ALLAMA IQBAL OPEN UNIVERSITY

AIOU LIBRARY
aioulibrary.com

Name:

Registration No.:

Course Code: 458

Program:

Semester: Autumn 2026

WhatsApp Orders: +92 324 5836626

ALLAMA IQBAL OPEN UNIVERSITY, ISLAMABAD

Course: Community Development (458) • Level: B.A.

Semester: Autumn 2026

Assignment No. 1 (Units 1–4)

Total Marks: 100 • Passing Marks: 40

SOLVED ASSIGNMENT GUIDE

(For Study & Reference)

Note: This guide is prepared for study and reference purposes. Students are advised to read the relevant units of the course book, understand the concepts, and write their assignments in their own words.

نوٹ: یہ حل شدہ گائیڈ صرف مطالعے اور حوالے کے لیے تیار کی گئی ہے۔ طلبہ سے گزارش ہے کہ کورس کی کتاب کے متعلقہ یونٹس کا مطالعہ کریں، تصورات کو سمجھیں اور اسائنمنٹ اپنے الفاظ میں لکھیں۔

AIOU LIBRARY aioulibrary.com

سوال نمبر 1: رجحانات کی تبدیلی اور کمیونٹی ڈویلپمنٹ (20 نمبر)

سوال نمبر 1: رجحانات کی تبدیلی سے کیا مراد ہے؟ اس تبدیلی کا کمیونٹی ڈویلپمنٹ سے کیا تعلق ہے؟ (20 نمبر)

تعارف

ہر معاشرہ مسلسل تبدیلی کے عمل سے گزرتا ہے۔ رسم و رواج، اقدار، سوچ کے انداز اور زندگی کے معمولات وقت کے ساتھ بدلتے رہتے ہیں، اور انہی مجموعی رویوں اور سوچ کے انداز کو سوشیالوجی کی زبان میں رجحانات کہا جاتا ہے۔ جب کسی کمیونٹی کے لوگوں کے رجحانات بدلتے ہیں تو ان کے فیصلے، ان کی ترجیحات اور ان کا طرزِ عمل بھی بدل جاتا ہے۔ کمیونٹی ڈویلپمنٹ کا بنیادی مقصد بھی یہی ہے کہ لوگوں کی زندگیوں میں مثبت اور پائیدار تبدیلی لائی جائے، اس لیے رجحانات کی تبدیلی اور کمیونٹی ڈویلپمنٹ کا آپس میں گہرا اور براہِ راست تعلق ہے۔ اس جواب میں پہلے

WhatsApp Orders: +92 324 5836626

رجحان اور رجحانات کی تبدیلی کے مفہوم کی وضاحت کی جائے گی، پھر تبدیلی کے عوامل اور اقسام بیان ہوں گی، اور آخر میں اس بات کا جائزہ لیا جائے گا کہ یہ تبدیلی کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے عمل کو کس طرح متاثر کرتی ہے اور کمیونٹی ورکر اس سے کس طرح فائدہ اٹھا سکتا ہے۔

رجحان سے کیا مراد ہے؟

رجحان سے مراد کسی فرد یا گروہ کا وہ ذہنی جھکاؤ، پسند یا سوچ کا انداز ہے جو اس کے رویے کو ایک خاص سمت دیتا ہے۔ جب کوئی شخص کسی چیز، خیال یا سرگرمی کی طرف مائل ہوتا ہے، کسی کام کو اچھا سمجھتا ہے اور کسی دوسرے کام سے گریز کرتا ہے تو یہ اس کا رجحان کہلاتا ہے۔ رجحانات پیدائشی نہیں ہوتے بلکہ یہ خاندان، تعلیم، ماحول، مذہب، ثقافت، ذرائع ابلاغ اور ذاتی تجربات سے تشکیل پاتے ہیں۔ مثال کے طور پر کسی گاؤں کے لوگوں کا رجحان روایتی طریقہ علاج کی طرف ہو سکتا ہے، جبکہ تعلیم اور آگاہی کے بعد یہی رجحان جدید طبی سہولتوں کی طرف منتقل ہو سکتا ہے۔ اسی طرح زراعت میں پرانے طریقوں پر اصرار بھی ایک رجحان ہے اور جدید ٹیکنالوجی کو اپنانا بھی ایک رجحان ہے۔

رجحانات انفرادی بھی ہوتے ہیں اور اجتماعی بھی۔ جب کسی پوری کمیونٹی کے بیشتر افراد کی سوچ ایک ہی سمت میں ڈھل جائے تو اسے اجتماعی یا سماجی رجحان کہا جاتا ہے، جیسے لڑکیوں کی تعلیم کے حق میں بڑھتا ہوا رجحان، چھوٹے خاندان کی طرف رجحان، یا ماحول کے تحفظ کے بارے میں بڑھتی ہوئی حساسیت۔ یہی اجتماعی رجحانات کسی بھی ترقیاتی عمل کی کامیابی یا ناکامی کا فیصلہ کرتے ہیں، کیونکہ کوئی بھی پروگرام اس وقت تک کامیاب نہیں ہو سکتا جب تک لوگوں کے رجحانات اس کے حق میں نہ ہوں۔

رجحانات کی تبدیلی کا مفہوم

رجحانات کی تبدیلی سے مراد یہ ہے کہ وقت گزرنے کے ساتھ لوگوں کی سوچ، پسند ناپسند، اقدار اور رویوں میں نمایاں فرق آ جائے اور وہ پرانے انداز چھوڑ کر نئے انداز اختیار کر لیں۔ یہ تبدیلی اچانک نہیں آتی بلکہ ایک تدریجی عمل ہے جو آہستہ آہستہ رونما ہوتا ہے۔ مثال کے طور پر چند دہائیاں پہلے پاکستان کے دیہی علاقوں میں لڑکیوں کی تعلیم کو اچھی نظر سے نہیں دیکھا جاتا تھا، مگر آج بیشتر والدین اپنی بیٹیوں کو اسکول بھیجنا چاہتے ہیں؛ یہ رجحان کی تبدیلی ہے۔ اسی طرح مشترکہ خاندانی نظام سے اکیلے خاندان کی طرف میلان، نقد خریداری سے ڈیجیٹل ادائیگی کی طرف منتقلی، اور روایتی ذرائع ابلاغ سے سوشل میڈیا کی طرف جھکاؤ بھی رجحانات کی تبدیلی کی واضح مثالیں ہیں۔

رجحانات کی تبدیلی مثبت بھی ہو سکتی ہے اور منفی بھی۔ صحت و صفائی کے بارے میں آگاہی، تعلیم کی قدر اور خواتین کے حقوق کا شعور مثبت تبدیلیاں ہیں، جبکہ منشیات کی طرف نوجوانوں کا بڑھتا رجحان، مادہ پرستی اور مشترکہ اقدار کا زوال منفی تبدیلیاں ہیں۔ کمیونٹی ڈویلپمنٹ کا کام مثبت تبدیلیوں کو تقویت دینا اور منفی رجحانات کی حوصلہ شکنی کرنا ہے۔ یہ بھی یاد رہے کہ رجحان کی تبدیلی محض ظاہری رویے کی تبدیلی نہیں ہوتی؛ اصل تبدیلی اس وقت ہوتی ہے جب دل و دماغ کی سوچ بدل جائے، کیونکہ ظاہری تبدیلی دباؤ سے آ سکتی ہے مگر ذہنی تبدیلی ہی دیرپا ہوتی ہے۔

رجحانات کی تبدیلی کے عوامل

رجحانات کی تبدیلی کے کئی عوامل ہیں جن میں سب سے اہم تعلیم ہے۔ تعلیم انسان کو سوچ سمجھنے کی صلاحیت دیتی ہے، وہ سوال اٹھاتا ہے، پرانی روایات کا جائزہ لیتا ہے اور بہتر متبادل تلاش کرتا ہے۔ دوسرا بڑا عامل ذرائع ابلاغ ہیں؛ ٹیلی ویژن، اخبارات اور خاص طور پر سوشل میڈیا نے لوگوں کو دوسروں کے طرزِ زندگی سے روشناس کرایا ہے، جس سے ان کی توقعات اور رجحانات تیزی سے بدل رہے ہیں۔ تیسرا عامل معاشی تبدیلی ہے؛ جب آمدنی بڑھتی ہے تو لوگوں کی ضرورتیں اور خواہشات بھی بدلتی ہیں۔ چوتھا عامل نقل مکانی اور شہری زندگی سے رابطہ ہے؛ گاؤں سے شہر جانے والا فرد نئے رجحانات لے کر لوٹتا ہے۔

ان کے علاوہ مذہبی و سماجی رہنماؤں کا کردار، حکومتی پالیسیاں اور قوانین، سائنسی ایجادات اور ٹیکنالوجی، اور دوسری ثقافتوں سے میل جول بھی رجحانات بدلتے ہیں۔ مثال کے طور پر موبائل فون اور انٹرنیٹ نے چند برسوں میں رابطے، خریداری، تعلیم اور تفریح کے رجحانات یکسر بدل دیے ہیں۔ کمیونٹی ورکر کے لیے ان عوامل کو سمجھنا ضروری ہے، کیونکہ وہ انہی عوامل کو ذہانت سے استعمال کر کے کمیونٹی میں مطلوبہ تبدیلی لا سکتا ہے، اور یہ بھی جان سکتا ہے کہ کس عامل کی وجہ سے کمیونٹی کسی نئے خیال کی مزاحمت کر رہی ہے۔

رجحانات کی تبدیلی اور کمیونٹی ڈویلپمنٹ کا تعلق

کمیونٹی ڈویلپمنٹ درحقیقت رجحانات کی تبدیلی ہی کا دوسرا نام ہے۔ کمیونٹی ڈویلپمنٹ کی ہر تعریف میں یہ بات شامل ہے کہ اس کا مقصد لوگوں کی زندگی کے معیار کو بہتر بنانا اور ان میں خود انحصاری پیدا کرنا ہے، اور یہ دونوں باتیں اسی وقت ممکن ہیں جب لوگوں کے رجحانات بدلیں۔ اگر کسان جدید طریقوں کو اپنانے پر آمادہ نہ ہو تو زرعی ترقی کا کوئی پروگرام کامیاب نہیں ہو سکتا؛ اگر لوگ صفائی کو اہم نہ سمجھیں تو صحت کا پروگرام ناکام رہے گا؛ اور اگر والدین لڑکیوں کی تعلیم کے مخالف ہوں تو اسکول بنانا بھی بے سود ہو گا۔ گویا ہر ترقیاتی پروگرام کی بنیاد رجحانات کی تبدیلی پر ہے۔

دوسری طرف رجحانات کی تبدیلی خود کمیونٹی ڈویلپمنٹ کا نتیجہ بھی ہوتی ہے۔ جب کوئی پروگرام کامیاب ہوتا ہے، مثلاً ایک گاؤں میں صاف پانی کا منصوبہ مکمل ہوتا ہے یا خواتین کا ہنر سیکھ کر آمدنی کمانے لگتی ہیں، تو دیکھنے والوں کے رجحانات بدلتے ہیں اور وہ بھی ایسے منصوبوں میں حصہ لینے لگتے ہیں۔ اس طرح تبدیلی اور ترقی ایک دوسرے کو آگے بڑھاتے ہیں۔ ماہرین اسے تبدیلی کا چکر کہتے ہیں: پہلے سوچ بدلتی ہے، پھر رویہ بدلتا ہے، پھر عمل بدلتا ہے اور نتیجے میں حالات بدلتے ہیں، اور بدلے ہوئے حالات مزید سوچ کو بدلتے ہیں۔

یہ تعلق ایک اور پہلو سے بھی اہم ہے: کمیونٹی ڈویلپمنٹ میں عوامی شرکت بنیادی اصول ہے، اور شرکت اسی وقت حاصل ہوتی ہے جب لوگوں کا رجحان پروگرام کے حق میں ہو۔ اس لیے ہر اچھا کمیونٹی ورکر پروگرام شروع کرنے سے پہلے کمیونٹی کے موجودہ رجحانات کا مطالعہ کرتا ہے، پھر آگاہی، تعلیم اور عملی مظاہروں کے ذریعے رجحانات کو پروگرام کے حق میں ڈھالتا ہے۔ اگر یہ مرحلہ نظر انداز کر دیا جائے تو لاکھوں روپے کے منصوبے بھی عوامی عدم دلچسپی کی وجہ سے ناکام ہو جاتے ہیں، جس کی مثالیں ہمارے ہاں عام ہیں کہ حکومتیں سہولتیں فراہم کرتی ہیں مگر لوگ ان سے فائدہ نہیں اٹھاتے کیونکہ ان کے رجحانات نہیں بدلے ہوتے۔

کمیونٹی ورکر کے لیے عملی رہنمائی

رجحانات کی تبدیلی کو سمجھنے والا کمیونٹی ورکر چند عملی اصول اپناتا ہے۔ پہلا اصول یہ ہے کہ تبدیلی بتدریج لائی جائے؛ صدیوں پرانی سوچ کو ایک دن میں بدلنے کی کوشش مزاحمت پیدا کرتی ہے۔ دوسرا اصول یہ کہ تبدیلی کمیونٹی کی اپنی اقدار اور ثقافت کے اندر رہ کر لائی جائے، باہر سے مسلط کی گئی تبدیلی مسترد ہو جاتی ہے۔ تیسرا اصول یہ کہ کمیونٹی کے بااثر افراد، مذہبی رہنماؤں اور قائدین کو اعتماد میں لیا جائے کیونکہ عام لوگ انہی کی پیروی میں رجحان بدلتے ہیں۔ چوتھا اصول عملی فائدہ دکھانا ہے؛ جب لوگ اپنی آنکھوں سے کسی نئے طریقے کا فائدہ دیکھ لیتے ہیں تو ان کا رجحان خود بخود بدل جاتا ہے۔

نتیجہ

حاصلِ کلام یہ ہے کہ رجحانات کی تبدیلی سے مراد لوگوں کی سوچ، اقدار، پسند ناپسند اور رویوں میں آنے والی وہ تدریجی تبدیلی ہے جو تعلیم، ابلاغ، معاشی حالات اور ٹیکنالوجی جیسے عوامل سے پیدا ہوتی ہے۔ کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے ساتھ اس کا تعلق بنیادی اور دوطرفہ ہے: ایک طرف رجحانات کی تبدیلی ہر ترقیاتی پروگرام کی پیشگی شرط ہے، اور دوسری طرف کامیاب ترقیاتی پروگرام خود رجحانات کو مزید بدلتے ہیں۔ اس لیے وہی کمیونٹی ورکر اور وہی ادارے کامیاب ہوتے ہیں جو اینٹ، سیمنٹ اور مشینری سے پہلے انسان کی سوچ کو بدلنے پر توجہ دیتے ہیں، کیونکہ اصل ترقی عمارتوں میں نہیں، انسانوں کے ذہنوں میں ہوتی ہے۔

سوال نمبر2: کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے جدید نظریات(20نمبر)

سوال نمبر2: کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے جدید نظریات کا تفصیلی جائزہ پیش کریں۔(20نمبر)

تعارف

کمیونٹی ڈویلپمنٹ ایک ایسا شعبہ ہے جو وقت کے ساتھ مسلسل ارتقاپذیر رہا ہے۔ ابتدائی دور میں ترقی کا مطلب صرف سڑکیں، عمارتیں اور معاشی نمو سمجھا جاتا تھا، اور فیصلے اوپر سے نیچے کی طرف مسلط کیے جاتے تھے۔ مگر تجربے نے ثابت کیا کہ عوام کی شرکت، ان کی اصل ضروریات اور ان کی اپنی صلاحیتوں کے بغیر کوئی ترقی پائیدار نہیں ہوتی۔ اسی تجربے سے کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے جدید نظریات وجود میں آئے، جن میں انسان کو ترقی کا محور مانا گیا۔ اس جواب میں ان جدید نظریات کا تفصیلی جائزہ پیش کیا جائے گا، جن میں شراکتی ترقی کا نظریہ، انسانی ترقی کا نظریہ، پائیدار ترقی کا نظریہ، صلاحیت واستعداد سازی کا نظریہ، اثاثہ جات پر مبنی ترقی کا نظریہ، سماجی سرمایے کا نظریہ، حقوق پر مبنی نظریہ اور بااختیار بنانے کا نظریہ خاص طور پر قابلِ ذکر ہیں۔

شراکتی ترقی کا نظریہ

جدید نظریات میں سب سے نمایاں شراکتی ترقی کا نظریہ ہے، جس کے مطابق ترقی عوام کے لیے نہیں بلکہ عوام کے ساتھ اور عوام کے ذریعے ہونی چاہیے۔ اس نظریے کے حامیوں کا کہنا ہے کہ کمیونٹی کے لوگ اپنی ضروریات، مسائل اور وسائل کو باہر کے ماہرین سے بہتر جانتے ہیں، اس لیے منصوبہ بندی، عمل درآمد اور جائزے کے ہر مرحلے میں ان کی شرکت لازمی ہے۔ اس نظریے کے عملی طریقوں میں شراکتی دیہی جائزہ جیسی تکنیکیں شامل ہیں جن میں نقشے، خاکے اور اجتماعی بحث کے ذریعے لوگ خود اپنے مسائل کی نشاندہی کرتے ہیں۔ اس نظریے نے ترقی کے پرانے اوپر سے نیچے والے انداز کو ختم کر کے نیچے سے اوپر والے انداز کو فروغ دیا، اور آج دنیا بھر کے بڑے ادارے اسی اصول پر کام کرتے ہیں۔

انسانی ترقی کا نظریہ

انسانی ترقی کا نظریہ معاشی نمو کے تنگ تصور کو رد کرتا ہے۔ اس نظریے کے بانیوں، خصوصاً امرتیا سین اور محبوب الحق، کے مطابق ترقی کا اصل مقصد انسان کی آزادیوں اور صلاحیتوں میں اضافہ ہے، یعنی لوگ اس قابل ہو جائیں کہ وہ صحت مند، تعلیم یافتہ اور باوقار زندگی گزار سکیں۔ اسی نظریے کی بنیاد پر اقوام متحدہ نے انسانی ترقی کا اشاریہ ترتیب دیا جس میں آمدنی کے ساتھ تعلیم اور متوقع عمر کو بھی شامل کیا گیا۔ کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے لیے اس نظریے کا مطلب یہ ہے کہ کسی پروگرام کی کامیابی کا پیمانہ یہ نہیں کہ کتنی عمارتیں بنیں، بلکہ یہ ہے کہ لوگوں کی صحت، تعلیم، خود اعتمادی اور انتخاب کی آزادی میں کتنا اضافہ ہوا۔

پائیدار ترقی کا نظریہ

پائیدار ترقی کے نظریے کے مطابق ترقی ایسی ہونی چاہیے جو موجودہ نسل کی ضرورتیں پوری کرے مگر آنے والی نسلوں کی ضروریات پوری کرنے کی صلاحیت کو نقصان نہ پہنچائے۔ یہ نظریہ معاشی ترقی، سماجی انصاف اور ماحولیاتی تحفظ کو ایک ساتھ جوڑتا ہے۔ اس کا تقاضا ہے کہ پانی، جنگلات اور زمین جیسے قدرتی وسائل کو ضائع کیے بغیر استعمال کیا جائے، مقامی وسائل کو ترجیح دی جائے اور ایسے منصوبے بنائے جائیں جو بیرونی امداد ختم ہونے کے بعد بھی مقامی کمیونٹی خود چلا سکے۔ اقوام متحدہ کے پائیدار ترقی کے اہداف اسی نظریے کا عالمی اظہار ہیں، جن میں غربت کا خاتمہ، بھوک کا خاتمہ، معیاری تعلیم، صاف پانی اور ماحولیاتی تحفظ سمیت ستر ہ اہداف شامل ہیں۔

اثاثہ جات پر مبنی کمیونٹی ترقی کا نظریہ

روایتی طریقے میں کمیونٹی کو مسائل اور کمیوں کے مجموعے کے طور پر دیکھا جاتا تھا، مگر اثاثہ جات پر مبنی نظریہ اس کے برعکس ہے۔ اس نظریے کے مطابق ہر کمیونٹی کے پاس کچھ نہ کچھ اثاثے ضرور موجود ہوتے ہیں: افراد کی مہارتیں، مقامی تنظیمیں، مذہبی و سماجی ادارے، قدرتی وسائل اور باہمی تعلقات۔ ترقی کا آغاز ان کمیوں سے نہیں بلکہ ان موجودہ قوتوں سے ہونا چاہیے۔ جب لوگ اپنی قوتوں کو پہچانتے ہیں تو ان میں خود اعتمادی پیدا ہوتی ہے اور وہ بیرونی امداد کے محتاج رہنے کے بجائے اپنے وسائل سے ترقی کی راہ نکالتے ہیں۔ یہ نظریہ خاص طور پر ان کمیونٹیوں کے لیے مفید ہے جہاں وسائل کم مگر انسانی صلاحیتیں اور سماجی ربط موجود ہو۔

سماجی سرمایے کا نظریہ

سماجی سرمایے کے نظریے کے مطابق کسی کمیونٹی کی اصل دولت صرف پیسہ یا زمین نہیں بلکہ لوگوں کے باہمی تعلقات، اعتماد، تعاون کے رواج اور تنظیمیں بھی ہیں۔ جہاں لوگ ایک دوسرے پر بھروسا کرتے ہیں، مشکل وقت میں مدد کرتے ہیں اور اجتماعی کاموں میں حصہ لیتے ہیں، وہاں ترقیاتی پروگرام کم لاگت میں زیادہ کامیاب ہوتے ہیں۔ اس کے برعکس جہاں برادری ازم، فرقہ واریت اور عدم اعتماد ہو، وہاں ایک ہی پروگرام بار بار ناکام ہوتا ہے۔ اس نظریے کی روشنی میں جدید کمیونٹی ڈویلپمنٹ میں پہلے سماجی ربط مضبوط کیا جاتا ہے: مقامی تنظیمیں بنائی جاتی ہیں، رضاکار گروپ تشکیل دیے جاتے ہیں اور اجتماعی سرگرمیوں کو فروغ دیا جاتا ہے، تاکہ ترقی کے لیے سازگار سماجی ماحول پیدا ہو۔

بااختیار بنانے اور حقوق پر مبنی نظریہ

بااختیار بنانے کے نظریے کے مطابق غربت کی اصل جڑ محض وسائل کی کمی نہیں بلکہ بے اختیاری ہے۔ غریب اور پسماندہ طبقات، خصوصاً خواتین، اقلیتیں اور مزدور، فیصلوں کے عمل سے باہر ہوتے ہیں، اس لیے ترقی کے ثمرات ان تک نہیں پہنچتے۔ اس نظریے کا مقصد ان طبقات کو علم، تنظیم اور آواز دے کر اس قابل بنانا ہے کہ وہ اپنے حقوق کا مطالبہ کر سکیں اور فیصلوں میں

شریک ہو سکیں۔ اس سے جڑا ہوا حقوق پر مبنی نظریہ ہے، جس کے مطابق تعلیم، صحت، پانی اور روزگار امداد یا احسان نہیں بلکہ ہر شہری کا حق ہے، اور ریاست و ادارے اس حق کی فراہمی کے پابند ہیں۔ ان دونوں نظریات نے کمیونٹی ڈویلپمنٹ کو خیرات کے تصور سے نکال کر انصاف اور شہری حقوق کے تصور سے جوڑ دیا ہے۔

صلاحیت سازی اور خود انحصاری کا نظریہ

جدید نظریات میں ایک اہم نظریہ صلاحیت سازی کا ہے، جس کے مطابق ترقیاتی ادارے کو خود کام کر کے دینے کے بجائے کمیونٹی کو کام کرنے کے قابل بنانا چاہیے۔ اس میں مقامی قائدین کی تربیت، تنظیموں کو حساب کتاب اور منصوبہ بندی سکھانا، اور خواتین و نوجوانوں کو شامل کرنا شامل ہے۔ اس کا مقصد خود انحصاری ہے، یعنی کمیونٹی بیرونی مدد کے بغیر اپنے مسائل خود حل کر سکے۔ یہی وجہ ہے کہ جدید پروگراموں میں اختتامی حکمت عملی کو اہمیت دی جاتی ہے: ادارہ مکمل طور پر واپس جائے گا، مگر تربیت یافتہ مقامی لوگ اور تنظیمیں کام جاری رکھیں گی۔ پاؤلو فریرے کے تعلیمی نظریے نے بھی اسی سوچ کو تقویت دی کہ لوگوں میں تنقیدی شعور پیدا کیا جائے تاکہ وہ اپنی حالت کو قسمت سمجھ کر قبول کرنے کے بجائے اسے بدلنے کی کوشش کریں۔

نتیجہ

خلاصہ یہ ہے کہ کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے جدید نظریات نے ترقی کے تصور کو یکسر بدل دیا ہے۔ اب ترقی کا محور اینٹ اور سیمنٹ نہیں بلکہ انسان ہے، فیصلے اوپر سے نہیں آتے بلکہ کمیونٹی کی شرکت سے ہوتے ہیں؛ کامیابی کا پیمانہ صرف آمدنی نہیں بلکہ صحت، تعلیم، آزادی اور بااختیاری ہے؛ اور مقصد وقتی امداد نہیں بلکہ پائیدار، خود انحصار اور منصفانہ تبدیلی ہے۔ شراکتی ترقی، انسانی ترقی، پائیدار ترقی، اثاثہ جات، سماجی سرمایہ، حقوق اور بااختیاری کے یہ نظریات ایک دوسرے کی تکمیل کرتے ہیں، اور آج کا کمیونٹی ورکر انہی نظریات کی روشنی میں اپنے پروگرام ترتیب دیتا ہے۔

سوال نمبر 3: جائزہ (Evaluation) اور پروگرام کے آخر میں اس کی ضرورت (20 نمبر)

سوال نمبر 3: جائزہ یا Evaluation سے کیا مراد ہے؟ پروگرام کے آخر میں یہ کیوں ضروری ہے؟ (20 نمبر)

تعارف

ہر ترقیاتی پروگرام وسائل، وقت اور انسانی محنت خرچ کر کے چلایا جاتا ہے، اور یہ جاننا ہر ذمہ دار ادارے کی ضرورت ہے کہ اس خرچ کا نتیجہ کیا نکلا۔ یہی جاننے کا منظم عمل جائزہ کہلاتا ہے۔ انگریزی میں اسے ایویلیوایشن کہا جاتا ہے۔ جائزہ پروگرام کی زندگی کا آخری مگر انتہائی اہم مرحلہ ہے، کیونکہ اس کے بغیر یہ معلوم ہی نہیں ہو سکتا کہ مقاصد حاصل ہوئے یا نہیں، وسائل

درست استعمال ہوئے یا ضائع گئے، اور آئندہ کے پروگراموں میں کیا بہتری لانی چاہیے۔ اس جواب میں پہلے جائزے کی تعریف اور اس کی اقسام بیان کی جائیں گی، پھر اس کے مقاصد، اور آخر میں تفصیل سے یہ وضاحت کی جائے گی کہ پروگرام کے آخر میں جائزہ کیوں ضروری ہے۔

جائزے سے کیا مراد ہے؟

جائزے سے مراد کسی پروگرام یا منصوبے کا منظم اور غیر جانبدارانہ مطالعہ ہے جس کے ذریعے یہ معلوم کیا جاتا ہے کہ مقررہ مقاصد کس حد تک حاصل ہوئے، سرگرمیاں منصوبے کے مطابق انجام پائیں یا نہیں، وسائل کا استعمال کس قدر مؤثر اور کفایتی رہا، اور پروگرام نے کمیونٹی کی زندگی پر کیا اثرات ڈالے۔ جائزے میں اعداد و شمار بھی جمع کیے جاتے ہیں اور لوگوں کی آراء اور مشاہدات بھی۔ یہ محض حساب کتاب کی جانچ نہیں بلکہ ایک علمی عمل ہے جس میں پروگرام کے آغاز سے پہلے کی صورت حال کا موازنہ پروگرام کے بعد کی صورت حال سے کیا جاتا ہے، تاکہ تبدیلی کو واضح طور پر ناپا جا سکے۔

جائزے اور نگرانی میں فرق سمجھنا بھی ضروری ہے۔ نگرانی پروگرام کے دوران مسلسل ہوتی ہے تاکہ سرگرمیاں راہ سے نہ بھٹکیں، جبکہ جائزہ عموماً پروگرام کے درمیان یا آخر میں ہوتا ہے اور اس کا مقصد نتائج اور اثرات کا مجموعی تجزیہ ہوتا ہے۔ نگرانی پوچھتی ہے کہ کام ہو رہا ہے یا نہیں، جائزہ پوچھتا ہے کہ کام کا فائدہ ہوا یا نہیں اور ہوا تو کتنا اور کیوں ہوا۔

جائزے کی اقسام

جائزے کی کئی اقسام ہیں۔ تشکیلی جائزہ پروگرام کے دوران لیا جاتا ہے تاکہ کمزوریاں وقت پر دور کی جا سکیں۔ اختتامی یا مجموعی جائزہ پروگرام کے آخر میں لیا جاتا ہے جس میں مجموعی کامیابی یا ناکامی کا فیصلہ ہوتا ہے۔ اثرات کا جائزہ پروگرام ختم ہونے کے کچھ عرصے بعد لیا جاتا ہے تاکہ یہ دیکھا جا سکے کہ تبدیلیاں برقرار ہیں یا ختم ہو گئیں۔ اسی طرح جائزہ اندرونی بھی ہو سکتا ہے، جب پروگرام کا اپنا عملہ جائزہ لے، اور بیرونی بھی، جب کوئی غیر جانبدار بیرونی ماہر یا ادارہ جائزہ لے۔ بیرونی جائزہ زیادہ معتبر سمجھا جاتا ہے کیونکہ اس میں جانبداری کا امکان کم ہوتا ہے۔ جائزے میں جن پیمانوں کو دیکھا جاتا ہے ان میں مناسبت، ہم آہنگی، اثر پذیری، کفایت، اثرات اور پائیداری شامل ہیں۔

جدول: جائزے کی اہم اقسام اور ان کا وقت

جدول 1: جائزے کی اقسام، وقت اور مقصد

جائزے کی قسم	وقت	بنیادی مقصد

کمزوریوں کی بروقت نشاندہی اور اصلاح	پروگرام کے دوران	تشکیلی جائزہ
مجموعی کامیابی اور مقاصد کے حصول کا فیصلہ	پروگرام کے آخر میں	اختتامی جائزہ
تبدیلیوں کی پائیداری اور دیرپا اثرات کی جانچ	اختتام کے کچھ عرصے بعد	اثرات کا جائزہ
اپنی کارکردگی کا خود احتسابی جائزہ	ادارے کا اپنا عملہ کرتا ہے	اندرونی جائزہ
معتبر اور غیر جانبدارانہ نتائج	غیر جانبدار ادارہ یا ادارہ کرتا ہے	بیرونی جائزہ

پروگرام کے آخر میں جائزہ کیوں ضروری ہے؟

پروگرام کے آخر میں جائزہ سب سے پہلے اس لیے ضروری ہے کہ اس سے مقاصد کے حصول کا پتہ چلتا ہے۔ ہر پروگرام کچھ طے شدہ مقاصد کے ساتھ شروع ہوتا ہے، مثلاً ایک گاؤں میں شرح خواندگی بڑھانا یا بیماریوں میں کمی لانا۔ جب تک اختتامی جائزہ نہ لیا جائے، یہ دعویٰ کرنا ممکن نہیں کہ مقاصد حاصل ہوئے۔ جائزہ ٹھوس شواہد فراہم کرتا ہے جن کی بنیاد پر کامیابی یا ناکامی کا فیصلہ ہوتا ہے، اور اندازوں و دعوؤں کی جگہ حقائق لے لیتے ہیں۔

دوسری بڑی وجہ وسائل کا احتساب ہے۔ پروگراموں پر عوام یا عطیہ دہندگان کا پیسہ خرچ ہوتا ہے، اور ہر ادارہ اس پیسے کے درست استعمال کا بوابدہ ہے۔ اختتامی جائزہ بتاتا ہے کہ رقم کہاں خرچ ہوئی، کتنی کفایت سے خرچ ہوئی اور اس کے مقابلے میں فائدہ کتنا ملا۔ اس احتساب سے بدعنوانی اور ضیاع کی روک تھام ہوتی ہے اور عطیہ دہندگان و حکومت کا اعتماد بڑھتا ہے۔ تیسرا فائدہ سیکھنے کا ہے: جائزہ کامیابیوں کی وجوہات اور ناکامیوں کی وجوہات دونوں کو سامنے لاتا ہے، تاکہ کامیاب تجربات کو دہرایا جا سکے اور غلطیوں سے بچا جا سکے۔

چوتھی وجہ یہ ہے کہ اختتامی جائزے کی بنیاد پر ہی آئندہ کی منصوبہ بندی ہوتی ہے۔ پالیسی ساز یہ فیصلہ کرتے ہیں کہ پروگرام کو جاری رکھا جائے، اسے دوسرے علاقوں تک پھیلایا جائے، اس میں تبدیلی کی جائے یا اسے بند کر دیا جائے۔ اگر جائزہ نہ ہو تو یہ فیصلے اندازے سے ہوں گے اور وسائل ضائع ہوں گے۔ پانچویں وجہ پائیداری کا جائزہ ہے: پروگرام کے آخر میں یہ دیکھنا ضروری ہے کہ جو تبدیلیاں آئی ہیں کیا وہ ادارے کے جانے کے بعد بھی برقرار رہیں گی؟ مقامی تنظیمیں اور تربیت یافتہ افراد اس قابل ہیں کہ کام سنبھال لیں؟ اگر کمزوریاں نظر آئیں تو اختتام سے پہلے ان کی اصلاح کا آخری موقع جائزہ ہی فراہم کرتا ہے۔

چھٹی وجہ کمیونٹی کا اعتماد اور شرکت ہے۔ جب لوگوں کو بتایا جاتا ہے کہ ان کی شرکت سے کیا نتائج نکلے، تو ان کا اعتماد بڑھتا ہے اور وہ آئندہ پروگراموں میں بھی دلچسپی لیتے ہیں۔ جائزے میں کمیونٹی کی آراء شامل کرنا ان کی عزت افزائی بھی ہے اور ان سے سیکھنے کا ذریعہ بھی۔ ساتویں وجہ یہ ہے کہ جائزہ عملے کی کارکردگی اور طریقہ کار کو بھی پرکھتا ہے، جس سے ادارے کی اندرونی

اصلاح ہوتی ہے۔ آٹھویں اور آخری بات یہ کہ عالمی ادارے اور حکومتیں اب جائزے کو پروگرام کا لازمی حصہ قرار دیتی ہیں؛ جو ادارہ اختتامی جائزے کی رپورٹ پیش نہیں کرتا، اسے آئندہ فنڈز ملنا مشکل ہو جاتا ہے۔

جائزے کے مراحل

اختتامی جائزہ ایک منظم ترتیب سے لیا جاتا ہے۔ پہلے جائزے کے مقاصد اور سوالات طے کیے جاتے ہیں، پھر ان سوالات کے مطابق اشارے مقرر ہوتے ہیں، اس کے بعد معلومات جمع کی جاتی ہیں جن کے لیے سروے، انٹرویو، گروہی مباحثے اور دستاویزی ریکارڈ استعمال ہوتا ہے، پھر معلومات کا تجزیہ کیا جاتا ہے، پروگرام سے پہلے اور بعد کی صورت حال کا موازنہ ہوتا ہے، اور آخر میں نتائج، نتائج کی وجوہات اور سفارشات پر مشتمل رپورٹ تیار کی جاتی ہے۔ ایک اچھا جائزہ صرف خامیاں نہیں گنواتا بلکہ قابلِ عمل سفارشات بھی دیتا ہے، اور اس کی رپورٹ تمام فریقوں تک پہنچائی جاتی ہے تاکہ سیکھنے کا عمل مکمل ہو۔

نتیجہ

حاصلِ کلام یہ ہے کہ جائزہ کسی پروگرام کی کامیابی، کارکردگی اور اثرات کو شواہد کی بنیاد پر پرکھنے کا منظم عمل ہے۔ پروگرام کے آخر میں یہ کرنا اس لیے ناگزیر ہے کہ اس کے بغیر نہ مقاصد کے حصول کا یقین ہو سکتا ہے، نہ وسائل کا احتساب، نہ غلطیوں سے سیکھنے کا موقع، اور نہ آئندہ کی درست منصوبہ بندی۔ جو ادارے جائزے کو بوجھ سمجھ کر نظر انداز کرتے ہیں وہ ایک ہی غلطیاں بار بار دہراتے ہیں، جبکہ جائزے کو اہمیت دینے والے ادارے ہر پروگرام کے تجربے سے اگلے پروگرام کو بہتر بناتے ہیں۔ اسی لیے جدید کمیونٹی ڈویلپمنٹ میں جائزے کو پروگرام کا اضافی کام نہیں بلکہ اس کا لازمی اور آخری جزو سمجھا جاتا ہے۔

سوال نمبر 4: اچھے کمیونٹی ورکر کی صلاحیتیں (20 نمبر)

سوال نمبر 4: اچھا کمیونٹی ورکر بننے کے لیے کون کون سی صلاحیتیں درکار ہیں؟ (20 نمبر)

تعارف

کمیونٹی ڈویلپمنٹ کی کامیابی کا انحصار بڑی حد تک اس شخص پر ہوتا ہے جو میدان میں جا کر لوگوں کے ساتھ کام کرتا ہے، اور اسے کمیونٹی ورکر کہا جاتا ہے۔ پالیسیاں اور منصوبے کاغذ پر بنتے ہیں، مگر انہیں حقیقت میں بدلنے کا کام کمیونٹی ورکر کرتا ہے۔ وہ کمیونٹی اور ادارے کے درمیان پل کا کردار ادا کرتا ہے؛ ایک طرف وہ ادارے کے مقاصد لوگوں تک پہنچاتا ہے اور دوسری طرف

لوگوں کی ضروریات اور آواز ادارے تک لے جاتا ہے۔ یہ کام آسان نہیں، کیونکہ اسے مختلف مزاج، عقائد اور مفادات رکھنے والے لوگوں کے ساتھ اعتماد پیدا کرنا ہوتا ہے۔ اس جواب میں ان صلاحیتوں اور خوبیوں کی تفصیل بیان کی جائے گی جو ایک اچھے کمیونٹی ورکر کے لیے ضروری ہیں۔

ابلاغ اور سماعت کی صلاحیت

کمیونٹی ورکر کی سب سے بنیادی صلاحیت مؤثر ابلاغ ہے۔ اسے سادہ اور مقامی زبان میں اپنی بات اس طرح بیان کرنا آنا چاہیے کہ ان پڑھ فرد بھی سمجھ جائے۔ تکنیکی اصطلاحات اور دفتری لہجہ کمیونٹی میں فاصلہ پیدا کرتا ہے۔ ابلاغ کا دوسرا اور اس سے بھی اہم پہلو سننا ہے۔ اچھا ورکر بولنے سے زیادہ سنتا ہے؛ وہ لوگوں کی بات صبر سے سنتا ہے، ان کے جذبات کو سمجھتا ہے اور سوالات پوچھ کر اصل مسئلے تک پہنچتا ہے۔ جو ورکر صرف احکامات دیتا پھرے، وہ کبھی لوگوں کا اعتماد حاصل نہیں کر سکتا۔ اس کے علاوہ لکھنے کی صلاحیت بھی درکار ہے، کیونکہ رپورٹیں، درخواستیں اور ریکارڈ اسی کے ذمے ہوتے ہیں۔

مشاہدے اور تجزیے کی صلاحیت

اچھے کمیونٹی ورکر میں تیز مشاہدے کی صلاحیت ہونی چاہیے۔ کمیونٹی میں داخل ہوتے ہی وہ ماحول، رہن سہن، صفائی کی حالت، لوگوں کے تعلقات اور طاقت کے مراکز کو دیکھ کر بہت کچھ سمجھ لیتا ہے۔ اس کے ساتھ تجزیے کی صلاحیت بھی ضروری ہے، یعنی وہ مسائل کی ظاہری شکل کے پیچھے چھپی اصل وجوہات تلاش کرے۔ مثال کے طور پر اسکول میں بچوں کی کم حاضری کا مسئلہ بظاہر والدین کی لاپرواہی لگتا ہے، مگر تجزیہ بتاتا ہے کہ اصل وجہ یہ ہے کہ بچے کھیتوں میں کام کرتے ہیں یا اسکول دور ہے۔ درست تجزیہ ہی درست حل کی بنیاد بنتا ہے، اور غلط تجزیہ وسائل ضائع کرتا ہے۔

لوگوں کو منظم اور متحرک کرنے کی صلاحیت

کمیونٹی ورکر کا اصل کام لوگوں کو اپنے مسائل حل کرنے کے لیے منظم کرنا ہے۔ اس کے لیے اس میں قائدانہ اور تنظیمی صلاحیت ہونی چاہیے: وہ گروپ بنا سکے، اجلاس بلا کر اسے منظم انداز میں چلا سکے، ذمہ داریاں تقسیم کر سکے اور لوگوں کو رضاکارانہ کام پر آمادہ کر سکے۔ اسے تنازعات کو حل کرنے کی صلاحیت بھی چاہیے، کیونکہ ہر کمیونٹی میں گروہ بندی اور اختلافات ہوتے ہیں۔ اچھا ورکر کسی ایک فریق کا حمایتی نہیں بنتا بلکہ غیر جانبدار رہ کر مفاہمت کراتا ہے۔ اسے مقامی قائدین کی شناخت اور ان سے تعلقات استوار کرنے کا فن بھی آنا چاہیے، کیونکہ کمیونٹی میں کوئی تبدیلی مقامی قیادت کی حمایت کے بغیر دیرپا نہیں ہوتی۔

شخصی خوبیاں: ایمانداری، صبر اور خدمت کا جذبہ

صلاحیتوں کے ساتھ ساتھ کمیونٹی ورکر کی شخصیت میں کچھ خوبیاں ناگزیر ہیں۔ سب سے پہلی ایمانداری اور دیانت ہے؛ لوگ اسی شخص پر بھروسا کرتے ہیں جسے وہ سچا اور بے لوث پاتے ہیں۔ ذرا سی بدنامی ورکر کو پوری کمیونٹی میں ناقابلِ قبول بنا دیتی ہے۔ دوسری خوبی صبر و تحمل ہے؛ تبدیلی آہستہ آتی ہے، لوگ سوالات کرتے ہیں، شک کرتے ہیں اور کبھی مخالفت بھی کرتے ہیں، ایسے میں ورکر کو جلد بازی اور غصے سے بچنا ہوتا ہے۔ تیسری خوبی خدمت کا جذبہ اور انسان دوستی ہے؛ جو شخص اس کام کو صرف نوکری سمجھے گا وہ مشکل حالات میں جلد تھک جائے گا۔ اس کے علاوہ عاجزی بھی ضروری ہے: ورکر خود کو کمیونٹی کا استاد نہیں بلکہ ساتھی سیکھنے والا سمجھے تو لوگ اس شخص سے سیکھتے ہیں جو ان کی عزت کرتا ہے۔

علم اور پیشہ ورانہ مہارت

اچھے کمیونٹی ورکر کو اپنے شعبے کا مناسب علم ہونا چاہیے۔ اسے کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے اصولوں، طریقوں اور نظریات کی سمجھ ہو، سروے اور معلومات جمع کرنے کے طریقے آتے ہوں، منصوبہ بندی اور رپورٹ سازی کی مہارت ہو، اور صحت، تعلیم، زراعت اور صفائی جیسے بنیادی شعبوں کی ابتدائی معلومات ہوں تاکہ لوگوں کی درست رہنمائی دے سکے یا انہیں متعلقہ ماہرین تک پہنچا سکے۔ اسے مقامی ثقافت، رسم و رواج اور مذہبی حساسیتوں کا بھی علم ہونا چاہیے، کیونکہ ثقافت سے بے خبری اکثر اچھے پروگراموں کو ناکام کر دیتی ہے۔ ساتھ ہی اسے حکومتی محکموں، غیر سرکاری تنظیموں اور دستیاب سہولتوں کی معلومات ہونی چاہئیں تاکہ وہ کمیونٹی کو ان سے جوڑ سکے۔

لچک، خود اعتمادی اور فیصلہ سازی

میدانی کام میں حالات ہر روز بدلتے ہیں، اس لیے ورکر میں لچک اور موقع کے مطابق فیصلہ کرنے کی صلاحیت ہونی چاہیے۔ منصوبہ کچھ ہوتا ہے اور زمینی حقیقت کچھ اور، ایسے میں جو ورکر کتابی ہدایات پر سختی سے جما رہے وہ ناکام ہوتا ہے۔ خود اعتمادی بھی ضروری ہے تاکہ وہ بڑے اجتماعات سے خطاب کر سکے، افسران سے بات کر سکے اور مشکل صورت حال میں گھبرائے نہیں۔ وقت کی پابندی اور نظم و ضبط بھی اس کی ساکھ بناتے ہیں؛ جو ورکر اجلاس میں وقت پر نہیں آتا، اس کی بات کا وزن ختم ہو جاتا ہے۔ آخر میں سیکھنے کی مسلسل خواہش ضروری ہے، کیونکہ ہر کمیونٹی اور ہر دن ورکر کو نیا سبق دیتا ہے۔

نتیجہ

حاصلِ کلام یہ ہے کہ اچھا کمیونٹی ورکر بننے کے لیے درسی علم کے ساتھ ساتھ عملی صلاحیتوں اور اعلیٰ شخصی خوبیوں کا مجموعہ درکار ہے: مؤثر ابلاغ اور توجہ سے سننا، تیز مشاہدہ اور درست تجزیہ، لوگوں کو منظم و متحرک کرنے کی تنظیمی صلاحیت، تنازعات کے حل کی مہارت، اور اس کے ساتھ ایمانداری، صبر، عاجزی اور خدمت کا جذبہ۔ یہ صلاحیتیں تعلیم و تربیت سے حاصل بھی ہوتی

ہیں اور میدان کے تجربے سے نکھرتی بھی ہیں۔ یہی وجہ ہے کہ کامیاب ترقیاتی ادارے اپنے ورکرز کے انتخاب میں احتیاط اور ان کی مسلسل تربیت میں سرمایہ کاری کرتے ہیں، کیونکہ آخر کار پروگرام کی کامیابی کا دارومدار اسی ورکر کے کردار اور صلاحیت پر ہوتا ہے۔

سوال نمبر5: مختصر نوٹس(20نمبر)

سوال نمبر5: مندرجہ ذیل پر نوٹ لکھیں۔(ہر نوٹ5نمبر) 1۔ قائد کے بارے میں ادراک کی اہمیت2۔ تصادم کے فوائد3۔ صورت حال کا نظریہ4۔ تعلیم کے سیاسی مقاصد

تعارف

اس سوال میں چار مختلف موضوعات پر مختصر نوٹ تحریر کرنے ہیں۔ یہ چاروں موضوعات کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے مطالعے میں اہم مقام رکھتے ہیں: قیادت کا ادراک کمیونٹی ورکر کو اپنی قیادت کے بارے میں لوگوں کی سوچ سمجھنے میں مدد دیتا ہے، تصادم کے فوائد یہ بتاتے ہیں کہ اختلاف ہمیشہ منفی نہیں ہوتا، صورت حال کا نظریہ قیادت کے ایک جدید نظریے کی وضاحت کرتا ہے، اور تعلیم کے سیاسی مقاصد تعلیم اور سماجی ڈھانچے کے تعلق کو واضح کرتے ہیں۔ ذیل میں ہر موضوع پر الگ نوٹ پیش کیا جاتا ہے۔

نوٹ1: قائد کے بارے میں ادراک کی اہمیت

ادراک سے مراد وہ عمل ہے جس کے ذریعے انسان اپنے اردگرد کی چیزوں اور افراد کو دیکھتا، سمجھتا اور ان کے بارے میں رائے قائم کرتا ہے۔ قائد کے بارے میں ادراک سے مراد یہ ہے کہ کمیونٹی کے لوگ اپنے قائد کو کس نظر سے دیکھتے ہیں، اس کے بارے میں کیا سوچتے ہیں اور اس کی باتوں و فیصلوں کو کس مفہوم میں لیتے ہیں۔ اس ادراک کی اہمیت اس لیے بہت زیادہ ہے کہ لوگ قائد کی اصل شخصیت پر نہیں بلکہ اس کے بارے میں اپنے ادراک پر ردعمل دیتے ہیں۔ اگر لوگ قائد کو ایماندار، قابل اور مخلص سمجھتے ہیں تو اس کی ہر بات پر اعتماد کرتے ہیں اور اس کے کہنے پر قربانیاں بھی دیتے ہیں، لیکن اگر ادراک منفی ہو تو قائد کی اچھی بات بھی شک کی نظر سے دیکھی جاتی ہے۔

کمیونٹی ڈویلپمنٹ میں اس ادراک کی اہمیت دوگنی ہو جاتی ہے۔ کمیونٹی ورکر کو یہ جاننا ضروری ہے کہ لوگ مقامی قائدین کو کس نظر سے دیکھتے ہیں، کیونکہ انہی قائدین کے ذریعے پروگرام کمیونٹی میں قبولیت پاتا ہے۔ اگر ورکر کسی ایسے شخص کو آگے لائے جس کے بارے میں لوگوں کا ادراک منفی ہے تو پورا پروگرام مشکوک ہو جاتا ہے۔ اسی طرح خود ورکر کے بارے میں لوگوں کا ادراک بھی اس کی کامیابی کا فیصلہ کرتا ہے؛ اس لیے وہ اپنے رویے، وقت کی پابندی اور ایمانداری سے مثبت ادراک بنانے کی کوشش کرتا ہے۔ یہ بھی اہم ہے کہ ادراک ہمیشہ درست نہیں ہوتا؛ افواہیں اور ذاتی مفادات اسے بگاڑ سکتے ہیں، اس لیے دانش مند قائد اور ورکر غلط فہمیاں دور کرنے اور درست تصویر پیش کرنے پر مسلسل توجہ دیتے ہیں۔

نوٹ2: تصادم کے فوائد

عموماً تصادم یعنی تنازع اور اختلاف کو منفی سمجھا جاتا ہے، مگر سماجی علوم کے ماہرین کے مطابق تصادم کے کئی مثبت پہلو اور فوائد بھی ہیں۔ سب سے پہلا فائدہ یہ ہے کہ تصادم چھپے ہوئے مسائل کو سطح پر لے آتا ہے۔ جب لوگ اختلاف ظاہر کرتے ہیں تو اصل شکایات اور ضرورتیں سامنے آ جاتی ہیں، جنہیں حل کیے بغیر ترقی ممکن نہیں۔ دوسرا فائدہ یہ کہ تصادم تبدیلی کا محرک بنتا ہے؛ پرانے اور ناکارہ انتظامات اسی وقت بدلتے ہیں جب ان کے خلاف آواز اٹھتی ہے۔ تیسرا فائدہ گروہ کی یکجہتی ہے؛ بیرونی تصادم کی صورت میں گروہ کے اندر اتحاد مضبوط ہوتا ہے اور لوگ اپنے اختلافات بھول کر اکٹھے ہو جاتے ہیں۔

تصادم کا چوتھا فائدہ یہ ہے کہ یہ قیادت اور صلاحیتوں کو نکھارتا ہے؛ مشکل حالات میں باصلاحیت افراد سامنے آتے ہیں۔ پانچواں فائدہ یہ کہ تصادم کے حل کی کوشش میں فریقین ایک دوسرے کو بہتر سمجھنے لگتے ہیں اور نئے، بہتر حل نکلتے ہیں جو پہلے کسی کے ذہن میں نہیں ہوتے۔ چھٹا فائدہ یہ ہے کہ اس کے لئے جذبات کا اظہار بڑے انتشار سے بچاتا ہے؛ چھوٹے اختلافات اگر وقت پر سامنے آتے رہیں تو بڑے دھماکے کی نوبت نہیں آتی۔ البتہ یہ فوائد اسی وقت ملتے ہیں جب تصادم پر تشدد نہ ہو اور اسے حل کرنے کا منظم طریقہ موجود ہو۔ کمیونٹی ورکر اسی لیے تصادم سے گھبراتا نہیں بلکہ اسے کمیونٹی کی صحت اور اصلاح کا ذریعہ سمجھ کر دانش مندی سے استعمال کرتا ہے۔

نوٹ3: صورت حال کا نظریہ

صورت حال کا نظریہ قیادت کے جدید نظریات میں سے ایک ہے، جسے انگریزی میں سچویشنل تھیوری کہا جاتا ہے۔ اس نظریے کے مطابق کوئی ایک طرزِ قیادت ہر جگہ اور ہر وقت کامیاب نہیں ہوتا؛ قیادت کی کامیابی کا انحصار اس صورت حال پر ہوتا ہے جس میں قائد کام کر رہا ہے۔ صورت حال میں گروہ کے اراکین کی قابلیت اور تجربہ، کام کی نوعیت، وقت کا دباؤ، تنظیم کا ماحول اور ثقافتی عوامل شامل ہیں۔ اس نظریے کے معروف ماہر فریڈ فڈلر نے کہا کہ قائد کی اثر پذیری اس کی شخصیت اور صورت حال کے باہمی مطابقت پر منحصر ہے، جبکہ ہرسی اور بلینچارڈ کے مطابق قائد کو اپنے ساتھیوں کی پختگی کے مطابق اپنا انداز بدلنا چاہیے: نئے اور ناتجربہ کار ساتھیوں کو زیادہ ہدایت دینا پڑتی ہے، جبکہ تجربہ کار اور ذمہ دار ساتھیوں کو اختیار سونپا جا سکتا ہے۔

کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے لیے اس نظریے کی اہمیت یہ ہے کہ کمیونٹی ورکر اور مقامی قائد کو ہر کمیونٹی اور ہر مرحلے میں ایک سا انداز نہیں اپنانا چاہیے۔ جہاں لوگ تعلیم یافتہ اور منظم ہوں وہاں قائد کو سہولت کار کا کردار ادا کرنا چاہیے، اور جہاں لوگ پسماندہ اور غیر منظم ہوں وہاں ابتدائی رہنمائی زیادہ درکار ہوتی ہے۔ اسی طرح ہنگامی صورت حال، مثلاً سیلاب یا وبا، میں فوری اور واضح ہدایات والا انداز درست ہوتا ہے، جبکہ معمول کے ترقیاتی کاموں میں مشاورتی انداز بہتر نتائج دیتا ہے۔ یہ نظریہ قیادت کو جامد خوبیوں کے بجائے لچک اور حالات شناسی کا فن قرار دیتا ہے۔

نوٹ 4: تعلیم کے سیاسی مقاصد

تعلیم کے مقاصد میں جہاں انفرادی اور معاشی مقاصد اہم ہیں، وہیں اس کے سیاسی مقاصد بھی کسی معاشرے کی زندگی میں بنیادی حیثیت رکھتے ہیں۔ تعلیم کا پہلا سیاسی مقصد باشعور شہری تیار کرنا ہے جو اپنے حقوق و فرائض سے آگاہ ہو، ووٹ کا درست استعمال کرے اور ملکی فیصلوں میں باخبر شرکت کرے۔ جمہوریت کی کامیابی اسی وقت ممکن ہے جب عوام تعلیم یافتہ اور باشعور ہوں۔ دوسرا مقصد قومی یکجہتی اور حب الوطنی کا فروغ ہے؛ مشترکہ نصاب اور قومی زبان کی تعلیم مختلف علاقوں اور طبقوں کے لوگوں کو ایک قوم کے احساس میں جوڑتی ہے۔ تیسرا مقصد سیاسی قیادت کی تیاری ہے؛ تعلیم یافتہ افراد ہی آگے چل کر اداروں اور حکومت کی ذمہ داریاں سنبھالتے ہیں۔

تعلیم کا چوتھا سیاسی مقصد یہ ہے کہ یہ عوام کو حکمرانوں کے احتساب کے قابل بناتی ہے: پڑھا لکھا شہری پالیسیوں پر سوال اٹھاتا ہے اور بدعنوانی کو چیلنج کرتا ہے۔ پانچواں مقصد قوانین کی پاسداری اور نظم و ضبط کا شعور ہے، کیونکہ تعلیم قانون کی اہمیت سمجھاتی ہے۔ البتہ اس کے ساتھ ایک تنبیہ بھی ضروری ہے کہ اگر تعلیم کو کسی خاص نظریے کی تبلیغ یا سیاسی مفاد کے لیے استعمال کیا جائے تو یہ مقصد تعلیم کی اصل روح کے خلاف ہو جاتا ہے۔ حقیقی سیاسی مقصد یہی ہے کہ تعلیم آزاد سوچ رکھنے والے، ذمہ دار اور محب وطن شہری پیدا کرے جو ریاست کو مضبوط اور جمہوریت کو مستحکم بنائیں۔ کمیونٹی ڈویلپمنٹ میں بالغاں کی تعلیم اور شہری آگاہی کے پروگرام اسی لیے سیاسی شعور کی بیداری کا اہم ذریعہ سمجھے جاتے ہیں۔

نتیجہ

خلاصہ یہ ہے کہ یہ چاروں نوٹس کمیونٹی ڈویلپمنٹ کے مختلف پہلوؤں کو اجاگر کرتے ہیں۔ قائد کے بارے میں ادراک بتاتا ہے کہ لوگوں کی سوچ ہی قیادت کی کامیابی کا فیصلہ کرتی ہے؛ تصادم کے فوائد سکھاتے ہیں کہ اختلاف کو دانش مندی سے استعمال کیا جائے تو یہ اصلاح اور ترقی کا ذریعہ بنتا ہے؛ صورت حال کا نظریہ قیادت میں لچک اور حالات کے مطابق انداز بدلنے کی تعلیم دیتا ہے؛ اور تعلیم کے سیاسی مقاصد واضح کرتے ہیں کہ تعلیم باشعور شہری، قومی یکجہتی اور مستحکم جمہوریت کی بنیاد ہے۔ کمیونٹی ورکر کے لیے ان چاروں تصورات کی سمجھ اس کے کام کو مؤثر بناتی ہے۔