



इंडिया अनहर्ड मेंटर गाइड पुस्तिका:



वीडियो वालंटियर्स के सभी मेंटर्स के लिए

# विषय-सूचि

## 1. मेंटरिंग

- [1.1 मेंटरिंग क्या होता है और मेंटर कौन होता है](#)
- [1.2 अन्य प्रशिक्षण सामग्री और संसाधन](#)
- [1.3 एक अच्छा मेंटर कैसे बना जाए?](#)
- [1.4 मेंटरिंग की नौकरी का विवरण](#)
- [1.5 फील्ड मेंटर्स को क्या नहीं करना है?](#)
- [1.6 मासिक मेंटर मीटिंग](#)
- [1.7 फील्ड मेंटर बनने के लिए क्या मापदंड हैं?](#)
- [1.8 फील्ड मेंटर्स का चयन कैसे किया जाता है?](#)
- [1.9 फील्ड मेंटर्स को किस प्रकार का प्रशिक्षण दिया जाता है?](#)
- [1.10 फील्ड मेंटर्स को मुआवजा कैसे दिया जाता है?](#)
- [1.11 मेंटर को मेंटरिंग का भुगतान कैसे होगा?](#)
- [1.12 मेंटर्स को किस आधार पर आँका जाता है?](#)

## 2. मेंटरिंग की लिए सफल वार्तालाप कैसे करें?

- [2.1 सभी प्रकार के संवाद की लिए युक्तियाँ](#)
- [2.2 नयी कहानी को ढूँढने पर संवाद](#)
- [2.3 कहानी पर संवाद](#)
- [2.4 गहन खोज : कहानी की योजना बनाने पर संवाद](#)
- [2.5 फिल्म निर्माण/ फील्ड पर संवाद](#)
- [2.6 पी. टू. सी अवं सी. टी. ऐ. संवाद](#)
- [2.7 प्रभाव योजना वार्तालाप](#)
- [2.8 निष्क्रिय सी.सी. से संवाद:](#)

## 3 बदलाव ( सवाल/जवाब )

- [3.1 मेंटर के रूप में मेरी क्या भूमिका है?](#)
- [3.2 आप कैसे बदलाव को किस तरह से परिभाषित और सत्यापित करेंगे?](#)
- [3.3 मेंटर के रूप में मेरा लक्ष्य क्या है?](#)
- [3.4 बदलाव लाने के लिए सामुदायिक संवाददाता का कैसे मार्गदर्शन करें](#)
- [3.5 किस प्रकार के वीडियो पर सर्वाधिक बदलाव होने की संभावना रहती है?](#)
- [3.6 बदलाव में मदद करने के लिए वि. वि. कार्यालय किस तरह का सहयोग प्रस्तावित कर सकता है?](#)
- [3.7 बदलाव लाने में सामुदायिक संवाददाता के लिए कुछ सबसे बड़ी चुनौतियां कौन सी हैं](#)

[3.8 बदलाव लाने में सामुदायिक संवाददाताओं की मदद हेतु मॉटर के लिए कुछ सबसे बड़ी चुनौतियां कौन सी हैं](#)

[3.9 मार्गदर्शक के रूप में मैं इम्पैक्ट मैनेजर \(बदलाव प्रबंधक\) की मदद के लिए क्या कर सकता हूँ?](#)

[3.10 मेरे सामुदायिक संवाददाता को उपयुक्त प्राधिकारियों से मिलने के लिए यदि मुझे जानकारी चाहिए तो क्या करूँ?](#)

[3.11 एक बार बदलाव होने के बाद, अगले कदम कौन से होंगे? मैं किसे अवगत कराऊंगा?](#)

[3.12 मेरे संवाददाताओं को संवेदनशील बदलाव की प्रक्रियाओं में मार्गदर्शन नहीं मिल रहा है। हम कैसे बदलाव की प्रक्रिया में मॉटरिंग से सुधार कर सकते हैं?](#)

[3.13 बदलाव वीडियो से सक्सेस स्टोरी से किस प्रकार भिन्न है?](#)

[3.14 स्क्रीनिंग व प्रतिक्रियाओं का फोटो तथा वीडियो संग्रहण](#)

[3.15 केस अध्ययन: आनंद, विदर्भ](#)

#### [4 सुरक्षा एवं संरक्षा, संसाधन और केस स्टडीज](#)

[4.1 सामुदायिक संवाददाता की सुरक्षा के बारे में संसाधन](#)

[4.2 केस अध्ययन: वीडियो वालंटियर्स-लोक पत्रकारिता एवं सुरक्षा](#)

[4.2.1 मामला 1](#)

[4.2.2 मामला 2](#)

[4.2.3 मामला 3](#)

[4.2.4 मामला 4](#)

[4.2.5 मामला 5](#)

# 1. मेंटरिंग

## 1.1 मेंटरिंग क्या होता है और मेंटर कौन होता है

हम सब की ज़िंदगी में मेंटर्स रहे हैं: एक 'मेंटर', दोस्त होता है, टीचर होता है और मार्गदर्शक भी होता है। वो हमें सलाह देता है जिस से हम कामयाबी की ओर जाते हैं। एक मेंटर की मदद से हम चीज़ों को और अच्छी तरह से देख व समझ पाते हैं।

इस पुस्तिका का उद्देश्य आपकी एक अच्छा मेंटर बनने में मदद करना है। आपकी मेंटरिंग का सर्वोत्तम परिणाम आपके सामुदायिक संवाददाता (सी.सी.) की व्यक्तिगत विकास और उसके वीडियो वालंटियर्स (वी.वी.) के प्रति जूनून में दिखाई देगी। इसका सबसे ठोस प्रमाण सी.सी. के नियमित तौर पर बनाये उच्च गुणवत्ता वाले वीडियोस और समुदाय में आया अच्छा प्रभाव होगा।

यह गाइड मुख्य रूप से फील्ड मेंटर्स के लिए है, जो वी.वी. में वरिष्ठ सामुदायिक संवाददाता होते हैं और साथ ही नए सामुदायिक संवाददाताओं की मेंटरिंग करते हैं। वी.वी. का फील्ड मेंटरिंग सिद्धांत 'ईच वन टीच वन' को बढ़ावा देता है और मेंटर को वी.वी. नेटवर्क में तरक्की का मौका देता है।

यह गाइड सभी स्टेट कोऑर्डिनेटर्स और गोवा स्थित मेंटर्स के लिए है और हम अपेक्षा करते हैं की पूरा वी.वी. स्टाफ इसको अच्छी तरह पढ़ कर समझे की सी.सी. के साथ किस तरह से और क्या बातचीत करनी है। यह इसलिए आवश्यक है क्योंकि सी.सी. इस प्रोग्राम का आधार है और मेंटरिंग के ज़रिये से ही हम उनका सशक्तिकरण कर पाएंगे।

इस गाइड के बनने में हमारे सभी वर्तमान व पूर्व कर्मचारियों का योगदान है और हम उन सभी के आभारी हैं जिन्होंने 'ट्रेनिंग व मेंटरिंग' (टी एंड एम) प्रोग्राम को बनाने में हमारी मदद की है। हम सामुदायिक संवाददाताओं के शुक्रगुज़ार हैं जिनकी ठोस प्रतिक्रिया से हम लगातार सुधार कर पा रहे हैं। हम अपने V4C नेटवर्क, खास कर स्माल वर्ल्ड न्यूज़, इंटरन्यूज़ और इनसाइट शेयर और उनके द्वारा तैयार किये गए ट्रेनिंग सामग्री के भी आभारी हैं।

## 1.2 अन्य प्रशिक्षण सामग्री और संसाधन

वी.वी. के अनेक प्रशिक्षण संसाधनों की पूरी सूची यहां दी गयी है इनकी एक कॉपी आपके पास होना अनिवार्य है।

प्रशिक्षण सामग्री का पूरा सेट आप नीचे दिए गए ड्रॉपबॉक्स लिंक से डाउनलोड कर सकते हैं

<https://www.dropbox.com/home/Documents%20for%20All%20Mentors>.

- सी.सी. फील्ड गाइड पुस्तिका 2016
- इंडिया अन्हर्ड मेंटर गाइड पुस्तिका - 2016
- जेंडर मैनुअल ( खेल बदल ) 2015
- मातृ स्वास्थ्य मैनुअल- 2015
- जबरिया बेदखली (FE) मैनुअल (अभियान का परिचय , कहानी की योजना और प्रभाव को परिभाषित करना )
- आर.टी.ई.( RTE) अभियान पर वीडियो बनाने के लिए संक्षिप्त निर्देशिका
- सामुदायिक स्क्रीनिंग गाइड (एमटीवी स्क्रीनिंग ) 2014
- यौन और लिंग सम्बन्धी हिंसा से प्रभावित लोगों के साथ सुरक्षित , प्रभावी और नैतिकता के साथ इंटरव्यू लेने के लिए सुझाव
- सरकारी योजनाओं से संबंधित जानकारी पर हैंडआउटस (2015)
- स्टोरी आइडियाज हैंडआउट
- लक्ष्य अधिकारियों की सूची

## 1.3 एक अच्छा मेंटर कैसे बना जाए?

- अपने सी.सी. को व्यक्तिगत रूप से जानें ताकि वो आप पर भरोसा कर सके। उनके परिवार व घर की स्थिति से अवगत रहें
- अपने सी.सी. का आत्मविश्वास बढ़ाएं और यदि वे खुद पर भरोसा न रखते हों तो उन्हें इस बात से अवगत कराए की हमें उन पर पूरा विश्वास है. उनकी आलोचना करने से बचे और किसी भी संयोग को निजी तौर पर ना देखें
- उत्साहजनक रह कर आपको उन्हें प्रेरणा देनी है और प्रशंसा करना ना भूलें
- निर्धारित समय पर कॉल के लिए उपलब्ध रहें; सी.सी. के सारे सवालों को संयम के साथ सुने.
- अपने मेनटी को कभी दुविधा में न छोड़ें, उनकी हल निकालने में मदद करें, हल निकालने के लिए योजना बनाने में उनकी सहायता करें
- सी. सी. को सुझाव या उत्तर देते समय विनम्रता के साथ साफ़-साफ़ शब्दों में बात करें; हमेशा याद रखें मेंटर सी.सी. का दोस्त होता है जो उसे हमेशा मार्गदर्शन करता रहता है.
- अपनी प्रतिबद्धताओं का खयाल रखते हुए, अनुसन्धान में उनकी मदद करने हेतु सरकारी अधिकारी या रेफरी से बात करें

- अपने आप से पूछिये की क्या आपके सी.सी. में कोई बदलाव आया है ? उनके द्वारा बनाये गए विडियो को देखकर उनका आकलन करें. हमेशा नए प्रशिक्षण के तरीके निजात करते रहें. जैसे जैसे आपका सी.सी. आत्मनिर्भर बनता जायेगा, उनके प्रबंधन में आपका समय कम होता जायेगा.
- आपको सुनिश्चित करना होगा की आपका सी.सी. निरंतर आगे बढ़ता रहे. सी.सी. फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका के आई. यू प्रक्रिया में बताया गया है की अगला कदम क्या होना चाहिए. यह सुनिश्चित करें की सी.सी. एक से दूसरे स्तर पर जा रहा हो. पर वह एक ही स्तर पर लम्बे समय के लिए है तो उसको चेतावनी समझें और उनकी आगे बढ़ने में मदद करें।
- आपको निर्धारित रूप से अपने सी.सी. के काम पर प्रतिक्रिया देनी होगी ताकि वे तकनीकी रूप से कुशल बन जाएँ
- आई.यू. मॅटर मैन्युअल और सी. सी फील्ड गाइड को हमेशा पढ़ें यह आपकी सी.सी. के साथ टेलीफोन पर होने वाली बातों और कहानियां/मुद्दे पर चर्चा करने में सहायता करेगा। यह भी सुनिश्चित करें की आपके सारे मॅटी सी. सी. फील्ड गाइड पढ़ रहे हैं।
- वीडियो बनाने के अपने कौशल को सदा विकसित करते रहें. जितना अच्छा आप अपने काम में होंगे, आपका मेनटी भी उतना अच्छा प्रदर्शन करेगा।
- अपने अन्य मॅटर साथियों तथा वी.वी. टीम की मदद लेने से न हिचकिचाएं।
- वी. वी. को सी.सी.व फील्ड मॅटर्स की ट्रेनिंग को बेहतर बनाने हेतु अपने विचार बताएं
- संगठित रूप से काम करने के लिये, हमेशा चीजों को नोट करते रहें क्योंकि सारी बातें याद नहीं रहती।

## 1.4 मॅटरिंग की नौकरी का विवरण

सभी मॅटर्स से अपेक्षा है की वे

१. सामुदायिक संवाददाता के निम्नलिखित लक्ष्यों को पूरा कराने में मदद करना.

- हर महीने, हर सी.सी. से कम-से-कम दो नयी कहानियों की चर्चा कर उसे नोट कर अपने स्टेट कोऑर्डिनेटर को सूचित करें.
- अपने सी. सी. को हर महीने एक वीडियो बना कर भेजने के लिए प्रेरित करें.
- अपने सी. सी. को हर साल चार अच्छे बदलाव लाने में मदद करें.

- यह कोशिश करें की सी.सी.कोई न कोई बदलाव प्रक्रियामें जरूर समय दे रहे हैं;  
वरना साल में कम से कम चार बदलाव लाने का लक्ष्य प्रभावित होगा.

२. वीडियो प्रोडक्शन की इंडिया अन्हर्ड ( आई. यु.) प्रक्रिया को अच्छी तरह से समझें ताकि आप सी.सी को उनके वीडियो बनाने में सलाह दे सकें.

३. सामुदायिक संवाददाता ( सी. सी. ) को वीडियो प्रोडक्शन के हर पहलू और कदम पर परामर्श दें; कहानी की संकल्पना से बदलाव की प्रक्रिया तक. ( मदद के लिए आई.यू मॅटर मैन्युअल गाइड; अध्याय २: सफल मॅटरिंग वार्तालाप कैसे करें? )

४. हर वीडियो के लिए कम से कम दो बार कहानी के बारे में सी. सी. के साथ चर्चा करना आवश्यक है

५. सी.सी से हर हफ्ते कम से कम एक बार जरूर बात करें, मंगलवार, सी.सी. कॉल डेट के दिन निर्धारित समय पर बात करें.

६. अपने स्टेट कोऑर्डिनेटर को मंगलवार शाम या बुधवार को जरूर कॉल करें और उन्हें सब बताएं व अपने सारे सवाल उनके सामने रखें.स्टेट कोऑर्डिनेटर आपको इसके लिए फ़ोन नहीं करेंगे; आपको खुद से उनको कॉल कर बताना होगा.

७. सी. सी. को उनके विडियो से सम्बंधित सरकारी योजनाओं के बारे में जानकारी देना. यह जानकारी आप P2C और VO में डालकर उसको बेहतर और मज़बूत बना सकते हैं.

८.सी.सी.के साथ बदलाव के लिए योजना बनायें और जरूरत पड़ने पर फील्ड में जाकर उसकी मदद करें.

यह योजना आप मासिक मॅटर मीटिंग के दौरान स्टेट कोऑर्डिनेटर के साथ मिल कर भी बना सकते हैं.

९. सी. सी को बदलाव लाने हेतु स्थानीय संगठन, एन.जी.ओ एवं सम्बंधित ग्रुप के साथ जुड़ाव बनाना.

१०.सी.सी को समुदाय को संगठित करने में मदद करना

और सी.सी. की सामुदायिक स्क्रीनिंग करवाने में मदद करना ताकि बदलाव प्रक्रिया में मदद मिल सके.

११. सी. सी. को फील्ड में शूट के दौरान उनकी और समुदाय की सुरक्षा के बारे ध्यान दिलाते रहना.

१२.हर महीने हर फील्ड-मॅटर को मासिक मॅटर मीटिंग में सम्मिलित होना जरूरी है. इसके बारे में अपने स्टेट कोऑर्डिनेटर को यह याद दिलाते रहें;इस मीटिंग में क्या-क्या चर्चा होनी है उसकी एक सूची नीचे दी गयी है.

१३. जो सी. सी. विडियो नहीं बना रहे हैं, उनको वापस विडियो बनाने के लिए प्रेरित करना.

१४.हर महीने खुद की स्टोरी पर अपने मॅटर से चर्चा करें और विडियो बनायें;क्योंकि आप भी एक सामुदायिक संवाददाता हैं.

## 1.5 फील्ड मॅटर्स को क्या नहीं करना है?

- विडियो फुटेज की समीक्षा करने की अपेक्षा नहीं है, पर आप जब मासिक मॅटर मीट में जाते हैं तब आप अपने सी.सी.के वीडियोस देख सकते हैं और उनमें सुधार लाने और बाद में सुझाव देने के लिए नोट्स बना सकते हैं.
- आपको बदलाव ( इम्पैक्ट ) विडियो पर मॅटरिंग नहीं करना है.

## 1.6 मासिक मॅटर मीटिंग

मासिक मॅटर मीटिंग का होना हर राज्य ऑफिस के लिए अनिवार्य है; जिसमें स्टेट कोऑर्डिनेटर और मॅटर भाग लेंगे. मॅटर का इस मीटिंग में हर हाल में भाग लेना जरूरी है.

इस मीटिंग के लिए कुछ विषय तय किये गए हैं जो निम्नलिखित हैं:

### सी. सी. का प्रदर्शन

- ट्रेनिंग और जानकारी से सम्बंधित सभी दस्तावेजों का प्रिंटआउट हर मॅटर को देना.
- सी.सी.के पिछले महीने का प्रदर्शनका आकलन करना; कितने कहानी के बारे में चर्चा हुई; कितने विडियो बने? कितने बदलाव आये? कितने बदलाव विडियो बने? कितने वीडियोस पब्लिश हुए? ये सब की जानकारी ले सकते हैं; अपने स्टेट कोऑर्डिनेटर से कहिये वो डेटाबेस देखकर ये सारी जानकारी आपको दे सकते हैं.
- मॅटर अपने सी. सी. द्वारा बनाये गए नए विडियो का फुटेज देखेंगे या अपने साथ उसको देखने के लिए जायेंगे ताकि पता चल सके की मॅटरिंग के दौरान की गयी बातचीत की झलक विडियो के निर्माण में कितनी दिखा रही है.
- स्टेट कोऑर्डिनेटर सी. सी. के वीडियोस होल्ड होने की वजह उनके मॅटर को बताएँगे जिससे की वो अपने सी.सी. को उसके अनुरूप मॅटरिंग करेंगे और होल्ड वीडियोस को पूरा करेंगे.
- मॅटर के साथ सी.सी. मूल्यांकन पत्र के बारे में बातचीत कर उनको अपने सी. सी. की गुणवत्ता स्तर के बारे में बताना.
- सारे मॅटर को अच्छे क्वालिटी वाले इशू और इम्पैक्ट विडियो देना ताकि वो उनको अपने और अपने सी.सी. के समुदाय में दिखा सकें और उसको बड़े पैमाने पर स्क्रीनिंग करने की योजना भी बना सकें.



## बदलाव लाने की प्रक्रिया

- अपने सी. सी की बदलाव प्रक्रिया के लिए स्टेट कोऑर्डिनेटर के साथ योजना बनाना.
- इम्पैक्ट लाने, इम्पैक्ट विडियो शूट करने होल्ड वीडियोस को पूरा करने तथा वीडियोस न बना रहे सी.सी. को विडियो बनाने को प्रेरित करने के लिए फील्ड में जाने की योजना बनाना. ( जरूरत के अनुसार )

## दूरदर्शन

- वी.वी.की विकेंद्रीकरण निति के तहत आगे के दिनों में इंडिया अनहर्ड के दूरदर्शन में आने वाले वीडियोस का एपिसोड बनाने की प्रक्रिया राज्य ऑफिस से संचालित करने की योजना है; इसमें पहला कदम उसके लिए लेखन का काम होगा. आगे से इसके मददेनजर ही अपनी मॉटर मीटिंग की तारीख रखेंगे.
- दूरदर्शन में वी. वी. के आने वाले एपिसोड का स्क्रिप्ट लिखना ( जिस राज्य में दूरदर्शन पर वी. वी. के वीडियोस आते हैं)

## सी. सी को दोबारा सक्रिय करना

- सी.सी. जो विडियो नहीं बना रहे उनको विडियो दुबारा बनाने के लिए प्रेरित करना. अगर उसके लिए फील्ड विजिट करना हो तो उसके लिए बजट की मंजूरी लेकर उसकी योजना बनाना.

## भुगतान

- मॉटर के साथ उनके सी.सी. को पिछले महीने से किये गए पेमेंट के बारे में सूचना देना ताकि उन्हें पता चल सके की उनके किस सी.सी. का पेमेंट नहीं हुआ है.
- अगर पेमेंट को लेकर कुछ गलतफहमियां या भेदभाव हैं तो उसको दूर कर लें नहीं तो उसकी रिपोर्ट गोवा ऑफिस करें.
- मॉटरिंग से जुड़ी भुगतान को लेकर सारी बातों पर चर्चा करें.

## अन्य

- नए मॉटर के साथ मॉटर मैन्युअल से सम्बंधित बातों के बारे में चर्चा करना. ये सुनिश्चित करें की नया मॉटर इसके हर पहलू को पढ़े और समझे.
- स्टेट कोऑर्डिनेटर को अपने कहानी से जुड़ी प्रेस या मीडिया के लिए नोट्स बनाने में मदद करें.

## 1.7 फील्ड मॉटर बनने के लिए क्या मापदंड हैं?

- अच्छे वीडियोस बनाने की प्रतिबद्धता
  - नियमित और उच्च गुणवत्ता वाले वीडियोस का उत्पादन; यहां नियमित का मतलब हर महीने कम से कम एक वीडियो और उच्च गुणवत्ता का मतलब रेटिंग '8' वीडियो से है.
- अपने समुदाय की ओर प्रतिबद्धता और परिवर्तन लाने की चाह
  - जिसने बदलाव लाया हो.
  - समुदाय में मज़बूत सम्बन्ध और दूसरों के प्रति सहानुभूति व्यक्त करने वाला
  - राज्य और सरकारी योजनाओं में सामाजिक मुद्दों का ज्ञान रखने वाला
  - जिसका अच्छा नेटवर्क हो (सामाजिक आंदोलनों, गैर सरकारी संगठनों, स्थानीय मीडिया / पत्रकारों, सरकारी विभाग और अधिकारियों के साथ)
- वी.वी. और अपने मिशन के लिए प्रतिबद्धता
  - वी. वी. के बढ़ावे के लिए काम करना और अपने नेटवर्क के बढ़ने में रुचि रखना
  - एक अच्छा कम्यूनिकेटर जो हमेशा सी. सी और वी. वी ऑफिस के संपर्क में मौजूद रहता हो.
- नयी चीज़ें जानने और आगे बढ़ने की ओर प्रतिबद्धता
  - दूसरों की प्रतिक्रिया और सुझाव समझ कर और बातें सीखता हो
  - वी.वी. में नए और अधिक ज़िम्मेदारी वाली भूमिकाओं में दिलचस्पी हो

## 1.8 फील्ड मेंटर्स का चयन कैसे किया जाता है?

आपके सी.सी. फील्ड मेंटर बनने की इच्छा व्यक्त कर सकते हैं, ऐसे में आप ये निर्धारित करें की वे सभी मापदंडों पर खरा उतरने में सक्षम हों और वी.वी. में उनके करियर के विकास में आप उनकी मदद करें. अगर वे अब तक मेंटर बनने के लिए सक्षम नहीं हैं, तो आप उनका मार्गदर्शन करें और एक ठोस योजना बनाने में उनकी मदद करें.

उन्हे नीचे दिए गए चयन प्रक्रिया के बारे में सूचित करें:

यदि सी.सी. फील्ड मेंटर बनना चाहते हैं तो उन्हे गोवा टी एंड एम टीम से संपर्क करना होगा. स्टेट कोऑर्डिनेटर भी टी एंड एम टीम को फील्ड मेंटर्स का नाम सुझाव में दे सकता है, यह बताते हुए की वह मेंटर बनने के लिए कैसे सक्षम है.

स्टेट कोऑर्डिनेटर फिर उस सी. सी. को फील्ड मेंटर आवेदन पत्र भरने के लिए बोलें.

स्टेट कोऑर्डिनेटर भी अपने तरफ से किसी सी. सी. के मेंटर बनाने का प्रस्ताव दे सकते हैं; उसके लिए आपको उनका आवेदन पत्र ट्रेनिंग और मेंटरिंग टीम गोवा को भेज सकते हैं.

टी एंड एम टीम सारे सुझावों पर चर्चा कर हर सी.सी. के बारे और जानकारी इक्कठा करने हेतु लोगों से बात करेंगे.

फिर वे सी.सी. का इंटरव्यू लेंगे और उनमें से लोगों को अगले दौर की परीक्षा के लिए चुनेंगे.

अगले दौर की प्रक्रिया में चुने गए सी. सी. की लिखित परीक्षा होगी; उसमें कहानी का चुनाव; शूटिंग, P2C लेखन और बदलाव सम्बन्धी प्रक्रियाओं से जुड़े प्रश्न पूछे जायेंगे.

अगर कोई सी. सी. मेंटर बनने के लिए चुने जाते हैं; तो उन्हें ' फील्ड मेंटर दिशानिर्देश तथा प्रशिक्षण कार्यशाला' के लिए राज्य ऑफिस बुलाये जायेंगे.

इस प्रक्रिया की सारी जानकारी सी.सी. को देना आवश्यक है, उनका चुनाव किया गया है या नहीं, यह बात उन्हें साफ-साफ पता होनी चाहिए.

मिसाल की तौर पर सी.सी. को पता होना चाहिए की :

- वे किस कार्य में परिपक्व हैं
- वह किस काम में कमजोर हैं और उन्हें कहाँ सुधार की ज़रूरत है
- कौन सा अभ्यास करने पर उनको फायदा होगा / उनकी एकाग्रता में क्या करने पर सुधार होगा

## 1.9 फील्ड मेंटर्स को किस प्रकार का प्रशिक्षण दिया जाता है ?

प्रारम्भिक तौर पर फील्ड मेंटर्स को स्टेट कोऑर्डिनेटर 'फील्ड मेंटर दिशानिर्देश व प्रशिक्षण' की दौरान प्रशिक्षित करता है. इस कार्यशाला के अंतर्गत, सी.सी. को मेंटर मैनुअल की बारे में बताया जाता है और उसके इस्तेमाल पर जानकारी दी जाती है, सी.सी. से बातचीत करने की, रोले प्ले आयोजन व उसके प्रबंधन की युक्तियों की बारे में बताया जाता है. क्षेत्र यात्रा और भुगतान संरचनाओं व मूल्यांकन मानदंडों का स्पष्टीकरण किया जाता है .

फील्ड मेंटर्स हर महीने मासिक मेंटर मीटिंग के लिए वी. वी. के राज्य कार्यालय आते हैं. इन सभाओं में हर महीने सी.सी. की गतिविधियों पर चर्चा होती है और साथ ही आगे आने वाले महीने की परियोजना बनती है; यहाँ इंडिया अनहर्ड प्रक्रिया को बेहतर समझने के अलावा विडियो न बना रहे पुराने सी. सी. को पुनः विडियो बनाने के लिए कैसे प्रेरित करना है, सी.सी. के वीडियोस की गुणवत्ता को कैसे बढ़ाना है इत्यादि विषयों पर चर्चा भी होती है.

निरंतर सुधार की लिए, अपनी कमज़ोरियों और ताकत को ध्यान में रखते हुए फील्ड मेंटर और सुपरविसॉर्स को सी.सी. 'व्यक्तिगत विकास योजना' बनाना आवश्यक है.

## 1.10 फील्ड मेंटर्स को मुआवज़ा कैसे दिया जाता है ?

फील्ड मेंटर्स निम्नलिखित मुआवज़े दिए जाते हैं :

1. Rs. 100, प्रतिमास, फ़ोन की खर्च की लिए
  2. Rs. 400, हर उस प्रकाशित वीडियो की लिए जो आपके सी.सी. ने बनायीं है
  3. Rs. 250, आपके सी.सी. की हर उस प्रकाशित वीडियो की लिए जिसको 4 की श्रेणी दिया गया हो (नया प्रोत्साहन: Rs. 500 बोनस, हर सी.सी. को जिसने श्रेणी 4 का वीडियो बनाया है.)
  4. सर्वोत्तम मेंटर की लिए पुरस्कार : हर छह महीने की अंतराल पर किसी एक फील्ड मेंटर को पुरस्कृत किया जाता है, जिसका मूल्य Rs.5000 या उतनी कीमत का कोई उपकरण होता है.
- इस पुरस्कार की लिए निम्नलिखित मापदंड हैं :

- सिर्फ फील्ड मेंटर की लिए
- उनके अंतर्गत आने वाले सी.सी. द्वारा सबसे ज़्यादा वीडियोस का निर्माण
- फिर से सक्रिय होने वाले सी.सी. की संख्या का उनके अंतर्गत सबसे ज़्यादा होना
- ज़्यादा मात्र में उनके सी.सी. द्वारा बनाये श्रेणी 3 व 4 की वीडियोस.

- इस नयी योजना के तहत पुरस्कार का भुगतान स्वचालित ढंग से नहीं होगा. सी.सी.से पूछा जायेगा यदि फील्ड मेंटर सदैव उपलब्ध होने की साथ साथ सहायक होने की भूमिका निभाते हैं या नहीं. यदि सी.सी.की रिपोर्ट नकारात्मक हुई, तो पुरस्कृत राशि रोक दी जायेगी.

## 1.11 मेंटर को मेंटरिंग का भुगतान कैसे होगा?

- मेंटर को अपने सी.सी. द्वारा बनाये गए विडियो के यु.आइ.डी (UID) नंबर आपके स्टेट कोऑर्डिनेटर के पास से लेकर नोट करें. यह आप जब स्टेट कोऑर्डिनेटर को सी.सी.की कहानी बताते हैं उसके ४-५ दिन बाद उनसे आप UID नंबर पूछ अपने पास कंही नोट कर सकते हैं.
- मेंटर हर महीने में एक बार २५ तारीख के आस-पास अपने स्टेट कोऑर्डिनेटर को उस महीने की गयी अपने सारे सी.सी.के विडियो की यु.आइ.डी (UID) SMS करें.
- स्टेट कोऑर्डिनेटर फिर उसमें से एप्रूव्ड विडियो (UID सहित) की लिस्ट ट्रेनिंग और मेंटरिंग टीम, गोवा ऑफिस को इ-मेल करके बताएँगे;
- यह काम महीने खत्म होने से पहले हो जाना चाहिए ताकि मेंटर के मेंटरिंग के पैसे का भुगतान गोवा ऑफिस से UID लिस्ट आने के १५ दिनों के अंदर हो जाये.
- वैसे वीडियोस के मेंटरिंग का पेमेंट नहीं होगा जिसकी मेंटरिंग किसी मेंटर ने नहीं की है.
- मासिक मेंटर मीट में मेंटरिंग पेमेंट से जुड़े सारे सवाल और उलझनों को आप स्टेट कोऑर्डिनेटर से बातचीत कर सुलझा सकते हैं. पर पेमेंट का भुगतान गोवा ऑफिस से ही किया जायेगा.

**सवाल :** मेरे सी.सी.की शिकायत है की उनकी पर्याप्त कमाई नहीं होती, इस पर मैं क्या जवाब दूँ?

**जवाब :**

अपने सी.सी.को समझाएं की जैसे जैसे वे वी.वी.में वरिष्ठ पद पर जाते जायेंगे, उनकी कमाई भी बढ़ती जाएगी.

- यदि वे महीनेभर में एक मुद्दे पर आधारित और एक प्रभाव पे आधारित वीडियो बना लेते हैं तोह वे १५ दिन की काम में Rs. 10,000 तक कम सकते हैं. ये अच्छी रकम है, और अगर वे और फिल्मस बना पाते हैं तोह कमाई और भी बढ़ सकती है.
- वी.वी.छोटी डाक्यूमेंट्री बनाने पर अधिलाभ देती हैं
- वी.वी.में करियर को आगे बढ़ाने की कई मौके मिलते हैं. जैसे, जुमारे सभी स्टेट

कोऑर्डिनेटर्स सी. सी. ही होते हैं. आप उन्हें बताएं की यदि वे लगातार अच्छा प्रदर्शन करेंगे तोह बहुत आगे तक जा पाएंगे. उन्हें बताएं की यह एक परियोजना नहीं, एक आंदोलन है.

## 1.12 मॅटर्स को किस आधार पर आँका जाता है ?

1. यह आवश्यक है की सुपरवाइजर अपनी रिपोर्ट में बतायेकी फील्ड मॅटर ने अपने सभी सी.सी. की साथ अच्छा काम किया है
2. फील्ड मॅटर ने सुपरवाइजर का वक्त बचाया की बर्बाद किया , इस बात का भी ज़िक्र रिपोर्ट में होना चाहिए
3. मॅटर का निर्धारित समय पर अपने सुपरवाइजर को कॉल करना आवश्यक है
4. मॅटर का प्रभावी ढंग से संक्षेप में सुपरवाइजर से बात करना अनिवार्य है
5. मॅटर द्वारा दी गयी रिपोर्ट में संक्षिप्त प्रभाव चित्र प्रस्तुत होना आवश्यक है
6. मॅटर का हर प्रशिक्षण सभा में सम्मिलित होना अति आवश्यक है
7. आवश्यकता पड़ने पर , मॅटर को सी.सी. की मदद करने हेतु क्षेत्र की यात्रा करनी चाहिए यदि आप इनमे से कोई भी कार्य नहीं कर रहे हैं तो आपको मॅटरिंग करने से रोक जा सकता है .

## 2. मेंट्रिंग की लिए सफल वार्तालाप कैसे करें ?

हर तरह की मेंट्रिंग बातचीत के माध्यम से ही होती है; इनमें से ज्यादातर बातचीत फ़ोन पर होती है वे कंही न कंही इंडिया अन्हर्ड (आई.यु.) निर्माण प्रक्रिया की एक कड़ी होती है. इन बातों के कई लक्ष्य होते हैं - सी.सी को फिर से सक्रिय करना, नयी और दिलचस्प कहानियाँ दूँढना, प्रभाव का आंकलन करने हेतु, आदि. हर प्रकार की कॉल की लिए आपको अलग कार्यनीति अपनानी होगी.

सी.सी. को कॉल करने से पहले, यह तय कर लें की आप निर्माण के कौन से चरण पर चर्चा करेंगे और उसके अनुसार नीचे दिए गए भाग से वार्तालाप का तरीका समझें.

यदि आप निम्नलिखित युक्तियों का पालन करेंगे तो पाएंगे की सी.सी. के साथ आपका संवाद कुशलता पूर्वक पूरा होगा.

### 2.1 सभी प्रकार के संवाद की लिए युक्तियाँ

यहाँ कुछ सवाल हैं जो आपकी सी.सी. से बात करने में मदद करेंगे :

- आपका परिवार कैसा है ?
- चलो मैं आपको एक दिलचस्प इंडिया अन्हर्ड विडियो की कहानी बताता हूँ....
- आखिरी बार हमने कॉल पर ये बात की थी की ...
- आप जानना चाहेंगे मैं आज -कल क्या कर रहा / रही हूँ ? मैं आज कल ....
- आपके आस पास या आपकी जिंदगी में अभी क्या दिलचस्प चीज़ हो रही है , मुझे बताएं
- क्या आपका फील्ड गाइड अभी आपके पास है ? क्या कलम - कागज़ है आपके पास अभी ?
- चलिए आपके लक्ष्य और उसकी ओर बढ़ने हेतु संक्षिप्त नोट बनाते हैं
- अब अगला कॉल हम ....

## प्रभावशाली संवाद करें :

- आपका लक्ष्य है की आपका सी.सी.आपसे खुल कर बात करे और आप दोनों की बीच एक अच्छा सम्बन्ध हो
- हर हफ्ते की कॉल के समय को पहले से ही तय कर लें और यदि किसी कारणवश आपको कॉल का समय बदलना पड़े, तो उससे उपयुक्त वक्त लेकर कॉल करें.
- आवश्यक है की आपके फ़ोन पर सी.सी.की साथ होने वाले संवाद संक्षिप्त और प्रभावपूर्ण हों
- संवाद का विषय कॉल लगाने से पूर्व ही तय कर लें
  - पिछले कॉल की दौरान की गयी बातों को फिर से पढ़ें
  - हर कॉल का लक्ष्य तय करें और आपको क्या चाहिए, ठोस तरह से समझ लें. उदाहरण के तौर पे, “मुझे इस वीडियो की इम्पैक्ट प्लान की बारे में बताओ और एक नयी कहानी की बारे में सोचो क्योंकि वीडियो निर्माण कार्य धीरे चल रहा है.”
  - कॉल से पहले, उपयुक्त संवाद युक्तियों व सी.सी.फील्ड गाइड की वर्गों को पढ़ें
- समय को लेकर नियम तय करें और उनका पालन भी करें. उदाहरण की तौर पे, ‘हम केवल १५ मिनट की लिए बात करेंगे इसलिए केवल प्रमुखताओं पर ध्यान दें.’ सी.सी.को शुरुआत से ही समझाएं की सिर्फ आवश्यक सूचना ही आप तक आए.
- कोई भी बात संक्षिप्त में विवरण करते हुए सफाई से समझाएं. मिसाल की तौर पे, किसी भी शॉट की लिए अस्पष्ट निर्देश न दें. उदाहरण के लिए सिर्फ ये न बोलें की अच्छा बी-रोल लें; उन्हें बताएं की ‘ईमारत का बाहर की तरफ से पूरा शॉट लें’ या ‘गाँव के सारे जल श्रोतों का शॉट लें’. ज्यादा से ज्यादा विस्तार में बात करें; और साफ-साफ निर्देश दें.
- निर्धारित करें की सी.सी.हर बात को समझे. निर्मित रूप से सी.सी.को पूछें की उनको आपकी बात समझ में आई की नहीं, उनको फिर से सब दोहराने बोलें
- सी.सी.को नियमित रूप से सी.सी.फील्ड गाइड को पढ़ने बोलें. चीज़ों को परिपेक्ष्य में लाने के लिए, आप भी सीधा फील्ड गाइड से पढ़ कर उन्हें सुनाएँ. ध्यान रखें की सी.सी.फील्ड गाइड में इस्तेमाल हुई शब्दावली को ही आप काम में लाएं और खुद से बनाया हुआ या उसका कुछ और अनुवाद प्रयोग में न लायें.
- आवश्यकता पड़ने पर, सी.सी.की नयी कहानी सुनने की बाद उनका शुक्रिया अदा करते हुए उनसे कहें की आप १० मिनट में वापस उन्हें कॉल करेंगे. ऐसा करने से आपको उनकी कहानी की बारे में सोचने का मौका मिलेगा और आप उनका बेहतर रूप से पथ प्रदर्शन कर पाएंगे
- यदि आपको किसी बात का जवाब न आता हो, तो सी.सी.को बताएं की आप पता कर की उनको अगली बार जवाब देंगे; या फिर उन्हें खुद जवाब ढूँढने का तरीका बताएं



- खोज - बीन : इंटरनेट की मदद से खोज बीन करें या वी . वी . के गोवा ऑफिस की सहायता लें
- जांच : हमेशा और जानकारी इक्कठा करें , सी . सी . से सवाल पूछें परन्तु ध्यान रखें की आप उन्हें भ्रमित न कर दें
- नोट्स लें : एक नोट बुक बनाएं और उसको 'मैटरिंग ' की लिए रखें . अपने हर सी . सी . के लिए एक भाग इसमें बनाएं और हर कॉल की बाद एक सारांश और आगे की प्रक्रिया लिखें . कॉल की दौरान भी नोट्स लें ; उदाहरण की रूप में , यदि आप कोई शूट का मानचित्र बना रहे हैं , तो फ़ोन को होल्ड पर डालें और अपने विचारों व सी . सी . की बातों को लिख लें . कॉल के बाद आप सी . सी . को यह सब एस.एम.एस (SMS) द्वारा भेजें या कॉल पर ही इनका वर्णन करें और उनको सब लिखने को बोलें .

**सवाल :** कुछ सी . सी . को सम्भालना मुश्किल है और मेरा ज़्यादातर समय उनके पीछे ही निकल जाता है .

**जवाब :**

- पता करें की समस्या क्या है . खुद से पूछें की इसके लिए क्या आप ज़िम्मेदार हैं , सोचें की क्या आप दोनों की बीच संवाद कम हो रहा है , या कोई और ही वजह है
- अपने सी . सी . से बात करें और जैसा किसी भी समस्या में आप करते , उन्हें अपनी दुविधा से अवगत कराएं
- ऐसा भी मुमकिन है की आप और आपका सी . सी . एक दूसरे की लिए अनुरूप नहीं हैं और उस सी . सी . की मैटरिंग किसी और को करनी चाहिए

## 2.2 नयी कहानी को ढूँढने पर संवाद

**कॉल का उद्देश्य :** मॅटर अपने सी . सी . को नयी कहानी/मुद्दे ढूँढनेमें मदद करना जब उसके पास कहानी के लिए कोई आईडिया नहीं है .

चर्चा करें: इस कॉल की शुरुआत में शायद सी.सी.के पास कोई नयी कहानी न हो; आप सी.सी.से गहन बातचीत कर काल के अंत तक उन्हें अपने समुदाय के किसी अनछुये पहलु पर एक कहानी कहने के लिए तैयार करेंगे जिससे किसी मीडिया ने भी कहा हो. इस कॉल के लिए नीचे दिए गए भाग को पढ़ें

- आपको अगली बार कौन सी और कैसी स्टोरी पर काम करना है?
- अगर आपके पास कोई स्टोरी नहीं है, तो हम विचार-विमर्श कर के एक कहानी ढूँढते हैं. ( इसके लिए पढ़ें सी. सी. फील्ड गाइड पुस्तिका; अध्याय 4 . 1 : 'आपको अच्छी कहानियाँ कहाँ मिल सकती हैं?')
- आज कल खबरों में इन बातों की चर्चा हो रही है, आपके आस पास इस से सम्बंधित कुछ हो रहा है?
- आपके गाँव में लोग किन बातों पर चर्चा कर रहे हैं?
- क्या इस हफ्ते किसी चीज़ ने आपको बहुत क्रोधित या खुश किया है?
- क्या इस हफ्ते आप किसी दिलचस्प व्यक्ति से मिले?
- आज कल अखबारों में क्या खबरें छप रही हैं? आपके हिसाब से ये खबरें और कहानियाँ कहाँ से उत्पन्न होती हैं?
- अच्छा, इस विचार पर काम करना मुमकिन है, परन्तु इसपर पहले भी कुछ काम हो चुका है, कुछ और नया सोचते हैं
- हमारे दिए गए ट्रेनिंग मैनुअल का आप हमेशा इस्तेमाल कर सकते हैं, चलो उसमे से किसी कहानी पर काम करते हैं. (सी. सी. फील्ड गाइड पुस्तिका; स्टोरी आईडिया हैण्ड आउट अध्याय 1 . 2 : अन्य प्रशिक्षण सामग्री और संसाधन )
- वी.वी. की अनेक मुहीम और श्रंखलायें हैं (RTE, FE, आर्टिकल 17, मातृत्व स्वास्थ्य, जेंडर भेदभाव और पितृसत्ता के बारे में आपको बताया गया है ; इसके बारे में सी. सी. बात करें और उनके समुदाय में उससे जुड़ी चीज़ों के बारे में बात करें ). उनसे पूछें क्या आप उनमे से किसी पर वीडियो बनाना पसंद करेंगे?

**सवाल :** ऐसा कई बार होता है की सी. सी. से फ़ोन पर बात नहीं होती, इस परिस्थिति में मैं उनसे संपर्क कैसे बनाऊँ?

**जवाब :**

- 1 . सबसे पहले, पता लगाएं की इसका कारण तकनीकी खराबी है या सी. सी. की प्रेरणाहीनता है. यदि वजह प्रेरणाहीनता है, तो सी.सी. को प्रेरित करने की युक्तियों को पढ़ें
- 2 . और अगर ये तकनीकी खराबी का नतीजा है तो:

- उनसे कहें की जब भी उनके फ़ोन में सिग्नल आये, वे आपको कॉल करें
- उनसे आग्रह करें की वे अपना फ़ोन नंबर न बदलें

3 . हर हफ्ते के कॉल के लिए एक ही समय पहले से तय कर के रखें

4 . उनसे संपर्क बनाने के और तरीके ढूँढें: उनके आस पास रहने वाले सी. सी. से बात करें या उनके दोस्तों को संपर्क करें. यदि फिर भी बात न हो पाए तो जिस संगठन ने उस सी. सी. को रेफेर किया था, उनसे पता लगाने का प्रयास करें

फेसबुक, व्हाट्सप और इ-मेल उनसे संपर्क स्तिथ करने के अन्य विकल्प हैं

- अगर आप अपने मेनटी से दो हफ्ते से ज़्यादा तक संपर्क नहीं बना पा रहे हैं, तो अपने सुपरवाइजर को सूचित करें और इनसे इस बारे में बात करें. यह इस बात का संकेत हो सकता है की मेनटी को प्रेरित करने की ज़रूरत है या आप दोनों के संबंधों में बदलाव लाने की आवश्यकता है .

## 2.3 कहानी पर संवाद

### कॉल का उद्देश्य:

- सी.सी. अपने मुद्दे से जुड़े विषय पर कहानी लेकर तैयार हैं.

चर्चा करें: अक्सर जब आप सी.सी. से पूछते हैं आगे आप क्या स्टोरी बना रहे हैं तो जवाब आता है "मेरे पास शिक्षा सम्बन्धी एक मुद्दा है..." (उदाहरण).

यहाँ ध्यान देने वाली बात ये है की यह कोई कहानी नहीं है; इस संवाद कालक्षय यही है की सी.सी.

मुद्दे से बढ़कर कहानी को तय करें जिसपर वो विडियो बनाना चाहते हैं. (सी.सी.)

**फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका अध्याय 4.3 स्टोरी आइडिया को सुधारना** और उसके अंदर **अध्याय 4.3.1 छोटा फल, बड़ा पेड** हिस्से को जरूर पढ़ें.) इस कॉल के बाद उनको स्पष्ट अंदाजा लग जाना चाहिए की कहानी क्या है? पात्र किस तरह के या कौन होंगे? और आगे के शोधके लिए क्या करना है? (पढ़ें सी.सी. **फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका; अध्याय 4.4 भावनात्मक और सशक्त स्टोरी तैयार करना: चरित्र, टकराव, बदलाव**). इससे आगे वन-लाइनर, शूट प्लान और इंटरव्यू के प्रश्न तय करने में आगे मदद मिलेगी.

**सवाल: कहानी मुद्दे से कैसे अलग होता है?**

**जवाब:**

ज्यादातर समय सी. सी. कहानी और मुद्दे के बीच के अंतर को समझ नहीं पाते; "दनियामा गाँव में मनरेगा योजना के तहत काम कर रहे मजदूरों को पैसे का भुगतान नहीं हुआ है" कहानी नहीं है बल्कि यह मुद्दा या समस्या है. यहाँ मॅटर का काम बनता है की वो सी.सी. से पूछे की कितने

और कब से मजदूरों के पैसे का भुगतान नहीं हुआ है ?

ऐसे कौन लोग हैं जो इस पैसे के भुगतान न होने के कारण ज्यादा प्रभावित हैं? ये लोग के जीवन या परिवार पर बकाया पैसे न मिलने के कारण क्या असर हुआ है? ये लोग अपनी जिंदगी अभी कैसे चला रहे हैं? मेंटर को ये सारी बातें और सवाल अपने सी.सी.के साथ करनी चाहिए.

ये न सिर्फ उन्हें वन लाइनर लिखने में मदद मिलेगी बल्कि अपने विडियो के मुख्य किरदार को ढूंढने भी. 'दनियाम जिले के ४२ वर्षीया अलका जो विधवा है अपने परिवार का बड़े मुश्किल से पालन-पोषण का पा रही हैं; उन्होंने मनरेगाके तहत ९ महीने पहले ५० दिनों का काम किया था पर अभी तक उनको उनकी मजदूरी का भुगतान नहीं हुआ है. एक महीने पहले इलाज के लिए पैसे न होने के कारण उनके एक बच्चे की मृत्यु हो गयी. यह एक कहानी का उदहारण है जिसमें पात्र है और उनका संघर्ष भी है. हमेशा ध्यान रहे मुख्य पात्र के बिना आपकी कहानी अधूरी है; सी.सी.के को उनकी कहानी के द्वारा ही उस मुद्दे या समस्या को दिखा ना है.

## 2.4 गहन खोज : कहानी की योजना बनाने पर संवाद

कॉल का उद्देश्य:

- आई. यू. प्रक्रिया के इस दौर पर आकर अपनी कहानी को एक लाइन में बताकर उसको अंतिम रूप देना.
- विडियो को स्वीकृति देकर शूट प्लान की चर्चा करना.

चर्चा के विषय:

- वन लाइनर के बारे में (इसका उल्लेख है सी. सी. फील्ड मार्गदर्शिका अध्याय 4 . 5 : 'गुड स्टोरी जांच सूची', में )
- जिन जगहों पे जायेंगे, वहां क्या शूट करेंगे ? ( अध्याय 5 : ' जांच करना और अपने शूट का आयोजन करना', सी. सी. फील्ड गाइड; इसको पढ़ें )
- मुख्य पात्र और उनसे जुड़े इंटरव्यू के सवाल ( इसके लिए सी. सी. फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका; अध्याय 7.3: 'इंटरव्यू के लिए किस प्रकार तैयारी करें ' को पढ़ें)
- अच्छे 'ब्रॉल्स' और 'सेक्वेन्सेस' बनाना ( इसका उल्लेख सी. सी. फील्ड गाइड के - अध्याय 6.1 : फिल्म निर्माण के लिए कुछ महत्वपूर्ण शब्द में है )

**सवाल: मैं हमेशा अपने सी. सी. को एक अच्छा वन लाइनर लिखने के लिए प्रेरित करता हूँ पर वो लिख नहीं पाते? मैं उन्हें उनकी कहानी को वन लाइनर फॉर्मेट में बताने के लिए क्या करूँ?**

**जवाब :** ये समझाना जरूरी है की वन लाइनर आपकी कहानी का छोटा सारांश (SW & 1H) है न की एक लाइन में आपकी कहानी है. बहुत बार ऐसा होता है की सी.सी. से जब पूछा जाता उनके कहानी के बारे में पूछा जाता है तब उसको पूरे तरीके से नहीं बता पाते.

उदारहण के तौर पर अगर सी.सी. बताते हैं की 'बाराबंकी जिले में बेऔसम बरसात ने किसानों की फसल को बुरी तरह नुकसान पहुंचाया है'

यह एक अधूरा वन लाइनर है; यहाँ पर मॅटर का काम है की वो सी. सी. से और सवाल पूछे.

मॅटर को पूछना चाहिए जिले में इस प्राकृतिक आपदा से कितने लोग प्रभावित हैं? यह प्राकृतिक आपदा कब हुई?

क्या यह सिर्फ बाराबंकी जिले तक सीमित था या अन्य आस-पास के जिले में भी नुकसान हुआ?

कितना नुकसान हुआ? किसानों की क्या मांग है? सरकार ने कितने मुआवजे देने की मांग की है?

आपको किसी ऐसे परिवार के बारे में पता है जिनका नुकसान हुआ है?

अगर हाँ तो यह परिवार बाराबंकी जिले में कहा रहता है? उस परिवार की कहानी क्या है?

सी.सी. से ये अपेक्षा न रखें की इन सारे सवालों के जवाब उनके पास उसी समय हों;

और ये न सिर्फ आपके वन लाइनर को बेहतर बनाने के लिए प्रश्न हैं बल्कि शोध के भी सवाल हैं; सी.सी.

को शायद पूरी जानकारी लेने के लिए पंचायत या ब्लॉक ऑफिस जाना पड़े. यहाँ पर मॅटर सी.सी.

को वक्त दे ताकि वो जानकारी इकठ्ठा कर सकें या खुद पता करके उनकी मदद करें. जब जानकारियाँ मिल जाए तब उसको आप अपने स्टेट को ऑर्डिनेटर को बता सकते हैं ताकि वो डेटाबेस पर डाल सकें.

एक पूरा वन लाइनर कुछ इस प्रकार से हो सकता है;

इस साल मार्च महीने में बाराबंकी जिले के खंडमारी गाँव में

3 दिन लगातार बेमौसम बारिश और ओले गिरने से कर्ज में डूबे शांति लाल और उनका परिवार की 90%

खेती बर्बाद हो गयी. वे अभी एक अनिश्चित भविष्य को देख रहे हैं क्योंकि

सरकार के द्वारा दी जाने वाली मुआवजे की हास्यपद राशि से उनको कोई राहत नहीं मिलेगी.

( पढ़ें सी. सी. फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका; अध्याय 4 . 5 : 'गुड स्टोरी जांच सूची', में )

**सवाल: शूट प्लान के बारे में कैसे बातचीत करेंगे?**

**जवाब:** शूटिंग शुरू करने से पहले कहानी के लिए मुख्य-पात्र का चुनाव बेहद जरूरी है. मॅटर का सी.सी.

के साथ ये बातचीत बेहद जरूरी है की कहानी के लिए कौन सा व्यक्ति ज्यादा बेहतर होगा? अगर हमारे कहानी में

लिए हमें दो या ज्यादा पात्र इंटरव्यू के लिए मिल रहें हैं किसी हम मुख्य पात्र बनायें और किस आधार पर ? क्या उस पात्र की कहानी और संघर्ष कैसे मुद्दे से जुड़ी है?

यह आपको इंटरव्यू की तैयारी करने में मदद करेगा;

इससे इंटरव्यू की तारीख तय करने और इंटरव्यू के दौरान पूछे जाने वाले सवाल तय करने में मदद मिलेगी.

पात्र के सीक्वेंस क्या होंगे? उसके गाँव, घर और काम करने की जगह को कैसे दिखायेंगे? उसके कट-अवे और बी.रोल क्या होंगे?

सी.सी.से विस्तार में बात करें;सिर्फ ये न कहें की 'पात्र का एकसीक्वेंस ले लीजियेगा'

आप उन्हें बताएं की पात्र का खेत में काम करते हुए 5शॉट सीक्वेंस बनायें.

शॉट्स में पात्र का खेत काम करते हुए स्थापना शॉट जिसमें रूल ऑफ थर्ड का ध्यान रखा गया हो;

पात्र के चेहरे का क्लोज उप:कंधे के पीछे से शॉट जिसमें उनका हाथ और वो क्या काट रहे हैं वो दिख रहा हो.

पात्र के शॉट लेते वक़्त यह ख्याल रखें कीआपका कैमरा और आप उसी उंचाई पर है जिसपर आपका पात्र है. कहानी से संबंधित कोई दस्तावेजया बोर्ड का कट-अवे जरूर लें.

सी.सी.से हर बार यह आग्रह करें की इंटरव्यू वैसी जगह न करें जहां शोर-गुल है

और इंटरव्यू का फ्रेम तय करते वक़्त रूल ऑफ थर्ड का जरूर ख्याल रखें.

( पढ़ें; सी. सी. फील्ड मार्गदर्शिका पुस्तिका अध्याय 7. साक्षात्कार )

अगर आपको पता चले की इस मुद्दे को मीडिया पहले छाप चुकी है तो उसको आप अलग नज़रिए से कैसे करेंगे इस पर सी. सी. से जरूर बात करेंगे.

**सवाल: ये कैसे पता चला चलेगा की सी. सी. की कहानी प्रभावी है की नहीं?**

**जवाब:**सी.सी.फील्ड मार्गदर्शिका(अध्याय 4.5 अच्छी कहानी की सूचि ) में अच्छी कहानी के लिए एक चेक लिस्ट दी गयी है.जो आप एक आदर्श कहानी बनाने के लिए आपको गाइड करेगा.

नीचे भी कुछ बिंदु दिए गए हैं आप उनको भी ध्यान में रख सकते हैं.

- ठोस: हम भूल जाते हैं कि दूसरे लोग वह नहीं जानते जो हम जानते हैं। कहानी वर्णित करने के लिए दृश्यचित्रों का यथासंभव उपयोग करें लेकिन किसी कहानी के बारे में जटिल आंकड़ों को दृश्यात्मक निरूपित करने के लिए आवश्यक होने पर ग्राफिक्स भी प्रयोग किए जा सकते हैं।
- विश्वसनीय: लोगों को विश्वास करने में मदद करें। स्रोतों की विश्वसनीयता/वास्तविकता, न कि उनकी स्थिति, उन्हें प्राधिकृत रूप में देखा जाना तय करती है। विविधतापूर्ण ब्यौरे, विश्वसनीयता बढ़ाते हैं।
- भावनात्मक: लोगों की सहानुभूति जगाएं। अपने चरित्र के लिए समानुभूति उत्पन्न करें। उन पर फोकस करें जो सही हैं और उन लोगों पर भी, जो वे बनना पसंद करेंगे।

- प्रेरणादायक कहानी: कहानियां जो लोगों को उत्तेजित और प्रोत्साहित कर सकती हैं: क्या यह वाकई कोई ऐसी चीज है जिसे हमारे दर्शक शेयर करने पर विवश हो जाएं? मेरे दर्शकों द्वारा शेयर किए जाने पर यह उनके बारे में क्या कहेगी? क्या वे इसे अपने दोस्तों व परिवार के लोगों से शेयर करने पर विवश हो जाएंगे?
- सामुदायिक संवाददाता के समुदाय के बारे में एक कहानी: अनुसंधान के एक भाग के रूप में सामुदायिक संवाददाता को यह ज्ञात करना होता है कि कहानी उनसे और उनके समुदाय से किस तरह जुड़ती है। अपने लोगों की कहानी बताना (वर्णित करना) उनका काम है, न कि पृथक समाचारों की रिपोर्टिंग करना। दर्शकों के लिए यह जानना बहुत रोचक होता है कि उजागर की जाने वाली कहानियों से सामुदायिक संवाददाता किस तरह जुड़ा होता और प्रभावित होता है। ये संबंध सभी वीडियोज में साफ तौर पर स्पष्ट होने चाहिए।

देखें की इनमें से कम से कम ४ बिंदु आपके सी. सी. के कहानी में हों। अगर नहीं हैं तो उनसे उसके बारे में पूछें।

## 2.5 फिल्म निर्माण/ फील्ड पर संवाद

**कॉल का उद्देश्य:** सी. सी. एक सफल शूट से लौटे।

चर्चा करें: सी. सी. को लगातार सुझाव देना व आईडिया को बेहतर बनाने में मदद करना, जब वे फील्ड में फिल्म बनाते वक़्त कॉल करते हैं। इस दौरान होने वाली बातों में ब्रॉयल्स, सीक्वेंस के बारे में हो सकती हैं और आपको ये भी सुनिश्चित करना है की सी. सी. के पास एक अच्छा वीडियो बनाने के लिए ज़रूरत का हर सामान हो।

(और जानकारी व मदद के लिए, **सी. सी. फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका अध्याय 6 : वीडियो बनाना** को पढ़ें)

सुझाव: शॉट के ठीक नामों का इस्तेमाल करें और उनको कभी न बदलें। वीडियो की शब्दावली कठिन है परन्तु इसको याद रखें।

**सवाल:** जब सी. सी. फील्ड से कोई नयी जानकारी लेकर कॉल करते हैं तो क्या करना चाहिए?

**जवाब:**

विडियो बनाने के इस चरण में सी.सी.को क्या शूट करना है(बी रोल,सीक्वेंस कट अवे );

किसका इंटरव्यू लेना है?उसमें क्या पूछना है,सब पता रहना चाहिए।

क्योंकि उनसे उम्मीद की जाती है की शूट के दिन उनको क्या करना है ये पहले ही मॅटर के साथ बातचीत कर तय किया जा चूका होगा.पर ऐसा अक्सर होता है की सी.सी.शूट के दिन मॅटर को कॉल करते हैं.ऐसा भी हो सकता है की सी.सी.को कहानी के बारे में नयी जानकारी मिली हो;और उनको उसके बारे में आपसे कुछ बातचीत करनी हो. तब आप उनसे पूछताछ करें की वो उनकी कहानी के सन्दर्भ में कैसे फिट होता है.अगर वह जानकारी कहानी को और मजबूत बना रही है तो आप सी.सी.के बातचीत कर किसी पात्र का इंटरव्यू लेना हो तो उससे जुड़े हुए प्रश्न और बी रोल क्या होंगे उसपर बातचीत करना बहुत आवश्यक होगा;पर बातचीत के दौरान पता चले की वो

एक दम से मुद्दे से जुड़ानहीं हैं या कोई और अलग मुद्दा है तो आप सी.सी.को बोलें की उस जानकारी को कंही नोटबुक में लिख लें और उसके बारे में अलग से आगे शोध करें.वो जानकारी आगे एक नयी कहानी भी बन सकती है.पर

आप सी.सी.को समझाएं की वो अपनी कहानीऔर शूट(इंटरव्यू,सीक्वेंस आदि ) पर ध्यान दें और पहले किये गए बातचीत के अनुसार कॉल करें.

**सवाल:जब सी.सी.फील्ड में शूटिंग के दिन कॉल करे जब उसने पहले वो स्टोरी के बारे में आपसे कभी बातचीत न ही की है?**

**जवाब :**सबसे पहले आप सी.सी.को याद दिलाएंगे की कोई भी मुद्देया स्टोरी के बारे में पुर्व चर्चा के बिना शूटिंग नहीं करेंगे;उसके पहले उन्हें स्टोरी आईडिया पर चर्चा और शोध खत्म हो जाने के बाद शूटिंग की योजना पर चर्चा करने के बाद ही शूटिंग के लिए पात्र के गाँव/घर जाना है.लेकिन सी.सी.जब इतनी दूर आ चुके हैं तो आपमौका नहीं चूकना चाहेंगेकी आपकी उनकी मदद करें.आप सी.सी.से बात करके पता लगायें की उनका शोध कितना पूरा हुआ है? (इस **मेंटर मैनुअल के 2.4 गहन खोज : कहानी की योजना बनाने पर संवाद** के आधार पर )कहानी वन लाइनर यानी छोटा सारांश क्या है?

अगर उनके कहानी में इन दोनों के हिसाब से कोई कमी है तो आप उनसे बातचीत करके उनका वन लाइनर और शोध पूरा करवाएंगे.उनको बोलेंगे की आप वहाँ रुक कर पूरी जानकारी ले लें और पात्र का पता कर लें तभी शूट करें; और अगर उनका शोध पूरा है और पात्र भी मिल गया है तो उनको बातचीत के बाद उसी दिन शूट करने को बोलो वरना उनको बोलो किसी दिन और आकर पूरा शूट करें.

**उदहारण:**

एक सी.सी.आपको फील्ड से कॉल कर बोलता है  
की 'एक स्कूल की बाउंड्री वाल नहीं है जिससे पास से गुजरने वाली गाड़ियां वहाँ के पढ़ने वाले बच्चों के लिए खतरा बनती हैं.यहाँ पर आपको सी.सी से पूछने की जरूरत है की वो स्कूल कौन सा है?प्राइमरी, मिडिल या हाई स्कूल?वहाँ कितने छात्र/छात्राए पढ़ती हैं?उनको गुजरती गाड़ियों से कितना गंभीर खतरा है? और वो कितनेअंतराल पर होती हैं?दुर्घटनाएं अगर हुई हैं तो कैसी थी? की कभी गंभीर रूप से चोटिल हुआ है क्या ? अगर हाँ तो आप उसको जानते हैं?आप यह भी जानने की कोशिश करें की उस स्कूल में RTE से जुड़े और नियम तो नहीं तोड़े जा रहे?(टीचर-बच्चों का अनुपात,पीने के पानी की सुविधा, शौचालय की सुविधा आदि)

वन लाइनर और शोध जब तक सी. सी. पूरा न कर ले आप उन्हें इंटरव्यू शूट करने के लिए न बोलें. हालाँकि सी. सी.स्कूल का बी रोल और गाँव का स्थापना/माहोल शॉट ले सकते हैं.सी.सी. को बोलें की जब उनका शोध पूरा हो जाए तो वो उन्हें दोबारा कॉल करें.



## 2.6 पी. टू. सी एवं सी. टी. ऐ. संवाद

**कॉल का उद्देश्य:** सी. सी. की एक शानदार पी. टू. सी एवं सी. टी. ऐ. लिखने में मदद करना

चर्चा करें: मॉटर सी. सी को इस तरीके समझाए की सी. सी. खुद से P2C और कॉल तो एक्शन लिख सके. कुछ सी. सी. को लिखने-बोलने की कला का उतना ज्ञान नहीं होता; मॉटर की यह जिम्मेदारी होनी चाहिए की वो सी. सी. की इन क्षमताओं का विकास कर सके.

(इसके लिए पढ़ें **सी. सी. फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका अध्याय 8 : 'नरेशन'** )

**सवाल:** अगर सी. सी. कॉल करके बोले की मुझे उचित कॉल टू एक्शन का पता नहीं चल रहा है?

**जवाब:**

कई बार होता है सी. सी. को पता नहीं की कॉल तो एक्शन किसको देना है;  
(काल टू एक्शन देने के लिए अधिकारियों की एक लिस्ट बनाई गयी है जो इस मैनुअल में **अध्याय .१२ . प्रशिक्षण समाप्ती और संसाधन** में दी गयी है )

इसको बताने के लिए एक उदाहरण पेश करता हूँ;

झारखण्ड राज्य, कोडरमा जिला के सी. सी. डिम्पी देवी एक विडियो बना रही थी जो मसनादीह और बेहरदीह पंचायत के २० SHGs के बारे में था. २०१२-१३ में ये SHGs बनाये गए थे और हर ग्रुप के संयुक्त बैंक खाते खोले गए थे जिसमें उन्होंने पैसे इकठ्ठा करना भी चालू कर दिया था जिससे की वो अपना छोटा सा बिजनेस या घरेलु लघु उद्योग शुरू कर सकें. लेकिन वो अभी तक उतने पैसे इकठ्ठे नहीं कर पाए थे वो कोई घरेलु उद्योग धंधे खोल सके; डिम्पी देवी के विडियो में एक पात्र थे, अनीता देवी जो पते का प्लेट बनाने का काम कर लेती थी और उन्हें अपना धंधा बड़ा करना था; डिम्पी देवी ने विडियो तो बना लिया था पर किस को कॉल तो एक्शन देना था पता नहीं था.

यहाँ तक की उनके मॉटर भी समझ नहीं पा रहे थे की किसका फोन नंबर दिया जाए; इस पर जब स्टालिन की डिम्पी से बात हुई तो उन्होंने डिम्पी को बोला की कॉल तो एक्शन आप खुद को दें ताकि लोन देने वाले बैंक या संस्था विडियो देखें तब वो उन्हें सीधे संपर्क का सकें.

हमेशा याद रखें कोई कॉल तो एक्शन सफल तभी होगा जब आप उनको संपर्क करने की कोशिश करेंगे जो आपकी समस्या को हल करने की क्षमता रखता हो.

बहुत सारे विडियो में हम सरकारी अधिकारियों को कॉल तो एक्शन देते हैं पर हमेशा नहीं होता;

यहाँ पर डिम्पी देवी को खुद को अपना संपर्क नंबर देना पड़ा क्योंकि वो SHG

और बाहर के लोगों के बीच का संपर्क बनेगी.

## 2.7 प्रभाव योजना वार्तालाप

**कॉल का उद्देश्य:** सी. सी. को बदलाव हेतु योजना का पालन करने में मदद करना और बदलाव लाना

चर्चा करें : पहले बनाये गए कहानियों का फॉलो उप लेना; अधिकारियों के पास जाने की योजना बनाना, विडियो की सामुदायिक स्क्रीनिंग की योजना बनाना; फील्ड विजिट की योजना बनाना. (पढ़ें; सी.सी.)

**फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका 9.3 चुनौतियों पर काबू पाने के लिए युक्तियाँ बनाना)**

नोट: जैसे ही बदलाव होता है आपको अपने स्टेट कोऑर्डिनेटर या गोवा ट्रेनिंग और मॉटरिंग टीम को उसके बारे में जानकारी देने के लिए कॉल करें. मॉटर की बदलाव की मॉटरिंग तो करनी है पर बदलाव विडियो की मॉटरिंग नहीं करनी है; उसकी मॉटरिंग गोवा ट्रेनिंग और मॉटरिंग टीम ही करेगी. हालाँकि मॉटर अपने सी.सी.की फील्ड में सहायता कर सकता है उसको शूट करने में.

इस मैनुअल के **अध्याय 3.बदलाव (सवाल/जवाब )** में बदलाव से जुड़ी काफी जानकारी दी गयी है; उसे पढ़ें.

## 2.8 निष्क्रिय सी.सी. से संवाद:

**कॉल का उद्देश्य:** निष्क्रिय सी.सी. से फिर से विडियो बनवाना

चर्चा करें: आप निष्क्रिय सी. सी. के साथ सम्पर्क साधने की चेष्टा करें; उनसे उनकी वर्तमान जानकारी लें और उन्हें विडियो बनाने के लिए प्रेरित करें.

नोट: आपको फील्ड विजिट भी करना पड़ सकता है. हालाँकि, आप कुछ कदम फ़ोन पर भी उठा सकते हैं.

(सी. सी. फील्ड मार्गदर्शक पुस्तिका **अध्याय 4.1 : आपको अच्छी कहानियाँ कहाँ मिलेंगी ?**को पढ़ें)

**सवाल :** यदि मुझे लगता है की कोई सी. सी. प्रेरित महसूस नहीं कर रहा है और वीडियोस बनाना बंद कर चुका है, तो इस स्थिति में मुझे क्या करना चाहिए?

**जवाब :**

1. सबसे पहले आपको पता करना होगा की उनके इस प्रेरणहीनता का कारण क्या है और उसका समाधान निकालना होगा . ये उदासीनता , संतुष्टि या आकांक्षा के कारण भी हो सकता है. हर कारण का अलग उपाय

वी.वी. के प्रसिक्षण सामग्री में दिया गया है. प्रेरणहीनता की कुछ कारण नीचे दिए गए हैं:

- भुगतान की समस्याएं
  - वीडियोस का बार बार होल्ड पर रखा जाना
  - प्रकाशित होने में देरी
  - असहयोगी सरकारी अफसर
  - विलम्बित प्रभाव
  - अच्छी कहानियाँ मिलने में असफलता
  - परिवार व काम की जिम्मेदारियाँ साथ में नहीं निभा पाना (खास तौर पर, महिलायें)
  - कम्युनिटी की ओर से इंटरव्यू देने में असहयोग
  - - काम के लिए बेहतर मौके
  - इस काम में दुविधा - जैसे कहानी ना मिलना , कोई तकनीकी परेशानी ,
  - आत्मविश्वास की कमी , जिसके कारण वे अनजान व्यक्ति या वरिष्ठ लोगों के सामने बात नहीं कर पाते
2. तर्क- वितर्क की माध्यम से उनकी समस्या का समाधान निकालने का प्रयास करें परन्तु ध्यान रहे की आप उन पर ज़ोर नहीं डाल सकते या उनके लिए बुरा नहीं महसूस कर सकते क्योंकि अंततः ये उनका निर्णय है.
3. फील्ड विजिट- यह एक बहुत अच्छा उपाय है सी.सी. को फिर से उत्सुक बनाने में. कई बार सी. सी. समुदाय में जान पहचान ना होने की चलते काम शुरू करने में हिचकिचाते हैं. आप सी. सी. को सबसे मिलवा सकते हैं, कम्युनिटी में वी.वी. और उसके काम की बारे में बता सकते हैं. सी. सी. का काम और आसान बनाने हेतु, आप वी.वी. की बनाए वीडियोस को उन्हें दिखा सकते हैं.
4. उनको करियर में बढ़ावे की बारे में बताना
5. अगर इनमें से कुछ काम न करे , तो वी. वी. us सी. सी. के साथ उस समय में काम नहीं करेगा और सी. सी. को भविष्य में साथ काम करने का मौका मिलेगा

**सवाल :** कई बार सी. सी. दूसरी नौकरी भी साथ साथ करने लग जाते हैं, अलग अलग वजहों से, ऐसे में मुझे क्या करना चाहिए?

**जवाब :**

- अगर वो सरकारी नौकरी कर रहे हैं- वी. वी. कभी सरकारी नौकरी जितनी सुरक्षा नहीं दे सकता
- दूसरी नौकरी करने के बावजूद उनके पास वी. वी. की लिए समय हो सकता है. नौकरी की शुरुआत में उन्होंने सोचा होगा की वे एक वीडियो 3-4 दिनों में बना लेंगे परन्तु ऐसा नहीं है. इस स्थिति में आप

उनकी वीडियोस को अच्छी तरह से बनाने में और योजना की साथ चलने में मदद करें.

- भविष्य में, आप और सुपरविर्सास मिल कर इस समस्या को पूरी तरह हटा सकते हैं, ऐसे लोगों को भर्ती कर की जो वी. वी. की साथ लम्बे अंतराल तक काम करना चाहते हों .

**सवाल :** कोई मेरे सी. सी. को वीडियो बनाने हेतु लेना चाहता है. क्या ये किया जा सकता है?

**जवाब :** जी हाँ! वी. वी. चाहता है की उसके सी.सी. तरक्की करें और इसलिए ये बहुत अच्छी बात है अगर लोग या कोई संस्था उनका काम देख कर उनके साथ कार्य करना चाहती है. हालांकि सी. सी. को ऐसी किसी गतिविधी के बारे में वी. वी. को बताना चाहिए ताकि हम उनकी मदद कर सकें.

**सवाल: सी. सी. उलझन में फंसे हैं और कुछ अपनी प्राथमिकता तय नहीं कर पा रहे हैं; मैं क्या करूँ?**

**जवाब:**

जयादातर सी.सी.विडियो वालंटियर्स के साथ -साथ अन्य संगठनों से भी जुड़े होते हैं जो उनके विकास के लिए बहुत जरूरी भी होते हैं.बहुत सारे कामों लेकर वे कभी उलझन में रहते हैं की अभी मैं क्या करूँ?

उसका एक उदाहरण देता हूँ;

बिहार के जमुई जिले के सी.सी.अशोक पासवान जिन्होंने ५ महीने से विडियो नहीं बनाया था;

एक ऐसे ही मुश्किल में थे;एक तरफ उनके सामने पटना में विडियो वालंटियर्स द्वारा आयोजित त्रिमासिक प्र शिक्षण था तो दूसरी तरफ उनके एक सम्बन्धी संगठन की कार्य शाला जो उसी समय दिल्ली में हो रही थी. स्टालिन ने उनके दुविधा को सुलझाने के लिए अशोक से कुछ सवाल पूछे की वो क्या चाहते हैं?वी.वी.

के लिए भविष्य में विडियो बनाना उनके जिंदगी के लिए क्या मायने रखता है? अभी उनकी रणनीति क्या है?

कुछ देर के बातचीत के बाद स्टालिन ने अशोक को सुझाव दिया की वो

भी उस संगठन को जानते हैं और वो उनसे बात करेंगे की उनके अगले कार्यशाला में उनको स्थान मिल जाए ताकि वो चीजें वे आगे भी सीख सकें.उन्होंने अशोक को पटना आने की सलाह दी जिससे की वो आगे

विडियो बना सकें और उसके साथ उसका आर्थिक लाभ भी प्राप्त कर सकें;जो अशोक से बातचीत करके के प ताचला की उनकी वो जरूरत भी है.अशोक को भी लगा की यह सुझाव सही है और उसने अपना दिल्ली का टि केट रद्द कर पटना के त्रिमासिक प्रशिक्षण में आ गया.

यह एक बेहतरीन उदाहरण है जहां मेंटर ने सी. सी. की समस्या सुलझाने में मदद की.

**सवाल: कोई सी. सी. को IU विडियो के अलावा कोई दुसरे पेशेवर विडियो बनाने के लिए कह रहा है?**

**जवाब:**कोई अभी सी.सी.अपने सीखे गए काम से पेशेवर रूप से पैसे कम सकता है;

इससे अगर उन्हें और सीखने को मौका मिल रहा है तो इससे अच्छी बात क्या होगी.पर आप इसकी सूचना गोवा वी. वी ऑफिस को जरूर दें; जिससे हम उनकी प्रक्रिया में मदद कर सकें.

## 3 बदलाव ( सवाल/जवाब )

जब कोई सामुदायिक संवाददाता, वीडियो का उपयोग करता (करती) है जिसे उसने किसी बुनियादी ढांचे की समस्या ठीक करने के लिए, भ्रष्टाचार को उजागर करने के लिए, अपने गांव में शैक्षणिक अवसर बेहतर बनाने के लिए तथा अन्य मामलों को लेकर बनाया है, तो यह हमारे सभी प्रयासों और कठोर परिश्रम को सार्थक करता है। किसी विशेष समस्या पर केंद्रित किसी सामुदायिक संवाददाता के प्रत्येक वीडियो के साथ मार्गदर्शक को वापस अपने मन में यह योजना बनानी चाहिए कि बदलाव लाने के लिए इसे किस तरह सर्वोत्तम बनाया जा सकता है।

आगे जारी रखने से पहले, IU सामुदायिक संवाददाता प्रशिक्षण फील्ड गाइड का बदलाव संबंधित भाग पढ़ें।

### 3.1 मेंटर के रूप में मेरी क्या भूमिका है?

- 1 माइक्रो-इम्पैक्ट फालो अप
  - सामुदायिक संवाददाता को उपयुक्त कॉल टू एक्शन तथा टारगेट ऑफिसर/ अधिकारी को चिन्हित करने में सहयोग करें
  - किसी समय पर सामुदायिक संवाददाता को किसी एक मुद्दे पर बदलाव लेने में सहयोग करने की जरूरत तो मेंटर के तौर पर आपको सामुदायिक संवाददाता को मदद, सहायता और प्रोत्साहित करने की जरूरत है।
  - प्रत्येक सामुदायिक संवाददाता तथा उनकी कहानी के अनुसार संचालन नोट तैयार करें।
  - सामुदायिक संवाददाता को बदलाव की प्रक्रिया में सामुदायिक बैठकें व वीडियो स्क्रीनिंग के संचालन के कार्य में सहयोग प्रदान करें।
  - सामुदायिक संवाददाता को बदलाव की प्रक्रिया में समुदाय के साथ आगे की कार्यवाही के बारे में चर्चा करने में सहयोग प्रदान करें।
  - सामुदायिक संवाददाता को इस पूरी प्रक्रिया का वीडियो बनाने के प्रक्रिया के लिए मार्गदर्शन करें।
  - सामुदायिक संवाददाता को अधिकारियों (जिसमें अधिकारियों को कॉल करना, उन्हें लिखना इत्यादि शामिल हो सकता है) से समय लेने, स्क्रीनिंग की योजना बनाने तथा अधिकारियों से मिलने में सहयोग प्रदान करें।
  - इम्पैक्ट प्राप्त हो जाने पर अधिकारियों को धन्यवाद कहें (एस सी अधिकारियों को कॉल करके उनकी प्रशंसा करें )

- 2 विस्तारीकरण (escalation) वाले मसलों को चिन्हित करना
- निम्न मानदंडों के आधार पर, मुद्दे के विस्तारीकरण (escalation) के लिए कहानियों के बारे में गोवा टीम की टीम को अवगत कराएं:
    - I. इस मुद्दे पर लगे समय के अनुरूप प्रभाव होगा। उदाहरण के लिए: जब इसका प्रभाव बहुत संख्या में लोगों पर हो; जब आपको लगे की इसका संभावित प्रभाव राज्य सरकार पर होगा; जब यह सरकारी दमन/जाति आधारित पक्षपात/बलपूर्वक बेदखली को प्रदर्शित करते मुद्दे पर हो; या अन्य मानदंड पूरे करता हो
    - II. जब किसी मसले पर सामुदायिक संवाददाता स्थानीय स्तर पर लगातार प्रयास के बावजूद किसी मुद्दे पर बदलाव हासिल करने में असमर्थ हो
    - III. जब मुद्दे को जोड़ तोड़ कर प्रस्तुत करने के में प्रत्यक्ष प्रमाण हो तथा प्रभाव को रोकने में भारी राजनैतिक दबाव कार्य कर रहा हो
    - IV जब मसला सामाजिक व्यवस्था प्रकृति का हो (जाति व पहचान, लिंग, बलपूर्वक बेदखली, गतिरोध या संघर्ष)

## 3.2 आप कैसे बदलाव को किस तरह से परिभाषित और सत्यापित करेंगे?

जब सामुदायिक संवाददाता ने किसी विशेष मुद्दे में बदलाव लाने के लिए उस समुदाय के साथ सक्रियता पूर्वक निम्न प्रकार से प्रक्रिया किया हो :

- की गई प्रक्रिया निर्धारित करने में समुदाय के सदस्यों की सहभागिता की हो
- आगे की कार्यवाहियों में समुदाय के सदस्यों सहभागिता सुनिश्चित की हो: सामुदायिक बैठकों में सहभागिता, शिकायतें लिखी हों तथा हस्ताक्षर कराए हों, अधिकारियों से मिलने सामुदायिक संवाददाता साथ गए हों, कॉल की हों
- जहां तक संभव हो, आवश्यक कार्यवाही करने वाले अधिकारी के माध्यम या उनके सहयोग से बदलाव आया हो , यह बदलाव प्रभाव कहलाएगा

कभी-कभी, कैमरा की उपस्थिति तथा किसी मसले का वीडियो बनाना स्वयं एक माहौल बना देगा और हो सकता है कि मसले का समाधान हो जाए। ऐसे मामलों में, आप वीडियो को सफल कहानी (SUCCESS VIDEO) के रूप में पूर्ण कर सकते हैं।

यदि सामुदायिक संवाददाता द्वारा वीडियो में उठाए गए मसले में समुदाय या किसी अन्य बदलाव कारक के कारण, सामुदायिक संवाददाता के बिना किसी सक्रिय सहयोग के बदलाव होता है अर्थात सामुदायिक संवाददाता द्वारा समुदाय/प्रभावित व्यक्तियों के साथ वीडियो में उठाए गए मसले के बारे में पूर्ण जानकारी

साझा करना, प्रभाव हेतु कार्यवाही में उठाए जाने वाले कदमों में समुदाय की सहभागिता होना , समुदाय को नियोजित कार्यवाही करने हेतु प्रेरित करना/शिकायतें करना/संबंधित विभाग/अधिकारियों के समक्ष लिखित रूप में या ऑनलाइन याचिका प्रस्तुत करना इत्यादि कार्य नहीं किए गए हैं तो होने वाले बदलावों को प्रभाव के रूप में नहीं माना जाएगा। समुदाय की अगुवाई में स्वतः बदलावों को भी सकारात्मक कहानी (पॉजिटिव वीडियो) में रूपांतरित किया जा सकता है जिसमें समुदाय को ही बदलाव के कारक के रूप में प्रदर्शित किया जा सकता है।

प्राथमिक रूप से बदलाव सामुदायिक संवाददाता के समुदाय के साथ कार्य करने से उत्पन्न होता है, बदलाव उन लोगों के कारण भी उत्पन्न होता है जो वीडियो को ऑनलाइन देखते हैं तथा हमें लिखते हैं, उस टीम के द्वारा भी उत्पन्न होता है जो वीडियो वॉयलेंटियर द्वारा सहयोग के इच्छुक एनजीओ व कारपोरेट के साथ मिलकर बनती है;

जब कोई बदलाव आता है तो सामुदायिक संवाददाता तो उसके सत्यापन हेतु निम्न प्रश्न अवश्य पूछे जाने चाहिए:

1 क्या कॉल टू एक्शन प्राप्त हुआ: बदलाव की प्रक्रिया क्या थी तथा बदलाव क्या आया ? सामुदायिक संवाददाता ने क्या प्रयास किए? सामुदायिक संवाददाता ने समुदाय को किस प्रकार कार्यवाही के लिए प्रेरित किया?

2 क्या बदलाव प्रक्रिया का पालन किया गया तथा क्या संबंधित बी रोल हैं: उनसे पूछें कि उनके द्वारा की गई कार्यवाही के बी रोल हैं? उन्हें उपयुक्त बी रोल लेने और साक्षात्कार लेने में मदद करे ताकि वे अपनी कहानी पूर्ण करे ।

3 सामुदायिक संवाददाता द्वारा दिए जा रहे प्रभाव का विश्लेषण करते समय जाति/लिंग/दबाव से सावधान रहें। विसंगतियों पर नज़र रखे

बदलाव के सत्यापन के लिए सामुदायिक संवाददाता को की गई कॉल के दौरान निम्न डेटा लिए प्राप्त करना चाहिए:

- प्रभाव का माह/वर्ष
- सप्ताहों में समय
- सामुदायिक स्क्रीनिंग: की गई/नहीं की गई, वीडियो दिखाए जाने वाले लोगों की संख्या, स्क्रीनिंग की प्रक्रिया की किस प्रकार से स्क्रीनिंग की गई.
- प्रभाव में शामिल अधिकारियों की संख्या
- अधिकारियों के साथ स्क्रीनिंग: की गई/नहीं की गई, अधिकारियों की संख्या जिन्हें यह दिखाया गया तथा विवरण
- बदलाव के प्रक्रिया में सहयोगी संस्थाओं या लोगों के विषय में.
- प्रभाव लाने में शामिल सामुदायिक लोगों की संख्या
- प्रभावित लोगों की संख्या
- प्रभावित गांवों की संख्या

- ये वे प्रश्न हैं जिनका उत्तर आपको प्रत्येक सामुदायिक संवाददाता के साथ बात करके अपने संचालन नोट में लेना है: सामुदायिक स्क्रीनिंग: की गई/नहीं की गई, वीडियो दिखाए जाने वाले लोगों की संख्या, उसकी प्रक्रिया का विवरण? सामुदायिक स्क्रीनिंग सामुदायिक संवाददाता तथा दर्शकों दोनों के लिए रोमांचक होती है, इसलिए सामुदायिक संवाददाता से पूछें: स्क्रीनिंग आयोजित करना कैसा अनुभव था? लोगों की क्या प्रतिक्रिया थी? यदि कोई चर्चा हुई तो क्या? क्या स्क्रीनिंग ने प्रभाव में कोई भूमिका निभाई?

यह सदैव जांच करें कि वीडियो में दिखाई गई समस्या से कितने लोग प्रभावित थे तथा क्या वे सभी लोग कथित प्रभाव से वे सभी लोग लाभान्वित हुए। यदि संभव हो तो मुद्दे वाला वीडियो देखें।

फॉलोअप वीडियो तब बनाया जाना चाहिए जब सामुदायिक संवाददाता तथा समुदाय के प्रयासों के बावजूद केवल आंशिक प्रभाव प्राप्त किया गया हो। प्रक्रिया को पूर्ण करने तथा अधिक दबाव बनाने के लिए सामुदायिक संवाददाता वर्तमान स्थिति तथा अपनी अगली योजना पर वीडियो बना सकता है। इसके लिए मुद्दा के वीडियो की दर पर भुगतान किया जाएगा।

### 3.3 मॉटर के रूप में मेरा लक्ष्य क्या है?

हमारा लक्ष्य है कि प्रत्येक सामुदायिक संवाददाता, प्रति वर्ष कम से कम दो बदलाव उत्पन्न करे।

### 3.4 बदलाव लाने के लिए सामुदायिक संवाददाता का कैसे मार्गदर्शन करें

आदर्श रूप में, आपको कहानी पर विचार करने के समय अपने सामुदायिक संवाददाता से इस बारे में बात करनी चाहिए कि बदलाव कैसे प्राप्त किया जाए।

कृपया निम्नांकित बातें पढ़ने से पहले सामुदायिक संवाददाता प्रशिक्षण निर्देशिका के बदलाव अनुभाग को पढ़ें।

बदलाव पर मार्गदर्शक की कॉल के लिए शीर्ष (मुख्य) सुझाव:

- यह पूछें कि सामुदायिक संवाददाता क्या स्पष्ट बदलाव चाहते हैं -अस्पष्टता मत रखें।
- कितने लोग प्रभावित होंगे।
- उन्हें विभिन्न तरीकों का विश्लेषण करने में मदद करें जिनके द्वारा आप उसमें अधिकार या उल्लंघन साबित कर सकते हैं। उदाहरण के लिए: क्या उनके पास पहचान दिखाने के लिए दस्तावेज हैं? भूमि के रिकार्ड? कथित योजना से संबंधित कोई आधिकारिक कागजी कार्यवाही? हुई घटना के साक्ष्य?
- सामुदायिक संवाददाता से पूछें कि क्या आप जानते हैं कि इस मामले पर कार्रवाई करने के लिए कौन अधिकारी है? उन्हें संपर्क करने का विवरण खोजने में मदद करें।



- व्यक्तिगत रूप से अधिकारी को कॉल करें और मुलाकात का समय लें। इससे प्राधिकारी को पता चलता है कि सामुदायिक संवाददाता अकेले ही कार्य नहीं कर रहा है।
- सामुदायिक संवाददाता को मसले पर सामुदायिक सहयोग हासिल करने की योजनाएं बनाने में मदद करें। सामुदायिक संवाददाता से समुदाय में वीडियो का प्रदर्शन करने के लिए कहें। स्थानीय पंचायतों को यथासंभव शामिल करने का प्रयास करने को कहें ताकि स्थानीय स्वशासन को मजबूत बनाना हमारा ध्येय होना चाहिए।

### 3.5 किस प्रकार के वीडियो पर सर्वाधिक बदलाव होने की संभावना रहती है?

अच्छा शोध किए गए, साक्ष्य आधारित वीडियो, जिनमें प्रबल सम्मोहक दृश्यचित्र हों और मुद्दे की पुष्टि करने वाले तथ्य हों।

### 3.6 बदलाव में मदद करने के लिए वि. वि. कार्यालय किस तरह का सहयोग प्रस्तावित कर सकता है?

- प्रक्रिया की योजना बनाने में सहायता
- अधिकारियों से संपर्क करना तथा संस्थागत दबाव बनाना में सहायता
- सहयोग आवश्यक होने पर साझेदारों से नेटवर्किंग करना
- आवश्यक होने पर याचिका (याचन संबंधी) साधनों का उपयोग
- सामान्य से अधिक व अतिरिक्त व्ययों के लिए थोड़ी बजटीय सहायता भी दी जा सकती है
- स्क्रीनिंग के लिए प्रोजेक्टर/लैपटॉप उपलब्धता में सहायता।

### 3.7 बदलाव लाने में सामुदायिक संवाददाता के लिए कुछ सबसे बड़ी चुनौतियां कौन सी हैं

- सामुदायिक संवाददाता यह अनुभव कर सकता है कि ये प्रश्न पूछने के लिए उनकी परिस्थिति नहीं हैं। उनका आत्मविश्वास बढ़ाना तथा उनके कार्य सफल बनाने के लिए संस्थागत सहयोग द्वारा उन्हें सहयोग प्रदान करना हमारा कर्तव्य है।
- सीधे, विशिष्ट तथा सरल रूप में मांग स्पष्ट करना। अधिकांश लोगों में यह प्रवृत्ति होती है कि जब वे किसी अधिकारी से मिलते हैं तो अपने जीवन को प्रभावित करने वाले सभी मसलों को अपनी बातचीत में समेटने की कोशिश करने लगते हैं। हमें अपने सामुदायिक संवाददाताओं को विशिष्ट तथा पेशेवर बनने के लिए प्रशिक्षित करना होगा। प्राधिकारियों को दिखाएं कि हम कसी महत्वपूर्ण काम से आये हैं, हम जानते हैं कि हम किस बारे में बात कर रहे हैं और यह कि हम केवल 'शिकायत' करने ही नहीं आए हैं।

- सामुदायिक संवाददाताओं के लिए अधिकारियों से मुलाकात करने और अपना मुद्दा प्रस्तुत करने के लिए समय लेना कठिन हो सकता है। इसे संभव बनाने हेतु उचित रणनीतियां बनाने में उनकी सहायता करें। अधिकारियों से संपर्क के सामुदायिक संवाददाता के प्रयासों को समर्थन देने के लिए फोन कॉल करें। ईमेल लिखें यदि आवश्यक हो। इम्पैक्ट मनेजर को सूचित रखें।
- सामुदायिक संवाददाता द्वारा की गई कार्रवाईयों से नकारात्मक प्रतिक्रियाएं सामने आ सकती हैं। इसलिए यह बहुत महत्वपूर्ण है कि हम समुदाय की सहभागिता के लिए तथा उनका सहयोग मिलना सुनिश्चित करने के लिए उन्हें प्रत्येक कदम पर प्रोत्साहित करें। बदलाव के लिए कोई फॉलो-अप समुदाय के सशक्तीकरण तथा सामुदायिक संवाददाता की संरक्षा को ध्यान में रख कर बनानी है।
- कार्यालयों के बार-बार चक्कर लगाने की स्थिति में सामुदायिक संवाददाताओं के सामने आर्थिक समस्या आ सकती है। मेंटर को इसकी निगरानी रखनी चाहिए और यदि व्यय 1000/- रूपए से अधिक होता है तो इसकी प्रतिपूर्ति करें।

### 3.8 बदलाव लाने में सामुदायिक संवाददाताओं की मदद हेतु मेंटर के लिए कुछ सबसे बड़ी चुनौतियां कौन सी हैं

- एकदम ठीक मुद्दे की पहचान करना तथा उपयुक्त अधिकारी के समक्ष कार्रवाई योग्य रखे जाना । अस्पष्ट सामान्य मांगों के साथ आगे बढ़ना बहुत आसान लग सकता है लेकिन ऐसा करने पर ज्यादातर यह होता है कि कोई बदलाव पड़ने के बजाय चर्चाएं दिशाहीन बनकर रह जाती हैं।
- सामुदायिक संवाददाता से फॉलो-अप करवा पाना।
- आपको इतना अपने आप पर इतना आत्मविश्वास होना चाहिए कि आपके सामुदायिक संवाददाता आप पर भरोसा कर सकें। प्रश्न पूछने/टीम से मदद लेने में हिचकें नहीं। ज्यादातर मामलो में सामुदायिक संवाददाताओं को योजनाओं व दूसरे ब्यौरों की अधिक बेहतर जानकारियां होती हैं क्योंकि वे उनसे रोज ही निबटते हैं। किसी मसले पर आगे कार्रवाई निर्धारण से पहले सदैव उसके बारे में यथासंभव अधिकाधिक जानकारी जुटाएं।
- एक मामले को लेकर प्रतिबद्ध रह पाना, क्योंकि बदलाव उत्पन्न करना कोई एक चरण वाली प्रक्रिया नहीं होती। बार-बार जाना और समय देना पड़ सकता है। धैर्य रखना आवश्यक है।
- कभी-कभी, विभागों की बहुलता तथा देश के प्रशासनिक ढांचे में विभिन्नताएं होने के कारण उपयुक्त अधिकारी को खोजना कठिन हो जाता है।
- याद रखें कि आप सहयोगकर्ता तथा दिशा-निर्देशक हैं। कभी-कभी आपको सामुदायिक संवाददाता को पीछे हटाना पड़ सकता है। यदि हम परिवर्तन लाने के प्रति गंभीर हैं तो आपको शांतचित्त, तर्कसंगत होना चाहिए तथा भावनाओं में नहीं बहना चाहिए यह बदलाव लाने के लिए आवश्यक होगा।
- सामुदायिक संवाददाताओं से ऐसा वीडियो चिन्हित करने के लिए, जो एक बदलाव उत्पन्न कर सके, को करवा पाना एक चुनौती हो सकती है। याद रखें कि कुछ मुद्दे एक वर्ष से भी ज्यादा समय तक यथावत रह

सकते हैं। इसलिए डाटाबेस और अपनी सामुदायिक संवाददाताओं के मुद्दों से जुड़े नोट का संदर्भ लेकर सामुदायिक संवाददाताओं को उनके बनाए पुराने वीडियो या कहानी विषय भी याद दिलाते रहें। यदि कोई एक बदलाव असफल रहा हो, तो अपने खुद अपनी तरफ से एक नए कहानी और संबंधी सुझावों के साथ तैयार रहें।

### 3.9 मार्गदर्शक के रूप में मैं इम्पैक्ट मैनेजर (बदलाव प्रबंधक) की मदद के लिए क्या कर सकता हूँ?

- इम्पैक्ट मैनेजर को अवगत रखें कि किन मुद्दों वाले वीडियो पर बदलाव की योजनाओं का फॉलो-अप किया जा रहा है।
- योजनाओं तथा सुझावों/पूछताछ पर चर्चा करें; जब आप इससे सामुदायिक संवाददाता को अवगत करा दें। इससे सामुदायिक संवाददाताओं के इनपुट्स को ध्यान में रखते हुए रणनीति में फेरबदल करने में मदद मिलेगी।
- सामुदायिक संवाददाता से कहें कि वह किसी कहानी विशेष के संबंध में समस्त प्रगति का तिथिवार ब्यौरा तैयार करे। इससे यह दिखाने में मदद मिलेगी कि बदलाव प्रक्रिया में कितना कार्य किया जा चुका है तथा उन्हें व्ययों को साबित करने में भी मदद मिलेगी। इससे हमें घटनाओं का कालक्रम पता चलेगा और आलेखों/प्रेस विज्ञप्तियों इत्यादि के लिए दस्तावेजों को सुदृढ़ बनाया जा सकेगा।
- डाटाबेस में बदलाव वीडियो को ट्रैक करें।

### 3.10 मेरे सामुदायिक संवाददाता को उपयुक्त प्राधिकारियों से मिलने के लिए यदि मुझे जानकारी चाहिए तो क्या करूँ?

देश में लगभग प्रत्येक जिले की अपनी अधिकृत सरकारी वेबसाइट है जिसके अंत में .gov आता है या .nic के साथ विभागीय वेबसाइटें हैं। इनमें योजनाओं, संपर्कों, दायित्वों इत्यादि की अधिकांश जानकारियां ऑनलाइन दी जाती हैं। नवगठित जिलों में आपको यह जानकारी पंचायत कार्यालय/खंड विकास अधिकारी के कार्यालय/प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्र इत्यादि से प्राप्त करने के लिए सामुदायिक संवाददाता का मार्गदर्शन करना होगा।

यदि आप स्वयं यह न खोज पाएं, तो बदलाव प्रबंधक से मदद हेतु अनुरोध करें।

वि. वि. ने 2013 के आरंभ में शोध फोल्डरों को व्यवस्थित करना शुरू किया था। संबंधित आलेखों व वीडियो को लिंक देखें।

### 3.11 एक बार बदलाव होने के बाद, अगले कदम कौन से होंगे? मैं किसे अवगत कराऊंगा?

इम्पैक्ट मैनेजर को अवगत कराएं। निम्न जानकारी नोट करें तथा ईमेल से भेजें:

- बदलाव की तिथि
- इस बदलाव में योगदान करने वाले संबंधित व्यक्ति कौन हैं
- कितने लोग लाभान्वित हुए
- कुछ मामलों में इसमें किसी गांव की जनसंख्या आदि जानकारी भी खोजना शामिल हो सकता है।

### 3.12 मेरे संवादाताओ को संवेदनशील बदलाव की प्रक्रियाओं में मार्गदर्शन नहीं मिल रहा है। हम कैसे बदलाव की प्रक्रिया में मेंटरिंग से सुधार कर सकते हैं?

आप एक सीसी से एक बदलाव के बारे में जानते हैं, तो आप तुरंत हासिल बदलाव को डेटाबेस अपडेट करने के लिए अपने कोऑर्डिनेटर को बताना चाहिए। ट्रेनिंग एंड मेंटरिंग टीम बदलाव के डेटा नहीं मालूम होगा तब आपको आपने सीसी से बदलाव पर ज्यादा समय देना होगा। अगर डेटाबेस नियमित रूप से अपडेट होगा तब ट्रेनिंग एंड मेंटरिंग टीम बदलाव वीडियो पर सीसी की मेंटरिंग करेंगे और और बदलाव वीडियो का फुटेज की समीक्षा करेंगे। डेटाबेस प्रभाव डेटा पर नियमित रूप से अपडेट किया जाता है, तो बदलाव की प्रक्रिया में मेंटरिंग को आसान और तेज बनाया जा सकता है।

### 3.13 बदलाव वीडियो, से सक्सेस स्टोरी से किस प्रकार भिन्न है?

वि. वि. के अंदर सक्सेस स्टोरी को बदलाव वीडियो से अलग पारिभाषित किया गया है, जिसमें सामुदायिक संवाददाता द्वारा किये गए बदलाव लाने में किए गए प्रयासों को ध्यान में रखा गया है। यदि सामुदायिक संवाददाता ने इस वीडियो का उपयोग अपनी सक्रियता में किया और इसे समुदाय में या किसी सरकारी अधिकारी या एनजीओ को दिखाया और इसके परिणामस्वरूप परिवर्तन हुआ, तो यह एक 'बदलाव' कहलाएगा। यदि केवल कैमरे की उपस्थिति मात्र से ही कुछ परिवर्तन प्रेरित हुए तो यह 'सक्सेस स्टोरी' कहलाएगा। उदाहरण के लिए, मुम्बई के सामुदायिक संवाददाता अमोल लालजरे ने एक बार अपने पड़ोस में स्थित एक अचार फैक्टरी की खराब और अस्वच्छ दशाओं का एक वीडियो बनाया। उन्होंने इसे फिल्माया और वहां से चले गए। अचार फैक्टरी के मालिक को यह सुनने को मिला कि प्रेस वाले फैक्टरी की निगाहबीनी कर रहे हैं, और उसने फैक्टरी को सुधारने की व्यवस्था की। इसे सक्सेस स्टोरी कहा जाएगा। सक्सेस स्टोरी में पी टू सी में, बदलाव लाने में कैमरे की ताकत कितनी महत्वपूर्ण है जोड़ा जाना चाहिए।

### 3.14 स्क्रीनिंग व प्रतिक्रियाओं का फोटो तथा वीडियो संग्रहण

- स्क्रीनिंग के प्रचार-प्रसार के दृश्य- लॉन्ग शॉट से, मिड शॉट तथा क्लोज अप
- प्रोजेक्टर तथा स्क्रीन लगाते समय के दृश्य- लॉन्ग शॉट से, मिड शॉट तथा क्लोज अप
- लोगों के आने तथा बैठने के दृश्य- लॉन्ग शॉट से, मिड शॉट तथा क्लोज अप
- लोगों के एक-दूसरे से बात करने के दृश्य- मिड शॉट तथा क्लोज अप
- स्क्रीनिंग के दृश्य- लॉन्ग शॉट से, मिड शॉट तथा क्लोज अप
- स्क्रीनिंग से पहले तथा स्क्रीनिंग के बाद लोगों द्वारा देखने या सुनने के दृश्य

वीडियो संग्रहण के लिए, सामुदायिक संवादाता दर्शकों में से कम से कम तीन लोगों का साक्षात्कार लिया जाना चाहिए। यह महत्वपूर्ण है कि उन्हीं लोगों का साक्षात्कार लिया जाना चाहिए जो कार्यवाही का भाग बनना चाहते हों।

साक्षात्कार के संभावित प्रश्न:

- जो फिल्म आपने देखी, क्या वह आपके समुदाय या गांव से संबंधित है? मसले के विरुद्ध खड़े होने के बारे में आपका क्या संकल्प है? या आप इसके समाधान के लिए क्या कार्यवाही करेंगे?

सामुदायिक संवाददाता को प्रत्येक स्क्रीनिंग के लिए रु. 500 दिए जाएंगे

### 3.15 केस अध्ययन: आनंद, विदर्भ

नवम्बर, 2012 में वी.वी. ने लिंक टीवी की साझेदारी में फीचर वृत्तचित्र 'बिटर सीड्स' की स्क्रीनिंग आयोजित की, जिसे इसराइली फिल्मनिर्माता मिकापेलेड द्वारा किसानों की आत्महत्याओं के विषय पर बनाया गया था। विचार यह था कि यह फिल्म उन्हीं गांववालों को दिखाई जाए जहां इसे बनाया गया था, और यह देखा जाना था कि एक विदेशी फिल्मनिर्माता द्वारा अपने किए गए चित्रण के प्रति समुदाय किस तरह से प्रतिक्रियाएं करते हैं। नीचे सिद्धार्थ के ब्लॉग पोस्ट के रूप में एक परिस्थिति का विवरण है जो आयोजित 10 स्क्रीनों में से एक में घटित हुई थी। इसमें वर्णन किया गया है कि वी. वी. ने क्यों यह नीति अपनाई हुई है: ऐसे स्थान पर वीडियो की स्क्रीनिंग करने से पहले, जहां वीडियो को फिल्माया गया हो, इस फिल्म में दिखाए गए लोगों से अनुमति अवश्य ली जानी चाहिए। यदि वे नहीं चाहते कि फिल्म दिखाई जाए, तो स्क्रीनिंग अवश्य रोक दी जानी चाहिए।

'रोड शो के पहले दिन से, तेलंगटाकी स्क्रीनिंग को लेकर हमारे मन में घबराहट बनी हुई थी। फिल्म के दो दृश्य मुख्य चिंता के विषय थे- एक जिसमें फिल्म में दिखाए गए किसान रामकृष्ण कोपुलवार की पुत्री सपना के लिए दहेज संबंधी सौदेबाजी थी, और दूसरा जिसमें सपना की मां सुनन्दा, लड़के को 'बंदर' बुलाती है।' ये दृश्य फिल्माए जाने के बाद सपना की शादी वास्तव में उसी लड़के से हो गई थी। अब उनका एक बेटा भी है।

पहले गांव हिवराबसरा में लड़के के कुछ परिचितों ने फिल्म की स्क्रीनिंग देखी और लड़के को बताया कि उसे फिल्म में एक संभावित 'शर्मनाक' तरीके से दिखाया गया है।

अंतिम कुछ दिनों के दौरान हमने परिस्थिति में अनेक उतार-चढ़ाव सुने। कुछ बार हमने सुना कि हमें प्रदर्शन की अनुमति नहीं दी जाएगी। अन्य कुछ बार हमें बताया गया कि स्क्रीनिंग की जा सकती है अगर दोनों विवादास्पद दृश्य हटा दिए जाएं। हमने साईखेड़ा गांव में (दिवस 2) सुनन्दा को स्क्रीनिंग में आमंत्रित किया, जहां किशोर तिवारी ने हमें फिल्म दिखाने देने के लिए उसे राजी किया।

आज, स्क्रीनिंग की सुबह किशोर, परिस्थिति का जायजा लेने के लिए गांव गए। हमें बताया गया कि फिल्म दिखाई जा सकती है लेकिन वे दोनों दृश्य पूरी तरह से हटाए जाने होंगे और वे दिखाए या सुनाए नहीं जा सकते। लड़के ने सपना को धमकी दी कि यदि वे दृश्य लोगों को दिखाए गए तो वह उसे और और उसके बेटे को छोड़ देगा।

हमने सीन के टाइम-कोड नोट किए। उन दृश्यों की अवधि के दौरान हमने प्रोजेक्टर लेंस को ढंकने और वॉल्यूम शून्य कर देने की योजना बनाई।

जब हम लगभग चार गांवों में पहुंचे, तो हमने पाया कि लड़के को लेकर बातचीत अभी भी चल रही थीं। गांव के बड़े-बुजुर्ग, किशोर, कुछ स्थानीय पत्रकार, सभी फिल्म दिखाए जाने के लिए उस लड़के को राजी करने के लिए उसके घर इकट्ठे हुए। 5.30 बजे तक असमंजस की यही स्थिति बनी रही, फिर यह तीव्र हो गई। लड़के ने दृढ़ता से इनकार कर दिया। फिल्म दिखाए जाने पर अपनी पत्नी को उसने गंभीर परिणाम भुगतने की धमकी दी।

6 बजे के कुछ देर बाद मिका, आनंद और मैं, लड़के के घर गए। लड़के ने पहले तो बात करने से मना कर दिया पर बाद में कहा कि वह बातचीत कर सकता है।

मिका ने उसे आश्वस्त किया कि वे दोनों दृश्य नहीं दिखाए जाएंगे। लेकिन लड़का यही दोहराता रहा कि वह स्क्रीनिंग नहीं चाहता। उसने कहा कि इसका अंजाम सपना को भुगतना होगा।

मिका ने उसे बताया कि उन्होंने सपना से कागजी कार्रवाई करा ली थी, कि सपना को उसकी भूमिका के लिए वित्तीय मुआवजा दिया गया था, कि फिल्म पर पाबंदी लगाना, पत्रकारिता में अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता का उल्लंघन होगा और यह कि ऐसा करना गैरकानूनी होगा। मिका ने कहा कि अगर स्क्रीनिंग रोकी गई तो पुलिस बुला ली जाएगी।

पुलिस का नाम लेने पर लड़का और उसके दोस्तों के तेवर उग्र हो गए। वे चिल्लाने, धमकाने और हुल्लड़बाजी पर उतर आए। बातचीत भंग हो गई और मिका तथा हम वहां से चले गए। (हमने वीडियो पर विरोध का सामना किया।)

हम स्क्रीनिंग स्थान पर वापस गए जहां फिल्म में भाग लेने वाले सभी लोगों को बधाई और सम्मान देने के लिए एक समारोह आयोजित किया गया था। 250 से अधिक लोगों की भीड़ जुटी थी। माहौल में उत्तेजना थी। 'यह फिल्म कौन देखना चाहता है?' मिका ने पूछा। लोगों के हाथ हवा में ऊपर उठ गए। लोगों ने जोरदार हामी भरी। फिल्म शुरू हो गई। मैं दोनों दृश्यों के टाइम कोड्स का इंतजार करता हुआ, प्रोजेक्टर के पीछे बैठा था। अचानक मैंने पाया कि मंजूषा द्वारा पहला दृश्य आगे बढ़ाया जा रहा है। जब मैंने प्रश्न किया तो प्रोजेक्शनिस्ट ने कहा

कि ऐसा गलती से हुआ था और वह कुछ दृश्य पहले ही चला चुका है और लोग इसे देख चुके हैं। मिका उठे, रिमोट छीन लिया और इसे मुझे दे दिया और मुझसे दृश्यों को तेजी से आगे बढ़ाए जाने (फॉस्ट फारवर्डिंग) की निगरानी करने को कहा। कुछ दृश्यों के बाद सुनंदा परदे पर आई। तभी, किशोर के कार्यकर्ता लड़के के घर से यह कहते हुए बाहर भागे कि गांव में लड़ाई होने वाली है। कार्यकर्ता द्वारा रिमोट ले लिया गया और उसने दृश्य आगे बढ़ाने शुरू कर दिए। मैंने उससे पूछा कि वह ऐसा क्यों कर रहा है और उसने घबरायी हुई आवाज में कहा कि मुझे गांव की परिस्थिति का कोई अंदाजा नहीं है, और यह कि हम सभी सपना के जीवन को खतरे में डाल रहे हैं। मिका ने पुनः हस्तक्षेप किया। उन्होंने रिमोट छीन लिया और मुझे निर्देश दिया कि इसे केवल मैं ही अपने पास रखूं और केवल वही दो दृश्य आगे बढ़ा दूं जो बताए गए हैं। मैंने उन्हें बताया कि सपना के जीवन पर गंभीर खतरा मंडरा रहा है और मैंने उन्हें बताया कि मैं स्क्रीनिंग जारी रखने से मना कर रहा हूं और परिस्थिति जोखिमपूर्ण है। मैंने उन्हें यह भी बताया कि अब उन्हें कुछ करना होगा। उन्होंने घोषणा की कि वे फिल्म को प्रदर्शित न कर सके तो इसे नष्ट कर देंगे।

बेहद तनावपूर्ण असमंजस की स्थिति में, मिका ने प्रोजेक्टर की वीडियो इनपुट जैक पर प्रहार किया। पिन टूट गई और मशीन के अंदर फंस गई। पिन निकालने के सारे प्रयास विफल रहे। तकनीकी कारणों से स्क्रीनिंग स्थगित कर दी गई।

किशोर ने छोटे प्रश्नोत्तर सत्र का आयोजन किया। अंत में उन्होंने घोषणा की कि जो कोई फिल्म देखना चाहे, उसे कल तेलंगतकली तक आने के लिए साधन की व्यवस्था करनी होगी। सरपंच ने मिका के सामने क्षमायाचना करते हुए वादा किया कि कल की स्क्रीनिंग में वे जितने ज्यादा लोगों को ला सकेंगे, लाएंगे।

हम अपना सामान समेटकर चले आए।

## 4 सुरक्षा एवं संरक्षा. संसाधन और केस स्टडीज

### 4.1 सामुदायिक संवाददाता की सुरक्षा के बारे में संसाधन

सुरक्षा एवं संरक्षा के बारे में मार्गदर्शकों को निम्न संसाधन पढ़ने की आवश्यकता है।

पत्रकारों की सुरक्षा हेतु समिति की ओर से पत्रकार सुरक्षा गाइड-

<http://cpj.org/reports/2012/04/journalist-security-guide.php>

सुरक्षा के संबंध में स्मॉल वर्ल्ड न्यूज प्रशिक्षण निर्देशिका-

[http://smallworldnews.tv/Guide/Guide\\_01\\_English.pdf](http://smallworldnews.tv/Guide/Guide_01_English.pdf)

विटनेस से अन्य संसाधन पढ़ें जो सर्वर पर, सेफ्टी एंड सिक्योरिटी नामक फोल्डर में मौजूद हैं।

### 4.2 केस अध्ययन: वीडियो वालंटियर्स-लोक पत्रकारिता एवं सुरक्षा

‘मुझे संवाद करने के लिए सजा मिली’ - मूमिया अबू-जमाल

एक सामुदायिक संवाददाता को अपना वीडियो बनाने के लिए तथा बाद में सामाजिक परिवर्तन लाने हेतु उस वीडियो को प्रयोग करने की राह में अनेक बाधाओं का सामना करना और उनसे पार पाना होता है। सबसे पहले, उन्हें कैमरे के भय से निबटना होता है, जो कैमरे के सामने और इसके पीछे होने के दौरान उन पर हावी होता है। अपने मसलों और सरोकारों को दुनिया को बताने दिखाने की इस प्रक्रिया में संवाददाता और उनके समुदाय, बरसों के दमन और खामोशी का प्रतिरोध करते हैं। सामाजिक परिवर्तन लाने के लिए, वे एक भावनाओं से रहित व्यवस्था के खिलाफ संघर्ष करते हैं जो ‘यथास्थितियां’ बनाए रखने के पक्ष में होती है।

इंडिया अनहर्ड का प्रत्येक वीडियो, संवाददाता तथा उसके समुदाय के साहस का ज्वलंत प्रमाण है।

पिछले 5 वर्षों में, वीडियो वालंटियर्स के इंडिया अनहर्ड कार्यक्रम ने अभिलेखित सामाजिक परिवर्तन के 460 उदाहरण प्रस्तुत किए हैं। स्कूल खोले गए हैं, कुछ फिर से खोले गए हैं, भ्रष्टाचार खत्म हुआ है, महिलाओं को बराबर मजदूरी का हक मिला है, लोगों को नियमित रूप से उनके हिस्से का राशन मिलना शुरू हुआ है, सरकारी



योजनाएं लागू की गई हैं, गर्भवती महिलाओं और बच्चों को स्वास्थ्य सेवाएं मिली हैं, प्रदूषण फैलाने वाली फैक्टरियां बंद हुई हैं।

लेकिन जैसा कि वे कहते हैं-कि आप कुछ दुश्मन बनाए बगैर 460 बदलाव उत्पन्न नहीं कर सकते।

सामुदायिक संवाददाताओं का हमारा नेटवर्क, पूरे देश भर में अपने-अपने क्षेत्रों में कार्य करने के दौरान अक्सर खतरों का सामना करता है। इंडिया अनहर्ड के प्रथम वर्ष के दौरान ऐसे बहुत कम खतरे देखे गए। लेकिन जैसे-जैसे हम अधिक सीमांत क्षेत्रों, संघर्षपूर्ण इलाकों की ओर बढ़े, और सामाजिक परिवर्तन पर अपना फोकस अधिक तीव्र किया, हमने हमारे सामुदायिक संवाददाताओं की संरक्षा को लेकर अधिक गंभीरता से विचार करना शुरू किया।

आप सभी महत्वाकांक्षी पत्रकारों, कार्यकर्ताओं तथा सभी संबंधित लोगों के लिए हमने नीचे कुछ उदाहरणों पर चर्चा की है जिनमें इस वर्ष हमारे संवाददाताओं की संरक्षा से समझौता किया गया। और हमने उनकी सुरक्षा सुनिश्चित बनाए रखने के लिए सफलतापूर्वक कौन से कदम उठाए।

#### 4.2.1 मामला 1

13 मई, 2012 को सुबह लगभग 11 बजे, हमारे संवाददाता आनंद पगारे, मालेगांव कस्बे में यातायात पुलिस अधिकारियों के भ्रष्टाचार की कवरेज कर रहे थे जिस दौरान उन पर उनके द्वारा हमला कर दिया गया। पांच यातायात अधिकारियों ने उन पर हमला किया, उनका कैमरा छीन लिया, फुटेज नष्ट कर दी, मेमोरी कार्ड और बैटरियां जब्त कर लीं और कैमरा सड़क पर फेंक दिया। उन्होंने उस पर मनगढ़ंग खबरों का आरोप लगाया और धमकी दी कि यदि उसने आगे वीडियो बनाया तो वे उसका कैरियर खत्म कर देंगे। जब उसने अधिकारियों को उनकी जिम्मेदारी याद दिलाने का प्रयास किया, तो उन्होंने उसे बताया कि वे नागरिकों या संविधान के प्रति ड्यूटी से बंधे नहीं हैं। उन्होंने उसे बताया कि उन्हें अपनी पोस्टिंग के लिए राजनेताओं तथा उच्च अधिकारियों को रिश्वतें देनी पड़ती हैं, और इसलिए वे खुद को कानून से ऊपर समझते हैं।

वीडियो वालंटियर्स की प्रतिक्रिया: आनंद क्षेत्र में अत्यधिक सक्रिय तथा कुशल रणनीतिक थे। वे स्थानीय पत्रकारों के नेटवर्क से मिले जिन्होंने उन्हें समर्थन देने का भरोसा दिलाया। वे नासिक में पुलिस मुख्यालय में शिकायत दर्ज कराने गए जहां समस्या का समाधान करने, दुर्यवहार करने वाले अधिकारियों द्वारा लिखित माफी मांगने, उनको उनका मेमोरी कार्ड व बैटरियां वापस दिलाने तथा कैमरे को हुए नुकसान की क्षतिपूर्ति के रूप में ₹. 1000/- दिलाने की भी मांग की गई।

इस घटना को लेकर वीडियो वालंटियर्स ने एक खुला पत्र जारी किया। यह पत्र ईमेल द्वारा मुख्यमंत्री, जिलाअधिकारी, पुलिस महानिदेशक, तथा पुलिस अधीक्षक को भेजा गया। आनंद को वीडियो वालंटियर्स द्वारा हमारे साझेदार और मित्र ह्यूमन राइट्स लॉ नेटवर्क (HRLN) से भी परिचित कराया गया जो हमारे कानूनी मामलों में हमें सहयोग प्रदान करते हैं।

उच्चतर अधिकारियों को खुला पत्र भेजे जाने की आश्चर्यजनक रूप से तुरंत प्रतिक्रियाएं सामने आईं। किसी ने घटना की जांच कराने के आदेश जारी कर दिए। हमें बाद में अवगत कराया गया कि पुलिस ने आनंद के उपकरण उन्हें वापस सौंप दिए हैं और उनसे क्षमायाचना भी की है।

तब से, आनंद की एक नई पहचान बन गई। तब से, यदि वह किसी पुलिस अधिकारी के सामने पड़ जाते हैं, तो उसका अभिवादन तो स्वीकार करते हुए जवाब दे देते हैं, लेकिन चाय का उनका प्रस्ताव मना कर देते हैं।

## 4.2.2 मामला 2

09 जनवरी, 2011 को ग्रामीण बिहार में एक सरकारी प्राथमिक विद्यालय में, एक प्रबुद्ध कार्यकर्ता तथा सामुदायिक संवाददाता वर्षा जावलगेकर की अगुवाई में 10 महिलाओं के समूह को बिना उनकी अनुमति के, शिक्षकों द्वारा 40 मिनट से अधिक समय तक एक तालाबंद कमरे में बंद कर दिया गया। स्कूल की उपेक्षापूर्ण कार्यप्रणाली के खिलाफ इन महिलाओं द्वारा शांतिपूर्ण विरोध प्रदर्शन किया जा रहा था। वे प्रधानाध्यापक से शिक्षा का स्तर सुधारने तथा बच्चों की देखभाल के स्तर में सुधार करने की अपनी मांगों पर बातचीत करने के लिए स्कूल भवन के अंदर गई थीं।

न केवल प्रधानाध्यापक ने इस प्रतिनिधिमंडल से बात करने से मना कर दिया बल्कि उसने वर्षा से कठोरतापूर्वक कहा कि वह स्कूल भवन से तुरंत बाहर चली जाए। जब वर्षा ने जाने से मना कर दिया, तो शिक्षकों ने उसे धमकाया और प्रतिनिधिमंडल को बलपूर्वक एक कमरे में बंद कर दिया।

वीडियो वालंटियर्स की प्रतिक्रिया: वर्षा की नजरबंदी की जानकारी मिलने पर वीडियो वालंटियर्स ने उस क्षेत्र में अपने सभी कार्यकर्ता मित्रों तथा पूरे देश के सामुदायिक संवाददाताओं को सचेत कर दिया। वर्षा का सेलफोन डायल करते रहने के लिए उन्हें स्पष्ट निर्देश दिए गए। यह रणनीति विरोधियों को यह संदेश देने के लिए अपनाई गई थी कि उसकी निगरानी की जा रही है और वर्षा अकेली नहीं है बल्कि अनेक लोग उसके साथ हैं और उसके लिए चिंतित हैं।

पूरी घटना के दौरान हम लगातार वर्षा के संपर्क में रहे। हमने उसके द्वारा हमें हरी झंडी मिलते ही भेजे जाने के लिए समाचार विज्ञप्तियां और फैंक्स संदेश तैयार किए। एक-दो घंटे चले मामले के पश्चात वर्षा और उसके साथ की महिलाओं को स्वतंत्र कर दिया गया। शिक्षकों की एक बैठक बुलाई गई और सामूहिक रूप से निर्णय लिया गया कि शिक्षक और स्कूल प्रशासन, संबंधित अभिभावकों की एक परिषद के प्रति जवाबदेह होंगे। तब से शिक्षा की गुणवत्ता में वहां सुधार दिखने लगा।

### 4.2.3 मामला 3

मई 2012 के आरंभ में, हमारे संवाददाता मुकेश रजक को मनरेगा योजना में व्यापक भ्रष्टाचार तथा आवंटित धनराशि का दुरुपयोग करने की खबरें प्राप्त हुईं। उन्होंने सुश्री वंदना कुमारी, रोजगार सेवक, मधुपुर से स्वीकृत अनेक परियोजनाओं की सूचना मांगते हुए आरटीआई आवेदन दाखिल किया और यह भी पूछा कि कितनी परियोजनाएं पूरी हुई हैं और परियोजनाओं के लिए कितना धनावंटन प्राप्त हुआ है। 12 मई, 2012 को सुश्री कुमारी ने मुकेश के खिलाफ ब्लैकमेल और हमले की धमकी का आरोप लगाते हुए पुलिस में एक प्राथमिकी दर्ज कराई।

वीडियो वालंटियर्स की प्रतिक्रिया: वीडियो वालंटियर्स ने HRLN से संपर्क किया और उन्होंने मुकेश के मामले के लिए एक वकील को नियुक्त कर दिया। हमने मुकेश से कहा कि वह अपने घर से कुछ दूर किसी सुरक्षित स्थान पर चला जाए। हमने तत्काल अग्रिम जमानत याचिका दाखिल की।

वीडियो वालंटियर्स ने कमिटी टू प्रोटेक्ट जर्नलिस्ट से संपर्क किया। उन्होंने मुकेश के मामले में तत्काल रुचि दिखाई और उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों को वापस लेने की मांग करते हुए एक समाचार विज्ञप्ति जारी की। उन्होंने मुकेश की आर्थिक मदद भी की। इस दौरान, न्यायालय ने निर्णय दिया कि चूंकि मुकेश के मामले की जांच विचाराधीन है, अतः वारंट जारी करने का औचित्य नहीं बनता है। मुकेश अब स्वतंत्र था।

19 अगस्त, 2012 को मुकेश ने खंड विकास अधिकारी, उप जिलाधिकारी तथा पुलिस अधीक्षक को एक पत्र भेजा। इस उत्तेजनापूर्ण पत्र के कारण मुकेश को पुलिस द्वारा 20 की रात को गिरफ्तार कर लिया गया।

वीडियो वालंटियर्स ने पुलिस अधीक्षक तथा उसके वकीलों से संपर्क किया। पुलिस अधीक्षक ने पूरा सहयोग किया। कर्तव्यनिष्ठा व ईमानदारी से उसने मुकेश की सुरक्षा सुनिश्चित करने तथा निर्धारित समय के अंदर मुकेश को मजिस्ट्रेट के समक्ष पेश किए जाने का आश्वासन दिया। न्यायालय ने निर्णय दिया कि यह स्पष्ट रूप से एक आरटीआई कार्यकर्ता को उत्पीड़ित किए जाने का मामला था, जिसके लिए मुकेश के मामले को जबरन न्यायालय में घसीटा गया था। दुर्भाग्य से अवर न्यायालय ने उसे जमानत नहीं दी क्योंकि उसी मामले में एक उच्च न्यायालय द्वारा एक बार जमानत देने से मना किया जा चुका था।

मुकेश को दो और रातें कैद में बितानी पड़ीं जिसके बाद उसे उच्च न्यायालय में ले जाया गया। कोर्ट ने मामले की निंदा की तथा मुकेश को आजाद कर दिया गया। वह अभी भी लड़ाई लड़ रहा है।

अब वह रोजगार सेविका तथा उसके सहयोगियों से उनके भ्रष्टाचार की स्वीकारोक्ति कराने तथा उनको उनके पदों से हटाने के लिए संघर्षरत है।

#### 4.2.4 मामला 4

27 फरवरी, 2012 को, हमारी सामुदायिक संवाददाता सरिता बिस्वाल ने अपने गांव में गैरकानूनी ढंग से पत्थर खुदाई किए जाने का वीडियो बनाया। फिल्मों के दौरान, मशीन चलाने वाले श्रमिक कैमरा देखकर गैरकानूनी खुदाई वाली जगह से भाग गए। अगले दिन, स्थानीय आदिवासी समुदाय ने मशीनें जब्त करते हुए विरोध करने का निर्णय लिया।

अप्रैल के प्रथम सप्ताह में, सामुदायिक संवाददाता की अनुपस्थिति में, जो कि उस समय कस्बे से बाहर थी, 3 बजे अपराह्न के लगभग 8 आदमी गांव में आए, इस समूह के 4 आदमी सरिता के समर्थकों के घर गए। इन आदमियों ने उन लोगों को धमकाया कि मामले की और जांच-पड़ताल किए जाने के उन्हें गंभीर परिणाम भुगतने होंगे। उन्होंने उन्हें पुलिस से भी दूर रहने को कहा। इसके बाद वे सरिता के लिए लिखित में धमकीभरा पत्र छोड़कर चले गए।

वीडियो वालंटियर्स की प्रतिक्रिया:

हमने उच्चतर अधिकारियों जैसे कि जिला अधिकारी और डीएसपी से संपर्क किया। कार्यालय से एक व्यक्ति भेजा गया, जो मामले को देखने के लिए, सरकारी कार्यालयों में सरिता की सहायता करने तथा कैमरा संबंधी कार्यवाही में मदद करने के लिए था।

सरिता इस मामले में आगे कार्रवाई में सक्षम नहीं रही क्योंकि उसका स्वास्थ्य अच्छा नहीं है। साथ ही, उसका विवाह हो गया है तथा अब वह उस गांव में नहीं रहती। लेकिन सरिता ने दृढ़संकल्प किया हुआ है कि वह अंत तक अपनी लड़ाई लड़ती रहेगी। वीडियो वालंटियर्स उसके साथ है।

इस बारे में आप एक वीडियो यहां देख सकते हैं:

#### 4.2.5 मामला 5

8 दिसम्बर, 2012 की शाम से सामुदायिक संवाददाता अपर्णा मरांडी तथा उसके 4 वर्षीय बेटे आलोक चंद्रा को झारखण्ड पुलिस द्वारा हटिया रेलवे स्टेशन, रांची, झारखण्ड में उनकी साथी बेबी तुरी, जतीपुर पंचायत की महिला प्रमुख, सुशील एक्का, सामाजिक कार्यकर्ता, तथा 14 वर्षीय सतीश, अपर्णा के एक रिश्तेदार के साथ रोक लिया गया।

जिस तरह से उन्हें पकड़ा गया, पूछताछ की गई और निरूद्ध किया गया, वह सभी स्थापित प्रक्रियाओं व नियमों का स्पष्ट उल्लंघन था। अपर्णा को स्वीकारोक्ति के दस्तावेज पर हस्ताक्षर करने के लिए विवश किया गया जिसके आधार पर उसे दुमका जेल ले जाया जाना था। गैरकानूनी ढंग से पूछताछ के दौरान उन सभी से दुर्व्यवहार किया गया और मानसिक रूप से प्रताड़ित किया गया।

बेबी, सुशीला और सतीश को छोड़ दिया गया। अपर्णा और आलोक को दुमका जेल भेज दिया गया।

वीडियो वालंटियर्स ने अपर्णा के मामले की बारीकी से निगरानी की और फॉलो-अप किया। जैसा कि वीडियो वालंटियर्स निदेशक स्टैलिन के कहते हैं, 'अपर्णा तो केवल एक मामला है। मसला कहीं अधिक बड़ा है।' अपर्णा, सांस्कृतिक कार्यकर्ता जीतन मरांडी की पत्नी है। झारखण्ड उच्च न्यायालय द्वारा निर्दोष ठहराए जाने के बावजूद जीतन को जेल में डाले रखा गया है। उसकी गिरफ्तारी को चार वर्ष बीत चुके हैं। जीतन की गिरफ्तारी के बाद से, अपर्णा ने खुद को बहुत शक्तिशाली बनाया है। वह झारखण्ड के आम जनों के बीच मानव अधिकारों और न्याय की सबसे शक्तिशाली आवाज है। वह एक अन्य ऐसी शांतिप्रिय, न्याय की आकांक्षी, झारखण्ड की मानव अधिकार कार्यकर्ता है, जिसे तथाकथित 'माओवादी हमलों' के लिए दोषी ठहरा दिया गया है। उसकी गिरफ्तारी की जानकारी होने पर हमने तत्काल एक सार्वजनिक पत्र इंटरनेट पर जारी किया। यह अपील, मानवाधिकार समूहों तथा कार्यकर्ता मित्रों को विशेष रूप से भेजी गई। HRL से संपर्क किया गया और हमने अपर्णा के लिए एक वकील की सेवाएं प्राप्त कीं। हमने सार्वजनिक स्तर पर व्यापक कार्रवाई आह्वान किया। लोगों से कहा गया कि वे डीजीपी के नम्बर पर कॉल करें और अपर्णा की स्थिति के बारे में पूछें। पहली कुछ कॉलों के बाद डीजीपी ने मामले से पल्ला झाड़ लिया, उसने अपना फोन बंद कर लिया। निचले स्तर से कोई भी ताजा जानकारी प्राप्त होते ही हम इसे हमारे समस्त सोशल मीडिया में प्रकाशित करते रहे।

हमने PUCL, PUDR और एम्नेस्टी इंडिया जैसे संगठनों के साथ मिलकर काम किया। हमारे ये प्रयास, अपर्णा के मामले को अधिकाधिक चर्चित बनाने के लिए थे। भारत का सबसे बड़ा स्वतंत्र साप्ताहिक तहलका जो कि वीडियो वालंटियर्स का मीडिया पार्टनर है, जल्दी ही अपर्णा के मामले पर एक विस्तृत स्टोरी प्रकाशित करने वाला है।

जमीन पर, हमारे वकीलों ने दुमका जेल में जाकर अपर्णा से मुलाकात की और अपर्णा ने वकालतनामे पर हस्ताक्षर करते हुए वकील को उसकी ओर से मामले में कानूनी कार्यवाही करने के अधिकार प्रदान किए। मामला अभी चल रहा है और हम अपनी पूरी क्षमता से इससे हर स्तर पर लड़ेंगे। न्याय की प्रक्रिया जटिल है। यद्यपि अपर्णा ने हमारे साथ सामुदायिक संवाददाता के रूप में एक महीने से भी कम समय तक कार्य किया, जिसके बाद उसे गिरफ्तार कर लिया गया और गिरफ्तारी के बाद वह रिपोर्टिंग कार्य करने में सक्षम नहीं रही, लेकिन हम उसके लिए उसी तरह से प्रतिबद्ध हैं जिस तरह अपने किसी भी बरसों पुराने साथी के लिए हमारी वचनबद्धता है।

