



समाजशास्त्र

सामुदायिक विकास में सहभागी प्रबन्धन

SYLLABUS

UNIT-I

Participatory Management : Meaning, Nature, Scope and Relevance.

UNIT-II

Approach : Training Methodology, Conscientization and follow up capacity building activities.

UNIT-III

Needs Assessment of target group specially : SC, ST, OBC, Women and PH.

UNIT-IV

Participatory Extension : PRA : Participatory Rural Appraisal.

UNIT-V

Participatory Extension : RRA : Rapid Rural Appraisal.

UNIT-VI

FGS : Focused Group Strategy

UNIT-VII

PLA : Participatory Learning & Action : Sociology of Sanitation

पंजीकृत कार्यालय
विद्या एम्पायर, बागपत रोड,
मेरठ, उत्तर प्रदेश (NCR) 250 002
www.vidyauniversitypress.com

© प्रकाशक

लेखन एवं सम्पादन
शोध एवं अनुसन्धान प्रकोष्ठ

मुद्रक
विद्या यूनिवर्सिटी प्रेस

विषय-सूची

UNIT-I	: सहभागी प्रबन्धन-अर्थ, क्षेत्र एवं प्रासंगिकता	...3
UNIT-II	: प्रशिक्षण पद्धति, जागरूकता और क्षमता निर्माण	...27
UNIT-III	: लक्ष्य समूहों की आवश्यकताओं का आकलन	...53
UNIT-IV	: सहभागिता ग्रामीण मूल्यांकन	...76
UNIT-V	: तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन	...89
UNIT-VI	: केन्द्रित समूह रणनीति	...109
UNIT-VII	: सहभागी अधिगम एवं कार्य	...131

UNIT-I

सहभागी प्रबन्धन—अर्थ, क्षेत्र एवं प्रासंगिकता

Participatory Management : Meaning, Scope and Relevance

खण्ड-अ (अतिलघु उत्तरीय प्रश्न)

प्र.1. भागीदारी प्रबन्धन से आप क्या समझते हैं?

What do you understand by Participatory Management?

उत्तर भागीदारी प्रबन्धन संगठनात्मक निर्णय लेने में भाग लेने के लिए एक समूह के सदस्यों; जैसे किसी कंपनी के कर्मचारियों या समुदाय के नागरिकों को सशक्त बनाने का अभ्यास है।

प्र.2. मजदूर भागीदारी योजना क्या है?

What is Labour Participatory Scheme?

उत्तर आपातकाल (Emergency) के दौरान 30 अक्टूबर 1975 को भारत सरकार ने प्रबंधन की भागीदारी में मजदूरों के लिए नई नीति की घोषणा की। यह प्रायोजना, जिसे मजदूर भागीदारी योजना कहा गया, ऐच्छिक थी। यह उत्पादक और खनन उद्योग से जुड़ी हुई थी जोकि सरकारी, निजी, सहकारी समिति और अन्य सरकारी संगठनों में जहाँ पाँच सौ से अधिक मजदूर कार्यरत हैं। यह प्रायोजना, प्राथमिक परिषद् (Shop Councils) “प्राथमिक” (निचले) व विभागीय स्तर पर, और साथ ही साथ संयुक्त परिषद्, उच्च स्तर पर प्रदान करती है।

प्र.3. सामुदायिक विकास में भागीदारी प्रबंधन क्या है?

What is Participatory Management in community development?

उत्तर सहभागी प्रबंधन को आमतौर पर ‘एक साझेदारी’ के रूप में परिभाषित किया जा सकता है, जिसमें सरकारी एजेंसियाँ, स्थानीय स्वदेशी समुदाय, संसाधन उपयोगकर्ता और शायद, अन्य हितधारक, जैसे गैर-सरकारी संगठन आदि, किसी विशिष्ट क्षेत्र या संसाधनों के सेट के प्रबंधन के लिए अधिकार और जिम्मेदारी साझा करते हैं।

प्र.4. समुदाय की भागीदारी क्या है?

What is community participation?

उत्तर सामुदायिक भागीदारी और विकास, संधारणीयता और सामूहिक सामाजिक दायित्व के प्रति एफएमसी की प्रतिबद्धता का अभिन्न हिस्सा है। हम देश के विभिन्न भागों में ग्रामीण और उप-शहरी समुदायों के साथ मिलकर काम करते हैं, जिससे उन्हें अपने स्वास्थ्य और जीवन स्तर में सुधार लाने के लिए, संसाधनों तक बेहतर पहुँच में मदद मिलती है।

प्र.5. भागीदारी के उद्देश्य क्या हैं?

What are the objectives of the participation?

उत्तर प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारी के उद्देश्य इस प्रकार हैं—निकट भागीदारी द्वारा श्रमिकों की प्रेरणा के स्तर को ऊपर उठाना। अभिव्यक्ति का अवसर प्रदान करना और श्रमिकों को महत्त्व की भावना प्रदान करना। बेहतर प्रयास और सद्भाव के लिए अग्रणी समझ के सम्बन्धों को विकसित करना।

प्र.6. सहभागी प्रबंधन शैली का क्या अर्थ है?

What is meant by participative management style?

उत्तर भागीदारी प्रबंधन शैली क्या है? जो सहभागी प्रबंधन शैली का उपयोग करते हैं वे समूह प्रतिक्रिया के आधार पर निर्णय लेते हैं। जबकि टीम इनपुट को अत्यधिक प्रोत्साहित किया जाता है, अंतिम निर्णय पूरे समूह के बजाय नेता द्वारा किया जाता है।

प्र.7. भागीदारी का क्या अर्थ है?

What is meant by participation?

उत्तर भागीदारी या साझेदारी (partnership) व्यावसायिक संगठन का एक ऐसे व्यक्तियों का पारस्परिक सम्बन्ध है, जिसमें लाभ कमाने के उद्देश्य से एक व्यावसायिक उद्यम का गठन किया जाता है। वे व्यक्ति जो एक साथ मिलकर व्यवसाय करते हैं, उन्हें व्यक्तिगत रूप से 'साझेदारी' (पार्टनरशिप) और सामूहिक रूप से 'फर्म' कहा जाता है।

प्र.8. भारतीय भागीदारी अधिनियम कब लागू हुआ?

When did the indian participation act come into force?

उत्तर भारतीय भागीदारी अधिनियम या 'भारतीय साझेदारी अधिनियम' (Indian Partnership Act, 1932) भारत की संसद द्वारा 1932 में पारित एक अधिनियम है, जो साझेदारी फर्मों का नियमन करती है।

प्र.9. सहभागी प्रबंधन क्यों महत्वपूर्ण है?

Why is participatory management important?

उत्तर यह कर्मचारियों और ग्राहकों को नीतियों के प्रभाव की अनुमति देता है और मनोबल और संतुष्टि में बाद में सुधार पैदा करता है। प्रबंधकीय प्रक्रिया में भाग लेने वाले कर्मचारियों में प्रबंधन का अधिक विश्वास स्थापित किया गया है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. भागीदारी प्रबन्धन से आप क्या समझते हैं? इसके सिद्धान्तों का उल्लेख कीजिए।

What do you understand by participatory management? Explain its principles.

उत्तर किसी भी संगठन में प्रबंधन का महत्वपूर्ण दायित्व होता है कि वह कार्यकर्ता तथा संगठन को समान मंच पर लाए ताकि संगठन सदा प्रभावी बना रहे। प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी सबसे अच्छा तरीका है। कर्मचारी की संलग्नता निर्णयन प्रक्रिया में सुनिश्चित करने का सामूहिक सौदेबाजी द्विपक्षीय प्रक्रिया होती है जहाँ कार्यकर्ता सौदा करते हैं उन मुद्दों पर जो उनके हितों से जुड़े होते हैं। गुणवत्ता वर्ग द्वारा वह प्रक्रिया स्थापित होती है जिसमें संगठन के निम्न स्तरीय कार्यकर्ता अपनी समस्या के समाधान में भागीदार होते हैं।

मानव उत्पादक क्षमता उसके ज्ञान ग्रहण करने की क्षमता तथा प्राप्त ज्ञान के आर्थिक उपयोग की योग्यता पर निर्भर करती है। मानव संसाधन सिद्धांत के आधार पर नीतियाँ और अभ्यास संस्थापित होते हैं, जो उस संगठन के आचरण को निर्धारित तथा विकसित करते हैं।

सिद्धांत इस प्रकार हैं—

- (क) **संचय (Accumulation)**—नीति को अभ्यास में परिवर्तित कर अच्छे उम्मीदवारों को समय पर, आवश्यकतानुसार व योग्यतानुसार आकर्षित करना;
- (ख) **उपयोगिता (Utilisation)**—व्यक्ति का चुनाव सामान्यतया तकनीकी प्रवीणता को ध्यान में रखकर किया जाता है फिर भी उसके व्यक्तिगत आचरण पर भी विचार किया जाता है; तथा
- (ग) **सुगमता (Facilitation)**—व्यक्तियों की तकनीकी प्रवीणता आवश्यक है तथा उन्हें पारस्परिक सहयोगी सम्बन्धों के अनुकूल काम करने हेतु व्यवहार रूप से उन्मुख होना चाहिए। कर्मचारी का विकास और उन्नति महत्वपूर्ण है लेकिन संगठन नए ज्ञान व योग्यता का लाभ सुगम करेगा क्योंकि वर्तमान परिप्रेक्ष्य में संगठन का विकास सीधे तौर से उसके कर्मचारी की ज्ञान प्रवीणता व सक्षमता से सम्बन्धित है।

इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि सुगमता नए ज्ञान तथा ज्ञान विकास पर आधारित होती है जबकि उपयोगिता प्रतिबद्धता तथा उच्च नियंत्रण पर आधारित होती है, और संचय अधिकतम संलग्नता एवं रचनात्मकता पर आधारित होता है। उपर्युक्त चर्चा से

स्पष्ट है कि मानव संसाधन प्रबंधन की वृहद सीमा के अंतर्गत-प्रबंधन सम्बन्ध, प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी, सामूहिक सौदेबाजी, अनुशासन सम्बन्धी प्रक्रियाओं, विवाद व शिकायत निवारण के अलावा अन्य कार्मिक निजी कल्याण पक्ष आते हैं। इस इकाई में निम्नलिखित तीन उपागमों पर ध्यान केन्द्रित किया जाएगा—

- (i) प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी;
- (ii) सामूहिक सौदेबाजी; तथा
- (iii) गुणवत्ता वर्ग

प्र.2. प्रबन्धन में कर्मचारी सहभागिता के उद्देश्यों का उल्लेख कीजिए।

Describe the aims of worker's participation in management.

उत्तर

प्रबंधन में कर्मचारी सहभागिता के उद्देश्य

(Aims of Worker's Participation in Management)

1975 में, भारतीय संविधान में संशोधन किया गया और भाग 43-क जोड़ा गया जोकि राज्य नीति के निर्देशन नियम (Directive Principles of State Policy) का हिस्सा बना। यह अनुच्छेद बताता है कि राज्य उपर्युक्त नीति के सम्बन्ध में उचित कानून बनाएगा ताकि कार्यकर्ता की भागीदारी सुनिश्चित की जाए तथा किसी भी उद्योग में उसकी भागीदारी को स्थापित किया जा सके।

इस संशोधन के अनुसार कार्यकर्ता की भागीदारी की योजना का प्रबंध निर्माण और खनन उद्योग में 1975 में अधिसूचित किया गया। इस योजना के अंतर्गत संयुक्त परिषद् का निर्माण इकाई (प्लांट) स्तर पर तथा शॉप परिषद् का निर्माण शॉप (पदानुक्रम में सबसे निचला स्तर) स्तर पर जहाँ पाँच सौ से अधिक कार्यकर्ता काम करते हैं चाहे वे लोक उपक्रम हों या निजी उपक्रम हो, लागू किया गया। 1977 में, सरकार ने इस योजना को सरकारी क्षेत्र के वाणिज्यिक तथा सेवा संगठन तक बढ़ाया। इसका आधारभूत उद्देश्य कार्यकर्ता और प्रबंधन के बीच परस्पर विश्वास तथा विश्वसनीयता को कायम करना था ताकि कार्यकर्ता की कार्यस्थल पर अधिक सक्रिय भागीदारी को बढ़ावा दिया जा सके।

30 दिसम्बर 1983 को भारत सरकार द्वारा प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी से सम्बन्धित एक नई योजना को लाया गया। यह योजना सभी सरकारी क्षेत्र संगठनों में लागू की गई। इस योजना के अंतर्गत उन सभी क्षेत्रों को छूट प्रदान की गई जिन्होंने श्रम मंत्रालय से किसी विशेष कारणवश स्पष्ट अनुमति ली थी।

यह प्राथमिक (निम्न) स्तर व प्लांट (उच्च) स्तर (Shop and Plant level) दोनों पर द्विपक्षीय परिषद् का प्रावधान करता है। यह जिन कार्य व्यवसाय के लिए उपयुक्त समझी गई वहाँ बोर्ड स्तर पर भी लागू की गई। यह योजना कार्यकर्ता तथा प्रबंधन के समान प्रतिनिधित्व की व्यवस्था करती है। कार्यकर्ता के प्रतिनिधित्व भागीदारी के स्वरूप को सम्बन्धित संघ द्वारा सुनिश्चित किया गया।

प्रस्तुत प्रबंध का उद्देश्य इस प्रकार वर्णित है—

- (i) **आर्थिक**—कार्यकर्ता की उत्पादकता बढ़ाना; यह कार्यकर्ता तथा प्रबंधन के बीच सहयोग से संभव है। यह कार्यकर्ता को कठिन परिश्रम करने को प्रेरित करता है। प्रबंधन तथा कार्यकर्ता परस्पर लाभ बंटन पर सहमत होते हैं।
- (ii) **सामाजिक**—कार्य सिद्धि व सार्थक प्रयास के भाव को विकसित करना, न केवल कार्य के संदर्भ में बल्कि व्यापक सामाजिक संदर्भ में भी। प्रबंधन में भागीदारी कार्यकर्ता को समाज में आदरणीय स्थान प्रदान करती है।
- (iii) **राजनीतिक**—कार्यकर्ता को कार्यस्थल पर उसके अधिकार के प्रति सजग बनाना तथा औद्योगिक कार्य प्रणाली में लोकतांत्रिक मूल्य स्थापित करना। राजनीतिक लोकतंत्र (political democracy) कार्यकर्ता को देश के शासन में भागीदारी का अधिकार प्रदान करता है।
- (iv) **नीतिमान**—कार्यकर्ता के व्यक्तित्व को विकसित करता है। वे संतुष्ट अनुभव करते हैं जब निर्णय उनकी भागीदारी से संभव होता है, जिससे वह प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष रूप से प्रभावित होते हैं।
- (v) **मनोवैज्ञानिक**—कार्यकर्ता के रवैये में परिवर्तन लाते हैं ताकि वे अपने आपको संगठन का एक हिस्सा मानें व अनुकूल अनुभव करें।

प्र.3. भागीदारी के स्वरूप को समझाइए।

Explain the forms of participation.

उत्तर

**भागीदारी के स्वरूप
(Forms of Participation)**

“भागीदारी” सकारात्मक सिद्धांत है तथा इसका सभी स्तरों पर स्वागत किया जाता है। इसका कार्य करने वाले पर सशक्तीकरण का प्रभाव पड़ता है। निम्नलिखित पाँच प्रकार की भागीदारी को चिह्नित किया गया है—

- (i) **सूचना देने वाली भागीदारी**—सूचना का आदान-प्रदान कार्यकर्ता के साथ उत्पादन, आय-व्यय, पत्र, आर्थिक स्थिति तथा भविष्य में विस्तार योजना आदि के संदर्भ में किया जाता है। हालाँकि कार्यकर्ता को यह जाँचने का कोई अधिकार नहीं है कि प्रबंधन ने क्या सूचना प्रदान की है।
- (ii) **परामर्श हेतु भागीदारी**—कार्यकर्ता के प्रतिनिधियों से कल्याण सुविधा से सम्बन्धित मुद्दों पर विचार विमर्श के लिए संपर्क किया जाता है। संयुक्त परिषद् सलाहकारी क्षमता पर काम करती है यद्यपि अंतिम निर्णय प्रबंधन पर निर्भर करता है।
- (iii) **संयुक्त भागीदारी**—प्रबंधन परिषद् की सलाह को मानता है तथा उसके द्वारा लिए गए निर्णय को लागू करता है।
- (iv) **प्रशासनिक भागीदारी**—निर्णय लिया जाता है तथा परिषद् को लागू करने के तरीके को चुनने का अधिकार दिया जाता है। यह कार्यकर्ता को और अधिक स्वायत्तता व अधिकार प्रदान करती है, खासतौर पर उसके कल्याण कार्यक्रम, सुरक्षा तथा वृत्तगत अथवा व्यावसायिक प्रशिक्षण के सम्बन्ध में तथा काम की सूची को तैयार करने में।
- (v) **निश्चित भागीदारी**—यह भागीदारी का सर्वोत्तम रूप है जहाँ सभी तथ्य आर्थिक, वित्तीय तथा प्रशासनिक परिषद् की जाँच के अंतर्गत लाये जाते हैं तथा निर्णय संयुक्त रूप से लिया जाता है। भागीदारी का स्वरूप प्रचलित आदर्शवादी विचारधारा पर भी निर्भर करता है तथा समाज द्वारा अपनाई गई अनुरूप पद्धति पर भी। सामाजिक आदर्श प्रबंधन के प्रत्येक स्तर पर सीधे भागीदारी की वकालत करता है जबकि पूँजीवादी समाज इसे बिना स्वरूप के छोड़ देते हैं। भागीदारी न केवल दोनों दलों के हितों को सुरक्षित करती है बल्कि दोनों पक्षों के बीच समन्वय भी स्थापित करती है।

प्र.4. क्षमताशाली भागीदारी से आप क्या समझते हैं?

What do you understand by capable participation?

उत्तर

**क्षमताशाली भागीदारी
(Capable Participation)**

प्रभावशाली तथा सफल भागीदारी के लिए आवश्यक है कि वह सहभागिता संरचना के अनुसार व्यूहरचना करे ताकि वह संगठन में लागू हो सके। कुछ महत्वपूर्ण व्यूहरचनाएँ हैं—

1. संगठन में कार्यकर्ता मालिक के बीच सहयोगी सम्बन्ध निर्मित करना।
2. अनुचित व अन्यायपूर्ण मजदूर व्यवहारों व नीतियों से बचना।
3. सूचना प्रसार में अवरोधों की संभावना को कम करना।
4. भागीदारी की संरचना तथा उसकी प्रकृति व व्यवस्था के सम्बन्ध में दोनों पक्षों को शिक्षित तथा प्रशिक्षित करना।
5. राजनीतिक दबाव को दूर करने के लिए श्रम संघों को मजबूत करना।
6. विवाद के मित्रवत समाधान के लिए सामूहिक सौदेबाजी को ग्रहण करना।
7. उचित मजदूरी, वेतन तथा अन्य भत्ते सुनिश्चित करना।
8. उनकी भागीदारी के परिश्रेय में काम की सुरक्षा तथा आशंका रहित विश्वास विकसित करना।
9. संगठनात्मक निर्णय में प्रभावकारी सहभागिता का विश्वास विकसित करना। यह समस्या के असली कारण को जानने में सहायता करता है।
10. प्रबंधन तथा कार्यकर्ता के बीच परस्पर सौहार्द और विश्वास विकसित करना।

प्र.5. भागीदारी प्रबंधन के कार्यान्वयन में पक्षों को बताइए।

Tell the sides of implication in participation management.

उत्तर भागीदारी कार्यान्वयन में निम्नलिखित पक्ष होते हैं—

1. भागीदारी के लिए स्थापित समिति के उद्देश्य, कार्य तथा सीमा को सुनिश्चित करना।
2. प्रत्येक पक्ष में भागीदार सदस्यों की संख्या नियत करना।
3. कोरम (कम से कम आवश्यक सदस्यता) तथा सभा की आवृत्ति का फैसला करना।
4. एजेंसी के कार्य रूप तथा सभा का मुद्दा तय करना।
5. सभा की सूचना देने की प्रक्रिया को स्थापित करना।
6. उस एजेंसी का निर्णय लेना जो सभा के समय को प्रचारित करती है तथा उसके कार्य को निर्देशित करती है।
7. फैसला लागू करना या इसे सभा में इस पर तर्क करना तथा इसके कार्य को सुधारना।
8. सम्बन्धित पक्षों पर परिषद् का फैसला बाध्य होगा।

यांत्रिक प्रक्रिया के संदर्भ में, यह आवश्यक है कि मानक आचरण (Standard Practice) को स्थापित किया जाए। यह सुनिश्चित किया जाए कि समिति न केवल सेवा प्रदान करे बल्कि आवश्यक है कि यह पद्धति को विश्लेषित करे। इस पद्धति में उच्च प्रबंधन समिति द्वारा अनुमोदित सुझावों पर कार्यान्वयन की समीक्षा करे और उन कारणों की जाँच करे जिनकी वजह से प्रस्तावित सुझाव कार्यान्वित नहीं हुआ तथा बाधा पर विजय प्राप्त करने के साधन तथा रास्ता सुझाए।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी का विस्तार से वर्णन कीजिए।

Describe extensively the participation of worker in management.

उत्तर

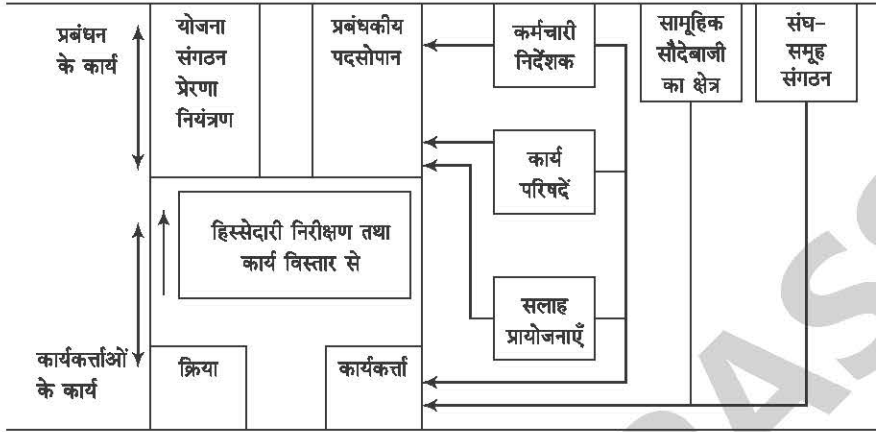
प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी

(Participation of Worker in Management)

“भागीदारी” शब्द का अर्थ होता है किसी भी क्रियाकलाप अथवा वृत्तांत में भाग लेना अथवा सम्मिलित होना। भागीदारी अथवा हिस्सेदारी मानव की कार्य प्रकृति में परिवर्तन लाती है तथा उसके प्रेरक स्तर को बढ़ाती है और उसे एक नई ऊँचाई तक पहुँचाने में सहायक होती है। प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी का सिद्धांत एक “उपकरण” के रूप में समझा जाता है जिसके द्वारा कार्यकर्ता संगठन के निर्णायक प्रक्रिया में अपने विचार देते हैं। इसका मनोवैज्ञानिक महत्व बहुत अधिक है तथा यह नियुक्तकर्ता तथा कर्मचारियों के बीच बेहतर सम्बन्ध को भी विकसित करती है जोकि संगठन के लिए इस तीव्र औद्योगीकरण तथा आर्थिक संवृद्धि के परिप्रेक्ष्य में पूर्वाकांक्षा है। यह सिद्धांत कर्मचारियों की भागीदारी को बढ़ाता है तथा बदले में वे अपने काम व संगठन के प्रति प्रतिबद्धता अनुभव करते हैं।

“भागीदारी” का अर्थ संगठन के रोजमर्रा के क्रियाकलाप की समझ तथा उसमें संलग्नता है जोकि संगठन के उद्देश्य की पूर्ति के लिए आवश्यक होता है तथा ऐसी स्थिति में संगठन के कार्यकर्ता अपने दायित्व निर्वहन के प्रति अधिक जागरूक होते हैं। इंटरनेशनल इंस्टीट्यूट ऑफ लेबर स्टडीज (बुलेटिन 5) कहता है कि ‘भागीदारी उन अभ्यासों का परिणाम है जो सेवक की निर्णयन प्रक्रिया में विभिन्न स्तरों पर सहभागिता व उत्तरदायित्व वहन के अवसर को बढ़ाता है।’ इस प्रकार, भागीदारी केवल प्रबंधकीय स्तर तक सीमित नहीं होनी चाहिए बल्कि इसके सभी क्रियाकलापों में सुनिश्चितता होनी चाहिए।

सामाजिक विषयों के चिंतक कॉमटे तथा ओवन के मतानुसार प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी को बढ़ावा दिया जाना चाहिए ताकि सामाजिक न्याय के आदर्श को पूरा किया जा सके। सामाजिक वैज्ञानिकों के मतानुसार यह मानव संसाधन उपयोग का सबसे अच्छा तरीका है। ब्लेक, मेयो, लेविन तथा लाइकार्ट का प्रयोग यह स्पष्ट करता है कि यदि कार्यकर्ता को प्रबंधन के निर्णायक सिद्धांत में भाग लेने का अवसर प्रदान किया जाता है तो यह संगठन की प्रभाविकता तथा कार्यकर्ता के मानसिक या नैतिक मूल्यों में सकारात्मक वृद्धि में सहायक सिद्ध होगा। प्रस्तुत चित्र 1 (वाकर, 1973) भागीदारी के आधारभूत सिद्धांत को दर्शाता है।



चित्र-1

प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी के आधारभूत विचार (Fundamental Thoughts Worker's Participation in Management)

चित्र में व्याख्या की गई है कि कार्यकर्ता तथा प्रबंधन दोनों इस प्रक्रिया में सम्मिलित हैं तथा उनके द्वारा निष्पादित विशिष्ट कार्यों को भी दर्शाया गया है। गहन विश्लेषण से पता चलता है कि प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी विविध रूपों में संभव है, जैसे सामूहिक सौदेबाजी, कर्मचारी निर्देशक, कार्य परिषदें तथा सलाह योजनाएँ।

कार्यकर्ता भागीदारी का विचार कुछ समय से चला आ रहा है परंतु वर्तमान में यह प्रबल हुआ है क्योंकि वर्तमान समय, प्रतियोगिता, संगठन नवीनीकरण, पुनर्संरचना व आधारभूत अवधारणाएँ जैसे, पदसोपानीय व्यवस्था, अधिकारी-अधीनस्थ सम्बन्ध आदि में परिवर्तन का समय है जहाँ कर्मचारी अब "सहयोगी" है व संगठन का ढाँचा लचीला व बदलती आवश्यकतानुसार, परिवर्तनशील है। आज प्रबंधन का काम निर्देशन से ज्यादा सहयोग से काम करने का हो गया है। आज का प्रश्न है कि औद्योगिक लोकतंत्र का बढ़ावा प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी से किस प्रकार संभव हो सकता है?

चार तरीके हैं जिससे भागीदारी सुनिश्चित होती है। ये कार्यकर्ता की भागीदारी के विकास को इंगित करते हैं जोकि क्रमबद्ध निरंतर चल रहा है (द्विवेदी, 1989)।

प्रथमतः, इस प्रक्रिया में—

- ◆ लाभांश बँटवारा है, फिर
- ◆ परामर्श; जो
- ◆ संयुक्त प्रबंधन की ओर अग्रसर होता है, व जो;

कार्यकर्ता द्वारा स्व-प्रबंधन पर आकर सम्पन्न होता है।

यह आवश्यक है, क्योंकि वर्तमान परिप्रेक्ष्य में कार्यकर्ता अधिक बुद्धि संसाधान तथा सौदेबाजी क्षमता से युक्त है जो उसे प्रबंधन के समकक्ष व सहभागी स्थिति में लाता है। संगठन में लोकतांत्रिक मूल्यों का महत्वपूर्ण प्रभाव होता है जो लोगों के अधिकार व कर्तव्यों को परिभाषित करता है। आज कार्यकर्ता अपने मौलिक अधिकार को लेकर अधिक सजग हैं और इसके लिए वे प्रबंधन पर दबाव बना रहे हैं।

विकासशील अर्थव्यवस्था में योजना स्वरूप विकास प्रक्रिया को तीव्र करने के अनुरूप निर्मित किया जाता है। उत्पादकता मनःस्थिति सीधे तौर पर जुड़ी हुई है। अन्वेषण आधारित साक्ष्य प्रामाणित करते हैं कि कार्यकर्ता की भागीदारी निर्णायक होती है तथा संगठन की उत्पादकता पर अनुकूल प्रभाव डालती हैं। (घोष, 1969)। औद्योगिक समाजशास्त्री यह भी तर्क देते हैं कि यदि सामाजिक-आर्थिक कार्यकर्ता की भागीदारी हेतु स्पष्ट पहचान हो तो उत्पादकता में वृद्धि की संभावना कहीं अधिक होगी। भारतीय नीति में मजदूर प्रबंधन सहभागिता का स्पष्ट प्रावधान किया गया है तथा सम्बन्धित अग्रलिखित तथ्यों को द्वितीय पंचवर्षीय योजना में स्पष्ट किया गया—

- ◆ प्रबंधन तथा कार्यकर्ता के बीच सौहार्दपूर्ण सम्बन्ध स्थापित करना तथा उनके बीच समन्वय तथा विश्वास बढ़ाना;
- ◆ प्रबंधन, कार्यकर्ता तथा राष्ट्रहित में उत्पादकता में ठोस वृद्धि करना;
- ◆ कार्यकर्ता के लिए बेहतर कल्याणकारी सुविधाएँ सुनिश्चित करना; तथा
- ◆ प्रबंधन के दायित्व में सहभागिता तथा समझ पैदा करने के लिए कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षित व शिक्षित करना।

ऐतिहासिक पृष्ठभूमि (Historical Background)

ऐतिहासिक पृष्ठभूमि में इस आदर्श का मूल तत्त्व फेबियन (Fabian) समाजवादियों के लेखों में पाया जाता है जिसके अग्रणी विचारक सिडनी वेब थे। इस आदर्श ने विश्व के विभिन्न हिस्सों में राजनीतिक लोकतंत्र का प्रबल समर्थन तथा प्रचलन किया। राजनीतिक लोकतंत्र के मूल्यों को स्थापित करने के लिए, आर्थिक तथा औद्योगिक लोकतंत्र की स्थापना को आवश्यक समझा गया। इस आदर्श पर क्रियान्वयन प्रथम विश्व युद्ध के दौरान हुआ जबकि संगठन मुख्य रूप से दो समस्याओं का सामना कर रहे थे—औद्योगिक शांति को बनाए रखना तथा उत्पादकता में वृद्धि करना। जर्मनी, फ्रांस तथा ग्रेट ब्रिटेन की सरकारों ने इन समस्याओं के समाधान के लिए संयुक्त सलाह समिति गठित करने के लिए प्रबंधनों को सहमत किया।

इंग्लैण्ड में, व्हीटली समिति के सुझाव पर, एक त्रिस्तरीय सलाह व्यवस्था गठित की गई। इस सुझाव को 1918 तथा 1921 में क्रमशः युद्ध संधि तथा आर्थिक मंदी के कारण धक्का लगा। द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान, संयुक्त सलाह व्यवस्था को पुनः लागू किया गया क्योंकि कई देश, जैसे, जर्मनी गणराज्य, यूगोस्लाविया, फ्रांस, बेल्जियम तथा बुल्गारिया ने अपनी बर्बाद हुई अर्थव्यवस्थाओं को पुनर्स्थापित करने के लिए कानून पारित कर संयुक्त सलाह व्यवस्था को स्थापित किया। भारत में, इस तरह का विचार गांधीवाद से सम्बन्धित रहा। गांधीजी के अनुसार कार्य करने वाले तथा कार्य देने वाले एक दूसरे के सहयोग पर आश्रित हैं। वे व्यवसायियों को समाज के न्यासधारी (Trustee) के रूप में देखना चाहते थे। गांधीजी का न्यासधारी का विचार कार्यकर्ता और मालिक के बीच विवाद की बजाय समन्वय पर आधारित था। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation; ILO) ने इस विचार को आगे बढ़ाने का प्रयास किया तथा इसकी सिफारिशों, 1952, 1960 तथा 1976 में माना गया।

प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी का विचार कई समितियों तथा आयोगों ने प्रस्तुत किया है लेकिन अब तक इसके अनुसरण का कोई प्रयास नहीं किया गया है। भागीदारी प्रबंधन में स्वैच्छिक प्रायोजनाएँ बहुत प्रभावी सिद्ध नहीं हुई हैं। उपर्युक्त वर्णित विचार के आधार पर समझौता सन् 1957 में संयुक्त प्रबंधन परिषद् स्थापन के विषय में हुआ जिसकी रिपोर्ट त्रिपक्षीय अध्ययन समिति ने तैयार की जिसे यूरोपीय देशों में भेजा गया था व जिसका समर्थन भारतीय श्रम सम्मेलन के 15वें सत्र में किया गया। यह योजना सरकार के प्रस्ताव (Resolution) के रूप में थी तथा कानूनी रूप से इसका कोई अनुमोदन नहीं किया गया।

इस योजना के दो निर्देशित सिद्धांत थे जो निम्न प्रकार हैं—

- (1) प्रबंधन को काम से सम्बन्धित सलाह देना तथा
- (2) कार्यकर्ता को प्रबंधन सम्बन्धी निर्णय में भागीदारी का अवसर प्रदान करना जो उनके हितों से सम्बन्धित हैं।

इस विचार का मूल तत्त्व औद्योगिक क्रियाकलाप के माध्यम से उत्पादकता को बढ़ाना तथा इसके माध्यम से सामाजिक लोकतांत्रिक मूल्यों का व्यापक प्रचार व संस्थापन था। निजी क्षेत्र को भी इस योजना के अंतर्गत लाने का प्रयास किया गया।

कार्यकर्ता भागीदारी योजना के लिए कार्य परिषद् का गठन 1975 में किया गया उन संस्थाओं में जिनमें पाँच सौ से अधिक कर्मचारी कार्यरत थे।

कार्यकर्ता भागीदारी का मुद्दा भारतीय श्रम सम्मेलन के विभिन्न सत्रों में उठाया गया। इसके 15वें सत्र में भागीदारी को सुनिश्चित करने पर सहमति व्यक्त की गई। इसके लिए चुनिंदा औद्योगिक इकाइयों में अधिनियम अथवा आपसी वार्ता के आधार पर समितियों के गठन की संस्तुति की गई। इस मुद्दे पर बहस भारतीय श्रम सम्मेलन के 28वें, 29वें, 32वें तथा 33वें सत्र में भी की गई।

प्र.2. भारत में प्रबंधन के कार्यकर्ता की भागीदारी के लिए संस्थानिक प्रबंध का वर्णन कीजिए।

Describe the institutional arrangements for worker's participation in the management in India.

उत्तर भारत में प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी के लिए संस्थानिक प्रबंध
(Institutional Arrangement for Worker's
Participation in the management of India)

कार्य समिति (Working Committee)

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अंतर्गत किसी औद्योगिक संस्था के लिए, जहाँ एक सौ या अधिक कार्यकर्ता हों, सरकार द्वारा कार्य समिति गठित करना निर्देशित था। इसमें प्रबंधन तथा कार्यकर्ता की प्रतिनिधि की समान संख्या की जरूरत है। सामान्यतया, इस तरह की समिति व्यापक औद्योगिक स्थापना में पाई जाती है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अनुच्छेद 3 में किसी औद्योगिक स्थापना में द्विपक्षीय कार्य समिति की स्थापना का प्रावधान है, जहाँ 12 महीने सौ या सौ से अधिक कार्यकर्ता नियुक्त होते हैं। इसमें कार्यकर्ता और मालिक के प्रतिनिधि सम्मिलित होते हैं। बॉम्बे औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम, 1942 में भी इस संस्था का प्रावधान है लेकिन इस अधिनियम के नियम के अनुसार वे केवल उस इकाई में स्थापित कर सकते हैं जिनमें एक संस्थापित श्रम-संघ है तथा वह संयुक्त समिति कही जाती है। कार्य समिति के निम्नलिखित उद्देश्य हैं—

(क) कार्य स्थान पर अनुरूप सम्बन्ध को बढ़ाना तथा स्थापित करना;

(ख) सामान्य लाभ की चीजों के संदर्भ में कार्यकर्ता तथा मालिक के बीच अड़चनों को दूर करना।

कार्य समिति की संरचना—कार्य समिति की संरचना करने वाले सदस्यों की संख्या लचीली होती है लेकिन सामान्यतया कुल क्षमता बीस से अधिक नहीं होनी चाहिए। कर्मचारियों के प्रतिनिधियों की संख्या नियुक्त करने वालों की संख्या से कम नहीं होनी चाहिए। वास्तव में दोनों पक्षों की समान संख्या वांछनीय है। इस समिति का कार्यकाल दो वर्ष होता है तथा सामान्यतया तीन महीने में एक बार इसका मिलना आवश्यक होता है। कार्यालयधारक के रूप में अध्यक्ष, एक उपाध्यक्ष, एक सचिव तथा एक संयुक्त सचिव की नियुक्ति की जाती है। अध्यक्ष की नियुक्ति कर्मचारियों के सदस्य द्वारा की जाती है जबकि उपाध्यक्ष का चुनाव नियुक्त करने वाले सदस्यों द्वारा किया जाता है।

कार्य समिति का मुख्य काम नियुक्तकर्ताओं और कर्मचारियों के बीच सुरक्षा, विश्वास और साथ-ही-साथ समन्वय की भावना को बढ़ाना है। इस समिति का गठन भारतीय श्रम समिति 1959 के तहत स्थापित समिति द्वारा किया गया जिसमें कई अन्य दायित्व भी सुझाए गए। वे निम्नलिखित हैं—

(i) भौतिक कार्य परिस्थिति जैसे हवादार, प्रकाशमय वातावरण और स्वच्छता। (ii) पेय जल और स्वास्थ्य सुविधाएँ। (iii) सुरक्षात्मक उपाय व आकस्मिक दुर्घटनाएँ रोकना। (iv) छुट्टियों की व्यवस्था। (v) कल्याण कोष की व्यवस्था। (vi) शैक्षणिक और मनोरंजन सुविधाएँ। (vii) जमा और दान में प्रोत्साहन। (viii) निर्णयों का उपयोग और पुनर्विचार।

कार्य समिति के कार्यों की सफलता के लिए राष्ट्रीय श्रम आयोग (1969) ने निम्नलिखित प्रस्तावों का सुझाव दिया—

(क) प्रबंधन द्वारा अधिक जिम्मेदारी की प्रवृत्ति

(ख) संघों से पर्याप्त सहयोग

(ग) कार्य समिति के कार्यों और कार्य-क्षेत्र की सही समझ व मान्यता

(घ) कार्य समिति के संस्तुति पत्रों पर तुरंत क्रियान्वयन

(ङ) प्राथमिक स्तर पर अन्य संस्थानों के साथ उचित सहयोग और कार्यों का सही ढंग से समन्वय।

ये समितियाँ कुछ उद्योगों में, जैसे टाटा आयरन और स्टील कम्पनी तथा भारतीय एल्युमिनीयम उद्योग में सही ढंग से कार्य कर रही हैं। सामान्यतया कानूनी आवश्यकताओं के बावजूद इन समितियों की कुछ इकाइयाँ हैं जो कहीं पूर्ण रूप से स्थापित नहीं हैं तो कहीं उचित ढंग से काम करने में सफल नहीं रहीं हैं। कार्य समितियाँ समझौते करने के स्तर पर यानि अपने स्तर पर समस्या निवारण में आज भी उतनी सफल नहीं हुई हैं। कार्य समिति के सफल न होने के मुख्य कारण निम्नलिखित हैं (द्विवेदी, 1989)—

मजदूरों और उनके प्रतिनिधियों के साथ प्रबंधन विचार-विमर्श करना नहीं चाहते। कार्य समिति के महत्त्व और कार्यों को नजर अंदाज करते हैं; ट्रेड यूनियन के वर्चस्व को समितियाँ चुनौती देती हैं। इसलिए वे इनका समर्थन नहीं करते।

◆ अंतर-संघीय स्पर्धा, जिसके कारण संयुक्त कार्यवाही में मुश्किल होती है;

- ◆ कार्य समिति और ट्रेड यूनियनों के बीच कार्यों का बँटवारा स्पष्ट नहीं है;
- ◆ मजदूरों के बीच अशिक्षा जिसके कारण वे कार्य समिति के सिद्धांतों का अनुकरण नहीं कर पाते;
- ◆ कार्य समिति के विचारों व सुझावों की उपेक्षा;
- ◆ इन निर्णयों के कानूनी अनुमोदन की अनुपस्थिति;
- ◆ तुच्छ और छोटी प्रवृत्तियों का प्रतिपादन करना जिससे समितियों का महत्व गिरा है;

समितियों की बैठकों को समय पर आयोजित न करना; उन्हें तुच्छ व केवल एक औपचारिकता समझना।

संयुक्त प्रबंधन परिषद् (Joint Management Councils)

औद्योगिक नीति प्रस्ताव (1956) में औद्योगिक शांति के लिए मालिकों और मजदूरों के बीच समन्वय हेतु संयुक्त सलाह तंत्र (Joint Consultative Machinery) विचार प्रस्तुत किया। 1957 में भारतीय सरकार ने मजदूरों के प्रबंधन के लिए कुछ देशों, जैसे, संयुक्त राज्य, फ्रांस, बेल्जियम तथा युगोस्लाविया में अध्ययन हेतु, अध्ययन-समूह भेजे। इस अध्ययन की विज्ञप्ति भारतीय श्रम सम्मेलन, 1957, के 15वें सत्र में कुछ सुधार करके प्रस्तुत की गई। मुख्य तत्त्व थे—

- (i) कुछ चुनिंदा उद्योगों में स्वेच्छा (Voluntary) के आधार पर इस योजना की स्थापना;
- (ii) प्रबंधन योजनाओं में मजदूरों की इस सहभागिता पर चिंतन के लिए नियुक्तकर्ताओं के प्रतिनिधियों की एक उपसमिति गठित करना; और
- (iii) उपसमिति को योजनाओं और प्रायोगिक आधार पर क्रियान्वयन के लिए उद्योगों का चयन करना।

संयुक्त प्रबंधन परिषद् का गठन 1958 में किया गया था। संयुक्त प्रबंधन परिषद् को विभिन्न जिम्मेदारियों और प्रशासकीय कार्य, जैसे सुरक्षा, व्यावसायिक प्रशिक्षण, कल्याण और कार्य अवधि जैसे काम के दिनों और घंटों की सूची तैयार करना आदि दायित्व सौंपे गए। वे काम की स्थितियों और साधारणतया प्रशासकीय व्यवस्था को सही ढंग से निरूपित करता है। संयुक्त प्रबंधन परिषद् के उद्देश्य निम्नलिखित पंक्तियों में निहित हैं—

- (i) मजदूरों और प्रबंधन के बीच अच्छी समझ को बढ़ावा देना व इस उद्देश्य से सुझाव देना।
- (ii) मजदूरों की क्षमता को बढ़ाना।
- (iii) हानि को कम करना तथा लाभ को बढ़ाने हेतु सुझाव प्रस्तुत करना।
- (iv) मजदूरों को शिक्षित और तैयार करना ताकि इन योजनाओं में भागीदार बन सकें।
- (v) मजदूरों को सुरक्षा और कार्यबल को स्थायित्व प्रदान करना, व
- (vi) मजदूरों की मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं को संतुष्ट करना।

संयुक्त प्रबंधन परिषद् का गठन अब तक 23 इकाइयों में हो चुका है। प्रथम संयुक्त प्रबंधन परिषद् का गठन सार्वजनिक उपक्रम के रूप में हिन्दुस्तान मशीन टूल्स लिमिटेड के तत्त्वाधान में 1958 में बंगलौर में हुआ। इसका मुख्य कार्य प्रशासकीय जिम्मेदारी तथा मजदूरों के बीच समन्वय स्थापित करना है और साथ ही साथ औद्योगिक सम्बन्धों को कायम रखने के लिए मुख्य मुद्दों पर विचार देना है।

संयुक्त प्रबंधन परिषद् की संरचना—यह निर्णय किया गया था कि संयुक्त प्रबंधन परिषद् में प्रबंधन और कर्मचारियों के प्रतिनिधियों की संख्या बराबर होनी चाहिए परंतु किसी भी हालत में यह संख्या बारह से अधिक नहीं होनी चाहिए। संयुक्त प्रबंधन परिषद् के कार्यकर्ताओं के प्रतिनिधि रूप में प्रस्तुतिकरण स्थापित मजदूर संगठनों द्वारा होगा। त्रिखंडीय उपसमिति भारतीय श्रम सम्मेलन की संस्तुति पर गठित हुई जोकि एक निश्चित सिद्धांतों के तहत औद्योगिक इकाई के द्वारा संयुक्त प्रबंधन परिषद् में लाई गई थी; जोकि निम्नलिखित पंक्तियों में समाहित है—

- (i) इकाई में पाँच सौ या अधिक कर्मचारियों की आवश्यकता है।
- (ii) इकाई में औद्योगिक सम्बन्धों का अच्छा रिकॉर्ड अथवा प्रमाण होना चाहिए।
- (iii) इकाई के पास एक अच्छी स्थापित ट्रेड यूनियन होनी चाहिए।
- (iv) ट्रेड यूनियन को किसी केन्द्रीय संघ के अधीन होना चाहिए।
- (v) प्रबंधन और मजदूरों को संयुक्त प्रबंधन परिषद् को स्थापित करने के लिए सहमत होना चाहिए; और
- (vi) निजी क्षेत्र के नियुक्तकर्ता को भी अग्रणी नेतृत्वकर्ता संगठनों का सदस्य होना चाहिए।

आगे यह उपसमिति द्वारा अवलोकन किया गया कि अगर मजदूरों और मालिकों के बीच परस्पर सहमति है तो वे संयुक्त प्रबंधन परिषद् को स्थापित कर सकते हैं, इन सब शर्तों के बिना भी संयुक्त प्रबंधन परिषद् स्थापित हो सकती है। ये सभी परिषदें कार्य समिति के अतिरिक्त नीति स्तर पर कार्य कर सकती हैं।

संयुक्त प्रबंधन परिषद् के कार्य—संयुक्त प्रबंधन परिषद् के निम्नलिखित आवश्यक कार्य हैं—

- ये शासकीय और प्रबंधन के सम्बन्ध में स्थायी आदेशों के प्रशासनिक क्रियान्वयन उत्पादन के नए तरीकों से सम्बन्धित आदेश, संस्था को बंद करने सम्बन्धी, कार्य कटौती आदि विषयों पर परामर्श करती हैं।
- इकाई की सामान्य आर्थिक स्थिति से सम्बन्धित सूचना प्राप्त करती है, विचार विमर्श व सुझाव देती है।
- प्रशिक्षण, सुरक्षा, कल्याण, छुट्टियाँ, काम के घंटों, वेतन सम्बन्धी तथा अन्य कार्यों में शासकीय दायित्वों का सम्मिलित निर्वहन करती हैं।

मजदूरियाँ, पारितोषिक और व्यक्तिगत समस्याओं में संयुक्त प्रबंधन परिषद् की कोई जिम्मेदारी नहीं होती है।

संयुक्त प्रबंधन परिषद् की कार्यशीलता—संघों या प्रबंधन से संयुक्त प्रबंधन परिषद् को बहुत ज्यादा सहायता नहीं मिल पाती। यह महसूस किया गया कि द्विपक्षीय संस्थाएँ इस उद्देश्य को पूरा नहीं कर पाती। जहाँ भी संघों के सदस्यों के बीच विवाद होता है, परिषद् की संरचना एक विरोधाभास के रूप में सामने आती है। हिन्दुस्तान मशीन टूल्स लिमिटेड, बंगलौर, ने संयुक्त प्रबंधन परिषद् को 1958 में स्थापित किया। लेकिन यह एक साल से भी कम समय तक चली। यह योजना डाक तथा टेलीग्राफ, इंडियन एयरलाइंस एयर इंडिया और हिन्दुस्तान इंसेक्टोसाइड में भी असफल रही। टिस्को (TISCO) में संयुक्त प्रबंधन परिषद् सफल रही क्योंकि वहाँ एक मजबूत ट्रेड यूनियन थी। भारत हैवी इलेक्ट्रीकल्स लिमिटेड उद्योग ने प्रभावी प्रबंधन द्वारा परिषद् को प्रभावकारी बनाया है। उपयोगी होते हुए भी संयुक्त प्रबंधन परिषद् कुछ ही स्थितियों में सफल हो सकी, लेकिन अधिकतर वह असंतोषजनक और अप्रभावी पाई गई। इसके पीछे मुख्य कारण था कि यह स्वेच्छा (Voluntary) के सिद्धांत पर आधारित थी। मजदूरों की प्रतिक्रिया पर श्रमिक राष्ट्रीय आयोग (National Commission on Labour) का अवलोकन था कि संयुक्त प्रबंधन परिषद् का विरोध मजदूरों और प्रबंधन द्वारा एक से कारणों से किया गया। इसके अतिरिक्त संयुक्त प्रबंधन परिषद् के असफल होने के निम्नलिखित ठोस कारण थे—

- प्रबंधन ने महसूस किया कि मजदूर संयुक्त प्रबंधन परिषद् में भाग लेने के लिए ज्यादा जागरूक नहीं थे।
- मजदूरों के प्रतिनिधि नीति निर्णयन प्रक्रिया में अपनी भूमिका को लेकर स्पष्ट नहीं थे।
- ट्रेड यूनियन के नेता सहयोगी नहीं थे जिससे मजदूरों की समस्या का समाधान हो सके।
- प्रबंधन, मजदूरों को पर्याप्त सूचना देने के लिए तैयार नहीं थे जिससे उनका कार्य प्रभावित हुआ।
- कार्य समिति की उपस्थिति में संयुक्त प्रबंधन परिषद् अप्रभावकारी सिद्ध हुई।

मजदूरों का निर्देशक—यह व्यवसाय में मजदूरों की उच्चतम स्तरीय भागीदारी को प्रस्तुत करता है। मजदूरों के प्रतिनिधियों की भागीदारी व्यवसाय के परिषद् के निर्देशकों (Board of Directors) में निम्नलिखित लक्ष्य का अनुकरण करती है (प्रशासनिक सुधार आयोग, 1970) —

- दोतरफा संदेश-कड़ी (Communication Link) को बढ़ावा देना;
- मजदूरों की सामाजिक स्थिति को बढ़ावा देना;
- उन नीतियों को बनाने में संलग्नता जिनमें उनका स्वयं का हित जुड़ा हुआ है।

प्रारंभिक रूप से, यह योजना हिन्दुस्तान एंटीबायोटिक लिमिटेड, हिन्दुस्तान ऑर्गेनिक केमिकल्स लिमिटेड और राष्ट्रीय कोयला खनन विकास निगम, भारत हैवी इलेक्ट्रीकल लिमिटेड व नेशनल टेक्सटाइल मिल्स में शुरू हुई। मजदूरों के निर्देशक का चुनाव मजदूरों के संगठनों द्वारा गुप्त मतदान पद्धति से हुआ।

भारतीय सरकार ने सभी राष्ट्रीयकृत बैंकों को यह सलाह दी थी कि दो तरह के निर्देशकों को नियुक्त करें—प्रबंधन परिषद् में एक अधिकारी प्रतिनिधि और दूसरा कर्मचारियों का प्रतिनिधि निर्देशक की योग्यता थी कि एक या एक से अधिक बैंकों में कम से कम पाँच वर्ष की कार्य अवधि पूरी कर चुके हों व निर्देशक के पद से सेवानिवृत्त न हुए हों, क्योंकि कर्मचारी निर्देशक का कार्यकाल तीन साल तक है।

मजदूर निर्देशक की नियुक्ति केन्द्रीय सरकार द्वारा स्थापित पैनल द्वारा होती है। पैनल में प्रतिनिधियों का प्रस्ताव बैंक के श्रम-संघ के द्वारा किया जाता है। राष्ट्रीय श्रम संस्थान ने समीक्षा कर यह रिपोर्ट दी कि निर्देशक का प्रयोग प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच सौहार्दपूर्ण सम्बन्धों को स्थापित करने में विफल रहा; बाद में वित्त मंत्रालय ने सभी राष्ट्रीयकृत बैंकों की परिषदों से निर्देशकों को हटा दिया।

प्र.3. प्रबंधन में प्राथमिक परिषद्, संयुक्त परिषद् व नई योजना को समझाते हुए प्रबंधन प्रस्ताव में मजदूरों की भूमिका की विवेचना कीजिए।

Evaluate the role of workers in management proposal, explain with primary council in management, joint council and new plan.

उत्तर

प्राथमिक परिषद् (Primary Council)

प्राथमिक परिषद् में मजदूरों और नियुक्तकर्ता प्रतिनिधियों की समान संख्या को रखा जाता है। मजदूरों के प्रतिनिधियों की संलग्नता प्राथमिक या विभागीय स्तर पर होती है। योजना के मुताबिक परिषद् का सभापति प्रबंधन द्वारा नियुक्त होता है जबकि उपसभापति मजदूरों के प्रतिनिधियों द्वारा नियुक्त किया जाता है। परिषद् के सदस्यों की कुल संख्या बारह से अधिक भी हो सकती है। परिषद् का कार्यकाल दो साल के लिए निर्धारित होता है। महीने में कम-से-कम एक बार इन्हें मिलना जरूरी होता है। परिषद् का निर्णय सर्वसम्मति के आधार पर होता है न कि चुनाव के आधार पर और एक महीने के अंदर संलग्न दलों द्वारा इसे लागू किया जाता है। प्राथमिक परिषद् के कार्य निम्नलिखित हैं—

- (i) विचार-विमर्श का विषय रक्षा और सुरक्षा से जुड़ा होता है।
- (ii) मासिक/वार्षिक उत्पादन लक्ष्य को प्राप्त करने में प्रबंधन को सहायता करना।
- (iii) उत्पादन की उत्पादकता और क्षमता को बढ़ाने में मदद करना।
- (iv) कम उत्पादकता के क्षेत्र को पहचानना और इसके सुधार के प्रस्ताव में सलाह देना।
- (v) कर्मी की अनुपस्थिति की समस्या को सुधारना और उसका अध्ययन करना।
- (vi) प्राथमिक/विभाग के साधारण अनुशासन को कायम रखना।
- (vii) प्राथमिक/विभाग की कार्य स्थिति पर निगरानी रखना।
- (viii) प्रबंधन और मजदूरों के बीच संदेश स्थापित करना।
- (ix) प्राथमिक/विभाग के कल्याण और स्वास्थ्य स्थिति को कायम रखना।

संयुक्त परिषद् (Joint Council)

संयुक्त परिषद् पूरी इकाई के लिए स्थापित होती है और उस इकाई के सभी कर्मचारी इसके सदस्य होते हैं। इकाई का प्रधान, विभाग सभापति और उपसभापति मजदूरों के प्रतिनिधियों द्वारा नामांकित होते हैं। मंत्री (अधिकारी) संयुक्त परिषद् द्वारा नियुक्त होते हैं जोकि इसके कार्यों की जिम्मेदारी भी रखते हैं। परिषद् का कार्यकाल दो साल का होता है और कम-से-कम तीन महीने में एक बार परिषद् का मिलना अनिवार्य है। परिषद् के निर्णय भी सर्वसम्मति (Consensus Based) से होते हैं व एक महीने के अंदर लागू होते हैं। परिषद् के कार्य निम्नलिखित हैं—

- (i) इकाई में संलग्न कर्मचारी व मशीनों के लिए एक निश्चित उत्पादकता मानक तय करना;
- (ii) उन मुद्दों पर बहस करना जो कि प्राथमिक परिषद् द्वारा हल नहीं किए गए हों;
- (iii) कच्चे मालों का सही इस्तेमाल सुनिश्चित करना;
- (iv) काम के घंटों और छुट्टियों का निर्धारण करना;
- (v) इकाई के मजदूरों को योग्य सुविधाएँ प्रदान करना;
- (vi) सारी इकाई के कल्याण, सुरक्षा और स्वास्थ्य की देखरेख रखना;
- (vii) रचनात्मक मजदूरों के सहयोग के लिए इनाम पद्धति लागू करना।

बाद में 1977 में इस योजना का विस्तार किया गया, सेवा और व्यावसायिक संगठनों की उन दूसरी इकाइयों में, जैसे, अस्पताल, रेलवे, डाक, टेलीग्राफ, सड़क, परिवहन और बिजली विभाग जो सौ या इससे भी अधिक मजदूरों को रोजगार प्रदान करते हैं। इस योजना के अनुसार, संघ परिषद् विभागीय, क्षेत्रीय और साथ-ही-साथ प्राथमिक स्तर पर भी कार्यरत हैं। लेकिन योजना की सफलता उत्साहवर्द्धक नहीं रही है।

नई योजना (New Plan)

भारत सरकार ने अन्य योजनाओं की समीक्षा के आधार पर 1984 में मजदूरों की भागीदारी को लेकर एक नई योजना उद्योग जगत में लागू की। इस योजना की मुख्य विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

- (i) यह सभी केन्द्रीय सरकारी संस्थानों में लागू है।
- (ii) यह योजना प्राथमिक स्तर, जैसे “प्राथमिक” स्तर व “प्लांट” स्तर (Shop Level and Plant Level) पर भी लागू है व इसकी भागीदारी बोर्ड स्तर पर भी लागू है।
- (iii) मजदूरों की विभिन्न श्रेणियों, जैसे दक्ष व अदक्ष अथवा अर्ध-दक्ष गैर-तकनीकी, निरीक्षक और अनिरीक्षक सभी प्राथमिक स्तर और प्राथमिक स्तर पर, के प्रतिनिधित्व का प्रावधान है।
- (iv) मजदूरों का प्रतिनिधित्व किस प्रकार होगा यह संलग्न इकाइयों के मजदूर-संघों से परामर्श द्वारा निर्धारित होता है।
- (v) प्रतिनिधियों की कुल संख्या कुल कार्यबल पर निर्भर करती है।
- (vi) यह योजना मजदूरों के रोजगारों के सम्बन्ध में एक सार्वभौमिक प्रतिनिधित्व को कायम रखती है। यह मायने नहीं रखता कि कितने मजदूर (संख्या) कार्यरत हैं।
- (vii) काम सम्बन्धी मुद्दों पर निर्णय जैसे व्यक्तिगत, कल्याण और आर्थिक, परिषदों के अंतर्गत इस योजना के तहत ही आते हैं। श्रम मंत्रालय ने प्रायोजना की समीक्षा के लिए त्रिस्तरीय समिति का गठन किया जो उसके कार्यों के सुधार हेतु आवश्यक सलाह भी प्रदान करे।

मजदूरों की भागीदारी का अंतिम परिणाम उत्साहवर्द्धक नहीं है क्योंकि श्रम प्रबंधन और सहयोग के लक्ष्यों को पूरा करने में असफलता ही हाथ लगी है। ऊपर की योजनाओं के असफल होने के मूलभूत कारण निम्नलिखित हैं; जो संक्षिप्त रूप से नीचे प्रस्तुत किए जा रहे हैं—

1. योजनाओं के प्रति प्रबंधन की नकारात्मक प्रवृत्ति;
2. श्रम संगठन और नियुक्तकर्ता की प्रायोजनाओं के प्रति सही समझ का न होना;
3. अयोग्य प्रशिक्षण व्यवस्था;
4. प्रस्तावों का सही ढंग से अनुकरण न करना, जोकि मूलतः कार्य समितियों के साथ सरकार का रवैया रहा है; और
5. प्रायोजनाओं के अंतर्गत कार्यों का आच्छादित (Overlap) होना।

कर्मचारियों की बेहतर संलग्नता के लिए निम्नलिखित सुझाव महत्वपूर्ण हैं।

1. सरकार को अधिनियम के आधार पर प्रायोजनाओं के क्रियान्वयन पर जोर देना चाहिए;
2. इसे प्रायोजन में निजी इकाई को भी शामिल करना चाहिए;
3. कर्मचारियों की संलग्नता प्राथमिक स्तर से लेकर व्यापक स्तर पर होनी चाहिए;
4. योजना लागू होने से पहले सही प्रशिक्षण अनिवार्य होना चाहिए;
5. योजना को एक ओर तो मजदूरों का कल्याण देखना है तो दूसरी ओर, क्षमता, उत्पादकता, गुण और लाभ पर भी निगरानी रखनी है;
6. प्रबंधन को योजना के प्रति प्राधिकार नहीं बल्कि सहभागी समर्पण प्राप्त करने का प्रयास करना चाहिए।

प्रबंधन प्रस्ताव 1990 में मजदूरों की भूमिका (Rate of Workers in Management Proposal 1990)

मजदूरों की ये सारी योजनाएँ प्रबंधन में कोई सही भूमिका अदा नहीं करती हैं और उद्योग में भी सारे स्तरों पर प्रबंधन की भागीदारी स्तरीय नहीं है। इन परिस्थितियों से उबरने के लिए भारत सरकार ने 25 मई 1990 को एक प्रस्ताव पारित किया। इस प्रस्ताव की निम्नलिखित विशेषताएँ हैं—

1. मजदूर शब्द प्रबंधकीय व गैर-प्रबंधकीय कर्मचारियों को शामिल करता है।
2. प्राथमिक स्तर पर प्राथमिक परिषद् (Shop Council) की स्थापना और उच्च स्तर पर संस्थापन परिषद् (Establishment Council) की स्थापना, प्रायोजना के नियमानुसार प्रस्तावित है।
3. दोनों परिषदों में मजदूरों और मालिकों के प्रतिनिधियों की संख्या की समानता।

4. योजना में नियुक्तकर्ता प्रतिनिधि की नियुक्ति नियुक्तकर्ता द्वारा निर्धारित तरीके से ही होती है।
5. कर्मचारी प्रतिनिधियों की नियुक्ति पंजीकृत श्रमिक संगठन द्वारा नामांकन या गुप्त मतदान द्वारा योजना के तहत होती है।
6. दोनों परिषदों के सभापतियों का चुनाव परिषद् के प्रतिनिधियों द्वारा होता है।
7. प्रत्येक परिषद् का कार्यकाल 3 साल का होगा और समय-समय पर उसे मिलना होगा, लेकिन एक साल के अंदर चार बार से कम नहीं।
8. दोनों परिषदों के एक व्यापक कार्यों से सम्बन्धित कार्य करती हैं, अतः इनका कार्यक्षेत्र काफी विस्तृत है।
9. यह विधेयक एक नियम को स्थापित करता है जिसके अनुसार एक प्रबोधक समिति स्थापित होगी जो समान संख्या में विशिष्ट उद्योग के लिए सही सरकारी प्राधिकरण, कर्मचारियों और मजदूरों को प्रतिनिधित्व प्रदान करेगी। प्रबोधक समिति (Monitoring Committee) का मुख्य कार्य उन विषयों पर सलाह देना है, जो योजना से सम्बन्धित हैं।
10. यह प्रस्ताव औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 3 को हटाता है जिसके अंतर्गत कार्य समितियाँ गठित होती हैं। आज की तारीख में भी प्रबंधन में मजदूरों की संलग्नता उत्साहवर्द्धक नहीं है क्योंकि यह श्रम प्रबंधन सहयोग और समपदस्थता जैसे लक्ष्यों को पूरा करने में असफल रही है। ऊपर की योजनाओं के असफल होने के निम्न कारण हैं—

- ◆ प्रायोजना के प्रति प्रबंधक का नकारात्मक रवैया।
 - ◆ कर्मचारियों व श्रम संघों में प्रायोजना के विषय में कम जानकारी।
 - ◆ सही प्रशिक्षण व्यवस्था नहीं।
 - ◆ कार्य समिति के सुझावों पर कोई प्रतिक्रियात्मक कार्यवाही नहीं।
 - ◆ प्रायोजना के अंतर्गत कई कार्यों का आच्छादित होना।
1. सरकार को सांविधिक (Statutory) आधार पर योजनाओं का क्रियान्वयन करना चाहिए।
 2. इसे निजी इकाई को भी साथ संलग्न करना चाहिए।
 3. नियुक्तकर्ता की संलग्नता प्राथमिक स्तर से लेकर व्यापक बोर्ड रूम स्तर तक होनी चाहिए।
 4. योजना लागू होने से पहले सही प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है।
 5. योजना को एक ओर तो मजदूरों का कल्याण देखना है तो दूसरी ओर उसे क्षमता, उत्पादकता, गुण और लाभ पर भी निगरानी रखनी है।
 6. प्रबंधन द्वारा योजना के प्रति प्राधिकार नहीं बल्कि स्वैच्छिक समर्पण प्राप्त करने का प्रयास होना चाहिए।

प्र.4. भागीदारी प्रबंधन में सामूहिक सौदेबाजी का वर्णन विस्तार से कीजिए।

Describe extensively collective bargaining in participatory management.

उत्तर

सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining)

सामूहिक सौदेबाजी को प्रबंधन प्रतिनिधित्व और संघीय प्रतिनिधित्व में समझौते द्वारा कार्यविधि और शर्तों की स्थापना समझा जा सकता है या परिभाषित किया जा सकता है। हस्तगत समझौता जिसको साधारणतया व्यापार समझौता या कॉन्ट्रैक्ट कहा जाता है एक निश्चित समय के लिए रोजगार की शर्तों को स्थापित करता है। सामूहिक सौदेबाजी का विकल्प व्यक्तिगत सौदेबाजी या सरकार द्वारा संचालन भी हो सकता है (मिलर, 1987)।

सामूहिक सौदेबाजी की निम्नलिखित आवश्यकताएँ हैं—

- ◆ मजदूरों के बीच कुछ संगठनात्मक व्यवस्था आवश्यक है;
- ◆ मजदूर संगठन की पहचान, नियुक्तकर्ता द्वारा और इसके प्रतिनिधि की स्वीकृति प्राधिकारिक वक्ता के रूप में सभी या कुछ कर्मचारियों के लिए, व व्यवस्था व प्रक्रिया स्थापना हेतु आवश्यक शर्तों को स्पष्ट करना;
- ◆ मजदूर और कर्मचारियों के बीच स्वैच्छिक विचार-विमर्श के सम्बन्ध में स्वीकृति;
- ◆ इस प्रकार दोनों पक्षों के सम्बन्धों में आपसी सहमति अनिवार्यतः होनी ही चाहिए;
- ◆ अपने पक्ष को आर्थिक दबाव के प्रयोग से सुदृढ़ करने की क्षमता होनी चाहिए। नियुक्तकर्ता को मजदूरों को निष्कासित करने का अधिकार होना चाहिए और मजदूरों को हड़ताल करने का; इस प्रकार दोनों पक्ष आर्थिक दबाव डाल सकते हैं।

- ◆ आवश्यक यह भी होना चाहिए कि सामंजस्य न होने पर मजदूर और प्रबंधक दोनों समस्या को न्याय-निर्णयन (Arbitration) के लिए प्रस्तावित करें जिसका निर्णय दोनों पक्षों पर बाध्य हो।

सामूहिक सौदेबाजी एक ऐसी विधि है जिसमें हस्तगत समझौता एक अनिवार्य हिस्सा है और लिखित समझौता सहयोगात्मक परिणाम है (मिलर, 1987)। सामूहिक सौदेबाजी दूसरे रूप से संगठनों में कर्मचारियों की सहभागिता सुनिश्चित करती है। इस विधि में कर्मचारियों और नियुक्तकर्त्ताओं के बीच परस्पर सहयोग द्वारा समझौतों व कार्य शर्तों सम्बन्धी निर्णय लिए जाते हैं जो रोजगार को सुदृढ़ करते हैं। यह प्रकृति से द्विपक्षीय है क्योंकि सौदेबाजी विधि में सिर्फ कर्मचारियों और नियुक्तकर्त्ताओं की संलग्नता होती है। यह विचार इस धारणा पर आधारित है कि कर्मचारियों और नियुक्तकर्त्ताओं के बीच के फैसले को किसी तीसरे पक्ष के पास नहीं जाना चाहिए। इंटरनेशनल लेबर वर्कस मैनुअल (1973) सामूहिक सौदेबाजी को इस ढंग से परिभाषित करता है, “नियुक्ति की शर्तों और कर्मचारियों और नियुक्तकर्त्ताओं के बीच कार्य शर्तों पर समझौता, जिसमें नियुक्तकर्त्ता अथवा नियुक्तकर्त्ता समूह अथवा उनके संगठन, एक तरफ, व दूसरी ओर मजदूर के प्रतिनिधि व संगठन इस समझौते पर पहुँचने की कोशिश करते हैं।

यह सामूहिक कहा जाता है क्योंकि नियुक्तकर्त्ता और कर्मचारी दोनों सामूहिक रूप से भाग लेते हैं न कि व्यक्तिगत तौर पर, और सौदेबाजी शब्द उन विभिन्न तरीकों की ओर संकेत करता है, जैसे बहस, विचारों का आदान-प्रदान और सलाह, जिनसे विवाद का हल प्राप्त किया जाता है न कि खुली लड़ाई द्वारा। दोनों दल लगातार उन्नति के लिए, पारस्परिक शांति और सह-अस्तित्व (Co-existence) में विश्वास करते हैं।

सामूहिक सौदेबाजी का उद्देश्य (Aim of Collective Bargaining)

सामूहिक सौदेबाजी के निम्नलिखित मुख्य उद्देश्य हैं—

- (i) पारस्परिक विश्वास को बढ़ाना;
- (ii) तीसरे पक्ष के हस्तक्षेप के बिना रोजगार सम्बन्धी शर्तों को लागू करना व समन्वय बैठाना;
- (iii) संस्था में सौहार्दपूर्ण वातावरण निर्मित करना;
- (iv) कर्मचारियों के हितों की रक्षा करना; और
- (v) कर्मचारियों की सामाजिक-आर्थिक स्थिति बेहतर बनाना।

सौदेबाजी के प्रकार (Forms of Bargaining)

सौदेबाजी क्रियाकलापों के चार प्रकार हैं—

- (i) **वितरक सौदेबाजी (Distributive Bargaining)**—इस प्रकार की सौदेबाजी में एक पक्ष को लाभ होता है तो दूसरे पक्ष को हानि। वे आर्थिक मुद्दों, जैसे मजदूरी और भत्ते आदि के सम्बन्ध में निर्णयों पर प्रभाव डालने का प्रयास करते हैं। इस प्रयास में अपने स्वार्थ को संगठनात्मक हितों के ऊपर रखा जाता है।
- (ii) **समाकलन सौदेबाजी (Integrative Bargaining)**—इस प्रकार की सौदेबाजी में दोनों पक्षों को लाभ हो सकता है जिसके कारण इसे दोनों पक्षों के लिए विजय-विजय सौदेबाजी (Win-Win) का प्रकार कहा जाता है। उत्पादकता परस्पर सहयोग से बढ़ती है जोकि कुल लाभ को बढ़ा सकती है। अतः समस्याओं का निवारण आपसी समझ के आधार पर ही होना चाहिए। प्रश्न दोनों पक्षों द्वारा उठाए जाते हैं व परस्पर हल किए जाते हैं जिसका परिणाम सुफलदायक होता है।
- (iii) **व्यवहार “संरचनात्मक” (प्रभावक) सौदेबाजी (Additional Structuring Bargaining)**—इस प्रकार की सौदेबाजी दोनों पक्षों की प्रवृत्तियों को बदलती है। यह पारस्परिक विश्वास और मान्यता का माहौल बनाती है।
- (iv) **आंतरिक-संगठनात्मक सौदेबाजी (Intra-organisational Bargaining)**—इस प्रकार की सौदेबाजी में दोनों दल साधारण नीतियों पर बहस करते हैं कि किस प्रकार संगठन का प्रदर्शन अच्छा हो।

सामूहिक सौदेबाजी का स्वरूप साधारणतया कम-से-कम तीन स्तरों में बाँटा गया है जो निम्न प्रकार हैं—

- (i) **प्राथमिक (इकाई) स्तर (Plant Level)**—सौदेबाजी प्रबंधक और कर्मचारियों के बीच प्रथमतः प्राथमिक स्तर या इकाई पर होती है। साधारणतया इन मुद्दों के तहत, काम के नियम, सुरक्षा, काम की शिफ्टों का समय और काम के घंटों इत्यादि पर विचार किया जाता है।

- (ii) **औद्योगिक स्तर (Industry Level)**—समझौता संगठनों और प्रबंध के उच्च स्तर के बीच होता है। समझौता एक व्यापक स्तर का समझौता है जो साधारणतया मजदूरी, सेवानिवृत्ति राशि व बीमा योजना सम्बन्धी नीतियों इत्यादि से सम्बन्धित होता है।
- (iii) **राष्ट्रीय स्तर (National Level)**—इस प्रकार के समझौते का असर बहुत ही व्यापक है। इस प्रकार के समझौते अपने देश में सामान्य नहीं हैं।

सौदेबाजी मुद्दे (Bargaining Issues)

सौदेबाजी मुद्दों को तीन निम्नलिखित श्रेणियों में बाँटा जा सकता है—

- (i) **आदेशात्मक (Mandatory)**—इस मुद्दे के तहत मजदूरी के घंटे और रोजगार सम्बन्धी शर्तें आती हैं। इस प्रकार की माँगें तुरंत हल चाहती हैं जो न होने पर गलत ढंग से मजदूरों के शोषण का आरोप लग सकता है क्योंकि यह प्रत्यक्ष रूप से मजदूरों के कार्य निष्पादन से जुड़ी होती हैं।
- (ii) **ऐच्छिक (Voluntary)**—वे मुद्दे जो उठाए जा सकते हैं, लेकिन दोनों दलों द्वारा इनमें बहुत ही कम रुचि दिखाई जाती है। उदाहरण के लिए, सेवानिवृत्त कर्मचारियों के लिए स्वास्थ्य लाभ।
- (iii) **निषेधात्मक (Prohibited)**—कुछ बहिष्कृत इकाइयाँ हैं, जैसे कि बंद इकाइयों से सम्बन्धित, और कुछ माँगें जैसे नियुक्तकर्ता सिर्फ इकाई द्वारा उत्पादित सामान का ही उपयोग करें, इत्यादि।

सामूहिक सौदेबाजी विधि (Collective Bargaining Method)

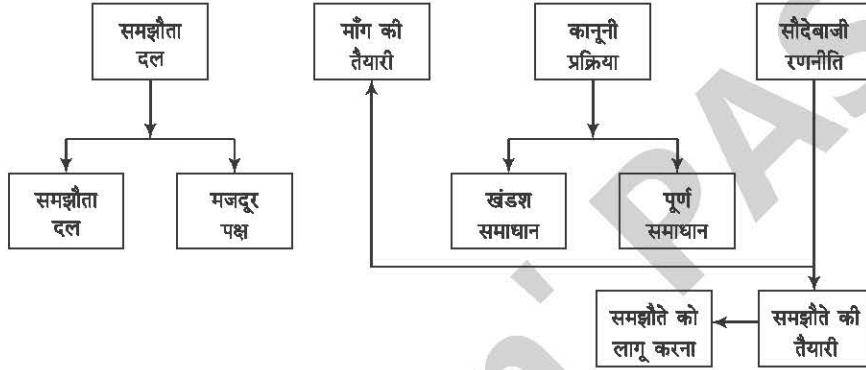
इसमें निम्नलिखित परिपाटी सम्बन्धित हैं—

1. समझौता दल
2. माँगों की तैयारी
3. समझौता तरीका (वार्ता प्रक्रिया)
4. सौदेबाजी रणनीति (सौदेबाजी की कला)
5. समझौते को तैयार करना
6. समझौते को लागू करना।

सभी छह परिपाटियों की व्याख्या निम्नलिखित की गई है—

1. **समझौता दल**—दो दल, एक प्रबंधक की ओर से, दूसरा मजदूरों की तरफ से होना चाहिए जो सौदेबाजी में संलग्न हो क्योंकि यह दोनों के हितों के सम्बन्ध में है। मजदूर की तरफ से यूनियन के पदाधिकारी जबकि प्रबंधक की तरफ से कार्मिक उत्पादन अथवा आर्थिक विभागों के प्रबंधक होते हैं। संगठन का मुख्य कार्यकर्ता दल में होता है। यह जरूरी नहीं है कि प्रतिनिधियों की संख्या दोनों ओर से बराबर हो।
2. **माँगों की तैयारी**—अगली परिपाटी माँगों की तैयारी है। साधारणतया माँगों का चार्टर (Chater) जोकि यूनियन द्वारा प्रबंधन को प्रस्तुत किया जाता है, समझौते दल के सहयोगी और संगठन के कर्मचारियों द्वारा मिलकर तैयार किया जाता है। अगर आवश्यक है तो बाहर से भी विशेषज्ञों को बुलाया जा सकता है।
3. **समझौता तरीका (वार्ता प्रक्रिया)**—तैयारी के बाद, सलाह के तरीके की बारी आती है। सामान्यतया टीम द्वारा दो तरह के तरीके अपनाए जा सकते हैं: (क) खंड-खंड सलाह जहाँ मुद्दे को एक-एक करके लिया जाता है, (ख) समुचित तरीका, जहाँ सभी मुद्दों पर विचार सामूहिक प्रभाव के संदर्भ में किया जाता है। सलाह के दौरान, प्रक्रिया तथा प्राधिकारिक व्यक्ति अथवा संगठन प्रबंधन के द्वारा स्पष्ट किए जाने चाहिए।
4. **सौदेबाजी नीति (सौदेबाजी की कला)**—सलाह के लिए कोई विशिष्ट विधि नहीं है। यह स्थिति, समय, सामर्थ्य तथा बाजार की स्थिति पर निर्भर करती है। लेकिन मुख्य बिन्दु समस्याओं का “समूचा पुलिंदा” है जिसमें सभी समस्याओं पर ध्यान दिया जाता है और इसका अंतःपरिणाम महत्वपूर्ण होता है, तात्कालिक लाभ या हानि नहीं है।
5. **समझौते की तैयारी**—सामूहिक सौदेबाजी तरीके का परिणाम समझौता है। सौदेबाजी के मुद्दे का हल किया जाता है और तब कागज पर लिखा जाता है। जहाँ तक संभव हो, कानूनी शब्दावली को इस तरह के समझौते से अलग रखना चाहिए। समझौते को दोनों पक्षों द्वारा हस्तांगत किया जाना चाहिए और सभी सम्बन्धित पक्षों को सम्पूर्ण आवश्यक जानकारी दी जानी चाहिए। हमारे देश में इसे औद्योगिक विवाद अधिनियम के अनुच्छेद 2(पी) के अन्तर्गत “सुलह” (Settlement) कहा जाता है।

6. **समझौते को लागू करना**—समझौते का प्रशासनिक क्रियान्वयन प्रबंधन और मजदूर पर छोड़ दिया जाता है क्योंकि औद्योगिक विवाद अधिनियम के अनुच्छेद 29 के तहत किसी भी स्थिति में नियम भंग करने वालों को कैद हो सकती है जो छः महीने तक हो सकती है या जुर्माना लिया जा सकता है या फिर दोनों (सजा और जुर्माना) हो सकता है। मुख्य और प्रासंगिक बिन्दु यह है सामूहिक सौदेबाजी एक अस्थायी हल प्रस्तावित करता है क्योंकि संघ हमेशा समझौते के अंत होने से पहले उसके पुनर्विकास की माँग कर सकते हैं व प्रबंधन माँग निरस्त कर सकता है, जो फिर से सौदेबाजी का मुद्दा बन जाता है। अतः हम कह सकते हैं कि साझी सौदेबाजी एक निरंतर चलने वाली प्रक्रिया है। प्रक्रिया का चित्रण इस प्रकार है—



चित्र-2 : सामूहिक सौदेबाजी तरीका

प्रभावी सामूहिक सौदेबाजी के लिए संस्तुति पत्र

(Recommended Letter for Effective Collective Bargaining)

सामूहिक सौदेबाजी के लिए प्रभावी आवश्यक शर्तें निम्नलिखित हैं—

1. प्रभावी व्यवस्था के लिए अनुकूल संगठनात्मक वातावरण की आवश्यकता है;
2. बाह्य राजनीतिक नेतृत्व का हस्तक्षेप हानिकारक होगा;
3. मान्यता द्वारा ट्रेड यूनियनों को मजबूत बनाने की आवश्यकता है;
4. अनिवार्य सामूहिक सौदेबाजी के लिए सरकार को कानून बनाना चाहिए;
5. इस विधि में अनुचित मजदूर नीतियों का कोई स्थान नहीं है, अतः दोनों पक्षों को एक-दूसरे के प्रति सकारात्मक प्रवृत्ति विकसित करनी चाहिए; और
6. दोनों पक्षों द्वारा 'विजय-विजय स्थिति' का ग्रहण होना चाहिए।

राष्ट्रीय श्रम आयोग का संस्तुति पत्र

(Recommended Letter of National Labour Commission)

1969 में राष्ट्रीय श्रम आयोग ने निम्नलिखित संस्तुति पत्र लागू किया—

1. अनिवार्य न्याय निर्णयन (Compulsory Adjudication) का उपयोग अंतिम चरण में ही करना चाहिए;
2. ट्रेड यूनियन को संगठनात्मक और वित्तीय दोनों रूप से मजबूत किया जाना चाहिए। ट्रेड यूनियन अधिनियम 1926 के संशोधन द्वारा संघों का पंजीकरण अनिवार्य किया जाए। साथ-ही-साथ सदस्यता शुल्क बढ़ाया जाए ताकि बाह्य स्रोतों से संघ कार्यकारिणी में कम सदस्य ट्रेड यूनियनों में सदस्यता हेतु आवेदन करें साथ ही पंजीकरण के लिए आवश्यक सदस्य संख्या में वृद्धि हों;
3. कानूनी प्रस्ताव किए जाएँ, नियमों में कुछ सुधार द्वारा या अलग अधिनियम द्वारा, निम्नलिखित विषयों पर प्रस्तावित कार्य किए जाएँ—
(क) संघीय सौदेबाजी कार्यकर्ताओं का प्रमाणपत्र जारी हो और ट्रेड यूनियनों की मान्यता जरूरी हो;

- (ख) अनुचित श्रमिक नियमों में संशोधन व पुनर्वास और पद उन्नति;
 (ग) ट्रेड यूनियनों और नियुक्तकर्ताओं द्वारा अनुकूल माहौल में सौदेबाजी में विश्वास;
 (घ) सामूहिक सौदेबाजी पर कानूनी मोहर व निर्णयों की वैधता (पुष्टी)।

4. मजदूरों की शिक्षा सघनता व मजदूरों को नेतृत्व विकसित करने का शिक्षा द्वारा प्रोत्साहन और उन्हें अधिकारों और दायित्वों के प्रति अधिक जागरूक बनाना;
5. "एक उद्योग के लिए एक संघ" का विचार—प्रोत्साहित व प्रचलित किया जाना चाहिए;
6. सरकार को इस नीति को घोषित करना चाहिए कि लोक सुरक्षा व सामाजिक हित के दायरे में दोनों पक्षों के विवादों को सुलझाकर आपसी समझ विकसित करने की कोशिश करनी है।

प्र.5. सामुदायिक संगठन का ऐतिहासिक विकास एवं समाज कार्य में सामुदायिक संगठन की सार्थकता का वर्णन कीजिए।
Describe the historical development of community organisation and the relevance of community organisation in social work.

उत्तर सामुदायिक संगठन का ऐतिहासिक विकास एवं समाज कार्य में सामुदायिक संगठन की सार्थकता

(Historical Development of Community Organisation and Relevance of Community Organisation of Social Work)

दान संगठन समिति आधुनिक सामुदायिक संगठन की आधार शिला थी। सन् 1889 में लंदन में इसलिये स्थापना की गयी जिससे दान या सहायता देने वाली संस्थाएँ यह जान सकें कि किसको किस प्रकार की सहायता की आवश्यकता है। सभी को बिना जाँच-पड़ताल किये आर्थिक सहायता न प्रदान करें। सन् 1877 में अमेरिका के बफैलो नगर में पहली बार दान संगठन समिति की स्थापना की गयी। उसके बाद पेन्सिलवानिया, बोस्टन, न्यूयार्क, फिलाडेल्फियाँ तथा अन्य स्थानों पर भी इसकी स्थापना की गयी इस दान संगठन समिति का मूल उद्देश्य एक क्षेत्र की सभी दान संस्थाओं में सहयोग स्थापित करना तथा उनके प्रयत्नों में एकात्मकता या एकीकरण लाना या सैटेलमेण्ट हाउस आन्दोलन सामुदायिक संगठन की दिशा में दूसरा कदम था। सबसे पहला पड़ोसी गिल्ड सन् 1886 में न्यूयार्क में स्थापित किया गया। इसके पश्चात् ये अन्य औद्योगिक नगरों में स्थापित होते चले गये। प्रथम विश्व युद्ध के समय अमेरिका रेडक्रॉस गृह सेवा कार्यक्रम चलाया गया था जिसका व्यवहारिक स्वरूप व्यवसायिक समाज कार्य जैसा था। उसी दौरान अन्य संस्थाएँ जैसे यंगमेन्स क्रिश्चियन एसोसिएशन, यंग विमन्स क्रिश्चियन एसोसिएशन, ब्वाँयज स्काउट्स, गर्ल गाइड आदि कार्यक्रम चलाये गये।

समाज कार्य में सामुदायिक संगठन की सार्थकता

(Relevance of Community Organisation in Social Work)

व्यक्ति एवं समाज एक दूसरे पर आश्रित हैं। जहाँ समाज ने व्यक्ति को मानवीय अस्तित्व प्रदान किया है, वहीं समाज द्वारा निर्धनता, बेकारी जैसी विविध प्रकार की समस्याएँ भी उत्पन्न की गयी हैं। इन समस्याओं के समाधान हेतु आदिकाल से ही प्रयास किये जाते रहे हैं। इन्हीं प्रयासों की श्रृंखला में समाज कार्य एक महत्वपूर्ण कड़ी है। समाज कार्य प्रभावपूर्ण सामाजिक क्रिया एवं सामाजिक अनुकूलन के मार्ग में आने वाली सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक समस्याओं का वैज्ञानिक ढंग से समाधान प्रस्तुत करता है। समाज कार्य वैज्ञानिक ज्ञान एवं प्राविधिक निपुणताओं का प्रयोग करते हुए समस्याग्रस्त व्यक्तियों, समूहों एवं समुदायों की मनो-सामाजिक समस्याओं का समाधान प्रस्तुत करते हुए उन्हें आत्म सहायता करने के योग्य बनाता है।

इस प्रकार समाज कार्य एक सहायता मूलक कार्य है, जो वैज्ञानिक ज्ञान, प्राविधिक निपुणताओं तथा मार्गदर्शन का प्रयोग करते हुए व्यक्तियों की एक व्यक्ति, समूह के सदस्य अथवा समुदाय के निवासी के रूप में उनकी मनो-सामाजिक समस्याओं का अध्ययन एवं निदान करने के पश्चात् परामर्श, पर्यावरण में परिवर्तन तथा आवश्यक सेवाओं के माध्यम से सहायता प्रदान करता है ताकि वे समस्याओं से छुटकारा पा सकें। सामाजिक क्रिया में प्रभावपूर्ण रूप से भाग ले सकें, लोगों के साथ संतोषजनक समायोजन कर सकें, अपने जीवन में सुख एवं शान्ति का अनुभव कर सकें तथा अपनी सहायता स्वयं करने के योग्य बन सकें।

मूल्यों का विकास (Development of Values)

सेवार्थी एक व्यक्ति, समूह अथवा समुदाय हो सकता है। जब सेवार्थी एक व्यक्ति होता है तो अधिकांश समस्याएँ मनो-सामाजिक अथवा समायोजनात्मक अथवा सामाजिक क्रिया से संबंधित होती हैं और कार्यकर्ता वैयक्तिक समाज कार्य प्रणाली का प्रयोग

करते हुए सेवाएँ प्रदान करता है। जब सेवार्थी एक समूह होता है तो प्रमुख समस्याएँ प्रजातांत्रिक मूल्यों तथा नेतृत्व के विकास, सामूहिक तनावों एवं संघर्षों के समाधान तथा मैत्री एवं सौहार्द पूर्ण सम्बन्धों के विकास से संबंधित होती हैं। सामूहिक कार्यकर्ता विभिन्न प्रकार के कार्यक्रमों के आयोजन के दौरान उत्पन्न होने वाली अन्तःक्रियाओं को निर्दिष्ट करते हुए समूह में सामूहिक रूप से कार्य करते हुए सामान्य सामूहिक उद्देश्यों की प्राप्ति की क्षमता उत्पन्न करता है। जब सेवार्थी एक समुदाय होता है तो समुदाय की अनुभूत आवश्यकताओं की पूर्ति करने के साथ-साथ सामुदायिक एकीकरण का विकास करने का प्रयास किया जाता है। एक सामुदायिक संगठनकर्ता समुदाय में उपलब्ध संसाधनों एवं समुदाय की अनुभूत आवश्यकताओं के बीच प्राथमिकताओं के आधार पर सामंजस्य स्थापित करता है और लोगों को एक-दूसरे के साथ मिल-जुलकर कार्य करने के अवसर प्रदान करते हुए सहयोगपूर्ण मनोवृत्तियों, मूल्यों एवं व्यवहारों का विकास करता है।

समाज कार्य की एक प्रणाली (A System of Social Work)

सामुदायिक संगठन समाज कार्य की एक प्रणाली है किन्तु कुछ समाज कार्य शिक्षक यह कहते हैं कि मूलरूप से समाज कार्य की दो ही प्रणालियाँ हैं। क्योंकि समाज कार्य की प्रणालियाँ व्यक्ति और समूहों के साथ कार्य करती हैं और व्यक्ति या तो व्यक्तिगत रूप से कार्य करते हैं या समूहों के सदस्य के रूप में/दूसरे शिक्षक समुदायों के साथ कार्य करने को समाज कार्य की एक विशिष्ट प्रणाली मानते हैं जिसमें न केवल व्यक्ति एवं समूह के ज्ञान की आवश्यकता पड़ती है बल्कि समुदाय के अध्ययन में भिन्न निपुणताओं, विस्तृत ज्ञान और विरोधी व्यक्तियों और समूहों की प्राप्ति के लिये गतिमान करने की आवश्यकता पड़ती है। इसी प्रकार समाज कार्यों में से कुछ कार्य ऐसे हैं जिनका सम्बन्ध केवल समाज सेवी के साथ है, किन्तु अनेक कार्य ऐसे हैं जिन्हें किसी व्यवसाय के साथ सम्बद्ध नहीं किया जा सकता। समाज कार्य में मुख्य रूप से वैयक्तिक समाज कार्य, सामूहिक समाज कार्य तथा सामुदायिक संगठन का उपयोग किया जाता है। परन्तु समाज कार्य में इन पद्धतियों को एक दूसरे से पूर्णतः पृथक करना कठिन है। सामुदायिक संगठन, वैयक्तिक समाज कार्य और सामूहिक समाज कार्य के उद्देश्य लगभग एक समान हैं। इसी प्रकार इन तीनों प्रकार की पद्धतियों में लगभग समान प्रक्रियाओं और सिद्धांतों का प्रयोग किया जाता है। समाज कार्य की विभिन्न पद्धतियों में कुछ तत्त्व समान रूप से पाये जाते हैं, जैसे सामाजिक अध्ययन और उपचार, साधनों का उपयोग, परिवर्तन, मूल्यांकन इत्यादि। परन्तु सामुदायिक संगठन की पद्धति में कुछ विशेष बातों का समावेश होता है।

बड़े-2 नगरों में सामुदायिक जीवन बिगड़ने के कारण और परम्परागत ग्रामीण समुदाय में उन्नति लाने की आवश्यकता ने समाज कार्य का ध्यान सामुदायिक विकास की ओर आकर्षित किया है। तकनीकी परिवर्तन के सामाजिक परिणामों के कारण हस्तक्षेप के माध्यम से नियोजित सामाजिक विकास पर बल दिया जाने लगा है। इस हस्तक्षेप के चेतन प्रयोग का उद्देश्य तकनीकी परिवर्तन के कारण व्यक्तियों और समूहों पर पड़ने वाले आघात को रोकना और तेजी से बदलती हुई विचारधाराओं, कार्य करने की विधियों आदि के साथ अनुकूलन स्थापित करने में सहायता देना है। सामुदायिक कार्यकर्ता यह मानते हैं कि परिवर्तन पूर्ण समुदाय को प्रभावित करता है। उसका उद्देश्य समुदाय द्वारा इस परिवर्तन को स्वीकार करने में सहायता देना है और अपनी इच्छा से सुधार लाने के लिए तैयार करना है। समाज कार्य यह कार्य सामुदायिक संगठन प्रणाली के प्रयोग से करता है।

इससे स्पष्ट होता है कि सामुदायिक संगठन की समाज कार्य में महत्वपूर्ण भूमिका है।

प्र.6. सामुदायिक नियोजन एवं सामुदायिक विकास की विवेचना कीजिए।

Explain community planning and community development.

उत्तर

सामुदायिक नियोजन (Community Planning)

नियोजन सामुदायिक संगठन का एक महत्वपूर्ण पक्ष है। स्वास्थ्य और कल्याण के लिये नियोजन एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा व्यक्ति, समूह और समुदाय में चेतन रूप से उन दशाओं, कार्यक्रमों और सुविधाओं को निर्धारित करने, उनकी स्थापना और उन्हें बनाये रखने का प्रयास करते हैं, जो उनकी दृष्टि में वैयक्तिक एवं सामूहिक जीवन को भंग होने से बचा सकते हैं और सभी व्यक्तियों के लिये एक उच्च स्तर के कल्याण को सम्भव कर सकते हैं। सामुदायिक नियोजन की परिभाषा में जनता द्वारा समर्थन को जुटाना, आवश्यक सूचनाओं का प्रयास, उपयुक्त कमेटियों की नियुक्ति, विरोधी भावों का सुना जाना, उसका विश्लेषण और विरोधी भावों में समझौता सभी कुछ सम्मिलित हैं। सामुदायिक नियोजन में उन्हीं प्रणालियों का प्रयोग होता है जिनका प्रयोग सामुदायिक संगठन में होता है और जैसा समाज कार्य इन्हें समझता और इनका प्रयोग करता है।

स्वास्थ्य और समाज कल्याण के ठोस नियोजन में समुदाय के मौलिक तथ्यों और शक्तियों का प्रयोग होता है। सामुदायिक नियोजन छोटे स्थानीय क्षेत्रों, नगरों, जनपदों और क्षेत्रीय या राष्ट्रीय स्तर पर किया जाता है। नियोजन का अर्थ है कि भविष्य में जो प्रयास किये जाने हैं, उनका पहले से ही प्रतिपादन किया जाना। नियोजन का अर्थ है कि समाज कल्याण के कार्यक्रम किन उद्देश्यों की पूर्ति के लिये किये जाने हैं, उन्हें स्पष्ट किया जाना है और उसे कैसे किया जाना है अर्थात्, उसे करने के लिये किस प्रणाली या विधि का प्रयोग किया जाएगा। यह क्रिया-कलाप कितना अच्छा किया जाना है, अर्थात् प्रणाली या करने की विधि में किस स्तर की गुणता और विशेषज्ञता होगी। किस प्रकार क्रिया-कलाप का समर्थन किया जायेगा। इन सबको एक साथ पहले से ही निर्धारित कर लिया जाता है।

नियोजन (Planning)

नियोजन तो एक सु-स्थापित तथ्य होता है। एक सामूहिक और परस्पर निर्भर समाज अपने सदस्यों को अच्छा जीवन प्रदान करने के लिए, अन्तिम रूप से, अपनी नियोजन प्रक्रियाओं पर निर्भर रहता है। नियोजन का अर्थ है सामुदायिक जीवन के क्षेत्रों में क्रमबद्ध चिन्तन लाना क्योंकि नियोजन चिन्तन का चेतन और सोद्देश्य निर्देशन होता है जिससे उन उद्देश्यों, जिन पर समुदाय में समझौता हो, की पूर्ति के लिए तर्कपूर्ण साधनों का सृजन किया जा सके। नियोजन में सदैव और अनिवार्य रूप से प्राथमिकताएँ निर्धारित की जाती हैं और मूल-निर्णय लेने पड़ते हैं। नियोजन उन मानवीय समस्याओं से निपटने का मौलिक और प्रधान तरीका है जो हमारे सामने आती है। नियोजन एक दृष्टिकोण होता है, एक मनोवृत्ति है और ऐसी मान्यता है जो हमें यह बताती है कि हमारे लिये क्या सम्भव है कि हम अपने भाग्य के विषय में अनुमान लगा सकते हैं। भविष्यवाणी कर सकते हैं। उसे निर्दिष्ट कर सकते हैं और उसे नियंत्रित कर सकते हैं। जब हम सामुदायिक नियोजन की धारणा को स्वीकार कर लेते हैं तो हम अपने दर्शनशास्त्र की व्यवस्था करते हैं या व्यक्तियों और उनके द्वारा अपने भविष्य को नियंत्रित करने की क्षमता के विषय में अपना पूर्ण मत प्रकट करते हैं। नियोजन के लिये व्यवसायिक कार्यकर्ता और विशेष निपुणताओं की आवश्यकता पड़ती है और इस निपुणता का प्रयोग नियोजन के पाँच पक्ष दर्शाता है।

1. व्यवसायिक निपुणता एक निरन्तर प्रक्रिया की स्थापना के लिये आवश्यक है। जिसके द्वारा सामुदायिक समस्याओं को पहचाना जाता है।
2. व्यवसायिक निपुणता तथ्यों के संकलन हेतु एक प्रक्रिया की स्थापना के लिये आवश्यक होती है। जिससे समस्या से संबन्धित सभी सूचनाओं का सरलता से निवारण किया जा सके।
3. योजना के प्रतिपादन के लिये एक कार्यात्मक प्रणाली का सृजन करने के लिये व्यवसायिक निपुणता का प्रयोग किया जाना आवश्यक होता है।
4. योजना का प्रतिपादन सामुदायिक संगठन की सम्पूर्ण प्रक्रिया में एक बिन्दु मात्र ही होता है। इस प्रतिपादन के पहले और बाद में क्या होता है। वह अधिक महत्वपूर्ण होता है।
5. योजना के कार्यन्वयन में कार्यविधियों को निर्धारित करने में व्यवसायिक निपुणता की आवश्यकता पड़ती है।

नियोजन शून्य में नहीं किया जाता है। इसके लिये उद्देश्य चाहिए। योजना के परिणाम स्वरूप कुछ उपलब्धियाँ होनी चाहिए। उद्देश्य तो एक मानचित्र होते हैं। जो हमें यह दिखाते हैं कि हमें कहाँ जाना है और हम किन रास्तों से जा सकते हैं। हमें उस समुदाय का पूरा ज्ञान होना चाहिए। जहाँ हम सामुदायिक संगठन के अभ्यास के लिये जाते हैं। समाज कार्य के कार्य, समुदाय में संस्था या अधिकरण की भूमिका, समूह की विशिष्ट आवश्यकताएँ और व्यक्तियों की विशिष्ट आवश्यकताएँ चार प्रमुख क्षेत्र हैं। जो उद्देश्यों के निर्धारण में हमारी सहायता करते हैं।

समुदाय में मनोवैज्ञानिक तत्परता का सृजन करने और उसमें नियोजन करने की इच्छा का सृजन करने के लिये सहायता दी जानी चाहिए। यह समझना आवश्यक है कि नियोजन एक सकारात्मक प्रक्रिया है न कि एक नकारात्मक प्रक्रिया।

नियोजन के सिद्धान्त (Principles of Planning)

नियोजन के सिद्धान्तों में प्रशासन के जिन निम्न महत्वपूर्ण सिद्धान्तों का उल्लेख ट्रेकर ने किया है। वह सामुदायिक संगठन के अभ्यास में भी उतनी ही महत्ता रखते हैं।

1. प्रभावशाली होने के लिये नियोजन उन व्यक्तियों की अभिरूचियों और आवश्यकताओं से, जिनसे संस्था बनती है, उत्पन्न होनी चाहिए।

2. प्रभावशाली होने के लिये नियोजन में वह लोग जो नियोजन से प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित होंगे योजना के बनाये जाने में भागीदार होने चाहिए।
3. अधिक प्रभावशाली होने के लिये, नियोजन का एक पर्याप्त तथ्यात्मक आधार होना चाहिए।
4. अधिक प्रभावशाली योजनाएँ उस प्रक्रिया से जन्मती हैं जिसमें आमने-सामने सम्पर्क की प्रणालियों और अधिक औपचारिक कमेटी कार्य की प्रणालियों का मिश्रण होता है।
5. परिस्थितियों की भिन्नता के कारण नियोजन प्रक्रिया का व्यक्तिकरण और विशिष्टीकरण किया जाना चाहिए अर्थात् स्थानीय, परिस्थिति के अनुसार ही योजनाएँ बनायी जानी चाहिए।
6. नियोजन में व्यवसायिक नेतृत्व की आवश्यकता पड़ती है।
7. नियोजन में स्वयं सेवकों, अल्पव्यवसायिक व्यक्तियों, सामुदायिक नेताओं के साथ-साथ व्यावसायिक कार्यकर्ताओं के प्रयासों की भी आवश्यकता पड़ती है।
8. नियोजन के दस्तावेजों को रखने और पूर्ण अभिलेखन की आवश्यकता पड़ती है, जिससे विचार-विमर्श के परिणामों की निरंतरता और निर्देशन के लिये सुरक्षित रखा जा सके।
9. नियोजन में विद्यमान योजनाओं और साधनों का प्रयोग किया जाना चाहिए और हर बार प्रत्येक नई समस्या को लेकर आरम्भ से ही कार्य आरम्भ नहीं करना चाहिए।
10. नियोजन क्रिया के पूर्व चिन्तन पर निर्भर करता है।

नियोजन में सहभागिता (Participation in Planning)

नियोजन में सहभागिता की भागीदारी के महत्त्व को कम नहीं समझना चाहिए। समुदाय के सदस्यों को नियोजन की प्रक्रिया में और योजना के कार्यन्वयन के सभी चरणों पर भाग लेना चाहिए। केन्द्रीकरण और विशेषज्ञता के कारण व्यक्ति भाग लेने में कठिनाई अनुभव करते हैं। योजना को नियंत्रित करने के लिए केन्द्र भी प्रायः योजना स्थल से दूर होते हैं। यह सब सहभागिता में बाधाएँ हैं इन्हें दूर किया जाना चाहिए। नियन्त्रण केन्द्र और कार्यस्थल में निकट सम्पर्क होना चाहिए। समुदाय के सदस्यों द्वारा नियोजन और योजनाओं में भाग लेने के लिए, प्रोत्साहन देने के लिए संचार की सभी विधियों का प्रयोग करना चाहिए। जनता में निष्क्रियता की भावना को समाप्त किया जाना चाहिए। यह तभी हो सकता है जब यह समझने का प्रयास किया जाए कि किस सीमा तक समुदाय के सदस्य, समुदाय की प्रकृति और उसकी विशेषताओं और समस्याओं को समझते हुए उनके समाधान के प्रयासों में भाग लेने के उत्तरदायित्व को समझते हैं, किस सीमा तक समुदाय संचार के माध्यम स्थापित करता है जिससे विचारों, मतों, अनुभवों, योगदानों को दूसरों तक पहुँचाया जा सके, किस सीमा तक समुदाय के सदस्य और कार्यकारिणी के सदस्य आदि सरलता और प्रभावशाली तरीकों से सभी कार्यों में भाग लेते हैं, किस सीमा तक भाग लेने से सदस्यों को आत्म-सन्तुष्टि होती है और किस प्रकार कार्यकर्ता इस भागीदारी की प्रक्रिया का निर्देशन करते हैं।

सामुदायिक विकास

(Community Development)

सामुदायिक विकास सम्पूर्ण समुदाय के चतुर्दिक विकास की एक ऐसी पद्धति है जिसमें जन-सह भाग के द्वारा समुदाय के जीवन स्तर को ऊँचा उठाने का प्रयत्न किया जाता है भारत में शताब्दियों लम्बी राजनीतिक पराधीनता ने यहाँ के ग्रामीण जीवन को पूर्णतया जर्जरित कर दिया था इस अवधि में न केवल पारस्परिक सहयोग तथा सहभागिता की भावना का पूर्णतया लोप हो चुका था बल्कि सरकार और जनता के बीच भी सन्देह की एक दृढ़ दीवार खड़ी हो गयी थी। स्वतन्त्रता प्राप्ति के समय जो विषम परिस्थितियाँ विद्यमान थी उनका उल्लेख करते हुए टेलर ने स्पष्ट किया कि इस समय भारत में व्यापक निर्धनता के कारण प्रति व्यक्ति आय दूसरे देशों की तुलना में इतनी कम थी कि भोजन के अभाव में लाखों लोगों की मृत्यु हो रही थी, कुल जनसंख्या का 84 प्रतिशत भाग अशिक्षित था कृषि उत्पादन बहुत कम था, ग्रामीण जनसंख्या का 83 प्रतिशत भाग प्राकृतिक तथा सामाजिक रूप से एक दूसरे से बिल्कुल अलग-अलग था ग्रामीण उद्योग नष्ट हो चुके थे, जातियों का कठोर विभाजन सामाजिक संरचना को विषाक्त कर चुका था, लगभग 800 भाषाओं के कारण विभिन्न समूहों के बीच की दूरी निरन्तर बढ़ती जा रही थी, यातायात और संचार की व्यवस्था अत्यधिक बिगड़ी हुई थी तब अंग्रेजी शासन पर आधारित राजनीतिक नेतृत्व कोई भी उपयोग परिवर्तन लाने में पूर्णतया असमर्थ था।

स्वाभाविक है कि ऐसी दशा में भारत के ग्रामीण जीवन को पुनर्संगठित किये बिना सामाजिक पुनर्निर्माण की कल्पना करना पूर्णतया व्यर्थ है। कैम्ब्रिज में हुए एक सम्मेलन में सामुदायिक विकास स्पष्ट करते हुए कहा गया था कि “सामुदायिक विकास एक ऐसा आन्दोलन है जिसका उद्देश्य सम्पूर्ण समुदाय के लिए एक उच्चतर जीवन स्तर की व्यवस्था करना है। इस कार्य में प्रेरणा शक्ति समुदाय की ओर से आनी चाहिए तथा प्रत्येक समय इसमें जनता का सहयोग होना चाहिए।”

सामुदायिक विकास का अर्थ (Mean of Community Development)

समाज शास्त्रीय दृष्टिकोण से सामुदायिक विकास एक योजना मात्र नहीं है। बल्कि यह स्वयं में एक विचार-धारा तथा संरचना है। इसका तात्पर्य है कि एक विचारधारा के रूप में यह एक ऐसा कार्यक्रम है, जो व्यक्तियों को उनके उत्तरदायित्वों का बोध कराता है तथा एक संरचना के पारस्परिक प्रभावों को स्पष्ट करता है। दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि भारतीय सन्दर्भ में सामुदायिक विकास का तात्पर्य एक ऐसी पद्धति से है जिसके द्वारा ग्रामीण समाज की संरचना, आर्थिक साधनों, नेतृत्व के स्वरूप तथा जनसहभाग के बीच सामंजस्य स्थापित करते हुए समाज का चतुर्दिक विकास करने का प्रयत्न किया जाता है। शाब्दिक रूप से सामुदायिक विकास का अर्थ है समुदाय का विकास या प्रगति।

सामुदायिक विकास की परिभाषा (Definition of Community Development)

सामुदायिक विकास को अनेक प्रकार से परिभाषित किया गया है जो निम्न प्रकार से है—

1. **श्री एस० के० डे०**—श्री एस० के० डे० के अनुसार “सामुदायिक विकास योजना नियमित रूप से समुदाय के कार्यों का प्रबन्ध करने के लिए अच्छी प्रकार से सोची हुई एक योजना है।”
2. **योजना आयोग**—योजना आयोग के अनुसार “जनता द्वारा स्वयं अपने ही प्रयासों से ग्रामीण जीवन में सामाजिक और आर्थिक परिवर्तन लाने का प्रयास ही सामुदायिक विकास है।”
3. **संयुक्त राष्ट्र संघ**—संयुक्त राष्ट्र संघ के अनुसार “सामुदायिक विकास योजना एक प्रक्रिया है, जो सारे समुदाय के लिए उसके पूर्ण सहयोग से आर्थिक और सामाजिक विकास की परिस्थितियों को पैदा करती है और जो पूर्ण रूप से समुदाय की प्रेरणा पर निर्भर करता है।”

उपर्युक्त परिभाषाओं से स्पष्ट है कि सामुदायिक विकास समुदाय को भौतिक और प्रगति की दिशा में उत्साहित करता है। समुदाय के सदस्य अपने प्रयासों को संगठित करते हैं। इस संगठन कार्य में राज्य द्वारा प्राविधिक और वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है।

सामुदायिक विकास के उद्देश्य (Aims of Community Development)

जिस प्रकार सामुदायिक विकास के सिद्धान्त तथा दर्शन के बारे में विचारक एक मत नहीं हैं, उसी प्रकार सामुदायिक विकास के लाभों के सम्बन्ध में भी अनेक प्रकार के विभेद हैं। परन्तु इस विभेद के फलस्वरूप भी सामुदायिक विकास के उद्देश्यों की रूपरेखा को हम निम्न भागों में विभक्त कर सकते हैं—

1. ग्रामीण जनता को बेरोजगारी से पूर्ण रोजगार की दिशा में ले जाना।
2. सहकारिता का प्रयास करना और ग्रामीण जीवन-स्तर की उन्नति करना।
3. सामुदायिक हित के कार्यों को सम्पन्न करना।
4. ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि के उत्पादन की वृद्धि के लिए आधुनिक वैज्ञानिक ज्ञान को सुभल करना।

सामुदायिक विकास की विशेषताएँ (Features of Community Development)

भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रम, एकीकरण पर आधारित है। इसमें ग्रामीण क्षेत्रों के विकास पर विशेष बल दिया गया है। इस उद्देश्य के लिए प्रशासन के ढाँचे में भी अनेक परिवर्तन किए गये हैं। इसके विभिन्न पहलुओं से सम्बन्धित विभाग पहले से ही मौजूद थे, अतः सामुदायिक स्तर पर विकास क्षेत्रों के रूप में विभिन्न विभागों के बीच समन्वय किया गया है। सम्पूर्ण कार्यक्रम के अन्तर्गत सामुदायिक संगठन तथा स्वावलम्बन को विशेष महत्त्व दिया गया है। इस प्रकार सामुदायिक विकास कार्यक्रम की विशेषताएँ निम्न प्रकार हैं—

1. **विभिन्न विभागों के मध्य समन्वय**—सामुदायिक विकास सम्बन्धित विभाग पहले से ही मौजूद थे जैसे कृषि, सहकारिता, उद्योग, शिक्षा, पंचायत राज, स्वास्थ्य तथा सार्वजनिक निर्माण किन्तु इन विभागों के कार्यक्रम में किसी प्रकार का सहयोग तथा एकरूपता नहीं थी। अतः सामुदायिक विकास के अन्तर्गत इन सभी विभागों में समन्वय स्थापित किया गया है।

2. क्षेत्रीय स्तर पर विकास का केन्द्रीयकरण—सामुदायिक विकास के लिए एक क्षेत्र को इकाई माना गया है। इस स्तर पर विभिन्न विभाग एक-दूसरे के सहयोग से ग्रामीण विकास के विविध कार्यक्रमों का संचालन करते हैं। दूसरे शब्दों में क्षेत्र विभिन्न विभागों में समन्वय करने वाली एजेन्सी का कार्य करता है।
3. जन सहयोग पर आधारित—जन सहयोग का आधार भी भारतीय समुदायिक विकास कार्यक्रम की एक विशेषता है। इस योजना के निर्माण का आरम्भ स्थानीय स्तर से होता है। स्थानीय स्तर की आवश्यकताओं को देखते हुए कार्यक्रम निश्चित होता है। इसी प्रकार खण्ड स्तर, जिला स्तर, प्रादेशिक स्तर तथा राष्ट्रीय स्तर पर योजना के स्वरूप को अन्तिम रूप दिया गया है। इस प्रकार यह जनता की योजना है। यह सहयोग इसके लिये वांछनीय है।
4. सामाजिक जीवन के समस्त पक्षों का समावेश—भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रम, सामाजिक जीवन के किसी पहलू तक ही सीमित नहीं है। अतः यह न तो आर्थिक योजना है और न पूर्णतया सामाजिक। इसके अर्न्तगत सामुदायिक जीवन के आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक, सांस्कृतिक तथा नैतिक तत्त्वों का समावेश है। इसका लक्ष्य सर्वांगीण सामुदायिक विकास है।

बहुविकल्पीय प्रश्न

प्र.1. भारत सरकार ने प्रबन्धन की भागीदारी में मजदूरों के लिए नई नीति की घोषणा कब की?

- (a) 1 जनवरी, 1950 (b) 30 अक्टूबर, 1975 (c) 6 अप्रैल, 1980 (d) 2 जून, 2002

उत्तर (b) 30 अक्टूबर, 1975

प्र.2. भारतीय भागीदारी अधिनियम कब लागू हुआ?

- (a) भारतीय भागीदारी अधिनियम, 1932 (b) भारतीय भागीदारी अधिनियम, 1946
(c) भारतीय भागीदारी अधिनियम, 2002 (d) भारतीय भागीदारी अधिनियम, 2008

उत्तर (a) भारतीय साझेदारी अधिनियम, 1932

प्र.3. एक भागीदार का निहित अधिकार कौन-सा है?

- (a) फर्म के व्यवसाय को सामान्य तरीके से चलाने के लिए
(b) फर्म के द्वारा किसी भी दावे या दावे के हिस्से से समझौता करना या त्यागना
(c) फर्म के व्यवसाय से सम्बन्धित विवाद को मध्यस्थता के लिए प्रस्तुत करें
(d) फर्म की ओर से अपने नाम से बैंकिंग खाता खोलें

उत्तर (a) फर्म के व्यवसाय को सामान्य तरीके से चलाने के लिए

प्र.4. भागीदारों के बीच अनुबंध के अधीन, फर्म की सम्पत्ति में शामिल है—

- (a) अधिग्रहण, खरीद या फर्म द्वारा या फर्म के लिए या उद्देश्यों के लिए और फर्म के व्यवसाय के दौरान
(b) व्यापार की सद्भावना
(c) सम्पत्ति में सभी सम्पत्ति और अधिकार और हित मूल रूप से फर्म के स्टॉक में लाये गए
(d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.5. भागीदारी का आवश्यक तत्त्व है—

- (a) कारोबार चलाने के उद्देश्य (b) लाभ को बाँटने का आशय
(c) पारस्परिक अभिकरण (d) ये सभी

उत्तर (d) ये सभी

प्र.6. "भागीदारी सम्बन्ध संविदा से उत्पन्न होता है, प्रास्थिति से नहीं" यह भारतीय भागीदारी अधिनियम, 1932 की किस धारा में कहा गया है?

- (a) धारा 4 (b) धारा 5 (c) धारा 6 (d) धारा 7

उत्तर (b) धारा 5

प्र.7. भागीदारी का सम्बन्ध संविदा से उत्पन्न होता है, प्रास्थिति से नहीं" किस वाद में कहा गया?

- (a) काक्स बनाम हिकमैन (b) नानचंद गंगाराम बनाम शेत जी
(c) गोपाल जी बनाम नागरमल (d) लक्ष्मीबाई बनाम रोशनलाल

उत्तर (b) नानचंद गंगाराम बनाम शेत जी

प्र.8. भागीदारी अधिनियम की कौन-सी धारा, 1 अक्टूबर, 1933 से लागू की गई?

- (a) धारा 55 (b) धारा 72 (c) धारा 62 (d) धारा 69

उत्तर (d) धारा 69

प्र.9. भागीदारी का आवश्यक तत्त्व है—

- (a) वचन (b) संविदा (c) प्रास्थिति (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.10. फर्म के कार्य से अभिप्रेत है—

- (a) भागीदारों का कार्य (b) एक भागीदार का कार्य (c) अभिकर्ता का कार्य (d) ये सभी

उत्तर (d) ये सभी

प्र.11. कारोबार के अन्तर्गत आते हैं—

- (a) व्यापार (b) उपजीविका (c) वृत्ति (d) ये सभी

उत्तर (d) ये सभी

प्र.12. प्रबंध एक है—

- (a) कला (b) विज्ञान (c) कला और विज्ञान (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) कला और विज्ञान

प्र.13. प्रबन्ध के संगठनात्मक उद्देश्यों में शामिल किया जाता है—

- (a) जीवित रहना (b) लाभ (c) विकास (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.14. भारत की प्रगति की धीमी गति का प्रमुख कारण है—

- (a) मानव शक्ति (b) जनसंख्या (c) कुशल प्रबन्ध (d) इनमें से सभी

उत्तर (c) कुशल प्रबन्ध

प्र.15. निम्न में से कौन-सा प्रबन्ध का उद्देश्य नहीं है?

- (a) रोजगार उपलब्ध कराना (b) संगठन का विकास (c) लाभ अर्जित करना (d) नीति निर्धारण करना

उत्तर (d) नीति निर्धारण करना

प्र.16. सुरक्षा एवं कल्याण तथा कार्य सम्बन्धी मुद्दों के सम्बन्ध में प्रबन्धन में श्रमिकों की भागीदारी के प्रभावों को निम्नलिखित में से किसके द्वारा हल किये जाते हैं?

- (a) सूचना साझा करना (b) सौदा करना (c) परामर्श (d) सह-निर्धारण

उत्तर (c) परामर्श

प्र.17. औद्योगिक विवादों के निपटान की विधि के रूप में सामूहिक मोल-तोल की प्रणाली अपनायी गई है। निम्नलिखित में से किसके अन्तर्गत यह उपबन्ध किया गया है?

- (a) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947
(b) श्रमिक संघ अधिनियम, 1926
(c) औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946
(d) दि टैफ्ट हर्टले अधिनियम, 1947

उत्तर (a) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947

प्र.18. निम्नलिखित में से किसका अर्थ श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण द्वारा औद्योगिक विवाद का अनिवार्य समाधान है?

- (a) सामूहिक सौदेबाजी (b) मध्यस्थता करना (c) सुलह (d) न्यायिक निर्णय

उत्तर (d) न्यायिक निर्णय

प्र.19. प्रबन्धन में कार्यकर्ता की भागीदारी के निम्नलिखित रूपों में से किस रूप में कार्यकर्ता परिषद् की भूमिका न केवल सलाहकार की है, बल्कि प्रबन्धन परिषद् के सर्वसम्मत निर्णय को स्वीकार करने, लागू करने के लिए एक नैतिक दायित्व के तहत है?

- (a) सलाहकार भागीदारी (b) साहचर्य भागीदारी (c) प्रशासनिक भागीदारी (d) निर्णायक भागीदारी

उत्तर (b) साहचर्य भागीदारी

प्र.20. सहभागी प्रबन्धन का एक रूप कौन-सा है?

- (a) सूचना-साझाकरण (b) सहयोगी भागीदारी (c) सलाहकार भागीदारी (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.21. एक फर्म में भागीदार, भागीदारों के बीच अनुबन्ध द्वारा—

- (a) किसी भी भागीदार के निहित अधिकार को प्रतिबन्धित करें
(b) किसी भी साथी के निहित अधिकार का विस्तार करें
(c) (a) तथा (b) दोनों सही हैं
(d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर (c) (a) तथा (b) दोनों सही हैं

प्र.22. 'कलेक्टिव बार्गेनिंग' शब्द किसने रचा?

- (a) रीड रिचर्डसन (b) कर्ट लेविन
(c) डब्ल्यू.ई. डेमिंग (d) सिडनी वेब और बीट्राइस वेब

उत्तर (d) सिडनी वेब और बीट्राइस वेब

प्र.23. निम्नलिखित में से कौन औद्योगिक सम्बन्धों और श्रम कानूनों का प्राथमिक उद्देश्य नहीं है?

- (a) सामाजिक समानता बनाये रखना (b) उद्योगों को ऋण सुविधा प्रदान करना
(c) अन्तर्राष्ट्रीय एकरूपता (d) आर्थिक विकास को बढ़ावा देना

उत्तर (b) उद्योगों को ऋण सुविधा प्रदान करना

प्र.24. अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की स्थापना कब हुई थी?

- (a) सन् 1919 ई० (b) सन् 1920 ई० (c) सन् 1921 ई० (d) सन् 1922 ई०

उत्तर (a) सन् 1919 ई०

प्र.25. "साझा हित और सद्भाव को बढ़ावा देने पर ध्यान केन्द्रित होने से सभी को लाभ होता है" भागीदार के सम्बन्धों के लिए निम्नलिखित में से किस दृष्टिकोण की अन्तर्निहित धारणा है?

- (a) एकात्मक दृष्टिकोण (b) बहुलवादी दृष्टिकोण
(c) मार्क्सवादी दृष्टिकोण (d) मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण

उत्तर (a) एकात्मक दृष्टिकोण

□

UNIT-II

प्रशिक्षण पद्धति, जागरूकता और क्षमता निर्माण Training Methodology, Conscientization and Capacity Building

खण्ड-अ अतिलघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. प्रशिक्षण में क्षमता निर्माण क्या है?

What is capability formation in training?

उत्तर क्षमता निर्माण को उन कौशलों, प्रवृत्तियों, क्षमताओं, प्रक्रियाओं और संसाधनों को विकसित करने और मजबूत करने की प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जाता है जिनकी संगठनों और समुदायों को तेजी से बदलती दुनिया में जीवित रहने, अनुकूलन करने और पनपने के लिए आवश्यकता होती है।

प्र.2. क्षमता निर्माण के दृष्टिकोण क्या हैं?

What are the outlooks of capability formation?

उत्तर क्षमता निर्माण दृष्टिकोण में चार घटक होते हैं—मूल्यांकन, डिजाइन, कार्यान्वयन और निगरानी (ADIM)। मूल्यांकन घटक लक्षित समूहों या संस्थानों के लिए क्षमता निर्माण की जरूरतों और प्राथमिकताओं की पहचान करने पर केंद्रित है।

प्र.3. प्रशिक्षण से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from training?

उत्तर कर्मचारी द्वारा किसी विशिष्ट कार्य को सम्पादित करने हेतु उसके ज्ञान एवं कौशल में वृद्धि की प्रक्रिया प्रशिक्षण कहलाती है। प्रशिक्षण एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा विशिष्ट कार्य के सम्पादन हेतु कर्मचारियों की अभिवृत्तियों, निपुणताओं एवं योग्यताओं में अभिवृद्धि की जाती है।

प्र.4. क्षमता विकास गतिविधियाँ क्या हैं?

What are the capability enhancement activities?

उत्तर क्षमता निर्माण गतिविधियों में नेतृत्व विकास और भावी सहयोग के लिए योजना शामिल हो सकती है। व्यक्तिगत स्तर पर, क्षमता निर्माण गतिविधियों के उदाहरणों में प्रशिक्षण और परामर्श शामिल हो सकते हैं। संगठनात्मक क्षमता निर्माण गतिविधियाँ व्यापक पैमाने पर ध्यान केंद्रित करती हैं।

प्र.5. क्षमता निर्माण का उद्देश्य क्या है?

What is the aim of capacity formation?

उत्तर क्षमता निर्माण गैर-लाभकारी संगठनों और उनके नेताओं को दक्षताओं और कौशल विकसित करने में सक्षम बनाता है जो उन्हें अधिक प्रभावी और टिकाऊ बना सकता है, इस प्रकार जीवन को समृद्ध करने और समाज की सबसे कठिन समस्याओं को हल करने के लिए धर्मार्थ गैर-लाभकारी संस्थाओं की क्षमता में वृद्धि होती है।

प्र.6. क्षमता निर्माण क्यों महत्वपूर्ण है?

Why is capability formation important?

उत्तर मैकिन्से के शोध से पता चलता है कि क्षमता निर्माण के प्रयासों में निवेश करने वाले व्यवसायों को बेहतर रिटर्न, उच्च संगठनात्मक स्वास्थ्य स्कोर और उन लोगों की तुलना में अधिक लचीले कार्यबल का आनंद मिलता है जो नहीं करते हैं।

प्र.7. प्रशिक्षण कार्यक्रम के चरण लिखिए।**Write the stages of training programme?**

उत्तर प्रशिक्षण की प्रक्रिया में लागत एवं समय दोनों का व्यय होता है। अतः यह प्रक्रिया सावधानीपूर्वक तैयार की जानी चाहिए। इसके लिए निम्नलिखित बातों पर ध्यान देना आवश्यक है—

1. प्रशिक्षण की आवश्यकता की पहचान
2. कार्य के लिए तैयारी
3. अधिगमकर्त्ता को तैयार करना
4. कार्य एवं ज्ञान की प्रस्तुति
5. कार्य निष्पादन का प्रयास (Performance Try-out)
6. कार्यक्रम का मूल्यांकन एवं उसके अनुसार, अनुसरण।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न**प्र.1. प्रशिक्षण का क्या तात्पर्य है?****What is the meaning of training?**

उत्तर प्रत्येक संगठन को उसके कार्यों को सुचारू रूप से चलाने के लिए अनुभवी एवं प्रशिक्षित व्यक्तियों की आवश्यकता होती है। साथ ही बदलते परिदृश्य के अनुसार उस संगठन में कार्मिकों की दक्षता एवं व्यवस्था विकास के अनुसार कार्य की क्षमता को भी बढ़ाना आवश्यक होता है। अपर्याप्त कार्य क्षमता, संगठन की उत्पादकता को प्रभावित कर सकती हैं। अतः आवश्यकता अनुसार कार्यों को पुनःसंरचित करना व तकनीकी दक्षता को बढ़ाने के लिए प्रशिक्षण एवं विकास प्रयास आवश्यक होते हैं। समाज के इस तेजी से बदलते हुए दौर में प्रशिक्षण एवं विकास ही मात्र एक ऐसी प्रक्रिया नहीं है जोकि वांछनीय है बल्कि संगठन द्वारा कार्यशक्ति को सशक्त बनाए रखने के लिए आवश्यक संसाधनों को मुहैया कराना भी आवश्यक होता है। प्रत्येक कार्य को सुचारू रूप से क्रियान्वित करने के लिए एक विशिष्ट प्रकार के प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है। अतः सभी कार्मिकों को, चाहे वे नए हों या पुराने, प्रशिक्षित करने की आवश्यकता होती है।

प्रत्येक कर्मचारी भले ही वह अनुभवी और पूर्व प्रशिक्षित हो, उसे नए कार्य के वातावरण एवं कार्य पद्धति के बारे में अवगत कराना आवश्यक होता है। हालाँकि यह स्थिति तब भी उत्पन्न होती है जब किसी कर्मचारी की पदोन्नति होती है अथवा उसका स्थानांतरण होता है। प्रशिक्षण नए कर्मचारियों के लिए और भी महत्त्व रखता है क्योंकि उन्हें कार्य शर्तें एवं विकास हेतु ज्ञान प्राप्त करने के सुगम अवसर प्राप्त हो सकते हैं। इस प्रकार नए कर्मचारियों को प्रशिक्षित कर संगठन स्वयं के लिए एक “सम्पत्ति” का निर्माण करता है।

प्रशिक्षण एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा कर्मचारी को वांछित कार्य के सुयोग्य बनाया जाता है। **फिलिप्पो** के अनुसार, “प्रशिक्षण एक विधि है जिसके द्वारा कर्मचारी के ज्ञान एवं दक्षता को बढ़ाया जाता है।”

डेल योडर के अनुसार “प्रशिक्षण एक प्रक्रिया है जिसके द्वारा एक विशेष कार्य को करने के लिए मानव शक्ति की पूर्ति की जाती है।” **बीच** कहते हैं, “प्रशिक्षण एक संगठित पद्धति है जिसके द्वारा लक्ष्य की प्राप्ति के लिए ज्ञान एवं दक्षता प्राप्त करने हेतु लोग अध्ययन करते हैं।”

प्रशिक्षु प्रशिक्षण के माध्यम से दक्षता, तकनीकी ज्ञान व समस्याओं को सुलझाने की क्षमता इत्यादि ग्रहण करता है। प्रशिक्षण एक बार में ही ग्रहण नहीं किया जा सकता अपितु यह एक अनवरत, अथवा कभी खत्म न होने वाली प्रक्रिया है। प्रशिक्षण नए कर्मचारियों को कम-से-कम समय में अधिक-से-अधिक निष्पादक बनाने का कार्य करता है। यहाँ तक कि अनुभवी कारीगरों को भी प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है जिससे वे अपने आपको तकनीकी विकास के अनुसार ढाल सकें। संक्षेप में, प्रशिक्षण एक ऐसी विद्या है जिससे कि कर्मचारी के ज्ञान एवं दक्षता को किसी कार्य को पूरा करने के अनुकूल बनाया जाता है।

प्र.2. प्रशिक्षण विकास एवं शिक्षा को परिभाषित कीजिए।**Give the definition of training development and education.****उत्तर****प्रशिक्षण, विकास एवं शिक्षा****(Training, Development and Education)**

प्रशिक्षण, विकास एवं शिक्षा शब्दों का प्रयोग प्रायः होता रहता है। एक प्रकार से इन तीनों शब्दों में कोई खास अंतर नहीं है, परंतु यदि इन पर गहराई से विचार किया जाए तो इनमें कुछ भिन्नता पाई जाती है। सभी प्रकार के प्रशिक्षण में कुछ शिक्षा निहित होती है

और सभी शिक्षा अभ्यासों में कुछ प्रशिक्षण का अंश होता है। साथ ही इन दोनों प्रक्रियाओं को विकास से अलग नहीं किया जा सकता है। उनकी सटीक परिभाषा देना संभव नहीं है, परंतु कई विद्वानों ने इन प्रक्रियाओं को भिन्न-भिन्न तरीकों से परिभाषित किया है।

प्रशिक्षण—प्रशिक्षण की प्रक्रिया एक सुनियोजित व्यवहार का क्रम है। यह ज्ञान के प्रयोग की प्रक्रिया है। यह लोगों को उनके व्यवहार को दिशा प्रदान करने के लिए नियम एवं पद्धति की जानकारी प्रदान करती है। यह कार्य की पूर्ति के लिए कार्य कुशलता को बढ़ाने का प्रयास है।

विकास—यह एक सम्बन्धित प्रक्रिया है। इसके अंतर्गत केवल वही प्रक्रियाएँ नहीं आती हैं जिनके द्वारा कार्य कुशलता को बढ़ाया जाता है, बल्कि वे प्रक्रियाएँ भी आती हैं जिनके द्वारा व्यक्तित्व का विकास होता है। यह व्यक्ति के विकास के साथ-साथ उसकी कार्य क्षमता को एक निश्चित स्वरूप प्रदान करता है। जिससे वे न केवल अच्छे कर्मचारी बनते हैं बल्कि अच्छे स्त्री पुरुष बनते हैं। संगठनात्मक परिप्रेक्ष्य में, इसके द्वारा व्यक्ति में वे गुण पैदा होते हैं, जो उसके लिए पदोन्नति तथा बड़ी जिम्मेदारियों के निर्वहन में सहायक होते हैं। उच्च पद के लिए प्रशिक्षण, विकास की अवधारणा के अन्तर्गत आता है। इसमें न केवल विशेष दक्षता और ज्ञान दिया जाता है बल्कि व्यक्ति की शारीरिक एवं मानसिक क्षमताओं को भी विकसित करने की प्रक्रिया समाविष्ट होती है। इस परिप्रेक्ष्य में विकास की प्रक्रिया शिक्षा से बहुत ज्यादा भिन्न नहीं है।

शिक्षा—यह ज्ञान को अनुदित एवं समझने की प्रक्रिया है। यह निर्धारित हल तो नहीं प्रदान करता है, अपितु तार्किक एवं प्राथिक बुद्धि का विकास करता है, जोकि आवश्यक चरों में सम्बन्धों व अंतःक्रिया को निर्धारित कर सिद्धांतों को समझने में सहायक होती है। शिक्षा के अंतर्गत बुद्धि की गुणवत्ता, मूल सिद्धांतों की समझ, उनके समायोजन एवं तथ्यपरखता का विकास होता है। सामान्यतया शिक्षा में दक्षता एवं विशेषज्ञता की एक श्रेणी होती है, जो कि शिक्षण संस्थानों द्वारा ही प्रदान की जा सकती है। संगठन इन संस्थानों का प्रयोग प्रशिक्षण एवं विकास से सम्बन्धित प्रयासों में करता है।

प्र.3. प्रशिक्षण एवं विकास में अन्तर स्पष्ट कीजिए।

Elucidate the difference between training and development?

उत्तर

प्रशिक्षण (Training)

यह एक अल्पकालिक प्रक्रिया है जिसमें एक सुनियोजित संगठित प्रक्रिया द्वारा संगठन के गैर-प्रबंधकीय सदस्य किसी विशेष उद्देश्य की पूर्ति हेतु तकनीकी ज्ञान एवं दक्षता हासिल करते हैं।

विकास (Development)

यह एक दीर्घकालिक शिक्षण प्रक्रिया है जिसमें एक सुनियोजित एवं संगठित पद्धति द्वारा प्रबंधकीय सदस्य सामान्य उद्देश्यों के लिए अवधारणाओं की समझ एवं सैद्धांतिक ज्ञान विकसित करते हैं।

प्रशिक्षण का सम्बन्ध मात्र तकनीकी एवं यांत्रिक कार्यों से सम्बन्धित निर्देशों से है, जबकि विकास से दार्शनिक, सैद्धांतिक एवं शैक्षणिक अवधारणाएँ संबद्ध हैं। एक, गैर-प्रबंधकों के लिए है तो दूसरा प्रबंधकों लिए है।

कैम्पबेल ने यह अध्ययन किया कि प्रशिक्षण की प्रक्रिया, अल्पकाल के लिए निर्धारित की जाती है, जबकि विकास व्यापक शिक्षा की लम्बी प्रक्रिया है।

क्या, कौन, क्यों और कब के परिप्रेक्ष्य में भी प्रशिक्षण एवं विकास में भिन्नताएँ हैं—

अधिगम के आयाम कौन? क्या? क्यों? कब?	प्रशिक्षण गैर-प्रबंधकीय सदस्य तकनीकी एवं यांत्रिक कार्य विशेष कार्यों से सम्बन्धित उद्देश्य अल्पकालिक	विकास प्रबंधकीय सदस्य सैद्धांतिक अवधारणा एवं विचार सामान्य ज्ञान दीर्घकालिक
---	---	---

प्र.4. प्रशिक्षण विकास से किस प्रकार भिन्न है? उल्लेख कीजिए।

How training is differ from development? Narrate it.

उत्तर

प्रशिक्षण और विकास (Training and Development)

कर्मचारी प्रशिक्षण, प्रबंधन विकास अथवा कार्यकारी विकास से भिन्न है। जहाँ पहले कर्मचारी को उसके कार्यों से सम्बन्धित तकनीकी प्रशिक्षण दिया जाता है वहीं दूसरे प्रबंधन, प्रशासन एवं संगठन के क्षेत्र से सम्बन्धित तकनीकों एवं सिद्धांतों का अधिकारियों में विकास किया जाता है। यह और भी अच्छी तरह से निम्नलिखित तथ्यों द्वारा समझा जा सकता है—

- ◆ ऑपरेटरों अथवा गैर-प्रबंधकों के लिए जो प्रशिक्षण होता है वह प्रायः एक अधिगम की प्रक्रिया कहलाती है। कार्यकारी अधिकारियों के लिए समाविष्ट प्रशिक्षण एवं अल्प-विकास सम्बन्धी प्रक्रिया को कार्यकारी विकास प्रक्रिया कहते हैं।
- ◆ प्रशिक्षण का उद्देश्य व्यक्ति में एक विशेष दक्षता का विकास करना होता है। विकास का उद्देश्य व्यक्ति के संपूर्ण व्यक्तित्व को विकसित करना है।
- ◆ प्रशिक्षण एक विशिष्ट क्रिया अथवा अल्पकालिक प्रक्रिया है जिसमें विशेष कार्य-सम्बन्धित सूचना एवं कार्य पद्धति के बारे में जानकारी प्रदान की जाती है। विकास एक सतत् चलने वाली प्रक्रिया है।
- ◆ प्रशिक्षण द्वारा व्यक्ति को वर्तमान आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए तैयार किया जाता है। विकास के अंतर्गत भविष्य की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए सुयोग्य बनाया जाता है और इन उद्देश्यों की पूर्ति लम्बे समय तक की जाती है अर्थात् यह एक दीर्घकालिक प्रक्रिया है।
- ◆ प्रशिक्षण की पहल ज्यादातर प्रबंधन द्वारा की जाती है जबकि विकास की पहल व्यक्ति स्वयं करता है और यह आंतरिक प्रोत्साहन का परिणाम होता है। विभिन्न प्रकार की प्रक्रियाएँ चाहे वे नियोजित हों अथवा अनियोजित, जो व्यक्ति एवं संगठन की पहल का परिणाम होती हैं, विकास के अंतर्गत आती हैं।

प्र.5. प्रशिक्षण की आवश्यकताओं का मूल्यांकन कीजिए।

Evaluate the requirements of training?

उत्तर

प्रशिक्षण की आवश्यकताओं का मूल्यांकन (Evaluation of Training Requirements)

संगठन, कार्य एवं मानव शक्ति की आवश्यकता के आधार पर ही प्रशिक्षण आवश्यकताओं का चयन किया जाता है और प्रशिक्षण आवश्यकताओं के अनुसार ही प्रशिक्षण कार्यक्रम, प्रशिक्षण पद्धति एवं विषयों को नियोजित किया जाता है। प्रशिक्षण आवश्यकताएँ ये जरूरी आयाम हैं जोकि उस संगठन के कार्यों को पूरा करने में सहायक होते हैं व जिनमें कार्यकारियों में ज्ञान एवं दक्षता की कमी पाई जाती है। अतः प्रशिक्षण उन कमियों को पूरा करने के लिए आवश्यक होता है।

प्रशिक्षण आवश्यकताओं के मूल्यांकन में निम्नलिखित पद्धतियों का उपयोग किया जाता है—

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. संगठनात्मक आवश्यकताएँ एवं कमजोरियाँ | 2. विभागीय आवश्यकताएँ एवं कमजोरियाँ |
| 3. कार्य निर्धारण एवं कार्मिक निर्धारण | 4. विशिष्ट समस्याओं की पहचान |
| 5. भविष्य की समस्याओं का अनुमान | 6. प्रबंध आवेदन |
| 7. निरीक्षण | 8. साक्षात्कार |
| 9. समूह मंत्रणा | 10. प्रश्नावलियों द्वारा सर्वे |
| 11. परीक्षा | 12. चेक सूची और |
| 13. कार्य समीक्षा | |

प्र.6. प्रशिक्षण की असफलता के कारणों को बताइए।

Tell about the reasons of failure in training?

उत्तर

प्रशिक्षण की असफलता के कारण (Reasons of Failure in Training)

बहुत से संगठनों में प्रशिक्षण की प्रक्रिया से जुड़ी नीतियों, प्रक्रियाओं और अभ्यासों की कमजोरियों के कारण प्रशिक्षण के प्रयास असफल हो जाते हैं। प्रशिक्षण के असफल होने के कुछ प्रमुख कारण अग्र हैं—

1. उच्च प्रबंधन मानव संसाधन विकास की नीतियों पर पूरी तरह से विश्वास नहीं करता और मानव संसाधन के विकास को सुनिश्चित करने के लिए प्रशिक्षण की प्रक्रिया पर कम विश्वास करता है।
2. प्रशिक्षण के उद्देश्य स्पष्ट नहीं होते हैं और सब की समझ में नहीं आते हैं।
3. प्रशिक्षण की नीतियाँ स्पष्ट नहीं होती हैं, उनमें व्यापकता का अभाव होता है, और मानव संसाधन विकास की नीतियों से कोई सम्बन्ध नहीं होता है।
4. संगठनात्मक व्यवस्था, बजटीय आवंटन, स्टाफ रिसोर्स एवं अनुदान इत्यादि अपर्याप्त होते हैं।
5. प्रशिक्षु व अन्य स्टाफ एवं कर्मिकों के बीच सामंजस्य का अभाव होता है।
6. प्रशिक्षण से सम्बन्धित विभिन्न पहलुओं जैसे—आवश्यकता की पहचान, प्रशिक्षुओं का चयन, प्रत्याशियों के प्रशिक्षण में सहयोग, प्रशिक्षुओं द्वारा कार्य करवाने इत्यादि को प्रभावी बनाने के प्रयास को गंभीरता से नहीं लिया जाता है।
7. प्रशिक्षण की प्रक्रिया के संचालन के दौरान गंभीरता के अभाव के कारण प्रशिक्षु के सीखने की प्रक्रिया एवं प्रशिक्षण के परिणाम प्रभावित होते हैं।
8. प्रशिक्षुओं द्वारा प्रशिक्षण का वास्तविक परिस्थितियों में उपयोग कर उनकी क्षमता को बढ़ाने के प्रयास को बढ़ावा न देना तथा अच्छे प्रदर्शन को सम्मानित न किया जाना।
9. प्रशिक्षण का विभिन्न स्तर पर मूल्यांकन का अभाव। प्रशिक्षण कार्यक्रमों के परिणामों को नियंत्रित न किया जाना। ऊपर वर्णित कमियों को दूर करने के प्रयास से संगठन प्रशिक्षण को प्रभावी एवं कारगर बना सकता है।

प्र.7. प्रशिक्षण का मूल्यांकन कीजिए।

Evaluate the training.

उत्तर

प्रशिक्षण का मूल्यांकन (Evaluation of Training)

प्रशिक्षण कार्यक्रमों के मूल्यांकन के लिए वांछित विशेषताओं के आधार पर एक प्रावधान होता है जिससे यह पता लगाया जाता है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम के वांछित लक्ष्य को प्राप्त किया गया है अथवा नहीं।

प्रशिक्षण के मूल्यांकन के निम्नलिखित आयाम हैं—

1. सम्बन्धित कारकों का मूल्यांकन—प्रशिक्षण का प्रभावी होना इस बात पर निर्भर नहीं करता कि उस दौरान क्या होता है अपितु वास्तविक प्रशिक्षण के पहले तथा जब प्रशिक्षण संपन्न होता है तब किस प्रकार निष्पादन होता है इस पर निर्भर करता है। अतः प्रशिक्षण के पूर्व एवं पश्चात् दोनों ही समय, सम्बन्धित कारकों के मूल्यांकन की आवश्यकता होती है।
2. प्रशिक्षण में प्रयोग का मूल्यांकन—इसके अंतर्गत प्रशिक्षण में उपयोगी विषयावली, क्रम, प्रशिक्षक की दक्षता, सुविधाएँ, अनुदान एवं संसाधनों का मूल्यांकन किया जाता है।
3. प्रशिक्षण की प्रक्रिया का मूल्यांकन—प्रशिक्षण संस्थान का वातावरण, प्रतिभागियों एवं प्रशिक्षुओं के बीच सम्बन्ध एवं वार्तालाप, व्यवहार, प्रशिक्षक का ज्ञान एवं विचार, अपनाई जाने वाली प्रशिक्षण की विधि और अधिगम की प्रक्रिया में प्रशिक्षक की भूमिका, कुछ ऐसे प्रशिक्षण प्रक्रिया के महत्वपूर्ण कारक हैं जिनके मूल्यांकन की आवश्यकता होती है।
4. प्रशिक्षण के परिणामों का मूल्यांकन—इसके अंतर्गत प्रशिक्षण के परिणामों का आकलन किया जाता है जिसमें यह अंदाजा लगाया जाता है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम से क्या लाभ प्राप्त हुआ। प्रशिक्षण के परिणाम किसी विशेष प्रक्रिया द्वारा पहचान नहीं किए जा सकते क्योंकि यह अस्पष्ट एवं धीमे होते हैं। इसका प्रभाव धीरे-धीरे सामने आता है।

परिणामों का आकलन चार श्रेणियों में किया जाता है—

- (i) प्रतिक्रिया—कार्यक्रम के प्रति प्रशिक्षु की प्रतिक्रिया के मूल्यांकन द्वारा।
- (ii) सीखना—प्रशिक्षु ने क्या सीखा, इसके मूल्यांकन द्वारा।
- (iii) व्यवहार—प्रशिक्षण के दौरान प्रशिक्षु के व्यवहार में आने वाले परिवर्तनों के मूल्यांकन द्वारा।
- (iv) परिणाम—प्रशिक्षण के विभिन्न क्षेत्रों में प्रशिक्षु के प्रदर्शन के मूल्यांकन द्वारा, जैसे—उत्पादन, मानव संसाधन के उपयोग, कार्य परीक्षण, सामान्य तौर पर कार्य, संगठन के वातावरण एवं लागत-मूल्य सम्बन्धी क्षेत्र पर प्रभाव, आदि।

प्र.8. प्रशिक्षण के मूल्यांकन के सिद्धान्तों का उल्लेख कीजिए।

Depict the principles of evaluation of training?

उत्तर

**प्रशिक्षण के मूल्यांकन के सिद्धान्त
(Principles of Evaluation in Training)**

यदि किसी भी प्रकार के मूल्यांकन को प्रभावी बनाना है तो उसे निम्नलिखित सिद्धान्तों के आधार पर किया जाना चाहिए—

1. मूल्यांकन की प्रक्रिया नियोजित ढंग से की जानी चाहिए। किसका मूल्यांकन कब, क्यों, किस माध्यम से और किसके द्वारा किया जाना है इसका निर्धारण पहले से कर लिया जाना चाहिए।
2. मूल्यांकन उद्देश्यपूर्ण होना चाहिए; अक्सर मूल्यांकन के नाम पर औपचारिकता मात्र ही निर्भाई जाती है।
3. इसका सत्यापन किया जाना चाहिए। परिणामों की तुलना अन्य साधनों से की जानी चाहिए।
4. मूल्यांकन सहयोगपूर्ण होना चाहिए। इसके अंतर्गत उन क्षेत्रों को भी शामिल किया जाना चाहिए जो प्रशिक्षण कार्यक्रम से प्रभावित हुए हैं।
5. मूल्यांकन अनवरत किया जाना चाहिए, ताकि प्रत्येक चरण में प्रशिक्षण का प्रभाव सुनिश्चित किया जा सके।
6. मूल्यांकन विशिष्टता लिए हुए होना चाहिए। इसमें मजबूत एवं कमजोर पक्षों को दर्शाया जाना चाहिए जिससे भविष्य में सुधार किया जा सके। अनुमान के आधार पर किसी प्रकार का निष्कर्ष नहीं निकालना चाहिए।
7. मूल्यांकन मात्रात्मक होना चाहिए। सभी आकलन विभिन्न प्रदर्शन चरों में आने वाले परिवर्तन के आधार पर किए जाने चाहिए।
8. मूल्यांकन कारगर होना चाहिए जिसका प्रशासनिक प्रबंधन किया जा सके।
9. मूल्यांकन लागत प्रभावी होना चाहिए। लागत के आधार पर परिणाम का निर्धारण किया जाना चाहिए।

प्र.9. सामुदायिक विकास तथा सामुदायिक संगठन की अवधारणा को स्पष्ट कीजिए?

Clear the concept of community development and community organisation?

उत्तर

**सामुदायिक विकास तथा सामुदायिक संगठन
(Community Development and Community Organisation)**

सामुदायिक विकास एक प्रक्रिया है जिसके द्वारा सामान्य रूप से आर्थिक तथा सामाजिक उन्नति करने का प्रयास किया जाता है। समुदाय स्वयं इन उपायों को करता है ताकि इसकी आर्थिक तथा सामाजिक स्थिति में सुधार हो सके। सामुदायिक विकास में मानव कल्याण के लिए दो प्रकार की शक्तियों का एकीकरण होना आवश्यक होता है। ये शक्तियाँ हैं—

1. सहयोग, आत्म-सहायता, आत्मसात करने की योग्यता तथा शक्ति।
2. सामुदायिक तथा आर्थिक क्षेत्र से सम्बन्धित तकनीकी ज्ञान की उपलब्धता।

सामुदायिक विकास एक प्रक्रिया है जिसके द्वारा जनता के प्रयासों को शासकीय सत्ता के साथ एकीकृत कर समुदाय की सामाजिक, आर्थिक एवं सांस्कृतिक दशाओं में सुधार लाया जाता है। सामुदायिक विकास के निम्न तत्त्व उल्लेखनीय हैं—

1. कार्यकलाप समुदाय की मूल आवश्यकताओं से सम्बन्धित हो। कार्य का सीधा सम्बन्ध लोगों की अनुभूत आवश्यकताओं से सम्बन्धित हो।
2. बहुउद्देशीय कार्यक्रम अधिक प्रभावी होते हैं।
3. जनसमुदाय की मनोवृत्तियों में बदलाव लाना आवश्यक होता है।
4. स्थानीय नेतृत्व को प्रोत्साहन दिया जाना चाहिए।
5. महिलाओं तथा युवकों की कार्यक्रम में सहभागिता सफलता की ओर ले जाता है।
6. स्वेच्छिक संस्थाओं के स्रोतों का अधिक-से-अधिक उपयोग किया जाना चाहिए।

सामुदायिक विकास तथा सामुदायिक संगठन में अन्तर है। सामुदायिक विकास कार्यक्रम सरकार द्वारा आर्थिक विकास के लिए जनता के बीच चलाये जाते हैं। यहाँ पर लोगों की आर्थिक दशा को सुधारने पर अधिक बल दिया जाता है। इसके लिए सरकार द्वारा दक्ष सेवायें प्रदान की जाती हैं। सामुदायिक संगठन द्वारा समुदाय की अनुभव की जाने वाली आवश्यकताओं एवं सामुदायिक संसाधनों में समायोजन स्थापित करने का प्रयास किया जाता है। सामुदायिक एकीकरण तथा परस्पर सहयोग पर अधिक बल दिया जाता है।

प्र.10. सामुदायिक विकास कार्यक्रम का संक्षिप्त परिचय दीजिए।

Give the brief acquaintance of community development programme.

उत्तर

परिचय (Acquaintance)

सामुदायिक विकास सम्पूर्ण समुदाय के चतुर्दिक विकास की एक ऐसी पद्धति है जिसमें जन-सहभाग के द्वारा समुदाय के जीवन स्तर को ऊँचा उठाने का प्रयत्न किया जाता है। भारत में शताब्दियों लम्बी राजनीतिक पराधीनता ने यहाँ के ग्रामीण जीवन को पूर्णतया जर्जरित कर दिया था। इस अवधि में न केवल पारस्परिक सहयोग तथा सहभागिता की भावना का पूर्णतया लोप हो चुका था बल्कि सरकार और जनता के बीच भी सन्देह की एक दृढ़ दीवार खड़ी हो गयी थी। स्वतन्त्रता प्राप्ति के समय भारतीय समाज में जो विषम परिस्थितियाँ विद्यमान थी उनका उल्लेख करते हुए टेलर ने स्पष्ट किया कि इस समय “भारत में व्यापक निर्धनता के कारण प्रति व्यक्ति आय दूसरे देशों की तुलना में इतनी कम थी कि भोजन के अभाव में लाखों लोगों की मृत्यु हो रही थी, कुल जनसंख्या का 84 प्रतिशत भाग प्राकृतिक तथा सामाजिक रूप से एक-दूसरे से बिल्कुल अलग-अलग था, ग्रामीण उद्योग नष्ट हो चुके थे, जातियों का कठोर विभाजन सामाजिक संरचना को विषाक्त कर चुका था, लगभग 800 भाषाओं के कारण विभिन्न समूहों के बीच की दूरी निरन्तर बढ़ती जा रही थी, यातायात और संचार की व्यवस्था अत्यधिक बिगड़ी हुई थी तथा अंग्रेजी शासन पर आधारित राजनीतिक नेतृत्व कोई भी उपयोगी परिवर्तन लाने में पूर्णतया असमर्थ था।” स्वाभाविक है कि ऐसी दशा में भारत के ग्रामीण जीवन को पुनर्संगठित किये बिना सामाजिक पुनर्निर्माण की कल्पना करना पूर्णतया व्यर्थ था।

भारत की लगभग 74 प्रतिशत जनसंख्या आज ग्रामों में रहती है। जनसंख्या के इतने बड़े भाग की सामाजिक-आर्थिक समस्याओं का प्रभावपूर्ण समाधान किये बिना हम कल्याणकारी राज्य के लक्ष्य को किसी प्रकार भी पूरा नहीं कर सकते। यही कारण है कि भारत में स्वतन्त्रता प्राप्ति के तुरन्त बाद से ही एक ऐसी वृहत योजना की आवश्यकता अनुभव की जाने लगी जिसके द्वारा ग्रामीण समुदाय में व्याप्त अशिक्षा, निर्धनता, बेरोजगारी, कृषि के पिछड़ेपन, गन्दगी तथा रूढ़िवादिता जैसी समस्याओं का समाधान किया जा सके। भारत में ग्रामीण विकास के लिए यह आवश्यक था कि कृषि की दशाओं में सुधार किया जाये, सामाजिक तथा आर्थिक संरचना को बदला जाये, आवास की दशाओं में सुधार किया जाये, किसानों को कृषि योग्य भूमि प्रदान की जाये, जन-स्वास्थ्य तथा शिक्षा के स्तर को ऊँचा उठाया जाये तथा दुर्बल वर्गों को विशेष संरक्षण प्रदान किया जाये। इस बड़े लक्ष्य की प्राप्ति के लिए सर्वप्रथम सन् 1948 में उत्तर प्रदेश के इटावा तथा गोरखपुर जिलों में एक प्रायोगिक योजना क्रियान्वित की गयी। इसकी सफलता से प्रेरित होकर जनवरी 1952 में भारत और अमेरिका के बीच एक समझौता हुआ जिसके अन्तर्गत भारत में ग्रामीण विकास के चतुर्दिक तथा व्यापक विकास के लिए अमेरिका के फोर्ड फाउण्डेशन द्वारा आर्थिक सहायता देना स्वीकार किया गया। ग्रामीण विकास की इस योजना का नाम ‘सामुदायिक विकास योजना’ रखा गया तथा 1952 में ही महात्मा गाँधी के जन्म दिवस 2 अक्टूबर से 55 विकास खण्डों की स्थापना करके इस योजना पर कार्य आरम्भ कर दिया गया।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. प्रशिक्षण के महत्व, लाभ एवं सीमाओं का वर्णन कीजिए।

Describe the importance, advantage and limitations of training.

उत्तर

प्रशिक्षण का महत्त्व (Importance of Training)

प्रशिक्षण द्वारा कर्मचारी अपने कार्य से अवगत होता है और अपनी कार्य कुशलता, दक्षता एवं ज्ञान को बढ़ाता है। यह नए नियुक्त कर्मचारी को न्यूनतम समय में उत्पादक बनाने में सहायक होता है। अनुभवी कारीगरों के लिए यह उतना ही आवश्यक है, ताकि उन्हें नई पद्धतियों, तकनीकों, यंत्रों एवं औजारों की कार्यप्रणाली के बारे में जानकारी मिल सके और वे अपने आपको नए कार्य एवं वातावरण के अनुसार ढाल सकें। डेल० ए० बी० के अनुसार, “सभी संगठनों में प्रशिक्षण एक सटीक एवं आवश्यक प्रक्रिया है, जो कि व्यवस्था की कार्य कुशलता एवं प्रभाव का निर्धारण करती है। प्रशिक्षण न केवल संगठन के लिए लाभदायक है बल्कि कर्मचारियों को भी इससे लाभ होता है।

प्रशिक्षण से संगठन को लाभ (Organisation Benefits from Training)

प्रशिक्षण से संगठन को होने वाले प्रमुख लाभ निम्नलिखित हैं—

1. **चयन की प्रक्रिया के उपरान्त**—प्रशिक्षण प्रक्रिया चयन प्रक्रिया के समाप्त होने पर आरंभ होती है। प्रशिक्षण भिन्न-भिन्न कार्यों के लिए सबसे योग्य व्यक्ति के चयन में सहायक होता है। इसके उपयोग से सबसे योग्य व्यक्ति की पहचान की जा सकती है तथा चयन प्रक्रिया की खामियों को भी दूर किया जा सकता है।
2. **बेहतर प्रदर्शन**—प्रशिक्षण द्वारा कर्मचारी की दक्षता को बढ़ाकर उत्पाद की गुणवत्ता को बढ़ाया जा सकता है। यह नए तथा पुराने, दोनों कर्मचारियों को और अधिक दक्षता हासिल करने में सहायक होती है जिससे वे अपने कार्यों में बेहतर प्रदर्शन कर सकें।
3. **उत्पाद लागत में कमी**—प्रशिक्षण व्यक्ति को संसाधनों एवं उपकरणों के बेहतर एवं किफायती उपयोग की जानकारी देता है। इसके साथ-साथ दुर्घटना एवं मशीनों के खराब होने की दर कम होती है, जिससे प्रति इकाई-उत्पाद लागत में कमी आती है।
4. **निरीक्षण की कम आवश्यकता**—यदि कर्मचारी अच्छी तरह से प्रशिक्षित हैं तो उनके कार्यों के निरीक्षण की कम आवश्यकता होती है। अच्छी तरह से प्रशिक्षित कर्मचारियों में आत्म विश्वास होता है और उन्हें पता होता है कि क्या होना चाहिए और कैसे होना चाहिए। ऐसी स्थितियों में नजदीकी निरीक्षण की कम आवश्यकता होती है और प्रबंधन को अन्य मूलभूत एवं आवश्यक कार्यों पर ध्यान देने का अवसर मिलता है।
5. **उत्साहवर्धन**—यदि कर्मचारियों को अच्छी तरह से प्रशिक्षित किया गया होता है तो वे अपने कार्य के प्रति उत्साहित होते हैं। संगठन के सामान्य उद्देश्य (Common Purpose) की पूर्ति के लिए प्रशिक्षण की प्रक्रिया कर्मचारियों को व्यवस्था के अनुकूल बनाती है, जिससे कि वह संगठन के कार्यों में अपना सहयोग प्रदान करता है और उसके प्रति वफादार बनता है। अतः, प्रशिक्षण के माध्यम से कुशल एवं सहयोगी कार्यशक्ति का निर्माण किया जा सकता है, क्योंकि कुछ कर्मचारियों के जाने पर भी, अतिरिक्त प्रशिक्षित कर्मचारी उपलब्ध रहते हैं।
6. **संगठनात्मक स्थायित्व एवं लोच**—प्रशिक्षण, संगठन के स्थायित्व एवं लोच को बढ़ाता है। प्रशिक्षित सहयोगियों के बने रहने से संगठन प्रभावी बना रहता है।

कार्यकारी को लाभ (Advantages to Executive)

कार्यकारी के पद पर यदि कोई अयोग्य व्यक्ति है तो वह प्रशिक्षण द्वारा योग्य बन सकता है, जोकि निम्नलिखित प्रकारों से संभव होता है—

1. **आय क्षमता में वृद्धि**—प्रशिक्षण के द्वारा कार्यकारी नए ज्ञान एवं कार्य दक्षता को ग्रहण करता है। इस प्रकार से उनके बाजार-मूल्य (Market-Value) एवं आय शक्ति में वृद्धि होती है जिससे उनकी पगार एवं प्रस्थिति में उन्नति होती है।
2. **कार्य सुरक्षा**—प्रशिक्षण कार्यकारी को ऐसी क्षमता को विकसित करने में सहायक होता है जिससे वह कार्य प्रणाली को अपनाने योग्य बन सकें। इसके अलावा नए उपकरणों के उपयोग एवं कार्य सम्बन्धित प्रमुख बदलाव के साथ-साथ कार्य सम्बन्धों के बारे में भी निरंतर ज्ञान प्राप्त करता है।
3. **पदोन्नति के अवसर**—प्रशिक्षण, कार्यकारी में उन योग्यताओं को उत्पन्न किया जाता है जिनके आधार पर उन्हें और अधिक जिम्मेदारी वाले पदों पर प्रोन्नत किया जा सकता है।

प्रशिक्षण की सीमाएँ (खामियाँ) (Limitations of Training)

प्रत्येक सिक्के के दो पहलू होते हैं। प्रशिक्षण का दूसरा पक्ष उससे जुड़ी सीमाओं से है जोकि निम्नलिखित हैं—

1. प्रशिक्षण एक लागत का कार्य है जिसमें संगठन को अच्छा खासा धन व्यय करना पड़ता है। इससे अन्य संगठनात्मक कार्यों की पूर्ति पर असर पड़ सकता है;
2. इससे कभी-कभी नियमित कार्य भी प्रभावित हो सकता है क्योंकि प्रशिक्षुओं को अपना समय नियमित कार्यों को छोड़कर प्रशिक्षण में व्यतीत करना पड़ता है;
3. कभी-कभी अच्छे प्रशिक्षण देने वाले व्यक्तियों और सही नेतृत्व का अभाव होता है; और
4. प्रशिक्षुओं में नए विचारों के प्रति आत्म-विश्वास एवं ग्रहण करने की क्षमता कम पड़ सकती है।

प्र.2. प्रशिक्षण में अधिगम एवं शिक्षण की विवेचना कीजिए।

Explain learning and teaching in training.

उत्तर

**अधिगम एवं शिक्षण
(Learning and Teaching)**

यदि प्रशिक्षक विषय के प्रति अच्छा ज्ञान नहीं रखता अथवा अधिगम कला में उसके पास मूल दक्षता का अभाव हो तो प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रभावी नहीं हो सकता है। प्रशिक्षण के अंतर्गत सीखने एवं सिखाने की, दोनों प्रक्रियाएँ शामिल होती हैं। प्रशिक्षण के सिद्धान्तों का अध्ययन अधिगम और शिक्षण के माध्यम से किया जा सकता है।

अधिगम के कुछ विशिष्ट सिद्धान्त एवं अवधारणाएँ निम्न प्रकार से हैं—

1. हर मानव में सीखने की क्षमता होती है।
2. व्यक्ति को सीखने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए।
3. अधिगम सक्रिय (Active) है, निष्क्रिय (Passive) क्रिया नहीं।
4. शिक्षार्थी निर्देश के द्वारा तेजी से ज्ञान ग्रहण करते हैं। उनकी प्रगति के विषय में उन्हें यदि अवगत कराया जाता रहे तो उनके अधिगम की प्रक्रिया और विकसित हो जाती है।
5. सही विषय से सम्बन्धित चीजें (जैसे—उपकरण, उनसे जुड़ी समस्याओं की जानकारी एवं बाद के अध्ययन की सामग्री) उन्हें प्रदान की जानी चाहिए।
6. विषय जानकारी के लिए उन्हें समय दिया जाना चाहिए।
7. अधिगम की पद्धति में विविधता होनी चाहिए ताकि अधिगमकर्ता को थकान महसूस न हो और वह उकताए न।
8. शिक्षार्थी को सकारात्मक व्यवहार के लिए प्रोत्साहन व प्रबलन की आवश्यकता होती है।
9. शिक्षार्थी के लिए प्रदर्शन के प्रतिमानों का निर्धारण किया जाना चाहिए।
10. अधिगम के कई स्तर होते हैं।
11. व्यक्ति के लिए अधिगम एक प्रकार से समायोजन होता है।
12. व्यक्तियों के मतों में भिन्नता अधिगम की प्रक्रिया को और प्रभावी बनाने में सहायक होती है।
13. अधिगम सामूहिक प्रक्रिया है।
14. अधिगम की प्रक्रिया में अहम इगो, प्रमुख कारक के रूप में माना जाता है।
15. अधिगम प्रक्रिया की गति धीमी हो जाती है जब जटिल दक्षताओं से सम्बन्धित विषय आते हैं।
16. अधिगम की प्रक्रिया का सजगता एवं ध्यान से गहरा सम्बन्ध होता है,
17. अधिगम की प्रक्रिया के अंतर्गत ज्ञान का तात्कालिक एवं दीर्घकालीन ग्रहण शामिल है जो स्मरण पर निर्भर है।
18. विषय सम्बन्धी सही ज्ञान अधिगम की गति से अधिक महत्वपूर्ण है।
19. अधिगम की प्रक्रिया का सापेक्षिक आधार (Relatively Based) होना चाहिए, और
20. यह लक्ष्य के अनुरूप होना चाहिए।

अधिगम के तरीके (Types of Learning)

प्रशिक्षु के पास उन तरीकों का थोड़ा ज्ञान होना आवश्यक होता है जिससे कि वे नए कार्यों से सम्बन्धित दक्षता को ग्रहण करता है। प्रारंभ में कार्यकारी कुछ नया सीखने के प्रति कम इच्छा रखता है। इस स्थिति को कम उत्साह वाला स्तर कहा जा सकता है। जब कार्यकारी अपने आपको कार्य वातावरण के अनुरूप ढाल लेता है तब उसके सीखने की इच्छा व दर बढ़ जाती है। कुछ समय बाद प्रोत्साहन की कमी तथा प्रशिक्षण के दौरान कम अवकाश मिलने के कारण प्रशिक्षु थकान महसूस करने लगता है। प्रशिक्षु अगले चरण में तब पहुँचता है जब वह प्रशिक्षक द्वारा प्रोत्साहित किया जाता है और प्रशिक्षण की प्रक्रिया एक अन्य विराम के साथ प्रारंभ की जाती है। इस चरण में प्रशिक्षु के सीखने की दर बढ़ जाती है व प्रशिक्षण गतिशील होता है। विषय के बार-बार दोहराए जाने से प्रशिक्षु उसमें दक्षता हासिल कर लेता है और इस स्तर को “ओवर-लर्निंग स्टेज” कहते हैं।

अधिगम वक्र (Learning Curve)

- ◆ अधिगमकर्ता की कार्य दक्षता
- ◆ तेज थकान
- ◆ कम उत्साह वाला प्रथम चरण
- ◆ उच्चतम दक्षता
- ◆ बढ़ते परिणाम
- ◆ ओवर-लर्निंग पीरियड अथवा अतिरिक्त शिक्षा चरण

अतः यह स्पष्ट है कि अधिगम की प्रक्रिया विभिन्न भागों में एक नियत दर से चलती है। यह कार्य की जटिलता, व्यक्ति की क्षमता एवं बाध्य कारकों के प्रभाव से बदलती रहती है। हालाँकि व्यक्तिगत तौर पर अधिगम की दर अलग-अलग लोगों में अलग-अलग हो सकती है।

अधिगम प्रक्रिया की विशेषताएँ (Features of Learning Process)

अधिगम की प्रक्रिया की निम्नलिखित विशेषताएँ हैं—

1. अधिगम एक अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है।
2. लोग अपने व्यक्तिगत अनुभवों से सीखते हैं, कृत्रिम रूप से निर्मित अनुभवों (Simulated Experiences) द्वारा तथा दूसरों के अनुभवों के माध्यम से सीखते हैं।
3. अधिगम की प्रक्रिया चरणबद्ध होती है। ये चरण, ज्ञात से अज्ञात एवं सरल से जटिल की तरफ अग्रसर होते हैं।
4. किसी विषय पर अच्छी पकड़ बनाने के लिए बार-बार उसे पढ़ाए जाने की आवश्यकता होती है, जिससे कि प्रशिक्षु दक्षता हासिल कर सके।
5. अभ्यास व्यक्ति को निपुण बनाता है। अतः ऐसे अवसर तैयार किए जाने चाहिए जिनसे की कार्यदक्षता, ज्ञान एवं क्षमता को अधिगम की प्रक्रिया द्वारा बढ़ाया जा सके। यह अधिगमकर्ता को संतुष्टि प्रदान करती है।
6. विवाद तब उत्पन्न होता है जब प्रशिक्षक कुछ ऐसी पद्धतियाँ अपनाता है जो अधिगम की प्रक्रिया के अनुकूल नहीं होती हैं।

अधिगम की प्रक्रिया से जुड़ी समस्याएँ (Problems Deals with Learning Process)

प्रशिक्षक को विषय एवं उसके व्यवहारिक पक्ष का जानकार होना चाहिए। उसे अधिगम की प्रक्रिया से सम्बन्धित समस्याओं के बारे में जानकारी होनी चाहिए, जैसे—

1. ज्ञान, निपुणता एवं अनुकूल व्यवहार की कमी
2. ज्ञान एवं निपुणता का उपयोग न किया जाना
3. अधिगम की प्रक्रिया में बाधक तत्वों का होना
4. मनोवैज्ञानिक समस्याएँ, जैसे डर एवं शर्म
5. वास्तविक स्थितियों में अधिगम के उपयोग की
6. पुनरावृत्ति प्रदर्शन एवं अभ्यास पर अत्यधिक निर्भरता
7. बदलाव की इच्छा में कमी
8. परिणाम के बारे में जानकारी के प्रति कम उत्सुकता
9. आत्म-प्रोत्साहन की कमी

शिक्षण के सिद्धान्त (Principles of Teaching)

प्रभावी प्रशिक्षण हेतु अधिगम के सिद्धान्तों के साथ-साथ शिक्षण सिद्धान्तों पर भी ध्यान दिया जाना चाहिए जोकि निम्नलिखित हैं—

1. कार्यकारी को कार्य की सही विधि के प्रयोग के बारे में सिखाया जाना अत्यंत आवश्यक होता है।
2. कार्य अन्वेषण (Job Analysis) तथा उनके कार्यान्वयन सम्बन्धी तकनीकों के अध्ययन (Motion Study Techniques) का प्रयोग किया जाना चाहिए।
3. कक्षा में प्रशिक्षण की तुलना में, वास्तविक कार्य परिस्थितियों के अंतर्गत कार्य प्रशिक्षण को अपनाया जाना अधिक लाभकारी सिद्ध होता है।
4. गति की तुलना में सटीकता अथवा गुणवत्ता पर ज्यादा ध्यान दिया जाना चाहिए।
5. शिक्षण विभिन्न समयान्तरालों पर दिया जाना चाहिए।
6. इसे भी मान कर चलना चाहिए कि युवा कारीगरों को प्रशिक्षित करना आसान होता है क्योंकि उम्र के बढ़ने के साथ-साथ प्रहण करने की क्षमता घटती जाती है।

प्रशिक्षण के सिद्धान्त (Principles of Training)

एक कुशल प्रशिक्षण कार्यक्रम निम्नलिखित सिद्धान्तों पर आधारित होना चाहिए—

1. पूर्व निर्धारित लक्ष्यों को प्राप्त करने के अनुरूप
2. कम खर्चीली
3. सभी के लिए तैयार होती है।
4. पूर्व नियोजित एवं सुसंगठित
5. आकार, प्रकृति एवं आर्थिक स्थिति के अनुरूप
6. लोचयुक्त
7. अनुभवी निरीक्षक द्वारा संचालित
8. सैद्धांतिक पहलुओं के साथ-साथ प्रायोगिक पहलुओं को भी शामिल करना
9. कार्यकारियों एवं प्रक्रिया के हित
10. एक से अधिक तरीके
11. प्रशिक्षण के उपरांत सम्मान
12. अभ्यास के लिए पर्याप्त समय।

प्रशिक्षण के क्षेत्र (Areas of Trainings)

संगठन अपने कर्मचारियों को निम्नलिखित क्षेत्रों में प्रशिक्षण प्रदान करता है—

- ◆ कंपनी की नीतियों एवं पद्धतियों के बारे में
- ◆ विशिष्ट कार्य निपुणता
- ◆ मानवीय सम्बन्धों के बारे में
- ◆ समस्या निवारण
- ◆ प्रबंधनीय एवं निरीक्षण सम्बन्धी निपुणता एवं
- ◆ प्रशिक्षु प्रशिक्षण (Apprentice Training)

प्र.3. प्रशिक्षण विधियों का विस्तारपूर्वक वर्णन कीजिए।

Describe widely methods of training.

उत्तर

प्रशिक्षण विधि

(Training Method)

प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षित करने के कई तरीके हैं। कार्योत्पादक कर्मचारी (Operative) एवं निरीक्षक कर्मचारियों (Supervising) के प्रशिक्षण के लिए जो तरीके अपनाए जाते हैं, इस आधार पर प्रशिक्षण कार्यक्रमों को दो भागों में बाँटा गया है: “कार्य के दौरान” (On-the-Job) और “इसके बाद के समय में” (Off-the-Job) :

(क) कार्य के दौरान प्रशिक्षण के तरीके (Methods During Training)

इस व्यवस्था के अंतर्गत श्रमिक वास्तविक कार्य पारिस्थितियों से सम्बन्धित क्रियाओं को सीखता है। यह प्रक्रिया उसके अधिकारी के निरीक्षण में संपन्न होती है, जो कि उसे प्रशिक्षित करने का कार्य कर रहा होता है। कार्य के दौरान प्रशिक्षण का एक लाभ यह होता है कि प्रशिक्षु को वास्तविक कार्य अवस्थाओं के अंतर्गत अनुभव एवं कार्य सम्बन्धी ज्ञान प्राप्त होता है। इसमें कार्य को प्रभावी ढंग से संपन्न करने पर जोर दिया जाता है न कि कार्य को कैसे किया जाए, इस पर।

1. विशिष्ट कार्य के दौरान (During Specific Tasks)—यह सबसे सामान्य प्रशिक्षण कार्यक्रम है जिसमें किसी विशेष कार्य के लिए प्रशिक्षण दिया जाता है। प्रारंभ में इस प्रकार के प्रशिक्षण कार्य प्रदर्शन को और बेहतर बनाने के लिए दिए जाते थे जोकि कार्य निर्देशन के माध्यम से होता था। कार्य के दौरान प्रशिक्षण निम्नलिखित तथ्यों के माध्यम से दिया जाता है—

- (i) अनुभव—कार्य के दौरान प्रशिक्षण की विद्या सबसे पुरानी है, परंतु प्रशिक्षण की दृष्टि से इसे उपयुक्त नहीं समझा जाता, क्योंकि यह ज्यादा समय लेने वाली तथा अप्रभावी मानी जाती है। ऐसा देखा गया है कि इस विद्या के प्रयोग के साथ-साथ अन्य प्रशिक्षण की विधियों का भी प्रयोग किया जाता है, जिससे प्रशिक्षण को प्रभावी बनाया जा सके। व्यावसायिक विकास के लिए कार्य के दौरान समस्याओं का निदान और सह-कर्मचारियों से मेल-जोल अत्यंत आवश्यक माना जाता है।

- (ii) **कोचिंग (शिक्षण)**—कार्य के दौरान कोचिंग को महत्वपूर्ण एवं कारगर माना जाता है, जोकि विशिष्ट कर्मचारियों द्वारा दी जाती है। इसके लिए यह आवश्यक है कि वरिष्ठ कर्मचारी अच्छी तरह से प्रशिक्षित हों और कार्य की जटिलताओं से पूर्णतः अवगत हों। इस दौरान निरीक्षक प्रशिक्षु के कार्य प्रदर्शन में कमियों को तथा उनको सुधारने के तरीकों के बारे में निर्देश देता है। अक्सर प्रशिक्षु अपने कार्य एवं जिम्मेदारियों से सम्बन्धित विचारों एवं आकांक्षाओं के बारे में अपने अधिकारी से सुझाव लेता है। इस प्रकार के प्रशिक्षण में एक कमी यह होती है कि प्रशिक्षु को अपने स्वयं के विचारों को व्यक्त करने की उतनी स्वतंत्रता नहीं होती है क्योंकि प्रशिक्षक उसका निकटतम अधिकारी होता है।
- (iii) **स्थानापन्न कार्यकारी**—ऊपर दी गई विधियों की तुलना में इस विधि को कुछ अलग माना जाता है। इस विधि में प्रशिक्षु को किसी कार्यकर्ता के सहयोगी के रूप में नियुक्त किया जाता है जिससे वह उसके साथ रहते हुए कार्य को सीखता है। प्रशिक्षु को जिस प्रकार से बताया जाता है उसी प्रकार से वह देखकर, नकल कर अथवा अनुभव के आधार पर कार्य सीखता है। उसे कार्य सम्बन्धी नियम, विधि एवं तकनीक, इत्यादि के बारे में बताया जाता है। इस विधि का लाभ यह है कि प्रशिक्षण की प्रक्रिया प्रायोगिक एवं वास्तविक अवस्था में चलती है।
- 2. स्थान चक्रण (Position Rotation)**—स्थान परिवर्तन का प्रमुख उद्देश्य यह होता है कि प्रशिक्षु को संगठन के बारे में व्यापक जानकारी हो सके। इस प्रकार के प्रशिक्षण में प्रशिक्षु को भिन्न-भिन्न कार्यों को करने का मौका दिया जाता है। इसमें वह अपने कार्य सम्बन्धी ज्ञान एवं अनुभव निरीक्षक अथवा प्रशिक्षक से प्राप्त करता है। इस प्रकार से प्रशिक्षु को कई प्रकार के कार्यों के संचालन की विद्या के बारे में जानकारी प्राप्त करने का अवसर मिलता है। इस प्रकार के प्रशिक्षण की भी कुछ कमियाँ हैं, जैसे—उत्पादकता प्रभावित हो सकती है क्योंकि इस बदलाव से बाधा उत्पन्न होती है।
 - 3. विशेष परियोजनाएँ (Special Projects)**—प्रशिक्षण का यह तरीका बहुत ही लचीला माना जाता है। इसमें व्यक्ति की कमजोरियों को ध्यान में रखते हुए प्रशिक्षण की विशेष योजना तैयार की जाती है और उसी आधार पर उसे प्रशिक्षित किया जाता है। प्रशिक्षु को कुछ विशेष कार्य करने के लिए दिया जाता है जहाँ वह कार्य व्यवहार को सीखता है। इस प्रक्रिया में प्रशिक्षु न केवल दिए गए कार्य के बारे में ज्ञान हासिल करता है अपितु किस प्रकार से दूसरों के साथ कार्य किया जाता है यह भी सीखता है।
 - 4. चयनित पढ़ाई (Selected Readings)**—व्यक्ति अपने कार्य एवं संगठन के बारे में चयनित पढ़ाई द्वारा ज्ञान प्राप्त कर सकता है जोकि उसे अच्छी तरह से प्रशिक्षित होने में सहायक होती है। इसके लिए वह कुछ चुने हुए व्यावसायिक पत्रिकाओं और किताबों को पढ़ सकता है। बहुत से व्यावसायिक संगठन अपने स्टाफ को पुस्तकालय की सुविधा प्रदान करते हैं। कई कार्यकारी व्यावसायिक संगठनों के सदस्य होते हैं और दूसरों से विचारों का आदान-प्रदान करते हैं। व्यावसायिक ज्ञान प्राप्त करने की यह एक अच्छी विधि होती है। हालांकि कार्यकारियों की यह अक्सर शिकायत होती है कि व्यस्तता के इस दौर में पढ़ाई के लिए समय निकाल पाना मुश्किल होता है।
 - 5. प्रशिक्षुता (Apprenticeship)**—प्रशिक्षु प्रशिक्षण की पद्धति मध्यकालीन युग से चली आ रही है। जब व्यापार सम्बन्धी युक्तियाँ सीखने के लिए व्यक्ति को कुशल कारीगर की संगत में रहना होता था और उसी के दिशा निर्देशों के माध्यम से वह कार्य एवं व्यापार विधि को सीखता था। पूर्व काल में प्रशिक्षण की यह विधि लगभग सभी व्यवसायों में अपनाई जाती थी चाहे वह दवा, कानून या फिर शिक्षण इत्यादि से सम्बन्धित हो। आज के औद्योगिक संगठनों में भारी संख्या में कुशल कारीगरों की आवश्यकता होती है जिन्हें इस प्रक्रिया द्वारा प्रशिक्षित किया जा सके। इस प्रकार का प्रशिक्षण या तो संगठन द्वारा दिया जाता है अथवा सरकारी अभिकरण इस प्रकार का प्रशिक्षण देता है। ज्यादातर राज्यों के पास स्वयं के प्रशिक्षुता सम्बन्धी कानून एवं नियोजन हैं। इस प्रकार के प्रशिक्षण की व्यवस्था सामान्यतया कक्षा एवं कार्य अनुभव के मिश्रित कार्यक्रम के अंतर्गत प्रदान की जाती है।
 - 6. प्रांगण शिक्षा (Vestibule School)**—इस प्रकार के प्रशिक्षण संस्थानों की व्यवस्था प्रायः बड़े संगठनों द्वारा की जाती है। इन प्रांगण शिक्षा स्कूलों में प्रारंभिक से लेकर वास्तविक दुकान का अनुभव प्रदान किया जाता है। जहाँ तक संभव होता है दुकान की अवस्थाएँ एक प्रकार से वास्तविक परिस्थितियों की नकल होती हैं जिसके माध्यम से प्रशिक्षण का कार्य किया जाता है और प्रशिक्षण का कार्य कुशल निरीक्षक की निगरानी में किया जाता है। प्रांगण शिक्षा स्कूल का उपयोग व्यापक स्तर पर लिपिकीय कार्यालय के कार्य और कारखानों में उत्पादन सम्बन्धी कार्यों के लिए प्रशिक्षण प्रदान करने में

किया जाता है। इस प्रकार के प्रशिक्षण कम समय के लिए तथा कम जटिल होते हैं, परंतु और विधियों की तुलना में खर्चीले होते हैं। हालाँकि इस प्रशिक्षण प्रक्रिया से उच्च गुणवत्ता वाले परिणाम देखने को मिलते हैं।

(ख) कार्य-के-अन्यथा-समय में (Off-the-job) प्रशिक्षण की विधियाँ (Methods of Training off-the-job)

इन विधियों के अंतर्गत प्रशिक्षु अपने कार्यस्थल से दूर जाकर अपना पूरा समय विकास सम्बन्धी उद्देश्यों में लगाता है। इसमें प्रशिक्षु विकास को प्राथमिकता देते हैं तथा प्रशिक्षण के दौरान किया गया कार्य उनके लिए द्वितीयक होता है। चूँकि इस प्रक्रिया में प्रशिक्षु कार्य की उत्पादकता द्वारा निर्दिष्ट नहीं होता है, अतः वह अपना पूरा ध्यान कार्य को सीखने के लिए केन्द्रित कर सकता है। यहाँ प्रशिक्षु को अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता का अवसर मिलता है। इस प्रकार के प्रशिक्षण निम्नलिखित हैं—

1. **विशेष पाठ्यक्रम और भाषण (Special Course Lecture)**—प्रशिक्षण के दौरान लेक्चर का प्रावधान एक परम्परागत परिपाटी है। संगठन के विकास कार्यक्रमों के लिए समय-समय पर उसके द्वारा विशेष पाठ्यक्रम तथा लेक्चरों की व्यवस्था की जा सकती है। प्रथम मान्यता के अनुसार कुछ पाठ्यक्रम ऐसे होते हैं जिनको संगठन के सदस्यों द्वारा ही सिखाया जाता है जबकि कई संगठनों के पास अपने नियमित प्रशिक्षण देने वाले व्यक्ति नियुक्त किए गए होते हैं जो कि प्रशिक्षण का कार्य करते हैं। इन संगठनों में प्रशिक्षण एवं विकास-विभाग अलग से स्थापित किया गया होता है। दूसरे मत के अनुसार संगठन विश्वविद्यालयों अथवा संस्थानों की सहायता से प्रशिक्षण का कार्य करता है। इन संस्थानों में विशेष पाठ्यक्रमों और भाषणों की व्यवस्था होती है जो संस्थान के अनुदेशकों के माध्यम से प्रदान किए जाते हैं। एक तीसरा मत यह भी है कि संगठन अपने कर्मचारियों को उन विश्वविद्यालयों अथवा संस्थानों में प्रशिक्षण लेने भेजता है जहाँ सम्बन्धित विषयों पर विशेष पाठ्यक्रम और भाषण की व्यवस्था हो। इस प्रकार के पाठ्यक्रम अल्प अवधि के होते हैं जोकि 2 या 3 दिन से लेकर कुछ सप्ताह के हो सकते हैं।
2. **विचार-विमर्श (Conference)**—यह प्रशिक्षण की एक पुरानी विद्या है परंतु लोकप्रिय है। कई संगठन अपने प्रशिक्षण कार्यक्रम में बैठकों का आयोजन करते हैं जहाँ अपने व्यवसाय एवं कार्य पद्धति सम्बन्धी विषयों पर विचार विमर्श किया जाता है। इन बैठकों में हिस्सा लेने वाले लोग अपने अनुभव एवं विचारों को प्रस्तुत करते हैं और समस्याओं से निपटने के लिए उपायों पर चर्चा करते हैं। कभी-कभी इस प्रक्रिया में लोग छोटे-छोटे समूह में बैठकर भी विषयों पर बहस करते हैं और फिर जो भी परिणाम निकलता है उस पर फिर से पूरी बैठक में सम्मिलित लोगों के समक्ष चर्चा की जाती है।
3. **केस अध्ययन (Case Studies)**—प्रशिक्षण की इस तकनीक को अमेरिका के हावर्ड बिजनेस स्कूल ने विकसित एवं लोकप्रिय बनाया था। यह प्रशिक्षण का सबसे सामान्य स्वरूप है। वाद एक प्रशिक्षित रिपोर्टर अथवा विश्लेषक द्वारा लिखा गया होता है जिसमें वास्तविक स्थितियों का वर्णन होता है। वाद का प्रयोग व्यापक रूप से कई प्रकार के कार्यक्रमों में किया जाता है। यह विधि प्रशिक्षु की निरीक्षण शक्ति को बढ़ाती है और अच्छे प्रश्न पूछने में सहायक होती है। साथ ही समस्याओं की व्यापकता को समझने में भी मदद करती है। एक अच्छा वाद, चर्चा का अच्छा विषय बन सकता है, परंतु इस प्रक्रिया में संवेदनाओं के अभाव के कारण प्रशिक्षु के व्यवहार में कोई मूलभूत परिवर्तन नहीं देखने को मिलता है।
4. **तीव्र विचार-विमर्श अथवा “ब्रेन स्टॉर्मिंग” (Brainstorming)**—यह विधि प्रशिक्षु को सृजनात्मक सोच के लिए प्रेरित करती है। यह अवधारणा एलेक्स ऑसबर्न द्वारा विकसित की गई थी, जिसके अनुसार बाधक शक्तियों को कम करने के लिए समूह भागीदारी को अधिकतम तथा आलोचना को न्यूनतम महत्त्व दिया जाता है। जैसे ही कोई समस्या आती है उस पर विचारों की खोज की जाती है। इस प्रक्रिया में गुणवत्ता की तुलना में मात्रा को प्राथमिकता दी जाती है। विचारों को प्रोत्साहित किया जाता है तथा विचारों का आलोचनात्मक अध्ययन किया जाता है। इस प्रकार से कई विचार आपस में मिलकर एक श्रृंखला तैयार करते हैं। बाद में इन विचारों का आलोचनात्मक परीक्षण किया जाता है। इस पद्धति में किसी प्रकार का कोई प्रशिक्षक नहीं होता है। ब्रेन स्टॉर्मिंग पूरी तरह से विविधता पर विश्वास करता है यही कारण है कि प्रशिक्षण की प्रक्रिया में इसका कम ही उपयोग होता है, खासकर, विकासशील देशों में।
5. **प्रयोगशाला प्रशिक्षण (Laboratory Training)**—परम्परागत प्रशिक्षण में प्रयोगशाला के माध्यम से ऐसी स्थितियाँ उत्पन्न की जाती हैं जिसमें प्रशिक्षु आपस में बातचीत के द्वारा हल खोजकर अनुभव प्राप्त करते हैं। इस प्रकार से वे उन अवस्थाओं का प्रत्यक्ष अनुभव करते हैं। प्रयोगशाला प्रशिक्षण का सम्बन्ध व्यक्ति के व्यवहार एवं विचार में परिवर्तन लाने

से है। परम्परागत प्रशिक्षण विधि की तुलना में इसे सामान्यतया ज्यादा सफल माना जाता है। प्रयोगशाला प्रशिक्षण की दो विधियाँ हैं—

(i) **अनुकरण (Simulation)**—कार्य प्रदर्शन का अनुकरण प्रबंधन विकास की एक ऐसी तकनीक है, जो दिनों-दिन लोकप्रिय होती जा रही है। इस विधि में प्रतिभागी प्रशिक्षण के लिए फील्ड में जाने की आवश्यकता नहीं होती बल्कि उसे अनुकरण के माध्यम से प्रशिक्षण दिया जाता है। अनुकरण एक ऐसी तकनीक है जिसमें प्रशिक्षण के दौरान संगठन की वास्तविक अवस्थाओं को कृत्रिम रूप से प्रस्तुत किया जाता है। संगठन का एक संपूर्ण प्रतिरूप तैयार किया जाता है व प्रतिभागियों को उनकी प्रमुख भूमिका प्रदान की जाती है और उनसे एक विशेष परिस्थिति से जुड़ने के लिए कहा जाता है। प्रशिक्षण की दो सामान्य अनुकरण विधियाँ हैं: भूमिका निर्वहन और बिजनेस गेम।

(a) **भूमिका-निर्वहन (Role-playing)**—भूमिका-निर्वहन एक प्रयोगशाला विधि है जिसका उपयोग परम्परागत प्रशिक्षण विधियों के पूरक के रूप में किया जा सकता है। प्रशिक्षुओं की मानव सम्बन्धों के विषय में कार्य कुशलता को बढ़ाना इसका प्रमुख उद्देश्य है। इसमें मानवीय सम्बन्धों पर विशेष ध्यान दिया जाता है। इस विधि का सबसे महत्वपूर्ण उपयोग प्रशिक्षण पाठ्यक्रम व कार्यक्रम में मानवीय सम्बन्धों के विषय को सम्मिलित करने में होता है। यह एक निश्चित वातावरण में दो या दो से अधिक व्यक्तियों के समक्ष उत्पन्न वास्तविक परिस्थिति में उत्पन्न स्वतः स्फुरित क्रिया है। संवाद परिस्थितियों के अनुरूप स्वतः उत्पन्न होते हैं जोकि प्रशिक्षु को दी गई भूमिका के अनुसार होते हैं। दूसरा प्रशिक्षु समूह निरीक्षक अथवा आलोचक का कार्य करता है। चूँकि लोगों को प्रतिदिन कई प्रकार की भूमिकाओं का निर्वहन करना होता है अतः ये एक प्रकार से कला की अनुभूति होती है। कुछ परिकल्पनाओं के आधार पर वे अपने आपको विभिन्न भूमिकाओं में रखकर परिस्थितियों को समझने का प्रयास कर सकते हैं। इस विधि में व्यक्ति विभिन्न आयामों का अनुभव ग्रहण कर सकता है।

भूमिका-निर्वहन की विधि में भी कुछ कमियाँ हैं जिसके कारण इसका महत्त्व कम हो जाता है। यह अधिक समय लेने वाली तथा खर्चीली प्रक्रिया है। इसमें अनुभवी प्रशिक्षकों की आवश्यकता होती है क्योंकि निरीक्षक के अभाव में यह विधि अप्रभावी हो सकती है। फिर भी इन कमियों के बावजूद इस विधि की शक्ति को नकारा नहीं जा सकता है।

(b) **गेमिंग (Gaming)**—गेमिंग अर्थात् प्रायोगिक अभ्यास भी एक प्रयोगशाला विधि है जिसमें भूमिका निर्वहन का प्रयोग होता है। अंतर यह है कि इसमें प्रशासनिक समस्याओं पर महत्त्व दिया जाता है। इसमें कर्मचारियों को समूहों में बाँटा जाता है। वे सभी उद्योग सम्बन्धी अनेक विषयों, जैसे उत्पादकता का स्तर, कीमत निर्धारण आदि पर निर्णय लेते हैं। सभी समूहों के निर्णय कम्प्यूटर में एकत्रित किए जाते हैं व इनका मूल्यांकन होता है। मूल्यांकन इस आधार पर होता है कि वास्तविक बाजार की स्थिति में किस समूह का निर्णय सबसे कारगर सिद्ध होगा। सबसे अधिक लाभ अर्जित करने वाला समूह विजयी घोषित होता है।

(ii) **संवेदिता प्रशिक्षण (Sensitivity Training)**—प्रशिक्षण की यह विधि सबसे विवादित प्रयोगशाला प्रशिक्षण विधि है। इसके बहुत से पक्षधर समूह अनुभव के प्रशिक्षण का उत्साह से समर्थन करते हैं, वहीं उनके ही बल से इस तकनीक की भर्त्सना भी करते हैं। आलोचना के कारण इसका संशोधित विचार प्रस्तुत किया गया है, जिसे “टीम डेवलपमेंट” प्रशिक्षण का नाम दिया गया। इसका प्रयोग सर्वप्रथम अमेरिका के बेथल में स्थित “नेशनल ट्रेनिंग लेबोरेटरी” द्वारा किया गया। इस प्रकार की प्रशिक्षण प्रक्रिया में छोटे-छोटे समूहों के बीच विचार विमर्श होता है और एक कारगर निष्कर्ष पर पहुँचा जाता है। इसमें लोगों को एक-दूसरे की भावनाओं के प्रति संवेदी होने की आवश्यकता होती है ताकि समूह क्रिया का विकास हो सके। टी-ग्रुप की कई विशेषताएँ होती हैं—

(a) यह एक छोटा समूह होता है। जिसमें 10 से 20 सदस्य होते हैं।

(b) समूह बिना किसी एजेंडा के कार्य प्रारंभ करता है।

(c) प्रशिक्षक की प्रमुख भूमिका यह होती है कि वह समय-समय पर समूह के अंदर चल रही प्रक्रिया के प्रति सदस्यों का ध्यान आकर्षण करता रहे।

- (d) इस प्रक्रिया में आत्ममंथन व आत्मपरीक्षण के साथ-साथ भावनात्मक जुड़ाव की आवश्यकता होती है। इस प्रकार के प्रशिक्षण का उद्देश्य दूसरों से सम्बन्धित होता है जिसमें व्यक्तिगत मतभेदों के प्रति संयम बरता जाना चाहिए, जातिगत पूर्वाग्रह नहीं होना चाहिए व समूह प्रक्रिया की समझ होनी चाहिए। सुनने की क्षमता को बढ़ाए रखना चाहिए तथा विश्वास एवं सहयोग की भावना बनाए रखना चाहिए।

प्र.4. सामुदायिक संगठन की विधियों या प्रणालियों का वर्णन कीजिए।

Describe the methods of community organisation.

उत्तर

**सामुदायिक संगठन की विधियाँ या प्रणालियाँ
(Methods of Community Development)**

लेन ने सामुदायिक संगठन की निम्नलिखित विधियों या प्रणालियों का उल्लेख किया है—

1. निरन्तर केन्द्रीकृत अभिलेख एक प्रणाली है जिसका प्रयोग सामुदायिक संगठन में किया जाता है।
2. नियोजन, मुख्य रूप से दो या दो से अधिक संस्थाओं के लिए दूसरी प्रणाली है जिसका प्रयोग सामुदायिक संगठन में किया जाता है।
3. तीसरी प्रणाली जिसका प्रयोग सामुदायिक संगठन में किया जाता है वह है विशेष अध्ययन या सर्वेक्षण।
4. संयुक्त बजट बनाना अर्थात् वित्त व्यवस्था का नियोजन, चौथी प्रणाली है जिसका प्रयोग सामुदायिक संगठन में किया जाता है।
5. सामुदायिक संगठन प्रक्रिया में शिक्षा, अर्थनिरूपण और जनसम्पर्क सम्बन्धी प्रणालियों का प्रयोग किया जाता है जैसे दैनिक पत्रों, वार्षिक प्रतिवेदनों, रेडियों, नुमाइशों, पुस्तकों आदि द्वारा प्रचार।
6. सामुदायिक संगठन प्रक्रिया की प्रणालियों के रूप में कोष इकट्ठा करने के लिए संयुक्त अभियानों का प्रयोजन और ऐसे अभियानों का चलाया जाना।
7. संगठन की प्रणालियों का प्रयोग।
8. क्षेत्रीय सेवा या अन्य तरीके से अन्तःअभिकरण परामर्श सामुदायिक संगठन की एक सामान्य प्रणाली है।
9. सामूहिक विचार विमर्श, कॉन्फ्रेन्स प्रक्रिया का विकास और प्रयोग।
10. दो संस्थानों की आपसी विलीनता के लिए वार्ता द्वारा समझौते को प्रोत्साहित करना।
11. संयुक्त रूप से सेवाओं का दिया जाना एक सामान्य प्रणाली है।
12. सामाजिक क्रिया द्वारा सामाजिक विधानों को प्रोत्साहित करना।

यदि प्रणाली को ज्ञान, सिद्धान्तों एवं निपुणताओं पर आधारित विशेष प्रकार की कार्यरिति माना जाये, तो समाज कार्य की सभी प्रणालियों, व्यक्तिगत समाज कार्य, समूह समाज कार्य और सामुदायिक संगठन की एक समान आधार-शिला है। परन्तु कार्यप्रणाली या कार्यरिति के रूप में प्रणाली के अर्थ, ज्ञान और सिद्धान्तों के समिश्रण से अधिक व्यापक हो जाते हैं। इसका मूल अर्थ यह है—किसी एक क्रियाकलाप में ज्ञान और सिद्धान्तों का प्रयोग इस ढंग से करना कि बहुत ही प्रभावशाली तरीकों से परिवर्तन आ जाये। प्रणाली का अर्थ होता है किसी उद्देश्य की प्राप्ति के लिए परिचित कार्यविधियों का व्यवस्थित प्रयोग। समाज कार्य में सामुदायिक संगठन की प्रणालियों का विकास अभ्यासकर्ताओं के प्रयासों से हुआ। सामुदायिक संगठन की निम्नलिखित कार्यविधियों का उल्लेख मेकनील ने किया है—

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. प्रशासकीय एवं प्रक्रिया अभिलेखन | 2. अनुसंधान |
| 3. परामर्श | 4. सामूहिक कॉन्फ्रेन्स |
| 5. कमेटी कार्य | 6. अर्थ निरूपण |
| 7. प्रशासन | 8. साधनों का संग्रहण |
| 9. संधिवार्ता या समझौते की बात-चीत | |

सामुदायिक विकास के साहित्य का अध्ययन करने से जिन मौलिक प्रक्रियाओं का ज्ञान होता है वह समाज कार्य के सिद्धान्तों और अभ्यास से बहुत निकट सम्बन्ध रखती है। यह प्रक्रियाएँ और उनका विभिन्न सामाजिक परिस्थितियों एवं संकट में पीड़ित व्यक्तियों की सहायता के लिए उपयोग समाज कार्य में इनकी समानता दर्शाता है।

सामुदायिक विकास के मानवीय सम्बन्धों में इन प्रक्रियाओं की व्याख्या सर्वेक्षण द्वारा निम्न प्रकार की गई है—

1. स्थानीय समुदाय का ज्ञान ग्रहण करना और इसकी स्वीकृति प्राप्त करना।
2. स्थानीय समुदाय के विषय में सूचनाएँ एकत्र करना। समुदाय के विषय में तथ्यात्मक सूचनाएँ जैसे जनसंख्या का आकार, आयु लिंग व्यवसाय, आर्थिक स्तर आदि सम्बन्धी ज्ञान।
3. स्थानीय नेता की पहचान।
4. समुदाय को यह समझने के लिए उद्यीपन और प्रेरणा देना कि उसके सामने समस्याएँ हैं।
5. व्यक्तियों को अपनी समस्याओं के विषय में विचार-विमर्श करने में सहायता देना।
6. व्यक्तियों को अपनी सबसे अधिक महत्वपूर्ण समस्याओं को पहचानने में सहायता देना।
7. आत्मविश्वास को पालना।
8. समाज कार्य का मौलिक उद्देश्य व्यक्तियों, समूहों और समुदाय में विश्वास का विकास करना, अपनी आवश्यकता की पूर्ति के साधनों का प्रयोग करने में सहायता देना है।
9. एक क्रियात्मक कार्यक्रम के विषय में निर्णय लेना।
10. सामुदायिक शक्तियों और साधनों की पहचान। व्यक्तियों को अपनी समस्याओं के समाधान में अपनी शक्तियों और साधनों को पहचानने और उन्हें गतिमान करने में सहायता देना।
11. व्यक्तियों को अपनी समस्याओं के समाधान कार्यों में निरन्तर लगे रहने में सहायता देना।
12. व्यक्तियों को अपनी सहायता आप करने की क्षमता में वृद्धि करना।

प्र.5. सामुदायिक विकास कार्यक्रम की अवधारणा एवं उद्देश्यों का विस्तार से वर्णन कीजिए।

Describe extensively concepts and aims of community development programme.

उत्तर

सामुदायिक विकास की अवधारणा (Concept of Community Development)

ग्रामीण विकास के अध्ययन में रुचि लेने वाले सभी अर्थशास्त्रियों के दृष्टिकोण से 'सामुदायिक विकास' के अर्थ को समझे बिना इस योजना के कार्यक्षेत्र तथा सार्थकता को समुचित ढंग से नहीं समझा जा सकता है। समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण से सामुदायिक विकास एक योजना मात्र नहीं है बल्कि यह स्वयं में एक विचारधारा तथा संरचना है। इसका तात्पर्य है कि एक विचारधारा के रूप में यह एक ऐसा कार्यक्रम है, जो व्यक्तियों को उनके उत्तरदायित्वों का बोध कराना है तथा एक संरचना के रूप में यह विभिन्न क्षेत्रों के पारस्परिक सम्बन्धों और उनके पारस्परिक प्रभावों को स्पष्ट करता है। दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि भारतीय सन्दर्भ में, सामुदायिक विकास का तात्पर्य एक ऐसी पद्धति से है जिसके द्वारा ग्रामीण समाज की संरचना, आर्थिक साधनों, नेतृत्व के स्वरूप तथा जन-सहभाग के बीच सामंजस्य स्थापित करते हुए समाज का चतुर्दिक विकास करने का प्रयत्न किया जाता है।

शाब्दिक रूप से सामुदायिक विकास का अर्थ-समुदाय का विकास या प्रगति। इसके पश्चात् भी सामुदायिक विकास की अवधारणा इतनी व्यापक और जटिल है कि इसे केवल परिभाषा द्वारा ही स्पष्ट कर सकना बहुत कठिन है। जो परिभाषाएँ दी गयी हैं, उनमें किसी के द्वारा एक पहलू पर अधिक जोर दिया गया है और किसी में दूसरे पहलू पर। इसके पश्चात् भी कैम्ब्रिज में हुए एक सम्मेलन में सामुदायिक विकास को स्पष्ट करते हुए कहा गया था कि "सामुदायिक विकास एक ऐसा आन्दोलन है जिसका उद्देश्य सम्पूर्ण समुदाय के लिए एक उच्चतर जीवन स्तर की व्यवस्था करना है। इस कार्य में प्रेरणा-शक्ति समुदाय की ओर से आनी चाहिए तथा प्रत्येक समय इसमें जनता का सहयोग होना चाहिए।" इस परिभाषा से स्पष्ट होता है कि सामुदायिक विकास ऐसा कार्यक्रम है जिसमें लक्ष्य प्राप्ति के लिए समुदाय द्वारा पहलू करना तथा जन-सहयोग प्राप्त होना आधारभूत दशाएँ हैं। इस आन्दोलन का मुख्य उद्देश्य किसी वर्ग विशेष के हितों तक ही सीमित न रहकर सम्पूर्ण समुदाय के जीवन-स्तर को ऊँचा उठाना है।

योजना आयोग (Planning Commission) के प्रतिवेदन में सामुदायिक विकास के अर्थ को स्पष्ट करते हुए कहा गया कि "सामुदायिक विकास एक ऐसी योजना है जिसके द्वारा नवीन साधनों की खोज करके ग्रामीण समाज के सामाजिक एवं आर्थिक जीवन में परिवर्तन लाया जा सकता है।"

प्रो० ए०आर० देसाई के अनुसार “सामुदायिक विकास योजना एक ऐसी पद्धति है जिसके द्वारा पंचवर्षीय योजनाओं में निर्धारित ग्रामों के सामाजिक तथा आर्थिक जीवन में रूपान्तरण की प्रक्रिया प्रारम्भ करने का प्रयत्न किया जाता है।” इनका तात्पर्य है कि सामुदायिक विकास एक माध्यम है जिसके द्वारा पंचवर्षीय योजनाओं द्वारा निर्धारित ग्रामीण प्रगति के लक्ष्य को प्राप्त किया जा सकता है।

रैना (R.N. Raina) का कथन है कि “सामुदायिक विकास एक ऐसा समन्वित कार्यक्रम है, जो ग्रामीण जीवन से सभी पहलुओं से सम्बन्धित है तथा धर्म, जाति, सामाजिक अथवा आर्थिक असमानताओं को बिना कोई महत्त्व दिए, यह सम्पूर्ण ग्रामीण समुदाय पर लागू होता है।”

उपर्युक्त परिभाषाओं से स्पष्ट होता है कि सामुदायिक विकास एक समन्वित प्रणाली है जिसके द्वारा ग्रामीण जीवन के सर्वांगीण विकास के लिए प्रयत्न किया जाता है। इस योजना का आधार जन-सहभाग तथा स्थानीय साधन है। एक समन्वित कार्यक्रम के रूप में इस योजना में जहाँ एक ओर शिक्षा, प्रशिक्षण, स्वास्थ्य, कुटीर उद्योगों के विकास, कृषि संचार तथा समाज सुधार पर बल दिया जाता है, वहीं यह ग्रामीणों के विचारों, दृष्टिकोण तथा रूचियों में भी इस तरह परिवर्तन लाने का प्रयत्न करती है जिससे ग्रामीण अपना विकास स्वयं करने के योग्य बन सकें। इस दृष्टिकोण से सामुदायिक विकास योजना को सामाजिक-आर्थिक पुनर्निर्माण तथा आत्म-निर्भरता में वृद्धि करने वाली एक ऐसी पद्धति कहा जा सकता है जिसमें सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक विशेषताओं का समावेश होता है।

सामुदायिक विकास योजना के उद्देश्य (Aims of Community Development Plan)

सामुदायिक विकास योजना का मुख्य उद्देश्य ग्रामीण जीवन का सर्वांगीण विकास करना तथा ग्रामीण समुदाय की प्रगति एवं श्रेष्ठतर जीवन-स्तर के लिए पथ प्रदर्शन करना है। इस रूप में सामुदायिक विकास कार्यक्रम के उद्देश्य इतने व्यापक हैं कि इनकी कोई निश्चित सूची बना सकना एक कठिन कार्य है। इसके पश्चात् भी विभिन्न विद्वानों ने प्राथमिकता के आधार पर सामुदायिक विकास कार्यक्रम के अनेक उद्देश्यों का उल्लेख किया है।

प्रो० ए०आर० देसाई ने इस योजना के उद्देश्य को स्पष्ट करते हुए बताया है कि सामुदायिक विकास योजना का उद्देश्य ग्रामीणों में एक मनोवैज्ञानिक परिवर्तन उत्पन्न करना है। साथ ही इसका उद्देश्य ग्रामीणों की नवीन् आकांक्षाओं, प्रेरणाओं, प्रविधियों एवं विश्वासों को ध्यान में रखते हुए मानव शक्ति के विशाल भण्डार को देश के आर्थिक विकास में लगाना है। लगभग उसी उद्देश्य को प्राथमिकता देते हुए संयुक्त राष्ट्र संघ के प्रतिवेदन में **डॉ० हैमरशोल्ड** ने स्पष्ट किया है कि “सामुदायिक विकास योजना का उद्देश्य ग्रामीणों के लिए केवल भोजन, वस्त्र, आवास, स्वास्थ्य और सफाई की सुविधाएँ देना मात्र नहीं है बल्कि भौतिक साधनों के विकास से अधिक महत्त्वपूर्ण इसका उद्देश्य ग्रामीणों के दृष्टिकोण तथा विचारों में परिवर्तन उत्पन्न करना है।” वास्तविकता यह है कि ग्रामवासियों में जब तक यह विश्वास पैदा न हो कि वे अपनी प्रगति स्वयं कर सकते हैं तथा अपनी समस्याओं को स्वयं सुलझा सकते हैं, तब तक ग्रामों का चतुर्दिक विकास किसी प्रकार भी सम्भव नहीं है। इस दृष्टिकोण से ग्रामीण समुदाय की विचारधारा एवं मनोवृत्ति में परिवर्तन लाना निश्चित ही इस कार्यक्रम का एक महत्त्वपूर्ण उद्देश्य है।

डॉ० दुबे ने (S.C. Dube) सामुदायिक विकास योजना के उद्देश्य को निम्न भागों में विभाजित करके स्पष्ट किया है—

1. देश का कृषि उत्पादक प्रचुर मात्रा में बढ़ाने का प्रयत्न करना, संचार की सुविधाओं में वृद्धि करना, शिक्षा का प्रसार करना तथा ग्रामीण स्वास्थ्य और सफाई की दशा में सुधार करना।
2. गाँवों में सामाजिक तथा आर्थिक जीवन को बदलने के लिए सुव्यवस्थित रूप से सांस्कृतिक परिवर्तन की प्रक्रिया का आरम्भ करना।

इससे स्पष्ट होता है कि **डॉ० श्यामाचरण दुबे** सामुदायिक विकास योजना के प्रमुख उद्देश्य के रूप में कृषि के विकास को सर्वोच्च प्राथमिकता देने के पक्ष में हैं। आपकी यह धारणा है कि कृषि के समुचित विकास के अभाव में ग्रामीण समुदाय का विकास सम्भव नहीं है। क्योंकि ग्रामीण समुदाय का सम्पूर्ण जीवन किसी-न-किसी रूप में कृषि से ही प्रभावित है। दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि कृषि के विकास की अपेक्षा ‘दृष्टिकोण में परिवर्तन’ का उद्देश्य गौण है। यदि कृषि के विकास से ग्रामीणों की आर्थिक स्थिति में सुधार हो जाये तो उनके दृष्टिकोण में तो स्वतः ही परिवर्तन हो जायेगा। भारत सरकार के सामुदायिक विकास मंत्रालय द्वारा इस योजना के 8 उद्देश्यों को स्पष्ट किया गया है।

ये उद्देश्य इस प्रकार हैं—

1. ग्रामीण जनता के मानसिक दृष्टिकोण में परिवर्तन लाना।
2. गाँवों में उत्तरदायी तथा कुशल नेतृत्व का विकास करना।

3. सम्पूर्ण ग्रामीण जनता को आत्मनिर्भर एवं प्रगतिशील बनाना।
4. ग्रामीण जनता के आर्थिक स्तर को ऊँचा उठाने के लिए एक ओर कृषि का आधुनिकीकरण करना तथा दूसरी ओर ग्रामीण उद्योगों को विकसित करना।
5. इन सुधारों को व्यावहारिक रूप देने के लिए ग्रामीण स्त्रियों एवं परिवारों की दशा में सुधार करना।
6. राष्ट्र के भावी नागरिकों के रूप में युवकों के समुचित व्यक्तित्व का विकास करना।
7. ग्रामीण शिक्षकों के हितों को सुरक्षित रखना।
8. ग्रामीण समुदाय के स्वास्थ्य की रक्षा करना।

इन प्रमुख उद्देश्यों के अतिरिक्त इस योजना में अन्य कुछ उद्देश्यों का भी उल्लेख किया गया है। उदाहरण के लिए, (क) ग्रामीण जनता का आत्मविश्वास तथा उत्तरदायित्व बढ़ाकर उन्हें अच्छा नागरिक बनाना, (ख) ग्रामीणों को श्रेष्ठकर सामाजिक एवं आर्थिक जीवन प्रदान करना, तथा (ग) ग्रामीण युवकों में संकीर्ण दायरे के बाहर निकलकर सोचने और कार्य करने की शक्ति विकसित करना आदि भी इस योजना के कुछ सहयोगी उद्देश्य हैं। इस सभी उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए यदि व्यापक दृष्टिकोण अपनाया जाय तो यह कहा जा सकता है कि सामुदायिक विकास कार्यक्रम का उद्देश्य ग्रामीण समुदाय के अन्दर सोई हुई क्रान्तिकारी शक्ति को जाग्रत करना है जिसमें ग्रामीण समुदाय अपने विचार करने और कार्य करने के तरीकों को बदलकर अपनी सहायता स्वयं करने की शक्ति को विकसित कर सकें।

सामुदायिक विकास योजना के सभी उद्देश्य कुछ विशेष मान्यताओं पर आधारित हैं। सर्वप्रमुख मान्यता यह है कि सामुदायिक विकास योजनाएँ स्थानीय आवश्यकताओं पर आधारित होनी चाहिए। दूसरे, उद्देश्य प्राप्ति के लिए योजना में जन-सहभाग केवल प्रेरणा और समर्थन द्वारा प्राप्त किया जा सकता है, शक्ति के प्रयोग द्वारा नहीं। इसके लिए सामुदायिक विकास कार्यकर्ताओं के चयन और प्रशिक्षण में विशेष सावधानी रखना आवश्यक है। अन्तिम मान्यता यह है कि वह पूर्णतया नौकरशाही व्यवस्था द्वारा संचालित न होकर अन्ततः ग्रामीण समुदाय द्वारा संचालित होना चाहिए जिसके लिए योजना के आरम्भ से अन्त तक इसमें ग्रामीणों का सक्रिय सहयोग आवश्यक है।

प्र.6. सामुदायिक विकास योजना के संगठन एवं उपलब्धियों की विवेचना कीजिए।

Explain the achievements of community development plan's organisation.

उत्तर

योजना का संगठन (Organisation of Plan)

अपने प्रारम्भिक काल में सामुदायिक विकास कार्यक्रम भारत सरकार के योजना मन्त्रालय से सम्बद्ध था परन्तु बाद में इसके महत्त्व तथा व्यापक कार्य-क्षेत्र को देखते हुए इसे एक नव-निर्मित मन्त्रालय 'सामुदायिक विकास मन्त्रालय' से सम्बद्ध कर दिया गया। वर्तमान समय में यह योजना 'कृषि तथा ग्रामीण विकास मन्त्रालय' के अधीन है। वास्तव में सामुदायिक विकास योजना का संगठन तथा संचालन केन्द्र स्तर से लेकर ग्राम स्तर तक में विभाजित है। इस दृष्टिकोण में सामुदायिक विकास कार्यक्रम के संगठन को प्रत्येक स्तर पर अलग-अलग समझना आवश्यक है।

1. **केन्द्र स्तर**—केन्द्रीय स्तर पर इस समय सामुदायिक विकास कार्यक्रम 'कृषि एवं ग्रामीण विकास मंत्रालय' से सम्बद्ध है। इस कार्यक्रम की प्रगति तथा नीति-निर्धारण के लिए एक विशेष सलाहकार समिति का गठन किया गया है जिसके अध्यक्ष स्वयं हमारे प्रधानमन्त्री हैं। कृषि मन्त्री तथा योजना आयोग के सदस्य इस समिति के सदस्य होते हैं। इसके अतिरिक्त केन्द्र स्तर पर अनौपचारिक रूप से गठित एक परामर्शदात्री समिति भी होती है जिसके सदस्य लोकसभा के कुछ मनोनीत सदस्य होते हैं। यह सलाहकार समिति योजना की नीति एवं प्रगति के विषय में इस औपचारिक समिति से परामर्श करती रहती है।
2. **राज्य स्तर**—सामुदायिक विकास कार्यक्रम को संचालित करने का वास्तविक दायित्व राज्य सरकारों का है। राज्य स्तर पर प्रत्येक राज्य में एक समिति होती है जिसका अध्यक्ष उस राज्य का मुख्यमन्त्री तथा समस्त विकास विभागों के मन्त्री इसके सदस्य होते हैं। इस समिति का सचिव एक विकास आयुक्त होता है जो ग्रामीण विकास से सम्बन्धित सभी विभागों के कार्यक्रमों तथा नीतियों के बीच समन्वय स्थापित करता है। सन् 1969 के पश्चात् से सामुदायिक विकास योजना के लिए वित्तीय साधनों का प्रबन्ध राज्य के अधीन हो जाने के कारण विकास आयुक्त का कार्य पहले की अपेक्षा कहीं अधिक

महत्वपूर्ण हो गया है। विकास आयुक्त को परामर्श देने के लिए राज्यों में विधानसभा तथा विधान परिषद् के कुछ मनोनीत सदस्यों की एक अनौपचारिक सलाहकार समिति होती है।

3. **जिला स्तर**—जिला स्तर पर योजना के समन्वय और क्रियान्वयन का सम्पूर्ण दायित्व जिला परिषद् का है। जिला परिषद् में जनता के चुने हुए प्रतिनिधि होते हैं जिसमें खण्ड पंचायत समितियों के सभी अध्यक्ष तथा उस जिले के लोकसभा के सदस्य एवं विधानसभा के सदस्य सम्मिलित हैं। इसके पश्चात् भी जिला परिषद् की नीतियों के आधार पर सामुदायिक विकास कार्यक्रम को संचालित करने का कार्य 'जिला नियोजन समिति' का है। जिसका अध्यक्ष जिलाधीश होता है। कार्यक्रम की प्रगति के लिए जिलाधीश अथवा उसके स्थान पर उप-विकास आयुक्त ही उत्तरदायी होता है।
4. **खण्ड स्तर**—आरम्भ में लगभग 300 गाँव तथा 1,300 वर्ग किलोमीटर क्षेत्र के ऊपर एक विकास खण्ड स्थापित किया जाता था लेकिन अब एक विकास खण्ड की स्थापना 100 से लेकर 120 गाँवों अथवा 1 लाख 20 हजार ग्रामीण जनसंख्या को लेकर की जाती है। विकास खण्ड के प्रशासन के लिए प्रत्येक खण्ड में एक खण्ड विकास अधिकारी नियुक्त किया जाता है तथा इसकी सहायता के लिए कृषि, पशुपालन, सहकारिता, पंचायत, ग्रामीण उद्योग, सामाजिक शिक्षा, महिला तथा शिशु-कल्याण आदि विषयों से सम्बन्धित आठ प्रसार अधिकारी नियुक्त होते हैं। खण्ड स्तर पर नीतियों के निर्धारण तथा योजना के संचालन का दायित्व क्षेत्र पंचायत का होता है। सरपंच, गाँव पंचायतों के अध्यक्ष, स्त्रियों, अनुसूचित जातियों तथा जनजातियों का प्रतिनिधित्व करने वाले कुछ व्यक्ति इस समिति के सदस्य होते हैं। प्रत्येक खण्ड में विकास योजना को कार्यान्वित करने के लिए 5-5 वर्ष के दो मुख्य चरण निर्धारित किये जाते हैं।
5. **ग्राम स्तर**—यद्यपि गाँव स्तर पर योजना के क्रियान्वयन का दायित्व गाँव पंचायत पर होता है लेकिन इस स्तर पर सबसे महत्वपूर्ण भूमिका ग्राम सेवक की होती है। ग्राम सेवक को सामुदायिक विकास योजना के सभी कार्यक्रमों की जानकारी होती है। वह किसी क्षेत्र में विशेषज्ञ नहीं होता लेकिन सरकारी अधिकारियों तथा ग्रामीण समुदाय के बीच सबसे महत्वपूर्ण कड़ी के रूप में कार्य करता है। साधारणतया 10 गाँव के ऊपर एक ग्राम सेवक को नियुक्त किया जाता है। यह व्यक्ति कार्यक्रम के सभी नवाचारों का ग्रामीण समुदाय में प्रचार करता है। ग्रामीण की प्रतिक्रिया से अधिकारियों को परिचित कराता है तथा विकास के विभिन्न कार्यक्रमों के बीच समन्वय बनाये रखने का प्रयत्न करता है। ग्राम सेवक के अतिरिक्त गाँव स्तर पर प्रशिक्षित दाइयाँ तथा ग्राम सेविकाएँ भी महिला तथा शिशु-कल्याण के लिए कार्य करती हैं।

इससे स्पष्ट होता है कि सामुदायिक विकास योजना का सम्पूर्ण संगठन पाँच प्रमुख स्तरों में विभाजित है। डॉ० देसाई का कथन है कि इस पाँच स्तरीय संगठन की सम्पूर्ण शक्ति एवं नियन्त्रण का प्रवाह श्रेणीबद्ध नौकरशाही संगठन के द्वारा ऊपर से नीचे की ओर होता है। इसके पश्चात् भी विभिन्न समितियों के सुझावों को ध्यान में रखते हुए सामुदायिक विकास कार्यक्रमों में नौकरशाही व्यवस्था के प्रभावों को कम करने के प्रयत्न किये जाते रहे हैं। सम्भवतः इसलिए बलबन्तराय मेहता समिति की सिफारिशों के आधार पर सामुदायिक विकास को स्वायत्तशासी संस्थाओं तथा पंचायती राज संस्थाओं से जोड़ने का प्रयत्न किया गया। आज जिला स्तर पर जिला पंचायत, खण्ड स्तर पर क्षेत्र पंचायत तथा ग्राम स्तर पर गाँव पंचायतों का इस योजना के क्रियान्वयन में विशेष महत्त्व है। यह कार्यक्रम क्योंकि जनता के लिए तथा जनता के द्वारा था, इसलिए नौकरशाही के दोषों से इसे बचाने के लिए विभिन्न स्तरों पर जन-सहयोग को सर्वोच्च महत्त्व दिया गया।

सामुदायिक विकास योजना की उपलब्धियाँ (Achievements of Community Development Plan)

भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रम को ग्रामीण जीवन के चतुर्दिक विकास के लिए अब एक आवश्यक शर्त के रूप में देखा जाने लगा है। यद्यपि विगत कुछ वर्षों से योजना की सफलता के बारे में तरह-तरह की आशंकाएँ की जाने लगी थीं लेकिन इस योजना की उपलब्धियों को देखते हुए धीरे-धीरे ऐसी आशंकाओं का समाधान होता जा रहा है। इस कथन की सत्यता इसी तथ्य से आँकी जा सकती है कि सन् 1952 में इस समय सम्पूर्ण भारत में इन विकास खण्डों की संख्या 5,304 है तथा इनके द्वारा आज देश की लगभग सम्पूर्ण ग्रामीण जनसंख्या को विभिन्न सुविधाएँ प्रदान की जा रही हैं।

सामुदायिक विकास कार्यक्रम के वर्तमान स्वरूप में आज महत्वपूर्ण परिवर्तन हुआ है। प्रथम पंचवर्षीय योजना से लेकर पाँचवीं योजना के काल तक (1951 से 1979) इस कार्यक्रम को ग्रामीण विकास के एक पृथक और स्वतन्त्र कार्यक्रम के रूप में ही क्रियान्वित किया गया था। इसके बाद ग्रामीण विकास के लिए समय-समय पर इतने अधिक कार्यक्रम लागू कर दिये गये कि उन्हें समुचित रूप से लागू करने और उनके बीच समन्वय स्थापित करने में कठिनाई महसूस की जाने लगी। इस स्थिति में यह महसूस

किया जाने लगा कि सामुदायिक विकास खण्डों के माध्यम से ही विभिन्न ग्रामीण विकास कार्यक्रमों को लागू करके इनका अधिक लाभ प्राप्त किया जा सकता है। इसके फलस्वरूप आज न केवल सामुदायिक विकास खण्डों के स्वरूप में कुछ परिवर्तन हो गया है बल्कि सामुदायिक विकास कार्यक्रम के अन्तर्गत ग्रामीण विकास की उन सभी योजनाओं का समावेश हो गया है जिन्हें आज बहुत अधिक महत्वपूर्ण समझा जा रहा है। इस प्रकार ग्रामीण विकास के क्षेत्र में सामुदायिक विकास कार्यक्रम के वर्तमान दायित्वों तथा उपलब्धियों को समझना आवश्यक हो जाता है।

1. **समन्वित ग्रामीण विकास कार्यक्रम**—समन्वित ग्रामीण विकास कार्यक्रम सामुदायिक विकास खण्डों द्वारा पूरा किया जाने वाला सबसे अधिक महत्वपूर्ण कार्यक्रम है। इसी को अक्सर समन्वित सामुदायिक विकास कार्यक्रम भी कह दिया जाता है। यद्यपि कुछ समय पहले तक सामुदायिक विकास कार्यक्रम के अन्तर्गत 'लघु किसान विकास एजेन्सी' तथा 'सूखाग्रस्त क्षेत्र कार्यक्रम' का स्थान प्रमुख था लेकिन बाद में यह अनुभव किया गया कि इन कार्यक्रमों से ग्रामीण जनता के जीवन-स्तर में कोई महत्वपूर्ण सुधार नहीं हो सका है। इस स्थिति में सन् 1978-79 से ग्रामीण विकास का एक व्यापक कार्यक्रम आरम्भ किया गया जिसे हम 'समन्वित ग्रामीण विकास कार्यक्रम' कहते हैं। इसका उद्देश्य ग्रामीण बेरोजगारी को कम करना तथा ग्रामीणों के जीवन-स्तर में इस तरह सुधार करना है कि वे गरीबी की सीमा-रेखा से ऊपर उठ सकें। भारत में आज ग्रामीण क्षेत्रों में रहने वाले 25 करोड़ लोग गरीबी की सीमा रेखा के नीचे हैं। इन लोगों को आवश्यक सुविधा देने के लिए यह निश्चय किया गया है कि प्रत्येक सामुदायिक विकास खण्ड के द्वारा प्रतिवर्ष अपने क्षेत्र में से 600 निर्धनतम परिवारों का चयन करके उन्हें लाभ प्रदान किया जाए। इनमें से 400 परिवारों का कृषि से सम्बन्धित सुविधाओं द्वारा, 100 परिवारों को कुटीर-उद्योग धन्धों द्वारा शेष 100 को अन्य सेवाओं द्वारा लाभ दिया जाएगा। यह एक बड़ा लक्ष्य है, इसलिए 5 वर्ष की अवधि में 3,000 परिवारों को लाभ प्रदान करने के लिए प्रत्येक विकास खण्ड के लिए 35 लाख रुपये की राशि निर्धारित की गयी। आरम्भ में यह योजना देश के सभी विकास खण्डों में लागू कर दिया गया है। इस योजना का सम्पूर्ण व्यय केन्द्र और राज्य सरकार द्वारा आधा-आधा बहन किया जाता है। व्यय के दृष्टिकोण से सातवीं तथा आठवीं पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत यह देश का सबसे बड़ा कार्यक्रम रहा जिस पर इन दो योजनाओं के अन्तर्गत ही 19,000 करोड़ से भी अधिक रुपया व्यय किया गया तथा इसके द्वारा 3.15 करोड़ ग्रामीण परिवारों के जीवन-स्तर को गरीबी की सीमा-रेखा से ऊपर उठाया जा सका। केवल सन् 1995 से 1997 के बीच ही इसके द्वारा 39.85 लाख निर्धन परिवारों को लाभ दिया गया।
2. **राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम**—गाँवों में बेरोजगारी की समस्या का मुख्य सम्बन्ध मौसमी तथा अर्द्ध-बेरोजगारी से है। इसके लिए किसानों को एक ओर कृषि के अतिरिक्त साधन उपलब्ध कराने की आवश्यकता है तो दूसरी ओर अधिक निर्धन किसानों को खाली समय में रोजगार के नये अवसर देना आवश्यक है। आरम्भ में 'काम के बदले अनाज' योजना के द्वारा इस आवश्यकता को पूरा करने का प्रयत्न किया गया था लेकिन सन् 1981 से इसके स्थान पर 'राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम' आरम्भ किया गया। इस कार्यक्रम का मुख्य उद्देश्य खाली समय में कृषकों को रोजगार के अतिरिक्त अवसर देना; उन्हें कृषि के उन्नत उपकरण उपलब्ध कराना तथा ग्रामीणों की आर्थिक दशा में सुधार करना है। छठी पंचवर्षीय योजना में सामुदायिक विकास खण्डों के माध्यम से इस योजना को लागू करके इस पर लगभग 1,620 करोड़ रुपये व्यय किया गया। सातवीं योजना के अन्तर्गत सन् 1989 से इसके स्थान पर एक नयी रोजगार योजना आरम्भ की गयी जिसे 'जवाहर रोजगार योजना' कहा जाता है। इस योजना का मुख्य उद्देश्य अत्यधिक निर्धन तथा गाँवों के भूमिहीन किसानों के परिवार में किसी एक सदस्य को वर्ष में कम-से-कम 100 दिन का रोजगार देना है। सन् 1989 से 1998 तक इस योजना पर केन्द्र और राज्य सरकारों ने लगभग 30 हजार करोड़ रुपये से भी अधिक के विनियोजन द्वारा बहुत बड़ी संख्या के निर्धन परिवारों को रोजगार के अवसर प्रदान किये।
3. **सूखाग्रस्त क्षेत्रों के लिए कार्यक्रम**—हमारे देश में अनेक हिस्से ऐसे हैं जहाँ अक्सर सूखे की समस्या उत्पन्न होती रहती है। ऐसे क्षेत्रों के लिए उपयुक्त कार्यक्रम इस उद्देश्य से आरम्भ किया गया है कि किसानों को कम पानी में भी उत्पन्न होने वाली फसलों की जानकारी दी जा सके, जल स्रोतों का अधिकाधिक उपयोग किया जा सके, वृक्षारोपण में वृद्धि की जा सके तथा पशुओं की अच्छी नस्ल को विकसित करके ग्रामीण निर्धनता को कम किया जा सके। इस समय 74 जिलों के 557 विकास किया जा रहा है।

4. **मरुस्थल विकास कार्यक्रम**—भारत में सामुदायिक विकास खण्डों के माध्यम से यह कार्यक्रम सन् 1977-78 से आरम्भ किया गया। इसका उद्देश्य रेगिस्तानी, बंजर तथा बीहड़ क्षेत्रों की भूमि पर अधिक-से-अधिक हरियाली लगाना, जल-स्रोतों को ढूँढकर उनका उपयोग करना, ग्रामों में बिजली देकर ट्यूब-वैल को प्रोत्साहन देना तथा पशु-धन और बागवानी का विकास करना है। इस योजना के आरम्भिक वर्ष से सन् 1997 तक सामुदायिक विकास खण्डों के द्वारा इस पर कुल 982 करोड़ रुपये व्यय किए जा चुके हैं।
5. **जनजातीय विकास की अग्रगामी योजना**—इस योजना के अन्तर्गत आन्ध्र प्रदेश, मध्य प्रदेश, बिहार तथा उड़ीसा के कुछ आदिवासी बहुल क्षेत्रों में जनजातीय विकास के प्रयत्न किये गये हैं। इसके द्वारा आर्थिक विकास, संचार, प्रशासन, कृषि तथा सम्बन्धित क्षेत्रों में जनजातीय समस्याओं का गहन अध्ययन करके कल्याण कार्यक्रमों को लागू किया जा रहा है। विकास खण्डों के द्वारा लोगों को पशु खरीदने, भूमि-सुधार करने, बैलगाड़ियों की मरम्मत करने और दस्तकारी से सम्बन्धित कार्यों के लिए ऋण दिलवाने में भी सहायता की जाती है।
6. **पर्वतीय विकास की अग्रगामी योजना**—पर्वतीय क्षेत्र के किसानों का सर्वांगीण विकास करने तथा उनके रहन-सहन के स्तर में सुधार करने के लिए हिमाचल प्रदेश, उत्तर प्रदेश तथा तमिलनाडु में यह कार्यक्रम आरम्भ किया गया। आरम्भ में इसे केवल पाँचवी पंचवर्षीय योजना की अवधि तक ही चालू रखने का प्रावधान था लेकिन बाद में इस कार्यक्रम पर छठी योजना की अवधि में भी कार्य किया गया।
7. **पौष्टिक आहार कार्यक्रम**—यह कार्यक्रम विश्व स्वास्थ्य संगठन तथा यूनीसेफ की सहायता से केन्द्र सरकार द्वारा संचालित किया जाता है। इसका उद्देश्य पौष्टिक आहार के उन्नत तरीकों से ग्रामीणों को परिचित कराना तथा प्राथमिक स्तर पर स्कूली बच्चों के लिए दिन में एक बार पौष्टिक आहार की व्यवस्था करना है। पौष्टिक आहार की समुचित जानकारी देने के लिए गाँव पंचायतों युवक तथा महिला मण्डलों की भी सहायता ली जाती है। भारत में अब तक लगभग 2556 विकास खण्ड ग्रामीण समुदाय के लिए यह सुविधा प्रदान कर रहे हैं तथा भविष्य में इस कार्यक्रम का प्रसार और अधिक खण्डों में करने के प्रयत्न किये जा रहे हैं।
8. **पशु पालन**—पशुओं की नस्लों में सुधार करने तथा ग्रामीणों के लिए अच्छी नस्ल के पशुओं की आपूर्ति करने में भी विकास खण्डों का योगदान निरन्तर बढ़ता जा रहा है। अब प्रत्येक विकास खण्ड द्वारा औसतन एक वर्ष में उन्नत किस्म के 20 पशुओं तथा लगभग 400 मुर्गियों की सप्लाई की जाती है तथा वर्ष में औसतन 530 पशुओं का उन्नत तरीकों से गर्भाधान कराया जाता है। इससे ग्रामीण क्षेत्रों में पशुओं की नस्ल में निरन्तर सुधार हो रहा है।
9. **ऐच्छिक संगठनों को प्रोत्साहन**—सामुदायिक विकास कार्यक्रम की सफलता का मुख्य आधार इस योजना में ऐच्छिक संगठनों का अधिकाधिक सहभाग प्राप्त होना है। इस दृष्टिकोण से विकास खण्डों द्वारा अब मण्डल तथा युवक मंगल जैसे ऐच्छिक संगठनों के विकास पर विशेष बल दिया जा रहा है। इस कार्य के लिए ऐच्छिक संगठनों के पंजीकरण के नियमों को सरल बनाना, कार्यकारिणी के सदस्यों को प्रशिक्षण देना, विशेष कार्यक्रमों के निर्धारण में सहायता देना, रख-रखाव के लिए अनुदान देना, उनकी कार्यप्रणाली का अवलोकन करना, महिला मण्डलों को प्रेरणा पुरस्कार देना तथा कुछ चुनी हुई ग्रामीण महिलाओं को नेतृत्व का प्रशिक्षण देना आदि वे सुविधाएँ हैं जिससे ऐच्छिक संगठन ग्रामीण विकास के लिए सबसे अधिक महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं।
10. **स्वास्थ्य तथा परिवार नियोजन**—ग्रामीणों में छोटे आकार के परिवारों के प्रति जागरूकता उत्पन्न करने तथा उनके स्वास्थ्य के स्तर में सुधार करने के लिए सामुदायिक विकास खण्डों ने विशेष सफलता प्राप्त की है। जून 1997 तक हमारे देश में 22,000 प्राथमिक स्वास्थ्य केन्द्रों तथा 1.36 लाख से भी अधिक उपकेन्द्रों के द्वारा ग्रामीण जनसंख्या के स्वास्थ्य में सुधार करने का प्रयत्न किया गया था। अब विकास खण्डों द्वारा ग्रामीण विस्तार सेवाओं के अन्तर्गत ग्रामीणों को जनसंख्या सम्बन्धी शिक्षा देने का कार्य भी किया जाने लगा है।
11. **शिक्षा तथा प्रशिक्षण**—सामुदायिक विकास योजना के द्वारा ग्रामीण शिक्षा के व्यापक प्रयत्न किये गये इसके लिए गांवों में महिला मण्डल, कृषक दल तथा युवक मंगल दल स्थापित किये गये। समय-समय पर प्रदर्शनियों, उत्सवों तथा ग्रामीण नेताओं के लिए प्रशिक्षण शिविरों का आयोजन करके उन्हें कृषि और दस्तकारी की व्यावहारिक शिक्षा दी जाती है। वर्तमान में सामुदायिक विकास खण्ड प्रौढ़ शिक्षा का विस्तार करके भी ग्रामीण साक्षरता में वृद्धि करने का प्रयत्न कर रहे हैं। ग्रामीणों के अतिरिक्त विद्यालय के शिक्षकों, पंचायत के सदस्यों तथा ग्रामीण युवकों के लिए भी विशेष गोष्ठियों और

शिविरो का आयोजन किया जाता है। जिससे लोगों में शिक्षा के प्रति चेतना उत्पन्न करके विभिन्न योजनाओं से लोगों को परिचित कराया जा सके।

इन सभी तथ्यों से स्पष्ट होता है कि विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में सामुदायिक विकास कार्यक्रम की उपलब्धियाँ न केवल सन्तोषप्रद हैं बल्कि अनेक क्षेत्रों में निर्धारण लक्ष्य से भी अधिक सफलता प्राप्त की गई है।

प्र.7. ग्रामीण भारत के पुनर्निर्माण में सामुदायिक विकास योजना की प्रगति का मूल्यांकन कीजिए।

Evaluate the progress of community development plan in renovation of rural India.

उत्तर

योजना की प्रगति का मूल्यांकन (Evaluation of Plans Progress)

भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रम के सभी पक्षों को देखते हुए अक्सर एक प्रश्न यह भी उत्पन्न होता है कि क्या भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रम असफल रहा है? और यदि हाँ तो इसके प्रमुख कारण क्या हैं? इस प्रश्न की वास्तविकता को समझने के लिए हमें योजना के प्रत्येक पहलू को ध्यान में रखकर इसका निष्पक्ष मूल्यांकन करना होगा।

वास्तव में सामुदायिक विकास योजना में सम्बन्धित विभिन्न कार्यक्रमों का समय-समय पर अनेक विद्वानों ने मूल्यांकन किया है। इन अध्ययनों से एक बात यह निश्चित हो जाती है कि इस कार्यक्रम ने हीनता की ग्रन्थि से मस्त करोड़ों ग्रामीणों के मन में विकास के प्रति जागरूकता का संचार किया है। इस दृष्टिकोण से इस कार्यक्रम को पूर्णतया असफल कह देना न्यायपूर्ण नहीं होगा। इसके पश्चात् भी इस योजना पर जितना धन व्यय किया गया तथा जो लक्ष्य निर्धारित किये गये उसके अनुपात से हमारी सफलताएँ बहुत कम हैं योजना के प्रारम्भ में ही यह स्पष्ट किया गया था कि इस कार्यक्रम में प्रत्येक स्तर पर जन-सहभाग को विशेष महत्त्व दिया जायेगा परन्तु व्यावहारिक रूप से योजना के आरम्भ से अब तक इसमें जन सहभाग का नितान्त अभाव रहा है।

स्वतन्त्रता के पश्चात् प्रथम बार सामुदायिक विकास कार्यक्रम के माध्यम से सभी वर्गों तथा स्तरों को विकास की समान सुविधाएँ देते हुए सांस्कृतिक आधुनिकीकरण का दर्शन सामने रखा गया। इस दर्शन का आधार यह था कि आर्थिक विकास तथा सामाजिक न्याय के क्षेत्र में किसी प्रकार का विभेदीकरण नहीं होना चाहिए परन्तु वास्तविकता यह है कि इस योजना के अधीन जिन ग्रामीणों को लाभ प्राप्त हुआ भी है उनमें 60 प्रतिशत से भी अधिक ग्रामीण अभिजात वर्ग के हैं। इसका तात्पर्य है कि यह कार्यक्रम जिन मूलभूत सिद्धान्तों को लेकर आरम्भ किया गया था उन्हें व्यावहारिक रूप देने में यह सफल नहीं हो सका। कार्यक्रम में यह निर्धारित किया गया था कि ग्रामीण समुदाय में कृषि के विकास को सर्वोच्च प्राथमिकता दी जायेगी क्योंकि इसके बिना उसके जीवन स्तर में कोई भी वांछित सुधार नहीं लाया जा सकता। इसके पश्चात् भी विभिन्न कार्यक्रमों के अन्तर्गत की सफलता के लिए सबसे अधिक आवश्यक था। इसका कारण सम्भवतः ग्राम सेवकों तथा अधिकारियों की सामान्य किसानों के प्रति घोर उदासीनता का होना है। इसके अतिरिक्त इस कार्यक्रम की असफलता के पीछे कार्यक्रम से सम्बद्ध अधिकारियों तथा कर्मचारियों में ग्रामीण अनुभव तथा दूर-दृष्टि का अभाव होना भी एक महत्त्वपूर्ण कारक सिद्ध हुआ। विभिन्न विद्वानों तथा मूल्यांकन समितियों ने जिन दशाओं के आधार पर इस योजना की समीक्षा की है, उन्हें प्रो० देसाई के आठ प्रमुख परिस्थितियों के आधार पर स्पष्ट किया है—

1. इस योजना की प्रकृति नौकरशाही विशेषताओं के युक्त है।
2. प्रशासकीय आदेशों के समान ही सभी निर्णय उच्च स्तर से निम्न स्तर के लिए सम्प्रेषित किये जाते हैं।
3. संगठन के किसी भी स्तर पर आधारभूत सिद्धान्तों के क्रियान्वयन का अभाव रहा है।
4. अन्य सरकारी विभागों की भाँति ही इस योजना के प्रशासन के प्रति भी जनसाधारण के मन में अधिक विश्वास नहीं है।
5. विभिन्न विभागों के कर्मचारियों के अधिकारों और कार्यों को उनके स्तर और प्रतिष्ठा से जोड़ना एक बड़ी भ्रान्ति रही है।
6. प्रशासकीय कार्यकर्त्ताओं के विभाग में अनेक कार्यों का इतना दोहराकरण है कि इसके कारण न केवल कार्यों का बोझ बढ़ गया है बल्कि विभिन्न कार्यों के प्रति कार्यकर्त्ताओं में दायित्व का विभाजन भी समुचित रूप से नहीं हो पाता।
7. कार्यकर्त्ताओं में सेवा-मनोवृत्ति का अत्यधिक अभाव है।
8. कर्मचारियों में सामाजिक सेवा की निपुणता कम होने के साथ उनके साधन भी बहुत सीमित हैं।

ये दोष योजना के प्रारूप से अधिक सम्बन्धित हैं, अधिकारियों की कार्यकुशलता अथवा निष्ठा से बहुत कम। वास्तविकता यह है कि सामुदायिक विकास कार्यक्रम का सम्पूर्ण प्रारूप मुख्य रूप से जनता के सहभाग से घनिष्ठ रूप में सम्बन्धित है। इसके विपरीत शिक्षा की कमी तथा जनसामान्य की उदासीनता के कारण सरकारी तन्त्र को ग्रामीण समुदाय से कोई महत्त्वपूर्ण सहयोग प्राप्त नहीं

हो पाता। इस दृष्टिकोण से डॉ० दुबे ने सामुदायिक विकास योजना का वैज्ञानिक मूल्यांकन करते हुए इतनी संरचना से सम्बद्ध चार मुख्य दोषों का उल्लेख किया है—

1. ग्रामीण जनसंख्या के अधिकांश भाग की सामान्य उदासीनता।
2. योजना के क्रियान्वयन में अधिकारियों तथा बाहरी व्यक्तियों प्रति सन्देह तथा अविश्वास।
3. संचार के साधनों की विफलता।
4. परम्पराओं तथा सांस्कृतिक कारकों का प्रभाव।

इस प्रकार भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रम की असफलता अथवा धीमी प्रगति के लिए जो उत्तरदायी कारण बताये गये हैं, उन्हें संक्षेप में निम्नांकित रूप से स्पष्ट किया जा सकता है

1. **जन सहयोग का अभाव**—सामुदायिक विकास कार्यक्रम के प्रत्येक स्तर पर जनसहयोग की सबसे अधिक आवश्यकता थी लेकिन व्यवहारिक रूप से प्रत्येक स्तर पर इसका नितान्त अभाव है। इस कार्यक्रम में श्रमदान आन्दोलन को अत्यधिक महत्त्व दिया गया है लेकिन आर्थिक और सांस्कृतिक रूप से टुकड़ों में विभाजित ग्रामीण समुदाय से ऐसा कोई सहयोग नहीं मिल सका। डॉ० दुबे ने स्वयं अनेक श्रमदान आन्दोलनों का निरीक्षण करके अनेक तथ्य प्रस्तुत किये हैं। आपके अनुसार ग्रामों में ऊँची सामाजिक और आर्थिक स्थिति वाले लोगों ने श्रमदान के द्वारा सड़कों के निर्माण और मरम्मत की योजना में काफी रुचि ली लेकिन स्वयं इस वर्ग ने कोई योगदान नहीं किया। गाँवों के केवल निम्न सामाजिक-आर्थिक स्थिति वाले व्यक्तियों ने ही शारीरिक श्रम के कार्य में कुछ योगदान दिया। फलस्वरूप श्रमदान की अवधि में यह वर्ग उतने समय की मजदूरी से भी वंचित रह गया जबकि योजना से इस वर्ग को कोई प्रत्यक्ष लाभ नहीं पहुँच सका। इस कारण कुछ व्यक्ति तो श्रमदान को बेगार-प्रथा की ही पुनरावृत्ति मानने लगे। इसके विपरीत श्रमदान में कोई योगदान न देने वाला गाँव का उच्च वर्ग सड़कों के निर्माण से आर्थिक रूप से अधिक लाभान्वित हुआ। साथ ही उसे अपनी प्रतिष्ठा स्थापित करने तथा नेतृत्व दिखाने का अवसर भी मिला। इससे स्पष्ट होता है कि विभिन्न विकास कार्यक्रमों द्वारा जब तक निम्न सामाजिक आर्थिक स्थिति वाले वर्गों को वास्तविक लाभ नहीं पहुँचता, यह योजना अधिक प्रभावपूर्ण नहीं बन सकेगी।
2. **कार्यक्रम के क्रियान्वयन में अतिशीघ्रता**—सामुदायिक विकास कार्यक्रम की सफलता बहुत बड़ी सीमा तक उसके संगठनात्मक पहलु से सम्बन्धित थी। देश में इस योजना के सम्पूर्ण जाल को फैलाने में इतनी अधिक शीघ्रता और उत्साह दिखाया गया कि योग्य तथा कुशल कार्यकर्ताओं के अभाव में सामान्य कार्यकर्ताओं के हाथों में ही योजना के क्रियान्वयन की बागडोर सौंप दी गयी। कार्यक्रम का प्रसार उच्च से निम्न अधिकारियों के लिए होता था, इसलिए उच्च स्तर के अधिकारी जनसामान्य की भावनाओं तथा आवश्यकताओं से अनभिज्ञ ही बने रहे। इसके फलस्वरूप नीतियों का निर्माण ही दोषपूर्ण हो गया। सम्पूर्ण योजना फाइलों और कागजों में सिमटकर रह गयी। जनसाधारण को इसका न कोई लाभ मिला और न ही उन्होंने इसमें कोई सहयोग देना लाभप्रद समझा।
3. **कार्यक्रम में नौकरशाही का बोलबाला**—सामुदायिक विकास योजना के प्रत्येक स्तर पर नौकरशाही प्रवृत्ति का बोलबाला रहा है। योजना के उच्च पदस्थ अधिकारी निम्न अधिकारियों को आदेश देते रहे लेकिन अपने नीचे ग्रामीण स्तर के अधिकारियों की अनुभवसिद्ध तथा विश्वस्त बात सुनने के लिए तैयार नहीं हो सके। इसके फलस्वरूप ग्राम सेवक, जिस पर इस योजना की सफलता आधारित थी, गाँव के प्रभावशाली व्यक्तियों की चाटुकारी करने में लग गया। इसके अतिरिक्त ब्रिटिश प्रशासन के अभ्यास अधिकारी ग्रामीण समुदाय से किसी प्रकार का सम्पर्क रखना अथवा प्राथमिक रूप से उनकी समस्याओं को समझना अपनी प्रतिष्ठा के विरुद्ध समझते हैं।
4. **प्रशिक्षित कार्यकर्ताओं का अभाव**—इस योजना के आरम्भिक काल से ही इनमें प्रशिक्षित कार्यकर्ताओं का नितान्त अभाव रहा है। यद्यपि सरकार ने कुछ कार्यकर्ताओं के प्रशिक्षण के लिए प्रशिक्षण केन्द्रों तथा विशेष शिविरों का आयोजन किया लेकिन वह व्यवस्था इतनी अपर्याप्त थी कि जिस तेजी से विकास खण्डों की संख्या में वृद्धि हो रही थी, उतनी तेजी से कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षित नहीं किया जा सका। इसके फलस्वरूप विभिन्न स्तरों पर नियुक्त अधिकारी, कार्यकर्ता तथा कर्मचारी अपने दायित्व को समुचित रूप से निर्वाह नहीं कर सके।
5. **स्थानीय नेतृत्व का अभाव**—कार्यक्रम का एक महत्त्वपूर्ण उद्देश्य स्थानीय नेतृत्व का विकास करना था लेकिन आरम्भ से ही इस ओर अधिक ध्यान नहीं दिया गया। वास्तव में ग्रामीण समुदाय में व्याप्त अशिक्षा, अज्ञानता, सामाजिक आर्थिक असमानता, भाषागत भिन्नताओं तथा उच्च जातियों के शोषण के कारण नियोजित प्रयास किये बिना स्वस्थ नेतृत्व को

विकसित करना सम्भव नहीं था। जब ग्रामों में स्वस्थ नेतृत्व ही विकसित नहीं हुआ तो जन-सहभाग प्राप्त होने का कोई प्रश्न ही नहीं था। सहभाग की अनुपस्थिति में थोड़े से प्रशिक्षित और कुशल कार्यकर्ता भी विभिन्न कार्यक्रमों को अधिक प्रभावपूर्ण रूप से लागू नहीं कर सके।

6. **सांस्कृतिक कारक**—भारतीय ग्रामों में कुछ ऐसी सांस्कृतिक परिस्थितियाँ भी विद्यमान रही हैं जिनके कारण सामुदायिक विकास कार्यक्रम की प्रगति बहुत सीमित हो गयी। उदाहरण के लिए उदासीन तथा भाग्य प्रधान स्वभाव, कार्य करने के परम्परागत तरीके, धार्मिक विश्वास तरह तरह के कर्मकाण्ड और सरकारी अधिकारियों के प्रति अविश्वास आदि ऐसे कारक रहे हैं जो जन सहभाग को दुर्बल बनाते रहे हैं। डॉ० दुबे ने अपने अध्ययन के आधार पर इन कारकों के प्रभाव का व्यापक विश्लेषण करके सामुदायिक विकास योजना की धीमी प्रगति में इनके प्रभाव को स्पष्ट किया है।
7. **प्रभावशाली संचार का अभाव**—सामुदायिक विकास योजना के अन्तर्गत संचार के परम्परागत तथा आधुनिक दोनों तरीकों का साथ-साथ उपयोग किया गया लेकिन कार्यक्रम को सफल बनाने में ये अधिक प्रभावपूर्ण सिद्ध नहीं हो सके। इसका कारण संचार के तरीकों का दोषपूर्ण उपयोग था। डॉ० दुबे ने कृषि, पशुपालन एवं स्वास्थ्य के क्षेत्र में 16 नवाचारों के प्रभाव का अध्ययन करने के लिए 270 उत्तरदाताओं से सम्पर्क किया। इस अध्ययन से यह ज्ञात हुआ कि 84 प्रतिशत उत्तरदाता केवल 2 नवाचारों से अवगत थे, 14 प्रतिशत उत्तरदाता किसी भी नवाचार के बारे में कुछ नहीं जानते थे तथा केवल 2 प्रतिशत ग्रामीण ही ऐसे थे जो सभी नवाचारों से परिचित थे। इस अध्ययन से यह स्पष्ट हो जाता है कि ग्रामीण समुदाय को जब नवीन योजनाओं तथा कार्यक्रमों की जानकारी ही नहीं है तो किस प्रकार वे इनके प्रति जागरूक होकर इनमें अपना योगदान कर सकते हैं। इसी स्थिति को ध्यान में रखते हुए कृष्णमाचारी ने कहा था “मैं कार्यक्रम में ग्रामीण स्तर के अप्रशिक्षित कार्यकर्ताओं को लेने की अपेक्षा यह अधिक पसन्द करूँगा कि इस आन्दोलन का प्रसार धीरे-धीरे हो।”

बहुविकल्पीय प्रश्न

प्र.1. एक संगठन निम्न में से कौन-सा कार्य, कर्मचारियों के कौशल और क्षमताओं को बढ़ाता है?

- (a) स्थानन (b) प्रशिक्षण (c) प्रवेशन (d) विकास

उत्तर (b) प्रशिक्षण

प्र.2. प्रशिक्षण के इन क्षेत्रों में से कौन एक कर्मचारी को उसकी समस्याओं को सफलतापूर्वक निपटारा करने के लिए तैयार करता है?

- (a) मानव सम्बन्ध प्रशिक्षण (b) समस्या समाधान प्रशिक्षण
(c) कौशल आधारित प्रशिक्षण (d) प्रबन्धन प्रशिक्षण

उत्तर (b) समस्या समाधान प्रशिक्षण

प्र.3. इनमें से अनुकरण अभ्यासों के किस प्रकार में प्रशिक्षुओं को विभिन्न दलों में विभाजित किया जाता है और एक अनुकरणीय बाजारों में प्रतिस्पर्द्धी फर्मों की भूमिका निभाने को कहा जाता है?

- (a) साक्षात्कार विधि (b) व्यापार खेल (c) आकस्मिक विधि (d) टोकरी विधि

उत्तर (b) व्यापार खेल

प्र.4. प्रशिक्षण के लिए प्रदर्शन प्रकार की प्रशिक्षण पद्धति में किसका उपयोग किया जाता है?

- (a) पर्यवेक्षक (b) श्रमिक (c) प्रबन्धक (d) वरिष्ठ अधिकारी

उत्तर (b) श्रमिक

प्र.5. समस्या समाधान सम्बन्धी कौशल विकसित करने हेतु कौन-सी प्रशिक्षण विधि सर्वाधिक उपयुक्त है?

- (a) व्याख्यान (b) समस्या अध्ययन
(c) भूमिका निर्वाह (d) संवेदनशीलता प्रशिक्षण

उत्तर (b) समस्या अध्ययन

प्र.6. निम्न में से कौन-सी अन्तःकार्य प्रशिक्षण विधि है जहाँ प्रशिक्षु की संगठन के विभिन्न कार्यों पर विभिन्न नौकरियों में रखा जाता है?

- (a) कार्य अनुदेश प्रशिक्षण (b) अनुशिक्षण (c) समिति के कार्य (d) कार्यावर्तन

उत्तर (d) कार्यावर्तन

प्र.7. निम्नलिखित में से कौन-सा प्रशिक्षण का तरीका नहीं है—

- (a) संवेदनशीलता प्रशिक्षण (b) संक्रमणकालीन प्रशिक्षण
(c) शिक्षुता (d) सम्मेलन विधि

उत्तर (c) शिक्षुता

प्र.8. निम्न में से कौन-सा सामान्य रूप से ऑपरेटिव कर्मचारियों पर निर्देशित होता है और तकनीकी पहलुओं से सम्बन्धित होता है?

- (a) प्रशिक्षण (b) शिक्षा (c) सीखना (d) विकास

उत्तर (a) प्रशिक्षण

प्र.9. निम्नलिखित में से कौन-सा ऑन द जॉब ट्रेनिंग का तरीका नहीं है?

- (a) पर्यवेक्षण (b) नौकरी निर्देश (c) रोल प्ले (d) कार्यवर्तन

उत्तर (c) रोल प्ले

प्र.10. निम्नलिखित में से कौन-सा ऑन द जॉब ट्रेनिंग का तरीका है?

- (a) सामूहिक चर्चा (b) नौकरी निर्देश (c) रोल प्ले (d) मामले का अध्ययन

उत्तर (b) नौकरी निर्देश

प्र.11. प्रशिक्षण मॉडल का मूल्यांकन किसके द्वारा विकसित किया गया था?

- (a) डोनाल्ड किर्कपैट्रिक (b) डोनाल्ड किर्कपैट्रिक (c) डेविड किर्कपैट्रिक (d) डेविड किर्कपैट्रिक

उत्तर (b) डोनाल्ड किर्कपैट्रिक

प्र.12. मूल्यांकन प्रशिक्षण मॉडल किस वर्ष में विकसित किया गया था?

- (a) सन् 1990 ई० (b) सन् 1950 ई० (c) सन् 1972 ई० (d) सन् 1975 ई०

उत्तर (d) सन् 1975 ई०

प्र.13. निम्नलिखित में से कौन-सा ऑफ-द-जॉब ट्रेनिंग का तरीका है?

- (a) पर्यवेक्षण (b) नौकरी निर्देश (c) रोल प्ले (d) कार्यवर्तन

उत्तर (c) रोल प्ले

प्र.14. निम्नलिखित में से कौन-सा ऑफ द जॉब ट्रेनिंग का तरीका नहीं है?

- (a) सामूहिक चर्चा (b) नौकरी निर्देश
(c) रोल प्ले (d) मामले का अध्ययन

उत्तर (b) नौकरी निर्देश

प्र.15. सीखने के माध्यम से व्यवहार का औपचारिक और व्यवस्थित संशोधन है—

- (a) प्रशिक्षण (b) शिक्षा
(c) अनुदेश (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (a) प्रशिक्षण

प्र.16. निम्न में कौन-सा प्रशिक्षण के परिणाम स्वरूप होता है?

- (a) अनुदेश (b) शिक्षा (c) विकास (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.17. निम्नलिखित में से कौन-सी सीखने की गतिविधि है, जो वर्तमान जरूरतों के बजाय भविष्य की जरूरतों के लिए निर्देशित है—

- (a) प्रशिक्षण (b) शिक्षा (c) अनुदेश (d) विकास

उत्तर (d) विकास

प्र.18. निम्न में कौन-सा तत्काल प्रदर्शन की तुलना में कैरियर के विकास से अधिक सम्बन्धित है?

- (a) विकास (b) अनुदेश (c) शिक्षा (d) प्रशिक्षण

उत्तर (a) विकास

प्र.19. सामान्य प्रशिक्षण का सम्बन्ध है—

- (a) वैचारिक (b) विकास सम्बन्धी (c) तकनीकी पहलू (d) मानवीय कौशल

उत्तर (c) तकनीकी पहलू

प्र.20. निम्नलिखित में से किससे "विकास का सम्बन्ध" अधिक है?

- (a) तत्काल प्रदर्शन (b) उत्तराधिकार की योजना बनाना
(c) कैरियर विकास (d) इनमें से सभी

उत्तर (c) कैरियर विकास

प्र.21. सामुदायिक विकास कार्यक्रमों का उद्देश्य क्या है?

- (a) शैक्षिक सुविधाएँ प्रदान करना (b) जीवन स्तर में सुधार
(c) राजनीतिक प्रशिक्षण (d) उपरोक्त में से एक से अधिक

उत्तर (d) उपरोक्त में से एक से अधिक

प्र.22. समुदाय की भागीदारी के लिए राज्य द्वारा की गई पहल के सम्बन्ध में निम्नलिखित में कौन-सी गलत जोड़ी है?

- (a) आन्ध्र प्रदेश—बाल मित्र केन्द्र (b) गुजरात—सहयोगिनी एवं आंगनवाड़ी
(c) मध्य प्रदेश—ग्राम-शिक्षा रजिस्टर (d) बिहार—आदर्श ग्राम योजना

उत्तर (d) बिहार—आदर्श ग्राम योजना

प्र.23. निम्नलिखित में किस प्रकार के परामर्श में वे लोग शामिल होते हैं जो स्कूल छोड़ देते हैं और जिनकी मुश्किलें अधिक गम्भीर होती हैं?

- (a) समुदाय आधारित परामर्श (b) विद्यालय आधारित परामर्श
(c) (a) एवं (b) दोनों (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) (a) एवं (b) दोनों

प्र.24. समुदाय किस पर एक वॉचडॉग है?

- (a) सरकार पर (b) लोगों पर (c) समाज पर (d) स्कूल पर

उत्तर (d) स्कूल पर

प्र.25. सामुदायिक विकास कार्यक्रम की धुरी किसे कहा जाता है?

- (a) प्रसार प्रबन्धन को (b) प्रसार कार्यकर्ता को (c) ग्रामीण नेता को (d) प्रसार विशेषज्ञ को

उत्तर (b) प्रसार कार्यकर्ता को

UNIT-III

लक्ष्य समूहों की आवश्यकताओं का आकलन Needs Assessment of Target Groups

खण्ड-अ (अतिलघु उत्तरीय) प्रश्न

प्र.1. अनुसूचित जाति, जनजाति एवं पिछड़े वर्ग के लिए कल्याण की क्या भूमिका है?

What is the role of welfare for scheduled caste, scheduled tribe and other backward class?

उत्तर पिछड़े वर्ग, अनुसूचित जाति एवं जनजाति वर्गों के लोग कमजोर हैं। कमजोरी का कारण गरीबी एवं अशिक्षा है। गरीबी एवं अशिक्षा का सीधा सम्बन्ध शोषण और अत्याचार से है। जिसके कारण इनके ऊपर अन्य वर्गों या दबंग लोगों द्वारा अत्याचार, बलात्कार, नंगे घुमाए जाने आदि का कार्य किया जाता है। जिसके कारण यह वर्ग शोषण एवं पीड़ा का अनुभव करते हैं। सामाजिक कार्यकर्ताओं के द्वारा इन वर्गों के कल्याण के लिये चलायी जा रही योजनाओं के लाभों को पहुँचाने का कार्य किया जाता है।

प्र.2. सामुदायिक विकास में प्रयोग होने वाले उपागम लिखिए।

Write the approaches which are used in community development?

उत्तर सामुदायिक विकास में प्रयोग होने वाले उपागम निम्नलिखित हैं—

- परिसंपत्ति आधारित उपागम का प्रयोग करना जो क्षमताओं और मौजूदा संसाधनों पर आश्रित है,
- समावेशी प्रक्रियाओं को प्रोत्साहित करना जिनमें समुदाय विविधता सम्मिलित है; और
- सहयोगात्मक रूप से योजनाबद्ध और निर्देशित पहल के माध्यम से समुदाय का स्वामित्व;

प्र.3. अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए विशेष प्रावधान क्या हैं?

What are the special provisions for scheduled caste, scheduled tribe?

उत्तर अनुच्छेद 46 “राज्य लोगों के कमजोर वर्गों और विशेष रूप से अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के शैक्षिक और आर्थिक हितों को विशेष ध्यान से बढ़ावा देगा, और उन्हें सामाजिक अन्याय और सभी प्रकार के अपराधों एवं शोषण से बचाएगा।”

प्र.4. अनुसूचित जाति के लिए संवैधानिक प्रावधान क्या है ?

What are the constitutional provisions for scheduled caste?

उत्तर संविधान का अनुच्छेद 275 (1) अनुसूचित जनजातियों के कल्याण को बढ़ावा देने के लिए या अनुसूचित क्षेत्रों के प्रशासन के स्तर को बढ़ाने के लिए संघ से राज्यों को अनुदान प्रदान करता है। भारत के संविधान की छठी अनुसूची में असम, मेघालय, त्रिपुरा और मिजोरम राज्यों के जनजातीय क्षेत्रों के प्रशासन से संबंधित प्रावधान हैं।

प्र.5. अनुसूचित जनजाति की विशेषता क्या है?

What are the features of scheduled tribe?

उत्तर अनुसूचित जनजातियों को केन्द्र तथा राज्य सरकारों की सेवाओं में आरक्षण सुविधाएँ प्रदान की गई हैं। इन्हें नौकरियों में आयु सीमा में छूट, उपयुक्तता के मापदण्डों में छूट तथा अनुभव सम्बन्धी योग्यताओं में छूट प्रदान की गई है ताकि नौकरियों में इनका समुचित प्रतिनिधित्व हो सके।

प्र.6. एससी एसटी एक्ट में कौन सी धारा लगती है?

Which article is used in S/C, S/T Act?

उत्तर धारा 3 (1) (आर) और 3 (1) (एस) को ध्यान से पढ़ने से पता चलता है कि विधायिका ने सावधानीपूर्वक शब्दों का प्रयोग किया है कि जब किसी अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति के 'सदस्य' को इरादतन अपमानित किया जाता है तो धारा 3 (1) (आर) और 3 (1) (एस) के तहत अपराध होता है

प्र.7. सरकार ने अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति अधिनियम 1989 कक्षा 8 क्यों पारित किया?

Why government S/C, S/T act 1989 for class VIII.

उत्तर अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति समुदायों को हिंसा और सामाजिक भेदभाव से बचाने के लिए वर्ष 1989 में पारित किया गया था।

प्र.8. 1989 का अधिनियम क्या है?

What is act of 1989?

उत्तर (1) इस अधिनियम का संक्षिप्त नाम अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम, 1989 है। (2) यह जम्मू और कश्मीर राज्य को छोड़कर पूरे भारत में फैला हुआ है। (3) यह उस तारीख को लागू होगा, जिसे केंद्र सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा नियत कर सकती है।

प्र.9. अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति अत्याचार निवारण अधिनियम कब लागू हुआ?

When was Prevention of Atrocities act for S/C, S/T implicated?

उत्तर अवगत कराना है कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम, 1989 को संसद द्वारा संशोधित करते हुए अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) संशोधन अधिनियम, 2015 पारित किया गया है, जो दिनांक 26-1-2016 से प्रभावी है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. ग्रामीण सामुदायिक विकास कार्यक्रम का उल्लेख कीजिए।

Give the depiction of rural community development programme.

उत्तर

ग्रामीण सामुदायिक विकास कार्यक्रम

(Rural Community Development Programme)

सामुदायिक विकास कार्यक्रम को भारतीय स्वतंत्रता-प्राप्ति से कुछ वर्ष पहले 1920 के दशक में तत्कालीन ग्राम विकास परियोजना से प्रेरणा और कार्यनीति प्राप्त हुई तथा ग्रेट ब्रिटेन और अमेरिका में विकसित सामुदायिक विकास परियोजना पर अन्तर्राष्ट्रीय प्रभाव भी पड़े।

सर्वप्रथम प्रमुख ग्राम विकास कार्यक्रम अक्टूबर 1952 में 55 विकास खंडों में स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् आरम्भ किया गया जिसके निम्नलिखित प्रमुख उद्देश्य थे—

(क) ग्रामीण क्षेत्र में भौतिक और मानव संसाधनों का सम्पूर्ण विकास प्राप्त करना।

(ख) स्थानीय नेतृत्व और स्वशासी संस्थाएँ विकसित करना।

(ग) खाद्य और कृषि उत्पादन में तीव्र वृद्धि करके ग्रामीण लोगों के जीवन स्तर को उठाना।

(घ) लोगों के मन में उच्च मानकों के उद्देश्य का संचार करके परिवर्तन सुनिश्चित करना।

इन उद्देश्यों को संसाधन विकास जैसे लघु सिंचाई और मृदा संरक्षण कार्यक्रमों को सुदृढ़ करके, कृषि निवेश आपूर्ति प्रणालियों की प्रभाविता को सुधार कर, और किसानों को कृषि विस्तार सेवाएँ प्रदान करके, खाद्य और कृषि उत्पादन में तीव्र वृद्धि के माध्यम से प्राप्त करना था। इसमें कृषि पशुपालन, ग्रामीण उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, प्रशिक्षण, अनुपूरक रोजगार, समाजकल्याण तथा ग्रामीण संचार विकसित करने के लिए व्यापक संचार थे।

परियोजना क्षेत्र को तीन विकास खंडों में बाँटा गया था। प्रत्येक क्षेत्र में लगभग 100 गाँव और लगभग 65000 लोगों की जनसंख्या थी। वे क्षेत्र जिनमें पूरी परियोजना को व्यावहारिक नहीं माना गया वहाँ शुरू में एक अथवा दो विकास खंड आरंभ किए

गए। बाद में, सामुदायिक विकास कार्यक्रम एक राष्ट्रीय कार्यक्रम बन गया जिसमें देश के सभी ग्रामीण क्षेत्र को सम्मिलित किया गया।

संगठन (Organisation)

सामुदायिक विकास परियोजनाओं को आरंभ करने के लिए विशेषरूप से संगठनात्मक संरचना सृजित की गई। संगठनात्मक संरचना केंद्रीय, राज्य, जिला और खंड स्तरों पर मौजूद है। सितंबर 1956 में, सामुदायिक विकास का एक नया मंत्रालय स्थापित किया गया। इसके बाद, देश के इस कार्यक्रम का पूरा प्रभार कृषि और ग्राम विकास मंत्रालय को सौंपा गया। इस समय केंद्र द्वारा पूरा प्रायोजित कार्यक्रम ग्राम विकास मंत्रालय का हिस्सा है। यह केंद्रीय प्रायोजित कार्यक्रम 1969 में राज्य प्रायोजित कार्यक्रम हो गया।

प्र.2. भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रमों का आलोचनात्मक विश्लेषण कीजिए।

Give a critical analysis of community development programme in India.

उत्तर सामुदायिक विकास कार्यक्रम की आलोचनाएँ

- ◆ यह लोगों का कार्यक्रम नहीं रहा।
- ◆ ग्राम विकास के लिए इसने ब्लूप्रिंट (blue print) दृष्टिकोण अपनाया है।
- ◆ इसमें ऐसे असंख्य अप्रशिक्षित विस्तार कार्यकर्ता लगाए गए हैं जिनमें समन्वय और सहयोग का अभाव था।
- ◆ खंड स्तर पर कार्यात्मक उत्तरदायित्व का अभाव था जिससे पर्याप्त भ्रम और अंतर-विभागीय ईर्ष्या उत्पन्न हुई।

सामुदायिक विकास उपागम से विशिष्ट कार्यक्रमों की ओर परिवर्तन हुआ जिसने यह बल दिया कि कौन सी कृषि विकास कार्यनीतियाँ (नई कृषि कार्यनीति में) विशेष क्षेत्र पर ध्यान देंगी। इसने कार्यक्रम में सामुदायिक भागीदारी के स्वरूप को बदल दिया। इसके लिए लक्ष्य उपागम को अपनाया गया। इनकी पहचान, प्रशिक्षण और विकास, अनुसंधान वैज्ञानिकों तथा विकास अधिकारियों का उत्तरदायित्व हो गया और सघन कृषि विकास कार्यनीति में वैज्ञानिक, तकनीकी और प्रबंधकीय पहलुओं पर बल दिया गया।

अन्य कार्यक्रम और समुदाय घटक—इन कार्यक्रमों में परिवर्तन, समेकित ग्राम विकास कार्यक्रम के आरंभ होने से हुआ तथा समन्वित ग्राम विकास कार्यक्रम ने परिसंपत्ति सृजन अथवा मजदूरी रोजगार पर बल सहित विशिष्ट समूहों को लक्ष्य बनाते हुए ग्राम विकास की संकल्पना की। बाद में, छठी योजना में शुरू हुए समन्वित ग्राम विकास कार्यक्रम में, परिसंपत्ति सृजन ने समूह-उन्मुख उपागम ले लिया है जिसने भागीदारी और प्रबंध के लिए समूहों के सृजन पर बल दिया। समूह उपागम वानिकी (संयुक्त वन प्रबंधन), वाटरशैड, राष्ट्रीय ग्रामीण स्वास्थ्य मिशन अथवा प्रारंभिक शिक्षा गरीबी उन्मूलन कार्यक्रमों और मध्याह्न भोजन योजना (मातृ-समितियाँ भी बननी चाहिए) से संबंधित सभी ग्राम विकास कार्यक्रमों का केंद्र-बिंदु बन गए। इसके अतिरिक्त सहभागी प्रबंधन पर बल दिया गया और उपर्युक्त कार्यक्रमों में पड़ोसी समूहों की अनिवार्य आवश्यकता पर जोर दिया गया।

डी डब्ल्यू सी आर ए (ग्रामीण क्षेत्र में महिला एवं बाल विकास) स्व-सहायता समूह की अवधारणा को लोकप्रिय बनाने में सक्रिय रहा है और सरकार द्वारा तथा स्वैच्छिक एजेंसियों द्वारा शुरू किए गए कार्यक्रमों में सामुदायिक क्रिया (community action) और विकास के लिए एक व्यापक परिघटना बन गया है। कुछ राज्यों में, सामुदायिक सहभागिता का स्वरूप और मात्रा आवश्यक परिवर्तन लाने में महत्वपूर्ण रहे हैं। कार्यक्रमों का समुदाय-स्वामित्व सरकारी उपेक्षा बन गया है और सरकारी कार्यक्रम के कार्यान्वयन के लिए वाहकों के रूप में पंचायतों को महत्व प्रदान किया गया है। यद्यपि अनेक मामलों में पंचायतों के पास पर्याप्त निधियाँ (धनराशियाँ) नहीं होती अथवा वित्तीय वर्ष में उनके पास धन आबंटन देर से पहुँचता है। यहाँ पर सदैव खतरा होता है कि स्थानीय जाति और वर्ग पूर्वाग्रह (biases) सामने आ सकते हैं और यथास्थिति (status-quo) बना रह सकता है।

बाद में स्वर्ण जयंति ग्राम स्वरोजगार योजना (SGSY) आरंभ की गई जिसमें ग्रामीण क्षेत्रों में असंख्य सूक्ष्म उद्यम (micro-enterprises) स्थापित करने पर बल दिया गया। यह कार्यक्रम गरीबों की योग्यता और प्रत्येक क्षेत्र की क्षमता पर आधारित था। इसमें स्थायी आय-सृजन के लिए भूमि आधार और अन्य आधार पर बल दिया गया। इस कार्यक्रम में उन समूहों की अवधारणा का प्रयोग किया गया जिन्हें समुदाय प्रेरित पहलों को निर्मित करने के लिए प्रयोग किया जा सकता था।

स्वर्ण जयंति ग्रामीण स्वरोजगार योजना के अंतर्गत बने स्वरोजगार समूहों में 10-20 सदस्य हो सकते हैं और लघु सिंचाई के मामले में और विकलांग व्यक्तियों तथा दुर्गम क्षेत्र अर्थात् पर्वतीय, मरुस्थल और छिदरी आबादी वाले क्षेत्र के मामले में, यह संख्या

न्यूनतम पाँच हो सकती है। स्व-सहायता समूह-गरीबी की रेखा से नीचे रह रहे लोगों की उस सूची से भी लेने चाहिए जो ग्राम सभा द्वारा मंजूर की गई हो।

प्र.3. सामुदायिक विकास कार्यक्रमों के माध्यम से जनजातीय समुदायों के मुद्दों पर किस प्रकार ध्यान दिया जा सकता है, उल्लेख कीजिए।

How can we pay attention on the issues of tribal community through community development programmes, Describe it.

उत्तर

जनजातीय सामुदायिक विकास कार्यक्रम (Tribal Community Development Programme)

जनजातीय समुदायों को 1954 के अंत में सृजित, विशेष बहुउद्देशीय जनजातीय विकास परियोजनाओं (Special Multipurpose Tribal Development Projects) के माध्यम से कुछ सहायता प्राप्त हुई। ये परियोजनाएँ जनजातीय लोगों के हितों को पूरा नहीं कर सकीं क्योंकि योजनाओं की संख्या बहुत अधिक थी। बाद में समुदाय विकास खंड, जिनमें जनजातीय जनसंख्या का संकेन्द्रण 66 प्रतिशत और उससे अधिक था, जनजातीय विकास खंडों में बदल गए। जनजातीय समुदायों की आवश्यकताओं को पूरा करने में असफल होने के कारण जनजातीय लोगों के तीव्र सामाजिक-आर्थिक विकास के लिए जनजातीय उपयोजना कार्य-नीति विकसित की गई, यह अभी भी चल रही है। इसके निम्नलिखित उद्देश्य हैं—

1. जनजातियों का सर्वांगीण सामाजिक-आर्थिक विकास करना और उन्हें गरीबी के स्तर से उपर उठाना।
2. जनजातियों को शोषण के विभिन्न रूपों से बचाना।

जनजातीय विकास खंडों के अन्तर्गत योजना/कार्यक्रम और परियोजनाओं को समन्वित जनजातीय विकास परियोजनाओं के माध्यम से कार्यान्वित किया जाता है। ये समन्वित विकास परियोजनाएँ उन खंडों अथवा खंडों के समूहों में स्थापित की गई थीं जहाँ अनुसूचित जाति की जनसंख्या कुल जनसंख्या का 50 प्रतिशत से अधिक है। भारत सरकार ने जनजातीय विकास तेज करने के लिए अक्टूबर 1999 में जनजातीय कार्यमंत्रालय बनाया। इस मंत्रालय ने वर्ष 2004 में जनजातियों पर राष्ट्रीय नीति संबंधी प्रारूप प्रस्तुत किया। इस प्रारूप नीति में कहा गया है कि अधिकतर अनुसूचित जनजातियाँ गरीबी रेखा से नीचे रहती हैं, उनकी साक्षरता दर कम है, कुपोषण और रोगों से पीड़ित हैं तथा उन्हें विस्थापन का खतरा बना रहता है। इस प्रारूप में यह भी माना गया है कि अनुसूचित जातियाँ आमतौर पर अनेक प्रकार से स्वदेशी ज्ञान और बुद्धिमत्ता का भण्डार हैं। राष्ट्रीय नीति का उद्देश्य प्रत्येक समस्या को ठोस ढंग से दूर करना है। गैर-सरकारी संगठन के अनेक जनजातीय सामुदायिक विकास के अनेक पहलू हैं और इन संगठनों ने जनजातीय समुदायों के मुद्दों, विशेषकर उनकी क्षमता निर्माण और सतत विकास पर कार्य किया है।

जनजातीय विकास से संबंधित अनेक पहलुओं में सहभागी उपागम अपनाए गए हैं, ताकि परियोजनाओं के लक्ष्यों को सफलतापूर्वक पूरा किया जा सके।

10-15 वर्षों में विकास मध्यस्थाताओं की प्रभाविता को बढ़ाने के लिए लोगों की सहभागिता के महत्त्व की बढ़ती मान्यता के कारण क्षेत्रांक कार्यक्रमों के कार्यान्वयन के लिए गाँवों में जनसंस्थाओं की व्यापक व्यवस्था की गई है। इनमें वन विभाग द्वारा, संयुक्त वन प्रबंधन समितियाँ शिक्षा विभाग द्वारा, शिक्षा समितियाँ, जिला ग्रामीण विकास एजेन्सियाँ (DRDA), जन स्वास्थ्य विभाग द्वारा, जल एवं स्वास्थ्य समितियाँ, सिंचाई विभाग द्वारा जल प्रयोगकर्ता संघ और महिला एवं बाल विकास द्वारा महिला मण्डल (महिला संघ) स्थापित किए जा रहे हैं।

सबसे सफल एक परियोजना आंध्र प्रदेश जनजातीय विकास परियोजना है। आंध्र प्रदेश जनजातीय विकास परियोजना ने स्थानीय स्तर के अनेक संस्थान स्थापित किए हैं, जिनमें स्व-सहायता समूह, समूहों के समूह स्तर संघ, प्रयोगकर्ता समूह/ग्राम विकास समितियाँ (जैसे—शिक्षा, स्वास्थ्य, सिंचाई, मृदा संरक्षण और खाद्यान्न भण्डार) और वी टी डी ए के रूप में मॉडल संस्था शामिल हैं। वी टी डी ए की समुदायों की प्राथमिकताओं और चिन्ताओं की अभिव्यक्ति के लिए एक मंच के आधार पर और दूसरे समुदायों को परियोजनाएँ और कार्यक्रम वितरित या आर्बिट्र करने के साधन के रूप में संकल्पना की गई थी।

वी टी डी ए नेताओं और सदस्यों का चयन, उनके प्रतिनिधियों के रूप में समुदायों द्वारा किया गया और आमतौर पर इस चयन में वृद्धों (elders) की परम्परागत परिषदों की मंजूरी की आवश्यकता पड़ी ताकि नए और पुरानों के बीच अनौपचारिक आधार पर संबंध बना रहे।

इसके अतिरिक्त, समुदाय समन्वय दलों की रचना की गई। इनमें समर्पित व्यावसायिकों के समूह थे जो उस सामाजिक लाभबंदी, जागरूकता निर्माण और आवश्यकताओं तथा प्राथमिकताओं की पहचान में सहायता करने के लिए जनजातीय गांवों में रहते थे जिनके इर्द-गिर्द विकास मध्यस्थताओं को निर्मित किया जा सकता था।

कुल मिलाकर, परियोजना ने आदिवासियों पर विशेष ध्यान के साथ बहु-भागीदार उपागम के लिए कार्यान्वयन के दौरान एक अन्तराल पैदा कर दिया है। इस परियोजना ने जनजातीय लोगों को अपने प्राकृतिक संसाधन आधार में सुधार करने और आजीविका के साधन में भागीदार बनाया है तथा समुदाय ने कार्यक्रम प्रबन्धन को शुरू किया है, उसे कार्यान्वित किया तथा उसकी निगरानी की है। थ्रिफ्ट और क्रेडिट समूहों की स्थापना ने बचत की उनकी आदत में वृद्धि की है। कार्यक्रमों ने विभिन्न पहलुओं, जैसे शिक्षा, स्वास्थ्य, आय सृजन कार्यक्रमों, कृषि विकास, स्व-सहायता समूहों आदि पर बल दिया।

प्र.4. सामूहिक समाज कार्य में टीम बिल्डिंग की क्या भूमिका है?

What is the role of team building in collective social work.

उत्तर

सामूहिक समाज कार्य में टीम बिल्डिंग (Team Building in Collective Social Work)

सामूहिक समाज कार्य-प्रणाली का विकास करने वालों ने सामूहिक समाज कार्य को एक विशेष प्रकार के समूह के साथ, जिसका आकार छोटा, घनिष्ठ संबंध तथा जिसमें एक उम्र व योग्यता के सदस्य होते हैं, कार्य करना बताया है। उनका यह विचार इस तथ्य पर आधारित है कि लघु, घनिष्ठ, परिचयपूर्ण तथा मित्रभाव पर आधारित समूह व्यक्तित्व विकास में अधिक प्रभावकारी होते हैं। यह कथन सत्य है, परन्तु केवल लघु समूह ही ऐसा समूह नहीं है जिसके साथ सामूहिक समाज कार्य-प्रणाली का उपयोग किया जा सकता है।

सामाजिक संस्थाओं में उन समूहों के साथ सामूहिक समाज कार्य के तरीके का उपयोग किया जा सकता है जो व्यक्तियों की मान्य आवश्यकताओं की संतुष्टि के लिए संगठित किये जाते हैं और वे इस प्रकार से संगठित होते हैं जिससे उनके सदस्य अपने उत्तरदायित्व को अधिकाधिक स्वीकार करते हैं तथा उत्तरदायित्व पूरा करने के लिए मानसिक, सांवेगिक तथा शारीरिक रूप से तत्पर होते हैं। सामूहिक समाज कार्य केवल समूह की विशेषताओं पर ही निर्भर नहीं होता है, कार्यकर्ता तथा संस्था भी आवश्यक कारक है।

प्रारंभिक अवस्था में समूह के लिए संगठन बहुत ही सरल तथा औपचारिक होना चाहिए। समूह की संरचना सदस्यों की आवश्यकताओं तथा रुचियों पर आधारित होनी चाहिए तभी वे समूह के साथ अपनापन महसूस करेंगे तथा कार्यक्रम को अपना कार्यक्रम समझेंगे। धीरे-धीरे संगठन जटिल होता जायेगा तथा सामूहिक समाज कार्य-प्रणाली का उपयोग बढ़ता जायेगा। कार्यकर्ता प्रारंभिक अवस्था में समूह-सदस्यों को केवल मनोवैज्ञानिक आधार पर समूह को समझने में सहायता करता है। मुख्य रूप से यदि संस्था तथा कार्यकर्ताओं का उद्देश्य समूह को आत्म-कार्यात्मक बनने में सहायता करना है तो सामूहिक समाज कार्य-प्रणाली का उपयोग किया जाता है।

खण्ड-स (विस्तृत उत्तरीय) प्रश्न

प्र.1. पिछड़े वर्ग, अनुसूचित जाति एवं जनजाति कल्याण का विस्तारपूर्वक वर्णन कीजिए।

Describe the welfare of SC, ST, and other backward classes in detail.

उत्तर

पिछड़े वर्ग, अनुसूचित जाति एवं जनजाति कल्याण (Welfare of SC, ST and Other Backward Classes)

कमजोर वर्ग का आशय ऐसे वर्ग से है जो सामाजिक-ऐतिहासिक कारणों से अपेक्षाकृत पीछे रह गए हैं। ये सामाजिक और शैक्षणिक रूप से पिछड़े हैं। उनको जीवन की आधारभूत सुविधाएँ रोटी, कपड़ा और मकान उपलब्ध नहीं हैं। आर्थिक उपरिग्रह ने ऐसे वर्गों को समाज के हाशिए पर धकेल दिया है। इनके पास कृषि योग्य भूमि का अभाव है। मजदूरी ही जीवन यापन का साधन है। ये लोग शोषण, उत्पीड़न, अशिक्षा, और कुपोषण आदि से ग्रस्त हैं। अधिकतर गरीबी के दुष्चक्र (ऋण जाल) में फंसे हैं।

कमजोर वर्गों की समस्याएँ—कमजोर वर्गों में निम्नवत् समस्याएँ देखी जा सकती हैं—

1. गरीबी एवं बेरोजगारी की समस्या।
2. शिक्षा एवं स्वास्थ्य की समस्या।
3. मलिन बस्ती, आवास एवं पेयजल की समस्या।
4. शोषण एवं उत्पीड़न की समस्या।
5. बंधुआ मजदूर बेगार एवं बाल व श्रम की समस्या।
6. भूमिहर, खेतीहर, मजदूर की समस्या।
7. बाल श्रम एवं बाल विवाह की समस्या।

पिछड़े वर्गों के अधिकांश लोग खेतिहर मजदूर हैं क्योंकि इनके पास कृषि योग्य भूमि का अभाव है। अतः अनियमित मजदूरी ही इनके जीवन का सहारा है। इन वर्गों के अधिकांश लोग असंगठित क्षेत्रों में कार्यरत हैं जिससे वे शोषण की समस्या से ग्रस्त हैं। इन वर्गों की महिलाएँ ईंट-भट्टे, चारा बागानों, तेंदू पत्ता तोड़ने, मैला साफ करने आदि कार्यों में लगी हैं। जिनमें से अधिकांश शारीरिक, मानसिक, आर्थिक व यौनिक शोषण की शिकार हैं दासी प्रथा, बंधुआ मजदूरी, बाल श्रम के लिए बाध्य किया जाता है। इन वर्गों के लिए किसी प्रकार की ठोस सामाजिक सुरक्षा का अत्यन्त प्रभाव है।

1. कमजोर वर्गों में अनु०जा०, अनु०जनजाति उक्त वर्णित समस्याओं के अतिरिक्त कुछ विशेष समस्याओं यथा-अस्पृश्यता की समस्या, अस्पृश्यों में अस्पृश्यता की समस्या जो उनके सामाजिक गतिशीलता में बाधक है। इसके अतिरिक्त सामाजिक सम्पर्क व खानपान की समस्या, धार्मिक संस्कारों को सम्पादित करने की समस्या, निवास करने सम्बन्धी समस्या, परम्परागत व्यवसाय करने की समस्याएँ आदि देखी जा सकती हैं जो उनके सामाजिक आर्थिक गतिशीलता एवं सामाजिक विकास में बाधक हैं। कभी-कभी इन वर्गों को जबरन मतदान करने से रोका भी जाता है जिसके कारण वे लोकतन्त्र में अपना योगदान सुनिश्चित नहीं कर पाते हैं।
2. अनु०जनजाति के संदर्भ में कुछ विशिष्ट समस्याएँ देखी जा सकती हैं जिसमें दुर्गम निवास की समस्या, स्थान अतिरिक्त कृषि, जंगलों पर अधिकार पर संस्कृतिग्रहण, पुनर्वास, कन्या मूल्य प्रथा, शोषण एवं ऋणग्रस्तता, यौन शोषण एवं वेश्यावृत्ति, भाषा एवं बोली, सरकारी नौकरियों में उचित प्रतिनिधित्व का अभाव, इनके लिए उपलब्ध सुरक्षात्मक एवं विकासात्मक प्रावधानों के समुचित क्रियान्वयन का अभाव राजनीतिक चेतना एवं एकीकरण आदि की समस्याओं से ग्रस्त है जो सामाजिक आर्थिक गतिशीलता और सामाजिक विकास में बाधक है।

उपरोक्त वर्णित समस्याओं से स्पष्ट है कि आज इनके सशक्तिकरण किए जाने की जरूरत है। सशक्तिकरण समग्र परिप्रेक्ष्य में सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, धार्मिक, सांस्कृतिक आदि सभी क्षेत्रों में होनी चाहिए तभी उनको समाज के मुख्य धारा में शामिल करते हुए राष्ट्र के प्रगति एवं विकास को सुनिश्चित किया जा सकता है।

पिछड़ा वर्ग के कल्याण/विकास के लिए प्रावधान

(Provision for Welfare of Other Backward Class)

आजादी के बाद जब देश के कानून और संविधान बने तो वंचित तबकों के हितों को ध्यान में रखा गया। यथा संविधान की प्रस्तावना, मौलिक अधिकारों, नीतिनिर्देशक तत्वों और विभिन्न अनुच्छेदों में उनके लिए सुरक्षात्मक एवं विकासात्मक प्रावधान किए गए। इनके सामाजिक विकास के लिए जहाँ एक ओर राज्य द्वारा छुआछूत को कानूनी अपराध बनाकर इसके आचरण को विधि के अनुसार दण्डनीय घोषित किया गया वहीं इनके आर्थिक विकास को सुनिश्चित करने के लिए लोकसभा, राज्य विधायिकाओं व सभी सरकारी नौकरियों में आरक्षण के द्वारा इन्हें समाज की मुख्य धारा में लाने का प्रयास किया गया।

कमजोर वर्ग की सभी प्रकार के शोषण एवं अन्याय से रक्षा करके समाज में समानता के सार पर स्थापित करने और सम्मानजनक जीवन स्तर उपलब्ध कराने के लिए अनेक सामाजिक अधिनियम जैसे नागरिक अधिकार संरक्षण अधिनियम 1955 (1977), बंधुआ श्रम उन्मूलन 1976, प्रसूति लाभ अधिनियम 1961, बागान श्रमिक अधिनियम 1951, अनुसूचित जाति तथा जनजाति अत्याचार निवारक अधिनियम 1989 आदि पारित करके इनके लिए संरचनात्मक एवं सुधारात्मक प्रबंध किए गए। निचले स्तर पर लोकतांत्रिक संस्थाओं में इनके प्रतिनिधित्व को सुनिश्चित करने के लिए 73वें संविधान संशोधन द्वारा आरक्षण का प्रावधान किया गया। ताकि भारत के निर्माण में वे अपनी भूमिका महसूस कर सकें।

शिक्षा जीवन का अमृत है लेकिन कमजोर वर्ग शिक्षा से कोसों दूर अंधकार एवं फटेहाल जिंदगी जी रहे हैं। शिक्षा के संदर्भ में इन वर्गों की महिलाओं की स्थिति और भी चिंताजनक है। इन वर्गों को शिक्षा उपलब्ध कराना सरकार की अहम जिम्मेदारी है इसके लिए विभिन्न शिक्षण एवं तकनीकी संस्थाओं यहाँ तक कि निजी शिक्षण संस्थाओं में भी सरकार आरक्षण की व्यवस्था उपलब्ध कराने के लिए कटिबद्ध है साथ ही साक्षरता से सम्बन्धित अनेक कार्यक्रमों यथा सर्व शिक्षा अभियान कस्तूरबा गांधी शिक्षा योजना,

कन्या विद्यालय योजना, शिक्षा आपके द्वार योजना तथा मिड-डे मिल योजना आदि क्रियान्वित किए जा रहे हैं जिसका उद्देश्य साक्षरता विकास द्वारा शोषण एवं अन्याय से इन वर्गों की रक्षा करना और उन्हें स्वावलम्बी बनाना है।

गरीबी अभिशाप है, गरीबी एवं बेरोजगारी में चोली दामन का सम्बन्ध है। गरीबी के कारण पिछड़े वर्ग का जीवन जोखिम में है क्योंकि इन्हें उपभोक्ता का न्यूनतम स्तर भी उपलब्ध नहीं है। शिक्षा और स्वास्थ्य का गरीबी से सीधा सम्बन्ध है। गरीबी पर सीधा प्रहार करने के उद्देश्य से 'गरीबी हटाओ' नारे के साथ इसकी ठोस शुरुआत पाँचवी पंचवर्षीय योजना में की गयी। इस संदर्भ में अनेक कार्यक्रमों यथा स्वर्ण जयंती शहरी रोजगार योजना (1997), स्वर्ण जयंती ग्राम स्वरोजगार योजना (1997), सम्पूर्ण ग्रामीण रोजगार योजना (2001) प्रधानमंत्री ग्रामोदय योजना, प्रधानमंत्री ग्राम सड़क योजना द्वारा निर्माण योजना (05-06), राजीव गांधी विद्युत योजना (अप्रैल 05) तथा रोजगार गारंटी योजना शुरू किया गया है। उपरोक्त योजनाओं को उद्देश्य गरीबी उन्मूलन और रोजगार प्रदान करने के साथ-साथ आधारभूत ग्रामीण ढाँचे का निर्माण करना था।

कमजोर वर्गों के अधिकांश लोग आवास एवं पेयजल और इनके लिए पीने का स्वच्छ जल भी उपलब्ध नहीं है। शहरों के किनारे सीलन भरे बंदबूदार बस्तियों में और गाँवों में झोपडियाँ बनाकर रहते हैं, अतः इन वर्गों में आवास एवं पेयजल की समस्या देखी जा सकती है। इनके लिए सरकार द्वारा इंदिरा आवास योजना, समग्र आवास योजना (2000) तथा भारत निर्माण योजना (2005) के तहत 60 लाख आवासों के निर्माण करने की योजना है। ताकि कमजोर वर्गों को आवास मुहैया कराया जा सके। इन वर्गों की बस्तियों में स्वच्छ जल की उपलब्धता न होने के कारण ये लोग जल जनित संक्रामक बिमारियों यथा डायरिया, पीलिया, पेचिस, टाइफाइड आदि से ग्रस्त हैं। इसके निवारण के लिए सरकार द्वारा स्वजल धारा योजना, राजीव गांधी पेयजल योजना आदि संचालित किया जा रहा है जिसका उद्देश्य इन वर्गों को पीने का साफ पानी उपलब्ध कराकर इनके स्वास्थ्य की रक्षा करना है।

इन वर्गों के पुरुष एवं महिलाओं को सामाजिक सुरक्षा प्रदान के निमित्त सरकार द्वारा राष्ट्रीय वृद्धावस्था पेंशन योजना, राष्ट्रीय परिवार लाभ योजना, राष्ट्रीय मातृत्व एवं प्रसूति सहायता योजना, महिला समृद्धि योजना, अन्त्योदय योजना, स्वधार योजना, इंदिरा महिला योजना, समन्वित बाल विकास योजना आदि संचालित किए जा रहे हैं। इसका उद्देश्य उन वर्गों की जीवनरक्षा के लिए सामाजिक सुरक्षा चक्र उपलब्ध कराना और उसे मजबूत बनाना है जो भारतीय संविधान का एक लक्ष्य भी है।

स्वास्थ्य अमूल्य निधि है, स्वास्थ्य दीर्घकालिक जीवन बीमा है। स्वस्थ शरीर में स्वस्थ मस्तिष्क निवास करता है। स्वास्थ्य और जल का गहरा सम्बन्ध है कमजोर वर्ग स्वास्थ्य समस्या से पीड़ित है, दवाओं के अभाव में करने के लिए अभिशप्त है। कमजोर वर्गों के लिए स्वास्थ्य सुरक्षा, पोषण, जच्चा-बच्चा व सुरक्षित मातृत्व आदि की सुविधाएँ उपलब्ध कराने के लिए सरकार द्वारा राष्ट्रीय टीकाकरण अभियान (1985) मलेरिया उन्मूलन अभियान, पल्स पोलियो कार्यक्रम, राष्ट्रीय एड्स उन्मूलन कार्यक्रम आदि चलाए जा रहे हैं जिनका उद्देश्य स्वास्थ्य सुविधाओं के विस्तार द्वारा इन वर्गों के जीवन और स्वास्थ्य की रक्षा करता है। अभी डब्लू० एच० ओ० द्वारा वर्ष 2005 को मातृ एवं शिशु स्वास्थ्य सुरक्षा वर्ष के रूप में मनाया जा रहा है जिसका उद्देश्य मातृत्व तथा शिशु के प्रति विश्व का ध्यान आकर्षित कराना है।

पिछड़े वर्गों का कल्याण (Welfare of Other Backward Class)

संविधान के अनुच्छेद 15(4) में राज्यों को, नागरिकों के सामाजिक और शैक्षिक दृष्टि से पिछड़े वर्गों और अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति के लोगों के उत्थान के लिए विशेष उपाय करने का अधिकार प्रदान किया गया है। संविधान के भाग 16 में 'कुछ वर्गों से सम्बन्धित विशेष प्रावधान' इसी भाग के अनुच्छेद 340 में पिछड़े वर्गों की स्थिति का पता लगाने के लिए आयोग गठित करने की व्यवस्था की गई है।

सरकार ने अनुच्छेद 15 पर गम्भीरता से विचार किया और 1979 में द्वितीय पिछड़ा वर्ग आयोग (मण्डल आयोग) का गठन किया। मण्डल आयोग की सिफारिशों पर लम्बी चर्चा के बाद उस समय की सरकार ने उन्हें लागू करने का फैसला किया और 13 अगस्त, 1990 को एक सरकारी ज्ञापन जारी किया गया, जिसमें अन्य पिछड़े वर्गों को भारत सरकार के अन्तर्गत आने वाली सिविल सेवाओं और पदों में 27 प्रतिशत आरक्षण देने का फैसला किया गया। इस ज्ञापन की प्रतिक्रिया में अन्य पिछड़े वर्गों को आरक्षण देने के खिलाफ व्यापक विरोध प्रकट किया गया और कथित आरक्षण पर प्रश्न उठाते हुए उच्चतम न्यायालय में कई याचिकाएँ दाखिल की गईं। उच्चतम न्यायालय ने 16 नवम्बर, 1992 के अपने आदेश द्वारा सभी याचिकाओं का फैसला किया। उच्चतम न्यायालय ने बहुमत से फैसला किया कि 13 अगस्त, 1990 के सरकारी ज्ञापन को लागू करते समय अन्य पिछड़े वर्गों में सामाजिक दृष्टि से आगे बढ़े हुए 'अति समृद्ध तबके' को आरक्षण के दायरे से बाहर रखा जाएगा।

भारत सरकार ने 'अति समृद्ध तबके' की पहचान करने के लिए 22 फरवरी, 1993 को एक विशेषज्ञ समिति बनाई। इस समिति की सिफारिशों के आधार पर भारत सरकार ने 8 सितम्बर, 1993 को एक ज्ञापन जारी किया, जिसमें अन्य बातों के अलावा भारत

सरकार के अन्तर्गत आने वाली नौकरियों में अन्य पिछड़े वर्गों के लोगों को 27 प्रतिशत आरक्षण और अन्य पिछड़े वर्गों में 'अति समृद्ध तबके' के लोगों को आरक्षण नहीं दिए जाने की व्यवस्था है।

अन्य पिछड़े वर्गों के लिए 27 प्रतिशत आरक्षण को पूरी तरह लागू करने के उद्देश्य से इन वर्गों को ये सुविधाएँ भी उपलब्ध कराई जा रही हैं—अनुसूचित जातियों-जनजातियों के उम्मीदवारों की ही तरह 13 अक्टूबर, 1994 से उनके लिए भी लिखित परीक्षा और साक्षात्कार के मानदण्डों में ढील दी गई है और 25 जनवरी, 1995 को सरकार ने नौकरियों में सीधी भर्ती के वक्त पिछड़े वर्गों के उम्मीदवारों को अन्य पात्रता होने पर ऊपरी आयु सीमा में तीन साल की छूट देने तथा सिविल सेवा परीक्षा में शामिल होने के सात अवसर प्रदान करने के निर्देश भी दिए हैं।

भारत सरकार ने उच्चतम न्यायालय के निर्देशानुसार अन्य पिछड़े वर्गों की केन्द्रीय सूची अधिसूचित कर दी है। इसमें पहले चरण में वे जातियाँ/समुदाय शामिल हैं, जो मण्डल आयोग द्वारा बनाई गई सूची और 21 राज्यों तथा पाँच केन्द्र शासित प्रदेशों की सरकारों द्वारा तैयार की गई पिछड़े वर्गों की सूची में समान रूप से शामिल हैं।

सरकार ने अन्य पिछड़े वर्गों के कल्याण के लिए वर्ष 1998-99 में निम्नलिखित योजनाएँ शुरू की थी—

1. **राष्ट्रीय पिछड़ा वर्ग वित्त और विकास निगम**—राष्ट्रीय पिछड़ा वर्ग वित्त और विकास निगम का गठन भारत सरकार के कल्याण मंत्रालय के तहत 13 जनवरी, 1992 को किया गया था। कम्पनी अधिनियम की धारा 25 के तहत यह एक कम्पनी है, जिसका उद्देश्य मुनाफा कमाना नहीं है इसका उद्देश्य, गरीबी रेखा से नीचे के पिछड़े वर्गों के सामाजिक-आर्थिक विकास के लिए, आमदनी की योजनाओं के वास्ते रियायती दरों पर ऋण देना है। इसकी अधिकृत शेयर पूँजी 1998-99 में 290.40 करोड़ रुपये थी, जो अब बढ़ाकर 390.40 करोड़ रुपये कर दी गई है। निगम निम्नलिखित क्षेत्रों के उपयुक्त लाभकर्ताओं को कर्ज/अनुदान के रूप में वित्तीय सहायता देता है—कृषि तथा सम्बन्धित क्षेत्र, दस्तकारी और परम्परिक व्यवसाय, तकनीकी व्यवस्था, लघु व्यापार, लघु उद्योग और परिवहन सेवाएँ। निगम के पिछड़े वर्गों की उपयुक्त महिला लाभकर्ताओं के लिए 'स्वर्णिमा' नाम से एक विशेष योजना है। इस योजना के तहत उपयुक्त महिलाएँ रियायती दरों पर एक लाख रुपये तक की वित्तीय सहायता प्राप्त कर सकती हैं। इस सम्बन्ध में राज्यों को यह निर्देश दिया गया है कि वे राष्ट्रीय पिछड़ा वर्ग वित्त और विकास निगम (एन०बी०सी०एफ०डी०सी०) की इस योजना के तहत 30 प्रतिशत महिला लाभकर्ताओं को सहायता दिलवाएँ। इसमें से पाँच प्रतिशत लाभकर्ताओं को 'स्वर्णिमा' योजना के तहत सहायता दी जाएगी।
2. **परीक्षा पूर्व कोचिंग**—इस योजना का उद्देश्य अन्य पिछड़े वर्गों के उम्मीदवारों को कोचिंग देना है, ताकि वे विभिन्न प्रतियोगी/प्रवेश परीक्षाओं में सफल हो सके। इन परीक्षा-पूर्व कोचिंग केन्द्रों में वही प्रत्याशी प्रवेश पा सकते हैं, जिनके माता-पिता/अभिभावक की सालाना आमदनी एक लाख रुपये से कम हो।
3. **अन्य पिछड़े वर्गों के लड़के और लड़कियों के लिए छात्रावास**—इस योजना के तहत उन राज्यों/केन्द्र शासित प्रदेशों में छात्रावासों का निर्माण किया जाएगा, जहाँ अन्य पिछड़े वर्गों की घनी आबादी है और छात्रावासों की कमी है। ये छात्रावास माध्यमिक उच्चतर माध्यमिक, कालेज और विश्वविद्यालयों में पढ़ने वाले छात्रों के लिए बनाए जाएँगे। इनमें कम-से-कम एक तिहाई छात्रावास सिर्फ लड़कियों के लिए होंगे। पाँच प्रतिशत सीटें विकलांग छात्रों के लिए आरक्षित होंगी। परन्तु यह योजना साधन-सम्पन्न वर्ग के छात्रों के लिए नहीं होगी। इनके निर्माण का आधा खर्च केन्द्र सरकार देगी और शेष खर्चा सम्बन्धित राज्य सरकार को वहन करना होगा। केन्द्र सरकार के संस्थानों और केन्द्र शासित प्रदेशों द्वारा बनाए जाने वाले छात्रावासों का शत-प्रतिशत खर्चा केन्द्र वहन करेगा। इसके लिए भूमि अधिग्रहण, कर्मचारियों के वेतन और रख-रखाव पर होने वाला खर्च सम्बन्धित राज्य सरकारों/केन्द्र शासित प्रदेशों को वहन करना होगा। इस योजना के तहत वर्ष 2001-2002 में आन्ध्र प्रदेश, बिहार, झारखंड, कर्नाटक, सिक्किम, तमिलनाडु और उत्तर प्रदेश में छात्रावास बनाने के लिए ₹ 11.45 करोड़ जारी किए गए।
4. **अन्य पिछड़े वर्गों के लिए मैट्रिक पूर्व छात्रवृत्ति**—छात्रवृत्तियाँ ऐसे छात्रों को दी जाएँगी जिनके माता-पिता/अभिभावकों की सालाना आमदनी ₹ 44,500 से अधिक न हो। यह छात्रवृत्ति पहली से दसवीं कक्षा तक उन छात्रों को मिलेगी, जो छात्रावासों में नहीं रहते हैं और छात्रावासों में रहने वाले दूसरी से दसवीं कक्षा तक के छात्रों को मिलेगी। दसवीं कक्षा के अन्त में छात्रवृत्ति बन्द कर दी जाएगी। यह छात्रवृत्ति साल में 10 महीने के लिए मिलेगी। यह उन्हीं छात्रों को मिलेगी, जो राज्य सरकारों/केन्द्र शासित प्रदेशों से मान्यता प्राप्त विद्यालयों में पढ़ते हैं।

5. **मैट्रिक के बाद पढ़ने वाले अन्य पिछड़े वर्गों के छात्रों को छात्रवृत्ति**—इस योजना के अन्तर्गत मैट्रिक और उच्चतर माध्यमिक स्तर के बाद छात्रवृत्ति दी जाती है ताकि वे अपनी पढ़ाई पूरी कर सकें। इससे सम्बन्धित राज्यों/केन्द्र शासित प्रदेशों को छात्रवृत्ति के लिए केन्द्र सरकार द्वारा शत-प्रतिशत सहायता दी जाएगी। यह केन्द्रीय छात्रवृत्ति अन्य पिछड़े वर्गों के उन भारतीय नागरिकों के लिए है जो मान्यता प्राप्त संस्थानों में शिक्षा प्राप्त करेंगे। उन्हीं छात्रों को यह छात्रवृत्ति मिलेगी, जिनके माता-पिता/अभिभावक की सालाना आमदनी ₹ 44,500 से अधिक नहीं है। इसके लिए वर्ष 2001-02 में आन्ध्र प्रदेश, झारखंड, हिमाचल प्रदेश, कर्नाटक, मणिपुर, गोवा, असम, जम्मू और कश्मीर तथा उत्तर प्रदेश, बिहार सिक्किम, त्रिपुरा और उत्तराखण्ड को ₹ 21.96 करोड़ जारी किए गए। इससे पिछड़े वर्गों के 1,46,958 छात्रों को लाभ हुआ।
6. **अन्य पिछड़े वर्गों के कल्याण के लिए स्वयंसेवी संगठनों को सहायता**—इस योजना में स्वयंसेवी क्षेत्र द्वारा अन्य पिछड़े वर्गों की सामाजिक-आर्थिक स्थिति और शिक्षा का स्तर ऊंचा उठाना शामिल है, ताकि उन्हें समुचित रोजगार मिल सके। इसके लिए ऐसे केन्द्र खोलने और सेवाएँ शुरू करने में सहायता दी जाएगी, जो पिछड़े वर्गों को अपनी आय जुटाने के क्रियाकलाप शुरू कराने में मदद कर सके। सहायता की यह मात्रा सरकार द्वारा मेरिट के आधार पर तय की जाएगी तथा यह स्वीकृत खर्च को 90 प्रतिशत तक हो सकती है। इसके लिए वर्ष 2001-02 में गैर-सरकारी संगठनों द्वारा चलाए जा रहे 225 कार्यक्रमों के लिए ₹ 3.80 करोड़ जारी किए गए। इसमें पिछड़े वर्गों के 10,665 लोगों को लाभ पहुँचा।

प्र.2. अनुसूचित जातियों का अर्थ, समस्याएँ एवं कल्याण कार्यक्रम की विवेचना कीजिए।

Explain the meaning of scheduled castes, their problems and welfare programme.

उत्तर

अनुसूचित जातियाँ (Scheduled Castes)

अनुसूचित जाति कल्याण कार्यक्रमों का वर्णन करने से पहले हमें अनुसूचित जाति का अर्थ, उनकी नियोग्यताओं और समस्याओं को समझना होगा।

अनुसूचित जाति का अर्थ (Meaning of Scheduled Caste)

अनुसूचित जातियाँ भारतीय समाज की वे जातियाँ हैं जिन्हें अस्पृश्य समझा जाता रहा है और अस्पृश्यता के आधार पर ये जातियाँ अनेक सामाजिक व राजनैतिक नियोग्यताओं से पीड़ित रही हैं। वर्तमान समय में हम जिन लोगों के लिए अनुसूचित जातियाँ शब्द का प्रयोग करते हैं उन्हें अस्पृश्य जातियाँ, अछूत, दलित वर्ग, बहिष्कृत जातियाँ शब्दों से सम्बोधित किया जाता रहा है। प्रो० मजूमदार ने लिखा है कि—“अस्पृश्य जातियाँ वे हैं जो विभिन्न सामाजिक व राजनैतिक नियोग्यताओं से पीड़ित हैं जिनमें से अधिकतर नियोग्यताओं को परम्परा द्वारा निर्धारित करके सामाजिक रूप से उच्च जातियों द्वारा लागू किया गया है।”

डॉ० कैलाशनाथ शर्मा ने अपनी पुस्तक में ‘अस्पृश्यता’ को परिभाषित करते हुए उल्लेख किया है—“अस्पृश्य जातियाँ वे हैं जिनके स्पर्श से एक व्यक्ति अपवित्र हो जाए और उसे पवित्र होने के लिए कुछ कृत्य करना पड़े।”

उपर्युक्त परिभाषाओं से स्पष्ट है कि अस्पृश्यता समाज की अनुसूचित या निम्न जातियों के व्यक्तियों की सामान्य नियोग्यताओं से सम्बन्धित है जिनके कारण इन लोगों को अपवित्र समझा जाता है और उच्च जातियों द्वारा इनका स्पर्श होने पर प्रायश्चित्त करना पड़ता है।

अनुसूचित जातियों की सामान्य नियोग्यताएँ (General Appointments of Scheduled Castes)

अनुसूचित या अस्पृश्य जातियों को हिन्दू समाज में परम्परात्मक रूप से निम्न समझा गया है, उनका शोषण किया गया है और उन्हें सामाजिक, धार्मिक, राजनैतिक व आर्थिक अधिकारों से वंचित रखा गया है। वस्तुतः दलितों की यही नियोग्यताएँ या अयोग्यताएँ हैं और यही उनकी समस्याएँ तथा पिछड़ेपन के कारण हैं। इस प्रकार की अस्पृश्यता की समस्या ने निम्न जातियों के स्वस्थ सामाजिक जीवन में अनेक बाधाएँ उत्पन्न कर रखी हैं। डॉ० अम्बेडकर का कथन है कि—“हिन्दुओं का अछूतापन एक अनहोनी घटना है। संसार के किसी दूसरे हिस्से में मानवता ने इसका अनुभव नहीं किया है, किसी दूसरे समाज में इस जैसी कोई चीज है ही नहीं—न तो प्रारम्भिक समाज में और न ही वर्तमान समाज में।”

इस प्रकार अनुसूचित जातियों को समाज में धार्मिक, सामाजिक, राजनैतिक, आर्थिक व सार्वजनिक क्षेत्रों में उन सामान्य अधिकारों से वंचित किया जाता रहा है जो अधिकार अन्य हिन्दू लोगों को समाज का अंग होने के नाते प्राप्त हैं। स्वाधीन भारत में अनुसूचित जातियों की समस्त नियोग्यताओं को वैधानिक तौर पर समाप्त कर दिया गया है और उन्हें अन्य नागरिकों की भाँति समस्त

अधिकार प्रदान किए गए हैं। इन लोगों के शैक्षणिक तथा आर्थिक उत्थान की दृष्टि से और सामाजिक नियोग्यताओं को दूर करने के लिए संविधान में अनेक संरक्षण प्रदान किए गए हैं। अतः अब ऐसा लगने लगा है कि इन लोगों की स्थिति में क्रान्तिकारी परिवर्तन आ रहा है। इस सत्य को नकारा नहीं जा सकता है कि वैधानिक तौर पर हरिजनों को सब नियोग्यताएँ दूर हो गई हैं, लेकिन व्यावहारिक तौर पर स्थिति पर्याप्त भिन्न है।

अनुसूचित जातियों की समस्याएँ (Problems of Scheduled Castes)

अनुसूचित जातियों के लोगों को एक ओर सामाजिक जीवन में अनेक बाधाओं और कठिनाइयों का सामना करना पड़ रहा है और दूसरी ओर आर्थिक विषमता का सामना करना पड़ रहा है जिसके परिणामस्वरूप, अशिक्षा, गन्दगी, निर्धनता, जीवन का निम्न स्तर आदि अनेक समस्याएँ उत्पन्न होती गई। इस प्रकार धार्मिक व राजनैतिक नियोग्यताओं से अनुसूचित जाति के लोग सीधे रूप से प्रभावित नहीं हैं वरन् आर्थिक तथा सामाजिक नियोग्यताओं का इन लोगों पर दयनीय प्रभाव पड़ रहा है। अतः यह कहना कठिन है कि, “तथाकथित अनुसूचित जाति के लोगों की समस्या मुख्य रूप से सामाजिक व आर्थिक है, न कि धार्मिक व राजनैतिक।” भारतीय लोकतंत्र का एक महत्वपूर्ण उद्देश्य कमजोर वर्गों को संरक्षण देना है। इसलिए, अनुसूचित जातियों के लिए विभिन्न कल्याण कार्यक्रम चलाए गए हैं।

अनुसूचित जाति कल्याण कार्यक्रम (Scheduled Caste Welfare Program)

अनुसूचित जातियों का निर्धारण संविधान के अनुच्छेद 341 के अनुसार किया गया है।

राष्ट्रीय अनुसूचित जाति तथा जनजाति आयोग—राष्ट्रीय अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति आयोग में राष्ट्रपति द्वारा नियुक्त किए जाने वाले अध्यक्ष और उपाध्यक्ष के साथ पाँच सदस्य नियुक्त किए जाते हैं। आयोग के ये कर्तव्य हैं—

1. संविधान अथवा किसी अन्य कानून के तहत अनुसूचित जातियों तथा जनजातियों के लोगों को सुरक्षा सम्बन्धी सभी मामलों में जाँच तथा निगरानी।
2. अनुसूचित जातियों तथा जनजातियों के लोगों को उनके अधिकारों तथा सुरक्षा के उपायों से वंचित किए जाने की विशिष्ट शिकायतों की जांच।
3. इन लोगों के सामाजिक और आर्थिक विकास की योजनाएँ बनाने में सहयोग तथा सलाह देना और केन्द्र तथा राज्य सरकारों द्वारा इन योजनाओं के कार्यान्वयन में हो रही प्रगति का मूल्यांकन।
4. राष्ट्रपति को वार्षिक और जब भी आयोग ठीक समझे, उस समय इन एहतियातों के कार्यान्वयन के बारे में रिपोर्ट भेजना (अ) अनुसूचित जातियाँ और जनजातियों के संरक्षण, कल्याण और सामाजिक-आर्थिक विकास के विभिन्न उपायों और इस सम्बन्ध में केन्द्र और राज्य सरकारों द्वारा क्या उपाय किए जाएँ इस बारे में रिपोर्ट तथा परामर्श देना, और
5. अनुसूचित जातियों और जनजातियों के संरक्षण, कल्याण, विकास और प्रगति के ऐसे अन्य सभी कार्य करना, जिनकी जिम्मेदारी संसद में बने किसी कानून या नियम के तहत राष्ट्रपति ने आयोग को सौंपी हो। केन्द्र और राज्य सरकारें अनुसूचित जातियों और जनजातियों से सम्बन्धित सभी प्रमुख नीतिगत मामलों के बारे में आयोग से परामर्श करेंगी।

स्वयंसेवी संगठन—अनेक स्वयंसेवी संगठन भी अनुसूचित जातियों और जनजातियों के कल्याण को बढ़ावा देने में लगे हैं। अखिल भारतीय स्तर के प्रमुख संगठनों में हरिजन सेवक संघ, दिल्ली; भारतीय रेडक्रास सोसाइटी, नई दिल्ली रामकृष्ण मिशन, नरेन्द्रपुर; भारतीय आदिम जाति सेवक संघ नई दिल्ली, रामकृष्ण मिशन, पुरी, सिलचर, और पुरुलिया और भारतीय समाज उन्नति मण्डल, भिवंडीच तथा सर्वेडस आफ इण्डिया सोसाइटी, पुणे शामिल हैं। सरकार अनुसूचित जातियों के काम करने वाले स्थानीय स्तर के स्वयंसेवी संगठनों को अनुदान सहायता भी उपलब्ध कराती है।

छुआछूत के खिलाफ कानून—छुआछूत की कुप्रथा को रोकने के लिए 1955 में बने कानून के दायरे को बढ़ाया गया है और इसके दण्डात्मक प्रावधानों को और कड़ा कर दिया गया है। इसके लिए कानून में व्यापक संशोधन किए गए हैं और इसे नागरिक अधिकार संरक्षण अधिनियम, 1955 नाम दिया गया है। संशोधित अधिनियम 19 नवम्बर, 1976 से लागू हो गया है। इस कानून में छुआछूत की वजह से किसी को भी दण्ड देने की व्यवस्था है। बार-बार इस तरह का अपराध करने वालों को और कड़ी सजा/जुर्माने का प्रावधान किया गया है।

नागरिक अधिकार संरक्षण अधिनियम 1955 राज्य सरकारों के द्वारा लागू किया जाता है। अधिनियम को लागू करने के लिए राज्यों को कुल खर्च के 50 प्रतिशत के बराबर और केन्द्र शासित प्रदेशों को शत-प्रतिशत अनुदान सहायता दी जाती है। आन्ध्रप्रदेश, बिहार कर्नाटक, मध्य प्रदेश, राजस्थान और तमिलनाडु के छुआछूत की कुप्रथा वाले जिलों में इस तरह के मामलों को

तेजी से निपटाने के लिए 36 विशेष न्यायालय/विशेष चलती-फिरती अदालतें गठित की गई हैं। राज्यों को अधिनियम के प्रावधानों को कारगर तरीके से लागू करने के लिए, समय पर आवश्यक दिशा-निर्देश और हिदायतें दी जाती हैं।

अनुसूचित जातियों तथा जनजातियों पर अत्याचारों की रोकथाम—अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम, 1989, 30 जनवरी, 1990 से लागू हुआ। इसमें अत्याचार की श्रेणी में आने वाले अपराधों के उल्लेख के साथ-साथ उनके लिए कड़े दण्ड की व्यवस्था की गई है। वर्ष 1995 में अनुसूचित जाति व अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम के अन्तर्गत व्यापक नियम भी बनाए गए, जिनमें अन्य बातों के अतिरिक्त प्रभावित लोगों के लिए राहत और पुनर्वास की भी व्यवस्था है। राज्यों में कहा गया है कि वे इस तरह के अत्याचारों की रोकथाम के उपाय करें और पीड़ितों के आर्थिक तथा सामाजिक पुनर्वास की व्यवस्था करें। अरुणाचल प्रदेश और नागालैंड को छोड़कर अन्य सभी राज्यों तथा केन्द्रशासित प्रदेशों में इस तरह के मामलों में इस कानून के तहत मुकदमा चलाने के लिए विशेष अदालतें बनाई गई हैं। अनुसूचित जातियों तथा जनजातियों के लोगों पर अत्याचारों की रोकथाम के कानून के तहत आन्ध्र प्रदेश, मध्य प्रदेश, राजस्थान, गुजरात, तमिलनाडु और कर्नाटक में विशेष अदालतें गठित की जा चुकी हैं।

केन्द्र द्वारा प्रायोजित योजना के अन्तर्गत इस कानून को लागू करने पर आने वाले खर्च का आधा राज्य सरकारें और आधा केन्द्र सरकार वहन करेंगी। केन्द्र शासित प्रदेशों को इसके लिए शत-प्रतिशत केन्द्रीय सहायता दी जाती है।

विशेष केन्द्रीय सहायता—अनुसूचित जातियों में गरीबी के उन्मूलन की यह केन्द्रीय योजना सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय की सबसे महत्वपूर्ण योजना है। विशेष केन्द्रीय सहायता के अन्तर्गत राज्यों और केन्द्रशासित प्रदेशों को उनके इस तरह के कार्यक्रमों के लिए शत-प्रतिशत सहायता दी जाती है। इस योजना का मूल उद्देश्य अनुसूचित जातियों के लोगों के विकास कार्यक्रमों को बढ़ावा देना है इसके तहत परिवार-आधारित कार्यक्रमों की कमजोरियों और संसाधनों से सम्बन्धित कमियों को दूर करके योजनाओं को अधिक उद्देश्यपूर्ण और कारगर बनाने की कोशिश की जाती है। वर्ष 1979-80 में जब यह योजना शुरू की गई, तब इसके लिए पाँच करोड़ रुपये नाममात्र राशि का प्रावधान किया गया था। राज्य सरकारों और केन्द्र शासित प्रदेशों के प्रशासनों से अपेक्षा की जाती है कि वे विभिन्न क्षेत्रों तथा अनुसूचित जातियों के आर्थिक विकास कार्यक्रमों को लागू करने वाली एजेंसियों को विशेष केन्द्रीय सहायता का आबंटन करें। इनकी सहायता के लिये कुछ अन्य कार्यक्रम भी चलाये गये जैसे—

- ◆ अनुसूचित जाति के विद्यार्थियों के लिए मैट्रिक के बाद छात्रवृत्ति
- ◆ राज्य अनुसूचित जाति विकास निगम
- ◆ बाबा साहेब डा० अम्बेडकर फाण्डेशन
- ◆ राष्ट्रीय सफाई कर्मचारी आयोग
- ◆ राष्ट्रीय अनु०जाति एवं जनजाति वित्तीय विकास निगम

प्र.3. अनुसूचित जनजातियाँ का वर्णन करते हुए इनके लिए कल्याण कार्यक्रम की विवेचना कीजिए।

Explain scheduled castes and their welfare programme.

उत्तर

अनुसूचित जनजातियाँ (Scheduled Castes)

भारत के विभिन्न प्रदेशों में ग्रामीण तथा नगरीय अंचलों से दूर जंगलों, पहाड़ियों, घाटियों, तराइयों आदि क्षेत्रों में आदिम अवस्था में रहने वाले लोगों को जनजाति, आदिवासी, वन्य जाति, आदिम जाति आदि विभिन्न नामों से सम्बोधित किया जाता है। भारतीय संविधान में इन लोगों को अनुसूचित जातियों के नाम से सम्बोधित किया जाता है।

भारतीय जनजातियाँ सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, शैक्षणिक आदि अनेक प्रकार की समस्याओं से ग्रस्त हैं। स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद से इनके विकास के लिए कारगर प्रयास चल रहे हैं और संविधान में इनके लिए कुछ विशेष व्यवस्थाएँ की गई हैं।

डॉ० रिर्वर्स के अनुसार—“जनजाति एक सरल समुदाय है जो कि एक निश्चित भू-भाग पर निवास करती है, एक ही भाषा बोलती है और समान कार्यों जैसे युद्ध आदि में संगठित होने की क्षमता रखती है।”

होबल के अनुसार—“जनजाति एक सामाजिक समुदाय है, जो एक विशिष्ट भाषा बोलता है, जिसकी एक विशिष्ट संस्कृति होती है जो अपने समूह को दूसरे समूह से पृथक् करती है, जनजाति के लिए यह आवश्यक नहीं कि वह राजनीतिक आधार पर संगठित हो।”

1. **विशेष केन्द्रीय सहायता**—राज्यों/केन्द्रशासित प्रदेशों के जनजातीय विकास के प्रयासों को बढ़ावा देने के लिए विशेष केन्द्रीय सहायता दी जाती है। यह सहायता मूलतः परिवार-आधारित आमदनी योजनाओं संगठन, मत्स्य बागवानी, लघु सिंचाई, मृदा संरक्षण पशुपालन, वानिकी, शिक्षा, सहकारी संगठन, मत्स्य पालन, ग्रामीण तथा लघु उद्योग जैसे क्षेत्रों में और न्यूनतम आवश्यकता कार्यक्रम के लिए दी जाती है। वर्ष 2001-02 के दौरान इसके लिए राज्यों/केन्द्र शासित प्रदेशों को ₹ 500.30 करोड़ जारी किए गए। संविधान के अनुच्छेद 275 (1) के पहले उपबंध के अनुसार राज्य सरकारों को अनुसूचित जनजातियों के कल्याण को बढ़ावा देने वाली वित्तीय योजनाओं के लिए धन उपलब्ध कराने तथा जनजातीय इलाकों में प्रशासन के स्तर को राज्य के अन्य क्षेत्रों के प्रशासन के स्तर पर लाने के लिए अनुदान सहायता दी जाती है। इसका कुछ हिस्सा जनजातीय छात्रों को ऊँची शिक्षा दिलाने के लिए आवासीय स्कूलों की स्थापना करने में खर्च किया जाता है।
2. **आदिम जनजाति समूहों के लिए योजना**—टेक्नोलाजी के कृषि-पूर्व स्तर, साक्षरता में कमी और घटती या स्थिर जनसंख्या के आधार पर 15 राज्यों/केन्द्रशासित प्रदेशों में 75 जनजातीय समूहों की पहचान कर उन्हें आदिम जनजाति समूह का दर्जा दिया गया है। वर्ष 1998-99 से इन समूहों के सर्वांगीण विकास के लिए एक नई केन्द्रीय क्षेत्र की योजना शुरू की गई है। इस योजना के अन्तर्गत, अन्य किसी योजना द्वारा जो परियोजना/गतिविधियाँ नहीं चलाई जा रही हैं, उन्हें शुरू करने के लिए समन्वित जनजातीय विकास परियोजनाओं, जनजातीय शोध संस्थानों और गैर-सरकारी संगठनों को वित्तीय सहायता उपलब्ध कराई जाती है।
3. **जनजातीय शोध संस्थान**—आन्ध्र प्रदेश, असम, बिहार, गुजरात, केरल, मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र, उड़ीसा, राजस्थान, तमिलनाडु, पश्चिम बंगाल, उत्तर प्रदेश, मणिपुर और त्रिपुरा में 14 जनजातीय शोध संस्थान स्थापित किए गए हैं। यह शोध संस्थान राज्य सरकारों को योजना बनाने की जरूरी जानकारी उपलब्ध कराने, शोध तथा आकलन सम्बन्धी अध्ययन कराने, आँकड़े जमा करने, पारम्परिक कानूनों की सूची बनाने और प्रशिक्षण, गोष्ठियाँ तथा कार्यशालाएँ आयोजित करने में लगे हुए हैं। इनमें से कुछ संस्थानों में संग्रहालय भी हैं, जहाँ जनजातीय वस्तुएँ प्रदर्शित की गई हैं।
4. **अनुसूचित जनजाति के बालक/बालिकाओं के छात्रावास**—बालिकाओं के लिए छात्रावास कार्यक्रम तीसरी पंचवर्षीय योजना में शुरू किया गया था। इसका उद्देश्य शिक्षा प्राप्त कर रही जनजातीय बालिकाओं को आवास सुविधा उपलब्ध कराना था। इसके अन्तर्गत राज्यों को छात्रावासों की निर्माण लागत का 50 प्रतिशत और केन्द्र शासित प्रदेशों का शत-प्रतिशत राशि केन्द्रीय सहायता के रूप में दी जाती है। लड़कियों के लिए छात्रावासों की योजना की तरह ही लड़कों के लिए भी वर्ष 1989-90 में योजना शुरू की गई।
5. **जनजातीय उप-योजना क्षेत्र में आश्रम विद्यालय**—केन्द्र द्वारा प्रायोजित यह कार्यक्रम वर्ष 1990-91 में शुरू किया गया। इसके अन्तर्गत आश्रम पद्धति के विद्यालय खोलने के लिए राज्यों को 50 प्रतिशत और केन्द्र शासित प्रदेशों को शत-प्रतिशत सहायता दी जाती है। वर्ष 1999-2000 के दौरान 106 आश्रम विद्यालयों के निर्माण के लिए ₹ 9.97 करोड़ जारी किए गए।
6. **जनजातीय क्षेत्रों में व्यावसायिक प्रशिक्षण**—केन्द्रीय क्षेत्र की यह योजना 1992-93 में शुरू की गई। इसका उद्देश्य बेरोजगार जनजातीय युवाओं की कुशलता बढ़ाकर उन्हें रोजगार/स्वरोजगार के अवसर उपलब्ध कराना था। इसके तहत व्यावसायिक प्रशिक्षण केन्द्र खोले जाते हैं।
7. **भारतीय जनजातीय सहकारी विपणन विकास परिसंघ (ट्राइसेम)**—जनजातीय लोगों को व्यापारियों के शोषण से बचाने तथा उन्हें छिटपुट वन-उत्पादों और अपनी जरूरत से अधिक कृषि उपज के लाभप्रद मूल्य दिलाने के लिए सरकार ने 1987 में भारतीय जनजातीय सहकारी विपणन विकास परिसंघ (ट्राइफेड) का गठन किया था। यह परिसंघ एक राष्ट्र-स्तरीय सहकारी संस्था है। जो बहुराज्यीय सहकारी समिति अधिनियम (1984) के तहत कार्य करता है। इसकी अधिकृत शेयर पूँजी एक अरब रुपये है और इसकी चुकता पूँजी ₹ 100 करोड़ है। इसमें भारत सरकार का निवेश ₹ 99.75 करोड़ है और बाकी के ₹ 0.34 करोड़ अन्य अंशधारकों ने निवेश किए हैं।
8. **छिटपुट वन उत्पादों के लिए सहायता अनुदान कार्यक्रम**—यह केन्द्रीय क्षेत्र योजना है। इसके अन्तर्गत राज्य जनजातीय विकास सहकारी निगमों, वन विकास निगमों और छिटपुट वन उत्पाद (व्यापार और विकास) परिसंघों को छिटपुट वन उत्पाद कार्यक्रम शुरू करने के लिए शत-प्रतिशत अनुदान दिया जाता है। इस योजना के अन्तर्गत राज्य अनुदान राशि का उपयोग इन कार्यक्रमों में कर सकते हैं (i) जनजातीय विकास सहकारी निगमों, वन विकास निगमों और छिटपुट वन

उत्पादन परिसंघों का शेयर पूँजी आधार मजबूत करने (ii) वैज्ञानिक तरीके के भण्डारण गृहों का निर्माण करने, (iii) छिटपुट वन उत्पादों की उपयोगिता बढ़ाने के लिए प्रसंस्करण उद्योग लगाने और (iv) अनुसंधान और विकास गतिविधियों में वर्ष 2001-02 में विभिन्न राज्य निगमों को इसके लिए ₹ 12.81 करोड़ जारी किए गए। इसके उद्देश्य मान्यता प्राप्त पाठ्यक्रमों सहित व्यावसायिक, तकनीकी, गैर-व्यावसायिक और गैर-तकनीकी पाठ्यक्रमों के अध्ययन के लिए उन्हें वित्तीय सहायता उपलब्ध कराना था। यह कार्यक्रम राज्य सरकारों और केन्द्र शासित प्रदेश के प्रशासनों द्वारा लागू किया जाता है। उन्हें इसके लिए उनके वचनबद्ध दायित्व के अतिरिक्त शत-प्रतिशत वित्तीय सहायता दी जाती है।

9. **राष्ट्रीय अनुसूचित जनजाति वित्तीय विकास निगम**—अप्रैल, 2001 में भारत सरकार ने राष्ट्रीय अनुसूचित जनजाति वित्तीय विकास निगम का गठन करके एक सरकारी कम्पनी की तरह बनाया गया है। एन०एस०टी० एफ० डी०सी० पूर्णतया भारत सरकार के स्वामित्व वाली कम्पनी है, जिसकी प्राधिकृत शेयर पूँजी ₹ 500 करोड़ है। अनुसूचित जातियों के लिए आर्थिक रूप से व्यवहार्य परियोजनाओं को वित्तीय सहायता देने वाला यह प्रमुख संस्थान है। निगम प्रति इकाई ₹ 10 लाख तक की लागत वाली आय उत्पन्न करने वाली योजनाओं के लिए अनुसूचित जनजातियों को रियायती दर पर वित्तीय सहायता उपलब्ध कराता है, उनके कौशल का विकास करने वाले कार्यक्रमों के लिए अनुदान देता है और लक्ष्य समूहों द्वारा चलाई जा रही गतिविधियों के लिए आगे और पीछे संयोजन प्रदान करता है। अनुसूचित जनजाति के वे सदस्य जिनकी वार्षिक पारिवारिक आय गरीबी-रेखा आय सीमा की दोगुनी से अधिक नहीं है, वे कृषि तथा इससे जुड़े कार्यों, उत्पादन और सेवा क्षेत्र की गतिविधियों के लिए वित्तीय सहायता प्राप्त करने के पात्र हैं।
10. **अनुसूचित जातियों/जनजातियों और अन्य पिछड़े वर्गों का सरकारी नौकरियों में प्रतिनिधित्व**—इन वर्गों को सरकारी नौकरियों में कुछ छूट और रियायतें दी गई हैं। इनमें से कुछ इस प्रकार हैं—(1) अनुसूचित जातियों/जनजातियों के लिए अधिकतम आयु की सीमा में पाँच साल की छूट (2) अन्य पिछड़े वर्गों के उम्मीदवारों को अधिकतम आयु सीमा में तीन साल की छूट (3) अनुसूचित जातियों/जनजातियों के उम्मीदवारों को सीधी भर्ती के मामले में, जहाँ जरूरी हो, वहाँ अनुभव सम्बन्धी योग्यता में छूट और (4) अनुसूचित जातियों/जनजातियों के उम्मीदवारों को आवेदन शुल्क के भुगतान से छूट। इसी तरह की कुछ रियायतें शारीरिक रूप से विकलांगों और भूतपूर्व सैनिकों को भी दी गई हैं।

आरक्षण आदेशों का क्रियान्वयन सुनिश्चित करने के लिए विभिन्न मंत्रालयों/विभागों के अन्तर्गत प्रत्येक विभाग में अनुसूचित जाति/जनजाति और अन्य पिछड़े वर्गों के लिए अलग से सम्पर्क अधिकारियों की नियुक्ति की गई है। भर्ती अधिकारियों की वार्षिक विवरण प्रस्तुत नहीं करने होते हैं, जिससे कि सरकार उनकी छानबीन कर सके।

आरक्षण की यह प्रणाली राष्ट्रीयकृत सार्वजनिक क्षेत्रों के बैंकों समेत सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों में भी अपनाई जा रही है। राज्य सरकारों ने भी अनुसूचित जातियों, अनुसूचित जनजातियों, अन्य पिछड़े वर्गों आदि के पदों में आरक्षण प्रदान किया है और राज्य सेवाओं में उनके प्रतिनिधित्व को बढ़ाने के उपाय किए हैं। किन्तु राज्य सरकार की सेवाएँ पूर्णतया अपनी-अपनी राज्य सरकारों के अधीन आती हैं।

विशेष संघटक योजना (Special Component Scheme)

अनुसूचित/जनजाति का सर्वांगीण विकास हासिल करने तथा उन्हें गरीबी रेखा से ऊपर उठाने के उद्देश्य से सन् 1979 में एक विशेष संघटक योजना की अवधारणा को मूर्त रूप दिया गया था। इस योजना को इस प्रकार बनाया गया है, जिससे राज्यों/केन्द्र शासित प्रदेशों और केन्द्रीय सरकार से उपलब्ध अनुदान को बेहतर तरीके से अनुसूचित/जनजाति की आबादी में चल रहे कल्याणकारी कार्यक्रमों में व्यय किया जाए।

इस समय 24 राज्यों/केन्द्र शासित प्रदेशों में भारी तादाद में अनुसूचित जाति की जनसंख्या निवास करती है, जहाँ यह विशेष संघटक योजना चल रही है। इस योजना के मुख्य कार्यों में अनुसूचित/जनजाति परिवारों की पहचान और उन्हें आर्थिक विकास योजनाओं को अपनाने के लिए प्रेरित करना सम्मिलित है। उन्हें कम ब्याज पर धन मुहैया कराना और सब्सिडी का लाभ देना जिससे वे छोटे-मोटे कार्य करके अपनी गरीबी दूर कर सकें।

कल्याण कार्यक्रम (Welfare Programme)

अनुसूचित जनजाति के कल्याण, प्रगति एवं विकास को सुनिश्चित करने की जिम्मेदारी केन्द्र व राज्य सरकारों की है। सरकार द्वारा इन दृष्टियों के विकास के लिए अनेक कार्यक्रमों का क्रियान्वयन किया जा रहा है जिसका व्यापक उद्देश्य समता पर आधारित लोकतान्त्रिक समाज की स्थापना तथा इन वर्गों को समाज की मुख्य धारा में शामिल करके देश की प्रगति एवं विकास में इनकी भागीदारी सुनिश्चित करना है।

यद्यपि समाज के कमजोर वर्गों, गरीबों को शिक्षा, रोजगार, आवास चिकित्सा, पेयजल व सामाजिक सुरक्षा उपलब्ध कराने के लिये अनेक गरीबी उन्मूलन कार्यक्रम चलाए जा रहे हैं। इनमें अनु०जातियों/जनजातियों के लिए विशेष प्रावधान किया गया है। इसके अतिरिक्त इनके समग्र एवं बहुमुखी विकास को सुनिश्चित करने के लिए कुछ विशेष योजनाएँ क्रियान्वित की जा रही हैं जो निम्नवत् हैं—

अनु०जातियों में गरीबी रेखा से नीचे रहने वाले लोगों में उद्यमिता एवं स्वरोजगार को विशेष बल प्रदान करने के लिए 'विशेष केन्द्रीय सहायता योजना' को क्रियान्वयन वर्ष 1980 से किया जा रहा है इसके लिए आवश्यक वित्त व्यवस्था उपलब्ध कराने की जिम्मेदारी अनु०जाति विकास निगम की है।

अनु०जन जातियों के समग्र और व्यवस्थित विकास के लिए चौथी पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत 'जनजातिया उपयोजना' का संचालन किया जा रहा है जिसका उद्देश्य अनु०जनजातियों के लिए कृषि, बागवानी, कुटीर उद्योगों, पशुपालन, वन विकास, लघु उद्योगों को प्रोत्साहन देकर उनके आर्थिक आय में वृद्धि सुनिश्चित करना है।

अनु० जाति के लिए संचालित विशेष योजनाओं के वित्तीय सहायता उपलब्ध कराने तथा अनु०जातियों के लोगों में स्वरोजगार एवं उद्यमिता को प्रोत्साहन देने के लिए 'राष्ट्रीय अनु०जाति वित्त विकास निगम' की स्थापना 1999 में की गयी। अनु०जाति की महिलाओं के लिए निगम द्वारा वर्ष 2003-04 में 'महिला समृद्धि योजना' नाम से एक नया कार्यक्रम आरम्भ किया गया। जिसमें प्रत्येक महिला लाभार्थी इकाई को 4 प्रतिशत की न्यूनतम ब्याज दर पर ₹ 25000 का ऋण उपलब्ध कराया जाता है।

अनु०जन जातियों के लिए राष्ट्रीय अनु०जनजाति वित्त विकास निगम का गठन वर्ष 2001 में किया गया। इसका उद्देश्य अनु०जन जातियों में कौशल विकास के लिए रियायती दर पर ऋण उपलब्ध कराना है। वर्ष 02-03 में निगम द्वारा आदिवासी महिला सशक्तिकरण योजना शुरू किया गया। इसके तहत इनमें अत्यन्त गरीब महिलाओं को स्वरोजगार हेतु 4 प्रतिशत की रियायती ब्याज दर पर ₹ 50 हजार तक ऋण उपलब्ध कराए जाते हैं।

आदिवासियों को साहूकारों एवं बिचौलियों के शोषण से बचाने और उनके द्वारा एकत्रित वन उत्पादों का उचित मूल्य दिलाने के लिए ट्राइबल कोआपरेटिव मार्केटिंग डेवलपमेंट फेडरेशन ऑफ इण्डिया का गठन किया गया है।

शिक्षा प्रत्येक व्यक्ति का मौलिक अधिकार है। यह प्रगति और विकास की कुँजी है। अतः शिक्षा के दरवाजे प्रत्येक व्यक्ति के लिये खुले और सर्वसुलभ हो इसके लिए आदिवासी क्षेत्रों में शैक्षणिक ढाँचे के विकास के लिए 'एकलव्य आदर्श आवासीय' विद्यालयों की स्थापना की गयी है।

जनजातिय उप योजनाओं से सम्बन्धित क्षेत्रों में 'आश्रम विद्यालयों' की स्थापना योजना वर्ष 1991 से शुरू की गयी है। वर्ष 03-04 में 315 आश्रम विद्यालयों के निर्माण के लिए ₹ 6.47 करोड़ जारी किए गए। ऐसे जिले जहाँ बालिका एवं महिला साक्षरता दस प्रतिशत से कम है वहाँ आवासीय परिसरों की स्थापना योजना वर्ष 93-94 से शुरू की गयी जिसके लिए वर्ष 03-04 में ₹ 5.73 करोड़ जारी किए गए।

प्र.4. अनुसूचित जाति, अन्य पिछड़ा वर्ग व सफाई कार्यकर्ताओं, ट्रांसजेंडर और ऐसी अन्य श्रेणियों के सीमांत वर्गों के कौशल विकास के लिए कार्य योजनाओं का वर्णन कीजिए।

Describe the plan and skill development programme for scheduled castes, other backward class, sanitation workers, transgenders and similarly other classes of marginal.

उत्तर अनुसूचित जाति, अन्य पिछड़ा वर्ग, सफाई कार्यकर्ताओं, ट्रांसजेंडर और ऐसी अन्य श्रेणियों के सीमांत वर्गों के कौशल विकास के लिए कार्य योजना (Plan and Skill Development Programme for Scheduled Castes, Other Backward Class, Sanitation Workers and Transgender and Similarly Other Marginal Classes)

पृष्ठभूमि (Background)

सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय, अनुसूचित जाति, अन्य पिछड़ा वर्ग, वरिष्ठ नागरिकों, शराब और मादक द्रव्यों के सेवन के शिकार, ट्रांसजेंडर व्यक्तियों, गैर-अधिसूचित जनजातियों, ईबीसी, सफाई कर्मचारी, कचरा बीनने वाले और मैनुअल स्कैवेंजर्स सहित समाज के सामाजिक, शैक्षिक और आर्थिक रूप से हाशिए पर रहने वाले वर्गों के सशक्तिकरण के लिए काम

करता है। लक्ष्य समूह के अधिकांश व्यक्तियों के पास न्यूनतम आर्थिक संपत्ति है; इसलिए इन हाशिए पर रहने वाले लक्षित समूहों के आर्थिक सशक्तिकरण/उत्थान के लिए प्रशिक्षण का प्रावधान और उनकी दक्षताओं को बढ़ाना आवश्यक है।

लक्षित समूह के बहुत से व्यक्ति ग्रामीण दस्तकारों की श्रेणी से संबंधित हैं जो बाजार में बेहतर तकनीक के आने के कारण हाशिए पर चले गए हैं। लक्षित समूह में महिलाओं को सशक्त बनाने की भी आवश्यकता है, जो अपनी समग्र घरेलू मजबूरियों के कारण, वेज रोजगार में शामिल नहीं हो सकते हैं, जिसमें आमतौर पर लंबे समय तक काम करना और कभी-कभी दूसरे शहरों में प्रवास शामिल होता है। इसी तरह की चुनौतियों का सामना स्वच्छता श्रमिकों और कचरा बीनने वाले समुदायों के सदस्यों द्वारा किया जाता है, जिन्हें मुख्यधारा के वैकल्पिक व्यवसायों में शामिल होना कठिन लगता है और इसलिए उन्हें स्व-रोजगार कार्यक्रमों से जुड़ना होता है।

इसी प्रकार से, लक्षित समूह के युवाओं को उनके शैक्षिक पिछड़ेपन के कारण अल्पकालिक कौशल पाठ्यक्रमों के पूरा करने के बाद भी अच्छे मुआवजे के साथ रोजगार प्राप्त करना मुश्किल होता है। दूसरी ओर, यह देखा गया है कि बेहतर बाजार संभावनाओं के साथ आई०टी०आई० द्वारा संचालित किए जा रहे दीर्घकालिक व्यावसायिक पाठ्यक्रमों में एस०सी० और ओ०बी०सी० श्रेणियों के अंतर्गत बड़ी संख्या में रिक्तियाँ हैं।

उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, नियमित कौशल से परे जाने और इसके बजाय अपनी योग्यता के स्तर को बढ़ाने की अति आवश्यकता है, ताकि दस्तकार अपने व्यावसायिक कार्यों में अपनी आमदनी की सृजन क्षमता में सुधार कर सकें, महिलाएँ अपने घरेलू कार्यों की उपेक्षा किए बिना स्व-रोजगार में प्रवेश कर सकती हैं, जिससे बिना वित्तीय रूप से स्वयं को सशक्त बनाया जा सके एवं युवा रोजगार योग्य व्यवसायों में दीर्घकालिक प्रशिक्षण और विशेषज्ञता प्राप्त कर सकते हैं, जिससे उन्हें नौकरी के बाजार में बेहतर अवसर मिल सकते हैं। उन्हें या तो नौकरियों के लिए बेहतर बाजार के साथ आई.टी.आई. पाठ्यक्रमों सहित दीर्घकालिक कार्यक्रमों को करना होगा या वैकल्पिक रूप से कुछ उद्यमशीलता विकास प्रशिक्षण प्रदान करना होगा, यह उन्हें कुछ वित्तीय प्रदान करने और अपने स्वयं के छोटे उद्यम शुरू करने में सक्षम बनाता है।

उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, अनुसूचित जाति, अन्य पिछड़ा वर्ग, ई०बी०सी०, डी०एन०टी०, कचरा बीनने वालों, हाथ से मैला ढोने वाले ट्रांसजेन्डर और इसी तरह के हाशिए पर रहने वाले व्यक्तियों के लिए अन्य श्रेणियों सहित स्वच्छता कार्यकर्ताओं के एक राष्ट्रीय कार्य योजना—‘प्रधान मंत्री दक्षता और कुशल संपूर्ण हितग्राही’ (दक्ष) योजना प्रस्तावित है। अगले चार वर्षों में इन श्रेणियों के 10 लाख व्यक्तियों की सर्वांगीण योग्यता और निपुणता में सुधार के लिए एक बहु-आयामी रणनीति के साथ, पहले वर्ष अर्थात् 2020-21 में लगभग 1.5 लाख युवाओं के साथ शुरुआत की गई।

कार्यान्वयन की पद्धति (Method of Implementation)

आरंभिक आबंटन—ओ०बी०सी०/ई०बी०सी०/डी०एन०टी० के प्रशिक्षण के मामले में राज्य की एससी आबादी (एससी उम्मीदवारों के लिए) और राज्य की समग्र आबादी के आधार पर, कचरा बीनने वालों और अन्य श्रेणियों सहित स्वच्छता कार्यकर्ताओं के आधार पर वर्ष 2020-21 में एक आरंभिक आबंटन किया गया है। यह आबंटन उपरोक्त 2 (ए) से (डी) में तीन निगमों के लिए निर्धारित विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षण के प्रकार और न्यूनतम बैच आकार की आवश्यकता को भी ध्यान में रखता है।

प्रशिक्षण सहभागी (Training Partner)

निगम स्टेट स्किल डेवलपमेंट मिशन (एस०एस०डी०एम०) पर व्यापक रूप से निर्भर करेगा, जिनसे आशा की जाती है कि उन्हें अपने राज्य में कौशल आकांक्षाओं और रोजगार के अवसरों के बारे में जमीनी स्तर का ज्ञान होगा और साथ ही एन०एस०डी०सी० द्वारा किए गए कौशल अंतर विश्लेषण पर साहित्य तक पहुँच होगी।

कार्यक्रमों का आबंटन (Allocation of Programmes)

- (क) 2 (ए), 2 (बी) और 2 (डी) के लिए रुचि की अभिव्यक्ति (ईओआई) एस०एस०डी०एम० और पहचान की गई एजेंसियों से प्रस्तावों के लिए मंगाई जाएगी।
- (ख) जबकि एस०एस०डी०एम० से राज्य में आकांक्षाओं और रोजगार के अवसरों के अनुरूप प्रस्ताव प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जाती है, अन्य परिषदों/संस्थानों द्वारा राज्य के उपयुक्त प्रस्ताव प्रस्तुत नहीं करने की संभावना को समाप्त करने के लिए, उन्हें संबंधित जिला कौशल प्राधिकरण द्वारा विधिवत रूप से अनुमोदित प्रस्तावों के लिए कहा जाएगा या एस०एस०डी०एम० अधिकृत अधिकारी यह पुष्टि करते हुए कि वेतन/स्वरोजगार के प्रस्ताव जिले/राज्य के लिए प्रासंगिक हैं।

एन०एस०के०एफ०डी०सी० के मामले में, प्रशिक्षण एजेंसी को नगर पालिकाओं, छावनी बोर्डों, ग्राम पंचायत, रेलवे और सरकारी अस्पतालों आदि द्वारा विधिवत रूप से पृष्ठांकित प्रस्ताव प्रस्तुत करने की आवश्यकता होगी, जिसमें लक्षित समूह की पर्याप्त संख्या में उपलब्धता की पुष्टि की जाएगी, जिन्हें प्रस्तावित व्यवसाय में प्रशिक्षण दिया जा सकता है।

- (ग) प्रस्तावों की प्राप्ति और जाँच के बाद, संबंधित निगम कार्यक्रम को लागू करने हेतु एजेंसी के कार्यक्रम के क्रियान्वयन, ऑफर पर जॉब रोल्स में रोजगारपरकता का मूल्यांकन आदि पिछले रिकॉर्ड को ध्यान में रखते हुए आवेदकों को नंबर आवंटित करेगा। विशेष रूप से एन०एस०के०एफ०डी०सी० के मामले में मैनुअल स्कैवेंजर्स (एम०एस०) के प्रशिक्षण के लिए वरीयता दी जाएगी। यदि आवश्यक हो, तो आवेदकों को बातचीत के लिए और संशोधित प्रस्तावों को फिर से जमा करने के लिए भी बुलाया जाएगा।
- (घ) एक राज्य से अपर्याप्त प्रस्तावों के मामले में, संख्या को अच्छे ट्रैक रिकॉर्ड वाले अन्य राज्यों में जहाँ से प्रस्ताव प्राप्त हुए हैं, स्थानांतरित किया जा सकता है।
- (ङ) विशेष रूप से 2 (ग) अर्थात् ई०डी०पी० के संबंध में, एन०ए०सी०ई०आर०, राष्ट्रीय उत्कृष्टता केंद्र आर०एस०ई०टी०आई० के साथ एक समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए जा रहे हैं जो ग्रामीण विकास मंत्रालय के तत्वावधान में ई०डी०पी० कार्यक्रमों को चलाने और प्राथमिक रूप से ग्रामीण युवाओं के लिए बैंक लिंकेज बनाने के लिए हैं, जो निगमों के लक्षित समूह से संबंधित हैं। इसके साथ ही, ई०डी०पी० आयोजित करने वाले अन्य प्रतिष्ठित सरकारी एजेंसियों/सरकार द्वारा प्रोन्नत एजेंसियों को भी इससे आपसी विचार-विमर्श व आम सहमति से जोड़ा जाएगा।

कार्यक्रमों का क्रियान्वयन (Implication of Programme)

- ◆ प्रशिक्षण एजेंसियों द्वारा प्रचार के विभिन्न माध्यमों से उम्मीदवारों को एकत्र किया जाएगा।
- ◆ उम्मीदवारों के चयन के लिए चयन समिति की बैठकें आयोजित की जाएँगी जिनमें निजी प्रशिक्षण सहभागियों के मामले में केंद्र/राज्य सरकार एवं उनके उपक्रम अथवा पी०एस०बी०/आर०आर०बी० के एक पदाधिकारी को अनिवार्य रूप से शामिल करना होगा।
- ◆ प्रशिक्षण पाठ्यक्रम एन०एस०क्यू०एफ०/ए०आई०सी०टी०ई०/एन०सी०वी०टी० आदि दिशा-निर्देशों के अनुरूप होंगे।
- ◆ प्रशिक्षण सामान्य मानदंडों, एन०सी०वी०टी० आदि दिशा-निर्देशों के अनुसार आयोजित किया जाएगा।
- ◆ प्रशिक्षण कार्यक्रम के सफल समापन के बाद उम्मीदवारों का तृतीय पक्ष मूल्यांकन व प्रमाणन किया जाएगा।
- ◆ प्रशिक्षित उम्मीदवारों को वेतन/स्व-रोजगार में नियुक्ति के लिए सुविधा प्रदान की जाएगी।

परिणाम—योग्यता वृद्धि प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लक्षित परिणाम निम्नानुसार होंगे—

- (i) **अप-स्किलिंग प्रोग्राम—**जैसा कि लाभार्थियों द्वारा स्वप्रमाणित किया गया है, आजीविका की आय में वृद्धि।
- (ii) **अल्पावधि प्रशिक्षण कार्यक्रम—**वेतन/स्व-रोजगार में प्रशिक्षित व्यक्तियों का समग्र नियोजन 70% होना चाहिए।
- (iii) **उद्यमिता विकास कार्यक्रम—**ई०डी०पी० प्रशिक्षण पूरा करने के बाद, कम-से-कम 70% उम्मीदवारों को अपनी आजीविका कमाने के लिए स्वरोजगार और/या वेतन रोजगार में नियोजित होना चाहिए।
- (iv) **दीर्घावधि प्रशिक्षण कार्यक्रम—**प्रशिक्षित व्यक्तियों का समग्र नियोजन वेतन रोजगार/स्व-रोजगार में 70% तक होना चाहिए, जिसमें कम-से-कम 70% नियोजित लोग वेतन-रोजगार में हों।

निगरानी (Vigilance)

प्रशिक्षण कार्यक्रमों के कार्यान्वयन की निगरानी निम्नानुसार की जाएगी—

शीर्ष निगम सीधे सभी प्रशिक्षण कार्यक्रमों की निगरानी करेंगे। इसमें चयन समिति की बैठकों में सीधे या अपने प्रतिनिधियों के माध्यम से भागीदारी, प्रशिक्षकों के विवरण वाली चयन समिति की बैठक के कार्यवृत्तों की समीक्षा, प्रशिक्षण कार्यक्रमों की ई-आधारित और प्रत्यक्ष निगरानी, नामित पोर्टल में प्रशिक्षित लाभार्थियों के विवरण का समेकन आदि सम्मिलित होंगे।

व्यावसायिक शिक्षा की आई०टी०आई० प्रणाली के साथ समरूपता

(Uniformity from I.T.I. System of Commercial Education)

तत्कालीन श्रम मंत्रालय के तहत और वर्तमान में एम०एस०डी०ई० के तहत स्थापित आई०टी०आई० में प्रशिक्षण की एक जीवंत प्रणाली मौजूद है। ये आई०टी०आई० अच्छे रोजगार के साथ व्यावसायिक चयनात्मक दीर्घकालिक पाठ्यक्रम प्रदान करते हैं।

तथापि इन आई०टी०आई० की क्षमता का पूरी तरह से उपयोग नहीं किया जा रहा है, विशेष रूप से अनुसूचित जाति वर्ग के लिए आरक्षित सीटों के संबंध में, जिसमें सफाई कर्मचारी, हाथ से मैला ढोने वाले और उनके आश्रित शामिल हैं।

अतः मंत्रालय इन लक्षित समूहों से संबंधित छः लाख व्यक्तियों के लिए उद्योग से जुड़े आई.टी.आई. में लंबी अवधि के पाठ्यक्रमों की सुविधा के लिए एक प्रोत्साहन प्रणाली स्थापित करेगा, जिसमें रोजगार की अच्छी संभावना है। इसके लिए मंत्रालय एम०एस०डी०ई०/डी०जी०ई०टी० के साथ संबंध स्थापित करेगा और आई०टी०आई० को प्रोत्साहित करने के लिए एक प्रणाली तैयार करेगा जिससे गरीब अनुसूचित जाति और सफाई कर्मचारियों के आश्रितों, जिनमें कचरा बीनने वाले और हाथ से मैला ढोने वाले शामिल हैं, को इकट्ठा किया जा सके तथा प्रशिक्षण के दौरान उन्हें सलाह दी जा सके। इस तरह से, प्रथम वर्ष 2020-21 में 50,000 से शुरू होकर अगले 4 वर्षों में आई०टी०आई० प्रणाली के भीतर उपलब्ध आरक्षित रिक्तियों को भरकर कुल 6,00,000 युवाओं को प्रशिक्षित किया जाएगा।

आरंभ में समूहों को प्रोत्साहन देने के लिए ₹ 6000/- प्रति प्रशिक्षु का प्रावधान किया जा रहा है और तदनुसार इस कार्य के लिए ₹ 30.00 करोड़ का बजट है।

- लक्षित वर्ग**—अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों के साथ-साथ कचरा बीनने वालों और हाथ से मैला ढोने वालों सहित स्वच्छता कर्मचारियों के ऐसे आश्रित जो न्यूनतम 10वीं कक्षा पास हैं, एक उपयुक्त प्रक्रिया द्वारा चयन किया गया।
- पाठ्यक्रम**—प्रशिक्षण कार्यक्रमों का पाठ्यक्रम विभिन्न ट्रेडों में एन०सी०वी०टी० के अनुसार आई०टी०आई० के मूल्यांकन के अनुसार अच्छी रोजगार क्षमता वाले विभिन्न ट्रेडों में होगा।
- प्रशिक्षण अवधि**—प्रशिक्षण कार्यक्रमों की अवधि एम०एस०डी०ई०/डी०जी०ई०टी० के मानदंडों के अनुसार होगी।
- प्रशिक्षण प्रोत्साहन**—सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय व कौशल विकास उद्यमिता मंत्रालय द्वारा पारस्परिक रूप से सहमत किसी विशिष्ट उद्देश्य के लिए प्रति प्रशिक्षु रुपये 6000/- तक का प्रशिक्षण प्रोत्साहन।
- प्रशिक्षण व्यय का भुगतान**—सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय पारस्परिक रूप से सहमत प्रक्रिया के आधार पर सीधे कौशल विकास उद्यमिता मंत्रालय/संबद्ध एजेंसियों को लक्ष्य समूह को जुटाने/सलाह देने और/या प्रशिक्षण के लिए धनराशि जारी करेगा। समितियों का विवरण।

प्र.5. सामाजिक न्याय में कौशल कार्यक्रमों के वर्गीकरण की विवेचना कीजिए।

Explain classification of skill development programme in social justice.

उत्तर

कौशल कार्यक्रमों का वर्गीकरण (Classification of Skill Programmes)

सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय मोटे तौर पर वर्ष 2020-21 से 2023-24 की अवधि में अपने लक्षित समूह के व्यक्तियों को उप-श्रेणियों में प्रशिक्षित करने की इच्छा रखता है—

(क) कौशल उन्नयन/पूर्व शिक्षा की मान्यता (आर०पी०एल०)

(Skill Upgrade/Recognition of Prior Learning)

- लक्षित वर्ग**—एस०सी०/ओ०बी०सी०/ई०बी०सी०/डी०एन०टी० श्रेणियों से संबंधित सीमांत ग्रामीण दस्तकारों और ऐसे अन्य उद्यमियों के अतिरिक्त स्वच्छता कार्यकर्ता, कचरा बीनने वाले और उनके आश्रित जो पिरामिड के निचले भाग में होते हैं।
- पाठ्यक्रम**—प्रशिक्षण मूल स्थान पर होगा और प्रशिक्षक दस्तकारों से उनके कार्यस्थलों पर संपर्क करेंगे। मिट्टी के बर्तन, बुनाई, मिट्टी और बांस, धातु का काम, बढईगीरी, अपशिष्ट पृथक्करण, घरेलू कामगारों के साथ-साथ वित्तीय और डिजिटल साक्षरता आदि जैसे अभ्यास के व्यवसाय प्रशिक्षक को एक मास्टर शिल्पकार या डिजाइनर या उस पेशे से अच्छी तरह जुड़ा हुआ व्यक्ति होना चाहिए। प्रशिक्षण में उपकरणों, डिजाइनों और प्रक्रियाओं में सुधार करना सम्मिलित होगा ताकि व्यवसाय से आय दोगुनी हो जाए। विशेष रूप से कचरा बीनने वालों और हाथ से मैला ढोने वालों सहित स्वच्छता कार्यकर्ताओं के संबंध में पाठ्यक्रम में सुरक्षित और स्वस्थ स्वच्छता प्रथाएँ सम्मिलित होंगी एवं कचरा बीनने वालों के लिए आर०पी०एल० कार्यक्रम शामिल होंगे, जिसके लिए एन०एस०के०एफ०डी०सी० और स्किल काउंसिल फॉर ग्रीन जॉब्स द्वारा क्यू०पी० विकसित किए गए हैं।

प्रमाणीकरण को प्रशिक्षण कार्यक्रम के समन्वय के लिए उत्कृष्टता संस्थान की मानक प्रक्रिया के साथ जोड़ा जाएगा।

- (iii) **प्रशिक्षण की अवधि**—प्रशिक्षण कार्यक्रमों की अवधि 32 से 80 घंटे की होगी और प्रशिक्षुओं के व्यावसायिक घंटों को ध्यान में रखते हुए एक महीने में पूरी जाएगी।
- (iv) **प्रशिक्षण लागत**—प्रशिक्षण लागत समय-समय पर लागू होने वाले सामान्य लागत मानदंडों (सी०सी०एन०) की सीमा तक सीमित होगी।
- (v) **अन्य व्यय**—चूँकि, प्रशिक्षु पहले से ही कार्यरत हैं, उन्हें प्रशिक्षण की अवधि के दौरान, अप-स्किलिंग/आर०पी०एल० के प्रशिक्षण की अवधि के लिए, उनके वेतन की क्षति के मुआवजे के रूप में प्रति व्यक्ति ₹ 2500/- प्रति कार्यक्रम, स्टाइपेंड के रूप में भुगतान किया जाएगा।
- (vi) **प्रशिक्षण के प्रकार का अंश**—एन०एस०एफ०डी०सी० और एन०बी०सी० एफ०डी०सी० द्वारा आयोजित सभी अपस्किलिंग/री-स्किलिंग प्रशिक्षण का 30% और एन०एस०के०एफ०डी०सी० द्वारा आयोजित प्रशिक्षण का 50% सम्मिलित होगा।

(ख) संक्षिप्त अवधि के पाठ्यक्रम (स्व-रोजगार पर केंद्रित) (Short Term Courses)

- (i) **लक्षित वर्ग**—अनुसूचित जाति/अन्य पिछड़ा वर्ग/ई०बी०सी०/डी०एन०टी० और स्वच्छता कार्यकर्ता/हाथ से मैला ढोने वाले/कचरा बीनने वालों (आश्रितों सहित) श्रेणियों से संबंधित अधिकांश अशक्त समूह जो निरक्षर/अर्ध-निरक्षर और बेरोजगार हैं। सहायता प्रदान करने के प्राथमिक उद्देश्य के साथ महिलाओं, ट्रांसजेंडर और भिखारी समुदायों के सदस्यों आदि पर विशेष ध्यान प्रशिक्षण और स्वरोजगार उद्यम शुरू करने के लिए।
- (ii) **पाठ्यक्रम**—प्रशिक्षण कार्यक्रमों का पाठ्यक्रम राष्ट्रीय कौशल योग्यता फ्रेमवर्क (एन०एस०क्यू०एफ०)/राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक (एन०ओ०एस०) के अनुसार होगा, जो कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा जारी रोजगार के विभिन्न जॉब-रोल जिसमें स्व-रोजगार के अवसरों जैसे स्व-रोजगार टेलर प्रशिक्षण, फर्नीचर बनाना, खाद्य प्रसंस्करण, कालीन बुनाई, ब्यूटीशियन कार्यकर्ता, चमड़े का काम लेटेक्स हार्वेस्टिंग, वित्तीय एवं डिजिटल साक्षरता के साथ टायर फिटिंग आदि पर ध्यान केंद्रित किया जाता है प्रदान किए गए प्रत्येक कौशल में उद्यमिता विकास कार्यक्रम (ई०डी०पी०) एक घटक होगा।
- (iii) **प्रशिक्षण अवधि**—राष्ट्रीय व्यावसायिक मानकों (एन०ओ०एस०) एवं योग्यता पैक (क्यू०पी०) में निर्धारित प्रशिक्षण कार्यक्रमों की अवधि सामान्य रूप से 200 घंटे से 600 घंटे एवं 5 माह तक होगी। स्व-रोजगार उद्यम शुरू करने में सहायता प्राप्ति हेतु बैंकों के साथ संबद्धता एक घटक होगा।
- (iv) **प्रशिक्षण लागत**—प्रशिक्षण लागत समय-समय पर लागू और संशोधित सामान्य लागत मानदंडों के अनुसार होगी।
- (v) **अन्य व्यय**—
- (a) गैर आवासीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए, प्रशिक्षुओं को स्टाइपेंड (परिवहन शुल्क का मुआवजा), अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों के लिए ₹ 1500/- प्रति माह, ओ०बी०सी०/ई०बी०सी०/डी०एन०टी० को ₹ 1000/- प्रति माह और स्वच्छता कर्मियों (कूड़ा उठाने वालों सहित) और उनके आश्रितों को ₹ 1500/- प्रतिमाह का भुगतान किया जाएगा।
- (b) आवासीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए, जहाँ आवश्यक हो, प्रशिक्षणार्थियों को प्रशिक्षण कार्यक्रमों की पूरी अवधि के लिए रहने और खाने की व्यवस्था व सी.सी.एन. के अनुसार खर्च की भरपाई की जाएगी। सफाई कर्मचारियों के मामले को छोड़कर कोई भी स्टाइपेंड अलग से देय नहीं होगा; कचरा बीनने वालों और उनके आश्रितों को ₹ 500/- प्रति माह का भुगतान किया जाएगा।
- (c) मैला ढोने वालों और उनके आश्रितों के मामले में, ₹ 3000/- प्रति माह (एम.एस. अधिनियम, 2013 के अनुपालन में गैर-आवासीय और आवासीय प्रशिक्षण दोनों के लिए स्टाइपेंड के रूप में भुगतान किया जाएगा।
- (d) संवेदनशील लक्षित समूहों जैसे कि ट्रांसजेंडर, भिखारी, मादक द्रव्यों के सेवन के शिकार आदि के लिए। कौशल विकास प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करने के लिए प्रशिक्षण प्रदाताओं को मोबलाइजेशन, हैंड होल्डिंग, पोस्ट

प्लेसमेंट समर्थन, टूलकिट प्रदान करने और अन्य उपायों लिए अतिरिक्त सुविधा की आवश्यकता होगी। उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, इन संवेदनशील लक्ष्य समूहों के लिए कार्यक्रम के मामले में निम्नलिखित स्वीकार्य हो सकते हैं—

- ◆ जलपान, परिवहन और परामर्श इत्यादि के लिए सहायता प्रदान करना - ₹ 1000/- प्रति माह की दर से
- ◆ टूल किट ₹ 5000/- प्रति प्रशिक्षार्थी
- ◆ मोबलाइजेशन एवं रोक के रखना (हैण्डहोल्डिंग)- ₹ 500/- प्रति प्रशिक्षार्थी
- ◆ एन०बी०सी०एफ०डी०सी० की एस०डी०टी०पी० योजना में पहले से ही निर्धारित गैर आवासीय प्रशिक्षण के लिए 70% समग्र उपस्थिति के अधीन स्टाइपेंड राशि ₹ 1000/- प्रतिमाह

(vi) प्रशिक्षण के प्रकार का अंश—अल्पावधि प्रशिक्षण में एन०एस०एफ०डी०सी० और एन०बी०सी०एफ०डी०सी० द्वारा आयोजित सभी प्रशिक्षण का 20% और एन०एस०के०एफ०डी०सी० द्वारा आयोजित प्रशिक्षण का 40% शामिल होगा।

(ग) उद्यमिता विकास कार्यक्रम (ई०डी०पी०) (Entrepreneur Development Programme)

लक्षित वर्ग—अनुसूचित जाति और अन्य पिछड़ा वर्ग के युवा जिन्होंने पीएमकेवीवाई के तहत अधिमानतः कौशल प्रशिक्षण प्राप्त किया है और एक उद्यमशीलता की सोच रखते हैं।

पाठ्यक्रम—प्रशिक्षण कार्यक्रम का पाठ्यक्रम अनिवार्य रूप से ग्रामीण विकास मंत्रालय के आर०एस०ई०टी०आई० द्वारा कार्यान्वित किए जा रहे कार्यक्रमों पर आधारित होगा। प्रशिक्षण में प्रभावी संचार कौशल, जोखिम लेने का व्यवहार, व्यवसाय के अवसर पर मार्गदर्शन बाजार सर्वेक्षण, व्यवस्थित योजना, बैंकिंग जैसे—जमा, अग्रिम और उधार, लागत और मूल्य निर्धारण, समय प्रबंधन, कार्यशील पूंजी और इसका प्रबंधन, व्यवसाय योजना तैयार करना आदि पर सत्र शामिल होंगे।

प्रशिक्षण अवधि—प्रशिक्षण की अवधि सामान्य रूप से 80 घंटे (10 दिन) या ग्रामीण मंत्रालय द्वारा निर्धारित के अनुसार होगी।

प्रशिक्षण लागत—ग्रामीण मंत्रालय के मानदंडों के अनुसार प्रशिक्षण लागत की प्रतिपूर्ति की जाएगी जो मोटे तौर पर सामान्य लागत मानदंडों के अनुसार तैयार की जाती है।

अन्य व्यय—

- (i) भुगतान सामान्य लागत मानदंड/ग्रामीण विकास मंत्रालय के दिशा-निर्देशों या अन्य प्रासंगिक सरकारी दस्तावेजों के अनुसार किया जाएगा, जैसा कि प्रचलित है।
- (ii) मूल्यांकन और प्रमाणन निकाय को ₹ 1500/- प्रति उम्मीदवार का मूल्यांकन और प्रमाणन शुल्क देय होगा।

प्रशिक्षण के प्रकार का अंश (Segment Type of Training)

EDP में NSFDC और NBCFDC के सभी प्रशिक्षण का 30% शामिल होगा।

(घ) लंबी अवधि के प्रशिक्षण (वैश्विक स्तर के कौशल के लिए) (Long Term Training)

(i) **लक्षित वर्ग**—अनुसूचित जाति, गरीब ओ०बी०सी०, ई०बी०सी०, डी०एन०टी० युवा और स्वच्छता कार्यकर्ता/हाथ से मैला ढोने वाले/कचरा बीनने वाले (उनके आश्रितों सहित), ट्रांसजेंडर आदि जो 10वीं कक्षा या उससे अधिक तक शिक्षित हैं और नौकरी बाजार में अच्छी मांग वाले क्षेत्रों में नियोजित होने की आकांक्षा रखते हैं। विदेश में नियोजनों के अवसरों के साथ कम से कम ₹ 20,000/- एवं उससे अधिक का पारिश्रमिक।

(ii) **पाठ्यक्रम**—प्रशिक्षण कार्यक्रमों का पाठ्यक्रम एन०एस०व्यू०एफ०, एन०सी०वी०टी०, ए०आई०सी०टी०ई०, एम०एस०एम०ई० और अन्य प्रतिष्ठित प्रमाणन कार्यक्रमों के अनुसार होगा, जिसमें उत्पादन तकनीक, प्लास्टिक प्रसंस्करण, परिधान प्रौद्योगिकी, स्वास्थ्य देखभाल क्षेत्र, पर्यटन, विमानन जैसे क्षेत्रों में राज्य सरकार की संस्थाओं द्वारा संचालित कार्यक्रम जैसे—नर्सरी शिक्षक प्रशिक्षण आदि सम्मिलित हैं प्रदान किए गए प्रमाणन को संबंधित प्रशिक्षण कार्यक्रमों की प्रक्रियाओं के साथ जोड़ा जाएगा।

(iii) **प्रशिक्षण अवधि**—प्रशिक्षण कार्यक्रमों की अवधि छह महीने और उससे अधिक और आमतौर पर 1 वर्ष तक होगी, जैसा कि प्रशिक्षण केंद्र के संबंधित बोर्ड/नियामक निकाय द्वारा निर्धारित किया गया हो।

- (iv) **प्रशिक्षण लागत**—प्रशिक्षण लागत एन०एस०व्यू०एफ० नौकरी भूमिकाओं के लिए सामान्य लागत मानदंडों के अनुसार या संबंधित बोर्ड द्वारा निर्धारित और समय-समय पर संशोधित के अनुसार होगी।
- (v) **अन्य व्यय**—
- (a) गैर-आवासीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए प्रशिक्षुओं को स्टाइपेंड (परिवहन शुल्क के रूप में), अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों के लिए ₹ 1500/- प्रति माह, ओ०बी०सी०/ई०बी०सी०/डी०एन०टी० को ₹ 1000/- प्रति माह और स्वच्छता कर्मियों (कूड़ा उठाने वालों सहित) और उनके आश्रितों को ₹ 1500/- प्रतिमाह का भुगतान किया जाएगा।
- (b) आवासीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए, जहाँ आवश्यक हो, प्रशिक्षणार्थियों को प्रशिक्षण कार्यक्रमों की पूरी अवधि के लिए रहने और खाने की व्यवस्था व सी० सी० एन० के अनुसार खर्च की भरपाई की जाएगी। सफाई कर्मचारियों के मामले को छोड़कर किसी को भी स्टाइपेंड अलग से देय नहीं होगा; कचरा बीनने वालों और उनके आश्रितों को ₹ 500/- प्रति माह का भुगतान किया जाएगा।
- (c) मैला ढोने वालों और उनके आश्रितों के मामले में ₹ 3000/- प्रति माह (एम०एस० अधिनियम, 2013 के अनुपालन में) गैर-आवासीय और आवासीय प्रशिक्षण दोनों के लिए स्टाइपेंड के रूप में भुगतान किया जाएगा।
- (vi) **प्रशिक्षण के प्रकार का अंश**—लंबी अवधि के प्रशिक्षण में NSFDC और NBCFDC के सभी प्रशिक्षण का 20% और NSKFDC के सभी प्रशिक्षण का 10% शामिल होगा।

उपरोक्त चार कार्यक्रम तीन शीर्ष निगमों राष्ट्रीय अनुसूचित जाति वित्त एवं विकास निगम (NSFDC), राष्ट्रीय पिछड़ा वर्ग वित्त एवं विकास निगम (NBCFDC) और राष्ट्रीय सफाई कर्मचारी वित्त एवं विकास निगम के माध्यम से कार्यान्वित किए जाएंगे, जिनके माध्यम से अनुमानतः 4.25 लाख व्यक्तियों को प्रशिक्षित किया जाएगा। अगले चार वर्ष, जिसमें वर्ष 2020-21 में 92,000 सम्मिलित होंगे।

प्र.6. सामुदायिक विकास कार्यक्रम और जवाबदेही पर चर्चा कीजिए।

Discuss on community development programme and its responsibility.

उत्तर

सामुदायिक विकास कार्यक्रम और जवाबदेही

(Community Development Programme and Responsibility)

कार्यक्रमों का निर्माण करने और उन्हें निष्पादित करने में सामुदायिक विकास कार्यक्रम लोगों की सहभागिता पर आधारित होते हैं। इसका अर्थ विकास और अनेक स्थानीय संस्थाओं और स्वैच्छिक समूहों तथा समूह कार्य तकनीकों के प्रयोग और स्थानीय नेतृत्व एवं प्रशासन के विकास से भी है। यह प्रशासन, नौकरशाही दृष्टिकोण की अपेक्षा विकासोन्मुख होता है, तथा जीवन के विभिन्न पहलुओं में सुधार करने के लिए प्राकृतिक और मानव संसाधनों को जुटाने में सरकारी और गैर-सरकारी एजेंसियों के साथ सक्रिय भागीदारी करते हैं।

इस प्रकार, सामुदायिक विकास कार्यक्रमों का उद्देश्य कुछ लक्ष्यों को प्राप्त करना है, जैसे—

- ◆ समुदायों के साथ कार्य करके सामाजिक परिवर्तन और न्याय लाना;
- ◆ उनकी आवश्यकताओं, अवसरों, अधिकारों और उत्तरदायित्वों की पहचान करना;
- ◆ योजना बनाना, व्यवस्था करना और कार्यवाही करना;
- ◆ कार्यवाही की प्रभाविता और प्रभाव का मूल्यांकन करना; तथा
- ◆ ऐसे सभी उपाय करना जो उत्पीड़न को चुनौती देते हैं और असमानताओं पर नियन्त्रण करते हों।

सामुदायिक विकास कार्यक्रमों में जवाबदेही—सामुदायिक विकास कार्यक्रमों की सफलता, इस प्रकार से लक्ष्य प्राप्त करने के लिए, कार्यक्रमों के कार्यान्वयन में निहित है कि जवाबदेही से जुड़े मुद्दों का ध्यान रखा जाए। किसी भी सामुदायिक विकास कार्यक्रम में निगरानी और मूल्यांकन के अंतर्निहित घटक तथा पारदर्शी जवाबदेही की प्रक्रियाएँ शामिल करनी पड़ती हैं। आगे बढ़ने से पहले जवाबदेही की अवधारणा को समझना भी जरूरी है।

जवाबदेही की अवधारणा—जवाबदेही की अवधारणा में दो तत्व शामिल हैं—उन लोगों की जवाबदारी जो नागरिकों को असफल होने की दशा में अधिकार प्रदान करते हैं और दंड की प्रवर्तनीयता अर्थात् लागू करने का अधिकार देते हैं। (गोएल्ज और जेनकिन्स 2001)

जवाबदेही को राजनीतिक और प्रबन्धकीय जवाबदेही के रूप में देखा जाता है। राजनीतिक जवाबदेही, निर्णयों (सामाजिक) की जवाबदेही से सम्बन्धित है जबकि प्रबन्धकीय जवाबदेही, स्वीकृत कार्यनिष्पादन के मानदंड के अनुसार कार्यों को करने में जवाबदेही से सम्बन्धित है (निवेश, उत्पादन, वित्तीय आदि)। दूसरे मामले में कुछ लेखक, राजनीतिक जवाबदेही, सामुदायिक जवाबदेही और नौकरशाही जवाबदेही की बात करते हैं।

विभिन्न प्रश्न जैसे—किसकी किसके प्रति, कब और किन मुद्दों पर जवाबदेही, जवाबदेही के उद्देश्य और यह किस तरह संचालित होनी चाहिए कुछ ऐसे मुख्य आधार हैं जो उचित जवाबदेही के तन्त्रों को उपयुक्त स्थान देते हैं।

जवाबदेही के तन्त्रों में, सार्वजनिक नीति निर्माण में, नागरिकों की भागीदारी, सहभागी बजटिंग और सार्वजनिक सेवा पर नागरिकों की निगरानी, नागरिक सलाह बोर्ड और लॉबिंग तथा समर्थन अभियान शामिल हैं।

जवाबदेही को एक समूह अथवा व्यक्ति की आवश्यकता पड़ती है जो इसके कार्यकलापों के व्यावसायिक अथवा वित्तीय खाते (अथवा स्पष्टीकरण) को किसी अन्य भागीदारी समूह अथवा व्यक्ति को प्रदान करता है। यह अपेक्षा की जाती है कि किसी संगठन अथवा संस्था की स्पष्ट नीति है कि, किसकी किसके प्रति जवाबदेही है और किस लिए जवाबदेह है। इसमें यह अपेक्षा भी शामिल है कि जवाबदेह ठहराया गया समूह, सलाह और आलोचना स्वीकार करेगा तथा सलाह और आलोचना के प्रकाश में अपना संशोधन करेगा।

जवाबदेही की विशेषताएँ एवं सिद्धान्त—जवाबदेही वैयक्तिक होती है—प्राधिकार (authority) केवल किसी एक व्यक्ति को प्रत्यायोजित किये जा सकते हैं।

जवाबदेही उर्ध्वाधर (vertical) होती है—उत्तरदायित्व और प्राधिकार पर्यवेक्षक से अधीनस्थ को प्रत्यायोजित किये जाते हैं। (पर्यवेक्षक अधीनस्थ को जवाबदेही ठहराता है)।

जवाबदेही तटस्थ (neutral) होती है—यह न तो सकारात्मक और न ही नकारात्मक अवधारणा है, उत्कृष्ट परिणामों को मान्यता मिलती है परन्तु असफलता में प्रतिबन्ध शामिल हो सकते हैं जिनमें कार्यप्रणालियों को हटाना अथवा उनमें संशोधन शामिल हैं।

बहुविकल्पीय प्रश्न

प्र.1. अनुसूचित क्षेत्रों के प्रशासन और अनुसूचित जनजातियों के कल्याण पर संघ नियन्त्रण के बारे में कौन-सा अनुच्छेद बताता है?

- (a) अनुच्छेद 356 (b) अनुच्छेद 330 (c) अनुच्छेद 339 (d) अनुच्छेद 320

उत्तर (c) अनुच्छेद 339

प्र.2. राष्ट्रीय अनुसूचित जाति आयोग और राष्ट्रीय अनुसूचित जनजाति आयोग को संविधान में क्रमशः किन अनुच्छेदों के तहत प्रदान किया गया है?

- (a) 339 और 339-A (b) 337 और 337-A (c) 338 और 338-A (d) 336 और 336-A

उत्तर (c) 338 और 338-A

प्र.3. अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम, 1989 के तहत सामूहिक जुर्माना लगाना और वसूलने का अधिकार किसे है?

- (a) जिला अधिकारी (b) शपथ सरकार (c) विशेष न्यायालय (d) उच्च न्यायालय

उत्तर (b) शपथ सरकार

प्र.4. राष्ट्रीय अनुसूचित जाति आयोग के अध्यक्ष की नियुक्ति कौन करता है?

- (a) राष्ट्रपति (b) लोकसभा अध्यक्ष (c) प्रधानमंत्री (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (a) राष्ट्रपति

प्र.5. अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम, 1989 की धारा 3 के तहत कितनी सजा का प्रावधान है?

- (a) तीन वर्ष (b) दो वर्ष (c) एक वर्ष (d) पाँच वर्ष

उत्तर (c) एक वर्ष

प्र.6. राष्ट्रीय अनुसूचित जाति आयोग में कितने सदस्य हैं?

- (a) 5 (b) 6 (c) 3 (d) 8

उत्तर (a) 5

प्र.7. राष्ट्रीय अनुसूचित जाति आयोग निम्नलिखित में से किसे वार्षिक रिपोर्ट प्रस्तुत करता है?

- (a) संसद (b) राष्ट्रपति (c) प्रधानमंत्री (d) लोकसभा अध्यक्ष

उत्तर (b) राष्ट्रपति

प्र.8. सामुदायिक विकास कार्यक्रम की शुरुआत कब हुई थी?

- (a) 2 अक्टूबर, 1952 (b) 5 जनवरी, 1952 (c) 13 अगस्त, 1950 (d) 1 अप्रैल, 1951

उत्तर (a) 2 अक्टूबर, 1952

प्र.9. सामुदायिक विकास कार्यक्रम भारत में किस पंचवर्षीय योजना के दौरान लागू किया गया था?

- (a) पाँचवीं पंचवर्षीय योजना (b) दूसरी पंचवर्षीय योजना
(c) पहली पंचवर्षीय योजना (d) आठवीं पंचवर्षीय योजना

उत्तर (c) पहली पंचवर्षीय योजना

प्र.10. सामुदायिक विकास कार्यक्रम के मुख्य उद्देश्य हैं—

- (a) कृषि उत्पादन बढ़ाना
(b) ग्रामीण बेरोजगारी को कम करना
(c) गाँवों में परिवहन तथा संचार के साधनों का विकास करना
(d) उपरोक्त में सभी

उत्तर (d) उपरोक्त में सभी

प्र.11. "गरीबी हटाओ" का नारा कब दिया गया था?

- (a) पहली पंचवर्षीय योजना (b) पाँचवीं पंचवर्षीय योजना
(c) चौथी पंचवर्षीय योजना (d) दूसरी पंचवर्षीय योजना

उत्तर (b) पाँचवीं पंचवर्षीय योजना

प्र.12. इंदिरा गाँधी के द्वारा गरीबी हटाओ नारा कब दिया गया था?

- (a) 1971 (b) 1975 (c) 1972 (d) 1974

उत्तर (a) 1971

प्र.13. स्वर्ण जयंती शहरी रोजगार योजना मुख्य रूप से किसे रोजगार के अवसर उपलब्ध कराना चाहती है?

- (a) दोनों, स्वरोजगार और शहरी क्षेत्रों में रोजगार (b) केवल शहरी क्षेत्रों में स्वरोजगार
(c) केवल शहरी क्षेत्रों में मजदूरी रोजगार (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर (a) दोनों, स्वरोजगार और शहरी क्षेत्रों में रोजगार

प्र.14. भारत में एक केन्द्र प्रायोजित स्वर्ण जयंती शहरी रोजगार योजना कब प्रभाव में आयी?

- (a) 10 दिसम्बर, 1971 (b) 5 जनवरी, 1982 (c) 1 दिसम्बर, 1997 (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (d) इनमें से कोई नहीं

प्र.15. वर्ष 2000 में प्रधानमंत्री ग्राम सड़क योजना मूल रूप से किनके द्वारा शुरू की गई थी?

- (a) अटल बिहारी वाजपेयी (b) इंदिरा गाँधी (c) राजीव गाँधी (d) मनमोहन सिंह

उत्तर (a) अटल बिहारी वाजपेयी

प्र.16. राष्ट्रीय पिछड़ा वर्ग आयोग एक किस प्रकार का निकाय है?

- (a) संवैधानिक (b) स्वायत्तशासी (c) सांविधिक (d) सार्वजनिक क्षेत्र

उत्तर (a) संवैधानिक

प्र.17. किस आयोग ने सरकारी सेवाओं के सभी स्तरों में ओबीसी उम्मीदवारों के लिए 27% आरक्षण की सिफारिश की?
 (a) सरकारिया आयोग (b) मण्डल आयोग (c) बलवंत आयोग (d) कोठारी आयोग

उत्तर (b) मण्डल आयोग

प्र.18. मण्डल आयोग को आधिकारिक तौर पर निम्नलिखित में से किस नाम से जाना जाता है?

- (a) सामाजिक और शैक्षणिक रूप से पिछड़ा वर्ग आयोग
 (b) जनजातीय लोगों के अधिकारों के लिए आयोग
 (c) भारत में पिछड़े वर्गों के संरक्षण के लिए आयोग
 (d) समाज के वंचित वर्गों के लिए आयोग

उत्तर (a) सामाजिक और शैक्षणिक रूप से पिछड़ा वर्ग आयोग

प्र.19. महिलाओं के लिए राष्ट्रीय आयोग किस वर्ष बनाया गया था?

- (a) वर्ष 1990 (b) वर्ष 1991 (c) वर्ष 1992 (d) वर्ष 1993

उत्तर (c) वर्ष 1992

प्र.20. भारतीय संविधान में अनुच्छेद 338-A कब अनुसूचित जनजातियों के लिए राष्ट्रीय आयोग अन्तः स्थापित किया गया?

- (a) 89वें संशोधन अधिनियम, 2003 द्वारा (b) 102वें संशोधन अधिनियम, 2018 द्वारा
 (c) 104वें संशोधन अधिनियम, 2020 द्वारा (d) 105वें संशोधन अधिनियम, 2021 द्वारा

उत्तर (a) 89वें संशोधन अधिनियम, 2003 द्वारा

प्र.21. प्रथम पिछड़ा वर्ग आयोग की अध्यक्षता किसके द्वारा की गयी थी?

- (a) वी०पी० सिंह (b) पी०जी० शाह
 (c) काका कालेलकर (d) अनुप सिंह

उत्तर (c) काका कालेलकर

प्र.22. निम्नलिखित में से किसने योजना आयोग का स्थान लिया?

- (a) राष्ट्रीय विकास परिषद् (b) नीति आयोग
 (c) संसद (d) वित्त आयोग

उत्तर (b) नीति आयोग

प्र.23. संविधान में पिछड़ा वर्ग आयोग (NCBC) को संवैधानिक दर्जा कब प्रदान किया गया?

- (a) 104वें संशोधन अधिनियम, 2020 द्वारा (b) 89वें संशोधन अधिनियम, 2003 द्वारा
 (c) 105वें संशोधन अधिनियम, 2021 द्वारा (d) 102वें संशोधन अधिनियम, 2018 द्वारा

उत्तर (d) 102वें संशोधन अधिनियम, 2018 द्वारा

प्र.24. मनरेगा योजना के तहत ग्राम पंचायत स्तर पर प्रमुख पदाधिकारी कौन हैं?

- (a) ग्रामीण विकास अधिकारी (b) ग्राम रोजगार सहायक
 (c) ग्राम सचिव (d) प्रधान

उत्तर (b) ग्राम रोजगार सहायक

प्र.25. महात्मा गाँधी रोजगार गारंटी योजना के तहत जॉब कार्ड के लिए पंजीकरण कितने वर्षों के लिए वैध है?

- (a) दो (b) तीन (c) चार (d) पाँच

उत्तर (d) पाँच



UNIT-IV

सहभागिता ग्रामीण मूल्यांकन Participatory Rural Appraisal

खण्ड-अ (अतिलघु उत्तरीय प्रश्न)

प्र.1. सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from participatory rural appraisal?

उत्तर पी०आर०ए० यह निर्णय लेने और विकास के कार्यान्वयन के लिए ग्रामीण/स्थानीय समुदायों की भागीदारी से जानकारी एकत्रित करने की एक सहभागी पद्धति है। परियोजना, “ग्रामीण समुदाय के लिए, ग्रामीण समुदाय द्वारा और ग्रामीण समुदाय के साथ”।

प्र.2. सहभागी मूल्यांकन तकनीक क्या है?

What is participatory appraisal technique?

उत्तर सहभागी मूल्यांकन एक व्यापक सशक्तिकरण दृष्टिकोण है जो सामुदायिक ज्ञान का निर्माण करना चाहता है और जमीनी कार्रवाई को प्रोत्साहित करता है। यह बहुत सारे दृश्य तरीकों का उपयोग करता है, जो इसे उन प्रतिभागियों के लिए विशेष रूप से उपयोगी बनाता है जो भागीदारी के अन्य तरीकों को जटिल बनाते हैं।

प्र.3. सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (PRA) का आविष्कार किसने किया था?

Who invented participatory rural appraisal?

उत्तर पी०आर०ए० की उत्पत्ति (रॉबर्ट चेम्बर्स द्वारा गढ़ी गई) विकास योजना के दृष्टिकोण के रूप में और जाँच की एक विधि के रूप में कई अलग-अलग स्रोतों से विकसित हुई। कुछ स्रोतों को एक भागीदारी मोड़ में उपयोग करने के लिए संशोधित किया गया था, और अन्य को लिया गया था क्योंकि उनका उपयोग जाँच और योजना के लिए किया गया था।

प्र.4. सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन की विशेषताएँ क्या हैं?

What are the features of participatory rural appraisal?

उत्तर सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (पी०आर०ए०) एक शोध/योजना पद्धति है जिसमें एक स्थानीय समुदाय (बाहरी लोगों की सहायता के साथ या बिना) एक ऐसे मुद्दे का अध्ययन करता है जो जनसंख्या से संबंधित है, समस्याओं को प्राथमिकता देता है, समस्याओं को हल करने के लिए विकल्पों का मूल्यांकन करता है।

प्र.5. सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (पी०आर०ए०) की सीमाएँ लिखिए।

Write the limits of participatory rural appraisal.

उत्तर ग्रामीण लोगों से सीखने के लिए तैयार होने और निर्णय लेने में उनकी भागीदारी के महत्त्व की सराहना करने के लिए उनके प्रति बदलते दृष्टिकोण। उपयुक्त आवास का अभाव।

प्र.6. सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन की चुनौतियाँ क्या हैं?

What are the challenges of participatory rural appraisal?

उत्तर PRA के लिए चार प्रमुख चुनौतियाँ हैं, जो PRA द्वारा संचालित उपरोक्त सभी स्तरों को काटती हैं। ये शक्ति, ज्ञान, समय/धन या इन तक पहुँच और सांस्कृतिक अंतर में असमानताएँ हैं।

प्र.7. मूल्यांकन की सामान्य विशेषताएँ क्या हैं?**What are the common features of appraisal?**

उत्तर मूल्यांकन के द्वारा छात्रों के व्यवहार उनकी रुचि, अभिरुचि का पता लगाया जाता है। इसके द्वारा छात्रों के मानसिक स्तर की जाँच कर उनको उसके स्तर के अनुसार उन्हें कक्षा आवंटित की जाती है। कक्षा में प्रवेश व उन्नत हेतु मूल्यांकन किया जाता है। इसके द्वारा छात्रों के मध्य उनके गुणों में अंतर कर पाना संभव होता है।

प्र.8. पी०आर०ए० में विकास परिवर्तन की समस्या बताइए।**Tell the problem of development change in PRA.**

उत्तर 21 वीं शताब्दी की शुरुआत के बाद से, कुछ चिकित्सकों ने पी०आर०ए० को सामुदायिक-आधारित भागीदारी अनुसंधान (सी०बी०पी०आर०) के मानकीकृत मॉडल के साथ या प्रतिभागी कार्यवाही अनुसंधान (पी०ए०आर०) के साथ बदल दिया है। इस अवधि के दौरान सामाजिक सर्वेक्षण की तकनीक भी बदली हुई है; जैसे—संज्ञानात्मक नक्शे, ई-भागीदारी, टेलीप्रेसेन्स, सोशल नेटवर्क विश्लेषण, विषय मॉडल, भौगोलिक सूचना प्रणाली (जी०आई०एस०) और इंटरैक्टिव मल्टीमीडिया (सूचना प्रौद्योगिकी) की जानकारी।

प्र.9. पी०आर०ए० और आर०आर०ए० में क्या अंतर है?**What is the difference between PRA and RRA?**

उत्तर प्रमुख अंतर यह है कि पीआरए उन प्रक्रियाओं पर जोर देती है जो स्थानीय लोगों को सशक्त बनाती हैं, जबकि आरआरए को मुख्य रूप से बाहरी लोगों के लिए सूचना एकत्र करने के साधन के रूप में देखा जाता है। बाहरी लोग मुख्य रूप से सहायक के रूप में कार्य करते हैं, जबकि स्थानीय लोग अध्ययन के परिणामों के मालिक हैं और उनका उपयोग करते हैं।

प्र.10. पी०आर०ए० के तरीके क्या हैं?**What are the types of PRA?**

उत्तर पी०आर०ए० पर प्रशिक्षण कार्यक्रम अर्थ-संरचित साक्षात्कार, समय-रेखा, ट्रान्सेक्ट वॉक सहभागी मानचित्रण, मौसमी कैलेंडर, धन रैंकिंग और मैट्रिक्स सहित पी०आर०ए० उपकरण सह तकनीकों के माध्यम से परियोजनाओं की योजना और विकास के लिए ग्रामीण वास्तविकता की समझ विकसित करने के लिए डिजाइन किया गया है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न**प्र.1. सहभागी क्रिया अनुसंधान और मूल्यांकन का उल्लेख कीजिए।****Give the depiction of participatory process invention and evaluation.****उत्तर****सहभागी क्रिया अनुसंधान और मूल्यांकन****(Participatory Process Invention and Evaluation)**

शोधकार्य एवं मूल्यांकन के लिए सहभागी विधियों में विचारपूर्वक ढंग से उन व्यक्तियों एवं समूहों को सम्मिलित किया जाता है जो सामान्यतः योजना एवं प्रक्रिया के क्रियान्वयन पर किए जा रहे अध्ययन के कारण प्रभावित होते हैं (सहभागी क्रिया अनुसंधान और मूल्यांकन, 2021)। इसके अतिरिक्त, यह विधि स्थानीय संस्कृतियों, विचारों, समस्याओं एवं पहलुओं के प्रतिबिंब को आश्वस्त करती है। शोधकार्य एवं मूल्यांकन के प्रति सहभागी दृष्टिकोणों को सामान्यतः तीन व्यापक श्रेणियों में संयोजित किया जा सकता है तथा प्रत्येक की यहाँ संक्षेप में व्याख्या की गयी है—

1. **सहभागी शोधकार्य**—इस प्रकार का शोधकार्य उन मानव विज्ञानियों द्वारा किया जाता है जो शैक्षणिक अथवा अन्य व्यावसायिक क्षेत्रों में कार्यरत हैं। यह शोधकर्ता स्थानीय लोगों अथवा समुदायों को अपने साथ सम्मिलित कर लेते हैं अथवा अपने दल में शामिल कर लेते हैं, जिन्हें अन्यथा किसी शोध अध्ययन की 'विषयवस्तु' कहा जाता है। शोधकार्य का यह रूप अवलोकन के अंतर्गत आने वाले समूहों, व्यक्तियों अथवा संस्थाओं की स्थिति में परिवर्तन लाने के बजाय सर्वाधिक विद्वतापूर्ण जगत में ज्ञान में वृद्धि करने के लिए उपयोग में लाया जाता है।
2. **सहभागी अभियान शोधकार्य (पार्टिसिपेटरी एक्शन रिसर्च) (PAR)**—एक तकनीक है जो 1940 के दशक से उपयोग में है। इसमें शोधकर्ता एवं सहभागी एक साथ मिलकर अध्ययन करते हैं तथा अपने समुदाय में परिवर्तन लेकर

आते हैं। P.A.R. प्रजातन्त्र को बढ़ावा देने को लक्षित करता है तथा असमानता को चुनौती देता है चूँकि इसका लक्ष्य अंतिम केंद्र बिन्दु तक सामाजिक बदलाव पर होता है। सहभागी अभियान शोधकार्य की शुरुआत समुदाय के सदस्यों की मदद से किसी समस्या की पहचान के साथ होती है तथा इसके बाद अन्य तकनीकों जैसे एफजीडी तथा व्यवस्थित साक्षात्कारों के माध्यम से आंकड़े एकत्रित किए जाते हैं। जब आंकड़ों को एकत्रित एवं उनका विश्लेषण कर लिया जाता है, तब स्थानीय लोगों के साथ एक समेकित योजना तैयार की जाती है तथा अंततः सभी के द्वारा एक सतत कार्यवाही की जाती है।

3. **सहभागी मूल्यांकन**—किसी मानव विज्ञानी के अध्ययन के अंतर्गत समुदाय के सदस्यों के साथ समेकित रूप से मिलकर किए कार्यों का मूल्यांकन करने की सदैव आवश्यकता बनी रहती है। उस स्थिति में क्रियान्वयन के बाद अथवा बीच में किसी नीति, योजना अथवा अभियान की प्रभावशीलता अथवा प्रभाव को जाँचने के लिए सहभागी मूल्यांकन का उपयोग किया जाता है। सहभागी मूल्यांकन के मामले में, इनका संचालन उन विशेषज्ञों द्वारा किया जाता है जो सहभागी दृष्टिकोण का उपयोग करते हैं, अथवा इन मूल्यांकनों को बिना किसी व्यावसायिक मूल्यांकनकर्ता की संलिप्तता के मात्र व्यावहारिक मानव विज्ञानियों द्वारा समुदाय के सदस्यों के सहयोग द्वारा डिजाइन एवं निर्देशित किया गया हो।

प्र.2. सोंडियो तकनीक से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from sondiyo technique?

उत्तर

सोंडियो तकनीक (Sondiyo Technique)

“सोंडियो” का व्युत्पत्ति के आधार पर अर्थ है “आवाज उठाना”। यह लोगों की उनके प्राकृतिक परिवेश में उनके कौशल, विचारों, समस्याओं एवं धारणाओं का अध्ययन करने की एक सहभागी शोधकार्य अभियान तकनीक अथवा तीव्र समीक्षा विधि है। सोंडियो परंपरागत सर्वेक्षण विधि से इस अर्थ में भिन्न है कि यह तुलनात्मक रूप से कम समायावधि में आंकड़े प्रस्तुत कर देता है। इसके अतिरिक्त, यह समस्याओं की पहचान करने में, उपलब्ध समाधानों का संयोजन करने में, नीतियों का सूत्रीकरण एवं क्रियान्वयन, अवलोकन एवं मूल्यांकन इत्यादि करने में स्थानीय लोगों की सक्रिय सहभागिता को बढ़ावा देता है। एक सोंडियो उनके बारे में भी जानकारी उपलब्ध करवाता है, जो किसी परंपरागत शोध व्यवस्था में सामान्यतः पीछे छूट जाते हैं। उदाहरण के लिए, स्त्री एवं सीमित संसाधन ग्राहक (बटलर, 1995)। इस तकनीक में, आंकड़ों को किसी परंपरागत शोधकार्य की तरह मात्र एकत्रित एवं प्रचारित ही नहीं किया जाता बल्कि सहभागी अभियान शोध तकनीक होने के कारण, इसमें एकत्रित किए गए आंकड़ों का विश्लेषण करने एवं अंतिम अभियान का रूप देने के लिए समुदाय के सदस्यों की समान रूप से भागीदारी सम्मिलित होती है।

अब, हमें सोंडियो अथवा तीव्र सैन्य परीक्षण तकनीक की आवश्यकता क्यों होती है? चूँकि यह अन्य उपलब्ध तकनीकों की तुलना में शोध क्षेत्र में अत्यधिक कम समय लेता है तथा अन्य साधनों; जैसे—औपचारिक सर्वेक्षण, मूल सूचनाप्रदाता का साक्षात्कार तथा सहभागी अवलोकन के तत्त्वों पर भी विचार करता है। तीव्र समीक्षा उस प्राकृतिक व्यवस्था का विवरण देने के लिए किफायती, उपयुक्त एवं सटीक भी है, जिसमें अध्ययन के अंतर्गत समूह स्थित होता है। पक्षपात एवं रूढ़िवादी धारणाओं की कमी के कारण, यह तकनीकें बाहरी पूर्वाग्रह को प्रभावशाली ढंग से कम करने में समर्थ होती हैं, जब विषय स्थानीय आवश्यकताओं एवं शंकाओं से संबंधित हो।

प्र.3. सोंडियो तकनीक के लाभ तथा हानियाँ लिखिए।

Write advantages and loss of sondiyo technique.

उत्तर

सोंडियो तकनीक के लाभ (Advantages of Sondiyo Technique)

सोंडियो तकनीक के निम्नलिखित लाभ हैं—

1. यह किसी विशेष समूह के सामने आने वाली किसी परिस्थिति अथवा किसी समस्या के बारे में गहरी समझ उपलब्ध करवाती है।
2. सोंडियो व्यावसायिकों एवं स्थानीय लोगों के बीच घनिष्ठता निर्मित करने में सहायक होती है, जिससे बहुमूल्य गुणात्मक आंकड़े एकत्रित होने की संभावना बनती है।

3. यह तकनीक लागत एवं समय बचाने वाली है तथा स्थानीय लोगों की तरफ से व्यापक भागीदारी एवं संचार को सुगम करती है।

सॉडियो तकनीक की हानियाँ (Disadvantages of Sondiyo Technique)

सॉडियो तकनीक की निम्नलिखित हानियाँ हैं—

1. सॉडियो की परिसीमाओं में से एक यह है कि किसी आबादी के एक बड़े भाग के लिए इसको सामान्यीकृत नहीं किया जा सकता।
2. यह सभी उत्तरदाताओं एवं उनकी गोपनीयता के प्रति समान व्यवहार को आश्वस्त नहीं कर सकती।
3. यदि इसका उपयोग शीघ्रतापूर्वक कर दिया जाए तो यह समुदाय के साथ अच्छे संबंध विकसित कर पाने में असफल हो सकती है, जिससे साक्षात्कारदाताओं को यह अनुभूति होने की संभावना बनती है कि उनका किसी उद्देश्य के लिए 'उपयोग' किया जा रहा था।

प्र.4. प्रभावशाली उपयोग के साधन में संचार कौशल एवं अभिनव सोच का उल्लेख कीजिए।

Describe communicative skill and innovative thinking in source of effective use.

उत्तर

प्रभावशाली उपयोग के साधन में संचार कौशल (Source of Effective Use)

प्रभावशाली संचार किसी व्यक्ति के जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में सफलता की कुंजी है। मानव वैज्ञानिक ज्ञान के उपयोग के संदर्भ में, किसी शोधकर्ता की संचार दक्षताओं की बहुत महत्वपूर्ण भूमिका होती है। कार्यक्षेत्र के प्रकार (संस्था, समुदाय अथवा व्यक्ति) के आधार पर, किसी व्यावहारिक मानव विज्ञानी से सकारात्मक मनोदृष्टि एवं सकारात्मक शब्दावली के साथ आगे बढ़ने की अपेक्षा की जाती है। एक बार कार्यक्षेत्र में उतर जाने के बाद, किसी व्यवसायी से अपेक्षा होती है कि वह समुदाय के लोगों से आँख से आँख मिलाकर काम करे तथा उसके संचार के गैर-मौखिक पहलू मौखिक भाग के साथ समक्रमिक बने रहने चाहिए। अच्छे संबंध तभी स्थापित हो सकते हैं जब कोई मानव विज्ञानी अध्ययन के अंतर्गत होने वाले लोगों का विश्वास जीत सके तथा जिसका प्रतिबिंब इस बात में देखने को मिलेगा कि वह कैसे लोगों के साथ बात-चीत करता है। व्यावहारिक शोधकर्ता से अपेक्षा रहती है कि वह संचार को इस प्रकार से संयोजित एवं निष्पादित करे कि वह अपेक्षित प्रतिक्रियाओं को प्राप्त करने में सहायक हो सके।

अभिनव सोच—अभिनव सोच किसी व्यक्ति को एक अलग सोच बनाने में सक्षम बनाती है। व्यावहारिक मानव विज्ञान में, अभिनव सोच अधिक प्रभावशीलता एवं कार्यकुशलता के साथ समस्याओं का समाधान प्रदान करने में सहायता प्रदान करती है। इसके अतिरिक्त, व्यावसायिक जगत में ऐसी सोच रखने वाले मानव विज्ञानियों की सदैव माँग बनी रहती है। चूँकि, वह अच्छे व्यावसायिक एवं रचनात्मक विचार प्रदान करने में समर्थ होते हैं। निगमित जगत में व्यावहारिक शोधकार्य त्वरित परिणामोन्मुखी होता है तथा सामान्यतः हम नतीजे तक पहुँचने से पहले हर कदम का सावधानीपूर्वक परिमाणन करने की चेष्टा रखते हैं। अभिनव सोच रखने वाले शोधकर्ताओं के संदर्भ में ऐसा नहीं है, चूँकि उनके लिए वास्तविक चुनौतियों का सामना करना एवं अभिनव विचार प्रस्तुत करना एक प्रकार का साधन माना जाता है। सभी व्यावहारिक शोधकर्ताओं एवं व्यावसायिकों को यथोचित प्रशिक्षण दिया जाता है, जिससे किसी व्यक्ति विशेष की रचनात्मक शक्तियों को प्रबल बनाया जाता है।

प्र.5. सहभागी क्रिया में कार्यक्षेत्र का ज्ञान एवं सहयोगात्मक लचीलेपन की व्याख्या कीजिए।

Explain knowledge area of working and cooperative elasticity in participatory process.

उत्तर

कार्यक्षेत्र का ज्ञान (Knowledge Area of Working)

कार्यक्षेत्र में उतरने से पहले, किसी व्यावहारिक शोधकर्ता को लोगों, संस्थाओं, सामाजिक प्रथाओं, अर्थव्यवस्था एवं भाषा इत्यादि का अग्रिम ज्ञान होना आवश्यक है। यह अग्रिम ज्ञान हमें उन आंकड़ों के प्रकार के बारे में पहले से ही जानने में सहायता प्रदान करता है तथा किसी कार्यक्षेत्र विशेष में क्या अपेक्षा रखनी है, जिनकी हमें आवश्यकता है। लोगों, संस्था अथवा समुदायों के बारे में ज्ञान पहले से उपलब्ध साहित्य अथवा कार्यक्षेत्र में संबंध स्थापित करने के द्वारा प्राप्त किया जा सकता है। व्यावहारिक शोधकार्य में

बाद वाले को प्राथमिकता दी जाती है चूँकि यह किसी प्रकार के पूर्वाग्रह से ग्रस्त नहीं है तथा अधिकतर परिस्थितियों में यह अपने आप में सत्य सिद्ध होती है। इसलिए, यदि आप वास्तविक जगत के मुद्दों की पहचान एवं उनका समाधान करना चाहें, तो हमें उन घटकों के बारे में संपूर्णतः सचेत होना पड़ेगा जो प्रमुख रूप से प्रभावित होते हैं।

सहयोगात्मक लचीलापन (Cooprative Elasticity)

इसका अर्थ यह है कि किसी व्यावहारिक शोधकर्ता से यह अपेक्षित होता है कि वह संचार एवं सहयोग के संदर्भ में लचीलापन अपनाए। सहयोग का अर्थ है, एक एकल इकाई के रूप में मिलकर काम करते हुए न्यूनतम प्रयासों द्वारा अधिकतम नतीजे सुनिश्चित करना। जबकि लचीलेपन से तात्पर्य है किसी परिस्थिति के अनुकूल होना तथा जहाँ कहीं भी आवश्यक हो वहाँ पर बदलावों को अपनाना। इसलिए, किसी व्यावहारिक शोध अध्ययन में, एक मानव विज्ञानी अपने ग्राहकों/समुदाय के सदस्यों के साथ उत्तरदायित्व को साझा करता/करती है तथा एक ऐसी साझेदारी की भावना का निर्माण करता/करती है जहाँ पर हर व्यक्ति एक दूसरे के सुझावों एवं समाधानों को स्वीकार अथवा अस्वीकार करने में सहज हो। इसलिए, सहयोगात्मक लचीलापन एक साधन के रूप में साझेदारियों एवं परस्परता को बढ़ावा देता है, जिसके परिणामस्वरूप नीतियों की बेहतर पहचान एवं क्रियान्वयन हो पाता है तथा अंततः कार्यवाही हो पाती है।

प्र.6. P.R.A. से प्रबन्ध योजना बनाने सम्बंधी सावधानियों का उल्लेख कीजिए।

Give the cautions for making management plan from P.R.A.

उत्तर

पी०आर०ए० से प्रबन्ध योजना बनाने सम्बंधी सावधानियाँ (Precautions for Making Management Plan from P.R.A.)

पी०आर०ए० से प्रबन्ध योजना सम्बंधी सावधानियाँ निम्नलिखित हैं—

- ◆ भाषण देने की प्रवृत्ति छोड़ दें लोगों को ध्यान से सुने।
- ◆ स्वयं चुप रहकर लोगों की गतिविधियाँ देख कर सीखने, समझने व विश्लेषण कर परिणाम पर पहुँचें।
- ◆ पी०आर०ए० का समय गाँवासियों की सुविधानुसार रखें।
- ◆ आपके सभी प्रश्न क्यों? कब? कहाँ? कैसे? तथा क्यों? पर आधारित हों। अपनी तरफ से कोई सुझाव अन्त तक न दें।
- ◆ पी०आर०ए० आपके धैर्य की परीक्षा है आपका धैर्य एक अच्छी योजना बनाने में मददगार होगा।
- ◆ लोक प्रचलित दंत व पौराणिक कथाओं से प्रभावित न हों।
- ◆ पी०आर०ए० का कार्य तसल्ली का है इसमें जल्दबाजी न करें।
- ◆ पी०आर०ए० एक उबाऊ कार्यक्रम नहीं है ग्रामीणों के साथ मिलकर इसका आनन्द ले।
- ◆ अच्छी बात पर लोगों की तारीफ करें, पीठ अथवा कन्धा थपथपाएँ तथा ऐसे अनेक कार्य करें जिससे गाँववासी उत्साहित होकर स्वतंत्र, बंधनमुक्त चर्चा करने के लिए आगे आएँ।

आप इस तथ्य को भली-भाँति समझ लें कि समस्याएँ जिनकी है। समाधान भी वही जानता है। आपने उनकी तकलीफें नहीं देखी हैं। अतः उनका इलाज आप नहीं तलाशें। उन्हीं से समाधान पूछें। यही आपकी प्रबन्ध योजना की सफलता का वास्तविक आधार होगा।

प्र.7. सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन को परिभाषित कीजिए।

Define Participatory Rural Appraisal.

उत्तर

सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (Participatory Rural Appraisal)

सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (पी०आर०ए०) अनुसंधान तकनीक 1980 के दशक में विकसित हुई और ग्रामीण क्षेत्रों में किए गए सहभागी अनुसंधान का परिणाम है। मानवशास्त्रीय पद्धति ने द्वितीय विश्व युद्ध के बाद एक विशाल बदलाव देखा है और यह बदलाव इसके व्यवहारिक पहलुओं में भी देखा गया था। हालाँकि, 1970 के दशक के मध्य में, पी०आर०ए० की आवश्यकता मानवविज्ञानी के बीच स्पष्ट रूप से महसूस की गई थी, जब मानवशास्त्रीय समझ को दलित, गरीब और उत्पीड़ित लोगों के उत्थान के लिए क्रियान्वित किया गया। इसने अंततः एक ऐसी पद्धति की नींव रखी, जिसका उपयोग शोधकर्ताओं और शोधार्थियों दोनों की सक्रिय भागीदारी के साथ समुदायों की बेहतर के लिए किया जाना था, अर्थात् सहभागी अनुसंधान मूल्यांकन तकनीक के द्वारा।

प्रारम्भ में, सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन को सहभागिता शोध मूल्यांकन का नाम दिया गया, परंतु गाँवों एवं ग्रामीण क्षेत्रों में इसकी निरंतर उपयोगिता के कारण, यह तकनीक बाद में सहभागिता ग्रामीण मूल्यांकन के रूप में जानी गयी। सहभागिता ग्रामीण मूल्यांकन में, शोधकर्ता एवं स्थानीय लोग स्थानीय लोगों की क्षमताओं का उपयोग करते हुए एक साथ मिलकर समस्याओं की पहचान करने के लिए काम करते हैं। शोधकर्ता की भूमिका सहभागिता ग्रामीण मूल्यांकन प्रक्रिया में स्थानीय समुदायों के सशक्तिकरण एवं क्षमता विकसित करने के आदर्श उद्देश्य को लक्षित करते हुए मात्र एक समन्वयक की होती है। तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन से भिन्न, सहभागिता ग्रामीण मूल्यांकन एक लंबी प्रक्रिया है जो कि काफी लंबे समय तक चलती है। ऐसा इसलिए है क्योंकि प्रक्रिया में सम्मिलित समुदाय अपनी रूचियों को संबोधित करने के लिए, संभावित परिणामों का आंकलन करने के लिए तथा तदनुसार अपने लाभ के लिए प्रयासों को दिशा देने के लिए अपनी दक्षता को एकत्रित करते हैं। अतः इस प्रकार, पीआरए गाँव के लोगों को अपने जीवन तथा परिस्थितियों की वास्तविकताओं का संज्ञान लेने, सुधार करने तथा उनका अवलोकन करने की संभावना प्रदान करती है, जिससे उन्हें योजना बनाने एवं कार्यवाही करने में सहायता मिलती है।

प्र.8. P.R.A. तकनीक के लाभ तथा हानियाँ लिखिए।

Write the advantages and disadvantages of technique P.R.A.

उत्तर

**पी०आर०ए० तकनीक के लाभ
(Advantages of Technique P.R.A.)**

PRA तकनीक के लाभ निम्नलिखित हैं—

1. सहभागिता ग्रामीण मूल्यांकन समीक्षा ग्रामीण स्तर पर समस्याओं की पहचान करने में सहायक होती है तथा नीतियों के उपयुक्त नियमन एवं कार्यान्वयन में सहायता करती है।
2. यह तकनीक ग्रामीण विकास कार्यक्रमों के कार्यान्वयन एवं मूल्यांकन के दौरान सामुदायिक स्तर पर निगरानी रखने को सुनिश्चित करती है।
3. अन्य तकनीकों की तुलना में इस तकनीक द्वारा एकत्रित किए आँकड़े अधिक विश्वसनीय होते हैं तथा किसी प्रकार के पूर्वाग्रह से मुक्त होते हैं।

**पी०आर०ए० तकनीक की हानियाँ
(Disadvantages of Technique P.R.A.)**

PRA तकनीक की हानियाँ निम्नलिखित हैं—

1. स्थानीय समुदायों की प्रत्यक्ष भागीदारी के कारण इस प्रक्रिया में कभी-कभी आवश्यक समय तथा बजट से अधिक लग सकता है।
2. चूँकि, अध्ययन के अंतर्गत समुदाय के लोगों में वैचारिक मतभेद हो सकता है, इसलिए एक शोधकर्ता के लिए सबके साथ सामंजस्य बैठा पाना कठिन हो जाता है। यह कभी कभी टकराव की परिस्थिति भी उत्पन्न कर देता है।
3. कुछ समुदायों में अन्य पर किसी एक पक्ष का प्रभुत्व आँकड़ों के निष्पक्ष संकलन की प्रक्रिया को बाधित करता है तथा इस परिस्थिति में अंतिम परिणाम कुछ ही लोगों के विचारों को प्रतिबिम्बित करते हैं।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. पी०आर०ए० से आप क्या समझते हैं? यह किसलिए उपयोग किया जाता है? तथा PRA कि शुरुआत किस प्रकार की जाती है?

What do you understand from P.R.A.? What in the use of it? and how it is started?

उत्तर

**ग्रामीण सहभागी मूल्यांकन (पी०आर०ए०) द्वारा सूक्ष्म नियोजन
(Micro Planning by Participatory Rural Appraisal)**

- ◆ पी०आर०ए० एक ऐसी तकनीक है जो ग्रामीणों की आवश्यकताओं और उनकी आकांक्षाओं का निर्धारण करने में वन कर्मचारियों तथा अन्य विकास कार्यकर्ताओं की मदद करती है।

- ◆ इस तकनीक से ग्रामीणों की आवश्यकताओं की प्राथमिकताओं का निर्धारण सुगमता से हो जाता है। यह तकनीक गाँव में उपलब्ध संसाधनों की जानकारी कुछ ही समय में उपलब्ध करा देती है।
- ◆ इस तकनीक से ग्रामीणों की समस्याओं का समाधान उन्हीं के माध्यम से होता है अतः वे लोग योजना से अपना लगाव महसूस करते हैं।
- ◆ यह तकनीक ग्राम में उपलब्ध संसाधनों के अलावा बाहर से क्या-क्या संसाधन उपलब्ध कराने हैं की जानकारी देती है।
- ◆ यह तकनीक लिखित, कलिष्ट शब्दावली तथा तकनीकी भाषा से नहीं जुड़ी होती। इसमें एक ही स्थान पर अनेक लोगों से व्यवहारिक विचार-विमर्श होता है। अतः यह पद्धति गाँव की रूपरेखा व अन्य जानकारीयों प्राप्त करने के लिए तथा सीखने व समझने के लिए एक लचीली, उपयुक्त एवं व्यवहारिक पद्धति है।
- ◆ यह तकनीक ग्रामीणों की वास्तविक समस्याओं को उनके नजरिए (दृष्टिकोण) से देखने व समझने का अवसर उपलब्ध कराती है।
- ◆ यह तकनीक एक गाँव/ढ़ाणी फला/चक की सीमाओं में रहने वाले लोगों की जीवन पद्धति का विश्लेषण करती है और यही सूक्ष्म नियोजन की आवश्यकता है।
- ◆ यह तकनीक इस मान्यता पर आधारित है कि ग्रामवासी अपने सीमित पर्यावरण में रहने व उसी में विकास करने की कला बाहरी व्यक्तियों से ज्यादा अच्छी तरह जानते हैं। अतः उनकी समस्याओं के समाधान उन्हीं के पास होते हैं। यदि समस्याओं के समाधान उनकी सलाह से हो तो लक्ष्यों की प्राप्ति अधिक शीघ्रता से हो सकती है।
- ◆ इस तकनीक में परम्परागत शोध विधियों से कम लागत आती है तथा कम समय में तथ्यों एवं घटनाओं का विश्लेषण कर तुरंत निर्णय पर पहुँचा सकता है।
- ◆ पी०आर०ए० चित्रों, संकेतों तथा स्थानीय उपलब्ध कंकर, पत्थर, पत्तों, रंगों आदि की सहायता से जमीन पर या ड्राईंग शीट पर होता है। अतः इसमें निरक्षर तथा कम पढ़े-लिखे लोगों की सहभागिता भी प्राप्त होती है।
- ◆ इस तकनीक के प्रयोग से नियोजन एवं मूल्यांकन के सभी चरणों में पारदर्शिता एवं स्पष्टता रहती है।
- ◆ यह तकनीक ग्रामीणों एवं वन कर्मियों के मध्य पुराने विवादों का निपटारा करती है तथा सौहार्दपूर्ण सम्बन्ध कायम करती है।

PRA के उपयोग (Use of P.R.A.)

पी०आर०ए० सूक्ष्म नियोजन के लिए किया जाता है। इससे सूक्ष्म नियोजन के लिए निम्न तथ्य सुगमता से प्राप्त हो जाते हैं—

1. गाँव के संसाधनों की जानकारी
2. ग्रामीणों की आवश्यकताओं का आंकलन एवं उनकी प्राथमिकताओं का निर्धारण
3. विकास कार्यक्रमों की सम्भावना एवं उनकी रणनीति का निर्धारण
4. नवीन सूचनाएँ
5. फीड बैक (feed back)
6. ग्रामीणों की भावी आवश्यकताओं की पूर्ति हेतु आवश्यक रणनीति बनाने में सुगमता रहती है।
7. चराई की वर्तमान एवं भावी आवश्यकता
8. जनसंख्या एवं पशुगणना
9. वन क्षेत्र एवं वन्यजीव की वर्तमान उपलब्धता
10. ग्रामीणों की सहभागिता की मात्रा व प्रकार

पी०आर०ए० कैसे शुरू करें? (How to Start a P.R.A.?)

- ◆ जहाँ का सूक्ष्म नियोजन करना है उस गाँव के ग्रामीणों को पूर्व में बताई गई विधियों के अनुसार एकत्र करें।
- ◆ ग्रामीणों को एकत्रित करने के लिए गायत्री परिवार, आर्यसमाज या अन्य किसी स्वयंसेवी संस्था का सहयोग लिया जा सकता है।
- ◆ इन संस्थाओं के माध्यम से ग्रामीणों को उनके वनों के साथ सह-सम्बन्ध याद दिलाये जा सकते हैं।
- ◆ ये संस्थाएँ धार्मिक आख्यानों के माध्यम से उन्हें वन कर्मियों का सहयोग करने के लिए प्रेरित कर सकती है।

- ◆ ग्रामवासियों से पूछे जाने वाले प्रश्नों की एक सूची तैयार करलें किन्तु यह ध्यान रहे कि सूची उन्हें नहीं दी जानी है।
 - ◆ सूची आपकी सुविधा के लिए है ताकि कोई प्रश्न छूट न जाये।
 - ◆ सभी समस्याएँ और समाधान चर्चा व विचार विमर्श के दौरान ही जानने हैं। स्पष्ट प्रश्न पूछने से अनेक बार वास्तविक तथ्य सामने नहीं आ पाते हैं।
 - ◆ पी०आर०ए० के लिए आवश्यक सभी वस्तुएँ अपने साथ रखें यथा सम्भव स्थानीय साधनों का उपयोग करें।
- पी०आर०ए० करते समय निम्न बातों का विशेष ध्यान रखना चाहिए—
1. जहाँ तक सम्भव हो स्थानीय भाषा का प्रयोग करें यदि आपको इसका ज्ञान नहीं है तो दुभाषिया साथ रखें।
 2. लोगों के दुःख दर्द में सहभागी बनकर उनसे अपनेपन के रिश्ते कायम करें।
 3. लोगों से सम्बन्ध बनाकर उनके व्यवहार को पहचान कर उनका विश्वास जीतें।
 4. स्वयं निष्पक्ष हो जायें अर्थात् अपनी कोई विशिष्ट राय के साथ कार्य न करें।
 5. आपके सम्मुख अनेक लोग होते हैं अतः कई व्यक्तियों, वर्गों तथा प्रक्रियाओं से लागों से बात करें तथा धैर्य से सब की सुनकर तथ्यों को एकत्रित करें।
 6. अपनी भूलों में सुधार करना सीखें।
 7. गाँव में प्रचलित एवं उपलब्ध ज्ञान तथा कार्य करने की प्रक्रियाओं की जानकारी करें तथा उन्हें नवीन टेक्नोलोजी के साथ-साथ प्राचीन परम्पराओं का पालन करने के लिए भी प्रोत्साहित करें।
 8. अपने-आप को उन्हीं में से एक समझें।
 9. यह हमेशा ध्यान रखें की कुछ भी सीखने के लिए सुनना पहली शर्त है। यदि आपको सुनने की आदत है तो आप जल्दी ही ग्रामीणों की जीवन शैली व अन्य बातें समझ सकेंगे। सुनी हुई बातों पर गहन चिन्तन करने से आप तथ्यों का सही विश्लेषण कर सही परिणाम पर पहुँच सकेंगे।
 10. पी०आर०ए० का सबसे बड़ा लाभ ये है कि यदि आपको लगे कि आप गलत परिणाम पर पहुँचे हैं तो तुरन्त ग्रामीणों से विचार-विमर्श कर उसे ठीक कर सकते हैं।

प्र.2. P.R.A. की विभिन्न तकनीकों का वर्णन करते हुए इसके क्रम को लिखिए।

Describe various techniques of P.R.A. and write its sequence also.

उत्तर

पी०आर०ए० की विभिन्न तकनीकें (Various Techniques of P.R.A.)

प्रत्येक गाँव का पर्यावरण वहाँ रहने वाले समुदायों, वहाँ की भूमि, क्षेत्र, वर्षा, उपलब्ध संसाधन कृषि करने के तरीकों, पशु, वृक्ष एवं वन क्षेत्र, मजदूरी तथा अन्य रोजगार, साख, अनुभव, ज्ञान, परम्परायें तथा सामाजिक संगठनों से बनता है। इस पर्यावरण को समझना ही पी०आर०ए० का प्रमुख उद्देश्य है। इसे समझने के लिए पी०आर०ए० की अनेक तकनीकें हैं। वन कार्मिकों की सुविधा के लिए कुछ तकनीकें यहाँ दी जा रही हैं। इस क्षेत्र में विशेष ज्ञान के लिए पी०आर०ए० से सम्बन्धित अन्य पुस्तकें पढ़ी जा सकती हैं।

1. गाँव का सामाजिक मानचित्र (Social Mapping)

इस मानचित्र का निर्माण स्वयं ग्रामीणों से करवाया जाता है। इससे ग्रामीणों की सहभागिता बढ़ती है व उनमें विश्वास पैदा होता है।

- ◆ गाँव की किसी समतल भूमि पर या बड़ी ड्राईगशीट या कागज पर गाँव वालों से गाँव का पूरा नक्शा बनवाया जाना चाहिए।
- ◆ धरातल पर नक्शा बनाया जा रहा हो तो अलग-अलग तरह की रंगोली, चॉक आदि का प्रयोग करें तथा कागज पर बनाया जा रहा हो तो अलग-अलग रंगों के पैन प्रयोग करें।
- ◆ नक्शा वहाँ से शुरू करें जहाँ आप लोग खड़े हैं इसके पश्चात गाँव की सड़के, घर, पेयजल स्रोत, मन्दिर, मस्जिद, स्कूल, आंगनबाड़ी, पंचायत भवन, बड़े व प्राचीन वृक्ष बनवायें।
- ◆ इससे गाँव की सम्पूर्ण स्थिति आपके सामने स्पष्ट हो जायेगी। इस प्रक्रिया से जनगणना व पशुगणना भी की जा सकती है।

- ◆ यह नक्शा चर्चा का अच्छा अवसर उपलब्ध कराता है। इसमें कई लोगों की सहभागिता होती है। यह गाँव के विकास कार्यक्रमों की आवश्यकताओं की मूलभूत जानकारी उपलब्ध कराता है।

2. संसाधन मानचित्र (Resource Map)

सामाजिक मानचित्र की भांति ही तैयार कराए

यह नक्शा गाँव के संसाधनों यथा भूमि, जंगल, पहाड़, भू-उपयोग की स्थिति, सिंचाई का क्षेत्र, जलग्रहण, नदी, नाले व अन्य जल स्रोत इत्यादि की जानकारी देता है।

यह मानचित्र संसाधनों की स्थिति स्पष्ट करता है। अतः इसके माध्यम से बंजर भूमि विकास कार्यक्रम, चारागाह विकास, मृदा एवं जल संरक्षण तकनीकों, वृक्षारोपण तथा इसमें लगाई जाने वाली प्रजातियाँ, फैंसिंग की व्यवस्था आदि के निर्णय में इसका उपयोग किया जा सकता है।

3. समय रेखा (Time Sketch)

गाँव के इतिहास या किसी विशेष घटित घटनाओं को जानने के लिए इसका उपयोग किया जाता है।

इस विधि में एक रेखा धरातल या कागज पर खींचकर ग्रामीणों से घटनाओं को क्रमवार बताने को कहा जाता है जिनका अंकन कर लिया जाता है।

यह तकनीक वृक्ष व वनों तथा वन्य जीवों की उपलब्धता, कटान के कारणों, अकाल की स्थिति तथा वृक्षारोपण प्रयासों आदि का क्रम दर्शाती है जो भावी प्रबन्ध योजना व सूक्ष्म नियोजन करने में सहयोग देती है।

4. क्षेत्रीय भ्रमण (Collaborative Transact)

यह भ्रमण कार्यक्रम ग्रामीणों के साथ-साथ पूरे गाँव व उसकी सीमाओं पर करना चाहिए।

यह प्रक्रिया गाँव के भौतिक संसाधनों को स्पष्ट करती है। साथ ही गाँव वालों से खुली चर्चा का अवसर उपलब्ध कराती है।

इस चर्चा में वनों की प्राचीन स्थिति, विनाश के कारण, सामुदायिक भूमियों का वर्तमान उपयोग व भावी उपयोग की इच्छा, मृदा एवं जल प्रबन्ध पर विशेष चर्चा की जा सकती है।

भ्रमण के समय भूमि का प्रकार, नाले, नदियाँ, खेत, सड़क, मृदा, घास, झाड़ियाँ, पेड़, पशु, प्रमुख समस्याएँ, गाँव में उपलब्ध सुविधाओं का आंकलन किया जा सकता है।

5. वरीयता श्रेणीकरण (Ranking)

इस विधि में ग्रामीणों से किसी विशेष कार्य अथवा वस्तु की वरीयता (प्राथमिकता) का निर्धारण कराया जाता है। उदाहरणार्थ, यदि चारा विकास चर्चा का विषय है तो उनसे गाँव में उपलब्ध विभिन्न प्रकार के चारे की सूची बनाकर उनको प्राथमिकता देने को कहा जाता है। इससे यह ज्ञात हो सकेगा कि ग्रामीणों की चारे की प्राथमिकता क्या है व कौन से चारे को अधिक या कम पसन्द करते हैं।

इसी प्रकार उनकी भावी माँगों की प्राथमिकता या श्रेणीकरण भी किया जा सकता है।

यह विधि ग्रामीणों की वन उपज की माँगों का निर्धारण करती है जो वन विकास की रणनीति का मुख्य आधार बनती है।

इन मुख्य विधियों के अतिरिक्त आर्थिक स्तर श्रेणीकरण भी किया जाता है जो ग्रामीणों के आर्थिक स्तर को दर्शाता है। मौसमी निर्धारण मौसम के वर्ष भर के उतार-चढ़ाव को दर्शाने के लिए समय रेखा के अनुरूप ही किया जाता है। चपाती चित्रांकन विधि ग्रामीणों के मध्य आपसी व अन्य संस्थाओं से सम्बन्ध जानने के लिए किया जाता है। इस विधि से गाँव का सामाजिक सम्बन्ध व प्रभावशाली व्यक्तियों की जानकारी की जाती है। गाँव के असामाजिक तत्त्वों तथा कार्यक्रमों के क्रियान्वयन में बाधा डालने वालों का पता भी चपाती चित्रांकन विधि से सुविधा से किया जा सकता है। अर्द्ध संरचनात्मक साक्षात्कार भी पी०आर०ए० की एक प्रमुख विधि है। यह अनौपचारिक प्रश्नावली के माध्यम से किये जाते हैं तथा सूचनाएँ पूछ-पूछ कर संकलित कर परिणाम प्राप्त किये जाते हैं।

पी०आर०ए० का क्रम (Sequence of P.R.A.)

पी०आर०ए० करने के निम्न क्रम से कार्य करना चाहिए—

1. सर्वप्रथम गाँव/क्षेत्र का चयन करें।
2. फिर गाँव में पहुँच कर ग्रामीणों से अच्छे सम्बन्ध बनाएँ।

3. फिर पी०आर०ए० की तकनीकों से गाँव के तथ्यों का संकलन इस प्रकार करें।
 - (i) गाँव का सामाजिक मानचित्र बनवाकर गाँव के बारे में सूचनाएँ एकत्र करें। इस मानचित्र से गाँव की जनसंख्या, पशु संख्या, सामाजिक वर्गीकरण, गाँव की भौगोलिक स्थिति, गाँव की अर्थ व्यवस्था के आधार, गरीबी की स्थिति आदि की जानकारी की जा सकती है।
 - (ii) इस मानचित्र के तुरन्त बाद ग्रामीणों से संसाधन मानचित्र बनवाकर गाँव व उसके आसपास उपलब्ध संसाधनों की उपलब्धता व उन पर ग्रामीणों की आश्रितता की गणना करें। यह संसाधन मानचित्र गाँव में उपलब्ध भूमि और उसका प्रकार, जल, वन क्षेत्र, वन्यजीव, तालाब, कुएँ आदि की सम्पूर्ण जानकारी एक साथ उपलब्ध करा देगा। इससे साझा वन प्रबन्ध कार्यक्रम की सम्भावनाओं का पता लगाने, योजनाओं में प्राथमिकता तय करने तथा पर्यावरण के प्रति लोगों के विचार एवं सोच की जानकारी उपलब्ध हो सकेगी।
 - (iii) यहीं पर ग्रामीणों से समय रेखा बनवाकर गाँव के वनों के संकुचन एवं वन्यजीवों के कम होने का क्रम, कारण व समय भी ज्ञात किया जा सकता है। इसे करने से वृक्षारोपण में प्रजातियों के चयन में सुविधा रहेगी और संकुचन के कारणों का निवारण हो सकेगा।
 - (iv) समय रेखा के साथ-साथ ही मौसम निर्धारण रेखा बनवाकर गाँव के मौसम के उतार चढ़ाव की जानकारी भी कर लें।
 - (v) इसके पश्चात ग्रामीणों से श्रेणीकरण एवं बरीयता निर्धारण करवाकर उनकी पसंद व आकांक्षाओं का अंकन कर लें।
 - (vi) इसके पश्चात गाँव का भ्रमण कर गाँव के संसाधनों व सामाजिक संरचनाओं को स्वयं देखकर अनुभव करें। इस भ्रमण से आपको यह जानकारी हो सकेगी कि गाँव की फसलों व खेतों की हालत क्या है। वे कौन-कौन से उपयोगी वृक्षों का रोपण या देखभाल करते हैं तथा और कौन-कौनसी प्रजातियां उन्हें हितकर है तथा गाँव में कौनसी मूलभूत सुविधा का अभाव है। यह जानकारी योजना निर्माण में सहायक होती है।
4. इन तथ्यों के आधार पर समस्याएँ ढूँढें।
5. समस्याओं के समाधान या विकास के विकल्प तलाशें।
6. फिर इन प्राप्त विकल्पों का क्रम निर्धारित करें अर्थात् कम से कम संसाधनों में बढ़िया काम कैसे हो सकते हैं उनके सारे तरीके क्रम से जमाएँ।
7. यह कार्य योजना ही तो प्रबन्ध योजना है।
8. इसके क्रियान्वयन की उच्चाधिकारियों से तकनीकी एवं प्रशासनिक स्वीकृति प्राप्त करें।

बहुविकल्पीय प्रश्न

प्र.1. ग्रामीण सहभागी मूल्यांकन (पी०आर०ए०) विकास योजना के दृष्टिकोण के रूप में और जाँच की एक विधि के रूप में किसके द्वारा विकसित हुई?

- (a) रॉबर्ट चेम्बर्स (b) आइला पाजी (c) रॉबर्ट ग्रेवस (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (a) रॉबर्ट चेम्बर्स

प्र.2. सहभागी मूल्यांकन तकनीक निम्न में से है—

- (a) सामुदायिक ज्ञान का निर्माण करना
 (b) जमीनी कार्यवाही को प्रोत्साहित करना
 (c) निर्णय और विकास में ग्रामीण समुदायों की भागीदारी
 (d) उपरोक्त में सभी

उत्तर (d) उपरोक्त में सभी

प्र.3. पी०आर०ए० क्या है?

- (a) एक मूल्यांकन की प्रक्रिया (b) सीखने की प्रक्रिया
 (c) (a) और (b) दोनों (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) (a) और (b) दोनों

प्र.4. निम्नलिखित में से पी०आर०ए० की प्रमुख चुनौतियाँ कौन-सी हैं?

- (a) शक्ति तथा ज्ञान (b) समय/धन तक पहुँच
(c) सांस्कृतिक अन्तर में असमानताएँ (d) ये सभी

उत्तर (d) उपरोक्त में सभी

प्र.5. सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (पी०आर०ए०) अनुसन्धान तकनीक किस दशक में विकसित हुई?

- (a) 1990 के दशक में (b) 1980 के दशक में
(c) 1970 के दशक में (d) 1960 के दशक में

उत्तर (b) 1980 के दशक में

प्र.6. प्रारम्भ में, सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (पी०आर०ए०) का नाम क्या था?

- (a) सामुदायिक आधारित भागीदारी अनुसन्धान (b) सहभागिता शोध मूल्यांकन
(c) तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (b) सहभागिता शोध मूल्यांकन

प्र.7. पी०आर०ए० समीक्षा निम्न में से किस स्तर पर समस्याओं की पहचान करने में सहायक होती है?

- (a) ग्रामीण (b) शहरी
(c) ग्रामीण तथा शहरी (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (a) ग्रामीण

प्र.8. निम्नलिखित में कौन-सा पी०आर०ए० तकनीक का लाभ है—

- (a) नीतियों के उपयुक्त नियमन से (b) कार्यक्रमों के कार्यान्वयन से
(c) समस्याओं की पहचान में सहायकता से (d) ये सभी

उत्तर (d) उपरोक्त में से सभी

प्र.9. पी०आर०ए० की एक प्रमुख विधि "अर्द्ध संरचनात्मक साक्षात्कार" भी है। निम्नलिखित में से किस तरह के कार्य किये जाते हैं?

- (a) सरकार से सवाल करना (b) लोगों से सूचनाएँ पूछ-पूछ कर संकलित करना
(c) वनों की प्राचीन स्थिति को समाप्त करना (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (b) लोगों से सूचनाएँ पूछ-पूछ कर संकलित करना

प्र.10. गाँव के असामाजिक तत्त्वों तथा कार्यक्रमों के क्रियान्वयन में बाधा डालने वालों का पता किस विधि से किया जा सकता है?

- (a) अर्द्ध संरचनात्मक साक्षात्कार विधि (b) वरीयता श्रेणीकरण विधि
(c) चपाती चित्रांकन विधि (d) क्षेत्रीय भ्रमण द्वारा

उत्तर (c) चपाती चित्रांकन विधि

प्र.11. किस विधि में ग्रामीणों से किसी विशेष कार्य अथवा वस्तु की वरीयता (प्राथमिकता) का निर्धारण कराया जाता है?

- (a) वरीयता श्रेणीकरण (b) चपाती चित्रांकन
(c) अर्द्ध संरचनात्मक साक्षात्कार (d) गाँव का सामाजिक मानचित्र

उत्तर (a) वरीयता श्रेणीकरण

प्र.12. गाँव की सड़कें, घर, पेयजल, मन्दिर, मस्जिद, स्कूल, पंचायत भवन, बड़े व प्राचीन वृक्ष और जनगणना व पशुगणना किस प्रक्रिया से दिखाया जाता है?

- (a) गाँव के सामाजिक मानचित्र द्वारा (b) संसाधन मानचित्र द्वारा
(c) समय रेखा द्वारा (d) चपाती चित्रांकन द्वारा

उत्तर (a) गाँव के सामाजिक मानचित्र द्वारा

प्र.13. गाँव का इतिहास तथा किसी विशेष घटित घटनाओं को जानने के लिए किस विधि का उपयोग किया जाता है?

- (a) क्षेत्रीय भ्रमण (b) वरीयता श्रेणीकरण
(c) क्षेत्रीय भ्रमण (d) समय रेखा

उत्तर (d) समय रेखा

प्र.14. निम्नलिखित में से कौन-सा पी०आर०ए० तकनीक की हानि है—

- (a) समुदाय के लोगों में वैचारिक मतभेद होना (b) टकराव की परिस्थिति उत्पन्न होना
(c) आवश्यकता से अधिक समय तथा बजट लगना (d) ये सभी

उत्तर (d) ये सभी

प्र.15. निम्न में से कौन-सी प्रक्रिया गाँव के भौतिक संसाधनों तथा गाँव वालों से खुली चर्चा का अवसर उपलब्ध कराती है?

- (a) समय रेखा (b) क्षेत्रीय भ्रमण
(c) अर्द्ध संरचनात्मक साक्षात्कार (d) गाँव का सामाजिक मानचित्र

उत्तर (b) क्षेत्रीय भ्रमण

प्र.16. निम्नलिखित को पी०आर०ए० क्रम में सजाएँ—

- (i) गाँव पहुँचकर कर ग्रामीणों से अच्छे सम्बन्ध बनाएँ।
(ii) पी०आर०ए० तकनीकों से गाँव के तथ्यों का संकलन करें।
(iii) गाँव या क्षेत्र का चयन करें।
- (a) (i), (ii) तथा (iii) (b) (ii), (iii) तथा (i)
(c) (iii), (i) तथा (ii) (d) (ii), (i) तथा (iii)

उत्तर (d) (ii), (i) तथा (iii)

प्र.17. किस विधि द्वारा ग्रामीणों की वन उपज की माँगों का निर्धारण होता है तथा वन विकास की रणनीति का मुख्य आधार बनती है?

- (a) वरीयता श्रेणीकरण (b) चपाती चित्रांकन
(c) सामाजिक मानचित्र (d) क्षेत्रीय भ्रमण

उत्तर (a) वरीयता श्रेणीकरण

प्र.18. सॉडियो तकनीक में 'सॉडियो' का अर्थ क्या है?

- (a) नीतियों का सूत्रीकरण (b) आवाज उठाना
(c) सर्वेक्षण करना (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (b) आवाज उठाना

प्र.19. सॉडियो अथवा तीव्र सैन्य परीक्षण तकनीक की आवश्यकता निम्नलिखित में से किसमें होती है?

- (a) औपचारिक सर्वेक्षण (b) मूल सूचना प्रदाता का साक्षात्कार
(c) सहभागी अवलोकन (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.20. निम्न में से कौन-सा सॉडियो तकनीक का लाभ है—

- (a) लागत एवं समय बचाने वाली तकनीक
(b) व्यापक भागीदारी एवं संचार को सुगम करने वाली तकनीक
(c) व्यावसायिकों एवं स्थानीय लोगों के बीच घनिष्ठता बनाने में
(d) उपरोक्त में से सभी

उत्तर (d) उपरोक्त में से सभी

प्र.21. निम्नलिखित में कौन-सा संचार प्रक्रिया के लिए समस्या पैदा कर सकता है?

- (a) तकनीकी शब्दजाल (b) अधोषित धारणाएँ
(c) दोषपूर्ण अनुवाद (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.22. सहयोगात्मक लचीलापन का क्या अर्थ होता है?

- (a) पैसों से मदद करना (b) कार्यक्षेत्र का ज्ञान देना
(c) संचार एवं सहयोग के संदर्भ में लचीलापन (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) संचार एवं सहयोग के संदर्भ में लचीलापन

प्र.23. निम्न में से कौन-सा सहभागी क्रिया अनुसन्धान का उदाहरण है?

- (a) प्रतिभागी अवलोकन (b) समूह चर्चा
(c) सर्वेक्षण (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.24. "सामाजिक अनुसन्धान के तरीके" पुस्तक के लेखक का नाम है—

- (a) गोडे एण्ड हेल्ट (Goode and Halt)
(b) सी०आर० कोठारी (C.R. Kothari)
(c) विल्किंसन (Wilkinson)
(d) केरलिंगेर (Kerlinger)

उत्तर (a) गोडे एण्ड हेल्ट (Goode and Halt)

प्र.25. 'सहभागी मूल्यांकन' किसके द्वारा निर्देशित किया जाता है?

- (a) व्यावहारिक मानव विज्ञानियों द्वारा
(b) समुदाय के सदस्यों के सहयोग द्वारा
(c) (a) तथा (b) दोनों
(d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर (c) (a) तथा (b) दोनों

□

UNIT-V

तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन Rapid Rural Appraisal

खण्ड-अ (अतिलघु उत्तरीय प्रश्न)

प्र.1. तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from rapid rural appraisal?

उत्तर पी०आई०पी० रैपिड रूरल अप्रेजल (आर०आर०ए०) प्राथमिक स्वास्थ्य देखभाल की सबसे ज्यादा जरूरत वाले समूहों और व्यक्तियों की त्वरित, सस्ते और विश्वसनीय रूप से पहचान करने के लिए उपयोग किया जाने वाला एक दृष्टिकोण है। विधि का उपयोग मुख्य रूप से कृषि अनुसंधान में किया गया है।

प्र.2. तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन की विशेषताएँ क्या हैं?

What are the features of rapid rural evaluation or appraisal?

उत्तर आर०आर०ए० को आमतौर पर एक बहुआयामी टीम द्वारा क्षेत्र में एक व्यवस्थित लेकिन अर्ध-संरचित गतिविधि के रूप में वर्णित किया जाता है और इसे नई जानकारी प्राप्त करने और ग्रामीण जीवन के बारे में नई परिकल्पना तैयार करने के लिए डिजाइन किया गया है। आर०आर०ए० की एक केन्द्रीय विशेषता यह है कि इसके शोध दल बहुआयामी हैं।

प्र.3. भारत में पी०आर०ए० की शुरुआत किसने की?

Who introduced PRA in India.

उत्तर 1988 में, आगा खान रूरल सपोर्ट प्रोग्राम (AKRSP), भारत, इंटरनेशनल इंस्टीट्यूट फॉर एनवायरनमेंट एंड डेवलपमेंट (IIED), लंदन के सहयोग से, दो गाँवों में भागीदारी RRA का संचालन किया, जिससे भागीदारी ग्रामीण मूल्यांकन (PRA) का विकास हुआ।

प्र.4. तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन तकनीक के कोई तीन लाभ लिखिए।

Write any three advantages of rapid rural evaluation technique.

उत्तर तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन तकनीक के लाभ निम्नलिखित हैं—

1. तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन समस्या एवं इसके समाधान की तीव्रता से पहचान करने में सहायता प्रदान करती है।
2. यह प्रकृतिक आपदाओं पर आधारित शोधकार्य की स्थिति में अधिक लाभकारी है।
3. तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन आपदा अध्ययनों जैसे राहत वितरण इत्यादि में सहायक होती है।

प्र.5. तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन तकनीक की कोई तीन हानियाँ बताइए।

Write three disadvantages of rapid rural evaluation technique.

उत्तर तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन तकनीक की कोई तीन हानियाँ निम्नलिखित हैं—

1. इस तकनीक में पूर्वाग्रह होने की अधिक संभावनाएँ होती हैं चूँकि यह प्रभावित लोगों के साथ जुड़ी हुई है।
2. कभी कभी उन लोगों का अध्ययन कर पाना अत्यंत कठिन हो जाता है जो किसी आपदा के कारण गंभीर रूप से प्रभावित हैं।
3. स्थानीय लोगों की अधिक मात्रा में संलिप्तता के कारण, अपेक्षाएँ भी उतनी ही अधिक मात्र में होती हैं जिसके कारण समस्याएँ उत्पन्न होती हैं।

प्र.6. सामाजिक मानचित्रण से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from social mapping?

उत्तर सामाजिक मानचित्रण एक प्रक्रिया है जिसके द्वारा कोई शोधकर्ता अध्ययन के अंतर्गत किसी क्षेत्र की सामाजिक-आर्थिक स्थितियों के बारे में गाँव के डिजाइन, जनसांख्यिकी, भाषा, धार्मिक आस्थाएँ, अर्थव्यवस्था इत्यादि के बारे में जानकारी एकत्रित करते हुए अवलोकन करता है। सामाजिक मानचित्रण व्यावहारिक मानव वैज्ञानिक अध्ययनों के लिए बहुत उपयोगी है चूँकि यह हमें लोगों के सामाजिक परिवेश तथा एक दूसरे के साथ सम्बन्धों एवं उनके माहौल के बारे में अवगत कराता है।

प्र.7. तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन की सीमाएँ क्या हैं?

What are the limits of rapid rural evaluation?

उत्तर अहंकार-सांस्कृतिक, पेशेवर, वर्ग और यौन-आर०आर०ए० में दो सबसे बड़े पापों में से एक है। दूसरा सामुदायिक विश्वास के साथ विश्वासघात है; व्यावहारिक अनुवर्ती कार्रवाई की जिम्मेदारी लिए बिना लोगों की अपेक्षाओं को बढ़ाना। आर०आर०ए० केवल चीजों को खोजने का एक तरीका नहीं है। यह काम पूरा करने का एक तरीका है।

प्र.8. तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन का क्या अर्थ है?

What is the meaning of rapid evaluation?

उत्तर पी०आई०पी०—रैपिड रूरल अप्रेजल (आर०आर०ए०) प्राथमिक स्वास्थ्य देखभाल की सबसे ज्यादा जरूरत वाले समूहों और व्यक्तियों की त्वरित, सस्ते और विश्वसनीय रूप से पहचान करने के लिए उपयोग किया जाने वाला एक दृष्टिकोण है। विधि का उपयोग मुख्य रूप से कृषि अनुसंधान में किया गया है।

प्र.9. ग्रामीण विकास 73वाँ संशोधन अधिनियम, 1992 क्या है?

What is 73rd amendment act, 1992 for rural development?

उत्तर संविधान (73वाँ संशोधन) अधिनियम, 1992 के पारित होने से संघीय लोकतांत्रिक ढाँचे में एक नये युग का सूत्रपात हुआ है और पंचायती राज संस्थाओं को संवैधानिक दर्जा प्राप्त हुआ है। इस अधिनियम के लागू होने के परिणामस्वरूप जम्मू और कश्मीर, राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली और उत्तराखण्ड को छोड़कर लगभग सभी राज्यों/संघ राज्य क्षेत्रों ने अपने कानून बना लिये हैं। इसके अलावा सभी राज्यों/संघ राज्य क्षेत्रों ने चुनाव करवा लिये हैं। परिणामस्वरूप, देश में ग्राम स्तर पर 2,32,278 पंचायतों, मध्य स्तर पर 5,906 पंचायतों और जिला स्तर पर 499 पंचायतों के चुनाव करवा लिए गये हैं। ये पंचायतें सभी स्तर के लगभग 29.2 लाख चुने हुये प्रतिनिधियों द्वारा संचालित की जा रही है इस प्रकार यह एक अत्यधिक व्यापक प्रतिनिधि आधार है जो विश्व के किसी भी विकसित अथवा अल्प विकसित देश में विद्यमान नहीं है।

प्र.10. ग्राम्य विकास कार्यक्रम के आधार लिखिए।

Write the basis of rural development programme.

उत्तर ग्राम्य विकास कार्यक्रम के आधार निम्नलिखित हैं—

1. ग्रामीण समुदाय के सम्पूर्ण विकास के लिए आवश्यक तकनीकी तथा अन्य सेवाओं के सहयोग के साथ-साथ व्यक्तियों की सहभागिता को सुनिश्चित किया जाए, तथा
2. गाँवों के विकास की समस्या को सुलझाने के लिए सम्पूर्णता के अभिगम को अपनाते हुए कार्य किया जाना चाहिए जिसमें समस्या के समस्त आयामों पर ध्यान दिया जाना चाहिए।

प्र.11. ग्रामीण विकास के उद्देश्य लिखिए।

Write the aim of rural development.

उत्तर डॉ० डगलस ने ग्रामीण विकास के सामान्य तथा विशिष्ट उद्देश्य बताये हैं, ये उद्देश्य निम्न प्रकार हैं—

1. ग्रामवासियों के दृष्टिकोण में परिवर्तन लाना।
2. उत्तरदायी तथा प्रत्युत्तर पूर्ण ग्रामीण नेतृत्व संगठन तथा संस्थाओं का विकास करना।
3. ग्रामवासियों को इस प्रकार विकसित करना कि वे स्वावलम्बी तथा उत्तरदायी नागरिक बन सके तथा एक नवीन भारत के निर्माण में प्रभावी ढंग से ज्ञान तथा सूझबूझ का योगदान दे सकें।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. परम्परागत तकनीकों से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from traditional techniques?

उत्तर

परम्परागत तकनीकें (Traditional Techniques)

व्यावहारिक मानव विज्ञानियों द्वारा उपयोग की जाने वाली सर्वाधिक परंपरागत मानव वैज्ञानिक तकनीकों में से एक है, नृजातीय अध्ययन। जहाँ एक मानव विज्ञानी मुद्दों की एक व्यापक सारणी पर आधारित जानकारी एकत्रित करने के लिए प्रत्यक्ष रूप से उस संस्कृति में सहभागी बन जाता है जिसका वह अध्ययन कर रहा होता है। एक व्यावहारिक शोधकर्ता के रूप में, मानव विज्ञानियों को आंकड़े एकत्रित करने तथा विश्लेषण करने के लिए उचित प्रशिक्षण दिया जाता है चूँकि, ज्ञान का उपयोग करने के लिए उचित दस्तावेजीकरण, विवेचना, तथा अतिरिक्त आंकड़े स्रोतों का उपयोग करने की आवश्यकता होती है (केडिया एवं बेनेट, 2005)। जानकारी प्रत्यक्ष अवलोकन, साक्षात्कार, स्थानीय भाषा सीखकर, दृश्य-श्रव्य मीडिया के माध्यम से आंकड़ों को रिकॉर्ड करने जैसी तकनीकों का उपयोग करके प्राप्त की जा सकती है जिसके तत्पश्चात विवेचना की जाती है तथा विभिन्न साधनों जैसे एसपीएसएस (स्टैटिस्टिकल पैकेज फॉर द सोशल साइन्सेज का संक्षेपण-सामाजिक वैज्ञानिकों द्वारा आंकड़ों का सांख्यिकीय विश्लेषण करने के लिए उपयोग किया जाता है) इत्यादि द्वारा विश्लेषण, किया जाता है। खोजी जा रही जानकारी के आधार पर, योजनाओं एवं नीतियों का निर्माण किया जाता है, जिनका निष्पादन अंततः अपेक्षित कार्रवाही के रूप में किया जाता है। परंपरागत साधनों एवं तकनीकों के अतिरिक्त, वह मानव विज्ञानी जो व्यावहारिक क्षेत्र में कार्यरत हैं, गुणात्मक के साथ साथ संख्यात्मक आंकड़ों को एकत्रित करने के लिए विविध परिवर्तनात्मक तकनीकों का उपयोग भी करते हैं।

प्र.2. ग्रामीण विकास से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from rural development?

उत्तर

ग्रामीण विकास (Rural Development)

भारत गाँवों में बसता है, यहाँ की 3/4 से अधिक जनता गाँवों में ही रहती है। गाँवों के जीवन की अपनी कुछ विशेषताएँ हैं। ये विशेषताएँ आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक, धार्मिक तथा नैतिक सभी क्षेत्रों में विद्यमान हैं। जनसंख्या के इतने बड़े भाग की सामाजिक-आर्थिक समस्याओं का प्रभावपूर्ण समाधान किए बिना ही कल्याणकारी राज्य के लक्ष्य को किसी प्रकार भी पूरा नहीं कर सकते हैं। यही वजह है कि भारत में स्वतंत्रता प्राप्ति के तुरंत बाद से ही एक ऐसी वृहद योजना की आवश्यकता अनुभव की जाने लगी। जिसके द्वारा ग्रामीण समुदाय में व्याप्त अशिक्षा, निर्धनता, बेरोजगारी, कृषि के पिछड़ेपन तथा रूढ़िवादिता जैसी समस्याओं का समाधान किया जा सके।

भारत में ग्रामीण विकास के लिए यह आवश्यक था कि कृषि की दशाओं एवं दिशाओं में सुधार किया जाए। सामाजिक तथा आर्थिक संरचना को बदला जाए, आवास की दशाओं में सुधार किया जाए, किसानों को कृषि योग्य भूमि प्रदान की जाए, जन स्वास्थ्य एवं शिक्षा के स्तर बेहतर किया जाये एवं दुर्बल वर्गों को विशेष संरक्षण प्रदान किया जाए।

उपर्युक्त लक्ष्यों की प्राप्ति तथा त्वरित विकास के लिए ग्रामीण क्षेत्रों के निचले स्तर के लोगों को विकास योजनाओं से प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से जोड़ने पर बल दिया गया। इसके मद्देनजर 31 मार्च, 1952 में सामुदायिक विकास से सम्बंधित कार्यक्रमों को चलाने के लिए योजना आयोग के तहत सामुदायिक परियोजना प्रशासन संगठन की स्थापना की गयी। ग्रामीण विकास की इस योजना का नाम सामुदायिक विकास योजना रखा गया तथा 2 अक्टूबर 1952 को 55 विकास खण्डों की स्थापना करके इस योजना का शुभारम्भ किया गया। कृषि को इस व्यापक कार्यक्रम का आधार बनाया गया। भूमि सुधार, साख व्यवस्था, ज्ञान एवं विज्ञान के लाभों और उपलब्धि को किसानों के दरवाजे तक पहुँचाने की योजना बनी। इस दिशा में सहकारिता आन्दोलनों ने भी सहायक भूमिका निभाई।

प्र.3. ग्रामीण विकास के अर्थ को स्पष्ट कीजिए।

Clarify the meaning of rural development.

उत्तर

**ग्रामीण विकास का अर्थ
(Meaning of Rural Development)**

शाब्दिक रूप से ग्रामीण विकास का अर्थ समुदाय का विकास या प्रगति है। सामान्यतः ग्राम्य विकास को सामुदायिक विकास का पर्याय समझा जाता रहा है। योजना आयोग के प्रतिवेदन में सामुदायिक विकास के अर्थ को स्पष्ट करते हुए यह कहा गया है कि सामुदायिक विकास एक ऐसी योजना है जिसके द्वारा नवीन साधनों की खोज करके ग्रामीण समाज के सामाजिक एवं आर्थिक जीवन में परिवर्तन लाया जा सकता है।

इसके उद्देश्य में भारत सरकार ने इस योजना के आठ उद्देश्यों को स्पष्ट किया है।

1. गाँव में उत्तरदायी तथा कुशल नेतृत्व का विकास।
2. ग्रामीण जनता के मानसिक दृष्टिकोण में परिवर्तन।
3. आत्मनिर्भर एवं प्रगतिशीलता।
4. ग्रामीण शिक्षकों के हितों को सुरक्षित रखना।
5. ग्रामीण समुदाय के स्वास्थ्य की रक्षा करना।
6. कृषि का आधुनिकीकरण एवं ग्रामीण उद्योगों का विकास।
7. ग्रामीण स्त्रियों एवं परिवारों की दशा में सुधार।
8. राष्ट्र के भावी नागरिकों के रूप में युवाओं के समुचित व्यक्तित्व का विकास।

इन सभी उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए यदि व्यापक दृष्टिकोण अपनाया जाए तो कहा जा सकता है कि ग्रामीण विकास कार्यक्रम का उद्देश्य ग्रामीण समुदाय की सोई हुई क्रान्तिकारी शक्ति को जागृत करना है। परिणामस्वरूप समुदाय वैचारिक एवं क्रियान्वयन के स्तर पर विकासशील हो और अपनी सहायता स्वयं कर सके।

ऐसी मान्यताएँ हैं कि ग्रामीण विकास योजनाएँ स्थानीय आवश्यकताओं पर आधारित होनी चाहिए। उद्देश्य प्राप्ति हेतु जनसहभागिता केवल प्रेरणा का परिणाम है। ऐसी योजनाएँ पूर्णतया नौकरशाही व्यवस्था संचालित न हो इसकी बागडोर ग्रामीण समुदायों को ही दी जानी चाहिए।

प्र.4. ग्रामीण विकास के संगठनों का उल्लेख कीजिए।

Give a depiction of rural development organisations.

उत्तर

**ग्रामीण विकास के संगठन
(Organisation of Rural Development)**

आरम्भ में यह भारत सरकार के योजना मंत्रालय से सम्बद्ध था परन्तु कालान्तर में इसका समावेश कृषि तथा ग्रामीण विकास मंत्रालय में हो गया वस्तुस्थिति यह है कि सामुदायिक विकास योजना का संगठन तथा संचालन केन्द्र स्तर से लेकर ग्राम स्तर तक विकसित है। मुख्यतः इसे पाँच भागों में बाँटा जा सकता है—

1. **केन्द्र स्तर पर**—इस योजना की प्रगति तथा नीति निर्धारण के लिए एक विशेष सलाहकार समिति का गठन किया गया है जिसके अध्यक्ष प्रधानमंत्री हैं। कृषि मंत्री एवं योजना आयोग के सदस्य इस समिति के भी सदस्य होते हैं इसी स्तर पर एक परामर्शदात्री समिति भी होती है जिसके सदस्य लोकसभा के कुछ मनोनित सदस्य होते हैं। यह सलाहकार समिति योजना की नीति एवं प्रगति के विषय में परामर्श करती रहती है।
2. **राज्य स्तर पर**—इस विकास कार्यक्रम को संचालित करने का वास्तविक दायित्व राज्य सरकारों का है यहाँ एक विकास समिति होती है जिसकी अध्यक्षता उस राज्य का मुख्यमंत्री करता है और समस्त विकास विभागों के मंत्री इसके सदस्य होते हैं। विकास आयुक्त इस समिति का सचिव होता है। विकास आयुक्त को परामर्श देने के लिए राज्य विधायिका के कुछ मनोनित सदस्यों की एक समिति होती है।
3. **जिला स्तर पर**—इस योजना का दायित्व जिला परिषद का है जिला परिषद में जनता के चुने हुए प्रतिनिधि होते हैं जिसमें पंचायत समितियों के सभी अध्यक्ष तथा लोकसभा एवं विधानसभा के सदस्य सम्मिलित हैं। इस योजना को संचालित करने का कार्य जिला नियोजन समिति का है जिसका अध्यक्ष जिलाधीश होता है।

4. **खण्ड स्तर पर**—विकास खण्ड के प्रशासन के लिए प्रत्येक खण्ड में एक खण्ड विकास अधिकारी नियुक्त किया जाता है तथा इनकी सहायता के लिए अन्य अधिकारी होते हैं। खण्ड स्तर पर नीतियों के निर्धारण तथा योजना के संचालन का दायित्व क्षेत्र पंचायत का होता है। सरपंच ग्राम्य पंचायतों के अध्यक्ष स्त्रियों, अनुसूचित जाति तथा जनजाति का प्रतिनिधित्व करने वाले कुछ व्यक्ति इस स्तर की क्रियान्वयन समिति के सदस्य होते हैं।
5. **ग्राम स्तर पर**—इस स्तर पर योजना के क्रियान्वयन का दायित्व ग्राम पंचायत का होता है लेकिन इस स्तर पर महत्वपूर्ण भूमिका ग्राम सेवकों की होती है। साधारणतया 10 ग्रामों के लिए एक ग्राम सेवक को नियुक्त की जाती है।

प्र.5. ग्रामीण विकास के कार्यक्रम पर प्रकाश डालिए।

Throw light on rural development programme.

उत्तर

ग्रामीण विकास के कार्यक्रम (Rural Development Programme)

सामुदायिक विकास के कार्यक्रम अत्यंत व्यापक हैं। जिनमें समाज के सभी अंग सम्मिलित होते हैं। कृषि से लेकर समाज सेवा का कार्यक्रम सामुदायिक विकास का ही हिस्सा है। इन सभी कार्यक्रमों में कृषि सबसे अधिक महत्वपूर्ण कार्यक्रम रहा है।

1. **कृषि**—इसके लिए कृषि विकास, ऊसर भूमि का कृषि के उपयोग में लाना, उन्नत बीज, पशुपालन विकास एवं सहान खेती कार्यक्रम पर जोर दिया जाता है।
2. **सिंचाई**—कृषि के अधिक उत्पादन के लिए लघु सिंचाई साधन जैसे तालाब, नहर, नलकूप इत्यादि कार्यों पर जोर दिया जाता है।
3. **शिक्षा**—प्राथमिक एवं माध्यमिक शिक्षा का व्यापक कार्यक्रम सामाजिक शिक्षा, प्रौढ़ शिक्षा इसके महत्वपूर्ण अंग होने चाहिए। बेसिक शिक्षा पद्धति को प्रोत्साहन देना एवं ग्रामीणों में जागरूकता लाने की व्यवस्था आवश्यक है।
4. **स्वास्थ्य**—ग्रामीण जनता के स्वास्थ्य का स्तर बहुत निम्न है। इनमें विभिन्न प्रकार की बीमारियों का प्रकोप भी देखने को मिलता है। अतः ग्रामीण जनता की व्यापक स्वास्थ्य समस्याओं को दूर करना भी इसके उद्देश्यों में प्रमुख था। खण्ड स्तर पर चिकित्सा केन्द्र की स्थापना, पेयजल की सुचारु व्यवस्था, संक्रामक रोगों जैसे चेचक, मलेरिया, हैजा के इलाज व रोकथाम की व्यवस्था करना।
5. **परिवहन**—ग्रामीण क्षेत्रों में आवागमन के साधनों को विकसित करना एवं ऐसी सड़कों का निर्माण करना कि कोई भी ग्राम मुख्य सड़क से दूरी पर न रहे।
6. **रोजगार**—ग्रामीण क्षेत्रों में बेरोजगारी एवं कम रोजगारी की समस्याओं को ऐसे उद्योग-धंधों के विकास द्वारा दूर करना जिनसे स्थानीय जनता को साल में अधिक से अधिक समय काम में लगाया जा सके।
7. **आवास**—इसके अन्तर्गत उन्नत आवास की व्यवस्था, नई आवासीय बस्तियों का विकास आदि कार्यक्रमों में सम्मिलित हैं।
8. **समाज कल्याण**—सामुदायिक विकास के अन्तर्गत समाज कल्याण कार्यक्रम की वे सेवाएँ शामिल की गई हैं जो मनोरंजन सामुदायिक मनोविनोद एवं सामुदायिक मेलों आदि से सम्बंधित हैं।
9. **प्रशिक्षण**—इस आन्दोलन को देहात में ले जाना एवं उसका ग्रामीण जनता द्वारा अपनाना एक कठिन एवं विशिष्ट कार्य है। इससे सम्बंधित कार्यकर्ताओं को सम्बंधित ज्ञान एवं प्रशिक्षण प्रदान करना जरूरी है।

प्र.6. भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रम की सिंहावलोकन कीजिए।

Give a glimpse of community development programme.

उत्तर

भारत में सामुदायिक विकास कार्यक्रम: एक सिंहावलोकन (Community Development Programme in India : A Glimpse)

1952 में प्रारम्भ किया गया सामुदायिक विकास कार्यक्रम भारतवर्ष में ग्राम्य विकास के विभिन्न दृष्टिकोणों तथा किए गए प्रयोगों पर आधारित था। ग्राम्य विकास का सम्भवतः प्रथम प्रयोग 1920 में रविन्द्रनाथ टैगोर द्वारा श्री निकेतन परियोजना के रूप में किया गया। इसके अतिरिक्त 1920 के अन्त में एफ०एल० ब्रेन द्वारा संचालित गुडगांव परियोजना, 1921 में यंग मैन्स क्रिश्चियन एसोसिएशन द्वारा कन्याकुमारी जिले में चलाई गई मार्टेन्डम परियोजना, 1932 में वी.टी. कृष्णमाचारी द्वारा डॉ० स्पेंसर हैच के

सहयोग से चलाई गई बड़ौदा परियोजना, 1936 में महात्मा गांधी द्वारा वर्धा में क्रियान्वित की गई सेवाग्राम परियोजना, 1948 में एस०के०डी० द्वारा चलाई गई नीलोखेडी परियोजना तथा इसी वर्ष उत्तर प्रदेश में श्री एलबर्ट मेयर द्वारा इटावा परियोजना का उल्लेख किया जा सकता है।

सामुदायिक विकास कार्यक्रम मुख्य रूप से इटावा परियोजना पर आधारित था यह परियोजना सामुदायिक विकास कार्यक्रम की अग्रगामी परियोजना कहलाती है जिसके प्रमुख लक्ष्य इस प्रकार रखे गए—

1. उत्पादन, सामाजिक महत्त्व, पहल, लोगों के आत्म विश्वास तथा सहयोग इत्यादि की दृष्टि से कृषि के विकास के स्तर को आंकना।
2. इस बात का पता लगाना कि कितन जल्दी परिणाम प्राप्त किए जा सकते हैं।
2. यह ज्ञात करना कि क्या इस कार्यक्रम विशेष के बन्द किए जाने के बाद भी इसके परिणाम लोगों में स्थायी रह सकते हैं।
3. यह निर्धारित करना कि परियोजना के परिणाम देश के अन्य भागों में कहाँ तक दोहराये जा सकते हैं।

प्र.7. सामुदायिक विकास कार्यक्रम के प्रमुख घटकों का उल्लेख कीजिए।

Write the main components of community development programme.

उत्तर

सामुदायिक विकास कार्यक्रम के प्रमुख घटक

(Main Components of Community Development Programme)

1952 में चलाए गए सामुदायिक विकास कार्यक्रम के प्रमुख घटक निम्नलिखित थे—

1. **कृषि तथा इससे सम्बन्धित विषय**
 - (i) उपलब्ध किन्तु प्रयोग न की जा रही बंजर भूमि का सुधार।
 - (ii) ग्राम विद्युतीकरण का विकास।
 - (iii) रासायनिक खादों की व्यवस्था।
 - (iv) उत्तम किस्म के बीजों की व्यवस्था।
 - (v) उन्नत कृषि तकनीकों का विकास तथा भूमि का पूर्ण सदुपयोग।
 - (vi) पशु चिकित्सा की व्यवस्था।
 - (vii) कृषि संबंधी तकनीकी सूचना, सामग्री तथा बुलेटनों की व्यवस्था।
 - (viii) वृक्ष लगाने के साथ-साथ पेड़ों के रख-रखाव की व्यवस्था करना।
2. **सिंचाई**—इसके अन्तर्गत नहरों, नलकूपों, कुओं, तालाबों इत्यादि के माध्यम से खेती के लिए पानी की व्यवस्था करना।
3. **परिवहन**
 - (i) सड़कों की व्यवस्था।
 - (ii) आवागमन के साधनों में वृद्धि।
 - (iii) पशुओं को इधर उधर ले जाने की सुविधाओं का विकास सम्मिलित थे।
4. **स्वास्थ्य**
 - (i) सफाई तथा जन स्वास्थ्य उपायों की व्यवस्था।
 - (ii) मलेरिया तथा अन्य बीमारियों पर नियंत्रण।
 - (iii) पीने के पानी की व्यवस्था।
 - (iv) बीमारी के लिए चिकित्सा सहायता।
 - (v) गर्भवती माताओं की देखभाल तथा प्रसूति संबंधी सेवाओं।
 - (vi) सामान्यीकृत लोक स्वास्थ्य सेवा तथा शिक्षा को रखा गया।
5. **पूरक रोजगार**—इसके प्रमुख घटक इस प्रकार थे—
 - (i) मुख्य अथवा गौण व्यवसाय के रूप में कुटीर उद्योगों तथा शिल्पों को बढ़ावा देना।
 - (ii) स्थानीय आवश्यकताओं के लिए अथवा परियोजना से बाहर के क्षेत्रों के व्यक्तियों को रोजगार में लगाने के लिए मध्यम तथा लघु उद्योगों को बढ़ावा देना।

(iii) व्यापार तथा कल्याण सेवाओं के माध्यम से रोजगार को बढ़ावा देना।

(iv) स्थानीय आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए भवन निर्माण सामग्री प्रदान करने के लिए ईंटों तथा आरा मशीनों की व्यवस्था करना।

उपरोक्त लिखित कार्यक्रम विभिन्न प्रकार के लक्ष्यों तथा स्थितियों में सुधार लाने के लिए चलाए गए। मुख्य रूप से ये कार्यक्रम गरीब व्यक्तियों के रहन सहन के स्तर को बढ़ाने के लिए चलाए गए। इस समय ग्रामीण क्षेत्रों में गरीबों की स्थिति सुधारने के लिए चलाए जा रहे प्रमुख कार्यक्रम इस प्रकार हैं।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. भागीदारी विस्तार में नवीन तकनीकों का वर्णन कीजिए।

Describe about new techniques in participatory extension.

उत्तर

नवीन तकनीकें (New Techniques)

समय के साथ, विधि आधारित साधन विभिन्न प्रकार की परियोजनाओं एवं कार्यक्रमों में कार्यरत संस्थाओं अथवा व्यक्तियों द्वारा बढ़ती माँग को संतुष्ट करने के लिए अधिक परिष्कृत हुए हैं तथा समय-कुशल हुए हैं। चूँकि सहभागी अवलोकन जैसी मानव वैज्ञानिक तकनीकें व्यापक एवं समय लेने वाली तकनीकें हैं, व्यावहारिक मानव विज्ञानी उन साधनों एवं तकनीकों को लेकर आए हैं जो सम्पूर्ण सटीकता के साथ कम समयावधि में स्पष्ट परिणाम उपलब्ध करवा सकती हैं। कौन किस शोधकार्य में रुचि रखता है, इसके आधार पर इन तकनीकों में भिन्नता हो सकती है, अथवा परस्पर-व्याप्त हो सकती हैं। कुछ साधन एवं तकनीकें जिनका उपयोग गुणात्मक एवं संख्यात्मक दोनों शोधकार्यों में उपयोग किया जाता है, यहाँ संक्षेप में उन पर चर्चा की गयी है—

1. तीव्र मूल्यांकन प्रक्रिया (RAP)—मानव विज्ञान में आंकड़े एकत्रित करने का एक महत्वपूर्ण साधन है जिसका उपयोग उन परियोजनाओं में किया जाता है जहाँ समयसीमाएँ पूर्व निर्धारित होती हैं। उदाहरण के लिए, समस्या को संभावित समाधान प्रदान करने के लिए स्वास्थ्य कार्यक्रमों में आंकड़ों को तीव्रता के साथ एकत्रित किए जाने की आवश्यकता होती है, तथा इस उद्देश्य के लिए, इस तकनीक का उपयोग किया जाता है। तीव्र मूल्यांकन प्रक्रिया स्थानीय स्थितियों एवं आवश्यकताओं, जानकारी, परिप्रेक्ष्य तथा प्रथाओं के प्रत्यक्ष तीव्र व्यक्ति-निष्ठ मूल्यांकनों के लिए एक कार्यकुशल तकनीक उपलब्ध करवाती है (यूसीएलए, 1987)। अधिकतर तीव्र मूल्यांकन प्रक्रिया लघु-समयावधि व्यावहारिक परियोजनाओं की आवश्यकताओं के प्रति पसंद के अनुसार निर्मित नृजातीय प्रक्रियाओं पर निर्भर रहती हैं। उपयोग की जाने वाली विशिष्ट तकनीकें औपचारिक तथा अनौपचारिक साक्षात्कारों, चर्चाओं, सहभागी अवलोकन, बहु-अदिष्ट शोधकार्य, सोशल नेटवर्क विश्लेषणों, सहभागी क्रियात्मक शोधकार्य (PAR) तथा फोकस समूहों से मिलकर बनती हैं (केडिया एवं बेनेट, 2005)। योजना अथवा समीक्षा का तीव्र एवं प्रभावशाली मूल्यांकन करने के लिए तीव्र मूल्यांकन प्रक्रिया का भी अन्य रणनीतियों के साथ मिलकर उपयोग किया जा सकता है। इसके अतिरिक्त, इसका उपयोग किसी उद्यम चक्र के विभिन्न चरणों की परियोजना के प्रबंधन में एक परस्पर क्रिया तथा मूल्यांकनों के समापन के रूप में किया जा सकता है। इसलिए तीव्र मूल्यांकन प्रक्रिया काफी लचीली है, जो एक साधन के रूप में, विभिन्न क्षेत्रों, परिस्थितियों तथा आबादियों के लिए उपयुक्त हो सकती है।
2. फोकस सामूहिक चर्चा (FGD)—फोकस सामूहिक चर्चा (FGD) अथवा फोकस सामूहिक साक्षात्कार करना तीव्र मूल्यांकन प्रक्रियाओं के लिए सर्वाधिक व्यापकता के साथ उपयोग की जाने वाली तकनीकों में से एक है। काफी लंबे समय से, व्यावहारिक मानव विज्ञानी इस तकनीक का उपयोग किसी विशेष समुदाय में विभिन्न मुद्दों पर जानकारी एकत्रित करने के लिए करते रहे हैं। उदाहरण के लिए, मार्केटिंग विशेषज्ञों ने इस तकनीक को किसी आबादी की आवश्यकताओं, पसंदों तथा नापसंदों की पहचान करते हुए, इस संभावना को बढ़ाने के लिए उपयोग किया है कि ग्राहक कुछ निश्चित वस्तुओं को अन्य वस्तुओं की तुलना में अधिक खरीदेंगे। उत्तरोत्तर, सामाजिक शोधकर्ता फोकस सामूहिक तकनीक का उपयोग कर रहे हैं, जैसा कि समाजशास्त्रियों, विश्लेषकों तथा मानव विज्ञानियों द्वारा इस विधि का उपयोग करते हुए बढ़ती संख्या में लिखे जा रहे व्यावहारिक विद्वत्तापूर्ण लेखों से सिद्ध होता है (केडिया एवं बेनेट, 2005)।

इस तकनीक में, किसी समुदाय विशेष से लगभग 8-12 सहभागियों का चयन दिये गए विषय के बारे में व्यवस्थापरक विचार तथा संभावनाओं को जानने के लिए एक लक्षित समूह के रूप में एक सामूहिक चर्चा/साक्षात्कार के लिए किया जाता है। सामान्यतः, उन सहभागियों का चयन होता है जो समान मुद्दे से प्रभावित होते हैं अथवा वह जो दिये गए शोध विषय के बारे में सामूहिक अनुभव अथवा जानकारी साझा करते हैं। इस समूह में एक मध्यस्थता करने वाला व्यक्ति होता है जो अन्य प्रासंगिक मुद्दों के बारे में व्यापकतापूर्ण चर्चा करने की संभावना प्रदान करते हुए चर्चा के लिए दिये गए, विषय को दिशा देने का काम करता है। इस चर्चा का मुख्य उद्देश्य एक परिवेश का निर्माण करना होता है जो प्रत्येक सदस्य को अपने उत्तर एवं विचारों को रखने की स्वतन्त्रता का बोध प्रदान करता है। समान पृष्ठभूमि वाले विभिन्न मतों की यह पारिस्थितिकी किसी समुदाय विशेष के सामने आए मूल मुद्दों की पहचान करने में सहायता करती है तथा इस प्रकार यह श्रेष्ठतर समाधान प्रदान करती है।



चित्र : फोकस सामूहिक चर्चा के प्रमुख चरण

अन्य सभी शोध विधियों के समान, फोकस सामूहिक चर्चा में भी पर्याप्त मात्र में कौशल, प्रतिद्वंद्वता एवं विशेषज्ञता की आवश्यकता होती है। एक व्यावहारिक मानव विज्ञानी के रूप में, आपको लचीला एवं निष्पक्ष होने की आवश्यकता होती है। इसके अतिरिक्त, हमें उस समस्या अथवा विषय से संबंधित सभी सैद्धांतिक एवं संकल्पनात्मक अवधारणाओं का ठोस ज्ञान होना चाहिए जिसके बारे में अध्ययन किया जाना है। फोकस सामूहिक चर्चा एक ढाँचागत बातचीत है तथा सभी विचारों एवं मतों को समझने के लिए, हमें स्थानीय भाषा में कुशलता होना चाहिए। किसी अनुवादक अथवा दुभाषिण की सहायता से FGD का संचालन करना संभव नहीं है। सामूहिक चर्चाओं का संचालन करने का कुछ अग्रिम प्रशिक्षण एवं अनुभव इस विधि के लिए अनिवार्य है, चूँकि इसके बिना हम बातचीत को उन मुद्दों की ओर ले जाएँगे जहाँ भविष्य में शोधकर्ताओं के लिए मात्र समस्याएँ ही खड़ी होंगी।

- तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन (Rapid Rural Appraisal)—तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन एक तकनीक है जिसका उपयोग व्यावहारिक मानव विज्ञानियों द्वारा ग्रामीण व्यवस्थाओं पर आधारित शोधकार्य में किया जाता है। यह तकनीक विशिष्ट मुद्दे एवं जो उनका समाधान होना चाहिए, उनकी समीक्षाओं के तीव्र मूल्यांकन के लिए उपयोगी है। जैसा कि नाम द्वारा इंगित है, तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन (RRA) में शोधकर्ताओं का एक दल शीघ्र-अतिशीघ्र नतीजों को प्राप्त करने की चेष्टा रखता है तथा उसके लिए, वह गाँव वालों के साथ मिलकर भी काम करने को ध्यान में रखते हैं। क्योंकि स्थानीय लोग उन समस्याओं के बारे में अधिक जागरूक हैं जिनका सामना उन्हें करना पड़ता है तथा उन्हें यदि कुछ वैज्ञानिक ज्ञान दे दिया जाए तो वह अधिक बेहतर समाधान प्रदान कर सकते हैं। तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन तकनीक का नतीजा एक रिपोर्ट के रूप में होता है जिसका उपयोग विभिन्न तरीकों से किया जा सकता है जैसे कि परियोजना तैयार करने में, किसी चलती हुई परियोजना के संवर्धन में राष्ट्रीय नीतियों इत्यादि की समीक्षा में (दास, 2012)। तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन का उपयोग उन परिस्थितियों में किया जाता है जिनमें लोगों के त्वरित मूल्यांकन की आवश्यकता होती है जैसे बाढ़, भूकंप, महामारियाँ इत्यादि। इसलिए, तीव्र ग्रामीण समीक्षा को लोगों की बेहतरी के लिए एक तीव्र गतिविधि के रूप में पहचान मिलती है।

प्र.2. आपदा के संदर्भ में सामुदायिक जागरूकता तथा सामुदायिक भागीदारी की अवधारणा का वर्णन कीजिए।

Describe the concept of community awareness and community participation regarding disaster.

उत्तर पिछले दो दशकों से सामुदायिक भागीदारी शब्द का प्रयोग देश की सभी विकास प्रक्रियाओं में किया जा रहा है। विश्व बैंक, एशियाई विकास बैंक तथा संयुक्त राष्ट्र संघ के अभिकरणों जैसी (दान) दाता संस्थाएँ, और गैर-सरकारी संगठन तक इस बात की अधिकाधिक माँग कर रहे हैं कि विकास कार्यक्रमों में लाभार्थी समुदायों की मौजूदगी अथवा भागीदारी अवश्य होनी चाहिए। यह बात आपदा प्रबंधन से संबंधित कार्यक्रमों के बारे में भी सही उतरती है। समुदायों की प्रभावी भागीदारी के लिए उचित

जागरूकता परम आवश्यक है। इस इकाई में आपदा प्रबंधन के संदर्भ में समुदाय की भागीदारी तथा जागरूकता के महत्वपूर्ण पहलुओं के बारे में बताया गया है।

सामुदायिक जागरूकता तथा आपदा के समय भागीदारी (Community Awareness and Participation in Times of Disaster)

सामुदायिक जागरूकता—यदि समुदाय उस क्षेत्र अथवा राज्य में विभिन्न प्रकार की आपदाओं के प्रति अपनी संवेदनशीलता तथा उससे होने वाले जोखिम के प्रति जागरूक हो तो आपदा प्रबंधन के कार्यों में उसकी और भी प्रभावी भागीदारी होगी। जागरूकता तो आपदा संबंधी तैयारी के सबसे महत्वपूर्ण पहलुओं में से एक है। लोगों को आपदाओं के विभिन्न पहलुओं के लिए औपचारिक तथा अनौपचारिक पद्धतियों के माध्यम से जागरूक बनाया जा सकता है। सरकार, गैर-सरकारी संगठन, संचार माध्यम तथा तकनीकी संस्थाएँ आदि आपदा न्यूनीकरण तथा तैयारी के क्षेत्र में वांछित जागरूकता पैदा कर सकती हैं। समुदाय सतर्क होगा तो वह आपदा न्यूनीकरण के किसी भी कार्यक्रम में सक्रिय भागीदारी करेगा और स्थानीय जानकारी तथा उपलब्ध संसाधनों के मामले में और अधिक सूचनाएँ दे सकेगा। तब समुदाय के लोग सरकार, गैर-सरकारी संगठनों अथवा अन्य बाहरी अभिकरणों की सभी पहलकदमियों को स्वीकार करने को तैयार रहेंगे और यदि परियोजना के सभी चरणों में उन्हें निर्णय करने की प्रक्रिया में भी शामिल किया गया तो वे इन कार्यक्रमों में भागीदारी भी करेंगे।

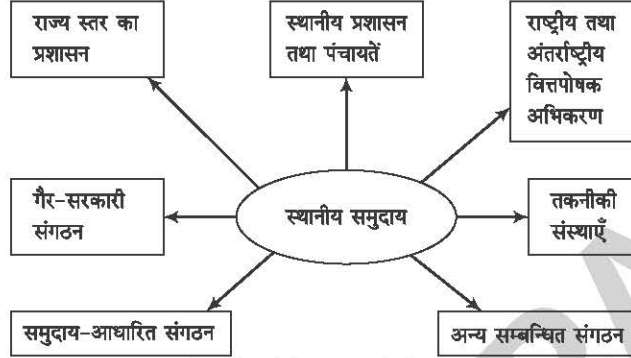
सामुदायिक भागीदारी (Community Participation)

जहाँ तक सामुदायिक भागीदारी की कई परिभाषाएँ हो सकती हैं, किन्तु विकास कार्यक्रमों में इस संदर्भ में आमतौर पर तीन अवधारणाओं का प्रयोग होता है। ये निम्नलिखित हैं—

1. **सामुदायिक योगदान के रूप में भागीदारी**—अधिकांश समय में इस प्रकार की भागीदारी विकास कार्यक्रमों में दिखाई देती है। समुदाय इन कार्यक्रमों में मुफ्त अथवा आंशिक रूप में मुफ्त श्रम तथा अन्य संसाधन देते हैं, जिन्हें क्रमशः (“श्रमदान” तथा “धनदान”) कहा जाता है। किन्तु वे निर्णय करने की प्रक्रिया में भाग नहीं लेते। यदि उनसे भागीदारी दृष्टिकोण के तहत अथवा सीधे विचार-विमर्श के माध्यम से परामर्श किया भी जाता है तो उनके सुझावों को या तो कार्यक्रम की अंतिम रूपरेखा में शामिल ही नहीं किया जाता, या फिर स्थानीय प्रशासन अथवा दाता अभिकरण के विचारों के अनुसार उनमें संशोधन कर दिया जाता है। पुनर्निर्माण तथा पुनर्वास की अधिकांश परियोजनाओं में इस दृष्टिकोण का अक्सर अनुसरण होता है। यह देखा गया है कि इस प्रकार की सामुदायिक भागीदारी को स्थानीय लोग परियोजना अधिकारियों के सस्ते अथवा मुफ्त श्रम वाले विकल्प के रूप में देखते हैं।
2. **परियोजना अधिकारियों के रूप में भागीदारी**—इस प्रकार की भागीदारी सामुदायिक नेतृत्व तथा संगठन का निर्माण करने के लिए होती है। इसमें आपदा संबंधी तैयारी, न्यूनीकरण तथा राहत की प्रक्रिया में काम करने के लिए स्थानीय समितियों, कार्य बलों, युवा क्लबों, लघु सहकारी समितियों अथवा संघों का गठन शामिल हो सकता है। भारत में, पंचायतों को प्रभावी सामुदायिक संगठन माना जा सकता है। पंचायतों में समाज के सभी खंडों के निर्वाचित सदस्य होते हैं। इनमें समाज के उस कमजोर तबके तथा स्त्रियों का प्रतिनिधित्व होता है जो किसी भी किस्म की आपदा के प्रति अत्याधिक संवेदनशील होते हैं।
3. **सामुदायिक निर्णय की प्रक्रिया के रूप में भागीदारी**—इस प्रकार की सामुदायिक भागीदारी में परियोजना बनाने तथा उसके लिए धन जुटाने से लेकर उसे लागू करने तक के सभी चरणों में समुदाय निर्णय करता है। तकनीकी कर्मचारियों अथवा वित्त का प्रबंध करने वाले अभिकरणों को केवल सलाह देने अथवा विनियमन या नियंत्रण करने की भूमिकाएँ दी जाती हैं। इस प्रकार की भागीदारी तो स्थानीय लोगों को यह अधिकार देने का साधन होती है कि वे आपदा तैयारी, न्यूनीकरण अथवा राहत तथा पुनर्वास कार्यक्रमों के संबंध में अपने निर्णय स्वयं लें। दूसरे शब्दों में, इस प्रकार की भागीदारी में कार्यक्रमों का नियंत्रण लाभार्थियों के हाथों में देने की बात शामिल होती है, जिसमें बाहरी अभिकरणों की भूमिका नियंत्रण करने वाले की न होकर सहारा देने वाले की होती है।

आपदा प्रबंधन में तो सामुदायिक भागीदारी का अन्य सभी कार्यक्रमों की अपेक्षा और भी अधिक महत्व होता है क्योंकि अल्पकालीन अथवा दीर्घकालीन सभी प्रकार के कार्यक्रम समुदाय के ही लाभ के लिए होते हैं। इसलिए यह जरूरी हो जाता है कि

किसी कार्यक्रम अथवा परियोजना के शुरू होने से लेकर, उसके लागू तथा मॉनीटर होने तक के सभी चरणों में उससे जुड़े अभिकरणों, स्थानीय प्रशासन तथा समुदाय के बीच बातचीत का सिलसिला लगातार बना रहे। इस अंतः क्रिया को चित्र 1 के रूप में चित्रित किया जा सकता है।

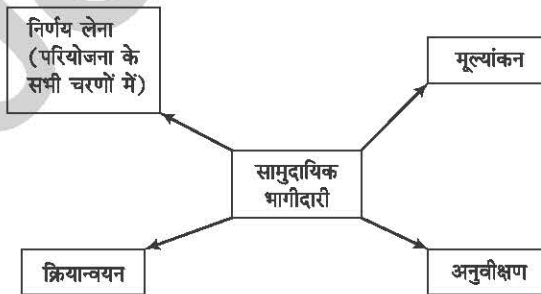


चित्र-1 : आपदा प्रबंधन में शामिल विभिन्न संगठनों के साथ समुदाय की अंतःक्रिया

सामुदायिक भागीदारी के उपर्युक्त तीन प्रकार अपने आप में बिल्कुल अलग तौर पर कहीं प्रयुक्त नहीं हो सकते। अधिकांश कार्यक्रमों में इन तीनों का मिला-जुला स्वरूप ही चलता है, जबकि निर्णय करने की प्रक्रिया में सामुदायिक भागीदारी एक बुनियादी सिद्धान्त हो सकता है जिस पर कोई कार्यक्रम आधारित होता है। यहाँ इस बात की संभावना रहती है कि समुदाय इसमें श्रम तथा संसाधनों का योगदान करेगा और यह भी कि किसी न किसी प्रकार के सामुदायिक संगठन की स्थापना होगी, अथवा मौजूदा संगठन को मजबूत किया जाएगा।

सामुदायिक भागीदारी का महत्त्व तथा आवश्यकता—किसी आपदा प्रबंधन परियोजना के लक्ष्य तथा पद्धतियाँ यदि उसके लाभार्थियों की आवश्यकताओं तथा क्षमताओं के अनुरूप नहीं हों तो उस परियोजना के असफल होने की संभावना रहती है। इस तरह, कार्यक्रम लागू करने वाले अधिकारियों तथा वित्त पोषण करने अर्थात् धन जुटाने वाले अभिकरणों के रुख में बुनियादी परिवर्तन आवश्यक हो जाते हैं। हाल ही में विश्व बैंक तथा अन्य दाता अभिकरणों ने ऐसे तरीके अपनाए हैं जिनमें लक्ष्य समुदाय के लिए अनेक मानव आवास परियोजनाओं तथा आपदा प्रबंधन कार्यक्रमों के नियोजन, क्रियान्वयन, अनुवीक्षण तथा आकलन में शामिल हो सकते हैं। इस अवधारणा को चित्र 2 में चित्रित किया गया है।

आपदा न्यूनीकरण अथवा पुनर्वास के कार्यक्रमों में समुदाय को भागीदार बनाने के कई व्यावहारिक लाभ होते हैं। ऐसे प्रमुख फायदे हैं—



चित्र-2 : आपदा प्रबंधन में सामुदायिक भागीदारी की अवधारणा

1. **लागत में कमी**—यदि समुदाय को नियोजन, क्रियान्वयन तथा अनुवीक्षण की प्रक्रियाओं में शामिल किया जाए तो उससे परियोजना की लागत में काफी कमी आ जाती है। अन्यथा, एक बड़ी रकम बाहरी अभिकरणों के पास चली जाएगी।
2. **दक्षता/क्षमता**—कोई भी परियोजना क्योंकि लक्ष्य समुदाय के फायदे के लिए होती है इसलिए स्थानीय लोगों की भागीदारी से कार्यक्रम के संसाधनों के और अधिक कुशल उपयोग की गुंजाइश बन जाती है।
3. **प्रशासन के साथ बेहतर समझ**—यदि लोग प्रशासन के साथ काम कर रहे हों तो वहाँ आपसी समझ तथा पारदर्शिता बनी रहती है। इसलिए, वहाँ क्रियान्वयन करने वाले अभिकरणों (सरकारी अथवा गैर-सरकारी संगठनों) तथा समुदाय के बीच गलतफहमी के कारण होने वाली समस्याएँ कम होती हैं।

4. **सामाजिक-सांस्कृतिक स्वीकार्यता**—अधिकांश परियोजनाओं के साथ एक महत्वपूर्ण समस्या यह होती है कि स्थानीय लोग इन्हें सामाजिक-सांस्कृतिक स्तर पर स्वीकार नहीं करते, क्योंकि परियोजना को लागू करने वाला अभिकरण बाहरी होता है और उसे स्थानीय सामाजिक ढाँचे की तथा उस क्षेत्र की संस्कृति, परंपराओं तथा आर्थिक स्वरूप का ज्ञान नहीं होता। सामुदायिक भागीदारी से इस समस्या का भी समाधान हो जाता है।
5. **आत्मनिर्भरता तथा स्वावलंबन**—सामुदायिक भागीदारी से लोगों को अपने जीवन को नियंत्रित करने तथा आत्मनिर्भर अनुभव करने का अवसर मिलता है। अन्यथा न्यूनीकरण के छोटे से छोटे उपायों के लिए भी समुदाय को बाहरी अभिकरणों अथवा सरकार पर निर्भर रहना पड़ेगा।
6. **व्यापकता**—किसी परियोजना में यदि समुदाय की भागीदारी होगी तो उससे अधिकाधिक लोगों को लाभ पहुँचेगा।
7. **निरंतरता**—सामुदायिक भागीदारी में लोगों में यह एहसास रहता है कि कार्यक्रम में वे भी शामिल हैं। वे उस पर अपना अधिकार भी समझते हैं। जब परियोजना में समुदाय की भागीदारी होती है तो उसे सफल तथा निरंतर बनाए रखने के लिए वे पूरी-पूरी कोशिश करते हैं। इस तरह, वह परियोजना लंबे समय तक चलती रहती है।

प्र.3. सामुदायिक जागरूकता को किस प्रकार सुनिश्चित किया जाता है? वर्णन दीजिए।

How is it ensured community awareness? Describe it.

उत्तर

सामुदायिक जागरूकता को सुनिश्चित करना (To Ensure Community Awareness)

सामुदायिक जागरूकता का महत्त्व—सामुदायिक जागरूकता कार्यक्रम का मुख्य ध्येय समुदाय को और अधिक जानकारी देना, सतर्क, आत्म-निर्भर तथा इस योग्य बनाना है कि वे सरकारी तथा गैर-सरकारी संगठनों के साथ मिलकर आपदा प्रबंधन की सभी गतिविधियों तथा कार्यक्रमों में भागीदारी कर सकें। जागरूकता केवल समुदाय की भागीदारी को बढ़ावा ही नहीं देती बल्कि उन्हें इस योग्य भी बनाती है कि वे निम्नलिखित बातों को समझ सकें—

- (i) किसी विशेष आपदा का क्या प्रभाव हो सकता है और कोई व्यक्ति, परिवार अथवा समुदाय इसके प्रभाव को कम करने तथा जान-माल की रक्षा करने की दिशा में क्या कर सकता है।
- (ii) आपदा न्यूनीकरण के लिए सरकार की योजना और आपदाओं के समय उपलब्ध सहायता।
- (iii) संसाधनों तथा जिम्मेदारियों के संदर्भ में सरकार की सीमाएँ।
- (iv) संकट से उभरने तथा समुदाय की पुनर्स्थापना के लिए सरकार से सहयोग करने की आवश्यकता, क्योंकि यह समुदाय के अपने हित में होता है।
- (v) आवश्यकता पड़ने पर स्व-तैयारी के उपायों को लागू करना।
- (vi) बाहरी सहायता आने तक समुदाय खुद क्या कर सकता है?

अपेक्षित जागरूकता की किस्म (Types of Expected Awareness)

समुदाय को प्रशासन के पास उपलब्ध सभी आवश्यक सूचनाओं से अवगत करना चाहिए। सूचना का प्रवाह आपदा की सामान्य अवधियों में भी जारी रहना चाहिए। लोगों को यह पता होना चाहिए कि समुदाय तथा सरकार दोनों के लक्ष्य समान होते हैं और उन्हें आपदा से निपटने की प्रक्रिया में एक-दूसरे पर निर्भर रहना होता है। उन दोनों को सामने आने वाली समस्याओं से पार पाने तथा सामान्य स्थिति बहाल करने के लिए हर कदम पर साथ काम करना चाहिए।

समुदाय को आपदा प्रबंधन व्यवस्थाओं के प्रासंगिक तत्वों की जानकारी होनी चाहिए, जैसे—

- (i) आपदा के समय रिहायश उपलब्ध कराना। यह किसी विद्यालय की इमारत हो सकती है या फिर कोई अन्य सुरक्षित स्थान, जहाँ लोग आपदा की स्थिति में तुरंत पहुँच सकें।
- (ii) बचाव कार्य, निस्तारण प्रक्रिया, आकस्मिक आवास।
- (iii) विशेष चेतावनी संकेत, यदि कोई है तो।
- (iv) राहत तथा पुनर्वास कार्यक्रम चलाने में समुदाय की भूमिका।
- (v) राहत सामग्री के समुचित भंडारण तथा वितरण में समुदाय की भूमिका।
- (vi) अधिकारियों को प्रभावित समुदाय की वास्तविक आवश्यकताओं तथा प्राथमिकताओं जैसी सही सूचनाएँ देना।

- (vii) संचार माध्यमों को सही सूचना देना।
- (viii) अफवाहों की जाँच करना।
- (ix) समुदाय के सबसे अधिक संवेदनशील भाग (वृद्ध अथवा विकलांग लोग, स्त्रियाँ तथा बच्चे) की सहायता करना।
- (x) पिछले अनुभवों की जानकारी देना।

जन जागरूकता उत्पन्न करने की विधियाँ—जन जागरूकता उत्पन्न करने के कई साधन हैं इनमें से कुछ महत्वपूर्ण साधन हैं—

- (i) संचार माध्यमों और समाचार पत्रों का प्रयोग।
- (ii) लघु फिल्मों/लोक गीत।
- (iii) पोस्टर/कार्टून/चार्ट/फोटोग्राफ/प्रदर्शनियाँ।
- (iv) प्रशिक्षण शिविरों का आयोजन।
- (v) मेलों/धार्मिक समारोहों तथा अन्य सार्वजनिक उत्सवों तथा सामाजिक समारोहों में लघु नुक्कड़ नाटक खेलना।
- (vi) स्कूल तथा कॉलेजों के माध्यम से जागरूकता उत्पन्न करना।
- (vii) सामुदायिक नेताओं अथवा क्षेत्र के जाने-माने व्यक्तियों के विशेष भाषण
- (viii) महिला मंडल, युवा क्लब तथा वरिष्ठ नागरिकों के साथ सामूहिक विचार-विमर्श

सामुदायिक जागरूकता सामुदायिक भागीदारी का अहम भाग है। यदि लोग जानकार तथा जागरूक होंगे तो आपदा न्यूनीकरण तथा तैयारी संबंधी कार्यक्रमों में उनकी भूमिका अधिक स्पष्ट होगी। यदि उन्हें प्रासंगिक मुद्दों तथा आपदा प्रबंधन के पिछले अनुभवों में शामिल विभिन्न भागीदारों तथा इस प्रक्रिया में उनकी अपनी अपेक्षित भूमिकाओं की जानकारी होगी तो वे अपना सर्वश्रेष्ठ योगदान करने में समर्थ होंगे। आगे चलकर वे और अधिक स्वावलंबी हो जाएँगे तथा सरकार अथवा किसी अन्य बाहरी अभिकरण पर कम निर्भर होंगे। सामुदायिक जागरूकता का सबसे अधिक महत्वपूर्ण लाभ यह है कि इसके चलते समुदाय के लोग अपनी ताकत तथा कमजोरियों को समझने तथा उन क्षेत्रों की पहचान करने में समर्थ होंगे जिनमें उन्हें बाहरी सहायता की वास्तव में आवश्यकता होती है।

प्र.4. प्रभावी सामुदायिक भागीदारी की प्रविधियों का विस्तारपूर्वक विवेचन कीजिए।

Explain in detail, effective community participation methods.

उत्तर

प्रभावी सामुदायिक भागीदारी की प्रविधियाँ

(Methods of Effective Community Participation)

सामुदायिक भागीदारी की प्रविधियाँ जिन्हें कासा (CASA) ने आजमाया। सामुदायिक भागीदारी की एक अच्छी मिसाल की शुरुआत कासा अर्थात् (चर्चस् ऑक्जिलियरी फॉर सोशल ऐक्शन) ने 1977 में आंध्र प्रदेश में आए चक्रवात के बाद की। इस संस्था ने ग्रामीण समुदायों में जागरूकता पैदा की और परियोजना क्षेत्र में समुदाय-आधारित लोक प्रतिनिधि संस्थाओं का एक तंत्र बनाया। ये संस्थाएँ गाँवों में प्रभावी ढंग से काम कर रही हैं और अपनी मौजूदगी का स्पष्ट आभास कराती हैं। कासा ने प्रभावित गाँवों में निम्नलिखित संस्थाओं का गठन किया—

- (i) ग्रामीण विकास संघ
- (ii) आपदा कार्य बल
- (iii) युवा दल

ग्राम स्तर के इन संगठनों का सकारात्मक प्रभाव हुआ है, क्योंकि लोग अपने बूते पर निर्णय करने में समर्थ हो गए हैं। इससे स्थानीय लोगों में आत्म विश्वास, गरिमा, गौरव तथा स्वावलंबन की भावना पैदा हुई है। समुदाय के स्तर पर आपदा कार्य बलों के गठन का विचार एक अच्छी प्रविधि सिद्ध हुई है। इसका उल्लेख निम्नलिखित कर रहे हैं—

आपदा कार्य बल (DTF)

स्थानीय स्त्रियाँ तथा पुरुष विचार-विमर्श के कई दौर के बाद एक आपदा कार्य बल (Disaster Task - DTF) का गठन करते हैं। यह कार्य बल केवल आपदा संबंधी तैयारी के लिए नहीं बल्कि गाँव के अंदर आपात स्थिति में निस्तारण तथा राहत की व्यवस्था में भी कार्य कर सकता है। आपदा कार्य बल के सदस्यों का चयन स्वयं गाँव के लोग ही करते हैं। वे बैठकों की कार्यवाही का लेखा-जोखा रखते हैं तथा अपने पदाधिकारियों का स्वयं चुनाव करते हैं। वे अपने सदस्यों को उनकी जिम्मेदारियाँ सोपते हैं तथा आपात स्थितियों के लिए संसाधन जुटाते हैं।

आपदा कार्य बल के सदस्यों की प्रमुख जिम्मेदारियाँ हैं—

- (i) रेडियो, टीवी तथा टेलीफोन पर चक्रवात की अग्रिम चेतावनियों पर निगाह रखना तथा स्थानीय लोगों को मौखिक रूप में अथवा लाउड स्पीकर के माध्यम से सूचित करना।
- (ii) दूरदराज के गाँवों में लाल झंडे लहरा कर राहत कार्य में लगे हेलीकाप्टरों को सचेत करना।
- (iii) खाद्य सामग्री, दवा, जलाऊ लकड़ी, पीने के पानी जैसी आवश्यक उपयोगी वस्तुओं को एकत्र करके उनका भंडारण करना।
- (iv) आपात् कालीन रसोई की व्यवस्था करना।
- (v) आपदा पश्चात् सहायता तथा पुनर्वास के लिए राज्य सरकार तथा गैर-सरकारी संगठनों के साथ संपर्क स्थापित करना।

इस अवधारणा को आगे बढ़ाते हुए, जिला मछलीपट्टनम के कुछ गाँवों ने अपने यहाँ हरेक घर से थोड़ा-बहुत जितना मिल सका उतना धन इकट्ठा किया और उससे एक आपदा राहत कोष स्थापित किया गया। इस धन को इकट्ठा करना, इस पर निगरानी रखना और इसकी देखरेख का काम स्थानीय आपदा कार्य बल ही करते हैं। उदाहरण के लिए, लंकापल्ली गाँव में साफ पानी वाले मछली के एक तालाब के वार्षिक नीलामी से हुए कुल ₹ 1500/- के मुनाफे को आपदा कार्य बल (डी टी एफ) के सदस्यों ने इस कोष में जमा करा दिया। दूसरे गाँवों में हरेक घर से प्रत्येक वर्ष दस रुपये से लेकर पचास रुपये तक का चंदा इकट्ठा किया गया और उसका उपयोग आपात् स्थितियों में उपलब्ध न हो पाने वाली वस्तुओं और खाद्य सामग्री को खरीदने में किया गया। कासा ने डी टी एफ के सदस्यों तथा सामुदायिक नेताओं के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम भी चलाए। इस तरह के साझा कार्यक्रमों से गाँवों का एक-दूसरे के साथ संपर्क बना और फिर पड़ोसी गाँवों की साझा बैठकों के माध्यम से आपदा तैयारी संबंधी विचारों के प्रसार में काफी मदद मिली। इसका परिणाम यह हुआ है कि अब आस-पड़ोस के गाँवों में आपदा कार्य बल बने हुए हैं और ये व्यापक स्तर पर आपदा संबंधी तैयारी को बढ़ाने तथा उससे संबंधित गतिविधियों के लिए एक मजबूत आधार बनाने में लगे हैं।

विशिष्ट खतरों को कम करने में सामुदायिक भागीदारी

(Community Development in Reducing Special Danger)

आपदा-पश्चात् की गतिविधियों में महत्त्वपूर्ण भूमिका निभाने के अतिरिक्त समुदाय आपदा-पूर्व की गतिविधियों जैसे आपदा-न्यूनीकरण तथा तैयारी में भी प्रमुख भूमिका निभा सकते हैं। विशिष्ट आपदाओं में सामुदायिक सहभागिता के ऐसे कुछ उदाहरण हैं—

1. बाढ़ (Floods)—

- (i) जल प्रतिरोधी सामग्री तथा मजबूत नींव की मदद से बाढ़-प्रतिरोधी मकानों का निर्माण तथा बाढ़-मैदानों (कछारों) की जानकारी।
- (ii) तलछट की सफाई।
- (iii) बाँधों तथा तटबंधों का निर्माण।
- (iv) जलग्रहण क्षेत्रों में वनीकरण अर्थात् पेड़-पौधे लगाना।
- (v) निस्तारण संबंधी कार्यकलाप।
- (vi) कछारों में उपयुक्त प्रकार की खेती।

2. भूस्खलन (Landslides)

- (i) भूस्खलन वाले संवेदनशील स्थानों की पहचान।
- (ii) संभावित जोखिम क्षेत्रों में व्यावसायिक तथा आवासीय निर्माण से बचना।
- (iii) ढाँचों की नीवों को मजबूत बनाना।
- (iv) चबूतरे काट कर तथा पेड़-पौधे लगाकर ढालू जमीन को स्थिर बनाना।
- (v) स्थानीय स्तर पर जमीन को ठोस बनाना।
- (vi) टूटकर गिरने वाली चट्टानों के लिए अवरोधक बनाना।

3. सूखा (Drought)

- (i) पानी की एक-एक बूंद का सदुपयोग करने के उद्देश्य से जल विभाजक का प्रबंध करना और बाँधों, जलाशयों, तालाबों, पानी के टैंकों तथा कुओं का निर्माण।

- (ii) पेड़-पौधे लगाना तथा जल ग्रहण क्षेत्रों को ठीक-ठाक करना।
- (iii) फसलों का चक्र बदलना।
- (iv) पशुधन प्रबंधन।
- (v) गैर-कृषि अर्थात् खेती को छोड़ अन्य धंधों तथा लघु उद्योगों को प्रोत्साहन।

4. चक्रवात (Cyclones)

- (i) वायु प्रतिरोधी मकानों का निर्माण, जिन्हें आसानी से दुबारा बनाया जा सकता है।
- (ii) धातु अथवा एल्युमिनियम की चादरों जैसी ढीली सामग्री के इस्तेमाल से बचना, जो उड़ कर कहीं और नुकसान या शारीरिक चोट पहुँचा सकती हैं।
- (iii) बहु-उद्देश्यीय चक्रवात शरण स्थलों का निर्माण।
- (iv) बैटरी चालित संचार व्यवस्था कायम करना तथा ट्रांजिस्टर रेडियो का प्रयोग करना।

5. भूकंप (Earthquakes)

- (i) भूकंप की अत्यधिक संभावना वाले क्षेत्रों में भूकंप प्रतिरोधी इमारतों का इमारत संहिता (Building Codes) के अनुसार निर्माण।
- (ii) आपदा के प्रति संवेदनशील क्षेत्रों में लोगों को प्राथमिक चिकित्सा तथा अग्नि शमन की जानकारी दी जानी चाहिए।
- (iii) कमजोर इमारतों को भूकंप झेलने की दृष्टि से फिर से ठीक-ठाक करना।
- (iv) आग बुझाने के उपकरणों तथा खुदाई के औजारों का किसी ज्ञात स्थान पर भंडारण।
- (v) भूकंप की अत्यधिक संभावना वाले क्षेत्रों में राजगीरों को प्रशिक्षण जिससे वे सुरक्षित इमारतें बना सकें।

प्र.5. ग्रामीण विकास व नगरीय विकास कार्यक्रम को समझाते हुए नगरीकरण के समक्ष चुनौतियों का वर्णन कीजिए।

Clarify the rural development and urban development programme, describe the challenge before urbanisation.

उत्तर

ग्रामीण विकास कार्यक्रम (Rural Development Programme)

रोजगार योजना वर्ष 1989 में शुरू किये गये प्रमुख मजदूरी रोजगार कार्यक्रमों में से एक था जिसे राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम तथा ग्रामीण भूमिहीन रोजगार गारंटी कार्यक्रम नामक दो मजदूरी रोजगार कार्यक्रमों का विलय करके बनाया गया था। यह पंचायती राज संस्थाओं के जरिये देश में सभी गाँवों में कार्यान्वित एक सबसे बड़ा मजदूरी रोजगार कार्यक्रम था। इसने टिकाऊ स्वरूप की ढाँचागत सुविधाओं के सृजन में काफी हद तक योगदान भी दिया है जिसका ग्राम अर्थव्यवस्था के विकास में काफी महत्त्व है, इससे ग्रामीण गरीबों के जीवन के स्तर में सुधार हुआ। जवाहर रोजगार योजना तथा सुनिश्चित रोजगार योजना दोनों के परिणामस्वरूप स्कूल भवनों, सड़कों तथा अन्य ढाँचागत सुविधाओं के रूप में टिकाऊ स्वरूप की परिसम्पत्तियों का सृजन हुआ। तथापि इन कार्यक्रमों के अन्तर्गत मजदूरी रोजगार के सृजन को काफी प्राथमिकता दी गई थी तथा यह प्रयास था कि रोजगार सृजन की प्रक्रिया में टिकाऊ स्वरूप की परिसम्पत्तियाँ भी सृजित हों।

ग्रामीण विकास से सम्बन्धित विभिन्न प्रकार के कार्यक्रमों का संचालन किया जा रहा है। जैसे—जवाहर ग्राम समृद्धि योजना, समग्र आवास योजना, स्वर्ण जयन्ती ग्राम स्वरोजगार योजना, सुनिश्चित रोजगार योजना, जवाहर ग्राम समृद्धि योजना, अन्नपूर्णा योजना, एस०जी०एस०वाई, जे०जी०एस०वाई०, आई०ए०वाई०, एन०एस०ए०पी० आदि।

नगरीय विकास या कल्याण (Urban Welfare)

नगरीकरण की तीव्र प्रक्रिया ने हमारी सामाजिक-आर्थिक संरचना एवं सामाजिक व्यवस्था को इस सीमा तक प्रभावित किया है कि हमारे सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक आयाम ही नहीं बल्कि सांस्कृतिक, धार्मिक एवं नैतिक मूल्य भी परिवर्तित हो गए हैं। नगरीकरण की प्रक्रिया ने जहाँ एक ओर परम्परागत संकीर्ण मूल्यों, व्यवहारों व मनोवृत्तियों में परिवर्तन लाकर जीवन को आधुनिक सुख-सुविधा युक्त व आरामपूर्ण बनाया है वहीं दूसरी ओर समस्याओं की लम्बी कतार खड़ी कर दी है। भूमि तथा आवास की कमी, जनसुविधाओं, पीने के पानी, स्वच्छता व सफाई सेवाएँ, शिक्षा, स्वास्थ्य सेवाएँ, स्थानीय परिवहन आदि पर भारी दबाव, गंदी व मलिन बस्तियों में बढ़ोत्तरी, मनोरंजक स्थलों का अभाव, व्यक्तित्व व पारिवारिक विघटन, गरीबी, भुखमरी, बेरोजगारी मानसिक

तनाव व चिन्ता, प्रदूषण आदि न जाने कितनी ही ऐसी समस्याओं को इसने जन्म दिया है जिससे आज का नगरीय समुदाय जूझ रहा है। यदि बड़े पैमाने पर देखा जाए तो संकट, भ्रष्टाचार, जमाखोरी, संघर्ष एवं प्रतिस्पर्धा, पूँजीवादी अर्थव्यवस्था का विकास, राष्ट्रीय धन का असमान वितरण, औद्योगिक झगड़े, हिंसा, गतिशीलता में वृद्धि, धर्म की महत्त्वहीनता, सामुदायिक विघटन आदि समस्याओं से निपटने के लिए ज्ञान की विभिन्न शाखाएँ व संस्थाएँ अपनी-अपनी सीमाओं में अपने तरीकों से प्रयास कर रही हैं। नगरीय कल्याण का उद्देश्य प्रत्येक नगरवासी की आर्थिक जरूरतों की पूर्ति, उत्तम स्वास्थ्य, संतोषप्रद जीवन-निर्वाह स्तर के अतिरिक्त सभी नागरिकों के मध्य सामाजिक सामंजस्य, उचित पर्यावरण, उपयुक्त जनसुविधाओं तथा मनोरंजनयुक्त जीवन के अवसर प्रदान करना है।

नगर एक ऐसा जनसमुदाय है जिसकी अपनी कुछ सामाजिक विशेषताएँ होती हैं। जैसे घनी आबादी, व्यापार, उद्योग, द्वितीयक संबंध एवं नियंत्रण वैयक्तिक सम्बन्ध आदि। नगरीकरण की प्रक्रिया अत्यन्त प्राचीन है और यह एक ऐसी क्रमिक प्रक्रिया है जिसके द्वारा ग्रामीण समुदाय के जीवन में नगरीय विशेषताओं का विकास होता है। नगरीकरण से तात्पर्य केवल नगरीय वृद्धि या नगरीय विकास से लगा लिया जाता है जबकि वास्तव में इनके भिन्न-भिन्न हैं।

नगरीय क्षेत्रों में रहने वाली जनसंख्या, देश की कुल जनसंख्या का कुछ प्रतिशत या भाग है। जिसका अर्थ है कि नगरीय जनसंख्या में वृद्धि तो ग्रामीण जनसंख्या में समानुपातिक कमी है। नगरीकरण, औद्योगीकरण का परिणाम व कारण दोनों ही हैं। इस रूप में भी ग्रामीण कृषि क्षेत्रों में से औद्योगिक क्षेत्रों में जाकर बस जाने के परिणामस्वरूप नगरों की जनसंख्या या देश में नगरों की संख्या या नगरों के विस्तार का अर्थ नगरीकरण है।

नगरीकरण के कारक (Factors of Urbanisation)

नगरीकरण प्रक्रिया की तीव्र गति तथा नगरों की संख्या में वृद्धि के प्रमुख कारक निम्न हैं—

1. ग्रामीण से नगरीय क्षेत्रों की ओर प्रवासन।
2. नगरीय क्षेत्रों में जनसंख्या की प्राकृतिक वृद्धि।
3. पूर्व ग्रामीण बस्तियों का नगरों में वर्गीकरण।

ग्रामीण क्षेत्रों से नगरीय क्षेत्रों की ओर प्रवासन

इसके निम्नलिखित कारण हैं—

- ◆ दाब एवं आकर्षक तत्त्व।
- ◆ कृषिगत समृद्धि के कारण प्रवास
- ◆ कस्बों से नगरों की ओर पलायन।
- ◆ औद्योगीकरण।
- ◆ यातायात साधनों का विस्तार।
- ◆ जनसंख्या में प्राकृतिक वृद्धि।
- ◆ नगरीय क्षेत्रों का पुनः वर्गीकरण।
- ◆ जनसंख्या विस्फोट।

नगरीकरण के समक्ष चुनौतियाँ (Challenges before Urbanisation)

नगरीकरण अनेक समस्याओं तथा गंदी बस्तियों, अस्वच्छता, पर्यावरणीय प्रदूषण, आवास, जल, विद्युत, यातायात एवं चिकित्सकीय सहायता के अभाव को जन्म देता है। भारत में नगरीकरण से उत्पन्न समस्याओं एवं चुनौतियों का वर्णन निम्नलिखित है—

1. **आवास का अभाव (Scarcity of Resident)**—जनसंख्या की मूल आवश्यकताओं की पूर्ति में आवास व्यवस्था का महत्त्व भोजन एवं वस्त्र के तुरंत बाद है। आवास योजना के अनेक मौलिक उद्देश्यों में आवास की व्यवस्था करना, जीवन की गुणवत्ता को उन्नत करना, विशेष तौर पर जनसंख्या के निर्धन समूहों के स्वास्थ्य, स्वच्छता एवं शिक्षा के संदर्भ में महत्त्वपूर्ण उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु सुचारू दवाएँ उत्पन्न करने, पर्याप्त अतिरिक्त रोजगार एवं विविध आर्थिक क्रियाएँ उत्पन्न करने एवं उनकी पूर्ति में सहायता देना है। दुर्भाग्य का विषय है कि एक ओर तो शहरों में मकानों की कमी से है वहीं दूसरी ओर मकान की जर्जर अवस्था, सघनता, बनावट, संरचना और बनावट का स्तर और भी प्रश्न चिन्ह लगाते हैं। भीड़-भाड़ तथा घुटनयुक्त मकान, मकानों के उच्च मूल्य, तीव्रता से झुग्गी-झोपड़ी एवं बस्तियों का निर्माण तथा सम्पूर्ण सजीव पर्यावरण की गुणवत्ता में तीव्रपतन, द्रुत जनसंख्या में वृद्धि, अपर्याप्त निवेश, व्यापक निर्धनता, नगरों में आबास संबंधी समस्याओं के कुछ प्रमुख कारण हैं।

आवास की गुणवत्ता एवं मात्रात्मक दोनों दृष्टि से पूर्ति बढ़ाने अर्थात् लाखों को शरण देने एवं आवश्यकता आधारित उपयुक्त मकानों की व्यवस्था करने में सफलता की कुंजी आवश्यक आवासीय निवेशों को सुनिश्चित करने में है।

2. **मलिन बस्तियाँ**—गन्दी व मलिन बस्तियाँ विश्व के लगभग अधिकांश शहरों में किसी न किसी रूप में पायी जाती हैं। गन्दी बस्तियाँ जहाँ अनियोजित या आंशिक नियोजित विकास को दर्शाती हैं वहीं यह किसी देश में वहाँ के जीवन स्तर में गिरावट की ओर इंगित करती हैं। संयुक्त राष्ट्र संघ ने इन गन्दी बस्तियों को अस्थाई अनियोजित मकानों का एक समूह या कोई क्षेत्र या कोई ऐसा भाग माना है। जहाँ काफी लोगों की भीड़ रहती हो और जन स्वास्थ्य सुविधाओं का अभाव वहाँ के निवासियों के स्वास्थ्य, सुरक्षा तथा नैतिकता को खतरा उत्पन्न करता हो। इन बस्तियों में लोग घुटन भरी भीड़, तंग तथा बेतरतीब ढंग से बनाई गई झोपड़ियों में रहते हैं और स्वास्थ्य, सफाई, शौचालय पीने का पानी आदि सुविधाओं के अभाव में अतिरिक्त निवासियों का जीवन स्तर इतना निम्न होता है कि वे स्वयं वैयक्तिक विकास व सामुदायिक जीवन में भाग लेने में स्वयं में असमर्थ पाते हैं। इन बस्तियों के विकास का मुख्य कारण आर्थिक है। इन बस्तियों में श्रमिक और निम्न आय समूह वाले व्यक्ति निवास करते हैं। मकानों की अपर्याप्त संख्या भी इस समस्या को प्रोत्साहित करती है। स्वास्थ्य, शिक्षा, मनोरंजन के साधन, खेलने के मैदान की बात तो दूर इन बस्तियों में पानी का पानी, हवा, प्रकाश, शौचालय, गन्दी पानी के निकास की आदि आधारभूत आवश्यकताओं की भी व्यवस्था नहीं होती। आस-पास का वातावरण दुर्गन्धयुक्त और प्रदूषित होता है। फलस्वरूप तपेदिक, दमा, पेट की बीमारियाँ व सहायक रोग पेचिस जैसे गंभीर रोग पनपते हैं। वास्तव में गन्दी बस्तियाँ अनैतिकता तथा अपराधों के केन्द्र भी होते हैं। नशा, जुआ, शराबखोरी, वेश्यावृत्ति, बाल-अपराध, भिक्षावृत्ति आदि सामाजिक बुराईयाँ भी इन बस्तियों में पलती हैं। व्यक्तिगत विघटन, पारिवारिक विघटन, सामाजिक विघटन, राष्ट्रीय विघटन, नैतिक पतन, अज्ञानता को प्रोत्साहन, खराब स्वास्थ्य तथा बीमारियाँ आदि गन्दी बस्तियों की देन हैं। इन मलिन बस्तियों को कम करने तथा लोगों की जिन्दगी तथा रहन-सहन में सुधार लाने की आवश्यकता है। अतः इसके लिए निम्न बातों पर ज्यादा ध्यान देने की आवश्यकता है—जनसंख्या पर रोक, रोजगार सुविधाओं में वृद्धि, सामाजिक सुरक्षाओं का विस्तार, कृषि की उन्नति, पर्याप्त मजदूरी, सहकारी समितियों की स्थापना, गन्दी बस्तियों की सफाई, श्रमिक बस्तियों का निर्माण तथा नगर नियोजन आदि। इस प्रकार इन सब बातों पर ध्यान देते हुए नगरों को वैज्ञानिक सुविधाओं के अनुरूप नियोजित करके गन्दी बस्तियों को समाप्त किया जा सकता है।
3. **नगरीय सुविधाओं का भार**—किसी भी शहर या कस्बे में पीने के पानी, शौचालय, गन्दी पानी के बहाव की व्यवस्था, बिजली, प्रकाश, खेलने के पार्क, कूड़ा करकट के निस्तारण आदि की उचित व्यवस्था वांछनीय होती है। जनोपयोगी, जनसुविधाओं को प्रदान किया जाना तथा प्रबन्ध नगरीय प्रशासनिक संस्थानों के माध्यम से होता है। स्वच्छता, सफाई सेवाओं, पर्यावरणीय परिस्थितियों तथा आधारभूत सेवाओं की स्थिति देश में संतोषजनक नहीं है। जन सुविधाओं की समस्याएँ मकानों की पुरानी संरचना तथा इनका निम्न स्तर होने के कारण और गम्भीर होती जा रही है। इसके अतिरिक्त मुहल्ले और कालोनियों में सड़कें नालियाँ तथा गलियों में प्रकाश समस्या है। सार्वजनिक शौचालय, स्नानागार, खेलकूद लिए पार्क, आवागमन के लिए खुली सड़कें तथा रास्ते, सार्वजनिक यातायात व्यवस्था तथा उच्च सार्वजनिक सुविधाओं का अभाव महानगरों से लेकर छोटी श्रेणी के शहरों में सामान्य बात है।
4. **यातायात की अव्यवस्थित वृद्धि**—सभी प्रमुख नगरों में यातायात की भीड़ पायी जाती है। इसके उत्तरदायी कारण स्पष्ट तथा छोटे स्थान पर अत्यधिक लोगो एवं गति विधियों का सकेन्द्रीकरण एवं कार्य स्थानों पर निवास स्थानों के मध्य अदक्ष संबंध हैं पिछले दो दशकों में स्थिति और भी बिगड़ी है। समेकित नीति एवं समन्वित उपागम की अनुपस्थिति के कारण अन्तर नगर यातायात में अव्यवस्थित ढंग से वृद्धि हुयी है जिसमें दीर्घकालीन किसी भावी योजना पर विचार नहीं किया गया है एवं फलस्वरूप नगरों में भीड़ एवं गम्भीर संकट उत्पन्न हो गए हैं। नगरीय यातायात प्रणाली को अनुकूलतम प्रकार से तभी विकसित किया जा सकता है जब यातायात एवं भूमि प्रयोग नियोजन का इकट्ठा परीक्षण किया जाए।
5. **नगरीय भूमि की दुर्लभता**—भारत में नगरीकरण की अत्यधिक भयानक विशेषता भूमि की अति दुर्लभता है जो महँगी होने के कारण साधारण व्यक्ति के सामर्थ्य के बाहर है। भूमि की अल्पता के कारण विक्रेता एवं क्रेता दोनों कानून का उल्लंघन करते हैं।
6. **प्रदूषण पर रोक**—नगरीकरण की गम्भीर चुनौती जल, वायु, ध्वनि एवं ठोस जल के प्रदूषण से है। पर्यावरण संरक्षण कानून 1986 के अनुसार प्रदूषण किसी ठोस, तरल एवं रसायनिक पदार्थ का इतनी मात्रा में पाया जाना है जो पर्यावरण के लिए हानिकारक हो सकता है। विश्व स्वास्थ्य संगठन के अनुमानों के अनुसार संसार में सर्वाधिक रोगों का कारण जल प्रदूषण है। उद्योगों, वाहनो द्वारा उत्पन्न प्रदूषित वायु में दीर्घकाल तक श्वास लेने से विविध रोग तथा फेफड़ों का कैंसर,

निमोनिया, अस्थमा ब्रोकइटिस तथा सामान्य जुकाम हो सकते हैं। ध्वनि प्रदूषण से रक्त वाहिनियाँ सिकुड़ जाती है जिससे उच्च रक्त चाप हो जाता है एवं जो मस्तिष्क को भी प्रभावित कर सकता है। प्रदूषण से पशुओं, पक्षियों एवं जल में रहने वाले जानवरों फसलों एवं सब्जियों को भी गंभीर हानि होती है। ठोस कचरा एवं कूड़ा करकट से अनेक प्रकार के जीवाणुओं को जन्म देते एवं पोषित करते हैं। घुमक्कड़ कुत्तों को आकर्षित करते हैं एवं भूमिगत जल तथा भूतल को प्रदूषित करते हैं। पिछले दो दशकों में औद्योगिक विकास के परिणामस्वरूप अधिक से अधिक कचरा उत्पन्न हो रहा है जो कृषि के लिए प्रयोग किये जाने वाले भूमिगत जल एवं मिट्टी को प्रदूषित करता है।

7. **रोजगार अवसरों का अभाव**—नगरीय क्षेत्रों को प्रवासी व्यक्ति वहाँ पर रोजगार पाने की आशा से जाते हैं परन्तु जब उन्हें अपनी योग्यताओं एवं कौशल के अनुरूप रोजगार नहीं मिलता तो उन्हें निराशा होती है। यद्यपि निम्नवर्गीय एवं अशिक्षित प्रवासियों के नगरों में भवन निर्माण कार्यों एवं कारखानों में श्रमिक के रूप में रोजगार मिल जाता है परन्तु अर्द्धशिक्षित व्यक्तियों को जिन्हें रोजगार प्राप्त नहीं होता। रोजगार के उचित अवसरों का अभाव तनाव, अवसाद, अपराध, विघटन तथा आत्महत्या जैसी घटनाओं को बढ़ावा देती है।

नगरीय विकास (Urban Development)

यह राज्य सरकारों के अधिकार क्षेत्र का विषय है। केन्द्र सरकार का नगरीय कार्यक्रम एवं सेवायोजन मंत्रालय नगरीय विकास के कार्यक्रमों के क्रियान्वयन में राज्य सरकारों की सहायता करता है। इसके लिए यह मंत्रालय शहरी विकास संबंधित स्थूल नीति का निर्धारण करता है शहरी विकास से संबंधित संविधान संशोधनों संबंधी विधानों अन्य विधानों तथा नीति निर्देशकों का निर्माण करके राज्य को विधायी सहयोग उपलब्ध कराता है शहरी विकास से सम्बंधित केन्द्र विभिन्न संस्थानों द्वारा उपलब्ध करायी गई सहायता का अनुश्रवण करता है तथा योजनाबद्ध शहरीकरण के लिए राज्य सरकारों को तकनीकी सहायता तथा परामर्श उपलब्ध कराता है। शहरी विकास से संबंधित किए गए प्रयास

- (अ) राष्ट्रीय शहरी नीति निर्माण।
- (ब) शहरी संदर्भ के संबंध में राष्ट्रीय कार्यबल का गठन
- (स) संविधान का चौहत्तरवां संशोधन (नगर पालिका अधिनियम) अधिनियम, 1992।
- (य) शहरी भूमि (अधिकतम सीमा निर्धारण एवं नियमन अधिनियम), 1976।
- (र) नगरीय विकास से संबंधित विभिन्न योजनाएँ।
- (अ) छोटे तथा मझोले शहरों के एकी कृत विकास की योजना।
- (ब) महानगरों के लिए अधिसंरचनात्मक विकास के लिए केन्द्र द्वारा प्रायोजित योजना।
- (स) नगरीय मानचित्र योजना।
- (द) बाहरी सहायता प्राप्त शहरी विकास योजनाएँ।
- (य) नगरीय नियोजन तथा प्ररचना में उच्च कोटि के कार्य हेतु प्रधानमंत्री पुरस्कार योजना।
- (ब) बीस सूत्री कार्यक्रम तथा मलिन बस्ती सुधार।

नगरीकरण प्रक्रिया को रोकने हेतु उपचारिक उपायों के बावजूद भी यह निरंतर बढ़ता जा रहा है। नगरीकरण की प्रक्रिया को मोड़ने तथा नगरीय समस्याओं के समाधान में असफलता के निम्नलिखित कारण हैं—

1. जनसंख्या विस्फोट
2. राष्ट्रीय नगरीकरण नीति की अनुपस्थिति।
3. राजनीतिक इच्छा का अभाव।
4. समूह का दबाव।
5. नगर नियोजन प्राधिकरणों के पास सांविधिक समर्थन का अभाव।
6. राष्ट्रीय नियोजन प्रक्रिया में नगरीय विकास को निम्न प्राथमिकता।
7. केन्द्रीय सरकार की सीमित भूमिका।
8. राज्यों के पास वित्त का अभाव।
9. नगरीय निकायों का पुरातन संगठन।
10. राजनीति की भूमिका।

नगरीय विकास प्राधिकरण (Urban Development Authority)

नगरीय आयोजन एवं विकास तथा नगरीय सुविधाओं एवं जल आपूर्ति, मल निकास, प्रदूषण नियंत्रण नगरीय स्थानीय सरकारों के मौलिक कार्य हैं। परन्तु हमारे नगर पालिका निकाय इन कार्यों को निष्पादित करने में असमर्थ कहे जाते हैं अतएव राज्य सरकारें इन कार्यों के निष्पादन हेतु कुछ विशेष उद्देशीय संगठनों तथा सुधार न्यास, आवास बोर्डों, जल प्रदाय एवं मल निकास बोर्डों एवं पर्यावरण प्रदूषण नियंत्रण बोर्डों की स्थापना करता है। नगरीय संस्थाएँ क्योंकि इनमें सरकार द्वारा मनोनीत व्यक्तियों का प्रभुत्व होता है। प्रजातंत्र के वर्तमान युग के काल दोष युक्त है। यद्यपि इसमें पर्याप्त धनराशि का अंशदान करते हैं परन्तु उनके ऊपर इनका कोई नियंत्रण नहीं होता। इन कार्यों में घोर भ्रष्टाचार है। जहाँ कहीं भी इन सुविधाओं जैसे मल निकास, जल व्यवस्था आदि कार्य किए जाते हैं। वहाँ इन सुविधाओं की दशा इतनी शोचनीय बन गयी है कि उनकी मरम्मत भी नहीं हो सकती एवं उनके स्थान पर नयी सुविधाओं की व्यवस्था करनी पड़ती है। इसकी समस्याओं को खत्म करने के लिए केन्द्रीय सरकार ने नगरीय विकास प्राधिकरणों को स्थापित किया।

बहुविकल्पीय प्रश्न

प्र.1. भारत में पी०आर०ए० की शुरुआत कब हुई?

- (a) वर्ष 1970 (b) वर्ष 1988 (c) वर्ष 1990 (d) वर्ष 1997

उत्तर (b) वर्ष 1988

प्र.2. भारत में पी०आर०ए० की शुरुआत किस देश के सहयोग से हुई?

- (a) रूस (b) अमेरिका (c) लंदन (d) अमेरिका

उत्तर (c) लंदन

प्र.3. सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (पी०आर०ए०) की शुरुआत विश्व में पहली बार कब हुई?

- (a) 1980 (b) 1990 (c) 1983 (d) 1995

उत्तर (c) 1983

प्र.4. "तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन (आर०आर०ए०) शब्द का सबसे पहले इस्तेमाल किसने किया?

- (a) रॉबर्ट चेम्बर्स (b) आर० राघवन (c) स्टुअर्ट हर्टबर्ट (d) रॉबर्ट ग्रेवस

उत्तर (a) रॉबर्ट चेम्बर्स

प्र.5. ग्रामीण लोगों से सीधे सीखने के लिए रॉबर्ट चेम्बर्स ने "तीव्र ग्रामीण मूल्यांकन (आर०आर०ए०)" शब्द का प्रयोग कहाँ किया था?

- (a) यूनिवर्सिटी ऑफ ऑक्सफोर्ड (यू०के०) (b) स्टैनफोर्ड यूनिवर्सिटी (यू०एस०)
(c) इंस्टीट्यूट ऑफ डेवलपमेंट स्टडीज (यू०के०) (d) हार्वर्ड यूनिवर्सिटी (यू०एस०)

उत्तर (c) इंस्टीट्यूट ऑफ डेवलपमेंट स्टडीज (यू०के०)

प्र.6. पी०आर०ए० क सिद्धान्त कौन-सा है?

- (a) सीखने का उलट (b) समाज सेवा करना (c) ग्रामीणों को पढ़ाना (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (a) सीखने का उलट

प्र.7. रॉबर्ट चेम्बर्स ने कितनी अलग-अलग तकनीकों की पहचान की है जो पी०आर०ए० शोधकर्ताओं के लिए उपयोगी पायी गईं?

- (a) चार (b) पाँच (c) तीन (d) आठ

उत्तर (d) आठ

प्र.8. निम्नलिखित में से कौन ग्राम पंचायत का कार्य नहीं है?

- (a) स्थानीय बाजारों की स्थापना और रखरखाव (b) परिवहन सुविधाएँ
(c) संक्रामक रोगों की रोकथाम (d) गाँव की गलियों की रोशनी

उत्तर (b) परिवहन सुविधाएँ

प्र.9. जिला परिषद् को कौन भंग कर सकता है?

- (a) जिला पंचायत अध्यक्ष (b) राज्य सरकार
(c) केन्द्रीय सरकार (d) पंचायत समिति के अध्यक्ष

उत्तर (b) राज्य सरकार

प्र.10. पंचायत समिति में मुख्य अधिकारी कौन होता है?

- (a) प्रसार अधिकारी (b) विकास अधिकारी (c) लेखाकार (d) कार्यालय अधीक्षक

उत्तर (b) विकास अधिकारी

प्र.11. भारत के संविधान में निम्नलिखित में से कौन-सा संशोधन 'पंचायती राज व्यवस्था' को एक संवैधानिक दर्जा देता है?

- (a) 71वाँ संशोधन (b) 72वाँ संशोधन (c) 73वाँ संशोधन (d) 75वाँ संशोधन

उत्तर (c) 73वाँ संशोधन

प्र.12. स्थानीय सरकार की त्रिस्तरीय प्रणाली में कौन शामिल नहीं है?

- (a) पंचायत समिति (b) ग्राम समिति (c) ग्राम पंचायत (d) जिला परिषद्

उत्तर (b) ग्राम समिति

प्र.13. कौन भारत में पंचायती राज व्यवस्था वाला पहला राज्य है?

- (a) मध्य प्रदेश (b) राजस्थान (c) पश्चिम बंगाल (d) उत्तर प्रदेश

उत्तर (b) राजस्थान

प्र.14. ग्राम पंचायती राज संस्थाओं के लिए सहायता अनुदान किसके द्वारा प्राप्त की जाती है?

- (a) जिला परिषद् (b) पंचायत समिति (c) ग्राम पंचायत (d) कलेक्टर

उत्तर (c) ग्राम पंचायत

प्र.15. ग्रामीण क्षेत्रों में किसके द्वारा विद्युतीकरण को बेहतर और सस्ती दरों पर किया जा सकता है?

- (a) कोयला (b) बायोगैस
(c) परमाणु ऊर्जा (d) सौर ऊर्जा

उत्तर (d) सौर ऊर्जा

प्र.16. राष्ट्रीय ग्रामीण विकास और पंचायती राज संस्थान कहाँ स्थित है?

- (a) पटना (b) शिमला
(c) हैदराबाद (d) नई दिल्ली

उत्तर (c) हैदराबाद

प्र.17. निम्नलिखित में से कौन-सा एक प्रमुख संस्थान है जो भारत में ग्रामीण विकास स्तर पर प्रशिक्षण प्रदान करता है और अनुसन्धान करता है?

- (a) राष्ट्रीय ग्रामीण संस्थान
(b) राष्ट्रीय ग्रामीण विकास संगठन
(c) राष्ट्रीय ग्रामीण विकास और पंचायती राज संस्थान
(d) ग्रामीण विकास संस्थान

उत्तर (c) राष्ट्रीय ग्रामीण विकास और पंचायती राज संस्थान

प्र.18. गाँवों में पंचायती राज को मजबूत करने और गाँवों में सामाजिक सद्भाव सुनिश्चित करने के लिए प्रधानमंत्री द्वारा निम्नलिखित में से कौन-सा कार्यक्रम शुरू किया गया था?

- (a) ग्राम उदय से भारत उदय अभियान (b) ग्राम उज्ज्वल से भारत उज्ज्वल
(c) ग्राम का विकास, भारत का विकास (d) ग्राम प्रगति से भारत प्रगति

उत्तर (a) ग्राम उदय से भारत उदय अभियान

प्र.19. देश में कृषि जनगणना करने की आवश्यकता क्या है?

- (a) 12 साल (b) 10 साल (c) 5 साल (d) 3 साल

उत्तर (c) 5 साल

प्र.20. सामुदायिक विकास योजना के मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित में से कौन-से हैं?

- (a) ग्रामीण समुदाय का सर्वांगीण विकास करना (b) उत्पादन की पद्धतियों का विकास करना
(c) सहकारिता का प्रचार व प्रसार करना (d) उपरोक्त में से सभी

उत्तर (d) उपरोक्त में से सभी

प्र.21. निम्नलिखित में कौन भारत में ग्रामीण क्षेत्रों के विकास के लिए महत्वपूर्ण है?

- (a) सामाजिक अवसंरचना (b) कुटीर उद्योग
(c) वैश्विक बाजार (d) गैर-सरकारी संगठन

उत्तर (a) सामाजिक अवसंरचना

प्र.22. हाल के दिनों में भारत में ग्रामीण विकास की प्रगति के लिए निम्नलिखित में से कौन-सी चीज एक बाधा है?

- (a) आवास बुनियादी ढाँचा (b) जल प्रबन्धन
(c) कृषि (d) सड़कों का विकास

उत्तर (a) आवास बुनियादी ढाँचा

प्र.23. ग्रामीण विकास के तीन आयाम या पहलू हैं। ये तीन आयाम हैं—

- (a) कृषि, पशुपालन, बागवानी (b) जल निकासी, सड़क और वायुमार्ग
(c) सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक (d) आवास, शहरी नियोजन, आर्थिक

उत्तर (c) सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक

प्र.24. वर्तमान समय में भारत में कितने प्रकार के ग्रामीण विकास दृष्टिकोण लागू हैं?

- (a) 3 (b) 5 (c) 4 (d) 2

उत्तर (c) 4

प्र.25. निम्न में से कौन-सा देश के सर्वांगीण विकास के लिए महत्वपूर्ण माना जाता है और उत्पादकता में वृद्धि करता है, महत्वाकांक्षा को प्रोत्साहित करता है और उच्च आय उत्पन्न करता है और आर्थिक और सामाजिक विकास में अस्थिरता और सुधार लाता है—

- (a) शहरी सुधार (b) नौकरशाही सुधार (c) ग्रामीण विकास (d) आर्थिक विकास

उत्तर (c) ग्रामीण विकास

□

UNIT-VI

केन्द्रित समूह रणनीति Focused Group Strategy

खण्ड-अ (अतिलघु उत्तरीय प्रश्न)

प्र.1. फोकस समूह विधि क्या है?

What is focus method?

उत्तर फोकस समूह तकनीक एक विशेष विषय के संबंध में व्यक्तियों की राय, ज्ञान, धारणाओं और चिंताओं का पता लगाने के लिए उपयोग की जाने वाली गुणात्मक शोध पद्धति का एक उदाहरण है। फोकस समूह में आमतौर पर छः से दस व्यक्ति शामिल होते हैं जिन्हें विषय के बारे में कुछ ज्ञान या अनुभव होता है।

प्र.2. फोकस समूह का उद्देश्य क्या है?

What is the aim of focus group?

उत्तर फोकस समूहों का उद्देश्य विभिन्न हितधारकों; जैसे—कार्यक्रम के प्रतिभागियों, ग्राहकों, या किसी संगठन के कर्मचारियों के अनुभवों और दृष्टिकोणों में अंतर्दृष्टि प्राप्त करना है।

प्र.3. फोकस समूहों के क्या लाभ हैं?

What are the advantages of focus groups?

उत्तर फोकस समूह उपलब्ध सबसे प्रभावी और लोकप्रिय बाजार अनुसंधान विधियों में से एक हैं। गुणात्मक डेटा और गहन अंतर्दृष्टि एकत्र करने के लिए उपयोग किया जाता है, वे शोधकर्ताओं को सही ग्राहक दृष्टिकोण और राय प्रकट करने के लिए उत्पादों और सेवाओं से लेकर विश्वासों और धारणाओं तक किसी भी चीज़ के बारे में जानकारी एकत्र करने में सक्षम बनाते हैं।

प्र.4. रणनीतिक समूह क्या है?

What is strategic group?

उत्तर एक रणनीतिक समूह रणनीतिक प्रबंधन में उपयोग की जाने वाली एक अवधारणा है जो एक उद्योग के भीतर कंपनियों का समूह बनाती है जिनके पास समान व्यवसाय मॉडल या रणनीतियों के समान संयोजन होते हैं।

प्र.5. रणनीति केन्द्रित संगठन का पहला सिद्धांत क्या है?

What is the first principle of strategy center organisation?

उत्तर रणनीति मानचित्र और संतुलित स्कोरकार्ड की तार्किक संरचना में रणनीति का अनुवाद करके संगठन सभी के लिए एक सामान्य, समझने योग्य संदर्भ बिंदु बनाते हैं।

प्र.6. रणनीतिक प्रबंधन के उद्देश्य क्या हैं?

What are the aims of strategic management?

उत्तर सामरिक प्रबंधन में उद्देश्य निर्धारित करना, प्रतिस्पर्धी माहौल का विश्लेषण करना, आंतरिक संगठन का विश्लेषण करना, रणनीतियों का मूल्यांकन करना और यह सुनिश्चित करना शामिल है कि प्रबंधन पूरे संगठन में रणनीतियों को लागू करता है।

प्र.7. केन्द्रित समूह चर्चा क्या है?

What is centre group discussion?

उत्तर एक केन्द्रित समूह चर्चा किसी विशेष विषय को व्यक्त करता है। जब प्रत्येक शिक्षार्थी चुने गए विषय पर अपना दृष्टिकोण, अनुभव एवं धारणाओं को भी सम्मिलित करता है तो इन सभी को केन्द्रित (focussed) वाद-विवाद को और भी उपयोगी बनाता है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक क्रिया रणनीतियाँ और तकनीक से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from social process strategies and techniques?

उत्तर किसी भी प्रविधि को सफल बनाने में उस प्रविधि की रणनीतियाँ एवं तकनीक अपना महत्वपूर्ण योगदान प्रस्तुत करती है। यदि किसी भी प्रविधि के पास उसकी स्वयं की रणनीति और तकनीक न हो तो उसे प्रविधि नहीं कह सकते। सामाजिक क्रिया भी समाज कार्य की एक ऐसी प्रविधि है जिसमें स्वयं की कुछ रणनीति एवं तकनीक पायी जाती है जिससे यह सामाजिक समस्याओं को दूर करने में सहायता प्रदान करती है। रणनीतियों से तात्पर्य इस प्रकार की एक व्यूह रचना से है जिसमें समस्याओं के निराकरण एवं नियंत्रण से सम्बन्धित कुछ ऐसी रचना की जाती है जिससे समस्या का निदान किया जा सके। सामाजिक क्रिया में कुछ ऐसी तकनीकियाँ भी पाई जाती हैं जो सामाजिक क्रिया को सहायता प्रदान करती हैं ये तकनीकियाँ समय-समय पर परिवर्तित होती रहती हैं क्योंकि सामाजिक क्रिया सम सामयिक मुद्दों पर आधारित होती है। अतः इस प्रकार के मुद्दों को हल करने के लिए सामाजिक क्रिया को नई-नई तकनीकों का विकास करना होता है जिससे समस्या का समाधान हो सके।

सामाजिक क्रिया समाज कार्य की एक सहायक प्रणाली है जिसका उपयोग समाज कार्यकर्ता द्वारा अन्य प्रणालियों में असफल होने के पश्चात् किया जाता है। कार्यकर्ता वैयक्तिक समाज कार्य, सामूहिक समाज कार्य, सामुदायिक संगठन, समाज कल्याण प्रशासन, समाज कार्य अनुसंधान का उपयोग जनमानस के कल्याण के लिए करने का प्रयास करता है और यदि वह उपरिलिखित प्रणालियों के माध्यम से कार्य करने में असफल हो जाता है, तो वह समाज कार्य की सहायक प्रणाली सामाजिक क्रिया के माध्यम से स्वस्थ जनमत तैयार करने एवं विधानों में आवश्यक परिवर्तन करने का प्रयास करता है। लीस ने सामाजिक क्रिया की तीन प्रकार की रणनीतियाँ बतायी हैं।

प्र.2. सहभागिता व प्रतिस्पर्धा की रणनीति का उल्लेख कीजिए।

Write about the strategy of collaboration and competition.

उत्तर

सहभागिता की रणनीति (Strategy of Collaboration)

सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता किसी भी समस्या को दूर करने के लिए अथवा नियंत्रित करने के लिए सबसे पहले लोगों की सहभागिता से सम्बन्धित रणनीतियों का निर्माण करता है, क्योंकि कोई भी सामाजिक क्रिया तब तक सफल नहीं हो सकती जब तक जनसामान्य सामाजिक क्रिया में अपनी सहभागिता न करे। चूँकि सामाजिक क्रिया लोगों के कल्याण के लिए ही की जाती है। अतः सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता जब जनसाधारण को समस्या की गम्भीरता के बारे में विस्तृत रूप से बताता है तो लोग समझ जाते हैं कि यह सामाजिक क्रिया उन्हीं के कल्याण हेतु की जा रही है। इस प्रकार सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता के साथ जनसाधारण सहभागिता करने लगते हैं तथा सामाजिक क्रिया से सम्बन्धित विभिन्न प्रकार के आन्दोलनों में हिस्सा लेने लगते हैं। वास्तव में देखा जाए तो सहभागिता की रणनीति एक जमीनी स्तर की रणनीति है क्योंकि इसमें लोग मन से वचन से तथा कर्म से सहभागिता करते हैं एवं सामाजिक क्रिया को सफल बनाने में सहयोग प्रदान करते हैं। इस प्रकार हम कह सकते हैं कि सहभागिता की रणनीति के अन्तर्गत कार्यकर्ता स्वस्थ जनमत तैयार करता है और सामाजिक नीतियों को परिवर्तित करने के लिए जन सहभागिता को प्रोत्साहित करता है। इस रणनीति के माध्यम से जनसमुदाय की रुचियों, मूल्यों और व्यवहारों में परिवर्तन होता है, इसमें आपसी विद्वेष की भावना नहीं आती और न ही किसी की शक्ति का हास होता है।

प्रतिस्पर्धा की रणनीति (Strategy of Competition)

प्रतिस्पर्धा की रणनीति में सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता समाज के लोगों के बीच विभिन्न प्रकार के मुद्दों के अन्तर्गत विशिष्ट मुद्दों पर लोगों के विचार जानने की कोशिश करता है तथा उन्हीं के अनुसार प्रमुख मुद्दों पर सामाजिक क्रिया करने हेतु उन्हीं को प्रेरित करता है। इस प्रकार की रणनीति में सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता विभिन्न प्रकार के प्रचार एवं प्रसार सामग्री का उपयोग करते हुए; जैसे—रैली, पर्चों का वितरण, भाषण, होर्डिंग एवं विभिन्न प्रकार के ध्वनि प्रसारक यंत्रों का उपयोग करते हुए जन सामान्य को समस्या की गम्भीरता के बारे में जागरूक करता है। वास्तव में देखा जाए तो समाज अगर किसी भी प्रकार की समस्या के बारे में प्रचुर जानकारी प्राप्त कर ले तो समाज के लोग समस्या को दूर करने हेतु सामाजिक क्रिया के लिए उपस्थित हो जाते हैं। इस प्रकार हम कह सकते हैं कि प्रतिस्पर्धा की रणनीति में सामाजिक कार्यकर्ता प्रचार एवं प्रसार के माध्यम से वर्तमान परिस्थितियों को परिवर्तित करने के लिए नेतृत्व इस रणनीति का उपयोग करता है। नेतृत्व के द्वारा ऐसे कार्यक्रमों का चयन किया जाता है कि जिससे

समूह या समुदाय के सदस्य अपने उत्तरदायित्वों का उचित रूप से निर्वहन करते हुए कार्यक्रमों में अपनी सहभागिता करें और विभिन्न कार्यक्रमों की प्रगति के लिए प्रयास करें।

प्र.3. सहायता समूहों की क्या उपयोगिता है? उल्लेख कीजिए।

Give a depiction about utility of helping groups.

उत्तर

**सहायता समूहों की उपयोगिता
(Depiction About Utility)**

सहायता समूहों की उपयोगिता निम्नलिखित है—

- ◆ गरीब विशेषकर महिलायें समूह के माध्यम से अपनी समस्याओं के निदान के लिए सामूहिक प्रयास कर सकती हैं व समाधान पा सकती हैं। यह पाया गया है कि गरीबों व महिलाओं में यह समूह अत्यन्त सफल रहे हैं।
- ◆ ऐसी सामूहिक समस्याएँ, जिनका अन्यथा हल अत्यन्त मुश्किल है, समूह के माध्यम से आसानी से सुलझाया जा सकता है।
- ◆ आपसी समझ में बढ़ोतरी के फलस्वरूप बड़ी से बड़ी सामूहिक समस्या का सर्वमान्य समाधान समूहों के माध्यम से सम्भव हो पाया है।
- ◆ गरीबों की क्षमता को समूह के माध्यम से पहचाना जा सकता है तथा उसे विकसित किया जा सकता है।
- ◆ समूह के माध्यम से गरीबों के पास उपलब्ध अल्प संसाधनों का अनुकूलतम उपयोग सम्भव है जिसका लाभ प्रत्येक सदस्य तक पहुँचाता है।
- ◆ समूह के माध्यम से ही व्यापक स्तर पर रोजगार गरीबों को उपलब्ध कराये जा सकते हैं।
- ◆ समूह के माध्यम से गरीबी उन्मूलन कार्यक्रमों के लाभ निर्धनतम लोगों तक पहुँचाये जा सकते हैं ऐसे प्रयासों की निरन्तरता बनाई जा सकती है।
- ◆ समूह के माध्यम से सामाजिक विकास कार्यक्रमों के क्रियान्वयन को अधिक प्रभावी बनाया जा सकता है तथा इसे कम लागत में करके इसमें अधिकाधिक भागीदारी सुनिश्चित कराई जा सकती है।

प्र.4. समूह की संक्षिप्त अवधारणा दीजिए।

Give brief conception of a group.

उत्तर

**समूह की अवधारणा
(Conception Group)**

समूह व्यक्ति तथा समुदाय को सामाजिक-आर्थिक एवं राजनैतिक रूप से सशक्त करने की प्रक्रिया है। समूह व्यक्तियों अथवा समुदाय के बीच विकसित किया गया एक आधार मंच है जो सामूहिक क्रियाओं एवं प्रयासों को जन्म देता है। इस आधार पर एक विकास प्रक्रिया की शुरुआत होती है जिससे वैयक्तिक, परिवार एवं समुदाय स्तर पर उपलब्ध संसाधनों के उपयोग के अवसर उपलब्ध होते हैं।

सामान्य रूप से समूह के दो स्वरूप देखने को मिलते हैं प्रथम स्वरूप वह है जिसमें लोग अपनी तत्कालिक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए मिलजुल कर प्रयास करते हैं जैसे बस्तियों में किए जाने वाले सांस्कृतिक कार्यक्रम; स्वच्छता एवं सफाई से संबंधित कार्य इत्यादि। इस प्रकार संगठन निर्माण हेतु आवश्यकता स्वयं उत्पन्न होती इनमें लम्बे समय तक सामूहिक प्रयासों को जारी रखने हेतु आवश्यक व्यवस्था एवं प्रक्रियाओं का अभाव होता है।

समूह का दूसरा स्वरूप वह जिसके संदर्भ में यहाँ पर चर्चा की जा रही है। इस स्वरूप के अर्न्तगत समूह को एक स्थाई रणनीति एवं पद्धति के रूप में विकसित किया जाता है इसका उद्देश्य तत्कालिक एवं दीर्घकालिक आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए किया जाता है। इस प्रकार समूहों का उद्भव एवं एक प्रक्रिया के रूप में होता है। यह तात्कालिक एवं दीर्घकालिक दोनों प्रकार की समस्याओं एवं मुद्दों का हल करने हेतु गठित होते हैं।

प्र.5. स्वयं सहायता समूह में बचत का क्या महत्त्व है?

What is importance of saving in self helping group?

उत्तर

**स्वयं सहायता समूह में बचत का महत्त्व
(Importance of Saving in Self Helping Group)**

स्वयं सहायता समूह में बचत एक महत्त्वपूर्ण पक्ष है। समुदाय में सदस्यों के बचत करने से समुदाय की आर्थिक स्थिति सुदृढ़ होती है, साथ ही सदस्यों में सामूहिक भावना का विकास भी होता है। बचत समूह के सदस्यों को परस्पर जोड़ने का कार्य भी संगठित

होकर, सामूहिक निर्णय के द्वारा समूह के कार्यकलाप जैसे बचत, ऋण प्रदान करना, व्यवसाय करना आदि के लिए दिशा निर्देश एवं नियम बनाते हैं। समूह का समस्त प्रबन्धन समूह के सदस्यों द्वारा ही किया जाता है। समूह की सफलता के लिए यह आवश्यक है कि समूह के सदस्यों में निश्चित किये गये उद्देश्यों के प्रति कटिबद्धता हो।

समूह व्यक्तियों को एक मंच देता है, जिसमें एक समान स्तर पर एवं समान आय वाले व्यक्ति इकट्ठा होते हैं और अपने समूह के बारे में स्वयं निर्णय लेते हैं, समस्या पहचानते हैं, साथ ही समाधान भी करते हैं। आपस के मतभेदों को सुलझाते हुए समूह का सारा कार्य स्वयं संचालित होता है जिससे धीरे-धीरे समूह में अपनेपन की भावना का उदय होता है। समूह के सदस्य जब आपसी अनुभवों को बाँटकर उनका विश्लेषण करते हैं तो समूह के सदस्यों में एक नई सोच उत्पन्न होती है। वास्तव में समूह सीखने के लिए सबसे सशक्त माध्यम है।

समूह के सदस्य जब कार्यों को करते हैं और अपनी भूमिकाओं को निभाते हैं तो उनके अन्दर एक आत्मविश्वास पैदा होता है कि हम भी बिना किसी बाहरी सहारे के आने वाले कार्यों को कर सकते हैं, हमारे अन्दर भी असीमित क्षमताएँ हैं और यही विश्वास परिवर्तन का आधार बनता है।

प्र.6. समूह का गठन, विकास एवं आवश्यकता को बताइए।

Tell about the requirement of a group organisation and development.

उत्तर

समूह का गठन एवं विकास

(Organisation and Development of a Group)

सहभागी आंकलन एवं लक्ष्य समूह में जागरूकता पैदा करने के पश्चात् समूह गठन की प्रक्रिया का आरम्भ होता है। समूह के रूप में संगठित होने के पश्चात् आवश्यक होता है कि गतिविधियों एवं कार्यक्रमों को नियोजित किया जाय। समूह की गतिविधियों में सफलता मिलने पर इकट्ठे होकर कार्य करने की प्रवृत्ति को बल मिलता है और समूह के सदस्यों में आत्मविश्वास जाग्रत होता है। लक्ष्य समूह गठित होने के पश्चात् आवश्यक है कि समूह की नियमित बैठकें हों और इन बैठकों में समूह के उद्देश्यों, नियमों आदि के सदस्यों को स्पष्ट किया जाये। यह भी आवश्यक है कि समूह की जागरूकता बढ़ाने के लिए सरकारी योजनाओं, कानून, स्वास्थ्य आदि की जानकारी भी उपलब्ध कराई जाये।

समूह की आवश्यकता—किसी भी समुदाय में निरन्तर विकास की आवश्यकता बनी रहती है अतः यह आवश्यक है कि समुदाय के विकास एवं सामुदाय की समस्याओं के समाधान हेतु सभी अपनी नैतिक जिम्मेदारी समझकर सामूहिक होकर सहभागिता निभायें। समूह एक ऐसा आधार है, जो व्यक्ति के प्रयासों, रुचियों एवं आवश्यकताओं को सामूहिक प्रक्रिया के रूप में संगठित एवं संचालित करता है। समूह की आवश्यकताओं पर निम्न बिन्दु प्रकाश डालते हैं।

1. समूह के माध्यम से प्रत्येक व्यक्ति की क्षमता एवं ज्ञान और अनुभव का समुचित उपयोग होता है।
2. समूह संगठन एक छोटे प्रकार की कार्यशाला है, जिसमें सीखने और समझने की प्रक्रिया से आत्मनिर्भरता एवं क्षमताएँ विकसित होती हैं।
3. समूह में प्रत्येक व्यक्ति अपनी क्षमता के अनुसार अपना योगदान करता है। जिस प्रकार एक एक ईंट मिलकर एक भवन का निर्माण करती है उसी प्रकार समूह में व्यक्ति अपने विकास हेतु जुड़कर समुदाय को विकास के मार्ग पर अग्रसर करता है।
4. समूह में कार्य करने से समय, धन और शक्ति तीनों की बचत होती है।
5. समूह में कार्य करने से व्यक्तियों में आत्मविश्वास एवं जोश की भावना विकसित होती है।

प्र.7. सामाजिक संस्थाओं के प्रकारों का उल्लेख कीजिए।

Describe the types of social institutions.

उत्तर

सामाजिक संस्थाओं के प्रकार

(Types of Social Institutions)

सामाजिक संस्थाओं को चार प्रमुख वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—

1. वे संस्थाएँ जिनका उद्देश्य सेवारथियों को वैयक्तिक तरीके से अथवा समूहों द्वारा सेवा प्रदान करना होता है। इस प्रकार के अर्न्तगत समाज कल्याण विभाग, परिवार एवं बाल कल्याण, दत्तक संस्थाएँ, वाई०डब्लू०सी०ए०, वाई०एम०सी०ए०, गर्ल स्काउट्स तथा बाल स्काउट्स आते हैं।

2. वे संस्थाएँ जो सामाजिक सामूहिक कार्य सेवाओं के अतिरिक्त अन्य प्रकार की सेवाएँ भी प्रदान करती हैं। इनमें रेड क्रॉस सोसायटी, व्यवस्था गृह उत्तर रक्षा केन्द्र, मनोरंजन गृह तथा अन्य सम्बन्धित संस्थाएँ आती हैं।
3. इसके अन्तर्गत वे संस्थाएँ आती हैं जो उपचारात्मक कार्य करती हैं, जैसे—अस्पताल, क्लीनिक, स्कूल, न्यायालय, बाल न्यायालय, प्रोबेशन एण्ड पैरोल ऑफिस, व्यावसायिक पुनर्वास सेवाएँ इत्यादि।
4. इस प्रकार के अन्तर्गत उन संस्थाओं का वर्णन किया जा सकता है जो प्रत्यक्ष रूप से लोगों को सेवाएँ नहीं प्रदान करती परन्तु अन्य सामाजिक संस्थाओं की सहायता करती हैं, जैसे सामुदायिक कल्याण परिषद्, समाज कल्याण, सामुदायिक ट्रस्ट इत्यादि।

सामाजिक संस्थाओं के प्रकार के आधार पर उनके अलग-अलग कार्य एवं उद्देश्य होते हैं। कुछ संस्थाएँ कुछ विशेष आयु वाले सेवार्थियों को सेवा प्रदान करती हैं, जैसी बच्चों की संस्थाएँ तथा कुछ लिंग के आधार पर सेवार्यें करती हैं। जो संस्थाएँ खाली समय की सेवाएँ प्रदान करती हैं उनकी क्रियाएँ लगभग समान होती हैं परन्तु उन क्रियाओं का प्रयोग एक जैसे तरीके से नहीं करतीं। कुछ संस्थाएँ एक विशेष क्रिया पर जोर देती हैं। उनका उद्देश्य क्रियाओं का इस प्रकार से संगठन करना होता है जिसमें भाग लेने वालों को आनन्द मिल सके तथा हतोत्साह, तनाव और मनोवैज्ञानिक असन्तोष को दूर किया जा सके एवं शारीरिक विकास सम्भव हो। ऐसा करने का उद्देश्य यह होता है कि इनमें भाग लेने वाले सामाजिक मनोवृत्ति का विकास करते हैं तथा सामूहिकता व सहकारिता की शक्ति एवं भावना का विकास होता है।

कुछ संस्थाएँ आत्मनिर्भरता, नागरिकता, सहकारिता आदि गुणों पर विशेष बल देती हैं। बालक बालिकाओं में इन गुणों के विकास के लिए अनेक कार्यक्रमों का नियोजन करती हैं व उनके उद्देश्यों के पीछे यह सिद्धान्त होता है कि ये गुण शक्ति के लिए आवश्यक होते हैं। तथा उनका विकास संस्था के कार्यक्रमों में भाग लेकर होता है। बच्चों को सामूहिक क्रियाओं के संचालन तथा नियोजन में साथ-साथ अवसर प्रदान किया जाता है। उनका निर्देशन, व्यक्तिगत, सामाजिक तथा आध्यात्मिक विकास के लिए किया जाता है। सामूहिक कार्य इन संस्थाओं में सामूहिक नियोजन तथा क्रियाओं के संचालन में सहयोग पर अधिक महत्व देता है। सामूहिक क्रिया पर ध्यान रखा जाता है। अन्य प्रकार की संस्थाएँ सामाजिक समस्याओं से सम्बन्धित होती हैं। वे अपने सदस्यों को सामाजिक जीवन में सक्रिय भाग लेने के लिए प्रोत्साहित करती हैं। ये संस्थाएँ अधिकतर युवकों से सम्बन्धित होती हैं। सामाजिक सामूहिक कार्यप्रणाली को उपयोग में लाने के लिए संस्था को यह देखना होता है कि वह किस प्रकार के कार्य करने को जा रही है तथा यह विश्वास करती है कि सामाजिक सामूहिक कार्य पद्धति उन कार्यों को पूरा करने में सहायक सिद्ध होती है। वे संस्थाएँ, जो प्रजातांत्रिक मूल्यों में विश्वास रखती हैं, सामाजिक सामूहिक कार्य प्रणाली का उपयोग अपनी कार्य पद्धति में कर सकती हैं।

अधिनायक तंत्रवादी संस्थाएँ, चाहें वे ऐच्छिक हों या सरकारी, कभी भी सामाजिक सामूहिक कार्य प्रणाली का उपयोग करने में समर्थ नहीं हो सकतीं क्योंकि उनमें कार्य करने के समान अवसरों तथा व्यक्तिगत व सामूहिक स्वतंत्रता का अभाव होता है। सामाजिक सामूहिक कार्य संस्थाओं की कुछ मुख्य विशेषताएँ होती हैं जिनका वर्णन हम यहाँ कर रहे हैं।

खण्ड-स विस्तृत उत्तरीय प्रश्न

प्र.1. सामाजिक क्रिया की रणनीतियों को स्पष्ट कीजिए।

Explicate the strategies of social process.

उत्तर एक सार्थक रणनीति उसे कहा जाता है जिसका इस्तेमाल हिंसा को छोड़कर, अन्य उपयुक्त रणनीतियों का इस्तेमाल करके वांछित परिणाम पाने तथा लोगों को संगठित करने के लिए, संचालित करके तथा उन्हें उनके जीवन को प्रभावित करने वाले आर्थिक यथार्थ के बारे में अवगत कराने की प्रक्रिया के जरिए सामाजिक व्यवस्था में परिवर्तन लाने अथवा होने वाले परिवर्तन को प्रेरित किया जाता है।

सामाजिक क्रिया की रणनीतियाँ—सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया में सहयोग, प्रेरणा, बातचीत, मध्यस्थता, दृढ विश्वास, टकराव तथा विवादों का सुलझाव शामिल होता है और प्राधिकरण के विरुद्ध अपने असंतोष को दर्शाने के उद्देश्य से धरनों, भूख हड़ताल, विरोध मार्च, बहिष्कार, नारों के प्रदर्शन और अन्य रणनीतियों तथा युक्तियों का सहारा लेना पड़ सकता है। रणनीतियों तथा युक्तियों जिनका इस्तेमाल अक्सर पारस्परिक परिवर्तनीय रूप से किया जाता है, के अर्थ पर एक नजर डालना इनकी अवधारणा का बेहतर बोध कराने में लाभकारी होगा।

शब्दकोष में रणनीति का अर्थ योजना/नीति/दृष्टिकोण/नीति/चतुराई होता है। इसी प्रकार युक्ति का अर्थ चाल/दाँव/दाँव पेंच आदि होता है। उल्लेखनीय है कि यद्यपि दोनों शब्द एक जैसे लगते हैं, तथापि 'रणनीति' एक व्यापकतर शब्द है जो सामाजिक क्रिया के

रूप अथवा मॉडल के समकक्ष होता है जबकि 'युक्ति' का तात्पर्य विनिर्दिष्ट सटीक क्रिया से है। आइए हम सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया में प्रयुक्त शिक्षाविदों तथा शोधार्थियों द्वारा अपनाई गई विभिन्न रणनीतियों और युक्तियों का अध्ययन करें। रणनीतियाँ तथा युक्तियाँ सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया को ऊर्जा प्रदान करती हैं। इसलिए सम्भावित और उपलब्ध रणनीतियों पर एक आम सहमति बनना अत्यन्त कठिन है क्योंकि सामाजिक क्रिया की विभिन्न अवस्थाओं में बदलते समय के साथ नई से नई रणनीतियाँ तथा युक्तियाँ प्रयुक्त की जा रही हैं। लीस ने निम्न प्रमुख रणनीतियों की व्याख्या की है—

1. **सहभागिता की रणनीति**—इसमें अन्तर्निहित मान्यता यह होती है कि शक्ति समीकरण में परिवर्तन लाने के लिए सदैव संघर्षपूर्ण रणनीतियों का आश्रय लेना आवश्यक नहीं होता। प्राधिकारी प्रतिक्रियात्मक हो सकते हैं और वंचित समूहों के साथ संसाधनों का समान बटवारा करने के लिए आवश्यक परिवर्तन ला सकते हैं। इसमें सामाजिक कार्यकर्ता मौजूदा सामाजिक नीति में आवश्यक बदलाव लाने के उद्देश्य से स्थानीय प्राधिकारी अथवा अन्य प्राधिकारियों अथवा एजेंसियों से सहयोग करता है। यह रणनीति मूल्यों और हितों की एकरूपता पर आधारित होती है, जिसके माध्यम से प्रस्तावित मध्यस्थता पर्याप्त सहमति प्राप्त होती है। सहयोग की नीति में शान्तिपूर्ण उपायों के माध्यम से सामाजिक संरचना अथवा संस्था में परिवर्तन लाया जाता है। ऐसे उपाय हैं—शिक्षा, प्रदर्शन तथा प्रयोग।
2. **प्रतिस्पर्धा की रणनीति**—प्रतिस्पर्धा अथवा सौदाबाजी, बातचीत, अधिवक्ताता आदि रणनीतियों का दूसरा समुच्चय इस कल्पना पर आधारित होता है कि परिवर्तन के रास्ते में थोड़ा अवरोध या विरोध प्रतीत होता है और एजेंट को एक सी युक्तियों का सहारा लेना पड़ सकता है जो पूरी तरह से प्रत्यायक न हों बल्कि दबाव के जरिए परिवर्तन लाए। इस रणनीति में पक्ष किसी कारगर समझौते पर पहुँचने के लिए दबाव डालने, वार्ता करने तथा सौदेबाजी करने के लिए सामान्य तौर पर स्वीकार्य अभियान की युक्तियों का उपयोग करते हैं।
3. **व्यावधानात्मक की रणनीति**—व्यवधान अथवा संपर्क टकराव, तकनीकों का तीसरा समुच्चय इस धारणा पर आधारित होती है कि यथास्थिति के समर्थकों और परिवर्तन के समर्थकों के बीच संघर्ष में प्रतिरोध परिवर्तन के प्रयास का एक पक्ष होता है और इसलिए द्वन्द्व का तरीका सामाजिक क्रिया के प्रयास में अन्तर्निहित होता है। इस रणनीति में अधिक उग्रवादी दृष्टिकोण को इंगित किया गया है और इसमें हडतालें, बहिष्कार, उपवास, कर अदायगी न करना, धरना आदि शामिल हो सकते हैं। लीज ने दगों तथा गुरिल्ला युद्ध को भी शामिल किया है। यद्यपि, अनेक अन्य सामाजिक कार्यकर्ता इसे बाहर कर सकते हैं। चूँकि हिंसा का कोई भी इस्तेमाल पेशेवर सामाजिक कार्य के मूल्यों तथा नैतिकताओं में अस्वीकार्य होगा। इसी प्रकार लीस ने सामाजिक क्रिया की विभिन्न अवस्थाओं में सामाजिक क्रियावादियों/ कार्यकर्ताओं द्वारा प्रयोग की गई नौ युक्तियों का सुझाव दिया है।

सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया में ये तकनीकें सामान्यतः एक-दूसरे को आच्छादित करती हैं। ये हैं—

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. शोध | 2. शिक्षा |
| 3. सहयोग | 4. संगठन |
| 5. मध्यस्थता | 6. वार्ता |
| 7. सूक्ष्म बल प्रयोग | 8. विधिक मूल्यों को न मानना |
| 9. संयुक्त क्रिया | |

लीस द्वारा सुझाई गई रणनीतियों और युक्तियों दोनों में एक ऐसी श्रंखला का अनुसरण करना प्रतीत होता है, जिसका अर्थ यह है कि यदि एक युक्ति काम न करे तो दूसरी का सहारा लेना चाहिए। रणनीति अथवा युक्ति का प्रयोग चुने गए लक्ष्यों तथा सामाजिक सांस्कृतिक परिवेश पर भी निर्भर करेगा।

रिचर्ड ब्रायण्ट ने रणनीतियों के दो समुच्चय प्रतिपादित किये हैं—सौदेबाजी तथा टकराव। सौदेबाजी सहमति जुटाना, यचिकाएँ दायर करना, सूचना एवं प्रचार आदि शामिल होते हैं। इसी तरह टकराव में हडतालें, प्रदर्शन तथा धरने शामिल होते हैं। सिंह ने इनमें एक अन्य रणनीति जोड़ी है—प्रशासनिक दृष्टिकोण। उसने कहा है, 'बहुधा' किसी भी अतिवादी परिवर्तन के संघर्ष अथवा प्रयास को प्रशासन द्वारा कानून-व्यवस्था की समस्या के रूप में देखा जाता है और इसलिए स्थिति से निपटने के लिए एक प्रशासनिक दृष्टिकोण अथवा रणनीति अपनाई जाती है। इसमें प्रत्ययन, सौदेबाजी, बल प्रयोग, घुसपैठ, रियायत, सह-विकल्प, विभाजन आदि शामिल होते हैं।

इसके अतिरिक्त, हार्नस्टीन ने सामाजिक मध्यस्थता के लिए कुछ निश्चित रणनीतियाँ सूचीबद्ध की हैं—वैयक्तिक परिवर्तन, तकनीकी संरचनात्मक, आंकड़ा-आधारित, संगठनात्मक विकास तथा सांस्कृतिक परिवर्तन, हिंसा तथा बल प्रयोग तथा अहिंसक

सीधी क्रिया, समायोजन, परित्याग, जीवन्त उदाहरण, जन-समर्थन, प्रस्तावों की प्रस्तुति, प्रतिस्पर्धा, समर्थन जुटाना विरोध प्रदर्शन तथा समापन। हार्नस्टीन ने सामाजिक क्रिया की इन रणनीतियों और युक्तियों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया है—

1. सीधी क्रिया की युक्तियाँ—घेराव, मार्च मैत्री, तंग करना, इशतहार तथा सम्मान अस्वीकार करना।
2. असहयोग—हड़ताल, बहिष्कार कर देने से इन्कार।
3. मध्यस्थता—धरने, उल्लंघन हड़ताल, अवरोध।

इसके बाद, गाँधीवादी परम्परा में, अहिंसक विरोध तथा असहयोग तथा अहिंसक मध्यस्थता की सामाजिक क्रिया की रणनीतियाँ अथवा तरीकों को तीन गोष्ठी श्रेणियों के रूप में शामिल किया गया है। वास्तव में गाँधीवादी सामाजिक क्रिया की ये तीन विशेषताएँ व्यावसायिक सामाजिक क्रिया नैतिकताओं, मूल्यों तथा दर्शन के साथ आश्चर्यजनक समानता रखती हैं। उल्लेखनीय है कि सामाजिक क्रिया के लिए टकराव, सौदेबाजी की आवश्यकता होती है। इसमें किसी भी हिंसा अथवा शत्रुता, निर्वभता तथा रक्तपात को स्वीकृत नहीं होती। इसका अर्थ है कि असंतोष को भी शान्तिपूर्ण तरीके से दर्शाया जाता है।

प्र.2. सामाजिक क्रिया की रणनीति नियोजन का वर्णन कीजिए।

Describe the strategy planning of social process.

उत्तर

रणनीति नियोजन (Strategy Planning)

नियोजन, सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया में सबसे महत्वपूर्ण पक्षों में से एक है। यह की जाने वाली कार्यवाही का एक खाका (ब्लू प्रिंट) तैयार करता है। अक्सर कहा जाता है कि अच्छी योजना का अर्थ आधा कार्य पूरा हो जाना होता है। सामाजिक क्रिया में नियोजन अवस्था में सामने रखी समस्या के कारणों के बारे में पर्याप्त सूचना एकत्र करके उसका विश्लेषण किया जाता है। सामाजिक क्रिया में कुछ नई तकनीकें और रणनीतियाँ प्रयुक्त की जा रही हैं, जैसा कि उन अन्य क्षेत्रों में देखते हैं जहाँ कहीं भी लोगों का प्रबंधन तथा कार्यक्रमों का प्रशासन शामिल होता है।

नियोजन प्रक्रिया समस्या के बारे में मूल पृष्ठभूमि की सूचना के संग्रह से आरम्भ होती है। हेतुक तथा भागीदार कारकों की पहचान, समस्या की गंभीरता और सीमा, लोगों के वंचित समुदाय अथवा वर्ग की सामाजिक-आर्थिक तथा सांस्कृतिक पृष्ठभूमि उनकी अनुभाविक, अनानुभाविक आवश्यकताओं तथा आकांक्षाओं पर ध्यान दिया जाता है। इस नियोजन अवस्था में कुछ उपयोगी रणनीतियाँ इस प्रकार हैं—

स्थितिगत विश्लेषण—यह रणनीति समस्यापरक वातावरण की एक स्पष्ट और व्यापक तस्वीर पेश करती है और सामाजिक क्रिया को न्यायोचित ठहराती है। सामने की समस्या के आधार पर, शोध अथवा अन्य वस्तुनिष्ठ तरीकों के माध्यम से राजनीतिक कारकों (अनुकूल/प्रतिकूल राष्ट्रीय तथा क्षेत्रीय नीतियों तथा कार्यक्रम, राजनीतिक निर्णयकर्ता तंत्र, प्रासंगिक स्थानीय सुधार नीतियाँ व रणनीतियाँ, और संबंधित विधान तथा विनियम।

संस्थागत कारकों (उत्तरदायित्व प्रशासनिक व्यवस्था तथा समस्या को संभालने में उनकी कुशलता), आर्थिक तथा वित्तीय संसाधनों तथा कारकों (नीति तथा आर्थिक सुधार तथा सामान्यतः आम लोगों पर और विशेषतय गरीबों पर उनका प्रभाव माइक्रो-क्रेडिट तथा ऋण व्यवस्था आदि) अवसंरचना तथा नागरिक सुविधाओं (नागरिक सुविधाओं तथा अवसंरचना में कोई पृथक, सुस्पष्ट अथवा अस्पष्ट सेवा आपूर्ति व्यवस्था) सामाजिक तथा आर्थिक स्थितियों (सामाजिक तथा जातीय समूह, भाषाई समूह, लैंगिक भूमिकाएँ, धार्मिक तथा जाति-व्यवस्था, सामाजिक मूल्य व अभिवृत्तियों तथा उनके प्रभाव) के बारे में सूचना एकत्र की जाती है। इससे उस स्थिति का एक परिदृश्य प्राप्त होगा जिसे परिवर्तित किये जाने की जरूरत है।

समस्या का विश्लेषण—यह और अधिक विनिर्दिष्ट तथा सीमित दृष्टिकोण है जहाँ न केवल समस्या के मूल कारणों का, बल्कि इसके विविध प्रभावों का भी विश्लेषण किया जाता है। विश्लेषण समस्या के वस्तुनिष्ठ रूप से चिन्हित कारकों तथा प्रत्यक्ष कारणों पर आधारित होगा। उदाहरण के लिए, ठाकुरों तथा दलितों के एक गांव में दलितों को सुरक्षित पेयजल सुलभ नहीं है। ऐसा भी हो सकता है। पंचायत स्तर पर राजनीतिक प्रतिद्वन्द्विता के चलते हो, और वास्तविक मामला ठाकुरों द्वारा दलितों का दमन किए जाने का न हो। यह बात हमेशा उपयोगी होती है कि यह विश्लेषण भागीदारी सहित होना चाहिए न कि नेतृत्व करने वाली कोई बौद्धिक कार्यवाही।

संसाधन विश्लेषण—इसमें मानवीय, भौतिक, वित्तीय, तकनीक, सामाजिक तथा राजनैतिक संसाधनों की उपलब्धता और अनुपलब्धता का आंकलन करना शामिल होता है। इसमें उन संबंधित पक्षों की पहचान भी शामिल होती है जिनके पास वे संसाधन

होते हैं जिनकी वंचित समुदाय के पास कमी होती है, और जिस वंचित समूह के लिए सामाजिक क्रिया आरम्भ की जाती है उनके विकास के लिए इन संसाधनों का राजनैतिक पुनर्वितरण आवश्यक होता है।

संबंधित पक्षों का विश्लेषण—यह मध्यस्थता के केन्द्र बिंदु को और तेज बनाने और आगे भी कार्यवाही के लिए उपयुक्त रणनीति तैयार करने के लिए एक प्रमुख रणनीति होती है। संबंधित पक्षों का विश्लेषण सभी संबंधित समूहों जैसे लक्षित समूह, प्रत्यक्ष लाभान्वितों तथा अन्तिम लाभान्वितों के बारे में सामाजिक क्रियावादी/क्रिया को सूचना उपलब्ध कराता है, और यह भी एक तथ्य समूह के अनुकूल है या प्रतिकूल। यह विश्लेषण उन विभिन्न पक्षों की पहचान से आरम्भ होता है जो समस्या द्वारा प्रभावित होते हैं। (मुख्यतः वंचित समूह) या जो स्थिति को प्रभावित करते हैं। (राज्य, अधिजात वर्ग आदि जैसे दमनकारी समूह), या जो उपयोगी सहयोगी हो सकते हैं (जैसे—इलेक्ट्रॉनिक अथवा प्रिंट मीडिया) अथवा विवादित भागीदार हो सकते हैं या मध्यस्थता के लिए खतरा हो सकते हैं (जैसे विभिन्न स्तरों पर प्रशासक अथवा चुने हुए प्रतिनिधि)। इन्हें इनकी अनुकूलता अथवा प्रतिकूलता के स्तर के अनुसार श्रेणीबद्ध करना (जैसे अत्यन्त अनुकूल, अनिश्चित, प्रतिकूल अथवा अत्यन्त प्रतिकूल) अगला कदम होगा। विभिन्न संबंधित पक्षों के हितों तथा उम्मीदों की पहचान करना तथा उनकी क्षमताओं और संभावित योगदान का आंकलन करना अगला कदम होगा।

स्वाक (दृढ़ता, दुर्बलता, अवसर तथा चुनौतियाँ) विश्लेषण—यह विश्लेषण संबंधित पक्षों के विश्लेषण के साथ-साथ चलता है। यह लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए तैयार की गई मध्यस्थता प्रक्रिया में अंतर्दृष्टि प्रदान करता है। मुख्य कार्यकर्ता/नेता/सुविधाकर्ता विश्लेषण करते हैं कि उनके विराधियों की तुलना में उनकी शक्तियाँ तथा दुर्बलताएँ क्या हैं उनके लिए कौन से अवसर उपलब्ध हैं तथा उनकी चुनौतियाँ व बाध्याताएँ क्या हैं। यह मूलतः एक लागत लाभ विश्लेषण होता है जिसके बाद मध्यस्थता की रणनीतियाँ तैयार की जाती हैं।

सामाजिक क्रिया की अवधारणा तथा सिद्धान्तों को समझने के बाद, आइए एक नजर सामाजिक कार्यकर्ताओं द्वारा सामाजिक क्रिया के लिए आवश्यक कौशलों पर नजर डालें। ये कौशल उन सामान्य कौशलों से बिल्कुल भी भिन्न नहीं हैं। जिन्हें वह पेशेवर सामाजिक क्रिया की प्रतिबद्धताओं व सिद्धान्तों को आत्मसात करके धारित करता है। समाज कार्य के रूप में सामाजिक क्रिया का इस्तेमाल करने वाले सामाजिक कार्यकर्ता को कुछ निश्चित कौशलों की जरूरत होती है जिनमें से कुछ को नीचे संक्षेप में बताया गया है।

रणनीतियों को नियोजित करना अत्यन्त महत्वपूर्ण होता है चूँकि वे मध्यस्थता की सफलता अथवा विफलता की नींव डालती हैं। यदि प्रारम्भिक अवस्था में समस्या की गलत पहचान की गई हो अथवा वास्तविक कारण पर ध्यान न दिया गया है अथवा भागीदारों व विरोधियों की शक्तियों तथा दुर्बलताओं को अच्छी तरह से आंकलित नहीं किया गया हो, तो सफल सामाजिक क्रिया के अवसर न्यूनतम होते हैं। वस्तुनिष्ठ, अवलोकन, विश्लेषणात्मक कौशल, विश्लेषण जैसी रणनीतियों का उपयोग करने के कौशल, संबंधित पक्षों का विश्लेषण करके उन्हें प्रस्तुत करने के कौशल, शोध में कौशल, लोगों को उनकी समस्याओं और सम्भावित हलों के साथ पहचानने के कौशल, समस्या विश्लेषण के मूल अध्ययन के लक्षित समूह को सम्प्रेषित करने के कौशल, ये कुछ ऐसे अत्यन्त महत्वपूर्ण कौशल होते हैं जिनकी आवश्यकता नियोजन स्तर पर होती है। नियोजन से वास्तविक उद्देश्य निर्धारित करने में मदद मिलती है जिसे बाद में मध्यस्थता की निगरानी और मूल्यांकन में मदद मिलती है। आइए अब प्रबन्धकीय रणनीतियों पर ध्यान दें।

प्रबंधकीय या संचालक रणनीतियाँ (Management's Strategies)

प्रबन्धकीय या संचालक रणनीतियों का लक्ष्य उन लोगों को प्रभावित करने का होगा जिनके पास सामाजिक/राजनैतिक तथा आर्थिक शक्ति है जिससे समाज के वंचित वर्गों के जीवन को सुधारने के उद्देश्य से संसाधनों तथा शक्ति का पुनर्वितरण सुगम हो सके। इसमें शामिल कुछ बातें हैं—सहमति जुटाना जनता का संचालन, मध्यस्थता, सविनय अवज्ञा, हड़ताले, धरने, विरोध प्रदर्शन, हस्ताक्षर अभियान तथा विधायी प्रयास। संचालन रणनीति रणनीतियाँ वंचित समूह को उनके दमन व शोषण के संबंध में आवाज उठाने के लिए तैयार करने के लिए होती हैं।

अधिवक्ता को सामाजिक क्रिया में प्रमुख रणनीति माना जाता है, जो वास्तव में विभिन्न सामाजिक एजेंसियों के बीच शक्ति तथा राजनीतिक संबंधों को प्रभावित करना होता है। यह जनसंख्या के कमजोर वर्गों की ओर से आवाज उठाने की प्रक्रिया है जिनके पास राजनीतिक शक्तियों तथा आर्थिक संसाधनों की कमी होती है, जिनकी आवाज उच्चाधिकारियों तक पहुँचने से पहले ही दम तोड़ देती है और जो नौकरशाही की दया पर निर्भर होते हैं। अधिवक्ता की सफलता रणनीति, युक्तियों, नेताओं और कार्यकर्ताओं की क्षमता, समस्या के बारे में ज्ञान, संबंधित विधानों, नीतियों तथा मीडिया के उपयुक्त प्रयोग पर निर्भर होती है। अधिवक्ता मध्यस्थता का एक शक्तिशाली अभियान ज्ञानी और प्रतिबद्ध लोगों द्वारा चलाए जाते हैं।

अधिवक्ता लोगों को एक होने का अवसर उपलब्ध कराने से आरम्भ होती है। इसमें चर्चाओं के जरिए जनमत तैयार करने के लिए विभिन्न समूहों तथा समुदायों को प्रेरित किया जा सकता है। इस प्रक्रिया के जरिए संबंधित मुद्दे व उनके संसाधन सामने आते हैं और लोग अपने आपको प्रभावित करने वाली समस्याओं के प्रति एक अन्तर्दृष्टि विकसित करना सीखते हैं। अनेक बार अधिवक्ता विभिन्न स्तरों पर एक साथ की जाती है। इसके लिए विभिन्न व्यवस्थाओं के बारे में ज्ञान महत्वपूर्ण होता है। किसी व्यवस्था की औपचारिक तथा अनौपचारिक संरचना हो सकती है। व्यवस्था के बारे में केवल ज्ञान पर्याप्त नहीं होता, व्यवस्था को प्रभावित करने वाली रणनीतियाँ तथा युक्तियाँ भी अपेक्षित होती हैं। व्यक्ति को यह प्रत्याशा करने में सक्षम होना चाहिए कि विराधी पक्ष आपके समझौते की काट कैसे निकाल सकता है और तब आपका कदम क्या होगा।

अधिवक्ता कई स्तरों पर की जाती है—निजी स्तर (दैनिक जीवन के बारे में मुद्दे उठाना), पारिवारिक स्तर (लैंगिक भेदभाव, आयु से संबंधित मुद्दे जैसे बाल शोषण, वृद्धों का शोषण, किसी सदस्य को उसकी शर्तों पर नहीं जीने देना, पारिवारिक संसाधनों को असमान वितरण आदि), सामुदायिक स्तर (समुदाय की भलाई से जुड़े मुद्दे, समुदाय का कोई वर्ग समान हिस्सा नहीं पा रहा हो, तथा जातीयता, धर्म, वंश के कारण भेदभाव), क्षेत्र (पानी, साफ-सफाई, स्वास्थ्य सुविधाएँ, स्कूल तथा आय अवसंरचना, जैसी मूलभूत सुविधाएँ तथा सेवाएँ उत्तरदायी प्रशासनिक प्राधिकारियों द्वारा उपलब्ध न कराया जाना), राज्य (योजनाएँ, कार्यक्रम क्रियान्वयन नीतियाँ, राजनीतिक प्रतिनिधित्व, भूमि अधिकार आदि समानता और सामाजिक न्याय के अनुरूप न हों), राष्ट्र (वंचितों के लाभार्थ नीति, मध्यस्थता को प्रभावित करना, मानव के मूल अधिकार, मध्यस्थता सम्मेलन, सक्रिय तथा सम्बंध) तथा अंतर्राष्ट्रीय (विश्व व्यापार संधियों, अंतर्राष्ट्रीय ऋण, हथियारों के सौदों, अवैध व्यापार, विश्व तापन आदि से जुड़े मुद्दे आदि।) एक स्तर पर लिए गये निर्णय अन्य स्तरों पर लोगों को प्रभावित करते हैं। इसलिए, दीर्घवधिक तथा धारणीय परिवर्तनों के लिए अधिवक्ता अनेक स्तरों पर साथ-साथ की जानी चाहिए। उदाहरण के लिए यदि किसी राष्ट्र ने बहुत सारा अंतर्राष्ट्रीय ऋण लिया हुआ हो, तो सभी के लिए प्राथमिक शिक्षा उपलब्ध कराना कठिन होगा। इसलिए, यदि हम सभी के लिए शिक्षा के लिए लड़ते हैं, तो हमें अंतर्राष्ट्रीय ऋण का मुद्दा भी उठाना चाहिए।

सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया में लोगों की सक्रिय भागीदारी से विश्वसनीयता आती है जो लोगों के संचालन के लिए महत्वपूर्ण होती है। समाज के वंचित वर्गों के संचालन, लक्षित समूहों को सूचित किया जाता है कि लोगों को लोकतंत्र में समान अधिकार मिलने चाहिए और नागरिकों के अधिकारों की रक्षा करना राजा का कर्तव्य होता है। जिम्मेदार नागरिक होने के नाते, हमारा कर्तव्य है कि हम भी अपने अधिकारों तथा संबंधित मुद्दों के प्रति सचेत रहें। हमें ज्ञात है कि आज के संसार में अधिकारों का उल्लंघन असामान्य नहीं है विशेषकर उन लोगों के लिए जो सामाजिक, आर्थिक तथा राजनैतिक रूप से पिछड़े हुए हैं। सिर्फ सहायता करने वाले लोग अपनी समस्याओं को अधिकारों के नजरिये से देखते हैं।

मुख्यतः तीन तरह की अधिवक्तियाँ इंगित की गई हैं विधायी, नौकरशाही और न्यायिक अधिवक्तता।

विधायी अधिवक्तता—इसका उद्देश्य विधायी प्रक्रिया को प्रभावित करना तथा नये विधान बनाने के लिए सिफारिश करना, विधानों में संशोधन करने और प्रस्तावित एवं स्वीकृत अध्यादेशों अथवा ऐसे अभिलेखों जो कानून के कार्यान्वयन के विरोधी हों, के विरुद्ध आवाज उठाना है। विधायी प्रक्रिया, संसद अथवा विधान सभा में होती है। नीतियाँ विधायकों द्वारा पारित की जाती हैं, नये कानून बनाये जाते हैं तथा पुरानों में संशोधन किया जाता है। विधायी प्रक्रिया, जैसे—प्रश्नकाल (सदन का पहला घंटा) निचली तथा उपरी सदन में प्रश्न पूछने तथा जवाब देने के लिए सुरक्षित रखा गया है। शून्य काल (पहले घंटे तथा सदन के अगले सत्र का मध्य), स्थगन प्रस्ताव, संसदीय विशेषाधिकारों का उल्लंघन, ध्यान आकर्षित प्रस्ताव, आधा घंटा चर्चा, अविश्वास प्रस्ताव, याचिका इत्यादि को विधायी प्रक्रिया के लिए इस्तेमाल किया जाता है। ये कुछ प्रक्रियाएँ हैं जिन्हें निश्चित आचार-संहिता, नियम एवं नियमनों के तहत संसद तथा विधान सभाओं में बनाये रखा जाता है। इन प्रक्रियाओं की जानकारी एवं इनकी शक्तिशाली कार्यप्रणाली एक अधिवक्ता समूह के लिए एक शक्तिशाली विधायी उपकरण के रूप में कार्य करती है।

नौकरशाही अधिवक्ता—कई बार ठोस व नौकरशाही ढांचा, लालफीताशाही गरीब-सहायक नीतियों और कार्यक्रमों के कार्यान्वयन की प्रक्रिया में काफी बाधा उत्पन्न करते हैं, जिसके कारण इस प्रणाली के विरुद्ध सामाजिक प्रतिक्रिया की आवश्यकता होती है। वर्तमान में नौकरशाही प्रणाली के नकारात्मक पहलुओं में लड़ने तथा पारदर्शिता एवं उत्तरदायित्व सुनिश्चित करने के लिए सूचना का अधिकार अधिनियम एक सशक्त माध्यम बन गया है। इस सूचना अधिकार अधिनियम के अस्तित्व में आने के पश्चात सफलता की अनेक कहानियाँ सामने आई हैं।

न्यायिक अधिवक्ता—का मुख्य उद्देश्य जन-हित की रक्षा करना, राज्य की गरीब विरोधी नीतियों और कार्यक्रमों को चुनौती देना संवैधानिक तथा कानूनी अधिकारों को लागू करना तथा मौजूदा न्यायिक प्रणाली में बांछित परिवर्तनों को लाना। 'एनिकस'

क्युरा के रूप में जनहित याचिका दायर करना तथा संवैधानिक उपचारों के अधिकारों के अन्तर्गत सर्वोच्च न्यायालय का दरवाजा खटखटाना, कुछ ऐसे उपाय हैं जिनका प्रयोग अधिवक्ता समूह कर सकते हैं।

इसके अतिरिक्त गठबंधन तथा नेटवर्क तैयार किये जाते हैं, ये वे समूह होते हैं जो सांझी उद्देश्य तथा सांझे लक्ष्य को पूरा करने के लिए एकजुट होते हैं। ये अधिवक्ता के उद्देश्यों को आगे बढ़ाने के शक्तिशाली उपकरण होते हैं। कोई भी अधिवक्ता केवल तभी सफल हो सकती है। यदि इसमें अधिकाधिक लोग शामिल हों। यही कारण है कि गठजोड़ और नेटवर्क विकसित किये जाते हैं। किसी अधिवक्ता रणनीति की सफलता के अवसर बढ़ जाते हैं अगर इसमें अनेक भिन्न-भिन्न प्रकार के समूह शामिल हों (जैसे धार्मिक, सामाजिक युवा, महिला आदि), क्योंकि इन समूहों को इकट्ठा हो जायें जिनका एक होना या सहयोग करना आशातीत समझा जाता है। गठबंधन में विभिन्न समूहों के विविध तथा बहु आयामी गुणवत्ताएँ और क्षमताएँ होती हैं, जो एक सामूहिक कारण से इन समूहों के इकट्ठे होने पर आपस में सांझी हो जाती है, जिससे गठबंधन बहुत मजबूत हो जाता है। ये गठबंधन स्थायी भी हो सकते हैं (आरम्भ में वे अस्थायी होते हैं किंतु बाद में स्थायी हो जाते हैं, वे संरचित होते हैं, इनके नियम होते हैं, इनके बोर्ड होते हैं जो सुपरिभाषित विनियमों के तहत काम करते हैं जैसे ट्रेड यूनियन आदि) अथवा अस्थायी भी (उद्देश्य के पूरा होने के बाद ये समाप्त हो जाते हैं), अनौपचारिक (सदस्यता विनिर्दिष्ट और सःशुल्क होती है) अथवा अनौपचारिक, भौगोलिक, बहु-उद्देश्यीय, एकल लक्ष्य केन्द्रित हो सकते हैं।

मीडिया अधिवक्ता—यह सामाजिक परिदृश्य में सबसे लोकप्रिय रणनीति है। सामाजिक क्रिया के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए मीडिया का उपयोग मीडिया अधिवक्ता कहलाता है। रेडियो, टेलीविजन, समाचार पत्र, नुक्कड़ नाटक, कहानियाँ, इन्टरनेट तथा ऐसे ही अन्य माध्यम अधिवक्ता के लिये इस्तेमाल किये जा सकते हैं। मीडिया अधिवक्ता का प्रयोग न केवल नीति निर्माताओं और नौकरशाही व्यवस्था पर दबाव डालने के लिए, बल्कि जनमत तैयार करने के उद्देश्य के लिए आम आदमी को संचालित व शामिल करने के लिए भी किया जाता है।

उल्लेखनीय है कि नेताओं अथवा निर्णयकर्ताओं द्वारा स्थिति का नजरिया और उनका अनुभव रणनीति के चयन में बहुत मायने रखता है। उदाहरण के तौर पर पिछड़े वर्गों अथवा किसान आंदोलनों में, प्रत्याहार, स्वयं-संगठन, रूपान्तरण, श्रमिक विभाजन, वंचितों द्वारा अभिजात वर्गों के एकाधिकार पर आक्रमण, धर्मनिरपेक्ष तथा धार्मिक सिद्धान्तों का इस्तेमाल, चुनाव में भागीदारी या बहिष्कार, (लोकतांत्रिक राजनीतिक प्रक्रियाएँ) प्रतिस्पर्धा, प्रचार, जन अपील, सन्धि, वंचना, विरोध प्रदर्शन आदि का उपयोग किया गया है। इस तरह, हम देखते हैं सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया में सामाजिक कार्यकर्ताओं द्वारा अनेक रणनीतियों और युक्तियों का उपयोग किया जाता है। यह सामुदायिक विकास पुनः स्मरणीय है कि यद्यपि सामाजिक क्रिया में टकराव जैसी रणनीतियों तथा बहिष्कार, धरनों, रैलियों, बन्द, मार्च, कर वंचना, तथा शक्ति और संसाधनों से युक्त प्राधिकारियों के प्रति अवज्ञा और असंतोष जताने के अन्य तरीकों का इस्तेमाल किया जा सकता है, मुख्य बल शान्तिपूर्ण प्रक्रिया के माध्यम से संसाधनों तथा शक्ति के समान वितरण तथा सामाजिक न्याय पर रहता है।

आइये रणनीतियों के एक भिन्न समुच्चय की बात करें जो सामाजिक क्रिया का हृदय होता है। ये रणनीतियों सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया में 'सर्वव्याप्त' होती हैं और सम्प्रेषण रणनीतियों के रूप में समूहबद्ध की गई हैं। इन सम्प्रेषण रणनीतियों का इस्तेमाल विभिन्न संबंधित पक्षों के बारे में जानकारी जुटाने, उन्हें मनाने, संचालित करने, अधिवक्ता करने, जोर देने तथा सौदेबाजी करने के लिए किया जाता है। सामाजिक क्रिया की सफलता इस पर निर्भर करती है संबंधित पक्षों के साथ मुद्दे पर कैसे संवाद स्थापित किया गया है।

उपयुक्त रणनीतियों के उपयोग से समुदाय के वंचित वर्गों का संचालन सुनिश्चित होता है। वास्तव में सामुदायिक विकास सामाजिक कार्यकर्ता, सामाजिक क्रिया की पूरी प्रक्रिया के दौरान, सौहार्द, निरूपण से लेकर, समस्या के विभिन्न आयामों, कारणों, निहितार्थों की खोज करने, वंचित समुदाय को समस्या और उसके वैकल्पिक संसाधनों के बारे में सूचित करने, उन्हें अन्याय के विरुद्ध अपनी आवाज उठाने के लिए प्रेरित करने, विवादों को सुलझाने, लोगों की भागीदारी को प्रोत्साहित करने, बातचीत करने, प्राधिकरण से टकराने, तर्कपूर्ण वाद विवाद में संलिप्त होने तथा सामाजिक क्रिया के उद्देश्यों के पूरा होने के बाद में संलिप्त होने तथा सामाजिक क्रिया के उद्देश्यों के पूरा होने के बाद सामाजिक क्रिया के प्रत्याहार तक, अनेक भिन्न भिन्न रणनीतियों का प्रयोग करता है।

संवाद—सम्प्रेषण को एक प्राप्तकर्ता के माध्यम से संदेश भेजने की प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जाता है। सम्प्रेषण की प्रक्रिया का अर्थ सूचना सांझी करना, संदेश भेजना, प्रसारित करना, प्राप्त करना तथा देना होता है। संदेश मौखिक, अमौखिक या दोनो का संयोजन हो सकता है। कौशल संदेश के विवेचन में होता है। जो लोगों को प्रेरित और संचालित करने अथवा दमनकारी

व्यवस्था के साथ तर्क करने के लिए हो सकता है। सामाजिक कार्यकर्ता जिसके पास स्थिति के मुताबिक उपयुक्त शब्दों के उपयोग का ज्ञान होता है, प्रायः इसका इस्तेमाल सामाजिक क्रिया की सफलता के लिए करता है। संदेश आगे भेजने के लिए, अनेक तरीकों, जैसे पोस्टरों तथा बैनरों, नुक्कड़ नाटकों, सकल अथवा समूह बैठकों, रेडियों, टेलीविजन, समाचार पत्रों, ईमेल तथा इंटरनेट आदि का इस्तेमाल किया जा सकता है।

वांछित परिणाम पाने के उद्देश्य से संदेश देने से पहले संबंधित पक्षों के बारे में सामाजिक, आर्थिक, पृष्ठभूमि, विभिन्न भाषायी विशेषताओं, दृष्टिकोण, मान्यताओं, सांस्कृतिक वातावरण, साक्षरता तथा शैक्षिक स्तर को ध्यान में रखना महत्वपूर्ण होता है। संचार के माध्यम का पर्याप्त चयन विभिन्न मानदण्डों पर आधारित होता है जैसे गरीबों तक पहुँचने के लिए माध्यम की क्षमता, सहयोग मांगने की क्षमता, आम लोगों तक पहुँचने की क्षमता, लागत की प्रभावोत्पादकता आदि। अच्छा संदेश वह होता है जो साधारण, मुख्य बिन्दु पर केन्द्रित आसानी से स्मरणीय और उद्धरणीय हो। नारे, तुकबन्दियाँ, गानों की पैरोड़ी आदि अक्सर लोगों का ध्यान खींचते हैं और स्पष्टता से संचालन में मदद करते हैं।

प्र.३. व्यवधानात्मक रणनीति का विस्तारपूर्वक वर्णन कीजिए।

Describe constraint strategy in detail.

उत्तर

**व्यवधानात्मक रणनीति
(Constraint Strategy)**

व्यवधानात्मक रणनीति के अन्तर्गत समाज के लोग जब किसी भी समस्या से ग्रसित हो जाते हैं तथा पूर्णरूप से अपने आपको असहाय पाते हैं तो वे सरकार के खिलाफ आवाज उठाने लगते हैं। यह आवाज भूख हड़ताल, बहिष्कार, तालाबन्दी, के रूप में होती है। वास्तव में देखा जाए तो व्यवधानात्मक रणनीति सामाजिक क्रिया की बहुत ही प्रिय एवं पुरानी रणनीति है। इस प्रकार यह रणनीति पूर्णतः हड़ताल, बहिष्कार, भूख हड़ताल कर अदायगी न करने, प्रचार एवं प्रसार, तालाबन्दी आदि से सम्बन्धित है, इसमें जनमानस वर्तमान परिस्थिति के विरुद्ध असन्तोष प्रकट करता है और ऐसा वह नेतृत्व के द्वारा दिये गये सुझावों को ध्यान में रखकर करता है।

ली ने नौ प्रकार की तकनीकों का वर्णन किया है तथा उन्होंने बताया है कि यह सभी प्रकार की तकनीक सामाजिक क्रिया की प्रक्रिया में प्रयोग किये जाने चाहिए। वर्तमान में सभी प्रकार के सामाजिक कार्यकर्ता इन्हीं तकनीकों का प्रयोग करते हैं। ली द्वारा बताई गई तकनीकियाँ निम्नलिखित हैं—

तकनीक	स्तर
1. अनुसंधान	जागरूकता का विकास करना
2. शिक्षा	
3. सहयोग	संगठन
4. संगठन	
5. विवाचन	
6. समझौता	रणनीतियाँ
7. सूक्ष्म उत्पीड़न	
8. विधिक मूल्यों को न मानना	क्रिया
9. संयुक्त क्रिया	

उपरोक्त सभी प्रकार की तकनीकियों का वर्णन हम निम्नलिखित प्रस्तुत कर रहे हैं जिससे सामाजिक क्रिया की तकनीक को समझने में आसानी होगी।

1. **अनुसंधान**—अनुसंधान तकनीकी ऐसी तकनीक है जिसमें समस्या के बारे में वैज्ञानिक पद्धति को अपनाकर जानकारी प्राप्त की जाती है। सामाजिक क्रिया के अन्तर्गत कोई भी सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता अथवा संगठन समस्या की भयावहता एवं स्थिति को जानने के लिए सर्वप्रथम अनुसंधान तकनीक का ही सहारा लेता है। ऐसा इसलिए किया जाता है क्योंकि यदि अनुसंधान वैज्ञानिक रूप से किया जाए तो समस्या के सांख्यिकीय आंकड़े स्पष्ट हो जाते हैं तथा इन आंकड़ों को जनमानस एवं सरकार के समक्ष रखकर सामाजिक परिवर्तन की लहर पैदा की जा सकती है। देखा जाए तो अनुसंधान

वास्तविक सच्चाई को उजागर करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है तथा सामाजिक कार्यकर्ता एवं समाज के लोगों को समस्या निवारण एवं परिवर्तन हेतु प्रेरित करता है।

2. **शिक्षा**—शिक्षा वह तकनीकी है जिसमें सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता समाज के लोगों के बीच समस्या से सम्बन्धित जागरूकता फैलाता है तथा लोगों के मन में शिक्षा के द्वारा समस्या की वास्तविक स्थिति रखता है। चूँकि शिक्षा समाज का अभिन्न अंग है जिससे समाज के लोग जागरूक होते हैं एवं अपने उत्तरदायित्व को समझते हुए सामाजिक समस्याओं एवं सामाजिक मुद्दों के निवारण हेतु आगे आते हैं। सामाजिक क्रिया की तकनीकी के रूप में शिक्षा का दूसरा स्थान है तथा यह तकनीक सामाजिक क्रिया के जागरूकता विकास के रूप में अपना स्थान रखती है।
3. **सहयोग**—सहयोग एक ऐसी तकनीक है जिसके माध्यम से सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता समाज के लोगों को एक साथ एकत्रित कर सहायता लेता है तथा समस्या के प्रति उनकी मनोवृत्तियों को जागृत कर क्रिया करने के लिए प्रेरित करता है। सहयोग की तकनीक सामाजिक क्रिया के संगठन चरण के अन्तर्गत कार्य करती है।
4. **संगठन**—चूँकि हम जानते हैं कि कोई भी सामाजिक क्रिया सामाजिक कार्यकर्ता द्वारा अथवा संगठन द्वारा की जाती है। चूँकि यदि सामाजिक क्रिया के किसी संगठन के द्वारा की जाये तो उसका मूल्य लोगों के मनोभावों में ज्यादा होता है तथा जनता तीव्रगति से समस्या निवारण हेतु एकत्रित होती है। यह तकनीक सामाजिक क्रिया के संगठन के स्तर पर कार्य करती है।
5. **विवाचन**—विवाचन वह तकनीक है जिसमें सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता सामाजिक मुद्दों एवं समस्याओं को वैधानिक रूप से जनसामान्य के सामने विशेषज्ञ व्यक्तियों द्वारा विवेचित कराता है तथा समस्या की वैधानिक स्थिति को स्पष्ट करता है जब जनसाधारण लोग विवाचन के माध्यम से समस्या की वैधानिक स्थिति से परिचित हो जाते हैं तो वे सामान्य रूप से सामाजिक क्रिया हेतु प्रेरित होते हैं तथा सामाजिक क्रिया में भाग लेते हैं। यह तकनीक सामाजिक क्रिया के संगठन स्तर पर कार्य करती है।
6. **समझौता**—समझौता तकनीक वह तकनीक है जिसके अन्तर्गत समस्या से ग्रसित लोग सरकारी तंत्र अथवा नियोजक से कुछ मुद्दों पर समझौता करते हैं तथा इसमें सामाजिक समस्या को दूर करने हेतु दोनों पक्षों के बीच मध्यम स्तर की पहल को अपनाया जाता है। यह तकनीक वास्तव में नौ लॉस, नो गेन पर आधारित है। यह तकनीक सामाजिक क्रिया की रणनीति स्तर पर कार्य करती है।
7. **सूक्ष्म उत्पीड़न**—सूक्ष्म उत्पीड़न तकनीक में सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता सामाजिक लोगों को एक साथ लेकर सरकारी तंत्र के खिलाफ कुछ ऐसी प्रविधियों का उपयोग करते हैं जिससे सरकारी तंत्र के लोग कठिनाई महसूस करे तथा समस्या के प्रति चिन्तन करे और समस्या को दूर करने के लिए कार्यक्रमों का निर्माण करे। इस प्रकार की तकनीक में रोड़ जाम एवं तोड़ फोड़ की क्रिया को अपनाया जाता है। यह तकनीक भी सामाजिक क्रिया की रणनीति स्तर पर कार्य करती है।
8. **विधिक मूल्यों को न मानना**—विधिक मूल्यों को न मानने की तकनीक के अन्तर्गत सामाजिक क्रिया द्वारा जनसाधारण ऐसा प्रयास करता है कि सरकार द्वारा बनाये गये विधानों का विरोध हो जिससे सरकार तक जनता की आवाज पहुँचे और सरकार लोगों की समस्यायें सुनने के लिए विवश हो तथा जन साधारण की समस्या दूर हो सके। यह तकनीक सामाजिक क्रिया की क्रिया स्तर पर कार्य करती है।
9. **संयुक्त क्रिया**—संयुक्त क्रिया तकनीक सामाजिक क्रिया तकनीकी सबसे अन्तिम तकनीक है जिसमें सरकार यदि उपरोक्त सभी प्रकार के तकनीकों के आधार पर समस्या का निवारण नहीं करती है तो इस तरह की तकनीक को अपना कर समाज के सभी वर्ग के लोग एक साथ इकट्ठा होकर क्रिया करते हैं तथा सामाजिक क्रिया के विभिन्न प्रविधियों के द्वारा अपनी समस्या को हल करने का प्रयास करवाते हैं। यह तकनीक सामाजिक क्रिया की क्रिया स्तर पर कार्य करती है।

प्र.4. स्वयं सहायता समूह एवं समूह विकास चक्र के चरणों का वर्णन कीजिए।

Describe the stages of self helping group and group development circle.

उत्तर लगातार निर्धनता के फलस्वरूप समाज के विभिन्न वर्ग में ऐसी मानसिकता घर कर लेती है कि वह अपना विकास कर सकने में स्वयं सक्षम नहीं हैं और दूसरों पर आश्रित हैं। उनकी इस दशा के कारण वे उत्पादक संस्थानों से पूर्णतः वंचित हो गए हैं। सम्पन्न वर्गों पर उनकी निर्भरता को और अधिक प्रबल करने में संस्थागत प्रयासों का भी दोष रहा है जिन्होंने कभी गरीबों की क्षमता को नहीं स्वीकारा। उन पर ऊपर से बनाई गई योजनाएँ थोपी गई जिसके फलस्वरूप नीति निर्धारकों एवं क्रियान्वयकों तथा गरीबों के मध्य लाभदाता तथा प्राप्तकर्ता का सम्बन्ध विकसित हो गया है। गरीब वर्ग प्रत्येक समस्या के लिए सरकार की तरफ उन्मुख हो जाता है और एक तरह का डिपेंडेंसी सिंड्रोम पैदा हो जाता है अर्थात् वे सदैव ही अपने को आश्रित समझते हैं।

स्वयं सहायता समूह (Self Helping Group)

स्वयं सहायता समूह इस पर निर्भर करता है कि गरीबों को संगठित करके तथा उसे स्वयं गरीबी उन्मूलन के प्रयास करने हेतु प्रेरित किया जाये। स्वयं सहायता समूह एक समान सोच, पृष्ठभूमि तथा उद्देश्य वाले सदस्यों के छोटे समूह/संगठन हैं जो अपने सामूहिक क्षमताओं से अपनी समूह समस्याओं के निदान के लिए प्रयत्नशील होते हैं। यह समूह सामाजिक आर्थिक सकारात्मक परिवर्तन तथा सशक्तिकरण के मंच हैं जिनके माध्यम से असंगठित गरीब वर्ग संगठित होकर अपने सामाजिक-आर्थिक विकास के उद्देश्य को प्राप्त करते हैं।

चूँकि समाज में अत्यधिक श्रमशक्ति प्राथमिक सेक्टर व सेवा क्षेत्र में संलग्न रहती है, एवं ग्रामीण क्षेत्रों में निवास करती है इसलिए यह ध्यान रखना आवश्यक है। कि उनका संगठन कैसा हो, क्या आकार हो तथा उसके सामने क्या उद्देश्य है। यह आवश्यक है कि उनके अपने 'एकरूपी' छोटे-छोटे समूह हों जिन्हें वह स्वयं सम्भाल सकें तथा उनका कुशल प्रबन्ध कर सकें।

यह बात पुनः ध्यान देने योग्य है कि समूह का आकार व स्वरूप का निर्धारण पूर्णतः इस बात पर निर्भर करता है कि गरीब अपने समूह का बिना दूसरे पर निर्भर किए हुए प्रबन्धन कर सके व अपने सामूहिक प्रयासों को उत्पादोन्मुखी बना सके। अनुभव बताते हैं कि समूह में 15-20 सदस्यों का आकार आसानी से संगठित रखा जा सकता है और उन्हें औपचारिक पंजीयन आदि की आवश्यकता भी नहीं होती समूह के स्वरूप निर्धारण के लिए भी 'एकरूपता' की अवधारणा प्रमुख है अर्थात् सदस्यों की समान पृष्ठभूमि, सामान समस्याएँ तथा समान आर्थिक व सामाजिक स्तर।

समान आर्थिक स्तर समान पृष्ठभूमि एवं समान समस्याएँ सदस्यों को एक साथ उठने-बैठने में तो मदद करती ही हैं साथ ही उनमें सर्वमान्य निर्णय लेने की प्रक्रिया को भी प्रोत्साहित करती है। स्वयं सहायता समूहों के माध्यम से किए गए प्रयासों में यह पाया जाता है कि समान सदस्यों वाले समूहों में सदस्यों की अधिकाधिक भागीदारी थी एवं सदस्यों द्वारा क्रियाकलापों के प्रति स्वामित्व की भावना अधिक थी। जहाँ गरीबों में आर्थिक निर्धनता उनकी सबसे बड़ी समस्या पाई गई है, वहीं सामाजिक एकता उनकी सबसे बड़ी विशेषता। एकता की धरोहर के आधार पर ही वह समाज के अन्य वर्गों से व्यवहार व सौदेबाजी करने में सक्षम पाये गये।

स्वयं सहायता समूहों को भी उनके सदस्यों को सर्वमान्य नियमों तथा उपनियमों के द्वारा संचालित किया जाता है तथा एकता को बढ़ावा देने के लिए बहुसंख्यक के स्थान पर सर्वसम्मति से निर्णय लिए जाते हैं। लगभग एक दशक के सफल अनुभवों के आधार पर स्वयं सहायता समूहों की विभिन्न विशेषताएँ उभर कर सामने आयी हैं, वे निम्नवत् हैं।

1. स्वयं सहायता समूह समान पृष्ठभूमि वाले सदस्यों का एक समान उद्देश्य के लिए गठित समूह है जो समूह में एकरूपता, आर्थिक, सामाजिक, जातिगत, क्षेत्रगत अथवा समान समस्या के फलस्वरूप हो सकती है।
2. समूह का आकार 15-20 सदस्यों का होता है जो इस बात पर निर्भर करता है कि समूह में कुशल प्रबन्धन की क्या सम्भावना विद्यमान है अर्थात् समूह किस आकार में संगठित रह सकता है।
3. समूह के अपने नियम उपनियम होते हैं जो कि सदस्यों के द्वारा सर्वसम्मति से निर्धारित किये जाते हैं।
4. यद्यपि औपचारिक समूह के नाते लिखित प्रपत्रों का होना आवश्यक नहीं है परन्तु समूह को अन्य संगठनों से भी व्यवहार करना पड़ता है अतएव कार्यवाहियों एवं हिसाब-किताब को पुस्तकों में अंकित किया जाता है।
5. समूह अपने नियमों के अनुरूप अपने प्रतिनिधियों का चयन करता है जो कि समूह की ओर से विभिन्न प्रतिनिधित्व करते हैं।
6. चूँकि समूह गरीब वर्ग के सदस्यों का होता है जो कि सदियों से असंगठित रहे हैं तथा उनमें आर्थिक क्रियाकलापों का ज्ञान अत्यन्त सीमित है अतएव साथ उठने बैठने के लिए प्रेरित करने हेतु तथा आर्थिक लेन देन हेतु प्रशिक्षित करने के लिए बचत क्रियाकलाप आवश्यक रूप से प्रोत्साहित किया जाता है।
7. आपसी समझ को मजबूत करने तथा एकता को प्रबल करने के लिए आपसी ऋण/आन्तरिक ऋण भी स्वयं सहायता समूहों की पहचान बनकर उभरा है।
8. समूह द्वारा बैंक से सम्बन्ध स्थापित किये जाते हैं एवं बैंक में अपने खाते के संचालन के साथ-साथ ऋण सुविधा भी प्राप्त की जाती है।
9. समूह अपने सदस्यों के आर्थिक उन्नतीकरण के लिए उत्पादन ऋण प्रदान करता है साथ ही सामूहिक रूप से आर्थिक क्रियाकलापों का सम्पादन करता है। जिसमें प्रत्येक सदस्य को उसकी क्षमता अनुसार कार्य प्राप्त हो जाता है।

10. समूह आर्थिक क्रियाकलापों के साथ-साथ सामाजिक समस्याओं के निवारण में सहायक सिद्ध हुए हैं अपने सदस्यों के हितों में सामुदायिक सम्पत्तियों का निर्माण उनका रखरखाव करना तथा लोकहितकारी कार्य करना भी इनकी विशेषता रही है।
11. स्वयं सहायता समूह आर्थिक व सामाजिक परिवर्तन का एक मंच बनकर उभरे हैं। जिनके माध्यम से जागरूकता लाकर सदस्यों की क्षमता का पर्याप्त विकास कर विभिन्न सामाजिक व आर्थिक परियोजनाओं को सफल किया जाता है।

समूह विकास चक्र (Group Development Cycle)

गरीबों में निर्भरता की भावना सामान्यतः प्रबल होती है जिसके फलस्वरूप उनमें स्वयं सहायता को प्रोत्साहित करना एक दुष्कर कार्य है परन्तु असम्भव नहीं। सदियों से समाज के एक वर्ग द्वारा शोषित किए जाने के कारण इनमें आत्मविश्वास की कमी होती है। महिलाओं के साथ समूह गठन में एक और बाधा है उनकी झिझक परन्तु सावधानीपूर्वक उनका विश्वास जीतते हुए उन्हें स्वयं सहायता के लिए प्रोत्साहित करना तथा समूह के रूप में गठित करना चाहिए। यह सबसे महत्वपूर्ण है कि प्रेरक व गरीबों के बीच एक संवाद विकसित हो जिसके माध्यम से उन्हें जागरूक बनाया जायें। समूह में समानता हो इसके लिए प्रारम्भ से ही ध्यान देने की आवश्यकता होती है। लोगों को प्रेरित करते समय ही समानता तथा एकरूपता के विषय में स्पष्ट रूप से बताया जाना आवश्यक है। केवल प्रोत्साहित व्यक्तियों को ही उनकी स्वेच्छा से ही समूह गठित करने के लिए प्रेरित किया जाना चाहिए। इस प्रकार प्रारम्भिक दौर में उचित वातावरण विकसित कर विश्वास जीतने की क्रियाएँ की जाती हैं एवं प्रेरित व्यक्तियों के छोटे तथा समान/एकरूपी समूह विकसित किए जाते हैं।

संगठित होने के लिए आवश्यक है कि संगठन के अपने कुछ नियम हो एवं उन नियमों के अनुसार संगठन का संचालन हों। समूह गठन के समय ही नियम सदस्यों द्वारा अपनी स्वेच्छा से निर्धारित किये जाते हैं जिनमें प्रमुख है अधिकतम व न्यूनतम सदस्य संख्या, सदस्य की योग्यता व सदस्य शुल्क, समूह का उद्देश्य, बचत न करने पर दण्ड, ऋण के नियम व दण्ड राशि आदि। इस प्रकार समूह का आकार व स्वरूप निर्धारित हो जाता है।

समूह सदस्यों में क्या क्षमताएँ हैं? उनका अभिज्ञात कैसे हो एवं किस प्रकार उनका विकास हो? इसके लिए सर्वप्रथम उनमें एकता समझ तथा नेतृत्व क्षमता विकसित की जाती है समूह में नियमित बैठक हो और बैठक में सभी समस्याओं पर विस्तृत व बेझिझक चर्चा हो इसके लिए आवश्यक है कि समूह के पास बैठक के लिए कोई नियमित क्रियाकलाप हों। नियमित बचत एवं आपसी आन्तरिक ऋण इसका बेहतर माध्यम है। जिसके द्वारा सदस्यों में नियमित बैठक की आदत विकसित हो जाती है। इसलिए समूह में ऋण बचत क्रियाकलाप आवश्यक रूप से प्रोत्साहित किये जाते हैं। जिनके माध्यम से आर्थिक व्यवहारों के विभिन्न पहलुओं को समझा जाता है। इस प्रकार प्रारम्भिक काल में इन क्रियाकलापों के माध्यम से नियमित बैठक, नियमित बचत, ऋण क्रियाकलाप तथा सामूहिक निर्णय को प्रोत्साहित किया जाता है।

शैशवकाल अर्थात् समूह गठन व प्रारम्भिक काल पूर्ण होने के उपरान्त द्वितीय चरण में समूह तैयार हो चुका होता है कि वह बाहरी दुनिया से लेन देन प्रारम्भ कर सकें तथा अपने सदस्यों में क्षमता व विश्वास विकसित करे ताकि वह सही तरीके से लेन देन कर सके। चूँकि समूह में ऋण बचत क्रियाकलाप प्रारम्भ किए जाते हैं अतएव बैंक एक बेहतर संस्था है जो समूह को प्रारम्भिक लेन देन के लिए तैयार कर सकती है।

समूह अपना सम्बन्ध बैंक में खाता खोलकर पूँजी विकसित करता है तथा समय-समय पर आवश्यकता के अनुरूप ऋण लेकर व्यवहार करता है। वह अपने सदस्यों को भी उत्पादक उद्देश्यों के लिए ऋण उपलब्ध कराता है। इसी अवधि में समूह के सदस्यों की क्षमताओं को भी चिन्हित किया जाता है। आर्थिक कार्यक्रमों को अपनाकर समूह अपने सदस्यों को रोजगारपरक कार्यों से जोड़ता है। सामाजिक क्रियाकलापों, शिक्षा, स्वास्थ्य, स्वच्छता, सफाई आदि के माध्यम से सदस्यों की पहुँच इन सेवाओं व सुविधाओं तक सुनिश्चित करता है और इस प्रकार कार्यक्रमों क्रियान्वकों व लाभार्थियों के मध्य एक कड़ी के रूप में कार्य करता है।

समूह के पूर्ण विकास की अवस्था लगभग तीन साल मानी जाती है जिस अवधि में वह स्वआश्रित हो पाता है अर्थात् अपने सदस्यों को सहयोग पहुँचाने में स्वयं सक्षम हो जाता है इस अवधि तक समूह को विभिन्न मार्गदर्शकों की आवश्यकता अवश्य होती है परन्तु लगभग तीन साल की अवधि में समूहों के अपने विकसित सम्पर्कों के फलस्वरूप समूहों में आपसी लेनदेन प्रारम्भ हो जाते हैं। यह वह स्थिति होती है जबकि समूहों का संगठन सामाजिक व आर्थिक विकास का भाग बन जाता है एवं अन्य नये समूहों के विकास के लिए उनका अपना संगठन स्वयं सक्षम होता है।

स्वयं सहायता समूह के विकास को तीन चरणों में विभाजित किया जा सकता है।

1. गठन व निर्माण अवस्था
2. विकास अवस्था
3. स्वाश्रयी अवस्था

गठन व निर्माण अवस्था—गठन व निर्माण की अवस्था में समूह में अनुकूल डायनामिक्स विकसित होती है और समूह अपनी एकता को सुदृढ़ करता है जिसके अनुरूप व्यवहार सम्पादित होते हैं जैसे आन्तरिक बचत, आन्तरिक समस्याओं का निपटारा आदि।

विकास अवस्था—विकास की अवस्था में बाह्य जगत से सम्बन्ध स्थापित करता है और सदस्यों की क्षमता निर्माण व विकास के लिए कार्य करता है इसी अवधि में समूह सदस्यों के हितों के लिए सामुदायिक परियोजनाओं को मूर्त रूप देता है। समूह अपने संगठन जैसे संकुल व संघ विकसित करता है और सामाजिक व आर्थिक सशक्तिकरण की ओर अग्रसित होता है

स्वाश्रयी अवस्था—समूह के विकास का तीसरा चरण है स्वाश्रयिता। जब स्वयं सक्षम होकर परियोजनाओं को स्वाश्रयी बनाता है और अपने सदस्यों के विकास की दिशा स्वयं निर्धारित करता है। समूह इस अवस्था को प्राप्त करने के उपरान्त आत्मनिर्भर बनकर औपचारिक संगठन बन जाते है।

प्र.5. सामाजिक सामूहिक कार्य में संस्था की भूमिका एवं कार्य प्रणाली का वर्णन कीजिए।

Illuminate the role and working system of a institution in social group work.

उत्तर

सामाजिक सामूहिक कार्य में संस्था की भूमिका (Role of a Institution in Social Group Work)

सामाजिक सामूहिक कार्य के तीन प्रमुख अंग है—1. कार्यकर्ता 2. समूह एवं 3. सामाजिक संस्था। इन तीनों अंगों का मुख्य उद्देश्य लगभग समान है क्योंकि वे एक दूसरे पर आश्रित है। सामाजिक संस्था द्वारा ही कार्यकर्ता समूह को सेवा प्रदान करता है। अतः उसके उद्देश्य एवं समूह के उद्देश्य संस्था की प्रकृति पर निर्भर होते हैं। कार्यकर्ता को जिस सीमा तक संस्था के विषय में ज्ञान होता है। वह अपनी सेवाओं को समूह के साथ उसी सीमा तक सम्पन्न करता है। समाज कार्य दर्शन-संस्था, कार्यकर्ता एवं समूह को प्रभावित करता है। चूँकि कार्यकर्ता संस्था का कर्मचारी होता है। अतः वह सामाजिक सामूहिक कार्य की निपुणताओं का उपयोग संस्था के प्रतिनिधि के रूप में करता है। समुदाय में उसकी सेवाओं को आवश्यक माना जाता है तथा संस्था उन सेवाओं को प्रदान करने का साधन मानी जाती है।

सामाजिक सामूहिक कार्य का विकास सामाजिक संस्थाओं द्वारा ही हुआ है अतः सामाजिक सामूहिक कार्य सामाजिक कल्याणकारी संस्थाओं में उपयोग में लाया जाता है। इन संस्थाओं के स्वरूप अलग-अलग हो सकते हैं, परन्तु उद्देश्य लगभग समान होते हैं, उदाहरण के लिए चरित्र निर्माण कार्य, सामूहिक कार्य, खाली समय का कार्य, मनोरंजनात्मक तथा शिक्षणात्मक कार्य एवं युवकों सम्बन्धी सेवाएँ। इन क्षेत्रों से सम्बन्धित संस्थाएँ सामाजिक सामूहिक कार्य प्रणाली का उपयोग करती है। इन संस्थाओं के अतिरिक्त अब नयी-नयी संस्थाएँ सामाजिक सामूहिक कार्य का उपयोग अपने व्यवहार में करने लगी है, जिनमें चिकित्सालय, दवाखाना, बालरक्षा संस्था, राज्य सुरक्षा गृह, सुधारात्मक भवन, विकास योजना, मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रम, पारिवारिक जीवन शिक्षा संस्थाएँ कुछ प्रमुख है। सामाजिक व्यवस्थापन गृह सामुदायिक केन्द्र बालक -बालिकाओं के क्लब बॉय स्काउट्स, गर्ल स्काउट्स वाई०एम०सी०ए० तथा वाई०डब्ल्यू०सी०ए० आदि ऐसी संस्थाएँ है जो सामाजिक सामूहिक कार्य प्रक्रिया का उपयोग करती है। श्रम कल्याण केन्द्र बाल संस्थाएँ विद्यालय इत्यादि भी सामूहिक कार्य प्रणाली का उपयोग करने लगे है।

समाज कार्य प्रणालियों के विकास के लिए यह सत्य है कि पहले सेवाओं की आवश्यकता महसूस हुई इसके पश्चात इन आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए संस्थाओं का निर्माण हुआ। जब वे कार्य करने लगी तो इनकी कार्य पद्धति का अध्ययन किया गया तथा जो पद्धति उद्देश्यों की पूर्ति के लिए अनुकूल एवं वांछनीय हुई उसके उपयोग पर बल दिया गया। सामूहिक कार्य पद्धति सबसे अधिक अनुकूल सिद्ध हुई। इस प्रकार सामाजिक सामूहिक कार्य का विकास हुआ। सामाजिक सामूहिक कार्य की उत्पत्ति चूँकि ऐच्छिक सामाजिक संस्थाओं में हुई अतः लोग सोचते हैं कि उसकी उपयोगिता केवल संस्थाओं तक ही सीमित है। इसकी उत्पत्ति वाली संस्थाएँ प्रारम्भ में बच्चों तथा किशोरों के विकास के लिए प्रयत्नशील थी अतः यह भी समझा जाता है कि सामाजिक सामूहिक कार्य बच्चों तथा किशोरों के लिए ही उपयुक्त है, युवकों के लिए नहीं। इसके अतिरिक्त चूँकि सामाजिक संस्थाओं का मुख्य उद्देश्य मनोरंजन प्रदान करना है। अतः कुछ लोग सामूहिक कार्य को मनोरंजन का साधन समझते है वास्तव में सामाजिक

कार्य एक मूल्यवान तरीका है जो ऐच्छिक तथा अनैच्छिक संस्थाओं के लिए, सभी आयु के सदस्यों के समूहों के लिए तथा न केवल मनोरंजन के लिए वरन् सभी कार्यों के लिए उपयुक्त है।

सामूहिक कार्य प्रणाली (Group Working System)

सामूहिक कार्य प्रणाली व्यक्तियों समूहों के साथ कार्य करने का एक तरीका है। इसको समूहों तथा व्यक्तियों के सम्बन्धों के साथ कार्य करने की एक प्रणाली के रूप में वर्णित किया जा सकता है। यह मौलिक रूप से सामूहिक प्रक्रिया के सिद्धान्तों पर आधारित है, अर्थात् इसका आधार व्यक्तियों की अन्तःक्रिया है जो सामूहिक स्थिति में उत्पन्न होती है। सामूहिक कार्यकर्ता वास्तव में सामूहिक अन्तःक्रिया से सम्बन्धित होता है तथा इसके अतिरिक्त उस प्रभाव से भी जो सदस्यों व समूहों पर पड़ता है। वह न केवल उन सम्बन्धों को देखता है वरन् उनको निर्देशित करने का भी प्रयत्न करता है। वह समूह के सदस्यों की अन्तःक्रिया का निर्देशन चेतन रूप से करता है जो सामूहिक प्रक्रिया को सामूहिक कार्य प्रक्रिया में बदलती है। सामूहिक कार्य प्रक्रिया के लिए तीन बातें आवश्यक हैं—

1. व्यक्तियों का समूह मित्रता के बन्धन से बंधा होता है, वे नियमित रूप से एक समय में एक साथ मिलते हैं तथा घनिष्ठ सम्बन्ध रखते हैं जिससे प्रत्येक समूह का सदस्य एक दूसरे को प्रभावित करता एवं प्रभावित होता है। इस प्रकार का समूह तुलनात्मक रूप से छोटा होता है।
2. ऐसा कार्यकर्ता, जो समूह का सदस्य नहीं है परन्तु इसकी क्रियाओं में भाग लेता है तथा निकट का सम्बन्ध रखता है अपने प्रभाव समूह पर डालने में दक्ष एवं निपुण होता है।
3. कार्यकर्ता का अन्तःक्रिया पर प्रभाव तथा निर्देशन प्रजातांत्रिक लक्ष्यों पर आधारित होता है।

क्लब, कक्षाएँ, वर्कशाप, वार्तालाप समूह, बोर्ड तथा समितियाँ ऐसे संगठन हैं, जहाँ पर सामूहिक कार्य प्रक्रिया का उपयोग मुख्य रूप से होता है। क्लब मीटिंग, वार्तालाप, खेलकूद, ड्रामा, संगीत, नृत्य आदि इसके साधन हैं।

संस्था के कार्य की विशेषता कार्यकर्ता के मानव व्यवहार के ज्ञान तथा समूह सदस्यों की अन्तःक्रिया को प्रभावित करने वाली शक्ति पर निर्भर करती है। उसकी निपुणता भी महत्वपूर्ण होती है। वह जिस प्रकार से सदस्यों को स्वतन्त्र रूप से सामूहिक क्रिया में भाग लेने का अवसर देता है, सामूहिक प्रक्रिया का निर्देशन करता है एवं उन पर अपने अधिकार का उपयोग करता है, इत्यादि बातों पर संस्था के कार्य तथा गुण निर्भर होते हैं। कार्यकर्ता समुदाय के मूल्यों के अनुसार समूह कार्य के स्तर को निर्धारित करता है।

यदि मूल्य स्तर निम्न होते हैं तो वह भागीकरण के निपुण निर्देशन द्वारा सामूहिक चेतना का विकास करता है तथा निम्न स्तर के मूल्यों के स्थान पर उच्च मूल्यों का धीरे-धीरे स्थापना करता है। इस प्रकार सम्पूर्ण समुदाय लाभान्वित होता रहता है। वह इन क्रियाओं का समूह चयन के माध्यम से करता है। वह सुझावों तथा निर्देशनों द्वारा रुचिकर क्रियाओं से समुदाय को अनुभव कराता है जिससे नये मूल्य विकसित होते हैं।

प्र.6. सामाजिक सामूहिक कार्य संस्था की मुख्य विशेषताएँ एवं कार्यों का विवरण दीजिए।

Give a description of main features and work of a social group work institution.

उत्तर सामाजिक सामूहिक कार्य संस्था की मुख्य विशेषताएँ (Main Features of a Social Work Institution)

यद्यपि यह सही है कि सामाजिक सामूहिक कार्य संस्थाएँ अलग अलग उद्देश्यों के लिए संगठित की जाती हैं अतः उनकी विशेषताएँ भी भिन्न भिन्न होती हैं, परन्तु सभी संस्थाओं में कुछ समानताएँ भी होती हैं जो निम्न हैं—

1. सामाजिक संस्थाओं का उद्देश्य समाज के निर्माण में व्यक्तियों तथा सामाजिक विकास को साधन के रूप में प्रयुक्त करना होता है जिससे प्रजातांत्रिक समाज का निर्माण सम्भव हो सके। यद्यपि इन संस्थाओं की मनोवृत्ति व्यक्तियों की विकासात्मक सहायता में भिन्न भिन्न हो सकती है, जैसे कुछ संस्थाएँ नागरिक भागीकरण पर बल देती हैं तथा कुछ सामाजिकरण व सहकारिता पर, कुछ संस्थाओं का स्वरूप धार्मिक होता है तथा कुछ का विकासात्मक, परन्तु इन सभी संस्थाओं का केन्द्र बिन्दु सामुदायिक जीवन के लिए व्यक्ति और उसका विकास होता है।
2. सामाजिक संस्थाएँ उन व्यक्तियों के साथ कार्य करती हैं जो स्वतः अपनी आवश्यकताओं एवं इच्छा के कारण ऐच्छिक रूप से भाग लेते हैं। उनका संस्था से सम्बन्ध स्थापित करने का उद्देश्य उनकी आवश्यकताओं की सन्तुष्टि होता है। परन्तु यहाँ पर एक बात ध्यान देने की है कि सामाजिक सामूहिक कार्य संस्थाएँ किसी व्यक्ति को अपने कार्यक्रम में भाग लेने के

लिए बाध्य नहीं करती। उनको केवल उद्देश्यों, कार्यक्रमों अथवा लाभों से अवगत करा देती है। व्यक्ति यदि उचित समझता है और उसके अहम की सन्तुष्टि होती है। तो वह भाग लेता है अन्यथा नहीं। भाग लेने की दर तथा स्थिति में अन्तर होता है। कुछ लोग अस्थायी रूप से संस्था के सदस्य बनते हैं तथा कुछ स्थायी रूप से भाग लेते हैं, लेकिन संस्था की सेवा बिना दबाव या बाध्यता के प्रदान की जाती है।

3. सामाजिक संस्थाएँ व्यक्तियों के लिए समूहों द्वारा कार्य करती हैं अर्थात् समूह द्वारा ही व्यक्ति सेवा प्राप्त करते हैं। समूह ही वह साधन है जिसके माध्यम से संस्था अपने कार्यों को व्यक्तियों तक पहुँचाती है। सेवा की मुख्य इकाई समूह होता है वह व्यक्तियों के लिए संस्था से सम्पर्क करने का प्राथमिक साधन है। समूहों में भी अन्तर होता है। उनके उद्देश्य, संगठन, तरीके तथा केन्द्र बिन्दु भिन्न-भिन्न हो सकते हैं परन्तु प्रत्येक संस्था सामूहिक भागीकरण पर विशेष जोर देती है। ऐसा इसलिए होता है क्योंकि संस्थाओं का दर्शन व्यक्ति विकास के सामूहिक अनुभव द्वारा प्राप्त करता है अर्थात् संस्था का विश्वास है कि व्यक्ति का सर्वांगीण विकास सामाजिक एवं सामूहिक अनुभवों पर निर्भर होता है।
4. सामाजिक संस्थाएँ समूह के साथ अनौपचारिक तरीके से काम करती हैं। समूह सदस्यों तथा सामूहिक कार्यकर्ता के मध्य सम्बन्ध धीरे-धीरे स्थापित होते हैं चूँकि ऐच्छिकता की प्रधानता होती है अतः ये सम्बन्ध उद्देश्यपूर्ण होते हैं और धीरे-धीरे इनमें प्रगाढ़ता आती है तथा उद्देश्य पूर्ति के लिए आवश्यक कारण बन जाते हैं। आपसी सम्बन्ध के द्वारा ही समूह अपनी क्रियाओं को सदस्यों तक पहुँचाते हैं तथा उन्हें लाभान्वित करते हैं। यह सदस्य की इच्छा पर निर्भर होता है कि समूह के साथ किस सीमा तक सम्बन्ध स्थापित करे। चूँकि इससे स्वयं उनकी आवश्यकताओं की सन्तुष्टि होती है अतः वे इन सम्बन्धों में घनिष्ठता लाते रहते हैं।
5. सामाजिक संस्थाएँ समूहों की सेवाएँ समयान्तर पर प्रदान करती हैं अर्थात् ये सेवाएँ खाली समय की सेवाएँ होती हैं। व्यक्ति अपने दिन प्रतिदिन के कार्य से निवृत्त होकर इनमें भाग लेता है। सामाजिक सामूहिक कार्य अधिकांशतः उस समय किया जाता है जब व्यक्ति आर्थिक तथा अन्य क्रियाओं से निवृत्त होता है। अतः इस प्रकार की सेवाएँ मनोरंजनात्मक सेवाएँ समझी जाती हैं, यद्यपि इनका अर्थ व्यक्तियों के लिए भिन्न भिन्न होता है।
6. सामाजिक संस्थाओं में दो प्रकार के अधिकारी होते हैं—एक तो वे जो संस्था के वेतन भोगी होते हैं तथा दूसरे वे ऐच्छिक कार्यकर्ता होते हैं। यद्यपि प्रत्येक संस्था कुछ सीमा तक ऐच्छिक प्रयत्नों पर निर्भर होती है परन्तु सामाजिक सामूहिक कार्य की संस्थाएँ मुख्य रूप से ऐच्छिक प्रयत्नों पर बल देती हैं।
7. इन संस्थाओं में व्यक्तिगत सहयोगिक तथा संयुक्त प्रयत्न पर बल दिया जाता है।
8. सामाजिक संस्थाएँ वैसे तो वर्तमान उपयोग के लिए सेवाएँ प्रदान करती हैं तथा आवश्यकताओं की पूर्ति करती हैं लेकिन दीर्घकालीन उद्देश्य, भविष्य निर्माण करना होता है।

सामाजिक सामूहिक कार्य संस्था की मुख्य विशेषताओं को, संरचना के उद्घम के लिए ढांचे के रूप में परिभाषित कर सकते हैं परन्तु यह परिभाषा सीमित है। क्योंकि संरचना स्वयं सम्बन्धों तथा कार्यों का साधन है, अर्थात् इसके माध्यम से कियाएँ सम्पन्न होती है। अतः संस्था की संरचना एक साधन है जिसके द्वारा व्यक्ति तथा समूह प्रभावात्मक रूप से एक साथ कार्य करने के लिए प्रोत्साहित किये जाते हैं। यह वह प्रक्रिया है जिसके द्वारा समूह एक दूसरे से संचालित होते हैं तथा सम्पूर्ण कार्यात्मक अवयव बनते हैं।

उपयोगी संरचना की विशेषताएँ (Features of Useful Composition)

ये विशेषताएँ निम्न प्रकार हैं—

1. संस्था की संरचना आवश्यकता से अधिक विस्तृत न हो तथा उसमें जटिलता भी न हो।
2. संरचना इस प्रकार से की जाये जिससे समय, व्यय, आदि में कमी हो।
3. संस्था के कार्य प्रभाव उचित हो, तरीकों में समरूपता हो तथा सेवाओं में नियमन हो।
4. व्यक्तियों तथा समूहों के उत्तरदायित्व स्पष्ट हो जिससे वे निर्बाध रूप से जान सके कि वे क्या करने के लिए वहाँ पर हैं तथा उनका अपना कार्य दूसरे के कार्यों से किस प्रकार सम्बन्धित है।
5. जिस क्षेत्र में संस्था कार्य कर रही है उससे सम्बन्धित समूह एवं समुदायों में उद्देश्यपूर्ण सम्बन्ध हो।
6. कार्य के अनुसार संस्था के विभागों का बंटवारा हो।

7. संचार क्रिया ऊपर से नीचे तथा नीचे से ऊपर हो तथा संस्था अन्तःक्रिया को उत्तेजित करें।
8. संस्था के नीति निर्धारण में समूह भाग लें।
9. सदस्यों में सहयोग तथा एकीकरण का विकास अवश्य हो।
10. संरचना में आवश्यकता पड़ने पर हेर-फेर किया जा सके अर्थात् वह लचीली हो।
11. संरचना सदस्यों के मनोबल को ऊँचा करें तथा इनको संतोष प्रदान करें।

संस्था के अंग (Body Parts of Institution)

संस्था के चार मुख्य अंग हैं—1. बोर्ड समूह 2. कर्मचारी समूह 3. सेवार्थी समूह और 4. सामुदायिक समूह।
मोटे तौर पर इनका संगठन निम्नांकित है—

1. बोर्ड समूह—ये निम्न प्रकार हैं—

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| ◆ अधिकारी समिति। | ◆ व्यावसायिक सलाहकार समिति। |
| ◆ वित्त समिति। | ◆ वैयक्तिक कार्य समिति। |
| ◆ कार्यक्रम समिति। | ◆ सामूहिक कार्यसमिति। |
| ◆ जनसम्पर्क समिति। | ◆ स्वास्थ्य समिति। |
| ◆ भवन समिति। | |

2. कर्मचारी समूह—ये निम्न प्रकार हैं—

- ◆ पूरे समूह के व्यावसायिक कर्मचारीगण—
 - ◆ वैयक्तिक सेवा कार्य से सम्बन्धित कर्मचारी।
 - ◆ सामूहिक कार्य से सम्बन्धित कर्मचारी।
- ◆ ऐच्छिक कार्यकर्ता—
 - ◆ सामूहिक कार्य के ऐच्छिक कार्यकर्ता।
 - ◆ ऐच्छिक चिकित्सक।
- ◆ लिपिक कर्मचारी।
- ◆ मेन्टीनेन्स कर्मचारी।

3. सेवार्थी समूह—ये निम्न प्रकार हैं—

- ◆ वैयक्तिक सेवा चाहने वाले सेवार्थी।
- ◆ सामूहिक कार्य सेवा चाहने वाले सेवार्थी।

4. सामुदायिक समूह—यह वह समूह है जिसके लिए संस्था का संगठन किया जाता है, जैसे अस्पताल में रोगी समूह, जेल में अपराधी समूह इत्यादि।

संस्था के कार्य (Function of Institution)

इससे पहले कि कार्यकर्ता अपने कार्य को समझे कि वह समूह के साथ क्या करने जा रहा है, उसको यह अवश्य समझना चाहिए कि सम्बन्धित संस्था क्या करने का प्रयत्न कर रही है। समूह, कार्यकर्ता तथा संस्था सम्पूर्ण कार्य के अंग होते हैं। अतः तीनों में अन्तःसम्बन्ध होना आवश्यक होता है। 'कार्य' की शब्दकोषीय परिभाषा 'किसी खोज की वास्तविक तथा उचित क्रिया' के रूप में की जा सकती है। जब संस्थाएँ अपना कार्य निर्धारित करती हैं तो इसका तात्पर्य यह होता है कि वे अपनी सेवाओं का स्पष्टीकरण कर रही हैं तथा वर्णित उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए प्रयत्नशील हैं।

कार्य के निम्नलिखित तत्व हैं—

1. उद्देश्य, 2. कार्यक्रम, 3. नीति, 4. तरीका, 5. क्षेत्र।

सामूहिक कार्यकर्ता के लिए संस्था के कार्य वे सकारात्मक क्षेत्र हैं जिनका उपयोग वह समूहों के साथ अपने कार्य में करता है। इससे उसको कार्य का स्पष्ट ज्ञान होता है। तथा अन्य अवयवों और इकाइयों की जानकारी होती है। समूह सदस्यों तथा कार्यकर्ता में भगनाशा की स्थिति उत्पन्न नहीं होती है। परिणामों का मूल्यांकन ठीक प्रकार से होता है। लेकिन संस्था के कार्य गतिशील अवश्य होने चाहिए। जैसे जैसे सामाजिक स्थितियों में परिवर्तन हो, उसी प्रकार संस्था के कार्यों में भी परिवर्तन हो। अन्यथा संस्था समुदाय

की आवश्यकताओं को पूरा करने में समर्थ नहीं हो सकेगी और फलतः उसकी ख्याति में कमी होगी। ऐच्छिक कार्यकर्ता अपना सम्बन्ध विच्छेद कर लेंगे तथा शनैः शनैः संस्था का स्वरूप विघटित हो जायेगा। अतः संस्था को नियमानुसार परिवर्तन करने की क्षमता अवश्य होनी चाहिए।

संस्था के अन्तर्गत समूह फलते फूलते एवं बढ़ते हैं। उन पर संस्था का पूरा प्रभाव रहता है। वह समूहों को इस प्रकार से प्रभावित एवं निर्देशित करती है जिससे वे अपने ऊपर किसी प्रकार का बोझ एवं दबाव नहीं मानते हैं। संस्था समूह को निम्न सेवाएँ प्रदान करती है—

1. समूहों को उद्देश्य के सम्बन्ध में सामान्य ज्ञान प्रदान करती है। संस्था का मुख्य कार्य समूहों को इस तथ्य से अवगत कराना होता है कि वे क्यों संगठित किये गये हैं तथा किस दिशा में कार्य के लिए प्रयत्नशील होंगे। स्पष्ट उद्देश्यों का ज्ञान होना न केवल समूहों के लिए लाभप्रद होता है बल्कि इससे संस्था को भी सहायता मिलती है।
2. संस्था समूहों को प्रदान करती है। समूह अपने उद्देश्यों की प्राप्ति अनेक माध्यमों से करते हैं। ड्रामा, खेलकूद, वार्तालाप कक्षाएँ व्यावसायिक प्रशिक्षण इत्यादि अनेक माध्यम होते हैं। कार्यप्रणाली की उपलब्धि के लिए अनेक यन्त्रों की आवश्यकता होती है। संस्था कार्यक्रम से सम्बन्धित सामग्री का प्रबन्ध करती है जिससे समूहों की सुविधा होती है। इसके अतिरिक्त संस्था कार्यक्रमों का भी निर्धारण करती है। इसका तात्पर्य यह नहीं कि संस्था समूहों को इस बात से अवगत कराती है कि कार्यक्रम का स्वरूप किस प्रकार का हो सकता है, तथा सेवार्थियों के लिए वह कैसे लाभप्रद होगा। वह उच्च स्तर के कार्यक्रमों के निर्धारण की सलाह देती है जो समूह, समुदाय तथा समाज के लिए मूल्यवान् होते हैं।
3. संस्था के लिए समुदाय का समर्थन तथा स्वीकृति प्रदान करती है। समूह की मान्यता के लिए समुदाय की स्वीकृति आवश्यक होती है। जब तक किसी सेवा के लिए समुदाय तैयार नहीं होगा उसका प्रारम्भ ही नहीं किया जा सकता। इसमें अतिरिक्त स्तर को मूल्यवान् बनाने के लिए भी समर्थन आवश्यक होता है।
4. संस्था उन कार्यक्रमों की सेवा प्रदान करती है जो समूहों की सहायता करने के लिए तैयार होते हैं क्योंकि उनके बिना व्यावसायिक सेवा असम्भव है। सामाजिक सामूहिक कार्यकर्ता संस्था का कर्मचारी होता है। वह व्यावसायिक ज्ञान, निपुणता सिद्धान्त प्रविधि आदि का उपयोग समूह के साथ करता है। समूह के लिए कार्यकर्ता का होना अत्यन्त आवश्यक होता है क्योंकि समूह जिन उद्देश्यों को प्राप्त करना चाहता है उनको प्राप्त करने में केवल व्यावसायिक कार्यकर्ता ही सहायता कर सकता है।
5. संस्था समूह को जीवन के मूल्य विश्वास तथा दर्शन समझाती है जिसका ज्ञान दीर्घ अनुभव के पश्चात् होता है। इसका तात्पर्य यह है कि सामूहिक कार्य को सम्पन्न करने में किन-किन मूल्यों को ध्यान में रखना होगा, उसका दर्शन क्या होगा तथा किन विश्वासों पर कार्य होगा। ये सभी आवश्यक तत्व मानवतावादी विचारों पर आधारित होते हैं।
6. संस्था नियंत्रित पर्यावरण सम्बन्धी स्थिति प्रदान करती है जिसमें समूहों को कार्य करने का सुअवसर प्राप्त होता है।
7. यह वह तरीका प्रदान करती है जिसका पूर्व परीक्षण हो चुका होता है इस प्रकार समूह संगठनात्मक गलतियों से बचा रहता है।

संस्था के अधिशासीय कार्य (Executive Functions of Institution)

1. संस्था के परिभाषा ज्ञान, अनुभव तथा संस्था के महत्व को समझने में सहायता प्रदान करती है तथा समूहों के उद्देश्यों से अपने उद्देश्यों की पारस्परिकता बनाये रखती है।
2. विभिन्न समूहों के कार्यों में सम्बन्ध स्थापित करती है।
3. दीर्घकालीन तथा वर्तमान उद्देश्यों में सन्तुलन बनाये रखती है।
4. समूहों की आवश्यक दशाओं को समझने तथा स्थापना में सहायता करती है।
5. साधनों सुविधाओं, अधिकारियों कर्मचारियों तथा कार्यात्मक दशाओं का निर्देशन करती है।
6. स्रोतों का पता लगाती है।
7. कार्य करने के तरीके निश्चित करती है।
8. सहयोगिक, सहसम्बन्धित तथा व्यावहारिक प्रयत्नों को प्रोत्साहन देती है।
9. उत्तरदायित्व के सम्बन्ध स्थापित करती है।

कर्मचारियों से सम्बन्धित सेवाएँ (Personnel Related Services)

ये सेवाएँ निम्न प्रकार हैं—

1. संस्था का कार्य कर्मचारियों में सहसम्बन्ध उत्पन्न करना होता है।

2. प्रत्येक संस्था में उच्च-निम्न कर्मचारियों में वर्गीकरण होता है। उसके महत्व, स्थान तथा उत्तरदायित्व में अन्तर होता है। अतः सभी कर्मचारियों का समान स्तर नहीं होता। इसलिए उनमें प्रायः मतभेद हो जाता है। संस्था का कार्य है कि वह इन भावनाओं में कमी लाये तथा कार्य को समान महत्व दे।
3. संस्था, कर्मचारियों में सामंजस्य स्थापित करने की कोशिश करती है क्योंकि अक्सर सामान्य कर्मचारियों तथा विशेषज्ञ कर्मचारियों में असामंजस्य उपस्थित होने का खतरा रहता है।
4. ऐच्छिक रूप से उत्तरदायित्व को स्वीकार करने के लिए अपनत्व की भावना उत्पन्न करती है।

बहुविकल्पीय प्रश्न

प्र.1. एक स्वयं सहायता समूह में बचत और ऋण गतिविधियों के सम्बन्ध में अधिकांश निर्णय किसके द्वारा लिए जाते हैं?

- | | |
|----------------------|-----------------|
| (a) बैंक | (b) सदस्य |
| (c) गैर-सरकारी संगठन | (d) राज्य सरकार |

उत्तर (b) सदस्य

प्र.2. एक स्वयं सहायता समूह में लगभग कितने सदस्य होते हैं?

- | | |
|----------------------|------------------------|
| (a) एक से पाँच सदस्य | (b) कम-से-कम 100 सदस्य |
| (c) 10 से 20 सदस्य | (d) इनमें से कोई नहीं |

उत्तर (c) 10 से 20 सदस्य

प्र.3. भारत में स्वयं सहायता समूहों की उत्पत्ति का पता किस संगठन की स्थापना से लगाया जा सकता है?

- | | |
|---|-----------------------|
| (a) स्वर-रोजगार महिला संघ | (b) उज्जवला योजना |
| (c) स्वर्ण जयन्ती ग्राम स्वरोजगार योजना | (d) इनमें से कोई नहीं |

उत्तर स्वर-रोजगार महिला संघ

प्र.4. स्व-रोजगार महिला संघ की स्थापना कब हुई थी?

- | | | | |
|----------|----------|----------|----------|
| (a) 1970 | (b) 1972 | (c) 1980 | (d) 1982 |
|----------|----------|----------|----------|

उत्तर (b) 1972

प्र.5. स्वयं सहायता समूह सम्बन्धित है—

- (a) लघु उद्योग शुरू करने के लिए धन उपलब्ध कराते हैं।
- (b) सदस्यों को बैंक खाते खोलने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।
- (c) गरीबों को आर्थिक सहायता प्रदान करते हैं।
- (d) अपने सदस्यों के बीच छोटी बचत को बढ़ावा देते हैं।

उत्तर (d) अपने सदस्यों के बीच छोटी बचत को बढ़ावा देते हैं।

प्र.6. स्वयं सहायता समूह का आदर्श वाक्य निम्न में से क्या होना चाहिए?

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| (a) बचत पहले—क्रेडिट बाद में | (b) क्रेडिट पहले—बचत बाद में |
| (c) (a) एवं (b) दोनों | (d) इनमें से कोई नहीं |

उत्तर (a) बचत पहले—क्रेडिट बाद में

प्र.7. निम्नलिखित में से कौन-से स्वयं सहायता समूहों के सही उद्देश्य हैं?

- (a) सदस्यों द्वारा बचाए गए धन को एकत्रित करना।
- (b) सदस्यों को आवश्यकतानुसार ऋण उपलब्ध कराना।
- (c) ग्रामीण महिलाओं का सशक्तिकरण।
- (d) विभिन्न मुद्दों पर चर्चा करने के लिए सदस्यों के लिए एक मंच की व्यवस्था करना।

उत्तर (d) विभिन्न मुद्दों पर चर्चा करने के लिए सदस्यों के लिए एक मंच की व्यवस्था करना।

प्र.8. स्वयं सहायता समूह का सामान्यतः प्राथमिक उद्देश्य क्या होता है—

- (a) समूहों को सूक्ष्म वित्त प्रदान करना (b) खेती की तकनीक में सुधार करने के लिए
(c) उच्च गुणवत्ता वाले बीज उपलब्ध करवाना (d) शिक्षा की जरूरत प्रदान करने के लिए

उत्तर (a) समूहों को सूक्ष्म वित्त प्रदान करना

प्र.9. गरीबों के लिए स्वयं सहायता समूहों के लाभ निम्न में से कौन-सा है?

- (a) वे महिलाओं को आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर बनने में मदद करते हैं
(b) ग्रामीण गरीबों के संगठन का ब्लॉक बनाता है
(c) विभिन्न प्रायोजकों के लिए उचित ब्याज दर पर, समय पर ऋण प्राप्त करने में मदद करता है
(d) उपरोक्त में से सभी

उत्तर (d) उपरोक्त में से सभी

प्र.10. जिस प्रक्रिया से व्यक्ति, मानव कल्याण के लिए परस्पर निर्भर होकर व्यवहार करना सीखता है। वह प्रक्रिया है—

- (a) भाषा विकास (b) समाजीकरण
(c) वैयक्तिक मूल्य (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (b) समाजीकरण

प्र.11. निम्नलिखित में से कौन-सा व्यक्तियों को सामाजिक बनाने के मूल सिद्धान्तों में से एक है?

- (a) धर्म (b) जाति (c) शिक्षा (d) अनुकरण

उत्तर (c) शिक्षा

प्र.12. निम्नलिखित में से कौन-सा समाज के सुचारु संचालन और सामाजिक सम्बन्धों के लिए सुव्यवस्थित, आसानी से मान्यता प्राप्त और अपेक्षाकृत स्थिर मानदण्डों द्वारा विनियमित मानव व्यवहार के विभिन्न पहलुओं पर लागू मानदण्डों का एक समूह है?

- (a) निजी संस्था (b) लोकतान्त्रिक संस्था (c) पूँजी संस्था (d) सामाजिक संस्था

उत्तर (d) सामाजिक संस्था

प्र.13. सामाजिक क्रिया में बाधा किस कारण से होती है?

- (a) धर्म (b) समानता (c) पूर्वधारणा (d) राजनीति

उत्तर (c) पूर्वधारणा

प्र.14. सामाजिक भागीदारी के विकास का सबसे अच्छा ज्ञात अध्ययन किसके द्वारा किया गया?

- (a) ब्रैडगैस (b) डेनिस (c) गेसेल (d) पार्टन

उत्तर (d) पार्टन

प्र.15. जिस प्रक्रिया से व्यक्ति, मानव कल्याण के लिए परस्पर निर्भर होकर व्यवहार करना सीखता है। वह प्रक्रिया है—

- (a) भाषा विकास (b) समाजीकरण प्रक्रिया (c) वैयक्तिक मूल्य (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (b) समाजीकरण प्रक्रिया

प्र.16. समाजशास्त्री "समूह" शब्द का वर्णन इस प्रकार करते हैं—

- (a) लोगों का संग्रह (b) बातचीत के एक संगठित पैटर्न में शामिल लोग
(c) लोग एक जगह पर बातचीत करते हैं। (d) एक सभा में भाग लेने वाले

उत्तर (b) बातचीत के एक संगठित पैटर्न में शामिल लोग

प्र.17. सामाजिक सामूहिक कार्य में कार्यक्रम किस पर आधारित होता है?

- (a) ब्याज और संसाधन पर (b) कार्यकर्ता के हित और संसाधन
(c) समूह के हित और संसाधन (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) समूह के हित और संसाधन

प्र.18. निम्नलिखित में कौन-सा सामाजिक समूह कार्य का सिद्धान्त नहीं है?

- (a) गोपनीयता (b) निर्देशित समूह बातचीत
(c) प्रगतिशील कार्यक्रम विकास (d) समूह द्वारा की गई प्रगति का मूल्यांकन

उत्तर (a) गोपनीयता

प्र.19. सामाजिक समूह कार्य क्षेत्र में कार्य प्राप्त करने में निम्न में कौन मदद करता है?

- (a) ज्ञान (b) कौशल (c) व्यवहार (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.20. समूह कार्य विशेष रूप से अभिप्रेत है—

- (a) सामाजिक क्रिया को बढ़ावा देना
(b) सामुदायिक संगठन की सुविधा के लिए
(c) सामाजिक कार्य प्रणाली को बढ़ाने के लिए
(d) सामूहिक प्रक्रिया द्वारा व्यक्तिगत एवं सामूहिक समस्याओं का समाधान करना

उत्तर (d) सामूहिक प्रक्रिया द्वारा व्यक्तिगत एवं सामूहिक समस्याओं का समाधान करना

प्र.21. सामाजिक समूह कार्यकर्ता की भूमिका को किस शब्द के माध्यम से सबसे अच्छी तरह से समझा जा सकता है—

- (a) अप्रत्यक्ष नेता (b) संबल (c) संसाधन व्यक्ति (d) कार्यक्रम नियोजक

उत्तर (c) संसाधन व्यक्ति

प्र.22. सामाजिक समूह कार्य की अनुठी विशेषता क्या है?

- (a) प्राथमिक समूह होने का स्वाभाविक (b) कार्यकर्ता ग्राहक सम्बन्ध
(c) कार्यक्रम मीडिया का रचनात्मक उपयोग (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) कार्यक्रम मीडिया का रचनात्मक उपयोग

प्र.23. सामाजिक समूह कार्य में कार्यक्रम निम्न में से किस पर आधारित है?

- (a) एजेन्सी के हित और संसाधन पर (b) कार्यकर्ता के हित और संसाधन पर
(c) समूह के सदस्यों के हित और संसाधन पर (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) समूह के सदस्यों के हित और संसाधन पर

प्र.24. समाज कार्य की एक पद्धति के रूप में सामाजिक समूह मुख्य रूप से निम्न में से कौन-सा लक्ष्य रखता है?

- (a) नेतृत्व के गुणों का विकास (b) लोकतान्त्रिक जीवन शैली का विकास
(c) समायोजन के लिए क्षमता का विकास (d) ये सभी

उत्तर (d) ये सभी

प्र.25. "सामाजिक समूह कार्य समाज कार्य का एक तरीका है जो व्यक्तियों को उद्देश्यपूर्ण समूह अनुभवों के माध्यम से अपने सामाजिक कार्य को बढ़ाने में मदद करता है" यह परिभाषा किसके द्वारा दी गई है?

- (a) प्रेस कोयल (b) जी० कोनोपका (c) हैमिल्टन (d) स्किडमोर

उत्तर (b) जी० कोनोपका

□

UNIT-VII

सहभागी अधिगम एवं कार्य Participatory Learning and Action

खण्ड-अ (अतिलघु उत्तरीय प्रश्न)

प्र.1. सहभागी अधिगम क्रिया की विधियाँ क्या हैं?

What are the methods of participative learning?

उत्तर सहभागी अधिगम क्रिया की विधियों में प्रत्यक्ष या सहभागी अवलोकन, अर्ध-संरचित साक्षात्कार, फोकस समूह चर्चाएँ, फोटोग्राफी, वीडियो, केस स्टडी और द्वितीयक डेटा स्रोतों का उपयोग शामिल हैं। हालाँकि, विशेष रूप से PLA के लिए डिजाइन किए गए उपकरणों और तकनीकों का एक व्यापक सेट भी होता है।

प्र.2. सहभागी अधिगम के क्या लाभ हैं?

What are the advantages of participatory learning?

उत्तर सहभागी अधिगम के निम्नलिखित लाभ हैं—

1. विविधता का उत्सव: छात्र सभी प्रकार के लोगों के साथ काम करना सीखते हैं।
2. अलग-अलग मतभेदों की स्वीकृति: जब प्रश्न पूछे जाते हैं, तो विभिन्न छात्रों के पास विभिन्न प्रकार की प्रतिक्रियाएँ होती हैं।

प्र.3. सहभागी शिक्षण को परिभाषित कीजिए।

Define participation teaching.

उत्तर प्रो० श्रीकृष्ण दुबे के शब्दों में, “सहगामी शिक्षण का आशय उस शिक्षण प्रक्रिया से है जिसमें शिक्षक एवं शिक्षार्थी की पूर्ण सहभागिता निश्चित होती है तथा सहभागिता द्वारा ही शिक्षण प्रक्रिया प्रभावशाली एवं उद्देश्यपूर्ण बनती है।”

प्र.4. सहभागी उपागम के मुख्य सिद्धांत क्या हैं?

What are the main principles of participative approach?

उत्तर सहभागी उपागम के अन्तर्गत सहभागी दृष्टिकोण (संवाद, भागीदारी, सांस्कृतिक पहचान और सशक्तिकरण) के चार मुख्य सिद्धांतों की पहचान की गई है और बताया गया कि कैसे वे पारंपरिक रूप से संकल्पित हैं।

प्र.5. सहकारी अधिगम से आप क्या समझते हैं?

What do you understand from cooperative learning?

उत्तर सहकारी अधिगम में बच्चे सीखने में एक-दूसरे का सहयोग प्रदान करते हैं। वे समस्याओं के समाधान एवं कार्य पूरा करने के लिए एक-दूसरे के साथ सहयोग करते हैं। सहकारी अधिगम एक ऐसी अधिगम प्रक्रिया है जिसमें एक जैसी योग्यता के बालक समूह बनाकर एक ही उद्देश्य को पाने का प्रयास करते हैं।

प्र.6. शिक्षण और सीखने की सहभागी विधि क्या है?

What is the method of teaching and learning?

उत्तर सहभागी शिक्षा एक ऐसी पद्धति है जहाँ छात्रों को अपने पाठ्यक्रम के निर्धारण की प्रक्रिया में संलग्न होने का अवसर दिया जाता है ताकि लोकतांत्रिक निर्णय लेने में भागीदारी को बढ़ावा देने के दौरान वे अपने सीखने के लक्ष्यों को गतिविधियों में शामिल कर सकें।

प्र.7. सहकारी शिक्षा के उद्देश्य क्या हैं?**What are the aims of cooperative education?**

उत्तर—सहकारी का उद्देश्य उच्च गुणवत्ता वाली प्रतिभाओं को विकसित करना और रोजगार प्रतियोगिता में सुधार करना है। इसका मूल रूप कार्य एकीकृत शिक्षण है, इसकी प्रभावशीलता नियोक्ता, विश्वविद्यालय और छात्रों के सकारात्मक सहयोग और पारस्परिक लाभ पर निर्भर करती है।

प्र.8. सहकारी अधिगम क्यों महत्वपूर्ण है?**Why is cooperative learning important?**

उत्तर सहकारिता अधिगम का सबसे महत्वपूर्ण लाभ निश्चित रूप से टीम वर्क और सहयोग का निर्माण करना है। यह कुछ ऐसे कार्यों के लिए दूसरों पर निर्भर रहने में मदद करता है जिनमें सहयोगात्मक प्रयास की आवश्यकता होती है। आप इस अवसर का उपयोग अपने साथियों को समझने और उनकी कार्यशैली को समझने के लिए कर सकते हैं।

प्र.9. सहकारी शिक्षा और सहयोगी शिक्षा में क्या अंतर है?**What is the difference between cooperative education and participative education?**

उत्तर सहकारी शिक्षा के लिए टीम के सदस्यों के सहभागिता की आवश्यकता होती है और सहयोगी शिक्षा के लिए टीम के सदस्यों के सहयोग की आवश्यकता होती है। सहकारी शिक्षा के लिए शिक्षक और सहयोगी सीखने की जरूरत प्रौद्योगिकी की आवश्यकता होती है। सहकारी शिक्षा में बड़े समूह हैं और सहयोगी शिक्षा में छोटे समूह हैं।

प्र.10. सहभागी की विशेषताएँ क्या हैं?**What are the features of participatory?**

उत्तर सहभागी दृष्टिकोण ज्ञान के एक विशेष सिद्धांत पर आधारित होते हैं; ज्ञानमीमांसा, जो स्वदेशी या स्थानीय ज्ञान की वैधता और मूल्य को पहचानती है। सार्वजनिक स्वास्थ्य में, यह पारंपरिक वैज्ञानिक अनुसंधान द्वारा उत्पादित साक्ष्य और ज्ञान का पूरक है। लोगों का रोजमर्रा का अनुभव मायने रखता है।

खण्ड-ब लघु उत्तरीय प्रश्न**प्र.1. भारत में नागरिक सहभागिता के सन्दर्भ में टिप्पणी दीजिए।****Give comment on citizen participation in India.****उत्तर****भारत के संदर्भ में नागरिक सहभागिता
(Citizen in Regard of India)**

एक ओर, त्वरित नागरिक सेवा वितरण के लिए कई पहल और कार्यक्रम तैयार किए गए। दूसरी ओर, नागरिक सहभागिता को राज्य के एक महत्वपूर्ण विकास आयाम के रूप में देखा जाता है। वस्तुतः, भारत में नागरिक सहभागिता के स्वरूप का उद्भव 'समावेशी' और 'सहभागी' संदर्भों से हुआ; सर्वप्रथम, 'समावेशी' संदर्भ में उपेक्षित वर्गों का सशक्तीकरण, मानव गरिमा को पुनः प्रतिष्ठित करना और स्थायी जीविका इत्यादि सम्मिलित हैं; दूसरे 'सहभागी' संदर्भ में विकल्प विकसित कर पाने की योग्यता, समय और लागत प्रभाविता और स्टेक होल्डर (हितधारक) अनुक्रियाशीलता इत्यादि सम्मिलित हैं।

उदाहरण स्वरूप हम भोपाल गैस दुर्घटना को नागरिक सहभागिता के रूप में प्रस्तुत कर सकते हैं इसके सन्दर्भ में भारत में दिसंबर, 1984 में घटित गोपाल गैस त्रासदी की घटना से करते हैं, जिसमें यूनिन कारबाईड इंडिया लिमिटेड (UCIL) के कीटनाशी दवा के संयंत्र से मिथाइल आइसोसाइनेट नामक अत्यधिक जहरीली गैस के लीक होने से भोपाल में लगभग 5000 से भी ज्यादा लोग मौत के शिकार हुए और 5 लाख व्यक्ति घायल हुए (दि हिंदु, The Hindu, 2019)। यह औद्योगिक आपदा वर्तमान में चल रही है और आगामी कार्पोरेट परियोजनाओं के लिए एक चेतावनी है कि पर्यावरण मानकों का अनुपालन करें। भोपाल गैस त्रासदी पर भारतीय विषाक्त विज्ञान अनुसंधान संस्थान, (Indian Institute of Toxicology Research) लखनऊ की रिपोर्ट दर्शाती है कि कारखाने से 3.5 किमी. और उसके आगे के क्षेत्र की मिट्टी और भू-जल कैंसरकारी रसायनों से दूषित हो चुका और इसी कारण बच्चे विकारग्रस्त पैदा हो रहे हैं (हिन्दुस्तान टाइम्स - Hindustan Times, 2015)। इस

तरह की दुःखद औद्योगिक आपदाएँ शासन के समक्ष सामाजिक और पर्यावरणी न्याय, मानव-सुरक्षा, वनस्पति और जीव, पीड़ितों के पुनर्वास, सामान्य जीवन बहाल करने इत्यादि से संबंधित कई मुद्दों पर सवाल खड़े करती हैं। इस त्रासदी के 35 वर्ष बाद भी भोपाल के वासी हानिकारक पदार्थों के प्रतिकूल प्रभावों को अभी भी झेल रहे हैं। इस त्रासदी में, लोग अज्ञात आपदा से पूरी तरह अनभिज्ञ व अनजान थे और हम केवल यह अनुमान ही लगा सकते हैं कि संरचित नागरिक सहभागिता ही इस आपदा को टाल सकी। इस तरह के, अन्यायों के परिणामस्वरूप ही नागरिक सहभागिता की जरूरत महत्वपूर्ण रूप से महसूस की गई। कई ऐसी घटित घटनाएँ सामने आईं, जहाँ उद्योगों ने पर्यावरण हितैषी पद्धतियों को बढ़ावा देने के प्रयासों को नजरअंदाज किया है। इसी के कारण सरकार को लोगों को विकास कार्यकर्ता के रूप में लाना पड़ा है। 1994 में पर्यावरण प्रभाव मूल्यांकन (Environment Impact Assessment-EIA) अधिसूचना की घोषणा से लोगों की सहभागिता अनिवार्य कार्य बन गया। इसमें कहा गया कि खनन, धर्मल पावर संयंत्रों, नदी-घाटी, बुनियाद संरचना (सड़क, राजमार्ग, बंदरगाह, पोताश्रय और विमान पत्तन) और उद्योगों से संबंधित परियोजनाओं में जनता के साथ परामर्श के बाद ही पर्यावरणी मंजूरी (Clearance) संभव है (भारत सरकार, 2006)। हालाँकि, EIA जन सामान्य के लिए संभावित सामाजिक और पर्यावरणीय प्रभाव की समीक्षा के लिए एक निर्णयन माध्यम है, लेकिन EIA की सफलता, लोगों को प्रभावित कर सकने वाली संभावित समस्याओं को स्पष्ट रूप से बता पाने की योग्यता पर निर्भर करती है। संक्षेप में कहें तो राज्य, नागरिक और गैर-राज्य अभिकर्ताओं के बीच अधिक से अधिक संयुक्त चर्चाएँ और सहभागिताएँ समन्वय और नवप्रवर्तन को बढ़ा सकती हैं। लेकिन सबसे पहले जरूरी है कि इसमें आपदाओं को रोकने का सामर्थ्य होना चाहिए।

लोक-सेवाओं के वितरक के प्रति जवाबदेही, पारदर्शिता और अनुक्रियाशीलता के लक्ष्य को लेकर कई राज्य सरकारों ने नागरिक हितैषी तजुरबे के लिए अधिकार आधारित उपागम (दृष्टिकोण) (Rights-based Approach) को अंगीकार किया है। इस उपागम के तहत मध्यप्रदेश, बिहार, महाराष्ट्र और कई अन्य राज्यों ने लोक-सेवाओं के अधिकार (Right to Public Services or RTPS) के लिए कानून बनाए। इस संदर्भ में, मध्य प्रदेश इस कानून को लागू करने वाला पहला राज्य बना। इस अधिनियम में स्पष्ट रूप से नागरिकों की जरूरतों की पूर्ति के लिए फ्रंट ऑफिस और बैक ऑफिस प्रचालनों का वर्णन किया गया है और समयबद्ध (निर्धारित समय) सेवा प्रदान के लिए नागरिक सेवा केंद्रों की स्थापना की गई है। तथापि, इस कानून के कार्यान्वयन में आने वाली चुनौतियाँ हैं—(क) नागरिक को समयबद्ध सेवाएँ प्रदान की जरूरत और (ख) सेवाओं के विलंब या इंकार करने को संभावित निहितार्थ; इन दो स्तरों पर क्षेत्र स्तर के अधिकारियों की क्षमताओं का निर्माण करना शामिल है।

प्र.2. सामाजिक क्रिया समाज कार्य प्रविधि के रूप में उल्लेख कीजिए।

Describe social process in social work method.

उत्तर

सामाजिक क्रिया समाज कार्य प्रविधि के रूप में (Social Process in Social Work Method)

किसी भी प्रविधि को समाज कार्य की प्रविधि के रूप में स्थापित होने के लिए कुछ तथ्यों की आवश्यकता होती है। अतः वे तथ्य अग्रलिखित हैं सामाजिक क्रिया की परिभाषाएँ, सामाजिक क्रिया की विशेषताएँ, सामाजिक क्रिया के उद्देश्य, सामाजिक क्रिया के मूल तत्व, सामाजिक क्रिया के चरण, सामाजिक क्रिया के क्रमानुसार सिद्धांत, सामाजिक क्रिया की विशेष प्रणालियाँ तथा प्रविधियाँ एवं सामाजिक अनुमोदन।

इन सभी माध्यमों से हम कह सकते हैं कि सामाजिक क्रिया समाज कार्य की प्रविधि के रूप में कार्य करती है। इन तथ्यों का बिन्दुवार अवलोकन करेंगे यदि ये तथ्य सामाजिक क्रिया में पाये गये तो सामाजिक क्रिया को हम समाज कार्य की प्रविधि के रूप में मान सकते हैं।

जब हम समाज कार्य के इतिहास का अध्ययन एवं अवलोकन करते हैं तब यह बात स्पष्ट हो जाती है कि समाज कार्य मानवतावाद पर आधारित है। निर्धन, निराश्रित, असहाय, शोषण का सरलतापूर्वक शिकार बनने वाले वर्गों एवं अनाथ व्यक्तियों की सहायता का उत्तरदायित्व समाज कार्य के द्वारा आरम्भिक काल से ही स्वीकार किया गया है और समाज कार्य ने समता के साथ न्याय को प्रोत्साहित किया है। समाज कार्य मात्र व्यक्ति की मनोसामाजिक समस्याओं का समाधान ही नहीं करता वरन् समूह या समुदाय की विभिन्न आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए प्राथमिकता के आधार पर अपनी भूमिका का निर्वहन करते हुए सहायता करता है।

सामाजिक क्रिया समाज कार्य की एक सहायक प्रणाली है। समाज कार्य के अन्तर्गत कार्यकर्ता सेवार्थियों की सहायता करने के लिए इस प्रणाली का उपयोग करता है। इसकी अवधारणा का उदय 1922 में मेरी रिचमण्ड द्वारा उल्लिखित समाज कार्य की चार

प्रणालियों के अन्तर्गत माना जाता है। 1950 में जॉन फिच ने एक कॉन्फ्रेंस में सामाजिक क्रिया की प्रकृति के ऊपर एक महत्वपूर्ण निबन्ध प्रस्तुत किया, इसके उपरान्त सामाजिक क्रिया की परिवर्तित अवधारणा का उदय होना आरम्भ हो गया। सन् 1945 में केनिथ एलियम प्रे के द्वारा 'सोशल वर्क एण्ड सोशल ऐक्शन' नाम से एक लेख लिखा गया जिसमें यह स्पष्ट किया गया कि सामाजिक क्रिया सामुदायिक संगठन का एक अंग नहीं है, यह समाज कार्य की अलग प्रणाली है, लेकिन धीरे-धीरे इस बात को स्वीकार किया जाने लगा कि सामाजिक क्रिया में कार्य वृहद स्तर पर होता है जबकि सामुदायिक संगठन में कार्य एक सीमित क्षेत्र के अन्तर्गत किया जाता है। आज वर्तमान में इस बात से अधिकांश लोग सहमत हैं और इन्होंने सामाजिक क्रिया को समाज कार्य की एक सहायक प्रणाली के रूप में स्वीकार किया है।

प्र.3. सामाजिक क्रिया की विभिन्न परिभाषाएँ लिखिए।

Write various definitions of social process.

उत्तर

सामाजिक क्रिया की परिभाषाएँ (Definitions of social Process)

विभिन्न समाज कार्यकर्ताओं और विभिन्न विद्वानों ने सामाजिक क्रिया को पृथक-पृथक ढंग से परिभाषित किया है, नीचे कुछ बुद्धिजीवियों की परिभाषाओं का वर्णन किया जा रहा है। मेरी रिचमण्ड (1922) के अनुसार "सामाजिक क्रिया प्रचार एवं सामाजिक विधान के माध्यम से जन समुदाय के कल्याण को प्रोत्साहित करती है।"

प्रेस क्वायल (1937) के अनुसार "समाज कार्य के एक भाग के रूप में सामाजिक क्रिया सामाजिक पर्यावरण को इस प्रकार बदलने का प्रयास है जो हमारे विचार में जीवन को अधिक संतोषजनक बनायेगा। यह मात्र व्यक्ति विशेष को ही प्रभावित नहीं करता वरन् सामाजिक संस्थाओं, कानूनों, प्रथाओं और समूहों एवं समुदायों को भी प्रभावित करता है।"

सैनफोर्ड सोलेण्डर (1957) के अनुसार "समाज कार्य के परिप्रेक्ष्य में सामाजिक क्रिया वैयक्तिक, सामूहिक या अन्तर्सामूहिक प्रयास की प्रक्रिया है जो समाज कार्य के दर्शन, ज्ञान और निपुणताओं की सीमा के अन्दर सम्पादित की जाती है। इसका उद्देश्य सामाजिक नीति और सामाजिक संरचना में संशोधन करके समुदाय के कल्याण को प्रगति के पथ पर अग्रसित करना है एवं कार्यक्रमों और सेवाओं की प्राप्ति के लिए कार्य करना है।"

हिल जान (1951) के अनुसार "सामाजिक क्रिया को व्यापक सामाजिक समस्याओं के समाधान का संगठित प्रयास कहा जा सकता है या मौलिक सामाजिक एवं आर्थिक दशाओं या व्यवहारों को प्रभावित करके वांछित सामाजिक उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए संगठित सामूहिक प्रयास कहा जा सकता है।"

फ्रीडलैण्डर (1963) के अनुसार "सामाजिक क्रिया एक वैयक्तिक, सामूहिक एवं सामुदायिक प्रयास है जिसे समाज कार्य के दर्शन एवं व्यवहार की संरचना के अन्तर्गत किया जाता है। और इसका उद्देश्य सामाजिक नीतियों में परिवर्तन लाते हुए सामाजिक प्रगति को प्राप्त करना एवं स्वास्थ्य तथा कल्याण सेवाओं को विकसित करना है।"

इन परिभाषाओं का विश्लेषण करने पर यह स्पष्ट होता है कि "सामाजिक क्रिया सामाजिक उद्देश्यों एवं आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए सामाजिक नीतियों में परिवर्तन लाती है और जन कल्याण के लिए सहभागिता को प्रोत्साहित करती है, जिससे समाज के कल्याण में उत्तरोत्तर वृद्धि हो सके।"

प्र.4. सामाजिक क्रिया की विशेषताएँ बताइए।

Illuminate the features of social process.

उत्तर

सामाजिक क्रिया की विशेषताएँ (Feature of Social Process)

सूदन के अनुसार सामाजिक क्रिया की निम्नलिखित विशेषताएँ हैं—

1. सामाजिक क्रिया के उद्देश्य सामान्य रूप से और विशिष्ट रूप से स्पष्टता से परिभाषित होते हैं;
2. सामाजिक क्रिया संस्था द्वारा दी जाने वाली सेवाओं की अंगभूत होती है। इसे स्पष्ट किया जाता है और इस कार्य को पूरा करने के लिए प्रशासकीय साधन जुटाये जाते हैं;
3. सामाजिक क्रिया के कार्यक्रमों की प्राथमिकता स्पष्ट की जाती है;
4. उन समूहों के लिए जिनपर सामाजिक क्रिया का उत्तरदायित्व होता है, सही सूचनाओं को पहुँचाने की व्यवस्था की जाती है;

5. संस्था के संगठन के अनुसार ही सामाजिक क्रिया का रूप परिभाषित किया जाता है;
6. सामाजिक क्रिया के कार्यक्रमों के लिए व्यावसायिक कार्यकर्ताओं को सेवाएँ प्रदान की जाती हैं;
7. अन्य संस्थाओं के साथ सहयोग की दिशाओं को स्पष्ट किया जाता है;
8. प्रमुख सरकारी विभागों और अधिकारियों से निरन्तर कार्यात्मक सम्बन्ध स्थापित किया जाता है, और
9. सामाजिक क्रिया के विशेष कार्यक्रम को विचारपूर्वक नियोजित किया जाता है।

उपरोक्त विशेषताओं का विश्लेषण एवं अवलोकन करने के पश्चात् सामाजिक क्रिया की कुछ विशेषताओं का उल्लेख नीचे किया जा रहा है—

1. सामाजिक क्रिया किसी व्यक्ति, समूह या समुदाय द्वारा आरम्भ की जा सकती है, क्योंकि सामाजिक क्रिया में सामूहिक क्रिया का होना आवश्यक होता है। इसमें समूह या समुदाय के लोग सहभागिता करते हैं;
2. सामाजिक क्रिया में सभी समूह के सदस्य या समुदाय सम्मिलित होते हैं और अन्तःक्रिया प्रक्रिया निरन्तर चलती रहती है।
3. सामाजिक क्रिया सामाजिक उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए सामाजिक नीतियों में परिवर्तन लाती हैं; और
4. सामाजिक क्रिया सामाजिक विधान के अनुरूप की जाती है, इसमें किसी का व्यक्तिगत लाभ न होकर सामूहिक लाभ होता है।

प्र.5. सहभागी-अधिगम की प्रक्रिया का उल्लेख कीजिए।

Describe the participatory learning process.

उत्तर

सहभागी-अधिगम की प्रक्रिया

(Participatory Learning Process)

सहभागी-अधिगम को समझने के लिए, पहले यह समझना आवश्यक है कि अधिगम कैसे संपन्न होता है। सन् 1992 में बारबरा लेह स्मिथ और जीन टी० मेकग्रीगोर ने अधिगम के बारे में निम्नलिखित प्रचलित सिद्धान्त प्रदान किए और तत्पश्चात् इन सिद्धान्तों के आधार पर सहभागी अधिगम की प्रक्रिया को परिभाषित किया—

1. अधिगम प्रक्रिया के दौरान विद्यार्थी सूचना ग्रहण करते हैं और इसे पूर्व ज्ञान की संरचना से सम्बन्धित करते हैं।
2. सूचना को सरल रूप से याद करना और उसी रूप में पुनः प्रस्तुत करने की अपेक्षा सक्रिय अधिगम में विद्यार्थी को अपने साथियों को सक्रिय रूप से संलग्न करने और सूचना के प्रसंस्करण और संश्लेषण के लिए एक उद्दीपन या चुनौती की आवश्यकता होती है।
3. जब विद्यार्थी, विभिन्न पृष्ठभूमि के व्यक्तियों के विविध विचारों के अनुभव प्राप्त होते हैं तो अधिगम संपन्न होता है।
4. एक सामाजिक वातावरण में, जहाँ विद्यार्थियों के बीच वार्तालाप संपन्न होता है, अधिगम प्रक्रिया को बढ़ावा मिलता है। इस वातावरण में विद्यार्थी एक संरचना का निर्माण करता/करती है और वार्तालाप को सार्थक बनाता है।

स्मिथ और मैकग्रीगोर के अनुसार—सहभागी अधिगम वातावरण में विद्यार्थी एक उद्दीपन प्राप्त करते हैं, जिसे वे अपने सहपाठियों के साथ संलग्न और वार्तालाप में उपयोग करते हैं। वे विभिन्न विचारों के अनुभव प्राप्त करते हैं। ऐसे वातावरण में विद्यार्थी मात्र शिक्षक द्वारा बताए गए कि उन्हें क्या करना है या पाठ्यपुस्तक में जो लिखा गया है पर पूर्णतया विश्वास करने की अपेक्षा स्वयं की अधिगम-संरचना का निर्माण करते हैं। इस प्रकार एक सहभागी-अधिगम परिस्थिति में विद्यार्थी अपने सहपाठियों के साथ वार्तालाप कर सकते हैं। अपने विचारों को प्रस्तुत और उनका पक्ष ले सकते हैं, विभिन्न विश्वासों का आदान प्रदान कर सकते हैं, दूसरी अवधारणा संरचनाओं पर प्रश्न पूछते हैं और सक्रिय रूप से संलग्न रहते हैं।

खण्ड-स (विस्तृत उत्तरीय प्रश्न)

प्र.1. समावेशी शासन का विस्तारपूर्वक विवरण दीजिए।

Illustrate inclusive rule in detail.

उत्तर

समावेशी शासन

(Inclusive Governance)

सबसे पहले जेंडर अनुक्रियाशीलता के संदर्भ में भारत में समावेशी शासन (Inclusive governance) से अवगत होना आवश्यक है। अतः सन् 2013 में महिला एवं बाल विकास मंत्रालय द्वारा सभी विभागों व स्थानीय निकायों द्वारा

जेंडर-अनुक्रियाशील बजट का अनुसरण करने के लिए राज्य सरकारों का औपचारिक रूप से मार्गदर्शन किया। इस प्रक्रिया को शीघ्रता से निपटाने के लिए, मंत्रालय ने राज्यों को जेंडर बजट पर कार्यदल गठित करने के लिए कहा। नीति-निर्माण में सरकार के सभी स्तरों पर जेंडर असमानता से निपटने के लिए जेंडर अनुक्रियाशील बजट की अवधारणा को अंगीकार किया गया। जेंडर बजट के दो भाग हैं; भाग-क और भाग-ख। भाग-क में महिला विशिष्ट योजनाओं (100) संसाधन आवंटन) और भाग-ख महिला समर्थन योजनाओं (30% संसाधन आवंटन) से संबद्ध है। उदाहरण के लिए, सन् 2019 के बजट में वर्ष 2019-20 के लिए जेंडर बजट आवंटन को बढ़ाकर ₹ 131,700 करोड़ करने का प्रस्ताव है। वस्तुतः बजट में महिला सुरक्षा, रोजगार, पोषण, सामाजिक उत्थान, शिक्षा, स्वास्थ्य और प्रसूति लाभ के लिए व्यापक वित्तीय परिव्यय का प्रावधान है।

‘समावेशी शासन’ को सामाजिक विज्ञान साहित्य में प्रमुखता मिलने के फलस्वरूप मूलभूत जरूरतों, उत्पादन के वैकल्पिक प्रारूपों, स्थायी आजीविका, इत्यादि के संदर्भ में सामाजिक विज्ञान विषय के स्वरूप को तदनुसार कई उपभागों को रूपांतरित किया गया है। इस इकाई में समावेशी शासन के लिए राज्य अंतर्क्षेपों की चर्चा तीन प्रमुख स्तरों तक ही सीमित है;

- ◆ संवैधानिक ढाँचा (Constitutional Framework)—यह समावेशी समाजों के लिए आधारभूत संरचना प्रदान करता है।
- ◆ संस्थानिक (Institutional Framework) ढाँचा—यह कानूनों और नीतियों को बढ़ावा देता है तथा उन्हें लागू करता है।
- ◆ अग्रलक्षी (Proactive) उपागम-बहिष्करण (Exclusion) के विभिन्न रूपों का विरोध करना।

समावेशी समाज के लिए संवैधानिक ढाँचा

(Constitutional Framework for an Inclusive Society)

आज के इस सूचना युग में विद्वतजन और व्यवसायी लोगों ने आकस्मिक रूप से यह प्रश्न पूछने की इच्छा व्यक्त नहीं की है कि “राज्य और समाज में सार्थक अंतःक्रिया के लिए नागरिकों को इस प्रक्रिया में कैसे संलग्न किया जाए।” यह जानने या पूछने के लिए ज्यादा इच्छुक प्रतीत नहीं होते व ऐसे प्रश्नों में रुचि नहीं रखते, तार्किक दृष्टि से लोकतांत्रिक संस्था का निर्माण नागरिकों को उपलब्ध संसाधनों के उत्पादन और उपभोग को आकार देने के लिए शिक्षित करने के उद्देश्य से किया गया था। सीमांत (उपेक्षीय) समूहों के संसाधनों के निष्पक्ष और समान वितरण को बढ़ावा देने के प्रयोजनार्थ सभी नागरिकों को राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक अधिकारों को सुनिश्चित करने के संविधान प्रतिबद्ध था।

इन्हीं संविधानिक प्रतिबद्धताओं के स्वरूप के कारण व्यक्ति की स्थिति का उत्थान हुआ, अब व्यक्ति की स्थिति एक ‘मूक विषय’ (Mute Subject) से ‘सशक्त नागरिक’ (Empowered citizen) की हो गई, जो संसाधनों के उत्पादन और उपभोग के तरीके को आकार दे सके। उदाहरण के लिए, भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14-16 में निहित मौलिक अधिकार निर्दिष्ट करते हैं कि देश में रहने वाला हर व्यक्ति कानून के समक्ष समान है और धर्म, जाति, प्रजाति, जेंडर या जन्म स्थान के आधार पर इनके अधिकारों को प्रदान करने में कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा (बासू-Basu, 2007)। राज्य या किसी भी सार्वजनिक प्राधिकरण द्वारा मौलिक अधिकारों का उल्लंघन किए जाने की स्थिति में नागरिक को अधिकार है कि वह ‘न्यायिक उपचार’ (Judicial Remedy) के लिए अदालत का दरवाजा खटका सकता है। आइए, इस दृष्टिकोण को निम्नलिखित उदाहरण के माध्यम से समझें।

समावेशी समाज के लिए सांस्थानिक ढाँचा

(Constitutional Framework for an Institutional Society)

क्या सामाजिक तौर पर उत्तरदायी व्यापार के बिना समावेशी समाज को प्राप्त किया जा सकता है? इस प्रश्न के उत्तर ट्रिपल बॉटम लाइन (‘Triple Bottom Line’ -TBL) उपागम के नजरिये से छानबीन करनी होगी।

TBL के आयाम (Dimensions of TBL)

स्लेपर और हॉल (Slaper and Hall, 2011) के अनुसार TBL दृष्टिकोण एलकिंग्टन (Elkington) द्वारा प्रतिपादित किया गया और उनका मानना है कि इसने पर्यावरणीय, सामाजिक और आर्थिक स्थायित्व के संदर्भ में कार्यकर्ताओं के कार्य निष्पादन का आकलन (मूल्यांकन) करने के लिए राज्य और गैर-राज्य कार्यकर्ताओं के मानदंड को बदल दिया है।

- (क) पर्यावरणीय आयाम—पर्यावरणीय आयाम के अंतर्गत स्थानीय प्राकृतिक संसाधनों पर उद्योगों के प्रभाव सम्मिलित हैं। इसके अलावा, इस आयाम में हानिकारक पदार्थों के संदर्भ में जल व वायु की गुणवत्ता, जल विद्युत और ईंधन ऊर्जा के

खपत की मात्रा, जोखिमपूर्ण (खतरनाक) अपशिष्ट का सुरक्षित निपटान और अपशिष्ट प्रबंधन, भूमि का उपयोग, सार्वजनिक परिवहन सुविधा की रूपरेखा तैयार करना भी शामिल है।

(ख) सामाजिक आयाम—सामाजिक आयाम में बेरोजगारी की दर, महिला श्रमिकों की सहभागिता, अपराध अनुपात दर, स्वास्थ्य व कल्याण, शिक्षा व सरकारी योजनाओं तक पहुँच, समुदाय और मनोरंजन गतिविधियाँ शामिल हैं।

(ग) आर्थिक आयाम—आर्थिक आयाम के अंतर्गत धन व पूँजी का प्रवाह और प्रतिव्यक्ति व्यक्तिगत आय पर इसका आगामी प्रभाव, व्यक्तिगत घरेलू उपाय और नौकरी (रोजगार) सृजन शामिल हैं।

स्लेपर और हॉल के अनुसार, TBL के विकास आयामों में 3 पी (3 Ps) आते हैं—पीपुल (व्यक्ति), प्लैनेट (उपग्रह) और प्रोफिट (लाभ)। उपर्युक्त वर्णित आयामों के आधार पर प्रत्येक कंपनी समाज और पर्यावरण के प्रति उत्तरदायी है। कार्पोरेट सामाजिक दायित्व (CSR) के आधार पर ही विशेष रूप से उत्तर वैश्वीकरण युग में इसे महत्त्व प्राप्त हुआ। ये आयाम समावेशी हैं और जैसा कि हम पहले ही उल्लेख कर चुके हैं कि यह 3 पी की जरूरतों की पूर्ति करते हैं और संबद्ध कॉर्पोरेट को परियोजना व समुदाय पर आधारित अपेक्षाओं को समुचित रूप से लागू करने में मदद करते हैं।

सी०एस०आर० का विचार उस विकास वार्ता से सहज रूप से संबद्ध है, जिससे उद्योग सामाजिक रूप से बहिष्कृतों के उत्थान के लिए सकारात्मक रूप से योगदान दे पाते हैं। सी०एस०आर० विकास के लिए TBL आयाम को अपनाकर, सामाजिक और पर्यावरणी प्रभावों के प्रति अपनी मूल व्यापार कार्यनीति को एकीकृत करना चाहता है। इस तरह, CSR का आशय सरकार और अन्य हितधारकों के साथ साझेदारी करके नए विचारों और आजीविका के नए तरीकों का अन्वेषण करके स्थायी समुदाय निर्मित करना है।

कॉर्पोरेट सामाजिक दायित्व सी०एस०आर० (Corporate Social Responsibility-CSR)

भारतीय संदर्भ में सी. एस. आर. स्वतंत्रता-पूर्व काल से लोकोपकारी प्रयास के रूप में लोकप्रिय रहा है। जेंडर, आय, स्वास्थ्य, डिजिटल और शिक्षा क्षेत्र में बढ़ती असमानताओं को देखते हुए राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय एजेंसियों द्वारा इन असमानताओं को दूर करने की जरूरत पर निरंतर विचार किया गया। परिणामस्वरूप भारत सरकार द्वारा सामाजिक, पर्यावरणीय और व्यापार की आर्थिक दायित्वों और कंपनी अधिनियम 2013 में सी०एस०आर० धारा हेतु राष्ट्रीय स्वयंसेवी मार्गदर्शी निर्देश तैयार किए।

स्थानीय शासन (Local Governance)

सी०एस०आर० व्यय पर CRISIL फाउंडेशन रिपोर्ट दर्शाती है कि 2015-2018 की अवधि के दौरान भारतीय कंपनियों द्वारा 50,000 करोड़ रुपये से भी ज्यादा खर्च किए गए (दि इकोनोमिक्स टाइम्स, The Economic Times, 2019)। रिपोर्ट में विशेष रूप से उल्लेख किया गया कि वित्तीय वर्ष 2018 में सबसे ज्यादा सामाजिक व्यय शिक्षा और कौशल विकास के क्षेत्र में किया गया। इसके बाद स्वास्थ्य और स्वच्छता तथा ग्रामीण विकास परियोजनाओं का स्थान आता है। इन आकड़ों से हम समझ सकते हैं कि CSR सुविधावंचित, संवेदनशील और उपेक्षणीय समुदाय के विकास के लिए एक सक्षम साधन हो सकते हैं। भविष्य में, राज्य और अन्य गैर-राज्य कार्यकर्ताओं के सहयोग से स्थायित्व का नवीकरण होने का अनुमान है। आइए, इसे आगे निम्नलिखित उदाहरण से समझें।

बहिष्करण के विरोध करने हेतु अग्रलक्षी उपागम (Proactive Approach to Counter Exclusion)

राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक समावेशन को प्रोत्साहित करने के कई प्रयास किए गए लेकिन इन प्रयासों के बावजूद-विशेष रूप से दिव्यांग व्यक्तियों, ट्रांसजेंडर, उपेक्षित व्यक्तियों व संवेदनशील समूहों के बहिष्कार के कई मामले आए। इन असमानताओं को दूर करने के प्रयोजनार्थ, (राज्य सरकारें) विकास विकल्पों पर विचार कर रही हैं ताकि सभी के लिए समान अवसर सृजित किए जा सकें। यहाँ हम जिस विकास विकल्प की चर्चा करने जा रहे हैं, वह है सामाजिक उद्यम ढाँचा। विकास के पक्षधरों का मानना है कि संयुक्त राष्ट्र स्थायी विकास लक्ष्यों (Sustainable Development Goals) को अर्जित करने के लिए सामाजिक उद्यम विन्यास को एक विकल्प माना जा सकता है, क्योंकि यह अर्थव्यवस्थाओं में सरप्लस (अतिरिक्त) को सामाजिक और पर्यावरणीय उद्देश्यों में पुनः निवेश करने योग्य बनाता है।

सामाजिक उद्यम ढाँचा (Social Enterprise Framework)

सामाजिक उद्यम स्थायी स्थानीय अर्थव्यवस्था निर्मित करने के इच्छुक जनसमुदाय के प्रति एक सामूहिक प्रतिबद्धता है। इसका आशय बहिष्करण से जुड़ी असमानताओं और सामाजिक, कलंक को दूर करना है। सोशल इंटरप्राइज एन ओवरव्यू ऑफ पॉलिसी

फ्रेमवर्क इन इंडिया (Social Enterprise: An overview of Policy Framework in India) पर ब्रिटिश काउंसिल की रिपोर्ट (2015) दर्शाती है कि भारत में सामाजिक उद्यमों के लिए परितंत्र 2005 से सक्रिय है। इसमें उल्लेखनीय रूप से सामाजिक निवेश किया गया ताकि अनुदानों और पूंजी निवेशों के माध्यम से संसाधनों के संयोजन द्वारा एक सामर्थ्यवान मूल्य सृजित किया जा सके। अनुसूचित जातियों के लिए क्रेडिट संवर्धन गारंटी योजना और अनुसूचित जातियों के लिए उद्यम पूंजी फंड (Venture Capital Fund) जैसी सरकारी योजनाओं से आर्थिक रूप से पिछड़े वर्गों को वित्तीय पहुँच संभव हो सके। सन् 2014 में उद्यमकर्ता अनुक्रिया को सामाजिक मुद्दा बनाने के उद्देश्य से, भारत समावेशी नवप्रवर्तन फंड (India Inclusive Innovation Fund) की शुरुआत की गई (ब्रिटिश काउंसिल-British Council, 2015)। भारतीय रिजर्व बैंक ने छोटे व मध्यम उद्यमों, सीमांत कृषकों इत्यादि को आसानी से क्रेडिट सुलभ कराने की व्यवस्था की। परिणामस्वरूप 'सामाजिक मूल्य' (Social Value) सृजित करने के लिए प्रारंभकर्ताओं (Incubators) शिक्षकों, राष्ट्रीय व अंतर्राष्ट्रीय दान प्रदाताओं, कार्यशालाओं, प्रशिक्षण इत्यादि जैसे बहु-अभिकर्ताओं के लिए परितंत्र अनुकूल है।

प्र.2. सहभागी शासन से आप क्या समझते हैं? सहभागी शासन की संरचनाओं का वर्णन करें।

What do you understand from participatory governance? Describe the structure of participatory governance.

उत्तर

सहभागी शासन (Participatory Governance)

संविधान में सभी को समानता प्रदान करने की प्रतिबद्धता के मद्देनजर, भारत द्वारा शासन में नागरिक सहभागिता सुनिश्चित करने के लिए पुनः कदम उठाए गए। जनहित याचिका (Public Interest Litigation) नागरिक चार्टर, सूचना का अधिकार (Right To Information), सामाजिक लेखा परीक्षा तंत्र इत्यादि शासन में नागरिक सहभागिता के उदाहरण हैं।

भारत में सहभागी संरचनाएँ (Participatory Structures in India)

संविधान के राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक विकास के एजेंडा को आगे बढ़ाने के आशय से सहभागी संस्थाएँ स्थापित की गईं। उम्मन Oommen ने आधारभूत लोकतंत्र में सफल अभ्यास का उदाहरण उद्धृत किया। ग्यारहवीं पंचवर्षीय योजना के दौरान कोल्लम जिला, केरल की जिला योजना समिति (DPC) के प्रयास के अंतर्गत, बहु-हितधारकों की सहभागिता से एक समेकित जिला विकास योजना विकसित की गई। चार वर्षों की अवधि में ग्रामीण-शहरी योजना को समेकित कर पाना इस योजना की महत्त्वपूर्ण उपलब्धियों में से एक है।

ग्रामीण शासन (Rural Governance)

स्वतंत्रता के बाद से ग्रामीण विकास सदैव विकास का केंद्र बिंदु रहा है। हालांकि वैश्वीकरण के युग में ग्रामीणों के अधिकारों को सुरक्षित करने के संदर्भ में अनेकों चुनौतियाँ थीं। तीन एफ-फंड, फंक्शन और फंक्शनरी-यानी फंड, कार्य और कार्यकर्ताओं को हस्तांतरित करने के मद्देनजर, केंद्र सरकार ने सन् 1992 में 73वाँ संविधानिक संशोधन अधिनियम (CAA) को बनाया। इस अधिनियम के अंतर्गत अपेक्षित समुदायों और महिलाओं को पर्याप्त प्रतिनिधित्व का प्रावधान है, फंडों के सूचना प्रवाह के लिए राज्य वित्त आयोग गठित किया गया, ग्रामीण विकास योजना और जिला योजना समिति इत्यादि स्थापित की गईं। महिलाओं और उपेक्षितों को चुनाव लड़ने में आरक्षण का प्रावधान होने के फलस्वरूप यह समुदाय को एक पूर्ण समुदाय के रूप में प्रतिनिधित्व करने के लिए प्रोत्साहन प्रदान करता है।

ग्राम पंचायत (Village Panchayat)

ग्राम सभा को समुदाय स्वास्थ्य, शिक्षा का अभाव जैसी सामाजिक समस्याओं का सामना करने हेतु चर्चा करने और संकल्प पारित करने के लिए एक सशक्त मंच के रूप में देखा जाता है। इस संदर्भ में स्वास्थ्य विकास की दिशा में महिलाओं की सहभागिता निर्णायक रही है। सर्वप्रथम, सन् 2017 में अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस के उपलक्ष्य में पंचायती राज मंत्रालय ने खुले में मलत्याग न करने वाले ग्राम (ODF-OPEN Defecation Free) के लिए लगभग 6000 महिला पंचायत नेताओं को सम्मानित किया (भारत सरकार, GOI अप्रैल-जून 2017)। महिला राजनीतिक सशक्तीकरण के संदर्भ विशेष में यह ग्रामीण शासन के दीर्घकालिक स्थायी प्रयासों में से एक है।

दूसरा, अनुक्रियाशील स्थानीय शासन सृजित करने के लिए, चौदहवें वित्त आयोग द्वारा पंचायतों के लिए 200,292 करोड़ रुपये आवंटित किए गए। फंडों का उपयोग करने के लिए पंचायती राज्य मंत्रालय ने ग्राम पंचायत विकास योजना (GPDP) विकसित करने के लिए नियमावलियाँ और मार्गदर्शी निर्देश जारी किए। स्थानीय प्राथमिकताओं और जरूरतों को निष्पक्ष और पारदर्शी तरीके से सम्मिलित करके फंडों के स्थायी प्रयासों के साथ समेकित किया जा सकता है।

तीसरे, बाल विकास फंडों का इष्टतम प्रयोग करने हेतु ग्राम पंचायतों को प्रोत्साहित करने के लिए मंत्रालय ने मार्च 2019 में बाल हितैषी ग्राम पंचायत के लिए अवार्ड देने की घोषणा की। समावेशी बाल विकास को ध्यान में रखकर, टीकाकरण, पोषण स्वच्छता, विद्यालय नामांकन और पढ़ाई बीच में ही छोड़ने की दर, खेल का मैदान, सुरक्षित पेयजल सुविधाओं, मध्याह्न भोजन योजना, बालिका स्वच्छता इत्यादि के प्रति सक्रिय गाँवों को प्रोत्साहन प्रदान करना, इस अवार्ड का आशय था (पंचायती राज मंत्रालय, 2019)।

शहरी शासन (Urban Governance)

शहरीकरण की चुनौतियों से निपटने के आशय से केंद्र सरकार के द्वारा 1992 में 74वाँ संशोधन अधिनियम (CAA) बनाया गया। इसे स्थानीय स्तर पर सरकारों को चुनने और प्रभावी रूप में कार्य करने के लिए संरचनात्मक तंत्र के अनुरूप बनाया गया। इस अधिनियम में निर्धारित समय में नगर (Municipal) निकायों के अनिवार्यतः पुनः निर्माण करने का आदेश दिया गया। यह संविधानिक ढाँचे में शहरी स्थानीय निकायों (ULBS) की केन्द्रिय भूमिका को स्पष्टतया स्वीकार करता है। इसमें उन्हें फंडों, कार्यों और कार्यकर्ताओं को हस्तांतरित करने का प्रावधान भी है। स्थान, आर्थिक और सामाजिक विकास की योजनाओं को तैयार करने व उनके समेकन के लिए नगरपालिकाओं में बार्ड/समितियों, मैट्रोपोलिटन (महानगर) योजना समितियों और जिला योजना समितियों का गठन पारंपरिक अधोगामी उपागम से ऊर्ध्वगामी उपागम (Topdown to Bottom up approach) में परिवर्तन के स्वरूप को दर्शाता है। संक्षेप में, अधिनियम में सहयोगी साझेदारियों के लिए स्थानीय स्तरों पर समर्थ हितधारकों की पहचान करने का विचार किया गया है।

शहरों में जिन नाजुक व संवेदनशील मुद्दों का सामना करना पड़ता है उन पर विचार करने के लिए हाल ही के वर्षों में गैर-राज्य अधिकारियों द्वारा कई प्रयास किए गए। वित्तीय नगरपालिका अवसंरचना, नागरिक सेवाओं को चिन्हित करना, नागरिक हितैषी पहले गठित करना इत्यादि ऐसे ही कुछ मुद्दे हैं।

सहभागी साधन (Participatory Mode)

समुदायों के सशक्तीकरण के उद्देश्य से संबद्ध हितधारकों द्वारा कई सहभागी साधनों का प्रयोग किया गया है। उदाहरण के लिए, सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (Participatory Rural Appraisal or PRA) ग्रामीण परियोजनाओं की योजना बनाने और उनके मूल्यांकन को सुगम बनाने वाले ग्राम स्तरीय संसाधन-जैसे जल निकाय, स्वच्छता, विद्यालय, प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्र इत्यादि की योजना बनाने का सशक्त साधन है। इसकी सामाजिक यथार्थताओं की गहन समझ व जानकारी विकसित करने की योग्यता के कारण इसे सहभागी अधिगम और क्रिया (Participatory Learning and Action or PLA) भी कहा जाता है।

सामाजिक प्रतिचित्र (Social Map)

सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन (PRA) में सामाजिक प्रतिचित्रण सर्वाधिक लोकप्रिय विधियों में से एक है जो आवास स्वरूप, परिवारों, सामाजिक-बुनियादी संरचना जैसे सड़कें, जल निकास व्यवस्था, मौजूद पुस्तकालयों, खेल के मैदानों, पेयजल सुविधाओं, इत्यादि के प्रतिचित्रण पर ध्यान केंद्रित करती है। राष्ट्रीय ग्रामीण विकास और पंचायती राज संस्थान के अनुसार, सामाजिक प्रतिचित्रण की एक महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि इसे स्थानीय लोगों द्वारा तैयार किया गया न कि विशेषज्ञों द्वारा। इसका मूल विचार ऐसी नीतियाँ व योजना बनाना है जो स्थानीय लोगों के लिए प्रासंगिक हो ताकि वे किसी भी सरकारी योजना के लिए समुदायों के बीच अपना स्वामित्व निर्मित कर सकें। रोचक बात यह है कि सामाजिक प्रतिचित्रण गाँवों के भौतिक और सामाजिक संदर्भों में परियोजनाओं पर विचार करने व उन्हें समझने के लिए एक मॉनिटरिंग (निगरानी) और मूल्यांकन के साधन के रूप में काम करता है। सहभागी साधन लचीले व नवीन हैं और आपदा संभावित क्षेत्रों में, आपदाओं को कम करने के लिए आपदा के समय खाली किए जाने वाले स्थानों के नक्शे तैयार करने, महिलाओं और लड़कियों इत्यादि के लिए असुरक्षित क्षेत्रों का पता लगाने के लिए इसका प्रयोग किया जाता है।

समुदाय अंक कार्ड (Community Score Card) का उदाहरण

सन् 2005 में भारत सरकार द्वारा शिशु-मृत्यु दर (Infant Mortality Rate or IMR) और मातृक मृत्यु दर (Maternal Mortality Rate or MMR) को कम करने के प्रयोजन से राष्ट्रीय ग्रामीण स्वास्थ्य मिशन (एन.आर.एच.एम.- National Rural Health Mission or NRHM) की शुरुआत की गई। एन.आर.एच.एम. की सामाजिक जवाबदेह कार्यनीतियों में से एक है। ग्राम स्वास्थ्य और स्वच्छता समिति (Village Health and Sanitation Committee or VHNSC) और अन्य स्टैकहोल्डरों के साथ घनिष्ठ रूप से कार्य करके ग्राम स्वास्थ्य परियोजनाएँ तैयार करने के लिए ग्रामीण समुदायों को एकत्रित करना। इसी तरह वर्ल्ड विजन (World Vision) नामक भारत में काम करने वाले एक गैर-सरकारी संगठन अपनी परियोजना-जन्म अंतराल और समर्थन से मातृक और नवजात स्वास्थ्य (Maternal and Neonatal Health through Birth Spacing and Advocacy-MOMENT) के माध्यम से गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य देखभाल के संबंध में समुदाय ज्ञान को एकत्रित करने के लिए विकसित की गई जिसका लक्ष्य ग्रामीण महिलाओं में सामाजिक और व्यवहार परिवर्तन संचार विकसित करना है।

वर्ल्ड विजन की सामाजिक जवाबदेह उपागमों में एक नागरिक आवाज और क्रिया (CVA-Citizen Voice And Action), है जिसका लक्ष्य संबद्ध हितधारकों को प्रदान की जाने वाली सेवाओं के प्रति जवाबदेह बनाकर नागरिकों के अंतराफलक को बेहतर बनाना है। यह समझ लेना जरूरी है कि समुदाय अंक कार्ड, अंक-कार्ड का मात्र प्रसार नहीं है, प्रत्युत् इसका उद्देश्य सेवा प्रदाताओं के साथ वार्ता को बढ़ावा देना है ताकि सेवाओं को पहुँचाने के लिए एक स्थायी ढाँचे का सृजन किया जा सके। 'समुदाय अंक कार्ड' एक सामाजिक जवाबदेही का साधन है जिसका प्रयोग अनिवार्य औषधियों की उपलब्धता और गुणवत्ता में सुधार, सुविधा-आधारित वितरण में वृद्धि, क्लिनिकों और अस्पतालों में प्रतीक्षा करने के समय को कम करना, टीकाकरण व्याप्ति में वृद्धि, डॉक्टरों के दूरस्थ क्षेत्रों में जाने के लिए नई प्रोत्साहन प्रणालियों को बेहतर बनाने, स्वच्छता, नवीन बुनियादी संरचना—जैसे प्रसूति वार्ड स्टाफ और रोगियों के बीच बेहतर संबंध के संदर्भ में स्वास्थ्य सेवाओं की गुणवत्ता का आकलन करने के लिए किया जाता है।

समुदाय समर्थन प्राप्त करने के लिए WW सदस्यों ने पंचायत अध्यक्षों, आशा (Accredited Social Health Activist) सहायक नर्स मिडवाइफ (AHM) समुदाय विकास अधिकारी (CDO) पुत्रवधुओं के परिवार के सदस्यों जैसे सास, पति और अन्य संबंध हितधारकों के साथ वार्ताओं व चर्चाओं का आयोजन किया। प्रमुख रूप से ग्राम पंचायतों को सामाजिक और स्वास्थ्य सेवाओं को बेहतर बनाने के लिए सरकार द्वारा आवंटित सरकारी खुले फंडों (निधि) तक पहुँच के बारे में जानकारी प्रदान करना है (अक्टूबर 2017)। शुरू में हरदोई गाँव के लोगों ने स्वास्थ्य सेवाओं की पहुँच (सुलभता) और गुणवत्ता का आकलन किया। पहुँचाई गई सेवाओं के निष्पादन व उपायों के आधार पर लगभग 40 VHSNC को पुनः चालू किया और तब से पंचायत अध्यक्षों ए०एन०एम०, सी०डी०ओ० और समुदाय के बीच समन्वय बेहतर हुआ है। ANM उप-केन्द्रों को पुनः चालू करने के लिए 17 में से 9 गाँवों के पंचायत अध्यक्षों को रु. 35,000 सरकारी फंड उपलब्ध करवाया गया और अंततोगत्वा महिलाओं के टीकाकरण और प्रसवपूर्व देखभाल के लिए इस केंद्र का प्रयोग किया गया।

समुदाय, स्थानिक और राज्य अफसरशाही, गैर-सरकारी संगठन और अन्य हितधारकों (स्टैकहोल्डरों) के सम्मिलित प्रयासों पर आधारित स्वास्थ्य क्षेत्र के जवाबदेही तंत्र को जिलों में मजबूत बनाया गया।

नागरिक निर्देशित पर्यावरणी प्रभाव आकलन टूलकिट

(Citizen-Led Environment Impact Assessment Toolkit-CLEIA)

यह एक नवीन किट है जो पर्यावरण प्रभाव आकलन की मुख्य अवस्थाओं में स्टैकहोल्डरों के साथ समुदाय आधारित वार्ता/चर्चा को प्रोत्साहित करता है। सार्वजनिक मामलों के केंद्र (Public Affairs Centre or PAC) के अनुरूप CLEIA नागरिकों को शिकायतों के बारे में एक संरचित आंकड़ा प्राप्त करने योग्य बनाता है ताकि इन आंकड़ों के माध्यम से वे परियोजना प्रस्तावकों या समाशोधन प्राधिकारियों के साथ एक सामूहिक कार्यवाही कर सके (लक्ष्मीशा-Lakshisha, 2016)। उदाहरण स्वरूप PAC ने राष्ट्रीय ग्राम सड़क विकास एजेंसी और विश्व बैंक के सहयोग से प्रधानमंत्री ग्राम सड़क योजना (Pradhan Mantri Gram Sadak Yojna or PMGSY) का प्रभाव आकलन अध्ययन किया। यह प्रभाव आकलन अध्ययन झारखंड, कर्नाटक, ओड़िसा, राजस्थान और उत्तराखंड में प्रधानमंत्री ग्रामीण सड़क योजना की नागरिक निगरानी नामक परियोजना का हिस्सा था। प्रमुख रूप से यह अध्ययन सड़क निर्माण के फायदों और वनस्पति, भूमि, जल, आजीविका, पेयजल, अन्य संसाधनों और गाँवों के

पर्यावरण पर इसके प्रभाव का आकलन करने के लिए किया गया। इसके अध्ययनकर्ताओं को PAC दल द्वारा टूल किट के बारे में प्रशिक्षित किया गया।

सामाजिक-आर्थिक फ्रंट (मोर्चे) पर आधारित नागरिक सर्वेक्षण इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि निर्माण से सड़क संयोजकता (कनेक्टिविटी), बाजारों, विद्यालयों, अस्पतालों तक पहुँच बेहतर हुई और नई नौकरियों का सृजन हुआ। तथापि, परियोजना से स्थानीय पर्यावरण और परितंत्र (पारिस्थितिकी) प्रभावित हुए विशेष रूप से पेड़ों को गिराने, कृषि आजीविकाओं, पेयजल स्रोतों और जल निकायों के संदूषण के संदर्भ में। इसके आगे यह भी बताया गया कि निर्माण के कारण भू-क्षरण (Soil Erosion) हुआ और कृषि व्यवसाय भी प्रभावित हुए। इस प्रकार अध्ययन से यह निष्कर्ष निकला कि भले ही परियोजना ने पेड़ों को लगाकर इस प्रभाव को कम किया, स्थानीय पर्यावरण पर नकारात्मक पर्यावरणी प्रभावों को कम करने की जरूरत को समझा गया।

सामाजिक मीडिया और आपदा अनुक्रिया (Social Media and Disaster Response)

सामाजिक मीडिया का महत्त्व विशेष रूप से आपदाओं के दौरान अत्यधिक प्रासंगिक हो गया है। सामाजिक मीडिया प्रौद्योगिकियों में फेसबुक, ट्विटर, वाट्सएप, यू-ट्यूब और ऐसी सहयोगी प्रौद्योगिकीय अनुप्रयोग शामिल हैं जो विश्वव्यापी समुदाय के साथ प्रयोक्ताओं को जोड़ने की क्षमता, संचार नेटवर्क बंद हो जाने की स्थिति में भी रखते हैं।

प्र.3. सामुदायिक विकास में सामाजिक क्रिया के क्षेत्र के बारे में विस्तृत रूप से चर्चा कीजिए?

Discuss in detail social process area regarding in community development.

उत्तर ऐतिहासिक विकास की दृष्टि से समाज कार्य के वर्तमान वैज्ञानिक स्वरूप का अवलोकन करने पर यह पता चलता है कि 1922 में ही मेरी रिचमण्ड ने सामाजिक क्रिया का उल्लेख समाज कार्य की चार प्रमुख प्रणालियों में से एक प्रणाली के रूप में किया था। 1940 में जॉन फिच ने एक कान्फ्रेंस में सामाजिक क्रिया की प्रकृति के ऊपर एक महत्वपूर्ण निबन्ध प्रस्तुत किया। एक वर्ष के बाद उन्होंने सोशल वर्क इयर बुक में सामाजिक आन्दोलन पर निबन्ध लिखा। उसके कुछ ही दिनों के बाद समाज कार्य के क्षेत्र में सामाजिक क्रिया की व्यापक चर्चा चल पड़ी। 1945 में केनिथ एलियम प्रे ने “सोशल वर्क ऐण्ड सोशल ऐक्शन” नामक एक लेख लिखा जिसके अनुसार यह माना जाने लगा कि सामाजिक क्रिया सामुदायिक संगठन का एक अंग नहीं है। यह समाज कार्य की एक अलग विधि है। बाद में चलकर यह बात और भी स्पष्ट रूप से स्वीकार की जाने लगी कि सामुदायिक संगठन के अन्तर्गत कार्य एक सीमित क्षेत्र में किया जाता है किन्तु सामाजिक क्रिया में कार्य बड़े पैमाने पर होता है।

सामाजिक क्रिया के क्षेत्र (Areas of Social Process)

सामाजिक क्रिया को समाज कार्य की एक सहायक प्रणाली के रूप में वर्तमान समय में अधिकांश समाज कार्यकर्ताओं और विद्वानों ने स्वीकार कर लिया है, इन्होंने इस बात को भी स्वीकृति प्रदान की है कि सामाजिक क्रिया में सामूहिक प्रयास का होना आवश्यक है चाहे इस प्रयास का आरम्भ किसी एक व्यक्ति ने ही किया हो। इसके लिए आवश्यक है कि सामान्य उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए संयुक्त रूप से प्रयास किया जाये और यह प्रयास सामाजिक विधान के अनुरूप हो। सामाजिक क्रिया के दो साधन हैं, पहला, जनमत को शिक्षा एवं सूचना की उपलब्धि द्वारा परिवर्तित करना, और दूसरा सामाजिक विधान को प्रभावित करना अर्थात् परिवर्तित करना या उसका निर्माण करना। जनमत को प्रभावित करने के लिए आवश्यक है कि जन संदेशवाहन की प्रणालियों का उपयोग किया जाये और सामाजिक विधानों को प्रभावित करने के लिए प्रशासकों से सम्पर्क किया जाये।

जब हम सामाजिक क्रिया के विषय क्षेत्र की बात करते हैं तब एक बात स्पष्ट होती है कि सामाजिक क्रिया का विषय क्षेत्र समाज कार्य के विषय-क्षेत्र से पृथक नहीं है, क्योंकि समाज कार्य का क्षेत्र मुख्यतः समाज से सम्बन्धित विभिन्न समस्याओं का निराकरण है और सामाजिक क्रिया समाज कार्य की एक प्रणाली है जोकि समाज कार्य की उसके उद्देश्यों को प्राप्त करने में सहायता करती है। सामाजिक क्रिया का उपयोग समाज कार्यकर्ता द्वारा समाज कल्याण के अन्तर्गत आने वाले विभिन्न वर्गों का कल्याण समाज कार्य के क्षेत्र में सम्मिलित है। समाज कार्य के क्षेत्र में मुख्यतः बाल, युवा, महिला, वृद्ध, असहाय, निर्धन, शोषण का सरलतापूर्वक शिकार बनने वाले वर्गों आदि के कल्याण को रखा गया है और इसके लिए समाज कार्य की विभिन्न प्रणालियों का प्रयोग किया जाता है यथा—वैयक्तिक समाज कार्य, सामूहिक समाज कार्य, सामुदायिक संगठन, समाज कल्याण प्रशासन, समाज कार्य अनुसंधान और सामाजिक क्रिया।

सामाजिक क्रिया के क्षेत्र के बारे में विवेचना करने से पूर्ण यह जानना आवश्यक जान पड़ता है कि क्या सामाजिक क्रिया समाज में महत्वपूर्ण बदलाव लाने में सक्षम है। अथवा नहीं है? क्या सामाजिक क्रिया सामाजिक संरचना में व्याप्त समस्याओं का निराकरण कर सकती है अथवा नहीं है?, चूंकि सामाजिक क्रिया समाजकार्य में एक व्यावसायिक पद्धति के रूप में प्रयोग की जाती है जो कि

समाज कार्य आवास के माध्यम से विभिन्न क्षेत्रों की समस्याओं को दूर करने का प्रयास करती है। वास्तव में सामाजिक क्रिया का क्षेत्र समाज द्वारा निर्धारित की गई आवश्यकताओं पर निर्भर होता है क्योंकि समाज के लोग अपनी आवश्यकताओं की पहचान कर लक्ष्यों का निर्धारण करते हैं तथा इन्हीं लक्ष्यों की पूर्ति हेतु सामाजिक क्रिया का प्रयोग किया जाता है। सामाजिक क्रिया द्वारा समाज के लक्ष्यों की पूर्ति हेतु विभिन्न माध्यमों को अपनाकर समाज की संरचना में परिवर्तन लाने का प्रयास किया जाता है। आज वहाँ एक तरफ भारतीय समाज विभिन्न तरह की समस्याओं से जुड़ा रहा है, तथा नित नयी समस्यायें जन्म ले रही हैं। वहीं दूसरी तरफ समाज में असभ्यता भी अपना पैर फैला रही है। इस संदर्भ में समाज में सामाजिक क्रिया के क्षेत्र वृहत्तर होते जा रहे हैं। आज भी हमारे देश में गरीबी, भ्रष्टाचार, बेरोजगारी, वेश्यावृत्ति, कानूनों का उल्लंघन जैसी समस्यायें आम हो चली हैं इन क्षेत्रों में सामाजिक क्रिया का अमूल्य योगदान हो सकता है। सामाजिक क्रिया समाज में फैली हुई कुरीतियों, रूढ़ियों, विषमताओं को दूर करने में भी अपना योगदान दे सकती है। सामाजिक क्रिया का क्षेत्र बहुत ही व्यापक है जिसमें कुछ क्षेत्र निम्नलिखित हैं—

1. **सामाजिक सुधार**—सामाजिक सुधार वास्तव में समाज में होने वाली विषमताओं के लिए किया जाता है जिनमें समाज में व्याप्त समस्याओं, कुरीतियों को दूर कर समाज में एक सौहार्दपूर्ण माहौल उत्पन्न किया जाता है। सामाजिक क्रिया समाज में विभिन्न प्रकार की सामाजिक कुरीतियों, विषमताओं, समस्याओं, शोषणों को दूर करने में अपना योगदान प्रदान करती है। वर्तमान समय में सामाजिक सुधार एक अतिआवश्यक मुद्दा है, क्योंकि समाज का विकास करना है तो समाज सुव्यवस्थित एवं कुरीतियों से दूर होना चाहिए और इस हेतु सामाजिक क्रिया अपने विभिन्न प्रविधियों के माध्यम से समाज में बदलाव लाकर समाज सुधार करती है जिससे समाज विकास करता है।
2. **सामाजिक मनोवृत्ति में बदलाव**—सामाजिक क्रिया लोगों के मनोवृत्तियों में बदलाव करने में सक्षम है, क्योंकि समाज के लोग अगर किसी समस्या के निराकरण के प्रति सकारात्मक सोच नहीं रखते हैं तो सामाजिक कार्यकर्ता सामाजिक क्रिया के विभिन्न प्रविधियों का उपयोग कर समाज के लोगों की मनोवृत्तियों में बदलाव लाने की कोशिश करता है। चूँकि सामाजिक मनोवृत्ति समाज के लोगों से जुड़ी हुई होती है। जिसे परिवर्तित करना आसान काम नहीं है। अतः सामाजिक कार्यकर्ता समाज के लोगों के बीच में जाकर समस्या के बारे में बताता है तथा समस्या के प्रति लोगों को एकजुट करता है एवं उनकी सकारात्मक ऊर्जा को सामाजिक समस्या को दूर करने में लगाता है।
3. **सामाजिक कुरीतियों को दूर करना**—हमारा देश विभिन्न प्रकार के धर्मों, सम्प्रदायों, जातियों वाला देश है जहाँ पर सामाजिक कुरीतियाँ अत्यधिक मात्रा में पाई जाती हैं। ये कुरीतियाँ समाज के विकास में बाधक होती हैं। इनको सामाजिक क्रिया की सहायता से दूर किया जा सकता है। देखा जाय तो सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता समाज का ही एक अंग है। जो इन कुरीतियों के बारे में पूर्णतः जानकारी रखता है तथा इनसे होने वाली हानियों के बारे में भी ज्ञान रखता है। इन कुरीतियों को दूर करने के लिए सामाजिक कार्यकर्ता समाज के लोगों के बीच में कुरीतियों से होने वाले दुष्परिणामों को रखता है तथा उन्हें बताता है कि हमारा समाज तब तक विकसित नहीं होगा जब तक इन कुरीतियों को दूर नहीं किया जायेगा। कुरीतियों को दूर करने के लिए सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता प्रबुद्धजनों, विशेषज्ञों इत्यादि की सहायता लेता है तथा समाज के लोगों एवं प्रबुद्धजनों, विशेषज्ञों को एक मंच पर लाता है एवं विचार विमर्श करता है तथा एक जागरूकता अभियान के तहत कुरीतियों को दूर करने का प्रयास करता है। इस प्रकार देखा जाय तो सामाजिक क्रिया का क्षेत्र सामाजिक कुरीतियों को दूर करना भी है।
4. **गरीबी उन्मूलन**—हमारा देश वास्तव में गाँवों में निवास करता है ऐसा इसलिए कहा जाता है क्योंकि हमारे देश की 70 प्रतिशत जनसंख्या गाँव में निवास करती है। आज भी हमारे देश में गरीबी एक भयावह समस्या के रूप में है क्योंकि एक तरफ जहाँ लोग अमीर होते जा रहे हैं वहीं दूसरी तरफ निर्धन वर्ग के लोग और गरीब होते जा रहे हैं। गरीबी उन्मूलन में सामाजिक क्रिया अपना महत्वपूर्ण योगदान प्रदान करती है। चूँकि सामाजिक नीति बनाने वाले केवल अपने कार्यालयों में बैठकर नीतियों का निर्माण करते हैं। उन्हें वास्तविक स्थिति का पता नहीं रहता है। अतः सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता समाज की वास्तविक स्थिति का सही-सही निरूपण सामाजिक नीति बनाने वालों के सामने प्रस्तुत कर सकता है क्योंकि सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता समाज में रह कर कार्य करता है और उसे पूरी यथा स्थिति पता रहती है। इस प्रकार यदि सामाजिक नीति बनाने वाले सामाजिक क्रिया कार्यकर्ताओं की सहायता लें तो गरीबी उन्मूलन से सम्बन्धित सभी कार्यक्रम सफल होते और गरीबी की समस्या से कुछ हद निजात पाया जा सकता है। इस प्रकार हम देखें तो गरीबी उन्मूलन के क्षेत्र में अपना योगदान प्रस्तुत करती है।

5. **शिक्षा संबंधी जागरूकता**—शिक्षा वर्तमान भारत की महत्वपूर्ण आवश्यकताओं में एक है। चूँकि किसी भी देश का विकास तभी सम्भव है जब उस देश के सभी लोग शिक्षित हो। भारत जैसे देश में आज भी 60 प्रतिशत आबादी ही शिक्षित है। जहाँ पर आज भी लोग शिक्षा का महत्व पूरी तरह से नहीं समझ पाये हैं, विशेषकर ग्रामीण अन्वलों में सरकार ने शिक्षा के लिये विभिन्न कार्यक्रम चलाये हैं लेकिन पूरी तरह से सफलता प्राप्त नहीं हो रही है। शिक्षा सम्बन्धी जागरूकता के क्षेत्र में सामाजिक क्रिया अपने महत्वपूर्ण प्रविधियों के आधार पर समाज के लोगों के बीच में शिक्षा के महत्व को बताते हुए जागरूकता फैला सकती है तथा लोगों को शिक्षित करने में अपना महत्वपूर्ण योगदान दे सकती है।
6. **बेरोजगारी की समस्या से संबंधी निराकरण**—आज वर्तमान समय में हमारे देश की जनसंख्या जहाँ 1 अरब 21 करोड़ हो चुकी है वहीं दूसरी तरफ जनसंख्या की तीव्र वृद्धि के कारण बेरोजगारी की समस्या विकराल रूपधारण कर चुकी है। बेरोजगारी की समस्या के निराकरण हेतु सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता अपने सुझाव नीति निर्धारकों के पास प्रेषित कर सकता है तथा उन्हें स्वरोजगार परक कार्यों हेतु कार्यक्रम एवं योजना बनाने हेतु सुझाव दे सकता है जिससे बेरोजगारी की समस्या से निजात पाया जा सकता है। दूसरी तरफ सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता समाज के लोगों के बीच में स्वरोजगार करने हेतु प्रेरित कर सकता है।
7. **सामाजिक भ्रष्टाचार**—सामाजिक भ्रष्टाचार के क्षेत्र में सामाजिक क्रिया अपना योगदान दे सकती है जोकि समाज के लोगों को सामाजिक भ्रष्टाचार के खिलाफ एकजुट कर सकती है तथा सामाजिक भ्रष्टाचार को मिटाने में समाज के लोगों की सहायता ले सकती है।
8. **नियम कानूनों का निर्माण**—हमारे देश में प्रगति के साथ-साथ बहुत-सी समस्याओं ने जन्म लिया है जिन्हें नियंत्रण में करना वर्तमान नियम कानूनों के अन्तर्गत असम्भव जान पड़ता है। अतः समय के साथ-साथ होने वाले भ्रष्टाचार, समस्यायें इत्यादि से सम्बन्धित नियम कानूनों को बनाने में सामाजिक क्रिया विधि विशेषज्ञों के सामने वास्तविक स्थिति प्रस्तुत कर सकती है, जिससे नये नियम कानूनों का निर्माण किया जा सकता है।
9. **सामाजिक आंदोलन**—सामाजिक आन्दोलन हमारे देश में बहुत पुराने समय से होता आया है। चाहे वह विनोबा भावे द्वारा किया गया हो अथवा महात्मा गांधी जी द्वारा किया गया हो। आज वर्तमान भारत में भी सामाजिक आन्दोलनों की आवश्यकता है जिससे समाज में व्याप्त भ्रष्टाचार को दूर किया जा सके। अन्ना हजारे तथा अन्य समाज कार्यकर्ताओं द्वारा किया जा रहा आन्दोलन एक सामाजिक क्रिया का ही रूप है जो वर्तमान समय में सरकार के खिलाफ भ्रष्टाचार मिटाने हेतु किया जा रहा है।
10. **असहाय लोगों की स्थिति में सुधार**—प्रत्येक देश में कुछ-न-कुछ ऐसे लोग होते हैं। जो परिस्थिति वश असहाय हो जाते हैं। ये असहाय लोग बीमारी, दुर्घटना, वृद्धा अवस्था अथवा प्रकृति प्रदत्त कारणों के आधार पर असहाय होते हैं। चूँकि असहाय लोगों हेतु सरकार समय-समय पर नियम कानून, कार्यक्रम बनाती रहती है लेकिन ये कार्यक्रम एवं कानून अपर्याप्त जान पड़ते हैं। असहाय लोगों की स्थिति में सुधार हेतु सामाजिक क्रिया अपना योगदान समाज सुधार प्रविधि के माध्यम से दे सकती है तथा सरकार पर असहाय लोगों के पुनर्वास हेतु नये कार्यक्रमों के निर्माण के लिए दबाव डाल सकती है।
11. **सामाजिक सेवाओं की अप्रचुरता**—सामाजिक सेवाओं की अप्रचुरता समाज में असन्तोष उत्पन्न करती है। अतः सामाजिक क्रिया के द्वारा सामाजिक सेवाओं की अप्रचुरता को दूर किया जा सकता है तथा सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता सामाजिक सेवाओं को प्रदान करने वाले तन्त्र के खिलाफ आन्दोलन कर सामाजिक सेवा प्रदान करने के लिए विवश कर सकती है।
12. **निष्क्रिय कानूनों को क्रियान्वयन में**—समाज ज्यो-ज्यों प्रगति की ओर बढ़ता है त्यों-त्यों वे अपने पुराने मूल्यों को भूलता जाता है जिससे समस्या उत्पन्न होने लगती है। कुछ ऐसे नियम कानून जो सामाजिक समस्याओं को दूर करने के लिए बनाये जाते हैं या तो वे धनिक वर्ग के हाथ की कठपुतली हो जाती है। अथवा लोग उन नियम कानूनों से डरना छोड़ देते हैं। चूँकि कोई भी नियम कानून समाज की भलाई के लिए ही बनाया जाता है अतः निष्क्रिय हुए कानूनों को पुनः पुनर्जीवित करने हेतु सामाजिक क्रिया समाज के लोगों को साथ लेकर आन्दोलन करती है और निष्क्रिय हुए कानूनों को पुनः क्रियान्वित कराती है।

13. **नये समस्याओं के निराकरण हेतु नये कानूनों का निर्माण**—समाज का विकास जहाँ एक तरफ देश को ऊँचाईयाँ प्राप्त कराता है वहीं दूसरी तरफ समाज का विकास अगर संग्रहणीय न हुआ तो नई समस्याओं को भी जन्म देता है। इसका एक उदाहरण साइबर क्राइम है। अतः इस प्रकार नई समस्याओं के समाधान हेतु सामाजिक क्रिया अपने प्रयास से सरकार को समय-समय पर सूचित कर नये कानूनों का निर्माण हेतु दबाव डालती रहती है।
14. **सामाजिक मुद्दों पर चेतना जागृत करना**—समाज का विकास सामाजिक समस्याओं के निराकरण पर निर्भर है चूँकि सामाजिक समस्यायें कुछ दिनों बाद सामाजिक मुद्दों का रूपधारण करती है और यही मुद्दे आन्दोलन का रूपधारण करते हैं। सामाजिक क्रिया समाज के लोगों के बीच सामाजिक मुद्दों पर चेतना जागृत करती है तथा आन्दोलन हेतु प्रेषित करती है।
15. **वैयक्तिक एवं पारिवारिक मूल्यों से संबंधित समस्याओं का समाधान**—व्यक्ति का विकास बिना समाज के सम्भव नहीं है और व्यक्ति, परिवार, समुदाय तथा समाज एक दूसरे से अन्तः क्रिया करते हैं। समाज का ज्यों-ज्यों विकास होता है उसी क्रम में व्यक्ति एवं पारिवारिक मूल्यों से सम्बन्धित समस्यायें उत्पन्न होती हैं। जैसे आज की परिप्रेक्ष्य में एकल परिवार की महत्ता। सामाजिक क्रिया वैयक्तिक एवं पारिवारिक मूल्यों से संबंधित समस्याओं का समाधान करती है।
16. **लोकतांत्रिक मूल्यों की स्थापना**—समाज कार्य पूरी तरह से लोकतांत्रिक मूल्यों पर आधारित है और यह हमेशा प्रयासरत रहता है कि समाज में लोकतांत्रिक मूल्य यथावत बने रहे। लोकतांत्रिक मूल्यों की स्थापना में सामाजिक क्रिया अपना महत्वपूर्ण योगदान प्रस्तुत करती है क्योंकि कोई भी आन्दोलन बिना समाज के लोगों को एकजुट किए नहीं हो सकता।
17. **लोक चेतना का प्रसार**—सामाजिक क्रिया लोक चेतना के प्रसार हेतु प्रयासरत रहती है तथा समसामयिक मुद्दों को लोगों के सामने आन्दोलन, जागरूकता इत्यादि के माध्यम से लोक चेतना का प्रसार करती रहती है।
18. **उपभोक्ता संरक्षण**—वर्तमान समय में जहाँ एक तरफ वैश्वीकरण की प्रक्रिया से व्यापार करना आसान हुआ है वहीं दूसरी तरफ वाणिज्य के क्षेत्र में नई समस्याओं ने जन्म लिया है। देखा जाय तो आज का उपभोक्ता बहुत ही जागरूक हो गया है लेकिन फिर भी अपने अधिकारों की संरक्षा नहीं कर पाता है। उपभोक्ता संरक्षण में सामाजिक क्रिया अपना महत्वपूर्ण योगदान प्रस्तुत करती है जिससे उपभोक्ता के अधिकारों की संरक्षा हो पाती है। 'जागो ग्राहक जागो' का श्लोगन सामाजिक क्रिया द्वारा उपभोक्ता संरक्षण हेतु एक महत्वपूर्ण प्रयास है।

प्र.4. सामाजिक क्रिया के द्वारा सामाजिक विधान को कैसे लागू कराया जाता है पर एक निबन्ध लिखिए?

How is social legislation implicated through social process, write an essay on it.

उत्तर

सामाजिक क्रिया द्वारा सामाजिक विधान को लागू कराना

(Implication of Social legislation through Social Process)

व्यक्ति का समाज के साथ घनिष्ठ संबंध है। उसकी आवश्यकताओं की संतुष्टि समाज में ही समाज के सामाजिक संरचना का निर्माण एवं पुनर्गठन इसलिए किया जाता है, ताकि इन आवश्यकताओं की समुचित एवं प्रभावपूर्ण ढंग से संतुष्टि हो सके दुर्भाग्य की बात है कि कालान्तर में नगर तथा सामाजिक संरचना में ऐसे दोष उत्पन्न हुए जिनके कारण कुछ लो सबल तथा कुछ निर्बल हो गये और सबलों द्वारा निर्बलों का शोषण किया जाने लगा। परिणामतः यह अनुभव किया गया कि निर्बल वर्गों के हितों का संरक्षण करने हेतु राज्य द्वारा कुछ प्रयास किये जाए ताकि निर्बलों को भी व्यक्तित्व के विकास एवं सामाजिक क्रिया कलापों में मापनी योग्यताओं एवं क्षमताओं के अनुसार भाग लेने के अवसर प्राप्त हो सके। यद्यपि ऐसे प्रयास सदैव से होते रहे हैं, किन्तु इस दिशा में व्यवस्थित चेतन एवं योजनाबद्ध प्रयास स्वतंत्रता के बाद ही प्रारम्भ किये जा सके। जब राज्य एक कल्याणकारी राज्य के रूप में उभरकर सामने आया। ये प्रयास निर्बल एवं शोषण का सरलतापूर्वक शिकार बनने वाले वर्गों के हितों के संरक्षण एवं सम्बर्द्धन हेतु सामाजिक विधानों के रूप में सामने आये।

सामाजिक विधानसमाज में होने वाले नित नये परिवर्तनों से उत्पन्न समस्याओं के निराकरण एवं नियंत्रण हेतु नियम बनाये जाते हैं। जब भी कोई व्यापक समस्या मुद्दों का रूपधारण करती है तो मुद्दों के निराकरण के लिए एवं समाज को नई दिशा प्रदान करने के लिए सरकार सामाजिक विधानों का निर्माण करती है। लेकिन कभी-कभी कुछ ऐसे ज्वलन्त मुद्दों पर ध्यान नहीं देती है जिसके कारण समाज में असन्तोष व्याप्त होने लगता है। यही असन्तोष समाज में सामाजिक क्रिया के रूप में उत्पन्न होता है। चूँकि

सामाजिक क्रिया लोकतांत्रिक मूल्यों पर आधारित है अतः कोई भी सामाजिक विधान को लागू करने के लिये समाज में व्याप्त समस्या बृहद रूप में होनी चाहिए तथा समस्या मुद्दे के रूप में परिवर्तित होनी चाहिए। सामाजिक क्रिया समाज में व्याप्त समस्याओं के निराकरण एवं नियंत्रण के लिये सामूहिक प्रयास करती है जिसमें कई विधियों का प्रयोग करती है।

सामाजिक क्रिया के द्वारा सामाजिक विधान लागू करवाने की विधियाँ—सामाजिक क्रिया किसी भी सामाजिक विधान को लागू कराने के लिए दो प्रविधियों की सहायता लेती है। जिनमें (1) अहिंसात्मक प्रविधि (2) हिंसात्मक प्रविधि इनका वर्णन अग्रलिखित है—

1. **अहिंसात्मक प्रविधि**—सामाजिक क्रिया सर्वप्रथम किसी भी सामाजिक समस्या के निराकरण हेतु अहिंसात्मक प्रविधि का सहारा लेती है तथा इसी अहिंसात्मक प्रविधि का प्रयोग करते हुए सामाजिक विधान बनाने के लिए सरकार पर दबाव डालती है। इस प्रविधि में कुछ अग्रलिखित माध्यम का उपयोग सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता करता है—
 - (a) **प्रचार**—सामाजिक क्रिया के द्वारा किसी भी सामाजिक समस्या से सम्बन्धित विधानों के निर्माणों के लिये प्रचार का सहारा लिया जाता है इसमें सामाजिक समस्या से सम्बन्धित सभी पहलुओं को समाज के जनमानस के सामने रखा जाता है तथा उनसे समस्या के निराकरण हेतु सुझाव माँगे जाते हैं। प्रचार ही एक ऐसा माध्यम है जिससे सामाजिक मुद्दों के बारे में जनमानस को जानकारी प्राप्त होती है तथा जब उन्हें लगता है कि उक्त समस्या हेतु विधान अवश्य बनने चाहिए तो सामान्य जनमानस भी अपना सहयोग प्रदान करता है।
 - (b) **शोध**—सामाजिक क्रिया में शोध एक ऐसा माध्यम है जिसके द्वारा सामाजिक मुद्दों एवं समसामयिक मुद्दों पर गुढ मंथन किया जा सकता है तथा आन्तरिक स्तर पर लोगों के सामाजिक समस्याओं के प्रति क्या विचार है निकलकर सामने आ सकते हैं। शोध के माध्यम से सामाजिक मुद्दों पर सांख्यिकी आंकड़े प्रस्तुत किये जा सकते हैं। जो सामाजिक विधान को लागू कराने अथवा बनवाने हेतु सरकार को प्रेषित किये जा सकते हैं। शोध के माध्यम से लोगों के विचार उपर्युक्त सरकार तक पहुँचाये जा सकते हैं।
 - (c) **रैलियों का आयोजन**—सामाजिक क्रिया जनमानस का सहयोग लेने के लिये तथा सामाजिक मुद्दों को उपर्युक्त सरकार तक पहुँचाने के लिये रैलियों का आयोजन करती है ये रैलियाँ लोगों की भावनाओं को व्यक्त करने का एक सशक्त माध्यम होती है। जहाँ पर जनमानस अपने-अपने विचार रखते है तथा उन्हीं विचारों को एक रूपरेखा प्रस्तुत कर सरकार के सामने प्रस्तुत किया जाता है कि उक्त समस्या कितनी भयावह है तथा इसके लिए कानून का निर्माण अतिआवश्यक है।
 - (d) **हस्ताक्षर शिविर**—हस्ताक्षर शिविर माध्यम से सामाजिक क्रिया हस्ताक्षर अभियान चलाती है जिससे समसामयिक समस्याओं एवं मुद्दों हेतु लोगों के विचार सामने आते हैं। यही विचार हस्ताक्षर शिविर के माध्यम से उपयुक्त सरकार को प्रेषित किये जाते हैं तथा सामाजिक विधान बनाने के लिये आग्रह किया जाता है।
 - (e) **बैनर लगवाना**—सामाजिक क्रिया सामाजिक समस्याओं के निराकरण के लिये सामाजिक तथ्यों को बैनर के माध्यम से समाज के सामने प्रस्तुत करती है तथा जनमानस का सहयोग मांगती है जिससे कि सरकार तक लोगों के विचार पहुँचाये जा सके। जब समाज के लोग बैनरों के माध्यमों से समस्या की यथा स्थिति से अवगत हो जाते हैं तो वे लोग भी सामाजिक विधान बनवाने के लिए समाज के मुख्य धारा से जुड़ जाते हैं। जिससे सरकार पर सामाजिक विधान बनाने के लिए दबाव पड़ने लगता है।
 - (f) **प्रदर्शन**—प्रदर्शन एक ऐसा माध्यम है जिसके द्वारा समाज के लोग बड़ी मात्रा में सरकारी तन्त्र के सामने उपस्थित होते हैं तथा अपने हाथ में विभिन्न प्रकार के श्लोगन वाली दफ्तरियाँ, बैनर इत्यादि लिये रहते हैं जिससे उनके विचार सरकारी तन्त्र तक पहुँचे तथा सामाजिक विधान बनाने हेतु प्रेरित हो सके।
 - (g) **असहयोगात्मक प्रतिरोध**—सामाजिक क्रिया में असहयोगात्मक प्रतिरोध ऐसा माध्यम है जिसके द्वारा समाज के लोग समस्याओं के निराकरण के लिए सामाजिक विधान बनाने हेतु सरकारी तन्त्र के कार्यों में असहयोग करते हैं जिससे सरकारी तन्त्र प्रभावित होता है और वह सामाजिक विधान बनाने के लिए विवश हो जाता है।
 - (h) **प्रतिरोधात्मक प्रतिरोध**—सामाजिक क्रिया में प्रतिरोधात्मक प्रतिरोध के अन्तर्गत सरकारी तन्त्र द्वारा संचालित कार्यक्रमों एवं योजनाओं का प्रतिरोध करते हैं तथा सरकारी तन्त्र द्वारा किये जा रहे क्रियाकलापों में अवरोध उत्पन्न करते हैं जिससे विवश होकर सरकार सामाजिक विधान बनाने के लिए प्रेरित होती है।

- (i) **जागरूकता शिविर**—सामाजिक क्रिया में जागरूकता शिविर के माध्यम से सरकारी तन्त्र के लोगों के बीच सामाजिक समस्याओं की वास्तविक रूपरेखा प्रस्तुत की जाती है तथा उनमें बताया जाता है कि वर्तमान समय में इस सामाजिक समस्या के निराकरण एवं नियन्त्रण हेतु इस सामाजिक विधान की महत्वपूर्ण आवश्यकता है जो अवश्य ही बनना चाहिए।
- (j) **आमरण अनशन**—आमरण अनशन एक ऐसी प्रविधि है जो उपरोक्त प्रविधियों के विफल होने के बाद की जाती है, क्योंकि सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता समाज के लोगों को एक साथ लेकर सामाजिक विधान बनाने के लिए पूर्व प्रस्तावित जगह एवं स्थान पर एकत्रित होते हैं तथा सरकार के खिलाफ अनिश्चित कालीन धरने पर बैठ जाते हैं तथा सरकार को यह सूचना प्रेषित करते हैं कि जब तक सामाजिक विधान बनाने के क्षेत्र में कोई उद्घोषणा नहीं होगी तब तक यह अनशन समाप्त नहीं होगा। इस प्रविधि के द्वारा अत्यधिक सामाजिक विधानों का निर्माण करवाया जा चुका है। भ्रष्टाचार जन लोकपाल विधेयक पारित करवाने के लिए अन्ना हजारे जी ने आमरण अनशन का ही सहारा लिया है।
- (k) **भूख हड़ताल**—भूख हड़ताल भी आमरण अनशन का ही एक प्रतिरूप है जिसमें सामाजिक क्रिया कार्यकर्ता तथा अन्य जनमानस भी अन्न जल का त्याग करता है एवं उपयुक्त सरकार पर दबाव बनाते हैं कि जब तक सामाजिक विधान का निर्माण नहीं होगा अथवा आश्वासन नहीं मिलेगा तब तक भूख हड़ताल समाप्त नहीं करेंगे।
2. **हिंसात्मक प्रविधि**—सामाजिक क्रिया में हिंसात्मक प्रविधि को बहुत अच्छे नजरिये से नहीं देखा जाता क्योंकि इस प्रकार की प्रविधि में जन तथा धन दोनों की हानि होती है जिससे समाज विकास की बजाय पतन की ओर उन्मुख हो जाता है। इस प्रकार की प्रविधि को सबसे अन्तिम हथियार के रूप में अपनाया जाता है। हिंसात्मक प्रविधि की कई सहायक प्रविधियाँ हैं जो अग्रलिखित बिन्दुओं के माध्यम से प्रस्तुत की जा रही हैं—
- (a) **आगजनी**—आगजनी एक ऐसी सहायक प्रविधि है जिसमें सामाजिक विधान बनवाने के लिये जनमानस इकट्ठा होता है तथा उसकी बातों पर सरकार कोई ध्यान नहीं देती है। तो जनमानस उग्र हो जाता है एवं जगह-जगह पर आगजनी करने लगता है एवं लूट मचाने लगता है। इस प्रविधि से त्रस्त होकर कभी-कभी सरकारी तन्त्र सामाजिक विधानों का निर्माण करवाने का आश्वासन प्रदान करता है।
- (b) **उग्रवादी क्रिया**—हिंसात्मक प्रविधि के रूप में अपना महत्वपूर्ण स्थान रखती है। इस प्रविधि में जब किसी समस्या, निराकरण एवं नियन्त्रण हेतु विधानों का निर्माण नहीं होता है तो सामान्य जनमानस का युवावर्ग उग्रवादी क्रियाये करने लगता है तथा बन्दूकों एवं अन्य अग्निमारक यन्त्रों का प्रयोग सरकारी तन्त्र के खिलाफ करने लगता है। इस प्रकार की क्रिया में जन एवं धन की अत्यधिक हानि होती है।
- (c) **तोड़फोड़ मचाना**—हिंसात्मक प्रक्रिया में सामाजिक क्रिया के तहत कभी-कभी जनमानस इतना उग्र हो जाता है कि उसके सामने जो भी वस्तु होती है उसे तोड़ने फोड़ने लगता है तथा सरकारी तन्त्र का ध्यान अपने तरफ करने का प्रयास करता है। यह प्रक्रिया आगजनी के जैसी ही भयानक होती है तथा जनहानि होती है।
- (d) **सरकारी सामानों को छति पहुँचाना**—सामाजिक विधान बनाने के लिए सामाजिक क्रिया के हिंसात्मक प्रविधि के तहत जब कोई निर्णय नहीं निकलता है तो आम जनमानस सरकारी सामानों को क्षति पहुँचाने लगता है तथा लूटने लगता है। जिससे कि सरकार त्वरित निर्णय ले और सामाजिक विधान का निर्माण करे।
- (e) **सरकारी तंत्र के अधिकारियों को बंधक बनाना**—सामाजिक क्रिया के तहत कभी-कभी जनमानस इतना उग्र हो जाता है कि वह सरकारी तंत्र को भी बंधक बनाने लगता है एवं बंधक अधिकारियों के बदले सरकार से सामाजिक विधान बनाने का समझौता चाहता है।
- (f) **रेल रोकना, बसों को छति पहुँचाना**—सामाजिक क्रिया के हिंसात्मक प्रारूप में रेल रोकना, बसों को क्षति पहुँचाना भी समायोजित होता है चूँकि जनमानस का विचार होता है कि जब इस प्रकार की घटनायें होंगी तो सरकार अपने आप सामाजिक विधान का निर्माण करेगी।

इस प्रकार हम देख सकते हैं कि उपरोक्त सामाजिक क्रिया की प्रविधियों के आधार पर सामाजिक विधानों का निर्माण कराया जा सकता है तथा उनको लागू कराया जा सकता है जिससे समाज में व्याप्त समस्याओं का निराकरण एवं नियंत्रण हो सकता है।

प्र.5. सहभागिता अधिगम, के सिद्धान्तों एवं लाभों का विस्तारपूर्वक वर्णन कीजिए।

Describe principles and advantages of participation learning in detail.

उत्तर

सहभागिता (Participation)

सहभागिता का अर्थ है “दूसरों के साथ मिलकर कार्य करना, विशेषकर एक बौद्धिक प्रयास में।” इसका अर्थ है—साहचर्य, टीम कार्य, संयुक्त प्रयास या भागीदारी। सहभागिता एक प्रक्रिया है, जहाँ दो या दो से अधिक व्यक्ति एक साथ मिलकर एक सामान्य प्रयोजन की ओर चिंतन और कार्य करते हैं।

अधिगम के संदर्भ में सहभागिता का अर्थ—एक सामान्य लक्ष्य की प्राप्ति के लिए विद्यार्थियों द्वारा एक टीम में कार्य या संयुक्त रूप से प्रयास करना है। जैसे, एक समस्या का समाधान करना, एक परियोजना को पूर्ण करना या एक नए उत्पाद का विकास करना। हमारी समझ के लिए सहभागी अधिगम का उपयोग, विद्यार्थियों के एक लघु समूहों को उनके स्वयं के और एक-दूसरे के अधिकतम अधिगम हेतु एक साथ मिलकर कार्य करने के लिए शिक्षक द्वारा निर्देशित किया जाना है। शिक्षक प्रत्येक पाठ में से सर्वाधिक महत्वपूर्ण लक्ष्य की पहचान करता/करती है, उस लक्ष्य की प्राप्ति हेतु सहभागी क्रियाकलापों का निरूपण करता/करती है और उन्हें क्रियान्वित करता/करती है।

सहभागी अधिगम—सहभागी अधिगम एक शिक्षण-अधिगम तकनीक है, जो एक ऐसे वातावरण का निर्माण करती है जहाँ एक सामान्य अधिगम लक्ष्य की प्राप्ति के लिए विद्यार्थी दूसरे विद्यार्थियों के साथ मिलकर कार्य करते हैं। सहभागी अधिगम विविध शैक्षिक उपागमों के लिए एक शब्द माना जाता है, जिसमें विद्यार्थियों या विद्यार्थियों और शिक्षकों दोनों का पूरा संयुक्त बौद्धिक प्रयास सम्मिलित है।

सहभागी अधिगम के सिद्धान्त—सहभागी अधिगम की अवधारणा कई सिद्धान्तों पर आधारित है। सन् 1920 में रसियन मनोवैज्ञानिक लेव व्योगोत्सकी ने “जोन ऑफ प्रॉक्सिमल डेवलेपमेंट (जेड०पी०डी०) अर्थात् निकटस्थ विकासात्मक क्षेत्र” की अवधारणा को प्रस्तुत किया। उसके अनुसार एक बच्चे को जब अधिक सक्षम व्यक्ति द्वारा सहायता मिलती है, तो वह नए कौशल अर्जित करने या ज्ञान प्राप्त करने के योग्य हो जाता है और धीरे-धीरे स्वतंत्र रूप से बिना इस प्रकार की सहायता के अधिक ज्ञान और कौशल अर्जित करने में सक्षम हो जाता है। यह सिद्धान्त मानता है कि एक बच्चा नए ज्ञान और कौशलों का विकास एक ऐसे वातावरण में कर सकता है, जिसमें एक शिक्षक की आवश्यकता नहीं होती, परंतु अन्य सभी तत्वों की आवश्यकता होती है, जैसे अधिगम के लिए आवश्यक विभिन्न उद्दीपन सहभागी-अधिगम की अवधारणा के विकास में सहायता प्रदान करने वाली एक अन्य अवधारणा थी—“सहयोग और प्रतियोगिता का सिद्धान्त” जो मार्टन डेश ने सन् 1949 में प्रतिपादित किया; यह सिद्धान्त मानव मनोविज्ञान पर आधारित है, और एक समूह की कार्य पद्धति पर सहयोग के प्रभाव से सम्बन्धित है। इसके अनुसार सहयोग में सर्वाधिक महत्वपूर्ण है—लक्ष्य समूह के सभी व्यक्तियों के पास एक सामान्य लक्ष्य होना चाहिए (या परस्पर निर्भर लक्ष्य)।

सहयोग की सफलता के लिए सभी व्यक्तियों को निम्नलिखित कार्य करने चाहिए—

- (i) गति (वस्तुनिष्ठ सामाजिक स्थान में गति, उदाहरण के लिए, एक समस्या-समाधान की स्थिति में मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण की प्रगति);
- (ii) दूसरे सदस्यों की गति का सहजीकरण;
- (iii) लक्ष्य की ओर मानसिक और भावनात्मक ऊर्जा द्वारा सदस्यों का आकर्षण प्राप्त करना (सकारात्मक कैथेक्सिस);
- (iv) दूसरे सदस्यों को और इसके प्रतिफलों को सकारात्मक रूप से प्रभावित करना (सकारात्मक प्रेरणा)

इस प्रकार हम पाते हैं कि सहयोग सामान्य लक्ष्यों को प्राप्त करने में ही सहायक नहीं होता, परंतु एक व्यक्ति में सकारात्मक गुणों की वृद्धि में भी सहायता करता है। सहयोगी अधिगम, प्रतियोगी अधिगम या वैयक्तिक अधिगम का एक अन्य विकल्प है। एक आदर्श कक्षाकक्ष जहाँ सहयोगी अधिगम विधि अपनाई जाती है, वहाँ सभी विद्यार्थी स्वयं स्वतंत्र रूप से कार्य करना ही नहीं सीखते बल्कि दूसरों के साथ सहयोगात्मक ढंग से कैसे कार्य करें, मजे और आनंद के लिए कैसे प्रतियोगी बनें, यह भी सीखते हैं।

सन् 1999 में एक बैल्जियम के शिक्षा-मनोवैज्ञानिक पियरे डिलेनबर्ग ने सुझाया कि सहयोगी (सहकारी) अधिगम और सहभागी अधिगम के बीच थोड़ा अन्तर है। उसके अनुसार सहयोग में साथी कार्य को विभाजित करते हैं, उप कार्यों को व्यक्तिगत रूप से पूरा करते हैं और अंतिम प्रतिफल के लिए आंशिक परिणामों को संयोजित करते हैं। “सहभागिता में साथी एक साथ मिलकर कार्य

करते हैं।” अतः हमें फिर भी समझने की आवश्यकता है कि प्रतिभागियों के बीच परस्पर क्रियाओं के दौरान किस प्रकार-अधिगम घटनाएँ संपन्न होती हैं।

इस प्रकार आज के शैक्षिक मनोवैज्ञानिक सहयोगी (सहकारी) और सहभागी अधिगम के आधार पर विभाजित हुए हैं। क्योंकि इस क्षेत्र में अधिक से अधिक शोध हो रहा है, हम सहभागी-अधिगम की अवधारणा को बेहतर रूप से समझने में सक्षम हो रहे हैं।

सहभागी अधिगम के लाभ (Advantages of Participation Learning)

शोध ने यह सिद्ध किया है कि सहभागी अधिगम के कई लाभ हैं। इनमें से कुछ का वर्णन निम्नलिखित है—

1. यह अधिगम में वृद्धि करता है—सहभागी अधिगम विषय सामग्री के प्रति एक मजबूत उद्दीपन उत्पन्न करता है। यह रुचि को बढ़ाता है और विद्यार्थी को समूह चर्चाओं एवं समस्या समाधान में भाग लेने के लिए सक्षम बनाता है। विद्यार्थी एक-दूसरे की सहायता करते हैं जिससे सभी का निष्पादन स्तर ऊँचा होता है। इससे विद्यार्थी की संतुष्टि में सुधार होता है।
2. यह आलोचनात्मक चिंतन की योग्यताओं का विकास करता है—क्योंकि विद्यार्थी अपनी लिखित और मौखिक प्रस्तुतीकरण के कौशलों में वृद्धि करते हैं, उनके आलोचनात्मक चिंतन में विकास होता है।
3. यह सामाजिक कौशलों का विकास करता है—एक सहभागी वातावरण में विद्यार्थियों का अनावरण विविध संस्कृतियों के साथ होता है और वे कार्य के प्रति अपने विचारों एवं समझ को साझा करते हैं। वे समाधानों के एक अधिक विस्तृत समूह तक पहुँचने में सक्षम होते हैं। यह विद्यार्थियों को अन्य संस्कृतियों की प्रशंसा करने में योग्य बनाता है, उनमें धैर्य और दूसरों के विचारों की स्वीकार्यता का विकास करता है। ये सभी अनुभव उनके सामाजिक कौशलों का विकास करते हैं।

यदि सहभागी-अधिगम विधि को इस प्रकार डिजाइन किया जाए कि विद्यार्थी वांछनीय लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए परस्पर निर्भर रहें और एक टीम के रूप में कार्य करें तो इसका परिणाम वांछनीय अधिगम प्रतिफलों की प्राप्ति होता है। जैसे आलोचनात्मक चिंतन कौशल, संक्षिप्त लेखन, स्पष्ट तर्क करना और मौखिक प्रस्तुतीकरण में दक्षता के कौशल। इस प्रकार सहभागी अधिगम के विशिष्ट शिक्षणशास्त्रीय लाभों में सम्मिलित हैं—आलोचनात्मक चिंतन कौशलों का विकास, ज्ञान और अर्थ का सह-सृजन, मुक्त चिंतन और परिवर्तनीय अधिगम दूसरे लाभ हैं—अन्तर्वैयक्तिक कौशलों और संगठनात्मक कौशलों का विकास। अन्तर्वैयक्तिक और संगठनात्मक कौशलों की सूची निम्न प्रकार है।

कुछ महत्वपूर्ण अन्तर्वैयक्तिक और संगठनात्मक कौशल

क्र०सं०	अन्तर्वैयक्तिक कौशल	संगठनात्मक कौशल
1.	मौखिक और गैर-मौखिक संप्रेषण	नियोजन
2.	श्रवण कौशल	क्रमबद्ध करना
3.	बातचीत/समझौता	संप्रेषण
4.	समस्या समाधान	प्रतिनिधि बनाना
5.	निर्णय लेना	संसाधनों का समन्वयन
6.	मुखरता	समय प्रबंधन

सहभागी-अधिगम के लिए अनुदिशात्मक संरचना

(Instructional Structure for Participatory Learning)

यह समझना महत्वपूर्ण है कि सहभागी-अधिगम के लिए उपयुक्त क्रियाकलापों को कैसे संरचित (डिजाइन) किया जाए। क्रियाकलापों की अवधि संपूर्ण कक्षा कालांश के लिए हो सकती है, एक संपूर्ण शैक्षिक सत्र के लिए या इससे भी अधिक लंबी अवधि के लिए हो सकती है।

1. सोचो-जोड़े बनाओ-साझा करो (Think-pair-share)—शिक्षक एक प्रश्न पूछता/पूछती है, विद्यार्थी उत्तर लिखते हैं और अपने सहपाठियों के साथ इनका आदान-प्रदान करते हैं, तत्पश्चात् वे चर्चा करते हैं कि वे एक-दूसरे से सहमत या असहमत क्यों हैं। इसका उद्देश्य शिक्षकों को मुक्त चिंतन के लिए समय प्रदान करना, प्रतिभागिता को बढ़ावा देना और उन्हें अपने चिंतन को साझा करने के लिए अवसर प्रदान करना है।

2. **जिगसॉ रणनीति (Jigsaw strategy)**—अध्ययन सामग्री की विशाल मात्रा में से एक छोटे भाग को लेकर समूह के प्रत्येक विद्यार्थी को इसे पढ़ने तथा इसमें विशेषज्ञता प्राप्त करने के लिए कहा जाता है। उसके बाद इस विद्यार्थी को पठित सामग्री का शिक्षण अपने समूह के सदस्यों के लिए करने को कहा जाता है। यह रणनीति भाषा और व्याकरण के लिए सर्वाधिक कामयाब है। इसका उद्देश्य है विद्यार्थियों में परस्पर निर्भरता को बढ़ावा देना, जहाँ विद्यार्थियों को सफलता के लिए एक दूसरे के ऊपर आश्रित बनाया जाता है।
3. **आवाजों का घेरा (Circle of voices)**—विद्यार्थी एक गोल घेरे में बैठते हैं। उन्हें चर्चा के लिए कुछ शीर्षक और चिंतन के लिए समय प्रदान किया जाता है। प्रत्येक विद्यार्थी बिना रुके हुए तीन मिनट के लिए बोलता है। किसी को भी बीच में बोलने की अनुमति नहीं होती। अगले बक्ता को पूर्व बक्ता द्वारा प्रस्तुत विचार पर एक अन्य विचार निर्मित करने के लिए कहा जाता है। इसका उद्देश्य है—विद्यार्थियों को बोलने और बुद्धिमत्ता एवं जोश के लिए बोलने में सक्षम बनाना।
4. **प्रस्थिति अध्ययन (Case study)**—विद्यार्थियों के एक समूह को एक प्रस्थिति प्रदान करें। उन्हें इसका अध्ययन करने और विश्लेषण करने का अवसर प्रदान करें। कुछ समय के बाद उनसे अपने विचार प्रस्तुत करने के लिए कहें। इसका उद्देश्य है: एक जटिल मुद्दे के प्रति विद्यार्थियों की समझ का विस्तार और उन्हें विश्लेषित करने में सक्षम बनाना, जो उनके आलोचनात्मक चिंतन और विश्लेषण कौशलों में वृद्धि करता है।
5. **फिश बॉल (Fish bowl)**—इस विधि में विद्यार्थियों का एक समूह दूसरे समूह का अवलोकन करता है। पहला समूह बैठता है और एक शीर्षक या विचार पर चर्चा करता है। दूसरा समूह पहले समूह के चारों ओर एक वृत्ताकार में बैठता है और उनकी चर्चा को सुनता है। इसके बाद दूसरा समूह, पहले समूह द्वारा प्रस्तुत विचारों पर अपना विश्लेषण, मूल्यांकन आदि प्रस्तुत करता है। इसका उद्देश्य है—विद्यार्थियों में श्रवण कौशलों का विकास करना। यह विद्यार्थियों को एक चर्चा में उनके विचारों का योगदान करने में भी सहायता प्रदान करता है।
6. **समस्या-समाधान (Problem solving)**—विद्यार्थियों को एक समस्या प्रदान की जाती है, जिसके समाधान हेतु वे शिक्षक के मार्गदर्शन में प्रयास करते हैं और अंतिम समाधान ढूँढ़ते हैं। इसका उद्देश्य है—विद्यार्थियों को एक ऐसा वातावरण प्रदान करना, जहाँ वे समस्या-समाधान के विविध चरणों द्वारा कार्य कर सकते हैं। जैसे—समस्या की परिभाषा या समस्या-समाधान का प्रयोजन, स्थिति, समस्या, कारण, समाधान योग्य कारण, मुद्दे और समाधान। आप ऐसे गेम की विविधता के लिए अपनी स्वयं की रचनात्मकता का उपयोग कर सकते हैं, जो आपने अपनी कक्षा के लिए अपने ध्यान में विशिष्ट लक्ष्य रखे हैं; उनके लिए उपयुक्त हों। आप यह नोट कर सकते हैं कि ये क्रियाकलाप कक्षा में आई०सी०टी० उपकरणों द्वारा या उसके बिना भी दोनों प्रकार से संचालित किए जा सकते हैं। सहभागी-अधिगम के लिए क्रियाकलापों को डिजाइन करने में एक शिक्षक को महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह करना पड़ता है। उसे क्रियाकलापों के लिए उपयुक्त शीर्षकों/विषयों का चयन करने की आवश्यकता होती है, विद्यार्थियों को सही तरीके से समूहों में विभाजित करने, नेतृत्व प्रदान करने और प्रतिफलों के मूल्यांकन करने की भी आवश्यकता होती है। सहभागी-अधिगम के क्रियाकलापों को डिजाइन करते समय सामान्य रूप से निम्नलिखित कदमों का अनुपालन किया जाता है—
 - (i) **शीर्षकों का चयन (Selecting the topics)**—पहला कदम, जिस विषय को शिक्षक पढ़ा रही/रहा है उसमें से शीर्षकों का चयन और उनके अधिगम प्रतिफलों का चयन करना है, जिन्हें सहभागी-अधिगम में सम्मिलित करना है। संपूर्ण पाठ्यक्रम का चयन नहीं करना चाहिए, परंतु पाठ्यक्रम के कुछ क्षेत्र जिन्हें संवर्धित करने की आवश्यकता है, उन्हें सहभागी-अधिगम हेतु सावधानीपूर्वक चुनना चाहिए। समूह कार्य या टीम कार्य उन स्थितियों में करवाया जाता है, जहाँ विद्यार्थियों से समस्या-समाधान या निर्णय लेने के कौशलों के प्रदर्शन की अपेक्षा की जाती है या सैद्धान्तिक ज्ञान का उपयोग वास्तविक संसार की समस्याओं में करने की अपेक्षा की जाती है।
 - (ii) **समूहों की रचना (Forming groups)**—शिक्षक समूहों की रचना करता/करती है। और ये समूह विद्यार्थियों को आवंटित किए जाते हैं। बेहतर प्रतिफलों की प्राप्ति हेतु सामान्यतः समूह को छोटा रखा जाता है—4-6 विद्यार्थी प्रति समूह।

- (iii) **क्रियाकलाप का परिचय (Introducing the activity)**—शिक्षक विद्यार्थियों को क्रियाकलाप का परिचय देता/ देती है, उसके उद्देश्यों और क्रियाकलाप को संचालित करने की प्रक्रिया की व्याख्या करती/करता है। शिक्षक, क्रियाकलाप के लिए एक समय सीमा भी निर्धारित करती/करता है।
- (iv) **विद्यार्थियों को शिक्षित करना कि समूहों में कैसे कार्य करना है (Teaching students how to work in groups)**—विद्यार्थी साधारण रूप में विभिन्न योग्यताओं, शैक्षिक रुचियों और ज्ञानात्मक शैलियों वाले होते हैं। अतः शिक्षक के लिए यह आवश्यक है कि वह प्रत्येक विद्यार्थी की निर्बलताओं, सबलताओं और अधिगम-आवश्यकताओं को जाने और उन्हें समूह इस प्रकार आवंटित करें कि उनमें सामंजस्य सुनिश्चित हो। समूह में विभिन्न प्रकार के विद्यार्थी हो सकते हैं। उदाहरण के लिए, संशयात्मक विद्यार्थी, शर्मीले विद्यार्थी और प्रभुत्व रखने वाले विद्यार्थी हो सकते हैं। शिक्षक को उन्हें शिक्षित करना है कि सहभागी वातावरण में अपने अन्तर्व्यक्तिक और संगठनात्मक कौशलों के उपयोग द्वारा किस प्रकार कार्य करना है। शिक्षक द्वारा विद्यार्थियों को यह व्याख्या करने की आवश्यकता है—श्रवण, कथनों का स्पष्टीकरण, अच्छी प्रतिपुष्टि प्रदान करना, कार्य करने के लिए चर्चाएँ जारी रखना, अनुमानों और प्रमाणों को खोजना, विचारों तथा परिप्रेक्ष्यों को उजागर करना, विरोधों का समाधान और प्राप्ति के प्रस्तुतीकरण का सारांश बनाना, आदि के महत्व को पहचानना। टीम में कार्य करने के लिए कुछ बुनियादी नियमों को निर्धारित करने की भी आवश्यकता है। शिक्षक द्वारा विद्यार्थियों को उनकी भूमिकाएँ प्रदान की जानी चाहिए। जैसे—सहजकर्ता, नोट करने वाला, नियोजनकर्ता, मूल्यांकनकर्ता, आदि।
- (v) **मार्गदर्शन प्रदान करना (Provide guidance)**—शिक्षक क्रियाकलापों के ऊपर हावी होने के लिए नहीं होता। परंतु सरल मार्गदर्शन एवं सहायता प्रदान करने के लिए होता है। शिक्षक द्वारा उपयुक्त प्रतिपुष्टि प्रदान करने की आवश्यकता है और यह भी सुनिश्चित करना है कि समूह के अंदर संप्रेषण प्रवाहित हो रहा है। यह महत्वपूर्ण है कि विद्यार्थियों को कार्य में कैसे आगे बढ़ना है, के लिए उन्हें स्वयं निर्णय लेने का अवसर प्रदान किया जाए।
- (vi) **मूल्यांकन (Evaluation)**—समूह कार्य की प्रेडिंज करते समय शिक्षक के लिए यह आवश्यक है कि वह व्यक्तिगत और सामूहिक प्रयासों को ध्यान में रखें। समूह सदस्यों से भी कहा जाए कि वे क्रियाकलाप के दौरान अपने संचालनों का आकलन करें। समग्र उपलब्धि, अंतिम प्रतिफलों और अपने संचालनों को समूह द्वारा आकलन दोनों पर आधारित होना चाहिए।

जब आप सहभागी अधिगम के लिए क्रियाकलापों को डिजाइन करें तो आपको एक जाँच सूची तैयार करने की आवश्यकता है, जिसमें कई तत्व सम्मिलित हों। आपके संदर्भ के लिए इस प्रकार की एक जाँच सूची निम्नलिखित हैं। आप अपनी आवश्यकतानुसार इसमें कुछ और अधिक जोड़ सकते हैं।

जाँच सूची (Check List)

1. **क्रियाकलाप की प्रकृति (Nature of the activity)**—क्रियाकलाप को डिजाइन करने के लिए अपने मस्तिष्क में एक संरचना को रखें। जैसे इसकी रचना प्राकृतिक, स्थानिक और अस्थायी पक्षों से सम्बन्धित करें। उदाहरण के लिए, आप यह इच्छा कर सकते हैं कि आपके विद्यार्थी विद्यालय परिसर का भ्रमण, वहाँ उगे हुए पौधों के अवलोकन के लिए करें, या आप चाह सकते हैं कि वे एक आकृति को कुछ समय के लिए देखें और उसके बाद आकृति के बारे में अपने विचार लिखें।
2. **प्रक्रिया (Process)**—आपको क्रियाकलाप की प्रक्रिया की व्याख्या करने की आवश्यकता हो सकती है। आपको विद्यार्थियों को यह भी अवगत कराने की आवश्यकता है कि वे किसके साथ काम करेंगे, कौन पहले या बाद में जाएँगे, और कार्य संचालन में वे क्या उपयोग करेंगे। उन्हें प्रक्रिया को जानने का अवसर दें।
3. **तर्काधार (Rationale)**—एक क्रियाकलाप के लिए औचित्य बनाएँ और इसे विद्यार्थियों को बताएँ। उन्हें यह जानने का अवसर प्रदान करें कि यह उनकी योग्यताओं को सुधारने में किस प्रकार सहायक होगा।
4. **अपेक्षा (Expectation)**—विद्यार्थियों को यह अवगत कराएँ कि क्रियाकलाप के दौरान उनसे आपकी क्या अपेक्षा है। मूल रूप से आप उनके अधिगम प्रतिफलों और अन्तर्व्यक्तिक एवं संगठनात्मक कौशलों की जाँच करना चाहेंगे। उदाहरण

के लिए, उन्हें आपको यह दिखाने की बताने की या लिखने की आवश्यकता है कि वह क्या कर रहे हैं और जब वे क्रियाकलाप पूर्ण कर लें तो इसे पढ़ें और/अथवा दूसरों को बताएं।

5. **अभिप्रेरणा (Motivation)**—क्रियाकलाप को इस प्रकार डिजाइन करें कि यह विद्यार्थियों को क्रियाकलाप में भाग लेने और उससे सीखने के लिए प्रेरित करें। इसे अपने विद्यार्थियों की रूचि के अनुसार चीजों को साथ लेकर एक आनंददायक क्रियाकलाप बनाएँ।
6. **प्रत्येक विद्यार्थी की अधिगम गति को समायोजित करें (Accommodate the learning speed of every student)**—आपको क्रियाकलापों को इस प्रकार डिजाइन करने की आवश्यकता है, कि सभी विद्यार्थी, यद्यपि उनकी सीखने की गति भिन्न होते हुए भी समान रूप से क्रियाकलापों में भाग लेने के लिए सक्षम हो जाए। उदाहरण के लिए एक समूह के कुछ विद्यार्थी क्रियाकलाप को जल्दी पूरा कर लेते हैं। आप क्रियाकलाप को इस प्रकार डिजाइन कर सकते हैं कि वे समूह के अन्य विद्यार्थियों की सहायता उनके कार्य पूर्ण करने में कर सकें।
7. **समय सीमा (Timeline)**—आपका डिजाइन ऐसा होना चाहिए कि इसमें आपके विद्यार्थियों की ध्यान अवधि को समायोजित किया जाए। क्रियाकलाप में विद्यार्थियों के अधिगम के लिए ध्यान अवधि से अधिक या कम समय नहीं दिया जाना चाहिए।
8. **विद्यार्थी को संतुष्टि (Learner satisfaction)**—डिजाइन में आपको यह ध्यान में रखने की आवश्यकता है कि क्रियाकलाप के अंत में विद्यार्थी संतुष्ट होते हैं। उन्हें सफलता के भाव का अनुभव होना चाहिए।
9. **मुक्त चिंतन का समय (Reflection time)**—क्रियाकलाप को इस प्रकार डिजाइन करना चाहिए कि इसमें विद्यार्थियों को कार्य करते समय कुछ मुक्त चिंतन का समय मिले। प्रतिक्रिया करने से पूर्व वे मुक्त चिंतन करने के योग्य बन जाए।
10. **मूल्यांकन (Evaluation)**—आप क्रियाकलाप के प्रतिफलों के मूल्यांकन को भी डिजाइन कर सकते हैं। इसके लिए आपको प्रत्येक व्यक्तिगत विद्यार्थी के योगदान और पूरे समूह के अंतिम उत्पाद को भी मूल्यांकित करने की आवश्यकता है। आपने अपनी अपेक्षाएँ उन्हें पहले ही बता दी होंगी। उदाहरण के लिए आप चाहेंगे कि वे एक दूसरे की बात सुनें, प्रतिपुष्टि प्रदान करें, विरोधों की मध्यस्थता करें, परिणामों का सारांश बनाएँ, आदि। अंतिम उत्पाद सुव्यक्त और अंतर्निहित ज्ञान हो सकता है।

सुव्यक्त और अंतर्निहित ज्ञान का विस्तार पूर्वक वर्णन करता है। साधारणतः सुव्यक्त ज्ञान के आई०सी०टी० आधारित उत्पाद होंगे: वीडियो, ब्लॉग्स, डॉक्यूमेंट्स, ऑडियो, वीडियो, एक उत्पाद या एक प्रक्रिया। अंतर्निहित ज्ञान के उत्पाद हो सकते हैं: वीडियो या आमने-सामने की परस्पर क्रियाएँ। उन्हें उन ग्रेड के बारे में बताएँ जो आप उन्हें अपने व्यक्तिगत योगदान और अन्तिम उत्पाद के लिए देने वाले हैं।

सहभागी अधिगम में आई०सी०टी० (I.C.T. in Participatory Learning)

पूर्व के खण्डों में आपने आई०सी०टी० के विभिन्न उपकरणों और उनका उपयोग शिक्षण-अधिगम प्रक्रिया में किस प्रकार किया जा रहा है, के बारे में अध्ययन किया। आपने जाना कि सर्वाधिक सामान्य आई०सी०टी० उपकरण हैं: विभिन्न डॉक्यूमेंट्स एवं आकृतियों की सॉफ्ट कापी, श्रव्य (आडियो-रेडियो, एम०पी० 3 प्लेयर, मोबाइल और इसी प्रकार के यंत्र) और दृश्य (वीडियो-टेलीविजन, कम्प्यूटर, मोबाइल और इसी प्रकार के यंत्र)। इसके अतिरिक्त कम्प्यूटर अपनी विभिन्न क्षमताओं के साथ तथा इंटरनेट सहित है। इसी प्रकार विभिन्न प्रकार के डिजिटल शिक्षण-अधिगम संसाधन हैं। जैसे वेब टी०वी०, वेब रेडियो और विविध वेब 2.0 उपकरण: चैट रूम, ब्लॉग्स, ई कांफ्रेंसिंग, सोशल मीडिया, सर्च इंजन और विभिन्न नए और आगामी उपकरण। इसके अतिरिक्त आई०सी०टी० आधारित शिक्षण-अधिगम की सहायता के लिए मुक्त शैक्षणिक संसाधन और शैक्षणिक सॉफ्टवेयर उपलब्ध हैं। वास्तव में आई०सी०टी० अपने कई प्रकारों और उपयोगों के कारण शिक्षा का एक अनिवार्य अंग बन गई है। सहभागी अधिगम का परिदृश्य भी इससे भिन्न नहीं है। संक्षेप में आई०सी०टी० का उपयोग किया जाता है—(i) कम्प्यूटर समर्थित सहयोगी अधिगम (Computer supported Collaborative Learning) में और (ii) इंटरनेट के उपयोग द्वारा सहभागी अधिगम (Collaborative Learning Using the Internet) में।

- (i) **कम्प्यूटर समर्थित सहयोगी अधिगम**—यह ऑफलाइन कम्प्यूटर प्रौद्योगिकी के वातावरण में संपन्न होता है, जहाँ कम्प्यूटर, समूहों को उनके अधिगम कार्यों के निष्पादन में और अधिगम प्रतिफलों की प्राप्ति में सहायक होता है। यह

शिक्षक को कार्यों को नियमित करने, भूमिकाएँ प्रदान करने, परस्पर क्रियाओं को मॉनीटर करने, नए ज्ञान के अर्जन और उसके भंडारण में सहायता प्रदान करता है।

- (ii) इंटरनेट के उपयोग द्वारा सहभागी अधिगम—सहभागी अधिगम के लिए इंटरनेट पर विभिन्न सहभागी उपकरण उपलब्ध हैं। जैसे, विकीपीडिया (www.wikipedia.com) और जीस्यूट्स (G-Suites) पूर्व के गूगल एप्स (Google Apps) (www.gsuite.google.com)। विकीपीडिया विषयवस्तु के सृजन और साझा करने की अनुमति प्रदान करता है। विषयवस्तु लचीली होती है और उपभोक्ताओं के इनपुट द्वारा विकसित होती है। गूगल एप्स एक समूह में दस्तावेजों आदि को साझा करने का सक्षम बनाते हैं। एप्स एक समूह द्वारा विषयवस्तु के अद्यतन, संपादन और भंडारण को भी सक्षम बनाते हैं।

आई०सी०टी० के विभिन्न उपकरण विद्यार्थियों की संलग्नता को इस प्रकार सुनिश्चित करते हैं, जिन्हें अन्यथा प्राप्त करना कठिन है। उदाहरण के लिए आप एक वैज्ञानिक प्रयोग की व्याख्या करने के लिए एक वीडियो का उपयोग कर सकते हैं, जिसमें एक संक्षारक रसायन है जो बच्चों के लिए हानिकारक हो सकता है, यदि वे इसका प्रयोग स्वयं करें या एक संगीत की अवधारणा हो सकती है, जिसकी व्याख्या तब तक कठिन है, जब तक आप उसे स्वयं न बजाएँ, या जीवन की एक स्थिति हो सकती है, जहाँ आपको विद्यार्थियों को प्रेरित करने के लिए यह समझना हो कि एक प्रख्यात व्यक्ति ने तनाव का सामना कैसे किया, इसके लिए आपको उस व्यक्ति के साक्षात्कार का एक वीडियो चलाने की आवश्यकता है। आप विभिन्न दृश्यों के बारे में सोच सकते हैं जिन्हें विद्यार्थियों को अन्तर्व्यक्तिक सम्बन्ध, संगठनात्मक समस्या-समाधान और अन्य कोमल कौशलों के शिक्षण हेतु क्रियाकलापों के रूप में उपयोग किया जा सकता है। इस प्रकार आप आई०सी०टी० उपकरणों के उपयोग द्वारा सहभागी अधिगम के लिए क्रियाकलापों को डिजाइन करने के लिए अनगिनत तरीके प्राप्त कर सकते हैं।

ज्ञान का सह-सृजन (Co-Creation of Knowledge)

सह-सृजन आवश्यक रूप से एक प्रबन्धन शब्द है, जिसका अर्थ है कुछ मूल्यवान चीज के सृजन हेतु विभिन्न समूहों का एक साथ मिलना। इस विचार को सन् 2000 में कोयम्बटूर के कृष्णराव प्रहलाद और वैकट रामास्वामी ने लोकप्रिय बनाया। उन्होंने सह-सृजन को इस प्रकार परिभाषित किया “कम्पनी और उपभोक्ता द्वारा मूल्य का संयुक्त सृजन; उपभोक्ताओं को उनके संदर्भ के उपयुक्त सेवा अनुभवों के सृजन का अवसर/अनुमति प्रदान करना।” इस प्रकार उन्होंने उपभोक्ताओं को मात्र उपयोगकर्ता के रूप में ही नहीं देखा, परंतु उस उत्पाद के निर्माता के रूप में भी, जिसे कम्पनी अपनी सहभागिता से निर्मित करना चाहती थी। इस अवधारणा को शैक्षिक क्षेत्र में भी लाया गया और आज विद्यार्थियों को अपने सहपाठियों और शिक्षकों के साथ ज्ञान के सृजनकर्ता के रूप में देखा जाता है। प्रहलाद और रामास्वामी के अनुसार, सह-सृजन में चार तत्व होते हैं—(i) संवाद (dialogue), (ii) पहुँच (access), (iii) खतरे का आकलन (risk assessment) और (iv) पारदर्शिता (transparency)। आइए, हम चर्चा करते हैं कि ये तत्व शैक्षिक परिदृश्य में किस प्रकार संचालित होते हैं।

- (i) **संवाद**—इसका अर्थ है कार्य करने के लिए परस्पर क्रियात्मकता, प्रतिबद्धता और झुकाव। अतः सह-सृजन द्विमागी प्रक्रिया है, जहाँ विद्यार्थियों के बीच परस्पर क्रिया की आवश्यकता होती है। विद्यार्थियों की मूल्यवान ज्ञान-सृजन के प्रति प्रतिबद्धता, संवाद का दूसरा भाग है। अंततः संवाद में विद्यार्थी की अपने स्वयं के विचारों पर क्रिया करने की प्रवृत्ति की आवश्यकता होती है। ऐसे उपयुक्त मंचों को संरचित किया जा सकता है, जहाँ पर संवाद संपन्न किए जा सकते हैं।
- (ii) **पहुँच**—ज्ञान के सह-सृजन के लिए सूचना और संप्रेषण तक पहुँच महत्वपूर्ण है। जब विद्यार्थियों की शैक्षिक विषयवस्तु तक पहुँच और खोज के लिए मंच प्रदान किया जाता है तो वे रचनात्मक विचारों और विषयवस्तु प्रस्तुत करने में सफल होते हैं। इसे वह प्रत्येक की पहुँच के लिए अभिलेखित कर सकते हैं।
- (iii) **खतरे का आकलन**—उत्पाद के सह-निर्माण में उपभोक्ता के लिए संभावित खतरा सम्मिलित होता है। यदि हम इस तत्व को शिक्षा में उपयोग करते हैं तो प्रश्न यह उठता है क्या ज्ञान का सृजन विद्यार्थियों को खतरे में डालेगा? इसका उत्तर संभवतः “नहीं” होगा। तथापि विद्यार्थियों द्वारा सह-सृजित सामग्री को सभी के उपयोग हेतु प्रस्तुत करने से पूर्व शिक्षकों को उपयुक्त विधियों जैसे संपादन, पुनरीक्षण, आदि द्वारा सह-सृजित सामग्री की गुणवत्ता के आकलन करने की आवश्यकता है।

- (iv) **पारदर्शिता**—इस शब्द का उपयोग भी कम्पनी और उपभोक्ताओं द्वारा सह-निर्माण के लिए किया जाता है, जहाँ कम्पनी की पारदर्शिता महत्वपूर्ण होती है। शैक्षिक परिदृश्य में यह संभवतः इतना प्रासंगिक न हो, परंतु एक संस्थान द्वारा विद्यार्थी सह-सृजनकर्ताओं के उपयुक्त गुणों के साथ पारिर्ण रूप से सह-सृजित विषयवस्तु को उपयोग करने के बारे में सोच सकता है।

प्र.6. सहभागी अधिगम के उपकरणों का वर्णन कीजिए।

Describe the instruments of participatory learning.

उत्तर

सहभागी अधिगम के उपकरण

(Instrument of Participatory Learning)

सहभागी अधिगम के उपकरणों को ऑफलाइन उपकरण और ऑनलाइन उपकरणों के रूप में विभाजित किया जा सकता है। ऑफलाइन उपकरण वे मीडिया हैं, जिन्हें एक पृथक कम्प्यूटर पर उपयोग में लाया जा सकता है जो इंटरनेट से जुड़ा हुआ नहीं है। इनमें दस्तावेजों, स्लाइड, आकृति, ऑडियो और वीडियो फाइल की सॉफ्टकॉपी शामिल हैं, जिन्हें आपके कम्प्यूटर में संग्रहीत किया जा सकता है और ट्रांसफर डिवाइस, जैसे डाटा ट्रांसफर केबल्स, हार्ड ड्राइव, मेमोरी स्टिक्स, सीडी, इत्यादि के माध्यम से वितरित किया जा सकता है। ऑनलाइन उपकरण वे उपकरण हैं जिनका उपयोग इंटरनेट से कनेक्ट होने पर किया जाता है। इनमें ईमेल, क्लाउड होस्टेड एप्लिकेशन और वेब 2.0 टूल्स, जैसे—ई-मेल, ब्लॉग, बुलेटिन बोर्ड, चर्चा मंच, विकी, सोशल मीडिया, इत्यादि शामिल हैं। आप इंटरनेट से कनेक्ट होने पर, इन उपकरणों तक अपने कम्प्यूटर, लैपटॉप, टैबलेट, मोबाइल या अन्य हाथ में पकड़ने वाले यंत्रों द्वारा पहुँच सकते हैं।

कुछ ऑफलाइन उपकरण निम्नलिखित हैं—

1. **दस्तावेजों की सॉफ्टकॉपी**—क्रियाकलापों के लिए विषयवस्तु की रचना की जा सकती है और आपके द्वारा इनको सॉफ्टकॉपी के रूप में संग्रहीत की जा सकती है। उदाहरण के लिए, माइक्रोसॉफ्ट ऑफिस (एमएस वर्ड, एमएस एक्सेल, एमएस पावरपॉइंट) या लिबर ऑफिस (राइटर, कैल्क, इंप्रेस; पीडीएफ फाइल, और इमेज (उदाहरण के लिए, जेपीजी) फाइल। निम्नलिखित के लिए सॉफ्टकॉपी का निर्माण किया जा सकता है—
 - (क) **जाँच सूची**—आप अपनी जाँच सूची के लिए एम.एस. वर्ड या राइटर फाइल की रचना कर सकते हैं। इस जाँच सूची में वे मद होने चाहिए जो समूहों के लक्ष्यों का वर्णन करें।
 - (ख) **विषयवस्तु**—क्रियाकलापों की विषयवस्तु की रचना एक संक्षिप्त वर्णन, प्रक्रिया का फ्लो चार्ट और अन्य उपयुक्त चित्रों के रूप में कर सकते हैं। इन सबकी रचना एम.एस. ऑफिस और लाइब्रोऑफिस में कर सकते हैं। इन्हें विद्यार्थियों के विभिन्न समूहों में वितरित कर सकते हैं।
 - (ग) **व्यक्तिगत योगदान और समूह के अंतिम उत्पाद को सूचीबद्ध करने के लिए तालिका**—आप विद्यार्थियों के वांछित व्यवहार सम्बन्धी तालिका की रचना कर सकते हैं। आप समूह के अंतिम उत्पाद की विशेषताओं को सूचीबद्ध करने के लिए भी एक तालिका का निर्माण कर सकते हैं। इन तालिकाओं का उपयोग मूल्यांकन के लिए भी किया जा सकता है।
 - (घ) **प्रस्तुतीकरण**—स्लाइड उपलब्ध संसाधनों के उपयोग के अतिरिक्त आप एम०एस० पॉवर प्वाइंट या इम्प्रेस द्वारा अपनी स्वयं की विषयवस्तु की रचना कर सकते हैं। पॉवर प्वाइंट या इम्प्रेस संपूर्ण मल्टीमीडिया उत्पादित करने वाले उपकरण हैं, जो हमारे लिए सरलता से उपलब्ध हैं। आप विशिष्ट शीर्षकों/पाठों के लिए मल्टीमीडिया प्रस्तुतीकरण बना सकते हैं। आप टेक्स्ट, फोटो, एनिमेशन और वीडियो को इसमें सम्मिलित कर सकते हैं, और स्लाइड में अपनी आवाज भी रिकॉर्ड कर सकते हैं। आप इसे अपने कम्प्यूटर में सुरक्षित कर सकते हैं, इसे अपने ब्लॉग पर पोस्ट कर सकते हैं, या इसे ईमेल द्वारा विद्यार्थियों को भेज सकते हैं। विद्यार्थियों को भी दस्तावेजों की अपनी सॉफ्टकॉपी बनाने और ऑनलाइन सदस्यों और ऑफलाइन समूहों के बीच साझा करने के लिए भी प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।
2. **ऑडियो**—ऑडियो सामग्री प्राकृतिक ध्वनियों, संगीत, व्याख्यान, साक्षात्कार, नाटक, ऑडियो पुस्तकें, इत्यादि जैसे विभिन्न रूपों में उपलब्ध है। ये ऑनलाइन और ऑफलाइन दोनों में उपलब्ध हैं। वेबसाइट, जैसे—Learnoutloud

और Open Culture (<http://www.openculture.com/freeaudiobooks>) वैंब संसाधनों के उदाहरण हैं, जिनमें शिक्षा के लिए हजारों ऑडियो पुस्तकें, व्याख्यान वाले और ऑडियो दस्तावेज हैं। आप ऑनलाइन वेबसाइट साउंडक्लाउड (<https://soundcloud.com/>) का उपयोग कर अपना स्वयं का ऑडियो बना सकते हैं। आप फाइल डाउनलोड कर सकते हैं और इसका उपयोग कर सकते हैं। आप अन्य रिकॉर्डिंग डिवाइस और संपादन सॉफ्टवेयर का उपयोग कर अपना स्वयं का ऑडियो ऑफलाइन भी बना सकते हैं। इन सभी को विद्यार्थियों के लिए उपलब्ध कराया जा सकता है।

3. **वीडियो**—वीडियो सामग्री सुविधाओं, साक्षात्कार, वृत्तचित्र, एनिमेशन, वार्ता, प्रदर्शन, क्रियाओं और प्रक्रियाओं आदि के रूप में उपलब्ध है। ये ऑनलाइन और ऑफलाइन दोनों उपलब्ध हैं। यूट्यूब, टीचर ट्यूब (<http://www.teachertube.com/>), खान एकेडमी (<https://www.khanacademy.org/>) Watchknowlearn (<http://www.watchknowlearn.org/>), स्कूल ट्यूब (<http://www.schooltube.com/>) और अन्य कई। आप उपलब्ध वीडियो का उपयोग कर सकते हैं या अपने स्वयं के वीडियो बनाकर उसका उपयोग कर सकते हैं। आप अपने विद्यार्थियों को भी निर्देशित कर सकते हैं कि वे अपने कार्य का प्रदर्शन वीडियो रिकॉर्डिंग के रूप में करें।
4. **वैंब रेडियो**—यह उपकरण ऑनलाइन उपलब्ध है। वेब रेडियो या इंटरनेट रेडियो, जैसे वेवस्ट्रीमिंग (www.wavestreaming.com) को सहभागी अधिगम के लिए उपलब्ध कराए जा सकते हैं। विद्यार्थियों को विभिन्न विषयों और क्रियाकलापों को सुनने के लिए कहा जा सकता है। इन विषयों के इर्द-गिर्द क्रियाकलापों को संरचित किया जा सकता है।
5. **वेब कॉन्फ्रेंसिंग**—यह उपकरण ऑनलाइन उपलब्ध है। इंटरनेट वेब कॉन्फ्रेंसिंग (वेबिनार, वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग या ई-कॉन्फ्रेंसिंग और वेबकास्ट के रूप में भी जाना जाता है) को सक्षम बनाता है। एक वेबिनार एक प्रस्तुति, व्याख्यान, कार्यशाला या संगोष्ठी है, जिसे एक सॉफ्टवेयर के उपयोग के माध्यम से ऑनलाइन किया जाता है। वेब कॉन्फ्रेंसिंग का समर्थन करने वाले सॉफ्टवेयर के कुछ उदाहरण हैं—एडोब कनेक्ट (<http://www.adobe.com/products/adobeconnect.html>), स्काईपी (Skype) (<https://www.skype.com/en/>), गूगल हैंगआउट्स (Google Hangouts) (<https://hangouts.google.com/>), बिगब्लू बटन (Bigbluebutton) (<http://bigbluebutton.org/>), सिस्को (Cisco) (<http://www.cisco.com/c/en/us/products/conferencing/index.html>) इत्यादि। ये विषयवस्तु को आडियो और वीडियो दोनों प्रारूपों में सृजित और सहभागी करने में सक्षम बनाते हैं। आप इस प्रकार के क्रियाकलाप डिजाइन कर सकते हैं जिसमें विद्यार्थी समूह परस्पर क्रिया करने और अपने विचारों की अभिव्यक्तियों को रिकार्ड करने के लिए इन मीडिया को उपयोग कर सकते हैं।
6. **ईमेल समूह**—आप अपने ईमेल आईडी का उपयोग करके अपने ईमेल आईडी लेकर विद्यार्थियों का एक समूह बना सकते हैं। आप जितना चाहें उतने सीखने वाले समूह बना सकते हैं। इस तरह आप एक ही समय में समूह के अपने सभी शिक्षार्थियों तक पहुँच सकते हैं। आप एक संदेश भेज सकते हैं, उदाहरण के लिए, क्रियाकलाप के अगले चरण के बारे में, या कार्य को पूरा करने के लिए बचे समय के बारे में उन्हें सूचित करना, जितना चाहें उतने शिक्षार्थियों को, न केवल उनके ईमेल में बल्कि उनके मोबाइल के माध्यम से मुफ्त संदेश सेवाएँ हैं जैसे—www.way2sms.com आप ईमेल के माध्यम से दस्तावेज वेबपृष्ठों, ऑडियो और वीडियो फाइल के लिंक भेज सकते हैं। आप ईमेल की संदेश प्रणाली के माध्यम से भी चैट कर सकते हैं।
7. **चैट या मैसेजिंग सिस्टम** बातचीत और सहयोग करने का एक सुविधाजनक तरीका है। आप विद्यार्थियों के माध्यम से एक या एक समूह में विभिन्न मुद्दों पर चर्चा कर सकते हैं। आप जीमेल, याहू मैसेंजर या स्काइप की चैट सुविधाओं का उपयोग कर सकते हैं, जिन्हें आम तौर पर सोशल नेटवर्किंग के लिए शिक्षार्थियों द्वारा उपयोग किया जाता है। आप ट्विटर और फेसबुक का भी उपयोग कर सकते हैं। गूगल हैंगआउट्स (Google Hangouts), याहू मैसेंजर और स्काइप भी वीडियो का समर्थन करते हैं। व्हाट्सएप और वाइबर (Viber) जैसे मोबाइल ऐप तेजी से लोकप्रिय होते जा रहे हैं। आपको आपके विद्यार्थी देख सकते हैं और आप अपने विद्यार्थियों को देख सकते हैं। स्काइप दस्तावेज फाइल, ऑडियो फाइल और बहुत छोटी वीडियो फाइल के हस्तांतरण की सुविधा प्रदान करता है। आप स्काइप पर वेबपृष्ठों के लिंक भी पोस्ट कर सकते हैं।

इन सुविधाओं के साथ अन्य सॉफ्टवेयर उपकरण भी आ रहे हैं। इन सुविधाओं का उपयोग सहयोगी अधिगम के लिए बहुत प्रभावशाली ढंग से किया जा सकता है।

8. **ब्लॉग**—ब्लॉग (वेबब्लॉग का संक्षिप्त रूप) चर्चा मंच के साथ एक ऑनलाइन सूचनात्मक वेबसाइट है। एकल लेखक और बहु लेखक ब्लॉग हैं, उदाहरण के लिए ब्लॉगर (<https://www-blogger-com>) और वर्ड प्रेस (<https://wordpress-com/>)। ब्लॉग में वह जानकारी होती है जिसे आप अपने विद्यार्थियों को जानना चाहते हैं, और यह चर्चा द्वारा सफल होता है। ऐसे माइक्रोब्लॉग भी होते हैं जो लघु विषयवस्तु का उपयोग करते हैं, उदाहरण के लिए ट्विटर (<https://twitter-com/>) और टंबलर (<https://www-tumblr-com/>)। ब्लॉग चर्चा और डिजिटल ऑडियो और वीडियो को पोस्ट करने की सुविधा प्रदान करते हैं। माइक्रोब्लॉग अन्य सुविधाओं के अलावा मैसेजिंग की अनुमति देता है। आप इंटरनेट पर एक ब्लॉग बना सकते हैं जहाँ पर आप अपने विद्यार्थियों के लिए क्रियाकलापों और अन्य विषयों को पोस्ट कर सकते हैं। इस प्रकार आप पाठ्यक्रम के शिक्षार्थियों के बीच एक चर्चा उत्पन्न कर सकते हैं। यह न केवल विद्यार्थियों के संदेहों को स्पष्ट करेगा परन्तु उन्हें अपने साथी विद्यार्थियों के साथ जानने और बातचीत करने की अनुमति देगा। विद्यार्थियों को अपने स्वयं के ब्लॉग बनाने और उनके विचारों को लिखने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। साथ ही दूसरों को चर्चा में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। आप पाएँगे कि विद्यार्थी प्रेरित होते हैं और अपने विचारों को साझा करने के लिए तैयार होते हैं जिससे ब्लॉग और अधिगम की प्रक्रिया को एक से अधिक तरीकों से समृद्ध किया जा सके।
9. **इंटरनेट मंच**—इंटरनेट मंच ऐसी वेबसाइट हैं जिनमें से एक चर्चा क्षेत्र होता है। संदेश बोर्ड, चर्चा समूह, बुलेटिन बोर्ड, छविबोर्ड और वेब फोरम जैसे विभिन्न प्रकार के इंटरनेट मंच हैं। इंटरनेट फोरम के उल्लेखनीय उदाहरणों में प्रोबोर्ड्स (<https://www-proboards-com/>) और ब्लैकबोर्ड (<http://anz-blackboard-com/>) शामिल हैं। इन मंचों में एक विषय या प्रश्न पोस्ट किया गया है और टिप्पणियाँ या संदेश एक क्रम में दिखाई देते हैं। यह क्रम (Thread) प्रारंभिक पोस्ट के साथ-साथ एक टिप्पणी से उत्पन्न हो सकता है जिसे प्रारंभिक पोस्ट पर पोस्ट किया गया है। कई पदों में भी थ्रेड चर्चाएँ उपयोग की जाती हैं। एक थ्रेडेड चर्चा जटिल विचारों को परिशोधित करने में मदद करती है। एक इंटरनेट फोरम कई उपयोगकर्ताओं को सूचना/जानकारी पोस्ट करने की इजाजत/अनुमति देता है। लेकिन एक ब्लॉग केवल एक व्यक्ति को प्रारंभिक जानकारी/सूचना पोस्ट करने की अनुमति देता है। आप विचारों पर चर्चा के लिए कोई विषय या प्रश्न वाला एक पोस्ट बना सकते हैं।
10. **विकी**—विकी सहयोगी वेबसाइट बनाने के लिए एक सॉफ्टवेयर तकनीक है। यह वेबसाइट किसी को भी जानकारी/सूचना पोस्ट करने और इसे संपादित करने की अनुमति देती है। विकीज में उपयोग किए जाने वाले विभिन्न मीडिया सॉफ्टवेयर दस्तावेज, ऑडियो और वीडियो हैं। एक विकी एक चर्चा मंच की मेजबानी नहीं करता है। आप विषयवस्तु की सहभागी रचना निर्माण के लिए विकी का सृजन कर सकते हैं। यह आपके समूहों में क्रियाकलापों के दौरान उत्पन्न विषयवस्तु बनाने, और साझा करने के लिए अधिक उपयोगी है।
11. **स्ट्रीमिंग मीडिया**—स्ट्रीमिंग मीडिया कंप्यूटर पर उपलब्ध वीडियो या ऑडियो विषयवस्तु है। आज भी, टेलीविजन सेट क्लाउड कंप्यूटिंग प्रौद्योगिकी के माध्यम से स्ट्रीमिंग वीडियो प्राप्त करने में सक्षम हैं। इंटरनेट पर सबसे उल्लेखनीय स्ट्रीमिंग मीडिया यूट्यूब है। आप अपना स्वयं का खाता बना सकते हैं और अपने वीडियो अपलोड कर सकते हैं। यह उपकरण थ्रेडेड चर्चा को भी सक्षम बनाता है। आपके विद्यार्थी अपने स्वयं के डिवाइस में किसी भी समय और कहीं पर भी अपने वीडियो को देख सकते हैं।

प्र.7. संसाधन प्रबंधन का सविस्तार से वर्णन कीजिए।

Describe resource management in detail.

उत्तर

संसाधन प्रबंधन (Resource Management)

इस इकाई के संदर्भ में संसाधन प्रबंधन अनिवार्य रूप से डिजिटल दस्तावेज प्रबंधन और विषयवस्तु प्रबंधन के कुछ अन्य तत्वों का अर्थ है। डिजिटल दस्तावेज प्रबंधन अनिवार्य रूप से इलेक्ट्रॉनिक दस्तावेजों या फाइल को इस तरह से प्रबंधित करने की विधि है

कि यह आपको दस्तावेजों को स्टोर, सुरक्षित, पुनप्राप्त करने, वितरित करने और ट्रैक रखने की अनुमति देता है। डिजिटल दस्तावेज प्रबंधन आपके लिए यह संभव बनाता है—

- ◆ कई लाखों दस्तावेजों का भंडारण करना।
- ◆ कुछ ही सेकण्डों में मामले के सही दस्तावेज पुनः प्राप्त करना।
- ◆ गोपनीय जानकारी/सूचना को सुरक्षित करते समय विद्यार्थियों के साथ दस्तावेज साझा करना।
- ◆ फाइलों को तुरंत ई-मेल करना।
- ◆ यात्रा करते समय दस्तावेजों तक पहुँच।
- ◆ उपयुक्त रूप से सीडी, डीवीडी या वेब पर दस्तावेज प्रकाशित करना।
- ◆ आपदा रिकवरी के लिए फाइल और रिकॉर्ड को बैक अप करना।
- ◆ दस्तावेजों का संग्रहण और संरक्षण

दस्तावेजों को विभिन्न तरीकों से इलेक्ट्रॉनिक फाइलों के रूप में स्टोर कर सकते हैं। सबसे आम तरीका यह है कि इसे अपने व्यक्तिगत कंप्यूटर की हार्ड ड्राइव में स्टोर करना है। क्लाउड स्टोरेज जैसे अन्य विकल्प हैं जिन्हें आप अपनी फाइल को संग्रहीत करने का प्रयास कर सकते हैं।

1. **पर्सनल कंप्यूटर**—दस्तावेजों को विभिन्न फाइलों में व्यवस्थित कर सकते हैं जिसमें इन्हें संग्रहीत किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, आप वर्ड डॉक्यूमेंट, फोटो और वीडियो के लिए अलग-अलग फाइल बना सकते हैं। आप शीर्षकों के आधार पर भी अलग-अलग फाइल बना सकते हैं। जहाँ भी आपको आवश्यकता महसूस हो, आप दस्तावेजों को पासवर्ड से सुरक्षित रखना चाहिए।
2. **पोर्टेबल स्टोरेज डिवाइस**—आप अपनी फाइल को स्टोर करने के लिए एक सीडी, मेमोरी स्टिक, फ्लैश ड्राइव या बाहरी हार्ड ड्राइव का उपयोग कर सकते हैं। आप उन्हें अपने साथ ले जा सकते हैं और जब भी आवश्यक हो उपयोग कर सकते हैं। यदि आपको लगता है कि इसकी आवश्यकता है, तो आप अस्थायी रूप से ऐसे उपकरणों में संग्रहीत करते समय दस्तावेजों के लिए पासवर्ड डाल सकते हैं।
3. **क्लाउड स्टोरेज**—आप अपने कंप्यूटर से दस्तावेजों को क्लाउड स्टोरेज समाधान, जैसे डॉपबॉक्स या गूगल ड्राइव पर अपलोड कर सकते हैं। दस्तावेजों की सुरक्षा क्लाउड स्टोरेज सिस्टम के पासवर्ड या अनुमतियों के माध्यम से सुनिश्चित की जा सकती है। आपके विद्यार्थी वहाँ से इन दस्तावेजों तक पहुँच सकते हैं।
4. **स्मार्टफोन**—दस्तावेजों को संग्रहीत करने के लिए आप पोर्टेबल स्टोरेज डिवाइस के रूप में अपने स्मार्टफोन का उपयोग कर सकते हैं, लेकिन इसमें स्थान सीमित होता है। क्लाउड स्टोरेज पर दस्तावेज अपलोड करने के लिए आप अपने स्मार्टफोन का उपयोग कर सकते हैं।

दस्तावेजों की पुनःप्राप्ति (Retrieval of Documents)

जब आप अपने दस्तावेजों को उपयोग में लाने या साझा करने का प्रयास करते हैं, तो आपको इन्हें स्टोरेज से पुनःप्राप्त करने की आवश्यकता होगी। निम्नलिखित विधियों द्वारा आप अपने दस्तावेजों को पुनःप्राप्त कर सकते हैं—

1. **पर्सनल कंप्यूटर**—यदि आपकी फाइलें आपके कंप्यूटर की हार्ड डिस्क में संग्रहीत हैं, तो आप इन्हें या तो सीधे फोल्डर को नेविगेट करके या अपने कंप्यूटर के “सर्च” विकल्प का उपयोग करके देख सकते हैं। सर्च करने के लिए आपको कुछ महत्वपूर्ण शब्दों का उपयोग करना होगा, जैसे दस्तावेजों में उपयोग किए गए कुछ विशिष्ट शब्द, लेखक का नाम, या महीने का नाम जिसमें दस्तावेज को बनाया गया था।
2. **इंटरनेट**—यदि आपकी फाइलें ईमेल में संग्रहीत हैं, तो आप ईमेल में “सर्च” विकल्प का उपयोग कर सकते हैं और “की” शब्दों या यहाँ तक कि तिथियाँ भी दर्ज कर सकते हैं। फाइल ईमेल खोज (सर्च) परिणामों में दिखाएगी। यदि आपकी फाइलें “क्लाउड स्टोरेज समाधान” में संग्रहीत हैं, तो आपको सेवा में लॉग इन करने के बाद सर्च विकल्प का उपयोग करना होगा। आप “की” वर्ड्स, दस्तावेज में नाम या विशिष्ट शब्द, या संख्या, जैसे तिथि, वर्ष और समय का उपयोग कर सकते हैं। यदि आप खुले शैक्षिक संसाधनों तक पहुँचना चाहते हैं, तो आप गूगल, याहू, बिंग इत्यादि जैसे विभिन्न सर्च इंजनों का उपयोग कर सकते हैं।

टैगिंग (Tagging)

टैगिंग उपयोगकर्ताओं द्वारा सरलता से पहचाने और पुनर्प्राप्ति के लिए, एक विषय के आधार पर, आपके दस्तावेजों को लेबल करने की प्रक्रिया है। इसे पुस्तक अंकन के रूप में समझा जा सकता है। टैगिंग शब्द, शब्दकोश या संख्याओं द्वारा किया जा सकता है। आप अपने दस्तावेजों को निम्नलिखित विधियों से टैग कर सकते हैं—

1. **पर्सनल कंप्यूटर**—आप विंडोज 7 में एमएस ऑफिस दस्तावेज टैग कर सकते हैं। एमएस वर्ड, एमएस पावरपॉइंट और एमएस एक्सेल को आसानी से टैग किया जा सकता है। यदि आप वर्ड 2007 दस्तावेज को टैग करना चाहते हैं, तो आप “सेव एज” विकल्प का उपयोग कर सकते हैं। डॉप डाउन मेनू एक “टैग” विकल्प दर्शाता है। आप एक शब्द, नाम या संख्या टाइप कर सकते हैं। आप एकाधिक सर्च में इसकी पुनःप्राप्ति को सुविधाजनक बनाने के लिए कई नाम, शब्द या संख्या टाइप कर सकते हैं। यदि आप जेपीजी प्रारूप में हैं तो आप फोटोग्राफ भी टैग कर सकते हैं। हालाँकि, विंडोज 7 में सभी फाइलों को टैग नहीं किया जा सकता है।
2. **इंटरनेट**—इंटरनेट पर, टैगिंग आमतौर पर ऑनलाइन दस्तावेजों, जैसे कि ब्लॉग और अन्य वेबसाइटों पर की जाती है। उदाहरण के लिए, यदि आपने अन्तर्व्यक्तिक कौशलों पर अपने ब्लॉग में कई लेख लिखे हैं, परंतु उनमें से दो संगठनात्मक कौशल पर हैं, तो आप टैग के साथ पोस्ट लेबल कर सकते हैं। सर्च करने पर ये एक साथ समूह के रूप में प्रदर्शित होंगे। टैग की अनुमति देने वाली अन्य वेबसाइट, सोशल नेटवर्किंग साइट हैं, जैसे फेसबुक, जहाँ आप तस्वीरें टैग कर सकते हैं। क्लाउड स्टोरेज समाधान को क्लाउडफाइंड (<https://cloudfindhq.com/>) जैसे सॉफ्टवेयर अनुप्रयोगों की सहायता से भी टैग किया जा सकता है। वास्तव में, क्लाउडफाइंड का उपयोग करके, आप डॉपबॉक्स में और गूगल ड्राइव में संग्रहीत अपने दस्तावेजों को टैग कर सकते हैं।

संस्करण (वर्जन) ट्रैकिंग (Version tracking)

जब आप कोई दस्तावेज बनाते हैं, तो यह संभव है कि आप इसे समय-समय पर संशोधित करें और दस्तावेज के प्रत्येक संस्करण को फाइल के रूप में सेव करें। इससे दस्तावेज के कई संस्करण बन जाते हैं। दस्तावेज के बदले हुए संस्करण को ट्रैक करना संस्करण ट्रैकिंग कहा जाता है। यह परिवर्तन एक फाइल से, अलग-अलग वर्णों या बाइट्स में फाइल में बदल सकता है। संस्करण ट्रैकिंग और संस्करण नियंत्रण महत्वपूर्ण है क्योंकि सहभागी वातावरण में प्रत्येक उपयोगकर्ता दस्तावेज के संस्करण को परिवर्तित कर सकता है। आपको मालूम होना चाहिए कि आप किस संस्करण को देखना चाहते हैं। यह सभी सहभागी विद्यार्थियों द्वारा किए गए सभी योगदानों के लिए एक रिकॉर्ड के रूप में कार्य करता है। संस्करणों को आपातकालीन परिस्थितियों के लिए बैकअप के रूप में उपयोग किया जा सकता है।

दस्तावेज संस्करणों की पहचान आमतौर पर फाइल को आवंटित संस्करण संख्या द्वारा बनाई जाती है। सर्वप्रथम अंतिम अनुमोदित फाइल का नाम 1.0 होना चाहिए। उसके बाद प्रत्येक अनुवर्ती संशोधन के साथ, संख्या 1.2, 1.3 कृ 1.10 तक 2 तक पहुँच जाती है। व्यक्ति (नाम) और संशोधन की तिथि द्वारा संशोधित संस्करण संख्या वाले चार्ट को रखना उपयोगी होता है।

प्रकाशन (Publishing)

डिजिटल विषयवस्तु के जीवन चक्र में प्रकाशन एक महत्वपूर्ण कदम है। प्रकाशन वह प्रक्रिया है जहाँ विषयवस्तु को सभी उपयोगकर्ताओं के साथ साझा किया जाता है या उपलब्ध कराया जाता है। यह अंतिम उत्पाद या सहभागी क्रियाकलाप हो सकता है। विषयवस्तु टेक्स्ट, छवियों (इमेजेस), ऑडियो, वीडियो या मल्टीमीडिया हो सकती है। प्रकाशन में निम्नलिखित कदम सम्मिलित होते हैं—

1. **विषयवस्तु सृजन**—विषयवस्तु का निर्माण एक समूह में व्यक्तियों द्वारा सहभागी रूप से किया जाता है। इस प्रक्रिया में संस्करण नियंत्रण का उपयोग किया जाता है।
2. **संपादन**—एक संपादक भाषा और स्पष्टता के संदर्भ में विषयवस्तु को अच्छी तरह से परिमार्जित करता है। संपादक पिछले संस्करणों को संदर्भित करता है ताकि महत्वपूर्ण चीज न छूट पाए।
3. **प्रकाशन**—विषयवस्तु को एक भंडार में प्रकाशन के लिए ऑफलाइन या ऑनलाइन जारी किया जाता है।

4. प्रशासन—प्रकाशन के बाद, एक प्रशासक वेबसाइट, फोल्डरों और फाइलों तक पहुँचने के लिए अनुमतियों की व्यवस्था करता है। एक प्रशासक अन्य प्रकार की उपयोगकर्ताओं को समर्थन प्रदान कर सकता है ताकि प्रकाशन तक पहुँच अच्छी तरह बन सके।
5. दर्शक/अतिथि—यदि अनुमति प्राप्त हो तो दर्शक या अतिथि प्रकाशन को पढ़ता है और दूसरों के साथ साझा करता है।

बहुविकल्पीय प्रश्न

प्र.1. 'फ्रैंक टी० लाइमैन' ने सहभागी अधिगम की कौन-सी तकनीक विकसित की थी?

- (a) जिगसॉ (पहेली) (b) सहकर्मी अधिगम
(c) सोचना-जोड़ना-साझा करना (d) भूमिका निर्वहन

उत्तर (c) सोचना-जोड़ना-साझा करना

प्र.2. निम्नलिखित में से कौन-सा सहभागी अधिगम का तत्त्व नहीं है—

- (a) बड़ा समूह (b) छात्र अन्तः क्रिया
(c) परस्पर निर्भरता (d) व्यक्तिगत और सामूहिक जवाबदेही

उत्तर (a) बड़ा समूह

प्र.3. सामाजिक अधिगम आरम्भ होता है—

- (a) अलगाव से (b) भीड़ से (c) सम्पर्क से (d) दृश्य-श्रव्य सामग्री से

उत्तर (c) सम्पर्क से

प्र.4. कौन-सी प्रक्रिया है जिसके द्वारा सभी के लिए समान अवसर सुनिश्चित करने का प्रयास किया जाता है, भले ही उनकी पृष्ठभूमि कुछ भी हो—

- (a) समानता (b) सामाजिक बहिष्कार
(c) हिस्सेदारी (d) सामाजिक समावेश

उत्तर (d) सामाजिक समावेश

प्र.5. समावेशन का क्या अर्थ है?

- (a) सभी लोगों को उनकी सामाजिक पहचान से निरपेक्ष होकर अपनाना
(b) अनुचित प्रयास और अलगाव पैदा करने वाली बाधाओं को अनदेखा करना
(c) भेदभाव को बढ़ाना और मतभेदों के प्रति असहिष्णुता रखना
(d) भागीदारी और जुड़ाव के समान अवसर

उत्तर (a) सभी लोगों को उनकी सामाजिक पहचान से निरपेक्ष होकर अपनाना

प्र.6. सहभागी शासन क्या है?

- (a) राजनैतिक प्रणाली द्वारा लोगों की सहभागिता पर जोर देना
(b) राजतान्त्रिक प्रणाली द्वारा शासन
(c) अधिकारियों द्वारा किया जाने वाला शासन
(d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर (a) राजनैतिक प्रणाली द्वारा लोगों की सहभागिता पर जोर देना

प्र.7. निम्न में से कौन-सा विकास सिद्धान्त इस बात पर निर्भर था कि लोग दूसरों का आचरण एवं अवलोकन करके तथा नकल करके कैसे सीखते हैं?

- (a) प्रयत्न-त्रुटि अधिगम (b) चर प्रतिष्ठित प्रानुकूलन
(c) सामाजिक अधिगम का सिद्धान्त (d) क्रियाप्रसूत अनुकूलन

उत्तर (c) सामाजिक अधिगम का सिद्धान्त

प्र.8. सामाजिक अधिगम के सिद्धान्त को किसने प्रतिपादित किया था?

- (a) हेल (b) बंडूरा (c) वॉटसन (d) स्पीयरमैन

उत्तर (b) बंडूरा

प्र.9. सामाजिक अधिगम का सिद्धान्त निम्नलिखित में से किस घटक पर बल देता है?

- (a) प्रकृति (b) पोषण (c) अनुकूलन (d) पाठ-संशोधन

उत्तर (b) पोषण

प्र.10. भोपाल गैस त्रासदी की घटना कब हुई थी?

- (a) वर्ष 1984 (b) वर्ष 1983 (c) वर्ष 1982 (d) वर्ष 1985

उत्तर (a) वर्ष 1984

प्र.11. "नागरिकों तक पहुँच कर उन्हें संलग्न किया जा सकता है, जब नागरिकों को उनकी पसंद के और उन्हें सन्तुष्ट करने वाले तरीकों से भाग लेने के तरीके प्राप्त हो, जिनमें सीखना और करना दोनों शामिल हो" यह परिभाषा किसने दी?

- (a) गोल्डबार्ड (b) बंडूरा (c) मेरी रिचमण्ड (d) जॉन फिच

उत्तर (a) गोल्डबार्ड

प्र.12. "सोशल वर्क एण्ड सोशल एक्शन" नाम से लेख किनके द्वारा लिखा गया?

- (a) मेरी रिचमण्ड (1922) (b) जॉन फिच (1950)
(c) केनिथ एलियम (1945) (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) केनिथ एलियम (1945)

प्र.13. "सामाजिक क्रिया प्रचार एवं सामाजिक विधान के माध्यम से जन समुदाय के कल्याण को प्रोत्साहित करती है।" यह किसका कथन है?

- (a) बंडूरा (b) स्पीयरमैन (c) केनिथ एलियम (d) मेरी रिचमण्ड

उत्तर (d) मेरी रिचमण्ड

प्र.14. "सहभागी अधिगम वातावरण में विद्यार्थी एक उद्दीपन प्राप्त करते हैं, जिसे वे अपने सहपाठियों के साथ संलग्न और वार्तालाप में उपयोग करते हैं।" यह प्रचलित सिद्धान्त किसका है?

- (a) स्मिथ और मैकग्रिगोर (b) गोल्डबार्ड
(c) केनिथ एलियम (d) जॉन फिच

उत्तर (a) स्मिथ और मैकग्रिगोर

प्र.15. "राष्ट्रीय ग्रामीण स्वास्थ्य मिशन" की शुरुआत कब हुई थी?

- (a) 12 अप्रैल, 2005 (b) 13 जनवरी, 2007
(c) 18 मार्च, 2000 (d) 2 अगस्त, 2002

उत्तर (a) 12 अप्रैल, 2005

प्र.16. किसे सामाजिक प्रयोग के लिए समाज का मुख्य संसाधन माना जाता है?

- (a) विद्यालय (b) परिवार (c) संचार मीडिया (d) ये सभी

उत्तर (a) विद्यालय

प्र.17. निम्नलिखित में से कौन-सी प्रमुख समाजीकरण एजेंसियाँ हैं?

- (a) समुदाय (b) परिवार (c) समान समूह (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.18. समाजीकरण में बाधा किस कारण से होती है—

- (a) धर्म (b) समानता (c) राजनीति (d) पूर्वधारणा

उत्तर (d) पूर्वधारणा

प्र.19. सामाजीकरण औपचारिक रूप से और अनौपचारिक रूप से होने का क्या अर्थ है?

- (a) समाजीकरण मानव व्यवहार को नियन्त्रित करने में मदद करता है
 (b) एक व्यक्ति अपनी उत्तेजना को नियन्त्रित करता है
 (c) समाजीकरण एक जीवन पर्यन्त चलने वाली प्रक्रिया है
 (d) समाजीकरण स्कूलों और परिवारों में प्रत्यक्ष निर्देश के माध्यम से होता है

उत्तर (d) समाजीकरण स्कूलों और परिवारों में प्रत्यक्ष निर्देश के माध्यम से होता है

प्र.20. सहभागी अधिगम एक तकनीक है—

- (a) काम करने की
 (b) घूमने-फिरने की
 (c) शिक्षा प्राप्त करने की
 (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) शिक्षा प्राप्त करने की

प्र.21. सहभागिता का अर्थ निम्न में से कौन-सा है?

- (a) साहचर्य
 (b) टीम कार्य
 (c) भागीदारी
 (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

प्र.22. अधिगम के संदर्भ में सहभागिता का अर्थ क्या है?

- (a) एक सामान्य लक्ष्य की प्राप्ति के लिए विद्यार्थियों द्वारा एक टीम में कार्य
 (b) मजदूरों के लिए नई नीति
 (c) स्वास्थ्य और जीवन स्तर में सुधार लाने के लिए
 (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर (a) एक सामान्य लक्ष्य की प्राप्ति के लिए विद्यार्थियों द्वारा एक टीम में कार्य

प्र.23. "जोन ऑफ प्रॉक्सिमल डेवलपमेंट अर्थात् निकटस्थ विकासत्मक क्षेत्र" की अवधारणा को किसने प्रस्तुत किया?

- (a) जॉन फिच
 (b) लेव व्योगोत्सकी
 (c) मेरी रिचमण्ड
 (d) स्पीयरमैन

उत्तर (b) लेव व्योगोत्सकी

प्र.24. "सहयोग और प्रतियोगिता" का सिद्धान्त किसने प्रतिपादित किया?

- (a) गोल्डबार्ड
 (b) के० मेनन
 (c) जे० मार्टन डेश
 (d) इनमें से कोई नहीं

उत्तर (c) जे० मार्टन डेश

प्र.25. वर्तमान युग में ज्ञान का सह-सृजन निम्न में से कौन है?

- (a) संवाद
 (b) पहुँच
 (c) पारदर्शिता
 (d) इनमें से सभी

उत्तर (d) इनमें से सभी

□

- यद्यपि इस पुस्तक को यथासम्भव शुद्ध एवं त्रुटिरहित प्रस्तुत करने का भरसक प्रयास किया गया है, तथापि इसमें कोई कमी अथवा त्रुटि अनिच्छाकृत ढंग से रह गई हो तो उससे कारित क्षति अथवा सन्ताप के लिए लेखक, प्रकाशक तथा मुद्रक का कोई दायित्व नहीं होगा। सभी विवादित मामलों का न्यायक्षेत्र मेरठ न्यायालय के अधीन होगा।
- इस पुस्तक में समाहित सम्पूर्ण पाठ्य-सामग्री (रेखा व छायाचित्रों सहित) के सर्वाधिकार प्रकाशक के अधीन हैं। अतः कोई भी व्यक्ति इस पुस्तक का नाम, टाइटिल-डिजाइन तथा पाठ्य-सामग्री आदि को आंशिक या पूर्ण रूप से तोड़-मरोड़कर प्रकाशित करने का प्रयास न करें, अन्यथा कानूनी तौर पर हर्ज-खर्च व हानि के जिम्मेदार होंगे।
- इस पुस्तक में रह गई तथ्यात्मक त्रुटियों तथा अन्य किसी भी कमी के लिए विद्वत् पाठकगण से भूल-सुधार/सुझाव एवं टिप्पणियाँ सादर आमन्त्रित हैं। प्राप्त सुझावों अथवा त्रुटियों का समायोजन आगामी संस्करण में कर दिया जाएगा। किसी भी प्रकार के भूल-सुधार/सुझाव आप info@vidyauniversitypress.com पर भी ई-मेल कर सकते हैं।