www.pildat.org

# پلڈاٹ

## بیک گراؤنڈ پیپر

# تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت
# ہمہ جہت مہارت اور لائحہ عمل

پلڈاٹ
پاکستان انسٹیٹیوٹ آف
لیجسلیٹو ڈیولپمنٹ
اینڈ ٹرانسپیرنسی

www.pildat.org

# پلڈاٹ

## بیک گراونڈ پیپر

# تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت
# ہمہ جہت مہارت اور لائحہ عمل

پلڈاٹ
پاکستان انسٹیٹیوٹ آف
لیجسلیٹو ڈویلپمنٹ
اینڈ ٹرانسپیرینسی

پلڈاٹ ایک ملکی، خودمختار، غیر جانبدار اور بلا منافع بنیادوں پر کام کرنے والا تحقیقی اور تربیتی ادارہ ہے جس کا مقصد پاکستان میں جمہوریت اور جمہوری اداروں کا استحکام ہے۔

پلڈاٹ، پاکستان کے ایکٹ برائے اندراجِ تنظیم 1860 کے تحت، ایک بلا منافع کام کرنے والے ادارے کے طور پر اندراج شدہ ہے۔

کاپی رائٹ پاکستان انسٹیٹیوٹ آف لیجسلیٹو ڈویلپمنٹ اینڈ ٹرانسپرنسی ۔پلڈاٹ

جملہ حقوق محفوظ ہیں

پاکستان میں طباعت کردہ

اشاعت: مارچ 2010

آئی ایس بی این 978-969-558-171-1

اس اشاعت کا کوئی بھی حصہ، پلڈاٹ کے واضح حوالے کے ساتھ، استعمال کیا جاسکتا ہے۔

ناشر

پلڈاٹ
پاکستان انسٹیٹیوٹ آف لیجسلیٹو ڈویلپمنٹ اینڈ ٹرانسپیرینسی

ہیڈ آفس: نمبر 7، 9th ایونیو، F-8/1 اسلام آباد، پاکستان

رجسٹرڈ آفس: 172-M، ڈیفنس ہاؤسنگ اتھارٹی، لاہور، پاکستان

ٹیلیفون: 345-123-111 (51-92+) فیکس: 3078-226 (51-92+)

E-mail: info@pildt.org; Web: www.pildat.org

# مندرجات


| | |
|---|---|
| دیباچہ | |
| مصنف کا سوانحی خاکہ | |
| مقاصد | 09 |
| تنازعات کو سمجھنا | 10 |
| تنازعات کی اقسام | 10 |
| پرتشدد تنازعات کی وجوہات | 10 |
| تنازعات کا حل، تنازعات کے حل کا انتظام، تنازعات کا حل کی طرف پیش رفت | 12 |
| تنازعات کا حل کی طرف پیش رفتا اور اسکے مختلف پہلو | 13 |
| تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت کے طریق کار | 14 |
| تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت نفسیاتی، سماجی اور روحانی پہلو | 14 |
| تنازعات کے حل کی پیش رفت کیلیئے مذاکرات کا کردار | 16 |
| تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت اور حل کرنے کے طریق کار | 16 |
| تجربات کی طرف پیش رفت | 18 |
| ایک امن ثالث کی صلاحیت اور خصوصیات | 20 |
| **جدول 1:** تنازعات کے حقائق | 09 |
| **جدول 2:** حل اور حل کی طرف پیش رفت: تناظر کا ایک مختصر موازنہ | 12 |
| **جدول 3:** تنازعات کے 6 مراحل | 14 |
| **جدول 4** : تنازعات کی طرف پیش رفت | 15 |
| **جدول 5:** بحث بمقابلہ مذاکرات | 16 |
| **جدول 6:** تنازعات سے نمٹنے کیلیئے قدرتی طریق کار | 17 |
| **خاکہ 1:** تنازعات کی وجوہات: آئس برگ ماڈل | 11 |

## دیباچہ

بیک گراونڈ پیپر تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت، ہمہ جہت مہارت اور لائحہ عمل پلڈاٹ کے پروگرام اراکین قومی وصوبائی اسمبلیوں کی تنازعات کے حل کیلئے استعداد سازی کا حصہ ہے۔

پلڈاٹ نے تنازعات کے حل، انکے اقدامات، مذاکرات کی حکمت عملی اور ثالثی کے عمل پر پارلیمنٹ، سندھ اور پنجاب کی صوبائی اسمبلیوں، آزاد جموں وکشمیر اور گلگت بلتستان کی قانون ساز اسمبلیوں کے ارکان کی استعداد سازی کے لئے ورکشاپس منعقد کیں۔ یہ بیک گراونڈ پیپر تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت کے عنوان سے اس سلسلے کی ورکشاپ کے دوسرے مرحلے کے لئے تیار کیا گیا ہے۔ پلڈاٹ کے پروگرام کا بنیادی مقصد منتخب قانون ساز ارکان کی تنازعات حل کرنے کی صلاحیت کو بڑھانا ہے تاکہ وہ معاشرے اور اپنے اپنے قانون ساز اداروں میں مختلف تنازعات کو حل کرنے کے لئے ثالثی کا کردار بہتر طور پر ادا کرسکیں۔ ہمیں امید ہے کہ تنازعات کے حل کے حوالے سے، ہر سطح پر منتخب قانون سازوں کی صلاحیتوں میں اضافہ کرنے کی ہماری کوشش، ہر سطح پر تنازعات کا تعین اور تدارک کرنے میں پاکستانی قانون کی طویل المدتی صلاحیت کے حوالے سے بھی مثبت ہوگی۔

یہ بیک گراونڈ پیپر قائداعظم یونیورسٹی اسلام آباد میں دفاع اور سٹریٹیجک سٹڈیز کے شعبے کے چیئرمین اور تنازعات کے حل کے حوالے سے ایک ماہر کی حیثیت سے ایک ماہر ڈاکٹر سید رفعت حسین نے تحریر کیا ہے۔

**اظہار تشکر**

پلڈاٹ برطانوی ہائی کمشن اسلام آباد کی جانب سے مہیا کی گئی اس مالی معاونت کا عنوان ہے جو کہ تنازعات کے حل کے حوالے سے قومی اور صوبائی اسمبلیوں کے اراکین کی آگاہی کے منصوبے کیلئے برطانوی حکومت کے سٹریٹیجک پرائرٹی فنڈ کی مد میں دی گئی۔ اس مقالے کو اس منصوبے کے تحت تیار کیا گیا ہے۔

**اعلان دستبرداری**

اس پیپر میں بیان کئے گئے نظریات مصنف کے اپنے ہیں اور پلڈاٹ کا اس سے متفق ہونا لازمی نہیں۔ اس کے علاوہ پیپر میں دی جانے والی رائے، حقائق اور نتائج یا سفارشات بھی مصنف کی ہیں اور ان سے پلڈاٹ یا برطانوی ہائی کمشن اسلام آباد کا متفق ہونا ضروری نہیں،

اسلام آباد

مئی 2010

## مصنف کا سوانحی خاکہ

ڈاکٹر رفعت حسین نے قائداعظم یونیورسٹی اسلام آباد سے بین الاقوامی تعلقات عامہ میں ماسٹر ڈگری حاصل کی اور امریکہ کی یونیورسٹی آف ڈینور(Denver) کلوریڈو سے حاصل کی۔

ڈاکٹر رفعت حسین اس سے قبل نیشنل ڈیفنس یونیورسٹی اسلام آباد میں Peace andConflict Studies Department کے سربراہ اور پروفیسر کے طور پر کام کر چکے ہیں، وہ (RCSS) Exective Director of the Regional Centre for Strategic Studies ) کولمبو سری لنکا، نیشنل ڈیفنس یونیورسٹی اسلام آباد میں ریجنل ڈائرکٹر اوورسیز ریسرچ فیلو کے طور پر خدمات سرانجام دیتے رہے ہیں۔ وہ امریکہ میں سٹینفورڈ یونیورسٹی میں پولیٹیکل سائنس میں مہمان پروفیسر کے طور پر بھی خدمات دیتے رہے ہیں۔ ڈاکٹر رفعت حسین 1997-1994 واشنگٹن ڈی سی میں پاکستانی سفارت خانے میں وزیر اطلاعات بھی رہے ہیں۔

ڈاکٹر رفعت حسین پاکستان کی خارجہ پالیسی اور ایشیا کی سیکیورٹی کے امور پر کئی کتب کے مصنف بھی ہیں۔ حال میں ہی شائع ہونے والی ان کی تصانیف میں Security and Terrorism in South Asia with special reference to Pakistan and afghanistan" The Journal of International Security (Tokyo) vol.35,no.2 (september 2007) "Responding to terrorist threat:perspectives from Saudi Arabia and Pakistan" Gulf Year Book, 2006(dubai:the gulf research centre,2007)317-334 and "Pakistan's changing out look on Kashmir," South Asian Survey (July-December 2007) شامل ہیں۔

## مقاصد

کسی بھی جمہوری معاشرے میں عوام کے منتخب کردہ نمائندے تنازعات کے حل اور اس کے لئے اقدامات کرنے میں اہم کردار ادا کرتے ہیں۔ مختلف تنازعات کی صورت میں عوام اپنے نمائندوں سے توقع کرتے ہیں کہ وہ پرامن اور موثر طور پر تنازعہ کو حل کریں گے، چنانچہ ارکان پارلیمنٹ کی طرف سے مذاکرات کے ذریعے اتفاق رائے پیدا کرنا اور امن کے لئے قائدانہ کردار ضروری تصور کیا جاتا ہے۔ اس بیک گراونڈ پیپر کا بنیادی مقصد تنازعات کو سمجھنے کی صلاحیت کو بڑھا کر ان کے حل میں مدد کرنا ہے۔ تنازعات کے مختلف پہلوؤں اور حکمت عملیوں کو اجاگر کرنے کا مقصد ارکان کو اس قابل بنانا ہے کہ وہ تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت کر سکیں۔

بنیادی مقاصد میں یہ نکات شامل ہیں۔

- پیچیدہ تنازعات کے تجزیہ کرنے اور ان کو سمجھنے کی صلاحیت کو بڑھانا
- تنازعات میں ملوث منفی کردار اور پرامن حل کے مخالف عناصر سے مسلسل رابطے رکھنے کی صلاحیت پیدا کرنا
- تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت اور ان کے حل کی تلاش کے نئے طریق کار کو سمجھنے کے عمل کو بہتر بنانا
- ایک دوسرے کو سراہتے ہوئے کثیر طرفہ ثقافتی ہم آہنگی کی حوصلہ افزائی کرنا
- روابط بڑھانے کے لئے امتیاز وتعصب کے نظریات کی نشاندہی اور تنازعہ میں ملوث فریقین میں اعتماد کی سطح کو بڑھانا
- تجربات کا مشاہدہ کرنے کے مواقع دینا اور تعاون اور مقابلے کے رجحان کے ذریعے مسائل کا حل اور اہداف کا موازنہ کرنا
- مسائل اور تنازعات کے متبادل حل کے بارے میں شرکاء کی تخلیقی صلاحیتوں کو بیدار کرنا اور ان کو بہتر بنانا

### جدول نمبر ایک: تنازعات سے متعلق حقائق

| |
|---|
| - تنازعات روزمرّہ کا حصّہ ہیں<br>- تنازعہ اس وقت پیدا ہوتا ہے جب ہم لوگوں کی زندگی، ملازمتوں، بچوں، عزت، نظریات، انا، عزم یا مقصد کی سوچ کو استعمال میں لا رہے ہوتے ہیں۔<br>- تنازعات کے ابتدائی رجحان کی نشاندہی ممکن ہے<br>- حل کے لئے لائحہ عمل کی دستیابی اور عملدرآمد<br>- تنازعات کا کم از کم ظہور، ان کو بدلنا یا حل کرنا |
| **تنازعات سے تباہی آتی ہے جب**<br>- دوسری اہم سرگرمیوں کی طرف توجہ مرکوز ہو<br>- ذاتی نظریات یا اختلافات کو حقیر جاننا<br>- تعاون کم کر کے لوگوں یا گرہوں میں تفریق پیدا کرنا<br>- اختلافات کو ہوا دینا<br>- لڑائی یا تلخ زبانی کے نقصان دہ رویوں کے ذریعے غیر ذمہ داری کا اظہار |
| **تنازعات تعمیری ہو سکتے ہیں اگر**<br>- اہم مسائل و امور کی وضاحت کے نتائج<br>- مسائل کے حل کے نتائج<br>- لوگوں کو ان کے اہم مسائل کے حل میں شامل کرنا<br>- مصدقہ روابط قائم کرنا<br>- جذبات، پریشانی اور دباؤ ختم کرنے میں مدد کرنا<br>- ایک دوسرے سے معلومات کے تبادلے سے لوگوں میں تعاون کو فروغ دینا<br>- مفاہمت اور صلاحیت بڑھانے میں انفرادی شخص کی مدد کرنا |

## تنازعہ کو سمجھنا

تنازعہ کی تعریف یوں بھی کی جاسکتی ہے کہ عوام کے گروہوں یا انفرادی طور پر بے خبری کی مخالفت کی حالت، جس میں نظریات، پہچان، ضروریات اور مفادات شامل ہوسکتے ہیں۔ تنازعہ پرتشدد اور پرامن بھی ہوسکتا ہے، اکثر اوقات تنازعات کو اگر ابتدائی سطح پر حل نہ کیا جائے تو وہ پرتشدد تنازعہ میں تبدیل ہوجاتے ہیں۔ تنازعہ تکلیف دہ، نقصان دہ اور تعلقات میں خرابی کا باعث بن سکتے ہیں۔ ڈکشنری میں اس لفظ کی اصطلاح ہمیں بتاتی ہے کہ لفظ conflict دو لاطینی الفاظ سے نکلا ہے، con کا مطلب اکھٹے اور flict کا مطب ٹکرانا کے ہیں اس سے یہ اخذ کیا جاسکتا ہے کہ تنازعہ کا مطلب ایک جدوجہد، موثر اختلاف، خواہشات اور جذبات کا ٹکراؤ، ناقابل برداشت، مخالفت کرنا ہے (دی پینگوئن انگلش ڈکشنری 7th ایڈیشن 1977)

## تنازعہ کی اقسام[1]

تنازعات کی چار اقسام ہیں

### سنگین تنازعہ

سنگین تنازعہ اس صورتحال کی وضاحت کرتا ہے جس کو کنٹرول میں لانا یا حل کرنا مشکل ہوتا ہے جب متعلقہ فریقین کسی بھی حل میں غیر لچکدار رویہ کا مظاہرہ کریں۔

### پرانے سماجی تنازعات

ان تنازعات کی تعریف یوں کی جاسکتی ہے کہ ایسے تنازعات جو عرصہ دراز سے ہوں اور اکثر نسل پرست گروہوں کی سیکیورٹی، پہچان اور بقا کو تسلیم کرنا، سیاسی اداروں تک رسائی اور اقتصادی شراکت کے بنیادی مطالبات کی بنیاد پر کی جانے والی جدوجہد پر مبنی ہوتے ہیں۔

### بین الاقوامی سماجی تنازعات

یہ تنازعات نہ تو خالصاً بین الممالک ہوتے ہیں نہ ہی مقامی ہوتے ہیں بلکہ یہ تنازعات ان دونوں کے درمیان کی صورتحال پر مبنی ہوتے ہیں۔

### پیچیدہ سیاسی تنازعات

پیچیدہ سیاسی ہنگامی صورتحال جو کہ پیچیدہ نوعیت کے تنازعات کی ایک مربوط وجہ بنتی ہے یہ تنازعات مختلف وجوہات کی بنا پر پیدا ہوتے ہیں اور ان میں بڑے پیمانے پر انسانی حقوق کی خلاف ورزیاں اور انسانی مشکلات پیدا ہوتی ہیں۔

### پرتشدد تنازعہ کی وجوہات

پرتشدد تنازعات کی بہت سی وجہ ہوسکتی ہیں اور ان کو عام طور پر اکثر تحریری و زبانی اور انتظامی جزیات میں تقسیم کیا جاتا ہے۔ زبانی و تحریری اجزا فوری ردعمل ظاہر کرنے والے اجزا ہیں جبکہ انتظامی جزیات پرتشدد تنازعہ کی بنیادی وجوہات ہیں۔ پرتشدد واقعات کو حل کرنے کے لئے نہ صرف علامات کو ختم کرنے بلکہ اس کے اندر چھپی وجوہات کو ختم کرنے کے لئے مستقل بنیادوں پر مربوط کوششیں کرنا ضروری ہیں۔ ارکان پارلیمنٹ کو اکثر اپنے حلقوں، اضلاع، صوبوں اور قومی سیاست میں سیاسی پہلوں سے متعلق پیدا ہونے والے تنازعات کو حل کرنیکی صورتحال سے نمٹنا پڑتا ہے۔

### سیاسی عنصر

اندرونی تنازعہ کے بارے میں ادبی لٹریچر میں چار سیاسی عناصر کی نشاندہی کی گئی ہے۔ امتیازی سیاسی ادارے، قومی نظریہ سے انحراف۔ بین گروہی سیاست اور امراء کی سیاست

اول، ملک میں سیاسی تنازعہ کا انحصار ایک حد تک اس پر ہے کہ اس کا سیاسی نظام کتنا منصفانہ ہے۔ اختیارات کی مرکزیت کے نظام سے وقت کے ساتھ ساتھ سخت ردعمل سامنے آتا ہے خاص کر جب ان کے ساتھ غیر امتیازی سلوک بھی شامل ہو۔ حتی کہ جمہوری نظام میں اگر کسی گروہ کی حکومت اور سیاسی اداروں میں نامناسب نمائندگی ہوتو منفی ردعمل سامنے آسکتا ہے اور وقت کے گزرنے کے ساتھ ساتھ ایسے نظام پر مجموعی طور پر انگلیاں اٹھ سکتی ہیں۔

دوئم، قومیت اور شہریت کے قومی نظریات سے اختلاف جس کی بنیاد نسلی پہچان پر ہو، سے اقلیتوں کے منفی ردعمل اور نافرمانی کو ہوا مل سکتی ہے۔

1. Human Education Programme, 'Educating for a New Future: A Training Kit for Peace Educators in South Asia,' (Karachi: Asian South Pacific Bureau of Adult Education, 2007).p.16.

سوئم، کسی ملک میں پرتشدد تنازعہ کے پس منظر کا انحصار کسی حد تک سماجی، بین گروہی سیاست کے مختلف پہلوؤں پر بھی ہوسکتا ہے۔ اگر گروہ جارحانہ عزائم، اپنی پہچان کا مضبوط عزم اور محاز آرائی کی حکمت عملی رکھتا ہو تو اس تناظر میں تشدد بڑھ سکتا ہے۔

چہارم، سیاسی اور معاشی محاز آرائی کی صورتحال میں امراء کی سیاست کی روش اپنانے سے پرتشدد تنازعات کو فروغ مل سکتا ہے۔

**اقتصادی سماجی عنصر**

اندورنی تنازعات کی ایک اہم وجہ تین بڑے معاشی اور سماجی پہلو بھی ہوسکتے ہیں

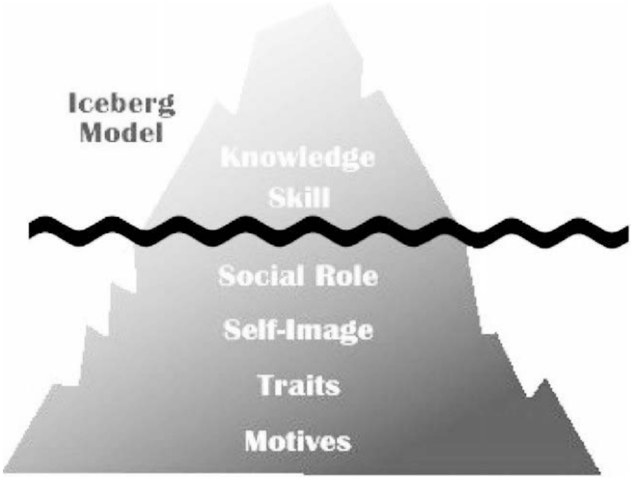
**معاشی مسائل:** عصر حاضر کے اقتصادی مسائل میں سماجی عدم مساوات، معاشی تنزلی اور ترقی پذیر ممالک میں معاشی طور پر دیوالیہ ہونا اندورنی تنازعات اور تشدد کی راہ ہموار کرتے ہیں۔

تنازعات کی وجوہات: آئس برگ ماڈل

**امتیازی معاشی نظام:** امتیازی معاشی نظام چاہے یہ گروہی یا نسلی بنیاد پر ہو عزائم کو جارحانہ بنانے اور پریشانی اور بے بسی کا باعث بنتا ہے جس سے تشدد کی راہ ہموار ہوتی ہے، غیر مساوی معاشی مواقع، وسائل تک غیر مساوی رسائی مثلاً آمدن اور رہن سہن میں بہت زیادہ فرق، ایسی معاشی ترقی کی علامات ہیں جو آمدن اور مواقع کی غیر مساوی تقسیم کی طرف بڑھتی رہے تو ریاست کے اندر کشیدگی کا باعث بن سکتی ہے۔

**معاشی ترقی اور جدت پسندی کے منفی نتائج:** بہت سے دانشوروں کا خیال ہے کہ معاشی ترقی اور جدت پسندی عدم استحکام اور اندورنی تنازعات کو فروغ دینے کا باعث بنتی ہے۔ تیز رفتار صنعتی ترقی، شہروں کا تیزی سے پھیلاؤ اور جدید ٹیکنالوجیز کا استعمال موجودہ سماجی اور سیاسی نظاموں پر جمود طاری کرسکتا ہے۔ ترقی اور جدت پسندی سے معاشی اور سیاسی توقعات بھی بڑھ سکتی ہیں اور ان کے پورا نہ ہونے سے بے چینی کو فروغ ملے گا۔ ترقی پذیر ممالک میں اکثر دیکھنے میں آیا ہے کہ سیاسی شراکت کے بڑھتے ہوئے مطالبے عام طور پر نظام کی صلاحیت سازی کی رفتار کو کم کر دیتے ہیں۔ سیاسی اداروں کی ترقی جب سماجی اور اقتصادی تبدیلیوں کی مرہون منت ہو

**خاکہ نمبر 1: تنازعہ کی وجوہات: آئیس برگ کا ماڈل۔ 2**




آئس برگ تنازعات کی ظاہری اور چھپی وجوہات کی نمائندگی کرتا ہے۔ ایک آئس برگ کی طرح
تنازعہ کا انتہائی گہرائی میں اور انتہائی خطرناک پہلو نظر نہیں آتا۔
تنازعہ کو کم کرنے کے لئے اس کے چھپے پہلوؤں اور وجوہات کو تلاش کرنا ہوگا۔

2. Martin Oppenheimer, Change Dynamics and Conflict, (Florida: Oppenheimer Partners, LLC,2008).Available at: http://www.oppenpartners.com/Resources/Change-Conflict.pdf

جائے تو عدم استحکام اور نظام کی خرابی کا باعث بنتی ہے۔

### ثقافتی اور نظریاتی عنصر

اقلیتوں کو جن ثقافتی امتیازی سلوک کا سامنا ہے ان میں غیر مساوی تعلیمی مواقع، اقلیتی زبانوں میں تدریس کے لئے قانونی اور سیاسی مشکلات اور مذہبی آزادی کی راہ میں رکاوٹیں شامل ہیں۔

نظریاتی عنصر میں عام طور پر گروہی تاریخ اور گروہی پس منظر، اخلاقی تنگ نظری، گروہی سٹیریو ٹائپنگ (Steryotpyping) اور اشتعال انگیزی پر مبنی یادیں مذہبی ظلم وتشدد کا باعث بنتی ہیں جس طرح قتل عام اور تشدد کا جواب تشدد سے دینا شامل ہے

## تنازعہ کا حل، تنازعہ حل کرنے کے اقدامات اور تنازعہ کے حل کی طرف پیش رفت

تنازعہ کا حل، تنازعہ حل کرنے کے اقدامات اور ان کے حل کی طرف پیش رفت ایک دوسرے سے ملتے جلتے ہیں مگر خاصے مختلف ہیں۔

### تنازعہ کا حل

تنازعہ کا حل، تنازعہ کی علامات کو مختصر مدت میں حل کرنے میں مددگار ثابت ہوتا ہے۔ اس سے تنازعہ عارضی طور پر حل ہو جاتا ہے یا تشدد رک جاتا ہے لیکن یہ تنازعے کی اصل وجوہات کو حل نہیں کرتا۔ تنازعہ ایک قدرتی امر ہے یہ اچھا یا برا نہیں ہوتا تاہم تنازعہ کے مثبت اور منفی نتائج نکل سکتے ہیں۔ تنازعہ کے حل میں ملوث فریقین کو مسئلے کو مفاہمت کے حل کرنے کی کوشش کرنی چاہیے اور اسی مفاہمت کے ذریعے جھگڑے کو حل کرنا چاہیے۔[3]

### جدول نمبر دو: حل اور حل کرنے کی طرف پیش رفت: تناظر میں مختصر موازنہ[4]

| | تنازعہ کے تناظر میں حل | تنازعہ کے حل کے تناظر کی طرف پیش رفت |
|---|---|---|
| بنیادی سوال | ہم ناپسندیدہ چیز کو کس طرح ختم کر سکتے ہیں | نقصان پہنچانے والی چیز کی جگہ فائدہ دینے والی چیز کا حصول |
| توجہ | یہ اختلافات کی مرکزیت پر مشتمل ہوتا ہے | یہ تعلقات کی مرکزیت پر مشتمل ہوتا ہے |
| مقصد | بحران پیدا کرنے والی موجودہ صورتحال اور مسئلے کے حل نکالنا اور معاہدہ کرنا | تعمیری تبدیلی کو فروغ دینا، جس میں ابتدائی فوری حل تک محدود نہ رہا جائے |
| عمل کی ترقی | بظاہر جہاں مسائل پیدا ہوں تو اس کے ساتھ تعلق داری سے منسلک ہے۔ | اس کا تعلق علامات پر ردعمل اور تعلقات سے مربوط نظام کے اندر رہ کر عمل سے ہے |
| مدت کا دورانیہ | مختصر مدتی | وسط سے لمبی مدت |
| تنازعہ کا منظر نامہ | یہ تنازعتی عمل کے تناؤ کو کم کرنے پر زور دیتا ہے | تنازعہ کی شدت کو کم کرنے اور تعمیری تبدیلی کی ضرورت پر زور دیتا ہے |

3. Miall, Hugh "Conflict Transformation: A Multi-Dimensional Tesk," (BRCCCM, August 2004)
4. Michelle Parlevliet, 'Rethinking conflict Transformation from a Human Rights Perspective', Berghof Research Center for Constructive Conflict Management - also forthcoming in Berghof Handbook Dialogue No. 9, September 2009.Avalable at: http://berghof-handbook.net/documents/publications/parlevliet_handbook.pdf

## تنازعہ کے حل کے اقدامات

تنازعہ حل کرنے کا اقدام ایک فن ہے اور اس کا مقصد سیاسی طور پر مسائل کو حل کرنا ہے خصوصاً ان طاقت ور کرداروں کی طرف سے جو اختیارات اور وسائل رکھتے ہیں جس سے تنازعہ میں ملوث فریقین پر دباؤ ڈالا جا سکے تا کہ وہ معاملے کے حل کی طرف بڑھ سکیں۔اہم خیال یہ ہے کہ تنازعہ ختم نہیں کیا جا سکتا لیکن اس کو پر تشدد ہونے سے بچایا جا سکتا ہے۔

## تنازعات کے حل کی طرف پیس رفت[5]

تنازعہ کے حل کی طرف پیش رفت کا مقصد اس تنازعہ کی اصل وجوہات کو حل کرنا ہے،سیاسی ،سماجی رویوں میں ضروری تبدیلی لا کر پائیدار امن قائم کیا جا سکے۔تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت میں ملوث فریقین تنازعے کے مثبت پہلوؤں کو مدنظر رکھتے ہوئے اپنی صورتحال کو سمجھ کر موثر اقدامات کرتے ہیں۔تنازعہ کے مختلف پہلوؤں میں تبدیلی ہوتی ہے اور مستقل حل کے امکانات پیدا ہونے لگتے ہیں اور بظاہر لڑائی جھگڑے کی صورتحال بدلنے لگتی ہے

## تنازعہ کے حل کی طرف پیش رفت اور اس کے پہلو[6]

تنازعہ کے حل اور تنازعہ کے حل کے لئے اقدامات تنازعہ کے مختصر مدتی حل کو تجویز کرتے ہیں جبکہ تنازعہ کے حل کی طرف پیش رفت حکمتِ عملی کو نتائج، پائیدار امن کے قیام کے لئے عمل اور نظام کے تناظر میں دیکھا جاتا ہے جس کا مقصد براہ راست ثقافتی اور نظامی تشدد کے پھیلاؤ پر حقیقی معنوں میں قابو پانا ہے۔

زیر نظر تنازعہ کے حل کی طرف پیش رفت سے متعلق سوچ یہ ہے کہ مخصوص علاقہ یا برادری میں امن کی خواہش پہلے سے موجود ہوتی ہے اور ان کی ثقافت میں چھپی ہوتی ہے تنازعہ کے حل کی طرف پیش رفت ایک عمل ہے جس کے ذریعے تنازعات کو پر امن نتائج کی طرف موڑ دیا جاتا ہے۔

یہ تنازعات کے مختصر مدتی حل کے اقدامات مختلف عمل ہے۔تنازعات کے حل کے اقدامات کا مقصد ان کو پھیلنے سے روکنا ہے جبکہ تنازعات کے حل کا مقصد فریقین کو بیرونی کرداروں کی مدد سے تعمیری اور مثبت نتائج کی طرف لے کر جانا ہے۔

تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت تسلیم کرتی ہے کہ عصر حاضر کے تنازعات کو موقف میں تبدیلی اور کامیابی پر مبنی نتائج میں تبدیل کرنے کی ضرورت ہے چنانچہ یہ عمل تعلقات ،مفادات ،نظریات اور اگر ضرورت پڑے تو پر تشدد تنازعہ کو ہوا دینے والے معاشرتی عوامل ،تنازعات کے نظریہ کی بنیاد پر قائم مفاہمت ،انسانی ضروریات اور غیر تشدد اقدامات کو بروئے کار لاتا ہے۔

تنازعات کو حل کرنے کی طرف پیش رفت کی سوچ آمرانہ بھی ہے۔یہ تجویز کرتی ہے کہ تنازعہ کو نظر انداز کرنے سے اس کے تباہ کن اثرات مرتب ہو سکتے ہیں تاہم اس کے اثرات کو بدلا جا سکتا ہے تا کہ انفرادی ساکھ،تعلقات اور سماجی نظام کو تنازعہ کے نتائج کی صورت میں بہتر بنایا جائے نہ کہ اس سے نقصان اٹھایا جائے۔عام طور پر اس عمل میں مسائل ،اقدامات اور دوسرے لوگوں یا گروہوں کی سوچ کا بدلاؤ شامل کیا جاتا ہے۔تنازعہ عام طور پر عمل اور موقف میں فرق کی وجہ سے پیدا ہوتا ہے۔تنازعات کے حل کی طرف مؤثر پیش رفت سے باہمی مفاہمت کو بہتر بنایا جا سکتا ہے حتی کہ اس وقت بھی جب لوگوں کے مفادات ،اقدار اور ضروریات مختلف ہوں ۔اگر ہر گروہ دوسرے سے متعلق درست معلومات حاصل کرے تو نا قابل یقین پیش رفت ممکن ہو سکتی ہے۔

جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت اس وقت بڑھتی ہے جب تشدد، جھگڑے ،تنازعے اور آپسی اور ریاست کے اندر جنگ کو پر امن صورتحال کی طرف آسانی سے موڑا جائے۔مثال کے طور پر مذاکرات سے کچھ لو کچھ دو یا اثر ورسوخ ،معاشی مسائل کو حل کرنے کے مواقع فراہم کر کے، پر تشدد رجحان کو تبدیل کیا جا سکتا ہے، ناہموار، نا منصفانہ معشیت کے استحصال کے پر تشدد مواقعوں کو روکا جا سکتا ہے۔

## امن قائم کرنے والوں کو تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت کیلئے کس طرح مداخلت کرنی چاہیے

ذیل میں کچھ اہم عناصر ہیں:

**کردار کی تبدیلی:** پارٹیوں میں اندرونی تبدیلیاں اور نئی پارٹیوں کا ظہور

5. John Galtung, 'Conflict Transformation By Peaceful Means,'United Nation Disater Management Training Program: Peace and Development Network,2000.Available at: http://www.reliefweb.int/rw/rwt.nsf/db900SID/LHON-66SN46/$File/Conflict_transfo_Trnascend.pdf
6. Lederach, John Paul "Defining Conflict Transformation," Peace Journalism (The Peace Media Research Center's E-Magazine, May 2003).

## جدول نمبر 3: تنازعہ کے چھ مراحل

| |
|---|
| **تنازعہ کے چھ مراحل**<br>ایک تنازعہ کو درج زیل مراحل میں تقسیم کیا جاسکتا ہے |
| **پہلا مرحلہ:** جھگڑے کا مرحلہ جس میں مسئلہ تو موجود ہوتا ہے مگر جھگڑنے والا فریق اس پر زور نہیں دیتا اس لحاظ سے فوجی قوت موثر طور پر اس کا حصہ بن جاتی ہے۔ |
| **دوسرا مرحلہ** پرتشدد تنازعہ سے قبل کا مرحلہ ہے، جس میں غیر سنجیدہ شوٹنگ ہوتی ہے تاہم یہ جنگ کی طرح نظر آتا ہے کیونکہ فوجی تناؤ بڑھتا ہے یا اسلحہ کی دوڑ شروع ہوتی ہے یا فوجی قوتیں کچھ مقامات پر تعین کی جاتی ہیں تاکہ ان کو ضرورت پڑنے پر استعمال کیا جاسکے اور عوام اس صورتحال کو فوجی تناظر میں دیکھتے ہیں۔ |
| **تیسرا مرحلہ** پرتشدد مرحلہ ہے اور یہ اس وقت ہوتا ہے جب فریقین اصل لڑائی کی طرف بڑھتے ہیں۔<br>**چوتھا مرحلہ** پرتشدد اقدامات سے آگے بڑھ کر ایک جنگ کا مرحلہ ہے اور اس تنازعہ کو کوئی اختتام نہیں ہوتا اور جھگڑا کسی حل کی طرف نہیں بڑھتا۔ |
| **پانچواں مرحلہ** میں تنازعہ فوجی تناظر میں تو نہیں رہتا مگر وہ اپنی جگہ موجود ہوتا ہے۔ |
| **چھٹا مرحلہ،** تنازعہ کے بالاخر حل کا مرحلہ آجاتا ہے جس میں اس تنازعہ کو حل کر لیا جاتا ہے۔ |

**مسائل کی تبدیلی:** تنازعہ مسائل کے ایجنڈے کی تبدیلی

**قوانین کی تبدیلی:** تنازعہ کے قوانین یا اقدار کی تبدیلی

**انتظامی تبدیلی:** تنازعہ میں تعلقات کا پورا ڈھانچہ اور اختیارات کی تقسیم کو تبدیل کیا جاتا ہے

### تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت کے طریق کار

تنازعہ کے حل کی طرف پیش رفت کی چار بنیادی سطح ہیں

- کردار/جماعتیں
- ایشوز/مفادات
- قوانین/مذاکرات
- انتظام/ڈھانچہ
- عام طور پر تنازعات میں عمل اور موقف کو بدل کر تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت کی جاتی ہے۔ تنازعات کے حل کی طرف مؤثر پیش رفت باہمی مفاہمت کو فروغ دے سکتی ہے
- تنازعات کے حل کی پیش رفت میں تنازعات کے حل کا طریقہ کار کا بھی اظہار ہوتا ہے
- یہ اظہار مقابلتاً، جارحانہ یا پرتشدد یا غیر تشدد ذریعہ یعنی مذاکرات، ثالثی یا تعاون پر مبنی ہوتا ہے

### تنازعہ کے حل کی طرف پیش رفت کے نفسیاتی، سماجی اور روحانی پہلو

تنازعہ کے فریقین اس کے خاتمے کے لئے اور بہتر حل کی تلاش کے لئے براہ راست مذاکراتی عمل شروع سکتی ہیں

- تیسرے فریق کو ثالثی کے لئے بلایا جاسکتا ہے
- عوامی عمل
- رضا کارانہ طور پر عمل میں شرکت اور نتائج کی منظوری
- یہ عمل سماجی گروہوں کی طرف سے سماجی گروہوں کے مفاد میں کیا جاتا ہے (خاندانوں، قبائل، دیہاتی برادریوں، بھائی چارے وغیر) ان کو ایک خاندان تصور کیا جاتا ہے اور یہ اس گروہ کے سامنے جوابدہ ہیں
- گروہ اپنے ہر ممبر کے اعمال کے جوابدہ ہیں
- دوسری پارٹیاں یا مفادات جو کہ اصل تنازعہ میں ملوث ہوں کو غیر فعال بنانے کی ضرورت ہے
- مربوط رابطوں کو بحال کرنے کی ضرورت ہے

جدول نمبر 4: تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت 7

| قسم | مثال |
|---|---|
| حل کی طرف پیش رفت کا تناظر | عالمی یا بین الاقوامی ماحول میں تبدیلی |
| انتظامی حل کی طرف پیش رفت | بدانتظامی سے منظم تعلقات کی طرف پیش رفت<br>اختیارات کے نظام کی تبدیلی<br>پرتشدد گروہوں میں تبدیلی |
| کردار کی تبدیلی | قیادت کی تبدیلی<br>مقاصد کی تبدیلی<br>پارٹیوں میں تبدیلی<br>پارٹی حلقہ بندیوں کی تبدیلی<br>کردار میں تبدیلی |
| مسائل کے حل کی طرف پیش رفت | محاز آرائی والے ایشو کو نظرانداز کرنا<br>تعمیری سمجھوتے<br>ایشوز کا بدلنا<br>ایشوز کو الگ یا دوبارہ جوڑنا |
| انفرادی، امراء کی تبدیلی | نظریہ کی تبدیلی<br>دل جیتنا<br>خواہشات کی تبدیلی<br>دوستانہ مفاہمت |

- پارٹیوں میں رابطوں کے عمل کو فعال بنانے کی ضرورت ہے کیونکہ الزام تراشی اور جواز پیش کرنے کے مقابلے میں نا اتفاقی اور بے چینی زیادہ پیچیدہ عمل ہے
- پارٹیوں میں فیصلوں کو متوازن بنانے کی ضرورت ہے، تا کہ ان عناصر کی بات سنی جاسکے جو کل تشدد کی صورت میں اختلاف کریں یا تشدد کی کارروائیاں روکی جائیں (نقل وحمل محدود کرنا یا فوجی انحصار کو کم کرنا)
- آخر میں مسائل کے حل کے لئے طریق کار تلاش کرنا اور پالیسی فیصلوں کو مستقبل کے مواقع اور حد کو مدنظر رکھ کہ تیار کیا جائے نا کہ ماضی کی طرح وعدوں، مقاصد، سرمایہ کاری اور قربانیوں کا زکر کیا جائے

ہر پارٹی ضرورتوں اور مفادات پر نظر ثانی کرے اور تنازعہ کے حل کے لئے مخالفت برائے مخالفت کی راہ نہ اپنائی جائے۔

7. Ho-Won Jeong, Conflict Management and Resolution: An Introduction,(New York:Routledge,2010).pp.151-169

### جدول نمبر 5: بحث بمقابلہ مذاکرات 8

| | |
|---|---|
| مقصد کامیابی ہے | مقصد مشترکہ نکات تلاش کرنا ہے |
| ایک فریق دوسرے کے کمزور پہلوؤں کو تلاش کرنے کے لئے اس کی بات سنے | ایک فریق دوسرے کے موقف کو سمجھنے کے لئے بات سنے |
| ایک فریق دوسرے کے نکتہ نظر پر تنقید کرے | ایک فریق سب کا نکتہ نظر کھلے دل سے سنے |
| کسی ایک سوال یا مسئلے کے ایک جواب کو درست تصور کرنا | مسئلے کے جامع حل کے لئے زیادہ سے زیادہ نظریات کو قبول کرنا |
| ایسے موقف پر ڈٹ جانا کہ دوسرا فریق دفاع پر آجائے | اپنے احساسات، تشویش خدشات اور عدم اعتماد کا اظہار کرنا |
| دوسرے کے موقف میں نقائص بے نقاب کرنا | کسی بھی مسئلے کے ہر پہلو کو مربوط بنانا |
| صورتحال کو مزید کشیدہ بنانا | مسئلے کے حل کے لئے امکانات اور نئے مواقعوں کی نشاندہی کرنا |
| مقابلہ بازی کو فروغ دینا | مفاہمت پیدا کرنے کی کوششیں کرنا |
| پہلے سے طے شدہ حل پر اڑنا | نئے مواقع اور طریق کار کی تلاش کرنا |

### تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت میں مذاکرات کا کردار 9

- مذاکرات ہماری زندگی کا لازمی جزو ہیں
- مذاکرات اور کچھ لو کچھ دو تغیر پسند نظریات ہیں

### مذاکرات کی ضرورت کس وقت پیدا ہوتی ہے

- جب دو یا دو سے زیادہ پارٹیاں ہوں
- جب ان کے مفادات میں تصادم ہو
- مذاکرات ایک رضا کارانہ عمل ہے اور اس پر رضامندی سے عمل ہوسکتا ہے
- اور یہ اس وقت ہوتا ہے جب پارٹیاں بہتر مفاد کی توقع رکھتے ہوئے ڈیل کریں
- یہ اس وقت ہوتا ہے جب پارٹیاں براہ راست لڑنے کے بجائے کسی معاہدے پر آنا چاہتی ہوں
- یہ اس وقت ہوتا ہے جب فریقین کچھ لو اور کچھ دو کی پالیسی پر تیار ہوں

### اجتماعی مذاکراتی عمل درج ذیل اصولوں پر مشتمل ہوتا ہے

- مذاکرات کے لئے رضامندی
- مختلف موقف جمع کرنا
- مشترکہ مفادات تلاش کرنا
- سب کی جیت کا پہلو پیدا کرنا
- پہلوؤں کا تجزیہ کرنا
- معاہدہ تیار کرنا

### تنازعات کے حل کی طرف پیش رفت کے طریقہ کار 10

**تناؤ ختم کرنے کا طریقہ:** مخالف فریق غصہ اور ایسے دلائل کے ساتھ پیش ہوسکتا ہے کہ آپ اس کے خلاف غلط بیانی کر رہے ہیں۔ آپ کا مقصد اس کے غصہ کو دور کرنا ہے اور یہ کام آپ صرف اس کے موقف پر اتفاق ظاہر کرتے ہوئے بھی کر سکتے ہیں جب آپ کو اس کے موقف میں کوئی سچائی نظر آئے تو دوسرے شخص کے لئے اپنے غصہ کو برقرار رکھنا ممکن نہیں رہے گا۔ یہ عمل اشتعال انگیز صورتحال میں آسان نہیں لیکن انفرادی مضبوطی اور نیک نیتی سے مثبت نتائج حاصل کیئے جاسکتے ہیں۔ بعض اوقات ہمیں حتمی کامیابی کے لئے کچھ کھونا پڑتا ہے۔

8. Hugh Miall, 'Conflict Transformation:A Multi-Dimensional Task,' Berghof Research Center for Constructive Conflict Management - Edited version Aug 2004 (First launch Mar 2001).Available at: http://www.berghof-handbook.net/documents/publications/miall_handbook.pdf.
9. Human Education Programme, 'Educating for a New Future: A Training Kit for Peace Educators in South Asia,' (Karachi: Asian South Pacific Bureau of Adult Education, 2007).p.87.
10. Olivia Stokes Dreirer, 'A Training Kit for Peace Educators in South Asia,'(United States of America:Karuna Centre for Peace Building,2009).

## جدول نمبر 6: تنازعات سے نمٹنے کا قدرتی طریقہ کار[11]

قدرت نے بھی تنازعات حل کرنے کے طریقہ کار بنائے ہیں جن کی مدد سے ہم ابتدائی سطح پر تنازعات کو حل کر سکتے ہیں

**کچھوا (نظرانداز کرنا):** اس طریقہ کار کے مثبت اور منفی دونوں پہلو ہیں اگر فریقین نظرانداز کرنے کی پالیسی اپناتے ہیں تو بعض اوقات تنازعات انتہائی پیچیدہ شکل اختیار کر جاتے ہیں۔ دوسری طرف نظرانداز کرنے کے مثبت اثرات بھی ہیں اگر دونوں فریقین اختلافات کو چھوڑ کر مذاکرات کی میز پر بیٹھ جائیں جس سے جھگڑے کے حل کی طرف پیش رفت ہوگی

**ٹیڈی بیئر (اہمیت دینا:)** اس طریق کار کے پیچھے صرف امن کا مقصد ہوتا ہے اور تمام امور کو مذاکراتی میز پر لایا جاتا ہے، تنازعہ کے حل کے لئے سودے بازی کرنا اور جھگڑے کو ہر سطح پر حل کرنا شامل ہے

**شارک (غالب آنا)** یہ طریق کار تنازعہ حل کرنے کے مختلف پہلوں کو ظاہر کرتا ہے کیونکہ اس طریقہ کار میں طاقت کے استعمال یا تنازعہ کو قوانین کے مطابق حل کرنے کا اختیار ہے

**لومڑی (سمجھوتہ بازی):** لومڑی ایک چالاک جانور ہے لیکن وہ بھی سمجھوتے کرتی ہے اس طریقہ کار کو مثبت استعمال سے تنازعات کو حل کرنے میں مدد مل سکتی ہے

**الو (دانشمندی)** الو کو ذہین ترین پرندہ سمجھا جاتا ہے اور تنازعات کو دانشمندی کے ذریعے حل کرنا سب سے اہم ترین طریقہ کار ہے۔ خراب صورتحال میں دانشمندی سے کیئے گئے فیصلے سے صورتحال بدلی جاسکتی ہے

**نرم رویہ:** خود کو کسی دوسرے کے مسئلے میں شامل کرنا، اس کے موقف کو ماننا۔ نرم رویہ ایک ایسا طریقہ کار ہے کہ جس سے دوسرے کا ردعمل سامنے آتا ہے کہ اسے سنا جار ہا ہے۔ اس عمل کی دو اقسام ہیں۔ نظریاتی نرم پن یہ پیغام دیتا ہے کہ آپ اس موقف کو سمجھ رہے ہیں جو دوسرا آپ کو بتانا چاہتا ہے آپ بات چیت کے ذریعے دوسرے فریق کے مفہوم کو سمجھ سکتے ہیں مثال کے طور پر میں یہ سمجھتا ہوں کہ آپ کا مجھ پر اعتماد ختم ہو گیا ہے۔ رحم دلی وہ جذبہ ہے جس کے تحت آپ دوسرے کے جذبات کو سمجھ سکتے ہیں۔

**دریافت کرنا:** دوسرے فریق سے آسان اور مہذب انداز میں سوالات کے ذریعے معلومات حاصل کرنا کہ وہ کیا سوچ اور جذبات رکھتا ہے اور اس کی حوصلہ افزائی کرنا تاکہ وہ اپنے ذہن میں جو کچھ ہے اسے زبان پر لے آئے مثال کے طور پر کیا اور کچھ بات ہے جو تم مجھے بتانا چاہتے ہو۔

**اپنی زات کے حوالے سے بیان کا طریقہ:** اپنے نظریات کی خود ذمہ داری لیں اور دوسرے پر تنقید نہ کریں اس سے دوسرے شخص کے جارحانہ ہونے کا امکان کم ہو جائے گا، مثلاً مجھے بہت دکھ ہے کہ یہ معاملہ ہمارے درمیان پیدا ہوا۔ یہ کہنا زیادہ موزوں ہوگا کہ آپ کے بیان سے مجھے بہت پریشانی ہوئی

جملہ بازی: دوسرے شخص کے بارے میں مثبت الفاظ ادا کیئے جائیں حتی کہ دوسرا شخص آپ سے ناراضگی کا اظہار ہی کیوں نہ کرے، آپ کو معزز رویہ اپنانا چاہیے۔ مثال کے طور پر میں حقیقتاً آپ کا مشکور ہوں کہ آپ یہ معاملہ میرے نوٹس میں لائے۔ میں آپ کے محتاط رویہ اور جرات کو خراج تحسین پیش کرتا ہوں

11. Human Education Programme, 'Educating for a New Future: A Training Kit for Peace Educators in South Asia,' (Karachi: Asian South Pacific Bureau of Adult Education,

تنازعہ کی کسی بھی صورتحال میں امن کے علمبردار کا کردار ادا کرتے ہوئے ارکان پارلیمنٹ درج ذیل طریقہ کار کو پیچیدہ صورتحال کو زیادہ احسن طریقے سے سمجھنے کے لئے استعمال کرسکتے ہیں یہ فہرست جامع نہیں تاہم امن کے علمبرداروں کے لئے سفارشات ضرور فراہم کرتی ہے۔

## تجربات کی طرف پیش رفت 12

### مشاہدہ کرنا:

امن کے لئے کردار ادا کرنے والے کی بینادی ذمہ داری مشاہدہ کرنا ہے ۔آپ کی پہلی اور اولین ذمہ داری محفوظ مشاہدہ ہے ۔گروہوں ،زیر استعمال علاقہ اور آلات کا مسلسل مشاہدہ کیا جانا چاہیے۔آپ کی دوسری اور تقریباً اہم مشاہدہ یہ ہے کہ گروہ میں کیا عمل ہورہا ہے جس سے آپ کو پتہ چلے گا کہ کیا مداخلت کرنا ضروری ہے۔اس سے آپ کو ان کی بریفنگ کا موقعہ ملے گا۔آپ کو گروہ کی جملے بازی اور ان کی چال ڈھال پر نظر رکھنا ہوگی۔

### قائدانہ کردار:

ہم اپنی آواز کس طرح بلند کریں۔ایسے بہت سے طریقے ہیں جو ہم اپنے تجربات،انداز رہن سہن اور مہم جوئی کی سرگرمیوں سے حاصل کرسکتے ہیں کسی بھی گروہ میں آپ کی بطور قائد موجودگی ہر وقت محسوس کی جاتی ہے ۔گروپ آپ سے توجہ اور حدود کی نشاندہی چاہتا ہے آپ کی شرکت آپ کو اہم مقام پر لے جائے گی آپ دوسروں کے لئے مثال ہوں گے اور گروپ آپ کو ایک ذمہ دار بزرگ کا درجہ دے گا۔

### چیلنجز:

تبدیلی اور کامیابی دودھاری تلوار کی طرح ہے۔ہارنے ،ناکامی اور چوٹ لگنے کا خوف تنازعات کو پس پشت ڈال دیتا ہے ہمیں یاد رکھنا چاہیے کہ مجموعی حالات ہمارے لئے لمحہ فکریہ ہونے چاہیں جس میں شرکاء اس بات کا فیصلہ کریں کہ بہتری کے لئے ان کو کس چیز کی ضرورت ہے۔کسی کو جبراً شریک کرنے سے گروہی جذبے کو نقصان پہنچ سکتا ہے۔اقدامات مربوط ہونے چاہیں تاکہ چیلنجوں سے نمٹا جاسکے۔مقاصد طے کرنے کے لئے وقت صرف کرنا ایک اچھا ذریعہ ہے شرکاء کو پتہ ہونا چاہیے کہ وہ کیا چاہتے ہیں یاد رہے کہ گروہوں کا دباؤ حقیقی ہونا چاہیے اور اس کو مثبت طور پر استعمال کیا جانا چاہیے۔

### ہدایات

ہدایات کے کچھ مفید مقاصد ہیں

- اطلاعات کی گروہ تک منتقلی
- سہولت کار کے لئے گروہ پر کنٹرول کی کوشش۔اگر گروہ کا رویہ خراب ہونے کی صورت میں تو اس کو ہدایت دینے کی ضرورت ہے، اگر گروپ آپ کی ہدایات پر توجہ دے رہا ہے تو وہ آپ کے کنٹرول میں ہے۔اس طریقہ کار کو بار بار استعمال میں نہیں لایا جانا چاہیے۔

### مداخلت

یہ طریق کار اس وقت اپنایا جاتا ہے جب گروہ کو روکنے کی ضرورت ہو۔اس کی نگرانی کی جائے کہ وہ کیا کررہا ہے یا آپ کو نئی ہدایات دینے کی ضرورت ہے۔بعض اوقات گروہ کو اسی طرز کی کسی اور سرگرمی میں ملوث کرنا،گروہ پر از سرنو توجہ دینا یا ان کی سرگرمیوں کو بہتر بنانے کے لئے بھی مداخلت کرنا پڑتی ہے۔گروپ کے طرز عمل کو بہتر بنانے کے لئے اسے استعمال بھی کیا جاسکتا ہے مثال کے طور پر اگر کوئی گروہ مسئلہ حل کرنے کا کام کررہا ہے اور اس نے خود اصول وضع کیئے ہیں جو حقیقی نہیں ہیں اور ان

12. Conflict and its Management, A presentation Available at: www.ux1.eiu.edu/~cfrec1/conflict.ppt.

کے باعث گروہ کی سرگرمیاں رک یا سست روی کا شکار ہوگئی ہیں آپ اس سرگرمی کو روک سکتے ہیں اور گروہ کے ارکان کو کہہ سکتے ہیں کہ وہ اپنا جائزہ لیں اور اس کو اپنے موقف سے آگاہ کریں اور دوبارہ گروپ کو واپس اپنے مقصد پر گامزن کردیں ۔بعض اوقات آپ کو اپنے اختیارات کا استعمال کرنا پڑتا ہے تاکہ قوانین کو نافذ کیا جاسکے یا ان کو تبدیل کیا جاسکے۔اس حالت میں آپ کو نتائج کو مدنظر رکھنا ہوگا۔

## نرم رویہ

دوسروں کا خیال رکھنا آپ کو گروہ کے قریب لے جائے گا۔خراب صورتحال میں یہ رویہ اعتماد اور احساسات کو فوری طور پر سامنے لاتا ہے کیونکہ ایک نمائندہ براہ راست اس مخصوص سرگرمی میں ملوث نہیں جس کا یہ مطلب نہیں کہ وہ اس سے براہ راست مستفید نہیں ہو رہا آپ ذات پات کی وجہ سے اس کے قریب جانے سے نہ گھبرائیں تاہم آپ کے اس عمل کا غلط مطلب نہیں نکلنا چاہیے۔

## باہمی قیادت

دوافراد اپنی مختلف امور میں مہارت کے باعث ایک دوسرے سے شکایت کرسکتے ہیں اگرچہ وہ ایک دوسرے کے شعبہ میں ماہر نہ بھی ہوں۔سب سے پہلے آپ کی شخصیت آپ کے قائدانہ کردار کو سامنے لائے بعد میں آپ کی مہارت کا موازنہ کیا جانا چاہیے۔دونوں فریقوں کے موقف کو نہ سننا اختلافات کا باعث بن سکتا ہے۔رابطوں کا دورانیہ اہمیت رکھتا ہے۔ملاقاتیں باقاعدگی کی بنیاد پر ہونی چاہیں۔یہ بات نہ سوچی جائے کہ آپ اس کے بغیر تمام امور طے کرلیں گے۔اگر دو فریقوں میں باہمی احترام اور اختلافات کو بالائے طاق رکھ دیا جائے تو ایک زبردست رشتہ استوار ہوسکتا ہے۔

## تنازعہ کا حل

مہم جو گروہ تنازعات کو محتاط طریقے عوام کے سامنے لاتے ہیں جس سے ان کو تجربے کا موقع ملتا ہے،اگر آپ تنازعہ سے نہیں بچتے تب صورتحال کو کم خراب رکھنا زیادہ پیچیدہ صورتحال ہونے سے بہتر ہے۔

## ڈی بریفنگ

ڈی بریفنگ تجربات کے اظہار کا ایک ذریعہ ہے۔یہ تین مرحلوں پر مشتمل ایک عمل کا آخری حصہ ہے جو بریف،سرگرمی اور ڈی بریفنگ پر مشتمل ہیں،اس سادہ طریقہ کار میں بریفنگ،گروہی اور انفرادی مقاصد کو طے کرنے ،تجربات کو سامنے لانے ،اختیارات متعین کرنا اور گروہ کے ساتھ منصوبہ یا معاہدہ کرنا شامل ہے سرگرمی قوانین،ہدایات کے تحت ہوتی ہے اور اس میں مفادات بھی ہوتے ہیں۔یہ طریقہ کار کا تیسرا مرحلہ ہے جس میں سرگرمی یا منصوبے یا سبق سے تعلیمی یا تبدیلی سے متلق اقدار ملتی ہیں۔

## ایک امن ثالث کی صلاحیت اور خصوصیات[13]

- خود کو پر امن رکھنا
- انصاف کا پرزور حامی ہونا
- غیر جانبدار رہنا
- مختلف نظریات، ثقافتی اقدار اور نکتہ نظر کو کھلے دل سے تسلیم کرنا
- علم اور مہارت کا حامل ہونا
- امن کا متلاشی ہونا
- پر اعتماد ہونا
- سنجیدہ اور خوش طبع ہونا چاہیے
- ایماندار ہونا چاہیے
- مکمل تیار ہونا چاہیے
- حساس ہونا چاہیے
- تجزیہ کرنے کی صلاحیت ہونی چاہیے
- تحمل مزاج ہونا چاہیے
- اچھا سامع ہونا چاہیے
- باشعور ہونا چاہیے
- مقاصد، عمل اور عملدرآمد کرنے کے حوالے سے واضح ہونا چاہیے
- نرم خو ہونا چاہیے
- دوسروں کے لئے گنجائش رکھنے والا ہونا چاہیے
- شفاف ہونا چاہیے
- مصنوعی پن سے پاک ہونا چاہیے
- تغیر پسند ہونا چاہیے
- تعمیر سوچ رکھنے والا ہونا چاہیے
- قابل احترام ہونا چاہیے

13. Human Education Programme, 'Educating for a New Future: A Training Kit for Peace Educators in South Asia,'opcit.38

پلڈاٹ

پاکستان انسٹیٹیوٹ آف
لیجسلیٹو ڈویلپمینٹ
اینڈ ٹرانسپیرینسی


ہیڈ آفس: نمبر 7، 9th ایونیو، F-8/1 اسلام آباد، پاکستان
رجسٹرڈ آفس: 172-M، ڈیفنس ہاؤسنگ اتھارٹی، لاہور، پاکستان
ٹیلیفون: (+92-51) 111-123-345 فیکس: (+92-51) 226-3078
E-mail: info@pildt.org; Web: www.pildat.org