

प्रशिक्षण मार्गदर्शन
२०८१



स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण



कर्णाली प्रदेश सरकार
कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको
रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण

प्रशिक्षण मार्गदर्शन
२०८१



कर्णाली प्रदेश सरकार
कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

प्रकाशक:

कर्णाली प्रदेश सरकार

कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

प्रकाशन मिति: असार २०८१

सर्वाधिकार ©: प्रकाशनमा सुरक्षित

प्रथम संस्करण: १००० प्रति

सम्पर्कका लागि:

कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

फोन नं. : ०८३-५२२५५४/५२०१११/५२११६५

इमेल: kpta.karnali@gmail.com

वेवसाइट: <http://kpta.karnali.gov.np>

प्राविधिक सहयोग

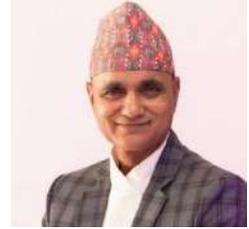
युरोपेली सङ्घ समावेशी सङ्घीयता सहयोग परियोजना/ युएनडिपी नेपाल



कर्णाली प्रदेश सरकार
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

मुख्यमन्त्री

शुभकामना मन्तव्य



कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले महिला तथा सीमान्तकृत समुदायका जनप्रतिनिधिलाई लक्षित गर्दै रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकास सम्बन्धमा तालिम निर्देशिका तयार गरेकोमा मलाई निकै खुसी लागेको छ। देशमा राजनीतिक व्यवस्थाको परिवर्तन पश्चात् गरिएका कानुनी प्रावधानहरूसँगै महिला, दलित तथा सीमान्तकृत समुदायबाट निर्वाचित हुने जनप्रतिनिधिहरूको सङ्ख्यामा उल्लेख्य रूपमा वृद्धि भए पनि नेतृत्व क्षमतामा भने अपेक्षित सफलता प्राप्त भैसकेको छैन। यस पृष्ठभूमिमा कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रमको सहयोगमा तयार गरेको स्थानीय तहका महिला जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण प्रशिक्षण मार्गदर्शनले उल्लिखित अपेक्षाहरू पूरा गर्ने अपेक्षा गरेको छ।

महिला दलित तथा सीमान्तकृत समुदाय नेपालमा ऐतिहासिक कालदेखि नै समाजको मूल प्रवाहमा पछाडि पारिएका र पर्दै आएका छन्। प्रस्तुत प्रशिक्षण प्याकेज महिला, दलित तथा सीमान्तकृत समुदायका जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासका लागि तयारी गरिएकाले सबै वर्ग र समुदायको सन्तुलित विकासको अपेक्षा पूरा गर्न यसले महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउने अपेक्षा गरेको छ। यसो हुन सकेमा महिला तथा सीमान्तकृत समुदायका जनप्रतिनिधिमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकास भई तुलनात्मक रूपमा पछि पर्दैआएको कर्णाली प्रदेश बढी लाभान्वित हुन सक्ने छ र अन्ततोगत्वा यसले सिङ्गो नेपालको सन्तुलित विकासमा योगदान पुग्ने छ। उल्लिखित नेतृत्व क्षमता विकासका लागि यस पाठ्यपुस्तकले आवश्यक क्षमता विकास तालिमका लागि उल्लेख्य स्रोत सामग्री प्रदान गर्ने विश्वास लिएको छ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकास तत्काल हासिल नहुने र यसका लागि लामो र निरन्तर प्रयास गर्नुपर्ने भएकाले सम्बन्धित सबै सरोकारवालाले यसका लागि तदनु रूप योजना र कार्य गर्न आवश्यक छ। यो वृहत्तर मार्गदर्शन तयार गर्न समर्पणका साथ कार्य गरी यस रूपमा प्रकाशनमा ल्याउन खटिनु हुने कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान तथा आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग प्रदान गर्ने संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रमद्वारा कार्यान्वित युरोपेली सङ्घ समावेशी सङ्घीयता सहयोग परियोजना लगायत सम्बन्धित सबैलाई हार्दिक धन्यवाद प्रदान गर्न चाहन्छु।

यस मार्गदर्शनले लक्षित समुदायको नेतृत्व क्षमता बढाउन चाहने व्यक्तिहरूको लागि मूल्यवान् औजारका रूपमा कार्य गर्न सक्ने विश्वास लिएको छ। साथै, समावेशी र सन्तुलित वातावरण सिर्जना गर्नेतर्फ यस मार्गदर्शनले महत्त्वपूर्ण मार्गदर्शन गर्न सकोस् भनी शुभकामना दिन चाहन्छु। पाठ्यपुस्तकको घनीभूत प्रयोगको शुभकामना।

यामलाल कडेल
मुख्यमन्त्री



कर्णाली प्रदेश सरकार
मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

शुभकामना



महिला र सीमान्तकृत समुदायको नेतृत्वमा गुणात्मक परिवर्तनको आवश्यकतालाई मध्यनजर गर्दै जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणसम्बन्धी मार्गदर्शन प्रशिक्षण पुस्तक प्रकाशन भएकोमा मलाई निकै खुशी लागेको छ। महिला तथा सीमान्तीकृत समुदायको विकासका लागि जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकास सम्बन्धी सामाग्रीले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने अपेक्षा गरेको छु। कर्णाली प्रदेशको मानव विकास सूचकाङ्क कमजोर रहेको पृष्ठभूमिमा महिला तथा सीमान्तकृत समुदायको समग्र विकासका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासको उच्च महत्त्व रहने देखिन्छ।

सबैका लागि समान अवसर र समावेशिता सुनिश्चित नगरेसम्म समाजको सन्तुलित विकास सम्भव हुन सक्दैन। तसर्थ, महिला तथा सीमान्तकृत व्यक्तिहरूको सशक्तीकरण नैतिक अनिवार्यता मात्र होइन, भविष्यका लागि रणनीतिक लगानी पनि हो। परिवर्तनकारी नेतृत्वलाई बढावा दिन यस मार्गदर्शनमा समावेश भएका स्वजागरण; नेतृत्वको यात्रा; शक्ति सम्बन्ध, अधिकार र जवाफदेहिता; आत्मविश्वास; प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण; रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण जस्ता विषयवस्तुहरू सान्दर्भिक देखिन्छन्। साथै, व्यावहारिक अभ्यासहरू, घटना अध्ययनहरू, आत्ममूल्याङ्कनका विषयवस्तुहरू समेत मार्गदर्शनमा रहेकाले यो एक महत्त्वपूर्ण स्रोत सामग्री हुनसक्ने विश्वास लिएको छु। यसले महिला र सीमान्तकृत समुदायले सामना गर्नुपरेका अद्वितीय चुनौतीहरूको पहिचान गर्न र बाधाहरू तोड्दै सकारात्मक परिवर्तनको वकालत गर्न उनीहरूमा आवश्यक ज्ञान, सीप र धारणा विकास गर्न महत्त्वपूर्ण सहयोग पुऱ्याउनेछ।

नेतृत्व विकास लामो समय लाग्ने प्रक्रिया हो। रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकास झन् जटिल र कठिन प्रक्रिया हो। तसर्थ सम्बन्धित निकाय र सरोकारवालाले सोही अनुरूप नीति कार्यक्रम तय गरी प्राथमिकताका साथ कार्यान्वयन गर्नु पर्ने देखिन्छ। कुनै पनि आवश्यकता परिपूर्ति गर्न तदनुरूप स्रोत साधन आवश्यक पर्दछ। यसैगरी रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासका लागि आवश्यक पर्ने मुख्य स्रोत प्रशिक्षण मार्गदर्शनका रूपमा यो पुस्तक तयार भएको छ। यस आवश्यकतालाई परिपूर्ति गर्ने तथा समावेशी विकास प्रवर्द्धन गर्ने दिशामा प्रस्तुत मार्गदर्शन सामग्री कोसेढुङ्गा हुनेछ।

सरोकारवाला, सहभागी, प्रशिक्षक, सहजकर्ता तथा संस्थाहरूलाई यस मार्गदर्शनको उपयोग गरी जनप्रतिनिधिको क्षमता विकासमार्फत् सम्पूर्ण समाजको विकासमा योगदान गर्ने कार्यमा सहभागी हुन अनुरोध गर्दछु। समाज, समुदायमा सबैले योगदान गर्न सक्दछन् र उक्त योगदानको कदर गर्नुपर्छ भन्ने मान्यताको प्रवर्द्धन गर्न यो मार्गदर्शन सामाग्रीले महत्त्वपूर्ण योगदान गर्नेमा बिश्चस्त छु। यस मार्गदर्शन तयारी गर्न सहयोग गर्ने संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रम, युरोपेली सङ्घ समावेशी सङ्घीयता सहयोग परियोजना, प्रतिष्ठानको जनशक्ती लगायत संलग्न सबै प्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु।

आनन्द सारु
सचिव



कर्णाली प्रदेश सरकार
कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान
वीरेन्द्रनगर, सुर्खेत

प्राक्कथन



महिला तथा सीमान्तकृत समुदायका जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणसम्बन्धी यो प्रशिक्षण मार्गदर्शन प्रकाशन गर्न पाउँदा म निकै उत्साहित छु । प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्यकारी निर्देशकको हैसियतले जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व क्षमता अभिवृद्धि गर्ने विषयमा सहयोग गर्न पाउनु मेरो लागि सन्तोषको विषय हो ।

यस मार्गदर्शनले लक्षित समुदायको नेतृत्व कौशल र ज्ञान विस्तार गर्न चाहने व्यक्तिहरूको लागि एक महत्त्वपूर्ण मार्गदर्शनको रूपमा कार्य गर्ने विश्वास लिएको छु । नेतृत्व ओहदामा मात्र सीमित नभई क्रमशः विकास र विस्तार गर्न सकिने एक मानवीय गुण समेत हो । यस मार्गदर्शनले यही मानवीय गुणलाई प्रवर्द्धन गर्दै महिला र सीमान्तकृत व्यक्तिहरूलाई सशक्तीकरण गर्न, उनीहरूको नेतृत्व क्षमता विकास गर्न र कर्णाली प्रदेशमा प्रखर तथा जनमुखी नेतृत्वको विकास गर्न अर्थपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न मद्दत गर्ने विश्वास गरेको छु । प्रशिक्षण मार्गदर्शनहरू, प्रशिक्षण सामग्रीहरू, थप अध्ययनका लागि सामग्रीहरूसहितका प्रशस्त अध्ययन सामग्रीहरू समेटिएको यस पुस्तकले लक्षित उद्देश्य हासिल गर्न सम्बन्धित सहजकर्ताहरूका लागि एक महत्त्वपूर्ण स्रोत सामग्रीको रूपमा सहयोग गर्ने विश्वास लिएको छु । प्रस्तुत मार्गदर्शनमा नेतृत्वदायी पदमा रहेका जनप्रतिनिधिका लागि प्रशिक्षण सामग्रीहरू तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू समावेश गरिएकाले यसले नेतृत्वदायी पदमा रहेका जनप्रतिनिधिहरूको क्षमता विकासका लागि आवश्यक वातावरण सिर्जना गर्न र आवश्यक धारणा तथा सोच विकास गर्न प्रेरित गर्ने विश्वास लिएको छु ।

यो प्रशिक्षण मार्गदर्शन पुस्तक तयारीको सोच राख्ने, यसको खाका रेखाङ्कन गर्ने, विषयवस्तुहरू सङ्कलन गर्ने तथा प्रस्तुति गर्ने लगायत विविध क्षेत्रका विविध व्यक्तिहरूको निरन्तर मेहनत र लगावबाट तयार भएको छ । खासगरी, यो मार्गदर्शन तयार गर्न प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न भई सहजीकरण गर्नुहुने विज्ञ सहजकर्ताहरू लगायत संलग्न समस्त कर्मचारी एवम् अन्य सहभागीहरूप्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्न चाहन्छु । अन्तमा, यस मार्गदर्शनलाई यस रूपमा ल्याइपुऱ्याउन सहयोग गर्ने संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रम, युरोपेली सङ्घ समावेशी सङ्घीयता सहयोग परियोजनालाई सहयोगका लागि विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

कृष्णप्रसाद खरेल
कार्यकारी निर्देशक

विषयसूची

प्रशिक्षकको लागि मार्गदर्शन.....	१
१. प्रशिक्षण मार्गदर्शनको उद्देश्य.....	१
२. क्षमता आवश्यकता लेखाजोखा अध्ययनको निष्कर्ष.....	१
३. प्रशिक्षण सामग्रीको बनावट.....	६
भाग एक - जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण.....	११
महिला जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण कार्यतालिका	१२
शुभारम्भ सत्र योजना	१६
सत्र योजना १ : स्वजागरण (Self-Awareness).....	१८
सन्दर्भ सामग्री : एक – स्वजागरण (Self-Awareness)	२०
सत्र योजना २ : सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वको यात्रा	२४
सन्दर्भ सामग्री सत्र २ : सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वको यात्रा.....	२६
सत्र योजना ३ : शक्ति, शक्ति संरचना र सम्बन्ध	२९
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ३ – शक्ति, शक्ति संरचना र सम्बन्ध	३१
सत्र योजना ४ : अधिकार, कर्तव्य र जवाफदेहिता	४२
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ४ – अधिकार, कर्तव्य र जवाफदेहिता.....	४४
सत्र योजना ५ : आत्मविश्वास.....	४९
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ५ – आत्मविश्वास	५१
सत्र योजना ६ : प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण.....	५६
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ६ – प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण	५८
सत्र योजना ७ : रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण.....	६७
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ७ – रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण	६८
सत्र योजना ८ : ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता	८०
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ८ – ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता	८२
सत्र योजना ९ : सामाजिक सुरक्षा, प्रोत्साहन र उद्यमशीलता	८५
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ९ – सामाजिक सुरक्षा, प्रोत्साहन तथा उद्यमशीलता	८७
सत्र योजना १० : नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया	९३
सन्दर्भ सामग्री: सत्र १० – नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया	९५
सत्र योजना ११ : पैरवी र सम्बोधन	१०१
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ११ – पैरवी तथा सम्बोधन.....	१०३
सत्र योजना १२ : समन्वय, सहकार्य, साझेदारी तथा सञ्जाल.....	१०८
सन्दर्भ सामग्री: सत्र १२ – समन्वय, सहकार्य, साझेदारी तथा सञ्जाल	११०
सत्र योजना १३ : सञ्चार, सवाद तथा वार्ता सीप	११५
सन्दर्भ सामग्री: सत्र १३ – सञ्चार, सवाद तथा वार्ता सीप.....	११७
सत्र योजना १४ : सार्वजनिक भाषणकला	१२५
सन्दर्भ सामग्री: सत्र १४ – सार्वजनिक भाषणकला.....	१२७
सत्र योजना १५ : लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण.....	१३१
सन्दर्भ सामग्री: सत्र १५ – लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण	१३३

सत्र योजना १६ : नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना.....	१४१
सन्दर्भ सामग्री: सत्र १६ – नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना.....	१४३
भाग दुई - रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोगी वातावरणका लागि नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधि प्रशिक्षण कार्यक्रम...	१४५
जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोगी वातावरणका लागि नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधि प्रशिक्षण कार्यक्रम कार्यतालिका.....	१४६
शुभारम्भ सत्र योजना	१४८
सत्र योजना १ : आत्मविश्लेषण, नेतृत्व र रूपान्तरण.....	१५१
सन्दर्भ सामग्री: सत्र १ – आत्मविश्लेषण, नेतृत्व र रूपान्तरण	१५३
सत्र योजना २ : रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण.....	१६२
सन्दर्भ सामग्री: सत्र २– रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण	१६४
सत्र योजना ३ : प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण.....	१७७
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ३ – प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण	१७९
सत्र योजना ४ : अधिकार, कर्तव्य, दायित्व र जवाफदेहिता	१९०
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ४ – अधिकार, कर्तव्य, दायित्व र जवाफदेहिता	१९२
सत्र योजना ५ : नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया	१९६
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ५ – नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया	१९८
सत्र योजना ६ : लैङ्गिक समानता, सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण.....	२०३
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ६ – स्थानीय शासन सेवा प्रवाह र विकास कार्यमा लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण	२०५
सत्र योजना ७ : नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना	२१५
सन्दर्भ सामग्री: सत्र ७ – नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना.....	२१७
अनुसूचीहरू	२१९
अनुसूची १: सन्दर्भ सामग्री.....	२१९
अनुसूची २: प्रशिक्षण पूर्व तथा पश्चात् मूल्याङ्कनका लागि प्रश्नावली.....	२२२
अनुसूची ३: आत्ममूल्याङ्कनको प्रश्नावली तथा मूल्याङ्कन अङ्कभार	२२६
अनुसूची ४: स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला नेतृत्वको कथा	२२९
अनुसूची ५: अधिकार, जवाफदेहिता, जिम्मेवारी र कर्तव्यसँग सम्बन्धित भनाइ	२४२
अनुसूची ६: रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणसँग सम्बन्धित चित्र, तस्वीर, कथा तथा घटनाहरू	२४३
अनुसूची ७: सामाजिक तथा राजनीतिक यात्राका लागि जीवनगङ्गा अभ्यासका लागि भारतीय नागरिक दशरथ माझीको कथा	२६६
अनुसूची ८: शक्ति संरचना र रूपान्तरणका लागि पावर वाक (शक्ति हिडाई) अभ्यास	२६७
अनुसूची ९ : शक्ति संरचना परिवर्तनका लागि रूपान्तरण अभ्यास	२६८

प्रशिक्षकको लागि मार्गदर्शन

१. प्रशिक्षण मार्गदर्शनको उद्देश्य

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि सञ्चालन तथा आयोजना गरिने प्रशिक्षण, कार्यशाला, संवादलगायत क्षमता विकास कार्यक्रमको विषयवस्तु र प्रशिक्षण सामग्रीमा स्तरीयता कायम गरी प्रशिक्षण कार्यलाई स्पष्ट र व्यवस्थित बनाउनु यस मार्गदर्शनको मुख्य उद्देश्य हो ।

२. क्षमता आवश्यकता लेखाजोखा अध्ययनको निष्कर्ष

अगुवाई तथा मार्गदर्शन गर्ने कार्य तथा कला नै नेतृत्व हो । सरकारी निकाय, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकाय, व्यावसायिक प्रतिष्ठानलगायतका निकायहरूले क्षमता विश्लेषण तथा लेखाजोखा गर्दा क्षमता विकासको तीन आयाम: व्यक्ति, संस्था तथा प्रणाली तहमा गर्ने गरेको पाइन्छ । क्षमता विकासका यिनै आयामलाई नै स्थानीय तहमा निर्वाचित प्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी अपेक्षित क्षमता, विद्यमान क्षमता र क्षमतामा रहेको अन्तरको अध्ययन गरी देहायअनुसारका विषयवस्तु वा पाठ्यक्रमसहित क्षमता आवश्यकता पहिचान गरिएको छः

२.१ क्षमता विकासको अपेक्षित अवस्था

स्थलगत अध्ययन, छलफल तथा परामर्शबाट स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पिछडिएको वर्ग तथा समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणसँग सम्बन्धित अपेक्षित क्षमता देहायअनुसार रहेको पाइएको छः

(क) व्यक्तिगत तह

१. नेतृत्व निर्माण गर्न जनप्रतिनिधिले आ-आफ्नो दूरदृष्टि तय गरेका छन् ।
२. जनप्रतिनिधिहरू आफ्नो सोच तथा जिम्मेवारी प्रति प्रतिबद्ध, आशावादी र जवाफदेही छन् ।
३. जनप्रतिनिधिले नवप्रवर्तन र सिर्जनशीलता तथा दिगो विकास लक्ष्यलाई प्राथमिकतामा राखेका छन् ।
४. जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणकारी विचार, सुशासन, सदाचार र लोकतान्त्रिक मूल्यमान्यता प्रति प्रतिबद्ध छन् ।
५. जनप्रतिनिधिको भूमिका आदर्शतर्फ उन्मुख छ ।
६. जनप्रतिनिधिहरू नागरिकका अधिकार, सवाल तथा आवश्यकता पूरा गर्न प्रयासरत छन् ।
७. जनप्रतिनिधिको भाषण कला, प्रस्तुति तथा सहजीकरण, वार्ता तथा संवाद र सञ्चार सीप उत्कृष्ट रहेको छ ।

(ख) संस्थागत तह

१. महिलाले नेतृत्व गरेको समिति तथा संरचनाहरू अझ बढी समावेशी, नतिजामुखी र प्रभावकारी रहेका छन् ।
२. स्थानीय तहले जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा लगानी तथा प्रयत्न गरेका छन् ।
३. स्थानीय सरकारको दूरदृष्टि तर्जुमा भई कार्यान्वयन भरहेको छ ।
४. जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत विचारलाई साझा विचार वा एजेण्डामा बदलेका छन् ।

(ग) प्रणाली तह

१. स्थानीय तहमा जनप्रतिनिधिले औपचारिक निर्णय, नीति, योजना र कार्यक्रम तर्जुमामा जोड दिँदै आएका छन् ।
२. स्थानीय तहको शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्य समावेशी, अधिकारमा आधारित र समन्यायिक छन् ।
३. जनप्रतिनिधिले नीति निर्माण, निर्णय र कार्यान्वयनमा नवप्रवर्तन तथा सिर्जनशीलताको अभ्यास गरेका छन् ।
४. जनप्रतिनिधिले रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको अभ्यास गरेका छन् ।
५. जनप्रतिनिधिमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण भएको छ ।
६. जनप्रतिनिधिले विश्लेषण तथा सवाल केन्द्रित नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ प्रणाली अवलम्बन गरेका छन् ।

२.२ क्षमता विकासको विद्यमान अवस्था

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणको लागि स्थलगत अध्ययन, छलफल तथा परामर्शको दौरान जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पिछडिएको वर्ग तथा समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणसँग सम्बन्धित विद्यमान क्षमता देहायअनुसार रहेको पाइएको छः

(क) व्यक्तिगत तह

१. राजनीतिक प्रतिवद्धता पत्र बाहेक जनप्रतिनिधिले आ-आफ्नो दूरदृष्टि तय गरेका छैनन् ।
२. जनप्रतिनिधिहरूले आफ्नो जिम्मेवारीप्रति प्रतिवद्ध र चासो व्यक्त गर्ने गरेका छन् ।
३. जनप्रतिनिधिले नवप्रवर्तन, सिर्जनशीलता र दिगो विकास लक्ष्यलाई प्राथमिकता दिन नसकेको अवस्था छ ।
४. जनप्रतिनिधिको विचार, अभ्यास र व्यवहारमा खाडल देखिन्छ ।
५. जनप्रतिनिधिको नेतृत्व र भूमिका जनअपेक्षाकृत रहेको छैन ।

(ख) संस्थागत तह

१. पदेन बाहेकका पदहरूमा महिला र पछाडि परेका वर्गले नेतृत्व गरेको पाइँदैन र यस्ता संरचनाको कार्यसम्पादनमा खासै फरक देखिएको छैन ।
२. स्थानीय तहले जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणमा लगानी गरेको तथा ध्यान दिएको देखिँदैन ।
३. नाराको रूपमा स्थानीय सरकारले दूरदृष्टि तर्जुमा गरेका छन् ।
४. नेतृत्व र जनप्रतिनिधिहरूमा व्यक्तिगत विचारलाई साझा विचारमा बदल्न ध्यान गएको पाइँदैन ।
५. स्थानीय तहले विश्लेषण तथा सवाल केन्द्रित नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ प्रणाली अवलम्बन गर्न सकेका छैनन् ।

(ग) प्रणाली तह

१. प्रमाणमा आधारित संस्थागत तथा औपचारिक निर्णय, नीति, योजना र कार्यक्रम तर्जुमाभन्दा व्यक्तिगत विवेकमा आधारित निर्णय, नीति, योजना र कार्यक्रम अभ्यास बलियो छ।
२. स्थानीय तहको शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास प्रक्रिया ठूला-बडामुखी र असन्तुलित देखिन्छ।
३. नीति निर्माण, निर्णय र कार्यान्वयन प्रक्रिया पराम्परागत तथा नतिजामुखी नभै प्रक्रियामुखी छ।
४. जनप्रतिनिधिले पराम्परागत तथा कारोवारीय नेतृत्वशैलीको अभ्यास गरिरहेका छन्।
५. जनप्रतिनिधिहरूमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी बुझाइ र अभ्यासमा कमी देखिन्छ।

२.३ रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी क्षमता विकास विषयवस्तुहरू

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणमा जनप्रतिनिधि विशेषगरी महिला तथा पिछडिएको वर्ग तथा समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणको आवश्यकता वा विषयवस्तु वा पाठ्यक्रम देहायअनुसार हुन आवश्यक देखिन्छ:

<p>(क) व्यक्तिगत तह</p> <ol style="list-style-type: none">१. व्यक्ति, विचार र राजनीति२. ज्ञान, अनुभव र सिर्जनशीलता३. मेरो नेतृत्वको यात्रा (जीवनगड्गा)४. नेतृत्व केहो नेतृत्व सी र नेतृत्वका चरणहरू५. आत्मविश्वास६. सवल पक्ष कमजोरी पक्ष अवसर र चुनौती विश्लेषण७. सोच, खोज र कार्य८. व्यक्तिगत कार्ययोजना निर्माण	<p>(ख) प्रणाली तह</p> <ol style="list-style-type: none">१. रूपान्तरणकारी नेतृत्व२. सूचना, विश्लेषण तथा निष्कर्ष३. लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण४. नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रिया५. रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणको मार्गचित्र६. सवाल पहिचान र पैरवी७. समन्वय, सहकार्य र साझेदारी८. कार्ययोजना र समयतालिका९. कार्य सञ्चालन विधि तथा प्रक्रिया
<p>(ग) संस्थागत तह</p> <ol style="list-style-type: none">१. शक्ति, संरचना र सशक्तीकरण२. नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि र मापदण्ड३. अधिकार, जिम्मेवारी, कर्तव्य र जवाफदेहिता४. सुरक्षा, प्रोत्साहन र उद्यमशीलता	<p>(घ) साझा विषय</p> <ol style="list-style-type: none">१. प्रवचन, प्रस्तुतीकरण तथा सहजीकरण२. सवांद, वार्ता र सञ्चार सीप३. मामिला अध्ययन (केस स्टडीज)४. खेल तथा भूमिका निर्वाहा५. मस्तिष्क मन्थन, समूह कार्य तथा विस्तृत समूह छलफल



स्थानीय तहमा जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण एउटा लामो र जटिल प्रक्रिया भएको हुँदा यसका लागि चरणबद्ध प्रक्रिया र स्पष्ट जिम्मेवारी निर्धारणसहित अघि बढ्नु आवश्यक हुन्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि कुन-कुन तहमा क-कसले के-के गर्ने भन्ने विषयलाई देहायअनुसार रेखाचित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ :

२.४ रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण क्षमता विकास सम्बन्धी सिफारिसहरू

मानव अधिकारको अवधारणामा आधारित भई स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह र विकास नतिजालाई समावेशी, उत्थानशील तथा समुन्नत बनाउन संरचना, नीति तथा व्यवहारमा रूपान्तरण आवश्यक छ । स्थानीय तहमा निर्वाचित

जनप्रतिनिधिको सोच, नेतृत्वशैली तथा कार्यसम्पादन; संरचना तथा प्रणालीमा सकारात्मक हस्तक्षेपद्वारा यस्तो रूपान्तरण सम्भव देखिन्छ । निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गरी संरचनागत, नीतिगत तथा व्यवहारिक बाधा अड्चनलाई नीतिगत र प्रक्रियागत रूपमा तोड्नुपर्छ वा सम्बोधन गर्नुपर्दछ र समावेशी स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास व्यवस्थापन प्रणाली स्थापना गर्नुपर्दछ । अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा भइरहेको अभ्यास तथा राष्ट्रिय स्तरमा चलिरहेको बहससमेत ध्यानमा राखी स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको लागि देहायअनुसार क्षमता विकास गर्नु गराउनु उपयुक्त हुने छ

- (क) स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको क्षमता लेखाजोखाको आधारमा जनप्रतिनिधिको सोच, नेतृत्वशैली, व्यवहार र कार्यशैली तथा कार्यसम्पादन सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सरल र व्यावहारिक प्रशिक्षण मार्गदर्शन वा म्यानुयल (पुस्तिका) तत्काल तयार गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- (ख) स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सरल र व्यावहारिक प्रशिक्षण मार्गदर्शनमा क्षमता विकासका तीनवटै आयाम: व्यक्ति, संस्था, नीति र प्रणालीको रूपान्तरण समावेश गर्नुपर्दछ ।
- (ग) स्थानीय तहमा निर्वाचित विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा मुख्यतः एसिया प्रशान्त क्षेत्रमा अभ्यासमा रहेको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी देहायअनुसारका ५ चरण (मार्गचित्र) अनुसार गर्न उपयुक्त हुन सक्छ ।

चरण १: आफूबारे जानौँ

चरण २: आफ्नो परिवेशअनुसार आफ्नो अधिकार थाहा पाऔँ

चरण ३: सामाजिक र राजनीतिक अभियानबाट आफ्नो नेतृत्व सृष्टि बनाऔँ

चरण ४: पैरवी गरौँ र सँगसँगै काम गरौँ

चरण ५: जिम्मेवारी बाँडफाँट तथा नेतृत्व हस्तान्तरण गरौँ

- (घ) स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूका लागि विकास गरिएको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण मार्गदर्शनबमोजिम स्थानीय तहमा प्रशिक्षण सहजीकरण गर्ने स्रोत व्यक्ति तयारी गर्न प्रदेशस्तरमा प्रशिक्षक प्रशिक्षण सञ्चालन गर्न उपयुक्त हुन्छ ।
- (ङ) स्थानीय सरकार, सङ्घ/संस्था तथा प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको संयुक्त प्रयास र साझेदारीमा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूका लागि प्राथमिकताका साथ चरणबद्ध रूपमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धमा अनुशिक्षण, प्रशिक्षण र क्षमता विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।
- (च) रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण मार्गदर्शनबमोजिम प्रशिक्षक प्रशिक्षणबाट तयार भएका स्थानीय स्रोत व्यक्तिमार्फत् स्थानीय तहमा चरणबद्ध रूपमा प्रशिक्षण, संवाद तथा परामर्श सञ्चालन गर्न सकिन्छ ।
- (छ) स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूका लागि प्रशिक्षणलगायत क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन तथा सहजीकरण गर्दा अनौपचारिक, व्यवहारिक, अभ्यासमूलक र कार्यशाला जस्ता विधिको अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।
- (ज) क्षमता विश्लेषण तथा आवश्यकता लेखाजोखा प्रक्रियामा स्थानीय तहमा निर्वाचित प्रायः सबै जनप्रतिनिधिको चेतनास्तर, कार्यसम्पादन तथा रूपान्तरणकारी नेतृत्व क्षमता अपेक्षाकृत कमजोर रहेको पाइएको हुँदा यस अध्ययनबाट सिफारिस भएका भाषणकला; काम, कर्तव्य तथा अधिकार, सुरक्षा, प्रोत्साहन तथा उद्यमशीलता लगायतका विषय बाहेक अन्य विषयहरू समेत नेतृत्वमा रहेका जनप्रतिनिधिहरूको क्षमता विकास प्याकेजमा समावेश गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

- (झ) जनप्रतिनिधि र कर्मचारी तथा महिला जनप्रतिनिधि श्रीमानलाई समेत सँगसँगै क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा अझै प्रभावकारी हुन सक्दछ ।
- (ञ) रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण तथा क्षमता विकास कार्यक्रममा व्यावहारिक अभ्यास तथा वयस्क सिकाइको विधि र छोटो तथा आकर्षक तरिका अपनाउन सकिन्छ ।
- (ट) नमुना युवा संसद् जस्तै नमुना अभ्यास तथा स्थानीय स्तरको अभ्यास समावेश गर्दा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण वा क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन तथा सहजीकरणलाई अझ प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ।
- (ठ) शिक्षा, अनुभव, जनप्रतिनिधिको बुझाइ, भूमिका, व्यक्तिगत क्षमता र कार्यसम्पादनको आधारमा जनप्रतिनिधिको बुझाइअनुसार ३ तह (१. उच्चस्तर, २. मध्यमस्तर र ३. न्यूनस्तर) मा वर्गीकरण गरी क्षमता विकास तथा नेतृत्व निर्माण गर्नुपर्दछ ।
- (ड) रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणबाट संरचनागत, नीतिगत तथा व्यवहारिक बाधा अड्चनलाई नीतिगत रूपमा तोड्न सकिन्छ र समानतामूलक तथा उन्नत समाज, संस्था र प्रणाली स्थापना गर्न सकिन्छ ।
- (ढ) शिक्षा, स्वास्थ्य, सामुदायिक भवन निर्माण र सञ्चालन, स्वजागरण, उद्यमशीलता, किशोरकिशोरी शिक्षालाई नेतृत्व निर्माण र समाज रूपान्तरण औपचारिक प्रशिक्षण तथा अनौपचारिक छलफल तथा बहसमा प्रवेश गराउनु पर्दछ ।
- (ण) स्थानीय तहमा निर्वाचित विशेषगरी महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि निरन्तर मेन्टरिङ तथा काउन्सेलिङ विधिको अवलम्बन गर्नु उपयुक्त र प्रभाकारी हुन सक्दछ ।
- (त) निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणसम्बन्धी क्षमता विकास अभियानमा सहभागितामूलक तालिम, सल्लाह र सहयोग (मेन्टरिङ) र जनप्रतिनिधिको व्यवहारिक नेतृत्व विकास सम्बन्धी अनुभव तथा सिकाइ समावेश भएको संयुक्त विधिको संयोजन गरी सञ्चालन गर्नुपर्दछ ।
- (थ) क्षमता विकास कार्यक्रममा सहभागीले रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण प्रक्रियाको बारेमा सिकने; शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह र विकास नतिजाका सवालहरूमा छलफल गर्ने र यस प्रक्रियालाई समावेशी, सहभागितामूलक, प्रभावकारी तथा नतिजामूलक बनाउने रणनीति तथा उपायहरू खोजी गर्ने सम्बन्ध अभ्यास गर्नुपर्ने छ ।

३. प्रशिक्षण सामग्रीको बनावट

प्रशिक्षण मार्गदर्शनलाई भाग १ र भाग २ मा वर्गीकरण गरिएको छ । मार्गदर्शनको पहिलो भागमा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण र दोस्रो भागमा स्थानीय तहमा निर्वाचित पदाधिकारी विशेष गरी महिला तथा पिछडिएका वर्ग तथा समुदायका सदस्यहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोगी वातावरणका लागि नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधिका लागि प्रशिक्षणका विषयवस्तु समावेश गरिएको छ । मार्गदर्शनको पहिलो भागका विषयवस्तुलाई १६ वटा सत्रमा विभाजन गरिएको छ । यसैगरी दोस्रो भागका विषयवस्तुलाई ८ वटा सत्रमा प्रस्तुत गरिएको छ । प्रशिक्षण मार्गदर्शनमा प्रशिक्षकको लागि मार्गदर्शन, प्रशिक्षण योजना, प्रशिक्षण दैनिक कार्यतालिका, पूर्व तथा पश्चात् जानकारी, दैनिक पृष्ठपोषण, प्रशिक्षण मूल्याङ्कन विधि र अनुसूची समेत समावेश गरिएको छ । स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण मार्गदर्शनमा सत्र योजना, अभ्यास, घटना अध्ययन, खेल सामग्री, अध्ययन सामग्री र

पावरप्वाइन्ट स्लाइड समावेश गरिएको छ । यस सम्बन्धी सङ्क्षिप्त विवरण देहायका उप-शीर्षकहरूमा प्रस्तुत गरिएको छ:

३.१ प्रशिक्षण सामग्री र यसको प्रयोग गर्ने तरिका

यसअन्तर्गत प्रशिक्षण सामग्रीको पृष्ठभूमि, यसको उद्देश्य, प्रशिक्षण सामग्रीमा समावेश गरिएका विषयवस्तुहरू, प्रशिक्षण सामग्री प्रयोग गर्ने तरिका, प्रशिक्षण सत्रका विधिहरू तथा सञ्चालन प्रक्रिया, अध्ययन सामग्री, प्रशिक्षण मूल्याङ्कनका औजारहरू र यसको प्रयोगकर्ता आदि समावेश गरिएको छ ।

३.२ प्रशिक्षण योजना

प्रशिक्षण योजना प्रशिक्षण सञ्चालनका लागि तयार पारिएको सिलसिलावद्ध तथा व्यवस्थित खाका हो । यस अन्तर्गत प्रशिक्षणको साधारण तथा विशिष्ट उद्देश्यहरू, प्रशिक्षणको विषयवस्तु, प्रशिक्षण सञ्चालन विधि र प्रशिक्षण सामग्री समावेश गरिएको छ ।

३.३ प्रशिक्षण दैनिक तालिका

हरेक दिन सम्पन्न हुने क्रियाकलाप/विषयवस्तुसहित सोबमोजिमको समयशारिणी उल्लेख गरिएको छ ।

३.४ सत्र योजना

हरेक सत्रका साधारण र निर्दिष्ट उद्देश्य, सत्रका विषयवस्तु, प्रशिक्षण क्रियाकलापको विस्तृत विवरण, प्रशिक्षण विधि, प्रशिक्षण सामग्री र आवश्यक समय उल्लेख गरिएको छ । यसमा सत्रका निर्दिष्ट उद्देश्य हासिल भए वा भएनन् थाहा पाउनका लागि मूल्याङ्कन विधिसमेत उल्लेख गरिएको छ ।

३.५ पावरप्वाइन्ट स्लाइड

प्रशिक्षणको विषयवस्तुको प्रस्तुतिका लागि दुवै भागका लागि मध्यनजर गरी नमुनाको रूपमा आवश्यक पावरप्वाइन्टहरूसमेत तयार गरिएका छन् । जुन यस मार्गदर्शनको अभिन्न भाग हुने छन् । यस मार्गदर्शनमा उल्लिखित सत्रको पावरप्वाइन्ट तयार गर्दा सत्रको सामान्य तथा निर्दिष्ट उद्देश्य, विषयवस्तु, घटना अध्ययन, भूमिका निर्वाह समूह कार्य वा अभ्यास र सो अभ्यास सञ्चालनका लागि गर्नुपर्ने क्रियाकलाप पनि पावरप्वाइन्ट स्लाइड समावेश गरिएका छन् । पावरप्वाइन्ट स्लाइडमा विशेष गरी विषयवस्तुको सङ्क्षिप्त स्वरूप र अर्थपूर्ण तस्वीर एवम् रेखाचित्रलाई समावेश भएका छन् र केही चित्र तथा सहयोगी सामग्री मार्गदर्शनमा समावेश गरिएको छ । सहजकर्ताबाट सहभागीको आवश्यकता र बुझाइको तह र आवश्यकता अनुसार पावरप्वाइन्ट तयार गर्नुपर्ने छ ।

३.६ अध्ययन सामग्री

अध्ययन सामग्रीअन्तर्गत प्रशिक्षणका विषयवस्तु र प्रस्तुतीकरणसँग सम्बन्धित पाठ्य सामग्रीहरू समावेश गरिएको छ । समावेश गरिएका सामग्रीहरूलाई प्रशिक्षण सत्रका आधारमा छुट्याई प्रत्येक सत्रका लागि आवश्यक सामग्रीहरू समेटिएको छ ।

३.७ प्रशिक्षण मूल्याङ्कन औजार

प्रशिक्षणको प्रभावकारिता मापनका लागि उल्लिखित औजारहरू समावेश गरिएको छ:

(क) प्रशिक्षणपूर्व तथा प्रशिक्षण पश्चात् मूल्याङ्कन

प्रशिक्षणका विषयवस्तुहरूमा सहभागीहरूको बुझाइको अवस्था थाहा पाउन प्रशिक्षणका विषयवस्तुहरूसँग सम्बन्धित प्रश्नहरू निर्धारण गरी प्रशिक्षणको सुरु र अन्तमा परीक्षण गरिनेछ । यसबाट प्रशिक्षणमार्फत सहभागीहरूको ज्ञान र सीपमा आएको परिवर्तन मापन गर्न मद्दत गर्नेछ । पूर्व प्रशिक्षण तथा पश्चातको प्रशिक्षण मूल्याङ्कनसँग सम्बन्धी प्रश्नावली यस मार्गदर्शनको अनुसूची १ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

(ख) दैनिक पृष्ठपोषण फाराम

सहभागीहरूले प्रशिक्षणको उद्देश्यबमोजिम ज्ञान हासिल हुने वातावरण तयार गर्न आवश्यक सुधारका लागि सहभागीहरूको धारणा बुझ्न पृष्ठपोषण फारामको प्रयोग गरिने छ । हरेक दिनका प्रशिक्षणको अन्त्यमा दिनभरि भएका अभ्यास, छलफल तथा प्रस्तुतिहरूमा सहभागीहरूको प्रतिक्रियामार्फत दैनिक रूपमा पृष्ठपोषण हासिल गर्नुपर्दछ । यसरी हासिल भएका पृष्ठपोषण एवम् सुझावहरूका आधारमा दैनिक रूपमा प्रशिक्षण कार्यलाई सहभागीमैत्री बनाउँदै लगिने छ ।

(ग) प्रशिक्षण सुधारका लागि प्रश्नावली

यो प्रश्नावली प्रशिक्षणको अन्तमा सहभागीहरूलाई वितरण गरी उनीहरूको प्रतिक्रिया लिन प्रयोग गरिन्छ । यसबाट १) प्रशिक्षणको समग्र मूल्याङ्कन, २) सहजकर्ता प्रतिको दृष्टिकोण, ३) प्रशिक्षणको क्रममा उपलब्ध गराइएका पाठ्यसामग्रीको प्रभावकारिता, ४) प्रशिक्षणका विषयवस्तुको उपयुक्तता र ५) प्रशिक्षणमा प्रयोग भएका प्रशिक्षण विधिहरूको सान्दर्भिकता जाँच गरिन्छ ।

(घ) प्रशिक्षण कार्यक्रमको मूल्याङ्कन

प्रशिक्षण कार्यक्रमको प्रभावकारितालाई मुख्यतः चारवटा तहमा मूल्याङ्कन गरिनुपर्दछ । सहभागीहरूको प्रशिक्षणप्रतिको प्रतिक्रिया उनीहरूको सिकाइको स्तर, प्रशिक्षण कार्यक्रमले सहभागीहरूको दैनिक व्यवहार र उनीहरूको दैनिक कार्य सम्पादनमा ल्याएको परिवर्तन र सो परिवर्तनको परिणाम स्वरूप समग्र संस्थाको कार्य सम्पादनमा आएको परिवर्तनलाई प्रशिक्षण प्रभावकारिता मूल्याङ्कनका आधार बनाइनु पर्दछ ।

(ङ) प्रशिक्षण सामग्रीको प्रयोग विधि

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि सञ्चालन तथा आयोजना गरिने प्रशिक्षण तथा क्षमता विकास कार्यक्रमलाई चाखलाग्दो, सहभागीमैत्री र व्यवस्थित बनाउनका लागि पाठ योजनासहित प्रशिक्षण सामग्रीको सही उपयोगको जरुरी पर्दछ । प्रशिक्षण सामग्रीमा व्यवस्था गरिएको पाठ योजनालाई अनुशरण गरी सहज तरिकाले सत्र सञ्चालन गर्न आवश्यक पर्ने विषयवस्तु, प्रयोग विधि र क्रियाकलापलाई सम्बन्धित शीर्षकअन्तर्गत विस्तृत रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ । यसअन्तर्गत विषयवस्तु प्रस्तुति पूर्व प्रशिक्षणको विषयप्रति रुची जगाउने, विषयको महत्त्व दर्शाउने र विषयवस्तुका आधारमा प्रशिक्षार्थी केन्द्रित विधिका छनोट जस्ता कार्य प्रशिक्षक आफैले विकास गरी सत्र सञ्चालन गर्न सक्ने छन् । प्रशिक्षकले सम्बन्धित विषयवस्तुको अध्ययन सामग्री राम्रोसँग अध्ययन गरी विषयको प्रभावकारी प्रस्तुतीकरणका लागि आवश्यक दृष्य सामग्रीको तयारीसमेत गर्न सक्ने छन् । प्रशिक्षकले प्रशिक्षण सामग्रीमा उल्लेख गरिएका पावरप्वाइन्ट स्लाइड र अध्ययन सामग्रीमा समावेश गरिएका चित्र, चार्ट, ग्राफ, घटना अध्ययन, कथा, लेख आदिलाई आवश्यकताअनुसार तिनको आकार विस्तार गरी प्रस्तुत गर्न सक्ने छन् ।

(च) अध्ययन सामग्री

प्रस्तुत मार्गदर्शनमा समावेश गरिएका अध्ययन सामग्रीहरू नेपालको संविधान, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४, स्थानीय तहको योजना तर्जुमा दिग्दर्शन, स्थानीय सभा सञ्चालन, स्थानीय तहको नीति तथा कानून निर्माण

सम्बन्धी कर्णाली प्रदेश तथा अन्य प्रदेश सरकारबाट जारी कानून, स्थानीय सरकार सञ्चालन सम्बन्धी स्रोत पुस्तिका, स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह, विकास व्यवस्थापन, विभिन्न निकास, सङ्घ/संस्थाबाट तयार रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणसँग सान्दर्भिक सामग्री आदि रहेका छन् ।

(छ) प्रशिक्षण सामग्री प्रयोगकर्ता

यो तालिम सामग्री मुख्यतः स्थानीय तहको स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि सञ्चालन गरिने प्रशिक्षण लगायत क्षमता विकास कार्यक्रम वा सल्लाह तथा सहयोग उपलब्ध गराउने विज्ञ सहजकर्ताका लागि सहयोगी हुने उद्देश्यले तयार परिणको छ । प्रशिक्षण सामग्री स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा संलग्न जनप्रतिनिधि, विज्ञ तथा कर्मचारीलगायत यस सम्बन्धी रुची राख्ने सबैका लागि उपयोगी हुने छ । प्रयोगकर्ताले यसमा उल्लिखित विधि, प्रक्रिया, समय सामग्री जस्ता पक्षहरूलाई स्थानीय परिवेशअनुसार यस मार्गदर्शनको मूलमर्मलाई ध्यानमा राखी सहजकर्ता वा प्रशिक्षकले अन्य रचनात्मक गतिविधिसमेत अगाडि सक्ने छन् ।

(ज) प्रशिक्षण विधि र प्रयोग तरिका

प्रशिक्षणको सहजीकरणलाई व्यवस्थित गर्नका लागि पाठ योजनामा प्रशिक्षण विधिहरू उल्लेख गरिएको छ । प्रशिक्षण कार्यक्रमलाई सहभागितामूलक र प्रभावकारी बनाउन निम्न विधिहरू प्रयोग गर्न सकिने छ :

१. समूह छलफल

समूह छलफल विधि सहभागितामूलक रूपमा प्रशिक्षण सञ्चालन गर्ने एक महत्त्वपूर्ण विधि हो । समूह छलफलका लागि निम्न प्रक्रिया अपनाउनु पर्दछ :

- (क) समूह विभाजन गर्दा सकभर सहभागी सङ्ख्या बराबर बनाउने र सहभागीहरूको विविधता यथासम्भव सबै समूहमा कायम गर्ने,
- (ख) समूह छलफलका लागि विषयवस्तु निर्धारण गर्ने,
- (ग) छलफलको विषयअनुसार समय निर्धारण गर्ने,
- (घ) सहजकर्ताले छलफल प्रक्रिया बताउने । जस्तै:
 - १) समूहमा संयोजक, प्रतिवेदनकर्ता चयन गर्ने,
 - २) समूहमा सबैको भनाइ समेटिनु पर्ने,
 - ३) आवश्यकताका आधारमा समूहभित्र उपसमूह तयार गर्ने,
 - ४) समूहको निचोड ठूलो कागजमा तयार गर्ने,
 - ५) संयोजकले समूह कार्य प्रस्तुत गर्ने,
- (ङ) समूहमा खुल्ला छलफल चलाउन प्रेरित गर्ने,
- (च) सहजकर्ताले छलफलको सन्दर्भ र विषयवस्तुलाई आधारमानी आफ्नो निष्कर्ष दिने ।

२. अभिनय तथा खेल विधि

खेल विधि विषयवस्तुलाई सजिलै प्रष्ट पार्न र सिकाइलाई स्थायी गराउने महत्त्वपूर्ण हुन्छ । खेल तथा अभिनय सामान्यतः देहायको प्रक्रियाअनुसार सञ्चालन गर्न उपयुक्त हुने छ :

- (क) खेलको प्रकृतिअनुसार सहभागी सङ्ख्या छनोट गर्ने, शारीरिक शक्ति प्रयोग गर्नुपर्ने खेल भए शारीरिक रूपमा अशक्त व्यक्तिलाई उसको अनुमतिमा बाहिर राख्ने वा सुहाउने भूमिका दिने,
- (ख) लैङ्गिक संवेदनशीलताका पक्षमा ध्यान दिने,
- (ग) खेललाई करिव २० मिनेटको समय दिने,
- (घ) खेलमा पालना गर्नुपर्ने नियम प्रष्ट पार्ने,
- (ङ) खेलका लागि आवश्यक सामग्री तयार गर्ने,
- (च) खेलको उद्देश्य स्पष्ट गरी उद्देश्य हासिल हुने गरी खेल सम्पन्न गर्ने,
- (ङ) खेल सकिएपछि खेलबाट भएका सिकाइहरू छलफल गर्ने ।

३. प्रश्नोत्तर

कुनै विषयवस्तुबारे सहभागीहरूको बुझाइको स्तर सम्बन्धी जानकारी हासिल गर्न प्रश्न सोध्ने उत्तर लिने विषयवस्तु प्रष्ट पार्ने प्रक्रिया नै प्रश्नोत्तर विधि हो । यसले सहभागीहरूको ध्यान विषयवस्तुप्रति आकर्षित गर्न मद्दत गर्दछ । विषयवस्तुको प्रकृतिअनुसार बन्द तथा खुला प्रश्नको माध्यमबाट सहजकर्ताले प्रश्नोत्तर गर्नु पर्दछ । सहजकर्ताले सहभागीहरूबाट खुलेर जबाफ हासिल हुने परिवेश तयार गर्न विशेष ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ ।

४. साना समूह छलफल

यो विधि प्रशिक्षण कार्यका सन्दर्भमा छिट्टै छलफल गरी तत्कालै विषयवस्तुको निष्कर्षमा पुऱ्याउन उपयोगी हुन्छ । २-३ जना सहभागीबिच बसेके स्थानमा आमने समने भई यो विधि मार्फत विषयवस्तुको निचोड निकाल्न सकिन्छ । यो विधिले सिकाइलाई मूर्त रूप दिन मद्दत गर्दछ । साना समूह (बज ग्रुप) छलफल देहाय बमोजिमको प्रक्रिया अनुसार सञ्चालन गरिन्छ:

- (क) सहजकर्ताले छलफलको विषय र समय निर्धारण गर्ने,
- (ख) नजिकैका २-३ जना सहभागीलाई आमने सामने बस्न लगाउने,
- (ग) छलफल गरी मुख्य कुरा टिपोट गर्न लागउने,
- (घ) छलफलको निचोडलाई मेटाकार्डमा लेख्न लगाउने,
- (ङ) छलफल सकिएपछि क्रमिक रूपमा समूहलाई आफ्नो निचोड प्रस्तुत गर्न लगाउने, छलफल गर्ने, कार्डबोर्डमा टाँस्ने,
- (च) सहभागीको प्रस्तुति पश्चात् सहजकर्ताले विषयवस्तुको सन्दर्भ र अन्तरवस्तुका आधारमा निष्कर्ष निकाल्ने ।

५. मस्तिष्क मन्थन

सहभागीहरू माझ कुनै विषय उपर आ-आफ्नो बुझाइ अनुसारको तर्क प्रस्तुत गर्दै विषयवस्तुलाई निर्णयमा पुऱ्याउने विधि नै मस्तिष्क मन्थन हो । यस विधिमा सामान्यतः देहायको प्रक्रिया अबलम्बन गरी सञ्चालन गर्न सकिन्छ:

- (क) छलफलको विषय-प्रश्न प्रष्ट रूपमा राख्ने,
- (ख) सोचनका लागि समय दिने,
- (ग) पालैपालो गरी सहभागीहरूको विचार प्रस्तुत गर्न लगाउने,
- (घ) विचारहरूबाट निष्कर्षमा लैजाना छलफल चलाउने,
- (ङ) सहभागीहरूका विचारलाई सङ्गठित गर्दै टिपोट गर्ने,
- (च) बुझाइलाई निष्कर्षमा पुऱ्याउने ।

६. अभ्यास (घटना अध्ययन)

सहभागीको प्रत्यक्ष संलग्नतामा सिकाइ आर्जन गर्न यो विधि महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यो विधि जीवन र जगतसँग सम्बन्धित घटनामा आधारित कुराहरू प्रष्ट पार्ने प्रयोग गरिन्छ । यसको सञ्चालन प्रक्रिया सामान्यतः देहायअनुसार हुने छ

- (क) सहजकर्ताले घटना वा सवाल समूहबिच राख्ने ।
- (ख) विषय अनुसार समय निर्धारण गर्ने ।
- (ग) सवालमा निष्कर्ष निकाल्न लगाउने ।
- (घ) अभ्यासबाट निकालिएको निष्कर्षलाई सहजकर्ताले छलफल चलाई अन्तिम निष्कर्ष निकाल्ने ।

७. लघु प्रवचन

लघु प्रवचन प्रशिक्षणको सबैभन्दा बढी प्रचलित, प्रभावकारी एवम् महत्त्वपूर्ण विधि हो । यस विधि मार्फत विषयवस्तुलाई सहभागीहरू समक्ष सहज रूपमा प्रस्तुत गरिन्छ । यस विधि मार्फत गरिने प्रस्तुतीकरण छोटो, रुचिकर र सहभागितामूलक हुनुपर्दछ । प्रस्तुतीकरणका सिलसिलामा सहभागीहरूलाई पनि संलग्न गराउँदै जानु पर्दछ । यसका लागि प्रशिक्षकहरू देहायका प्रश्नको उत्तरको निमित्त तयार हुनु पर्दछ :

- (क) सत्रका विषयवस्तुको राम्ररी अध्ययन गर्नु भएको छ?
- (ख) सत्र सञ्चालनका लागि पाठ योजनाको अध्ययन गर्नु भएको छ?
- (ग) सहभागीहरूको पृष्ठभूमि तथा स्तरको बारेमा सोच्नु भएको छ?
- (घ) सत्रका लागि चाहिने आवश्यक प्रशिक्षण सामग्रीहरू जुटाउनु भएको छ?
- (ङ) प्रस्तुतीकरणका बुँदाहरूको राम्ररी अध्ययन गर्नु भएको छ?
- (च) प्रस्तुतीकरणमा बढी महत्त्व दिनुपर्ने बुँदाहरूको निक्कै गर्नु भएको छ?
- (छ) प्रस्तुतीकरणमा विशेष जोड दिनका लागि आवश्यक उदाहरणहरूको चयन गर्नु भएको छ?
- (ज) प्रशिक्षणको सारांशका बुँदाहरू तय गर्नु भएको छ?
- (झ) सत्रप्रति रुची जगाउन तथा सहभागिता बढाउन आवश्यक पर्ने विधिहरूको चयन गर्नु भएको छ?
- (ञ) समय भित्र सत्र पूरा गर्न राम्ररी योजना गर्नु भएको छ?
- (ट) सत्र सञ्चालनका लागि आवश्यक पर्ने भौतिक सामग्रीहरू जस्तै: सेतो पाटी, फिल्मचार्ट, ब्राउन पेपर, मेटाकार्ड, मार्कर, मास्किङ टेप, कागज, कलम, कैची, चित्रहरूको व्यवस्था गर्नु भएको छ?
- (ठ) प्रशिक्षण हल, बसाइ व्यवस्थापन, कोठाको तापक्रम, हावा, प्रकाश इत्यादिका बारेमा सोच्नु भएको छ ।

भाग एक

स्थानीय तहमा निर्वाचित
जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व
निर्माण प्रशिक्षण मार्गदर्शन

स्थानीय तहमा जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण प्रशिक्षण कार्यतालिका

समय	विषयवस्तु	सत्र सञ्चालन विधि
दिन	पहिलो	
०७.००-०८.००	सहभागीको नाम दर्ता तथा चियाकफी	
०८.००-०९.००	प्रारम्भिक सत्र: प्रशिक्षण कार्यक्रम उद्देश्यको, विषयवस्तु र कार्यतालिका <ul style="list-style-type: none"> उद्घाटन मन्तव्य अपेक्षा सङ्कलन प्रशिक्षण कार्यक्रमको विषयवस्तु तथा कार्यतालिका प्रस्तुति प्रशिक्षण व्यवस्थापन बारे जानकारी तथा छलफल 	प्रस्तुतीकरण र छलफल
०९.००-१०.३०	सत्र १: स्वजागरण (Self-Awareness) <ul style="list-style-type: none"> व्यक्तित्व, नेतृत्व तथा रूपान्तरण विचार तथा राजनीति सजग र सचेत दृष्टिकोण नेतृत्व विकास तथा रूपान्तरण नेतृत्व तथा रूपान्तरणका सवाल पहिचान 	व्यक्तिगत अबाकस (SWOT) विश्लेषण
१०.३०-१०.४५	चिया ब्रेक	
१०.४५-१२.१५	सत्र २: सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वको यात्रा <ul style="list-style-type: none"> राजनीतिक तथा सामाजिक सहभागिता राजनीतिक तथा सामाजिक, सहभागिताको सुरुवात जीवनका भोगाइ, सिकाइ, समस्या र अवसर राजनीतिक तथा सामाजिक जीवनको लक्ष्य तथा उद्देश्य सोचमा आधारित नेतृत्व निर्माण रणनीति 	जीवनगड्गा विश्लेषण
१२.१५-१३.००	लञ्च ब्रेक	
१३.००-१४.३०	सत्र ३: शक्ति, शक्ति संरचना र रूपान्तरण <ul style="list-style-type: none"> शक्तिका अवधारणा र स्वरूप शक्तिका स्रोत अधिकार र शक्ति बिचको अन्तरसम्बन्ध शक्ति संरचना र रूपान्तरणका अन्तरसम्बन्ध शक्ति सम्बन्ध र नेतृत्व निर्माण 	खेल तथा अभ्यास विधि
१४.३०-१४.४५	चिया ब्रेक	
१४.४५-१६.१५	सत्र ४: अधिकार, जिम्मेवारी र जवाफदेहिता <ul style="list-style-type: none"> आवश्यकता तथा उद्देश्य नागरिक अधिकार तथा कर्तव्य स्थानीय तहको अधिकार तथा दायित्व जिम्मेवारी तथा कार्यसम्पादन नागरिक आकाङ्क्षा, कार्य प्रभावकारिता र जवाफदेहिता 	व्यक्तिगत तथा बजग्रुप अभ्यास तथा बृहत् समूह छलफल

समय	विषयवस्तु	सत्र सञ्चालन विधि
१६.१५-१७.००	पहिलो दिनको सत्र तथा सिकाइ सङ्क्षेपीकरण	
दिन	दोस्रो	
०८.००-९.००	अघिल्लो दिनको सिकाइ समीक्षा	
१४.४५-१६.१५	सत्र ५: आत्मविश्वास <ul style="list-style-type: none"> आवश्यकता र उद्देश्य आत्म विश्लेषण आत्मवलोकन, मूल्याङ्कन र निरन्तर सुधार आत्मविश्वासका आधारहरू आत्मविश्वास बढाउने उपायहरू 	घटना अध्ययन
१०.३०-१०.४५	चिया ब्रेक	
१०.४५-१२.१५	सत्र ६: प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण <ul style="list-style-type: none"> सन्दर्भ तथा पृष्ठभूमि सोच खोज स्रोत कार्य (म सकछु/हामी सकछौं) 	परिवर्तनको सिद्धान्तको व्यक्तिगत अभ्यास
१२.१५-१३.००	लञ्च ब्रेक	
१३.००-१४.३०	सत्र ७: रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा <ul style="list-style-type: none"> अवधारणा र आवश्यकता प्रचलित अभ्यासहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणका सवाल र सवाल सम्बोधनका उपायहरू 	व्यक्तिगत तथा समूह अभ्यास
१४.३०-१४.४५	चिया ब्रेक	
१४.४५-१६.१५	सत्र ८: ज्ञान, अनुभव र सिर्जनशीलता <ul style="list-style-type: none"> आवश्यकता तथा महत्त्व नीति, योजना तथा कार्यक्रममा रूपान्तरण शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा रूपान्तरण नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरणका सवालहरू तथा सवाल सम्बोधनका उपायहरू 	व्यक्तिगत तथा समूह अभ्यास
१६.१५-१७.००	दोस्रो दिनको सत्र तथा सिकाइ सङ्क्षेपीकरण	
दिन	तेस्रो	
०८.००-९.००	अघिल्लो दिनको सिकाइ समीक्षा	
०९.००-१०.३०	सत्र ९: सुरक्षा, प्रोत्साहन र उद्यमशीलता <ul style="list-style-type: none"> अवधारणा तथा आवश्यकता सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण प्रोत्साहन र उत्प्रेरणा 	समूह अभ्यास

समय	विषयवस्तु	सत्र सञ्चालन विधि
	<ul style="list-style-type: none"> सहयोगी वातावरण आत्मनिर्भरता उद्यमशीलता 	
१०.३०-१०.४५	चिया ब्रेक	
१०.४५-१२.१५	सत्र १०: नीति, कानून, योजना तथा कार्यक्रम <ul style="list-style-type: none"> विद्यमान अवस्था कार्यान्वयनको अवस्था अधिकार क्षेत्र तथा विषयहरू नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रिया (सवाल, मुद्दा तथा सरोकार पहिचान, एजेण्डा निर्माण, बैठक तथा निर्णय प्रक्रिया, माइन्युटिड र प्रमाणीकरण) 	समूह अभ्यास
१२.१५-१३.००	लञ्च ब्रेक	
१३.००-१४.३०	सत्र ११: पैरवी <ul style="list-style-type: none"> अवधारणा र आवश्यकता सवाल पहिचान तथा प्राथमिकीकरण पैरवीका तौरतरिका प्रभावकारी पैरवी प्रक्रिया 	भूमिका निर्वाह अभ्यास
१४.३०-१४.४५	चिया ब्रेक	
१४.४५-१६.१५	सत्र १२: समन्वय, सहकार्य र साझेदारी <ul style="list-style-type: none"> अवधारणा र आवश्यकता सरोकारवाला पहिचान तथा भूमिका विश्लेषण समन्वय, सहकार्य र साझेदारी क्षेत्रहरू समन्वय, सहकार्य र साझेदारीको विधि तथा प्रक्रिया 	समूहगत अभ्यास तथा बृहत् समूह छलफल
१६.१५-१७.००	तेस्रो दिनको सत्र तथा सिकाइ सङ्क्षेपीकरण	
दिन	चौथो	
०८.००-९.००	अधिल्लो दिनको सिकाइ समीक्षा	
०९.००-१०.३०	सत्र १३: सञ्चार, संवाद तथा वार्ता सीप <ul style="list-style-type: none"> महत्त्व तथा आवश्यकता सूचना, सूचनाको स्रोत, विश्लेषण र प्रयोग सञ्चारका तहहरू सुनुवाई कला सार्वजनिक सञ्चार तथा सोसियल मिडिया संवाद तथा वार्ता सीप 	भूमिका निर्वाह अभ्यास
१०.३०-१०.४५	चिया ब्रेक	
१०.४५-१२.१५	सत्र १४: सार्वजनिक भाषणकला <ul style="list-style-type: none"> महत्त्व तथा आवश्यकता वाक्-कला 	व्यक्तिगत भूमिका निर्वाह अभ्यास

समय	विषयवस्तु	सत्र सञ्चालन विधि
	<ul style="list-style-type: none"> • प्रभावकारी भाषणकला • भाषणकलालाई प्रभावकारी बनाउने उपाय • प्रस्तुतीकरण सिप 	
१२.१५-१३.००	लञ्च ब्रेक	
१३.००-१४.३०	<p>सत्र १५: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण</p> <ul style="list-style-type: none"> • अवधारणा, महत्त्व तथा आवश्यकता • अन्तरविभाजकता तथा कोही पनि नछुटुन् (LNOB) • लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण • लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा • मूलप्रवाहीकरण रणनीति (सूचना व्यवस्थापन, विश्लेषण, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ) 	<p>वार्षिक नीति, कार्यक्रम तथा बजेटमा आधारित समूह अभ्यास</p>
१४.३०-१४.४५	चिया ब्रेक	
१४.४५-१६.१५	<p>सत्र १६: नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना (व्यक्तिगत तथा संस्थागत)</p> <ul style="list-style-type: none"> • विद्यमान अवस्था विश्लेषण • क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान • कार्ययोजना तर्जुमा 	व्यक्तिगत र समूह अभ्यास
१६.१५-१६.३०	चाैथो दिनको सत्र तथा सिकाइ सङ्क्षेपीकरण	
१६.३०-१७.००	समापन कार्यक्रम	

शुभारम्भ सत्र योजना

विषय

- शुभारम्भ, परिचय, उद्देश्य, अपेक्षा सङ्कलन, प्रशिक्षण व्यवस्थापन र विषयवस्तुबारे जानकारी

साधारण उद्देश्य

- यस सत्रको अन्त्यमा सहभागीहरू प्रशिक्षणको उद्देश्य, प्रशिक्षण व्यवस्थापन र विषयवस्तुबारे प्रष्ट हुने छन्।

निर्दिष्ट उद्देश्य

- एक आपसमा परिचित हुने र एक अर्काको पेशागत दक्षता र विशिष्टता बारे जानकारी प्राप्त हुने छ।
- प्रशिक्षण अवधिमा छलफल हुने विषयवस्तुको बारेमा जानकारी प्राप्त हुने छ।
- प्रशिक्षण व्यवस्थापन र प्रशिक्षण विधि र सामग्रीबारे जानकारी हुने छ।

सत्रका मुख्य विषयवस्तु

- प्रशिक्षणको शुभारम्भ
- प्रशिक्षणको उद्देश्य
- परिचय
- अपेक्षा सङ्कलन
- प्रशिक्षणका विषयवस्तु
- प्रशिक्षण व्यवस्थापन र सञ्चालन विधि

सत्रको समय

- १.०० घण्टा

प्रशिक्षणका सहभागी

- स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पिछडिएका वर्ग तथा समुदायको प्रतिनिधित्व गर्ने सभा तथा कार्यपालिका सदस्यहरू प्रशिक्षण कार्यक्रमका सहभागी हुने छन्।

सत्र सञ्चालन प्रक्रिया

शुभारम्भ:

- सहभागी र अतिथीहरूको उपस्थितिसँगै आसन ग्रहण गराउनु होस्।
- राष्ट्रिय गान प्रस्तुत गर्नुहोस्।
- स्वागत मन्तव्यसहित प्रशिक्षणको उद्देश्य प्रकाश पार्नुहोस्।
- शुभारम्भ सत्रका सभाध्यक्षबाट शुभारम्भ मन्तव्यसहित सत्र विसर्जनको अनुरोध गर्नुहोस्।

परिचय:

- सबैजना सहभागी, प्रशिक्षक, आयोजक तथा अन्य उपस्थित व्यक्तिहरूलाई आफ्नो नाम, पद, ठेगाना, कार्यालय-निकाय, नेतृत्व सम्बन्धी अनुभव र रायसहित परिचय गर्न लगाउनुहोस् । प्रस्तुत विषय अलि फरक तथा जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व निर्माणसँग सम्बन्धित भएकोले सहभागीहरूलाई गोलो घेरामा हिड्न लगाउने र सो क्रममा जान्न र बुझ्न चाहेको व्यक्ति रोजेर जोडा बनाउने र हिड्ने क्रममा रोकदैं जोडागत रूपमा परिचय गराउने

अपेक्षा सङ्कलन:

- मेटाकार्ड र मार्कर प्रदान गरी सहभागीहरूलाई यस प्रशिक्षणबाट गरिएको अपेक्षालाई मेटाकार्डमा लेख्न अनुरोध गर्नुहोस् ।
- अपेक्षा लेखिएका मेटाकार्डलाई एक एक गरी पढ्दै ब्राउन पेपेर वा वोर्डमा टाँस्नुहोस् ।
- एकै आसय भएका अपेक्षाहरूलाई एकै ठाउँमा टास्नुहोस् ।
- प्रशिक्षणको विषयवस्तु र सहभागीको अपेक्षा मिलान गर्नुहोस् ।
- सहभागीबाट आएका अपेक्षाहरूलाई के कति हदसम्म यस प्रशिक्षणको अवधिमा सम्बोधन हुन सक्छ प्रष्ट पार्नुहोस्।

विषयवस्तु जानकारी:

- सहभागीहरूले प्रस्तुत गरेका अपेक्षाहरूसँग मिलान गर्दै प्रशिक्षणमा छलफल गरिने विषयवस्तुहरू प्रस्तुत गर्नुहोस् ।

प्रशिक्षण व्यवस्थापन:

- सहभागीहरूसँग छलफल गरी प्रशिक्षणको मान्यता र आचारसंहिता तयार गर्नुहोस् र पालनाको लागि प्रतिवद्धता प्राप्त गर्नुहोस् ।
- आवश्यकताअनुसार प्रशिक्षण सञ्चालनका लागि जिम्मेवारी (व्यवस्थापन, प्रतिवेदन, मनोरञ्जकर्ता आदि) बाँडफाट गर्नुहोस्।

प्रशिक्षणको पूर्व मूल्याङ्कन:

- सहभागीहरूलाई प्रशिक्षण पूर्व मूल्याङ्कन फाराम वितरण गर्नुहोस् ।
- फाराम भर्ने निश्चित समय तोकी सबैलाई फाराम भर्न अनुरोध गर्नुहोस् ।
- सबै सहभागीबाट प्रशिक्षण पूर्वको मूल्याङ्कन फाराम प्राप्त गरिसके पछि प्रशिक्षणको समाप्तिमा गरिने मूल्याङ्कनको नतिजासँग यसको तुलना गरिने कुरा सहभागीहरूलाई बताउनुहोस् ।

प्रशिक्षणको उद्देश्य, प्रशिक्षण विधि र समयतालिका:

- प्रशिक्षकले प्रशिक्षणको बारेमा पावरप्वान्ट वा फ्लिप चार्टमा तयार गरेको प्रशिक्षणको साधारण र विशिष्ट उद्देश्य प्रस्तुत गर्नुहोस् ।
- प्रशिक्षणको विधि जानकारी गराउनुहोस् ।
- प्रशिक्षण तालिका बारे जानकारी गराउँदै प्रशिक्षण तालिका वितरण गर्नुहोस् ।

सत्र सङ्क्षेपीकरण र अग्रसम्बन्ध:

- प्रशिक्षण सहभागितामूलक र प्रौढ सिकाइ विधिअनुसार सञ्चालन गरिने बारे जानकारी गराउनुहोस् ।
- अवको सत्र व्यक्ति स्वयम्, व्यक्तित्व, रूपान्तरण तथा नेतृत्व निर्माणको यात्रा बारे हुने छ भनी जानकारी दिनुहोस् ।

सत्र योजना

१ : स्वजागरण (Self-Awareness)

सत्र	:	एक (१)
सत्रको विषय	:	स्वजागरण (Self-Awareness)
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none"> - व्यक्ति, विचार तथा राजनीति - नेतृत्व विकास तथा रूपान्तरण - नीति, योजना तथा कार्यक्रममा रूपान्तरण - शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा रूपान्तरण - नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण - अन्तरपुस्ता नेतृत्व हस्तान्तरण
सत्रको उद्देश्य	:	<p>जनप्रतिनिधिले आफू स्वयम् बारे विश्लेषण गरी स्वजागरणद्वारा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि आफूलाई तयार गर्नु यस सत्रको मुल उद्देश्य रहनेछ: यसका सहायक उद्देश्य देहायअनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> - निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू स्वयम् आफू, आफ्नो लक्ष्य वा गन्तव्य र विचारको बारेमा विश्लेषण गर्न सक्षम हुने छन् । - निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूले आफ्नो व्यक्तित्व विकास तथा रूपान्तरणको मार्गचित्र तयार गर्न सक्ने छन् । - निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूले नेतृत्व विकास आधार तयार गर्न सक्ने छन् ।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - सत्रको सुरुमा अनुसूची ६ को केस ८ मा उल्लेख भएबमोजिम स्वरूप राज आचार्यको स्वर र डा. ऋषि बस्ताकोटीको सङ्गीतमा सजिएको एउटा प्रश्न भन्ने गीत सुनाउने, - गीतको अन्त्यमा सहभागीलाई गीतको सन्देश भन्न लगाउने र अन्त्य मानव जीवन आफ्नो लागि मात्र होइन भन्ने सन्देशका साथ अरूका लागि काम गर्न नेतृत्वकला आवश्यक पर्ने स्पष्ट गर्दै सत्र सुरुवात गर्ने,

		<ul style="list-style-type: none"> - सहभागी निर्वाचित जनप्रतिनिधि प्रत्येकलाई आ-आफ्ना सबल पक्ष, कमजोर पक्ष, अवसर तथा चुनौती विश्लेषण तथा प्रस्तुत गरी छलफलको लागि अनुरोध गर्ने, - सहभागी जनप्रतिनिधिलाई आफ्नो व्यक्तित्व तथा नेतृत्व निर्माणमा रहेका उपयोग गर्न सकिने सम्भावना तथा हटाउनु पर्ने अवरोधको बारेमा समूहगत रूपमा छलफल गराउने, - स्वक्ति स्वयम्, व्यक्तित्व, विचार, नेतृत्व र रूपान्तरण सम्बन्धी विषयवस्तुमा लघु प्रवचन प्रस्तुत गरी विषयवस्तुको आवश्यकत तथा महत्त्व स्पष्ट गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट सहजकर्ताले आवश्यकताअनुसार तयार गर्नुपर्दछ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री १ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

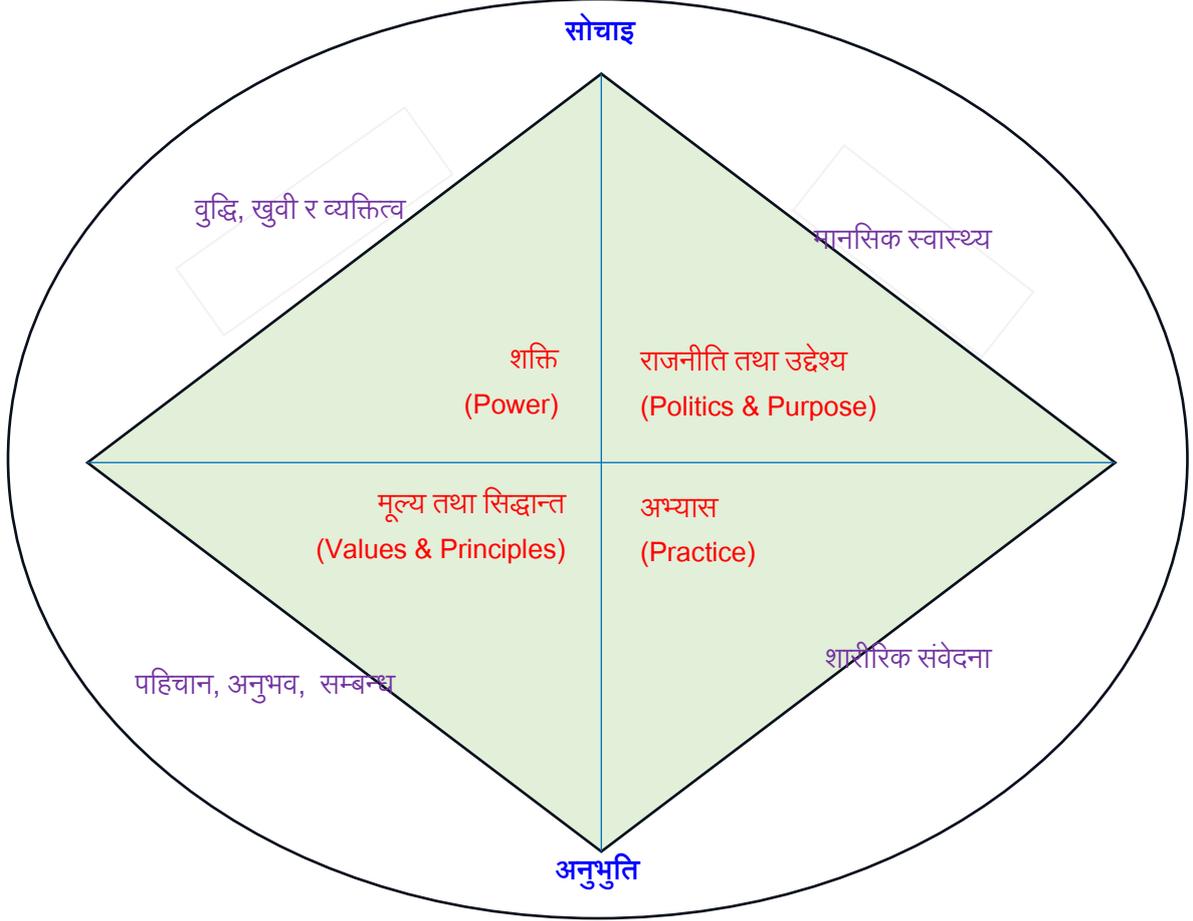
एक – स्वजागरण (Self-Awareness)

यदि तपाइले यात्राको क्रममा दिशा परिवर्तन गर्नु भएन भने तपाईं पुग्न चाहेको गन्तव्यमा पुग्न सक्नु हुन्न

व्यक्ति तथा व्यक्तित्व

व्यक्ति प्रकृतिको उपहार हो । प्रकृति, संस्कृति (राजनीति) र विचारबाट व्यक्तित्व निर्माण हुन्छ । व्यक्ति परिवर्तनशील हुँदैन तर व्यक्तित्व परिवर्तनीय हुन्छ । नेता व्यक्ति हो भने नेतृत्व व्यक्तित्व हो । व्यक्तिका सबल पक्ष र सीमा हुन्छन् । सबल पक्षको उपयोग गरी सीमालाई अवसरमा बदल्न सकिन्छ । व्यक्तिले म को हुँ र मेरा सम्भावना र सीमा के के हुन् सोको विश्लेषण गर्नुपर्दछ । व्यक्तिको सबल पक्ष, दुर्बल पक्ष, अवसर र चुनौती विश्लेषणबाट व्यक्तित्व निर्माणको परिवर्तनको सिद्धान्त विकास गर्न सकिन्छ । यसबाट व्यक्तिको दूरदृष्टि निर्माण र व्यक्तित्व विकासको आधार तयार हुन्छ । व्यक्ति, शक्ति र सम्बन्ध (अन्तरक्रिया वा अभ्यास) बाट विचार निर्माण हुन्छ । शक्ति, विचार (सोच तथा उद्देश्य), मूल्य तथा सिद्धान्त, अन्तरसम्बन्ध वा अभ्यासबाट व्यक्तित्व निर्माण हुन्छ । Srilatha Batliwala (2010, p.15) बमोजिम व्यक्तिको अधिकार विशेष गरी महिला अधिकार सम्बन्धी विषयलाई देहायअनुसार मुटु चित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ:

व्यक्ति स्वयम्को मुटु चित्र



उपरोक्त अनुसार मुटु चित्रमा प्रस्तुत विषयहरू ४ प्रकारका अधिकारका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका मुख्य अवयवहरू हुन् । यसबाट व्यक्तिको विकास र व्यक्तित्व निर्माण हुन्छ र व्यक्तिगत तहमा अधिकार प्राप्तिका लागि व्यक्तिगत तहमा नेतृत्व विकास आवश्यक हुन्छ । व्यक्ति स्वयम्बाट आफूलाई बदल्न र आफ्नो नेतृत्व विकास गर्न सुरु गर्नुपर्दछ । अधिकार प्राप्ति र नेतृत्वको अभ्यासको लागि व्यक्तिगत रूपमा आफ्नो सोच तथा लक्ष्य तय गर्ने, निरन्तर प्रयास गर्ने, कहाँ पुगियो वा पुगिएन भनेर हेर्ने वा अध्ययन तथा विश्लेषण गर्ने, विचार सार्वजनिक गर्ने र निरन्तर प्रयास जारी राख्नुपर्दछ । उपरोक्त चित्रमा प्रस्तुत गरे अनुसार व्यक्तिको लागि शक्ति एक महत्त्वपूर्ण तत्व हो । इच्छा शक्ति, मूल्य तथा सिद्धान्त प्रयोग गरी नेतृत्व निर्माण र संस्था वा राज्य सञ्चालन नीति (राजनीति) को अभ्यास गर्नुपर्दछ । यसका लागि अरूबाट प्राप्त शक्तिको प्रयोग गर्ने प्रणाली बदलेर आफू भित्र शक्ति वा बल निर्माण गर्ने प्रणालीको विकास गर्नुपर्दछ ।

विचार तथा राजनीति

हरेक व्यक्तिको सोच तथा उद्देश्य हुन्छ । जसलाई विचार पनि भन्न सकिन्छ । विचार बिना व्यक्तिको अस्तित्व हुँदैन र व्यक्ति विचार बिना तटस्थ रहन सक्दैन । व्यक्ति र विचारको योग राजनीति हो । व्यक्तिमा विचार जोडिदा व्यक्ति स्वतः राजनीतिक बन्छ । हामी मानव सबै राजनीतिक व्यक्ति हौ (Person is Political) किनभने सोच, लक्ष्य तथा उद्देश्य

नभएको साथै कुनै पनि मानव हुँदैन । व्यक्ति, विचार र राजनीति बिचको अन्तरसम्बन्ध र फरक बुझ्न तथा नेतृत्व निर्माण गर्न हामीले आफ्नो क्षमता तथा व्यक्तित्वको विश्लेषण गर्नुपर्दछ । यसका लागि अबाकस (SWOT) विधि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

व्यक्ति र शक्ति सम्बन्धबाट शक्ति संरचना वा संस्था वा राज्यको विकास हुन्छ । शक्ति संरचना, संस्था वा राज्यको विकाससँगै यसको सञ्चालनको निम्ति नीति आवश्यक हुन्छ । यसै नीतिलाई राजनीति भनिन्छ । यसर्थ राजनीति शक्ति सम्बन्ध (संरचना, संस्था वा राज्य) सञ्चालन नीति हो । संस्था वा राज्यको विकाससँगै व्यक्ति, शक्ति र संरचना (सम्बन्ध) बिच सङ्घर्ष सुरु हुन्छ । यसलाई व्यवस्थापन गर्न नेतृत्व आवश्यक हुन्छ ।

नेतृत्व विकास तथा रूपान्तरण

व्यक्ति, शक्ति र संरचना वा संस्था बिच अन्तरसम्बन्ध स्थापना गर्न, शक्ति सम्बन्धमा सन्तुलन ल्याउन र शक्ति संरचना वा संस्था तथा राज्य सञ्चालन गर्न नीति (नीति, योजना तथा कार्यक्रम) र यसलाई सञ्चालन र गति दिन नेतृत्व चाहिन्छ । व्यक्तिमा विचार जोडिदा व्यक्तित्व निर्माण हुन्छ भने नीति सञ्चालनबाट नेतृत्व निर्माण हुन्छ । शक्ति संरचना तथा सम्बन्धबाट नेतृत्वको स्वरूप निर्माण हुन्छ र नेतृत्वको स्वरूपबाट शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा रूपान्तरण वा बदलाव आउँछ । समाज वा राज्यशक्तिमा समतामूलक तथा न्यायपूर्ण रूपान्तरण गर्न विद्यमान नेतृत्वको स्वरूप वा शैलीमा बदलाव ल्याउन जरूरी छ । हाल अभ्यासमा रहेको भेदभावयुक्त, असमान र अन्यायपूर्ण शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा बदलाव ल्याउन हालको परम्परागत नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण गरी रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण तथा विकासको जरूरत देखिन्छ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वको अभ्यास आफैबाट सुरु गर्नुपर्दछ । व्यक्तिगत रूपमा आफूलाई बदल्न र आफ्नो नेतृत्व विकास गर्न व्यक्ति स्वयमूले र संस्थागत रूपमा संस्थाको सकारात्मक रूपान्तरण तथा कार्यसम्पादनमा अभिवृद्धि गर्न संस्थाले रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको काम गर्नुपर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वको लागि स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत रूपमा, स्थानीय सरकारले संस्थागत तथा नीतिगत रूपमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सोच, नीति तथा कार्यक्रम बनाइ लागू गर्न जरूरी छ । यसो गर्न सके मात्र स्थानीय सरकारले स्थानीय शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास सम्बन्धी सवाल तथा जनआकाङ्क्षा पूरा गर्न सक्षम हुने छन् ।

यस सम्बन्धी अभ्यासको लागि सहभागी प्रत्येकलाई आ-आफ्नो व्यक्तिगत सबल पक्ष, कमजोरी, अवसर र चुनौतीको विश्लेषण गरी प्रस्तुत गर्न अनुरोध गर्नुपर्दछ । नेतृत्व निर्माण गर्न सोअनुसारको विचार र व्यक्तित्वको विकास गर्नुपर्दछ । प्रशिक्षणमा यस विधिको अभ्यास निर्वाचित जनप्रतिनिधि (व्यक्ति), स्थानीय सरकार (संस्था) तथा स्थानीय नीति - नीति, योजना तथा कार्यक्रम (प्रणाली) तहको लागि समेत अम्भास गरी जनप्रतिनिधि, सरकार तथा प्रणालीको रूपान्तरण सम्बन्धी परिवर्तनको सिद्धान्त विकास गर्न सहयोग पुऱ्याउन सकिन्छ । यस औजारको अभ्यास गर्दा आवश्यकता अनुसार जनप्रतिनिधिको हकमा व्यक्तिगत रूपमा र संस्था तथा प्रणालीको हकमा समूह कार्यको विधि अपनाउन उपयुक्त हुन्छ ।

तह विश्लेषणका विषयहरू	जनप्रतिनिधि (व्यक्ति)	स्थानीय सरकार (संस्था)	नीति, योजना र कार्यक्रम (प्रणाली)
सबल पक्ष			
दुर्बल पक्ष			
अवसर			
चुनौती			

यस अभ्यासबाट प्राप्त विवरण तथा प्रतिफलको प्रयोग गरी यस पश्चात्का सत्रहरूमा जनप्रतिनिधिले आ-आफ्नो नेतृत्व निर्माणको तथा सम्बन्धित स्थानीय सरकार सञ्चालन, सेवा प्रवाह र विकासको परिवर्तनको सिद्धान्त निर्माण गर्न सक्दछन् । परिवर्तनको सिद्धान्तमा अहिलेको अवस्थाबाट चाहेको अवस्था निर्धारण गरी अहिलेको अवस्थाबाट चाहेको अवस्थामा पुग्ने विभिन्न बाटाहरू, उक्त बाटाहरूमा कोशेढुङ्गा तय गर्नुका साथै अहिलेको अवस्थाबाट चाहेको अवस्था पुग्न गरिने यात्राका क्रममा आइपर्ने अप्ठ्यारा तथा चुनौती, सहजता र अवसर विश्लेषण गरी विभिन्न वैकल्पिक बाटाहरूमध्ये सबभन्दा उपयुक्त र व्यवहारिक बाटो तय गर्नुपर्दछ ।

सत्र योजना

२ : सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वको यात्रा

सत्र	:	दुई (२)
सत्रको विषय	:	सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वको यात्रा
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none"> - राजनीतिक तथा सामाजिक सहभागिता - राजनीतिक तथा सामाजिक, सहभागिताको सुरुवात जीवनका भोगाइ, सिकाइ, समस्या र अवसर - राजनीतिक तथा सामाजिक जीवनको लक्ष्य तथा उद्देश्य - सोचमा आधारित नेतृत्व निर्माण रणनीति
सत्रको उद्देश्य	:	<p>जनप्रतिनिधिका लागि आफ्नो सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनयात्राको विश्लेषण र समीक्षा गरी आफ्नो सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनको परिवर्तनको सिद्धान्त विकास गर्नु यस सत्रको मुख्य उद्देश्य हो। यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहाय अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> - आफ्नै राजनीतिक सामाजिक सहभागिताको सुरुवात, राजनीतिक तथा सामाजिक जीवनका सिकाइ, भोगाइ, उपलब्धि, अवसर र समस्याहरू पुनरावृत्ति गर्ने छन्। - सहभागीहरूले आफ्नो राजनीतिक तथा सामाजिक आगामी जीवनको लक्ष्य तथा उद्देश्य निक्कै गर्न र प्रस्तुत गर्न सक्ने छन्,
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस ३२ यो मेरो देश बोलको १६ जना कलाकारले संयुक्त रूपमा गाउनु भएको गीत सुनाएर यसको प्रमुख सन्देश सबै सहभागीलाई पालैपालो भन्न लगाउने, - अनुसूची ७ बमोजिमको दशरथ माझीको कथा सुनाएर सत्रको सुरुवात गर्ने, दशरथ माझीको जीवनमा आएका उतार चढावका बारेमा छलफल गर्ने, - दशरथ माझीको जीवनलाई आधार मानेर जीवनगङ्गा कस्तो रह्यो भनेर सहभागीलाई प्रश्न गर्ने, - नदीको चित्र देखाएर आआफ्नो जीवनका अनुभव, भोगाइ र सिकाइलाई नदिको चित्रमा उतार्ने अभ्यासका लागि अनुरोध गर्ने, - सबै सहभागीहरूलाई फ्लिप चार्ट वा न्युज प्रिन्ट पेपर चार्ट पेपर, मार्कर, कलर पेनहरू दिने र आ-आफ्नो सामाजिक वा राजनीतिक जीवनको सुरुवात, महत्त्वपूर्ण घटना, सिकाइ, उपलब्धि, समस्याहरूको सुरुमा सरसर्ती कापीमा टिप्न लगाउने, - टिपेका कुराहरूलाई आफ्नो राजनीतिक तथा सामाजिक जीवनको सुरुवात देखी आजसम्मको यात्रालाई एउटा नदिका रूपमा तयार गर्न समय दिने, - यो अभ्यासमा सहभागीहरूलाई सुरुवाती चरण, आजसम्म यात्राको चरण र भविष्यको योजना

		<p>चरण गरी तिन चरणमा पनि सोही जीवनगड्गा सहभागीहरूको जीवनमा आएका महत्त्वपूर्ण परिवर्तनलाई स्रोत सामग्रीमा उल्लेख भएअनुसार अभ्यास गर्न उत्प्रेरित गर्ने,</p> <ul style="list-style-type: none"> - एउटा नदी कहिबाट सुरुवात हुन्छ, नदी बग्ने क्रममा विभिन्न स्थान वा समयमा विभिन्न खालका आरोह अवरोह आउँछन त्यस्तै मानिसको जिवनमा पनि कुनै कुराको सुरुवातसँग सो यात्रामा विभिन्न कुराहरू आएका हुन्छन त्यसलाई नदीका रूपमा प्रस्तुत गर्ने भनेर सहभागीहरूलाई उदाहरण दिएर स्पष्ट पार्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - फ्लिप चार्ट वा न्युजप्रिन्ट पेपर - मार्कर र कलर साइनपेनहरू - सिसाकलम - कलर पेपर - कलर पेन्सिल - पावरप्वाइन्ट आवश्यकताअनुसार सहजकर्ताले तयार गर्नुपर्दछ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री २ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री सत्र

२ : सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वको यात्रा

हिड्न सुरु गरौं, बाटो आफै बन्नेछ ।

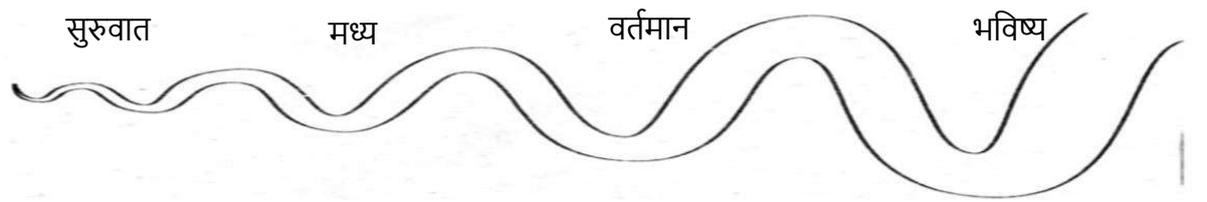
अवधारणा तथा आवश्यकता

जीवनगङ्गा इतिहास वा विगतको सिलसिलेवार समिक्षा गर्न, अभिलेख गर्न र सम्झना गर्नका लागि उपयोगी विधि हुन्छ । यसले जीवनका अनुभव, भोगाइ र सिकाइलाई आफैले सम्झना गरेर त्यसबाट सिक्न वा भविष्यका लागि योजना बनाउन सहज हुन्छ । सबैका आआफ्ना अनुभव, भोगाइ र सिकाइ हुन्छ । त्यसको जीवनमा महत्त्व रहन्छ । विगतजस्तै वर्तमानअवस्था कस्तो छ विश्लेषण गर्दा भविष्यको सोचको कार्यान्वयनमा सहयोग पुग्दछ । त्यसैले यो अभ्यासमा जीवनगङ्गा तयार गर्दा सम्बन्धित व्यक्तिले विगत, वर्तमान र भविष्यको योजना र सोच सहितको जीवनगङ्गा तयार गर्न सकिन्छ । यसले जीवनको दुख सुख र भोगाइको अनुभवसँगै वर्तमानमा आफूले खेलिरहेको भूमिकाको विश्लेषण सहित भविष्यको लक्ष्य सहितको योजना बनाउनका लागि समेत सहयोग पुग्दछ । समय दिएर ध्यानपूर्वक यो अभ्यास गर्दा व्यक्तिको विगत, वर्तमान र भविष्यको जीवनको यात्रा अभिलेखीकरण, प्रस्तुति र विश्लेषण हुन सक्दछ । यो अभ्यास निश्चित राजनीतिक जीवन यात्रालाई मात्रलिएर वा समग्र जीवनका महत्त्वपूर्ण अनुभव, भोगाइ, प्रगति र सिकाइका साथै वर्तमान अवस्था र भविष्यको योजना राखेर पनि गर्न सकिन्छ । जीवनगङ्गा अभ्यासले विश्लेषण सँगै भविष्यको योजना पनि गर्न सकिन्छ र गर्नुपर्दछ ।

सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वको यात्रा स्मरणको लागि जीवनगङ्गा विश्लेषण औजार प्रयोग गर्न सकिन्छ । जीवनगङ्गा विश्लेषण गरेर कुनै व्यक्ति विशेष, समुदाय वा सङ्घ संस्थाको जीवनमा प्रभाव पार्नेगरी भएका घटनाहरूको सचित्र विश्लेषण र पहिचान गर्न सकिन्छ । यस विश्लेषणको मुख्य उद्देश्य व्यक्ति, समुदाय वा सङ्घ संस्थाको जीवनमा सकारात्मक तथा सिकाइमा प्रभाव पार्ने गरी भएका विगतका घटनाहरू सङ्ग्रहित गर्ने, विश्लेषण गर्ने र भावी जीवनका लागि सिकाइ र उत्प्रेरणा प्राप्त गर्ने हो । यस विधिले विगतका घटनाहरूले व्यक्ति, समुदाय वा सङ्घ संस्थाको जीवनमा पारेका प्रभावहरू पहिचान तथा विश्लेषण गर्न सहयोग गर्दछ । सहभागी जनप्रतिनिधिलाई नदीको उत्पत्तिदेखि सागरमा मिलनसम्मको चित्र कोर्न लगाई आफ्नो सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनका विभिन्न महत्त्वपूर्ण अनुभव एवं अनुभूतिहरूलाई अभिव्यक्त गर्न लगाउने यो एक महत्त्वपूर्ण अभ्यास हो ।

प्रक्रिया

जीवनगङ्गा अभ्यासमा चित्रमा देखाए जस्तै शुरु, मध्य, वर्तमान र भविष्यको योजना गरी नदीको चित्रका रूपमा आफ्नो जीवनको महत्त्वपूर्ण घटनाहरू पहिलाको अवस्था, वर्तमान अवस्था र भविष्यको सोच समेतलाई चित्र, कला वा शब्दमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।



जनप्रतिनिधिको सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वको यात्रा अनुभूतिको आधारमा अबको नेतृत्व निर्माणको गन्तव्य तय गर्न जीवनगङ्गा विश्लेषणको प्रक्रिया देहायअनुसार प्रयोग गरिने छः

१. जीवनगङ्गा अभ्यासमा सहभागिताको लागि सहभागी पहिचान गर्ने,
२. जीवनगङ्गा अभ्यासको प्रक्रिया तयार गर्ने,
३. सहजीकरणका लागि प्रश्नहरू तयार गर्ने,
४. जीवनगङ्गा अभ्यासका क्रममा कुनै पनि सार्वजनिक गर्न नमिल्ने विषयहरू आएमा सहभागीहरूलाई एक अर्कामा गोपनीयता राख्न वा सार्वजनिक नगर्न जानकारी गराउने,
५. सहभागीहरूले निर्देशन ध्यान दिएर सुनन र सबै प्रक्रिया बुझे नबुझेको सुनिश्चित गर्ने,
६. निर्देशनअनुसार आफ्नो जीवनको महत्त्वपूर्ण परिवर्तनहरूलाई नदीको रूपमा चित्र कोरी प्रस्तुत गर्न लगाउने,
७. नदीको बहावलाई राजनीतिक सम्बन्धहरूसँग जोड्न लगाउने,

जीवनगङ्गा अभ्यास विधि तथा प्रक्रिया

जीवनगङ्गा विश्लेषण औजारको अभ्यास देहाय अनुसार गर्नुपर्दछः

१. सहभागीहरूलाई आआफ्नो स्थानमा शान्तपूर्वक बस्न अनुरोध गर्ने,
२. सबै सहभागीहरूलाई एक-एक वटा चार्टपेपर र आवश्यक सङ्ख्यामा कलरपेन्सिला वा साइनपेन उपलब्ध गराउने,
३. सबै सहभागीहरूलाई उक्त चार्टपेपरमा विभिन्न रङको प्रयोग गरी दिईएको निर्देशनअनुसार आफ्नो जीवनको महत्त्वपूर्ण परिवर्तनहरूलाई नदीको रूपमा चित्र कोरी प्रस्तुत गर्न लगाउने,
४. जीवनगङ्गाको चित्र कोर्दा जसरी नदी सुरुमा मुल तथा झरनाको रूपमा हिमाल वा पहाडबाट उत्पन्न भई पहरा, खोच, जङ्गल, बस्ती, फाँट आदिलाई पार गर्दै अन्त्यमा सागरमा विलिन हुन्छ ती विभिन्न परिवेशबारे विभिन्न रङ प्रयोग गरी आफूले जानेसम्म सुन्दर ढाँचाबाट चित्र कोर्न अनुरोध गर्ने,
५. माथिउल्लेख भएबमोजिम सबै सहभागीहरूले बुझे नबुझेको सुनिश्चित गर्ने,
६. सबै सहभागीहरूले राम्ररी बुझी सकेपछि, सहभागीहरूलाई आँखा बन्द गरी पाँच छ पटक लामो लामो सास फेर्न लगाउने र शान्तसँग बस्न अनुरोध गर्ने,
७. जीवनगङ्गाको माध्यमबाट हामीले जन्मेदेखि आजसम्म आई पुग्दा हामीले बिताएका विभिन्न क्षणहरू, महत्त्वपूर्ण पलहरू, अनुभूति गरेका परिवर्तनहरू, सुख दुःखका अनुभवहरूलाई हामीले नियालेका छौं, ताजा बनाएका छौं । अब हामीआफै नदी बनेर सोचौं र ती अनुभव, अनुभूतिहरूलाई जीवनगङ्गाको स्मरण गर्न लगाउने,
८. सबै सहभागीहरूलाई तीन पटक लामो लामो सास फेर्दै बिस्तारै आँखा खोल्न अनुरोध गर्ने र दिईएको चार्ट पेपर, पेन्सिल र रङहरू लिएर आफ्नो सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनगङ्गाको चित्र बनाउन अनुरोध गर्ने,
९. आफ्नो जीवनलाई निरन्तर वहने नदीको रूपमा कल्पना गर्दै जसरी नदी कहीं सिधै, कहीं घुमाउरो, कहीं साँघुरो, कहीं फराकिलो एवम् कहीं छहरा र तालको रूपमा कतै विस्तारै र कतै तीव्र गतिले अनि कहिलेकाहीं भेलकै रूपमा र कहिले चाहिँ शान्त गतिमा बग्दछ, त्यसैगरी हाम्रो जीवनमा पनि अगाडि बढेको हुन्छ भन्दै सहभागीहरूलाई आफ्ना जीवनका आरोह अवरोहहरू र अन्य घटनाहरूलाई न्यूजप्रिन्टमा उतार्न अनुरोध गर्ने,
१०. नदीको बहावलाई राजनीतिक सम्बन्धहरूसँग जोड्न लगाउने (जीवनगङ्गाको यात्रामा सहभागीहरूलाई कुन कुन व्यक्तिहरूले सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनमा साथ दिए तिनीहरूको बारेमा सोच्न लगाउने, जीवनगङ्गाको बहावमा कुन बिन्दुमा सामाजिक तथा राजनीतिक व्यक्तित्वहरू भेट भयो र कोसँग राजनीतिक सम्बन्ध गुम्यो उनीहरूका विचार तथा भावनालाई व्यक्त गर्न लगाउने)

सत्र योजना

३ : शक्ति, शक्ति संरचना र सम्बन्ध

सत्र	:	तीन (३)
सत्रको विषय	:	शक्ति, शक्ति संरचना र सम्बन्ध
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- शक्तिको अवधारणा र स्वरूप- शक्तिका स्रोत- अधिकार र शक्तिबिचको अन्तरसम्बन्ध- शक्ति संरचना र रूपान्तरणका अन्तरसम्बन्ध- शक्ति सम्बन्ध र नेतृत्व निर्माण
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूमा शक्ति संरचना तथा सम्बन्धको विश्लेषण गरी सोको रूपान्तरणमा सहयोग पुर्याउनु हो । यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहायअनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- सहभागीहरू शक्तिको अवधारणा, स्वरूप र स्रोतहरूको बारेमा जानकार तथा थप स्पष्ट हुने छन् ।- सहभागीहरू शक्ति संरचना तथा सम्बन्धको बारेमा विश्लेषण तथा व्याख्या गर्न सक्षम हुने छन्।- शक्ति संरचनालाई रूपान्तरण गर्न महिला तथा पछाडि परेका वर्गको नेतृत्वको भूमिका बारेमा स्पष्ट बताउन सक्ने छन् ।- सहभागीले पितृसत्तामा आधारित परम्परागत शक्ति र त्यसले पार्ने प्रभाव र रूपान्तरकारी नेतृत्वको आवश्यकता बताउन सक्ने छन् ।

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस ३३ को मेरो पनि होइन र, यो देश प्रकाश सपुतको गीत सुन्न लगाउने यसको सन्देशबारे सहभागीलाई छलफल गर्न लगाउने, - अनुसूची ८ अनुसारको पावर वाक (शक्ति हिडाई) अभ्यासमा सहभागी हुनका लागि अनुरोध गरी अभ्यासमा सहभागी गराउने, - अभ्यास पश्चात्, समाजमा रहेका परम्परागत हानिकारक मूल्यमान्यता तथा शक्ति, शक्ति संरचनाका कारण विभिन्न कारणले व्यक्ति तथा समुदाय पछाडि छुटेका छन् तिनको पहिचान गर्नुपर्ने र उनीहरूलाई पछाडि नछोडेर आफू समान ल्याउन के गर्नुपर्ला छलफल गर्ने, - सहजकर्ताले छलफल अनुसारका केही प्रश्न सोधेर सहभागीको बुझाइका एकरूपता भए नभएको सुनिश्चित गर्ने, - अन्त्यमा स्रोत सामग्रीमा दिएअनुसार पितृसत्ता र पुरुषत्वका सात पी बारेमा छलफल गरी त्यसले समाजमा पारेको प्रभावका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्वको आवश्यकता बारे सहजकर्ताले प्रकाश पार्ने र सत्रको अन्त्य गर्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट आवश्यकताअनुसार सहजकर्ताले तयार गर्नुपर्दछ ।
स्रोत सामग्री	:	यस साथ संलग्न स्रोत सामग्री ३ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री:

सत्र ३ – शक्ति, शक्ति संरचना र सम्बन्ध

हामीलाई आफू र आफू बसेको समाज वा समुदाय भित्र होइन, सोभन्दा बाहिर शक्तिको अवस्था परिवर्तन गर्नुपर्छ भन्ने लाग्छ ।



शक्तिको अवधारणा

व्यक्ति, स्रोत-साधन वा घटनाहरूलाई प्रभावित वा नियन्त्रण गर्न सक्ने खुबीलाई सामान्यतया शक्ति भनिन्छ । शक्ति भनेको केहि गर्ने क्षमता वा दक्षता पनि हो । व्यक्तिले ज्ञान/सूचना, सम्पत्ति, पद, व्यक्तिगत गुण/क्षमता जस्ता कारणले शक्ति आर्जन गरेको हुन्छ । विद्यमान शक्ति संरचना र सामाजिक परम्पराले पनि शक्तिको आकार र स्वरूप निर्धारण गर्न भूमिका खेल्दछ । पितृसत्तात्मक समाजमा छोरालाई दिइने बढी प्राथमिकता तथा पैतृक सम्पत्तिमाथिको अधिकारले पनि पुरुषजाति महिलाभन्दा बढी शक्तिशाली हुँदैआएका छन् । शक्तिले स्रोत-साधनमाथि नियन्त्रण गर्छ

भन्ने आधारभूत मान्यता रहिआएको छ । नेतृत्वमा विभिन्न किसिमका शक्ति जस्तो कि औपचारिक/कानुनी र व्यक्तिगत गुण/क्षमताजन्य शक्ति रहेको हुन्छ ।

मानव इतिहासमा शक्तिको प्रयोग सकारात्मक वा नकारात्मक दुवै किसिमले भइआएको हुँदा नेतृत्वले प्राप्त शक्तिको प्रयोग सामाजिक, सार्वजनिक लक्ष्य/उद्देश्य हासिल गर्ने काममा सदुपयोग गरोस् र कहिले कतै यसको दुरुपयोग नगरोस् भन्ने सामाजिक मान्यता रहेको हुन्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले आफ्नो शक्तिलाई महिला तथा सीमान्तीकृत समुदाय तथा उक्त समुदायका व्यक्तिहरूको सशक्तीकरणका लागि प्रयोग गर्ने तथा सामाजिक रूपान्तरणबाट आफू र सिङ्गो समुदाय गौरवान्वित हुने लक्ष्य राखी अघि बढ्नु पर्दछ ।

शक्ति सम्बन्धले समुदाय तथा व्यक्तिबिचका अन्तरक्रिया तथा विभिन्न आयामहरूलाई बुझाउँदछ र यसले समुदाय तथा व्यक्तिमा शक्तिको वितरण, अभ्यास तथा सौदाबाजीको क्षमतालाई प्रभावित गर्दछ । प्राकृतिक रूपमा शक्ति सम्बन्धभित्र प्रभाव, अधिनस्थता, सहयोग, द्वन्द्व, प्रतिरोध, परिवर्तनजस्ता विशेषताहरू रहने भएकाले शक्ति सम्बन्ध आफैमा जटिल र एकापसका स्वार्थका जालोहरूले जेलिएको अनि पनि गतिशील हुन्छ । तर विद्यमान शक्ति सम्बन्धको सकारात्मक रूपान्तरणबिना सामाजिक रूपान्तरण हुन सक्दैन । यसर्थ, सामाजिक रूपान्तरणका खातिर नेतृत्वले आफ्नो शक्तिलाई सामाजिक शक्ति सम्बन्धमा क्रमशः परिवर्तन ल्याउँदै र निरन्तर महिला तथा सीमान्तीकृत समुदायको सबलीकरण गर्दै जानुपर्छ । परम्परागत शक्ति सम्बन्ध सामान्यतया विभेदकारी र असमानता प्रवर्द्धन गर्नेखालको हुने र शक्तिले आफ्नो 'शक्ति'लाई सदैव कायमै राख्न चाहने भएकाले त्यस्तो नेतृत्व मात्र रूपान्तरणकारी नेतृत्व हुन सक्छ जसले विद्यमान शक्ति सम्बन्धलाई चुनौती दिई वास्तविक समानतामा आधारित न्यायपूर्ण समाजको स्थापना र प्रवर्द्धन गर्ने कार्यमा भूमिका खेल्न सक्छ ।

विगतमा जसको स्वामित्वमा भूमि र धेरै पैसा छ ऊ शक्तिशाली हुन्थ्यो, गरिब वा भूमिहीन भन्दा उनीहरू शक्तिशाली हुन्थे । तर समयको विकासक्रमसँगै शक्ति यस परिधि भन्दा बाहिरसम्म फैलिएको र जटिल अवस्थामा रहेको छ । शक्ति व्यक्तिमा मात्र नभएर समूह, संस्था, संरचना, सरकार र देशहरूमा पनि विद्यमान हुन्छ । पद, जिम्मेवारी वा अधिकार प्राप्त निकायहरूले प्राप्त गर्ने काम, कर्तव्य र अधिकार तथा सोको आधारमा आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न पाउनु पनि शक्ति नै हो । सरकारका कतिपय निकायहरूले विभिन्न विषयहरूमा आफ्नो अधिकार प्रयोग गर्न तथा नियमन र नियन्त्रण गर्न पाएका हुन्छन् त्यो पनि शक्तिको एक उदाहरण हो ।

नियन्त्रण, प्रभाव र आदेश/निर्देशन, नियमन जस्ता शब्दहरूले शक्तिको प्रतिनिधित्व गर्दछन् । कतिपय अवस्थामा दायित्व, अधिकारले पनि शक्तिलाई प्रतिनिधित्व गर्दछ । उदाहरणका रूपमा स्थानीय सरकारले माध्यमिक तहसम्मको शिक्षाको नियमन गर्ने काम, कर्तव्य र अधिकार तथा दायित्व अन्तर्गत पर्दछ । योसँगै उसले स्थानीयतहमा माध्यमिक तहसम्मको शिक्षाको व्यवस्थापनका लागि शक्ति पनि प्राप्त गरेको हुन्छ । वास्तवमा कानुनी वा नीतिगत व्यवस्था शक्ति प्राप्त गर्ने पहिलो आधार हो । 'शक्ति' लाई वैधानिकता प्रदान गर्ने शब्द "अख्तियारी" अर्थात अधिकार हो । निर्वाचित पदाधिकारीहरू सबै कानूनद्वारा 'अख्तियार' वा 'अधिकार' व्यक्ति हुन् । यसका साथै अभ्यास र परम्पराका आधारमा पनि शक्ति प्राप्त भईरहेको हुन्छ ।

अख्तियार प्राप्त वा अधिकारवाला व्यक्तिले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकारका आधारमा अरुलाई प्रभाव पार्न सक्दछ, सम्झाउन, बुझाउन सक्दछ । यसकालागि सम्बन्धित व्यक्तिले विभिन्न प्रकारका रणनीतिहरू प्रयोग गर्न सक्दछ ।

(क) तर्क गरेर

(ख) फकाएर

- (ग) मनाएर
 (घ) प्रलोभन दिएर
 (ङ) कतिपय अवस्थामा डर देखाएर करकापमा पारेर धम्की दिएर
 (च) बल प्रयोग गरेर
 (छ) आश्वासन दिएर
 (ज) सवांद र सम्झौता गरेर
 (झ) मागहरूको सम्बोधन गर्ने प्रतिवद्धता देखाएर

शक्ति	व्याख्या	उदाहरणहरू
कसैमाथि प्रयोग गर्ने शक्ति Power over	<ul style="list-style-type: none"> - व्यक्ति र संस्थाहरूले कसैमाथि यसको प्रयोग गरिरहेका हुन्छन्, - यो शक्ति कसले के निर्णय लिन्छ भन्ने सम्बन्धमा हुन्छ। 	<ul style="list-style-type: none"> - पद वा सामाजिक वा सांस्कृतिक संरचनाका कारण प्राप्त शक्ति विशेषगरी समाजमा रहेका विपन्न, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, दलित, महिला, यौनिक अल्पसङ्ख्यक आदीलाई गर्ने व्यवहार, - बाबु, आमा, धार्मिक गुरु तथा राजनीतिकर्मी गर्ने व्यवहार
कामका लागि शक्ति Power to	<ul style="list-style-type: none"> - यस्तो शक्ति अरुको अनुमति वा सहमति नलिईकन व्यक्तिगत, समूहगत वा राजनीतिक उद्देश्य प्राप्त गर्न आफ्ना लागि वा अरुका लागि केही गर्न आवश्यक पर्छ। यसलाई क्षमता पनि भन्न सकिन्छ - निर्णय र कार्यान्वयन गर्न सक्ने क्षमता, 	<ul style="list-style-type: none"> - लैङ्गिक मैत्री, बालमैत्री, अपाङ्गता मैत्री संरचना निर्माणका लागि नीति, योजना र कार्यक्रम निर्माण - महिला जनप्रतिनिधी एकताबद्ध भई लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको विनियोजन - सबै निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधीहरूको साझा सवाल, सामुहिक छलफल र प्रयासहरू
अन्तरनिहित शक्ति Power within	<ul style="list-style-type: none"> - अन्तरनिहित शक्ति सामूहिक शक्ति हो। - शक्तिको सबैभन्दा प्रभावशाली स्वरूप भनेको अन्तरनिहित शक्ति हो। अभियान, सङ्घ, सङ्गठन, ऐक्यबद्धता र सहकार्यद्वारा एकत्रित पारिएको सामूहिक शक्ति 	<ul style="list-style-type: none"> - अधिकार र सम्मानका लागि सङ्गठित भएका समूह वा सङ्गठन - अन्यायबाट पीडित तथा सो विषयमा सरोकार राख्नेहरूले अन्यायको विरोध गर्न वा आवाज उठाउन र चुनौती दिने। यसले विश्वबाट दासत्वजस्तो ठूलो अन्याय तथा शक्तिशाली तानाशाह एवं शासनको पनि अन्त्य गरेको छ।
आन्तरिक शक्ति Power with	<ul style="list-style-type: none"> - आन्तरिक शक्ति आफूभित्रको शक्ति हो। - आन्तरिक शक्तिलाई ज्ञान, सूचनामा पहुँच, सम्बन्ध, सामाजिक सञ्जाल सबैले बढावा दिन मद्दत गर्दछन्। - धर्म, संस्कृति, पहिचान आदिका कारण स्वयम्मा निर्मित - व्यक्तिगत आत्मविश्वास जसले गर्दा सबैका लागि स्वीकार्य हुनेगरी एवं आम मान्यता दिनेगरी विचार वा कार्यको रूपमा उत्पन्न हुने 	<ul style="list-style-type: none"> - जनप्रतिनिधी सदाचारी र इमान्दार भएकाले साझा स्वीकार्यता - असल कामका कारण समाजमा परेको छाप - बोले अनुसार वा प्रतिवद्धताअनुसारको काम गरेर प्रतिवद्धता र कामको तालमेल
मातहत शक्ति Power under	<ul style="list-style-type: none"> - निर्णयकर्ताहरू जसले नेतृत्व गर्छ वा नियन्त्रण गर्छ र उसको स्वविवेकीय निर्णयलाई अरुले पनि स्वीकार गर्नुपर्ने मान्यता राख्दछ। 	<ul style="list-style-type: none"> - निर्णय गर्ने अधिकार पाएको व्यक्तिले गर्ने निर्णय वा फैसला - कागज, कानून, विधिका आधारमा गरिने निर्णय

शक्ति	व्याख्या	उदाहरणहरू
	- मातहत शक्ति एक व्यापक स्वरूपको विषय, हो जसलाई विभेद, शोषण, दमन, र त्रासको अनुभव गरेका मानिसका हातमा शक्ति परेपछि आफै पनि किन निरङ्कुश शासक भएर दमन र अत्याचार गर्ने गर्दछन् भन्ने कुराको व्याख्या गर्दछ।	- न्यायधिस वा निर्णय दिने अधिकार प्राप्त व्यक्तिले गर्ने फैसला

शक्तिको स्रोत

शक्तिको स्रोत आर्थिक स्रोत-साधन मात्र होइनन् । भौतिक, मानव ज्ञान, अर्मूत स्रोत हुन्छन् जसले हाम्रो समाजमा शक्ति उत्पन्न गराउँछन् ।

भौतिक स्रोत:

भौतिक अथवा आर्थिक स्रोतका उदाहरण भूमि, घर, गरगहना जस्ता अचल सम्पत्ति वा नगद यसका हुन् आर्थिक स्रोतका कारण सामाजिक शक्ति उत्पन्न हुन्छ भन्ने विश्वास सबैमा रहेको छ । आर्थिक स्रोत शक्तिको ठूलो कारण हो । तर, शक्तिको स्रोतका महत्त्वपूर्ण तर अदृश्य तत्वहरू थुप्रै रहेका छन् ।

मानव स्रोत:

मानव स्रोत मानिसको शरीर र श्रम माथिको नियन्त्रण सामाजिक शक्तिको एक प्रमुख स्रोत हो । हामीले गर्ने काम, श्रममाथि नियन्त्रण गर्ने क्षमता पनि मानव स्रोत माथिको नियन्त्रणको हो, शक्तिको स्रोत हो । धेरै शक्तिशाली व्यक्ति र समूहले अरुको श्रममाथि नियन्त्रण गर्छन् र यो शक्ति लैङ्गिकतामा (महिलाको शरीर र श्रममाथि पुरुषको नियन्त्रण), वर्ग, जात, वर्ण, सम्प्रदाय, राष्ट्रियता आदिमा आधारित हुन्छ । हाम्रो समाजको जातीय प्रणालीले कसले के काम गर्छ भन्नेमा आधारित रहेको थियो । केही काम (जस्तै बौद्धिक वा व्यापारिक) लाई सरसफाई गर्ने वा मानव शरीरका फोहोर व्यवस्थापन गर्ने (नाई, धोबी, कुचीकार, छालाको काम गर्ने) भन्दा बढी मूल्य दिइन्थ्यो । यी 'न्यून स्तर' मानिने तर समाजका लागि अत्यावश्यक काम गर्नेहरूलाई 'अछुत' भनिन्थ्यो । महिलाहरूले यसका बारेमा अझ बढी बुझ्न सक्छौं । हाम्रो शरीरमाथिको नियन्त्रण, यौन तथा प्रजनन क्षमता प्रायः अन्य व्यक्तिको हातमा हुने गर्दछ । महिलाले यौनका सन्दर्भमा निर्णय लिन सक्दैनन्, बच्चा जन्माउनेबारे वा कति वटा बच्चा जन्माउने भनेर निर्णय लिन सक्दैनन् । महिलालाई कतिपय स्थानमा खुला रूपमा स्वतन्त्र हिंडडुल गर्ने वा एकलै बस्ने अधिकार हुँदैन, प्रायः हामीले कस्तो लुगा लगाउने – छनोट गर्न सक्दैनौं, र प्रायः पुरुषको बाहुल्यता भएका स्थानहरूमा हामीलाई नबस्न भनिन्छ । सडक वा सार्वजनिक यातायातमा निरुत्साहित बनाइन्छ, अँध्यारो भएपछि बाहिर ननिस्कने, 'पारदर्शी' कपडा नलगाउने वा अनुहार र शरीर ढाक्नेजस्ता बाधा महिलाका लागि सामान्य हुन् । तर, वास्तवमा यी सबै शरीरमाथि एवं शरीरले प्राप्त गर्नुपर्ने स्वतन्त्रता माथिको नियन्त्रणका प्रकार हुन् ।

ज्ञान स्रोत:

ज्ञान नै शक्ति हो' । आजको युगमा ज्ञान र सूचना शक्तिको अझ महत्त्वपूर्ण स्रोत मानिएको छ र आर्थिक स्रोतहरूसँग यसले घनिष्ठ सम्बन्ध राख्दछ । शिक्षा वा पेशागत वा प्राविधिक सीप भएका व्यक्तिहरू आर्थिक रूपमा सम्पन्न परिवारबाट नआएतापनि प्रभावशाली एवं शक्तिशाली बन्न सक्दछन् । ज्ञान माथिको पहुँचलाई सम्पत्ति वा उत्पादनशील स्रोतको पहुँचमा परिणत गर्न सकिन्छ र उच्च सामाजिक ओहोदा र समुदायमा प्रभाव बढाउने स्रोतको

रूप पनि दिनसकिन्छ । यसैगरी पर्याप्त आर्थिक स्रोत भएकाहरूले ज्ञान तथा जानकारीमा अतिरिक्त पहुँच बनाउन सक्दछन् ।

अमूर्त स्रोतः

सामाजिक शक्ति प्रायः देख्न वा छुन नसकिने तर मौजुद रहने जस्तो अदृश्य स्रोतबाट पनि उत्पन्न हुने गर्दछ । हामीले चिनेका व्यक्ति, सामाजिक सहायता सञ्जाल, सामाजिक कार्यक्रम वा सङ्गठनमा आवद्ध र अन्य सम्बन्धका स्रोतहरूले वास्तवमा प्रभाव पारिरहेका हुन्छन् । सामाजिक रूपमा शक्तिशाली व्यक्तिहरूले यी अमूर्त स्रोतको प्रयोग गरेर सामान्य नागरिक माथि दबदबा कायम गर्दछन्, भने कहिलेकाहीं यिनको प्रयोग गरेर दमनमा पारिएका समूहले पनि आफ्नो स्थान वा अवसरहरूमा पहुँच बनाइरहेका हुन्छन् । जस्तैः अफठेरो समयमा एक-अर्काको सहायताका निम्ति अमूर्त स्रोतहरू प्रयोग गरिन्छ- जागिर पाउन, विद्यालय वा कलेजमा भर्ना गर्न, सामान्य रूपमा भेट नदिने उच्च अधिकारी वा नेतासँग भेट गर्न यसको प्रयोग गरेको पाईन्छ ।

जननिर्वाचित प्रतिनिधिहरूका लागि पनि निर्वाचनका आधारमा केही न केही सम्बन्धित पदअनुसार शक्ति प्राप्त भएकै हुन्छ । सो पदमा निर्वाचित भएका आधारमा हामीले आफ्नो शक्तिलाई आफ्ना मतदाता, नागरिक र विशेष आवश्यकता रहेका नागरिकको हितमा कसरी प्रयोग गर्दछौं सो आधारमा नै हामी सफल हुने वा नागरिकको बुझाइमा हामी असल जनप्रतिनिधी भईरहेको वा नभएको भन्ने सूचक पनि तयार हुन पुग्दछ । शक्ति एक साधन हो ।

प्रभावशाली नेतृत्व प्रायः अरूका लागि प्रेरणा जगाउने हुन्छन् । उनीहरू विचार र योजनामा स्पष्ट हुन्छन् । नागरिकका समस्या तथा सवालहरूमा जानकार हुन्छन् । देखाउनका लागि मात्र काम गर्दैनन् । नागरिकका दुःख सुखका साथी हुन्छन् । उनीहरू आफ्नो उद्देश्य अनुकूल अरूमाथि प्रभाव पार्न माहिर हुन्छन् । सामान्यतया 'शक्ति' भनेको 'विश्वसनीयता' र 'प्रभावसँग' सम्बन्ध राख्ने शब्द हो । यदि तपाईं कसै माथि प्रभाव पाउँ हुनुहुन्छ भने उनीहरूको हृदय जित्दै हुनुहुन्छ र आफू प्रति तान्दै हुनुहुन्छ । तर, सबै मानिसहरूले आफ्नो हातमा शक्ति भएर पनि के गर्ने भन्ने थाहा पाएकै हुँदैनन् । मानौ कसरी त्यो शक्तिको प्रयोग गरेर आफ्ना शुभ चिन्तक वा मतदाता वा नागरिकलाई सकारात्मक रूपमा प्रभाव पार्ने भन्ने आइडिया नै हुँदैन । कतिका लागि निर्वाचित भएपछि कुरा बुझ्दैमा समय गइसक्छ । कतिले निर्वाचित भएपछि सो पदको महत्त्व नबुझेर सोको गलत रूपमा प्रयोग गर्दा वा गलत रूपमा अरूलाई प्रभाव पार्ने समेत प्रयास गर्दा विभिन्न प्रकारका विवाद वा समस्याहरू पनि आएका छन् ।

कहिलेकाहीं 'शक्ति' कै कारण अनावश्यक झमेला, टेन्सन र टाउको दुखाइको विषय पनि हुन सक्छ । कतिपय समस्याहरूको सम्बोधन गर्नुपर्ने, बोल्नुपर्ने र समन्वय गर्नुपर्ने काम र दायित्व पदका कारण पनि आएको हुन्छ । विवादित विषय वा सो विषयका कारण समाजमा वा कसैलाई नकारात्मक प्रभाव पर्ने अवस्था वा कुनै गैरकानुनी विषय रहेछ भने वाहेक आफ्नो पद र जिम्मेवारीअनुसार प्राप्त हुन आउने काम वा दायित्वबाट भाग्नु पनि हुँदैन । आफूले पाएको जिम्मेवारी र आफूले निर्वाह गर्नुपर्ने दायित्वमा स्पष्ट भएर प्रभावकारी रूपमा आफ्नो उपस्थिति देखाउनु पर्दछ । आफ्नो काम र दायित्व के हो भनेर थाहा नै नपाउँदै आफ्नो कार्यकाल सकिनपनि सक्दछ । त्यसैले चासो, चिन्ता र जिज्ञासु स्वभावसहित आफूले पाएको जिम्मेवारी पूरा गर्न लाग्नु पर्दछ ।

शक्तिका आधारहरू

सन् १९५९ मा अमेरिकी समाजशास्त्रीहरू जोन फ्रेन्च (John French) र वर्तम राभेन (Bertam Raven) ले १० वटा शक्तिका आधारहरू (Base of Power) छन् भनी निम्न अनुसार वर्गीकरण गरेका थिए^१ । हामीपनि परिवारको

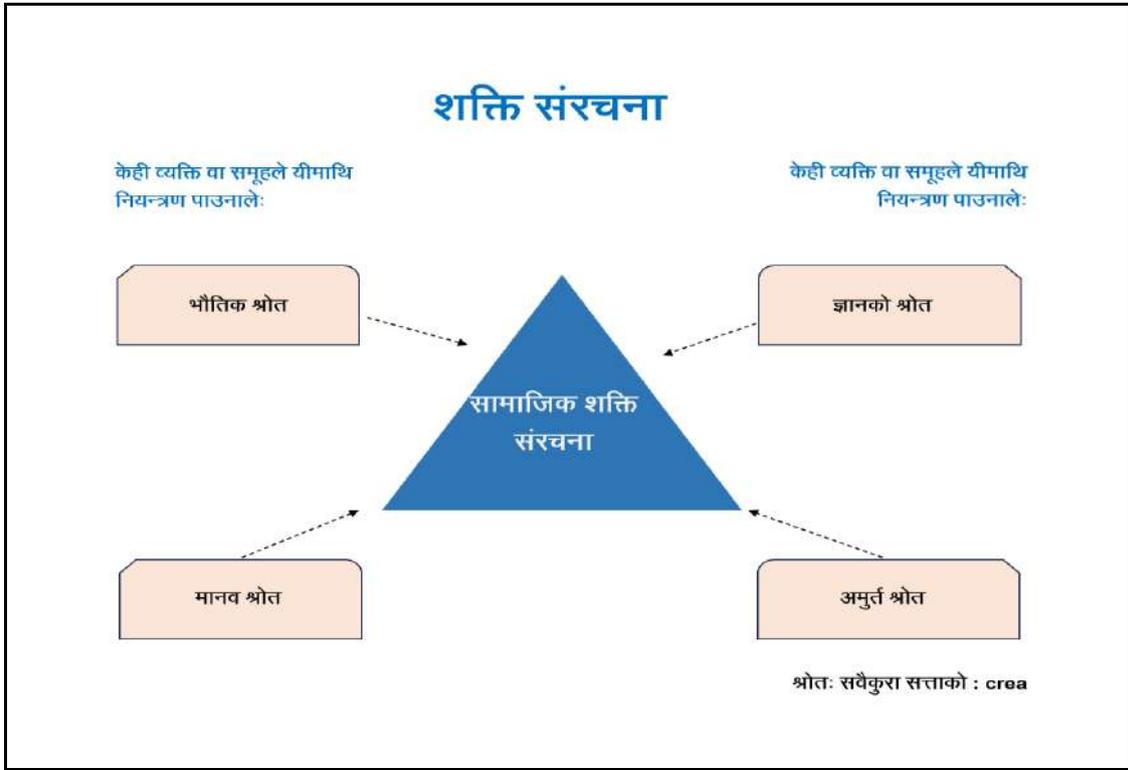
सदस्य, सक्रिय सामाजिक अभियान्ता, जनप्रतिनिधीका रूपमा यहाँ उल्लेखित विभिन्न शक्तिका आधारहरूको प्रयोग गरिरहेका हुन्छौ वा गर्न सक्दछौ । यसरी प्राप्त शक्तिलाई सृजनशील तरिकाले जति धेरै सदुपयोग गर्न सक्दछौ त्यति धेरै सफल नेतृत्व हुन सक्दछौ । आलोचना गरेर मात्र सफल भईदैन । हरेक विषयमा बुझाइमा स्पष्टता सहित आफ्नो सक्रिय र सृजनशील उपस्थिति राख्नु पर्दछ । सबै कुरा आफूलाई थाहा हुनै पर्दछ भन्ने हुँदैन तर सिक्न, जान्न, बुझ्न सकिन्छ । सिक्ने र जान्ने कुराको कहिल्यै अन्त हुँदैन ।

औपचारिक शक्ति Formal Power	<ul style="list-style-type: none"> ● कुनै पनि निकाय, संस्था वा कार्यालयमा कुनै पदमा रहनाले पद अनुसार प्राप्त शक्ति, ● आफू रहेको पद अनुसार सम्बन्धित संस्था, निकाय वा कार्यालयको विधान, नीति, नियम वा कानुनले नै तोकेको वा लेखिदिएको अनुसारको शक्ति वा काम, कर्तव्य र अधिकार
बैधानिक शक्ति Legitimate Power	<ul style="list-style-type: none"> ● कुनै पनि पदमा रहेको कारणले सम्बन्धित पदसँग सम्बन्धित कानुन अनुसारको शक्ति, ● आफूले पाएको पद अनुसार पदीय कार्य विभाजन वा जिम्मेवारीअनुसार प्राप्त शक्ति
विशेषज्ञ शक्ति Expert Power	<ul style="list-style-type: none"> ● व्यक्तिको ज्ञान, सीप र अनुभवका आधारमा प्राप्त शक्ति, ● व्यक्तिसँग रहेको आफ्नै क्षमताका आधारमा प्राप्त शक्ति, ● आफूसँग रहेको विशेष दक्षता वा क्षमताका आधारमा विशेष शक्ति प्राप्त हुन्छ
सन्दर्भ शक्ति Referent Power	<ul style="list-style-type: none"> ● अरु व्यक्तिसँगको सम्पर्कको सन्दर्भमा प्राप्त शक्ति
बाध्यकारी शक्ति Coercive Power	<ul style="list-style-type: none"> ● अरु माथी बल, धम्की, सजाय आदि प्रयोग गरी प्राप्त गरिने, ● विशेष गरी नकारात्मक सोच, काम वा कार्यका साथ प्राप्तहुने शक्ति, ● आफूसँग भएको बैधानिक शक्तिलाई गलत रूपमा बल, धम्की वा सजायको प्रयोग गरी प्राप्त शक्ति
पुरस्कार शक्ति Reward Power	<ul style="list-style-type: none"> ● नगद, वस्तु, उपहार, पुरस्कार र प्रोत्साहन, उत्प्रेरणा प्रदान गरी प्राप्त गरिने शक्ति, ● सकारात्मक रूपमा उत्प्रेरित र उत्साहित गर्ने माध्यमहरू प्रयोग गरी प्राप्त गरिने शक्ति
सूचना शक्ति Informational Power	<ul style="list-style-type: none"> ● कुनै पनि सूचनाका आधारमा प्राप्त हुने शक्ति, ● सूचनाका आधारमा प्राप्तहुने अवसर, मौका, पद वा शक्ति
सम्बन्धशक्ति Connection Power	<ul style="list-style-type: none"> ● शक्तिशाली व्यक्तिसँग नाता, सम्बन्ध वा साथीत्वका कारण वा कायम गरी प्राप्त हुने शक्ति, ● सम्बन्धसँग सम्बन्धित वा सम्बन्धका कारण प्राप्त हुने शक्ति, ● सम्बन्धका कारण प्राप्त हुने, प्राप्त गर्न सकिने वा गरिएको शक्ति
राजनीतिक शक्ति Political Power	<ul style="list-style-type: none"> ● समूहमा रहँदा वा मानिसहरूको सङ्गठित समूहको समर्पण बाट प्राप्त हुने शक्ति, ● समूहगत रूपमा वा दलगत आधार वा सङ्गठित रूपमा प्राप्त हुने शक्ति
चामत्कारिक शक्ति Charismatic Power	<ul style="list-style-type: none"> ● व्यक्तित्व र सम्बन्धको आधारमा अरुलाई सम्मोहन गर्ने शक्ति, ● कुनै व्यक्तिहरूको आफ्नो व्यक्तित्व, अरुले गर्ने सम्मान, आदर वा उसले समाजमा पुऱ्याएको योगदानका आधारमा प्राप्त हुने शक्ति

Charles Handy ले माथि उल्लेख गरिएका १० प्रकारका शक्तिलाई समग्रमा तीन वटा शक्तिमा वर्गीकरण गरेका छन्।

स्रोतमा आधारित शक्ति Resource Power	<ul style="list-style-type: none"> ● बन्दुकमाथिको नियन्त्रण वा बलबाट प्राप्त शक्ति ● धन सम्पत्ति वा आर्थिक नियन्त्रणबाट प्राप्त शक्ति ● बल वा तागत देखाएर वा धम्की दिएर प्राप्त गरिने शक्ति ● कसैसँग नाता सम्बन्ध जोडेर विभिन्न स्रोतमाथि पहुँच पुर्याएर आर्जन हुने शक्ति ● मनोवैज्ञानिक त्रास देखाएर आर्जन हुने शक्ति
पदका कारण प्राप्त शक्ति Position Power	<ul style="list-style-type: none"> ● आफू पदमा वा जिम्मेवारीमा रहेको कारणबाट अरूलाई आदेश/निर्देश वा परिचालन गर्ने ● निर्णय गर्ने संस्था वा कार्यालयमा मानिस भर्ना वा पदच्युत गर्ने ● बजेट बाँडफाँड गर्ने ● यो शक्तिलाई अख्तियारी/अधिकार पनि भन्ने गरिन्छ किनकि यस्तो शक्ति औपचारिक, आधिकारीक वा वैधानिक पनि हुन्छ
विशेषज्ञ शक्ति Expert Power	<ul style="list-style-type: none"> ● ज्ञान, अनुभव र सीप भएका कारण व्यक्तिले सोही आधारमा प्राप्त गर्ने शक्ति ● आफ्नो दक्षता र क्षमताका आधारमा अरू प्रभावित भई प्राप्त हुने शक्ति ● अरू कसैको आदर, सत्कार र सम्मानबाट प्राप्त गर्ने शक्ति

यहाँ वर्णन गरिएका विभिन्न शक्तिहरू मध्ये संस्थागत रूपमा विशेषज्ञ शक्तिको महत्त्व रहन्छ । हामीमा विशेषज्ञता, क्षमता वा दक्षता भएमा जहाँ पनि सोको प्रयोग हुन्छ र गर्न सकिन्छ । आफूले विकास गरेको दक्षता र क्षमता सधैंभरि काम लाग्छ । यद्यपि समय र परिस्थितिअनुसार स्रोतमा आधारित शक्ति र पदवा जिम्मेवारीका कारण प्राप्त हुने शक्ति पनि प्रयोगमा आउँछ । एकै प्रकारको शक्ति मात्र हुँदैन । समय र परिस्थिती अनुसार फरक फरक शक्ति प्रयोगमा आउन सक्छ र प्रयोग गर्नुपर्दछ ।



समाजको विकास र परिवर्तनसँगै सामाजिक शक्ति पनि बदलिएको छ । सामाजिक शक्ति उत्पन्न गराउने स्रोतहरू केवल आर्थिक स्रोत मात्र होइनन् । वास्तवमा यी स्रोतहरू माथिको चित्रमा देखाए अनुसार चार प्रकारका हुन्छन् जसले वर्तमान समयमा सामाजिक शक्ति उत्पन्न गराउँछन् । विभिन्न कारणले गर्दा केही व्यक्ति वा समूहले स्रोतमाथि बोलवाला जमाउँछन् र बढी शक्तिशाली बन्छन् । केही व्यक्ति वा समूहले भौतिक, ज्ञान, मानव, अमूर्त स्रोतमाथि नियन्त्रण राखनाले शक्ति संरचना निर्माण हुन्छ । समयको अन्तरालसँगै भौतिक, ज्ञान, तथा मानव स्रोतमाथि नियन्त्रण राख्नेहरूले प्रभावको एउटा सञ्जाल निर्माण गर्दछन् जसले गर्दा अमूर्त स्रोतमाथि पनि नियन्त्रण प्राप्त हुन्छ । तथापि अन्य स्रोतहरूको कमी हुनेहुनाले कठिन समयमा वा रक्षात्मक शक्तिको आवश्यकता पूर्तिका लागि अमूर्त स्रोतहरूको निर्माण हुन्छ । यस्तो शक्ति शक्ति-संरचनाको तल्लो तहमा भएकाहरूले पनि प्रयोग गर्ने गर्दछन् । शक्ति संरचनाको विकासको श्रृङ्खला माथि चित्रमा प्रस्तुत गरिएका हुने गर्दछ ।

मानिसहरू आफ्नो सामाजिक शक्ति संरचनाको अवस्था, वर्ग, जात, वर्ण, सम्प्रदाय, धर्म, लैङ्गिकता, पेशा वा अन्य तत्वका कारण शक्तिहीन वा कमजोर महसुस गर्ने गर्दछन् । स्वयम्भित्रको आत्मबल पनि अमूर्त स्रोत हो, यसलाई व्याख्या गर्न कठिन हुन्छ तर कसैले यसलाई कब्जा गर्न वा खोसेर लान भने सक्दैन । सशक्तीकरणको माध्यबाट आत्मविश्वास बढाउन सकिन्छ । जसले मानिसभित्र रहेको आन्तरिक शक्तिसँग आत्मसात् गराउँछ । आन्तरिक शक्तिलाई अरुभित्र रहेको शक्तिसँग जोडेर परिवर्तनको प्रक्रिया सुरु गर्यो भने असमान शक्ति संरचनालाई तोडेर रूपान्तरण गर्न सम्भव हुन्छ ।

पितृसत्तामा आधारित शक्ति, प्रभाव र रूपान्तरणकारी नेतृत्व

पितृसत्ता परिवार, समाज र नेतृत्वमा पुरुषलाई प्राथमिकता दिने सोच हो । पुरुषलाई नै प्राथमिकता दिने सोच र मान्यताका कारण परिवारमा महिलाहरूका लागि सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक वा राजनीतिक सहभागितामा विभिन्न

अवरोध पनि रहेका छन् । महिलाहरूले गरिरहेको नेतृत्वमा कतिपय अवस्थामा पितृसत्तात्मक सोचका कारण विभिन्न शङ्का र आरोप पनि लगाउने गरिएको पनि हुन्छ । यस्तो सोच महिला वा पुरुष जोसँग पनि हुनसक्दछ किनकी हामी सबै यही पितृसत्तात्मक समाजका सदस्य छौं । समाजमा जे जस्तो अवस्था छ वा सोच र संरचना छ त्यसको असर वा प्रभाव समाजका महिला वा पुरुष सबैमा परिरहेको हुन्छ । पितृसत्ता वास्तवमा विशेषगरी पुरुषहरूका लागि वा पुरुषप्रधान सोच राख्नेहरूका लागि नकारात्मक शक्ति आर्जन गर्ने एउटा बलियो माध्यम हो । यसैका कारण समाजमा विशेषगरी महिलाहरूका लागि विभिन्न प्रकारका सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक तथा राजनीतिक विभेद, हिंसा, शोषण पनि हुने गर्दछ । यस्ता घटनाहरूको सुनुवाई पनि सहजै हुँदैन । भए गरेका घटनाहरूलाई पनि अन्याय नै भएको अवस्थामा पनि सहज रूपमा लिएर न्याय र सम्मान दिइदैन । यहाँ पितृसत्ता र पुरुषत्वका सात 'पी' का सम्बन्धमा चर्चा गरिएको छ ।

१. पितृसत्तात्मक शक्ति (Patriarchal Power)

मानिसले गर्ने क्रिया प्रतिक्रिया उसको विगतबाट सिकिएको हुन्छ वा मानिसको विगतको सिकाइ वा भोगाइको प्रतिविम्ब (Reflection) हो । सामाजिकीकरण प्रक्रियाबाट मानिसले सिक्दै हुर्कदै गरेको हुन्छ । समाजले व्यक्तिलाई आफू अनुकूल बनाउँदै लैजान्छ । पितृसत्तात्मक सोचले पुरुषलाई प्राथमिकता दिन्छ । पुरुषप्रधान सोच राख्दछ । जसका कारण प्राप्तहुने शक्तिले सामान्यतया पुरुषहरूमा शक्ति प्राप्त त हुन्छ तर पुरुषहरू आफै पनि यस्तो शक्तिका कारण धेरै नै प्रभावित भएका हुन्छन् जुन सजिलोगरी महसुस नै गर्न पाएका हुँदैनन् ।

२. विशेषाधिकारको हकको भावना (The Sense of Entitlement to Privilege)

सामाजिक संरचनाका कारण पुरुष पदमा गएमा, शक्तिवान भएमा वा उसले कुनै जिम्मेवारी पाएको अवस्थामा मात्र उसले अरुमाथि हिंसा गर्छ भन्ने होइन । पद, प्रतिष्ठा वा जिम्मेवारीमा हुने सबै पुरुष हिंसक छैनन र हुँदैनन । कतिपय पुरुषहरू त्यस्तो कुनै अवसर नपाएको अवस्थामा पनि सामाजिक र सांस्कृतिक संरचना र पितृसत्तात्मक सोचका कारण महिलामाथि हिंसा गरिरहेका हुन्छन् । समाजमा पुरुषहरू नै बलवान् हुन् वा मर्द हुन् भन्ने जुन प्रकारको सोचको विकास गरिएको छ त्यही सोचका कारण परिवार, समाज र संस्थामा समेत कतिपय अवस्थामा पुरुषहरूलाई महिलामाथि हिंसा गर्न छुट छ भन्ने धारणाले अभिप्रेरित भएका पनि हुन्छन् ।

३. स्वीकार (Permission)

हाम्रा कतिपय सामाजिक रीतिरिवाज, विद्यमान कानुनी व्यवस्था, कानुनको कार्यान्वयन तथा कतिपय सामाजिक, सांस्कृतिक र धार्मिक अभ्यासहरूका कारण पुरुषबाट भएका हिंसालाई त्यसले जतिसुकै सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक दुष्परिणामहरू निम्त्याएको भएपनि ग्राह्य र स्वीकार्य पनि मान्ने गरेको छ । उदाहरणका लागि श्रीमानले आफ्नो श्रीमतीलाई कुट्नु वा यौनजन्य दुर्व्यवहारहुनु सामान्य हो भनी लिइन्छ । समाजमा भईरहने वा देखिने कतिपय यस्ता अभ्यासलाई हामीले सहज रूपमा कुनै प्रश्न, जिज्ञासा वा प्रतिक्रिया बिना स्वीकारी रहेका हुन्छौं जसका कारण त्यसका असर समाजमा लामो समयसम्म रही रहन्छ ।

४. विरोधाभाषपूर्ण पुरुषको शक्ति (The Paradox of Men's Power)

यो व्यक्ति आफैँभित्र रहेको विरोधाभाषपूर्ण स्थितिको अवस्था हो । शक्ति सामान्यतया कसैलाई दबाउन वा नियन्त्रण गर्ने माध्यमका रूपमा निर्माण गरिएको हो । आफूसँग भएको शक्तिलाई सञ्चय गरी प्रदर्शन वा प्रयोग गर्न केही अवसर

वा अवस्थाको आवश्यकता पर्दछ । आफूलाई शक्तिशाली देखाउनका लागि पुरुषहरूले कतिपय अवस्थामा अरुसँग दूरी सिर्जना गर्दछ । जसले गर्दा ऊ विस्तारै आफ्नो नजिकका, परिवार र समाजबाट भावनात्मक रूपमा टाढा हुँदै पनि जान्छ । यसरी सामाजिक र व्यक्तिगत रूपमा शक्ति सम्पन्न रहेको जस्तो देखिए पनि पुरुष कतिपय अवस्थामा आफैँमा एकलो हुन्छ कि भन्ने डर र पीडा बोध पनि गरिरहेको हुन्छ र त्यस्तो अवस्था पनि बनिरहेको पनि हुन्छ । पुरुष भएकै कारण ऊभित्र भएको महत्त्वकाङ्क्षा पूरा हुनसक्दा हीनताबोध हुन गई डर मान्ने, एकलो बस्न रुचाउने, रिसाउने, आफैँलाई घृणा गर्ने, आफैँलाई सजाय दिने र आक्रामक बन्ने पनि गर्दछ ।

५. मर्दको मानसिक कवच (The Psychic Armour of Manhood)

सामान्यतया पुरुषहरू अन्यव्यक्तिहरूसँग दूरी कायम गर्न चाहन्छन् । यो हुनुमा ऊ सानो छँदा उसको हुर्काइएको वातावरण जहाँ अरुसँगको भावनात्मक सम्बन्धबाट टाढा रहनु हो । पितृसत्तात्मक संरचना जहाँ पुरुषहरूको बाहिरी व्यस्तताको कारणले पनि ऊ आफ्नो परिवार र बालबच्चाबाट टाढा भएको हुन सक्दछ । यसले गर्दा पुरुषत्व व्यक्तिको मानसपटलमा गहिरिएर रहेको हुन्छ । मानसिक विकासको यस्तो जटिल र विशेष प्रक्रियाको परिणामले गर्दा व्यक्तिको समानुभूतिको क्षमतामा हास आउँछ ।

६. पुरुषत्व एक मानसिक प्रेसर कुकर (Masculinity as a Psychic Pressure Cooker)

जकडिएर रहेको पुरुषत्वको विभिन्न स्वरूपले भावनाहरूलाई अनुभूति गर्न नदिने र झन् क्रोधित बनाउने गर्दछ । पुरुषत्वले केवल पुरुषको भावनात्मक भाषालाई रोक्ने गर्दछ वा भावनात्मक एन्टेना वा सहानुभूतिको क्षमता पनि अवरुद्ध पार्दछ । यसले व्यक्तिमा प्राकृतिक रूपमा आउने भावनाहरूलाई पनि नियन्त्रण गर्छ । यसमा सांस्कृतिक विशिष्टता रहने भएकोले डर र पीडालाई दमन गर्ने बारेमा किशोरहरूलाई सानो उमेरदेखि नै सिकाइने गरिन्छ । घरमा केटाहरूलाई रुनु हुन्न र पुरुषजस्तो हुनुपर्छ भन्छौं । हामी मानव भएको हुनाले भावनात्मक प्रतिक्रिया हुनु सामान्य प्रक्रिया हो । तर, भावनात्मक प्रतिक्रियालाई अभिव्यक्त गर्ने तरिका व्यक्तिअनुसार फरक रहेको पाइन्छ । सामान्यतया पुरुषहरूले आफ्नो भावनालाई क्रोधको रूपमा व्यक्त गर्ने गरेको पाइन्छ किनकि धेरै पुरुषहरूका लागि क्रोध नै भावना हो भन्ने मान्यता रहेको छ । जसको परिणाम भावनात्मक सीमालाई नाघेर क्रोधमा परिणत हुन्छ । यस्तो प्रणाली सबै पुरुषमा लागू हुँदैन । तर, केही पुरुषकालागि डर, पीडा, असुरक्षा, दुखाइ तथा अस्वीकृतिको प्रतिक्रिया स्वरूप हिंसा गर्ने गर्दछ ।

७. विगतका अनुभव (Past experience)

केही पुरुषहरू आफ्नो जीवनकाभोगाइ र अनुभवहरूबाट सकारात्मक र नकारात्मक पाठ सिक्किरहेका हुन्छन् । आफ्नो आमालाई बुबाले कुटपिट गरेको वातावरणमा हुर्केका हुन्छन् । तिनीहरू महिलामाथि हिंसात्मक व्यवहार हुनु सामान्य कुरा हो भन्ने मान्यता भएको देखेर हुर्केका हुन्छन् र जिन्दगीलाई त्यसरी नै बाँचेका हुन्छन् । अध्ययनहरूले देखाए अनुसार किशोर र किशोरीहरू जे हिंसा देखेर हुर्केका हुन्छन् उनीहरू पनि हिंस्रक व्यवहार गर्छन् । त्यस्तो व्यवहार आफूप्रति अरुको ध्यान पाउन पनि गर्छन् । यस्तो किसिमको व्यवहार बाल्या अवस्थादेखि नै सुरु हुन्छ ।

शक्ति संरचना परिवर्तनको लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्व

विद्यमान सामाजिक, सांस्कृतिक वा राजनीतिक संरचना र सो संरचनाका आधारमा बनेको शक्ति सम्बन्धका कारण विभिन्न व्यक्ति वा समूहले विभिन्न प्रकारका शक्तिहरूको प्रयोग गरिरहेका हुन्छन् । समाजमा पुरुषका रूपमा जन्मिएकै कारण सामाजिक संरचनाका कारण तुलनात्मक महिला भन्दा रूपमा बढी वा फरक वा थपशक्तिको प्रयोग गर्न पाईरहेका हुन्छन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि विद्यमान शक्ति संरचना र सामाजिक संरचनामा पनि

फरक ल्याउनु पर्दछ । यसका लागि विद्यमान शक्ति र शक्ति सम्बन्धको विश्लेषण गर्नुपर्दछ । सो शक्ति सम्बन्धका कारण कसलाई आफ्ना अधिकारहरूको समान रूपमा प्रयोग गर्नका लागि अवरोध छन् वा कहाँ किन शक्तिहरू समान रूपमा वितरण हुन सकेको छैन सोको पहिचान गर्नुपर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वको मुख्य उद्देश्य भनेकै समानता हो । समानताका लागि समता, समावेशीकरण र सबैको सम्मानसहितको सहभागिता आवश्यक पर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वकालागि सर्वप्रथम हामी आफ्नै सोचमा परिवर्तन आवश्यक छ । सोचमा स्पष्टता आवश्यक छ । सोचमा आएको परिवर्तन व्यक्तिगत व्यवहार र अभ्यासमा देखिनु पर्दछ । त्यस्ता व्यवहार र अभ्यासहरू समाज र संस्थाको प्रवृत्तिमा देखिदै गएर संस्थागत व्यवहार बन्दै जानुपर्दछ । व्यक्तिको सोचमा आउने परिवर्तन र संस्थागत प्रवृत्तिमा आउने परिवर्तनले समग्र व्यवहारमा परिवर्तन आउँदै जाँदा सामाजिक रूपान्तरण हुन पुग्दछ । यसै प्रक्रियामा रूपान्तरणकारी नेतृत्वको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ ।

महिला जनप्रतिनिधिका चुनौती तथा अपेक्षा

चुनौती

स्थानीय तहमा प्रमुखको भूमिकामा रहेर काम गर्दै आएका महिला जनप्रतिनिधिहरूका सामू थुप्रै चुनौती छन् । कुनै पनि क्षेत्रको नेतृत्व महिलाले गर्न सक्छन् भन्ने बोध भएपनि पारिवारिक, सामाजिक र आर्थिक कारणले बेला बेला चुनौती सामना गर्नु परिरहेको अनुभव उनीहरूले गरेका छन् । पुरुषहरूको विचमा रहेर नीति निर्माण, योजना तर्जुमा लगायतका काम गर्नुपर्दा आफू असुरक्षित छु कि? भन्ने शङ्का लाग्ने गरेको महिला जनप्रतिनिधि बताउँछन् ।

अपेक्षा

महिला नेतृत्वलाई सफल बनाउन राज्यले सहयोग र आत्मसम्मान प्रदान गर्नुपर्ने महिला जनप्रतिनिधिहरूको भनाइ छ । आफूहरूले सम्पन्न गरेका योजना तथा गतिविधिहरूको कार्यमूल्याङ्कन, सल्लाह सुझाव प्रदान गर्नुका साथै यातायातका साधनको व्यवस्था गर्नु, योजना अनुसारका बजेट विनियोजना हुनु र क्षमता विकासका लागि तालिम तथा प्रशिक्षण दिनु आवश्यक रहेको महिला जनप्रतिनिधिहरूको विचार रहेको छ ।

सत्र योजना

४ : अधिकार, कर्तव्य र जवाफदेहिता

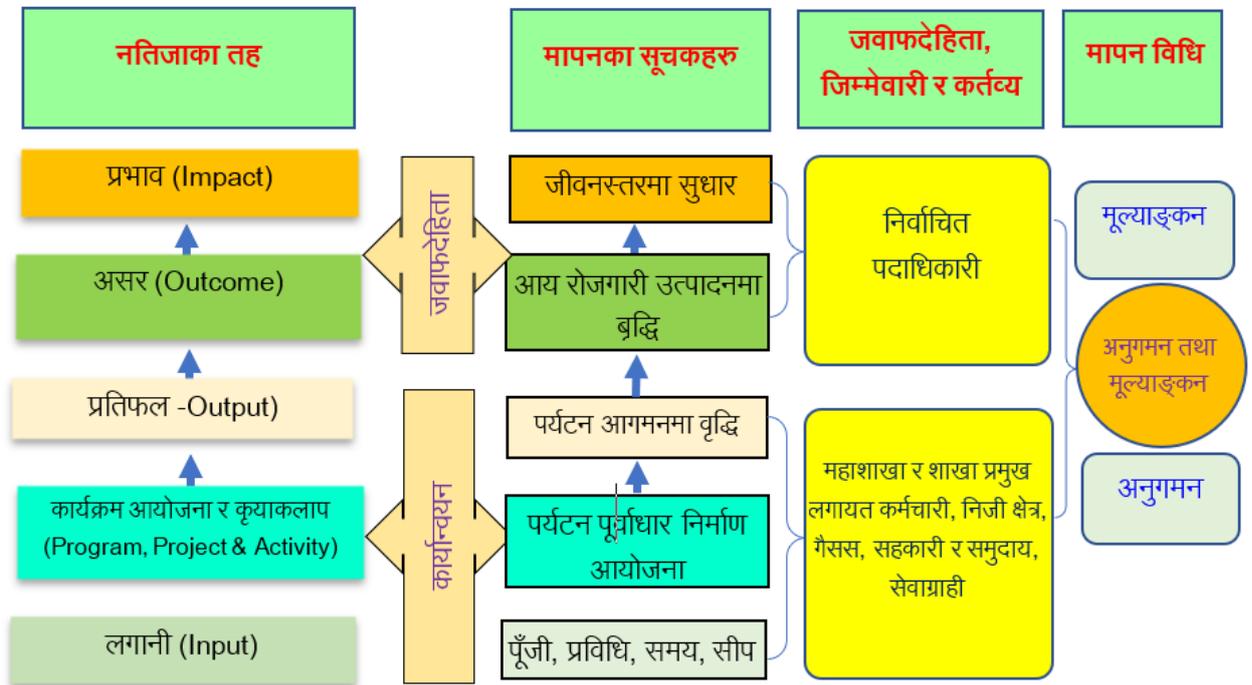
सत्र	:	चार (४)
सत्रको विषय	:	अधिकार, कर्तव्य र जवाफदेहिता
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none"> - अवधारणा तथा उद्देश्य - नागरिक अधिकार - स्थानीय तहको अधिकार - जवाफदेहिता - जिम्मेवारी - कर्तव्य
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई जनप्रतिनिधिको दायित्व, अधिकार तथा जवाफदेहिता, कर्मचारीको जिम्मेवारी, नागरिकको अधिकार तथा कर्तव्य, निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाजको दायित्व तथा कर्तव्य बारेमा लेखाजोखा तथा विश्लेषण गर्ने कला तथा सीप प्रदान गर्नु हो। यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहायअनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> - जनप्रतिनिधिहरू आफ्नो अधिकार, दायित्व तथा जवाफदेहिता बारे विश्लेषण र लेखाजोखा गर्न सक्षम हुने छन्। - जनप्रतिनिधिहरू कर्मचारी, नागरिक समाज, निजी क्षेत्रको जिम्मेवारी बारे सेवा प्रवाह तथा कार्यसम्पादनको प्रक्रिया बारे विश्लेषण र लेखाजोखा गर्न सक्षम हुने छन्। - जनप्रतिनिधिहरू असल नागरिक कस्ता हुन्छन् र नागरिकको कर्तव्य बारेमा विश्लेषण र लेखाजोखा गर्न सक्षम हुने छन्।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस ९ को कर्ण शाक्यको रचना र कर्ण दासले गाउनु भएको म नागरिक कसरी बनुं भन्ने गीत सुनाउने र सहभागी यसको सन्देश बारे एक आपसमा छलफल गर्न लगाउने, - सहभागीलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने, - प्रत्येक समूहलाई अधिकार, दायित्व, जवाफदेहिता, जिम्मेवारी, कर्तव्य दर्शाउने भनाइ तथा

		<p>वाक्य उल्लेख विवरण (अनुसूची ५) उपलब्ध गराउने,</p> <ul style="list-style-type: none"> - उक्त भनाइ वा वाक्यलाई अधिकार, दायित्व, जवाफदेहिता, जिम्मेवारी, कर्तव्य के हो छुट्याउन र सोको कारणसमेत उल्लेख गर्न अनुरोध गर्ने, - समूहको निष्कर्ष बृहत् समूहमा प्रस्तुत गर्ने तथा छलफल गर्ने र स्थानीय तहमा अधिकार, जिम्मेवारी, जवाफदेहिता र कर्तव्य क-कसले निर्वाहा गर्नुपर्ने हो र यसलाई कसरी प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ, पुनः समूहगत छलफल गराउने र प्रस्तुत गर्ने, - सत्रको उद्देश्य, आवश्यकता र उपयोग सम्बन्धमा स्रोतसामाग्रीमा उल्लिखित विषयहरू लघु प्रवचन प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट आवश्यकताअनुसार सहजकर्ताले तयार गर्नुपर्दछ ।
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ४ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री:

सत्र ४ – अधिकार, कर्तव्य र जवाफदेहिता

मानिसले रहरहरूसँग मात्र होइन जिम्मेवारीसँग पनि रमाउन सक्नुपर्छ



अवधारणा तथा आवश्यकता

निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई संविधान तथा कानूनअनुसार प्राप्त नागरिक अधिकार, जनप्रतिनिधिको रूपमा प्राप्त पदीय अधिकार, स्थानीय सरकारको अधिकार क्षेत्र, नागरिक प्रतिको जवाफदेहिता र पूरा गर्नुपर्ने जिम्मेवारी र नागरिक कर्तव्य बारेमा स्पष्ट भइ जनप्रतिनिधिहरू नागरिक प्रति जवाफदेही हुनुपर्दछ । यसो हुन सकेमा मात्र नागरिक अधिकारलाई सम्बोधन गर्न विद्यमान सवालहरू पहिचान गर्ने, सवाललाई साझा एजेण्डामा रूपान्तरण गर्ने, नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड, योजना, कार्यक्रम तथा बजेटमार्फत कार्यान्वयन गर्ने, पालना अनुगमन, नतिजा मापन तथा जवादेहिताको लेखाजोखा गर्न सहज हुन्छ । यसका लागि जनप्रतिनिधिको रूपान्तरण नेतृत्व निर्माण गर्न सकिन्छ ।

नागरिक अधिकार

नेपालको संविधानले भाग ३ मा मौलिक हक र कर्तव्यअन्तर्गत ३० प्रकारका मौलिक हक र ४ किसिममा नागरिक दायित्वको व्यवस्था गरेको छ । जनप्रतिनिधिलाई पनि नागरिक रूपमा मौलिक हक उपभोगको हक हुने छ । यसैगरी निर्वाचित जनप्रतिनिधिले स्थानीय सरकारको रूपमा नागरिकका उक्त संवैधानिक हक पूरा गर्न जवाफदेहिता निर्वाह गर्नुपर्दछ । नागरिकका उक्त हक के कसरी पूरा गर्ने हो सो सम्बन्धमा जनप्रतिनिधिले क्षमता विकास तथा नेतृत्व निर्माण गर्नुपर्दछ । र, नागरिकमैत्री नीति, कानून, मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रममार्फत नागरिकको मौलिक हकको सम्बोधन गर्नुपर्दछ । यसका लागि निर्वाचित जनप्रतिनिधिले आन्तरिक बाह्य पक्षसँग बहस, जनकालत तथा पैरवी गर्नुपर्दछ ।

कर्तव्य

सरकार, शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास प्रक्रियाका सम्बन्धमा सामान्यतः कर्तव्यले नागरिकका दायित्व बुझाउँछ । नेपालको संविधानको धारा ४८ मा नागरिक दायित्व विषयहरूलाई व्यवस्था गरिएको छ । जुन देहायअनुसार रहेका छन् ।

- (क) राष्ट्रप्रति निष्ठावान हुँदै नेपालको राष्ट्रियता, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको रक्षा गर्नु,
- (ख) संविधान, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्डको पालना गर्नु,
- (ग) सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा र संरक्षण गर्नु,
- (घ) सरकारले चाहेका बखत राज्यको सेवा गर्नु ।

नागरिकको परिभाषाभिन्न व्यक्ति, समुदाय, निजी क्षेत्र तथा व्यावसायिक प्रतिष्ठान, स्वयम्सेवी सङ्घसंस्था, नागरिक समाज, गैर सरकारी सङ्घसंस्था आदि समेत पर्दछन् । सार्वजनिक सेवा प्रवाहको सम्बन्धमा नागरिक, निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाजले नागरिक कर्तव्य पूरा गर्नुपर्दछ ।

स्थानीय तहको अधिकार

नेपालको संविधान र कानूनले स्थानीय तहको अधिकार व्यवस्था तथा विस्तृतीकरण गरेको छ । संविधानको मौलिक हक र राज्यका नीति, सिद्धान्त तथा दायित्वमा उल्लिखित व्यवस्था कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी सङ्घ, प्रदेश र

स्थानीय समेत तिनै तहको हुने संवैधानिक व्यवस्था छ । यसका लागि सङ्घ तथा प्रदेशको नीति, कानून, कार्यविधि, मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रम अनुकूल स्थानीय सरकारले पनि नीति, योजना तथा कार्यक्रम, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड तर्जुमा गरी कार्यान्वयन र पालना अनुगमनको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । स्थानीय तहलाई प्राप्त संवैधानिक तथा कानुनी अधिकार कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी जनप्रतिनिधि सबै हुन्छ । नेपालको संविधानको धारा २१८ ले स्थानीय तहको कार्यपालिकाबाट स्वीकृत नियमावली बमोजिम कार्यपालिकाको कार्यविभाजन तथा कार्य सम्पादन हुने व्यवस्था गरेको छ । सोहीअनुसार स्थानीय तहले कार्यविभाजन गरी निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू जिम्मेवारी बाँडफाँटको व्यवस्था गर्नु पर्दछ । यसका आधारमा स्थानीय कार्यपालिकामा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूले कार्य सम्पादन गर्नुपर्दछ ।

यसै गरी स्थानीय सभामा निर्वाचित हुने जनप्रतिनिधिहरूले संविधान, स्थानीय सरकार सञ्चालन तथा कानून बनाउने सभा सञ्चालन, कर्मचारी तथा कार्यालय सम्बन्धी अन्य व्यवस्था सम्बन्धमा प्रदेश कानूनबमोजिम वार्षिक नीति, कार्यक्रम तथा बजेट, तर्जुमा कानून निर्माण र सभा सञ्चालन सम्बन्धमा तोकिएका जिम्मेवारी पूरा गर्नुपर्दछ । यस प्रकार संविधा तथा कानून बमोजिम तोकिएका जिम्मेवारी अनुसार सबै जनप्रतिनिधिलाई जिम्मेवारी बाँडफाँट गरी कार्यसम्पादनको वातावरण स्थानीय तहमा निर्वाचित नेतृत्वले गर्नुपर्दछ र अन्य जनप्रतिनिधिले पनि आ-आफ्नो जिम्मेवारीअनुसार कार्य सम्पादन गर्नुपर्दछ । यस सम्बन्धमा जनप्रतिनिधिहरूले पहिले आफूले आफ्नो अधिकार, जिम्मेवारी र कर्तव्य बुझ्नुपर्दछ । यसका लागि जनप्रतिनिधि आफ्नो अधिकार र जिम्मेवारी क्षेत्रमा आफ्नो क्षमता तथा नेतृत्व विकासमा लाग्नु पर्दछ ।

जवाफदेहिता

जवाफदेहिताको अर्थ तथा उद्देश्य जिम्मा लिनेले जवाफ दिने हो । सार्वजनिक निकाय वा सार्वजनिक पद धारण गर्ने व्यक्तिले नागरिक वा करदाता वा मतदाता प्रतिको जवाफदेहिता पूरा गर्नुपर्दछ । स्थानीय सरकारका निर्वाचित जनप्रतिनिधिले संविधान तथा कानून अनुसार स्थानीय तहका अधिकार (एकल तथा साझा) का विषयमा नागरिकलाई सेवा तथा सुविधा प्रदान गर्ने जिम्मेवारी निर्वाचन मार्फत जिम्मा लिएको हुँदा सोसम्बन्धमा नागरिकलाई जनप्रतिनिधिले जवाफ दिनुपर्दछ । नीति, योजना तथा कार्यक्रमको प्रगति, अनुगमन तथा समीक्षा प्रतिवेदन, स्थिति पत्र वा अध्ययन प्रतिवेदन, सार्वजनिक सुनुवाइ, सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक परीक्षण, नागरिक सन्तुष्टि सर्वेक्षण, सूचना प्रकाशन तथा प्रसारण र नागरिक बहसलगायतका माध्यमबाट जनप्रतिनिधिले जवाफ दिनुपर्दछ । वास्तवमा जनप्रतिनिधिको जवाफदेहिताको परीक्षण आगामी निर्वाचनमार्फत नागरिकले पूरा गर्दछन् । जवाफदेहिता निर्वाचित पदाधिकारीहरू जोडिने ठोकिने विषय हो ।

जिम्मेवारी

नागरिकको जीवनलाई गुणस्तरीय बनाउन र निरन्तर रूपमा नागरिकका लागि सेवा तथा सुविधा उपलब्ध गराउन संस्था वा सरकार स्थापना भएका हुन्छन् । संस्था वा सरकार सञ्चालनका लागि नीति, कानून, कार्यविधि र मापदण्डका साथै संस्थागत संरचना आवश्यक हुन्छ । नीति, कानून, कार्यविधि र मापदण्डको कार्यान्वयन तथा संस्थागत संरचनामार्फत सेवा तथा सुविधा उपलब्ध गराउन र कार्यसम्पादनलाई निरन्तरता दिन मानव संसाधन वा कर्मचारी संयन्त्रको आवश्यकता पर्दछ । कर्मचारीको मुख्य जिम्मेवारी भनेको नीति, कानून, कार्यविधि र मापदण्डअनुसार नागरिकलाई निरन्तर रूपमा सेवा प्रवाह गर्नु, सुविधा उपलब्ध गराउनु, सेवा सुविधाको गुणस्तर

बढाउने उपायहरूको खोजी गर्नु, सेवाग्राही तथा नागरिकबाट प्राप्त सुझाव नीतिनिर्माता समक्ष पेस गर्नु हो । संस्थाको अधिकार क्षेत्र, लक्ष्य तथा उद्देश्य पूरा गर्न सेवा सर्त, सुविधा, प्रोत्साहन र वृत्ती विकास, कार्ययोजनासहित कर्मचारीलाई कार्यविवरण प्रदान गरिएको हुन्छ । उपलब्ध कार्यविवरणअनुसार कार्य सम्पादन गर्नु नै जिम्मेवारी वहन गर्नु हो । सामान्यतः कर्मचारीको प्रमुख काम तोकिएको जिम्मेवारी पूरा गर्नु हो । यसै जिम्मेवारी पूरा गर्न कर्मचारीलाई तलब तथा प्रोत्साहनको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । सरकारमा कार्यरत कर्मचारीको जिम्मेवारीमा सरकारलाई नियमित रूपमा विशेषज्ञ सेवा, सल्लाह र परामर्श प्रदान गर्नु पनि हो । कहिलेकाही यस्तो सेवा तथा परामर्श कर्मचारीबाट उपलब्ध नहुन पनि सक्छ र यस्तो अवस्थामा केही समयका लागि बाह्य रूपमा समेत सेवा तथा सल्लाह लिनुपर्ने हुन्छ ।

शासन प्रक्रियालाई नागरिकप्रति जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउने, सार्वजनिक ओहदा धारणा गरेका सबै राजनीतिज्ञ, प्रशासक, प्राविधिक आदि पदाधिकारीहरूले सार्वजनिक सरोकार वा चासोको विषयमा आफूले गरेको कार्य, कार्यसम्पादनको स्तर, सोको गुणस्तर एवम् सार्वजनिक स्रोतको उपयोगबारे सरोकारवाला वर्ग लगायत लगायत नागरिकलाई उत्तर दिने प्रणाली वा व्यवस्था नै उत्तरदायित्व हो ।

जनप्रतिनिधिको भूमिका

जनप्रतिनिधिले आफूलाई प्राप्त अधिकारको प्रयोग गरी नागरिकका हक तथा अधिकार कार्यान्वयन गर्न नीति, कानून, योजना तथा मापदण्ड निर्माण गरी सोको सान्दर्भिकता, सामाञ्जस्यता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, प्रभाव र दिगोपनाको सम्बन्धमा नागरिकलाई जवाफ दिने, कर्मचारीले उपलब्ध कार्यविवरण अनुसार कार्ययोजना तयार गरी जिम्मेवारी पूरा गर्ने र नागरिक समाज तथा संस्थाले आफ्नो कर्तव्य पूरा गर्ने गरी राज्य सञ्चालन परिकल्पना गरिएको छ । यसप्रकार अधिकार, जवाफदेहिता, जिम्मेवारी र कर्तव्य बिच सन्तुलन कायम गर्ने तर्फ नेतृत्वले सदैव ध्यान पुऱ्याउनु पर्छ । यसका लागि सोहीअनुसार राजनीतिक नेतृत्व निर्माण गर्नुपर्दछ । निष्ठा र सदाचारको जग, स्वःजागरण तथा सेवानुभाव र परिवर्तनबाट प्रेरित भएर रूपान्तरणकारी नेतृत्वबाट यस्तो सन्तुलन कायम गरी राज्यलाई सर्व हिताय तथा बहुजन सुखाया बनाउन सकिन्छ ।

अधिकार, दायित्व, जिम्मेवारी, कर्तव्य तथा जवाफदेहिता विश्लेषणको खाका

लक्षित सरोकारवाला	दायित्व तथा जवाफदेहिता	जिम्मेवारी	अधिकार तथा कर्तव्य	किन तथा कसरी?
जनप्रतिनिधि				
कर्मचारी				
निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाज				
नागरिक वा सेवाग्राही				

जनप्रतिनिधिको राजनीतिक तटस्थता

स्थानीय तहमा निर्वाचित प्रतिनिधिहरूले राजनीतिक तटस्थता अवलम्बन गर्न निकै महत्त्वपूर्ण छ । किनभने यसले स्थानीय शासन र समग्र लोकतान्त्रिक प्रक्रियाको प्रभावकारी कार्यमा योगदान पुऱ्याउँछ । राजनीतिक तटस्थताले निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई स्थानीय समस्याहरू सम्बोधन गर्न र आवश्यक सेवाहरू प्रदान गर्नमा ध्यान केन्द्रित गर्दछ । स्थानीय समुदायको विकास र बासिन्दाहरूको रूपान्तरणको लागि यो महत्त्वपूर्ण हुन सक्छ । साथै राजनीतिक तटस्थताले स्रोतको निष्पक्ष र पारदर्शी विनियोजन सुनिश्चित गर्न समेत सघाउँछ । निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू तटस्थ हुँदा, राजनीतिक आबद्धतामा आधारित विशिष्ट समूह वा व्यक्तिहरूलाई पक्षपात गर्नुको सट्टा समुदायको आवश्यकताको आधारमा स्रोतहरू बाँडफाँड गर्ने सम्भावना बढी हुन्छ ।

निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूले राजनीतिक विचारमा नभई योग्यता र सामुदायिक आवश्यकताका आधारमा निर्णय लिदा स्थानीयवासीहरूको विश्वास बढ्ने र विभाजनकारी राजनीतिक गतिविधिमा संलग्न हुनबाट जोगिन्छन्, यसले समुदायमा शान्तिपूर्ण वातावरण कायम गर्न मद्दत गर्दछ । राजनीतिक तटस्थताले स्थानीय तहका विभिन्न राजनीतिक दलका निर्वाचित प्रतिनिधिहरूबिच प्रभावकारी सहकार्यलाई बढावा दिन्छ । स्थानीय तहलाई सुचारु रूपमा सञ्चालन गर्न र विकास आयोजनाहरू सफलतापूर्वक कार्यान्वयन गर्न यो सहकार्य आवश्यक हुन्छ । राजनीतिक तटस्थताले कानूनको शासनको पालनालाई समेत बढावा दिन्छ । उनीहरूले गर्ने निर्णय र कार्यहरू नियम कानून भित्र रही काम गर्ने सम्भावना बढी हुन्छ ।

राजनीतिक तटस्थताले निर्णय प्रक्रियामा समावेशीतालाई प्रोत्साहन गर्छ । तटस्थ रहने निर्वाचित प्रतिनिधिहरूले विशेष राजनीतिक गुटको सट्टा सबै बासिन्दाहरूको हितको प्रतिनिधित्व गर्दै समुदाय भित्रका विविध आवाजहरू सुन्ने गर्नु पर्दछ । यसले स्थानीय तहको दीर्घकालीन योजना र रणनीतिक निर्णय गर्न सहयोग मिल्दछ । निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू दिगो विकास लक्ष्यहरू र समुदायको समग्र कल्याणमा ध्यान केन्द्रित गर्न पनि राजनीतिक तटस्थता आवश्यक छ ।

सत्र योजना

५ : आत्मविश्वास

सत्र	:	पाँच (५)
सत्रको विषय	:	आत्मविश्वास
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none"> - अवधारणा र आवश्यकता - आत्म विश्लेषण - आत्मविश्वासका आधारहरू - आत्मविश्वास बढाउने उपायहरू
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूमा आत्मविश्वास वृद्धि गरी नेतृत्व निर्माण सहयोग पुऱ्याउनु हो । यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहायअनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> - जनप्रतिनिधिहरूले आत्मविश्वास महत्त्व, आवश्यकता र सोको आधारबारे थाहा पाउनेछन् । - जनप्रतिनिधिहरूले आत्मविश्वास बढाउने उपाय सूची तयार गरी सोको अभ्यास गर्ने छ न्
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस १७ रचना रिमालले गाउनु भएको आफैभित्र खुशी मिल्छ बोलको गीत सुनाएर सेसन प्रारम्भ गर्ने र सहभागीलाई गीतको सन्देश भन्न लगाउने, - कुनै पनि व्यक्तिमा आत्मविश्वासको महत्त्व तथा आवश्यकता आत्मविश्वास बढाउन के गर्नु पर्दछ वा गर्न सकिन्छ भनी सहभागीहरूलाई खुल्ला प्रश्न गरी सहभागीहरूबाट आएका बुँदाहरू ह्याइट बोर्ड वा न्युजप्रिन्टमा टिप्पै जाने र आएका बुँदाहरूका आधारमा छलफल गरी आत्मविश्वास र यसको आवश्यकताका बारेमा समानबुझाइको विकास गर्ने, - आत्मविश्वासका आधारहरूलाई एउटा बट्टामा राख्ने, बट्टाबाट लेखिएका चिटहरू सहभागीहरूलाई स्वयमसेवी रूपमा एक एकवटा पालैपालो लिन लगाउने, सहभागीहरूले सो आधारले भन्न खोजेको के हो? कसरी आत्मविश्वास बढाउन मद्दत पुग्दछ? आफ्नै व्यक्तिगत अनुभवमा त्यस्ता आधारहरूले कसरी तपाईंलाई सहयोग पुगिरहेको छ सहभागीहरूको आ-आफ्ना अनुभव र अवलोकन बाड्न अनुरोध गर्ने, - सहभागीहरूलाई स-साना समूहमा विभाजन गरी समूहलाई आत्मविश्वास बढाउने उपायहरू दिई सो उपायहरूलाई छोटो छोटो भूमिका अभिनय गरेर देखाउन अनुरोध गर्ने वा आफूलाई परेको आत्मविश्वास बढाउने उपायहरूको बारेमा समूह कार्य गरी बृहत् समूहमा प्रस्तुत गर्न अनुरोध गर्ने, - सहभागीहरूको प्रस्तुती पश्चात् आत्मविश्वास बढाउन अवलम्बन गर्न गर्नुपर्ने उपायहरूका सम्बन्धमा खुल्ला रूपमा छलफल गरी सत्रको अन्त्य गर्ने,

		<ul style="list-style-type: none"> - रमिला दिदीको कथा सुनाएर उहाँमा के कस्तो आत्मविश्वास छ? के कस्तो कुराले आत्मविश्वास बढाउन सहयोग गरेको छ? के हामी पनि रमिला दिदीजस्तै बन्न सक्छौं भनेर खुल्ला छलफल गर्ने, - सहभागीहरूलाई एक एक वटा मेटा कार्ड दिएर आफूमा भएका आत्मविश्वास बढाउने कुराहरू लेख्न लगाउने र छोटकरीमा प्रस्तुत गर्न लगाउने, - सबैले देख्ने स्थानमा तालिम सहभागीहरूमा भएको आत्मविश्वासका आधार वा सवल पक्ष लेखी टाँसेर राख्न लगाउने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - स्रोत सामग्री संलग्न छ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ५ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र ५ – आत्मविश्वास

वास्तवमा समस्या सुलझाउन निस्कने समाधानका उपाय र विकल्प नै प्रगति र विकासका ढोका खोल्ने साँचो हुन्

अवधारणा तथा आवश्यकता

लक्षित उद्देश्य प्राप्त गर्न वा कुनै कार्य गर्ने क्रममा आइपर्ने चुनौतीहरूको सामना गर्नसक्ने आफूप्रतिको विश्वास नै आत्मविश्वास हो । आत्मविश्वास मानिसको क्षमता, गुण र आत्मनिर्णयमा आधारित हुन्छ । यसले मानिसलाई आफ्नो योग्यताप्रति विश्वस्त गराउँदछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वका सन्दर्भमा आत्मविश्वासको खाँचो चुनौतीपूर्ण निर्णयहरू गर्न, सामाजिक रूपान्तरणको गन्तव्यमा पुग्न तथा यसमा पहुँचका मार्गहरू (रणनीति, कार्यनीति) का बारेमा विश्वस्त हुन आवश्यक हुन्छ ।

आत्मविश्वासको स्तरले मानिसलाई आफ्नो व्यक्तिगत, शैक्षिक, व्यावसायिक र राजनैतिक जीवनमा सफलता प्राप्त गर्न सहयोग पुग्दछ । सामाजिक रूपान्तरण एउटा जटिल र लामो समयमा हासिल हुने प्रक्रिया भएकाले यसका लागि सुझबुझपूर्ण आत्मविश्वास अपरिहार्य हुन्छ । आत्मविश्वासले चुनौतीपूर्ण, गाह्रा, अप्ट्यारा कार्य गर्ने हिम्मत दिने भएकाले पनि सामाजिक रूपान्तरणका लागि आत्मविश्वासयुक्त नेतृत्व आवश्यक हुन आउँछ ।

आत्मविश्वासकै कारण कतिपय सफलताहरू प्राप्त भएका हुन्छन् । आत्मविश्वासबिना कुनै पनि क्षेत्रमा सफलता प्राप्त गर्न कठिन हुन्छ । आत्मविश्वासले आत्मसम्मान बढाउनु पनि योगदान गर्दछ । आफ्नो काम र पेसा वा जिम्मेवारी इमान्दार र सामाजिक लक्ष्य प्राप्ति उन्मुख भएपछि आत्मसम्मान पनि बढ्दछ । आत्मविश्वास सहजै प्राप्त हुने विषय होइन, आत्मविश्वास प्राप्त हुने आधारहरू देहायका अनुच्छेदहरूमा व्याख्या गरिएको छ :

आत्मविश्लेषण

प्रत्येक व्यक्तिले आफूलाई आफैले चिन्न आवश्यक छ । नेतृत्वमा आउनु अघि हामीले आफैलाई चिनुपर्छ । अनुसूचीमा प्रस्तुत प्रश्नहरूको इमानदारीपूर्वक जवाफ दिने हो भने सायद हामी सफल नेता बन्न सकौं वा सकदैनौं भनी आत्ममूल्याङ्कन गर्न सकौं । यी प्रश्नहरू प्रशिक्षणको अभ्यासको लागि तयार गरिएको हो (पर्यटन विज्ञ तथा व्यवसायी कर्ण शाक्यको म सक्छु किताबलाई समेत आधार लिइएको छ) यसलाई आवश्यकताअनुसार थपघट वा परिमार्जन गरी प्रयोग गर्न उपयुक्त हुने छ । यद्यपि यसले स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूमा सकारात्मक सोच तथा नेतृत्व निर्माणमा सहयोग भने अवश्य पुग्ने छ । नेतृत्वको सफलताको मापदण्डहरूलाई पनि यसमा प्रयोगमा ल्याउन सकिन्छ । नेतृत्वको सफलतापद र प्रतिष्ठाले मात्र पनि नापिँदैन । सफलता हरेक क्षेत्रमा प्राप्त गर्न सकिन्छ । आफूले छनोट गरेको र आफ्नो क्षमताले भ्याउने भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । राजनीति, उद्यम, व्यवसाय वा अन्य कार्यमा गर्न नसक्ने काम अँटेर असफल हुनुभन्दा मनपर्ने र गर्न सकिने काम गरेर पनि सुख प्राप्त गर्न सकिन्छ । अभ्यासको लागि यस निर्देशिकाको अनुसूची ३ प्रश्नावली र स्कोर सिट हेर्नुहोला ।

आत्मविश्वासका आधारहरू

आत्मविश्वासका लागि पहिलो त बुझाइमा स्पष्टता आवश्यक हुन्छ । यसका लागि औपचारिक वा अनौपचारिक सिकाइ वा शिक्षा (**Education**) को महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । उपयुक्त, सकारात्मक वा सृजनात्मक सिकाइ तथा शिक्षाले आत्मविश्वास बढाउँछ । सोच वा धारणामा परिवर्तन ल्याउन सहयोग गर्दछ । सिकाइ वा शिक्षामा रमाइलोपन (**Entertainment**) हुनु पर्दछ । डर, त्रास वा बलको भरमा मात्र कुनै कुरा थोपरियो भने त्यो दीर्घकालीन हुँदैन । त्यो कोरा ज्ञान मात्र हुन पुग्दछ । व्यवहारमा लागु हुँदैन । सिकाइ प्रक्रियामा रमाइलो वा सम्मानित व्यवहार वा वातावरणसहित भएमा त्यसले आत्मविश्वास बढाउँछ । आत्मविश्वास बढाउने भनेको अवसर वा मौका (**Exposer**) ले हो । एउटा सानो अवसर वा मौका जीवनमा धेरै कुरा जान्ने, सिक्ने र सम्बन्ध विकास गर्ने माध्यम बन्दछ । त्यही अवसरले म पनि गर्न सक्छु भन्ने सोचको विकास गर्न सहयोगी बन्दछ । त्यस्ता अवसर वा मौकामा हुने सहभागिता (**Engagement**) ले उसमा म पनि सक्छु वा म पनि त यही कामको जिम्मेवार व्यक्ति हुँ वा म पनि यही जिम्मेवारीमा छु वा रहन सक्दछु भन्ने महसुस हुन्छ । भनेको, सुनेको वा देखेको भन्दा आफै त्यसमा सहभागी भएको प्रक्रिया बढी प्रभावकारी हुन्छ र त्यसले आत्मविश्वास बढाउँछ । यस्तै साना वा ठुला मौका वा अवसरले व्यक्तिमा अनुभव (**Experience**) बढ्दै जान्छ । व्यक्तिले पाउने अवसर र त्यसबाट आर्जन गरेको अनुभव वास्तवमै आत्मविश्वासको विकास गर्न ठूलो सहयोगी हुन्छ । आफूले अनुभव गरेको विषय, सिप वा काममा प्रभावकारी योगदान रहन सक्दछ । व्यक्तिको आत्मविश्वास बढाउन महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउन सक्ने परिवार, विद्यालय, संस्था, दल, कार्यालय वा समाजको प्रवृत्ति वा वातावरण (**Environment**) पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ । कहिले काहीं हामी भन्ने गछौं, गर्ने त मन थियो तर वातावरण नै छैन । सहज वातावरण बनिरहदा व्यक्तिको आत्मविश्वास बढ्न महत्त्वपूर्ण सहयोग पुग्दछ । आर्को थप एउटा आत्मविश्वासका लागि आवश्यक पर्ने विषय भनेको आर्थिक पक्ष पनि हो । आर्थिक पक्ष राम्रो बन्दै जाँदा घर चलन सजिलो हुँदा सामाजिक र राजनीतिक जीवनमा सजिलो हुन्छ । त्यसैले आफ्ना सामाजिक र राजनीतिक जीवन सहज बनाउन हामीले साना ठुला स्थानीय उपलब्धता र सम्भावना अनुसारको आफै वा पारिवारिक संलग्नतासहित उद्यमशीलता (**Enterprise**) मा लाग्नु पर्दछ । हामीले समुदायलाई विभिन्न असल कुराहरू सिकाइरहेका हुन्छौं तर त्यस्तै असल कुराहरू हामी आफैले पनि र आफ्नो परिवारमा पनि गर्ने पर्दछ । यसरी हेर्दा आत्मविश्वास बढाउनका लागि 7Es (**Education** - शिक्षा, **Entertainment** - मनोरञ्जन, **Exposure**

- सम्मुखता, Engagement - संलग्नता, Experience - अनुभव, Environment - वातावरण, र Enterprise - उद्यमशीलता) आवश्यक पर्दछ ।

अभिवादन, कृतज्ञता र माफीको भावनाले आत्मविश्वास बढाउछ । हामी सबै साना, ठुला वा जुनसुकै पृष्ठभूमिका नागरिक प्रति अभिवादन व्यक्त गर्नु पर्दछ । कार्यकर्ताले नेतालाई, सेवाग्राहीले सेवाप्रदायकलाई सानाले ठुलाले मात्र अभिवादन गर्ने होइन । जहिले पनि अभिवादन संस्कृतिले राम्रो सुरुवात गर्दछ । आफूले पाएको सानो, ठूलो अवसर वा मौका र सहयोगका लागि कृतज्ञता ज्ञापन गर्नुपर्दछ । अरु कसैबाट भएको कुनै पनि गल्ती वा कमजोरी प्रति नकारात्मक भावना राख्नु हुँदैन । कतिपय गल्ती वा कमजोरीहरू माफीका माध्यमबाट सुधार गर्न सकिन्छ वा उनीहरूको आफूप्रति सकारात्मक भावनाको विकास गर्न सकिन्छ । अभिवादन, कृतज्ञता र माफीको भावनाले पनि आत्मविश्वास बढाउन मद्दत गर्दछ । अरुले दिएको सुझाव वा योगदानलाई सहज रूपमा सम्मान र स्वीकार गर्नुपर्दछ । अरुले दिएको कुनै पनि सुझावलाई सकारात्मक सोचका साथ विश्लेषण गरेर ग्रहण गर्नुपर्दछ ।



आत्मविश्वास बढाउने उपायहरू

आत्मविश्वास विभिन्न तरिकाबाट बढाउन सकिन्छ । आत्मविश्वास बढाउनका लागि व्यक्ति स्वयम् पनि तयार हुनु पर्दछ तर उसको परिवार, समाज, संलग्न संस्था, कार्यालय, राजनीतिक दल वा यस्तै सामाजिक वातावरणले पनि महत्वपूर्ण सहयोग भने पुऱ्याएको हुन्छ । सामाजिक संरचना, मूल्य मान्यता र अभ्यासले कतिपय अवस्थामा आत्मविश्वासलाई बढाउन वा रोक्न पनि सहयोगी भूमिका खेलिरेको हुन सक्दछ । समाजमा गरिने कतिपय अभ्यासहरू केहीका लागि आत्मविश्वास बढाउने त केहीका लागि आत्मविश्वास कम गर्नका लागि सहयोगी बनेको हुन सक्दछ ।

आफूलाई अरूसँग तुलना नगर्ने

मानिसले आफूलाई अरु मानिससँग तुलना गरिरहेका हुन्छौ नै । तर यसले हाम्रो आत्मविश्वासमा भने असर गरिरहेको हुन्छ । आफूलाई अरु मानिससँग तुलना गर्नु वा अरु व्यक्ति वा साथीको प्रगति वा आमदानी सँग आफूलाई तुलना गरेर आत्मविश्वास कम गर्नु हुँदैन । मानिस सबैका आआफ्ना विशेषता छन् । आआफ्नै पृष्ठभूमि छन् । हाम्रा आआफ्नै जिम्मेवारी छन् ।

मानिसले अरुको बारेमा जति धेरै इर्या महसुस गर्छन्, त्यति नै आफ्नो बारेमा खराब महसुस गरिरहेका हुन्छन् । आत्मविश्वासका लागि आफूले जीवनमा प्राप्त गरेका सफलता या आफूले जीवनमा गरेका कोसिसहरू सम्झिनु पर्दछ जुनआफ्नो जीवनका उर्जाहरू हुन् ।

सकारात्मक व्यक्तिहरूसँग सङ्गत र असल सम्बन्धको विकास

हामीले कोसँग सङ्गत गरिरहेका छौ वा हामी कस्तो सङ्गतबाट सिकिरहेका छौ भन्ने महत्वपूर्ण हुन्छ । धेरै समय बिताउने मानिसहरूले हाम्रो विचार र मनोवृत्तिलाई प्रभाव पार्न सक्छ । यदि हामी कोही व्यक्ति सँग भेट्दा या गफगर्दा सकारात्मक महसुस हुँदैन भने त्यस्ता मान्छेलाई भेटेरहुनु आवश्यक हुँदैन । सामान्यता कसैसँग भेटिसकेपछि ऊर्जा मिल्नु पर्दछ । उत्साह थपिनु पर्दछ । हामीलाई माया गर्ने, हामीलाई उत्साह, उर्जा दिने र हाम्रो लागि राम्रो सोच्ने मानिसहरूसँग सङ्गत

	गर्नुपर्दछ । असल सङ्गतले आत्मविश्वास बढाउछ । राजनीतिक तथा सामाजिक जिवनमा पनि असल र सकारात्मक व्यक्तिहरूसँगको सम्बन्ध र सङ्गतले आत्मविश्वास बढाउँछ ।
आफ्नो शरीरको ख्याल	तन (शरिर) स्वस्थ भए मन खुशी हुन्छ । त्यसका लागि आफ्नो शरीरको ख्याल राख्नु पर्दछ। शरिर अस्वस्थ वा विरामी भएमा आत्मविश्वास कम हुन्छ। जब आफूले आफूलाई माया गरेर आफ्नै शरीरको ख्याल गर्छौ तब तन र मन दुबै राम्रो हुन्छ । आफ्नो शरीरको ख्याल राख्नका लागि समयमा सुत्ने, समयमा उठ्ने, पर्याप्त सुत्ने, ध्यान, योगाभ्यास गर्ने, शारीरिक व्यायाम गर्ने, स्वस्थ र पोषणयुक्त खानाखाने, पर्याप्त पानी पिउने लगायतका अभ्यासबाट हामी शारीरिक र मानसिक दुवै रूपमा स्वस्थ हुन सक्छौ।
आफूप्रति नम्र र सकारात्मक सोच	आफैं प्रति नम्र हुन सिकियो भने त्यसले तपाईंलाई भावनात्मक रूपमा थप लचिलो बन्न सहयोग पुग्छ। आफैले आफैलाई ख्याल गर्नुपर्दछ । आफ्नो काम प्रति गर्व गर्नुपर्दछ । हामीले अरुका बारेमा जे जति चिन्ता र माया गरिरहेका हुन्छौ आफैले आफैलाई त्यस्तै माया र आफैले आफैलाई समय दिनुपर्दछ यसले चुनौतीपूर्ण भावनाहरू राम्रोसँग सामना गर्न मद्दत गर्छ। आफैलाई थपविश्वास गर्न हुन्छ । आफूले गरिरहेका काम, प्रयास, सङ्घर्ष र पाएका साना ठुला सबै उपलब्धिमा सकारात्मक हुनुपर्दछ । हामीमा विविधता छ । हामी सबैको एकै प्रकारको समस्या पनि हुँदैन र एकै प्रकारले अवसरहरू पनि नमिलेको हुन सक्दछ । हामी सबैले जहाजहा जे जति सङ्घर्ष र प्रगति गरेका छौ त्यसमा खुशी भई आफै पनि नम्र र सकारात्मक हुनुपर्दछ ।
आफैं सँग संवाद गर्ने बानीको विकास	नकारात्मक सोच वा आत्मावार्ताले मानिसको क्षमतालाई सीमित गराउँछ । सकारात्मक सोच र आत्म-वार्ताले स्वस्थ दृष्टिकोण विकास गर्न मद्दत गर्न सक्छ। आफैंसँगको कुराकानीले आफ्ना भावनाहरू व्यवस्थापन गर्न र सकारात्मक कदम चाल्न मद्दत गर्छ र आत्मविश्वास बढ्न मद्दत गर्छ।
डर हटाउने विश्वास बढाउने	डरले आत्मविश्वास घटाउँछ । डरको सामनाले आत्मविश्वास बढाउँछ । आत्मविश्वासको कमीले नै डरको पनि सिर्जना हुन सक्छ । आफूले गरिरहेको काममा डर नमानी आत्मविश्वासका साथ गर्नुपर्दछ । काम गर्दा गल्तीहुन सक्दछ । गल्तीहरूबाट सिक्ने अवसर प्राप्त हुन्छ । हामी कतिपय अवस्थामा यत्तिकै डराइरहेका हुन्छौ । आत्मविश्वास बढाउन सबैभन्दा पहिले डरको सामना गर्नुपर्दछ ।
आफूलाई मनपर्ने काम गर्ने	आफूलाई मन पर्ने काम गर्नाले आफैमाथी विश्वास बढ्छ । आफूलाई के गर्दा आनन्द तथा सन्तुष्टि मिल्छ सो गर्नुपर्दछ । आफूलाई आनन्द लाग्ने वा मनपर्ने कुरा के हो पत्तालाग्नु पर्दछ । आफ्नो रहर, रुची, चाहना, गर्न मन लागेको, देख्न, जान्न वा अनुभव गर्न मन लागेको कुरा गर्नुपर्दछ । उदाहरणको लागि कसैलाई गीत गाउन मन पर्छ भने गाउनु पर्छ । सामुदायिक काम गर्न मन लागेको छ भने गर्नुपर्दछ।
नाइँभन्ने वा सीमितता थाह पाउने	आफूलाई असहज लाग्ने कामहरू गर्नु हुँदैन । आफूलाई मन नलागी नलागी काम गर्दा त्यसले तनाव बढाउछ । तनावले आत्मविश्वास कम गर्छ । सबै कुरा वा काम आफैले मात्र गर्नसक्छु वा गर्नुपर्दछ भन्ने सोच राख्नु हुँदैन । हरेक व्यक्तिका क्षमता पनि छन् सीमितता पनि छन् । सबै काम र जिम्मेवारीका लागि समय पनि नमिल्न सक्छ । कतिपय काम हामीले अरुलाई पनि जिम्मेवारी दिन सक्छौ । घरभित्रको काम, सामुदायिक काम र साझा जिम्मेवारी बाँडेर, साझेदारी र समन्वयमा गर्न सकिन्छ । आफूसँग असम्बन्धित, असम्भव वा उपलब्ध समय, स्रोत र विद्यमान अवस्थामा कुनै काम वा जिम्मेवारी आफ्नो लागि उपयुक्त छैन भने नाइँ पनि भन्नु पर्दछ ।
आफ्नो लक्ष्य र योजनाहरू निर्धारण, स्पष्ट उद्देश्य र लक्ष्य सहित क्रियाशील हुने	राम्रोसँग सोचेर योजना बनायो भने आधा काम योजना बनाउँदा नै सकिन्छ । योजना बिना काम गर्दा काम सम्पन्न हुन सक्छ, काम ढिला हुन सक्छ, काममा धेरै समय र स्रोत लाग्न सक्छ । काम नबन्दा, ढिला हुदा वा त्यसमा बढी समय र लगानी लाग्दा हाम्रो जिवनमा निराशा पनि थपिन सक्छ । यसले हाम्रो आत्मविश्वास घट्न जान्छ । हरेक व्यक्तिले आर्को केही वर्षमा जस्तै आफू आगामी

पाँच वा दश वर्ष भित्र व्यक्तिगत तथा व्यवसायिक वा राजनीतिक जीवनमा कुन कुन क्षेत्रमा कहाँकहाँ र कसरी पुग्ने हो भन्ने लक्ष्य निर्धारण गरी अघि बढनाले आत्मविश्वास बढाउन मद्दत गर्दछ ।

निष्कर्ष

आफैले आफैलाई समय दिनुहोस्, आफैले आफैलाई याद गर्नुहोस्, आफैलाई माया गर्नुहोस् । आत्मविश्वास बढाउनु होस् ।

रूपान्तरणकारीय नेतृत्व निर्माणको लागि आत्मविश्वास महत्त्वपूर्ण पक्ष हो । आत्मविश्वासका लागि काम गर्नु भन्ने सङ्कल्प, जोखिम तथा चुनौती सामना गर्न सक्ने क्षमता, असफलता वा गल्तीबाट सिक्ने तथा सुधार गर्ने आदत र धैर्यता अति आवश्यक तत्व हुन । आफ्नो सवल तथा कमजोर पक्ष आफूले नै पत्ता लगाउने, लक्ष्य निर्धारण, उपयुक्त योजना निर्माण गरी आवश्यकता अनुसार विज्ञहरूको सल्लाह लिने गर्नाले रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न मद्दत गर्दछ ।

मनकला दिदीको फेरिएको दैनिकी

मनकला दिदी वडा सदस्यमा निर्वाचित भएपछि उहाँको दिनचर्या फेरिएको छ । दिनदिनै जसो बैठकहरू परिरहेको हुन्छन् । कहिले वडा समिति, कहिले उपभोक्ता समिति, कहिले सामाजिक सङ्घ संस्थाको बैठक र कार्यक्रम भईरहन्छन् । मनकला दिदीको विद्यालय पढाई त्यति छैन । विद्यालयको पढाई त्यति धेरै नभएपनि सामाजिक र राजनीतिक काममा लागेपछि देखेको, भोगेको, पढेको र भेटेका मान्छेहरूबाट उहाँले धेरै कुरा सिक्ने र जान्ने मौका पाउनु भएको छ । उहाँको बुझाइ यस्तो बढेको छ की स्थानीय तहले गर्ने काम, कर्तव्य र अधिकारका सम्बन्ध मा निर्धक्क भएर बैठकहरूमा राख्न सक्नुहुन्छ । बैठकमा सक्रिय सहभागी हुनुहुन्छ । उहाँलाई थाहा छ कि बैठकमा राखेका सबै कुरा पारित नहुन वा सोही बैठकमा नपर्न पनि सक्छ तर आफूलाई लागेको कुरा वा आफ्नो वडा वा आफ्नो समुदायका कुराहरू राख्न समय लिनुहुन्छ । उहाँको घरको वातावरण पनि सहयोगी नै छ । उनका श्रीमान र परिवारका सदस्यहरूले घरको काममा सहयोग गर्छन । घरपरिवारको काम बाँडफाड गरेर गर्दा उनी बैठकमा समयमा पुग्न र पूरा समय बैठकका छलफलमा सहभागीहुन सजिलो भएको छ । बैठक, कार्यक्रममा जानुअघि के विषयको कार्यक्रम हो भनेर उनका छोराछोरीले बैठक वा कार्यक्रममा बोल्नु पर्ने भए बोल्नु पर्ने बुँदाहरू बनाइदिन्छन । सधै बेलुकी सुत्नु अघि परिवारमा दिनभरि के के भयो भनेर कुराकानी हुन्छ । मनकला दिदीले आफू के बैठक वा कार्यक्रममा सहभागी भएको हो के कस्ता सिकाइ वा आफ्नो तर्फबाट के कस्तो योगदान भयो भनेर परिवारमा बाड्नु हुन्छ । हिजोआज मनकला दिदीले सिकेका कुराहरू घरमा बाड्ने भएकाले घरपरिवारका सदस्यहरूमा पनि विभिन्न जानकारी भएको छ । एउटा वित्तीय साक्षरता सम्बन्धी कार्यक्रममा जाँदा घरपरिवार मा पनि साना आयआर्जनको काम गर्न सकिन्छ र त्यस्तो आयआर्जनको कामले राजनीतिक र सामाजिक काममा समय दिन सजिलो हुन्छ भन्ने थाहा भएपछि मनकला दिदीको परिवारले अकबरे खुर्सानीको खेती सुरु गरेको छ । हिजोआज पैसा आउनथालेको छ । घरपरिवार पनि खुशी छन् । बैठक वा कार्यक्रमहरूमा सक्रियहुने भएकाले होला रमिला दिदीलाई विभिन्न कार्यक्रमहरूमा निम्ता आइरहन्छ । गाँउपालिका र वडा कार्यालयले पनि उहाँलाई विभिन्न कार्यक्रमहरूमा पठाइरहन्छ । उहाँले नयाँनयाँ ठाउँ देख्न, घुम्न, नयाँ कुरा सिक्न र आफूले गरी रहेको सामाजिक कामहरूको बारेमा बाड्ने मौका पाउनु भएको छ । हिजो आज त मनकला दिदीको कामका समाचार पत्रपत्रिका, अनलाईन र टिभीमा पनि आउन थालेको छ ।

सत्र योजना

६ : प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण

सत्र	:	छ (६)
सत्रको विषय	:	प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none"> - सन्दर्भ तथा पृष्ठभूमि - सोच - खोज - कार्य (गर/म सकछु/हामी सकछौ) - कोष
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य नेतृत्व निर्माणको लागि स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनलाई मार्गदर्शन गर्नु हो। यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहाय अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> - सहभागी जनप्रतिनिधिहरूमा सकारात्मक सोचको विकास गर्न सहयोग पुग्ने छ, - सफल जीवन तथा नेतृत्वको लागि सोच, खोज, काम तथा कोष (रकम) को मार्गचित्र बारे जनप्रतिनिधि स्पष्ट भई आ-आफ्नो सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनमा यसको प्रयोग गर्न सफल हुने छन्। - जनप्रतिनिधिको सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनको मार्गचित्र प्रस्तुत गर्नु तथा सोको अभ्यासमा सहज हुने छ।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस ४४ को आनी छोइड डोल्माले गाउँनु भएको फूलको आँखामा फूलै संसार बोलको गीत सुनाउने र यसको सन्देश समूहमा छलफल गर्न लगाउने। - अनुसूची ४ को स्रोत सामाग्रीमा समावेश तथा अन्य स्रोतमा उपलब्ध स्वयम् निर्मित (सेल्फमेड) सिर्जनशील, सङ्घर्षशील तथा निष्ठावान जनप्रतिनिधि वा समाजसेवी वा राजनीतिज्ञको प्रोफाइल समेत प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने, - छलफल गर्दा सहभागीलाई व्यक्तिगत रूपमा र सो पश्चात् बज्रग्रुप विधिबाट स-साना समूहमा देहायका विषयहरूमा छलफल गर्ने अनुरोध गर्ने, <ol style="list-style-type: none"> १. सफल तथा असल नेता तथा जनप्रतिनिधिको विशेष खुबी तथा गुणहरू के के हुन्? २. उनीहरू कसरी सफल भए? ३. उनीहरूबाट हामीले के सिक्न सकछौं? ४. उनीहरूको नेतृत्व निर्माणमा के के अवसर र बाधा अड्चन आइपरे?

		<p>५. उनीहरूले यसलाई कसरी निरन्तरता दिइरहेका छन्?</p> <ul style="list-style-type: none"> - समूहको निष्कर्ष बृहत् समूहमा प्रस्तुत गरी बृहत् समूहमा छलफल गर्ने, - पुनः सहभागीलाई स्रोत सामाग्रीको अनुसूचीमा प्रस्तुत प्रश्नावली र स्कोर सिट उपलब्ध गराउन आत्मविश्लेषण गर्न अनुरोध गर्ने (लेखपढ गर्न नसक्ने सहभागीलाई सहजकर्ता र अन्य सहभागीको सहयोगमा यसको अभ्यास गर्न सकिन्छ र उहाँहरूलाई अवलोकनकर्ताको रूपमा सहभागी गराउन सकिन्छ) - एक राजनीतिज्ञ वा जनप्रतिनिधि वा व्यक्तिका लागि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण समय कहिले हो? सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण व्यक्ति को हो? र सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण काम के हो? जनप्रतिनिधिहरूलाई व्यक्तिगत र सामुहिक गरी यसको उत्तर खोज्न अनुरोध गर्ने, - सहजकर्ताले यसको उत्तर १) वर्तमान, २) सहकर्मी, र ३) गरिरहेको काम वा सेवा, भएको बताएर यसको कारण उपर पनि छलफल गर्ने, - सत्रको उद्देश्य, आवश्यकता र उपयोग सम्बन्धमा स्रोतसामाग्रीमा उल्लिखित विषयहरू लघु प्रवचन प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - स्रोत सामग्री संलग्न छ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ६ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र ६ – प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण

विकासको लागि सपना, सिर्जना र परिस्कृत सोचको आवश्यकता पर्दछ

सन्दर्भ तथा पृष्ठभूमि

प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण कमजोरीभन्दा पनि सकारात्मक पक्ष, सबल पक्ष तथा सम्भावनाहरूलाई प्रवर्द्धन गर्दै अघि बढ्ने एक दृष्टिकोण भएकाले रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासका लागि प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोणको महत्त्व उच्च रहेको छ। सकारात्मक सोच र सकारात्मक परिवर्तनलाई प्रवर्द्धन गर्दै सामाजिक आर्थिक विकासलाई अगाडि बढाउने यो दृष्टिकोण कार्यान्वयनका चरणबद्ध प्रक्रियाहरूका बारेमा वर्णन गरिएको छ।

हाम्रो देशको सन्दर्भमा देशको अर्थतन्त्र सबल बनाउनु एउटा मुख्य उद्देश्य रहेको र यसका लागि देशका सकारात्मक सबल पक्ष एवम् सम्भावनाहरूको परिचालनमा अर्जुनदृष्टि केन्द्रित गर्दै खासगरी युवावर्ग औद्योगिक विकासको महाअभियानमा होमिनुपर्ने बेला आएको छ। यसै आशयलाई मूर्तरूप दिन सुपरिचित लेखक तथा बुद्धिजीवी कर्ण शाक्यले विकास अवधारणाको प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण अवयवहरू (Dream - envisioning results - overall vision-, Discover - appreciating - what's already working, Design – co-creating - options to make happen- Delivery or Destiny – sustaining – innovating- action planning) मा आधारित भइ सोच, खोज, म सक्छु (गर), कोष तथा मोज जस्ता अध्ययनमूलक कृति वा पुस्तकहरू प्रकाशन गर्नु भएको छ। यसले युवा तथा उद्योग व्यवसायमा होमिन चाहने जोकसैलाई पनि मार्गदर्शक हुन सक्छन्। रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासका लागि सान्दर्भिक विषयवस्तु भएको हुनाले उक्त पुस्तकका विषयवस्तुहरू समेत समेटी स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी क्षमता विकास सामाग्रीको रूपमा यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ :

सोच

महिला तथा सीमान्तकृत समुदायको रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासका लागि हाम्रा उपलब्धिहरू सबल पक्षहरू अवसरहरू तथा सम्भावनाहरूलाई पहिचान गर्दै र तिनीहरूलाई परिचालन गर्दै उच्च मनोबलसहित सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणको दीर्घकालीन गन्तव्य तयार गर्नु सकारात्मक खोज दृष्टिकोणको पहिलो कदम हो । यसका लागि नेपालमा शिक्षा र साक्षरतामा भएको वृद्धि, गणतान्त्रिक व्यवस्थाको स्थापनापछि तीनवटै तहका सरकारमा महिला तथा दलित वर्गको सहभागितामा भएको वृद्धि, स्वास्थ्य सेवा तथा स्वास्थ्य अवस्थामा हुँदै गएको सुधार र महिला तथा सीमान्तीकृत समुदायको सशक्तीकरणका लागि कटिबद्ध सरोकारवालाहरू स्थानीय तहमा बढेको अधिकार तथा स्रोत साधन सूचना तथा सञ्चारको सहजताका कारण सशक्त हुँदै गएका नागरिक तथा नेतृत्व वर्गमा निरन्तर पर्दै गएको खबरदारी जस्ता अनेकन् सकारात्मक पक्षहरूलाई मध्यनजर गर्दै सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणको दीर्घकालीन खाका र अन्तिम गन्तव्य पहिचान गर्नुपर्दछ ।

आशा, भरोसा र विश्वासपूर्वक सकारात्मक सोचको यस यात्रामा होमिएर नै शिक्षा, स्वास्थ्य, कृषिलगायत सबै क्षेत्रमा बढ्दै गएको निराशाको बादललाई चिर्न सकिन्छ । यसका लागि नेतृत्व वर्गलगायत सबैले आफ्ना विगतका असफलताहरूलाई कुल्चिँदै आफूमा रहेका सबल पक्ष तथा सम्भावनाहरूको प्रयोग गरेर के सकारात्मक उपलब्धि हासिल गर्न सकिन्छ भन्ने सोच सहित आफ्नो परिवारको समुदायको वडाको र सिङ्गो स्थानीय सरकारको योजना कार्यक्रम बनाउन सबैजनाले प्रतिवद्धतापूर्वक इमान्दारितापूर्वक लागि पर्ने हो भने समाज तथा देश उभो लामन धेरै समय लाग्दैन ।

कुनै समय नेपालले सहयोग गरेका मुलुकहरू आज विश्वका ठूला अर्थतन्त्र भइसकेका छन् । देश विकासका लागि पहिलो अपरिहार्य आवश्यकता प्राकृतिक एवम् मानवीय स्रोतको उपलब्धता नै हो । आफ्नो भूगोल र जनसङ्ख्याको आकारको तुलनामा नेपाल प्राकृतिक स्रोत साधनको दृष्टिकोणले विश्वको अतिसम्पन्न मुलुक हो । जनसाङ्ख्यिक दृष्टिकोणले युवाहरूको बाहुल्यता रहेको छ । यस अवस्थामा हाम्रा स्थानीय स्तरमा पनि के कस्ता सम्भावनाहरू रहेका छन् घरघरमा टोल टोलमा छलफल गर्ने सामुहिक रूपमा दीर्घकालीन सोच तयार गरी अधि बढ्ने र सकारात्मक काममा सबैले होष्टेमा हैसे गरेर नै रूपान्तरणकारी नेतृत्व तथा सकारात्मक सोचको प्रवर्द्धन हुन सक्दछ ।

सकारात्मक सोचले आस जगाउँछ। नेपालमा सकारात्मक सोचबाट आस जगाउन सकिने सम्भावना छ । नेपालमा लायक मानव संसाधन प्रशस्त छ । स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू नेपालको क्षितिजमा देखिएका आसाका किरणहरू हुन् । जसले आफ्नो तथा स्थानीय सरकारको भिजन (सोच) लाई नीति, योजना तथा कार्यक्रम मार्फत मिसन (ध्येय), लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति, कार्यनीति तथा कार्यक्रममा परिणत गर्न सक्दछन् र आफ्नो क्षेत्र तथा समृद्ध नेपालको परीकल्पना साकार पार्न योगदान गर्ने छ न् । चुनौतिका सामाना गर्न चाहने व्यक्तिहरूका लागि यो देशमा अथाह सम्भावना छ, मात्र खाँचो छ भने सकारात्मक सोच र इच्छाशक्तिको । सामाजिक सेवा, राजनीतिक तथा विकास कुरा सङ्कुचित मनको धरातलबाट सोच्नु हुँदैन । वर्तमान सन्दर्भमा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले जनतामा सकारात्मक सोचको प्रवाह गर्ने कर्ता (एजेण्ट वा रोल मोडेल) को रूपमा काम गर्नुपर्दछ ।

सकारात्मक सोचमा शक्तिहरू लुकिराखेका हुन्छन् । हरेक कुराको निष्कर्ष र परिणाम (नतिजा) सोच र दृष्टिकोण अनुरूप नै प्राप्त हुन्छ । सफलता र असफलतामा सोच वा दृष्टिकोणको ठूलो भूमिका हुन्छ । सबै कुरा सोच र सो अनुसारको कार्ययोजना र कर्ममा भरपर्दछ । सोच अनुभव, हेराइ र चिन्तनमा भरपर्दछ । नीति, योजना, कार्यक्रम र नतिजालाई सोच्ने तौरतरिकाले फरक पर्दछ । एकचोटी हाम्रो समाज तथा देशको अध्यरो पक्षलाई विर्सै उज्यालो

पक्षलाई हेर्नुपर्दछ । राजनीतिक नेता, व्यक्ति तथा जनप्रतिनिधिलाई ऐनाको रूपमा हेर्नुपर्दछ र जनप्रतिनिधिले जनताको हेराइ, बोलाई, सोचाइ तथा समस्यारूपी ऐनामा हेरेर अगाडि बढ्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिसँग थुप्रै व्यक्तिगत, संस्थागत र नीतिगत (प्रणाली) समस्या तथा चुनौतीहरू छन्, यसलाई व्यवहारिक ढङ्गबाट गर्न तब मात्र सम्भव हुन्छ जब हामी सबैले आ-आफ्नो लुकेको शक्ति र विकृति ऐनामा देख्न सकौं ।

खोज

व्यक्ति वा संस्था वा सरकारको सोचलाई व्यवहारमा उतार्ने उपायहरूको पहिचान नै खोज हो । खोजबाट नै आविष्कारको सुत्रपात भएको हो । खोज चाहाना गर्न साथ प्राप्त हुने विषय होइन, समर्पण र निरन्तर प्रयासबाट मात्र खोज सफल हुन्छ । खोज जीवन, संस्था र प्रणाली सञ्चालनको प्रक्रिया पनि हो । खोज बिना जीवन, संस्था र प्रणाली चलन सक्दैन । हाम्रा असफलताको खोजीले हामीलाई आत्मविश्वास प्रदान गर्दैन । यसका लागि हाम्रा विगतका सफलता तथा विद्यमान सबलताको खोज नै प्रशंसनीय दृष्टिकोणअन्तर्गतको खोज हो ।

नकारात्मक परिस्थितिमा सकारात्मक मनस्थिति बनाउने प्रयास र प्रक्रिया नै रूपान्तरण हो । खोजमार्फत सोचलाई यथार्थमा रूपान्तरण गर्नुपर्दछ । आफ्नो सोचलाई यथार्थमा रूपान्तरण गर्न आफैले आफैलाई खोज्ने प्रयास गर्नु पर्दछ । खोजले सिद्धान्तलाई व्यवहारमा उतार्ने आधार प्रदान गर्दछ । सोचलाई कार्यान्वयन गर्ने शक्ति वा उपायको खोजी गर्नुपर्दछ । सोच र दृष्टिकोण हुँदाहुँदै पनि सोचलाई क्रियाशील र कार्यान्वयन गर्ने आधार चाहिन्छ । किनभने यदि कार्यान्वयन भएन भने सोच दिवास्वप्नमा परिणत हुन्छन् । सोचसँग सोचलाई परिवर्तन गर्ने कार्यान्वयन गर्ने आधार पहिचान गर्न सकिएन भने सोचको कुनै अर्थ हुँदैन । खोजको उद्देश्य व्यक्ति तथा संस्था वा सरकारलाई लक्ष्य निर्धारण वा तय गर्नका लागि अभिप्रेरित गर्नु हो ।

सकारात्मक सोच तब मात्र सफल हुन्छ, जब सोचलाई व्यवहारिक खोजले कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ । खोज बिनाको सोच पर्याप्त हुँदैन र सोच बिनाको खोजको अर्थ हुँदैन । यसर्थ सोचयुक्त खोजको आवश्यकता छ । व्यक्तिगत तथा संस्थागत सोचपूर्ण खोज गर्नु आवश्यक छ । गर्न सकिने र नसकिने तथा गर्नुपर्ने र गर्न नसकिएको बिचको पुल वा पुलसो बनाउने काम खोजले गर्दछ ।

स्रोत र सम्भावनाहरू हाम्रो समाज, क्षेत्र र देशमा प्रशस्त छन् तर त्यसलाई हामीले पहिचान गर्न सकिरहेका छैनौ । सम्भावना चिन्न र खोज्न नसकेर युवा र हामीहरू देशविदेश भौतारिरहेका छौं । हामी मात्र होइन, सरकार आफै पनि स्रोतसाधन तथा शक्तिलाई पहिचान र परिचालन गर्न नसकेर (नजानेर) वेदेशिक सहयोगकम भौतारिरहेको छ । देशको विकासको लागि एड वेस्ट होइन, ट्रेड वेस्ट परियोजना विकास र सञ्चालन जानु अति आवश्यक छ । हाल उपलब्ध आर्थिक, भौतिक र मानवीय शक्ति परिचालन गरेर गर्न सकिने परियोजनाहरू पहिचान, विकास तथा सञ्चालन गर्नु आवश्यक छ । लक्ष्यमा पुग्ने इमान्दार प्रतिबद्धता बिना खोज अर्थपूर्ण हुँदैन । जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत, संस्थागत र नीतिगत रूपमा गर्न सकिने गर्न सकिने र गर्नुपर्ने व्यवहारिक उपायहरू खोज्नुपर्दछ । आँखा अगाडिको खाडल वा सवाल र त्यो खाडललाई कसरी पुर्ने वा सवालको सम्बोधन गर्ने व्यवहारिक उपायको खोजी गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिले सुख र समृद्धिसँग सम्बन्धित व्यक्तिगत तथा संस्थागत सोच प्राप्त गर्नका लागि स-साना खुड्किला चढेर सफलताको शिखरमा पुग्नुपर्दछ ।

आफ्नो स्थान, क्षेत्र (गाउँ नगरपालिका) वा देशमा विकासको थुप्रै सम्भावनाहरू छन् । खोज मार्फत ती सम्भावनाहरू पहिचान गर्नका निमित्त जनप्रतिनिधिले आफ्ना भौतिक आँखा बन्द गरेर आफूभित्र (चिदाकास) को तेस्रो आँखा खोल्नुपर्दछ । यसबाट सम्भावनाका विकल्पहरू देखिन्छन् । कुनै कुराको खोज गरेर पहिचान गरेका विकासका प्रयास

वा उपायहरूलाई कार्यान्वयन गरेर सफलता हासिल गर्न जनप्रतिनिधिहरूले आफ्नो र संस्थागत ल्याकत तथा ताकत बढाउनु पर्दछ । सानो प्रयासबाट पनि थुप्रै काम गर्न सकिन्छ भन्ने धारणाको विकास गर्न सकियो भने केही परिवर्तन अवस्य ल्याउन सकिन्छ । समस्यासँग समाधान गर्न सकिने सुझाव लिनेदिने प्रणाली अपनाउनु जरूरी छ ।

कार्य (गर/म सक्छु/हामी सक्छौं)

जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत तथा संस्थागत रूपमा तयार गरेका सोच र उक्त सोच प्राप्त गर्न खोज मार्फत् पहिचान गरिएका समस्या समाधानको उपाय वा शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकासको मार्गचित्र (नीति, योजना तथा कार्यक्रम) को प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ । यसलाई उद्यमी, पर्यटन व्यवसायी तथा लेखक कर्ण शाक्यले उहाँका कृतिहरूमा प्रस्तुत गरे जस्तै सोच, खोज र म सक्छुलाई यहाँ गर को रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ । यसले स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत तथा संस्थागत रूपमा तयार गरेका सोच र त्यसलाई यथार्थमा रूपान्तरणका लागि तयार मार्गचित्र (नीति, योजना तथा कार्यक्रम) प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जनप्रतिनिधिलाई मार्गदर्शन गर्ने छ ।

रूपान्तरणकारी नेता वा राजनीतिज्ञ वा जनप्रतिनिधि कुराभन्दा काममा विश्वास गर्दछन् । विविधता तथा अनेकतालाई एक बनाएर सबैलाई साथमा लिएर राज्य वा सरकार सञ्चालन गर्नु वा नागरिकको जीवनमा मुस्कान ल्याउनु नै सफल वा रूपान्तरणकारी नेताको गुण हो । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले रुख कहाँ, कसले र कहिले रोप्यो भन्ने कुरामा भन्दा पनि रुखमा फल कसरी फलाउने भनेर सोच्छ र त्यसका लागि सबैसँग जोडिएर काम गर्छ ।

नेतृत्व निर्माणमा सफल हुन स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि वा नेताले देहायअनुसार गर्न आवश्यक पर्दछ:

- (क) सकारात्मक सोच तथा धारणाको विकास गर्छ र प्रवाह गर्छ ।
- (ख) व्यावहारिक नीति, योजना, कार्यक्रम तथा कार्ययोजना तर्जुमा गर्छ ।
- (ग) विपक्षीका कुरा सुन्छ र सरसल्लाह लिन्छ ।
- (घ) अनुत्पादक सभा, समारोह र भोजमा सहभागी हुँदैन ।
- (ङ) महिनामा एकचोटी दिल खोलेर आगामी महिना के के काम गर्ने भनेर प्रतिज्ञा गर्दछ र अर्को महिना आफूले के के गर्न सकियो र के के गर्न सकिएन, सो कुरा जनतासँग सार्वजनिक गर्छ र गर्न नसकेको कुरामा क्षमा माग्छ ।
- (च) छोटो तथा सटिक बोल्ने र कुरा राख्ने गर्छ ।
- (छ) इमान्दारिताका साथ प्रतिज्ञा गर्छ, काम गर्छ, समीक्षा गर्छ र सिकाइबाट कामलाई परिष्कृत बनाउँछ ।

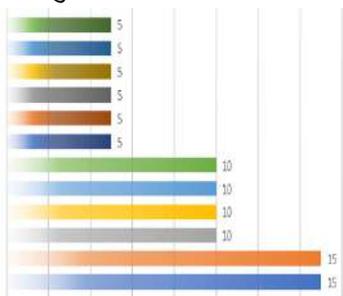
नागरिक र सरकारबिच सम्बन्ध (आस र विश्वास) नड र मासु जस्तै हुनुपर्दछ । स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि तथा नेतृत्वले यस्तो वातावरण बनाउन निरन्तर प्रयास गर्नुपर्दछ । यसका साथै स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको सोच, खोज र कार्य गर्ने तरिका रूपान्तरणकारी हुनुपर्दछ । सरकारप्रति आशा भरोसा राख्नु नागरिकको स्वभाव हो । सबै नागरिक विशेषगरी पछाडि परेको वर्ग तथा समुदायलाई विकासको प्रतिफल दिन सक्नु नेतृत्व वा सरकारको दायित्व हो । वास्तविक नेता बन्न सबै नागरिको मन तथा मस्तिष्कमा बस्न सक्नुपर्दछ । यसका लागि नागरिकको सेवा, सुविधा तथा खुशीको लागि प्रस्तुत गरेका प्रतिवद्धता नीति, योजना तथा कार्यक्रम बनाएर कार्यान्वयन गरी पूरा गर्नुपर्दछ । यसलाई नै मूल्यमा आधारित राजनीतिको रूपमान लिन सकिन्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणबाट मात्र मूल्यमा आधारित राजनीति सम्भव छ ।

विकास प्रक्रिया तथा नतिजालाई कसरी सकारात्मक, समावेशी तथा परिणाममुखी बनाउने, यो नै यहिलेको गहन प्रश्न हो । विकासका सवाललाई सङ्कुचित मनको धरातलबाट सोच्नु तथा हेर्नु हुँदैन । स्थानीय तहमा निर्वाचित

जनप्रतिनिधिसँग इच्छा, जोश र जाँगर छ, ज्ञान र बुद्धि, अभिलाषा र परिवर्तनको हुटहुटी छ । विकासलाई सकारात्मक दिशातर्फ डोहोर्‍याउन, गति दिन तथा अपेक्षित नतिजा हासिल गर्न जनप्रतिनिधिहरूमा आत्मबल तथा आत्मविश्वास बढाउनु र परिचालन गर्न जरूरी छ । यसका लागि विशेषगरी महिला तथा पछाडि वर्गका प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिहरूमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्नु आवश्यक छ । ज्ञान, अनुभव, सीप, सिर्जनशीलता र लगावबाट सफल तथा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न सकिन्छ । नेता सफल उद्यमी जस्तै हो । मनमा इमान्दारी, मस्तिष्कमा समझदारी र काँधमा जिम्मेवारी भएमा असल नेता वा जनप्रतिनिधि बन्न सकिन्छ । नेतृत्व गर्नेले विगतको प्रवृत्ति, अहिले अवस्थाको आधारमा लक्ष्य वा गन्तव्यको नक्शा कोरी त्यसको बाटो आफै खोज्नुपर्दछ, अनि सोच, विचार, विवेक र लगनले त्यहाँ पुग्नुपर्छ । यसका लागि जनप्रतिनिधिले उद्देश्यमूलक भएर सोच्नु पर्दछ, खोज्नु पर्दछ र अनि कार्य गर्नुपर्दछ। नेतृत्व सोखबाट होइन, इच्छा र आकाङ्क्षाको भोकबाट जन्मिन्छ । सफलता रूख टुप्पोबाट पलाउँदैन फूलको बीउ जस्तै जमीनबाट उम्रिन्छ । जनप्रतिनिधिहरूमा नेतृत्व उनीहरूको लक्ष्य, इच्छा र आकाङ्क्षाका भोकबाट निर्माण हुन्छ । अथवा लक्ष्य, इच्छा र आकाङ्क्षाको भोक नै नेतृत्व निर्माणको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण ऊर्जा हो ।

व्यक्तिगत तथा सरकारको सोच (भिजन) लाई यथार्थमा रूपान्तरण गर्न अगाडितिर र पछाडितिर गरी जनप्रतिनिधिको ४ वटा आँखा हुनुपर्दछ । सामान्यतः अगाडिका २ आँखा प्रकृतिले प्रदान गरेको छ भने पछाडितिरका २ वटा आँखा आफ्नै परिश्रम, मेहनत, अनुभव, अध्ययन, अभ्यास र सिर्जनशीलताबाट खोल्नुपर्दछ । यसरी खोलिएका पछाडिका २ वटा आँखाले अगाडीका आँखाले देख्न नसकेका थुप्रै व्यवहारिक वस्तु देख्न मद्दत गर्छन् । मानिसमा पछाडिका दुइवटा आँखा समयसँगै विकास हुँदै जान्छन्, अनुभवले तिखारिदै र योगध्यान र साधनाले परिष्कृत हुँदै जान्छन् । असल जनप्रतिनिधि वा नेता बन्न सुरुमा निरन्तरमा अध्ययन तथा खोज गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधि वा नेता स्वप्नदर्शी, सिर्जनशील र कर्तव्यपरायण हुनुपर्दछ र सहकर्मी समकक्षीलाई विश्वास गर्नुपर्दछ । कर्मचारीहरू काम तथा जिम्मेवारीप्रति प्रतिवद्ध हुनुपर्दछ र नागरिक कर्तव्यपालक हुनु आवश्यक छ । त्यसका लागि सरकारको नेतृत्वले वातावरण बनाउनु पर्दछ । नेतृत्व इमान्दारिता, धैर्यता, सिर्जनशीलता तथा लगनशीलताबाट मात्र विकास गर्न सकिन्छ । नेतृत्वको विकास गर्न जनप्रतिनिधिहरूमा सकारात्मक सोच, इच्छाशक्ति, संभाजना तथा अवसर खोज्ने आँखा र टिप्ने हात चाहिन्छ । दृढ आत्मविश्वासका साथ दूरदृष्टी राखेर योजनाबद्ध तरिकाले काम गर्ने हो भने समाज सेवा, राजनीति तथा उद्यम व्यवसायमा समेत सफल हुने प्रशस्त सम्भावना हुन्छ ।

गरिबी, पछाडिपन, विभेद, देखासिकी, कमजोर आत्मबल समस्या सुल्झाउन निरन्तर सचेतनाको आवश्यकता पर्दछ । यसका लागि व्यक्तिगत तहमा बौद्धिक विकासको आवश्यकता छ र बौद्धिक विकास शैक्षिक मात्र नभएर चिन्तनको विकास, मनस्थितिको विकास र व्यवहारको विकास पनि हो । मस्तिष्कमन्थन नगरी मानिसले नेतृत्व विकास गर्न र प्रगति गर्न सक्दैन र अरूलाई डोहोर्‍याउन सक्दैन । लोभ र लालच मनमा पालेर पनि रूपान्तरणकारी नेतृत्वको विकास हुन सक्दैन । स्थानीय सरकार सफल हुन तान्ने (नेता) र घचेट्ने (सहकर्मी) बिच तालमेल मिल्नु पर्दछ । यस्तो तालमेल नेतृत्वको समझदारीबाट मात्र सम्भव हुन्छ । जिम्मेवारी बाँडफाँट, प्रणालीको विकास, आचारसंहिता, सहभागितामूलक तथा समावेशी प्रक्रिया र विकास नतिजाको न्यायपूर्ण वितरणलाई सरकार सञ्चालनको संस्कृति बनाउनु पर्दछ ।



नेतृत्व सामाजिक विज्ञान हो । यसमा राजनीति, अर्थशास्त्र र मनोविज्ञान पनि समावेश हुन्छ । नेतृत्व विकास गर्न र असल नेता बन्न धरातलीय यथार्थता र व्यवहारिक ज्ञान हुनुपर्दछ, सम्भावना खोज्न सक्नुपर्दछ र मार्गचित्र कोर्न जान्नुपर्दछ । एक सक्षम नेता र सामाजिक कार्यकर्ता बन्न बौद्धिक ज्ञानका साथै मनोविज्ञान, व्यावहारिक, आध्यात्मिक, सामाजिक, आर्थिक र सांस्कृतिक क्षेत्रको ज्ञान हुनुपर्दछ । सक्षम नेता तथा कार्यकर्ता हुन एकचोटीको प्रयासले पुग्दैन, निरन्तर लागि रहनु पर्दछ । नेताले आफूले गर्न सक्ने र नसक्ने कुराको हेक्का राख्नुपर्दछ । सफल जनप्रतिनिधि वा नेता बन्न घमण्ड, सम्पत्ति र चाकडीको सर्ट गेम (खेल) होइन की इमान्दारिता, समझदारी, इच्छाशक्ति र आत्मबल तथा जिम्मेवारीको लड्ग गेम (खेल) खेल्नुपर्दछ ।

सफल नेतृत्वमा हुनुपर्ने गुणहरू र सोको अनुमानित अनुपात देहाअनुसार हुन आवश्यक छः

-
- (क) पारिवारिक अवस्था तथा वातावरणः ५ प्रतिशत
 - (ख) इमान्दारिताः ५ प्रतिशत
 - (ग) समीक्षा तथा मूल्याङ्कन सीपः ५ प्रतिशत
 - (घ) व्यक्तित्वः ५ प्रतिशत
 - (ङ) सकारात्मक सोचः ५ प्रतिशत
 - (च) धैर्यताः ५ प्रतिशत
 - (छ) सिर्जनशीलताः १० प्रतिशत
 - (ज) दूरदृष्टि वा परिकल्पना वा राजनीतिक यात्राको मार्गचित्रः १० प्रतिशत
 - (झ) मेहनत, परिश्रम तथा निरन्तरताः १० प्रतिशत
 - (ञ) आन्तरिक शक्ति तथा आत्मबलः १० प्रतिशत
 - (ट) इच्छाशक्तीः १५ प्रतिशत
 - (ठ) व्यवहारिक ज्ञान, अध्ययन र अभ्यासः १५ प्रतिशत
-

जिन्दगीमा कहिल्यै नलड्नु ठूला कुरा होइन, तर लडेर उठ्नु ठूलो कुरा हो (चिनिया दार्शनिक कन्फ्युसियस) । जित्नेले कहिल्यै छोड्दैन र छोड्नेले कहिल्यै जित्दैन । नेतृत्व निर्माणमा सफल हुन नेताले जान्नु, बुझ्नु, अरूसँगै काम गर्नु, कमजोरीलाई शक्तिमा रूपान्तरण गर्नु, गुण र कमजोरी चिनेर बुझेर काम गर्नु पर्दछ । जनप्रतिनिधि वा राजनीतिक नेताले इमान्दारिताका साथ कमजोरी स्वीकार गर्दै आफूसँग लुकेको सकारात्मक पक्ष जागृत गरेर नेतृत्व विकास वा सफल बन्न सकिन्छ । नेताले सफलता तथा असफलताको व्यवस्थापन गर्नसमेत सोच्नु र जान्नुपर्दछ । मानिसको शरीरका प्रकृतिले दिएका अङ्गहरूले आ-आफ्नो काम गरे जस्तै स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि, कर्मचारी, नागरिक समाज, निजी क्षेत्र र नागरिकले आफ्नो जिम्मेवारी इमान्दारिता, परिश्रम र धैर्यताका साथ गरे सरकार, नेतृत्व र जनता पनि सफल सबै पक्ष सफल हुन सक्छन् । नेपालको राजनीतिक परिवर्तनले हामी नेपालीलाई अधिकार प्रति जागरूक त बनाइदियो तर नेतृत्वलाई जवाफदेही, कर्मचारीलाई जिम्मेवार, निजी क्षेत्र तथा सङ्घ/संस्था नागरिकलाई निष्पक्ष र नागरिकलाई कर्तव्यपरायण बनाउने पक्षमा कमजोर बनाइदियो । अधिकार र कर्तव्यबिच पुल नबनेसम्म प्रणाली सुचारू हुन सक्दैन । तसर्थ विकाससँगै आउने विकृति व्यवस्थापन गर्न अधिकारका साथसाथै कर्तव्य पालनामा पनि जोड दिनुपर्दछ ।

सफल नेवा वा जनप्रतिनिधिको सफल नेताको सम्पत्ति भनेको विचार वा दृष्टिकोण हो भन्ने कुरामा नेताले एउटा कुरा ख्याल गर्नुपर्दछ । जब नेताले धन थुपार्न मन लगाउँछ, उसको विचार वा नेतृत्वमा खिया लाग्न थाल्दछ । अँध्यारोमा मैनवत्तीले वरवरी जतिसुकै उज्यालो दिएपनि मैनवत्ती मुनी अँध्यारो नै हुन्छ । त्यसैले एउटा बलिरहेको मैनवत्तीको

मुनीको अध्यारो हटाउन अर्को मैनवत्ती बाल्ने पर्छ । स्थानीय तहम निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको भूमिका र जिम्मेवारी बाँडफाँट पनि त्यस्तै हुनुपर्दछ । नेपालमा स्थानीय सरकारका जनप्रतिनिधिहरूमा सकारात्मक सोचका साथै रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न सकियो भने नेपालमा समानता र विकासको ढोका खोल्न सकिन्छ ।

म सकुछु भन्ने विश्वासबाट अभिप्रेरित भएर मात्र जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण हुन सक्दछ । क्षमता विकास र नेतृत्व निर्माणको माध्यमबाट म सफल हुन सकुछु भन्ने आत्मबल जगाउनु आवश्यक छ । यसका लागि स्वयम् निर्मित (सेल्फमेड) सिर्जनशील, सङ्घर्षशील तथा निष्ठावान जनप्रतिनिधि वा समाजसेवी वा राजनीतिज्ञको प्रोफाइल समेत प्रस्तुत गरी छलफल गर्नुपर्दछ । यस्ता आइकन जनप्रतिनिधि वा समाजसेवीहरू यहाँ धेरै हुनुहुन्छ । दौडमा एकलै कसैले पनि भाग लिदैन । नेतृत्वको विशेषता भनेको चन्द्रमाको शितलतालाई पहिचान गरेर महसुस गर्ने हुनु पर्दछ, चन्द्रमाको दाग पहिल्याउने होइन । सूर्यको किरणको आवश्यकतालाई महत्त्व दिने हो, यसको राप र तापसँग सामना गर्ने होइन । यस मार्गदर्शनमा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न के के गर्नुपर्दछ र कस्तो कस्तो प्रक्रिया अपनाउनु पर्दछ, सो सम्बन्धमा धरातलीय तथा व्यवहारिक सुझाव समावेश गरिएको छ ।

सफल नेता तथा जनप्रतिनिधिहरूको आत्मकथाको अध्ययन, विश्लेषण र समूहगत छलफलबाट यी विषयहरू सञ्चालन सहजीकरण गर्न उपयुक्त हुन्छ । अभ्यासमा देहायअनुसारको प्रश्नहरूको जवाफ खोज्नुपर्दछ ।

१. सफल तथा असल नेता तथा जनप्रतिनिधिको विशेष खुबी तथा गुणहरू के के हुन्?
२. उनीहरू कसरी सफल भए?
३. उनीहरूबाट हामीले के सिक्न सक्छौं?
४. उनीहरूको नेतृत्व निर्माणमा के के अवसर र बाधा अड्चन आइपरे?
५. उनीहरूले यसलाई कसरी निरन्तरता दिइरहेका छन्?

एक राजनीतिज्ञ वा जनप्रतिनिधि वा उद्यमी वा व्यक्तिका लागि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण समय कहिले हो? सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण व्यक्ति को हो? र सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण काम के हो? यसको उत्तर व्यक्तिगत र सामुहिक रूपमा खोज्न पनि जनप्रतिनिधिहरूलाई सहयोग र सहजीकरण गर्नुपर्दछ । अन्त्यमा, सहजकर्ताले यसको उत्तर देहायअनुसार: १) वर्तमान, घ) सहकर्मी, र ३) गरिरहेको काम वा सेवा, भएको बताएर किन भनी छलफल समेत गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिले इमान्दारिताका साथ आफ्नो कमजोरीलाई आत्मसात गरी आफूभित्र लुकी राखेको शक्तिलाई जागृत गर्दै आफ्नो सोच (नीति, योजना तथा कार्यक्रम) लाई सफल बनाउन सक्नुपर्दछ ।

स्रोत वा कोष

राष्ट्रको पूँजी भनेको जनता, देशको प्राकृतिक वैभव र सांस्कृतिक धरोहर हुन् । वन, वन्यजन्तु, सम्पदा र सुन्दरता राष्ट्रका अहम् पूँजीहरू हुन् । कला र संस्कृति मानव जातीका उत्कृष्ट रचना र धरोहर हुन् । राज्य भनेको समुद्रको पानीजहाज हो, सानो नदी तर्ने ढुङ्गा होइन । राज्य चलाउनेको सोच नाउ चलाउने माझीको जस्तो होइन, ठूलो जहाज (टाइटानिक) चलाउने क्याप्टेनको जस्तो हुनुपर्दछ । राज्यले सम्भावना तथा समस्यालाई अवसरमा बदल्ने फराकिलो नीति अपनाउनु पर्छ । हामीले सही एवम् सन्तुलित विकासको अवधारणा बुझ्न आवश्यक छ । वास्तवमा विकास भनेको महङ्गो संरचना निर्माण मात्र होइन, सही सोचको तर्जुमा पनि हो । छिमेकी देशको गाउँबस्ती भन्दा हाम्रो देशको गाउँ/बस्तीको मौलिकता हरेक दृष्टिले सभ्य र सुसंस्कृत छ । नराम्रो र नभएको भनेको विभेद र असमानता मात्रै हो । यसका लागि शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा बदलाव ल्याउनु पर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वबाट यस्तो बदलाव

सम्भव छ । स्थानीय अर्थतन्त्र निर्माण र समृद्धिको लागि हामीले विदेश भ्रमणमा होइन देश भ्रमणमा जोड् दिनुपर्दछ । हामी गरिब मात्र होइन, मूर्ख पनि छौं । माल पाएर चाल नपाउने मूर्ख अथवा हामी स्रोतसाधन भएर पनि व्यवस्थापन गर्न नसक्ने मूर्ख हौं ।

मौलिक, समावेशी, सहभागितामूलक विकास अवधारणालाई अङ्गीकार गर्दै सांस्कृतिक र ऐतिहासिक पहिचान दिनु सन्तुलित विकासको अवधारणा हो । मान्छेको मात्र होइन गाउँ/बस्तीको समेत आफ्नै व्यक्तित्व वा स्वरूप हुन्छ । यसलाई पनि इतिहास र संस्कृति बोकेर स्थानको रूपमा चिटिक्क पार्नुपर्छ । राज्यले सबथोक गर्ने होइन, जनमैत्री नीति, नमुना, अभियान र उदाहरण मात्र प्रस्तुत गर्ने हो, जसलाई नागरिकले अबलम्बन गर्ने हो । विकासको लागि सपना, सिर्जना र परिस्कृत सोचको आवश्यकता पर्दछ (जस्तै उर्जाशील र सिर्जनशील जीवन - साहित्यकार झमक घिमिरे तथा दमक पब्लिक लाईब्रेरी संस्थापक तथा सञ्चालन भाइ भेषराज न्यौपाने र दिदी कोपिला न्यौपाने) । समाज सधै ठूला मान्छेको मात्र होइन र साना आम मान्छेको पनि हो । किनकी सानो मान्छेको पनि सोच विचार हुन्छ, जसलाई हुर्काउन र बढाउन आवश्यक हुन्छ । जीवन बोलेको, लेखेको र सोचेको जस्तो हुँदैन तर त्यसको नजिक हुन्छ । जीवन सुखदुखको सम्मिश्रण हो । सुनजस्तै जीवनलाई कर्मरूपी तापमा तताएपछि सुनबाट गहना बने जस्तै गरी जीवन वा नेतृत्व पनि सफल हुन्छ । इच्छा र आकाङ्क्षाको कुनै गन्तव्य हुँदैन तर थकाइ मेट्ने चौतारा चाहिँ हुन्छ ।

काम गर्नेलाई साथ दिन हात भयो भने देशमा काम गर्ने (सन्दुक रूइत, भगवान कोइराला र महावीर पुन) को कमी हुने छैन । राज्य, सरकार वा व्यक्ति विशेष वा कसैलाई गाली नगरी वा कुरा नकाटी वा गुनासो नपोखी तपाईँ एक घण्टा बस्न सक्नुहुन्छ भने तपाईँ सफल व्यक्ति हो । हामीलाई आफ्नो किन? को कारण थाहा हुन्छ तर जब हरेक व्यक्तिलाई अरूको किन? को कारण थाहा हुन्छ, त्यो बेला सक्षम वा सफल नेता वा नागरिक बन्छ । असल तथा सफल नागरिक बनाउन देहायअनुसार नीति तथा रणनीति अबलम्बन गर्न जरूरी छ:

- १) विद्यालय र कलेजको पाठ्यक्रममा नागरिक शिक्षा समावेश गर्ने,
- २) नागरिक विशेष गरी युवामा सकारात्मक सोच जगाउनु पर्ने,
- ३) युवा भविष्यका कर्णधार मात्र होइनन् र आजका साझेदार हुन भन्ने मान्यता सहित युवालाई नीति निर्माण, सेवा प्रवाह र विकासको सुत्राधार र साझेदार बनाउने,
- ४) हाम्रोलाई होइन राम्रोलाई चुन्ने वा जिम्मेवारी प्रदान गर्ने,
- ५) मेरो गाउँ/नगर वा देश मैले बनाउने हो र यसका लागि मैले के योगदान गरेको छु स्वमूल्याङ्कन गर्ने,
- ६) बेइमानलाई होइन, इमान्दार र कर्मयोगीलाई चिन्ने, रोज्ने र नेतृत्व दिने,
- ७) नीति, योजना तथा कार्यक्रममा ज्ञान, अनुभव र सिर्जनशीलताका आधारमा साझा धारणा बनाउने
- ८) नायक खोज्ने, रोज्ने, बन्ने र बनाउने आदि ।

उपदेश दिने धेरै/अनुभव साट्ने कम, समस्या कोट्याउने धेरै/सुल्झाउने कम, प्रश्न गर्ने धेरै/उत्तर दिने कम, सपना बुन्ने धेरै/साकार पार्ने कम भएर अहिलको स्थिति आएकोले नेतृत्वले यसलाई उल्ट्याउनु पर्छ । सफल व्यक्ति वा नेता त्यो हो, जो अरूको आँखाबाट हेर्न सक्छ, अरूको कानबाट सुन्न सक्छ, अरूको मनबाट मनन गर्न सक्छ । विकासको लक्ष्मणरेखा कार्नुपर्छ, अन्यथा विकास विकृतिको परिणत हुन सक्छ । जिन्दगीमा यति सङ्घर्ष गर की भविष्यमा आफ्ना सन्ततीलाई सफलताको कथा सुनाउँदा अरू कसैको उदाहरण दिन नपरोस् भन्ने भनाइलाई हामीले मनन गर्नुपर्दछ । असल गुरूले बनाउने हो तर सफल आफै बन्ने हो ।

जीवनको सफलता लम्बाईमा होइन, गहिराईमा नाप्नुपर्छ । लामो आयु बाच्नु महत्त्वपूर्ण कुरा होइन, महत्त्वपूर्ण कुरा त जुन बेलासम्म बाचिन्छ, सोखले जीवन बाच्न सक्नु पर्छ र रहरको सास फेरिरहन सक्नुपर्छ । भौतिक जीवनपछि पनि अर्को जीवन हुन्छ हुँदैन भन्ने थाहा हुँदैन तर जीवन पछिको जीवन बाच्ने अभिलासाले आफ्नै जीवनकालमा आफूलाई चीरस्थायी बनाउने केही कार्य गर्नु सक्नुपर्छ । जीवनमा सुख दुई किसिमको हुन्छ । पहिलो भोजपछिको सुख र दोस्रो सन्तुष्टि पछिको सुख । हामीले दुखभित्रको सुख खोज्न र सुखभित्रको अस्तित्व खोज्न सक्नुपर्छ ।

जीवनभर कुनै पनि काम पैसाले होइन, सोच र विचारले गर्ने हो भन्ने मान्यता राख्नुपर्दछ । माछा दिनु भन्दा माछा समात्ने सीप सिकाउनु व्यवहारिक हुन्छ । आफैले आफूमाथि विश्वास गरी जीवनमा अगाडी बढ्न सिक्नुपर्छ । हामी कर्मनिष्ठ, मेहनेती र कर्मशील हुनुपर्छ । धर्म भनेको कर्म हो र कर्म भनेको श्रम हो । त्यसैले श्रमलाई सम्मान गर्न सिक्नु पर्छ । सक्दैन, सकिदैन, हुँदैन र मिल्दैन जस्ता निराशावादी मानसिकताले ग्रसित हुनुहुँदैन । सकारात्मक सोच मात्रै जागृत गर्नुपर्छ । म के गर्दछु भन्ने थाहा भयो भने, काम प्रति प्रेम जगाउन सकियो र आफ्नो प्रयासमा आशा र विश्वास जगाउन सकियो भने सफलताको शिखर चुम्न बेर लाग्दैन ।

नेता जनता (विशेषगरी युवा) लाई भन्दा नबनाई उनीहरूको सपना बोक्ने भरिया भए, समाज र देश उभो लाग्न बेर लाग्दैन । प्रकृतिबाट नेतृत्व वा जनप्रतिनिधिले तीनवटा कुरा सिक्न सक्छन् जस्तै: १) घाँसबाट सहन, २) रूखबाट धैर्य र ३) फूलबाट सौन्दर्य । मानिसले रहरसँग मात्र होइन जिम्मेवारीसँग पनि रमाउन सक्नुपर्छ । नेतृत्वको जिम्मेवारी सामाजिक रूपान्तरण हुन्छ र समाज रूपान्तरण भए मात्रै नेतृत्व पनि सफल गनिन्छ । सफलता भनेको कति पद र पैसा कमाऔं भन्ने होइन, नागरिकको जीवनमा के परिवर्तन ल्याउन सकियो भन्ने हो ।

नेतृत्व प्रदान गर्न जनप्रतिनिधि क्षमतावान हुनुका साथै १) सक्षम, २) शिक्षित, ३) सभ्य, ४) सकारात्मक, ५) निडर, ६) निष्कलङ्क, ७) कर्मयोगी, ८) सिर्जनशील, ९) उर्जाशील, १०) तेजस्वी, ११) परिपक्व, र १२) खुल्ला र उदारवादी हुन जरूरी छ । स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि सफल नागरिक तथा नेता बन्न देहायमा उपायहरू अवलम्बन गर्नु सान्दर्भिक हुने छ:

१. असमान शक्ति संरचना, सम्बन्ध र विकासमा अवरोध गर्ने संरचना बदल्ने,
२. हाम्रोलाई होइन, राम्रोलाई जिम्मेवारी दिने,
३. सभ्य, इमान्दार र कर्मयोगी बन्ने,
४. निष्कलङ्क, निडर, कर्ता र धर्ता बन्ने,
५. शिघ्र र परिपक्व निर्णय लिने,
६. सकारात्मक सोच अँगाल्ने,
७. नायक र आदर्श व्यक्ति बन्ने र यसको लागि वातावरण सिर्जना गर्ने,
८. निष्कपट, सच्चा, काविल र दक्ष र योग्य बन्ने र बन्न सहयोग गर्ने,
९. विपक्षीको सम्मान गर्ने संस्कार बसाल्ने,
१०. विगतको समीक्षा र हालको अवस्था हेरेर भोलिको योजना बनाउने,
११. परिश्रमी र जनजीवि अगुवा बन्ने, रूप होइन गुण बढाउने,
१२. चित्र होइन, चरित्र सुधार गर्ने आदि ।

सत्र योजना

७ : रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण

सत्र	:	सात (७)
सत्रको विषय	:	रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none"> - अवधारणा - अभ्यास - रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा - निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सवालहरू
सत्रको उद्देश्य	:	<p>स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पिछडिएको वर्गमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्ने हो यस सत्रको मूल उद्देश्य हुने छ । यसका सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरे अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> - रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको अवधारणा, आवश्यकता र प्रक्रिया बारे जनप्रतिनिधिहरू स्पष्ट भइ नेतृत्व निर्माणको अभियानमा सहभागी हुने छन् । - रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण यात्रा तथा चरणबाट स्पष्ट भइ जनप्रतिनिधिहरूले नेतृत्वमा निर्माणमा प्रयोग गर्ने छन् । - निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सवाल पहिचान भई सो समवलामा पैरवी र क्षमता अभिवृद्धि हुने छ ।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - पावर वाकको अभ्यासमा अनुसूची ९ बमोजिमको शक्ति संरचना रूपान्तरण अभ्यासमा सहभागिलाई भूमिका निर्वाहमा सहभागी गराउने, - जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा, सवाल तथा प्रक्रिया र अभ्यास बारे स्रोत सामग्रीमा उल्लिखित विषयहरू पावरप्वाइन्ट प्रयोग गरी प्रस्तुत तथा छलफल गर्ने र सत्रका सिकाइ प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - स्रोत सामग्री संलग्न छ ।
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ७ हेर्नुहोला ।

सत्र ७ – रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण

रूपान्तरणकारी नेतृत्वले व्यक्ति, संरचना, प्रणाली र कार्यको परिवर्तनको बृहत् खाका प्रस्तुत गर्दछ ।

अवधारणा

रूपान्तरणकारी नेतृत्व सिद्धान्तनिष्ठ नेतृत्व हो, जुन नैतिकताबाट पलाउँछ, निष्ठाको जगबाट निर्माण हुन्छ र स्वजागरण तथा सेवानुभावबाट स्वचालित हुन्छ । निष्ठा तथा सदाचारको जगमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण हुन्छ र यस्तो प्रकारको नेतृत्व परिवर्तनबाट प्रेरित हुन्छ । रूपान्तरणकारी नेताहरू सिर्जनशील तथा नवप्रवर्तनकारी हुन्छन् र असमानताको सम्बोधन र नागरिकको जीवनमा सकारात्मक परिवर्तनमा गहिरो छाप पार्न सधैव प्रयासरत हुन्छन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्व असमानताको सम्बोधन, नागरिकको जीवनमा सुधार तथा सकारात्मक परिवर्तनको प्रभावसँग सम्बन्धित हुन्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व व्यक्ति तथा सामाजिक प्रणालीमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउने र परिणामस्वरूप शक्ति सम्बन्ध तथा संरचनामा बदलाव ल्याउने ज्ञान, सीप र अधिकारमुखी मान्यता वीचको सामान्य भन्दा सामान्य प्रकारको अन्योन्यक्रिया हो (Transformative leadership in its most simplest form is the interplay between **knowledge**, **skills** and **feminist values**, resulting in positive changes in individuals and in social systems, thereby shifting power structures -YWCA).

निष्ठाको जग, स्वजागरणबाट मार्गनिर्देशित र परिवर्तनको उद्देश्यमा निर्माण हुने रूपान्तरणकारी नेतृत्वले असमानता, अरूको जीवनमा सुधार, सकारात्मक परिवर्तनको प्रभावलाई सम्बोधन गर्दछ (Built on a foundation of integrity and driven by self-awareness and sense of purpose, transformative leadership is about addressing inequity, improving the lives of others and making or influencing positive change (Women's Transformative Leadership in Africa-The MasterCard Foundation, Canada) ।

रूपान्तरणकारी नेताले १) विगतको समीक्षा, २) वर्तमानको पहिचान र प्रश्न, ३) विकल्प र सम्भावनाहरूको परिकल्पना, र ४) भविष्यको गन्तव्य चित्रण गर्न सक्दछन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्वबाट वर्तमानमा भविष्यको गन्तव्य चित्रण गर्न सकिन्छ । सो गर्नका लागि रूपान्तरणकारी नेता विगत, वर्तमान र भविष्य तीनै समयको लागि जागृत रहेको हुन्छ ।

हामीले हाम्रो जीवन, समुदाय, संस्था, समाज, देश र विश्वको कसरी नेतृत्व गर्ने भन्ने विद्यमान उदारचढावयुक्त समयको अहम् सवाल हो । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले हाम्रो जीवन, समुदाय, संस्था, समाज, देश र विश्वको अग्रगामी रूपान्तरणको नेतृत्व गर्दछ किनकी यसले प्रत्येक व्यक्ति, ठाउँ तथा दिन (समय) को लागि नेतृत्व निर्माण गर्दछ । यसलाई देहायअनुसार चित्रबाट प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।



रूपान्तरणकारी नेतृत्व

आजको बदलिँदो समाजमा जोसुकैले पनि परिवर्तन ल्याउन सक्छन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्वको मूल मर्म प्रत्येक व्यक्तिले नेतृत्व प्रदान गर्न सक्दछन् भन्ने हो । हाम्रो समाज प्रत्येक छनोट (विकल्प), प्रत्येक क्रिया (कार्य), प्रत्येक अन्तरक्रिया (छलफल), प्रत्येक प्रतिक्रिया (संवाद) मा हामी हाम्रो जीवनलाई कसरी हाँकिरहेका छौं, वा नेतृत्व गरिरहेका छौं, सोको प्रतिविम्ब हो । हाम्रो समाज हामी मिलेर रचना गरेका हौं र यसको रूपान्तरण पनि हामी मिलेर गर्न सक्छौं । समाजको शक्ति संरचना तथा सम्बन्ध हामीले बनाएका हौं र यसमा बदलाव पनि हामी ल्याउन सक्छौं ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वले आफ्नो विचार, विश्वास, कर्म तथा संवादको माध्यमबाट प्रत्येक व्यक्तिलाई कस्तो प्रकारको संसार/समाज/ठाउँ/गाउँ निर्माण गर्ने भन्ने प्रश्नका लागि आमन्त्रण गर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वको मुटु भनेको सहकार्य निर्माण र एकआपसको फाइदाको लागि रूपान्तरणको सहभागितामूलक प्रक्रिया हो । रूपान्तरणकारी नेतृत्वको प्रमुख चुनौती भनेको नदेखिनेलाई देखिने बनाउनु हो । नयाँ परिवेश वा वातावरणमा अनुकूलन हुने विकल्प प्रदान गर्नु हो । सबै समाजमा विभिन्न रूप र मात्रामा परिवर्तनहरू भईरहेका हुन्छन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले परिवर्तन सतहमा मात्र होइन, संरचनामा हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा समाजको सकारात्मक परिवर्तनका लागि मानिसले गर्ने हरेक कार्यलाई नेतृत्व निर्माणको रूपमा बुझ्नुपर्दछ । आफूले थाहा पाएर वा नपाएर पनि समाज, संरचना तथा नीतिमा सकारात्मक प्रभाव पर्यो भने यसलाई नेतृत्व निर्माणको रूपमा लिनुपर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व ठूलो नाटकीय कार्य र हाउभाउ गर्न सक्ने चमत्कारिक व्यक्तिमा सीमित हुँदैन । रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा सानो कामको थपिदै जाने (Cumulative) प्रभाव/असर समावेश हुन्छ । सानो काम, हाउभाउ, शब्द र भनाइले पनि ठूलो असर पार्न सक्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा देहायअनुसार ४ प्रकारका अव अवहरू रहेका हुन्छन्:

१. व्यक्तिको पहिचान (Being) वा व्यक्ति
२. सम्बन्धको तरिका (Relating) वा संरचना
३. थाहा पाउने तरिका (Knowing) वा प्रणाली
४. काम गर्ने तरिका (Doing) वा कार्य

रूपान्तरणकारी नेतृत्वले व्यक्ति, संरचना, प्रणाली र कार्यको परिवर्तनको बृहत खाका प्रस्तुत गर्दछ । सिर्जनशीलताले भौतिक प्रगतिको प्रगतिशील र नवीनतम विशेषताको पहिचान गर्दछ । हालको रूपान्तरणको चुनौती भनेको परम्परागत संरचना (सोपान) मा बदलाव ल्याउनु हो । जस्तै:

१. पुरुष/महिला
२. संस्कृति/प्रकृति
३. समूहभित्र/समूह बाहिर
४. ठूला/सानो जात (बाह्यण/दलित)
५. हाकिम/कारिन्दा
६. नेता/कार्यकर्ता

धेरै मानव सम्बन्ध (संरचना) र सामाजिक प्रणालीहरू विभेद वा दबाउने विचारबाट निर्देशित छन् । साझेदारी नेतृत्व प्रणाली लोकतान्त्रिक हुन पारस्परिक लाभको सिर्जना आवश्यक हुन्छ । नेतृत्व र सिर्जनशीलता एक आपसमा अन्तरसम्बन्धित हुन्छन् । हरेक व्यक्ति नेता हुन सक्छन् वा नेतृत्व सीप सिक्न वा विकास गर्न सकिन्छ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व सिद्धान्तहरू

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि देहायमा उल्लिखित सिद्धान्तहरू अध्ययन तथा अनुशरण गर्नु आवश्यक हुन्छ।

सिद्धान्तहरू	विवरण
रूपान्तरण	रूपान्तरणकारी नेतृत्वको परिणामबाट परीक्षण, परिभाषित र मूल्याङ्कन गरिन्छ । यो परिवर्तनको भावनाबाट निर्देशित हुन्छ, जसले प्रगति, समायोजन, व्यक्तिगत नवीकरण र सामाजिक सशक्तीकरण र परिवर्तनको मूल्यलाई स्पष्ट रूपमा व्यक्त र परिभाषित गर्नुपर्छ ।
सहभागिता	रूपान्तरणकारी नेतृत्वलाई सृष्टि, पुनःसृष्टि र सह-सृष्टिको समावेशी, सहभागितामूलक, अनुभूति र मूर्त गतिशीलताबाट परिभाषित गर्न सकिन्छ । यसको सहभागितामूलक चरित्रले सबैले साझा एजेन्डालाई अगाडि बढाउन केही गरिरहेका छन् भनी सुनिश्चित प्रदान गर्दछ । यसमा कुनै पर्यवेक्षक वा अनुयायी, विशेषाधिकार प्राप्त नेताहरू वा साधारण लाभान्वित व्यक्तिहरू हुँदैनन् । यसले कुनै उद्देश्यका लागि सबैबाट योगदानको माग गर्दछ ।
दर्शन	यसले दार्शनिक आधारहरू तथा आध्यात्मिक, धार्मिक, वैचारिक र सांस्कृतिक सूचकहरूको जाँच गर्दछ । यसले प्रचलित सिद्धान्त वा दर्शनमा प्रश्न गर्ने, सोधपूछ गर्ने, सम्भावनाको खोजी गर्ने र नयाँ तरिकामा ज्ञानलाई रचना गर्ने कार्यगर्दछ । यो आफै प्रतिबिम्बित हुन्छ, कुनै सिद्धान्त र सन्धी सम्झौतामा सीमित छैन र यो ऐतिहासिक वा अज्ञात ज्ञानद्वारा सीमित छैन, तर प्रकृतिबाट बुद्धि र अन्तरदृष्टिलाई स्वतन्त्र रूपमा आब्हान गर्दछ ।
सिर्जनशीलता	यसले अनपेक्षित र अनुभव नगरिएका चुनौतीहरूको सामना गर्न नयाँ नयाँ ज्ञान सिर्जना गर्दछ । कलात्मक, परोपकारी, वैज्ञानिक हुन र अस्तित्व, पदार्थ र कलाका सबै रूपहरूको प्रयोग गर्न स्वतन्त्र छ । यसले परिणामहरूलाई परिष्कृत, परिभाषित र पुनः परिभाषित गर्न, नयाँ रूपहरू निर्माण गर्न, सिर्जना गर्न र नवीकरण गर्न स्वतन्त्रताको साथ कच्चा माटोको रूपमा प्रयोग गर्दछ ।
नैतिकता	यसले न्याय, निष्पक्ष र नैतिक मूल्यमा आधारित उन्नति र मानवता खोज्दछ । यो दूरदर्शी, सशक्तीकरण, सामाजिक रूपमा लाभदायक, उत्थानमूलक, दिगो र सुसज्जित हुन्छ । यसले सामाजिक समानता, निष्ठा, जन-मैत्री कल्याण र साझा सफलताको लागि शासन प्रणालीलाई समावेशी बनाउँछ र प्रवर्द्धन गर्दछ ।
सम्बन्ध	यसको नागरिकमैत्री सामाजिक ज्ञानमा दृढतापूर्वक जरा गाडिएको हुन्छ । यसले नीति, योजना तथा कार्यक्रम वा प्रक्रियाहरूमा मानिसहरूलाई स्थान दिन्छ । यसका नतिजा र उपलब्धिहरूले भूमिका, जिम्मेवारी र सामाजिक प्रतिफलको साझेदारीबाट वृद्धि भएका सकारात्मक सम्बन्ध र पारस्परिक समझदारीको विकासलाई सुनिश्चित प्रदान गर्दछन् ।
कार्य	यसमा संलग्नता, अन्वेषण, प्रयोग र उत्पादनमूलक गतिविधिमा भाग लिने इच्छाको अभियानका विशेषताहरू हुन्छन् । यसमा संस्थागत परिवर्तन, नीति तथा प्रक्रिया पुनसंरचनालाई परिचालन गर्ने साहस र प्रतिबद्धता समावेश हुन्छन । यसले नैतिक सुधार र गतिशील वातावरणमा दिगो अस्तित्वको लागि वकालत गर्न प्रेरित गर्दछ ।
नेतृत्व	नेतृत्व भनेको संस्था, समुदाय वा समाजका सबै सदस्यहरूबिच साझा जिम्मेवारीको सुविधाजनक तथा बहुस्तरीय बाँडफाँट हो । यसले लक्ष्य र सफलता प्राप्तिका लागि सहभागितामूलक संलग्नतामा जोड दिन्छ ।
चाहना	उत्कृष्टता र सिकाइमा पहुँच बढाउँछ । सामुदायिक मूल्यको लागि आफै र परिस्थितिभन्दा बाहिर पुग्ने प्रयास गर्दछ । सपना देख्ने, अगाडि हेर्ने र राम्रो दिनको लागि काम गर्ने क्षमता बढाउँछ । यसले काम गर्ने साहस र आत्मविश्वासद्वारा लक्ष्य प्राप्त गर्ने क्षमता र उत्कृष्ट भविष्य योगदान गर्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वका अवयवहरू

रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा देहायका कुरा अनिवार्य समावेश हुन्छन्:

१. **कृतज्ञता:** सबै व्यवहार सञ्चार हो । सञ्चार नगर्नु पनि सञ्चार हो । हरेक मानिसले संसार वा समाजलाई हेरिरहेको मात्र हुँदैन, सहभागी भइरहेको हुन्छ, उदाहरणबाट नेतृत्व प्रदान गरिरहेको हुन्छ । प्रत्येक संवाद, पल, बानी र व्यवहारबाट सहनिर्माण गरिरहेको हुन्छ । यसबाट मानिसले नेतृत्व गरिरहेको वा काम गरिरहेको (के र

कसरी) थाहा हुँदैन । रूपान्तरणकारी नेतृत्व आफ्नो जीवनको नेतृत्व गर्न, आफ्नो स्वरूपको नेतृत्व निर्माण गर्न, समाजलाई राम्रो बनाउन योगदान गर्न अरूसँग सहकार्य गर्ने चाहानाको प्रतिबिम्ब हो ।

२. **सिर्जनशीलता:** रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा व्यक्ति र समाजको रूपान्तरण समावेश हुन्छ, जुन सँगसँगै हुँदै जान्छ । नेतृत्व सिर्जनशील कला हो भने रूपान्तरणकारी नेतृत्व सबै दिन, सबैका लागि र सबै ठाउँमा हुने उपयुक्त प्रक्रिया हो । रूपान्तरणकारी नेता चमत्कारिक हुन्छन्, विश्वास निर्माण गर्छन्, निष्ठापूर्वक काम गर्छन् र अरूलाई प्रोत्साहन गर्छन्, नवप्रवर्तनकारी विचारलाई प्रोत्साहन गर्छन्, अनुयायीहरूलाई सिकाउँछन् र उनीहरूको नेतृत्व विकासमा सघाउँछन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले म होइन हामीको संस्कृति निर्माण गर्दछ । अर्को शब्दमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व सबै दिन, सबै जना र सबै ठाउँको नेतृत्व हो । जोकोही व्यक्ति पनि रूपान्तरणकारी नेता हुन सक्छ, यसको लागि विशेष व्यक्ति र पद आवश्यक पर्दैन । जहाँ भएपनि, जो कोही पनि व्यक्तिले नेतृत्व गर्न सक्दछन् ।
३. **जिम्मेवारी र जवाफदेहिता:** रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा सिर्जनशीलतासँगै जिम्मेवारी र जवाफदेहिता पनि जोडिएर आउँछ । आफ्नो जीवनलाई नेतृत्व प्रदान गरी सुन्दर भविष्य निर्माण गर्न, समाजको नेतृत्वमा रचनात्मक योगदान पुऱ्याउन, आफ्नो सिर्जनशीलताको परिचालन गरेर रूपान्तरणकारी प्रक्रियामा सहभागी हुने इच्छा राख्ने जो कोही पनि रूपान्तरणकारी नेता हुन सक्छ । रूपान्तरणकारी नेताले १) विगतको समीक्षा गर्ने, २) वर्तमानको पहिचान गर्ने, ३) विकल्प र सम्भावनाको परिकल्पना गर्ने र ४) भविष्य मार्गचित्र तयार गर्ने गर्दछन् । तसर्थ रूपान्तरणकारी नेतृत्व व्यक्ति र समाज रूपान्तरणको लागि विगतको समीक्षा र वर्तमानको अवस्थाका आधारमा भविष्यको मार्गचित्र तयारी हो ।
४. **साझेदारी तथा सहकार्य:** रूपान्तरणकारी नेतृत्वले व्यक्ति, संरचना, प्रणाली र काय जस्ता उदाउँदै गरेका बाटोहरूका बारेमा अभिमुखीकरण गर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले चमत्कारिक नेतृत्व र नेतृत्व विनाको समाजको बिचमा पुलको काम गर्दछ । रूपान्तरणकारी नेता - नेता र कार्यकर्ता दुबैको रूपमा अनुकूलन हुन सक्छन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्व साझेदारी र सहकार्य निर्माण हो ।
५. **दृष्टिकोण:** रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा रूपान्तरण पश्चात्को अपेक्षित अवस्थाका बारेमा स्पष्ट चित्रसहितको सम्बन्धित स्थानमा पुग्ने प्रष्ट मार्गदर्शक रणनीति र कार्यनीति हुनु आवश्यक छ । यसले नेतृत्वको कार्यसम्पादनमा गतिशीलता र कार्यशैलीमा स्पष्टता एवम् एकरूपता ल्याई नेतृत्वप्रतिको विश्वास अभिवृद्धि गर्न सहयोग गर्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका प्रयासहरू

(क) अन्तरराष्ट्रिय प्रयासहरू

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी विभिन्न अध्ययनले नेतृत्व विकास सम्बन्धी औपचारिक शिक्षा तथा तालिमले मात्र रूपान्तरणकारी सामाजिक, आर्थिक तथा संरचनागत परिवर्तनको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता, दक्षता तथा सीप, व्यवहार र मूल्य प्रवर्द्धन गर्न सकिदैन । विकसित तथा विकासोन्मुख मुलुकमा सिद्धान्त, निष्ठा तथा मूल्यमा आधारित रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण विद्यार्थी, युवा, महिला तथा वहिष्करणमा परेका वर्ग तथा समुदायका व्यक्ति विभिन्न औपचारिक तथा अनौपचारिक प्रयास सञ्चालन भैरहेका छन् । केही सान्दर्भिक प्रयास तथा कार्यक्रम देहायअनुसार रहेका रहेका छन् ।

१. अक्सफामका सहयोगमा क्यामारून, इथियोपिया, केन्या, मलावी, मोजाम्बिक, दक्षिण अफ्रिका, टोगो र ट्युनिसियामा सञ्चालित अफ्रिकन महिलाका जमिनको अधिकारका लागि रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माण कार्यक्रम,
२. वोत्स्वना महिलाको राजनीतिक सहभागिता (WPP) बाट सञ्चालित राजनीतिक महिलाका लागि रूपान्तरणीय

नेतृत्व विकास कार्यक्रम

३. योड ओमेन क्रिश्चियन एशोसियशनबाट सशक्तीकरण, नेतृत्व, महिला, युवा महिला तथा युवतीका केन्द्रित १०० भन्दा बढी देशमा भैरहेको राज अप अभियान

४. राजअप अभियान अन्तर्गत भारतमा सञ्चालित यौन, प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार र मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रम

(ख) राष्ट्रिय प्रयासहरू

नेपालमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको बहस प्रारम्भिक अवस्थामा रहेको छ । अझ पराम्परागत राजनीतिक दल, तीनै तहका निर्वाचित प्रतिनिधिहरूमा यस सम्बन्धमा खासै चासो र चर्चा भएको पाइदैन । अधिकारमुखी गैर सरकारी तथा नागरिक समाज संस्थाहरूबाट यस सम्बन्धमा केही प्रयासको थालनी भएको भने पाइन्छ । यस सम्बन्धी सामान्य जानकारी देहायअनुसार रहेको छः

१. न्याय तथा अधिकार संस्था नेपालले युनओमेन तथा रेन व्यारेल कम्युनिकेसन प्राविधिक सहयोगमा रूपान्तरणकारी महिलावादी नेतृत्व विकास प्रशिक्षण पुस्तिका तयार गरी प्रकाशन गरेको छ । यसैगरी न्याय तथा अधिकार संस्था नेपालको हाम्रो सहकार्य परियोजना अन्तर्गत कर्णाली तथा सुदूरपश्चिम प्रदेशमा सन् २०२३ जुन महिनाको दोस्रो हप्ता ५ दिने प्रदेशस्तरीय लैङ्गिक रूपान्तरणकारी संवाद प्रवर्द्धन सम्बन्धी प्रशिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रमको आयोजना गरिएको थियो । जुन तालिम सहजीकरण युनओमेन तथा रेन व्यारेल कम्युनिकेसनबाट प्रशिक्षित प्रशिक्षकबाट भएको थियो । यसबाट ३९ जना सामुदायिक सहजकर्ता तालिम प्राप्त भएका छन् ।
२. द एसिया फाउन्डेसनबाट सञ्चालित उपक्षेत्रीय (प्रदेश तथा स्थानीय) तह सुशासन कार्यक्रमबाट स्थानीय तथा प्रदेश सरकारमा निर्वाचित पदाधिकारीका लागि सल्लाह तथा सहकार्य (Mentoring and Peer Support) सहयोग विधिबाट लुम्बिनी तथा कर्णाली प्रदेशका निर्वाचित प्रतिनिधिहरूका लागि नेतृत्व विकास सहयोग प्रदान गरिएको छ । यसका साथै फाउन्डेसनले प्रदेश तथा राष्ट्रियस्तरमा प्रदेश तथा स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिको नेतृत्व विकासका लागि संवाद तथा सम्मेलन सञ्चालन गर्दै आएको छ । फाउन्डेसनले नेपालको स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिको क्षमता तथा आवश्यकता सम्बन्धी विश्लेषणात्मक अध्ययन गरी प्रतिवेदन प्रकाशन गरेको छ । यस अध्ययन प्रतिवेदनमा स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिको विविध सामाजिक तथा सांस्कृतिक पृष्ठभूमिका बाबजुद सबै पृष्ठभूमिका महिलाको नेतृत्व निर्माणको यात्रामा समान खालका समस्या झेलनु पर्ने अवस्था देखाएको छ । प्रतिवेदनले बलियो सञ्चालीकरण सीप, महिलाका लागि सञ्चालन हुने क्षमता विकास तालिम तथा कार्यशालामा सहजीकरण, महिला जनप्रतिनिधिलाई छलफलमा सहभागी हुन उत्प्रेरणा र सूचना प्रविधिको प्रयोगको ज्ञानले नेतृत्व निर्माण सहयोग पुग्ने निष्कर्ष प्रस्तुत गरेको छ ।
३. संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रमबाट जनप्रतिनिधि र राजनीतिक महिलाको क्षमता विकासका लागि स्थानीय, प्रदेश र राष्ट्रिय तहमा संवाद, सम्मेलन, कार्यशाला तथा प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन भइरहेका छन् । नेपाली समाजमा विद्यमान सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक तथा संरचनागत रूपान्तरण, स्थानीय तहमा नीति निर्माण, शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्यहरूमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग समुदायका जनप्रतिनिधिहरूका भूमिका तथा कार्यसम्पादन स्तरमा सुधार गर्न र शासन प्रणालीमा आमूल परिवर्तन तथा सुधार ल्याउन रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण टड्कारो आवश्यकता देखिन्छ । यसलाई मध्यनजर गरी कर्णाली प्रदेश सरकार समेतको अनुरोधमा स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला र पछाडि परेका वर्ग समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिका लागि समावेशी सङ्घीयताको लागि युरोपेली युनियनको सहयोग परियोजना मार्फत संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रम रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण मार्गदर्शन तयार गरी क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्न लागि रहेको छ ।

(ग) स्थानीय प्रयासहरू

रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणको लागि उल्लेखित केही प्रयासहरू निकै कम तथा अप्रयार्थ छन् । सङ्घीय शासन प्रणाली अनुसार स्थापित स्थानीय तथा प्रदेश सरकारका अधिकांश निर्वाचित जनप्रतिनिधि, प्रत्यासी तथा अन्य मेधावी युवाहरूमा रूपान्तरणकारी नेता हुने अपार सम्भावना भएता यस सम्बन्धी कार्यक्रम अत्यन्त न्यून छ । विकासित तथा विकासोन्मुख मुलुकमा सिद्धान्त, निष्ठा तथा मूल्यमा आधारित रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण यस सम्बन्धमा विभिन्न औपचारिक प्रयास भइरहेको भएता पनि नेपालमा खासै प्रयास हुन सकेका छैनन् । यसै सन्दर्भ स्थानीय तहका निर्वाचित पदाधिकारी विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधि विद्यमान क्षमता अध्ययन तथा लेखाजोखा गरी कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठान मार्फत उनीहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण मार्गदर्शन तयार गरी क्षमता विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सहयोग पुऱ्याउने समेत यस अध्ययन तथा प्रतिवेदनका उद्देश्य रहेको छ । यसबाट नेपालको सामाजिक, आर्थिक तथा संरचनागत रूपान्तरणका उल्लेख सहयोग पुग्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । यस अध्ययनमा क्षमता विकासका तीन आयाम व्यक्ति, संस्था र प्रणाली एवम् राज्ज अप अभियान अन्तर्गत विकास गरिएका अधिकार तथा पैरवीको सिद्धान्तमा आधारित रूपान्तरणकारी नेतृत्वको चरण तथा यात्रा सान्दर्भिक हुने देखिएको छ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा

नेतृत्व परिवर्तनशील र समयसापेक्ष हुनुपर्छ । एउटा पुस्ताबाट अर्को पुस्तामा नेतृत्व हस्तान्तरण गर्ने होस् वा एउटा भूमिकाबाट अर्को भूमिकामा नेतृत्व परिवर्तन गर्ने अभ्यास होस्, परिवर्तनशील र रूपान्तरणकारी नेतृत्व प्रभावकारी हुन्छ । अनुभव र कार्यशैलीको आदानप्रदान हुने र छोटै समयमा महिलाको प्रभावकारी सहभागिता र नेतृत्व उत्पादन गर्नका लागि नेतृत्व परिवर्तनशील र समयसापेक्ष हुनु जरुरी छ । पुरानो ढर्राको राजनीतिक अभ्यास जसमा शक्ति र सम्पन्नताको प्रभाव बढी छ, अब त्यसमा परिवर्तन आउनु जरुरी छ । यो परिवर्तन रूपान्तरणकारी नेतृत्वबाट मात्र सम्भव छ जसमा समानता, समता, विविधता र शक्तिलाई दमन नभएर जिम्मेवारीका रूपमा परिभाषित र प्रयोग गरिन्छ । राजनीतिक आयामको रूपान्तरणकारी नेतृत्वले अब निरङ्कुशता, द्वन्द्व र भ्रष्टाचारलाई छाडेर सहभागिता, शान्ति, जवाफदेहिता र पारदर्शिता जस्ता असल सुशासनबाट जनतालाई विकास र न्यायपूर्ण समाजको निर्माणका लागि सुनिश्चितता प्रत्याभूत गर्नुपर्छ । यस्तो नेतृत्व हुन सक्थो भने महिलासमेत अन्य पछाडि पारिएका समुदायहरू राजनीतिमा समान र अर्थपूर्ण प्रतिनिधित्व गर्न सक्षम हुने वातावरण तयार हुँदै जानेछ ।

विश्वका १०० भन्दा बढी मुलुकमा सञ्चालन भइरहेको राज्ज अप अभियानअन्तर्गत रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्राका ५ चरण देहायअनुसार रहेका छन्:



संविधान, कानून, सामाजिक न्याय, दिगो विकास लक्ष्य, नीतिगत तथा संस्थागत वातावरणलाई रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका आधारका रूपमा लिनुपर्दछ । स्थानीय तहको संवैधानिक तथा कानुनी अधिकार, सामाजिक न्याय तथा स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकासला स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको प्रमुख विषयवस्तुहरू हुन् । स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्राले सिकाइको चरण पहिचान गर्न, सूचना आदान-प्रदान गर्न, नीति तथा निर्णयहरूमा संलग्न हुन, स्थानीय समुदाय विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग तथा समुदायका सवालहरूमा जनवकालत तथा पैरवी गर्न तथा नेतृत्वको जिम्मेवारी बाँडफाँटमा सहयोग पुऱ्याउने छ । स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको अधिकार सम्बन्धी बुझाइले रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा समन्यायिक, सामाजिक, आर्थिक र वातावरणीय उपलब्धि प्रवर्द्धन गर्न सहयोग पुग्ने छ ।

स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण यात्राको ५ चरणहरूमा आफ्नो अधिकार बुझ्नेदेखि लाभ तथा जिम्मेवारी बाँडफाँटका पक्षहरू स्पष्ट पार्नुका साथै यसबाट “सक्षम जनप्रतिनिधि र सबल स्थानीय सरकार” सोच हासिल गर्न निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास बारे बुझ्न, अनुभव आदानप्रदान गर्न र सँगसँगै काम गर्न सहयोग पुग्ने छ ।

चरण १: आफूबारे जान्ने

निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूले नेतृत्वको गुणहरू र विचारको विविधता थाहा पाउन सके उनीहरूको नेतृत्व निर्माण हुन सक्छ । आफूबारे थाहा पाएर नेतृत्व निर्माणको यात्रा सुरु हुन्छ । स्वःजागरण तथा आत्मविश्वासले जनप्रतिनिधिलाई आफ्नो जीवनमार्गका विकल्पहरू पत्ता लगाउन (खोज्नु) र छनोट गर्न आधार प्रदान गर्दछ । नेपालको संविधान र कानूनले स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई आफ्नो विचार राख्ने, आफ्नो गुण र क्षमता प्रदर्शन गर्ने र नेतृत्व विकास गर्ने अधिकार छ । यसका लागि क्षमता विकास मार्फत जनप्रतिनिधिहरूलाई उनीहरूलाई सबल पक्ष, मूल्य तथा शक्ति पहिचान गर्न सशक्त बनाउनु पर्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण प्रक्रियाले वञ्चितकरण, पछोटेपन तथा असमानताका मुल कारण बुझ्न र सम्बोधन गर्न सहयोग गर्दछ । आफ्नो अधिकार र काम तथा कर्तव्य थाहा पाएर र सो हासिल गर्ने सीप सिकेर जनप्रतिनिधिहरू

सशक्त हुन सक्दछन् । स्थानीय तहमा महिला तथा पिछडिएका वर्गको रूपान्तरणकारी सहभागिताले उनीहरूलाई आफ्नो सबल पक्ष र क्षमता पहिचान गर्न तथा नेतृत्व निर्माण गर्न र आफ्नो सवाल बारे बोल्ने अवसर प्राप्त हुन्छ । फलस्वरूप उनीहरूलाई परिवार, समुदाय तथा सरकारमा निर्णयकर्ताको रूपमा प्रस्तुत हुन सक्ने अवस्था सिर्जना हुन सक्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणबाट उनीहरूलाई परिवार, समाज तथा सरकारको विभेदकारी शक्ति संरचना र सम्बन्धमा परिवर्तन र कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउने वातावरण तयार हुने छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा तथा प्रक्रियामा महिला र पिछडिएको वर्गका निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू प्राथमिकता दिनुपर्दछ । किनकी उनीहरू सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक रूपले पछाडि परेका हुन्छन् र उनीहरूले त्यस्तो समुदाय तथा वर्गको सवालको प्रतिनिधित्व गरेका हुन्छन् ।

चरण २: अधिकार थाहा पाउने

आफ्नो अधिकार र जिम्मेवारी थाहा पाउनु र त्यसलाई कार्यान्वयनमा लैजानु जनप्रतिनिधिको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कार्य हो । यसले जनप्रतिनिधिलाई नीति निर्माण, निर्णय तथा कार्यान्वयन प्रक्रियामा सहभागी भइ प्रभावकारी भूमिका निर्वाहा गर्ने वातावरण सिर्जना गर्दछ तथा महत्त्वपूर्ण आधार प्रदान गर्दछ । अधिकारलाई सवालहरूको सम्बोधन तथा नीति निर्माण प्रक्रियामा प्रयोग गर्न जनप्रतिनिधिले आफूले प्रतिनिधित्व गर्ने संरचना तथा प्रक्रियामा देहायमा उल्लिखित प्रश्नहरू गर्नुपर्दछ । यस्ता प्रश्नहरूले जनप्रतिनिधिलाई उनीहरूको अधिकार र कर्तव्य बारे अझ स्पष्ट हुन, के सहि र के लगत भइरहेको थाहा पाउन, सवाल सम्बोधन गर्न के गर्ने र कसले गर्ने भन्ने विचार निर्माण हुन्छ ।

१. प्रमुख समस्या वा सवाल के हो र यसमा को छुटेका छन्?
 - (क) स्थानीय सरकार, समाज तथा समुदायमा हुने नहुने के कुरा भइरहेका छन्? जुन अन्यायपूर्ण र गलत छन्?
 - (ख) स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह र विकास प्रक्रियामा को को छुटेका छन्?
 - (ग) किन उनीहरू छुटे?
२. किन जनप्रतिनिधिले आफ्नो अधिकार प्रयोग गर्न पाइरहेको तथा सकिरहेका छैनन्?
 - (क) के कस्ता सांस्कृतिक तथा प्रथाहरू विभेदमूलक छन्?
 - (ख) कुनै नीति, कानुन, मापदण्ड विभेदकारी छन् वा विभेदकारी प्रावधान तथा व्यवस्था के के हुन्?
 - (ग) महिला तथा पछाडि परेको वर्गका जनप्रतिनिधिले के कस्ता बाधा तथा अड्चन भोग्नु परेको छ? कि
 - (घ) किन यस्ता विभेद, बाधा तथा अड्चन कायम रहेका छन्?
३. समस्या सम्बोधन गर्ने जिम्मेवारी कस्को हो?
 - (क) स्थानीय सरकारमा शक्तिशाली व्यक्ति को को हुन्?
 - (ख) स्थानीय तहका नीति निर्माणा तथा निर्णयकर्ता को को हुन्?
 - (ग) उनीहरू किन र के कारणले शक्तिशाली भएका हुन्?
 - (घ) सबैलाई समेट्ने र सवाल सम्बोधन गर्ने जिम्मेवारी कस्को हो?
४. त्यसो भए अव के गर्नुपर्ला त?
 - (क) समस्या सम्बोधन गर्न नेतृत्वले के गर्नुपर्ला र अन्य जनप्रतिनिधिले के गर्नुपर्ला?
 - (ख) निर्वाचित जनप्रतिनिधिले के गर्न सक्छन्?
 - (ग) समस्या समाधानमा कसरी सहभागी हुने तथा सहयोग गर्ने?
 - (घ) प्रगति तथा परिवर्तन कसरी कस्ले अनुगमन तथा मापन गर्ने?

चरण ३: सामाजिक र राजनीतिक अभियानबाट आफ्नो नेतृत्व सृष्टि बनाउने

सामाजिक र राजनीतिक अभियानका लागि नेतृत्व निर्माण प्रक्रियाले जनप्रतिनिधिहरूमा एकता र साझा उद्देश्य तय गर्न सहयोग गर्दछ । सूचना, सहयोग तथा उत्प्रेरणाले जनप्रतिनिधिलाई समस्या तथा उनीहरूको अधिकार पहिचान, समन्वय र साझेदारी प्रवर्द्धन, समस्याको सम्बोधन र परिवर्तनका लागि पैरवी गर्न सहयोग पुग्ने छ । सामाजिक र राजनीतिक अभियानमा जनप्रतिनिधिहरू एकजुट हुने, साझा सवाल तथा रणनीति तयार गर्ने, पूर्व जनप्रतिनिधि तथा सवालमा चासो राख्ने सरोकारवालासँग सहकार्य गर्ने र सवालबाट लाभान्वित हुने समुदायलाई समेत संलग्न गराउनु पर्दछ । यस अभियानमा जनप्रतिनिधिले एक आपस, सल्लाहकार र अग्रजबाट सिक्न सक्छन् । सामाजिक र राजनीतिक अभियानमूलक नेतृत्व निर्माणमा आत्मविश्वास, ज्ञान, अरूको सहयोग परिचालन तथा सवालमा केन्द्रित हुनुपर्दछ । यसले साझा उद्देश्य र कार्ययोजना तय गर्न सहयोग पुऱ्याउँदछ । यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिहरूले विभिन्न जिम्मेवारी लिन्छन्, स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन्छन्, विभिन्न कार्यक्रमहरूमा बोल्छन् र घरपरिवार, समुदाय तथा सरकारी मञ्चहरूमा आत्मविश्वासका साथ विचार राख्छन् ।

सामाजिक तथा राजनीतिक अभियानले जुन तहको नेतृत्व रहेर भूमिका निर्वाहा गरे पनि जनप्रतिनिधिलाई व्यक्तिगत तथा संस्थागत रूपमा काम गर्न, विकल्प र सहयोगी वातावरण निर्माण गर्दछ । सामाजिक तथा राजनीतिक अभियान, सहकर्मी तथा जानकार व्यक्तिहरू, सञ्जाल तथा नागरिक समाज संस्थाले जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व निर्माण सहयोग पुऱ्याउन सक्दछन् । आपसी विश्वास, विविधताको स्वीकारोक्ती, गोपनीयता र एकअर्काको सम्मानले जनप्रतिनिधिको नेतृत्व विकास सहयोग पुग्दछ । विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग जनप्रतिनिधिहरूलाई राजनीतिक, आर्थिक र सार्वजनिक सरोकारका सबै तहका निर्णय प्रक्रियाहरूमा पूर्ण तथा प्रभावकारी सहभागिता र समान अवसर प्रदान गर्न आवश्यक छ ।

चरण ४: पैरवी गर्ने तथा सँगसँगै काम गर्ने

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले आफू पोख्त भएको सवाल तथा विषयमा आफूलाई उभ्याउनु पर्दछ । जनप्रतिनिधिले सामाजिक तथा राजनीतिक अभियानबाट आफूले नेतृत्व गर्ने सवाल तथा विषय छनोट गर्न सहयोग पुग्दछ । अधिकारमुखी अवधारणाको माध्यमबाट हनन भएका अधिकारका क्षेत्र वा सम्बोधन हुन नसकेका सवालहरू उठाउनु सकिन्छ, छुटेका तथा वहिष्करणमा परेका र जोखिममा रहेका वर्गहरू पहिचान हुन्छ, यी सवालहरूको सम्बोधन गर्न के गर्ने र यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिले के भूमिका निर्वाहा गर्न सक्छन् भन्ने कुराको खोज गरी यस सम्बन्धी कार्य गरिन्छ । अधिकारको जानकारीले जनप्रतिनिधिलाई उनीहरूको जिम्मेवारी र जनताप्रतिको जवाफदेहिता प्रति समेत सचेत गराउँछ । सरकार तथा सेवा प्रदायकहरूसँग गरेको अपेक्षा अनुसार पैरवी र कार्यको स्वरूप निर्धारण हुन्छ । जनताका अधिकार तथा सवालमा जनप्रतिनिधिले जिम्मेवार पदाधिकारी तथा पक्षसँग सहकार्य पैरवी तथा कार्य गर्दा बढि प्रभावकारी तथा दिगो हुन्छ । जनप्रतिनिधिले उनीहरूको सवालमा विभेद तथा वञ्चितकरणमा परेका वर्ग तथा समुदाय र सो सवालमा कार्य गर्ने सङ्घ/संस्थासँग साझेदारी गरी नीति निर्माता तथा जिम्मेवार नेतृत्वसँगैसँगै भएर काम तथा पैरवी गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिले आफूले प्रतिनिधित्व गरेको वर्ग तथा समुदाय र आफ्नो आफ्नो अधिकार र जिम्मेवारी थाहा भएका कहाँ, कसरी र के बोल्ने भन्ने कुरा निर्णय गर्न सकिन्छ ।

चरण ५: नेतृत्व हस्तान्तरण गर्ने

नेतृत्व निश्चित गुणमा मात्र सीमित हुँदैन, यो त समयसँगै पहिको भन्दा परिस्कृत हुँदै जाने प्रक्रिया हो । साधारणतः नेतृत्व परिवर्तनशील, लचकदार तथा समावेशी हुनुपर्दछ । नेतृत्व हस्तान्तरण मुख्य रूपमा अन्तरपुस्ता हुनेगर्दछ ।

अग्रज तथा अनुभवी जनप्रतिनिधिले युवा तथा नयाँ जनप्रतिनिधिलाई नीति निर्मातासँग भेटघाटको व्यवस्था मिलाएर, सल्लाह तथा सहयोग उपलब्ध गराएर, उनीहरूको विचारको सुनुवाई गरेर, निर्णयकर्ताको भूमिका निर्वाहा गर्न दिएर, व्यक्तित्व तथा पेशागत सीप सिकाएर सहयोग र प्रोत्साहन गर्नुपर्दछ । त्यसैगरी युवा तथा नयाँ जनप्रतिनिधिले अग्रज जनप्रतिनिधिलाई सूचना प्रविधि लगायत नयाँ सीप तथा अभियानमा सिकाएर सवाल सम्बोधन एक स्वर निर्माण गर्नुपर्दछ । सशक्त, सुसूचित तथा क्षमतावान जनप्रतिनिधिले वञ्चितीकरणमा परेका जनप्रतिनिधि तथा वर्गलाई सहकर्मीको रूपमा नेतृत्व विकासको लागि सल्लाह र सहजीकरण गर्नुपर्दछ । अन्तरपुस्ता नेतृत्व हस्तान्तरण र जिम्मेवारी बाँडफाँट एक आपसमा भेटघाट र अन्तरक्रिया गरी नयाँ पुस्तालाई नेतृत्व हस्तान्तरणको वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ । स्थानीय तहका नीतिनिर्माण तथा निर्णय तहमा कम्तीमा ३५ प्रतिशत महिला र सोमध्ये पनि २० प्रतिशत युवा तथा पछाडि परेका वर्ग समुदायका महिलाको सहभागिताको व्यवस्था स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्य सम्बन्धी नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्डमा व्यवस्था गरी अभ्यास गर्नुपर्दछ । नेतृत्व हस्तान्तरण स्वभाविक रूपमा नहुने भएकोले नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्डमा गरिएका व्यवस्थाको अभ्यास र अनुगमन आवश्यक पर्दछ ।

नेतृत्व निर्माणको यात्राको लक्ष्य महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिलाई उनीहरूको आफ्नै तथा उनीहरूले प्रतिनिधित्व गर्ने समुदायका सवाल बारेमा बोल्न वा विचार राख्न तथा कार्य गर्न तयार गर्नु, सुरक्षित तथा सहयोग प्राप्त गरेको महसुस गराउनु हो । अग्रगामी विचार तथा परिवर्तनको लागि प्रतिबद्ध जनप्रतिनिधिको समूहले हाप्रो समाज तथा संरचनामा विद्यमान अभाव, असमानता, पछौटेपन तथा विभेदकारी शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा परिवर्तन ल्याउने ल्याकत राख्दछन् ।

रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सवालहरू

स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गको प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण गर्न र रूपान्तरणमा प्रभाव पार्न प्रमुख सहयोगी तत्वहरूको विकास गरी लागु गर्न आवश्यक देखिन्छ । यसलाई जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी अनुशिक्षण तथा प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा वा स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिसँग सवालहरूमा निर्णय गर्दा वा काम गर्दा नीति निर्माणकर्ता वा जिम्मेवार नेतृत्वले ध्यान दिनुपर्दछ:

१. **सुरक्षा:** यदि स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिले भौतिक, यौनिक, आर्थिक तथा कुनै संवेगात्मक हिंसाको अनुभव गरेमा उनीहरू सामाजिक सेवामा योगदान गर्न, निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन, उद्यम तथा व्यवसाय सञ्चालन गरी आम्दानी गर्न र नेतृत्व निर्माणमा सहभागी हुन छोड्छन् ।
२. **सम्मान:** स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिलाई सम्मान प्रदान गर्दा उनीहरूमा आफ्नो वर्ग समुदायको सवालका बारेमा बोल्ने आत्मविश्वास बढ्छ, उनीहरू क्षमता विकास कार्यमा सहभागी हुने, अध्ययन गर्न तथा निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन र नेतृत्व निर्माणमा उत्प्रेरित हुन सक्छन् ।
३. **समावेशीकरण:** सामाजिक तथा संस्थागत संरचनामा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्ग र समुदाय समुदायको संलग्नता र संविधान तथा कानूनले अनिवार्य गरेका पदहरूमा वाहेक स्थानीय सरकारका संरचनाहरूमा उक्त वर्गबाट प्रतिनिधित्व गर्ने समुदायको संलग्नतामा ध्यान जाने गरेको छैन । यसमा पनि अन्तरविभाकताका कारण अपाङ्गता भएका, तेस्रो लिङ्गी तथा एलजिविटिआईक्युहरू सामान्यत संस्था, संरचना तथा प्रक्रियामा अझ बढी पछाडि वा वहिष्करणमा परेका हुन्छन् ।
४. **अन्तरसम्बन्ध:** निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू बिच ज्ञान, सूचना तथा स्रोत आदानप्रदानबाट उनीहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रयासलाई प्रभावकारी र दिगो बनाउन सहयोग पुग्दछ । सहकर्मीहरू बिचको सल्लाह र सहयोग प्रक्रियाले निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिहरूको व्यक्तित्व विकासमा योगदान पुग्दछ ।
५. **सीप तथा दक्षता:** निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिहरू समानता, अवसर र सामाजिक तथा सार्वजनिक जीवनका सबै पक्षहरूका लागि समान र योग्य हुन्छन् । नेतृत्व विकासको लागि उनीहरूमा शिक्षा, सचेतना तथा सहभागिता अति आवश्यक छ । जव महिला तथा पिछडिएका वर्गका जनप्रतिनिधिले आफ्नो अधिकार, आफ्नो विचार तथा अनुभव थाहा पाउँछन्, तब उनीहरूको आत्मविश्वास वृद्धि हुन्छ तथा फलस्वरूप नेतृत्व निर्माणमा सहयोग पुग्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका रणनीतिहरू

१. क्षमता विकास तथा संरचनागत रूपान्तरणमा जोड दिने,
२. रूपान्तरणको यात्रा लामो समयसम्म जारी राख्ने,
३. उद्यमशीलता र आर्थिक अवसरमा वृद्धि गर्ने,
४. नेतृत्व निर्माणमा साथ, सहयोग तथा सल्लाह (Peer Support) को प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने,

सत्र योजना

८ : ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता

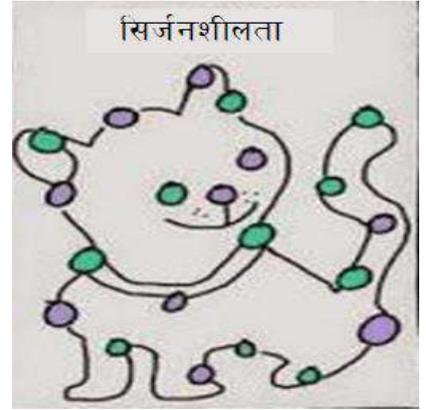
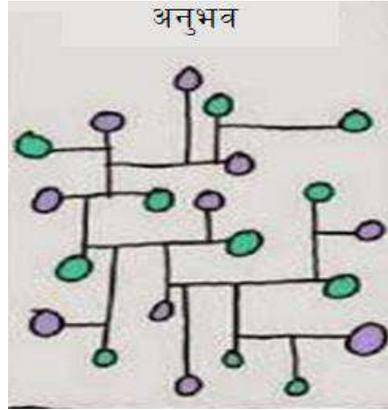
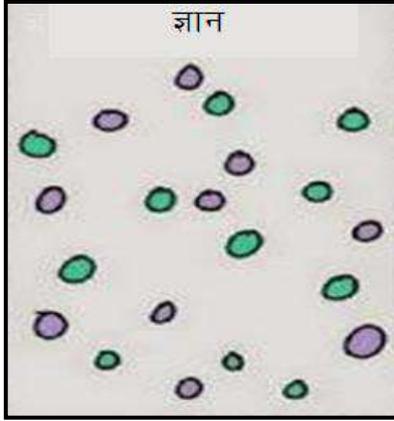
सत्र	:	आठ (८)
सत्रको विषय	:	ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- अवधारणा तथा आवश्यकता- नीति, योजना तथा कार्यक्रममा रूपान्तरण- शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा रूपान्तरण- नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण
सत्रको उद्देश्य	:	<p>निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूमा ज्ञान, अनुभव र सिर्जनशीलता विकास गरी उहाँहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको लागि तयार गर्नु यस सत्रको मुख्य उद्देश्य हो। यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहाय अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- स्थानीय तहको जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण हुने छ।- स्थानीय तहको शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा रूपान्तरण हुने छ।- निर्वाचित जनप्रतिनिधिको ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता अभिवृद्धि गरी स्थानीय तहको नीति, योजना तथा कार्यक्रम परिवर्तन आउनेछ।

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ कत्र केस ४२ थानेश्वर गौतमले गाउनु भएको जुनकिरीको पछि लाग्दा जुनै छुटेछ बोलको गीत सुनाएर गीतको सन्देशबारे सहभागीलाई छलफल गर्न लगाउने, - सहभागी निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई व्यक्तिगत रूपमा गरेका सफल अभ्यास, भएका भोगेका समस्या तथा सिर्जनशील कार्यको विवरण भन्न वा लेख्न लगाउने, - सहभागीहरूलाई समूहमा विभाजन गरी समूहमा सहभागी जनप्रतिनिधिहरूको उत्कृष्ट अभ्यास तथा अनुगमन, प्रमुख समस्या तथा सिर्जनशील कार्य किन सफल भयो र समस्या किन आए र सिर्जनशील विचार कसरी विकास गर्न सकिन्छ समूह अभ्यास गराउने र समूह अभ्यासबाट आएका निष्कर्ष प्रस्तुत गर्ने, - जनप्रतिनिधिको व्यक्तिगत ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलताले स्थानीय सरकारका नीति योजना तथा कार्यक्रमा पर्ने असर सम्बन्धमा लघु प्रवचन प्रस्तुत गरी विषयवस्तुको आवश्यकत तथा महत्त्व स्पष्ट गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - स्रोत सामग्री संलग्न छ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ८ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र ८ – ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता

सृष्टी होइन, दृष्टि बदलौं ।



अवधारणा तथा आवश्यकता

निर्वाचित जनप्रतिनिधिको क्षमता विकास र महिला तथा पछाडि पारिएका वर्ग समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा व्यक्तिको ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलताको अहम् भूमिका हुन्छ। जनप्रतिनिधिको ज्ञान, अनुभव र सिर्जनशीलता अभिवृद्धि गरेर मात्र रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा सफल बनाउन सकिन्छ किनकी ज्ञान व्यक्तिगत रूपमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि तथा संस्थागत रूपमा स्थानीय सरकार तथा सरोकारवाला निकायसँग ज्ञान प्रचुर रूपमा अन्तरनिहित छ तर छरिएर तथा अव्यवस्थित रूपमा रहेको छ। यसैगरी जनप्रतिनिधि तथा स्थानीय सरकारसँग नीति, कानून, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, अध्ययन तथा अनुसन्धान र मूल्याङ्कनको अनुभव पनि हासिल गरिएको छ। अभ्यास तथा अनुभवले अन्तरनिहित ज्ञानलाई जोडेर नतिजाको आकार प्रदान गर्ने प्रयास गर्दछ। तर यसबाट अपेक्षित नतिजाले पूर्ण आकार लिन सक्दैन यसका लागि सिर्जनशीलताबाट अपेक्षित परिवर्तन तथा विकासले आकार ग्रहण गर्दछ। स्थानीय सरकारबाट सञ्चालन हुने विकास नतिजाले पूर्ण आकार प्राप्त गर्न ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता उपयुक्त समिश्रण वा संयोजन हुन आवश्यक छ।

नेतृत्व निर्माणका लागि आवश्यक उपरोक्त तीन आयामहरू मध्ये ज्ञान र अनुभव निर्वाचित जनप्रतिनिधि स्वयम्मा अन्तरनिहित हुन्छ र क्षमता विकासका रणनीति, प्रक्रिया तथा कार्यक्रमबाट ज्ञान तथा अनुभव अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ। तर सिर्जनशीलता व्यक्तिले अवलम्बन गर्ने परिवर्तन तथा विकासको सोच, धारणा, प्रविधि तथा अभ्यासमा निर्भर गर्दछ। जनप्रतिनिधिले अवलम्बन गर्ने परिवर्तन वा विकास र नेतृत्व निर्माणको सिर्जनशील सोच, अवधारणा तथा नीति र सोको अभ्यासले स्थानीय सरकारले अवलम्बन गर्ने परिवर्तन वा विकास तथा नेतृत्व निर्माणको सोच, अवधारणा तथा नीति र सोको अभ्यासमा सकारात्मक रूपान्तरण ल्याउँछ। हाम्रो जस्तो भेदभावयुक्त, असमान तथा असन्तुलित समाजमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणले जनप्रतिनिधि तथा स्थानीय सरकारमा सिर्जनशीलताले प्रवेश पाउँछ जुन अहलेको माग र आवश्यकता पनि हो। यस सम्बन्धमा क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता सम्बन्धी व्यवहारिक अभ्यास गर्नु बढी व्यवहारिक हुन्छ।

नीति, योजना तथा कार्यक्रममा रूपान्तरण

स्थानीय सरकारले अधिकार क्षेत्रका विषयमा यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिको नेतृत्व र कर्मचारी, सेवाग्राही तथा नागरिक, सङ्घ/संस्था र लगायतका सरोकारवालाको सहभागितामा स्थानीय शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्नुपर्दछ । यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधि, कर्मचारी लगायत सरोकारवालासँग अन्तरनिहित ज्ञान र अनुभवको आधारमा मुख्यतः परम्परागत रूपमा गर्ने तर्जुमा गर्ने प्रचलन रहेको छ । यसबाट अपेक्षित नतिजा प्राप्त गर्न तथा जनअपेक्षा पूरा गर्न नसकिने स्वयम् जनप्रतिनिधिहरूले महसुस गरेका छन् । हाल तर्जुमा र सञ्चालन हुने नीति, योजना तथा कार्यक्रममा नवप्रवर्तन र सिर्जनशीलता कमी रहेको छ । तसर्थ विद्यमान नीति, योजना तथा कार्यक्रम निर्वाचित जनप्रतिनिधि, कर्मचारी, नागरिक तथा सरोकारवाला व्यक्ति तथा संस्थाको ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलताको उपयुक्त सम्मिश्रण आवश्यक देखिन्छ । अबको नीति, योजना, कार्यक्रम गन्तव्य हरित (न्यून कार्बनमुखी), समावेशी, उत्थानशील तथा अधिकारमा आधारित हुन जरूरी छ ।

शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा रूपान्तरण

संविधान र कानुनीमा भएका व्यवस्था र स्थानीय तहको संरचना, अधिकारको बाँडफाँट र अभ्यास बिच गहिरो खाडल कायमै छ । शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास अझ पनि नेतृत्व तहको निगाहामा आधारित छ । नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया समावेशी, सहभागितामूलक, स्वस्थ प्रतिस्पर्धा र सामाजिक न्यायमा आधारित हुन सकेको छैन । लैङ्गिक, जातीय विभेद कायमै छ तथा असमानता घटाउन सकिएको छैन । सेवा प्रवाह तथा विकास प्रक्रियाको नतिजालाई लैङ्गिक, जातीय तथा भौगोलिक रूपमा समावेशी तथा समतामूलक र उत्पादनमा आधारित बनाउन सकिएको छैन । सेवा प्रवाह तथा विकासको नतिजालाई लक्षित वर्गसम्म पुऱ्याउन संरचनागत व्यवहारिक अवरोध तथा बन्धनलाई नीतिगत रूपमा सम्बोधन गर्न जरूरी छ ।

नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण

हाल स्थानीय तहमा अभ्यासमा रहेको नेतृत्व निर्माण प्रक्रिया तथा शैली परम्परागत, विभाजनकारी, हैकमवादी र ठालुमुखी रहेको अध्ययनहरूले देखाएको छ । यस प्रकारको नेतृत्वशैलीमा परिवर्तन गरेर अधिकारमा आधारित रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण नगरी समानतामूलक, न्यायपूर्ण, उत्तरदायी र समृद्ध समाजको सोचलाई व्यवहारमा उतार्न सकिदैन । नेतृत्वशैलीमा परिवर्तन गरी संरचना, नीति तथा अभ्यासलाई अधिकारमा आधारित, समावेशी, समानतामूलक तथा न्यायपूर्ण बनाउन सकिन्छ ।

यसका लागि प्रशिक्षण, कार्यशाला, संवाद र छलफल लगायतका क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यक्रममा सहभागी जनप्रतिनिधिहरूलाई लेखेर वा बोलेर ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलताका अभ्यास गर्न लगाउनु पर्दछ ।

विकास वा नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी	जनप्रतिनिधि (व्यक्ति)	विकास नीति, योजना तथा कार्यक्रम	नेतृत्व निर्माण
ज्ञान			
अनुभव			
सिर्जनशीलता			

सत्र योजना

९ : सामाजिक सुरक्षा, प्रोत्साहन र उद्यमशीलता

सत्र	:	नौ (९)
सत्रको विषय	:	सामाजिक सुरक्षा, प्रोत्साहन र उद्यमशीलता
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- अवधारणा तथा आवश्यकता- सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण- प्रोत्साहन र उत्प्रेरणा- सहयोगी वातावरण- आत्मनिर्भरता- उद्यमशीलता
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण, प्रोत्साहन, उत्प्रेरणा, सहयोगी वातावरण, उद्यमशीलता तथा आत्मनिर्भरताको आवश्यकता, प्रयोजन, प्रक्रिया तथा प्रभाव विश्लेषण तथा लेखाजोखा गर्न सक्षम बनाउनु हो। यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहायअनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- सहभागी जनप्रतिनिधिहरूको सुरक्षा, प्रोत्साहन र उद्यमशीलता र आत्मनिर्भरताको अन्तरसम्बन्ध, आवश्यकता, प्रयोजन तथा प्रक्रियाबारेमा क्षमता विकास हुने छ।- यस सम्बन्धी स्थानीय नीति, कानून, मापदण्ड, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयनमा सहजीकरण, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा जनप्रतिनिधि सक्रिय र क्रियाशील हुने छन्।- सहभागी जनप्रतिनिधिहरूले अधिकारमुखी अवधारणा पैरवी र जनवकालत गर्न सक्षम हुने छन्।- सहभागी जनप्रतिनिधिहरू सामाजिक सेवा तथा राजनीतिमा अगाडि आउन उद्यमशील तथा आत्मनिर्भर बन्न उत्प्रेरित हुने छन्।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none">- अनुसूची ६ को केस १७ - रचना रिमालले गाउनु भएको आफैभित्र खुसी मिल्छ बोलको गीत सुनाएर सेसन प्रारम्भ गर्ने र सहभागीलाई गीतको सन्देश भन्न लगाउने।

		<ul style="list-style-type: none"> - सहभागी जनप्रतिनिधिसँग मष्तिष्क मन्थन गरी हाम्रो समुदायमा पछाडि परेका तथा पारिएका लिङ्ग (महिला), वर्ग (गरिब) तथा समुदाय (दलित, धार्मिक अल्पसङ्ख्यक तथा लोपोन्मुख आदिवासी जनजाति), विशेष अवस्थामा रहेका व्यक्ति (अपाङ्गता भएका तथा असहाय व्यक्ति, ज्येष्ठ नागरिक, एकल, बालबालिका) पहिचान गर्ने, - सहभागीबाट पहिचान भएका पछाडि परेका तथा पारिएका लिङ्ग, वर्ग तथा समुदाय र विशेष अवस्थामा रहेका व्यक्तिको सूची तयार गर्ने, - सहभागीलाई ६ समूहमा विभाजन गर्ने, - पहिलो समूहलाई महिला, दोस्रो समूहलाई गरिब, तेस्रोलाई दलित, चौथो समूहलाई लोपोन्मुख आदिवासी जनजाती, पाँचौँ समूहलाई अपाङ्गता भएका तथा असहाय व्यक्ति र छैटौँ समूहलाई ज्येष्ठ नागरिक तथा दीर्घरोगीलाई राज्यले गर्नुपर्ने सुरक्षा तथा संरक्षण उपायहरू सूची तयार गर्न अनुरोध गर्ने, - प्रत्येक समूहले सम्बन्धित लक्षित वर्गका लागि राज्य (नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकार) ले गरेका सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण कार्यक्रमको विवरण तयार गर्ने, - सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणबाट लक्षित वर्गका नागरिकको जीवनमा परेको असर तथा प्रभावबारे छलफल गर्ने, - समूहको निष्कर्ष बृहत् समूहमा प्रस्तुत गर्ने तथा छलफल गर्ने, - एक उद्यमी तथा व्यवसायी महिला तथा वेरोजगार महिला जनप्रतिनिधि सामाजिक राजनीतिक यात्राको अनुभव आदानप्रदान गर्न अनुरोध गर्ने, - जनप्रतिनिधिका लागि संभाव्य तथा उपयुक्त आयआर्जन, स्वरोजगार तथा उद्यम व्यवसाय उपर मष्तिष्कमन्थन गर्ने र सहभागीबाट विचार टिपोट गरी छलफल गर्ने, - सत्रको उद्देश्य, आवश्यकता र उपयोग सम्बन्धमा स्रोतसामाग्रीमा उल्लिखित विषयहरू लघु प्रवचन प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - स्रोत सामाग्री (संलग्न छ)
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ९ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र ९ – सामाजिक सुरक्षा, प्रोत्साहन तथा उद्यमशीलता

“समाज कुराले होइन, कामबाट रूपान्तरण हुन्छ”

अवधारणा

अति गरिबी अवस्थामा गुञ्जिरहेका, असहाय अवस्था रहेका, जोखिममा परेका वा उन्मुख व्यक्ति, घरपरिवार तथा समुदायलाई गरिबी तथा जीवनमा आउन सक्ने सम्भाव्य जोखिमहरूबाट जोगाएर सुरक्षित जीवनको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने नीति र कार्यक्रमहरूलाई सामान्यतः सामाजिक सुरक्षा भनिन्छ। संयुक्त राष्ट्र सङ्घको सामाजिक विकास अध्ययन केन्द्रका अनुसार सामाजिक सुरक्षाले बेरोजगार, बञ्चितकरण, बिरामी, अपाङ्गता र बुढेसकालमा हुने सामाजिक तथा आर्थिक जोखिम व्यवस्थापन गर्न, उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न, व्यक्तिहरूको उक्त जोखिम कम गर्न र श्रम बजारको दक्षता अभिवृद्धि गर्न तर्जुमा गरिएको नीति तथा कार्यक्रमहरू समावेश गर्दछ।

सामाजिक संरक्षण पद्धति तथा कार्यक्रम राज्य र नागरिक बिचको सम्बन्ध मजबुत गर्ने, प्रकोप व्यवस्थापन गर्ने, सामाजिक न्याय र समावेशी सुधार गर्ने, समाजका कमजोर व्यक्ति वा समूहका लागि आयको पुनर्वितरण गर्ने माध्यम पनि हो। नेपालमा सामाजिक सुरक्षा जालो (Social Safety Nets), सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक संरक्षण तीनैवटा विषयहरू कहिलेकाहिँ उस्तै सन्दर्भका लागि प्रयोग गरिन्छन् र यी सबै गरिब र जोखिममा रहेका र रहन सक्ने व्यक्ति वा समूहको सेवा सुविधामा केन्द्रित रहन्छन्।

ऐतिहासिक पृष्ठभूमि र विकासक्रम

सामाजिक सुरक्षाको विषय सताब्दियौं देखि सरकारी, गैर सरकारी, निजी र धार्मिक संस्थाहरूले आत्मसात गरी एकीकृत रूपमा सञ्चालन गरेको कार्य हो । औपचारिक रूपमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम विश्वमा नै सबभन्दा पहिला जर्मनीले सन् १८८० को दशक देखि बिरामी कामदारको स्वास्थ्य बीमाबाट, फ्रान्सले सन् १९०५ देखि बेरोजगारी भत्ता व्यवस्थाबाट, बेलायतले सन् १९११ देखि स्वास्थ्य बीमा, बेरोजगारी भत्ता र जेष्ठ नागरिकको बीमा वा भत्ता कार्यक्रमबाट र तत्कालीन सोभियत सङ्घले सन् १९२२ देखि बृहत् सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था शुरु गरेको पाइन्छ । यसैगरी अमेरिकाले सन् १९३५ मा बेरोजगार, बृद्धबृद्धा र सेवानिवृत्त कर्मचारीका लागि भत्ता वा बीमाको व्यवस्था गरेको देखिएको छ । नेपालमा पनि करिब यसै बेलातिर प्रथम विश्वयुद्धबाट फर्केका घाइते सैनिकको सहयोगको लागि वार्षिक एकमुष्ट रकमको सहयोग गर्ने गरेको पाइन्छ । त्यस बेलादेखि देशको क्षमताअनुसार ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गताभएकाव्यक्ति, बृद्धबृद्धा, बालबालिका, गर्भवती, निवृत्त कर्मचारी, सीमान्तकृत व्यक्ति तथा समुदायका लागि विविध सेवा सुविधा प्रदान गर्ने जस्ता सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रममा सुधार गर्दै ल्याइएको छ ।

सामाजिक सुरक्षाको विषयलाई संयुक्त राष्ट्र सङ्घ तथा अन्य अन्तर्राष्ट्रियस्तरका विभिन्न घोषणाहरूले सम्बोधन गरिरहेका छन् । खासगरी संयुक्त राष्ट्र सङ्घको सन् १९४८ को मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणा, सन् १९६५ को जातजाति विरुद्धका सबै किसिमका भेदभाव निर्मूलन सम्बन्धी घोषणा, सन् १९६६ को आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी घोषणा, सन् १९७९ को महिलाविरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभाव निर्मूलनसम्बन्धी घोषणा, सन् १९८९ को बालअधिकार सम्बन्धी घोषणा, सन् २००० को सहस्राब्दी विकास लक्ष्य घोषणा, सन् २००६ को अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार सम्बन्धी घोषणा लगायतका घोषणाहरू मुख्य रूपमा रहेका छन् । अचेल विश्वका प्रायः सबै देशहरूमा कुनै न कुनै किसिमका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू सञ्चालनमा रहको पाइन्छ ।

नेपालमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम

नेपालमा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कार्यको थालनी वि.सं. १९९१ तिर प्रथम विश्वयुद्धबाट फर्केका घाइते नेपाली सैनिकहरूलाई वार्षिक एकमुष्ट रकम उपलब्ध गराउने प्रयाससँगै शुरु भएको देखिएको छ । त्यसपछि वि.सं. १९९८ तिर सेवा निवृत्त सैनिक र त्यसको एक बर्षपछि सेवा निवृत्त सरकारी कर्मचारीलाई निवृत्तिभरण प्रदान गर्ने कार्य शुरु भएको देखिन्छ । योजनागत रूपमा विशेषगरी छैठौं योजनादेखि गरिब र सीमान्तकृत समूहको सवालहरूमा ध्यानदिई आधारभूत आवश्यकतालाई केन्द्रित गरी योजना तर्जुमा गरेको देखिन्छ । अपाङ्गता भएका व्यक्ति, महिला, बालबालिका तथा गरिबको सवाललाई योजनामा अझ प्राथमिकता दिंदै आठौं योजनामा गैरसरकारी संस्थाहरूलाई समेत विकासको साझेदारको रूपमा स्थापित गरी सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कार्यक्रमलाई केही फरक तरिकाबाट अगाडि बढाउने प्रयास गरेको पाइन्छ । हालसम्म आउँदा बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति एकल, महिला तथा विधवा, लोपोन्मुख तथा सीमान्तकृत जातजाति लगायतका नागरिकहरूका सामु आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा उत्पन्न जोखिम वा कठिनाई व्यवस्थापन गर्न सघाउ पुऱ्याउने हेतुले नेपाल सरकारले सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई निकै सुधार र विस्तार गर्दै आएको देखिएको छ । यस कार्यक्रम अन्तर्गत नागरिकका अधिकार र सेवा, सहूलियत वा सुविधा पाउने जस्ता विषयहरू समावेश हुन्छन् ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूलाई लक्षित व्यक्तिको योगदानमा आधारित हुने र नहुने गरी दुई किसिमको व्यवस्था गरिएका छन् । योगदानमूलक प्रकृतिको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा लाभग्राहीको प्रत्यक्ष योगदान रहेको हुन्छ र सामाजिक बीमाको रूपमा रहन्छ भने गैर योगदान मूलक प्रकृतिको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा लाभग्राहीको योगदान नभई पूर्णतः सरकारी योगदानबाट मात्र सहयोगको रूपमा सञ्चालन हुन्छ । यस प्रकृतिको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम सरकारले आर्थिक वर्ष २०५१/०५२ देखि बृद्ध भत्ताको व्यवस्थाबाट प्रारम्भ गरेको हो । हालसम्म विभिन्न व्यक्ति वा समूहहरू यस कार्यक्रमबाट लाभान्वित भएका छन् ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको आवश्यकता

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमअन्तर्गत मूलतः लक्षित लाभकर्तालाई नगद हस्तान्तरण वा भत्ता वितरण गरिने कार्यक्रम रहेको हुन्छ । नेपालमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका मुख्य उद्देश्यहरू देहायनुसार रहेका छन्:

१. राज्यको दायित्व, निर्देशक सिद्धान्त र नीति बमोजिम सामाजिक न्याय प्रदान गर्नु,
२. ज्येष्ठ नागरिक, एकल महिला तथा विधवा, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, दलित तथा लोपोन्मुख जातजाति एवम् बालबालिकाको सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हक अधिकार संरक्षण गर्नु र
३. विशेष क्षेत्र, भुगोल वा कर्णाली क्षेत्र र दलित परिवारका बालबालिकाको पोषण अवस्थामा सुधार ल्याउनु ।

प्रोत्साहन, उत्प्रेरणा र सहयोगी वातावरण

अति गरिबी अवस्थामा गुञ्जिरहेका, असहाय अवस्था रहेका, जोखिममा परेका वा उन्मुख व्यक्ति, घरपरिवार तथा समुदायलाई अति गरिबी तथा जीवनमा आउन सक्ने सम्भाव्य जोखिमहरूबाट जोगाएर सुरक्षित जीवनको सुनिश्चितता प्रदान गर्ने नीति र कार्यक्रमहरूलाई मध्ये कतिपय कार्यक्रम जीवन भरी आवश्यक पर्दछ । सामाजिक सुरक्षा आवश्यक पर्ने लक्षित समूहमध्ये कतिपयलाई राज्यको तर्फबाट सधैँभरी सामाजिक सुरक्षाका विभिन्न कार्यक्रममार्फत् सुरक्षा र संरक्षण गर्नुपर्दछ । सामाजिक सुरक्षा लक्षित समूहहरूका लागि दिगो जीवनयापनका उपायहरूका लागि प्रोत्साहन र

उत्प्रेरित गर्ने कार्यक्रमका साथ राज्यका तर्फबाट सोको लागि सहयोगी वातावरणहरू समेत तयार गर्नुपर्दछ । विशेषगरी स्थानीय तहको यसमा महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ ।

सामाजिक सुरक्षा प्राप्त गरिरहेका नागरिकहरूमध्ये आत्मनिर्भर कार्यक्रमहरू मार्फत् उद्यमशीलतामा जोड्दै जान सकेमा सम्बन्धित व्यक्ति तथा परिवारहरू सक्षम मात्र हुँदैनन सिङ्गो देशका लागि सामाजिक सुरक्षामा लगानीसमेत कम हुँदै जान्छ । उद्यमशीलताले नै व्यक्तिलाई आम्दानीमा जोड्दछ । परिवारको खर्च घटाउँछ, बचत बढाउँछ । वास्तवमा समग्र पारिवारिक विकासका लागि परिवारको आर्थिक विकास पनि एउटा महत्त्वपूर्ण पक्ष भएकाले त्यसतर्फ लैजानका लागि उद्यमशीलतासँग सम्बन्धी तालिम, सिप, लगानी, स्रोत, प्रविधी जस्ता कार्यक्रमहरूमार्फत् उनीहरूलाई प्रोत्साहन, उत्प्रेरणाका साथ थप सहयोगी वातावरणका लागि नीतिगत व्यवस्था तथा बजेटसमेतको व्यवस्था गरी आत्मनिर्भरतातर्फ लैजानु पर्दछ ।

आत्मनिर्भरता

आयआर्जन तथा नाफा कमाउने उद्देश्यले सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गरिएका काम वा क्रियाकलापहरूले आत्मनिर्भरतामा वृद्धि हुन्छ । महिला तथा विपन्न वर्गको अधिकार, समानता, सहभागिता र सशक्तीकरण - यी सबैको उद्देश्य आत्मनिर्भर बनाउनु हो । कतिपय अवस्थामा हाम्रो स्वभावअनुसार राजनीतिमा महिला सहभागितालाई जोड दिइन्छ भने कतै उद्यमका क्षेत्रमा महिला सहभागिता भनेर आवाज उठाइन्छ । शिक्षामा महिलालाई प्राथमिकता त पहिलो छँदैछ, त्यसको अलावा मातृत्व सुरक्षा, स्वास्थ्य, सामाजिक सुरक्षा सबै क्षेत्रमा महिलालाई प्राथमिकतामा राखिनु, उनीहरूलाई स्वयम्मा जागरुक बनाउनु र हरेक क्षेत्रबाट उनीहरूलाई सकारात्मक सहयोग गरिनुपर्ने आवश्यकता छ ।

धेरै स्थानीय सरकारले आफ्नो विकासको मोडेलको रूपमा आत्मनिर्भरतालाई लिएका छन् । अन्तर्निर्भरताका सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा लगानीको निर्माण गर्नु हो । यसको लागि स्थानीय सरकार, बैङ्क तथा विभिन्न सङ्घ/संस्थाहरूले आवश्यक वातावरण निर्माण गर्नु पर्दछ । हामी कृषि, पर्यटन उद्योग, जडिबुटीसँगै सूचना प्रविधि, शिक्षा, स्वास्थ्य लगायत अन्य सेवा क्षेत्रमा प्रवेश गरेर आफ्ना उत्पादन बेच्न सक्छौं । सेवा क्षेत्रका पनि राम्रो र सस्तो सूचना प्रविधिमा लगानी बढाउने हो भने नयाँ क्षेत्रमा पनि सेवा दिन सक्छौं र उत्पादन विकास गर्न सक्छौं । हामीले गर्दै आएका मात्र होइन, हामीले नगरेका र सम्भावना थप नयाँ क्षेत्रमा पनि हात हाल्नुपर्छ । कम आम्दानी भएका महिला तथा पछाडि परेका वर्गहरूलाई आत्मनिर्भर बनाउनको लागि र केही गरौं भने भावना जगाउनको लागि उद्यमशीलताको विकास गर्न जरुरी छ । नागरिकहरूलाई सबल, सक्षम र आत्मनिर्भर बनाउन उद्यम व्यापार तथा व्यवसायमा जोड्नु नै पर्दछ ।

उद्यमशीलता

उद्यमशीलता उद्यमी बन्ने प्रक्रिया हो । यो एउटा उद्यमी बन्न चाहने वा उद्यमी भित्र भएको गुण वा विशेषता हो जुन उद्यम स्थापना र सञ्चालनका लागि आवश्यक क्रियाकलापहरूसँग सम्बन्धित हुन्छ । उद्यम सञ्चालनका लागि वाह्य वातावरणको अध्ययन गरी अवसरको पहिचान गर्दै त्यो अवसरलाई ग्राहकको चाहना, आवश्यकता र समस्या समाधान गर्न आफूसँग भएको दक्षता, क्षमता, कला, सीप, जागर, पैसा, बल, नयाँ कलाकौशल प्रयोग गरी वस्तु तथा सेवा उत्पादन गर्ने र ग्राहक सन्तुष्टि र नाफाआर्जन गर्दै एउटा उद्यम वा व्यवसायको सञ्चालन गर्नु हो ।

उद्यम तथा व्यवसाय सिर्जना, विकास तथा सञ्चालन कार्य एक पटक मात्र नगरेर निरन्तर गर्दै जानुपर्दछ । काम गर्दाको अनुभव र उत्प्रेरणाले व्यक्तिलाई रोमान्चित पाउँ जान्छ । मनमा आएका अनेक सोच, सपना, कल्पना, सृजनशील विचारलाई उसले प्रयोग गर्न थाल्छ । यस्ता कार्य गर्दा उसको धेरै समय, श्रम लगानी खर्च भईसकेको हुन्छ तर पनि उ त्यो कार्यलाई धैर्य भई सम्पन्न गर्छ । कार्य सम्पन्न हुँदा त्यो सफल भएको हुँदैन । त्यसबेला उद्यमी तब सफल हुन्छ जब उसले आफ्नो सो अनुसार वस्तु तथा सेवा उत्पादन र प्रवाह गरी आमव्यक्तिहरू सम्म पुर्याउँछ । ग्राहकलाई त्यसको प्रयोगको तरिका बताउँछ, बानी वा लत बसाउँछ । अनि त्यो ग्राहकको मन मनमा बस्नथाले पछि आफू सफल भएको ठान्दछ, अब विस्तारै विस्तारै त्यसलाई संसारै भरि फैलाउने चाहना राख्छ, परिमार्जन र परिष्कृत गर्दै जान्छ । यसरी यो काम निरन्तर गरिरहन्छ र सबैलाई चकित पाउँ आफूले सफलता हासिल गर्दछ । यस्तै कार्यको सङ्गालो र रोमाञ्चकारी विशेषता नै उद्यमशीलता हो । व्यक्तिसँगको सीप प्रयोग गरी फुर्सदको समयमा थप आमदानी गर्नाले आर्थिक रूपमा सबल तथा आत्मनिर्भर हुन सहयोग पुग्दछ । यसबाट समाज सेवा तथा राजनीति सहभागी हुन पारिवारिक वातावरण सहज बन्न सक्दछ ।

आयआर्जन, स्वरोजगारी वा उद्यमशीलता र व्यवसायमा फरक

सेवा तथा वस्तु उत्पादन, रोजगारी र आय जस्ता विषयमा समानता रहेता पनि आयआर्जन, स्वरोजगारी तथा व्यवसायबिच फरक देहायअनुसार तालिका प्रस्तुत गरिएको छः

आधारहरू	आयआर्जन	स्वरोजगार वा उद्यमशीलता	व्यवसाय
उद्देश्य	थप आमदानी गर्नको लागि	जीविकोर्पाजन गर्नको लागि	नाफा कमाउनको लागि
समय	फुर्सदको समयको सदुपयोग	काममा दैनिक ८ घण्टा लागेको	निरन्तर गरिरहने
सीपको प्रयोग	व्यक्तिसँगको सीप प्रयोग गरी थप आमदानी	आफ्नो सीपको प्रयोग गरी स्वरोजगार हुने	सीप कला ज्ञान प्रयोग गरी नाफा कमाउने
रोजगारी	अनियमित, आंशिक, सिजनमा मात्र	नियमित/अनियमित	नियमित
कामदार	समूह वा एकलै गर्न सकिने	एक जनामात्रै रोजगार हुने	एकभन्दा बढी व्यक्तिहरू संलग्न हुने ।
जोखिम	नगन्य	ठीकै हुने	तुलनामा अलि बढी
लगानी	कम	ठीकै हुने	तुलनामा अलि बढी

उद्यम वा व्यवसायका प्रकारहरू

उत्पादनमूलक व्यवसाय

उत्पादनसँग सम्बन्धित उद्यम तथा व्यवसाय यसमा पर्दछन् । कृषि उत्पादन, उद्योग, प्रतिष्ठान वा अन्य जुनसुकै प्रकारको पनि उद्यम व्यवसाय उत्पादनमूलक व्यवसायमा पर्दछन् । उत्पादनमा आधारित कुनै पनि साना ठुला उत्पादन उद्यम व्यवसाय यस अन्तरगत पर्दछन् । उत्पादन हुन उद्योग प्रतिष्ठान हुनै पर्दछ भन्ने छैन । घरेलु उद्यम पनि उत्पादनसँग सम्बन्धित हुन्छन् ।

सेवामूलक व्यवसाय

होटल, रेष्टुरेन्ट, पर्यटन, यातायात, अनलाईन सेवा, कम्प्युनिकेसन जस्ता सेवा प्रवाह गर्ने व्यवसायहरू सेवामूलक उद्यम व्यवसायमा पर्दछन् । मुख्यगरी ग्राहकलाई आवश्यक पर्ने सेवा दिएर आयआर्जन गर्ने वा नाफा कमाउने सेवामूलक व्यवसायमा पर्दछन् ।

व्यापार व्यवसाय

अरुले उत्पादन गरेको सामग्रीहरू विक्री गरी नाफा कमाउने वा आयआर्जन गर्ने उद्यम व्यवसाय यस अन्तरगत पर्दछन्।

मिश्रित व्यवसाय

उत्पादन, सेवामूलक र व्यापार मध्ये एकभन्दा बढी प्रकारको उद्यम व्यवसाय मिसिएको उद्यम व्यवसायलाई मिश्रित प्रकारको उद्यम व्यवसाय भनिन्छ ।

स्थानीय तहमा सम्भाव्य उद्यम व्यवसाय

स्थानीय तहमा संभाव्य उद्यम व्यवसायका केही उदाहरणहरू छलफल तथा अभ्यासका लागि देहाय अनुसार रहेका छन्:

१. मौसमी तथा बेकौसमी तरकारी खेती जस्तै: काक्रा, खुर्सानी, टमाटर, बोडी खेती, च्याउ खेती
२. बगर खेती (बदाम, लौका, खरभुजा, फर्सी, काक्रा, सखरखन्ड, करेला, बरेला)
३. बडगुरपालन, कुखुरापालन, भैंसीपालन, माछापालन, बाखापालन, हाँसपालन, मौरी पालन
४. सीपमूलक तालिम तथा सिपको प्रयोग
५. सिलाई कटाई, व्युटीपार्लर, कुसन निर्माण, ढकिया, देलुवा, सुप्पा, डालो, दिलिया निर्माण
६. केरा खेती, उखु खेती,
७. सार्वजनिक शौचालय सञ्चालन,
८. डुङ्गा सञ्चालन,
९. सामुदायिक भवन तथा तालिम केन्द्र सञ्चालन,
१०. पुजा सामग्री पसल (सामाग्री, फुल, वेलपत्री),
११. मसला खेती, अदुवा खेती, हल्दी खेती
१२. डेरी तथा दुधजन्य उत्पादन प्रशोधन
१३. घाँस खेती (नेप्पीयर, बाँस, नर्सरी उत्पादन, मौरीपालन, च्याउ खेती)
१४. वृक्षरोपण वा वनजन्य उत्पादन
१५. होमस्टे सञ्चालन
१६. स्थानीय परिकारका खाना जस्तै ढिकरी, घोडघी, खरिया, अन्डा, भात, गड्गटो, कचरिक वरिया, फुलौरी तयारी तथा विक्री
१७. अध्ययन तथा अवलोकन भ्रमण केन्द्र सञ्चालन,
१८. सांस्कृतिक प्रदर्शन गरेर आयआर्जन गर्ने जस्तै सखिया नाँच, झुम्रा नाँच, लठौवा नाँच
१९. बेतबाँसको फर्निचर
२०. टोकरी बनाउन
२१. कुटानी वा पिसानी मिल चलाउने
२२. फलफुल तथा फूल खेती
२३. सिलाई कटाई
२४. व्युटीपार्लर
२५. हाते कढाई तथा बुनाइ
२६. होल सेल तथा खुद्रा पसल
२७. खेलौना बनाउने
२८. जुसर पसल चलाउने
२९. अचार उत्पादन
३०. फर्निचर उद्योग
३१. इट्टा वा वलक उद्योग
३२. व्यापार (पसल) चलाउने
३३. दुनातपरी वनाउने
३४. एग्रोभेट चलाउने
३५. फेन्सी पसलवा अरु व्यापार गर्ने
३६. सिकर्मी डकर्मी काम तथा तालिम
३७. फास्ट फुड पसल
३८. होजियारी पसल
३९. चाउमिन उद्योग
४०. नमकिन उद्योग
४१. किराना पसल
४२. मनी ट्रान्सफर चलाउने, आदि,

सत्र योजना

१० : नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया

सत्र	:	दश (१०)
सत्रको विषय	:	नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- विद्यमान अवस्था- कार्यान्वयनको अवस्था- अधिकार क्षेत्र तथा विषयहरू- नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रिया (सवाल, मुद्दा तथा सरोकार पहिचान, एजेण्डा निर्माण, बैठक तथा निर्णय प्रक्रिया, माइन्युटिड र प्रमाणीकरण)
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई स्थानीय तह अधिकार क्षेत्र, नीति, कानून तथा योजना निर्माण र निर्णय प्रक्रिया बारे जानकारी गराउनु तथा स्पष्ट गर्नु हो। यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहाय अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- जनप्रतिनिधिहरू स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र तथा जनप्रतिनिधिको काम, व्यवस्थापकीय, कार्यपालिकिय र न्यायिक काम, कर्तव्य र अधिकार प्रयोग गर्न सक्षम हुने छन्।- जनप्रतिनिधिले नीति, कानून, मापदण्ड तथा योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था तथा अवस्था बारे विश्लेषण, तर्जुमा, परिमार्जन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्न सक्षम हुने छन्।- जनप्रतिनिधिहरू सवाल, मुद्दा तथा सरोकार पहिचान, एजेण्डा निर्माण, बैठक तथा निर्णय प्रक्रिया, माइन्युटिड र प्रमाणीकरण लगागत नीति निर्माण, बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रियाको अभ्यास गर्न र योगदान गर्न सक्षम हुने छन्।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none">- अनुसूची ६ को केस २५ क सुरज पण्डित मिरा - हिमाल, पहाड, तराइ: कोही छैन पराइ हाम्रो नेपालमा बोलको गीत र केस २४ को रेलको बाटो २ गीत सुन्ने लगाउने, सहभागीलाई नीति, योजना र कार्यक्रमको प्राथमिकता पहिचान गर्न लगाउने- सहभागी जनप्रतिनिधिलाई जनताले भोगेको समस्या तथा सवालहरू लेख्न तथा भन्न लगाउने,- यस्ता सवालहरूलाई हाल के कसरी सम्बोधन गर्ने गरिएको छ र यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिले के

		<p>कस्तो भूमिका कसरी निभाउनु भएको छ भनी मप्तिस्कमन्थनको लागि अनुरोध गर्ने,</p> <ul style="list-style-type: none"> - सहभागी जनप्रतिप्रतिहरूलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने, - स्थानीय तहका अधिकार क्षेत्रहरूको सूची तयार गर्ने लगाउने - जनता र विशेष गरी पछाडि परेका वा पारिएका समुदायका सबालहरू मध्ये स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रमा पर्ने सवाल तथा विषयहरू सूची तयार गर्न अनुरोध गर्ने, - जनताका सवालहरू कार्यान्वयन वा सम्बोधन के कसरी गर्न सकिन्छ समूहगत रूपमा अभ्यास गर्न लगाउनु पर्दछ । - पुन सहभागीलाई स्रोत सामग्रीमा उल्लेख गरेअनुसार समूहगत रूपमा नीति तथा कानुन निर्माण, योजना तर्जुमा, बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रियामा गरिएका अभ्यास, पालना हुन नसकेका प्रक्रिया र गर्नेपर्ने व्यवस्था सम्बन्ध छलफल गर्ने अनुरोध गर्ने, - नीति तथा कानुन निर्माण, योजना तर्जुमा, बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रिया सम्बन्धमा हालको अवस्थालाई उच्चतम ५ देखि न्यूनतम ० सम्मको श्रेणीमा अङ्क प्रदान गर्ने र कुल अङ्कको आधारमा यसलाई राम्रो, मध्यम तथा कमजोर अवस्थामा स्तरीकरण गर्ने, - समूह कार्यको निष्कर्ष बृहत समूहमा प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने, - समूह कार्यको निष्कर्षसँग जोड्दै स्रोत सामग्रीका विषयहरूलाई पावरप्वाइन्टको माध्यमबाट प्रस्तुतीकरण र लघु प्रवचन गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - सहजकर्ताले आवश्यकता अनुसार तयार गर्नुपर्दछ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री १० हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र १० – नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया

राज्यले सबथोक गर्ने होइन, जनमैत्री नीति, नमुना, अभियान र उदाहरण मात्र प्रस्तुत गर्ने हो, जसलाई नागरिकले अबलम्बन गर्ने हो ।

विद्यमान अवस्था

स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास नतिजालाई अधिकारमा आधारित, समावेशी, समानतामूलक तथा न्यायपूर्ण बनाउन संविधान तथा कानुनी व्यवस्था र अभ्यास अनुसार स्थानीय तहको नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्डलाई सो अनुकूल निर्माण, परिमार्जन, प्रकाशन तथा प्रबोधीकरण गर्नुपर्दछ । यसका लागि सोहीअनुसारको संरचना, सहभागिता तथा अभ्यासको जरूरत पर्दछ । हाल स्थानीय तहमा तर्जुमा भएका अधिकांश नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड स्थानीय तहको आवश्यकता भन्दा पनि नेपाल सरकारबाट उपलब्ध नमुना कानुन तथा विज्ञ परामर्शदाताको सहयोगमा तर्जुमा भएका छन् । यस प्रक्रियामा एकातर्फ स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग तथा समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिहरूको सहभागिता एकदम कमजोर रहेको छ । अर्को तर्फ स्थानीय सरकारमा निर्वाचित कतिपय जनप्रतिनिधि जिम्मेवारी विहिन भएको समेत गुनासो आइरहेको छ । यहाँसम्म कि के कस्ता विषयमा नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड तर्जुमा भएका छन्, कसका लागि र किन बनाइका हुन् तथा यसमा के कस्ता संरचना, विषयवस्तु र व्यवस्था छन्, कसले र कसरी स्वीकृत गरिएको छ भन्ने समेत धेरैजसो जनप्रतिनिधि अनविज्ञ रहेको अवस्था विद्यमान छ । यसबाट कस्तो नतिजा तथा परिणामको अपेक्षा गर्न सकिन्छ । यस्तो किन भयो र गरियो, यसमा जिम्मेवार को हो । यसको कार्यान्वयन कसरी हुन्छ जस्ता विषयलाई स्थानीय सरकारको नेतृत्वले सोच्ने, खोज्ने र वास्तविक रूपमा काम गर्न ढिला गर्नु हुन्न ।

स्थानीय कानून सम्बन्धी अवस्था

स्थानीय तहले संविधानले प्रदान गरेको अधिकार आवश्यकता अनुसार ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड निर्माण गरी कार्यान्वयन तथा नियमन गर्नुपर्दछ । जुन देहाय अनुसार रहेका छन्:

नीति: स्थानीय सरकारले के गर्ने वा के नगर्ने भन्ने सम्बन्धमा गरेको सार्वजनिक घोषणा वा प्रतिबद्धता, नीति सार्वजनिक सरोकारका समस्या समाधान गर्न वा अवसरको उपयोग गर्न सरकारले तय गरेको बाटो,
ऐन: स्थानीय सभाले स्वीकृत गरेपछि सबैका लागि बाध्यकारी रूपमा कार्यान्वयनमा आउने कानून
नियम: कार्यान्वयनको लागि कार्यपालिकाले गरेको ऐनको विस्तृतीकरण गरिएको कानुनी दस्तावेज
कार्यविधि: ऐन तथा नियम (कानून) कार्यान्वयनको लागि चरणबद्ध प्रक्रिया प्रस्तुत कानुनी दस्तावेज
निर्देशिका: खास विषय क्षेत्रमा खास उद्देश्यले प्रशासनिक प्रक्रियाको लागि जारी नियमनकारी कानुनी दस्तावेज
मापदण्ड: गुणस्तर, परिणाम, सुरक्षा, आकार प्रकार, लम्बाई उचाई, गहिराई जस्ता विषयलाई नियमन र नियन्त्रण गर्ने कानुनी दस्तावेज

स्थानीय तहको नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्डलाई अधिकारमा आधारित, समावेशी, समानतामूलक तथा न्यायपूर्ण बनाउन सो अनुकूल निर्माण, परिमार्जन, प्रकाशन तथा प्रबोधीकरण गर्नुपर्दछ । यसका लागि सोही अनुसारको संरचना, सहभागिता तथा अभ्यासको जरूरत पर्दछ । सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको स्थानीय तहबाट जारी भएका कानूनबारे तुलनात्मक अध्ययन प्रतिवेदन, २०७७ अनुसार स्थानीय तहले तर्जुमा गरेका ऐन, नियम, कार्यविधि तथा निर्देशिकाको सङ्ख्यात्मक अवस्था देहाय अनुसार रहेको छ :

क्र.सं.	कानून	गाउँपालिका तथा नगरपालिकाको सङ्ख्या			
		० देखि ५ वटा	६ देखि १० वटा	११ देखि १५ वटा	१५ देखि माथि
१	ऐन	३५	२	०	०
२	नियम	२७	२२	०	०
३	कार्यविधि	३६	७	४	३
४	निर्देशिका	४८	१	०	०
५	अन्य	४९	०	०	०

कार्यान्वयनको अवस्था

स्थानीय तहमा तर्जुमा भएका नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड मूलतः नीति, योजना, कार्यक्रम तथा बजेट मार्फत कार्यान्वयन हुने गर्दछन् । कतिपय प्रशासनिक नियमन, सेवा प्रवाह तथा निर्णय प्रक्रिया मार्फत पनि सम्बोधन हुन्छन् । तर्जुमा भएका नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड कार्यान्वयनका लागि व्यवस्था भएका संरचना निर्माण, उक्त संरचनामा विशेष गरी महिला र पिछडिएका वर्गका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको सहभागिता र क्रियाशीलता आवश्यक हुन्छ । स्थानीय सरकारको कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न निर्वाचित जनप्रतिनिधि क्षमता तथा नेतृत्व विकास र परिचालनमा स्थानीय सरकारको नेतृत्वले ध्यान दिनुपर्दछ । विशेष गरी महिला र पिछडिएका वर्गका

निर्वाचित जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण गरी स्थानीय तहको नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड तर्जुमा, कार्यान्वयन र परिपालनामा प्रभावकारिता वृद्धि गर्न सकिन्छ र स्थानीय तहको नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड अधिकारमा आधारित, समावेशी तथा समानतामूलक बनाउन सकिन्छ । नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड तर्जुमा, कार्यान्वयन र परिपालना अनुगमन प्रक्रियाले स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास नतिजासँग सवालहरू पहिचान हुने, सम्बोधनका लागि बहस, पैरवी तथा मञ्च निर्माण हुने अवस्था सिर्जना हुन्छ । यस प्रक्रियाले निर्वाचित जनप्रतिनिधिमा आत्मविश्वास समेत वृद्धि गर्न सहयोग पुग्दछ ।

अधिकार क्षेत्र तथा विषयहरू

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्गसमुदायका जनप्रतिनिहरूलाई उनीहरूले निर्वाचनमा जनतासँग गरेका प्रतिवद्धता तथा पहिचान गरेका सवालहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्नु हुन्छ भनेर प्रश्न गर्ने उनीहरूबाट आएका जवाफसँग जोड्दै नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रमबाट सम्बोधन गर्ने विषयमा छलफल गर्नुपर्दछ । जनताका समस्या तथा अपेक्षा सम्बोधन नीति, योजना, कार्यक्रमबाट गर्ने हो भने ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड नीति, योजना, कार्यक्रम तथा बजेटलाई नियमन तथा व्यवस्थित गर्ने कानुनी औजारहरू हुन् । स्थानीय तहलाई प्राप्त अधिकार यिनै औजार तथा प्रक्रियाबाट कार्यान्वयन हुन्छन् । स्थानीय सरकारमा विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग तथा समुदायको अधिकारलाई प्राथमिकता दिइ सम्बोधन गर्ने माध्यम पनि यिनै हुन् । जनप्रतिनिधिले आफ्नो वडा तथा बस्तीमा कार्यक्रम र बजेटको लागि पहल गर्नु भन्दा नागरिक विशेष गरी पछाडि परेका वर्ग/समुदायका अधिकार, सबाल तथा आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने नीति, योजना, कार्यक्रम तथा कानून, कार्यविधि र मापदण्ड तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा ध्यान केन्द्रित गर्दछ । यसले सवाल केन्द्रित भएर सामुहिक रूपमा कार्यसम्पादन गर्ने र नागरिकका अधिकार तथा अपेक्षा पूरा गर्न सबैले योगदान गर्ने वातावरण सिर्जना गर्दछ । नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन जनप्रतिनिधि व्यक्तिगत विचारलाई साझा विचार वा एजेण्डामा बदल्ने मञ्चको रूपमा उपयोग गर्नुपर्दछ ।

यसको अभ्यासको लागि जनप्रतिनिधिहरूलाई जनताले भोगेको समस्या तथा सवालहरू लेख्न तथा भन्न लगाउने र स्थानीय तहका अधिकार क्षेत्रहरूको सूची तयार गर्ने लगाउने र जनता र विशेष गरी पछाडि परेका वा पारिएका समुदायका सबालहरू मध्ये स्थानीय अधिकार क्षेत्रमा पर्ने सवाल तथा विषयहरू सूची तयार गर्न अनुरोध गर्नु पर्दछ । हाल के कसरी सम्बोधन गर्ने गरिएको छ र यस प्रक्रिया जनप्रतिनिधिको के कस्तो भूमिका कसरी निभाउनु भएको छ भनी मष्तिस्कमन्थनको लागि अनुरोध गर्नुपर्दछ । यसका साथै जनताका सवालहरू कार्यान्वयन वा सम्बोधन के कसरी गर्न सकिन्छ समूहगत रूपमा अभ्यास गर्न लगाउनु पर्दछ । अभ्यासको लागि समूह बनाएर अभ्यास गर्न लगाउनु पर्दछ ।

विवरण	समूह १	समूह २	समूह ३	समूह ४	समूह ५
जनताले भोगेका तथा जनप्रतिनिधिले देखेका सवालहरू					
स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र					
स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने सवालहरू					
समाधानका उपाय तथा रणनीतिहरू					
संरचना तथा संयन्त्र					
स्थानीय रूपमा समाधान गर्न नसकिने सवालहरू					

नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रिया

यस प्रशिक्षण निर्देशिकाको सन्दर्भमा नीति निर्माण अन्तर्गत समष्टिगत आर्थिक तथा विषय क्षेत्रगत नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमालाई सम्बोधन गर्ने छ । यसैगरी निर्णय प्रक्रियामा स्थानीय सभा, कार्यपालिका, सभा तथा कार्यपालिका अन्तर्गतका समितिहरू, वडा समिति एवम् स्वीकृत नीति, कानून तथा कार्यविधि तथा मापदण्ड अनुसार निर्माण भएका संयन्त्र तथा समितिको बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रियालाई समेत समेट्ने छ । निर्वाचित जनप्रतिनिधिको प्रमुख जिम्मेवारी स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र अन्तर्गतका जनताका सवालहरूमा नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयनको लागि वातावरण तयार गर्ने हो । स्थानीय तहको नीति, कानून तर्जुमा सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश कानून बमोजिम हुने संवैधानिक व्यवस्था रहेको र सो अनुसार सम्बन्धित प्रदेश सभाले कानून तर्जुमा गरेका छन् । स्थानीय तहको दीर्घकालीन, मध्यमकालीन तथा विषय क्षेत्रगत रणनीतिक र गुरुयोजना एवम् वार्षिक कार्यक्रम र बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा एकरूपता तथा स्तरीय कायम गर्न तथा मार्गदर्शन गर्न राष्ट्रिय योजना आयोगले स्थानीय तहको लागि योजना तर्जुमा दिग्दर्शन जारी गरी अभ्यास भैरहेको छ । साथै अन्तराष्ट्रिय, राष्ट्रिय तथा स्थानीय प्रचलित अवधारणा तथा अभ्यासअनुसार स्थानीय तहमा निर्णय प्रक्रियाको अभ्यास भैरहेको छ ।

१. नीति तथा कानून निर्माण प्रक्रिया

प्रथमतः निर्दिष्ट केही व्यवस्थाहरू प्रदेशअनुसार फरक रहेतापनि सबै प्रदेशहरूमा नीति तथा कानून निर्माण सम्बन्धी स्तरीय विधि तथा प्रक्रिया समान रहेका छन् । जसमा सामान्यतः १) सवाल तथा सरोकार पहिचान, २) एजेण्डा वा प्रस्ताव तयारी, ३) रायपरार्श, ४) सम्बन्धित कार्यदल, सभा तथा कार्यपालिकामा प्रस्ताव पेश, ५) छलफल, संशोधन, निर्णय वा स्वीकृति, ६) म्यानुटिड, प्रमाणीकरण, प्रकाशन तथा प्रबोधीकरण र ७) कार्यान्वयन, प्रक्रिया तथा पालना अनुगमन तथा परिमार्जन वा खारेजी आदि जस्ता स्तरीय प्रक्रिया समावेश भएका हुन्छन् । यसका लागि निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व वा संयोजकत्व तथा सहभागीतमा कार्यदल, परामर्श समिति, स्वीकृत गर्ने निकाय (सभा वा कार्यपालिका) को व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यसमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको भूमिका नेतृत्वदायी तथा अहम् रहेको हुन्छ । यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिको भूमिका, सहभागिता तथा क्रियाशीलता जति धेरै र गुणस्तरीय भयो त्यती नै सान्दर्भिक, व्याहारिक तथा कार्यान्वयनमुखी नीति, कानून, कार्यविधि निर्माण हुन्छ र जती नै कमजोर भयो त्यती नै कमजोर स्तरको नीति तथा कानून बन्छ । यस प्रक्रियामा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले विशेष ध्यान दिनु र प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण प्रक्रियामा यसले ठूलो तथा रचनात्मक प्रभाव पार्दछ ।

२. योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा प्रक्रिया

दोस्रोमा नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोगबाट जारी भएको स्थानीय तहको योजना तर्जुमा दिग्दर्शनमा स्थानीय तहको योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा सम्बन्धी स्तरीय प्रक्रिया मार्गदर्शन गरिएको छ । यस सम्बन्धमा गरिएका व्यवस्थाहरू नीति, योजना, कार्यक्रमको प्रकृतिअनुसार केही निर्दिष्ट विषयहरू फरक रहेता पनि योजना तर्जुमाका स्तरीय विधि तथा प्रक्रियाहरू समान रहेका छन् । जसमा मुख्यतः १) तयारी तथा जिम्मेवारी बाँडफाँट, २) तथ्याङ्क आधार तयारी (विगतको प्रवृत्ति, विद्यमान अवस्था र भविष्यको प्रक्षेपण), ३) वस्तुस्थिति विश्लेषण, ४) योजना तर्जुमा, ५) योजना दस्तावेज तयारी तथा स्वीकृति, ६) योजना कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र सिकाइ जस्ता स्तरीय विधि तथा प्रक्रियाहरू समावेश रहेका छन् । यसको लागि विभिन्न समिति वा संरचना तथा संयन्त्र (निर्देशक

समिति, प्राविधिक समिति वा कार्यदल, स्रोत अनुगमान तथा बजेट सिमा निर्धारण समिति, विषयगत योजना तर्जुमा समिति, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा समिति आदि) व्यवस्था गरिएका छन्। नीति तथा योजना तर्जुमा सम्बन्धी उपरोक्त संरचनाहरूको नेतृत्व, संयोजन तथा सहभागिता समेत निर्वाचित जनप्रतिनिले गर्ने व्यवस्था रहेका छन्। यस प्रक्रियामा पनि निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको भूमिका, सहभागिता र क्रियाशीलता अहम् रहेको छ। यस प्रक्रियामा पनि जनप्रतिनिधिको भूमिका, सहभागिता तथा क्रियाशीलता जति धेरै र गुणस्तरीय भयो त्यती नै सान्दर्भिक, व्याहारिक तथा कार्यान्वयनमुखी योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा हुन सक्छ र जती नै कमजोर भयो त्यती नै कमजोर स्तरको योजना, कार्यक्रम तथा बजेट बन्छ। यसमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष ध्यान दिनुपर्दछ र प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ। जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्वले यस प्रक्रियामा महत्त्वपूर्ण प्रभाव पार्न सक्दछ।

३. बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रिया

जनताका सबाल तथा सरोकारलाई व्यवहारमा बदल्ने तेस्रो चरणमा बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रिया पर्दछ। नेपालको संविधानले स्थानीय सभा सञ्चालन प्रक्रिया प्रदेश कानूनले तोके अनुसार हुने व्यवस्था गरेको र सो अनुसार सातै प्रदेशले स्थानीय सभा सञ्चालन सम्बन्धी ऐन तथा कानूनको तर्जुमा गरेका छन्। यसैगरी कार्यपालिका, सो अन्तर्गतका समितिहरू र कानून अनुसार व्यवस्था भएका अन्य समिति तथा संरचनाको बैठक सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था स्थानीय कानून हुने व्यवस्था गरिएको छ। स्थानीय कानून स्थानीय संभा तथा कार्यपालिकाले आफैले निर्माण गर्नु पर्दछ। यस सम्बन्धी प्रक्रियाको बारेमा अघिल्लो अनुच्छेदमा चर्चा गरिएको छ। जुन प्रक्रियामा निर्वाचित पदाधिकारीले नेतृत्वदायी र सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ। यसको प्रभावकारिता तथा नतिजाको बारेमा विस्तृत अध्ययन, विश्लेषण तथा लेखाजोखा त हुन बाँकी नै छ तर स्थानीय तहमा भएका निर्णय प्रक्रिया तथा यसको प्रारम्भिक नतिजा हेर्दा निर्णय प्रक्रिया स्तरीय, व्यवस्थित, पारदर्शी, समावेशी, सहभागितामूलक, नियमित नभै पटके, एकाङ्की र तदर्थमा आधारित रहेको देखिन्छ। अभ्यासमा स्थानीय सभा, कार्यपालिका तथा विभिन्न समिति तथा संरचनाहरूको बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रियामा एकरूपता, स्तरीयता र प्रक्रियागत रहेको अवस्था पाइदैन। यसका साथै बैठक सञ्चालन वा निर्णय प्रक्रिया व्यवस्थित, समावेशी र सहभागितामूलक समेत हुने गरेको पाइदैन। निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू नेतृत्व निर्माण तथा क्षमताको कमी यसको प्रमुख कारणको रूपमा देखिएको छ।

यसको अलवा स्थानीय तहका विभिन्न संरचनाहरूको बैठक नियमित, स्तरीय विधि तथा प्रक्रिया जस्तै: १) समस्या तथा सवाल पहिचान तथा प्राथमिकरण, २) एजेण्डा निर्माण तथा प्रस्ताव तयारी, ३) बैठकको मिति, समय, निर्णय प्रक्रिया र एजेण्डा वा प्रस्ताव बारे समयमै सम्बन्धित पदाधिकारीहरूलाई जानकारी, ४) बैठक सञ्चालन वा छलफल वा निर्णय,

५) निर्णय स्वीकृति, माइन्युटिड, सार्वजनिकीकरण, ६) कार्यान्वयन, अनुगमन, प्लोअप तथा नीति, कानून, कार्यविधि, मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रममा एकीकरण आदिको पालना भएको पाइदैन। जसको कारण निर्णय उपर सहभागी पदाधिकारी, नागरिक तथा सरोकारवालाको अपनत्व, निर्णयको कार्यान्वयन कमजोर र अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन। फलस्वरूप निर्वाचित पदाधिकारीको जनताप्रतिको जवाफदेहिता अभिवृद्धि हुन सकेको छैन। यसका लागि निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण अपरिहार्य छ।

नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया सम्बन्धमा स्पष्ट हुन प्रशिक्षण, कार्यशाला तथा संवाद कार्यक्रमका सहभागीहरूलाई ६ समूहमा विभाजन गरी यस सम्बन्धमा देहायअनुसार समूहगत अभ्यास गरी समूहको निष्कर्ष तथा सिकाइ बृहत् समूहमा प्रस्तुत गरी बुझाईमा एकरूपता तथा प्रभावकारिता वृद्धि गर्नुपर्दछ।

नीति, कानून, योजना निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया	विवरण			
	के भैरहेको छ?	किन भइरहेको छैन?	के हुनुपर्छ?	श्रेणीक्रम
क. नीति, कानून तथा कार्यविधि निर्माण प्रक्रिया				
१) सवाल तथा सरोकार पहिचान,				
२) एजेण्डा वा प्रस्ताव तयारी,				
३) रायपरार्श,				
४) कार्यदल, सभा र कार्यपालिकामा प्रस्ताव पेश,				
५) छलफल, संशोधन, निर्णय वा स्वीकृति,				
६) म्यानुटिड, प्रमाणीकरण, प्रकाशन तथा प्रबोधीकरण				
७) कार्यान्वयन, प्रक्रिया तथा पालना अनुगमन तथा परिमार्जन वा खारेजी				
ख. योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा प्रक्रिया				
१) तयारी तथा जिम्मेवारी बाँडफाँट,				
२) तथ्याङ्क आधार तयारी (विगतको प्रवृत्ति, विद्यमान अवस्था र भविष्यको प्रक्षेपण),				
३) वस्तुस्थिति विश्लेषण,				
४) योजना तर्जुमा,				
५) योजना दस्तावेज तयारी तथा स्वीकृति,				
६) कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र सिकाइ				
ग. बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रिया				
१) समस्या तथा सवाल पहिचान तथा प्राथमीकरण,				
२) एजेण्डा निर्माण तथा प्रस्ताव तयारी,				
३) बैठकको मिति, समय, निर्णय प्रक्रिया र एजेण्डा वा प्रस्ताव बारे समयमै पदाधिकारीलाई जानकारी,				
४) बैठक सञ्चालन वा छलफल वा निर्णय,				
५) निर्णय स्वीकृति, माइन्युटिड, सार्वजनिकीकरण,				
६) कार्यान्वयन, अनुगमन, प्लोअप तथा नीति, कानून, कार्यविधि, योजना तथा कार्यक्रममा एकीकरण				

सत्र योजना

११ : पैरवी र सम्बोधन

सत्र	: एघार (११)
सत्रको विषय	: पैरवी र सम्बोधन
सहायक विषयहरू	: <ul style="list-style-type: none"> - अवधारणा र आवश्यकता - सवाल पहिचान, प्राथमिकीकरण - पैरवीको तौरतरिका तथा सवाल सम्बोधन प्रक्रिया - प्रभावकारी पैरवी प्रक्रिया
सत्रको उद्देश्य	: <p>स्थानीय शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्यसँग सम्बन्धित सवाल, पहिचान, पैरवी तथा सम्बोधनको विषयमा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि क्षमता विकास तथा नेतृत्व निर्माण गर्नु यस सत्रको मूल उद्देश्य हुने छ । यसका सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरे अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none"> - जनप्रतिनिधिहरूको विशेष गरी महिला तथा पिछडिएका वर्गको अधिकार संरक्षण तथा परीपूर्तिसँग सम्बन्धित सवाल पहिचान, पहिचान भएका सवाल उपर पैरवी, जनवकालत र सवालहरूको सम्बोधन सम्बन्धी सीप तथा दक्षता अभिवृद्धि हुने छ । - जनप्रतिनिधिहरू स्थानीय सवालहरू उपर पैरवी गरी स्थानीय, प्रदेश तथा सङ्घीय सरकारको नीति, योजना तथा कार्यक्रम मार्फत सम्बोधन गर्न सक्षम भएका हुने छन् । - स्थानीय सवालहरूको सम्बोधनमा जनप्रतिनिधिले रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको अभ्यास गर्न सक्षम हुने छन् ।
सत्रको समय	: १ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	: <ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस २८ - शिशिर योगीको कर्णाली पारी बोलको गीत प्रस्तुत गरी यसको सन्देश बारे सहभागी बिच छलफल गर्न लगाउने - मष्तिष्कमन्थन गरी स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र भित्र पर्ने सवालहरूको सूची तयार गर्ने र सो मध्येको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण ५ सवाल पहिचान गर्ने जस्तै बालिका शिक्षा, उद्यम तथा व्यवसाय विकास, महिला स्वास्थ्य, सामाजिक संरक्षण आदि, - उक्त सवालहरूमा पैरवीको अभिनय तथा अभ्यास गर्न सहभागीलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने र प्रत्येक समूहलाई एक सबालमा केन्द्रित भएर रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण यात्राको अभिनय गर्न लगाउने,

	<ul style="list-style-type: none"> - अभिनय प्रक्रियामा एक समूहले अभिनय गर्दा अरू समूह दर्शक बनेर पालैपालो ५ वटै समूहको अभिनय गर्ने, - अभिनय प्रश्नात प्रत्येक समूहको समूह कार्यको निष्कर्ष प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने, - स्थानीय सवाल पहिचान, पैरवी तथा जनवकालत र नीति, योजना तथा कार्यक्रम मार्फत सम्बोधन सम्बन्धमा स्रोत सामाग्रीमा उल्लिखित विषयहरू पावरप्वाइन्ट प्रयोग गरी प्रस्तुत तथा छलफल गर्ने र सत्रका सिकाइ प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - सहजकर्ताले आवश्यकताअनुसार तयार गर्नुपर्दछ ।
स्रोत सामग्री	<ul style="list-style-type: none"> - यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ११ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र ११ – पैरवी तथा सम्बोधन

रूपान्तरणको चुनौती भनेको विद्यमान परम्परागत उपरीसंरचना (सोपान) मा बदलाव ल्याउनु हो ।

अवधारणा र आवश्यकता

पैरवी भन्नाले सम्बन्धित समूह वा समुदायले आफ्नो आवाज सुनिने गरी उठाउनु हो । यो सामूहिक प्रयासमा सवालको पहिचान गर्ने, सवाललाई प्रस्तुत गर्ने, समाधानको विकल्पहरूको पहिचान गर्ने र सो को आधारमा सम्बन्धित सरोकारवालापक्षलाई समाधानको लागि दवाव सृजना गर्ने प्रकृया हो । पैरवीले विभिन्न सवालहरूलाई सम्बन्धित पक्षको सहभागितामा स्थानिय स्तरदेखि राष्ट्रिय वा अन्तराष्ट्रिय तहसम्म सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसम्म पुऱ्याउँदछ । जसले कुनै नयाँ नीति बनाउन, निर्णय गर्न वा भएका नीति निर्णय परिमार्जन गर्न वा विद्यमान नीति तथा व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न मद्दत गर्दछ । यसरी नीति नबनी वा त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन नभई समानता र समावेशीता तथा मानव अधिकारको प्रत्याभुति हुन सक्दैन ।

स्थानीय तहका नीति, नियम कानूनलाई कार्यान्वयन गर्न तथा राज्यबाट उपलब्ध हुने स्रोत, साधन एवं अवसरबाट पछाडि पारिएका वर्गका लागि आवश्यक पर्ने नयाँ नीति, नियम र कानून बनाउन दवाब दिने प्रक्रिया पनि पैरवी कै एक रूप हो । यो काम एउटा उत्तरदायी लोकतान्त्रिक संस्कार, संवैधानिक, अहिंसात्मक तथा प्रजातान्त्रिक तरिकाबाट गरिन्छ ।

सवालको पहिचान र प्राथमिकीकरण

पैरवी निर्णय प्रकृत्यामा सकारात्मक प्रभाव पार्ने एक प्रकारको रणनीति हो । यो कुनै निश्चित सवालमा आधारित सबै तहमा (समस्या पहिचान, कार्यान्वयन र नीति तहसम्म) सकारात्मक परिवर्तन ल्याउने कार्यका लागि गरिन्छ । पैरवीमा जसको सवाल उसको नेतृत्व भन्ने मान्यता रहेको हुन्छ । लैङ्गिक, सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक संरचनाले छेउ लगाइएका कमजोर वर्गहरूले विभिन्न सहयोगी, अधिकारकर्मी वा ऐक्यवद्धता जाहेर गर्नेहरूको सहयोगमा सङ्गठित तरिकाले आफ्नै नेतृत्वमा आफ्नै समुदायको सकारात्मक परिवर्तनका लागि सङ्गठित रूपमा लागेका हुन्छन् । सवाल पहिचानका लागि विभिन्न सहभागितामूलक विश्लेषण विधि प्रयोग गर्न सकिन्छ । यसका लागि अध्ययन र अनुसन्धान आवश्यक पर्दछ । उपयुक्त सवालपहिचान भएमा मात्र पैरवीले नीतिगत सम्बोधन गर्न सक्दछ ।

स्थानीय तहका लागि जनवकालत वा पैरवी?

(क) मानव अधिकार बहाल गर्न,

(ख) बञ्चित वर्गको पहुँच क्षमता बढाउन, आवाजलाई बुलन्द गर्न

(ग) समुदायको जीवनस्तर उकास्न,

(ङ) महिला एवं बञ्चितामा परेको वर्गहरूको राजनीतिक एवं विकासको सबै चरणहरूमा सहभागिता बढाउन ।

पैरवीका लागि आवश्यक आधारभूत तत्वहरू

क. सवालको पहिचान र प्राथमिकीकरण: पैरवीकालागि सर्वप्रथम सवालआवश्यक हुन्छ । सवाल नै नभएको अवस्थामा पैरवीको आवश्यकता नै भएन । सवालको पहिचानभएको अवस्थामामात्र सो सवालका सम्बन्धमाकुनै पनिनीतिगतव्यवस्था गर्न, आवश्यक परिवर्तन गर्न वाभएको व्यवस्थाको कार्यान्वयनकालागि पैरवीआवश्यक पर्दछ ।

ख. सङ्गठन: पैरवीका लागि सङ्गठन आवश्यक पर्दछ । अधिकार प्राप्तीका लागि सङ्गठित भएको अवस्थामा पैरवी सफल हुन मद्दत पुग्दछ । यसले जसको नेतृत्व उसको सवाल स्थापित गर्दछ । अधिकार दावी गर्नहरू सङ्गठित भएको अवस्थामा उठाउन खोजेको सवाल सशक्त रूपमा उठ्न सक्दछ । आवाज ठूलो हुन्छ । नीति निर्मातालाई पनि दवाव पुग्दछ । सङ्गठन भन्नाले सधै औपचारिक सङ्गठन आवश्यक पर्दैन । पैरवीमा औपचारिक भन्दा पनि अभियानमुखी दवावमूलक समूह वा सङ्गठन आवश्यक हुन्छ ।

ग. सन्देश: पैरवीका लागि सन्देश एक महत्त्वपूर्ण तत्व हो । जति सन्देश आकर्षक हुन्छ, त्यति नीतिनिर्माता र सवालसँग सम्बन्धित सरोकारवालालाई सो सवालमा प्रतिवद्ध बनाउन सकिन्छ । पैरवीको सन्देश निर्माण पैरवीको चरणमा एक महत्त्वपूर्ण प्रकृत्या हो । सन्देश छोटो र प्रभावकारी हुनु पर्दछ जसले सम्बन्धित नीतिनिर्माता वा सरोकारवालाको ध्यान तान्न सकोस् र सवालको सम्बोधनमा उनीहरूलाई सहमत हुन दवाव पुगोस् ।

घ. अभियान: पैरवीको नतिजामा पुग्नका लागि अभियान आवश्यक पर्दछ । अभियान भन्नाले सङ्गठित रूपमाआफ्ना सवालहरू उठाउनका लागि गरिने क्रियाकलापहरू हुन् । यस्ता क्रियाकलाप जति प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गरिन्छ, त्यति नै समूहको मागको सम्बोधन हुने पनि बढी सम्भावना हुन्छ । यस्ता अभियानहरूको छनोट गर्दा रणनीतिक रूपमा कस्ता प्रकारका अभियानका क्रियाकलापहरू कुन तहको नीतिनिर्माता वा सरोकारवालाका लागि उपयुक्त हुन्छ भन्ने पहिचान गरी तय गर्नुपर्दछ । अभियान क्रियाकलाप सानो वा छोटो हुन सक्दछ तर त्यसले सम्बन्धित पक्षलाई छिटो प्रभावित पार्न सक्दछ भने सो नै बढी प्रभावकारी हुन्छ ।

पैरवीका तौरतरिका

पैरवीका लागि विभिन्न तौरतरिकाहरू प्रयोग गरिन्छन् । एकै पैरवीमा एकभन्दा बढी पैरवीका तौरतरिकाहरू प्रयोग भएका वा हुनु आवश्यक हुन सक्दछ । कतिपय अवस्थामा भने एक पैरवीका लागि एकमात्र तौरतरिकाले पनि काम गर्न सक्दछ । यो पैरवीको सवाल, त्यसको नीति निर्माता वा सुनाउनु पर्ने निकाय र त्यसप्रतिको वर्तमान अवस्थामा भर पर्दछ ।

क. अनुसन्धान (विश्वासयोग्य सूचनाहरूको सङ्कलन): पैरवीका लागि आफूले तय गरेको सवालसँग सम्बन्धित विश्वासयोग्य सूचनाहरूको सङ्कलन र विश्लेषण गर्नुपर्दछ । तिनै सूचना र सोको विश्लेषण पैरवीको मुख्य आधार हुन्छ ।

ख. सचेतना, शिक्षा तथा क्षमता विकास: पैरवीकालागि तय गरिएको सवालसँग सम्बन्धित सचेतना, शिक्षा र क्षमता विकासको काम पनि गर्नुपर्ने हुन सक्छ । यसले सवालसँग सम्बन्धित पक्ष र सरोकारवालामा सवालका सम्बन्धमा समान बुझाइ र सो सम्बन्धमा क्षमता विकास हुन्छ ।

ग. जनवकालल (मनाउने कार्य): नियमित भेटघाट, डेलिगेशन र विभिन्न प्रक्रियाबाट पनि आफ्ना सवालमा आवश्यक सहमती गराउन सकिन्छ । यस प्रकारको प्रक्रियालाई जनवकालत वा लविंग अर्थात मनाउने कार्य भनिन्छ । यस्तो प्रक्रिया औपचारिक वा अनौपचारिक दुवै प्रकारका रहेका हुन्छन् ।

घ. वार्तालाप: आफ्ना सवालमा सरोकारवालाहरू वा पैरवीको श्रोता अर्थात नीतिनिर्मातासँग गरिने छलफल, बहस वा कुराकानीलाई वार्तालाप भनिन्छ । वार्तालापले सवालको सम्बोधनमा सहयोग गर्दछ । यसले सम्बन्धित पक्षलाई सवालको सम्बोधन गर्नका लागि सहमतीमा ल्याउन सहयोग गर्दछ ।

ङ. कार्यजालो वा सञ्जाल: पैरवीमा उठान गरिएको सवालमा विभिन्न सङ्घ संस्थावा समूहहरू वा व्यक्तिहरू समेतले आफ्नो ऐक्यवद्धता जनाउन सक्दछन् । निश्चित सवालमा विभिन्न क्षेत्रको ऐक्यवद्धता हुन सक्दछ । त्यस्ता व्यक्ति वा संस्था प्रत्यक्ष रूपमा सो सवालमा क्रियाशील नभएपनि निश्चित सवाल र अभियानमा ऐक्यवद्धता जनाइएको हुनसक्दछ । यस प्रकारको कार्यजालोले पैरवीको लक्ष्य प्राप्तिमा सहयोग पुग्दछ ।

च. कोलिसन अर्थात साझेदार: समान उद्देश्य भएका सङ्घ संस्थावा समूहहरूको संजाल निर्माण गर्नुलाई कोलिसन अर्थात एक बन्ने कार्य भनिन्छ । कोलिसनले समान उद्देश्य भएका संस्थाहरूलाई एक ठाँउमा ल्याउँछ र ठूलो ऐक्यवद्धता समूहको निर्माण हुन्छ । यसले पैरवीअभियानलाई थपबलियो बनाउँछ ।

छ. सहकार्य: विभिन्न समान उद्देश्य भएकावनिश्चित सवालमा सहमतविभिन्न सङ्घ संस्थाहरूसँग निश्चित समयकालागि सहकार्यता गर्न सकिन्छ । सहकार्यताको उद्देश्य पैरवीको सवालमा ऐक्यबद्ध समूह वा व्यक्तिहरूको वृद्धि गरी अभियानहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्नु हो ।

ज. विभिन्न संजाल समूहहरूको सदस्यता: पैरवी सवाल र उद्देश्यसँग मेल खाने विभिन्न संजालवा समूहहरूको सदस्यतालिन सकिन्छ । त्यसले आफ्नो सवाल र पैरवीलाई अझबलियो रूपमा उठाउन सकिन्छ । उद्देश्य मिल्ने संजालको सदस्यताले सिकाइको आदानप्रदान र पैरवीमाथप ऐक्यवद्धता हुन्छ ।

झ. सञ्चार अभियान: पैरवीका लागि सञ्चार अभियानको प्रयोग एउटा महत्त्वपूर्ण तरिका हो । छिटो आफ्नो सवाललाई धेरै सरोकारवालासम्म पुऱ्याउन यसले सहयोग गर्दछ । जसले सुन्नुपर्ने हो वा जसलाई यसबारेमा थाहा वा दवाव दिनुपर्ने हो सो प्रभावकारी रूपमा पुऱ्याउनका लागि सञ्चार अभियान महत्त्वपूर्ण हुन्छ । सञ्चार अभियान

सञ्चारका विभिन्न माध्यमहरू जस्तै प्रिन्ट, श्रव्य, दृश्य, अनलाईनका साथसाथै सोसल मिडियाबाट पनि हुनसक्छ । यसलाई सञ्चार पैरवी पनि भनिन्छ ।

ज. नागरिक अवज्ञा: आफ्ना सवालहरूको सम्बोधनका लागि नागरिकले सरकारका नीति नियम निश्चित समयका लागि उद्देश्यमूलक रूपमा अवज्ञा पनि गर्न सक्दछन् । उदाहरणका रूपमा सरकारका कार्यहरूलाई संकेतात्मक असहयोग गर्न सक्दछन् । यस्ता अभियानले आफ्ना सवालहरूलाई स्थापित गर्न सहयोग पुग्दछ ।

ट. अदालती वा कानुनी पैरवी: आफ्ना सवालको सम्बोधनका अदालत जाने वा कानुनी प्रकृया अवलम्बन गर्नुलाई अदालती वा कानुनी पैरवी भनिन्छ । उदाहरणका लागि संविधानमा भएका कुनैपनि मौलिक हकको कार्यान्वयनका लागि अदालतको ढोका ढक्ढकाएर त्यसको कार्यान्वयनका लागि अदालतबाट सरकारका नाममा निर्देशनात्मक आदेश हुनु त्यसको एक उदाहरण हो ।

ठ. नीति, कार्यक्रम तथा बजेट विश्लेषण: सम्बन्धित सवालमा राज्यका विद्यमान नीति, कार्यक्रम तथा विनियोजित वा उपलब्ध बजेट वा स्रोत साधनको विश्लेषण गर्नु पनि पैरवी कै एउटा तरिका हो । यसले नीतिगत वास्रोत साधनको हिसाबले वर्तमान अवस्था के छ भन्ने सम्बन्धमा वास्तविकता बाहिर ल्याउन सहयोग पुग्दछ । यसले पैरवीका लागि महत्त्वपूर्ण आधार प्रमाणका रूपमा सहयोग पुऱ्याउँदछ ।

ण. अन्य पैरवीका तौरतरिका: माथी उल्लेख गरिएका भन्दा पनि अन्य धेरै पैरवीका तौरतरिका हुनसक्दछन् । विभिन्न समूहहरूले आ-आफ्ना अभियानका क्रममा नयाँ नयाँ सृजनात्मक तरिकाहरूको प्रयोग गरेका हुन्छन् । पैरवी अभियानमा सिर्जनात्मकता महत्त्वपूर्ण हुन्छ । नयाँ नयाँ र सिर्जनात्मक तरिकाले सरोकारवालालाई आकर्षित गरी सवालको सम्बोधनमा सहयोग पुग्न सक्दछ । यस प्रकारका तौरतरिकाहरूमा र्याली, विरोध कार्यक्रम, धर्ना, ज्ञापन पत्र, जुलुस, सडक नाटक, सांस्कृतिक प्रस्तुतिहरू, सांकेतिक झाँकी प्रस्तुती, व्यानर पोष्टर, पुस्तक, फोटो प्रदर्शनी, ब्रोसर, हस्ताक्षर अभियान, टिसर्ट, टोपी, झोला छाता आदीमा सवाल लेखेर प्रचार प्रसार, अडियो भिडियो सामग्री उत्पादन वितरण, व्याच स्टीकर प्रकाशन वितरण, प्रतियोगितात्मक कार्यक्रम मार्फत सवालको उठान, मेलाआदी पर्दछन् ।

पैरवी प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने निम्न चार चरणहरू आवश्यक पर्दछः

चरण १: नीतिगत सवाल वा विषयहरूको पहिचान

यस अन्तर्गत समस्या तथा नीतिगत विषयलाई तीन किसिमले पत्ता लगाउन सकिन्छ ।

- (१) आवश्यक पर्ने नीति नबनेको
- (२) नीति भएपनि अपर्याप्त रहेको तथा
- (३) नीति भएपनि कार्यान्वयन नभएको

चरण २: मुख्य कर्ता (व्यक्ति वा संस्था) को पहिचान

पहिलो पहिचान भएको नीतिगत विषयबारे निर्णय गर्न मुख्य भूमिका निर्वाह गर्ने व्यक्तिको पहिचान गर्नुपर्दछ । त्यसपछि नीति निर्मातालाई प्रभाव पार्न सक्ने व्यक्ति वा संस्था र उनीहरूसँग भएका स्रोत साधनको पहिचान गर्नुपर्दछ ।

चरण ३: नीतिगत वातावरणको विश्लेषण

पहिचान गरिएका विषयमा सबैजना सहभागी हुन्छन वा हुँदैनन? पहिचान भएको विषय जनसरोकारको हो वा होईन? सवाल पहिचान गरिदा व्यापक छलफल गरेरमात्र पहिचान गर्नु पर्दछ । पहिचान भएको विषय सरकारको प्राथमिकतामा परेको वा नपरेको बुझ्नुपर्दछ । यस्तो सवाल राजनीतिक दल र सञ्चार (प्रेस) जगतलाई आकर्षित गर्ने हुनुपर्दछ ।

नीतिगत उपलब्धिाको विश्लेषण: नीतिगत वातावरणको विश्लेषणबाट पहिचान भएको नीतिगत विषयबारे भएको हालसम्मको अवस्था विश्लेषण गरिनु पर्दछ ।

नीति परिवर्तनका लागि विकल्प पहिचान: पहिचान भएको नीतिगत सवाल र नीति परिवर्तनका के विकल्प हुन सक्दछ भन्ने पहिचान गरिन्छ । जस्तै: महिलालाई राजनीतिक दलहरूले निर्णायक तहमा सहभागी गराउने कुनै नीति छैन? यसका लागि प्रत्येक दलले निश्चित निर्णायक तहमा निश्चित सिटको आरक्षण गर्नुपर्ने एउटा विकल्प हुनसक्छ ।

चरण ४: समयरेखा निर्धारण

यस चरणमा क्रियाकलापहरूलाई कार्यान्वयन गर्न समयसीमा निर्धारण गरिन्छ । त्यस्तै वकालतका क्रियाकलापलाई समयवद्ध गरिनु पर्दछ ।

बजेट: कुनै पनि क्रियाकलापलाई पूरा गर्न रकम आवश्यक हुन्छ । यसका लागि कुन स्रोतबाट के कति रकम प्राप्त हुन्छ र त्यसको खर्च कसरी गर्ने भनेर बजेट बनाउनु पर्दछ ।

अनुगमन र मूल्याङ्कन: वकालत कार्यक्रम उदेश्य अनुसार अघि बढिरहेको छ वा छैन भनेर अनुगमन गर्नुपर्दछ । त्यस्तै के कस्तो उपलब्धि भयो भनेर थाहा पाउन मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । यसका लागि अनुगमन र मूल्याङ्कन योजना बनाउनु पर्दछ ।

सत्र योजना

१२ : समन्वय, सहकार्य, साझेदारी तथा सञ्जाल

सत्र	:	बाह (१२)
सत्रको विषय	:	समन्वय, सहकार्य, साझेदारी तथा सञ्जाल
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- अवधारणा र आवश्यकता- सरोकारवाला पहिचान तथा भूमिका विश्लेषण- समन्वय, सहकार्य र साझेदारी क्षेत्रहरू- समन्वय, सहकार्य र साझेदारीको विधि तथा प्रक्रिया
सत्रको उद्देश्य	:	<p>स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको समन्वय, सहकार्य र साझेदारी र सञ्जाल निर्माण सम्बन्धी सीप तथा दक्षता अभिवृद्धि भई रूपान्तरणीय नेतृत्वको निर्माणमा सहयोग पुर्याउनु यस सत्रको उद्देश्य हुने छ । यस सत्रको सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरे अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू स्थानीय सरकारसँग साझेदारी र सहकार्य गर्ने सरोकारवाला (सरकारी, गैर सरकारी, निजी क्षेत्र तथा सामुदायिक संस्था) को पहिचान तथा नक्शाङ्कन भई सरोकारवालाको भूमिका विश्लेषण गर्न सक्षम हुने छन् ।- जनप्रतिनिधिहरू सरकारी, गैरसरकारी, निजी क्षेत्र तथा सामुदायिक संस्था बिच, समन्वय, सहकार्य, साझेदारी तथा सञ्जाल निर्माणको क्षेत्र पहिचान भएको हुने छ ।- जनप्रतिनिधिहरूमा पहिचान भएका सरोकारवालासँग स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्य सम्बन्धमा समन्वय, सहकार्य, साझेदारी तथा सञ्जाल निर्माण गर्ने सीप तथा दक्षता अभिवृद्धि हुने छ।- जनप्रतिनिधिहरूको क्रियाशीलता, कार्यसम्पादन स्तर वृद्धि हुने तथा नेतृत्व क्षमता विकास हुने छ ।

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस ३० मा प्रस्तुत शिशिर योगीको स्वरमा यो देशमा एउटा मान्छे खोजीरहेछु बोलको गीत सुनाउने र यस गीतको सन्देश बारे सहभागीहरू बिच छलफल गर्न लगाउने, - सहभागीसँग मष्तिष्कमन्थन गरी स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्यसम्बन्धी सवालहरू पहिचान तथा नक्शाङ्कन गरी सूची तयार गर्ने, - सहभागीलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने, - पहिचान भएका सवालहरूको सूचीबाट प्रत्येक समूहलाई २-२ वटा सवाल उपलब्ध गराउने, - उपलब्ध गराइएका सवालहरू कसरी सम्बोधन गर्न सकिन्छ भनी प्रत्येक समूहलाई समूह कार्यको लागि अनुरोध गर्ने, - प्रत्येक समूहले पहिचान भएका सवालहरूको सम्बोधनका लागि कुन कुन सरोकारवाला हुन सक्छन पहिचान गर्ने, उक्त सरोकारवालासँग के कसरी समन्वय, सहकार्य, साझेदारी वा सञ्जाल निर्माण गर्न सकिन्छ सो बारे समूह कार्य गर्ने, - समन्वय, सहकार्य, साझेदारी तथा सञ्जाल निर्माणलाई सहज, प्रभावकारी तथा दिगो बनाउन के गर्न सकिन्छ सोबारे समेत छलफल र बहस गर्ने, - समूह कार्यका निष्कर्ष बृहत् समूहमा प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने, - स्रोतसामग्री उपलब्ध सान्दर्भिक विषयलाई प्रवचन तथा पावरप्वाइन्ट प्रस्तुत गरी यसले जनप्रतिनिधिको क्षमता तथा नेतृत्व निर्माणमा के कसरी योगदान पुग्न सक्दछ निष्कर्ष प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - सहजकर्ताले आवश्यकता अनुसार तयार गर्नुपर्दछ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री १२ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र १२ – समन्वय, सहकार्य, साझेदारी तथा सञ्जाल

रूपान्तरणकारी नेतृत्व साझेदारी र सहकार्य निर्माण हो ।

अवधारणा र आवश्यकता

नेपालको संविधान, सङ्घीय, प्रादेशिक तथा स्थानीय नीति तथा कानूनहरू स्थानीय तहको योजना तर्जुमाका प्रमुख आधारहरू हुन् । स्थानीय तहको योजनासँग सम्बन्धित संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्था स्थानीय आवधिक योजना तर्जुमासँग सम्बन्धि स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले गाउँपालिका नगरपालिकाले स्थानीय स्तरमा विकास निर्माण तथा सेवा प्रवाह सम्बन्धी कार्य गर्दा आफ्नो क्षेत्रभित्रका उपभोक्ता, निजीक्षेत्र, सामुदायिक सङ्घ संस्था, सहकारी संस्था तथा गैरसरकारी क्षेत्रको परिचालन र समन्वय प्रवर्द्धनलाई प्रोत्साहन गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

स्थानीय तह बीच एकआपसी तथा स्थानीय तह भित्रका सरोकारवाला बीच समन्वय, सहकार्य तथा साझेदारीले स्थानीय तहलाई पूर्वाधार लगानी व्यवस्थित गर्न मद्दत गर्ने, नगर विकासका अन्य साझेदारहरू, दातृ निकाय, निजी क्षेत्र र प्रदेश तथा सङ्घीय सरकारलाई समेत लगानीका संभाव्य क्षेत्र पहिचान गरी कार्यान्वयन गर्न सहयोग पुग्दछ । जसबाट महिला तथा पछाडि पारिएका वर्ग समुदायको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउने निर्दिष्ट कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन स्रोतको सुनिश्चितता गर्न सकिन्छ ।

स्थानीय तहमा समन्वय, सहकार्य र साझेदारीको औचित्य

१. स्थानीय सरकारबाट भएका कार्यहरू, उपलब्धि, सफल अभ्यास, समस्या, सिकाइको समीक्षा तथा अध्ययन अनुसन्धान गरी अभिलेख तयार गर्न ।
२. स्थानीय सरकारमा निर्वाचित पदाधिकारीले जनतासँग गरेका बाचा तथा प्रतिबद्धता पूरा गर्ने साझा धारणा, नीति, योजना, विषय क्षेत्र, कार्यक्रम तथा आयोजना खोजी तथा पहिचान गर्नुपर्न ।
३. स्थानीय तहहरू बिच समन्वय, सहकार्य र साझेदारीका क्षेत्र, कार्यक्रम तथा आयोजना र मोडालिटी (ढाँचा) खोजी गर्न, आधार तथा उपयुक्त वातावरण तयार गर्न ।

सरोकारवाला पहिचान तथा भूमिका विश्लेषण

सरोकारवाला विश्लेषण साझा उद्देश्य प्राप्ति तथा समाज रूपान्तरणका लागि कुनै विशेष परियोजना, कार्यक्रम वा पहलमा चासो राख्ने विभिन्न पक्षहरूलाई बुझ्नको लागि महत्त्वपूर्ण प्रक्रिया हो । नेपालको स्थानीय तहमा अति गरिब सीमान्तकृत महिलाहरूको सन्दर्भमा, सरोकारवालाहरू विविध र बहुआयामिक हुन सक्छन् । ती विभिन्न तहका सरोकारवालाहरूको आधारभूत रूपरेखा र तिनीहरूको सम्भावित यस प्रकार हुन सक्छन् ।

सरकारी निकायहरू : तीन तहका सरकारहरू आफै, सामाजिक कल्याण, महिला सशक्तीकरण र गरिबी निवारण कार्यक्रमहरूको लागि जिम्मेवार स्थानीय तहमा कार्यरत कृयाशिल सरकारी निकायहरू तथा गरिबी न्यूनीकरण रणनीति र लैङ्गिक सशक्तीकरण नीतिहरू तर्जुमा र कार्यान्वयनमा संलग्न राष्ट्रिय नीति निर्माताहरू ।

गैर-सरकारी संस्थाहरू (एनजीओ) र विकास एजेन्सीहरू : गरिबी निवारण, महिला अधिकार र सशक्तीकरण परियोजनाहरूमा काम गर्ने स्थानीय र अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू । दातृ निकायहरूले गरिबी न्यूनीकरण र महिला सशक्तीकरण सम्बन्धी कार्यक्रमहरूलाई आर्थिक सहयोग गर्छन् ।

सामुदायिक नेता र प्रतिनिधिहरू: सीमान्तकृत महिलाहरूको अधिकार र आवश्यकताहरूको लागि वकालत गर्ने समुदायका नेताहरू, महिला समूहहरू, स्व-सहायता समूहहरू, र अति गरिब महिलाहरूको हितलाई समर्थन गर्ने स्थानीय तहमा कार्यरत समूह संस्था तथा कार्यक्रमहरू ।

वित्तीय संस्थाहरू: लघुवित्त संस्थाहरू मार्फत महिला तथा विपन्न वर्गहरूलाई वित्तीय सेवा र सहयोग प्राप्त हुन सक्दछ । सीमान्तकृत समुदायको उत्थान गर्न लघु कर्जा र अन्य वित्तीय सेवाहरू प्रदान गर्न संलग्न बैङ्क वा वित्तीय संस्थाहरू ।

शैक्षिक संस्थाहरू: विद्यालय, कलेज र व्यावसायिक तालिम केन्द्रहरूले महिलाहरूलाई शिक्षा र सीप विकासका अवसरहरू प्रदान गर्न सक्दछन् ।

स्वास्थ्य संस्थाहरू: स्वास्थ्य क्लिनिकहरू, अस्पतालहरू, र स्वास्थ्य सेवाहरू प्रदान गर्ने संस्थाहरू र महिलाहरूको स्वास्थ्य समस्याहरूको लागि सचेतना कार्यक्रमहरू प्रदान गर्न सक्दछन् ।

निजी क्षेत्रका संस्थाहरू: सीप तालिम, रोजगारीका अवसरहरू, वा बजार सम्बन्धहरू मार्फत महिलाहरूको रोजगारी र उद्यमशीलतालाई समर्थन गर्ने व्यवसाय वा कम्पनीहरूबाट सेवा प्रदान हुन सक्दछ ।

स्थानीय मिडिया र सञ्चार च्यानलहरू: पत्रकार, मिडिया हाउस, र सञ्चार एजेन्सीहरूले सीमान्तकृत महिलाहरूको चुनौती र सफलताहरूको बारेमा चेतना जगाउन भूमिका खेल्न सक्दछन् ।

सरोकारवालाको विश्लेषण गर्दा, सबभन्दा पहिले प्रत्येक सरोकारवालाको प्रभाव, चासो र सम्भावित प्रभावको स्तर मूल्याङ्कन गर्नु महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यस विश्लेषणले सरोकारवालाहरूलाई संलग्न गर्न, साझेदारी निर्माण गर्न र नेपालमा अति गरिब सीमान्तकृत महिलाहरूलाई सशक्तीकरण गर्ने उद्देश्यका कार्यक्रमहरूको सफलता र दिगोपन सुनिश्चित गर्न प्रभावकारी रणनीतिहरू विकास गर्न मद्दत गर्न सक्छ ।

समन्वय, सहकार्य र साझेदारीको विधि तथा प्रक्रिया

स्थानीय तहमा महिला तथा पछाडि परेका विपन्न वर्गको हितका लागि प्रभावकारी सेवा प्रवाह र नीति योजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनका लागि समन्वय, सहयोग र सहकार्य आवश्यक तत्व हो । यहाँ यी विधिहरूको सामान्य सिंहावलोकन र स्थानीय तहको सरकारको सन्दर्भमा तिनीहरूका प्रक्रियाहरू छन्:

समन्वय:

समन्वयले स्थानीय सरकार भित्रका विभिन्न विभाग वा एकाइहरू बिचको गतिविधि, नीतिहरू र स्रोतहरूलाई एकताबद्ध र एकीकृत दृष्टिकोण सुनिश्चित गर्न पङ्क्तिबद्ध गर्ने समावेश गर्दछ । समन्वयको प्रक्रियाले सामान्यतया निम्न चरणहरू समावेश गर्दछ:

१. सेवा वितरण, योजना, वा नीति कार्यान्वयन जस्ता समन्वय आवश्यक पर्ने प्रमुख क्षेत्रहरू पहिचान गर्ने,
२. सूचना आदान प्रदान गर्न र साझा लक्ष्यहरू छलफल गर्न विभिन्न विभाग वा एकाइहरू बिच सञ्चार च्यानलहरू र नियमित बैठकहरू स्थापना गर्ने,
३. अतिव्यापी जिम्मेवारीहरूका कारण उत्पन्न हुन सक्ने द्वन्द्व वा विवादहरू समाधान गर्न संयन्त्रको विकास गर्ने,
४. आवश्यक समायोजन वा सुधार गर्न समन्वय प्रयासहरूको प्रभावकारिताको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने,

सहकार्यः

सहकार्य मार्फत साझा उद्देश्यहरू तर्फ सँगै काम गर्नु पर्दछ, जसमा प्रायः स्थानीय तह लगायत नजिकका विभिन्न सरोकारवालाहरू संलग्न हुन सक्छन । सहकार्यको प्रक्रियाले सामान्यतया निम्न चरणहरू समावेश गर्दछः

१. सामुदायिक समूहहरू, गैरसरकारी संस्थाहरू, व्यवसायहरू, र अन्य सरकारी संस्थाहरू जस्ता बाह्य सरोकारवालाहरू पहिचान गर्दै, जसले स्थानीय सरकारका पहलहरूमा योगदान वा फाइदा लिने वातावरण बनाउने,
२. नियमित सञ्चार, परामर्श, र साझेदारीको स्थापना मार्फत बाह्य सरोकारवालाहरूसँग सम्बन्ध निर्माण र विश्वास बढाउने,
३. सरोकारवालाहरूको विविध परिप्रेक्ष्य र चासोहरू विचार गर्न सुनिश्चित गर्न संयुक्त योजना र निर्णय लिने प्लेटफर्महरू सिर्जना गर्ने,
४. संलग्न सबै पक्षहरूको शक्ति र स्रोतहरूको लाभ उठाउने संयुक्त परियोजनाहरू वा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने,
५. सहकारी प्रयासको नतिजाको मूल्याङ्कन गर्ने र भविष्यको साझेदारीलाई सुदृढ गर्नका लागि अनुभवहरूबाट सिक्ने वातावरण बनाउने,

साझेदारीः

साझेदारी मार्फत विभिन्न निकायहरू बिच गहिरो र दिगो संलग्नता समावेश गर्दछ, प्रायः सहयोग भन्दा उच्च स्तरको प्रतिबद्धता र एकीकरण आवश्यक हुन्छ । सहकार्यको प्रक्रियाले निम्न चरणहरू समावेश गर्दछः

१. साझा लक्ष्यहरू पहिचान गर्दै दीर्घकालीन साझेदारीको लागि आधार तयार गर्ने,
२. सञ्चार, निर्णय लिने र स्रोतको बाँडफाँड गर्न सहजीकरण गर्न कार्यदल वा संयुक्त समिति जस्ता औपचारिक संरचनाको स्थापना गर्ने,
३. साझा दृष्टिकोण, रणनीति, र कार्य योजनाको विकास गर्दै जसले प्रत्येक सहयोगीको भूमिका र जिम्मेवारीहरूलाई रूपरेखा तयार गर्ने,
४. आपसी सिकाइ, नवप्रवर्तन, र स्रोतहरूको कुशल प्रयोगलाई बढावा दिने संयुक्त पहल वा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने,
५. संयुक्त परियोजनाहरूको समग्र प्रभावकारिता र दिगोपन सुधार गर्न सहयोगी प्रयासहरूको प्रभावको नियमित रूपमा मूल्याङ्कन गर्ने र समायोजन गर्ने,

यी विधि र प्रक्रियाहरू प्रयोग गरेर स्थानीय तहका सरकारहरूले महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गका समस्या तथा सवालहरूको सम्बोधन गर्न, समावेशी विकासलाई प्रवर्द्धन गर्न र सरोकारवालाबिच साझा जिम्मेवारीको भावनालाई बढावा दिन आफ्नो क्षमता अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ ।

समन्वय, सहकार्य र साझेदारी क्षेत्रहरू

नेपालको संविधानले शासन प्रणालीको सुदृढीकरणका लागि सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहबिचको अन्तरसम्बन्ध सहकारिता, सहअस्तित्व, समन्वय र पारस्परिक सहयोगको आधारमा राज्यशक्तिको प्रयोग गर्ने व्यवस्था गरेको छ । यस सम्बन्धमा स्थानीय तहले अन्तर स्थानीय तह, नीजि क्षेत्र, प्रदेश र सङ्घीय सरकार सँग तपसिलका क्षेत्रमा समन्वय सहकार्य र साझेदार गर्न सकिन्छ ।

१. बृहत पूर्वाधार निर्माण, ठूला मेसिन तथा औजार खरिद र व्यवस्थापन,
२. विपद् व्यवस्थापन,
३. यातायातको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन,
४. फोहोरमैला बिसर्जनस्थल वा प्रशोधन प्रणालीको विकास र सञ्चालन,
५. दमकल तथा एम्बुलेन्स सेवाको सञ्चालन,
६. बस्ती विकास तथा भू-उपयोग योजना
७. पर्यटन, प्रवर्धन तथा संस्कृतिको प्रवर्द्धन र विकास,
८. संयुक्त उद्यम,
९. आधारभूत तथा माध्यमिक तहको प्राविधिक शिक्षाको सञ्चालन, प्रवर्धन र विकास,
१०. स्थानीय बजार व्यवस्थापन र वातावरण संरक्षण,
११. अन्तरस्थानीय तह भगिनी सम्बन्ध,
१२. असल अभ्यास र अनुभवको आदान प्रदान,
१३. भौतिक तथा आर्थिक सहयोग,
१४. अन्य उपयुक्त विषय ,

सत्र योजना

१३ : सञ्चार, सवांद तथा वार्ता सीप

सत्र	:	तेह (१३)
सत्रको विषय	:	सञ्चार, सवांद तथा वार्ता सीप
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- अवधारणा तथा उद्देश्य- सूचना, सूचनाको स्रोत, विश्लेषण र प्रयोग- सञ्चारका तहहरू- सुनुवाई कला- सार्वजनिक सञ्चार तथा सोसियल मिडिया- संवाद तथा वार्ता सीप
सत्रको उद्देश्य	:	<p>स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको सञ्चार, सवांद, वार्ता सम्बन्धी सीप तथा दक्षता अभिवृद्धि भई रूपान्तरणीय नेतृत्वको निर्माणमा सहयोग पुर्याउनु यस सत्रको उद्देश्य हुने छ । यस सत्रको सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरे अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरूले सञ्चार, सवांद तथा वार्ता सम्बन्धी कला, सीप र तौरतरिका हासिल गर्ने छ न् :- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू सूचना प्रविधि, सामाजिक सञ्जाल तथा अभ्यास मार्फत प्रभावकारी सञ्चार, सवांद तथा वार्ता गर्न सक्षम हुने छन् ।- जनप्रतिनिधिहरूको सञ्चार, सवांद तथा वार्तासीपमा स्तर वृद्धि भई रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोग पुग्ने छ ।

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस ४३ औं आनी छोइड डोल्माको म त ठूलो हुँदै होइन भन्ने गीत सुनाउने र यसको सन्देश बारे सहभागीहरू बिच छलफल गर्न लगाउने - प्रत्येक सहभागीसँगलाई सूचना तथा सञ्चार, सवांद तथा वार्ताको कला, सीप र प्रयोगको अभ्यासको लागि सहजकर्ताले स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह, विकाससँग सम्बन्धी विषय जस्तै: १) जनप्रतिनिधिको क्षमता तथा नेतृत्व निर्माण, २) बालिका तथा समावेशी शिक्षा, ३) महिला स्वास्थ्य, ४) सहभागितामूलक योजना तर्जुमा, ५) स्थानीय नीति, योजना तथा कार्यक्रम उपलब्धि तथा असर, ६) स्थानीय विकासमा पछाडि परेको वर्ग तथा समुदायको मूलप्रवाहीकरण, ७) स्थानीय विकासका सम्भावना, अवसर, बाधा तथा अड्चन आदि - हरेक सहभागीलाई उपरोक्त विषयहरू छनोट गरी कार्यपालिकाको बैठकमा प्रस्तावको प्रस्तुत (सञ्चार) गर्ने, प्रस्ताव उपर सबैको साझा धारणा बनाउन सवांद गर्ने र नेतृत्वसँग वार्ता गर्ने कला, सीपको अभ्यास गर्न अनुरोध गर्ने, - अभिनय प्रक्रियामा एक जनाले सञ्चार वा वार्ताकारको भूमिका अन्यले आवश्यकता अनुसार प्रमुख, उपप्रमुख, कार्यपालिका सदस्य, सचिव वा कमर्चारी र नागरिकको भूमिका निर्वाहा गर्ने, - अभिनय पश्चात् अभिनयको भएका राम्रा पक्ष, कमजोरी र सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरू उपर पालैपालो छलफल गर्ने, - स्रोतसामग्री उपलब्ध सान्दर्भिक विषयलाई लघु प्रवचन तथा पावरप्वाइन्ट प्रस्तुत गरी प्रभावकारी सञ्चार, सवांद तथा वार्ता सीप र नेतृत्व निर्माणमा यसको निष्कर्ष प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट सहजकर्ताले आवश्यकता अनुसार तयार गर्नुपर्दछ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री १३ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र १३ – सञ्चार, सवांद तथा वार्ता सीप

नेताले निर्देशात्मक होइन, उत्प्रेरणात्मक संवाद गर्नुपर्दछ ।

सञ्चार

आफ्ना कुराहरू स्पष्टसँग राख्न र अरुका कुराहरू सुन्न वा बुझ्नका लागि सञ्चार आवश्यक पर्दछ । सञ्चारले नै व्यक्तिलाई अरूसँग जोड्दछ । सञ्चारले व्यक्ति व्यक्तिलाई जोडेको हुन्छ । सञ्चारका विभिन्न तरिकाहरू हुन्छन् । कतिपय सञ्चार औपचारिक हुन्छन् भने कतिपय कुराकानीतहकावा अनौपचारिक हुन्छन् । कतिपय सञ्चार सांकेतिक पनि हुन्छन । केही सञ्चार प्रतिकात्मक पनि हुन्छन । सञ्चारका लागि सञ्चारकर्ता र ग्रहणकर्ता हुनु पर्दछ । त्यसकालागि दुई विच कुनै सञ्चारको माध्यमको प्रयोग भएको हुन्छ । दुई व्यक्ति, समूह वा पक्ष बिचमा भएको सञ्चारको माध्यम स्पष्ट, सहज र सरल भएमा सञ्चार प्रभावकारी हुन्छ ।

बोलेर होस् वा लेखेर, अभिनय गरेर होस् या मुसुक्क हाँसेर, टाढैबाट आखाँ तरेर होस् या नजिकैबाट कोट्याएर वा सुम्सुमाएर मानिसले हरेक क्षण कुनै न कुनै कुरा व्यक्तगारि रहेको हुन्छन् । यस्तै हाँसेर, रोएर, लेखेर, इसारा गरेर, बोलेर वा न बोली चुपलागेर भएपनि कुनै न कुनै किसिमले आफ्नो विचार, भावना वा मनको कुरा अरुलाई व्यक्त गर्नुलाई नै सञ्चार हो । भनिन्छ मानिस सञ्चार नगरी बस्नै सक्दैन । हामी चाहन्छौ आफूले भनेको कुरा अरुले सुनी देओस् । सुन्ने मात्र होइन, बुझी पनि देओस् । अझ भन्ने हो भने आफूले भन्न खोजेको कुरा ठ्याक्कै उसले भन्न खोजेकैजस्तो गरी त्यस्तै बुझिदेओस् । यसका लागि सञ्चार प्रभावरकारी हुनुपर्दछ ।

सूचना, सूचनाको स्रोत, सूचना विश्लेषण तथा प्रयोग

सञ्चारको माध्यमबाट सूचनाहरू प्राप्त हुन्छन् । बोलेर होस् वा लेखेर, अभिनय गरेर होस् या मुसुक्कहाँसेर, टाढैबाट आखाँ तरेर होस् या नजिकैबाट कोट्याएर वा सुम्सुमाएर विभिन्नतरिकाले सूचनाहरू आदानप्रदान गर्न सकिन्छ । यी नै सूचनाका स्रोत हुन् । औपचारिक रूपमा हेर्दा सूचनाका स्रोतहरूमा प्रकाशन, पत्रपत्रिका, टेलीभिजन, रेडियो, सोसल मिडिया, सूचना पाटी, डिजिटल बोर्ड, पोष्टर, लिफ्लेट आदी विभिन्न रहेका हुन्छन् ।

मानिसले हरेक क्षण कुनै न कुनै कुरा व्यक्त गरिरहेको हुन्छन् । यस्तै हाँसेर, रोएर, लेखेर, इसारा गरेर, बोलेर वा नबोली चुप लागेर भएपनि कुनै न कुनै किसिमले आफ्नो विचार, भावनावामनको कुरा अरुलाई व्यक्त गरिन्छ । सूचना आदानप्रदान वा सञ्चारका लागि संवाद नै हुनु पर्दछ भन्ने छैन । भनिन्छ मानिस सञ्चार नगरी बस्नै सक्दैन । हामी चाहन्छौं आफूले भनेको कुरा अरुले सुनी देओस् । सुन्ने मात्र होइन, बुझी पनि देओस् । अझ भन्ने हो भने आफूले भन्न खोजेको कुरा ठ्याक्कै उसले भन्न खोजेकै जस्तो गरी त्यस्तै बुझिदेओस् । यसका लागि सूचना आदान प्रदान वा सञ्चार प्रभावकारी हुनुपर्दछ । सरकारका कामहरूका सम्बन्धमा सेवाग्राहीमा स्पष्ट रूपमा सूचना प्रवाह भएमा सेवा प्रदान प्रभावकारी बन्दछ । सबै सूचना सही र उपयुक्त नहुन सक्दछ । सूचना प्राप्त गरे पछि सम्बन्धित सूचना प्राप्त गर्नेले सो सूचना कस्तो हो, सही हो वा होइन विश्लेषण गर्नुपर्दछ । सूचना आफूलाई आवश्यक मात्र प्रयोग गर्नुपर्दछ । सूचनाको सही प्रयोग गर्दा काम समयमा सम्पन्न हुन्छ । नेतृत्व र व्यक्तित्व विकास हुन्छ । सफल र प्रभावकारी नेतृत्वका रूपमा आफूमा विकाश गर्न सकिन्छ । कतिपय नेताहरूले आफ्नो मन्तव्यको क्रममा आफूले पाएको सूचना सही हो वा होइन विश्लेषण समेत नगरी बोलिरहेका हुन्छन् । सूचनाको सही प्रयोग गर्न नजान्दा वा नसक्दा थाहा पाएका सबै वा सुनेका सबै प्रयोग गरिरहेका पनि हुन्छन् जुन दर्शक वा श्रोताका लागि उपयोगी नभई रहेको पनि हुन्छ ।

सूचनालाई विश्लेषणको लागि यथासम्भव खण्डिकृत रूपमा राख्नुपर्छ । स्थानीय तहको अधिकारका विषय क्षेत्र अनुसार भिन्न भिन्न सूचनालाई तुलनात्मक विश्लेषणको लागि देहायअनुसार खण्डिकृत रूपमा राख्न सकिन्छ:

१. भौगोलिक: वडा, बस्ती र भेग, उच्च, मध्य वा तल्लो, उत्तरी, दक्षिणी, लेकबेसी, हाटबजार, नदी उकास, गेगर, बुट्यान, कटान, पटान आदि,
२. प्रशासनिक: निर्वाचन क्षेत्रस्तर, प्रदेशस्तर, जिल्ला, नगर/गाउँस्तर, वडा तथा बस्तीस्तर,
३. सामाजिक: लैङ्गिक, भाषिक, जातजातीगत, उमेर तथा समूहगत
४. ऐतिहासिक: दैनिक, मासिक, त्रैमासिक, वार्षिक, मध्यमकालीन तथा दीर्घकालीन आदि, हुनसक्छन ।

सङ्कलित सूचनाको प्रारम्भिक विश्लेषणबाट नै हासिल गर्न खोजिएको परिणामहरू बारे जाँचन सकिन्छ । साथै यसबाट विस्तृत अध्ययन गर्ने क्षेत्रहरू समेत पहिचान हुन्छ । सङ्कलन गरिने सूचना प्रमुख रूपमा स्थानीय विकासका सबल पक्ष र समस्या तथा चुनौतीहरू, उपलब्ध अवसर र विकासका सम्भावनाहरू सम्बन्धित हुनुपर्दछ ।

प्रभावकारी सञ्चार

एक व्यक्तिले अरुलाई दिनचाहेको सूचना वा जानकारी के हो स्पष्ट हुनुपर्दछ र आवश्यकता अनुसार तयारी पनि गर्नुपर्दछ । आफै स्पष्ट नभई अरुका लागि सुचना वा जानकारी दिन सकिदैन । आफू स्पष्ट नभएको विषयमा अरुलाई स्पष्ट बनाउन गाह्रो छ ।

सञ्चार प्रक्रियामा उपयुक्त माध्यमको प्रयोग गर्नुपर्दछ । सबैले एकै तरिकाले त्यही सुचना लिन सहज नहुन पनि सक्दछ । हामीले त दिएको हो किन पाएन, हामीले गर्ने काम गरेको हो भन्छौ । कुनै सुचना वा जानकारी त्यो ग्रहण कर्ता वा पाउनु पर्ने व्यक्तिका लागि हो - त्यसैले पाउनुपर्नेले नै पाएन वा बुझेन भने त्यसको कुनै महत्त्व नै भएन ।

सञ्चारमा स्पष्ट रूपले बुझिने गरी होसीयारी पुर्वक दिने र लिने गर्नुपर्दछ । मैले भनेको हो खोई भनेर उम्किने खालको सञ्चार गर्नु हुँदैन । सुचना दिएर मात्र पुग्दैन । त्यो दिएको कुरा सम्बन्धित पाउने पक्षकोमा पुगेको हुनुपर्दछ । उसले स्पष्ट बुझेको र ग्रहण समेत गरेको हुनुपर्दछ ।

सञ्चारको क्रममासोको माध्यम, भाषा, समय, दुरीले प्रभावपारेको हुन्छ । हामीकहिले काही ठुला ठुला कुरा वा धेरै कुरा गरे राम्रो हुन्छ भन्ने सोच्छौ त्यस्तो होइन । दिनुपर्ने कुरा जति सरल बनाउन सक्छौ त्यति सञ्चार स्पष्ट, बुझिने र प्रभावकारी हुन्छ । उदाहरणका लागि वडा कार्यालयमा सुचना टाँस्दैमा हाम्रो दायित्व सकिदैन भनौ सञ्चार हुँदैन । त्यो सुचना सम्बन्धित थाहा पाउनु पर्ने पक्षसम्म कसरी पुग्दछ । लेखिएको कुरा सम्बन्धित पक्षले थाहा पाउन वा बुझ्न बुझाउनका लागि के कस्ता उपाय अवलम्बन गरिएको छ भन्ने पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ ।

व्यक्तिले प्राप्त सुचनालाई मानिसको दिमाखले प्रशोधन गर्दछ । कुनै सुचना प्राप्त गरेपछि दिमाखले सो सुचनाका सम्बन्धमा विश्लेषण गरी पृष्ठपोषण दिन्छ वा प्रतिक्रिया दिन्छ । व्यक्तिले प्राप्त गरेको सन्देशले उसलाई प्रभाव पर्दछ र सो सम्बन्धमा व्यक्तिको प्रतिक्रिया, बोली वा व्यवहारमा झल्किन्छ वा देखिन्छ । एक कानले सुनेर आर्को कानले उडायो भने सञ्चार होइन । व्यक्तिले सुन्दैमा बुझ्छ भन्न सकिदैन । बुझ्दैमा व्यवहारमा लागु गर्छ भन्न सकिदैन ।

सञ्चारका तहहरू

पहिलो तहको संचार	<ol style="list-style-type: none"> १. यो तहको संचारमा औपचारिकता मात्र हुन्छ । २. यसमा अभिवादनको आदान प्रदान वा भेटघाट मात्र हुन्छ । ३. कुराकानीका लागि आधार भुत तहको सुरुवात हुन्छ ।
दोस्रो तहको संचार	<ol style="list-style-type: none"> ४. यसमा विषय वस्तुमा प्रवेशका लागि वातावरण तयार हुन्छ । ५. अभिभादन भन्दा एक तह वा औपचारिकता मात्रको कुराकानी भन्दा अगाडी बढेर कुराकानी हुन्छ । ६. उदाहरणका लागि पहिलो तहमा औपचारिक अभिभादन मात्र हुन्छ भने यो चरणमा संचो, विसन्चो, पारिवारिक, व्यक्तिगत काम, व्यवसाय जस्ता कुरामा सोधपुछ हुन्छ । ७. कहिलेकाही यो चरणमा हासी मजाक, रमाईलो वा कुराकानी वा भेटघाट भएको अवसरको खुशी साटासाट पनि गरिन्छ । जस्तै धेरै पछि भेट भयो, आजकाल कता हो ? माया मारु भयो यस्तै कुराकानी हुन्छन ।
तेस्रो तहको संचार	<ol style="list-style-type: none"> ८. यसमा विषय वस्तुमा प्रवेश भएको हुन्छ । ९. यस चरणमा दुख सुख र सर सहयोगको आदानप्रदान हुन्छ । १०. छलफलमा विस्तृत छलफलका लागि वातावरण तयार भई छलफल हुन्छ ।
चौथो तहको संचार	<ol style="list-style-type: none"> ११. यस चरणको संचारमा कुराकानी वा छलफलमा जोडिएका पक्षहरू बिच एक आर्काको पक्षको कुराकानी वा छलफल गरिएको विषय वस्तुमा छलफल वा कुराकानी भई सोको सम्बन्धमा पक्षहरूमा महसुस हुन्छ । १२. कतिपय अवस्थामा महसुस भएका अवस्थाहरूको शारीरिक हाउभाउ, कुराकानीका क्रममा सोको प्रतिक्रिया पनि देखिन्छ ।
पाँचौ तहको संचार	<ol style="list-style-type: none"> १३. यो तहको संचारमा छलफल वा कुराकानीमा भएका विषय वस्तुमा अनुभुती हुन्छ . १४. कतिपय सवालहरूमा आफैलाई भएको महसुस हुन्छ । विषयवस्तुमा आत्मानुभुती तहको बुझाइ हुन्छ ।

सुनाई सीप

सुनु र सुनाई फरक कुरा हो । सुनाई एक कला हो । जसको लागि अभ्यास चाहिन्छ । सक्रिय सुनुवाईको लागि एकाग्रता र अनुशासन चाहिन्छ । हामीहरू बोलनमा जति सक्रिय हुन्छौ, त्यति सुन्नमा सक्रिय हुँदैनौ । प्राय मानिसहरू आफ्नो बोल्ने काम सकिए पछि अरुलाई कुदैनन् । अरु बोल्ने बेला समय र चाँसो दिदैनौ । जसले प्रभावकारी सञ्चारमा समस्या गरिरहेको हुन्छ । सुनिएको सन्देश वा कुरालाई मनमा गुनियो भने मात्र बुझिन्छ, सबै कुराकानी वा छलफलका सूचना वा सन्देश प्रष्ट नहुन सक्छ, प्रष्ट हुनका लागि थप प्रश्न गर्नु पर्ने हुन्छ । अन्तरक्रिया गर्न वा थपप्रश्न गर्न लजाउनु वा डराउनु हुँदैन । प्रभावकारी सञ्चारका लागि दोहोरो संवाद वा अन्तरक्रिया हुनुपर्दछ । सन्देश दिने ब्यक्तिको हरेक कुरा तथा व्यवहारलाई सुन्ने व्यक्तिले ध्यान पूर्वक सुन्ने तथा बुझ्ने कामलाई सक्रिय सुनुवाई भनिन्छ । सक्रिय सुनाईमा कुनै कुरा व्यक्त गर्ने ब्यक्तिको कुरा व्यवहार सही तरिकाले सुन्यो कि सुनेन, बुझ्यो कि बुझेन भनेर उसकै शब्दमा दोहोर्‍याउने र सौध्ने वा बाँड्ने अवसर दिनुपर्ने हुन्छ ।

प्रभावकारी सञ्चारको लागि ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू

आफूले दिने सन्देश प्रष्ट हुनुपर्दछ । जे दिने हो वा दिन खोजेको हो पहिला त्यो स्पष्ट हुनै पर्दछ । सन्देशमा बुझिने भाषा र सहज तथा सरल माध्यमको प्रयोग गर्नुपर्दछ । सुचना कतिदिने प्रष्ट हुनुपर्दछ र तयारी गर्नुपर्दछ । एकैपटक वा एउटा भेट वा एउटै कार्यक्रममा सबै सुचना दिने कोशिस गर्नुहुँदैन तर एकैपटक दिनु पर्ने शन्देश आधा मात्र वा टुक्राएर दिएर

अल्लमल्ल पनि गर्नु हुँदैन । सञ्चार ग्रहण गर्नेको अवस्था वा क्षमता अनुसार उपयुक्त माध्यमको प्रयोग गर्नुपर्दछ । माध्यमले सञ्चार ग्रहण गर्न सहयोग गर्दछ । सञ्चार गर्नुपूर्व उपयुक्तवातावरण तयार गर्नुपर्दछ । सक्रियतापूर्वक सुन्नु पर्दछ । सञ्चार प्रक्रिया सम्पन्न भएपछि कस्तो भयो, स्पष्टता भयो भएन भनेर पृष्ठपोषण लिनेदिने गर्नुपर्दछ । हामीलाई मन पर्ने वा आदर्श वा राम्रो मानेको नेता वा व्यक्तिको भाषण कला, बोल्ने सिप, प्रस्तुती भनौ सञ्चार सिप राम्रो भएकाले नै हामीले रुचाएका हुन्छौ । प्रायःजसो महामानवा टुला नेताहरूको संवाद गर्ने शैली, वाककला र सञ्चार सिप प्रभावकारी हुन्छ ।

सामाजिक संरचना, सोच, अभ्यास र पितृसत्तात्मक समाजका कतिपय अभ्यासले महिलाहरूका लागि सञ्चारमा अवरोध पनि भएको हुन्छ । पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनाका कारण मनमा लागेको आवश्यक उपयुक्त कुराहरू समेत राख्न हिचकिचाईरहेको अवस्था पनि हुन्छ । बोल्नु पर्ने कुरा बोल्न नसकेको अवस्था पनि हुन्छ । अहिले संबैधानिक तथा कानुनी व्यवस्था र अभ्यासहरूका कारण महिलाहरूको घर बाहिरको सहभागिता बढेको छ । राजनीतिक उपस्थिति बढेको छ । यसलाई अवसरका रूपमा लिदै सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वमा रहेका महिलाहरूमा सञ्चार सिप लगायतका सिपहरूको विकास गर्दै उनीहरूको अर्थपूर्ण सहभागिता बढाउनु पर्दछ ।

प्रभावकारी सञ्चारका लागि देहायमा उल्लिखित ६ सीपहरू प्रयोग गर्न उपयोगि हुने छन्:

१. कुराकानीको सुरुवात प्रशंसाबाट गर्नुहोस्,
२. कुरा गर्दा कसैको आलोचना नगर्नुहोस्,
३. धेरै सुन्नुहोस् र थोरै बोल्नुहोस्,
४. अरूको कुरा नकाट्नुहोस्,
५. कुरा गर्दा शारीरिक हाउभाउमा ध्यान दिनुहोस्,
६. कुराकानीका विषयलाई महत्त्व दिनुहोस्,
७. सकारात्मक निष्कर्ष सहित कुराकानीलाई विट मार्नुहोस् ।

सार्वजनिक सञ्चार र सोसल मिडिया

सामाजिक र राजनीतिक जीवनमा जोडिए पछि आफूले गरेका काम वा बोलेका कुराहरू सार्वजनिक मिडियामा आउछन् । कतिपय अवस्थामा त्यस्ता सञ्चार माध्यमहरूले अन्तर वार्ता वा विचारका लागि पनि अनुरोध गर्दछन् । त्यसैले आफूले बोल्ने विषय वा राख्ने विचारका सम्बन्धमा पूरा तयारी हुनु आवश्यक पर्दछ । आफूलाई जानकारी नभएको विषयमा जवरजस्ती विचार राख्दा विवादमा पनि पर्न सकिन्छ । तयारी नगरी कुरा राख्दा राखेको कुरा नमिल्न पनि सक्दछ । हिजो आजकुनै पनि विषयमा सिक्न, जान्न वा बुझ्न खोज्यो भने विभिन्न माध्यमहरू उपलब्ध छन् । आफूले बोल्नु पर्ने वा राख्नु पर्ने कुराहरू बुँदागत रूपमा लेखेर तयारी गर्न सकिन्छ । आफूले राख्ने विषयहरू तथ्यपरक र प्रमाणमा आधारित पनि हुनु आवश्यक छ । सो कुरा कुन तथ्य, कुन कानून वा कुन विषयसँग सम्बन्धित हो भनेर जान्नु र जोड्नु पर्दछ ।

अहिले हामी सोसल मिडियामा जोडिएका छौं । फेसबुक, ट्विटर, टिकटक, इन्स्टाग्राम जस्ता धेरै यस्ता माध्यम छन् । फेसबुक एकाउन्ट हामीले धेरैको हुन पनि सक्छ । हामीले केही कुरा सुन्ना साथ, देखासाथ, मनमा लाग्नासाथ फेसबुक वा सोसल मिडियामा पोष्ट गरिहाल्छौ । सोसल मिडियामा पोष्ट हुदा धेरै स्थानमा एकसाथ पुग्छ । हामीले के पोष्ट गर्छौं,

कस्तो कुरा पोष्ट गछौं भन्ने आधारमा हामीलाई अरुले मुल्याङ्कन पनि गरि रहेका हुन्छन् । कतिपय हामीले गर्ने पोष्टले विवादहरू पनि सृजना गर्न सक्दछ । सोसल मिडिया राम्रोसँग चलाउन नजान्दा वा त्यसको सुरक्षाको आधारभूत जानकारी नहुँदा कतिपय अवस्थामा सोसल मिडियासँग सम्बन्धित समस्याहरू पनि आउन सक्दछ । त्यसैले सोसल मिडिया कसरी चलाउने, कस्तो विषय पोष्ट नगर्ने, कस्तो नगर्ने वा पोष्ट गरिसकेको विषय मिलाउनु परेमा वा हटाउनु परेमा कसरी गर्ने कस्तो विषय कसकसलाई ट्याग गर्ने तथा आफ्नो सोसल मिडियाको पासवर्ड लगायत कसरी सुरक्षित राख्ने जस्ता विषयहरू पनि जान्नु आवश्यक हुन्छ । धेरै सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्वहरू सोसल मिडियामा पोष्ट गरेकै कारण विवादमा समेत परेका उदाहरणहरू धेरै छन् ।

संवाद तथा संवाद सीप

संवाद यस्तो प्रक्रिया हो जसमा अरुलाई सुनिन्छ । संवादमा अरुलाई बढी बुझ्न सकियोस्, अरुका अडान जान्न थाहा पाउन सकियोस् र सवालको समाधानमा पुग्न सकियोस् भन्ने उद्देश्य रहेको हुन्छ । यो संवाद सहजीकरण निर्देशिकाका आधारमा गरिने संवादमा पनि संवादका सहभागीहरूलाई बढी भन्दा बढी उनीहरूका कुरा र विचारहरू राख्ने समय दिनु पर्दछ । संवादमा खुल्ला विचारलाई उत्प्रेरित गर्नुपर्दछ । संवादका सहभागीहरू माझ सो संवादबाट साझा लक्ष्य प्राप्तिको चाहना र उद्देश्य हुन्छ वा हुनुपर्दछ । साझा लक्ष्य भएकै कारण सम्बन्धित पक्ष वा व्यक्तिहरूका व्यक्तिगत वा समूहगत अडानहरू संवादमार्फत् बदलिन्छन् । संवाद सहकार्यात्मक हुन्छन् । एकले अर्काको कसरी सहयोग गर्ने भन्ने मनसायका साथ संवाद प्रक्रिया चल्दछ । संवाद भनेको संवादमा सहभागीहरू विच एकआपसका सवालमा वा साझा सवालमा एकले अर्कोलाई दोष देखाउने, गल्ती कोट्याउने, कसैको विचार वा सहभागितालाई निषेध गर्ने होइन । संवादमा कहिले पनि आफ्नो मात्र अडान ठिक र अरुको अडान गलत भनी सिद्ध गर्ने प्रयास गरिदैन । संवादमा हार जित वा एउटा व्यक्ति, समूह वा समुदाय गलत को पक्ष सही भन्ने हुँदैन । संवाद प्रक्रियाले संवाद प्रक्रियामा सहभागी पक्षहरूलाई सन्तुष्टी, विश्वास र आशा दिनुपर्दछ । संवाद सत्रको समापन गर्दै गर्दा सहभागीहरूमा एउटा उच्चमनोबल र आत्मविश्वास पलाएको हुनुपर्दछ । एक अर्काप्रति मर्यादा र सम्मानको भावना जागृत भएको हुनुपर्दछ ।

संवादका मूल्य-मान्यता

संवादका केही महत्त्वपूर्ण मूल्य-मान्यताहरू रहेका छन् । सम्मान, समावेशीता, सहभागिता, बहुपक्षीयता, सहअपनत्व, पारदर्शिता र उदारता संवादका आधारभूत मूल्यमान्यता हुन् । यी मूल्य मान्यताले संवाद प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउन, सहजकर्तालाई आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न र संवादलाई निष्कर्षमा पुर्याउनुका साथै संवादका निष्कर्ष, सुझाव तथा सल्लाह वा सहमतीको कार्यान्वयन र दिगोपनमा पनि योगदान पुग्दछ । त्यसैले संवाद सहजकर्ताले संवादका आधारभूत मूल्य-मान्यताका आधारमा छ वा छैन भनी ध्यान दिनु आवश्यक छ ।

वार्ता

दुई वा दुई भन्दा बढि पक्ष वा व्यक्तिहरू बीच समान सरोकारको विषय वा फरक मतका विषय बारे हुने छलफललाई वार्ता भनिन्छ । यस्ता छलफलमा संलग्न रहने पक्षहरूको फरक चाहना र फरक हित सम्बन्धित विषय हुन सक्दछन् । वार्ताद्वारा घरायसी मनमुटाव वा द्वन्द्व वा सामुदायिक द्वन्द्व, व्यापार, राजनैतिक र सामाजिक विषय सम्बन्धी विवादहरू वा मतमतान्तरहरू समाधान गरी टुङ्गोमा पुग्ने प्रयास गरिन्छ । विवाद वा मतमतान्तर समाधान गर्नको लागि वार्ता एउटा उत्तम उपाय हुन सक्दछ ।

वार्ताका चरणहरू

पहिलो चरण	आफ्ना कुराहरू चाहनाहरू प्रष्ट रूपमा राख्ने, आफ्ना कुरा वा आवश्यकताहरू प्रष्ट रूपमा राख्नको लागि तर्कयुक्त सीपको प्रयोग गर्ने,
दोस्रो चरण	अरुका चाहना/आवश्यकताहरू सुन्ने र बुझ्ने तथा अरुका कुराहरू सुन्न र बुझ्नको लागि सक्रिय सुनाई सीप प्रयोग गर्ने,
तेस्रो चरण	सहमतिका र विमतिका क्षेत्रहरू पहिचान गर्ने र दुवैलाई स्वीकार गर्ने तथा सहयोग लिने सीप प्रयोग गर्ने,
चौथो चरण	सम्भव भए सम्म दुवै पक्षका आवश्यकता/चाहनाहरू पूरा हुने गरी समाधानका उपायहरू निकाल्ने दुवैका सरोकारहरू समावेश हुने उपायहरू सोच्ने र बैठकको माइन्ट वा प्रतिवेदन तयार गर्ने, अगाडि बढ्न वा कार्य गर्न सहमत हुने,
पाँचौ चरण	कोशिस गर्ने, समीक्षा गर्ने र पुनःवार्ता गर्ने, सम्झौता कार्यान्वयन भइसके पछि यसबाट सम्बन्धित पक्षका वा जनताका आवश्यकताहरू पूरा भएका छन् कि छैनन् भनी थाहा पाउन वेला वेलामा समीक्षा गर्ने,

सफल वार्ताकारका गुणहरू

वार्ताको सफलता वा असफलता वार्तासीप तथा वार्ताकारको गुणमा भरपर्दछ । सफल वार्ताकारमा देहायमा उल्लिखित गुणहरू हुन आवश्यक छः

१. विषय सवाल बुझ्ने,
२. विषय सवाललाई बाह्य प्रभाव पार्ने तत्वहरू बुझ्ने,
३. मुख्य विषय वा सवाल तुरुन्त चिन्न सक्ने,
४. समस्या समाधान गर्न सहमत हुने इच्छा,
५. धेरै वेर सम्म काम गर्ने वा खटनपटन गर्न सक्ने क्षमता,
६. द्वन्द र तनाव सहन सक्ने
७. प्रभावकारी सुन्ने सीप
८. अरुको आवश्यकताप्रति ध्यान दिने
९. धैर्य रहने

रूपान्तरणकारी नेतृत्वका लागि वार्ता सीप

विवाद व्यवस्थापनमा नेतृत्वले धेरैखाले काम गर्नुपर्ने हुन्छ । सार्वजनिक हितमा काम गर्ने महिला/पुरुषले नेतृत्वदायी भूमिका खेल्नुपर्ने हुन्छ । यस क्रममा अनेक प्रकारका समस्या आइपर्दछन् । कार्यकर्ताबिच मतभेद हुनसक्दछ । समूह र समुदायबिच मतभेद हुन सक्दछ । आफू र आफ्ना विपक्षीबिच बराबर मतभेद हुन सक्दछ । यस्ता मतभेदहरूलाई समयमै समाधान गरी अगाडि बढ्नका लागि नेतृत्वले विवाद व्यवस्थापन सम्बन्धी सीप जान्नु अति आवश्यक हुन्छ।

१. वार्ताका माध्यमद्वारा विवाद व्यवस्थापनमा नेतृत्वको भूमिका,
२. समाजमा घटने विभिन्न घटना र सो सम्बन्धी विवादहरूको बारेमा सूचना राख्ने,

३. समाजमा विवाद व्यवस्थापनका लागि विवादित पक्षले चाहेको चित्तबुझ्दो स्थान र समयमा उपस्थित हुने,
४. विवादमा संलग्न दुवै पक्षको कुरा ध्यानपूर्वक सुन्ने,
५. विवादबारे प्रष्ट हुन दुवै पक्षलाई प्रश्न सोध्ने,
६. दुबै पक्षलाई आफ्ना कुरा राख्न प्रोत्साहन गर्ने,
७. दुबै पक्षलाई के के कुरा पूरा भएमा सहमत हुन्छन् भन्ने कुरा राख्ने,
८. दुबै पक्षले सहमति जनाएका बुँदाहरू लेख्न सहयोग गर्ने,
९. दुबै पक्षसँग निष्पक्ष र समान व्यवहार गर्ने,
१०. सकारात्मक एवम् उत्प्रेरक बन्ने,
११. सहमति भएका बुँदाहरू समावेश गरी लिखित दस्तावेज तयार गर्ने,
१२. सहमति भएका वा हस्ताक्षर भएको दस्तावेज पढेर सुनाउने,

सत्र योजना

१४ : सार्वजनिक भाषणकला

सत्र	:	चौध (१४)
सत्रको विषय	:	सार्वजनिक भाषणकला
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- महत्त्व तथा आवश्यकता- वाककला- प्रभावकारी भाषणकला- भाषणकलालाई प्रभावकारी बनाउने सूत्र- प्रस्तुतीकरण सिप
सत्रको उद्देश्य	:	<p>स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिमा सार्वजनिक भाषणकला कला तथा सीप अभिवृद्धि गरी नेतृत्व निर्माणमा सहयोग पुर्याउनु यस सत्रको उद्देश्य हुने छ । यस सत्रको सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरे अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरूको सार्वजनिक भाषणकला, प्रभावकारी भाषणकला तथा प्रस्तुतीकरण सम्बन्धी सीप तथा दक्षता अभिवृद्धि हुने छ ।- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू सावर्जनिक भाषणकला तथा प्रभावकारी प्रस्तुतीकरण सीप तथा तरिका अभ्यास तथा प्रयोग गर्न सक्षम हुने छन् ।- जनप्रतिनिधिहरूको सार्वजनिक भाषणकलामा प्रभावकारिता वृद्धि भइ रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोग पुग्ने छ ।

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस ३४ - वोल्ने कला र केस ३५- सकारात्मक वाककला भिडियो देखाउने र यसबाट सिकिएको सन्देश सहभागीलाई छलफल गर्न लगाउने - प्रत्येक सहभागी सत्र १४ मा जस्तै स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह, विकाससँग सम्बन्धी विषयहरू जस्तै: १) जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण, २) बालिका तथा समावेशी शिक्षा, ३) महिला स्वास्थ्य, ४) सहभागितामूलक योजना तर्जुमा, ५) स्थानीय विकासमा पछाडि परेको वर्ग तथा समुदायको मूलप्रवाहीकरण, ६) स्थानीय विकासका सम्भावना, अवसर, बाधा तथा अड्चन आदि उपलब्ध गराउने, - छनोट गरेको विषयमा प्रभावकारी भाषणकला प्रस्तुत गर्न १० मिनेट समय उपलब्ध गराउने र सो समयमा सन्दर्भ सामाग्रीमा दिएका विषयवस्तुको आधारमा तयार गर्ने, - हरेक सहभागीलाई भाषणकलाको अभिनय अवसर दिने र उक्त अवसरमा अन्य सहभागी श्रोता तथा सहजकर्ता अवलोकनकर्ता भएर भूमिका निर्वाहा गर्ने, - अभिनयको अन्त्यमा सहभागीलाई आ-आफ्नो अवलोकन प्रस्तुत गर्न मौका दिने र त्यसपछि सहजकर्ता राम्रो र सुधार गर्नुपक्ष उपर सुझवा दिने, - स्रोतसामाग्री उपलब्ध सान्दर्भिक विषयलाई लघु प्रवचन तथा पावरप्व्वाइन्ट प्रस्तुत गरी प्रभावकारी सञ्चार, सवांद तथा वार्ता सीप र नेतृत्व निर्माणमा यसको निष्कर्ष प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्व्वाइन्ट सहजकर्ताले आवश्यकता अनुसार तयार गर्नुपर्दछ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री १४ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र १४ – सार्वजनिक भाषणकला

इमान्दार बन्नु र सत्य बोल्नु नै जीवनका सफलताका चावी हुन् ।

अवधारणा तथा आवश्यकता

कतिपय सार्वजनिक वा राजनीतिक जीवनमा रहेका नेताहरूको बोल्ने शैली हामीलाई मन परेको हुन्छ । हामी त्यस्तै बोल्ने शिप मन परेर ती नेताहरूलाई रुचाएका हुन्छौ । वास्तवमा राम्रोसँग धेरै मान्छेहरूका अगाडी बोल्न सक्ने मानिसहरूले अरुलाई प्रभाव पार्न सक्छन् । अझ राजनीतिक जीवनमा त भाषणकलाको ठूलो महत्त्व हुन्छ । राम्रो बोल्न सकेकै कारण मतदातालाई सकारात्मक प्रभाव पार्न सकेका हुन्छन् ।

राजनीतिक तथा सामाजिक जीवनमा विभिन्न बैठक, सभा, सम्मेलन, कार्यशाला, तालिम लगायतका विभिन्न कार्यक्रममा बोल्ने जिम्मेवारी हुन्छ । कतिपय विषयहरूमा सहभागीहरूलाई प्रभावित र स्पष्ट पार्न बोल्ने व्यक्तिको सिपमा भर पर्दछ । बोल्ने पर्ने विषय र सहभागीहरूको स्तर र कहिलेकाही उपलब्ध समयलाई विचार गरेर बोल्ने व्यक्तिले सार्वजनिक भाषणकलामा राम्रो गर्न सक्दछ । सार्वजनिक वाककलामा बोलिने भाषा र शब्द तथा विषयगत संवेदनशिलता पनि महत्त्वपूर्ण हुन्छ ।

सार्वजनिक वक्तव्य भन्नाले सभा सम्मेलन, गोष्ठि तथा सार्वजनिक कार्यक्रमहरूमा अतिथि वा वक्ताको रूपमा भाषण वा वक्तव्य दिने काम हो । यस्तो सभा, समारोह तथा गोष्ठिहरूमा भाषण गर्दा सहभागीको स्तर बुझ्न जरुरी छ । वक्ताले सहभागीको स्तर अनुसार भाषा, शब्द र समयको ख्याल गर्नु पर्ने हुन्छ । सार्वजनिक मन्तव्यका क्रममा मिठास, लयबद्ध, सरल, बुझ्ने भाषा र शैलिमा हुनु पर्दछ ।

सामान्यतया सार्वजनिक वक्तव्य वा भाषणलाई तीन भागमा बाडेर गर्न सकिन्छ । शुरुभाग (परिचय खण्ड), मध्यमभाग (मुख्य खण्ड) र सारांश (सार तथा समापन खण्ड)

सुरुवात (परिचय) : यो खण्ड पहिलो औपचारिक खण्ड हो । यसमा सभा समारोहका उपस्थित सभाअध्यक्ष, प्रमुखअतिथि, अतिथिहरू तथा अन्य उपस्थितिहरूलाई स्तर अनुसारको औपचारिक रूपमा सम्बोधन गर्नुपर्छ । त्यसपछि आफू बोल्ने विषयवस्तुको छोटो परिचय दिनुपर्छ अर्थात् विषयप्रवेश गर्नुपर्दछ । यस खण्डको राम्रो प्रस्तुतीकालागि मंचमा रहेका वा सम्बोधन गर्नुपर्ने व्यक्तिव्यक्तित्वको सुची उनीहरूको मर्यादाक्रमअनुसार टिप्पु उपयुक्त हुन्छ । नाम पद र सो कार्यक्रममा उहाँको उपस्थितिजस्तो प्रमुखअतिथी, विशिष्ट अतिथी वा अतिथी के हो याद गर्नुपर्दछ ।

मध्यम भाग (मुख्य खण्ड) : यस चरणमा वक्ताले बोल्ने मुख्य विषयवस्तुलाई क्रमबद्ध रूपमा दिनुपर्ने हुन्छ । विषयवस्तु पहिले नै जानकारी भएको अवस्थामा पुर्व तयारी गर्नु पर्दछ । कम्तिमा बुँदागत बोल्नु पर्ने कुरा सिलसिलेवार टिपेर राख्दा आफूले राख्ने कुरा सजिलो र क्रमबद्ध पनि हुन्छ । कहिले काही तत्काल बोल्नु पर्ने परिस्थीतीमा सो विषयमा आफूलाई जानकारी भएको विषय मात्र बोल्नु पर्दछ । आफूलाई थाह नभएको तर बोल्नु पर्ने विषयमा आफ्नो वडा कार्यालय, स्थानीयतहको तर्फबाट भविष्यमा समन्वय, सहकार्यता र आवश्यक कार्यान्वयनका लागि सहजीकरण हुन सक्ने कुराको प्रतिवद्धता सम्म गर्न सकिन्छ । तर थाहा नै नभएको विषयमा बोल्दा विग्रिन पनि सक्दछ । यस्तो अवस्थामा आफ्नो संस्थागत कुराहरूसँग जोडेर मात्र आफ्ना कुरा राख्न सकिन्छ । कुनै पनि कार्यक्रमको उद्देश्य अनुसार सान्दर्भिक विषयवस्तुमा केन्द्रित भएर सरल भाषा तथा सहभागीहरूको स्तर अनुसार उनीहरूले बुझ्ने भाषा र शैलीमा मिठासपूर्ण तरिकाले बोल्न कोशिस गर्नुपर्दछ ।

सारांश (सार तथा समापन खण्ड) : यस खण्डमा विषय वस्तुको सारांश निकाल्ने । आफूले भन्न खोजेको कुराको मुख्य शन्देश दोहोर्याउने । जोड दिनुपर्ने कुरालाई पुन दोहोर्याउने गर्नुपर्दछ । अन्त्यमा धन्यवाद सहित मन्तव्य समापन गर्नुपर्दछ ।

जनप्रतिनिधिको भाषणकला

आफूले बोल्नुपर्ने विषयको पुर्व जानकारी र तयारी सार्वजनिक पदमा रहेपछि अझ स्थानीय तहका जनप्रतिनिधीको हैसियतमा विभिन्न विषयहरूमा बोलिरहनु पर्दछ । कतिपय अवस्थामा आफूलाई थाहा नै नभएको सवालमा समेत मन्तव्य राख्नु पर्ने पनि हुन सक्दछ । सबै विषयमा सबैलाई विषयगत नहुनपनि सक्दछ । त्यसैले कुनै पनि कार्यक्रम वा बैठकमा आफूले बोल्नुपर्ने विषयमा पुर्व जानकारी लिनुपर्दछ । के विषय हो सोध्नु पर्दछ । स्थानीयतहमा आउने निमन्त्रणाहरू धेरै फोनमा वा कुराकानीमा पनि आएको हुन सक्छ । आफूलाई प्राप्त भएको निमन्त्रणासँग सम्बन्धित कार्यक्रम के विषयमा हो, आफ्नो भूमिका के हो सोधेर स्पष्ट हुनुपर्दछ । सकेसम्म लिखितपत्र नै प्राप्त भएमा पत्रमा सो विषयमा लेखिएको हुने भएकाले थप सहज हुन्छ । कार्यक्रम वा बैठकको विषय जानकारी भएपश्चात् सो विषयका सम्बन्धमा परिवारका सदस्य, वडा वा स्थानीय तहका जानकार जनप्रतिनिधी, कर्मचारी वा अन्य जानकारहरूसँग सुचना वा जानकारी लिन सकिन्छ । आफै पनि स्वअध्ययन गर्न सकिन्छ । इन्टरनेटमा विभिन्न सामग्रीहरू पाउन सकिन्छ । इन्टरनेटको पहुँच भएकोमा त्यसको प्रयोग गरेर पनि तयारी गर्न सकिन्छ । थाहा नै नभएको सवालमा बोल्नु राम्रो हुँदैन । थाहा नभएको सवालमा आफूलाई जानकारी नभएको तर सो सवालमा आफूलाई सो कार्यक्रमबाट जानकारी भएकाले थप अध्ययन गरी सो सवालमा आफ्नो तर्फबाट खेल्न सक्ने भूमिका खेल्ने प्रतिवद्धता मात्र व्यक्त पनि गर्न सकिन्छ । तर आफू उपस्थितहुने कार्यक्रमको विषय नै थाहानपाई जाँदा त्यसका दर्शक वा श्रोताले सम्बन्धित बक्ताप्रति नकारात्मक धारणा बनाउन सक्दछन् । तयारीका क्रममा आफूले बोल्ने विषयको जानकारीका साथसाथै बुँदाहरू तयार गर्न सकिन्छ । तथ्य तथा तथ्याङ्कहरू टिपोट गर्न सकिन्छ । यसले सार्वजनिक भाषण कला व्यवस्थित हुन्छ ।

भाषणकलालाई प्रभावकारी बनाउने सूत्र र प्रस्तुतीकरण सीप

१. जहिले पनि तयारी गरेर मात्र बोल्ने ।
२. आफूले बोल्नुपर्ने विषय वस्तुका सम्बन्धमा आफूलाई जानकारी नभए अरुसँग सोधेर भएपनि जानकारी लिने । सोधेर, बुझेर वा सिकेर कहिल्यै पनि सानो भइदैन ।
३. सम्बोधनका लागि क्रम मिलाउन वा नाम सम्झन गाह्रो भए टिपेर तयारी गर्ने । सबैको नाम एक एकैपटक लिन गाह्रो हुँदा समग्रमा सम्बोधन गर्ने तरिका अपनाउने । जस्तै कार्यक्रमका अध्यक्ष ज्यू, प्रमुख अतिथी ज्यू, मंचमा आसिन अतिथीज्युहरू आदी । तर सधै यस्तो गर्नु उपयुक्त नहुन पनि सक्छ ।
४. बोल्ने क्रममा उपयुक्त उदाहरण, तथ्य, तथ्याङ्क, नीतिगत कुराहरू जोडेर प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ ।
५. शरिरको हाउभाउ मिलाउने । सहभागीहरू तर्फ आँखा र शरिर सिधा गरेर उभिएर आत्मविश्वासका साथबोल्ने ।
६. कार्यक्रमका स्तर अनुसार आफ्नो भेषभुषा, सांस्कृतिक पहिचान र आफ्नो उपस्थिति गर्ने ।
७. शब्द, भाषा प्रयोग गर्दा संवेदनशिलता ख्याल गर्ने ताकी कसैलाई पनि त्यसले अपमानित नहोस मन नदुखोस ।
८. गैरकानुनी, सामाजिक रूपमा खलल पुग्ने कुरा नगर्ने ।
९. बोल्नु अगाडी लामो श्वास लिएर आफैले आफैलाई तयार गर्ने ।
१०. बोल्नु अघि माइक ठिक छ छैन हातले जाँच्ने । श्वास फुकेर जाँच नगर्ने ।
११. बोल्दै जाँदा कुनै कुरामा अल्लमल्ल भएतापनि नआत्तिकन आफ्ना बाँकी कुरा राख्ने ।
१२. थाह नभएको वा अल्लमल्ल भएको विषयमा गलत सुचना वा जानकारी नदिने ।
१३. विषयवस्तु अनुसार जोड दिनुपर्ने विषयमा बोलीमा जोड दिने ।
१४. माइकको आवाजमै समस्या आउने गरी, सहभागीलाई सुन्नमा हैरान हुनेगरी ठूलो ठूलो स्वर गरेर नचिच्चाउने

जनप्रतिनिधिको वाककला

बोल्ने कलाविकास गर्दै जान सकिन्छ । बोल्दै नबोल्नेहरू पनि समयक्रममा राम्रो बोल्न सक्ने हुन्छन् । अभ्यास गर्दै जाँदा राम्रो भाषण गर्न हुन सकिन्छ । यसकालागि तयारीका साथै अभ्यास आवश्यक छ । अभ्यासले नै व्यक्तिको सार्वजनिक भाषण कलामा दृढ विश्वास ल्याउछ । बोल्ने भाषा, शब्द चयन, तथ्य, तथ्याङ्क, उदाहरणसहितको प्रस्तुती र सम्बन्धित व्यक्तिको दृढताले भाषण कला राम्रो हुन्छ । कतिपयको आवाज दर्शक श्रोतासम्म पुगेकै हुँदैन कतिको आवाज यतीचर्को हुन्छ की सुनु सुनु नै लाग्दैन । कतिलाई चर्को बोलेपछि राम्रो बक्ता भइन्छ भन्ने लागेको छ त्यो होइन । विषयवस्तुमा जानकारी बिना र सिलसिलेवार प्रस्तुतीको अभावमा ठूलो स्वरमा बोलेर मात्र सार्वजनिक रूपमा बोलिएका विषय र प्रस्तुती राम्रो हुँदैन ।

- **विषयवस्तुको प्रस्तुती:** सार्वजनिक रूपमा बोल्ने व्यक्तिले कुनै पनि विषयमा बोल्नु पर्दा सो विषयको उठान सहभागी, दर्शक वा श्रोतालाई रुचीजाग्ने हिसाबले उठाउनु पर्दछ । यसकालागि केही पछिल्ला घटनाक्रम, उदाहरण वा तथ्यतथ्याङ्कमा रहेर विषयप्रवेश गराउन सकिन्छ । सहभागी, दर्शक वा श्रोतासँग जोडिएका विषयहरूका

सम्बन्धमा जानकारी लिएर सोसँग जोडेर सुरुवात गर्न सक्दा उनीहरूको चाख र चासो बढ्न सक्दछ । भाषण कलामा विषयवस्तुको सिलसिलेवार प्रस्तुती एक महत्त्वपूर्ण ध्यानदिनु पर्ने विषयहो । त्यसकालागि तयारीका क्रममा बुँदाहरू सिलसिलेवार मिलाएर राख्नु पर्दछ । बोल्दै जाने क्रममा महत्त्वपूर्ण एक दुई सवाल, भनाइ वा वाक्यहरूलाई दोहोर्याउदा पनिआकर्षक हुन्छ । बोल्ने क्रममा विषयवस्तुको प्रस्तुतीसँग मिलने स्वभाविक हाउभाउ गर्नु पर्दछ । सहभागी, दर्शक वा श्रोतासँगआँखाको सम्पर्क हुनु पर्दछ । बोल्दै गर्दा बसेर बोलेको भएपनि वा उभिएर बोलेको भएपनि सो सहभागी, दर्शक वा श्रोताकालागि स्वभाविक हुनु पर्दछ । आफूले बोल्नुपर्ने कुराहरू बोलीसकेपछि अन्त्यमा विषयवस्तुको सांराश निकालेर मन्तव्य अन्त्य गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

- **संवेदनशिलता** : सार्वजनिक भाषणका क्रममा वक्ताले कुनै पनिभाषा, धर्म, सँस्कृती, जातजाती, लिंग, उमेर, क्षेत्र, रंग, पहिचानलाई होच्याउने वा अपमान हुनेगरी बोल्नु हुँदैन । उहाहरण दिदा, उखान टुक्काको प्रयोग गर्दा वा कुनै कुरा प्रष्ट्याउनु पर्दा यस्ता सवालमा संवेदनशिल हुनैपर्दछ । कसैको पनि आत्मसम्मानमा चोट नपुग्ने कुराको बक्ताले ख्याल गर्नुपर्दछ । सहभागीकोस्तर अनुसारको विषयवस्तु र भाषागत प्रस्तुतीमा पनि ध्यानदिनु पर्दछ ।

सत्र योजना

१५ : लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण

सत्र	:	पन्ध्र (१५)
सत्रको विषय	:	लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- अवधारणा तथा औजार- अन्तरविभाजकता तथा कोही पनि नछुटुन् (LNOB)- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण अवधारणा- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा अवधारणा- मूलप्रवाहीकरण रणनीति (सूचना व्यवस्थापन, विश्लेषण, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ)
सत्रको उद्देश्य	:	<p>लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था, आधारहरू, विद्यमान अवस्था तथा मूलप्रवाहिकरण विधि प्रकृया बारे स्पष्ट गर्ने यस सत्रको मूल उद्देश्य हुने छ । यसका सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरे अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- नेपालमा लैङ्गिकता र समावेशीकरणको अवधारणाका बारेमा स्पष्ट बुझाइ गर्ने,- लैङ्गिक संवेदनशील बजेट तर्जुमा, लैङ्गिक बजेट परीक्षण तथा लेखाजोखाका विधि प्रकृयाका बारेमा स्पष्ट गर्ने,- मूलप्रवाहीकरण रणनीति बारेमा समान बुझाइ गर्ने,

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - अनुसूची ६ को केस १ - श्री महान्याल माद्यामिक विद्यालय, कैलाली ललिता जोशीले लेख्नु भएको नारी र नेतृत्व शीर्षकको कविता प्रस्तुत गरी यसको सन्देश बारे सहभागीलाई बज ग्रुपमा छलफल गरी निष्कर्ष प्रस्तुत गर्न लगाउने, - लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण अन्तरविभाजकता कोहिपनी नछुटुन तथा सामाजिक समावेशीकरणको अवधारणा तथा अवस्थाका बारेमा प्रस्तुतिकरण छलफल गर्ने । - स्थानीय तहको नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा प्रक्रियाको लागि व्यवस्था भएका संयन्त्र, समितिहरूको सहभागिता, भूमिका, क्रियाशीलता तथा प्रभावकारिता बारे समेत मष्तिष्क मन्थन तथा छलफल गर्ने, - नीति, योजना तथा कार्यक्रमलाई समावेशी बनाउन लैससास परीक्षण, ग्रीड परीक्षण, लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट जस्ता संयन्त्रको आवश्यकता तथा प्रक्रिया बारे सन्दर्भ सामाग्री विषयवस्तुसँग सम्बन्धित पावरप्वाइन्टको प्रस्तुती गर्ने, - सूचना व्यवस्थापन, विश्लेषण, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ जस्ता माध्यमबाट स्थानीय नीति, योजना तथा कार्यक्रममा लैससासको मूलप्रवाहीकरणको रणनीति प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट सहजकर्ताले आवश्यकता अनुसार तयार गर्नुपर्दछ
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री १५ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र १५ – लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण

साँधुरो जुत्ता लगाएर हिडेको मान्छेले, चाहे जतिसुकै फराकिलो सडकमा हिडोस,
बन्धन नै महसुस गर्छ,
पद प्रतिष्ठा, नियम कानुन, समाज आदिका साँधुरो जुत्ता लगाएर हिडेको मान्छे,
कमसेकम राति त ती सबै जुत्ता लगाएर नसुत,
आफ्नो आत्मालाई मुक्तिको गहिराईमा डुबुल्की मारन देउ ।

आवधारणा तथा औजार

नेपालको संविधान २०७२ ले राज्यको नीति अन्तर्गत सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीति अन्तर्गत असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिलालाई सीप, क्षमता र योग्यताको आधारमा रोजगारीमा प्राथमिकता दिंदै जीविकोपार्जनका लागि समुचित व्यवस्था गर्दै जाने, जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसापीडित महिलालाई पुनःस्थापना, संरक्षण, सशक्तीकरण गरी स्वावलम्बी बनाउने, प्रजनन अवस्थामा आवश्यक सेवा सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने, बालबालिकाको पालन पोषण, परिवारको हेरचाह जस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्ने, बालबालिकाको सर्वोत्तम हितलाई प्राथमिक रूपमा ध्यान दिनेलगायत जस्ता अधिकारको सुनिश्चितताका लागि कार्य गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

लैङ्गिक समानतासँग सम्बन्धित भनाइ
सशक्त महिला : समृद्ध नेपाल

महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी, उत्पीडित, उपेक्षित र अल्पसङ्ख्यक समुदाय र पिछडिएका क्षेत्र लगायतले भोग्नु परेका समस्यालाई सम्बोधन गर्न राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक र अग्रगामी महिला र पुरुषबिच भेदभाव गर्न नहुने वा गर्न नपाईने भन्ने स्पष्ट व्यवस्था भएपनि व्यवहारमा पुर्णरूपमा लागू हुनसकेको छैन । संविधानसभाबाट नयाँ निर्माण भएको नेपालको संविधान २०७२ मा महिलाको हक, अधिकार संरक्षण गर्न प्रष्ट प्रावधान समेत राखिएको छ । तसर्थ यसरी निर्माण हुने संविधान, ऐन, नियम, नीतिलाई सहयोग पुरयाउन स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण प्रक्रियालाई तीब्रता प्रदान गर्न आवश्यक छ ।

नेपालको पन्ध्रौँ आवधिक योजनाको राष्ट्रिय उद्देश्यहरू मध्ये दिगो र समावेशी आर्थिक वृद्धि र गरिवी निवारण गर्दै समृद्धिको आधार निर्माण गर्ने रहेको छ । योजनाको राष्ट्रिय रणनीतिहरूमा शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, उत्पादन तथा गरिवी निवारण लगायत सबै क्षेत्रहरूमा नागरिकहरूको समतामूलक पहुँच तथा समृद्धिको कल्पना गरिएको छ । योजनाको परिच्छेद ७ मा लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण, बालबालिका तथा किशोरी, जेष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएको ब्यक्ति आदिको मूलप्रवाहीकरणक बारेमा राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्यनीति तोकिएका छन् ।

सङ्घीयताको मर्म अनुरूप स्थानीय तहको गहन जिम्मेवारीलाई बहन गर्न हरेक स्थानीय तह आफैँ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको दृष्टिकोणबाट सक्षम र संवेदनशिल हुन आवश्यक छ । तीनै तहको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन नेपाल सरकारले राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति २०७७ लागू गरेको छ । जसले देशभर महिला किशोरी बालिकाको सामाजिक आर्थिक विकासको लागि नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था लैङ्गिक शोषण हिंसा र शोषणको अन्त्य गरी लैङ्गिक मूल्यमान्यतामा आधारित समतामूलक समाजको स्थापना लैङ्गिक उत्तरदायी शासन पद्धतिको कार्यान्वयन र महिला आर्थिक सशक्तीकरण प्रवर्द्धन गर्ने नीति र कार्यनीतिको व्यवस्था गरेको छ ।

नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी तुल्याउने अभिप्रायले प्रदेश तथा स्थानीय तहका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट नमुना निर्देशिका, २०७७ तयार गरी उपलब्ध गराएको छ जुन प्रदेश तथा स्थानीय तहले स्थानीयकरण गरी लागू गर्नु पर्दछ ।

त्यस्तै स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण स्थितिको पहिचान र योजनाबद्ध तवरबाट परीक्षण प्रकृत्यालाई संस्थागत गर्न लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण दिग्दर्शन २०७८ अनुसार स्थानीय तहहरूले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण कार्य गर्नु पर्दछ ।

अन्तरविभाजकता (Intersectionality) तथा कोहि पछि नछुटुन् (Leave No One Behind - LNOB)

अन्तरविभाजकता (Intersectionality)

समाजमा मानिस-मानिसमा जातजाति, लिङ्ग, भाषा, धर्म, उमेर, शिक्षा, पेशा, उत्पत्ति, शारीरिक अवस्था, पारिवारिक सामाजिक हैसियत, आर्थिक अवस्था, भौगोलिकताका आधारमा पक्षपातपूर्ण व्यवहार र भेदभाव हुने गर्दछ । यी भेदभावका कारण एकथरि मानिसहरू सुविधा प्राप्त गरिरहेका छनभने अर्कोथरी मानिसहरूले दमन निषेध र प्रतिरोधको सामना गरिरहेका छन् ।

बहु विभेद भन्नाले लिङ्ग, वर्ण, जातजाति, धर्म वा आस्था, अपाङ्गता, उमेर, यौनिक रुझान वा अन्य विशेषताहरू मध्ये केहि वा सबैका आधारमा गरिने भेदभाव र एक किसिमको चरित्रका कारण अर्को किसिमको विभेद हुने कार्यलाई जनाउँछ । बहुविभेद यस्तो अवस्था हो जहाँ कुनै एक व्यक्ति एक भन्दा बढी सामाजिक समूहमा परेको हुँदा एकभन्दा बढी कारणले भेदभावबाट प्रभावित बनेको हुन्छ । दुई वा दुई भन्दा बढी कारणले हुने जटिल विभेदलाई अन्तरविभाजकता भनिन्छ ।

कुनै सिमान्तकृत वर्गका महिलामाथि पक्षपातपूर्ण व्यवहार दोहोरिने खतरा जहिले पनि धेरै हुन्छ । उनीहरू माथि भेदभाव हुने विभिन्न तत्वहरूका कारणले विभिन्न किसिमबाट बहुविभेद भइरहन्छ । यस्तो समूहमा पुरुष छन भने पुरुषको तुलनामा महिलाले बढी विभेदको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ ।

एक दलित महिला माथि महिला भएको कारणले एक किसिमको भेदभाव हुन्छ भने अरु विभिन्न तत्वहरूका कारण जस्तै दलित, नपढेको, दुर्गम गाउँमा बस्ने, अस्वस्थ, अपाङ्गता भएको आदि कारणले विभेदको मात्रा थपिदै जान्छ । एक व्यक्तिको जीवनमा कठिनाई सामना गर्नुपर्ने कारणहरू धेरै हुन सक्छन् । कुनै एक कारण वा समस्याको एक क्षेत्रमात्र पहिचान गर्दा उनीहरूको अवस्था पहिचानमा भ्रम हुन सक्छ । त्यसकारण हरेक व्यक्तिमा रहेको अन्तरविभाजकतालाई विस्तृत विश्लेषण गर्नु जरुरी छ ।

वाद	विशेष सुविधा प्राप्त व्यक्ति	दमन, प्रतिरोध, सामना गरिरहेका व्यक्ति
लैङ्गिकता	पुरुष/महिला	लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक
पुरुष	पुरुष	महिला
जाति	गैरदलित	दलित
यौनिकता	विपरित लिङ्गी	समलिङ्गी
सबलता	सबलाङ्ग	अपाङ्गता भएका व्यक्ति
संभ्रान्त	पढेलेखेको/कुलिन	नपढेको/ सिमान्तकृत
उमेर	युवा	वृद्ध
रूप	सुन्दर	कुरूप
वर्ग	धनी/उच्च मध्यम वर्ग	गरिव/ निम्न वर्ग
भाषा	अंग्रेजी/नेपाली	स्थानीय/मातृभाषा
रंग	गोरो /गहुँ गोरो	कालो
धार्मिक	बहुसंख्यक	अल्पसङ्ख्यक
भूगोल	सुगम	दुर्गम

कोहि पछि नछुटुन् (Leave No One Behind - LNOB)

कोही पछि नछुटुन् (LNOB) अवधारणा संयुक्त राष्ट्र सङ्घको दिगो विकास लक्ष्यहरू (SDGs) एजेन्डाको आधारभूत सिद्धान्त हो, जुन 2015 मा सबै संयुक्त राष्ट्र सदस्य राष्ट्रहरूले अपनाएका थिए । अवधारणाले विकास प्रयासहरू समावेशी र समतामूलक छन् भनी सुनिश्चित गर्न सबैभन्दा कमजोर र सीमान्तकृत जनसङ्ख्यामा पुग्ने प्रतिबद्धतालाई जोड दिन्छ । नेपालमा, LNOB अवधारणाले गरिबी घटाउने, सामाजिक समावेशीकरणलाई प्रवर्द्धन गर्ने र विभिन्न प्रकारका समानताहरूलाई सम्बोधन गर्ने उद्देश्यले नीति र पहलहरूलाई मार्गदर्शन गर्न महत्त्वपूर्ण रहेको छ ।

अन्य धेरै विकासोन्मुख देशहरू जस्तै नेपालले पनि दिगो विकास हासिल गर्न र आफ्नो सम्पूर्ण जनसङ्ख्याको हित सुनिश्चित गर्न थुप्रै चुनौतीहरूको सामना गरिरहेको छ । विविध जनसांख्यिक संरचना र क्षेत्रहरूमा सामाजिक-आर्थिक विकासको विभिन्न स्तरहरू भएकाले, नेपालमा निश्चित समूहहरू, जस्तै महिला, बालबालिका, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, जातीय अल्पसङ्ख्यकहरू र सीमान्तकृत समुदायहरू, ऐतिहासिक रूपमा बहिष्कार र भेदभावको चपेटामा परेका छन् । LNOB अवधारणालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले तीन तहकै सरकारलाई उत्तिकै जिम्मेवार बनाउदै विभिन्न गैरसरकारी संस्थाहरू, अन्तर्राष्ट्रिय विकास साझेदारहरू र नागरिक समाजको

सहयोगमा विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गर्दै आएको छ । नेपालले LNOB सिद्धान्तलाई आफ्नो विकास रणनीतिहरूमा समावेश गरेर, कुनै पनि व्यक्ति वा समूहलाई विकासका फाइदाहरूबाट वञ्चित नगर्ने र दिगो र समतामूलक रूपमा SDGs हासिल गर्ने दिशामा प्रगति भएको सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य राखेको छ ।

व्यावहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकता

महिला र पुरुषको फरक भूमिका भएको कारणले गर्दा उनीहरूको आवश्यकताहरू पनि फरक छन् । सामाजिक संरचनाले तोकिएको भूमिका अनुसार उनीहरूको आवश्यकता र पहिचान बनेको हुन्छ । समानता र सामाजिक न्यायका पक्षमा काम गर्ने निर्वाचित पदाधिकारी लैङ्गिक आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण गरेर तयार गरिएको योजनाको कार्यान्वयनले महिला तथा पुरुष तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक सबैको अस्तित्वका आधारमा विकासलाई अगाडि बढाउन सहयोग गर्दछ।

क) व्यवहारिक आवश्यकता

१. तुरुन्तै पूरा गर्न सकिन्छ ।
२. दैनिक आवश्यकतासँग सम्बन्धित, जस्तै: खाना, घर, आय, स्वास्थ्य, आदि ।
३. महिलाहरूले सजिलैसँग आफ्ना व्यवहारिक आवश्यकता पहिचान गर्न सक्ने हुन्छन् ।
४. खास खास वर्ग, जाति, धर्म स्थान अनुसार फरक फरक हुन्छन् ।
५. खास खास साधनहरूको प्रयोग र वितरणबाट पूर्ति गर्न सकिने हुन्छ । जस्तै: खाना, हाते पम्प, कपडा सिलाई मसिन, प्रौढ शिक्षा आदि

ख) रणनीतिक आवश्यकता

१. लामो अवधिको, दीर्घकालीन हुन्छ ।
२. सबैजसो महिलाहरूको समस्यालाई समेट्छ ।
३. साधन, स्रोत र शिक्षाको कमी, गरीबी र नाजुक अवस्था भएका समूह तथा वर्ग (Disadvantaged Groups) उपेक्षित स्तरसित सम्बन्धित हुन्छ ।
४. महिलाहरू आफ्ना नीतिगत आवश्यकता पूरा गर्न सकिने आधारहरू सजिलैसँग पहिचान गर्न सक्दैनन् ।
५. यसका लागि परिवर्तन वा रूपान्तरण आवश्यक छ । चेतनाको विकास, आत्मविश्वासमा वृद्धि, शिक्षा, महिलाहरूको समूहगत सक्षमतामा वृद्धि, राजनीतिक परिचालन आदिबाट यसको परिपूर्ति गर्न सकिन्छ ।

आवश्यकताको परिपूर्ति

व्यवहारिक आवश्यकता	रणनीतिक आवश्यकता
१. महिलालाई एक उपभोक्ताको रूपमा वढी र सहभागीको रूपमा कम हेरिन्छ ।	१. महिलाहरू परिवर्तनका संवाहकका रूपमा प्रयोग हुन्छन् वा यस्ता संवाहक बन्न सक्षमता प्राप्त गर्दछन् ।
२. व्यवहारिक आवश्यकताको परिपूर्तिबाट महिलाहरूको विद्यमान अवस्था सुधार्न आवश्यक सकिन्छ ।	२. समाजमा महिलाहरूको स्तर सुधार्न सकिन्छ ।
३. साधारणतया यसबाट परम्परागत भूमिका र सम्बन्धमा परिवर्तन ल्याउन सकिंदैन ।	३. सम्बन्धमा रूपान्तरण भै आफ्नो जीवनमाथि नियन्त्रण हासिल गर्न सक्दछन् ।

सामाजिक समावेशीकरण (Social Inclusion)

बहिष्करण तथा बञ्चितिकरण:

सामाजिक बहिष्करण तथा बञ्चितिकरण यस्तो सामाजिक प्रक्रिया हो, जहाँ खास खास व्यक्ति, वर्ग, समूह र समुदाय, (महिला, दलित, जनजाति, मुस्लिम, मधेशी, पिछडा वर्ग, अपाङ्ग, बृद्ध आदि) हरूलाई सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक र राजनीतिक क्षेत्रमा पाखा वा किनारा लगाई आफ्नो क्षमता अनुसार सहभागी हुने अवसरबाट र त्यस्तो अवसरबाट प्राप्त हुन सक्ने फाईदा र प्रतिफलबाट वञ्चित गराइन्छ । सामाजिक बहिष्करण औपचारिक, अनौपचारिक दुवै संस्थामा हुन सक्छ ।

समावेशीकरण:

सामाजिक समावेशीकरण यस्तो प्रक्रिया हो, जसले समाजमा रहेका वञ्चित वर्गलाई समाजको विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउनका लागि देखा पर्ने अवरोधहरूलाई हटाई उनीहरूलाई सामाजिक एवं विकासका कार्यमा सहभागी गराउँछ र फाईदा पुर्याउँछ । सामाजिक वञ्चितिकरणले समाज विकास क्रमसँगै वर्षौंदेखि जाति, जनजाति, लिङ्ग तथा भाषाका आधारमा वञ्चितिकरणमा परी राज्यले उपलब्ध गराउने सेवा वा सुविधामा समान अवसर र पहुँच साथै सेवा सुविधाको उपभोग वा उपयोगमा भेदभावमा परेका मानिसहरूलाई चित्रण गर्दछ । समावेशीकरणले वञ्चितामा परेका महिला र पुरुषको सहअस्तित्वको स्विकारोक्तिसँगै उनीहरूका आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन गरेको हुन्छ ।

सामाजिक समावेशीकरण रणनीति

स्थानीय संरचना, नीति, योजनामा सामाजिक समावेशीकरणका रणनीतिहरू देहायअनुसार हुन सक्ने छन्:

१. पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चितताको प्रचार प्रसार, तालिम, गोष्ठी, अन्तरक्रियाका माध्यमबाट सचेतना विस्तार गरेर
२. वञ्चित समूहको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी सकारात्मक विभेदको रणनीति तयार गरि कार्यान्वयन गरेर
३. वञ्चित समूहको क्षमता विकास गरी सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक रूपले सबल वनेर
४. वञ्चित समूहलाई सामाजिक तथा विकासका काममा सहभागिताको वातावरण बनाईन्छ त्यसका लागि उनीहरूलाई विशेष अवसर दिइने व्यवस्था गरेर
५. आर्थिक सामाजिक लाभमा समानुपातिक अवसरको व्यवस्था गरेर
६. विभेद विहीन अवस्था सृजना गर्न चेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेर ।

समावेशीकरणले मानव अधिकाको सम्मान, स्रोत साधन र निर्णय प्रक्रियामा वञ्चित वर्गको पहुँच र नियन्त्रण वृद्धि र अधिकारमा आधारित अवधारणालाई सम्मान सुनिश्चित गर्दछ । नागरिकहरूको पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चित गर्न तथा सबै वर्गलाई शासन, सेवा प्रवाह तथा विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउन समावेशीकरणको आवश्यकता रहेको छ ।

समावेशीकरणका कार्यनीति तथा कार्यक्रमहरू

१. बञ्चित समूहको सशक्तीकरण

१. आर्थिक, सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक रूपले सशक्त बनाउने,

२. सेवामा उनीहरूको पहुँच बढाउने र स्रोत तथा साधन परिचालनमा वृद्धि गर्ने,
३. सेवा प्रदान गर्ने सङ्घ संस्थाको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र र सेवाबारे उनीहरूलाई जानकारी गराउने ।

. नीति, नियम र व्यवहारमा परिवर्तन

१. नीति निर्माता तथा सेवा प्रदान गर्ने सङ्घ संस्थाहरूले वञ्चित समूहलाई गर्ने व्यवहारमा सुधार ल्याउने,
२. नीति, नियम, मूल्य मान्यता र संरचनामा परिवर्तन गर्ने,
३. विभेद गर्ने कानून परिवर्तन गर्ने
४. वञ्चित समूह प्रति हेर्ने दृष्टिकोणमा सकारात्मकता ल्याउने,
५. उनीहरूलाई जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउने,
६. नीति नियम सकारात्मक बनाउने र समतामूलक तरिकाले सेवा र सुविधा उपलब्ध गराउने ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण

स्थानीय तहबाट भएका कार्यसम्पादनबाट समाजमा रहेका विभिन्न जातजाति, क्षेत्र, वर्ग, उमेर र समुदायका महिला र पुरुषबिचको भूमिका, सम्बन्ध, स्थान, स्तर, अवसर आदिको विश्लेषणबाट लैङ्गिक समानता तथा समावेशी विकास गर्न तय गरिएको बजेट र कार्यक्रममार्फत तोकिएको उद्देश्य हासिल भए नभएको लेखाजोखा र परीक्षण गरी सुधारका उपाय पहिल्याउने औजारको रूपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी परीक्षण गरिन्छ । स्थानीय सरकारले गर्ने सम्पूर्ण विकासका कार्यहरूलाई लैससास उत्तरदायी र दिगो बनाउन आर्थिक स्रोतको सुनिश्चिता, उपलब्धिको समतामूलक वितरण र उपयोगी बनाउन यो परीक्षण आवश्यक छ ।

स्थानीय तहहरूले लैङ्गिक समानता, सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण कार्य हरेक बर्ष गर्नुपर्दछ । अघिल्लो आर्थिक बर्षमा सम्पन्न गरेको कार्यक्रमको लैससास परीक्षण चालु आ.व.को पौष मसान्तभित्रमा सम्पन्न गरी सक्नुपर्दछ । लैससास परीक्षण प्रतिवेदनले औल्याएका विषयवस्तु उपर स्थानीय तहमा सरोकारवालावीच छलफल गरी प्राप्त सुझावलाई आगामि योजना कार्यक्रममा समावेश गर्नुपर्ने छ । लैससास परीक्षण गर्दा नीति कानून र योजना, संस्थागत व्यवस्था, मानव संसाधन तथा क्षमता विकास, सेवा प्रवाह र सुशासन तथा उत्तरदायित्व गरी पाँच वटा क्षेत्रका २२ वटा सूचकमा आधारित रहि परीक्षण कार्य गरिन्छ ।

महिला तथा पछाडि पारिएका वर्ग समुदाय सम्म सेवा प्रवाहको परिमाण गुणस्तर र प्रभावकारिताको अवस्था यस परीक्षणबाट प्राप्त हुनेभएकोले स्थानीय तहका महिला जनप्रतिनिधि लगायत पछाडि पारिएका सिमान्तकृत वर्गका प्रतिनिधिहरूले यस परीक्षण प्रकृया तथा यसबाट प्राप्त नतिजा र यसको कार्ययोजनामा ध्यान दिनु पर्दछ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा

महिला, पुरुष र तेस्रो लिङ्गिका आवश्यकता तथा सरोकारका विषयलाई केन्द्रविन्दुमा राखी गरिने बजेट विनियोजन, खर्च र सोको उपलब्धिमा महिला/पुरुषको सन्तुलित लाभ खोज्ने प्रक्रिया हो । महिला र पुरुषका बिचमा रहेका अधिकार, जिम्मेवारी र परिणामहरूको विभेदलाई विश्लेषण गरी योजना, बजेट र कार्यक्रम तर्जुमा गरी खर्च गर्न, योजना, बजेट र कार्यक्रमहरूको उपलब्धि र प्रभावहरूलाई लैङ्गिक आँखाले मूल्याङ्कन गर्न, लैङ्गिक समानता र आर्थिक समृद्धि बिच अर्थपूर्ण सम्बन्ध स्थापित गर्न, अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू पूरा गरी लैङ्गिक सवालमा नेपालको प्रयासलाई विश्वसामु सकारात्मक रूपमा पुऱ्याउन, समानता र सामाजिक न्याय स्थापना गर्न र स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानताका कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्न लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा गर्नु पर्दछ ।



लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको वर्गीकरण तथा सङ्केत निम्नानुसार गरिन्छ । जसमा बार्षिक योजना, कार्यक्रम वा आयोजनाका क्रियाकलापहरूलाई तीन तहमा वर्गीकरण गर्नु पर्दछ ।

१. महिला तथा बालबालिका प्रति निर्दिष्ट रूपले लक्षित क्रियाकलापहरूलाई निर्दिष्ट शीर्षकमा वर्गीकरण गर्नु पर्दछ । उदाहरणको लागि महिलाहरूको लागि सीप विकास तालिम, बालिकाहरूका लागि छात्रवृत्ति आदि ।
२. महिला सशक्तीकरण तथा लैङ्गिक समानता प्रति उत्तरदायी तथा सोको सहज वातावरणको श्रृजना गर्ने खालका क्रियाकलापहरूलाई सहयोगी शीर्षकमा वर्गीकरण गर्नुपर्दछ । उदाहरणको लागि खण्डीकृत तथ्याङ्क सङ्कलन, लैङ्गिक समानताका लागि अध्ययन र सेवा प्रदायकहरूका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तालिम, विभेदजन्य पितृसत्तात्मक मूल्य मान्यताहरूमा परिवर्तनका लागि पुरुष र बालकहरूसँग सहकार्य गर्ने जस्ता ।
३. महिला सशक्तीकरण तथा लैङ्गिक समानताका अवरोधहरूको पहिचान नगर्ने वा सम्बोधन नगर्ने क्रियाकलापहरूलाई तटस्थ शीर्षकमा वर्गीकरण गर्नु पर्दछ ।

यसरी समग्र योजना कार्यक्रम तथा बजेटको विश्लेषण गर्दा यदि निर्दिष्ट, सहयोगी र तटस्थमा वर्गीकरण गरिएका क्रियाकलापहरूको बजेटको जम्मा आयोजना तथा कार्यक्रमको कूल बजेटको ६० प्रतिशत वा सोभन्दा माथि भए निर्दिष्ट र यसको कोड १, यदि निर्दिष्ट, सहयोगी र तटस्थमा वर्गीकरण गरिएका क्रियाकलापहरूको बजेटको जम्मा आयोजना तथा कार्यक्रमको कूल बजेटको १० देखि ५९ प्रतिशत भए सहयोगी यसको कोड २, र यदि निर्दिष्ट क्रियाकलापको बजेटको जम्मा आयोजना तथा कार्यक्रमको कूल बजेटको ९ वा सोभन्दा कम भए तटस्थ र यसको कोड ३ गर्नु पर्दछ ।

यो विश्लेषणले सम्बन्धित निकाय कार्यालयको नीति योजना कार्यक्रम र बजेट कत्तिको महिला मैत्री छ भन्ने देखाउने भएकोले स्थानीय तहका महिला जनप्रतिनिधि लगायत पछाडि पारिएका सिमान्तकृत वर्गका प्रतिनिधिहरूले लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट विश्लेषण प्रकृत्यामा प्रत्यक्ष सहभागी भई यथार्थ विश्लेषणमा सहभागी हुन र यसबाट प्राप्त नतिजा र यसको कार्ययोजना कार्यान्वयनमा ध्यान दिनु पर्दछ ।

मूलप्रवाहीकरण रणनीति (सूचना व्यवस्थापन, विश्लेषण, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ)

लैससासको विषय हरेक स्थानीय तहले तर्जुमा गर्ने आवधिक योजना तथा वार्षिक विकास कार्यक्रमको अभिन्न अंगको रूपमा रहेको हुन्छ । तसर्थ स्थानीय तहले आवधिक, क्षेत्रगत रणनीतिहरू तथा बार्षिक योजना तर्जुमा गर्दा

लैससाससँग सम्बन्धी मामिलाहरूलाई गाउँ वस्तीबाटै उठान गरी आवधिक, क्षेत्रगत रणनीति तथा बार्षिक योजना दस्तावेजमै समावेश गर्नु पर्दछ । साथै बार्षिक विकास कार्यक्रम र योजना तयार गर्दा लैससासलाई सबै विषयक्षेत्रमा समेट्नु पर्छ । स्थानीय तहहरूबाट लैससास सम्बन्धी कार्यक्रमका लागि आफ्नो स्रोतसाधन बाहेक अन्य गैह्रसरकारी संस्था, सामाजिक सङ्घ संस्था तथा निजी क्षेत्रको सहयोग परिचालन गर्न सकिन्छ ।

स्थानीय तहले सञ्चालन गर्ने सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू र विकास योजना तथा कार्यक्रमलाई लैससास दृष्टिकोणबाट संस्थागत गरी योजना तर्जुमा कार्यान्वयन अनुगमन तथा लाभको हिस्सेदारीमा महिला लक्षित वर्ग व्यक्ति तथा समुदायको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गरी मूलप्रवाहीकरण र सशक्तीकरण गर्दै जाने नीति अवलम्बन गर्नु पर्छ ।

स्थानीय तहमा महिला, विपन्न तथा लक्षित समुदायको पहिचान र उनीहरूले भोगेका समस्या र सवालहरूको विश्लेषण तथा लेखाजोखा गरी सम्बोधन गर्न नीतिगत व्यवस्था, संस्थागत प्रणाली तथा संरचना, कार्य वातावरण र संस्कृति, योजना, बजेट, पहुँचयुक्त अवशर, सेवामूलक कार्य, अनुगमन, मूल्याङ्कन र अनुसन्धान लगायतका कार्यहरू गर्नु पर्दछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई स्थानीय तहमा सूचना व्यवस्थापन, तथ्याङ्क विश्लेषण, आवधिक रणनीतिक तथा बार्षिक योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ तहमा मूलप्रवाहीकरण गर्नुपर्दछ ।

स्थानीय तहमा विभेद रहित व्यवहारको प्रावधान, राज्यबाट प्रदान गरिने सेवा सुविधामा पहुँच तथा समान अवसरमा सुनिश्चितता गर्दै सवाल र समस्याको सम्बोधन गरी लैससास मार्फत स्थानीय सरकारको संरचना र कार्यक्रमहरूमा लक्षित वर्ग तथा समूहहरूलाई सम्बोधन गरी लैङ्गिक समानता र सबै जातजातिको अर्थपूर्ण सहभागिता गराई मूलप्रवाहीकरण गर्दै जानु पर्दछ ।

विकासका अवसरबाट वञ्चित, स्रोत र साधनको पहुँच तथा नियन्त्रणमा पछाडि परेका सशक्त, गरीब, विकासका अवसरबाट वञ्चित, महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित, मुस्लिम, पिछडाबर्ग, अल्पसङ्ख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिय अल्पसङ्ख्यक, आदिको स्थानीय तहको समग्र शासन प्रणालीमा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा अर्थपूर्ण सहभागिता गराई मुलुकको समग्र विकास निमाण प्रकृत्यामा समेत योगदान गर्न सक्ने गरी सक्षम बनाई सशक्तीकरण गर्दै जानु पर्छ ।

सत्र योजना

१६ : नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना

सत्र	:	सोह (१६)
सत्रको विषय	:	नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- विद्यमान अवस्था विश्लेषण (व्यक्तिगत, संस्थागत तथा प्रणाली)- क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान (व्यक्तिगत, संस्थागत र प्रणाली)- कार्ययोजना तर्जुमा (व्यक्तिगत, संस्थागत र प्रणाली)
सत्रको उद्देश्य	:	<p>स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई व्यक्तिगत तथा संस्थागत क्षमता विश्लेषण गरी रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणको कार्ययोजना तर्जुमा सहयोग गर्नु यस सत्रको मुख्य उद्देश्य हो । यस सत्रको सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरेअनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्वकारी निर्माणको लागि व्यक्तिगत तथा संस्थागत क्षमता तथा अवस्था विश्लेषण गर्न सक्षम हुने छन् ।- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको व्यक्तिगत तथा संस्थागत कार्ययोजना तर्जुमा सक्षम हुने छन् ।- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न सक्षम हुने छन् ।

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - सहभागीलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने, - अनुसूची ६ को केस ९ म नागरिक कसरी बनुं (स्वर: कर्ण दास तथा रचना: कर्ण शाक्य) गीत सुनाउने र यसको सन्देश बारे सहभागीहरू बज ग्रुपमा छलफल गर्न लगाउने - सहभागीलाई सुरुमा व्यक्तिगत क्षमता विश्लेषण गर्ने र सोको आधार संस्थागत क्षमता तथा अवस्था विश्लेषण गर्ने, - व्यक्तिगत क्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा व्यक्तिगत अभ्यासबाट नेतृत्व निर्माणको व्यक्तिगत कार्ययोजना तयार गर्ने र समूह अभ्यासबाट नेतृत्व निर्माणको संस्थागत कार्ययोजना तयार गर्ने - व्यक्तिगत कार्ययोजना नमुनाको रूपमा प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने र संस्थागत कार्ययोजना समूहगत रूपमा बृहत् समूहमा छलफल गर्ने, - मष्तिष्कमन्थन तथा लघु प्रवचनको माध्यमद्वारा कार्ययोजना कार्यान्वयन सम्बन्धी सञ्चार, संवाद, समन्वय, सहकार्य र साझेदारीको रणनीति तयार गरी सत्र समापन गर्ने।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट (संलग्न छ)
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री १६ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र १६ – नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना

नेतृत्वले नीति, योजना तथा कार्यक्रमको खाका कोर्ने, कार्यान्वयनको रणनीति तयार गर्ने र सोचेर सही छिटो निर्णय गर्नुपर्दछ ।

अवधारणा तथा आवश्यकता

स्वयम् आफू, आफू निर्वाचित स्थानीय सरकार र संलग्न संस्था तथा सरकार सञ्चालन प्रणाली (नीति, कानुन, कार्यविधि, मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रम) शक्ति तथा सबल पक्ष, कमजोरी तथा शक्तिहीन, सम्भावना तथा अवसर विश्लेषण एवम् लेखाजोखा गरी आफ्नो, स्थानीय सरकार तथा सरकारको नीति, कानुन तथा कार्यक्रम सम्बन्धी परिवर्तनको सिद्धान्त वा नेतृत्व विकासको मार्गचित्र तयार भैसकेको छ । विगतमा जनप्रतिनिधि तपाईंहरू गर्नु भएको वा नगर्नु भएको अध्ययन, मेहनत, अभ्यास र सङ्घर्षको कारण नै जनप्रतिनिधि/तपाईंहरू हालको पद वा नेतृत्व वा जिम्मेवारीमा हुनुहुन्छ । जनप्रतिनिधि/तपाईंहरू सार्वजनिक तथा आधिकारिक व्यक्ति हुनुहुन्छ र जसले स्थानीय शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह, विकास व्यवस्थापन (नीति, कानुन, योजना तथा कार्यक्रम) तर्जुमा, कार्यान्वयन/नियमन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने अधिकार प्राप्त गर्नु भएको छ । जनप्रतिनिधिहरू सामाजिक तथा राजनीतिक रूपमा महत्त्वपूर्ण व्यक्ति हुनुहुन्छ । जनप्रतिनिधिको निर्णयले नागरिकहरूमा सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक प्रभाव पार्दछ । समाजमा विद्यमान असमानता, विभेद, हिंसा, गरिबी तथा पछौटेपन खेपिरहेका वर्ग, समुदाय तथा नागरिकको अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । यसका लागि परिवार, समुदाय, समाज तथा राज्यको असमान शक्ति संरचना, सम्बन्ध र प्रणाली सकारात्मक रूपान्तरण आवश्यक छ । यसका लागि जनप्रतिनिधि आफैमा परिवर्तन र रूपान्तरणको सख्त जरूरी छ । जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गरी यसमा सकारात्मक रूपान्तरण र हस्तक्षेप गर्न सकिन्छ । जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा व्यक्तिगत, संस्थागत तथा प्रणाली रहेको विद्यमान खाडल तथा आवश्यकता पहिचान गरी सोको सम्बोधनका लागि क्षमता विकास रणनीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी आवश्यकता

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि वस्तुस्थिति अध्ययन तथा विश्लेषण, सहभागितामूलक कार्यशाला, प्रशिक्षण तथा अन्तरक्रियाको माध्यमबाट व्यक्तिगत तथा समूहगत रूपमा अभ्यास गरी जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत, संस्थागत (स्थानीय सरकार) र प्रणाली तहको आवश्यकता पहिचान गर्नुपर्दछ । व्यक्तिगत ज्ञान, सीप र व्यवहार परिवर्तन सम्बन्धी आवश्यकता पहिचान गर्न व्यक्तिगत अभ्यास गरी समूह गर्नुपर्दछ भने संस्थागत तथा प्रणालीगत क्षमता आवश्यकता पहिचानको लागि समूहगत अभ्यास गरी बृहत् समूहमा छलफल गर्नुपर्दछ । यसको अभ्यासको लागि देहायमा उल्लिखित ढाँचाको प्रयोग गर्न सकिने छ ।

विषय क्षेत्र	क्षमता आवश्यकता		
	व्यक्ति (ज्ञान, सीप र व्यवहार)	संस्था (सोच, संरचना र कार्यसम्पादन)	प्रणाली (नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड)
शासन सञ्चालन (नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया)			
समावेशी सेवा प्रवाह			
योजना तथा विकास व्यवस्थापन			

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी कार्ययोजना

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका पहिचान गरिएका आवश्यकताको सम्बोधनका लागि आवश्यकता पहिचान अभ्यास गरे जस्तै व्यक्तिगत तहका लागि व्यक्तिगत रूपमा र संस्थागत तथा प्रणालीका लागि समूहगत रूपमा अभ्यास गरी व्यक्तिगत, संस्थागत तथा प्रणाली तहमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको कार्ययोजना तर्जुमा गर्नुपर्दछ । अभ्यासको विस्तृत कार्यसूचीको तयार गरी उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

विषय क्षेत्र र पहिचान भएका आवश्यकताहरू	कार्यान्वयन गर्नुपर्ने रणनीतिक कार्यक्रमहरू		आवश्यक स्रोत अनुमान	जिम्मेवारी	समयसीमा
	आन्तरिक रूपमा गर्ने	बाह्य सहयोग आवश्यक पर्ने			

भाग दुई

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको
रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासमा सहयोगी
वातावरण निर्माण गर्न नेतृत्वदायी पदका
जनप्रतिनिधिका लागि प्रशिक्षण मार्गदर्शन

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोगी वातावरणका लागि नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधि प्रशिक्षण कार्यक्रम कार्यतालिका

समय	विषयवस्तु	सत्र सञ्चालन विधि
दिन	पहिलो	
०७.००-०८.००	सहभागीको नाम दर्ता तथा चिया कफी	
०८.००-०९.००	प्रारम्भिक सत्र: प्रशिक्षण कार्यक्रमको उद्देश्य, विषयवस्तु र कार्यतालिका <ul style="list-style-type: none"> उद्घाटन मन्तव्य अपेक्षा सङ्कलन प्रशिक्षण कार्यक्रमको विषयवस्तु तथा कार्यतालिका प्रस्तुति प्रशिक्षण व्यवस्थापन बारे जानकारी तथा छलफल 	प्रस्तुतीकरण र छलफल
०९.००-१०.३०	सत्र १: आत्मविश्लेषण, नेतृत्व र रूपान्तरण <ul style="list-style-type: none"> आत्मविश्लेषण शक्ति संरचना र सम्बन्धमा रूपान्तरण नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण नेतृत्व निर्माण तथा हस्तान्तरण 	आत्मविश्लेषण व्यक्तिगत र समूहगत अभ्यास
१०.३०-१०.४५	चिया ब्रेक	
१०.४५-१२.१५	सत्र २: रूपान्तरणीय नेतृत्व <ul style="list-style-type: none"> आवश्यकता तथा प्रचलित अभ्यास रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण चरण तथा प्रक्रिया महिला तथा पछाडि परेका समुदायका जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सवालहरू तथा समाधान उपायहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको सहयोगी वातावरण 	व्यक्तिगत तथा समूह अभ्यास
१२.१५-१३.००	लञ्च ब्रेक	
१३.००-१४.३०	सत्र ३: प्रसंशनीय खोज दृष्टिकोण <ul style="list-style-type: none"> सोच खोज स्रोत कार्य 	परिवर्तनको सिद्धान्तको व्यक्तिगत अभ्यास:
१४.३०-१४.४५	चिया ब्रेक	
१४.४५-१६.१५	सत्र ४: अधिकार, कर्तव्य, दायित्व र जवाफदेहिता <ul style="list-style-type: none"> नागरिकको अधिकार तथा कर्तव्य जनप्रतिनिधिको अधिकार, दायित्व तथा जवाफदेहिता कर्मचारी तथा नागरिक समाजको जिम्मेवारी महिला तथा पछाडि परेका वर्गको अधिकार संरक्षण र रूपान्तरणकारी नेतृत्व 	व्यक्तिगत तथा बज्रगुप अभ्यास तथा बृहत् समूह छलफल:
१६.१५-१७.००	पहिलो दिनको सत्र तथा सिकाइ सङ्क्षेपीकरण	
दिन	दोस्रो	
०८.००-९.००	पहिलो दिनको सिकाइ समीक्षा	

समय	विषयवस्तु	सत्र सञ्चालन विधि
०९.००-१०.३०	सत्र ५: नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया <ul style="list-style-type: none"> नीति निर्माणको आधार (अधिकार क्षेत्र तथा विषय) नीति विश्लेषण तथा विद्यमान अवस्था नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया, कार्यान्वयन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ 	समूह अभ्यास
१०.३०-१०.४५	चिया ब्रेक	
१०.४५-१२.१५	सत्र ६: लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण <ul style="list-style-type: none"> अपेक्षित अवस्था, विद्यमान अवस्था र कमी विश्लेषण अन्तरविभाजकता तथा कोही पछाडि नछुटुन् (LNOB) मूलप्रवाहिकरण रणनीति (सूचना व्यवस्थापन, विश्लेषण, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ) लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा 	वार्षिक नीति, कार्यक्रम तथा बजेटमा आधारित समूह अभ्यास
१२.१५-१३.००	लञ्च ब्रेक	
१३.००-१४.३०	सत्र ७: कार्ययोजना (व्यक्तिगत, संस्थागत तथा प्रणाली) <ul style="list-style-type: none"> अबाकश विश्लेषण क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान कार्ययोजना तर्जुमा 	व्यक्तिगत र समूह अभ्यास
१४.३०-१४.४५	चिया ब्रेक	
१४.४५-१५.००	दोस्रो दिनको सत्र तथा सिकाइ सङ्क्षेपीकरण	
१५.००-१५.३०	समापन कार्यक्रम	

शुभारम्भ सत्र योजना

विषय

- शुभारम्भ, परिचय, उद्देश्य, अपेक्षा सङ्कलन, प्रशिक्षण व्यवस्थापन र विषयवस्तुबारे जानकारी

साधारण उद्देश्य

- यस सत्रको अन्त्यमा स्थानीय तहका नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधिको सोच, धारणा र नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण आउने र निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोगी वातावरण तयार भएको हुने छ ।

निर्दिष्ट उद्देश्य

- स्थानीय तहका नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधिको सोच, धारणा र नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण आउने छ ।
- नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधिहरूबाट स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधि रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोगी वातावरण निर्माण हुने छ ।
- स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्य समावेशी, सहभागितामूलक तथा समाजमा पछाडि परेका तथा पारिएका वर्ग, लिङ्ग र समुदाय प्रति जवाफदेही हुने छन् ।
- नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधिहरूबाट स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधि रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोगी वातावरण निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण व्यवस्थापन, प्रशिक्षण विधि र सामग्रीबारे जानकारी हुने छ ।

सत्रका मुख्य विषयवस्तु

- प्रशिक्षणको शुभारम्भ
- प्रशिक्षणको उद्देश्य
- परिचय
- अपेक्षा सङ्कलन
- प्रशिक्षणका विषयवस्तु
- प्रशिक्षण व्यवस्थापन र सञ्चालन विधि

सत्रको समय

- १.०० घण्टा

प्रशिक्षणका सहभागी

- स्थानीय सरकारमा नेतृत्वदायी पदमा रहेका पदाधिकारी मुख्य गरेर प्रमुख/अध्यक्ष, उपप्रमुख/उपाध्यक्ष र वडाअध्यक्षहरू प्रशिक्षण कार्यक्रम सहभागी हुने छन् ।

सत्र सञ्चालन प्रक्रिया

शुभारम्भ:

- सहभागी र अतिथिहरूको उपस्थितिसँगै आसन ग्रहण गराउनुहोस् ।
- राष्ट्रिय गान प्रस्तुत गर्नुहोस् ।
- स्वागत मन्तव्यसहित प्रशिक्षणको उद्देश्य प्रकाश पार्नुहोस् ।

- शुभारम्भ सत्रका सभाअध्यक्षबाट शुभारम्भ मन्तव्यसहित सत्र विसर्जनको अनुरोध गर्नुहोस् ।

परिचय:

- सबैजना सहभागी, प्रशिक्षक, आयोजक तथा अन्य उपस्थित व्यक्तिहरूलाई आफ्नो नाम, पद, ठेगाना, कार्यालय-निकाय, नेतृत्व सम्बन्धी अनुभव र रायसहित परिचय गर्न लगाउनुहोस् । प्रस्तुत विषय अलि फरक तथा जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व निर्माणसँग सम्बन्धित भएकोले सहभागीहरूलाई नेतृत्व निर्माणमा सिर्जनाशीलता र रूपान्तरण ल्याउन सकिन्छ राय प्रस्तुत गर्न लगाउनुहोस् ।

अपेक्षा सङ्कलन:

- मेटाकार्ड र मार्कर प्रदान गरी सहभागीलाई प्रशिक्षणबाट गरिएको अपेक्षालाई मेटाकार्डमा लेख्न अनुरोध गर्नुहोस् ।
- अपेक्षा लेखिएका मेटाकार्डलाई एक एक गरी पढ्दै ब्राउन पेपेर वा वोर्डमा टाँस्नुहोस् ।
- एकै आसय भएका अपेक्षाहरूलाई एकै ठाउँमा टास्नुहोस् ।
- प्रशिक्षणको विषयवस्तु र सहभागीको अपेक्षा मिलान गर्नुहोस् ।
- सहभागीबाट आएका अपेक्षाहरूलाई के कति हदसम्म यस प्रशिक्षणको अवधिमा सम्बोधन हुन सक्छ प्रष्ट पार्नुहोस् ।

विषयवस्तु जानकारी:

- सहभागीहरूले प्रस्तुत गरेका अपेक्षाहरूसँग मिलान गर्दै प्रशिक्षणमा छलफल गरिने विषयवस्तुहरू प्रस्तुत गर्नुहोस् ।

प्रशिक्षण व्यवस्थापन:

- सहभागीहरूसँग छलफल गरी प्रशिक्षणको मान्यता र आचारसंहिता तयार गर्नुहोस् र पालनाको लागि प्रतिवद्धता प्राप्त गर्नुहोस् ।
- आवश्यकताअनुसार प्रशिक्षण सञ्चालनका लागि जिम्मेवारी (व्यवस्थापन, प्रतिवेदन, मनोरञ्जककर्ता आदि) बाँडफाट गर्नुहोस् ।

प्रशिक्षणको पूर्व मूल्याङ्कन:

- सहभागीहरूलाई प्रशिक्षण पूर्व मूल्याङ्कन फाराम वितरण गर्नुहोस् ।
- फाराम भर्ने निश्चित समय तोकी सबैलाई फाराम भर्न अनुरोध गर्नुहोस् ।
- सबै सहभागीबाट प्रशिक्षण पूर्वको मूल्याङ्कन फाराम प्राप्त गरिसके पछि प्रशिक्षणको समाप्तिमा गरिने मूल्याङ्कनको नतिजासँग यसको तुलना गरिने कुरा सहभागीहरूलाई बताउनुहोस् ।

प्रशिक्षणको उद्देश्य, प्रशिक्षण विधि र समयतालिका:

- प्रशिक्षकले प्रशिक्षणको बारेमा पावरप्वान्ट वा फ्लिप चार्टमा तयार गरेको प्रशिक्षणको साधारण र विशिष्ट उद्देश्य प्रस्तुत गर्नुहोस् ।
- प्रशिक्षणको विधि जानकारी गराउनुहोस् ।
- प्रशिक्षण तालिका बारे जानकारी गराउँदै प्रशिक्षण तालिका वितरण गर्नुहोस् ।

सत्र सङ्क्षेपीकरण र अग्रसम्बन्ध:

- प्रशिक्षण सहभागितामूलक र प्रौढ सिकाइ विधि अनुसार सञ्चालन गरिने बारे जानकारी गराउनुहोस् ।
- अबको सत्र आत्मविश्लेषण, नेतृत्व र रूपान्तरण बारे हुने छ भनी जानकारी दिनुहोस् ।

सत्र योजना

१ : आत्मविश्लेषण, नेतृत्व र रूपान्तरण

सत्र	:	एक (१)
सत्रको विषय	:	आत्मविश्लेषण, नेतृत्व र रूपान्तरण
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- आत्मविश्लेषण- शक्ति संरचना र सम्बन्धमा रूपान्तरण- नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण- नेतृत्व निर्माण तथा हस्तान्तरण
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य नेतृत्वदायी पदका निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूमा आत्मविश्लेषण, नेतृत्वशैली तथा शक्ति संरचना तथा सम्बन्धको विश्लेषण गरी सोको रूपान्तरणमा सहयोग पुर्याउनु हो । यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहाय अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- सहभागी नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधिको आत्मविश्लेषणको आवश्यकता, औजार र विधि स्पष्ट हुने छन् ।- सहभागीहरू शक्ति संरचना तथा सम्बन्धको बारेमा विश्लेषण तथा व्याख्या गर्न सक्षम हुने छन् ।- शक्ति संरचनालाई रूपान्तरण गर्न महिला तथा पछाडि परेका वर्गको नेतृत्वको भूमिका बारेमा स्पष्ट बताउन सक्ने छन् ।- सहभागीले पितृसत्तामा आधारित परम्परागत शक्ति त्यसले पार्ने प्रभाव, रूपान्तरणकारी नेतृत्वको आवश्यकता र नेतृत्व निर्माण तथा हस्तान्तरण प्रक्रिया बारे बताउन सक्ने छन् ।

सत्रको समय	:	- १ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - सहभागीलाई अनुसूची ३ प्रस्तुत आत्मविश्लेषको सूची उपलब्ध गराउने, - उपलब्ध सूचीअनुसार मूल्याङ्कन अभ्यास गर्ने, - व्यक्तिगत रूपमा मूल्याङ्कनका निष्कर्ष प्रस्तुत गरी बृहत् समूहमा छलफल गर्ने, - मूल्याङ्कनका आधारमा नेतृत्व रूपान्तरणको रणनीति तयार गर्ने - सहजकर्ताले सहभागीहरूसँग नेतृत्वशैली र रूपान्तरण सम्बन्धी प्रश्न राख्दै आफ्नो राय प्रस्तुत गर्ने, - स्रोत सामग्रीमा दिएअनुसार पितृसत्ता र पुरुषत्वका सात 'पी' बारेमा छलफल गरी पितृसत्तामा आधारित संरचना र त्यसले समाजमा पारेको प्रभावका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्वको आवश्यकताबारे सहजकर्ताले प्रकाश पार्ने, - पितृसत्तामा आधारित शक्ति सम्बन्धमा परिवर्तन ल्याउन रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको आवश्यकता किन रहेको छ भन्ने सम्बन्धमा छलफल गर्ने गरी सत्र समाप्त गर्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट सहजकर्ताले आवश्यकता अनुसार तयार गर्नुपर्दछ ।
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री १ हेर्नुहोला ।

सत्र १ – आत्मविश्लेषण, नेतृत्व र रूपान्तरण

नेतृत्व र आत्मविश्लेषण

आफूलाई सही रूपमा चिनेर अनुशासित, सिर्जनशील र सकारात्मक भएपछि समाजलाई चिन्न र लक्षित गन्तव्यतर्फ डोच्याउन पनि सहज हुन्छ । नेतृत्व वर्गको आत्ममूल्याङ्कनको सहजताका लागि यस मार्गनिर्देशिकाको अनुसूचीमा प्रश्नहरू दिइएको छ । प्रस्तुत प्रश्नहरूको इमानदारीपूर्वक जवाफ दिने हो भने हामी सफल नेता बन्न सक्छौं वा सक्दैनौं भनी आत्म मूल्याङ्कन गर्न सक्छौं । यी प्रश्नहरू प्रशिक्षणको अभ्यासको लागि तयार गरिएको हो । यसलाई आवश्यकता अनुसार थपघट वा परिमार्जन गरी प्रयोग गर्न उपयुक्त हुने छ । नेतृत्वको सफलताको मापदण्डहरूलाई पनि यसमा प्रयोगमा ल्याउन सकिन्छ । नेतृत्वको सफलता पद र प्रतिष्ठाले मात्र पनि नापिँदैन । सफलता हरेक क्षेत्रमा प्राप्त गर्न सकिन्छ । आफ्नो रुची र क्षमताले भ्याउने भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । राजनीति, उद्यम, व्यवसाय वा अन्य कार्यमा गर्न नसक्ने काम आँटेर असफल हुनुभन्दा रुचि र क्षमता अनुसारको काम गरेर सफलता प्राप्त गर्न सकिन्छ । अभ्यासको लागि यस मार्गदर्शनको अनुसूची ३ प्रश्नावली र स्कोर सिट हेर्नुहोला ।

शक्ति र शक्तिको स्रोत

शक्तिलाई आ-आफ्नै तरिकाले, आफ्ना कामका सन्दर्भमा, सहकार्यमा रहेका व्यक्ति कस्ता छन्, यसका बारेमा हामीले के पढेका छौं, हाम्रो के अनुभव छ, सोहीअनुसार बुझ्ने गरेका छौं । शक्ति हाम्रो समाजमा निर्दिष्ट सन्दर्भ वा सामाजिक-आर्थिक, राजनीतिक तथा सांस्कृतिक परिवेशमा सीमित नहुने किसिमले विद्यमान छ ।

शक्तिले समाजलाई स्वरूप प्रदान गरिरहेको हुन्छ । शक्तिले स्रोत-साधनमाथि नियन्त्रण गर्छ भन्ने आधारभूत मान्यता रहेको छ । विगतमा जसको स्वामित्वमा भूमि र धेरै पैसा हुन्थ्यो ऊ शक्तिशाली हुन्थ्यो, गरिब वा भूमिहीनभन्दा उनीहरू शक्तिशाली हुन्थे । तर समयको विकास क्रमसँगै शक्ति यस परिधिभन्दा बाहिरसम्म फैलिएको र जटिल अवस्थामा रहेको छ । वास्तवमा समाजको विकास र परिवर्तनसँगै सामाजिक शक्ति पनि बदलिएको छ । शक्ति केवल नियन्त्रणबाट मात्र होइन क्षमताबाट पनि उत्पन्न हुन्छ भनेर बुझ्नुपर्दछ । केही हदसम्म स्रोत-साधन माथिको नियन्त्रणका आधारमा शक्ति संरचना बनेता पनि यो पूर्ण आधार भने होइन । किनभने स्रोत-साधनको पुनःसंरचना गरिए पनि सबैमा समान शक्ति सिर्जना भएको पाइन्न ।

शक्ति व्यक्तिमा मात्र नभएर समूह, संस्था, संरचना, सरकार र देशहरूमा पनि विद्यमान हुन्छ । पद, जिम्मेवारी वा अधिकार प्राप्त निकायहरूले प्राप्त गर्ने काम, कर्तव्य र अधिकार तथा सोको आधार मा आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न पाउनु पनि शक्ति नै हो । शक्तिले कसले के पाउँछ, कसले के गर्छ, कसले के निर्णय लिन्छ र कसले प्रस्ताव तयार गर्छ भन्ने कुराको निर्णय गर्दछ । व्यक्ति वा समूहमा निहित निर्णय लिने वा प्रभाव पार्ने क्षमता शक्ति हो । सरकारका कतिपय निकायहरूले विभिन्न विषयहरूमा आफ्नो अधिकार प्रयोग गर्न तथा नियमन र नियन्त्रण गर्न पाएका हुन्छन् त्यो पनि शक्तिको एक उदाहरण हो।

शक्ति भन्ने बित्तिकै पद, जिम्मेवारी, संस्था, कार्यालय वा निकायका जिम्मेवारी प्राप्त गरेअनुसार अरू माथिको अधिकार वा प्रभाव हो । पद वा कार्यालय वा निकायका रूपमा आफूलाई प्राप्त हुने अधिकार सम्बन्धित व्यक्ति, कार्यालय वा संस्थामा कसरी प्रयोग गरिन्छ त्यसैका आधारमा सकारात्मक वा नकारात्मक प्रतिफल प्राप्त हुन्छ । जननिर्वाचित प्रतिनिधिहरूका लागि पनि निर्वाचनका आधारमा केही न केही पद अनुसार शक्ति प्राप्त भएकै हुन्छ । सो पदमा निर्वाचित भएका आधारमा हामीले आफ्नो शक्तिलाई आफ्ना मतदाता, नागरिक र विशेष आवश्यकता रहेका नागरिकको हितमा कसरी प्रयोग गर्दछौं सो आधारमा नै हामी सफल हुने वा नागरिकको बुझाइमा हामी असल जनप्रतिनिधी भइरहेको वा नभएको भन्ने सूचक पनि तयार हुन पुग्दछ । नेतृत्वमा वैधानिक, कानुनी तथा चामत्कारिक शक्ति रहेको हुन्छ । स्थानीय तहमा रहेको स्रोत साधनलाई परिचालन गर्न सक्ने नेतृत्वको कानुनी शक्तिलाई सामाजिक रूपान्तरणका काममा सही सदुपयोग गर्न सक्नु रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासको एउटा विशेषता हो ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व प्रायः अरूका लागि प्रेरणा जगाउने हुन्छन् । उनीहरू विचार र योजनामा स्पष्ट हुन्छन् । नागरिकका समस्या तथा सवालहरूमा जानकार हुन्छन् । देखाउनका लागि मात्र काम गर्दैनन् । नागरिकका दुःख सुखका साथी हुन्छन् । उनीहरू सामुहिक तथा संस्थागत उद्देश्य प्राप्तिका लागि अरूमाथि प्रभाव पार्न माहिर हुन्छन् । सामान्यतः 'शक्ति' भनेको 'विश्वसनीयता' र 'प्रभावसँग' सम्बन्ध राख्ने शब्द हो । यदि तपाईं कसैमाथि प्रभाव पार्दै हुनुहुन्छ भने उनीहरूको हृदय जित्दै हुनुहुन्छ र आफूप्रति तान्दै हुनुहुन्छ । यसले तपाईंलाई समाज परिचालन गर्न सक्षम तुल्याउँछ, जुन कुरा सामाजिक रूपान्तरणका लागि अपरिहार्य छ ।

सबै मानिसहरूले आफ्नो हातमा शक्ति भएर पनि के गर्ने भन्ने थाहा पाएकै हुँदैनन् । मानौ कसरी त्यो शक्तिको प्रयोग गरेर आफ्ना शुभचिन्तक वा मतदाता वा नागरिकलाई सकारात्मक रूपमा प्रभाव पार्ने भन्ने थाहा नै हुँदैन । कतिका लागि निर्वाचित भएपछि कुरा बुझ्दैमा समय गइसक्छ । कतिले निर्वाचित भएपछि सो पदको महत्त्व नबुझेर सोको गलत रूपमा प्रयोग गर्दा वा गलत रूपमा अरूलाई प्रभाव पार्ने समेत प्रयास गर्दा विभिन्न प्रकारका विवाद वा समस्याहरू पनि आएका छन् ।

कहिलेकाही 'शक्ति' कै कारण अनावश्यक झमेला, टेन्सन र टाउको दुखाइको विषय पनि हुनसक्छ । कतिपय समस्याहरूको सम्बोधन गर्नुपर्ने, बोल्नुपर्ने र समन्वय गर्नुपर्ने काम र दायित्व पदका कारण पनि आएको हुन्छ । विवादित विषय वा सो विषयका कारण समाजमा वा कसैलाई नकारात्मक प्रभाव पर्ने अवस्था वा कुनै गैरकानुनी विषयबाहेक आफ्नो पद र जिम्मेवारीअनुसार प्राप्त हुन आउने काम वा दायित्वबाट भाग्नु पनि हुँदैन । आफूले पाएको जिम्मेवारी र आफूले निर्वाह गर्नुपर्ने दायित्वमा स्पष्ट भएर प्रभावकारी रूपमा आफ्नो उपस्थिति देखाउनु पर्दछ । आफ्नो काम र दायित्व के हो भनेर थाहा नै नपाउदै आफ्नो कार्यकाल सकिन पनि सक्दछ । त्यसैले चासो, चिन्ता र जिज्ञासु स्वभाव सहित आफूले पाएको जिम्मेवारी पूरा गर्न लाग्नु पर्दछ ।

शक्तिका आधारहरू

सन् १९५९ मा अमेरिकी समाजशास्त्रीहरू जोन फ्रेन्च (John French) र बर्टम राभेन (Bertam Raven) ले १० वटा शक्तिका आधारहरू (Base of Power) छन् भनी वर्गीकरण गरेका थिए । हामी पनि परिवारको सदस्य, सक्रिय सामाजिक अभियन्ता, जनप्रतिनिधीका रूपमा उल्लेखित विभिन्न शक्तिका आधारहरूको प्रयोग गरिरहेका हुन्छौ वा गर्न सक्दछौ । यसरी प्राप्त शक्तिलाई सृजनशील तरिकाले जति धेरै सदुपयोग गर्न सक्दछौ त्यति धेरै सफल नेतृत्व हुन सक्दछौ । आलोचना गरेर मात्र सफल भईदैन । हरेक विषयमा बुझाइमा स्पष्टता सहित आफ्नो सक्रिय र सृजनशील उपस्थिति राख्नु पर्दछ । सबै कुरा आफूलाई थाहा हुने पर्दछ भन्ने हुँदैन तर सिक्न, जान्न, बुझ्न सकिन्छ । सिक्ने र जान्ने कुराको कहिल्यै अन्त्य हुँदैन । प्रारम्भिक रूपमा शक्ति स्रोतमाथिको पहुँच र नियन्त्रणबाट आउँछ । विभिन्न कारणले गर्दा केही व्यक्ति वा समूहले स्रोतमाथि बोलवाला जमाउँछन् र बढी शक्तिशाली बन्छन् । यो शक्तिका स्रोत केवल आर्थिक स्रोत-साधन मात्र होइनन् । वास्तवमा यी स्रोतहरू तीन प्रकारका हुन्छन् जसले सामाजिक शक्ति उत्पन्न गराउँछन् । Charles Handy ले माथि उल्लेख गरिएका १० प्रकारका शक्तिलाई समग्रमा तीन वटा शक्तिमा वर्गीकरण गरेका छन् ।

स्रोतमा आधारित शक्ति Resource Power	<ul style="list-style-type: none"> ● बन्दुकमाथिको नियन्त्रण वा बलबाट प्राप्त शक्ति ● धन सम्पत्ति वा आर्थिक नियन्त्रणबाट प्राप्त शक्ति ● बल वा तागत देखाएर वा धम्की दिएर प्राप्त गरिने शक्ति ● कसैसँग नाता सम्बन्ध जोडेर विभिन्न स्रोतमाथि पहुँच पुर्याएर आर्जन हुने शक्ति ● मनोवैज्ञानिक त्रास देखाएर आर्जन हुने शक्ति
पदका कारण प्राप्त शक्ति Position Power	<ul style="list-style-type: none"> ● आफू पदमा वा जिम्मेवारीमा रहेको कारणबाट अरूलाई आदेश/निर्देश वा परिचालन गर्ने ● निर्णय गर्ने संस्था वा कार्यालयमा मानिस भर्ना वा पदच्युत गर्ने ● बजेट बाँडफाँड गर्ने ● यो शक्तिलाई अख्तियारी/अधिकार पनि भन्ने गरिन्छ किनकि यस्तो शक्ति औपचारिक, आधिकारीक वा वैधानिक पनि हुन्छ
विशेषज्ञ शक्ति Expert Power	<ul style="list-style-type: none"> ● ज्ञान, अनुभव तथा सीप भएका कारण व्यक्तिले सोही आधारमा प्राप्त गर्ने शक्ति ● आफ्नो दक्षता र क्षमताका आधारमा अरू प्रभावित भई प्राप्त हुने शक्ति ● अरू कसैको आदर, सत्कार र सम्मानबाट प्राप्त गर्ने शक्ति

यहाँ वर्णन गरिएका विभिन्न शक्तिहरूमध्ये संस्थागत रूपमा विशेषज्ञ शक्तिको महत्त्व रहन्छ । हामीमा विशेषज्ञता, क्षमता वा दक्षता भएमा जहाँ पनि सोको प्रयोग हुन्छ र गर्न सकिन्छ । आफूले विकास गरेको दक्षता र क्षमता सधैभरी काम लाग्छ । यद्यपी समय र परिस्थिति अनुसार स्रोतमा आधारित शक्ति र पद वा जिम्मेवारीका कारण प्राप्त हुने शक्ति पनि प्रयोगमा आउँछ । शक्ति एकै प्रकारको मात्र हुँदैन । समय र परिस्थिति अनुसार फरक फरक शक्ति प्रयोगमा आउन सक्छ र प्रयोग गर्नुपर्दछ ।

पितृसत्तामा आधारित शक्ति, प्रभाव र रूपान्तरणकारी नेतृत्व

पितृसत्ता परिवार, समाज र नेतृत्वमा पुरुषलाई प्राथमिकता दिने सोच हो । पुरुषलाई नै प्राथमिकता दिने सोच र मान्यताका कारण परिवारमा महिलाहरूका लागि सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक वा राजनीतिक सहभागितामा विभिन्न अवरोध पनि रहेका छन् । महिलाहरूले गरिरहेको नेतृत्वमा कतिपय अवस्थामा पितृसत्तात्मक सोचका कारण विभिन्न शङ्का र आरोप पनि लगाउने गरिएको पनि हुन्छ । यस्तो सोच महिला वा पुरुष जोसँग पनि हुनसक्दछ किनकी हामी सबै यही पितृसत्तात्मक समाजका सदस्य छौं । समाजमा जे जस्तो अवस्था छ वा सोच र संरचना छ त्यसको असर वा प्रभाव समाजका महिला वा पुरुष सबैमा परिरहेको हुन्छ । पितृसत्ता वास्तवमा विशेषगरी पुरुषहरूका लागि वा पुरुषप्रधान सोच राख्नेहरूका लागि नकारात्मक शक्ति आर्जन गर्ने एउटा बलियो माध्यम हो । यसैका कारण समाजमा विशेषगरी महिलाहरूका लागि विभिन्न प्रकारका सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक तथा राजनीतिक विभेद, हिंसा, शोषण पनि हुने गर्दछ । यस्ता घटनाहरूको सुनुवाई पनि सहजै हुँदैन । भए गरेका घटनाहरूलाई पनि अन्याय नै भएको अवस्थामा पनि सहज रूपमा लिएर न्याय र सम्मान दिइदैन । यहाँ पितृसत्ता र पुरुषत्वका सात पी' का सम्बन्धमा चर्चा गरिएको छ ।

१. पितृसत्तात्मक शक्ति (Patriarchal Power)

मानिसले गर्ने क्रिया प्रतिक्रिया उसको विगतबाट प्रेरित हुन्छ । सामाजिकीकरण प्रक्रियाबाट मानिस सिक्दै हुर्कदै गरेको हुन्छ र प्रभावित भइरहेको हुन्छ । । समग्रमा पितृसत्तात्मक सोचले महिलाका भूमिका र क्षमतालाई अवमूल्यन गर्दै पुरुषलाई प्राथमिकता दिन्छ । पितृसत्तात्मक सोचले महिलाको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा अवरोध पुऱ्याइरहेको हुन्छ । यसर्थ नेतृत्वमा रहेका पुरुषहरूले निष्पक्ष आत्ममूल्याङ्कन गरी सहकर्मी महिला वर्गको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा योगदान पुऱ्याउनु आवश्यक छ ।

२. विशेषाधिकारको हकको भावना (The Sense of Entitlement to Privilege)

सामाजिक संरचनाका कारण पुरुष पदमा गएमा, शक्तिवान भएमा वा उसले कुनै जिम्मेवारी पाएको अवस्थामा मात्र उसले अरुमाथि हिंसा गर्छ भन्ने होइन । पद, प्रतिष्ठा वा जिम्मेवारीमा हुने सबै पुरुष हिंसक छैनन र हुँदैनन् । कतिपय व्यक्तिहरू आफूले स्वतः कुनै सेवा सुविधा वा अवसर प्राप्त गर्नुपर्ने ठान्छन् र त्यस्तो कुनै अवसर नपाएको अवस्थामा पनि सामाजिक र सांस्कृतिक संरचना र विशेषाधिकारको हकको भावनाले प्रेरित भई अरुमाथि हिंसा गरिरहेका हुन्छन् । शताब्दीऔं देखि जरा गाडेर बसेको पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनाका कारण पुरुषहरूमा हुने महिलाहरूमाथि विशेषाधिकारको हकको भावनाका कारण महिलाहरूलाई अग्रपङ्क्तिमा आउन बढी नै समस्या झेलनुपर्ने अवस्था विद्यमान छ । समाजमा पुरुषहरू नै बलवान हुन् वा मर्द हुन् भन्ने जुन प्रकारको सोचको विकास हुँदै आएको छ त्यही सोचका कारण परिवार, समाज र संस्थामा समेत कतिपय अवस्थामा पुरुषहरूलाई महिला माथि हिंसा गर्न छुट छ भन्ने धारणालाई पुरुषहरूले आत्ममूल्याङ्कन गरेर, महिलाले सशक्त भएर, समाजले निरुत्साहित गरेर र सरकारले समानताको नीति कार्यान्वयनमा ल्याएर मेटाउनु पर्दछ ।

३. स्वीकार (Permission)

हाम्रा कतिपय सामाजिक रीतिरिवाज, विद्यमान कानुनी व्यवस्था, कानुनको कार्यान्वयन तथा कतिपय सामाजिक, सांस्कृतिक र धार्मिक अभ्यासहरूका कारण पुरुषबाट भएका हिंसालाई त्यसले जतिसुकै सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक दुष्परिणाम निम्त्याएको भएपनि ग्राह्य र स्वीकार्य पनि मान्ने गरेको छ । उदाहरणका लागि श्रीमानले आफ्नो श्रीमतीलाई कुट्नु वा यौनजन्य दुर्व्यवहार हुनु परम्परागत सामाजिक प्रचलनमा सामान्य हो भनी लिने गरिएको पनि पाइन्छ ।

समाजमा भईरहने वा देखिने कतिपय यस्ता अभ्यासलाई हामीले सहज रूपमा कुनै प्रश्न, जिज्ञासा वा प्रतिक्रिया बिना स्वीकारी रहेका हुन्छौं, जसका कारण त्यसका असर समाजमा लामो समयसम्म रही रहन्छ ।

४. विरोधाभाषपूर्ण पुरुषको शक्ति (The Paradox of Men's Power)

यो व्यक्ति आफैँभित्र रहेको विरोधाभाषपूर्ण स्थितिको अवस्था हो । शक्ति सामान्यतया कसैलाई दबाउन वा नियन्त्रण गर्ने माध्यमका रूपमा पनि प्रयोग गर्ने गरिएको पाइन्छ । आफूसँग भएको शक्तिलाई सञ्चय गरी प्रयोग गर्न केही अवसर वा अवस्थाको आवश्यकता पर्दछ । आफूलाई शक्तिशाली देखाउनका लागि पुरुषहरूले कतिपय अवस्थामा अरूसँग दूरी सिर्जना गर्दछ । जसले गर्दा ऊ विस्तारै आफ्नो नजिकका, परिवार र समाजबाट भावनात्मक रूपमा टाढा हुँदै जान्छ । यसरी सामाजिक र व्यक्तिगत रूपमा शक्ति सम्पन्न रहेको जस्तो देखिए पनि पुरुष कतिपय अवस्थामा आफैँमा एकलो हुन्छ कि भन्ने डर र पीडाबोध पनि गरिरहेको हुन्छ र त्यस्तो अवस्था पनि बनिरहेको पनि हुन्छ । पुरुष भएकै कारण ऊभित्र भएको महत्त्वकांक्षा पूरा हुन नसक्दा हीनताबोध हुन गई डर मान्ने, एकलो बस्न रुचाउने, रिसाउने, आफैँलाई घृणा गर्ने, आफैँलाई सजाय दिने र आक्रामक बन्ने पनि गर्दछ ।

५. मर्दको मानसिक कवच (The Psychic Armour of Manhood)

सामान्यतः पुरुषहरू अन्य व्यक्तिहरूसँग दूरी कायम गर्न चाहन्छन् । यो हुनुमा ऊ सानो छँदा उसको हुर्काइको वातावरण जहाँ अरूसँगको भावनात्मक सम्बन्धबाट टाढा रहनु हो । पितृसत्तात्मक संरचना जहाँ पुरुषहरूको बाहिरी व्यस्तताको कारणले पनि ऊ आफ्नो परिवार र बाल बच्चाबाट टाढा भएको हुन सक्दछ । यसले गर्दा पुरुषत्व व्यक्तिको मानसपटलमा गहिँर रहेको हुन्छ । मानसिक विकासको यस्तो जटिल र विशेष प्रक्रियाको परिणामले गर्दा व्यक्तिको समानुभूतिको क्षमतामा हास आउँछ ।

६. पुरुषत्व एक मानसिक प्रेसर कुकर (Masculinity as a Psychic Pressure Cooker)

जकडिएर रहेको पुरुषत्वको विभिन्न स्वरूपले भावनाहरूलाई अनुभूति गर्न नदिने र झन् क्रोधित बनाउने गर्दछ । पुरुषत्वले केवल पुरुषको भावनात्मक भाषालाई रोक्ने गर्दछ वा भावनात्मक एन्टेना वा सहानुभूतिको क्षमता पनि अवरुद्ध पार्दछ । यसले व्यक्तिमा प्राकृतिक रूपमा आउने भावनाहरूलाई पनि नियन्त्रण गर्छ । यसमा सांस्कृतिक विशिष्टता रहने भएकोले डर र पीडालाई दमन गर्ने बारेमा किशोरहरूलाई सानो उमेरदेखि नै सिकाइने गरिन्छ । घरमा केटाहरूलाई रुनु हुन्न र पुरुषजस्तो हुनुपर्छ भन्छौं । हामी मानव भएको हुनाले भावनात्मक प्रतिक्रिया हुनु सामान्य प्रक्रिया हो । तर, भावनात्मक प्रतिक्रियालाई अभिव्यक्त गर्ने तरिका व्यक्तिअनुसार फरक रहेको पाइन्छ । सामान्यतया पुरुषहरूले आफ्नो भावनालाई क्रोधको रूपमा व्यक्त गर्ने गरेको पाइन्छ किनकि धेरै पुरुषहरूका लागि क्रोध नै भावना हो भन्ने मान्यता रहेको छ । जसको परिणाम भावनात्मक सीमालाई नाघेर क्रोधमा परिणत हुन्छ । यस्तो प्रणाली सबै पुरुषमा लागू हुँदैन । तर, केही पुरुषमा डर, पीडा, असुरक्षा, दुखाइ तथा अस्वीकृतिको प्रतिक्रिया स्वरूप हिंसात्मक रूपमा प्रदर्शित हुन्छ ।

७. विगतका अनुभव (Past experience)

केही पुरुषहरू आफ्नो जीवनका भोगाइ र अनुभवबाट सकारात्मक र नकारात्मक पाठ सिक्किरहेका हुन्छन् । आफ्नो आमालाई बुबाले कुटपिट गरेको वातावरणमा हुर्केका हुन्छन् । तिनीहरू महिलामाथि हिंसात्मक व्यवहार हुनु सामान्य कुरा हो भन्ने मान्यता भएको देखेर हुर्केका हुन्छन् र जिन्दगीलाई त्यसरी नै बाँचेका हुन्छन् । अध्ययनहरूले देखाएअनुसार किशोर र किशोरीहरू जे हिंसा देखेर हुर्केका हुन्छन् उनीहरू पनि हिंस्रक व्यवहार गर्छन् । त्यस्तो व्यवहार आफूप्रति अरूको ध्यान पाउन पनि गर्छन् । यस्तो किसिमको व्यवहार बाल्य अवस्थादेखि नै सुरु हुन्छ ।

शक्ति संरचना परिवर्तनका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्व

विद्यमान सामाजिक, सांस्कृतिक तथा राजनीतिक संरचना र सो संरचनाका आधारमा बनेको शक्ति सम्बन्धका कारण विभिन्न व्यक्ति वा समूहले विभिन्न प्रकारका शक्तिहरूको प्रयोग गरिरहेका हुन्छन्। समाजमा पुरुषका रूपमा जन्मिएकै कारण सामाजिक संरचनाका कारण तुलनात्मक रूपमा उनीहरूले बढी वा फरक शक्तिको प्रयोग गर्न पाइरहेका हुन्छन्। रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि विद्यमान शक्ति संरचना र सामाजिक संरचनामा पनि फरक ल्याउनु पर्दछ। यसका लागि विद्यमान शक्ति र शक्ति सम्बन्धको विश्लेषण गर्नुपर्दछ। सो शक्ति संरचना तथा सम्बन्धका कारण कसलाई आफ्ना अधिकारहरूको समान रूपमा प्रयोग गर्नका लागि अवरोध छन् वा कहाँ किन शक्तिहरू समान रूपमा वितरण हुन सकेको छैन सो को पहिचान गर्नुपर्दछ। रूपान्तरणकारी नेतृत्वको मुख्य उद्देश्य भनेकै समानता प्राप्ति हो। समानताका लागि समता, समावेशीकरण र सबैको सम्मानसहितको सहभागिता आवश्यक पर्दछ। रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि सर्वप्रथम हाम्रो आफ्नै सोचमा परिवर्तन आवश्यक छ। सोचमा स्पष्टता र सिर्जनशीलता आवश्यक छ। सोचमा आएको परिवर्तन व्यक्तिगत व्यवहार र अभ्यासमा देखिनु पर्दछ। त्यस्ता व्यवहार र अभ्यासहरू समाज र संस्थाको प्रवृत्तिमा देखिदै गए संस्थागत व्यवहार बन्दै जानुपर्दछ। व्यक्तिको सोचमा आउने परिवर्तन र संस्थागत प्रवृत्तिमा आउने परिवर्तनले समग्र व्यवहारमा परिवर्तन आउदै जाँदा सामाजिक रूपान्तरण हुन पुग्दछ। यसै प्रक्रियामा रूपान्तरणकारी नेतृत्वको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ।

विचार तथा राजनीति

हरेक व्यक्तिको सोच तथा उद्देश्य हुन्छ। जसलाई विचार पनि भन्न सकिन्छ। विचार बिना व्यक्तिको अस्तित्व हुँदैन र व्यक्ति विचार बिना तटस्थ रहन सक्दैन। व्यक्ति र विचारको योग राजनीति हो। व्यक्तिमा विचार जोडिँदा व्यक्ति स्वतः राजनीतिक बन्छ। हामी मानव सबै राजनीतिक व्यक्ति हौं (Person is Political) किनभने सोच, लक्ष्य तथा उद्देश्य नभएको सायद कुनै पनि मानव हुँदैन। व्यक्ति, विचार र राजनीति बिचको अन्तरसम्बन्ध र फरक बुझ्न तथा नेतृत्व निर्माण गर्न हामीले आफ्नो क्षमता तथा व्यक्तित्वको विश्लेषण गर्नुपर्दछ। यसका लागि अबाकश (SWOT) विधि प्रयोग गर्न सकिन्छ।

व्यक्ति र शक्ति सम्बन्धबाट शक्ति संरचना वा संस्था वा राज्यको विकास हुन्छ। शक्ति संरचना, संस्था वा राज्यको विकाससँगै यसको सञ्चालनको निम्ति नीति आवश्यक हुन्छ। यसै नीतिलाई राजनीति भनिन्छ। यसर्थ राजनीति शक्ति सम्बन्ध (संरचना, संस्था वा राज्य) सञ्चालन नीति हो। संरचना, संस्था वा राज्यको विकाससँगै व्यक्ति, शक्ति र संरचना (सम्बन्ध) बिच सङ्घर्ष सुरु हुन्छ। यसलाई व्यवस्थापन गर्न नेतृत्व आवश्यक हुन्छ।

नेतृत्व विकास तथा रूपान्तरण

व्यक्ति, शक्ति र संरचना वा संस्था बिच अन्तरसम्बन्ध स्थापना गर्न, शक्ति सम्बन्धमा सन्तुलन ल्याउन र शक्ति संरचना वा संस्था तथा राज्य सञ्चालन गर्न नीति (नीति, योजना तथा कार्यक्रम) र यसलाई सञ्चालन र गति दिन नेतृत्व चाहिन्छ। व्यक्तिमा विचार जोडिँदा व्यक्तित्व निर्माण हुन्छ भने नीति सञ्चालनबाट नेतृत्व निर्माण हुन्छ। शक्ति संरचना तथा सम्बन्धबाट नेतृत्वको स्वरूप निर्माण हुन्छ र नेतृत्वको स्वरूपबाट शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा रूपान्तरण वा बदलाव आउँछ। समाज वा राज्यशक्तिमा समतामूलक तथा न्यायपूर्ण रूपान्तरण गर्न विद्यमान नेतृत्व स्वरूप वा शैलीमा बदलाव ल्याउन जरूरी छ। हाल अभ्यासमा रहेको भेदभावयुक्त, असमान र अन्यायपूर्ण शक्ति संरचना र

सम्बन्धमा बदलाव ल्याउन हालको परम्परागत नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण गरी रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको जरूरत देखिन्छ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वको अभ्यास आफैबाट सुरु गर्नुपर्दछ । व्यक्तिगत रूपमा आफूलाई बदल्न र आफ्नो नेतृत्व विकास गर्न व्यक्ति स्वयम्ले र संस्थागत रूपमा संस्थाको सकारात्मक रूपान्तरण तथा कार्यसम्पादनमा अभिवृद्धि गर्न संस्थाले रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको काम गर्नुपर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वको लागि स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत रूपमा, स्थानीय सरकारले संस्थागत रूपमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको सोच, नीति तथा कार्यक्रम बनाइ लागू गर्न जरूरी छ । यसो गर्न सके मात्र स्थानीय सरकारले स्थानीय शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास सम्बन्धी सवाल तथा जनआकाङ्क्षा पूरा गर्न सक्षम हुने छन् ।

यस सम्बन्धी अभ्यासको लागि सहभागी प्रत्येकलाई आ-आफ्नो व्यक्तिगत सबल पक्ष, कमजोरी, अवसर र चुनौतीको विश्लेषण गरी प्रस्तुत गर्न अनुरोध गर्नुपर्दछ । नेतृत्व निर्माण गर्न सो अनुसारको विचार र व्यक्तित्वको विकास गर्नुपर्दछ । प्रशिक्षणमा यस विधिको अभ्यास निर्वाचित जनप्रतिनिधि (व्यक्ति), स्थानीय सरकार (संस्था) तथा स्थानीय नीति - नीति, योजना तथा कार्यक्रम (प्रणाली) तहको लागि समेत अभ्यास गरी जनप्रतिनिधिको व्यक्तिगत तथा संस्थागत प्रणालीको रूपान्तरण सम्बन्धी परिवर्तनको सिद्धान्त विकास गर्न सहयोग पुऱ्याउन सकिन्छ । यस औजारको अभ्यास गर्दा आवश्यकताअनुसार जनप्रतिनिधिको हकमा व्यक्तिगत रूपमा र संस्था तथा प्रणालीको हकमा समूह कार्यको विधि अपनाउन उपयुक्त हुन्छ ।

तह विश्लेषणका विषयहरू	जनप्रतिनिधि (व्यक्ति)	स्थानीय सरकार (संस्था)	नीति, योजना र कार्यक्रम (प्रणाली)
सबल पक्ष			
दुर्बल पक्ष			
अवसर			
चुनौती			

यस अभ्यासबाट प्राप्त विवरण तथा प्रतिफलको प्रयोग गरी यस पश्चात्का सत्रहरूमा जनप्रतिनिधिले आ-आफ्नो नेतृत्व निर्माणको तथा सम्बन्धित स्थानीय सरकारको परिवर्तनको सिद्धान्त निर्माण गर्न सक्दछन् । परिवर्तनको सिद्धान्तमा अहिलेको अवस्थाबाट चाहेको अवस्था निर्धारण गरी अहिलेको अवस्थाबाट चाहेको अवस्थामा पुग्ने विभिन्न बाटाहरू र उक्त बाटाहरू प्रत्येकमा कोशेदुङ्गा तय गर्नुका साथै अहिलेको अवस्थाबाट चाहेको अवस्था पुग्न गरीने यात्राका क्रममा आइपर्ने अप्ठ्यारा तथा चुनौती, सहजता र अवसर विश्लेषण गरी विभिन्न वैकल्पिक बाटाहरूमध्ये सबभन्दा उपयुक्त, व्याहारिक बाटो तय गर्नुपर्दछ । यसलाई देहायअनुसारका प्रश्न जवाफ तयार गर्न लगाई नेतृत्व निर्माणको परिवर्तनको सिद्धान्त विकास गर्न सकिन्छ ।

१. तपाईंले जीवनको दूरदृष्टि वा लक्ष्य के लिनु भएको छ ? वा तपाईंके बन्न चाहनुहुन्छ ?
२. जीवनको दूरदृष्टि वा लक्ष्यमा पुग्न के के गन्तव्य (कोशेदुङ्गा) तय गर्नु भएको छ ?
३. दूरदृष्टि वा लक्ष्य प्राप्त गर्ने विभिन्न बाटाहरू वा उपाय वा विकल्पहरू के के छन् ?
४. दूरदृष्टि वा लक्ष्य प्राप्त गर्न तपाईं कुन बाटो हिडिरहनु भएको छ वा उपाय अबलम्बन गर्नु भएको छ ?
५. अहिले जीवनको दूरदृष्टि वा लक्ष्य कुन स्थान (गन्तव्य) मा पुगनु भएको छ ?
६. दूरदृष्टि वा लक्ष्य प्राप्त गर्न तपाईं हिडिरहेको बाटोमा के कुरा सहज र सहयोगी रहेका छन् ?
७. दूरदृष्टि वा लक्ष्य प्राप्त गर्न तपाईं हिडिरहेको बाटोमा के कस्ता बाधा, व्यवधान र कठिनाई आइरहेका छन् ?

८. जीवनको दूरदृष्टि वा लक्ष्य हासिल गर्न तपाईं अहिले के काम, प्रयास वा अभ्यास गरिरहनु भएको छ ?

उपरोक्त प्रश्नहरूको जवाफको आधारमा आफ्नो जीवनको परिवर्तन वा रूपान्तरणको सिद्धान्त वा मार्गचित्र तयार गर्नपर्दछ । यसका लागि नोट बुक वा मोवाइलमा आ-आफ्नो जीवनयात्राको परिवर्तनको सिद्धान्त लेख्न वा रेकर्ड गर्न सकिन्छ ।

ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता

महिला तथा पछाडि पारिएका वर्ग समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा व्यक्तिको ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलताको अहम् भूमिका हुन्छ । जनप्रतिनिधिको ज्ञान, अनुभव र सिर्जनशीलता अभिवृद्धि गरेर मात्र रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा सफल बनाउन सकिन्छ । किनकि ज्ञान व्यक्तिगत रूपमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि तथा संस्थागत रूपमा स्थानीय सरकार तथा सरोकारवाला निकायसँग प्रचुर रूपमा अन्तरनिहित छ तर छरिएर तथा अव्यवस्थित रूपमा रहेको छ । यसैगरी जनप्रतिनिधि तथा स्थानीय सरकारले नीति, कानून, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, अध्ययन तथा अनुसन्धान र मूल्याङ्कनको अनुभव पनि हासिल गरेका छन् । अभ्यास तथा अनुभवले अन्तरनिहित ज्ञानलाई जोडेर नतिजाको आकार प्रदान गर्ने प्रयास गर्दछ । तर यसबाट अपेक्षित नतिजाले पूर्ण आकार लिन सक्दैन यसका लागि सिर्जनशीलताबाट अपेक्षित परिवर्तन तथा विकासले आकार ग्रहण गर्दछ । स्थानीय सरकारबाट सञ्चालन हुने विकास नतिजाले पूर्ण आकार प्राप्त गर्न ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलताको उपयुक्त समिश्रण वा संयोजन हुन आवश्यक छ ।

नेतृत्व निर्माणका लागि आवश्यक उपरोक्त तीन आयामहरू मध्ये ज्ञान र अनुभव निर्वाचित जनप्रतिनिधि स्वयम्मा अन्तरनिहित हुन्छ र क्षमता विकासका रणनीति, प्रक्रिया तथा कार्यक्रमबाट ज्ञान तथा अनुभव अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । तर सिर्जनशीलता व्यक्तिले अवलम्बन गर्ने परिवर्तन तथा विकासको सोच, धारणा, प्रविधि तथा अभ्यासमा निर्भर गर्दछ । जनप्रतिनिधिले अवलम्बन गर्ने परिवर्तन वा विकास तथा नेतृत्व निर्माणको सिर्जनशील सोच, अवधारणा र सोको अभ्यासले स्थानीय सरकारले अवलम्बन गर्ने परिवर्तन वा विकास तथा नेतृत्व निर्माणको सोच, अवधारणा तथा नीति र सोको अभ्यासमा सकारात्मक रूपान्तरण ल्याउँछ । हाम्रो जस्तो भेदभावयुक्त, असमान तथा असन्तुलित समाजमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणले जनप्रतिनिधि तथा स्थानीय सरकारमा सिर्जनशीलताले प्रवेश पाउँछ जुन अहिलेको माग र आवश्यकता पनि हो । यस सम्बन्धमा क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलता सम्बन्धी व्यवहारिक अभ्यास गर्नु बढी व्यवहारिक हुन्छ ।

नीति, योजना तथा कार्यक्रममा रूपान्तरण

स्थानीय सरकारले आफ्नो अधिकार क्षेत्रका विषयमा जनप्रतिनिधिको नेतृत्व र कर्मचारी, सेवाग्राही तथा नागरिक, सङ्घ/संस्था र लगायतका सरोकारवालाको सहभागितामा स्थानीय शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्नुपर्दछ। यसलाई जनप्रतिनिधि, कर्मचारी लगायत सरोकारवालासँग अन्तरनिहित ज्ञान र अनुभवको आधारमा मुख्यतः परम्परागत रूपमा गर्ने तर्जुमा गर्ने प्रचलन रहेको छ। यसबाट अपेक्षित नतिजा प्राप्त गर्न तथा जनअपेक्षा पूरा गर्न नसकिने स्वयम् जनप्रतिनिधिहरूले महसुस गरेका छन्। हाल तर्जुमा र सञ्चालन हुने नीति, योजना तथा कार्यक्रममा नवप्रवर्तन र सिर्जनशीलताको कमी रहेको छ। तसर्थ विद्यमान नीति, योजना तथा कार्यक्रममा निर्वाचित जनप्रतिनिधि, कर्मचारी, नागरिक तथा सरोकारवाला व्यक्ति तथा संस्थाको ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलताको उपयुक्त समिश्रण आवश्यक देखिन्छ। अवको नीति, योजना तथा कार्यक्रमको गन्तव्य हरित (न्यून कार्बनमुखी), समावेशी, उत्थानशील तथा अधिकारमा आधारित हुन जरूरी छ।

शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा रूपान्तरण

संविधान र कानुनी रूपमा भएका व्यवस्था र स्थानीय तहको संरचना, अधिकारको बाँडफाँट र अभ्यास बिच गहिरो खाडल कायमै छ। सरकार सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास अझ पनि नेतृत्व तहको निगाहामा आधारित छ। नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया समावेशी, सहभागितामूलक, स्वस्थ प्रतिस्पर्धा र सामाजिक न्यायमा आधारित हुन सकेको छैन। लैङ्गिक, जातिय विभेद कायमै छ तथा असमानता घटाउन सकिएको छैन। सेवा प्रवाह तथा विकास प्रक्रिया तथा नतिजालाई लैङ्गिक, जातीय तथा भौगोलिक रूपमा समावेशी तथा समतामूलक र उत्पादनमा आधारित बनाउन सकिएको छैन। सेवा प्रवाह तथा विकास नतिजालाई लक्षिग वर्गसम्म पुऱ्याउन संरचनागत व्यवहारिक अवरोध तथा बन्धनलाई नीतिगत रूपमा सम्बोधन गर्न जरूरी छ।

नेतृत्वशैलीमा रूपान्तरण

हाल स्थानीय तहमा अभ्यासमा रहेको नेतृत्व निर्माण प्रक्रिया तथा शैली पराम्परागत, विभाजनकारी, हैकमवादी र ठालुमुखी रहेको अध्ययनहरूले देखाएको छ। यस प्रकारको नेतृत्वशैलीमा परिवर्तन गरेर अधिकारमा आधारित रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण नगरी समानतामूलक, न्यायपूर्ण, उत्तरदायी र समृद्ध समाजको आवश्यकता र सोचलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न सकिदैन। विद्यमान परम्परागत तथा कारोवारिय नेतृत्वशैलीमा परिवर्तन गरी शक्ति संरचना, नीति तथा अभ्यासलाई अधिकारमा आधारित, समावेशी, समानतामूलक तथा न्यायपूर्ण बनाउन सकिन्छ।

यसका लागि प्रशिक्षण, कार्यशाला, संवाद र छलफललगायतका क्षमता विकास सम्बन्धी कार्यक्रममा सहभागी जनप्रतिनिधिहरूलाई लेखेर वा बोलेर ज्ञान, अनुभव तथा सिर्जनशीलताका अभ्यास गर्न लगाउनु पर्दछ।

विकास/नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी	जनप्रतिनिधि (व्यक्ति)	विकास नीति, योजना र कार्यक्रम	नेतृत्व निर्माण
ज्ञान			
अनुभव			
सिर्जनशीलता			

सत्र योजना

२ : रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण

सत्र	:	दुई (२)
सत्रको विषय	:	रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- आवश्यकता तथा प्रचलित अभ्यास- रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण चरण तथा प्रक्रिया- महिला तथा पछाडि परेका समुदायका जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सवालहरू तथा समाधान उपायहरू- रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको सहयोगी वातावरण
सत्रको उद्देश्य	:	<p>स्थानीय तहका नेतृत्वदायी पदका पदाधिकारीहरूमा महिला तथा पिछडिएको वर्गका जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा सहयोगी वातावरण तयार गर्नु यस सत्रको मूल उद्देश्य हुने छ । यसका सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरे अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको अवधारणा, महत्त्व र प्रचलित अभ्यासबारे विश्वस्त भई जनप्रतिनिधिहरूले रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको आवश्यकतालाई आत्मसात् गरेका हुने छन्।- जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको चरण तथा प्रक्रियाबारे स्पष्ट भएका हुने छन् ।- महिला तथा पछाडि परेका समुदायका जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सवालहरू पहिचान गरी सहयोगी वातावरण निर्माण र समाधानका लागि प्रतिवद्ध भएका हुने छन्।

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - मष्तिष्कमन्थन गरी स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने सवालहरूको सूची तयार गर्ने र सो मध्येको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण एक सवाल पहिचान गर्ने जस्तै बालिका शिक्षा, उद्यम तथा व्यवसाय विकास, महिला स्वास्थ्य, सामाजिक संरक्षण आदि, - सहभागीलाई पाँच समूहमा विभाजन गर्ने र प्रत्येक समूहलाई छनौट भएको सबाल केन्द्रित भएर रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्राका प्रत्येक चरणका बारेमा समूह छलफल तथा अभिनय गर्न लगाउने, - अभिनय प्रक्रियामा एक समूहले अभिनय गर्दा अरू समूह दर्शक बनेर पालैपालो पाँचवटै समूहले अभिनय गर्ने, - समूह छलफल र अभिनय प्रश्नात् प्रत्येक समूहको समूह कार्यको निष्कर्ष प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने, - निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा, सवाल तथा प्रक्रिया र अभ्यासबारे स्रोत सामग्रीमा उल्लिखित विषयहरूमा आधारित पावरप्वाइन्ट स्लाइडहरूको प्रस्तुति र सहजीकरण गर्ने - सत्रका सिकाइहरू छलफल र सङ्क्षेपीकरण गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट (संलग्न छ)
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री २ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र २- रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण

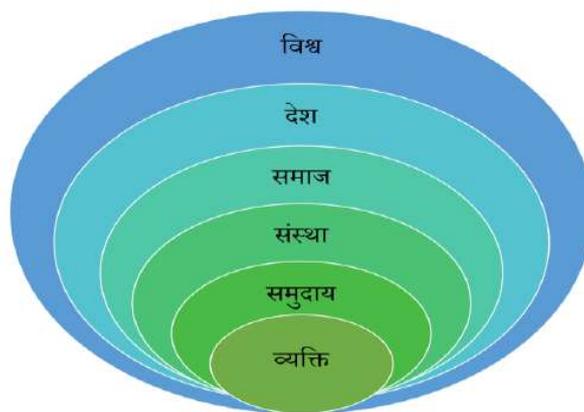
“हिँड्न सुरु गरौं, बाटो आफै बन्ने छ”

अवधारणा तथा आवश्यकता

रूपान्तरणकारी नेतृत्व सिद्धान्तनिष्ठ नेतृत्व हो, जुन सामाजिक परिवर्तनका लागि व्यग्र हुन्छ, नैतिकतामा आधारित हुन्छ, निष्ठाको जगबाट निर्माण हुन्छ र स्वजागरण तथा सेवानुभावबाट स्वचालित हुन्छ । निष्ठा तथा सदाचारको जगमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण हुन्छ र परिवर्तनबाट प्रेरित हुन्छ । रूपान्तरणकारी नेताहरू सिर्जनशील तथा नवप्रवर्तनकारी हुन्छन् अनि असमानताको सम्बोधन र नागरिक जीवनमा सकारात्मक परिवर्तनका लागि सधैं प्रयासरत हुन्छन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्व असमानताको सम्बोधन, नागरिकको जीवनमा सुधार तथा सकारात्मक परिवर्तनको प्रभावबाट प्रभावित हुन्छ । सामान्यतया रूपान्तरणकारी नेतृत्व व्यक्ति तथा सामाजिक प्रणालीमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउने र परिणामस्वरूप शक्ति सम्बन्ध तथा संरचनामा बदलाव ल्याउने ज्ञान, सीप र अधिकारमुखी मान्यताबिचको अन्तरक्रिया हो (Transformative leadership in its most simplest form is the interplay between **knowledge, skills and feminist values**, resulting in positive changes in individuals and in social systems, thereby shifting power structures -YWCA) ।

स्वजागरणबाट मार्गनिर्देशित र परिवर्तनको उद्देश्यमा आधारित हुने रूपान्तरणकारी नेतृत्व असमानता सम्बोधन, अरूको जीवनमा सुधार, सकारात्मक परिवर्तन सिर्जना गर्ने विषयसँग सम्बन्धित हुन्छ (Built on a foundation of integrity and driven by self-awareness and sense of purpose, transformative leadership is about addressing inequity, improving the lives of others and making or influencing positive change (Women's Transformative Leadership in Africa-The Master Card Foundation, Canada) । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले १) विगतको समीक्षा, २) वर्तमानको पहिचान र प्रश्न, ३) विकल्प र सम्भावनाहरूको परिकल्पना, र ४) भविष्यको गन्तव्य चित्रण गर्न सक्दछन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्वबाट वर्तमानमा भविष्यको गन्तव्य चित्रण गर्न सकिन्छ । यसका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्व विगत, वर्तमान र भविष्य तीनै समयको लागि जागृत रहेको हुन्छ ।

हामीले हाम्रो जीवन, समुदाय, संस्था, समाज, देश र विश्वको कसरी नेतृत्व गर्ने भन्ने विषय विद्यमान उतारचढावयुक्त समयको अहम् सवाल हो । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले हाम्रो जीवन, समुदाय, संस्था, समाज, देश र विश्वको अग्रगामी रूपान्तरणको नेतृत्व गर्दछ किनकी यसले प्रत्येक व्यक्ति, ठाउँ तथा दिन (समय) को लागि नेतृत्व निर्माण गर्दछ । यसलाई देहायअनुसार चित्रबाट प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।



रूपान्तरणकारी नेतृत्व

रूपान्तरणकारी नेतृत्वको मूल मर्म प्रत्येक व्यक्तिमा नेतृत्व प्रदान गर्ने क्षमता हुन्छ भन्ने हो । हाम्रो समाज प्रत्येक छनोट (विकल्प), प्रत्येक क्रिया (कार्य), प्रत्येक अन्तरक्रिया (छलफल), प्रत्येक प्रतिक्रिया (संवाद) मा हामी हाम्रो जीवनलाई कसरी हाँकिरहेका छौं, वा नेतृत्व गरिरहेका छौं, सोको प्रतिविम्ब हो । हाम्रो समाज हामी मिलेर रचना गरेका हौं र यसको रूपान्तरण पनि हामी मिलेर गर्न सक्छौं । समाजको शक्ति संरचना तथा सम्बन्ध हामीले बनाएका हौं र हामी यसमा बदलाव पनि ल्याउन सक्छौं ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वले आफ्नो विचार, विश्वास, कर्म तथा संवादको माध्यमबाट प्रत्येक व्यक्तिलाई कस्तो प्रकारको संसार/समाज/ठाउँ/गाउँ निर्माण गर्ने भन्ने विषयमा कार्य गर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वको मुटु भनेको सहकार्य निर्माण र एकआपसको लाभका लागि रूपान्तरणको सहभागितामूलक अभियान हो । रूपान्तरणकारी नेतृत्वको प्रमुख चुनौती भनेको महिला तथा पछाडिपारिएका वर्गको मुद्दा, व्यक्ति तथा समूहलाई अगाडि ल्याउनु हो । नयाँ परिवेश वा वातावरणमा अनुकूलन हुने विकल्प प्रदान गर्नु हो । सबै समाजमा विभिन्न रूप र मात्रामा परिवर्तनहरू भइरहेका हुन्छन् । रूपान्तरणकारी अवधारणाले परिवर्तन सतहमा मात्र होइन, संरचनामा हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा समाजको सकारात्मक परिवर्तनका लागि मानिसले गर्ने हरेक कार्यलाई नेतृत्व निर्माणको रूपमा बुझ्नुपर्दछ । आफूले थाहा पाएर वा नपाएर पनि समाज, संरचना तथा नीतिमा सकारात्मक प्रभाव पऱ्यो भने यसलाई नेतृत्व निर्माणको रूपमा लिनुपर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व ठूलो नाटकीय कार्य र हाउभाउ गर्न सक्ने चामत्कारिक व्यक्तिमा सीमित हुँदैन । रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा स-साना काम थपिँदै जाने (Cumulative) प्रभाव/असर समावेश हुन्छ। स-साना काम, हाउभाउ, शब्द र भनाइले पनि ठूलो असर पार्न सक्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा देहायअनुसार ४ प्रकारका अवयवहरू रहेका हुन्छन्:

१. व्यक्तिको पहिचान (Being) वा व्यक्ति
२. सम्बन्धको तरिका (Relating) वा संरचना
३. थाहा पाउने तरिका (Knowing) वा प्रणाली
४. काम गर्ने तरिका (Doing) वा कार्य

मानव सम्बन्ध (संरचना) र सामाजिक प्रणालीहरू सामान्यतया विभेद वा दबाउने विचारबाट निर्देशित छन् । साझेदारी नेतृत्व प्रणाली लोकतान्त्रिक हुन पारस्परिक लाभको सिर्जना आवश्यक हुन्छ । नेतृत्व र सिर्जनशीलता एक आपसमा अन्तरसम्बन्धित हुन्छन् । हरेक व्यक्ति नेता हुन सक्छन् वा नेतृत्व सीप सिक्न वा विकास गर्न सकिन्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले व्यक्ति, संरचना, प्रणाली र कार्यको परिवर्तनको बृहत् खाका प्रस्तुत गर्दछ । सिर्जनशीलताले भौतिक प्रगतिको प्रगतिशील र नवीनतम विशेषताको पहिचान गर्दछ । हालको रूपान्तरणको चुनौती भनेको परम्परागत संरचना (सोपान) मा बदलाव ल्याउनु हो । जस्तै:

१. पुरुष/महिला
२. संस्कृति/प्रकृति
३. समूहभित्र/समूह बाहिर
४. माथिल्लो/ तल्लो जात (बाह्यण/दलित)
५. हाकिम/कारिन्दा
६. नेता/कार्यकर्ता

रूपान्तरणकारी नेतृत्व सिद्धान्तहरू

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि देहायमा उल्लिखित सिद्धान्तहरू अध्ययन तथा अनुशरण गर्नु आवश्यक हुन्छ।

सिद्धान्तहरू	विवरण
रूपान्तरण	रूपान्तरणकारी नेतृत्वको परिणामबाट परीक्षण, परिभाषित र मूल्याङ्कन गरिन्छ । यो परिवर्तनको भावनाबाट निर्देशित हुन्छ, जसले प्रगति, समायोजन, व्यक्तिगत नवीकरण र सामाजिक सशक्तीकरण र परिवर्तनको मूल्यलाई स्पष्ट रूपमा व्यक्त र परिभाषित गर्नुपर्छ ।
सहभागिता	रूपान्तरणकारी नेतृत्वलाई सृष्टि, पुनःसृष्टि र सह-सृष्टिको समावेशी, सहभागितामूलक, अनुभूति र मूर्त गतिशीलताबाट परिभाषित गर्न सकिन्छ । यसको सहभागितामूलक चरित्रले सबैले साझा एजेन्डालाई अगाडि बढाउन केही गरिरहेका छन् भनी सुनिश्चित प्रदान गर्दछ । यसमा कुनै पर्यवेक्षक वा अनुयायी, विशेषाधिकार प्राप्त नेताहरू वा साधारण लाभान्वित व्यक्तिहरू हुँदैनन् । यसले कुनै उद्देश्यका लागि सबैबाट योगदानको माग गर्दछ ।
दर्शन	यसले दार्शनिक आधारहरू तथा आध्यात्मिक, धार्मिक, वैचारिक र सांस्कृतिक सूचकहरूको जाँच गर्दछ । यसले प्रचलित सिद्धान्त वा दर्शनमा प्रश्न गर्ने, सोधपुछ गर्ने, सम्भावनाको खोजी गर्ने र नयाँ तरिकामा ज्ञानलाई रचना

सिद्धान्तहरू	विवरण
	गर्ने कार्य गर्दछ । यो आफै प्रतिबिम्बित हुन्छ, कुनै सिद्धान्त र सन्धी सम्झौतामा सीमित छैन र यो ऐतिहासिक वा अज्ञात ज्ञानद्वारा सीमित छैन, तर प्रकृतिबाट बुद्धि र अन्तरदृष्टिलाई स्वतन्त्र रूपमा आव्हान गर्दछ ।
सिर्जनशीलता	यसले अनपेक्षित र अनुभव नगरिएका चुनौतीहरूको सामना गर्न नयाँ नयाँ ज्ञान सिर्जना गर्दछ । कलात्मक, परोपकारी, वैज्ञानिक हुन र अस्तित्व, पदार्थ र कलाका सबै रूपहरूको प्रयोग गर्न स्वतन्त्र छ । यसले परिणामहरूलाई परिष्कृत, परिभाषित र पुनः परिभाषित गर्न, नयाँ रूपहरू निर्माण गर्न, सिर्जना गर्न र नवीकरण गर्न स्वतन्त्रताको साथ कच्चा माटोको रूपमा प्रयोग गर्दछ ।
नैतिकता	यसले न्याय, निष्पक्ष र नैतिक मूल्यमा आधारित उन्नति र मानवता खोज्दछ । यो दूरदर्शी, सशक्तीकरण, सामाजिक रूपमा लाभदायक, उत्थानमूलक, दिगो र सुसज्जित हुन्छ । यसले सामाजिक समानता, निष्ठा, जन-मैत्री कल्याण र साझा सफलताको लागि शासन प्रणालीलाई समावेशी बनाउँछ र प्रवर्द्धन गर्दछ ।
सम्बन्ध	यसको नागरिकमैत्री सामाजिक ज्ञानमा दृढतापूर्वक जरा गाडिएको हुन्छ । यसले नीति, योजना तथा कार्यक्रम वा प्रक्रियाहरूमा मानिसहरूलाई स्थान दिन्छ । यसका नतिजा र उपलब्धिहरूले भूमिका, जिम्मेवारी र सामाजिक प्रतिफलको साझेदारीबाट वृद्धि भएका सकारात्मक सम्बन्ध र पारस्परिक समझदारीको विकासलाई सुनिश्चित प्रदान गर्दछन् ।
कार्य	यसमा संलग्नता, अन्वेषण, प्रयोग र उत्पादनमूलक गतिविधिमा भाग लिने इच्छाको अभियानका विशेषताहरू हुन्छन् । यसमा संस्थागत परिवर्तन, नीति तथा प्रक्रिया पुनर्संरचनालाई परिचालन गर्ने साहस र प्रतिबद्धता समावेश हुन्छन् । यसले नैतिक सुधार र गतिशील वातावरणमा दिगो अस्तित्वको लागि वकालत गर्न प्रेरित गर्दछ ।
नेतृत्व	नेतृत्व भनेको संस्था, समुदाय वा समाजका सबै सदस्यहरू बिच साझा जिम्मेवारीको सुविधाजनक तथा बहुस्तरीय बाँडफाँट हो । यसले लक्ष्य र सफलता प्राप्तिका लागि सहभागितामूलक संलग्नतामा जोड दिन्छ ।
चाहना	उत्कृष्टता र सिकाइमा पहुँच बढाउँछ । सामुदायिक मूल्यको लागि आफै र परिस्थितिभन्दा बाहिर पुग्ने प्रयास गर्दछ । सपना देख्ने, अगाडि हेर्ने र राम्रो दिनको लागि काम गर्ने क्षमता बढाउँछ । यसले काम गर्ने साहस र आत्मविश्वासद्वारा लक्ष्य प्राप्त गर्ने क्षमता र उत्कृष्ट भविष्य योगदान गर्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वका अवयवहरू

रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा देहायका कुरा अनिवार्य समावेश हुन्छन्:

- कृतज्ञता:** सबै व्यवहार सञ्चार हो । सञ्चार नगर्नु पनि सञ्चार हो । हरेक मानिसले संसार वा समाजलाई हेरिरहेको मात्र हुँदैन, सहभागी पनि भइरहेको हुन्छ, उदाहरणबाट नेतृत्व प्रदान गरिरहेको हुन्छ । प्रत्येक संवाद, पल, बानी र व्यवहारबाट सहनिर्माण गरिरहेको हुन्छ तर यसबाट मानिसले नेतृत्व गरिरहेको वा काम गरिरहेको (के र कसरी) थाहा हुँदैन । रूपान्तरणकारी नेतृत्व आफ्नो जीवनको नेतृत्व गर्न, आफ्नो स्वरूपको नेतृत्व निर्माण गर्न, समाजलाई राम्रो बनाउन योगदान गर्न अरूसँग सहकार्य गर्ने चाहनाको प्रतिबिम्ब हो ।
- सिर्जनशीलता:** रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा व्यक्ति र समाजको रूपान्तरण समावेश हुन्छ, जुन सँगसँगै हुँदै जान्छ । नेतृत्व सिर्जनशील कला हो भने रूपान्तरणकारी नेतृत्व सबै दिन, सबैका लागि र सबै ठाउँमा हुने उपयुक्त प्रक्रिया हो । रूपान्तरणकारी नेता चामत्कारिक हुन्छन्, विश्वास निर्माण गर्छन्, निष्ठापूर्वक काम गर्छन् र अरूलाई प्रोत्साहन गर्छन्, नवप्रवर्तनकारी विचारलाई प्रोत्साहन गर्छन्, अनुयायीहरूलाई सिकाउँछन् र उनीहरूको नेतृत्व विकासमा सघाउँछन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले "म" होइन "हामी"को संस्कृति निर्माण गर्दछ । अर्को शब्दमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व सबै दिन, सबै जना र सबै ठाउँको नेतृत्व हो । जो कोही व्यक्ति पनि रूपान्तरणकारी नेता हुन सक्छ, यसको लागि विशेष व्यक्ति र पद आवश्यक पर्दैन । जहाँ भएपनि, जो कोही व्यक्तिले पनि नेतृत्व गर्न सक्दछन् ।

३. **जिम्मेवारी र जवाफदेहिता:** रूपान्तरणकारी नेतृत्वमा सिर्जनशीलतासँगै जिम्मेवारी र जवाफदेहिता पनि जोडिएर आउँछ । आफ्नो जीवनलाई नेतृत्व प्रदान गरी सुन्दर भविष्य निर्माण गर्न, समाजको नेतृत्वमा रचनात्मक योगदान पुऱ्याउन, आफ्नो सिर्जनशीलताको परिचालन गरेर रूपान्तरणकारी प्रक्रियामा सहभागी हुने इच्छा राख्ने जो कोही पनि रूपान्तरणकारी नेता हुन सक्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले १) विगतको समीक्षा गर्ने, २) वर्तमानको पहिचान गर्ने, ३) विकल्प र सम्भावनाको परिकल्पना गर्ने र ४) भविष्य मार्गचित्र तयार गर्ने गर्दछन् । तसर्थ रूपान्तरणकारी नेतृत्व व्यक्ति र समाज रूपान्तरणको लागि विगतको समीक्षा र वर्तमानको अवस्थाका आधारमा भविष्यको मार्गचित्र तयारी हो ।
४. **साझेदारी तथा सहकार्य:** रूपान्तरणकारी नेतृत्वले व्यक्ति, संरचना, प्रणाली र कार्य जस्ता उदाउँदै गरेका बाटोहरूका बारेमा अभिमुखीकरण गर्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्वले चमत्कारिक नेतृत्व र नेतृत्व विनाको समाजको बिचमा पुलको काम गर्दछ । रूपान्तरणकारी नेता - नेता र कार्यकर्ता दुवैको रूपमा अनुकूलन हुन सक्छन् । रूपान्तरणकारी नेतृत्व साझेदारी र सहकार्य निर्माण हो ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका प्रयासहरू

१. अन्तर्राष्ट्रिय प्रयासहरू

विभिन्न अध्ययनहरूले नेतृत्व विकास सम्बन्धी औपचारिक शिक्षा तथा तालिमले मात्र रूपान्तरणकारी सामाजिक, आर्थिक तथा संरचनागत परिवर्तनको लागि आवश्यक पर्ने योग्यता, दक्षता तथा सीप, व्यवहार र मूल्य प्रवर्द्धन गर्न नसकिने तथ्य प्रस्तुत गरेका छन् । विकसित तथा विकासोन्मुख मुलुकमा सिद्धान्त, निष्ठा तथा मूल्यमा आधारित रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि विद्यार्थी, युवा, महिला तथा वहिष्करणमा परेका वर्ग तथा समुदायमा विभिन्न औपचारिक तथा अनौपचारिक प्रयास सञ्चालन भैरहेका छन् । केही सान्दर्भिक प्रयास तथा कार्यक्रम देहायअनुसार रहेका छन् ।

१. अक्सफामको सहयोगमा क्यामरून, इथियोपिया, केन्या, मलावी, मोजाम्बिक, दक्षिण अफ्रिका, टोगो र ट्युनिसियामा सञ्चालित अफ्रिकन महिलाको जमिनको अधिकारका लागि रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माण कार्यक्रम,
२. वोत्स्वाना महिलाको राजनीतिक सहभागिता (WPP) बाट सञ्चालित राजनीतिक महिलाका लागि रूपान्तरणीय नेतृत्व विकास कार्यक्रम,
३. योड ओमेन क्रिश्चियन एशोसियेशनबाट सशक्तीकरण, नेतृत्व, महिला, युवा महिला तथा युवती केन्द्रित १०० भन्दा बढी देशमा भैरहेको राइज अप अभियान,
४. राइजअप अभियान अन्तर्गत भारतमा सञ्चालित यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार र मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रम ।

२. राष्ट्रिय प्रयासहरू

नेपालमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको बहस प्रारम्भिक अवस्थामा रहेको छ । अझ परम्परागत राजनीतिक दल, तीनै तहका निर्वाचित प्रतिनिधिहरूमा यस सम्बन्धमा खासै चासो र चर्चा भएका पाइँदैन । अधिकारमुखी गैर सरकारी तथा नागरिक समाज संस्थाहरूबाट यस सम्बन्धमा केही प्रयासको थालनी भएको भने पाइन्छ । यस सम्बन्धी जानकारी देहायअनुसार रहेको छ:

१. न्याय तथा अधिकार संस्था (जुरी) नेपालले युनओमेन तथा रेन व्यारेल कम्युनिकेसनको प्राविधिक सहयोगमा

रूपान्तरणकारी महिलावादी नेतृत्व विकास प्रशिक्षण पुस्तिका तयार गरी प्रकाशन गरेको छ । यसैगरी जुरी नेपालको हाम्रो सहकार्य परियोजना अन्तर्गत कर्णाली तथा सुदूरपश्चिम प्रदेशमा सन् २०२३ जुन महिनाको दोस्रो हप्ता ५ दिने प्रदेशस्तरीय लैङ्गिक रूपान्तरणकारी संवाद प्रवर्द्धन सम्बन्धी प्रशिक्षक प्रशिक्षण कार्यक्रमको आयोजना गरिएको थियो, जुन तालिमको सहजीकरण युनओमेन तथा रेन व्यारेल कम्युनिकेसनबाट प्रशिक्षित प्रशिक्षकबाट भएको थियो । यसबाट ३९ जना सामुदायिक सहजकर्ताले तालिम प्राप्त गरेका छन् ।

२. द एसिया फाउन्डेसनबाट सञ्चालित उपक्षेत्रीय तह सुशासन कार्यक्रमबाट स्थानीय तथा प्रदेश सरकारमा निर्वाचित पदाधिकारीका लागि सल्लाह तथा सहकार्य (Mentoring & Peer Support) सहयोग विधिबाट लुम्बिनी तथा कर्णाली प्रदेशका निर्वाचित प्रतिनिधिहरूका लागि नेतृत्व विकासमा सहयोग प्रदान गरिदै आएको छ । यसका साथै फाउन्डेसनले प्रदेश तथा राष्ट्रियस्तरमा प्रदेश र स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिको नेतृत्व विकासका लागि संवाद तथा सम्मेलन सञ्चालन गर्दै आएको छ । फाउन्डेसनले नेपालको स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिको क्षमता तथा आवश्यकता सम्बन्धी विश्लेषणात्मक अध्ययन गरी प्रतिवेदन प्रकाशन गरेको छ । यस अध्ययन प्रतिवेदनमा स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिको विविध सामाजिक तथा सांस्कृतिक पृष्ठभूमिका बाबजुद सबै पृष्ठभूमिका महिला जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माणको यात्रामा समान खालका समस्या झेलनु पर्ने अवस्था देखाएको छ । प्रतिवेदनले बलियो सञ्जालीकरण सीप, महिलाका लागि सञ्चालन हुने क्षमता विकास तालिम तथा कार्यशालामा सहजीकरण, महिला जनप्रतिनिधिलाई छलफलमा सहभागी हुन उत्प्रेरणा र सूचना प्रविधिको प्रयोगको ज्ञानले नेतृत्व निर्माण सहयोग पुग्ने निष्कर्ष प्रस्तुत गरेको छ ।
३. संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रमबाट जनप्रतिनिधि तथा राजनीतिक महिलाको क्षमता विकासका लागि प्रदेश र स्थानीय तहमा संवाद, सम्मेलन, कार्यशाला तथा प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन भइरहेका छन् । नेपाली समाजमा विद्यमान सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक तथा संरचनागत रूपान्तरण, स्थानीय नीति निर्माण, सरकार सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्यहरूमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिहरूका भूमिका तथा कार्यसम्पादनस्तरमा सुधार गर्न र शासन प्रणालीमा आमूल परिवर्तन र ल्याउन रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको टङ्कारो आवश्यकता देखिन्छ । यसलाई मध्यनजर गरी कर्णाली प्रदेश सरकारको अनुरोधमा स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला र पछाडि परेका वर्ग समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिका लागि समावेशी सङ्घीयताको लागि युरोपेली युनियनको सहयोग परियोजनाकमार्फत् संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रम रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी तालिम मार्गदर्शन तयार गरी क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

३. स्थानीय प्रयासहरू

रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणको लागि उल्लिखित केही प्रयासहरू निकै कम तथा अपर्याप्त छन् । सङ्घीय शासन प्रणाली अनुसार स्थानीय तथा प्रदेश सरकारका अधिकांश निर्वाचित जनप्रतिनिधि, प्रत्यासी तथा अन्य मेधावी युवाहरूमा रूपान्तरणकारी नेता हुने अपार सम्भावना भएता यस सम्बन्धी कार्यक्रम अत्यन्त न्यून छ । विकसित तथा विकासोन्मुख मुलुकमा सिद्धान्त, निष्ठा तथा मूल्यमा आधारित रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धमा विभिन्न औपचारिक प्रयास भइरहेको भएता पनि नेपालमा खासै प्रयास हुन सकेका छैनन् । यसै सन्दर्भमा स्थानीय तहका निर्वाचित पदाधिकारी विशेषगरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग/समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधि विद्यमान क्षमता अध्ययन तथा लेखाजोखा गरी कर्णाली प्रदेश प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमार्फत् उनीहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रशिक्षण मार्गदर्शन तयार गरी क्षमता विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सहयोग पुऱ्याउने यस मार्गनिर्देशनको उद्देश्य रहेको छ । यसबाट नेपालको सामाजिक, आर्थिक तथा संरचनागत रूपान्तरणमा उल्लेख सहयोग पुग्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । यस

सन्दर्भमा क्षमता विकासका तीन आयाम व्यक्ति, संस्था र प्रणाली एवम् राइज अप अभियानअन्तर्गत विकास गरिएका अधिकार तथा पैरवीको सिद्धान्तमा आधारित रूपान्तरणकारी नेतृत्वको चरण तथा यात्रा सान्दर्भिक हुने देखिएको छ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका चरण तथा प्रक्रियाहरू

नेतृत्व परिवर्तनशील र समयसापेक्ष हुनुपर्छ । एउटा पुस्ताबाट अर्को पुस्तामा नेतृत्व हस्तान्तरण गर्ने होस् वा एउटा भूमिकाबाट अर्को भूमिकामा नेतृत्व परिवर्तन गर्ने अभ्यास होस्, परिवर्तनशील र रूपान्तरणकारी नेतृत्व प्रभावकारी हुन्छ। अनुभव र कार्यशैलीको आदानप्रदान हुने र छोटै समयमा महिला तथा पछाडि परेका वर्गको प्रभावकारी सहभागिता र नेतृत्व निर्माण गर्नका लागि निर्वाचित नेतृत्व परिवर्तनशील र समयसापेक्ष हुनु जरुरी छ । पुरानो ढर्राको राजनीतिक अभ्यास जसमा शक्ति र सम्पन्नताको प्रभाव बढी छ, अब त्यसमा परिवर्तन आउनु जरुरी छ । यो परिवर्तन रूपान्तरणकारी नेतृत्वबाट मात्र सम्भव छ जसमा समानता, समता, विविधता र शक्तिलाई दमन नभएर जिम्मेवारीका रूपमा परिभाषित र प्रयोग गरिन्छ । राजनीतिक आयामको रूपान्तरणकारी नेतृत्वले अब निरङ्कुशता, द्वन्द्व र भ्रष्टाचारलाई छाडेर सहभागिता, शान्ति, जवाफदेहिता र पारदर्शिता जस्ता असल शासनबाट जनतालाई विकास र न्यायपूर्ण समाजको निर्माणका लागि सुनिश्चितता प्रत्याभूत गर्नुपर्छ । यस्तो नेतृत्व हुन सक्थो भने महिला तथा अन्य पछाडि पारिएका समुदायको राजनीतिमा समान र अर्थपूर्ण प्रतिनिधित्व गर्न सक्षम हुने वातावरण तयार हुँदै जाने छ ।

विश्वका १०० भन्दा बढी मूलकमा सञ्चालन भैरहेको राइज अप अभियान अन्तर्गत रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्राका ५ चरण हाम्रो सन्दर्भमा समेत उपयुक्त हुने देखिन्छ, जुन देहायअनुसार रहेका छन्:



संविधान, कानून, सामाजिक न्याय, दिगो विकास लक्ष्य, नीतिगत तथा संस्थागत वातावरणलाई रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका आधारका रूपमा लिनुपर्दछ । स्थानीय तहको संवैधानिक तथा कानुनी अधिकार, सामाजिक न्याय तथा स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको प्रमुख विषयवस्तुहरू हुन् । स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्राले सिकाइको चरण पहिचान गर्न, सूचना आदान-प्रदान गर्न, नीति तथा निर्णयहरूमा संलग्न हुन, स्थानीय समुदाय विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग तथा समुदायका सवालहरूमा जनवकालत तथा पैरवी गर्न, जिम्मेवारी वाँडफाँट र नेतृत्व हस्तान्तरणमा सहयोग पुऱ्याउनेछ । स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको अधिकार सम्बन्धी बुझाइले

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा समन्यायिक, सामाजिक, आर्थिक र वातावरणीय उपलब्धि प्रवर्द्धन गर्न सहयोग पुग्ने छ ।

स्थानीय तहका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण यात्राको ५ चरणहरूमा आफ्नो अधिकार बुझ्नेदेखि लाभ तथा जिम्मेवारी बाँडफाँटका पक्षहरू स्पष्ट पार्नुका साथै यसबाट “सक्षम जनप्रतिनिधि र सबल स्थानीय सरकार” को सोच हासिल गर्न निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकासबारे बुझ्न, अनुभव आदानप्रदान गर्न र सँगसँगै काम गर्न सहयोग पुग्ने छ ।

चरण १: आफूबारे जान्ने

निर्वाचित जनप्रतिनिधिले नेतृत्वको गुणहरू र विचारको विविधता थाहा पाउन सके उनीहरूको नेतृत्व निर्माण हुन सक्छ । आफू बारे थाहा पाएर नेतृत्व निर्माणको यात्रा सुरु हुन्छ । स्व:जागरण तथा आत्मविश्वासले जनप्रतिनिधिलाई आफ्नो जीवनमार्गका विकल्पहरू पत्ता लगाउन (खोज्न) र छनोट गर्न आधार प्रदान गर्दछ । नेपालको संविधान र कानुनले स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई आफ्नो विचार राख्ने, आफ्नो गुण र क्षमता प्रदर्शन गर्ने र नेतृत्व विकास गर्ने अधिकार प्रदान गरेकोछ । यसका लागि क्षमता विकास मार्फत जनप्रतिनिधिहरूलाई सबल पक्ष, मूल्य तथा शक्ति पहिचान गर्न सशक्त बनाउनु पर्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण प्रक्रियाले वञ्चितकरण, पछौटेपन तथा असमानताका मूल कारण बुझ्न र सम्बोधन गर्न सहयोग गर्दछ । आफ्नो अधिकार र काम तथा कर्तव्य थाहा पाएर र सो हासिल गर्ने सीप सिकेर जनप्रतिनिधिहरू सशक्त हुन सक्दछन् । स्थानीय तहमा महिला तथा पिछडिएका वर्गको नेतृत्व निर्माण तथा सहभागिताले उनीहरूलाई आफ्नो सबल पक्ष र क्षमता पहिचान गर्न, नेतृत्व निर्माण गर्न र आफ्नो सवाल बारे बोल्ने अवसर प्राप्त हुन्छ । फलस्वरूप उनीहरूलाई परिवार, समुदाय तथा सरकारमा निर्णयकर्ताको रूपमा प्रस्तुत हुन सक्ने अवस्था सिर्जना हुन सक्दछ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणबाट उनीहरूलाई परिवार, समाज तथा सरकारको विभेदकारी शक्ति संरचना र सम्बन्धमा परिवर्तन र कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउने वातावरण तयार हुने छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा तथा प्रक्रियामा महिला र पिछडिएको वर्गका निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई प्राथमिकता दिनुपर्दछ । किनकी उनीहरू सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक रूपले पछाडि परेका हुन्छन् र उनीहरूले त्यस्तो समुदाय तथा वर्गको सवालको प्रतिनिधित्व गरेका हुन्छन् ।

चरण २: अधिकार थाहा पाउने

आफ्नो अधिकार र जिम्मेवारी थाहा पाउनु र त्यसलाई कार्यान्वयनमा लैजानु जनप्रतिनिधिको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कार्य हो । यसले जनप्रतिनिधिलाई नीति निर्माण, निर्णय तथा कार्यान्वयन प्रक्रियामा सहभागी भई प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्ने वातावरण सिर्जना गर्दछ र यसका लागि महत्त्वपूर्ण आधार प्रदान गर्दछ । अधिकारलाई सवालको सम्बोधन तथा नीति निर्माण प्रक्रियामा प्रयोग गर्न जनप्रतिनिधिले आफूले प्रतिनिधित्व गर्ने संरचना तथा प्रक्रियामा देहायमा उल्लिखित प्रश्नहरू गर्नुपर्दछ । यस्ता प्रश्नहरूले जनप्रतिनिधिलाई उनीहरूको अधिकार र कर्तव्य बारे अझ स्पष्ट हुन, के सहि र के गलत भइरहेको छ थाहा पाउन, सवाल सम्बोधन गर्न के गर्ने कसरी र कसले गर्ने भन्ने विचार निर्माण हुन्छ ।

१. प्रमुख समस्या वा सवाल के हो र यसमा को छुटेका छन् ?

क) स्थानीय सरकार, समाज तथा समुदायमा हुने नहुने के कुरा भइरहेका छन् ? जुन अन्यायपूर्ण र गलत छन् ?

- ख) स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह र विकास प्रक्रियामा को को छुटेका छन् ?
- ग) किन उनीहरू छुटे ?
२. किन जनप्रतिनिधिले आफ्नो अधिकार प्रयोग गर्न पाइरहेको तथा सकिरहेका छैनन् ?
- क) के कस्ता सांस्कृतिक तथा प्रथाहरू विभेदकारी छन् ?
- ख) कुन नीति, कानून, मापदण्ड विभेदकारी छन् वा सोका विभेदकारी प्रावधान तथा व्यवस्था के के हुन् ?
- ग) महिला तथा पछाडि परेको वर्गका जनप्रतिनिधिले के कस्ता बाधा तथा अड्चन भोग्नु परेको छ ? कि
- घ) किन यस्ता विभेद, बाधा तथा अड्चन कायम रहेका छन् ?
३. समस्या सम्बोधन गर्ने जिम्मेवारी कस्को हो ?
- क) स्थानीय सरकारमा शक्तिशाली व्यक्ति को को हुन् ?
- ख) स्थानीय तहका नीति निर्माणा तथा निर्णयकर्ता को को हुन् ?
- ग) उनीहरू किन र के कारणले शक्तिशालि भएका हुन् ?
- घ) सबैलाई समेट्ने र सवाल सम्बोधन गर्ने जिम्मेवारी कस्को हो ?
४. त्यसो भए अब के गर्नुपर्ला त ?
- क) समस्या सम्बोधन गर्न नेतृत्वले के गर्नुपर्ला र अन्य जनप्रतिनिधिले के गर्नुपर्ला ?
- ख) निर्वाचित जनप्रतिनिधिले के गर्न सक्छन् ?
- ग) समस्या समाधानमा कसरी सहभागी हुने तथा सहयोग गर्ने ?
- घ) प्रगति तथा परिवर्तन कसरी कस्ले अनुगमन तथा मापन गर्ने ?

चरण ३: सामाजिक र राजनीतिक अभियानबाट आफ्नो नेतृत्व सुदृढ बनाउने

सामाजिक र राजनीतिक अभियानबाट नेतृत्व निर्माण प्रक्रियाले जनप्रतिनिधिहरूमा एकता र साझा उद्देश्य तय गर्न सहयोग गर्दछ । सूचना, सहयोग तथा उत्प्रेरणाले जनप्रतिनिधिलाई समस्या तथा उनीहरूको अधिकार पहिचान, समन्वय र साझेदारी प्रवर्द्धन, समस्याको सम्बोधन र परिवर्तनका लागि पैरवी गर्न सहयोग पुग्ने छ । सामाजिक र राजनीतिक अभियानमा जनप्रतिनिधिहरू एकजुट हुने, साझा सवाल तथा रणनीति तयार गर्ने, पूर्व जनप्रतिनिधि तथा सवालमा चासो राख्ने सरोकारवालासँग सहकार्य गर्ने गर्नुपर्दछ । यस प्रक्रियामा सवालबाट लाभान्वित हुने समुदायलाई समेत संलग्न गराउनु पर्दछ । यस अभियानमा जनप्रतिनिधिले एक आपसमा, सल्लाहकार र अग्रजबाट सिक्न सक्छन् । सामाजिक र राजनीतिक अभियानमूलक नेतृत्व निर्माणमा आत्मविश्वास, ज्ञान, अरूको सहयोग परिचालन तथा सवालमा केन्द्रित हुनुपर्दछ । यसले साझा उद्देश्य र कार्ययोजना तय गर्न सहयोग पुऱ्याउँदछ । यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिहरूले विभिन्न जिम्मेवारी लिन्छन्, स्थानीय सरकारको निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन्छन्, विभिन्न कार्यक्रमहरूमा बोल्छन् र घरपरिवार, समुदाय तथा सरकारी मञ्चहरूमा आत्मविश्वासका साथ विचार राख्छन् ।

सामाजिक तथा राजनीतिक अभियानले जुन तहको नेतृत्वमा रहेर भूमिका निर्वाह गरे पनि जनप्रतिनिधिलाई व्यक्तिगत तथा संस्थागत रूपमा काम गर्न, विकल्प र सहयोगी वातावरण निर्माण गर्दछ । सामाजिक तथा राजनीतिक अभियान, सहकर्मी तथा जानकार व्यक्तिहरू, सञ्जाल तथा नागरिक समाज संस्थाले जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व निर्माणमा सहयोग पुऱ्याउन सक्दछन् । आपसी विश्वास, विविधताको स्वीकारोक्ती, गोपनियता र एकअर्काको सम्मानले

जनप्रतिनिधिको नेतृत्व विकासमा सहयोग पुग्दछ । विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग जनप्रतिनिधिहरूलाई राजनीतिक, आर्थिक र सार्वजनिक सरोकारका सबै तहका निर्णय प्रक्रियाहरूमा पूर्ण तथा प्रभावकारी सहभागिता र समान अवसर प्रदान गर्न आवश्यक छ ।

चरण ४: पैरवी गर्ने तथा सँगसँगै काम गर्ने

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले आफू पोख्त भएको सवाल तथा विषयमा आफूलाई उभ्याउनु पर्दछ । सामाजिक तथा राजनीतिक अभियानबाट जनप्रतिनिधिलाई आफूले नेतृत्व गर्ने सवाल तथा विषय छनोट गर्न सहयोग पुग्दछ । अधिकारमुखी अवधारणाको माध्यमबाट हनन भएका अधिकारका क्षेत्र वा सम्बोधन हुन नसकेका सवालहरू उठाउनु सकिन्छ, छुटेका तथा बहिष्करणमा परेका र जोखिममा रहेका वर्गहरू पहिचान हुन्छ, यी सवालहरूको सम्बोधन गर्न के गर्ने र यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिले के भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन् भन्ने कुराको खोज गरी यस सम्बन्धी कार्य गरिन्छ । अधिकारको जानकारीले जनप्रतिनिधिलाई उनीहरूको जिम्मेवारी र जनताप्रतिको जवाफदेहिता प्रति समेत सचेत गराउँछ । सरकार तथा सेवा प्रदायकसँग गरेको अपेक्षाअनुसार पैरवी कार्यको स्वरूप निर्धारण हुन्छ । जनताका अधिकार तथा सवालमा जनप्रतिनिधिले जिम्मेवार पदाधिकारी तथा पक्षसँग सहकार्य, पैरवी तथा कार्य गर्दा बढि प्रभावकारी तथा दिगो हुन्छ । जनप्रतिनिधिले उनीहरूको सवालमा विभेद तथा वञ्चितीकरणमा परेका वर्ग तथा समुदाय र सो सवालमा कार्य गर्ने सङ्घ/संस्थासँग साझेदारी गरी नीति निर्माता तथा जिम्मेवार नेतृत्व सँगैसँगै भएर काम तथा पैरवी गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिले आफूले प्रतिनिधित्व गरेको वर्ग तथा समुदाय र आफ्नो अधिकार र जिम्मेवारी थाहा भएमा कहाँ, कसरी र के बोल्ने र नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियामा कसरी सहभागी हुने र कार्यान्वयनमा योगदान पुऱ्याउने कुरामा निर्णय गर्न सकिन्छ ।

चरण ५: नेतृत्व हस्तान्तरण गर्ने

नेतृत्व निश्चित गुणमा मात्र सीमित हुँदैन, यो त समयसँगै पहिलेको भन्दा परिस्कृत हुँदै जाने प्रक्रिया हो । साधारणतः नेतृत्व परिवर्तनशील, लचकदार तथा समावेशी हुनुपर्दछ । नेतृत्व हस्तान्तरण मुख्य रूपमा अन्तरपुस्ता हुने गर्दछ । अग्रज तथा अनुभवी जनप्रतिनिधिले युवा तथा नयाँ जनप्रतिनिधिलाई नीति निर्मातासँग भेटघाटको व्यवस्था मिलाएर, सल्लाह तथा सहयोग उपलब्ध गराएर, उनीहरूको विचारको सुनुवाई गरेर, निर्णयकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्न दिएर, व्यक्तित्व तथा पेशागत सीप सिकाएर सहयोग र प्रोत्साहन गर्नुपर्दछ । त्यसैगरी युवा तथा नयाँ जनप्रतिनिधिले अग्रज जनप्रतिनिधिलाई सूचना प्रविधि लगायत नयाँ सीप तथा अभियानमा सिकाएर सवाल सम्बोधनमा एक स्वर निर्माण गर्नुपर्दछ । सशक्त, सुसूचित तथा क्षमतावान जनप्रतिनिधिले वञ्चितीकरणमा परेका जनप्रतिनिधि तथा वर्गलाई सहकर्मीको रूपमा नेतृत्व विकासको लागि सल्लाह र सहजीकरण गर्नुपर्दछ । अन्तरपुस्ता नेतृत्व हस्तान्तरण र जिम्मेवारी बाँडफाँट एक आपसमा भेटघाट र अन्तरक्रिया गरी नयाँ पुस्तालाई नेतृत्व हस्तान्तरणको वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ । स्थानीय तहका नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रियामा कम्तीमा ३५ प्रतिशत महिला र सोमध्ये पनि २० प्रतिशत युवा तथा पछाडि परेका वर्ग समुदायका महिलाको सहभागिताको व्यवस्था स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास कार्य सम्बन्धी नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्डमा व्यवस्था गरी अभ्यास गर्नुपर्दछ । नेतृत्व हस्तान्तरण स्वभाविक रूपमा नहुने भएकोले नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्डमा गरिएका व्यवस्थाको अभ्यास र अनुगमन आवश्यक पर्दछ ।

नेतृत्व निर्माणको यात्राको लक्ष्य महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिलाई उनीहरूको आफ्नै तथा उनीहरूले प्रतिनिधित्व गर्ने समुदायका सवाल बारेमा बोल्न वा विचार राख्न तथा कार्य गर्न तयार गर्नु, सुरक्षित तथा सहयोग प्राप्त

गरेको महसुस गराउनु हो । अग्रगामी विचार तथा परिवर्तनको लागि प्रतिबद्ध जनप्रतिनिधिको समूहले हाम्रो समाज तथा संरचनामा विद्यमान अभाव, असमानता, पछाडिपन तथा विभेदकारी शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा परिवर्तन ल्याउने ल्याकत राख्दछन् भन्ने कुराको ख्याल राख्नुपर्दछ ।

रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी सवालहरू

महिला तथा पछाडि परेका समुदायका समस्या तथा सवालहरू सम्बन्धित समुदायका व्यक्ति, समूह तथा जनप्रतिनिधिले उजागर गर्न सक्छन् । महिला तथा पछाडि परेका समुदायबाट नेतृत्वदायी पदमा निर्वाचित प्रतिनिधिहरूको सङ्ख्या कम भएकाले स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण गर्न र रूपान्तरणमा प्रभाव पार्न प्रमुख सहयोगी तत्वहरूको विकास गरी लागु गर्न आवश्यक देखिन्छ । यसलाई जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी अनुशिक्षण तथा प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन गर्दा वा स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिसँग सवालहरूमा निर्णय गर्दा वा काम गर्दा नीति निर्माणकर्ता वा जिम्मेवार नेतृत्वले देहायको सवालहरूमा ध्यान दिनुपर्दछ:

१. **सुरक्षा:** यदि स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिले भौतिक, यौनिक, आर्थिक तथा कुनै संवेगात्मक हिंसाको अनुभव गरेमा उनीहरू सामाजिक सेवामा योगदान गर्न, निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन, उद्यम तथा व्यवसाय सञ्चालन गरी आम्दानी गर्न र नेतृत्व निर्माण सहभागी हुन छोड्छन् ।
२. **सम्मान:** स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिलाई सम्मान प्रदान गर्दा उनीहरूमा आफ्नो वर्ग तथा समुदायको सवालहरू बारेमा बोल्ने आत्मविश्वास बढ्छ, उनीहरू क्षमता विकास कार्यमा सहभागी हुने, अध्ययन गर्न तथा निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन र नेतृत्व निर्माणमा उत्प्रेरित हुन सक्छन् ।
३. **समावेशीकरण:** सामाजिक तथा संस्थागत संरचनामा महिला तथा पछाडि पारिएका वर्ग र समुदायको संलग्नता र संविधान तथा कानूनले अनिवार्य गरेका पदहरूमा बाहेक स्थानीय सरकारका संरचनाहरूमा उक्त वर्गबाट प्रतिनिधित्व गर्ने समुदायको संलग्नतामा ध्यान जाने गरेको छैन । यसमा पनि अन्तरविभाकताका कारण अपाङ्गता भएका, तेस्रो लिङ्गी लगायत एलजिविटीआईक्युहरू सामान्यतः संस्था, संरचना र नीति तथा निर्णय प्रक्रियामा अझ बढी पछाडि वा वहिष्करणमा परेका हुन्छन् ।
४. **अन्तरसम्बन्ध:** निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिहरूबिच ज्ञान, सूचना तथा स्रोत आदानप्रदानबाट उनीहरूका रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी प्रयासलाई प्रभावकारी र दिगो बनाउन सहयोग पुग्दछ । सहकर्मीहरू बिचको सल्लाह र सहयोग प्रक्रियाले निर्वाचित जनप्रतिनिधिको व्यक्तित्व विकासमा योगदान पुग्दछ ।
५. **सीप तथा दक्षता:** निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू समानता, अवसर र सामाजिक तथा सार्वजनिक जीवनका सबै पक्षहरूका लागि समान र योग्य हुन्छन् । नेतृत्व विकासको लागि उनीहरूमा शिक्षा, सचेतना तथा सहभागिता अति आवश्यक छ । जव महिला तथा पिछडिएका वर्गका जनप्रतिनिधिले आफ्नो अधिकार, आफ्नो विचार तथा अनुभव थाहा पाउँछन्, तब उनीहरूको आत्मविश्वास वृद्धि हुन्छ तथा फलस्वरूप नेतृत्व निर्माणमा सहयोग पुग्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेता वा जनप्रतिनिधिमा हुनुपर्ने गुणहरू

जनप्रतिनिधि वा नेताको सफलता भनेको कति पद र पैसा कमाइयो भन्ने होइन, आफ्नो निर्वाचन क्षेत्रका नागरिकहरूको जीवनमा के परिवर्तन ल्याउन सकियो भन्ने हो । नेता वा जनप्रतिनिधिले जनताको इच्छा र आवश्यकता बुझेर उनीहरूको मन जित्न जरूरी छ । तर जनप्रतिनिधिले जनताको मन कसरी जित्ने ? कार्यकर्ताबाट नेता कसरी बन्ने ?

नेताबाट राजनेता कसरी बन्ने? आदि थाहा पाउन जरूरी छ । रूपान्तरणकारी नेतामा देहायमा उल्लिखित लगायतका गुण हुन आवश्यक छ वा रूपान्तरणकारी नेताले यस्ता गुणहरू विकास गर्न उपयुक्त हुनुपर्ला ?

१. आफ्नो छुट्टै पहिचान, पहिरन, स्वभाव र शैली निर्माण गर्नुपर्दछ ।
२. बिना सुरक्षा एकलै हिड्नु पर्दछ ।
३. सफा पहिरनमा सम्मानजनक रूपले हिड्नुपर्दछ ।
४. आलोचनाका कुरा सुन्नुपर्दछ र यसलाई सहज रूपमा लिनुपर्दछ ।
५. आफ्नो कुरा सटिक रूपमा राख्नुपर्दछ ।
६. आत्मविश्वासी, निडर, सफा हृदय, स्पष्ट सोच, षडयन्त्र नगर्ने, सरल जीवनयापन गर्ने र सहयोगीको साथ लिनुपर्दछ (परिवारको सदस्य होइन) ।
७. नेतृत्वकला र क्षमता बढाउनु पर्दछ ।
८. औपचारिकता होइन, वाइवाई गर्नुपर्दछ ।
९. मज्जाले हास्नु र हसाउँनु पर्दछ तथा कुरा लुकाउनु हुँदैन ।
१०. धन्यवाद, माफ गर्नुहोस् र वाह जस्ता शब्दहरूको प्रयोग बढाउनु पर्दछ ।
११. निर्देशात्मक होइन, उत्प्रेरणात्मक संवाद गर्नुपर्दछ (यसो गरौं, यसरी गरौं)
१२. नेता जनताको सेवक हुनुपर्दछ, यसका लागि पहिला आफूले नमस्कार गर्नुपर्दछ ।
१३. जनता र राष्ट्रको हितका लागि पार्टी र नेतृत्व भन्दा फरक बौद्धिक र स्पष्ट विचार राख्नुपर्दछ ।
१४. विपक्षको राम्रो कुरालाई खुलेर प्रशंसा गर्नुपर्दछ ।
१५. संस्कृति र मनोरञ्जनको लक्ष्मण रेखा कोर्नुपर्दछ ।
१६. आफ्नो चशमाले होइन, अरूको वा जनताको चशमाले हेर्नुपर्दछ ।
१७. सहि निर्णय लिनु र कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ ।
१८. विवादास्पद व्यक्ति र व्यापारीसँग उठबस गर्नु हुँदैन र लोभ, लालच, नातावाद, कृपावाद र परिवारवादबाट बाहिर निस्कनु पर्दछ ।
१९. जनतको मनमा छाप पार्ने अभिव्यक्ति र भाषण गर्नुपर्दछ ।
२०. कुटनीतिक चाल चल्नुपर्दछ ।
२१. पाटी, विवाह र भोजमा नजानु उपयुक्त हुन्छ तर विरामी पर्दा र मर्दा साथ दिनुपर्दछ ।
२२. हल्लाको पछि लागेर बोल्नु हुँदैन र केही गर्छु भन्नेलाई साथ र सहयोग गर्नुपर्दछ ।
२३. समय व्यवस्थापन गर्न जान्नुपर्दछ र नजाने सिक्नुपर्दछ ।
२४. व्यक्तिगत र पारिवारिक स्वार्थबाट बाहिर निस्कनु पर्दछ ।
२५. छोटो र खँदिलो मन छुने कुरा मात्र गर्नुपर्दछ ।
२६. कुनै पनि अहङ्कार गर्नु हुँदैन ।
२७. भ्रष्ट र लोभिपापीसँग साँठगाँठ र उठबस गर्नुहुँदैन ।
२८. आफूभन्दा माथिकोलाई आदर र सम्मान गर्नुपर्दछ ।
२९. धर्म, वर्ग, वर्ण, जातमा अलमलिएको भिडसँग तटस्थ बस्नुपर्दछ ।
३०. सफल हुन जनता, कार्यकर्ता र नेताको मन जित्नुपर्दछ ।
३१. हुने कुरालाई हुन्छ र नहुने कुरालाई हुँदैन भन्न सक्नुपर्दछ ।
३२. राजनीति स्वामित्वमा होइन, अपनत्वमा गर्नुपर्दछ ।
३३. रायसल्लाह लाट्रे काम गर्नुहुँदैन ।
३४. आपतविपतमा सके सहयोग नसके भौतिक उपस्थिति देखाउनु पर्दछ ।
३५. रवाफिलो र भड्किलो प्रदर्शन गर्ने आचरण र व्यवहार कहिल्यै गर्नुहुँदैन ।
३६. सार्वजनिक सम्पत्तिमा कहिल्यै आँखा लगाउनु हुँदैन ।
३७. चलाख हुने प्रयास गर्नुहुँदैन, प्राकृतिक व्यवहार प्रदर्शन गर्नुपर्दछ ।
३८. सकारात्मक अभिव्यक्ति दिने बानी बसाल्नु पर्दछ ।
३९. आत्मकेन्द्रित सोच त्याग्नु पर्दछ वा राख्नु हुँदैन ।
४०. कम शिक्षा छ भने शिक्षा लिन सुरु गर्नु पर्दछ ।
४१. आर्थिक रूपमा आत्मनिर्भर बन्नुपर्दछ ।
४२. अगलधारमा होइन, मूलधारमा काम गर्ने डिल मेकिङ कला जान्नुपर्दछ ।
४३. पद, धन र पावरको लोभ गर्नुहुँदैन ।
४४. कार्यकर्ताबाट होइन, जनता र साथी मतदातासँग वास्तविक स्थिति बुझ्नुपर्दछ ।
४५. जनताको न्यूनतम सरोकारका विषय पहिचान गरी निर्णय वा सम्बन्धित निकायमा पठाउने, पैरवी गर्ने, कार्यान्वयन गर्ने गराउने र यसबारेमा जनता समक्ष जानकारी गराउनु पर्दछ ।

४६. साधरण वा आम व्यक्तिका कुरा सुनु र मनन गर्नुपर्दछ ।
४७. भाषण कला आवश्यक हुन्छ ।
४८. सूचना प्रविधिको प्रयोगमा पोख्त हुनुपर्दछ ।
४९. सामाजिक सञ्जाल व्यवस्थापन बौद्धिक, विश्वाशीला र पेशेवर व्यक्तिबाट गराउनु पर्दछ ।
५०. अध्ययन र विश्लेषण गर्ने बानी बसाल्नुपर्दछ ।
५१. नीति, योजना तथा कार्यक्रमको खाका कोर्ने, कार्यान्वयनको रणनीति तयार गर्ने तथा सोचेर सहि र छिटो निर्णय गर्नुपर्दछ ।
५२. गुरु होइन, असल विद्यार्थी बन्न सिक्नुपर्दछ ।
५३. अध्ययन गरेर गहिरा र गहकिला कुरा मात्र गर्नुपर्दछ ।
५४. अल्पकालीन, मध्यमकालीन र दीर्घकालीन योजना तथा कार्यक्रम बनाउनु पर्दछ ।
५५. चुनाव होइन, परिवर्तन र युगलाई हेर्नुपर्दछ ।
५६. नेता परिवारबाट वाहिर आउनु पर्दछ तथा काम र पारिवारिक जिम्मेवारी बिच सन्तुलन कायम गर्नुपर्दछ ।
५७. धर्म र संस्कृतिप्रति संवेदनशील बन्नुपर्दछ ।
५८. गर्न नसकेका कुराहरूमा आत्मआलोचना र क्षमा याचना गर्नुपर्दछ ।
५९. प्राथमिकताको पहिचान गर्नुपर्दछ ।
६०. संयम्, धैर्य र मौन भएर अगाडि बढ्नुपर्दछ ।
६१. नेता स्वप्नदर्शी हुनुपर्दछ (सपना देख्न जान्नु पर्दछ र सपना हेरेर त्यसलाई साकार पार्ने ल्याकत र ताकत बनाउनु पर्दछ)
६२. सधै क्रियाशील र अग्रगामी भएर सोच्नुपर्दछ र सोही अनुसार काम गर्नुपर्दछ ।

सत्र योजना

३ : प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण

सत्र	:	तीन (३)
सत्रको विषय	:	प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- सोच- खोज- कार्य- स्रोत
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य नेतृत्व निर्माणको लागि स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनलाई मार्गदर्शन गर्नु हो । यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहायअनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- नेतृत्व तहाका जनप्रतिनिधिहरूमा सकारात्मक सोचको विकास गर्न सहयोग पुग्ने छ,- सफल नेतृत्वको लागि सोच, खोज, काम तथा कोष (रकम) को मार्गचित्र बारे जनप्रतिनिधि स्पष्ट भई आ-आफ्नो सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनमा यसको प्रयोग गर्न सफल हुने छन् ।- जनप्रतिनिधिको सामाजिक तथा राजनीतिक जीवनको मार्गचित्र प्रस्तुत गर्नु तथा सोको अभ्यासमा सहज हुने छ ।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none">- स्रोत सामाग्रीमा समावेश तथा अन्य स्रोतमा उपलब्ध स्वयम् निर्मित (सेल्फमेड) सिर्जनशील, सङ्घर्षशील तथा निष्ठावान जनप्रतिनिधि वा समाजसेवी वा राजनीतिज्ञको प्रोफाइल प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने,- छलफल गर्दा सहभागीलाई व्यक्तिगत रूपमा र सो पश्चात् बज्रग्रुप विधिबाट स-साना समूहमा देहायका विषयहरूमा छलफल गर्ने अनुरोध गर्ने,<ol style="list-style-type: none">१. सफल तथा असल नेता तथा जनप्रतिनिधिको विशेष खुबी तथा गुणहरू के के हुन् ?२. उनीहरू कसरी सफल भए?३. उनीहरूबाट हामीले के सिक्न सक्छौं ?४. उनीहरूको नेतृत्व निर्माणमा के के अवसर र बाधा अड्चन आइपरे?५. उनीहरूले यसलाई कसरी निरन्तरता दिइरहेका छन् ?- समूहको निष्कर्ष बृहत् समूहमा प्रस्तुत गरी बृहत् समूहमा छलफल गर्ने,- पुनः सहभागीलाई स्रोत सामाग्रीको अनुसूचीमा प्रस्तुत प्रश्नावली र स्कोर सिट उपलब्ध गराउन आत्मविश्लेषण गर्न अनुरोध गर्ने,- एक राजनीतिज्ञ वा जनप्रतिनिधि वा व्यक्तिका लागि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण समय कहिले हो?

		<p>सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण व्यक्ति को हो ? र सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण काम के हो ? व्यक्तिगत र सामुहिक गरी यसको उत्तर खोज्न अनुरोध गर्ने,</p> <ul style="list-style-type: none"> - सहजकर्ताले यसको उत्तर १) वर्तमान, २) सहकर्मी, र ३) गरिरहेको काम वा सेवा, भएको बताएर यसको कारण उपर पनि छलफल गर्ने, - सत्रको उद्देश्य, आवश्यकता र उपयोग सम्बन्धमा स्रोतसामाग्रीमा उल्लिखित विषयहरू लघु प्रवचन प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट (संलग्न छ)
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ३ हेर्नुहोला ।

सत्र ३ – प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण

विकासको लागि सपना, सिर्जना र परिस्कृत सोचको आवश्यकता पर्दछ

सन्दर्भ

समृद्धि मुलुकको वर्तमान दीर्घकालीन सोच हो। समृद्धि हासिल गर्न नेपालमा अपार सम्भावनाहरू रहेका छन्। यहाँको विविधतापूर्ण हावापानी र मलिलो माटोले तराई मधेशलाई अन्नको भण्डार, पहाडी क्षेत्रलाई फलफूल र पशुपालनको भण्डार, कर्णालीलाई जडिबुटी उत्पादन र प्रशोधन हबका रूपमा स्थापित गर्न साझा प्रयास र प्रतिबद्धताको मात्र खाँचो रहेको छ। नेपालमा विश्वका ८,००० मिटर अग्ला १४ हिमालमध्ये ८ वटा नेपालमा रहेका छन्। यी स्वच्छ र सुन्दर हिमाली क्षेत्र शहरीकरणको कृत्रिम वातावरणबाट उन्मुक्त भएर केही समय भए पनि निश्चल निर्दोष प्रकृतिमा रमाउन खोज्ने विश्वभरका लाखौं पर्यटकको प्रमुख आकर्षणको रूपमा रहेका छन्। खाडीको तातोमा बाफिएका युवाहरूले यस सम्भावनालाई कसरी सदुपयोग गर्न सकिन्छ भन्ने सकारात्मक दीर्घकालीन सोचसहित साझा दीर्घकालीन कार्ययोजना नेतृत्व वर्गबाटै आओस् भन्ने आशा राख्न छाडेका छैनन्।

पृथ्वीको दुई तिहाइ हिस्सा पानीले ढाकिएको भए पनि यसको ०.५ प्रतिशत पानी मात्र स्वच्छ^१ अर्थात् पिउनयोग्य छ। विश्वमा ऊर्जाका लागि विविध स्रोत भए पनि पानीको विकल्प पानी नै भएकाले अमूल्य पानीलाई कसरी खानी बनाउन सकिन्छ भन्ने सकारात्मक सोचको खाँचो छ यहाँ। यसबाहेक हिमाली र अन्य सबै क्षेत्रहरूमा अपार सम्भावनाहरू छन् तिनलाई छुट्टै अध्ययन गर्नुपर्ने हुन्छ। पहाडी क्षेत्रमा फलफूलको ठूला सम्भावना भएकाले फलफूल भण्डार बनाउन सकिन्छ भन्ने सोच पलाएको पनि धेरै दशक भइसक्यो तर व्यवहारमा रूपान्तरण हुन सकेको छैन।

^१ <https://www.usbr.gov/mp/arwec/water-facts-ww-water-sup.html>

समाज विकासको क्रममा जब मृत्युदर घट्छ तर जन्मदर घटिसकेको हुँदैन यस बिचमा मुलुकको जनसाङ्ख्यिक संरचनामा युवा वर्गको हिस्सा ठूलो हुन पुग्दछ । युवा वर्गको हिस्सा ठूलो भएको अवस्थामा ठूलो सङ्ख्यामा रहेका युवालाई रोजगारी र आयआर्जनका अवसरहरू उपलब्ध गराएर मुलुकको तीव्र आर्थिक रूपान्तरण तथा विकासमा परिचालन गर्न सकिने ठूलो सम्भावना हुन्छ जसलाई जनसङ्ख्या शास्त्रमा जनसाङ्ख्यिक लाभ भन्ने चलन रहेको छ ।² समाजलाई यस्तो अपूर्व लाभ दिन सक्ने युवा वर्गलाई हामीले आजको समयमा विदेश 'निर्यात' गरिरहनु पर्ने अवस्थालाई तत्काल बन्द गर्न तत्कालै सकारात्मक सोचका साथ अघि बढ्न ढिला भइसकेको छ । अन्यथा विगतका कमी कमजोरीलाई पहिचान र आत्मसात् गरी उपलब्ध सम्भावनाको सदुपयोग गरी मुलुकको रूपान्तरणका खातिर व्यक्ति, परिवार र दलभन्दा माथि उठ्न नसक्ने हो भने हाल तीव्ररूपमा बढ्दै गएको यही युवा वर्गको वितृष्णाले सबैलाई नडढाउला भन्न सकिन्न ।

समृद्धि हासिल गर्नका लागि उद्योग, व्यापार तथा व्यवसायको विकास गर्न प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोणले महत्त्वपूर्ण योगदान गर्न सक्छ । नेपालमा सफल उद्यमी र पर्यटन व्यावसायीका रूपमा परिचित लेखक तथा बुद्धजीवि कर्ण शाक्यले यसका लागि युवाहरू देशको औद्योगिक विकासको अभियानमा होमिनुपर्ने आवश्यकतालाई औँल्याउनु भएको छ । यस अभियानलाई मूर्तरूप दिन कर्ण शाक्यले विकास अवधारणाको प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोण अवयव (Dream - envisioning results - overall vision-, Discover - appreciating - what's already working, Design - co-creating - options to make happen- Delivery or Destiny - sustaining - innovation- action planning) हरूमा मा आधारित भई सोच, खोज, गर (म सक्छु), कोष तथा मोज जस्ता अध्ययनमूलक कृति वा पुस्तकहरू प्रकाशन गर्नु भएको छ । प्रस्तुत पुस्तक तथा कृतिहरू उद्योग तथा व्यवसाय क्षेत्रका उद्यमी तथा व्यवसायी जन्माउन मात्र सहयोगी नभएर नीति निर्माता तथा राजनीतिक क्षेत्रका व्यक्ति वा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व निर्माणमा पनि सान्दर्भिक हुने देखिन्छ । यसलाई मध्यनजर गरी स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेषगरी महिला तथा पछाडि परेका वर्गबाट निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा समेत प्रस्तुत अवधारणा, प्रक्रिया तथा औजार उपयोगी हुन सक्ने देखी क्षमता विकास सामग्रीको रूपमा यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ ।

सकारात्मक सोच

राज्य संरचनाको पछिल्लो रूपान्तरणसँगै नेपालमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिको सङ्ख्या उल्लेख्य रूपमा बढेको छ । आगामी दिनमा निर्वाचित महिला तथा पछाडि परेका वर्गका जनप्रतिनिधिलाई नेतृत्वदायी पदमा पुऱ्याउन मूल नेतृत्व र सिङ्गो समाज सकारात्मक सोचका साथ अघि बढ्नु अहिलेको आवश्यकता टड्कारो भएको छ । स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू नेपालको क्षितिजमा देखिएका आसाका किरणहरू हुन् जसले आफ्नो तथा स्थानीय सरकारको भिजन (सोच) लाई नीति, योजना तथा कार्यक्रम मार्फत् मिसन (ध्येय), लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति, कार्यनीति तथा कार्यक्रममा परिणत गर्न सक्दछन् र आफ्नो क्षेत्र तथा समृद्ध नेपालको परिकल्पना साकार पार्न योगदान गर्ने छ न् । चुनौती सामना गर्न चाहने व्यक्तिहरूका लागि देशमा अथाह सम्भावना छ, मात्र खाँचो छ भने सकारात्मक सोच र इच्छाशक्तिको । आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक विकासका स्थानीय सम्भावनाहरूलाई सकारात्मक सोचका साथ ऐक्यवद्ध भइ परिचालन गर्नु आवश्यक छ ।

² मृत्युदरसँगै जन्मदर पनि घटेपछि मुलुकमा वृद्धवृद्धाको सङ्ख्या बढी हुन थाल्छ । यस समयमा घरघरमा चार जना ज्येष्ठ नागरिक (८० वर्षमाथिका पहिलो पुस्ता- हजुरबा हजुरआमा र ६० वर्षमाथिका दोस्रो पुस्ता- बाआमा) र दुईजना मात्र सक्रिय उमेर समूहको जनसङ्ख्या (नातिपुस्ता) हुँदा यसले परिवार समाज र मुलुकमा पर्ने चाप थेग्न समयमै आर्थिक विकास नभए अर्को भयावह स्थिति आउने निश्चित छ ।

भनिन्छ, समाजमा ५/६ प्रतिशत मानिसहरू सकारात्मक सोचका हुन्छन्, १५/१६ प्रतिशत नकारात्मक सोचका हुन्छन् र बाँकी ७९/८० प्रतिशत मानिसहरू कसैको लहैलहैमा लाग्ने साधारण मानिस हुन्छन्। यदि यो आँकलन साँचो हो भने समाज परिवर्तनमा लाग्ने हामीले गम्भीर भएर सोच्नै पर्दछ। देशका जनसङ्ख्याको यति ठूलो हिस्सा (८० प्रतिशत) मानवीय शक्तिलाई १५ प्रतिशत नकारात्मक सोच भएका व्यक्तिहरूबाट प्रभावित हुन दिनु भन्दा पहिले ५ प्रतिशत सकारात्मक सोचका मानिसहरूले आम जनताको सोचमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन काम थाल्नु पर्दछ। वर्तमान सन्दर्भमा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले जनतामा सकारात्मक सोचको प्रवाह गर्ने कर्ता (एजेण्ट वा रोल मोडेल) को रूपमा काम गर्न सक्दछन् र गर्नुपर्दछ।

रूपान्तरणीय कार्य गर्नका लागि यथार्थ र व्यवहारको धरातलमा उभिएर समस्याको विश्लेषण र समाधानका उपायहरू खोज्नुपर्दछ; जसलाई नीति, योजना, कार्यक्रमको रूपमा लिपिवद्ध तथा संस्थागत गर्नुपर्दछ। 'कोहि पछि नछुटुन्' (Leave no one behind - LNOB) अवधारणा र मानव अधिकार अवधारणामा आधारित (Human rights based) भई समावेशीकरणको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्नुपर्दछ। हरेक समस्याका समाधान पनि हुन्छन् भनेजस्तै हाल उपलब्ध वित्तीय, भौतिक स्रोतसाधन, समय तथा मानवीय स्रोत परिचालन गरेर हाम्रा सानादेखि ठूला समस्याहरू हल गर्न र नागरिकका आवश्यकता क्रमशः पूरा गर्न सकिन्छ। विकासका नवीनतम र सिर्जनशील अवधारणा पहिचान गरेर संविधान तथा कानुनी प्रावधानभित्रै रहेर दृढताका साथ सीमित आर्थिक स्रोतबाट प्रशस्त सिर्जनशील कामहरू गर्न सकिन्छ।

सकारात्मक सोचमा शक्ति लुकिराखेको हुन्छ। हरेक कुराको निष्कर्ष र परिणाम (नतिजा) सोच र दृष्टिकोण अनुरूप नै प्राप्त हुन्छ। सफलता र असफलतामा सोच वा दृष्टिकोणको ठूलो भूमिका हुन्छ। सबै कुरा सोच र सो अनुसारको कार्ययोजना र कर्ममा भरपर्दछ। सोच अनुभव, हेराइ र चिन्तनमा भरपर्दछ। नीति, योजना, कार्यक्रम र नतिजालाई सोच्ने तौरतरिकाले फरक पर्दछ। हाम्रो समाज तथा देशको अँध्यारो पक्षलाई बिर्सेर एकचोटी उज्यालो पक्षलाई हेर्नुपर्दछ। राजनीतिक नेता, व्यक्ति तथा जनप्रतिनिधिलाई ऐनाको रूपमा हेर्नुपर्दछ र जनप्रतिनिधिले जनताको हेराइ, बोलाई, सोचाई तथा समस्यारूपी ऐनामा हेरेर अगाडि बढ्नुपर्दछ। हुन त राजनीतिक र सामाजिक सेवामा समर्पित नेता वा जनप्रतिनिधि वा सामाजिक कार्यकर्ताले नागरिकका आकाङ्क्षालाई बुझ्न सक्नुपर्छ। जनप्रतिनिधिसँग थुप्रै व्यक्तिगत, संस्थागत र नीतिगत (प्रणाली) समस्या तथा चुनौतीहरू छन्, यसलाई व्यावहारिक ढङ्गबाट गर्न तब मात्र सम्भव हुन्छ जब हामी सबैले आ-आफ्नो लुकेको शक्ति र विकृति ऐनामा हेर्नुपर्दछ, आफ्नो सबल पक्ष र कमजोरीलाई खुट्याउनु र वास्तविकतालाई ग्रहण गर्नुपर्दछ। यसबाट नै जनप्रतिनिधि वा राजनीतिक व्यक्ति देश र समाजप्रति संवेदनशील, चिन्तनशील तथा जवाफदेही हुन सक्दछन्।

खोज (अवस्था र प्रशंसा)

व्यक्ति, संस्था वा सरकारको सोचलाई व्यवहारमा उतार्ने उपायहरूको पहिचान नै खोज हो। खोजबाट नै आविष्कारको सूत्रपात भएको हो। खोज चाहना गर्ना साथ प्राप्त हुने विषय होइन, समर्पण र निरन्तर प्रयासबाट मात्र सफल हुन्छ। खोज जीवन, संस्था र प्रणाली सञ्चालनको प्रक्रिया पनि हो। खोजबिना जीवन, संस्था र प्रणाली चल्न सक्दैन। खोज जीवन तथा संस्था सञ्चालनको प्रक्रिया मात्र होइन, यसका लागि अत्यन्त महत्त्वपूर्ण आवश्यकता पनि हो। एक राजनीतिक व्यक्ति वा जनप्रतिनिधिले सुख, समृद्धि र शान्ति खोज्न सङ्घर्ष गरिरहुनु पर्दछ। जसरी सूर्यको किरण र पानीको खोज गर्न विरूवाले छोड्दछ, त्यसरी नै सुख, समृद्धि र शान्तिका लागि जनप्रतिनिधिले सोच्न र खोज्न छोड्दछ, परिवर्तन सम्बन्धी उसको विचारको अन्त्य त्यही हुन्छ।

नकारात्मक परिस्थितिमा सकारात्मक मनस्थिति बनाउने प्रयास र प्रक्रिया नै रूपान्तरण हो । परिस्थिति तथा मनस्थिति अनुसार सोचका धारहरू पनि फरक फरक हुन्छन् । खोज मार्फत् सोचलाई यथार्थमा रूपान्तरण गर्नुपर्दछ । आफ्नो सोचलाई यथार्थमा रूपान्तरण गर्न आफैले आफैलाई खोज्ने प्रयास गर्नुपर्दछ । अरूलाई खोज्न सजिलो हुन्छ तर आफैले आफैलाई खोज्न कठिन हुन्छ । खोजले सिद्धान्तलाई व्यवहारमा उतार्ने आधार प्रदान गर्दछ । सोचलाई कार्यान्वयन गर्ने शक्ति वा उपायको खोजी गर्नुपर्दछ । सोच र दृष्टिकोण हुँदाहुँदै पनि सोचलाई क्रियाशील र कार्यान्वयन गर्ने आधार चाहिन्छ । यदि कार्यान्वयन भएन भने सोच दिवास्वप्नमा परिणत हुन्छन् । सोचसँग सोचलाई परिवर्तन गर्ने तथा कार्यान्वयन गर्ने आधार पहिचान गर्न सकिएन भने सोचको कुनै अर्थ हुँदैन । खोजको उद्देश्य व्यक्ति तथा संस्था वा सरकारलाई लक्ष्य तय गर्नका लागि अभिप्रेरित गर्नु हो । अथवा खोजको अर्थ हेराइ हो ।

मानिसले आफूलाई चिन्न अरूको आधार लिनुपर्दछ । खोजको सम्पूर्णता एकतर्फी मात्र हुँदैन र यो दुइतर्फी हुनुपर्छ । कहिलेकाहिँ हामी अरूलाई एकतर्फी हेराइबाट मूल्याङ्कन गर्न खोजियो भने त्यो गलत हुन्छ । खोजले तबमात्र पूर्णता पाउँछ जब सवाल वा विषयलाई दुबैकोणबाट अवलोकन गर्न सक्यौ । सकारात्मक सोच तब मात्र सफल हुन्छ, जब सोचलाई व्यावहारिक खोजबाट कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ । खोजबिनाको सोच पर्याप्त हुँदैन र सोचविनाको खोजको अर्थ हुँदैन । यसर्थ सोचयुक्त खोजको आवश्यकता छ । व्यक्तिगत तथा संस्थागत रूपमा सोचपूर्ण खोज गर्नु आवश्यक छ । गर्न सकिने र नसकिने तथा गर्नुपर्ने र गर्न नसकिएको बिचको पुल वा पुलेसो बनाउने काम खोजले गर्दछ ।

स्रोत र सम्भावनाहरू हाम्रो समाज, क्षेत्र र देशमा प्रशस्त छन् तर त्यसलाई हामीले पहिचान गर्न सकिरहेका छैनौ । सम्भावना चिन्न र खोज्न नसकेर युवा र हामीहरू देशविदेश भौतारिरहेका छौ । हामी मात्र होइन, सरकार आफै पनि स्रोतसाधन तथा शक्तिलाई पहिचान र परिचालन गर्न नसकेर (नजानेर) वेदेशिक सहयोगमा भौतारिरहेको छ । देश नै परजीवी बन्ने खतरा देखिँदैछ । देशको विकासको लागि एड वेस्ड होइन, ट्रेड वेस्ड परियोजना विकास र सञ्चालनमा जानु अति आवश्यक छ । हाल उपलब्ध आर्थिक, भौतिक र मानवीय शक्ति परिचालन गरेर गर्न सकिने परियोजनाहरूको पहिचान, विकास तथा सञ्चालन गर्नु आवश्यक छ । जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत, संस्थागत र नीतिगत रूपमा गर्न सकिने गर्न सकिने र गर्नुपर्ने व्यवहारिक उपायहरू खोज्नुपर्दछ । आँखा अगाडिको खाडल वा सवाल र त्यो खाडललाई कसरी पुर्ने वा सवालको सम्बोधन गर्ने व्यवहारिक उपायको खोजी गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिले सुख र समृद्धिसँग सम्बन्धित व्यक्तिगत तथा संस्थागत सोच प्राप्त गर्नका लागि स-साना खुड्किला चढेर सफलताको शिखरमा पुर्नुपर्दछ ।

आफ्नो स्थान, क्षेत्र (गाउँ नगरपालिका) वा देशमा विकासको थुप्रै सम्भावनाहरू छन् । खोजमार्फत् ती सम्भावनाहरू पहिचान गर्नका निमित्त जनप्रतिनिधिले आफ्ना भौतिक आँखा बन्द गरेर आफूभित्रको तेस्रो आँखा (चिदाकास) खोल्नुपर्दछ । यसबाट सम्भावनाका विकल्पहरू देखिन्छन् । कुनै कुराको खोज गरेर पहिचान गरेका विकासका प्रयास वा उपायलाई कार्यान्वयन गरेर सफलता हासिल गर्न जनप्रतिनिधिले आफ्नो र संस्थागत ल्याकत तथा ताकत बढाउनु पर्दछ । सानो प्रयासबाट पनि थुप्रै काम गर्न सकिन्छ भन्ने धारणाको विकास गर्न सकियो भने अवश्य केही परिवर्तन ल्याउन सकिन्छ । समस्यासँग समाधान गर्न सकिने सुझाव लिनेदिने प्रणाली अपनाउनु जरूरी छ ।

हाम्रा वर्तमान राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक र वातावरणीय समस्या वा सवालहरू आफैले चिन्न नसकेर वा नखोजेर फुकाउन नसकिने गरी गाँठो परिरहेका छन् । सरकार सञ्चालन गर्ने जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत तथा संस्थागत सोचमा सकारात्मक रूपान्तरण गरेर खोजको प्रक्रियाबाट गाँठो पर्दै गएका समस्याहरू फुकाउन (Unbundling) जरूरी छ । यसबाट जनता, समाज तथा राष्ट्र हितका खातिर समयसापेक्ष दूरदर्शी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धी कर्तव्य पालना गरेर जनप्रतिनिधिहरूले आदर्श नेताको रूपमा अगाडि बढ्नुपर्दछ ।

कार्य (म सकछु/हामी सकछौं)

जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत तथा संस्थागत रूपमा तयार गरेका सोच र उक्त सोच प्राप्त गर्न खोज मार्फत् पहिचान गरिएका समस्या समाधानको उपाय वा सरकार सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकासको मार्गचित्र (नीति, योजना तथा कार्यक्रम) को प्रभावकारी कार्यान्वयन आवश्यक छ । यसलाई उद्यमी, पर्यटन व्यवसायी तथा लेखक कर्ण शाक्यले उहाँका कृतिहरूमा प्रस्तुत गरे जस्तै सोच, खोज र म सकछुलाई यहाँ गर को रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ । यसले स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत तथा संस्थागत रूपमा तयार गरेका सोच र त्यसलाई यथार्थमा रूपान्तरणका लागि तयार मार्गचित्र (नीति, योजना तथा कार्यक्रम) को प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जनप्रतिनिधिलाई मार्गदर्शन गर्ने छ ।

राजनीति एक अत्यन्त क्रियाशील तथा परिवर्तनशील प्रक्रिया हो । रूपान्तरणकारी नेता वा राजनीतिज्ञ वा जनप्रतिनिधि नबोलीकन काम गरिरहेका हुन्छन् । विविधता तथा अनेकतालाई एक बनाएर सबैलाई साथमा लिएर राज्य वा सरकार सञ्चालन गर्नु वा नागरिकको जीवनमा मुस्कान ल्याउनु नै सफल वा रूपान्तरणकारी नेताको गुण हो । समुदायको भविष्यको सामुदायिक भावनाअनुरूपको स्पष्ट मार्गचित्र बनाई सफल कार्यान्वयन गरेपछि मात्र नेतृत्व परीक्षण सफल भएको मानिन्छ ।

नेतृत्व निर्माणमा सफल हुन स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि वा नेताले देहायअनुसार गर्न आवश्यक पर्दछः

१. सकारात्मक सोच तथा धारणाको विकास गर्छ र प्रवाह गर्छ ।
२. व्यावहारिक नीति, योजना, कार्यक्रम तथा कार्ययोजना तर्जुमा गर्छ ।
३. विपक्षीका कुरा सुन्छ र सरसल्लाह लिन्छ ।
४. अनुत्पादक सभा, समारोह र भोजमा सहभागी हुँदैन ।
५. महिनामा एकचोटी दिल खोलेर आगामी महिना के के काम गर्ने भनेर प्रतिज्ञा गर्दछ र अर्को महिना आफूले के के गर्न सकियो र के के गर्न सकिएन, सो कुरा जनतासँग सार्वजनिक गर्छ र गर्न नसकेको कुरामा क्षमा माग्छ ।
६. छोटो तथा सटिक बोल्ने र कुरा राख्ने गर्छ ।
७. इमान्दारिताका साथ प्रतिज्ञा गर्छ, काम गर्छ, समीक्षा गर्छ र सिकाइबाट कामलाई परिष्कृत बनाउँछ ।

नागरिक र सरकारबिच सम्बन्ध (आस र विश्वास) नड र मासु जस्तै हुनुपर्दछ । स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि तथा नेतृत्वले यस्तो वातावरण बनाउन निरन्तर प्रयास गर्नुपर्दछ । यसका साथै स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको सोच, खोज र कार्य गर्ने तरिका रूपान्तरणकारी हुनुपर्दछ । नागरिकले सरकारप्रति आशा गर्नु स्वाभाविक हो । नागरिकको विश्वासले सरकारको वैधानिकता पनि प्रवर्द्धन गर्दछ । हो । सबै नागरिक विशेषगरी पछाडि परेको वर्ग तथा समुदायलाई विकास प्रतिफल दिन सक्नु नेतृत्व वा सरकारको दायित्व हो । वास्तविक नेता बन्न सबै नागरिकको मन तथा मस्तिष्कमा बस्न सक्नुपर्दछ । यसका लागि नागरिकको सेवा, सुविधा तथा खुशीको लागि प्रस्तुत गरेका प्रतिवद्धता नीति, योजना तथा कार्यक्रम बनाएर कार्यान्वयन गरी पूरा गर्नुपर्दछ । यसलाई नै मूल्यमा आधारित राजनीतिको रूपमान लिन सकिन्छ । रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणबाट मात्र मूल्यमा आधारित राजनीति सम्भव छ ।

विकास प्रक्रिया तथा नतिजालाई कसरी सकारात्मक, समावेशी तथा परिणाममुखी बनाउने, यो नै अहिलेको गहन प्रश्न हो । स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूसँग इच्छा, जोश र जाँगर छ, ज्ञान र बुद्धि, अभिलाषा र परिवर्तनको हुटहुटी छ । विकासलाई सकारात्मक दिशातर्फ डोहोर्‍याउन, गति दिन तथा अपेक्षित नतिजा हासिल गर्न जनप्रतिनिधिमा आत्मबल तथा आत्मविश्वास बढाउनु जरूरी छ । यसका लागि विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्गको प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिहरूमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्नु आवश्यक छ । ज्ञान, अनुभव, सीप, सिर्जनशीलता र लगावबाट सफल तथा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न सकिन्छ । सफल नेता सफल उद्यमी जस्तै हो । मनमा इमान्दारी, मस्तिष्कमा समझदारी र काँधमा जिम्मेवारी भएमा असल नेता वा जनप्रतिनिधि बन्न सकिन्छ । नेतृत्व गर्नेले विगतको प्रवृत्ति, अहिले अवस्थाको आधारमा लक्ष्य वा गन्तव्यको नक्शा कोरी त्यसको बाटो आफै खोज्नुपर्दछ, स्थानीय स्रोत साधन तथा सम्भावनाको उच्चतम परिचालनका लागि सोच, विचार, विवेक र लगनले त्यहाँ पुग्नुपर्छ । यसका लागि जनप्रतिनिधिले उद्देश्यमूलक भएर सोच्नु पर्दछ, खोज्नु पर्दछ र अनि सहभागितामूलक नेतृत्वको प्रवर्द्धन गर्नुपर्दछ ।

सहभागितामूलक तथा रूपान्तरणकारी नेतृत्वले नेतृत्वप्रति सहकर्मीहरूको विश्वास र भरोसा वृद्धि गर्दछ । सहकर्मीहरूको विश्वास र भरोसाले नेतृत्वलाई व्यक्तिगत तथा सरकारको सोच (भिजन) लाई यथार्थमा रूपान्तरण गर्न सहज बनाउँदछ । निरन्तर अध्ययन तथा खोजले जनप्रतिनिधि वा नेतालाई स्वप्नदर्शी, सिर्जनशील र कर्तव्यपरायण बनाउन सहयोग पुऱ्याउँदछ । कर्मचारीहरू काम तथा जिम्मेवारीप्रति प्रतिवद्ध हुनुपर्दछ र नागरिक कर्तव्यपालक हुनु आवश्यक छ । त्यसका लागि सरकारको नेतृत्वले वातावरण बनाउनु पर्दछ । नेतृत्व इमान्दारिता, धैर्यता, सिर्जनशीलता तथा लगनशीलताबाट मात्र विकास गर्न सकिन्छ । नेतृत्वको विकास गर्न जनप्रतिनिधिहरूमा सकारात्मक सोच, इच्छाशक्ति, सम्भावना तथा अवसर खोज्ने आँखा र टिप्ने हात चाहिन्छ । दृढ आत्मविश्वासका साथ दूरदृष्टी राखेर योजनाबद्ध तरिकाले काम गर्ने हो भने समाज सेवा, राजनीति तथा उद्यम व्यवसायमा समेत सफल हुने प्रशस्त सम्भावना हुन्छ ।

गरिबी, पछाडिपन, विभेद, देखासिकी, कमजोर आत्मबल जस्ता समस्या सुल्झाउन निरन्तर सचेतनाको आवश्यकता पर्दछ । यसका लागि व्यक्तिगत तहमा वौद्धिक विकासको आवश्यकता छ र वौद्धिक विकास शैक्षिक मात्र नभएर चिन्तनको विकास, मनस्थितिको विकास र व्यवहारको विकास पनि हो । मस्तिष्कमन्थन नगरी मानिसले नेतृत्व विकास गर्न र प्रगति गर्न सक्दैन र अरूलाई डोहोर्‍याउन सक्दैन । सापटी लिएको पैसा तिर्न आलटाल गर्ने वा पचाउने बानी परेका व्यक्तिहरू नेता बन्न सक्दैनन् । इमान्दार राजनीतिज्ञ वा जनप्रतिनिधि बन्ने हो भने आफन्त, इष्टमित्र, साथी तथा सहकर्मीसँग पैसा सापटी लिन हुँदैन । यसले श्रद्धा र विश्वास गुमाइदिन्छ किनभने विश्वासनियता तथा जवाफदेहिता बिना कुनै व्यक्ति नेता बन्न सक्दैन । यो नै नेतृत्व निर्माणको आधार हो । लोभ र लालच मनमा पालेर पनि नेतृत्वको विकास हुन सक्दैन । स्थानीय सरकार सफल हुन तान्ने (नेता) र घचेट्ने (सहकर्मी) बिच तालमेल मिल्नु पर्दछ । यस्तो तालमेल नेतृत्वको समझदारीबाट मात्र सम्भव हुन्छ । जिम्मेवारी बाँडफाँट, प्रणालीको विकास, आचारसंहिता, सहभागितामूलक तथा समावेशी प्रक्रिया र विकास नतिजाको न्यायपूर्ण वितरणलाई सरकार सञ्चालनको संस्कृति बनाउनु पर्दछ ।

नेतृत्व सामाजिक विज्ञान हो । यसमा राजनीति, अर्थशास्त्र र मनोविज्ञान पनि अध्ययन गर्नुपर्दछ । नेतृत्व विकास गर्न र असल नेता बन्न धरातलीय यथार्थता र व्यवहारिक ज्ञान हुनुपर्दछ, सम्भावना खोज्न सक्नुपर्दछ र मार्गचित्र कोर्न जान्नुपर्दछ । एक सक्षम नेता र सामाजिक कार्यकर्ता बन्न बौद्धिक ज्ञानका साथै मनोविज्ञान, व्यवहारिक, आध्यात्मिक, सामाजिक, आर्थिक र सांस्कृतिक क्षेत्रको ज्ञान हुनुपर्दछ । सक्षम नेता तथा कार्यकर्ता हुन एकचोटीको प्रयासले पुग्दैन, निरन्तर लागि रहनु पर्दछ । नेताले आफूले गर्न सक्ने र नसक्ने कुराको हेक्का राख्नुपर्दछ । सफल जनप्रतिनिधि वा नेता

बन्न घमण्ड, सम्पत्ति र चाकडीको सर्ट गेम (खेल) होइन की इमान्दारिता, समझदारी, इच्छाशक्ति र आत्मबल तथा जिम्मेवारीको लड्ग गेम (खेल) खेलनुपर्दछ ।

उद्यमी तथा पर्यटन व्यवसायी कर्ण शाक्य प्रकाशन गर्नु भएका उहाँ सोच कृतिमा उल्लेख भए अनुसार सफल नेतृत्वमा हुनुपर्ने गुणहरू र सोको अनुमानित अनुपात देहाअनुसार हुन आवश्यक छः

(ड) पारिवारिक अवस्था तथा वातावरणः ५ प्रतिशत

(ढ) इमान्दारिताः ५ प्रतिशत

(ण) समीक्षा तथा मूल्याङ्कन सीपः ५ प्रतिशत

(त) व्यक्तित्वः ५ प्रतिशत

(थ) सकारात्मक सोचः ५ प्रतिशत

(द) धैर्यताः ५ प्रतिशत

(ध) सिर्जनशीलताः १० प्रतिशत

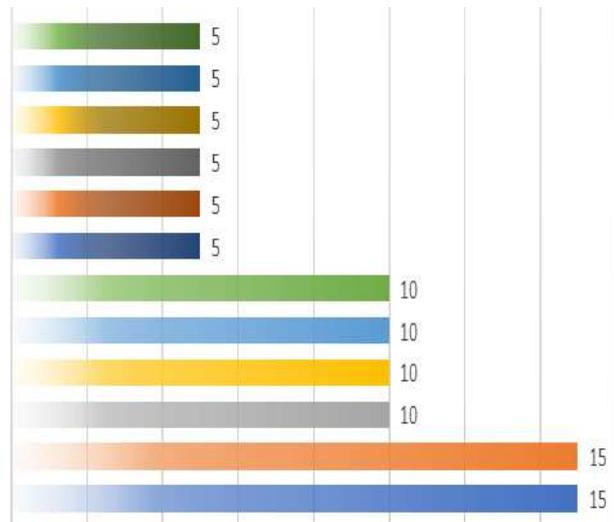
(न) दूरदृष्टि वा परिकल्पना वा राजनीतिक यात्राको मार्गचित्रः १० प्रतिशत

(न) मेहनत, परिश्रम तथा निरन्तरताः १० प्रतिशत

(प) आन्तरिक शक्ति तथा आत्मबलः १० प्रतिशत

(फ) इच्छाशक्तिः १५ प्रतिशत

(ब) व्यवहारिक ज्ञान, अध्ययन र अभ्यासः १५ प्रतिशत



जिन्दगीमा कहिल्यै नलड्नु ठूलो कुरा होइन, तर लडेर उठ्नु ठूलो कुरा हो - चिनिया दार्शनिक कन्फ्युसियस ।

जित्नेले कहिल्यै छोड्दैन र छोड्नेले कहिल्यै जित्दैन ।

नेतृत्व निर्माणमा सफल हुन नेताले जान्नु, बुझ्नु, अरूसँगै काम गर्नु, कमजोरीलाई शक्तिमा रूपान्तरण गर्नु, गुण र कमजोरी चिनेर तथा बुझेर काम गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधि वा राजनीतिक नेताले इमान्दारिताका साथ कमजोरी स्वीकार गर्दै आफूसँग लुकेको सकारात्मक पक्ष जागृत गरेर नेतृत्व विकास गरेर सफल बन्न सकिन्छ । नेताले सफलता तथा असफलताको व्यवस्थापन गर्नसमेत सोच्नु र जान्नुपर्दछ । मानिसको शरीरका प्रकृतिले दिएका अङ्गहरूले आ-आफ्नो काम गरे जस्तै स्थानीय सरकारमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि, कर्मचारी, नागरिक समाज, निजी क्षेत्र र नागरिकले आफ्नो जिम्मेवारी इमान्दारिता, परिश्रम र धैर्यताका साथ गरे सरकार, नेतृत्व र जनता सबै पक्ष सफल हुन सक्छन् । आफूले सुलझाउन वा हल गर्न नसक्ने समस्यालाई कमिलाले जस्तै अलग गरेर आफ्ना गन्तव्यमा अगाडि बढ्ने काम जनप्रतिनिधि तथा नेताले गर्नुपर्दछ । नेपालको राजनीतिक परिवर्तनले हामी नेपालीलाई अधिकारप्रति जागरूक त बनाइदियो तर नेतृत्वलाई जवाफदेही, कर्मचारीलाई जिम्मेवार, निजी क्षेत्र तथा सङ्घ/संस्था नागरिकलाई निष्पक्ष र नागरिकलाई कर्तव्यपरायण बनाउने पक्षमा कमजोर बनाइदियो । अधिकार र कर्तव्य बिच पुल नबनेसम्म प्रणाली सुचारू हुन सक्दैन । तसर्थ विकाससँगै आउने विकृति व्यवस्थापन गर्न अधिकारका साथसाथै कर्तव्य पालनामा पनि जोड दिनुपर्दछ ।

नेतृत्व निर्माण चड्गा उडाउने खेल जस्तै हो । चड्गा उडाउँदा चड्गाको धागोलाई कहिले तान्नुपर्दछ र कहिले छोड्नु पर्दछ । चड्गालाई अरू माथि उठाउने हो भने धागो (सोच) लामो राख्नुपर्दछ, धागोलाई समयसमयमा तान्नु र समय-समयमा छोड्नुपर्दछ । सफल नेता वा जनप्रतिनिधिको सम्पत्ति भनेको विचार वा दृष्टिकोण हो भने कुरामा नेताले ख्याल गर्नुपर्दछ । जब नेताले धन थुपार्नतिर मन लगाउँछ, उसको विचार वा नेतृत्वमा खिया लाग्न थाल्दछ । जब नेताले राजनीति वा सेवाको नाममा पैसा कमाउन थाल्छ, व्यापारीले पद र प्रतिष्ठा खोज्न थाल्छ, उनीहरूको सोचमा खोट

रहेको हुन्छ । किनभने जब धनवान व्यक्ति शक्तिवान, शक्तिवान व्यक्ति धनवान वन्न खोज्छ, त्यस्तो व्यक्ति र प्रवृत्तिसँग होसियार रहनुपर्दछ । अध्यारोमा मैनवत्तीले वरवरी जतिसुकै उज्यालो दिएपनि मैनवत्ती मुनी अध्यारो नै हुन्छ । त्यसैले एउटा वलीरहेको मैनवत्तीको मुनीको अध्यारो हटाउन अर्को मैनवत्ती बाल्नै पर्छ । स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको भूमिका र जिम्मेवारी बाँडफाँट पनि त्यस्तै हुनुपर्दछ । नेपालमा स्थानीय सरकारका जनप्रतिनिधिहरूमा सकारात्मक सोचका साथै रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न सकियो भने नेपालमा समानता र विकासको ढोका खोल्न सकिन्छ ।

म सक्छु भन्ने विश्वासबाट अभिप्रेरित भएर मात्र जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण हुन सक्दछ । क्षमता विकास र नेतृत्व निर्माणको माध्यमबाट म सफल हुन सक्छु भन्ने आत्मबल जगाउनु आवश्यक छ । यसका लागि स्वयम् निर्मित (सेल्फमेड) सिर्जनशील, सङ्घर्षशील तथा निष्ठावान जनप्रतिनिधि वा समाजसेवी वा राजनीतिज्ञको प्रोफाइल समेत प्रस्तुत गरी छलफल गर्नुपर्दछ । यस्ता आइकन जनप्रतिनिधि वा समाजसेवीहरू यहाँ धेरै हुनुहुन्छ । दौडमा एकलै कसैले पनि भाग लिँदैन । नेतृत्वको विशेषता भनेको चन्द्रमाको शीतलतालाई पहिचान गरेर महसुस गर्ने हुनुपर्दछ, चन्द्रमाको दाग पहिल्याउने होइन । सूर्यको किरणको आवश्यकतालाई महत्त्व दिने हो, यसको राप र तापसँग सामना गर्ने होइन । यस मार्गदर्शनमा स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न के के गर्नुपर्दछ र कस्तो कस्तो प्रक्रिया अपनाउनु पर्दछ, सो सम्बन्धमा धरातलीय तथा व्यवहारिक सुझाव समावेश गरिएको छ ।

सफल नेता तथा जनप्रतिनिधिहरूको आत्मकथाको अध्ययन, विश्लेषण र समूहगत छलफलबाट यी विषयहरू सञ्चालन सहजीकरण गर्न उपयुक्त हुन्छ । अभ्यासमा देहायअनुसारको प्रश्नहरूको जवाफ खोज्नुपर्दछ ।

- सफल तथा असल नेता तथा जनप्रतिनिधिको विशेष खुबी तथा गुणहरू के के हुन्?
- उनीहरू कसरी सफल भए ?
- उनीहरूबाट हामीले के सिक्न सक्छौं ?
- उनीहरूको नेतृत्व निर्माणमा के के अवसर र बाधा अड्चन आइपरे ?
- उनीहरूले यसलाई कसरी निरन्तरता दिइरहेका छन् ?

एक राजनीतिज्ञ वा जनप्रतिनिधि वा उद्यमी वा व्यक्तिका लागि सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण समय कहिले हो ? सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण व्यक्ति को हो? र सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण काम के हो? यसको उत्तर व्यक्तिगत र सामुहिक रूपमा खोज्न पनि जनप्रतिनिधिहरूलाई सहयोग र सहजीकरण गर्नुपर्दछ । अन्त्यमा, सहजकर्ताले यसको उत्तर देहायअनुसार: १) वर्तमान, २) सहकर्मि, र ३) गरिरहेको काम वा सेवा, भएको बताएर किन भनी छलफल समेत गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिले इमान्दारिताका साथ आफ्नो कमजोरीलाई आत्मसात गरी आफूभित्र लुकी राखेको शक्तिलाई जागृत गर्दै आफ्नो सोच (नीति, योजना तथा कार्यक्रम) लाई सफल बनाउन सक्नुपर्दछ ।

स्रोत

राष्ट्रको पूँजी भनेको जनता, देशको प्राकृतिक वैभव र सांस्कृतिक धरोहर हुन् । वन, वन्यजन्तु, सम्पदा र सुन्दरता राष्ट्रका अहम् पूँजीहरू हुन् । कला र संस्कृति मानव जातीका उत्कृष्ट रचना र धरोहर हुन् । हामीले सन्तुलित विकासको अवधारणा बुझ्न आवश्यक छ । वास्तवमा विकास भनेको महंगो संरचना निर्माण मात्र होइन सही सोचको तर्जुमा पनि हो । अन्य देशको गाउँबस्ती भन्दा हाम्रो देशको गाउँ/बस्तीको मौलिकता हरेक दृष्टिले सभ्य र सुसंस्कृत छ । नराम्रो र नभएको भनेको विभेद र असमानता मात्रै हो । यसका लागि शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा बदलाव ल्याउनु पर्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वबाट यस्तो बदलाव सम्भव छ । स्थानीय अर्थतन्त्र निर्माण र समृद्धिको लागि सम्भाव्य स्रोतहरूको पहिचान र परिचालन आवश्यक हुन्छ । हामीले विदेश भ्रमणमा होइन देश भ्रमणमा जोड दिनुपर्दछ ।

मौलिक, समावेशी, सहभागितामूलक विकास अवधारणालाई अंगिकार गर्दै सांस्कृतिक र ऐतिहासिक पहिचान दिनु सन्तुलित विकासको अवधारणा हो । मान्छेको मात्र होइन गाउँ/बस्तीको समेत आफ्नै व्यक्तित्व वा स्वरूप हुन्छ । यसलाई पनि इतिहास र संस्कृति बोकेको स्थानको रूपमा चिटिक्क पार्नुपर्छ । राज्यले जनमैत्री नीति, नमुना, अभियान र उदाहरण प्रस्तुत गर्ने हो, जसलाई नागरिकले अबलम्बन गर्ने हो । विकासको लागि सपना, सिर्जना र परिस्कृत सोचको आवश्यकता पर्दछ (जस्तै उर्जाशील र सिर्जनशील जीवन - साहित्यकार झमक घिमिरे तथा दमक पब्लिक लाईब्रेरी संस्थापक तथा सञ्चालन भाइ भेषराज न्यौपाने र दिदी कोपिला न्यौपाने) ।

समाज सधैं ठूला मान्छेको मात्र होइन, साना आम मान्छेको पनि हो । किनकी सानो मान्छेको पनि सोच विचार हुन्छ, जसलाई हुर्काउन र बढाउन आवश्यक हुन्छ । जीवन बोलेको, लेखेको र सोचेको जस्तो हुँदैन तर त्यसको नजिक हुन्छ । जीवन सुख-दुखको समीक्षण हो । सुनजस्तै: जीवनलाई कर्मरूपी तापमा तताएपछि सुनबाट गहना बने जस्तै गरी जीवन वा नेतृत्व पनि सफल हुन्छ । इच्छा र आकाङ्क्षाको कुनै गन्तव्य हुँदैन तर थकाइ मेट्ने चौतारा चाही हुन्छ । श्रम, परीश्रम, लगन, इमान र धैर्यको सङ्घर्ष नै उद्यमशीलता हो । खुशीको खुड्किलामा टेकेर सुखको आँगनमा पुग्ने हो । समाज कुराले होइन, कामबाट रूपान्तरण हुन्छ । नकारात्मक सोच भनेको भोको पेटमा होइन, लोभि मनमा उम्रन्छ । आँखा खोलेर होइन, चिम्लिएर संसार हेर्नुपर्छ, अनी ज्ञानको आँखा (तेस्रो आँखा) खुल्छ । विकास हार्डवेयर हो भने विवेक सफ्टवेयर हो । इच्छा योजना बिनाको चाहना हो भने सोख योजना बिनाको इच्छा हो । के गर्ने बाध्यता छ भन्ने छुट हामी कसैलाई पनि छैन । बाध्यता सधैं विकल्प हुन सक्दैन किनकी यो लचिलो असर्थताको अस्पष्ट अभिव्यक्ति हो । काम गर्नेको पेट खाली हुँदैन ।

राजनीति बगिरहने विचार हो । काम गर्नेलाई साथ दिन हात भयो भने देशमा काम गर्ने (सन्दुक रूइत, भगवान कोइराला, राम श्रेष्ठ, महावीर पुन, कुलमान घिसिङ) को कमी हुने छैन । राज्य, सरकार वा व्यक्ति विशेष वा कसैलाई गाली नगरी वा कुरा नकाटी वा गुनासो नपोखी तपाईँ एक घण्टा बस्न सक्नुहुन्छ भने तपाईँ सफल व्यक्ति हो । हामीलाई आफ्नो किन? को कारण थाहा हुन्छ तर जब हरेक व्यक्तिलाई अरूको किन? को कारण थाहा हुन्छ, त्यो बेला सक्षम वा सफल नेता वा नागरिक बन्छ । असल तथा सफल नागरिक बनाउन देहायअनुसार नीति तथा रणनीति अबलम्बन गर्न जरूरी छ:

१. विद्यालय र कलेजको पाठ्यक्रममा नागरिक शिक्षा समावेश गर्ने,
२. नागरिक विशेष गरी युवामा सकारात्मक सोच जगाउनु पर्ने,
३. युवा भविष्यका कर्णधार मात्र होइनन् र आजका साझेदार हुन भन्ने मान्यता सहित युवालाई नीति निर्माण, सेवा प्रवाह र विकासको सुत्राधार र साझेदार बनाउने,
४. हाम्रोलाई होइन राम्रोलाई चुन्ने वा जिम्मेवारी प्रदान गर्ने,
५. मेरो गाउँ/नगर वा देश मैले बनाउने हो र यसका लागि मैले के योगदान गरेको छु स्वमूल्याङ्कन गर्ने,
६. वेइमानलाई होइन, इमान्दार र कर्मयोगीलाई चिन्ने, रोज्ने र नेतृत्व दिने,
७. नीति, योजना तथा कार्यक्रममा ज्ञान, अनुभव र सिर्जनशीलताका आधारमा साझा धारणा बनाउने
८. नायक खोज्ने, रोज्ने, बन्ने र बनाउने आदि ।

उपदेश दिने धैर्य/अनुभव साट्ने कम, समस्या कोट्याउने धैर्य/सुलझाउने कम, प्रश्न गर्ने धैर्य/उत्तर दिने कम, सपना बुन्ने धैर्य/साकार पार्ने कम भएर अहिलको स्थिति आएको हो । यसैलाई नेतृत्वले उल्ट्याउनु पर्छ । नेतृत्वले सीमान्तीकृत समुदायका आँखाले हेर्ने तथा उनीहरूका पीडा बोध गर्न नसक्ने हो भने विकास विकृतिमा परिणत हुन सक्छ । भोगाइ बिनाको फल आधा पाकेको फल जस्तै हो । अरूले के गर्नुपर्छ भन्ने होइन, आफूले के गर्न सक्छु भन्न सकिन्छ भने त्यो नै ज्ञान वा बुद्धि हो । जीवन दर्शन होइन यो त यथार्थ हो । नहुनेले हुनेको दुख र हुनेले नहुनेको सुख अनुभव गर्न सके जीवन सफल बन्छ र आनन्द प्राप्त हुन्छ । जीन्दगीमा यती सङ्घर्ष गर की भविष्यमा आफ्ना सन्ततीलाई सफलताको कथा सुनाउँदा अरू कसैको उदाहरण दिन नपरोस् भन्ने भनाइलाई हामीले मनन गर्नुपर्दछ । असल गुरूले बनाउने हो तर सफल आफै बन्ने हो । रूखले जरा होइन, पात फेरीरहन्छ, संकल्प जरा हो र उपलब्धि पात हो ।

नेता जनता (विशेष गरी युवा) लाई भन्याड नबनाई उनीहरूको सपना बोक्ने भरिया भए, समाज र देश उभो लाग्न बेर लाग्दैन । प्रकृतिबाट नेतृत्व वा जनप्रतिनिधिले तीन वटा कुरा सिक्न सक्छन् जस्तै: १) घाँसबाट सहन, २) रूखबाट धैर्य र ३) फूलबाट सौन्दर्य । मानिसले रहरसँग मात्र होइन जिम्मेवारीसँग पनि रमाउन सक्नुपर्छ । हरेक मानिसको आ-आफ्नै कथा हुन्छ । विपन्न समाजमा सम्पन्न भएर बाच्न सकिन्न । नायक/हिरो वा नेता त्यो हो, जो परिस्थितिलाई आफू अनुकूलन परिचालित गर्न सक्छ र जो परिस्थितिबाट परिचालित हुन्छ, ऊ नायक होइन । जीवन हामीले भने जस्तो यस्तै हुँदैन, यस्तो त हामीले चाल पाएर वा नपाएर यस्ता बनाएका हौं । सफलता भनेको कति पद र पैसा कमाऔ भन्ने होइन, नागरिकको जीवनमा के परिवर्तन ल्याउन सकियो भन्ने हो ।

दिमाग एउटा इनार जस्तै हो, जहाबाट पानी निरन्तर झिकिराख्यो भने स्रोतको निकास फुटेर स्वच्छ पानी आइरहन्छ र पानी झिक्न छोडियो वा झिकिएन भने इनार सुकेर जान्छ । कर्मयोगीलाई काम गर्न दिइएन भने समाज समृद्ध बन्न सक्दैन। तन, मन, धन, बचन र कर्मले काम गर्न मान्छे संवेदनशील हुन्छ । इमान्दार बन्नु र सत्य बोल्नु नै जीवनका सफलताका चावी हुन् । हामीले बोल्ने बोलीले कसैको मन तुरून्त दुख्न सक्छ भने जुरूक्क उठ्न पनि सक्छ । नेतृत्व प्रदान गर्न जनप्रतिनिधि क्षमतावान हुनुका साथै १) सक्षम, २) शिक्षित, ३) सभ्य, ४) सकारात्मक, ५) निडर, ६) निष्कलङ्क, ७) कर्मयोगी, ८) सिर्जनशील, ९) उर्जाशील, १०) तेजस्वी, ११) परिपक्व, र १२) खुल्ला र उदारवादी हुन जरूरी छ । स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि सफल नागरिक तथा नेता बन्न देहायमा उपायहरू अबलम्बन गर्नु सान्दर्भिक हुने छ:

१. असमान शक्ति संरचना, सम्बन्ध र विकासमा अवरोध गर्ने संरचना बदल्ने,
२. हाम्रोलाई होइन, राम्रोलाई जिम्मेवारी दिने,
३. इमान्दार र कर्मयोगी बन्ने,
४. निष्कलङ्क, निडर, कर्ता र धर्ता बन्ने,
५. शीघ्र र परिपक्व निर्णय लिने,
६. व्यक्तित्व विकास गर्ने,
७. सकारात्मक सोच अगाल्ने,
८. नायक र आदर्श व्यक्ति बन्ने र यसको लागि वातावरण सिर्जना गर्ने,
९. निष्कपट, सच्चा, काविल र दक्ष र योग्य बन्ने र बन्न सहयोग गर्ने,
१०. विपक्षको सम्मान गर्ने संस्कार बसाल्ने,
११. प्रतिभा देखाउने र सभ्य बन्ने,
१२. विगतको समीक्षा र हालको अवस्था हेरेर भोलीको योजना बनाउने,
१३. काग र हुट्ट्याउ होइन, काफल पाकेको सुखद गीत गाउने कोइली बन्ने र बन्न उत्प्रेरित गर्ने,

१४. मुहार उज्यालो र तेजस्वी बनाउने,
१५. परिश्रमी र जनजीवी अगुवा बन्ने,
१६. रूप होइन गुण बढाउने,
१७. चित्र होइन, चरित्र सुधार गर्ने आदि ।

सत्र योजना

४ : अधिकार, कर्तव्य, दायित्व र जवाफदेहिता

सत्र	:	चार (४)
सत्रको विषय	:	अधिकार, कर्तव्य, दायित्व र जवाफदेहिता
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- नागरिकको अधिकार तथा कर्तव्य- जनप्रतिनिधिको अधिकार, दायित्व तथा जवाफदेहिता- कर्मचारी तथा नागरिक समाजको जिम्मेवारी- महिला तथा पछाडि परेका वर्गको अधिकार संरक्षण र रूपान्तरणकारी नेतृत्व
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई जनप्रतिनिधिको दायित्व, अधिकार तथा जवाफदेहिता, कर्मचारीको जिम्मेवारी, नागरिकको अधिकार तथा कर्तव्य निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाजको दायित्व तथा कर्तव्य बारेमा लेखाजोखा तथा विश्लेषण गर्ने कला तथा सीप प्रदान गर्नु हो। यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहाय अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- जनप्रतिनिधिहरू आफ्नो अधिकार, दायित्व तथा जवाफदेहिता बारे विश्लेषण र लेखाजोखा गर्न सक्षम हुने छन्।- जनप्रतिनिधिहरू कर्मचारी, नागरिक समाज, निजी क्षेत्रको जिम्मेवारी बारे सेवा प्रवाह तथा कार्यसम्पादनको प्रक्रिया बारे विश्लेषण र लेखाजोखा गर्न सक्षम हुने छन्।- जनप्रतिनिधिहरू असल नागरिक कस्ता हुन्छन् र नागरिकको कर्तव्य बारेमा विश्लेषण र लेखाजोखा गर्न सक्षम हुने छन्।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none">- कर्ण शाक्यको रचना र कर्ण दासले गाउनु भएको म नागरिक कसरी बनुं भन्ने गीत सुनाउने र सहभागी यसको सन्देश बार एक आपसमा छलफल गर्न लगाउने,- सहभागीलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने,- प्रत्येक समूहलाई अधिकार, दायित्व, जवाफदेहिता, जिम्मेवारी, कर्तव्य दर्शाउने भनाइ तथा वाक्य उल्लेख विवरण उपलब्ध गराउने,

		<ul style="list-style-type: none"> - उक्त भनाइ वा वाक्यलाई अधिकार, दायित्व, जवाफदेहिता, जिम्मेवारी, कर्तव्य के हो छुट्याउन र सोको कारण समेत उल्लेख गर्न अनुरोध गर्ने, - समूहको निष्कर्ष बृहत् समूहमा प्रस्तुत गर्ने तथा छलफल गर्ने र स्थानीय तहमा अधिकार, जिम्मेवारी, जवाफदेहिता र कर्तव्य क-कसले निर्वाहा गर्नुपर्ने हो र यसलाई कसरी प्रभावकारी बनाउन सकिन्छ, पुन समूहगत छलफल गराउने र प्रस्तुत गर्ने, - सत्रको उद्देश्य, आवश्यकता र उपयोग सम्बन्धमा स्रोतसामाग्रीमा उल्लिखित विषयहरू लघु प्रवचन प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट (संलग्न छ)
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ४ हेर्नुहोला ।

सत्र ४ – अधिकार, कर्तव्य, दायित्व र जवाफदेहिता

अवधारणा तथा आवश्यकता

संविधान तथा कानून अनुसार प्राप्त नागरिक अधिकार, जनप्रतिनिधिको रूपमा प्राप्त पदीय अधिकार, स्थानीय सरकारको अधिकार क्षेत्र, नागरिक प्रतिको जवाफदेहिता र पूरा गर्नु पर्ने जिम्मेवारी र नागरिक कर्तव्य बारेमा स्पष्ट भई जनप्रतिनिधिहरू नागरिक प्रति जवाफदेही हुनुपर्दछ । यसो हुन सकेमा मात्र नागरिक अधिकारलाई सम्बोधन गर्न विद्यमान सवालहरू पहिचान गर्ने, सवाललाई साझा एजेण्डामा रूपान्तरण गर्ने, नीति, योजना, कार्यक्रम तथा बजेट मार्फत कार्यान्वयन गर्ने, पालना अनुगमन, नतिजा मापन तथा जवाफदेहिताको लेखाजोखा गर्न सहज हुन्छ । यसका लागि जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माण गर्न आवश्यक छ । विद्यमान संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्थालाई व्यवहारिक रूपान्तरण गर्न नेतृत्वले महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गको रूपान्तरणकारी नेतृत्व विकासका लागि प्रमुख दायित्वको रूपमा लिन आवश्यक छ । साथै महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गले सचेत र सङ्गठित भई आफ्नो अधिकार संरक्षण तथा सम्बर्द्धन गर्न आवश्यक छ ।

नागरिक अधिकार

नेपालको संविधानले भाग ३ मा मौलिक हक र कर्तव्य अन्तर्गत ३० प्रकारका मौलिक हक र ४ किसिममा नागरिक दायित्वको व्यवस्था गरेको छ । जनप्रतिनिधिलाई पनि नागरिकका रूपमा मौलिक हक उपभोगको हक हुने छ । यसैगरी निर्वाचित जनप्रतिनिधिले स्थानीय सरकारको रूपमा नागरिकका उक्त संवैधानिक हक पूरा गर्न जवाफदेहिता निर्वाहा गर्नुपर्दछ । नागरिकका उक्त हक के कसरी पूरा गर्ने हो सो सम्बन्धमा जनप्रतिनिधिले क्षमता विकास तथा नेतृत्व निर्माण गर्नुपर्दछ । नागरिकमैत्री नीति, कानून, योजना तथा कार्यक्रम मार्फत नागरिकको मौलिक हकको सम्बोधन गर्नुपर्दछ । यसका लागि निर्वाचित जनप्रतिनिधिले आन्तरिक तथा बाह्य पक्षसँग बहस, जनकालत तथा पैरवी गर्नुपर्दछ ।

स्थानीय तहको अधिकार

नेपालको संविधान र कानूनले स्थानीय तहको अधिकारको व्यवस्था तथा विस्तृतीकरण गरेको छ । संविधानको मौलिक हक र राज्यका नीति, सिद्धान्त तथा दायित्वमा उल्लिखित व्यवस्था कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय समेत तिनै तहको हुने संवैधानिक व्यवस्था छ । यसका लागि सङ्घ तथा प्रदेशको नीति, कानून, कार्यविधि, मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रम अनुकूल स्थानीय सरकारले पनि नीति, योजना तथा कार्यक्रम, कानून तथा मापदण्ड तर्जुमा गरी कार्यान्वयन र पालना अनुगमनको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । स्थानीय तहलाई प्राप्त संवैधानिक तथा कानुनी अधिकार कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी जनप्रतिनिधि सबैको हुन्छ । नेपालको संविधानको धारा २१८ ले स्थानीय तहको कार्यपालिकाबाट स्वीकृत नियमावली बमोजिम कार्यपालिकाको कार्यविभाजन तथा कार्य सम्पादन हुने व्यवस्था गरेको छ । सोही अनुसार स्थानीय तहले कार्यविभाजन गरी निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू बिच जिम्मेवारी बाँडफाँटको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । यसैका आधारमा स्थानीय कार्यपालिकामा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूले कार्यसम्पादन गर्नुपर्दछ ।

यसैगरी स्थानीय सभामा निर्वाचित हुने जनप्रतिनिधिले संविधान, स्थानीय सरकार सञ्चालन, प्रदेश कानून बमोजिम नीति तथा कानून निर्माण र सभा सञ्चालन, कर्मचारी तथा कार्यालय सम्बन्धी अन्य व्यवस्थामा तोकिएका जिम्मेवारी पूरा गर्नुपर्दछ । यस प्रकार संविधान तथा कानून बमोजिम तोकिएका जिम्मेवारी अनुसार सबै जनप्रतिनिधिलाई जिम्मेवारी बाँडफाँट गरी कार्यसम्पादनको वातावरण स्थानीय तहमा नेतृत्वदायी पदमा निर्वाचित नेतृत्वले गर्नुपर्दछ र अन्य जनप्रतिनिधिले पनि आ-आफ्नो जिम्मेवारी अनुसार कार्यसम्पादन गर्नुपर्दछ । यस सम्बन्धमा जनप्रतिनिधिहरूले आफूले आफ्नो अधिकार, जिम्मेवारी र कर्तव्य बुझ्नु पर्दछ । यसका लागि जनप्रतिनिधि आफ्नो अधिकार र जिम्मेवारी क्षेत्रमा आफ्नो क्षमता तथा नेतृत्व विकासमा लाग्नु पर्दछ ।

जवाफदेहिता

जवाफदेहिताको अर्थ जिम्मा लिनेले जवाफ दिने हो । सार्वजनिक निकाय वा सार्वजनिक पद धारण गर्ने व्यक्तिले नागरिक वा करदाता वा मतदाता प्रतिको जवाफदेहिता पूरा गर्नुपर्दछ । स्थानीय सरकारका निर्वाचित जनप्रतिनिधिले संविधान तथा कानून अनुसार स्थानीय तहका अधिकार (एकल तथा साझा) का विषयमा नागरिकलाई सेवा तथा सुविधा प्रदान गर्ने जिम्मेवारी निर्वाचन मार्फत जिम्मा लिएको हुँदा सो सम्बन्धमा नागरिकलाई जनप्रतिनिधिले जवाफ दिनुपर्दछ । नीति, योजना तथा कार्यक्रमको प्रगति, अनुगमन तथा समीक्षा प्रतिवेदन, स्थिति पत्र वा अध्ययन प्रतिवेदन, सार्वजनिक सुनुवाइ, सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक परीक्षण, नागरिक सन्तुष्टी सर्भेक्षण, सूचना प्रकाशन तथा प्रसारण र नागरिक बहस लगायतका माध्यमबाट जनप्रतिनिधिले जवाफ दिनुपर्दछ । वास्तवमा जनप्रतिनिधिको जवाफदेहिताको परीक्षण आगामी निर्वाचन मार्फत नागरिकले पूरा गर्दछन् । जवाफदेहिता निर्वाचित पदाधिकारीहरूमा जोडिने वा ठोकिने विषय हो ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्वले नेतृत्व हस्तान्तरण तथा पुस्तान्तरण गर्दै जानुपर्दछ । नेतृत्व हस्तान्तरण लोकतान्त्रिक अभ्यास, शुसासन, सार्वजनिक जवाफदेहिता र समावेशिताको अभ्यास हो । यसले अन्तरपुस्ता सिकाइ र जिम्मेवारीलाई पनि पुस्तान्तरण गर्दै जान सहयोग गर्दछ । नेतृत्व हस्तान्तरण एउटा प्रक्रिया मात्र होइन । यसले समाजमा विभिन्न तह र तप्का वा विभिन्न पृष्ठभूमिमा रहेका नागरिकहरूका लागि नेतृत्वको अवसर समेत सृजना गर्दछ । महिला, सामाजिक वा सांस्कृतिक रूपमा पछाडि पारिएका समुदाय, अल्पसङ्ख्यक लगायतका नागरिकहरूका लागि सहभागिता र नेतृत्वको अवसर राज्यका निकायहरू तथा अन्य संरचनाहरूमा नियमित वा आवधिक रूपमा गरिने नेतृत्व हस्तान्तरणको अभ्यासले सहयोग पुग्दछ । नेतृत्व हस्तान्तरणलाई समावेशी बनाउन वा त्यस्तो नेतृत्व समाजका सबै पृष्ठभूमिका नागरिकहरूका लागि अवसर सृजना हुने गरी अभ्यासका लागि नीतिगत व्यवस्थाका साथै सम्बन्धित व्यक्तिहरूको संवेदनशीलता समेत आवश्यक पर्दछ । आफ्नो

नेतृत्व वा कार्यकाल पछि आउने नेतृत्व तयार गर्ने र त्यस्तो नेतृत्व समावेशी र नागरिकहरूको समेत सहभागिता तथा विश्वास हुने बनाउन सम्बन्धित नेतृत्वमा रहेर काम गरिरहेको व्यक्तिको महत्त्वपूर्ण भूमिका तथा दायित्व रहेको हुन्छ । भएका व्यवस्थाहरूको कार्ययोजनासहित कार्यान्वयन र नियमित समीक्षा गर्दै समीक्षाबाट प्राप्त भएका सुझावहरू पुनः नीति, कानून तथा कार्यक्रममा समावेश गराउनु पर्दछ । नेतृत्वले यस्ता विषयलाई आफ्नो संस्थागत तथा पदीय दायित्वका रूपमा लिनुपर्दछ । पदमा रहँदासम्म आफ्ना कामलाई लैङ्गिक समानता, सामाजिक समावेशीता र समाजको विविधतालाई सम्बोधन हुने गरी कार्यसम्पादन गर्नुपर्दछ भने आफ्नो पदीय दायित्व र जिम्मेवारी हस्तांतरणका सवालमा समेत सोही कुराको तयारी गरी समाजको बनावट र संरचनाअनुसार नेतृत्व वा सामाजिक तथा राजनीतिक नेतृत्व पनि समावेशी हुनु जरुरी छ ।

दायित्व

नागरिकको जीवनस्तर उकास्न र सम्मानित बनाउन निरन्तर रूपमा नागरिकहरूका लागि सेवा तथा सुविधा उपलब्ध गराउन संस्था वा सरकार स्थापना भएका हुन्छन् । सरकार सञ्चालनका लागि नीति, कानून, कार्यविधि र मापदण्डका साथै संस्थागत संरचना आवश्यक हुन्छ । नीति, कानून, कार्यविधि र मापदण्डको कार्यान्वयन तथा संस्थागत संरचना मार्फत सेवा तथा सुविधा उपलब्ध गराउन र कार्यसम्पादनलाई निरन्तरता दिन मानव संसाधन वा कर्मचारी संयन्त्रको आवश्यकता पर्दछ । कर्मचारीको मुख्य जिम्मेवारी भनेको नीति, कानून, कार्यविधि र मापदण्ड अनुसार नागरिकलाई निरन्तर रूपमा सेवा प्रवाह गर्नु, सुविधा उपलब्ध गराउनु, सेवा सुविधाको गुणस्तर बढाउने उपायहरूको खोजी गर्नु, सेवाग्राही तथा नागरिकबाट प्राप्त सुझाव नीतिनिर्माता (जनप्रतिनिधि) समक्ष पेश गर्नु हो । संस्थाको अधिकार क्षेत्र, लक्ष्य तथा उद्देश्य पूरा गर्न सेवा सर्त, सुविधा, प्रोत्साहन र वृत्ती विकास तथा कार्ययोजना सहित कर्मचारीलाई कार्यविवरण प्रदान गरिएको हुन्छ । उपलब्ध कार्यविवरण अनुसार कार्यसम्पादन गर्नु जिम्मेवारी बहन गर्नु हो । सामान्यतः कर्मचारीले प्रमुख काम तोकिएको जिम्मेवारी पूरा गर्नु हो । यसै जिम्मेवारी पूरा गर्न कर्मचारीलाई तलब, प्रोत्साहन तथा वृत्ती विकासको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । सरकारमा कार्यरत कर्मचारीको जिम्मेवारीमा सरकारलाई नियमित रूपमा विशेषज्ञ सेवा, सल्लाह र परामर्श प्रदान गर्नु पनि हो । कहिलेकाही यस्तो सेवा तथा परामर्श कर्मचारीबाट उपलब्ध नहुन पनि सक्छ र यस्तो अवस्था केही समयका लागि बाह्य रूपमा समेत सेवा, परामर्श तथा सल्लाह लिनुपर्ने हुन्छ । विद्यमान संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्थाहरूलाई व्यवहारिक रूपान्तरण गर्न नेतृत्व वर्गले महिला तथा पछाडि परेका वा पारिएका वर्गको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको लागि प्रमुख दायित्वको रूपमा लिन आवश्यक छ । साथै महिला तथा पछाडि पारिएका वर्गले सचेत र सङ्गठित भई आफ्नो अधिकार संरक्षण तथा सम्बर्द्धन गर्न आवश्यक छ ।

कर्तव्य

सरकार, शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह तथा विकास प्रक्रियाका सम्बन्धमा सामान्यतः कर्तव्यले नागरिकले पूरा गर्नुपर्ने दायित्व बुझाउँछ । नेपालको संविधानको धारा ४८ मा नागरिक दायित्व विषयहरूको व्यवस्था गरिएको छ । जुन देहायअनुसार रहेका छन्:

१. राष्ट्रप्रति निष्ठावान् हुँदै नेपालको राष्ट्रियता, सार्वभौमसत्ता र अखण्डताको रक्षा गर्नु,
२. संविधान, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्डको पालना गर्नु,
३. सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा र संरक्षण गर्नु,
४. सरकारले चाहेका बखत राज्यको सेवा गर्नु ।

सामाजिक जवाफदेहिता कायम राख्न प्रचलित नीति तथा कानूनबमोजिम स्थानीय सरकारले पारदर्शिता, जवाफदेहिता र सदाचारका लागि सार्वजनिक सुनुवाई, सूचनाको हक सम्बन्धी व्यवस्था, सामाजिक परीक्षण, सार्वजनिक परीक्षण, लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण बजेट परीक्षण, सामुदायिक अड्कलगायतका संयन्त्रहरू एकीकृत रूपमा कार्यान्वयन गरी नागरिक सहभागीता, पारदर्शिता, जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व, जिम्मेवारी र प्रभावकारी कार्यान्वयन र पालना अनुगमनका कार्यहरू गर्न आवश्यक छ ।

नागरिकको परिभाषाभिन्न व्यक्ति, समुदाय, निजी क्षेत्र तथा व्यावसायिक प्रतिष्ठान, स्वयम्सेवी सङ्घसंस्था, नागरिक समाज, गैर सरकारी सङ्घसंस्था आदि समेत पर्दछन् । सार्वजनिक सेवा प्रवाहको सम्बन्धमा नागरिक, निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाजले नागरिक कर्तव्य पूरा गर्नुपर्दछ ।

जनप्रतिनिधिले आफूलाई प्राप्त अधिकारको प्रयोग गरी नागरिकका हक तथा अधिकार कार्यान्वयन गर्न नीति, कानून, योजना तथा मापदण्ड निर्माण गरी सोको सान्दर्भिकता, सामाज्यस्यता, कार्यक्षमता, प्रभावकारिता, प्रभाव र दिगोपनाको सम्बन्धमा नागरिकलाई जवाफ दिने, कर्मचारीले उपलब्ध कार्यविवरण अनुसार कार्ययोजना तयार गरी जिम्मेवारी पूरा गर्ने र नागरिक समाज तथा संस्थाले आफ्नो कर्तव्य पूरा गर्ने गरी राज्य सञ्चालनको परिकल्पना गरिएको छ । यसप्रकार अधिकार, जवाफदेहिता, जिम्मेवारी र कर्तव्य बिच सन्तुलन कायम गर्ने तर्फ नेतृत्वले सदैव ध्यान पुर्याउनु पर्दछ । यसका लागि सोही अनुसार राजनीतिक नेतृत्व निर्माण गर्नुपर्दछ । निष्ठा र सदाचारको जग, स्व:जागरण तथा सेवानुभाव र परिवर्तनबाट प्रेरित भएर रूपान्तरणकारी नेतृत्वबाट यस्तो सन्तुलन कायम गरी राज्यलाई सर्व हिताय तथा बहुजन सुखाया बनाउन सकिन्छ ।

अधिकार, कर्तव्य, जिम्मेवारी, दायित्व तथा जवाफदेहिता विश्लेषणको खाका

लक्षित सरोकारवाला	दायित्व तथा जवाफदेहिता	जिम्मेवारी	अधिकार तथा कर्तव्य	किन तथा कसरी ?
जनप्रतिनिधि				
कर्मचारी				
निजी क्षेत्र तथा नागरिक समाज				
नागरिक वा सेवाग्राही				

सत्र योजना

५ : नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया

सत्र	:	पाँच (५)
सत्रको विषय	:	नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- विद्यमान अवस्था- कार्यान्वयनको अवस्था- अधिकार क्षेत्र तथा विषयहरू- नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रिया, कार्यान्वयन, मूल्याङ्कन र सिकाइ
सत्रको उद्देश्य	:	<p>यस सत्रको मुख्य उद्देश्य नेतृत्वदायी पदमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र, नीति, कानून तथा योजना निर्माण र निर्णय प्रक्रिया बारे जानकारी गराउनु तथा स्पष्ट गर्नु हो। यस सत्रका सहायक उद्देश्य देहायअनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- जनप्रतिनिधिहरू स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र तथा जनप्रतिनिधिको काम, व्यवस्थापकीय, कार्यपालिकिय र न्यायिक काम, कर्तव्य र अधिकार प्रयोग गर्न सक्षम हुने छन्।- जनप्रतिनिधिले नीति, कानून, मापदण्ड तथा योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन सम्बन्धी व्यवस्था तथा अवस्था बारे विश्लेषण, तर्जुमा, परिमार्जन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्न सक्षम हुने छन्।- जनप्रतिनिधिहरू सवाल, मुद्दा तथा सरोकार पहिचान, एजेण्डा निर्माण, बैठक तथा निर्णय प्रक्रिया, माइन्सुटिड र प्रमाणीकरण लगागत नीति निर्माण, बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रियाको अभ्यास गर्न र योगदान गर्न सक्षम हुने छन्।

सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none"> - सहभागी जनप्रतिनिधिलाई जनताले भोगेको समस्या तथा सवालहरू लेख्न तथा भन्न लगाउने, - यस्ता सवालहरूलाई हाल के कसरी सम्बोधन गर्ने गरिएको छ र यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिले के कस्तो भूमिका कसरी निभाउनु भएको छ भनी मष्तिस्कमन्थनको लागि अनुरोध गर्ने, - सहभागी जनप्रतिनिधिलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने, - स्थानीय तहका अधिकार क्षेत्रहरूको सूची तयार गर्ने लगाउने - जनता र विशेष गरी पछाडि परेका वा पारिएका समुदायका सबालहरू मध्ये स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रमा पर्ने सवाल तथा विषयहरू सूची तयार गर्न अनुरोध गर्ने, - जनताका सवालहरूको सम्बोधन के कसरी गर्न सकिन्छ समूहगत रूपमा अभ्यास गर्न लगाउने, - पुन सहभागीलाई स्रोत सामग्रीमा उल्लेख गरे अनुसार समूहगत रूपमा नीति तथा कानुन निर्माण, योजना तर्जुमा, बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रियामा गरिएका अभ्यास, पालना हुन नसकेका प्रक्रिया र गर्नेपर्ने व्यवस्था सम्बन्धमा छलफल गर्ने अनुरोध गर्ने, - नीति तथा कानुन निर्माण, योजना तर्जुमा, बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रिया सम्बन्धमा हालको अवस्थालाई उच्चतम ५ देखि न्यूनतम ० सम्मको श्रेणीमा अङ्क प्रदान गर्ने र कुल अङ्कको आधारमा यसलाई राम्रो, मध्यम तथा कमजोर अवस्थामा स्तरीकरण गर्ने, - समूह कार्यको निष्कर्ष बृहत समूहमा प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने, - समूह कार्यको निष्कर्षसँग जोड्दै स्रोत सामग्रीका विषयहरूलाई पावरप्वाइन्टको माध्यमबाट प्रस्तुतीकरण र लघु प्रवचन गर्दै सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट (संलग्न छ)
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ५ हेनुहोला ।

सत्र ५ – नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया

विद्यमान अवस्था

स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास नतिजालाई अधिकारमा आधारित, समावेशी, समानतामूलक तथा न्यायपूर्ण बनाउन संविधान तथा कानुनी व्यवस्था र अभ्यास अनुसार स्थानीय नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्डलाई सो अनुकूल निर्माण, परिमार्जन, प्रकाशन तथा प्रबोधीकरण गर्नुपर्दछ । यसका लागि सोहीअनुसारको संरचना, सहभागिता तथा अभ्यासको जरूरत पर्दछ । हाल स्थानीय तहमा तर्जुमा भएका अधिकांश नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड स्थानीय तहको आवश्यकताभन्दा पनि नेपाल सरकारबाट उपलब्ध नमुना कानुन तथा विज्ञ परामर्शदाताको सहयोगमा तर्जुमा हुने गरेका छन् ।

यस प्रक्रियामा एकातर्फ स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग तथा समुदायबाट प्रतिनिधित्व गर्ने जनप्रतिनिधिको सहभागिता एकदम कमजोर रहेको छ । अर्कोतर्फ स्थानीय सरकारमा निर्वाचित कतिपय जनप्रतिनिधि जिम्मेवारी विहिन भएको गुनासो आइरहेको छ । यहाँसम्मकी के कस्ता विषयमा नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि, मापदण्ड तथा योजना तर्जुमा भएका छन्, कस्का लागि किन बनाइका हुन् तथा यसमा के कस्ता संरचना, विषयवस्तु र व्यवस्था छन्, कसले र कसरी स्वीकृत गरिएको छ भन्न समेत धेरैजसो जनप्रतिनिधि अनविज्ञ रहेको अवस्था विद्यमान छ । यसबाट कस्तो नतिजा तथा परिणामको अपेक्षा गर्न सकिन्छ । यस्तो किन भयो र गरियो, यसमा जिम्मेवार को हो? यसको कार्यान्वयन कसरी हुन्छ जस्ता विषयलाई स्थानीय सरकारको नेतृत्वले सोच्ने, खोज्ने र वास्तविक रूपमा काम गर्न ढिला गर्नु हुन्न ।

कार्यान्वयनको अवस्था

स्थानीय तहमा तर्जुमा भएका नीति, कानुन, कार्यविधि तथा मापदण्ड मूलतः नीति, योजना, कार्यक्रम तथा बजेट मार्फत कार्यान्वयन हुने गर्दछन् । कतिपय व्यवस्था प्रशासनिक नियमन, सेवा प्रवाह तथा निर्णय प्रक्रिया मार्फत पनि सम्बोधन हुन्छन् । तर्जुमा भएका नीति, कानुन, कार्यविधि तथा मापदण्ड कार्यान्वयनका लागि व्यवस्था भएका संरचना निर्माण, उक्त संरचनामा विशेष गरी महिला र पिछडिएका वर्गका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको सहभागिता र क्रियाशीलता आवश्यक हुन्छ । स्थानीय सरकारको कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न निर्वाचित जनप्रतिनिधिको क्षमता तथा नेतृत्व निर्माण र परिचालनमा स्थानीय सरकारको नेतृत्वले ध्यान दिनुपर्दछ । विशेष गरी महिला र पिछडिएका वर्गका निर्वाचित जनप्रतिनिधिको नेतृत्व निर्माण गरी स्थानीय तहको नीति, कानुन, कार्यविधि, मापदण्ड तथा योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र परिपालनामा प्रभावकारिता वृद्धि गर्न सकिन्छ र स्थानीय तहको नीति, कानुन, कार्यविधि, योजना तथा मापदण्ड अधिकारमा आधारित, समावेशी तथा समानतामूलक बनाउन सकिन्छ । नीति, कानुन, कार्यविधि तथा मापदण्ड तर्जुमा, कार्यान्वयन र परिपालना अनुगमन प्रक्रियाले स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह तथा विकास नतिजासँग सवालहरू पहिचान हुने, सम्बोधनका लागि बहस, पैरवी तथा सञ्जाल निर्माण हुने अवस्था सिर्जना हुन्छ । यस प्रक्रियाले निर्वाचित जनप्रतिनिधिमा आत्मविश्वास समेत वृद्धि गर्न सहयोग पुग्दछ ।

अधिकार क्षेत्र तथा विषयहरू

स्थानीय तहमा नेतृत्वदायी पदमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई उनीहरूले निर्वाचनमा जनतासँग गरेका प्रतिवद्धता तथा पहिचान गरेका सवालहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्नु हुन्छ भनेर प्रश्न गर्ने उनीहरूबाट आएका जवाफसँग जोड्दै नीति, कानुन, कार्यविधि तथा मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रमबाट सम्बोधन गर्ने विषयमा छलफल गर्नुपर्दछ । जनताका समस्या तथा अपेक्षा सम्बोधन नीति, योजना, कार्यक्रमबाट गर्ने हो भने ऐन, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि तथा मापदण्ड नीति, योजना, कार्यक्रम तथा बजेटलाई नियमन तथा व्यवस्थित गर्ने कानुनी औजारहरू हुन् । स्थानीय तहलाई प्राप्त अधिकार यिनै औजार तथा प्रक्रियाबाट कार्यान्वयन हुन्छन् । स्थानीय सरकारमा विशेष गरी महिला तथा पछाडि परेका वर्ग तथा समुदायको अधिकारलाई प्राथमिकता दिई सम्बोधन गर्ने माध्यम पनि यिनै हुन् । जनप्रतिनिधिले आफ्नो वडा तथा बस्तीमा कार्यक्रम र बजेटको लागि पहल गर्नुभन्दा नागरिक विशेष गरी पछाडि परेका वर्ग/समुदायका अधिकार, सबाल तथा आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने नीति, कानुन, योजना, कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा ध्यान केन्द्रित गर्दछ । यसले सवाल केन्द्रित भएर सामुहिक रूपमा कार्यसम्पादन गर्ने र नागरिकका अधिकार तथा अपेक्षा पूरा गर्न सबैले योगदान गर्ने वातावरण सिर्जना गर्दछ । नीति, कानुन, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन जनप्रतिनिधि व्यक्तिगत विचारलाई साझा विचार वा एजेण्डामा बदल्ने मञ्चको रूपमा उपयोग गर्नुपर्दछ ।

यसको अभ्यासको लागि जनप्रतिनिधिहरूलाई जनताले भोगेको समस्या तथा सवालहरू लेख्न तथा भन्न लगाउने र स्थानीय तहका अधिकार क्षेत्रहरूको सूची तयार गर्ने लगाउने र जनता र विशेष गरी पछाडि परेका वा पारिएका समुदायका सवालहरू मध्ये स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रमा पर्ने सवाल तथा विषयहरूको सूची तयार गर्न अनुरोध गर्नुपर्दछ । हाल के कसरी सम्बोधन गर्ने गरिएको छ र यस प्रक्रिया जनप्रतिनिधिको के कस्तो भूमिका कसरी निभाउनु भएको छ भनी मष्तिस्कमन्थनको लागि अनुरोध गर्नुपर्दछ । यसका साथै जनताका सवालहरू कार्यान्वयन वा सम्बोधन के कसरी गर्न सकिन्छ समूहगत रूपमा अभ्यास गर्न लगाउनु पर्दछ । अभ्यासको लागि समूह बनाएर अभ्यास गर्न लगाउनु पर्दछ ।

विवरण	समूह १	समूह २	समूह ३	समूह ४	समूह ५
जनताका भोगेका तथा जनप्रतिनिधिले देखेका सवालहरू					
स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्र					
स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने सवालहरू					
समाधानका उपाय तथा रणनीतिहरू					
संरचना तथा संयन्त्र					
स्थानीय रूपमा समाधान गर्न नसकिने सवालहरू					

नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रिया

यस प्रशिक्षण मार्गदर्शनको सन्दर्भमा नीति निर्माणअन्तर्गत समष्टिगत आर्थिक तथा विषय क्षेत्रगत नीति, कानून, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमालाई सम्बोधन गरिएको छ । यसैगरी निर्णय प्रक्रियामा स्थानीय सभा, कार्यपालिका, सभा तथा कार्यपालिका अन्तर्गतका समितिहरू, वडा समिति एवम् स्वीकृत नीति, कानून तथा कार्यविधि तथा मापदण्डअनुसार निर्माण भएका संयन्त्र तथा समितिको बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रियालाई समेत समेटेको छ । निर्वाचित जनप्रतिनिधिको प्रमुख जिम्मेवारी स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रमा पर्ने जनताका सवालहरूमा नीति, कानून, मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयनको लागि वातावरण तयार गर्नु हो । स्थानीय तहको नीति तथा कानून तर्जुमा सम्बन्धी व्यवस्था प्रदेश कानूनबमोजिम हुने संवैधानिक व्यवस्था रहेको र सोअनुसार सम्बन्धित प्रदेश सभाले कानून तर्जुमा गरेका छन् । स्थानीय तहको दीर्घकालीन, मध्यमकालीन तथा विषय क्षेत्रगत रणनीतिक र गुरुयोजना एवम् वार्षिक कार्यक्रम र बजेट तर्जुमा प्रक्रियामा एकरूपता तथा स्तरीय कायम गर्न तथा मार्गदर्शन गर्न राष्ट्रिय योजना आयोगले स्थानीय तहको लागि योजना तर्जुमा दिग्दर्शन जारी भई सोअनुसारको अभ्यासमा स्थानीय सरकारहरू प्रयासरत छन् । साथै अन्तराष्ट्रिय, राष्ट्रिय तथा स्थानीय प्रचलित अवधारणा तथा अभ्यासअनुसार स्थानीय तहमा निर्णय प्रक्रियाको समेत अभ्यास भैरहेको छ ।

१. नीति तथा कानून निर्माण प्रक्रिया

प्रथमतः निर्दिष्ट केही व्यवस्थाहरू प्रदेश अनुसार फरक रहेतापनि सबै प्रदेशहरूमा नीति तथा कानून निर्माण सम्बन्धी स्तरीय विधि तथा प्रक्रिया समान रहेका छन् । जसमा सामान्यतः १) सवाल तथा सरोकार पहिचान, २) एजेण्डा वा प्रस्ताव तयारी, ३) रायपरार्श, ४) सम्बन्धित कार्यदल, सभा तथा कार्यपालिकामा प्रस्ताव पेस, ५) छलफल, संशोधन, निर्णय वा स्वीकृति, ६) म्यानुटिड, प्रमाणीकरण, प्रकाशन तथा प्रबोधीकरण र ७) कार्यान्वयन, प्रक्रिया तथा पालना अनुगमन तथा परिमार्जन वा खारेजी आदि जस्ता स्तरीय प्रक्रिया समावेश भएका हुन्छन् । यसका लागि निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको नेतृत्व वा संयोजकत्व तथा सहभागितामा कार्यदल, विधायन समिति, स्वीकृत गर्ने निकाय (सभा वा कार्यपालिका) को व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यसमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको भूमिका नेतृत्वदायी तथा अहम् रहेको हुन्छ । यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिको भूमिका, सहभागिता तथा क्रियाशीलता जति धेरै र गुणस्तरीय भयो त्यति नै सान्दर्भिक, व्यापारिक तथा कार्यान्वयनमुखी नीति, कानून, कार्यविधि निर्माण हुन्छ र जति नै कमजोर भयो त्यति नै कमजोर स्तरको नीति तथा कानून बन्छ । यस प्रक्रियामा निर्वाचित जनप्रतिनिधिले विशेष ध्यान दिनु र प्रभावकारी भूमिका निर्वाहा गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण प्रक्रियाले यसले ठूलो तथा रचनात्मक प्रभाव पार्दछ ।

२. योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा प्रक्रिया

दोस्रोमा नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोगबाट जारी भएको स्थानीय तहको योजना तर्जुमा दिग्दर्शनमा स्थानीय तहको योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा सम्बन्धी स्तरीय प्रक्रिया मार्गदर्शन गरिएको छ । यस सम्बन्धमा गरिएका व्यवस्थाहरू नीति, योजना, कार्यक्रमको प्रकृतिअनुसार केही निर्दिष्ट विषयहरू फरक रहेता पनि योजना तर्जुमाका विधि तथा प्रक्रियाहरू समान रहेका छन् । जसमा मुख्यतः १) तयारी तथा जिम्मेवारी बाँडफाँट, २) तथ्याङ्क आधार तयारी (विगतको प्रवृत्ति, विद्यमान अवस्था र भविष्यको प्रक्षेपण), ३) वस्तुस्थिति विश्लेषण, ४) योजना तर्जुमा, ५) योजना दस्तावेज तयारी तथा स्वीकृति, ६) योजना कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र सिकाइ जस्ता स्तरीय विधि तथा प्रक्रियाहरू समावेश रहेका छन् । यसको लागि विभिन्न समिति वा संरचना तथा संयन्त्र (निर्देशक समिति, प्राविधिक समिति वा कार्यदल, स्रोत अनुगमान तथा बजेट सिमा निर्धारण समिति, विषयगत योजना तर्जुमा समिति, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा समिति आदि) व्यवस्था गरिएका छन् । नीति तथा योजना तर्जुमा सम्बन्धी उपरोक्त संरचनाहरूको नेतृत्व, संयोजन तथा सहभागिता समेत निर्वाचित जनप्रतिनिले गर्ने व्यवस्था रहेका छन् । यस प्रक्रियामा पनि निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको भूमिका, सहभागिता र क्रियाशीलता अहम् रहेको छ । यस प्रक्रियामा जनप्रतिनिधिको भूमिका, सहभागिता तथा क्रियाशीलता जति धेरै र गुणस्तरीय भयो त्यति नै सान्दर्भिक, व्याहारिक तथा कार्यान्वयनमुखी योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा हुन सक्छ र जति नै कमजोर भयो त्यति नै कमजोर स्तरको योजना, कार्यक्रम तथा बजेट बन्छ । यसमा निर्वाचित जनप्रतिनिधि विशेष ध्यान दिनुपर्दछ र प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । जनप्रतिनिधिहरूको रूपान्तरणकारी नेतृत्वले यस प्रक्रियामा महत्त्वपूर्ण प्रभाव पार्न सक्दछ ।

३. बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रिया

जनताका सबाल तथा सरोकारलाई व्यवहारमा बदल्ने तेस्रो चरणमा बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रिया पर्दछ । नेपालको संविधानले स्थानीय सभा सञ्चालन प्रक्रिया प्रदेश कानूनले तोके अनुसार हुने व्यवस्था गरेको र सो अनुसार सातै प्रदेशले स्थानीय सभा सञ्चालन सम्बन्धी ऐन तथा कानूनको तर्जुमा गरेका छन् । यसैगरी कार्यपालिका, सो अन्तर्गतका समितिहरू र कानूनअनुसार व्यवस्था भएका अन्य समिति तथा संरचनाको बैठक सञ्चालन सम्बन्धी व्यवस्था स्थानीय कानून हुने व्यवस्था गरिएको छ । स्थानीय कानून स्थानीय सभा तथा कार्यपालिकाले आफैले निर्माण गर्नुपर्दछ । यस सम्बन्धी प्रक्रियाको बारेमा अघिल्लो अनुच्छेदमा चर्चा गरिएको छ । जुन प्रक्रियामा निर्वाचित पदाधिकारीले नेतृत्वदायी र सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । यसको प्रभावकारिता तथा नतिजाको बारेमा विस्तृत अध्ययन, विश्लेषण तथा लेखाजोखा त हुन बाँकी नै छ तर स्थानीय तहमा भएका निर्णय प्रक्रिया तथा यसको प्रारम्भिक नतिजा हेर्दा निर्णय प्रक्रिया स्तरीय, व्यवस्थित, पारदर्शी, समावेशी, सहभागितामूलक, नियमित नभइ पटके, एकाङ्की र तदर्थमा आधारित रहेको देखिन्छ । अभ्यासमा स्थानीय सभा, कार्यपालिका तथा विभिन्न समिति तथा संरचनाहरूको बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रियामा एकरूपता, स्तरीयता र प्रक्रियागत रहेको अवस्था छैन । यसका साथै बैठक सञ्चालन वा निर्णय प्रक्रिया व्यवस्थित, समावेशी र सहभागितामूलक समेत हुने गरेको पाइँदैन । निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू नेतृत्व निर्माण तथा क्षमताको कमी यसको प्रमुख कारणको रूपमा देखिएको छ ।

यसको अलवा स्थानीय तहका विभिन्न संरचनाहरूको बैठक नियमित, स्तरीय विधि तथा प्रक्रिया जस्तै: १) समस्या तथा सवाल पहिचान तथा प्राथमिकरण, २) एजेण्डा निर्माण तथा प्रस्ताव तयारी, ३) बैठकको मिति, समय, निर्णय प्रक्रिया र एजेण्डा वा प्रस्ताव बारे समयमै सम्बन्धित पदाधिकारीहरूलाई जानकारी, ४) बैठक सञ्चालन वा छलफल वा निर्णय, ५) निर्णय स्वीकृति, माइन्युटिड, सार्वजनिकीकरण, ६) कार्यान्वयन, अनुगमन, प्लोअप तथा नीति, कानून, कार्यविधि, मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रममा एकीकरण आदिको पालना भएको पाइँदैन । जसको कारण निर्णय उपर

सहभागी पदाधिकारी, नागरिक तथा सरोकारवालाको अपनत्व, निर्णयको कार्यान्वयन कमजोर र अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन । फलस्वरूप निर्वाचित पदाधिकारीको जनता प्रतिको जवाफदेहिता अभिवृद्धि हुन सकेको छैन । यसका लागि निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण अपरिहार्य छ ।

नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया सम्बन्धमा स्पष्ट हुन प्रशिक्षण, कार्यशाला तथा संवाद कार्यक्रम सहभागीहरूलाई ३ समूहमा विभाजन गरी यस सम्बन्धमा देहायअनुसार समूहगत अभ्यास गरी समूहको निष्कर्ष तथा सिकाइ बृहत् समूहमा प्रस्तुत गरी बुझाइमा एकरूपता तथा प्रभावकारिता वृद्धि गर्नुपर्दछ ।

नीति, कानून, योजना निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया	विवरण			
	के भैरहेको छ ?	किन भइरहेको छैन ?	के हुनुपर्छ ?	श्रेणीक्रम
(क) नीति, कानून तथा कार्यविधि निर्माण प्रक्रिया				
१. सवाल तथा सरोकार पहिचान,				
२. एजेण्डा वा प्रस्ताव तयारी,				
३. रायपराशर,				
४. कार्यदल, सभा र कार्यपालिकामा प्रस्ताव पेश,				
५. छलफल, संशोधन, निर्णय वा स्वीकृति,				
६. म्यानुटिड, प्रमाणीकरण, प्रकाशन तथा प्रबोधीकरण				
७. कार्यान्वयन, प्रक्रिया तथा पालना अनुगमन तथा परिमार्जन वा खारेजी				
(ख) योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा प्रक्रिया				
१. तयारी तथा जिम्मेवारी बाँडफाँट,				
२. तथ्याङ्क आधार तयारी (विगतको प्रवृत्ति, विद्यमान अवस्था र भविष्यको प्रक्षेपण),				
३. वस्तुस्थिति विश्लेषण,				
४. योजना तर्जुमा,				
५. योजना दस्तावेज तयारी तथा स्वीकृति,				
६. कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन र सिकाइ				
(ग) बैठक सञ्चालन तथा निर्णय प्रक्रिया				
१. समस्या तथा सवाल पहिचान तथा प्राथमिकरण,				
२. एजेण्डा निर्माण तथा प्रस्ताव तयारी,				
३. बैठकको मिति, समय, निर्णय प्रक्रिया र एजेण्डा वा प्रस्ताव बारे समयमै पदाधिकारीलाई जानकारी,				
४. बैठक सञ्चालन वा छलफल वा निर्णय,				
५. निर्णय स्वीकृति, माइनुटिड, सार्वजनिकीकरण,				
६. कार्यान्वयन, अनुगमन, प्लोअप तथा नीति, कानून, कार्यविधि, योजना तथा कार्यक्रममा एकीकरण				

सत्र योजना

६ : लैङ्गिक समानता, सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण

सत्र	:	छ (६)
सत्रको विषय	:	लैङ्गिक समानता, सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- अवधारणा तथा औजार- अन्तरविभाजकता तथा कोही पनि नछुटुन् (LNOB)- लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा- मूलप्रवाहीकरण रणनीति (सूचना व्यवस्थापन, विश्लेषण, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ)
सत्रको उद्देश्य	:	<p>लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था, आधार, विद्यमान अवस्था तथा मूलप्रवाहीकरण अभ्यास बारे स्पष्ट गर्ने यस सत्रको विशिष्ट उद्देश्य हुने छ। यसका सहायक उद्देश्य देहाय अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- स्थानीय तहमा लैङ्गिकता र समावेशीकरणको अवधारणा तथा औजारका बारेमा स्पष्ट गर्ने,- लैङ्गिक संवेदनशील बजेट तर्जुमा, लैङ्गिक बजेट परीक्षण तथा लेखाजोखाका बारेमा स्पष्ट गर्ने,- लैङ्गिकता तथा समावेशीकरणका लागि परिवर्तनको मार्गचित्र बारे स्पष्ट गर्ने- प्राथमिकता र विशेष ध्यान दिनुपर्ने क्षेत्रहरूमा स्पष्ट गर्ने तथा लैससास मूलप्रवाहीकरण रणनीति बारेमा समान बुझाइ कायम गर्ने,
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट
सत्र सञ्चालन विधि	:	<ul style="list-style-type: none">- विभिन्न स्थानीय सरकारको वार्षिक नीति, कार्यक्रम तथा बजेटको पुस्तिका प्रतिलिपि तयार गर्ने,- सहभागी जनप्रतिनिधिरूलाई विभिन्न ५ समूहमा विभाजन गर्ने र प्रत्येक समूहलाई एक स्थानीय सरकारको वार्षिक नीति, कार्यक्रम तथा बजेटको प्रतिलिपि उपलब्ध गराउने,- उक्त नीति, कार्यक्रम तथा बजेटमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि गरिएका देहायअनुसारका विभिन्न पक्षमा भएका व्यवस्था, कमी कमजोरी र गर्नुपर्ने व्यवस्थाबारे समूहगत कार्य गर्न अनुरोध गर्ने,<ol style="list-style-type: none">१. महिला तथा लक्षित वर्ग निर्देशित नीति, कानुन तथा मापदण्ड२. आवधिक तथा विषयगत योजनको नीतिगत व्यवस्था,<ol style="list-style-type: none">१. तथ्याङ्क आधार तयारी,२. वस्तुस्थिति विश्लेषण,३. सोच, लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति तर्जुमा, प्राथमिकता निर्धारण, साँकेतिकरण तथा विनियोजन,४. नीति, योजना र कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन लागि गरिएका संरचना,- समूहको निष्कर्ष बृहत् समूहमा प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने,- नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा प्रक्रियाको लागि व्यवस्था भएका संयन्त्र, समितिहरूको सहभागिता, भूमिका,

		<p>क्रियाशीलता तथा प्रभावकारिता बारे समेत मष्तिष्कमन्थन तथा छलफल गर्ने,</p> <ul style="list-style-type: none"> - नीति, योजना तथा कार्यक्रमलाई समावेशी बनाउन लैससास परीक्षण, ग्रीड परीक्षण, लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट जस्ता संयन्त्रको आवश्यकता तथा प्रक्रिया बारे सन्दर्भ सामाग्रीका विषयवस्तुसँग सम्बन्धित पावरप्वाइन्टको प्रस्तुती गर्ने, - सूचना व्यवस्थापन, विश्लेषण, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ जस्ता माध्यमबाट स्थानीय नीति, योजना तथा कार्यक्रममा लैससासको मूलप्रवाहीकरणको रणनीति प्रस्तुत गर्ने । - लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणका लागि परिवर्तनको मार्गचित्रबारे छलफल गर्ने तथा समावेशीकरणका लागि प्राथमिकताका क्षेत्रहरू एवम् ध्यान दिनुपर्ने क्षेत्रका बारेमा समान बुझाइ गर्ने र सत्र समापन गर्ने ।
तालिम सामग्री	:	<ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट, चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट (संलग्न छ)
स्रोत सामग्री	:	यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ६ हेर्नुहोला ।

सन्दर्भ सामग्री

सत्र ६ – स्थानीय शासन, सेवा प्रवाह र विकास कार्यमा लैङ्गिक समानता सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण

आवधारणा तथा औजार

नेपालको संविधान २०७२ ले राज्यको नीतिअन्तर्गत सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिअन्तर्गत असहाय अवस्थामा रहेका एकल महिलालाई सीप, क्षमता र योग्यताको आधारमा रोजगारीमा प्राथमिकता दिंदै जीविकोपार्जनका लागि समुचित व्यवस्था गर्दै जाने, जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक बहिष्करणमा परेका तथा हिंसा पीडित महिलालाई पुनःस्थापना, संरक्षण, सशक्तीकरण गरी स्वावलम्बी बनाउने, प्रजनन् अवस्थामा आवश्यक सेवा सुविधा उपभोगको सुनिश्चितता गर्ने, बालबालिकाको पालन पोषण, परिवारको हेरचाह जस्ता काम र योगदानलाई आर्थिक रूपमा मूल्याङ्कन गर्ने, बालबालिकाको सर्वोत्तम हितलाई प्राथमिक रूपमा ध्यान दिने लगायत जस्ता अधिकारको सुनिश्चितता गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी, उत्पीडित, उपेक्षित र अल्पसङ्ख्यक समुदाय र पिछडिएका क्षेत्रलगायतले भोग्नु परेका समस्यालाई सम्बोधन गर्न राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक र अग्रगामी महिला र पुरुषबिच भेदभाव गर्न नहुने वा गर्न नपाइने भन्ने स्पष्ट व्यवस्था भएपनि व्यवहारमा पूर्णरूपमा लागू हुनसकेको छैन । संविधान सभाबाट नयाँ निर्माण भएको नेपालको संविधान २०७२ मा महिलाको हक, अधिकार संरक्षण गर्न प्रष्ट प्रावधानसमेत राखिएको छ । तसर्थ यसरी निर्माण हुने संविधान, ऐन, नियम, नीतिलाई सहयोग पुऱ्याउन स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण मूलप्रवाहीकरण प्रक्रियालाई तीब्रता प्रदान गर्न आवश्यक छ ।

नेपालको पन्ध्रौँ आवधिक योजनाको राष्ट्रिय उद्देश्यहरूमध्ये दिगो र समावेशी आर्थिक वृद्धि र गरिवी निवारण गर्दै समृद्धिको आधार निर्माण गर्ने रहेको छ । योजनाको राष्ट्रिय रणनीतिहरूमा शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, उत्पादन तथा गरिवी निवारण लगायत सबै क्षेत्रहरूमा नागरिकहरूको समतामूलक पहुँच तथा समृद्धिको कल्पना गरिएको छ । योजनाको परिच्छेद ७ मा लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण, बालबालिका तथा किशोरी, जेष्ठ नागरिक, अपांगता भएको ब्यक्ति आदिको मूलप्रवाहीकरणका बारेमा राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्यनीति तोकिएका छन् ।

सङ्घीयताको मर्म अनुरूप स्थानीय तहको गहन जिम्मेवारीलाई बहन गर्न हरेक स्थानीय तह आफैँ लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको दृष्टिकोणबाट सक्षम र संवेदनशिल हुन आवश्यक छ । तीनै तहको कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन नेपाल सरकारले राष्ट्रिय लैङ्गिक समानता नीति २०७७ लागू गरेको छ । जसले देशभर महिला किशोरी बालिकाको सामाजिक आर्थिक विकासको लागि नीतिगत र संरचनागत व्यवस्था लैङ्गिक शोषण हिंसा र शोषणको अन्त्य गरी लैङ्गिक मूल्यमान्यतामा आधारित समतामूलक समाजको स्थापना लैङ्गिक उत्तरदायी शासन पद्धतिको कार्यान्वयन र महिला आर्थिक सशक्तीकरण प्रवर्द्धन गर्ने नीति र कार्यनीतिको व्यवस्था गरेको छ ।

नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूलाई लैङ्गिक उत्तरदायी तुल्याउने अभिप्रायले प्रदेश तथा स्थानीय तहका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट नमुना निर्देशिका २०७७ तयार गरी उपलब्ध गराएको छ जुन प्रदेश तथा स्थानीय तहले स्थानीयकरण गरी लागू गर्नु पर्दछ ।

त्यस्तै स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण स्थितिको पहिचान र योजनाबद्ध तवरबाट परीक्षण प्रकृत्यालाई संस्थागत गर्न लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण दिग्दर्शन २०७८ अनुसार स्थानीय तहहरूले लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण कार्य गर्नुपर्दछ ।

अन्तरविभाजकता (Intersectionality) तथा कोहि पछि नछुटुन् (Leave No One Behind - LNOB)

समाजमा मानिस-मानिसमा जातजाति, लिङ्ग, भाषा, धर्म, उमेर, शिक्षा, पेशा, उत्पत्ति, शारीरिक अवस्था, पारिवारिक सामाजिक हैसियत, आर्थिक अवस्था, भौगोलिकताका आधारमा पक्षपातपूर्ण व्यवहार र भेदभाव हुने गर्दछ । यी भेदभावका कारण एकथरि मानिसहरू सुविधा प्राप्त गरिरहेका छन् भने अर्कोथरि मानिसहरूले दमन निषेध र प्रतिरोधको सामना गरिरहेका छन् ।

बहुविभेद भन्नाले लिङ्ग, वर्ण, जातजाति, धर्म वा आस्था, अपाङ्गता, उमेर, यौनिक रुझान वा अन्य विशेषताहरूमध्ये केहि वा सबैका आधारमा गरिने भेदभाव र एक किसिमको चरित्रका कारण अर्को किसिमको विभेद हुने कार्यलाई जनाउँछ । बहुविभेद यस्तो अवस्था हो जहाँ कुनै एक व्यक्ति एक भन्दा बढी सामाजिक समूहमा परेको हुँदा एकभन्दा बढी कारणले भेदभावबाट प्रभावित बनेको हुन्छ । दुई वा दुई भन्दा बढी कारणले हुने जटिल विभेदलाई अन्तरविभाजकता भनिन्छ ।

कुनै सीमान्तकृत वर्गका महिलामाथि पक्षपातपूर्ण व्यवहार दोहोरिने खतरा जहिले पनि धेरै हुन्छ । उनीहरू माथि भेदभाव हुने विभिन्न तत्वहरूका कारणले विभिन्न किसिमबाट बहुविभेद भइरहन्छ । यस्तो समूहमा पुरुष छन् भने पुरुषको तुलनामा महिलाले बढी विभेदको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ ।

एक दलित महिलामाथि महिला भएको कारणले एक किसिमको भेदभाव हुन्छ भने अरु विभिन्न तत्वहरूका कारण जस्तै दलित, नपढेको, दुर्गम गाउँमा बस्ने, अस्वस्थ, अपाङ्गता भएको आदि कारणले विभेदको मात्रा थपिदै जान्छ । एक व्यक्तिको जीवनमा कठिनाई सामना गर्नुपर्ने कारणहरू धेरै हुन सक्छन् । कुनै एक कारण वा समस्याको एक क्षेत्रमात्र पहिचान गर्दा उनीहरूको अवस्था पहिचानमा भ्रम हुन सक्छ । त्यसकारण हरेक व्यक्तिमा रहेको अन्तरविभाजकतालाई विस्तृत विश्लेषण गर्नु जरुरी छ ।

विषय	विशेष सुविधा प्राप्त व्यक्ति	दमन, प्रतिरोध, सामना गरिरहेका व्यक्ति
लैङ्गिकता	पुरुष/महिला	लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक
पुरुष	पुरुष	महिला
जाति	गैरदलित	दलित
यौनिकता	विपरित लिङ्गी	समलिङ्गी
सवलता	सवलाङ्ग	अपाङ्गता भएका व्यक्ति
संभ्रान्त	पढेलेखेको/कुलिन	नपढेको/ सीमान्तकृत
उमेर	यूवा	वृद्ध
रूप	सुन्दर	कुरूप
वर्ग	धनी/उच्च मध्यम वर्ग	गरिव/ निम्न वर्ग
भाषा	अङ्ग्रेजी/नेपाली	स्थानीय/मातृ भाषा
रंग	गोरो/गहुँ गोरो	कालो
धार्मिक	बहुसङ्ख्यक	अल्पसङ्ख्यक
भुगोल	सुगम	दुर्गम

कोही पछि नछुटुन् (Leave No One Behind- LNOB)

कोही पछि नछुटुन् (LNOB) अवधारणा संयुक्त राष्ट्र सङ्घको दिगो विकास लक्ष्यहरू (SDGs) एजेन्डाको आधारभूत सिद्धान्त हो, जुन 2015 मा सबै संयुक्त राष्ट्र सदस्य राष्ट्रहरूले अपनाएका थिए। अवधारणाले विकास प्रयासहरू समावेशी र समतामूलक छन् भनी सुनिश्चित गर्न सबैभन्दा कमजोर र सीमान्तकृत जनसङ्ख्यामा पुग्ने प्रतिबद्धतालाई जोड दिन्छ। नेपालमा, LNOB अवधारणाले गरिबी घटाउने, सामाजिक समावेशीकरणलाई प्रवर्द्धन गर्ने र विभिन्न प्रकारका समानताहरूलाई सम्बोधन गर्ने उद्देश्यले नीति र पहलहरूलाई मार्गदर्शन गर्न महत्त्वपूर्ण रहेको छ।

अन्य धेरै विकासोन्मुख देशहरू जस्तै नेपालले पनि दिगो विकास हासिल गर्न र आफ्नो सम्पूर्ण जनसङ्ख्याको हित सुनिश्चित गर्न थुप्रै चुनौतीहरूको सामना गरिरहेको छ। विविध जनसांख्यिक संरचना र क्षेत्रहरूमा सामाजिक-आर्थिक विकासको विभिन्न स्तरहरू भएकाले, नेपालमा निश्चित समूहहरू, जस्तै महिला, बालबालिका, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू, जातीय अल्पसङ्ख्यकहरू र सीमान्तकृत समुदायहरू, ऐतिहासिक रूपमा बहिष्कार र भेदभावको चपेटामा परेका छन्। LNOB अवधारणालाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले तीन तहकै सरकारलाई उत्तिकै जिम्मेवार बनाउदै विभिन्न गैरसरकारी संस्थाहरू, अन्तर्राष्ट्रिय विकास साझेदारहरू र नागरिक समाजको सहयोगमा विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गर्दै आएको छ। नेपालले LNOB सिद्धान्तलाई आफ्नो विकास रणनीतिहरूमा समावेश गरेर, कुनै पनि व्यक्ति वा समूहलाई विकासका फाइदाहरूबाट वञ्चित नगर्ने र दिगो र समतामूलक रूपमा SDGs हासिल गर्ने दिशामा प्रगति भएको सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य राखेको छ।

व्यवहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकता

महिला र पुरुषको फरक भूमिका भएको कारणले गर्दा उनीहरूको आवश्यकताहरू पनि फरक छन्। सामाजिक संरचनाले तोकिएको भूमिकाअनुसार उनीहरूको आवश्यकता र पहिचान बनेको हुन्छ। समानता र सामाजिक न्यायका पक्षमा काम गर्ने निर्वाचित पदाधिकारीले लैङ्गिक आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण गरेर तयार गरेका योजनाको

कार्यान्वयनले महिला तथा पुरुष तथा लैङ्गिक अल्पसङ्ख्यक सवैको अस्तित्वका आधारमा विकासलाई अगाडि बढाउन सहयोग गर्दछ ।

(क) व्यावहारिक आवश्यकता

१. तुरुन्तै पूरा गर्न सकिन्छ ।
२. दैनिक आवश्यकतासँग सम्बन्धित, जस्तै: खाना, घर, आय, स्वास्थ्य, आदि ।
३. महिलाहरूले सजिलैसँग आफ्ना व्यावहारिक आवश्यकता पहिचान गर्न सक्ने हुन्छन् ।
४. खास खास वर्ग, जाति, धर्म स्थानअनुसार फरक फरक हुन्छन् ।
५. खास खास साधनहरूको प्रयोग र वितरणबाट पूर्ति गर्न सकिने हुन्छ । जस्तै: खाना, हाते पम्प, कपडा सिलाई मसिन, प्रौढ शिक्षा आदि

(ख) रणनीतिक आवश्यकता

१. लामो अवधिको, दीर्घकालीन हुन्छ ।
२. सबैजसो महिलाहरूको समस्यालाई समेट्छ ।
३. साधन, स्रोत र शिक्षाको कमी, गरिबी र नाजुक अवस्था भएका समूह तथा वर्ग, उपेक्षित स्तरसित सम्बन्धित हुन्छ ।
४. महिलाहरू आफ्ना नीतिगत आवश्यकता पूरा गर्न सकिने आधारहरू सजिलैसँग पहिचान गर्न सक्दैनन् ।
५. यसका लागि परिवर्तन वा रूपान्तरण आवश्यक छ । चेतनाको विकास, आत्म-विश्वासमा वृद्धि, शिक्षा, महिलाहरूको समूहगत सक्षमतामा वृद्धि, राजनीतिक परिचालन आदिबाट यसको परिपूर्ति गर्न सकिन्छ ।

आवश्यकताको परिपूर्ति

व्यवहारिक आवश्यकताको परिपूर्ति	रणनीतिक आवश्यकताको परिपूर्ति
१. महिलालाई एक उपभोक्ताको रूपमा बढी र सहभागीको रूपमा कम हेरिन्छ।	१. महिलाहरू परिवर्तनका संवाहकका रूपमा प्रयोग हुन्छन् वा यस्ता संवाहक बन्न सक्षमता प्राप्त गर्दछन्।
२. व्यवहारिक आवश्यकताको परिपूर्तिबाट महिलाहरूको विद्यमान अवस्था सुधार्न आवश्यक सकिन्छ।	२. समाजमा महिलाहरूको स्तर सुधार्न सकिन्छ।
३. साधारणतया यसबाट परम्परागत भूमिका र सम्बन्धमा परिवर्तन ल्याउन सकिंदैन।	३. सम्बन्धमा रूपान्तरण भै आफ्नो जीवनमाथि नियन्त्रण हासिल गर्न सक्दछन्।

लैङ्गिक समानता कायम गर्न राज्यले गरेका प्रयासहरू

लैङ्गिक समानताका लागि राज्यले केही गर्न नखोजेको भने होइन। आर्थिक वर्ष २०६४/६५ देखि सरकारले लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट प्रणाली अवलम्बन गर्दै बजेटको ११.४ प्रतिशत हिस्सा महिलाका लागि छुट्याएकामा २०७९/८० मा यसलाई बढाएर ४०.२५ प्रतिशत पुऱ्याइएको छ। महिलालाई अधिकारको व्यवस्था गरे पनि त्यसको कार्यान्वयनमा भएका प्रगतिबारे सोधखोज भने भएको पाइँदैन। बाध्यकारी व्यवस्था बाहेक नेतृत्व तहमा अवसर दिने सवालमा महिलालाई विर्सने प्रवृत्ति यथावतै छ। कुनै पनि संरचनामा महिलाको संलग्नता सन्तोषप्रद छैन। ५१ प्रतिशत हाराहारीमा रहेका आधा आकाश ढाकेका महिलाले नेपालमा अग्रगामी राजनीति तथा सामाजिक परिवर्तनमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन्। तर नीति निर्माण र नेतृत्वमा महिलालाई असक्षम र उपेक्षा गर्ने चलन कायमै छ। गत वर्ष जेठ ३१ गते सार्वजनिक हलसी तुवाचुङ नगरपालिकाका वडा अध्यक्षले महिला वडासचिव भएकैले काम गर्न कठिनाई भएको पत्रले राज्यका निकायमा महिलालाई कस्तो दर्जा दिइन्छ भन्ने प्रस्ट पारेको छ।

हाम्रो समाज अनि राज्य संरचना र सोचमा परिवर्तन गर्नु, नेतृत्वमा पुगेका महिलाको निर्णायक भूमिका बढाउनु, राज्यका सार्वजनिक नीतिमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण गर्नु, लैङ्गिक हिंसाको अन्त्य गरी न्यायमा पहुँच बढाउनु, कुरीति र कुप्रथाको अन्त्य गर्नु, तीनै तहमा लैङ्गिक सवाललाई आन्तरिकीकरण र संस्थागत गर्नु, महिलाको प्राकृतिक, व्यावसायिक एवं सामाजिक भूमिकालाई सन्तुलन गर्नु, खास लक्षित समूहलाई लाभान्वित बनाउनु, लैङ्गिक उत्तरदायी शासन व्यवस्थाको विकासमार्फत महिला तथा किशोरीमाथि हुने सबै किसिमका विभेद हटाई लैङ्गिक समानतासहितको सामाजिक रूपान्तरण गर्नु, कार्य प्रणाली तथा पदीय कार्यबोझ र कार्यजिम्मेवारीमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिताको नीतिलाई व्यावहारिक रूपमै लागू गर्नु अहिलेको आवश्यकता हो।

सामाजिक समावेशीकरण (Social Inclusion)

बहिष्करण तथा बञ्चितिकरण:

सामाजिक बहिष्करण तथा बञ्चितिकरण यस्तो सामाजिक प्रक्रिया हो, जहाँ खास खास व्यक्ति, वर्ग, समूह र समुदाय, (महिला, दलित, जनजाति, मुस्लिम, मधेशी, पिछडा वर्ग, अपाङ्ग, बृद्ध आदि) हरूलाई सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक र राजनीतिक क्षेत्रमा पाखा वा किनारा लगाई आफ्नो क्षमताअनुसार सहभागी हुने अवसरबाट र त्यस्तो अवसरबाट प्राप्त हुन सक्ने फाइदा र प्रतिफलबाट वञ्चित गराइन्छ। सामाजिक बहिष्करण औपचारिक, अनौपचारिक दुवै संस्थामा हुन सक्छ।

समावेशीकरण:

सामाजिक समावेशीकरण यस्तो प्रक्रिया हो, जसले समाजमा रहेका वञ्चित वर्गलाई समाजको विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउनका लागि देखा पर्ने अवरोधहरूलाई हटाई उनीहरूलाई सामाजिक एवं विकासका कार्यमा सहभागी गराउँछ र फाईदा पुर्याउँछ । सामाजिक वञ्चितीकरणले समाज विकास क्रमसँगै वर्षौंदेखि जाति, जनजाति, लिङ्ग तथा भाषाका आधारमा वञ्चितीकरणमा परी राज्यले उपलब्ध गराउने सेवा वा सुविधामा समान अवसर र पहुँच साथै सेवा सुविधाको उपभोग वा उपयोगमा भेदभावमा परेका मानिसहरूलाई चित्रण गर्दछ । समावेशीकरणले वञ्चितीमा परेका महिला र पुरुषको सहअस्तित्वको स्विकारोक्तिसँगै उनीहरूका आवश्यकता र सरोकारहरूलाई सम्बोधन गरेको हुन्छ ।

सामाजिक समावेशीकरण रणनीति

स्थानीय संरचना, नीति, योजनामा सामाजिक समावेशीकरणका रणनीतिहरू देहायअनुसार हुन सक्ने छन्:

- (क) पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चितताको प्रचार प्रसार, तालिम, गोष्ठी, अन्तरक्रियाका माध्यमबाट सचेतना विस्तार गरेर,
- (ख) वञ्चित समूहको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी सकारात्मक विभेदको रणनीति तयार गरि कार्यान्वयन गरेर
- (ग) वञ्चित समूहको क्षमता विकास गरी सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक रूपले सबल वनेर,
- (घ) वञ्चित समूहलाई सामाजिक तथा विकासका काममा सहभागिताको वातावरण बनाइन्छ त्यसका लागि उनीहरूलाई विशेष अवसर दिइने व्यवस्था गरेर,
- (ङ) आर्थिक सामाजिक लाभमा समानुपातिक अवसरको व्यवस्था गरेर,
- (च) विभेद विहीन अवस्था सृजना गर्न चेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेर ।

समावेशीकरणले मानव अधिकाको सम्मान, स्रोत साधन र निर्णय प्रक्रियामा वञ्चित वर्गको पहुँच र नियन्त्रण वृद्धि र अधिकारमा आधारित अवधारणालाई सम्मान सुनिश्चित गर्दछ । नागरिकहरूको पहिचान, प्रतिनिधित्व, सहभागिता र अधिकार सुनिश्चित गर्न तथा सबै वर्गलाई शासन, सेवा प्रवाह तथा विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउन समावेशीकरणको आवश्यकता रहेको छ ।

समावेशीकरणका कार्यनीति तथा कार्यक्रमहरू

१. वञ्चित समूहको सशक्तीकरण

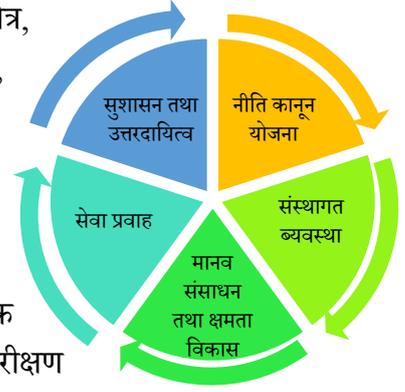
- (क) आर्थिक, सामाजिक तथा मनोवैज्ञानिक रूपले सशक्त बनाउने,
- (ख) सेवामा उनीहरूको पहुँच बढाउने र स्रोत तथा साधन परिचालनमा वृद्धि गर्ने,
- (ग) सेवा प्रदान गर्ने सङ्घ संस्थाको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र र सेवाबारे उनीहरूलाई जानकारी गराउने ।

२. नीति नियम र व्यवहारमा परिवर्तन

- (क) नीति निर्माता तथा सेवा प्रदान गर्ने सङ्घ संस्थाहरूले वञ्चित समूहलाई गर्ने व्यवहारमा सुधार ल्याउने,
- (ख) नीति, नियम, मूल्य मान्यता र संरचनामा परिवर्तन गर्ने,
- (ग) विभेद गर्ने कानून परिवर्तन गर्ने
- (घ) वञ्चित समूहप्रति हेर्ने दृष्टिकोणमा सकारात्मकता ल्याउने,
- (ङ) उनीहरूलाई जिम्मेवार र उत्तरदायी बनाउने,
- (च) नीति नियम सकारात्मक बनाउने र समतामूलक तरिकाले सेवा र सुविधा उपलब्ध गराउने ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण

स्थानीय तहबाट भएका कार्यसम्पादनबाट समाजमा रहेका विभिन्न जातजाति, क्षेत्र, वर्ग, उमेर र समुदायका महिला र पुरुषबिचको भूमिका, सम्बन्ध, स्थान, स्तर, अवसर आदिको विश्लेषणबाट लैङ्गिक समानता तथा समावेशी विकास गर्न तय गरिएको बजेट र कार्यक्रममार्फत तोकिएको उद्देश्य हासिल भए नभएको लेखाजोखा र परीक्षण गरी सुधारका उपाय पहिल्याउने औजारको रूपमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशी परीक्षण गरिन्छ। स्थानीय सरकारले गर्ने सम्पूर्ण विकासका कार्यहरूलाई लैससास उत्तरदायी र दिगो बनाउन आर्थिक स्रोतको सुनिश्चता, उपलब्धिको समतामूलक वितरण र उपयोगी बनाउन यो परीक्षण आवश्यक छ।



स्थानीय तहहरूले लैङ्गिक समानता, सामाजिक समावेशीकरण परीक्षण कार्य हरेक वर्ष गर्नुपर्दछ। अधिल्लो आर्थिक वर्षमा सम्पन्न गरेको कार्यक्रमको लैससास परीक्षण चालु आ.व.को पौष मसान्त भित्रमा सम्पन्न गरि सक्नुपर्दछ। लैससास परीक्षण प्रतिवेदनले औल्याएका विषयवस्तु उपर स्थानीय तहमा सरोकारवालावीच छलफल गरी प्राप्त सुझावलाई आगामी योजना कार्यक्रममा समावेश गर्नुपर्ने छ। लैससास परीक्षण गर्दा नीति कानून र योजना, संस्थागत व्यवस्था, मानव संसाधन तथा क्षमता विकास, सेवा प्रवाह र सुशासन तथा उत्तरदायित्व गरी पाँच वटा क्षेत्रका २२ वटा सूचकमा आधारित रही परीक्षण कार्य गरिन्छ।

महिला तथा पछाडि पारिएका वर्ग समुदाय सम्म सेवा प्रवाहको परिमाण गुणस्तर र प्रभावकारिताको अवस्था यस परीक्षणबाट प्राप्त हुनेभएकोले स्थानीय तहका महिला तथा पछाडि पारिएका सिमान्तकृत वर्गका प्रतिनिधिहरूले यस परीक्षण प्रकृया तथा यसबाट प्राप्त नतिजा र यसको कार्ययोजनामा ध्यान दिनु पर्दछ।

लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा

महिला, पुरुष र तेस्रो लिङ्गिका आवश्यकता तथा सरोकारका विषयलाई केन्द्रविन्दुमा राखी गरिने बजेट विनियोजन, खर्च र सोको उपलब्धिमा महिला/पुरुषको सन्तुलित लाभ खोज्ने प्रक्रिया हो। महिला र पुरुषका बिचमा रहेका अधिकार, जिम्मेवारी र परिणामहरूको विभेदलाई विश्लेषण गरी योजना, बजेट र कार्यक्रम तर्जुमा गरी खर्च गर्न, योजना, बजेट र कार्यक्रमहरूको उपलब्धि र प्रभावहरूलाई लैङ्गिक आँखाले मूल्याङ्कन गर्न, लैङ्गिक समानता र आर्थिक समृद्धि बिच अर्थपूर्ण सम्बन्ध स्थापित गर्न, अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू पूरा गरी लैङ्गिक सवालमा नेपालको प्रयासलाई विश्वसामु सकारात्मक रूपमा पुऱ्याउन, समानता र सामाजिक न्याय स्थापना गर्न र स्थानीय तहमा लैङ्गिक समानताका कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्न लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट तर्जुमा गर्नु पर्दछ।



लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको वर्गीकरण तथा सङ्केत निम्नानुसार गरिन्छ। जसमा बार्षिक योजना, कार्यक्रम वा आयोजनाका क्रियाकलापहरूलाई तीन तहमा वर्गीकरण गर्नु पर्दछ।

(क) महिला तथा बालबालिका प्रति निर्दिष्ट रूपले लक्षित क्रियाकलापहरूलाई निर्दिष्ट शीर्षकमा वर्गीकरण गर्नु पर्दछ। उदाहरणको लागि महिलाहरूको लागि सीप विकास तालिम, बालिकाहरूका लागि छात्रवृत्ति आदि।

(ख) त्यस्तै महिला सशक्तीकरण तथा लैङ्गिक समानताप्रति उत्तरदायी तथा सोको सहज वातावरणको सिर्जना गर्ने खालका क्रियाकलापहरूलाई सहयोगी शीर्षकमा वर्गीकरण गर्नु पर्दछ । उदाहरणको लागि खण्डीकृत तथाङ्क सङ्कलन, लैङ्गिक समानताका लागि अध्ययन र सेवा प्रदायकहरूका लागि लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण तालिम, विभेदजन्य पितृसत्तात्मक मूल्य मान्यताहरूमा परिवर्तनका लागि पुरुष र बालकहरूसँग सहकार्य गर्ने जस्ता ।

(ग) र महिला सशक्तीकरण तथा लैङ्गिक समानताका अवरोधहरूको पहिचान नगर्ने वा सम्बोधन नगर्ने क्रियाकलापहरू लाई तटस्थ शीर्षकमा वर्गीकरण गर्नु पर्दछ ।

यसरी समग्र योजना कार्यक्रम तथा बजेटको विश्लेषण गर्दा यदि निर्दिष्ट, सहयोगी र तटस्थमा वर्गीकरण गरिएका क्रियाकलापहरूको बजेटको जम्मा आयोजना तथा कार्यक्रमको कूल बजेटको ६० प्रतिशत वा सोभन्दा माथि भए निर्दिष्ट र यसको कोड १, यदि निर्दिष्ट, सहयोगी र तटस्थमा वर्गीकरण गरिएका क्रियाकलापहरूको बजेटको जम्मा आयोजना तथा कार्यक्रमको कूल बजेटको १० देखि ५९ प्रतिशत भए सहयोगी यसको कोड २, र यदि निर्दिष्ट क्रियाकलापको बजेटको जम्मा आयोजना तथा कार्यक्रमको कूल बजेटको ९ वा सोभन्दा कम भए तटस्थ र यसको कोड ३ गर्नु पर्दछ ।

यो विश्लेषणले सम्बन्धित निकाय कार्यालयको नीति योजना कार्यक्रम र बजेट कत्तिको महिला मैत्री छ भन्ने देखाउने भएकोले स्थानीय तहका महिला तथा पछाडि पारिएका सिमान्तकृत वर्गका जनप्रतिनिधिहरूले लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट विश्लेषण प्रकृत्यामा प्रत्यक्ष सहभागी भई यथार्थ विश्लेषणमा सहभागी हुन र यसबाट प्राप्त नतिजा र यसको कार्ययोजना कार्यान्वयनमा ध्यान दिनु पर्दछ ।

मूलप्रवाहीकरण रणनीति (सूचना व्यवस्थापन, विश्लेषण, योजनातर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ)

लैससासको विषय हरेक स्थानीय तहले तर्जुमा गर्ने आवधिक योजना तथा वार्षिक विकास कार्यक्रमको अभिन्न अंगको रूपमा रहेको हुन्छ । तसर्थ स्थानीय तहले आवधिक, क्षेत्रगत रणनीतिहरू तथा वार्षिक योजना तर्जुमा गर्दा लैससाससँग सम्बन्धी मामिलाहरूलाई गाउँ वस्तीबाटै उठान गरी आवधिक, क्षेत्रगत रणनीति तथा वार्षिक योजना दस्तावेजमै समावेश गर्नु पर्दछ । साथै वार्षिक विकास कार्यक्रम र योजना तयार गर्दा लैससासलाई सवै विषयक्षेत्रमा समेट्नु पर्छ । स्थानीय तहहरूबाट लैससास सम्बन्धी कार्यक्रमका लागि आफ्नो स्रोतसाधन बाहेक अन्य गैह्रसरकारी संस्था, सामाजिक सङ्घ संस्था तथा निजी क्षेत्रको सहयोग परिचालन गर्न सकिन्छ ।

स्थानीय तहले सञ्चालन गर्ने सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू र विकास योजना तथा कार्यक्रमलाई लैससास दृष्टिकोणबाट संस्थागत गरी योजना तर्जुमा कार्यान्वयन अनुगमन तथा लाभको हिस्सेदारीमा महिला लक्षित वर्ग व्यक्ति तथा समुदायको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गरी मूलप्रवाहीकरण र सशक्तीकरण गर्दै जाने नीति अवलम्बन गर्नु पर्छ ।

स्थानीय तहमा महिला, विपन्न तथा लक्षित समुदायको पहिचान र उनीहरूले भोगेका समस्या र सवालहरूको विश्लेषण तथा लेखाजोखा गरी सम्बोधन गर्न नीतिगत व्यवस्था, संस्थागत प्रणाली तथा संरचना, कार्य वातावरण र संस्कृति, योजना, बजेट, पहुँचयुक्त अवशर, सेवामूलक कार्य, अनुगमन, मूल्याङ्कन र अनुसन्धान लगायतका कार्यहरू गर्नु पर्दछ । लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई स्थानीय तहमा सूचना व्यवस्थापन, तथाङ्क विश्लेषण, आवधिक रणनीतिक तथा वार्षिक योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन तथा सिकाइ तहमा मूलप्रवाहीकरण गर्नुपर्दछ ।

स्थानीय तहमा विभेद रहित व्यवहारको प्रावधान, राज्यबाट प्रदान गरिने सेवा सुविधामा पहुँच तथा समान अवसरमा सुनिश्चितता गर्दै सवाल र समस्याको सम्बोधन गरी लैससास मार्फत स्थानीय सरकारको संरचना र कार्यक्रमहरूमा

लक्षित वर्ग तथा समूहहरूलाई सम्बोधन गरी लैङ्गिक समानता र सबै जातजातिको अर्थपूर्ण सहभागिता गराई मूलप्रवाहीकरण गर्दै जानु पर्दछ ।

विकासका अवसरबाट वञ्चित, स्रोत र साधनको पहुँच तथा नियन्त्रणमा पछाडि परेका सशक्त, गरीब, विकासका अवसरबाट वञ्चित, महिला, आदिवासी जनजाति, मधेशी, दलित, मुस्लिम, पिछडाबर्ग, अल्पसङ्ख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिय अल्पसङ्ख्यक, आदिको स्थानीय तहको समग्र शासन प्रणालीमा समावेशी सिद्धान्तका आधारमा अर्थपूर्ण सहभागिता गराई मुलुकको समग्र विकास निमाण प्रकृत्यामा समेत योगदान गर्न सक्ने गरी सक्षम बनाई सशक्तीकरण गर्दै जानु पर्छ ।

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा परिवर्तनको मार्गचित्र

अन्तराष्ट्रिय, राष्ट्रिय तथा स्थानीय प्रयास र अभ्यासको आधारमा नेपालको स्थानीय तहको सन्दर्भमा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमा परिवर्तनको दिशामा देहायअनुसार तीन वटा दिशा समावेश हुनुपर्नेछः

१. संरचनागत रूपान्तरण

- टालटालु पाराले नभएर राज्य प्रणालीमा अन्तरनिहित असमान शक्ति संरचना तथा सम्बन्धमा बदलाव आउने गरी नीति, योजना तथा कार्यक्रममा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सुनिश्चित गर्ने,

२. उत्थानशीलता निर्माण

- संरचनागत बाधा तथा अड्चन हटाएर तथा व्यक्तिको सशक्तीकरण मार्फत् लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणलाई सरकार, नागरिक समाज संस्था र समुदायमा जोखिम र संकट सामाना गर्ने क्षमता अभिवृद्धि गर्ने,

३. कसैलाई पनि नछुटाऔं

- मानव अधिकार, समानता तथा गैरविभेदको सिद्धान्तमा आधारित भई सबभन्दा टाढा रहेकाहरूमा सबभन्दा पहिले पुग्ने नीति तथा रणनीति अवलम्बन गर्ने,

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरण सम्बन्धी प्राथमिकता र ध्यान दिनुपर्ने विषय क्षेत्रहरू

लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणको माध्यमद्वारा समाजमा समानता तथा सामाजिक न्याय स्थापना गर्ने स्थानीय सरकारले प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मान र मूल्य प्रदान गर्ने, सबै सुरक्षित हुने, सबै समावेश भएको महसुस गर्ने र अवसरहरूमा सबैको पहुँच हुने संरचना, प्रणाली तथा संस्कृति निर्माण गर्नु पर्दछ । यसका लागि प्राथमिकता तथा ध्यान दिनुपर्ने विषय क्षेत्रहरू देहायअनुसार लगायतका हुनुपर्दछः

प्राथमिकता	प्राथमिकताको क्षेत्र	रणनीति	ध्यान केन्द्रित गर्नेपर्ने विषय क्षेत्रहरू
१	गरिबी र असमानताको सम्बोधन	लैङ्गिक समानता तथा दिगो अर्थतन्त्र निर्माणमा योगदान गर्ने	<ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक सम्बेदनशील सामाजिक संरक्षण तथा हेरचाह सेवाहरू ● लैङ्गिक समानताका लागि काम गर्ने वित्त नीतिहरू ● अत्यावश्यक सेवा, विद्युत् तथा अन्य सम्पत्ति र वित्तमा

प्राथमिकता	प्राथमिकताको क्षेत्र	रणनीति	ध्यान केन्द्रित गर्नेपर्ने विषय क्षेत्रहरू
			विस्तारित पहुँच
२	सुशासन	समावेशी शासन, सहभागिता र महिला नेतृत्वलाई पुनर्जीवित गर्न मद्दत गर्ने	<ul style="list-style-type: none"> ● महिलाको सामूहिक परिचालन, आवाज र प्रभाव ● लैङ्गिक-उत्तरदायी सरकार, संरचना तथा प्रणाली ● अधिकार प्राप्तिमा लागि लैङ्गिक न्याय
३	उत्थानशीलता	उत्थानशील र समानतामूलक समाज निर्माणमा सहयोग गर्ने	<ul style="list-style-type: none"> ● लैङ्गिक-उत्तरदायी पूर्ण विपद् जोखिम न्यूनीकरण र व्यवस्थापन, ● लैङ्गिक समानतालाई अगाडि बढाउन उत्थानशील आर्थिक पुनर्लाभ, ● शान्ति र पुनर्लाभमा महिला नेतृत्व र पूर्ण सहभागिता,
४.	वातावरण	मानिस र प्रकृतिको हेरचाहमा लैङ्गिक समानता मनन गर्ने	<ul style="list-style-type: none"> ● प्राकृतिक स्रोतहरूको लैङ्गिक-उत्तरदायी व्यवस्थापन ● जलवायु परिवर्तन न्यूनीकरण र अनुकूलन कार्ययोजनाहरूमा लैङ्गिक समानता प्रतिबद्धता कार्यान्वयन ● लैङ्गिक समानताका लागि जलवायु वित्त
५.	ऊर्जा	आधुनिक र दिगो ऊर्जाको पहुँचमा लैङ्गिक अन्तर न्यून गर्ने	<ul style="list-style-type: none"> ● महिलाको आर्थिक सशक्तीकरणको लागि ऊर्जामा पहुँच ● गरिबी कम गर्न उर्जामा लगानी ● उर्जा नयाँ ज्ञान प्राप्त गर्ने केन्द्र तथा माध्यम
६.	लैङ्गिक समानता	लैङ्गिक समानताको उपलब्धिलाई गति दिने	<ul style="list-style-type: none"> ● समावेशी अर्थतन्त्र र महिलाको आर्थिक सशक्तीकरण ● महिला नेतृत्व र शान्ति र पुनः प्राप्तिमा पूर्ण सहभागिता ● लैङ्गिक हिंसाको रोकथाम र प्रतिक्रिया ● लैङ्गिक समानता विरुद्धको कार्यमा वदलाव ● नकारात्मक सामाजिक मान्यताहरू परिवर्तन ● नीति निर्माणको लागि यथोचित तथाङ्क र विश्लेषण

सत्र योजना

७ : नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना

सत्र	:	सात (७)
सत्रको विषय	:	नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना
सहायक विषयहरू	:	<ul style="list-style-type: none">- विद्यमान अवस्था विश्लेषण (व्यक्तिगत, संस्थागत तथा प्रणाली)- क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान (व्यक्तिगत, संस्थागत र प्रणाली)- कार्ययोजना तर्जुमा (व्यक्तिगत, संस्थागत र प्रणाली)
सत्रको उद्देश्य	:	<p>स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूलाई व्यक्तिगत तथा संस्थागत क्षमता विश्लेषण गरी रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणको कार्ययोजना तर्जुमा सहयोग गर्नु यस सत्रको मुख्य उद्देश्य हो । यस सत्रको सहायक उद्देश्य देहायमा उल्लेख गरे अनुसार हुने छन्:</p> <ul style="list-style-type: none">- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्वकारी निर्माणको लागि व्यक्तिगत तथा संस्थागत क्षमता तथा अवस्था विश्लेषण गर्न सक्षम हुने छन् ।- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको व्यक्तिगत तथा संस्थागत कार्ययोजना तर्जुमा सक्षम हुने छन् ।- स्थानीय तहका जनप्रतिनिधिहरू रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गर्न सक्षम हुने छन् ।
सत्रको समय	:	१ घण्टा ३० मिनेट

सत्र सञ्चालन विधि	<p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - सहभागीलाई ५ समूहमा विभाजन गर्ने, - समूह विभाजन पश्चात् सहभागीलाई सुरुमा व्यक्तिगत क्षमता विश्लेषण गर्ने र सोको आधार संस्थागत क्षमता तथा अवस्था विश्लेषण गर्ने, - व्यक्तिगत क्षमताको मूल्याङ्कनको आधारमा व्यक्तिगत अभ्यासबाट नेतृत्व निर्माणको व्यक्तिगत कार्ययोजना तयार गर्ने र समूह अभ्यासबाट नेतृत्व निर्माणको संस्थागत कार्ययोजना तयार गर्ने, - व्यक्तिगत कार्ययोजना नमुनाको रूपमा प्रस्तुत गरी छलफल गर्ने र संस्थागत कार्ययोजना समूहगत रूपमा बृहत् समूहमा छलफल गर्ने, - मष्तिष्कमन्थन र लघु प्रवचनको माध्यमद्वारा कार्ययोजना कार्यान्वयन सम्बन्धी सञ्चार, समन्वय, सहकार्य र साझेदारीको रणनीति तयार गरी सत्र समापन गर्ने,
तालिम सामग्री	<p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - एलसिडी प्रोजेक्टर - पेपर प्रिन्ट - चार्ट पेपर, मार्कर - चार्ट तथा डायग्राम - पावरप्वाइन्ट (संलग्न छ)
स्रोत सामग्री	<p>:</p> <p>यससाथ संलग्न स्रोत सामग्री ७ हेर्नुहोला ।</p>

सत्र ७ – नेतृत्व निर्माण कार्ययोजना

अवधारणा तथा आवश्यकता

स्वयम् आफू, आफूले नेतृत्व गरेको स्थानीय सरकार र सरकार सञ्चालन प्रणाली (नीति, कानून, मापदण्ड, योजना तथा कार्यक्रम) सबल पक्ष, कमजोरी तथा शक्ति, सम्भावना तथा अवसर विश्लेषण एवम् लेखाजोखा गरी आफ्नो, स्थानीय सरकार तथा नीति, कानून, योजना तथा कार्यक्रम सम्बन्धी परिवर्तनको सिद्धान्त वा नेतृत्व निर्माणको मार्गचित्र तयार भैसकेको छ । विगतमा जनप्रतिनिधि तपाईंले गर्नु भएको भएको अध्ययन, मेहनत, अभ्यास र सङ्घर्षको कारण नै जनप्रतिनिधिहरू हालको पद वा नेतृत्व वा जिम्मेवारीमा हुनुहुन्छ । नेतृत्वदायी पदमा रहेका जनप्रतिनिधि सार्वजनिक तथा आधिकारिक नेता हुनुहुन्छ र जसले स्थानीय शासन सञ्चालन, सेवा प्रवाह, विकास व्यवस्थापन (नीति, कानून, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन/नियमन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन) गर्ने अधिकार प्राप्त गर्नु भएको हुन्छ । जनप्रतिनिधिहरू सामाजिक तथा राजनीतिक रूपमा महत्त्वपूर्ण व्यक्ति हुनुहुन्छ । जनप्रतिनिधिको निर्णयले नागरिकहरूमा सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक प्रभाव पार्दछ । जनप्रतिनिधिले समाजमा विद्यमान असमानता, विभेद, हिंसा, गरिबी तथा पछोटेपन खेपिरहेका वर्ग, समुदाय तथा नागरिकको अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्दछ । यसका लागि परिवार, समुदाय, समाज तथा राज्यको असमान शक्ति संरचना, सम्बन्ध र प्रणालीमा सकारात्मक रूपान्तरण आवश्यक छ । साथै नेतृत्वदायी पदका जनप्रतिनिधि आफैमा परिवर्तन र रूपान्तरणको सख्त जरूरी छ । जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण गरी यसमा सकारात्मक रूपान्तरण र हस्तक्षेप गर्न सकिन्छ । जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणमा व्यक्तिगत, संस्थागत तथा प्रणालीमा रहेको विद्यमान खाडल तथा आवश्यकता पहिचान गरी सोको सम्बोधनका लागि क्षमता विकास रणनीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ ।

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी आवश्यकता

स्थानीय तहमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका लागि वस्तुस्थिति अध्ययन तथा विश्लेषण, सहभागितामूलक कार्यशाला, प्रशिक्षण तथा अन्तरक्रियाको माध्यमबाट व्यक्तिगत तथा समूहगत रूपमा अभ्यास गरी जनप्रतिनिधिले व्यक्तिगत, संस्थागत (स्थानीय सरकार) र प्रणाली तहको आवश्यकता पहिचान गर्नुपर्दछ । व्यक्तिगत ज्ञान, सीप र व्यवहार परिवर्तन सम्बन्धी आवश्यकता पहिचान गर्न व्यक्तिगत अभ्यास गरी समूह अभ्यास गर्नुपर्दछ भने संस्थागत तथा प्रणालीगत क्षमता आवश्यकता पहिचानको लागि समूहगत अभ्यास गरी बृहत् समूहमा छलफल गर्नुपर्दछ । यसको अभ्यासको लागि देहायमा उल्लिखित ढाँचाको प्रयोग गर्न सकिने छ ।

विषय क्षेत्र	क्षमता आवश्यकता		
	व्यक्ति (ज्ञान, सीप र व्यवहार)	संस्था (सोच, संरचना र कार्यसम्पादन)	प्रणाली (नीति, कानून, कार्यविधि तथा मापदण्ड)
शासन सञ्चालन (नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रिया)			
समावेशी सेवा प्रवाह			
योजना तथा विकास व्यवस्थापन			

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका चुनौती तथा समाधानका विकल्पहरू

रूपान्तरणकारी नेतृत्व: प्रभावको साथ नेतृत्व गर्ने कला तथा प्रक्रिया हो । सङ्घीय संरचना अनुसार नीति निर्माणकर्ता (जनप्रतिनिधिमा) सामाजिकीकरणको परिमाण स्वरूप विद्यमान सोच, नेतृत्व, सञ्चार, प्रस्तुतिशैली, व्यक्तित्व, शक्ति संरचना तथा सम्बन्ध विकास भएको हुन्छ । समाजको विद्यमान असमान शक्ति संरचना तथा सम्बन्धको परिमाण स्वरूप जनप्रतिनिधि (नीति निर्माणकर्ता) नीति निर्माण जस्तो फराकिलो, प्रभावशाली तथा रूपान्तरणीय मार्गचित्र भन्दा कम प्रभावकारी र कमजोर कार्यकारी भूमिकाको अभ्यासमा केन्द्रित भएको पाइन्छ (यसका लागि अनुसूची ३ को अभ्यास विश्लेषण नतिजा प्रयोग गर्नुहोला) यसका साथै राजनीतिक, सामाजिक, सांस्कृतिक पक्षहरूले पनि रूपान्तरणीय नेतृत्व निर्माणमा अवरोध सिर्जना गरिरहेको हुन्छ ।

लर्न ट्रान्स्फोरमेशन (२०११) मा मनिशले नेतृत्व निर्माणका चुनौतीलाई बुँदागत रूपमा देहायअनुसार प्रस्तुत गरेका छन्:

१. मबाट हामीमा रूपान्तरण (Moving from me to we)
२. समस्या समाधान तथा वार्तासीप (Problem solving and negotiation skills)
३. परिवर्तन मार्गदर्शन (Guiding Change)
४. सार्वजनिक नेतृत्व (Leading a team)/सार्वजनिक सवाल तथा नीतिको नेतृत्व
५. प्रभावकारिता अभिवृद्धि (Sharpen effectiveness)
६. सिर्जनशीलता तथा नवप्रवर्तन (Creativity and innovation)
७. सरोकारवाला व्यवस्थापन (Managing the stakeholder)/सरोकारवालाको समन्वय, सहकार्य र साझेदारी
८. अति नियन्त्रण (Over Control)

लर्न ट्रान्स्फोरमेशनमा (२०११) मनिशले नेतृत्व निर्माणसँग सवाल तथा चुनौती सम्बोधनका लागि देहायअनुसार विकल्प, रणनीति तथा उपाय प्रस्तुत गरेका छन्:

१. टोलीका सदस्यहरू बिच खुला सञ्चार बढाउने (Uplift open communication among team members)
२. आफ्नो विशेष खुबी तथा क्षमता बढाउने (Amplify your unique value/strength)
३. अनुयायी/जनतामा उत्प्रेरणा जगाउने (Inspire the subordinate/team members)
४. धेरै भन्दा धेरै अधिकार प्रत्योजन गर्ने (Delegate more)
५. आफ्नो र संस्थाको लक्ष्य तय गर्ने (Set your goal)

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माण सम्बन्धी कार्ययोजना

रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणका पहिचान गरिएका आवश्यकताको सम्बोधनका लागि आवश्यकता पहिचान अभ्यास गरे जस्तै व्यक्तिगत तहका लागि व्यक्तिगत रूपमा र संस्थागत तथा प्रणालीका लागि समूहगत रूपमा अभ्यास गरी व्यक्तिगत, संस्थागत तथा प्रणाली तहमा रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको कार्ययोजना तर्जुमा गर्नुपर्दछ। अभ्यासको विस्तृत कार्यसूचीको तयार गरी उपलब्ध गराउनु पर्दछ।

विषय क्षेत्र र पहिचान भएका आवश्यकताहरू	कार्यान्वयन गर्नुपर्ने रणनीतिक कार्यक्रमहरू		आवश्यक स्रोत अनुमान	जिम्मेवारी	समयसीमा
	आन्तरिक रूपमा गर्ने	बाह्य सहयोग आवश्यक पर्ने			

अनुसूचीहरू

अनुसूची १: सन्दर्भ सामाग्री

१. न्याय तथा अधिकार संस्था नेपाल- Juri Nepal (२०७८), रूपान्तरणकारी महिलावादी नेतृत्व विकास प्रशिक्षण पुस्तिका
२. संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रम (यूएनडिपि) नेपाल (२०७९), परिवर्तनका पाइला (**Transformative Steps**)
३. केयर नेपाल (जुन २००३), अभ्यास र खेलहरूको सङ्कालो,
४. Golda Meir Mount Carmel International Training Centre (1988), If not now, when? Meeting the Challenge of Community Development, Haifa, Israel.
५. सामुदायिक विकास सङ्गठन (२०५९), अधिकारमा आधारित सामाजिक विश्लेषण तालिम निर्देशिका, चितवन, नेपाल
६. दिदीबहिनी (२०६४), शान्ति र सदभावपूर्ण भविष्यका लागि शिक्षा, काठमाडौं नेपाल
७. विनय महर्जन, जीवन व्यवस्थापन, श्री नेपाल शैक्षिक सामाग्री प्रा.लि. काठमाडौं, नेपाल, २०७५
८. स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (२०७८ असार), सहभागिता (वर्ष २१, अङ्क १), जावालाखेल ललितपुर

१. निवृत्त शिक्षक समाज तथा मानव अधिकार तथा सामाजिक रूपान्तरण अभियान (२०६८), भोलिको शिक्षा: अभिमतहरूको सँगालो, गोरखा, नेपाल
१०. शङ्कर प्रधान सौर्य, व्यक्तित्व तथा नेतृत्व विकास, शङ्कर पब्लिकेसन प्राइभेट लिमिटेड, २०८०
११. Andrew Young School of Public Policy (AYSPS), Georgia State University and the Nepal Administrative Staff College (2019), Capacity Need Assessment for the Transition to Federalism, United Nations Development Programme, Nepal
१२. सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय (२०७८), स्थानीय तहको क्षमता आवश्यकता पहिचान अध्ययन प्रतिवेदन, काठमाडौं, नेपाल ।
१३. The Asia Foundation (2022), Nepal's Locally Elected Women Representatives: Exploratory Study of Needs and Capacity, Kathmandu Nepal.
१४. SANDEEP, Organization Development Training Module, Organization Governance & Leadership, Kathmandu, Nepal
१५. अस्मिता महिला प्रकाशन गृह र एक्सन एड नेपाल (वैशाख २०७१), रूपान्तरणमा महिला, इन्टरनेशनल आइडिया, नेपाल
१६. Lutheran World Federation Nepal (2019), Power to Empowerment, Changes Stories, Kathmandu, Nepal.
१७. Government of Nepal, Ministry of Women, Children and Senior Citizen (2020), A Progressive Journey to Gender Equality and Women Empowerment, Achievements of Nepal.
१८. Young Women Christian Association-YWCA (2022), World YWCA's Guide for Young Women's Transformative Leadership, World YWCA
१९. Young Women Christian Association-YWCA (2022), Guide for Young Women's Transformative Leadership, World YWCA Global Rise Up,
२०. CREA (2012). Achieving Transformative Feminist Leadership: A Toolkit for Organizations and Movements.
२१. SRILATHA BATLIWALA (2022), Transformative Feminist Leadership: What It Is and Why It Matters, THINK PIECE SERIES 2022.
२२. Institute of Women Empowerment (2015), Making Feminist Leadership Transformative and Sustainable: a life-long journey, IWE-WELDD
२३. BOTSWANA WOMEN'S POLITICAL PARTICIPATION (WPP) CROSS GENERATION TRAINING ACADEMY MANUAL (2019), TRANSFORMATIVE LEADERSHIP FOR WOMEN IN POLITICS.

२४. OXFAM (2019). KEEPERS' OF THE LAND, A TRAINING OF TRAINERS MANUAL ON TRANSFORMATIVE LEADERSHIP FOR AFRICAN WOMEN' LAND RIGHTS.

२५. Oxfam's Transformative Leadership for Women's Rights Group (2017), Transformative Leadership for Women's Rights. Oxfam Global Program Framework.

अनुसूची २: प्रशिक्षण पूर्व तथा पश्चात् मूल्याङ्कनका लागि प्रश्नावली

(भाग १ र २ को शुभारम्भ सत्रसँग सम्बन्धित)

१. नेतृत्वअन्तर्गत तलका मध्ये कुन कुरा सान्दर्भिक हुँदैन ?

- सोच
- ज्ञान
- रणनीति
- सञ्चार
- निर्णय क्षमता
- समूह कार्य
- दयामाया

२. रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणले परम्परागत शक्ति संरचना र सम्बन्धमा बदलाव ल्याउँछ भन्ने भनाइसँग तपाईं सहमत हुनुहुन्छ ?

- म सहमत छु
- म सहमत छैन

३. अधिकार के होइन ?

- शक्ति प्राप्त गर्ने आधार हो ।
- शक्तिलाई वैधानिकता प्रदान गर्ने साधन हो ।
- कानूनद्वारा प्राप्त अख्तियार हो ।
- अरूलाई प्रभाव पार्ने शक्ति हो ।

४. रूपान्तरणकारी नेतृत्वको उद्देश्य देहायको मध्ये के होइन ?

- विद्यमान शक्ति र सामाजिक संरचनामा परिवर्तन गर्नु हो ।
- सोच, संरचना, व्यवहार र अभ्यासमा परिवर्तन गर्नु हो ।
- समानता कायम गर्नु हो ।
- शासन सत्तालाई प्राप्त गर्नु हो ।

५. शक्ति विश्लेषणका प्रचलित विधि तथा औजार देहायका मध्ये के के हुन् ?

- स्रोत तथा साधनको पहुँच विश्लेषण
- सामाजिक स्रोत विश्लेषण
- सम्पन्नता स्तरीकरण
- शक्ति सम्बन्ध विश्लेषण

- माथिका सबै
- माथिका कुनै पनि होइन

६. नेपालको संविधानमा मौलिक हक र कर्तव्यअन्तर्गत ३१ प्रकारका मौलिक हक र किसिमका नागरिक दायित्वको व्यवस्था गरिएको छ?

- ७
- ५
- ३
- ४

७. व्यक्तिको आत्मविश्वासका आधारहरू के के हुन्?

- शिक्षा
- संलग्नता
- मनोरञ्जन
- अनुभव
- वातावरण
- माथिका सबै
- माथिका कुनै पनि होइनन् ।

८. प्रशंसनीय खोज दृष्टिकोणमा तहका मध्ये कुन चरण आवश्यक हुन्छन् ?

- सोच
- खोज
- योजना
- कार्य
- माथिका सबै

९. नेतृत्वमा सफल हुन जनप्रतिनिधिले तलका मध्ये के गर्नु हुँदैन?

- सकारात्मक सोच तथा धारणाको विकास र प्रवाह गर्न,
- विपक्षका कुरा सुन्न र सल्लाह लिन,
- सवाल केन्द्रित व्यवहारिक नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्न,
- अनुत्पादक सभा, समारोह र भोजभतेरमा सहभागी हुन,
- माथिका सबै

१०. रूपान्तरणकारी नेतृत्वले देहायका उल्लिखित कुन कुन संरचनाको सकारात्मक रूपान्तरण गर्दछ ?

- व्यक्ति
- समुदाय
- संस्था
- समाज
- देश
- माथिका सबै

११. राज्यले सबथोक गर्ने होइन, जनमैत्री नीति, नमुना, अभियान र उदाहरण मात्र प्रस्तुत गर्ने हो, जसलाई नागरिकले अबलम्बन गर्ने हो भन्ने भनाइ सही हो?

- हो
- होइन

१२. विकासको लागि सपना, सिर्जना र परिस्कृत सोचको आवश्यकता पर्दछ? यो भनाइ कस्को हो?

- आनी छोइङ डोल्मा
- झमक घिमिरे
- भुषिता वशिष्ठ
- अनुराधा कोइराला
- माथिका कसैको पनि होइन

१३. सुप्रशिद्ध साधक तथा गायिका आनी छोयङ डोल्माले गाउनु भएको फूलको आँखामा फूलै संसार गीतका गीतकार दुर्गालाल श्रेष्ठ हुनुहुन्छ भने जीवन फूल की काँडा भन्ने कृतिका लेखक को हुनुहुन्छ?

- महाकवि लक्ष्मीप्रसाद देवकोटा
- कवि दुर्गालाल श्रेष्ठ
- कविशिरोमणी लेखनाथ पौड्याल
- युगकवि सिद्धिचरण श्रेष्ठ
- झमक घिमिरे

१४. प्रभावकारी सञ्चारका सीपहरूमा तलका मध्ये कुन कुन पर्दछ?

- कुराकानीको सुरुवात प्रशंसाबाट सुरु गर्ने,
- कुराकानी गर्दा अरूको आलोचना नगर्ने,

- कुराकानी गर्दा धेरै सुन्ने र थोरै बोल्ने,
- कुराकानी गर्दा अरूको कुरा नकाट्ने,
- कुरा गर्दा शारीरिक हाउभाउमा ध्यान दिने,
- कुराकानीलाई महत्त्व दिने,
- सकारात्मक निष्कर्ष सहित कुराकानीलाई टुङ्ग्याउने,
- माथिका सबै,

१५. नीति निर्माण प्रक्रियामा तलका मध्ये कुन प्रक्रिया आवश्यक हुँदैन?

- सवाल र सरोकार पहिचान गर्ने,
- एजेण्डा तयारी गर्ने,
- रायपरामर्श गर्ने,
- निर्णायार्थ पेश गर्ने,
- छलफल, संशोधन र निर्णय गर्ने,
- कार्यान्वयन, पालना अनुगमन तथा परिमार्जन गर्ने,
- प्रशिक्षण प्रदान गर्ने,
- माथिका सबै,

अनुसूची ३: आत्ममूल्याङ्कनको प्रश्नावली तथा मूल्याङ्कन अङ्कभार

(भाग १ को सत्र ४ भाग २ को सत्र १ सँग सम्बन्धित)

सफल नेता बन्न सक्नुहुन्छ वा सक्नुहुन्न देहायअनुसारको प्रश्नावलीको आधारमा अङ्क प्रदान गरी आफैं मूल्याङ्कन गर्नुहोला ।

क्र.सं.	मूल्याङ्कनको प्रश्नावली	मूल्याङ्कनको जवाफ		प्राप्ताङ्क	
		विकल्प १	विकल्प २	०-१	०-१
१.	आफ्नो कामबारे कति सोच्नुहुन्छ ?	धेरै	खासै सोच्दैन	१	०
२.	सोचेको कुरा कार्यान्वयन गर्नुहुन्छ ?	सधै गर्छु	कमै गर्छु	१	०
३.	रोमाञ्चकारी इच्छा राख्नुहुन्छ ?	राख्छु	राख्दैन	१	०
४.	रिसलाई कसरी व्यक्त गर्नुहुन्छ ?	गाली गरेर	एकान्तमा बसेर	०	१
५.	ईर्ष्या र जलन हुन्छ ?	हुन्छ	हुँदैन	०	१
६.	घमण्ड र अभिमान हुन्छ ?	हुन्छ	हुँदैन	०	१
७.	तर्क गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	१	०
८.	अरूलाई मदत गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	१	०
९.	आत्मालोचना गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	१	०
१०.	अरूको खुलेर आलोचना गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	१	०
११.	अरूले तपाईंको मूल्याङ्कन गरेको मन पर्छ ?	पर्छ	पर्दैन	१	०
१२.	अध्ययन वा पुस्तक कतिको पढ्नुहुन्छ ?	पढ्छु	पढ्दैन	१	०
१३.	पत्रपत्रिका कतिको पढ्नुहुन्छ ? वा समाचार सुन्नुहुन्छ ?	पढ्छु	पढ्दैन	१	०
१४.	भूल स्वीकार गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	१	०
१५.	झुट कतिको बोल्नुहुन्छ ?	बोल्छु	बोल्दैन	०	१
१६.	नाच्च गाउन आउँछ ?	आउँछ	आउँदैन	१	०
१७.	सिकाइको स्तरमा कस्तो हुनुहुन्छ ?	उत्कृष्ट	निम्न	१	०
१८.	सोचेको कुरा टिप्नुहुन्छ ?	टिप्छु	टिप्दैन	१	०
१९.	निम्तो गरेजति ठाउँमा पुग्नुहुन्छ ?	पुग्छु	पुग्दैन	१	०
२०.	टाइमको ख्याल कतिको गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	१	०
२१.	बदलाको भाव आउँछ ?	आउँछ	आउँदैन	०	१
२२.	अरूको खुलेर तारिफ गर्नु हुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	१	०
२३.	अरूको देखा सिकी गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	०	१
२४.	आफ्नै पहिचानको खोजी गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	१	०
२५.	अरूलाई होच्याउने काम गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	०	१
२६.	अरूलाई हजुर भन्न लाज लाग्छ ?	लाग्छ	लाग्दैन	०	१
२७.	आफूभन्दा कमजोरले प्रगति गरेको मन पर्छ ?	पर्छ	पर्दैन	१	०
२८.	आवश्यकताभन्दा बढी तारिफ मन पर्छ ?	पर्छ	पर्दैन	०	१
२९.	आफूलाई अरूभन्दा ठूलो ठान्नुहुन्छ ?	ठान्छु	ठान्दैन	०	१
३०.	नक्सा वा म्याप हेर्न आउँछ ?	आउँछ	आउँदैन	१	०
३१.	भूलबाट पाठ सिक्नुहुन्छ ?	सिक्छु	सिक्दैन	१	०
३२.	थाहा पाइपाई गर्न नहुने काम गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दैन	०	१
३३.	इच्छा र आवेगलाई रोक्न सक्नुहुन्छ ?	सक्छु	सक्दैन	१	०
३४.	इच्छाशक्ति छ ?	छ	छैन	१	०

क्र.सं.	मूल्याङ्कनको प्रश्नावली	मूल्याङ्कनको जवाफ		प्राप्ताङ्क	
		विकल्प १	विकल्प २	०-१	०-१
३५.	योगासन वा ध्यान वा व्यायाम गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दिन	१	०
३६.	खेलकुदमा रूचि छ ?	छ	छैन	१	०
३७.	विभिन्न ठाउँमा भ्रमण कत्तिको जानुहुन्छ ?	धेरै	कम	१	०
३८.	कत्तिको मितव्ययी हुनुहुन्छ ?	ठीकै	छैन	१	०
३९.	अरूलाई खुवाएर फूर्ति देखाउनुहुन्छ ?	देखाउँछु	देखाउँदिन	०	१
४०.	कसैसित कुनै चीज माग्नु लाज लाग्छ ?	लाग्छ	लाग्दैन	१	०
४१.	आजको काम आजै गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दिन	१	०
४२.	अरूबाट सिक्नुहुन्छ ?	सिक्छु	सिक्दिन	१	०
४३.	काम गर्दा परिवारसित सल्लाह लिनुहुन्छ ?	लिन्छु	लिन्न	१	०
४४.	तपाईँ अरूसित कत्तिको कम्प्युनिकेट गर्नुहुन्छ ?	धेरै	कम	१	०
४५.	मन नपरेको मान्छेसित हाँसेर कुरा गर्न सक्नुहुन्छ ?	सक्छु	सक्दिन	१	०
४६.	नयाँनयाँ साथी बनाउन सक्नुहुन्छ ?	सक्छु	सक्दिन	१	०
४७.	अरूलाई शङ्का गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दिन	०	१
४८.	गफ गर्दा कामको याद आउँछ ?	आउँछ	आउँदैन	१	०
४९.	सुत्ने बेलामा कामबारे सोच्नुहुन्छ ?	सोच्छु	सोच्दिन	१	०
५०.	हीनताबोध हुन्छ ?	हुन्छ	हुँदैन	०	१
५१.	स-सानो काम गर्दा लाज लाग्छ ?	लाग्छ	लाग्दैन	०	१
५२.	थालेको काम कहिले सिध्याउनुहुन्छ ?	छिट्टै	दिलो	१	०
५३.	काम कहिले सिद्धिएला भनेर झर्को लाग्छ ?	लाग्छ	लाग्दैन	०	१
५४.	ठगिएको सहन सक्नुहुन्छ ?	सक्छु	सक्दिन	०	१
५५.	तपाईँ अरूलाई ठग्न सक्नुहुन्छ ?	सक्छु	सक्दिन	०	१
५६.	झुटको कत्तिको प्रतिवाद गर्नुहुन्छ ?	धेरै	कम	०	१
५७.	कम्प्युटर राम्रो आउँछ ?	आउँछ	आउँदैन	१	०
५८.	कतिबेर टेलिफोन गर्नुहुन्छ ?	लामो	कम	०	१
५९.	काम गर्ने मान्छेलाई इनाम दिनुहुन्छ ?	दिन्छु	दिन्न	१	०
६०.	समाज सेवामा रूचि छ ?	छ	छैन	१	०
६१.	काम गर्दा SWOT विश्लेषण गरेर गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दिन	१	०
६२.	कत्तिको अल्छी हुनुहुन्छ ?	धेरै	अलिअलि	०	१
६३.	नेतृत्व तथा व्यवस्थापकीय ज्ञान छ ?	छ	छैन	१	०
६४.	कानुनी ज्ञान छ ?	छ	छैन	१	०
६५.	बोल्ने वा भाषण कला छ ?	छ	छैन	१	०
६६.	मनमा कुरा लुकाउन सक्नुहुन्छ ?	सक्छु	सक्दिन	१	०
६७.	गोपनीयता अपनाउनुहुन्छ ?	अपनाउँछु	अपनाउँदिन	१	०
६८.	आफ्नो पद, मान र प्रतिष्ठाको कुरा अरूलाई सुनाएर धाक जमाउनु हुन्छ ?	जमाउँछु	जमाउँदिन	०	१
६९.	फुर्सद भएर पनि फुर्सद छैन भन्नुहुन्छ ?	भन्छु	भन्दिन	०	१
७०.	कसैले आश्वासन दिनासाथ काम बनेको ठान्नुहुन्छ ?	ठान्छु	ठान्दिन	०	१
७१.	भूल सम्झेर पाठ सिक्नुभएको छ ?	छ	छैन	१	०
७२.	भूल लुकाउने बानी छ ?	छ	छैन	०	१
७३.	आफ्नो कमजोरीलाई बुझेर मैले यो काम गर्नुहुँदैन भन्ने बोध हुन्छ ?	हुन्छ	हुँदैन	१	०

क्र.सं.	मूल्याङ्कनको प्रश्नावली	मूल्याङ्कनको जवाफ		प्राप्ताङ्क	
		विकल्प १	विकल्प २	०-१	०-१
७४.	अरूको मात्र भूल देख्नुहुन्छ कि आफ्नो पनि ?	अरूको मात्रै	आफ्नो पनि	०	१
७५.	नयाँ काम गर्दा डर लाग्छ ?	लाग्छ	लाग्दैन	०	१
७६.	दैनिक कार्यतालिका बनाउनुहुन्छ ?	बनाउँछु	बनाउदिन	१	०
७७.	काम सम्पन्न हुँदा कति सन्तुष्टि लाग्छ ?	धेरै	ठीकै	१	०
७८.	अरूले के भन्लान् भन्ने डर छ ?	छ	छैन	१	०
७९.	आफ्नो छवि सुधार्ने कोसिस गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दिन	१	०
८०.	कसरी निर्णय गर्नुहुन्छ ?	हतारमा	सोचेर	०	१
८१.	चाँडै हतोत्साहित हुनुहुन्छ ?	हुन्छु	हुन्न	०	१
८२.	आपत विपद् पच्यो भने कति नर्भस हुनुहुन्छ ?	धेरै	कम	०	१
८३.	समस्याबाट भाग्नुहुन्छ ?	भाग्छु	भाग्दिन	०	१
८४.	समस्यालाई थाती राख्नुहुन्छ ?	राख्छु	राख्दिन	०	१
८५.	समस्याको समाधान आफैँ खोज्नुहुन्छ वा अरूलाई गुहारिनुहुन्छ ?	आफैँखोज्छु	अरूलाई गुहारिँछु	१	०
८६.	चाहिनेभन्दा बढी तर्क गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दिन	०	१
८७.	पहिले विरोध गर्ने, पछि स्वीकार गर्ने बानी छ ?	छ	छैन	०	१
८८.	पहिले स्विकार्ने, पछि विरोध गर्ने बानी छ ?	ठान्छु	ठान्छु	०	१
८९.	अर्काको कुरा ध्यान दिएर सुन्नुहुन्छ ?	सुन्छु	सुन्दिन	१	०
९०.	मैले बढी बोलेँ कि भन्ने महसुस हुन्छ ?	हुन्छ	हुँदैन	१	०
९१.	नो अथवा नाइ भन्न सक्नुहुन्छ ?	सक्छु	सक्दिन	१	०
९२.	अरूको कुरा स्वीकार गर्न सक्नुहुन्छ ?	सक्छु	सक्दिन	१	०
९३.	मेरो गोरूको बाह्रै टक्का भन्ने बानी छ ?	छ	छैन	०	१
९४.	तपाईँ नियम मिच्नुहुन्छ ?	मिच्छु	मिच्छिदैन	०	१
९५.	प्रतिसहयोगको भावना आउँछ ?	आउँछ	आउँदैन	१	०
९६.	खोला तर्को लौरो बिर्स्यो गर्नुहुन्छ ?	गर्छु	गर्दिन	०	१
९७.	अरूलाई दुःख पर्दा सहानुभूति प्रकट गर्न जानुहुन्छ ?	जान्छु	जान्न	१	०
९८.	इष्टमित्र /साथी/सहयोगीलाई आपत्तिपद् पर्दा जतिबेला पनि सहयोग गर्न जानुहुन्छ ?	जान्छु	जान्न	१	०
९९.	अरूको उन्नतिमा मनभित्र बाटै बधाई दिनुहुन्छ ?	दिन्छु	दिन्न	१	०
१००.	न्याय-अन्यायप्रति कति सजग हुनुहुन्छ ?	धेरै	कम	१	०
	जम्मा स्कोर			६२	३८

यस मूल्याङ्कनको लागि १०० पूर्णाङ्क तय गरिएको छ । यदि ४० अङ्क प्राप्त गर्नु भयो भने नेता बन्न सोच्न सकिन्छ र धेरै मेहनत गर्नुपर्दछ । यदि ४० भन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्नु भयो भने नेता बन्न सक्नु हुन्छ र ६० भन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्नु भयो भने सफल नेता बन्न सक्नु हुन्छ । यदि ४० भन्दा कम अङ्क आयो भने नेता बन्न कठिन हुन्छ ।



१. कन्दकलाकुमारी राना, उपप्रमुख
धनगढी उपमहानगरपालिका, कैलाली जिल्ला,
सुदूरपश्चिम प्रदेश ।

धनगढी उपमहानगरकी उपमेयर कन्दकलाकुमारी रानासँग पार्टी राजनीतिमा सक्रिय भएर काम गरेको अनुभव पहिले पनि थियो, तर जनतालाई स्थानीय सरकारको प्रतिनिधि भएर सेवा गर्ने मौका दिन नयाँ संविधान नै आउनुपऱ्यो ।

अहिले उनी नगर क्षेत्रको विकास, निर्माणदेखि न्यायिक निरुपणसम्मका काम प्रत्यक्ष रूपमा गरिरहेकी छन् भने महिला भएका कारण महिलाहरूको हक, अधिकार, न्याय र उत्थानका लागि पनि काम गर्दैछिन् । धनगढीको भौतिक विकास मात्र नभएर सामाजिक तथा मानसिक विकासका लागि काम गरिरहेको बताउने राना बालबालिका र महिलाको क्षेत्रमा पनि उत्तिकै चासोसाथ काममा सक्रिय छिन् । खासगरी आफू नेतृत्व तहमा पुगेपछि अरू दिदीबहिनीको समेत क्षमता र नेतृत्व अभिवृद्धि गराउने, उनीहरूलाई विभिन्न सीप सिकाएर व्यावसायिक र आत्मनिर्भर बनाउने काममा रानाको भूमिका देखिन्छ ।

‘आफ्नो हकअधिकारका लागि बोल्न डराउने समस्या महिला दिदीबहिनीमा छ । नयाँ संविधान आएपछि हामीलाई प्रशस्तै अधिकार छन्, त्यसैले अब तपाईंले गर्नुपर्छ र सीप सिकेर आत्मनिर्भर बन्नुपर्छ भनेर हामीले विभिन्न खालका तालिम पनि सञ्चालन गरेका छौं’ रानाले भनिन्, ‘खासगरी महिलालाई सीपसँग जोडेर उनीहरूको क्षमता वृद्धि गर्नेमा हाम्रो जोड रहेको छ ।’ रानालाई संविधानले प्रमुख र उपप्रमुखमध्ये एउटा पदमा अनिवार्य महिला हुनुपर्ने संवैधानिक व्यवस्था सबैतिर कार्यान्वयन नभएको देखेर दुःख लागेको छ । ‘संविधानले एउटा पदमा महिला अनिवार्य भनेको छ तर धेरै ठाउँमा दुवै पदमा पुरुष छन् । अझ भनी प्रमुखमा त महिलाहरूको प्रतिनिधित्व नै छैन’ रानाले भनिन्, ‘हरेक तहको नेतृत्वमा महिला दिदीबहिनी पुग्नुपर्छ भन्ने कुरालाई जोड दिएर सोही अनुसार काम गर्दैछौं ।’

शिक्षा र स्वास्थ्यको विकास, सुशासन प्रवर्द्धन जस्ता काममा पनि सक्रिय रूपमा क्रियाशील राना उपमहानगरपालिकामा रहेको न्यायिक समितिकी संयोजक समेत हुन् । सोही कारण उनी न्यायिक निरुपणको भूमिका समेत निर्वाह गर्दै आएकी छन् ।

२. बिना भट्ट, उपाध्यक्ष,

पञ्चेश्वर गाउँपालिका, बैतडी जिल्ला, सुदूरपश्चिम प्रदेश, नेपाल ।



बैतडीको पञ्चेश्वर गाउँपालिकाकी उपाध्यक्ष बिना भट्ट त वैशाखमा सम्पन्न निर्वाचनबाट संवैधानिक व्यवस्था अनुसार दोस्रो कार्यकालका लागि निर्वाचित भएकी थिइन् ।

पहिलो पाँच वर्षको कार्यकालमा भएका सिकाइ र अनुभवलाई आत्मसात् गर्दै उनी अहिले परिपक्व रूपले काम गरिरहेकी छन् ।

उनलाई गाउँपालिकाको उपाध्यक्ष मात्र होइन न्यायिक समितिको संयोजक, योजना अनुगमन समिति, योजना तर्जुमा समिति, राजस्व परामर्श समिति, महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक समितिको संयोजकको जिम्मेवारी पनि छ । ‘महिला प्रतिनिधिका रूपमा निर्वाचित भएको कारण संविधानले दिएको जिम्मेवारी अनुसार काम गरिरहेकी छु । दोस्रो कार्यकाल भएकाले पहिलेको भन्दा काम गर्न निकै सहज भएको छ’, भट्टले भनिन् ।

गाउँपालिकामा रहेका एकल तथा विपन्न र पिछडिएको महिलालाई आय आर्जनको कार्यक्रमसँग जोड्ने, क्षमता विकास गर्ने, सामाजिक रूपमा हुने धार्मिक, सांस्कृतिक र राजनीतिक कार्यक्रममा महिला सहभागिता बढाउने, हिंसा विरुद्धको अभियानमा अगुवाइ गर्ने जस्ता काम पनि उनी गर्दै आएकी छन् ।

‘न्यायिक समितिमा अधिकांश घरेलु हिंसाको सिकार भएर महिला दिदीबहिनी आउने गर्नुहुन्छ । उनीहरूलाई न्याय दिने सम्बन्धमा मात्र नभएर हिंसा पीडित महिलाको मनोबल बढाउने काम पनि गर्दै आएका छौं’ भट्टले भनिन्, ‘हिंसा पीडित तथा मनोरोग महिला खोज उद्धार कार्यक्रम नै सञ्चालन गरिएको अवस्था छ ।’

महिलाको समूह बनाएर सीप विकास तालिम दिने, व्यावसायिक कुखुरापालन, बाख्रापालन कार्यक्रम सञ्चालन गर्नमा पनि उपाध्यक्ष भट्टले भूमिका खेलेकी छन् । उपाध्यक्षको दोस्रो कार्यकालमा हिंडिरहेकी भट्टको अनुभवमा पुरुषत्व समाजका कारण महिलालाई राजनीतिमा सहज भने छैन तर प्रयास छाड्नुहुँदैन ।

‘राजनीतिमा पुरुषलाई जस्तो महिलालाई सहज छैन’ उनले भनिन्, ‘महिलालाई अघि बढेको देख्न नसक्ने पुरुष प्रवृत्ति हावी नै छ । वडाका महिला सदस्य वडाध्यक्षबाट दबाबमा छन् । उहाँहरूसँग कुनै समन्वय नै हुँदैन ।’ गाउँपालिका वा नगरपालिकामा पनि प्रमुखले महिला प्रतिनिधिको अस्तित्व स्वीकार नगर्ने प्रवृत्ति देखिएको उनी बताउँछिन् ।

३. मायादेवी विश्वकर्मा,

कार्यपालिका सदस्य, धनगढी उपमहानगरपालिका, कैलाली, सुदूरपश्चिम प्रदेश नेपाल ।

धनगढी उपमहानगरपालिका-५ की दलित महिला सदस्य मायादेवी विश्वकर्मा पनि दोस्रो कार्यकालका लागि वैशाखमा सम्पन्न निर्वाचनबाट पुनः विजयी भएकी थिइन् । उनी पनि पहिलो कार्यकालको अनुभव र सिकाइको बलमा सबभन्दा नजिकको वडा सरकारको प्रतिनिधिका रूपमा काम गरिरहेकी छन् ।

राजनीतिक रूपमा विगतदेखि जनताको माझमा रहेर काम गर्दै आएको अनुभव सुनाउने मायादेवी विश्वकर्मा अहिले आफू थप परिपक्व र बुझ्ने भएको अनुभूति भइरहेको बताउँछिन् । ‘हामीलाई वडामा सानोतिनो बजेट के-कसरी आउँछ ? खर्च गर्ने विधि, प्रक्रिया कस्तो हुन्थ्यो भन्ने कुरा थाहा थिएन तर अहिले धेरै कुरा सिकिएको छ’ विश्वकर्माले भनिन्, ‘वडाको विकास निर्माणसँगै दलित समुदायका महिलाको सशक्तीकरणका लागि काम गर्दैछौं ।’



वडा, पालिका, प्रदेश र सङ्घीय सरकारको अधिकारका बारेमा थाहा पाएपछि अरूलाई सिकाउने काम गरिरहेको उनी बताउँछिन् । समस्यामा परेका महिलाहरूलाई सरकारका प्रतिनिधिका रूपमा सघाउने अवसर पाउँदा आफूलाई गर्व लाग्ने गरेको उनले सुनाइन् ।

संविधानले दलित महिला सदस्य अनिवार्य गरेपछि जिम्मेवारीमा पुगेकोमा खुसी व्यक्त गर्ने विश्वकर्मा अवसर पाए माथिल्लो तहमा पनि जान सकिने गरी नेतृत्व विकास गरिरहेकी छन् ।

४ सरस्वती लुहार कोली,

दलित महिला सदस्य, धनगढी उपमहानगरपालिका, कैलाली, सुदूरपश्चिम प्रदेश, नेपाल ।

२०७९ को वैशाखमा चुनाव जितेर धनगढी उपमहानगरपालिका-१ को दलित महिला सदस्यमा निर्वाचित भएकी सरस्वती लुहार कोली पनि वडास्तरीय विकास निर्माणदेखि महिला उत्थानका काममा सक्रिय छिन् ।

‘जनप्रतिनिधिका रूपमा निर्वाचित भएर आइसकेपछि वडास्तरीय पूर्वाधार जस्तै खानेपानी, बाटोघाटो, विद्युत् लाईन विस्तार, सडक ग्राभेल जस्ता काम गरिरहेका छौं’ कोलीले भनिन्, ‘समुदायमा महिला समूह गठन गरेर सीप विकासका काम गर्ने, दुना-टपरी बनाउने तालिम सञ्चालन गर्ने काममा पनि भूमिका खेलेका छौं ।’

उनी संविधानले दिएको अधिकार अनुसार जनताको सबभन्दा नजिकको सरकारको प्रतिनिधिका रूपमा काम गर्न पाउँदा गर्व महसुस गर्छिन् । ‘पहिले पनि हामी पार्टीको प्रतिनिधि भएर गाउँ-ठाउँमा समस्यामा परेकाहरूलाई सहयोग गर्ने गर्दथ्यौं । अहिले जनप्रतिनिधि भएका छौं’ उनी भन्छिन्,



‘जनताबाट निर्वाचित भइसकेपछि उहाँहरूले हामीलाई सम्मान गर्ने गरेको अनुभूति गरेका छौं ।’

५. राजमती इङ्नाम,

अध्यक्ष, कानेपोखरी गाउँपालिका, मोरङ, कोशी प्रदेश

३ असोज, विराटनगर । मोरङ कानेपोखरी गाउँपालिका उपाध्यक्ष हुँदासम्म कानेपोखरीकी राजमती इङ्नाम सर्वस्वीकार्य नै थिइन् । गाउँपालिका अध्यक्षको चुनाव जित्दा भने केही फरक थियो ।

सामुनेमा मुखै खोलेर कसैले चुनौती नदिए पनि कतिपयको व्यवहारमा उनी सहजता पाउन्थिन् । पछिल्लिर घोचपेच र छेडखानी गरेको भने उनी चाल पाउँथिन् । महिला अध्यक्ष भएर इङ्नामले यत्रो पालिका कसरी चलाउलिन् भन्ने आशङ्का उनीहरूमा व्याप्त थियो ।



‘सधैं पुरुषलाई देखिरहेको कुर्सीमा महिला देख्दा गाह्रो हुँदो रहेछ’ उनले भनिन्, ‘बाहिर सामान्य देखिए पनि भित्री मनबाट परिवर्तन ल्याउन चाहिँ समय लाग्ने रहेछ । कतिले भन्न नमिल्ने खालका कुरा पनि गर्दारहेछन्, तर यस्ता कुरा पचाएर आफ्नो काम गरेको गन्थै गर्नुपर्छ।’

२०७२ को संविधानले दिएको अधिकारकै कारण वर्षौंदेखि पुरुष बस्ने कुर्सीमा महिलाले अवसर पाएको उनको ठम्याइ छ । ‘सधैंभरि त्यो कुर्सीमा पुरुषैपुरुष बसेका थिए राणाकालदेखि नै, अहिले संविधानले दियो र हामीले बस्न पायौं’ उनले भनिन्, ‘संविधानले व्यवस्था नगरेको भए त त्यो अध्यक्षको कुर्सीमा मात्र होइन, उपाध्यक्षको कुर्सीमा पनि पुरुष नै बस्नुहुन्थ्यो होला ।’

संविधान जारी भएपछि २०७४ सालको पहिलो स्थानीय तह चुनावमा कानेपोखरी गाउँपालिका उपाध्यक्ष चुनिएकी इङ्नामले २०७९ को दोस्रो स्थानीय तह निर्वाचनबाट अध्यक्ष जितेकी थिइन् । १७ वटा नगर/गाउँपालिका रहेको मोरङमा स्थानीय सरकार प्रमुख जित्ने उनी एक मात्र महिला हुन् । १३७ स्थानीय तह रहेको कोशी प्रदेशमा ६ वटा नगर/गाउँपालिका महिलाको नेतृत्वमा छ ।

नेतृत्वमा आएपछि इङ्नामले पालिकामा केही नयाँ कार्यक्रम सुरु गरेकी छन् । उनले सुरु गरेका योजनालाई समाजले स्वीकार गरेको छ । पालिका भित्र कक्षा ११ र १२ मा ‘निःशुल्क शिक्षा गाउँपालिकाको इच्छा’ कार्यक्रम सञ्चालित छ । यो योजना अन्तर्गत पालिकाभित्र रहेका चार वटा स्कुलले कक्षा ११ र १२ मा निःशुल्क पढाउँछन् । गाउँपालिकाले चालेको अर्को योजना ‘सासूको इच्छा बुहारीलाई शिक्षा’ पनि हो ।

उनी नेतृत्वमा आएपछि गाउँपालिकामा गुन्द्रुक ब्रान्डिङको काम सुरु भएको छ । जसका लागि ‘आमाको सीप सन्तानलाई: अर्गानिक गुन्द्रुक मोरङलाई’ अभियान सञ्चालित छ । यो अभियानअन्तर्गत गाउँपालिकाले गुन्द्रुक उत्पादनमा किसानलाई प्रोत्साहन गरिरहेको उपाध्यक्ष भोला अधिकारीले जानकारी दिए । गाउँपालिकाले ‘आफ्नै बारी, अर्गानिक पोखरी’ अभियान पनि सञ्चालन गरिरहेको छ ।

इङ्नाम उपाध्यक्षको कार्यकालमा काम गरेका कारण अध्यक्षमा पार्टीले टिकट दिएपछि चुनाव जितेको बताउँछिन् । २०७४ सालमा पालिका उपाध्यक्ष निर्वाचित भएकी उनले अनुगमन र समाजमा भएका विवाद मिलाउन ध्यान दिइन् । त्यसकै परिणामस्वरूप उनलाई एमालेले २०७९ सालको स्थानीय तहको दोस्रो निर्वाचनमा पालिका अध्यक्षको टिकट दियो । उनले चुनाव जितिन् । उपाध्यक्ष अघि महिला स्वयमसेविकाको रूपमा काम गरेकी उनको अध्यक्ष निर्वाचित भएपछि भने जिम्मेवारी फेरिएको छ । पहिले विवाद मिलाउने, अनुगमन गर्ने लगायत काम गरेकी उनी अहिले नीतिगत निर्णय गर्नुपर्ने जिम्मेवारीमा छन् ।

‘अध्यक्ष र उपाध्यक्षको काम, कर्तव्य फरक-फरक छन्, अध्यक्षको काम नीतिगत निर्णय गर्ने हुन्छन्, उपाध्यक्षको काम अनुगमन गर्ने न्यायिक समिति लगायत छन्’ उनले भनिन्, ‘संविधानले दिएको अधिकार क्षेत्रभित्र रहेर काम गर्दा समस्या हुँदैन ।’ पहिलो कार्यकाल काम गर्न असहज भएको उनको अनुभव छ । कानून नहुँदा काम गर्न असहज भए पनि काम गर्दै सिकदै अघि बढेको उनले बताइन् ।

‘सुरुमा त धेरै असहज भयो, ऐन-कानून बनेको थिएन’ उनले भनिन्, ‘अन्योल थियो, पहिलो पल्ट भएकाले धेरै समस्या थियो, काम गर्दै कानून बनाउँदै अघि बढ्यौं, पछि सहज भयो ।’ न्यायिक समितिमा बसेर काम गर्दा सुरुमा अप्ठ्यारो अनुभव भएको उनले बताइन् । ‘उपाध्यक्षमा रहँदा जिम्मेवारी अनुसार काम गरिरहे तर प्रचार गरिँदै’ उनले भनिन्, ‘२०४२ सालदेखि रहेका विवाद मिलाएँ, सम्बन्ध विच्छेद हुन लागेका धेरै मुद्दा मिलाए, विकास निर्माणमा भएका कमसल पुल र कल्भर्टहरू भत्काएर नयाँ बनाउन लगाएँ ।’

अध्यक्ष भएर काम गरिरहँदाको अनुभव भने उनीसँग फरक छ । अपेक्षा लिएर आउने जनता धेरै छन् । त्यसमध्ये केहीको पूरा हुन्छ, कोही निराश हुन्छन् । ‘जनताका आशा र अपेक्षा धेरै छन्, कुनै कुरा आफूले पूरा गर्न सक्ने हुन्छन्, कुनै नसक्ने हुन्छन्’ उनले भनिन्, ‘हामीले नसक्ने कुरालाई सङ्घ र प्रदेशमा लेखेर पठाउँछौं, गाउँपालिकाले गर्न सक्ने कुरा त गर्न सकेका छौं, सीमित स्रोत-साधन भएका कारण आशा र अपेक्षा पूरा गर्न सकेको छैन ।’

नेकपा एमालेको वडा कमिटी सदस्य हुँदै काम सुरु गरेकी उनी अहिले एमालेको केन्द्रीय अनुशासन आयोग सदस्य छिन् । ‘पार्टीमा फुत्त टेकेर गाउँपालिकामा उपाध्यक्षको टिकट पाएकी थिइँ, मैले पार्टीमा लामो समयसम्म काम गरेँ वडा कमिटीदेखि नै’ उनले भनिन्, ‘लामो योगदान गरेका कारण पार्टीले २०७४ मा उपाध्यक्षको टिकट दियो, जितेर काम गरेका कारण अध्यक्षको टिकट दिएको हो ।’

उपाध्यक्षमा काम गरेकै कारण अध्यक्षमा निर्वाचित भएको इङ्नामको भनाइ छ । ‘हिजो उपाध्यक्षमा राम्रै काम गरेका कारण म यहाँ आएकी हुँ, दोहोरिएर त धेरै मान्छे आउनुभएको छैन’ उनले भनिन्, ‘हिजो राम्रो काम गरेका कारण नै अध्यक्ष भए जस्तो लाग्छ ।’

६ यमुना नेपाली, कार्यपालिका सदस्य, विधायन समिति संयोजक, वीरेन्द्रनगर नगरपालिका, सुर्खेत

सानै उमेरदेखि सामाजिक काममा रुचि राख्ने र अन्याय अत्याचार र कुरीतिको विरुद्धमा बोलीहाल्ने स्वभाव थियो मेरो। विद्यार्थीकालदेखि नै राजनीतिमा चासो राख्ने म कक्षा ९ मा अध्ययन गर्दा (आदर्श माध्यमिक विद्यालय लेखफर्सा) को अखिल नेपाल राष्ट्रिय स्वतन्त्र विद्यार्थी युनियनको अध्यक्ष भएको थिएँ।

एसएलसीको अध्ययन पश्चात् कलिलै उमेरमा मेरो विवाह भयो। विवाह भएपछि म सामाजिक काममा पुनः घरबाहिर निस्कने आँट गरे। बुहारी मान्छेले घरभित्र घरकै कामधन्दा सम्हाल्नु पर्छ भन्ने मान्यता तोड्नु सजिलो थिएन। तरपनि कुनै न कुनै रूपमा सामाजिक कार्यमा जोडिएर रहे। यसैबिचमा सीमान्तकृत महिलाहरूका लागि महिला संस्था (वाम) को बारेमा थाह पाए। संस्थाले गर्ने काम मेरो रुचि र अभियानसँग मेल खाने रहेछ। त्यहाँ मैले कामगर्ने अवसर पाएँ। वाम संस्थासँगको आवद्धता रहदा मैले महिला, बालबालिका र सीमान्तकृत वर्गका समुदायको हक हित र अधिकार स्थापित गर्न गरेको योगदान अनुसार संस्थाले मलाई कार्यसमितिमा रहेर काम गर्न जिम्मेवारी दियो। यसरी चाहना अनुसार समाज सेवामा लाग्ने अवसर पाउदा मेरो व्यक्तिबाट सामाजिक परिचय र पहिचान बन्न सकेको विगतलाई सम्झदा खुसी लाग्छ।



२०७४ सालको स्थानीय निर्वाचनमा वीरेन्द्रनगर नगरपालिका वडा नं १२ बाट दलित महिला सदस्यको रूपमा उम्मेद्वार बन्ने अवसर पाएँ। यो अवसरलाई मैले गुमाउन चाहिनँ। मेरो विगतको समाज सेवाको योगदान र व्यक्तित्वका कारण निर्वाचनमा अत्याधिक बहुमतले बिजयी भएँ। मलाई बल्ल थाह भयो, समाज सेवालै राजनीतिमा समेत सहायता गर्दोरहेछ। नगरपालिका तथा वडामा समेत दलित महिला सदस्यको पदीय मर्यादा र जिम्मेवारि खासै नभएको मेरो सहकर्मीहरूको अनुभूति थियो। तर मेरो निरन्तर काम प्रतिको लगाव, वडा समिति, नगरपालिका र जनताप्रतिको निरन्तर समन्वय सहकार्य र सेवाका कारण र मेरो आत्मविश्वासले कार्यपालिका सदस्य बन्न सकें। कार्यपालिका सदस्य तथा वडा समितिको सदस्यको हैसियतले मैले आफ्नो भूमिका निरन्तर प्रभावकारी रूपमा निर्वाह गर्दै गएँ। फलस्वरूप मैले नगरपालिकामा सामाजिक समितिको संयोजकको जिम्मेवारी पाएँ। समितिको संयोजकको भूमिकामा महिला, बालबालिका, युवा, अपाङ्गता भएका, जेष्ठ नागरिक लगायत शिक्षा, स्वास्थ्य, सामाजिक सुरक्षालगायतका क्षेत्रमा नेपालको संविधान तथा स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन लगाएत कानुनले तोकेका क्षेत्रमा आफ्नो भूमिका निर्वाह गर्दै आफू सिक्दै जनताको आवश्यकता र चाहनालाई सम्बोधन गर्ने खालका नीति निर्माण तथा कार्यक्रमको प्रभावकारिताका लागि नगरकार्यपालिका तथा कर्मचारीहरूलाई आवश्यक सल्लाह सुझाव प्रदान गर्दै गएँ।

यो अभ्यासले मलाई राजनीति र समाजसेवामा अब्बल बनाउनेमा म विश्वस्त थिएँ। २०७९ को दोस्रो स्थानीय निर्वाचनमा म आवद्ध पार्टी र वडावासीहरूले नगरपालिकामा अझै पनि मेरो आवश्यकता रहेको माग गरी निर्वाचनमा भाग लिन गरेको अनुरोध अनुसार मैले दलित महिला सदस्यमा उम्मेद्वारी दिएँ र पुनः निर्वाचित भएँ। विगतको योगदान

र कामप्रतिको जिम्मेवारी र जवाफदेहिताका आधारमा यसपटक नगरपालिकाले कार्यपालिका सदस्य तथा विधायन समितिको संयोजकको जिम्मेवारी दिएको छ । यसले मलाई नगरपालिका र वीरेन्द्रनगरवासीहरू प्रति थप जिम्मेवार बनाएको छ । दोस्रो कार्यकालको यो अवधिमा म नगरपालिकाको विधायन समितिमा रहेर नगरपालिकाका लागि आवश्यक नीति कानून कार्यविधिहरू बनाउने कामको अगुवाई गरिरहेको छु । नगरपालिकालाई देशकै उत्कृष्ट नगरपालिका भएको देख्ने नगरपालिका परिवार र सुर्खेतवासीहरूको सपनामा म दृढ रहनेछु ।

पार्टीगत रूपमा म नेकपा एमालेको वडा कमिटी सदस्य, नगर कमिटी सदस्य, जिल्ला कमिटी सदस्य हुँदै हाल पार्टीको प्रदेश समिति सदस्यको रूपमा रहेको छु । पार्टीको निर्वाचनबाट युवा सङ्घ नेपालको केन्द्रिय कमिटी तथा स्थायी समिति सदस्य र सुर्खेत जिल्ला इन्चार्जको जिम्मेवारी निर्वाह गर्दै आएको छु ।

दलित परिवारको सदस्यको रूपमा समाजको दबिएर दबाइएर रहेको राप-ताप र दबाबले इख जागेर राज्यको नीति निर्माण तहमा पुगेर समाज परिवर्तन गर्नु भन्ने आत्मविश्वासका साथ म आज सम्म अगाडि बढिरहेको छु । म मेरो परिवार, समाज र देशको लागि अतुलनिय योगदान गरेर देखाउँछु भन्ने भावनाले अगाडि आएको छु र यो कदम रोकिने छैन । आफ्नो लक्ष्य र दृढ संकल्प र आत्मविश्वासका साथ अगाडि बढेमा सफलता सम्भव छ भन्ने मेरो अनुभवले देखाएको छ ।

विगतमा महिला, त्यो पनि दलित महिला सदस्यले के पो गर्न सक्छ र भन्ने मान्यता बनेको समाजमा एउटा व्यक्तिले चाहेमा पद र जिम्मेवारीको सही उपयोगबाट कसरी योगदान गर्न सक्छ भनेर उदाहरण बनेको छ । हाल समुदायका व्यक्तिहरू मलाई विभिन्न सवाल/मुद्दामा यो कुरा उठाइदिनु पन्थो भनेर अनुरोध गर्नुहुन्छ । यसरी नगरवासीहरूको समस्या सवालमा आवाज उठाउने र उनीहरूका निम्ति नीतिगत तथा कार्यक्रमगत रूपमा सेवा गर्न तथा सवाललाई सम्बोधन गर्न पाउँदा खुसी लाग्छ । आजभोलि आफूलाई असल नेतृत्वकर्ता हुँ भनेर गौरव लागेको छ । यो अभियानमार्फत् म छिट्टै पार्टीको कार्यकारी पदमा र संसद्को भूमिकामा रहेर काम गर्ने लक्ष्य रहेको छ ।

हामी पुरुषका विरोधी होइनौं, पितृसत्ताका विरोधी हौं।

केही दिनअघि काठमाडौंमा आयोजित एक कार्यक्रममा उनीहरूले आफ्नो पाँच वर्षे कार्यकाल र राजनैतिक अनुभव साटेका थिए। उनीहरूसँगै जुम्लाको चन्दननाथ नगरपालिका मेयर कान्तिका सेजुवाल, चितवनको राप्ती नगरपालिका मेयर प्रभा बराल, रौतहटको मौलापुर नगरपालिका मेयर रिनाकुमारी साह र रसुवाको कालिका गाउँपालिका अध्यक्ष सीताकुमारी पौडेल (अधिकारी) ले आफ्नो अनुभव साटेका थिए।

राणा शासन अन्त्यपछि २०१० सालमा भएको काठमाडौं नगर निर्वाचनमा साधनादेवी प्रधानले नेपालको पहिलो स्थानीय महिला जनप्रतिनिधिका रूपमा इतिहास बनाएकी थिइन्। २०७४ सालमा सङ्घीय संरचनाअन्तर्गत नेपालको पहिलो स्थानीय तहको निर्वाचन भएको थियो।

नेपालको संविधानले राजनीतिक दलहरूलाई पालिका प्रमुख (मेयर) र उपप्रमुखको उम्मेदवारमा कम्तीमा एक महिला हुनुपर्ने प्रावधान राखेको छ। २९३ नगरपालिकाबाट सात जना मेयर भएका छन्। त्यसैगरी ४६० गाउँपालिकामा ११ महिला प्रमुख छन्। यसरी ७५३ पालिकामा १८ जना महिला प्रमुख निर्वाचित भएका छन्।

'भ्वाइसेस अफ वुमन इन मिडिया' ले सङ्कलन गरेको तथ्याङ्कअनुसार सात जना महिला मेयरमध्ये दलित र मधेसी समुदायका एक-एक जना छन्। त्यसैगरी ११ गाउँपालिका प्रमुखमध्ये पाँच जना दलित समुदायका छन्।

पहिलो पटक स्थानीय तहबाट निर्वाचित हुनु र त्यसमाथि महिला भएर पाँच वर्षे कार्यकालमा काम गर्नु चुनौतीपूर्ण रहेको यी जनप्रतिनिधिको धारणा छ। तर नगरपालिकामा सुशासन ल्याउन र भ्रष्टाचार कम गराउन महिलाहरूको भूमिका उल्लेखनीय भएको उनीहरू बताउँछन्।

२०७४ को स्थानीय तहको निर्वाचनमा नगरपालिका प्रमुखमा ६ प्रतिशत र वडाध्यक्षमा ३.३ प्रतिशत उम्मेदवार महिला थिए। धेरै महिलाले उक्त निर्वाचनमा उप-प्रमुख र वडा सदस्यका रूपमा मात्र उम्मेदवारी दिएका थिए।

अहिले काम गर्दै जाँदा उनीहरूले अनुभव बटुलेका छन्। त्यही भएकाले माथिल्लो तहमा जान उनीहरू इच्छुक छन्। पहिले उम्मेदवारी नदिएका महिला पनि उनीहरूबाट प्रेरित भएर स्थानीय तहको निर्वाचनमा आउन हौसिएका छन्। यससँगै पहिले प्रमुख भइसकेका महिलाले पनि पुनः उमेदवारी दिने सोचेका छन्। २०७९ सालको निर्वाचनमा महिला प्रमुखहरू भन बढ्न सकेनन्।

आफ्नो पाँच वर्षे कार्यकालको अनुभव साटेपछि यी ६ महिला प्रमुखहरूले भने, 'अब त महिलाले पनि गर्न सक्छन् भन्ने प्रमाणित हामीले गरिसक्यौं। त्यही भएकाले हामीले आफ्नो पार्टीमा पनि अधिकांश महिलालाई आगामी निर्वाचनमा प्रमुख बनाउनुपर्छ भनेर प्रस्ताव राखेका छौं।'

१ सीमाकुमारी क्षेत्री, प्रमुख, पुतलीबजार नगरपालिका, स्याङ्जा, गण्डकी प्रदेश

पुतलीबजार नगरपालिका, स्याङ्जाकी मेयर सीमाकुमारी क्षेत्रीले बाल्यकालमा धेरै लैङ्गिक हिंसा देखेकी थिइन् । श्रीमानले जति कुटे पनि हिंसामा परेका महिलाले प्रतिवाद नगरेको देख्दा उनलाई अचम्म लाग्थ्यो। त्यही देखेर हुर्किएका उनका दाइले सधैं उनलाई भन्थे, 'ठूली भएपछि तिमी न्यायाधीश बन्नुपर्छ र यस्ता महिलालाई न्याय दिनुपर्छ।' उक्त घटनाले उनलाई १३-१४ वर्षको उमेरमा नै मुक्ति आन्दोलनमा लाग्न प्रेरित गरायो। समाजका प्रत्येक असमानताविरुद्ध लड्ने बनायो। औपचारिक शिक्षा पढेर न्यायाधीश त उनी बनिन तर मेयर बनेर जनतालाई न्याय दिने ठाउँसम्म पुगेकी छन्। पाँच वर्षे कार्यकालको अन्तिम चरणमा रहेकी क्षेत्रीले मेयर बन्दाको खुसी साट्टै भनिन्, 'म न्यायाधीश बन्न खोजेकी थिएँ। तर जनप्रतिनिधि भएर जनताको न्यायाधीश बन्न पाएँ। जनप्रतिनिधि भएर जति काम गरें, त्यसले नयाँ पुस्तालाई प्रेरणा मिलेको सुन्दा खुसी लाग्छ।'

महिला जनप्रतिनिधि भएकाले गाउँका महिलाले सजिलै आफ्नो समस्या सुनाउने गरेको उनको अनुभव साट्टै छन् पुतलीबजार नगरपालिका मेयर सीमाकुमारी क्षेत्री ।

'यस्तोसम्म अनुभव रह्यो कि उहाँहरू मेयरको कार्यक्षमा आएर सिधैं आफ्ना कुरा राख्न सक्नुहुन्थ्यो। यो कुसीमा पुरुष भएको भए हामी आफ्ना कुरा पनि राख्न सक्थेनौं होला भन्नुहुन्थ्यो,' उनले भनिन् ।

आफ्नो कार्यकालमा गरेको सबभन्दा महत्त्वपूर्ण कामका रूपमा उनी फोहोर व्यवस्थापनलाई मान्छिन् । फोहोरलाई मोहोरमा परिवर्तन गर्नुपर्छ भन्ने धारणा बोकेकी उनले आफ्नो नगरपालिकामा फोहोर व्यवस्थापन केन्द्र स्थापना गरेकी छन्। उनको कार्यकालमा आधुनिक बधशाला तथा सार्वजनिक शौचालयबाट बायोग्यास निकालिएको छ।

हालै नेपाल नगरपालिका सङ्घले संस्थागत विकास, सेवा प्रवाह तथा वित्तीय सुशासनतर्फ यो नगरपालिकालाई उत्कृष्ट घोषणा गरेर प्रधानमन्त्रीमार्फत सम्मान पनि गरेको छ।

'महिलाले पुरुषको तुलनामा दोब्बर काम गर्नुपर्छ। हामी दोब्बर खट्न सकेनौं भने यिनले त गर्न सक्दैनन् भन्ने दृष्टिकोण अझै छ,' पुतलीबजार नगरपालिका मेयर सीमाकुमारी क्षेत्रीले भनिन्, 'हामी पुरुषका विरोधी होइनौं, पितृसत्ताका विरोधी हौं जसले महिलाको क्षमतालाई दबाउने प्रयास गर्छ।'

पुतलीबजार नगरपालिका मेयर सीमाकुमारी क्षेत्रीले एउटा उदाहरण दिँदै भनिन्, 'पाँच वर्ष मेयर भई तर केही गर्न सकेकी छैन भनेर केही साथीले भन्नुहुन्थ्यो। नगरको निमित्त यत्रो काम त गरेकी छु। के गरिनछु भन्दा भ्रष्टाचार गरिनछु भन्ने थाहा भयो। त्यो नगरेकामा मलाई एकदम गौरव छ। मेरो चुनावको नारा पनि थियो, भ्रष्टाचार गर्दिनँ र हुन पनि दिन्नौं।'

अरू जनप्रतिनिधिहरू पनि उनको कुरामा सहमत हुँदै महिलाको नेतृत्वमा भएको सरकारमा कम भ्रष्टाचार हुने प्रमाणित भएको बताउँछन् ।

'भ्रष्टाचार नगर्दा धेरै काम रोकिने अवस्थामा पुगे। आफ्नो कर्मचारीसँग धेरै कुरामा सहयोग पनि मिलेन,' कालिका गाउँपालिका अध्यक्ष सीताकुमारी पौडेल (अधिकारी) ले भनिन्, 'अहिले सबैले उहाँको नेतृत्वमा भ्रष्टाचार अन्त्य भएको छ भनेको सुन्न पाउँदा आनन्द लाग्छ।'

२. मेनुका काफ्ले, अध्यक्ष, कमल गाउँपालिका, झापा, कोशी प्रदेश

कमल गाउँपालिका, झापाकी अध्यक्ष मेनुका काफ्ले राजनीतिमा लाग्नुको कारण पनि कसैको प्रेरणा हो । उनी कोही अन्यायमा परेको देखेर यसमा लागेकी होइनन् । नेपालकी पहिलो महिला मुख्यमन्त्री अष्टलक्ष्मी शाक्य २०४० सालमा एक कार्यक्रमका लागि झापा पुगेकी थिइन्।

अष्टलक्ष्मीको काखमा त्यो बेला सानो बच्चा थियो । त्यो देखेपछि काफ्लेलाई प्रेरणा जाग्यो, 'यसरी बच्चा बोकेर पनि राजनीतिमा लाग्न सकिने रहेछ ।'

त्यसपछि उनी तत्कालीन माले पार्टीको सदस्य बन्दै सक्रिय रूपमा राजनीतिमा लागिन् । हाल उनी अखिल नेपाल महिला सङ्गठन, प्रदेश १ लाई नेतृत्व गर्छिन् ।

३. रिनाकुमारी साह

रौतहटको मौलापुर नगरपालिकाकी रिनाकुमारी साह मधेसी मूलबाट नेतृत्व तहमा पुगेकी एक मात्र महिला मेयर हुन् । उनलाई आफू एकलो हुनुको चिन्ता छैन, भन्छिन्, 'म आफ्नो प्रदेशमा एकलो महिला हुँ । तर देशभरमा हामी सात जना छौं । गाउँपालिकासमेत मिसाएर १८ जना छौं ।'

नेतृत्व तहमा जनप्रतिनिधि भएर पुगेपछि उनले सडक, नाला, खानेपानी लगायत भौतिक पूर्वाधार पुऱ्याइन् । नगरपालिकामार्फत जग्गा किनेर चार बिधामा बसपार्क बनाइन् । २५ बिघा जमिनमा दलित बस्ती बसाइन्। कृषिमा उत्कृष्ट काम गर्ने किसानलाई मोटर र औषधि किन्ने लागत पनि उनको नगरपालिकाले दिएको छ। त्योबाहेक महिलालाई प्राथमिकतामा राखेर आफ्नो नगरपालिकाले काम गरेको उनी बताउँछिन्।

'हाम्रोतिर एकदम विपन्न घरका केटीहरूलाई शिक्षाबाट बञ्चित गरिन्छ। स्कूल जानेहरूले पनि राम्ररी पढ्न पाउँदैनन्। त्यही भएकाले शिक्षामा प्रेरित गर्न हाम्रो नगरपालिकाले उनीहरूलाई स्यानिटरी प्याड, साइकल र ल्यापटप वितरण गरेको छ,' उनले भनिन्, 'यही वर्ष मात्रै हामीले केटीहरूलाई ७० वटा ल्यापटप दिएका थियौं।' उनले अगाडि भनिन्, 'प्रसूति गृह बनाएका छौं भने कतिपय महिलालाई रोजगारी पनि दिएका छौं ।'

४. प्रभा बराल, राप्ती नगरपालिका, चितवन, वागमती प्रदेश

प्रभा बरालको नेतृत्वमा रहेको चितवनको राप्ती नगरपालिकाले पनि त्यहाँबाट सम्मान प्राप्त गरेको छ। यो नगरपालिकाले सामाजिक विकासतर्फ उत्कृष्ट भएर सम्मान पाएको हो। मेयर भएपछि बरालले आफ्नो नगरपालिकामा दमकल, एम्बुलेन्स किनेर सेवा सुरु गरेकी छन् । उनको नेतृत्वमा चेपाङ समुदायका व्यक्तिलाई निःशुल्क स्वस्थ बीमा सुरु भएको छ। साथै जंगली जनावरले मान्छेलाई दुःख दिन थालेकाले तटबन्ध निर्माण गरिएको छ ।

'सरकार भनेको देख्न सकिने, छुन सकिने, अनुभव गर्न सकिने, कराउन सकिने, रून सकिने हुनुपर्छ भन्छन् । हो पनि रहेछ,' बरालले भनिन्, 'जनताका आवश्यकता धेरै थिए। तत्काल आफ्नो काम गरिदिए हुन्थ्यो भन्ने सबैको आशा थियो। तर हामीलाई धेरै चुनौती थिए। भौतिक पूर्वाधार निर्माणसँगै हामीले भूकम्पले क्षति पुऱ्याएको काम पनि गर्न बाँकी थियो । त्यसमाथि कोरोना महामारी आयो ।'

सुरुआतको वर्ष कार्यालय व्यवस्थापन गर्दै र सिक्दैमा बिते पनि त्यसपछिका वर्ष नगरपालिकाले द्रुत गतिमा काम गरेको उनी बताउँछिन् ।

हाम्रो संविधानले अहिले अब्बल नेतृत्व भएकालाई राष्ट्रपतिसमेत हुन पाउने व्यवस्था गरेको छ। राजनैतिक रूपमा ठूलो फड्को मारे पनि सामन्तवादी राज्यसत्ता, पञ्चायती निरङ्कुशताबाट हुर्किँदै आएको हाम्रो समाजको सोच, चिन्तन, व्यवहार महिलाप्रति अझै उदार नभएको पालिका प्रमुखहरूको अनुभव छ।

'हामी त एउटा नेतृत्व गर्न सक्ने जनताका प्रतिनिधि हौं। हाम्रो दिमागमा हामी महिला मात्र होइनौं तर हेर्नेको दिमागले त्यस्तो सोच्यो भने के लाग्छ ? आफ्नो असन्तुष्टि पोख्दै बरालले भनिन्, 'अहिले मेरो नगरपालिका उत्कृष्ट हुनुको कारण महिला भएर होइन, देशव्यापी रूपमा उत्कृष्ट काम गरेकाले हो।'

अझै पनि हाम्रो समाजले महिलालाई विश्वास गरिहाल्दैनन्। नेतृत्व तहमा महिला प्रमुख भए पनि त्यहाँ पुरुषकै आदेश चल्छ भन्ने धेरैले ठान्छन्। समाजमा लामो समयदेखि जरा गाडेर बसेको पितृसत्तात्मक सोचले गर्दा स्थानीय तहमा काम गर्न जति पुरुषलाई सहज हुन्छ, महिलालाई गाह्रो हुने उनीहरूको धारणा छ।

५. सीताकुमारी पौडेल, अध्यक्ष, कालिका गाउँपालिका, रसुवा, बागमती प्रदेश

रसुवाको कालिका गाउँपालिका अध्यक्ष सीताकुमारी पौडेल (अधिकारी) को धारणा पनि अन्य प्रमुख वा अध्यक्षहरूको जस्तै छ। उनी भन्छिन्, 'मसँगै हिँड्ने पुरुष उपाध्यक्षलाई मान्छेहरू नमस्कार गर्नुहुन्छ तर मलाई महिला भएकै कारण नमस्कार गरिरहन पर्दैन कि जस्तो व्यवहार केहीले गर्नुहुन्छ। नमस्कार गर्नु-नगर्नु ठूलो कुरा भएन तर यो हाम्रो आत्मसम्मानको कुरा हो।'

स्विट्जरल्यान्डमा अध्ययन भ्रमण गरेर आएकी उनले आफ्नो गाउँपालिकाका विद्यालयमा गुणस्तरीय शिक्षाका लागि विशेष पहल गरेकी छन्। उनी जनप्रतिनिधि भएर आउँदा त्यहाँ शिक्षाको अवस्था अस्तव्यस्त थियो। आफैं अनुगमनमा खटेर, विद्यालयका कमीकमजोरी पहिल्याई सुधार गर्दै लगिन्। अहिले गाउँपालिकाका सरकारी विद्यालयमा विद्यार्थी सङ्ख्या बढेको छ। निजी विद्यालयमा मात्र पढाइ राम्रो हुन्छ भन्ने धारणा हटाउन यो नगरपालिका सफल भएको छ।

६. कान्तिका सेजुवाल, प्रमुख, चन्दननाथ नगरपालिका, जुम्ला, कर्णाली प्रदेश

जुम्लाको चन्दननाथ नगरपालिकामा कान्तिका सेजुवाल मेयर भएपछि उनले जिल्लालाई पर्यटकीय क्षेत्र रारासँग जोड्न सडक विस्तार गरिन्। दुइटो जलविद्युत, स्वास्थ्य केन्द्र, सुत्केरी केन्द्र, नमुना विद्यालय निर्माण, महिला सशक्तीकरण तालिम लगायत विधामा काम गरेकी छन्।

७. कुमारी बराल गौतम, अध्यक्ष, सिस्ने गाउँपालिका, पूर्वी रूकुम, लुम्बिनी प्रदेश

कुमारी बराल गौतम रूकुम पूर्वी जिल्लाको सिस्ने गाउँपालिकाकी अध्यक्ष हुन्। पूर्वी रूकुममा स्थानीय तहको निर्वाचनमा पुरुष प्रतिस्पर्धीलाई हराउँदै अध्यक्षमा महिला निर्वाचित भएको यो पहिलो पटक हो। लुम्बिनी प्रदेशका १०९ वटा पालिकाका उनी एकली महिला हुन्। बाँकी १०८ वटा पालिकाको नेतृत्व पुरुषले गरेका छन्।

आफ्नो गाउँपालिकाले प्रदेशमा सबै भन्दा पहिले कानून निर्माणदेखि विकास निर्माणका लागि गुरुयोजना बनाएर काम गरेको गौतमले बताइन्। उनले भनिन् 'पुरुष भन्दा हामी कम छैनौं भनेर हामीले अझ नयाँ काम गरेर देखाएका छौं।'

गौतमका अनुसार सो गाउँपालिकाले कक्षा ६ देखि ८ सम्म स्थानीय पाठ्यक्रम, छोरी विमा, सुत्केरी महिलाका लागि निःशुल्क एम्बुलेन्स सेवा, स्वास्थ्यकर्मी तयार गर्न निःशुल्क स्वास्थ्य शिक्षा, युद्ध सङ्ग्रहालय, शहिद स्मारक पार्क, हिंसा पीडित महिलाहरूका लागि अल्पकालीन आवास गृह, कृषि क्षेत्रको विकासका लागि पकेट निर्माण, सडक सञ्जाल, दृष्टिबिहीन र सुस्त मस्तिष्क भएकाहरूका लागि छात्रावास निर्माण, स्थानीय स्तरमा विद्युत उत्पादन, गाउँपालिकाको समग्र विकासका लागि नीति निर्माण तथा योजना तर्जुमा गरेको छ। कार्यकारी अधिकार महिलालाई दिन राजनीतिक दलहरू हिचकिचा बेलाको गौतमको नेतृत्व गर्नुपर्ने लायक रहेको स्थानीय सुदन शर्मा बताउँछन्।

लुम्बिनी प्रदेशका कपिलबस्तुमा तीन जना र बर्दियामा तीन जना महिला वडाअध्यक्ष छन् । उनीहरूमध्ये तत्कालीन माओवादी केन्द्रका एकजना, नेपाली काँग्रेसका तीनजना, सजपाका एकजना र राप्रपाका एकजना छन् ।

महिलाले नेतृत्व गरेका ठाउँमा भ्रष्टाचार र अनियमितता हुँदैन भन्ने कुरालाई आफूले प्रमाणित गरेको बर्दियाको गुलरिया नगरपालिकाका वडा नम्बर ७ की अध्यक्ष गिता बस्नेतले बताइन् । पुरुषसँगको प्रतिष्पर्धामा उत्रिएर आफू अध्यक्ष भएसँगै वडाको समग्र विकासका लागि इमानपूर्वक काम गर्दै आएको उनले बताइन् ।

८. राधा चौधरी, वडाअध्यक्ष, बर्दियाको ठाकुरबाबा नगरपालिका वडा नम्बर ९

बर्दियाको ठाकुरबाबा नगरपालिका वडा नम्बर ९ की वडा अध्यक्ष राधा चौधरीले वडाअध्यक्ष भएर काम गर्नपाउँदा आफूलाई गर्व लागेको बताइन् । महिलाहरूलाई प्रमुख भएर काम गर्ने अवसर दिने हो भने पुरुषको नेतृत्वको तुलनामा महिलाको नेतृत्व सफल र उदाहरणीय बन्छ, उनले भनिन् । आफ्नो वडामा जिल्लामै पहिलो पटक कक्षा ८ सम्म स्थानीय पाठ्यक्रम तयार गरी लागु गरेको उनले बताइन् ।

स्थानीय स्तरमै सेनेटरी प्याडको उत्पादन, पाठेघरको निःशुल्क स्वास्थ्य उपचार, महिला उद्यमशीलता र शसक्तिकरणका लागि विभिन्न कार्यक्रम सञ्चालन गरेको, धर्म संस्कृतिको संरक्षण, योजना र समग्र वडाको विकासका लागि २० वर्षे गुरुयोजना बनाएको उनले बताइन् ।

९. मन्जु मिश्र शिवराज नगरपालिका वडा नम्बर १० कपिलवस्तु जिल्ला

कपिलवस्तु जिल्लाको शिवराज नगरपालिका वडा नम्बर १० को उपनिर्वाचनमा सजपाकी मन्जु मिश्र वडा अध्यक्ष निर्वाचित भइन् । अध्यक्ष भएपछि महिलाहरूले केही गर्न सक्दैनन् भन्ने धारणा बदल्न आफू सफल भएको उनले बताइन् । महिलाहरू खुलेर हिँड्न सक्ने अवस्था थिएन, अहिले सहजरूपमा प्रस्तुत भएर अधिकार माग्नेसम्म भएका छन् उनले भनिन्—‘वडामा महिलाको नेतृत्व आएपछि समुदायमा हुने अन्य गतिविधिहरूमा पनि महिलाहरूलाई अग्रसर गराउन लागिएको छ ।’

स्थानीय सरकारमा काम गर्न पाउँदा आफूलाई खसी लागेको उनले बताइन् । सडक, सिचाई र खानेपानी जस्ता वडाका समस्या समाधान गर्दै आफूलाई सफल र सक्षम महिला नेतृको रूपमा स्थापित गर्ने चाहनाअनुसार काम गरेको उनले बताइन् । उनका अनुसार, उनको वडामा पिछडिएका तथा गरिब समुदायका लागि लक्षित कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको छ ।

१०. सरिता त्रिपाठी, वडाअध्यक्ष, वडा नम्बर ३, यसोधरा गाउँपालिका

यसोधरा गाउँपालिका वडा नम्बर ३ की वडा अध्यक्ष सरिता त्रिपाठीले लक्षित वर्गलाई मध्यनजर गरेर आफूले कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आएको बताइन् । ‘म र मेरो’ भन्दा माथि उठेर महिला जनप्रतिनिधिले काम गर्नुपर्छ उनले भनिन् । ‘सबै मतदाताहरूलाई एकै ठाउँ राखेर सेवा प्रदान गर्दै आएका छौं, उनले भनिन् । महिलाहरूमा आफूले जिम्मा लिएको काम असल तरिकाले काम गर्नुपर्ने धारण हुने र थोरै स्रोत भएपनि महिलाले अनुशासित भएर काम गर्ने भएकाले असल शासन कायम हुने उनको तर्क छ ।

११. बालकुमारी पन्त, वडाअध्यक्ष, वडा नम्बर १, वाणगङ्गा नगरपालिका, कपिलवस्तु

स्थानीय तहमा महिलाको नेतृत्व भएकाले समाजका हरेक गतिविधि पारदर्शी बन्दै गएको कपिलवस्तु जिल्ला वाणगङ्गा गाउँपालिका वडा नम्बर १ की वडा अध्यक्ष बालकुमारी पन्तले बताइन् । आफूले गरेका कामहरू कसरी भइरहेको छ र के कस्ता सुधार गर्नुपर्छ भनेर जानकारी लिनका लागि सुझाव पेटिका राखिएको, सम्पन्न भएका कामका बारेमा प्रतिक्रिया सङ्कलन गरिएको, सार्वजनिक सुनुवाई गरिएको पनि पन्त बताउँछिन्। महिला जनप्रतिनिधि भएका स्थानीय तह तथा वडाहरूमा महिलाले प्रशस्त अवसर पाउने र उनीहरूका समस्या सहजरूपमा बाहिर आउने उनले बताइन् । महिलाहरूलाई स्वरोजगार बनाउन दुई वर्षदेखि निरन्तर क्षमता विकास गराइराखेको उनले बताइन् । त्यसै गरेर नीति निर्माण तथा योजना तर्जुमा, उद्यमशीलताका लागि शहकारी भवन निर्माण, गरिब तथा दलित बस्तीहरूका लागि भवन निर्माण, थारु समुदायको पहिचान र संस्कृतिको संरक्षणका लागि विशेष योजना, युवाहरूका लागि खेलकुद, महिला तथा बालबालिकाका लागि विभिन्न कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आएको उनले बताइन् ।

१२. कुमारी बराल, सिस्ने गाउँपालिका अध्यक्ष, रूकुम पूर्व

सिस्ने गाउँपालिकाकी अध्यक्ष कुमारी बराल गौतमका अनुसार नीति निर्माण, योजना तर्जुमा लगायतका सबै काममा महिला पुरुषभन्दा कम छैनन् तर अबेरसम्म बसेर काम गर्नुपर्दा असजिलो हुन्छ । सबै कुरामा समानता भएपनि महिलासँग रहेर काम गर्नु र पुरुषसँग रहेर काम गर्नुमा फरक पर्छ । भावनात्मक रूपमा महिलासँग काम गर्न सहज हुने उनको भनाइ छ । उनले झण्डै अठ्ठाई वर्ष प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतसँग काम गरिन ।

१३. गीता बस्नेत, गुलिरिया नगरपालिका, बर्दिया

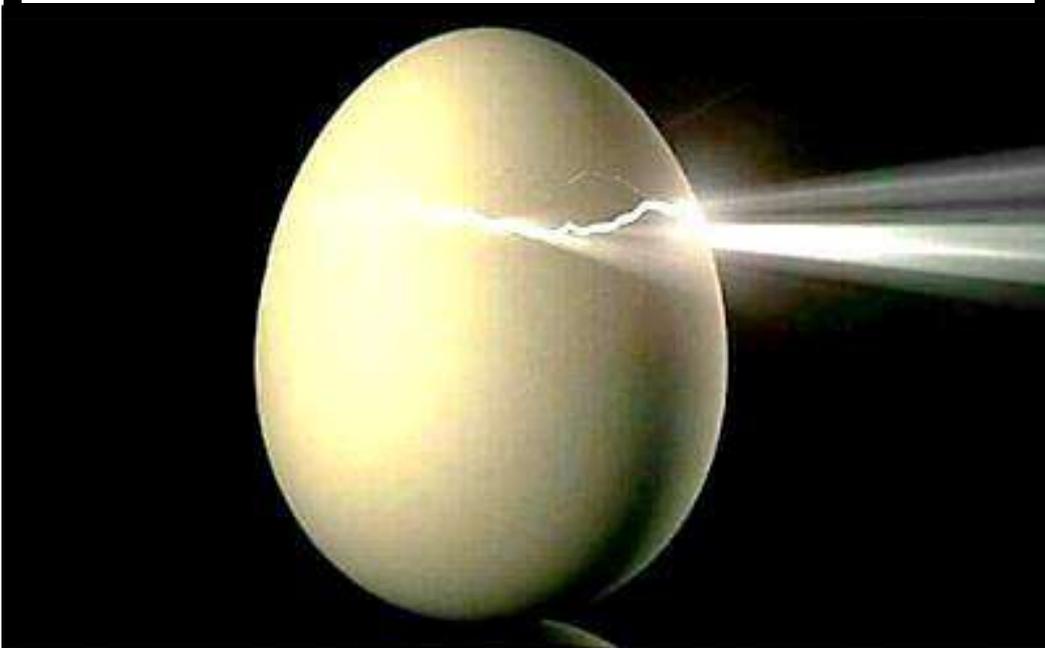
गुलिरिया नगरपालिका वडा नम्बर ५ की वडा अध्यक्ष गीता बस्नेतका विचारमा देशको विकासमा महिलाको भूमिको के ? उनीहरूको आवश्यकता किन ? भन्ने बुझाउन नसक्नु अहिलेको मुख्य समस्या हो । पराजित भएका व्यक्ति तथा दलबाट पटक-पटक विरोधका आवाज उठ्ने, महिला भएकै कारण कार्यसम्पादनमा सहजै विश्वास नगर्ने, पार्टीको निर्णयअनुसार काम गर्नुपर्छ भन्ने दबाव आउने लगायतका चुनौती झेलनु परेको उनले बताइन् ।

अनुसूची ५: अधिकार, जवाफदेहिता, जिम्मेवारी र कर्तव्यसँग सम्बन्धित भनाइ

१. नागरिकले लामो आयु बाँच्नु पाउनुपर्छ ।
२. गैर सरकारी सङ्घसंस्था, उपभोक्ता समिति, सहकारी संस्थालगायतका सामाजिक तथा सामुदायिक सङ्घ/संस्थाले स्थानीय तहसँगको समन्वयमा रही कार्य गर्नुपर्दछ ।
३. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले स्थानीय सभाको सचिव भई काम गर्नुपर्ने छ ।
४. गाउँपालिका वा नगरपालिकाबाट नक्शा पास गराएर मात्र भवन निर्माण गर्नुपर्दछ ।
५. गाउँपालिका वा नगरपालिकाको पूर्व स्वीकृति नलिई भवनका लागि जग्गा खण्डीकरण गर्न हुँदैन ।
६. गाउँपालिका तथा नगरपालिका स्थानीय कानून बमोजिम मापदण्ड बनाई सम्पत्ति करमा छुट दिन सक्ने छ ।
७. गाउँपालिका वा नगरपालिकामा घर वा संरचना ओगटेको क्षेत्र बाहेकका निजी जग्गामा स्थानीय कानून बमोजिम स्थानीय सरकारले लगाएको भूमीकर जग्गाधनीले समयमा तिर्नुपर्दछ ।
८. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतले स्वीकृत बजेट खर्च गर्दा नियमितता, मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्य कायम गर्न आवश्यक व्यवस्था मिलाउनु पर्ने छ ।
९. ज्येष्ठ नागरिकलाई राज्यबाट विशेष संरक्षण तथा सामाजिक सुरक्षाको हक हुने छ ।
१०. राज्यले आवास विहिन दलितलाई कानून बमोजिम बसोबासको व्यवस्था गर्ने छ ।
११. राज्यले भूमिहिन दलितलाई कानून बमोजिम एकपटक जमीन उपलब्ध गराउने छ ।
१२. सम्पत्ति तथा पारिपारिक मामिलामा दम्पतीको समान हक हुने छ ।
१३. प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासको हक हुने छ ।
१४. संविधान र कानूनको पालना गर्नु प्रत्येक नागरिकको कर्तव्य हुने छ ।
१५. राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति र दायित्वको प्रगतिशील कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्न सङ्घीय संसदमा कानूनबमोजिम एक समिति रहने छ ।
१६. अनुगम तथा सुपरीवेक्षण समितिले गाउँ/नगरपालिकाबाट सञ्चालित एवं गाउँ/नगरपालिका क्षेत्रभित्र गैर सरकारी संस्थाबाट सञ्चालित योजना, कार्यक्रम तथा आयोजनाहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्नुगराउनु पर्ने छ ।
१७. अनुगमन तथा सुपरीवेक्षण सम्बन्धी कार्यको समन्वय, सहजीकरण, कार्यान्वयन र अभिलेख व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यका लागि योजना शाखा/उपशाखालाई जिम्मेवारी तोकिएको छ ।
१८. अठार वर्ष उमेर पूरा भएको गाउँपालिका वा नगरपालिकाको मतदाता नामावलीमा नाम भएको व्यक्तिलाई कानून बमोजिम मतदान गर्ने अधिकार हुने छ ।
१९. कानून बमोजिम बाहेक स्थानीय तहमा कुनै कर लगाउन, उठाउन तथा ऋण लिन पाइने छैन ।
२०. स्थानीय कार्यपालिकाबाट स्वीकृत कार्यविभाजन नियमावलीमा अध्यक्ष तथा प्रमुख, उपाध्यक्ष तथा उपप्रमुख, वडा अध्यक्ष र सदस्यको काम, कर्तव्य र अधिकार समेत उल्लेख हुनुपर्दछ ।
२१. गाउँपालिका तथा नगरपालिकाले योजना तर्जुमा गर्दा मध्यम तथा दीर्घकालीन प्रकृतिका आयोजनाहरूको सूचिकसमेत तयार गर्नुपर्ने छ ।
२२. स्थानीयस्तरमा सम्भाव्य फलफूल खेतीलाई व्यवसायीकरण गरिने छ ।
२३. कृषकलाई खेतीपाती तथा पशुपालनमा व्यावसायिक बनाउन प्रोत्साहन गरिने छ ।

अनुसूची ६: रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणसँग सम्बन्धित चित्र, तस्बिर, कथा तथा घटनाहरू

IF AN EGG IS BROKEN BY OUTSIDE
यदि बाह्य शक्तिको प्रयोग गरियो भने अण्डाको जीवन सकिन्छ र
भित्री शक्तिको प्रयोग गरियो भने चल्ला वा जीवनको उत्पत्ति हुन्छ ।



जसरी ठूला परिवर्तनभिन्नबाट शुरू हुन्छ त्यसैगरी रूपान्तरणकारी
नेतृत्व पनि मानिसभिन्नको शक्तिबाट निर्माण हुन्छ ।



“
अलिकति त रिक्तिनु पनि राम्रो । भरियो
भने केहीका लागि ठाउँ नै रहन्न । अलिकति
त असफलताले घोचेको च्वास्स पनि ठिक,
जसले सफलताको स्वाद चिन्न सघाउँछ ।
अलिकता विवशताले कठालो समातेको नि
बेस, समस्यासँग जुध्न सिकाउँछ ।

सुविन भट्टराई
लेखक तथा स्तम्भकार

जवाफदेहिताको लागि जिम्मेवारी नलिने संस्कृतिलाई उल्ट्याउँ





सवाल, नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

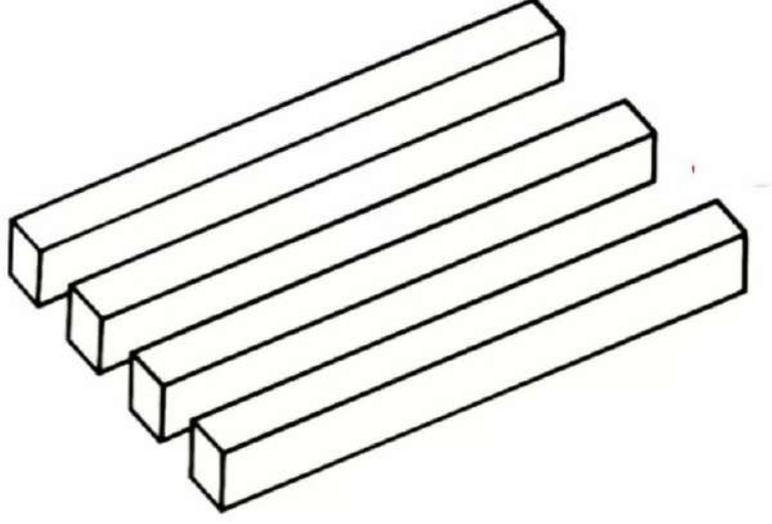


कहिलेकाहिँ सामाजिक बन्धनरूपी साङ्लाले हामीलाई अगाडि बढ्नबाट रोकी राखेको हुन्छ, जुन हामीलाई थाहा हुँदैन, एक कदम चालियो भने बन्धन थाहा पाइन्छ र सफल हुन सकिन्छ ।

Sometimes the chains that prevent us from being free are more mental than physical

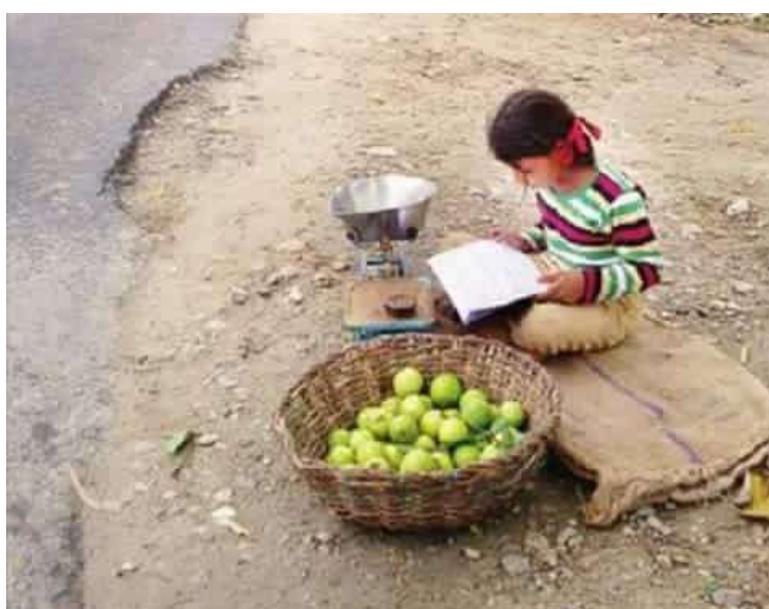
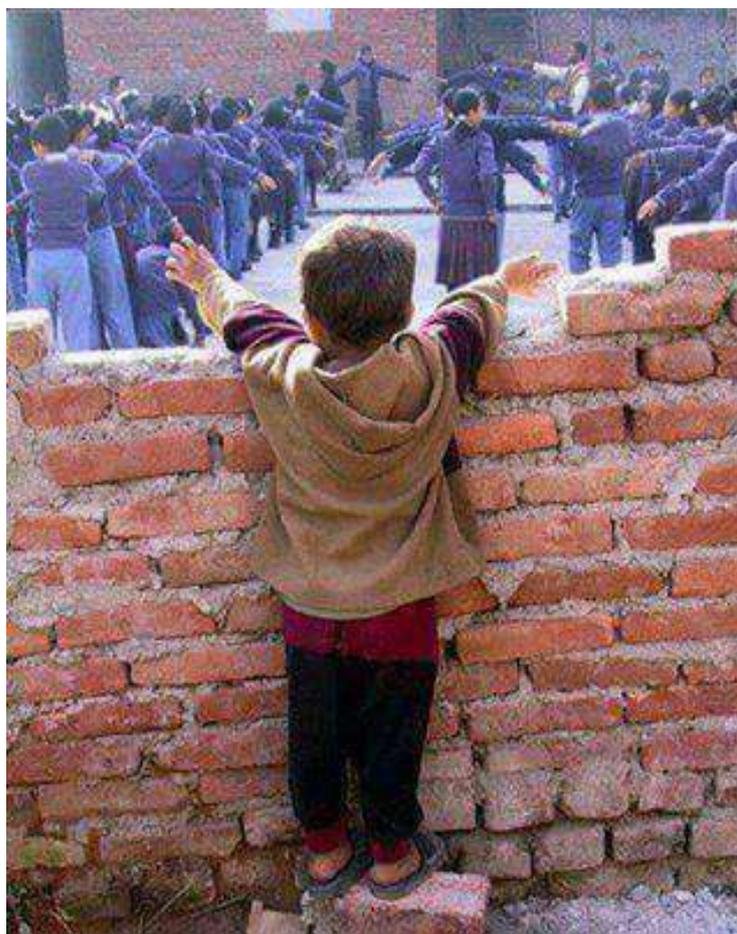


हेराइ वा दृष्टिकोण



यसमा कतिवटा चौकट देखिन्छन् ?

विद्यालयबाहिर रहेका बालबालिकाको पनि पढ्ने चाहना हुन्छ (सवाल पहिचान)



जिम्मेवारी तथा जवाफदेहिताबिचको फरक



केस १

कविता: नारी र नेतृत्व - ललिता जोशी, श्री महान्याल माद्यामिक विद्यालय, कैलाली

प्रसव पीडा सहँदै

हाम्रो जीवनका लागि

आफ्नो जीवन समर्पण गर्ने

मेरी आमा, तपाईंकी आमा

महान नेतृ हुन् ।

र मुठ्ठी उचाल्दै

हाम्रा दिदिबहिनीहरूको नेतृत्वको स्वागत गरौं

आमाको नेतृत्वको सम्मान गरौं

नारी नेतृत्वमा बनेको यो उर्जावान शरीर

उनको स्वप्निल समाज निर्माणमा अर्पण गरौं ।

घरको भान्सादेखि सयन कक्षसम्म

गोठदेखि कार्यालयसम्म

उनका हातका औंला र

खुट्टाका पैतलाको छाप

अनि पसिनाको गन्ध असीमित छ ।

मेरो कलमले त्यसलाई नापेर

महान नेत्रीलाई सीमित गर्नु

मेरो दुस्साहस हुने छ ।

हामीलाई लाग्छ

इतिहासका पानामा सीमित

क्लारा जट्किन, जेनी माक्रस

इन्दिरा, सिरमाओ, आडसाड

द्वारिका देवी, विद्यादेवी, आदि मात्र

अन्तराष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय महिला नेत्री हुन्

तर, ती त पुरुषप्रधान चश्मा लगाएर

नजर गर्दै गन्ती गरिएका महिला पात्रहरू हुन् ।

विश्वकै इतिहासमा हेर्नुहोस्

पुरुषको दम्भले र पारिवारिक जिम्मेवारीले

थिचिएर, पिल्सिएर बस्नुपर्ने बाध्यताकाबिच

हजारौं पटक लड्दै पनि उनी उठ्छिन्

पुरुषको हाराहारीमा समाजको प्रत्येक तहमा

नेतृत्व सम्हाल्न

र पुरुषप्रधान राज्य सत्तामा

पुरुषको घरधन्दादेखि

देशको प्रशासन समेत सम्हालिन्छन्

फेरि, प्रत्येक ठाउँमा, प्रत्येक गाउँमा

उनकै नेतृत्वमा मातृत्वको स्नेह पनि छ

त्यसकारण मेरी आमा, तपाईंकी आमा

महान् नेत्री हुन्

आऔं, हातमा हात समात्दै

नारीको ममतालाई दासता ठान्नेहरूलाई

नारीलाई मनोरञ्जनको साधन मान्नेहरूलाई

नारीको बाटो छेकि-छेकि बलात्कार गर्न

खोज्नेहरूलाई

नारीको जन्मलाई बोझ ठानी भ्रुणहत्या गर्नेहरूलाई

के थाहा ? यहाँ प्रत्येक घरमा, प्रत्येक पलमा नारीको

नेतृत्व छ

घरबारमा लालनपालन

चाडवाडमा पकवान

दुःखमा धैर्यता र ममता

सुखमा रत्यौलीको नाचगानले

घर संसार सजाउने सर्जक

मेरी आमा तपाईंकी आमा

महान् नेत्री हुन् ।

मेरो समाज, मेरो धर्म र मेरो संस्कृतिले भन्छ
प्रत्येक नारी देवी स्वरूप हुन्
अर्थात महिला नेत्री हुन्
माता पार्वती बिना भगवान शिव
माता सीता बिना भगवान राम
अपूर्ण भएझैं महिला नेतृत्व बिना
घर, समाज, राष्ट्र अपूर्ण छ
संस्कृति, प्रकृति र विज्ञान अपाङ्ग छ
त्यसकारण आयौं समाजमा एक आह्वान गरौं ।

समान अवसर र सुविधा दिई
सन्तान दुवैलाई
आ-आफ्नो जिम्मेवारी

स्रोत: संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रम, रूपान्तरणका पाइलाहरू, प्रथम संस्करण, २०२२

काँधमा बोक्दै
घर संसार सम्हाल्न दिऔं
मलाला र ग्रेटाले झै
निर्धक्क बोल्ने र गर्ने अवसर दिऔं
किनकि,
महिलाको नेतृत्व विना घरबार चल्दैन
महिलाको ममता चल्छ, तरवार चल्दैन
त्यसकारण,
संसारमा जीवनका हरेक क्षेत्रमा
मातृत्वपूर्ण सुरक्षित उडान र अवतरणका लागि
महिला नेतृत्वको सम्मान, स्वागत र आह्वान गरौं
र स्मरण गरौं
मेरी आमा, तपाईंकी आमा महान नेत्री हुन् ।

केस २:

कविता: छोरी (मदनकृष्ण श्रेष्ठ)

<https://www.youtube.com/watch?v=56pgpPJS10k&t=28s>

केस ३:

कविता: पोथी बास्नु हुँदैन - कुन्ता शर्मा

सधैं सधैं घरका धुरीहरूमा
आँगनहरूमा, बार्दलीहरूमा...
घाँटी तन्काउँदै, सिउर हल्लाउँदै
बस्ने काम भालेको हो
आवाज उकास्ने काम भालेको हो ।
पोथीले मात्र कुर्कुराउनु पर्छ
आक्रोसका घुङ्काहरू चुपचाप निल्लु पर्छ
अण्डा पार्नु पर्छ, ओथारा बस्नु पर्छ
चल्ला काढ्नु अनि
तन्मयतापूर्वक बच्चा हुर्काउनु पर्छ

उन्मुक्त हाँसो हाँस्नु हुँदैन
पोथी बास्नु हुँदैन ।

तौलीतौली बोल्नु पर्छ
शब्दमा आदरभाव घोल्नु पर्छ
पाउमा निहुरिनु पर्छ
दासताको फूल सिउरिनु पर्छ
लक्ष्मण रेखा नाघ्नु हुँदैन
अधिकार माग्नु हुँदैन
उन्मुक्त हाँसो हाँस्नु हुँदैन
पोथी बास्नु हुँदैन ।

आँसु हतियार हो
मुस्कान हतियार हो
स्थिति अनुसार प्रयोग गर्नु पर्छ
परिस्थिति अनुसार उपयोग गर्नु पर्छ
साँचो कुरा बोल्नु हुँदैन
अन्धकारको पर्दा खोल्नु हुँदैन
उन्मुक्त हाँसो हाँस्नु हुँदैन
पोथी बास्नु हुँदैन ।

टेक गर्नु हुँदैन
थुनछेक गर्नु हुँदैन
मालिक मालिक रट्नु पर्छ
यन्त्र जस्तो भएर खट्नु पर्छ
नयाँ परिवेशमा टेक्नु हुँदैन
नयाँ विचार राख्नु हुँदैन
उन्मुक्त हाँसो हाँस्नु हुँदैन
पोथी बास्नु हुँदैन ।

बासेमा के हुन्छ ?
साह्रै अनिष्ट हुन्छ
नीति नियम रुष्ट हुन्छ
ठूलो अवरोध सहनु पर्छ
आँसुको नदीमा बग्नु पर्छ
सपना तुहिन सक्छ
जीवन चुँडिन सक्छ
ओथारोको अण्डा

केस ४:

कविता - "हामी" - भूमि शेरचन

हामी जतिसुकै माथि उडौं,
जतिसुकै यताउती दगुरौं,
जतिसुकै ठूलो स्वरमा गजौं,
तर हामी फगत पानीका थोपा हौ,
जो सूर्यद्वारा माथि उचालिन्छौं

त्यसै त्यसै कुहिन सक्छ
चल्लाको कलिलो जीवन
नफुल्दै झर्न सक्छ
प्रहार हुन सक्छ
संहार हुन सक्छ
त्यसैले चेतनाको डाक बोल्नु हुँदैन
अन्धकारको पर्दा खोल्नु हुँदैन
उन्मुक्त हाँसो हाँस्नु हुँदैन
पोथी बास्नु हुँदैन ।

अवरुद्ध चेतना
कहिलेकाँही प्रवाहित हुन खोज्दा
जडताको विरुद्ध
गतिशीलताको पाइला चाल्न खोज्दा
उज्यालोले कुत्कुत्याए पछि
आँटिला मुटुहरूले मुख खोल्दा
साँचो कुरा बोल्दा
आतङ्कित बर्बरताहरू
एकैपल्ट ब्यूँझिएर
जीवनको विरुद्ध
मृत्युघण्ट ठोकन सक्छन्
एकोहोरो शंख फुक्न सक्छन्
त्यसैले ठूलो आँट नलिइ
दरिलो साथ नलिइ
काँडाघारीमा पस्नु हुँदैन
उन्मुक्त हाँसो हाँस्नु हुँदैन
पोथी बास्नु हुँदैन ।

र बादल बन्छौं,
हावाको इशारामा यताउती दगुछौं,
र आफूलाई गतिशील भन्ठान्छौं,
अनि एक चोटी माथि पुगेपछि,
हामी आफ्नो धर्तीलाई बिर्सन्छौं

र आफ्नो धर्तीलाई
 खोलालाई,
 वगरलाई,
 उपेक्षापूर्वक पालिएका कुकुरहरू,
 झ्यालबाट गल्लीका कुकुरलाई हेरेर भुके झै,
 हामी भुक्दछौं,
 र आफ्नो कुकुर भुकाइलाई गर्जन भन्टान्छौं,
 अनि एक दिन वर्सेर चक्काचुर हुन्छौं,
 र फेरी परिणत हुन्छौं, पानीका थोपाहरूम्
 निर्बलिया थोपाहरूमा,
 र कुनै इनार, खाडल वा पोखरीमा,
 कुहेर विताउँछौं बाँकी जीवन,
 टर्टर टर्टराउने घिनलाग्दा भ्यागुताहरू पालेर,
 विष नभएका सर्पहरू अँगालेर,
 हामी जतिसुकै माथि उठौं,
 जतिसुकै यताउती दगुरौं,
 जतिसुकै ठूलो स्वरमा गर्जौं,
 तर हामी भित्रभित्रै खोक्रा छौं,
 हाम्रो उठाईको कुनै महत्त्व छैन,
 हाम्रो दगुराईको कुनै लक्ष्य छैन,
 हाम्रो गर्जनको,
 (पानीमा फालिएको अगुल्टोको छयाइया भन्दा वढी
 वजन छैन)^१
 हामी बाहिरबाट जतिसुकै उच्च देखिएपनि,
 भित्रभित्र खिइदै, घिस्सिदै गइरहेका छौं,
 हाम्रो बाहिरको उचाइ झुटा हो,
 भ्रम हो,
 अग्लो टाकुरामा उम्रिएका च्याउको उचाई भन्दा,
 यसक वर्ता महत्त्व छैन,
 वा दुइवटा अग्ला बास खुट्टामा बाँधेर हिड्ने
 चटकेको उचाइभन्दा यसको बढी विशेषता छैन,
 अग्लो चुच्चे टोपी लगाई नाच्ने,

सर्कसको जोकरको उचाई भन्दा,
 यसको बढी विशेषता छैन,
 हामी बाहिरको उचाइमा रमेका छौं, लड्डिएका छौं,
 फूलेका छौं,
 तर, हामीले आफ्नो आस्थाको द्विपमा,
 निरन्तर खिइदै, घिस्सिदै गइरहेको कुरालाई भुलेका छौं,
 हीनताको सानो द्विपमा पछारिएर,
 हामीले आफ्नो पूर्वस्मृति गुमाइसक्यौं,
 हामीले विगत उचाइलाई बिर्सिसक्यौं,
 हामीले मानिसको सामान्य उचाइलाई बिर्सिस्यौं,
 हामीले सामान्य मानिसको उचाइलाई बिर्सिस्यौं,
 निरन्तर खिइदै घिस्सिदै,
 त्यसैले जब कुनै मानिस,
 कथामा वर्णित गुलीभर झै,
 आईपल्टन्छ हाम्रो आस्थाको द्विपमा,
 हामी छक्क परेर उसलाई हेछौं,
 हामी उसलाई हेरेर छक्क पर्छौं
 हामीलाई उसको उचाई देखेर आश्चर्य लाग्छ,
 हामीलाई आफ्नो पुड्काई देखेर डर लाग्छ,
 र त हामी हीन भावनाको,
 सियोजत्रा स-साना हतियारको उसमाथि प्रहार गर्छौं,
 उसको अंगप्रत्यंगमा चढ्छौं,
 उफ्रन्छौं, टोक्छौं, चितछौं,
 र अन्त्यमा थकित भएर तल ओर्लन्छौं,
 शान्त हुन्छौं,
 समर्पित हुन्छौं,
 र कुनै ठूलो चट्टान माथि उर्लेर समुद्रको छालले
 तल ओर्लेर त्यसको पाउँ पखाले झै,
 हामी पुञ्ज थाल्छौं त्यो साधरणा मानवलाई,
 महान भनेर
 हामी बाहिरबाट जतिसुकै उच्च देखिएता पनि,
 भित्रभित्रै निरन्तर खिइदै गइरहेका छौं,

हामी लिलिपुटका मानव हौं,

हामी लघु मानव हौं ।

केस ५:

कविता: म एकलो छैन / कुन्ता शर्मा

बाटाहरू मेरा साथी
बाटाका किनाराहरू मेरा साथी
जति छन् मोड र घुम्तीहरू
ती सबै-सबै मेरा साथी
एकछिन् सुस्ताउन भेटिएको चौतारी
त्यो पनि मेरो साथी
खोलाको कलकल गीत मेरो साथी
जूनका चाँदीहरू बोकेर नाच्ने
लहर तरङ्गहरू मेरा साथी
पहिरोले ताछेका छन् पर्वतहरू
घाउ बोकेका पर्वतमालाहरू मेरा साथी
किन भन्छौ शुभ-चिन्तक
तिमी मलाई एकलो भनेर ।
नीलो आकाश मेरो साथी
दगुरिरहेका झुण्डका झुण्ड
बादलहरू मेरा साथी
बतास कानमा साउती मादै कुद्छ
पातका पाउजु बजाउँदै
लतावृक्षहरू नृत्य देखाउँछन्
छहराहरू पहराबाट हाम फाल्दै
मसँग स्वर मिलाउँछन्
सुवासका झोक्काहरू फूलहरूसँग भागेर
मैरे छेउ आउँछन्
ती सबै-सबै मेरा साथी
प्रिय मित्र तिमी किन भन्छौ ?
मलाई एकलो भनेर ।
माथि-माथि अग्लँदै आकाशगङ्गामा
पौडी खेल्छु
तल प्रशान्तका छालहरू समाएर
तरङ्गित हुँदै बहन्छु
पहाडहरू गुराँसका मुस्कानले

बोलाउँछन् मलाई
हिमशैलहरू शीतल आँलाहरूले
सुम्सुम्याउँछन् मलाई
एउटा अदुभुत कलाकार छ
जो लुकी-लुकी हिँड्दै
विभिन्न रङहरूमा विभिन्न आकारहरूमा
कहिले स्वर्ण, कहिले रजत र
कहिले हीरक छटाका
सुन्दर कलाकृति सजाउँछ शून्याकाशमा
तिनै चित्रहरू मेरा साथी
प्रकृतिका मोहक रूपहरू मेरा साथी
जीवनका विविध रङहरू मेरा साथी
प्रिय मित्र कसरी भन्छौ तिमी ?
मलाई एकलो भनेर ।
सल्लाका सुसेलीहरू मेरा साथी
चराका मधुर बोलीहरू मेरा साथी
डाँफे र मयुरहरू नाच्छन् उन्मुक्त भएर
मेघका गर्जनहरू मेरा साथी
जोड-जोडले चलिरहेछ आँधी
आँधीका आक्रोशहरू मेरा साथी
हुरीका हुँकारहरू मेरा साथी
भुइँचालोले चर्काएर गएको छ परिवेश
त्यसले दुखाएका सुस्केराहरू मेरा साथी
शुभ-चिन्तक कसरी भन्छौ तिमी ?
मलाई एकलो भनेर ।
जीवन स्वच्छ एकान्तमा
फुलेको फूल बनोस्
जीवन भीषण खडेरीमा पनि
नसुकने मूल बनोस्
जीवन आत्मीय आँखाहरूको
सुखद सपना बनोस्

जीवन सुखद सपनाहरूको
मोहक बिपना बनोस्
ब्बाँसाहरू कहिल्यै नभेटियून्
अविरल यात्राहरूमा
लक्ष्यको शिखर छ निकै टाढा
गतिशील रहून्
कहिल्यै नथाकीकन पाइलाहरू

स्वाभिमान सधैं जीवित रहोस्
यिनै भावनाहरू मेरा साथी
यिनै कल्पनाहरू मेरा साथी ।
यिनै इच्छा र आकाङ्क्षाहरू मेरा साथी
शुभ-चिन्तक कसरी भन्छौ तिमी ?
मलाई एकलो भनेर ।

केस ६:

कविता: फेदिलाई बिर्सन्छ मान्छे/कुन्ता शर्मा

शिखरमा रहँदा
शिखरको उँचाइलाई सम्झन्छ
मानिस आफ्नै उँचाइ
आफ्नो तुलनामा
अरू सबै बाउन्ने
र अर्थहीन लाग्छन् उसलाई
अरू सबै अस्तित्वहीन
र नगण्य लाग्न सक्छन् उसलाई
अनि ऊ बिर्सन पुग्छ फेदीलाई ।
शिखरमा हुँदा
वरपर झक्तजनहरूको भीड देखेर
गौरवान्वित हुन सक्छ अभिमानले
बिर्सिएर शिखरकै कारण
अग्लो हुनुको वास्तविकता
अनि बिर्सिएर आगत र विगतलाई
अनुशासनहीनहरूको भीडभन्दा
बिर्सिएर एउटा असल साथी
महङ्खवपूर्ण हुने कुरालाई
वास्तवमा शिखरले बिर्साइदिन्छ
मानिसलाई वास्तविक उँचाइ
अनि ऊ बिर्सन पुग्छ
शिखर सधैं एउटैको नहुने कुरालाई
फेरि पनि फेदीमा फर्कनुपर्ने कुरालाई ।
शिखरमा पुगेपछि
मानिसले भुसुक्क बिर्सन्छ

उसले तय गरेको कठिन यात्रा
उसले खेपेको आँधीबेहरी
उसले स्पर्श गरेका मृत्युका
चिसा हत्केलाहरू
हातेमालो गर्दै हिँडेका
सहृदयी साथीहरू,
आत्मीयजनहरूलाई ।
शिखरमा पुगेपछि
आफ्नो तुलनामा
अरू सबै
निकम्मा लाग्छन् उसलाई
अरू सबै निकृष्ट,
अर्थहीन लाग्छन् उसलाई
मानिस भुसुक्क बिर्सन्छ
आफूले तय गरेको कठिन गन्तव्य
आफूले खेपेका आँधीबेहरीहरू
आफूले स्पर्श गरेका मृत्युका हत्केलाहरू
कठिन यात्रा, सहृदयी साथीहरू
ऊ सबै इतिहास बिर्सन्छ
मूल्य र मान्यता बिर्सन्छ
शिखरमा पुगेपछि
शिखरमा हुनुको अभिमानले
बिर्सन्छ फेरि पनि
फेदीमा फर्कनुपर्ने कुरालाई ।

केस ७:

कविता: मान्छेलाई मान्छेबाट बञ्चित गर्नुमा (टंक सुब्बा)

एउटा मान्छेलाई
मान्छेबाट बञ्चित गर्नु भनेको
खेल होइन दैवको
दोष होइन भाग्यको
कर्म होइन भावीले लेखेको
श्राप होइन सतिले दिएको
निर्विवाद
खेलवाड हो दोस्रो मानवको ।

निर्विवाद
दुष्टचाल हो दोस्रो दानवको ।

स्वतन्त्र जिउनु नैसर्गिक अधिकार
किन स्वतन्त्र छैनन् जीवनहरू
किन निरीह छन् मनहरू
किन वर्वादीमा छन् खुशीहरू
किन मृत्युमात्र कुर्नु विवश छन् मान्छेहरू
त्यसैले

एउटै पङ्तीमा उभिएको मान्छे
एउटै संसारमा जन्मेर हुर्केको मान्छे
किन ठूलो र सानो हुन्छ
किन घृणा र माया हुन्छ
किन अधिकार जन्मसिद्ध खोसिन्छ
मान्छे एउटै हुनु पर्ने हो
किन मान्छेबाट बञ्चित गरिन्छ

एउटा मान्छेलाई
मान्छेबाट बञ्चित गर्नु भनेको
खेल होइन दैवको
दोष होइन भाग्यको
कर्म होइन भावीले लेखेको
श्राप होइन सतिले दिएको
निर्विवाद
महाजाल हो दोस्रो महामानवको

केस ८:

एउटा प्रश्न: गजल गीत (स्वर: स्वरूप राज आचार्य तथा रचना: डा ऋषि वस्ताकोटी)

https://www.youtube.com/watch?v=uYg8mCmNGNM&list=RDGMEM916WJxafRUGgOvd6dVJkeQ&start_radio=1&rv=zppSsbL5NH0

केस ९:

गीत: म नागरिक कसरी बनूँ (स्वर: कर्ण दास तथा रचना: कर्ण शाक्य)

<https://youtu.be/aN1RJWnaLtU?si=KBJqTT-bDfdoOcu3>

केस १०:

स्थानीय तहमा निर्वाचित महिला जनप्रतिनिधिहरूको अनुभव

https://www.youtube.com/watch?v=tvBibuKA_NQ

केस ११:

रूपान्तरणकारी र अध्यात्मिक नेतृत्व: एल.पि. शर्मा

https://www.youtube.com/watch?v=QebnA_YMlv4&list=RDCMUC41lrNBYb9fNWnQHFyuv9wQ&index=1

केस १२:

अडियो कविता: विचरी नारी (रोनिशा फुयाल)

<https://www.youtube.com/watch?v=9Z3mHw0us70>

केस १३:

गीत: हामी नारी

https://www.youtube.com/watch?v=GK5uoTaw_uE

केस १४:

हिन्दी गीत: महिला सशक्तीकरण

<https://www.youtube.com/watch?v=aVvJlJYj0bk>

केस १५:

गीत: सकारात्मक सोच (रचना कर्ण शाक्य)

https://youtube.com/watch?v=otFqNiEY1Rs&si=_pZ2t7iRTxu5hQkn

केस १६:

कविता: छोरी (अर्जुन पराजुली)

<https://www.youtube.com/watch?v=LLsx93F2sjs>

केस १७:

गीत: आफैभिन्न खुशी मिल्छ (रचना रिमाल)

<https://www.youtube.com/watch?v=rIVr13wICEk>

केस १८:

गजल: बिनासित्ति (स्वर: मेनका पौडेल र रचना: मनी भट्टराई)

<https://www.youtube.com/watch?v=2F73e9Khie0>

केस १९:

गीत: बिरानो यो मन्दिरमा (यश कुमार)

<https://www.youtube.com/watch?v=dMk-zVLyHkE>

केस २०:

गाउँले जीवन (दिपेन गुरूड)

https://www.youtube.com/watch?v=AnTHMmC1wpU&list=RDGMEMPipJmhsMq3GHGrfqf4WIqA&start_radio=1&rv=0-ct4P-LzM4

केस २२:

छोटो छ जिन्दगी, फोटो खिचेर राख (भूप पाण्डे)

<https://www.youtube.com/watch?v=IWoloyd9s-g&list=RDGMEMPipJmhsMq3GHGrfqf4WIqA&index=2>

केस २३:

रेलको बाटो १: रेलको बाटो पुग्दैछ तमि बस्ने शहरैमा, हुम्ला कैले मोटर आउँला बस्याको छु रहैरैमा (सुरज पंडित)

https://www.youtube.com/watch?v=blwWYIiy4W4&list=RDEMQ0akVnZFYWq7wuZNYsID8w&start_radio=1&rv=tpPZ4Ma7VEE

केस २४:

रेलको बाटो २ (सुरज पंडित)

<https://www.youtube.com/watch?v=oUJf4YNfGW4>

केस २५:

गीत: मिरा - हिमाल, पहाड, तराइ: कोही छैन पराइ हाप्रो नेपालमा (सुरज पंडित, वेनिशा पौडेल)

<https://www.youtube.com/watch?v=YCzrrLDbiaE&list=RDEMQ0akVnZFYWq7wuZNYsID8w&index=2>

केस २६:

गीत: देश छोड्नेको लर्को (स्वर: समीक्षा अधिकारी, रचना: रतन देवकोटा)

<https://www.youtube.com/watch?v=Uq3IHHmmRvI>

केस २७:

गीत: बोल्ने कोइ छैन (शिशिर योगी)

<https://www.youtube.com/watch?v=3gg484rPBW0>

केस २८:

कर्णाली पारी (शिशिर योगी)

https://www.youtube.com/watch?v=nxfg7Q5fmO4&list=RDEM0iARfboLiXdJ9vdTaD5ktg&start_radio=1&rv=ol9lpfTOXMA

केस २९:

गीत: पाखे (शिशिर योगी)

<https://www.youtube.com/watch?v=LjqcxeQ1SN0&list=RDEM0iARfboLiXdJ9vdTaD5ktg&index=6>

केस ३०:

यो देशमा एउटा मान्छे खोजीरहेछु (स्वर: शिशिर योगी)

<https://www.youtube.com/watch?v=3RUHy6zCsHA>

केस ३१:

मेरो देश डुब्न लाग्यो (स्वर: सत्य/स्वरूप राज आचार्य, रचना: डा. भोला रिजाल)

<https://www.youtube.com/watch?v=3RUHy6zCsHA>

केस ३२:

गीत: मेरो देश नेपाल (१६ जना कलाकारको गीत)

<https://www.youtube.com/watch?v=fksBos2D1w4>

केस ३३:

गीत: मेरो पनि होइन र यो देश (स्वर: प्रकास सपुत)

<https://www.youtube.com/watch?v=mZspb3Neub4>

केस ३४: वोल्ने कला (वाककला)

<https://www.youtube.com/watch?v=yM7Os78Ibp4>

केस ३५: सकारात्मक वाककला

<https://www.youtube.com/watch?v=XWvh6A3wLTs>

केस ३६: शक्ति विश्लेषणका २६ वटा औजारहरू (26 Power Tools)

<https://policy-powertools.org/>

केस ३७: विदेशी विद्यार्थीको यात्रा

<https://www.youtube.com/watch?v=VMrh15pCQYs>

केस ३८: नेपालय संवाद (आनी छोइङ डोल्मा र भुषिता वशिष्ठ)

<https://www.youtube.com/watch?v=ZqV4vp5D0Yw&t=8s>

केस ३९:

गीत तथा कविता: सयथरी बाजा एउटै ताल (दुर्गालाल श्रेष्ठ)

सयथरी बाजा एउटै ताल
सयथरी गोडा एउटै चाल
मेची काली सिङ्गै ढिक्को
साझा हाम्रो ज्यान नेपाल

सयथरी नै होस् जाति र जात
नाँच्छौं यसरी एकै साथ
झुम्छन् जसरी लसरी पसरी
एउटै रुखका सयथरी पात,
सयथरी बाजा एउटै ताल
सयथरी गोडा एउटै चाल
सब हो एउटै हामी नेपाली

शब्द: दुर्गालाल श्रेष्ठ, स्वर: तारा थापा, संगीत: न्हू बज्राचार्य

एउटै हाम्रो देश नेपाल

चोट मलाई पर्दामा
दुख्छ भने यदि तिम्रो ज्यान
त्यै हो त्यै हो नेपालीको
राष्ट्रियताको मूल निशान

सयथरी बाजा एउटै ताल
सयथरी गोडा एउटै चाल
यै अभिमानी शिर उचाली
हाँसी रहोस् यो उच्च हिमाल

केस ४०:

गीत: जननी र जन्मभूमी (स्वर: आनी छोइङ डोल्मा, रचना क्षेत्रप्रताप अधिकारी)

<https://www.youtube.com/watch?v=nlZ8LXPcKiA>

केस ४१:

गीत: को हो ठूलो, को हा सानु (स्वर: आनी छोइङ डोल्मा, गीत: रमेश अधिकारी)

<https://www.youtube.com/watch?v=c9ZPpwAVo-U>

केस ४२:

गीत: जुनकिरीको पछि लाग्दा जुनै छुटेछ (स्वर: थानेश्वर गौतम, रचना: श्रीभक्त पौडेल)

<https://www.youtube.com/watch?v=johMi4ROlOo>

केस ४३

गीत: म त ठूलो हुँदै होइन (स्वर आनी छोइङ डोल्मा)

<https://www.youtube.com/watch?v=pNQ3IipbU0&list=RDnlZ8LXPcKiA&index=7>

केस ४४:

गीत: फूलको आँखामा फूलै संसार (स्वर: आनी छोइङ डोल्मा)

Ani Choying Drolma - Phoolko Aankhama [Official Lyrical Video] (youtube.com)

केस ४५ - गीत: सिंहदरबार २ (स्वर सुरज पंडित)

[Suraj Pandit - Singhadurbar 2 - Asmita Sunar "Jureli" • Hemanta Kanchha Rasaily • New Nepali Song \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=SurajPandit-Singhadurbar2-AsmitaSunar-Jureli-HemantaKanchhaRasaily-NewNepaliSong)

केस ४६:

कथा: बुबाको एकै व्यवहार र छोराको बुझाइ फरक फरक

खबरहब, १२ मंसिर २०७६, बिहीबार

कुनै सहरमा एउटा परिवार बस्थ्यो। परिवारमा दुई दाजुभाइ थिए। दुवै दाजुभाइको स्वभावमा आकाश, जमिनको अन्तर थियो। दुईमध्ये दाजुचाहिँ नामुद जँड्याहा थिए। बिहानदेखि राति नसुतुन्जेल जाँडरक्सी धोक्नु, पत्नी, छोराछोरीलाई मुख छाडेर गाली गर्नु र निर्ममतापूर्वक कुटपिट गर्नु उनको दैनिकी नै थियो।

उता भाइचाहिँ समाजका प्रतिष्ठित व्यापारी र समाजसेवी थिए। जाँडरक्सी छुँदै छुँदैनथे। परिवारका सदस्यलाई औधी माया गर्थे। कसैलाई कठोर वचन बोल्दैनथे। अरूलाई परेको बेलामा सक्दो मद्दत गर्थे। जँड्याहा र दुर्मुखा नै भए पनि दाजुलाई असाध्यै माया र सम्मान गर्थे। भाउजू र भतिजा-भतिजीलाई पनि सक्दो मद्दत गर्थे। दुई दाजुभाइलाई एकसाथ देख्ने र भोग्ने कसैले पनि उनीहरूलाई दाजुभाइ ठान्दैनथे।

एकपटक एक साधुले ती दुई दाजुभाइबारे धेरै कुरा सुने। दुवै दाजुभाइको स्वाभावबारे सुन्दा उनलाई अनौठो लाग्यो। उनलाई यसको रहस्य जान्ने उत्सुकता जाग्यो। उनी सोधखोज गर्दै दाजुको घरमा पुगे। रक्सी पिउँदै गरेका दाजुलाई भेटेर साधुले आफ्नो परिचय दिए र आउनुको कारण बताउँदै दाजुलाई आफू त्यसरी जाँडरक्सीको कुलतमा फस्नुको कारण सोधे। दाजुले मुख बिगाउँदै भने-बुबा नामुद जँड्याहा हुनुहुन्थ्यो।

उहाँ जहिल्यै रक्सीको नशामा डुबिरहनुहुन्थ्यो। उहाँ मुखमा जे आयो त्यही शब्दले आमा र हामीलाई गाली गर्नुहुन्थ्यो, उठ्नै नसक्ने गरी कुटपिट गर्नुहुन्थ्यो। यस्तो माहोलमा हुर्केको मान्छे जँड्याहा नभए के हुन्छ त महाशय?

साधु भाइको घरमा पुगे। उनले भाइलाई प्रश्न गरे- एकै परिवारमा हुर्केर पनि तपाईं दुई दाजुभाइबिच आकाश-जमिनको अन्तर छ। यस्तो कसरी सम्भव भयो ? भाइले हँसिलो अनुहार लगाउँदै जवाफ दिए- महात्मा, हाम्रो बुबा नामुद जँड्याहा हुनुहुन्थ्यो। उहाँ जहिल्यै रक्सीको नशामा डुबिरहनुहुन्थ्यो। जानेजति शब्दले आमा र हामीलाई गाली गर्नुहुन्थ्यो। जे पायो, त्यसैले हिकारिए हामीलाई कैयौँचोटि घाइते बनाइदिनुहुन्थ्यो।

मैले बुबाको बानी देखेर आफू कहिल्यै त्यस्तो नबन्ने प्रण सानैदेखि गरेको थिएँ। जाँडरक्सी नछुने, छाडा नबोल्ने र कसैमाथि हात नउठाउने स्वभाव मैले बुबाबाटै सिकेको हुँ। साधुले मनमनै भने- कस्तो अचम्म! घटना एक, प्रेरणा फरक-फरक! आखिर 'फूलको आँखामा फूलै संसार, काँडाको आँखामा काँडे संसार' भनेको यही त होला!

प्रकाशित मिति : १२ मंसिर २०७६, बिहीबार १० : ५२ बजे

केस ४७:

कथा २: अहङ्कार र घमण्डको नतिजा

जङ्गलमा एउटा गाई चरिरहेको अवस्थामा केही पर बाघलाई देख्यो र डरले त्यो गाई नजिकैको पोखरीमा पस्यो । बाघ पनि त्यस गाईलाई खानको लागि सोही पोखरीमै पस्यो पोखरीमा पानी कम तर हिलो बढी भएकोले दुबै बिस्तारै भासिदै गए तर एक अर्का नजिक नजिक पुगे पनि हल्लन र बाघले गाईलाई भेटाउने अवस्था थिएन । सोही समयमा बाघलाई गाईले सोध्यो तिम्रो कोही मालिक छन् ? बाघले गज्रदै भन्यो म जङ्गलको राजा हुँ मलाई किन चाहियो मालिक ? अनि गाईले भन्यो, "त्यो तिम्रो शक्तिको अहिलेको परिस्थितिमा के काम ?" त्यस पछि बाघले गाईलाई भन्यो, "तिमी पनि त दलदल हिलोमा फसिरहेका छौ ।" यो सुनेर गाईले मुस्कुराउँदै भन्यो, "मेरो मालिक जब साँझपख घरमा आउँछ मलाई नदेखे पछि मालिक अवश्य मलाई खोज्दै यहाँ लिन आउँछ तर तिमीलाई कस्ले लान्छ ?" साच्चिकै एकैछिनमा मालिक आएर गाईलाई झिकेर घरतिर लैजान्छ, बाघ रातभरी पोखरिमा नै रहेको कारण बिहान मृत्यु हुन्छ । मान्छेले चाहेर पनि बाघलाई निकाल्न सक्दैनथ्यो किनकि निकालेमा गाई र मानिस दुबैलाई खतरा थियो । त्यसैले म नै सर्वेसर्ब हुँ र मलाई कसैको सहयोग चाहिँदैन भन्नुनै अहङ्कार र घमण्ड हो त्यसैले घमण्डीहरू सबैलाई चेतना भया बाघको जस्तो हालत हुन नपरोस् । आउँदा दिनहरूमा पनि यस्तै अर्को कविता गजल पस्कने जमर्को गरेको छु मेरो पेज मा गएर जोड्न तथा लाइक गर्नु होला।

केस ४८:

रूपान्तरणकारी नेतृत्वसँग सम्बन्धित भनाइहरू

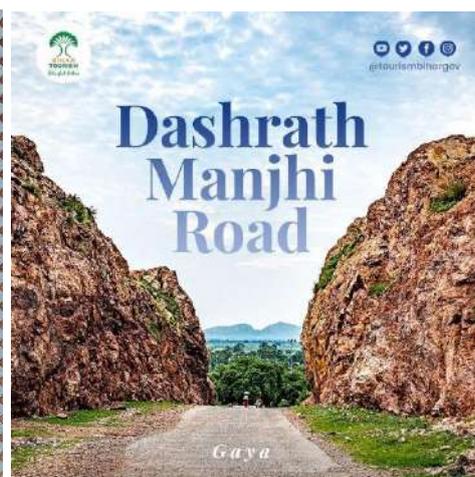
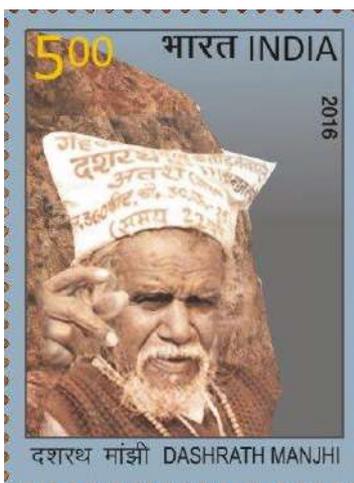
१. "विकासको लागि सपना, सिर्जना र परिष्कृत सोचको आवश्यकता पर्दछ" झमक कुमारी घिमिरे
२. "वास्तवमा विकास भनेको महंगो संरचना निर्माण मात्र होइन, सही सोचको तर्जुमा पनि हो" कर्ण शाक्य
३. "राज्यले सबथोक गर्ने होइन, जनमैत्री नीति, नमुना, अभियान र उदाहरण प्रस्तुत गर्ने हो, जसलाई नागरिकले अबलम्बन गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने हो"
४. "हामी गुनासो गर्न सक्छौं कि गुलाबको झाडीमा काँडा छन् अथवा काँडाको झाडीमा गुलाब छन् भनी रमाउन सक्छ" अब्राहम लिंकन
५. "स्वयम्लाई जान्नु ज्ञान आर्जन गर्नु हो र श्रृष्टीलाई जान्नु हो"
६. "समय परिस्थितिले विचार होइन प्राथमिकता परिवर्तन गर्दछ"
७. "जीवनको सुन्दरता भनेको हामीले यसलाई हेर्ने हो, बुझ्ने हो, यसबाट सिक्ने हो र परिवर्तन गर्ने हो । यसका लागि जीवनको प्रत्येक पल घृणा, द्वेष, डर वा आवेगमा होइन, बुद्धि, बुझाइ र प्रेममा लगाउने हो"
८. "युवा भनेको भविष्यका कर्णधार मात्र होइनन्, आजका विकासका साझेदार पनि हुन्"
९. "सिर्जनशीलता र नेतृत्व सँगसँगै हुन्छन् किनकी हामी आफै सिर्जना गर्न चाहान्छौ, जीवनको नेतृत्व गर्न चाहान्छौ र सामाजिक रूपान्तरणमा सिर्जनशील भएर योगदान गर्न चाहान्छौ"
१०. "रूपान्तरणकारी नेतृत्व सिर्जनशील खोज, हामी स्वयम्, हाम्रो सम्बन्ध र समुदायको उन्नति सम्बन्धी भविष्यको साझा यात्रामा सहभाग हुन आमन्त्रण गर्ने प्रक्रिया हो"
११. "जनप्रतिनिधिहरू बोलन नसक्नेहरूको आवाज बन्न सक्नुपर्दछ"

१२. “कला र संस्कृति मानव जातिको उत्कृष्ट रचना तथा धरोहर हुन्”
१३. “राज्य भनेको समुद्रमा चलने पानी जहाज हो, नदी तर्ने सानो ढुङ्गा होइन । तसर्थ राज्य चलाउनेले नाउँ चलाउनेको जस्तो सोच होइन, टाइटानिक (ठूलो पानीजहाज) चलाउनेको जस्तो सोच तथा विचार राख्नुपर्दछ”
१४. “मौका पाउनेले होइन, खोज्नेले सफलता हासिल गर्छ”
१५. “नकारात्मक सोच भनेको भोको पेटमा होइन, लोभी मनमा उम्रन्छ”
१६. “राजनीति निरन्तर बगिरहने विचार हो”
१७. “जीवनलाई सरल बनाउन सकियो भने त्यो भन्दा अर्को सुख छैन”
१८. “परिवर्तनको अङ्कुर सधैँ सहरबाट पलाउँछ”
१९. “जनप्रतिनिधिले जनताको इच्छा, चाहाना र आवश्यकतालाई बुझेर उनीहरूको मन जित्न जरूरी छ”
२०. “गुलाबको फूलको मगमग बासना लिने हो भने काँडाको उपस्थितिलाई स्वीकार्ने पर्छ”
२१. “इमान्दार बन्नु र सत्य बोल्नु नै जीवनका सफलताका चावी हुन्”
२२. “प्रत्येक छनोट, प्रत्येक क्रिया (कार्य), प्रत्येक अन्तरक्रिया (छलफल) र प्रत्येक सञ्चार (संवाद) हामी हाम्रो जीवनलाई कसरी हाँकी रहेका वा नेतृत्व गरिरहेका छौं सोको प्रतिबिम्ब हो”
२३. “सबै समाजमा विभिन्न रूप र मात्रामा परिवर्तन भइरहेका हुन्छन् र परिवर्तन सतहमा मात्र होइन, संरचनामा पनि हुनु पर्दछ । संरचनामा हुने परिवर्तन नै रूपान्तरण हो”
२४. “नेतृत्व सिर्जनशील कला हो । रूपान्तरणकारी नेतृत्व सबै दिन, सबैका लागि र सबै ठाउँमा हुने उपयुक्त प्रक्रिया हो”
२५. “रूपान्तरणकारी नेतृत्वले म होइन हामीको संस्कृति निर्माण गर्दछ”
२६. “रूपान्तरणको चुनौती भनेको परम्परागत उपरीसंरचना (पदसोपान) प्रणालीलाई चुनौती दिनु हो”
२७. “धेरै मानव सम्बन्ध र सामाजिक प्रणालीहरू दवाउने विचारबाट निर्देशित हुन्छन्”
२८. “सिर्जनशील सवांदले रूपान्तरणलाई मार्गदर्शन गर्दछ र यसले मूल्यमान्यता र प्रणाली स्थापित गर्दछ”
२९. “नेतृत्व गर्ने विभिन्न तरिका र प्रक्रिया हुन्छन् सोमध्ये रूपान्तरणकारी नेतृत्व एक सर्वश्रेष्ठ प्रक्रिया हो”
३०. “रणनीतिक रूपमा सोच्ने नेताले साझा सोचको विकास गर्छन्”
३१. “सशक्त महिला: समृद्ध नेपाल”
३२. “संसार बढ्छ एउटा गतिलो मान्छे भए पुग्छ”
३३. “मानव क्षमता हाम्रो सोचाइ घेराभन्दा धेरै फराकिलो छ”
३४. “यहिलेको समय भनेको जनतामैत्री नीति र कार्यक्रम बनाउन र काममा स्वस्थ प्रतिस्पर्धा गर्ने समय हो”
३५. “मान्छे ‘साधन’ले होइन, ‘साधना’बाट श्रेष्ठ बन्दछ, मान्छे ‘भवन’ले होइन, ‘भावना’बाट श्रेष्ठ बन्दछ र मान्छे ‘उच्चारण’ले होइन, ‘उच्च - आचरण’बाट श्रेष्ठ बन्दछ”

३६. “भाषणले होइन उदाहरणले देश बनाउन सकिन्छ”
३७. “समाजको रूपान्तरण कुराले होइन, सकारात्मक सोचबाट प्रेरित कामले हुन्छ”
३८. “करोडौंको महलमा भन्दा गाँऊको झुपडीमा मिठो निन्द्रा लाग्छ, पैसा भनेको साधन मात्रै हो” विकाश देव योजन

अनुसूची ७: सामाजिक तथा राजनीतिक यात्राका लागि जीवनगङ्गा अभ्यासका लागि भारतीय नागरिक दशरथ माझीको कथा

दशरथ माँझी (जन्म: १४ जनवरी १९३४ मृत्यु १७ अगस्त २००७) जसलाई "माउन्टेन मैन" को रूपमा पनि चिनिन्छ उनी भारतको बिहार प्रान्त, गया जिल्ला स्थित गहलौर गाउँका गरिब मजदूर हुन् । उनले २२ वर्षको लगातार परिश्रमबाट हथौडी र छीनीको सहाराले एकलै १२० मिटर लम्वाई १० मिटर चौडाई र ७ मिटर फुट उचाई भएको चट्टानी पहाड काटेर सडक निर्माण गरे जुन सडकले गयाको अतरी र वजीरगञ्ज क्षेत्रको दुरीलाई ५५ किलोमिटरबाट घटाएर १५ किलोमिटरमा



सीमित गरिदियो ।

दशरथ माझी एक दुर्गम पिछडिएको क्षेत्रका आदिवासी जातिका वासिन्दा थिए । सुरुवाती दिनहरूबाटै उनको जीवन निकै सङ्घर्षबाट गुज्रिएको थियो । उनी बस्ने गाउँबाट अर्को नजिकको गाउँ पुग्न गहलौर पहाड पारगर्नु पर्दथ्यो । उनको गाउँमा पानी, बिजुली जस्ता आधारभूत सेवासमेत थिएन । साना साना आवश्यकताका लागि पनि पहाड चढेर जानु पर्ने कि त धेरै नै घुमाउरो बाटो जानुपर्ने वाध्यता थियो ।

उनले कलिलो उमेरमा फाल्गुनी देवी संग विहे गरे । दशरथको काममा उनका श्रीमतीले पनि सघाउन थालिन् । दशरथ सधैं पहाड पारीको कोइला खानीमा कोइला निकाल्न जान्थे । उनलाई खाना पानी पुऱ्याउने काममा उनकी श्रीमतीले सघाउथिन् । दुवैको दुखमा पनि खुसियाली जीवनयापन हुँदै थियो । केही महिनापछि फाल्गुनी गर्भवती भइन् । असक्त अवस्थामा पनि श्रीमानलाई खाना पुऱ्याउन जाँदा आउदा एकदिन उनको त्यो पहाडबाट लडेर दुर्घटना भयो र उपचारको अभावमा उनी छटपटाउदै मुर्छित अवस्थामा थिइन् । उनी बस्ने गाउँ नजिक कुनै स्वास्थ्य सेवा थिएन र टाढाको अस्पताल पुऱ्याउन सडक र सवारीसाधनको पनि व्यवस्था थिएन । उपचार अभावका कारण फाल्गुनी र उनको पेटभित्रको बच्चाको समेत दुखद निधन हुन्छ ।

यो पीडाले दशरथ निकै दुखी हुन्छन् । जति प्रयत्न गरेपनि उनलाई यो वियोग भुलाउन कठिन हुन्छ । उनी सम्झन्छन् यो पहाडका कारण मैले मेरो प्रिय श्रीमति र जन्मन नपाएको सन्तान गुमाउन पर्‍यो । मलाई परेको जस्तो पीडा अरु कसैलाई फेरी भोग्न नपरे हुन्थ्यो । मेरो परिवारको प्राण लिएको यही पहाडको बिचबाट बाटो बनाउन सके भने मेरो संकल्प पूरा हुने थियो भन्ने उनीमा सोच आयो । यहि दृढ संकल्प सहित त्यो पहाडको बिचबाट बाटो खन्ने निर्णय गरे ।

सुरुमा जव उनले त्यो पहाड फोड्न सुरु गरे, त्यहाँका स्थानीयले उनलाई पागलको संज्ञा दिए । यसबाट कति विचलित भएनन् बरु मनोबल बढ्दै उच्च बनाए । उनले आफ्नो यो लक्ष्य २२ वर्ष लगाएर पूरा गरे । जसले गयाको अतरी र वजीरगञ्ज क्षेत्रको दुरीलाई ५५ किमीबाट घटाएर १५ किलोमिटरमा सीमित गरिदियो । दशरथ माझीको यो प्रयासलाई धेरैले मजाक बनाएका थिए तर उनको यो लगाव, मेहनत र निरन्तर प्रयास गहलौरका जनताको लागि वरदान सावित भयो जसले उनीहरूको जीवन सहज बनाइदिएको छ ।

पीत्तथैलीको क्यान्सरको कारण ७८ वर्षको उमेरमा उनको मृत्यु भयो । परिवारका एकलो उनको अन्तिम संस्कारको जिम्मा विहार राज्य सरकारले लियो । उनको यो उपलब्धीमा बिहार सरकारले २००६ मा पद्मश्री सम्मान प्रदान गर्‍यो भने उनले बनाएको मार्गलाई दशरथमाझी मार्ग नामाकरण गरिएको छ । भारत सरकारले २०१६ मा दशरथ माझीको नाममा रु ५०० को टिकट जारी गरेको छ ।

दशरथले आफ्नो दृढ आत्मबल र सकारात्मक सोचका कारण आफूले जे जानेको छ, त्यहीअनुसार मेहनत गर्दै गए । दुःखमा दिनमा उनी आफ्नी आमाले भनेको सम्झिन्थे '१२ वर्षमा खोला फर्कन्छ' यही उत्प्रेरणाका कारण दशरथको मन्त्र थियो कि 'लक्ष्य प्राप्तिका लागि काममा लागि रहू, फल मिलोस् नमिलोस् । हरेक दिनपछि रात आएझै उनको यो लक्ष्य २२ वर्षपछि पूरा भएको छ ।

अनुसूची ८: शक्ति संरचना र रूपान्तरणका लागि पावर वाक (शक्ति हिडाइ) अभ्यास

- सबै सहभागीलाई यो अभ्यासमा सहभागी हुन अनुरोध गर्ने ।
- सहभागीलाई अभ्यासको नियम सुनाउने र १० देखि १२ जनालाई यी निम्न भूमिका लेखिएका चिट वितरण गर्ने र उक्त भूमिका निर्वाहा गर्न सल्लाह दिने - दलित गृहणी महिला, पुरुष वडाअध्यक्ष, नगर उपप्रमुख वा गाउँपालिका उपाध्यक्ष महिला, नगर प्रमुख वा गाउँपालिका अध्यक्ष पुरुष, निरक्षर ब्राह्मण, एकल महिला, अपाङ्गता भएका पुरुष, अपाङ्गता भएका दलित महिला, पुरुष शिक्षक, आर्थिक रूपले सम्पन्न महिला, दलित महिला नगर सभा सदस्य, राजनीतिक दलको पुरुष नेता, गर्भवती महिला, विपन्न ज्येष्ठ नागरिक, विपन्न महिला आदि ।
- माथि उल्लेख भए बमोजिमका भूमिका पाएका सहभागीहरूलाई एक लाइनमा बस्न लगाएर उनीहरूलाई आफ्नो भूमिका अनुभूत गर्न गराउने,
- सहजकर्ताले निम्नबमोजिमको सूचकहरू पढेर सुनाउने र अभ्यासमा संलग्न सहभागीलाई उक्त सूचकमा आफ्नो अवस्था मेल खाने भएमा वा उक्त सूचकअनुसारको सक्षम भएमा एक कदम अगाडि बढ्न सङ्केत गर्ने । यसरी सबै सूचक सुनाउँदै जाने र भूमिका अनुसारको सहभागीले कदम अगाडि बढाए नबढाएको सुनिश्चित गर्ने,
- सूचकहरू
 १. तपाईंसँग दिगो आमदानीको स्रोत छ वा जीविकोपार्जन सहज छ ।
 २. तपाईंको नाममा जग्गा जमीन वा घर छ ।
 ३. तपाईं रोजगार वा स्वरोजगार हुनुहुन्छ ।
 ४. तपाईं पढे लेखेको वा शिक्षित हुनुहुन्छ ।
 ५. तपाईं राजनीतिक दल वा सङ्घ संस्थामा नेतृत्व गर्नुहुन्छ ।
 ६. तपाईंको कुरा घरपरिवार वा समाजमा सुनुवाइ हुन्छ वा सम्मान गरिन्छ ।
 ७. तपाईंले नगरपालिका/गाउँपालिकाको नीति निर्माण प्रक्रियामा प्रभाव पार्न सक्नुहुन्छ ।
 ८. तपाईंको बैंक वा सहकारी संस्थामा खाता छ र बचत जम्मा गर्नु भएको छ ।
 ९. तपाईंले दिनमा तीन पटक पेटभरी खाना खाउनु भएको छ ।
 १०. तपाईंले घरपरिवारको आमदानी वा सम्पत्ति प्रयोग गर्न पाउनु हुन्छ ।
 ११. तपाईं अस्वस्थ हुँदा सहज रूपमा उपचार गर्न सक्ने हुन्छ ।
 १२. तपाईंले सामाजिक सञ्जाल, टिभि वा पत्रपत्रिकाबाट समाचार सुन्न हेर्न वा पढ्न पाउनुहुन्छ ।
 १३. तपाईंलाई आफ्नो आधारभूत अधिकार बारे थाहा छ ।
 १४. तपाईंले कुनै न कुनै प्रकारको हिंसा वा विभेद वा दवाव भोगिरहनु भएको छ ।
 १५. तपाईंसँग यातायातको साधन छ ।
- यसरी सूचकका आधारमा केही सहभागी धेरै अगाडी पुगेको, केही सहभागी थोरै अगाडि पुगेको र केही सहभागी अगाडि बढ्न नसकेको कारणहरू सोध्ने,
- विभिन्न भूमिकामा रहेका सहभागीहरूलाई आफू अगाडि पुग्दाको अनुभव, आफूबिच सम्म पुगेर पनि अगाडि पुग्न नपाउदाको अनुभव र केही सहभागी धेरै पछाडि रहनु पर्दाको अनुभवका बारेमा छलफल गर्ने ,
- हाम्रो समाजमा यस्तो अवस्थाका आधारमा कोही पछाडि वा कोही अगाडि पुग्न सक्ने अवस्थाहरू छन की छैनन् समीक्षा गर्ने,
- अभ्यासलाई सामाजिक शक्तिसँग जोडी शक्तिको बुझाइ बारेमा विश्लेषण गर्न लगाउने, शक्ति को सँग छ को बढी शक्तिशाली छ समाजमा को कमजोर छ वा किन कमजोर छ जस्ता सवालमा छलफल गर्ने र शक्तिका स्रोत के के हुन खुला छलफल गर्ने,
- समाजमा रहेका परम्परागत हानिकारक मूल्यमान्यता तथा शक्ति, शक्ति संरचनाका कारण विभिन्न कारणले व्यक्ति तथा समुदाय पछाडि छुटेका छन् तिनको पहिचान गर्नुपर्ने र उनीहरूलाई पछाडि नछोडेर आफू समान ल्याउन के गर्नुपर्ला छलफल गर्ने,
- सहजकर्ताले छलफल अनुसारका केही प्रश्न सोधेर सहभागीको बुझाइका एकरूपता भए नभएको सुनिश्चित गर्ने,

- अन्त्यमा स्रोत सामग्रीमा दिएअनुसार पितृसत्ता र पुरुषत्वका सात पी बारेमा छलफल गरी त्यसले समाजमा पारेको प्रभावका लागि रूपान्तरणकारी नेतृत्वको आवश्यकता बारे सहजकर्ताले प्रकाश पार्ने र सत्रको अन्त्य गर्ने ।

अनुसूची ९ : शक्ति संरचना परिवर्तनका लागि रूपान्तरण अभ्यास

- अधिल्लो दिनको सत्रमा पावर वाक (शक्ति हिडाई) मा गरेको अभ्याससँग जोड्दै समाजको मूल्य मान्यता तथा शक्ति संरचनाले कोही अगाडि र कोही पछाडि रहेको रहेको अवस्था सम्झदै अधिल्लो अभ्यासमा जो व्यक्ति जुन भूमिका र जुन स्थानमा रहेका थिए उनीहरूलाई सोही स्थानमा रहन लगाउने र बाँकी रहेका सहभागीलाई अगाडि समानान्तर लाइनमा बस्न लगाउने,
- ती पछाडि परेका अरुसँगै अगाडि आउन नसक्नुका कारण वा उनीहरूका सवाल के हुन र ती सवाललाई सम्बोधन कसरी गर्ने भन्ने अभ्यास गर्ने,
- छलफल गरी स्थानीय तहको अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने सवालहरूको सूची तयार गर्ने र सो मध्येको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण सवाल पहिचान गर्ने जसले समुदायलाई अगाडि आउनबाट रोकेको छ । जस्तै लैङ्गिक विभेद, आर्थिक विपन्नता, , महिला स्वास्थ्य आदि,
- अगाडि लाइनमा भएका सहभागीमध्ये केही सहभागीलाई यी निम्न जिम्मेवारी दिने,
 - संयोजक: आर्थिक विकास समिति
 - संयोजक: सामाजिक विकास समिति
 - संयोजक: संस्थागत विकास तथा सुशासन समिति
 - संयोजक: वातावरण तथा विपद् व्यवस्थापन समिति
 - संयोजक: पूर्वाधार विकास समिति
 - कार्यपालिका सदस्य: महिला
 - कार्यपालिका सदस्य: दलित
 - कार्यपालिका सदस्य: अन्य
- अव पछाडि परेका अगाडि आउन नसकेका सहभागीको सवाललाई कसरी सम्बोधन गर्न सकिन्छ र उक्त सवालमा कसले अगुवाई गर्ने ? आदि प्रश्न गर्ने,
- सवालको अगुवाई हामी आफैले गर्ने भन्ने सन्देश दिदै अगाडि लाइनमा बसेका र विभिन्न जिम्मेवारी पाएका सहभागीलाई सवालमा आफ्नो तहबाट नीति योजना कार्यक्रम र बजेटमा समावेश गरी उनीहरूको सवाललाई सम्बोधन गर्न सहजीकरण गर्ने,
- विभिन्न सवालहरूको सम्बोधनका लागि निम्न प्रकारका अभियान सञ्चालन गर्न सकिन्छन्
 - विपन्न आयआर्जन तथा सशक्तीकरण सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा र सञ्चालन
 - विपन्न तथा असहाय ज्येष्ठ नागरिक उपचार तथा संरक्षण सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा र सञ्चालन
 - गर्भवती महिला पोषण तथा स्वास्थ्य परीक्षण सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा र सञ्चालन
 - दलित महिला सशक्तीकरण तथा उद्यम विकास सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा र सञ्चालन
 - अपाङ्गता भएका व्यक्ती उत्थान, संरक्षण र उपकरण सहयोग सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा र सञ्चालन
 - एकल महिला तथा पुरुष संरक्षण तथा उद्यम विकास सम्बन्धी नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा र सञ्चालन
 - एक घर एक उद्यम अवधारणा कृषि, पर्यटन, वन तथा सेवामा आधारित उद्यम व्यवसाय सिर्जना र विकासबाट दिगो आमदानी स्रोत निर्माण गरिने छ ।
 - कृषी तथा पर्यटनसँग आवद्ध गरी सडक निर्माण र स्तोरन्नतिबाट लाभ प्राप्त गर्न सकिन्छ ।
 - खानेपानी, सरसरफाई तथा स्वच्छता सेवा र सुविधामा प्राप्त हुने छ ।
 - हाम्रा छोराछोरीले व्यावसायिक तथा सीपमूलक शिक्षा आर्जन नगरपालिका क्षेत्रभित्र प्राप्त गर्ने अवसर उपलब्ध हुने छ ।
 - हामीले उत्पादन गरेको कृषि उपज तथा औद्योगिक उपजको बजार र मूल्य प्राप्त गर्ने छ न् ।

- साझा आवश्यकताहरू खानेपानी, शिक्षा, स्वास्थ्य, सडक जस्ता पुर्वाधार सेवाहरूमा सवैलाई समान व्यवहार गर्दै सँगसँगै लैजान सकिने सन्देश दिने,
- जनप्रतिनिधिको रूपान्तरणकारी नेतृत्व निर्माणको यात्रा, सवाल तथा प्रक्रिया र अभ्यास बारे स्रोत सामग्रीमा उल्लिखित विषयहरू पावरप्वाइन्ट प्रयोग गरी प्रस्तुत तथा छलफल गर्ने र सत्रका सिकाइ प्रस्तुत गर्दै सत्र समापन गर्ने ।



युरोपेली संघ समावेशी संघीयता सहयोग परियोजना
European Union Support to Inclusive Federalism (EUSIF)