

सुशासनका लागि सामुदायिक वन उपभोक्ता समूहभित्र अनुशरणीय सिकाइ तथा कार्य

आर. बी. श्रेष्ठ, सोहन लाल श्रेष्ठ, सुदिल गोपाल आचार्य र श्रीकान्त अधिकारी

परिचय

सहभागितामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कनले संस्थाको आन्तरिक सिकाइ र सुशासन अभिवृद्धि गर्दछ भन्ने कुरालाई सर्वत्र विश्वास गरिएको छ । धेरै संस्थाहरूबाट गरिने अनुगमन र मूल्याङ्कनमा समुदायको अपनत्व र समुदायले सिकने अवसरको कम्ति ख्याल गरिएको पाइन्छ । समुदायको आफ्नो नेतृत्व र पहलमा गरिने अनुगमनले मात्र उनीहरूको संस्थागत अभ्यासमा सुधार ल्याउँदछ । अनुशरणीय सिकाइ र कार्य प्रक्रियाले सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह (सा.व.उ.स.) लाई उनीहरूको दूरदृष्टि तथा सूचकहरू पहिचान गर्न, दूरदृष्टि हासिल गर्न आवश्यक क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्न र नियमित अनुगमन गर्न प्रेरित गर्दछ । यसले समूहको पारदर्शिता, सहभागिता र जवाफदेहिता बढाउनुका साथै स्थानीयस्तरमा काम गर्ने अन्य निकाय र गाउँ विकास समिति (गा.वि.स.) को पनि पारदर्शिता र सुशासन अभिवृद्धि गर्न योगदान गर्दछ ।

सामाजिक रूपान्तरणका लागि विकेन्द्रीकरण, सुशासन, प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन र जीविकोपार्जन जस्ता विभिन्न विषयलाई कार्यक्षेत्रको केन्द्र बिन्दुमा राखिएको सन्दर्भमा सामुदायिक संस्थाहरू ग्रामीण विकास र प्रजातान्त्रीकरणको आधारशिलाको रूपमा परिचित हुँदै आएका छन् । समुदायस्तरका धेरै किसिमका समूहहरू मध्ये सा.व.उ.स.हरू एक करोड भन्दा बढी घरधुरी सदस्यहरू समावेश गराई देशव्यापी रूपमा फैलिएर रहनुका साथै कानुनी मान्यता प्राप्त स्वतन्त्र संस्थाका रूपमा कार्यरत छन् । समुदायमा नयाँ संस्था भएकाले यिनीहरूको योजना निर्माण, कार्यान्वयन र अनुगमन प्रणाली भने राम्ररी स्थापित भई सकेको छैन ।

यो लेखले समूहको सुशासन अभिवृद्धिका लागि अनुशरणीय सिकाइ र कार्य प्रक्रियालाई विश्लेषण गर्दछ । लेखले बेलायत सरकारको जीविकोपार्जनका लागि वन कार्यक्रम (एल.एफ.पी.) ले एक दशक लामो अवधिमा गरेको अनुशरणीय सिकाइ प्रक्रियाको थालनी, योजना तथा स्व-मूल्याङ्कनमा सुधार र यसबाट सा.व.उ.स.को सुशासनमा पुगेको योगदानको चित्रण गर्दछ । लेखमा सा.व.उ.स.मा भएको सिकाइमुखी सुशासन प्रक्रियाले जीविकोपार्जनका उपलब्धी, समता, समावेशीकरण र वन क्षेत्रको दिगो व्यवस्थापनका लागि महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको कुरा प्रष्ट्याइएको छ ।

पृष्ठभूमि

विगत केही दशकयता प्रचलनमा रहेको सहभागितामूलक पद्धतिले विकास कार्यको लाभ लक्षित वर्गमा पुऱ्याउने कार्यको सुनिश्चितता गर्दछ । विकास संस्थाहरूले समुदायको सहभागिता खासगरी योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा खोजेको देखिन्छ । यो रणनीतिले आवश्यकता पहिचान, समस्या पहिचान र समाधानमा स्थानीय समुदायको सहभागिताको महत्वलाई स्वीकारेको छ ।

सरकार तथा दातृ निकायले पूर्व निर्धारित उद्देश्य र सूचकका आधारमा विकास सहयोग कति प्रभावकारी भयो या भएन भनेर मूल्याङ्कन गर्न लामो समय देखि अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई प्रयोग गर्दै आएका छन् (Gujit 1999) । पहिला नै निर्धारण गरिएका सूचकका आधारमा निश्चित प्रक्रिया र साधन प्रयोग गरी बाहिरीया विज्ञले अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने भन्ने कुरा परम्परागत मूल्याङ्कन

पढतिले स्वीकार्दछ। यस प्रकारको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा बाहिरीय विज्ञको पूर्ण नियन्त्रण हुन्छ र स्थानीय समुदाय र सेवा प्रदायकहरू सूचकका रूपमा मात्र रहन्छन्। यस प्रकारको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको उद्देश्य मुख्य रूपमा दाता तथा सरकारलाई उनीहरूको श्रोतको उपयोगको प्रभावकारीता र औचित्यता प्रमाणित गर्नमा मात्र सिमित हुन्छ। यस प्रकारको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन पढतिले समुदाय र कार्यक्रम कार्यन्वयन गर्ने निकाय/संस्थाले खासै सिक्ने र सुधार गर्ने राम्रो अवसर भन पाउँदैनन्।

अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई निरन्तर सिकाइ र आन्तरिक सुधारका माध्यमका रूपमा लिने परम्परा हालका दिनहरूमा बढ्दो छ (Gujit 1999)। सहभागितामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको बढ्दो चासोले कार्यक्रमको योजना तथा अनुगमनमा बहुसरोकारवालाहरूको सहभागितालाई प्रोत्साहित गरेको छ। सहभागितामूलक अनुगमन प्रक्रियाले विभिन्न व्यक्ति तथा समूहको सहभागितामा परिवर्तन र प्रभावको समीक्षा गर्दछ। यो प्रक्रियाले सरोकारवालाहरूलाई सशक्त पार्ने र समुदाय प्रति जवाफदेही बनाउन योगदान गर्दछ। विभिन्न विकास सम्बन्धी अभ्यासकर्ताहरूले यसलाई सहभागितामूलक अनुगमन, समुदायिक अनुगमन, सहभागितामूलक योजना अनुगमन तथा मूल्याङ्कन, स्व-अनुगमन तथा मूल्याङ्कन जस्ता नामले चिन्दै आएका छन्। नाम जे भएपनि सहभागितामूलक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीमा पनि सरोकारवाला र बाहिरीयाहरूको उपस्थिति र प्रभाव बढी हुने हुँदा समुदायका व्यक्तिहरूको अपनत्व र प्रभाव कमजोर रहन्छ। समुदायका व्यक्तिहरू त्यतिबेला मात्र रमाउँछन् जुनवेला उनीहरू आफैले विकास गरेका सूचकका आधारमा आफै कार्यको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्दछन्। यसप्रकार प्रभावकारी सूचक निर्धारण, आपसी समन्वय, सञ्जाल र योजना प्रक्रियाले स्थानीय स्तरमा रहेका संस्थाका सुशासन अभिवृद्धि गर्न मद्दत गर्दछ।

व्यक्ति, समूह तथा संस्थाहरू बीच अधिकार र जिम्मेवारी प्रतिको राम्रो संचार र सम्बन्धलाई सुशासनको सूचकको रूपमा लिइन्छ (Ojha *et al.* 2003; Ojha 2008)। सामुदायिक संस्थाहरूको सुशासनमा पारदर्शिता, प्रजातान्त्रिक निर्णय, जवाफदेही सदस्यहरू महत्वपूर्ण पक्ष हुन्। जिल्ला वन कार्यालय (जि.व.का.) र अन्य वन क्षेत्रमा काम गर्ने संस्थाहरूले सा.व.उ.स.लाई सिकाईमूख संस्थाको रूपमा विकास गर्न निरन्तर प्रयास गर्दै आएका छन्।

सहभागितामूलक पढतिको व्यापकता बढ्दै जाँदा पनि नेपाल र संसारमै सामुदायिक संस्थाहरू कमजोर आन्तरिक सुशासनबाट गुज्रिरहेका छन्। नेपालमा स्थापित १५,००० भन्दा बढी सा.व.उ.स.हरू मध्ये आफ्नो वन श्रोतको प्रभावकारी व्यवस्थापन गरी जीविकोपार्जनमा टेवा पुऱ्याउनमा थोरै मात्र सफल देखिन्छन् (Hamitton *et al.* 2000; Ojha *et al.* 2003)। यसको एउटा कारण केन्द्रीकृत पढतिको निरन्तरता र सहभागितामूलक प्रक्रियाको सिमित अवलम्बन हो (Cook and Kothari 2006; Ojha 2001)।

हालका वर्षहरूमा समुदाय केन्द्रित योजना तथा अनुगमन प्रणाली विकास गर्नुका साथै निर्णय प्रक्रियामा सहभागितामूलक र बहुसरोकारवालाहरू समेतको संलग्नतालाई स्वीकारि सकिएको छ। साथै परम्परागत योजना तथा अनुगमन मार्फत् हुने समुदायको सुशासनमा बाहिरीयाहरूको प्रभावलाई कमजोरीका रूपमा लिइएको छ। समुदायबाट नेतृत्व गरिएको सामुदायिक वन (सा.व.) योजना तथा अनुगमन पढति जसमा समुदायले नै सूचक निर्धारण गरी निरन्तर कार्य र समीक्षा गर्दछन् त्यसलाई यस लेखमा समुदायमा आधारित अनुसरणीय सिकाइ र कार्यको रूपमा व्याख्या गरिएको छ।

स्पष्ट रूपमा भन्दा अनुसरणीय सिकाइ तथा कार्यले (क) समुदाय सिकाइको केन्द्र बिन्दु भएको (ख) सिकाई दूरदृष्टि निर्माण तथा योजना तर्जुमा र स्व-अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबाट हुने र (ग) यसका प्रत्येक चरणहरू अन्तरक्रियात्मक र गतिशील छन् भन्ने कुरा स्वीकार गर्दछ। यो प्रक्रियाले न्यायोचित

र दिगो जीविकोपार्जनका लागि सुशासन कायम गराउन सा.व.उ.स.लाई सशक्त बनाउने गर्छ। अर्को शब्दमा भन्ने हो भने आफ्ना समस्याहरू समाधान गर्न समूहलाई चरणबद्ध काम गर्न सक्षम बनाउँछ। यसले अन्य सरोकारवालाहरूको सुशासनलाई समेत प्रेरित गर्दछ। एल.एफ.पी. सञ्चालन भएका क्षेत्रमा धेरैवटा समूहहरूले अनुसरणिय सिकाइ र कार्य प्रक्रिया अगाडि बढाएका छन्।

अनुगमन तथा सिकाइमा एल.एफ.पी.ले गरेका प्रयासहरू

सा.व.उ.स.हरू आफ्नै पूनः उत्पादनशील श्रोत भएका र समुदायका आधारभूत आवश्यकता दिगो रूपमा पूरा गर्न सक्ने सम्भावना भएका स्वशासित संस्था हुन्। अनुशरणीय सिकाइ र कार्य पद्धतिको अवलम्बनले समूहलाई निरन्तर सुधार र विकास गर्दै यो लक्ष्य हासिल गर्न टेवा पुऱ्याउँछ।

सा.व.उ.स.का क्रियाकलापहरू प्रभावकारी र सिकाइमुखी बनाउन विभिन्न परियोजना तथा कार्यक्रमहरूले प्रयास गर्दै आएका छन्। समूहहरूमा सुशासन बढाउन र सिकाइ केन्द्रित संस्कार बढाउन बेलायत सरकारको सहयोगमा सञ्चालित नेपाल यूके सा.व. परियोजनाले केही अभ्यासहरूको थालनी गरेको थियो। उक्त क्रममा परियोजना जि.व.का. र समूहहरूसँग मिलेर सिकाइमुखि अनुगमन प्रणालीहरूका रूपमा केही प्रक्रियाहरू समेत परिक्षण गरेको थियो।

यस्ता परीक्षण मार्फत् वन व्यवस्थापन, सामाजिक तथा संस्थागत विकास, जनचेतना, सूचना तथा संचार र सीप विकासका लागि गरिएका प्रयासको प्रभावकारीता हेर्न चेकलिष्टहरू प्रयोग गरियो। यिनै चेकलिष्टका आधारमा जि.व.का.का कर्मचारीले समूहहरूको सूचना सङ्कलन गर्ने र राम्रो गर्ने समूहहरूबाट उत्तम समूह छानेर हरेक वर्ष पुरस्कृत गर्ने गर्थे। तर यो प्रक्रिया जि.व.का.का कर्मचारीले गर्ने भएकोले समुदायका व्यक्तिहरूले सिक्ने अवसर भने नगन्य रहन्थ्यो। पछि नेपाल यूके सा.व. परियोजनाले समूह निर्माणका लागि चित्रकलामा आधारित निर्णय प्रक्रियाको अभ्यास गर्‍यो। यसै क्रममा केही समूहहरूमा सहभागितामूलक सूचना व्यवस्थापनको प्रयास पनि गरियो। तर यि दुवै प्रक्रिया खासै विस्तार भएनन् पछि नेपाल यूके सा.व. परियोजना टोली र संखुवासभाको दुङ्गेधारा ठूलोपाखा सा.व.उ.स. मिलेर समूह स्तरमा योजना तर्जुमा तथा स्व-अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रक्रियाको विकास गरे जसमा समूहको पूर्ण रूपमा नेतृत्व र अपनत्व रहेको पाइयो। यो प्रक्रियाले सा.व.उ.स.लाई अपेक्षित राम्रो अवस्थाको सोच विकास गर्न, त्यसको समीक्षा गर्न र प्राथमिकता निर्धारण गरी योजना बनाएर काम गर्न सहयोग गर्‍यो।

दुङ्गेधारा ठूलोपाखा सा.व.उ.स.ले यो प्रक्रियाको प्रयोग गरिसकेपछि सदस्यहरूमा आएको परिवर्तन र विकास गतिविधिमा देखिएको अग्रसरता र सहजतालाई जिल्लाका अन्य समूहहरूमा पनि प्रचार गरियो। यो प्रक्रियाको प्रभावकारीता र बढ्दो चासोलाई मध्यनजर गर्दै नेपाल यूके सा.व. परियोजनाले अन्य जिल्लाहरूमा समेत यसको विस्तार गर्‍यो। यो प्रक्रियाको विस्तार गर्न परियोजनाले जि.व.का. तथा गै.स.स.का कर्मचारीको क्षमता विकासको लागि तालिम, भिडियो निर्माण तथा प्रसार प्रसार जस्ता कामहरू गरेको छ। एल.एफ.पी.को कार्यान्वयन पछि यो प्रक्रियाले थप व्यापकता पाएको छ र समूह तथा साभेदार संस्थाले यसलाई अरू विस्तार गर्दै आएका छन्। सहभागितामूलक योजना र स्व-अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रक्रियालाई केही परिमार्जन गरी पछि आएर अनुशरणीय सिकाइ र कार्यको रूपमा विकास गरिएको छ। सुरुमा संखुवासभाको एउटा समूहमा परीक्षणको रूपमा थालनी गरेको यो प्रक्रिया कोशीका चार, राप्तीका तीन र धौलागिरीको एक र लुम्बिनीको एक गरी जम्मा ९ वटा जिल्लाहरूमा विस्तार भइ सकेको छ।

सा.व.उ.स.हरूको सुशासन अभिवृद्धि गर्ने अनुशरणीय सिकाइ र कार्य समूह सदस्यहरूबाटै नेतृत्व गर्नुपर्ने प्रक्रिया हो। हालसम्म यो प्रक्रिया एल.एफ.पी. लागु भएका ९ जिल्लाका ५५० भन्दा बढी

सा.व.उ.स.हरूले अपनाई सकेका छन् । यो प्रक्रिया कार्यन्वयन गर्न सहज बनाउन एल.एफ.पी.ले जि.व.का. र गै.स.स.का कर्मचारीहरूको सहजीकरण क्षमता विकास गर्ने काम गरीरहेको छ । यो प्रक्रिया अपनाई सकेका सा.व.उ.स.हरू र सहजकर्ताहरूलाई अन्य समूहहरूसँग सिकाइ आदान प्रदान गर्न प्रोत्साहित गरिएको छ । अनुभव हासिल गरिसकेका समूहहरूले यस प्रक्रियाको फाइदा र उपलब्धीहरू अन्य समूहहरू समेत सहभागी भएका सभा र नेटवर्क बैठकहरूमा बताउने र यो प्रक्रिया अपनाउन प्रोत्साहित गर्दछन् । यसबाट समूहको विकास प्रयास, सुशासन र सामाजिक समावेशीकरण सुदृढ भएको छ ।

अनुसरणीय सिकाई र कार्य: प्रक्रिया र चरण

अनुसरणीय सिकाई र कार्यले सा.व.उ.स.हरूको वन, संस्था र जीविकोपार्जन सम्बन्धी उपलब्धीको आदर्श अवस्थाको परिकल्पना गर्न र त्यसका सूचकहरू पहिचान गर्न सहयोग गर्दछ । यसले आदर्श अवस्थामा पुग्न योजना बनाई काम गर्न र नियमित समीक्षा गरी प्रगति तर्फ अगाडि बढ्न निर्देशित गर्दछ । सा.व.उ.स.हरू आफ्ना योजना पूरा गर्न आन्तरिक स्रोत परिचालन गर्नुका साथै बाहिरी सहयोगी निकायहरूको सेवा र स्रोतको समेत सदुपयोग गर्दछन् । हरेक वर्ष आफ्नो सोच तर्फको प्रगतिको समीक्षा गर्दछन् । अनुसरणीय सिकाइ तथा कार्यका प्रक्रियालाई तयारी, दूरदृष्टि निर्माण तथा योजना तर्जुमा, योजना कार्यन्वयन र सुधार तथा समीक्षा गरी चार चरणमा व्याख्या गरिएको छ (तालीका १) ।

तालीका १: अनुसरणीय सिकाइ तथा कार्यका चरण, प्रक्रिया तथा उपलब्धीहरू

चरण	मुख्य प्रक्रिया	उपलब्धी
तयारी	समितिसँग बैठक ।	अनुसरणीय सिकाई तथा कार्यको फाइदा र गुणहरूमा स्पष्टता । प्रक्रियामा समूहको प्रतिबद्धता र अपनत्व वृद्धि ।
दूरदृष्टि निर्माण र योजना तर्जुमा	टोलस्तरीय बैठक आयोजना गरी दूरदृष्टि निर्माण/चित्रमा उतार । टोलस्तरबाट आएका दूरदृष्टिहरू टोल प्रतिनिधिहरूको संयुक्त बैठकबाट एकत्रित/साभ्ना दूरदृष्टि निर्माण । अपेक्षित आदर्श अवस्थाका र दूरदृष्टिको सूचकका आधारहरूलाई वर्तमान अवस्थामा समीक्षा । योजनाका लागि प्राथमिकीकरण ।	समूहको अपेक्षा गरिएका आदर्श अवस्था (दूरदृष्टि) का सूचक निर्माण । अपेक्षा गरिएको सूचकमा हालको अवस्थाको समीक्षा र सदस्यहरूले धेरै काम गर्नु पर्ने महशुस भयो ।
योजना कार्यन्वयन	जिम्मेवारी बाँटफाँट । योजना कार्यन्वयन ।	लक्षित उद्देश्यका सूचकहरू हासिल तर्फ गतिशीलता ।
अनुगमन समीक्षा तथा सुधार	दूरदृष्टि सम्म पुग्नका लागि भएका प्रगतिको समीक्षा । सूचकहरूको समीक्षा/सुधार ।	दूरदृष्टि तर्फको प्रगतिलाई अवलोकन । सूचकहरूको समयसापेक्ष सुधार र परिमार्जन ।

हरेक चरणलाई छोटकारीमा तल व्याख्या गरिएको छ ।

तयारी: सा.व.उ.स. भित्र अनुसरणीय सिकाइ तथा कार्य प्रक्रियाको राम्रो बुझाइ तथा अपनत्व सुनिश्चित गर्न समूह सदस्यहरूसँग शुरूमै सहजकर्ताले पर्याप्त छलफल गर्नुपर्छ । यो छलफल

समूहको नियमित बैठकमा नै गर्न सकिन्छ । जब समिति सदस्यहरू अनुशरणीय सिकाइ र कार्य प्रक्रियाको महत्व र फाइदा प्रति जानकार हुन्छन् त्यसपछि उनीहरू आफूले र अरू सदस्यहरूको पनि सहयोगमा यो प्रक्रियालाई अगाडि बढाउन सक्छन् । जब सदस्यहरू समूहमा यो प्रक्रिया कार्यान्वयन गर्ने सहमतिमा पुग्छन् त्यसपछि मात्र उनीहरू योजना बनाउँछन् । समूहका घरधुरी र क्षेत्रका आधारमा कति टोल बैठक कहाँ कहाँ गर्ने भन्ने निर्णय समूह आफैले गर्दछन् । त्यस अनुसार मिति तय गर्ने र स्थानीय टोलहरूमा खबर गर्ने जिम्मेवारी पनि बाँडफाँड गरिन्छ । टोलस्तरमा बैठक आयोजना गर्ने जिम्मेवारी बाँडफाँडसँगै सहजीकरणका जिम्मेवारी पनि बाँडफाँड गरिन्छ जसमा समिति सदस्यहरूले नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्छ । हरेक टोलस्तरीय बैठकमा कम्तिमा २ जना सहजकर्ता हुन आवश्यक छ ।

दूरदृष्टि निर्माण तथा योजना तर्जुमा: समूह सदस्यहरूले अपनत्व लिएको खण्डमा मात्र अनुशरणीय सिकाइ र कार्य प्रभावकारी बन्दछ । त्यसैले सहजकर्ताले समूहको अपनत्व स्थापनाका लागि स्वस्थ वातावरण सृजना गर्नुपर्छ । यो प्रक्रिया उपभोक्ताहरूको आफ्नै हो भन्ने आभाष दिलाउन समूहकै व्यक्तिले सहजीकरणको नेतृत्व गर्नुपर्छ जसले गर्दा पछि बाहिरीया सहजकर्ता बिना नै उनीहरूले निरन्तरता दिन सक्छन् ।

दूरदृष्टि निर्माण र योजना तर्जुमाका लागि सहजकर्ताले ऐना हेर्ने खेल मार्फत् स्व-मूल्याङ्कनको महत्व बुझाउँछन् । यस खेलमा एक सहभागीलाई स्वयम् सेवकको रूपमा अगाडि ल्याई अनुहारमा रंग लगाएर अल्मल्याउँछन् र ऐना हेरेपछि स्पष्ट भएको अवस्था बनाउँछन् । त्यसपछि ऐना हेर्नु अगाडि र ऐना हेरेपछि भएको भिन्नता बताउन लगाई छलफल गराउँछन् । खेलको मुख्य सन्देश आफैले हेरेपछि जुन स्पष्टता आउँछ त्यही कुरा अरूले भन्दा त्यति विश्वासिलो हुँदैन भन्ने हो । त्यसैलाई स्व-मूल्याङ्कनको रूपमा सहजकर्ताले प्रष्ट्याउँछन् ।

त्यसपछि सहजकर्ताले एउटा किसानले धानखेती गर्दा गर्ने नियमित अनुगमन र कार्यको भूमिका प्रदर्शन गर्दछन् । त्यसबाट अनुगमन र मूल्याङ्कन नौलो कुरा नभएको र हाम्रो गाउँघरमा पहिला देखि नै हुँदै आएको स्पष्ट हुन्छ । यसबाट अनुगमन एक पटक गरेर नहुने र निरन्तर गरिरहनुपर्ने रहेछ भन्ने शिक्षा पनि मिल्दछ । अनुगमनबाट भएको कमि कमजोरी हटाउन नियमित कार्य गरेर सुधार ल्याउनुपर्छ भन्ने सन्देश पनि खेलबाट मिल्दछ ।

यी दुवै अभ्यासबाट समूहले आफैले अनुगमन गरेर कार्य गर्नुपर्ने महशुस गरेपछि समूहको गतिविधिको मूल्याङ्कन कसरी गर्ने भन्ने विषयमा सहजकर्ताले छलफल चलाउनुपर्छ । अनुगमन गराउँदा समूह मूल्याङ्कनका लागि आधारहरू चाहिने र ती आधारहरू भविष्यमा समूहलाई कस्तो देख्न चाहेको हो भन्ने आधारमा तयार गर्नुपर्ने कुरा बताउनुपर्छ । त्यसपछि सहजकर्ताले समूहमा आगामी १० वा १५ वर्षको अवधिमा वन व्यवस्थापन, सामुदायिक विकास, भौतिक पूर्वाधार, समूह सदस्यहरूको चेतना तथा क्षमता र जीविकोपार्जनका क्षेत्रमा भएको सकारात्मक परिवर्तन र विकासको अवस्थाको कल्पना गर्न सहजीकरण गर्नेछन् । उनीहरूबाट आएका बुँदाहरू एकजना सहजकर्ताले कापिमा लेख्दै जानेछन् । छलफलबाट आएका हरेक बुँदालाई अलग अलग कागजको पानामा तलतिर लेखी सहभागीहरूलाई बुँदा झल्काउने खालका चित्र कोर्न लगाउने छन् । सबैले आ-आफ्नो चित्र तयार गरेपछि सहजकर्ताले सबैलाई चित्रले भन्न खोजेका कुरा बताउन लगाउने छन् ।

त्यसपछि सहजकर्ताले चन्द्रमाका चारवटा अवस्था (औंसी, चौथी, दशमी र पूर्णिमा) देखाई भूईमा खारी दिनेछन् । हरेक सहभागीको चित्रले व्याख्या गरेको अवस्था आउदो १० वर्षमा हासिल हुन्छ भने हाल कुन अवस्था छ भनी समीक्षा गर्न लगाउने छन् । यसरी समीक्षा गर्दा आगामी १० वर्षमा पूर्ण चन्द्रमा जस्तो अवस्थामा पुग्छ भन्ने परिकल्पना समूहको हो भने आज कुन अवस्थामा छ रू सोही अवस्थाको

चन्द्रमाको तलतिर सर्वसम्मतीबाट आ-आफ्नो चित्र राख्न सहभागीलाई प्रेरित गराउनु पर्छ । सबै चित्र चन्द्रमाको अवस्थाको तलतिर राखी सकेपछि छलफल गराई लक्ष्यमा पुग्न धेरै कार्य गर्नुपर्ने कुरा महशुस गराउनुपर्छ । त्यसपछि सहजकर्ताले सहभागीहरूलाई कुन कुन सूचकहरू तत्काल हासिल गर्न पहल गर्ने भन्ने प्रष्ट गरी यस वर्षका लागि प्राथमिकीकरण गर्न लगाउनेछन् ।

सबै टोलस्तरमा छलफल सकिएपछि हरेक टोल टोलबाट (महिला र पुरुष पर्ने गरी) प्रतिनिधिहरूको संयुक्त बैठक गरी सूचकहरूलाई एकत्रित गर्नुपर्छ । यसो गर्दा सबैले बुझ्ने र सबै टोलको विचार समेट्ने गरी सूचकहरूको अन्तिम रूप दिनुपर्छ । यसबाट फरक फरक टोलमा भएको मूल्याङ्कनका आधारमा समग्र समूहको मूल्याङ्कन पनि निर्माण गरिन्छ । प्राथमिकतामा परेका सूचक हासिल गर्न उपभोक्ताहरूले आफैँसँग भएका र संभावित सहयोगी निकायहरूको विश्लेषण गर्नुपर्दछ । त्यसको लागि सहजकर्ताले उनीहरू आफैँसँग के के स्रोतहरू छन् र उनीहरूलाई सहयोग गर्ने कुन कुन निकाय छन् भन्ने प्रष्ट गरी निकाल्न लगाउछन् । यसरी पहिचान भएका निकाय र स्रोतलाई मध्य नजर गरी समूहलाई व्यावहारिक योजना बनाउन सहजकर्ताले सहजीकरण गर्नुपर्छ । समूहले आफ्नो नियमित आमसभाबाट वार्षिक योजना निर्माण गर्न सहजीकरण गर्नुपर्छ ।

योजना कार्यान्वयन: आफूले परिकल्पना गरेको अवस्था हासिल गर्न समूहले योजनाअनुसार क्रियाकलाप कार्यान्वयन गर्नुपर्छ । योजनाकार्यान्वयन गर्न समिति सदस्यहरू र टोल समितिहरूमा जिम्मेवारी बाँडफाँड गरिन्छ । टोल समिति र सदस्यहरूमा जिम्मेवारी बाँडफाँडले समयमा योजना कार्यान्वयन गर्न सहज बन्दछ । समूहले आफ्नो योजना कार्यान्वयन गर्न अन्य सेवा प्रदायकहरूसँग सहकार्य गर्दछन् र सेवा लिन्छन् ।

अनुगमन, समीक्षा तथा सुधार: सा.व.उ.स.हरूले हरेक वर्ष नियमित रूपमा आफूले परिकल्पना गरेको अवस्था तर्फको प्रगतिको अनुगमन गर्दछन् । यसले सबैलाई सकारात्मक प्रगति प्रति सचेत गराउँछ र सुधार गर्नुपर्ने क्षेत्र पहिचान गर्न सघाउँछ । यसले उनीहरूलाई सा.व.उ.स.को विधान र कार्ययोजनामा अभै सुधार गरेर अगाडि बढ्न प्रेरित गर्दछ । समीक्षा पछि समूहहरूले आवश्यकता अनुसार दूरदृष्टिका सूचकहरू पनि सुधार वा परिवर्तन गर्न सक्दछन् जसले गर्दा समूहको इच्छा अनुसार काम गर्दै जान सजिलो हुन्छ । यसरी नियमित योजना निर्माण, कार्यान्वयन र समीक्षाले समूहलाई आफूले परिकल्पना गरेको आदर्श अवस्था हासिल गर्न सहज बनाउँदछ ।

अनुशरणीय सिकाइ र कार्यबाट समूह सुशासनमा देखिएका परिवर्तन

मध्य पश्चिमाञ्चल क्षेत्रमा रहेका एक जना सा.व.उ.स.का सदस्य भन्छन्, “पहिला हामीहरू कार्यान्वयन गर्नु अगाडि योजना बनाउथ्यौं तर अहिले भविष्यमा कस्तो समूह बनाउने भन्ने परिकल्पनाका आधारमा योजना बनाउन थालेका छौं । यसले समूहमा पारदर्शिता ल्याउनुका साथै सदस्यहरूमा जवाफदेहिता समेत बढाएको छ ।”

अनुशरणीय सिकाइ तथा कार्य प्रक्रियाले समूहको विकासमा सदस्यहरूको प्रतिबद्धता र सहभागिताको महत्वलाई महशुस गराएको छ । सरोकारवाला र स्रोत विश्लेषण गर्ने प्रक्रियाले व्यवहारिक योजना बनाउन र विभिन्न निकायबाट सेवा लिन अग्रणी भूमिका खेल्न सा.व.उ.स.लाई सजिलो पारेको छ । यसबाट समूहहरू र सेवा प्रदायक बीच प्रभावकारी सम्बन्ध विकास गर्न योगदान समेत मिलेको छ । यो प्रक्रियाबाट साझा दूरदृष्टि र दूरदृष्टि हासिल गर्न संयुक्त योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयन र समीक्षा पनि गरिन्छ । यसबाट समूह सदस्यहरूको सहभागिता र प्रतिबद्धता बढ्ने र न्यायोचित र प्रभावकारी समूह व्यवस्थापन मार्फत् वन स्रोतको दिगो व्यवस्थापन र उपयोग गर्न टेवा मिल्दछ । सा.व.उ.स.का सुशासनमा देखिएका परिवर्तनहरू तलका बुँदाहरूमा अभै प्रष्ट पारिएका छन् ।

साभा दूरदृष्टि - लक्ष्य हासिलका लागि प्रभावकारी माध्यम: साभा दूरदृष्टि र सूचकहरूको पहिचान निर्धारित अवधिभित्र समूहको अपेक्षाअनुसार कार्यक्रम अगाडि बढाउन महत्वपूर्ण हुन्छ। अनुसरणीय सिकाइ र कार्य प्रक्रियाले सबैको सक्रिय सहभागितामा साभा दूरदृष्टि बनाउन र सोही अनुसार योजना बनाई काम गर्नमा सहयोग गर्दछ। दूरदृष्टिका सूचकलाई उतार्ने र चन्द्रमाको विभिन्न अवस्थामा दाजेर समीक्षा गर्नाले के हासिल गर्न चाहेको हो भन्ने कुरामा निरक्षरहरू पनि स्पष्ट हुन्छन् र उनीहरूको प्रतिबद्धता बढ्न जान्छ। नियमित योजना कार्यान्वयन र समीक्षाले समूह सदस्यहरू आफूले गर्नुपर्ने दायित्वलाई बढी आत्मसात् गर्दछन्। खास गरी यसबाट समूह सदस्यहरूमा सुशासन, समावेशीकरण, सामाजिक परिवर्तन, सामुदायिक विकास र नेटवर्किङका पक्षमा सौच स्पष्ट बन्दछ। आदर्श अवस्थाको परिकल्पनाले उनीहरूलाई अग्रसर भएर काम गर्न प्रोत्साहित गर्दछ। साभा दूरदृष्टि र सूचकले समूह सदस्यहरूको बुझाइमा समानता ल्याउँदछ। यसले समूह र समिति बीचको विश्वासलाई दरिलो पार्दछ। समूहको प्रभावकारी गतिविधि र समान व्यवहारले अन्य सेवा प्रदायक र गा.वि.स.सँगको विश्वास जित्न मद्दत मिल्दछ र उनीहरूबाट सेवा लिन थप मद्दत मिल्दछ।

सक्रिय सहभागिता - समूहको गतिविधिमा अपनत्व: टोलस्तरमा छलफल गरी सबैको सहभागितामा दूरदृष्टिका सूचकहरू तयार गरी तिनलाई चित्रमा कोर्ने प्रक्रियाले समूहलाई आफ्ना गतिविधिमा आफैं निर्णय गर्ने हो भन्ने कुराको आभाष दिन्छ। यसबाट समिति निर्णय गर्ने र साधारण उपभोक्ताहरू नियम र योजनाहरू पालना र कार्यान्वयन मात्र गर्ने भन्ने कुराको चित्रफार हुन्छ। विस्तारै समग्र उपभोक्ताहरूमा समूहको गतिविधि माथि अपनत्व बढ्छ। मध्यपश्चिम नेपालको दाङ जिल्लाको पालुथान सा.व.उ.स.का एक सदस्य यस प्रक्रिया अवलम्बन गरेपछि समूहमा कार्यान्वयन पढ्ति, समूह सदस्यहरूको बैठक, आमसभा, वन विकास र अन्य सामाजिक विकासमा जन सहभागिता बढेको दावी गर्दछन्। त्यसैगरी दुङ्गेधारा ठूलोपाखा सा.व.उ.स. संखुवासभाका पूर्व अध्यक्षले पनि यो प्रक्रिया लागु गरेपछि समूहमा वन व्यवस्थापन र निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको सहभागिता बढेको अनुभव गरेका छन्। टोलस्तरीय छलफल, टोल समूह गठन, नियमित बैठक आदिले साधारण सदस्यहरूको छलफललाई सहज बनाउनको साथै समूहको सूचना माथिको पहुँचलाई सजिलो बनाएको छ। टोलस्तरको समिति नेतृत्व क्षमता विकासका लागि समेत सहयोगी भएको छ।

बढ्दो जवाफदेहिता - समूह गतिविधि कार्यान्वयनमा सहजता: अनुसरणीय सिकाइ र कार्य प्रक्रियाले साभा लक्ष्य निर्धारण र जिम्मेवारी बाँडफाँडलाई अवलम्बन गर्दछ। संयुक्त रूपमा योजना तयारी, कार्यान्वयनमा साभेदारी र समीक्षा गर्ने संस्कारले समूहका क्रियाकलापहरूमा उपभोक्ताहरूलाई बढी जवाफदेही बन्न योगदान गरेको छ। समिति सदस्यहरू सबै उपभोक्ताको आवश्यकता प्रति संवेदनशील र जवाफदेही बनी साधारण उपभोक्ताको विश्वास जित्न सफल भएका छन्। यसबाट समूहको योजना कार्यान्वयन गर्न समितिलाई सहयोग मिलेको छ। सदस्यहरूमा साभा जिम्मेवारीको भावना बढेको छ। शुरूमा समिति मालिक र सामान्य सदस्यहरू वन पैदावार लिने उपभोक्ता मात्र हुन् भन्ने मानसिकतामा परिवर्तन आएको छ। यसबाट बाहिरीया सहजकर्ता प्रतिको परनिर्भरता पनि घटेको छ।

समिति र समूह सदस्यहरूको समान बुझाई र गराइको एकरूपताले समूहका सरोकारवालाहरू माभ पनि विश्वास बढेको छ। समूहले समुदायको समग्र विकासको पहल थालेका छन्। वन विकास र वन पैदावार वितरणको अलावा समूहले सामाजिक सुधार, शिक्षा तथा भौतिक पूर्वाधार विकासमा अग्रसरता बढाएका छन्। उदाहरणका लागि दुङ्गेधारा ठूलोपाखा सा.व.उ.स.ले खुल्ला रूपले हुने जाँड रक्सी विक्री वितरणमा रोक लगाएका छन्।

पारदर्शिता - आपसी विश्वासको अभिवृद्धि: अनुशरणीय सिकाइ र कार्यको अभ्यासले समूहको योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन जस्ता क्रियाकलापमा पारदर्शिता ल्याउँछ। यसले साधारण सदस्य र कार्य समिति बीचको आपसी समझदारी र सहकार्य बढाउँछ। सबै उपभोक्ता मिलेर आफ्नो योजना र कार्यान्वयनको समीक्षा गर्ने हुनाले यसले कामको प्रभावकारीता बढाउनुका साथै यस बारे सबैलाई थाहा हुन्छ। यो प्रक्रियाले टोलस्तरमा उपभोक्ताहरू बीच अन्तरक्रियाको संस्कार विकास गरेको छ। टोलस्तरका छलफलमा समितिबाट भएका निर्णयहरू छलफल गर्ने र टोलबाट समिति बैठकमा लैजानु पर्ने विषयहरू छान्ने काम हुन्छ। टोलस्तरको बैठकमा समूहको कोष र बाहिरी संस्थाको सहयोग तथा यसबाट समूहभित्र सञ्चालन भएका गतिविधि बारे सर्वसाधारण उपभोक्ताले प्रश्न गर्दछन् जसले समूहभित्रको पारदर्शितालाई प्रोत्साहित गर्दछ।

समूहले आदर्श अवस्थाको परिकल्पना विकास गर्दा सामान्यतया एउटा सूचक समूहका गतिविधिमा पारदर्शिता रहेको हुन्छ। समूहको गतिविधिमा पारदर्शिता संस्कार संस्थागत गर्न नितिगत निर्णय गरेर जाने परम्परा बढेको छ। समूहको कोष कुन काममा कति प्रतिशत छुट्याउने भन्ने नितिगत निर्णय नै गर्ने परम्परा शुरू भएको छ। उदाहरणका लागि दुङ्गेधारा ठूलोपाखा सा.व.उ.स. संखुवासभाले गरिवमूख घुम्तीकोषमा वार्षिक २० प्रतिशत आम्दानी छुट्याउने निर्णय गरेको छ। यो प्रक्रियाले समूह र समितिमा हुने विवादलाई न्यूनीकरण गरेको छ।

अनुशरणीय सिकाइ र कार्यबाट सा.व.उ.स.को सुशासनमा परिवर्तन: दुङ्गेधारा ठूलोपाखा सा.व.को घटना अध्ययन

दुङ्गेधारा ठूलोपाखा सा.व.उ.स. संखुवासभा जिल्लाको खाँदवारी नगरपालिकामा रहेको छ। यो समूह पहाडको औसत ठूलो सा.व. मध्येको एक हो। २०५ घर घरधुरी रहेको यो समूहले २१८ हेक्टर सालको वन व्यवस्थापन गर्दै आएको छ। जिल्ला सदरमुकामको नजिक रहेकाले काठ र दाउराको अधिक चाप यो समूहमा रहेको थियो। समुदायमा जनजाती र क्षेत्रीबाहुनको मिश्रित बसोबास रहि आएको छ। सदरमुकाम छेउ भएकोले बसाइँ सरी आएका व्यक्तिहरू समेत भएकाले समूहको गतिविधिमा सामुहिक जिम्मेवारीको भावना कमजोर थियो। सन् १९९३ मा नै वन समूहलाई हस्तान्तरण गरिएको भए तापनि सबै उपभोक्ताले वन विकास र संरक्षणमा सक्रिय भूमिका निर्वाह नगरेकाले समिति माथिको निर्भरता बढी थियो।

नेपाल यूके सा.व. परियोजनाका कर्मचारीको नियमित फिल्ड भ्रमणका समयमा समूहलाई प्रभावकारी ढंगले अगाडि बढाउन र सामुहिक भावना विकास गर्न कठिन भएको कुरा समिति सदस्यले उठाए। खासगरि समिति सदस्यहरूले वन विकास सम्बन्धी काममा उपभोक्ताहरूको सहभागिता न्यून रहने, समितिबाट छलेर वन पैदावार चोर्ने तथा वन पैदावार वितरणमा जिम्मेवार भूमिका ननिभाएकाले विवाद हुने जस्ता विषयहरू समस्याको रूपमा रहेको बताए।

समिति सदस्य र परियोजना कर्मचारी बसेर सवालहरूका विषयमा छलफल गरेपछि समूहको सहभागितामूलक योजना र स्व-मूल्याङ्कनको अवधारणा विकास गरियो। जसलाई यस लेखमा अनुशरणीय सिकाइ र कार्य प्रक्रिया भनी परिमार्जन गरिएको छ। परियोजना कर्मचारी र समूहले मिलेर यो अवधारणालाई फिल्डमा अभ्यास गर्ने निधो गरी योजना र जिम्मेवारी बाँडफाँड गरियो। यसै क्रममा टोलस्तरीय बैठकका लागि समूहलाई १० वटा टोल समूहमा विभाजन गरी बैठकको मिति र स्थान तय गरियो। सम्बन्धित क्षेत्रका समिति सदस्यलाई आफ्नो टोलस्तरका उपभोक्तालाई खबर गर्ने र बैठक आयोजना गर्ने जिम्मेवारी दिइयो। समिति सदस्य र रेञ्जपोष्टका कर्मचारीलाई अग्रणी सहजकर्ताको रूपमा अगाडि बढाइयो र परियोजना कर्मचारीले सहयोगीको रूपमा काम गरे। हरेक

टोलस्तरीय बैठकमा स्व:मूल्याङ्कन के हो, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन किन नियमित रूपमा गनुपर्छ भन्ने अवधारणा बुझाएपछि समूह मूल्याङ्कनका आधारहरू तयार गर्न सहजीकरण गरिएको थियो । सहजकर्ताले छलफलमा समूह कस्तो भएको देख्न चाहनुहुन्छ भन्ने प्रश्न राखी वन व्यवस्थापन, सामुदायिक विकास, समूह व्यवस्थापन, गरिवी न्यूनीकरणका क्षेत्रमा केन्द्रित गरी भविष्यमा देख्न चाहेका अवस्थाहरू निकाल्न सहयोग गरेका थिए । समितिकै सदस्यले सहजीकरणको नेतृत्व गरेकाले बाहिरको विचारभन्दा पनि उनीहरूकै भावनाअनुसार समूह कस्तो देख्न चाहेको भन्ने कुरा निस्कियो र यो अवस्था प्रति उनीहरूको पूर्ण अपनत्व रत्यो ।

हरेक टोलस्तरीय छलफलमा समूहमा उनीहरूले देख्न चाहेको आदर्श अवस्थाका सूचकहरू सूचीकृत भई चित्रमा उतारिए । छलफलबाट आएका आदर्श अवस्थाको सहभागी आफैले चित्रमा उतार्ने र अन्य सहभागीबाट सुभाब लिने प्रक्रियाले सहभागी बीच रमाइलो र सिकाइमुखी वातावरण बनायो । हरेक टोलमा चित्र तयार भएपछि चन्द्रमाको चारवटा अवस्था (औंसी, चौथी, दशमी र पूर्णिमा) मध्ये अहिले यी सूचकमा कुन अवस्थामा रहेको छ भनी समीक्षा गराइयो । सामुहिक समीक्षाले सहभागीहरूलाई अपेक्षा गरेको अवस्थामा पुग्न निकै मेहनत गर्नुपर्ने भन्ने कुरा महशुस गरायो । यसप्रकार हरेक टोलस्तरमा सूचकहरू निकाल्ने र समीक्षा गर्ने अभ्यास सकिएपछि सबै टोलबाट छानिएका प्रतिनिधिहरूको संयुक्त बैठकले टोलस्तरबाट आएका सूचकहरूलाई एकत्रित गर्ने, उस्तै उस्तै सूचकलाई एउटा सूचकमा ढाल्ने वा पुनः लेखन गरी सूचकहरूको अन्तिम रूप दिइयो । संयुक्त टोल बैठकलाई सहज र छरितो बनाउन समितिका केही सदस्य र सहजकर्ताहरू मिलेर सूचकहरूलाई समूहकृत गर्ने पूर्वकार्य समेत गरियो । संयुक्त टोल बैठकमा तयार भएका अन्तिम सूचकहरूको समूहस्तरमा समीक्षा गरियो र अन्तिम रूप दिइयो । उनीहरूले परिकल्पना गरेको आदर्श अवस्था हासिल गर्न समूहले आफूसँग भएका र सहयोगी निकायबाट प्राप्त हुन सक्ने स्रोतको पनि विश्लेषण गरी योजना बनाए । योजनाले गर्दा समूहलाई तत्काल आवश्यक भएका र अरू सूचकहरूको अवस्था हासिल गर्न सहयोगी हुने क्रियाकलापलाई शुरू शुरूमा प्राथमिकता दिइएको थियो ।

अनुशरणीय सिकाइ र कार्यको अभ्यास पछि दुङ्गेधारा ठूलोपाखा सा.व.उ.स.ले वार्षिक योजना बनाई सबैको सहभागितामा योजना कार्यान्वयन गर्न थाले । उनीहरूले टोलस्तरीय समिति गठन गरी टोल बैठकको परम्परा बसाए । टोल बैठकमा विधान र कार्ययोजना सम्बन्धी छलफल गर्ने परम्परा विकास गरे । टोलटोलका उपभोक्ता मिलेर एक टोलदेखि अर्को टोल जोड्ने पैदल बाटो राम्रो बनाए । सा.व.उ.स.ले सबै घरमा चर्पी निर्माण होस् भनेर प्रत्येक चर्पी बनाउने घरलाई ६ क्यू.फिट काठ निःशुल्क उपलब्ध गरायो । त्यसैगरी सा.व.उ.स.ले आफ्नो आम्दानीको १० प्रतिशत रकम गरीबमुखी घुम्तीकोषको रूपमा छुट्यायो र निरन्तर लगानी गर्न थाल्यो । जिल्ला शिक्षा कार्यालयसँग समन्वय गरी सा.व.उ.स.ले साक्षरता कक्षा पनि सञ्चालन गर्‍यो । त्यस्तै जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालयको सहयोगमा घुम्ति क्लिनिक पनि सञ्चालन गर्‍यो । यसले स्वास्थ्य सेवा सम्बन्धी उपभोक्ताहरूलाई सचेत बनायो ।

हरेक वर्ष उपभोक्ताले आफूले परिकल्पना गरेको १० वर्षे सोच तर्फ भएको प्रगतिको समीक्षा पनि गर्दै आए । उनीहरूले आफ्नो सूचकलाई पनि समयसापेक्ष नभए सुधार गरेका थिए । सन् १९९७ मा उनीहरूले समूहको आदर्श अवस्थाको परिकल्पना गर्दा धेरैजसो सूचकमा उनीहरू औंसी वा चौथीका चन्द्रमा जस्तो अवस्थामा थिए भने सन् २००७ मा अधिकांश क्षेत्रमा दशमी वा पूर्णिमाको चन्द्रमाको अवस्था हासिल गरिसकेका छन् । जि.व.का. र परियोजना कर्मचारीको अलावा समितिको जिम्मेवारी, नेतृत्व र सदस्यहरूको सक्रिय सहभागिता उनीहरूको सफलताको आधार भयो । उनीहरूको परिकल्पनाका सुचकहरूले सम्बन्धित सरोकारवालाहरूलाई पनि सहयोग पुऱ्यायो । टोलस्तरीय समिति

र निरन्तर छलफलबाट टोलटोलबाट नेतृत्व क्षमता विकास भयो । दश वर्षपछि हाल आएर सबैघरघरमा चर्पी छ । सबै टोलमा बिजुली पुगेको छ । एक टोल र अर्को टोलबीच फराकिलो पैदल बाटो छ । समूहको गरीबमुखी घुम्ती कोषमा २ लाख भन्दा बढी रकम जम्मा भएको छ जुन गरीब घरधुरीले पालैपालो ऋण लिँदै आय आर्जन गरिरहेका छन् । दलित महिलाहरूले समूहको कोषबाट ऋण लिएर सानो व्यापार गरी जीविकालाई सहज बनाएका छन् । सामान्य उपभोक्ताहरू समिति प्रति बढी सहयोगी बनेका छन् । वन व्यवस्थापनका गतिविधिमा सहभागिता बढेको छ जसले वनको पुनरूत्पादन र उत्पादनशिलता समेत बढेको छ । खुल्ला चरिचरण नियन्त्रण भएको छ । बाँधेर पशुपालने प्रचलन बसेको छ । पहिले दश वर्षको दूरदृष्टिको परिकल्पना र त्यसप्रतिको सफलताबाट प्रोत्साहित भएर नयाँ परिकल्पना गरी नयाँ सूचक निर्माण गर्ने तरखरमा यो समूह छ ।

सवाल तथा छलफल

अनुशरणीय सिकाइ र कार्य समूहले अपेक्षा गरेका परिवर्तनका सूचकहरू निर्धारण गर्ने व्यावहारिक प्रक्रिया भएको छ । प्रभावकारी सहजीकरण, समितिको जिम्मेवार भूमिका, स्रोत र सहजीकरणको आवश्यकताअनुसार उपलब्धता जस्ता कुरा कार्य प्रगतिका लागि महत्वपूर्ण छन् । सहजकर्ताहरूले पनि केही समयको अन्तरालमा सहजीकरणको स्वःअनुगमन गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । अनुशरणीय सिकाइ र कार्यको प्रक्रियाका फाइदाका बारेमा समिति र समूहका अगुवाहरू बीच पर्याप्त छलफल र संचारको जरूरत पर्छ । उनीहरूकै नेतृत्वमा योजना बनाई प्रक्रियाको अभ्यास गरेमा मात्र समूह आफैले यसलाई निरन्तरता दिन सक्छन् । समूहमा प्रथम वर्ष अभ्यास शुरू गर्दैमा प्रक्रिया निरन्तर रूपमा अगाडि नबढ्न पनि सक्छ । त्यसैले पहिलो १/२ वर्ष सहजकर्ताले समूहलाई योजना बनाउन, कार्यान्वयन गर्न र मूल्याङ्कन गर्न प्रेरित गर्नुपर्छ । सहजकर्ताले आफ्नो अनुभव बताएर अन्य समूहहरूमा यो प्रक्रिया अवलम्बनको लागि प्रोत्साहित गर्न सक्छन् ।

यो प्रक्रियाको सफलता र विस्तार समिति सदस्य र सहजकर्ताको बुझाइ र आत्मविश्वासमा निर्भर रहन्छ । एल.एफ.पी.को सौँच यो प्रक्रियालाई व्यापक रूपमा विस्तार गर्ने भएता पनि सबै जिल्लामा उत्तिकै रूपमा विस्तार गर्न सकेको छैन । यसो हुनुमा उपभोक्ताहरूले सूचना पाउने अवसरका साथै एल.एफ.पी.का कर्मचारीहरूको यस प्रक्रियाप्रतिको बुझाइ र आत्मविश्वास कारक हो । जहाँ यो प्रक्रिया बुझेको कर्मचारी भए वा समूहमा भएको सकारात्मक प्रभावबाट थाहा पाउन सक्ने अन्य समूहहरू भए, त्यहाँ यो प्रक्रियाले व्यापकता पाएको छ । संखुवासभा जिल्लाका धेरै समूहमा यो प्रक्रियाको थालनी भएको छ भने केही पहाडी क्षेत्रका छिमेकी जिल्लामा पनि यो प्रक्रिया राम्रोसँग विस्तार भएको छ । तर यो प्रक्रिया पश्चिम तराई र मध्य पश्चिममा भने भरखरै शुरूवात भएको छ । यसो हुनुमा कर्मचारी र उपभोक्ता समूहहरूमा यो विषयको कमै जानकारी भएर नै हो । अनुशरणीय सिकाइ र कार्य प्रक्रिया सहजीकरण गरिसकेको कर्मचारीहरूले नै यो प्रक्रियालाई अन्य जिल्लामा विस्तार गरेका छन् । यो प्रक्रिया सिकाइमा केन्द्रित नभई औपचारिकतामा सिमित हुने खतराबाट भने सहजकर्ता सधैं सजग रहनुपर्दछ ।

अनुशरणीय सिकाइ र कार्यप्रक्रियाको अभ्यासले केन्द्रीकृत पद्धतिबाट सहभागितामूलक पद्धतितर्फ निर्देशित परिवर्तनलाई सहयोग गर्दछ । यसले समिति र साधारण सदस्यहरूको भूमिकालाई थप प्रष्ट पार्दछ । साभा जिम्मेवारीको संस्कारको शुरूवात गर्दछ । यसले समूहको प्रतिबद्धता र जिम्मेवारीलाई बढाउने मात्र नभई प्रचलित प्रचलनलाई चुनौती पनि दिन्छ । यसले समूहमा नयाँ सङ्क्रमण तर्फ निर्देशित गर्दछ । तर समूहमा यो प्रक्रिया संस्थागत हुन केही समय लाग्न सक्छ ।

समूहले परिकल्पना गरेको आदर्श अवस्था हासिल गर्न आवश्यक सेवा र स्रोतमा पनि यस प्रक्रियामा ध्यान जानु जरूरी छ। सोंच तयार गर्दा देखिनै सम्भावित आन्तरिक र बाहिरी स्रोतलाई ध्यान दिनु पर्छ र सम्भव हुने खालको मात्र परिकल्पना निस्कने गरी सहजीकरण गर्नुपर्छ। असम्भव सपना देख्ने र स्रोत नपाउने अवस्था भएमा उपभोक्ताहरूमा नैराश्यता बढ्न सक्छ।

यो प्रक्रिया सरल र समूहकै व्यक्तिहरूले नै सहजीकरण गर्न सक्ने भएपनि समूहले बाहिरी या सहजकर्ताको अपेक्षा गर्दछन्। दुङ्गेधारा ठूलो पाखा समूहले समूहमा गएर पनि प्रक्रिया सहजीकरण गरेका छन्। तैपनि उनीहरू आफ्नो अर्का चरणको दूरदृष्टि निर्माण गर्न र नयाँ चरणको प्रक्रिया सहजीकरणका लागि एल.एफ.पी.सँग सहयोगको अपेक्षा गरिरहेका छन्।

निष्कर्ष

अनुशरणीय सिकाइ र कार्यप्रक्रिया अपनाएर समूहको आन्तरिक सुशासन अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ। यो प्रक्रियाले सा.व.उ.स.को दैनिक कार्यलाई प्रभावकारी बनाउँदै उनीहरूको सोंचअनुसार अगाडि बढ्न मद्दत गर्दछ। उनीहरूलाई आफ्नो गराइबाट सिक्ने र काममा प्रभावकरीता बढाउन सहयोग गर्दछ। यसले समूह सदस्यहरूको जिम्मेवारी बोध र जवाफदेहिता समेत बढाउनुका साथै सहभागितामूलक र सिकाइ केन्द्रित समूह व्यवस्थापन गर्न समूहलाई मद्दत गर्दछ। समूहको आन्तरिक तथा बाह्य स्रोतको प्रभावकारी व्यवस्थापन गरेर समग्र जीविकोपार्जनको पहल गर्न समूहलाई पथ प्रदर्शन समेत गर्दछ। जब समूह सदस्यहरू आफूले के प्राप्त गर्ने भन्ने कुरामा स्पष्ट हुन्छन् र त्यसको प्राप्तिको लागि सक्रिय भएर सहभागी बन्दछन् तब सफलता हासिल गरेर छाड्छन्। त्यस्तै जब प्रक्रिया बढी सहभागितामूलक पारदर्शी र जवाफदेहितापूर्ण हुन्छ, स्वभाविक रूपमा समूहको आन्तरिक सुशासनमा सुधार हुन्छ। दूरदृष्टि योजना कार्यान्वयन र स्व:अनुगमन अनुशरणीय सिकाइ र कार्यहरू महत्वपूर्ण पक्षहरू हुन्। यो सहभागितामूलक विधि हो जसमा उपभोक्ताहरू मिलेर समूहलाई कस्तो बनाउन चाहेको भनेर सोंच बनाउँछन् र त्यहि अनुसार योजना बनाई क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्दै नियमित अनुगमन गर्दछन्। सिकाइमुखी अनुगमन पढ्दितले समूहको विकास तथा सुशासनलाई निरन्तर बढाउँछ।

सदस्य, सहभागिता र स्पष्ट योजना तथा कार्यहरूले समूहलाई प्रगतिशिल बाटो तर्फ पथ प्रदर्शन गर्दछ। समूह सदस्यहरूको प्रतिबद्धताले आपसी विश्वास र जवाफदेहिता बढाउँदै लान्छ भने जिम्मेवार सदस्यहरूको प्रयासले समिति मात्रै नभई सेवा प्रदायकलाई पनि बढी जवाफदेहि बन्न प्रोत्साहित गर्दछ। समूहमा हुने पारदर्शी अभ्यासले समूहलाई सशक्त बनाउन र सेवा प्रदायकको सेवा पनि पारदर्शी बनाउन प्रश्न उठाउने क्षमता बढाउँछ। यस प्रकारको पारदर्शिता प्रतिको अभ्यास र चासोले स्थानिय स्तरको सेवा प्रदायकहरू खास गरी जि.व.का., रेन्जपोष्ट र गा.वि.स.को सेवामा पनि पारदर्शिता र जवाफदेहिता बढाउन योगदान मिलेको छ।

अनुशरणीय सिकाइ र कार्य प्रक्रिया समुदायकै व्यक्तिहरूले सहजीकरण गर्न सक्ने सरल प्रक्रिया हुँदाहुँदै पनि पर्याप्त रूपमा विस्तार हुन सकेको छैन। सा.व.उ.स.हरूले यो प्रक्रियालाई बुझ्ने र यसलाई अपनाउन तयार हुन समय लाग्ने हुन्छ। यो प्रक्रियाका सहजकर्ताहरू पनि, आफैले सहजीकरण गरेर परिवर्तनको अवलोकन नगरेसम्म यो प्रक्रियालाई पूर्ण रूपमा आत्मसात् गरी अगाडि बढाउँदैनन्।

अनुशरणीय सिकाइ र कार्यलाई सिकाइमुखी सुशासनको संस्कार बनाउन यसको विस्तार गर्न जरूरी छ। यसका लागि सहजकर्ताहरूलाई पहिले नै प्रक्रिया कार्यान्वयन भई परिवर्तन भएका समूहमा अवलोकन गराउने र व्यावहारिक रूपमा तालिम दिएर अगाडि बढाउन प्रोत्साहित गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

सन्दर्भ सामग्री

- Cook, B. and Kothari, U.** 2001. The Case for Participation as Tyranny. In: B. Cook and U. Kothari (Eds.), *Participation: The New Tyranny. Second (2002) edition*. London and New York: Zed.
- Guijt, I.** 1999. *Participatory monitoring and evaluation for natural resource management and research. Socio-economic Methodologies for Natural Resources Research*. Chatham, UK: Natural Resources Institute.
- Hamilton, C., Rai, R.K., Shrestha, R.B., Maharjan, M., Rasaily, L. and Hood, S.** 2000. *Exploring Vision: Participatory Monitoring and Evaluation: an experience of Nepal-UK*.
- Ojha, H.R., Pokhrel, B., McDougall, C. and Paudel, K.** 2003. Learning to Govern: How to Improve Monitoring System in Community Forestry. *Journal of Forest and Livelihood*, **2(2)**: 23-34.
- Ojha, H.R.** 2008. *Reframing governance: Understanding Deliberative Politics in Nepal's Terai Forestry*. New Delhi: Adroit Publishers.