ఎంచుకునే దారిలో

మహిళలకు నాయకత్వ శిక్షణా పుస్తకం

ఎంచుకునే దారిలో

నాయకత్వం అంటే కలలను సాకారం చేసుకునే సామర్థ్యం

– వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న మహిళ

ఎంచుకునే దారిలో : మహిళలకు నాయకత్వ శిక్షణనిచ్చే ఈ పుస్తకం ప్రపంచ వ్యాప్తంగా మహిళల *సాధికారతకు ఉపయోగపడే మంచి విలువైన పనిముట్టు. ఇతర వనరుల నుండి నాయకత్వానికి సంబంధించిన ముఖ్యమైన ఆలోచనలను గ్రహించి, సరికొత్త పరిజ్ఞానాన్ని జోడించి మహిళలకు ఉపయోగపడేలా అందుబాటులోకి తెస్తుంది. ప్రత్యేకించి, అన్ని రకాల ప్రజలు (పురుషులతో సహా) సొంతంగా అనుసరించి, సొంతంగా ఉపయోగించుకునే విధంగా ఈ పుస్తకాన్ని రూపొందించారు. వైవిధ్యం కల ప్రజల అవసరాలను, పరిస్థితులను గౌరవించటం ఈ పుస్తకంలో ఉన్నట్లు నేను చూసిన ఏ పుస్తకంలోనూ లేదు. పైగా ఈ పుస్తకం యొక్క ఆధిపత్య వ్యతిరేక ధోరణి అది సిఫారసు చేసే నాయకత్వ స్వభావానికి ప్రతిరూపం.*

– నానీ ఫ్లవర్స్ రచయిత్రి, మానవ హక్కుల విద్యావేత్త.

'సామాన్యమైన' మహిళ కూడా నాయకురాలు కాగలదని నేను తెలుసుకోగలిగాను మరియు ఇది సాధికారతను కలుగజేస్తుంది.

– మొరాకో నాయకత్వ వర్కుషాపులో అక్షరాస్యతా శిక్షకురాలు

మనల్ని మనమే నాయకులమని భావించకపోతే, సాహిత్యంలో నాయకులుగా చర్చించకపోతే, మిగిలినవారు మనల్ని నాయకులని ఎలా అనుకుంటారు?

– జోర్డాన్ నాయకత్వ వర్క్‌షాపులోని గృహ కార్మికురాలు

ఈ శిక్షణలో నాకూ నాయకత్వ లక్షణాలున్నాయని తెలుసుకున్నాను. గతంలో ఇవి ఉన్నట్లుగా నాకు తెలియదు.

– పాలస్తీనా నాయకత్వ వర్క్‌షాపులో ఒక యువతి

పౌర సమాజం నాయకత్వాన్ని ఈ దృష్టితో చూసి, మూల్యాంకనం చేసి, నాయకత్వం భాగస్వామ్యం మరియు నచ్చిన ఎంపిక చేసుకునే విధానం వలన ఎలా వికసిస్తుందో చర్చించినట్లయితే, మన సమస్యలు చాలా వరకు పరిష్కారం అవుతాయి.

– జోర్డాన్ నాయకత్వ వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న పురుషులు

నేను సాధ్యం చేసుకోగలిగిన దార్శనికత నాలో ఉన్నదని, నేను ముందుకు వెళ్ళటానికి, వాటిని సాధ్యం చేసుకోవటానికి కావలసిన సాధికారత నాకుందని నేను తెలుసుకోకలిగాను.

– నైజీరియా నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో కార్యకర్త

ఎంచుకునే దారిలో ఒక ప్రభావ శీలమైన పుస్తకమని నేను నమ్ముతాను. దీని ప్రభావం మహిళల మానవ హక్కుల మీద, సాధికారత మీద చాలా ఉంది. కొన్ని తరాల వరకూ మహిళలను తమ కమ్యూనిటీల్లో, సంస్కృతిలో తామే నాయకులమని భావించేందుకు దోహదపడుతుంది. ఇదే నేను ఆఫ్ఘన్ మహిళలు, బాలికల విషయంలో పాకిస్థాన్‌లోని డబ్ల్యూయల్‌పి భాగస్వామ్య కార్యక్రమం ద్వారా సాధించాలని ఆశిస్తున్నాను. డబ్ల్యూయల్‌పి గ్లోబల్ సౌత్ లోని ఇతర ప్రభుత్వేతర సంస్థల భాగస్వామ్యంతో సృజించిన ఈ నాయకత్వ పుస్తకం, భాగస్వామ్యం మరియు సహకార నాయకత్వ శిక్షణకు సామర్థ్యాల నిర్మాణానికి వెలకట్టలేని ప్రతిరూపం.

– సకీనాయా కూబీ. ఆఫ్ఘన్ ఇనిస్టిట్యూట్ ఆఫ్ లెర్నింగ్

ఎంచుకునే దారిలో

మహిళలకు నాయకత్వ శిక్షణాపుస్తకం

మహనాజ్ అఫ్ఖామి

ఆన్ ఐజన్‌బర్గ్

హాలే వజీరి

సహకారం

సుహైర్ అజౌని

ఆయేషా ఇమామ్

అమీనా లెమ్రిని

రాబియా నాసిరి

అనువాదం

జి.బసవపూర్ణ

పర్యవేక్షణ

ఓల్గా

Women's Learning Partnership for Rights,
Development, and Peace (WLP)
4343 Montgomery Avenue, Suite 201
Bethesda, MD 20814, USA
Tel: 1-301-654-2774/ Fax: 1-301-654-2775
Email:wlp@learningpartnership.org
Web: www.learningpartnership.org

in collaboration with

Association Democratique
des Femmes du Maroc (ADFM)
Secteur les Oranges, Rue Mokla, Villa No 2
Rabat, Morocco
Tel: 212-37-737165/ Fax: 212-37-260813
Email: adfm@mtds.com

BAOBAB for Women's Human Rights
232A Muri Okunola Street, P.O.Box 73630
Victoria Island, Lagos, Nigeria
Tel: 234-1-320-0484
Tel/Fax: 234-1-262-6267
Email: baobab@baobabwomen.org

Women's Affairs Technical Committee (WATC)
Awad Bldg., Radio Street, 2nd Floor
P.O. Box 2197
Ramallah, Palestine via Israel
Tel: 970-2-298-7783
Fax: 970-2-296-4746
Email: watcorg@palnet.com
Web: www.pal-watc.org

©2015
by Women's Learning Partnership
for Rights, Development, and Peace (WLP)
ISBN 978-1-939525-70-3
Telugu Adaptation

Design: Xanthus Design
Translator : B.Basavapoorna
Editor : Volga
Illustration: Avish Khebrehzadeh
Copy Editing: Castle Pacific Publishing

విషయ సూచిక

కృతజ్ఞతలు i
పీఠిక : మా గురించి iii

పరిచయం : సిద్ధాంతాలు, ప్రయోజనాలు, లక్ష్యాలు మరియు నిర్మాణం 1
నాయకత్వ నిర్మాణానికి పునాది రాళ్ళు : కమ్యూనికేషన్ లెర్నింగ్ రీతిలో నాయకత్వం 5
వర్క్‌షాపు నిర్మాణంలో కమ్యూనికేట్ చేయటం : ఫెసిలిటేషను కోసం సూచనలు 17

వర్క్‌షాపు సెషన్లు

మొదటిభాగం : మనలోని నాయకత్వ లక్షణాలను వృద్ధి చేసుకోవటం ఎలా 27
సెషన్ 1 : నాయకులు ఎవరు? 29
సెషన్ 2 : నా నిజ జీవితంలో నేను నాయకురాలిని ఎలా కాగలను? 35
సెషన్ 3 : నా దార్శనికత ఏమిటి? 43

రెండవ భాగం : ఇతరులతో కమ్యూనికేట్ చేయటం ఎలా? 49
సెషన్ 4 : మనం ఎలా కమ్యూనికేట్ చేయాలి? 51
సెషన్ 5 : భిన్న ప్రయోజనాలను ఎలా సమకూర్చుకోవాలి? 57
సెషన్ 6 : సాధికారతను సాధించడానికి పరస్పరం ఎలా తోడ్పడగలం? 63

మూడవ భాగం : నేర్చుకునే (లెర్నింగ్) భాగస్వామ్య నిర్మాణం 69
సెషన్ 7 : అందరం ఒక అవగాహనకు ఎలా వస్తాము? ఎలా తెలుసుకుంటాము? 71
సెషన్ 8 : మన కార్యాచరణ ప్రణాళిక ఏమిటి? 77
సెషన్ 9 : మనం నైపుణ్యాలను, ప్రతిభాపాటవాలను ఎలా అలవరచుకుంటాం? 83
సెషన్ 10 : కార్యాచరణకు ప్రజలను సన్నద్ధం చేయటం ఎలా? 89
సెషన్ 11 : మనం బాధ్యతలను, ఫలితాలను ఎలా పంచుకుంటాం? 95
సెషన్ 12 : విజయవంతమైన సంస్థలను ఎలా నిర్వచిస్తాము? 101

నాయకత్వ శిక్షణా కార్యక్రమానికి భాగస్వామి మరియు ఫెసిలిటేటర్ మూల్యాంకన పత్రం 107

అనుబంధాలు 111
అపెండిక్స్ ఎ : ప్రత్యామ్నాయ కథనాలు 113
అపెండిక్స్ బి : ఫెసిలిటేషన్ పద్ధతులు 127
అపెండిక్స్ సి : భాగస్వామ్య అవగాహన 131
అపెండిక్స్ డి : Resources on Leadership 133
అపెండిక్స్ ఇ : Organizations on Leadership 137
అపెండిక్స్ ఎఫ్ : International Advisory Council 141

కృతజ్ఞతలు

ఈ ప్రాజెక్టు సఫలం కావడానికి సహాయపడిన అనేక మంది వ్యక్తులు, సంస్థలు చేసిన మేలుకు మేము సర్వదా రుణపడి వుంటాము. ఫోర్డు ఫౌండేషన్, నేషనల్ ఎండోమెంట్స్ ఫర్ డెమోక్రసీ, ద షేలర్ ఆడమ్స్ ఫౌండేషన్ మరియు ట్రైడ్ సంస్థలు మహిళల నాయకత్వ సామర్థ్యాలను విస్తరింపచేయడానికి చేస్తున్న కృషిలో తమవంతు సహకారం అందించినందుకు వారికి మా కృతజ్ఞతలు.

ఈ పుస్తకం కోసం ఉత్తేజపరిచే కథలను అందించిన నాయకులందరికి ముఖ్యంగా జయినా అన్వర్, థాయిస్‌కోరల్, ఆయేషా ఇమామ్, ఐవి జోసయ్య, అస్మా ఖాదర్ మరియు సకీనా యాకూబీలు తమ వ్యక్తిగత కథలను మాతో పంచుకున్నందుకు మా కృతజ్ఞతలు. ఈ పుస్తకం చిత్తు ప్రతిని జాగ్రత్తగా పరిశీలించి విలువ కట్టలేని తన నైపుణ్యాన్ని, పరిజ్ఞానాన్ని మాకు అందించిన నాన్సీ ఫ్లవర్స్‌కు మా కృతజ్ఞతలు.

జూన్ 2, 2000 సంవత్సరంలో కొంతమంది నిపుణులను మహిళల నాయకత్వంలో నూతన ధోరణులు, స్థానిక అవసరాలు, దాన్ని అభివృద్ధి చేయటానికి కావలసిన ప్రాధాన్యతలను చర్చించడానికి సమావేశపరచినప్పుడు విమెన్స్ లెర్నింగ్ పార్టనర్‌షిప్ ఫర్ రైట్స్ అండ్ పీస్ (డబ్ల్యూయల్‌పి) ఈ ప్రాజెక్టును ప్రారంభించింది. ఈ సమావేశాన్ని సాధ్యం చేయడానికి నిధులు సమకూర్చిన దాతలందరికీ మా కృతజ్ఞతలు తెలియజేసుకుంటున్నాం : యునైటెడ్ మెథడిస్ట్ చర్చికి చెందిన గ్లోబల్ మినిస్టర్స్ జనరల్ బోర్డు, గ్లోబల్ ఫండ్ ఫర్ విమెన్, శాన్ ఫ్రాన్సిస్కో ఫౌండేషన్, యునైటెడ్ నేషన్స్ డెవలప్‌మెంట్ ఫండ్ ఫర్ విమెన్ (UNIFEM) మరియు యునైటెడ్ నేషన్స్ పాపులేషన్ ఫండ్ (UNFPA). ఈ సమావేశానికి హాజరయిన వారిలో ఆలియా, శివా బాలాఘి, జానిస్ బ్రాడ్‌మాన్, సిల్వీ కోహెన్, థాయిస్ కోరల్, నాదియా దేవిస్, నాన్సీ ఫ్లవర్స్, లియాన్ గ్రాస్‌మాన్, ఆయేషా ఇమామ్, బుష్రాజింగ్రీ మోనా కాయిద్ బీ, అమీనా లెమ్రిని, వివియాన్ మాన్నె, ప్రమిదా మీనన్, గీతామిత్రా, ధోరయా ఒబేద్, అయో ఒబే, అరుణా రావ్, నాజత్ రోబ్‌డీ, సుసాన్ డెల్లర్ రాస్, రహీమ్ సబీర్ మరియు సకీనా యాకుబీ వున్నారు. ఈ నిపుణులలో చాలామంది మా అంతర్జాతీయ సలహామండలి సభ్యులు. ఈ ప్రాజెక్టులో ప్రతి సందర్భంలో వారందించిన చేయూతకు, సహకారానికి మేము వారందరికి రుణపడి ఉంటాము.

రాఖీ గోయల్ హనౌన్ ఖోలోసీ మరియు సియాన్ మాక్ ఆదమ్‌ల సహకారానికి మా కృతజ్ఞతలు తెలియజేస్తున్నాము. మౌరీన్ డోనాఘీ మరియు మేగన్ బ్రౌన్ రాత ప్రతిని అభివృద్ధి చేసే సమయంలో నిపుణుల సమావేశాలను సలహా సంఘం సమావేశాలు నిర్వహించినందుకు, సమన్వయం చేసినందుకు వారికి కూడా మా కృతజ్ఞతలు.

ముందుమాట :

మా గురించి

ఈ పుస్తకం విమెన్స్ లెర్నింగ్ పార్టనర్ షిప్ ఫర్ రైట్స్ డెవలప్‌మెంట్ అండ్ పీస్ (డబ్ల్యూఎల్‌పి), దాని భాగస్వామ్యసంస్థలైన మొరాకోలోని అసోసియేషన్ డెమొక్రాటిక్ డె ఫెమ్ డ్యూ మరోక్ (ఎడియఫ్‌యమ్), నైజీరియాలోని బెయోబాబ్ ఫర్ విమెన్స్ హ్యూమన్ రైట్స్ (బిఎఒబిబి), పాలస్థీనాలోని విమెన్స్ ఎఫైర్స్ టెక్నికల్ కమిటీ (డబ్ల్యూఎటిసి) సహకారంతో తీసుకు వచ్చాము. ఈ పుస్తకం తేవటంలో మా ముందున్న సవాళ్ళు ఏమిటంటే భిన్నాభిప్రాయానికి తావు నిచ్చి, భిన్న లక్ష్యాలను సమన్వయ పరచి ఉమ్మడి దృక్కోణం, ఎజండాతో మహిళల నాయకత్వానికి మూడు ఖండాల్లో కలసి పనిచేయటం. *ఎంచుకునే దారిలో మహిళలకు నాయకత్వ శిక్షణను ఇస్తుంది.* 15 దేశాల్లోని ప్రభుత్వేతర సంస్థల డైరక్టర్లు అయిన స్త్రీ, పురుషులు, సిబ్బంది, మేధావులు, రాజకీయ నాయకులు, న్యాయవేత్తలు అభివృద్ధిని కోరే వారందరము, డజన్ల సంఖ్యలో పాల్గొని మా మేధస్సును, సామర్థ్యాన్ని ఉపయోగించి ఈ పుస్తకాన్ని తెచ్చాము.

జూన్ 2, 2000 సంవత్సరంలో ప్రాజెక్టును మొదలు పెట్టిన డబ్ల్యూయల్‌పి సంస్థ కొద్ది నెలల్లోనే ఎడియఫ్ యమ్, బిఎఒబిబి, డబ్ల్యూ ఎటిసిలతో కలసి లాంఛనంగా భాగస్వామ్య ఒప్పందం చేసుకుంది. ఇవన్నీ వారి కమ్యూనిటీలలో మహిళా సాధికారత, భాగస్వామ్యం, నాయకత్వాలను బలోపేతం చేయడానికి చిత్తశుద్ధితో పనిచేస్తున్న ప్రభుత్వేతర సంస్థలు. ఈ పుస్తకాన్ని ఆ నాలుగు సంస్థలూ విస్తృతంగా సమీక్షించి ప్రతిదశలో చిత్తుప్రతిని విమర్శనాత్మకంగా పరిశీలించి, వ్యూహరచనలో, పుస్తకం లోపల విషయాల్లో సహాయం చేసి, వర్తమానంలో కార్య సాధనకు ఉపయోగపడేలా, సాంస్కృతికంగా యిమిడిపోయేలా రూపొందించారు.

ఎంచుకునే దారిలో ఆఫ్రికా, ఆసియా మరియు మధ్య తూర్పు ప్రాంతాల్లో స్థానిక వర్క్ షాపుల్లో పాల్గొనే సభ్యుల కొరకు వారి అవసరాలకు అనుగుణంగా మార్పులు చేసుకోవటానికి ఒక నమూనా పుస్తకంగా రూపొందించాము., ఈ వర్క్ షాపుల్లో భాగస్వామ్య సంస్థల్లోని సిబ్బంది, విద్యార్థినులు, ప్రభుత్వోద్యోగినులు, ఉపాధ్యాయినులు మరియు రాజకీయ కార్యకర్తలు పాల్గొంటారు. వీరందరూ కలసి ఉమ్మడిగా నాయకత్వ పద్ధతులను అభివృద్ధి చేసి మహిళలు స్థానికంగా ఉపయోగించుకునేలా శిక్షణా పద్ధతులను రూపొందిస్తారు. క్షేత్రస్థాయి సమన్వయ కర్తలు *'ఎంచుకునే దారిలో'* ప్రతి సమాజం యొక్క అవసరాలకు అనుగుణమైన మార్పులు చేపడతారు. వారు స్థానిక పరీక్షా కార్యక్రమానికి దిశానిర్దేశనము చేసి, సమయోచితంగా ఉంటుందా అనే విషయాన్ని నిర్ధారించుకొని, విషయపరంగా సంస్కృతిలో యిమిడిపోయేలా, స్థానికంగా వుపయోగించుకోవడానికి అనువైన అదనపు సాధనా సామాగ్రిని వృద్ధి చేస్తారు. ప్రతి దేశం కోసం ప్రత్యేకంగా రూపొందించిన చివరి నాయకత్వ పుస్తకాల్లో భాష, నుడికారం సంస్కృతి మరియు వివిధ అంశాలకు అనుగుణమైన సాధనా సామాగ్రి వుంటుంది. మహిళలు ఈ పుస్తకాలను భాగస్వామ్య నాయకత్వ వ్యూహాలను వృద్ధి చేసుకోవటానికి వుపయోగించ వచ్చును.

భాగస్వామ్యం గురించి

విమెన్స్ లెర్నింగ్ పార్టనర్ షిప్ ఫర్ రైట్స్, డెవలప్‌మెంట్ అండ్ పీస్ : డబ్ల్యు యల్‌పి అంతర్జాతీయ ప్రభుత్వేతర సంస్థ. భౌగోళికంగా దక్షిణాన ఉన్న దేశాల్లోని మహిళల, బాలికల సాధికారతకు ప్రయత్నించి వారు కుటుంబంలో, సమాజంలో తమ పాత్రను పునరాలోచించుకునేలా పునర్నిర్మించుకునేలా చేస్తుంది. ఈ లక్ష్య సాధనకు గ్లోబల్ సౌత్‌లోని మహిళా సంస్థలతో భాగస్వామ్యము ఏర్పరచుకుని బోధనా ప్రణాళికను, సామాగ్రిని రూపొందించి మహిళలను సమాచారాన్ని, జ్ఞానాన్ని అందించే పనిలో నియమిస్తుంది. డబ్ల్యుయల్‌పి రేడియో, టెలివిజన్, వీడియో కొరకు సాంస్కృతిక పరమైన మల్టీ మీడియా టూల్స్, సిడి రామ్ ఇంకా ఇంటర్నెట్ ద్వారా పౌర సమాజ నిర్మాణంలో మహిళల భాగస్వామ్యాన్ని, నాయకత్వాన్ని బలోపేతం చేస్తుంది.

అసోసియేషన్ డెమోక్రాటిక్ డె ఫెమ్ ద్యు మరొక్ (ఎడియఫ్‌యమ్) : ఎడియఫ్ యమ్ 1985లో స్థాపించబడిన స్వతంత్ర సంస్థ. ఇది మహిళల మానవ హక్కులకు మద్ధతు నిచ్చే సమానత్వ విధానాలను, సామాజిక పద్ధతులను ప్రోత్సహిస్తుంది. మొరాకో లోని పెద్ద ప్రభుత్వేతర సంస్థల్లో ఒకటైన ఎడియఫ్‌యమ్ ప్రాంతీయంగానూ, ప్రపంచ వ్యాప్తంగాను, ఉన్న పౌర సమాజ సంస్థలతో, ప్రభుత్వ సంస్థలతో యంత్రాంగాన్ని ఏర్పరచుకోవటంలో విజయం సాధించింది. ఈ సంస్థ మహిళల మానవ హక్కుల కొరకు పని చేస్తుంది. ఎడియఫ్‌యమ్ మహిళల హక్కులకు మద్దతునిచ్చి, అవగాహన కార్యక్రమాలు, అక్షరాస్యతా ఉద్యమాలు, విద్య ద్వారా బలపరచాలనే ధ్యేయం పెట్టుకుంది. ఎడియఫ్‌ఎమ్ స్త్రీల నాయకత్వం సంబంధించిన కేంద్రాన్ని ఏర్పాటు చేసి నిర్ణయాలు తీసుకోవటంలో అన్ని స్థాయిల్లో స్త్రీల భాగస్వామ్యాన్ని పెంచాలనే సంకల్పంతో పనిచేస్తుంది.

బేయ్‌బాబ్ ఫర్ హ్యూమన్ రైట్స్ (బిఎఒబిబి) : బిఎఒబిబి మహిళల మానవ హక్కులు, మతపరమైన, చట్టరీత్యా ఆచార రీత్యా చెందవలసిన న్యాయపరమైన హక్కుల కొరకు పని చేస్తున్న లాభాపేక్షలేని ప్రభుత్వేతర సంస్థ. ఇది ప్రత్యేకించి ముస్లిం మహిళల కొరకు పని చేస్తుంది. బేయోబాబ్ న్యాయవాద వృత్తిలో ఉన్నవారితో, పాలసీలు తయారు చేసేవారితో, మానవ హక్కులు, మహిళల హక్కుల కొరకు పనిచేసే గ్రూపులతో, ఇతర ప్రభుత్వేతర సంస్థలు, సాధారణ ప్రజానీకంతో కలసి పని చేస్తుంది. దాని కార్యక్రమాలు మానవ హక్కుల విద్యను ప్రోత్సహించేవిగా ఉంటాయి. మరీ ముఖ్యంగా మహిళల మానవ హక్కులు. బెయోబాబ్ మహిళల హక్కుల శిక్షణ, విద్యాపధకాలు, మహిళల హక్కులపై అవగాహనను విస్తృతం చేసే కార్యక్రమాలకు మద్ధతునిచ్చి తద్వారా సాంఘిక, ప్రభుత్వ విధానాలను ప్రభావితం చేయాలని ఆశిస్తుంది.

విమెన్స్ – ఎఫైర్స్ టెక్నికల్ కమిటీ (డబ్ల్యుఎటిసి) : డబ్ల్యుఎటిసి పాలస్థీనాలోని ఐదు రాజకీయ పార్టీలకు చెందిన మహిళలు కలసి ఏర్పాటు చేసుకున్న సంస్థ. ఆరు స్త్రీల అధ్యయన కేంద్రాలు, స్థానిక, అంతర్జాతీయ మానవ హక్కుల సంస్థలు ఇంకా రాజకీయాలతో సంబంధము లేకుండా వృత్తిని కొనసాగించే అనేకమంది మహిళలు కూడ ఈ సంస్థలో భాగస్వాములు. 1992లో స్థాపించబడిన డబ్ల్యుఎటిసి స్త్రీల పట్ల వివక్షను నిర్మూలించే పని చేస్తూ, మానవ హక్కులను గౌరవించే వ్యవస్థీకృతమైన ప్రజాస్వామ్య సమాజం వైపు అడుగులు వేస్తుంది. యువతుల నాయకత్వాన్ని అభివృద్ధి చేయటం, మహిళల రాజకీయ భాగస్వామ్యాన్ని పెంచటం, ఉనికిలో ఉన్న మహిళల హక్కుల సంస్థలకు సాధికారత చేకూర్చుటం, సహాయపడటం డబ్ల్యుఎటిసి ధ్యేయం.

పరిచయం
సిద్ధాంతాలు, ప్రయోజనాలు, లక్ష్యాలు మరియు నిర్మాణం

సిద్ధాంతాలు

ఈ పుస్తకంలోని ఆలోచనలు, నేర్చుకోవలసిన అభ్యాసాలు అన్నీ నాలుగు సిద్ధాంతాల మీద ఆధారపడి ఉన్నాయి.

మొదటిది: *మన సమాజంలో చాలా కమ్యూనిటీల్లో పురుషులను అధికులుగాను, స్త్రీలను తక్కువ వారిగా పురుషులకు సహాయకులుగా పరిగణిస్తున్నారు.* ఈ ప్రతిపాదన చాలా క్లిష్టమైనది. ఎందుకంటే ఆధిపత్యం, అధికారం మరియు నాయకత్వం అనే భావనలను అన్ని సంస్కృతాల్లో, సమాజాల్లో ఒకే అర్థంలో వాడటం లేదా కమ్యూనిటీల్లోని వ్యక్తులు కూడా రకరకాల మానవ లక్షణాలను మరియు ప్రతిస్పందనలకు ఇచ్చే విలువలలో తేడా వుంటుంది. ఉదాహరణకు ఇరుగుపొరుగు మధ్య వివాదాలు వచ్చినప్పుడు ఎవరైనా చేయి చేసుకున్నప్పుడు కొందరికి అది చేయి చేసుకున్న వ్యక్తి యొక్క బలహీనతగా కనపడుతుంది. మరికొందరికి అది చేయి చేసుకున్న వ్యక్తి బలంగా కనపడుతుంది.

రెండవది : *స్త్రీ, పురుషుల మధ్య ఉన్న హెచ్చు తగ్గులను సరిచేస్తే రాజకీయంగా, ఆర్థికంగా, సాంస్కృతికంగా మహిళలకే కాకుండా మొత్తం సమాజానికి ప్రయోజనం చేకూరుతుంది.* ఆంత్రోపాలజీ మరియు అంతర్జాతీయ అభివృద్ధి అనే భిన్న అంశాల మీద అధ్యయనాల్లోని సారాంశంలో కూడ ఈ సంగతే చెబుతున్నాయి : సాంఘిక జీవితంలో మహిళలు పాల్గొనటానికి మరియు విలువలు, దృక్పథాలు, నడవడిక బలోపేతం కావడానికి ప్రత్యక్ష సంబంధం ఉంది. అది స్వేచ్ఛాయుతమైన, న్యాయమైన మరియు సహనంతో కూడిన సాంఘిక కార్యకలాపాలకు దారి తీస్తుంది. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల్లో, అభివృద్ధి చెందిన దేశాల్లో వెనుకబడిన ప్రాంతాల్లో చెప్పుకోదగ్గ అభివృద్ధిని సాధించాలంటే మహిళల నాయకత్వం లేకుండా దాదాపు కుదరదు. ప్రతి సమాజంలో, కమ్యూనిటీలో, కుటుంబాల్లో కూడ స్త్రీ పురుషుల మధ్య అధికారాన్ని పంచుకోవటం గురించి తెలుసుకునేందుకు కొలమానాలు లేవు. మహిళల అభివృద్ధికి, ఆర్థికాభివృద్ధికి, రాజకీయాభివృద్ధికి ఇది ఒక్కటే సరైన దారి అని చెప్పలేము. అనేక మార్గాల ద్వారా సాధించవచ్చు.

మూడవది : *మంచి నాయకత్వం – స్త్రీ, పురుషులు ఇరువురికి, ధనికులకు, పేదలకు, బలవంతులకు, బలహీనులకు ఉపయోగపడే నాయకత్వం – సంఘటితమైన, భాగస్వామ్య యుతమైన మరియు సమమైన నాయకత్వం.* ప్రత్యేకమైన వ్యక్తులు లేదా వర్గాలకు మిగిలిన వారి కోసం నిర్ణయాలు చేయటం పుట్టుకతోనే వచ్చిన హక్కు లేదా అధికారం అనే ముందస్తు భావనలను కొత్త నాయకత్వం వొప్పుకోదు. దానికి బదులుగా సందర్భానికి తగినట్లుగా, వీలైనంత మంది వ్యక్తుల ఆలోచనలు, నైపుణ్యాలను సంఘటితపరచటం ద్వారా లబ్ధి పొందే విధంగా నాయకత్వం ఉండాలి. నాయకత్వ నైపుణ్యాలను బాంధవ్యాల నైపుణ్యాల నుండి విడదీయలేము. నాయకుల యోగ్యత, ఉత్పాదకత ఆమెతో కలసి పనిచేసే సహోద్యోగులు, సహాయకులు మరియు అనుచరులతో పరస్పరం వ్యవహరించే తీరు యొక్క నాణ్యత మీదే ఆధారపడి వుంటాయి. అన్ని సందర్భాలకు

సరిపోయే మంచి నాయకత్వ లక్షణాలు ఇవే అని నిర్వచించలేక పోయినప్పటికి, ఆమెకు ముందుచూపు కలిగి వుండి, ఇతరులతో కలసి పనిచేస్తున్నప్పుడు ప్రజాస్వామ్యయుతంగా, సమభావంతో వ్యవహరించినట్లయితే మంచి నిర్ణయాలు తీసుకోగలుగుతారు.

నాలుగవది : *అందరి కలయికతో, భాగస్వామ్యంతో, సమానత్వంతో కూడిన నాయకత్వానికి ఆధారం సమర్ధవంతమైన భావ వ్యక్తీకరణ. పౌరులు అధికారులతో ఎలా కమ్యూనికేట్ చేస్తారు,* తల్లిదండ్రులు తమ పిల్లలతో ఎలా కమ్యూనికేట్ చేస్తారు. సహోద్యోగులు తమ తోటివారితో ఎలా కమ్యూనికేట్ చేస్తారు – దీనిలో ప్రతి ఒక్కటి తమదైన చిన్న ప్రపంచంలో నాయకత్వ చర్య అవుతుంది. ఒక కాలంలో సమాచారం ప్రపంచంలోకెల్లా విలువైన వస్తువులలో ఒకటి అయినప్పుడు, ఆ సమాచారాన్ని సృష్టించి, పంపిణీ చేసే సామర్థ్యం వున్నవారే శక్తిమంతులు. మహిళల నాయకత్వం సమాచారం, ఆలోచనలు మరియు దృక్పథాలను మనందరి మధ్య మరియు ప్రపంచంలోని మిగిలిన వారితోనూ కమ్యూనికేట్ చేయగల మన సామర్థ్యం మీద ఆధారపడి వుంటుంది. మంచి నాయకత్వం లాగానే చక్కగా కమ్యూనికేట్ చేయటం కూడా మనం ఒకరితో మరొకరు ఎలా మాట్లాడుకుంటాం, ఎలా పనిచేస్తాం, ఎలా నిర్ణయాలు తీసుకుంటాం అనే విషయాల గురించే చెబుతుంది. ఇంకా చెప్పాలంటే ప్రపంచవ్యాప్తంగా సాంకేతిక విజ్ఞాన శాస్త్రం కమ్యూనికేట్ చేయటంలో పోషిస్తున్న పాత్ర ప్రాధాన్యత పెరిగింది. సమాచార సాంకేతిక శాస్త్రం మహిళలకు అందుబాటులో వుండి, లాభదాయకంగా వుపయోగించుకుంటూ మరియు దాని యాజమాన్యం తమ చేతుల్లో వున్నట్లయితే మహిళా నాయకత్వం మరింత క్రియాశీలకంగా పనిచేస్తుంది.

ప్రయోజనాలు

*స్త్రీలకు నాయకత్వ శిక్షణాపుస్తకం "ఎంచుకునే దారిలో"*ను నేర్చుకునే సాధనంగానూ, ప్రాథమిక స్థాయి శిక్షణా పుస్తకంగానూ భావిస్తున్నాము. మిగిలిన నాయకత్వ శిక్షణ నిచ్చే పుస్తకాలకు భిన్నంగా ఇది రాజకీయ కార్యాలయాల నిర్వహణ, కంపెనీ యాజమాన్యం, గెలుపు కొరకు ప్రయత్నాలను "ఎలా" చేయాలో వివరిస్తుంది. ఈ పుస్తకం ప్రధాన ఉద్దేశ్యం పాఠకులు, వర్క్‌షాప్ కార్యకర్తలు తమను తాము గుర్తెరిగి తమ ఉద్దేశ్యాలను తెలియ చేయటం, శ్రద్ధగా వినటం, ఏకాభిప్రాయాన్ని సాధించటం, సమిష్టి అవగాహన కలిగి ఉండేందుకు అవసరమైన మంచి మార్గాలను వృద్ధి చేసుకోవటంలో సహాయపడటం. తద్వారా పనిచేసే చోట, ఇంటివద్ద, సంఘంలో భాగస్వామ్య పద్ధతిలో నేర్చుకోవటానికి ప్రాముఖ్యత నివ్వాలి.

లక్ష్యాలు

ఈ పుస్తకాన్ని తయారు చేయటం వెనుక మా లక్ష్యం ఒక్కటే. మహిళల భాగస్వామ్యాన్ని నాయకత్వాన్ని విస్తరింపచేసి వివిధ దశల్లో సామాజిక ప్రతిస్పందనలకు, నిర్ణయాలు తీసుకోవటానికి ఒక సాధనాన్ని ఏకమ్యూనిటీకైనా పనికి వచ్చేవిధంగా అందించటం. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా స్త్రీ పురుషుల మధ్య సముచితమైన, సమతుల్యాని పాటించే పరిస్థితులు కల్పించటం కూడా మా లక్ష్యంలో భాగమే. మహిళా నాయకత్వం, మహిళా భాగస్వామ్యం, మహిళలకు అధికారం అంటే పురుషుల నాయకత్వం, భాగస్వామ్యం, అధికారం పోయినట్లు కాదు. వాస్తవమైన నాయకత్వం ప్రతి ఒక్కరికి విస్తృతమైన అవకాశాలను కల్పిస్తుంది.

నిర్మాణం

ఈ పుస్తకంలో సెషన్స్ మూడు విభాగాలుగా విభజించాం. మొదటి విభాగంలో 'నాయకత్వం కొరకు మనల్ని సన్నద్ధుల్ని చేసుకోవడం". సెషన్ 1లో వివిధ సాంప్రదాయక, సాంప్రదాయేతర నాయకత్వ

లక్షణాలను నిర్వచించటం. సెషన్ 2 లో వర్క్‌షాపు సభ్యులు నాయకత్వం కోసం తమ స్వంత శక్తియుక్తులను వెలికి తేవడానికి సాయం చేస్తుంది. సెషన్ 3లో నాయకులు ముందు చూపుతో ఆలోచించి, ప్రేరణ పొంది ఆ విషయం కార్యరూపం దాల్చటానికి తమని తామే సవాలుచేసుకోవటం మీద దృష్టిని సారిస్తుంది.

రెండవ భాగంలోని విషయాలు

"ఇతరులతో కమ్యూనికేట్ చేయటం" ఈ విభాగంలో సెషన్ 4లో విశిష్ట నాయకులు కమ్యూనికేట్ చేసే పద్ధతులు, అలాగే వర్క్‌షాపు సభ్యులు తమ ఉద్దేశ్యాలు తెలియజేసే పద్ధతులు పరిశీలిస్తుంది. సెషన్ 5లో రాజీ చేసుకోటానికి, సంప్రదింపులకు ఉన్న ప్రాముఖ్యతను పరిశీలించి భాగస్వాముల భిన్న దృక్కోణాల్ని స్వీకరించి లక్ష్యాన్ని సమర్ధవంతంగా చేరుకోవటం. సెషన్ 6 ఇతరులకు సాధికారత కల్పించే వ్యూహాలను పరీక్షించటం ద్వారా తమ నాయకత్వ సామర్ధ్యాలకు విశాలమైన శాశ్వతమైన ప్రభావం కలిగి ఉండేలా చేయటం.
మూడవ భాగం "లెర్నింగ్ పార్టనర్‌షిప్స్ నిర్మించుకోవటం". ఈ విభాగంలో సెషన్ 7 సంస్థ సిబ్బంది, నియామకుల సముదాయము దగ్గరగా వచ్చి షేర్డ్ విజన్ ఏర్పరచుకునే మార్గాలు అన్వేషిస్తుంది.

సెషన్ 8లో సంస్థ కార్యాచరణ ప్రణాళిక రూపకల్పనకు పనిచేయటం. సెషన్ 9లో వ్యక్తులకున్న వివిధ బలా బలాలను సంఘటితపరిచేదారులను ఒక సంస్థలోని సిబ్బందికి సభ్యులకు, వివిధ నైపుణ్యాలు అలవరచుకునే మార్గాలను విచారిస్తుంది. సెషన్ 10 సంస్థ సమీకరణ వ్యూహాలను, సరైన వ్యక్తులను ఎంచుకోవటం, వనరులను సమర్ధవంతంగా ఉపయోగించటం. సెషన్ 11 సమర్ధవంతంగా కలసిపనిచేసే భాగస్వామ్యాన్ని మహిళల హక్కుల ఉద్యమానికి సమన్వయ పరచటం గురించి పరిశీలిస్తుంది. సెషన్ 12 విజయ సాధనకై లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్‌కు ఉండవలసిన లక్షణాలను పరిశీలిస్తుంది.

* ఇంతేకాకుండా ఈ పుస్తకంలో విశిష్ట సంస్కృతులకు అవసరమైనటువంటి ప్రత్యామ్నాయ సెషన్సుకూడా అపెండిక్స్ ఎ లో వున్నాయి.

అపెండిక్స్ బి లో అనుభవం కల ఫెసిలిటేటర్లు వాడే సులభమైన పద్ధతులు గురించి చెప్పాము. ఇవి చర్చను ముందుకు తీసుకువెళ్ళడానికి ఆసక్తికరంగా చేయడానికి వుపయోగపడతాయి. నేర్చుకునే వాతావరణం నిర్మాణం విషయంలో ఫెసిలిటేటర్లు స్వేచ్ఛగా వ్యవహరించే అవకాశం వుంది. వర్కుషాపు గ్రూపుకు ఉపయోగపడని అంశాలు మరియు వారికి సంబంధించని విషయాలను వదిలివేసే స్వేచ్ఛ కూడా వుంది. అపెండిక్స్ సి అందరూ కలిసి వినటం గురించి చెబుతుంది. శ్రద్ధగా వినడం గురించి సూచనలిస్తుంది. అపెండిక్స్ డి నాయకత్వ వనరులు గురించి అపెండిక్స్ ఇ నాయకత్వ సంస్థలు గురించి అపెండిక్స్ ఎఫ్ అంతర్జాతీయ సలహా సంఘం వివరాలు తెలియజేస్తుంది.

నాయకత్వ నిర్మాణానికి పునాది రాళ్ళు
కమ్యూనికేటివ్ లెర్నింగ్ రీతిలో నాయకత్వం

మహ్నాజ్ అఫ్ఖామి

ఈ పుస్తకం సమాచార విప్లవ యుగంలో మహిళలు – నాయకత్వం అనే అంశానికి సంబంధించినది. మేము మహిళలమీద దృష్టిసారించడానికి కారణాలు. ఎ. ప్రపంచ జనాభాలో మహిళలు అధికంగా ఉన్నారు. బి. గతంలో మన జీవితాలకు రూపాన్నిచ్చే ముఖ్యమైన కార్యక్రమాల నుండి మహిళలను వెలివేయడం . సి. భవిష్యత్తులో మన కోసం, మన పిల్లల కోసం మంచి సమాజాన్ని సృష్టించే కార్యక్రమాల్లో మహిళల పాత్ర చాలా కీలకమైనది. మేము నాయకత్వం మీద దృష్టిసారించాం. ఎందుకంటే మహిళలు నాయకులుగా మనం సాధించాలనుకున్న ఆదర్శాలు – స్వేచ్ఛ, సమానత్వము, న్యాయం, సమృద్ధి, శాంతి అందరికీ చేకూరేలా భవిష్యత్తును నడిపించగలరు. మేము సమాచార సాంకేతిక శాస్త్రం మీద కూడా దృష్టి సారించాం. ఎందుకంటే 21 శతాబ్దంలో ఆర్థికాభివృద్ధి, సామాజిక న్యాయం, వ్యక్తిగత స్వేచ్ఛలకు నిర్మాణరూపంలో చోటుని హద్దులను ఏర్పరచగల సత్తా దానికి ఉంది.

మహిళలు, సమాచారం, సాధికారత

మహిళలకు అధికారం పరిమితంగా అందుబాటు

గత కొన్ని దశాబ్దాల్లో మహిళలు సామాజిక కార్యకలాపాల్లో క్రియాశీలక పాత్ర నిర్వహిస్తున్నా కాని వ్యక్తిగత, సామాజిక జీవితాల్లో వారికి దక్క వలసిన స్థానం దక్కలేదు. యాజమాన్యం మరియు నిర్వహణ కు సంబంధించిన పదవులలో మహిళల భాగస్వామ్యం అభివృద్ధి చెందిన దేశాల్లో 33 శాతం, ఆఫ్రికాలో 15 శాతం, ఆసియా పసిఫిక్ ప్రాంతంలో 13 శాతం మాత్రమే వుంది[1]. ఆఫ్రికా, ఆసియాలలో ఈ శాతం గత ఇరవై సంవత్సరాలలో రెట్టింపు సంఖ్య అవటం కనిపిస్తుంది. గణాంకాలను పరిశీలిస్తే ప్రపంచంలో చాలా ప్రాంతాల్లో శ్రమ విభజన సెక్స్ ఆధారంగా జరిగింది. స్త్రీలు ఎక్కువగా గుమస్తాలుగా, అమ్మకాలు, ఇంటిపనుల్లో ఉంటే, పురుషులు ఉత్పత్తి, రవాణా రంగాల్లో ఉన్నారు.ప్రపంచ వ్యాప్తంగామహిళలు మగవారికన్నా ఎక్కువ గంటలు పనిచేస్తున్నారు. కాని తరచుగా ఆ పనికి జీతం లభించకపోవటమో, గుర్తింపు లేకపోవటమో జరుగుతోంది. ఒకే పనికి స్త్రీలు పురుషుల కన్నా తక్కువ వేతనం పొందుతున్నారు. వారికి పురుషులకన్నా 30 నుండి 40 శాతం తక్కువ వేతనం లభిస్తుంది. ఉన్నత స్థాయి ఆర్థిక నిర్ణయాల్లో స్త్రీల భాగస్వామ్యం చాలా స్వల్పం. ఆఖరకు పశ్చిమ దేశాల్లోకూడ. 2000 సంవత్సరానికి యునైటెడ్ స్టేట్స్ లోని ఒక వెయ్యి ప్రాముఖ్యం గలకంపెనీలకుగాను ముగ్గురు మహిళా సిఇఒలు మాత్రమే ఉన్నారు[2]. కొన్ని సమాజాలలో – ఉదాహరణకు – స్కాండినేవియాలో – స్త్రీలు కీలకమైన గుంపుగా రాజకీయరంగంలో ప్రవేశించిన ఫలితంగా, సాంఘిక సంబంధాలు మరింత న్యాయమైనవిగా, సమానత్వ భావనతో నిండినవిగా తయారయ్యాయన్న సంగతి మనకు తెలుసు

---

1. *యునైటెడ్ నేషన్సు, ద వరల్డ్స్ విమెన్ 2000 : (ట్రెండ్స్ అండ్ స్టాటిస్టిక్స్. న్యూయార్క్ : యునైటెడ్ నేషన్సు, పే. 130)*
2. *మర్సీమక్ డోనాల్డు 'ఎస్టార్ట్ అప్ ఆఫ్ హర్ ఓన్"నుండి : యు.యస్. న్యూస్ & వరల్డ్ రిపోర్టు 15 మే 2000 సం॥.*
3. యునైటెడ్ నేషన్సు *ద వరల్డ్స్ విమెన్ 2000 : ట్రెండ్స్ అండ్ స్టాటిస్టిక్స్, న్యూయార్కు :* యునైటెడ్ నేషన్సు, పే : 167.

జండర్ వివక్ష, సాంఘిక అలవాట్లు, మతం, ఆర్థిక సంబంధాలు, చట్టాలు ఇవన్నీ ఏ ఒక్క చారిత్రక నేపథ్యం నుండో వచ్చినది కాదు. దీనికి అనేక రకాల కారణాలున్నాయి. తమ జీవితాలకు సార్థకత కలిగించే అనేక అవకాశాల నుండి అన్యాయంగా వంచింపబడటానికి కారణం సామాజిక క్రమంలో ఉన్న సంక్లిష్టతేనని చాలా మంది స్త్రీలకు తెలుసు. ప్రస్తుతం చాలామంది స్త్రీలకు, తమ సమస్య పరిష్కారానికి కేవలం పురుషులను ఎలా ఎదిరించాలన్నదే కాకుండా స్త్రీ, పురుషులిద్దరూ బందీలయిన ఈ సమాజ గతిని పునరాలోచించి, పునర్నిర్మాణం చేయవలసి ఉందని తెలుసు. ఈ 21వ శతాబ్దంలో మంచి మానవీయమైన జీవితం ఏ విధంగా వుండాలో నిర్వచించవలసిన బాధ్యత మహిళల మీద వుంది. అంతే కాకుండా ఈ క్లిష్టమైన, సమగ్రమైన పనిని సాధించే బాధ్యత కూడా మహిళలే ఎక్కువగా తీసుకోవలసి వస్తుంది. ఐక్యరాజ్య సమితిలో పనిచేసే ఉద్యోగుల్లో ఉన్నత స్థానాల్లో మహిళలు 9 శాతం మాత్రమే ఉండగా, సీనియర్ మేనేజర్లుగా 21 శాతం వున్నారు, కానీ జూనియర్ ప్రొఫెషనల్ సర్వీసుల్లో 48 శాతం వున్నారు[3]. సమాజంలో తమ పాత్రను సరిగా నిర్వర్తించాలంటే మహిళలు ప్రతిచోట తమ సమాజ కార్యక్రమాలలో భాగం కావాలి. మహిళలు సాధికారతను సాధించాలి.

మహిళా సాధికారత ఆవశ్యకత గురించి లాంఛనప్రాయమైన అంతర్జాతీయ ఒప్పందం ఒకటి ఉనికిలో ఉంది

మహిళల సాధికారత కొరకు మనకు అంతర్జాతీయ ఆమోదం కావలసిన అవసరం ఉంది. ఈ ఆమోదం ఐక్యరాజ్యసమితి నాల్గవ ప్రపంచ మహిళా సదస్సులో (బీజింగ్, 1995) వచ్చి, బీజింగ్ ప్లాట్ ఫాం ఫర్ యాక్షన్‌గా రూపొందింది. ఆ పత్రం ఈ క్రింది విధంగా చెపుతుంది : మహిళా సాధికారత కొరకు కార్యాచరణ వేదిక అనేది ఒక ఎజండా. 'ద ప్లాట్ ఫాంఫర్ యాక్షన్' మహిళల చైతన్యవంతమైన భాగస్వామ్యం కోసం వ్యక్తిగత సామాజిక జీవితాల్లో ఉన్న అడ్డంకులను తొలగించి ఆర్థిక, సామాజిక, సాంస్కృతిక, రాజకీయ నిర్ణయాల్లో సమానమైన అవకాశాన్ని కల్పించాలనేది ఈ వేదిక ధ్యేయం. అంటే అధికారాన్ని, బాధ్యతలను స్త్రీ, పురుషుల మధ్య పంచుకోవటం ఇంట్లో, పనిచేసే చోట, ఇంకా జాతీయ, అంతర్జాతీయ కమ్యూనిటీల్లో కూడా జరగాలి. స్త్రీ, పురుషుల మధ్య సమానత్వం మానవ హక్కులకు సంబంధించిన వ్యవహారం. సామాజిక న్యాయంకోసం విధించిన ఒక షరతు. సమానత్వానికి ముఖ్యంగా ఉండవలసిన లక్షణం. స్త్రీ, పురుషుల సమానత్వ ప్రాతిపదికగా వుండే భాగస్వామ్య రూపము ప్రజలను కేంద్రంగా చేసుకుని జరిగే నిలకడ కలిగిన అభివృద్ధికి సంకేతం. దీనికి గట్టి మనోబలం మరియు దీర్ఘకాలిక నిబద్ధత అవసరం. ఆ విధంగా స్త్రీ, పురుషులు తమకోసం, తమ పిల్లల కోసం, సమాజం కోసం 21వ శతాబ్దపు సవాళ్ళను ఎదుర్కునేందుకు కలిసిమెలసి పనిచేస్తారు. కార్యాచరణ వేదిక ప్రపంచవ్యాప్తంగా జండర్‌సమానత్వం అనే ఉమ్మడి ధ్యేయం కోసం స్త్రీలు, పురుషులతో కలసి భాగస్వామ్య పద్ధతిలో పనిచేస్తూ,ఉమ్మడి సమస్యలను పరిష్కరించుకోవలసిన ఆవశ్యకతను వివరిస్తుంది. మహిళ స్థితిగతుల్లో ఉన్న వైవిధ్యాన్ని గౌరవించి, కొంతమంది మహిళల సాధికారతకు ప్రత్యేకమైన అడ్డంకులున్నాయని గుర్తిస్తుంది.[5]

---

4. 1995లో స్వీడన్ మంత్రివర్గం స్త్రీ, పురుష మంత్రుల సంఖ్య సమానంగా వున్న మొట్టమొదటి మంత్రివర్గం. అప్పటి నుండి సాంఘిక సంక్షేమం పర్యావరణం మరియు రక్షన వ్యయాలకు సంబంధించిన విధానాల్లో చెప్పుకోదగ్గ మార్పు వచ్చింది. ఉదాహరణకు నూతన రాజకీయ శక్తుల విస్తరణలో ఇది ప్రతిఫలిస్తుంది.

5. "నాల్గవ ప్రపంచ మహిళా సదస్సు పై రిపోర్టు", కొత్త .... కొరకు ఒడంబడిక : బీజింగ్ ప్రకటన మరియు కార్యాచరణ వేదిక (బీజింగ్ సెప్టెంబర్ 4-15, 1995) శాంటా రోజా, కాలిఫోర్నియా, ఫ్రీ హాండ్‌బుక్స్, 1996. పేజి - 7-8.

సమాచార సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ప్రపంచ క్రమాన్ని రూపొందిచటంలో ప్రేరణ శక్తిగా పనిచేస్తుంది

సమాచార విప్లవం అధికారస్వరూపంలో మార్పును తీసుకు వచ్చింది. సమాచారం మరియు జ్ఞానం ఉత్పత్తి సాధనాలను, సంబంధాలను నియంత్రిస్తూ ఆధునిక సామర్థ్యానికి ఆధారాలయ్యాయి. ఆధునిక సమాచార ప్రసారవ్యవస్థ కాలాన్ని అదుపులో పెట్టి, దూరాన్ని గణనీయంగా తగ్గించి ప్రతి ఒక్కరిని ఇరుగుపొరుగు వారిగా మార్చేసింది. ప్రపంచీకరణ సంబంధాల్లో, అధికారాల్లో కొత్త రూపాలను చూపిస్తోంది. సమాచార సాంకేతిక శాస్త్రం ప్రపంచంలో ఎక్కడికైనా కమ్యూనికేట్ చేయడాన్ని సులభం చేసింది. దాదాపుగా స్థానికంగా మాట్లాడటం ఎంత సులభమో అంత సులభం చేసి, ప్రపంచ పోటీకి అవసరమైన విధంగా ప్రభుత్వాలను, కంపెనీలను పునరంకిత మవ్వమని వత్తిడి తెస్తుంది. విస్తృత పరిధిలో దీనినే గ్లోబలైజేషన్ అంటారు. మానవ జాతికి ఈ కొత్త పరిణామం మేలు చేస్తుందా లేక కీడు తలపెడుతుందా చెప్పే పరిస్థితిలో ఏ ఒక్కరూ లేరు. ఇప్పుడిప్పుడే ఊపందుకున్న సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని నియంత్రించక పోతే మనకు తెలియకుండానే, మన ప్రమేయం లేకుండానే ఉజ్వలమైన భవిష్యత్తునిచీకటి మయం చేస్తుంది. ఈ నూతన సమాచారసాంకేతిక శాస్త్రంయొక్క సాధికారత గుణాలు, 21వ శతాబ్దంలో మహిళలకు కొత్త అవకాశాలు కల్పిస్తాయి. కాని మహిళలు దాని ప్రయోజనాలను పొందడానికి సిద్ధపడి నప్పుడే అదిసాధ్యమవుతుంది.

సమాచార సాంకేతిక పరిజ్ఞానం క్లిష్టమైనది, ప్రమాదకరమైనది

ఈ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ప్రపంచ నూతన ఆర్థిక వ్యవస్థను ముందుకు నడిపిస్తుంది. బహుముఖమైనది, ఇంకా క్లిష్టమైనది కూడా. ఇది సరిహద్దుల గుండా ప్రయాణిస్తుంది. పెరుగుతున్న కొద్దీ అది కొత్త స్వరూపాలు, సామర్థ్యాలు సంతరించుకుంటుంది. వ్యక్తుల మధ్య, కమ్యూనిటీల మధ్య దేశాల మధ్య కొత్త నిబంధనలను ఏర్పరచి దానికి అనుగుణంగా సర్దుబాట్లు చేసుకోమని చెబుతుంది. దాని నిర్మాణం, చలన సిద్ధాంతం తెలిసిన వ్యక్తులు, గ్రూపులు, దేశాలు మాత్రమే ఫలితాలను పొందకలుగుతారు. ఈ సాంకేతిక పరిజ్ఞానం అలవాటు లేనివారు, దానిని ఉపయోగించటం, తయారు చేయటం విస్తరించటం తెలియనివారు పోటీలో నిలబడలేరు. ఈ కొత్త సాంకేతిక పరిజ్ఞానంపై నియంత్రణ మనము తీసుకునేంత వరకు అది మానవుల కష్టాల పట్ల ఉదాసీనంగా ఉంటుంది. మానవుల అవసరాలకు స్థానం కల్పించదు. సమాచార సాంకేతికపరిజ్ఞానం సామర్థ్యాన్ని సృష్టిస్తుంది. కాబట్టి మానవ బలహీనతలకు విరుద్ధంగా ఉంటుంది. దాని వ్యతిరేక ఫలితాలను గుసుస్తూ, అర్థిస్తూ అధిగమించలేము. దాని సామర్థ్యాన్ని మన అవసరాలకు ఉపయోగపడే విధంగా మలచుకోవటానికి ఉన్న మార్గాలను, సాధనాలను అన్వేషించాలి. ఇదిమరలా ప్రాథమికంగా విద్యకు సంబంధించిన సమస్య, దీనిని రాజకీయంగా మనం పరిష్కరించుకోవాలి.

సమాచార సాంకేతిక శాస్త్రం మంచి భవిష్యత్తుకు అవసరమైన శక్తినిస్తుంది

ఈ సాంకేతిక శాస్త్రం మనకు జ్ఞానం, నాయకత్వం, ఏకాభిప్రాయన్ని పొందటంలో సహాయపడుతుంది. కోరుకున్న జీవితం కోసం మనం పనిచేయాలి. ఈ కొత్తసమాచార సాంకేతిక శాస్త్రం జాతీయ అంతర్జాతీయ విధానాలకు మద్ధతు పొందటం కోసం ప్రపంచంలోని ఏ ప్రాంతానికయినా తక్కువ ఖర్చులో చేరుతుంది. దీని వలన ప్రజలు, కమ్యూనిటీలు ఎవరికైతే నష్టం వాటిల్లుతుందో వారందరూ తమ జీవితాలను ప్రభావితం చేసే నిర్ణయాలను తీసుకోవటంలో భాగస్వాములవుతారు. 20వ శతాబ్ధం సైన్సు మరియు టెక్నాలజీలో అద్భుతమైన రీతిలో ముందంజ

వేసింది. దీని ఫలితంగా 21వ శతాబ్దంలో మానవ జీవితం అసాధారణంగా మెరుగు పడే అవకాశం ఉంది. వైజ్ఞానికాభివృద్ధి చాలా ప్రాణాంతక వ్యాధులను నిర్మూలించి, జీవితకాలాన్ని పెంచే శక్తినివ్వటంతో పాటు, పని స్వభావంలో మార్పు, ప్రతి ఒక్కరికి గౌరవప్రదమైన జీవితాన్ని అందించింది. ప్రస్తుతం మనం సమాచారాన్ని, జ్ఞానాన్ని సృష్టించి, పొందుపరచి, భూగోళమంతా తక్కువ ఖర్చుతో వేగంగా పంపించగలం. గతంలో కమ్యూనికేషన్ దానికి ప్రతిస్పందనలు సరైన సమయంలో చేయలేకపోవటంతో అభివృద్ధి ప్రయత్నాలకు కలిగిన ఆటంకాలను ఆడుతూ, పాడుతూ దాటివేయగలం.

డిజిటల్ విభజనకు ముగింపు అవసరం

మనం సమాచార డిజిటల్ విభజనను ఎదుర్కొంటున్నాం. దాని ఫలితంగా సమాచారం, జ్ఞానం అందుబాటులో తేడా, సమాచారాన్ని, జ్ఞానాన్ని అభివృద్ధి పథంలో ఉపయోగించే సామర్థ్యంలో తేడా; జండర్ స్వేచ్ఛ సమానత్వంలో కూడ అదే విధమైన తేడా ఏర్పడుతుంది. ప్రపంచమంతా కలిపితే ఉన్నన్ని కంప్యూటర్లు ఒక్క యునైటెడ్ స్టేట్స్‌లో ఉన్నాయి[6]. మహిళలకు ఎక్కడైనా మరీ ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల్లో, నూతన పరిజ్ఞానం పురుషులకన్నా తక్కువ అందుబాటులో ఉంటుంది.

మనం కేవలంపేద దేశాలకు అందుబాటులోకి తేవటమే కాకుండా ప్రతి దేశంలోని జనాభాలో తక్కువ ఆదాయం ఉన్నవర్గాల్లోని మహిళలకు అందుబాటులోకి తీసుకురావలసిన అవసరం ఉంది. ఇంటర్నెట్‌ను ప్రపంచంలోని ప్రజలందరికి ఉపయోగపడే విధంగా అందుబాటులోకి తేవటంతోపాటు వాటిని ఉపయోగించటానికి మాత్రమే శిక్షణను పరిమితం చేయకుండా సాంస్కృతిక పరమైన, భాషాపరమైన, కమ్యూనిటీ అవసరాలకు కూడ ఉపయోగించాలి. ప్రపంచంలోని బలహీన వర్గాలు విస్మరించబడిన జాతులు, ఎవరో సృష్టించిన సమాచారానికి వినియోగదారులు కాకుండా వారు కూడ తమకు, ఇతరులకు ఉపయోగపడే జ్ఞానానికి సృష్టికర్తలు కావాలి. భూగోళంలోని మానవ అనుభవాలలోని భిన్నత్వాలలో, తెలివి తేటలలో పాలు పంచు కోవటం ద్వారా మనం కూడా పరిపుష్టులమవుతాము. అందరిని కలుపుకోవటం అందరికీ అందుబాటులో ఉండటం అనే సవాలును స్వీకరించి దానిని సాధించకలగి నట్లయితే మానవులందరూ గౌరవం, అభివృద్ధి, సమానత్వం న్యాయం అనుభవించే ప్రపంచం మనది అవుతుంది. ఈ సవాలును అధిగమించటంలో మనం విఫల మైనట్లయితే మనం అభిమానించలేని ప్రపంచంలోనే మన జీవితం ముగుస్తుంది.

నాయకత్వం మరియు నేర్చుకుంటున్న సమాజాలు

మనలో చాలా మందిమి అంతరాల సమాజం మరియు ఆధితప్య సమాజంలో నివసిస్తున్నాం. ఆ పెత్తనానికి కేంద్రం ఇల్లు, కమ్యూనిటీ, రాజకీయ రంగం, ఆర్థిక వ్యవస్థ ఏదైనా కావచ్చు. ఆధిపత్య నిర్మాణం విధేయ సంస్కృతిని పోషిస్తూ, దానితో పోషింపబడుతుంది. అది ఒకే మారు విధేయ సంస్కృతిని కొనసాగిస్తూ, మభ్యపెడుతూ కొంచెం కొంచెంగా అధికారిక పద్ధతిని ప్రవేశపెడుతుంది. ఆధిపత్య సంబంధాలకు సమ్మతిని పొంది వాటిని సక్రమ సంబంధాలుగా చెలామని చేయటంలో అధికారం పాత్ర వహిస్తుంది. అధికారము ప్రమేయము లేకపోతే ఆధిపత్య సంబంధాలలోని ప్రతి ఒక్కరని వేధించేవారుగానో ఈ సంబంధాల్లో ఉన్న ప్రతి ఒక్కరూ హింస చేసేవారి గానో, దుర్బలులో అయ్యే ప్రమాదం ఉంది. మనం కోరుకున్న ఆదర్శవంతమైన సంబంధాలు ఇవి కావు. నేర్చుకునే

---

6. యునైటెడ్ నేషన్సు డెవలప్‌మెంట్ ప్రోగ్రాం (యుఎన్‌డిపి) హ్యూమన్ డెవలప్‌మెంట్ రిపోర్టు 1999, న్యూయార్కు, ఆక్స్‌ఫర్డ్ 1999 పేజి – 62.

సమాజంలో నాయకత్వాన్ని కమ్యూనిటీలోని వ్యక్తులు ఒకరి శ్రేయస్సు ఇంకొకరు పట్టించుకుంటూ వాస్తవ అస్థిత్వాన్ని ప్రోత్సహించే సాధనంగా పరిగణిస్తాము. మనం నేర్చుకునే సమాజం దిశగా అడుగులు వేయాలంటే మనం ఉన్నచోటనుండే మొదలు పెట్టాలి.

మనలో చాలా మందికి నాయకత్వం అంటే శక్తి, పట్టుదల, విలువైన లక్ష్యం కొరకు అధికారాన్ని ఉపయోగించటం గుర్తుకు వస్తాయి.నాయకుడు అంటే తన ఆజ్ఞను వేరొకరు అంగీకరించి నెరవేర్చటం. దీనిని మరోలా చెప్పాలంటే అధికారంలో ఉన్న వ్యక్తులు నాయకత్వం వహించేందుకు మంచి అవకాశం. ఇది అన్నివేళలా సాధ్యం కాదు. కొంతమంది వ్యక్తులు అధికార స్థానంలో ఉన్నప్పటికీ మంచి నాయకులు కారని మన అనుభవం చెబుతోంది. ఉదాహరణకు : తండ్రులు, పై అధికారులు, ఇంటి యజమానులు వృత్తి నిపుణులు. మన జీవితంలో ఎదురయ్యే చాలా మంది వ్యక్తులు చెప్పుకోదగ్గ అధికార స్థానాల్లో లేకపోయినప్పటికి, వారి చుట్టూ ఉన్న వాతావరణాన్ని ప్రభావితం చేసినందుకు వారిని నాయకులుగా భావిస్తాము. అంటే నాయకత్వం స్వాభావిక లక్షణమా? ఇది కొందరికి మాత్రమే ఉంటుందా? కొందరికి ఉండదా?

నాయకత్వం కానిదేది?

నాయకత్వ చర్చను మొదలు పెట్టడానికి ఒక మార్గం నాయకత్వం ఏది కాదో చెప్పటం.వత్తిడి చేయటం, నిర్భంధించటం, భయపెట్టడం,నష్టం కలిగించటం, శిక్షించటం నాయకత్వం కాదని మనలో చాల మందిమి అంగీకరిస్తాం. ఆ పనిచేయక పోతే ప్రజలు కొన్ని కోల్పోవలసి వస్తుందనో లేదా శిక్షిస్తామనో బెదిరించి బలవంతంగా మనకు కావలసిన పనులు చేయించుకోవచ్చు. ఒక తండ్రి తన కొడుకును పరీక్షలో తప్పినందుకో, ఇంటి పనులు చేయలేదనో బెదిరించవచ్చు. ఒక మహిళా ఉద్యోగి తన ప్రతిభను మెరుగుపరచుకోనట్లయితే బోనసును ఆపివేస్తానని అధికారి బెదిరించవచ్చు. ఈ రకమైన చర్యలు చుట్టూ ఉన్న వాతావరణంలో ప్రతికూల ఫలితాలనిస్తాయని, సరైన నాయకత్వం ఉంటే అలా జరిగి ఉండేది కాదని మనం భావిస్తాం. సమర్థవంతమైన కమ్యూనికేషన్ ద్వారా ఆ తండ్రి తన కొడుకుకు, అధికారి ఉద్యోగికి అర్థమయ్యేలా చెప్పగలిగి ఉంటే శిక్షకు ఆస్కారమే ఉండదు.

ఈ ఉదాహరణలు ఆధిపత్యం నాయకత్వం కాదని చెబుతున్నాయి. చట్టపరంగా తల్లిదండ్రులకు వారి సంతానం పైన లేక సంప్రదాయ రూపంలో అంతరువులున్న సంఘంలో పెద్దల ఆధిపత్యం ఇలాంటివేవీ నాయకత్వం అనిపించుకోవు. తండ్రి తన కొడుకుని ఏదైనా పని చేయమని శాసిస్తే, తండ్రికి ఆ మాత్రం చెప్పే అధికారం ఉంటందిలే అని కొడుకు ఆ పనిని చేయవచ్చు. పై అధికారి తన పరిధిలోకి వచ్చే అంశాల గురించి క్రింద పనిచేసేవారిని ఆదేశిస్తే, అధికారికి ఆ హక్కు ఉందని క్రింద పని చేసేవారు ఒప్పుకుని ఆ పని పూర్తిచేసి యుండవచ్చు. దీనినే న్యాయబద్ధమైన అధికారం అంటారు. న్యాయబద్ధమైన అధికారంలో అనవసరమైన బలప్రయోగం చేయటానికి అవకాశం ఉంది. కాబట్టి ఇది కూడా నాయకత్వం కాదు.

కొందరు వ్యక్తులకు గౌరవాన్ని, నిబద్ధతను వశపరచుకునే వ్యక్తిత్వం ఉంటుందనేది మన రోజువారీ అనుభవాలలో మనం గమనిస్తూనే వున్నాం. వారి సమ్మోహన శక్తితో ఇతరులను ఆకట్టుకుంటారు. సమ్మోహన శక్తి నాయకత్వము కాదు. పుట్టుకతోనే వచ్చే ఈ లక్షణము అతి తక్కువ మందికే లభిస్తుంది. మిగిలినవారు నిరాకరించబడతారు. ఇంకో విధంగా చెప్పాలంటే నాయకత్వం కమ్యూనికేషన్ యొక్క సొత్తు. ఇది అందరిలో పుష్కలంగా ఉంటుంది. సమ్మోహన శక్తి లేని చాలా మంది మంచి నాయకులుగా నిరూపించుకున్నారు. నాయకత్వం అంటే బలప్రయోగం, సాంప్రదాయకం, న్యాయబద్దము, సమ్మోహన శక్తికల అధికారం కలదికాదు. అధికార స్థానాల్లో ఉన్న వ్యక్తులు నాయకులు కావచ్చు, కాకపోవచ్చు. కాబట్టి నాయకత్వ సందర్భాలను, ఆధిపత్య సందర్భాల నుండి వ్యూహాత్మకంగా విడదీయాలి.

నాయకత్వం మరియు సమాచారం పంచటం

నాయకత్వం వహించటం అంటే సమాచారం పంచటం.నాయకత్వం వహించాలంటే ఏదైనా సంబంధం కలిగిన వ్యక్తులు కనీసం ఇద్దరు కావాలి. ఏకాంతంలో ఎవ్వరూ నాయకత్వం వహించలేరు. నాయకులు తమ సందేశాల్ని ఏ రకంగా తెలియజేస్తారనే దాని మీద నాయకత్వం చాలా వరకు ఆధారపడి ఉంటుంది. కొన్ని సంస్థల్లో సందేశాలు ఇచ్చే పద్ధతి పై స్థాయి నుండి కింద స్థాయికి ఒక క్రమంలో జరుగుతుంది. అలాగే నాయకత్వంకూడ. అంటే పై అధికారి కింది స్థాయిలోఉన్న వారికి ఒక పనిని అప్పగించి ఎలా చేయాలో చెపుతారు. క్రింద స్థాయిలోఉన్నవారు దానిని అనుసరించి ఫలితాలను పై స్థాయిలో ఉన్నవారికి తెలియపరుస్తారు. ఇది చూడటానికి చాలా సమర్ధవంతంగా పనిచేస్తున్నట్లు కనిపించినప్పటికి అది అలా ఉండదు. ఎందుకంటే అది మనం గౌరవించలేని కొన్ని రకాల సంబంధాలకు కారణమవుతుంది.

నేర్చుకునే సమాజంలో సమాచార పంపిణీ వేరే విధంగా ఉంటుంది. అదిపై స్థాయి నుండి కిందస్థాయికి ఇచ్చే పద్ధతిలో కాక సమాంతరంగా (సమాన స్థాయిలో) జరుగుతుంది. ఇది కూడ రెండు విధాలుగా ఉంటుంది. దీనికి అధికారంతో బల ప్రయోగంతో సంబంధం లేదు. ఇది ఎప్పుడు సంభాషించే పద్ధతిలో జరుగుతుంది. ఈ పద్ధతిలో నాయకత్వం తీరు, కమ్యూనికేషన్ తీరు మీద ఆధారపడుతుంది. అందరూ దానిలో పాల్గొంటారు, అందరూ నేర్చుకుంటారు. ఇంకా వివరించాలంటే వాళ్ళ పరిధిలో ఉన్న అంశాలపై ఒక నాయకుడు ఇతర నాయకులతో కలసి అందరికీ ఆమోద యోగ్యమైన విధంగా అందుబాటులో ఉన్న అవకాశాలతో అందరూ కలసి ఎంపిక చేసుకున్న విధంగా పని చేస్తారు. ఒకే సమయంలో వారు నాయకులూ అవుతారు. అనుచరులవుతారు.

ఈ నాయకత్వ ధోరణి మనకు మొదట్లో చిత్రం అనిపించనప్పటికీ అది అలా ఉండదు. మనకు అలవాటు లేని పద్ధతి కాబట్టి కొందరికి ఊహా జనితమైనదని కూడ అనిపించవచ్చు. ఎందుకంటే మనం ఇంట్లో, స్కూల్లో, పనిచేసే చోట, దేవాయాల్లో అన్ని చోట్ల పై నుండి క్రిందకు సందేశాలు వెళ్ళే పద్ధతి చూస్తున్నాము. వీటిని చూస్తూనే మనం పెరిగాము. మనకి ఎంతోకాలం నుండి అలవాటయిన పద్ధతుల నుండి బయట పడటానికి మనం చాలా కష్టపడి పని చేయాలి. మనం నేర్చుకోవటానికి, కలసి నిర్ణయాలు చేయటానికి అవకాశం ఉందని అంగీకరించినట్లయితే అర్థవంతమైన తేడా ఉన్న మంచి భవిష్యత్తును నిర్మించుకునే దారిలో పయనిస్తున్నట్లే భావించాలి.

నేర్చుకునే సమాజాల్లో నాయకత్వం

నాయకత్వం ప్రభావ శీలమైన కార్యక్రమము, దానికి ఒక గమ్యం, ముందు చూపు వుండాలి. నాయకత్వం అనేది ఒక దృక్కోణాన్ని అభివృద్ధి చేసుకోవటం. దృక్కోణం గమ్యాన్ని నిర్దేశించుకోవటంతో ఆగిపోదు. దానిలో మనం చేసే పని ఇంకా బాగా చేయకలిగితే ఎలా ఉంటుందనే ఆలోచనకు సంబంధించిన మంచి ఆదర్శవంతమైన దృశ్యాన్ని కలిగి ఉంటుంది. నాయకత్వం లక్ష్యం లేనిది కాదు. దానికో దిశ ఉండాలి లేకుంటే నాయకత్వం కాదు. లక్ష్యాన్ని నిర్వచించటం, దిశను నిర్దేశించటం, అమలు చేసే విధానాన్ని ఆరంభించటం, విజయానికి కొలమానాన్ని గుర్తించటం ఎలా అన్నదే మన ముందున్న ప్రశ్న. ఈ క్రమం పిరమిడ్ నమూనాని అనుసరించాలా?

లాంఛన ప్రాయమైన నాయకత్వాన్ని అలవాటు పడిన సామాజిక నేపథ్యం ఉన్న మనం నేర్చుకునే సమాజాల్లోని నాయకత్వానికి అనువైన మార్పును తీసుకు వచ్చే ఆలోచనల గురించి మాట్లాడవలసిన అవసరం ఉంది.

నేర్చుకునే సమాజాలను వ్యవస్థీకృతం చేయటం

సమాంతర నాయకత్వం ఇచ్చి పుచ్చుకోవటం మీద ఆధారపడటంతో సామాజిక దృక్కోణాన్ని సాధించే వరకు లక్ష్యాన్ని నిర్దేశించు కోవటం వీలు కాదు. గమ్యం దానిని చేరుకునే దారులు స్థిరమైనవి కావు. ఏ గమ్యమూ దానిని చేరే దారులకు తగిన న్యాయ బద్ధతను లేదా పవిత్రతను కలిగించలేదు. అంటే దాని అర్థము భాగస్వాములు తమ అభిప్రాయాలపై గట్టి పట్టులేని వారని కానీ, నిర్దిష్టమైన ప్రయోజనాల కోసం ఉన్నతమైన ఆలోచనలు చేయలేనివారనీ కాదు. తమ ఇష్టపూర్వకంగా అధికారిక నమూనాకు అర్థవంతమైన లేదా కలిగిన రూపంలోనే ఫలితాన్ని సాధించాలని భావిస్తున్నారు. నేర్చుకునే సమాజంలో నాయకత్వ రూపము ఈ క్రింది అంశాలను కలిగి ఉంటుంది.

ఆకృతి లేని వ్యవస్థ (ఆర్గనైజేషనల్ ఫ్లూయిడిటీ) : నేర్చుకునే వ్యవస్థ ద్రవం వలె ఉంటుంది. నేర్చుకోవటం వృద్ధి చెందే కొద్దీ మార్పు చెందుతూ ఉంటుంది. నాయకత్వాన్ని పరస్పరం నేర్చుకునే వ్యవస్థగా గుర్తిస్తారు. వ్యవస్థ అంటేనే నేర్చుకోవటం. నేర్చుకోవటం అంటే వ్యవస్థ అనే భావన కార్యరూపం దాల్చే నిర్మాణంలో నేర్చుకోవటం అంటే ఆలోచనలు కార్యరూపం దాల్చటం మాత్రమే కాదు. ఇంకా సంస్థలోని సభ్యుల మధ్య సంబంధాలు నిరంతరం మార్పుకులోనవుతూ ఉంటాయి. ఈ నేర్చుకునే సమాజంలో వ్యవస్థ అంటే ఆధిపత్యం కాదు. వ్యవస్థ అంటే జీవించటం మానవుల మధ్య ఉండే ఒక సహజమైన సక్రమమైన సహచర్యం.

అధికారవికేంద్రీకరణ : సంస్థ అంటే నేర్చుకోవటం, నేర్చుకోవటం అంటే సంస్థ అనే స్థాయిని సాధించాలంటే అధికార వికేంద్రీకరణ క్రమ పద్ధతిలో జరగాలి. అధికారంలోని అంతరాలను తొలగించటం అంటే గందరగోళం సృష్టించటం కాదు. అంటే ఆ క్రమం స్పందించే వ్యక్తుల ధోరణి, సున్నితత్వం, సానుకూలంగా మాట్లాడే నైపుణ్యం ద్వారా కలిగి పాల్గొన్న భాగస్థుల సామాజిక అవగాహనను పెంచుతుంది.

పరస్పర గౌరవం : నేర్చుకునే సమాజంలోని వ్యక్తులు ఒకరితో ఒకరు సమంగా, పరిపూర్ణ మానవులుగా ఆలోచనలు పంచుకునే నేర్పు మీద నాయకత్వం ఆధారపడి ఉంటుంది. సమాంతర నాయకత్వం మాటలాడే వ్యక్తులు భేదాభిప్రాయాలు ఉన్నప్పటికి ఒకరినొకరు, ఒకరి అభిప్రాయాలను మరొకరు గౌరవించే సంస్కృతికి ప్రాధాన్యత నిస్తుంది.

ఐచ్ఛిక సమ్మతి : నేర్చుకునే సంస్థల్లో అధికారం కనుమరుగైపోదు. అది ఉంటూనే ఒక ఉమ్మడి దృక్కోణాన్ని సాధించడంలో ముఖ్య పాత్రను పోషిస్తుంది. అయినప్పటికి అది తమకు తాముగా సమ్మతి తెలపటం మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. అంతేకాని నిబంధనలు పెట్టడం భయపెట్టటం, బలప్రయోగం ద్వారానో జరగదు. ఎవరి ఆదేశాల ప్రకారమో జరగదు, ఇది సంభాషణ ముందుకు వెళుతున్న కొద్దీ బహిర్గతమవుతుంది.

వ్యవస్థ ఆలోచన : లెర్నింగ్ వ్యవస్థకు వివిధ విభాగాల మధ్య సంబంధాలు, విభాగాల లోపల సంబంధాలు, ఇంకా మొత్తం సంబంధాల పట్ల అవగాహన ఉంటుంది. అది ఆలోచనా ధోరణిని వృద్ధి చేస్తుంది. పాల్గొన్న వారికి తమ గుర్తింపు, చర్యలు అర్థవంతంగా ఉండాలంటే తాము మొత్తం వ్యవస్థకు చెందిన ఒక భాగం అని భావించినప్పుడు మాత్రమే సాధ్యమవుతుంది. వ్యవస్థ గురించిన అవగాహన పరస్పర సంభాషణను వ్యూహాత్మకంగా వ్యాప్తి చేస్తుంది. అది లక్ష్యాలకు వనరులకు ఉన్న సంబంధాన్ని మారుతున్న పరిస్థితుల నేపథ్యంలో వివరిస్తుంది.

నేర్చుకునే సమాజాలను (లెర్నింగ్ సొసైటీలను) అధికారిక సంస్థలతో సహా వివిధ రకాలుగా వ్యవస్థీకృతం చేయటానికి వీలుంది. వాస్తవానికి అధికారక సంస్థల్లోని నాయకులు కమ్యూనికేషన్ నైపుణ్యాలను పైన చెప్పిన స్వభావాలకు అనుగుణమైన వాటిని ఉపయోగించి లాభ పడినవారే. అధికారక సంబంధాలను లెర్నింగ్ సొసైటీలకు దారి తీసే ప్రక్రియకు అను సంధానం చేయటమే మన లక్ష్యం.

లెర్నింగ్ సొసైటీల్లో నాయకత్వ నీతి

ఇంతకు ముందు చెప్పినట్లు గానే నాయకత్వం అంటే బలప్రయోగమో, అధికారమో లేక ఆధిపత్యమో కాదు. ఇతరులతో మనకున్న సంబంధాలు ఎలా ఉన్నాయి? మనం ఇతరులతో ఎలా వ్యవహరిస్తున్నామనేది తెలియ జేస్తుంది. నాయకత్వ నిర్మాణ క్రమంలో పైన చెప్పిన అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకోవాలి. అటువంటి నిర్మాణాన్ని ఏర్పాటు చేయడానికి, కొనసాగించేలా చేయడానికి సహాయపడే అంశాలను ముందుగానే ఊహించి వాస్తవంలో ఆధోరణులను, విశిష్ట లక్షణాలను, స్వభావాలను అలవరచుకోవాలి. అవి నేర్చుకోవటం, అనే అంశాన్ని నాయకత్వంగా వ్యవస్థీకృతం చేసే కార్యక్రమంలో భాగము. దీనిని ఇంకో రకంగా చెప్పాలంటే నాయకత్వాన్ని నేర్చుకోవటంగా చేయటం. ఈ ప్రక్రియను, దాని పరిణామాన్ని 'నాయకత్వ నీతి' అని లెర్నింగ్ సొసైటీలో అంటారు

సులభంగా గ్రహించగల పరిశీలనతో ఆరంభిద్దాం. కొంతమంది వ్యక్తులు ప్రజలను సహజంగానే బద్ధకస్తులని వారిని బలవంత పెట్టో లేక యుక్తిగానో పని చేయించుకోకపోతే వారు పనిచేయరని లేదా ఎటువంటి ఫలితం ఉండదని నమ్ముతారు. ఇంకా కొందరు వ్యక్తులు ప్రజలు సహజంగానే సృజన శీలురని, ఉత్పత్తి సామర్థ్యం కలవారని, పని చేయటానికి ఇష్టపడతారని నమ్ముతారు. వారికి కావలసినదల్లా తమ సృజనాత్మకతకు ఎటువంటి ఇబ్బందులు అవరోధాలు కలగకుండా ఉండటం. ఇవి ఒక భిన్న వైఖరి కన్నా ఎక్కువే. ఇవి ప్రపంచాన్ని చూడటంలో పరస్పర విరుద్ధమైన మార్గాలు. మొదటి ధోరణి అదుపు ఆజ్ఞలలో ఉండే అధికార క్రమం కలిగిన నిర్మాణ పద్ధతిని అందిస్తుంది. రెండవది స్వాభావికమైన వాతావరణంలో పరస్పర సంభాషణను, కమ్యూనికేషను ప్రోత్సహిస్తుంది. మన లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్ రెండవ ధోరణి నాయకత్వ నిర్మాణానికి అవసరమైన విశిష్ట లక్షణాలను ప్రోత్సహించాలి. ఈ రెండవ ధోరణిని ఎలా ప్రోత్సహిస్తాం? మనం కావలనుకుంటున్న నాయకత్వ నీతిలో అంశాలు ఏమిటి?

ఇతరుల పట్ల మన వైఖరి : ఇతరుల పట్ల మన వైఖరి చాలా ముఖ్యమైనది. ఇతరులను స్వచ్ఛమైన వారిగా చూడటం నేర్చుకోవాలి. మానవులందరూ మంచి చేయాలనే అనుకుంటారు. మరింత మెరుగైన వ్యక్తులు కావటానికే వారు నేర్చుకోవాలను కుంటారని మనం భావించాలి. వారు పేరు ప్రతిష్టల కోసం కాకుండా, వారికున్న విజన్‌ను సాధించడానికే పనిచేస్తారు. అన్నిటికన్నా ముఖ్యంగా తాము పరిపూర్ణ మానవులుగా గుర్తింప బడాలన్నదే వారి ఆకాంక్ష. వాస్తవానికి మనకున్న ధోరణి ఇతరులు ఎలాంటి వారో నిర్ణయించలేదు, కాని మనం ఎలాంటి వ్యక్తులమో, మనం ఏ విధంగా గుర్తింపబడాలనుకుంటున్నామో సూచిస్తుంది. స్వయం నైపుణ్యాన్ని సాధించడంలో వినయంగా, దాపరికం లేకుండా, నేర్చుకోవటంలో, పట్టు విడుపులతో ఉండటంలో మనల్ని మనమే అధిగమించాలి.

విలువల పట్ల నిబద్ధత : మనం మంచి విలువలను అభివృద్ధి పరచుకుని వాటి విషయంలో నిబద్ధతను కలిగి ఉండాలి. మంచి విలువలంటే మనకున్న ఆదర్శాలు ఇవి ప్రపంచాన్ని జీవించడానికి మెరుగైన ప్రదేశంగా చేసుకోవాలంటే మనం కలసి పని చేయటం ద్వారానే సాధ్యం చేసుకోగలమనే నమ్మకాన్ని కలిగిస్తాయి. విలువల పట్ల నిబద్ధత కలసి పనిచేయటాన్ని అర్ధంతం చేస్తుంది. ఈ నిబద్ధత

కలిగి ఉండటం వలన పని యొక్క ఫలితాన్ని తక్షణ ప్రయోజాన్ని దాటి ఉన్నతమైన ప్రయోజనాల కొరకు, ఇంకా చుట్టు ముట్టి వున్న ప్రయోజనాలకు కూడా వర్తింప చేయకలుగుతాం. ఈ నిబద్ధత మనకోసం మనం కాకుండా ఇతరుల కోసం మనం నిలబడేట్టు చేస్తుంది.

ఇతరుల అవసరాల పట్ల సున్నితత్వం : లెర్నింగ్ సొసైటీల్లో నాయకత్వ నీతి కేవలం మనం ఇతరులకు సేవలనందించాలని డిమాండు చేయటమే కాకుండా మనం ఇతరులకు సేవ చేయాలనే కోరికకు ప్రాముఖ్యత నిస్తుంది. దీనినే కొన్ని సార్లు సర్వెంట్ లీడర్ షిప్ అని పిలుస్తారు[7]. ఇతరులకు సేవ చేయాలనే కోరిక ఒక్కటే సరిపోదు. ఇతరుల అవసరాల పట్ల మనం ఎలా స్పందించాలో నేర్చుకోవాలి. వారి అవసరాలను సానుభూతిలో అర్థం చేసుకోవాలి. వారి స్థానంలో మనల్ని ఊహించుకుని వారి దృష్టితో ప్రపంచాన్ని చూసే ప్రయత్నం చేయాలి. ఈ పనిచేయటం కోసం మనం పక్షపాతవైఖరిని, వైరుధ్య భావాన్ని అధిగమించాలి. కఠినమైన నిర్ణయాలను మానుకోవాలి. మన భావాలను ఇతరుల మీద బలవంతంగా రుద్దకుండా ఉండటం నేర్చుకోవాలి. భిన్నత్వాన్ని ఒప్పుకోవాలి. కోపాన్ని అదుపులో పెట్టుకుని, ఇతరులకున్న సానుకూల అంశాలకు విలువ నివ్వాలి. ప్రతిభను గుర్తించాలి. క్షమాగుణం కలిగి వుండాలి.

విజయాన్ని మానవ సామర్థ్యాల అభివృద్ధిగా కొలమానం చేయాలి : లెర్నింగ్ సొసైటీల పురోగతిలో నాయకత్వ నీతికి ఉన్నత స్థానాన్ని ఇచ్చారు. అయితే నాయకత్వ నిర్మాణం నేర్చుకునే ప్రక్రియను బలోపేతం చేయగలిగినప్పుడు మాత్రమే, పని బాగా జరిగిందని భావిస్తుంది. పురోగతిని, ఉత్పాదకతను మానవ సామర్థ్యాలను పెంచే అదనపు విలువగా పరిగణిస్తుంది. నమ్మకాన్ని బలోపేతం చేయటమే కాక పాల్గొన్నవారిలో విశ్వసనీయత, నిజాయితీ, ఉత్సాహం కలుగ జేయటం కూడా ఉత్పాదకతను పెంచడానికి మంచి మార్గం అని భావిస్తుంది.

సహనం మరియు పట్టుదల : లెర్నింగ్ సొసైటీల్లో నాయకత్వ నీతి ఓర్పుకు ప్రాధాన్యతనిస్తుంది. ఓర్పు లేకుండా ఎవ్వరూ ఏమీ నేర్చుకోలేరు. బోధించటం లేదా శిక్షణ నివ్వటం చేయలేరు. లెర్నింగ్ సొసైటీల్లో నాయకత్వం పట్ల సరైన దృక్పథాన్ని సాధించటం కోసం మనం కష్టాలను ఎదుర్కోవటం, ప్రతికూల అంశాలతో సహజీవనం చేయటం నేర్చుకోవాలి. ధైర్యం, ఓర్పు, అంకిత భావం పట్టుదల – నాయకుడిగా విజయం సాధించాలంటే ఉండవలసిన కొన్ని ప్రధాన లక్షణాలు.

టీంగా పనిచేయటం : లెర్నింగ్ సొసైటీల్లో నాయకత్వ నీతి మనం పనిచేయాలనీ కమ్యూనికేట్ చేయాలనీ టీంగా ఎదగాలనీ డిమాండు చేస్తుంది. టీం వర్కు అనేది లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్ల స్వభావం. ఇతరులతో మర్యాదగా ఉండటం, భిన్నత్వానికి విలువ నివ్వటం, వ్యక్తిగత స్థాయిలో ఔదార్యాన్ని చూపించటం, వివాదాలను పరిష్కరించుకునే సామర్థ్యం, నిర్ణయాలు తీసుకునేటప్పుడు, అమలు చేసే సమయంలో ప్రజలను ఒక త్రాటిపైకి తీసుకురావటం, సంస్థాగత స్థాయిలో టీంలను నిర్మంచటం ఇవన్నీ టీం వర్కులో భాగమే కాని అది ఇంకా చాలా ఉంది. లెర్నింగ్ సొసైటీల్లో టీం లోపలే మనం నాయకత్వ ప్రధాన అంశాలను నేర్చుకుంటాము.

టీంగా నేర్చుకోవటం : లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్లలో టీం వర్కు విద్యా విధానం వలన వర్క్ షాపులో పాల్గొనే సభ్యులు తమకు అనుకూలమైన మానసిక నమూనాని అభివృద్ధి చేసుకోవడానికి టీం లెర్నింగ్ ద్వారా షేర్డ్ మీనింగ్ ఏర్పరచుకోవడానికి సహాయ పడుతుంది. మానసిక నమూనా అంటే మన అంతరాంతరాల్లో ఉన్న రూపాలు, ఊహలు, మన కథలు, ఇతరుల కథలు, సంస్థలు మరియు ప్రపంచంలో అన్నిచోట్ల జరిగే ప్రతి అంశం వస్తాయి. వీటిని మన మెదడులోకి మనమే ప్రవేశ

7 *లారీ సి స్పియర్స్, ఇన్‌సైట్స్ ఆన్ లీడర్‌షిప్ సర్వీస్, స్టివార్డ్‌షిప్, స్పిరిట్ అండ్ సర్వెంట్ లీడర్‌షిప్, న్యూయార్కు : జాన్ విలీ, 1998 చూడండి.*

పెడతాం. అవి ప్రిజంలా పనిచేస్తాయి. మన విలువలను, వాస్తవ అంశాలను ఆత్మీయతను ఒకదానితో ఇంకొక దానిని పెనవేసే సాంస్కృతిక వైఖరికి పునాదులు. మనం చారిత్రకంగా అధికార అంతరాలను అనుసరించిన సంస్కృతులకు చెందిన వారము. కాబట్టి లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్ యొక్క ముందస్తు అంచనాలకు సరిపోయే స్వభావం మన మానసిక నమూనాలకు ఉండదు. కాబట్టి మనం ఆ నమూనాల్లో అవసరమైన మార్పు చేసుకుని వాటిని అభివృద్ధి చేయాలి. అయితే వీటిలో మార్పు తేవటం అంత సులభం కాదు. ఎందుకంటే అవి మన మనస్సు లోతుల్లో పాతుకు పోయి వున్నాయి. ప్రతి సందర్భంలో చైతన్యంతో ఆలోచించటమో, విశ్లేషించటమో చేయం. మంచి టీం వర్కు వాటిని అచేతనావస్థ నుండి బయటకు తీసి చేతనావస్థకు తీసుకు వచ్చి అవసరమైన మార్పులు, సవరణలు చేయడానికి సహాయ పడుతుంది. టీం లెర్నింగ్ సభ్యులు ఒకరితో ఒకరు సంభాషించేలా ప్రయత్నం చేయటంతో పాటు, సమిష్టి చర్యలు చేపట్టటానికి కూడ టీంలో నేర్చుకునే పద్ధతి దోహద పడుతుంది – అంటే సమన్వయం, ఐకమత్యం ఒక సహకార భావన అనేవి సమిష్టి ఆశయాన్ని టీంలోని భాగాలన్నిటి ఆశయం కన్నా గొప్పదనే భావన కలిగిస్తుంది. సమిష్టి తత్వం అంటే ప్రతి ఒక్కరూ ప్రతి విషయాన్ని అంగీకరించారని కాదు, సభ్యులు ఒకరి అభిప్రాయానికి మరొకరు విలువనిచ్చి, గౌరవించటం నేర్చుకుని తద్వారా ఫలితాన్నిచ్చే ప్రక్రియకు తోడ్పాటు నందించి దానినే తమ స్వంత ఆలోచనగానే పరిగణిస్తారు.

లెర్నింగ్ సొసైటీల్లో నాయకత్వ రూపం

ఇప్పటి వరకు చర్చించిన వాటి నుండి లెర్నింగ్ సొసైటీలు అభివృద్ధి చేసే నాయకత్వ రూపాన్ని సంగ్రహంగా చెప్పవచ్చు. నేర్చుకునే నాయకత్వ రూపం ఈ క్రింది విధంగా ఉంటుంది.

జండర్‌తో కూడిన : స్త్రీ పురుషుల భాగస్వామ్యంలో లక్ష్యాలను నిర్వచించటం, ఆ దిశలో పనిచేయటం అందరి ప్రయోజనం కోసం వాటిని సాధించటం అనే భావన ఊహాజనితమైనది. ఈ పుస్తకం యొక్క ఉద్దేశ్యం అటువంటి భాగస్వామ్యం అనుభవ సాధ్యమేనని చెప్పటం. మనం సాంఘిక, ఆర్థిక, రాజకీయ నిర్మాణ రూపాల్లో లక్ష్యాలను సాధించడానికి దీనిని ప్రయోగాత్మకంగా ఉపయోగించడం ద్వారా మంచి, క్రియాశీలకమైన మరియు ఫలవంతమైన జీవితాన్ని పొందాలనే మన గమ్యానికి చేరువవుతారు. అది మనలో ప్రతి ఒక్కరు నాయకులు కావడానికి అవకాశం ఉందని చెబుతుంది. ఆ అవకాశాన్ని సాకారం చేసుకోవటానికి భావనలను నిర్మాణాత్మకంగా సూత్రీకరించాలి. ఆ విధంగా ఈ పుస్తకం మహిళలపై దృష్టి సారించినప్పటికి పురుషులకు కూడ అంతే ఉపయోగపడుతుంది. నిజంగానే దీనికి ఒక రూపాన్ని సారాంశాన్ని ఇవ్వడానికి మగవారు కూడా పాల్గొన్నట్లయితే అది వారికి మరింత ప్రయోజనాన్ని చేకూరుస్తుందని చెప్పడానికి ఎటువంటి సందేహమూ లేదు.

కమ్యూనికేటివ్ : ముఖ్యమైన విషయాలుగా పరిగణించని వాటి గురించి వ్యక్తులు పరస్పరం మాట్లాడుకుంటూనే ఉంటారు. కమ్యూనికేషన్ అర్ధవంతమైనది. ప్రతి వ్యక్తికి సహాయ పడటానికి ఏదోవొక విషయం ఉంటుంది. అలా సహాయ పడిన ప్రతి సందర్భము నాయకత్వ సందర్భము అవుతుంది. ఈ పుస్తకము యొక్క ఉద్దేశ్యం వ్యవస్థీకృతం కాని ప్రజలను కూడా కమ్యూనికేటివ్

---

8. పీటర్ యమ్ సెంజీ, ఆర్ట్ క్లైనర్, చార్లెట్ రాబర్ట్స్, రిచర్డ్ బిరాస్ మరియు (బియాన్ జెస్మిత్ 'ద ఫిఫ్త్ డిసిప్లీన్ ఫీల్డ్ బుక్, స్ట్రాటజీస్ అండ్ టూల్స్ ఫర్ బిల్డింగ్ ఎలెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్. న్యూయార్క్ కరెన్సీ డబల్ డే, 1994 పే.235. పూర్తి చర్చ కోసం వారెన్ బెనిస్, మరియు బోన్ గోల్డ్ స్మిత్ 'సింక్రోనిసిటీ'; జోసఫ్ జొవోస్కి రాసిన ఇన్నర్ పాత్ ఆఫ్ లీడర్ షిప్, శాన్‌ఫ్రాన్సిస్కో : బారెట్ కోహ్లర్, 1998 మరియు లెర్నింగ్ టు లీడ్ వర్క్‌బుక్, కేంబ్రిడ్జి, పెర్సిస్, 1997.

సమాజంగా మార్చటం సాధ్యమేనని చెప్పటం. ఆ క్రమంలో నాయకత్వ పరిధిని నిర్వచించి దిశా నిర్దేశనం చేస్తుంది.

ఉద్దేశ్యం : కమ్యూనికేటివ్ సమాజం ప్రధాన విధి ఉద్దేశ్యాన్ని నిర్వచించటం విస్తరించటం. ఉద్దేశ్యాన్ని నిర్వచించటం, విస్తరించటం అంటే నేర్చుకునే ప్రక్రియలో ప్రవేశించినట్లే. అదే సమయంలో సామర్థ్యాన్ని వినియోగించే పనిలో ప్రవేశించటం. ఉద్దేశ్యాన్ని నిర్వచించే ప్రక్రియ కమ్యూనికేటివ్ సమాజం యొక్క రాజకీయ లక్షణాలను గురించి ఎక్కువగా తెలియ జేస్తుంది. ఆ సమాజం ప్రజాస్వామ్యం లేదా ఆధిపత్య స్వభావము కలిగియున్నదా, సమానత్వ ప్రాతిపదికగా ఉన్నదా అనే విషయాన్ని తెలియ చేస్తుంది. ఈ పుస్తకం యొక్క ఉద్దేశ్యం రెండు ప్రక్రియల మధ్య ఉన్న తేడాను నిర్వచించడం.

ప్రజాస్వామ్యయుతం మరియు సమానత్వం : కమ్యూనికేటివ్ భాగస్వామ్య సమాజంలో పాల్గొనే వ్యక్తులు ఒకరికొకరు విలువ నిస్తూ పూర్తి మానవులుగా ఎదుగుతారు. వ్యక్తులు పరస్పరం గౌరవించుకునే ప్రక్రియ వారి లక్ష్యాలను నాయకత్వ స్వభావాన్ని, లక్షణాలను నిర్వచించటం ద్వారా వికసిస్తుంది. మన సాంస్కృతిక నేపథ్యాల్లో పెత్తందార పోకడలు, అంతరాలు ఉన్నప్పటికి ఈ పుస్తకం ఉద్దేశ్యం లక్ష్యాలను నిర్వచించేటప్పుడు ప్రజాస్వామ్య పద్ధతిలో, సమానత్వ ప్రాతిపదిక దిశగా మనం కదిలేందుకు సహాయ పడటం.

మార్గాల పట్ల శ్రద్ధ : "మంచి పని చేయటం కోసం చెడు మార్గాలు ఎంచుకోకూడదు" అనే లోకోక్తి ఉంది. దీని అర్థం నీతి మంతులైన ప్రజలు వారి లక్ష్యాలను నెరవేర్చుకోవటం కొరకు అవినీతి మార్గాన్ని ఎంచుకోరు. అది ఎంత ముఖ్యమైనా, తక్షణ అవసరమైనా కూడా ఎంచుకోరు. ఇంకో రకంగా చెప్పాలంటే గమ్యానికి అది చేరుకునే మార్గానికి దగ్గర సంబంధం ఉంది. యదార్థ లక్ష్యాలు, నెరవేరడానికి అవసరమైన మానవ, లేదా వస్తు సంబంధమైన వనరుల అందుబాటును నిజాయితీగా పరిగణలోనికి తీసుకున్న తర్వాతే ఎంచుకుంటారు. పూర్తి మరియు నిజాయితీగా వనరుల అందుబాటును లెక్కించకపోయినట్లయితే అది అవాస్తవమైన లక్ష్యాల వైపు దారి తీస్తుంది.

"నేర్చుకునే సమాజం"లో గ్రహించవలసిన మంచి విషయాలు : ఈ పుస్తకంలో మేము లెర్నింగ్ సమాజాన్ని సంగ్రహంగా నిర్వచించాలని భావించలేదు. మేము సాధారణ పద్ధతిలో చెప్పాము. లెర్నింగ్ సొసైటీ "నాయకత్వాన్ని నేర్చుకోవటం"గా అభివృద్ధి చేసే చక్రం. అది కనీసం మేము చెప్పిన పై లక్షణాలను కలిగి ఉండాలి. ఈ లక్షణాలు ఆ విధమైన రూపం ఎట్లా అనేది సమాజ సంస్కృతి మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. నాయకత్వాన్ని అభివృద్ధి చేయటానికి ఆచరణాత్మకంగా ప్రయత్నించినప్పుడు మాత్రమే అది సాధ్యమవుతుంది.

ఈ పుస్తకం యొక్క ఉద్దేశ్యం 'నేర్చుకునే' నాయకత్వాన్ని జాగ్రత్తగా, సృజనాత్మక దృష్టితో చూసేలా మనల్ని ఆకర్షింప చేయాలి. ఇంకా మహిళలకు ఈ భావన ఎలాంటి ఫలితాలను అందించే అవకాశం ఉందో తెలుసుకోవాలి. నాయకత్వాన్ని నేర్చుకోవటంతో ముడివేయటం అనే భావన ఈ పుస్తకమంతా వ్యాపించే ఉంది.

వర్క్‌షాపు వాతావరణంలో కమ్యూనికేట్ చేయటం సమన్వయం కోసం మార్గదర్శకాలు

ఈ మార్గదర్శక సూత్రాలు వర్క్ షాపు సెషన్లలో నేర్చుకోవటం వెనుకనున్న లక్ష్యాలను సమన్వయకర్త అర్థం చేసుకోవటానికి ఇచ్చాము. తద్వారా చర్చలు, అభ్యాసాలు సులభతరం చేసి మీ లక్ష్యాలను సాధించుకునేలా చేయటం, ఫెసిలిటేటర్‌గా ప్రతి సెషనులో నేర్చుకునే క్రమానికి మార్గదర్శకత్వము చేసి ముందుకు తీసుకు వెళ్ళటం మీ బాధ్యత. సాంప్రదాయక పద్ధతిలో బోధన లేదా శిక్షణ నిచ్చే వారిలా నిర్ధిష్టమైన ముగింపు వైపు గ్రూపును తీసుకు వెళ్ళవలసిన బాధ్యత మీ పైన లేదు.

వర్క్ షాపులో పాల్గొన్న వారు, మీరు కలసి ఇతరుల ఆలోచనల నుండి అనుభవాల నుండి నేర్చుకుని, సురక్షిత వాతావరణంలో విభేదించటం, ఏకీభావం కోసం కలసి పనిచేసే అవకాశాన్ని కల్పించటం మీ బాధ్యత. మీరు ఈ అవకాశాన్ని జాగ్రత్తగా ముందస్తు ప్రణాళికతో గదిని, సాధనా సామాగ్రిని ఏర్పాటు చేసి ఫెసిలిటేషన్ నైపుణ్యాల ద్వారా పరస్పర గౌరవ భావంతో చర్చలు జరిపే భాగస్వామ్య వాతావరణాన్ని కల్పించ కలుగుతారు.

నేర్చుకోవటం వెనుక లక్ష్యాలు

సంఘటితమైన, భాగస్వామ్యయుతమైన సమాంతర నాయకత్వం అనేది కొన్ని విశిష్ట నాయకత్వ వ్యూహాలను అమలు చేసే సామర్థ్యం మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. మరీ ముఖ్యంగా, *కమ్యూనికేషన్, వినడం, ఏకాభిప్రాయానికి రావటం, భావార్థాలను పంచుకునే వాతావరణాన్ని సృష్టించటం కలిగి ఉండటం, ఇంకా లెర్నింగ్ భాగస్వామ్యాలను అభివృద్ధి చేసుకోవటం* మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. ఈ వ్యూహాలు వర్క్‌షాపు సెషన్లలో ప్రస్తావించినవే. వర్క్‌షాపు జరుగుతున్నప్పుడు చాలా సందర్భాలలో ఈ భావనలకు అర్థాన్ని, ప్రస్తుతం వాటికున్న ప్రామాణికతను వివరంగా చర్చించాలని మీరు అనుకొని ఉంటారు.

కమ్యూనికేషన్ : నాయకత్వం సమర్ధవంతమైన కమ్యూనికేషనతో ఆరంభం అవుతుంది. నాయకులు వారి ఆలోచలను, లక్ష్యాలను ఇతరులకు అర్థమయ్యేలా చెప్పకలిగే నైపుణ్యం కలిగి ఉండాలి. మంచి నాయకులు తప్పని సరిగా మంచి పరిశీలకులు, శ్రోతలు, స్పష్టత కలిగినవారు మరియు కమ్యూనికేట్ చేయకలిగిన వారై ఉంటారు. ఈ కారణంగానే వర్క్‌షాపు సెషన్లల్లో కమ్యూనికేషన్ నైపుణ్యాలను బలోపేతం చేయవలసిన అవసరాన్ని గట్టిగా చెప్పాం. మొదటి సెషన్లలో స్వంత, వ్యక్తిగతమైన కమ్యూనికేషన్ నైపుణ్యాల మీద దృష్టి సారించాము. తర్వాత సెషన్లలో టీమ్‌ల మధ్య, సంస్థల మధ్య, సంస్థలోపల కమ్యూనికేషన్ చర్చించాము.

వినడం : ఇతరుల దృక్పథాలను, లక్ష్యాలను వినడం ద్వారా నాయకులు బలోపేతం అవుతారు. వినడం అంటే ఒక పర్యవేక్షకుడు, సహోద్యోగి చెపితే వినడానికి మాత్రమే పరిమితం కాదు. వారి అభిప్రాయాలకు సూచనలకు విలువ నివ్వడం కూడ వినడం క్రిందకే వస్తుంది. సమర్ధవంతులైన శ్రోతలు, సమర్ధవంతమైన నాయకుల వలే వారు విన్నవాటి నుండి నేర్చుకుంటారు.

ఏకాభిప్రాయ సాధన : సమర్ధవంతమైన నాయకత్వానికి నిర్ణయాలు తీసుకునే టప్పుడు ఏకాభిప్రాయాన్ని సాధించటం ముఖ్యం. సంభాషణల ద్వారా గ్రూపులు, టీంలు, సంస్థల్లోని వ్యక్తులు వారు అంగీకరించే అంశాల మీద ఒక అవగాహనకు వస్తారు. అవకాశాలు, వాటి సాధ్యాసాధ్యాల

మీద పరస్పర అంగీకారానికి వచ్చి నిర్ణయాలు చేస్తారు. భిన్నాభిప్రాయాలు ఉన్న చోట గ్రూపు ఏ చర్యా తీసుకోదు. ఒక్కోసారి ఏకాభిప్రాయాన్ని సాధించటం కష్టమైనా మరియు చాలా సమయం పట్టినప్పటికి అందరూ మద్దతిచ్చి ఆచరించగలిగిన నిర్ణయాలను అంగీకరించేందుకు దారి తీస్తుంది.

క్రియేటింగ్ షేర్డ్ మీనింగ్ : చిన్న గ్రూపులు, పెద్ద సంస్థలు షేర్డ్ మీనింగ్‌ను కలిగి ఉండటం వలన ప్రయోజనం పొందుతాయి. సంభాషణలు ఏకాభిప్రాయాన్ని సాధించటం, అనుభవాలు పంచుకోవటం ద్వారా ముఖ్యమైన విలువలను, సూత్రాలను రూపొందించుకోవచ్చు. దానిలో భాగస్తులందరికీ వాటా ఉంటుంది. లక్ష్యాలను నిర్ధారించటంలో షేర్డ్ మీనింగ్ ఒక అనుసరణీయమైన పట్టువిడుపులు ధోరణి అవలంబిస్తుంది. అది గ్రూపులో ఉన్న సభ్యుల సంవిధానం, సమయం మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. గ్రూపు షేర్డు మీనింగ్‌ను ఏర్పరచుకున్నప్పుడు సభ్యులందరూ యాజమాన్యాన్ని, బాధ్యతను పంచుకునే చట్రంలో కలసి పనిచేస్తారు.

నేర్చుకునే భాగస్వామ్యాలను అభివృద్ధి చేయటం : భాగస్థుల ఆలోచనలను, చర్యలను భాగస్వామ్యం ప్రతిబింబిస్తుంది. ఏ సంస్థ సభ్యులైనా వారికిచ్చిన మార్గదర్శకాలను సమర్థవంతంగా, ఫలవంతంగా పాటించి నప్పటికీ, తాము చేస్తున్న పనుల ఔచిత్యాన్ని ప్రశ్నించకపోయినా, వారి సామర్థ్యాన్ని మెరుగుపరుచుకునే క్రమంలో విశ్లేషించకపోయినా, తాము నేర్చుకున్న పాఠాలను ఇతరులతో పంచుకోకపోయినా అది నేర్చుకునే భాగస్వామ్యం కాదు. నేర్చుకునే భాగస్వామ్యాన్ని అభివృద్ధి చేయటమంటే మన లోపలికి మనం చూసుకోవటం. సంస్థను అభివృద్ధి చేయటానికి సమిష్టిగా నేర్చుకునే దారి అది. దీనిలో మన అవగాహన; మనం చూసుకోవటంతో పాటు భాగస్వామ్య ప్రయోజనం కోసం పనిచేస్తున్న వ్యక్తుల యొక్క గ్రూపు అవగాహన, గ్రూపు అంతా తరచి చూసుకోవటం కలసి వుంటాయి. కాబట్టి నేర్చుకునే భాగస్వామ్యం అంటే అందులో పాల్గొనే వారి పరస్పర చర్చలు తరచి చూడటానికి అంచనా వేయటానికి, భాగస్థుల ఆశయాలను చేరటానికి కావలసిన జ్ఞానాన్ని పెంపొందించుకోటానికి ఉపయోగపడేది. లెర్నింగ్ పార్టనర్ షిప్‌లు క్రియాశీలమైన, ప్రజాస్వామ్య యుతమైన, ఉత్పాదకతను పెంచే పని వాతావరణాన్ని సృష్టించి అందరూ జ్ఞానాన్ని సంపాదించే క్రమంలో ప్రతి ఒక్కరూ స్వీయ సామర్థ్యాన్ని, భాగస్వామ్య సామర్థ్యాన్ని వృద్ధి చేసుకునేలా చేస్తాయి[9].

సమన్వయకర్త పాత్ర

సమర్థులైన ఫెసిలిటేటర్లు వినడం, నేర్చుకోవటం రెండూ వర్క్ షాపులో పాల్గొన్న వారితో కలిసి చేస్తారు. మీ పాత్ర సమావేశాలను నిర్వహించటం వర్క్‌షాపు అభ్యాసాల ద్వారా పాల్గొన్న వారికి తోడ్పడటం. మీరేమి నాయకత్వం మీద నిపుణులు కానవసరం లేదు, అన్ని జవాబులు తెలియనవసరం లేదు. గ్రూపు సభ్యులు ఇచ్చిన విషయ వివరణ ప్రయోజనకరమైన చర్చలు జరుగుతాయి.

సంభాషణలకు దిశా నిర్దేశన : ఒక్కోసారి గ్రూపు సంభాషణలను క్రొత్త బాట పట్టించాలని మీరు కోరుకోవచ్చు. మీ పని సంభాణల ఫలితాలకు దిశను నిర్దేశించటం కాదు. కాని అంగీకార యోగ్యమైన అభిప్రాయం అంటూ ఏదీ ఉండదని మనసులో పెట్టుకుని చర్చకు దారి చూపాలి. ఈ విధంగా ప్రతి ఒక్కరూ నేర్చుకునేలా, జ్ఞానాన్ని పంచుకునేలా మీరు చేయగలరు. మంచి సమన్వయకర్త ఒక నమ్మకాన్ని కలిగించి తటస్థ వాతావరణంలో ప్రతి ఒక్కరూ నిజాయితీగా తమ అభిప్రాయాలను వ్యక్త పరిచేలా చూస్తారు. ఎలాంటి పరీక్షలకు, దాడులకులోను కామనే సురక్షిత

9. పూర్తి సారాంశం కోసం పీటర్ యమ్‌సెంజీ, ఆర్ట్ క్లైనర్, బార్లెట్ రాబర్ట్స్ రిచర్డ్ బిరాస్ మరియు బ్రియాన్ జెస్మిత్ రాసిన *ద ఫిఫ్త్ డిసిప్లీన్ ఫీల్డ్ బుక్ : స్ట్రాటజీస్ అండ్ టూల్స్ ఫర్ బిల్డింగ్ ఎ లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్,* న్యూయార్కు : కరెన్సీ డబల్ డే , 1994.

భావాన్ని పాల్గొన్న వారికి కలిగిస్తారు. వర్కుషాపులో పాల్గొన్న వారు ఇతరులతో ఆలోచనాత్మకమైన మరియు మర్యాద పూర్వకమైన పద్ధతిలో విభేదించడానికి సహకరించడం కూడా దీనిలో భాగమే. సంభాషణల మధ్య ఎక్కువ సమయం తీసుకున్నట్లయితే దానిని పట్టించుకోవద్దు. ఈ సమయాన్ని పాల్గొన్న వారు ప్రతిస్పందించడానికి, మాట్లాడటానికి విశ్వాసాన్ని కూడగట్టు కోవటానికి తీసుకుంటున్నారని భావించాలి.

చర్చను ఉత్తేజ పరచటం : పుస్తకంలోని సెషన్లన్నిటిలో చర్చను రేకెత్తించడానికి చాలా ప్రశ్నలు ఇచ్చారు. ఈ ప్రశ్నలు భిన్న నాయకత్వ ధోరణులు విశ్లేషించటానికి గ్రూపుకు దారి చూపటంలో దోహద పడటం కోసమే ఇచ్చాము. గ్రూపు సందర్భ శుద్ధిగల, విలువైన చర్చలు చేస్తున్నంత వరకూ ఆ సంభాషణ అడిగిన ప్రశ్న నుండి దారి మళ్ళినప్పటికీ స్వేచ్ఛగా అనుమతించండి. మీరు ఏమైనా భిన్న పద్ధతులలో అభ్యాసాలను, వ్యూహాలను ప్రశ్నలు అడిగేందుకు అనుసరించదలిస్తే మీరు పుస్తకంలో లేని పద్ధతులను కూడా అనుసరించవచ్చును. (అదనపు సూచనల కోసం అపెండిక్స్ బి చూడండి.) పాల్గొన్న వ్యక్తులలో ఎవరైనా సిగ్గుపడుతున్నట్లు, మాట్లాడే ధైర్యం లేనట్లు మీరు గుర్తించినట్లయితే మీ అభిప్రాయాన్ని చెప్పి, మీరు చెప్పిన దానిపై వ్యాఖ్యానించమని ఎవరో ఒకరిని అడగండి. మీరు పాల్గొన్న వ్యక్తుల అవసరాల పట్ల, గ్రూపు అవసరాల పట్ల సున్నితంగా వ్యవహరించి, నేర్చుకునే బాధ్యతలో పాలుపంచుకున్నంత వరకూ మీరు సమర్థవంతమైన ఫెసిలిటేషన్ చేసిన వారవుతారు.

ఎజెండాకు అనుగుణంగా పనిచేయటం : అప్పుడప్పుడు ఫెసిలిటేటర్ చక్కటి సమయపాలన చేస్తూ, సెషన్ ఎజెండా గురించి గ్రూపుకు గుర్తుచేస్తూ చర్చకు దారి చూపవచ్చును. గ్రూపు సైజుల్లో తేడా ఉన్నప్పటికి పాల్గొన్న వారిని క్లుప్తంగా వ్యాఖ్యానించేలా ప్రోత్సహించి, సంభాషణలను ఒక వ్యక్తో లేదా కొందరు వ్యక్తులో గుత్తకు తీసుకోకుండా చూడాలి. ఏ అభ్యాసాలలో మీరు మధ్యవర్తిత్వం చేయాలో అప్పుడూ లేదా ప్రతిఒక్కరిని కథ చెప్పమని అడిగినప్పుడు ఇది ముఖ్యంగా అవసరం. పాల్గొన్న వారికి తమ వ్యాఖ్యానాలు చర్చ జరిగే టాపిక్‌కు సంబంధించి వుండాలనే సూచనలు, ఆదేశాలు వ్యక్తిగతంగా చెప్పే కన్నా మొత్తం గ్రూపు నుద్దేశించి నేర్పుగా చెప్పాలి.

బాధ్యతలను పంచుకోవటం : ప్రతి వర్కు షాపు సెషనూ పూర్తి చేయడానికి మీరు బాధ్యులైనప్పటికీ, ప్రతి యాక్టివిటీకి, ప్రతి చర్చకు మీరు బాధ్యత వహించనక్కర లేదు. బాధ్యతను పంచుకోవటం వర్కుషాపు నిర్వహణలో భాగం కావాలి. గ్రూపు కోసం నోట్సు తీసుకోవటంలో సహకరించమని పాల్గొన్న వారిని ప్రోత్సహించటం సరళమైన పద్ధతి. పుస్తకంలోని ఆదేశాలు బిగ్గరగా చదవమనండి. చర్చలను సమన్వయం చేయమనండి. ఆమె నోట్సు తీసుకునేటప్పుడు స్పెల్లింగుల గురించి, బిగ్గరగా చదివేటప్పుడు ఉచ్చారణ గురించి, ఆందోళన పడనవసరం లేదని హామీ ఇవ్వండి. ఆమెకు సౌకర్యవంతంగా ఉన్న భావనను కలిగించి, ఇతరులు కూడ సహకరించేలా ప్రోత్సహించండి.

చర్చల్లో పాల్గొనటం : చర్చల్లో పాల్గొనటమా లేదా అనే విషయాన్ని మీరే నిర్ణయించుకోండి. అయినప్పటికి ప్రతి సెషన్ మీరే నిర్వహిస్తారు, కొంతవరకు మీ నియంత్రణలోనే జరుగుతాయి కాబట్టి' మీ అభిప్రాయాలకు, సూచనలకు పాల్గొన్న వారు విలువ నిస్తారని గుర్తు పెట్టుకోండి. అందుకే మీరు జోక్యం చేసుకునే సందర్భాలను పరిమితం చేసుకోవటం ముఖ్యం. మీరు ఏదైనా అభిప్రాయం వ్యక్తం చేసినప్పటికి అది మీ దృక్కోణం నుండి మాత్రమే చెప్పామని, అదొక్కటే దృక్కోణం కాదని చెప్పండి[10].

మీరూ ఆనందించండి : వర్క్‌షాపులో జ్ఞానాన్ని పెంచుకోవటానికి సరదాగా పాల్గొంటున్నామని గుర్తు

10. ఏది ఫెసిలిటేషన్? ఏది కాదు అని చెప్పే లిస్టు కోసం పార్టు 1 : *ఫెసిలిటేషన్ లెర్నింగ్ మన మాటల్లో రాసిన* నాన్సీ ఫ్లవర్స్ పుస్తకం చూడండి. బెథెస్డా : సిస్టర్ హుడ్ ఈజ్ గ్లోబల్ ఇన్‌స్టిట్యూట్ 1999.

పెట్టుకోండి. మీరూ ఆనందించండి.

పాల్గొన్న వ్యక్తుల పాత్ర

వర్క్‌షాపుల్లో పాల్గొనేందుకు వ్యక్తులు అనేకరకాల కారణాల వలన వస్తారు. వారికి జరగబోయే కార్యక్రమాల గురించి ముందస్తు భావనలు, అంచనాలు ఉంటాయి. పాల్గొన్న వ్యక్తులు తమ అనుభవాల స్థాయి, వృత్తిపరమైన స్థాయితో సంబంధం లేకుండా జ్ఞానాన్ని పంచుకోవటంలో విద్యార్థి మరియు టీచర్‌గా వ్యవహరిస్తారు. పాల్గొన్న వారు శ్రద్ధగా విని, ప్రశ్నలు అడిగి, సిద్ధాంతీకరణ కోసం చేసే ఊహలను సవాలు చేసినప్పుడే వర్క్‌షాపు సెషన్ల వలనప్రయోజనం ఉంటుంది. చర్చల్లో పాల్గొనటం, భాగస్వామ్యాల్లో కలసి పని చేయటం, పెద్దటీంలో భాగం కావటం, సెషన్ల ప్రక్రియ, అభ్యున్నతిని పరిశీలించటం మొదలైన కార్యక్రమాల్లో వర్క్‌షాపు సభ్యులు బాధ్యత వహించాలి. వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న ప్రతి ఒక్కరూ చక్కటి, గౌరవ ప్రదమైన వర్క్‌షాపు వాతావరణంలో పాల్గొన్నందుకు ప్రయోజనం పొందుతారు.

సమావేశాలు నిర్వహించటం

సమావేశాలకు కావలసిన విధంగా సిద్ధపడి రావటం చాలా ముఖ్యం. ముందుగానే చెప్పవలసిన అంశాలను పరిశీలించి పుస్తకంలో చెప్పిన లక్ష్యాలను, ప్రతి సెషన్‌కు, వర్క్‌షాపు కోసం మీరు ఏర్పరచుకున్న లక్ష్యాలను తప్పని సరిగా అవగాహన చేసుకోండి. మీకు ఏ వస్తువులు అవసరమవుతాయో నిర్ణయించుకుని అవి కావలసినన్ని ఉండేలా ముందే ఏర్పాటు చేసుకోండి. సెషన్లను కార్యాలయాల్లో, పబ్లిక్ సదుపాయాలున్నచోట, ప్రైవేటు ఇళ్ళల్లో ఎక్కడైనా *నిశ్శబ్ద ఏకాంత ప్రదేశాల్లో* పాల్గొనే వారికి సదుపాయంగా ఉన్న స్థలాలలో నిర్వహించవచ్చును.

పాల్గొన్న వ్యక్తులకు పెన్ను, పెన్సిల్ వారినే తెచ్చుకోమని సూచించటమో, మీరే వాటిని సమకూర్చటమో చెయ్యండి. రూము సైజును బట్టి వర్క్‌షాపుల్లో జరిగే ప్రదేశాల్లో ఉన్న సాధ్యా సాధ్యాలను బట్టి మీరు చాక్ బోర్డు, చాక్, మార్కర్ పెన్ను గోడల మీద అతికించడానికి టేపులు తీసుకుని రండి. ఇంతే కాకుండా పెద్దషీట్లు మీద గ్రూపు సభ్యుల ఎదురుగా నోట్‌చేస్తే వారి ఆలోచనలు, భావాలు సెషన్ మొత్తం రిఫర్ చేయటానికి సులువుగా ఉంటుంది. చర్చల్లో ముఖ్యాంశాలను పేపర్ మీద రికార్డు చేస్తే భవిష్యత్తు రిఫరెన్స్‌కు ఉపయోగపడతాయి.

పుస్తకంలోని అభ్యాసాల్లో కొన్నిటిలో గ్రూపును టీంలుగా ఏర్పడి యాక్టివిటీని కొనసాగించమని చెప్పాము. ప్రతి సభ్యునికి పుస్తకం ప్రతిని ఇవ్వలేకపోతే *ఆదేశాలు ఉన్న పేజీలను ఫోటోకాపీలు తీసి* ప్రతి టీంకు ఇవ్వండి. లేకుంటే పెద్ద పేపరు మీద ఆదేశాలను రాసి అందరికి కనిపించేలా గోడకు అంటించండి.

ప్రతి సెషను రెండున్నర గంటల నుండి మూడు గంటల వరకూ ఉంటుంది. మీరు *త్రాగడానికి, తినడానికి* ఏర్పాటు చేసి పాల్గొన్న వ్యక్తులకు సౌకర్యంగా ఉండేట్లు చూడండి లేదా వాలంటీర్లను స్నాక్స్ తీసుకు రావలసిందిగా అడగండి. ఏది బాగుంటుందని మీరు అనుకుంటారో అదే చెయ్యండి. పాల్గొన్న వారి ఇష్టాలు, అంచనాల విషయంలో మీకేమైన సందేహం ఉన్నట్లయితే వారి ప్రాధాన్యత లేమిటో మొదటి సెషన్‌లో అడగండి. ముఖ్యమైన సంగతి *ముందస్తు ప్రణాళిక.* అప్పుడే మీకు సెషన్ ఎలా నిర్వహించాలో దాని కొరకు ఏమేమి అవసరము అవుతాయో తెలుస్తుంది.

మీకు ఉపయోగపడే వస్తువులు కొన్ని

- ▲ పెన్నులు, పెన్సిళ్ళు
- ▲ పేపర్
- ▲ కీలక అంశాలను ప్రత్యేకంగా చెప్పటానికి పెద్ద పేపరు
- ▲ టేపు
- ▲ ఫ్లిప్ చార్టు
- ▲ రంగుల మార్కర్లు
- ▲ చాక్
- ▲ సూచనల కాపీలు
- ▲ నిముషాల ముల్లు ఉన్న గడియారం
- ▲ విరామ సమయంలో స్నాకులు, డ్రింకులు
- ▲ కప్పులు, ప్లేట్లు, నాప్‌కిన్లు

మొదటి వర్క్‌షాపు సెషన్

మీరు వచ్చినప్పుడు

మొదట సెషన్‌కు ముందుగా వచ్చినట్లయితే రూంలో ఏర్పాట్లు మీకు కావలసిన విధంగా చేసుకోవటానికి సమయం ఉంటుంది. కావలసినంత వెలుతురు, వేడి, తాజాగాలి గదిలో ఉన్నయో లేదో చెక్ చేసుకోండి. సీట్లు మీకు సంతృప్తిని కలిగించేలా ఏర్పాట్లు చేసారో లేదో చూడండి. అంత అవసరమైన విషయం కానప్పటికి సీట్లను గుండ్రంగా ఏర్పాటు చేయటం వర్క్‌షాపు చర్చకు మంచి పద్ధతి. గుండ్రటి ఏర్పాటు ప్రతి ఒక్కరికి గ్రూపులో మిగిలిన వారిని చూసే అవకాశముతో పాటు, ఇతరులు మనను చూడటానికి వినడానికి చక్కటి అవకాశం ఉంటుంది.

పాల్గొనే వారు వచ్చినప్పుడు

పాల్గొనే వారు రావటం మొదలయినప్పుడు వారికి సంతోషంగా ఆహ్వానించిన భావన కలుగ చేయండి. ఇది పాల్గొనే వారు ఒకరి కొరు తెలియనప్పుడు చాలా ముఖ్యం. మీకు తెలియని వారైతే పరిచయం చేసుకుని వర్క్‌షాపు సమన్వయ కర్తనని చెప్పండి. స్నాక్స్ ఉన్నట్లయితే, వారికి ఆ విషయం సూచించండి. ఎవరి దగ్గరగా నైనా సీటు చూసుకుని వారితో పరిచయం చేసుకుంటారు.

పరిచయాలు : అందరూ వచ్చాక, గ్రూపులో ప్రతి ఒక్కరిని మొత్తం గ్రూపుకు పరిచయం చేసుకోమనడం మంచి ఆలోచన. ఒకరి కొకరు తెలిసిన వారైతే వర్క్‌షాపుకు హాజరవ్వటంలో వారి ఉద్దేశ్యాలు. ఆశలు క్లుప్తంగా చెప్పమనండి. మీరు ఈ ఆరంభపు అభ్యాసంలో విధిగా పాల్గోవాలి. ఇది చేయటానికి కారణం గ్రూపులో ఒకరి కొకరు పరిచయం కావటంతో పాటు, మాట్లాడే సమయంలో ఎలాంటి జంకు లేకుండా మాట్లాడటానికి సహాయపడుతుంది.

వివరణలు :

మొదటి సెషన్‌లో వర్క్‌షాపులో చర్చించే అంశాలు. నేర్చుకునే విషయాలు కుప్లంగా చెప్పండి. సభ్యులకు నేర్చుకోవటం వెనకున్న లక్ష్యాలయిన కమ్యూనికేషన్, వినటం, ఏకాభిప్రాయ సాధన, షేర్డ్ మీనింగ్ మరియు లెర్నింగ్ పార్టనర్ షిప్‌ను అభివృద్ధి చేసుకోవటం మొదలయిన వాటిని ముందుగా వివరించటం మీకు ఉపయోగకరంగా ఉంటుంది. దీనికి బదులుగా గ్రూపును ఈ కాన్‌సెప్ట్ గురించి చెప్పమని కూడా అడగవచ్చు. ఇంకా మీరు

- ▲ ప్రతి వర్క్‌షాపు సెషన్ సుమారు రెండున్నర, మూడు గంటల సమయం ఉండేలా చూడండి.
- ▲ సెషన్ వివరాలు విరామాలతో సహా ముందే తెలియజేయండి.
- ▲ ముఖ్యమైన అంశాలు రాయటం, సమయపాలన, పుస్తకం నుండి చదవటం, చర్చలు సులభతరం చేయటం కోసం, ఇంకా ఇతర కార్యకలాపాల కోసం వాలంటీర్ల సహాయం తీసుకుంటామని వివరించండి.

సెషన్ల నిర్మాణం : ఈ పుస్తకాన్ని మూడు భాగాలుగా విభజించాం నాయకత్వం కొరకు మనల్ని సన్నద్ధులు చేసుకోవటం (మొదటి భాగం), ఇతరులతో కమ్యూనికేట్ చేయటం (రెండవ భాగం) లెర్నింగ్ పార్టనర్‌షిప్‌లను ఏర్పరచుకోవడం. (మూడవ భాగం) నాయకత్వం సెషన్లు వ్యక్తిగత అభివృద్ధి నుండి సమిష్టి అభివృద్ధి వైపు, సంస్థ స్థాయిలో మంచి నాయకత్వాన్ని విస్తరించటం వైపు మళ్ళుతాయి. ప్రతి భాగం మొదట్లో క్లుప్తంగా పరిచయం, వివరణ, సెషన్ లక్ష్యాలు ఉన్నాయి. మొదటి సెషన్ ఆరంభం మొదటి భాగంలో పరిచయాన్ని చదివిన తరువాత మొదలు పెట్టినట్లయితే ఉపయోగకరంగా ఉంటుంది. తర్వాత ఎవరైనా, ఏమైనా ప్రశ్నించదలచుకున్నారేమో తప్పకుండా కనుక్కోండి.

ప్రతి సెషన్ నిర్మాణ చట్రం

ప్రతి సెషను మౌలిక నిర్మాణం ఒకేలా ఉంటుంది. అయినప్పటికి అన్ని సెషన్లలోను ఒకే విధమైన కార్యకలాపాలు ఉండవు. సెషన్‌లో సాధించదలచు కున్న లక్ష్యాలు ఆధారంగా ఈ క్రింది అంశాలను పొందు పరచుకోవాలి.

పరిచయం : ప్రతి సెషన్ మొదట పేజీకి ఎదురుగా ఉన్న పేజీలో కొన్ని కొటేషన్లు ఈ పుస్తకంలోని "నాయకత్వానికి పునాదిరాళ్ళు" అనే పీఠిక నుండి తీసుకున్నాము. ఈ కొటేషన్ ఆ సెషన్‌లో చెప్పబోయే థీమ్ గురించి ముందుగానే ఒక అవగాహన కల్పిస్తుంది. దీనినే "నాయకత్వ నిర్మాణానికి పునాది రాళ్ళు" అనే అధ్యాయానికి రిఫెరెన్స్ క్రింద, అలాగే చర్చ ఊపు అందుకోవటానికి కూడ ఉపయోగించుకోవచ్చు.

సెషన్ ఉద్దేశ్యాలు : ప్రతి సెషను మొదట్లో చాలా లక్ష్యాలు గురి పెట్టి ఉన్నాయి. ఇవి పాల్గొన్న వారికి ఈ సెషను నిర్వహించటం వెనుక ఉద్దేశ్యాలు తెలియ చేస్తాయి. అంతేకాకుండా జీవిత చరిత్రలు, కథనాలను చర్చించటానికి దారి తీస్తాయి. ఈ సెషన్ లక్ష్యాలను సెషన్ ఆరంభించే ముందు చదవటమా, ముగించే ముందు చదవటమా, అసలే చదవకపోవటమా అనేది మీకే వదిలేశాము.

మీరు ఆరంభించే ముందు : సెషన్ 1, 9, 12లో ఫెసిలిటేటర్స్‌కు దోహద పడటానికి బాక్స్‌ల్లో మరింత సమాచారం ఇచ్చాము. అవి :

ఫెసిలిటేటర్లకు ఉపయోగపడే సూచనలు ప్రతి వర్క్‌షాపు ఆరంభంలో, మధ్యలో, చివర్లో గుర్తుంచుకుని సారధ్యం వహించటానికి ఉపయోగపడతాయి.

సమన్వయానికి సూచనలు : ప్రతి సెషనులోనూ సమన్వయానికి సూచనలున్నాయి. అవి సెషన్‌లోని అభ్యాసాన్ని వివరించడానికి, ఆ తర్వాత వచ్చే ప్రశ్నలను, అభ్యాసాలను లక్ష్యంగా పెట్టుకున్నాయి. ఫెసిలిటేషన్ పద్ధతులు, వ్యూహాలకు చెందిన సూచనలు ప్రత్యేకమైన బాక్సుల్లో, ప్రతి సెషను మూల కథనానికి ముందు ఉన్నాయి. ఈ బాక్సుల్లో అపెండిక్స్ బి లోని అదనపు సమాచారం కోసం సూచనలున్నాయి.

అభ్యాసం : ప్రతి సెషనులో ఒకటి లేదా రెండు అభ్యాసాలున్నాయి. వీటిలో గ్రూపులోని సభ్యులు అందరూ కలసి గానీ, టీంలుగా కాని పాల్గొంటారు. ఈ అభ్యాసాల ఉద్దేశ్యం ప్రత్యేకించి కొన్ని నాయకత్వ మరియు కమ్యూనికేషన్ వ్యూహాలను గుర్తించటం. వర్క్‌షాపు గ్రూపులో ఉన్న సభ్యుల సంఖ్య, పాల్గొన్న వారి అవసరాలను బట్టి ఈ అభ్యాసాలని అనుసరించటమో లేదా అవసరమైన మార్పులు చేసుకోవటమో చేయవచ్చు. ఏ రెండు వర్క్‌షాపు గ్రూపులకూ ఈ పుస్తకంలోని సాధనా సామాగ్రిని ఒకే విధంగా అందుబాటులోకి తేలేదు. ప్రతి గ్రూపులోనూ ఏ సాధనాలు అనువైనవో బాగా పనిచేయటానికి అనుకూలంగా ఉంటాయో తెలుసుకొని వాటిని అందుబాటులోకి తేవటం ముఖ్యం. ప్రతి అభ్యాసం చివర చర్చించవలసిన ప్రశ్నలుంటాయి.

చర్చింటానికి కొన్ని ప్రశ్నలు : చర్చిండానికి ఇచ్చిన ప్రశ్నలను ప్రత్యేకించి కొన్ని అంశాల మీద పాల్గొన్న వారి అభిప్రాయాలను తెలుసుకోవడానికి రూపొందించారు. ప్రతి ప్రశ్న అంతకు ముందున్న ప్రశ్న మీద ఆధారపడి సంభాషణలను ముందుకు తీసుకు వెళ్ళే విధంగా ఉంటుంది. మీరు ప్రస్తుతం మొదటిసారిగా సమన్వయం చేస్తున్నట్లయితే పుస్తకంలోని ప్రశ్నల క్రమాన్ని అనుసరించటం మంచి ఆలోచన. ముఖ్యంగా మొదటి సెషన్లలో అనుసరించండి. తర్వాత సెషన్లలోగాని, భవిష్యత్తులో వర్క్‌షాపుల్లో గాని వేరే విధంగా ప్రశ్నించటం, అదనపు ప్రశ్నల వలన ఎక్కువ ఫలితం వస్తుందని మీరు భావించినట్లయితే దానిని మీ విజ్ఞతకే వదిలాము. ఇంకా మీరు ఒక వాలంటీరును చర్చ సుళువుగా జరిగేలా ఎంపిక చేసుకోవచ్చు. ఆమెకు ఈ చర్చను ఎంత బాగా నిర్వహించవచ్చో అనే విషయంలో తన స్వంత ఆలోచనలుంటాయి. చర్చలకు దిశానిర్దేశం చేయటానికి సరియైన ప్రశ్న అంటూ ఏదీ లేదు. కాని సంభాషణలు చురుకుగా ఆసక్తికరంగా, ఉపయోగపడే విధంగా ఉండాలి.

గ్రూపు కోసం ప్రశ్నలు : గ్రూపు కోసం ఇచ్చిన ప్రశ్నలను పాల్గొన్న వారినందరినీ ఉద్దేశించి వేయాలి. దీని ఉద్దేశ్యము గ్రూపులో చర్చిస్తున్న అంశానికి సంబంధించిన భిన్న అభిప్రాయాలు, అనుభవాల గురించి ఒక విశాల దృక్కోణాన్ని అలవరచుకోవటం. అందరూ పాల్గొన్నట్లయితే ఈ విధమైన పరిశీలన మంచి ఫలితాలనే ఇస్తుంది. ఎవరైనా మాట్లాడటానికి ఇష్టము లేనిచో 'పాస్' చెప్పే అవకాశం ఉందని వివరించటం చాలా ముఖ్యం. ఎవరైనా మాట్లాడక పోవటానికి చాలా కారణాలు ఉండవచ్చు. వాటిని మనం గౌరవించాలి. ఎవరైనా గ్రూపులో సభ్యులు సంభాషణలో అరుదుగా పాల్గొన్నా కార్యక్రమాల్లో పాల్గొనడానికి సుముఖత చూపించకపోయినా, ఆమెతో ఆ విషయాన్ని ఆంతరంగిక సమావేశంలో మాట్లాడి కారణం తెలుసుకోవాలి. ఆమెకు తన ఆలోచనలు విలువైనవని, వర్క్‌షాపు అనుభవాల ద్వారా విజ్ఞానం పెరుగుతుందనే భావన కలిగించాలి. అయినా ఆమె పాల్గొనక పోతే ఎందుకో తెలుసుకుని వర్క్‌షాపు సెషన్లను ఆమె అవసరాలకు తగినట్లుగా దిద్దుబాటు చేయగలరేమో పరిశీలించాలి. సెషన్లు ఆనంద దాయకంగా లేవని, వాటి నుండి ఎలాంటి ప్రయోజనము లేదని పాల్గొన్న వారిలో ఎవరైనా భావిస్తే, ఆమెను కొనసాగించమని వత్తిడి చేయకూడదు.

గ్రూపు కార్యక్రమాలు : చాలా సెషన్లలో గ్రూపు కార్యక్రమాలున్నాయి. ఇవి అభ్యాసాలకన్నా భిన్నమైనవి. ఎందుకంటే మొత్తం గ్రూపు సంఘటితంగా ఒకే యూనిట్‌గా నిర్ణయం తీసుకోవాలి. గ్రూపు కార్యక్రమాలు కమ్యూనికేషన్, వినడం, ఏకాభిప్రాయాన్ని సాధించటం. సంప్రదించటం మరియు భాగస్వామ్యంలో నేర్చుకునే నైపుణ్యాలను వృద్ధి చేయడానికి ఉపకరణాలు. కొందరు సభ్యులకు ఒంటరిగా లేదా చిన్నటీంలతో పనిచేయడం కన్నా గ్రూపుగా పనిచేయటం సులభం. మరికొందరికి గ్రూపు అభ్యాసాలు పోటీతత్వాన్నిస్తాయి. గ్రూపు కార్యక్రమాల్లో ఫెసిలిటేటర్ ఒక సమస్య మీద సమిష్టిగా పనిచేయడానికి గ్రూపుకు సహాయం చేయటంలో ప్రముఖపాత్ర నిర్వహిస్తారు. గ్రూపు కార్యక్రమాలు నిర్వహించేటప్పుడు ఎవరైనా ఫెసిలిటేట్ చేయడానికి స్వచ్ఛందంగా వచ్చినట్లయితే వారికి ఆ బాధ్యతను అప్పచెప్పి మీరు మాములు సభ్యులుగా కార్యక్రమాల్లో పాల్గొనవచ్చు.

పరిశీలనలు : పరిశీలనాత్మక ప్రశ్నల ఉద్దేశ్యం సెషను లోపల నేర్చుకునే ప్రక్రియకు, నిర్మాణానికి సంబంధించిన చర్చలను రేకెత్తించటం. అభ్యాసాలు చేస్తున్నప్పుడు వారు ఎలాంటి భావనలకు లోనయ్యారో వివరించే అవకాశాన్ని ఇస్తాయి. ఏ రకమైన అభ్యాస కార్యక్రమాలు గ్రూపుకు బాగా ఉపయోగపడుతున్నాయో తెలుసుకోవడానికి సమన్వయకర్త సహాయ పడతాయి.

వర్క్‌షాపు మూల్యాంకనం కోసం ప్రశ్నలు : వర్క్‌షాపు జరిగేటప్పుడు మూడు దశల్లో – మొదటి, ఏడవ మరియు చివరి సెషన్లలో వర్క్‌షాపు మూల్యాంకనం ఉంది. మూడు రకాల ప్రశ్నలు పదే పదే

వస్తాయి. ఇవి సెషను నిర్వహించుతున్న తీరుపై పాల్గొన్న వారి అంచనాలు, అభిప్రాయాలు తెలుసుకోవడంతో పాటు, సెషన్ల యొక్క నిర్మాణపరమైన, విషయపరమైన అంశాల మీద కూడా వున్నాయి. మూల్యాంకనం కోసం ఇచ్చిన ప్రశ్నలు పాల్గొన్నవారు ఆశిస్తున్నది ఏమిటి, మీరు గ్రూపు ఆశించిన మేరకు పని చేయ కలిగారా అనే విషయాన్ని నిర్ణయించుకోవటంలో మీకు, గ్రూపుకు, సమన్వయకర్తకూ సహాయపడతాయి. ఒక్కొక్కప్పుడు వర్కుషాపు యొక్క పనిని గురించి స్పష్టంగా తెలియజేయటం అవసరం. అందువలన సెషన్లలో ఏ విషయాలు ప్రస్తావిస్తారు అనేదానిపై అపార్థాలుండవు. మూల్యాంకన కార్యక్రమంలో శ్రద్ధగా వినటం, నోట్సు రాసుకోవటం, పాల్గొన్న వారి సూచలను భవిష్యత్తు సెషన్లలో పొందు పరచడం మీ బాధ్యత అని గుర్తుంచుకోండి. వర్క్‌షాపు పట్ల ఉదార బుద్ధి, హాస్య దృష్టి, పట్టువిడుపు ధోరణి ఉండటం వలన మీకు మరియు పాల్గొన్న వారికి మూల్యాంకన కార్యక్రమం వలన ప్రయోజనం ఉంటుంది.

తదుపరి సెషన్ కొరకు ఆదేశాలు : ఒక్కోసారి సెషన్ చివర తర్వాత సెషను కొరకు కొన్ని ఆదేశాలున్నాయి. ఈ 'హెూమ్ వర్కు' మీమీద బరువు మోపడానికి కాదు. ఇది తర్వాత సెషన్లలో అభ్యాసాలు, చర్చల్లో పాల్గొన్నవారు తయారుగా ఉండటానికి సహాయపడతాయి. ఈ ఆదేశాలివ్వటం మీ ఇష్టానికే వదిలి వేయబడింది. మీరు ఇవ్వవద్దనుకుంటే, మరుసటి రోజు సెషను ఆరంభించినప్పుడు దాని కొరకు అదనపు సమయాన్ని ఇవ్వండి.

వర్క్‌షాపు ముగింపు

గ్రూపును బట్టి పాల్గొన్న వారు వర్క్‌షాపును పార్టీతో గాని లేక ఏదైనా గ్రూపు కార్యక్రమంతోను ముగించవచ్చు. తొమ్మిదవ సెషన్ లేదా పదవ సెషన్‌లో వర్క్‌షాపు సెషన్ ఎలా ముగించాలని కోరుకుంటున్నారో ఆలోచించమని గ్రూపును కోరండి. ముందుగానే ప్రణాళిక వేసుకోవడానికి ఇది ముఖ్యం. అప్పుడే పాల్గొన్న వారు తమ అవసరాలను, అంచనాలను పరిగణలోనికి తీసుకున్నట్లుగా భావిస్తారు. వర్క్‌షాపు వదిలి వేళ్ళేముందు, ఆఖరి సెషన్ తరువాత పుస్తకం చివరలో ఇచ్చిన ఇవాల్యుయేషన్ ఫారంను నింపమనండి. భవిష్యత్తు ప్రోగ్రాంలకు ఇది ఉపయోగపడుతుంది. ఫారం ప్రయోజనాన్ని వివరించి, దానిలో ఇచ్చిన సమాచారాన్ని గోప్యంగా ఉంచుతామని హామీ ఇవ్వండి. సభ్యులు వెళ్ళక ముందే ఫారం వారి వద్ద నుండి తీసుకోవటం గుర్తు పెట్టుకోండి.

నాయకత్వ అభివృద్ధి ఒక జీవిత కాలపు కార్యక్రమం. పాల్గొన్న వారు బలోపేతం కావటం, అలవరచుకోవటం, కమ్యూనికేషన్ నైపుణ్యాలను మెరుగు పరచుకోవటం వర్క్‌షాపు ముగిసిన చాలా కాలం తర్వాత కూడ కొనసాగుతూనే ఉంటుంది. కొన్నిసార్లు ఫాలో అప్ సెషన్లు నిర్వహించమని కొన్ని నెలల తర్వాత కోరుతూ వుంటారు. దాని వలన వారు ఏమి నేర్చుకున్నారు, ఎలా అన్వయించుకున్నారు అనే విషయం మీద అవగాహన కలుగుతుంది. తరచుగా సెషన్లు జరిగే సమయంలో స్నేహం ఏర్పడుతుంది. పాల్గొన్న వారు ఈ అవకాశాన్ని ఒకరి నొకరు మరల చూసుకుని ఆ క్రొత్త బంధాలను స్థిరపరచుకోవటం కోసం స్వాగతిస్తారు.

(తదుపరి అడుగులు వర్కుషాపులో పాల్గొన్నవారే నిర్ణయించుకుంటారు.)

వర్క్‌షాపు సెషన్స్

మొదటి భాగం :

మనలోని నాయకత్వ లక్షణాలను వృద్ధి చేసుకోవటం

మహిళల సమక్షంలోనే చర్చలు జరిగినా, నిర్ణయాలు తీసుకున్నా వారి ఆలోచనలకు విలువ నివ్వటం కాని, వారి మాటలను పట్టించుకోవటం కాని జరగదు. సామాజిక వాతావరణంలో ఉద్యోగుల సమావేశాల్లో, కుటుంబ వ్యవహారాల్లో మహిళలు పాల్గొనటం చాలా అరుదు. ఎందుకుని? దీని వెనుక రకరకాల సాంస్కృతిక, చారిత్రక, వ్యక్తిగత కారణాలు ఉండవచ్చు. ఇతరులకు తమ ఆలోచనలను తెలియచేయటం తమ దృక్పధాన్ని పరిశీలించి భావాలను ముందుకు తీసుకు వెళ్ళే పనికి ఇతరులు పూనుకునేలా చేయటం కొంతమంది మహిళలకు ఒక సహజ వరం. ఆ మహిళల నుండి ఈ విషయాలు నేర్చుకుని మన పురోగతికి ఉపయోగపడే అంశాలను స్వీకరించాలి. ఈ విభాగంలోని అభ్యాసాల లక్ష్యం సాధికారత స్వభావాన్ని పరిశీలించి వర్క్‌షాపులో పాల్గొనే వారికి వ్యక్తిగతంగా ఉపయోగపడే నాయకత్వ పరికరాలను (టూల్స్) గుర్తించేలా చేయటం. అన్ని చర్చలు పాల్గొన్న సభ్యుల అందరికి ఉపయోగపడకపోవచ్చు. కాని ప్రతి ఒక్కరూ ఎటువంటి సందర్భానికైనా సరిపోతాయని భావించిన నాయకత్వ లక్షణాలు మరియు పద్ధతులను ఎంచుకొనవచ్చును.

ఈ విభాగంలోని అభ్యాసాలు పాల్గొన్న సభ్యులు గ్రూపులో తమను తామే పరిశీలించుకునే విధంగా, ఇతర వ్యక్తులు ఏ విధంగా స్పందిస్తున్నారో పరిశీలించేలా, ఏ విషయం చర్చను ముందుకు తీసుకుపోతుంది. ఏది తీసుకు పోవటం లేదు తెలుసుకునేలా డిజైన్ చేసారు. ఈ పుస్తకంలోని అన్ని అభ్యాసాల్లో చెప్పినట్లుగా ప్రతి సందర్భంలో గ్రూపు చుట్టూ తిరుగుతూ పాల్గొన్న వారందరి ప్రతి స్పందనలు తెలుసుకున్నప్పటకీ అప్పుడప్పుడు ఎవరైనా తను చెప్పదలచుకున్నది ఏమీ లేదని భావించినా, ఆమె

లెర్నింగ్ సొసైటీల్లో నాయకత్వం పట్ల సరైన దృక్పథాన్ని ఏర్పరచుకోవటానికి

మనం కష్టాలను ఎదుర్కోవటం నేర్చుకోవాలి

ప్రతికూల అంశాలతో ప్రయాణం చేయాలి

ధైర్యం, ఓర్పు, అంకిత భావం, పట్టుదల

ఇవే నాయకులుగా విజయం సాధించడానికి అవసరమైన కొన్ని ప్రధాన లక్షణాలు

"నాయకత్వానికి పునాదిరాళ్ళు"

సె ష న్ 1

నాయకురాలు ఎవరు?

సెషన్ ఉద్దేశ్యాలు :

- నాయకత్వానికి నిర్వచనాలు వెలికి తీయటం, మంచి నాయకులకు ఉండవలసిన లక్షణాలు తెలుసుకోవటం
- సెషన్‌లో పాల్గొన్న సభ్యులకు నాయకులంటే ఎవరు?ఎవరు నాయకత్వం వహించ వచ్చు అనే అంశంపై వారి కున్న అవగాహనను విస్తరింప చేయటం
- వర్క్‌షాప్‌లో నేర్చుకునే పద్ధతిని చర్చించటం, విశ్లేషించటం
- తదుపరి జరగబోయే 11 సెషన్లపై పాల్గొన్న వారికి వర్క్‌షాపు గురించి ఉన్న అంచనాలు, లక్ష్యాలు పంచుకోవటం

మొదలు పెట్టే ముందు : ఈ పుస్తకంలోని "వర్క్ షాపు వాతావరణంలో కమ్యునికేట్ చేయడం" లో మీరు మొదట వర్క్‌షాపు సెషనుకు వచ్చినప్పుడు ఏమి చేయాలో చెబుతుంది. వర్క్‌షాపులో పాల్గొనటానికి సభ్యులు వచ్చినప్పుడు ఏమి చేయాలో, వర్క్‌షాపు జరిగేటప్పుడు, అవసరమైన సామాగ్రిని ఎలా సరఫరా చేయాలో చెబుతుంది. సమర్ధవంతులైన సమన్వయకర్త మీ పాత్ర ఏమిటంటే సంభాషణలు జరుగుతున్నప్పుడు దిశా నిర్దేశనం చేయటం, చర్చలు లేవనెత్తటం, ఎజెండాకు పరిమితమవ్వటం. ఇతర సభ్యులతో బాధ్యతలు పంచుకోవటం చర్చల్లో పాల్గొనటం – మీరూ ఆనందించండి. మీరు కూడ జ్ఞానాన్ని పెంచుకోవటానికి సరదా కోసం వర్క్‌షాపు సెషన్లలో పాల్గొంటున్నామని గుర్తు పెట్టుకోండి.

సమన్వయం కొరకు సూచనలు

అస్మా ఖాదర్ చెప్పిన కథను బిగ్గరగా చదవండి. నాయకులంటే ఆమె చెప్పిన నిర్వచనాన్ని, నాయకత్వ లక్షణాలను చర్చించండి. తర్వాత ఉన్న ప్రశ్నలు గ్రూపు చర్చలకు దోహదపడతాయి. ఒక వ్యక్తి – ఫెసిలిటేటర్ లేదా వాలంటీర్ – మౌలికమైన అంశాలు చాక్ బోర్డు మీద కాని ఫ్లిప్ చార్ట్ మీద కాని రాసుకోవచ్చు.

ప్రశ్న మరియు సమాధాన పద్ధతి ఇక్కడ పని చేస్తుంది. ఫెసిలిటేటర్ మరి కొన్ని సాధారణ ప్రశ్నలు చర్చకు సంబంధించినవి చర్చల్లో పురోగతి సాధించటం కోసం అడగవచ్చును. (సమన్వయం కోసం మరిన్ని పద్ధతుల కోసం ఎపెండిక్స్ బి చూడండి)

ఒక్క మహిళే మార్పుని తీసుకురాగలదు
అస్మా ఖాదర్ : మానవ హక్కుల న్యాయవాది

"నేను నాయకురాలిని అవునో, కాదో నాకు తెలియదు; కాని నాయకురాలు కావటానికి సమస్యను తక్షణమే పరిష్కరించవలసిన అవసరాన్ని అర్థం చేసుకోవటం. దాని నివారణకు వెంటనే చర్యలు తీసుకోవటం, ఉద్యమాలు నిర్వహించటం, ప్రత్యేక అంశాల మీద కార్యక్రమాలు చేపట్టవలసిన అవసరాన్ని గుర్తించటమని నాకు తెలుసు. నీ కమ్యూనిటీలోని ప్రజలు నిజంగా వారి కోసమే నీవు పనిచేస్తున్నావని నమ్మితే, నీకు నాయకత్వాన్ని ఇచ్చి. వారి సహకారం కూడా అందిస్తారు. మిమ్మల్ని ప్రజలు నమ్మినప్పుడు తాము గమ్యం చేరటానికి మీ సాయం కోసం మీ వైపు చూస్తారు.

దాదాపు 20 సంవత్సరాల క్రితం భయభ్రాంతులకులోనైన ఒక దు:ఖిత యువతి సాయం కోసం నా కార్యాలయానికి వచ్చింది. రేప్ కారణంగా గర్భవతి అయిన తన 15 ఏళ్ళ కూతురుని తన భర్తే ఎలా హత్య చేశాడో గుర్తుకు తెచ్చుకుంది. కుటుంబ గౌరవానికి భంగం వాటిల్లుతుందని భావించి ఆ నేరం చేసాడని అతనికి 6 నెలలు మాత్రమే జైలు శిక్ష వేసారు. అయినప్పటికి ఆ మహిళ చనిపోయిన తన కూతురి గౌరవార్థం అసలు నిజం నాకు చెప్పింది – తన భర్తే ఆ రేపిస్ట్ అని, గర్భం పెరుగుతుండే సరికి తన నేరం ఎక్కడ బయట పడుతుందోననే భయంతో హత్య చేసి వుంటాడనే అనుమానాన్ని వ్యక్తం చేసింది. కోర్టు కూడ ఆమె భర్త మీద నమ్మకంతో ఆ నేరాన్ని విచారించే పనిని పట్టించుకోలేదు. ఈ మహిళ నా ఆఫీసుకు ఒక్కసారే వచ్చి కనుమరుగయినప్పటికి ఆమెకు నా కృతజ్ఞతలు. ఈ ఉదంతం వలన మహిళలు, బాలికలు కొన్ని ప్రత్యేక చట్టాల వలన ఏ రకంగా బాధపడుతున్నారో నాకు బాగా తెలిసింది. స్త్రీలకు వ్యతిరేకంగా జరిగే నేరాలను సమర్థించి, వాటిని అనుమతించే చట్టాల్లో మార్పు తీసుకు రానట్లయితే నేను సమర్థురాలైన న్యాయవాది కాలేనని తెలుసుకున్నాను. ఈ మహిళ నిర్లక్ష్యం చేయటానికి వీలులేని సమస్యను నా ముందుంచి, దానిని పరిష్కరించమని సవాలు విసిరింది – పరువు కోసం చేసే నేరాలు.

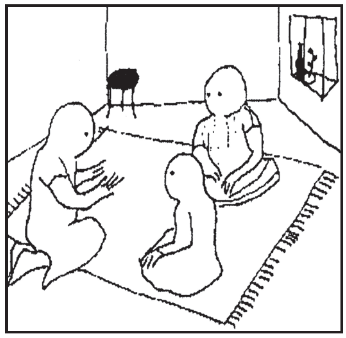
ఆ రకంగా నేను పరువు కోసం చేసే నేరాలను నివారించటానికి ఉద్యమాలు చేసే నాయకురాలినయ్యాను. అయినప్పటికి, నేను ఆ మహిళ ఎవరైతే నన్ను బలంగా విశ్వసించి, ధైర్యంగా నా ఆఫీసుకు వచ్చి వాస్తవాన్ని నాకు తెలియ చేసిందో ఆమే లీడర్ అని నేను అనుకుంటాను. ఆమె తన భయాలను అధిగమించి, భర్త చేసిన నేరాన్ని బయట పెట్టి నా సహాయాన్ని అర్థించింది. ఆమె లాంటి వారు అంతకు ముందు మనం ఎదుర్కోని సమస్యలపై మనల్ని సవాలు చేస్తారు. అలాంటి వారిని అనుసరించి మనం కూడ ఆ మార్గంలో పని చేయటానికి ప్రయత్నించాలి[11].

అస్మా ఖాదర్ ఒక అటార్నీ, మానవ హక్కుల న్యాయవాది, జోర్డాన్ మహిళా సంఘానికి పూర్వ అధ్యక్షురాలు. జోర్డాన్‌లోని మహిళలు, బాలికల పై జరిగే పరువు హత్యలు, హింసను నివారించేందుకు ఉద్యమాలు చేసారు.

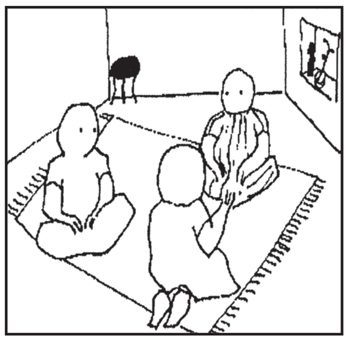
---

11. విమెన్స్ లెర్నింగ్ పార్టనర్‌షిప్, జూన్ 1 2000 సంవత్సరంలో చేసిన అస్మాఖాదర్ తో ఇంటర్వ్యూ వీడియో టేపు ఆధారంగా.

చర్చల కోసం ప్రశ్నలు



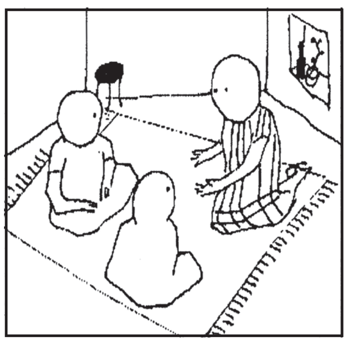
- అస్మా ఖాదర్ నాయకత్వాన్ని ఏ విధంగా నిర్వచించారు.
- ఆమెకున్న ఏ స్వభావాలు, నైపుణ్యాలు ఆమెను నాయకురాలిగా తయారు చేసాయి?
- అస్మా ఖాదర్ నాయకురాలు ఎలా అయ్యారు? నాయకత్వం ఆమె వ్యక్తిగత స్వభావాల నుండి వచ్చిందా? ఆమె ఎదుర్కొంటున్న సంఘర్షణల వలన వచ్చిందా? రెండూనా? ఇంకా ఇతర అంశాలు ఏమైనా ఉన్నాయా?
- అస్మా ఖాదర్ ఆఫీసుకు వెళ్ళడానికి ఆ తల్లిని ప్రేరేపించిన విషయాలు? అస్మా ఖాదర్ జీవితంలో ఆ మహిళ పాత్ర ఎలాంటిది?
- ఈ సంఘటనలో అస్మా ఖాదర్ మాత్రమే నాయకురాలా? ఎందుచేత లేదా ఎందుచేత కాదు?
- నాయకురాలు కూడ అనుసరించే వ్యక్తి కావచ్చా? ఏ విధంగా?



గ్రూపు మధ్య ప్రశ్నలు

- పాల్గొన్న వారిలో ప్రతి ఒక్కరిని సంక్షిప్తంగా సారాంశాన్ని చెప్పమనండి. నాయకత్వాన్ని ఎలా నిర్వచిస్తారు? ముఖ్య నాయకులకు ఉండవలసిన స్వభావాలు లేదా లక్షణాలు?

పరిశీలనలు



- గ్రూపులో ప్రతి ఒక్కరి అభిప్రాయం తెలుసుకుంటూ తిరిగినప్పుడు మీ భావనలు ఎలా ఉన్నాయి? మీరు మాట్లాడిన పద్ధతి మీకు సౌకర్యంగా ఉందా?
- మీరు విన్న దాంట్లో ఏదైనా మీకు చిత్రంగా అనిపించిందా?
- చర్చించే సమయంలో వాఖ్యలు రాసుకోవటం చర్చకు దోహద పడుతున్నాయా? ఆటంక పరుస్తున్నాయా?
- మీరు కనుక ఈ రోజు చర్చకు ఫెసిలిటేటర్ అయితే గ్రూపు సభ్యులు పాల్గొనటానికి ఏ విధంగా ప్రోత్సహిస్తారు?

వర్క్‌షాప్ మూల్యాంకన కోసం ప్రశ్నలు

ఫెసిలిటేటర్ లేదా వాలంటీర్ చాక్ బోర్డు మీద కాని, ఫ్లిప్ చార్ట్ మీద కాని తర్వాత జరిగే గ్రూపు చర్చలో ఈ క్రింది వివరాలు తెలుసుకోవాలి.

- ▲ 12 వర్క్ షాప్ సెషన్ల తర్వాత మీరు సాధించదలచుకున్న అంశాలు?
- ▲ వర్క్‌షాప్ ఎలా నిర్వహించాలి అనే విషయం మీద మీకున్న ప్రశ్నలు లేదా మీకు ఉన్న అభిప్రాయాలు?
- ▲ గ్రూపు చర్చల్లో పాల్గొనటం మీకు సులభమనిపిస్తోందా లేక కష్టమనిపిస్తోందా? ఫెసిలిటేటర్‌కు లేదా ఇతరులకు గ్రూపులోని మిగిలిన సభ్యులు ఆత్మ విశ్వాసంతో మాట్లాడటానికి తగిన సహాయం చేయగలరా?
- ▲ తదుపరి 12 సెషన్స్‌లో ఏదైనా నాయకత్వ సమస్యను ప్రత్యేకించి పరిష్కరించాలనుకుంటున్నారా?

సూచన : *పాల్గొన్న సభ్యుల ప్రతిస్పందనలను రాత పూర్వకంగా కాని వేరే విధంగా కాని తెలియ చేయమనండి, వాటిని మీరుఫ్లిప్ చార్టు మీద రికార్డు చేయవచ్చు. ఈ ప్రతిస్పందనలను 12వ సెషన్ ముగిసిన తర్వాత మూల్యాంకనం చేసే సమయంలో సభ్యులకు తిరిగి ఇవ్వాలి. అప్పుడు నాయకత్వం గురించి వారికి ఉన్న అవగాహన ఈ సెషన్స్ ముగిసే సరికి ఎటువంటి మార్పుకు లోనయ్యిందో తెలుస్తుంది.*

తదుపరి సెషన్ కొరకు సూచనలు

వచ్చే వారంలో మీరు నాయకురాలని భావిస్తున్న ఒక మహిళ గురించి ఆలోచించండి. ఆ మహిళ రాజకీయ అధికారి లాంటి సాంప్రదాయ నాయకురాలు కావచ్చు – ఎవరైనా తన జీవితానికి కాని, తన కమ్యూనిటీకి కాని చెందిన మౌలిక సమస్యను గుర్తించి దానిని పరిష్కరించాలని ప్రయత్నిస్తున్న మహిళ కావచ్చు. ఇంకో విధంగా చెప్పాలంటే ఈ సాంప్రదాయేతర నాయకురాలు మీ కుటుంబ సభ్యురాలో, మీ స్నేహితుల్లో ఒకరో కూడ అవ్వొచ్చు.

ఈ నాయకురాలి కథను క్లుప్తంగా మీ గ్రూపులోని వారికి తర్వాత సెషన్‌లో తెలపటానికి సిద్ధం అవ్వండి. ఆ నాయకురాలు ఎదుర్కొన్న సవాళ్ళు, ఆమె సమస్యను ఎదుర్కొనటంలో చూపించిన లక్షణాలు, నైపుణ్యాలపై కేంద్రీకరించండి.

నాయకత్వం అంటే

జండర్‌ని కలుపుకోవటం : అందరికీ ప్రయోజనకరమైన లక్ష్యాలను నిర్వచించి, దాని కొరకు పనిచేసి వాటిని సాధించటంలో స్త్రీ, పురుషులు భాగస్వాములు కావటం బాగుంటుంది.

కమ్యూనికేటివ్ : ప్రతి ఒక్కరూ ఇచ్చేందుకు ఏదో ఒకటి ఉంటుంది. పంచుకున్న ప్రతి సందర్భమూ నాయకత్వానికి సంకేతం అవుతుంది.

ప్రయోజనాత్మకమైనది : ప్రయోజనాన్ని నిర్వచించటం, విస్తరింప చేయటం అంటే నేర్చుకునే ప్రక్రియకు పూనుకున్నట్లే, అదే సమయంలో అధికారాన్ని వినియోగించే పనిలో ఉండటం

ప్రజాస్వామికం మరియు సమానత్వం : ఒకరి కొకరు తమ భావాలను తెలియ చేసుకునే భాగస్వామ్య సమాజంలో ప్రజలు పరస్పం గౌరవించుకుంటూ విలువనిస్తూ సంపూర్ణ మానవులవుతారు.

సాధనాలు – స్పందనలు : "లక్ష్యాలు మన ప్రయోజనాలు వాటిని సాధించే మార్గాలను పరిశీలించవలసిన అవసరం ఉంది. ప్రపంచవ్యాప్తంగా అందరికీ తెలిసిన నైతిక సూత్రం. నైతిక పరివర్తన గల ప్రజలు గమ్యాన్ని చేరుకోవటం ఎంత ముఖ్యమైనా, తక్షణం చేయవలసినదైనా అనైతిక మార్గాలను అనుసరించరు అని పై నైతిక సూత్రం చెబుతుంది.

"నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు"

సె ష న్ 2

నా జీవితంలో నేను నాయకురాలిని ఎలా కాగలను?

సెషన్ లక్ష్యాలు

- ▲ నాయకత్వ ప్రేరణను కలిగించిన పరిస్థితులు లేదా సంఘటనలు అన్వేషించటం
- ▲ మంచి నాయకత్వానికి ఉండవలసిన నైతిక ప్రవర్తన, నాయకుల చిత్త శుద్ధిని తెలియచేసే లక్షణాలు
- ▲ నాయకత్వ పద్ధతిలో, నాయకుల లక్ష్యాలలో జండర్ మరియు సెక్స్‌కున్న ప్రాముఖ్యత గమనించి గుర్తించటం. చాలా మంది దృష్టిలో సెక్స్ స్త్రీ, పురుషుల మధ్య శారీరక జీవశాస్త్ర సంబంధమైన భేదం. కానీ జండర్ అనేది సాంఘికంగా నిర్మితమైన స్త్రీ, పురుషులకు ఆపాదించబడిన ప్రవర్తన, సాంస్కృతిక, మానసిక లక్షణాలకు సంబంధించినది.
- ▲ వర్క్ షాప్‌లో పాల్గొన్నవారు ఎప్పుడూ, ఏ విధంగా నాయకత్వం వహించారో మిగిలిన వారితో పంచుకోవటం

సమన్వయానికి సూచనలు

మొదట సెషన్ ముగింపులో నాయకురాలిగా భావిస్తున్న ఒక మహిళ గురించి ఆలోచించమని చెప్పారు. ఈ వర్క్‌షాప్‌లో పాల్గొన్న ప్రతి ఒక్కరూ వారు అభిమానించే ఒక నాయకురాలి గురించి అందరికి తెలియ చేయాలి. వారు రాజకీయ అధికారి లాంటి సాంప్రదాయక నాయకురాలు కాని, రోజ వారి జీవితంలో మనతో కలసి మెలసి పని చేసేవారు లేదా కుటుంబ సభ్యులైనా కావచ్చు. సమస్యను పరిష్కరించటంలో నాయకురాలి పద్ధతులు, నిపుణత, ఆమె ఎదుర్కున్న సవాళ్ళకు ప్రాధాన్యత నివ్వాలి. కథను క్లుప్తంగా చెప్పినట్లయితే తరువాత అభ్యాసం "నాయకత్వానికి ప్రతి రూపాలు' తరువాత వచ్చే ప్రశ్నలు చర్చింటానికి తగిన సమయం లభిస్తుంది.

> గ్రూపును చిన్న టీంలుగా లేదా సరిసంఖ్య భాగస్వాములు గా విభజించినట్లయితే ఈ సెషన్‌ను సులభంగా నిర్వహించే ఎత్తుగడ అవుతుంది. (మరింత సమాచారం కొరకు ఎపెండిక్స్ బి ని చూడండి) పాల్గొన్న సభ్యులు వారి నాయకత్వ కథలను చెబుతున్నప్పుడు, ఒక వాలంటీర్ లేదా వాలంటీర్స్ చాక్ బోర్డు మీద కాని, ఫ్లిప్ చార్ట్ మీద కాని రికార్డు చేయాలి. 1. నాయకులు ప్రదర్శించిన లక్షణాలు, నైపుణ్యాలు 2. సహాయ యంత్రాంగం (ఉదా : కుటుంబం, స్నేహితులు, ఇరుగు పొరుగు వారు కలసి పని చేసేవారు) వీరు నాయకులు లక్ష్యాలను సాధించటానికి సహాయం చేసిన వారో, లేదా ప్రభావితం చేసే వారో అవ్వచ్చు.

రెండవ అభ్యాసంలో “జండర్‌తో తేడా వస్తుందా?” రెండు ఒకే రకమైన సంభాషణలు చోటు చేసుకున్నాయి. మొదటిది నలుగురు మహిళల మధ్య రెండవది నలుగురు పురుషుల మధ్య. ఈ అభ్యాసం ఉద్దేశ్యం పాల్గొన్న సభ్యుల ప్రతిస్పందనలను ఆ సంభాషణలతో పోల్చి, కుటుంబాల్లో కమ్యూనిటీల్లో అధికారం, నాయకత్వం గురించి వారి భావనలను జండర్ ఎలా ప్రభావితం చేస్తుందో నాయకులకు ఉపకరించే సహాయ యంత్రాంగం పరీక్షించటం.

నాయకుల లక్షణాలు, నైపుణ్యాలు	నాయకులకు ఉపకరించే సహాయ యంత్రాంగం

అభ్యాసం : నాయకత్వానికి నమూనాలు

దాదాపు ఒక గంట సమయం కేటాయించండి.

సెషన్‌లో పాల్గొన్న వారిలో ప్రతి ఒక్కరూ ఆమె అభిమానించే నాయకురాలి కథను పంచుకున్న తర్వాత ఈ క్రింది ప్రశ్నలను పరిశీలించండి.

- ▲ చాలా కథల్లో ఒకే రకమైన ఇతి వృత్తం, పరిస్థితులు, సందర్భాలు మళ్ళీ మళ్ళీ వచ్చాయా? ఏ రకమైన సంఘటనలు మహిళల చర్యలు తీసుకోవటానికి కారణమయ్యాయి.
- ▲ వారందరిలో ఉన్న ఒకే రకమైన లక్షణాలు, నైపుణ్యాలు ఏవి?
- ▲ మహిళలు ఎదుర్కొన్న సవాళ్ళ నుండి నాయకత్వ లక్షణాలు ఆవిర్భవించాయా లేదా బయటపడ్డాయా? ఆ మహిళలకు నాయకత్వ లక్షణాలు ముందే ఉన్నాయా?
- ▲ మహిళా నాయకులు వారి లక్ష్యాలు చేరుకోవటానికి సహాయ పడటంలో యంత్రాంగం, సంస్థలు, వ్యక్తుల పాత్ర ఏమిటి?
- ▲ మీ జీవితంలో ఏదైన సవాలును స్వీకరించి ఎదిరించి పోరాడిన జ్ఞాపకం ఉందా?

  దానిని అధిగమించటంలో మీరు ఉపయోగించిన పద్ధతులు, నిపుణత ? సవాళ్ళను ఎదుర్కోనటంలో సహాయ యంత్రాంగం పాత్ర ఏమిటి? మీరు తీసుకున్న చర్యలు?
- ▲ సమస్యా పరిష్కారానికి మీరు అనుసరించిన పద్ధతులు వ్యక్తిగతమైనా, సామాజికమైనా వాటిని సమర్ధించుకోవలసిన అవసరం ఏర్పడిందా? నాయకులు అనుసరించే పద్ధతులు 'ఉన్నతమైన విలువలు' కలిగి ఉండాలా లేదా సమస్యను పరిష్కరిస్తే సరిపోతుందా?
- ▲ మీకు ఏ రకమైన నాయకత్వ లక్షణాలున్నియని మీరు భావిస్తున్నారు? మీకు అదనంగా ఏ నాయకత్వ లక్షణాలు ఉంటే బాగుండునని భావిస్తున్నారు?
- ▲ కుటుంబంలో నిర్బంధాలు కానీ కమ్యూనిటీ ఆకాంక్షలు కానీ మీ నాయకత్వ సామర్ధ్యాన్ని ఆటంక పరచాయా?
- ▲ వీటి నుండి తప్పించుకోవటానికి మీకు ఉపయోగపడిన కొన్ని ఎత్తుగడలు ఏమిటి?
- ▲ నాయకత్వ లక్షణాలు వృద్ధి చేసుకోవటానికి మిమ్మల్ని కాని ఇతరులను కాని ఎలా ఉత్తేజ పరుస్తారు?
- ▲ ఏవైనా ప్రత్యేకమైన సాంఘిక సమస్యను నివారించటం మీ వ్యక్తిగత బాధ్యత అని భావించారా?
- ▲ మీరు మిమ్మల్ని నాయకురాలని గుర్తిస్తారా? ఎందుచేత లేదా ఎందుచేతకాదు?
- ▲ మిమ్మల్ని నాయకురాలిగా ఇతరులు భావిస్తారా?

వచ్చేవారం మీరు ప్రోత్సహించ తలచుకున్న నాయకత్వ లక్షణాలు దృష్టిలో పెట్టుకుని వాటిని అన్వయించే ప్రయత్నాన్ని ఒక్క సారన్నా చేయండి.

అభ్యాసం : జండర్ వలన తేడావస్తుందా?

ఈ అభ్యాసం కొరకు 45 నిమిషాల సమయం కేటాయించండి.

ఈ క్రింది ఉన్న రెండు దృశ్యాలలో ఐదు పాత్రలు ఉన్నాయి. పాల్గొన్న సభ్యులలో గ్రూపు వాలంటీర్లను ఒక్కొక్కరిని ఒక్కో పాత్ర చొప్పున చదవమనండి. ఆ సంభాషణలు జండర్ ప్రాముఖ్యాన్ని, పాత్రల సామాజిక పరివర్తన, నైతిక పరివర్తన మరియు శక్తి సామర్థ్యాలను అర్థం చేసుకోవటానికి ఏ విధంగా ఉపయోగపడుతున్నాయో చర్చించండి. తరువాత వచ్చిన ప్రశ్నలు మీ చర్చలకు తోడ్పడతాయి.

దృశ్యం 1

పాత్రలు : అల్మాజ్, ఇన్‌సాఫ్, లీనా, ఫరా మరియు సూత్ర ధారి

సూత్రధారి : *మధ్యాహ్న సమయంలో నలుగురు మహిళలు ఒక చెట్టు నీడన కూర్చున్నారు. వారిలో అందరికన్నా పెద్దావిడ పేరు ఇన్‌సాఫ్. ఇవాళ ఆమె 60వ పుట్టిన రోజు. ఆమె మేనకోడలు లీనా అత్తను కలవడానికి వచ్చింది ఇన్‌సాఫ్ కిరాణా దుకాణంలో ఫరా పనిచేస్తుంది. అల్మాజ్ స్థానిక రాజకీయాల్లో చురుగ్గా ఉంటూ టౌన్ కౌన్సిల్‌కు ఎన్నికయ్యింది. ఈమె ఫరాకు మంచి స్నేహితురాలు. వీరందరూ మధ్యాహ్న భోజనం చేస్తున్నారు.*

అల్మాజ్ : *ఇన్‌సాఫ్ మీ మేనకోడలు చురుకైనది. ఆకర్షణీయంగా ఉంటుంది. మీకొక కుటుంబం లేదే అని మీరు ఎప్పుడైనా దిగులు పడ్డారా?*

ఇన్‌సాఫ్ : *ఉఫ్ : అంత చురుకైనదేమీ కాదులే. నేను కుటుంబాన్ని ఏర్పరచుకోలేనంత ముసలి దాన్ని కాదులే. ఫరాని ఒక్కసారి అడుగు. ఇప్పటికీ తలిదండ్రులు నా షాపుకి వచ్చినప్పుడు వాళ్ళ అబ్బాయిని కలవమనో.... ఇంకోటో చెప్తూనే ఉంటారు. నా కిష్టం లేదు కాబట్టే నేను పెళ్ళి చేసుకోలేదు.*

లీనా : *అత్తా, ఇప్పుడు నువ్వు పెళ్ళి చేసుకునే వయస్సులో లేవు. నిన్ను కావలనుకునే వాళ్ళు అనాకారో, ముసలివాడో అయి ఉంటారు.*

అల్మాజ్ : *అది వాస్తవం కాదులే లీనా. మీ అత్త ధనవంతురాలైన మహిళ. నాకు తెలిసిన మగవాళ్ళలో చాలా మంది ఆమెను సంతోషంగా పెళ్ళి చేసుకోవడానికి ఒప్పుకుంటారు. అంత ప్రసిద్ధి పొందినామె నీ అత్త అవ్వటం నీ అదృష్టం.*

లీనా : *నాది కూడ మా అత్త పోలికే. నాకూ పెళ్ళి ఇష్టం లేదు. మగవాళ్ళుంటే పనే పని, అదే పనిగా తినటం, ఖర్చు పెట్టడం అంతే. చాలామంది పిల్లలు కావాలంటారు. నాకు స్వేచ్ఛగా ఉండటం ఇష్టం. అంతేకాకుండా భర్త, పిల్లల బాధ్యతలు ఉంటే చదువు కొనసాగించటం కుదరదు.*

ఫరా : *లీనా, నిజంగానే తెలివైన పిల్ల. నీ చదువు పూర్తి కావటం ముఖ్యం. నా సంగతే చూడు. జబ్బు పడ్డ నా భర్త బాగోగులు చూసుకోవాలి. మీ అత్తవాళ్ళ షాపులో కష్టపడి పనిచేస్తాను, నేను బాగానే పని చేస్తానని అనుకుంటాను.*

ఇన్‌సాఫ్ : *అవును బాగానే చేస్తావు.*

ఫరా : *నా కున్న కొద్ది చదువుతో జీవితంలో పైకి వేళ్ళే దారి లేదు. షాపులో పనిచేయటానికి అవసరమైన చదువు సంధ్యలున్నాయి కాని, నా కున్న దానితో నేను సంతృప్తి చెందాలి. ఈ ఉద్యోగం ఇచ్చినందుకు, నా భర్తను చూసుకోటానికి ఎప్పడన్నా షాపులో కొంచెం సమయమే పనిచేసినా, అసలు రాలేక పోయినా నన్ను సహృదయంతో అర్థం చేసుకున్నందుకు మీ అత్తకు నేను రుణ పడి ఉంటాను.*

అల్మాజ్: *ఏడుపు ఏడుపు, ఏడుపు మగవాళ్ళ విషయంలో పిల్లల విషయంలో ఇదొక్కటే ఆడవాళ్ళకు చాతనయ్యింది. నేను మా ఆయనను ప్రేమిస్తున్నాను. నా పిల్లల బాగోగులు చూసుకుంటాను. జీవితం అంటే కుటుంబం, వారి బాగోగులు చూసుకోవటమే కదా?*

ఫరా : *నీ పిల్లలు చిన్న వాళ్ళు కాబట్టి ఈ కబుర్లన్నీ చెబుతున్నావు.రేపు వాళ్ళు పెద్దవాళ్ళయి పెళ్ళి చేసుకుని ఇల్లు వదిలి పెట్టి వెళ్ళే వరకు ఆగు. ముసలితనంలో నిన్ను చూసుకోవడానికి నీదగ్గర ఎవ్వరూ ఉండరు. వాళ్ళ భర్తా, పిల్లలను చూసుకోవటమే సరిపోతుంది. నా కొడుకా? వాడు బంగారం*

అల్మాజ్ : *నా కూతుళ్ళు కూడా బంగారాలే. ఇంట్లో చాలా సాయం చేస్తారు. నా భర్త తన తల్లిదండ్రులను చూసి రావడానికి ఊరు వెళ్ళినప్పుడు, రాజకీయాలను చూడటానికి చర్చించడానికి నేను ఎవర్నైనా స్థానిక అధికారులను పిలిచినప్పుడు నా కూతుళ్ళు చక్కటి ఆతిథ్యం ఇస్తారు.*

లీనా : *ఆహా ! రాజకీయాల్లో నీ అడుగు జాడల్లో నడవడానికి వాళ్ళకు ఇప్పటి నుండే తర్ఫీదు ఇస్తున్నా వన్నమాట.*

అల్మాజ్ : *అదేమంత అసాధ్యమైన విషయం కాదు. (గట్టిగా నిట్టూరుస్తూ) మీకు తెలిసిందే కదా. రాజకీయాలు వికృతంగా తయారయ్యాయి. రాజకీయ జీవితంలో నాకు లభించిన ఆదరణ వారికి కూడ లభిస్తుందా అన్నది అనుమానమే. టౌన్ కౌన్సిల్ స్త్రీలకు అనువైన ప్రదేశం కాదు.*

ఇన్సాఫ్ : *అల్మాజ్ నువ్వేదో కలలు కంటున్నావు. టౌన్ కౌన్సిల్‌లో సేవ చేయడానికి నీ కూతుళ్ళకు ఓట్లు పడవు. వాళ్ళకు ఎవరేస్తారు ఓట్లు? నువ్వు గెలిచావంటే కారణం నీ తండ్రి. యుద్ధకాలంలో ఆయనో హీరో, మీ అమ్మాయిలకు మగవాళ్ళు ఓట్లు వేయరు, ఆడవాళ్ళేమో వాళ్ళ భర్తలు చెప్పిన వాళ్ళకు వేస్తారు.*

అల్మాజ్ : *ముసలావిడ, వెనుకటి కబుర్లు చెబుతున్నారు. రోజులు మారాయి. మీరే చూస్తారు. రాజకీయాల్లో నా కూతుళ్ళు ఎంత బాగా రాణిస్తారో. వాళ్ళకు ఈ పట్టణాన్ని ప్రత్యేకించి వ్యాపార వర్గాలను అభివృద్ధి చేసే ఆలోచనలు చాలా ఉన్నాయి.*

ఫరా : *అల్మాజ్, ఇప్పుడు నువ్వు ఒక తెలివి గల, అద్భుతమైన మహిళను అగౌరవ పరుస్తున్నావు. ఇక కబుర్లు చాలించి రండి. ఇన్సాఫ్‌కు పుట్టిన రోజు శుభాకాంక్షలు తెలియ చేద్దాము. ఈ సంవత్సరం ఆమెకు మరింత ఉజ్వలమైనది గానూ, ఆనంద దాయకంగాను ఉండాలని కోరుకుందాము.*

లీనా, ఫరా మరియు అల్మాజ్ : *అవును, అవును అవును*

దృశ్యం 2 :

పాత్రలు : ముహమ్మద్, అద్నాన్, అమీర్, ఫైజల్, సూత్రధారి

సూత్రధారి : *మధ్యాహ్న సమయంలో నలుగురు మగవారు ఒక చెట్టు నీడన కూర్చున్నారు. అద్నాన్ వాళ్ళందరిలో పెద్దవాడు. ఈ రోజు అతని 60వ పుట్టిన రోజు. ఆయన మేనల్లుడు అమీర్ ఆయనను కలుద్దామని వచ్చాడు. ఫైజల్, అద్నాన్ కిరణా షాపులో పనిచేస్తాడు. ముహమ్మద్ స్థానిక రాజకీయాల్లో చురుగ్గా ఉంటూ టౌన్ కౌన్సిల్‌కు ఎన్నికయ్యాడు. ఫైజల్‌కు మంచి స్నేహితుడు. వారందరూ మధ్యాహ్న భోజనం చేస్తున్నారు.*

ముహమ్మద్ : *అద్నాన్ మీ మేనల్లుడు చురుగ్గా ఆకర్షణీయంగా ఉన్నాడు. మీ కొక కుటుంబం*

లేదే అని మీరెప్పుడయినా దిగులు పడ్డారా?

అద్నాన్ : *అరే! వాడేంచురుకు! నేనేమంత పెద్దవాడిని కాదులే. కావాలంటే కుటుంబాన్ని ఏర్పరచుకోగలను. ఫైజల్‌ని ఒక్కసారి అడుగు. ఆడపిల్లల తల్లిదండ్రులు నా షాపు చుట్టూ తిరుగుతూనే ఉంటారు. వాళ్ళమ్మాయి పెళ్ళి కుందనో వాళ్ళ అమ్మాయిని పెళ్ళి చేసుకోమనో అడుగుతూ ఉంటారు. నాకిష్టం లేదు కాబట్టే నేను పెళ్ళి చేసుకోలేదు.*

అమీర్ : *మామా ఇప్పుడు నువ్వు పెళ్ళి చేసుకునే వయస్సులో లేవు నిన్ను కావాలనుకున్నవాళ్ళు అనాకారో, ముసలి కన్య గాని అయి ఉంటుంది.*

ముహమ్మద్ : *అమీర్. అది వాస్తవం కాదు. నీ మామ ధనవంతుడు. చాలా మంది మహిళలు ఆయనను పెళ్ళి చేసుకోవటానికి సంతోషంగా ఒప్పుకుంటారు. అంత ప్రసిద్ధుడైన మామ ఉండటం నీ అదృష్టం.*

అమీర్ : *నాది కూడ మా మామ పోలికే. నాకూ పెళ్ళి ఇష్టం లేదు. ఆడవాళ్ళంటే పనే పని. అదే పనిగా తినటం, ఖర్చు పెట్టడం అంతే. చాలా మంది పిల్లలు కావాలంటారు. నాకు స్వేచ్ఛగా ఉండటం ఇష్టం. అంతేకాకుండా భార్య, పిల్లల బాధ్యతలుంటే చదువుసాగదు.*

ఫైజల్ : *అమీర్ నువ్వు నిజంగా తెలివైన అబ్బాయివి. నీ చదువు పూర్తి కావటం ముఖ్యం. నా సంగతే చూడు, జబ్బు పడ్డ నా భార్య బాగోగులు చూసుకోవాలి. మీ మామ షాపులో కష్టపడి పనిచేస్తాను. నేను బాగానే పని చేస్తానని అనుకుంటాను.*

అద్నాన్ : *అవును బాగానే చేస్తావు.*

ఫైజల్ : *నా కున్న కొద్ది చదువుతో జీవితంలో పైకి వెళ్ళే దారి లేదు. షాపులో పని చేయడానికి అవసరమైన చదువు సంధ్యలున్నాయి కాని. నాకున్న దానితోనే నేను సంతృప్తి చెందాలి. ఈ ఉద్యోగం నాకు ఇచ్చినందుకు, ఎప్పుడైనా నా భార్యను చూసుకోవలసి వచ్చినప్పుడు షాపులో కొంచెం సేపే పని చేసినా, అసలు రాలేకపోయినా నన్ను సహృదయంతో అర్థం చేసుకున్నందుకు మీ మామకు నేను రుణపడి ఉంటాను.*

ముహమ్మద్ : *ఏడుపు, ఏడుపు, ఏడుపు. ఆడవారి విషయంలో పిల్లల విషయంలో మగవాళ్ళకు చాతనయ్యింది ఇదొక్కటే. నేను మా ఆవిడను ప్రేమిస్తాను. నా పిల్లల బాగోగులు చూసుకుంటాను. జీవితం అంటే కుటుంబం, వారి బాగోగులు చూసుకోవటమే కదా.*

ఫైజర్ : *నీ పిల్లలు చిన్న వాళ్ళు కాబట్టి ఈ కబుర్లన్నీ చెబుతున్నావు. రేపు వాళ్ళు పెద్దవాళ్ళయి పెళ్ళి చేసుకుని ఇల్లు వదిలి పెట్టి వెళ్ళే వరకు ఆగు. ముసలి తనంలో నిన్ను చూసుకోవడానికి నీ దగ్గర ఎవ్వరూ ఉండదు. వాళ్ళ భార్త, పిల్లలను చూసుకోవటమే సరిపోతుంది. నా కొడుకా? వాడు బంగారం*

ముహమ్మద్ : *నా కూతుళ్ళు కూడ బంగారాలే! ఇంట్లో చాలా సాయం చేస్తారు. నా భార్య తన తల్లిదండ్రులను చూడటానికి ఊరు వెళ్ళినప్పుడు. రాజకీయాలు చర్చించటానికి నేను ఎవరినయినా స్థానిక అధికారులను పిలిచినప్పుడు నాకూతుళ్ళు మంచి ఆతిధ్యం ఇస్తారు.*

అమీర్ : *ఆహా! రాజకీయాల్లో నీ అడుగు జాడల్లో నడవటానికి ఇప్పటి నుండే తర్ఫీదు ఇస్తున్నావన్నమాట.*

ముహమ్మద్ : *అదేమంత అసాధ్యమయిన విషయం కాదు... (గట్టిగా నిట్టూరుస్తూ) మీకు తెలిసిందే కదా, రాజకీయాలు వికృతంగా తయారయ్యాయి. రాజకీయా జీవితంలో నాకు*

లభించిన ఆదరణ వారికి కూడా లభిస్తుందా అన్నది సందేహమే. టౌన్ కౌన్సిల్ స్త్రీలకు అనువైన ప్రదేశం కాదు.

అద్నాన్ : *ముహమ్మద్ నువ్వేదో కలలు కంటుఆన్నవు. టౌన్ కౌన్సిల్‌లో సేవ చేయడానికి నీ కూతుళ్ళకు ఓట్లు పడవు. వాళ్ళకు ఎవరేస్తారు ఓట్లు. నువ్వు గెలవటానికి కారణం నీ తండ్రి. యుద్ధకాలంలో ఆయనో హీరో. మీ అమ్మాయిలకు మగవాళ్ళు ఓట్లు వేయరు. ఆడవాళ్ళేమో వాళ్ళ భర్తలు చెప్పిన వాళ్ళకే వేస్తారు.*

ముహమ్మద్ : *ముసలాయనా, నువ్వు వెనుకటి కబుర్లు చెబుతున్నావు. రోజులు మారాయి. మీరే చూస్తారు. రాజకీయాల్లో నా కూతుళ్ళు ఎంత బాగా రాణిస్తారో, వాళ్ళకు ఈ పట్టణాన్ని ప్రత్యేకించి వ్యాపార వర్గాలను అభివృద్ధి చేసే ఆలోచనలు చాలా ఉన్నాయి.*

ఫైజల్ : *ముహమ్మద్ నువ్వు ఇప్పుడు ఒక తెలివైన, అద్భుతమైన వ్యక్తిని అవమాన పరుస్తున్నావు. ఇక కబుర్లు చాలించి రండి. అద్నాన్‌కు పుట్టిన రోజు శుభాకాంక్షలు తెలుపుదాము. ఈ సంవత్సరం ఆయనకు మరింత ఉజ్వలమైనది గానూ. ఆనంద దాయకంగానూ ఉండాలని కోరుకుందాము.*

అమీర్, ఫైజల్, ముహమ్మద్ : *అవును అవును అవును*

చర్చల కోసం ప్రశ్నలు :

- దృశ్యం 1, 2 లోని సంభాషణలు నమ్మదగినవిగా ఉన్నాయా? ఏ విషయాలు నమ్మదగినవిగా లేవు? ఎందుచేత?
- పెద్దామె ఇన్సాఫ్ ఇంకా పెళ్ళి చేసుకోవచ్చునా? ఎందుకని అవును లేదా ఎందుకనికాదు? పెద్దాయన అద్నాన్ ఇంకా పెండ్లి చేసుకోవచ్చునా? ఎందుకని అవును లేదా ఎందుకని కాదు? వాళ్ళ వయస్సు, ఆర్థిక స్థితి లేదా జండర్‌ను కారణంగా చెప్పుకోవచ్చా? ఇన్సాఫ్ గర్భం దాల్చే వయస్సు దాటి పోవటానికి ప్రాముఖ్యత
ఉందా?
- ఇన్సాఫ్ మేనకోడలు లీనాకు మీరు ఏ విధమైన సలహా ఇస్తారు? అద్నాన్ మేనల్లుడు అమీర్‌కు ఏ విధమైన సలహా ఇస్తారు? ఆ సలహా పెండ్లి కుటుంబం, చదువు, వృత్తి జీవితంలో సమతుల్యం సాధించటానికి ఇవ్వండి. మీ సలహా ఇద్దరకూ వేర్వేరుగా ఉంటుందా? ఎందుకు లేదా ఎందుకు కాదు?
- మీరే కనుక అల్మాజ్ అయితే స్థానిక మహిళా రాజకీయ వాదిగా మీ అమ్మాయిలకు ఏ విధమైన రోల్ మోడల్‌గా ఉండాలనుకుంటున్నారు. వారు సమర్ధవంతమైన నాయకులు గాను, రుజువర్తన కలిగిన మహిళలుగాను ఎదగడానికి మీరు ఎలాంటి సలహాలు ఇస్తారు?
- మీరే ముహమ్మద్ అయితే, స్థానిక రాజకీయ వాదిగా మీ అమ్మాయిలకు ఏ విధమైన రోల్ మోడల్‌గా ఉండాలనుకుంటున్నారు? కూతుళ్ళకు, కొడుకులకు భిన్న పాఠాలు, భిన్న ఉదాహరణలు వర్తిస్తాయా?
స్త్రీ, పురుషులు భిన్న నాయకత్వ పోకడలు, నమూనాలు ప్రదర్శిస్తారా?
- ఒక్కొక్కరి బలాలు, బలహీనతలు ఏమిటి? పురుషుల కన్నా, స్త్రీలు మంచి నాయకులు అవ్వటానికి ఏమైనా మార్గాలు ఉన్నాయా? పురుషులు, స్త్రీల కన్నా మంచి నాయకులవ్వటానికి మార్గాలున్నాయా?

- ▲ స్త్రీల జీవితానుభవాలు నాయకత్వ విలువలు, లక్ష్యాలను ప్రభావితం చేసే విధంగా ఎలా తెస్తారు? పురుషుల జీవితానుభవాలు వారు నాయకత్వంలోకి ప్రవేశ పెట్టే విలువలను లక్ష్యాలను ఎలా ప్రభావితం చేస్తాయి?
- ▲ మీరు పురుషుల వద్ద పని చేయటానికి ఇష్టపడతారా లేదా మహిళల వద్ద చేయడానికి ఇష్టపడతారా! ఏమైనా తేడా ఉంటుందా?
- ▲ మీ కమ్యూనిటీలోని మహిళా రాజకీయ అభ్యర్థికి మీరు మద్ధతు ఇస్తారా? ఎందుచేత / అవునా ఎందుచేత కాదు! మహిళా రాజకీయ వేత్తలు మహిళల అవసరాలను, ఆకాంక్షలను మగవారికన్నా బాగా పట్టించుకుంటారని అనుకుంటున్నారా? ఎందుచేత అవును? ఎందుచేత కాదు?
- ▲ పాలక మండలిలో మహిళలు ఎక్కువ సంఖ్యలో ఉంటే, ఉదాహరణకు స్కూల్ బోర్డు, వ్యాపార వేత్తల్లో, స్థానిక కౌన్సిల్లో వాటి పని తీరులో మార్పు ఉంటుందా? ఆ మార్పు రావడానికి ఎంత మంది మహిళల అవసరం ఉంటుంది? 2%తో మార్పు వస్తుందా? 10%, 33%, 50%.... ఇంకేదైనా శాతం ? ఎందుకు లేదా ఎందుకని కాదు?

దార్శనికత అంటే లక్ష్యాలను ఏర్పరచుకోవటం మాత్రమే కాదు.

అది ఒక మంచి దృశ్యం. ఒక ఆదర్శం, మనం చేస్తున్న పని చక్కగా చేసినట్లయితే ఎలా ఉంటుందనే ఒక ఆలోచన దానిలో ఉంటాయి.

"నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు"

సె ష న్ 3

నా విజన్ ఏమిటి?

సెషన్ లక్ష్యాలు

- ▲ మన వ్యక్తిగత విజన్ గురించి చర్చించటం
- ▲ ఒక వ్యక్తి యొక్క కల లేదా విజన్ ఆమెను నాయకురాలిగా ఎదగడానికి ఏ విధమైన ప్రేరణనిస్తుందో పరిశీలించటం
- ▲ మన విజన్‌ను వివరించగల ఒక నిర్దిష్టమైన ప్రతిపాదనను లేదా కార్యక్రమాన్ని సూత్రీకరించే శక్తిని పరిశోధించటం
- ▲ మన వ్యక్తిగత విజన్ మాటల్లో, చేతల్లో పెట్టటం ఎలా అని విశ్లేషించటం

సమన్వయపరిచేందుకు సూచనలు

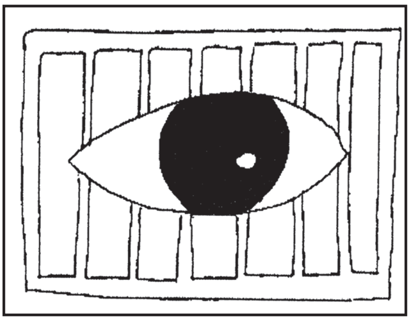
మహమ్మద్ యూనస్ యొక్క విజన్‌ను తెలియ జేసే క్రింది కథను బిగ్గరగా చదవండి. ఈ దార్శనికత వలన బంగ్లాదేశ్‌లో చిన్న బాంకు రుణాలు సామాజిక ఆర్థిక న్యాయాన్ని ఏ విధంగా ప్రభావితం చేస్తాయో తెలుస్తుంది. ఆయన గుర్తించిన పేదల ఆర్థిక సమస్యలను ఒక గ్రూపుగా చర్చించండి. ముఖ్యంగా మహిళల విషయం చర్చించి వాటిని సరిదిద్దడానికి ఆయనకున్న విజన్ గురించి మాట్లాడండి. మహమ్మద్ యూనస్‌కథ తర్వాత వచ్చే ప్రశ్నలను పరిశీలించిన తర్వాత పాల్గొన్న సభ్యులు మార్పును ప్రభావితం చేసే తమ స్వంత విజన్ గురించి అందరితో పంచు కోవాలి. ఈ అభ్యాసం వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారికి స్వంత విజన్ ప్రతిపాదనను సూత్రీకరించటంలో సహాయ పడే విధంగా రూపొందించబడింది.

ఈ అభ్యాసం పాల్గొన్న వారికి మిగిలిన భాగస్తులతో తాము సౌకర్యవంతంగా ఉన్నామనే భావనను కల్గించటంలో సాయపడుతుంది. వారు ఒకరితో ఒకరు తమ స్వంత విజన్ ప్రతిపాదనలను పంచుకో కలుగుతారు. మరిన్ని సమన్వయ పద్ధతుల కోసం ఎపెండిక్స్ – బి చూడండి.

ప్రపంచంలో ఏ ఒక్కరైనా పేదవాడిగా ఎందుకు ఉండాలో నాకు కారణం బోధపడటం లేదు.

మహమ్మద్ యూనస్ : ఆర్థిక వేత్త

1971లో తన మాతృ భూమికి స్వతంత్రము వచ్చిన 9 నెలల తర్వాత మహమ్మద్ యూనస్ బంగ్లాదేశ్‌కు తిరిగి వచ్చారు. ఆయన చిట్టగాంగ్ విశ్వ విద్యాలయంలో ఆర్థికశాస్త్రం బోధించే సమయంలో ఆయన దేశస్తులు యుద్ధం, కరువుతో బాధపడుతున్నారు. తరగతి గదిలో సమస్యలు పరిష్కరించగలమనే ఆయన నమ్మకాన్ని, వాస్తవాలు తూట్లు పొడిచాయి. విశ్వ విద్యాలయం దగ్గరలో ఉన్న గ్రామంలోని ప్రజలతో మాట్లాడి వారి కష్ట, నష్టాలు అర్థం చేసుకునే ప్రయత్నం చేద్దామనుకున్నారు.



యూనస్ వెదురుతో స్టూల్స్ చేసే మహిళను కలిసినప్పుడు ఆమె దయనీయ పరిస్థితి పేదరికం మూలాల గురించి ఆయన తిరిగి పరీక్షించుకోవడానికి దారి తీసింది. వెదురు కొనటానికి ఆమె వద్ద డబ్బులు లేవు, వ్యాపారి వద్ద డబ్బులు అప్పు తీసుకుని కొనాలి. దానికి బదులుగా ఆమె తయారు చేసిన స్టూల్స్ వ్యాపారి నిర్ణయించిన ధరకు అతనికే అమ్మాలి. ఆమె వెదురు కొనటానికి అవసరమైన 20 సెంట్లు తనే ఇవ్వాలని ఉబలాట పడినప్పటికి, యూనస్ దానికి మారుగా ఒక పెద్ద ప్రణాళిక వేసారు. ఆయన తన విద్యార్థితో డబ్బు అవసరమైన గ్రామీణుల లిస్టు ఒకటి రాయమన్నారు. ఆయన విస్మయం చెందేలా నలభై రెండు మంది పనిచేసే వారికి, వారి వస్తువులను సరైన ధరకు అమ్మేటందుకు మొత్తం 27 డాలర్లు కావాలని తేలింది. గ్రామీణులకు అవసరమైన డబ్బు అప్పుగా ఇచ్చి, వారికి వీలైనప్పుడు తీర్చే విధంగా వారికి ఎటువంటి సహాయం చేయాలో పరిశీలించాలని యూనస్ ఉత్సాహ పడ్డారు. విశ్వ విద్యాలయ ప్రాంగణంలో ఉన్న ఒక బ్యాంకును గ్రామీణులకు రుణాలకు ఇచ్చేందుకు ఒప్పించాలనుకున్నారు, కాని బ్యాంక్ మేనేజర్ ఈ ఆలోచనను తిరస్కరించారు ఎందుకంటే ఆయన ఉద్దేశ్యంలో పేద ప్రజలు ముఖ్యంగా పేద మహిళలు అప్పును జమకట్టే స్థోమత లేనివారు.

పట్టు వదలని యూనస్ తనే స్వంతంగా 1983లో గ్రామీణ బ్యాంకును ఆరంభించారు. దానిని ఆరంభించటానికి ఆయన వద్ద కొద్ది మొత్తం పెట్టుబడి ప్రభుత్వ అనుమతి మాత్రమే ఉన్నాయి. గ్రామీణ బ్యాంకు పేదవారికి, ముఖ్యంగా మహిళలకు వ్యాపార రుణాలు ఇవ్వటం మొదలు పెట్టింది. ఒక పురుషుడు నలుగురిలో మహిళలను ఉద్దేశించి మాట్లాడే పరిస్థితే లేనప్పుడు మహిళలను రుణాలు తీసుకోవటానికి అంగీకరించేట్లు చేయడానికి పట్టు విడవకుండా పనిచేయవలసి వచ్చింది. మొదట్లో మహిళలు తమకు వ్యాపారం తెలియదని ఆ డబ్బు తమ భర్తల కివ్వమని కోరారు. క్రమంగా వారిని చిన్న వ్యాపారాలు చేసుకునేందుకు ఐదుగురు కలసి ఒక గ్రూపు కింద ఏర్పడి రుణాలను తీసుకునే విధంగా యూనస్ ఒప్పించకలిగారు. ఈ మహిళలు తమ స్నేహితులను కూడ రుణం తీసుకోవలసిందిగా ప్రోత్సహించారు. ఆ రుణాన్ని తిరిగి చెల్లించినప్పుడు వారికి తమ బాధ్యతలే కాకుండా తమ కుటుంబ బాధ్యతలు కూడా తీసుకోగలమనే నమ్మకం కుదిరింది.

సహాయ కార్యక్రమాల్లో, ప్రభుత్వేతర సంస్థల్లో ఎక్కడైనా గ్రామీణ్ ను అనుకరించాలని ప్రయత్నించినప్పుడు యూనస్ ఒక విషయాన్ని గుర్తు చేస్తారు. 'పేదరికాన్ని పేదవారు సృష్టించలేదు.

కానీ మనం ఏర్పాటు చేసిన మన చుట్టూ ఉన్న సంస్థలే సృష్టించాయి. మనం ఆ సంస్థలను మరల డిజైన్ చేయటానికి డ్రాయింగ్ బోర్డు దగ్గరకు తిరిగి వెళ్ళాలి. అప్పుడే అవి పేదవారి పట్ల వివక్షా రహితంగా ఉంటాయి. పేదరిక నిర్మూలనలో యూనస్ మిషన్‌కు అంతర్జాతీయంగా పనిచేసే ఆస్కారం ఉంది. ఆయన చెప్పేది ఏమిటంటే "సమాజంలో ప్రతి ఒక్క మానవుని మర్యాదకు హామీ నివ్వ వలసిన బాధ్యత అన్ని సమాజాల మీద ఉంది. మనం మానవ హక్కుల గురించి మాట్లాడతాం,కాని మానవ హక్కులకు పేదరికానికి ఉన్న సంబంధం గురించి మాట్లాడం. పేదల స్వయం ఉపాధి కోసం వ్యాపార రుణాల నిచ్చేసంస్థలను నెలకొల్పినట్లయితే, వారు కూడా బంగ్లాదేశ్‌లో మేము సాధించిన ప్రగతిని సాధించ కలుగుతారు. ప్రపంచంలో ఏ ఒక్కరైనా పేదవాడిగా ఎందుకు ఉండాలో నాకు కారణం బోధపడటంలేదు."[12]

మహమ్మద్ యూనస్ గ్రామీణ బ్యాంకు వ్యవస్థాపకుడు. ప్రస్తుతం గ్రామీణ బ్యాంకు బంగ్లాదేశ్‌లో 36,000 గ్రామల్లో, 2.1 మిలియన్ల రుణ గ్రహీతలు, 12000 మంది ఉద్యోగులు ఉన్న సంస్థ. గ్రామీణ్ పద్ధతిలో కార్యక్రమాలు ఇప్పుడు 56 దేశాల్లో జరుగుతున్నాయి. 1990 నుండి గ్రామీణ్ బ్యాంకింగ్ మాత్రమే కాక విద్యుదీకరణ, ఇంటర్నెట్, వైర్‌లెస్ టెలికమ్యూనికేషన్ రంగాల్లోకి విస్తరించి, బంగ్లాదేశ్‌లోని గ్రామీణ ప్రజలకు సాధికారతను కల్పించే ప్రయత్నంలో ఉంది.

చర్చల కోసం ప్రశ్నలు

- మహమ్మద్ యూసఫ్ తన విజన్‌ను రూపొందించుకునేలా ప్రోత్సహించిన పరిస్థితులు? పేదవారిని ఇరకాటంలో పెడుతున్న ఏ సమస్యలకు ఆయన పరిష్కారాలు వెతకాలనుకున్నారు?
- ఆయన నిర్ధారించిన పరిష్కారం ఏమిటి? మానవ ప్రవృత్తికి సంబంధించిన ఏ నమ్మకాలు యూనస్‌ను ప్రోత్సహించాయి?
- పరిష్కారాన్ని అమలు పెట్టడంలో ఆయన తన పాత్రను ఎలా ఊహించుకున్నారు?
పేదరికాన్ని నిర్మూలించాలనే ఆయన అన్వేషణలో యూనస్ చూపించిన నాయకత్వ లక్షణాలు? ఆయన సైద్ధాంతిక నాయకత్వాన్ని ప్రదర్శించినట్లుగా మీరు విశ్వసిస్తారా?
- యూనస్ స్థానంలో ఒక మహిళ ఉన్నట్లయితే ఆయన సాధించిన లక్ష్యాలను సాధించకలిగేదా? ఎందుకు లేదా ఎందుకు సాధించలేదు? మీకు కూడ అదే సందర్భం ఎదురైతే మీరు ఎలా ఎదుర్కొనేవారు?
- పైన యూనస్ ప్రస్తావించిన విషయాలు సమస్యకు పరిష్కారాన్ని సూక్ష్మంగా తెలుపుతున్నాయా? దానిలో ఆయన పాత్ర ఏమిటి? విజన్ స్టేట్‌మెంట్ తప్పనిసరిగా ఉండవలసిందేనని తెలియ జేస్తుందా? ఎందుకని అవును? ఎందుకని కాదు?
- కాలక్రమేణా యూనస్ విజన్‌లో మార్పు వచ్చిందా? ఆ మార్పు ముఖ్యమైనదేనా?
- రుణాలకు సంబంధించిన యూనస్ విజన్ మహిళలకు ప్రత్యేకించినదని మీరు భావిస్తున్నారా? ఎందుకని లేదా ఎందుకని కాదు?
- గ్రామీణ బ్యాంకుల కథనంలో మహిళల నైపుణ్యాల ప్రస్తావన ఏమిటి? ఈ నైపుణ్యం మహిళలను సాంప్రదాయక పాత్ర నుండి దూరంగా వెళ్ళేలా చేస్తుందా?
- ఏ రకమైన రుణాలు మహిళల ఆర్థిక సామర్థ్యాన్ని బలోపేతం చేయడానికి దోహద పడటమే కాక వాళ్ళ సాధికరాతకు, కమ్యూనిటీలో వారి పాత్రకు బలం చేకూర్చే విధంగా ఉంటాయి.

---

12. *మహమ్మద్ యూనస్ మరియు గ్రామీణ బ్యాంకుకు సంబంధించిన సమాచారం 'మహమ్మద్ యూనస్, గ్రామీణ బ్యాంకు' నుండి తీసుకున్నాము. దీనిని మైఖేల్ కొలోఫీ, జోసన్ గార్డనర్ ఆర్కిటెక్ట్స్ ఆఫ్‌సీస్ : విజన్స్ ఆఫ్ హోప్ ఇన్ వర్డ్స్ అండ్ ఇమేజన్ వనటో, సిఎ, న్యూ వరల్డ్ లైబ్రరీ, 2000 పే. 77 మరియు* htpp://www.grameen.org

▲ యూనస్ విజన్ స్టేట్‌మెంట్ ఆయన లక్ష్యాలను వివరిస్తుందా?

▲ విజన్ అనే పదానికి మీరు చెప్పే అర్ధము ఏమిటి?

▲ విజన్ స్టేట్‌మెంట్ ఎందుకని ముఖ్యమైనది?

అభ్యాసం : వ్యక్తిగత విజన్ స్టేట్‌మెంట్‌ను సూత్రీకరించటం

ఈ అభ్యాసం కొరకు 45 నిమిషాల సమయం ఇవ్వండి.

1. గ్రూపును రెండు లేక మూడు టీంలుగా విభజించి ఈ క్రింది విషయాలను వారందరూ చర్చించుకునేలా చేయాలి? మీకుటుంబం లేదా కమ్యూనిటీకి సంబంధించిన ఒక సందర్భాన్ని లేదా సమస్యను మీరు మార్చాలనుకున్న దానిని గుర్తించండి. పరిస్తితిలో మార్పు తీసుకు రావాడానికి మీరు ఎలాంటి మార్పులు చేయాలనుకుంటున్నారు!
2. టీంలోని ప్రతి సభ్యులు తన టీంలోని ఇతర సభ్యులకు ఒకటి, రెండు నిముషాల్లో తను వివరించిన పరిష్కారాలను అమలు పెట్టటానికి ఆమె ఏలాంటి మార్గనిర్దేశకత్వాన్ని, భాగస్వామ్యాన్ని అనుసరిస్తారో చెప్పాలి.
3. ప్రతి సభ్యురాలు క్లుప్తంగా లిఖిత పూర్వకంగా ప్రతిపాదన చేస్తారు – ఒకటి లేదా రెండు వాక్యాల్లో ఆమె విజన్ వివరించి తను గుర్తించిన మార్పులు తీసుకురావడంలో ఆమె పాత్ర గురించి చెబుతారు.
4. మొత్తం వర్క్‌షాపు గ్రూపు ఒక వలయంగా తిరిగి సమావేశమవుతుంది. ఫెసిలిటేటర్‌తో మొదలుపెట్టి ప్రతి వ్యక్తి గ్రూపును ఉద్దేశించి తన పర్సనల్ స్టేట్‌మెంట్‌ను చదువుతారు.

అభ్యాసం చివర, ఫెసిలిటేటర్ ప్రతి వ్యక్తి నుండి లిఖిత పూర్వక స్టేట్‌మెంట్‌ను సేకరిస్తారు. సెషన్ 7లో వాటిని ఉపయోగించటానికి వీలుగా ప్రతి ఒక్కరిని స్టేట్‌మెంట్ మీద వాళ్ళ పేరుని రాయమనండి

పరిశీలనలు :

▲ మీ వ్యక్తిగత స్టేట్‌మెంటును సూత్రీకరించటం కష్టమా? ఎందుకు అవును? లేదా ఎందుకు కాదు?

▲ వ్యక్తిగత స్టేట్‌మెంటును విస్తరించటం వలన మీ లక్ష్యాల విషయంలో స్పష్టత రావడానికి సహాయ పడుతుందా?

▲ కాలం గడిచే కొద్దీ మీ వ్యక్తిగత విజన్ మారుతుందని ఊహిస్తున్నారా? ఎందుకు అవును? లేదా ఎందుకు కాదు?

▲ గ్రూపులో ఇతరుల వ్యక్తిగత స్టేట్‌మెంటులు వింటునప్పుడు మీరు ఎలాంటి భావనకు లోనయ్యారు?

▲ విజన్‌ను లిఖిత పూర్వకంగా తెలయపరచడానికి లేదా ఇతరులకు బిగ్గరగా చదివి వినిపించటానికి ఏదైనా ప్రాముఖ్యత ఉందా?

రెండవ భాగం

ఇతరులతో కమ్యూనికేట్ చేయటం ఎలా

ఇంతకు ముందు సెషన్స్‌లో ఇతరులకు మన సందేశాన్ని లేదా మన దృక్పథాన్ని సమర్థవంతంగా తెలియ జేయటం నాయకత్వంలోని ముఖ్యమైన భాగమని చెప్పుకున్నాము. అస్మా ఖాదర్ కార్యాలయానికి వచ్చిన స్త్రీ తన కుటుంబ విషయాలు, ఆమెను కలవరపరిచే అంశాలు సమర్ధవంతంగా చెప్పుకోగలిగింది. అందుకే ఆ మహిళలను మరల కలవకపోయినప్పటికి, ఆమె మాటలు ఖాదర్‌ను, తన దేశ మహిళల రక్షణకు మెరుగైన చట్టాలను చేయటంలో ముఖ్య పాత్రను పోషించటానికి సహాయ పడ్డాయి. మహమ్మద్ యూనస్ ఆర్థిక ప్రణాళిక విజయం సాధించటానికి కారణం ఆయన తన ఆలోచనలను వైవిధ్యంకల శ్రోతలకు అర్థం అయ్యేలా చెప్పకలిగిన ఆయన సమర్ధతే. యూనస్ తన దృక్కోణాన్ని గ్రామీణ మహిళలు మరియు ప్రభుత్వ అధికారులు అర్ధం చేసుకుని, దాని విలువ గ్రహించేలా చేయకలిగారు.

ఈ విభాగంలోని అభ్యాసాలు కమ్యూనికేషన్, సంప్రదింపులు, శ్రద్ధగా వినటం నాయకత్వం వహించే సామర్థ్యాన్ని మెరుగు పరచే విధంగా ఉంటాయి. కలసి పని చేయటం తోడ్పడడం, భాగస్వామ్యం ఇవన్నీ పాల్గొన్న వ్యక్తులకు కమ్యూనికేట్ చేసే నైపుణ్యాన్ని పెంచటానికి తోడ్పడతాయి. తరువాత వచ్చే కథలు, ప్రశ్నలు, శ్రద్ధగా వినటం, సంప్రదింపులు చేయటం, ఇంకా రాజీ పద్ధతిలో భిన్నత్వాన్ని, తేడాలను పరస్పర ప్రయోజనం కొరకు ఎలా మలచుకోవచ్చో తెలియజేస్తాయి.

నాయకత్వం అంటే కమ్యూనికేట్ చేయటం

నాయకత్వ మనుగడకు, ఒకరితో ఒకరు సంబంధం కలిగిన కనీసం ఇద్దరు వ్యక్తులు కావాలి.

ఏకాంతంలో ఎవ్వరూ నేర్చుకోలేరు.

కాబట్టి నాయకత్వం అంటే కమ్యూనికేషన్ రూపం.

నాయకులు ఎలా ముందుకు సాగుతారు అనే విషయానికి ఎలా కమ్యూనికేట్ చేస్తారు అనే విషయానికి పరస్పర సంబంధం ఉంది.

"నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు"

సె ష న్ 4

మనం ఎలా కమ్యూనికేట్ చేయాలి?

సెషన్ లక్ష్యాలు

- ▲ సమర్ధవంతమైన నాయకత్వానికి కమ్యూనికేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యతను తెలియజేయటం.
- ▲ ఇతరులకు ప్రేరణ నివ్వటానికి, అవగాహన కల్పించటానికి, ఇతరులతో సంప్రదించటానికి వారి సమ్మతిని ఎలా పొందాలి అనే విషయాన్ని పరిశీలించటం.
- ▲ ఒప్పందం స్వభావం గురించి చర్చించటం – ఉమ్మడి భూమికను తెలుసుకోవటం – ప్రయోజనాలు, ప్రతిబంధకాలతో కలిపి తెలుసుకోవటం.
- ▲ పాల్గొన్న వ్యక్తుల వ్యక్తిగత కమ్యూనికేషన్ తీరును విశ్లేషించటం

ఫెసిలిటేషన్‌కు కొన్ని సూచనలు

మరియన్ రైట్ఎడల్‌మన్ రాసిన క్రింది విషయాన్ని బిగ్గరగా చదవండి. యునైటెడ్ స్టేట్స్‌లోని పిల్లల రక్షణ కోసం ఆమె చేస్తున్న ప్రయత్నంలో తన పాఠకులు పాలుపంచుకునే విధంగా ప్రేరేపించటానికి ఎలాంటి వ్యూహరచన చేసారో గమనించండి. తర్వాత వచ్చే ప్రశ్నలు గ్రూపు చర్చలకు ఉపయోగపడతాయి.ప్రశ్నల తర్వాత వచ్చే అభ్యాసం వ్యక్తిగత కమ్యూనికేషను వ్యూహ రచన కోసం రూపొందించారు.

ఈ టాపిక్ మీద చర్చలు లోతుగా జరగడానికి గ్రూపును చిన్న టీంలుగా విభజించవచ్చు (ఇంకా ఎక్కువ సమాచారం కొరకు అపెండిక్స్ బిలోని సులభ పద్ధతులను పరిశీలించండి.)

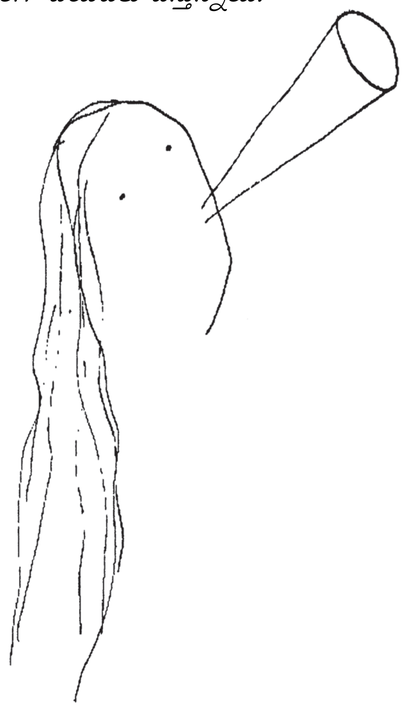
నేను సేవ చేయడానికి ఇష్టపడుతున్నాను. అదే నా లక్ష్యం

మరియన్ రైట్ ఎడల్‌మన్ : పిల్లల హక్కుల న్యాయవాది

ఉద్యమాన్ని నిర్మించటం చాలా చాలా కష్టం. నిరుత్సాహ పూరితంగా ఉంటుంది. ఊహకి అందదు. నిరంతరం శ్రమతో కూడినది. అంతరంగాల్లో లోతుగా ఉన్న నిధి. మన: పూర్వకమైన దార్శనిక శక్తికి ఉన్న అచంచల నిబద్ధత. పోరాటం చేసే సందర్భం, ఒక రకంగా ఇబ్బందులు కలగడానికి అవకాశం ఉన్న సందర్భం. మంచి క్రమశిక్షణ, ఫోకస్, దీర్ఘకాలిక ప్రణాళిక అవసరం. కానీ పరిస్థితులను బట్టి మార్పు కొరకు త్వరిత చర్యలు తీసుకోవటానికి సంసిద్ధత, కాలాన్ని వొడిసి పట్టుకోవటం, అస్పష్టత, సంక్లిష్టతతో సహ జీవనం చేసే సామర్థ్యం కలిగి ఉండటం కూడ అవసరమే.

బాలల ఉద్యమ నిర్మాణానికి భిన్న అవసరాలు, ధోరణులు, ఆసక్తులు, ప్రతిభ కలిగిన ప్రజల అవసరం ఉంది. ఏ ఒక్క బిడ్డ వెనకబడకూడదు అనే లక్ష్యం పైనే దృష్టి పెట్టాలి. ఈ పనిలో ముందుకు పోవడానికి గట్టి పట్టుదల, దృఢ సంకల్పం కావాలి. అప్పుడే ఇతరులు మీకు అడ్డంకులు కల్పించినా, మీ పనిని నిలిపి వేయవలసిందిగా గొడవ చేసినా, రాజకీయంగా మీరు చేస్తున్న పని సరికాదని పదే పదే హెచ్చరిస్తున్నా మీరు తట్టుకుని నిలబడ కలుగుతారు.

ఉద్యమాలను ఒక్కరోజులో నిర్మించలేము. దానికి చాలా సమయం పడుతుంది. అవి చాలాకాలంగా చాలా మంది ప్రజలు, అనేక ప్రదేశాల్లో నాటిన విత్తనాలు. చాలా కాలం నుండి పట్టించుకోక, పట్టించుకున్నా అంసపూర్తిగా వదిలి వేసిన సమస్యల నుండి ఉవ్వెత్తున్న ఒక్కసారిగా బయటకు వస్తున్నాయి.



బాలల ఉద్యమం నిర్మాణానికి పసివాళ్ళకు నాయకత్వం వహించ కలిగిన సమర్థ వంతులు, విమర్శనాత్మక వైఖరి కలిగిన సామాన్య ప్రజలు కాలి. అన్ని వయస్సులకు, విశ్వాసాలకు, జాతులకు చెందిన వారై వారి పాత్రను సక్రమంగా నిర్వర్తించేవారు కావాలి. మనం ఒకరికొకరు సహకరిస్తూ, చేసిన పనే చేయకుండా, చక్రాన్ని మరల కనిపెట్టే ప్రయత్నం చేయకుండా పోటీ పడకుండా ఒకరి కొకరు తోడ్పడుతూ, మన కోసమో, మన సంస్థలకోసమో, మన రాజకీయ ఆసక్తులకోసమో కాకుండా పిల్లల కోసం పని చేయాలి. మనమందరం దీనికి బాధ్యత వహించాలి. మనం పని చేయకుండా కబుర్లు చెప్పటమో పిల్లలకు, హాని కలిగించే విధానాలను దాచి పెట్టడానికో ప్రయత్నించకూడదు. వట్టి మాటలు కట్టి పెట్టి గట్టి మేలు తల పెట్టాలి.

"ఏ బిడ్డను వెనుక బడనీయం" అనే వాగ్దానాలు చేసి పని చెయ్యని వారిని, చాలా మంది పిల్లల వెనుకబాటుతనానికి కారణమైన విధాన కర్తలను, బడ్జట్లు తయారు చేసే వారిని నిలదియ్యాలి. ధనికులకు, పేదలకు, బలవంతులకు, దుర్బలులకు మధ్య ఉన్న వత్యాసం పెరగకుండా అంతరించి పోవటం ఒక్కటే, బాలలను వెనుక బడనీయం అని వాగ్దానాలు చేసే వారికి పరీక్ష లాంటిది. వొట్టి వాగ్దానాల వలన బాలలకు తిండి, వసతి, చదువు అందదు. ఆకలి గొన్న బాలలు, ఇళ్ళు లేని బాలలు, ఇరుకు పాఠశాలల్లో చదువుకోవాలని ప్రయత్నిస్తున్న బాలలు, వీరందరికీ సంరక్షణ, ఆరోగ్య భద్రతను కల్పించాలి.మనం అన్ని రాజకీయ పార్టీలతోను, అన్ని స్థాయిల్లో ఉన్న ప్రభుత్వ అధికారులతోను, అమెరికన్ సమాజంలోని అన్ని రంగాల వారితోనూ, మన పిల్లలు, ఆరోగ్యంగా, అహింసాయుతంగా, విద్యావంతులుగా సురక్షితులుగా అయ్యేంత వరకూ వాస్తవాన్నే మాట్లాడాలి.

ప్రతి 44 సెకన్లకు ఒక బిడ్డ పేదరికంలో పుడుతుంది.ప్రతి నిమిషానికి ఒక బిడ్డ ఆరోగ్య భీమా లేకుండా పుడుతుంది. ప్రతి 11 నిమిషాలకి ఒక బిడ్డ నిర్లక్ష్యానికి, దూషణలకు గురవుతుంది. ప్రతి 2 గంటల 20 నిమిషాలకి తుపాకీ గుండుకు బలై మరణిస్తుంది. ఇవి వాస్తవాలు, దేవుని చర్యలు కాదు. ఇవి మనం ఒక జాతిగా, పౌరులుగా తీసుకున్న నైతిక, రాజకీయ నిర్ణయాలు. మనం ఈ వాస్తవాలను అంత మొందించటానికి తక్షణ చర్యలు తీసుకోవాలి.

మనం ఆలస్యం చేస్తున్న ప్రతి రోజూ 10 మంది పిల్లలు తుపాకీ గుండ్లకు బలైపోతున్న, 186 మంది హింసాపూరిత నేరాలకు అరస్టు అవుతున్న, 2911 మంది పిల్లలు స్కూళ్ళ నుండి బైటికి వచ్చేస్తున్న మరో రోజు అవుతుంది.

డాక్టర్‌కింగ్, గాంధీలు మన పిల్లల కోసం ఉద్యమించడానికి మరల తిరిగిరారు. మీరూ, నేను చేయాలి. మనందరం కలసి ఆ పని చేయాలి. చేయగలం. మన శక్తి మేరకు మనం చేస్తే, మిగతాది భగవంతుడు చేస్తాడు[16].

మరియన్ రైట్ ఎడిల్‌మన్ ఆఫ్రికన్ – అమెరికన్, మిసిసిపీ న్యాయవాద సంఘంలో సభ్యత్వం పొందిన ప్రధమ మహిళ. 1960 వరకు పౌర హక్కులనేతగా తన కెరీర్‌ను యునైటెడ్ నేషన్సులో ఆరంభించారు. డాక్టర్ మార్టిన్ లూథర్ కింగ్‌తో కలసి పని చేసారు. చిల్డ్రన్ డిఫెన్స్ ఫండ్ వ్యవస్థాపక అధ్యక్షురాలు. ఈ సంస్థ బాలలందరికి ఆరోగ్యం, రక్షణ, న్యాయమైన, నైతికమైన జీవితం కోసం తల్లిదండ్రులు మరియు సమాజ సహకారంతో పని చేస్తుంది.

16. ంఓమరియన్ రైట్ ఎడల్‌మన్ రాసిన "హోల్డ్ మై హాండ్ : ప్రేయర్స్ ఫర్ బిల్డింగ్ ఎ మూమెంట్ టు లీవ్ నో చైల్డ్ బిహైండ్" ను అనుమతి పొంది పునర్ముద్రించాము.

చర్చించ వలసిన ప్రశ్నలు

- ▲ మరియన్ రైట్ ఎడల్‌మన్ ఈ వ్యాసం రాయడంలో ముఖ్య ఉద్దేశ్యం?
- ▲ ఆమె సందేశాన్ని సమర్ధవంతంగా ఇచ్చారా? ఎందుచేత లేదా ఎందుచేత కాదు?
- ▲ ఆమె చెప్పిన గణాంకాల ప్రభావం ఏమిటి
- ▲ ఇదే సందేశాన్ని మీరు ఇతరులకు తెలియచేయటానికి అనుసరించే వ్యూహాలు?
- ▲ మిమ్మల్ని ప్రభావితం చేసినవి లేదా బలంగా చెప్పారని అనిపించిన మాటలు కానీ, స్లోగన్స్ కానీ, ప్రసంగం కానీ ఉందా?
- ▲ నూతన సమాచార పరిజ్ఞానము ఫాక్స్‌మెషీన్, ఈ మెయిల్, వెబ్‌సైట్ ఇంకా ఎక్కువ మందికి ఈ సందేశాన్ని అంద చేయడానికి సహాయ పడతాయా? అయితే వారికి చేర్చడానికి మీ వద్ద ఉన్న ప్రణాళిక.

అభ్యాసం : భిన్నమైన అభిప్రాయాలను కమ్యూనికేట్ చేయటం

దీని కొరకు 45 నిముషాల సమయం కేటాయించండి

సూడాన్‌లో మహిళలను బహిరంగ ప్రదేశాల్లో పనిచేయటం నిషేధిస్తూ డిక్రీ

సెప్టెంబర్ 2000వ సంవత్సరంలో ఖార్టౌమ్ స్టేట్ గవర్నర్ మజౌబ్–ల్–ఖలీఫా బహిరంగ ప్రదేశాల్లో మహిళలు పని చేయటాన్ని నిషేధిస్తూ ఒక డిక్రీ జారీ చేసారు. ఈ నిషేధం మహిళల మర్యాదను కాపాడటానికి ఇస్లామిక్ షరియత్ చట్ట ప్రకారం చేసామని చెప్పారు. ఈ డిక్రీని ప్రత్యేకించి పెట్రోలు బంకులు, హెూటల్స్, రెస్టారెంట్‌ల్లో పనిచేస్తున్న మహిళలను ఉద్దేశించి చేసారు[17].

దృశ్యం: ఖార్టౌమ్‌లో నివసిస్తున్న మహిళా కార్యకర్త ఒకరు ఆ డిక్రీకి వ్యతిరేకంగా తను తప్పని సరిగా మాట్లాడాలని నిర్ణయించుకుంది. ఒక స్నేహితుని ద్వారా కార్మిక మరియు పరిపాలనా సంస్కరణల మంత్రి యొక్క ఉన్నత స్థాయి ప్రతినిధిని ముఖా ముఖి కలసారు. ఆ డిక్రీకి వ్యతిరేకంగా ఏర్పాటు చేసిన సభలో తనతో పాటు ఆయనను కూడ పాల్గొనమని అడగటానికి నిర్ణయించుకున్నారు. ఆ ప్రతినిధి మధ్య వయస్కుడు. పెండ్లి అయి ఇద్దరు యుక్త వయస్కులైన కుమార్తెలు ఉన్నారు. ఆయనకు కూడ మహిళల హక్కులు, భద్రత పట్ల సానుభూతి, తనకుమార్తెలు బయట పనిచేసేటప్పుడు కావలసిన రక్షణ గురించి ఆందోళన ఉంది. ఆయన తన కూతుళ్ళకు కూడ విద్య, ఉద్యోగ అవకాశాలు ఉండాలని కోరుకుంటున్నారు. కాని తన కుమార్తెలు ఇస్లాం మత పరిధిలో సమాజంలో ఉన్న నిబంధనలు మేరకే పని చేయాలన్నది ఆయన అభిమతం.

1. వర్క్ షాపు గ్రూపును ముగ్గురు సభ్యులున్న టీంలుగా విభజించాలి. టీం సభ్యులు ఎవరు ప్రతినిధి పాత్ర నిర్వహిస్తారో, ఎవరు కార్యకర్తగా వ్యవహరిస్తారో ఎంచుకోవాలి. మూడో టీం సభ్యురాలు టీంలోని సహచరుల మధ్య జరిగే సంభాషణలను గమనించి రికార్డు చేస్తారు.
2. వారికిచ్చిన పాత్రలు పోషిస్తూ, ప్రతినిధి, కార్యకర్తలు ఐదు నుండి పది నిముషాల వరకు మాట్లాడుకుంటారు. ఆ సంభాషణలో కార్యకర్త తనకు ఆందోళన కలిగించే విషయాలను ప్రస్తావించి ప్రతినిధిని డిక్రీకి వ్యతిరేకంగా మాట్లాడటానికి సన్నద్ధం చేసే ప్రయత్నంలో ఉంటారు.
3. మాట్లాడుతున్నప్పుడు పర్యవేక్షకులు తోటి టీం సభ్యుల సంభాషణను నోట్ చేస్తారు. ఆమె పరిశీలనాంశాలు ఈ క్రింది విధంగా ఉంటాయి.
    - ▲ కమ్యూనికేషన్ పద్ధతులు ఏమిటి?

17. *ఇది యదార్థ సంఘటన.* htpp://www.cnn.com/2000/WORLD/africa/09/05/Sudan.woman.ap/.

- ▲ వారు ఉపయోగిస్తున్న తర్కం ఏమిటి?
- ▲ ఎదుటి వారు చెప్పే విషయాన్ని ఎంత శ్రద్ధగా వింటున్నారు?
- ▲ ఇతరుల వాదనలకు ఒక్కొక్కరి ప్రతిస్పందనలు ఎలా ఉన్నాయి?
- ▲ అందరికీ ఆమోద యోగ్యమైన ప్రాతిపదికను తెలుసుకున్నారా?

4. తిరిగి వర్క్‌షాప్ అంతా ఒకే గ్రూపుగా మారి గుండ్రంగా కూర్చుంటారు. ప్రతి గ్రూపునుండి పర్యవేక్షకులు తమ పరిశీలనాంశాలను అందరితో పంచుకుంటారు.
5. సమయం అనుకూలించినట్లయితే కొన్ని జంటలను వారికిచ్చిన పాత్రలను గ్రూపు ఎదుట మరల చేయమని అడగండి. మరల చేసేటప్పుడు ఈ అభ్యాసంలో, చర్చల్లో వారు నేర్చుకున్న అంశాలను దృష్టిలో పెట్టుకుని వారి పాత్రల్లో మార్పు చేసుకోవచ్చు.

చర్చల కొరకు ప్రశ్నలు

- కార్యకర్త, ప్రతినిధులకు : మీ పాత్రను పోషించటం మీకు కష్టమయ్యిందా? ఎందుకయింది? ఎందుకు కాలేదు?
- మీ టీంలో కార్యకర్త, ప్రతినిధి ఇద్దరూ రెండో వారు మాట్లాడేటప్పుడు వారు ఏమి చెబుతున్నారో శ్రద్ధగా విన్నారా?
- ప్రతినిధి, కార్యకర్త మాట్లాడు కునేటప్పుడు ఏ మూస పద్ధతులు, లేదా వారికున్న ముందస్తు భావనలు ఏవి వారిని ప్రభావితం చేసాయి?
- ప్రతినిధి కాని, కార్యకర్తకాని, వారి పక్షాన ఉన్న ప్రయోజనాలను గురించి రెండవ వారికి అవగాహన కల్పించే ప్రయత్నం చేసారా? అవగాహన కల్పించటానికీ, వాదించటానికి తేడా ఏమైనా ఉందా? ఉంటే ఎందువలన? లేకుంటే ఎందువలన?
- ఏ రకమైన వాస్తవ సమాచారం కార్యకర్తలు తన ఉద్దేశ్యాలు బలంగా కమ్యూనికేట్ చేయడానికి దోహపడింది?
- నేతలు ఇతరులకు అవగాహన కల్పించాలని ఎప్పుడు అనుకుంటారు? నాయకులు ఈ వ్యూహాన్ని నిర్మాణాత్మకంగా ఉపయోగించిన ఉదాహరణలు మీకు తెలిసినవి ఉన్నాయా?
- ప్రతినిధికి, కార్యకర్తకు తమ లక్ష్యాలు వేర్వేరుగా ఉన్నాయా? ఏ లక్ష్యాలను వారిద్దరూ పంచుకోవాలని భావించినప్పుడు పంచుకోగలుగుతారు?
- కార్యకర్త, ప్రతినిధి ఏ అంశాల మీదైనా రాజీ పడవచ్చా? ఉంటే అవి ఏమిటి? లేవా, ఎందుకని లేవు?
- ఇద్దరి నుండి ఏదైనా ఆమోద యోగ్యమైన ఉమ్మడి ప్రాతిపదికను ఆశించవచ్చా? ఎందుకు ఆశించవచ్చు? ఎందుకు లేదు?
- ఉమ్మడి ప్రాతిపదికను రూపొందించటం మంచి నాయకుని లక్ష్యం అవుతుందా? ఏకాభిప్రాయానికి రావటం అన్ని వేళలా సాధ్యమా? ఎందుకు సాధ్యం? ఎందుకని కాదు?
- ఈ అభ్యాసంలో మీ పాత్రకు మాత్రమే పరిమితం కాకుండా, రెండు పాత్రలు ప్రేరణాత్మకంగా ఉండాలంటే మీరేమి చేస్తారు లేదా ఇప్పుడేమి చేస్తారు?

పరిశీలనలు

- మీరు పాత్రను పోషిస్తున్నప్పుడు మీ భావనలు ఏమిటి? ఈ అభ్యాసంలోని 'పాత్రను పోషించటం' ద్వారా మీరు ఏమి నేర్చుకున్నారు?
- 'పరిశీలకుని'గా ఈ అభ్యాసంలో అంశాలును నోట్ చేసేప్పుడు మీ అనుభవాలు?
- మీరు విన్న విషయాల్లో ఏదైనా చిత్రంగా అనిపించిందా?

సమాంతర నాయకత్వం పరస్పరం సంభాషించే వ్యక్తులకు ఎక్కువ విలువ నిస్తుంది.

వారు విభేదించే సందర్భాల్లో కూడా వారు ఒకరినొకరు, ఒకరి అభిప్రాయాలను ఇంకొకరు గౌరవిస్తారు.

మనం పక్షపాత ధోరణిని, ద్వేషాన్ని అధిగమించాలి.

కఠినమైన నిర్ణయాలను మానుకోవాలి. మీ ఆలోచనలు ఇతరుల మీద రుద్దకూడదు.

భిన్నత్వాన్ని అంగీకరించాలి, కోపాన్ని అదుపులో పెట్టుకోవాలి, ఇతరులలో ఉన్న సానుకూల అంశాలను ప్రభావితం చేయాలి.

నైపుణ్యాన్ని గుర్తించి ఆదరించాలి

"నాయకత్వ నిర్మాణానికి పునాది రాళ్ళు"

సె ష న్ 5

భిన్న ప్రయోజనాలను ఎలా సమకూర్చుకోవాలి?

సెషన్ లక్ష్యాలు

- ▼ మానవులలో ఉన్న భిన్నత్వాన్ని సహించడానికి, స్వీకరించడానికి గల తేడాను తెలుసుకోవటం
- ▼ ఉమ్మడి ప్రయోజనం కొరకు భిన్నత్వం కల ప్రజలను ఏకత్రాటిపైకి తీసుకు వస్తున్న నైతిక, రాజకీయ శక్తి గురించి చర్చించటం
- ▼ ఉద్యమాల్లో విద్యాపరంగా, ఆర్థికపరంగా, సాంస్కృతికంగా భిన్న నేపథ్యాల నుండి వచ్చిన ప్రజలు ఏ విధంగా కలసి పనిచేస్తున్నారో చర్చించండి. ఆ పని చేయటంలో వారికున్న పరిమితులు కూడా చర్చించండి.

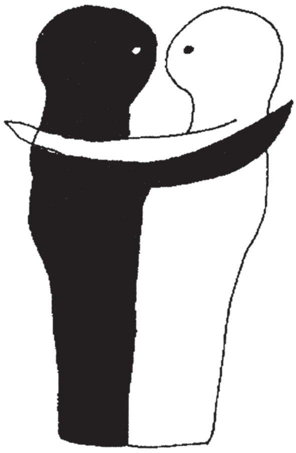
ఫెసిలిటేషన్ కొరకు సూచనలు

మెరెడ్ కారిగాన్ మగ్‌వేర్, బెట్టీవిలియమ్స్ కలసి ఇంగ్లాండ్‌లో శాంతి కొరకు కృషి చేసిన వృత్తాంతాన్ని బిగ్గరగా చదవండి. తమ పనిలో విజయం సాధించటానికి ఈ అవకాశమున్న ఒప్పందాలు, సంప్రదింపులు, భిన్న దృక్కోణాలను స్వీకరించటానికి వారు తీసుకున్న చర్యలు గురించి గ్రూపులో చర్చించండి.

> ఇది చాలా విస్తృతమైన ముఖ్యమైన టాపిక్. చర్చముందుకు సాగడానికి సులభంగా చేసేందుకు షిప్ బౌల్ చాతుర్యం, ఉపాయం బాగా పనిచేయవచ్చు. చిన్న వలంటీర్ల గ్రూపులో ఈ అంశాన్ని చర్చించి తర్వాత సెషన్‌లో పెద్ద గ్రూపులో చర్చకు పెట్టండి. (మరిన్ని వివరాల కోసం ఎపెండిక్స్ బి చూడండి)

న్యాయం, శాంతి కొరకు చేసిన కృషి ఫలితం

మేరెడ్ కారిగాన్ మగ్‌వేర్, బెట్టీ విలియమ్స్ – శాంతి కార్యకర్తలు



ఐర్లాండ్‌లో చాలా కాలం క్రితమే స్వతంత్ర ఉద్యమం ఆరంభమయ్యింది. బ్రిటిష్ వారు ఐర్లాండును జయించి వలసపాలన మొదలుపెట్టినప్పటినుండి ఉనికిలో ఉంది. వారిపాలనలో ఐర్లాండులో అత్యధికంగా ఉన్న కాథలిక్కుల పట్ల వివక్ష, పక్షపాత ధోరణి, నిర్లక్ష్యంతో వ్యవహరించి అక్కడ దారిద్ర్యం, కరువు తాండవించటానికి కారకులయ్యారు. 1921లో ఐరిష్ విప్లవ కారులు ఒక ఒడంబడికను చేసుకోవటంతో దేశ స్వాతంత్ర్యానికి కావలసిన ఆధారం లభించింది. ఆ ఒడంబడిక ప్రకారం ఉత్తరాన ప్రొటెస్టెంటులు అధికంగా ఉన్న ఆరు కౌంటీలను గ్రేట్ బ్రిటన్‌లో ఉండే విధంగా విభజించారు. ఉత్తర ఐర్లాండులో అత్యధికులైన ప్రొటిస్టెంటుల మద్దతు బ్రిటిష్ ప్రభుత్వానికీ ఉన్నప్పటికీ, అక్కడ నివసిస్తున్న చాలా మంది కాథలిక్కులు లాగానే కొత్త ఐరిష్ రిపబ్లిక్ కూడ ఈ విభజనను తాత్కాలికము అని భావించింది. ఆ ప్రాంతంలోని ఈ వివాదస్పద హోదా వలన ఉత్తర ఐర్లాండులో గత కొన్ని దశాబ్దాలుగా కాథలిక్కులకు, ప్రొటెస్టెంటులకు మధ్య మతసంబంధమైన హింస చోటు చేసుకుంది. దాని వలన 2 మిలియన్ల ప్రజలు నివాసం ఉన్న ఉత్తర ఐర్లాండులో 3000 మంది పైగా చనిపోయారు.

ఈ చారిత్రక నేపథ్యంలో మేరెడ్ కారిగాన్ మగ్‌వేర్, బెట్టీ విలియమ్స్ వారి జీవితాలను పూర్తిగా మార్చివేసిన ఒక హింసాత్మక ఘటన వలన దగ్గరయ్యారు. ఆగష్టు 10వ తారీఖు 1976 సంవత్సరం బెల్‌ఫాస్ట్‌లోని వీధి చివరి బ్రిటిష్ ఆర్మీ గస్తీదళం, ఒక ఐరిష్ రిపబ్లికన్ ఆర్మీ గన్‌మాన్‌ను కాల్చిన దుర్ఘటనలో అతని కారు ప్రక్కనున్న కాలిబాటపైకి దొర్లడంతో మగ్‌వేర్ మేనల్లుళ్ళు ఇద్దరూ, మేనకోడలు ఒకరూ చంపబడ్డారు.

ఆ విషాదం తర్వాత కాథలిక్ అయిన మగ్‌వేర్ టెలివిజన్‌లో కనపడి ఐఆర్‌ఏ దురాగతాలను ఖండించారు. విలియమ్స్ రెండు మతాల నేపథ్యం కలిగిన మహిళ, ఆమె ఈ దుర్ఘటనను చూసిన వెంటనే పిల్లల మరణాలను ఖండిస్తూ ఒక విజ్ఞాపన పత్రాన్ని తయారు చేసి 6000 మంది సంతకాలతో పంచిపెట్టారు. రెండు రోజుల తర్వాత ఆ విజ్ఞాపనను ఆమె టెలివిజన్‌లో ప్రత్యక్షంగా చదివింది. పిల్లల అంత్యక్రియల సమయంలో బాధతో, అర్థం లేని హింసతో విసిగి పోయిన వీరు శాంతి కోసం ఉద్యమించటానికి చేతులు కలిపారు. విమెన్ ఫర్ పీస్ అనే సంస్థను ఆరంభించారు తర్వాత దానిని పీస్‌పీపుల్ ఆర్గనైజేషన్ గా పేరు మార్చారు.

స్థాపించిన నెలలోపే 3000 మంది మహిళలను కూడగట్టి బెల్‌ఫాస్ట్ వీధుల్లో మార్చ్ చేసారు. శత్రువుతో చేతులు కలిపారని నిందించినా, బెదిరింపులు ఎదురైనా వీరు తమ మార్చ్‌ను ఆపలేదు. అది చూసి ఆకర్షితులైన చాలా మంది వారికి అనుచరులయ్యారు. ఉమ్మడి లక్ష్యాలు ఒకటే అవ్వడంతో వారి అనుచరులు శాంతి ఉద్యమంవైపు ఆకర్షితులయ్యారు. తాము హింసను అంతం చేయాలనే కోరిక ఒక్కదాన్నే పంచుకోవటమే కాకుండా, తగాదా పడుతున్న రెండు వైపుల ఉన్న ప్రజల పేదరికాన్ని, రాజకీయ నిర్ణయాధికారం లేకపోవటం, పౌర హక్కులపై నిర్బంధాన్ని విధిస్తున్న ఉత్తర ఐర్లాండ్ ఎమర్జన్సీ శాసనం గురించి కూడా పంచుకుంటున్నట్లు తెలుసుకున్నారు.

1977 అక్టోబరు నెలలో మగ్‌వేర్, బెల్‌ఫాస్ట్‌లకు నోబుల్ శాంతి బహుమతి లభించటంతో వారు చేపట్టిన పనికి ప్రపంచ వ్యాప్తంగా గుర్తింపు లభించింది. విలియమ్స్ క్రమంగా బెల్‌ఫాస్ట్‌ను వదిలి యునైటెడ్ స్టేట్సుకు తరలి వెళ్ళారు. కాని మగ్‌వేర్
ఉత్తర ఐర్లాండ్‌లో పోరాటం చేస్తున్న గ్రూపులకు అవగాహన కల్పించి వారితో సంప్రదింపులు జరపడానికి తన ప్రయత్నాలను ఇంకా కొనసాగిస్తూనే ఉన్నారు. 1980లోనూ 1990 మొదట్లో అన్యాయానికి జవాబు ఆగ్రహమేనని ఆమె ప్రతిపాదనలు కొట్టి వేసినప్పటికి, 1998లో శాంతి ఒప్పందం కుదిరేవరకు ఆమె పట్టుదలగా తన అహింసా సందేశాన్ని స్పష్టంగా చెబుతూనే వచ్చారు.

మగ్‌వేర్ ఏమని వివరించారంటే "నేను భవిష్యత్తుకు చెందిన ఆశ అహింసలోనే ఉందని బలంగా నమ్ముతున్నాను. ఈ అహింసను మనం మనసా వాచా నమ్మి నూతన ఊహాజనిత నిర్మాణాలను వృద్ధి చేసుకోవాలి. అవి అందరికీ అహింసా యుతమైన జీవితాన్నిస్తాయి. కొందరు దీనిని ఆదర్శక పూర్వమైనదని అనవచ్చు. కానీ నేను ఇదే యదార్థమంటాను. మానవ సమాజం ఉన్నతమైన చైతన్యం వైపు త్వరితంగా వికాసం చెందుతుందని అని నేను నమ్ముతాను. అది జరగని పని అనేవారు ఒకటి గుర్తు పెట్టుకోవాలి, మానవ సమాజం బానిసత్వాన్ని నిర్మూలించటం నేర్చుకుంది. మన ముందున్న లక్ష్యం కూడా హింసను, యుద్ధాన్ని నిర్మూలించటం కంటే తక్కువ దేమీ కాదు. "ఆమె ఇంకా ఏమి చెప్పారంటే "భవిష్యత్తులో శాంతి, న్యాయం వెల్లి విరియాలంటే మనందరం అహింసా బీజాలను ఇక్కడే ఇప్పుడే నాటాలి"18

చర్చించటానికి కొన్ని ప్రశ్నలు

- ఉత్తర ఐర్లాండులోని వివాదాలను పరిష్కరించే తీర్మానం కోసం పనిచేసే విధంగా మైరడ్ కారిగన్ మగ్‌వేర్‌ను, బెట్టీ విలియమ్స్‌ను ప్రోత్సహించిన సంఘటనలు ఏమిటి?
- సమస్య పరిష్కారానికి వారు అనుసరించిన పద్ధతులు? ఆ పద్ధతులను ఎంచుకోవడానికి గల కారణాలు
- మగ్‌వేర్, విలయమ్స్ ప్రదర్శించిన నాయకత్వ పద్ధతిలో మీకు కనిపించిన విలువలు? వారు మహిళలు అయినందుకు వారికి ప్రయోజనాలు చేకూరాయా లేక అడ్డంకులు ఎదురయ్యాయా?
- ఉత్తర ఐర్లాండులోని కాథలిక్కులకు ప్రొటెస్టంటులకు ఉన్న ఉమ్మడి లక్ష్యాలు ఏమిటి? ఈ లక్ష్యాలను సాధించటానికి కలసి పని చేయటం వారి సామర్థ్యాలను ఎలా ప్రభావితం చేసింది?
- ఉత్తర ఐర్లాండులోనూ, ప్రపంచమంతా వైరుధ్యాలను నివారించే పనిచేయటం సాధ్యము కాదనుకున్న తరుణంలో మగ్‌వేర్ నిరంతరం శాంతి కోసం చేసిన ప్రయత్నాలకు ఆమెను ప్రేరేపించిన నమ్మకాలు ఏవి?
- మీరు ఎప్పుడైనా ఏ ప్రాజెక్టులోనైనా మీతో విభేదాలున్న వ్యక్తులతో కలసి పని చేసారా? చేసినట్లయితే మీ పని తీరు ఎలా ఉంది?
- ఉమ్మడి లక్ష్యం ప్రజల మధ్య ఉన్న వత్యాసాలను అధిగమించటానికి దోహద పడుతుందా? ఎందువలన అవును లేదా ఎందువలన కాదు?

---

18. *ఈ సమాచారాన్ని* http://www.wagingpeach.org/articles/peaceheroes/mainad_cornigam - moguire.html *నుండి తీసుకున్నాము. దీని సారాంశం – విత్ జాన్ డియర్ : యస్.జె.., ద విజన్ ఆఫ్ పీస్, ఫెయిత్ అండ్ హెూప్ ఇన్ మేరెడ్ కారిగాన్ మేగ్‌వేర్ నార్త్ రన్ ఐర్లాండ్, మేరీ నాల్, న్యూయార్కు : ఆర్బిస్, 1999 లోనిది.*

- మీరు వేరే వారితో విభేదాలు ఉన్నట్లయితే వాటిని అంగీకరిస్తారా, ఉపేక్షిస్తారా, ఆ విభేదాల విషయంలో మౌనంగా ఉంటారా? మీరు దేనికి మొగ్గు చూపుతారు? ఎందుకు లేదా ఎందుకని కాదు. మీరు ఎంచుకున్న పద్ధతి వలన కలిగిన ఫలితం?
- భిన్నత్వం – సంప్రదింపులు అంటే మీ దృష్టిలో ఏమిటి?

గ్రూపు కార్యక్రమం – భిన్నత్వాన్ని స్వీకరించటం

ఈ అభ్యాసం కోసం సుమారు గంట సమయం కేటాయించండి

- గ్రూపులోని వారందరూ కలసి పని చేయాలనుకుంటున్న కల్పితమైన ప్రాజెక్టును అందరూ కలసి ఎంచుకోండి.
- కమ్యూనిటీ గురించి చర్చించి ఒక ఏకాభిప్రాయానికి రండి (ఉదాహరణకి వృత్తి సంఘాలు, భిన్న జాతులు భిన్న కులాలకు చెందిన సభ్యులు భిన్న తరాలు, జండర్) వీరిలో వర్క్‌షాపులో సభ్యులకు కొద్ది పాటి సంబంధమూ, సామీప్యత ఉండాలి.
- "కమ్యూనిటి" భాగస్వామ్యం గ్రూపు ప్రాజెక్టుకు ఉపయోగపడగల మార్గాలను పరిశీలించండి.
- 'కమ్యూనిటీ' భాగస్వామ్యం గ్రూపు ప్రాజెక్టులో భాగం చేయటానికి, తద్వారా ఒకరినొకరు తెలుసుకోవటానికి గల అవకాశాలను వృద్ధి చేయడానికి వ్యూహ రచన చేయండి. ఇతరుల బలాలను కనిపెట్టి కలసి పని చేయండి.

ఇతరులు మనకు మంచి చేయాలనే సంకల్పం కలిగిన పరిపూర్ణమైన, స్వచ్ఛమైన మానవులుగా చూడటాన్ని మనం అలవరచుకోవాలి.

మెరుగైన వ్యక్తులుగా రూపొందటానికి వారూ నేర్చుకోవాలని కోరుకుంటారని మనం ఆలోచించాలి. వారు ప్రధానంగా పేరు, ప్రతిష్టల కోసం కాక విజన్‌ను సాధించటం కోసం పని చేస్తారు.

అందరి ప్రయోజనాలను నిర్వచించటం, కలసి పని చేయటం, లక్ష్యాలను సాధించటం కోసం స్త్రీ పురుషులు భాగస్థులవుతారు. సాంఘిక, ఆర్థిక, రాజకీయ చట్టాల సహాయంతో మన గమ్యమైనటువంటి మంచి క్రియాశీలకమైన ఫలప్రదమైన జీవితాన్ని సాధించటంలో మనం విజయం సాధించినట్లయితే అలాంటి భాగస్వామ్యం సాధ్యమే, దాని కోసం తప్పకుండా ప్రయత్నించాలి.

"నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు"

సె ష న్ 6

సాధికారత సాధించడానికి పరస్పరం ఎలా తోడ్పడగలం?

సెషన్ ఉద్దేశ్యాలు

- ▼ సాధికారత అంటే ఏమిటి అని విశ్లేషించటం
- ▼ ఇతరులకు సాధికారత కల్పించినందువలన ప్రయోజనాలు
- ▼ నాయకులు సాధికారత ఎలా కలిగిస్తారో పరిశీలించటం
- ▼ ఇతరులకు సాధికారత కల్పించడానికి వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న సభ్యుల వ్యక్తిగత ఎత్తుగడలు

ఫెసిలిటేషన్ కొరకు సూచనలు

సకీనాయాకూబీ పాకిస్తాన్ శరణార్థుల శిబిరాల్లో నివసిస్తున్న తన తోటి ఆఫ్ఘన్లకు విద్యా, శిక్షణ మరియు సాధికారత కోసం చేసిన కృషిని తెలిపే ఈ క్రింది కథను బిగ్గరగా చదవండి. ఒక విశాలమైన ప్రయోజనం కోసం దాని ప్రభావం ఎక్కువ కాలం ఉండే విధంగా ఆమె తన శక్తి యుక్తులను మేళవించి ఎలాంటి వ్యూహ రచన చేశారో గ్రూపులో చర్చించండి.

ప్రశ్న, జవాబు ఫెసిలిటేషన్ పద్ధతి ఈ సెషన్‌కు ఒక మంచి ఎత్తుగడ. కథ తర్వాత మూడు నాలుగు ప్రశ్నల మీద దృష్టి సారించి ఫెసిలిటేటర్ చర్చను విస్తృతం చేయవచ్చు. ఇంకా పాల్గొన్న వారిని, తమ గురించి తాము ఆలోచించి మాట్లాడే విధంగానూ, వారి అనుభవాలను పంచుకునే విధంగానూ ప్రోత్సహించవచ్చు. (ఇంకా ఎక్కువ సమాచారం కొరకు అపెండిక్స్ బి ని చూడండి)

ప్రజలలో కలసి పని చేయండి ప్రజలు నేర్చుకోవటానికి దోహదపడండి
సకీనా యాకూబీ విద్యావేత్త

సకీనా యాకూబీ ఆఫ్ఘనిస్తాన్ యువతి. జీవశాస్త్రం చదవడానికి 1970 సం॥లో ఆమె అమెరికా వెళ్ళింది. అక్కడ జీవ శాస్త్రంలో డిగ్రీ చేశాక, పబ్లిక్ హెల్త్ మాస్టర్స్ డిగ్రీ చేశారు. ఇంటి నుండి అనేక వేల మైళ్ళ దూరంలో ఉన్నప్పటికీ ఆఫ్ఘనిస్తాన్‌లో నానాటికి పెరిగిపోతున్న రాజకీయ అస్థిరత యాకూబీని కలవర పరచింది. సోవియట్ యూనియన్ 1980లో ఆఫ్ఘనిస్తాన్‌ను ఆక్రమించినప్పుడు కుటుంబంలోని సమీప బంధువులతో ఆమెకు సంబంధాలు తెగిపోయాయి. అనేక మంది ఆఫ్ఘన్లు ఎదుర్కొంటున్న కష్టాలు తెలుసు కాబట్టి ఆమె వారికి పంపటానికి నిధులు, బట్టలు ఇతర నిత్య అవసర సామాగ్రిని సేకరించింది. విదేశీ విద్యార్థులతోను, ఇంకా ఆసియాలోని తోటి ఉద్యోగులతోను కలసి శరణార్థుల కాంపుల్లో ఇబ్బందులు పడుతున్న తన తోటి పౌరుల కోసం సంఘటితంగా పాటు పడింది. అదే సమయంలో యునైటెడ్ స్టేట్స్‌లోని ఇమిగ్రేషన్ అధికారులతో తన తల్లిదండ్రులకు, తోబుట్టవలకు రాజకీయ శరణార్ధులుగా అనుమతి నివ్వమని వత్తిడి తెచ్చింది.

1988లో ఆమె కుటుంబం సురక్షితంగా యు.యస్ తరలి వెళ్ళినప్పటికీ ఆఫ్ఘన్ శరణార్థుల భవిత్యం గురించిన ఆందోళన ఆమెలో సమసి పోలేదు. నాలుగు సంవత్సరాల పాటు దూరం నుండి వారి అవస్థలను గమనించిన యాకూబీ అప్పటికే ఆమె చేస్తున్న యు.యస్ యూనివర్సిటీ విద్యార్థులకు సైన్స్ బోధించే ఉద్యోగాన్ని వదిలి వేసి పాకిస్తాన్ శరణార్థుల కాంపుల్లో పని చేయటానికి నిర్ణయించుకుంది. విద్య ద్వారా తన ప్రజలకు సాధికారత కల్పించటానికి తన శక్తి సామర్థ్యాలను వినియోగించవలసిన సమయం ఆసన్నమయ్యిందని ఆమె గుర్తించింది. కాంపుల్లో నివసిస్తున్న ప్రజల్లో దారిద్ర్యం, లంచగొండితనం, నిరాశ సర్వత్రా వ్యాపించి ఉన్నాయి. ఆఫ్ఘన్లకు తమ దేశ పునర్నిర్మాణానికి అవసరమైన చదువు చెప్పటం, శిక్షణ నివ్వటం చేయాలని సంకల్పించింది.

ఆఫ్ఘన్ శరణార్థుల కొరకు ఇంటర్నేషనల్ రెస్క్యూ కమిటీ నిర్వహిస్తున్న మహిళా విద్యా కార్యక్రమాల సమన్వయ కర్త అయ్యింది. ఆమె ఉపాధ్యాయ శిక్షణా పథకం అభివృద్ధి చేసి తరగతి గదిలోను బయటా విద్యార్థుల నేర్చుకునే నైపుణ్యాలు బలోపేతం చేయటానికి ఉపాధ్యాయులకు దోహద పడ్డారు. కంఠస్థం చేయటమో, గుర్తు పెట్టుకునే పద్ధతిలోనూ విద్యాభ్యాసం చేయటం కాక స్వతంత్రంగా పరిశోధించటం, విశ్లేషించే పద్ధతులకు ప్రాముఖ్యత నిచ్చే పాఠ్య ప్రణాళిక కావాలన్నారు. మొదటగా పదిహేను మంది మహిళలకు శిక్షణ నిచ్చి, తిరిగి వారు మరో యాభై మంది ఉపాధ్యాయులకు శిక్షణ నిచ్చేట్లు తయారు చేశారు. వారు అదనంగా మరికొంత మందికి శిక్షణ నిచ్చి మొత్తం మీద 3000 మంది అభ్యర్థులను తయారు చేశారు. కాంపుల్లో నిర్లక్ష్యానికి గురవుతున్న ఆఫ్ఘనిస్తాన్ బాలికల సంక్షేమం మీద యాకూబీ ప్రత్యేక ఆసక్తి కనపరిచింది. స్థానికంగా ఉన్న ఇరవై అయిదు బాలికల పాఠశాలల్లో విద్యా ప్రమాణాలు పెంపొందించిటానికి, హాజరయ్యే విద్యార్థినుల సంఖ్యను పెంచటానికి శ్రమించి పని చేశారు. ఆమె కృషి ఫలితమే పాఠశాలల్లో చదువుతున్న విద్యార్థినుల సంఖ్య 3000 నుండి 15000 లకు ఒక సంవత్సరంలోనే పెరిగారు.

1995లో యాకూబీ మరో ఇద్దరు సహ ఉద్యోగినులు కలసి ఆఫ్ఘన్ ఇనిస్టిట్యూట్ ఆఫ్ లెర్నింగ్ (ఎఐయల్) అనే సంస్థను పాకిస్తాన్‌లోని పెషావర్‌లో ప్రారంభించారు. ఆఫ్ఘన్ శరణార్థులకు అన్ని స్థాయిల్లోనూ నాణ్యమైన విద్యను అందించే కార్యక్రమాలు రూపొందించి దానిని అమలు చేయటమే ఆమె లక్ష్యం. ఎఐయల్ మొదటి సంవత్సరంలో నాలుగు సెమినార్లు నిర్వహిస్తే 20 మంది ఉపాధ్యాయులు మాత్రమే హాజరయ్యారు. మరుసటి సంవత్సరం 100 మంది ఉపాధ్యాయులు శిక్షణ పొందారు. త్వరలోనే శరణార్థుల శిబిరాలన్నీ ఉపాధ్యాయలను శిక్షణ కొరకు పంపటం మొదలు పెట్టాయి. ప్రస్తుతం 3000 మంది శిక్షణ పొందిన ఉ పాధ్యాయులున్నారు. శిబిరాల్లో ఉన్న మహిళల స్థితిగతులను ప్రభావిం చేసే అంశాలను స్పృశించి వారి జీవితాలను మెరుగు పరచడానికి మానవ హక్కులు, మహిళలపై హింస మరియు వారి ఆరోగ్య విద్యకు సంబంధించి ప్రత్యేక వర్క్‌షాపులను కూడ నిర్వహించారు.

ప్రస్తుతం యూనివర్సిటీ స్థాయి లేదా గ్రాడ్యుయేట్ స్థాయి విద్యను అభ్యసించాలనుకునే ఆఫ్ఘన్ శరణార్థులకు పాకిస్తాన్‌లో పరిమితమైన అవకాశాలున్నాయి. కంప్యూటర్ సైన్స్, హెల్త్ సైన్స్, సైకాలజీల్లో యూనివర్సిటీ గుర్తింపు పొందే కోర్సులు మరియు ఇంటర్నెట్ ద్వారా లభించే విద్యను అందించి తద్వారా ఆరోగ్యవంతమైన,
ఉజ్వలమైన ఆఫ్ఘన్ సమాజాన్ని నిర్మించటానికి అవసరమైన నైపుణ్యాలను పెంపొందించటానికి సహాయం చేయాలన్నదే ప్రస్తుతం యాకూబీకున్న కల, అంతేకాకుండా ఆఫ్ఘనిస్తాన్‌లో ఉంటున్న మహిళలకు కూడా ఈ విద్యా కార్యక్రమాలు విస్తరించే రోజు ఒకటి వస్తుందని ఆమె ఆశిస్తున్నారు.

ఇతరులకు సాధికారత చేకూర్చటానికి ఆమెను ప్రేరేపిస్తున్న అంశాలు ఏమిటి అని అడగ్గా "ఇతరులకు ఏమైనా ఇవ్వవలసి వచ్చినప్పుడు నీ వద్ద ఉన్న వాటిలో మేలైన వాటిని ఇవ్వు ప్రజలతో కలసి పని చేయండి. ప్రజలు నేర్చుకోవడానికి సహాయ పడండి. ప్రజలు స్వయం సమృద్ధిని సాధించటానికి సమాజ (కమ్యూనిటీ) భాగస్వామ్యం ద్వారా నేను సహాయపడతాను. ఈ విధంగా ఆఫ్ఘన్లు బయటపడగలరు. బయట పడటం అంటే స్వేచ్ఛ, భావ ప్రకటన ఈ దిశలోనే మా దేశాన్ని పునర్ నిర్మించు కోవటానికి సహాయ పడతాను[19].

చర్చల కోసం ప్రశ్నలు

- ఆమె సాధికారత చేకూర్చాలనుకున్న సమాజం పట్ల ఆమె భావనలు, సంబంధాలు ఏమిటి?
- ఆమె నియోజక వర్గం నుండి ఆమె నేర్చుకున్న పాఠాలు? వాటి అవసరాలు ఈమెకు ఎలా దోహదపడ్డాయి.
- తన వ్యక్తిగత అనుభవాలు, శిక్షణను యాకూబీ ప్రయోజనకరంగా ఎలా మలచుకున్నారు?
- స్వల్ప కాలిక లక్ష్యాలు ఏమిటి? ఆమె దీర్ఘకాలిక విజన్ ఏమిటి?
- స్వతంత్ర్య పరిశీలన, విశ్లేషణ ద్వారా నేర్చుకోవటానికి ఎందుకు ప్రాధాన్యత నిచ్చారు? ఈ పద్ధతిలో లాభ, నష్టాలు ఏమిటి?
- యాకూబీ తన భావాలను, తన విజన్‌ను ఎందుకు వ్యాపింప చేసారు?
- మహిళల సాధికారత కొరకు ఆమె విద్యా నమూనాని ఎందుకు ఎంచుకున్నారు?

---

19. సకీనా యాకూబీ పంపిన సమాచారం మరియు 14 డిసెంబర్, 2000 తారీఖున ఆమె విమెన్స్ లెర్నింగ్ పార్టనర్‌షిప్‌కు ఇచ్చిన టెలిఫోన్ ఇంటర్వ్యూ ఆధారంగా ఇచ్చాము.

- మీ ఉద్దేశ్యంలో సాధికారత అంటే ఏమిటి?
- మీరు సాధికారత సాధించే దిశలో ఉన్నానని భావిస్తున్నారు? మీరు ఇంకా ఏ విధంగా సాధికారత సాధిస్తారు?
- మీరు ఇతరులు సాధికారత పొందటానికి ఏమైన చేయగలరా? మీరు ఉపయోగించే ఎత్తుగడలు?
- ఇతరులు సాధికారత పొందే విధంగా చేయటం నాయకత్వ సూత్రాల్లో భాగమా? ఎందుకు అవును లేదా ఎందుకని కాదు?

గ్రూపు కార్యక్రమం : ఇతరులను సాధికారత దిశగా నడిపించటం

ఈ అభ్యాసం కొరకు ఒక గంట సమయం ఇవ్వండి.

1. ఈ అభ్యాసము పరస్పరం సాధికారత సాధించటానికి క్లుప్తంగా ఒక అనుభవాన్ని ఇతరులకు వివరించి, ఇచ్చి పుచ్చుకునే పద్ధతిలో సానుకూల ఫీడ్ బాక్‌ను తీసుకోవాలి. ఈ అభ్యాసం కొరకు సమన్వయకర్త కాని, వాలంటీర్ కాని సమయాన్ని నిర్ణయిస్తారు. సమయపాలన చేసే వ్యక్తి ఈ అభ్యాసాన్ని మొదలు పెట్టినప్పుడు ప్రతి ఒక్కరికి వారి భాగస్వామిని చూసుకోమని చెప్పాలి.
2. ఐదు నిముషాల పాటు ప్రతి జంటలోని భాగస్వాములను మాట్లాడుకో నివ్వాలి. ప్రతి భాగస్వామికి అవసరమైన క్రింది సమాచారం ఇస్తారు. క్రింది మూడు అంశాల్లో ప్రతి అంశానికి ప్రతిస్పందించేటప్పుడు భాగస్వాములిద్దరూ అవకాశాన్ని మార్చుకుంటూ సమాధాన మివ్వవచ్చు లేదా మూడింటికి ఒకేసారి ఇవ్వవచ్చు.
    - ఎదుటి వ్యక్తిలోని మీరు ఇష్టపడే విశిష్ట లక్షణాలు? (ఆమె భావనలు, పనిచేసేతీరు, వినటం, మాట్లాడేతీరు మొదలైనవి)
    - ఎదుటి వ్యక్తితో కలసి చేయాలని భావిస్తున్న పని గురించి తెలపండి లేదా ఆమె నుండి నేర్చుకోవాలని భావిస్తున్న విషయాలు ఏమైనా ఉంటే తెలపండి?
    - ఎదుటి వ్యక్తికి ఉపయోగపడే చిన్న సలహా ఇవ్వండి
3. ఐదు నిముషాల తర్వాత టైం కీపర్ ప్రతి ఒక్కరిని కొత్త భాగస్వామిని ఎంచుకొని ఈ అభ్యాసాన్ని తిరిగి చేయమని చెప్పాలి.
4. ప్రతి ఒక్కరూ మొత్తం నలుగురు భాగస్వాములతో మాట్లాడిన తర్వాత గ్రూపు తిరిగి సమావేశమై ఈ అభ్యాసం గురించి చర్చించి క్రింది ప్రశ్నలను పరిశీలించాలి.
    - ఈ అభ్యాసం చేయటంలో మీకు తేలికగా ఉన్న అంశం ఏది? కష్టమైన అంశం ఏది?

- పాల్గొన్న వారి నుండి అందిన సమాచారంలో స్వీకరింపదగినది లేదా ఉపయోగపడేది ఉందా? ఉంటే అది ఏమిటి? అది నీకు ఎందుకు నచ్చింది? చెప్పిన విధానమా, లేక విషయ పరంగానా?
- ఈ అభ్యాసం వర్క్‌షాప్‌లో పాల్గొన్న వారిని అర్థం చేసుకోవటానికి ఉపయోగపడిందా?
- ఈ అభ్యాసం నమ్మకాన్ని కలిగించిందా? కమ్యూనికేషన్ స్వేచ్ఛగా జరిగిందా? ఎందుచేత జరిగింది? లేదా ఎందుచేత కాదు?
- ఈ అభ్యాసం గ్రూపు పట్ల మీకున్న దృక్పథాన్ని మెరుగు పరచిందా? ఎందుకు అవును? లేదా ఎందుకని కాదు?

మూడవ భాగం

నేర్చుకునే భాగస్వామ్య నిర్మాణం

నేర్చుకునే భాగస్వామ్యంలో లేదా నేర్చుకునే సంస్థలో భాగస్వామ్యం యొక్క యొక్క ఫలితాలు దానిలో పాల్గొన్న వారి సమిష్టి ఆలోచనలు, కృషికి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తాయి. పాల్గొన్న వారి పరస్పర చర్యలు, ఆలోచనలు, మూల్యాంకనం చేయడానికి మరియు జ్ఞానాన్ని పెంచడానికి, త్వరిత గతిన లక్ష్యాలను చేరుకోవటానికి సహాయ పడే విధంగా ఉంటాయి. విజయం సాధించినప్పుడు, పాల్గొన్నవారు ప్రేరణను ఎక్కువ స్థాయిలో పొంది, పనిలో నిమగ్నమయి ఉంటారు. సమాచారాన్ని సమాంతరంగా పరస్పరం ఇచ్చి పుచ్చుకుంటూ ఉంటారు, ఫలితాలు కనబడుతూ ఉంటాయి. నేర్చుకోవటం, నాయకత్వము ఈ రెండూ ఏకాభిప్రాయాన్ని, సమిష్టి ఆశయాన్ని అభివృద్ధి చేసుకోవటం ద్వారా సంభవిస్తాయి.

తర్వాత వచ్చే అభ్యాసంలో భాగస్వామ్యంలో పనిచేస్తున్న సంస్థల కథలను వివరించాము. మహిళా సంస్థల నిర్మాణం నుండి పుట్టిన ఈ కొత్త తరహా నాయకత్వం అనుసరించదగిన నమూనా అవుతుంది. గత రెండు సెషన్లలో వర్క్‌షాప్‌లో పాల్గొన్న వారికి టీంల్లో పనిచేసే అవకాశం కల్గింది. వారు లక్ష్యాలను విస్తరించుకోవటం, పరిపాలనా సంబంధ నిర్మాణాన్ని, వారి స్వంత ఊహా సంస్థల చర్యలను వర్క్‌షాపు సెషన్సులో అంతవరకూ నేర్చుకున్న భావనల ఆధారంగా చేశారు. ఆఖరి అభ్యాసం కొరకు సన్నద్ధులు కావటానికి, పాల్గొనే వారు, సంస్థ స్థాపనకు ఏ పద్ధతిని అనుసరించ దలచుకున్నారో ఆలోచించటం మొదలు పెట్టాలి.

ఒకరితో ఒకరు సంప్రదించుకుని సమిష్టి తత్వాన్ని అలవరచుకోవటానికి టీం లెర్నింగ్ దోహదపడుతుంది.

సమన్వయం. ఐకమత్యం. ఒక సహకార భావన అనే వాటిని అలవర్చుకోవాలి. సమిష్టితత్వం అంటే ప్రతి ఒక్కరూ, ప్రతి విషయం మీద అంగీకారానికి వచ్చారని కాదు. దాని అర్థం సభ్యులు ఒకరి అభిప్రాయానికి మరొకరు విలువనిచ్చి, గౌరవించటం తెలుసుకుని తద్వారా ఫలితాన్ని అందించే ప్రకియకు తోడ్పాటు నందించి దానినే తమ స్వంత ఆలోచనగా స్వీకరిస్తారనే భావన.

"నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు"

సె ష న్ 7

షేర్డ్ మీనింగ్‌ను సాధించటం ఎలా?

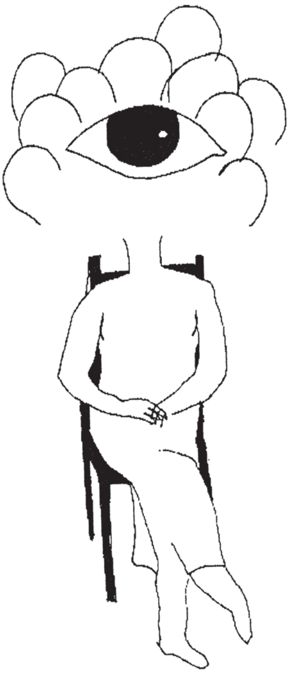
సెషన్ లక్ష్యాలు

- గ్రూపు సభ్యులు, సంస్థ సభ్యుల నడుమ 'షేర్డ్ మీనింగ్' ను తెలియ జేసే వ్యూహాలను అన్వేషించండి.
- భాగస్వామ్య పద్ధతిలో షేర్డ్ విజన్‌కు చేరువ చేసే మార్గాలను నిర్ణయించండి.
- సంస్థలు తమ విజన్‌ను విశాల ప్రయోజనం కోసం ఇతరులతో ఎలా పంచుకుంటారో పరిశీలించండి.

సమన్వయం కోసం సూచనలు

భారతదేశంలోని అహమ్మదాబాద్‌లో చెత్తను సేకరించే పనిలో ఉన్న స్వయం ఉపాధి మహిళలు చేపట్టిన ఉద్యమ మూలాలను తెలిపే ఈ కథను బిగ్గరగా చదవండి. వారు తమ సాంఘిక, ఆర్థిక స్థితిగతులను మెరుగు పరచుకోవటానికి ఉద్యమం చేశారు. గ్రూపులో చెత్త సేకరించే మహిళలు షేర్డ్ విజన్‌ను ఎలా గుర్తించారు. దానికి వాస్తవ రూపం ఇవ్వడానికి తీసుకున్న చర్యలు చర్చించండి.

> ఈ సెషన్‌లో ఫెసిలిటేషన్ పద్ధతులైన పాత్ర ధారణలు (రోల్ ప్లే) బొమ్మలు వేయటం కార్టూనులు ద్వారా వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారిని భారత దేశంలోని ఈ మహిళల కథను చేరువగా తీసుకు రండి. ఇలాంటి వ్యూహాలు సెషన్‌లో పాల్గొంటున్న వారి మధ్య ఆసక్తి దాయకమైన చర్చను లేవనెత్తుతాయి. (మరిన్ని వివరాలకు అపెండిక్స్‌బి చూడండి)



ఆరోగ్య భగినీల ఉద్యమం

భారతదేశంలో 94 శాతం కన్నా ఎక్కువ మంది శ్రామిక స్త్రీలు స్వయం ఉపాధి మీద ఆధారపడి ఉన్నారు. ఆర్థికంగా, సాంఘికంగా వెనుకబడి ఉండటంతో తిండి, బట్టా లేక హేయమైన స్థితిలో ఉన్నారు. ఈ మహిళలు తోపుడు బండ్లు లాగటం, ఇళ్ళల్లో పనిచేయటం, చెత్తను సేకరించటం వంటి శారీరక శ్రమ చేస్తూ, సేవలను అందిస్తున్నారు.

సెల్ఫ్ ఎంప్లాయిడ్ విమెన్స్ అసోసియేషన్ (SEWA) (సేవా) 1972లో రిజిష్టర్ అయిన ఒక కార్మిక సంస్థ. 1994లో చెత్తను సేకరించే మహిళల అవసరాలు తెలుసుకుని వాటిని సాధించటానికి ఉద్యమించారు. వారిలో చాలా మంది దుర్భర దారిద్ర్యాన్ని అనుభవిస్తున్న నిరక్షరాస్యులు. సేవా తన కార్యక్రమాన్ని మహిళలతో, స్థానిక నాయకులతో కలసి ఆలోచించటం ద్వారా మొదలు పెట్టింది. గ్రామ స్థాయిలో, ఇరుగు పొరుగు వారితో అనేక సార్లు కలసి మాట్లాడిన తర్వాత ఒక అంగీకారానికి వచ్చారు. చెత్తను సేకరించే మహిళ స్థితిగతులు మెరుగు పరచటానికి వారు ప్రధానంగా మూడు సవాళ్ళను ఎదుర్కోవాలి. (1) చెత్త సేకరించే పనికి ఇస్తున్న చాలీ చాలని ఆదాయాన్ని పెంచాలి. (2) చెత్తను సేకరించటం వలన వారికి సంక్రమిస్తున్న ఆరోగ్యపరమైన అడ్డంకులను తొలగించాలి. (3) ఈ శ్రామికుల బిడ్డల సంరక్షణ కోసం ఎలాంటి సదుపాయాలు లేనందున, వారికి అపాయాలు కలిగే అవకాశాలను తగ్గించాలి.

చెత్త సేకరించే వారితో అహమ్మదాబాదు నగరంలో అనేక సమావేశాలు ఏర్పాటు చేసారు. ఆ సమావేశాల్లో ప్రత్యేకించి వారి సమాజం ఎదుర్కొంటున్న కార్మిక సమస్యలు గుర్తించటం, ఆ సమస్యల పట్ల కార్మికుల అవగాహన పెంచటం చేశారు. సేవా సంస్థ స్థానిక సభ్యులకు ఆరోగ్యం, పారిశుద్ధ్యం తరగతులకి సమన్వయ కర్తగా వ్యవహరించి, వారి ఆర్థిక, సాంఘిక స్థితిగతులు మెరుగు పడటానికి అవసరమైన పథకాలను చర్చించింది. సమావేశాల్లో, క్లాసుల్లో, సంప్రదింపులు జరిగేటప్పుడూ చెత్త సేకరించే శ్రామికులందరూ కొన్ని విలువలు, సిద్ధాంతాలు రూపొందించుకున్నారు. ఈ పద్ధతి వలన చెత్తను సేకరించే శ్రామికులకు తమ ప్రాధాన్యతా అంశాల పట్ల స్పృహ కలిగింది. ఒక ఉమ్మడి దృక్కోణాన్ని ఏర్పరచుకొని శ్రామికులందరూ పాల్గొనేలా చేశారు. వాళ్ళల్లో సేకరించిన చెత్తనుండి రీసైకిల్ చేసే కాగితాలు ఏరే వాళ్ళున్నారు. వీళ్ళు రోగాలను వ్యాప్తి చేస్తారని తరచూ వీరి పట్ల వివక్ష చూపిస్తూ, పాకీ పని వారిని అలక్ష్యం చేసినట్లు వీరిని కూడ అలాగే చేసేవారు. వాళ్ళను కూడ తమతో కలుపుకుని వారి హక్కులకై ఉద్యమించేలా చేసారు.

కాగితాలు ఏరేవాళ్ళు తమ ప్రయత్నాలను సంఘటిత పరచి ఒక్కొక్క వ్యక్తికి ఒక్కొక్క ప్రాంతాన్ని కేటాయించి ఆ ప్రాంతం శుభ్రంగా ఉండటానికి ఆమెను బాధ్యురాలిని చేశారు. ప్రతి ఇంటికి చెత్త వేయటం కోసం ఒక సంచి ఇచ్చి అది నిండగానే దాని స్థానంలో వేరే సంచి ఇచ్చే ఏర్పాటు

చేశారు. ఆ విధంగా చెత్తను సేకరించేవారు అమ్మ దగ్గ ఎండిన చెత్తను అమ్మటం ద్వారా కూడా ఆదాయాన్ని పొందేట్లు కార్యక్రమాన్ని రూపొందించారు. వారు ఎక్కడైతే పని చేస్తున్నారో ఆ సమజానికి వీరి ఉనికి ఉపయోగకరం అని తెలుసుకునేలా చేయ కలిగారు.

అహమ్మదాబాద్ ఉద్యమంలో పాల్గొన్న మహిళలను ఇప్పుడు ఆరోగ్య భాగినులు లేదా హెల్త్ సిస్టర్స్ అని పిలుస్తున్నారు. మధ్యతరగతి ప్రజా ప్రతినిధులతో సమన్వయ పరచుకుని వారు పనిచేస్తున్న విధానం సుప్రీంకోర్టు నియమించిన కమిటీ దృష్టిని ఆకర్షించింది. ఆరోగ్య భాగినులు రెండవ విడత ప్రయత్నంలో నగరంలోని పెద్ద చెత్త కుప్పల వద్ద బతుకు లీడుస్తున్న మరో 400 మందిని తమతో చేర్చుకున్నారు. కాగితాలు ఏరే వాళ్ళ లాగానే ఈ కుప్పల దగ్గర పనిచేసే వాళ్ళుకూడా అక్కడ చెత్త నుండి అమ్మదగిన వస్తువులను వెతుకుతారు. వారిలో చాలా మంది మహిళలు వొడిలో చంటిపిల్లలతో పక్కన పెరిగిన పిల్లలతోనూ అనారోగ్య పరిస్థితుల్లో పనిచేస్తున్నారు. ఆరోగ్య భాగినులు చెత్త కుప్ప దగ్గర పనిచేసే మహిళల పిల్లల కోసం చైల్డ్ కేర్ ప్రోగ్రాం ఏర్పాటు చేయాలని చూస్తున్నారు. రీసైకిల్ చేసే చెత్తను సురక్షితమైన లాభదాయకమైన ప్రత్యామ్నాయ పద్ధతుల ద్వారా వేరు చేయాలనే సంకల్పంతో ఉన్నారు.

"మహిళ నాయకత్వాన్ని బలోపేతం చేయడానికి, విశ్వాసాన్ని, ఇంటా బయటా పోరాడే శక్తిని పెంచేందుకు, విధానాల రూపకల్పనలోనూ నిర్ణయాలు తీసుకునేటప్పుడు వారికి ప్రాతినిధ్యం కల్పించడానికి ఇంకా చేయవలసి చాలా ఉంది." అని సేవా వారి సాహిత్యం చెపుతుంది. ఉమ్మడి ఆశయాన్ని (షేర్డు మీనింగ్) తెలుసుకోవడం, సమిష్టి దృక్కోణాన్ని (షేర్డు విజన్) నిర్వచించటం అనేది నిరంతర సంప్రదింపులు ద్వారానూ, బాధిత ప్రజలను ఎంతమంది వీలయితే అంతమందీ పాల్గొనేలా చేసి, వారి అవసరాలకు ప్రతి రూపం ఇవ్వకలగాలి. పేదల పక్షానా, స్వయం ఉపాధిలో ఉన్న మహిళల పక్షానా సేవా "వారి సమస్యలు, వారిప్రాధాన్యతలు, వారి అవసరాలు అభివృద్ధి క్రమానికి మార్గనిర్దేశం చేసి ఆ దిశగా పని చేయాలి" అని గట్టిగా చెబుతోంది[20].

చర్చ కొరకు ప్రశ్నలు

- సేవా పని వెనుక ఉన్న విశాలమైన విజన్ ఏమిటి? సంస్థ యొక్క విజిన్‌ను మీరు ఎలా నిర్వచిస్తారు?
- చెత్త సేకరించే మహిళలు తమ లక్ష్యాలను గుర్తించి వ్యక్తీకరించకలిగారా? వారు స్త్రీలు అయినందువలన లక్ష్యాలను ఏర్పరచుకోవటంలో, వాటిని సాధించటంలో అనుసరించిన పద్ధతులను ప్రభావితం చేయ కలిగారా?
- కాగితాలు ఏరేవాళ్ళు / ఆరోగ్య భాగినులు అవసరాలు కార్య రూపం దాల్చాయా?
- ఆరోగ్య భాగినులు నాయకత్వానికి అన్వేషించిన మార్గాలు? వారి తరహా నాయకత్వంలో మీరు గ్రహించిన విలువలు? మీకు అనుభవంలో ఉన్న నాయకత్వ పద్ధతులకు ఈ విశిష్ట నాయకత్వ పద్ధతికి ఉన్న తేడాలు?
- వారి విజన్‌ను ఎలా పంచుకున్నారు?
- పట్టువిడుపులతో కూడిన, మార్పుకు లోనయ్యే ఉమ్మడి దృక్కోణం (షేర్డ్ విజన్) వారి సంక్షేమన్ని ఏ రకంగా ప్రభావితం చేసింది.

---

20. http://www.sewa.org *లో సెల్ఫ్ ఎంప్లాయీస్ విమెన్స్ అసోసియేషన్ గురించి ఇచ్చిన సమాచారం ఆధారంగా ఇచ్చాము.*

- ▼ సేవా ప్రారంభించినప్పటి నుండి, దాని దృక్కోణంలో మార్పు తెచ్చిన వివిధ దశలు?
- ▼ ఉమ్మడి దృక్కోణం అన్ని వేళలా సాధ్యమేనా? వాంఛింఛ తగినదేనా? ఎందుకు?
- ▼ భిన్న సమూహాల మధ్య, భావనా సారూప్యత గల సమూహాలు / వ్యక్తులు ఉమ్మడి దృక్కోణం కలిగి ఉండటంలో ఉన్న అడ్డంకులు? వాటిని మీరు ఎలా అధిగమించగలరు?

గ్రూపు కార్యక్రమం : షేర్డ్ మీనింగ్ ద్వారా గ్రూపు విజన్‌ను గుర్తించటం

ఈ కార్యక్రమానికి ఒక గంట సమయం ఇవ్వండి.

సెషన్ 3లో పాల్గొన్న వారిని వ్యక్తిగ విజన్ గురించి ప్రతిపాదన చేయమని (పర్సనల్ విజన్ స్టేట్‌మెంట్) అడిగాము. ఈ అభ్యాసం కోసం వారు రాసిన ప్రతిపాదనలు ఎవరివి వారికి తిరిగి ఇచ్చేయాలి. (గ్రూపును చిన్న టీంలుగా విభజించవచ్చు. అపెండిక్స్ బిని సూచనల కోసం చూడండి)

ఉమ్మడి అవగాహన (షేర్డ్ మీనింగ్) గమ్యాన్ని నిర్దేశించటానికి అనుసరించదగిన ఒక ఫెక్సిబిల్ గ్రూపులోని భిన్న వ్యక్తుల కలయికను బట్టి, కొంత కాలం పాటు నిరంతరం చేస్తున్న కమ్యూనికేషన్ వలన ఈ అవగాహన ప్రభావితం అవుతుంది. గ్రూపుకు ఉమ్మడి అవగాహన ఉన్నట్లయితే సభ్యులందరూ యాజమాన్యాన్ని, బాధ్యతను పంచుకునే ఒకచట్రంలో పని చేస్తారు.

ఈ అభ్యాసంలో వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారిలో ప్రతి ఒక్కరూ మిగిలిన వారికి ఏ విలువలు, అనుభవాలు తమను వ్యక్తిగతమైన విజన్ ప్రతిపాదించటానికి ప్రేరేపించాయో వివరిస్తారు. గ్రూపు యొక్క షేర్డు విజన్‌ను గుర్తించటానికి మరియు స్పష్టంగా భావాలను వ్యక్తీకరించటానికి దోహదపడే ఉమ్మడి అంశాలేమైనా తమ విలువల్లో మరియు మూల సూత్రాల్లో ఉన్నాయేమో కనిపెట్టటమే వారి ముందున్న పని.

1. సెషన్ 3 లోని వ్యక్తిగత విజన్ స్టేట్‌మెంట్‌లను ఎవరివి వారికి వాపసు ఇవ్వండి. గ్రూపు సభ్యులకు వాటిని తిరిగి చూడటానికి కొంచెం సమయం ఇవ్వండి.
2. గ్రూపులోని వారు ఒకరి తర్వాత మరొకరు వారి విజన్ స్టేట్‌మెంట్‌ను బిగ్గరగా చదవాలి. ప్రస్తుత ఆలోచనలకు, ఆకాంక్షలకు సరిపడే విధంగా మార్పులతో కూడిన విజన్ స్టేట్‌మెంట్ చదవాలని ఎవరైనా సభ్యులు ఎంచుకున్నట్లయితే దానిని చదవడానికి అవకాశం ఇవ్వండి. (దీని కోసం 5 ని॥ల సమయం ఇవ్వండి. గ్రూపు పెద్దది అయితే అంతకన్నా తక్కువ ఇవ్వండి) వ్యక్తిగత విజన్ స్టేట్‌మెంట్ రూపొందించ డంలో వారిని ప్రభావితం చేసిన విలువలు, అనుభవాలు తర్వాత ప్రతి ఒక్కరూ క్లుప్తంగా వివరిస్తారు.
3. అందరికి విజన్ స్టేట్‌మెంట్ గురించిచెప్పడానికి అవకాశం దొరికాక గ్రూపును ఈ ప్రశ్నల గురించి ఆలోచించమని చెప్పండి. (ఫెసిలిటేటర్ కాని వాలంటీర్ కాని బోర్డు మీద లేదా ఫ్లిప్‌చార్ట్ మీద నోట్ చేస్తారు)
    - ▼ ఏ అనుభవాలు, ఆలోచనా విధానాలు, విలువలు గ్రూపు అందరిలోను సాధారణంగా కనిపిస్తున్నాయి?
    - ▼ విజన్ స్టేట్‌మెంట్స్‌లో ఒకే రకంగా ఉన్న వ్యక్తిగత లక్ష్యాలు (వారి ఎంపికకు సంబంధించినవి, కుటుంబం, చుట్టూ ఉన్న పరిస్థితులు) జన బాహుళ్యం యొక్క లక్ష్యాలు (సాంఘిక, రాజకీయ, ఆర్థిక, తమ కమ్యూనిటీ లేదా సమాజానికి చెందిన లక్ష్యాలు) ఉన్నాయా? ఉంటే అవి ఏమిటి?

4. ఉన్న వాటిలో ఏదైనా విజన్ స్టేట్‌మెంట్ వర్క్‌షాప్‌లో పాల్గొన్న వారికి ఉపయోగ పడేదిగా ఉందా? ఈ స్టేట్‌మెంట్ పాల్గొన్న వారు పంచుకున్న వ్యక్తిగత లక్ష్యాలకు లేదా జనబాహుళ్యం యొక్క లక్ష్యాలకు దేనికైనా సంబంధించి ఉండవచ్చును. తర్వాత అందరూ కలిసి, అందరికీ ఆమోదయోగ్యమైన, అందరికీ అవకాశాన్ని కల్పించే ఒక స్టేట్‌మెంట్‌ను తయారు చేస్తారు.

ఈ స్టేట్ మెంట్‌ను సెషన్ 8లో మరల వాడుకోవటానికి రికార్డు చేయండి.

వర్క్‌షాప్ ముల్యాంకనకు ప్రశ్నలు

ఫెసిలిటేటర్ లేదా వాలంటీర్ గ్రూపులో చర్చ జరిగేటప్పుడు బోర్డు మీద గాని ఫ్లిప్ చార్ట్ మీద కానినోట్స్ తీసుకోవాలి.

- మీరు ఈ వర్క్‌షాపు సెషన్లలో ఇంతవరకూ నేర్చుకున్నవి లేదా సాధించిన అంశాలు
- వర్క్‌షాపు సెషన్స్ నిర్వహణ మీరు పాలుపంచుకోవటానికి వీలుగాను, విలువైనది గాను ఉందా?
- ప్రతి సెషన్‌లో చర్చించిన అంశాలు, సమస్యలు ఉపయోగకరంగా ఉన్నాయా?
- వర్క్‌షాపు సెషన్స్ నిర్వహించవలసిన తీరులోనూ, చర్చిస్తున్న అంశాల్లోనూ మీరు మార్పు చేయాలనుకుంటున్నారా?
- చర్చల్లోనూ, అభ్యాసాల్లో పాల్గొనటం మీకు సుళువుగా ఉందా? ఎందుచేత అవును లేదా ఎందుచేత లేదు?
- మొదటి సెషన్‌కు ఇప్పటికి వర్క్‌షాపుకు సబంధించిన మీ లక్ష్యాలలో మార్పు వచ్చిందా? వచ్చినట్లయితే ఏ విధంగా వచ్చింది?

గ్రూపు కోసం ప్రశ్నలు

- ఇంతవరకు వర్క్‌షాపులో చేసిన చర్చలో అభ్యాసాల్లో, యాక్టివిటీలో విలువైనది ఏది?
- వర్క్‌షాపు సెషన్‌లో ఏ అంశాన్ని మీరు ఎక్కువ ఇష్టపడ్డారు.

ఒక ప్రయోజనాన్ని నిర్వచించటం, విస్తరించటం

నేర్చుకునే ప్రక్రియలో నిరంతరం నిమగ్నమై ఉండటం

అదే సమయంలో అధికారాన్నుపయోగించటం

పనిలో నిమగ్నమై ఉండటం

“నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు”

<u>సె షన్ 8</u>

మన కార్యాచరణ ప్రణాళిక ఏమిటి?

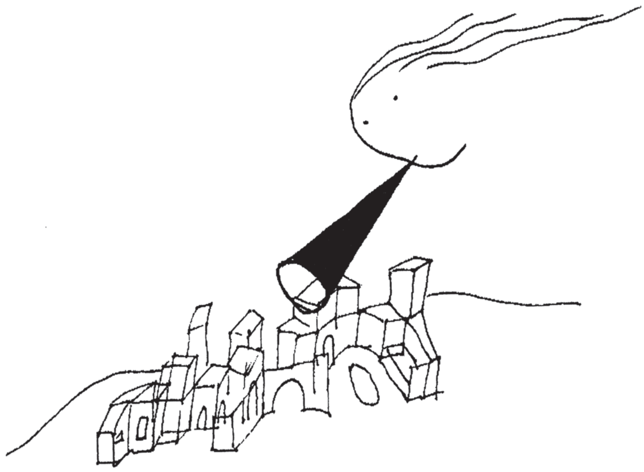
సెషన్ లక్ష్యాలు

- ▼ సంస్థ కార్యాచరణ ప్రణాళికకు ఉన్న ప్రాముఖ్యతను చెప్పటం
- ▼ నిర్ణయాలు తీసుకునేటప్పుడు గ్రూపుగా కలసి పనిచేయటం
- ▼ భాగస్వామ్య ప్రణాళిక ద్వారా కార్యాచరణప్రణాళికను నిర్ణయించటం
- ▼ జండర్ స్పృహను కలిగించటంలో సాంకేతిక పరిజ్ఞానం పాత్రను వివరించటం

ఫెసిలిటేషన్‌కు సూచనలు

కార్యాచరణ ప్రణాళికను రూపొందించటంలో సంస్థ అనుసరించే ప్రక్రియను బిగ్గరగా చదవండి. సంస్థ నిర్ణయాలు తీసుకోవటంలో అందరినీ కలుపుకుని, సమాంతర పద్ధతిలో నిర్ణయాలు ఏ విధంగా తీసుకుంటుందో. గ్రూపులో చర్చించండి. చర్చలకు సంబంధించిన ప్రశ్నల తర్వాత ఉన్న గ్రూపు యాక్టివిటీని, వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారు భాగస్వామ్య నిర్ణయాలు తీసుకోవటంలో పాలు పంచుకోవటానికి సహాయ పడే విధంగా రూపొందించారు.

> పాల్గొనేవారి చిన్న గ్రూపులు లేదా టీంలుగా విభజిస్తే మంచి ఫలితాలు వస్తాయి. ఆ విధంగా చేసినట్లయితే చర్చల్లో మాట్లాడటానికి ప్రతి ఒక్కరికి అవకాశం వస్తుంది. గ్రూపు కొన్ని సెషన్లనుండి కలసి పనిచేస్తుంది కాబట్టి గ్రూపును వర్క్‌షాప్ శిక్షణా లక్ష్యాల మీద తిరిగి దృష్టిసారించేలా ఉత్సాహన్నిచ్చే అభ్యాసాన్ని చేయడానికి ఇది మంచి సమయం. (మరిన్ని సూచనల కోసం ఎపెండిక్స్ బి చూడండి)



స్త్రీల కొరకు సమాచార ప్రజాస్వామ్యీకరణ

బ్రెజిల్‌లోని వాయుతరంగాలు సృష్టించిన అలజడి

1980 తొలి భాగంలో బ్రెజిల్ నియంతృత్వం నుండి ప్రజాస్వామ్యం దిశగా ఆంక్షలు ఉన్న మీడియా నుండి స్వేచ్ఛ దిశగా మారుతున్న సమయం. ఆ మార్పుకు బహిరంగంగా వత్తాసు పలికిన వారిలో బ్రెజిల్ మహిళలు ముందున్నారు. నూతన క్రియాశీలక రాజకీయాల్లో అవకాశం కోసం చూస్తున్న మహిళలకు ఇది మంచి తరుణం. రాజకీయాల్లో క్రియాశీలకంగా వ్యవహరించటం ద్వారా బ్రెజిల్ ప్రజాస్వామ్య దేశంగా రూపొందడాన్ని ప్రభావితం చేయవచ్చని వారు భావించారు. థాయిస్ కోరల్ బ్రెజిలియన్ స్త్రీ వాది, జర్నలిస్టు. చాలా కాలం పాటు ఇటలీలో ఉండి 'ద అవర్ ఆఫ్ విమన్' అనే రేడియో కార్యక్రమం నిర్వహించారు. ఆ కార్యక్రమాన్ని, స్త్రీల కొరకు, స్త్రీల చేత, స్త్రీల గురించి రూపొందించారు. కోరల్‌కు మహిళా హక్కుల న్యాయవాదిగా, రేడియో శ్రోతగా మీడియాతో సంబంధం ఉండేది. స్వదేశానికి తిరిగి వచ్చాక ఆమె ప్రముఖ స్త్రీ వాద మేధావుల గ్రూపును, రియో పార్లమెంట్ రాజకీయ నాయకులను కలిసారు. వారు ప్రసార సాధనాల సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని మహిళలకు చేరువగా తీసుకు వెళ్ళడం ఎలా అని ఆలోచిస్తున్నారు. వారు ఒక ప్రసార సాధనం ద్వారా స్త్రీలు తమ గురించి తాము వ్యక్త పరచుకుని తద్వారా జండర్ ఫ్లురాలిటీని మరియు ప్రజాస్వామిక సమాజాన్ని ప్రోత్సహించటంలో ప్రముఖ పాత్ర నిర్వహిస్తారని ఆశించారు.

బ్రెజిల్‌లోని నియంతృత్వ పాలనలో కూడ చాలా అధునాతన, ప్రగతి శీల రేడియో కార్యక్రమాలు రూపొందించారు. కానీ, అవి కేవలం కొద్ది మందిని ఉద్దేశించి చేసినవి. థాయిస్ కోరల్ మరియు రియోలోని మహిళలు 'రేడియో' మహిళల జీవితాల్లో విశిష్టమైన పాత్ర పోషించిందని "సాంస్కృతికంగా మహిళలకు శ్రోతలుగా, వినియోగదారులుగా దగ్గర అయ్యిందని" భావించారు. ఇంటా, బయటా మిగతా పనులు చేసుకుంటూ వారు రేడియోను వింటున్నారని గమనించారు. దానికి తోడు టెలివిజన్ కన్నా చాలా తక్కువ ఖర్చుతో ప్రింట్ మీడియా కన్నా ఎక్కువ మందికి అందుబాటులో ఉంటుంది.

కోరల్, రియోలోని మహిళలు కలసి బ్రెజిల్‌లోని మహిళలు తమ స్వంత మీడియాలో ముఖ్యంగా రేడియోలో నిర్ణయాలు తీసుకునే విధంగా ప్రణాళిక తయారు చేసారు. అదే సమయంలో బ్రెజిల్ మీడియా స్త్రీవాద భావజాలంతో, మహిళలకు సంబంధించిన అంశాలతో వారికి లాభదాయకంగా

ఉపయోగకరంగా ఉండేలా ప్రణాళిక రచించారు. మహిళల అవసరాలకు, ఆకాంక్షలకు తగినట్లుగా ఒక రేడియో కార్యక్రమాన్ని రూపొందించారు. 1998లో ఇటలీలో తను పని చేసిన స్త్రీల కార్యక్రమం నుండి స్ఫూర్తి పొందిన కోరల్ కొద్ది మంది వాలంటీర్లతో కలసి స్త్రీల భాగస్వామ్యాన్ని మెరుగు పరచడానికి అలాగే మీడియాలో మహిళలను చిత్రీకరిస్తున్న పద్ధతిలో మార్పు తేవడానికి ఒక వీక్లీ టాక్‌షో" "మహిళలూ గళం విప్పండి" అనే కార్యక్రమాన్ని ప్రొడ్యూస్ చేసింది. ఈ కార్యక్రమంలో మహిళలు తమ రోజు వారీ జీవితంలో ఎదుర్కొనే సమస్యలు, వాటి నివారణకు అవసరమైన సలహాలను ఇవ్వడానికి కొంతమంది క్రియాశీలక అతిధుల్ని పిలిచేవారు. వారు మహిళలకు పునరుత్పత్తి ఆరోగ్యం, జండర్ హింస మరియు మంచి పౌరులుగా రూపు దిద్దుకోవటానికి కొన్ని ఆచరణాత్మక సలహాలు ఇచ్చేవారు. ఆ కార్యక్రమం ఆరంభించిన సంవత్సరం తర్వాత ప్రొడ్యూసర్స్ లాంఛన ప్రాయంగా కమ్యూనికేషన్ ఎడ్యుకేషన్ అండ్ ఇన్ఫర్మేషన్ ఆన్ జండర్, (CEMINA) అనే సంస్థను ఏర్పాటు చేసారు. ఈ సంస్థ ద్వారా నాణ్యమైన, భిన్నమైన, గణనీయమైన సంఖ్యలో మహిళల గళాలను బ్రెజిల్ వాయు తరంగాల ద్వారా వినిపించడానికి అంకితమయ్యారు.

'మహిళలూ గళం విప్పండి' (ఫాలామల్లర్) నిర్మాతలు వారి కార్యక్రమాన్ని రూపొందించటంలో ఫ్లెక్సిబుల్ ధోరణిని అనుసరించారు. వారు వస్తువు విషయంలో, నిడివి విషయంలో ప్రయోగాలు చేయటానికి, ఇతర మహిళలతో వారి అనుభవాలను పంచుకోవటానికి, వారి దగ్గర నుండి నేర్చుకోవడానికి సంసిద్ధత వ్యక్తం చేసేవారు. ఈ ఫ్లెక్సిబిలిటీ, ప్రయోగాలు చేయటంలో సంసిద్ధత వంటి లక్షణాలు CEMINA ను స్వంత రేడియో స్టేషన్లు ఆరంభించి కార్యక్రమాలు చేయాలనుకునే మహిళలకు దేశమంతటా ట్రెనింగ్ సెమినార్లు ఇచ్చేలా ప్రోత్సహించాయి. 1992-98 మధ్య ఈ వర్క్‌షాపుల్లో శిక్షణ పొందిన స్త్రీల సంఖ్య వందల్లో ఉండేది. దాని మూలంగా బ్రెజిల్‌లో మహిళా స్టేషన్లు, వారి కార్యక్రమాలు తీవ్రగతిన పురోగతి సాధించాయి. మంచి వస్తువుతో, సాంకేతిక వైవిధ్యంతో ఈ కార్యక్రమాల వలన మహిళలకు జాతీయ మీడియాలో, న్యూస్ ప్రొడ్యూసర్లుగా, సాంస్కృతిక కార్యక్రమాల నిర్మాతలుగా తిరుగులేని గుర్తింపు లభించింది. CEMINA ప్రస్తుతం రేడియో మాత్రమే కాకుండా, ఇంటర్నెట్ ద్వారాకూడ చేరువ అవుతోంది. ఈ సంస్థ ఒక వెబ్‌సైట్‌ను ఏర్పాటు చేసి మహిళా స్టేషన్లను ప్రపంచవ్యాప్తంగా ఉన్న వెబ్‌కు అనుసంధానం చేయటం ద్వారా బ్రెజిల్‌లోనే కాకుండా దేశం బయట కూడ పెద్ద సంఖ్యలో శ్రోతలను ఏర్పరచుకోవాలని ప్రయత్నిస్తోంది. ఈ వెబ్‌సైట్ భవిష్యత్తులో బ్రెజిల్ మహిళలను గ్లోబల్ దక్షిణాదిలోనూ, ప్రపంచ వ్యాప్తంగా ఉన్న తమతోటి స్త్రీలతో సంబంధాలు ఏర్పరచుకునేలా చేసి తద్వారా సంస్కృతి, జ్ఞానాన్ని అందించి జండర్ చైతన్యాన్ని పెంపొందించే ప్రయత్నంలో ఉంది.

ప్రజాస్వామ్య దిశగా జరిగే ఏ మార్పు అయినా జండర్ విషయంలో తటస్థ వైఖరిని అవలంబించడం ద్వారా సాధ్యం కాదని గుర్తించిన CEMINA దాని సహాయంతో ఏర్పడ్డ స్టేషన్లు స్త్రీల భాగస్వామ్యం మీద దృష్టిని కేంద్రీకరించి సమాచారంలోని వస్తు విషయంలోనూ, వాటిని సమర్పించటంలోనూ స్త్రీల భాగస్వామ్యం మీద దృష్టి పెట్టారు. వీటిని ప్రసారం చేస్తున్న వారు మహిళలకు సంబంధించిన అంశాలపై దృష్టిని పెట్టి మరింత పటిష్టమైన జండర్ ఆధారిత ప్రజాస్వామ్యాన్ని బ్రెజిల్ ప్రజలకు అందించాలని కృషి చేస్తున్నారు[21].

---

21. ఫిబ్రవరి 20, 2001న విమెన్ లెర్నింగ్ పార్టనర్‌షిప్ థాయిస్ కోరల్ తో జరిపిన టెలిఫోన్ ఇంటర్వ్యూ మరియు ఆమె పంపిన సమాచారం ఆధారంగా.

చర్చ కోసం ప్రశ్నలు

- CEMINA ఎలా స్థాపించారు? ఏ సందర్భంలో స్థాపించారు?
- మహిళలు గళం విప్పండి (ఫాలముల్లర్) ఏ విషయానికి ప్రాముఖ్యత నిచ్చింది? దీనిని ఎలా రూపొందించారు.
- మొదట రియోలోని మహిళల గ్రూపు, ఆ తర్వాత CEMINA కార్యాచరణ ప్రణాళిక ఏమిటి? దానిని ఏ రకంగా రూపొందించారు.
- CEMINA విజయానికి కొలమానం ఏమిటి? దాని విజయాన్ని, సమాజం మీద దాని ప్రభావాన్ని కొలవడానికి మార్గాలు ఏమైనా ఉన్నాయా?
- CEMINA ఇంకా ఇతర స్టేషన్లు మహిళలకు సమాచారాన్ని అందుబాటులో ఉండేలా ఉపయోగకరంగా ఎలా చేయగలిగారు?
- CEMINA కార్యాచరణ ప్రణాళిక ఇతర మహిళలు రేడియో ప్రోగ్రాంలు విస్తరించటానికి ఏ విధంగా సహాయపడింది?
- రేడియో నిర్మాతలుగా, రేడియో కార్యక్రమాల రచయిత్రులుగా మహిళలుండటం అలాగే వారు చేరుకోవాలన్న శ్రోతలు కూడా మహిళలే కావడం ఎందుకు ప్రాధాన్యత సంతరించుకుంది?
- మహిళలకు ఉపయోగపడే మీడియాగా రేడియో ఎలా పనిచేసింది? అభివృద్ధి చెందిన సమాచార ప్రసార విజ్ఞానం అందుబాటులో ఉన్నప్పుడు ఆ గుర్తింపు రేడియోకు ఎలా వచ్చింది?
- ఏ సాంకేతిక సాధనాలను మీ కమ్యూనిటీలోని మహిళల హక్కుల కోసం వినియోగిస్తారు? రేడియో, టెలివిజన్, వీడియోలు, సెల్‌ఫోన్లు, ఫాక్స్, ఇ-మెయిల్, ఇంటర్నెట్ ఇతర సాధనాలు వీటిలో వేటిని వాడతారు.

గ్రూపు కార్యక్రమం : కార్యాచరణ ప్రణాళికను నిర్ణయించడం

ఈ కార్యక్రమం కోసం సుమారుగా ఒక గంట సమయం కేటాయించండి.

సెషన్ 7లో భాగస్వాములందరి సహకారంతో గ్రూపును ఒక విజన్ స్టేట్‌మెంట్ ముసాయిదాను తయారు చేయమని అడిగాము. దానిలో ప్రతి ఒక్కరి ఆలోచనలకు అవకాశం ఇవ్వాలని చెప్పాము. ఈ అభ్యాసం కోసం ఫెసిలిటేటర్ లేదా వాలంటీర్లు విజన్ స్టేట్‌మెంట్‌ను చాక్ బోర్డు మీద గాని ఫ్లిప్ చార్టు మీద గాని గ్రూపులోని వారికి మరల గుర్తుకు రావటం కోసం రాయమనండి. చర్చ జరిగేటప్పుడు ముఖ్యాంశాలు రాయమనండి.

1. పాల్గొన్న వారిని తమ విజన్ వాస్తవ రూపం దాల్చటానికి గ్రూపు ఏ లక్ష్యాలను సాధించాలో చర్చించండి. ఏ ఆలోచనా తెలివి తక్కువది లేదా అప్రధానమైనదీ కాదు. మెదడుకు మేత పెట్టే ఈ కార్యక్రమాల యొక్క లక్ష్యం సాధ్యమైనన్ని ఆలోచలను వికసింప చేయటమే. వాటిలో ఆచరణ సాధ్యమైన 30 అంశాల వరకు పట్టిక తయారు చేయండి.
2. (లిస్ట్) పట్టిక రాయడం ముగిసాక భాగస్తులందరూ ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు జవాబు నివ్వాలి. రాబోయే సవరణలను లిస్ట్‌లో పొందు పరచండి.
    - పట్టిక లో ఏ ఆలోచనలను జత పరచాలి, ఆచరణాత్మకంగా సారూప్యత కలిగిన అంశాలన్నీ ఒక్కటేనా? అమలు పరచదగిన సానుకూలమైన ఆలోచనలతో కొత్త లిస్టు రాయండి.

- ▼ లిస్టులోని ఏ ఆలోచనలు ఆచరణ సాధ్యం కాదు? ఒకసారి అందరూ అంగీకారానికి వచ్చాక లిస్టు నుండి తొలగించండి.
- ▼ మిగిలిన ఆలోచలనకు నూతనత్వం, సృజనాత్మకత ఆధారంగా ఏ రాంకు నిస్తారు? గ్రూపు ప్రాధాన్యత నిచ్చిన క్రమాన్ని అనుసరించి ఆలోచనలకు నంబరు కేటాయించండి, ఒకటవ నంబరు రాంకు వచ్చిన ఆలోచన అందరూ ఆమోదించిన ఆలోచన అవుతుంది.
- ▼ ఆలోచనలను వాటి ఆచరణ, సాధ్యాసాధ్యాల ఆధారంగా ఏ వరుస క్రమంలో గ్రూపు రాంకులను ఇస్తుంది? సంఖ్యలు వేసే పద్ధతిలో భేదాన్ని కనపరుస్తూ చివర నుండి వేస్తూ రాసేటప్పుడు అంకెలను కొత్త పద్ధతిలో రాయటమో, సిరారంగు మార్చటమో, పెన్నుని కొత్తది వాడటమో చేయండి.

గ్రూపు ప్రాధాన్యతను బట్టి ఆలోచనలకు నంబరు వేయండి. ఒకటో నంబరు ఆలోచన ఆచరణీయంగాను, సాధ్యమైనది గాను ఉంటుంది.

3. విజన్ స్టేట్‌మెంట్ అమలుపరచడానికి, సేకరించిన సమాచారంతో సాధ్యమైన మార్గాలను గ్రూపు మరల లిస్టును సమీక్షించి కార్యాచరణ ప్రణాళిక లేదా ప్రణాళికలు రూపొందిస్తుంది.

పరిశీలనలు

- ▼ చర్చల్లో, నిర్ణయాలు తీసుకోవటంలో పై అభ్యాసం వలన సులభంగా చేయగలిగారా? లేదా కష్టమనిపించిందా? ఎందుచేత అవును? లేదా ఎందు చేత కాదు?
- ▼ మెదడుకు మేత అనే కార్యక్రమం సహాయ కారిగా ఉందా? ఎందుచేత అవును? లేదా ఎందుచేత కాదు?
- ▼ చివరి ప్రణాళికతో మీరు సంతృప్తి చెందారా? దానిని నిర్ణయించటంలో మీ సహాయం ఉందని భావిస్తున్నారా? ఎందుచేత అవును? లేదా ఎందుచేత కాదు?
- ▼ ఒక వ్యక్తి ఇతరుల ఆలోచనలను అనుసరించి, వాటి ఆధారంగా ప్రణాళికను రచించిన సందర్భాలను మీరు గమనించారా? ప్రజలు ఒకరి నుండి మరొకరు నేర్చుకుంటున్నారా?
- ▼ భిన్నంగా నిర్వహించిన ఇతర గ్రూపు చర్చల్లో మీరు పాల్గొన్నారా? పాల్గొన్నట్లయితే వాటిని ఏ విధంగా నిర్వహించారు? చివరగా తీసుకున్న నిర్ణయంతో మీరు సంతృప్తి చెందారా?
- ▼ నిర్ణయాలు తీసుకునే గ్రూపులో అందరూ మహిళలే ఉన్నప్పుడు, అందరూ పురుషులే ఉన్నప్పుడు, లేదా ఇద్దరూ కలసి ఉంటే ఏదైనా తేడా ఉంటుందా? ఉంటుందని మీరు అనుకుంటే ఎందుచేత ఉంటుంది? లేదని భావిస్తే ఎందుచేత లేదు?

మానవ వనరులు లేదా భౌతిక వనరుల

సంపూర్ణమైన మరియు నిజాయితీతో కూడిన గణాంకాలు లేకుండా వాస్తవ లక్ష్యాలను ఎంచుకోవటం సాధ్యం కాదు.

“నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు”

<u>సె షన్ 9</u>

మనం నైపుణ్యాలను, ప్రతిభాపాటవాలను ఎలా అలవరచుకుంటాం?

సెషన్ ఉద్దేశ్యాలు

- మార్గదర్శకత్వాన్ని నిర్వచించటం మరియు సమర్ధవంతమైన మార్గదర్శకత్వానికి ఉండవలసిన లక్షణాలు తెలపటం
- అనుభవాలను, సమాచారాన్ని పంచుకుంటున్న వ్యక్తుల, సంస్థల విలువను ప్రత్యక్షంగా చెప్పటం
- లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్ సామర్థ్యాలను నిర్మించుకోవటానికి, కొనసాగించడానికి అనుభవాలు, సమాచారం పంచుకోవటం ఎంత ముఖ్యమో ఉదహరించటం.

మొదలు పెట్టడానికి ముందు : వర్క్‌షాపు ముగింపు కార్యక్రమం ఎలా ఉంటుందో ఆలోచించమనండి. ముందుగానే ప్రణాళిక వేసుకున్నట్లయితే వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారు తమ అవసరాలను ఆకాంక్షలను పట్టించుకున్నట్లు భావిస్తారు. "కమ్యూనికేటింగ్ ఇన్ ఎ వర్క్‌షాప్ సెట్టింగ్" అనే పుస్తకంలోని విభాగంలో అంశం మరింతగా చర్చింబడుతుంది.

సమన్వయానికి సూచనలు

నైజీరియాలోని ఒక సంస్థ గురించి బిగ్గరగా చదవండి – "బెయోబాబ్" మహిళ హక్కుల కొరకు పనిచేసే సంస్థ – సంస్థ కార్యక్రమాలు, అంతర్గత అలవాట్లు అన్నీ సిబ్బంది నైపుణ్యాన్ని, ప్రతిభను చక్కటి మార్గదర్శకత్వం మరియు శిక్షణ ద్వారా అలవరచుకునేలా ప్రయత్నం జరిగింది. లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్‌కు ఉండవలసిన విధానం, బెయాబాబ్‌కు ఉన్న పై లక్షణాలు ఈ విధానానికి సరిపోతాయేమో చర్చించమనండి. తర్వాత వచ్చే ప్రశ్నలు, అభ్యాసాలు ఈ పని చేయడానికి దోహదపడతాయి.

ఫెసిలిటేటర్లు చర్చలో గ్రూపు మొత్తం పాల్గొన్నప్పుడు ప్రయోజనకరంగా ఉందని భావించారు. పాల్గొన్నవారు అందరి పరిశీలనలు, ఆలోచనలనుండి లాభపడే అవకాశం ఉంది. (ఎపెండిక్స్ బి లో మరిన్ని సూచనలున్నాయి)

లెర్నింగ్ సర్కిల్ : నైజీరియాలోని మహిళలకు మార్గదర్శకత్వం

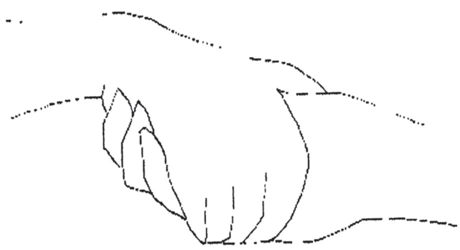
ప్రజలను లెర్నింగ్ సర్కిల్ లోకి తీసుకుని ఆ తర్వాత దాని విస్తరించటం : ఒక సంస్థ సామర్థ్యాన్ని పెంచుకోవటానికి, దానిని చిరకాలం కొనసాగించటానికి అవసరమైన ప్రక్రియ మార్గదర్శకత్వం ఆయేషా ఇమామ్ ఇంకా కొంతమంది కలసి బేయోబాబ్ (BAOBAB) అనే మహిళా మానవ హక్కుల సంస్థను స్థాపించారు. నైజీరియాలోని మహిళలకు సాంప్రదాయకమైన, మతపరమైన, లౌకికమైన చట్టాలను గురించి అవగాహనను వృద్ధి చేయటం ఈ సంస్థ లక్ష్యం. సంస్థ పేరు కూడా ఒక వృక్షం పేరే. ఆ వృక్షం ఆఫ్రికాలోని సబ్ సహారా చుట్టూ ఉంటుంది. బెయోబాబ్ చెట్టు ప్రతికూల వాతావరణ పరిస్థితులకు తట్టు కోవటమే కాక మానవులకు పౌష్టికా ఆహారాన్ని ఇవ్వటం, వైద్యానికి ఉపయోగపడటంతో పాటు చిన్న జంతువులకు నీడ నిస్తుంది. బెయోబాబ్ సంస్థ ఈ చెట్టుకున్న స్వభావాన్ని గ్రహించి నిరంతర శ్రమ, శక్తులతో మహిళలకు చేరువై వారి దైనందిక జీవితంలోనూ, ఇతరులకు సహాయపడటానికి అవసరమైన నైపుణ్యాలనందించి సాధికారతను చేకూర్చాలనుకుంది. అదే విధంగా సంస్థ కార్య కలాపాల్లో పాలు పంచుకునే మహిళలను కూడా స్వేచ్ఛగా ఆలోచించి, పనిచేసేలా ప్రోత్సహిస్తుంది.

బేయోబాబ్ వివిధ కార్యక్రమాల ద్వారా మహిళల మానవ హక్కులకు తన మద్ధతు నిస్తుంది – మరీ ముఖ్యంగా శిక్షణ, ముద్రణ మరియు సాంకేతిక పరిజ్ఞానాన్ని ఉపయోగించటమే ఈ చర్యలకు బలాన్ని ఇస్తుంది. సంస్థ వ్యవస్థాపకులు సాంకేతిక పరిజ్ఞానం మంచి చెడులు దానిలో లేవని అన్నారు. సమస్య అంతా అది ఎవరు నియంత్రిస్తున్నారు, ఏ ప్రయోజనాల కోసం ఉపయోగిస్తున్నారు. దానిని ఉపయో గించటం వలన కలిగే ఫలితాల మీద ఆధారపడి ఉంటుందని భావించారు.

ఉదాహరణకు బెయోబాబ్ సమాచారం ముద్రించటానికి, దానిని మహిళలకు అందించటానికి కాపీ మెషీన్ల మీద ఆధారపడుతుంది. అలా చేయకపోతే ఆ సమాచారం వారికి అందుబాటులో ఉండదు. కంప్యూటర్లను టైపింగ్, బుక్ – కీపింగ్ లాంటి విద్యను మహిళలకు నేర్పే పనిలోనూ, ఇ–మెయిల్, ఇంటర్నెట్‌లను భావ సారూప్యత కలిగిన ఇతర గ్రూపులతో సాన్నిహిత్యం పెంచుకోవటానికి కలసి పని చేయటానికి ఉపయోగిస్తుంది. ఈ రకమైన సాంకేతిక వనరుల సమీకరణ ఆఫ్రికాలోని సబ్ – సహారా ప్రసార సదుపాయాలను అభివృద్ధి చేయడానికి ఉపయోగపడుతుంది.

బెయోబాబ్ మహిళల మానవ హక్కులకు సంబంధించి అందిస్తున్న విద్యా విధానం ప్రభావ శీలమైనదిగా, యోగ్యమైనదిగా, ప్రయోగాత్మకంగా ఉంది. శిక్షణ నిచ్చేవారికి తమ వద్ద శిక్షణ తీసుకుంటున్న వారు గత అనుభవాల సారం నుండి కొత్త బాధ్యతలు, హక్కులు గ్రహిస్తారని తెలుసు. మహిళలు తమ అనుభవాలను గుర్తుకు తెచ్చుకుని, పంచుకునే విధంగా ప్రోత్సహించటం వలన శిక్షణ నిచ్చేవారూ, తీసుకుంటున్నవారు కొత్త దృక్కోణాన్ని, నైపుణ్యాలను ఒకేరకంగా నేర్చుకుంటారు. మరీ ముఖ్యంగా బేయాబాబ్ మహిళలకు వారి వృత్తి, వ్యక్తిగత జీవితాలకు ఉపయోగపడే నైపుణ్యాల శిక్షణ నిస్తుంది. బెయోబాబ్ కంప్యూటర్ సాఫ్ట్‌వేర్‌లో తన సిబ్బందికి శిక్షణ నిచ్చేటప్పుడు స్ప్రెడ్‌షీట్ సాఫ్ట్‌వేర్‌ను ఖాతాలను బాలన్స్ చేయటానికి ఉపయోగించటంలోనూ, వర్డ్ ప్రాసెసర్‌ను వారి రిపోర్టులు, చరిత్ర రాయడానికి ఉపయోగించటంలోనూ తర్ఫీదు ఇస్తుంది.

సంస్థ ఆదర్శం ఏమిటంటే "నువ్వు గతాన్ని మార్చలేవు. భవిష్యత్తును మార్చే ప్రయత్నం చేయగలవు." మెరుగైన భవిష్యత్తు కోసం జరిగే ఈ మార్పు మన దృక్పథాన్ని కృషిని ఇతరులు గుర్తించేలా చేసి, వారిని ప్రభావితం చేస్తుంది. బెయోబాబ్ చేపట్టిన ఈ మెయిల్ సాలిడారిటీ



కాంపైన్ ట్రైనింగ్ మరియు విమెన్ అండ్ లా ప్రోగ్రాం ఇతరుల సామర్థ్యాలను, ప్రతిభను, ఆత్మ విశ్వాసాన్ని మెరుగుపరచడం వలన కలిగే దీర్ఘకాలిక ప్రయోజనాలను సోదాహరణంగా వివరిస్తాయి. ఈ మెయిల్ సాలిడారిటీ ప్రోగ్రాం 1998-99లో మొదలు పెట్టినప్పుడు ఈ మెయిల్ మరియు ఇంటర్నెట్ ఉపయోగించటం నేర్చుకోవటానికి సుమారు 50 మంది మహిళలు వర్కుషాపుకు హాజరయ్యారు. వీరు మహిళల హక్కుల కోసం పని చేస్తున్న సాలిడారిటీ కాంపైన్లు బలోపేతం చేయడానికి, ఇంకా ఆఫ్రికాలో ఇంగ్లీషు, ఫ్రెంచి మాట్లాడే మానవ హక్కుల న్యాయవాదుల మధ్య సహకారానికి, కమ్యూనికేషన్‌కు దీనిని ఉపయోగించేందుకు నిశ్చయించుకున్నారు. వీరు ఒకరితో ఒకరు సంబంధాలను కొనసాగించి, సమాచారాన్ని, వ్యూహాలను పంచుకున్నారు. వారు సరికొత్త నైపుణ్యాలతో మహిళల హక్కుల కోసం ప్రాంతీయ స్థాయిలో, అంతర్జాతీయ స్థాయిల్లో గట్టిగా ప్రశ్నించగలుగుతున్నారు. ద విమెన్ అండ్ లా ప్రోగ్రాం కూడా అదే విధంగా కొద్ది స్త్రీ, పురుషుల గ్రూపులు, చిన్న చిన్న వాటిని ఒక దగ్గరకు చేర్చి, పరిశోధనా పద్ధతుల ద్వారా ముస్లిం చట్టాలు, సాంప్రదాయ చట్టాలు, లౌకిక చట్టాలు పట్ల మహిళల కున్న అవగాహన, అనుభవాలను తెలుసుకోవాలను కున్నారు. మహిళలు ఆరంభంలో పురుషులను అధికులుగా భావించి వినయంగా నడుచుకున్నారు. క్రమంగా షరియత్, ఇతర చట్టాల పట్ల వారికున్న అవగాహన పెరగడంతో గట్టిగా మాట్లాడగలుగుతున్నారు. ఈ గ్రూపులోని భాగస్వామి నైజీరియా విశ్వ విద్యాలయం నుండి ఇస్లామిక్ లా తో డాక్టరేట్ పట్టా పొందిన తొలి మహిళ. ఆమె మరికొంతమందికి విద్య నేర్పిస్తుంది. అంతేకాక సాంప్రదాయక అడ్డంకులు దాటి సంఘంలో మహిళల స్థానాన్ని తిరిగి పొందే ప్రయత్నం చేస్తున్న వారికి రోల్ ఆదర్శంగా నిలిచింది[22].

చర్చల కొరకు ప్రశ్నలు

- బెయోబాబ్ ప్రధాన లక్ష్యం?
- బెయోబాబ్ మార్గదర్శకత్వ ధోరణిని మీరు ఏ విధంగా చిత్రిస్తారు? ఈ పద్ధతి వలన కలిగిన స్వల్పకాలిక, దీర్ఘకాలిక ప్రయోజనాలు ఏమిటి? దీనిలో ప్రతికూల అంశాలు మీకు ఏమైనా కనిపించాయా?
- మార్గదర్శక కార్యక్రమాల్లో మీరు ఏ అంశాన్నైనా చేర్చాలనుకుంటున్నారా?
- మార్గ నిర్దేశకుని ఉండవలసిన లక్షణాలు? మార్గదర్శకుడు, మార్గదర్శకురాలు కూడా కావచ్చా?
- మహిళల సామర్థ్యాలను వృద్ధి చేయటంలో బెయోబాబ్ చేసిన కృషిలో సాంకేతిక విజ్ఞానం పాత్ర ఎటువంటిది?

---

22. జనవరి 10, 2001 న విమెన్స్ లెర్నింగ్ పార్టనర్‌షిప్‌కు ఇచ్చిన టెలిఫోన్ ఇంటర్వ్యూ మరియు ఆమె పంపిన సమాచారం ఆధారంగా ఇచ్చాము.

- బెయోబాబ్ సిబ్బందికి, వాలంటీర్లకు ఎక్సెల్, స్ప్రెడ్ షీట్లకు పనిచేసే శిక్షణ నివ్వటం వలన ఉపయోగాలు ఏమిటి? కంప్యూటర్ సాఫ్ట్ వేర్ ట్రైనింగులో అనుసరించిన ఈ ధోరణి నేర్చుకున్న వారికి ఎలా ఉపయోగపడింది? బెయోబాబ్‌కు ఎలా ఉపయోగపడింది? కమ్యూనిటీకి ఎలా ఉపయోగపడుతుంది?
- మార్గదర్శక ప్రక్రియను ఎలా నిర్వచిస్తారు?
- మీకు ఉపయోగపడిన మార్గదర్శకత్వం గురించి ఆలోచించండి?
- మీరు మార్గదర్శకులుగా వ్యవహరించారా? వ్యక్తిగత జీవితంలో వృత్తి జీవితంలో ఉపయోగించిన, ఉపయోగించాలనుకున్న మార్గదర్శక పద్ధతులు వివరించండి?
- మహిళలు తమ తోటి మహిళలకు సాయం చేయడానికి మార్గదర్శకతం ఎలా ఉపయోగపడుతుంది.

అభ్యాసం స్థానిక మార్గదర్శక కార్యక్రమాన్ని రూపొందించటం

ఈ అభ్యాసం కొరకు 1 గంటా 15 నిమిషాల సమయం ఇవ్వండి.

ఆఫ్టర్ స్కూల్ ప్రోగ్రాంలో చిన్నపిల్లలు, పెద్దపిల్లల సలహా సంప్రదింపుల కోసం కలిసినట్లుగా – మార్గదర్శక కార్యక్రమం కూడా కమ్యూనిటీలోని ఒక స్వతంత్రమైన, స్వేచ్ఛాయుతమైన ప్రాజెక్టు లేదా దానిని ఒక పెద్ద సంస్థకు అనుసంధానం చేస్తారు. ఉదాహరణకు హాస్పిటల్‌లో ప్రసూతి వార్డులో అప్పుడే తల్లి అయిన మహిళకు అనుభవమున్న తల్లుల సూచనలు, సలహాల కోసం సమావేశం ఏర్పాటు చేయటం లాంటి అనుబంధ కార్యక్రమాలు. ఈ అభ్యాసం టీంల మార్గదర్శక కార్యక్రమాన్ని రూపొందించి పైన చెప్పిన రెండు రకాల్లో ఒకదానికి – స్వతంత్ర కార్యక్రమం లేదా అనుబంధ కార్యక్రమానికి ఇమిడిపోయేలా చేస్తారు.

1. మూడు నుండి ఐదురుగురు భాగస్వాములు ఒక్కో టీంతో ఉండే విధంగా గ్రూపును టీంల క్రింద విభజిస్తారు. టీం సభ్యులలో కనీసం ఒక్కరయినా నోట్స్ తీసుకుని, అదే వ్యక్తి లేదా వేరే వాలంటీర్ టీం యొక్క చర్చను తిరిగి గ్రూపుకు వివరిస్తారు. 20–30 నిముషాల సమయంలో ప్రతి టీం ఈ క్రింది అంశాలను పరిగణించాలి.

   ఏ సముదాయాన్ని లక్ష్యంగా పెట్టుకున్నారు. మీ కార్యక్రమాన్ని ఎవరి కోసం రూపొందిస్తున్నారు? ఉదాహరణకు ఏదో ఒక రోజు నాయకులు కావాలనుకుంటున్న స్థానిక పాఠశాలకు వెళ్ళే బాలికల కోసమా? స్వగృహ వ్యాపారాన్ని ఆరంభించాలను కుంటున్న గృహిణుల కోసమా, లేదా ఈ మధ్యనే ఎన్నికైన రాజకీయ మహిళల కోసమా. టీంలు పైన చెప్పిన ఉదాహరణలలో ఒకదానిని తీసుకోవచ్చు లేదా వారు స్వయంగా నిర్ణయించుకున్న సమూహాన్ని తీసుకుని మార్గదర్శకత అవసరాన్ని బట్టి కమ్యూనిటీలో వారికి కనిపిస్తున్న మార్గదర్శకత్వం కోసం ఉపయోగించుకోవచ్చు.

   - ఎంపిక చేసుకున్న కమ్యూనిటీలో మార్గదర్శకత్వం వహించడానికి ఎటువంటి ప్రజలు కావాలి? ఎవరైనా వ్యక్తులు ప్రత్యేకించి స్వీయ అనుభవాలున్నవారు, వృత్తి సంబంధమైన నేపథ్యం ఉన్నవారు, మార్గదర్శకులకుకావలసిన విలువైన లక్షణాలున్న వారు, వీరిలో ఎవరు కావాలి?

- మార్గదర్శకులు, శిక్షణలో ఉన్నవారూ కలసి ఎలా పని చేస్తారు? వారం వారం సమావేశాలు, శిక్షణా పద్ధతులు నిర్వహించటం, కొన్ని కార్యకలాపాల్లో యధాలాపంగా పాల్గొనటం ద్వారానా? ఎంత సమయం కలసి ఉంటారు? ఎంత తరచుగా?
- మార్గ దర్శకులను శిక్షణ పొందుతున్న వారిని ఒక గ్రూపుగా దగ్గరకు చేర్చితే వారికి సలహా, సంప్రదింపులు ఇచ్చి తోడ్పడతారా? ఆ సమావేశంలో ఏమి జరుగుతుంది?
- శిక్షణ పొందే వారి అవసరాలను గమనించి, ప్రోగ్రాం వారి అవసరాలకు ఎలా తోడ్పడుతుందో పరిశీలించండి. అలాగే మార్గదర్శకుల అవసరాలు ఆ అవసరాలకు తగినట్లుగా ప్రోగ్రాంను ఎలా నిర్వహించాలి? ఏ విధంగా నిర్వహిస్తే వారికి ఉపయోగకరంగా ఉంటుందో ఆ విధంగా చేయాలి.

2. మరల టీంలు/గ్రూపుగా తిరిగి సమావేశమైనప్పుడు ప్రతి టీం నుండి ఒక వ్యక్తి ఆ టీం మార్గదర్శక కార్యక్రమాన్ని వివరిస్తారు. వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారు ప్రశ్నలు అడిగి వివిధ కార్యక్రమాల గురించి వారి అభిప్రాయాలను, సూచనలను చెప్పవచ్చు.

పరిశీలనలు

- ఈ అభ్యాసంలో మీకు నచ్చినది / నచ్చనిది ఏమిటి?
- మీకు ఇతర టీంల మార్గదర్శక కార్యక్రమాలను మూల్యాంకనం చేయడంలో విమర్శించటంలో ఎదురైన ఇబ్బందులు
- ఈ అభ్యాసం మీ కమ్యూనిటీకి మార్గదర్శకత్వం వహించటానికి క్రొత్త, ప్రయోగాత్మక మార్గాలను పరిచయం చేయటంలో ఏమైనా సహాయ పడుతుందా?

మనం ఇంటర్నెట్ వాడకానికి అవకాశము సామర్థ్యము కల్పించాలి.

ప్రపంచంలోని ప్రజలందరికీ కల్పించాలి. దానిలో హార్డ్‌వేరు. యంత్రాలను ఉపయోగించుకునే శిక్షణ మాత్రమే కాకుండా సంస్కృతికి సంబంధించిన, భాషాపరమైన మరియు కమ్యూనిటీ సృష్టించిన సాధనా సంపత్తికి చోటు ఉండాలి

"నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు"

సె ష న్   10

కార్యాచరణకు ప్రజలను సన్నద్ధం చేయటం ఎలా?

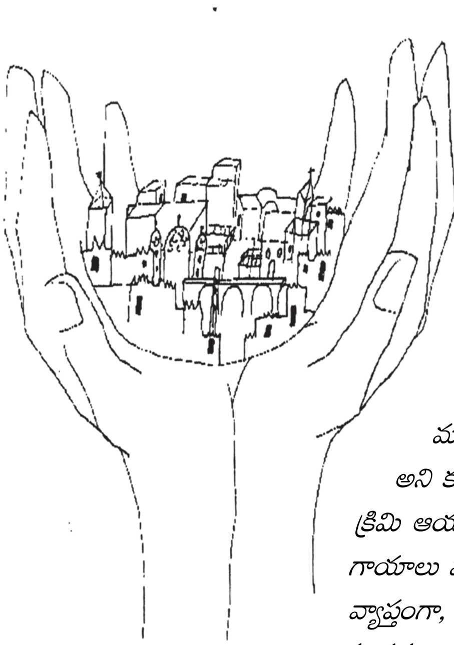
సెషన్ లక్ష్యాలు

- ఉద్యమానికై ప్రజలను సన్నద్ధం చేయటానికి ఎలాంటి వ్యూహాన్ని అనుసరించాలో పరిశీలించటం
- సంస్థ యొక్క ప్రణాళిక మరియు ఆచరణకు కావలసిన అంశాలయిన విజన్ ను గుర్తించటం, లక్ష్యాలను నిర్ణయించటం, వ్యూహాలను రచించటం, వనరుల సమీకరణ కార్యక్రమాలు చేపట్టటం, భాగస్వామ్య పద్ధతిని పాటించటం పని తీరును మూల్యాంకనం చేసే సూచికలను తయారు చేయటం.
- ప్రసార సాంకేతిక శాస్త్రం పాత్రను అన్వేషించటం – టెలిఫోన్లు, ఫ్యాక్స్ మెషీన్లు, కంప్యూటర్లు, ఇంటర్నెట్ మిగిలిన వాటిలో స్థానిక, జాతీయ, అంతర్జాతీయ సమీకరణ పద్ధతులు.

సమన్వయానికి సూచనలు

మందు పాతరల నిషేధానికై జరిగిన అంతర్జాతీయ ఉద్యమం గురించి తెలిపే ఈ క్రింది కథను బిగ్గరగా చదవండి. గనుల నిషేధ ఒడంబడిక కోసం, ప్రపంచ వ్యాప్తంగా మద్దతు పొందాలంటే, ఉద్యమంలో పాల్గొన్న వారు తీసుకోవలసిన చర్యలు గ్రూపులో చర్చించండి. చర్చించటానికి ఇచ్చిన ప్రశ్నలు ఆ పని చేయటానికి దోహద పడతాయి.

> పాల్గొన్న వారిలో కొందరికి ఈ టాపిక్ గురించి బలమైన అభిప్రాయాలున్నట్లయితే ప్రాథమిక స్థాయిలో చర్చ జరగాలని కోరినట్లయితే అదే గ్రూపు చర్చకు దారితీస్తుంది. ఫిష్ బౌల్ ఫెసిలిటేషన్ పద్ధతి నుపయోగించి ముఖాముఖి చర్చించవచ్చు. లోతుగానూ చర్చించవచ్చును. (ఇంకా వివరాల కోసం అపెండిక్స్ బి చూడండి).



మందు పాతరల నిషేధానికి అంతర్జాతీయ ఉద్యమం

1980వ దశకం చివర్లో, 1990 వ దశకం మొదట్లో అంతర్జాతీయ స్థాయిలో జరిగిన మందు పాతరల నిషేధ ఉద్యమానికి ప్రభుత్వేతర సంస్థలు మందు పాతరలను తయారు చేసే దేశాలకు వ్యతిరేకంగా రకరకాల ప్రయత్నాలు చేసినప్పుడే మొదటి బీజం పడింది. గత 50 సంవత్సరాల నుండి మందుపాతరలు వీటినే ప్రజా వ్యతిరేక పాతరలు అని కూడా అంటారు – రసాయినక ఆయుధాలు, క్రిమి ఆయుధాలకన్నా కూడ ఎక్కువ మందిమరణాలకు, గాయాలు పాలవడానికి కారణమయ్యాయి. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా, డజన్ల కొద్దీ దేశాల్లో ఉన్నమందు పాతరల వలన మానవ జాతి వినాశనానికి పొంచి యున్న ఆపదను గమనించిన కొన్ని యన్‌జిఓలు ఈ సమస్యను నివారించేందుకు ఒక సంఘటిత శక్తిగా ఉద్యమించారు. ఈ సమస్యా నివారణకు ఆయుధాలను నిర్మూలించటమే సరైన మార్గమని వారు అభిప్రాయ పడ్డారు. వారందరూ సంఘటితమై మందు పాతరల నిషేధానికై జాతీయ, ప్రాంతీయ, అంతర్జాతీయ స్థాయిలో తీసుకోవలసిన చర్యలపై దృష్టి సారించారు. దాని కొరకు ప్రపంచ వ్యాప్తంగా ఉన్న స్థానిక, ప్రాంతీయ, అంతర్జాతీయ యన్‌జిఓలను ఒక త్రాటి కిందకు తీసుకు వచ్చి ఉద్యమ కార్యక్రమాల్లో పాల్గొనే పనిని చేపట్టారు.

ఐసిబియల్ ఉద్యమానికి బలం మార్పుకు అనువుగా ఒదిగిపోయే దాని స్వభావమే. ఐసిబియల్ భిన్న దృక్పధాలు నైపుణ్యాలు కలిగిన సంస్థలన్నీ ఎటువంటి నిబంధనలు లేకుండా ఏర్పడిన సమాఖ్య. సంస్థల బాధ్యతలను నియంత్రించకుండా ఉండటానికి బ్యూరోక్రసీని తప్పించారు. యన్‌జిఓలు ఎవరి కార్యక్రమాలు వారే నిర్ణయించుకుని పని చేస్తే మంచి ఫలితాలు వస్తాయని ఐసిబియల్ సభ్యులు భావించారు. ఆ రకంగా యన్‌జిఓలు సంస్థ నిర్మాణానికి, ఆదేశాలకు అనుగుణమైన అంశాలను ఆచరణలో పెట్టడానికి వీలవుతుంది. జాతీయ సమస్యలపై పనిచేసే సంస్థలు మందుపాతరల విషయమై జాతీయ బాధ్యత గురించి వత్తిడి తెచ్చే చర్యలను చేపడితే, అంతర్జాతీయ సమస్యలపై పనిచేసే సంస్థలు గ్లోబల్ చొరవకు కృషి చేశాయి.

కొద్దిమందితో మొదలైన ఈ ఉద్యమం త్వరలోనే 80 దేశాల్లో ని 1200 సంస్థలు పాల్గొనే ఉద్యమంగా అభివృద్ధి చెందింది. జాతీయ ప్రాంతీయ, అంతర్జాతీయ సమావేశాలు నిర్వహించటంతోపాటు, అనేక సంస్థలు త్వరలోనే వారి సమయాన్ని సిబ్బందిని, వనరులను ఉద్యమానికి అందించాయి. ప్రపంచ వ్యాప్తంగా అన్ని సంస్థలు, అంత మంది వ్యక్తులు సమర్ధవంతంగా పనిచేయటానికి స్పష్టమైన, స్థిరమైన మార్గం లభించటం చాలా కష్టంతో కూడుకున్నది. ఈ సమీకృత కృషిని సాధ్యం చేయటంలో నూతన సమాచార, ప్రసార సాధానాల పాత్ర చాలా కీలకమైనది. టైం ప్రకారం వచ్చే బులెటిన్లు, వాస్తవ సంఘటనలకు సంబంధించిన గణాంకాలను పంచుకోవటం, ఐసిబియల్ విన్నపాలు, ఇవన్నీ కలసి త్వరలోనే ఎటువంటి ఫలితాలను సాధించాయంటే ప్రభుత్వాలు సమాచారం కోసం ఉద్యమం మీద ఆధారపడటం మొదలుపెట్టాయి. వీరి వద్ద నున్న సమాచారం అంత ఖచ్చితంగాను, ప్రభుత్వ మాధ్యమాల కన్నా వేగంగాను చేరేది.

తొలి రోజుల్లో ఐసిబియల్ ఉద్యమం సమాచారం కోసం టెలిఫోన్స్, ఫాక్స్ మెషీన్లు, నిత్యం అందే మెయిల్స్ మీద ఎక్కువగా ఆధారపడేది. తొలి సంవత్సరాల్లో ఉద్యమంలో ఫాక్స్ వాడకాన్ని జోడి విలియమ్స్ మాటల్లో (మందుపాతరల నిషేధానికై నోబెల్ పీస్ ప్రైజ్ పొందిన మహిళ). "ఫాక్స్ మెషీన్ అప్పుడప్పుడే వస్తోంది. సాధారణ మెయిల్ కన్నా సమాచారం ఎప్పటిదప్పుడు అందటం – దానికి వెంటనే ప్రతి స్పందించటం భలే ఉత్సాహంగా ఉండేది". టెలిఫోన్ మంచి సమర్ధవంతమైన ప్రచార సాధనం. ఖర్చుతో కూడుకున్నది అయినప్పటికీ ఎక్కువగా ఫాక్స్ మీద ఆధారపడే వాళ్ళు. ఉద్యమం బాగా విస్తరించినప్పుడు దక్షిణ ప్రాంతంలోని దేశాల సభ్యులు ఈ మెయిల్‌ను ఉపయోగించేవారు. దీని ద్వారా సమాచారం ఫాక్స్ కన్నా తక్కువ ఖర్చుతో తక్కువ సమయంలో చేరుతుంది.

యన్‌జిఓలు మరియు ప్రభుత్వాలు ప్రత్యర్థుల్లా ప్రవర్తించేవారు. ఈ కారణం వలన ఉద్దేశ్య పూర్వకంగా ప్రభుత్వాలతో మంచి సంబంధాలు ఏర్పరచుకోవటం ఉద్యమ సమీకరణ వ్యూహంలో భాగం అయ్యింది. జాతీయ ప్రయోజనాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని నిషేధానికి అనుకూలమైన పక్షాల ద్వారా క్రియశీలక పాత్ర పోషించవలసిందిగా ఉద్యమం ప్రభుత్వాలకు పిలుపు నిచ్చింది. 1996న సంవత్సరానికి ఐసిబియల్ ఉద్యమం పెద్ద సంఖ్యలో ప్రభుత్వాల మద్దతును కూడగట్టింది. అంతేకాకుండా వేల కొద్దీ మానవతావాదులు, పిల్లలు, శాంతి, దీర్ఘకాల అనుభవం కలవారు, వైద్య, అభివృద్ధి, ఆయుధ నియంత్రణ, మతతత్వ, పర్యావరణ మరియు స్త్రీ వాద యన్‌జిఓల మద్ధతు కూడ సంపాదించింది. ఆ సంవత్సరం కెనడా ప్రభుత్వం అట్టావాలో జరిగిన సమావేశానికి ఆతిథ్యాన్నిచ్చి, నిషేధాన్ని అమలు చేయటానికి అత్యున్నత ప్రమాణాలు కలిగిన ప్రభుత్వ కార్యాచరణ ప్రణాళికను ప్రతిపాదించింది. కెనడా ప్రభుత్వం ఐసిబియల్‌తో కలసి అనూహ్య రీతిలో పనిచేసి ఒక సంవత్సరంలోపే ఇతర ప్రభుత్వాలను కూడ సరళమైన, స్పష్టమైన అంతర్జాతీయ నిషేధ ఒడంబడిక గురించి చర్చించేలా చేయ గలిగింది.

జరిపిన చర్చలు సామాన్యమైనవి కాదు. ఎందుకంటే ప్రభుత్వాలు, ఐపిబియల్ సభ్యులు ఇచ్చిన సమాచారం, సాంకేతిక పరిజ్ఞానం మీద ఏ స్థాయిలో ఆధారపడ్డాయో గమనిస్తే మనకు తేలికగా అర్థమవుతుంది. దాని ఫలితమే చిన్న, మధ్య సైజు కల దేశాల అధికారులు ఒప్పందానికి అనుకూలంగా స్పందించారు. అది చూసి పెద్ద దేశాల వారు, తమ సార్వభౌమత్వానికి పెద్ద దెబ్బ తగిలినట్లుగా అనుకున్నారు. 1997 డిసెంబరులో 121 ప్రభుత్వాలు అంతర్జాతీయ గనుల నిషేధ ఒప్పందం మీద సంతకం చేయడానికి అట్టావాకు మరల వచ్చారు. కెనడా విదేశాంగ శాఖా మంత్రి లాయిడ్స్ ఆక్స్‌వర్తీ మందుపాతరల నిషేధ ఉద్యమాన్ని ఏ విధంగా వర్ణించారంటే, "మనం గమ్యాన్ని విజయవంతంగా చేరుకోవటానికి కారణం నిరతరం బాధ్యతతో వ్యవహరించిన భాగస్వామ్యం, సహకారం" అన్నారు. 1999 మార్చి 1న గనుల నిషేధ ఒప్పందం అంతర్జాతీయ చట్టంగా రూపు దిద్దుకుంది[23].

చర్చల కొరకు ప్రశ్నలు

- ఐసిబియల్ ప్రధాన ఉద్దేశ్యం ఏమిటి? ఐసిబియల్ సభ్యులు వారి గమ్యాన్ని ఆ విధంగా నిర్దేశించటం వెనక ఉన్న కారణాలు

---

23. *మందు పాతరల నిషేధానికై జరిగిన అంతర్జాతీయ ఉద్యమంకు సంబంధించిన సమాచారం జోడీ విలియమ్స్ రాసిన 'ద ఇంటర్నేషనల్ కాంపైన్ టు బాన్ లాండ్ మైన్స్ : ఎ మోడల్ ఫర్ డిజార్మమెంట్ ఇనీషియేటివ్స్?" అనే వ్యాసం నుండి తీసుకున్నాం. ఈ వ్యాసం* http://www.nobel.se/peace/articles/williams/ *మరియు వరల్డ్ కౌన్సిల్ ఆఫ్ చర్చెస్ వెబ్‌సైట్‌లో* http://www.coe.org/wcc/what/international/landmines /e.html

- ఉద్యమ నిర్మాణాన్ని ఎలా నిర్వచిస్తారు? ఆ నిర్మాణం వలన కలిగిన ఉపయోగాలు ఏమిటి, మీరేమైనా నష్టాలను గమనించారా?
- ఉద్యమంలో కమ్యూనికేషన్‌కు గల ప్రాధాన్యత ఏమిటి?
- ఉద్యమ కారులకు ప్రపంచవ్యాప్తంగా ఉన్న అంతమంది ప్రజలు, సంస్థలు, ప్రభుత్వాల మధ్య కమ్యూనికేషన్‌ను సమర్థవంతంగా చేయటం ఎలా కుదిరింది?
- ఐసిబియల్ విజయానికి ఇతర ఉద్యమాలకు అది నమూనాగా మారడానికి గల కారణాలు ఏమిటి?
- ప్రజలను ఉద్యమానికి సన్నద్ధులు చేయడానికి ఆ ప్రణాళికలో ఉండవలసిన కీలక అంశాలు

అభ్యాసం : సహాయ, పునరావాస కార్యక్రమాలకు సన్నద్ధం చేయటం

ఈ అంశానికి 30 – 40 నిమిషాలు కేటాయించండి.

భూకంపం కలిగించిన విధ్వంసంలో మిలియన్ల కొద్ది ప్రజలు నిర్వాసితులు అయ్యారు. రక్షిత మంచి నీరు మరియు వైద్య సౌకర్యాలు అందుబాటులో లేవు.

జనవరి 13 2001 సంవత్సరములో ఎల్ సాల్వెడార్‌లోని తీర ప్రాంతంలో సంభవించిన భూకంపం రిచర్టు స్కేలు మీద 7.6 గా నమోదయ్యింది. ఈ భూకంప ప్రభావానికి శాన్ మిగ్వెల్ నైరుతీలోని తీరప్రాంత65 మైళ్ళు కొట్టుకొని పోవటమే కాక 200 పైగా కొండ చరియలు విరిగి పడ్డాయి. 1950 కి పైగా ప్రకంపనలకు గురి అయ్యాయి. ఈ భూకంపం సృష్టించిన విలయంలో 800 మంది చనిపోయారు. 4500 పైగా గాయపడ్డారు. సుమారు 92000 ఇళ్ళు ధ్వంసం అయ్యాయి. 1300 ఇళ్ళు దెబ్బతిన్నాయి. 1200 స్కూళ్ళు, 30000 వ్యవసాయానికి చెందిన ఆస్తులు ధ్వంసం అవ్వటమో, దెబ్బ తినటమో జరిగింది. 1.1 మిలియన్ల ప్రజలు నష్టపోయారు[24].

దృశ్య వివరణ (సినారియో) : మీ కమ్యూనిటీలో నలుగురు మహిళలు దాదాపు ప్రతి వారం కలసి, కుటుంబ విషయాలు పంచుకోవటం, సలహాలు పొందటం, స్నేహ సహకారాలు అందించుకోవటం జరుగుతుంది. వారిలో ఒకరు ఎల్‌సాల్వెడార్ భూకంపానికి చెందిన వార్తను ప్రచురించిన ఒక స్థానిక వార్తా పత్రికను తీసుకు వచ్చారు. ఆమె దగ్గర బంధువు ఒకామె వేరే దేశంలో వచ్చిన భూకంప విధ్వంసం నుండి బ్రతికి బయట పడింది. అందుకనే ఆమెకు ఎల్‌సాల్వెడార్‌లో జరిగిన సంఘటనలు తెలుసుకోవటానికి ఆసక్తి చూపించింది. ఆ వార్తలు అందరికీ చదివి వినిపించింది. ఈ పరిస్థితుల్లో తల్లులకు తమ పిల్లలను జాగ్రత్తగా చూసుకోవటం కష్టమేనని అందరూ అంగీకరించారు. ఈ భూకంప బాధితులైన తల్లులకు ఏదైనా సహాయం చేయాలని ఒక మహిళ చెప్పింది. అందరూ వెంటనే మద్ధతు తెలిపి ఎలా చేయాలో ప్రణాళిక రచించటం మొదలు పెట్టారు.

1. వర్క్‌షాపులోని సభ్యులైన నలుగురు మహిళలు కలసి పైన చెప్పిన మాదిరి ఒకటీంగా ఏర్పడి ఎల్ సాల్వెడార్‌లో భూకంప బాధితులైన తల్లులకు సహాయ పడటానికి కార్యాచరణ ప్రణాళికను రూపొందించాలి.
2. ప్రతి టీం ఈ క్రింది ప్రశ్నలకు సమాధానాలు వెతకాలి.

---

24. ఇది యదార్థ సంఘటన. దీని కొరకు http:/www.cnn.com/2001/WORLD/americas /01/15/quake.ou

- మీరు తల్లులకు ఎటువంటి సాయం చేయాలనుకుంటున్నారు? ఎలాంటి సహకారం అందిస్తారు? దాని కొరకు మీ ఉద్యమ కార్యక్రమం ఏమిటి?
- మీ ఉద్యమం స్థానికమా, జాతీయమా, ప్రాంతీయమా లేక అంతర్జాతీయమైనదా?
- మీరు సహయాన్ని పొందడానికి, సహాయ కార్యక్రమాలు అభివృద్ధి చేయటానికి, వాటిలో పాల్గొనేలా చేయడానికి ఏ పద్ధతి అనుసరిస్తారు? మీ కార్యక్రమాలు ఏమిటి?
- మిగిలిన మహిళలను కోరటం వల్ల పని జరుగుతుందా? ఎందుచేత? లేదా ఎందుచేత కాదు. పురుషులు కూడా ప్రతిస్పందిస్తారా?
- మీటీం కూడా సాంకేతిక ప్రచార సాధనాలు లేదా మీడియా ద్వారా ప్రయోజనం పొందాలని ఆశిస్తున్నారా? ఉదాహరణకు వార్తా పత్రికలో వ్యాసాలు, రేడియో, టెలివిజన్ కార్యక్రమాలు, విద్యా కార్యక్రమాల ద్వారా మరింత సహకారాన్ని పొందే ఉద్దేశ్యంలో ఉన్నారా?
- మీ ధ్యేయాన్ని నెరవేర్చటంలో నెట్ వర్కులు ఏ విధమైన సహాయాన్ని చేయగలవని మీరు అనుకుంటున్నారు?
- మీరు మీ గమ్యాన్ని చేరే దిశలో ఉన్నారా, లేదా అనేది ఎలా తెలుసుకుంటారు? అవి తెలిపే పద్ధతులు?
- కార్యక్రమాలు అమలు చేయటానికి మీ మధ్య బాధ్యతలను ఎలా విభజిస్తారు?

3. మీ టీం సభ్యులు తాము చేయవలసిన పనుల లిస్టు రాసుకొని, ప్రణాళికను అమలు చేయటానికి రాబోయే కొద్ది వారాల్లో ఏమి చర్యలు తీసుకుంటారో నోట్ చేసుకోవాలి.
4. అన్ని టీంలు కార్యాచరణ ప్రణాళిక తయారు చేయటం ముగించాక, వర్క్‌షాపు గ్రూపు మరల సమావేశ మవుతుంది. ప్రతి టీం నుండి ఒక వాలంటీర్ టీమ్ ప్రచార వ్యూహాన్ని వివరిస్తారు.

చర్చలు కొరకు ప్రశ్నలు

- నిర్ణయాలు తీసుకోవటానికి మీ టీం అనుసరించే పద్ధతి?
- కార్యాచరణకు సన్నద్ధం చేసే వ్యూహాన్ని రచించటంలో క్లిష్టంగా ఉన్న అంశాలు?
- మీ టీంలో ఎక్కువ మంది సభ్యులు ఉన్నట్లయితే మీరు తీసుకునే ప్రత్యేక చర్చలు. నిర్ణయాలు చేయటం ఇప్పటికన్నా సులువుగా జరుగుతుందా? లేక కష్టమవుతుందా?
- బాధ్యతలను విభజించటానికి ఎలాంటి నిర్ణయాలు తీసుకుంటారు? చేయవలసిన పనుల లిస్టు తయారు చేయటం వలన ప్రతి టీం సభ్యుల పాత్ర గురించి స్పష్టత వచ్చిందా? దాని వలన ఇతరత్రా ఉపయోగాలున్నాయా? ఉంటే ఎలా? లేవంటే ఎందుకని లేవు?
- మీ టీం కార్యక్రమాలు వాస్తవికంగా ఉన్నాయా? ఎందుచేత? లేదా ఎందుచేత కాదు?
- ఇతర టీంల కార్యక్రమాలు విన్నాక, మీటీం కార్యక్రమాలు మెరుగు పడటానికి ఏవైనా అంశాలు కలపాలనుకుంటున్నారా?

పరిశీలనలు :

- ఈ అభ్యాసము భిన్న విషయము మీద మీరు చేపట్టే ఉద్యమానికి లేదా ప్రాజెక్టుకు ప్రణాళికను ఆలోచించటానికి ఉపయోగపడుతుందా? ఎందుచేత? లేదా ఎందుచేత కాదు?
- మీరు సొంతంగా ఉద్యమాన్ని ఆరంభిస్తున్నట్లుగా ఊహించుకుని, అది దేని గురించి, దానిని ఏ విధంగా అమలు చేస్తారో చెప్పండి?

టీం వర్క్ లెర్నింగ్ సంస్థల స్వభావము

ఇతరుల పట్ల గౌరవం, భిన్నత్వాన్ని ప్రోత్సహించటం, వ్యక్తిగత స్థాయిలో ఔదార్యం, వైరుధ్యాలని పరిష్కరించే సామర్థ్యం.

నిర్ణయాలు చేయటంలో, నిర్ణయాలు అమలు చేయటంలో ప్రజలను సంఘటిత పరచి వ్యవస్థాగత స్థాయిలో టీంలను నిర్మించటం

"నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు"

<u>సె ష న్ 11</u>

మనం బాధ్యతలను, ఫలితాలను ఎలా పంచుకుంటాం?

సెషన్ ఉద్దేశ్యాలు

- కలసి పనిచేస్తున్న సంస్థల్లో, సంస్థల మధ్య భాగస్వామ్యాన్ని, అధికారం పంచుకునే సంస్కృతిని ఎలా అలవరచుకుంటారో విశ్లేషించండి.
- ఉమ్మడిగా ఉద్యమిస్తున్న భాగస్తుల సామర్థ్యాన్ని, ప్రతిభా పాటవాలను సంఘటిత పరిచే మార్గాలను చర్చించండి.
- టీంగా పనిచేస్తూ వర్క్‌షాపు కార్యక్రమాలన్నిటిని పరిశీలించి విశిష్ట లక్షణాలన్నిటితో ఒక ఊహ జనిత సంస్థను నిర్మించండి.

ఫెసిలిటేషన్‌కు సూచనలు

మలేషియా డొమెస్టిక్ వయలెన్స్ చట్టాన్ని చేయడానికి చాలా సంస్థలు కలసి పనిచేసిన సంఘటను బిగ్గరగా చదవండి. సంస్థలు వాటి సామర్థ్యాలను సమన్వయ పరచుకొని, బాధ్యతలను పంచుకోవటానికి అనుసరించవలసిన పద్ధతులను గ్రూపులో చర్చించండి. తర్వాత వచ్చే ప్రశ్నలు గ్రూపు చర్చ ఏ విధంగా ఉండాలి అనే విషయాన్ని గైడ్ చేస్తుంది. ప్రశ్నల తర్వాత వచ్చే అభ్యాసాన్ని పాల్గొన్న వారు ఒక సంస్థను, లేదా ఉద్యమాన్ని వర్క్‌షాప్ సెషన్లు జరిగే సమయంలో తాము గుర్తించిన సంస్థాగత లక్షణాలతో తయారు చేయటానికి సహాయపడేలా డిజైన్ చేసారు. సెషన్ 12లో పాల్గొన్న వారికి ఊహాజనిత సంస్థ గురించి మొత్తం గ్రూపుతో పంచుకునే అవకాశం వస్తుంది.

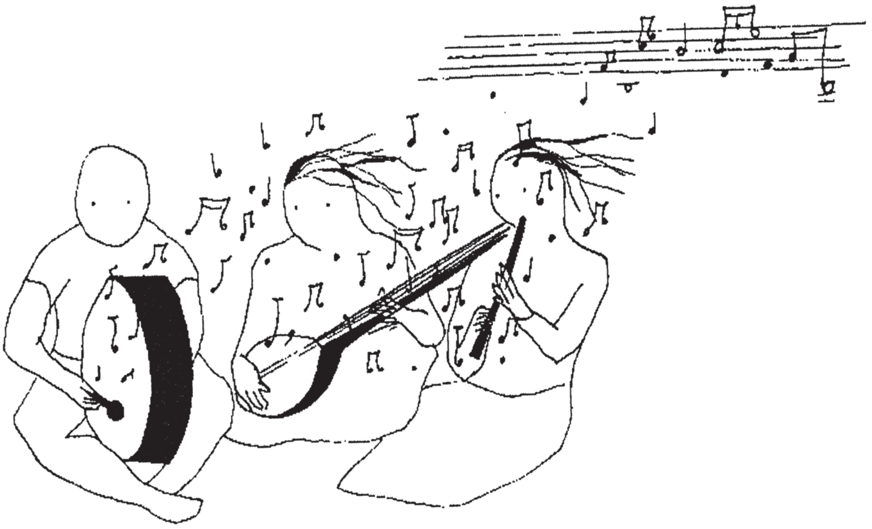
> ఈ సెషన్ కోసం సమన్వయ పద్ధతులు మొత్తం గ్రూపుతో చర్చలు నిర్వహించడము కాని, పాల్గొన్న వారికి చిన్న చిన్న గ్రూపులుగా విభజించి అయినా చర్చించవచ్చు. (సూచనల కోసం ఎపెండిక్స్ బి చూడండి)

మలేషియాలో గృహహింస చట్టం కొరకు ఉద్యమం

ముస్లిం సమాజంలో గృహహింసను నేరంగా గుర్తించి దానికి వ్యతిరేకంగా శాసనాన్ని చేసి అమలులో పెట్టిన మొదటి దేశం మలేషియా గృహహింస బిల్లును తయారు చేసి, దానిని ఆచరణాత్మక చట్టంగా తేవడానికి 11 సంవత్సరాలు పట్టింది. అట్టడుగు స్థాయిలో ఉన్న స్త్రీ పురుషుల సహకారం, దృఢ సంకల్పం వల్లనే ఇది సాధ్యపడింది. మహిళా సంస్థలు, ఉద్యమంలో పాల్గొన్నవారు పాటించిన ప్రజాస్వామ్య, భాగస్వామ్య, మార్పుకు అనుగుణమైన పద్ధతులవల్లనే డొమెస్టిక్ వయెలెన్స్ చట్టాన్ని (డివిఎ) తేవడంలో విజయం సాధ్యమయింది.

ఈ డి.వి.ఎ కథ 1982లో మలేషియా విమెన్స్ ఎయిడ్స్ ఆర్గనైజేషన్ (డబ్ల్యూఎఒ) అనాధ మహిళల కొరకు ఆశ్రమాన్ని ఆరంభించినప్పుడే మొదలయ్యింది. గృహహింస బాధితులైన మహిళలకు భద్రత కల్పించే విషయంలో సామాజిక కార్యకర్తలు, న్యాయవాదులు ఎదుర్కొంటున్న ఇబ్బందులు, త్వరలోనే మలేషియా చట్టాలోన్ని డొల్లతనాన్ని బయటకు చెప్పాయి. అదే ఏడాది అసోసియేషన్ ఆఫ్ విమెన్ లాయర్స్ (ఎడబ్ల్యూయల్) గృహహింస, రేప్ బాధితులకు వ్యతిరేకంగా మలేషియన్ కోర్టులు అనుసరిస్తున్న పక్షపాత ధోరణిని పర్యవేక్షించడం మొదలు పెట్టాయి. అనేక కార్మిక సంఘాలకు ఆధిపత్యం వహిస్తున్న మలేషియన్ ట్రేడ్ యూనియన్ కాంగ్రెస్ (యమ్‌టియుసి) స్త్రీల విభాగంకు లైంగిక హింసకు సంబంధించిన కేసులను వాదించటంలో చాలా ఇబ్బందులు ఎదురయ్యాయి. ఎందుకంటే వాటిని వాదించేందుకు సహాయ పడే చట్టాలు లేవు. ద యూనివర్సిటీ విమెన్స్ అసోసియేషన్ (యుడబ్ల్యూఎ) ఉద్యోగినుల మీద చేసిన పరిశోధనల్లో గ్రామీణ, పట్టణ ప్రాంతాల్లో అప్పుడే విస్తరిస్తున్న స్త్రీల ఉద్యోగ అవకాశాలు, ఉద్యోగినుల మీద వ్యూహాత్మక దోపిడీ పరిస్థితికి దారి తీస్తున్నాయని దారుణమైన సంగతి సెలంగార్ అండ్ ఫెడరల్ కన్స్యూమర్ అసోసియేషన్ (యస్‌సిఎ) లోతుగా చేసిన అధ్యయనంలో వెల్లడి అయింది. మీడియా నిరంతరం స్త్రీల గురించి మూస పద్ధతిలో వ్యతిరేకతను ప్రదర్శించి, కల్పితాలను ప్రచారం చేయటం వలన కూడా స్త్రీలపై హింస అధికమవుతుందని గుర్తించింది. 1985లో ఈ ఐదు సంస్థలు కలసి జాయింట్ యాక్షన్ గ్రూపు (జెఎజి)గా ఏర్పడి స్త్రీల అభివృద్ధి,రక్షణ కోసం అందరికీ ఆమోద యోగ్యమైన కార్యక్రమాలను చేపట్టింది.

జెఎజి ఏర్పడ్డ వెంటనే, సభ్యులు దేశవ్యాప్తంగా స్త్రీలపై హింసకు వ్యతిరేకంగా చైతన్యవంతులను చేయడానికి సెమినార్లు, వర్క్‌షాపులు ఎగ్జిబిషన్లు ఏర్పాటు చేయాలని నిర్ణయించుకున్నారు. ఐదు



సంస్థల నుండి ప్రతి సంస్థ కార్యక్రమాలను సమన్వం చేసే బాధ్యతను చేపట్టారు. (డబ్ల్యూ.ఎ.ఓ) కు కార్యాలయాలు, ఫోన్లు, ఫాక్స్ మెషీన్‌లాంటి సౌకర్యాలు ఉండటం వలన అది జెఎజి కార్యకలాపాలకు కేంద్రం అయ్యింది. డబ్ల్యూ.ఎ.డి నిర్వహణకు చెందిన పనులను ఎక్కువగా పర్యవేక్షించేది. మిగిలిన సంస్థలు కూడ వివిధ కీలక బాధ్యతలను చేపట్టాయి. ఎ.డబ్ల్యూ.యల్ గృహ హింసా బిల్‌ను రూపొందిస్తే, యమ్‌టి.యుసి, యుడబ్ల్యూఎ, యస్‌సిఎ సెమినార్లు, వర్క్‌షాపులు సమన్వయ పరచి, నియోజక వర్గాల్లో ప్రజలను సమీకరించి వారి లెజిస్లేటర్లను గృహహింసా చట్టానికి మద్ధతు తెలుపవలసిందిగా వత్తిడి తెచ్చారు. ప్రతి సంవత్సరం మార్చి 8న అంతర్జాతీయ మహిళా దినోత్సవం నాడు జెఎజి ఎగ్జిబిషన్లు పెట్టటం, సంతకాలు సేకరించటం, కచేరీలు, నడక, నిరసన ప్రదర్శనలు లాంటి రకరకాల కార్యక్రమాలు చేసి మహిళలపై హింసకు వ్యతిరేకంగా జరుగుతున్న ఆందోళనలవైపు అందరి దృష్టిని ఆకర్షించేలా చేసారు.

త్వరలోనే ఇతర సంస్థలు, వ్యక్తులు జెఎజి పక్షాన ఉద్యమంలో చేరి వారి సమయాన్ని, ఆలోచనలను, సిబ్బందిని, ఇతర ఒనరులను ఇవ్వసాగారు. ఉద్యమం ఆరంభమయిన కొత్తలో సమావేశాలు తరచుగా జెఎజి సభ్యుల ఇళ్ళల్లో జరిగేవి. పాల్గొన్న సభ్యులు లెటర్లు, రిపోర్టులు రాయడానికి ఇతరుల వంట ఇళ్ళలో గుమికూడేవారు. జెఎజి పెరుగుతున్న కొద్దీ కార్యక్రమాల సమన్వయం కష్టం అయ్యేది. 17ను మించిన సంస్థలు వందల కొద్దీ వాలంటీర్లు ఉండటంతో జెఎజికు పూర్తి కాలం సమన్వయకర్త అవసరం ఏర్పడింది. జెఎజి సమన్వయ కర్తకు చెల్లించవలసిన జీతం కోసం ప్రతినెలా, ప్రతి సంస్థా కొంత మొత్తాన్ని సమకూర్చేది.

జెఎజి తన శక్తికి మించి చేసిన కృషిలో ప్రధానంగా చెప్పుకోవలసినది మలేషియా పత్రికారంగం మీద దృష్టి సారించటం, మహిళా బాధితులను మొదట్లో మీడియాలో అవమానకరంగా చూపించినప్పటికీ, కాలం గడిచే కొద్దీ మీడియా సహకారంతో ప్రజాభిప్రాయాన్ని డొమెస్టిక్ వయెలెన్స్ చట్టానికి మద్ధతుగా కూడ గట్టారు. అంతేకాకుండా పార్లమెంటు సభ్యులు కూడా ఈ చట్టానికి మద్ధతుగా తమ గళాలు విప్పటం మొదలు పెట్టారు. ముస్లిం మతాధికారులు, మలేషియా ప్రభుత్వ ఇస్లాం అభివృద్ధి విభాగంకు చెందిన సభ్యులు, మత ఛాంధసవాదాన్ని సమర్ధించే పార్లమెంటు సభ్యులు, గృహహింసా చట్టం ముస్లింలకు వర్తించదని వాదించసాగారు. వారి సంఖ్య దాదాపు ముస్లిం జనాభాలో 50 శాతం.

జెఎజి ప్రతి సందర్భంలో మహిళ రక్షణకు గృహహింసా చట్టం రావలసిందేనని బహిరంగంగా సిఫార్సు చేసింది. ముస్లిం స్త్రీ వాద సంస్థలు, సిస్టర్స్ ఇన్ ముస్లిం (యస్‌ఐయస్) జెఎజితో కలసి ఇస్లాం మత పెద్దల అభ్యంతరాలకు దీటుగా జవాబివ్వటానికి తమ పక్షానికి అనుకూలంగా వాదనలు విస్తరించటానికి వ్యూహాలు రచించేవారు. గృహ హింసా చట్టం ఇస్లాంమత సాంప్రదాయాలకు వ్యతిరేకం కాదని చెప్పటానికి యస్‌ఐయస్ ఖురాన్‌లోని దృష్టాంతాలను చూపి వాదించేది. ఈ చట్టం ముస్లిమేతరులకు మాత్రమే వర్తించినట్లయితే, ముస్లిమేతరులు భార్యను కొడితేనేరం, ముస్లింలు భార్యను కొడితే చట్ట సమ్మతం అనే వివక్షతో కూడిన ఆలోచనకు ప్రభుత్వ సహకారం లభించినట్లే అని ఆరోపించింది. యస్‌ఐయస్ సభ్యులు ఇస్లామిక్ వ్యవహారాల సహాయక మంత్రితో సమావేశమై బిల్లుకు మద్ధతుగా వత్తిడి తెచ్చే ప్రయత్నం చేసారు. చివరకు సహాయ మంత్రి ఆ శాసనం ఇస్లాంకు అనుకూలమేనని అంగీకరించారు. 1994లో ఈశాసనం చేసారు. తర్వాత రెండు సంవత్సరాలకు అది పూర్తిగా అమలులోకి వచ్చింది.

జెఎజి వ్యవస్థాపక సభ్యురాలు ఐవి జోసయ్యను బహుళ సంస్థల ఉద్యమ ప్రణాళిక విషయమై సూచనలు అడిగినప్పుడు ఆమె సమాధానం ఏమిటంటే "మీ సమస్య గురించి మీకు స్పష్టమైన

విజన్ ఉండాలి. సభ్యులందరితో మీ ప్రణాళిక గురించి చర్చించండి. ప్రతి కార్యక్రమానికి ఎవరు బాధ్యత వహిస్తారో తెలుసుకోండి. సంస్థల ప్రతినిధులు చేయవలసిన పనులను, వారి నైపుణ్యాలకు అనుగుణంగా విభజించండి. ఏఏ పనులు చేయాలో, దానికి ఎంత సమయం వెచ్చించాలో జాబితాను తయారు చేయండి. పూర్తి కాలం పని చేసే ఒక సమన్వయ కర్తను నియమించుకోండి. మీడియాతో కలసి పనిచేయండి. వారికి మీ ఆలోచనలు, వాస్తవాలను, గణాంకాలు ఇంకా వారు ఇంటర్వ్యూ చేయవలసిన వ్యక్తుల పేర్లు చెప్పండి.... సరదాగా ఉండాలని గుర్తుంచుకోండి[25].

చర్చల కొరకు ప్రశ్నలు

- జెఎజి వ్యవస్థాపక సభ్యులు పరిష్కరించాలనుకున్న అంశాలేంటి? గృహహింస చట్టం ఈ అంశాల గురించి ఏం చెబుతుంది?
- జెఎజి, ముస్లింలు, ముస్లిమేతరులకు కలిపి వర్తించే గృహహింసా చట్టం తేవాలని వత్తిడి చేయటం వెనుక నున్న ఉద్దేశ్యంఏమిటి? ముస్లిమేతరులకు మాత్రమే వర్తించే చట్టం చేసినట్లయితే కలిగే లాభ, నష్టాలు?
- సభ్యులందరూ కలసి ఒక కూటమిగా ఏర్పడి జెఎజిని ఎలా బలోపేతం చేసారు. కూటమిలో ఏ సంస్థ అయినా బలహీన పడిందా, ఆ సంస్థ ఉద్యమ సామర్థ్యం తగ్గిందా? అయితే ఏ విధంగా?
- జెఎజి కూటమి చాలా ప్రయోజనకరమైనదని మీరు ఎందుకు అనుకుంటున్నారు? ఆ విజయానికి కారణమైన వివిధ అంశాలు ఏమిటి?
- మలేషియా గృహహింసా చట్టానికి మద్దతును కూడ గట్టటంలో మీడియా పాత్ర?
- మీ కమ్యూనిటీలోని మహిళల సమస్యలపై మీడియా ప్రతిస్పందన ఏమిటి? మహిళలకు ఉపయోగపడే రాజకీయ, శాసన, ఆర్థిక ఉద్యమాల వైపు మీడియా ఆసక్తిని పొందే విధంగా ఎటువంటి వ్యూహాలు వేస్తారు?
- కూటమిలోని వివిధ సంస్థలు బాధ్యతలు పంచుకోవటానికి, ఒకే సంస్థలో ఉన్న భిన్న వ్యక్తులు బాధ్యతలు పంచుకోవటానికి మధ్య ఉన్న సారూప్యతలు ఏమిటి?
- కూటమి ద్వారా ఫలితాన్ని సాధించిన వేరొక ఉదాహరణ మీ ఎరుకలో ఏదైనా ఉందా? లాభ నష్టాల లిస్ట్ తయారు చేయండి.
- వ్యక్తిగత స్థాయిలో సంస్థాగత స్థాయిలో సమర్ధవంతమైన కలయికకు కావలసిన ముఖ్యమైన అంశాలు?
- విజయాన్ని కొలవడానికి మీ దగ్గర ఉన్నసాధనాలు ఏమిటి?

అభ్యాసం : నేర్చుకునే సంస్థ 1వ భాగం (లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్) నిర్మాణం

ఈ అభ్యాసానికి ఒక గంట 15 నిముషాల సమయాన్ని ఇవ్వండి.

1. గ్రూపును మూడు లేదా నాలుగు టీంలుగా విభజించండి. జాతి ప్రయోజనాన్ని ఒక దానిని గుర్తించి (స్థానిక, జాతీయ లేదా అంతర్జాతీయ) టీంలో సభ్యులందరూ దాని కొరకు పని

25. జైనా అన్వర్ మరియు ఐవి జోసయ్యతో జనవరి 3, 2001 న మరియు జనవరి 4, 2001న జరిపిన ఇంటర్వ్యూలు మరియు వారు పంపిన సమాచారం ఆధారంగా.

చేయాలి. ఆ ప్రయోజనం చాలా విశాలమైనది కావచ్చు. ఉదాహరణకు ఆకలిని లేకుండా చేయటం లేదా మహిళా హక్కులను ప్రోత్సహించటం, లేదా ఇవి ప్రత్యేకించి ఒక ప్రాంతానికీ, కాలానికీ చెందినవి కాచ్చు. ఉదాహరణకు దగ్గరలో ఉన్న సరస్సును శుద్ధి చేసే కార్యక్రమం, విద్యార్థుల పని గంటల్లో మార్పు తెచ్చే కార్యక్రమం లాంటివి కావచ్చు.

2. అందరికీ ఉపయోగపడే ఒక పనిని గుర్తించాక టీం సభ్యులు ఆ ప్రయోజనం నెరవేరడానికి సంస్థ, ఇనిస్టిట్యూషన్ లేదా ఉద్యమాన్ని ఎలా ఆరంభిస్తారో, వారు తీసుకున్న నిర్ణయాల వెనుక ఉన్న కారణాలను ఏమిటో చర్చించాలి.

సంస్థను స్థాపించడానికి పరిగణించవలసిన అంశాలు

- పేరు
- విజన్ స్టేట్‌మెంట్
- ధ్యేయం
- నిర్మాణం
- సిబ్బంది సంఖ్య, వారి నైపుణ్యాలు

వాలంటీర్లు ఉన్నట్లయితే, వారిని ఏ విధంగా ఉపయోగించుకోవాలి? వారి సామర్థ్యాలను పై వాటిలాగే ప్రయోజనకరంగా ఎలా మలచు కోవాలి?

- సంస్థాగత నిర్ణయాలను ఏ విధంగా తీసుకుంటారు?
- సంస్థాగత బాధ్యతలను ఎలా విభజిస్తారు?
- మొదటి ప్రణాళిక లేదా కార్యక్రమం
- రెండవ ప్రణాళిక లేదా కార్యక్రమం
- విజయాన్ని, సామర్థ్యాన్ని కొలిచే పద్ధతులు

3. ప్రతి టీంలో సంస్థ వివరాలు నమోదు చేయటానికి ఒక రాపోర్టర్ ఎంచుకొని, పేరు, గమ్యం, నిర్మాణానికి చెందిన విషయాల్లో ఒక అంగీకారం రావడానికి అనుసరించిన పద్ధతిని రాయాలి. తర్వాత సమావేశంలో ప్రతి టీం నుండి ఎంపిక కాబడిన వ్యక్తి టీంకు చెందిన సంస్థ గురించి వర్క్‌షాపు మొత్తానికి చెప్పాలి. గ్రూపు సభ్యులు ఎందుకు? ఎలా? ఆ నిర్ణయాలు తీసుకున్నారనే ప్రశ్నలను టీం సభ్యులను ఉద్దేశించి అడగవచ్చు.

నేర్చుకునే సంస్థల్లో

అధికారం.... ఒకరు ఇస్తే పుచ్చుకునేది కాదు

సంభాషణల క్రమంలో అదే ఉద్భవిస్తుంది

“నాయకత్వానికి పునాది రాళ్ళు”

సె ష న్ 12

విజయవంతమైన సంస్థలను మనం ఎలా నిర్వచించుకోవాలి?

సెషన్ లక్ష్యాలు

* సంస్థ ఉద్దేశ్యాలను ముందుకు తీసుకు వెళ్ళటానికి అనుభవాలను పంచుకోవటం, ఒకరి నుండి మరొకరు నేర్చుకోవటానికి గల ప్రాముఖ్యతను చర్చించాలి.
* విజయవంతమైన సంస్థలను నిర్వచించటానికి పాల్గొన్న సభ్యుల ఆలోచనలు పంచుకోండి.
* వర్క్‌షాపులో టీములు ఏర్పాటు చేసిన కాల్పనిక సంస్థలు లక్ష్యాలను సాధించటానికి ఎంత బాగా పనిచేశాయో విమర్శనాత్మక పరిశీలన చేయండి.
* గత 12 సెషన్లలో వర్క్‌షాపు లక్ష్యాలు, సాధించిన అంశాలు ప్రతిఫలించేలా చర్చించండి.

మొదలు పెట్టడానికి ముందు : ఈ పుస్తకంలో కమ్యూనికేటింగ్ ఇన్ ఎ వర్క్‌షాప్ సెట్టింగ్" విభాగం నాయకత్వంపై వర్క్‌షాపులను ఏ విధంగా ముగించాలి అనే సూచనలనిస్తుంది. పాల్గొన్న వారు వర్క్‌షాపు ముగింపు సందర్భంగా చిన్న విందు, విహారం ఏర్పాటు చేసుకోవచ్చు. ఒకరితో ఒకరు సంబంధం కొనసాగించే ఉద్దేశ్యంతో వ్యక్తిగత విషయాలు మాట్లాడుకోవచ్చు. పాల్గొన్న వ్యక్తుల, నిర్వాహకుల ఇవాల్యుయేషన్ ఫారం ఫొటో కాపీలు తీసి, అందరికీ పంచి, ప్రతి ఒక్కరూ వాటిని నింపడానికి తగిన సమయం ఇవ్వండి. ఈ ఫారాలు వర్క్‌షాపు కార్యక్రమాల్లో సర్దుబాట్లు చేయడానికి, మెరుగు పరచడానికి ఉపయోగపడతాయి.

ఫెసిలిటేషన్‌కు సూచనలు

అరబ్ కోర్టు స్థాపనకు సంబంధించిన ఇతి వృత్తాన్ని బిగ్గరగా చదవండి. గ్రూపు లక్ష్యమైన విజయవంతమైన సంస్థగా కోర్టు నిలబడ కలిగిందా అనే విషయాన్ని అందరూ కలసి చర్చించండి. క్రింది ప్రశ్నలు గ్రూపు చర్చకు దోహదం చేస్తాయి.

క్రిందటి సెషన్‌లో గ్రూపు సభ్యులను కాల్పనిక సంస్థల నిర్మాణానికి టీములుగా విభజించాము. అరబ్ కోర్టు చర్చల తర్వాత సెషన్ 11లో ప్రతి టీం నుండి రాపోర్టర్‌ను ఎంపిక చేసుకున్నారు. ఎంపికయిన వ్యక్తి టీంచే సృష్టించబడిన సంస్థ గురించి వివరిస్తారు. దానిని డిజైన్ చేయడానికి ఎంచుకున్న పద్ధతి, ఎందుకు? ఎలా? ఆ మార్గాన్ని ఎంచుకున్నదనే విషయం మీద దృష్టి సారిస్తారు. మిగిలిన గ్రూపు ప్రతి సంస్థ ఉద్దేశ్యాన్ని, నిర్మాణాన్ని, కార్యక్రమాలను జాగ్రత్తగా గమనించి ప్రశ్నలు అడగడం ద్వారా ప్రతి టీంకు కాల్పనిక సంస్థలు లక్ష్యాలను ఎలా సాధిస్తాయో స్పష్టత రావడానికి సహాయ పడుతుంది.

ఈ క్రింది అభ్యాసాన్ని గ్రూపు చర్చనీయ అంశాల్లో చేర్చి అందరూ కలసి చర్చించవచ్చు లేదా చిన్న గ్రూపులుగా విభజించి చర్చించవచ్చు. (ఇంకా సూచనల కోసం అపెండిక్స్ బి చూడండి)

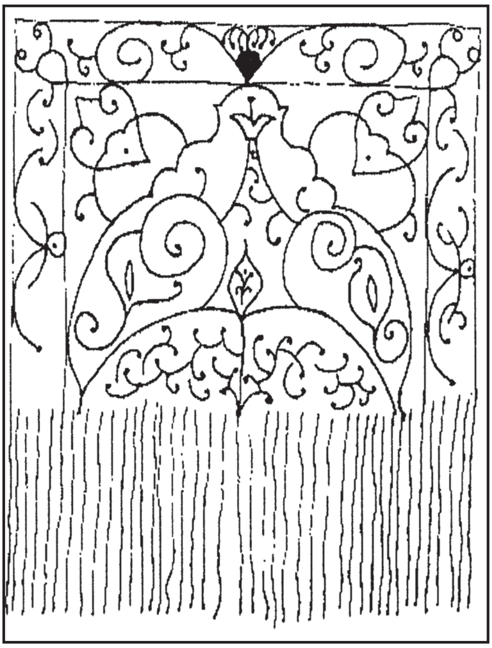
మహిళలపై హింసను నిరోధించటానికి శాశ్వత అరబ్ కోర్టును స్థాపించటం

మొరాకోలోని రాబట్‌లో జరిగిన అరబ్ ప్రభుత్వేతర సంస్థల సమావేశంలో మహిళలపై హింసను నిరోధించటానికి శాశ్వత అరబ్ కోర్టు ఏర్పాటు నవంబర్ 30 – డిశంబరు 1, 1996లో జరిగింది. మహిళలపై బాలికలపై జరిగే హింస అరబ్ / ముస్లిం సంస్కృతిలో సహజమేనని, అన్ని సమాజాల్లో ఈ హింస మామూలే అని, స్త్రీ పురుషుల సాహచర్యంలో అది అనివార్యమని పిడివాదం చేసేవారు ఆశ్చర్య పడేలా అందరి అనుమానాలను నివృత్తి చేస్తూ అరబ్ కోర్టు స్థాపించబడింది. అరబ్ కోర్టు స్థాపించటానికి కృషి చేసిన స్త్రీ, పురుషులు, సంశయిస్తున్న వారికి వారి సంశయాలు నిరాధారమైనవని నిరూపించవలసి వచ్చింది. చూసేవారికి అరబ్ కోర్టు హఠాత్తుగా స్థాపించబడినట్లు కనపడినప్పటికీ, అది అలా జరగలేదు. హింసా బాధితులు మరియు ఆ హింసను ఎదుర్కోవటానికి ఉద్యమిస్తున్న వారు కలసి తమ అనుభవాలని, జ్ఞానాన్ని పంచుకోవటంతో సాధ్యపడింది.

నాల్గవ అంతర్జాతీయ మహిళా సదస్సు ప్రాంతీయ సన్నాహాలలో భాగంగా పద్నాలుగు అరబ్ సంఘాలకు చెందిన స్త్రీ పురుషులు జూన్ 1995లో లెబనాన్‌లోని బీరుట్‌లో సమావేశమయ్యారు. ఊహించని రీతిలో, హింసా బాధితులు జండర్ హింసకు వ్యతిరేకంగా ధైర్యంగా తమ గొంతులు వినిపించారు. తామూ, ఇంకా ఇతర మహిళలు కుటుంబ సభ్యుల నుండి, సమాజం నుండి ఎదురవుతున్న హింసను ఎలా సహిస్తున్నారో ప్రతి చిన్న వివరాన్ని స్పష్టంగా చెప్పారు. వారు చెబుతున్న సాక్ష్యాలను వింటుంటే అరబ్ ప్రపంచంలో జండర్ హింసకు మూలాలు మహిళలను, బాలికలను ఆరోగ్య రక్షణ, విద్య, నిర్ణయాధికారాల్లో పాలు పంచుకోనీకుండా హీనంగా చూడటంలోనే ఉన్నాయనే విషయం బోధపడుతుంది. మహిళల మానవ హక్కులను సాధించటానికి ఈ సమస్యపై ఎదురించి పోడాలని బీరూట్ సమావేశంలో పాల్గొన్న వారందరూ అంగీకరించారు.

ఒకటిన్నర సంవత్సరము తర్వాత, న్యాయవాదులు, పరిశోధకులు, బాధిత మహిళలు అందరూకలసి వారి లక్ష్యాలను ఏర్పరచు కునేందుకు ఒక కార్యాచరణ ప్రణాళికను తయారు చేసారు. వారి లక్ష్యం జండర్ హింసను వ్యక్తిగత సమస్యగా కాకుండా జన సామాన్యానికి చెందిన సమస్యగా అర్థం చేసుకోవాలి. దానిని నివారించటానికి స్థానిక సాంస్కృతిక, రాజకీయ, సామాజిక – ఆర్థిక పరమైన వాస్తవాలకు స్పందించే స్వభావమున్న యంత్రాంగాన్ని అభివృద్ధి చేసుకోవాలనుకున్నారు. ఉమ్మడి లక్ష్యం కోసం కలసి పని చేస్తున్న వ్యక్తుల అసాధారణ అనుభవాలను పంచుకునే విధానం వలనే ఫ్లెక్సిబిల్ స్వభావము కలిగిన శాశ్వతకోర్టు నిర్మాణం సాధ్యమయింది. ఈ కోర్టు క్రమం తప్పకుండా సమావేశమవుతూ ప్రాంతాల వారీగా కార్యక్రమాలు చేపడుతుంది.

ప్రధాన సమన్వయకర్త నివసించే బీరూట్‌లో అరబ్ కోర్టును స్థాపించారు. సంస్థ లక్ష్యాలను అంగీకరించి, వాటిని సాధించే పనిలో భాగం పంచుకునే వారందరిని సభ్యులుగా చేరే అవకాశాన్ని కల్పించారు. సభ్యులు ఈ కోర్టును సాంప్రదాయక పద్ధతిలో కేసులను వాదించే



రీతిలో కాకుండా, మహిళలు స్వేచ్ఛగా బహిరంగంగా జండర్ హింసపై దాని నివారణా చర్యల గురించి మాట్లాడే ఒక ప్రత్యేకమైన, నిర్భయమైన స్థలంగా ఉంటుందని ఊహించుకున్నారు. కోర్టు కార్యకలాపాలు వాది, ప్రతివాదుల మధ్య నిందారోపణలు చేసే పద్ధతిలో కాకుండా ప్రజా (బహిరంగ) విచారణను ప్రతిఫలించే విధంగా ఉంటాయి. అరబ్ కోర్టుకున్న ఫ్లెక్సిబిల్ స్వభావము వలన సభ్యులకు భిన్న వ్యక్తుల, సమాజాల చుట్టూ ఉన్న పరిస్థితులను అర్థం చేసుకుని, వారి అవసరాలను పొందు పరచటం సాధ్యపడింది.

స్థాపించినప్పటి నుండి కోర్టు ప్రధానంగా మహిళలపై, బాలికలపై జరిగే నాలుగు రకాల హింసను నివారించటంపై దృష్టి పెట్టింది. వివాహాల్లో హింస – భర్తల దుర్భాషలు, విడాకుల కారణంగా హింస, సంరక్షణా సంబంధాల వలన ఎదురవుతున్న హింస మరియు ఆస్తి తగాదాల కారణంగా హింస. అరబ్ కోర్టు కార్యాచరణ ప్రణాళికలో జన సామాన్యం ఎదుర్కునే హింసాపూరిత చర్యలను తెలుసుకుని లిఖిత పూర్వకంగా నమోదు చేసి, జండర్ హింసను ప్రోత్సహించే అన్ని అంశాలను పరీక్షించి, నిరసన తెలియ చేయటం లాంటి పనులు చేపట్టాలని నిర్ణయించింది. మహిళల గౌరవాన్ని కాపాడటం, వారి శారీరక హక్కులకు భంగం వాటిల్ల కుండా స్వేచ్ఛగా ఎవరి అదుపు, జోక్యం లేకుండా జీవితానికి, ఆరోగ్యానికి ఎలాంటి హాని కలగకుండా అనుభవించడానికి నిర్దిష్టమైన చర్యలు తీసుకోవలసిందిగా ప్రభుత్వాల మీద, ప్రభుత్వేతర సంస్థల మీద వత్తిడి తేవడం అరబ్ కోర్టు కార్యచరణ ప్రణాళికలో భాగం. మహిళల, బాలికల పూర్తి రక్షణ కోసం అవసరమైతే ప్రత్యేక చట్టాలు చేయమని లేదా అమలులో వున్న చట్టాలలో సవరణలు చేయమని ప్రతిపాదింస్తుంది. కోర్టు వ్యక్తులను, ప్రభుత్వాలను చర్యలు తీసుకోవలసిందిగా నిర్భందించదు కానీ దాని సామర్థ్యం అంతా జండర్ హింసను నివారించడానికి, నిర్మూలించటానికి సభ్యులకున్న నిబద్ధత మీదే ఆధారపడి వుంది.

ఈ మధ్యనే అరబ్ కోర్టు సభ్యులు అవసరమని భావించిన రెండు అంశాల మీద దృష్టి పెట్టింది : వివిధ అరబ్ సమాజాల్లో ఉన్న వ్యక్తిగత చట్టాల పున: సమీక్ష. హింసా బాధితులకు అందించవలసిన సేవల మీద, ప్రభుత్వాల మీద వత్తిడి తేవటం. అరబ్ కోర్టు సాక్షులు చెప్పే సాక్ష్యాధారాలు, బాధలు, వారిని ప్రోత్సహించిన విజయాలు అన్నిటినీ సావధానంగా విని జండర్ హింసకు వ్యతిరేకంగా వారుచేసే పోరాటానికి దోహద పడుతుంది. సభ్యత్వం పెరగగానే హింసకు వ్యతిరేకంగా జరిగిన ప్రాంతీయ ఉద్యమానికి సహనంగా, పట్టుదలతో, బాధితులకు వ్యక్తిగతంగా అందుబాటులో ఉంటూ నాయకత్వం వహించింది.[26]

26. మహిళపై హింసకు వ్యతిరేకంగా ఏర్పడిన అరబ్‌కోర్టుకు సంబంధించిన సమాచారాన్ని http:/www.arabwomancourt.org

చర్చల కొరకు ప్రశ్నలు

- అరబ్ కోర్టు స్థాపనకు కారణమైన పరిస్థితులు
- అరబ్ కోర్టు ప్రధాన లక్ష్యాలు? ఆ లక్ష్యాలను సాధించటానికి కోర్టు సభ్యుల అభివృద్ధి చేసిన కార్యాచరణ ప్రణాళిక ఏమిటి?
- హింసా బాధితురాలు తన స్వంత కథను చెప్పటం ఆమెకు ఏ విధమైన దోహదం చేస్తుంది. లేదా ఏ విధమైన కష్టాన్ని కలిగిస్తుంది?
- 1995లో బీరూట్‌లో సమావేశమైన సభ్యులు టెస్టి మోనియల్స్ వినటం వలన వారిపై పడిన ప్రభావం ఏమిటి? అరబ్ కోర్టు సాక్షుల కథనాన్ని వినే పద్ధతిని ఎందుకు చేపట్టింది?
- ప్రభుత్వాలు అరబ్ కోర్టులు ఏర్పాటు చేసినట్లయితే పని తీరు ఎలా ఉండేదో ఊహించగలరా? ప్రభుత్వాలు ఏర్పాటు చేసిన సంస్థ కన్నా అరబ్ కోర్టు భిన్నంగా ఉందా?
- అరబ్ కోర్టు తన లక్ష్యాలను విజయవంతంగా నెరవేర్చుకోవడానికి ఉపయోగపడిన అంశాలు
- విజయపథంలో నడవడానికి ఉపయోగపడే హామీలు ఇవ్వడానికి కోర్టు ఏమి చేయాలి?
- కోర్టు తన విజయాలను మూల్యాంకనం చేసే పద్ధతి? ఎటువంటి పద్ధతులు అవలంబించాలి.
- అరబ్ కోర్టుకు చెందిన వివిధ దేశాల సభ్యుల మధ్య పరస్పర సమాచార ప్రసారానికి సాంకేతిక పరిజ్ఞానం వహించిన పాత్ర ఏమిటి?
- విజయవంతమైన సంస్థకు ఉండవలసిన ప్రాధమిక లక్షణాలు ఏమిటి? వీటిలో అరబ్ కోర్టుకు ఏమి వర్తిస్తాయి?

అభ్యాసం : నేర్చుకునే సంస్థ నిర్మాణం (2వ భాగం)

ఒక గంట సమయం ఈ అభ్యాసం కొరకు కేటాయించండి

1. సెషన్ 11లో రాపోర్టర్స్ టీం యొక్క కాల్పనిక సంస్థ నివేదికను చదువుతారు. సంస్థపేరు, లక్ష్యాలు, నిర్మాణం, కార్యకలాపాలు, టీం నిర్ణయానికి రావటానికి అనుసరించిన క్రమం వివరిస్తారు. మొదటి నివేదికను చదవడానికి ముందు, ఫెసిలిటేటర్ లేదా వాలంటీర్ క్రింద ఇచ్చిన అంశాలను వర్క్‌షాపు సభ్యుల కోసం చదవాలి. అప్పుడే ప్రతి టీంకు చెందిన సంస్థ మూల్యాంకనం చేయటానికి వీలవుతుంది.
   - సంస్థ ఆచరణాత్మకమైన దేనా?
   - సంస్థ నిర్మాణం, ధ్యేయాలు, నూతన సందర్భాలను ఆవిష్కరించుకుని అభివృద్ధికి దోహదపడగలదా?
   - సిబ్బంది, వాలంటీర్ల బలాలను సంస్థ పెట్టుబడిగా ఉపయోగించగలుగుతుందా?
   - సంస్థ చర్యలు లక్ష్యాలను సాధించే దిశలో ఉన్నాయా?
   - సంస్థ విజయానికి, సమర్ధవంతంగా పని చేయటానికి తన స్వంత విధానాన్ని అమలు పరచిందా?
   - అది నేర్చుకునే సంస్థ (లెర్నింగ్ ఆర్గనైజేషన్) అవుతుందా? ఎందుచేత అవును? ఎందుచేత కాదు?
2. భిన్న సంస్థల స్థాపన, వాటి కార్యకలాపాలు చర్చించటానికి తోడు వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వ్యక్తులు ప్రతి టీం నిర్ణయాలు ఎలా తీసుకుందో పరీక్షించాలి. రాపోర్టర్స్ అందరూ టీం యొక్క

కాల్పనిక సంస్థల గురించి వివరంగా తెలిపిన తర్వాత వర్క్‌షాపులో మిగిలిన వారు పూర్తిగా ఇవాల్యుయేషన్ చేసిన తర్వాత మొత్తం గ్రూపు క్రింది అంశాలను పరిశీలించాలి.

- టీం సభ్యులు బాధ్యతలను ఎలా పంచుకున్నారు?
- టీం సభ్యులు నిర్ణయాలు ఏ విధంగా తీసుకున్నారు?
- మెజారిటీ టీం సభ్యులు టీం ఎంపిక చేసిన వాటికి, ఆ ఎంపికగల కారణాలకు తమ సమ్మతి తెలిపినట్లు అనిపిస్తుందా?
- ఈ అభ్యాసం మొత్తంలో అన్నిటికంటే కష్టమైనది ఏమిటి?
- ఈ అభ్యాసంలో సంతోషించ తగినది ఏమిటి?
- ఏదైనా టీం యొక్క కాల్పనిక సంస్థ దానిలో అంశాలు వాస్తవికమైనవి అనే భావన గ్రూపులోని వారికి కలిగిందా?

వర్క్‌షాపు మూల్యాంకనం కోసం ప్రశ్నలు

ఫెసిలిటేటర్ లేదా వాలంటీర్ బ్లాక్ బోర్డు మీద గాని, ఫ్లిప్ చార్ట్ మీద గాని గ్రూపులో చర్చ జరిగే టప్పుడు ముఖ్యమైన వివరాలు రాసుకోవాలి.

- వర్క్‌షాపు సమావేశాలు జరిగేటప్పుడు మీరు ఆశించిన విషయాలు ఏమైనా సాధించగలిగారా?
- వర్క్‌షాపులో పాల్గొనేటప్పుడు మీకు ఏమైనా లక్ష్యాలు ఉన్నట్లయితే అవి నెరవేరినాయా? అయితే అవి ఏమిటి?
- వర్క్‌షాపు సమావేశాలు ముందుకు వెళుతున్న కొద్దీ చర్చల్లో పాల్గొనటం తేలిక అయ్యిందా? అయితే ఎందుకు?
- సమావేశాలను నిర్వహించిన తీరులో మీకు నచ్చిన అంశాలు, మీకు నచ్చని అంశాలు ఏమిటి?
- మొత్తం 12 సమావేశాల్లో మీకు ఆసక్తికరంగా, ప్రేరణాత్మకంగా, ఆనందదాయకంగా అనిపించిన అభ్యాసము, చర్చ లేదా అనుభవాలు ఏమిటి?
- వర్క్‌షాపు సమావేశాల్లో మీరు ప్రయోజనం పొందిన పాఠాలు లేదా ఆలోచనలు మీ స్వంత పనిలో మీరు ప్రయోగాత్మకంగా ఉపయోగించటానికి ఏవైనా ఉన్నాయా? అవి ఏమిటి? వర్క్‌షాపు సమావేశాల ప్రభావంతో భవిష్యత్తులో మీ ప్రవర్తనను, ఎంపికలు, ఆలోచనలు ఎలా మార్చుకుంటారు?
- భవిష్యత్తు వర్క్‌షాపులకు మార్పులను ఏమైనా సూచిస్తారా?

నాయకత్వ శిక్షణా కార్యక్రమానికి భాగస్వాముల మరియు సమన్వయకర్త మూల్యాంకన పత్రం.

నాయకత్వ శిక్షణా అనుభవాలను, మీ వర్కుషాపు ఫెసిలిటేటరును మూల్యాంకనం చేయడానికి, ప్రతి స్టేట్‌మెంట్ ప్రక్కనున్న కాలమ్‌లో 'వి' మార్కు పెట్టడం ద్వారా మీ ప్రతిస్పందనలు తెలియజేయండి. ఈ పత్రంలోని ప్రతిస్పందనలు భవిష్యత్తు వర్కుషాపు కార్యక్రమాల్లో సర్దుబాట్లు చేయడానికి, వాటిని మెరుగుపరచడానికి ఉపయోగపడతాయి.

మీ మూల్యాంకన పత్రం మీద మీ పేరు రాయటం గుర్తుంచుకోండి. లేకుంటే అది అనామక పత్రం అవుతుంది.

నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపు

వర్కుషాపు మూల్యాంకన పత్రం	నేను బలంగా అంగీకరిస్తున్నా	నేను అంగీకరిస్తా	ఏ అభిప్రాయం బలంగా లేదు	నేను అంగీకరించను	నేను బలంగా వ్యతిరేకిస్తున్నా
1. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనటం వలన రోజువారి జీవితంలో నాకు ఎదురయ్యే సమస్యలను పరిష్కరించే సామర్థ్యం నాకు కలిగింది.					
2. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనటం వలన ఇతరులకు నాఅభిప్రాయాలను తెలియజేయటానికి నాకున్న అయిష్టత తగ్గింది.					
3. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనటం వలన నాకున్న అవగాహనా నైపుణ్యం మెరుగయ్యింది.					
4. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనటం వలన నాలో ఇతరులకు కమ్యూనికేట్ చేసే సామర్థ్యం పెరిగింది.					
5. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపు నా సామర్థ్యాన్ని పెంచింది.					
6. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపు మంచి సమాజం కోసం నా విజన్ ఏ విధంగా ఉండాలో ఆలోచించేలా ప్రేరణ నిచ్చింది.					
7. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనటం వలన స్వచ్ఛందంగా పనిచేయాలనే స్ఫూర్తి నాకు కలిగింది.					
8. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనటం వలన నా కుటుంబంలో, కమ్యూనిటీలో ఘర్షణకు అవకాశమున్న సమస్యలను పరిష్కరించటానికి టీంవర్కు ఆవశ్యకతను గ్రహించగలిగాను.					
9. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనటం వలన నా జీవితంలో కమ్యూనిటీలో ఆశిస్తున్న మార్పులు తేవడానికి ఎటువంటి స్నేహితులు, కొలీగ్సుతో నేను వ్యక్తిగత మరియు వృత్తి సంబంధమైన అంశాలను చర్చించటం సౌకర్యంగా వుంటుందో అటువంటి వారితో నా బంధాన్ని ఏర్పరచుకునే అవకాశం కలిగింది.					
10. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనటం వలన సాంకేతిక విజ్ఞానం గురించి నేర్చుకోవాలనీ, అది మహిళలకు సాధికారత ఎలా సమకూర్చకలదో తెలుసు కోవాలనే నా కోరికను ప్రేరణనిచ్చింది.					

	నేను బలంగా అంగీకరిస్తున్నాను	నేను అంగీకరిస్తాను	ఏ అభిప్రాయం బలంగా లేదు	నేను అంగీకరించను	నేను బలంగా వ్యతిరేకిస్తున్నాను
11. నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో మిగిలిన వారితో ప్రతిస్పందించటం వలన నా కమ్యూనిటీ నిర్ణయాల్లో మహిళల భాగస్వామ్యం యొక్క ఆవశ్యకతను అర్థం చేసుకునే సామర్థ్యం కలిగింది.					
12. ప్రపంచంలో మన చుట్టూ జరుగుతున్న వాస్తవ సంఘటనలను పరిశీలించటం వలన నాయకత్వ సాధనలో ఎదురయ్యే సవాళ్ళు, వాటిని అధిగమించే అవకాశాలను తెలుసుకోవడానికి ఉపయోగపడుతుంది.					
13. అవగాహనా అభ్యాసాల్లో పాలుపంచుకోవటం వలన నాయకత్వ సాధనలో ఎదురయ్యే సవాళ్ళు, వాటిని అధిగమించే అవకాశాలను తెలుసుకోవడానికి ఉపయోగ పడుతుంది.					
14. ఈ నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపుల్లో పాల్గొనటం వలన స్త్రీ, పురుషులు ఇరువురూ ప్రయోజనం పొందుతారని నేను విశ్వసిస్తున్నాను.					
15. ఈ నాయకత్వ శిక్షణా వర్కుషాపులో పాల్గొనమని నా కుటుంబ సభ్యులకు నాతో పనిచేసే వారికి సిఫారసు చేస్తారు.					

క్రింద ఇచ్చిన ఖాళీలో, పేపరు వెనుక వర్కుషాపు ఫెసిలిటేటర్‌తో మీకు నచ్చిన లేదా నచ్చని అనుభవాలను గురించి, ఏ అంశానికి సంబంధించినదైనా పేర్కొనండి. భవిష్యత్తు వర్కుషాపుల్లో పాల్గొనే వారికి ఉపయోగపడే విధంగా ఫెసిలిటేటర్‌కు వర్కుషాపు నిర్వహణకు సంబంధించి ఏ విధమైన సూచనలు ఇస్తారు? వర్కుషాపు సెషన్లు ఎలా నిర్వహించాలి? అవగాహనా అభ్యాసాలను ఏ విధంగా ఏర్పాటు చేయాలనే విషయమై సూచనలు స్వేచ్ఛగా ఇవ్వండి.

ఫెసిలిటేటర్

ఫెసిలిటేటర్ మూల్యాంకన పత్రం	నేను బలంగా అంగీకరిస్తున్నా	నేను అంగీకరిస్తా	ఏ అభిప్రాయం బలంగా లేదు	నేను అంగీకరించను	నేను బలంగా వ్యతిరేకిస్తున్నా
1. ఫెసిలిటేటర్ వర్కుషాపు నిర్వహించటానికి తగినంత సమయాన్ని ఇచ్చారు – పాల్గొన్న వారు విసుగు, అలసట చెందకుండా త్వరితంగానూ, అదే సమయంలో నాయకత్వానికి చెందిన వాస్తవ అంశాలను, అవగాహనా అభ్యాసాల నుండి ప్రయోజనం పొందడానికి తగిన సమయాన్ని ఇస్తూ నింపాదిగానూ నిర్వహించారు.					
2. వర్కుషాపులో పాల్గొన్నవారు తమ వ్యక్తిగత మరియు వృత్తికి సంబంధించిన సున్నితమైన అంశాలను కూడా సులువుగా మాట్లాడుకునే విధంగా ఫెసిలిటేటర్ వర్క్‌షాపు వాతావరణాన్ని కల్పించారు.					
3. చర్చకు ప్రేరణనిచ్చే విధంగా ఫెసిలిటేటర్ తన జీవితానుభవాలను వర్కుషాపులో పాల్గొన్న వారితో పంచుకోవడానికి ఆసక్తి చూపారు.					
4. నాయకత్వ సాధనలో భాగమైన సవాళ్ళు. వాటిని అధిగమించే అవకాశాలను వర్కుషాపులో పాల్గొన్నవారికి అర్థమయ్యేలా ఫెసిలిటేటర్ కార్యక్రమాలు నిర్వహించారు.					
5. ఫెసిలిటేటర్ సమస్యా పరిష్కారానికి సంబంధించిన సిఫారసులను పాల్గొన్న వారి నుండి స్వీకరించి అవసరాల కనుగుణంగా అన్వయించారు.					

క్రింద ఇచ్చిన ఖాళీలో, పేపరు వెనుక వర్కుషాపు ఫెసిలిటేటర్‌తో మీకు నచ్చిన లేదా నచ్చని అనుభవాలను గురించి, ఏ అంశానికి సంబంధించినదైనా పేర్కొనండి. భవిష్యత్తు వర్కుషాపుల్లో పాల్గొనే వారికి ఉపయోగపడే విధంగా ఫెసిలిటేటర్‌కు వర్కుషాపు నిర్వహణకు సంబంధించి ఏ విధమైన సూచనలు ఇస్తారు? వర్కుషాపు సెషన్లు ఎలా నిర్వహించాలి? అవగాహనా అభ్యాసాలను ఏ విధంగా ఏర్పాటు చేయాలనే విషయమై సూచనలు స్వేచ్ఛగా ఇవ్వండి.

(మీ సూచనలకు ధన్యవాదాలు. మీరిచ్చిన సమాచారం విమెన్స్ లర్నింగ్ పార్టనర్‌షిప్ మరియు _______ (స్థానిక సంస్థ పేరుతో నింపండి) నాయకత్వ శిక్షణ కార్యక్రమాలను రూపొందించి అమలు జరపటానికి కృషి చేస్తాయి.

అపెండిక్స్

<u>అ పెం డి క్స్ ఎ</u>

ప్రత్యామ్నాయ కథనాలు

ఈ కథనాన్ని సెషన్ 3కు బదులు పాలస్తీనాలోని వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారు ఉపయోగించారు.

స్థానికంగా ఉన్న అభిప్రాయాలను, సంస్కృతిని గౌరవించి, సంస్కరించటం

మరియం మిద్యే : మహిళల పునరుత్పత్తి హక్కులను బోధించే వృత్తిలో ఉన్న మహిళ : *నేను హేల్‌హెూల్ నగరంలోని ఫామిలీ ప్లానింగ్ అండ్ ప్రొటెక్షన్ అసోసియేషన్ (యఫ్‌పిపిఎ) తో 1969లో సంస్థ ఆరంభమైనప్పటి నుండి ఉన్నాను. 1973లో ఉన్నత పాఠశాల చదువు పూర్తి చేసినప్పటి నుండి అసోసియేషన్‌లో పనిచేయటం మొదలు పెట్టాను – మొదట్లో వారానికి రెండు గంటలు, తర్వాత వారానికి మూడు రోజులు నేను యఫ్ పిపిఎలో పనిచేస్తూ యూనివర్శిటీలో చదువుదామనుకున్నాను. కాని మా కుటుంబ ఆర్థిక పరిస్థితి, సమాజంలో మహిళల పాత్ర గురించి వ్యాప్తిలో ఉన్న భావ జాలం నా ఈ కలను గురించి పునరాలోచించేలా ఒత్తిడి తెచ్చాయి.*

మా కుటుంబం ఉద్దేశ్యం ఎలా ఉన్నా చదువుకోవాలనే కోరికను నేను విడిచి పెట్ట దలచుకోలేదు. కాని నాకు తెలుసు నేను నా లక్ష్యాన్ని వేరే దారిలో సాధించగలనని. యఫ్‌పిఎలో మహిళల పునరుత్పత్తి ఆరోగ్యానికి సంబంధించిన పాఠాలు చెప్పే అవకాశాన్ని నేను ఉపయోగించుకున్నాను. ఆ తర్వాత నా చుట్టూ ఉన్న ప్రపంచంలో నేను తెలుసుకున్న విషయాలన్నీ అమలు పెట్ట సాగాను. పని చేసే చోట మహిళలతో మాట్లాడిన కొద్దీ మహిళల్లో మార్పు తీసుకు రాగలననే భావం బల పడింది. ఆ మార్పు తేవడానికి మహిళలకు కుటుంబ నియంత్రణ ఆవశ్యకత, దాని వలన మహిళల ఆరోగ్యం, పిల్లల ఆరోగ్యం మీద ఎటువంటి ప్రభావం పడుతుందో వారికి అర్థమయ్యేలా చెప్పాలి.

నా పని ద్వారా నేను గమనించిన విషయం ఏమిటంటే మహిళల పట్ల సమాజం యొక్క వైఖరి మారటంతో కుటుంబ నియంత్రణ పట్ల వైఖరిలో కూడ మార్పు వచ్చింది. చాలా ఏళ్ళ వరకూ యఫ్‌పిపిఎ ముఖ్య పాత్ర ఒకటే. కుటుంబ నియంత్రణకు మాత్రల పంపిణీ. ఒకే ఒక్క వాలంటీర్ నర్స్ మహిళల సందేహాలకు సమాధానం ఇవ్వడానికి వారంలో కొద్ది రోజులు అందుబాటులో ఉండేది. చిత్రంగా పెళ్ళైయి పది మందికి పైగా పిల్లలున్న మహిళ కూడా కుటుంబ నియంత్రణ గురించి సలహా తీసుకోవడానికి మా ఆఫీసుకు వచ్చేది. ప్రస్తుతం మా అసోసియేషన్‌కు వచ్చే కొందరు యువతులు వారి కాబోయే భర్తలను తీసుకుని వస్తున్నారు. ఎందుకంటే చదువు పూర్తి చేయటమే వారికి ముఖ్యం. ఈ జంటలు గర్భనిరోధక సాధనాల గురించి తెలుసుకుని పెండ్లి అయిన వెంటనే వచ్చే అవాంఛిత గర్భాలను నివారించాలనుకుంటున్నారు.

మహిళలకు కుటుంబ నియంత్రణ, పునరుత్పత్తి హక్కుల విద్యను సమర్ధవంతంగా అందచేయటం అంత తేలిక కాదు. ఆ విజయం వెనుక నేను ఉపయోగించిన అనేక సాధానాలున్నాయి. వాటిలో

- *కొన్ని సంవత్సరాలుగా శిక్షణనిస్తూ నేను పెంచుకున్న విజ్ఞానం*
- *యఫ్‌పిపిఎ సేవలు ఎవరికి అందించాలో ఆ మహిళ వద్దకు వెళ్ళి వారితో మాట్లాడటం, అలా చేయని పక్షంలో ఆ సేవలను అందుకునే అవకాశం కోల్పోతారు.*

- *కుటుంబ నియంత్రణను ఆచరించటానికి వ్యతిరేకత ఉన్న కమ్యూనిటీల్లో ఆ సమస్యను అధిగమించడానికి, సమాజంలో పలుకుబడి గల వ్యక్తులైన డాక్టర్లు, స్కూలు ప్రిన్సిపాల్స్, మున్సిపాలిటీ అధికారులు, స్థానికంగా ఉన్న మసీదుల్లోని ఇమామ్‌ల సహకారం తీసుకోవటం.*
- *కుటుంబ నియంత్రణ గురించి తెలుసుకోవడానికి ముందే, ఆ ఆలోచనను వ్యతిరేకించేలా స్త్రీ, పురుషులను తయారు చేసిన సంస్కృతీ, సాంప్రదాయాల పట్ల అవగాహన కల్పించాం.*

ఈ సాధనాలను ఉపయోగించి నేను, అసోసియేషన్‌లోని మిగిలిన వారితో కలసి సెమినార్లు నిర్వహించి, పండుగలు జరిగి, సినిమాలు ప్రదర్శించి మహిళల పునరుత్పత్తి ఆరోగ్యానికి చెందిన చర్చలను ప్రోత్సహించాము. ఇంకా కౌమార వయస్సులో బాలికల్లో శారీరక, మానసిక పరివర్తనలో వచ్చే మార్పులు గురించి కూడా చర్చించే వాళ్ళం. హెఐవి/ఎయిడ్స్‌ను నిరోధించటం బాల్య వివాహల వలన వచ్చే సమస్యలు, తరచూ గర్భధారణ వలన కలిగే పరిణామాలు తెలియ జేసే వాళ్ళం. మహిళ పునరుత్పత్తి హక్కులకు చెందిన విద్య వలన వాటిని గౌరవించి స్థానికంగా వ్యాప్తిలోని ఉన్న అభిప్రాయాల్లో, సాంప్రదాయాల్లో సంస్కరణలు అనివార్యంగా చోటు చేసుకున్నాయి. యఫ్‌పిపిఎతో కలసి పనిచేస్తున్నప్పుడు సామాజిక మార్పు రావడం మన ముందు చూపు, నిరంతర శ్రమ గట్టి సంకల్పాల ఫలితమే నని నేను అర్థం చేసుకున్నాను – అది మెరుగైన జీవితం కోసం వ్యక్తులు, గ్రూపులు కలసి చేసే అన్వేషణ.

చర్చల కొరకు ప్రశ్నలు

- మరియం మిద్యేకున్న ఏ స్వభావం, నైపుణ్యం వలన ఆవిడ నాయకురాలు కాగలిగారు?
- తన గురించి, తన కమ్యూనిటీ గురించి మరియం విజన్ ఏమిటి?
- మరియం మిద్యే తన విజన్‌ను అమలు చేసేందుకు వాడిన పరికరాలు ఏమిటి?
- యఫ్‌పిపిఎ లక్ష్య సాధనకు పలుకుబడి గల వ్యక్తుల సహాయాన్ని తీసుకునే పద్ధతిని ఆమె ఎందుకు అవలంబించారు? ఉదాహరణకు కమ్యూనిటీకి కుటుంబ నియంత్రణ విద్యను అందించటంలో స్కూలు ప్రిన్సిపాల్ పాత్ర ఏమిటి? యఫ్‌పిపిఎకు స్థానిక మసీదుల్లోని ఇమామ్‌లు ఏ విధంగా సహాయపడగలరు.
- స్థానిక సంస్కృతీ, సాంప్రదాయాల గురించి మరియం మిద్యే అభిప్రాయాలు ఏమిటి? మహిళల పునరుత్పత్తి హక్కులను సమర్థిస్తూ మాట్లాడటమంటే స్థానిక సంస్కృతీ సాంప్రదాయాల మీద దాడి చేసినట్లేనా? సాంస్కృతిక కట్టుబాట్లు నిర్వచించటంలో మహిళల పాత్ర ఎటువంటిది?
- ఆమె యఫ్‌పిపిఎ విజయాన్ని కొలిచే విధానం ఏమిటి? కుటుంబ నియంత్రణ విషయమై స్థానికుల అభిప్రాయాల్లో మార్పు వచ్చిందని ఆమెకు ఎలా తెలిసింది?
- మరియం మిద్యే, ఇంకా యఫ్‌పిపిఎలో ఆమెతో పనిచేసిన వారూ కలసి కుటుంబ నియంత్రణ ఆవశ్యకతను ఏ విధంగా ప్రచారం చేసారు? ఈ సమాచారాన్ని అందించటంలో సాంకేతిక విజ్ఞానం పాత్ర ఎటువంటిది?
- యఫ్‌పిపిఎతో కలసి మీరు పని చేయవలసి వస్తే మీ కమ్యూనిటీకి కుటుంబ నియంత్రణ పాటించటం ఎంత అవసరమో చెప్పడానికి ఏ పద్ధతి నుపయోగిస్తారు?

ఈ అభ్యాసాన్ని సెషన్ 5లోని గ్రూపు కార్యకలాపాలకు బదులు నైజీరియాలోని వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారు ఉపయోగించారు.

అభ్యాసం : ఒక సమస్య - భిన్న దృక్కోణాలు

ఈ అభ్యాసానికి దాదాపు గంట సమయం కేటాయించండి.

ఈ క్రింది ఇతివృత్తాన్ని బిగ్గరగా చదవండి

1. నైజీరియాలో పెద్ద కూటమి ఉన్న చర్చి కమ్యూనిటీలో సెక్స్ ప్రయోగాలు చేసే యువత సంఖ్య పెరిగిపోయింది. టీనేజి యువత ఉన్న పట్టణాల్లో, సెక్స్ వలన సంక్రమించే వ్యాధులు, హెచ్ఐవి/ఎయిడ్స్, అవాంఛిత గర్భాలు నమోదు అయినట్లు రిపోర్టులు చెబుతున్నాయి. ఈ యువత కుటుంబ నైతిక విలువలను, వివాహ పవిత్రతను నాశనం చేస్తోందని చాలా మంది భయపడసాగారు. ఈ చర్యలను ఆపడానికి యువతతో కలసి పనిచేయడానికి మార్గాలను వెతికారు. అలాంటి ఒక సమావేశంలో కూటమికి చెందిన కొందరు వారాంతపు సమావేశాల్లో యువతకు ఆరోగ్యం, లైంగికతకు సంబంధించిన విషయాల్లో అవగాహన కల్పించాలని సూచించారు. చాలా మంది తల్లిదండ్రులకు మరియు పాస్టర్‌కు సెక్స్ విద్య పట్ల ఉన్న వ్యతిరేకత వలన ఈ అభ్యర్ధనను అంగీకరించలేదు.
2. వర్క్‌షాపు సభ్యులను తాము చర్చి కూటమికి చెందిన సభ్యులుగా ఊహించుకుని పైన పేర్కొన ప్రతిష్టంభనకు పరిష్కారాన్ని తెలుసుకుని పరిస్థితిని చక్కదిద్దాలి. సమాజంలోని యువత అవసరాలు, ఆసక్తుల గురించి అనర్గళంగా మాట్లాడటం మొదలు పెట్టండి. ఒక వాలంటీరును బోర్డు మీద కాని / ఫ్లిప్ చార్ట్ మీద గాని ముఖ్యమైన అంశాలు వ్రాయమనండి.
3. సెక్సులో ప్రయోగాలు చేస్తున్న యువత దృక్కోణం నుండి సందర్భాన్ని గ్రూపును వివరించమనండి. కొద్ది మందిని పెద్దవారిలాగా, కొంత మందిని వత్తిడికి లోనవుతున్న వారిలాగా నటించి ఆ సందర్భాన్ని కొందరు యువతుల దృష్టితోనూ, కొందరు యువకుల దృష్టితోను వివరించాలి. ఏ అవసరాలు, ఆసక్తులను వారు కాపాడదలచుకున్నారు? ఒక వాలంటీర్‌ను చాక్ బోర్డు మీద గాని ఫ్లిప్ చార్ట్ మీద కాని నోట్ చేయమనండి.
4. పాస్టర్ మరియు సెక్స్ విద్య ను వ్యతిరేకించిన తల్లిదండ్రుల దృక్కోణం నుండి సమస్యను చూడండి. సెక్స్ విద్య పట్ల వారికున్న భయాలు ఏమిటి? కమ్యూనిటీలో వారు భద్రంగా ఉంచాలనుకున్న అంశాలు ఏమిటి? ఏ ప్రయోజనాన్ని ఆశించి, ఏ ఆసక్తి గురించి వారు ఈ పనిచేస్తున్నారు. ఒక వాలంటీర్‌ను చాక్ బోర్డుమీద గాని, ఫ్లిప్ చార్ట్ మీద కాని నోట్ చేయమనండి.
5. వర్క్‌షాపు సభ్యులు చర్చించిన ప్రయోజనాలను, అవసరాలను పరిశీలించి వచ్చిన ఆలోచనలు, సమస్య పరిష్కారానికి సూచనలు చెప్పమనండి. పాల్గొన్న వ్యక్తులు, ఎవరి ఆసక్తులు, అవసరాలకు తమ ఆలోచనల వలన ప్రయోజనం కలుగుతుందో వివరించాలి. ఎందుకు కలుగుతుందో వివరించాలి.

గ్రూపుకోసం ప్రశ్నలు

- భిన్న కూటముల ప్రయోజనాలు, ఆసక్తులు పరిగణలోనికి తీసుకోవడం వలన ఇతరుల ఆలోచనా విధానం పట్ల మీ సానుభూతి పెరుగుతుందా, తగ్గుతుందా?
- ఒక సమస్య పట్ల భిన్న ఆలోచనా విధానాలు ఉండటం వలన సమస్య పరిష్కరించటం తేలికవుతుందా? కష్టమవుతుందా?
- మీరు ఇతర విభేదాలకు భిన్న అభిప్రాయాలకు ఈ ధోరణిని అనుసరిస్తారా? ఎందుకు అనుసరిస్తారు లేదా ఎందుకని అనుసరించరు?

ఈ సెషన్‌ను జోర్డానులోని వర్క్‌షాపు సభ్యులు సెషన్ 10 కి ప్రత్యామ్నాయంగా ఉపయోగించారు.

సెషన్ లక్ష్యాలు

- ఎన్నికల్లో అభ్యర్థులుగా, ఓటర్లుగా మహిళల ప్రాముఖ్యతను చర్చించటం
- మహిళల హక్కులు, జీవితాలపై ఎన్నికల ప్రభావాన్ని తెలుసుకోవటం
- మహిళల సమస్యల గురించి అభ్యర్థులకు అవగాహన కలిగే విధంగా, సమాచారాన్ని, జ్ఞానాన్ని అందించవలసిన ఆవశ్యకతను నొక్కి చెప్పటం.
- గమ్యాన్ని నిర్దేశించే పద్ధతులను గుర్తించి ఆ గమ్యాన్ని చేరుకోవటానికి సాధనాలను సమకూర్చుకోవటం

సాధారణ ఎన్నికల్లో మహిళల భాగస్వామ్యం : నా గొంతు గట్టిగా స్పష్టంగా వినపడటానికి ఏమి చేయాలి?

సానా ఉమ్ మహమ్మద్, నావల్, ఫాద్యా, ఉమ్ జియాద్, హౌజ్ సాఫియా, నస్రీన్, రూలా మరియు హనాన్ వీరందరూ వచ్చే సంవత్సరం జరగబోయే జోర్డాన్ పార్లమెంటరీ ఎన్నికల్లో పాల్గొనటానికి సమాయత్తం అయ్యేందుకు చాలా సమావేశాల్లో పాల్గొన్నారు. నావల్ సదరన్ జోర్డాన్‌లో ఒక హైస్కూలు టీచర్. సమావేశాలు నిర్వహించాలనే ఆలోచన ఈమెదే. రాబోయే పార్లమెంటు ఎన్నికల్లో మహిళలు క్రియాశీలిక భాగస్వామ్యం వహించ వలసిన అవసరాన్ని గుర్తించి, తన ఆలోచనను స్థానిక వార్తా పత్రికలో పనిచేస్తున్న జర్నలిస్టు హనాన్‌కు తెలియ జేసారు. దీని కోసం పెద్ద సంఖ్యలో మహిళలను, ముఖ్యంగా స్థానిక కమ్యూనిటీలలో నాయకత్వ బాధ్యత వహిస్తున్న వారిని సంఘటిత పరచి వారి ప్రయత్నాలను సమన్వయ పర్చవలసిన అవసరాన్ని గుర్తించారు.

మహిళా సమస్యలపై పని చేస్తున్న ఒక సంస్థ మహిళలకు పౌరహక్కుల విద్యకు సంబంధించి శిక్షణ నివ్వడానికి వర్క్‌షాపులు నిర్వహిస్తామని ముందుకు వచ్చింది. ఎన్నికల ప్రక్రియలో పాలు పంచుకోవటానికి మహిళలను ప్రేరేపించిన అంశాలను చర్చించడానికి, వారు కోరుకుంటున్న ప్రజాస్వామ్యం ఎలా ఉండాలో పరస్పరం అభిప్రాయాలు పంచుకోవటానికి, ఎన్నికల్లో ప్రస్తావించవలసిన స్త్రీ, పురుషులిరువురికి సంబంధించిన ముఖ్యమైన సమస్యలు, ఇంకా వారి లక్ష్యం నేరవేరటానికి అనుసరించవలసిన వ్యూహాలను తెలుసుకోవటానికి వర్క్‌షాపు ఒక వేదికను కల్పించింది. చర్చల్లో పాల్గొన్న సభ్యులు – "మహిళలు దేశ రాజకీయాల్లో, నిర్ణయాధికారాలలో పాల్గొనవలసిన అవసరం ఉంది" అని పునరుద్ఘాటించారు. ఒక మహిళ "నేను ఇంట్లో నా భర్తకు భాగస్వామిని, పొలంలో భాగస్వామిని. పార్లమెంటు దిగువ సభలో భాగస్వామిని ఎందుకు కాకూడదు?" అని సూటిగా ప్రశ్నించారు. జోర్డాన్ సమాజంలో సాంప్రదాయకంగా మహిళలు చేస్తున్నపనే వారికి నాయకత్వ నైపుణ్యాలు అందించిందని, వాటి సహాయంతో జోర్డాన్ రాజకీయ వ్యవస్థలో పాలు పంచుకుని సేవలు అందించగలమని ఆ మహిళలు బలంగా నమ్మారు.

వర్కుషాపులో పాల్గొన్న వారిలో చాలా మందికి జాతీయ సమస్యలకు సంబంధించే కాక, మహిళా సమస్యల మీద కూడ రాజకీయ దృష్టి లేకపోవటము, ఆ విషయాలు చర్చించటానికి ఒక వేదిక లేనిలోటు స్పష్టంగా కనిపించింది. వర్క్‌షాపు చర్చలు మహిళలకు తమ లక్ష్యాల సారాంశాన్ని తెలుసుకోవటానికి, రాజకీయ వేదికపై నిర్ణయం తీసుకోవటానికి, లక్ష్యాలను సాధించటానికి తీసుకోవలసి చర్యలను విస్తరించుకోవటానికి సహాయపడ్డాయి. జోర్డాన్ మహిళా అభ్యర్థులు ప్రజాస్వామ్య యుతంగా ఎన్నికల్లో గెలుపొందడానికి అందరూ కలసి పనిచేయటమే వారి ముందున్న

ప్రధాన కర్తవ్యం. దాని కోసం వారు ముఖ్యంగా కొన్ని సమస్యలపై దృష్టి సారించాలనుకున్నారు. అవి

- మహిళలపై అన్ని రకాల వివక్షల నిర్మూలన
- మానవ హక్కుల రక్షణకు ప్రత్యేకించి మహిళల మానవ హక్కుల రక్షణకు హామీ ఇవ్వాలి.
- హింసాబాధితులకు, దుర్మార్గానికి గురైన మహిళలకు, పిల్లలకు తగిన భద్రత కల్పించాలి.
- పేదరిక నిర్మూలనకు కృషి చేయటం, సామాజిక, ఆరోగ్య రక్షణ కల్పించటం.
- నిరుద్యోగ సమస్య నివారించేందుకు ఉద్యోగ అవకాశాలు సృష్టించే కార్యక్రమానికి ప్రాధాన్యత నివ్వటం.
- లంచగొండితనాన్ని నిర్మూలించి అందరికీ సమాన అవకాశాలు కల్పించడానికి హామీ నివ్వాలి. మరీ ముఖ్యంగా విద్యా, ఉద్యోగాల్లో
- జాతీయ, అంతర్జాతీయ స్థాయిలో మానవ న్యాయానికి మద్ధతునివ్వాలి.

కలసి పనిచేసే ప్రక్రియలో భాగంగా వారందరూ ఒక నినాదం ఇచ్చారు. "రాబోయే పార్లమెంటు దిగువ సభలో కనీసం ఐదురుగురు మహిళలుండాలి". ఆ గమ్యాన్ని చేరటానికి అందరూ కలసి పని చేయాలనుకున్నారు. వారు కలసికట్టుగా చేసే ప్రయత్నంలో మొదటి దశలో సమావేశాలను, వర్క్‌షాపులను జోర్డాను అంతటా ఏర్పాటు చేసి ఎన్నికలప్రక్రియలో మహిళల పాత్ర పైనా, పౌరహక్కులు, నాయకత్వం, కమ్యూనికేషన్ నైపుణ్యాలపైనా, దృష్టి సారించాలనుకున్నారు. ఇంకా రాజకీయ రంగంలో మహిళా భాగస్వామ్యం యొక్క ఆవశ్యకతను ప్రజలకు అవగాహన కలిగేలా ప్రచారం చేయాలనుకున్నారు. ఈ ప్రచారాల కోసం మహిళా అభ్యర్థులకు ప్రత్యేక శిక్షణ నిచ్చి, ప్రచారం చేసేటప్పుడు సమాచారాన్ని, సేవలను, సహాయాన్ని అందించాలనుకున్నారు. స్త్రీల ప్రతిష్టను పెంచడానికి, సమాజంలో వారి పాత్రను ప్రముఖంగా పేర్కొనడానికి వారి విజయాలను, జోర్డాన్ రాజకీయాల్లో స్త్రీల భాగస్వామ్యానికి ఉన్న పాత్రను వివరించడానికి మీడియా సహకారం తీసుకోవాలని అనుకున్నారు. ప్రచారంలో పాల్గొన్న సభ్యులు చివరగా జోర్డానులోని అన్ని ప్రాంతాల్లో పనిచేసే మహిళా సంఘాలను, పౌర సంఘాలను, ప్రజాప్రతినిధులను సమన్వయపరచవలసిన అవసరం ఉందని బలంగా చెప్పారు. ఈ విధంగా చేయటం వలన స్త్రీలచేత, స్త్రీల కొరకు ఎంచుకున్న లక్ష్యాలను సాధించగలమని భావించారు.

వర్క్‌షాపు తర్వాత జోర్డాన్ ప్రభుత్వేతర సంస్థల సమన్వయ కమిటీ, ఇతర మహిళా యన్‌జిఓలు కలసి ఒక ప్రాజెక్టు ఆరంభించారు. దానిలో భాగంగా మహిళలు మరియు ఎన్నికల మీద దృష్టి సారించి ఒక రాజకీయ వేదికను ఏర్పాటు చేయాలనుకున్నారు. ఈ పని ఎన్నికలు దగ్గర పడి మహిళా అభ్యర్థులు ప్రచారాన్ని నిర్వహించడానికి ముందే చేపట్టాలనుకున్నారు. ముందుగా వర్క్‌షాపు సభ్యులైన సనా ఉన్ మహమ్మద్ నావల్, ఫాద్యా, ఉమ్ జియాద్, హాజ్ సాఫియా, నస్రీన్, రూలా మరియు హాసన్ సమీకరణ వ్యూహాల్లో, కార్యక్రమాల్లో ముఖ్యపాత్రను పోషిస్తారు. దానికితోడు ఎన్నికల తర్వాత ఫలితాలు వెలువడినప్పుడు వాటిని దృష్టిలో ఉంచుకుని వారి కార్యకలాపాలను, నాయకత్వ నైపుణ్యాలను విశ్లేషించటానికి సమయాన్ని కేటాయించాలని ఆ మహిళలు ప్రణాళిక వేసుకున్నారు.

చర్చకొరకు ప్రశ్నలు

- మహిళ లందరూ కలసి పని చేయటానికి ప్రేరకంగా పని చేసినది ఏమిటి?
- అందరికీ ఒకే విజన్, ఒకే లక్ష్యం ఉండటానికి ముఖ్యమైన కారణం ఏమిటి?
- ప్రజలను సన్నద్ధం చేసే వ్యూహంలోని ముఖ్యాంశాలు ఏమిటి?
- రాజకీయాల్లో భాగస్వామ్యం కోసం, స్త్రీల సామర్థ్యాలను బలోపేతం చేసుకోడానికి నిర్దిష్టమైన నైపుణ్యాల అవసరం ఉందా?
- మహిళలను కార్యాచరణకై సిద్ధము చేయటానికి, పురుషులను చేయటానికి తేడా ఉందా? ఉన్నట్లయితే ఏ విధమైన తేడా? ఎందుకుంది?
- ఈ మహిళలు, వారి అభ్యర్థులకు స్థానిక, జాతీయ మద్దతు ఎలా పొందుతారు.
- మీరు ఆ మహిళల స్థానంలో ఉంటే భిన్నంగా వ్యవహరిస్తారా? ఎందుకు?
- వారి లక్ష్యసాధన కోసం మహిళలు ప్రచార సాధనాలైన టెలిఫోన్లు, ఈమెయిల్, ఇంటర్నెట్‌ను ఏ విధంగా ఉపయోగించుకున్నారు?

ఈ క్రింది కథనాన్ని సెషన్ 10లోని అభ్యాసానికి బదులుగా నైజీరియాలోని వర్క్‌షాపులోని సభ్యులు వాడుకున్నారు[27].

అభ్యాసం : కార్యాచరణకు సమీకరించటం చారియా ఇబ్రహీం మగాజు ఉదంతం

సెప్టెంబరు 2000లో 17 సంవత్సరాల బాలిక బారియా ఇబ్రహీం మగాజు నైజీరియాలోని జంఫారా రాష్ట్రంలో ఒక పల్లెలో నివసించేది. ఆమెపై ముగ్గురు పురుషులు అత్యాచారం చేసినందువల్ల గర్భవతి అయ్యింది. ఆమె తన బిడ్డకు తండ్రి కావటానికి అవకాశం ఉందని పేర్కొన్న వారిలో ఏ ఒక్క మగాడినీ గుర్తించడానికి సరైన సాక్ష్యాధారాలు లేవని కోర్టు తీర్మానించి, ఆమెకు బిడ్డ పుట్టిన 40 రోజుల తర్వాత 100 కొరడా దెబ్బల శిక్ష విధించారు. మరో 80 కొరడా దెబ్బలు ఇతరులపై లైంగిక చర్యకు పాల్పడినట్లుగా తప్పుడు ఆరోపణలు చేసినందుకు శిక్షగా వేసారు. బారియా శిక్ష విషయమై కోర్టును తిరిగి అభ్యర్థించగా విచారిస్తున్న న్యాయాధిపతి, బారియా బిడ్డకు తల్లిపాలు ఇవ్వడం ఆపేంతవరకు అమలు చేయకుండా నిలిపివేసారు. కాని ఆ తీర్పును ఖాతరు చేయకుండా, బారియా బిడ్డకు తల్లిపాలు ఇస్తుండగానే మొదటగా ఖరారు చేసిన తేదీ కన్నా ముందే శిక్షను అమలు చేసారు. శిక్షను అమలు చేసే ముందు రోజు రాత్రి పూట ఆ విషయాన్ని తెలియజేసి, మరుసటి రోజు ఉదయమే ప్రక్కనే ఉన్న పట్టణానికి తీసుకు వెళ్ళి బహిరంగ ప్రదేశంలో శిక్షించారు. బారియా అవమానాలతో, గాయాలతో, బాధతో ఇంటికి తిరిగి వచ్చింది. శిక్ష అమలయినప్పటికీ బారియా, ఆమె కుటుంబ సభ్యులు న్యాయ పరమైన పోరాటాన్ని కొనసాగించాలనే అనుకున్నారు.

వార్తాపత్రికల్లో వచ్చిన వార్తల ప్రకారం బారియా ఏడుగురి సాక్ష్యాలను తీసుకోవలసిందిగా కోరింది కాని ఆమె అభ్యర్ధనను కోర్టుతోసి పుచ్చింది. పైగా ఆమె ఎవరి మీదైతే అత్యాచారం చేశారని ఆరోపించిందో వారిని సరైన సాక్ష్యాధారలు లేవని తీర్పు చెప్పి విడుదల చేసారు. ఇంకా ఆమెను సత్ప్రవర్తన కలిగిన నలుగురు సాక్ష్యులతో “వారి శరీరాల మధ్య ఒక వెంట్రుక కూడా మారే ఖాళీ లేదు” అని సాక్ష్యం చెప్పించ మన్నారు. మరో వైపు నిందారోపణకు గురైన మగవారికి నిర్దోషిత్వాన్ని నిరూపించు కోవటానికి ఖురాన్ మీద ప్రమాణం చేయనవసరంలేదనీ, వైద్య పరీక్షలు, రక్త పరీక్షలు, డిఎన్ఎ పరీక్షలు ఇవేవి అవసరం లేదని తీర్మానించారు.

ఆ తర్వాత బారియా ఇబ్రహీం మగాజు నలుగురిలోకి రావడానికి ఏమాత్రం ఇష్టపడలేదు. జాంఫరా రాష్ట్ర షరియాత్ శిక్షాస్మృతి ప్రకారంగా గాని, జాంఫరా రాష్ట్ర నేర శిక్షాస్మృతి ప్రకారంగా కాని ఆమె కోర్టుకు ప్రత్యక్షంగా హాజరు కానవసరం లేదు. దీనికి విరుద్ధంగా అప్పీలు కోర్టు బారియా ప్రత్యక్షంగా హాజరు కాలేదని ఆమె కేసును పునరాలోచించటానికి వ్యతిరేకించింది. బారియాకు ముస్లిం చట్ట ప్రకారం, జాంఫరా శిక్షాస్మృతి ప్రకారం, ఇంకా నైజీరియా రాజ్యాంగం రక్షిస్తున్న పౌరురాలిగా అపీలు చేసుకునే హక్కు ఉంది.

దృశ్యం : ఐదుగురు స్నేహితురాళ్ళు ప్రతివారం కలసి కొన్ని కథలు, సలహాలు పంచుకుంటూ ఉంటారు. వారిలో ఒకామెకు బారియా ఇబ్రహీం మగాజు దురవస్థ తెలిసి చాలా కోపం వచ్చింది. బారియా పట్ల కోర్టులు అన్యాయంగా వ్యవహరించిన తీరును, ఆమెను బహిరంగంగా కొరడా దెబ్బలు కొట్టిన సంగతి వారితో చెప్పింది. అందరూ కలసి బారియాకు సహాయం చేయాలని నిర్ణయించుకున్నారు.

1. వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారిని నాలుగు టీంలుగా విభజించండి. ప్రతి టీమూ పైన చెప్పిన దృశ్యం మాదిరి బారియాకు, ఆమె కుటుంబ సభ్యులకు, న్యాయవాదులకు సహాయ పడటానికి కార్యాచరణ ప్రణాళిక రూపొందించండి.

---

27. *మరింత సమాచారం కోసం* baobab *ను* baobab@baobabwomen.org*ను సంప్రదించండి.*

2. ప్రతి టీం పరిష్కారం వెదక వలసిన ప్రశ్నలు
    - మీరు బారియాకు ఏ విధమైన సహాయం చేయాలనుకుంటున్నారు. మీరు ఎలాంటి సహకారాన్ని ఇవ్వగలరు? మీరు ప్రచారం ఎలా చేస్తారు?
    - మీ ప్రచారం ఏ స్థాయిలో జరుగుతుంది? స్థానికంగానా, ప్రాంతీయం గానా, లేక అంతర్జాతీయంగానా?
    - బారియాకు సహాయం చేయటానికి ఇతర మహిళలకు అపీలు చేస్తే ప్రయోజనం కలుగుతుందా? ఎందుకు కలుగుతుంది? లేదా ఎందుకని కలగదు? మగవారి నుండి ఏదైనా ప్రతిస్పందన ఉందా?
    - మీ టీం మరింత ప్రయోజనం పొందడానికి సాంకేతిక ప్రచార సాధనాలైన ఫాక్స్, ఈ మెయిల్ మీడియాను (వార్తా పత్రికల్లో కథనాలు, రేడియో, టెలివిజన్ ప్రోగ్రాంలు) ఉపయోగించుకుంటుందా.
    - మీ లక్ష్యాలను సాధించటానికి నెట్‌వర్క్‌ల సహకారం అవసరమని మీరు అనుకుంటున్నారా
    - మీరు లక్ష్య సాధనలో ఉన్నారా లేదా అని తెలుసుకోవటానికి మీరు ఉపయోగిస్తున్న (ఇండికేటర్స్) మార్గదర్శకాలు ఏమిటి?
    - కార్యకలాపాలను కొనసాగించటానికి మీ మధ్య బాధ్యతలను ఎలా విభజిస్తారు?
    - టీం సభ్యులు చేయవలసిన పనుల లిస్టును తయారు చేసి ప్రణాళిక అమలు కోసం రాబోయే వారాల్లో వారు చేయదలచుకున్న పనులకు ఒకరూపాన్ని ఇవ్వాలి.
3. అన్ని టీంలు కార్యాచరణ ప్రణాళికను పూర్తి చేసిన తర్వాత వర్క్‌షాపు గ్రూపు మరల సమావేశ మవుతుంది. ప్రతి టీం నుండి ఒక వాలంటీర్, టీము యొక్క ప్రజా సమీకరణ వ్యూహాన్ని వివరిస్తారు.

చర్చల కోసం ప్రశ్నలు

- నిర్ణయాలు తీసుకోవటానికి టీం అనుసరించే విధానం ఏమిటి?
- జన సమీకరణ వ్యూహాన్ని అభివృద్ధి చేసే క్రమంలో పనిచేయడానికి మీరు కష్టపడిన సందర్భాలు ఏమిటి?
- టీంలో ఇంకా ఎక్కువమంది ఉన్నట్లయితే నిర్ధిష్టమైన చర్యలు చేపట్టవలసి వచ్చినప్పుడు నిర్ణయాలు తీసుకోవటం కష్టంగా ఉంటుందా లేదా సులభంగా ఉంటుందా?
- బాధ్యతలను విభజించటానికి ఎలాంటి నిర్ణయాలు తీసుకుంటారు? చేయవలసిన పనులను లిస్టు రూపంలో రాసుకున్నందువలన టీం సభ్యులు నిర్వహించవలసిన పాత్రపై అవగాహన కలిగిందా? ఇంకా ఇతర ఉపయోగాలు ఏమైనా ఉన్నాయా? ఉంటే ఎలా ఉన్నాయి? లేవా ఎందుకు లేవు?
- మీ టీం కార్యకలాపాలు వాస్తవికంగా తోస్తున్నాయా? ఎందుకని? లేదా ఎందుకు కాదు?
- మిగిలిన టీంల కార్యకలాపాల సంగతి విన్నాక మీ టీం కార్యకలాపాలు మెరుగ్గా చేయటం కోసం మీరేమైనా కలపాలని భావిస్తున్నారా?
- టీంలో అందరూ స్త్రీలు, అందరూ పురుషులు, లేదా స్త్రీ పురుషుల కలయికతో ఏర్పడినట్లయితే వారి పనిలో ఏదైనా వత్యాసం ఉంటుందా? ఎందుచేత ఉంటుంది? లేదా ఎందుచేత ఉండదు?

పరిశీలన

- భిన్నసమస్యపై మీ స్వంత ప్రచారానికి ప్రణాళిక రచించడానికి ఈ అభ్యాసం తోడ్పడుతుందా? ఎందుచేత లేదా ఎందుచేత కాదు?
- మీరు ఒక ప్రచారాన్ని స్వంతంగా ఆరంభించినట్లయితే అది దేనికి సంబంధించినది? దానిని ఏ విధంగా నడిపిస్తారు?

ఈ సెషన్‌ను సెషన్ 11కు ప్రత్యామ్నాయంగా పాలస్తీనాలోని వర్క్‌షాపుల్లో పాల్గొన్న వారు వినియోగించారు.

పాలస్తీనాలోని మహిళల పౌరహక్కుల కొరకు సంప్రదింపులు

1995 నవంబరులో ఇద్దరు పాలస్తీనా మహిళలు విమెన్స్ ఎఫైర్స్ టెక్నికల్ కమిటీ (డబ్ల్యూఎటిసి)కి ఒక బాధాకరమైన అనుభవాన్ని తెలియజేశారు. ఈ మహిళలు పాలస్తీనా పాస్‌పోర్టుల కొరకు ధరఖాస్తు పెట్టుకున్నపుడు వారి "పురుష సంరక్షులు" నుండి పాస్ పోర్టు తీసుకునే హక్కును కల్పిస్తూ లిఖిత పూర్వకంగా ఒక అనుమతి పత్రాన్ని సమర్పించవలసిందిగా కోరారు. నూతనంగా ఏర్పడ్డ పాలస్తీనా దేశీయ వ్యవహారాల మంత్రిత్వ శాఖ ఆమోదించిన చట్ట ప్రకారం ఈ అనుమతి తప్పనిసరిగా తీసుకోవాలి.

డబ్ల్యూఎటిసి వెంటనే ఈ శాసనము పాలస్తీనియన్ డిక్లరేషన్ ఆఫ్ ఇండిపెండెన్స్ 1988, అలాగే విశ్వమానవ హక్కుల ప్రకటనని, స్త్రీలపై అన్ని రకాల వివక్ష నిర్మూలనా సదస్సుని (సీడా) ఉల్లంఘిస్తుందని ఒక విజ్ఞాపన పత్రాన్ని తయారు చేసింది. దానిపై అసంఖ్యాకమైన మహిళా సంస్థలు సంతకాలు చేశాయి. ఆ పత్రాన్ని దేశీయ వ్యవహారాల మంత్రిత్వ శాఖకు సమర్పించారు. ఈ మంత్రిత్వశాఖచే నియమించబడిన ఒక అధికారి దేశీయ వ్యవహారాల సహాయ మంత్రి టెలివిజన్ లైవ్ టిబేట్‌లో ఈ సమస్యపై చర్చిస్తారని ప్రకటించారు.

డబ్ల్యూ ఎటిసి చొరవ తీసుకుని పాలస్తీనియన్ బ్రాడ్ కాస్టింగ్ కార్పొరేషన్ (సిబిసి)కు జరగబోయే చర్చ ఏ రూపంలో ఉండాలో ఒక విన్నపం పంపింది. సాయంకాలం ప్రసారమయ్యే "పాలస్తీనా అధికారితో ముఖాముఖి" అనే బహిరంగ సంభాషణ కార్యక్రమంలో దేశీయ వ్యవహారాల సహాయ మంత్రిని పరిచయం చేసారు. స్త్రీల పాస్ పోర్టు కొరకు పురుషుల అనుమతి తప్పని సరిగా తీసుకోవాలని చెబుతున్న శాసనాన్ని వ్యతిరేకిస్తూ మాట్లాడవలసిందిగా డబ్ల్యూఎటిసిని నోటీపై చేసారు. ఈ శాసనానికి అంతర్జాతీయ చట్టానికి ఉన్న వత్యాసాన్ని నొక్కి చెబుతూ డబ్ల్యూఎటిసి ప్రతినిధి సహాయ మంత్రిని "మన అధ్యక్షుడు పాలస్తీనా స్వాతంత్ర్య ప్రకటన చేసినప్పుడు స్త్రీలకు పురుషులతో సమానమైన స్థాయి కల్పిస్తామని చెప్పారు. మేము ఆపకుండా 30 నిముషాల పాటు హర్షధ్వానాలు చేశాము. ఆహర్షధ్వానాలన్నీ వ్యర్ధమేనా" అని అడిగారు. సహాయ మంత్రి పాలస్తీనా మహిళల పోరాటాలను మెచ్చుకుంటూ తన మద్దతు మహిళలకే అని ప్రకటిస్తూ ఇజ్రాయిల్‌తో జరిగిన ఒక ఒప్పందం ప్రకారం పాలస్తీనా చట్టాలు వచ్చేవరకు ప్రస్తుతం అమలులో న్న జోర్డాను చట్టాలనే పాటించక తప్పదు అని గట్టిగా చెప్పారు.

సహాయ మంత్రి చెప్పిన దానితో ఏకీభవించని డబ్ల్యూఎటీసి 1995 డిశంబరు 4వ తేదీ జరిగే ఒక సమావేశానికి హాజరు కావలసిందిగా ఆయనను ఆహ్వానించింది. డబ్ల్యూఎటిసి సహాయ మంత్రికి మీటింగ్ ఏజెండా ముందుగానే తెలియ జేయటానికి ఒప్పుకుంది. వివిధ రాజకీయ పార్టీలకు చెందిన 25 మంది స్థానిక, అంతర్జాతీయ మహిళా కార్యకర్తలను, జర్నలిస్టులను ఆ సమావేశానికి ఆహ్వానించారు. సహాయ మంత్రి ఈ సమావేశాన్ని దేశీయ వ్యవహారాల మంత్రిత్వ శాఖ సాధించిన ప్రగతి గురించి బాకా ఊదటానికి వాడుకోవటమే కాకుండా, అసలు వ్యవహారంలో అరబ్ సాంప్రదాయాలను పాటించవలసిన ఆవశ్యకత ఉందని ఒక ముస్లిం షేక్‌లా చెప్పి మినిట్స్‌ను రికార్డు చేశారు. డబ్ల్యూ ఎటిసి సమావేశంలోని మినిట్స్‌ను రికార్డు చేసి, వాటిని కరపత్రాలుగా ముద్రించి మానవ హక్కుల సంస్థలకు, మీడియాకు పంచింది.

మీడియాలో అంతర్గత సంబంధాలు కీలకమైనవి. పిబిసి వార్తా విభాగం డైరెక్టర్ డబ్ల్యూఎటిసి కార్యకలాపాలు, ప్రాజెక్టులు పట్ల ఆసక్తిని కనబరిచేవారు. అప్పుడే ఉద్భవిస్తున్న పాలస్తీనా దేశం పట్ల బాధ్యత కలిగిన పౌరుడిగా డబ్ల్యూఎటిసి సభ్యులలో ఒకరిని ఆయన ఇంటర్వ్యూ చేస్తూ పాలస్తీనా లెజిస్లేటివ్ కౌన్సిల్ (పిఎల్‌సి) లో 30 శాతం మహిళల కోటాకై వారు డిమాండు చేస్తున్న అంశాన్ని ప్రశ్నించారు. దానికి బదులుగా ఆమె డబ్ల్యూఎటీసి కార్యాలయానికి రావలసిందిగా ఆ డైరక్టరును ఆహ్వానించారు. డబ్ల్యూఎటిసి పని తీరుతో డైరెక్టర్ ప్రభావితుడయ్యారు. మరీ ముఖ్యంగా దేశీయ వ్యవహారాల సహాయ మంత్రితో

సమావేశంపై కరపత్రం వేయటం ఆయనకు బాగా నచ్చింది. ఆయన సహాయ మంత్రితో మహిళల ముఖాముఖి సంభాషణ మరొకటి జరగాలని విజ్ఞప్తి చేసారు. దాని ఫలితంగా టెలివిజన్‌లో చాలా మంది మహిళలను ఇంటర్వ్యూ చేసారు. ఈ మహిళలు వ్యక్తిగతంగా తమ కుటుంబాలు, సమాజం అభివృద్ధి చెందటానికి తాము ఏ విధమైన కృషి చేశారో ఆ సంగతులన్నీ గుర్తు చేసుకుంటూ, తాము పూర్తి పౌరులుగా పాస్ పోర్టులతో గుర్తింపు పొందటానికి తండ్రుల, అన్నదమ్ముల అనుమతి తీసుకోమని చెప్పించుకోవటానికేనా ఇంత కష్టపడింది అని ప్రశ్నించారు.

డబ్ల్యూఎటిసి విదేశీ కాన్సులేట్లకు, రాయబార కార్యాలయాలకు పాస్‌పోర్టు నిబంధనలు వివక్షా పూరితంగా ఉన్నాయని లెటర్సు రాస్తూ పాలస్తీనా మహిళలకు అంతర్జాతీయ మద్ధతునివ్వవలసిందిగా కోరారు. పియల్‌సిలో ప్రాతినిధ్యం కోసం, పాస్‌పోర్టు నిబంధనలు వెనక్కు తీసుకోమనీ రామాల్లాలో మహిళలు ప్రదర్శనలు చేసినప్పుడు డబ్ల్యూఎటిసి ఉద్యమ వార్తల ప్రసారం, స్థానిక మీడియా నుండి అంతర్జాతీయ మీడియా వరకు విస్తరించింది. ప్రదర్శనకారులలో 12 మంది పియల్‌సి ఎన్నికల్లో నిలబడ్డ వారున్నారు. వారిలో 8 మంది పురుషులు నలుగురు స్త్రీలు. వీరందరూ మహిళల హక్కులకు మద్ధతునివ్వడానికి ప్రభుత్వ నిబంధనలను ఉల్లంఘించినవారే. సియన్.యన్. ఫ్రెంచి టీవి. ఇంకా కెనడా బ్రాడ్ కాస్టింగ్ కార్పోరేషన్ ఈ ప్రదర్శనను ప్రసారం చేసాయి.

అంతర్జాతీయ మీడియా ప్రసారాలు, దేశంలో పెరుగుతున్న మద్ధతు డబ్ల్యూఎటిసికి మహిళల పౌరహక్కుల ప్రచారాన్ని పట్టుదలతో కొనసాగించటానికి ప్రోత్సాహాన్నిచ్చాయి. ప్రదర్శనలు నిర్వహించటం, మానవ హక్కుల సంఘాలతో కలసి పనిచేయటం, యూసఫ్ అరాఫత్‌తో, మంత్రులతో వేర్వేరుగా సమావేశమవ్వటం, వార్తాపత్రికల్లో సంపాదకీయాలు రాయటం లాంటి పనులన్నీ ఎంతో ఉత్సాహంగా చేపట్టారు. డబ్ల్యూఎటీసి ఆందోళన తీవ్రతరము అయ్యేసరికి, పిబిసి న్యూస్ రూంకు దేశీయ వ్యవహారాల సహాయమంత్రి నుండి 1996 జనవరి 19న ఒక ఫాక్స్ వచ్చింది. ఆ ఫాక్స్‌లో స్త్రీ పురుషులిర్వురికీ సమాన హోదా కల్పిస్తామని హామీ ఇస్తూ, మహిళలు పాస్ పోర్టు కొరకు దరఖాస్తు చేసుకున్నప్పుడు పురుష సంరక్షకుల అనుమతి పత్రాన్ని తమ కార్యాలయం నుండి అడగమని ఒక ప్రకటనను విడుదల చేసారు.

చర్చల కొరకు ప్రశ్నలు

- దేశీయ వ్యవహారాల మంత్రిత్వ శాఖ నిబంధనలలో మార్పు కోసం డబ్ల్యూఎటిసి ఎటువంటి ఆందోళనలు చేపట్టింది? డబ్ల్యూఎటీసి తమ ఆందోళనతో కమ్యూనిటీ లోని మిగిలిన వారికి ఐక్యత కలిగేలా చేయకలిగింది? డబ్ల్యూఎటీసి ప్రచార కార్యక్రమంలో మీడియా పాత్ర ఏమిటి? సాంకేతిక ప్రసార సాధనాల పాత్ర ఏమిటి?
- మహిళల సంపూర్ణ వారసత్వ హక్కుల ఆందోళనకు అందరి ఆమోదాన్ని పొందటానికి డబ్ల్యూఎటిసి కి ఎటువంటి అడ్డంకులు ఎదురయ్యాయి? వైవిధ్యం గల గ్రూపులతో, ఏకాభిప్రాయం ఉన్న గ్రూపులతో షేర్డ్ మీనింగ్ ఏర్పరచు కోవటంలో మీకు ఎదురయిన ఇబ్బందులు
- షేర్డ్ మీనింగ్ కలిగి ఉండటం అన్ని వేళలా సాధ్యమా? అలా ఉండటం వాంఛనీయమేనా? ఎందుకు?
- ఉద్యమ విజయాన్ని విశ్లేషించడానికి మీరు ఏ పద్ధతిని అనుసరిస్తారు?
- మీ కమ్యూనిటీలో మహిళల హక్కులపై ఏ విధమైన ప్రతిస్పందన ఉంది?
- మీడియా ఆసక్తిని, మద్ధతును మహిళకుపయోగపడే రాజకీయ, శాసనపరమైన ఆర్థిక ఆందోళనలకు సహాయ పడే విధంగా స్థానికంగా సరిపోయే వ్యూహ రచన చేయండి?

ఈ సెషన్‌ను 12 వ సెషన్‌కు ప్రత్యామ్నాయంగా మొరాకోలోని వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారు వినియోగించారు.

ఉద్యోగినుల న్యాయపరమైన హక్కుల పరిరక్షణకై సంఘటితమవ్వటం

రాబోత్ పారిశ్రామికవాడలోని టెక్స్‌టైల్ కంపెనీలో పనిచేస్తున్న ఒక యువ ఉద్యోగినిని వర్క్‌షాపు ఫోర్‌మన్ భౌతికంగా, మానసికంగా వేధిస్తున్నాడు. ఈ అధికార దుర్వినియోగాన్ని ఆమె ప్రతిఘటించాలనుకుంది. ఆమెతో పనిచేసే వారు ఆమెకు మద్ధతుగా నిలబడి మూడు నెలలపాటు సమ్మె చేసారు. సంఘీభావంతో జరుగుతున్న ఈ ఉద్యమంలోని మహిళా కార్మికులకు, మద్దతు తెలపమని అసోసియేషన్ డెమోక్రాటిక్-డై-ఫెమ్ దూ మరోక్ (ఎడియఫ్‌యమ్) ను మొరాకన్ కార్మిక సంఘంలోని మహిళా విభాగం కోరింది.

ఎడియఫ్‌యమ్ వెంటనే కార్యచరణకు పూనుకుంది. ముందుగా టెక్స్‌టైల్ కంపెనీ మేనేజరుకు ఒక లెటర్ రాసింది. ఆ తర్వాత ఒక పత్రికా ప్రకటనను విడుదల చేసి మీడియాలో విస్తృతంగా ప్రచారం చేసింది. పత్రికా సమావేశాన్ని ఏర్పాటు చేసి సమ్మె గురించి ముఖ్యంగా మహిళా కార్మికులపై జరుగుతున్న హింస గురించి అందరికీ తెలిసేలా చేసింది.

ఈ సంఘటన తర్వాత ఎడియఫ్‌యమ్ కార్మిక చట్టాల్లోని జండర్‌వివక్షను ఎత్తి చూపింది. మరీ ముఖ్యంగా మహిళా కార్మికుల పట్ల ఎంత వివక్షా పూరితంగా ఉన్నాయో ఎత్తి చూపటం ఆరంభించింది. మహిళా ఉద్యోగినుల న్యాయపరమైన హక్కుల పరిరక్షణ కోసం దృష్టి సారించింది. లేబర్ మార్కెట్లో జండర్ వివక్షవలన వేదింపులకు గురవుతున్న వారి మీద ప్రత్యేక శ్రద్ధ కనపరిచింది.

ఎయఫ్‌డియమ్ మహిళా సంస్థలతోను, అనుబంధ కార్మిక సంఘాలతో కలసి పనిచేసి అమలులో ఉన్న కార్మిక చట్టాల్లో సంస్కరణలు చేపట్టేవిధంగా నిర్ణయాధికారం ఉన్న వారిపై వత్తిడి తెచ్చేందుకు ప్రయత్నించింది. ఈ భాగస్వామ్య పక్షాలు ఉద్యోగ మంత్రికి సవరణలు ప్రతిపాదించి, పార్లమెంటరీ బృందాలతో సమావేశమై తమ ప్రతిపాదనలను పార్లమెంటు సమావేశాల్లో సమర్ధించే విధంగా రంగం సిద్ధం చేసాయి. ఆ కారణంగానే ఇటీవల ప్రతిపాదించిన కార్మిక చట్టంలో లైంగిక హింస నేరమని, దానికి పాల్పడ్డ వారు శిక్షార్హులని పేర్కొన్నారు.

చర్చల కొరకు ప్రశ్నలు

- మీరు కనక కార్మిక యువతి అయినట్లయితే మీ ప్రతిస్పందన ఎలా ఉండేది? లైంగిక, భౌతిక, మానసిక వేధింపులను బయట పెట్టడానికి ఏమి చర్యలు తీసుకునేవారు?
- ఎడియఫ్‌యమ్ సమస్యా పరిష్కారానికి ఏ పద్ధతిని అనుసరించింది? దాని వలన లాభాలు లేదా నష్టాలు ఏమిటి? మీ వ్యవహార శైలిలో తేడాను చూపండి?
- భాగస్వామ్య పద్ధతి వారి కార్యక్రమాలను ఎలా బలోపేతం చేసింది. సంకీర్ణం లేదా భాగస్వామ్యంలో చేరటం వలన ఏ సంస్థ కాని, దాని ప్రచార ప్రయత్నాలు గాని బలహీన పడ్డాయా? పడితే ఎలా?
- వ్యక్తిగత స్థాయీ లేదా సంస్థ స్థాయిలో భాగస్వామ్య నిర్మాణం విజయవంతం కావాలంటే ఏ అంశాలకు ప్రాధాన్యత నివ్వాలి? దాని విజయాన్ని అంచనా వేయడానికి నీవు అనుసరించే పద్ధతి?

అ పెం డి క్స్   బి

సమన్వయం చేయడానికి మెళుకువలు

వర్క్‌షాపు సెషన్‌లో చర్చలను రేకెత్తించడానికి, ఆసక్తికరంగా జరగడానికి ఫెసిలిటేటర్లు చాలా రకాల సాధనాలను ఉపయోగిస్తారు. వర్క్‌షాపు నుండి పూర్తి ప్రయోజనం పొందడానికి నేర్చుకునే చోట పరిసరాల వాతావరణం అవసరమైతే మార్చుకునేందుకు వీలుగా ఉండాలి. ఫెసిలిటేషన్ అభ్యాసంలో మెళుకువల జాబితాను క్రింద పొందు పరచాము. వీటిలో చాలా వరకు ఈ పుస్తకంలో కనబడతాయి. ప్రత్యేకించి ఒక సెషనులోనే వాటిల్లో ఒకటి కాని లేదా అంతకన్నా ఎక్కువ కాని ఉపయోగించుకోవచ్చు. మీకు, ఇంకా ఇతర భాగస్వాములకు గ్రూపుకు పనికివచ్చే మెళుకువలు తెలిసి వుంటే వాటిని ఉపయోగించండి. నేర్చుకోవటానికి నిర్దిష్టమైన దారి అంటూ ఏదీ లేదు. సెషన్లు జరిగిన ప్రతిసారి (3–వి స్టాండర్డ్) పద్ధతిలో జరిగినట్లయితే మీరు ఉపయోగ కరమైన ఫెసిలిటేషన్ చేసే దారిలో ఉన్నట్లే – 1 విద్యా సంబంధమైనది, 2 విజ్ఞానాన్ని కలిగించేది, 3. వినోదాన్ని కలిగించేది.

జీవిత చరిత్రలు : జీవిత చరిత్రలు నాయకులు తమ జీవితంలో ఎదుర్కొన్న సవాళ్ళు వాటిని సమర్ధవంతంగా ఎదుర్కొనటానికి వారు ఎంచుకున్న విధానం, వారి నిర్ణయాలు ఇందుకు మంచి ఉదాహరణలు. వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్నవారు తమ జీవిత కథలను వాటితో పోల్చుకుని తమ వ్యక్తిగత సామర్థ్యాలు, లక్ష్యాలను అన్వయించుకోవడానికి సహాయపడతాయి.

కామిక్ స్ట్రిప్స్ మరియు ఇలస్ట్రేషన్స్ : బొమ్మల ద్వారా ప్రజలు ఏం చెబుతున్నారు. ఏం చేస్తున్నారు అని చెప్పటం కమ్యూనికేషన్ వ్యూహరచనలో ఉత్తేజకరంగానూ, వినోద దాయకంగాను ఉండి చర్చకు దారి తీస్తుంది. క్లిష్టమైన సమస్యలను సుళువుగా చిన్న బొమ్మలో చెప్పి చర్చను కొనసాగించేలా చేస్తాయి. ఫెసిలిటేటర్లు కామిక్ స్ట్రిప్లు లేదా ఇలస్ట్రేషన్లు ప్రదర్శించటం ద్వారా గ్రూపును టీంలుగా విభజించి చర్చను జరపవచ్చు లేదా అందరూ కలిసి అయినా చర్చ జరుపుకోవచ్చు.

కల్పిత గాథలు లేదా దృశ్యాలు : కల్పిత గాథలు, లేదా దృశ్యాలను వర్క్‌షాపు అంశాలకు జోడించి చెప్పటం / చదవటం. ఆ తర్వాత వర్క్‌షాపు గ్రూపులో చర్చలు చేయాలి. కల్పన యధార్ధ సంఘటనల కన్నా తక్కువ వివాదస్పదమైనది. యదార్ధ సంఘటనలపై గ్రూపులోని సభ్యులకు విరుద్ధమైన అభిప్రాయాలు ఉంటాయి. యదార్ధ సంఘటనతో పోల్చటం కంటే కాల్పనిక గాథతో పోల్చటం వలనే చర్చలు సులువుగా జరుగుతాయి.

ఫిష్ బౌల్ పద్ధతిలో సంభాషణలు : గ్రూపు మరీ క్లిష్లమైన లేదా సున్నితమైన అంశాల మీద ఒక అర్ధవంతమైన చర్చ చేయవలసిన సందర్భాలలో ఫిష్ బౌల్ పద్ధతిలో సంభాషించటం వలన మొత్తం గ్రూపు చర్చలో పాల్గొనే అవకాశం ఉంటుంది.

మామూలుగా ఫిష్‌బౌల్‌లో చేప ఈదుతూ లోపల ఉన్న వాతావరణంతో ప్రతి స్పందించటం. బౌల్ బయట నుండి దగ్గరగా గమనించే వాళ్ళకు కనిపిస్తుంది. ఫిష్‌బౌల్ సంభాషణలు కూడ అదే విధంగా పనిచేస్తాయి. వర్క్‌షాపు గ్రూపులోని వాలంటీర్లు, చర్చనీయాంశాన్ని మొత్తం గ్రూపు సైజును బట్టి ఇద్దరు నుండి ఆరుగురు వరకు వివరంగా అందరి ఎదుట పది నిముషాల సేపు చర్చిస్తారు. ఒకోసారి గ్రూపు సభ్యులు వాలంటీర్ల ఆలోచనల మీద వాఖ్యానిస్తారు. ఇంకోసారి వాలంటీర్లు సంభాషణ ముగించాక మొత్తం గ్రూపు వాలంటీర్లు చెప్పిన విషయమై చర్చిస్తారు. ఈ పుస్తకంలోని అభ్యాసాలను ఫిష్‌బౌల్ పద్ధతిలో కూడ సంభాషణలు నడిపే అవకాశముంది. ఆ సందర్భాలలో చిన్న వాలంటీర్ల గ్రూపు

వర్క్‌షాపులోని సభ్యుల ఎదుట అభ్యాసంలో పాల్గొంటారు. అందరూ కలసి చర్చలో పాల్గొంటారు.

ఐస్ బ్రేకర్స్, ఎనర్జైయిజర్ : ఐస్ బ్రేకర్స్, ఎనర్జైయిజర్ వలన ప్రయోజనం ఏమిటంటే వర్క్‌షాపు గ్రూపులో పాల్గొన్నవారు ఒకరి నొకరు తెలుసుకోవటానికి గ్రూపులో మాట్లాడేటప్పుడు సౌకర్యవంతంగా ఉండటానికి సహాయ పడతాయి. ఐస్ బ్రేకర్స్‌ను సాధారణంగా వర్క్‌షాపు సెషన్లు ఆరంభించే సమయంలో ఉపయోగిస్తారు. అయినా సెషన్‌లో ఏ సమయములోనైన గ్రూపు సభ్యుల మధ్య వివాదస్పద చర్చను మళ్ళించటానికి, సభ్యులు రిలాక్స్ కావటానికి ఉపయోగపడతాయి. ఐస్ బ్రేకర్స్, ఎనర్జైయిజర్స్ వివాద రహితంగానూ, సుళువుగా ఉండాలి. సాధారణంగా ఈ ప్రశ్నలను సొంత విషయాలు తెలియ జేసే విధంగా డిజైన్ చేస్తారు. కాని ఆంతరంగిక విషయాల జోలికి పోరు. ఈ ప్రశ్నలను గ్రూపులో అందరి చుట్టూ తిరుగుతూ అడుగుతారు. ప్రతి ఒక్కరూ జవాబు చెప్పాలి. ఉదాహరణకు నీ దగ్గర లెక్కుకు మించిన డబ్బు ఉన్నట్లయితే మీ కుటుంబానికి ఎటువంటి కానుక నిస్తారు?

జర్నల్స్ : ఒక్కోసారి ఫెసిలిటేర్లు వర్క్‌షాపులోని సభ్యులను వర్క్‌షాపులోని సెషన్సు పట్ల వారి అభిప్రాయాలను, వారు నేర్చుకున్న అంశాలను రాయటానికి జర్నల్ పెట్టమంటారు. ప్రతి రోజు సెషన్లు చివరలో జర్నల్ రాయడానికి ఫెసిలిటేటర్ కొంత సమయాన్ని కేటాయించవచ్చు. లేదా ఇష్టమైన వాళ్ళని ఇంటి వద్ద రాసుకోమని వారి ఇష్టానికి వదిలి వేయవచ్చు. కొన్ని సందర్భాల్లో పాల్గొన్నవారికి వర్కుషాపు సెషన్ మొదట్లోనో, చివరకో జర్నల్‌లోని అంశాలను చదివే అవకాశం కివ్వాలి. అయినా జర్నల్‌లోని అంశాలు అందరి ఎదుట పంచుకోవటం వ్యక్తుల ఇష్టానికి వదిలేస్తారు.

వార్తలు : చర్చను ముందుకు తీసుకు వెళ్ళడానికి ఉపయోగపడే టాపిక్స్‌గా వార్తలు ఉపయోగపడతాయి. ఉదాహరణకు మహిళా రాజకీయ వేత్త పూనుకుని చేస్తున్న ఒక ముఖ్యమైన పని గురించి పత్రికల్లో వచ్చిన కథనాన్ని చెప్పినట్లయితే నాయకత్వ స్వభావాన్ని, వ్యక్తిగతమైన విజన్‌ను అమలు పరచటానికి సంబంధించిన చర్చలలో వేడి పుట్టిస్తుంది.

భాగస్వాములు : వర్క్‌షాపు సెట్టింగులో చాలా మంది సభ్యులు మొత్తం గ్రూపుతో మాట్లాడటానికి వెనుకంజ వేయటం తరచుగా జరుగుతుంది. గ్రూపును జంటలుగా విడకొట్టటం వలన అనేక మంది వ్యక్తులకు పూర్తిగా పాల్గొనే అవకాశం కలుగుతుంది. గ్రూపు తిరిగి సమావేశమయ్యాక ఎవరైనా సభ్యులు వాఖ్యానించటానికి గాని, ఆలోచనలు పంచు కోవటానికి గాని సిగ్గు పడినట్లయితే లేదా తక్కువ మాట్లాడే స్వభావం కలవారైతే వారికి బదులుగా ఆమె భాగస్వామి గ్రూపుతో పంచుకోవచ్చు. జంటలుగా విడిపోవటం వలన లోతైన, ప్రతిస్పందించే చర్చలకు అవకాశం ఉంది. గ్రూపు తిరిగి సమావేశమైన తర్వాత విడి విడిగా జరిగిన చర్చల్లోని ముఖ్యమైన అంశాలను పంచుకోవాలి.

ప్రశ్నలు – జవాబులు : గ్రూపు చర్చ చేయటానికి ప్రాథమిక ఫెసిలిటేషన్ వ్యూహ్యాల్లో ఒకటి ప్రశ్నలు అడిగే ప్రక్రియ. ఈ పద్ధతిని ("Q & A") పద్ధతి అని గాని ప్రశ్నలు – జవాబులు అని కాని అంటారు. చిన్న లేదా సరళమైన జవాబును పొందే ప్రశ్నలు సమర్ధవంతమైన ప్రశ్నలు. ఫెసిలిటేటర్ పని ఏమిటంటే చర్చను ముగించే పద్ధతిలో కాక విస్తరింప జేసే పద్ధతిలో ప్రశ్నలు అడగాలి. ఫెసిలిటేటర్ ఒక్కటే సరైన జవాబు ఉన్న ప్రశ్నలు అడగకూడదు. సరైన సమాచారాన్ని బోధించటం ఆమె బాధ్యత కాదు. వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్నవారు పరస్పరం చర్చించి ఒక తీర్మానానికి రావాలి.

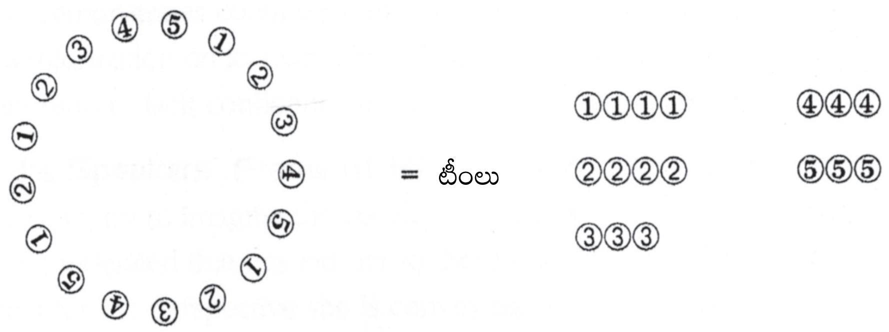
ఉదాహరణలు : వర్క్‌షాపు సెషన్లను విస్తరించటానికి అందులో పాల్గొన్న వారిని ప్రముఖ వ్యక్తులు చెప్పిన ఆసక్తిరమైన సందర్భోచిత ఉదాహరణలు, పుస్తకాలు, పాటలు, మత సూక్తులు న్యాయ సంబంధమైన పత్రాలు మొదలైన వాటిని గ్రూపులో చర్చించటానికి వర్క్‌షాపుకు తీసుకు రమ్మనండి.

పాత్ర ధారణ : పాత్రధారణ / పోషణ వలన పాల్గొన్న సభ్యులు వారి సొంత అభిప్రాయాలను తెలియ చేయటమేకాకుండా ఇతరుల అభిప్రాయాలు వినడానికి, శ్రద్ధగా ఆలోచించటానికి అవకాశం

ఉంటుంది. ఉదాహరణకు యజమాని –ఉద్యోగిని, పోలీసు అధికారి – పౌరుడు, డాక్టరు – రోగి లాంటి పాత్రధారణలు పాల్గొన్న వ్యక్తులకు ఇవ్వండి. ఈ పాత్రధారణలు గ్రూపు ఎదుట కాని, ప్రతి ఒక్కరూ పాల్గొనే విధంగా విడి జంటలుగా కాని ఆ పాత్రలలో ఒక దానికి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తూ సంభాషణ చేయాలి. పది నిముషాలు మాట్లాడిన తర్వాత, గ్రూపు మరల కలసి వారు మాట్లాడిన విషయాలను వివరించి, చర్చలో పాల్గొనాలి.

టీమ్స్ : వర్క్‌షాపు గ్రూపును చిన్న టీంలుగా విభజించినట్లయితే సభ్యులకు అభ్యాసాల్లో, చర్చల్లో పూర్తిగా పాల్గొనే అవకాశం కలుగుతుంది. టీంలో ఎంత తక్కువ మంది సభ్యులుంటే పాల్గొనటానికి అంత ఎక్కువ అవకాశము ఉంటుంది. గ్రూపును టీంలుగా విభజించడానికి చాలా పద్ధతులున్నాయి. ఫెసిలిటేటర్ టీం సభ్యులను భిన్న వయస్కులను, భిన్న వృత్తుల నేపధ్యం ఉన్నవారిని, చర్చకు సంబంధించిన అంశాలపై పరిచయం ఉన్నవారిని ఇంకా ఇతర అంశాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని ముందుగానే ఎంపిక చేసుకోవాలి.

రాన్‌డమ్ గ్రూపింగ్ : ఇది సర్వసాధారణమైన పద్ధతి. ఎన్ని టీంలు ఉండాలో ఫెసిలిటేటరు నిర్ణయించుకున్నాక దానికి తగ్గట్లుగా టీంలను విభజించటం. ఉదాహరణకు ఐదు టీంల కోసం పాల్గొన్న వారిని ఒకటి నుండి ఐదు వరకు ఒక వరుస క్రమంలో ఒక అంకెను పైకి చెప్పాలి. ఒకటి సంఖ్యను లెక్క పెట్టిన వారు అందరూ ఒక టీం, రెండవ సంఖ్య లెక్కపెట్టిన వారందరూ ఒక టీం ఇలా.



- **పేర్లలోని మొదటి అక్షరాని బట్టి గ్రూపులు ఏర్పాటు :** సభ్యులను ఒక వరుస లేదా గుండ్రటి ఆకారంగానో పేరులోని మొదటి అక్షరాన్ని బట్టి ఏర్పడమనుండి అప్పుడు సభ్యులను అవసరమైనన్ని గ్రూపులుగా విభజించుకోవచ్చు.
- **పుట్టిన రోజు ఆధారంగా గ్రూపులు :** పుట్టిన రోజును బట్టి జనవరి 1 నుండి డిశంబరు 31 వరకు

మాటలకు ప్రతిగా ఆలోచనలు : కమ్యూనికేషన్, సంప్రదింపులు, వాద ప్రతివాద వ్యూహాలను దృష్టాంతంగా చూపటానికి, వక్త యొక్క మాటలు దాని వెనుక నున్న ఆమె ఆలోచనలు రెండూ చెప్పినట్లయితే తన భావాన్ని అర్ధవంతంగా అందించ గలుగుతారు. దీనిని రచన ద్వారా కూడా చేయవచ్చు. ముందు వక్త చెప్పిన మాటలు, తర్వాత ఆమె ఆలోచనా విధానం తెలియ జేయవచ్చు. గ్రూపులో పాల్గొన్న వారు పాత్రధారణ చేసి ఒకరు వక్త ఆలోచనలు తెలియ జేస్తే, రెండవ వ్యక్తి ఆలోచనలను, ఆమోద యోగ్యమైన మాటలుగా మార్చి వేస్తారు. ఉదాహరణకు వర్క్‌షాపులో పాల్గొన్న వారిలో ఇద్దరిని గుర్తించి, ఒకరిని మెడికల్ స్కూల్‌కు వెళ్ళటం కోసం తల్లిని ఒప్పించటానికి ప్రయత్నిస్తున్న ఒక యువతి యొక్క ఆలోచలనలకు, రెండవ వారిని ఆమె మాటలకు పాత్ర పోషణ చేయమనండి. మొదట వ్యక్తి మెడికల్

స్కూల్‌కు వెళ్ళాలనుకుంటున్న యువతి భావనలను తెలియ జేయాలి, దీనిలో ఆమె కోరికలు, కలలు, ఆకాంక్షలు ఉండవచ్చు. రెండవవ్యక్తి స్కూలుకు వెళ్ళటం కోసం తల్లిని ఒప్పించడానికి మాటలు ఎంచుకోవాలి. వర్క్‌షాపు గ్రూపులో అందరూ యువతి ఎంచుకున్న భాష, కమ్యూనికేషన్ వ్యూహం చర్చించాలి. అలాగే తల్లి యొక్క ఆలోచనలు, మాటలు ఇంకొక పాత్ర పోషణ చేసినట్లయితే గ్రూపు చర్చలకు అదనపు కోణాన్ని ఇచ్చినట్లవుతుంది. గ్రూపు సభ్యుల కల్పనలకు రూపాన్ని ఇచ్చే ఈ పద్ధతిని, గ్రూపుల పనికి, కమ్యూనిటీకి సంబంధించిన సందర్భాల్లో విస్తృతంగా అమలు చేయవచ్చును.

<u>అపెండిక్స్ సి</u>

భాగస్వామ్య శ్రోతలు

చాలా మంది వినటం అనేది సహజమైన విషయం అనుకుంటారు. అది ప్రతి రోజూ మనం చేసేదే. అది యదార్థమే. మంచి శ్రోతలు మంచి నాయకులు వలే తాము విన్న దాని నుండి నేర్చుకుంటారు. ఎవరైనా చెప్పిన దాన్ని శ్రద్ధగా వినటమంటే ముందుగానే ఆ విషయం పట్ల ఉన్న అభిప్రాయాలను, తీర్మానాలను మన మెదడు నుండి తోసివేసి ఇతరులు మనకు చెప్పదలచుకున్న విషయాన్ని గందరగోళపరచే ఆలోచనలకు స్వస్థి చెప్పటం. పైపెచ్చు మంచి శ్రోత చెప్పే విషయంపై దృష్టి సారించి కమ్యూనికేషన్ ను ప్రోత్సహించాలి. మాట్లాడే వారి ఆలోచనల పరంపరను ఆమె అనుసరిస్తున్నట్లుగా తెలియ చేయాటానికి నోటి మాట లేదా సైగల ద్వారానో చెప్పాలి. విన్న తర్వాత సంభాషణలో పాలు పంచుకోవడానికి దోహద పడేందుకు క్రింద కొన్ని సూచనలున్నాయి. ఇంట్లో కాని, పని చేసే దగ్గర కాని ప్రయోగాత్మకంగా ప్రయత్నించి ఏ వ్యూహం మీకు బాగా పనికి వస్తుందో తెలుసుకోండి.

వినటం

ఊహలకు తావు ఇవ్వవద్దు : మన ఊహలను కొంతసేపు నిలిపి వుంచటం వలన మాట్లాడే వారి పట్ల గౌరవం కలులుగుతంది. మీ స్వంత నిర్ణయాలు, దురభిమానాలు అడ్డు పడకుండా చేయకలిగితే మాట్లాడే వారి ఆలోచనలు మీకు చేరడానికి వీలవుతుంది. అది మీ స్వంత మేధో ప్రక్రియ మీద మీకున్న విశ్వాసం, యోగ్యతను బట్టి సమాచారాన్ని అంచనావేయగల మీ సామర్థ్యం మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. తీర్పును తాత్కాలికంగా వాయిదా వేయడానికి భయపడే ప్రజలకు సొంత ఉనికి మీదా, నమ్మకాల మీద విశ్వాసాన్ని కోల్పోయే ప్రమాదముంది.

మాట్లాడే వారి ఆలోచనా పరిధిలోకి ప్రవేశించండి : ఇతరుల దృక్కోణాన్ని అర్థం చేసుకోవాలంటే వక్త యొక్క ఆలోచనలకు మూలాలు తెలుసుకోవడానికి ప్రయత్నించాలి. ఈ అభిప్రాయాల వెనుక ఆమెకున్న అనుభవాలు ఏమిటి? అని మిమ్మల్ని మీరే ప్రశ్నించుకోవాలి! ఆమె వ్యక్తీకరిస్తున్న అభిప్రాయాలను ఆలోచనా విధానాన్ని ప్రభావితం చేస్తున్న నేపథ్యం లేదా సందర్భం ఏమిటి? మీకు కూడా అలాంటి అనుభవమే ఎదురయితే మీ ఆలోచనా విధానం ఎలా ఉంటుందో ఊహించటానికి ప్రయత్నించండి.

శ్రద్ధగా వినండి : శ్రద్ధను కనపరచటానికి, వినటానికి ప్రత్యక్షమైన సంబంధం ఉంది. దీనిని సాధించటం కష్టం కావచ్చు. మాట్లాడే వారి వాదనలను, తార్కిక జ్ఞానాన్ని అనుసరించటం కష్టంమైన పని. ముఖ్యంగా వక్త చెప్పేది పునరావృతమైనా, కష్టమైన పదాలు ఉపయోగించినా, అలవాటు లేని ధోరణిలో మాట్లాడినా అనుసరించటం మరీ కష్టం. మాట్లాడే వారి భాష భిన్న స్థాయి విద్యను కనబరచినా, మాట్లాడేటప్పుడు ఆమె తన ఆలోచనలకు రూపకల్పన నిదానంగా చేసినా వినడం బాధాకరమే. మంచి శ్రోత వక్త ఎంచుకున్న పదాల నుండి వక్త యొక్క ఆలోచనలను పాక్షిక ధోరణికి లోనవకుండా గ్రహిస్తారు.

సంభాషణలో పాలుపంచుకోవటం

సంకేతాల ద్వారా స్పందించటం : మాట్లాడేటప్పుడు మనము చెప్పని విషయానికి కూడా మనం చెప్పిన విషయానికి ఉన్నంత విలువ ఉంటుంది. తెలిసో, తెలియకో మనం మాట్లాడకుండానే మన ఆలోచనలు గురించి, ఇతరులు చెపుతున్న విషయములో మన ప్రతిస్పందనల గురించి ఆచూకీ ఇస్తాము. మీరు శ్రద్ధగా వింటున్నట్లు చెప్పడానికి సంజ్ఞలనుపయోగించవచ్చును, ముందుకు వంగటం, చేతులు కట్టుకోకుండా వదిలి వేయటం. కళ్ళలోకి సూటిగా చూడటం, చురుకుగా వింటున్నట్లు, ఒప్పుదలకు గుర్తుగా తల ఆడించటం మొదలైనవి ఎవరైనా మనతో మాట్లాడేటప్పుడు వారిని ప్రోత్సహించటానికి అనుసరించే కొన్ని పద్ధతులు.

మౌఖిక ప్రతిస్పందనలు : వినటం కేవలం మానసికంగాను, భౌతికంగానూ చేసే పని కాదు. వక్తలు చెపుతున్న విషయాన్ని అనుసరిస్తున్నట్లు, వింటున్నట్లు తెలియ జేయడానికి మనం కొన్ని సంకేతాలను ఉపయోగించవచ్చును.

- **మాటలు, కేకల ద్వారా భావవ్యక్తీకరణ :** ముఖ్యమైన మౌఖిక ప్రతిస్పందనలుగా చిన్న చిన్న మాటలు, కేకలు చెప్పుకోవచ్చు. ఉదాహరణకు 'అవును, 'అదే', 'హో', 'ఊ–హూ' లాంటివి వక్తలు మాట్లాడే సమయంలో విరామం తీసుకున్నప్పుడు గాని, మాట్లాడుతున్న అంశాన్ని ముగించినప్పుడు గాని అనవచ్చును.
- **సారాంశాన్ని వివరించటం :** సులభమైన పదాలతో వక్త చెప్పిన విషయానికి తిరిగి అర్ధాన్ని తెలపటం ద్వారా కూడ మనం శ్రద్ధగా వింటున్న విషయాన్ని గ్రహించేలా చేయవచ్చును. మన సొంత మాటలతో టూకీగా చెప్పాలంటే వక్త మాట్లాడు తున్నప్పుడు శ్రద్ధగా గమనించాలి; అలాగే వక్తకు ఆమె చెప్పే విషయము యొక్క సారాంశాన్ని చెప్పటం ద్వారా కూడా మీరు అర్ధం చేసుకున్నట్లు తెలుస్తుంది.
- **తదుపరి ప్రశ్నలు :** తరచుగా, వక్తలు మాట్లాడిన తర్వాత శ్రోతలు వేసే ప్రశ్నలు వక్తలకు దోహద పడతాయి. ఒక్కోసారి మాట్లాడే వారు సాధారణమైన అర్ధంతోనే చెప్పినప్పటికి తర్వాత అడిగే ప్రశ్నలు, ఆమెకు విషయాన్ని సిద్ధాంతీకరించడానికి దోహద పడతాయి. వక్తలు వివరిస్తున్న విషయాన్నీ, మరియు దృక్కోణాన్ని మరింత అవగాహనతో విస్తరించడానికి తోడ్పడుతుంది. పొంతన లేని విషయాలు ప్రశ్నించి నట్లయితే అవి చెప్పే వారి సామర్థ్యాన్ని కుంటు పరచటమే కాక ఒక్కోసారి వారి మౌనానికి కారణమవుతుంది.

శ్రద్ధగా వినటంలోని ఉత్తమ గుణం ఏమిటంటే అది శ్రద్ధగా వినటం ఒకరి నుండి ఇంకొకరికి వ్యాపిస్తుంది. ఇతరులు చెప్పేది మీరు శ్రద్ధగా విన్నామని, వారు చెప్పిన దానికన్నా ఎక్కువగా నేర్చుకున్నామని మీరు భావించినట్లయితే మీరు క్రియాశీలకంగా పాల్గొన్న వారవుతారు. అది నలుగురిలో మీ పట్ల గౌరవభావాన్ని కలిగించి, మీ పట్ల ఆసక్తి కలిగేలా చేస్తుంది. మనం పనిచేసే దగ్గర, కుటుంబంలో లేదా సామాజిక సందర్భాల్లో వ్యక్తులు తాము చెప్పేది వినే వారు ఉన్నారని భావించినట్లయితే వారు కూడా వినటం పట్ల మిగిలినవారి కన్నా ఎక్కువ శ్రద్ధ కనపరచటానికి ప్రయత్నించటం మనం చూస్తూనే ఉంటాం.

APPENDIX D

Resources on Leadership

Leadership Training Manuals

The Centre for Development and Population Activities, "Gender and Leadership" in *Gender and Development*, The CEDPA Training Manual Series, Volume III, Washington, District of Columbia: The Centre for Development and Population Activities, 1996.

Commonwealth Secretariat, *Tutors Manual on Training Skills for Women*, London, England: Commonwealth Secretariat, 1984.

Degelman, Charles and Bill Hayes, *Active Citizenship Today: A Field Guide*, Los Angeles, California: Constitutional Rights Foundation, and Alexandria, Virginia: Close Up Foundation, 1995.

Fetterman, D., *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability*, Thousand Oaks, California: Sage, 1996.

Flowers, Nancy, *In Our Own Words: A Guide for Human Rights Education Facilitators*, Bethesda, Maryland: Sisterhood Is Global Institute, 1999.

Giber, David, Louis L. Carter, and Marshall Goldsmith, eds., *Linkage Inc.'s Best Practices in Leadership Development Handbook: Case Studies, Instruments, Training*, San Francisco, California: Jossey-Bass/Pfeiffer, 1999.

International Peace Research Association (IPRA) and UNESCO, *Handbook Resource and Teaching Material in Conflict Resolution, Education for Human Rights, Peace and Democracy*, Paris, France: UNESCO, 1994.

McCauley, Cynthia D., Russ S. Moxley, and Ellen Van Velsor, eds., *The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1998.

________ and M. W. Hughes-James, *An Evaluation of the Outcomes of a Leadership Development Program*, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1994.

Palus, Charles J. and Wilfred H. Drath, *Evolving Leaders: A Model for Promoting Leadership Development in Programs*, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1995.

Schwartz, Mary K., Kristin M. Axtman, and Frank H. Freeman, eds., *Leadership Resources: A Guide to Training and Development Tools*, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1998.

Villiers, Peter, *18 Training Workshops for Leadership Development,* New York, New York: McGraw-Hill, 1996.

West NIS Women's Consortium, *Women's Leadership: Theory, A Training Manual,* Kyiv, Ukraine: NIS Women's Consortium, 1997.

________. *Women's Leadership: Practice, A Training Manual,* Kyiv, Ukraine: NIS Women's Consortium, 1997.

Young, D. and N. Dixon, *Helping Leaders Take Effective Action: A Program Evaluation,* Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1996.

Resources on Leadership and Civil Society Development

Betters-Reed, B. L. and L. L. Moore, "Shifting the Management Development Paradigm for Women," *Journal of Management Development* 14(2): 24-38, 1995.

Brake, T., *The Global Leader: Critical Factors for Creating the World Class Organization*, Burr Ridge, Illinois: Irwin, 1997.

Brookfield, S., *Developing Critical Thinkers: Challenging Adults to Explore Alternative Ways of Thinking and Acting*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1987.

Bystydzienski, Jill, ed., *Women Transforming Politics: Worldwide Strategies for Empowerment*, Bloomington, Indiana: Indiana University Press, 1992.

Catalyst, *Women in Corporate Leadership: Progress and Prospects*, New York, New York: Catalyst, 1996.

CIVICUS, *Building Civil Society Worldwide: Strategies for Successful Communications*, Washington, District of Columbia: CIVICUS, 1997.

________, *Legal Principles for Citizen Participation: Toward a Legal Framework for Civil Society Organization*, Washington, District of Columbia: CIVICUS, 1997.

Clark, K. E. and M. B. Clark, eds., *Measures of Leadership*, West Orange, New Jersey: Leadership Library of America, 1990.

Conger, J. A. and J. A. Kanungo, *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1988.

Covey, S. R., *Principle-Centered Leadership*, New York, New York: Simon & Schuster, 1991.

Dorfman, P. W., J. P. Howell, S. Hibino, et al., "Leadership in Western and Asian Countries: Commonalities and Differences in Effective Leadership Processes Across Cultures," *Leadership Quarterly* 8(3): 233-274, 1997.

Drath, Wilfred H. and Charles J. Palus, *Making Common Sense: Leadership as Meaning-making in a Community of Practice*, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1994.

Eagly, A. H., M. G. Makhijani, and B. G. Klonsky, "Gender and the Evaluation of Leaders: A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin* 111(1): 3-22, 1992.

Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*, translated by Myra Bergman Ramos, New York, New York: Continuum, 1995.

Gardner, Howard E. and Emma Laskin, eds., *Leading Minds: An Anatomy of Leadership*, New York, New York: Basic Books, 1995.

Heifetz, R. A., *Leadership Without Easy Answers, Cambridge*, Massachusetts: Harvard University Press, 1994.

Helgesen, Sally, *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership*, New York, New York: Doubleday, 1995.

Johnson, D. W. and R. T. Johnson, *Cooperation and Competition: Theory and Research*, Edina, Minnesota: Interaction, 1989.

Joseph, Suad and Susan Slyomovics, eds., *Women and Power in the Middle East*, Philadelphia, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2001.

Korten, David C., *Globalizing Civil Society: Reclaiming Our Right to Power*, New York, New York: Seven Stories Press, 1998.

Kouzes, J. H. and B. Z. Posner, *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1987.

Lambert, L., *The Constructivist Leader*, New York, New York: Teachers College Press, 1995.

Makram-Ebeid, Mona, "Exclusion of Women from Politics," in Kathleen E. Mahoney and Paul Mahoney, eds., *Human Rights in the Twenty- first Century: A Global Challenge*, Boston, Massachusetts: Martinus Nijhoff, 1993.

McCall, M. W. and M. M. Lombardo, eds., *Leadership: Where Else Can We Go?*, Durham, North Carolina: Duke University Press, 1978.

Moxley, Russ S., *Leadership and Spirit: Breathing New Vitality and Energy Into Individuals and Organizations*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1999.

Nahavandi, Afsaneh, *The Art and Science of Leadership*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2000.

Naidoo, Kumi, *Civil Society at the Millennium*, Bloomfield, Connecticut: Kumarian Press, 1999.

Otto, Dianne, "Challenging the 'New World Order': International Law, Global Democracy and the Possibilities for Women," *Transnational Law and Contemporary Problems* 3: 370-415, 1993.

Rost, J. C., *Leadership for the Twenty-First Century*, New York, New York: Praeger, 1991.

Schein, E. H., *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1992.

Schwartz, Mary K., Kristin M. Axtman, and Frank H. Freeman, eds., *Leadership Education: A Source Book of Courses and Programs,* Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 1998.

Sessa, Valerie I., Michael C. Hansen, Sonya Prestridge, and Michael E. Kossler, *Geographically Dispersed Teams: An Annotated Bibliography*, Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership, 2000.

Smircich, L. and G. Morgan, “Leadership: The Management of Meaning,” *Journal of Applied Behavioral Science* 18: 257-273, 1982.

United Nations Centre for Social Development and Humanitarian Affairs, *Women in Politics and Decision Making in the Late Twentieth Century: A United Nations Study*, Boston, Massachusetts: Martinus Nijhoff, 1992.

VeneKlasen, Lisa and Valerie Miller, *A New Weave of Power, People & Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation*, San Francisco, California: The Asia Foundation, and Washington, District of Coumbia: Lisa VeneKlasen, 2002.

Yukl, G. A., *Leadership in Organizations*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1989.

APPENDIX E

Organizations on Leadership

Below is a list of some nongovernmental organizations around the world which have programs geared to fostering women's leadership.

AFRICA & MIDDLE EAST

Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM)
Secteur les Orangers, Rue Molka, Villa N° 2
Rabat, Morocco
Tel: 212-37-737165
Fax: 212-37-260813
Email: adfm@mtds.com

Centre de Leadership Feminin (CLEF) of ADFM
30, Rue Sidi Belyout, Apt. 54
Casablanca, Morocco
Tel/Fax: 212-22-31-45-47
Email: adfm@casanet.net.ma

BAOBAB for Women's Human Rights
232A Muri Okunola Street, P.O. Box 73630
Victoria Island
Lagos, Nigeria
Tel: 234-1-320-0484
Fax: 234-1-262-6267
Email: baobab@baobabwomen.org

Community Education and Development Services (CEDS)
P.O. Box 5153, Nkwen
Bamenda, Cameroon
Tel: 237-766-09-37
Fax: 237-336-39-55
Email: cedservices@yahoo.com

Kudirat Initiative for Democracy (KIND)
60 Lanre Awolokun Street
Gbagada Phase 2
Lagos, Nigeria
Tel: 2341-472-7001
Email: nigeria@kind.org
Web: www.kind.org
or
P.O. Box 65429
Washington, DC 20035
Tel: 1-301-883-0169
Fax: 1-301-883-0151
Email: info@kind.org

The Machreq/Maghreb Gender Linking and Information Project (MACMAG-GLIP)
P.O. Box 165302
Beirut, Lebanon
Tel: 961-3-615-046
Fax: 961-1-611-079
Email: glipcoord@intracom.net.lb
Web: www.macmag-glip.org

Sisterhood is Global Institute/Jordan (SIGI/Jordan)
Abu Baker Complex
Al-Razi Street, Jabal Al-Hussain
Amman 11196 Jordan
Tel: 962-6-5690-770
Fax: 962-6-5690-780
Email: sigi@nets.com.jo
Web: www.sigijordan.org

Women's Affairs Technical Committee (WATC)
Awad Bldg., Radio Street, 2nd Floor
P.O. Box 2197
Ramallah, Palestine via Israel
Tel: 970-2-298-7783
Fax: 970-2-296-4746
Email: watcorg@palnet.com
Web: www.pal-watc.org

Women's Self-Promotion Movement (WSPM)
P.O. Box W 78 Parktown
Harare, Zimbabwe

THE AMERICAS

Center for Creative Leadership
One Leadership Place
P.O. Box 26300
Greensboro, NC 27438-6300
Tel: 1-336-545-2810
Fax: 1-336-282-3284
Email: info@leaders.ccl.org
Web: www.ccl.org

The Council of Women World Leaders
John F. Kennedy School of Government
Harvard University
79 JFK Street
Cambridge, MA 02138, USA
Tel: 1-617-496-3157
Fax: 1-617-495-8391
Email: council_leaders@harvard.edu
Web: www.womenworldleaders.org

The James MacGregor Burns Academy of Leadership
University of Maryland
College Park, MD 20742-7715, USA
Tel: 1-301-405 6100
Fax: 1-301-405-6402
Email: academy@academy.umd.edu
Web: www.academy.umd.edu

Women's Institute for Leadership, Development for Human Rights (WILD)
1375 Sutter Street, Suite 407
San Francisco, CA 94109, USA
Tel: 415-345-1195
Fax: 415-345-1199
Email: esther@wildforhumanrights.org
Web: www.wildforhumanrights.org

Women's Leadership Institute
Mills College
5000 MacArthur Blvd.
Oakland, CA 94613, USA
Tel: 1-510-430-2019
Fax: 1-510-430-3233
Web: www.mills.edu/WLI/wli.home.html

ASIA

Afghan Institute of Learning
House No: 163/T, Arab Road, University Road
Peshawar, Pakistan
Tel/Fax: 92-91-842-308

Centre for Organization Research and Education
Lane 3 Basisthapur, Beltola (Dispur)
Guwahati 781028
Assam, India
Tel: 91-361-222-87-09
Fax: 91-361-222-87-30
Email: core_ne@sify.com

Foundation for the Support of Women's Work (FSWW)
Galipdede Cad., 149/4
80030 Mueyyetzade
Beyoglu/Istanbul, Turkey
Tel: 90-212-249-07-00
Fax: 90-212-249-15-08

Women's Development Collective (WDC)
No. 44, Jalan Kajang 1
Taman Seri Kajang
43000 Kajang
Selangor, Malaysia
Tel: 603-8737-3979
Fax: 603-8737-4180
Email: wdc@tm.net.com

Women's Resource Center of Tashkent (TWRC)
P.O. Box 7195
A Navai St., 24
Tashkent 700011
Uzbekistan
Tel: 998-712-417234
Fax: 998-712-1205049
Email: twc@freenet.uz

INTERNATIONAL

Akina Mama wa Afrika
334-336 Goswell Road
London EC1V 7LQ
United Kingdom
Tel: 44-20-7713-5166
Fax: 44-20-7713-1959
Email: amwa@akinamama.org
Web: www.akinamama.org
or
Plot 30 Bukoto Street Kamwokya
P.O. Box 24130
Kampala, Uganda
Tel: 256-41-543681
Fax: 256-41-543683
Email: amwa_u@imul.com

CIVICUS: World Alliance for Citizen Participation
1112 16th Street NW, Suite 540
Washington, DC 20036, USA
Tel: 1-202-331-8518
Fax: 1-202-331-8774
Email: info@civicus.org
Web: www.civicus.org
or
P.O. Box 933
Southdale
2135 South Africa
Tel: 27-11-833-5956
Fax: 27-11-833-7997

Center for Women's Global Leadership (CWGL)
Douglass College, Rutgers
The State University of New Jersey
160 Ryders Lane
New Brunswick, NJ 08901-8555, USA
Tel: 1-732-932-8782
Fax: 1-732-932-1180
Email: cwgl@igc.org
Web: www.cwgl.rutgers.edu

Global Women in Politics (GWIP)
The Asia Foundation
465 California Street, 14th Floor
San Francisco, CA 94104, USA
Tel: 1-415-982-4640
Fax: 1-415-392-8863
Email: info@asiafound.org
Web: www.asiafoundation.org

International Women's Media Foundation (IWMF)
1726 M Street NW, Suite 1002
Washington, DC 20036, USA
Tel: 1-202-496-1992
Fax: 1-202-496-1977
Email: info@iwmf.org
Web: www.iwmf.org

Parliamentarians for Global Action
211 East 43rd Street, Suite 1604
New York, NY 10017, USA
Tel: 1-212-687-7755
Fax: 1-212-687-8409
Email: info@pgaction.org
Web: www.pgaction.org

Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP)
4343 Montgomery Avenue, Suite 201
Bethesda, MD 20814, USA
Tel: 1-301-654-2774
Fax: 1-301-654-2775
Email: wlp@learningpartnership.org
Web: www.learningpartnership.org

APPENDIX F

International Advisory Council

WLP established an International Advisory Council (IAC) that is representative of diverse professional, cultural, and religious perspectives and is well equipped to evaluate the social, cultural, and political implications of WLP's leadership projects. The IAC assists WLP to fine-tune the legal, political, and social science information provided in its materials. The members are:

Hafsat Abiola	Founder and Executive Director, Kudirat Initiative for Democracy
Afifa Dirani Arsanios	International Consultant, Lebanon
Suheir Azzouni-Mahshi	Former Director General, Women's Affairs Technical Committee, Palestine
Charlotte Bunch	Executive Director, Center for Women's Global Leadership
Thais Corral	General Coordinator, CEMINA – Comunicação, Educação e Informação em Gênero, Brazil
Nancy Flowers	Human Rights Education Consultant
Noeleen Heyzer	Director, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)
Ayesha Imam	Founding Member, BAOBAB for Women's Human Rights, Nigeria
Zahira Kamal	General Director, Directorate for Gender Planning and Development, Palestinian Ministry of Planning
Farhad Kazemi	Vice Provost, New York University
Asma Khader	Lawyer and Women's Rights Activist, Jordan
Amina Lemrini	Executive Committee Member, Association Démocratique des Femmes du Maroc
Afaf Mahfouz	Former President, Conference of Non-governmental Organizations in Consultative Relationship with the UN (CONGO)
Ann Elizabeth Mayer	Associate Professor of Legal Studies, University of Pennsylvania
Rabéa Naciri	Executive Director, Collectif 95 Maghreb Egalité, Morocco
Kumi Naidoo	Secretary General and CEO, CIVICUS: World Alliance for Citizen Participation
Thoraya Obaid	Executive Director, United Nations Population Fund (UNFPA)
Ayo Obe	President, Civil Liberties Organization, Nigeria
Regan Ralph	Executive Director, Fund for Global Human Rights

Aruna Rao	Coordinator, Gender at Work
Kavita Ramdas	President and CEO, The Global Fund for Women
Bouthaina Shaaban	Director, Foreign Media Department, Foreign Ministry, Syrian Arab Republic
Zenebeworke Tadesse	Founding Member, Association of Africa Women for Research and Development, Ethiopia

WLP

Women's
Learning
Partnership

in collaboration with

ADFM
Association
Democratique des
Femmes du
Maroc

BAOBAB
BAOBAB for
Women's
Human
Rights

Women's
Affairs
Technical
Committee