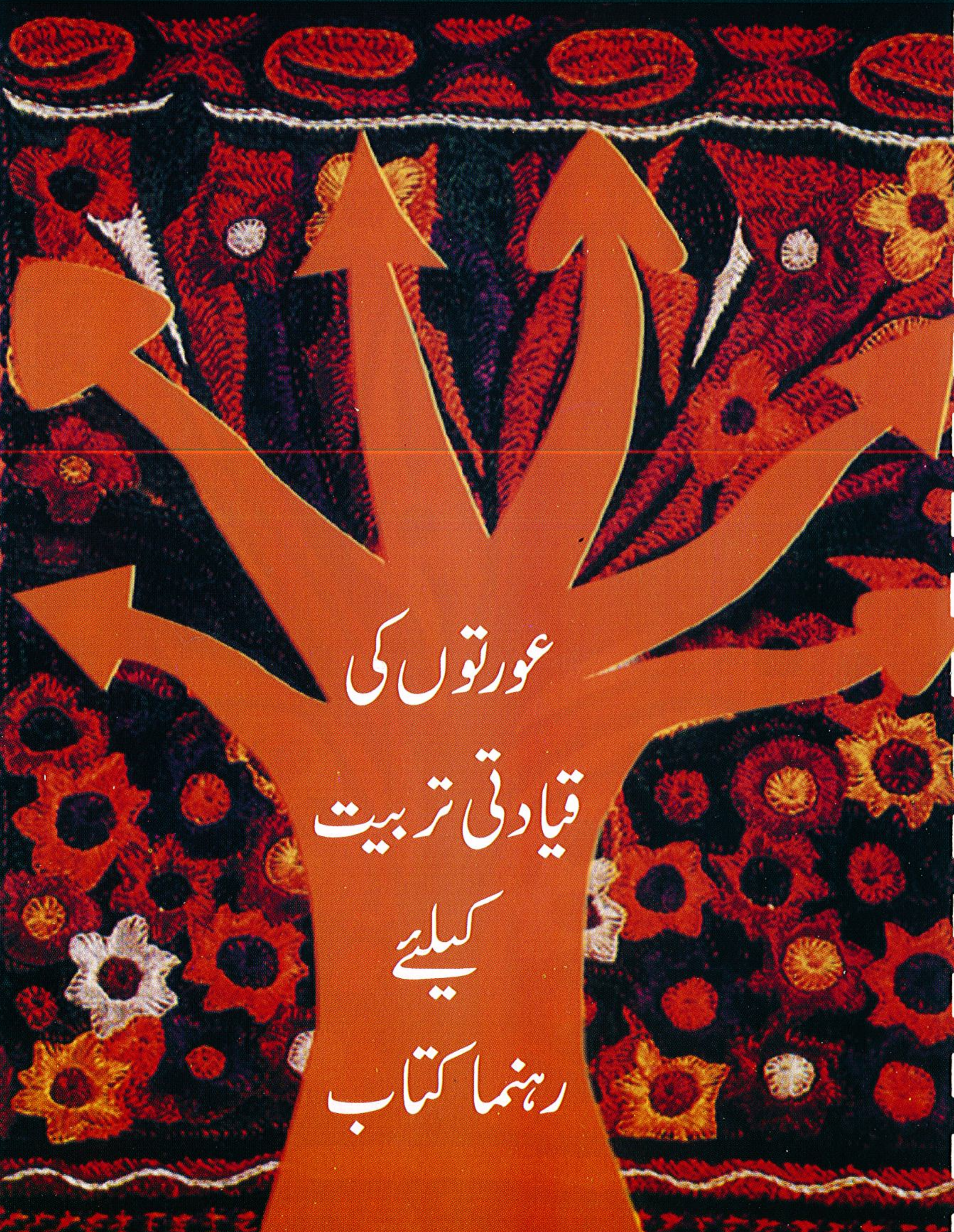
پسند کی جانب



پسند کی جانب

قیادت خوابوں کو حقیقت میں بدلنے کا نام ہے

ورکشاپ کی شریک

پسند کی جانب: عورتوں کی قیادتی تربیت کے لئے رہنما کتاب دنیا بھر میں عورتوں کو با اختیار بنانے کا موثر طریقہ ثابت ہوگی۔ یہ کتاب مختلف حوالوں سے قیادت کے متعلق خیالات کا اظہار کرتی ہے اور ان خیالات کو بصیرت سے اس طرح جوڑتی ہے کہ وہ عورتوں تک آسانی سے پہنچ سکیں اور عورتیں ان سے فائدہ اٹھا سکیں۔ میں نے آج تک ایسی کوئی رہنما کتاب نہیں دیکھی جس کو ہر قسم کے لوگ بشمول مرد، اپنے ماحول کے مطابق ڈھال سکیں اور جو تنوع کا اتنا احترام کرتی ہو۔ اس کے علاوہ، کتاب کا غیر حاکمانہ انداز ایسی ہی قیادت کا اظہار کرتا ہے جس کی اس کتاب میں سفارش کی گئی ہے۔

نینسی فلاورز، مصنف اور انسانی **حقوق کی معلم**

میری اب سمجھ میں آیا ہے کہ ہم عورتیں بھی قائدین بن سکتی ہیں اور با اختیار ہو سکتی ہیں۔

مراکش میں قیادتی ورکشاپ کی خواندگی کی استاد

اگر ہم خود کو قائد کی حیثیت میں نہیں دیکھیں گے اور ہمارا کردار بطور قائد نہیں ہوگا تو دوسرے ہمیں قائد کیسے سمجھ سکتے ہیں؟

اردن میں قیادتی ورکشاپ کی گھریلو ملازمہ شریک

اس تربیتی پروگرام کے ذریعے مجھے معلوم ہوا کہ میں ایسی قائدانہ صلاحیتوں کی مالک ہوں جن کا مجھے پہلے احساس نہیں تھا۔

فلسطین میں قیادتی ورکشاپ کی نوجوان شریک

ہمارے اکثر مسائل اس وقت حل ہو جائیں گے جب معاشرے میں سب لوگ مل جل کر اس بات کا جائزہ لیں گے کہ قیادت کس طرح شراکت کرنے اور پسند کرنے کے دروازے کھول سکتی ہے۔

اردن میں قیادتی ورکشاپ کا مرد شریک

مجھے احساس ہوا کہ میرے ذہن میں ایسے تصورات ہیں جن کو حقیقت میں بدلنے کے لئے میں با اختیار ہوں۔

نائیجیریا میں قیادتی ورکشاپ کی سرگرم کارکن

مجھے یقین ہے کہ **"پسند کی جانب"** مرکزی اہمیت کی حامل تصنیف ہے جو عورتوں کو با اختیار بنانے اور ان کے انسانی حقوق کو یقینی بنانے پر بہت اثر انداز ہوگی۔ یہ نئی نسلوں کی عورتوں کو اپنے معاشروں اور ثقافتوں میں خود کو با اختیار سمجھنے میں مدد دے گی۔ پاکستان میں مقیم افغان عورتوں اور لڑکیوں کے لئے، ڈبلیو ایل پی کے شراکتی پروگراموں کے ذریعے میں یہی حاصل کرنا چاہتی ہوں۔ جو قیادت کی رہنما کتاب اس تنظیم نے دنیا کے غریب ممالک کی دوسری غیر سرکاری تنظیموں کے ساتھ مل کر تیار کی ہے، وہ مشترکہ قیادتی تربیت دینے اور قائدانہ صلاحیتیں بڑھانے کا بے مثال نمونہ ہے۔

سکینہ یعقوبی، بانی افغان انسٹیٹیوٹ آف لرننگ

پسند کی جانب

عورتوں کی قیادتی تربیت کے لئے

رہنما کتاب

مہناز افخمی

این آئزنبرگ

ہالہ وزیری

مشاورت

سہیر آزونی، عائشہ امام، امینہ لمرینی، رابعہ نصیری

ترجمہ اور ادارت

معصومہ حسن

آزمائش کردہ

عورت فاؤنڈیشن پاکستان

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 (AFDM)
Secteur les Orangers, Rue Mokla, Villa No 2
Rabat, Morocco
Tel: 212-37-737165 / Fax: 212-37-260813
Email: association.adfm@menara.ma

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: 970-2-298-7784
Fax: 970-2-296-4746
Email: watcorg@palnet.com
Web: www.pal-watc.org

@2001
by Women's Learning Partnership
for Rights, Development and Peace (WLP)
ISBN 0-9710922-0-6

Design: Xanthus Design
Illustration: Avish Khebrehzadeh
Copy Editing: Castle Pacific Publishing

فہرست

اظہارِ تشکر	i
دیباچہ: ہم کون ہیں	iii
تعارف: مفروضے، ارادے، مقاصد اور ساخت	۱
قیادت کے تعمیری عناصر: قیادت بطور ابلاغی عمل	۵
ورکشاپ میں ابلاغ کرنا: سہولت کاری کے رہنما اصول	۱۷
ورکشاپ کے سیشن	
پہلا حصہ: قیادت کے لئے خود کو تیار کرنا	۲۹
سیشن ۱: قائد کون ہے؟	۳۱
سیشن ۲: میں اپنی زندگی میں کیسے قائد ہوں؟	۳۷
سیشن ۳: میرا واضح تصور کیا ہے؟	۴۷
دوسرا حصہ: دوسروں کے ساتھ ابلاغ کرنا	۵۳
سیشن ۴: ہمیں ابلاغ کیسے کرنا چاہیئے؟	۵۵
سیشن ۵: ہم مختلف مفادات کی کیسے خدمت کر سکتے ہیں؟	۶۳
سیشن ۶: ہم ایک دوسرے کو بااختیار کیسے بنائیں؟	۶۹
تیسرا حصہ: سیکھنے کی شراکت قائم کرنا	۷۵
سیشن ۷: ہم مشترکہ معنی کیسے تلاش کر سکتے ہیں؟	۷۷
سیشن ۸: ہمارا عملی منصوبہ کیا ہے؟	۸۳
سیشن ۹: ہم اپنی مہارتوں اور ہنر کو کیسے بہتر بناتے ہیں؟	۸۹
سیشن ۱۰: کارروائی کے لئے ہم کیسے سرگرم ہوتے ہیں؟	۹۵
سیشن ۱۱: ہم ذمہ داریوں اور نتائج کس طرح بانٹتے ہیں؟	۱۰۳
سیشن ۱۲: کامیاب تنظیم کی تعریف کیا ہے؟	۱۰۹
قیادتی تربیت اور سہولت کاری کارکردگی کا جائزہ لینے کا فارم	۱۱۵
ضمیمے	۱۲۱
ضمیمہ الف: متبادل مشقیں	۱۲۳
ضمیمہ ب: سہولت کاری کی ترکیبیں	۱۳۷
ضمیمہ ج: سیکھنے کا مشترکہ عمل	۱۴۱
ضمیمہ د: قیادت پر مبنی وسائل	۱۴۳
ضمیمہ ر: قیادت کی تنظیمیں	۱۴۷
ضمیمہ س: بین الاقوامی مشاورتی کونسل	۱۵۱

اظہار تشکر

ہم ان متعدد تنظیموں اور افراد کے شکر گزار ہیں جن کی مدد نے اس پروجیکٹ کو ممکن بنایا۔ ہم فورڈ فاؤنڈیشن (Ford Foundation)، قومی ہبہ برائے جمہوریت (National Endowment for Democracy)، شیلر آدمز فاؤنڈیشن (The Shaler Adams Foundation) اور ٹائیڈز فاؤنڈیشن (Tides Foundation) کا خصوصی طور پر شکریہ ادا کرنا چاہتے ہیں کہ انہوں نے عورتوں کی قیادتی صلاحیتیں بڑھانے کی مہم میں ہماری حمایت کی۔

ہم ان قائدین کے ممنون ہیں جنہوں نے ہماری رہنما کتاب کے لئے اپنی کہانیاں مہیا کیں، خاص طور سے زینہ انور، تھائیس کورال، عائشہ امام، آئیوی جوسیو، عاصمہ خضر اور سکینہ یعقوبی کے، جنہوں نے ذاتی طور پر ہمیں اپنے تجربات کے متعلق بتایا۔ ہم نینسی فلاورز کے بھی ممنون ہیں جنہوں نے اس کتاب کے مسودے کا کئی بار جائزہ لیا اور ہمیں اپنی قیمتی ماہرانہ رائے دی۔

سیکھنے کے لئے عورتوں کی شراکتی تنظیم برائے حقوق، ترقی اور امن (Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace: WLP: ڈبلیو ایل پی) نے اس پروجیکٹ کا آغاز ۲۲ جون ۲۰۰۰ء کو کیا جب کچھ ماہرین کو عورتوں کی قیادت اور اس کی مقامی ضروریات اور ترجیحات کے حوالے سے نئے راستے تلاش کرنے کے لئے اکٹھا کیا گیا۔ ہم ان اداروں کا شکریہ ادا کرنا چاہتے ہیں جنہوں نے اس اجلاس کے لئے ہمیں مالی امداد دی: یونائیٹڈ میتھوڈسٹ چرچ کی عالمی وزارتوں کا جنرل بورڈ (The General Board of Global Ministries of the United Methodist Church)، عورتوں کا عالمی فنڈ (The Global Fund for Women)، سان فرانسسکو فاؤنڈیشن (San Francisco Foundation)، اقوام متحدہ کا عورتوں کے لئے ترقیاتی فنڈ (United Nations Development Fund for Women) اور اقوام متحدہ کا آبادی فنڈ (United Nations Population Fund: UNFPA)۔ اس اجلاس میں عائشہ آر سوگی، شیبہ بدتی، جینس بروڈمین، سوی کوہن، تھائیس کورال، نادیہ ڈیوس، نینسی فلاورز، یون گروبمین، عائشہ امام، اشرف جبر، مینہ مرینی، وویٹن مانیہ، پیادا ماسین، گیتا مسرا، محمود عبیدہ، آیا وابہ، اروتا راؤ، نجات رشدی، سوزن ڈیمرون، رحیمہ صابر اور سکینہ یعقوبی بھی موجود تھیں۔ ان میں سے کئی ماہرین ہماری بین الاقوامی مشاورتی کونسل (International Advisory Council) کی رکن بھی ہیں۔ (دیکھئے ضمیمہ س) ہم شکر گزار ہیں کہ انہوں نے اس پروجیکٹ کے ہر مرحلے پر اپنی رائے دی اور ہماری حمایت کی۔

راکھی گویل، حنان خوصی اور سیون مکیڈم بھی شکریہ کی مستحق ہیں جنہوں نے بہت سے نئے خیالات پیش کئے اور مسودے کو تیار کرنے میں ہر مرحلے پر ہمارا ساتھ دیا۔ ہم مورین ڈوڈیو اور میگن بروکن کا بھی شکریہ ادا کرتے ہیں جنہوں نے ماہرین اور مشاورتی کونسل کے اجلاس بلانے اور ہمکاروں میں رابطے قائم کرنے میں مدد دی۔

ہم معصومہ حسن کا شکریہ ادا کرتے ہیں جنہوں نے اردو میں اس کتاب کا ترجمہ کیا اور اس کی ادارت کی اور عورت فاؤنڈیشن پاکستان کا جس نے اردو ترجمے کی آزمائش کی۔ ہم مہر خالد حسین خرم اور سیدہ شدعی کے بھی ممنون ہیں جنہوں نے اردو ترجمے کی تیاری میں معاونت کی۔

دیباچہ

ہم کون ہیں

یہ رہنما کتاب کئی تنظیموں کے تعاون سے وجود میں آئی ہے۔ سیکھنے کے لئے عورتوں کی شراکتی تنظیم برائے حقوق، ترقی و امن (ڈبلیو ایل پی Women's Learning Partnership for Rights. Development and Peace: WLP) اور اس کی ساتھی تنظیمیں مراکش کی عورتوں کی جمہوری تنظیم Association Democratique des Femmes du Maroc: ADFM (اے ڈی ایف ایم)، نائجیریا میں عورتوں کی تنظیم برائے انسانی حقوق باؤباب (BAOBAB) اور فلسطین میں عورتوں کے امور سے متعلق ٹیکنیکل کمیٹی (ڈبلیو اے ٹی سی Women's Affairs Technical Committee:WATC) اس میں شامل ہیں۔ یہ ایک رہنما کتاب مرتب کرنا جو تین مختلف براعظموں میں رہنے والی عورتوں کے مشترکہ قیادتی تصور اور یکجہتی والی ان کی مختلف آراء اور مقاصد کو جمع کرتی ہو، ہمارے لئے ایک مشکل مہم تھی۔ "پسند کی جانب: عورتوں کی قیادتی تربیت کے لئے رہنما کتاب" پندرہ سے زیادہ ممالک میں درجنوں غیر سرکاری تنظیموں کے اعلیٰ عہدیداروں اور عملے، جس میں عورتیں اور مرد دونوں شامل تھے، عالموں، سیاسی قائدین، قانون دانوں اور ترقی کے میدان میں کام کرنے والوں کے خیالات اور مہارتوں کو یکجا کرتی ہے۔

ڈبلیو ایل پی نے یہ پروجیکٹ نیویارک شہر میں ۲ جون ۲۰۰۰ء کو شروع کیا۔ آنے والے مہینوں میں ڈبلیو ایل پی نے باقی تین مذکورہ تنظیموں کے ساتھ شراکت قائم کرنے کے لیے باقاعدہ معاہدے کئے۔ یہ ساری تنظیمیں غیر سرکاری ہیں اور عورتوں کو اپنی اپنی کمیونٹیوں (communities) میں بااختیار بنانے اور قیادت سنبھالنے کی پابند ہیں۔ ان چاروں تنظیموں نے ہر مرحلہ پر اس رہنما کتاب کے مسودے کا تفصیلی جائزہ لیا، اس کی حکمت عملی، ڈیزائن اور مضمون مرتب کرنے میں حصہ دار رہیں اور اس کے مؤثر، متعلقہ اور ثقافتی طور پر موزوں ہونے پر نظر رکھی۔

"پسند کی جانب" ایک لچک دار رہنما کتاب ہے جس کو خاص طور سے افریقہ، ایشیاء اور مشرق وسطیٰ میں ہونے والی مقامی ورکشاپوں (workshops) کے لئے تیار کیا گیا ہے۔ ان ورکشاپوں میں ساتھی تنظیموں کے عملے، ان کے حلقہ اثر میں کام کرنے والے افراد، طالبات، پیشہ ور عورتیں، حکومت کی ملازمین، اساتذہ اور سرگرم سیاسی ارکان حصہ لیتی ہیں۔ مقامی سطح پر کام کرنے والی رابطہ کار "پسند کی جانب" کو اپنی کمیونٹی کی ضرورت کے مطابق ڈھالتی ہیں۔ وہ مقامی سطح پر اس کی آزمائش کرنے، اس کے متعلقہ ہونے اور اس کے ثقافتی متن کے موزوں ہونے پر ہدایت دیتی ہیں اور نظر رکھتی ہیں۔ وہ ایسے مزید مواد جمع کرنے میں سہولت بھی فراہم کرتی ہیں جو مقامی طور پر فائدہ مند ہو۔ حتمی شکل میں ہر علاقہ کی زبان، محاوروں، ثقافت اور مسائل کی روشنی میں یہ رہنما کتاب سیکھنے کے ایسے طریقے مہیا کرتی ہے جن کو استعمال کرتے ہوئے عورتیں ایسی قیادتی حکمت عملی تشکیل دے سکتی ہیں جس میں سب شرکت کر سکیں۔

ساتھی تنظیمیں

سیکھنے کے لئے عورتوں کی شراکتی تنظیم برائے حقوق، ترقی اور امن (Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace: WLP: ڈبلیو ایل پی) عورتوں کی بین الاقوامی غیر سرکاری تنظیم ہے جس کا مقصد دنیا بھر کے غریب ممالک میں عورتوں اور لڑکیوں کو با اختیار بنانا ہے تا کہ وہ اپنے خاندان، کمیونٹی اور معاشرے میں اپنے کردار کے بارے میں نئی سوچ اور عمل کو بروئے کار لاسکیں۔ ڈبلیو ایل پی یہ مقصد دنیا کے غریب ممالک میں عورتوں کی تنظیموں سے شرکت کرنے، قیادت کے لئے تربیتی نصاب اور دیگر معلومات تخلیق کرنے اور عورتوں کو اطلاعات اور علم پیدا کرنے میں حصہ دار بنانے کے ذریعے حاصل کرتی ہے۔ ڈبلیو ایل پی ریڈیو، ویڈیو، ٹی وی، سی ڈی روم (CD-ROM) اور انٹرنیٹ کیلئے مقامی ثقافت کے حوالے سے ایسے طریقے مرتب کرتی ہے جو معاشرے کی تعمیر میں عورتوں کی شرکت اور قیادت کو مضبوط بناتے ہیں۔

مراکش کی عورتوں کی جمہوری تنظیم (اے ڈی ایف ایم Association Democratique des Femmes du Maroc:) ۱۹۸۵ء میں ایک آزاد تنظیم کی حیثیت میں قائم ہوئی جس کا مقصد عورتوں کے انسانی حقوق کا تحفظ کرنا اور انصاف پر مبنی سماجی عوامل کو فروغ دینا ہے۔ اس کا شمار مراکش کی بڑی غیر سرکاری تنظیموں میں ہوتا ہے اور اس نے کامیابی سے حکومتوں اور معاشرتی اداروں کے ساتھ علاقائی اور بین الاقوامی سطح پر سلسلے مربوط کئے ہیں۔ اس کا مقصد پیروکاری کرنا، آگہی بڑھانا اور خواندگی اور تعلیم کے ذریعے عورتوں کے حقوق کو مضبوط بنانا ہے۔ اے ڈی ایف ایم نے عورتوں کا قیادتی مرکز (Centre for Female Leadership) بھی قائم کیا ہے، جو فیصلہ سازی کی ہر سطح پر عورتوں کی شمولیت کو بڑھانے پر توجہ دیتا ہے۔

نائیجیریا میں باؤباب برائے عورتوں کے انسانی حقوق (باؤباب: BAOBAB for Women's Human Rights) غیر منافع، غیر سرکاری تنظیم ہے جو مذہبی، نافذ شدہ اور روایتی قوانین کے تحت، خاص طور سے وہ قوانین جو مسلمان عورتوں سے متعلق ہیں، عورتوں کے انسانی اور قانونی حقوق کے لئے کام کرتی ہے۔ باؤباب قانونی پیشہ ورانہ افراد، حکمت عملی بنانے والوں، عورتوں کے حقوق اور انسانی حقوق کے لئے کام کرنے والے گروپوں، دیگر غیر سرکاری تنظیموں اور عوام کے ساتھ مل کر کام کرتی ہے۔ اپنے پروگراموں کے ذریعے وہ انسانی حقوق کے بارے میں، اور خاص طور سے عورتوں کے انسانی حقوق کے بارے میں، تعلیم کو فروغ دیتی ہے۔ باؤباب عورتوں کے حقوق کے حوالے سے تربیتی اور تعلیمی پروجیکٹ اور ایسے پروگراموں کی بھی سرپرستی کرتی ہے جن کا مقصد عورتوں کے حقوق کے بارے میں سمجھ بوجھ بڑھانا ہے تا کہ وہ سماجی اور حکومتی حکمت عملی پر اثر انداز ہو سکیں۔

فلسطین میں عورتوں کے امور سے متعلق ٹیکنیکل کمیٹی (Women's Affairs Technical Committee: WATC: ڈبلیو اے ٹی سی) ایک ایسا اتحاد ہے جس میں پانچ فلسطینی سیاسی جماعتیں، چھ عورتوں سے متعلق تعلیمی مرکز، مقامی اور بین الاقوامی انسانی حقوق کی تنظیمیں، اور بہت ساری پیشہ ور عورتیں شامل ہیں۔ یہ تنظیم ۱۹۹۲ء میں قائم ہوئی اور ایک ایسے جمہوری معاشرے کی تلاش میں جو انسانی حقوق کی پاسداری کرتا ہو، عورتوں کے خلاف امتیازی سلوک کے خاتمے کے لئے کام کرتی ہے۔ اس کے مقاصد میں نوجوان عورتوں کی قیادتی مہارتوں کو بڑھانا، ہر سطح پر سیاست میں عورتوں کی شرکت میں اضافہ کرنا، اور عورتوں کی موجودہ تنظیموں کو با اختیار اور مضبوط بنانا شامل ہیں۔ ڈبلیو اے ٹی سی اپنے مقاصد تربیت دینے، مربوط سلسلے قائم کرنے، پیروکاری کرنے، مہم چلانے اور میڈیا میں تعلیم کو فروغ دینے کے ذریعے حاصل کرتی ہے۔

تعارف

مفروضے، ارادے، مقاصد اور ساخت

مفروضے

اس کتاب میں خیالات اور سیکھنے کی مشقیں چار مفروضوں پر مشتمل ہیں۔ **پہلا یہ ہے کہ اکثر کمیونٹیوں میں مردوں کو حاوی اور عورتوں کو ماتحت سمجھا جاتا ہے۔** یہ مفروضہ پیچیدہ اس لئے ہے کہ حاوی ہونے، با اختیار ہونے اور قیادت کے معنی مختلف کمیونٹیوں اور ثقافتوں میں مختلف ہوتے ہیں حتیٰ کہ مختلف کمیونٹیوں میں رہنے والے افراد بھی مختلف انسانی خاصیتوں اور باتوں کو مختلف حیثیت دیتے ہیں۔ مثال کے طور پر اگر دو ہمسایوں میں اختلاف ہو اور ایک فریق اپنے مخالف کو زور دار مکا مارے تو بعض لوگوں کے نزدیک یہ عمل اس شخص کی کمزوری کا اظہار ہے جو مکا مارتا ہے جبکہ کچھ اور لوگوں کے نزدیک کسی جھگڑے میں جسمانی طاقت کا استعمال قوت کو ظاہر کرتا ہے۔

دوسرا مفروضہ یہ ہے کہ مردوں اور عورتوں کے درمیان اختیار اور اقتدار میں کمی دور کرنے سے نہ صرف عورتوں کو بلکہ پورے معاشرے کو سیاسی، اقتصادی اور ثقافتی فائدے حاصل ہوں گے۔ علم بشریات (انتھروپولوجی) سے لیکر بین الاقوامی ترقی تک کے مختلف مضامین کا مطالعہ اس نتیجے کی تائید کرتے ہیں کہ سماجی زندگی میں عورتوں کے حصہ لینے اور آزادانہ، منصفانہ اور روادار سماجی رابطوں کے آئینہ دار اقدار، رویوں اور برتاؤ میں ایک براہ راست اور واضح تعلق موجود ہے۔ عورتوں کی قیادت کی غیر موجودگی میں ترقی پذیر ممالک یا ترقی یافتہ ممالک کے کم ترقی یافتہ علاقوں کے لئے پائیدار ترقی حاصل کرنا ممکن نہیں۔ وہ طریق عمل جس کے ذریعے مردوں اور عورتوں کے درمیان اختیارات کو جانچا جاتا ہے اور ان میں کمی بیشی کی جاتی ہے، ہر معاشرے، کمیونٹی حتیٰ کہ ہر خاندان میں یکتا ہوتے ہیں۔ عورتوں کی ترقی کے لئے کوئی ایک راستہ منتخب کرنا اتنا ہی مشکل ہے جتنا اقتصادی اور سیاسی ترقی حاصل کرنے کے لئے ایک ہی راستہ اختیار کرنا ہے۔

تیسرا مفروضہ یہ ہے کہ اچھی قیادت جو عورتوں اور مردوں، امیروں اور غریبوں، **با اختیار اور بے اختیار، سب ہی کو فائدہ پہنچاتی ہے، وہ اپنی نوعیت کے اعتبار سے سب کو شامل کرنے والی، سب سے شراکت قائم کرنے والی اور افقی ہوتی ہے۔** قیادت کا یہ نیا تصور اس مفروضے کو نہیں مانتا کہ چند مخصوص افراد یا جماعتوں کو دوسروں کے لئے فیصلے کرنے کا پیدائشی حق حاصل ہے۔ اس کے برعکس قیادت کو کسی بھی صورت حال میں زیادہ سے زیادہ افراد کے خیالات اور مہارتوں کو استعمال کرنا چاہئے۔ اس کے علاوہ قیادت کی مہارتوں کو رابطوں کی مہارتوں سے علیحدہ نہیں کیا جا سکتا کیونکہ کسی قائد کی خوبی کا انحصار اس کی اپنی ساتھیوں، حامیوں اور پیروکاروں سے مؤثر رابطوں پر ہوتا ہے۔ اگرچہ ان خصوصیات یا خوبیوں کی کوئی محدود فہرست نہیں ہے جو ہر صورت حال میں اچھی قائد کے لئے درکار ہیں، تاہم عمومی طور پر اچھی قائد وہ ہوتی ہے جو مؤثر فیصلہ سازی کر سکے، صاحب بصیرت ہو اور دوسروں کے ساتھ مل کر جمہوری اور مساوی مقاصد کے حصول کو یقینی بنا سکے۔ اچھی قائد کے لئے یہ بھی ضروری ہے کہ وہ طریق عمل کو، یعنی وہ

ذرائع جنہیں کسی مقصد کے حصول کے لئے استعمال کر رہی ہو، اتنا ہی اہم سمجھے جتنا مقاصد کو اہم سمجھتی ہے۔

چوتھا مفروضہ یہ ہے کہ سب کو ساتھ لے کر چلنے والی، سب کو شریک کرنے والی اور افقی قیادت کی بنیاد مؤثر ابلاغ ہے۔ شہری اپنے حکام، والدین اپنے بچوں اور ہمکار ایک دوسرے سے کیسے ابلاغ کرتے ہیں، یہ سب معاملات قیادتی رابطوں کی ایک چھوٹی سی اکائی ہیں۔ ہم ایک ایسے عہد سے گزر رہے ہیں جس میں اطلاعات کا شمار دنیا کی قیمتی ترین اشیاء میں ہے، اور وہ لوگ با اختیار اور طاقتور سمجھے جاتے ہیں جن کے پاس اطلاعات پیدا یا فراہم کرنے کی سب سے زیادہ صلاحیت ہو۔ لہٰذا عورتوں کی قیادت کا انحصار بھی اطلاعات، خیالات اور تصورات کو آپس میں بانٹنے اور باقی دنیا کے سامنے پیش کرنے کی صلاحیت پر ہے۔ اچھی قیادت کی طرح بہتر رابطے قائم کرنے کا تعلق بھی اس پر منحصر ہے کہ ہم کس طرح دوسروں سے مخاطب ہوتے ہیں، ساتھ کام کرتے ہیں اور فیصلے کرتے ہیں۔ اس کے علاوہ، کیونکہ ٹیکنالوجی (technology) ابلاغ کی دنیا میں اہم ترین کردار اختیار کرتی جا رہی ہے اس لئے عورتوں کی ابلاغی ٹیکنالوجی (communication technology) تک رسائی، اس پر اختیار اور اس کی ملکیت سے ان کے قائدانہ امکانات پر بہت گہرا اثر پڑے گا۔

ارادے

"پسند کی جانب: عورتوں کی قیادتی تربیت کے لئے رہنما کتاب" کا مقصد یہ ہے کہ اسے سیکھنے کے طریقے اور قیادت کی تربیت دینے کے لئے استعمال کیا جائے۔ قیادتی تربیت کے دیگر ہدایت ناموں کے برعکس جو سیاسی عہدوں، کمپنیوں کے انتظام و انصرام یا انفرادی کامیابی پر زور دیتے ہیں، اس کتاب میں عورتوں کو با اختیار بنانے اور ان کی ابلاغی حکمت عملی پر زور دیا گیا ہے۔ یہ کتاب پڑھنے والی یا ورکشاپ میں شرکت کرنے والی عورتوں کو گھر، کام کی جگہ اور کمیونٹی میں ابلاغ کرنے، سننے، اتفاق رائے اور مشترکہ معنٰی (shared meaning) پیدا کرنے اور سیکھنے کی شراکت (learning partnership) کو فروغ دینے کے لئے سب سے بہتر راستہ چننے میں مدد دیتی ہے۔

مقاصد

اس کتاب کا مقصد ایک ایسا طریقہ تخلیق کرنا ہے جسے کوئی بھی کمیونٹی سماجی رابطوں اور فیصلہ سازی کے مختلف شعبوں میں عورتوں کی قیادت اور شرکت بڑھانے کے لئے اپنا سکے۔ ہمارا حتمی مقصد ایسا ماحول پیدا کرنے میں کردار ادا کرنا ہے جس میں دنیا بھر کے مردوں اور عورتوں کے ساتھ شفاف اور متوازن سلوک ممکن ہو۔ عورتوں کی قیادت، شرکت اور اختیار، مردوں کی قیادت، شرکت اور اختیار کو ختم نہیں کرتی۔ حقیقی قیادت ہر ایک کے لئے زیادہ موقعے فراہم کرتی ہے۔

ساخت

"قیادت کے تعمیری عناصر: قیادت بطور ابلاغیاتی تعلیم" کے عنوان کے تحت اگلے باب میں اس کتاب کا خاکہ دیا گیا ہے جس کا

بنیادی مقصد اسے سہولت کاروں (facilitators) کے لئے استعمال میں لانا ہے۔ یہ نئی قسم کی ایسی قیادت کی بنیادوں کو تلاش کرتا ہے جو سب کو شامل کرنے والی، افقی اور جمہوری ہو اور عورتوں کو با اختیار بنائے۔ اس سے اگلا باب ہے "ورکشاپ میں ابلاغ کرنا: سہولت کاری کے لئے رہنما اصول" لیکن یہ رہنما اصول محض اس کتاب میں شامل قیادت کے تربیتی سیشنوں (sessions) کے لئے ہی نہیں بلکہ ہر قسم کے اجلاس میں سہولت کاری کے لئے استعمال کئے جاسکتے ہیں۔ اس کتاب کے بارہ ورکشاپ سیشنوں میں قیادت کے وہ مرکزی خیالات شامل ہیں جو فنی نمونوں کے ذریعے ذاتی قائدانہ صلاحیت کو بہتر بنانے سے لے کر ادارے تخلیق کرنے اور انہیں مضبوط بنانے تک پھیلے ہوئے ہیں۔

جیسے قائدانہ تعریف کے لئے کوئی خواص تجویز نہیں کئے جاسکتے اسی طرح قیادت کی مہارتوں سے مطلع کرنے کا کوئی ایک انداز نہیں ہوتا۔ "پسند کی جانب" میں قیادت کے حوالے سے معلومات کے ساتھ ساتھ خود سیکھنے کا عمل بھی اس طرح ترتیب دیا گیا ہے کہ ورکشاپ کی سہولت کار اور شرکاء اس سے فائدہ اٹھا سکیں۔ یہاں پیش کئے گئے سیشن محض رہنما خطوط ہیں جو مختلف کمیونٹیوں کی ضرورت کے مطابق تبدیل کئے جاسکتے ہیں۔ مثال کے طور پر اہم شخصیات کی سوانح عمریاں اور کامیاب تنظیموں کی کہانیاں صرف بحث شروع کرنے کے لئے پیش کی گئی ہیں اور حالات کی مناسبت سے ان کی جگہ زیادہ متعلقہ اور جانی پہچانی شخصیات کے حالات زندگی یا کہانیاں سامنے لائی جاسکتی ہیں۔

کتاب کے سیشن تین حصوں میں تقسیم کئے گئے ہیں۔ پہلا حصہ "قیادت کے لئے خود کو تیار کرنا" ہے۔ پہلے سیشن میں قیادت کے مختلف معنی اور قیادت سے متعلق روایتی اور غیر روایتی خصوصیات کا ذکر ہے۔ سیشن ۲ پڑھنے والی یا ورکشاپ کی شرکاء کو اپنی قائدانہ صلاحیت کا تفصیلی جائزہ لینے میں مدد دیتا ہے۔ سیشن ۳ بتاتا ہے کہ کس طرح قائدانہ تصور، خیال یا "مدبّر" اپنے سفر کا آغاز کرتی ہے، جس کو وہ خود آگے چل کر عملی کارروائی میں تبدیل کرتی ہے۔

کتاب کے دوسرے حصے کا عنوان "دوسروں کے ساتھ ابلاغ کرنا" ہے۔ اس حصے کے سیشن ۴ میں قائدین اور ورکشاپ کی شرکاء کی اپنی ابلاغی حکمت عملی کو زیر غور لایا گیا ہے۔ سیشن ۵ میں اپنے مقاصد کے حصول کے لئے سمجھوتوں، تنظیموں اور مختلف نقطۂ نظر رکھنے والی ساتھیوں کی آراء کو قبول کرنے کی اہمیت بیان کی گئی ہے۔ سیشن ۶ میں دوسروں کو بااختیار بنانے کی حکمت عملی پر غور کیا گیا ہے تاکہ قیادت کا اثر وسیع ہو اور دیر تک قائم رہے۔

تیسرے حصے کا عنوان "سیکھنے کی شراکت قائم کرنا" ہے۔ اس حصے کے سیشن ۷ میں ایسے طریقوں کا جائزہ لیا گیا ہے جن کے ذریعے کسی تنظیم کا عملہ اور اس کے حلقۂ اثر میں افراد ایک مشترکہ تصور مرتب کرتے ہیں۔ سیشن ۸ تنظیم کے لئے عملی منصوبہ بنانے اور سیشن ۹ انفرادی صلاحیتوں کے بہترین استعمال اور تنظیم کے عملے اور ارکان کی مختلف مہارتوں کو فروغ دینے کے طریقوں پر توجہ دیتا ہے۔ سیشن ۱۰ میں تنظیموں کو متحرک کرنے کی تدابیر پر بحث کی گئی ہے جس میں مقاصد کا اظہار، موزوں عملے کی تلاش اور وسائل کو مؤثر طور پر استعمال کرنا شامل ہیں جبکہ سیشن ۱۱ میں عورتوں کے حقوق کی مہم میں مؤثر شراکت قائم کرنے کے لئے حکمت عملی اور سیشن ۱۲ میں سیکھنے والی تنظیم کی کامیابی کے لئے مختلف معیار دریافت کئے گئے ہیں۔

کسی مخصوص صورت حال یا کسی ادارے کی درخواست پر ورکشاپ مرتب کرنے کے لئے کتاب کے ضمیموں میں ثقافتی حوالوں سے متبادل سیشن دیئے گئے ہیں جن سے مدد حاصل کی جا سکتی ہے۔ ان میں متبادل سبق، مشق کرانے کے لئے سہولت کاری کی متبادل مہارتیں اور ورکشاپ کی شرکاء کے مابین ابلاغ بہتر بنانے کے لئے حکمت عملی شامل ہیں۔ یہ متبادل سیشن ضمیمہ الف میں ملیں گے ۔ایک نوٹ میں متبادل سیشن بھی تجویز کئے گئے ہیں۔ ضمیمہ ب ایسے طریقوں کی فہرست فراہم کرتا ہے جو تجربہ کار سہولت کاروں نے ورکشاپ میں بحث شروع کروانے اور اس کے دوران دلچسپی برقرار رکھنے کے لئے استعمال کئے ہیں۔ ورکشاپ کے تربیتی ماحول کی ساخت کے حوالے سے سہولت کاروں کے رویوں میں لچک ہونی چاہیئے۔ انہیں ایسی حکمت عملی اور طریقے استعمال کرنے چاہئیں جو گروپ میں تربیتی عمل کو بہتر بنائیں اور ایسے طریقے چھوڑ دینے چاہئیں جو مفید ثابت نہ ہو رہے ہوں یا غیر متعلق ہوں۔ ضمیمہ ج میں سننے کے شرکتی عمل، مؤثر طور پر دوسروں کو سننے اور مثبت مکالمے کے لئے تجاویز دی گئی ہیں۔ ضمیمہ د میں قیادت پر کتبی حوالے اور ضمیمہ ر میں کچھ ایسی غیر سرکاری تنظیموں کی فہرست دی گئی ہے جو دنیا بھر میں عورتوں کی قیادت کو بڑھاوا دینے کے پروگرام کرتی ہیں۔ ضمیمہ س عالمی مشاورتی کونسل (International Advisory Council: IAC) کے ارکان کی فہرست پر مشتمل ہے۔ یہ مختلف پیشہ ور، ثقافتی اور مذہبی تناظر کے حامل ماہرین کا مربوط سلسلہ ہے جو سیکھنے کے لئے عورتوں کی شراکتی تنظیم کے قیادتی نصاب میں شامل قانونی، سیاسی، سماجی اور ثقافتی معاملات کا تفصیلی جائزہ لیتی ہیں۔

قیادت کے تعمیری عناصر

قیادت بطور ابلاغیاتی علم

مہناز افخمی

یہ کتاب اطلاعاتی انقلاب کے دور میں عورتوں اور قیادت کے بارے میں ہے۔ عورتوں پر توجہ دینے کی وجہ یہ ہے کہ اول تو وہ دنیا کی آبادی کا اکثریتی حصہ ہیں، دوسرے انہیں ماضی میں ان معلومات سے باہر رکھا گیا جن سے ہماری زندگی کو موجودہ شکل ملی، تیسرے یہ کہ مستقبل میں اگر ہم اپنے اور اپنے بچوں کے لئے بہتر دنیا قائم کرنا چاہتے ہیں تو عورتوں کو ان معاملات میں زیادہ اہم کردار ادا کرنا ہوگا۔ قیادت پر توجہ دینے کی وجہ یہ ہے کہ قائدانہ حیثیت میں عورتیں مستقبل میں آزادی، مساوات، انصاف، خوشحالی اور سب کے لئے امن کے حوالے سے رہنمائی کر سکتی ہیں۔ ہم نے اطلاعاتی ٹیکنالوجی (information technology) پر توجہ دی ہے کیونکہ یہ وہ قوت ہے جو اکیسویں صدی میں اقتصادی ترقی، سماجی انصاف اور انفرادی آزادی کے ڈھانچے اور حدود کو تشکیل دے رہی ہے۔

عورتیں، اطلاعات اور اختیار

اقتدار تک عورتوں کی محدود رسائی

گذشتہ کئی عشروں سے عورتیں اپنے معاشروں کے معاملات میں پہلے سے کہیں زیادہ فعال رہی ہیں، لیکن ذاتی اور عوامی زندگی میں اب بھی ان کی وہ حیثیت نہیں ہے جس کی وہ مستحق ہیں۔ ترقی یافتہ ممالک میں منیجریل اور انتظامی عہدوں پر عورتوں کی تعداد ۳۳ فیصد جبکہ افریقہ میں ۱۵ فیصد اور ایشیاء و بحرالکاہل کے ممالک میں ۱۳ فیصد ہے۔[1] افریقہ اور ایشیاء میں کم ہونے کے باوجود پچھلے بیس برسوں میں ان عہدوں پر عورتوں کی تعداد دوگنی ہوگئی ہے۔ اعلیٰ ترین سطح پر اقتصادی فیصلے کرنے والوں میں عورتوں کی شراکت ابھی تک بہت ہی کم ہے اور یہی صورت حال مغربی ممالک میں بھی ہے۔ ۲۰۰۰ء میں امریکا میں سرکاری ملکیت کی ۱۰۰۰ بڑی کمپنیوں میں صرف تین کی اعلیٰ ترین افسر عورتیں تھیں۔[2] دنیا کے زیادہ تر حصوں میں کام صنف کی بنیاد پر بانٹا جاتا ہے۔ عورتیں کلرکی، فروخت اور گھریلو کام کرتی ہیں جبکہ مرد صنعتی پیداوار اور مواصلات کے شعبوں میں کام کرتے ہیں۔ ساری دنیا میں عورتیں اوسطاً ہر ہفتے مردوں سے زیادہ گھنٹے کام کرتی ہیں لیکن انہیں اکثر کام کا معاوضہ نہیں دیا جاتا یا پھر اسے کسی گنتی میں ہی شمار نہیں کیا جاتا۔ جہاں عورتیں مردوں جیسا ہی کام کرتی ہیں وہاں انہیں مردوں کی نسبت ۳۰ سے ۴۰ فیصد کم معاوضہ دیا جاتا ہے۔ اقوام متحدہ کے نظام میں اعلیٰ مینجمنٹ کے عہدوں پر صرف ۹ فیصد عورتیں فائز ہیں، اعلیٰ انتظامی سطح پر ۲۱ فیصد ہیں، لیکن چھوٹے پیشہ ور عہدوں پر ۴۶ فیصد ہیں۔[3] حکومتوں نے اب تک عورتوں کی پیشہ ورانہ ضرورت و اہمیت دینے میں بہت کم دلچسپی

---

۱ United Nations. *The World's Women 2000: Trends and Statistics*. New York: United Nations, p.130 (اقوام متحدہ کی شائع)

۲ "A Start-Up of Her Own," by Marci McDonald. *U.S. News & World Report*. May 15, 2000

۳ United Nations. *The World's Women 2000: Trends and Statistics*. New York: United Nations, p. 167 (اقوام متحدہ کی شائع)

لی ہے۔

صنفی غیر برابری کا سبب سماجی رویئے، مذہب، اقتصادی تعلقات یا قوانین نہیں ہیں- یہ غیر برابری بہت سی مختلف وجوہات سے جنم لیتی ہے۔ اکثر عورتیں سماج کی ان پیچیدگیوں کو سمجھتی ہیں جو انہیں انتہائی غیر منصفانہ طور پر اپنی زندگی کے تمام موقعوں کو استعمال کرنے سے محروم کر دیتی ہیں۔ اتنی ہی سنجیدگی سے وہ یہ بھی سمجھتی ہیں کہ وہ اس ہی نظام کا حصہ ہیں۔ بہت سی عورتیں اب محسوس کرتی ہیں کہ ان کا مسئلہ محض مردوں سے مقابلہ کرنا نہیں بلکہ ایک ایسے سماجی نظام کی تخلیق اور تعمیر ضروری ہے جو موجودہ نظام میں الجھے ہوئے مردوں اور عورتوں، دونوں کو چھٹکارا دلا سکے۔ اکیسویں صدی میں اچھی اور مہذب زندگی مرتب کرنے کے لئے عورتوں کو زیادہ ذمہ داری اٹھانی پڑے گی۔ ایسی زندگی حاصل کرنے کے لئے انہیں اس سکڑتی اور الجھی ہوئی دنیا میں اپنا کردار ادا کرنا ہوگا۔ ہم جانتے ہیں کہ کچھ معاشروں، مثلاً سکینڈی نیویا (Scandinavia) میں، عورتیں فیصلہ کن تعداد میں سیاست کے میدان میں داخل ہو چکی ہیں[۴] جس کے نتیجے میں سماجی تعلقات عمومی طور پر بڑی حد تک شفاف اور مساوی ہو گئے۔ اپنا صحیح کردار ادا کرنے کے لئے ہر جگہ عورتوں کو اپنے معاشروں میں بڑھ چڑھ کر حصہ لینا ہوگا۔ عورتوں کے لئے با اختیار بننا بہت ضروری ہے۔

عورتوں کو با اختیار بنانے کی ضرورت پر بین الاقوامی اتفاق رائے موجود ہے

آج عورتوں کو با اختیار بنانے کی ضرورت پر بین الاقوامی اتفاق رائے موجود ہے۔ یہ اتفاق رائے اقوام متحدہ کے تحت عورتوں کی چوتھی عالمی کانفرنس (بیجنگ ۱۹۹۵ء) میں پیدا ہوئی۔ اس کا اظہار "بیجنگ پلیٹ فارم فار ایکشن" (*Beijing Platform for Action*) کی دستاویز سے ہوتا ہے جو کہتی ہے:

> پلیٹ فارم فار ایکشن عورتوں کو با اختیار بنانے کا ایجنڈا ہے۔ اس کا مقصد اقتصادی، سماجی، ثقافتی اور سیاسی فیصلہ سازی میں عورتوں کو بھرپور اور برابر کا حصہ دے کر سرکاری اور نجی زندگی کے تمام شعبوں میں ان کی شرکت کو فعال بنانا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ گھر میں، کام کی جگہ پر اور وسیع تر قومی اور بین الاقوامی کمیونٹیوں میں عورتوں اور مردوں کی شرکت پر مبنی اختیار اور ذمہ داری کے اصول کو اپنایا جائے۔ عورتوں اور مردوں کے درمیان برابری، انسانی حقوق کا معاملہ ہے اور سماجی انصاف کے لئے ضروری ہے۔ اس کے علاوہ یہ مساوات، امن اور ترقی کی بنیادی شرط بھی ہے۔ عوام کی ترقی جاری رکھنے کے لئے ایک ایسا نیا اتحاد ضروری ہے جو عورتوں اور مردوں کی برابری پر مبنی ہو۔ اس حوالے سے ایک ایسے عزم کی ضرورت ہے جو پائیدار اور طویل مدتی ہو تا کہ عورتیں اور مرد اکیسویں صدی میں اپنے لئے، اپنے بچوں کے لئے اور اپنے معاشروں کی مشکلات سے نمٹنے کے لئے مل کر کام کریں... پلیٹ فارم فار ایکشن زور دیتا ہے

۴ ۱۹۹۵ء میں سویڈن کی وہ سب سے پہلی کابینہ تھی جس میں عورتوں اور مردوں کی تعداد برابر تھی۔ اس کے نتیجے میں فلاحی، ماحولیاتی اور فوجی اخراجات سے متعلق حکمت عملی میں تبدیلی آئی اور نئی سیاسی قوتیں سامنے آئیں۔

> کہ عورتوں کی تشویش عمومی ہے جس سے نمٹنے کا واحد طریقہ یہ ہے کہ دنیا بھر میں صنفی برابری حاصل کرنے کے لئے وہ مردوں کے ساتھ مل کر کام کریں۔ پلیٹ فارم فار ایکشن عورتوں کی صورت حال اور معاملات میں پائے جانے والے بھرپور تنوع کا احترام اور قدر کرتا ہے اور اعتراف کرتا ہے کہ کچھ عورتوں کو با اختیار بننے میں خاص رکاوٹوں کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔[۵]

اطلاعاتی ٹیکنالوجی دنیا کے ابھرتے ہوئے نظام کو چلا رہی ہے

ابلاغی انقلاب قوت اور اختیار کی نوعیت بدل رہا ہے۔ جدید دور میں تجارت اور عمومی قابلیت کے دو ستون ہیں جو پیداوار کے ذرائع اور رابطوں، دونوں کو قابو میں رکھتے ہیں۔ جدید ابلاغی طریقوں نے فاصلوں کو بڑی حد تک مٹا دیا اور ہر شخص کو امکانی طور پر دوسرے کا ہمسایہ بنا دیا ہے۔ اطلاعاتی ٹیکنالوجی کی وجہ سے عالمی سطح پر ابلاغ اتنا ہی آسان ہو گیا جتنا مقامی سطح پر کسی سے بات کرنا ہے۔ اس کے نتیجے میں حکومتیں اور کمپنیاں عالمی سطح پر جارحانہ مقابلوں سے نمٹنے کے لئے اپنی تشکیل نو کر رہی ہیں۔ دنیا بھر کے ممالک کو عالمی سطح پر اور مقامی سطح پر اضافے کے متضاد مطالبات کے دباؤ کا سامنا ہے۔ ابھرنے والا نیا نظام، جسے عام طور پر گلوبلائزیشن (globalization) کا نام دیا جاتا ہے، اختیار اور تعلقات کی نئی قسمیں تجویز کر رہا ہے۔ یقین سے نہیں کہا جا سکتا کہ یہ ابھرتی ہوئی صورت حال انسانیت کے لئے بھلائی لا رہی ہے یا خرابی۔ تاہم یہ ضرور کہہ سکتے ہیں کہ اگر اس نئی ٹیکنالوجی سے فائدہ نہیں اٹھایا گیا تو ہمارا روشن مستقبل ہماری جہالت کی وجہ سے تاریک ہو جائے گا۔ کیونکہ جدید اطلاعاتی ٹیکنالوجی میں با اختیار بنانے کی خصوصیات پائی جاتی ہیں، اس لئے وہ اکیسویں صدی میں عورتوں کو نئے مواقع فراہم کرے گی۔ لیکن یہ اسی صورت میں ممکن ہوگا جب عورتیں اس سے فائدہ اٹھانے کے لئے تیار ہوں۔

اطلاعاتی ٹیکنالوجی پیچیدہ اور غیر محفوظ ہے

جو ٹیکنالوجی نئی عالمی معیشت کو چلا رہی ہے وہ تیز رفتاری سے آگے بڑھنے والی اور پیچیدہ ہے۔ یہ سرحدوں کو پھلانگ جاتی ہے۔ جوں جوں اس میں ترقی ہوتی ہے یہ نئی صورتیں اور صلاحیتیں اختیار کرتی ہے۔ نتیجتاً افراد، کمیونٹیوں اور قوموں کو اس ٹیکنالوجی میں ہونے والی پیشرفت سے خود کو ہم آہنگ کرنا پڑتا ہے۔ جو افراد، گروہ اور قومیں اس کی ساخت اور قوت کو سمجھتے ہیں وہ اس سے زیادہ فائدہ اٹھا سکتے ہیں۔ وہ لوگ پیچھے رہ جائیں گے جو اطلاعاتی ٹیکنالوجی سے واقف نہیں اور اسے استعمال کرنا، بنانا یا نصب کرنا نہیں جانتے۔ یہ نئی ٹیکنالوجی انسانی تکلیف سے لاتعلق ہے اور اس وقت تک انسانی ہمدردی کو جگہ نہیں دیتی جب تک ہم اسے بروئے کار نہیں لاتے۔ کیونکہ اطلاعاتی ٹیکنالوجی طاقت اور اختیار پیدا کرتی ہے اس لئے یہ انسانی کمزوریوں کی مخالف ہے۔ ہم اس کے منفی نتائج پر شکایت یا درخواست گزاری کے ذریعے قابو نہیں پا سکتے۔ ہمیں خود کو اس قابل بنانا ہوگا کہ اس کی قوت کو اپنے فائدے کے لئے حاصل کریں۔ بنیادی طور پر یہ تعلیم کا مسئلہ ہے جس سے نمٹنے کے لئے نئی سوچ ضروری ہے تاکہ ایسی قیادت فراہم کی

۵ Report of the Fourth World Conference on Women." *Covenant for the New Millenium: The Beijing Declaration & Platform for Action* (Beijing, September 4-15, 1955), Santa Rosa, California: Free Hand Books, 1966, pp 7-8

جائے جو کمیونٹی کی سطح پر اتفاق رائے سے فیصلے کرے۔

اطلاعاتی ٹیکنالوجی سب کے لئے بہتر مستقبل کے امکانات پیش کرتی ہے

اطلاعاتی ٹیکنالوجی وہ علم، قیادت اور اتفاق رائے حاصل کرنے میں ہماری مدد کر سکتی ہے جو زندگی میں بہتری لانے کے لئے درکار ہیں۔ نئی اطلاعاتی ٹیکنالوجی دنیا کے تمام حصوں میں قدرے کم خرچ پر منتقل کی جا سکتی ہے، تاکہ محروم افراد اور کمیونٹیاں اپنی زندگی پر اثر انداز ہونے والی قومی اور بین الاقوامی حکمت عملی کی تشکیل میں حصہ لے سکیں۔ بیسویں صدی میں سائنس اور ٹیکنالوجی میں انقلابی پیشرفت ہوئی تھی۔ اس کے نتیجے میں اکیسویں صدی میں انسانی زندگی میں غیر معمولی بہتری آنے کا امکان ہے۔ سائنسی پیشرفت نے بہت سے جان لیوا امراض جڑ سے اکھاڑ پھینکنے، عمروں کو طویل کرنے، کاموں کی نوعیت بدلنے اور ہر ایک کو ستھری زندگی گزارنے کی طاقت دی۔ آج ہم اطلاعات اور علم پیدا اور جمع کر سکتے ہیں اور دنیا بھر میں تیز رفتاری سے اور نسبتاً کم خرچ پر منتقل کر سکتے ہیں۔ باہمی رابطوں اور ابلاغ کی کمی کی وجہ سے ماضی میں ترقی کے حوالے سے جو بنیادی مسائل آڑے آتے رہے، اب ہم ان کو لمبی چھلانگ لگا کر عبور کر سکتے ہیں۔

ڈیجیٹل تقسیم (digital divide) کے خاتمے کی ضرورت

اس عہد میں ہمیں اطلاعاتی امتیاز کا سامنا بھی ہے۔ یہ امتیاز اطلاعات اور معلومات تک غیر مساوی رسائی اور اطلاعات اور علم کو ترقی، صنفی آزادی اور برابری حاصل کرنے کے لئے غیر مساوی اہلیت کا نتیجہ ہے۔ امریکا میں کمپیوٹروں کی تعداد دنیا کے تمام باقی ممالک سے زیادہ ہے[۶] لیکن عورتوں کی سارے جہان میں، اور بالخصوص ترقی پذیر ممالک میں جدید ٹیکنالوجی تک پہنچ مردوں کی نسبت بہت کم ہے۔

یہ ضروری ہے کہ نہ صرف غریب ممالک میں مجموعی طور پر جدید ٹیکنالوجی تک رسائی عام کی جائے بلکہ ان ممالک کی آبادی کے کم ترقی یافتہ حصوں میں بھی، خاص طور سے عورتوں اور لڑکیوں تک یہ ٹیکنالوجی پہنچائی جائے۔ انٹرنیٹ کو دنیا کے تمام لوگوں کے زیر استعمال لانے کے امکان کو بڑھانا لازمی ہے۔ اس میں نہ صرف کمپیوٹر کے ہارڈ ویئر (hardware) اور مشینری کو استعمال کرنا، بلکہ ثقافت، زبان اور کمیونٹی سے متعلق تیار کیا ہوا مواد بھی شامل ہے۔ دنیا میں غیر اہم گردانے ہوئے اور محروم لوگوں کو محض دوسروں کی تیار کی ہوئی اطلاعات کے صارف بن کر نہیں رہنا چاہیئے۔ انہیں خود ایسی معلومات تخلیق کرنی چاہئیں جو وہ اور دیگر افراد استعمال کر سکیں۔ اگر ہم دنیا بھر کے انسانی تجربوں اور دانائی کے تنوع کا حصہ بنیں تو پہلے سے کہیں زیادہ خوشحال ہو جائیں گے۔ اگر ہم سب کو ساتھ لے کر چلیں تو ایسی دنیا تعمیر ہو گی جس میں رہنے والے تمام انسان عزت نفس، خوشحالی، برابری اور انصاف کے ساتھ جیئیں گے۔ ناکامی کی صورت میں ہم ایسی دنیا میں ہی رہیں گے جس پر کبھی فخر نہیں کیا جا سکتا۔

---

۶ United Nations Development Programme (UNDP), *Human Development Report 1999*, New York: Oxford 1999, p.62

قیادت اور سیکھنے والے معاشرے

ہم میں سے زیادہ تر لوگ ایسے معاشروں میں رہتے ہیں جن میں درجہ بندیاں پائی جاتی ہیں۔ یہ معاشرے ہدایت یا حکم پر مبنی ہیں۔ حکم کا مرکز گھر، کمیونٹی، سیاسی میدان یا معیشت ہو سکتی ہے۔ اس حاکمانہ نظام میں سخت تابعداری کے ماحول میں پھلتی پھولتی ہے جو اس کی پرورش کرتی ہے اور اس میں چھپی ہوئی درجہ بندی کی پردہ پوشی بھی۔ ان معاشروں میں با اختیار شخص رضامندی کے ذریعے حکم کو جائز قانونی حیثیت دلواتے ہیں۔ اختیار کی عدم موجودگی میں حاکمانہ تعلق کے حوالے سے ہر فرد منہ زور غنڈہ یا بزدل بن سکتا ہے۔ یہ وہ مثالی تعلق ہرگز نہیں جس کو ہم قائم کرنا چاہتے ہیں۔ البتہ ہم ایک مختلف قسم کے معاشرے کا ضرور تصور کر سکتے ہیں، جس میں سماجی امور میں مرد اور عورتیں حاکم اور محکوم نہ ہوں بلکہ ان کا رشتہ حقیقی معنوں میں ایک دوسرے سے مربوط ہو۔ ہم سیکھنے والے معاشروں میں قیادت کو ایسا وسیلہ سمجھتے ہیں جس کے ذریعے اچھے افراد کی پرورش ہو، جو ایک دوسرے کو ساتھ لے کر چلیں۔ تاہم سیکھنے والے معاشروں کی طرف بڑھنے کے لئے ہمیں اپنے موجودہ مقام سے ہی آغاز کرنا ہوگا۔

اکثر لوگوں کے لئے قیادت کی اصطلاح ایک توانائی، عزم اور طاقت کا نام ہے جو کسی بڑے مقصد کو حاصل کرنے کے لئے استعمال کی جائے۔ وہ شخص قائد ہے جو دوسروں کو اپنے مقصد پر آمادہ کر سکے۔ قیادت کی اس تشریح کو مان لیا جائے تو با اختیار افراد ہی بہتر قیادت مہیا کر سکتے ہیں، تاہم ہمیشہ ایسا نہیں ہوتا۔ مثلاً ہمارا تجربہ بتاتا ہے کہ باپ، افسر، کالج [illegible] اور پیشہ ور افراد اختیار رکھتے ہیں مگر ہمیشہ قائد نہیں ہوتے۔ اس کے برعکس ہمارے اردگرد ایسے افراد بھی ہیں جو بظاہر با اختیار نہیں لیکن ہم محسوس کرتے ہیں کہ وہ قائد ہیں کیونکہ وہ اپنے ماحول کو متاثر کرتے ہیں۔ تو پھر کیا قیادت کوئی ذاتی خوبی ہے یا ایسی خصوصیت جو بعض لوگوں میں پائی جاتی ہے لیکن اوروں میں نہیں؟

کون سی چیز قیادت نہیں ہے

قیادت پر بحث شروع کرنے کا ایک طریقہ یہ ہے کہ اس چیز کا ذکر کیا جائے جو قیادت نہیں ہے۔ آئیے واضح معلومات سے ابتداء کریں۔ اکثر لوگ اس بات پر اتفاق کریں گے کہ قیادت طاقت استعمال کرنے یا زبردستی کرنے کی صلاحیت کا نام نہیں۔ لوگوں کو سزا دینے یا کسی رعایت سے محروم کرنے کی دھمکی دے کر اپنی مرضی کا کام کروانا ممکن ہے۔ باپ اپنے بیٹے کو کلاس میں فیل ہونے یا گھر کے کاموں میں دلچسپی نہ لینے پر سزا کی دھمکی دے سکتا ہے۔ دفتر میں اعلیٰ عہدیدار اپنے ماتحت کو کارکردگی بہتر نہ بنانے تک اضافی الاؤنس (bonus) نہ دینے کی دھمکی دے سکتا ہے۔ شاید ہم محسوس کریں کہ یہ اقدامات کسی صورت حال کا منفی ردعمل ہیں جو پیدا ہی نہ ہوتی اگر قائدانہ صلاحیت استعمال کی جاتی۔ مثال کے طور پر باپ کو بیٹے یا اعلیٰ عہدیدار کو ماتحت کو سزا دینے کی نوبت ہی نہ آتی اگر بہتر سمجھ بوجھ قائم کرنے کے لئے مؤثر ابلاغ کیا جاتا۔

یہ مثالیں ہمیں بتاتی ہیں کہ قیادت اور اختیار دو مختلف چیزیں ہیں۔ نہ تو والدین اور اولاد کے درمیان قانونی صورت میں اور نہ ہی کسی درجہ بند تنظیم کے عہدیدار اور ماتحت کے درمیان روایتی صورت میں قیادت اور اختیار کو ایک سمجھا جا سکتا ہے۔ باپ اپنے بیٹے سے کسی خدمت کا تقاضا کرتا ہے اور بیٹا صرف اس لئے پورا کرتا ہے کیونکہ وہ محسوس کرتا ہے کہ باپ کو تقاضا کرنے کا حق

ہے۔اسی طرح ماتحت اعلیٰ عہدیدار کی ہدایت پر اس لئے عمل کرتی ہے کیونکہ وہ محسوس کرتی ہے کہ عہدیدار کو ہدایت دینے کا حق ہے۔ جب ہم جائز اختیار کے استعمال کی بات کرتے ہیں تو دراصل یہی ہماری مراد ہوتی ہے۔ جائز اختیار طاقت کے استعمال کو غیر ضروری بنا دیتا ہے لیکن قیادت سے مختلف بھی ہوتا ہے۔

ہمارے روزمرہ کے تجربے بتاتے ہیں کہ بعض شخصیتیں اپنا احترام اور مرضی کی تعمیل کراتی ہیں۔ وہ دوسروں کو اپنی ذاتی کشش سے متاثر کرتی ہیں، لیکن یہ کشش قیادت نہیں ہوتی۔ ذاتی کشش اندرونی خصوصیت ہے جو سوائے چند لوگوں کے اکثر افراد میں نہیں پائی جاتی۔اس کے برعکس قیادت ابلاغ یا باہمی رابطوں کی خصوصیت ہے جو امکانی طور پر ہر شخص میں پائی جاتی ہے۔ بہت سے افراد میں ذاتی کشش نہیں ہوتی لیکن وہ بڑے قائد بنتے ہیں۔ چنانچہ قیادت نہ جبر، قانونی یا روایتی اختیار یا ذاتی کشش کا نام ہے، حالانکہ قیادت کے طریق عمل میں یہ ساری صورتیں موجود ہو سکتی ہیں۔ حکم دینے کی حیثیت میں بیٹھے ہوئے افراد قائد ہو بھی سکتے ہیں اور نہیں بھی۔ لہٰذا ہمیں نظریاتی طور پر قائدانہ صورت حال کو حاکمانہ صورت حال اور حاکمانہ ساخت سے علیحدہ رکھ کر دیکھنا ہوگا۔

قیادت اور ابلاغ

قیادت کرنے کا مطلب ابلاغ کرنا ہے۔ قیادت کے وجود کے لئے ہمیں کم از کم ایسے دو افراد کی ضرورت ہے جو کسی نہ کسی طریقے سے ایک دوسرے سے وابستہ ہوں۔ کوئی بھی شخص تنہائی کے ماحول میں قیادت نہیں کر سکتا۔ لہٰذا قیادت باہمی رابطوں کی ایک صورت ہے۔ قیادت کے انداز کا بہت بڑا تعلق ابلاغ کرنے کے انداز سے ہے۔ درجہ بند تنظیم میں ابلاغ یا رابطوں کا نظام زیادہ تر عمودی ہوتا ہے، چنانچہ ایسی تنظیم میں قیادت بھی اوپر سے نیچے کی جانب آتی ہے۔ اعلیٰ عہدیدار اپنے ماتحت کو کام دیتا ہے اور ایک راستہ دکھاتا ہے۔ ماتحت اس راستے پر چلتا ہے اور کام کے نتائج سے اسے آگاہ کرتا ہے۔ یہ نظام سرسری طور پر مؤثر نظر آتا ہے لیکن دراصل مؤثر نہیں ہوتا کیونکہ یہ ایسے تعلقات کو فروغ دیتا ہے جنہیں ہم میں سے اکثر لوگ قبول نہیں کر سکتے۔

سیکھنے والے معاشرے میں ابلاغ یا باہمی رابطے مختلف نمونے اختیار کرتے ہیں۔ یہ ابلاغ عمودی نہیں بلکہ افقی اور ہمیشہ دوطرفہ ہوتا ہے۔ اس کا طاقت یا اختیار سے کوئی تعلق نہیں ہوتا۔ یہ درجہ بندی کو مسترد کرتا ہے اور اس کا اظہار ہمیشہ مکالمے یا آپس کی بات چیت کے ذریعے ہوتا ہے۔ اس میں ہر فرد حصہ لیتی اور سیکھتی ہے۔ اس نظام میں قیادت ابلاغ کے نمونے کی پیروی کرتی ہے۔ ہر فرد ممکنہ قائد اور پیروکار بن جاتی ہے یا یوں کہیے کہ ایسی قائد بنتی ہے جو دوسرے قائدین کے ساتھ مل کر کسی زیر نظر معاملے اور پسند کرنے کے عمل کو سمجھنے کی کوشش کرتی ہے۔ لہٰذا ہر فرد مشترکہ سوچ اور زندگی کے ایسے تصور کے لئے کام کرتی ہے جس میں سب شامل ہو سکیں۔

ممکن ہے کہ شروع میں قیادت کا یہ تصور عجیب نظر آئے مگر دراصل ایسا ہے نہیں۔ ہوسکتا ہے یہ خیالی دنیا کا تصور لگے کیونکہ ہم درجہ بند رابطوں کے عادی ہو چکے ہیں۔ درجہ بند ابلاغ وہ ہے جس سے ہم اپنے گھر، سکول، کام کی جگہ اور عبادت گاہ میں واقف ہوتے ہیں۔ کیونکہ ہماری پرورش اسی طرح ہوئی ہے اس لئے اپنی پرانی عادتوں کے خاتمے کے لئے ہمیں زیادہ تندہی سے کام کرنا

چاہیئے۔ اگر یہ مان لیا جائے کہ مل جل کر کام اور فیصلے کئے جا سکتے ہیں تو ہم بہت مختلف لیکن مفید تعلقات کو جنم دینے والے راستے پر چل پڑیں گے۔ یہ راستہ بہتر مستقبل تخلیق کرے گا۔

سیکھنے والے معاشروں میں قیادت

قیادت متاثر کرنے اور کسی سفر پر جانے کا نام ہے۔ جیسے سفر پر جانے کے لئے مقصد ضروری ہے، اسی طرح قیادت کا تصور بھی ضروری ہے۔ تصور محض نصب العین طے کرنے کا نام نہیں۔ اس میں سچائی کا پہلو شامل ہوتا ہے، ایک مثالی نمونہ اور کامیابی کا تصور جو اچھی طرح انجام دیا جائے تو کیسا لگے۔ چنانچہ قیادت بے مقصد نہیں ہو سکتی۔ اس کی کوئی سمت ضروری ہے ورنہ قیادت نہیں ہو سکے گی۔ لیکن ہم مقصد کی تعریف، سمت کا تعین کرنے اور کامیابی کو جانچنے کے لئے معیار کا انتخاب کیسے کر سکتے ہیں؟ کیا مخروطی (pyramid) نمونے پر عمل کرنا ضروری ہے؟
کیونکہ موجودہ سماجی ماحول میں قیادت عمودی ہے ہمیں ان رہنما خیالات کا ذکر کرنا چاہیئے جن کے ذریعے ہم سیکھنے والے معاشروں میں قیادت کے نئے تصور تک پہنچ سکیں۔

سیکھنے والے معاشروں کو منظم کرنا

اخلاقی قیادت کا انحصار باہمی یقین دہانی پر ہے اس لئے وہ اپنے نتائج تک اس وقت تک نہیں پہنچتی جب تک تصور اور مقصد کھلے نہیں ہوتے۔ انجام اور ذرائع مسلسل بدلتے رہتے ہیں اور کوئی بھی مقصد اتنا مقدس نہیں ہوتا کہ اس کے حصول کے لئے ہر قسم کا ذریعہ استعمال کیا جائے۔ اس کا مطلب یہ نہیں کہ شرکاء اپنی کوئی پختہ رائے نہیں رکھتیں یا مخصوص نتائج کے حصول کے لئے پرعزم نہیں ہوتیں۔ البتہ وہ معاملات کو ایسی نظر سے ضرور دیکھتی ہیں جو درجہ بندی نمونے سے بہت مختلف ہے۔ سیکھنے والے معاشروں میں قیادت خاکہ نیچے دیئے گئے اجزاء پر مشتمل ہو سکتا ہے:

تنظیمی لچک: سیکھنے کی تنظیم میں لچک ہوتی ہے اور وہ سیکھنے کے ساتھ ساتھ بدلتی رہتی ہے۔ قیادت اس وقت وجود میں آتی ہے جب تنظیم اور سیکھنے کے عمل کا رابطہ قائم ہو۔ ایسی صورت میں تنظیم تعمیر اور تعمیر تنظیم بن جاتی ہے۔ اس ماحول میں سیکھنے کے عمل سے نہ صرف خیالات اور برتاؤ بدلتے ہیں بلکہ تنظیم کے ارکان کے رشتوں میں مسلسل ردوبدل بھی ہوتا رہتا ہے۔ سیکھنے والے معاشروں میں تنظیم ان عہدوں کا نام نہیں جو اختیار کے سانچے میں ڈھالے گئے ہوں بلکہ انسانوں کے درمیان حقیقی اور باقاعدہ رابطوں کا نام ہے۔

اختیارات کی باقاعدہ تقسیم: ہم کو بطور تنظیم اور تنظیم کو ہم کے طور پر حاصل کرنے کے لئے ضروری ہے کہ اختیارات کو ترتیب سے پھیلایا جائے۔ اختیارات کی باقاعدہ نشاندہی ختم کرنے کا مطلب افراتفری پھیلانا نہیں۔ البتہ اس کا مطلب یہ ضرور ہے کہ یہ ترتیب ان افراد کے باہمی رابطوں سے ابھرے جن کے رویئے، احساسات اور مہارتیں مکالمے کو ترجیح دیتے ہیں اور مشترکہ معنی

کے قیام کو آگے بڑھاتے ہیں۔

باہمی احترام: سیکھنے والے معاشروں میں قیادت کا انحصار شرکاء کی ایک دوسرے سے برابری اور انسانیت کی سطح پر بات چیت کرنے کی صلاحیت پر ہوتا ہے۔ افقی قیادت میں ان افراد کو بہترین سمجھا جاتا ہے جو گفتگو کے عمل کو اہمیت دیں اور دوسروں سے اختلاف کرنے کے باوجود ان کا اور ان کی رائے کا احترام کریں۔

رضا کارانہ اتفاق: سیکھنے والی تنظیم میں اختیارات غائب نہیں ہوتے بلکہ برقرار رہتے ہیں اور مشترکہ تصور کے حصول میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ تاہم ان اختیارات کی بنیاد رضا کارانہ رضامندی ہوتی ہے، قواعد اور طاقت کے استعمال کی دھمکی نہیں۔ یہ اختیارات حاکمانہ نہیں ہوتے بلکہ مکالمے کے ذریعے ابھرتے ہیں۔

منظم سوچ: سیکھنے والی تنظیم اپنے مختلف حصوں کے باہمی تعلق اور پوری تنظیم اور اس کے حصوں کے درمیان تعلق سے واقف ہوتی ہے۔ وہ منظم سوچ کو فروغ دیتی ہے۔ شرکاء جانتی ہیں کہ ان کی شناخت اور کارکردگی کو اسی وقت اہمیت ملے گی جب انہیں کسی بڑی اکائی کا حصہ سمجھا جائے گا۔ تنظیمی شعور سے مکالمے کو تدبیری سمت ملتی ہے۔ یہ شعور بدلتے ہوئے وقت اور فاصلوں کے پس منظر میں مقاصد کو وسائل سے جوڑتا ہے۔

سیکھنے والے معاشروں کو مختلف حالات کی مناسبت سے منظم کیا جاسکتا ہے جس میں رسمی تنظیمیں شامل ہیں۔ دراصل رسمی تنظیم میں بھی کامیاب ترین قائد وہی ہوتی ہے جو ان ابلاغی مہارتوں کو استعمال کرے جن کی خصوصیات کا خاکہ اوپر دیا گیا ہے۔ مقصد یہ ہے کہ رسمی تعلقات کو اس طریق عمل کے ساتھ جوڑا جائے جو سیکھنے والے معاشرے کی جانب ہماری رہنمائی کرتا ہے۔

سیکھنے والے معاشروں میں قیادت کی اخلاقیات

ہم پہلے ہی اس بات پر زور دے چکے ہیں کہ قیادت نہ تو طاقت ہے اور نہ ہی اختیارات یا حکم دینے کا نام بلکہ کسی مخصوص حوالے میں دوسروں سے تعلق اور رابطوں کا اظہار ہے۔ سیکھنے والے معاشرے میں قیادت کے استعمال کے لئے ایک مناسب خاکہ بنانا ضروری ہے۔ اس خاکے میں وہ تمام نکات شامل ہوں گے جن کا تذکرہ ہم نے اوپر کیا۔ تاہم ایسا خاکہ بناتے ہوئے فرض کرلیا جاتا ہے کہ کچھ رویئے، خصوصیات اور رجحانات پہلے ہی سے موجود ہیں جو اسے بنانے اور قائم رکھنے میں کام آئیں گے۔ دراصل ان رویوں، خصوصیات اور رجحانات کو سیکھنا پڑتا ہے۔ یہ سب سیکھنے کے عمل کو قیادت کے طور پر یا قیادت کو سیکھنے کے عمل کے طور پر منظم کرنے کا حصہ ہیں۔ اس طریق عمل اور اس کے حاصل کو قیادت کی اخلاقیات کہا جاتا ہے۔

آیئے ایک سادہ سے مشاہدے سے ابتداء کریں۔ کچھ افراد سمجھتے ہیں کہ لوگ بنیادی طور پر سست ہوتے ہیں اور جب تک ان پر دباؤ نہ ڈالا جائے وہ نہ کام کرتے ہیں اور نہ مطلوبہ نتائج دیتے ہیں۔ بعض دوسرے افراد کو یقین ہے کہ لوگ اپنی فطرت کے اعتبار سے پیداواری اور تخلیقی صلاحیتوں کے مالک ہیں اور کام کرنا چاہتے ہیں۔ انہیں ایسا دوستانہ ماحول درکار ہے جس میں رکاوٹیں ان کی

تخلیقی صلاحیت کو متاثر نہ کریں۔ یہ دو مختلف آرا صرف نقطہ نظر کا فرق نہیں ظاہر کرتیں بلکہ دنیا کو دیکھنے کے دو متضاد طریقے ہیں۔ پہلا نقطہ نظر درجہ بندی کو جنم دیتا ہے، دوسرا نقطہ نظر ٹیموں کے لئے زیادہ موزوں ہے جو مکالمے اور ابلاغ کی حوصلہ افزائی کرے۔ اگر ہم سیکھنے والے معاشروں میں قائدانہ خصوصیات کی نشوونما چاہتے ہیں تو واضح طور پر ہماری تنظیم کو ایسی ذاتی خوبیوں کی حوصلہ افزائی کرنی چاہیے جو دوسری قسم کا نقطہ نظر پیدا کرتی ہوں۔ مگر سوال یہ اٹھتا ہے کہ ہم دوسری قسم کے نقطہ نظر کی حوصلہ افزائی کیسے کر سکتے ہیں؟ جو قیادت ہم چاہتے ہیں اس کی خصوصیات کے اجزاء کیا ہیں؟

دوسروں کے ساتھ رویے: دوسروں کے ساتھ ہمارے رویوں کی بہت اہمیت ہے۔ ہمیں دوسروں کو اچھے اور مخلص انسانوں کے روپ میں دیکھنا ہوگا۔ یہ بھی سوچنا ہوگا کہ وہ بہتر افراد بننا چاہتے ہیں اور صرف شہرت کے لئے نہیں بلکہ اس تصور کو پورا کرنے کے لئے محنت کرتے ہیں جو انہیں کام کرنے پر اکساتا ہے۔ یہ لوگ چاہتے ہیں کہ ان کی شناخت ایک مکمل انسان کی ہو۔ ہو سکتا ہے ہمارا رویہ ہمیں دوسروں کو سمجھنے سے روکتا ہو لیکن یہ ضرور ظاہر کرتا ہے کہ ہم خود کس قسم کے انسان بننا چاہتے ہیں۔ ہمیں خود پر قابو پانے کے لئے عاجز اور سیکھنے کے قابل بننا چاہیے اور اپنے رویے میں لچک پیدا کرنی چاہیے۔

اقدار کے ساتھ وابستگی: درست اقدار کو فروغ دینا اور خود کو ان سے وابستہ کرنا ضروری ہے۔ درست قدروں سے ہمارا مطلب وہ اعلیٰ ترین اقدار ہیں جو ہمیں خود سے نکل کر دوسروں سے مل جل کر اس دنیا کو بہتر جگہ بنانے پر راغب کرتے ہیں۔ قدروں سے وابستگی ہی ہمارے مشترکہ کام کو اہمیت دیتی ہے اور اس طرح ہم اپنے کام کے نتائج کو ایک عظیم تر اور وسیع مقصد سے جوڑ سکتے ہیں۔ یہ وابستگی ہمیں اس قابل بناتی ہے کہ اپنی ذات سے نکل کر کسی بڑے اصول کی حمایت کریں۔

دوسروں کی ضرورت کے بارے میں احساس: سیکھنے والے معاشروں میں قیادت کی اخلاقیات کا نہ صرف یہ تقاضا ہے کہ ہم دوسروں کی خدمت کریں بلکہ یہ بھی کہ خدمت کرنے کا جذبہ رکھتے ہوں۔ بعض اوقات اسے ملازم کی قیادت (servant-leadership) بھی کہا جاتا ہے۔ لیکن محض خدمت کرنے کی خواہش ہی کافی نہیں۔ ہمیں یہ بھی سیکھنا ہوگا کہ دوسروں کی ضروریات کا احساس کیسے کیا جاتا ہے۔ ہمیں دوسروں کے لئے ہمدردی پیدا کرنے اور دنیا کو ان کی نظروں سے دیکھنے کی صلاحیت کو بہتر بنانا ہوگا۔ یہ سب کچھ کرنے کے لئے ہمیں اپنے تعصبات اور ناپسندیدگی کے جذبات پر قابو پانا ہوگا، تنقیدی فیصلوں سے گریز کرنا اور اپنے خیالات دوسروں پر مسلط نہ کرنا بھی سیکھنا ہوگا۔ تنوع کو قبول کریں، غصے پر قابو رکھیں، دوسروں کی اچھائی اور ہنر کو پہچانیں اور معاف کرنا سیکھیں۔

کامیابی بطور انسانی ترقی: سیکھنے والے معاشروں کی خصوصیت کامیابی کو نیا مفہوم دیتی ہے۔ تاہم یہ کامیابی کا مفہوم اسی وقت اچھا محسوس ہوتا ہے جب سیکھنے کے قوانین کو مضبوط بنایا جائے۔ یہ کامیابی اور کارکردگی کو انسانی بہتری کے امکانات سے جانچتی ہے۔ خدمت پر زور دیتے ہوئے یہ فرض کرتی ہے کہ صداقت، خلوص اور وعدہ پیدا کرنا کارکردگی بڑھانے کا بہترین طریقہ ہے۔

- دیکھیے Larry C. Spears, ed., *Insights on Leadership: Service, Stewardship, Spirit and Servant Leadership*, New York: John Wiley, 1998

صبر اور استقامت: سیکھنے والے معاشروں میں قیادت کی اخلاقیات قوت برداشت پر زور دیتی ہے۔کوئی بھی شخص قوت برداشت کے بغیر نہ سیکھ سکتا ہے، نہ پڑھا سکتا ہے اور نہ ہی تربیت دے سکتا ہے۔ایسے معاشروں میں قیادت کا درست رویہ اختیار کرنے کے لئے ہمیں مشکلات کا سامنا کرنا اور مصائب جھیل کر خود کو بہتر بنانا ہوگا۔ جرأت، صبر، لگن اور ثابت قدمی کامیاب قائد کے لئے درکار چند خوبیاں ہیں۔

بطور ٹیم کام کرنا: سیکھنے والے معاشروں کی اخلاقیات کا تقاضا ہے کہ ہم ٹیم کی حیثیت میں کام کریں، رابطہ رکھیں اور بہتر بنیں۔بطور ٹیم کام کرنا سیکھنے کے عمل سے گزرتی ہوئی تنظیموں کی خصوصیت ہے۔اس میں دوسروں کا احترام، تنوع کا احساس، فیاضی، اختلاف دور کرنے کی اہلیت، لوگوں کو فیصلے کرنے اور فیصلوں کے نفاذ کے لئے اکٹھا کرنے کے علاوہ تنظیمی سطح پر ٹیم بنانا بھی شامل ہیں۔لیکن بات یہاں ختم نہیں ہوتی بلکہ سیکھنے والے معاشروں میں ہم خود قیادت کی لازمی خصوصیات کو ٹیم کے اندر رہ کر ہی حاصل کرتے ہیں۔

بطور ٹیم سیکھنا: سیکھنے والی تنظیموں میں بطور ٹیم کام کرنے کا تعلیمی عمل شرکاء کو وہ موزوں ذہنی نمونے بنانے میں مدد دیتا ہے جن کے ذریعے وہ مشترکہ معنیٰ اختیار کرتے ہیں۔ذہنی نمونے وہ "تصویریں، مفروضے اور کہانیاں ہیں جو ہمارے ذہن میں اپنے، دوسرے لوگوں، اداروں اور دنیا کے ہر پہلو کے بارے میں پائے جاتے ہیں"۔[۸] یہ ذہنی نمونے منشور (prism) کی طرح کام کرتے ہیں جس کے ذریعے ہم دنیا کو دیکھتے ہیں۔ یہ ہمارے ثقافتی نظریئے کی بنیاد ہیں اور ہماری حقیقت، اقدار اور رشتوں کو جوڑتے ہیں۔کیونکہ ہم تاریخی اعتبار سے درجہ بند ثقافتوں کی پیداوار ہیں، اس لئے ہم میں سے زیادہ تر لوگوں کے ذہنی نمونے سیکھنے والی تنظیموں کے حوالے سے دوستانہ نہیں ہوتے۔لہٰذا ہمیں ان نمونوں کو بہتر بنانا اور ضرورت کے مطابق تبدیل کرنا چاہیئے۔تاہم ذہنی نمونوں کو بدلنا آسان کام نہیں کیونکہ ان کی جڑیں ہماری نفسیات کی گہرائی میں پیوست ہوتی ہیں اور ہم شعوری طور پر ان کا احاطہ یا تجزیہ نہیں کرسکتے۔لیکن ٹیم کی اچھی کارکردگی نمونے کو ہمارے لاشعور سے نکال کر شعور میں لاسکتی ہے، تاکہ ہم اس کا تجزیہ کرسکیں اور ضرورت کے مطابق اسے تبدیل کرسکیں۔ٹیم کی صورت میں سیکھنے میں ایسا مکالمہ شامل ہوتا ہے جو ہم آہنگی (synergy) پیدا کرے، یعنی رابطہ کاری، اتحاد اور تعاون کا ایسا احساس جو اکائی کو حصوں سے بڑا بناتا ہو۔ہم آہنگی کا مطلب یہ نہیں کہ ہر فرد ہر بات پر رضامند ہو بلکہ یہ ہے کہ ٹیم کے ارکان ایک دوسرے کی قدر اور احترام کرنا سیکھ چکے ہیں، لہٰذا وہ ایسی کاروائی میں شامل ہو سکتے ہیں جس کے نتائج پر سب اتفاق کریں۔

---

۸ Peter M. Senge, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard B. Boss and Bryan J. Smith, *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, New York: Currency Doubleday, p. 235.1994,

تفصیل کے لئے مزید دیکھیئے Warren Bennis and Joan Goldsmith, *Synchronicity: The Inner Path of Leadership by Joseph Jaworski*, San Francisco: Barrett-Koehler, 1998 and *Learning to Lead: A Workbook on Becoming a Leader*, Cambridge:Perseus, 1997.

سیکھنے والے معاشروں میں قیادت کا خاکہ

اب تک کی گفتگو کو سیکھنے والے معاشروں میں قیادتی فروغ کے لئے ایک خاکہ سمجھا جا سکتا ہے۔ قیادت بطور سیکھنے کے عمل میں یہ پہلو شامل ہیں:

صنفی شمولیت: مثالی صورت حال میں مرد اور عورتیں اپنے مقاصد کا تعین کرنے، ان کے لئے کام کرنے اور ان کو حاصل کرنے میں حصہ دار ہوتے ہیں جن سے سب کو فائدہ پہنچے۔ یہ کتاب بتاتی ہے کہ ایسی شراکت ممکن ہے اور اسے قائم کرنے کی کوشش کرنی چاہیئے۔ اس طرح وہ سیاسی، سماجی اور اقتصادی خاکے قائم ہوسکیں گے جو بچیوں، مردوں اور خواتین کو فائدہ مند زندگی گزارنے میں مدد دیتے ہیں۔ اس سے ہمیں یہ بھی پتہ چلتا ہے کہ اگر قیادت کے نظریئے کی اچھی طرح وضاحت کی جائے تو ہر فرد قائد بن سکتی ہے۔ اگرچہ کتاب عورتوں پر توجہ دیتی ہے لیکن یہ مردوں کے لئے بھی اتنی ہی مفید ہے۔ دراصل یہ کتاب اسی وقت زیادہ کامیاب سمجھی جائے گی جب مرد بھی اس کو شکل اور معنی دینے میں شریک ہوں۔

ابلاغی: افراد ان معاملات پر ایک دوسرے سے بات چیت کرتے ہیں جنہیں وہ اہم سمجھتے ہیں اور یہ رابطے بھی اہم ہوتے ہیں۔ ان میں ہر فرد شریک ہوسکتی ہے اور حصہ لینے کا یہ عمل اپنی جگہ قیادت بن جاتا ہے۔ اس کتاب کا ایک مقصد یہ دکھانا ہے کہ قیادت کے ذریعے ایک بے صورت ہجوم کو ابلاغی معاشرے میں بدلا جا سکتا ہے۔

بامقصد: ابلاغی معاشرے میں کسی مقصد کا تعین اور اس کی وضاحت کرنا اہمیت رکھتا ہے۔ مقصد کا تعین اور وضاحت کرنا سیکھنے کے عمل میں شراکت ہوتی ہے لیکن ساتھ ساتھ اختیارات کا استعمال بھی۔ وضاحت کی تفصیل سے ہمیں ابلاغی معاشرے کے سیاسی کردار کے بارے میں بہت کچھ معلوم ہوتا ہے۔ یہ ہمیں بتاتی ہے کہ معاشرہ حاکمانہ ہے یا جمہوری، اشراف پرمبنی ہے یا مساوات پسند۔ یہ کتاب مقصد طے کرنے کے ان دو مختلف طریقوں میں تمیز کرنا بھی سکھاتی ہے۔

جمہوری اور مساوی: ابلاغی اور مل جل کر کام کرنے والے معاشرے میں لوگ ایک دوسرے کی بطور انسان عزت اور قدر کرتے ہیں۔ جو طریق عمل ظاہر کرتا ہے کہ مقصد کا تعین کرنے والے کس طرح ایک دوسرے کا احترام کرتے ہیں، وہی قیادت کی نوعیت اور خوبی ظاہر کرتا ہے۔ اس کتاب کی کوشش یہ بھی ہے کہ مقاصد پیش کرنے کا عمل جمہوری اور مساوی ہو خواہ ہمارا معاشرہ ممتاز طبقوں اور جابریت کی جانب مائل ہی کیوں نہ ہو۔

ذرائع کے بارے میں احساس: دنیا بھر میں ایک جانا پہچانا اخلاقی اصول رائج ہے کہ "نتائج ذرائع کی توجیہہ نہیں بن سکتے"۔ اس اصول کا مطلب یہ ہے کہ بااخلاق لوگ اپنا مقصد حاصل کرنے کے لئے بھی غیر اخلاقی طریقے استعمال نہیں کرتے خواہ وہ مقصد کتنا ہی اہم یا فوری کیوں نہ ہو۔ دوسری جانب ذرائع اور نتائج میں ایک قریبی تعلق بھی پایا جاتا ہے۔ حقیقی مقصد اس وقت تک نہیں چنا جا سکتا، جب تک حقیقی یا امکانی طور پر موجود مادی اور انسانی وسائل کا مکمل جائزہ نہ لیا جائے۔ اگر ہم اپنے وسائل کا دیانتداری سے مکمل جائزہ نہیں لیتے تو غیر حقیقی منزل کی طرف رواں دواں ہو جاتے ہیں۔

سیکھنے والے معاشرے میں ہی بہترین تعبیر: اس کتاب میں ہم سیکھنے والے معاشرے کی مکمل تعریف نہیں پیش کرنا چاہتے۔ تاہم عمومی طور پر کہہ سکتے ہیں کہ اس معاشرے کا خاکہ "قیادت کو سیکھنے کے عمل" کے طور پر فروغ دیتا ہے اور اس میں کچھ ایسی خصوصیات شامل ہیں جو اوپر بیان کی گئی ہیں۔ اب یہ خصوصیات کیا صورت اختیار کرتی ہیں، اس کا انحصار اس معاشرے کی ثقافت پر ہے جہاں ایسی قیادت کو فروغ دینے کی کوشش جاری ہو۔

اس کتاب کا بڑا مقصد یہ دعوت دینا ہے کہ ہم قیادت کو سیکھنے کے عمل کے طور پر توجہ اور تخلیقی نظر سے دیکھیں اور ان امکانات پر غور کریں جو یہ عورتوں کے لئے مہیا کرتا ہے۔ قیادت کا یہ نظریہ اس کتاب کے تمام سیشنوں میں موجود ہے۔

ورکشاپ میں ابلاغ کرنا
سہولت کاری کے رہنما اصول

یہ رہنما اصول آپ کی مدد کریں گے تاکہ آپ بحیثیت ورکشاپ سہولت کار یا رابطہ کار، سیکھنے کے حوالے سے ورکشاپ سیشن کے مقاصد سے واقف ہوں اور گفتگو اور مشقوں میں سہولت فراہم کر کے اپنے مقاصد حاصل کر سکیں۔ سہولت کار کے طور پر آپ کا کام سیکھنے کے عمل کے ہر سیشن میں نگرانی کرنا اور اس کی سمت درست رکھنا ہے۔ روایتی استاد یا تربیت دینے والے شخص کے برعکس آپ کی یہ ذمہ داری نہیں ہے کہ آپ گروپ کو کسی خاص نتیجے یا سوچ کی طرف لے جائیں بلکہ آپ کی ذمہ داری ورکشاپ کے شرکاء کو موقع دینا ہے تاکہ وہ اور آپ خود دوسروں کے خیالات اور تجربوں سے سیکھ سکیں، محفوظ ماحول میں ایک دوسرے سے اختلاف کر سکیں اور اتفاق رائے پیدا کرنے کے لئے مل کر کام کر سکیں۔ لہٰذا آپ کو احتیاط سے مناسب کمرے اور درکار اشیاء کا انتخاب کرنا ہوگا اور سہولت کاری کے ذریعے باہمی احترام، سنجیدہ گفتگو اور مل جل کر کام کرنے کی فضا بنانی ہوگی۔

سیکھنے کے مقاصد

سب کو شامل کرنے والی اور افقی قیادت کا انحصار قیادت کی مخصوص حکمت عملی کو استعمال کرنے کی اہلیت پر ہے جس میں سب سے زیادہ اہم ابلاغ، سننا، اتفاق رائے پیدا کرنا، مشترکہ معنی تخلیق کرنا اور سیکھنے کے لئے شراکت کو فروغ دینا ہے۔ ان حکمت عملی کے بارے میں ورکشاپ کے سیشنوں میں گفتگو کی گئی ہے۔ ہو سکتا ہے ورکشاپ کے دوران آپ ان کے معنی اور اہمیت پر تفصیل سے بات کرنا چاہیں۔

ابلاغ: ہر قسم کی قیادت مؤثر ابلاغ سے شروع ہوتی ہے۔ قائد کے لئے لازم ہے کہ وہ اپنے خیالات اور مقاصد کو دوسروں تک پہنچانے کا ہنر جانتا ہو۔ اچھے قائد وہ ہوتے ہیں جو اچھے مشاہدہ کار، اچھے سننے والے، وضاحت کرنے والے اور اپنی بات دوسروں تک پہنچانے والے ہوں۔ اسی وجہ سے تمام ورکشاپ سیشنوں میں ابلاغی مہارتوں کو مضبوط بنانے پر زور دیا گیا ہے۔ ابتدائی سیشنوں میں ذات اور ذاتی ابلاغی مہارتوں پر توجہ دی گئی ہے جبکہ بعد کے سیشنوں میں ٹیم کے اندر اور اداروں کے درمیان ابلاغ کے معاملے کو دیکھا گیا ہے۔

سننا: دوسروں کے زاویہ نظر اور مقاصد کے بارے میں سننے سے قیادت مضبوط ہوتی ہے۔ سننے کا مطلب محض گردن، سر ہلانا یا مقابل کو سننا نہیں بلکہ ان کی تجاویز اور رائے کی قدر کرنا اور اہمیت دینا بھی شامل ہے۔ مؤثر رہنما کی طرح مؤثر سننے والا وہی ہوتا ہے جو سن کر سیکھ سکتا ہے۔

اتفاق رائے پیدا کرنا: کامیاب قیادت کے لئے اتفاق رائے پیدا کرنا فیصلہ سازی کا اہم طریقِ عمل ہے۔ مکالمے کے ذریعے

گروپ کے افراد، ٹیمیں یا بڑی تنظیمیں ان نکات کو سمجھنے لگتے ہیں جن پر وہ اتفاق کرتے ہیں۔ مختلف تجاویز اور امکانات کے بارے میں باہمی تبادلۂ خیال کے ذریعے ہی تو فیصلے کئے جاتے ہیں۔ جن معاملات پر اختلاف رائے برقرار رہتا ہے ان پر گروپ کارروائی نہیں کرتا۔ اگرچہ بعض اوقات اتفاق پیدا کرنے کا عمل طویل اور مایوس کن ہوسکتا ہے لیکن اس کے نتیجے میں کئے گئے فیصلوں کی ہر فرد حمایت کرتا ہے۔

مشترکہ معنی پیدا کرنا: چھوٹے گروپ اور بڑے ادارے دونوں مشترکہ معنی کی تخلیق سے فائدہ اٹھا سکتے ہیں۔ مکالمے، اتفاق رائے پیدا کرنے اور ساتھ مل کر تجربہ حاصل کرنے سے وہ بنیادی اقدار اور اصول ابھرتے ہیں جن کی تشکیل میں سب کا کردار ہو اور جن میں سب حصہ دار ہوں۔ مشترکہ معنی مقصد طے کرنے کا لچکدار طریقہ ہے جس پر وقت اور گروپ کی نوعیت اثر انداز ہوتے ہے۔ جب کوئی گروپ مشترکہ معنی تخلیق کرتا ہے تو اس کی ہر رکن ایک ایسے خاکے میں کام کرتی ہے جس کی ملکیت اور ذمہ داری میں اس کا حصہ ہو۔

سیکھنے کی شراکت کا فروغ: کسی بھی شراکت کا حاصل اس کی شرکاء کی سوچ اور سرگرمیوں کا اظہار ہے۔ جس ادارے کی ارکان مؤثر انداز میں کام کرتی ہیں، وہ سیکھنے کی شراکت نہیں ہوتا اگر وہ اپنی سرگرمیوں پر سوالات نہیں اٹھاتیں، خود کو بہتر بنانے کے امکانات کا جائزہ نہیں لیتیں یا سیکھے ہوئے سبق دوسروں تک نہیں پہنچاتیں۔ سیکھنے کی شراکت کو ادارہ سازی کے لئے استعمال کرنے کا طریقہ اندرونی اور باہمی ہے۔ اس میں شرکاء اور گروپ دونوں کی وہ آگہی اور سوچ بچار شامل ہیں جو شراکت کے مقاصد اور سرگرمیوں کو آگے بڑھاتے ہیں۔ لہٰذا سیکھنے کی شراکت وہ ہے جو شرکاء کے رابطوں کے ذریعے غور کرنے، جائزہ لینے اور علم حاصل کرنے کی صلاحیت پیدا کرتی ہے اور شراکت کے مقاصد میں تیزی لاتی ہے۔ سیکھنے کی شراکتیں توانا، باہمی رابطوں پر مشتمل اور سیر حاصل ماحول پیدا کرتی ہیں جس میں علم حاصل کرنے کے ساتھ ساتھ انفرادی اور شراکتی اہلیت بڑھتی ہے۔[9]

سہولت کار کا کردار

کامیاب سہولت کار سننے کے عمل پر توجہ دیتی ہے اور ورکشاپ کی شرکاء کے ساتھ ساتھ سیکھتی بھی جاتی ہے۔ بحیثیت سہولت کار آپ کا کام ہے کہ اجلاس بلائیں اور ورکشاپ کی مشقوں کے ذریعے شرکاء کی رہنمائی کریں۔ یہ ضروری نہیں کہ آپ قیادت میں ماہر ہوں یا سب سوالوں کے جواب جانتی ہوں۔ کامیاب تبادلۂ خیال وہ سمجھا جاتا ہے جس میں گروپ کے سب ارکان حصہ لیں۔

گفتگو میں ہدایت دینا: بعض اوقات آپ چاہیں گی کہ گروپ کی بات چیت کو کسی سنجیدہ سوال کے ذریعے نئی سمت دیں۔ آپ کا کام گفتگو کو کسی نتیجے تک پہنچانے کے لئے ہدایت دینا نہیں بلکہ محض مذاکرے کی سمت برقرار رکھنا ہے۔ یہ ذہن میں رکھیئے کہ اس ضمن میں کوئی صحیح آراء نہیں ہوتیں۔ اس طرح آپ ممکن بنا سکتی ہیں کہ گفتگو میں ہر شریک سیکھنے کے عمل میں حصہ لے۔ اچھی سہولت

---

۹ تفصیلی بحث کے لئے دیکھیئے Peter M. Senge, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard B. Ross and Bryan J. Smith, *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, New York: Currency Doubleday, 1994.

کار ایسی پراعتماد اور غیر جانبدار فضا بناتی ہے جس میں ہر فرد بغیر کسی جھگڑے اور خطرے کے دیانتداری سے اپنی رائے کا اظہار کرنے میں آزادی محسوس کرے۔ یہ بھی ضروری ہے کہ شرکاء کو تاکید کی جائے کہ وہ ایک دوسرے سے سنجیدہ لیکن باعزت انداز میں اختلاف کر سکیں۔ اگر تبصروں کے درمیان خاموشی کے طویل وقفے آئیں تو پریشان نہ ہوں۔ ان لمحات کو شرکاء اپنے خیالات جمع کرنے اور مزید گفتگو کرنے کے لئے ذہنی تیاری میں استعمال کر سکتے ہیں۔

بحث پر اکسانا: کتاب کے تمام سیشنوں کے دوران گفتگو اور بحث کو آگے بڑھانے کی غرض سے سوال اٹھائے گئے ہیں۔ سوالات کا مقصد محض قیادت کے مختلف موضوعات تلاش کرنے میں گروپ کی رہنمائی کرنا ہے۔ جب تک گروپ متعلقہ اور مفید بحث میں مصروف رہتا ہے، آپ گفتگو کو اٹھائے گئے سوالات سے ہٹنے دے سکتی ہیں۔ اس کے علاوہ آپ یہ فیصلہ بھی کر سکتی ہیں کہ مشقوں کے لئے دوسرے طریقے اور ترکیبیں استعمال کریں جو اس کتاب میں بیان کی گئی ہیں (مزید تجاویز کے لئے ضمیمہ ب دیکھئے)۔ اگر کچھ شرکاء شرمیلی نظر آئیں اور بولنے سے گھبراتی ہوں تو آپ خود اپنی رائے بیان کیجئے اور ان میں سے کسی ایک سے پوچھئے کہ آپ کی رائے پر تبصرہ کرے۔ اگر آپ گروپ اور اس کے اراکین کی ضروریات کے حوالے سے حساس ہیں تو خوشگوار اور مثبت انداز میں پیش آتی ہیں اور سیکھنے کے عمل میں شریک رہتی ہیں تو آپ مؤثر سہولت کار ہیں۔

ایجنڈے تک محدود رہنا: بعض اوقات بہترین سہولت کار وہی ہوتی ہے جو بحث کے دوران وقت کی پابندی کرے اور گروپ کو یاد دلاتی رہے کہ سیشن کا ایجنڈا کیا ہے۔ اگرچہ ورکشاپ گروپ میں افراد کی تعداد بدلتی رہے گی لیکن شرکاء کو اپنی بات نسبتاً مختصر رکھنے کی ترغیب دینا ہمیشہ تقریباً فائدہ مند ہوتا ہے۔ اس طرح کوئی ایک فرد یا گروہ بحث پر حاوی نہیں ہوگا۔ یہ بالخصوص ان مشقوں کے لئے ضروری ہے جن میں ہر شریک بحث کو مختصر یادداشت گوئی کرنے کا حق ہوتا ہے۔ تاکہ شرکاء اپنے تبصروں کو موضوع کے مطابق رکھیں، آپ کسی ایک کے بجائے سب کو مخاطب کر کے اپنی ہدایت اور تجویز دے سکتی ہیں۔ شرکاء کی حوصلہ افزائی بھی کیجئے کہ وہ دوسروں کی بات غور سے سنیں اور گفتگو کو آگے بڑھائیں۔

ذمہ داری میں شرکت: اگرچہ آپ ہر ورکشاپ سیشن کو مکمل کرنے کی ذمہ دار ہیں لیکن آپ کو ہر گروپ کی رہنمائی کرنے یا ہر بحث میں سہولت کاری کرنے کی ضرورت نہیں۔ ورکشاپ کے دوران ذمہ داری بانٹنا نہ صرف ممکن ہے بلکہ ضروری بھی۔ ایک سادہ قدم یہ ہے کہ شرکاء میں سے کچھ کو رضاکارانہ طور پر گروپ کے لئے نوٹس (notes) لینے پر آمادہ کریں اور کتاب میں سے ہدایات یا بیان اونچی آواز میں پڑھوائیں۔ آپ انہیں سہولت کار بننے کی پیشکش بھی کر سکتی ہیں۔ اگر آپ کسی ایک شریک کو یقین دلا سکتی ہیں کہ وہ نوٹس میں املا کی غلطی یا پڑھنے میں تلفظ کی غلطی سے پریشان نہ ہو تو آپ کی یقین دہانی نہ صرف اس کو مطمئن کرے گی بلکہ دوسری شرکاء کو حوصلہ دے گی کہ وہ نوٹس لیں اور کتاب میں سے پڑھیں۔

بحث میں شامل ہونا: آپ بحث میں حصہ لیں یا نہ لیں یہ فیصلہ آپ کو خود کرنا ہے، تاہم یہ بات ذہن میں رکھیئے کہ کیونکہ آپ ہر سیشن کا اہتمام کر رہی ہیں اور آپ کا کردار اہم ہے اس لئے شرکاء آپ کی رائے اور تجویز کو اضافی وزن دے سکتی ہیں۔ لہٰذا یہ ضروری ہے کہ آپ اپنی مداخلت کو محدود رکھیں۔ اس کے علاوہ اپنی رائے کا اظہار کرتے ہوئے یہ ضرور کہئے کہ یہ آپ کا ذاتی نقطہ

نظر ہے اور زیر غور معاملے پر واحد تناظر نہیں ہے۔۱۰

لطف اٹھانا: یاد رکھیۓ کہ آپ بھی ورکشاپ میں علم حاصل کرنے اور لطف اندوز ہونے کے لئے شامل ہوئی ہیں۔

شرکاء کا کردار

شرکاء بہت سی مختلف وجوہات کی بناء پر ورکشاپ میں شرکت کرتی ہیں اور ان کے خیالات اور توقعات بھی مختلف ہوتے ہیں۔ ان کی پیشہ ورانہ حیثیت یا تجربے سے قطع نظر، ورکشاپ میں شرکاء بیک وقت طالبعلم بھی ہوتی ہیں اور استاد بھی، سیکھنے بھی آتی ہیں اور علم بانٹنے بھی۔ ورکشاپ کے سیشن اسی وقت زیادہ کامیاب ہوتے ہیں جب شرکاء توجہ سے سنیں، سوال پوچھیں اور ایک دوسرے کے مفروضوں کو چیلنج کریں۔ شرکاء کی ذمہ داری ہے کہ وہ بحث میں حصہ لیں، بڑی ٹیموں میں یا ایک دوسرے کے ساتھ مل کر گفتگو کو آگے بڑھائیں اور سیشن کی کارروائی اور کامیابی کو جانچتی رہیں۔ ورکشاپ کے دوران احترام اور شائستگی کی فضا برقرار رکھنے سے ہر شریک مطمئن رہے گی۔

اجلاس کا اہتمام

ہر اجلاس کے لئے تیاری کرنا بہت ضروری ہے۔ ورکشاپ اور اس کے ہر سیشن کے مقاصد اور خود اپنے مقصد کو اچھی طرح سمجھنے کے لئے اس کتاب کے مضمون کا اچھی طرح جائزہ لیکر آیئے۔ یہ ذہن میں رکھیئے کہ آپ کو کس نوعیت کا مواد درکار ہے اور اسے دستیاب کیجیئے۔ ورکشاپ سیشن کسی دفتر، عوامی سہولت حتیٰ کہ نجی گھر اور ہر ایسی جگہ کیا جا سکتا ہے جہاں تخلیہ اور خاموشی ہو اور شرکاء آرام محسوس کریں۔

آپ شرکاء کو ہدایت دے سکتی ہیں کہ وہ اپنے لئے کاغذ اور قلم خود لے کر آئیں یا آپ ان کو یہ اشیاء مہیا کر سکتی ہیں۔ ورکشاپ کے کمرے اور دیگر سہولیات کے مطابق آپ بلیک بورڈ کے لئے چاک یا فلپ چارٹ کے لئے شوخ رنگوں کے مارکر (marker) لاسکتی ہیں ورنہ کاغذ کے بڑے بڑے ورق اور انہیں دیوار پر چپکانے کے لئے ٹیپ کا بندوبست کیجیئے۔ چاک بورڈ، فلپ چارٹ یا کاغذ کے بڑے ورق شرکاء کے سامنے نوٹس لینے کے لئے کام آسکتے ہیں تاکہ پورے سیشن کے دوران شرکاء کے خیالات اور نظریوں کا حوالہ دیا جاسکے۔ بحث کے دوران نمایاں خیالات تحریر کرنا آئندہ حوالوں کے لئے بھی خصوصی طور پر فائدہ مند ہے۔ اس طرح ماضی کے سیشنوں سے رابطہ قائم رکھا جاسکتا ہے۔

اس کتاب میں کچھ ایسی مشقیں شامل ہیں جن کے لئے گروپ کو چھوٹی چھوٹی ٹیموں میں بانٹا گیا ہے۔ اگر تمام شرکاء کے پاس اس کتاب کی کاپی نہ ہو تو ہر ٹیم کے لئے ہدایات کا سیٹ فوٹو کاپی کرایا جاسکتا ہے۔ دوسری صورت یہ ہے کہ آپ یہ ہدایات کاغذ پر بڑے بڑے الفاظ میں لکھیں اور اسے دیوار پر ایسی جگہ چپکا دیں جہاں سے سب اسے دیکھ سکیں۔

---

۱۰ سہولت کاری کی بہترین تعریف کے لئے دیکھیئے: "Part I: Facilitating Learning" in *In Our Own Words*, by Nancy Flowers, Bethesda: Sisterhood Is Global Institute, 1999.

اکثر سیشنوں کا دورانیہ اڑھائی سے تین گھنٹوں تک کا ہونا چاہیئے۔ آپ پینے کے لئے مشروب یا تھوڑا بہت کھانا بھی منگوا سکتے ہیں تاکہ شرکاء مزید اطمینان محسوس کریں۔ یہ بھی ہو سکتا ہے کہ آپ کچھ شرکاء سے رضا کارانہ طور پر کھانا لانے کو کہیں۔ یہ سارے فیصلے آپ کو خود کرنے ہیں۔ وہی فیصلے کیجئے جو آپ بہتر سمجھتی ہوں۔ اگر آپ کے لئے شرکاء کی پسند یا توقعات کے بارے میں فیصلہ کرنا مشکل ہے تو پہلے سیشن میں ان کی ترجیحات معلوم کر لیجئے۔ پیشگی منصوبہ بندی کیجئے تاکہ آپ کو پہلے ہی معلوم ہو جائے کہ کن چیزوں کی ضرورت ہوگی اور سیشن کا انتظام کیسے کیا جائے۔

کچھ چیزیں جن کی آپ کو ضرورت ہوگی

- قلم اور پنسلیں
- کاغذ
- نمایاں تحریر کے لئے کاغذ کے بڑے ورق
- ٹیپ یا ٹیکس (tacks)
- فلپ چارٹ
- رنگین مارکر
- چاک
- ہدایت کی کاپیاں
- گھڑی جس میں وقت واضح طور پر نظر آئے
- وقفے کے دوران پیش کرنے کے لئے مشروب اور کھانا
- پیالیاں، پلیٹیں اور نیپکن

پہلا ورکشاپ سیشن

جب آپ پہنچیں

پہلے سیشن کے لئے جلدی پہنچیئے تاکہ آپ کے پاس اتنا وقت ہو کہ کمرے میں چیزیں آپ کی مرضی کے مطابق رکھی جا سکیں۔ یہ دیکھئے کہ کمرے میں روشنی، حرارت اور تازہ ہوا موجود ہے یا نہیں۔ یہ بھی دیکھئے کہ نشستوں کی ترتیب آپ کی مرضی کے مطابق ہے یا نہیں۔ اگرچہ ضروری نہیں لیکن ورکشاپ کے مذاکروں کا بہترین طریقہ دائرے میں نشستیں لگانا ہے۔ دائرے میں نشستیں لگانے سے ہر ایک کو گروپ کا ایک سا منظر دستیاب ہوتا ہے اور دیکھے اور سنے جانے کا بہترین موقع ملتا ہے۔

جب شرکاء پہنچیں

جب شرکاء پہنچیں تو انہیں محسوس ہونا چاہئے کہ ان کا استقبال خوشی سے کیا جا رہا ہے۔ اگر شرکاء پہلے سے ایک دوسرے کو نہیں جانتیں تو اور بھی ضروری ہے کہ انہیں اپنا استقبال ہوتا محسوس ہو۔ اگر وہ پہلے سے آپ کو نہیں جانتیں تو ان سے اپنا تعارف ضرور کرائیے اور انہیں بتائیے کہ آپ ورکشاپ کی رابطہ کار ہیں۔ اگر کھانا پینا موجود ہو تو اسے اپنی مدد آپ کے تحت پیش کیجئے اور تجویز کیجئے کہ وہ نشست ڈھونڈ کر اپنے برابر بیٹھی ہوئی فرد سے اپنا تعارف کرائیں۔

تعارف: جب سب لوگ پہنچ جائیں تو اچھا ہوگا کہ گروپ میں ہر فرد اپنا رسمی تعارف کرائے۔ اگر شرکاء پہلے سے ایک دوسرے کو جانتی ہوں تو آپ ان سے ورکشاپ میں شرکت کی وجہ اور ان کی توقعات کے بارے میں مختصراً پوچھ سکتی ہیں۔ آپ کو بھی اس ابتدائی بات چیت میں حصہ لینا چاہیئے۔ اس طرح شرکاء کو ایک دوسرے کو جاننے اور آپس میں گفتگو کرنے میں مدد ملے گی۔

وضاحت: پہلے سیشن کے آغاز پر شرکاء کو بتائیے کہ ورکشاپ کے دوران کن امور پر بحث ہوگی اور کیا کچھ سیکھا جائے گا۔ اس کے علاوہ انہیں ہر سیشن کے بنیادی خاکے کے بارے میں بھی بتائیے (نیچے دیکھیئے)۔ سیکھنے کے جن مقاصد پر پہلے گفتگو ہو چکی ہے ان کو بیان کرنے سے آپ کو مدد ملے گی، مثلاً ابلاغ، سننا، اتفاق رائے پیدا کرنا، مشترکہ معنیٰ تخلیق کرنا اور سیکھنے کے لئے شراکت قائم کرنا۔ دوسری صورت میں آپ پوچھ سکتی ہیں کہ گروپ ان خیالات سے کیا معانی اخذ کرتا ہے۔ اس کے علاوہ آپ:

- توجہ دلائیے کہ ہر ورکشاپ سیشن اڑھائی سے تین گھنٹوں کا ہوگا
- ایک مثالی سیشن کا خاکہ پیش کیجئے اور یہ بھی بتائیے کہ وقفہ کب ہوگا
- وضاحت کیجیئے کہ دیگر سرگرمیوں کے علاوہ نوٹس لینے، پابندئ وقت، کتاب سے پڑھنے، بحث کو آگے بڑھانے اور مزید کاروائی کے لئے رضاکاروں کی مدد درکار ہوگی

سیشن کی ساخت: اس کتاب کے سیشن تین حصوں پر مشتمل ہیں: پہلا حصہ قیادت کے لئے خود کو تیار کرنا، دوسرا حصہ دوسروں کے ساتھ ابلاغ کرنا، اور تیسرا حصہ سیکھنے کی شراکت قائم کرنا۔ قیادت سے متعلق سیشن ذاتی بہتری کو گروپ یا ٹیم کی بہتری سے لیکر اچھی قیادت کو اداراتی سطح تک لے جاتے ہیں۔ ہر سیشن کے آغاز پر اس کے اغراض و مقاصد کا مختصر تعارف اور وضاحت کی گئی ہے۔ پہلے سیشن کو کتاب کے پہلے حصے کا تعارف پڑھنے سے شروع کرنا مناسب ہوگا۔ اس کے بعد یہ ضرور پوچھئے کہ کسی کے ذہن میں کوئی سوال تو نہیں ہے۔

ہر سیشن کا خاکہ

ہر سیشن کی ایک ہی بنیادی ساخت ہے، تاہم ہر سیشن میں بالکل ایک سی سرگرمیاں شامل نہیں ہیں۔ ہر سیشن کے مقاصد کے مطابق نیچے دیئے گئے حصے شامل کئے جا سکتے ہیں:

تعارفی حوالہ: ہر سیشن کے مخالف صفحے پر تعارفی باب "قیادت کے تعمیری عناصر" سے ایک حوالہ دیا گیا ہے۔ یہ حوالہ اس سیشن کا مرکزی خیال ظاہر کرتا ہے۔ اسے "قیادت کے تعمیری عناصر" کے باب کے حوالے کے لئے استعمال کیا جا سکتا ہے اور گفتگو شروع کرنے کے لئے بھی۔

سیشن کے مقاصد: ہر سیشن اپنے مقاصد کے اشاروں (bullets) کے ساتھ شروع ہوتا ہے۔ یہ شرکاء کو سیشن میں اٹھائے گئے سوال اور مشقوں کی وجہ سمجھنے اور سوانح عمریوں اور کہانیوں کی مدد سے بحث کو آگے بڑھانے میں مدد دیتے ہیں۔ فیصلہ آپ کا ہے کہ مقاصد کو سیشن کے آغاز پر گروپ کے سامنے پڑھ کر سناتی ہیں، آخر میں سناتی ہیں یا نظر انداز کرتی ہیں۔

شروع کرنے سے پہلے: سیشن ۱، ۹ اور ۱۲ میں سہولت کاروں کی مزید رہنمائی کے لئے ڈبوں کے اندر ہدایت دی گئی ہے۔ یہ ہدایت اور یادد ہانی سہولت کاروں کو ہر ورکشاپ عمل کرنے میں ہر مرحلہ پہ مدد فراہم کرتی ہے۔

سہولت کاری کے لئے تجاویز: ہر سیشن میں سہولت کاری کے حوالے سے تجاویز شامل ہیں جو سیشن کی مشق یا مشقوں اور بعد میں اٹھنے والے سوالات کی وجہ بیان کرتی ہیں۔ اس کے علاوہ سہولت کاری انجام دینے کے طریقوں اور ترکیبوں کے متعلق ہر سیشن سے پہلے علیحدہ ڈبوں میں مزید اشارے ملتے ہیں۔ یہ ڈبے اضافی معلومات کے لئے ضمیمہ ب کے حوالے بھی دیتے ہیں۔

مشق: ہر سیشن میں ایک یا دو مشقیں ہیں جن میں گروپ کے ارکان اکٹھے یا ٹیموں کی صورت میں حصہ لیتے ہیں۔ ان مشقوں کا مقصد قیادت اور ابلاغ کی مخصوص حکمت عملی کو نمایاں کرنا ہے۔ ورکشاپ گروپ کے شرکاء اور ان کی ضروریات کے متعلق اپنے اندازے کی روشنی میں آپ مشقوں میں ترمیم اور تبدیلی کر سکتی ہیں۔ چونکہ اس کتاب کے مضمون کے بارے میں ورکشاپ کے مختلف گروپوں کی سوچ کبھی ایک سی نہیں ہوتی، اس لئے ضروری ہے کہ آپ کے رویئے میں لچک ہو۔ ہر مشق کے بعد بحث کے لئے سوالات دیئے گئے ہیں۔

بحث کے لئے سوالات: بحث کے لئے سوال اس طرح بنائے گئے ہیں کہ ان کے ذریعے کسی خاص موضوع پر تمام شرکاء کے خیالات سامنے لائے جا سکیں۔ ہر سوال کا تعلق اس سے پہلے کئے جانے والے سوال سے جوڑا گیا ہے تاکہ گفتگو آگے بڑھ سکے۔ اگر آپ پہلی مرتبہ قیادتی ورکشاپ میں رابطہ کاری کر رہی ہیں تو اس کتاب کے سوالات کی ترتیب پر چلنا، کم از کم ابتدائی سیشنوں میں، بہتر ہوگا۔ ہوسکتا ہے کہ آئندہ سیشن یا ورکشاپ میں آپ محسوس کریں کہ سوالات کے دوسرے سلسلے یا اضافی سوال زیادہ مثبت نتائج دے سکتے ہیں۔ یہ مکمل طور پر آپ پر منحصر ہے۔ اس کے علاوہ آپ یہ بھی فیصلہ کر سکتی ہیں کہ سہولت کار کے فرائض کوئی رضاکار انجام دے اور ہوسکتا ہے گفتگو بڑھانے کے لئے اس رضاکار کے اپنے ہی خیالات ہوں۔ بحث کو سمت دینے کا کوئی صحیح یا درست سوال نہیں ہوتا۔ بہرحال یہ ضروری ہے کہ گفتگو جاندار، دلچسپ اور مفید رہے۔

گروپ میں سوالات: گروپ میں اٹھائے گئے سوال تمام شرکاء کو مخاطب کرتے ہیں۔ مقصد یہ ہے کہ گروپ میں کسی موضوع پر مختلف آراء یا تجربے سامنے لائے جائیں۔ اگرچہ یہ عمل اسی وقت بہترین نتائج دیتا ہے جب سب شرکاء اس میں حصہ لیں لیکن یہ وضاحت کرنا بھی اہم ہے کہ کسی کو بولنے پر مجبور نہیں کیا جائے گا۔ گفتگو میں شریک نہ ہونے کی وجوہات کا احترام کرنا چاہیئے۔ اس کے باوجود اگر آپ محسوس کرتی ہیں کہ کوئی شریک بہت کم بولتی ہے یا سرگرمی میں حصہ لینے سے گریز کرتی ہے تو آپ علیحدگی میں اسے سمجھا سکتی ہیں۔ اسے یہ احساس دلایئے کہ اس کے خیالات قابل قدر ہیں اور وہ ورکشاپ کے تجربے سے علم حاصل کر رہی ہے۔ اگر ایسا نہیں ہے تو اس کی وجہ دریافت کیجئے اور یہ جاننے کی کوشش کیجئے کہ آپ سیشن کے دوران اس کی ضروریات بہتر انداز میں کیسے پورا کر سکتی ہیں۔ اگر کوئی شریک سیشن سے لطف اندوز نہیں ہوتی یا فائدہ حاصل نہیں کرتی تو اس پر سیشن جاری رکھنے کے لئے دباؤ نہیں ڈالنا چاہیئے۔

گروپ سرگرمیاں: کچھ سیشن کی سرگرمیوں میں گروپ کی تمام ارکان حصہ لیتی ہیں۔ یہ مشقوں سے مختلف ہیں کیونکہ ان میں پورا گروپ اکائی کے طور پر مشترکہ فیصلے کرتا ہے۔ گروپ سرگرمی کا مقصد کسی تنظیم میں ابلاغ کرنے، سننے، اتفاق رائے پیدا کرنے ،تصفیے کرنے اور شراکت کرنے کی مہارتوں کو سیکھنا ہے۔ کچھ شرکاء کے لئے گروپ سرگرمی میں حصہ لینا، اکیلے یا چھوٹی ٹیموں میں کام کرنے سے زیادہ آسان ہوگا۔ دیگر شرکاء کے لئے مشترکہ مشقیں سب سے زیادہ مشکل ہوں گی۔ گروپ سرگرمی کے دوران سہولت کار مسئلے کو مشترکہ طور پر حل کرنے کے لئے گروپ کے ارکان کی مدد کرکے اہم کردار ادا کرتی ہے۔ یہ یاد رکھیئے کہ گروپ سرگرمی کے دوران شرکاء بھی سہولت کار بننے کے لئے اپنی رضا کارانہ خدمات پیش کرسکتی ہیں۔ اگر کوئی سہولت کار یہ ذمہ داری سنبھالتی ہے تو اس کی جگہ آپ رکن کی حیثیت سے گروپ سرگرمی میں حصہ لیجیئے۔

مشاہدات: مشاہداتی سوالات کا مقصد سیشن میں سیکھنے کے عمل اور اس کی ساخت کے بارے میں گفتگو شروع کرنا ہے۔ ان سوالات سے شرکاء کو یہ بتانے کا موقع ملتا ہے کہ سیشن کی مشقوں کے دوران انہوں نے کیسا محسوس کیا اور سہولت کار کو بھی یہ جاننے کا موقع ملتا ہے کہ کس قسم کی مشقیں اور سرگرمیاں گروپ کے لئے سب سے زیادہ مفید ہیں۔

ورکشاپ کا جائزہ لینے کے لئے سوالات: ورکشاپ کے دوران تین مرحلوں پر اس کا جائزہ لیا جاتا ہے اور یہ تین مرحلے پہلا، ساتواں اور آخری سیشن ہیں۔ سیشن کے طریق عمل، ساخت اور مواد کے بارے میں شرکاء کی رائے اور توقعات جاننے کے لئے تین قسم کے سوال کئے گئے ہیں۔ جائزہ لینے کے مرحلے پر سہولت کار / رابطہ کار کی حیثیت میں آپ کو جاننے میں مدد ملتی ہے کہ شرکاء کیا توقع رکھتی ہیں اور ان کی توقعات آپ اور گروپ کیسے پورا کرسکتے ہیں۔ بعض اوقات ورکشاپ کے دائرۂ عمل کو واضح کرنا ضروری ہوتا ہے تاکہ غلط فہمی نہ رہے کہ ورکشاپ میں کن امور پر کام کیا جائے گا۔ جائزہ لیتے ہوئے یاد رکھنا چاہیئے کہ آپ کی ذمہ داری سننا، نوٹس لینا اور شرکاء کی تجاویز اور تبصروں کی روشنی میں آئندہ سیشنوں میں رابطہ کاری کرنا ہے۔ ورکشاپ میں کھلا ذہن، مزاح کا شعور اور لچکدار رویہ رکھیئے تاکہ آپ کو اور شرکاء کو جائزہ لینے سے فائدہ ہو۔

اگلے سیشن کے لئے ہدایت: بعض اوقات سیشن کے آخر میں اگلے سیشن کے لئے ہدایت دی گئی ہے۔ اس ہوم ورک (homework) کا مقصد بوجھ ڈالنا نہیں بلکہ آنے والے سیشن کی مشقوں اور بحث کے لئے شرکاء کو تیار کرنے میں مدد دینا ہے۔ اس کے باوجود ہدایت دینا یا نہ دینا آپ کا اپنا فیصلہ ہے۔ اگر آپ فیصلہ کرتی ہیں کہ ہدایت نہیں دیں گی تو پھر شرکاء کو اگلا سیشن شروع کرنے سے پہلے معمول سے زیادہ وقت دیجیئے۔

ورکشاپ کا اختتام

شرکاء غیر رسمی تقریب یا کسی اور دلچسپ کارروائی کے ساتھ ورکشاپ کا اختتام کرسکتی ہیں۔ نویں یا دسویں سیشن میں آپ گروپ سے کہہ سکتی ہیں کہ وہ سوچنا شروع کرے کہ ورکشاپ مکمل ہونے کو کس طرح منایا جائے۔ پیشگی تیاری اہم ہے تاکہ شرکاء یہ احساس لے کر جائیں کہ ان کی ضرورت اور توقعات کا خیال رکھا گیا ہے۔ آخری سیشن کے بعد، شرکاء کی روانگی سے پہلے، ان سے کہیئے کہ

وہ کتاب کے آخر میں دیا ہوا جائزہ لینے کا فارم پر کریں۔ یہ فارم مستقبل کی ورکشاپوں کو بہتر بنانے اور تبدیل کرنے کے لئے کام آئے گا۔ اس فارم کی اہمیت کی وضاحت بھی کیجیے اور شرکاء کو یقین دلایئے کہ فارم میں دی ہوئی معلومات مکمل رازداری میں رکھی جائیں گی۔ شرکاء کے منتشر ہونے سے پہلے ان سے فارم واپس لینا مت بھولئے۔

قائدانہ صلاحیتیں بہتر بنانا زندگی بھر کا عمل ہے اور شرکاء ورکشاپ ختم ہونے کے بعد بھی اپنی ابلاغی مہارتوں میں تبدیلی لانے، انہیں بہتر بنانے اور مستحکم کرنے کی کوشش جاری رکھیں گی۔ بعض وقت شرکاء چاہتی ہیں کہ چند ماہ بعد پھر ایک سیشن میں مل بیٹھیں تاکہ جو کچھ انہوں نے سیکھا اور اپنی زندگی میں نافذ کیا ہے اسے زیادہ بہتر تناظر میں دیکھ سکیں۔ ورکشاپ کے دوران نئی دوستیاں بھی بنتی ہیں اور شرکاء ایک دوسرے سے دوبارہ ملنے اور رابطے مضبوط بنانے کے موقعے کا خیرمقدم کرتی ہیں۔

آئندہ اقدام کا انحصار خود شرکاء پر ہے۔

ورکشاپ کے سیشن

پہلا حصہ

قیادت کے لئے خود کو تیار کرنا

مذاکروں اور فیصلہ سازی میں موجود ہونے کے باوجود عورتوں کو اپنی بات کہنے یا سنے جانے کا موقع کم ہی ملتا ہے۔ برادریوں کی بیٹھک، ملازمین کے اجلاس یا گھریلو معاملات میں عورتیں موجود ہوتی ہیں لیکن نظر نہیں آتیں۔ ایسا کیوں ہے؟ بلاشبہ اس کے پیچھے بہت سی ثقافتی، تاریخی اور ذاتی وجوہات ہیں۔ بعض عورتوں میں اپنے خیالات اور تاثرات دوسروں کے زیر غور لانے کی فطری صلاحیت ہوتی ہے۔ ہم ان عورتوں سے وہ خصوصیت سیکھ سکتے ہیں جن کی ہم خواہش مند رہتے ہیں۔ کتاب کے اس حصے میں دی گئی مشقوں کا مقصد با اختیار بننے کی خصوصیات اور کامیاب قائد بننے کے ان طریقوں کی نشاندہی کرنا ہے جو ورکشاپ کی ہر شریک کے لئے فائدہ مند ہوں۔ اگرچہ ساری بحث سے تمام شرکاء یکساں فائدہ نہیں حاصل کر سکتیں، تاہم ہر شریک اپنے لئے وہ قائدانہ خوبی اور مہارت چن سکتی ہے جس کو وہ کسی خاص صورت حال میں موزوں سمجھتی ہو۔ اس حصے کا مقصد شرکاء کو اس قائدانہ حکمت عملی کی تلاش میں مدد دینا ہے جس کو وہ پسند کرتی ہوں اور اپنے لئے بہترین سمجھتی ہوں۔

اس حصے میں سیکھنے کی مشقیں اس طرح ترتیب دی گئی ہیں کہ شرکاء گروپ کے اندر خود کا مشاہدہ کر سکیں، اور یہ دیکھ سکیں کہ وہ اور گروپ میں شامل دیگر افراد کس طرح آپس میں رابطہ کرتے ہیں اور کن باتوں سے مکالمے کو زیادہ یا کم حرکت ملتی ہے۔ اگرچہ اس کتاب کی تمام مشقوں کے دوران گروپ کی ہر شریک کا ردعمل معلوم کیا جائے گا لیکن اگر کوئی شریک محسوس کرتی ہے کہ اس کے پاس کہنے کو کچھ نہیں یا وہ اس وقت کچھ کہنا نہیں چاہتی تو اسے خاموش رہنے دینا چاہیے۔

سیکھنے والے معاشروں میں
قیادت کا درست رویہ اختیار کرنے کے لئے
ہمیں مشکلات کا سامنا کرنا اور
مصائب جھیل کر خود کو بہتر بنانا ہوگا
جرأت، صبر، لگن اور ثابت قدمی
کامیاب قائد کے لئے درکار چند خوبیاں ہیں

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۱

قائد کون ہے؟

سیشن کے مقاصد

- ☆ قیادت کی تعریف اور اچھی قائد کی خصوصیات معلوم کرنا
- ☆ شرکاء کے تناظر کو وسعت دینا کہ قائد کون ہے اور کون ہو سکتی ہے
- ☆ ورکشاپ میں سیکھنے کے طریقوں کو زیرِ بحث لانا اور ان کا تنقیدی جائزہ لینا
- ☆ ورکشاپ کے اگلے گیارہ سیشنوں کے لئے شرکاء کی توقعات اور مقاصد جاننا

شروع کرنے سے قبل: کتاب کے "ورکشاپ میں بات چیت شروع کرنا" والے حصے میں کچھ ایسے خیالات بیان کئے گئے جو آپ کو بتاتے ہیں کہ پہلے ورکشاپ سیشن کے لئے پہنچنے پر آپ کو کیا کرنا چاہیئے، جب شرکاء پہنچیں تو کیا کرنا چاہیئے، اور وہ کون سی اشیاء ہیں جن کی آپ کو ورکشاپ کے دوران ضرورت ہوگی۔ ایک مؤثر سہولت کار کی حیثیت میں آپ کا کردار ہے گفتگو کو سمت دینا، بحث پراکسانا، ایجنڈے کو برقرار رکھنا، اپنی ذمہ داری شرکاء کے ساتھ بانٹنا اور بحث میں شامل ہونا۔ لطف اندوز ضرور ہوں۔ یہ مت بھولئے کہ آپ بھی ورکشاپ میں علم حاصل کرنے اور خوش ہونے کے لئے شریک ہوئی ہیں۔

سہولت کاری کے لئے تجاویز

نیچے دی گئی عصمہ خضر کی کہانی با آواز بلند پڑھیئے۔ انہوں نے قائد اور قائدانہ خصوصیات کی جو تعریف دی ہے اس پر تبصرہ کیجیئے۔ جو سوال اٹھائے گئے ہیں وہ گروپ میں بحث کی رہنمائی کر سکتے ہیں۔ کوئی شریک۔سہولت کار ہو یا رضا کار۔ فلپ چارٹ پر یا چاک بورڈ پر اہم نکات لکھ سکتی ہے۔

> سوال و جواب کے ذریعے سہولت کاری یہاں بہتر نتائج دے سکتی ہے۔ سہولت کار ایسے اضافی، عمومی اور کھلے (open-ended) سوال پوچھ سکتی ہے جو نیچے دیئے گئے سوالات کو مکمل کرتے ہوں تاکہ بحث جاری رہے (سہولت کاری کی اس ترکیب پر مزید معلومات کیلئے ضمیمہ ب دیکھیئے)

ایک عورت کے کردار سے فرق پڑ سکتا ہے

عصمہ خضر: انسانی حقوق کی وکیل

"مجھے اس بات کا یقین نہیں کہ میں قائد ہوں لیکن میں جانتی ہوں کہ قائد بننے کا مطلب یہ ہے کہ آپ کسی مسئلے کو زیر غور لانا فوری اور ضروری سمجھتی ہوں اور مخصوص مسائل پر توجہ دلانے کیلئے کوئی کاروائی، مہم یا پروگرام شروع کرنے کی ضرورت محسوس کرتی ہوں۔ اگر آپ کی کمیونٹی کے لوگ واقعی محسوس کرتے ہیں کہ آپ یہ ضرورت پورا کررہی ہیں تو وہ آپ کی حمایت کریں گے اور آپ کو قائدانہ حیثیت دیں گے۔ جب لوگ آپ پر اعتبار کرنا شروع کرتے ہیں تو وہ اپنے مقاصد کے حصول کے لئے آپ کی مدد چاہتے ہیں۔

بیس برس پہلے ایک جوان خوفزدہ اور رنجیدہ عورت میرے دفتر میں آئی اور مجھ سے مدد کی درخواست کی۔ اس نے مجھے بتایا کہ اس کے شوہر نے جبری زیادتی کے نتیجے میں حاملہ ہونے والی ان کی پندرہ سالہ بیٹی کو قتل کر دیا تھا۔ اسے اس دعوے پر صرف چھ ماہ قید ہوئی کہ اس نے لڑکی کو قتل کر کے اپنے خاندان کی عزت بحال کی لیکن اس عورت نے، جو اپنی بیٹی کو عزت سے یاد کرتی تھی، اس سچ کا اعتراف کیا کہ دراصل اس کا شوہر ہی اس کی بیٹی کی عصمت دری کرنے والا شخص تھا۔ اس عورت کو شک تھا کہ اس کے شوہر نے بیٹی کو اس لئے قتل کر دیا کیونکہ بیٹی کا حاملہ ہونا ظاہر ہونے لگا تھا۔ عدالت نے فوری طور پر اس کے شوہر کا موقف تسلیم کر لیا اور معاملے کی چھان بین کرنے کی کوشش ہی نہیں کی۔

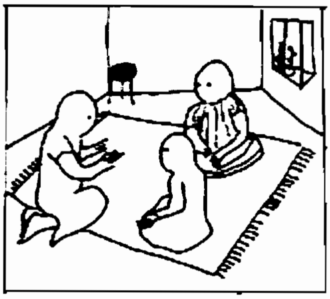
اگرچہ وہ عورت صرف ایک مرتبہ میرے دفتر آئی اور پھر غائب ہوگئی لیکن اس ملاقات کی وجہ سے میں یہ سمجھ گئی کہ عورتیں اور لڑکیاں کس طرح مخصوص قوانین کا شکار بنتی ہیں۔ میں نے محسوس کیا کہ میں اس وقت تک مؤثر وکیل نہیں بن سکتی جب تک میں ان قوانین کو تبدیل کرانے کے لئے بھرپور کوشش نہ کروں جو عورتوں کے خلاف جرائم پر نہ صرف پردہ ڈالتے ہیں بلکہ ان جرائم کی اجازت بھی دیتے ہیں۔ اس عورت نے میری توجہ ایک ایسے مسئلے کی طرف دلائی "یعنی غیرت کے نام پر قتل کا قانون" جسے میں نظر انداز نہیں کرسکی۔

چنانچہ پھر ایسا ہوا کہ غیرت کے نام پر ہونے والے جرائم کے خلاف مہم کی بڑی قائدین میں میرا شمار ہونے لگا حالانکہ میں سمجھتی ہوں کہ اصل قائد وہ عورت تھی جس نے دلیری سے میرے دفتر آکر مجھے حقیقت سے آگاہ کیا۔ اس نے اپنے خوف پر قابو پا کر اپنے شوہر کا جرم بے نقاب کیا اور میری مدد مانگی۔ اس عورت جیسے لوگ ہمیں ان معاملات کا جائزہ لینے پر مجبور کرتے ہیں جن پر ماضی میں ہم نے غور نہیں کیا۔ ہمیں ایسے لوگوں کی پیروی کرتے ہوئے دوسروں کی خدمت کرنی چاہیئے"۔[۱۱]

عصمہ خضر انسانی حقوق کی وکیل اور اردنی خواتین کی یونین کی سابق صدر ہیں۔ انہوں نے اردن میں غیرت کے نام پر ہونے والے جرائم اور عورتوں اور لڑکیوں پر ہونے والے تشدد کے خلاف مہم چلائی ہیں۔

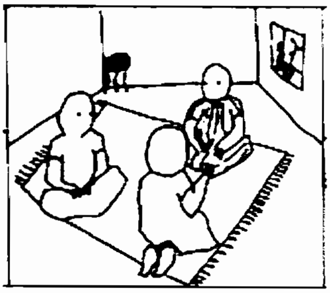
---

۱۱ عصمہ خضر کے ساتھ ڈبلیو ایل پی کے ویڈیو ٹیپ انٹرویو بتاریخ یکم جون ۲۰۰۰ء پر مبنی ہے۔



بحث کے لئے سوالات

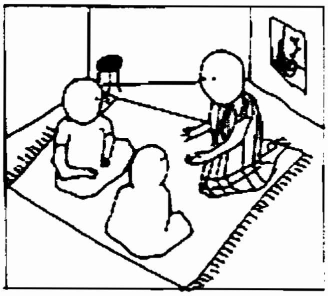
- عصمہ خضر قیادت کی تعریف کن الفاظ میں کرتی ہیں؟
- ان میں کون سی ایسی خوبیاں اور مہارتیں ہیں جو انہیں قائد بناتی ہیں؟
- عصمہ خضر کیسے قائد بنیں؟ کیا ان کی قیادت ذاتی خصوصیت، درپیش صورت حال یا دونوں کا نتیجہ ہیں؟ یا اس کے علاوہ بھی کچھ عناصر ہیں؟
- ایک ماں کو کون سی بات عصمہ خضر کے دفتر آنے پر متحرک کرتی ہے؟ اس عورت نے عصمہ خضر کی زندگی میں کیا کردار ادا کیا؟
- کیا عصمہ خضر اس واقعے کی واحد قائد ہیں؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا کوئی قائد ایک پیروکار بھی ہو سکتی ہے؟ اگر ہو سکتی ہے تو کیسے؟



گروپ کے لئے سوالات

- ورکشاپ میں شریک ہر فرد سے پوچھیے: آپ قیادت کی تعریف کس طرح کرتی ہیں؟ ایک با اصول قائد کی کیا خصوصیات ہیں؟

مشاہدات



- جب گروپ میں ہر فرد سے اس کی رائے پوچھی گئی تو آپ نے کیا محسوس کیا؟ کیا اس وقت آپ کے لئے بات کرنا آسان تھا؟
- کیا آپ نے کوئی ایسی بات بھی سنی جس سے آپ حیران ہوئیں؟
- کارروائی کھینے سے بحث کو بڑھانے میں آپ کو مدد ملی یا اس سے رکاوٹ پیدا ہوئی؟
- اگر آپ آج کی بحث میں سہولت کاری کے فرائض انجام دیتیں تو گروپ کے تمام ارکان کی بحث میں شرکت بڑھانے کے لئے کیا کرتیں؟

ورکشاپ کا جائزہ لینے کے لئے سوالات

گروپ میں نیچے دی گئی بحث کے دوران سہولت کار یا رضا کار چاک بورڈ یا فلپ چارٹ پر نوٹس لیں گی:

- بارہ ورکشاپ سیشنوں کے بعد آپ کیا حاصل کرنا چاہیں گی؟
- کیا آپ کے ذہن میں اس حوالے سے کوئی سوال یا تحفظات ہیں کہ ورکشاپ کے سیشنوں کو کس طرح مرتب کیا جائے؟
- کیا گروپ کی بحث میں شرکت کرنا عام طور پر آپ کے لئے آسان ہے یا مشکل ہے؟ کیا ایسے طریقے ہیں جن کے ذریعے گروپ میں تمام افراد کو پر اعتماد طور پر کھل کر بولنے پر آمادہ کیا جا سکے؟
- اگلے بارہ سیشنوں میں آپ قیادت کے کون سے مخصوص معاملات پر بحث کروانا چاہیں گی؟

تجویز: آپ شرکاء سے کہہ سکتی ہیں کہ وہ اپنا اپنا ردعمل لکھیں یا آپ فلپ چارٹ پر ان کا ردعمل لکھ سکتی ہیں۔ جب شرکاء سیشن ۱۲ کے بعد ورکشاپ کا جائزہ لیں، تو یہ ردعمل ان کو لوٹا دیجیئے تا کہ وہ اندازہ کر سکیں کہ سیشنوں کے دوران قیادت کے بارے میں ان کی سوچ کس طرح تبدیل ہوئی۔

اگلے سیشن کے لئے ہدایت

اگلے ہفتے کے دوران ایک ایسی عورت کے بارے میں سوچیئے جسے آپ قائد سمجھتی ہیں۔ یہ عورت روایتی رہنما ہو سکتی ہے جیسی کوئی سیاسی عہدیدار یا معمولی شخصیت بھی ہو سکتی ہے۔ ایک ایسی شخصیت جس نے اپنی زندگی یا اپنی کمیونٹی میں کسی بنیادی مسئلے پر سوچا ہو اور اس کا حل تلاش کرنے کی کوشش کی ہو۔ دوسرے الفاظ میں شاید آپ محسوس کریں کہ یہ غیر روایتی قائد آپ کے گھر کی کوئی فرد یا آپ کی کوئی دوست ہے۔ اگلے سیشن کے دوران اس قائد کی کہانی پر تین یا چار منٹ کا مختصر خلاصہ پیش کرنے کی تیاری کیجیئے۔ کہانی میں توجہ اس قائد کو پیش آنے والی مشکل مہم پر رکھیئے اور ان خوبیوں اور مہارتوں پر بھی جن کا اظہار اس نے درپیش آزمائش سے نمٹنے کے لئے کیا۔

قیادت کیا ہے؟

صنفی شمولیت: مثالی صورت حال میں مرد اور عورتیں ایسے مقاصد کا تعین کرنے، ان کے لئے کام کرنے اور ان کو حاصل کرنے میں حصہ دار ہوتے ہیں جن سے سب کو فائدہ پہنچے۔

ابلاغی: ہر فرد شریک ہو سکتی ہے اور حصہ لینے کا ہر عمل اپنی جگہ قیادت بن جاتا ہے۔

با مقصد: مقصد کا تعین اور ضاحت کرنا سیکھنے کے عمل میں شرکت ہوتی ہے لیکن ساتھ ساتھ اختیارات کا استعمال بھی۔

جمہوری اور مساوی: ابلاغی اور مل جل کر کام کرنے والے معاشرے میں لوگ ایک دوسرے کی بطور انسان عزت اور قدر کرتے ہیں۔

ذرائع کے بارے میں احساس: دنیا بھر میں ایک جانا پہچانا اخلاقی اصول رائج ہے کہ " نتائج ذرائع کی توجیہ نہیں بن سکتے"۔ اس اصول کا مطلب یہ ہے کہ با اخلاق لوگ اپنا مقصد حاصل کرنے کے لئے کبھی غیر اخلاقی طریقے استعمال نہیں کرتے خواہ وہ مقصد کتنا ہی اہم یا فوری کیوں نہ ہو۔

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۲
میں اپنی زندگی میں کیسے قائد ہوں

سیشن کے مقاصد

☆ ان حالات یا واقعات کا تفصیلی جائزہ لینا جن سے قیادت ابھرتی ہے

☆ اچھی قیادت کی اخلاقیات اور ان خوبیوں کو دریافت کرنا جو کسی قائد کی ایمانداری کو ظاہر کرتی ہیں

☆ قیادت کے اسلوب اور قائدین کے مقاصد کے حوالے سے صنف اور جنس کی اہمیت پر غور کرنا۔ بہت سے لوگوں کے نزدیک جنس عورت اور مرد کا محض حیاتیاتی فرق ہے جبکہ صنف سے مراد عورتوں اور مردوں کے درمیان رویوں، ثقافت اور نفسیات کی وہ خصوصیات ہیں جن کو معاشرہ جنم دیتا ہے

☆ اس بات پر تبادلہ خیال کرنا کہ ورکشاپ کی شرکاء نے کب اور کیسے خود قیادت کی

سہولت کاری کے لئے تجاویز

پہلے سیشن کے آخر میں آپ سے کہا گیا تھا کہ ایک عورت کے بارے میں سوچیں جسے آپ قائد سمجھتی ہیں۔ اس سیشن میں ہر شریک اس قائد کے بارے میں کہانی پیش کرے گی جس سے وہ خود متاثر ہو۔ یہ روایتی قائد کوئی بھی ہو سکتی ہے-- سیاسی عہدیدار یا آپ کی روزمرہ زندگی میں خاندان کی فرد، کوئی ساتھ کام کرنے والی۔ ان مشکلات اور مسائل پر غور کیجئے جن سے اس قائد کو نمٹنا پڑا اور ان خوبیوں اور مہارتوں پر بھی توجہ دیجئے جن کا اظہار اس نے مسائل کو حل کرنے میں کیا۔ اگر کہانی مختصر رہے تو اس بحث کے لئے کافی وقت مل سکے گا جو "قیادت کے مثالی نمونے" والی مشق کے بعد ہوگی۔

> گروپ کو چھوٹی چھوٹی ٹیموں میں تقسیم کرنا اس سیشن کے دوران سہولت کاری کا غالباً سب سے اچھا طریقہ ہے (مزید معلومات کے لئے ضمیمہ ب دیکھئے)۔ جب شرکاء قیادت کے بارے میں اپنی کہانیاں بیان کر رہی ہوں تو ایک رضا کار چاک بورڈ یا فلپ چارٹ پر ان قائدین کی (۱) خوبیاں اور مہارتیں لکھ سکتی ہیں (۲) ان مربوط رشتوں، مثال کے طور پر خاندان، دوست، حبیب، ہمسائے یا ساتھیوں کا اندراج کر سکتی ہیں جنہوں نے ان قائدین کے مقاصد کے حصول میں مددگار ہونے کے حوالے سے اثر ڈالا ہو۔

دوسری مشق میں" کیا صنف سے فرق پڑتا ہے" دو گفتگو پائی جاتی ہیں جو تقریباً ایک سی ہیں۔ پہلی گفتگو چار عورتوں کے درمیان اور دوسری چار مردوں کے مابین ہے۔ اس مشق کا مقصد گفتگو پر شرکاء کے ردعمل کا موازنہ کرنا ہے اور جائزہ لینا ہے کہ خاندان اور کمیونٹی میں صنف کس طرح اختیار اور قیادت کے حوالے سے ان کے خیالات پر اثر انداز ہوتی ہے۔

قائدین کی خوبیاں اور مہارتیں	قائدین کے مددگار مربوط سلسلے

مشق: قیادت کے مثالی نمونے

اس مشق کے لئے تقریباً ایک گھنٹے کا وقت دیجئے

جب ہر شریک کسی ایسی قائد کے بارے میں اپنی کہانی بیان کر لے جس سے وہ متاثر ہے، تو نیچے دیئے گئے سوالات پر غور کیجئے:

- کیا کچھ مرکزی خیال یا حالات مختلف کہانیوں میں بار بار سامنے آئے ہیں؟ وہ کس قسم کے واقعات تھے جنہوں نے ان عورتوں کو اقدام اٹھانے پر مجبور کیا؟
- ان عورتوں میں کس قسم کی قائدانہ خوبیاں یا مہارتیں مشترک تھیں؟
- کیا ان عورتوں کی قائدانہ خصوصیات اس وقت ظاہر ہوئیں جب ان کو مشکل مہم کا سامنا کرنا پڑا؟ یا ان عورتوں میں پہلے سے ہی قائدانہ خصوصیات موجود تھیں؟
- مربوط حلقوں، تنظیموں، اداروں، اور افراد نے ان قائدین کے مقاصد کے حصول میں کس طرح مدد کی؟
- کیا آپ کو یاد ہے کہ آپ نے اپنی زندگی میں کسی مشکل صورت حال کا مقابلہ کیا؟ اس مسئلے سے نمٹنے کے لئے آپ نے کن خوبیوں اور مہارتوں کو استعمال کیا اور مربوط حلقوں نے کیا کردار ادا کیا؟ آپ نے کیا اقدام اٹھائے؟
- کیا ذاتی یا سماجی مسئلہ حل کرنے کے لئے آپ کے تمام اقدام کو توجیہہ کی ضرورت ہے؟ کیا کسی قائد کے اقدام کو "اعلیٰ اخلاقی اقدار" کی عکاسی کرنی چاہئے یا مسئلہ خود ہی توجیہہ کے لئے کافی ہے؟
- آپ کے خیال میں قیادت کی کون سی خصوصیات آپ میں موجود ہیں؟ وہ کون سی اضافی قائدانہ خصوصیات ہیں جن کی آپ خواہشمند ہیں؟
- کیا خاندانی پابندیاں یا سماجی توقعات آپ کی قائدانہ امکانات کی تکمیل کو روکتی ہیں؟
- ان سماجی اور خاندانی توقعات سے بچنے کے لئے آپ کیا حکمت عملی اختیار کر سکتی ہیں؟
- قائدانہ خصوصیات کے فروغ کے لئے آپ اپنی یا دوسروں (دوستوں، ساتھیوں اور خاندان کے افراد) کی حوصلہ افزائی کن اقدام کے ذریعے کر سکتی ہیں؟
- کیا آپ کسی مخصوص سماجی مسئلے سے نمٹنے کے لئے ذاتی ذمہ داری محسوس کرتی ہیں؟
- کیا آپ خود کو قائد کی حیثیت میں دیکھ سکتی ہیں؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا دوسرے لوگ آپ کو قائد تصور کر سکتے ہیں؟

آئندہ ہفتے ان قائدانہ خصوصیات کو اپنے ذہن میں رکھئے جنہیں آپ فروغ دینا چاہتی ہیں اور کوشش کیجئے کہ انہیں کم از کم ایک بار استعمال کریں۔

مشق: کیا صنف سے فرق پڑتا ہے؟

اس مشق کے لئے تقریباً ۴۵ منٹ دیجیے

گروپ میں ہر رضا کار سے کہیئے کہ وہ نیچے کے دو مناظر میں دیئے گئے پانچ کرداروں میں سے کسی ایک کا مکالمہ پڑھے۔ کرداروں کی بات چیت کے دوران صنف کی اہمیت زیر بحث لائیے اور یہ بھی کہ سماجی حیثیت، ایمانداری اور اختیار کے بارے میں صنف کی اہمیت آپ کی رائے کو کس طرح تبدیل کرتی ہے۔ بعد میں دیئے گئے سوالات اس سلسلے میں آپ کی رہنمائی کر سکتے ہیں۔

پہلا منظر

کردار: الماز، انصاف، لینا، فرح اور داستان گو

داستان گو: شہر میں اس ہفتے کے دوران گرم دوپہر کا عالم ہے۔ چار عورتیں ایک درخت کے سائے میں ساتھ بیٹھی ہوئی ہیں۔ ان میں انصاف عمر میں سب سے زیادہ بڑی ہے۔ آج اس کی ساٹھویں سالگرہ ہے اور اس کی بھتیجی لینا اس سے ملنے آئی ہوئی ہے۔ فرح، انصاف کی کریانہ کی دکان پر کام کرتی ہے جبکہ الماز' جو فرح کی سب سے قریبی دوست ہے' مقامی سیاست میں حصہ لیتی ہے اور ٹاؤن کونسل (town council) کی منتخب رکن ہے۔ چاروں عورتیں دوپہر کا کھانا کھا رہی ہیں اور باتیں بھی کرتی جا رہی ہیں۔

الماز: انصاف تمہاری بھانجی بہت ہوشیار اور پر کشش ہے۔ کیا تمہیں کبھی پچھتاوا نہیں ہوتا کہ تم نے شادی نہیں کی؟

انصاف: بھئی پہلی بات تو یہ کہ وہ اتنی بھی ہوشیار نہیں ہے اور میں ابھی اتنی بوڑھی نہیں ہوئی کہ اپنا گھر نہ بسا سکوں۔ فرح سے ہی پوچھ لو، لڑکوں کے ماں باپ اب بھی میری دکان پر آ کر مجھے تجویز دیتے ہیں کہ میں ان کے بیٹے سے مل لوں وغیرہ وغیرہ۔ شادی نہ کرنا میرا اپنا فیصلہ ہے اور میں اسی میں خوش ہوں۔

لینا: چھوڑو بھی خالہ، شادی کی عمر نہیں رہی تمہاری، اور اگر کسی نے تم سے شادی کرنا بھی چاہی تو یا تو وہ بدصورت ہوگا یا پھر بوڑھا ہوگا۔

الماز: لینا ایسی بات نہیں ہے۔ تمہاری خالہ خوشحال عورت ہیں اور میں ایسے کئی مردوں کو جانتی ہوں جو خوشی سے انہیں بیوی بنانا چاہتے ہوں گے۔ اگر تم خود اتنی مقبول ہوتیں تو خوش قسمت کہلاتیں۔

لینا: مجھے لگتا ہے کہ میں بھی خالہ جیسی ہی ہوں، میں بھی شادی نہیں کرنا چاہتی۔ مردوں کی دیکھ بھال بہت مشکل کام ہے اور وہ علاوہ کھانے کے اور خرچ کرنے کے کچھ نہیں کرتے۔ انہیں بہت سے بچے چاہئے ہوتے ہیں۔ مجھے اپنی آزادی پسند

ہے۔ اس کے علاوہ اگر مجھے اپنے شوہر اور بچوں کی دیکھ بھال کرنا پڑی تو ہو چکی میری پڑھائی۔

فرح: لینا بھئی ہوشیار تو تم واقعی ہو۔ تمہاری تعلیم ہی سب سے پہلے آنی چاہیئے۔ مجھے دیکھو، مجھے اپنے بیمار شوہر کا خیال بھی رکھنا پڑتا ہے۔ میں روزانہ تمہاری خالہ کی دکان پر سخت محنت کرتی ہوں اور میرا خیال ہے کہ میرا کام اچھا ہے۔

انصاف: ہاں تم تو واقعی اچھا کام کرتی ہو۔

فرح: کیونکہ میری تعلیم تھوڑی ہے اس لئے میرے پاس آگے بڑھنے کا موقع نہیں ہے۔ میں اتنا پڑھ لکھ سکتی ہوں کہ دکان میں کام کر سکوں لیکن مجھے اپنی موجودہ حیثیت پر ہی قناعت کرنا ہوگی۔ میں انصاف کی بھی بہت شکر گزار ہوں جنہوں نے مجھے اپنی دکان میں ملازمت دی اور جب مجھے اپنے شوہر کی دیکھ بھال کے لئے کبھی جلدی گھر جانا ہو یا چھٹی چاہیے ہو تو وہ برا نہیں مانتیں۔

الماز: علاوہ شکایت کے کچھ نہیں۔ تم عورتوں سے تو مردوں اور کام کے بارے میں صرف شکایت سننے کو ملتی ہے۔ مجھے اپنے شوہر سے محبت ہے، میں اپنی بیٹیوں کو بے حد چاہتی ہوں۔ گھر بسانا اور گھر والوں کی اچھی دیکھ بھال کرنا ہی اصل میں زندگی کا مقصد ہونا چاہیئے۔

فرح: آہ الماز، ابھی تمہاری بیٹیاں چھوٹی ہیں، اس لئے ایسا کہہ رہی ہو، لیکن اس وقت کا انتظار کرو جب وہ بڑی ہو جائیں گی اور اپنے گھروں کی ہو جائیں گی۔ وہ تمہارے بڑھاپے میں تمہارا خیال نہیں رکھ سکیں گی۔ وہ اپنے شوہروں اور بچوں کی دیکھ بھال کر رہی ہوں گی۔ ہاں، میرا بیٹا، وہ تو لاکھوں میں ایک ہے۔

الماز: میرے لئے میری بیٹیاں بھی لاکھوں میں ایک ہیں۔ وہ گھر کے کاموں میں میری اتنی مدد کرتی ہیں۔ جب کبھی میرا شوہر اپنے ماں باپ سے ملنے جاتا ہے اور مجھے سیاسی معاملات پر گفتگو کرنے کے لئے مقامی عہدیداروں کو گھر پر بلانا پڑتا ہے تو وہ خلوص سے ان کی میزبانی کرتی ہیں۔

لینا: اوہو! تو کیا تم اپنے نقش قدم پر چلانے کے لئے ان کی تربیت کر رہی ہو تاکہ وہ بھی تمہاری طرح سیاسی عہدے حاصل کر سکیں؟

الماز: یہ کوئی ناممکن بات تو نہیں ہے (گہرا سانس لیتے ہوئے) لیکن تم جانتی ہو، سیاست بہت بدنما بھی ہو سکتی ہے۔ میں نہیں چاہوں گی کہ وہ بھی اسی سلوک کا سامنا کریں جس کا مجھے اپنی سیاسی زندگی میں کرنا پڑا۔ سچ مانو تو ٹاؤن کونسل عورتوں کے لئے کوئی بہت زیادہ دوستانہ جگہ نہیں ہے۔

انصاف: الماز تم تو خواب دیکھ رہی ہو۔ تمہاری بیٹیوں کو ٹاؤن کونسل میں منتخب ہونے کے لئے کبھی ووٹ نہیں ملیں گے۔ اچھا

تم خود بتاؤ، انہیں کون ووٹ دے گا؟ اور تمہیں بھی ووٹ صرف اس لئے ملے تھے کیونکہ تمہارا باپ جنگ کا ہیرو تھا۔ اب مرد تو تمہاری بیٹیوں کو ووٹ دیں گے نہیں اور عورتیں اپنا ووٹ اپنے شوہروں کے کہنے پر ڈالیں گی۔

الماز: بڑی بی! تم پرانے خیالات کی ہو، وقت بدل رہا ہے۔ تم دیکھو گی کہ سیاست میں میری بیٹیاں اہم کردار ادا کر سکتی ہیں۔ شہر اور بالخصوص تاجر برادری کے حالات کو بہتر بنانے کے لئے ان کے پاس بہت سے خیالات ہیں۔

فرح: الماز میری دوست، اب تم ایک عقلمند اور شاندار عورت کی ناقدری کر رہی ہو۔ باتیں بہت ہو چکیں، چلو انصاف کو سالگرہ کی مبارکباد دیں اور اس کے لئے آنے والے سال میں زیادہ خوشیوں اور خوشحالی کی دعا کریں۔

لینا، فرح، الماز: ہاں، ہاں، ہاں

دوسرا منظر

کردار: محمد، عدنان، عامر، فیصل اور داستان گو۔

داستان گو: شہر میں اس ہفتے کے دوران گرم دوپہر کا عالم ہے۔ چار آدمی ایک درخت کے سائے میں ساتھ بیٹھے ہوئے ہیں۔ ان میں عدنان عمر میں سب سے بڑا ہے۔ آج اس کی ساٹھویں سالگرہ ہے اور اس کا بھتیجا عامر اس سے ملنے آیا ہوا ہے۔ فیصل، عدنان کی کریانہ کی دکان میں کام کرتا ہے جبکہ محمد جو فیصل کا سب سے قریبی دوست ہے، مقامی سیاست میں حصہ لیتا ہے اور ٹاؤن کونسل کا منتخب رکن ہے۔ چاروں مرد دوپہر کا کھانا کھا رہے ہیں اور باتیں بھی کرتے جا رہے ہیں۔

محمد: عدنان تمہارا بھتیجا بہت ہوشیار اور پرکشش ہے۔ کیا تمہیں کبھی پچھتاوا نہیں ہوتا کہ تم نے شادی نہیں کی؟

عدنان: بھئی پہلی بات تو یہ ہے کہ وہ اتنا بھی ہوشیار نہیں ہے اور میں ابھی اتنا بوڑھا نہیں ہوا کہ اپنا گھر نہ بسا سکوں۔ فیصل سے ہی پوچھ لو، لڑکیوں کے ماں باپ اب بھی میری دکان پر آ کر مجھے تجویز دیتے ہیں کہ میں ان کی بیٹی سے مل لوں، وغیرہ وغیرہ۔ شادی نہ کرنا میرا اپنا فیصلہ ہے اور میں اسی میں خوش ہوں۔

عامر: چھوڑو بھی چچا، شادی کی عمر نہیں رہی تمہاری، اور اگر کسی نے تم سے شادی کرنا بھی چاہی تو وہ کوئی بدصورت بوڑھی عورت ہوگی۔

محمد: عامر ایسی بات نہیں ہے۔ تمہارے چچا خوشحال آدمی ہیں اور میں ایسی کئی عورتوں کو جانتا ہوں جو خوشی سے انہیں شوہر بنانا چاہتی ہوں گی۔ اگر تم خود اتنے مقبول ہوتے تو خوش قسمت کہلاتے۔

عامر: مجھے لگتا ہے کہ میں بھی چچا جیسا ہی ہوں، میں بھی شادی نہیں کرنا چاہتا۔ عورتوں کی دیکھ بھال بہت مشکل کام ہے اور وہ

علاوہ کھانے کے اور خرچ کرنے کے کچھ نہیں کرتیں۔ انہیں بہت سے بچے چاہیئے ہوتے ہیں۔ مجھے اپنی آزادی پسند ہے۔ اس کے علاوہ اگر مجھے اپنے بیوی اور بچوں کی دیکھ بھال کرنا پڑی تو ہو چکی میری پڑھائی۔

فیصل: عامر بھئی ہوشیار تو تم واقعی ہو۔ تمہاری تعلیم ہی سب سے پہلے آنی چاہیئے۔ مجھے دیکھو، مجھے اپنی بیمار بیوی کا خیال بھی رکھنا پڑتا ہے۔ میں روزانہ تمہارے چچا کی دکان پر سخت محنت کرتا ہوں اور میرا خیال ہے کہ میرا کام اچھا ہے۔

عدنان: ہاں تم واقعی اچھا کام کرتے ہو۔

فیصل: کیونکہ میری تعلیم تھوڑی ہے اس لئے میرے پاس آگے بڑھنے کا موقع نہیں ہے۔ میں اتنا پڑھ لکھ سکتا ہوں کہ دکان میں کام کر سکوں لیکن مجھے اپنی موجودہ حیثیت پر ہی قناعت کرنا ہوگی۔ میں عدنان کا بھی بہت شکرگزار ہوں جنہوں نے مجھے اپنی دکان میں ملازمت دی ہے اور جب مجھے اپنی بیوی کی دیکھ بھال کے لئے کبھی جلدی گھر جانا ہو یا چھٹی چاہیئے ہو تو وہ برا نہیں مانتے۔

محمد: علاوہ شکایت کے کچھ نہیں۔ تم مردوں سے تو عورتوں اور کام کے بارے میں صرف شکایت سننے کو ملتی ہے۔ مجھے اپنی بیوی سے محبت ہے، میں اپنی بیٹیوں کو بے حد چاہتا ہوں۔ گھر بسانا اور گھر والوں کی اچھی دیکھ بھال کرنا ہی اصل میں زندگی کا مقصد ہونا چاہئے۔

فیصل: آہ محمد، ابھی تمہاری بیٹیاں چھوٹی ہیں، اس لئے یہ کہہ رہے ہو، لیکن اس وقت کا انتظار کرو جب وہ بڑی ہو جائیں گی اور اپنے گھروں کی ہو جائیں گی۔ وہ تمہارے بڑھاپے میں تمہارا خیال نہیں رکھ سکیں گی۔ وہ اپنے شوہروں اور بچوں کی دیکھ بھال کر رہی ہوں گی۔ ہاں میرا بیٹا، وہ تو لاکھوں میں ایک ہے۔

محمد: میرے لئے میری بیٹیاں بھی لاکھوں میں ایک ہیں۔ وہ گھر کے کاموں میں میری اتنی مدد کرتی ہیں۔ جب کبھی میری بیوی اپنے میکے چلی جاتی ہے اور مجھے سیاسی معاملات پر گفتگو کرنے کے لئے مقامی عہدیداروں کو گھر پر بلانا پڑتا ہے تو وہ خوش سے ان کی میزبانی کرتی ہیں۔

عامر: او ہو، تو کیا تم اپنے نقش قدم پر چلانے کے لئے ان کی تربیت کر رہے ہو، تاکہ وہ بھی تمہاری طرح سیاسی عہدے حاصل کر سکیں؟

محمد: یہ کوئی ناممکن بات تو نہیں ہے (گہرا سانس لیتے ہوئے) لیکن تم جانتے ہو، سیاست بہت بدنما بھی ہو سکتی ہے۔ میں نہیں چاہوں گا کہ وہ بھی اسی سلوک کا سامنا کریں جس کا مجھے اپنی سیاسی زندگی میں کرنا پڑا۔ سچ مانو تو ٹاؤن کونسل عورتوں کے لئے کوئی بہت زیادہ دوستانہ جگہ نہیں ہے۔

عدنان: محمد تم تو خواب دیکھ رہے ہو۔ تمہاری بیٹیوں کو ٹاؤن کونسل میں منتخب ہونے کے لئے کبھی ووٹ نہیں ملیں گے۔ اچھا تم خود بتاؤ انہیں کون ووٹ دے گا؟ اور تمہیں بھی ووٹ صرف اس لئے ملے تھے کیونکہ تمہارا باپ جنگ کا ہیرو تھا۔ اب مرد تو تمہاری بیٹیوں کو ووٹ دیں گے نہیں اور عورتیں اپنا ووٹ اپنے شوہروں کے کہنے پر ڈالیں گی۔

محمد: بڑے میاں! تم پرانے خیالات کے ہو، وقت بدل رہا ہے۔ تم دیکھو گے کہ سیاست میں میری بیٹیاں اہم کردار ادا کر سکتی ہیں۔ شہر اور بالخصوص تاجر برادری کے حالات کو بہتر بنانے کے لئے ان کے پاس بہت سے خیالات ہیں۔

فیصل: محمد میرے دوست، اب تم ایک عقلمند اور شاندار مرد کی ناقدری کر رہے ہو۔ باتیں بہت ہو چکیں، چلو عدنان کو سالگرہ کی مبارکباد دیں اور اس کے لئے آنے والے سال میں زیادہ خوشیوں اور خوشحالی کی دعا کریں۔

عامر، فیصل، محمد: ہاں، ہاں، ہاں

بحث کے لئے سوالات

- کیا پہلے اور دوسرے مناظر میں ہونے والی بات چیت پر یقین کیا جا سکتا ہے؟ کن پہلوؤں پر یقین کیا جا سکتا ہے اور کن پر نہیں؟
- کیا آپ سمجھتی ہیں کہ معمر عورت انصاف اب بھی شادی کر سکتی ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟ کیا آپ سمجھتی ہیں کہ معمر مرد عدنان اب بھی شادی کر سکتا ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟ کیا عمر، مالی حیثیت، سماجی رتبہ یا صنف اس سلسلے میں اثر انداز ہو سکتے ہیں؟ کیا یہ اہم ہے کہ انصاف ماں بننے کی عمر سے گزر چکی ہے؟
- انصاف کی بھانجی لینا اور عدنان کے بھتیجے عامر کو شادی یا گھر بسانے اور تعلیم اور پیشہ ورانہ زندگی کے معاملات میں توازن رکھنے کے لئے آپ کیا مشورہ دیں گی؟ کیا آپ کی نصیحت ان دونوں کے لئے مختلف ہوگی؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- اگر آپ الماز کی طرح مقامی عورت سیاستدان ہوتیں تو اپنی بیٹیوں کے لئے مثالی کردار کیسے بنتی؟ آپ انہیں مؤثر رہنما اور بااصول عورتیں بننے کے لئے کیا مشورہ دیتیں؟
- اگر آپ محمد کی طرح مقامی مرد سیاستدان ہوتیں تو اپنی بیٹیوں کے لئے مثالی کردار کیسے بنتی؟ کیا بیٹیوں اور بیٹوں کو مختلف قسم کی مثالیں اور مشورے دیئے جانے چاہئیں؟
- کیا عورتیں اور مرد قیادت کی مختلف مثالوں اور انداز کا مظاہرہ کرتے ہیں؟ ان دونوں کی خوبیاں اور کمزوریاں کیا ہیں؟ کیا ایسے طریقے ہیں جن کے ذریعے عورتیں مردوں سے بہتر قائد بن سکتی ہیں؟ کیا ایسے طریقے بھی ہیں جن کے ذریعے مرد عورتوں سے بہتر قائد بن سکتے ہیں؟
- عورتوں کی زندگی کے تجربے ان اقدار اور مقاصد پر کیسے اثر ڈالتے ہیں جو وہ قیادت کے دوران استعمال کرتی ہیں؟ مردوں کی

زندگی کے تجربے ان اقدار اور مقاصد پر کیسے اثر ڈالتے ہیں جو وہ قیادت کے دوران استعمال کرتے ہیں؟

- کیا آپ مردوں کی ماتحتی میں کام کرنا پسند کریں گی یا عورتوں کی ماتحتی میں؟ کیا اس سے کوئی فرق پڑتا ہے؟ کیا آپ سمجھتی ہیں کہ عورت مینیجر یا اعلیٰ افسر دوسری عورتوں کی ضرورت اور تحفظات سے بہتر طور پر نمٹ سکتی ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا آپ اپنی کمیونٹی میں سیاسی عہدے کے لئے عورت امیدوار کی حمایت کریں گی؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟ کیا آپ سمجھتی ہیں کہ عورت سیاستدان دوسری عورتوں کی ضرورت اور تحفظات سے بہتر طور پر نمٹ سکتی ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا کسی انتظامی بورڈ، مثلاً سکول بورڈ میں، کاروباری انجمنوں میں یا مقامی کونسل میں عورتوں کی زیادہ تعداد ہونے سے بورڈ کی کارکردگی پر اثر پڑے گا؟ یہ فرق پیدا کرنے کے لئے کتنی عورتیں شامل ہونی چاہئیں؟ کیا ۲ فیصد، ۱۰ فیصد، ۳۳ فیصد یا ۵۰ فیصد سے فرق پڑے گا، یا کوئی اور تناسب ہونا چاہئے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟

تصور محض نصب العین طے کرنے کا نام نہیں
اس میں اچھائی کا پہلو شامل ہوتا ہے
ایک مثالی نمونہ اور کام کی تصویر جو اچھی طرح انجام دیا جائے تو کیسا لگے

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۳

میرا واضح تصور کیا ہے؟

سیشن کے مقاصد

- ذاتی واضح تصور (vision) پر بات چیت کرنا
- غور کرنا کہ ذاتی خواب یا تصور کیسے قائد بننے پر مجبور کرتے ہیں
- دریافت کرنا کہ تصور کی وضاحت کرنے کے لئے شخصی بیان کی کیا اہمیت ہے
- تفصیلی جائزہ لینا کہ ذاتی تصور کو الفاظ اور عمل میں کیسے سمویا جائے

سہولت کاری کے لئے تجاویز

چھوٹے قرضوں کے ذریعے بنگلہ دیش میں سماجی اور معاشی خواتین کی صورت حال کو بہتر بنانے کے بارے میں محمد یونس کے تصور کی کہانی کو با آواز بلند پڑھیے۔ گروپ کی صورت میں اس بنیادی مسئلے پر گفتگو کیجیے جو غریبوں کو بالعموم اور عورتوں کو بالخصوص درپیش ہے جس کو سدھارنے کے لئے انہوں نے اپنا تصور مرتب کیا۔ محمد یونس کی کہانی کے نتیجے میں اٹھنے والے سوالات پر غور کرنے کے بعد یہ دیکھئے کہ ورکشاپ کے شرکاء مؤثر تبدیلی لانے کے لئے اپنے اپنے تصورات پیش کریں۔ یہ مشق شرکاء کو ان کے ذاتی واضح تصور کو تشکیل دینے میں مدد دیتی ہے۔

> اگر مشق میں شرکاء کے ساتھ آپ حصہ لیں گے تو وہ اپنا ذاتی تصور ایک دوسرے کے سامنے بیان کرنے میں آسانی محسوس کریں گے۔ (سہولت کاری کی تراکیب پر مزید ضمیمہ ب دیکھیے)

مجھے کوئی وجہ نظر نہیں آتی کہ دنیا میں کوئی شخص غریب ہو

محمد یونس : ماہر معاشیات

محمد یونس ۱۹۷۱ء میں بنگلہ دیش کی آزادی کے نو ماہ بعد امریکا سے واپس آئے۔ وطن آ کر انہوں نے چٹا گانگ یونیورسٹی میں معاشیات پڑھانی شروع کی۔ اس وقت ان کے ہم وطن جنگ اور قحط کے مصائب سے دوچار تھے۔ ان حقائق نے ان کے اس عقیدے کو ہلا دیا کہ عوام کے مسائل کلاس روم سے جاری کی ہوئی تجاویز سے حل ہو سکتے ہیں۔ لہٰذا انہوں نے فیصلہ کیا کہ وہ یونیورسٹی کے قریب واقع گاؤں کے رہنے والوں سے گفتگو کریں گے تاکہ ان کی دشواری اور تکلیف کو سمجھ سکیں۔

وہاں محمد یونس کی ملاقات ایک عورت سے ہوئی جو بانس کے سٹول بنا رہی تھی اور اسی عورت کی مشکل تھی جس نے انہیں غربت کی وجوہات پر دوبارہ غور کرنے پر اکسایا۔ اس عورت کے پاس بانس خریدنے کے لئے کوئی رقم نہیں تھی۔ اسے ایک تاجر سے رقم ادھار لینا پڑتی تھی جو رقم کے بدلے اس کے بنائے ہوئے سٹول منہ بولی قیمت پر خرید لیتا تھا۔ یہ دیکھ کر محمد یونس نے چاہا کہ اس عورت کو وہ چھوٹی سی رقم دیں جو اسے بانس خریدنے کے لئے درکار تھی، لیکن ان کے ذہن میں ایک بڑا منصوبہ بن رہا تھا۔ انہوں نے اپنے ایک طالب علم سے کہا کہ گاؤں کے ان افراد کی فہرست بنائے جنہیں رقم کی ضرورت ہو۔ ان کی حیرت کی انتہا نہ رہی جب انہوں نے دیکھا کہ گاؤں کے سخت محنت کرنے والے ۴۲ افراد کو اپنی تیار کردہ مصنوعات کو مناسب داموں پر بیچنے کے لئے صرف ۲۷ ڈالر کی ضرورت تھی۔ انہوں نے گاؤں والوں کو یہ رقم یہ کہہ کر دے دی کہ جب بھی وہ لوٹا سکیں، یہ رقم لوٹا دیں۔ محمد یونس گاؤں والوں کی مزید مدد بھی کرنا چاہتے تھے۔ انہوں نے یونیورسٹی میں واقع ایک بینک کے مینیجر کو ان دیہاتیوں کی مدد کرنے پر آمادہ کرنا چاہا لیکن مینیجر نے اس خیال کو مسترد کر دیا کیونکہ وہ غریبوں کو، اور بالخصوص غریب عورتوں کو قرضہ لینے کا اہل نہیں سمجھتا تھا۔

محمد یونس نے ہمت نہیں ہاری اور ۱۹۸۳ء میں گرامین بینک قائم کیا جس کے لئے حکومت سے اجازت کے علاوہ ابتدائی طور پر کچھ مدد بھی حاصل کی۔ گرامین بینک نے کاروبار کے لئے غریبوں اور بالخصوص عورتوں کو قرضے دینے شروع کر دیئے۔ ان لوگوں کو قرضہ قبول کرنے پر آمادہ کرنا صبر آزما کام تھا، کیونکہ ان کے معاشرے میں کسی مرد کا عورت سے سرِعام بات کرنا ہی معیوب سمجھا جاتا تھا۔ پہلے پہل تو عورتیں مصر تھیں کہ انہیں کاروبار کرنے کا کوئی اندازہ ہی نہیں اور قرض کی رقم ان کے شوہروں کو دی جائے۔ رفتہ رفتہ محمد یونس پانچ پانچ عورتوں کا گروپ بنا کر انہیں قرضہ لینے پر رضامند کرنے میں کامیاب ہو گئے تاکہ وہ اپنے چھوٹے چھوٹے کاروبار شروع کر سکیں۔ ان عورتوں نے پھر اپنی سہیلیوں کو قرضہ قبول کرنے پر آمادہ کیا۔ جب عورتوں نے اپنے ذمے قرض کی رقم واپس کی تو انہیں اندازہ ہوا کہ وہ اپنی اور اپنے خاندان کی دیکھ بھال کر سکتی ہیں۔ اب جبکہ امدادی پروگرام اور غیر سرکاری تنظیمیں گرامین بینک کے نمونے کو اپنا رہے ہیں تو اس کی کامیابی پر شبہ کرنے والوں کو

محمد یونس یاد دلاتے ہیں کہ "غربت غریبوں کی پیدا کردہ نہیں ہے... بلکہ ان اداروں نے پیدا کی ہے جو ہم نے اپنے ارد گرد بنا رکھے ہیں۔ ہمیں نئے سرے سے ان اداروں کی تعمیر کرنی چاہیئے تا کہ وہ غریبوں کے ساتھ وہ امتیازی سلوک روا نہ رکھیں جو انہوں نے اب روا رکھا ہے"۔ غربت کو کم کرنے کا جو بیڑا محمد یونس نے اٹھایا ہے اس کا دائرہ عالمگیر ہو چکا ہے۔ ان کا کہنا ہے کہ "یہ سب معاشروں کی ذمہ داری ہے کہ اپنے ہر رکن کا احترام یقینی بنائیں... ہم انسانی حقوق کی باتیں بہت کرتے ہیں لیکن انسانی حقوق کو غربت سے نہیں جوڑتے... اگر ہم ایسے ادارے بنائیں جو غریبوں کو خود کار روزی حاصل کرنے کے لئے قرضے مہیا کریں تو انہیں بھی وہی کامیابی حاصل ہوگی جو ہمیں بنگلہ دیش میں ملی ہے۔ مجھے کوئی وجہ نظر نہیں آتی کہ دنیا میں کوئی شخص غریب ہو"۔[۱۲]

محمد یونس گرامین بینک کے بانی ہیں۔ آج گرامین بینک بنگلہ دیش کے ۴۶۰۰۰ دیہاتوں میں کام کرتا ہے۔ اس کے ۲۱ لاکھ قرض دار اور ۱۲۰۰۰ افراد ملازم ہیں۔ گرامین کی طرز کے پروگرام ۵۸ ممالک میں رائج ہیں۔ ۱۹۹۰ء کی دہائی سے گرامین کا دائرہ کار وسیع ہو چکا ہے اور اس میں اب بجلی، انٹرنیٹ اور وائرلیس کے ذریعے رابطے مہیا کرنا شامل ہیں تا کہ بنگلہ دیش کی دیہاتی آبادی با اختیار بن سکے۔

بحث کے لئے سوالات

- وہ کون سی صورت حال تھی جس نے محمد یونس کو ایک نیا تصور تشکیل دینے پر اکسایا؟ غریبوں کو درپیش وہ کون سا فوری مسئلہ ہے جس سے وہ نمٹنا چاہتے تھے؟
- انہوں نے کس حل کی نشاندہی کی؟ انسانی فطرت کے بارے میں کون سے عقیدے نے محمد یونس کو متحرک کیا؟
- محمد یونس اس حل کی تکمیل میں اپنے کردار کو کس روشنی میں دیکھتے ہیں؟ غربت کے خاتمے کے لئے وہ کن قائدانہ خوبیوں کا مظاہرہ کرتے ہیں؟ کیا آپ کو یقین ہے کہ انہوں نے با صلاحیت قیادت کا اظہار کیا؟
- کیا کوئی عورت بھی محمد یونس جیسے مقاصد حاصل کر سکتی تھی؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟ ایسی صورت حال میں آپ کیا کرتیں؟
- کیا محمد یونس کے اوپر دیئے گئے بیانات میں سے کوئی بیان مسئلے، اس کے حل کو اور ان کے اپنے کردار کو مختصر ترین الفاظ میں ادا کرتا ہے؟ کیا اس بیان کو واضح تصور سمجھا جا سکتا ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا وقت گزرنے کے ساتھ ساتھ محمد یونس کے تصور میں تبدیلی آئی تھی؟ اگر آئی تھی تو کیا وہ اہم تھی؟
- آپ کے خیال میں کیا محمد یونس کا رقم ادھار دینے کا تصور بالخصوص عورتوں سے متعلق ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- گرامین بینک کے منظر نامے میں عورتوں کی کس مہارت کا حوالہ دیا گیا ہے؟ کیا یہ مہارت عورتوں کو ان کے روایتی کردار

---

۱۲ محمد یونس اور گرامین بینک کے بارے میں معلومات "Muhammad Yunus, Grameen Bank" in Michael Collopy and Jason Gardner, eds., *Architects of Peace: Visions of Hope in Words and Images*, Navato, CA: New World Library, 2000, pp.77 اور http://www.grameen.org سے لی گئی ہیں۔

یا ان کی روایتی معلومات سے دور کرنے میں مدد دیتی ہے؟
- قرضے دینے کا کون سا نظام عورتوں کی معاشی صلاحیت کو مضبوط بنا سکتا ہے، انہیں با اختیار بنا سکتا ہے اور معاشرے میں ان کے کردار کو مستحکم کر سکتا ہے؟
- کیا محمد یونس کے تصوراتی بیان سے ان کے مقاصد واضح ہوئے؟
- "واضح تصور" سے آپ کیا مراد لیتی ہیں؟
- تصوراتی بیان کیوں اہم ہے؟

مشق: ذاتی واضح تصوراتی بیان مرتب کرنا

اس مشق کے لئے تقریباً ۴۵ منٹ دیجئے

۱. گروپ کو دو یا تین ٹیموں میں تقسیم کر کے ہر ٹیم میں نیچے دیئے گئے امور پر بحث شروع کروایئے: اپنے خاندان یا کمیونٹی میں کسی ایسی صورت حال، کیفیت یا مسئلے کی نشاندہی کیجئے جس کو آپ تبدیل کرنا چاہتی ہوں اور یہ بتایئے کہ آپ ایسی کون سی تبدیلی لانا چاہتی ہیں جس کے ذریعے اس صورت حال، کیفیت یا مسئلے میں بہتری آ سکے؟

۲. ٹیم کی ہر رکن کو ایک یا دو منٹ کا وقت دیا جائے تا کہ اپنی ساتھیوں کو بتا سکے کہ وہ اپنے بیان کردہ مسائل کے حل تک پہنچنے اور اس پر عمل کرنے میں کس طرح شرکت کرنا چاہے گی۔

۳. ہر رکن مختصر بیان لکھے، جس میں ایک یا دو جملے ہوں، جو اس کے تصور کے مطابق تبدیلی لانے میں اس کے اپنے کردار کی وضاحت کرے۔

۴. ورکشاپ کی تمام شرکاء پھر دائرے کی صورت میں اکٹھی ہو جائیں اور سہولت کار سے شروع کرتے ہوئے ہر رکن اپنا ذاتی تصوراتی بیان گروپ کے سامنے پڑھ کر سنائے۔

مشق ختم ہونے پر سہولت کار گروپ میں ہر رکن کا تحریری بیان اپنے پاس جمع کر لے۔ یہ دیکھ لیجئے کہ ہر بیان پر اسے لکھنے والی کا نام ہو کیونکہ یہ سیشن ۷ میں بھی استعمال کئے جائیں گے۔

مشاہدات

- کیا آپ کے لئے اپنا ذاتی بیان مرتب کرنا مشکل تھا؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا ذاتی بیان مرتب کرنے سے آپ کو اپنے مقصد واضح کرنے میں مدد ملتی ہے؟
- کیا آپ کے خیال میں وقت گزرنے کے ساتھ ساتھ آپ کا ذاتی تصور بھی بدل سکتا ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- گروپ کے دوسرے ارکان کے ذاتی بیانات سننا آپ کو کیسا لگا؟
- اپنے واضح تصور کو تحریری شکل دینا یا دوسروں کے سامنے با آواز بلند پیش کرنا کیوں اہم ہے؟

دوسرا حصہ

دوسروں کے ساتھ ابلاغ کرنا

گزشتہ سیشنوں کے دوران ہم نے دیکھا کہ کسی پیغام یا تصور کا مؤثر طور پر ابلاغ کرنے کی صلاحیت رکھنا قیادت کا اہم حصہ ہے۔ جو عورت عصمہ خضر کے دفتر میں مدد حاصل کرنے آئی تھی اس نے اپنے خاندان کے بارے میں اپنے تحفظات مؤثر طور پر بتائے۔ عصمہ خضر اس عورت سے دوبارہ کبھی نہیں ملیں لیکن اس کے الفاظ نے انہیں اپنے ملک میں عورتوں کے بہتر تحفظ کے لئے قانون تبدیل کرنے پر متحرک کیا۔ محمد یونس کے اقتصادی منصوبے کی کامیابی کا دارومدار بھی اس صلاحیت پر تھا کہ وہ اپنے خیالات مختلف قسم کے لوگوں تک کیسے پہنچاتے ہیں۔ محمد یونس کو اپنا تصور گاؤں کی عورتوں سے لے کر سرکاری حکام تک سمجھا کر اس پر قائل کرنا پڑا۔

اس حصے کی مشقیں اچھا ابلاغ کرنے، تصفیہ کرنے اور سننے کے ان پہلوؤں پر غور کرتی ہیں جو قائدانہ صلاحیت کو بڑھا سکتی ہیں۔ ٹیم میں شرکت اور ساتھ کام کرنا ورکشاپ میں شریک افراد کی باہمی مہارتوں پر مبنی ہے۔ بعد میں دی گئی کہانیوں اور سوالات سے ظاہر ہوتا ہے کہ سننا، تصفیہ کرنا اور سمجھوتے کرنا سب اس پر منحصر ہیں کہ اختلاف اور تنوع کو کس طرح باہمی فائدے کے لئے استعمال کیا جا سکتا ہے۔

قیادت کرنے کا مطلب ابلاغ کرنا ہے
قیادت کے وجود کے لئے ہمیں کم از کم ایسے دو افراد کی ضرورت ہے
جو کسی نہ کسی طریقے سے ایک دوسرے سے وابستہ ہوں
کوئی بھی شخص تنہائی کے ماحول میں قیادت نہیں کر سکتا
لہٰذا قیادت باہمی رابطوں کی ایک صورت ہے
قیادت کے انداز کا بہت بڑا تعلق ابلاغ کرنے کے انداز سے ہے

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۴

ہمیں ابلاغ کیسے کرنا چاہیئے

سیشن کے مقاصد

☆ موثر قیادت کے لئے ابلاغ کی اہمیت کا تعین کرنا

☆ غور کرنا کہ متحرک کرتے ہوئے، تعلیم دیتے ہوئے یا تصفیہ کرتے ہوئے دوسروں کو کس طرح قائل کیا جائے

☆ سمجھوتوں کی نوعیت پر بحث کرنا یا مشترکہ موقف تلاش کرنا جس میں تمام فائدے اور نقصان شامل ہوں

☆ شرکاء کے ابلاغ کرنے کے ذاتی انداز کا تجزیہ کرنا

سہولت کاری کے لئے تجاویز

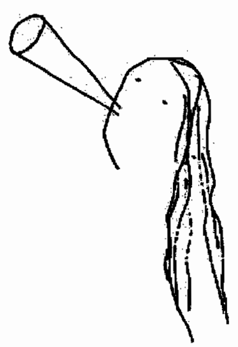
نیچے دی گئی میرین رائٹ ایڈل مین کی تحریر کو با آواز بلند پڑھیئے۔ اس حکمت عملی پر غور کیجیئے جو وہ اپنے قارئین کو امریکا میں بچوں کو تحفظ دینے کی کوشش میں شامل کرنے کے لئے استعمال کرتی ہیں۔ بعد میں اٹھنے والے سوالات گروپ میں بحث کی رہنمائی کر سکتے ہیں۔ سوال کے بعد ایک مشق ہے جس کا مقصد بات کرنے کی انفرادی حکمت عملی کا جائزہ لینا ہے۔

> موضوع پر گہری بحث کی حوصلہ افزائی کے لئے آپ گروپ کو چھوٹی چھوٹی ٹیموں میں بانٹ سکتی ہیں (سہولت کاری کے اس طریقے پر مزید معلومات کے لئے ضمیمہ ب دیکھیئے)

مجھے احساس ہے اور میں خدمت کرنے کے لئے تیار ہوں

میرئن رائٹ ایڈل مین: بچوں کے حقوق کی وکیل

کسی تحریک کو آگے بڑھانا بہت مشکل، حوصلہ شکن اور غیر یقینی ہوتا ہے۔ اس کے لئے ثابت قدمی، اندرونی شخصی حوصلہ اور گہرے عزم کی ضرورت ہے۔ ایک ایسے فرض کی ادائیگی کا شعور درکار ہے جس کے لئے لڑا جاسکے اور سب کچھ قربان کیا جا سکے۔ نظم، توجہ، لمبی مدت کی منصوبہ بندی، فوری کاروائی کرنے اور پیچیدگی اور ابہام کو برداشت کرنے کی اہلیت رکھنا بھی لازمی ہیں۔



بچوں سے متعلق کسی تحریک کی تشکیل میں بہت سے مختلف قسم کے لوگوں کی مختلف قسم کی ضرورتوں، خیالات، دلچسپیوں اور ہنر کے لئے کھلا ذہن چاہیئے بغیر اس اہم مقصد کو نظر انداز کئے کہ " کوئی بچہ پیچھے نہ رہ جائے"۔ ایسی لگن اور فولادی عزم درکار ہیں جو آگے بڑھنے میں اس وقت سہارا دیں جب دوسرے روکنا چاہیں، رکاوٹیں کھڑی کریں، تساہلی کریں اور ہمیں بار بار سیاسی غیر حقیقت پسندی کا طعنہ دیں۔

تحریکیں ایک دن میں وجود میں نہیں آتیں۔ ان کے لئے طویل عرصہ چاہیئے۔ یہ ان مختلف بیجوں سے پھوٹتی ہیں جو مختلف لوگ، مختلف جگہوں پر مختلف اوقات میں بوتے ہیں۔ یہ ان دکھوں کی دین ہوتی ہیں جو نظر اندازی یا مناسب توجہ نہ ملنے کے احساس سے سلگتی، بھاپ بنتی اور ابل پڑتی ہیں۔

بچوں کے لئے تحریک چلانے میں ہر عمر، عقیدے، نسل اور موضوع سے تعلق رکھنے والے ایسے خدمت گذار افراد کی ضرورت ہے جو ایک دوسرے کی کوشش کو مکمل کریں لیکن دہرائیں نہیں، مل کر کام کریں اور آپس میں مقابلہ نہ کریں، بچوں کی خدمت کرنے والے ہوں اور تحریک کو اپنے لئے، اپنی تنظیم کے لئے اور سیاسی مفاد کے لئے استعمال نہ کریں۔

ہمیں اپنا اور دوسروں کا احتساب کرنا ہوگا۔ اپنے الفاظ کو عمل کا متبادل یا ان اقدام کے لئے انجیر کا پتا نہیں بنانا چاہیئے [۱۳] جن سے بچوں کو نقصان پہنچتا ہو۔ ان لوگوں سے نمٹنا پڑے گا جو وعدہ تو کرتے ہیں کہ کوئی بچہ پیچھے نہیں رہے گا لیکن اس عزم کے لئے کام نہیں کرتے یا ایسی حکمت عملی اور بجٹ بناتے ہیں جو بچوں کو پیچھے دھکیلتے ہیں۔ ہر ایسے شخص کی نیت کا امتحان، جو وعدہ کرتا ہے کہ کوئی بچہ پیچھے نہیں رہے گا [۱۴] یہ ہے کہ اس کے اقدام کے نتیجے میں امیر اور غریب یا کمزور اور طاقتور کے درمیان

---

۱۳ انجیر کے پتے کے پیچھے چھپنے کا مطلب کسی شرمناک واقعے کو چھپانا ہے۔

۱۴ انگریزی میں اصطلاح "لٹمس ٹیسٹ" (litmus test) استعمال کی گئی ہے جو کسی بھی صورت حال میں واحد مؤثر عنصر ہوتا ہے۔

فرق کم ہوگا یا زیادہ۔ محض وعدوں کے ذریعے نہ تو بچے کھا سکتے ہیں نہ انہیں چھت کے نیچے پناہ مل سکتی ہے اور نہ ہی وہ تعلیم حاصل کر سکتے ہیں۔ جو بچے بھوکے اور بے گھر ہیں اور ٹوٹے پھوٹے سکولوں میں پڑھنے کی کوشش کرتے ہیں، انہیں مکمل تحفظ دینا چاہیئے۔ ہمیں تمام سیاسی جماعتوں اور ہر حکومتی سطح کو بچوں کی حالت سے مخاطب کرنا چاہیئے تاکہ امریکی معاشرے کے تمام بچے صحت مند، غیر متشدد، تمیز دار، تعلیم یافتہ اور محفوظ انداز میں پرورش پا سکیں۔

ہر ۴۳ سیکنڈ میں ایک بچہ غربت میں پیدا ہوتا ہے، ہر منٹ میں ایک بچہ بغیر صحت کی انشورنس کے پیدا ہوتا ہے، ہر گیارہ منٹ میں ایک بچے پر تشدد ہوتا ہے، ہر دو گھنٹے اور بیس منٹ بعد ایک بچہ بندوق چلانے کے واقعے میں مارا جاتا ہے۔ یہ سب کچھ خدا کی مرضی نہیں بلکہ بطور قوم اور شہری ہماری غلطی اور سیاسی روش کا نتیجہ ہے۔ ہمیں ان حقائق کو جلدی اور مستقل مزاجی کے ساتھ تبدیل کرنا چاہیئے۔

ہر وہ دن جب ہم اس کا موقع لیتے ہیں بندوق دس بچوں کو نگل جاتی ہے، ۱۸۶ بچے تشدد کے جرائم کرتے ہوئے گرفتار ہوتے ہیں اور ۲۹۱۱ سکول جانا چھوڑ دیتے ہیں۔

ڈاکٹر مارٹن لوتھر کنگ اور گاندھی ہمارے بچوں کے لئے تحریک چلانے کی غرض سے دنیا میں واپس نہیں آ سکتے۔ یہ کام مجھے اور آپ کو ہی کرنا ہے۔ ہم یہ کام کر سکتے ہیں اور کرتے رہیں گے۔ اور اگر ہم اپنی کوشش جاری رکھیں تو باقی مہم خدا سنبھال لے گا۔ ۱۵

میرین رائٹ ایڈلمین امریکا کی پہلی افریقی امریکی خاتون ہیں جنہیں مسیسی پی بار کی رکنیت دی گئی۔ انہوں نے اپنے کیریئر کا آغاز ۱۹۶۰ء میں شہری حقوق کی رہنما کی حیثیت میں کیا۔ وہ شروع سے ڈاکٹر مارٹن لوتھر کنگ کی تحریک میں کام کرتی رہی ہیں اور چلڈرن ڈیفنس فنڈ (Children's Defence Fund) کی بانی اور صدر ہیں۔ یہ تنظیم تگ و دو کرتی ہے کہ محبت کرنے والے والدین اور کمیونٹی کے شفیق افراد کی مدد سے ہر بچے کی زندگی کا آغاز صحت مند، محفوظ اور اخلاقی ہو۔

بحث کے لئے سوالات

- آپ کے خیال میں میرین رائٹ ایڈلمین کی اس تحریر کے پیچھے کیا مقصد کارفرما ہے؟
- کیا آپ کے خیال میں وہ موثر ابلاغ کرنے کی صلاحیت رکھتی ہیں؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- جو اعداد و شمار وہ پیش کرتی ہیں ان کا کیا اثر ہوتا ہے؟
- کسی پیغام دوسروں تک پہنچانے کے لئے آپ کیا حکمت عملی اختیار کریں گی؟
- کیا آپ ایسے جملے، نعرے یا تقریر کا حوالہ دے سکتی ہیں جسے آپ طاقتور اور متاثر کن سمجھتی ہوں؟
- کیا جدید ٹیکنالوجی (فیکس مشین، ای میل، ویب سائٹس وغیرہ) وسیع پیمانے پر سامعین تک پیغام پہنچانے میں مدد کر سکتی ہے؟ اگر ہاں تو دوسروں تک رسائی کے لئے آپ کا کیا منصوبہ ہوگا؟

---

۱۵ Marian Wright Edelman, "Hold My Hand: Prayers for Building a Movement to Leave No Child Behind" اجازت سے ترجمہ کیا گیا۔

مشق: اختلافی صورت حال میں ابلاغ کرنا

اس مشق کے لئے تقریباً ۴۵ منٹ دیجئے

سوڈان میں عورتوں کو عوامی مقامات پر کام کرنے سے روکنے کے لئے گورنر کا حکم نامہ

ستمبر ۲۰۰۰ء میں خرطوم کے ریاستی گورنر مجذوب الخلیفہ نے ایک حکم نامہ جاری کیا جس نے عورتوں کو بہت سے عوامی مقامات پر کام کرنے سے روک دیا۔ اس حکم نامے کا مقصد اسلامی شریعتی قانون کو نافذ کرنا اور عورتوں کی عزت کو محفوظ رکھنا بتایا گیا۔ حکم نامے کا خصوصی نشانہ پٹرول پمپ، ہوٹلوں اور ریستورانوں میں کام کرنے والی عورتیں تھیں۔ [16]

منظر نامہ: خرطوم میں رہنے والی نسوانی حقوق کی ایک کارکن اس حکم نامے پر مشتعل ہو جاتی ہے اور فیصلہ کرتی ہے کہ اسے اس کے خلاف آواز اٹھانی چاہیئے۔ ایک دوست کے توسط سے اس نے وزیر محنت اور انتظامی اصلاحات کے اعلیٰ نائب کے ساتھ ملاقات کر لی۔ اس نے فیصلہ کیا کہ وہ اس ڈپٹی کو حکم نامے کے خلاف اپنا ساتھ دینے پر آمادہ کرنے کی کوشش کرے گی۔ ڈپٹی ادھیڑ عمر کا شادی شدہ شخص ہے اور اس کی دو نوعمر بیٹیاں ہیں۔ وہ بھی عورتوں کے حقوق کے معاملے پر اس حوالے سے فکر مند ہے کہ جب اس کی بیٹیاں خود کام کرنے کے قابل ہوں گی تو کیا ہوگا۔ وہ چاہتا ہے کہ اس کی بیٹیوں کو تعلیم حاصل کرنے اور کیریئر اختیار کرنے کا حق ہو، تاہم صرف ایسے معاشرے میں جہاں قانونی ضابطے اس کی بیٹیوں کو اسلامی مذہبی فرائض بجا لانے میں مدد دیتے ہوں۔

1. ورکشاپ کو تین ٹیموں میں تقسیم کر دیا جائے۔ ٹیم کی ارکان طے کریں گی کہ کون ڈپٹی کا اور کون نسوانی حقوق کی کارکن کا کردار ادا کرے گی۔ تیسری رکن اس بات چیت کا مشاہدہ کرے گی اور اپنے مشاہدے کو تحریر کرے گی۔

2. اپنے کردار نبھاتے ہوئے ڈپٹی اور نسوانی حقوق کی کارکن ملتے ہیں اور ۵ سے ۱۰ منٹ تک بات چیت کرتے ہیں، جس کے دوران نسوانی حقوق کی کارکن اس معاملے پر اپنی تشویش کا اظہار کرتی ہے اور کوشش کرتی ہے کہ ڈپٹی کو حکم نامے کے خلاف بولنے پر قائل کرے۔

3. گفتگو کے دوران مشاہدہ کار ٹیم کے ارکان کی بات چیت پر نوٹس لیتی ہے۔ اس کے مشاہدات میں یہ پہلو شامل ہو سکتے ہیں:

- ان کے ابلاغ کرنے کے انداز کیا ہیں؟
- وہ دلائل پیش کرنے کے لئے کون سی حکمت عملی استعمال کرتی ہیں؟

---

۱۶ یہ سچا واقعہ ہے۔ دیکھیئے http://www.cnn.com/2000/WORLD/africa/09/05/sudan.women.ap/

- دونوں ایک دوسرے کی بات کو کتنی توجہ سے سنتی ہیں؟
- دونوں ایک دوسرے کے دلائل پر کیسے ردعمل ظاہر کرتی ہیں؟
- کیا دونوں مشترکہ موقف اپنانے میں کامیاب ہو سکی ہیں؟

۴. سارا گروپ دائرے کی صورت میں پھر اکٹھا ہوتا ہے اور ہر ٹیم کی مشاہدہ کار مختصراً اپنے مشاہدات سے آگاہ کرتی ہے۔

۵. اگر وقت ہے تو ایک دو جوڑوں سے کہیئے کہ پورے گروپ کے سامنے، انہوں نے جو مشق اور بحث کے دوران سیکھا ہے، اس کی روشنی میں اپنا کردار تبدیل کر کے دوبارہ پیش کریں۔

بحث کے لئے سوالات

- نسوانی حقوق کی کارکن اور ڈپٹی سے پوچھا جائے کہ ان کے لئے اپنے موقف کی حمایت کرنا آسان تھا یا مشکل؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا آپ کی ٹیم میں نسوانی حقوق کی کارکن اور ڈپٹی نے ایک دوسرے کی بات کو واقعی توجہ سے سنا؟
- ایک دوسرے کے متعلق وہ کون سے مفروضے یا گھسے پٹے خیالات تھے جو ڈپٹی اور انسانی حقوق کی کارکن کے مذاکرات پر اثر انداز ہو سکتے تھے؟
- کیا ڈپٹی یا نسوانی حقوق کی کارکن نے ایک دوسرے کو اپنا موقف سمجھانے یا اس کی خوبیاں بیان کرنے کی کوشش کی؟ کیا تعلیم دینا دلائل دینے سے مختلف ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کس قسم کی صحیح معلومات نسوانی حقوق کی کارکن کے دلائل کو مزید موثر بنا سکتی ہیں؟
- کوئی قائد کب دوسروں کو تعلیم دینا چاہے گی؟ کیا آپ کسی قائد کی مثال دے سکتی ہیں جس نے یہ حکمت عملی مثبت طریقے سے استعمال کی ہو؟
- کیا نسوانی حقوق کی کارکن اور ڈپٹی کے مقاصد ایک دوسرے سے بہت مختلف تھے؟ کون سے مقاصد ایسے تھے جو دونوں میں مشترک تھے؟
- کیا کچھ معاملات ایسے تھے جن پر نسوانی حقوق کی کارکن اور ڈپٹی سمجھوتہ کر سکتے تھے؟ اگر ہاں تو وہ کون سے معاملات تھے؟ اگر نہیں تو کیوں نہیں تھے؟
- کیا ڈپٹی اور نسوانی حقوق کی کارکن سے مشترکہ موقف تلاش کرنے کی توقع مناسب تھی؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا مشترکہ موقف تلاش کرنا اچھی قائد کا مقصد ہونا چاہیئے؟ کیا ہر معاملے پر مشترکہ موقف تلاش کر لینا ہمیشہ ممکن ہے؟ کیا یہ ہمیشہ قابل تعریف ہوتا ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- مشق کے دوران آپ کے اپنے کردار سے قطع نظر، ان دو کرداروں کی قائل کرنے کی صلاحیت کے متعلق آپ اب کیا کہیں یا کریں گی؟

مشاہدات

- کردارادا کرتے ہوئے آپ نے کیا محسوس کیا؟ کردارادا کرنے کی مشق سے آپ کیا کچھ سیکھ پائیں؟
- مشق کے دوران مشاہدہ کار کی حیثیت میں نوٹس لینا آپ کو کیسا لگا؟
- کیا آپ نے کوئی ایسی بات بھی سنی جس سے آپ حیران رہ گئی ہوں؟

افقی قیادت میں ان افراد کو بہترین سمجھا جاتا ہے جو گفتگو کے عمل کو اہمیت دیں اور
دوسروں سے اختلاف کرنے کے باوجود ان کا اور ان کی رائے کا احترام کریں
ہمیں اپنے تعصبات اور ناپسندیدگی کے جذبات پر قابو پانا ہوگا، تلخ فیصلوں سے گریز کرنا اور
اپنے خیالات دوسروں پر مسلط نہ کرنا بھی سیکھنا ہوگا
تنوع کو قبل کریں، غصے پر قابو رکھیں، دوسروں کی اچھائی اور ہنر کو پہچانیں اور معاف کرنا سیکھیں

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۵

ہم مختلف مفادات کی کیسے خدمت کر سکتے ہیں؟

سیشن کے مقاصد

☆ انسانی تنوع کو برداشت کرنے اور قبول کرنے میں فرق جانچنا

☆ مشترکہ مقصد (common cause) کے لئے اکٹھے ہونے والے مختلف افراد کی اخلاقی اور سیاسی طاقت کو زیر بحث لانا

☆ تجزیہ کرنا کہ تعلیمی، معاشی اور ثقافتی لحاظ سے مختلف لوگ کیسے مل کر ایک ہی مہم میں کام کر سکتے ہیں اور کون سی امکانی رکاوٹیں پیدا ہو سکتی ہیں

سہولت کاری کے لئے تجاویز

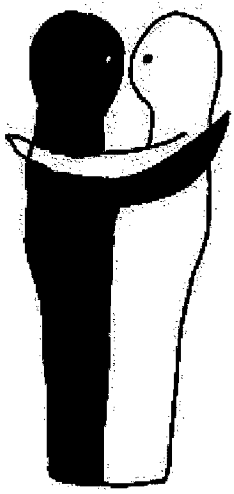
نیچے دیا ہوا بیان باآواز بلند پڑھیے جو شمالی آئرلینڈ کی میریڈ کوریگن میگوائر اور بیٹی ولیمز کی امن برقرار رکھنے کی کوشش کے متعلق ہے۔ گروپ میں ان ممکنہ سمجھوتوں، تقسیموں اور اقدام پر بحث کیجیے جنہوں نے مختلف نقطۂ نظر کو جگہ دی تاکہ مہم کامیاب ہو سکے۔

یہ ایک وسیع اور اہم موضوع ہے۔ اس معاملے پر بحث جاری رکھنے کے لئے "فش بول" (Fishbowl) ترکیب سہولت کاری کے لئے بہترین ثابت ہو سکتی ہے۔ پہلے رضا کاروں کے ایک چھوٹے گروپ سے کہیے کہ وہ زوردار بحث کریں، اس کے بعد بحث بڑے گروپ میں کروائیے۔ (مزید تفصیلات کے لئے ضمیمہ ب دیکھیے)

امن وانصاف کی فصل کاٹنا

میریڈ کوریگن میگوائر اور بیٹی ولیمز: امن کی کارکن

آئرلینڈ کی جدوجہد آزادی کئی صدیوں قبل اس وقت شروع ہوئی جب انگریزوں نے اس پر قبضہ کر کے اسے اپنی نوآبادی بنایا۔ آئرلینڈ کی اکثریتی کیتھولک (Catholic) آبادی پر ان کی حکمرانی کی خصوصیت اکثر تعصب، امتیاز اور غفلت تھی جس کے نتیجے میں اس علاقے میں غربت اور قحط پیدا ہوئے۔ ۱۹۲۱ء میں آئرلینڈ کے انقلابیوں نے ایک معاہدے کے ذریعے کچھ حد تک خودمختاری حاصل کی۔ شمالی آئرلینڈ کے چھ پروٹسٹنٹ (Protestant) اکثریت کے علاقوں کو الگ کر کے عظیم تر برطانیہ کا حصہ رہنے دیا گیا۔ پروٹسٹنٹ اکثریت کی جانب سے شمالی آئرلینڈ پر برطانیہ کی حکمرانی کی حمایت کے باوجود نئی آئرش ری پبلک اور شمال میں رہنے والی کیتھولک آبادی اس تقسیم کو عارضی انتظام سمجھتے رہے۔ حالیہ عشروں میں علاقے کی متنازعہ حیثیت، اور کیتھولک اور پروٹسٹنٹ آبادی کے درمیان فرقہ ورانہ تشدد سے بیس لاکھ سے کم آبادی میں تین ہزار سے زائد افراد ہلاک ہو چکے ہیں۔



اس تاریخی پس منظر میں میریڈ میگوائر اور بیٹی ولیمز ایک پرتشدد المیئے کی وجہ سے ایک دوسرے کی جانب کھنچ آئیں اور ان کی زندگی ہمیشہ کے لئے بدل گئی۔ ۱۰ اگست ۱۹۷٦ء کو بلفاسٹ میں میریڈ میگوائر کے دو بھتیجے اور ایک بھتیجی گلی کے نکڑ پر اس وقت مارے گئے جب برطانوی فوجی ٹولی نے آئرش ریپبلکن آرمی (Irish Republican Army) کے فوجی کی کار پر فائرنگ کی جس کے نتیجے میں کار فٹ پاتھ پر چڑھ گئی۔

اس المیئے کے بعد میریڈ میگوائر جو کیتھولک تھیں، ٹی وی پر نمودار ہوئیں اور انہوں نے آئی آر اے کے تشدد کی مذمت کی۔ بیٹی ولیمز مخلوط مذہبی پس منظر سے تعلق رکھتی تھیں۔ وہ ان بچوں کے حادثے کی عینی شاہد تھیں اور انہوں نے فوری طور پر ایک درخواست پھیلانا شروع کر دی جس پر ۶۰۰۰ لوگوں کے دستخط لئے گئے۔ اس حادثے کے دو دن بعد انہوں نے یہ درخواست ٹی وی پر پیش کر دی۔ بچوں کے جنازے پر غمزدہ اور شہر میں تشدد سے تھکی ہاری میریڈ میگوائر اور بیٹی ولیمز نے فیصلہ کیا کہ وہ امن کے لئے تگ و دو کریں گی۔ انہوں نے ایک تنظیم "ویمن فار پیس" (Women for Peace) بنائی جس کا نام بعد میں "پیس پیپل آرگنائزیشن" (Peace People Organization) رکھ دیا گیا۔

ایک ماہ کے اندر اندر اس تنظیم نے دونوں فرقوں، کیتھولک اور پروٹسٹنٹ سے تعلق رکھنے والی ۳۰۰۰۰ عورتوں کو متحرک کر دیا جنہوں نے بلفاسٹ کی سڑکوں پر مظاہرہ کیا۔ اگرچہ ان پر دشمن سے گٹھ جوڑ کرنے کے الزام لگے اور انہیں مارنے کی دھمکیاں دی گئیں، ان عورتوں نے اپنا مظاہرہ نہیں روکا اور ان کے حامیوں کی تعداد میں مزید اضافہ ہوا۔ امن کے موقف کے حامی

بلکہ ایک دوسرے کی خواہش کا پتہ چلا بلکہ یہ بھی معلوم ہوا کہ دونوں طرف کے فریقین کو غربت اور سیاسی خودمختاری میں کمی کا سامنا ہے۔ شمالی آئرلینڈ کے ایمرجنسی قانون کے تحت شہری آزادیوں پر پابندی بھی نافذ تھی۔

میریڈ میگوائر اور بیٹی ولیمز نے اپنے کام کے حوالے سے دنیا بھر میں شہرت پائی اور انہیں اکتوبر ۱۹۷۷ء میں امن کا نوبل انعام (Nobel Prize for Peace) دیا گیا۔ بیٹی ولیمز بعد میں بفاسٹ سے امریکا منتقل ہو گئیں مگر میریڈ میگوائر نے شمالی آئرلینڈ کے متصادم دھڑوں کو تشدد سے باز رکھنے اور مذاکرات کی میز تک لانے کی جدوجہد جاری رکھی۔ ۱۹۸۰ء اور ۱۹۹۰ء کے عشروں میں ان لوگوں کی مخالفت کے باوجود جو غصے کو تنازع کا واحد جواب سمجھتے تھے، ۱۹۹۸ء کے امن سمجھوتے سے بہت پہلے میریڈ میگوائر امن کا پیغام لوگوں تک پہنچاتی رہیں۔

میریڈ میگوائر کے اپنے الفاظ میں: "میں سمجھتی ہوں کہ مستقبل میں امید قائم رکھنے کے لئے ضروری ہے کہ ہم میں سے ہر ایک عدم تشدد کو اپنے دل ودماغ میں اتارے اور نئی سوچ کے ذریعے سب کو امن اور زندگی کا پیغام دے۔ بعض لوگ کہیں گے کہ یہ مثالی سوچ ہے لیکن میرے خیال میں یہ سوچ حقیقت پسندانہ ہے۔ مجھے یقین ہے کہ انسانیت تیزی سے ایک عظیم تر شعور کی جانب سفر کر رہی ہے۔ جو لوگ کہتے ہیں کہ یہ ممکن نہیں، انہیں میں یاد دلانا چاہتی ہوں کہ انسانیت نے غلامی کو ختم کرنا بھی تو سیکھا تھا"۔ وہ اب بھی اصرار کرتی ہیں کہ "مستقبل میں امن اور انصاف کی فصل کاٹنے کے لئے ہم سب کو ابھی اور یہاں عدم تشدد کے بیج بونا ہوں گے"۔[17]

بحث کے لئے سوالات

- وہ کیا واقعات تھے جنہوں نے میریڈ کوریگن میگوائر اور بیٹی ولیمز کو شمالی آئرلینڈ میں تنازع کا حل تلاش کرنے پر اکسایا؟
- تنازع حل کرنے کی تلاش میں انہوں نے کون سے طریقے استعمال کئے؟ انہوں نے یہ طریقے کیوں چنے؟
- میریڈ میگوائر اور بیٹی ولیمز نے جس قسم کی قیادت کا مظاہرہ کیا اس کو آپ کیا اہمیت دیتی ہیں؟ آپ کے خیال میں عورت ہونا ان کے لئے مددگار ثابت ہوا یا باعث رکاوٹ؟
- شمالی آئرلینڈ میں کیتھولک اور پروٹسٹنٹ آبادی کے مشترکہ مقصد کیا تھے؟ مل کر کام کرنے سے ان دونوں آبادیوں کی مقصد حاصل کرنے کی صلاحیت کیسے متاثر ہوئی؟
- وہ کیا یقین تھا جس کی وجہ سے میریڈ میگوائر نے شمالی آئرلینڈ اور دنیا بھر میں ناقابل عبور مشکلات کے باوجود قیام امن کے لئے کوشش جاری رکھی؟
- کیا مشترکہ مقصد لوگوں کے درمیان تمام اختلافات پر حاوی ہو سکتا ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟

---

17. یہ معلومات http://www.wagingpeace.org/articles/peaceheroes/mairead_corrigan_maguire.html پر ہیں، جو Mairead Corrigan Maguire with John Dear, S. J., ed., *The Vision of Peace. Faith and Hope in Northern Ireland*. Maryknoll, NY: Orbis, 1999 سے اقتباس کی گئی ہیں۔

- کیا آپ نے کسی ایسے پروجیکٹ پر کام کیا ہے جس میں دوسرے افراد سے آپ کا اختلاف تھا؟ اگر ایسا تھا تو آپ نے اختلاف کو مٹا کر یا برقرار رکھ کر کیسے کام نبھایا؟
- کیا آپ دوسروں سے اختلاف کا اعتراف کرتی ہیں، نظرانداز کرنے کی کوشش کرتی ہیں یا پھر اس کے بارے میں خاموش رہنا پسند کرتی ہیں؟ آپ ایسا کیوں کرتی ہیں؟ آپ کی حکمت عملی یا برتاؤ کا نتیجہ کیا ہے؟
- آپ " تنوع" اور " تصفیئے " کی اصطلاح کو کیا اہمیت دیتی ہیں؟

گروپ میں کاروائی: تنوع کو قبول کرنا

اس مشق کے لئے تقریباً ایک گھنٹہ دیجیئے

- آپس میں گفتگو کرنے کے بعد ایک ایسے ممکنہ یا فرضی پروجیکٹ کی نشاندہی کیجیئے جس پر گروپ کام کرنا چاہے۔
- تبادلۂ خیال کرنے کے بعد ایک ایسی " کمیونٹی " پر اتفاق رائے کیجیئے (مثلاً پیشہ ور کمیونٹی یا مختلف نسلی گروہ، نسل یا صنف کے ارکان) جس سے ورکشاپ کے ارکان کا کم رابطہ رہا ہو اور کم مماثلت ہو۔
- ان طریقوں پر غور کیجیئے جن کے ذریعے اس " کمیونٹی " کی شرکت سے گروپ کے پروجیکٹ کو فائدہ پہنچ سکے۔
- ایسی حکمت عملی بنایئے جو باہمی سمجھ بوجھ پیدا کرنے کے لئے گروپ کے پروجیکٹ میں " کمیونٹی " کو شامل کرے۔ وہ کیا طریقے ہیں جو گروپ میں دوستانہ ماحول فراہم کر سکتے ہیں؟ شرکاء ایک دوسرے کی شخصیت کے مثبت پہلوؤں کی قدر اور مل جل کر کیسے کام کر سکتے ہیں؟

ہمیں دوسروں کو اچھے اور مخلص انسانوں کے روپ میں دیکھنا ہوگا
یہ بھی سوچنا ہوگا کہ وہ بہتر افراد بننا چاہتے ہیں
اور صلہ یا شہرت کے لئے نہیں
بلکہ اس تصور کو پورا کرنے کے لئے محنت کرتے ہیں
جو انہیں کام کرنے پر اکساتا ہے
مثالی صورت حال میں مرد اور عورتیں ایسے مقاصد کا تعین کرنے
ان کے لئے کام کرنے اور ان کو حاصل کرنے میں حصہ دار ہوتے ہیں
جن سے سب کو فائدہ پہنچے
ایسی شراکت ممکن ہے اور اسے قائم کرنے کی کوشش کرنی چاہیئے
اس طرح وہ سیاسی، سماجی اور اقتصادی خاکے قائم ہو سکیں گے
جو اچھی، سرگرم اور فائدہ مند زندگی
گزارنے میں مدد دیتے ہیں

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ٦

ہم ایک دوسرے کو بااختیار کیسے بنائیں؟

سیشن کے مقاصد

- ☆ تجزیہ کرنا کہ بااختیار بنانا کسے کہتے ہیں
- ☆ دوسروں کو بااختیار بنانے کی طویل مدتی اہمیت پر بحث کرنا
- ☆ غور کرنا کہ ایک قائد کس طرح دوسروں کو بااختیار بنا سکتی ہے
- ☆ دوسروں کو بااختیار بنانے کے لئے شرکاء کی ذاتی تدبیروں پر تبادلۂ خیال کرنا

سہولت کاری کے لئے تجاویز

پاکستان میں افغان پناہ گزینوں کے کیمپ میں اپنے ہم وطن افغانوں کو تعلیم اور تربیت دینے اور انہیں بااختیار بنانے کے حوالے سے سکینہ یعقوبی کی کوشش کے بارے میں کہانی کو باآواز بلند پڑھیئے۔ طویل مدت اور وسیع تر اثر کے لئے انہوں نے جو کوشش کی اسے گروپ میں زیر بحث لایئے۔ مثبت ارادوں اور بلاغ کی اہمیت پر غور کرنے کے لئے گروپ سرگرمی اس کے بعد آتی ہے۔

سوال و جواب اس سیشن میں سہولت کاری کی اچھی ترکیب ہوگی۔ کہانی کے آخر میں آنے والے چار یا پانچ سوالات پر توجہ دیتے ہوئے سہولت کار نہ صرف بحث کو دلچسپ بنا سکتی ہے بلکہ شرکاء کو آمادہ کر سکتی ہے کہ وہ اس حوالے سے اپنے تجربے بیان کریں (مزید معلومات کے لئے ضمیمہ ب دیکھیئے)

لوگوں کے ساتھ کام کرنا اور سیکھنے میں ان کی مدد کرنا

سکینہ یعقوبی: معلم

سکینہ یعقوبی ۱۹۷۰ء میں جواں سال تھیں جب وہ یونیورسٹی میں تعلیم حاصل کرنے کے لئے افغانستان سے امریکہ روانہ ہوئیں۔ یونیورسٹی میں انہوں نے بایولوجی پڑھی اوراس کے بعد صحت عامہ کے شعبے میں ماسٹرز ڈگری حاصل کی۔ اس عرصے کے دوران وہ افغانستان سے ہزاروں میل دور بیٹھے اپنے ملک میں رونما ہونے والی سیاسی بے چینی کا مشاہدہ کرتی رہیں۔ جب سوویت یونین نے ۱۹۸۰ء میں افغانستان میں فوج بھیجی تو ان کا اپنے خاندان کے لوگوں سے رابطہ کٹ گیا۔ افغانوں کو درپیش مشکلات کا ادراک کرتے ہوئے سکینہ یعقوبی نے عطیات جمع کئے اور کپڑے اور ضروری سامان انہیں بھیجا۔ انہوں نے ایشیاء اور مشرق وسطیٰ کے غیر ملکی ساتھیوں اور طلباء کی مدد سے پناہ گزین کیمپوں میں موجود اپنے اہل وطن کے لئے امدادی کوشش کی۔ اسی دوران وہ امریکی حکومت پر اپنے والدین اور بہن بھائیوں کو سیاسی پناہ دلوانے کے لئے دباؤ بھی ڈالتی رہیں۔

۱۹۸۸ء میں سکینہ یعقوبی نے امریکا میں اپنے خاندان کو لانے کے لئے محفوظ راستہ تلاش کر لیا لیکن دیگر افغان پناہ گزینوں کے لئے ان کی تشویش برقرار رہی۔ چار برس تک دور سے ان مصائب کو دیکھنے کے بعد انہوں نے، جو اس وقت امریکا میں یونیورسٹی کے طلباء کو سائنس پڑھاتی تھیں، پاکستان میں واقع افغان پناہ گزین کیمپوں میں کام کرنے کا فیصلہ کیا۔ انہوں نے محسوس کیا کہ انہیں اپنی صلاحیتیں اپنے ہم وطنوں کو تعلیم کے ذریعے بااختیار بنانے پر صرف کرنی چاہئیں۔ کیمپوں کے باشندوں کو انہوں نے غربت، بدعنوانی اور بے بسی سے دوچار پایا، اور افغانوں کو تعلیم اور تربیت دیکر اپنے ملک کی تعمیر نو کے قابل بنانے کا عزم کیا۔

سکینہ یعقوبی انٹرنیشنل ریسکیو کمیٹی (International Rescue Committee) کے زنانہ تعلیمی پروگرام برائے افغان پناہ گزین کی رابطہ کار بن گئیں۔ انہوں نے اساتذہ کے لئے تربیتی پروجیکٹ بنائے جن کا مقصد کلاس میں اور کلاس سے باہر طلبہ کی سیکھنے کی صلاحیت کو بہتر بنانا تھا۔ رٹا لگا کر تعلیم حاصل کرنے کے بجائے نصاب میں آزاد تجزیے اور تحقیق پر زور دیا گیا۔ اس سلسلے میں جن پندرہ عورتوں کو پہلے تربیت دی گئی، انہوں نے مزید ۵۰ تربیت کاروں کو تربیت دی اور یوں ہوتے ہوتے تربیت پانے والی عورتوں کی تعداد ۳۰۰۰ ہزار سے بڑھ گئی۔ سکینہ یعقوبی کی خصوصی دلچسپی افغان لڑکیوں کی بہبود تھی جو ان کیمپوں میں بدترین محرومی کی شکار تھیں۔ انہوں نے تدریسی معیار تشکیل دینے اور لڑکیوں کے ۲۵ مقامی سکولوں میں حاضری بڑھانے کا بیڑہ اٹھایا۔ ان کی کوشش کے نتیجے میں صرف ایک برس میں ان سکولوں میں لڑکیوں کی تعداد ۳۰۰۰ ہزار سے بڑھ کر ۱۵۰۰۰ ہزار ہوگئی۔

۱۹۹۵ء میں سکینہ یعقوبی اور ان کی دو ساتھیوں نے پشاور میں افغان انسٹی ٹیوٹ آف لرننگ (Afghan Institute of

Learning) قائم کی۔ وہ چاہتی تھیں کہ ہر افغان پناہ گزین کے لئے ہر سطح پر تعلیمی معیار بڑھانے کی منصوبہ بندی کریں۔ پہلے برس میں اس ادارے نے چار سیمینار کئے جن میں صرف ۲۰ اساتذہ نے شرکت کی۔ آنے والے برس میں ۱۰۰ اساتذہ کو تربیت دی گئی۔ جلد ہی تمام پناہ گزین کیمپوں کے سکولوں نے تربیت حاصل کرنے کے لئے اپنے اساتذہ بھیجنے شروع کر دیئے اور اب تک کوئی ۳۰۰۰ ہزار سے زیادہ اساتذہ ان تربیتی پروگراموں میں شرکت کر چکے ہیں۔ عورتوں کے انسانی حقوق، ان کے خلاف تشدد اور ان کی صحت کے مسائل پر علیحدہ خصوصی ورکشاپ کی گئیں۔

آج پاکستان میں افغان پناہ گزینوں کے لئے یونیورسٹی یا گریجویشن کی سطح پر تعلیم حاصل کرنے کے چند ہی راستے موجود ہیں۔ سکینہ یعقوبی کا خواب ہے کہ وہ کمپیوٹر سائنس، ہیلتھ سائنس، نفسیات اور تعلیم کے شعبوں میں انٹرنیٹ پر یونیورسٹیوں سے منظور شدہ نصاب پیش کریں تاکہ صحت مند اور خوشحال افغان معاشرے کے لئے ضروری تعلیم مہیا کی جا سکے۔ وہ یہ بھی چاہتی ہیں کہ ایک دن افغانستان کے اندر موجود عورتوں کے لئے تعلیمی پروگرام پیش کئے جائیں۔

جب ان سے پوچھا گیا کہ دوسروں کو با اختیار بنانے پر وہ کیوں سرگرم ہوئیں تو سکینہ یعقوبی نے جواب دیا کہ "جب آپ خود کو دوسروں کے لئے وقف کریں تو اپنی بہترین صلاحیت پیش کیجئے۔ دوسروں کے ساتھ مل کر کام کیجئے اور سیکھنے کے عمل میں ان کی مدد کیجئے۔ میں کمیونٹی کو شریک کر کے لوگوں کی مدد کرنے کی کوشش کرتی ہوں تاکہ وہ خود کفیل ہو سکیں۔ اس طرح افغان مشکلات سے باہر نکل سکتے ہیں اور باہر نکلنے سے میری مراد ہے کہ وہ آزاد ہو سکیں اور اپنے خیالات کا آزادی سے اظہار کر سکیں۔ یہ وہ طریقہ ہے جسے میں اپنے ملک کی تعمیر نو میں مدد دینے کے لئے استعمال کر رہی ہوں"۔[۱۸]

بحث کے لئے سوالات

- سکینہ یعقوبی جس کمیونٹی کو با اختیار بنانا چاہتی ہیں اس سے ان کا کیا تعلق ہے اور اس کے بارے میں ان کے کیا جذبات ہیں؟
- اپنے حلقۂ اثر سے وہ کیا سبق سیکھتی ہیں اور اس کی ضروریات کیسے ان کی رہنمائی کرتی ہے؟
- سکینہ یعقوبی اپنے ذاتی تجربے اور تربیت کا کس طرح بہترین استعمال کرتی ہیں؟
- ان کے مختصر مدتی مقصد کیا ہیں اور طویل مدتی تصور کیا ہے؟
- سیکھنے کے عمل میں آزاد تحقیق اور تجزیئے پر زور کیوں دیا جاتا ہے؟ اس کے فائدے اور نقصان کیا ہیں؟
- سکینہ یعقوبی اپنے خیالات اور تصور دوسروں تک کیسے پہنچاتی ہیں؟
- جو تعلیمی نمونہ وہ استعمال کرتی ہیں، وہ عورتوں اور عمومی طور پر افغانوں کو کس طرح با اختیار بناتا ہے؟
- آپ کے نزدیک با اختیار ہونے کا کیا مطلب ہے؟
- کیا آپ کے خیال میں آپ با اختیار ہیں؟ آپ خود کو مزید با اختیار کیسے بنا سکتی ہیں؟
- آپ دوسروں کو با اختیار کیسے بناتی یا بنا سکتی ہیں اور کیوں؟ آپ کیا حکمت عملی استعمال کریں گی؟
- کیا دوسروں کو با اختیار بنانا اصولی قیادت کا حصہ ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟

---

۱۸ سکینہ یعقوبی کے بھیجے ہوئے مواد اور ڈیبورا ہیوسن پی کو ۱۲ دسمبر ۲۰۰۲ء کو ٹیلیفون پر دیئے گئے ان کے انٹرویو پر مبنی ہے۔

گروپ میں سرگرمی: دوسروں کو با اختیار بنانا

اس مشق کے لئے تقریباً ایک گھنٹہ دیجیئے

۱. یہ مشق ایک مختصر تجربہ پیش کرتی ہے جس سے معلوم کیا جا سکے کہ مثبت ردعمل دینا اور حاصل کرنا کس طرح ایک دوسرے کو با اختیار بنا سکتا ہے۔ سہولت کار یا کوئی رضا کار اس مشق کے دوران وقت کی پابندی کرواتی ہے۔ جب وقت پر نظر رکھنے والی مشق شروع کرتی ہے تو ہر شریک کو ایک ساتھی چننے کی ہدایت دی جاتی ہے۔

۲. پانچ منٹ کے لئے ہر جوڑے میں شامل ساتھی ایک دوسرے سے باتیں کرتی ہیں۔ ہر ساتھی نیچے مانگی ہوئی معلومات فراہم کرے گی۔ باری باری یا ایک ہی ساتھی نیچے دیئے گئے تینوں سوالات کا اکھٹا جواب دے سکتی ہیں:

- اپنی ساتھی کے بارے میں کوئی ایسی بات بتائیے جو آپ خاص طور پر پسند کرتی ہیں (مثلاً اس کے خیالات، کام کرنے کا انداز، بات کرنے یا سننے کا طریقہ وغیرہ)۔
- کوئی ایسی سرگرمی بتائیے جو آپ اور آپ کی ساتھی مل کر کرنا چاہتی ہوں یا اس سے سیکھنا چاہتی ہوں۔
- کوئی ایسا مشورہ دیجیئے جو آپ کی ساتھی کی مدد کر سکتا ہو۔

۳. پانچ منٹ کے بعد وقت پر نظر رکھنے والی ہر شریک سے کہتی ہے کہ اپنے لئے نئی ساتھی تلاش کرے اور وہ دونوں مل کر اس مشق کو دہرائیں۔

۴. جب ہر شریک چار ساتھیوں سے گفتگو کر لے تو گروپ پھر جمع ہوتا ہے تا کہ مشق پر بحث کی جائے او نیچے دیئے گئے سوالات پر غور کیا جائے:

- اس مشق میں کون سی چیز آسان اور کون سی مشکل تھی؟
- کیا دوسری شرکاء سے ایسی معلومات حاصل ہوئیں جن سے خصوصی طور پر مدد ملتی ہو؟ اگر ایسا ہوا تو وہ کون سی معلومات تھیں؟ آپ نے ان معلومات کے بارے میں سننا کیوں پسند کیا؟ کیا اس کی وجہ مثبت معلومات پہنچانے کا انداز تھا یا وہ جو کہا گیا؟
- کیا اس مشق سے ورکشاپ کی شرکاء کو سمجھنے اور جاننے میں آپ کو کچھ مدد ملی؟
- کیا اس مشق سے اعتماد پیدا ہوا؟ کیا رابطے کھلے اور دوستانہ تھے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا اس مشق سے گروپ کے بارے میں عمومی طور پر آپ کے احساسات میں اضافہ ہوا؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟

تیسرا حصہ

سیکھنے کی شراکت قائم کرنا

سیکھنے کی شراکت میں یا سیکھنے والی تنظیم میں جن نتائج پر شرکاء پہنچتی ہیں، وہ ان کے اجتماعی خیالات اور سرگرمیوں کا اظہار کرتے ہیں۔ شرکاء کے باہمی رابطے، سوچ بچار، جائزے اور عمل کی صورت میں نتائج دیتے ہیں جن کی وجہ سے مقصد تک پہنچنے میں تیزی آتی ہے۔ کامیابی کی صورت میں شرکاء بہت سرگرم ہوتی ہیں، معلومات کا تبادلہ افقی سطح پر ہوتا ہے، ٹھوس نتائج برآمد ہوتے ہیں اور سیکھنے اور قیادت کا عمل اتفاق رائے اور مشترکہ معنی کے ذریعے ہوتا ہے۔

آئندہ مشقوں میں شراکت میں کام کرنے والی تنظیموں کی کہانیاں پیش کی گئی ہیں۔ یہ عورتوں کے بنائے ہوئے اداروں سے ابھرتے ہوئے نئے قیادتی انداز کے لئے مثبت نمونے فراہم کرتی ہیں۔ آخری دو سیشنوں میں ورکشاپ کی شرکاء کو موقع ملے گا کہ ٹیمیں بنا کر ایک فرضی تنظیموں کے مقاصد، انتظامی خاکے اور سرگرمیاں تشکیل دیں جو ورکشاپ کے سیشنوں کے دوران سیکھے ہوئے تصورات پر مبنی ہوں۔ آخری مشق کی تیاری کے لئے اس حصے کے ابتدائی سیشنوں میں شرکاء وہ معیار تلاش کریں گی جو تنظیم بنانے کے لئے درکار ہیں۔

ٹیم کی صورت میں سیکھنے میں ایسا مکالمہ شامل ہوتا ہے جو ہم آہنگی پیدا کرے
یعنی رابطہ کاری، اتحاد اور تعاون کا ایسا احساس
جو اکائی کو حصوں سے بڑا بناتا ہو
ہم آہنگی کا مطلب یہ نہیں کہ ہر فرد ہر بات پر رضامند ہو
بلکہ یہ ہے کہ ٹیم کے ارکان ایک دوسرے کی قدر اور احترام کرنا سیکھ چکے ہیں
لہٰذا وہ ایسی کارروائی میں شامل ہو سکتے ہیں
جس کے نتائج پر سب اتفاق کریں

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۷

ہم مشترکہ معنی کیسے تلاش کر سکتے ہیں

سیشن کے مقاصد

☆ کسی گروپ یا تنظیم کے ارکان کے درمیان مشترکہ معنی تلاش کرنے کی حکمت عملی پر غور کرنا

☆ شرکت کرنے کے ذریعے مشترکہ تصور تک پہنچنے کے طریقے دریافت کرنا

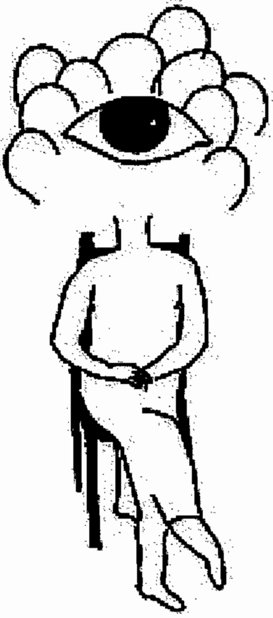
☆ وسیع تر مفاد کے لئے غور کرنا کہ تنظیمیں دوسروں تک اپنے تصور کس طرح پہنچا سکتی ہیں

سہولت کاری کے لئے تجاویز

نیچے دی گئی کہانی با آواز بلند پڑھیے جو کوڑا جمع کرکے روزی کمانے والی ان غریب عورتوں کی مہم کے بارے میں ہے جن کا تعلق بھارت میں واقع شہر احمد آباد سے ہے۔ یہ مہم انہوں نے اپنی سماجی اور اقتصادی حیثیت بہتر بنانے کے لئے شروع کی تھی۔ گروپ میں اس مسئلے پر بحث کروائیے کہ کوڑا جمع کرنے والی عورتوں نے مشترکہ تصور کی نشاندہی کیسے کی اور اسے حقیقت میں بدلنے کے لئے کیا اقدام اٹھائے۔

> اس سیشن میں سہولت کاری کے طریقوں میں کردار ادا کرنا اور تصویریں اور کارٹون بنانا شرکاء کو بھارت کی ان عورتوں کی کہانی کے قریب لا سکتے ہیں۔ ان ترکیبوں کے ذریعے شرکاء میں دلچسپ بحث شروع کروائی جا سکتی ہے (مزید تفصیلات کے لئے ضمیمہ ب دیکھیے)

اروگیا بھاجنی کی مہم



بھارت میں ۹۴ فیصد سے زیادہ مزدور عورتیں خودروزگاری پر مجبور ہیں اوران محرومیوں کی شکار ہیں جو عورتوں کی سماجی اور اقتصادی بدحالی کو مزید ابتر بناتی ہیں۔ ان عورتوں میں ایسی خدمت فراہم کرنے والی بھی شامل ہیں جو ہاتھ گاڑی کھینچتی ہیں، لوگوں کے گھروں میں چھوٹے موٹے کام کرتی ہیں اور کوڑا جمع کرتی ہیں۔

بھارت میں ۱۹۷۲ء سے خودروزگار عورتوں کی تنظیم، سیوا (Self :SEWA Employed Women's Association) رجسٹرڈ ٹریڈ یونین ہے۔ ۱۹۹۴ء میں اس نے کوڑا جمع کرنے والی خودروزگار عورتوں کی مشکلات سے نمٹنے کے لئے ایک مہم چلائی۔ زیادہ تر عورتیں انتہائی غریب اور جاہل تھیں۔ سیوا نے اپنی مہم عورتوں اور مقامی رہنماؤں کے مشورے سے شروع کی۔ محلوں اور گاؤں میں ہونے والے بہت سے اجلاسوں میں یہ اتفاق رائے پیدا ہوا کہ کوڑا چننے والی عورتوں کی حیثیت کو بہتر بنانے کے لئے تین اہم اقدام ضروری ہیں: (۱) کوڑا جمع کرنے کے کام کی کم اور بے قاعدگی سے ملنے والی اجرت میں اضافہ کرنا، (۲) کوڑا جمع کرنے سے صحت پر پڑنے والے مضر اثرات کی روک تھام کرنا، (۳) ان عورتوں کے بچوں کو لاحق خطرات میں کمی کرنا جن کی دیکھ بھال کے لئے سہولت موجود نہیں ہوتی۔

احمد آباد شہر میں کوڑا جمع کرنے والی عورتوں کے ساتھ کئی نشستیں ہوئیں تاکہ ان کی معلومات میں اضافہ کیا جائے اور ان کی کمیونٹی کے مخصوص مسائل کی نشاندہی ہو سکے۔ سیوا نے اپنے مقامی ارکان کے لئے صحت اور صفائی کی کلاسوں کا بندوبست کیا اور ان سے سماجی اور اقتصادی حالات بہتر بنانے کی حکمت عملی پر بات چیت کی۔ ان اجلاسوں، کلاسوں اور مشاورت کے دوران کوڑا جمع کرنے والی عورتوں نے چند ایسے مرکزی اقدار اور اصولوں کا تعین کر لیا جن میں سب کا فائدہ تھا۔ ان اصولوں کی روشنی میں کوڑا جمع کرنے والی عورتوں نے اپنی ترجیحات مرتب کرنی شروع کیں اور ایک ایسا مشترکہ تصور تشکیل دیا جس کے گرد وہ متحرک ہو سکتی تھیں۔ کاغذ اور دوبارہ قابل استعمال سوکھا کوڑا جمع کرنے والی عورتوں سے اس لئے نفرت کی جاتی ہے کیونکہ وہ کوڑے کرکٹ سے رزق تلاش کرتی ہیں اور انہیں بیماریاں پھیلانے والی اچھوت سمجھا جاتا ہے۔ باوجود اس تعصب کے وہ ایک دوسرے کے قریب آئیں تاکہ اپنے حقوق کے لئے مؤثر مہم چلا سکیں۔

کاغذ جمع کرنے والیوں نے خود کو یوں منظم کرنا شروع کیا کہ ہر عورت کو کچھ علاقہ صاف رکھنے کی ذمہ داری دی گئی۔ کمیونٹی کے ہر گھر میں کوڑا جمع کرنے کے لئے تھیلا دیا گیا جسے بھرنے کے بعد تبدیل کیا جاتا ہے۔ اس پروگرام کے تحت جو

عورتیں کوڑا جمع کرتی ہیں وہ اب بھی اپنی آمدن قابل استعمال کوڑے کو بیچ کر پاتی ہیں لیکن ان کی موجودگی بہر اس کمیونٹی میں فائدہ مند سمجھی جاتی ہے جس میں وہ کام کرتی ہیں۔

احمد آباد کی مہم میں شامل عورتیں اب اروگیہ بہاجنی یا صحت کی بہنیں کہلاتی ہیں اور کمیونٹی میں متوسط درجے کے نمائندوں کے ساتھ ان کی ہمکاری کو سپریم کورٹ کی مقرر کردہ کمیٹی کی حمایت بھی حاصل ہوئی۔ اروگیہ بہاجنی نے دوسری کوشش کے ذریعے شہر کے باہر کوڑے کے مرکزی ڈھیر پر کام کرنے والی ۵۰۰ بہنوں کو سرگرم کیا۔ کاغذ چننے والیوں کی طرح کوڑے کے ڈھیر پر کام کرنے والیاں بھی روزانہ کوڑے سے ایسی اشیاء چنتی ہیں جو بک سکتی ہیں۔ اکثر عورتیں اپنے چھوٹے چھوٹے بچوں کو پاس بٹھا کر کام کرتی ہیں اور ان کو اور بچوں کو گندے ماحول کا سامنا ہے۔ اروگیہ بہاجنی ان عورتوں کے بچوں کی دیکھ بھال کے لئے پروگرام شروع کرنے کی کوشش کر رہی ہے جو کوڑے کے ڈھیر پر کام کرتی ہیں۔ اس کے علاوہ، دوبارہ قابل استعمال بنائی جا سکنے والی اشیاء کے بدلے زیادہ محفوظ اور منافع بخش ذرائع تلاش کرنا بھی ان کے مقاصد میں شامل ہے۔

سیوا نے لکھا ہے کہ "ابھی عورتوں کی قیادت، خاص طور پر گھر کے اندر اور گھر کے باہر انہیں مضبوط بنانے اور حکمت عملی اور فیصلہ سازی کے میدان میں ان کی نمائندگی کے لئے بہت کچھ کرنا باقی ہے"۔ مشترکہ معنی کی تلاش اور مشترکہ تصور کی تعمیر مشاورت اور سوچ بچار کا ایسا عمل ہے جس میں کسی مسئلے سے متاثر ہونے والوں کی زیادہ سے زیادہ شراکت ہوتی ہے۔ غریب خود روزگار عورتوں کے حوالے سے کام کرنے والی تنظیم سیوا زور دیتی ہے کہ "ترقی کا عمل ان ہی عورتوں کے مسائل، ترجیحات اور ضروریات کی روشنی میں ہونا چاہئے"۔[19]

بحث کے لئے سوالات

- سیوا کے کام میں کون سا وسیع تصور کارفرما ہے؟ آپ اس تنظیم کے تصور کی وضاحت کیسے کریں گی؟
- کوڑا جمع کرنے والی عورتوں نے اپنے مقصد کو کیسے پیچیدہ اور پیش کیا؟ کیا عورت ہونا ان کے مقصد کی نشاندہی اور حصول پر اثر انداز ہوا؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کاغذ چننے والیوں یا اروگیہ بہاجنیوں نے اپنی ضروریات پورا کرنے کے لئے کیا قدم اٹھائے؟
- اروگیہ بہاجنی نے کس طرح اپنی قیادت کا مظاہرہ کیا؟ آپ کس قسم کی قیادت کو کتنی اہمیت دیتی ہیں؟ قیادت کے جن نمونوں کا آپ کو تجربہ ہے وہ قیادت کے اس مخصوص نمونے سے کتنے مختلف ہیں؟
- انہوں نے اپنے تصور میں دوسروں کو کس طرح حصہ دار بنایا؟
- ایک پائیدار اور تبدیل ہونے والے مشترکہ تصور سے ان کی خوشحالی پر کیا اثر ہوا؟
- تبدیلی کے وہ کون سے مرحلے تھے جن سے گزر کر سیوا کا تصور بتدریج آگے بڑھا؟
- کیا مشترکہ تصور ہمیشہ ممکن ہے؟ کیوں؟
- وہ کون سی رکاوٹیں ہیں جو مختلف گروہوں حتیٰ کہ ہم خیال گروہوں یا افراد کے درمیان بھی مشترکہ تصور تشکیل دینے میں پیش آتی ہیں؟ آپ ان پر کیسے قابو پا سکتی ہیں؟

---

۱۹ سیوا کے متعلق معلومات http: www.sewa.org سے لی گئی ہیں۔

گروپ میں سرگرمی: مشترکہ معنی کے ذریعے گروپ کے تصور کی نشاندہی

اس گروپ سرگرمی کے لئے تقریباً ایک گھنٹہ دیجئے

سیشن ۳ میں شرکاء سے کہا گیا تھا کہ وہ اپنے ذاتی تصور کے بارے میں بیان لکھیں۔ اس مشق کے لئے سہولت کار شرکاء کو ان کے تحریری بیان لوٹا دے گی (آپ گروپ کو چھوٹی ٹیموں میں بانٹ سکتی ہیں، مزید تجاویز کے لئے ضمیمہ ب دیکھیئے)

مشترکہ معنی کی تخلیق دراصل مقصد طے کرنے کا لچک دار طریقہ ہے جس پر گروپ میں مختلف افراد اور ان کے درمیان مسلسل رابطوں کا اثر ہوتا ہے۔ جب کوئی گروپ مشترکہ معنی تخلیق کرتا ہے تو اس کی ہر رکن ایسے دائرے میں کام کرتی ہے جس کی ملکیت اور ذمہ داری میں وہ حصہ دار ہے۔ اس مشق میں ورکشاپ کی شرکاء ایک دوسرے سے ان اقدار اور تجربات کا ذکر کریں گی جو انہیں ان کے ذاتی تصور کی جانب لے کر آئے۔ وہ ان اقدار اور اصولوں کے درمیان سلسلے تلاش کریں گی جو انہیں گروپ کے لئے مشترکہ تصور بنانے اور اسے بیان کرنے میں مدد دیتے ہیں۔

۱. سیشن ۳ کے دوران شرکاء کے لکھے ہوئے ذاتی تصوراتی بیان انہیں لوٹا دیجئے۔ گروپ کے ارکان کو کچھ وقت دیجئے تا کہ وہ اپنے لکھے ہوئے بیان کو دوبارہ پڑھ سکیں اور ذاتی تصور کو تشکیل دینے کی وجوہات پر غور کر سکیں۔
۲. گروپ میں شرکاء باری باری اپنا تصوراتی بیان پڑھیں، یا اپنے موجودہ خیالات کی روشنی میں زیادہ مناسب تصور پیش کریں (کسی کو بھی پانچ منٹ سے زیادہ نہیں ملنے چاہئیں، اور اگر گروپ بڑا ہو تو اس سے بھی کم وقت دیا جائے)۔ اس کے بعد شرکاء ان اقدار اور تجربات کی وضاحت کریں جنہوں نے ان کے ذاتی تصور کی تخلیق میں مدد دی۔
۳. جب ہر شریک اپنا تصوراتی بیان سمجھا چکے تو گروپ سے کہیئے کہ نیچے دیئے گئے سوالات پر غور کرے (سہولت کار یا رضا کار چاک بورڈ یا فلپ چارٹ پر نوٹس لیں):
   - کون سے تجربات، نظریئے یا اقدار گروپ کے تمام ارکان میں مشترک تھے؟
   - کیا مختلف تصوراتی بیانات میں ذاتی مقصد (یعنی کسی کی ذاتی پسند، خاندان یا فوری صورت حال کے حوالے سے) اور عوامی مقصد (یعنی سماجی، سیاسی، اقتصادی یا کمیونٹی اور معاشرے کے بارے میں دیگر مقاصد) ایک سے تھے؟ اگر تھے تو وہ کیا تھے؟
۴. گروپ سے کہیئے کہ وہ ایسے ممکنہ تصوراتی بیانات پر غور کرے جن کی ورکشاپ کے تمام شرکاء حمایت کر سکیں۔ ان بیانات کا تعلق شرکاء کے مشترکہ ذاتی یا عوامی مقاصد سے ہو سکتا ہے۔ شرکاء پھر ایک ایسا بیان تحریر کریں جس کی حمایت پورا گروپ کر سکے اور جس میں ہر ایک کا حصہ ہو۔

اس تصوراتی بیان کو محفوظ رکھیئے کیونکہ یہ سیشن ۸ میں دوبارہ استعمال کیا جائے گا۔

ورکشاپ کے جائزے پر مبنی سوالات

گروپ میں اس بحث کے دوران سہولت کار یا رضا کار اہم نکات چاک بورڈ یا فلپ چارٹ پر لکھے:

- اب تک کے ورکشاپ سیشنوں سے آپ نے کیا سیکھا یا حاصل کیا؟
- کیا ورکشاپ کے مختلف سیشن دلچسپ اور مفید تھے؟
- جن امور اور مسائل پر ہر سیشن میں بحث ہوئی کیا ان سے آپ کو مدد ملی؟
- آپ ورکشاپ سیشنوں کی ساخت یا ان کا مضمون کس طرح تبدیل کرنا چاہیں گی؟
- کیا بحث اور مشقوں میں شرکت کرنا آسان تھا؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا پہلے سیشن کے بعد آپ کے لیے ورکشاپ کے مقاصد میں تبدیلی آئی؟ اگر تبدیلی آئی تو کس طرح؟

پورے گروپ سے سوالات

- اس ورکشاپ میں اب تک کون سی بحث یا سرگرمی یا مشق سب سے زیادہ قابل قدر رہی؟
- ورکشاپ سیشنوں کے کس پہلو سے آپ سب سے زیادہ لطف اندوز ہوتی ہیں؟

مقصد کا تعین اور وضاحت کرنا
سیکھنے کے عمل میں شرکت ہوتی ہے
لیکن ساتھ ساتھ اختیارات کا استعمال بھی

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۸

ہمارا عملی منصوبہ کیا ہے؟

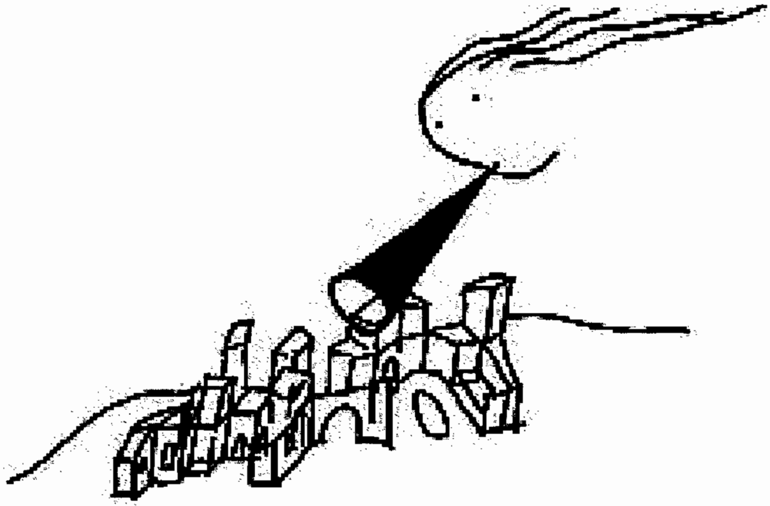
سیشن کے مقاصد

- ☆ کسی تنظیم کے عملی منصوبے کی اہمیت پر زور دینا
- ☆ فیصلہ سازی کے لئے ایک گروپ کی حیثیت میں مل جل کر کام کرنا
- ☆ شرکت کرنے کے طریق عمل کے ذریعے کسی عملی منصوبے کے بارے میں فیصلہ کرنا
- ☆ صنفی آگہی بڑھانے میں ٹیکنالوجی کے کردار کی وضاحت کرنا

سہولت کاری کے لئے تجاویز

اپنا عملی منصوبہ بنانے والی اس تنظیم کے بارے میں کہانی با آواز بلند پڑھیے۔ گروپ میں بحث کیجئے کہ کیسے غیر درجہ بند اور سب کو شامل کرنے والی حکمت عملی استعمال کرتے ہوئے تنظیم نے فیصلے کئے۔ بحث کے سوالات کے بعد گروپ کی سرگرمی یوں وضع کی گئی ہے کہ ورکشاپ کی ہر شریک مشترکہ فیصلہ سازی میں حصہ لے سکے۔

> شرکاء کو چھوٹی چھوٹی ٹیموں میں تقسیم کرنا بہتر صورت ہوگی تاکہ ہر شریک کو بحث میں اٹھائے گئے سوالات پر اظہار خیال کرنے کا موقع ملے۔ اب جبکہ گروپ میں شرکاء کئی سیشنوں میں ساتھ کام کر چکی ہیں، ایک ایسی مشق کروانا اچھا ہوگا جو گروپ کی توجہ تربیتی ورکشاپ کے مقاصد پر دوبارہ لائے (مزید تجاویز کے لئے ضمیمہ ب دیکھیے)۔



عورتوں کے لئے معلومات کو جمہوری بنانا

برازیل میں صوتی لہروں پر اڑان

۱۹۸۰ء کی دہائی کے اوائل میں برازیل آمریت سے نمائندہ حکومت اور سنسر زدہ میڈیا سے آزاد میڈیا کی طرف بڑھ رہا تھا۔ برازیلی عورتیں اس عبوری عمل کی حمایت میں پیش پیش تھیں۔ ان عورتوں کے لئے یہ پرامیدی کا دور تھا اور وہ جمہوریت کی جانب برازیل کے سفر پر اثر انداز ہونے کے لئے نئے اور جدید طریقے اختیار کرنا چاہتی تھیں۔ تھائیس کورال برازیلی حقوق نسواں کی حامی صحافی ہیں جنہوں نے کئی برس اٹلی کے سرکاری ریڈیو کے معروف پروگرام "عورتوں کے ۶۰ منٹ" میں کام کیا جو عورتوں کے حوالے سے عورتوں کے لئے بنائے ہوئے عورتوں کے متعلق پروگرام پیش کرتا تھا۔ اس طرح تھائیس کورال کا پہلی مرتبہ عورتوں کے حقوق کی وکیل اور ریڈیو سننے والی کی حیثیت میں میڈیا سے رابطہ ہوا۔ جب وہ اپنے وطن لوٹیں تو ریو کی پارلیمنٹ میں نسوانیت پسند دانشوروں اور سیاستدانوں کے اہم گروپ سے ملیں جو عورتوں تک رسائی بڑھانے کے لئے اطلاعتی ٹیکنالوجی استعمال کرنے کے طریقے تلاش کر رہے تھے۔ وہ ایسا وسیلہ تخلیق کرنا چاہتے تھے جس کے ذریعے عورتیں اپنے خیالات کا اظہار کر سکیں اور جو صنفی اکثریت اور جمہوری معاشرے کی تعمیر میں اہم کردار ادا کر سکے۔

برازیل کی حالیہ آمریت کے دوران بھی بہت سے نفیس اور مؤثر ترقی پسند ریڈیو پروگرام بنائے گئے تھے لیکن چند ہی نے خاص طور پر عورتوں کے مسائل کو جگہ دی۔ اس کے باوجود تھائیس کورال اور ریو کی عورتوں نے محسوس کیا کہ ریڈیو پہلے ہی عورتوں کی زندگی میں منفرد کردار ادا کرتا ہے اور عورتیں ثقافتی طور پر سننے اور استعمال کرنے والوں کی حیثیت میں ریڈیو کے قریب ہیں۔ انہوں نے غور کیا کہ عورتیں کام کاج کرتے ہوئے ریڈیو سنتی ہیں چاہے وہ کام کی جگہ پر ہوں یا اپنے گھروں میں۔ اس کے علاوہ ریڈیو سننا ٹیلی وژن دیکھنے کی نسبت سستا تھا جبکہ خبروں اور تفریح کے صارفین کے لئے ریڈیو تک رسائی پرنٹ میڈیا سے زیادہ تھی۔

تھائیس کوراں اور دیگر عورتوں نے ایک منصوبہ بنایا جس کا مقصد برازیلی عورتوں کو اپنے میڈیا کے حوالے سے، بالخصوص ریڈیو پر، فیصلہ ساز بنانا تھا۔ ساتھ ساتھ برازیلی میڈیا کو حساس بنانا یعنی عورتوں کے لئے مزید مفید اور متعلق بنانا تھا۔ انہوں نے فیصلہ کیا کہ وہ عورتوں کی ضرورت اور مفاد کو مخاطب کرنے کے لئے پروگرام شروع کریں گی۔ اگلی میں عورتوں کے لئے اپنے پروگرام سے اثر لیتے ہوئے تھائیس کوراں نے ۱۹۹۱ء میں "فالا ملہیر" (بول عورت) کے نام سے ایک ہفتہ وار پروگرام شروع کیا۔ اس کام میں رضاکاروں کی چھوٹی سی ٹیم نے ان کی مدد کی جو عورتوں کی شرکت بڑھانے اور انہیں میڈیا پر باعزت انداز میں پیش کرنے پر یقین رکھتے تھے۔ پروگرام میں شرکت کرنے والی اہم شخصیتیں عورتوں کو روزمرہ کے مسائل کے بارے میں، مثلاً تولیدی صحت اور صنفی تشدد کے حوالے سے، انہیں مشورے دیتی ہیں اور موثر شہری بننے میں ان کی مدد کرتی ہیں۔ پروگرام شروع ہونے کے ایک سال بعد اس کے بانیوں نے ایک تنظیم بنائی جس کا نام کمیونیکیشن، ایجوکیشن اینڈ انفارمیشن آن جینڈر یا (Communication, Education, and Information on Gender:CEMINA) یا "سیمینا" رکھا گیا۔ اس تنظیم کا مقصد برازیل کی صوتی لہروں پر عورتوں کی آوازوں کے معیار، تنوع اور وسعت میں اضافہ کرنا تھا۔

"فالا ملہیر" کے پروڈیوسر پروگرام کے حوالے سے نئی سوچ میں شریک رکھنا چاہتے تھے۔ وہ اس کے مضمون اور دورانیے پر تجربہ کرنے، دوسری عورتوں کے ساتھ اپنے تجربات پر تبادلۂ خیال کرنے اور ان سے سیکھنے کے لئے تیار تھے۔ اس شرکت اور تجربہ کرنے پر آمادگی کی وجہ سے سیمینا کو ملک بھر میں عورتوں کے لئے تربیتی سیمینار منعقد کرنے کا موقع ملا جو خود اپنے ریڈیو اسٹیشن اور پروگرام شروع کرنا چاہتی تھیں۔ ۱۹۹۲ء سے لے کر ۱۹۹۶ء تک کے عرصے میں ورکشاپوں میں تربیت پانے والی عورتوں کی تعداد سینکڑوں ہوگئی اور اس کے نتیجے میں عورتوں کے ریڈیو اسٹیشن اور پروگرام برازیل بھر میں پھیل گئے۔ یہ پروگرام مضمون اور تخلیقی تنوع کے اعتبار سے بھرپور تھے۔ انہوں نے عورتوں کو قومی میڈیا کے منظرنامے پر اور خبروں اور ثقافت کو پیش کرنے والیوں کی حیثیت میں ایسے متعارف کرایا کہ انہیں آسانی سے نظرانداز نہیں کیا جا سکتا تھا۔ سیمینا اب ریڈیو سے آگے بڑھ کر انٹرنیٹ کی دنیا میں داخل ہوگئی ہے۔ اس تنظیم نے اندرون ملک اور بیرون ملک عورتوں کے اسٹیشنوں کے سامعین کی تعداد بڑھانے کی غرض سے ویب سائٹ بنائی ہے تاکہ ان کی پہنچ ورلڈ وائڈ ویب (World Wide Web) تک ہو سکے۔ طویل مدتی حوالے سے یہ ویب سائٹ برازیلی عورتوں کی مدد کرے گی تاکہ وہ دنیا بھر اور غریب ممالک کی عورتوں کے ساتھ مربوط ہو سکیں اور ثقافت اور علم کے ذریعے صنفی شعور بڑھانے کی حکمت عملی پر تبادلۂ خیال کر سکیں۔

حقیقی جمہوریت کی جانب سفر کبھی صنف کو نظرانداز نہیں کر سکتا۔ یہی جانتے ہوئے سیمینا اور ان ریڈیو اسٹیشنوں نے جن کی تخلیق میں اس نے مدد دی، معلومات اور انہیں پیش کرنے کے انداز کے حوالے سے، عورتوں کی شرکت پر توجہ مرکوز رکھی ہے۔ ان ناشرین نے برازیل میں صنفی طور پر متنوع اور موثر جمہوریت کے لئے عورتوں کے تحفظات کو صف اول میں جگہ دی ہے۔[20]

[20] یہ معلومات تھائیس کوراں کے بھیجے ہوئے مواد اور ڈیبورا ایل پی کو ۲۰ فروری ۲۰۰۱ء کو دیے گئے ٹیلیفون انٹرویو پر مبنی ہیں۔

بحث کے لئے سوالات

- سیمینا کیسے قائم ہوئی؟ یہ تنظیم کس پس منظر میں قائم کی گئی؟
- "فالاملہر" کی توجہ کس بات پر مرکوز تھی؟ یہ پروگرام کیسے تیار کیا گیا؟
- ریو کی عورتوں اور سیمینا کا عملی منصوبہ کیا تھا؟ یہ منصوبہ کیسے مرتب ہوا؟
- سیمینا کامیابی کس طرح جانچتی ہے؟ کیا اس کی کامیابی اور کمیونٹی پر اس کے اثر کو جانچنے کے لئے مزید طریقے استعمال کئے جاسکتے ہیں؟
- سیمینا اور ان ریڈیو سٹیشنوں نے عورتوں کی معلومات میں کس طرح اضافہ کیا اور کیسے فائدہ مند بنایا؟
- سیمینا کے عملی منصوبے نے کس طرح دوسری عورتوں کے ریڈیو سٹیشنوں کی تعداد میں اضافہ کیا؟
- یہ کیوں ضروری ہے کہ عورتیں نہ صرف سامعین ہوں بلکہ ریڈیو پروگرام لکھنے والی اور نشر کرنے والی بھی ہوں؟
- ریڈیو عورتوں کے لئے کیوں مؤثر میڈیا ہے حالانکہ ریڈیو سے زیادہ جدید اطلاعتی اور ابلاغی ٹیکنالوجی موجود ہے؟
- آپ اپنی کمیونٹی میں عورتوں کے حقوق کی مہم کو آگے بڑھانے کے لئے کون سی ٹیکنالوجی (information and communication technologies: ICTs) استعمال کرسکتی ہیں؟ ریڈیو، ٹیلی وژن، ویڈیو، سیل فون (موبائیل)، فیکس، ای میل، انٹرنیٹ یا دیگر؟

گروپ سرگرمی: عملی منصوبے پر فیصلہ کرنا

اس گروپ سرگرمی کے لئے تقریباً ایک گھنٹے کا وقت دیجئے

سیشن ۷ میں گروپ سے کہا گیا تھا کہ وہ ایک تصوراتی بیان لکھے جس پر تمام شرکاء متفق ہوں اور جس میں سب کا حصہ ہو۔ اس مشق کے لئے سہولت کار یا کوئی رضا کار چاک بورڈ یا فلپ چارٹ پر یہ تصوراتی بیان لکھے تاکہ گروپ کو یہ بیان یاد دلایا جاسکے۔ بحث کے دوران اسے نوٹس بھی لینے ہیں۔

۱. شرکاء سے کہیئے کہ وہ اپنے مقاصد کے ذریعے تصور کی تکمیل کے لئے تجاویز دیں۔ یہ شدید غور و خوض کا سیشن ہونا چاہیئے۔ لہٰذا کوئی بھی خیال احمقانہ یا غیر متعلق نہیں سمجھا جاسکتا۔ اس غور و خوض کا مقصد زیادہ سے زیادہ خیالات سامنے لانا ہے۔ کم از کم ۳۰ عملی امکانات کی فہرست بنانے کی کوشش کیجیئے۔

۲. جب فہرست مکمل ہوجائے تو شرکاء سے نیچے دیئے گئے سوالات کے جواب مانگیئے اور فہرست میں ترمیم کرتی جایئے۔
- فہرست میں کون سے خیالات کو اکٹھا کیا جاسکتا ہے یا ان میں تقریباً مکمل مماثلت پائی جاتی ہے؟ جو خیالات عملی نوعیت کے ہوں ان کی علیحدہ فہرست بنایئے۔
- فہرست میں کون سے خیالات ایسے ہیں جن پر عمل کرنا مشکل ہے؟ جب گروپ میں اس پر اتفاق ہوجائے تو ان

خیالات کو فہرست سے نکال دیجیے۔

- باقی رہ جانے والے خیالات کا نئے اور انوکھے ہونے کے حوالے سے گروپ کیسے درجہ بندی کرے گا؟ گروپ کی پسند کے مطابق خیالات کی درجہ بندی کیجیے اور پہلے نمبر پر اس خیال کو دیجیے جو گروپ کو سب سے زیادہ اچھا لگے۔
- خیالات کے قابلِ عمل ہونے کے حوالے سے گروپ کس طرح درجہ بندی کرتا ہے؟ اس فہرست کو بنانے میں کسی اور انداز سے نمبر لکھیے۔ بہتر ہے کہ کسی مختلف رنگ کا قلم یا چاک استعمال کیا جائے یا کوئی نیا طریقہ اختیار کیجیے۔ گروپ کی پسند کے مطابق خیالات کو نمبر دیجیے اور پہلے نمبر پر وہ خیال رکھیے جس کو گروپ سب سے زیادہ مناسب اور قابلِ عمل سمجھتا ہو۔

۳. تصوراتی بیان کو عملی بنانے کے ممکنہ طریقوں کی روشنی میں گروپ سے کہیے کہ وہ فہرست کا دوبارہ جائزہ لے اور ایک عملی منصوبہ یا منصوبے بنانے کے لیے مل کر فیصلہ کرے۔

مشاہدات

- کیا اس مشق سے بحث اور فیصلہ سازی میں حصہ لینا آپ کے لیے آسان بنا یا مشکل؟
- کیا شدید غور و خوض کرنے کا عمل مددگار ثابت ہوا؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا آپ حتمی منصوبے سے مطمئن ہیں؟ کیا آپ محسوس کرتی ہیں کہ منصوبے کے متعلق فیصلہ کرنے میں آپ نے مدد کی؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا ایسی مثالیں سامنے آئیں کہ کسی شریک نے دوسری کے خیال کو آگے بڑھا کر اپنا خیال پیش کیا؟ یا ایک دوسرے سے سیکھنے کی مثالیں؟
- کیا آپ نے ایسے گروپوں کے فیصلوں میں شرکت کی ہے جن کی کارروائی کا انداز مختلف تھا؟ اگر ہاں تو وہ مختلف انداز کیا تھا؟ کیا ان میں شراکت تھی؟ کیا آپ ان کے حتمی فیصلے سے مطمئن تھیں؟
- کیا فرق پڑتا ہے اگر کوئی فیصلہ ساز گروپ سارے کا سارا عورتوں پر یا سارے کا سارا مردوں پر یا پھر دونوں پر مشتمل ہو؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟

حقیقی مقصد اس وقت تک نہیں چنا جا سکتا
جب تک حقیقی یا امکانی طور پر موجود مادی اور انسانی وسائل کا
مکمل جائزہ نہ لیا جائے

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۹

ہم اپنی مہارتوں اور ہنر کو کیسے بہتر بناتے ہیں

سیشن کے مقاصد

☆ مشورے دینے کے عمل اور موثر مشاورتی پروگرام کی خصوصیات بیان کرنا

☆ ان افراد یا اداروں کی اہمیت ظاہر کرنا جو اپنے تجربے اور معلومات میں ایک دوسرے کو شریک کرتے ہیں

☆ واضح کرنا کہ سیکھنے والی تنظیم کی صلاحیت میں اضافے اور پائیداری کے لئے تجربے اور معلومات کا تبادلہ کتنا ضروری ہے

شروع کرنے سے قبل: گروپ سے کہیئے کہ یہ سوچنا شروع کرے کہ ورکشاپ کے اختتام کو کس طرح منایا جائے۔ پہلے سے تیاری کرنا اہم ہے تاکہ ورکشاپ ختم ہونے پر شرکاء محسوس کریں کہ ان کی توقعات پوری ہوئی ہیں۔ اس کتاب کے حصے، "ورکشاپ میں ابلاغ کرنا" میں اس موضوع پر مزید گفتگو کی گئی ہے۔

سہولت کاری کے لئے تجاویز

نائیجیریا کی تنظیم، باؤباب (BAOBAB for Women's Human Rights) برائے نسوانی انسانی حقوق کے بارے میں نیچے دی گئی کہانی کو با آواز بلند پڑھیئے۔ اس کے پروگرام اور ضابطے موثر مشوروں اور تربیت کے ذریعے اس کے عملے اور حلقۂ اثر میں افراد کی مہارتوں اور ہنر کو نکھارنے کے لئے بنائے گئے ہیں۔ سیکھنے والی تنظیم کو جانچنے کے معیار پر گروپ میں بحث کیجیئے۔ اس بات پر بھی غور کیجیئے کہ باؤباب کی کون سی خصوصیات معیار پر پوری اترتی ہے۔ اس کے بعد آنے والے سوالات اور مشق گروپ میں بحث کی رہنمائی کر سکتے ہیں۔

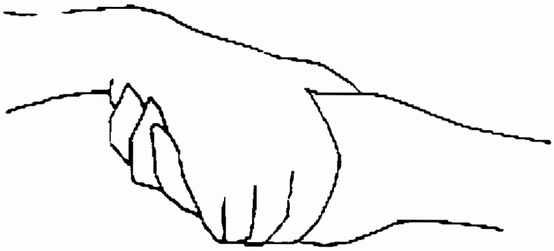
> سہولت کاروں نے شرکاء کے باہمی مشاہدوں اور خیالات سے استفادے کے لئے پورے گروپ میں بحث کروانا کامیاب طریقہ پایا ہے (مزید تجاویز کے لئے ضمیمہ ب دیکھیئے)

سیکھنے کا دائرہ: نائیجیریا میں عورتوں کو مشورے دینا

لوگوں کو سیکھنے کے دائرے میں لانا اور پھر اس دائرے کو بڑھانا، "مینٹرنگ" یا مشورے دینا، ایک ایسا عمل ہے جو کسی تنظیم کی صلاحیتوں میں اضافہ کرنے اور اسے پائیدار بنانے کے لئے ضروری ہے۔ عائشہ امام اور دوسرے افراد کی قائم کی ہوئی تنظیم باؤباب برائے نسوانی انسانی حقوق کا مقصد نائیجیریا کے روایتی،، مذہبی اور غیر مذہبی قوانین کے تحت معلومات میں اضافہ کرنا اور عورتوں کے انسانی حقوق میں بہتری لانا ہے۔ اس تنظیم کا نام اس درخت کے نام پر رکھا گیا ہے جو افریقہ کے صحرائے اعظم کے جنوبی ممالک میں پایا جاتا ہے۔ باؤباب کا درخت ہر طرح کے موسم کا مقابلہ کرتے ہوئے انسانوں کی غذائی اور طبی ضروریات کو پورا کرنے کے ساتھ ساتھ چھوٹے جانوروں کو چھاؤں بھی مہیا کرتا ہے۔ باؤباب کے مقاصد اس درخت کی خصوصیات پر مبنی ہیں- طاقت اور استقامت- وہ عورتوں تک پہنچ کر انہیں ایسی مہارتیں سکھاتی ہے جنہیں وہ اپنی روزمرہ کی زندگی میں استعمال کرتے ہوئے دوسروں کی مدد کر سکیں۔ اس طرح یہ تنظیم اپنے پروگراموں میں شرکت کرنے والی عورتوں کو آزادی سے سوچنے اور کام کرنے کے قابل بناتی ہے۔

باؤباب عورتوں کے انسانی حقوق کی علمبردار ہے، خصوصاً تربیت، اشاعت، رابطہ کاری اور آگہی کے ذریعے ان کے حقوق پر زور دیتی ہے۔ ان تمام سرگرمیوں کی گہرائی میں ٹیکنالوجی کا استعمال ہے۔ اس تنظیم کی بانی سمجھتی ہیں کہ ٹیکنالوجی کا استعمال بجائے خود نہ برا ہے اور نہ اچھا۔ اہمیت اس بات کی ہے کہ ٹیکنالوجی پر اختیار کس کا ہے، اس کو کس طرح بروئے کار لایا جاتا ہے اور اس کے استعمال سے کیا نتائج حاصل ہوتے ہیں۔ مثال کے طور پر، باؤباب ہم خیال گروپوں سے رابطوں کے لئے ای میل اور انٹرنیٹ استعمال کرتی ہے اور ان عورتوں کے لئے معلومات شائع کرنے اور پھیلانے کے لئے فوٹو کاپی مشینوں کا استعمال کرتی ہے جن کی ان معلومات تک رسائی نہیں ہے۔ ٹائپنگ اور کھاتے سنبھالنے کے طریقے سکھانے کے لئے کمپیوٹر استعمال کرتی ہے۔ ٹیکنالوجی کے وسائل کے استعمال سے افریقہ کے صحرائے اعظم کے جنوبی ممالک کے ابلاغی نظام کو بہتر بنانے میں بھی مدد ملتی ہے۔

عورتوں کے انسانی حقوق کے بارے میں تعلیم دینے کے لئے باؤباب کا طریقہ مربوط، تجربے پر مبنی اور عملی ہے۔ تربیت دینے والی جانتی ہیں کہ تربیت لینے والی نئی ذمہ داریاں اور حقوق سنبھالتے ہوئے اپنے ماضی کے تجربے ساتھ لے کر آتی ہیں اور ان سے فائدہ اٹھاتی ہیں۔ وہ عورتوں کی ہمت افزائی کرتی ہیں کہ اپنے تجربے بیان کریں تاکہ تربیت دینے والی اور تربیت حاصل کرنے والی نئے تناظر اور مہارتیں سیکھ سکیں۔ اہم بات یہ ہے کہ باؤباب عورتوں کو ایسی مہارتیں سکھاتی ہے جو ان کی پیشہ وارانہ اور ذاتی زندگی کے لئے ضروری ہیں۔ مثال کے طور پر، کمپیوٹر سافٹ ویئر (software) کی تربیت دیتے ہوئے باؤباب اپنے عملے اور رضاکاروں کو سکھاتی ہے کہ حساب کتاب رکھنے کے لئے سپریڈشیٹ (spreadsheet) کا استعمال اور رپورٹیں اور یادگار واقعات لکھنے کے لئے ورڈ پراسیسر (word processor) کا استعمال کس طرح کیا جاتا ہے۔



اس تنظیم کا کلیہ ہے: "آپ ماضی کو تبدیل نہیں کر سکتیں لیکن مستقبل بہتر بنانے کی کوشش کر سکتی ہیں!" مستقبل کو تبدیل کرنے، بلکہ بہتر بنانے میں یہ جاننا شامل ہے کہ لوگوں کے رویے اور کوشش کس طرح ایک دوسرے پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ باؤباب کا عورتیں اور قانون پروگرام اور ای میل یکجہتی مہم تربیت (Email Solidarity Campaign Training) دوسروں کی صلاحیتوں، ہنر اور اعتماد کو بہتر بنانے کے طویل مدتی فائدے ظاہر کرتے ہیں۔ ای میل یکجہتی مہم تربیت ۱۹۹۹ء - ۱۹۹۸ء میں شروع ہوئی۔ اس میں تقریباً ۵۰ عورتوں نے ورکشاپ میں ای میل اور انٹرنیٹ کے استعمال کا طریقہ سیکھا تاکہ عورتوں کے حقوق کے لئے یکجہتی مہم کو مستحکم کیا جا سکے اور تمام افریقی ممالک میں انگریزی اور فرانسیسی زبان بولنے والے انسانی حقوق کے کارکنوں کے درمیان حمایت اور ابلاغ کو بہتر بنایا جا سکے۔ یہ عورتیں رابطے میں رہتی ہیں اور ایک دوسرے سے معلومات اور حکمت عملی پر تبادلۂ خیال کا سلسلہ جاری رکھتی ہیں۔ نئی نئی بہتر مہارتوں کے ذریعے عورتیں علاقائی اور بین الاقوامی سطح پر زیادہ مؤثر انداز میں گفتگو کر سکتی ہیں۔ اسی طرح "عورتیں اور قانون پروگرام" نے عورتوں کے چھوٹے گروپوں اور چند مردوں کو ایک جگہ جمع کیا تاکہ وہ روایتی، مذہبی اور غیر مذہبی قوانین کے بارے میں عورتوں کی فہم کا جائزہ لیں اور ان کے تجربات پر تحقیق کر سکیں۔ عورتوں کو، جو پہلے مردوں کو حاکم سمجھتی تھیں، آہستہ آہستہ شرعی اور دیگر قوانین کے بارے میں مزید معلومات حاصل ہوئیں۔ ایک شریک نائیجیریا کی یونیورسٹی سے اسلامی قوانین میں ڈاکٹریٹ کی ڈگری حاصل کرنے والی پہلی عورت ہوں گی۔ وہ دوسروں کو تعلیم دیں گی اور دیگر عورتوں کے لئے مثالی کردار ادا کریں گی جو روایتی زنجیروں کو توڑنا اور معاشرے میں اپنی حیثیت کو منوانا چاہتی ہیں۔[۲۱]

بحث کے لئے سوالات

- باؤباب کا بنیادی مقصد کیا ہے؟
- مشورے دینے کے حوالے سے آپ باؤباب کے طریق کار کو کیسے دیکھتی ہیں؟ اس طریق کار کے مختصر اور طویل عرصے کے فائدے کیا ہیں؟ کیا آپ کو کوئی نقصان بھی نظر آتے ہیں؟
- مشورے دینے کے پروگرام میں آپ کون سے عنصر کا اضافہ کرنا چاہیں گی؟
- اچھی مشورے دینے والی کی کیا خصوصیات ہیں؟ کیا مشورے دینے والی مشورے لینے والی بن سکتی ہے؟
- عورتوں کی صلاحیتوں اور اثاثوں میں بہتری لانے کے لئے باؤباب کی کوشش میں ٹیکنالوجی کیا کردار ادا کرتی ہے؟
- مثال کے طور پر، باؤباب کے عملے اور رضاکاروں کو ایکسل سپریڈشیٹ (Excel Spreadsheet) پر کام کرنے کا

---

۲۱ یہ معلومات عائشہ امام کے بھیجے ہوئے مواد اور ڈبلیو ایل پی سے ۱۰ جنوری ۲۰۰۱ء کو ان کے دیے گئے ٹیلیفون انٹرویو پر مبنی ہیں۔

طریقہ سکھانے کی کیا اہمیت ہے؟ کمپیوٹر سافٹ ویئر کی تعلیم دینے کا یہ طریقہ متعلقہ افراد کو کیا فائدہ پہنچاتا ہے؟ اس سے باؤباب کو کیا فائدہ ہوتا ہے؟ یہ کمیونٹی کے لئے کیسے کارآمد ہے؟

- آپ مشورے دینے کے عمل کو کس طرح بیان کریں گی؟
- کیا آپ کو مشورے لینے سے کبھی فائدہ ہوا؟ کیا آپ کو کوئی ایسا واقعہ یاد ہے جب آپ مشورے سے فائدہ حاصل کر سکتی تھیں؟
- کیا آپ کبھی مشاورتی عمل میں شریک رہی ہیں؟ اس حوالے سے ایسی حکمت عملی کے بارے میں بتائیے، جسے آپ نے اپنی ذاتی یا پیشہ ورانہ زندگی میں استعمال کیا ہو یا کرنا چاہتی ہوں۔ مشورے دینے سے آپ کو کیا فائدہ ہوا؟
- عورتیں مشورے دے کر دوسری عورتوں کی کس طرح مدد کر سکتی ہیں؟

مشق: مقامی سطح پر مشورے دینے کا پروگرام بنانا

اس مشق کے لئے تقریباً ایک گھنٹہ اور ۱۵ منٹ کا وقت دیجیئے

کسی کمیونٹی میں مشورے دینے کا آزاد پروجیکٹ شروع کیا جا سکتا ہے، مثلاً "سکول کے بعد پروگرام" جس میں چھوٹی عمر کے طالب علم مشوروں اور ہدایت کے لئے بڑے طالب علموں سے ملاقات کرتے ہیں۔ اس پروگرام کو کسی بڑی تنظیم کے ساتھ بھی جوڑا جا سکتا ہے، مثلاً کسی ہسپتال کے شعبۂ زچگی سے ملحق پروگرام جو مشورے کے لئے نئی ماؤں کی تجربہ کار ماؤں سے ملاقات کا بندوبست کرتا ہو۔ اس مشق میں ٹیمیں خود اپنا ایک ایسا مشاورتی پروگرام بنائیں گی جو آزاد پروجیکٹ بھی ہو سکتا ہے اور منسلک پروجیکٹ بھی۔

۱. گروپ کو تین سے پانچ شرکاء کی ٹیموں میں تقسیم کیجیئے۔ ٹیم کی کم از کم ایک رکن نوٹس لکھے جبکہ یہی رکن یا کوئی دوسری رضا کار ٹیم میں ہونے والی بحث کے بارے میں پورے گروپ کو بتائے گی۔ تقریباً ۲۰ سے ۳۰ منٹ کے لئے ہر ٹیم نیچے دیئے گئے امور پر غور کرے گی:

- ہدف کا حلقہ کون ہوگا، یعنی وہ جن کو مشورے دیئے جائیں گے اور جن کی مدد کے لئے پروگرام بنایا گیا ہے؟ چند مثالیں یہ ہو سکتی ہیں: مقامی سکول میں پڑھنے والی نوجوان لڑکیاں جو آگے چل کر قائد بننا چاہتی ہیں، وہ عورتیں جن کی خواہش اپنا گھریلو کاروبار شروع کرنا ہے یا وہ عورتیں جو حال میں کسی عہدے کے لئے منتخب ہوئی ہیں۔ ٹیمیں ان مثالوں یا اپنی پسند کے ایسے ہدف استعمال کر سکتی ہیں جنہیں ان کی کمیونٹی میں مشورے اور رہنمائی کی ضرورت ہو۔
- اس حلقے میں مشورے دینے کے لئے کس قسم کے لوگ بہترین ثابت ہو سکتے ہیں؟ کیا ہدف کے حلقے میں ایسی عورتیں موجود ہیں جو اپنے مخصوص ذاتی تجربات، پیشہ وارانہ صلاحیت اور مختلف دیگر خوبیوں کی وجہ سے بہترین مشورے دے سکیں؟
- مشورے دینے والی مشورے حاصل کرنے والیوں کے ساتھ کس طرح کام کریں گی؟ کیا وہ ہر ہفتے ملاقات کریں گی،

تربیتی پروگرام منعقد کریں گی یا غیر رسمی طور پر بچہ سرگرمیوں میں ساتھ حصہ لیں گی؟ یہ ملاقاتیں کتنی بار اور کتنے وقفے کے بعد ہوں گی؟

- کیا پروگرام میں مشورے حاصل کرنے والی اور مشورے دینے والی بچی گروپ کی صورت میں اکٹھی ہوں گی تاکہ مشوروں اور حمایت کے لئے اپنے ہم خیالوں سے ملاقات کرسکیں؟ ایسی ملاقات کی کارروائی کیا ہوگی؟
- مشورے حاصل کرنے والیوں کی ضروریات کا جائزہ لیجئے اور غور کیجئے کہ یہ پروگرام ان ضروریات کو بہتر انداز میں کیسے پورا کرسکتا ہے۔ اسی طرح مشورے دینے والیوں کی ضروریات پر بھی غور کیجئے اور دیکھیئے کہ پروگرام کس طرح ان کے لئے فائدہ مند اور دلچسپ بنایا جاسکتا ہے۔

۲. جب ٹیمیں دوبارہ گروپ کی شکل اختیار کرلیں تو ہر ٹیم کی ایک شریک اپنی ٹیم کے مشورتی پروگرام کے بارے میں بتائے۔ ورکشاپ کی شرکاء سوال پوچھ سکتی ہیں یا مختلف مشورتی پروگراموں کے متعلق تبصرے اور تجویز پیش کرسکتی ہیں۔

مشاہدات

- آپ کو اس مشق میں کیا چیز اچھی یا بری لگی؟
- کیا دوسری ٹیموں کے مشورتی پروگراموں کا تنقیدی جائزہ لینے میں آپ کو مشکل پیش آئی؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا اس مشق کی وجہ سے آپ کو اپنی کمیونٹی میں مشاورت شروع کرنے کے نئے طریقے نظر آئے؟ اگر ہاں تو وہ کیا تھے؟

انٹرنیٹ کو دنیا کے تمام لوگوں کے زیر استعمال لانے کے امکان کو بڑھانا لازمی ہے
اس میں نہ صرف کمپیوٹر کے ہارڈ ویئر اور مشینری کو استعمال کرنا
بلکہ ثقافت، زبان اور کمیونٹی سے متعلق تیار کیا ہوا
مواد بھی شامل ہے

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۱۰

کارروائی کے لئے ہم کیسے سرگرم ہوتے ہیں؟

سیشن کے مقاصد

☆ مہم شروع کرنے کے مختلف مراحل کی حکمت عملی کا جائزہ لینا۔

☆ تصویر کشی، مقاصد کا تعین، حکمت عملی کی وضاحت، منصوبہ وسائل اور عملے کو جمع کرنا، مل جل کر سرگرمیوں میں حصہ لینا اور مؤثر ہونے کے معیار تلاش کرنا سمیت ان تمام امور پر بحث کرنا جو تنظیمی منصوبے کو پورا کرنے کے لئے ضروری ہیں۔

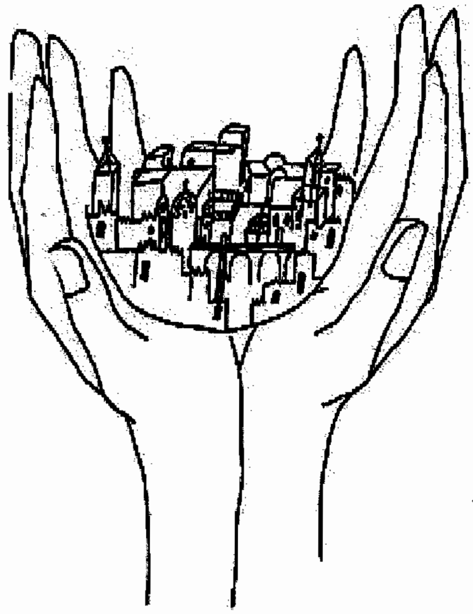
☆ مہم میں مقامی، قومی یا بین الاقوامی سطح پر ابلاغی ٹیکنالوجی کے کردار پر غور کرنا جس میں ٹیلیفون، فیکس مشین، کمپیوٹر، انٹرنیٹ اور دیگر وسائل شامل ہیں۔

سہولت کاری کے لئے تجاویز

بارودی سرنگوں پر پابندی کی بین الاقوامی مہم سے متعلق نیچے دی گئی کہانی کو با آواز بلند پڑھیے۔ گروپ میں اس بات پر بحث کروائیے کہ مہم کی شرکاء نے بارودی سرنگوں پر پابندی سے متعلق عالمی معاہدے (Mine Ban Treaty) پر حمایت حاصل کرنے کے لئے کیا اقدام اٹھائے۔ اس کے بعد دیئے ہوئے سوالات گروپ میں بحث کی رہنمائی کر سکتے ہیں۔

کچھ شرکاء اس موضوع کے بارے میں شدید جذبات رکھ سکتی ہیں اور بحث شروع کرنے کی خواہش ظاہر کر سکتی ہیں جو بڑے گروپ مباحثے پر ختم ہو سکتی اور تفصیلی بحث کے لئے فش باؤل ترکیب استعمال کرنے کی کوشش کیجیے (مزید تفصیلات کے لئے ضمیمہ ب دیکھیے)

بارودی سرنگوں پر پابندی کے لئے بین الاقوامی مہم



بین الاقوامی سطح پر بارودی سرنگوں کے استعمال پر پابندی (International Campaign to Ban Landmines: ICBL: آئی سی بی ایل) عائد کرنے کی مہم کا پہلا بیج ۱۹۸۰ء کے عشرے کے اواخر اور ۱۹۹۰ء کے عشرے کے ابتدائی عرصے میں بویا گیا۔ یہ کوشش ان ممالک کی غیر سرکاری تنظیموں نے شروع کی جو بارودی سرنگیں تیار کرتی تھیں۔ گزشتہ ۵۰ سالوں کے دوران جوہری، کیمیائی اور حیاتیاتی ہتھیاروں کے مقابلے میں بارودی سرنگوں کے پھٹنے سے زیادہ ہلاکتیں ہوئی ہیں۔ مختلف ممالک میں نصب کروڑوں بارودی سرنگوں کے خطرے کو محسوس کرتے ہوئے مٹھی بھر غیر سرکاری تنظیموں نے ایک اتحاد قائم کیا۔ اس مسئلے کے حقیقی حل کے لئے انہوں نے اتفاق کیا کہ ان ہتھیاروں کو ہی ختم کر دینا چاہئے۔ ان کی مشترکہ کوشش مقامی، قومی اور بین الاقوامی سطح پر ایسے اقدام پر توجہ دیتی تھی جن کے ذریعے بارودی سرنگوں کے استعمال پر پابندی عائد کی جا سکے۔ انہوں نے اپنے کام کا آغاز مقامی، علاقائی اور بین الاقوامی غیر سرکاری تنظیموں کا اتحاد بنا کر کیا۔

آئی سی بی ایل کی مہم کی بڑی تنظیمی طاقت اس کی لچک تھی۔ یہ ایسا ڈھیلا اتحاد تھا جس میں ہر تنظیم اپنا علیحدہ تناظر اور قابلیت رکھتی تھی۔ مہم کے ارکان نہیں چاہتے تھے کہ ایسی افسر شاہی پیدا ہو جو اتحاد میں شامل تنظیموں کی ذمہ داری کے بارے میں حاکمانہ رویہ رکھے۔ لہٰذا انہوں نے محسوس کیا کہ اتحاد میں شامل ہر تنظیم کو اپنی سرگرمی خود طے کرنی چاہئیں۔ اس طرح ہر تنظیم مہم کے اس پہلو پر عمل کر سکے گی جو اس کے منشور اور ساخت کے قریب ہو۔ جو تنظیمیں عوامی مسائل پر توجہ دیتی تھیں انہوں نے عوامی سطح پر اور جو عالمی مسائل پر کام کرتی تھیں انہوں نے عالمی سطح پر بارودی سرنگوں کے استعمال پر پابندی کے لئے کوشش کرنا شروع کر دی۔

جو کام صرف چند افراد نے شروع کیا، جلد ہی ایسی مہم بن گیا جس میں دنیا کے ۸۰ ممالک کی ۱۲۰۰ تنظیمیں شامل تھیں۔ مقامی، قومی اور عالمی سطح پر ہونے والے اجلاسوں کے نتیجے میں اس اتحاد میں شریک تنظیموں کی تعداد بڑھتی چلی گئی، جنہوں نے اپنا وقت، عملہ اور وسائل مہم کی کامیابی کے لئے وقف کر دیئے۔ دنیا بھر میں اس مہم میں شامل افراد اور تنظیموں کے کام کو مؤثر بنانے کے لئے مستقل اور واضح رابطے لازمی تھے۔ اس مہم کو مؤثر بنانے میں سب سے اہم کردار جدید اطلاعاتی اور ابلاغی

ٹیلیویژن نے ادا کیا۔ مہم کے تجربات سے فوری معلومات، اعداد و شمار کے تبادلے اور آئی سی بی ایل کی جانب سے جمع کرائی گئی سینکڑوں درخواستیں کامیاب ثابت ہوئیں۔ جلد ہی حکومتوں کو آئی سی بی ایل کے فراہم کردہ اعداد و شمار پر اعتماد ہو گیا کیونکہ وہ زیادہ درست ہونے کے ساتھ ساتھ اکثر حکومتی ذرائع کی معلومات سے پہلے منظر عام پر آجاتی تھیں۔

شروع میں آئی سی بی ایل نے مہم چلانے کے لئے سب سے زیادہ ٹیلیفون، فیکس مشینوں اور عام ڈاک کا استعمال کیا۔ بارودی سرنگوں پر پابندی لگانے کے حوالے سے نوبل امن انعام (Nobel Peace Prize) حاصل کرنے والی جوڈی ویلیمز ابتدائی سالوں میں مہم کے لئے فیکس مشینوں کے استعمال کے بارے میں بتاتی ہیں: "اس وقت فیکس مشین نئی نئی آئی تھی۔ یہ ولولہ انگیز ایجاد تھی۔ فیکس مشین کے ذریعے آنے والی فوری معلومات کو نسبتاً زیادہ اہم سمجھا جاتا تھا لہٰذا عام ڈاک کے مقابلے میں اس پر ردعمل بھی فوری تھا۔" ٹیلیفون اور فیکس پر انحصار کافی مہنگا ہونے کے ساتھ ساتھ موثر بھی تھا۔ جب مہم غریب ممالک میں بارودی سرنگوں سے متاثرہ علاقوں میں پھیلی تو اس کے ارکان نے رابطے کے لئے ای میل کا استعمال شروع کیا۔ یہ قدرے مہنگی تھی اور اس تک رسائی دنیا کے بہت سے حصوں میں محدود تھی لیکن فیکس کے مقابلے میں سستی تھی اور وقت بچاتی تھی۔

عموماً غیر سرکاری تنظیموں اور حکومتوں کا رویہ ایک دوسرے کے بارے میں مخالفانہ ہوتا ہے۔ لہٰذا حکومت سے مثبت رابطے قائم کرنا اس مہم کو چلانے کا اہم حصہ بن گیا۔ مہم نے حکومتوں پر زور دیا کہ وہ بارودی سرنگوں پر پابندی عائد کرنے کی کوشش کا ساتھ دیں اور ایسا اتحاد بنائیں جو ان کے قومی مفاد کا تحفظ بھی کرے۔ ۱۹۹۶ء تک آئی سی بی ایل کی مہم کو مختلف حکومتوں، وزارتوں اور غیر سرکاری تنظیموں کی حمایت حاصل ہو چکی تھی جن کا تعلق فلاحی امور، بچوں کے معاملات، امن، معمر فوجیوں، صحت، ہتھیاروں میں تخفیف، مذہب، ماحول اور عورتوں کے مسائل سے تھا۔ اسی سال کینیڈا کی حکومت نے ۱۹۹۷ء میں بارودی سرنگوں پر پابندی پر عملدرآمد کے لئے اجلاس بلانے کی پیشکش کی جس کا مقصد اعلیٰ ترین سطح پر ایسا منصوبہ بنانا تھا جو پابندی کو عملی شکل دے سکے۔ کینیڈا کی حکومت نے آئی سی بی ایل کے ارکان کے ساتھ مل کر کام کیا اور دوسری حکومتوں کو منایا کہ وہ ایک سال کے اندر اندر بارودی سرنگوں کے استعمال پر پابندی کا مسودہ اور شفاف بین الاقوامی معاہدہ تیار کریں۔

اس کے بعد جو فیصلے ہوئے وہ اس لئے غیر معمولی تھے کہ حکومتوں نے آئی سی بی ایل کے ارکان پر معلومات اور تکنیکی مہارت کے لئے انتہائی حد تک بھروسہ کیا۔ نتیجتاً درمیانی اور چھوٹے درجے کے ممالک بارودی سرنگوں کے استعمال پر پابندی کے معاہدے پر اڑے رہے۔ یہ معاہدہ چند بڑے ممالک کی خودمختاری پر ضرب سمجھا جاتا تھا۔ دسمبر ۱۹۹۷ء میں ۱۲۱ ممالک اس بین الاقوامی معاہدے پر دستخط کرنے کے لئے کینیڈا کے شہر اوٹاوہ میں دوبارہ جمع ہوئے۔ کینیڈا کے وزیر خارجہ لائیڈ ایکسورتھی نے بارودی سرنگوں پر پابندی لگانے کی مہم کو اپنی افتتاحی تقریر میں اس طرح بیان کیا، "یہ تعاون اور شراکت کا ایک مسلسل عہد ہے جو ہمیں اپنے مقصد کے حصول میں مدد دے گا۔" یکم مارچ ۱۹۹۹ء کو مائن بین ٹریٹی (Mine Ban Treaty)

پابند شدہ بین الاقوامی قانون بن گیا۔۲۲

بحث کے لئے سوالات

- آئی سی بی ایل کا اولین مقصد کیا تھا؟ مہم کے ارکان نے اپنا مقصد اس طرح کیوں مرتب کیا؟
- آپ اس مہم کی ساخت کو کس طرح بیان کریں گی؟ اس ساخت کے کیا فائدے تھے؟ کیا آپ کسی نقصان کی نشاندہی کر سکتی ہیں؟
- مہم میں ابلاغ کی اتنی اہمیت کیوں تھی؟
- مہم کے شرکاء نے کس طرح دنیا بھر میں افراد، تنظیموں اور حکومتوں کے درمیان ابلاغ بڑھانے میں سہولت فراہم کی؟
- کیا خاص بات تھی جس نے آئی سی بی ایل کو اتنا کامیاب اور مثالی بنایا؟
- مہم چلانے کے منصوبے کے بنیادی عناصر کیا ہیں؟

مشق: رسد پہنچانے کے لئے سرگرم ہونا

اس مشق کے لئے تقریباً ۳۰ سے ۴۰ منٹ کا وقت دیجئے

زلزلے کی تباہ کاری نے لاکھوں افراد کو بے گھر بنا دیا اور پینے کے صاف پانی اور ادویات سے محروم کر دیا

۱۳ جنوری ۲۰۰۱ء کو ایل سلواڈور کی ساحلی پٹی پر سان میگوئل کے جنوب مغرب میں ۶۵ میل دور شدید زلزلہ آیا جس کی ریکٹر سکیل (Richter Scale) پر شدت ۷.۶ ریکارڈ کی گئی۔ اس زلزلے کے بعد ۱۹۵۰ سے زیادہ جھٹکے محسوس کئے گئے جبکہ مٹی کے تقریباً ۲۰۰ تودے گرنے کے واقعات پیش آئے۔ زلزلے کے نتیجے میں ۱۸۰۰ اموات ہوئیں اور ۴۵۰۰ افراد زخمی ہوئے۔ مجموعی طور پر ۹۲۰۰۰ گھر تباہ ہوئے اور ایک لاکھ ۳۰ ہزار شدید متاثر ہوئے۔ ۱۲۰۰ سے زیادہ سکول تباہ یا متاثر ہوئے۔ کاشتکاروں کی ۳۰۰۰۰ املاک بھی برباد ہوئیں۔ اس زلزلے سے متاثرہ آبادی ۱۱ لاکھ تھی۔۲۳

منظر نامہ: آپ کی کمیونٹی کی چار عورتیں اپنے خاندانی مسائل، ان کے حل اور مشاورت کے لئے غیر رسمی طور پر تقریباً ہر ہفتے ملاقات کرتی ہیں۔ وہ ایک دوسرے کی دوست اور حمایتی ہیں۔ ایک دن دوپہر کے وقت، ایک عورت اپنے ساتھ ایل سلواڈور کے زلزلے سے متعلق اخباری مضمون لاتی ہے۔ اس عورت کا ایک قریبی رشتہ دار کسی اور ملک کے زلزلے میں بچ

---

۲۲ بارودی سرنگوں پر پابندی لگانے کی بین الاقوامی مہم کے بارے میں معلومات "Jody Williams, The International Campaign to Ban Landmines: A Model for Disarmament Initiatives" سے لی گئی ہیں جس کو http://www.nobel.se/peace/articles/williams/ میں پڑھا جا سکتا ہے۔ مزید دیکھیئے ورلڈ کونسل آف چرچز (World Council of Churches) کی ویب سائیٹ http://www.wcc-coe.org/wcc/what/international/landmines/mines-e.html

۲۳ یہ سچا واقعہ ہے۔ دیکھیئے http://www.cnn.com/2001/WORLD/americas/01/15/quake.04

گیا تھا، اس لئے وہ اپنی سوات ڈویژن میں پیش آنے والے واقعات میں دلچسپی لیتی ہے۔ وہ دوسری عورتوں کو یہ خبر پڑھ کر سناتی ہے اور سب اتفاق کرتی ہیں کہ اپنی سوات ڈویژن میں ماؤں کو مشکل صورت حال کا سامنا ہے اور انہیں ان حالات میں اپنے بچوں کی دیکھ بھال کرنی پڑ رہی ہے۔ گروپ میں ایک عورت تجویز کرتی ہے کہ زلزلے سے متاثر ماؤں کے لئے کچھ کرنا چاہئے۔ دوسری عورتیں اس تجویز کی حمایت کرتی ہیں اور فوراً اپنی حکمت عملی بنانا شروع کرتی ہیں۔

۱. ورکشاپ گروپ چار چار افراد کی ٹیموں میں تقسیم ہو جاتا ہے۔ ہر ٹیم اوپر دیئے گئے منظرنامے میں عورتوں کی طرح اپنی سوات ڈویژن میں زلزلے کے نتائج بھگتنے والی ماؤں کی مدد کے لئے عملی منصوبہ بنائے گی۔

۲. ہر ٹیم کو ان سوالات پر توجہ دینی ہے:
- آپ ماؤں کی مدد کس طرح کرنا چاہتی ہیں؟ آپ کس قسم کی مدد کرنا چاہیں گی؟ آپ کی مہم کیا ہوگی؟
- کیا آپ کی مہم مقامی، قومی، علاقائی یا بین الاقوامی ہوگی؟
- امداد اکٹھی کرنے یا پیدا کرنے کے لئے آپ کا طریقہ کیا ہوگا؟ آپ کی سرگرمیاں کیا ہوں گی؟
- کیا ماؤں کی مدد کرنے کے لئے دوسری عورتوں کی حمایت حاصل کرنا مؤثر ثابت ہوگا؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟ کیا مرد بھی اتنے ہی مؤثر ہو سکتے ہیں؟
- زیادہ حمایت حاصل کرنے کے لئے کیا آپ کی ٹیم ابلاغی ٹیکنالوجی یا میڈیا سے فائدہ اٹھا سکتی ہے، جیسے اخبار کے مضمون یا ریڈیو اور ٹیلی وژن پر تعلیمی پروگرام؟
- مقاصد کے حصول کے لئے رابطوں کے وہ کون سے نمونے ہیں جو آپ کی مدد کر سکتے ہیں؟
- آپ اس بات کا اندازہ کس طرح لگائیں گی کہ اپنے مقاصد حاصل کرنے میں کامیاب ہو رہی ہیں؟ آپ اس سلسلے میں کون سے معیار استعمال کریں گی؟
- آپ مختلف کارروائیوں کے لئے آپس میں ذمہ داری کس طرح تقسیم کریں گی؟

۳. ٹیم کی ارکان اپنے لئے کاموں کی فہرست تیار کریں جس میں وہ اقدام شامل ہوں جو اپنے منصوبے پر عمل کرنے کے لئے وہ اگلے چند ہفتوں میں استعمال کریں گی۔

۴. جب تمام ٹیمیں اپنا عملی منصوبہ مکمل کر لیں تو ورکشاپ گروپ دوبارہ مل بیٹھے۔ ہر ٹیم سے ایک رضاکار اپنی ٹیم کی سرگرمی شروع کرنے کی حکمت عملی بیان کرے گی۔

بحث کے لئے سوالات

- فیصلہ سازی کے لئے آپ کی ٹیم نے کیا طریقہ اختیار کیا؟
- سرگرم ہونے کی حکمت عملی بنانے کا کون سا حصہ آپ کے لئے سب سے زیادہ مشکل تھا؟
- اگر ٹیم میں مزید افراد ہوتے تو کیا یہ فیصلہ کرنا آسان ہوتا یا مشکل کہ کچھ خاص اقدام اٹھائے جائیں؟

- آپ نے ذمہ داریاں تقسیم کرنے کے لئے کس طرح فیصلہ کیا؟ کیا کاموں کی فہرست بنانے سے ٹیم کی ہر رکن کا کردار واضح ہوا؟ کیا یہ کسی اور طرح بھی مددگار ثابت ہوا؟ اگر ہاں تو کیسے اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- کیا آپ کی ٹیم کی سرگرمیاں حقیقت کے قریب نظر آتی ہیں؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- دوسری ٹیموں کی سرگرمیوں کے بارے میں سن کر آپ اپنی ٹیم کو بہتر بنانے کے لئے کیا کرنا چاہیں گی؟

مشاہدات

- کیا اس مشق کی مدد سے آپ کسی اور پروجیکٹ یا مسئلے کے حل کے لئے اپنی مہم کا منصوبہ بنا سکتی ہیں؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- اگر آپ خود اپنی مہم شروع کرنا چاہتی ہیں تو وہ کیا ہوگی اور آپ اسے کیسے چلائیں گی؟

بطور ٹیم کام کرنا سیکھنے کے عمل سے گزرتی ہوئی تنظیموں کی خصوصیت ہے
اس میں دوسروں کا احترام، تنوع کا احساس، فیاضی، اختلاف دور کرنے کی اہلیت
لوگوں کو فیصلے کرنے اور فیصلوں کے نفاذ کے لئے اکٹھا کرنے کے علاوہ
تنظیمی سطح پر ٹیم بنانا بھی شامل ہے

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۱۱

ہم ذمہ داریاں اور نتائج کس طرح بانٹتے ہیں؟

سیشن کے مقاصد

☆ تجزیہ کرنا کہ تنظیموں کے اندر اور ان کے درمیان اختیار بانٹنے اور شراکت کرنے کا ماحول کیسے پیدا کیا جا سکتا ہے
☆ غور کرنا کہ مشترکہ مہم میں ہر حصہ دار کی صلاحیتوں اور تجربات کو کس طرح زیادہ سے زیادہ مؤثر طور پر استعمال کیا جا سکتا ہے
☆ ایک فرضی تنظیم بنانے کے لئے ٹیم کی صورت میں کام کرنا جس میں وہ تمام مثبت خصوصیات موجود ہوں جن کا ورکشاپ کے دوران جائزہ لیا گیا ہے

سہولت کاری کے لئے تجاویز

نیچے دی گئی کہانی با آواز بلند پڑھیے۔ یہ کہانی بتاتی ہے کہ چند تنظیموں نے مل کر کس طرح ملائیشیا میں گھریلو تشدد کے خلاف قانون کو منظور کروایا۔ گروپ میں ان تنظیموں کی حکمت عملی پر بحث کیجیے جو انہوں نے رابطہ کاری اور مشترکہ ذمہ داریوں کے حوالے سے تشکیل دی۔ اس کے بعد اٹھائے گئے سوالات گروپ میں بحث کی رہنمائی کر سکتے ہیں۔ سوالات کے بعد مشق شرکاء کو ایک تنظیم، ادارے یا مہم کا تصور تیار کرنے میں مدد دیتی ہے جو کہ تنظیمی معیار پر پورا اترتا ہو جس کی ورکشاپ کے مختلف سیشنوں میں انہوں نے نشاندہی کی۔ سیشن ۱۲ میں شرکاء کو اپنی فرضی تنظیم کے بارے میں معلومات سارے گروپ کے سامنے پیش کرنے کا موقع ملے گا۔

> اس سیشن کے سہولیاتی طریقوں میں پورے گروپ میں یا شرکاء کو چھوٹے چھوٹے گروپوں میں تقسیم کر کے بحث کروائی جا سکتی ہے (مزید تجاویز کے لئے ضمیمہ ب دیکھیے)

ملائیشیا میں گھریلو تشدد کے خلاف قانون منظور کرنے کی مہم

ملائیشیا پہلا مسلمان معاشرہ تھا جس نے گھریلو تشدد کے حوالے سے قانون منظور کیا اور گھریلو تشدد کو جرم قرار دیا۔ بین المذاہب کوشش اور سیاسی رضامندی کے نتیجے میں یہ بل ١١ سال میں منظور ہوا اور قانون بننے کے بعد اس پر عمل ہونے لگا۔ یہ بل مقامی سطح پر ہزاروں عورتوں اور مردوں کی کوشش کا نتیجہ تھا اور بالآخر عورتوں کی تنظیموں اور متحرک افراد کے لچکدار، جمہوری اور شراکتی عمل نے اس قانون (ڈی وی اے:Domestic Violence Act:DVA) کو حقیقت بنا دیا۔

ڈی وی اے کی منظوری کی کہانی ١٩٨٢ء میں شروع ہوئی جب ملائیشیا میں (Women's Aid Organization ڈبلیو اے او:WAO) ڈبلیو اے او نے تشدد سے گھائل عورتوں کے لئے پناہ گاہ بنائی۔ جن دشواریوں کا سامنا عورتوں کو تشدد سے بچانے اور انہیں تحفظ دینے میں سماجی کارکنوں اور وکلاء کو کرنا پڑا، انہوں نے جلد ہی ملائیشیا کے قوانین کی کمزوریاں ظاہر کر دیں۔ اسی سال، خواتین وکلاء کی تنظیم (اے ڈبلیو ایل Association of Women Lawyers:AWL:) اے ڈبلیو ایل نے زنا بالجبر اور گھریلو تشدد کی متاثرین کے خلاف عدالتوں کے بڑھتے ہوئے تعصب کا جائزہ لینا شروع کیا۔ ملائیشین ٹریڈ یونین کانگریس (ایم ٹی یو سی Malaysian Trade Union Congress:MTUC:) بہت ساری مزدور یونینوں کی وسیع تنظیم ہے۔ قوانین موجود نہ ہونے کی وجہ سے، اس کے عورتوں کے حصے کو، ہراساں کرنے کے مقدمات کی پیروی کرنے میں مشکلات کا سامنا تھا۔ یونیورسٹی خواتین ایسوسی ایشن (یوڈبلیو اے:University Women's Association:UWA) کی تحقیق سے حال میں یہ تشویش ناک اعداد و شمار بھی سامنے آئے تھے کہ دیہی اور شہری علاقوں میں عورتوں کے لئے ملازمتوں کے مواقع بڑھنے سے انہیں ہر قسم کی استحصالی صورت حال درپیش تھی۔ اسی دوران (Selangor and Federal Territory Consumers ایس سی اے :Association: SCA) ایس سی اے کی تحقیق سے معلوم ہوا کہ میڈیا عورتوں کے بارے میں منفی اور فرضی

دستاویز چھپوانے میں اہم کردار ادا کر رہا ہے۔ یہ جائزہ لینے کے بعد کہ عورتوں کے خلاف تشدد سے متعلق ان کی تحقیق اور نتائج کے بنیادی اسباب ایک ہی ہیں، ۱۹۸۵ء میں ان پانچ تنظیموں نے مل کر ایک جوائنٹ ایکشن گروپ (Joint Action Group: جی اے جی :JAG) بنایا جس کا ایجنڈا عورتوں کی ترقی اور ان کا تحفظ تھا۔

جوائنٹ ایکشن گروپ کے قیام کے فوراً بعد اس کے ارکان نے فیصلہ کیا کہ عورتوں پر تشدد کے خلاف شعور بڑھانے کے لئے ملک گیر سیمینار، ورکشاپ اور نمائشیں منعقد کی جائیں۔ ان تقریبات کی رابطہ کاری میں پانچوں تنظیموں نے الگ الگ مخصوص ذمہ داریاں انجام دیں۔ کیونکہ ڈبلیو اے او کے پاس بہترین دفتر، ٹیلیفون سروس اور فیکس مشینیں موجود تھیں، یہ تنظیم جوائنٹ ایکشن گروپ کی سرگرمیوں کی مرکز بننے کے ساتھ ساتھ کثیر الجہتی امور بھی سنبھالنے لگی۔ دوسری تنظیموں نے دیگر اہم ذمہ داریاں انجام دینے میں کردار ادا کیا۔ اے ڈبلیو ایل کی ارکان نے گھریلو تشدد کے حوالے سے ایک بل کا مسودہ تیار کیا، ایم ٹی یو سی، یو ڈبلیو اے اور اے سی سی نے سیمینار اور ورکشاپوں کی رابطہ کاری کے ساتھ ساتھ اپنے حلقہ اثر کے ذریعے قانون سازوں پر دباؤ ڈالا کہ وہ گھریلو تشدد کے خلاف قانون کی حمایت کریں۔ ہر سال ۸ مارچ کو، جو عورتوں کا بین الاقوامی دن ہے، جوائنٹ ایکشن گروپ نے نمائشوں، دستخطی مہم، محفل موسیقی، واک (walk) اور احتجاجی مظاہروں کا اہتمام کیا تاکہ عورتوں پر تشدد کے مسئلے کو اجاگر کیا جائے۔

جلد ہی کئی دوسری تنظیمیں اور افراد اس مہم کا حصہ بن گئے اور انہوں نے اپنا وقت، خیالات، وسائل اور عملے کو جوائنٹ ایکشن گروپ کی پیروکاری اور میڈیا کے حوالے سے حکمت عملی کے لئے وقف کر دیا۔ مہم کے ابتدائی سالوں میں اجلاس اکثر جوائنٹ ایکشن گروپ کی ارکان کے گھروں پر ہوتے تھے اور وہ ایک دوسرے کے باورچی خانوں میں جمع ہو کر خطوط لکھتیں اور رپورٹیں تیار کرتی تھیں۔ جیسے جیسے جوائنٹ ایکشن گروپ کی ہیئت بڑھی، اس کی سرگرمیوں کی رابطہ کاری بھی مشکل ہوتی گئی۔ جوائنٹ ایکشن گروپ میں ۷ تنظیمیں اور سینکڑوں رضاکار کام کر رہے تھے، اس لئے ایک کل وقتی رابطہ کار کی ضرورت تھی۔ رابطہ کار کی تنخواہ دینے کے لئے جوائنٹ ایکشن گروپ میں شامل تمام تنظیمیں ہر ماہ رقم جمع کراتی تھیں۔

جوائنٹ ایکشن گروپ کی بڑی کوشش کا تعلق میڈیا کے پہلو سے تھا۔ اگرچہ تشدد کی ماری عورتوں کو میڈیا اب بھی منفی انداز میں دکھاتا تھا لیکن برسوں کی محنت نے میڈیا کی حمایت کے ذریعے عوامی رائے کو گھریلو تشدد کے خلاف قانون کے حق میں ہموار کر دیا تھا۔ اس کے علاوہ، ارکان پارلیمنٹ نے بھی اس بل کی منظوری کے لئے آواز اٹھانا شروع کر دی۔ لیکن متعدد مذہبی ماہرین، ملائیشیائی حکومت کے اسلامی ترقیاتی محکمے (Islamic Development Department) کے نمائندوں اور ان ارکان پارلیمنٹ نے جو ان دھڑوں کی مذہبی قدامت پرستی کی حمایت کرتے تھے، اس بل کی مخالفت کی۔ انہوں نے موقف اختیار کیا کہ اس بل کا ملائیشیا کی تقریباً ۵۰ فیصد مسلمان آبادی پر نفاذ نہیں ہونا چاہیے۔

جوائنٹ ایکشن گروپ نے گھریلو تشدد کے خلاف ہر قدم پر ایسے قانون کی وکالت کی جو ملک کی تمام عورتوں کی حفاظت کرتا ہو۔ مسلمان عورتوں کی نسوانیت پسند تنظیم سسٹرز ان اسلام (ایس آئی ایس :Sisters in Islam:SIS) اور جوائنٹ

ایکشن گروپ نے مل کر پیروکاری کی ایسی حکمت عملی تیار کی جو اسلامی ماہرین کے تحفظات کا جواب دیتی تھی۔ ایس آئی ایس نے یہ ثابت کرنے کے لئے، کہ گھریلو تشدد کے قانون میں ایسی کوئی بات نہیں جو اسلامی اصولوں کے خلاف ہو، قرآن کریم کے حوالے دیئے۔ انہوں نے بتایا کہ اگر یہ قانون صرف غیر مسلم آبادی پر نافذ کیا گیا تو حکومت دراصل اس مؤقف کی حمایت کرے گی کہ غیر مسلم کا اپنی بیوی پر تشدد کرنا جرم ہے جبکہ مسلمان قانوناً اپنی بیوی پر تشدد کر سکتا ہے۔ ایس آئی ایس کی ارکان نے بل کی منظوری کے لئے اسلامی امور کے نائب وزیر سے بھی ملاقاتیں کیں۔ آخر کار نائب وزیر راضی ہو گئے کہ اس قانون کی منظوری اسلام کے مطابق ہے۔ ۱۹۹۴ء میں یہ قانون منظور کیا گیا اور دو سال بعد اس پر مکمل عمل ہونے لگا۔

اس سوال کے جواب میں کہ وہ اتنی ساری تنظیموں کی مشترکہ مہم چلانے والوں کو کیا نصیحت کریں گی، جوائنٹ ایکشن گروپ کی بانی رکن آیوی جوسیاہ کہتی ہیں: "اپنا مقصد واضح رکھیں، اپنے منصوبے پر تمام ارکان تبادلۂ خیال کریں، ہر سرگرمی کی ذمہ دار کی نشاندہی کریں، کام کو مختلف تنظیموں کے نمائندوں کی مہارت کے مطابق بانٹیں، ٹائم فریم کے ساتھ کام کی فہرست تیار کریں، تنخواہ دار کل وقتی رابطہ کار مقرر کریں اور میڈیا کے ساتھ مل کر کام کریں۔ میڈیا کو مختلف خیالات، حقائق، اعداد و شمار اور ایسے لوگوں کے نام دیں جن کا انٹرویو کیا جا سکے۔ اس کے علاوہ لطف اندوز ہونا نہ بھولیئے"۔[۲۴]

بحث کے لئے سوالات

- جوائنٹ ایکشن گروپ کے اولین ارکان نے کون سے مسائل پر توجہ دی تھی؟ گھریلو تشدد کے خلاف قانون ان مسائل سے کس طرح نمٹتا ہے؟
- جوائنٹ ایکشن گروپ کے لئے یہ کیوں ضروری تھا کہ وہ مسلمانوں اور غیر مسلمین دونوں کے لئے گھریلو تشدد کے قانون کی منظوری پر زور دے؟ اگر اس بل کا نفاذ صرف غیر مسلمین پر ہوتا تو کیا فائدہ یا نقصان ہو سکتا تھا؟
- اتحاد میں شامل ہونے سے جوائنٹ ایکشن گروپ کے ارکان کس طرح مضبوط ہوئے؟ کیا کسی اتحاد میں شامل ہونے سے کوئی تنظیم یا اس کی مہم کمزور پڑ سکتی ہے؟ اگر ہاں تو کس طرح؟
- آپ کے خیال میں جوائنٹ ایکشن گروپ کا اتحاد اتنا کامیاب کیوں ثابت ہوا؟ وہ کیا عوامل تھے جن کی وجہ سے جوائنٹ ایکشن گروپ کو کامیابی نصیب ہوئی؟
- ملائیشیا کے گھریلو تشدد کے خلاف قانون کی حمایت بڑھانے کے لئے میڈیا نے کیا کردار ادا کیا؟
- آپ کی کمیونٹی میں عورتوں کے حقوق کے بارے میں میڈیا کا کیا رویہ ہے؟ وہ کون سی اہم مقامی حکمت عملی ہے جس سے میڈیا کی دلچسپی اور حمایت عورتوں کی سیاسی، قانونی اور معاشی مدد کے لئے استعمال کی جا سکتی ہے؟
- کیا تنظیموں کے اتحاد میں اور ایک ہی تنظیم میں رہتے ہوئے ذمہ داریوں کی شراکت میں مماثلت ہے؟
- کیا آپ کوئی اور مثال دے سکتی ہیں جہاں اتحاد کے قیام نے کسی مقصد کے حصول میں مدد دی ہو؟ اس کے فائدے اور نقصانات بیان کیجیئے۔

---

۲۴ یہ معلومات زینہ انور اور آیوی جوسیاہ کے بھیجے ہوئے مواد اور ڈبلیو ایل پی کے ان سے بالترتیب ۳ جنوری ۲۰۰۱ء اور ۴ جنوری ۲۰۰۱ء کو ٹیلیفون پر دیئے گئے انٹرویوں پر مبنی ہیں۔

- کامیاب تحریک بنانے کے لئے انفرادی اور تنظیمی سطح پر کن عناصر پر زور دینا چاہئے؟
- آپ ایسے تحریک کی کامیابی کو جانچنے کے لئے کیا معیار اختیار کر سکتی ہیں؟

مشق: سیکھنے والی تنظیم بنانا (پہلا حصہ)

اس مشق کے لئے تقریباً ایک گھنٹے اور ۱۵ منٹ کا وقت دیجئے

۱. گروپ کو تین سے چار ارکان کی ٹیموں میں تقسیم کیجئے تاکہ وہ مقامی، قومی یا بین الاقوامی سطح پر ایسے سماجی مقصد کی نشاندہی کریں جس پر تمام ارکان گفتگو کرنا چاہتی ہیں۔ یہ مقصد عمومی ہو سکتا ہے، جیسے بھوک کا خاتمہ یا عورتوں کے حقوق کی حمایت یا کوئی خاص مقصد ہو سکتا ہے جیسے قریبی جھیل کی صفائی یا بچے بچیوں کے لئے سکول کے اوقات میں تبدیلی۔

۲. مشترکہ مقصد کی نشاندہی کے بعد ٹیم کی ارکان کو بحث کرنی چاہئے کہ وہ اس مسئلے پر توجہ دینے کے لئے کس طرح کوئی تنظیم یا ادارہ قائم کریں گی یا مہم چلائیں گی اور ان کے فیصلوں کا کیا جواز ہے۔ تنظیم قائم کرنے کے لئے جن امور پر غور کیا جائے وہ یہ ہیں:

- نام
- تصوراتی بیان
- مقاصد
- ساخت
- عملے کی تعداد اور ان کی ماہرانہ صلاحیت
- رضاکاروں کی صورت میں ان کے کام کا صلہ کس طرح دیا جائے
- اداراتی فیصلے کس طرح کئے جائیں
- اداراتی ذمہ داریاں کس طرح تقسیم کی جائیں
- پہلا پروجیکٹ یا سرگرمی
- دوسرا پروجیکٹ یا سرگرمی
- کامیابی جانچنے کے معیار

۳. ہر ٹیم میں ایک رکن کو رپورٹ تیار اور پیش کرنے کے لئے چنا جائے۔ یہ رکن اس تنظیم اور طریق عمل کے بارے میں لکھے جس کے ذریعے اس کی ٹیم کسی تنظیم کے نام، مقاصد، ساخت وغیرہ پر متفق ہوئی۔ اگلے سیشن میں، ہر ٹیم کی رپورٹ بنانے والی سے کہا جائے گا کہ وہ پورے ورکشاپ گروپ کے سامنے اپنی ٹیم کی بنائی ہوئی فرضی تنظیم کو بیان کرے۔ گروپ کی تمام ارکان ہر ٹیم کی ہر رکن سے سوال کر سکیں گی کہ انہوں نے یہ فیصلے کیوں اور کیسے کئے۔

سیکھنے والی تنظیم میں
اختیارات حاکمانہ نہیں ہوتے
بلکہ مکالمے کے ذریعے ابھرتے ہیں

"قیادت کے تعمیری عناصر"

سیشن ۱۲

کامیاب تنظیم کی تعریف کیا ہے؟

سیشن کے مقاصد

- ☆ تنظیم کے مقاصد کو فروغ دینے کے لئے ایک دوسرے سے سیکھنے اور تجربوں پر تبادلۂ خیال کرنے کی اہمیت پر بحث کرنا
- ☆ شرکاء کی بنائی ہوئی کامیاب تنظیم کی تعریف پر تبادلۂ خیال کرنا
- ☆ تنقیدی جائزہ لینا کہ ورکشاپ میں شامل ٹیموں کی بنائی ہوئی فرضی تنظیمیں اپنے مقاصد کے حصول میں کتنی کامیاب ہوتی ہیں
- ☆ ورکشاپ کے گذشتہ بارہ سیشنوں کے مقاصد اور کامیابی پر غور کرنا

شروع کرنے سے قبل: اس کتاب کا حصہ "ورکشاپ میں بہتری کرنا" قیادت کی ورکشاپ کو عمل کرنے کے لئے کچھ خیالات پیش کرتا ہے۔ ورکشاپ ختم ہونے پر شرکاء ایک چھوٹی سی دعوت کرنے یا کہیں گھومنے پھرنے کا پروگرام بنا سکتی ہیں اور ایک دوسرے سے رابطے میں رہنے کے لئے ذاتی معلومات کا تبادلہ بھی کر سکتی ہیں۔ قیادتی تربیت اور سہولت کاری کی کارکردگی کا جائزہ لینے کے فارم (Participant and Facilitator Evaluation Form) کو فوٹو کاپی کرانا اور تقسیم کرنا نہ بھولیئے۔ آخری سیشن میں شرکاء کو اتنا وقت ضرور دیجیئے کہ وہ یہ فارم پر کر لیں۔ مستقبل میں ہونے والے ورکشاپ پروگراموں میں یہ فارم بہتری اور تبدیلی لانے میں مدد دیگا۔

سہولت کاری کے لئے تجاویز

عرب عدالت کے قیام سے متعلق نیچے دی گئی کہانی کو باآواز بلند پڑھیئے۔ گروپ میں بحث کیجیئے کہ یہ عدالت ایک کامیاب تنظیم کی صورت میں گروپ کی شرائط پر پوری اترتی ہے یا نہیں۔ بعد میں دئے گئے سوالات گروپ میں بحث کے دوران رہنمائی کر سکتے ہیں۔

گزشتہ سیشن میں گروپ کے ارکان سے کہا گیا تھا کہ ایک فرضی تنظیم کے قیام پر بحث کرنے کے لئے وہ مختلف ٹیموں میں تقسیم ہو جائیں۔ آج عرب عدالت کے حوالے سے بحث کے بعد سیشن ۱۱ کی ہر رپورٹ لکھنے والی اپنی ٹیم کی تنظیم کے بارے میں بتائے گی اور توجہ دلائے گی کہ ٹیم نے کیوں اور کیسے اس تنظیم کو یوں بنایا۔ گروپ کی باقی شرکاء کو ہر ٹیم کی بنائی ہوئی فرضی تنظیم کے مقصد، ساخت اور سرگرمیوں پر غور کرنا چاہیئے اور ایسے سوال پوچھنے چاہیئں جو واضح کریں کہ یہ تنظیم اپنے مقاصد کیسے حاصل کرے گی۔

اس سیشن اور اگلی مشق کے سہولیاتی طریقے یہ ہو سکتے ہیں کہ پورے گروپ میں یا شرکاء کو چھوٹے چھوٹے گروپوں میں تقسیم کر کے بحث کروائی جائے (مزید تجاویز کے لئے ضمیمہ ب دیکھیئے)

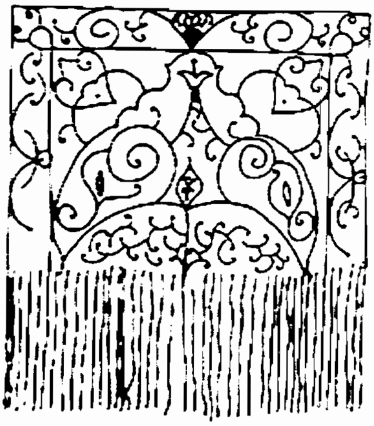
عورتوں کے خلاف تشدد روکنے کے لئے مستقل عرب عدالت

عورتوں کے خلاف تشدد کو روکنے کے لئے مستقل عرب عدالت (Permanent Arab Court to Resist Violence Against Women) کا قیام مراکش کے شہر رباط میں ۳۰ نومبر سے یکم دسمبر ۱۹۹۶ء کے دوران غیر سرکاری عرب تنظیموں کے اجلاس میں ہوا۔ عرب عدالت کے قیام سے کچھ لوگوں کو شدید حیرت ہوئی۔ انہوں نے اصرار کیا کہ عورتوں اور لڑکیوں پر تشدد کرنا عرب/ مسلم ثقافت اور تمام معاشروں کا حصہ ہے اور مرد اور عورت کے درمیان رابطوں کے حوالے سے ناگزیر ہے یا دوسرے الفاظ میں عورتوں پر تشدد کوئی سنجیدہ نوعیت کا مسئلہ نہیں۔ تاہم جن عورتوں اور مردوں نے عرب عدالت قائم کرنے کے لئے کام کیا تھا وہ ان مفروضوں کو غلط ثابت کرنا چاہتے تھے۔ عدالت کا قیام مبصرین کے لئے اچانک تھا لیکن یہ عدالت ان افراد کے وسیع تجربوں اور معلومات کا نتیجہ تھی جو تشدد کے متاثرین تھے اور تشدد ختم کرنے کے لئے جدوجہد کر رہے ہیں۔

اقوام متحدہ کی چوتھی کانفرنس برائے نسواں کی علاقائی تیاریوں کے حوالے سے چودہ عرب معاشروں سے تعلق رکھنے والے مردوں اور عورتوں کا اجلاس جون ۱۹۹۵ء میں بیروت (لبنان) میں ہوا۔ اس اجلاس میں صنفی تشدد کے متاثرین اور مخالفین نے اس مسئلے پر بڑی بے باکی سے آواز بلند کی اور بے مثل شہادتیں پیش کیں۔ انہوں نے واضح الفاظ میں بیان کیا کہ کس طرح انہوں نے اور دیگر عورتوں نے اپنے ہی خاندان اور کمیونٹی کے لوگوں کے تشدد کو برداشت کیا۔ ان شہادتوں کے سننے سے یہ احساس جرم مزید مضبوط ہوتا گیا کہ عرب دنیا کے متنوع معاشروں میں عورتوں اور لڑکیوں کے فیصلہ کرنے کی صلاحیت اور تعلیم اور صحت کے شعبوں میں کمتر حیثیت کی جڑ ان پر تشدد ہے۔ بیروت کے اجلاس میں سب نے اتفاق کیا کہ عورتوں کے حقوق کی مؤثر پیروی کے لئے اس مسئلے سے نمٹنا ضروری ہے۔

آئندہ ڈیڑھ سال کے عرصے میں وکلاء، محققین اور تشدد کی متاثرین نے مل کر اپنے مقاصد مرتب کئے اور عملی منصوبہ بنایا۔ وہ چاہتے تھے کہ صنفی تشدد کو نجی میدان سے اٹھا کر عوامی بحث کا موضوع بنایا جائے اور اس سے نمٹنے کے لئے ایسا طریقہ تلاش کیا جائے جو مقامی ثقافتی، سیاسی، سماجی اور معاشی حقائق پر مبنی ہو۔ ان افراد کے درمیان مشترکہ مقصد اور منفرد تجربوں کے تبادلے کی وجہ سے ایک ایسی مستقل اور لچکدار عدالت قائم ہوئی جو باقاعدگی سے سماعت کرتی ہے اور علاقائی بنیادوں پر کام کرتی ہے۔

اس عدالت کا مرکزی دفتر اور رابطہ کار دونوں بیروت میں واقع ہیں۔ عرب عدالت کی رکنیت ہر وہ شخص حاصل کر سکتا ہے جو اس کے مقاصد اور مؤقف سے اتفاق کرتا ہو۔ اس کے ارکان اسے محض روایتی عدالت نہیں سمجھتے جہاں صرف مقدمات کی



سماعت ہو جہاں عورتوں کے لئے ایک غیر معمولی جگہ سمجھتے ہیں جہاں وہ کھلے اور محفوظ ماحول میں صنفی تشدد اور اس کے حل پر بحث کر سکیں۔ لہٰذا عرب عدالت کی کارروائی میں روایتی ترغیبوں – یعنی وکیل صفائی اور وکیل استغاثہ – کے درمیان مقابلے کے بجائے عوامی سچ پر بحث ہوتی ہے۔ عرب عدالت کی لچکدار ساخت نے یہ ممکن بنا دیا ہے کہ اس کے ارکان اسے اپنی ضرورت اور مختلف معاشروں کے حالات کے مطابق ڈھال سکیں۔

عدالت کے قیام سے لے کر اب تک، اس کی توجہ عورتوں اور لڑکیوں کے خلاف چار قسم کے تشدد کے خاتمے پر مرکوز رہی ہے: شادی کے بعد ہونے والا تشدد، طلاق کے نتیجے میں ہونے والا تشدد، تحویلاتی رشتوں کے حوالے سے ہونے والا تشدد اور جائیداد پر جھگڑے کے نتیجے میں ہونے والا تشدد۔ عرب عدالت کے عملی منصوبے میں عوام الناس کے لئے تشدد کے واقعات کی نشاندہی کرنا اور انہیں تحریر میں لانا، تشدد کی حوصلہ افزائی کرنے والے تمام عناصر کی مذمت کرنا، حکومتوں اور غیر سرکاری تنظیموں کو راضی کرنا کہ وہ عورتوں کے حقوق میں ان کی جسمانی سالمیت کو شامل کرنے کے لئے ٹھوس اقدام اٹھائیں، نئے قوانین پیش کرنا اور موجودہ قوانین میں عورتوں اور لڑکیوں کی مکمل حفاظت کی خاطر ترامیم پیش کرنا شامل ہیں۔ یہ عدالت افراد، گروہوں یا حکومتوں کو کوئی قدم اٹھانے پر مجبور نہیں کر سکتی۔ اس کے مؤثر ہونے کا انحصار اس کے ارکان کے صنفی تشدد کو روکنے اور ختم کرنے کے عہد پر ہے۔

حال ہی میں، عرب عدالت نے دو ایسی سرگرمیوں پر توجہ مرکوز رکھی تھی جنہیں اس کے ارکان ضروری سمجھتے تھے: مختلف عرب معاشروں میں ذاتی حیثیت کے قوانین پر نظر ثانی کرنا اور تشدد میں بچ جانے والوں کو مزید خدمات فراہم کرنے کے لئے حکومت پر دباؤ ڈالنا۔ عرب عدالت نے ان گواہوں کو سننے کا سلسلہ جاری رکھا ہے جن کی آزمائشیں، مشکلات اور کامیابیاں صنفی تشدد کے خلاف لڑنے والوں کو متاثر کرنے کے ساتھ ساتھ ان کی رہنمائی بھی کرتی ہیں۔ جیسے جیسے اس کے ارکان کی تعداد بڑھتی گئی، یہ عدالت صبر اور ثابت قدمی کے ساتھ سب سے زیادہ متاثر لوگوں تک پہنچی اور تشدد کے خلاف علاقائی تحریک کی پیش روی کی۔[۲۵]

بحث کے لئے سوالات

- وہ کیا حالات تھے جن کی وجہ سے عرب عدالت قائم کی گئی؟
- عرب عدالت کے اصولی مقاصد کیا ہیں؟ ان مقاصد کے حصول کے لئے عدالت کے ارکان نے کیا عملی منصوبہ بنایا؟

---

۲۵ عورتوں کے خلاف تشدد روکنے کے لئے مستقل عرب عدالت کے بارے میں معلومات http: www.arabwomencourt.org سے حاصل کی گئی ہیں۔

- تشدد سے متاثر عورت کے لئے اپنی کہانی سنانا کس قدر تکلیف دہ یا تکلیف کو کم کرنے میں مدد کر سکتی ہے؟
- ۱۹۹۵ء میں بیروت میں ہونے والے اجلاس کے شرکاء پر تشدد کے بارے میں شہادتیں سننے کا کیا اثر ہوا؟ عرب عدالت نے گواہوں کی شہادتیں سننے کا عمل کیوں جاری رکھا؟
- کیا آپ قیاس کر سکتی ہیں کہ حکومت یا حکومتوں کی قائم کی ہوئی عرب عدالت اپنی ذمہ داریاں کس طرح انجام دیتی؟ حکومتوں کی قائم کردہ تنظیم عرب عدالت سے اس کی موجودہ حالت میں کیسے مختلف ہوتی؟
- عرب عدالت کے وہ کیا پہلو تھے جنہوں نے اسے کامیاب بنایا؟
- اپنی کامیابی اور افادیت کو یقینی بنانے کے لئے عرب عدالت کو کیا کرنا چاہیئے؟
- عرب عدالت اپنے موثر ہونے کو کس طرح جانچ سکتی ہے؟ اس حوالے سے اس کو کون سی شرائط یا معیار استعمال کرنے چاہئیں؟
- عرب عدالت کے ارکان کے درمیان کثیر القومی رابطوں کے لئے ٹیکنالوجی کیا کردار ادا کر سکتی ہے؟
- کامیاب تنظیم کے خصوصی عناصر کیا ہیں؟ کون سے عناصر عرب عدالت میں پائے جاتے ہیں؟

مشق: سیکھنے والی تنظیم بنانا (دوسرا حصہ)

اس مشق کے لئے تقریباً ایک گھنٹے کا وقت دیجیئے

۱. سیشن ۱۱ میں ٹیموں کی رپورٹ بنانے والی ہر رکن اپنی ٹیم کی فرضی تنظیم کے بارے میں بتائے گی۔ وہ تنظیم کا نام، مقصد، ساخت، سرگرمیوں اور اس عمل کو بیان کرے گی جس کے ذریعے ٹیم نے اس تنظیم کے بارے میں فیصلہ کیا۔ رپورٹ پیش کرنے والی پہلی رکن سے قبل کوئی رضا کار یا سہولت کار نیچے دیئے گئے معاملات کی فہرست پڑھے تا کہ ورکشاپ کے تمام ارکان ہر ٹیم کی قائم کردہ فرضی تنظیم کا بہتر جائزہ لے سکیں۔
   - کیا یہ تنظیم قابل عمل ہے؟
   - کیا اس تنظیم کی ساخت اور مقاصد میں اتنی لچک ہے کہ وہ اس کی افزائش اور کسی نئی صورت حال سے نمٹنے کے لئے تبدیل کئے جا سکیں؟
   - کیا یہ تنظیم اپنے عملے اور رضا کاروں کی صلاحیتوں کا بہترین استعمال کرتی ہے؟
   - کیا اس کی سرگرمیاں اس کے مقاصد کے حصول میں مدد دیتی ہیں؟
   - کیا یہ تنظیم کامیابی حاصل کرنے کے لئے اپنے طے شدہ معیار پر پوری اترتی ہے؟
   - کیا یہ سیکھنے والی تنظیم ہے؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟

۲. مختلف تنظیموں کے قیام اور ان کی سرگرمیوں پر بحث کرنے کے ساتھ ساتھ ورکشاپ کی شرکاء جائزہ لیں کہ ہر ٹیم اپنے فیصلوں تک کیسے پہنچی۔ جب ہر ٹیم کی رپورٹ پیش کرنے والی اپنی ٹیم کی تنظیم کو بیان کرلے اور ورکشاپ میں اس

کا جائزہ مکمل ہو جائے تو پورا گروپ نیچے دیئے گئے سوالات پر توجہ دے:

- ٹیم کے ارکان نے کس طرح ذمہ داریوں میں شراکت کی؟
- ٹیم کے ارکان اپنے فیصلوں تک کیسے پہنچیں؟
- کیا آپ نے محسوس کیا کہ اکثر ٹیموں کے ارکان اپنی پسند اور اس کی وجوہات کے بارے میں متفق تھیں؟
- اس مشق میں کیا بات انتہائی مشکل تھی؟
- اس مشق میں آپ کس بات سے لطف اندوز ہوئیں؟
- کیا گروپ کی کوئی رکن کسی بھی ٹیم کی فرضی تقسیم یا اس کے کچھ حصوں کو حقیقی بنانا چاہتی ہے؟

ورکشاپ کا جائزہ لینے کے سوالات

سہولت کار یہ کہیں کہ رضاکار کو چاک بورڈ یا فلپ چارٹ پر گروپ میں بحث کے دوران نوٹس لینے چاہئیں۔

- کیا ورکشاپ کے مختلف سیشنوں سے آپ کی توقعات پوری ہوئیں؟
- کیا آپ کے کچھ ایسے مقاصد تھے جو ورکشاپ میں شرکت کرنے سے حاصل نہیں ہوئے؟ اگر تھے تو وہ کیا تھے؟
- کیا ورکشاپ کے سیشن جاری رہنے سے آپ کے لئے بحث میں حصہ لینا آسان ہوتا گیا؟ اگر ہاں تو کیوں؟
- مختلف سیشنوں کی ساخت کے بارے میں آپ کو کیا پسند یا ناپسند تھا؟
- آپ کے لئے ان بارہ سیشنوں میں سب سے زیادہ دلچسپ، تخلیقی یا لطف اندوز مشق، بحث یا تجربہ کیا تھا؟ کیوں؟
- ورکشاپ کے سیشنوں سے آپ نے کیا خاص سبق یا خیال حاصل کئے جو آپ اپنے کام میں استعمال کرنا چاہیں گی؟ آپ مستقبل میں اپنے رویئے، توقعات اور پسند کس طرح ورکشاپ کے سیشنوں کی روشنی میں تبدیل کریں گی؟
- مستقبل میں ہونے والی ورکشاپوں کے لئے آپ کیا تبدیلیاں تجویز کریں گی؟

قیادتی تربیت اور سہولت کار کی کارکردگی کا جائزہ لینے کا فارم

براہ مہربانی قیادتی تربیت کے تجربے اور اپنی ورکشاپ کی سہولت کار کی کارکردگی کا جائزہ لینے کے لئے اس کالم میں نشان لگائیے جو آپ کے ردعمل کو بہترین طور پر پیش کرتا ہے۔ آپ کا ردعمل مستقبل کی ورکشاپوں کو بہتر بنانے میں کام آئے گا۔

آپ کا جائزہ لینے کا فارم بے نام ہے لیکن آپ چاہیں تو اس پر اپنا نام لکھ سکتی ہیں۔

قیادتی تربیت کی ورکشاپ

	ورکشاپ کا جائزہ لینے کا فارم	میں بھرپور اتفاق کرتی ہوں	میں اتفاق کرتی ہوں	میری کوئی خاص رائے نہیں ہے	میں اتفاق نہیں کرتی	میں سختی سے مخالفت کرتی ہوں
1	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے میں اس قابل ہوئی کہ اپنی روزمرہ زندگی کے معاملات پر غور کر سکوں					
2	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے دوسروں کے سامنے اپنی رائے ظاہر کرنے کی جھجک کم ہو گئی					
3	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے میری سننے کی مہارت بہتر ہوئی					
4	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے دوسروں کے ساتھ مؤثر ابلاغ کرنے کی میری صلاحیت بہتر ہوئی					
5	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے میرے ذاتی اعتماد میں اضافہ ہوا					

6	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے میں نے اپنی کمیونٹی میں بہتری لانے کے لئے تصور مرتب کرنے پر توجہ دی					
7	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے میں رضا کارانہ خدمات انجام دینے پر آمادہ ہوئی					
8	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے مجھے اپنے خاندان اور کمیونٹی کے مسائل سے نمٹنے کے لئے ٹیم میں کام کرنے کی ضرورت محسوس ہوئی					
9	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے مجھے ایسی دوستوں اور ساتھیوں کا حلقہ بنانے میں مدد ملی جن سے میں اپنے ذاتی اور پیشہ ورانہ معاملات پر بات کر سکتی ہوں، کیونکہ میں اپنی اور اپنی کمیونٹی کی زندگی میں تبدیلی لانا چاہتی ہوں					
10	قیادتی تربیت کی ورکشاپ میں شرکت کرنے سے ٹیکنالوجی اور اس کے ذریعے عورتوں کو با اختیار بنانے کے بارے میں سیکھنے کی میری خواہش بڑھی					
11	قیادتی تربیت کی ورکشاپ کے دوران دوسری شرکاء سے رابطوں نے مجھے اس قابل بنایا کہ میں اپنی کمیونٹی کی فیصلہ سازی میں عورتوں کی شرکت کی اہمیت کو سمجھ سکوں					

					دنیا بھر سے مختلف مثالوں (case studies) کا جائزہ لینا قیادت کے دوران پیدا ہونے والے چیلنجوں اور موقعوں کو زیر غور لانے کا مفید طریقہ تھا	12
					سیکھنے کی مشقوں میں حصہ لینا قیادت کے دوران پیدا ہونے والے چیلنجوں اور موقعوں پر غور کرنے کا مفید طریقہ تھا	13
					مجھے یقین ہے کہ عورتیں اور مرد دونوں قیادت کی اس تربیتی ورکشاپ سے فائدہ اٹھا سکتے ہیں	14
					میں اپنے خاندان والوں، دوستوں اور ساتھیوں کو تجویز دوں گی کہ وہ قیادت کے اس تربیتی پروگرام میں شرکت کریں	15

نیچے دی گئی جگہ اور اس صفحے کی پشت پر ورکشاپ میں حصہ لینے کے کسی بھی پہلو پر تبصرہ کیجیے جسے آپ نے پسند یا ناپسند کیا۔ قیادتی تربیت کی ورکشاپ کو اپنے اور اپنی کمیونٹی کے لئے مزید فائدہ مند اور متعلق بنانے کے لئے آپ کیا سفارشات پیش کریں گی؟ قیادت کی کن مثالوں کے بارے میں جن سے آپ واقف ہوں، سیکھنے کی مشقوں کے بارے میں تجاویز، اور ایسی معلومات کے متعلق جن کو آپ قابل توجہ سمجھتی ہیں، آزادی سے اپنی رائے دیجیے۔

سہولت کار

	سہولت کار کی کارکردگی کا جائزہ لینے کا فارم	میں بھرپور اتفاق کرتی ہوں	میں اتفاق کرتی ہوں	میری کوئی خاص رائے نہیں ہے	میں اتفاق نہیں کرتی	میں سختی سے مخالفت کرتی ہوں
1	سہولت کار نے ورکشاپ ناسب رفتار سے آگے بڑھائی، رفتار نہ اتنی کم تھی کہ شرکاء بے لطف ہوں یا تھک جائیں اور نہ ہی اتنی تیز کہ انہیں قیادت کی مثالوں اور سیکھنے کی مشقوں سے فائدہ اٹھانے کا موقع نہ ملے					
2	سہولت کار نے ایسا ماحول بنایا جس میں ورکشاپ کی شرکاء نازک ذاتی اور پیشہ ورانہ مسائل پر آسانی سے بات کرسکتی تھیں					
3	سہولت کار بحث بڑھانے کے لئے اپنی زندگی کے تجربات شرکاء کے سامنے بیان کرنے کو تیار رہتی تھی					
4	سہولت کار نے یہ ممکن بنایا کہ شرکاء قیادت کے دوران پیدا ہونے والے چیلنجوں اور موقعوں کو سمجھ سکیں					
5	سہولت کار نے ان معاملات پر شرکاء کی تجاویز کا خیر مقدم کیا جو قابل غور تھے اور ورکشاپ میں شرکاء کی ضرورت کے مطابق تبدیلی کی					

اس صفحے کی پشت پر ورکشاپ کی سہولت کار کی کسی ایسی بات پر تبصرہ لکھیئے جو آپ کو اچھی یا بری لگی۔ آپ اس سہولت کار کو کیا

سفارشات پیش کریں گی تاکہ وہ آئندہ ورکشاپوں کو مزید متعلق اور مفید بنا سکے۔ اس معاملے پر آزادی سے رائے دیجیے کہ
ورکشاپ کے مختلف سیشنوں کو کیسے منظم کیا جائے، سیکھنے کی مشقیں کس طرح کروائی جائیں اور ان قابل توجہ معاملات سے کیسے نمٹا
جائے جو اکثر نظر انداز کیے جاتے ہیں۔

آپ کے ردعمل کا شکریہ۔ آپ کی دی ہوئی معلومات اہم ہیں کیونکہ عورتوں کی سیکھنے کی شراکت
اور ____________ (خالی جگہ پر اپنی مقامی تنظیم کا نام لکھیے) قیادت کے اس تربیتی پروگرام
کو وضع کرنے اور اس پر عمل کرنے کی جدوجہد کر رہی ہیں

ضمیمے

ضمیمہ الف

متبادل منظرنامے

یہ منظرنامہ فلسطین میں ورکشاپ کی شرکاء نے سیشن ۳ کے منظرنامے کے متبادل کے طور پر استعمال کیا

مقامی رویوں اور ثقافت کا احترام اور اصلاح

مریم مدیح: عورتوں کے تولیدی حقوق کی معلم

۱۹۶۹ء میں حبول شہر میں خاندانی منصوبہ بندی اور تحفظ کی تنظیم (Family Planning and Protection Association: ایف پی پی اے:FPPA) کے قیام کے کچھ عرصے بعد سے ہی میں اس سے وابستہ رہی۔ ۱۹۷۳ء میں ہائی سکول میں تعلیم مکمل کرنے کے فوراً بعد میں نے ابتدائی طور پر اس تنظیم میں ہر ہفتے صرف دو گھنٹے اور پھر ہر ہفتے تین گھنٹے کام کیا۔ میں چاہتی تھی کہ ایف پی پی اے میں خدمات کی انجام دہی کے ساتھ ساتھ یونیورسٹی کی ڈگری بھی حاصل کروں لیکن میرے خاندان کی مالی صورتحال اور معاشرے میں عورتوں کے کردار کے بارے میں رویئے نے مجھے اس خواب کا دوبارہ جائزہ لینے پر مجبور کر دیا۔

اپنے خاندان کی رائے جاننے کے باوجود میں نے تعلیم حاصل کرنے کی خواہش فراموش نہیں کی لیکن مجھے معلوم تھا کہ اپنا مقصد پورا کرنے کیلئے مجھے اب کوئی اور طریقہ اختیار کرنا ہوگا۔ میں نے ایف پی پی اے میں عورتوں کی تولیدی صحت کے حوالے سے تربیت حاصل کرنے کے موقع سے فائدہ اٹھایا اور جو کچھ اپنے معارف سے سیکھ رہی تھی اس پر عمل کرنا شروع کر دیا۔ جیسے جیسے میں نے مقامی عورتوں کے ساتھ باتیں کیں، مجھے محسوس ہوا کہ میں انہیں خاندانی منصوبہ بندی کی اہمیت اور ان کی اور ان کے بچوں کی صحت پر اس کے مثبت اثرات سے آگاہ کر کے ان کی زندگی میں تبدیلی لا سکتی ہوں۔

اپنے کام کے ذریعے میں نے اندازہ لگایا کہ عورتوں کے بارے میں معاشرے میں رویوں کی تبدیلی کے ساتھ ساتھ خاندانی منصوبہ بندی کے حوالے سے بھی رویوں میں تبدیلی آئی ہے۔ کئی سال قبل، ایف پی پی اے کا سب سے بڑا کام پیدائش کم کرنے کی گولیاں تقسیم کرنا تھا اور عورتوں کے سوالات کا جواب دینے کیلئے صرف ایک ماہر کارکن ہفتے میں چند بار موجود ہوتی تھی۔ مثال کے طور پر ایک شادی شدہ عورت، جو دس بچوں کی ماں تھی، ہمارے دفتر آ کر خاندانی منصوبہ بندی کے بارے میں معلومات حاصل کرتی تھی۔ آج صورتحال یہ ہے کہ ایف پی پی اے آنے والی نوجوان عورت کبھی کبھی اپنے منگیتر کو ساتھ لاتی ہے، کیونکہ اس کی اولین ترجیح اپنی تعلیم مکمل کرنا ہوتا ہے۔ ایسے جوڑے اپنی شادی کے ابتدائی سالوں میں غیر مطلوبہ حمل روکنے کے بارے میں معلومات حاصل کرنا چاہتے ہیں۔

خاندانی منصوبہ بندی اور تولیدی حقوق کے حوالے سے عورتوں کو تعلیم دینا آسان نہیں۔ میں نے اس کام کو کامیاب بنانے کیلئے کئی طریقے اختیار کئے جن میں مندرجہ ذیل شامل ہیں:

-کئی سال تربیتی پروگراموں کے ذریعے حاصل کی گئی معلومات

- ایف پی پی اے سے باہر نکل کر ان عورتوں سے گفتگو کرنا جن کی رسائی اس تنظیم کی خدمات تک نہیں تھی
- ان بااثر افراد سے رابطے میں رہنا جن کی حمایت کمیونٹی میں خاندانی منصوبہ بندی کی مخالفت دور کرنے کیلئے اہم ہے۔ ایسے افراد میں ڈاکٹروں سے لے کر سکول کی پرنسپل اور بلدیہ کے سربراہ سے لیکر مقامی مسجد کے امام شامل ہیں
- ان ثقافتی روایات سے آگاہ رہنا جو مردوں اور عورتوں کو خاندانی منصوبہ بندی کا نظریہ سمجھنے سے پہلے ہی اسے مسترد کروا سکتے ہیں

ان تمام ترکیبوں کو استعمال کرتے ہوئے، میں نے اور ایف پی پی اے میں شامل دیگر افراد نے سیمینار اور میلوں کا انعقاد کیا اور عورتوں کی تولیدی صحت اور اس سے متعلق دیگر مسائل پر بحث کرنے کی حوصلہ افزائی کیلئے فلمیں دکھائیں جن میں نوجوانوں میں جسمانی اور جذباتی تبدیلیاں، ایڈز (AIDS) سے بچاؤ، جلد شادی کرنے اور بار بار حمل کے منفی اثرات جیسے مسائل شامل تھے۔ عورتوں کو ان کے تولیدی حقوق کے بارے میں تعلیم دینے کیلئے ضروری ہے کہ مقامی رویوں اور ثقافت کا احترام کرنے کے ساتھ ساتھ ان کی اصلاح بھی کی جائے۔ ایف پی پی اے میں کام کرنے سے میں یہ سمجھ سکی ہوں کہ سماجی تبدیلی لانے کیلئے واضح تصور، ثابت قدمی اور ٹھوس ارادے ضروری ہیں، پہلے انفرادی طور پر اور بعد میں گروپوں کی شکل میں، جو بہتر زندگی کی خواہش میں ایک دوسرے کا ساتھ دیتے ہوں۔

بحث کیلئے سوالات

- مریم مدیح میں ایسی کون سی خوبیاں اور مہارتیں پائی جاتی ہیں جو انہیں قائد بناتی ہیں؟
- مریم کا اپنے بارے میں اور اپنی کمیونٹی کی عورتوں کے بارے میں کیا تصور ہے؟
- اپنے تصور کو حقیقت میں بدلنے کیلئے مریم کون سے طریقے استعمال کرتی ہیں؟
- ایف پی پی اے کے مقاصد حاصل کرنے کیلئے مریم کو بااثر افراد کی مدد کی ضرورت کیوں محسوس ہوئی؟ مثلاً کمیونٹی میں خاندانی منصوبہ بندی کی تعلیم دینے کیلئے سکول کی پرنسپل کیا کردار ادا کر سکتی ہے؟ ایف پی پی اے کی مدد کرنے میں مقامی مسجدوں کے امام کیا کردار ادا کر سکتے ہیں؟
- مریم مدیح مقامی ثقافت اور روایتوں کے بارے میں کیا محسوس کرتی ہیں؟ کیا عورتوں کے تولیدی حقوق کی وکالت کرنے سے مقامی ثقافت اور روایتوں سے ٹکراؤ ضروری ہے؟ ثقافتی طرز عمل کی تعمیر میں عورتوں کو کیا کردار ادا کرنا چاہیئے؟
- مریم ایف پی پی اے کی کامیابی کا اندازہ کیسے لگاتی ہیں؟ انہیں کیسے معلوم ہوتا ہے کہ خاندانی منصوبہ بندی کے بارے میں مقامی رویوں میں تبدیلی آئی ہے؟

- مریم ورایف پی پی اے میں ان کی ساتھی خاندانی منصوبہ بندی کی اہمیت کے بارے میں کس طرح ابلاغ کرتی ہیں؟ اس پیغام کو پھیلانے میں ٹیکنالوجی کیا کردار ادا کرسکتی ہے؟
- اگر آپ ایف پی پی اے میں کام کرتیں تو اپنی کمیونٹی کو خاندانی منصوبہ بندی سے آگاہ کرنے کیلئے کیا حکمت عملی اختیار کرتیں؟

یہ سیشن اردن میں ورکشاپ کی شرکاء نے سیشن ۱۰ کے متبادل کے طور پر استعمال کیا

سیشن کے مقاصد

☆ انتخابات میں امیدوار اور ووٹر کی حیثیت سے عورتوں کی شرکت کی اہمیت پر بحث کرنا

☆ انتخابات کا عورتوں کے حقوق اور ان کی زندگی پر پڑنے والے اثرات کو تلاش کرنا

☆ عورتوں کے مسائل کے حوالے سے امیدواروں کی رائے بنانے میں تعلیم اور معلومات کی ضرورت پر زور دینا

☆ مقاصد تیار کرنے کے طریقوں کی نشاندہی کرنا اور ان کے حصول کیلئے سرگرم ہونے کی حکمت عملی بنانا

عام انتخابات میں عورتوں کی شرکت

میری آواز کیسے قابل سماعت اور مؤثر بن سکتی ہے؟

صنعاء، ام محمد، نوال، فدیہ، ام زیاد، حاجے صفیہ، نسرین، رؤلا اور حنان نے کئی اجلاسوں میں شرکت کی تا کہ وہ خود کو آئندہ سال ہونے والے اردن کے پارلیمانی انتخابات میں شرکت کیلئے تیار کرسکیں۔ نوال نے، جو جنوبی اردن میں ایک ہائی سکول میں پڑھاتی ہیں، اجلاس بلانے کی تجویز پیش کی تھی۔ انہوں نے یہ تجویز حنان کو پیش کی تھی جو ایک مقامی اخبار میں صحافی ہیں۔ حنان نے آئندہ پارلیمانی انتخابات میں عورتوں کی بھرپور شرکت کی اہمیت پر اتفاق کیا۔ دونوں نے محسوس کیا کہ بڑی تعداد میں عورتوں کی کوشش کو منظم اور یکجا کرنا چاہیئے، خصوصاً ان عورتوں کی کاوش کو جو مقامی سطح پر اپنی کمیونٹی میں قائدانہ حیثیت رکھتی ہیں۔

عورتوں کے مسائل پر کام کرنے والی ایک انجمن نے شہریت کے حقوق کے بارے میں عورتوں کو معلومات فراہم کرنے کیلئے ایک تربیتی ورکشاپ کے انعقاد پر رضامندی ظاہر کی۔ اس ورکشاپ نے عورتوں کو ایک ایسا اجلاس فراہم کیا جس میں وہ انتخابی عمل میں حصہ لینے کے محرکات پر بحث کرسکتی تھیں، اس حوالے سے خیالات کا تبادلہ کرسکتی تھیں کہ جمہوریت ان کے لئے کیا معنیٰ رکھتی ہے، عورتوں اور مردوں کیلئے ان مسائل کی نشاندہی کرسکتی تھیں جن پر الیکشن میں بحث ہونی چاہیئے اور اپنے مقاصد کے حصول کیلئے ممکنہ حکمت عملی کا تعارف کرسکتی تھیں۔ بحث کے دوران شرکاء نے اس بات سے اتفاق کیا کہ "عورتوں کیلئے ہمارے ملک کی سیاست اور فیصلہ سازی میں حصہ لینا ضروری ہے"۔ ان کیلئے اس بات کی بڑی اہمیت تھی کہ "ان کی نمائندگی عورت کرے کیونکہ عورت ہی کو احساس ہوگا کہ عورتیں امتیازی سلوک اور لاپرواہی کی وجہ سے کتنا دکھ اٹھاتی ہیں"۔ ایک عورت نے دلیل دی کہ "میں گھر اور کھیتوں میں اپنے شوہر کے ساتھ کام کرتی ہوں تو میں ایوان زیریں میں کیوں اس کے ساتھ نہیں بیٹھ سکتی؟" شرکاء اس بات پر یقین رکھتی تھیں کہ اردنی معاشرے میں عورتوں کا روایتی کردار انہیں ایسی قائدانہ مہارتیں بھی دیتا ہے جو اردن کے سیاسی نظام میں شریک ہونے میں ان کے کام آسکیں۔

اکثر شرکاء کو احساس تھا کہ قومی اور نسوانی معاملات کے حوالے سے عورتوں میں سیاسی شعور کی کمی پائی جاتی ہے۔ ورکشاپ میں بحث

کے دوران نہیں اپنے مقاصد کو واضح کرنے کی ضرورت کا بھی احساس ہوا۔ ورسیاسی پلیٹ فارم سے متعلق فیصلہ کرنے اور سرگرم ہونے کی حکمت عملی کے ذریعے مقاصد حاصل کرنے کا حوصلہ ہو۔ شرکاء نے فیصلہ کیا کہ ان کا سب سے بڑا مقصد اردن کی خواتین امیدواروں کو جمہوری طریقے سے منتخب کرنے کیلئے کام کرنا ہے۔ اس کے بعد شرکاء نے نیچے دیئے گئے مسائل کی نشاندہی کی جن پر انہیں توجہ مرکوز رکھنی ہوگی:

- عورتوں کے خلاف ہر طرح کے امتیازی سلوک کا خاتمہ
- انسانی حقوق، خصوصاً عورتوں کے حقوق کی حفاظت کیلئے مؤثر ضمانت فراہم کرنا
- تشدد سے متاثر اور زیادتی کی شکار عورتوں اور بچوں کو مناسب تحفظ فراہم کرنا
- غربت کے خاتمے کیلئے کام کرنا، اور سماجی تحفظ اور صحت سے متعلق تحفظ مہیا کرنا
- بے روزگاری کے خاتمے کیلئے ملازمتوں کی تعداد بڑھانے کو ترجیح دینا
- رشوت کو ختم کرنا اور مساوی مواقع کی ضمانت دینا، بالخصوص تعلیم اور ملازمت کے حوالے سے
- قومی اور بین الاقوامی سطح پر باہمی انصاف کا پرچار کرنا

سرگرم ہونے کی حکمت عملی کے تحت، شرکاء نے یہ نعرہ چنا: "آئندہ پارلیمان میں پانچ عورتیں" اور وہ اس مقصد کے حصول کیلئے مل کر کام کرنے پر متفق ہوگئیں۔ انہوں نے فیصلہ کیا کہ سرگرم ہونے کیلئے ان کی ابتدائی کوشش اردن میں اجلاسوں اور ورکشاپوں کا انعقاد ہوگا۔

ان کا مقصد ایکشن میں عورتوں کے کردار، شہریت کے حقوق اور قائدانہ اور بات چیت کی مہارتوں پر زور دینا ہوگا۔ شرکاء معلومات میں اضافے کیلئے مہم بھی شروع کریں گی جو سیاسی میدان میں عورتوں کی شرکت کی اہمیت کو عوام تک پہنچائے گی۔ وہ خواتین امیدواروں اور ان کی سیاسی مہم کیلئے خصوصی تربیت کا انتظام بھی کریں گی، جس میں معلومات، خدمات اور مہم کے دوران امداد پر توجہ دی جائے گی۔ شرکاء نے محسوس کیا کہ اس عمل میں میڈیا کو شامل کیا جائے تاکہ عورتوں کے بارے میں عام تاثر کو بہتر بنایا جائے، معاشرے میں ان کے کردار اور کامیابی پر روشنی ڈالی جائے اور اردن کے سیاسی نظام میں ان کی شرکت کی اہمیت کو اجاگر کیا جائے۔ بالآخر شرکاء نے پورے اردن کی عورتوں کی انجمنوں، سول سوسائٹی تنظیموں اور منتخب حکام سے رابطے قائم کرنے کی اہمیت پر زور دیا تاکہ ان کی حمایت اور وسائل ان مقاصد کے حصول کیلئے استعمال کئے جاسکیں جن کی نشاندہی عورتوں نے خود اپنے لئے کی تھی۔

ورکشاپ کے بعد، اردن کی غیر سرکاری تنظیموں کی رابطہ کمیٹی (Jordanian Coordination Committee) اور عورتوں کی دیگر غیر سرکاری تنظیموں نے ایک پروجیکٹ شروع کیا جس میں سرگرم ہونے کی یہ حکمت عملی شامل ہے۔ سیاسی پلیٹ فارم بنانے کیلئے انتخابی امور پر پروگرام بھی شروع کیا گیا جو انتخابات قریب ہونے پر عمل میں لایا جاتا جب خواتین امیدوار اپنی سیاسی

مہم شروع کرتیں۔ ورکشاپ کے اولین شرکاء صنعاء، ام محمد، نوال، فدیہ، ام زیاد، حاجے صفیہ، نسرین، روَلا اور حنان سرگرم ہونے کی حکمت عملی اور پروگرام پر عمل کرانے میں اہم کردار ادا کریں گی۔ اس کے علاوہ انتخاب کے نتائج کی روشنی میں یہ عورتیں اپنی سرگرمیوں اور قائدانہ صلاحیتوں کا جائزہ بھی لیں گی۔

بحث کیلئے سوالات

- وہ کیا بات تھی جس نے ان عورتوں کو مل کر کام کرنے پر متحرک کیا؟
- ان کیلئے مشترکہ تصور اور مقصد کیوں ضروری تھے؟
- سرگرم ہونے کیلئے ان کی حکمت عملی کے اہم عناصر کیا تھے؟
- کیا عورتوں میں ایسی مخصوص مہارتیں پائی جاتی ہیں جو سیاسی عمل میں ان کی شرکت کو تقویت دیتی ہیں؟
- کیا آپ سمجھتی ہیں کہ مردوں کے مقابلے میں عورتیں مختلف انداز میں متحرک ہوتی ہیں؟ اگر ہاں تو کیوں اور کیسے؟
- عورتوں کا یہ گروپ مقامی اور قومی سطح پر کس طرح اپنی امیدواروں کیلئے حمایت حاصل کرسکتا ہے؟
- اگر آپ ان کی جگہ ہوتیں تو کون سے کام مختلف انداز میں کرتیں؟ اور کیوں؟
- اپنے مقصد کو آگے بڑھانے کیلئے عورتیں کس طرح اطلاعاتی اور ابلاغی ٹیکنالوجی -ٹیلیفون، ای میل اور انٹرنیٹ- کا استعمال کرسکتی ہیں؟

یہ مشق نائیجیریا میں ورکشاپ کی شرکاء نے سیشن ۱۰ کی مشق کے متبادل کے طور پر استعمال کی[۲۶]

مشق: عمل کیلئے سرگرم ہونا

باریہ ابراہیم مگازو کا معاملہ

ستمبر ۲۰۰۰ء میں نائیجیریا کی زمفارا ریاست کے ایک چھوٹے سے گاؤں میں رہنے والی ۱۷ سال سے کم عمر لڑکی باریہ ابراہیم مگازو تین افراد کے ساتھ زبردستی کئے گئے جنسی تعلقات کے نتیجے میں حاملہ ہوگئی۔ عدالت نے فیصلہ کیا کہ اس کے بچے کی صحیح ولدیت معلوم کرنا ممکن نہیں تھا کیونکہ اس حوالے سے اس کی پیش کردہ شہادتیں ناکافی تھیں۔ باریہ ابراہیم کو بچے کی پیدائش کے ۴۰ روز بعد ۱۰۰ کوڑے مارنے اور قذف (غلط بیانی سے دوسروں پر جنسی عمل کا الزام لگانے کا جرم) کیلئے مزید ۸۰ کوڑے مارنے کی سزا سنائی گئی۔ باریہ ابراہیم نے اس سزا کے خلاف اپیل کی جس پر مقدمے کی سماعت کرنے والے جج نے سزا اس وقت تک معطل کردی جب تک بچہ ماں کا دودھ پینا بند نہیں کرتا۔ تاہم عدالت کے اس فیصلے کو نظر انداز کردیا گیا۔ بچے کو دودھ پلانے کا سلسلہ ابھی جاری تھا کہ باریہ کو سنائی گئی سزا پر قبل از وقت عمل کردیا گیا۔ سزا پر عمل کے متعلق باریہ کو صرف ایک دن پہلے ہی بتایا گیا۔ اگلے روز باریہ کو قریبی شہر لے جا کر سرعام کوڑے مارے گئے۔ اس بے عزتی کے بعد اسے زخمی اور مجروح حالت میں تنہا گھر جانے کیلئے چھوڑ دیا گیا۔ کوڑے مارے جانے کی سزا کے باوجود باریہ اور اس کے خاندان نے قانونی اپیل کو جاری رکھنے کا فیصلہ کیا۔

اخبار میں شائع ہونے والی خبروں کے مطابق، باریہ سات گواہوں کو طلب کرنا چاہتی تھی لیکن اس کی درخواست مسترد کردی گئی۔ اس کے برعکس، جن مردوں پر اس نے جنسی عمل کرنے کا الزام لگایا تھا انہیں بری کردیا گیا کیونکہ اپنا بیان صحیح ثابت کرنے کیلئے باریہ کے پاس کافی شہادتیں نہیں تھیں۔ باریہ سے کہا گیا کہ وہ ایسے کردار کے چار افراد کو پیش کرے جو گواہی دیں کہ "ان دونوں کے جسم کے درمیان ایک بال بھی نہیں گزر سکتا"۔ دوسری جانب مورود الزام ٹھہرائے گئے افراد کیلئے لازم نہیں سمجھا گیا کہ وہ قرآن پر ہاتھ رکھ کر اپنی بے گناہی ثابت کریں، نہ ہی کوئی طبی شہادت۔ مثلاً خون کے نمونے یا ڈی این اے (DNA) ٹیسٹ۔ داخل کی گئی۔

باریہ ابراہیم مگازو اب عوام کے سامنے مزید نہیں آنا چاہتی۔ زمفارا کے شرعی تعزیری کوڈ (Zamfara State Shari'a Penal Code) اور زمفارا کے فوجداری کوڈ (Zamfara State Criminal Procedure Code) کے مطابق بھی اس کی حاضری کی ضرورت نہیں ہے۔ اس کے باوجود اپیل کی عدالت باریہ ابراہیم کی جسمانی طور پر عدالت میں حاضری تک اس کے کیس پر نظرثانی کرنے سے انکاری ہے۔ نائیجیریا کی شہری ہونے کی حیثیت سے باریہ کو آئین تحفظ دیتا ہے، اور مسلم قانون اور زمفارا کے تعزیری کوڈ کے تحت اسے اپیل کرنے کا حق حاصل ہے۔

---

[۲۶] اس کیس پر مزید معلومات کیلئے دیکھئے baobab@baobabwomen.org

منظر نامہ: پانچ دوستوں کا ایک گروپ مختلف داستانوں کا تبادلہ اور مشاورت کرنے کیلئے ہفتے میں ایک بار اکٹھا ہوتا ہے۔ گروپ میں ایک عورت کو باریہ کی صورتحال کے بارے میں پتہ چلتا ہے اور وہ شدید غصے کا اظہار کرتی ہے۔ وہ باریہ کے ساتھ عدالت کے غیر منصفانہ رویے اور اسے سرعام کوڑے مارنے کی روداد اپنی دوستوں کو سناتی ہے اور وہ سب فیصلہ کرتی ہیں کہ باریہ کی حمایت کرنے کیلئے کوئی راستہ نکالیں گی۔

۱. ورکشاپ کی شرکاء کو چار ٹیموں میں تقسیم کیجئے۔ ہر ٹیم کی شرکاء اوپر دیئے گئے منظر نامے میں دوستوں کی طرح مل کر کام کریں گی اور باریہ، اس کے خاندان اور اس کے وکلاء کی مدد کرنے کیلئے منصوبہ بنائیں گی۔

۲. جو سوالات ہر ٹیم میں اٹھائے جانے چاہئیں وہ یہ ہیں:

- آپ باریہ کی کس طرح مدد کرنا چاہتی ہیں؟ آپ اسے کس قسم کی مدد مہیا کرنا چاہتی ہیں؟ آپ کی مہم کیا ہوگی؟
- کیا آپ کی مہم مقامی، قومی، علاقائی یا بین الاقوامی ہوگی؟
- کیا دوسری عورتوں سے مدد مانگنا موثر ثابت ہوگا؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟ کیا مرد بھی اتنے ہی موثر ثابت ہو سکتے ہیں؟
- کیا آپ کی ٹیم زیادہ حمایت حاصل کرنے کیلئے ابلاغی ٹیکنالوجی، مثلاً فیکس، ای میل اور میڈیا (اخبارات میں مضامین یا ریڈیو یا ٹی وی پر تعلیمی پروگرام) سے مدد حاصل کر سکتی ہے؟
- مقاصد کے حصول کیلئے کون سے امکانی امدادی سلسلے آپ کا ساتھ دے سکتے ہیں؟
- اپنے مقاصد کے حصول کیلئے آپ کیا طریقے استعمال کریں گی؟
- سرگرمیوں کو انجام دینے کیلئے آپ آپس میں ذمہ داریاں کس طرح تقسیم کریں گی؟
- ٹیم کی ارکان اپنے لئے کاموں کی فہرست بنائیں جس میں وہ اقدامات شامل ہوں جن پر آئندہ چند ہفتوں میں وہ عمل کریں گی۔

۳. جب تمام ٹیمیں اپنے عملی منصوبے تیار کرلیں تو ورکشاپ گروپ کا دوبارہ اجلاس ہوگا۔ ہر ٹیم کی ایک رضا کار اپنی ٹیم کو سرگرم کرنے کی حکمت عملی کے بارے میں بتائے گی۔

بحث کیلئے سوالات

- آپ کی ٹیم نے فیصلہ سازی کیلئے کیا طریقہ اپنایا؟
- سرگرم ہونے کی حکمت عملی بنانے کے حوالے سے سب سے زیادہ مشکل کام کیا تھا؟
- اگر ٹیم میں زیادہ افراد ہوتے تو کیا اس بات کا فیصلہ کرنا آسان ہوتا یا مشکل ہوتا کہ کیا مخصوص اقدام کئے جائیں؟
- آپ نے ذمہ داریاں تقسیم کرنے کا فیصلہ کس طرح کیا؟ کیا کاموں کی فہرست بنانے سے ٹیم کی ہر رکن کا کردار واضح ہوا؟ کیا یہ کسی دوسرے انداز سے بھی کارگر ثابت ہوا؟ اگر ہاں تو کیسے؟ اگر نہیں تو کیوں؟

- کیا آپ کی ٹیم کی سرگرمیاں حقیقت پر مبنی تھیں؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟
- دوسری ٹیموں کی سرگرمیاں جاننے کے بعد اپنی ٹیم کی سرگرمیوں کو بہتر بنانے کیلئے آپ کیا مزید اقدام کرنا چاہیں گی؟
- آپ کے خیال میں کیا اس سے فرق پڑتا ہے کہ ٹیم صرف عورتوں پر یا صرف مردوں پر مشتمل ہو یا مخلوط ہو؟ اگر ہاں تو کیوں اور نہیں تو کیوں نہیں؟

مشاہدات

- کیا اس مشق نے کسی دوسرے مسئلے پر مہم یا پروجیکٹ کی منصوبہ بندی کرنے میں آپ کی مدد کی؟
- اگر آپ خود اپنی مہم شروع کرنے پر غور کر سکتی ہیں تو وہ کیا ہوگی اور آپ اسے کس طرح شروع کریں گی؟

یہ سیشن فلسطین میں ورکشاپ کی شرکاء نے سیشن ۱۱ کے متبادل کے طور پر استعمال کیا

فلسطین میں عورتوں کی شہریت کے حقوق کیلئے رائے کو متاثر کرنا

نومبر ۱۹۹۵ء میں دو فلسطینی عورتوں نے عورتوں کے امور کی تکنیکی کمیٹی (Women's Affairs Technical Committee: WATC: ڈبلیو اے ٹی سی) کو ایک تلخ تجربے کے بارے میں آگاہ کیا۔ جب ان عورتوں نے فلسطینی پاسپورٹ کے حصول کیلئے درخواست دینی چاہی تو حکام نے ان سے درخواست کی کہ وہ اپنے نگہبان مردوں کا تحریری اجازت نامہ بھی جمع کرائیں جس میں لکھا ہو کہ ان کے نگہبان انہیں پاسپورٹ حاصل کرنے کی اجازت دیتے ہیں۔ اس ضابطے کی منظوری حال ہی میں قائم ہونے والی فلسطینی وزارت داخلہ نے دی تھی۔

ڈبلیو اے ٹی سی نے فوراً ایک درخواست کا مسودہ تیار کیا جس میں واضح کیا گیا کہ وزارت داخلہ کا مذکورہ ضابطہ ۱۹۸۸ء میں منظور ہونے والے فلسطین کی آزادی کے اعلامیہ کی نفی کے ساتھ ساتھ انسانی حقوق کے کائناتی اعلامیہ (Universal Declaration of Human Rights) اور عورتوں کے خلاف ہر قسم کے امتیازی سلوک کے خاتمے (CEDAW) کے اعلامیہ کی بھی نفی کرتا ہے۔ عورتوں کی متعدد تنظیموں نے اس درخواست پر دستخط کئے جس کے بعد اسے ڈبلیو اے ٹی سی نے وزارت داخلہ کو پیش کیا۔ وزارت کے ایک اہلکار نے ڈبلیو اے ٹی سی کو بتایا کہ نائب وزیر داخلہ اس معاملے پر کھلے اور براہ راست ٹی وی پروگرام میں شرکت کریں گے۔

ڈبلیو اے ٹی سی نے ہونے والے مباحثے کو درست سمت دینے کیلئے پہل کی اور اپنی درخواست فلسطینی براڈ کاسٹ کارپوریشن (پی بی سی: Palestinian Broadcast Corporation: PBC) کو بھیجی۔ شام کو نشر ہونے والے اس پروگرام کے دوران نائب وزیر کا تعارف کرایا گیا اور ڈبلیو اے ٹی سی کو مطلع کیا گیا کہ ان کی ایک نمائندہ عورت پاسپورٹ کے حصول کیلئے مرد نگہبان کے تحریری اجازت نامے کے خلاف احتجاج ریکارڈ کر سکتی ہے۔ فلسطینی وزارت داخلہ کے ضابطے اور بین الاقوامی قانون میں فرق کو اجاگر کرتے ہوئے ڈبلیو اے ٹی سی کی نمائندہ نے نائب وزیر داخلہ سے سوال کیا: "جب ہمارے صدر نے فلسطین کی آزادی کا اعلامیہ سنایا، جس میں عورتوں کو مردوں کے برابر درجہ دیا گیا تو ہم نے ۳۰ منٹ تک تالیاں بجائی تھیں، کیا وہ تالیاں رائیگاں گئیں"؟ جواب میں نائب وزیر نے

فلسطینی عورتوں کی جدوجہد کو سراہا اور "صنف نازک" کیلئے اپنی حمایت کا اعلان کیا لیکن اصرار کیا کہ اسرائیل سے ایک معاہدے کے تحت جب تک فلسطینی قانون نہیں بنتا ہم مصری اور اردنی قوانین پر عمل کرنے پر مجبور ہیں۔

ڈبلیو اے ٹی سی نے نائب صدر کے موقف سے اتفاق نہ کرتے ہوئے انہیں ۴ دسمبر ۱۹۹۵ء کو ایک اجلاس میں شرکت کرنے کی

دعوت دی۔ ڈبلیو اے ٹی سی نے وزیر موصوف کو اجلاس کا ایجنڈا پیشگی دکھانے پر رضامندی ظاہر کی اور مختلف سیاسی جماعتوں سے تعلق رکھنے والی ۲۵ مقامی اور بین الاقوامی سرگرم خواتین کارکنوں اور صحافیوں کو اجلاس میں شرکت کیلئے مدعو کیا۔ نائب وزیر نے اجلاس کو فلسطینی وزارت داخلہ کی کارکردگی پیش کرنے کیلئے استعمال کیا لیکن اس معاملے سے نمٹنے کیلئے عرب ثقافت کی اہمیت پر بھی زور دیا۔ اس اجلاس کے اہم نکات ایک مسلمان شیخ تحریر کر رہے تھے۔ ڈبلیو اے ٹی سی نے بھی اس اجلاس کی کارروائی لکھی اور اسے پمفلٹ کی شکل میں چھپوا کر انسانی حقوق کی تنظیموں اور مقامی میڈیا میں تقسیم کیا۔

میڈیا میں رابطے انتہائی اہم تھے۔ پی بی سی کے شعبہ خبر (PBC News Department) کے ڈائریکٹر ڈبلیو اے ٹی سی کی کارروائیوں اور پروجیکٹ میں خاصی دلچسپی لے رہے تھے۔ ابھرتی ہوئی فلسطینی ریاست کے بارے میں متفکر اس ڈائریکٹر نے فلسطینی قانون ساز کونسل (Palestinian Legislative Council) میں عورتوں کی ۳۰ فیصد نمائندگی کے مطالبے کے حوالے سے ڈبلیو اے ٹی سی کی ایک رکن کا انٹرویو لیا۔ جب اس رکن نے ڈائریکٹر کو ڈبلیو اے ٹی سی کے دفتر آنے کی دعوت دی۔ ڈبلیو اے ٹی سی کے کام سے متاثر ہو کر، خاص طور سے اس پمفلٹ سے جس میں نائب وزیر داخلہ کے ساتھ ملاقات کی کارروائی لکھی گئی تھی، ڈائریکٹر پی بی سی شعبہ خبر نے عورتوں اور نائب وزیر کے درمیان ایک اور مباحثے کا مطالبہ کیا۔ اس درخواست کے نتیجے میں ٹیلی وژن پر ایسی بہت ساری عورتوں کے انٹرویو نشر ہونے لگے جنہوں نے اپنے خاندان اور کمیونٹی کے لئے کیا تو بہت کچھ تھا لیکن جب انہوں نے پاسپورٹ کی درخواست دی تو ان سے کسی مرد محرم — باپ، بھائی یا شوہر — کا تحریری اجازت نامہ مانگا گیا تاکہ پاسپورٹ حاصل کرنے کے بعد انہیں محض شہری سمجھا جاسکے۔

ڈبلیو اے ٹی سی نے غیر ملکی قونصل خانوں اور سفارت خانوں کو خطوط بھیج کر انہیں پاسپورٹ کے حصول کیلئے امتیازی ضابطے سے آگاہ کیا اور فلسطینی عورتوں کیلئے بین الاقوامی مدد طلب کی۔ جب عورتوں نے رامہ میں احتجاجی مظاہرہ کرتے ہوئے مطالبہ کیا کہ انہیں فلسطینی قانون ساز کونسل میں نمائندگی دی جائے اور پاسپورٹ سے متعلق ضابطہ ختم کیا جائے تو ڈبلیو اے ٹی سی کی مہم مقامی میڈیا سے نکل کر بین الاقوامی میڈیا میں داخل ہوگئی۔ مظاہرہ کرنے والوں میں قانون ساز کونسل کیلئے ۱۲ امیدوار شامل تھے جن میں ۸ عورتیں اور ۴ مرد تھے۔ ان سب نے عورتوں کے حقوق کی حمایت کا اعلان کیا اور وزارت داخلہ کے مذکورہ قانون کی مذمت کی۔ سی این این (CNN)، فرانسیسی ٹی وی اور کینیڈین براڈکاسٹنگ کارپوریشن (Canadian Broadcasting Corporation) نے اس مظاہرے کو براہ راست ٹیلی وژن پر دکھایا۔

بین الاقوامی میڈیا کی توجہ اور بڑھتی ہوئی قومی حمایت سے ڈبلیو اے ٹی سی کی حوصلہ افزائی ہوئی۔ اس نے عورتوں کی شہریت کے حقوق کے حوالے سے اپنی مہم جاری رکھی، انسانی حقوق کی انجمنوں کے ساتھ مل کر مظاہروں کا اہتمام کیا، صدر یاسر عرفات سمیت مختلف وزراء تک رسائی حاصل کی اور اخبارات میں اداریے چھپوائے۔ جب ڈبلیو اے ٹی سی کی مہم کی شدت بڑھی تو پی بی سی کے نیوز روم میں نائب وزیر داخلہ کی جانب سے ۱۵ جنوری ۱۹۹۶ء کو ایک فیکس موصول ہوا۔ اس فیکس میں لکھا تھا کہ تمام مردوں اور عورتوں کو برابر سمجھا جائے گا اور آئندہ وزارت داخلہ پاسپورٹ کے حصول کیلئے درخواست دینے والی عورتوں سے ان کے "مرد

نگہبانوں" کا تحریری اجازت نامہ طلب نہیں کرے گی۔

بحث کیلئے سوالات

- وزارت داخلہ کے قانون کو بدلنے کیلئے ڈبلیو اے ٹی سی نے کس طرح حمایت اکٹھی کی؟ کمیونٹی کے دوسرے لوگوں میں مشترکہ معنی پیدا کرنے کیلئے ڈبلیو اے ٹی سی نے کیا طریقے اختیار کئے؟
- ڈبلیو اے ٹی سی کی مہم میں میڈیا نے کیا کردار ادا کیا؟ دیگر ابلاغی ٹیکنالوجی نے کیا کردار ادا کیا؟
- عورتوں کی مکمل شہریت کے حقوق کے حوالے سے وسیع مفاہمت کیلئے ڈبلیو اے ٹی سی کو کن مشکلات کا سامنا کرنا پڑا؟ مختلف سوچ یا ایک ہی سوچ رکھنے والے گروپوں میں اتفاق پیدا کرنے کیلئے کیا مشکلات پیش آسکتی ہیں؟ آپ ان مشکلات کا کیسے مقابلہ کرسکتی ہیں؟
- کیا متفقہ سوچ پیدا کرنا ہمیشہ ممکن یا مناسب ہے؟ کیوں؟
- اس مہم کی کامیابی کا اندازہ لگانے کیلئے آپ کیا معیار استعمال کرسکتی ہیں؟
- آپ کی کمیونٹی میں عورتوں کے حقوق کے حوالے سے میڈیا کیا رویہ اختیار کرتا ہے؟ مقامی سطح پر وہ کیا حکمت عملی ہے جسے اختیار کرتے ہوئے آپ میڈیا کی حمایت اور دلچسپی ان سیاسی، قانونی اور اقتصادی مہمات کیلئے حاصل کرسکتی ہیں جو عورتوں کی مدد کرنے کیلئے چلائی جاتی ہیں؟

یہ سیشن مراکش میں ورکشاپ کی شرکاء نے سیشن ۱۲ کے متبادل کے طور پر استعمال کیا

خواتین ملازمین کے حقوق کے تحفظ کیلئے منظم ہونا

رباط (مراکش کا دارالحکومت) کے صنعتی علاقے میں قائم ایک کپڑا بنانے کی فیکٹری کی ملازمہ کو فیکٹری کا فورمین (foreman) جسمانی اور نفسیاتی طور پر ہراساں کرتا تھا۔ اس ملازمہ نے اختیارات کے اس غلط استعمال کے خلاف احتجاج کرنے کا فیصلہ کیا۔ اس کے ساتھ کام کرنے والی دیگر عورتوں نے اس کی حمایت میں تین مہینوں تک ہڑتال کی۔ یکجہتی کی اس تحریک کے دوران انہیں مراکش کے ملازمین کی مزدور یونین کے عورتوں کے حصے کی حمایت بھی حاصل ہوگئی جس نے ایک مشہور تنظیم، مراکش کی عورتوں کی جمہوری انجمن (اے ڈی ایف ایم: ADFM: L' Association Democratiques des Femmes du Moroc) سے مدد طلب کر لی۔

اے ڈی ایف ایم کارروائی کیلئے فوراً منظم ہوگئی۔ اس ضمن میں پہلے کمپنی کے مینیجر کو ایک پیغام بھیجا گیا جس کے بعد اے ڈی ایف ایم نے ایک پریس ریلیز جاری کی جسے میڈیا میں وسیع پیمانے پر تقسیم کیا گیا۔ ایک پریس کانفرنس بھی بلائی گئی تاکہ لوگوں کی توجہ ہڑتال پر اور خاص طور پر خواتین ملازمین کو ہراساں کرنے کے مسئلے پر مرکوز کرائی جائے۔

اس واقعے کے بعد اے ڈی ایف ایم نے مزدور قوانین میں صنفی عدم مساوات اور خصوصاً عورتوں اور نوجوان ملازم عورتوں کے متعلق ضابطوں پر روشنی ڈالنی شروع کی۔ اے ڈی ایف ایم نے اپنی توجہ عورتوں کے ان حقوق کے تحفظ پر مرکوز رکھی جو ملازمتوں میں صنفی امتیاز اور ہراساں کئے جانے کے واقعات کا شکار تھیں۔

اے ڈی ایف ایم نے عورتوں کی تنظیموں اور مختلف مزدور یونینوں کے ساتھ مل کر سرکاری فیصلہ سازوں پر دباؤ ڈالا کہ وہ موجودہ مزدور قوانین کی اصلاح کریں۔ اس اتحاد نے ملازمتوں کے وزیر کو تجاویز پیش کیں اور پارلیمانی گروپوں کے ساتھ ملاقاتیں بھی کیں تاکہ ان کے موقف کا پارلیمنٹ میں دفاع کیا جا سکے۔ حال ہی میں تجویز کیا گیا مزدور قانون جنسی طور پر ہراساں کرنے کو اب جرم قرار دیتا ہے جس کی پاداش میں جرمانہ بھی عائد کیا جا سکتا ہے۔

بحث کیلئے سوالات

- اگر آپ جوان ملازمہ ہوتیں تو آپ کا ردعمل کیا ہوتا؟ جنسی، جسمانی اور نفسیاتی طور پر ہراساں کئے جانے کے خلاف آپ کیا اقدام کرتیں؟
- اس مسئلے سے نمٹنے کیلئے اے ڈی ایف ایم نے کیا طریقے اختیار کئے؟ ان طریقوں کے فوائد اور نقصانات کیا ہیں؟

آپ کی کاروائی کس طرح مختلف ہوتی؟

- اتحاد کے قیام نے اس سلسلے میں کی جانے والی کارروائی کو کس طرح مضبوط بنایا؟ کیا اتحاد میں شمولیت کسی تنظیم یا اس کی مہم کو کبھی کمزور کر سکتی ہے؟ اگر ہاں تو کیسے؟
- انفرادی اور تنظیمی سطح پر کامیاب اتحاد بنانے کیلئے کن عناصر پر زیادہ توجہ دینی چاہئے؟ آپ ایسے اتحاد کی کامیابی کا اندازہ کیسے لگائیں گی؟

ضمیمہ ب

سہولت کاری کی ترکیبیں

ورکشاپ سیشن میں بحث کروانے اور دلچسپی پیدا کرنے کے لئے سہولت کار کئی طریقے استعمال کرتی ہیں۔ ورکشاپ کی افادیت میں اضافے کے لئے یہ ضروری ہے کہ سہولت کار سیکھنے کے عمل کی ساخت میں لچک رکھیں۔ نیچے سہولتی ترکیبوں کی فہرست دی گئی ہے جن میں اکثر اس کتاب میں بھی موجود ہیں۔ کسی خاص سیشن کے لئے آپ ان میں سے ایک یا کئی ترکیبیں چن سکتی ہیں۔ اس کے علاوہ آپ کے یا دیگر شرکاء کے پاس بہتر ترکیبیں بھی ہو سکتی ہیں جن کا استعمال گروپ میں اچھا ثابت ہو سکتا ہے۔ اہم بات یہ یاد رکھنا ہے کہ سیکھنے کا کوئی صحیح راستہ نہیں ہوتا۔ اگر سیشن تعمیری ذہنی اثر اور ہدف مہیا کرتا ہے تو آپ کامیاب سہولت کاری کے راستے پر چل رہی ہیں۔

سوانح عمری: جو پسندیدہ اور فیصلے لوگ اپنی زندگی میں کرتے ہیں ان کی بہترین مثالیں ان کی سوانح عمری میں ملتی ہیں۔ ورکشاپ میں سوانح عمری کے ذریعے شرکاء اپنی زندگی کا دوسروں کی زندگی سے موازنہ کر سکتی ہیں اور انہیں اپنی ذاتی صلاحیتوں اور مقاصد پر غور کرنے کا موقع ملتا ہے۔

مزاحیہ پٹیاں (comic strips) اور تصویریں: مختلف لوگوں کی بول چال اور کام کو تصویروں کی صورت میں ظاہر کرنا ابلاغی حکمت عملی پر بحث کروانے کے لئے بہترین اور دلچسپ طریقہ ہے۔ پیچیدہ مسائل سادہ سے سادہ تصویروں میں پیش کئے جا سکتے ہیں۔ ان تصویروں کے ذریعے دلچسپ گفتگو شروع کروائی جا سکتی ہے۔ سہولت کار ان مزاحیہ پٹیوں اور تصویروں کو پورے گروپ یا ٹیموں میں بحث کے لئے پیش کر سکتی ہیں۔

فرضی کہانیاں یا منظر نامے: ورکشاپ کے عنوان سے متعلق من گھڑت قصے کہانیاں یا فرضی منظر نامے پڑھے یا بتائے جا سکتے ہیں اور پھر ان پر گروپ میں بحث کی جا سکتی ہے۔ حقیقی واقعات اور افسانوں کے مقابلے میں زیادہ متنازع ہوتے ہیں اور ان کے بارے میں گروپ کی اراکین پختہ اور متضاد رائے رکھ سکتی ہیں۔ مثال کے طور پر ایک فرضی واقعے کا حوالہ دینا، جس میں کسی قائد یا اداکار کی پیچیدہ صورتحال بگڑ گئی ہو، کسی سچے منظر نامے کے بارے میں بحث کرنے سے آسان ہے کیونکہ فرضی واقعہ کسی شریک یا جاننے والے کی طرف اشارہ نہیں کرتا۔

فش بول مذاکرے: کچھ معاملات اتنے پیچیدہ اور حساس ہوتے ہیں کہ ان پر بڑے گروپ میں معنی خیز بحث نہیں کی جا سکتی۔ فش بول مذاکرے میں پورا گروپ ایک ہی موضوع پر گفتگو کرتا ہے بغیر ان دشواریوں کے جو بڑے گروپ کے مذاکرات میں پیدا ہوتی ہیں۔ حقیقی فش بول میں مچھلی ایسے ماحول میں تیرتی ہے جسے باؤل کے باہر سے با آسانی دیکھا جا سکے۔ فش بول مذاکرے بھی اسی طرح کئے جاتے ہیں۔ ورکشاپ گروپ کی تعداد اور بحث کے موضوع کو دیکھتے ہوئے، عموماً دو سے چھ رضا کار موضوع پر سب

کے سامنے دس منٹ تک بحث کرتی ہیں۔ کبھی کبھار گروپ کی ارکان رضا کاروں کے خیالات پر تبصرہ کرتی ہیں جبکہ دوسری صورت میں رضا کاروں کی گفتگو ختم ہونے پر پورا گروپ بحث کرتا ہے کہ انہوں نے کیا کہا اور کیا۔ اس کتاب میں دی گئی مشقیں بھی فش بول مذاکرے کے ذریعے کی جاسکتی ہیں۔ ایسی صورت میں رضا کاروں کی ایک چھوٹی تعداد ورکشاپ کی دیگر شرکاء کے سامنے مشق میں حصہ لیتی ہیں۔ اس کے بعد سب شرکاء کاروائی کے بارے میں بحث میں شامل ہو جاتی ہیں۔

سکوت توڑنا اور توانائی بخشنا: سکوت توڑنے اور توانائی بخشنے کا مقصد گروپ کی ارکان کو ایک دوسرے کو جاننے کا موقع دینا اور بحث کے لئے مناسب ماحول فراہم کرنا ہے۔ سکوت توڑنے کے طریقے ورکشاپ کے آغاز اور ابتدائی حصوں میں استعمال کئے جاتے ہیں۔ تاہم اگر شرکاء کی توجہ ہٹ رہی ہو یا طویل اور متنازع بحث کی وجہ سے ان کی دلچسپی کم ہو جائے تو ان طریقوں کو سیشن کے دوران کسی بھی وقت استعمال کیا جاسکتا ہے۔ سکوت توڑنے اور توانائی بخشنے کی ترکیبیں شرکاء کے لئے آسان اور غیر متنازع ہونی چاہئیں۔ عمومی طور پر ان میں شرکاء سے ذاتی سوال پوچھے جاتے ہیں جو خالص نجی نہ ہوں اور جن کا جواب گروپ کی ہر رکن دے۔ مثال کے طور پر یہ پوچھا جاسکتا ہے: "اگر آپ کے پاس کثیر رقم ہو اور آپ کو اپنے خاندان کو تحفہ دینا ہو تو وہ تحفہ کیا ہوگا؟" یا "اگر آپ ایک پودہ ہوتیں تو وہ کون سا پودہ ہوتا، اور وہی کیوں؟" یا " آپ کی پسندیدہ خوراک یا کھانا کیا ہے اور کیوں؟" سہولت کاروں کو سکوت توڑنے اور توانائی بخشنے کی ترکیبیں استعمال کرتے ہوئے تخلیقی اور صاحب مزاح ہونا چاہیئے۔

ڈائری لکھنا: بعض اوقات سہولت کار چاہتی ہیں کہ شرکاء ورکشاپ سیشنوں کے بارے میں اپنی رائے ڈائری میں لکھیں۔ اس بات کا فیصلہ سہولت کار کرے گی کہ ڈائری لکھنے کا وقت سیشن کے اختتام پر دیا جائے یا گھر پر ہی ڈائری لکھنے کی اجازت ہو۔ گروپ کی ارکان ہر سیشن کے آغاز یا ورکشاپ کے اختتام پر بھی ڈائری پڑھ کر سنا سکتی ہیں۔ تاہم، گروپ کے ارکان کی مرضی ہے کہ ڈائری میں تحریر کی ہوئی اپنی اپنی رائے ایک دوسرے کو بتائیں یا نہیں۔

اخباری ٹکڑے: ایسے اخباری ٹکڑے، جن سے ورکشاپ کی تمام شرکاء واقف ہوں، بحث بڑھانے کے لئے بہترین عنوان فراہم کر سکتے ہیں۔ مثال کے طور پر، اخبار میں کسی عورت سیاستدان کے اہم کام کی خبر کو قیادت کی نوعیت اور اپنے ذاتی تصور کی تکمیل پر بحث کرنے کے لئے استعمال کیا جاسکتا ہے۔

شرکت کرنا: کبھی کبھی کچھ شرکاء پورے گروپ کے سامنے بولتے ہوئے جھجک محسوس کرتی ہیں۔ گروپ کو جوڑوں یا ٹیموں میں بانٹنے سے اکثر افراد کی مکمل شرکت یقینی بنائی جاسکتی ہے۔ جب گروپ دوبارہ جمع ہو، تو شرمیلی یا جھجک محسوس کرنے والی رکن کے تبصرے اور خیالات اس کی ساتھی گروپ کے سامنے بیان کر سکتی ہے۔ گروپ کو جوڑوں میں بانٹنے سے کسی بھی دیئے گئے موضوع پر گہری اور تفصیلی بحث ممکن بنائی جاسکتی ہے۔ جب گروپ دوبارہ جمع ہو تو جوڑوں میں ہونے والی بحث کے صرف اہم نکات پر ہی تبادلۂ خیال کرنا چاہیئے۔

سوال اور جواب: سہولت کاری کی بنیادی حکمت عملی گروپ میں بحث کو آگے بڑھانے کے لئے سوال پوچھنا ہے۔ اس طریقے

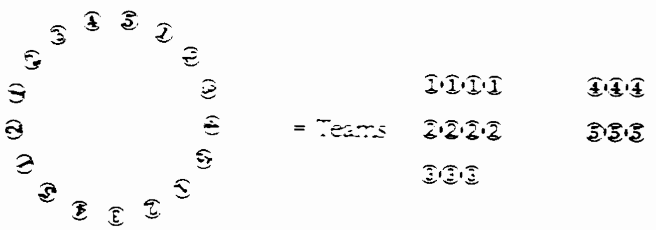
کوئز اینڈ آنسر (Q&A) یعنی سوال اور جواب کہا جاتا ہے۔ سہولت کار کو ایسے کھلے سوال پوچھنے چاہئیں جن سے بحث میں وسعت آئے۔ جن سوالوں کا سادہ یا مختصر جواب ملتا ہو وہ مؤثر نہیں ہوتے۔ ایسے سوال نہیں پوچھنے چاہئیں جن کا ایک ہی صحیح جواب ہو۔ سہولت کار کا کام صحیح معلومات سکھانا نہیں بلکہ ورکشاپ کی شرکاء کو مذاکرے کرنے اور اپنے نتائج تک خود پہنچنے کا موقع دینا ہے۔

حوالے دینا: ورکشاپ سیشن کو سرگرم بنانے کے لئے شرکاء سے درخواست کی جا سکتی ہے کہ وہ معروف شخصیات، کتابوں، نظموں، مذہبی مضامین، قانونی دستاویزات یا دوسرے دلچسپ حوالے ورکشاپ میں لائیں۔

کردار ادا کرنا: کردار ادا کرنے سے شرکاء کو اپنی آرا سننے اور ان پر غور کرنے کا موقع ملتا ہے جن سے ضروری نہیں کہ وہ متفق ہوں۔ مختلف افراد کو کردار دیئے جاتے ہیں، جیسے [illegible]، پولیس افسر اور شہری، ڈاکٹر اور مریض وغیرہ۔ جوڑوں کی صورت میں یا پورے گروپ میں ہر شریک گفتگو کے ذریعے کسی کردار کی نمائندگی کرتی ہے۔ دس منٹ کی گفتگو کے بعد، پورا گروپ اس بات چیت پر بحث کرنے کے لئے دوبارہ جمع ہو جاتا ہے۔

ٹیمیں: ورکشاپ گروپ کو چھوٹی ٹیموں میں تقسیم کرنے سے ارکان مشقوں اور بحث میں پوری طرح حصہ لے سکتے ہیں۔ ٹیم میں جتنے لوگ کم ہوں اتنا ہی شرکت کرنے کا موقع بڑھے گا۔ گروپ کو ٹیموں میں تقسیم کرنے کے کئی طریقے ہیں۔ عمر کے مختلف حصوں، پیشہ ورانہ صلاحیت اور بحث کے موضوع سے واقفیت کو نمائندگی دینے کے لئے سہولت کار پہلے سے ٹیمیں بنا سکتی ہے۔

بے ترتیب گروپنگ: ٹیم بنانے کا سب سے عام طریقہ بے ترتیب گروپنگ (random grouping) ہے۔ سہولت کار جب طے کرے کہ کتنی ٹیمیں بنائی جائیں تو شرکاء خود اتنی ٹیموں میں تقسیم ہو جاتی ہیں۔ مثال کے طور پر، پانچ ٹیموں کے لئے شرکاء ایک سے پانچ تک خود کو نمبر دیں۔ ایک نمبر والی شرکاء پہلی ٹیم بناتی ہیں، دو نمبر والی شرکاء دوسری ٹیم بناتی ہیں وغیرہ وغیرہ۔



ناموں کے پہلے حرف کی بنیاد پر گروپنگ: شرکاء سے کہیے کہ وہ اپنے ناموں کے پہلے حرف کے مطابق قطار یا دائرہ بنائیں۔ اس کے بعد شرکاء کو گروپوں کی مطلوبہ تعداد میں تقسیم کر دیا جائے۔

تاریخ پیدائش کے مطابق گروپنگ: شرکاء سے کہیے کہ وہ اپنی تاریخ پیدائش کے حوالے سے قطار یا دائرہ بنائیں۔ یکم جنوری سے شروع کرتے ہوئے ۳۱ دسمبر پر ختم کریں۔ اس کے بعد شرکاء کو ٹیموں کی مطلوبہ تعداد میں تقسیم کر دیا جائے۔

الفاظ بمقابل خیالات: ابلاغ، تصفیئے اور دلائل کی حکمت عملی ظاہر کرنے کے لئے بہتر ہوگا کہ بولنے والی کے الفاظ اور خیالات دونوں کو پیش کیا جائے تا کہ معلوم ہو سکے کہ وہ دوسروں کو کیا معلومات دینا چاہتی ہے۔ یہ تحریری طور پر ہو سکتا ہے اور اس کے بعد بریکٹ "( )" میں واضح کیا جا سکتا ہے کہ بولنے والی کیا سوچ رہی ہے۔ یا پھر کردار ادا کرنے کی کاروائی شروع کی جا سکتی ہے جس میں ایک شریک کسی کی سوچ کو بیان کرتی ہے جبکہ دوسری اس سوچ کو الفاظ میں تبدیل کرتی ہے۔ مثال کے طور پر، دو شرکاء ایک نوجوان لڑکی کی سوچ اور الفاظ بیان کر سکتی ہیں جو میڈیکل سکول میں داخلہ لینے پر اپنی ماں کو راضی کر رہی ہو۔ پہلی شریک بیان کرتی ہے کہ وہ نوجوان لڑکی میڈیکل سکول میں داخلے کے بارے میں کیا سوچتی ہے اور اس کی امیدیں، خواب اور تحفظات کیا ہیں۔ دوسری شریک وہ الفاظ چنتی ہے جو لڑکی اپنی ماں کو منانے کے لئے ادا کرتی ہے۔ ورکشاپ کا پورا گروپ پھر اس نوجوان لڑکی کے الفاظ اور ابلاغ کرنے کے طریقے پر بحث کر سکتا ہے۔ اسی طرح لڑکی کی ماں کے خیالات اور الفاظ ادا کر کے گروپ کی بحث کو نیا رخ دیا جا سکتا ہے۔ ممکنہ منظر ناموں کے حوالے سے گروپ کی ارکان کے تخیل پر دستک دے کر "الفاظ بمقابلہ سوچ" کی ترکیب کے ذریعے ان تمام مختلف حالات کو زیر بحث لایا جا سکتا ہے جو گروپ کے کام اور کمیونٹی سے متعلق ہیں۔

ضمیمہ ج

سننے کا مشترکہ عمل

Participative Listening

"سننے" کو اکثر لوگ ایک قدرتی عمل سمجھتے ہیں، جس سے ہم روزانہ گزرتے ہیں، اور عام طور پر دیکھا جائے تو یہ بات درست ہے۔ اچھی قائدانہ طرح اچھی سننے والی بڑی ہوئی بات سے بچ کر نہ بچ سکتی ہے۔ اچھی طرح بات سننے کے لئے آپ کو اپنی پہلے سے قائم کی ہوئی رائے یا انداز معطل رکھنا ہوگا کیونکہ یہ آپ کے ذہنی پس منظر میں شور پیدا کر سکتے ہیں۔ یہ شور آپ کو وہ باتیں سمجھنے سے محروم کر سکتا ہے جو بولنے والی سمجھانے کی کوشش کر رہی ہو۔ اچھی سننے والی بدن کی حوصلہ افزائی کرنے کے لئے بولنے والی کی بات پر توجہ دیتی ہے اور الفاظ اور اشاروں سے ظاہر کرتی ہے کہ وہ بات سمجھ رہی ہے۔ کچھ تجاویز نیچے دی گئی ہیں جن سے آپ کو سننے اور مذاکرے میں شرکت کرنے میں مدد مل سکتی ہے۔ تحریری کام کی جگہ انہیں استعمال کیجئے اور یہ دیکھئے کہ آپ کے لئے کون سی ترکیب بہترین ثابت ہوتی ہے۔

سننا

مفروضوں کی معطلی: اپنے مفروضوں کو معطل کرنا اس شخص کا احترام کرنا ہے جو آپ سے مخاطب ہو۔ اس طرح آپ کی پہلے سے قائم کی ہوئی رائے اور تعصب کے باوجود بولنے والی کے خیالات آپ تک بغیر کسی رکاوٹ کے پہنچتے ہیں۔ مفروضوں کو معطل کرنا آپ کی سمجھداری اور معلومات کو جانچنے کی صلاحیت ظاہر کرتا ہے۔ جو لوگ اپنے مفروضے معطل کرنے سے ڈرتے ہیں وہ خود پر اعتماد نہیں رکھتے۔

بولنے والی کے حوالہ جاتی دائرے میں داخل ہوں: دوسرے کا نقطہ نظر سمجھنے کے لئے اس کے حوالہ جاتی دائرے کو سمجھنے کی کوشش کیجئے۔ غور کیجئے کہ وہ کیا تجربہ تھا جس نے اسے یوں سوچنے پر مجبور کیا؟ اس کے خیالات کا پس منظر یا حوالہ کیا ہے؟ تصور کیجئے کہ اگر آپ اس کی جگہ ہوتیں تو کیا سوچتیں یا محسوس کرتیں۔

توجہ مرکوز رکھیے: توجہ مرکوز رکھنا سننے کے عمل کا واضح پہلو ہے لیکن آسان کام نہیں ہے۔ بولنے والی کے دلائل یا منطق سمجھنا قدرے مشکل ہو سکتے ہیں خصوصاً جب وہ بار بار ایک ہی بات دہرائے یا توقف انداز اور مشکل الفاظ استعمال کرے۔ ایسے الفاظ کا استعمال جو سننے اور بولنے والی کے درمیان تعلیمی معیار کا فرق ظاہر کریں، سننے کے عمل کو بوجھل بنا سکتا ہے۔ اچھی سامعین بولنے والی کے الفاظ کو چھان کر بغیر تعصب کے اس کے خیالات تک پہنچتی ہیں۔

مکالمے میں شرکت

اشاروں میں ردعمل کا اظہار: گفتگو میں ان کہی باتیں اتنی ہی اہم ہوتی ہیں جتنی کہی ہوئی باتیں۔ دانستہ یا غیر دانستہ طور پر ہم سب دوسروں کی گفتگو پر اپنے خیال اور تاثر کا اظہار بغیر بولے ہوئے کرتے ہیں۔ بغیر بولے بھی یہ ظاہر کرنے کے کئی طریقے ہیں کہ آپ نے بولنے والی کی بات سنی اور سمجھی ہے۔ جھکنا، بازوؤں کو کھلا رکھنا، چوکنا رہنا، نظریں ملانا اور کسی بات پر متفق ہونے کی صورت میں سر کو مثبت انداز میں ہلانا، چند ایسے طریقے ہیں جن سے آپ مخاطب فرد کی حوصلہ افزائی کرسکتی ہیں۔

زبانی ردعمل: سننے کا عمل محض دماغی یا جسمانی مشق نہیں۔ کئی زبانی اشارے بتاتے ہیں کہ آپ بولنے والی کی بات سن رہی ہیں اور سمجھ رہی ہیں۔ ان میں سے کچھ اشارے یہ ہیں:

اظہار اور حیرت کے کلمات: اہم زبانی اشاروں میں حیرت یا اظہار کرنے کے سادہ الفاظ شامل ہیں۔ مثلاً جب بولنے والی کوئی بات ختم کرے یا بولتے ہوئے تھوڑا سا وقفہ لے تو یہ کہنا کہ "ہاں"، "بالکل"، "ہم" یا پھر "آہا"۔

اپنے الفاظ میں بیان کرنا (paraphrasing): ایک اور طریقہ یہ ہے کہ بولنے والی کی بات کو اپنے الفاظ میں بیان کیا جائے۔ اس طرح آپ ہر بات غور سے سننے پر مجبور ہوتی ہیں اور بولنے والی کو تصدیق کرنے کا موقع بھی ملتا ہے کہ جو کچھ آپ نے سنا وہ صحیح ہے یا نہیں۔ مثال کے طور پر، دوسری شخص کے بولے ہوئے الفاظ آپ یوں ادا کرسکتی ہیں: "تو آپ یہ کہہ رہی ہیں کہ اس تنظیم میں کام کرتے ہوئے آپ کو تلخ تجربات کا سامنا تھا اور آپ سمجھتی ہیں کہ باوجود نئے ڈائریکٹر کی تقرری کے وہاں دوبارہ کام کرنے کا خطرہ مول نہیں لینا چاہئے"۔

مزید سوال: اکثر اوقات بولنے والی کی رہنمائی کے لئے مزید سوال پوچھنا اچھی ترکیب ہوسکتی ہے۔ کبھی کبھی گفتگو کے موضوع پر اس کی معلومات عام سی ہوتی ہیں اور مزید سوال بہتر نتائج دیتے ہیں۔ کامیاب سوال وہ ہیں جو دوسروں کے بیان یا نقطۂ نظر کو سمجھنے میں اضافہ کریں۔ توجہ سے سننا بولنے والی کے بیان میں کمی ظاہر کرسکتا ہے اور اس کے بارے میں آپ مزید پوچھ سکتی ہیں۔ غیر متعلقہ اور منفی سوال بولنے والی کے لئے اپنا مطلب سمجھانے میں رکاوٹ ڈال سکتے ہیں اور اسے خاموش بھی کرسکتے ہیں۔ تعمیری نوعیت کے مزید سوال بولنے والی کے بیان سے متعلق ہونے چاہئیں لیکن ان کا دائرہ محدود نہیں ہوتا۔ مثال کے طور پر "آپ نے بعد میں کیا کیا؟ کیا آپ مدد کرسکیں؟، یا، اگر آپ کو مسئلے کے بارے میں پہلے ہی بتا دیا جاتا تو آپ کیا کرتیں؟"

سننے کا سب سے بہترین پہلو یہ ہے کہ اس میں سب شامل ہوسکتے ہیں۔ جتنا آپ محسوس کریں گی کہ آپ زیادہ توجہ سے سن رہی ہیں اور دوسروں سے سیکھ رہی ہیں، اتنا ہی باہمی اعتماد اور دلچسپی بڑھے گی۔ ملازمت میں، خاندان میں یا سماجی حیثیت میں، آپ دیکھیں گی کہ جب لوگوں کی بات توجہ سے سنی جاتی ہے تو وہ بھی دوسروں کی بات سننے کی کوشش کرتے ہیں۔

ضمیمہ د

قیادت پر کتبی وسائل

Resources on Leadership

قیادتی تربیت کی رہنما کتابیں

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.

قیادت اور سول سوسائٹی کی ترقی پر وسائل

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: ReclaimingOur 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 Columbia: Lisa VeneKlasen, 2002.

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

ضمیمہ

قیادت کی تنظیمیں

Organizations on Leadership

یہ فہرست دنیا میں ان غیر سرکاری تنظیموں کی ہے جو عورتوں کی قیادت کو فروغ دینے کے لئے پروگرام مرتب کرتی ہیں

AFRICA & MIDDLE EAST

Association Democratique des Femmes du Maroc (AFDM)

Secteur les Orangers, Rue Molka, Villa No 2

Rabat, Morocco

Tel: 212-37-737165

Fax: 212-37-260813

Email: association.adfm@menara.ma

Centre de Leadership Feminin (CLEF) of AFDM

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

232 A 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 Center for Research & Training on Development (CRTD-A)

The Machreq/Maghreb Gender Linking and Information Projection (MACMAG-GLIP)

Museum Square

Karim Salameh Bldg., 2nd Floor

Beirut, Lebanon

Tel: 961-3-615-924

Fax: 961-1-611-079

Email: labouhabib@macmag-glip.org

Web: www.macmag-glip.org

Women's Affairs Technical Committee (WATC)

Awad Bldg., Radio Street, 2nd Floor

P. O. Box 2197

Ramallah, Palestine via Israel

Tel: 970-2-298-7784

Fax: 970-2-296-4746

Email: watcorg@palnet.com

Web: www.pal-watc.org

Sisterhood Is Global Institute/Jordan (SIGI/Jordan)

Abu Baker Complex,

Al-Razi Street, Jabal Al-Hussain

Amman 23215-1115, Jordan

Tel: 962-6-5690-770

Fax: 962-6-5690-780

Email: sigi@nets.com.jo

Web: www.sigijordan.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

Council of Women World Leaders

The Aspen Institute

One Dupont Circle, NW, Suite 700

Washington, DC 20036, USA

Tel: 1-202-736-2522

Fax: 1-202-293-0525

Web: www.womenworldleaders.org

ASIA

Afghan Institute of Learning

House No. 163/T, Arab Road

University Town

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@coremanipur.org

The James MacGregor Burns Academy of Leadership

University of Maryland, College Park, MD 20742-7715, USA

Tel: 1-301-405-6567

Fax: 1-301-405-6402

Email: learning@academy.umd.edu

Web: www.academy.umd.edu

Women's Institute for Leadership, Development for Human Rights (WILD)

3543 18th Street

Fourth Floor, # 11

San Francisco, CA 94110, USA

Tel: 415-355-4744

Fax: 415-355-4745

Email: wild@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

Email: wli@mills.edu

Web: www.mills.edu

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

Email: kedv@turk.net

Women's Resource Center of Tashkent (TWRC)

P. O. Box 7195

A. Navai Street, 24

Tashkent 700011

Uzbekistan

Tel: 998-712-417234

Fax: 998-712-1205049

Email: twrc@buzton.com

INTERNATIONAL

Akina Mama Wa Afrika

334-336 Goswell Road

London ECIV 7LQ

United Kingdom

Tel: 44-20-7713-5166

Fax: 44-20-7713-1959

Email: amwa@akinamama.org

Web: www.akinamama.org

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

Plot 30 Bukoto Street Kamwokya

P. O. Box 24130,

Kampala, Uganda

Tel: 256-41-543681

Fax: 256-41-543683

Email: amwa@amwa-ea.org

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

International Women's Media Foundation (IWMF)

1625 K Street, NW, Suite 1275

Washington, DC 20006, USA

Tel: 1-202-496-1992

Fax: 1-202-496-1977

Email: info@iwmf.org

Web: www.iwmf.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

or

24 Pim Corner

Quinn Street, Newtown

Johannesburg

2001 South Africa

Tel: 27-11-833-5858

Fax: 27-11-833-7997

Global Women in Politics (GWIP)

The Asia Foundation

465 California Street, 9th Floor

San Francisco, CA 94104, USA

Tel: 1-415-982-4640

Fax: 1-415-392-8863

Email: info@asiafound.org

Web: www.asiafoundation.com

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

ضمیمہ س

بین الاقوامی مشاورتی کونسل

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 Institute 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, Centro Mulher Informacao, Assessoria e Execuacao de Projetos, 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	Minister of Women's Affairs, Palestine
Farhad Kazemi	Vice Provost, New York University
Asma Khader	Minister of Culture and Government Spokesperson, Jordan
Amina Lemrini	Executive Committee Member, Association Democratique 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
Rabea Naciri	Executive Director, Association Democratique des

	Femmes du Maroc
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
Kavita Ramdas	President and CEO, The Global Fund for Women
Aruna Rao	Coordinator, Gender at Work
Bouthaina Shaaban	Minister of Expatriates, Syrian Arab Republic
Zenebeworke Tadesse	Founding Member, Association of Africa Women for Research and Development, Ethiopia

WLP

Women's
Learning
Partnership

ساتھی تنظیمیں

Association Démocratique des Femmes du Maroc

BAOBAB for Women's Human Rights

Women's Affairs Technical Committee