માટે વિકલ્પ, વ્યવસ્થાપક ભૂમિકા, અને સહભાગીતાની ભાવનાઓની કદર કરતાં અને તેનું મૂલ્ય કરતાં શીખવો.
- યુવાનો, બાળકો, મહિલાઓ અને પુરૂષોને પોતાનો સમય, કૌશલ્યો, અને ક્ષમતાઓ જરૂરિયાતવાળા સભ્યોને મદદ કરવા અથવા સેવા આપવા માટે પ્રેરિત કરો.
- ‘એક જણ એક જણને મદદ કરે’ એ સારી વ્યૂહરચના બની શકે. ઉદાહરણ તરીકે યુવાનો, બાળકોને પોતાના ભણવાના સમયમાંથી થોડો સમય ભણવામાં નબળા સહાધ્યાયી માટે ફાળવવા માટે સમજાવી શકાય.
- જુદા જુદા કૌશલ્યો અને ક્ષમતાઓ ધરાવતા સ્વયંસેવકોને જરૂરિયાતવાળા લોકો સાથે જોડો.
- સમુદાયના ગરીબ અને જરૂરિયાતવાળા લોકોને ટેકો આપવા જૂથો અને સીબીઓને દાતાસંસ્થાઓ અને કોર્પોરેટ સોશ્યલ રિસ્પોન્સિબિલિટી (સીએસઆર) સાથે જોડાવા માટે માર્ગદર્શન આપો.
- સહભાગીતાના સંસ્કાર/રીતિ વિકસાવવાની એક રીત એ છે કે સભ્યોને બધી જ સહિયારી પ્રવૃત્તિઓમાં ફાળો આપવા પ્રેરિત કરો. ભાગ લેનાર બધાને ભોજનખર્ચમાં રોકડપૈસા આપીને કે બીજી રીતે ભાગ આપવા પ્રેરિત કરી શકાય.
- સામાન્ય રીતે સમુદાયના લોકોને જે હેતુ પોતાને ઉપયોગી લાગતો હોય એને માટે ખૂબ જ ઉદારતા દાખવતા હોય છે. દરમ્યાનગીરીની એવી વ્યૂહરચના શોધી કાઢો જેમાં સમુદાયની સ્વયંભૂ ઉદારતા બહાર આવે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સૂચનો

- પોતાનો થોડોક પણ સમય, કૌશલ્યો કે ક્ષમતાઓ આપવા ઇચ્છતા સભ્યોને પ્રોત્સાહન આપો.
- જે સભ્યોએ સ્વૈચ્છિક સેવાઓ આપી હોય એમની કદર કરવા અને પુરસ્કાર આપવા માટે દર વર્ષે કાર્યક્રમ યોજો અને એવા સભ્યોને જાહેરમાં સન્માન અને પુરસ્કાર આપો. એ રીતે બીજા સભ્યો પણ પ્રેરિત થશે.
- જે સભ્યો સ્વૈચ્છિક સેવાઓ આપતા હોય અને સહભાગી બનતા હોય એમના આ સારાપણાને સ્વીકારો. દરેક સ્વયંસેવકનું જાહેરમાં નામ બોલીને એમની કદર કરો. એનાથી પણ બીજા સભ્યોને સ્વૈચ્છિક સેવામાં જોડાવાનું પ્રોત્સાહન મળશે.
- જે ગરીબ લોકોએ પોતાની પાસે જે છે એમાંથી થોડું આપ્યું હોય એમને પ્રોત્સાહન આપો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- સમુદાયના સભ્યોને એમની ઇચ્છા ન હોય તો સ્વૈચ્છિક સેવા આપવા અથવા કશામાં બીજાને સહભાગી બનાવવા માટે દબાણ ન કરવું.
- પ્રયત્નો કરવા છતાં કેટલીક વાર લોકોને ઉદાર બનાવી શકાય નહીં તો નિરુત્સાહ કે નિરાશ ન થવું.
- તમારું ધ્યાનકેન્દ્ર સફળતા કે નિષ્ફળતા પર ન રાખશો. શરૂઆતમાં તમે ઇચ્છેલા કે તમારી અપેક્ષા મુજબના પરિણામો ન મળે એમ બને પરંતુ લાંબે ગાળે તમારા પ્રયત્નોનું ફળ જરૂર મળશે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. સમુદાયમાં xxx યુવાનો, xxx બાળકો, xxx મહિલાઓ અને xxx પુરુષોએ પોતાનો સમય, કૌશલ્યો અને ક્ષમતાઓ જરૂરિયાતવાળા સભ્યો માટે ફાળવવાનું સ્વૈચ્છિકપણે સ્વીકાર્યું છે.
2. xxx યુવાનોએ બીજા યુવાનોને વિવિધ કૌશલ્યોની તાલીમ આપવાનું સ્વીકાર્યું છે.
3. xxx બાળકોએ નબળા વિદ્યાર્થીઓને મદદ કરવા એમને ભણાવવાનો સમય આપવાનું ગોઠવ્યું છે.
4. xxx મહિલાજૂથો અથવા સ્વસહાય જૂથોએ એમના સહિયારા ફંડમાંથી તીવ્ર જરૂરિયાતવાળા લોકોને પૈસા આપ્યા છે.
5. સમુદાયના xxx સભ્યોની સ્વૈચ્છિક સેવાથી વિસ્તારની સફાઈ કરવામાં આવી છે.
6. xxx સભ્યોએ બીમાર અને વિકલાંગ વ્યક્તિઓની મુલાકાત લીધી અને એમની સાથે સમય ગાળ્યો.
7. xxx યુવાનો, xxx મહિલાઓ અને xxx પુરુષો સરકારે સમુદાયમાં હાથ ધરેલા કામોનું વિનિયમન કરવાનું અને સંબંધિત સરકારી વિભાગને એને વિષે જણાવવાનું કામ ઉપાડી લીધું છે.
8. સહિયારા કાર્યક્રમ માટે સમુદાય પાસેથી xxx રકમ જમા થઈ છે.
9. તાલીમ કાર્યક્રમમાં ભોજન ખર્ચ તરીકે xxx ટકા રકમ તાલીમમાં ભાગ લેનારા સભ્યો પાસેથી આવરી લેવાઈ છે.
10. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સ્વમૂલ્યાંકન ટૂલ

‘1’ થી ‘5’ ના સ્કેલમાં ‘1’ ઓછામાં ઓછા માટે અને ‘5’ વધુમાં વધુ માટે છે. તમે તમારી પ્રગતિનું મૂલ્યાંકન કઈ રીતે કરશો?

ક્રમ	વિકાસનાં ક્ષેત્રો	સ્કોર
1	સ્વૈચ્છિક સેવા આપવા અને સહભાગી બનાવવા બાબતે મારો વિકાસ થયો છે.	
2	ગરીબ અને જરૂરિયાતવાળા લોકોની સેવા કરવાનો મને ગર્વ છે.	
3	હું મારો સમય અને ક્ષમતાઓ જેને જરૂર હોય એમને માટે વાપરું છું.	
4	સહાયક સંસ્થા દ્વારા યોજાયેલી તાલીમમાં મને જે શીખવા મળ્યું છે એ હું ખૂબ કાળજીથી મારા મિત્રોને શીખવું છું.	
5	હું મારા ખર્ચ ઘટાડીને જે પૈસા વધે છે તે સમુદાયની સહિયારી પ્રવૃત્તિઓ માટે આપું છું.	
6	મારી સ્વૈચ્છિક સેવાઓ માટે મને જાહેરમાં સ્વીકૃતિ મળી છે.	
7	સમુદાયના સભ્યોનો સ્વૈચ્છિક સેવાઓ આપવાની બાબતમાં વિકાસ થયો છે.	
8	સમુદાયના ઘણા સભ્યો કોઈ પણ જાતના બદલાની અપેક્ષા રાખ્યા સિવાય પોતાના સમય, કૌશલ્યો અને સેવાઓ સમુદાયના જરૂરિયાતવાળા સભ્યોને આપે છે.	
9	ઘણા સભ્યો ઉદારતાથી સહિયારા હેતુ માટે ફાળો આપે છે.	
10	સમુદાયના સભ્યોમાં સ્વૈચ્છિક સેવા આપવા અને લેવાના સંસ્કારને પસંદ કરે છે.	

નોંધ: સમુદાયના બધા સભ્યોને સ્વમૂલ્યાંકન કરવાનું અને પોતાના ગુણોનો સરવાળો કરવા કહો. સરવાળાના આધારે વાતચીત કરો.

પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના સવાલો

1. સમુદાયના સભ્યો કયા પ્રકારની સ્વૈચ્છિક પ્રવૃત્તિઓમાં જોડાયા હતા?
2. સમુદાયના સભ્યોએ એ કઈ રીતે દર્શાવ્યું કે તેઓ એકબીજાની સંભાળ લે છે?
3. સમુદાયના સભ્યોને કયા પ્રકારની પ્રવૃત્તિમાં પોતાના સંસાધનોની સહભાગીતા કરવામાં વધારે રસ પડ્યો?
4. સમુદાયના સભ્યોએ કઈ રીતે વ્યવહારમાં દર્શાવ્યું કે એમણે સ્વૈચ્છિકપણે આપવા અને લેવાના સંસ્કાર ગ્રહણ કર્યા છે?
5. સમુદાયના સભ્યો આપવા અને લેવાની પ્રવૃત્તિમાં જ્ઞાતિ અને ધર્મના તફાવતોથી ઉપર જઈ શક્યા? બદલાવના થોડા ઉદાહરણો આપો.
6. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

અંતિમ સંસ્કારનો ખર્ચ સ્વસહાય જૂથે ઉપાડી લીધો.

મધ્યપ્રદેશના શાજાપુર જિલ્લાના ચકજાજીપુર ગામની મુન્નાબાઈ ગામના સ્વસહાય જૂથની સભ્ય હતી. એનો પતિ રોજમદાર મજૂરી કામ કરતો હતો. મુન્નાબાઈના સાસુનું મરણ થયું પણ એમના અંતિમ સંસ્કાર માટે મુન્નાબાઈ પાસે પૈસા ન હતા. એની હાલત સમજીને સ્વસહાય જૂથના સભ્યોએ થોડા થોડા પૈસા કાઢીને મુન્નાબાઈને એની સાસુના અંતિમ સંસ્કારનું કામ પાર પાડી આપ્યું. ‘અમે માત્ર પૈસાની મદદથી ન અટક્યા, મુન્નાબાઈના શોકના સમયમાં પણ અમે બધા એની સાથે રહ્યા.’ જૂથની એક સભ્ય તારાબાઈએ જણાવ્યું.

સોલો બીઘા, કલકત્તામાં અમે પોતે અમારી શાળાનું મકાન બાંધ્યું

કલકત્તામાં સોલો બીઘા નામે ઓળખાતી એક બસ્તી છે અને તે પણ ગેરકાયદે વસેલી. અહીંની વસ્તી ગરીબ છે અને અહીંના મોટા ભાગનાં બાળકો ભણવા જવાને બદલે કચરો વીણવા જાય છે. આ બાળકો અનેક રીતની અનિચ્છનીય અને ગુનાઇત પ્રવૃત્તિઓમાં પડેલા છે. આ પરિસ્થિતિથી અમને બહુ જ ખરાબ લાગતું હતું. કોઈ સ્વૈચ્છિક સંસ્થા અમારે ત્યાં મદદ માટે આવતી નહતી. અમે નક્કી કર્યું કે આપણે જ અહીં સ્કૂલ બનાવીએ. સમુદાયમાં કેટલાક લોકો આ વિચારની વિરુદ્ધ હતા. એમને મદદ કરવાની ના પાડી. અમે દરેક કુટુંબ પાસેથી 50 રૂપિયા ઉઘરાવ્યા. કેટલાક જૂથોએ એમની બચતની રકમ પણ આપી. અમે બહારથી કોઈ નિષ્ણાતને ન બોલાવ્યા. અમારામાંથી કેટલાય એન્જિનિયર હતા, કડિયાકામ જાણનારા હતા, મજૂરી કરનારા હતા. સમુદાયના સભ્યોએ વારાફરતી મજૂરી કામ કર્યું, અમે લગભગ રૂ. 300,000 જેટલો ખર્ચ કર્યો. ઘણી મોટી રકમ થઈ ગઈ. અમને આટલો બધો ખર્ચ થશે એવો ખ્યાલ ન હતો. અમે થોડા થોડા પૈસા જમા કરતાં રહ્યા અને ધીમે ધીમે મકાન બની ગયું. મકાન બનતું જોઈને કેટલાક લોકોએ મદદ કરી. અમને તો બજેટ બનાવવું, ડિઝાઇન બનાવવી, પ્લાનિંગ, એનું અમલીકરણ જેવી કશી વાતોની ખબર જ ન હતી. અમારે માટે તો એક જ વાત હતી, ‘સમુદાયની સામૂહિક ઇચ્છાશક્તિ અને ઉદારતાની ભાવના’. છેવટે મકાન બની ગયું. દરેક જણ એને આશ્ચર્ય અને અહોભાવથી જુએ છે.’

ઉજવણી, દ્રશ્યતા અને સ્વીકૃતિ

પ્રકરણ

12



ઉજવણી, દ્રશ્યતા અને સ્વીકૃતિ

હેતુ

ઉત્સવો, ઉજવણીઓ માનવસમાજનો એક અંતર્ગત ભાગ છે. ધનિક હોય કે ગરીબ, મોટા મકાનોમાં રહેનારા હોય કે શહેરની ગૂંપડપટ્ટીઓમાં કે પછી ગામડામાં, દરેક સમુદાય ઉત્સવો તો ઉજવતો જ હોય છે. સામાન્ય રીતે ઉત્સવો ધાર્મિક કે સાંસ્કૃતિક પ્રકારના હોય છે. ઉત્સવની ઉજવણી માટે સમુદાય ભેગો મળીને એનું આયોજન કરે, ગોઠવણો કરે અને આનંદથી સમય પસાર કરે. સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રવૃત્તિમાં આ તબક્કાનો હેતુ સમુદાયના જૂથોને પોતાની સિદ્ધિઓ, સફળતાઓની ઉજવણી કરવામાં પ્રોત્સાહિત કરવાનો છે. પોતાના જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં એક આનંદનો અવસર લાવવાનો છે. આ તબક્કાનો હેતુ એ છે કે સમુદાયને પોતે જ કરેલા કામો વિષે ફરી જોઈને વિચારવાની તક મળે. જૂથે કરેલી નવી શરૂઆતો, સિદ્ધિઓ, વિષે વિચારવાનું મળે અને જે લોકોએ આને શક્ય બનાવ્યું હોય એમની કદર કરવાની અને એમને લોકો સામે દ્રશ્યમાન બનાવવાનો એક પ્રસંગ ઊભો થાય. તેમ જ સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયાના તથ્યવર્ણનને એક નવું પરિમાણ મળે. જૂથને દ્રશ્યમાન બનાવવાના કાર્યમાં સમુદાયના દરેક સભ્ય સુધી અને બહારના વર્તુળોમાં તેમ જ સમાજના વિશાળ વર્ગ સુધી પહોંચી શકાય એવી યોગ્ય કમ્યુનિકેશનની વ્યૂહરચના પણ જરૂરી છે. જાહેરમાં સન્માન અને પુરસ્કાર અપાવાને લીધે સમુદાયના સભ્યોનો આત્મવિશ્વાસ વધશે અને બીજા લોકોને પણ એમની જેમ કામ કરવાનું પ્રોત્સાહન અને પ્રેરણા મળશે. ગરીબો અને નબળા વર્ગના લોકો પોતે પોતાને માટે કામ કરીને પોતાની જિંદગીમાં પ્રગતિ કરી શકવા સમર્થ છે એ હકીકતનો એક પુરાવો બનશે. ગરીબો અને નબળા વર્ગના લોકો વિષે કરવામાં આવતા વિચારો અને માન્યતાઓનું એક તથ્ય આ પણ છે એવી સમજ ઊભી થશે. આનું પરિણામ એ આવશે કે સમુદાયની બુદ્ધિમત્તાથી સર્જાયેલી ઉર્જામાં બીજા સમુદાયોને સહર્ષ સહભાગી બનાવવા સુધીની પ્રગતિ થશે.

યોગ્ય સમય

સમુદાય સક્રિયીકરણના કાર્યનું ત્રીજું પગલું પૂરું થાય અને જૂથો અને સીબીઓ સ્થિરતાથી કામ કરતાં થાય કે તરત જ આ પ્રવૃત્તિ શરૂ થઈ જવી જોઈએ અને અવારનવાર નિશ્ચિત સમયાંતરે એ કરતાં રહેવું જોઈએ.

આગળ વધવાની રીતો

- જૂથોની સાથે બેસીને એમને પોતાના જૂથમાં ઉજવણી કરવા જેવા, કદર કરવા જેવા અને જાહેરમાં જણાવવા જેવા બનાવો અને બાબતો વિષે વિચારવા, ઓળખ કરવા અને એની યાદી બનાવવામાં મદદ કરો. એ બધા કોઈ રીતે સીમાસ્થંભોરૂપ હોઈ શકે, કોઈ ખાસ બનાવો હોઈ શકે, સમુદાયના આગેવાનો કે સભ્યોનું પ્રદાન હોઈ શકે, બહારથી મદદ કરવા આવેલા અને ખૂબ શક્તિશાળી ભૂમિકા કરનારા સહાયક હોઈ શકે અથવા જૂથની નોંધવા લાયક લાગતી હોય એવી બીજી કોઈ બાબત હોઈ શકે.
- વ્યક્તિઓનું જ નહીં, જૂથનું કોઈ પ્રદાન પણ આવી કદર કરવાને લાયક હોય તો તેની પણ નોંધ લેવી.
- શરૂઆતમાં ઉજવણીને યોગ્ય પ્રસંગો, બનાવો માટે ધોરણો કે માર્ગદર્શક નિયમો નક્કી કરો. એ પછી એ માટે વ્યક્તિઓ, જૂથો, પ્રસંગો નક્કી કરો. આ રીતે તટસ્થતા અને પારદર્શકતાથી યાદી બની શકશે.
- યાદીમાં સમાવેલાં નામોમાંથી જૂથો અને સીબીઓની સાથે મળીને વિચાર કરીને સહુની સંમતિથી યાદી તૈયાર કરવામાં મદદ કરો.
- જૂથો અને સીબીઓમાં આ કાર્ય માટે એક સમિતિ બનાવવી વ્યવહારુ રહેશે. આ સમિતિ ઉજવણીના કાર્યક્રમનું આયોજન, અમલીકરણ, વિનિયમન અને મૂલ્યાંકનની જવાબદારીઓ સંભાળશે. આ સમિતિ ઉજવણીના વિવિધ પાસાઓ માટે પેટા સમિતિઓ બનાવી શકે.
- કાર્યક્રમમાં જેટલા વધુ સભ્યો જોડાઈ શકે તેટલાને જોડવા ઇચ્છનીય છે.
- કાર્યક્રમનો એક ભાગ સમુદાયના બાળકો અને યુવાનોની પ્રતિભાને ઉજાગર કરે તેવા કાર્યક્રમોનો રાખવો. એમાં બાળકો-યુવાનો સ્ટેજ પર આવીને પોતાની પ્રતિભા દર્શાવી શકે. ઘણાને માટે આ એક અનોખો લહાવો બની શકે, ઘણાને એક નવી ઓળખ મળી શકે.
- આવા કાર્યક્રમોમાં જૂથના કે સીબીઓના સંભાવ્ય નેટવર્ક અને હિમાયતકારોને હાજર રહેવા આમંત્રણ આપીને જૂથની સિદ્ધિઓનો પરિચય એમને આપી શકાય.
- જૂથ કે સીબીઓ દ્વારા થતી સ્વીકૃતિમાં પુરસ્કાર રૂપે મોટી રોકડ રકમ હોય કે ભેટ હોય જ એવું જરૂરી નથી. સ્વીકૃતિનું પ્રમાણપત્ર, નાની એવી પ્રતિકાત્મક ભેટ, કોઈ યાદગીરીની ચીજ, જાહેરમાં આભારપ્રદર્શન, સન્માનનીય મહેમાનો સાથે સ્ટેજ પર બેસવું, પોતાની વાત રજૂ કરવાની તક મળવી - આ બધું પણ એટલું જ મહત્ત્વનું છે.
- આવા કાર્યક્રમ યોજાયાના સમાચાર સ્થાનિક મીડિયામાં આવે, મુદ્રિત માધ્યમ, ઓડિયો, દ્રશ્ય સાથે માહિતી વગેરેને કારણે જૂથને અને સ્થાનિક આગેવાનોને વધારે દ્રશ્યતા અને ઓળખ મળે છે.

- કાર્યક્રમ થઈ જાય એ પછી આયોજન સમિતિ જૂથ કે સીબીઓના સભ્યો સાથે માહિતી મિટિંગ યોજીને કાર્યક્રમના રચનાત્મક ફિડબેક જણાવે - શું સરસ રીતે થયું , શું હજી સારી રીતે કરી શકાય વગેરે ચર્ચા કરીને બીજી વારનો કાર્યક્રમ હજી વધુ સફળ બનાવવા વિષે માર્ગદર્શન મેળવી શકાય.
- દ્રશ્યતામાં જૂથ, સીબીઓ વિષે માહિતી આપતા બ્રોશરો, પોસ્ટરો, ફ્લાયર્સ, ચોપાનિયાં, સંસ્થાના સભ્યોની સફળતાની ગાથાઓ વર્ણવતી પુસ્તિકાઓ જેવી શિક્ષણ અને કમ્યુનિકેશનની સામગ્રી, સોશ્યલ મિડિયા માટેના લખાણો જેવી સામગ્રીનો પણ સમાવેશ થાય છે. સમુદાયના સભ્યો પોતે જ અવારનવાર આવી સામગ્રી તૈયાર કરે તે ઇચ્છનીય છે. યુવાનવર્ગને આ કામ માટે તાલીમ આપી શકાય.
- જાહેર સ્વીકૃતિના કાર્યક્રમો યોજવાની તકો શોધતા રહો.
- ઉજવણીઓ અને જાહેર કાર્યક્રમો યોજવામાં ફાળો આપવો સૌને ગમે છે. આવા કાર્યક્રમો યોજાય ત્યારે વધુમાં વધુ સભ્યો એમાં સહભાગી બની શકે એવી ગોઠવણ કરો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો .

ઉપયોગી સૂચનો

- આયોજન સમિતિ અને એની પેટા સમિતિઓમાં પુરુષો, સ્ત્રીઓ, યુવાનો, બાળકો, વિકલાંગો બધાનું પ્રતિનિધિત્વ હોવું જોઈએ.
- દરેક વ્યક્તિના અભિપ્રાયને સાંભળવામાં આવે અને દરેક અભિપ્રાય કે સૂચન પર વિચાર કરવામાં આવે તેવું સુનિશ્ચિત કરો.
- કાર્યક્રમના આયોજનમાં સમુદાયના સભ્યોને પોતાનો સમય, પ્રયત્નો, અને સંસાધનોનું પ્રદાન કરવા પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ. એમની કોશિશોથી જ કાર્યક્રમના હેતુઓ સિદ્ધ થઈ શકે.
- જો એકથી વધારે કાર્યક્રમો યોજાયા હોય તો આયોજન સમિતિનું સંઘટન બદલી શકાય જેથી કરીને બધાને આયોજન અને સંચાલનના કૌશલ્યો શીખવાની તક મળે.
- યુવાનોની સમિતિ બનાવીને સમુદાય વિષે માહિતી, શિક્ષણ અને કમ્યુનિકેશન માટેની સામગ્રી બનાવવાનું કામ એમને સોંપી શકાય.
- સમુદાયની સિદ્ધિઓ અને સફળતાની ગાથાઓ આખા વિશ્વના દર્શકો સુધી પહોંચાડી શકાય તેમજ સ્રોતસમર્થન અને સહકાર્ય મેળવવા માટે વેબસાઇટ ખૂબ ઉપયોગી માધ્યમ છે.
- યુવાનોમાંથી કળાસૂઝ ધરાવતા યુવાનોને સમુદાય માટે લોગો બનાવવા પ્રોત્સાહન આપો. લોગો દ્વારા સમુદાયને અને એના વિઝનને એક ઓળખ મળે છે. લોકો એ જુએ, જાણે એ માટે એનો ખૂબ પ્રચાર કરો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો .

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- જૂથમાં સૌથી સારું કામ કોણે કર્યું, સૌથી સારું કામ શું થયું એ વિષે નિર્ણય સહાયક સંગઠન કે સ્ટાફે કરવાનો નથી. એ કામ જૂથ અને સભ્યોની મુન્સફી પર છોડી દો.
- સહાયક સંગઠન, ચેતનાસંચાર કાર્યકર, સરકારી અધિકારીઓ કે ખાસ આમંત્રિત મહેમાનો જેવા બહારના હિતસંબંધ ધરાવતા લોકો પર લાઇમલાઇટ ન રહેવું જોઈએ. કાર્યક્રમના ‘સ્ટાર્સ’ સ્થાનિક આગેવાનો અને પરિવર્તન લાવનારાઓ જ છે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો .

સૂચકો

1. ઉજવણીના xxx કાર્યક્રમો યોજાયા.
2. કાર્યક્રમના આયોજન અને વ્યવસ્થામાં xxx જૂથો અને વ્યક્તિઓ સંકળાયા હતા.
3. સમુદાયના xxx સભ્યોએ પોતાના સમય, માનવસંસાધન, કાર્યપ્રદાન અથવા નાણાંકીય ટેકો આપ્યાં.
4. કાર્યક્રમમાં સમુદાયના xxx સભ્યોએ ભાગ લીધો અને હાજરી આપી.
5. કાર્યક્રમ દ્વારા xxx એજન્સીઓ અને હિતસંબંધ ધરાવતા લોકો સુધી પહોંચી શકાયું.
6. xxx સ્થાનિક આગેવાનોની કદર અને પ્રશંસા કરવામાં આવ્યાં.
7. ઉજવણીના કાર્યક્રમમાં હાજરી આપ્યા પછી xxx નવા સમુદાય જૂથોએ પોતાના વિસ્તારમાં આ જ રીતની પ્રક્રિયા શરૂ કરી.
8. જાહેર ઉજવણીઓને કારણે નેટવર્કિંગ અને સહકાર્ય માટે xxx નવા સંપર્કો સ્થાપિત થયા.
9. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો .

સમુદાય દ્વારા સ્વીકાર અને પુરસ્કાર પામેલી વ્યક્તિઓની યાદી.

ક્રમ	નામ	નામ, જેન્ડર, વય, સ્થાન, વ્યવસાય, જૂથની વિગતો	શું પ્રદાન કર્યું?	પ્રભાવ
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

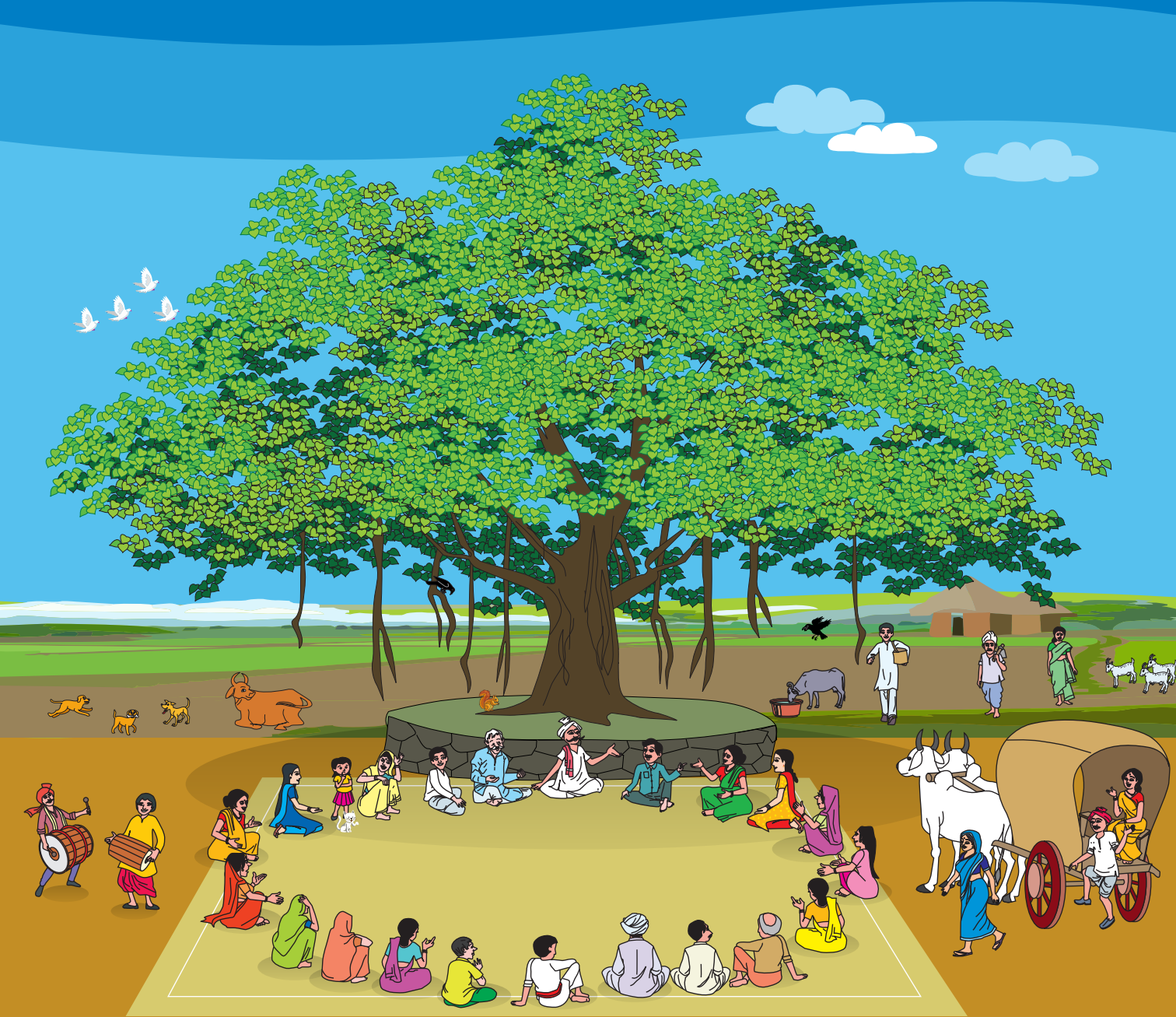
સમુદાય દ્વારા સ્વીકાર અને પુરસ્કાર પામેલા જૂથોની યાદી

ક્રમ	જૂથનું નામ	જૂથનું નામ અને વિગતો: ક્યારે બન્યું, સભ્યસંખ્યા, પ્રવૃત્તિ ઓ	ખાસ પ્રદાન	પ્રભાવ
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા જેવા સવાલો

1. સમુદાયના સભ્યો દ્વારા સ્વીકાર અને પુરસ્કાર આપવા માટે જૂથ કે વ્યક્તિઓને નક્કી કરવા વિષે ધોરણો ઘડવા શું પ્રક્રિયા કરવામાં આવી હતી?
2. સમુદાયે ઉજવણીના કાર્યક્રમના આયોજન અને વ્યવસ્થા કરવામાં શક્ય એટલા વધારે સભ્યો સહભાગી બને તેવું સુનિશ્ચિત કર્યું હતું? જો હા, તો સમુદાયે વ્યવહારમાં એ માટે શું પગલાં લીધા હતા?
3. સમુદાયનો કાર્યક્રમ યોજવામાં શું અડચણો નડી હતી? એને માટે સમુદાયે શું કર્યું હતું?
4. સમુદાયના આગેવાનો અને સભ્યો પર આ કાર્યક્રમોની અસર કેવી થઈ છે?
5. આવી ઉજવણીઓ કે કાર્યક્રમો યોજવાથી સમુદાયને શું શીખવા મળ્યું?
6. સમુદાયને દ્રશ્યતા આપવા અને સમુદાયની સફળતાની ગાથાઓ વિશાળવર્ગ સુધી પહોંચાડવા માટે શું સામગ્રી તૈયાર કરવામાં આવી હતી?
7. સમુદાયે યોજેલા કાર્યક્રમો જોઈને સરકારી અધિકારીઓ, સ્થાનિક રાજકીય નેતાઓ અને મહેમાનો પર તે વિષેનો પ્રતિભાવ શું હતો?
8. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સહાયક સંસ્થાની ભૂમિકામાં બદલાવ



સહાયક સંસ્થાની ભૂમિકામાં બદલાવ

હેતુ

સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયાનો પાયાનો ઉદ્દેશ એ છે કે સમુદાયના સભ્યોને સક્ષમ બનાવવા, એમનું સશક્તિકરણ કરવું અને તેઓ પોતે સંગઠિત રહીને અને પદ્ધતિસર રીતે વ્યક્તિગત અને સામૂહિક સ્તરે પોતાના આધારક્ષમ વિકાસની જવાબદારી લઈ શકે. આ માર્ગદર્શક પુસ્તિકામાં વિવિધ તબક્કે આ વાત ફરી ફરીને કહેવાઈ છે કે સહાયક સંસ્થા માત્ર સહાયકની ભૂમિકા જ કરશે. સશક્તિકરણની પ્રક્રિયા તો જૂથો, સીબીઓ અને સમુદાયના સભ્યો જ નકકી કરશે, એ લોકો જ એની દોરવણી કરશે અને એ પ્રક્રિયા એમની જ માલિકીની રહેશે. જેમ જેમ સમુદાયના સભ્યો સમુદાયને દોરવણી આપવા જેટલા સક્ષમ બનતા જશે તેમ તેમ સહાયક સંસ્થા અને સમુદાય બન્નેની ભૂમિકાઓને પુનઃવ્યાખ્યાયિત કરાતી જશે. આ કામ સમુદાયના સભ્યોના વિકાસ અને પુખ્તતાની કદરૂપે જોવાનું છે. વિકાસની ભાષામાં આ તબક્કાને ‘પ્રસ્થાન કરવું’ અથવા ‘બહાર નીકળી જવું’ની વ્યૂહરચના કહેવામાં આવે છે.

આ ‘પ્રસ્થાન’ કે ‘બહાર નીકળી જવાનો’ તબક્કો એ સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયાના તર્કપૂર્ણ પરિણામ/અંત દર્શાવતું કાર્ય નથી. શબ્દોના અર્થોની ગૂંચવણોમાં પડ્યા વિના વાત કરીએ તો આ પુસ્તકના હેતુ માટે એના લેખકો આ તબક્કાને પ્રસ્થાન કે બહાર નીકળી જવું કહેવાને બદલે ‘સહાયક સંસ્થાની બદલાતી ભૂમિકા’ કહેવા માગે છે. સમુદાયના પરિપ્રેક્ષ્યથી જોઈએ તો આ એ તબક્કો છે જ્યારે ‘આધારક્ષમતાની યોજનાઓ અને વ્યવસ્થાને કામ કરતી રાખવાની 100% જવાબદારી સમુદાય જ ઉપાડી લે છે’. આ તબક્કો એક આહ્વાન છે. સમુદાય અને સંસ્થા

બન્નેએ બદલાયેલા પ્રતિરૂપને ધ્યાનમાં રાખીને પોતાની નવી ભૂમિકાઓને ફરીથી વ્યાખ્યાયિત કરવાનું અને એને નવા રૂપે મૂકવાનું કામ કરવાનું છે. આનો અર્થ એ નથી કરવાનો કે સંસ્થા અને સમુદાયના જૂથ વચ્ચેનો સંબંધ પૂરેપૂરો કપાઈ જાય છે. એવું કરવું ઇચ્છનીય પણ નથી અને માનવીય વ્યવહારની રીતે શક્ય પણ નથી. સંબંધ ચાલુ રહે પણ એનો પ્રકાર અને સ્વરૂપ બદલાઈ જાય. સહાયક સંસ્થાનું જૂથ સાથેનું જોડાણ અને રોકાણ ધીમે ધીમે પણ સ્થિરપણે ઓછું થતું જાય. સંસ્થા સમુદાય સાથે જોડાયેલી તો રહે પણ એ ઘનિષ્ઠ જોડાણ અને આંતરક્રિયાના તબક્કામાંથી ઓછા ઘનિષ્ઠ જોડાણરૂપે બની જાય. ઓછા ઘનિષ્ઠ તબક્કાનો ચોક્કસ અર્થ અને તેનો પ્રકાર કેવો રહેશે તે સહાયક સંસ્થા અને સમુદાયની પરસ્પરની સમજથી નક્કી થઈ શકે. બીજી રીતે કહીએ તો એ સંદર્ભવિશેષ બાબત છે એને વિષે સર્વસામાન્ય રીતે કશું ન કહી શકાય.

રૂપરેખા અને અમલીકરણ

ભૂમિકાના બદલાવની વ્યૂહરચના પ્રક્રિયાની સમગ્ર રૂપરેખાનો એક ભાગ જ હોવી જોઈએ અને એની વિભાવના પહેલેથી જ વિચારાયેલી હોવી જોઈએ. અલબત્ત, એને વિષે જાહેરમાં કશી વાત કરવી વ્યવહારુ રીતે સલાહભર્યું નથી. સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા જ્યારે પૂર્ણ સશક્તપણે ચાલુ થઈ ગઈ હોય, જૂથ અને સીબીઓ સાથે મળીને કામ કરવાની કાર્યપદ્ધતિ શીખી ગયા હોય ત્યારે સભાનપણે એ શરૂ કરી દેવી જોઈએ. ભૂમિકાના સરળ બદલાવમાં ઓછામાં ઓછા ત્રણ વર્ષ થાય છે.

આગળ વધવાની રીત

- સંસ્થાની બદલાતી ભૂમિકા વિષે જૂથ સાથે ચર્ચા કરો અને એમને સમજાવો કે આ બદલાવ જરૂરી છે એટલું જ નહીં, આ પરિસ્થિતિ જૂથના પુખ્ત બન્યાની નિશાની છે અને સમુદાય હવે પોતે શરૂ કરેલી પ્રક્રિયાનું પોતે જ સંચાલન કરી શકે એટલો સક્ષમ બન્યો છે અને બહારના કોઈ સહાયક વિના પોતે જ એનું આધારક્ષમ રીતે સંચાલન કરી શકે તેમ છે.
- બહાર નીકળી જવાની યોજના તૈયાર કરવા વિષે જુદા જુદા સ્તરે વિગતવાર ચર્ચા કરો. જૂથો અને સીબીઓ જ્યારે આત્મવિશ્વાસ સાથે કામ કરવા અને ફરજ બજાવનારા લોકો સાથે આંતરક્રિયા કરવા સક્ષમ બને તે તબક્કે જ આ ચર્ચા શરૂ કરો.
- શરૂઆત ધીમે ધીમે કરો. જેમ જેમ યોજના આગળ વધતી જશે તેમ તેમ જૂથોના મહત્ત્વના આગેવાનો, જૂથ અને સીબીઓના સભ્યો તેમ જ સહાયક સંસ્થાના મહત્ત્વના આગેવાનો વચ્ચે જૂથ પર હક જમાવવા ચડસાચડસી પણ થઈ શકે.
- યોજના બે તબક્કામાં હોઈ શકે. સ્થિત્યંતરનો તબક્કો અને સહાયક સંસ્થાની બદલાયેલી ભૂમિકા.
- એક વાર આ બે તબક્કા નિશ્ચિત સમયમાળખા સાથે તૈયાર થઈ જાય તે પછી એ વિષે સમુદાયના સભ્યોને અને બીજા બધા સુસંગત હિતસંબંધીઓને આ વાત જણાવો.
- સ્થિત્યંતરના તબક્કાના એક ભાગ રૂપે હાલમાં સહાયક સંસ્થા જે જે રીતે પોતાનો ઈન્યુટ આપે છે તે વિષે ચર્ચા કરો અને એને માટે યોગ્ય વિકલ્પો શોધવા વિષે ચર્ચા કરો. આ વિકલ્પો સરકારી યોજનાઓ સાથે અથવા બીજી એજન્સીઓ સાથે જોડાણ કરવું, અથવા

સમુદાય અને જૂથોના આગેવાનોની ભૂમિકામાં વધારો કરવાના હોઈ શકે. આ તબક્કાને સતત સમીક્ષા હેઠળ રાખો જેથી કરીને સમુદાયના સભ્યો ભવિષ્યમાં આવનારા દ્રશ્ય વિષે આગોતરા વિચારતા થાય અને પોતે પોતાની રીતે પણ આ કરી શકશે એવો વિશ્વાસ તેમનામાં વિકસે.

- જૂથના સભ્યો અને આગેવાનો પાસેથી ફિડબેક મેળવો ને જાણી લો કે સહાયક સંસ્થા જ્યારે નીકળી જવાનું કરે ત્યાર પછી એમને સંસ્થા પાસેથી ભવિષ્યમાં કઈ રીતની મદદની અપેક્ષાઓ છે? આ મુદ્દે ચર્ચા ઉપાડો અને સર્વસંમત અભિપ્રાય મેળવો. એ ભૂમિકા સલાહકાર તરીકેની હોઈ શકે, નેટવર્કિંગ અને હિમાયતકાર્યમાં સહાયકની હોઈ શકે. કોઈ પણ ભૂમિકા કરવાની હોય એ વિષે સ્પષ્ટતા અને સહિયારી સમજ હોય એ જરૂરી છે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો .

ઉપયોગી સૂચનો

- પ્રોજેક્ટની શરૂઆતમાં અને હાલમાં સમુદાયની સ્થિતિ વિષે એક તુલનાત્મક અભ્યાસ રજૂ કરો જેથી કરીને જૂથને કેટલા અને કેવા પરિવર્તનો થયા એનો એક સર્વગ્રાહી ખ્યાલ મળે અને બદલાયેલી સ્થિતિમાં એમની આગળ વધવાની તૈયારી વિષે વિચારી શકે.
- જૂથની સાથે બેસીને સાથે કામ કરવાના સમયના સારા સ્મરણો યાદ કરો, જેથી કરીને નીકળી જવાની પ્રક્રિયા ગૌરવ અને શુભેચ્છાઓ સાથે થાય.
- નીકળી જવાની યોજના ગતિશીલ હોવી જોઈએ. સહાયક સંસ્થા અને સમુદાયના જૂથો દર છ મહિને તપાસતા રહે અને હાલના અને આગામી પરિદ્રશ્યમાં જરૂરી ફેરફારો કરતા રહે.
- સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા લગભગ 8, 9 વર્ષ ચાલે. એમાં સહાયક સંસ્થાની નવી ભૂમિકાઓ સઘન બને એ વિષે વિચાર અને કાર્ય શરૂ કરવામાં ત્રણેક વર્ષ લાગી શકે.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

ઉપયોગી સાવચેતીઓ

- સહાયક સંસ્થાને જૂથ સાથે કામ કરતાં રહેવાના વાજબી લાગતા ઘણાં કારણો હોઈ શકે. પરંતુ સાથ આપવાનો સમય વધારવાનું પ્રલોભન ટાળો.
- અચાનક છોડી દેવાનું પણ ન કરવું.
- નીકળી જવાની પ્રક્રિયા થઈ જાય એ પછી સંગઠન વિષયક વિચારો જૂથ પર ન થોપો. ભવિષ્ય વિષેના વચનો પણ ન આપો. જે નિર્ણય લેવાય એ પરસ્પરની સમજ સાથે જ લેવો.
- સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો.

સૂચકો

1. નીકળી જવાની વ્યૂહરચના માટે xxx જૂથો અને xxx સીબીઓને જણાવવામાં આવ્યું છે.
2. xxx જૂથો અને xxx સીબીઓ સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયા આગળ લઈ જવા માટે સારી રીતે તૈયાર છે.
3. xxx જૂથો અને xxx સીબીઓએ સહાયકસંસ્થાની સાથે રહીને 'નીકળી જવાની' વિગતવાર યોજના તૈયાર કરી છે.
4. xxx જૂથો અને xxx સીબીઓએ આધારક્ષમતાની યોજનાઓ અને વ્યવસ્થાઓ ગોઠવી છે જેથી કરીને સહાયક સંસ્થાનું નીકળી જવું સરળતાથી થઈ શકે.
5. xxx જૂથો અને xxx સીબીઓએ આધારક્ષમતાની યોજનાઓને ચાલુ રાખવા સંસાધનો ઊભા કરવાની વ્યવસ્થાઓ ગોઠવી દીધી છે.
6. xxx જૂથો અને સમુદાયના xxx સભ્યો પોતાની સિદ્ધિઓ અને પોતાના સમુદાયને સંભાળી શકવાની પોતાની ક્ષમતાઓ વિષે ગૌરવ અનુભવે છે.
7. xxx જૂથો અને xxx સીબીઓએ સહાયક સંસ્થાની બદલાતી ભૂમિકાને પોતાની પ્રગતિ તરફ એક યોગ્ય પગલું ગણીને તેની આ નવી ભૂમિકાને સ્વીકારી છે.
8. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો .

પ્રસ્થાનકાર્યના પરિણામો

ક્રમ	સહાયક સંસ્થાનું મહત્ત્વનું પ્રદાન	સમુદાયે વિચારેલી આધાર ક્ષમતાની યોજનાઓ	જવાબદાર વ્યક્તિ, જૂથ કે એજન્સી
1.	તાલીમ અથવા ક્ષમતાસર્જન		
2.	સરકારી અને બીજી એજન્સીઓ સાથે હિમાયત		
3.	સહકાર્ય, નેટવર્કિંગ અને જોડાણો		
4.	પ્રેરણા અને પરસ્પર શીખવાની તકો		
5.	કાર્ય, પુનર્વિચાર, શીખેલી બાબતોનો ઉપયોગ		
6.	સ્વૈચ્છિક કાર્ય અને આપવા-લેવાની પ્રક્રિયા		
7.	પ્રક્રિયાનું દસ્તાવેજીકરણ		
8.	માનવસંસાધનોનું સક્રિયીકરણ		
9.	નાણાકીય સંસાધનોનું સક્રિયીકરણ		
10.	જાહેર કાર્યક્રમો અને ઉજવણીઓનું આયોજન		
11.	અન્ય		

પુનર્વિચાર અને સાથીઓને સહભાગી બનાવવા માટેના સવાલો

1. મોટાભાગના જૂથો અને સીબીઓને 'બદલાતી ભૂમિકાઓ'નો હેતુ અને તર્ક સમજાયા હતા? વિરોધના સૂરો પર કઈ રીતે ધ્યાન અપાયેલું અને એને કઈ રીતે ચર્ચા માટે લેવામાં આવ્યા હતા?
2. બહારના હિતસંબંધીઓને જ્યારે 'બહાર નીકળી જવા વિષે' અને પરિવર્તન વિષે જણાવવામાં આવ્યું ત્યારે એમના પ્રતિભાવો શું હતા?
3. પરિવર્તનના કયા ભાગનું અમલીકરણ સૌથી મુશ્કેલ હતું? કેમ?
4. સમુદાયને કયા કયા ક્ષેત્રના કામ માટે આત્મવિશ્વાસ હતો અને કયા કયા ક્ષેત્ર માટે ઓછો આત્મવિશ્વાસ હતો?
5. સંસ્થા દ્વારા થતી સહાયમાં શરૂઆતના વર્ષોની સરખામણીમાં છેલ્લા તબક્કામાં કઈ રીતે તફાવત હતો?
6. સંદર્ભ અનુસાર આ બધી જ સૂચનાઓને અનુસરો અને જરૂર જણાય તો એમાં ઉમેરો અથવા સુધારો કરો .



ઉપસંહાર

આ માર્ગદર્શિકા સમુદાયના સક્રિયીકરણની પ્રક્રિયામાં જોડાયેલા વિકાસક્ષેત્રના કર્મશીલો માટે તૈયાર કરવામાં આવી છે. આ માર્ગદર્શિકા અનુભવમાંથી શીખવા મળેલી બાબતોને ચાર મહત્ત્વના થાંભલાનો આધાર લઈને બનાવવામાં આવી છે. માર્ગદર્શિકામાં દર્શાવેલી બાર પ્રક્રિયાઓને વિકસાવતી વખતે આ ચાર થાંભલાઓ તેની પાયાની સમોચ્ચ રેખાઓ છે. પ્રગતિના મૂલ્યાંકન માટે સૂચકો અને વ્યૂહો વિકસાવવામાં આવ્યા છે જે મૂલતઃ આ થાંભલાઓને વધુ મજબૂત બનાવવાના ઉદ્દેશથી છે.

સૌથી પહેલાં તો એ વાત કે આ માર્ગદર્શિકા સભાનપણે સમુદાયના સભ્યોને ‘ડ્રાઇવરની સીટ’ પર મૂકે છે અને બહારની બધી જ વ્યક્તિઓને સહાયકની ભૂમિકામાં રાખે છે. આ બહારની વ્યક્તિઓ એટલે, એનજીઓ, ચેતનાસંચાર કર્મશીલો, દાતાઓ અને તાલીમશિક્ષકો. આ વ્યવહારુ માળખું સૈદ્ધાંતિક રીતે ઘણાને માન્ય હોય પરંતુ જ્યારે અમલીકરણ અને કામ કરવાનો સમય આવે છે ત્યારે આ ભૂમિકાઓ વિપરીત થઈ જતી હોય છે. ઘણા કર્મશીલો દલીલ કરે છે કે શહેરી અને ગ્રામીણ ગરીબો માટે સામાજિક ભેદભાવ અને બાકાતીકરણ, આર્થિક વંચિતતા, સાંસ્કૃતિક અળગાપણું અને રાજકીય વિરોધભાવ એટલા ઊંડે ઉતરેલા અને પ્રબળ છે કે એમણે એ બધું સવાલ ઉઠાવ્યા વિના જ સ્વીકારી લીધું છે અને આ કડવી વાસ્તવિકતાને જ એ લોકો ‘સામાન્ય’ ગણે છે. એ પરિસ્થિતિ વિષે સમીક્ષાત્મક વિશ્લેષણ કરવાની શક્તિ કે પરિસ્થિતિ વિષે સવાલ ઉઠાવવાની હામ જ એમની પાસે નથી રહી. આ સ્થિતિમાં એમની પાસે શિક્ષણ, કૌશલ્યો, ક્ષમતાઓ અને કશું કરવાની અભિપ્રેરણા પણ નથી હોતાં. આથી સમુદાયના સભ્યોને ‘ડ્રાઇવરની સીટ’ પર બેસાડવાનું જોખમી છે. ઘણા સભ્યો ‘પરિવર્તન આણનારા’ બનવાને બદલે માત્ર ‘શોભાના પૂતળાં’

બની રહેશે. આ દલીલને અમુક અંશે સ્વીકારી તો શકાય પણ એની બીજી બાજુ પણ છે. સમુદાયોના સભ્યોના મનમાં પોતાના જીવનની ગુણવત્તા બહેતર બનાવવાની ઇચ્છા હોય જ છે એની કોઈ ના ન પાડી શકે. તદ્દન નિરાશાજનક પરિસ્થિતિમાં પણ તેઓ બહેતર ભવિષ્યની અતૂટ આશા સાથે જીવતા હોય છે. અનેક પ્રતિકૂળતાઓ છતાં એ લોકો એકતા, ભાઈચારો, સહભાગીતા, ન્યાયભાવના અને ગરીબો માટે નિસ્બતની લાગણીઓની કદર કરે છે અને એને મહત્ત્વ પણ આપે છે. સમુદાયના સક્રિયીકરણનો પાયાનો હેતુ એ જ છે કે સમુદાયના સભ્યોને નિયત નિયમો અને સૂચનોમાં બાંધી રાખવાને બદલે એમનામાં અને એમની સામૂહિક સમજદારીમાં જે કંઈ ઉત્તમ છે તે બહાર લાવવું કારણ કે સમય જતાં સમુદાયના વિકાસનો દોર અંતે તો સમુદાયના લોકો જ છે. એ લોકો જ તેના કાયમી અને હંમેશના હિતસંબંધીઓ છે.

બીજું, વિકાસની પ્રક્રિયાના મોડેલ બાબતે પણ અહીં સહેતુક થોડું જુદી રીતે વિચારવામાં આવ્યું છે. વર્તમાન સમયમાં ‘દાન’ કે ગરીબી નિવારણનો મુદ્દો હવે અધિકાર આધારિત સામાજિક કાર્યના મોડેલ તરફ ખસતો જાય છે. વ્યક્તિઓની અને નબળી હાલતમાં રહેલા લોકોની સંભાળ રાખવી એ વાત નિર્વિવાદ છે પરંતુ હવે વધુ ભાર સમુદાયની સામૂહિક સમજ અને એમની ફરજ બજાવનારાઓ સાથે નાગરિકો તરીકે વાટાઘાટો કરી શકવાની સહિયારી ક્ષમતા પર મૂકવાનો છે. ઉદારીકરણ, ખાનગીકરણ અને વૈશ્વીકરણના આ યુગમાં જ્યાં રાજ્યો એમની બંધારણીય જવાબદારીઓ અને પ્રતિબદ્ધતાઓથી છેડો ફાડીને રહેતા હોય ત્યારે એ વધુ જરૂરી બને છે કે નાગરિકતા વિષેની ચર્ચાઓને વિકાસના પરિદ્રશ્યમાં પ્રાથમિક સ્થાન મળે.

ત્રીજું, એ સુનિશ્ચિત કરવાનું છે કે આ પ્રક્રિયા સમુદાયની કે લોકોની દોરવણીથી જ ચાલતી હોય. આ પ્રક્રિયામાં સહાયક બને છે સમુદાય આધારિત સંગઠનની રચના. આ એક અગત્યની પ્રક્રિયા છે. આ માટે સમુદાયના સભ્યોને મિશન અને મૂલ્યોની સહિયારી સમજ વિકસાવવામાં મદદ કરવામાં આવે છે અને સમુદાય માટેના એક સહિયારા વિઝનથી તેઓ બંધાય છે. સભ્યોને જ્ઞાન અને કૌશલ્યો શીખવાડી, તાલીમ આપીને તેમને લોકશાહી રીતે માહિતીસહિતના નિર્ણયો લેવા સક્ષમ બનાવવામાં આવે છે. આ કામમાં પ્રક્રિયા પણ તેના પરિણામ જેટલી જ અગત્યની હોય છે. સફળતાની ગાથાઓ જેટલી મહત્ત્વની છે એટલું જ મહત્ત્વ અનુભવમાંથી શીખવાની શક્તિનું પણ છે. જો સમુદાય પોતે શીખેલું આત્મસાત કરે તો તે ખરેખરા અર્થમાં સમર્થ બને અને પોતાનો આગળ વધવાનો માર્ગ સ્વતંત્રપણે પોતે જ બનાવે. આ પ્રક્રિયા સમુદાયના સભ્યોને હસ્તક હોવી જોઈએ અને તેઓ જ નક્કી કરે કે પોતે એક એક પગલું કઈ રીતે ભરવું. સમુદાયના આગળ વધવાની ગતિ વિષે ધીરજ, દ્રઢતા અને સંવેદનશીલતા હોવી તે ખૂબ જ મહત્ત્વનું છે.

ચોથી વાત એ કે વિકાસની પ્રક્રિયા એ માત્ર આર્થિક મુદ્દો નથી. એ વલણ અને સંસ્કારનું પરિવર્તન પણ છે, સાથે મળીને સ્વપ્ન જોવાની ક્ષમતા પણ છે. સદીઓથી સમાજના વર્ચસ્વ ધરાવતા અને સત્તાશીલ વર્ગોએ ગરીબોની સાથે એમને ‘નકામા’, ‘કાઠી નાખવા જેવા’ ‘અભણ’ ‘દારૂડિયા’ અને ક્યારેક તો ‘ગુનાખોરો’ ગણીને જ વ્યવહાર કર્યો છે. એ સમજીએ તો એમને માટે સહાનુભૂતિપૂર્ણ અભિગમ દાખવવો જરૂરી બને છે. એમને વિધેયાત્મક વિચાર કરતાં, પોતાને વિષે હકારાત્મક રીતે જોતાં, બીજાની કદર કરતાં, સ્વેચ્છાએ બીજાને માટે કામ કરતાં, આપતાં-લેતાં અને સહભાગી બનતાં-બનાવતાં શીખવવાથી અતિમોટા સુપરિણામો જોવા મળે છે. લાંબે ગાળે જ્યારે સભ્યોની એમના કામ માટે કદર થાય, જાહેરમાં એમને પુરસ્કાર અપાય, નવા વિચારો પર પ્રયોગો કરવાની છૂટ અપાય, એમની સફળતાઓની વાતો લોકોમાં વહેતી થાય ત્યારે આ પ્રક્રિયા આધારક્ષમ બને છે. ગરીબ ગણાતા વર્ગ માટે કરવામાં આવતાં આ પ્રકારનાં કાર્યો એક ‘અમૂલ્ય મૂડીરોકાણ’ છે.

કોવિડ-19ની પરિસ્થિતિએ દેશના વિકાસના પરિદ્રશ્યને તીવ્રપણે માઠી અસરો કરી છે. બેરોજગારી, નફૂટકાનું સ્થળાંતર, વિપરીત દિશામાં (એટલે કે ગામડાઓમાંથી શહેર તરફને બદલે શહેરથી ગામડા તરફ) સ્થળાંતર, સામાજિક સલામતિનાં પગલાં લેવામાં રાજ્યની પીછેહઠ, શ્રમિકોની સુરક્ષાના કાયદાઓ દૂર કરવા અને એને નબળા બનાવી દેવા જેવી પરિસ્થિતિઓએ દેશના વિશાળ ગરીબ અને મધ્યમ વર્ગ સામે ગંભીર જોખમો ઊભા કર્યા છે. સરકાર ઉઘાડી પડી ગઈ છે અને નાગરિકો સરકારની 'બેવડી વાણી'નો અર્થ સમજી રહ્યા છે. જયુરીને દૂર કરવામાં આવી છે. છૂપા રાજકીય અને આર્થિક એજન્ડાને અને રાષ્ટ્રીય સ્તરે જ નહીં વૈશ્વિક સ્તરે પણ વિધાનમંડળ, કાયદાવ્યવસ્થા, નોકરશાહી અને લોભી વ્યાપારી વર્ગનાં અપવિત્ર જોડાણોને પણ લોકો સમજે છે. પ્રજાની નફાકારક નવઉદારીકરણના દ્રષ્ટાંત પ્રતિરૂપે જન્માવેલી અપેક્ષાઓ નિષ્ફળ નીવડી છે. આ કારણે સર્જાયેલી શૂન્યતાને લોકોના અવાજો, નાગરિક તરીકે ગૌરવપૂર્ણ અને આધારક્ષમ, પર્યાવરણ-મૈત્રીપૂર્ણ જીવન માટેના તેમના અધિકારની માગથી સામુદાયિક સક્રિયીકરણ સામૂહિક સોદાશક્તિના નવા યુગને લાવવામાં અગાઉ ક્યારેય નહોતું એવું અર્થપૂર્ણ બની રહેશે.

પ્રાસ્તાવિક પ્રકરણમાં જણાવ્યું છે તેમ અહીં સમુદાયની દોરવણીથી ચાલતી વિકાસની પ્રક્રિયા માટેનું એક સર્વગ્રાહી માળખું રજૂ કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે. અહીં રજૂ કરેલા બાર પગલાંને સંપૂર્ણ પણે નથી ગણવાના કે આદેશાત્મક પણ નથી સમજવાના. જમીની વાસ્તવિકતાના સંદર્ભમાં જ એને લેવાના છે. આ બાર પગલાંની પદ્ધતિ અનુસરીને એના ચાર મુખ્ય થાંભલાઓ વિષે જાગૃતિ સાથે કામ કરતા સંગઠનો/સંસ્થાઓને સમુદાયના સભ્યો ચોક્કસ જ એમની સહાય માટે યાદ કરતા રહેશે.



||| Select Bibliography

Boud, D., and N. Miller. (1997). *Working with Experience: Animating Learning*. London: Routledge

Dernbach, J. C. (2003). 'Achieving sustainable development: The Centrality and multiple facets of integrated decision-making'. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 247-285.

Gerard McElwee et. al. (2017). "Conceptualising animation in rural communities: The Village SOS case".

Gibbs, G., (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford.

Heinrich C. J., (2002). "Outcomes-based Performance Management in the Public Sector: Implications for Government Accountability and Effectiveness". *Public Administration Review*, Vol. 62, No. 6, pp. 712–725.

Kenny, S. (2007). *Developing Communities for the Future* (3rd ed.). South Melbourne: Thompson.

●●● Select Bibliography

- Kovach, Margaret. (2009). *Indigenous methodologies. Characteristics, conversations and contexts*. Toronto: University of Toronto Press. p. 171.
- Osborne, S. (2002). *Public Management – A Critical Perspective*, London: Routledge.
- Schnarch, B. (2004). Ownership, control, access, and possession (OCAP) or self-determination applied to research: A critical analysis of contemporary First Nations research and some options for First Nations communities.
- Smith, R. (2013). “Developing and Animating Enterprising Individuals and Communities: A Case Study from Rural Aberdeenshire, Scotland.” *Journal of Enterprising Communities, People and Places in the Global Economy* 6 (1): 57–83.
- Spivak, G.C. (1988). *Can the Subaltern Speak?* Basingstoke: Macmillan, 1988.
- Stoddart, H. (2011). *A Pocket guide to sustainable development governance*. Stakeholder Forum.
- Strauss, Anselm L. (1978). “A Social World Perspective”, *Studies in Symbolic Interaction* 1: 119-128.



ડૉ. જોસેફ ઝેવિયર, એસજે

આ માર્ગદર્શિકાના લેખક ડૉ. જોસેફ ઝેવિયર માસ્ટર્સ ઇન હુમન રાઇટ્સ અને પીએચડી ઇન હુમન રાઇટ્સ અને કિમિનોલોજીની ડિગ્રીઓ ધરાવે છે. 2001 થી 2007 દરમિયાન તેઓએ જેસ્યુઇટ્સ ઇન સોશ્યલ એક્શન ઇન સાઉથ એશિયામાં સેક્રેટરી તરીકે કામ કર્યું. 2012 થી 2015 તેમણે આઈએસઆઈ-દિલ્હીના એક્ઝિક્યુટિવ ડાયરેક્ટર અને ત્રિમાસિક સામયિક 'સોશ્યલ એક્શન' ના સંપાદક તરીકે કાર્યભાર સંભાળ્યો અને 2017 થી 2019 તેમણે જેસ્યુઇટ રેફ્યુજી સર્વિસ, રોમના ડેપ્યુટી આંતરરાષ્ટ્રીય ડાયરેક્ટરપદે કામ કર્યું. તેમણે પાંચ પુસ્તકો લખ્યાં છે, ખ્યાતનામ સામયિકોમાં એમના 20 જેટલા લેખો પ્રકાશિત થયા છે, અને અડધો ડઝન મૂલ્યાંકન અભ્યાસોનું સંચાલન કર્યું છે. તેઓ 'લોકમંચ'ના સ્થાપકોમાંના એક છે. તેઓ રિસર્ચ મેથડોલોજી, સ્ટ્રેટેજિક પ્લાનિંગ અને ઓર્ગેનાઇઝેશનલ ડેવલપમેન્ટ પ્રોસેસના વર્કશોપ્સનું સંચાલન કરે છે. તેઓ 'પોલિસી ઓફ દલિત એમ્પાવરમેન્ટ ઇન ધ કેથોલિક ચર્ચ ઓફ ઇન્ડિયા: એન એથિકલ ઇમ્પરેટિવ ટુ બિલ્ડ ઇન્ક્લુઝિવ કમ્યુનિટીઝ'ના મુખ્ય સંપાદક હતા. હાલમાં તેઓ ઇન્ડિયન સોશ્યલ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ, બેંગલુરુમાં ડાયરેક્ટર છે.



સુશ્રી. શ્રીવિદ્યા સાઇનાથન

વિકાસના ક્ષેત્રમાં 18 વર્ષનો અનુભવ ધરાવતાં શ્રીવિદ્યા સાઇનાથન બાયોકેમિસ્ટ્રી અને સોશ્યોલોજીની માસ્ટર્સ ડિગ્રીઓ ધરાવે છે. આંતરરાષ્ટ્રીય એનજીઓ, કેર ઇન્ડિયા અને સ્વતંત્ર સલાહકાર તરીકે તેમણે સ્વાસ્થ્ય અને પોષણ ક્ષેત્રમાં, ખાસ કરીને માતા અને શિશુના સ્વાસ્થ્યના ક્ષેત્રમાં વિસ્તૃત કામ કર્યું છે. તેઓ સંગઠિત અને અસંગઠિત બંને ક્ષેત્રોમાં 'કામના ક્ષેત્રમાં જાતીય સતામણી' ના મુદ્દા પર કામ કરી રહ્યાં છે. તેમને આજીવિકા, જેન્ડર, કિશોરાવસ્થામાં આરોગ્ય, વિકલાંગતા, સામાજિક સમાવેશ, ભાવનાત્મક અને સામાજિક સ્વસ્થતાના મુદ્દાઓ પર નિષ્ણાતસ્તર હાંસલ કર્યું છે. સંશોધન અભ્યાસો, પ્રોજેક્ટની વિભાવના નક્કી કરવી, વિનિયમન પદ્ધતિ વિકસાવવી, અસરોનું મૂલ્યાંકન, પ્રક્રિયાનું દસ્તાવેજીકરણ અને શ્રેષ્ઠ પદ્ધતિની ઓળખ જેવા મુદ્દાઓમાં પણ નિષ્ણાત છે.



ડૉ. સદાનંદ ભાગ

ડૉ. સદાનંદ ભાગ જવાહરલાલ નહેરૂ યુનિવર્સિટી નવી દિલ્હીની પીએચડીની ડિગ્રી ધરાવે છે. તેઓ વિકાસ ક્ષેત્ર ખાસ કરીને સંશોધનકાર્ય, હિમાયત અને ઝુંબેશ, માનવ અધિકારો, મહિલાસશક્તિકરણ, પંચાયતીરાજ સંસ્થાનો, શિક્ષણ અને આરોગ્યના મુદ્દાઓ વિષે તેરથી વધુ વર્ષોનો વ્યાવસાયિક અનુભવ ધરાવે છે. તેઓ મીસેરીઓર, જર્મની અને એસકેએન, નેધરલેન્ડ્ઝ જેવા દાતાઓના ભારતમાં અમલીકરણ કરેલા પ્રોજેક્ટોના મૂલ્યાંકનમાં જોડાયેલા છે. હાલમાં તેઓ કેરીટાસ ઇન્ડિયા, નવી દિલ્હી ખાતે મેનેજર, રિસર્ચ એન્ડ રિસોર્સ ડેવલપમેન્ટ તરીકે કાર્યરત છે.



કેન્ડરલ મનિસ્ટરફોર ઇકોનોમિક્કી
કોઓપરેશનએન્ડ ડેવલપમેન્ટના
નાણાંકીય સહયોગથી



કેરીટાસ ઇન્ડિયા
સીબીસીઆઇ સેન્ટર
1, અશોક પ્લેસ
નવી દિલ્હી – 110001
www.caritasindia.org

ઇન્ડિયન સોશ્યલ ઇન્સ્ટિટ્યૂટ
24 બેનસન રોડ
બેનસન ટાઉન
બેંગલુરુ-560046
www.isibangalore.com

