इकाई 6 समूह–सामंजस्य तथा द्वंद्व–निराकरण

इकाई की रूपरेखा

6.1 प्रस्तावना

6.2 उद्देश्य

6.3 एक समूह को समझना

6.4 समूह–सामंजस्य

6.5 द्वंद्व : अवधारणा

6.6 द्वंद्व–विश्लेषण को समझना

6.6.1 अपने व्यक्तित्व में द्वंद्व

6.6.2 द्वंद्व से निपटने की विधियाँ

6.6.3 द्वंद्व–विश्लेषण के साधन

6.7 द्वंद्व–निराकरण

6.7.1 द्वंद्व–निराकरण की कार्यनीतियाँ

6.8 द्वंद्व–निराकरण तथा समूह–सामंजस्य के लिए अध्यापक की भूमिका

6.9 सारांश

6.10 इकाई के अंत में अभ्यास

6.11 बोध प्रश्नों के उत्तर

6.12 उपयोगी पाठ्य सामग्री

6.1 प्रस्तावना

खंड 1 की इकाई 1 में हम काफी विस्तार से आत्मबोध तथा आत्म–संचालन के विषय में पहले ही चर्चा कर चुके हैं। इस प्रक्रिया में आत्मबोध के बारे में एक संकल्पना विकसित करते समय हमने यह अनुभव किया कि हमारे आत्मन् (व्यक्तित्व) के बहुत से आयाम होते हैं और हमारे व्यक्तित्व के विकास में इन आयामों का संघटन सम्मिलित होता है। हमने यह जाना कि दूसरे लोग शारीरिक या भौतिक आत्मन् को वस्तुगत रूप से सत्यापित कर सकते हैं, परंतु सामाजिक–सांवेगिक आत्मन् की गतिकी को इतनी सरलता और वस्तुगतता से नहीं जाना जा सकता है। हम उस सामाजिक संदर्भ को वस्तुगत रूप में जान सकते हैं जो हमारे भावात्मक जीवन को जन्म देता है। तथापि, सांवेगिक स्वास्थ्य की पूरी जानकारी प्राप्त करना मुख्य रूप से परानुभूतिक, व्याख्यात्मक और कुछ सीमा तक अंतर्ज्ञात या सहजानुभूत होता है। अतः अपनी भावनाओं से अवगत होने का कार्य किसी रूप में अंतरिम या अनिश्चित है। संवेगों की अधिकांश व्याख्याएँ कुछ मान्यताओं या पूर्व धारणाओं पर आधारित होंगी। ये पूर्व धारणाएँ हमारे मन में, अर्थात् हमारे विचारों और चिंतन से भली भांति संयोजित रहती हैं और इस प्रकार हमारे आत्मबोध तथा निर्णयों को प्रभावित करती हैं। यही कारण है कि बहुधा ऐसे व्यक्ति जिनके अतीत के अनुभव अलग प्रकार के होते हैं वे एक ही स्थिति को अलग–अलग तरीके से या अलग–अलग रूप में समझेंगे तथा उनका अनुमान भी अलग होगा। कई बार इन अनुमानों में एक प्रकार की सहमति भी हो सकती है और कई बार ये एक–दूसरे से असहमत भी हो सकते हैं।

6.2 उद्देश्य

इस इकाई के अध्ययन के पश्चात् आपः

- समूह और समूह सामंजस्य की अवधारणा की व्याख्या कर सकेंगे;
- द्वंद्व निराकरण संप्रत्यय को परिभाषित कर सकेंगे;
- द्वंद्व विश्लेषण के साधनों को बता सकेंगे;
- द्वंद्व निराकरण के महत्व और इसकी कार्यनीतियों की विवेचना कर सकेंगे; और
- द्वंद्व निराकरण में तथा समूह सामंजस्य के पोषण में शिक्षा की भूमिका की विवेचना कर सकेंगे।

6.3 एक समूह को समझना

जब किसी बात पर व्यक्तियों में असहमति होती है तो एक महत्वपूर्ण प्रश्न जो हमारे मन में आता है वह हैः "उस स्थिति के विभिन्न घटक कौन से हैं जिसके बारे में अनुमान लगाना है" किसी स्थिति से पहला स्वाभाविक निष्कर्ष यह निकला कि स्थिति में एक ज्ञाता होता है और उसका परिवेश अर्थात् ज्ञेय, जिसके साथ ज्ञाता एक अन्योन्यक्रियात्मक सम्बन्ध स्थापित करता है। इस स्थिति से मानव के सामाजिक संदर्भ की रचना होती है जिसमें व्यक्ति जीता है और जिसे समूह की संज्ञा दी गई है। इस समूह के कुछ अनिवार्य लक्षण होते हैं जो नीचे दिए जा रहे हैंः

- समूह भावना
- समान प्रयोजन
- समान भाषा
- पारस्परिक सम्बन्ध
- समान आचरण संहिता
- अनन्य संस्कृति

हम यह अनुभव करते हैंः

- पारस्परिक सम्बन्ध समूह भावना से बने रहते हैं जिस समूह को परिभाषित करने का प्रथम मानदंड या निकष कहा जा सकता है।
- समूह के सदस्य समान संप्रेषण माध्यम (अर्थात् समान भाषा) के कारण एक–दूसरे के साथ आते हैं जिससे उनकी आवश्यकताओं की पूर्ति में सहायता मिलती है और वे एक–दूसरे की जिज्ञासा में भागीदार होते हैं।
- समान लक्ष्य की खोज से उनमें एकता और भाईचारे की भावना बढ़ती है जो उन्हें पारस्परिक सम्बन्धों को सुदृढ़ बनाने के लिए अभिप्रेरित करती हैं।

बोध प्रश्न 1

टिप्पणीः (क) अपने उत्तरों को दिए गए रिक्त स्थान में लिखिए।

(ख) अपने उत्तरों को इस इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से मिलाइए।

i) एक समूह की विशेषताओं को सूचीबद्ध कीजिए।

....

....

....

6.4 समूह–सामंजस्य

उपर्युक्त भाग में हमने एक समूह की विशेषताओं तथा उन मानदंडों की चर्चा की गई है जो एक समूह को परिभाषित करते हैं। उदाहरण के लिए, एक समूह के सदस्यों को एक समान भाषा बाँधे रखती है जो उनकी आवश्यकताओं की पूर्ति और उनकी जिज्ञासा में भागीदार होने में सहायता करती है। इस सामान्य आधार का अनुसरण उनमें एकता और भाईचारे की भावना का संचार करता है जो पारस्परिक सम्बन्धों के पोषण में उनकी सहायता करते हैं। एक–दूसरे के हितों की यह परस्पर चिंता समूह को एक समान आचार संहिता या मानदंड बनाने के लिए प्रेरित करती हैं, जो आगे उनके जीवन के लिए **सह अस्तित्व (shared co-existence)** का ढाँचा प्रदान करती है। यह समान आचार संहिता उनके जीवन के सभी पक्षों को प्रभावित करती है, जैसे उनके भोजन, कपड़े, रोजगार (कामधंधे), धर्म, विवाह, वास इत्यादि। ये जीवन शैली के लक्षण और उनके निर्देशक मानदंड सब मिलकर "संस्कृति" का निर्माण करते हैं। संस्कृति प्रत्येक समूह की अपनी अनन्य होती है जो एक रूप में समूह की पहचान बन जाती है।

एक व्यक्ति अपने अंदर समूह की भाषा, इसके मानदंड तथा अन्य सांस्कृतिक अभिव्यक्तियों को आत्मसात कर समूह के सदस्य के रूप में अपनी पहचान बनाए रखता है। यदि कोई व्यक्ति किसी ऐसे समूह की संस्कृति का अन्तर्ग्रहण करता है जिसका सदस्य वह जन्म से ही है, तो इस प्रक्रिया को **संस्कृतीकरण (enculturation)** कहते हैं। जॉन और पॉल (2007) के अनुसार संस्कृतीकरण वह प्रक्रिया है जिसके माध्यम से लोग अपने आस–पड़ोस की संस्कृति की अपेक्षाओं से अवगत होते हैं और उन मूल्यों और व्यवहार प्रतिरूपों को ग्रहण करते हैं जो उस संस्कृति के लिए उपयुक्त या अनिवार्य हों। परंतु यदि व्यक्ति की किसी समूह की सदस्यता उसके जन्म के आधार पर नहीं है वह कई अन्य जगह से आकर इस समूह में रहने लग जाता है और इस संस्कृति को आत्मसात करता है तो इस प्रक्रिया को **परसंस्कृतिकरण अथवा उत्संस्करण (acculturation)** कहते हैं। जब तक समूह के सदस्य उस समूह के मानदंडों और सांस्कृतिक प्रथाओं या शैलियों को मानते रहते हैं उनके जीवन में सामंजस्य बना रहता है। सामूहिक रूप में एक समूह एक सहमति या सामंजस्य की ही तस्वीर कहलाता है, चाहे वह भावना, विचारधारा या कार्य, किसी की भी दृष्टि से हो। उनके सम्बन्ध संगतता, उपयुक्तता तथा अनुरूपता का प्रतिबिम्बन करते हैं। समूह के विभिन्न तत्व जब अन्योन्यक्रिया करते हैं तो कुल मिलाकर उनमें एक क्रमबद्धता या संरचना दिखाई देती है। किसी सामाजिक समूह का यह समावेशी चरित्र इसे विशेष माधुर्य तथा सौहार्द प्रदान करता है।

समाज के सभी भागों का अप्रतिबंध स्वीकरण अथवा अन्तर्भाव (समावेश) समूह सामंजस्य का मूल अवगत होता है। अतः यह महत्वपूर्ण है कि समूह के सभी सदस्य अपने व्यवहार में इस विशेषता या गुण को बनाए रखने के लिए अपना भरसक प्रयत्न करें। तथापि, यह सोचना कि एक ऐसा सामाजिक समूह हो जहाँ असहमति की ध्वनि सुनाई ही न दे, जहाँ अन्तर्वैयक्तिक सम्बन्धों में पूर्ण रूप से सामंजस्य या समरसता हो, वह मात्र एक चरम आदर्शलोक ही हो सकता है, वास्तविकता नहीं। जीवन तो अपने आपमें गतिशील होता है। यह जगत निरंतर रूप से परिवर्तनशील है अतः अनिवार्य है कि व्यक्ति भी परिवर्तन की अवस्था में ही रहेगा। कई बार व्यक्ति के सम्मुख दो ऐसी परिस्थितियाँ आ जाती हैं जहाँ वह अपने आपको दोराहे पर खड़ा पाता है – एक यह कि व्यक्ति अपने आपको स्थिति को अपेक्षाओं के अनुसार बना ले, और दूसरा यह कि वह अपनी उस स्थिति में आने का प्रयास करें जहाँ वह था। यह सही बात है कि यदि हम अपने आपको परिवर्तन के साथ अनुकूलित कर लें तो इससे हमारी योग्यताओं के विकास और संवर्धन का मार्ग प्रशस्त होगा। तथापि, वास्तविक जीवन में जो घटता है वह बिल्कुल भिन्न होता है। हम

अपनी पुरानी आदतों या कार्य शैली पर काबू पाने या उन्हें बदलने में अपने आपको असमर्थ पाते हैं। यही कारण है कि इस प्रकार की नई स्थिति को हम एक द्वंद्व, दबाव तथा दुश्चिंता के क्षणों के रूप में देखते हैं।

वस्तुतः हम यह मानते हैं कि एक समूह सामंजस्य की स्थिति में तभी कहलाएगा जब इसके सभी सदस्य अपने सह–अस्तित्व में एक मधुर समरसता का अनुभव करते हैं। इस प्रकार सदस्य पारस्परिक ज्ञान पर आधारित एक संगति को प्रतिबिम्बित करते हैं जो मुख्य रूप से समक्रमिक (synchronized) होती है। तथापि यदि समूह का एक या एक से अधिक सदस्य इस समरसता या लय को तोड़ते हैं या समक्रमण से दूर हो जाते हैं, जिसके फलस्वरूप अनिर्णीत या वास्तविक असहमति या असंगति प्रतीत होती है तो यह निश्चित समझें कि समूह के इन तत्वों की समान विचारधारा या समान लक्ष्य नहीं है। यही वह क्षण है जब द्वंद्व की उत्पत्ति होती है। इस प्रकार हम देख सकते हैं कि किसी समूह के जीवन के प्रत्येक क्षण में संभावित सामंजस्य अथवा असंगति या असहमति या द्वंद्व होता है। यदि स्थितियाँ अनुकूल होंगी तो ये समरसता या सामंजस्य की ओर मोड़ दे देगी और यदि स्थितियाँ प्रतिकूल होंगी तो निश्चित रूप से समूह द्वंद्वात्मक स्थिति से जूझेगा।

हीगल जैसे दार्शनिक सामंजस्य को पक्ष (thesis) के क्षण तथा द्वंद्व को प्रतिपक्ष (antithesis) के क्षण के रूप में देखते हैं। और जब प्रतिपक्ष (द्वंद्व) का निराकरण कर दिया जाता है तो वह संश्लेषण का रूप ले लेता है। इसे उच्च स्तरीय बोध की स्थापना का नाम भी दिया जाता है। दूसरे शब्दों में सामंजस्य से द्वंद्व की ओर के द्वंद्वात्मक गमन और इस प्रकार द्वंद्व निराकरण के द्वारा उच्चतर सामंजस्य की ओर गमन एक सामाजिक समूह और इसके विकास की प्रक्रिया में प्रगति की अवस्थाएँ हैं।

बोध प्रश्न 2

टिप्पणीः (क) अपने उत्तरों को दिए गए रिक्त स्थान में लिखिए।

(ख) अपने उत्तरों को इस इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से मिलाइए।

i) पारस्परिक सम्बन्धों से आपका क्या अभिप्राय है? उदाहरण देकर स्पष्ट कीजिए।

....

....

....

....

ii) समूह–सामंजस्य के मूलभूत अवयवों के नाम लिखें।

....

....

....

....

iii) समूह–सामंजस्य के विशेष लक्षण कौन–से हैं? किन्हीं दो को परिभाषित करें।

....

....

....

....

iv) द्वंद्व के क्षण का कोई एक महत्वपूर्ण लक्षण बताएँ।

....

....

....

....

6.5 द्वंद्व : अवधारणा

द्वंद्व जीवन के अपरिहार्य तत्व होते हैं। कोई स्थिति, जो गतिशील है और उसके विभिन्न पक्ष या परिप्रेक्ष्य हैं, किसी न किसी समय बदलकर ऐसा रूप धारण करेगी कि ऐसा लगेगा कि वे विविध परिप्रेक्ष्य और उनमें रुचि रखने वाले एक–दूसरे के लिए खतरा बन जाएँगे। उदाहरण के लिए, एक भोजन श्रृंखला में घास की उपस्थिति का अर्थ है शाकहारियों, जैसे बकरी, मृग के लिए भोजन की उपलब्धता। तथापि यदि शाकाहारियों की संख्या अत्यधिक हो जाएँगी तो वे अपने क्षेत्र में घास को कायम रखने के लिए स्वयं एक–दूसरे के लिए खतरा बन जाएँगे। घास की कमी मृगों में प्रतिस्पर्धा को बढ़ावा देगी। यह प्रकृति में आवश्यकताओं के द्वंद्व का एक उदाहरण है। इससे भी अधिक रोचक उदाहरण है मानव निर्मित द्वंद्वों का। आधुनिकीकरण के नाम पर, आदमी नियोजित व अनियोजित दोनों प्रकार का शहरी विकास व्यापक स्तर पर कर रहा है। नियोजित आवास कस्बों और शहरों के रूप में है तथा अनियोजित शहरी विकास कम लागत पर अप्रशिक्षित जनशक्ति के लिए बनाई बस्तियाँ हैं। प्रायः ये बस्तियाँ हरित पट्टियाँ की सीमाओं अथवा जंगलों का अतिक्रमण कर देती हैं। जंगल वास्तव में जो वन्य जीवन का प्राकृतिक आवास था, मनुष्य ने उस पर भी अनाधिकृत रूप से क़ब्जा कर लिया है। इस प्रकार मानव की आवश्यकताओं और वन्य जीवों की आवश्यकताओं के बीच एक द्वंद्व की स्थिति उत्पन्न हो गई है। यह द्वंद्व स्पष्ट और पर्याप्त रूप से प्रकट होता है जब कोई चीता या बाघ भोजन की तलाश में इन बस्तियों पर आक्रमण कर देता है। इस प्रकार मानव और वन्य जीव एक–दूसरे के जीवन के लिए खतरा बनते जा रहे हैं।

हमने द्वंद्व को प्रकृति के भीतर तथा मनुष्यों और प्रकृति के भीतर होते देख लिया है। आइए, अब केवल मनुष्यों के बीच होने वाले द्वंद्व पर विचार करें। यह द्वंद्व प्रायः दमन या उत्पीड़न के रूप में प्रकट होता है। इस स्थिति में एक व्यक्ति (दमनकारी या उत्पीड़क) अपनी स्वार्थपूर्ण आवश्यकताओं, रुचियों या सरोकारों की पूर्ति हेतु उत्पीड़ित या दलित व्यक्तियों का अनुचित लाभ उठाता है। यह एक अमानवीय स्थिति है। दलितों को सम्मान, गरिमा, स्वतंत्रता तथा देखभाल या अनुरक्षण से वंचित कर दिया जाता है जो वास्तव में मूलभूत मानव अधिकार हैं। जब तक दलित निःशब्दता या ख़ामोशी की संस्कृति में जीता रहता है, अपने प्रति हो रहे अत्याचार के प्रति कुछ नहीं बोलता, या अपने अज्ञान के कारण संवेदन–शून्य रहता है, कोई द्वंद्व दिखाई नहीं देता। परंतु जब उन्हें ज्ञान होने लगता है, गुप्त, अव्यक्त या प्रच्छन्न द्वंद्व की अन्तर्धारा अपने संकेत देना आरंभ कर देती है। जब यह बोध अधिकाधिक विवेचनात्मक व छिद्रान्वेषी हो जाता है तो द्वंद्व प्रच्छन्न न रहकर प्रकट होने लगता है। इसके फलस्वरूप व्यवहार में असंगति आ जाती है और हितों और सरोकारों में मतभेद सुस्पष्ट हो जाता है। अब द्वंद्व तल पर आ जाता है। प्रतिरोध या विरोध की शाखाएँ जंगल की आग की तरह फैल जाती हैं। और इस स्थिति का दोनों पक्षों के

जीवन पर विनाशकारी प्रभाव पड़ता है। प्रकट द्वंद्व की यह स्थिति प्रायः हिंसा और विनाश में परिणत हो जाती है। यह हिंसा दोनों पक्षों को उनके मूल लक्ष्यों, स्वतंत्रता तथा सम्मान के सरोकारों से दूर मोड़ देती है। हमारे समाज में दमनात्मक स्थितियों के कुछ उदाहरण हैं – बंधुवा मजदूरी, बाल श्रम, मानव अवैध व्यापार, अनुपयुक्त नियोजन, जातिगत भेदभाव, लैंगिक भेदभाव, भाषा, क्षेत्र तथा धर्म आधारित भेदभाव। इन सभी सामाजिक संदर्भों में हम देख सकते हैं कि दो या अधिक पक्षों (व्यक्ति या समूह) में, एक ही स्थिति में साथ–साथ रहने के कारण, एक सम्बन्ध तो हो जाता है, परंतु कई बार उनके परस्पर विरोधी उद्देश्य/लक्ष्य होते हैं या वे ऐसा समझते हैं कि उनके लक्ष्य परस्पर विरोधी हैं। लक्ष्यों की यह असंगति द्वंद्व का सबसे सुस्पष्ट लक्षण होती है। विस्कॉन्सिन विश्वविद्यालय के मानव संसाधन विकास के विभाग ने द्वंद्व को कुछ इस प्रकार परिभाषित किया है। **"हम द्वंद्व को एक ऐसी असहमति के रूप में परिभाषित करते हैं जिनमें सम्मिलित पक्ष एक–दूसरे को उनकी आवश्यकताओं, रुचियों तथा सरोकारों के लिए एक खतरा समझते हैं।"**

एक प्रारंभिक विद्यालय अध्यापक के रूप में आप कक्षा के अंदर और कक्षा के बाहर बहुत सारी द्वंद्वात्मक स्थितियों से निपटते रहे होंगे। कक्षा का द्वंद्व विभिन्न पक्षों के बीच प्रकट हो सकता है – जैसे, विद्यार्थी बनाम अध्यापक, या विद्यार्थी बनाम विद्यार्थी और कक्षा बनाम अध्यापक। आइए, दो स्थितियों पर विचार करें।

स्थिति 1: सेबी एक प्रतिभाशाली विद्यार्थी है। वह कक्षा में प्रश्न पूछता रहता है और दिए गए अभ्यास प्रश्नों को शीघ्रता से हल कर लेता है। इससे अन्य विद्यार्थी उससे ईर्ष्या करते हैं। जब वह प्रश्न पूछता है तो दूसरे विद्यार्थी उसका मजाक उड़ाते हैं। सेबी को क्रोध आने लगा और अन्त में सेबी और अन्य विद्यार्थियों के बीच द्वंद्वात्मक स्थिति उत्पन्न हो जाती है।

स्थिति 2: लिज़ी कक्षा आठवीं की कक्षा अध्यापक है। वह अपनी कक्षा के दो विद्यार्थियों से निपटने में कठिनाई अनुभव करती है। ये विद्यार्थी जानबूझ कर कक्षा में विघ्न डालते हैं। जब कक्षा चल रही होती है तो एक फिजूल की बातें करना आरंभ कर देता है और दूसरा कक्षा में चल रही किसी परिचर्चा पर अपना प्रभाव डालता रहता है।

उपर्युक्त स्थितियाँ कक्षा में होने वाले द्वंद्वों का प्रतिबिम्बन करती हैं। प्रथम स्थिति विद्यार्थी बनाम विद्यार्थियों का प्रतिबिम्बन करती है जबकि दूसरी विद्यार्थी बनाम अध्यापक का। एक प्रारंभिक विद्यार्थी के अध्यापक के रूप में आप इस प्रकार की स्थितियों का निपटारा कैसे करेंगे? हाँ, हमें यह अवश्य स्वीकार करना चाहिए कि कक्षा में होने वाले द्वंद्वों के लिए मात्र विद्यार्थी ही दोषी नहीं होते। अध्यापक को चाहिए कि वह अपनी प्रतिक्रियाओं और ऐसी द्वंद्वात्मक स्थितियों से निपटने के लिए अपनाई गई कार्यनीतियों पर भी विचार करे। नीचे कुछ सुझाव दिए गए हैं जिनका उपयोग द्वंद्वों से निपटने के लिए किया जा सकता है:

- किसी द्वंद्वात्मक स्थिति की उपेक्षा कभी न करें।
- प्रतिरक्षात्मक व्यवहार से बचें।
- विद्यार्थी की बात को ध्यान से सुनें।

विद्यार्थी की बात को ध्यान से सुनने की कार्यनीति काफी सहायक हो सकती है। इससे आपको विद्यार्थी की कुण्ठा के स्रोत का पता चल जाएगा। जो कुछ आपने विद्यार्थी को कहते सुना, उसे सुना देने से विद्यार्थी की उत्तेजना कुछ शांत हो सकती है क्योंकि विद्यार्थी को भी यह पता चल जाएगा कि अध्यापक ने उसकी बात को ठीक से सुना है। इससे वे सांवेगिक क्रिया से संज्ञानात्मक क्रिया में लग जाएँगे।

बोध प्रश्न 3

टिप्पणीः (क) अपने उत्तरों को दिए गए रिक्त स्थान में लिखिए।

(ख) अपने उत्तरों को इस इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से मिलाइए।

i) कक्षा स्थिति से उदाहरण लेते हुए द्वंद्व को परिभाषित कीजिए।

....

....

....

ii) अध्यापक और अध्येता में द्वंद्व किस अवस्था में हो सकता है? एक उदाहरण देकर स्पष्ट करें।

....

....

....

6.6 द्वंद्व–विश्लेषण को समझना

सर्वप्रथम, आइए, अपने अंदर के द्वंद्व को समझने का प्रयत्न करें।

6.6.1 अपने व्यक्तित्व में द्वंद्व

अब तक द्वंद्वात्मक स्थिति को हमने दो प्रकार से वर्गीकृत किया हैः

- **एक –** प्रकृति के भीतर, मनुष्य और प्रकृति के मध्य, मनुष्य और मनुष्य के मध्य, तथा
- **दो –** प्रकटीकरण की मात्रा पर आधारित करते हुए उन्हें प्रच्छन्न, सतही तथा प्रकट द्वंद्व में वर्गीकृत किया गया है।

तीसरा वर्गीकरण उस द्वंद्व को संबोधित करता है जो व्यक्ति के अपने व्यक्तित्व के अंदर है। हममें से प्रत्येक ने कभी न कभी अपने अंदर ऐसे द्वंद्व को देखा होगा जिसमें हमारे ही व्यक्तित्व के दो या दो से अधिक पक्ष सम्मिलित हों। अधिकांश रूप में यह द्वंद्व दिल और दिमाग के भीतर होता देखा जाता है, अर्थात् हमारा विवेक या तर्कणापरक चिंतन हमें एक दिशा में खींचता है और हमारी भावनाएँ या संवेग हमें दूसरी दिशा में खींचते हैं। यह असंगति मंद भी हो सकती है और तीव्र भी। यह वरण का एक पल होता है जहाँ आपको एक को चुनना है और दूसरी चीजों को छोड़ देना या जाने देना है। द्वंद्व के इस चौराहे पर एक मूल्याश्रित विचार करने की आवश्यकता होती है जो आपके भावी अवसरों को और, अतः सामंजस्यों को परिभाषित करेगा और आपके व्यक्तित्व को एक रूप देगा।

आत्मबोध के लिए किए गए अभ्यास हमें इस तथ्य का आभास कराते हैं कि प्रायः हमारे व्यक्तित्व के आंतरिक द्वंद्व ही उन द्वंद्वों की जड़ें हैं जिनके कारण बाह्य जगत के साथ द्वंद्व उत्पन्न होते हैं। अतः यदि हम बाह्य जगत के द्वंद्वों से छुटकारा पाना चाहते हैं तो हमें साथ–साथ अपने आंतरिक द्वंद्वों का निराकरण भी करना होगा। इस प्रयास की सफलता सभी सम्मिलित पक्षों के व्यक्तिगत प्रयासों पर निर्भर करेगी। यह जरूरी होगा कि स्थिति में सम्मिलित सभी सदस्य द्वंद्व के अस्तित्व या विद्यमानता को स्वीकार करें। द्वंद्व का खंडन या अस्वीकारण और इसका स्थगन या विलंबन केवल इस की तीव्रता तथा प्रभाव को बदतर कर सकता है।

यह भी बात सत्य है कि प्रायः व्यक्ति द्वंद्व को मान लेते हैं परंतु इसका निराकरण करने की बजाए वे उसे दबाने का प्रयास करते हैं। भारतीय संदर्भ में इसका एक सुस्पष्ट

उदाहरण है लिंग भेद। हम इसे देखते हैं और एक न एक सामाजिक स्थिति में इसे स्वीकार भी करते हैं। हम इसके दर्द को महसूस तो करते हैं परंतु स्वीकार नहीं करते। वे व्यक्ति जो इसकी सत्ता या अपने जीवन में किसी अन्य द्वंद्व के अस्तित्व को स्वीकार करते हैं, इसके प्रत्युत्तर में उनके तरीके अलग होंगे।

6.6.2 द्वंद्व से निपटने की विधियाँ

द्वंद्वों से निपटने के कई मार्ग खोजे गए हैं। इनमें से कुछ नीचे दिए गए हैं:

(i) द्वंद्व समझौता (Conflict Settlement): आइए, द्वंद्व समझौते को समझने के लिए एक उदाहरण का सहारा लें। अरुणा टेलीविजन देख रही है। शाम के 8 बजे हैं तब उसका भाई बैठक में आता है और अरुणा से कहता है कि वह टेलीविजन का रिमोट कंट्रोल उसे दे दे, क्योंकि वह (भाई) अपने मनपसंद गायक की एक भेंट वार्ता, जो उस समय किसी अन्य चैनल पर प्रसारित की जा रही है, देखने के लिए बहुत उत्सुक है। अरुणा ने उसे रिमोट कंट्रोल देने से मना कर दिया। बस उनके बीच वाक्युद्ध आरंभ होने के लिए यह पर्याप्त था, परंतु उसका भाई थोड़ा शांत रहा और उसने अरुणा से रिमोट कंट्रोल न देने का कारण पूछा। अरुणा ने भी एक गहरी लम्बी सांस ली और उसे कारण बता दिया। उसने अरुणा को आश्वस्त करने का प्रयास किया कि वह मात्र यही कार्यक्रम देखेगा केवल सायं 9 बजे तक और उसने उसे (अरुणा को) आश्वस्त किया कि वह सायं 9 बजे अपना प्रिय कार्यक्रम देखे। हमने देखा कि अन्त में दोनों के बीच का विवाद समाप्त हो गया और आक्रामक व्यवहार भी शांत हो गया। इस उपागम को द्वंद्व समझौता या निपटारा कहते हैं।

(ii) द्वंद्व प्रबंधन (Conflict Management): एक सामान्य घटना जो प्रायः प्रारंभिक विद्यालयों में देखने को मिलती है वह है कि बच्चों का पढ़ाई करने के लिए मन नहीं होता है। और अध्यापक के रूप में आपके पास पाठ्यवस्तु पूरा करने का दबाव होता है। तथापि, इससे पूर्व कि स्थिति काबू से बाहर हो जाए, और एक स्थाई द्वंद्व परिदृश्य का रूप धारण कर ले, आप थोड़ी मेहनत से एक ऐसी क्रियाविधि का विकास कर सकते हो जिसमें बच्चों को, समूह क्रियाकलाप संपादन के द्वारा, घटनाओं की तथा सम्बन्धित अवधारणाओं की खोज करने के अवसर प्राप्त हो सकते हैं। अपनी कक्षा में सृजनात्मक अन्योन्यक्रियात्मक विधितंत्रों का प्रयोग बच्चों की कक्षा में भागेदारी और उपस्थिति को सुनिश्चित कर देगा। इस प्रकार क्रियातंत्र में सृजनात्मकता को लाना बच्चों की तथा स्वयं आप की रुचि को प्रोत्साहित करने में सहायता देगा।

(iii) द्वंद्व निराकरण (Conflict Resolution): द्वंद्व निराकरण का सम्बन्ध उन कार्यनीतियों से है जो द्वंद्व निराकरण में सहायता करती हैं और अतः ये विश्लेषण के लिए उपलब्ध होती हैं। इस विश्लेषण के उद्देश्य निम्नलिखित हैं:

- उस स्थिति के पूर्ववृत्त (History) तथा संदर्भ को समझाना जो द्वंद्व की जड़ है।
- उन संगत समूहों की पहचान करना जो उसमें सम्मिलित हैं।
- इन समूहों के परिप्रेक्ष्यों को समझना।
- यह अध्ययन करना कि समूह किस प्रकार एक–दूसरे के साथ सम्बन्धित हैं।
- उन कारकों की पहचान करना जो द्वंद्व के मूल में हैं।
- विद्वेष या बैर भावना को दूर करना।
- सामंजस्य स्थापित करने की विधियों की खोज करना।

एक रोचक उदाहरण हो सकता है कि कश्मीरी युवकों का लोकतंत्र में विश्वास जीतने और कश्मीर में उनको एक सुरक्षित और शांत जीवन का भरोसा दिलाने के लिए राज्य सरकार तथा केन्द्र सरकार द्वारा कश्मीर के युवकों की शिक्षा तथा

रोजगार के लिए किए गए उपाय। ऐसी आशा की जा सकती है कि यदि पूर्ण ईमानदारी के साथ ये उपाय किए जाएँ तो इससे वैर–भावना, विद्वेष तथा हिंसा की समाप्ति हो सकती है। और युवकों को आतंकवादियों से दूर करने में भी सहायता मिल सकती है। हम अगले भाग में इस कार्यनीति की दोबारा समीक्षा करेंगे।

(iv) द्वंद्व रूपांतरण (Conflict transformation): जब ऐसी इच्छा यह हो कि न्याय के लिए एक संवाद में सम्मिलित होंगे और संघर्ष की बजाए सहयोग के लिए प्रयासरत रहेंगे, तो इस प्रक्रिया को द्वंद्व रूपांतरण कहेंगे। यह द्वंद्व के व्यापक सामाजिक और राजनीतिक स्रोतों को संबोधित करता है और इसका उद्देश्य संबद्ध पक्षों की मूल धारणाओं तथा अभिवृत्तियों, मूल्यों और आस्थाओं में संगत परिवर्तन लाना है। अनिवार्य रूप से यह अवबोधनों, कार्यनीतियों तथा लक्ष्यों को रूपांतरित करने की एक प्रयास है ताकि हम सामंजस्यपूर्ण सम्बन्धों तथा शांत सह–अस्तित्व के लिए एक सेतु बना सकें। प्राचीन भारतीय समाज में शिक्षा सदैव संभ्रांत (अभिजात) वर्ग का विशेषाधिकार रही है जबकि सामान्य व्यक्ति इससे वंचित रखा गया था। तथापि अब हमारे पास "शिक्षा का अधिकार" वैध रूप से प्राप्त हो गया है। भारत सरकार ने सभी विद्यालयों के लिए, निजी विद्यालयों समेत, इसे आदेशात्मक रूप दे दिया है। इस अधिनियम के अन्तर्गत सामाजिक–आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों के बच्चों के लिए निःशुल्क शिक्षा का भी प्रावधान है। भारत सरकार ने मुफ्त पुस्तकें, वेशभूषा, मध्याह्न भोजन इत्यादि कार्यक्रम भी लागू कर दिए हैं ताकि शिक्षा के अधिकार की वचनबद्धताओं को पूरा करने में सहायता मिल सके। अभिजात वर्ग तथा सामान्य लोगों के बीच सम्बन्धों में परिवर्तन लाने के लिए भी कदम उठाए जा रहे हैं।

(v) द्वंद्व निवारण या रोकथाम (Conflict Prevention): एक आशावादी रूप से यदि कहा जाए तो द्वंद्व निवारण एक व्यक्ति या एक समूह की ओर से किया गया प्रयास है जिसका उद्देश्य सामंजस्य स्थापित करना और द्वंद्व को एक विकराल रूप न लेने देना है ताकि वह हमारे प्रत्यक्ष ज्ञान पर अभिभावी न हो जाए। आइए, एक उदाहरण लें, जब भारतीय संविधान ने भारत को एक धर्मनिरपेक्ष राज्य उद्घोषित किया, इसका अर्थ अधार्मिक बनना नहीं था, अपितु इसका अर्थ था कि भारत के संविधान के अनुसार सभी धर्मों के प्रति समान प्रतिष्ठा या आदर की भावना होनी चाहिए। इसकी व्याख्या का लक्ष्य है विविध धार्मिक आस्थाओं और धर्मों के व्यक्तियों के बीच सद्भाव, सामंजस्य और समरसता को कायम रखा जाना चाहिए। ऐसी व्याख्याएँ द्वंद्व की यथार्थता को समग्रता में परखने और समझने की व्यावहारिक प्रक्रिया को परिभाषित करती हैं तथा इनका परिसीमन करती हैं।

बोध प्रश्न 4

टिप्पणी: (क) अपने उत्तरों को दिए गए रिक्त स्थान में लिखिए।

(ख) अपने उत्तरों को इस इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से मिलाइए।

i) गर्मियों की छुट्टियों में बाहर जाने के लिए आप और आप की बहन के मन में गंतव्य स्थान अलग–अलग हैं। आप इस द्वंद्व का समझौता कैसे करोगे या इसे कैसे निपटाओगे?

....

....

....

....

ii) एक ऐसी स्थिति का वर्णन करें जिसमें आप अपने मित्र के साथ एक द्वंद्व का संचालन करने में सफल हुए।

....

....

....

iii) द्वंद्व रूपांतरण को परिभाषित करें।

....

....

....

iv) एक ऐसे द्वंद्व का उदाहरण दीजिए जहाँ निवारण ही सर्वोचित मार्ग होगा।

....

....

....

6.6.3 द्वंद्व–विश्लेषण के साधन

i) **द्वंद्व की अवस्थाएँ (Stages of Conflict):** द्वंद्व सक्रियता, तीव्रता (प्रबलता), तनाव, उत्तेजना, तथा हिंसा जैसी विभिन्न अवस्थाओं से गुजरता है। अन्य साधनों के साथ, यह उस गतिकी तथा घटनाओं का विश्लेषण करने में सहायता करता है जिनका सम्बन्ध द्वंद्व की विभिन्न अवस्थाओं से है। यह एक मोटे या सामान्य ढाँचे का संज्ञान लेने में सहायता करता है। इस ढाँचे के अंतर्गत पाँच अवस्थाएँ आती हैं : द्वंद्वपूर्व अवस्था, आमना–सामना अवस्था, संकट अवस्था, परिणाम अवस्था तथा द्वंद्व–उत्तर अवस्था।

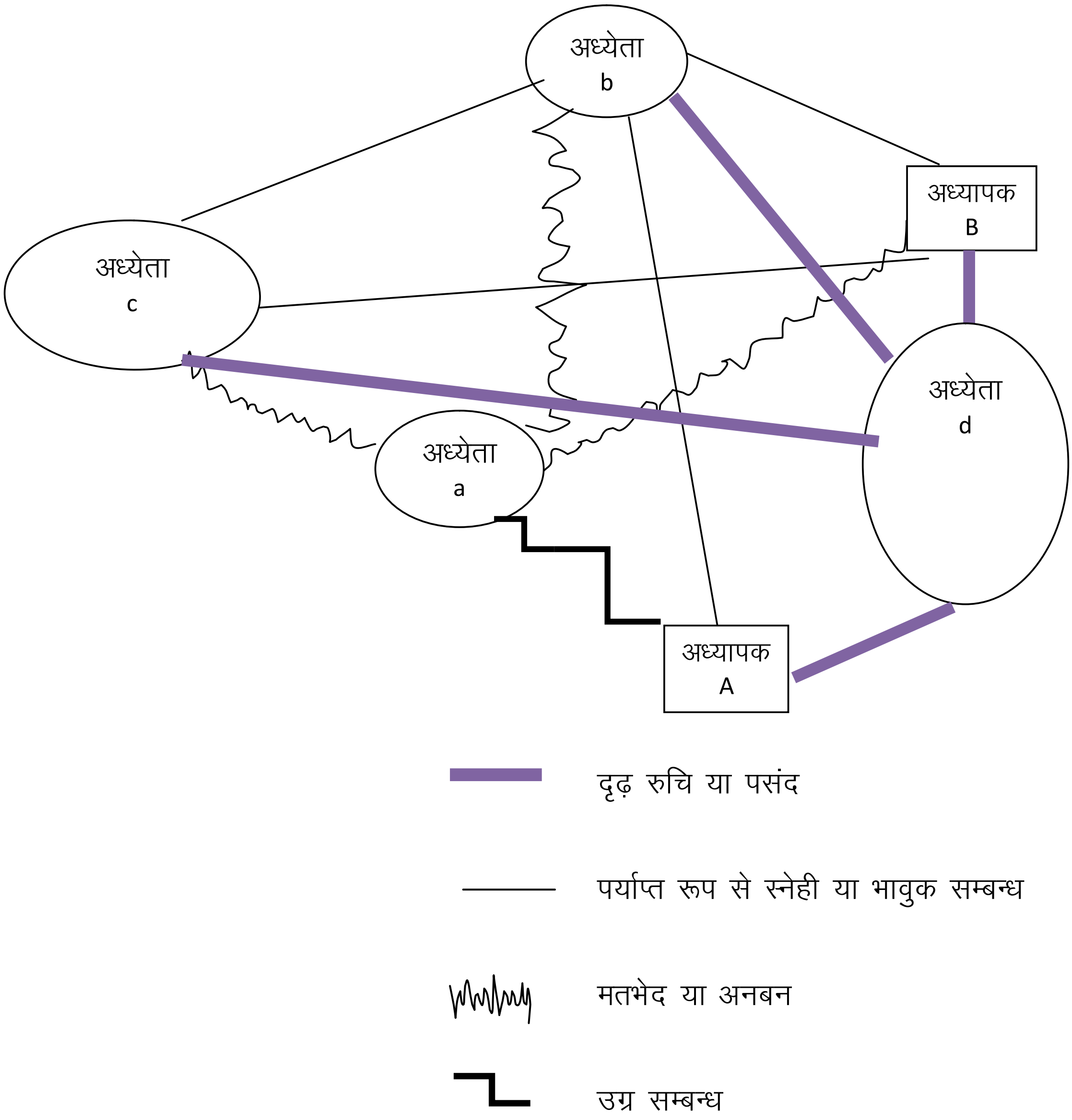
ii) **समयरेखा (Timeline)**: समयरेखा घटनाओं का तैथिक क्रम में एक आलेखी निरूपण होता है। द्वंद्व विश्लेषण में यह उन व्यक्ति समूहों पर अधिक बल देने के लिए प्रयुक्त होती है जिनकी एक ही घटना के प्रति भिन्न–भिन्न अनुभव, अवबोधन (ज्ञान) तथा व्याख्याएँ होती हैं। वे द्वंद्व को अलग–अलग रूपों में समझते हैं, उनका वर्णन विभिन्न तरीकों से करते हैं और उनके साथ परस्पर विरोधी संवेगों को जोड़ते हैं। उनको साथ–साथ रखने से अलग–अलग परिप्रेक्ष्यों को साथ–साथ रखा जाता है जिससे समावेशन की संभाव्यता बढ़ सकती है। उदाहरण के लिए, एक समयरेखा विभिन्न घटनाओं को एक समय के चार्ट पर बच्चे के अच्छे निष्पादन को क्रमिक निम्निकरण रूप में प्रकट कर सकती है जिसमें उनके बारे में बच्चे का दृष्टिकोण बाईं ओर तथा अध्यापक का दृष्टिकोण दायी ओर अंकित किया हो। यह समयरेखा चार्ट मामले को सुलझाने के लिए एक मंच का काम कर सकता है।

iii) **द्वंद्व मानचित्रण (Conflict Mapping):** इस साधन का प्रयोग द्वंद्व को चित्र लेखीय रूप में निरूपित करने के लिए होता है। इसकी रचना दोनों पक्षों को एक–दूसरे के समक्ष स्थित करके की जाती है। इसमें सम्मिलित चरण निम्नलिखित हैं:

- आप **किस का** मानचित्रण करना चाहते हो, **कब** करना चाहते हो और किस दृष्टिकोण से करना चाहते हो? एक ही स्थिति के विभिन्न दृष्टिकोणों से कई मानचित्र बनाना अधिक लाभदायक होगा।

- याद रखें कि आप स्वयं को तथा अपनी संस्था दोनों को स्थित करें।
- एक बदलती हुई स्थिति में मानचित्रण एक विशेष बिन्दु को प्रतिबिम्बित करता है और कार्यवाही के लिए उठाए गए बिन्दुओं को भी।
- उन पक्षों के मध्य मुद्दों का मानचित्रण करना लाभकारी होगा जिनके बीच द्वंद्व है।

इस साधन की विशिष्टता यह है कि यह एक बड़े चित्र को परिप्रेक्ष्य में रख देता है, अर्थात् द्वंद्व के विभिन्न घटक एक–दूसरे से सम्बन्धित रूप में निरूपित किए जाते हैं और बहुत–सी बातें या मुद्दे एक लेखाचित्र से स्पष्ट हो जाती हैं।



अध्येता 'a' = पसंद नहीं किया जाता है।

अध्येता 'd' = सब पसंद करते हैं।

आकृति 6.1 : द्वंद्व मानचित्रण का आरेखी निरूपण

(स्रोतः फिशर एवं अन्य (2000) *वर्किंग विद कंफ्लिक्ट*)

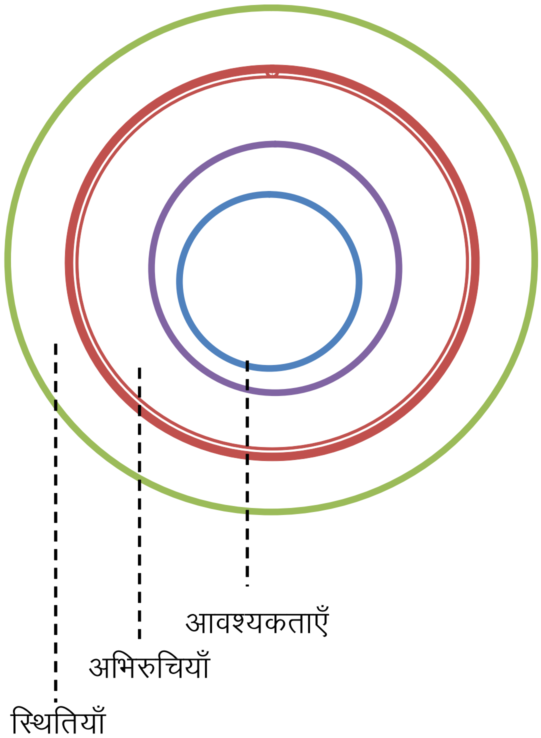
iv) **प्याज : परतें हटाना**

यह साधन प्रदर्शित करता है:

i) आवश्यकताएँ : जो हमारे लिए अनिवार्य हैं।

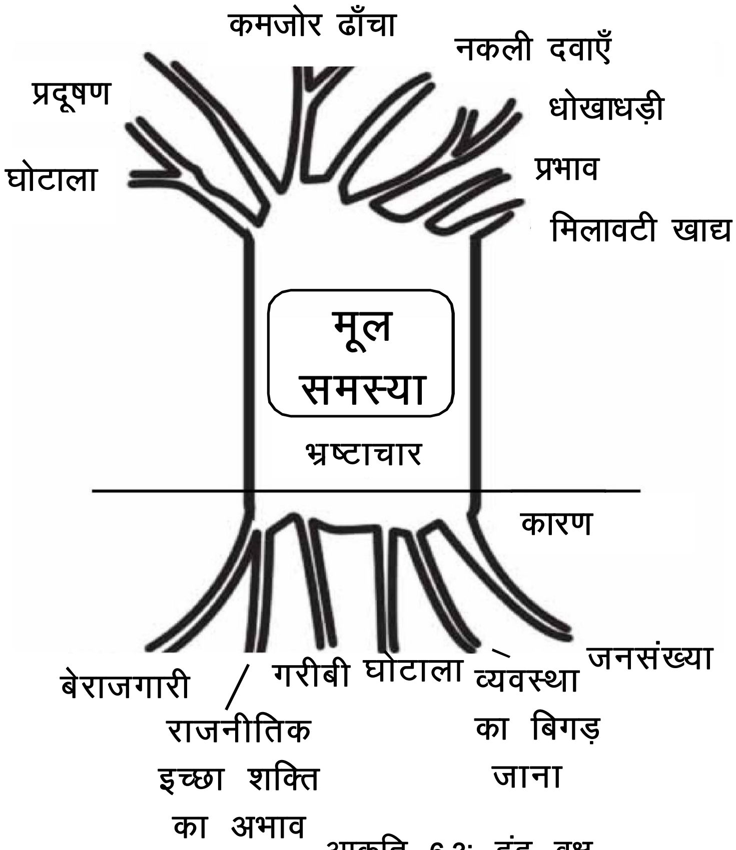
ii) अभिरुचियाँ : हमारी अपेक्षाएँ या इच्छाएँ।

iii) पद या स्थिति: जो हम कहते हैं हमें चाहिए। यह हमें प्रत्येक पक्ष की प्रक्षेपित स्थिति का अवलोकन करने में और उनकी असली रुचियों और आवश्यकताओं का अनुमान लगाने में सहायता करती हैं। यह द्वंद्व के मर्म या रहस्य का पता लगाने के लिए लाभकारी हैं।



आकृति 6.2 : द्वंद्व तक पहुँचने वाली परतें

v) **द्वंद्व वृक्ष (Conflict tree)**: द्वंद्व वृक्ष एक दल, एक समूह, एक समुदाय या संगठन (संस्था) के लिए एक ऐसी विधि है जो उन मुद्दों की पहचान करने में सहायक हैं जो उनमें से प्रत्येक व्यक्ति महत्वपूर्ण मानता है, और इसके अतिरिक्त उन मुद्दों को (i) मूल समस्या, (ii) कारण और (iii) प्रभावों में वर्गीकृत करने में भी सहायक होती है।



आकृति 6.3: द्वंद्व वृक्ष

द्वंद्व वृक्ष के सादृश्य से हम द्वंद्व को इसके कारणों और प्रभावों के रूप में अनुक्रमित कर सकते हैं। उपर्युक्त आरेख में मुख्य द्वंद्व की पहचान एक वृक्ष के तने के रूप में की गई है जो भ्रष्टाचार का द्योतक है। इस वृक्ष की जड़ें समाज में भ्रष्टाचार के कारणों को निरूपित करती हैं तथा शाखाएँ इसके प्रभावों को।

बहुत सारे अन्य साधन भी उपलब्ध हैं। इसके अतिरिक्त जो व्यक्ति किसी स्थिति का वास्तविक द्वंद्व विश्लेषण करना चाहते हैं वे अपने साधनों का स्वयं भी निर्माण कर सकते हैं। एक साधन का अलग–अलग स्थितियों में अनुकूलन भी किया जा सकता है, बशर्ते यह अध्ययन की अपेक्षाओं को पूरा करता है, और इसमें सम्मिलित पक्षों और मुद्दों का पर्याप्त रूप में निरूपण करता है। इसके अतिरिक्त द्वंद्व का निराकरण करने के लिए क्या किया जा सकता है, इस पर भी प्रकाश डाल सकता है। दूसरे शब्दों में यह उस कार्य नीति को साकार करने में सहायक है जो कार्यवाही के कार्यान्वयन में सम्मिलित पक्षों को प्रेरित करें ताकि द्वंद्व का निराकरण हो सके।

6.7 द्वंद्व–निराकरण

पिछले भागों में हमने द्वंद्व की संकल्पना तथा द्वंद्व विश्लेषण पर चर्चा की। अब हम द्वंद्व निराकरण की क्रियाविधि की विवेचना करेंगे। हमें आशा है कि आप अपने विद्यालय में द्वंद्व निराकरण की इस क्रियाविधि को लागू करेंगे।

द्वंद्व निराकरण का सरोकार द्वंद्व के कारणों से है और इसका उद्देश्य विरोधी गुटों में नए और स्थाई सम्बन्ध स्थापित करना है। द्वंद्व निराकरण को उन विधियों और प्रक्रियाओं के रूप में समझा जा सकता है जो द्वंद्व को शांतिपूर्ण ढंग से समाप्त करने की प्रक्रिया को सुसाध्य बनाएँ। प्रायः समर्पित समूह सदस्य अपने परस्पर विरोधी उद्देश्यों अथवा विचारधाराओं के विषय में सूचना को सक्रिय रूप से एक–दूसरे के साथ संप्रेषित कर द्वंद्व निराकरण करने का प्रयास करते हैं। इसके अतिरिक्त वे मिलकर बातचीत द्वारा भी इनका निपटारा

कर लेते हैं।

निराकरण सम्बन्धी तीन तत्व जिनका यहाँ पर स्पष्ट रूप से विवेचन किया गया है वे निम्नलिखित हैं:

- सक्रिय रूप से सूचना का आदान–प्रदान
- सामूहिक बातचीत द्वारा
- शांतिपूर्ण ढंग से द्वंद्व समापन

यदि आप इस प्रक्रिया को सुसाध्य बनाना चाहते हैं तो आपमें निम्नलिखित गुण होने चाहिए:

- सम्मिलित विषयों के प्रति वचनबद्धता;
- नए विचारों को समझने के लिए स्पष्ट चिंतन;
- तर्कणापरक चिंतन; तथा
- व्यक्तियों, समाज तथा सामाजिक प्रक्रियाओं में परिवर्तन लाने के लिए कार्य करने का साहस।

यहाँ पर उपर्युक्त तत्वों की पहचान न तो आदेशात्मक है और न ही संपूर्ण, ये तो केवल उदाहरण के लिए हैं और उन परिवर्तन सम्बन्धी प्रक्रियाओं की संकेतक है जिनकी संभावना हो सकती है। यह प्रक्रिया द्वंद्व निराकरण के महत्व के प्रति हमारी समझ के साथ चलती है।

बोध प्रश्न 5

टिप्पणी: (क) अपने उत्तरों को दिए गए रिक्त स्थान में लिखिए।

(ख) अपने उत्तरों को इस इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से मिलाइए।

i) द्वंद्व–निराकरण के तीन अभीष्ट तत्वों को बताएँ।

....

....

....

....

ii) क्या द्वंद्व–निराकरण का आप कोई अन्य अवयव या तत्व सुझा सकते हैं? एक उदाहरण दीजिए।

....

....

....

....

iii) द्वंद्व–निराकरण सुसाध्यकर्ता की विशेषताओं को सूचीबद्ध करें।

....

....

....

....

iv) क्या आप किसी अन्य विशेषता का नाम भी बता सकते हैं जो एक सुसाध्यकर्ता में होनी चाहिए?

....

....

....

....

6.7.1 द्वंद्व–निराकरण की कार्यनीतियाँ

द्वंद्व अपने आपमें एक ऐसी स्थिति है जो दो या अधिक व्यक्तियों या समूहों के बीच प्रतिकूल और विद्वेषपूर्ण सम्बन्ध प्रस्तुत करती हो। यदि यह विद्वेष कायम रहता है तो संभवतः इसके और अधिक गंभीर और व्यापक परिणाम या प्रभाव हो सकते हैं। यदि यह स्थिति बहुत छोटी–छोटी बातों से उत्पन्न हुई है, तो कुछ समय पश्चात् अपने आप ही समाप्त हो सकती है, यदि इसके साथ अधिक छेड़छाड़ न की जाए। परंतु यदि अंतर्ग्रस्त विषय विस्तृत हैं और जटिलतापूर्वक उलझे हुए हैं तो संभावना है कि यदि उन्हें ऐसे ही छोड़ दिया जाए तो वे अधिक गति पकड़ लें और नियंत्रण से बाहर हो जाए। उदाहरणार्थः ऑनर किलिंग या "मर्यादा के लिए हत्या" – जब कोई उच्च जाति का व्यक्ति, किसी निम्न जाति के व्यक्ति के साथ भागकर शादी कर ले। इन अवस्थाओं में दो समूहों के बीच वैमनस्य (शत्रुता) अपने आप समाप्त नहीं होने वाली होती है; इस प्रकार के द्वंद्व का निराकरण करने के लिए विशेष प्रयास करने पड़ेंगे।

द्वंद्व–निराकरण के कई चरण होते हैं। जैसे–जैसे हम द्वंद्व–निराकरण के एक–एक चरण को कार्यान्वित करते जाते हैं हम सामंजस्य की ओर एक चरण बढ़ा देते हैं और उतना ही दूर हम द्वंद्वावस्था से चले जाते हैं। यह महत्वपूर्ण है कि प्रत्येक चरण जो कार्यनीति के एक भाग के रूप में होता है, इस प्रक्रिया के महत्वपूर्ण उद्देश्य की पूर्ति करता है। हम द्वंद्व–निराकरण के महत्व को समझ सकते हैं यदि हम ऐसी कार्यनीतियों का विकास करें जिनमें प्रत्येक चरण का सह–सम्बन्ध पूर्व निर्धारित उद्देश्यों के साथ स्थापित किया गया है। आइए, कुछ उद्देश्यों को सूचीबद्ध करें।

- वास्तविक और आभासी संकट या आशंका में अंतर करना सीखना;
- अपने बोध स्तरों में वृद्धि करना;
- मानव सम्बन्धों का एक बड़ा चित्र देखना जिसमें अधिक गहराई और विस्तार हो;
- परिप्रेक्ष्यों में अधिक स्पष्टता प्राप्त करना;
- स्थिति में दूसरे पक्ष के परिप्रेक्ष्यों को भी समझना;
- विषय या मुद्दे को अलग–अलग परिप्रेक्ष्यों की दृष्टि से समझना;
- प्रभावी संवाद या संप्रेषण के और अधिक माध्यम स्थापित करने का प्रयास करना;
- अपनी मूल धारणाओं या मान्यताओं, आस्थाओं और अभिवृत्तियों की समीक्षा और संशोधन की प्रक्रिया को सुसाध्य बनाना;

- पारस्परिक बातचीत या समझौता, मध्यस्थता, समावेशन या अन्य कोई शांति स्थापन कार्यनीति के लिए संवाद प्रारंभ करना; तथा
- जो परिवर्तन लाने के लिए सहमति हुई है उसके बोध या समझ की पुष्टि करना।

द्वंद्व–निराकरण में निम्नलिखित बातें सम्मिलित हैं: **पहली,** संशोधित सम्बन्धों, वचनबद्धताओं तथा सशक्तीकरण का संप्रत्ययीकरण; **दूसरी,** परिवर्तन को कार्यान्वित करने के लिए लागू की जाने वाली कार्यनीतियाँ या प्रक्रियाएँ; और **तीसरी,** परिवर्तन के पश्चात् सम्बन्धित पक्षों की भूमिकाओं की एक रूपरेखा तैयार करना। ये उद्देश्य द्वंद्व निराकरण के लिए कार्यनीतियों का एक ढाँचा बनाने में काफी लाभकारी होंगे। इसकी अंतिम निष्पत्ति स्वयं का और स्थिति में सम्मिलित अन्य सदस्यों का बढ़ा हुआ ज्ञान होगा। द्वंद्व निराकरण के लिए किए गए उपाय उन विचारों की बेहतर समझ को सुकर बनाएँगे जो द्वंद्व और उनके मूल में स्थित मुद्दों की व्याख्या करते हैं। परस्पर विरोधी पक्षों के व्यवहार तथा अभिवृत्तियों के "क्यों" और "कैसे" के ज्ञान से सुसज्जित, हम उन उपायों से बेहतर रूप में परिचित हो जाएँगे जो एक दृढ़ समूह संबद्धता के लिए अनिवार्य होते हैं। उदाहरण के लिए यदि किसी सदस्य के मन में शंका या डर है तो सुसाध्यकर्ता एक कार्यनीति के तहत निम्नलिखित प्रकार के क्रियाकलाप आयोजित कर सकता है:

- उस सदस्य के व्यक्तित्व के सकारात्मक गुणों को अन्य सदस्यों के सम्मुख प्रकट किया जाएगा।
- समूह के सदस्यों के लिए इस सदस्य के साथ एक–एक करके अन्योन्यक्रिया के बहुत सारे अवसर दिए जा सकते हैं।
- ऐसी प्रक्रिया या रचनातंत्र का विकास किया जाएगा जो उस सदस्य के साथ दूसरे काफी सदस्यों का लम्बा संवाद और अन्योन्यक्रिया सुनिश्चित कर सके। और अन्त में उस सदस्य को सुझाव दिया जा सकता है कि वह अपने सामाजिक जीवन पर अपने व्यवहार और इसके निरोधी प्रभाव की जाँच करे और उसकी इस प्रकार सहायता करे कि वह एक अधिक सकारात्मक आत्म–प्रत्यय का विकास कर सके।

व्यक्ति की आस्थाओं, मान्यताओं तथा अभिवृत्तियों में स्वैच्छिक रूप से लाया गया परिवर्तन समाज में एक सुसमंजित व्यवहार का प्रतिबिम्बन करेगा। इससे आपसी बातचीत और सहयोग को बढ़ावा मिलेगा। समग्र रूप में समूह की कार्य प्रणाली अधिक विकसित तथा समंजित होगी। संवाद और अन्य बातचीत जो द्वंद्व निराकरण की प्रक्रिया को सुकर बनाते हैं, समूह में सम्मिलित प्रत्येक सदस्य को एक अवसर प्रदान करती है जिससे वह अपने शब्दों, विचारों, आचरण और आस्थाओं पर पुनः चिंतन कर सके; और दूसरों द्वारा प्रेरित नई बातों को आत्मसात कर अपने परिप्रेक्ष्य को अधिक व्यापक बना सके। मुख्य रूप से यह कहा जा सकता है कि द्वंद्व निराकरण एक प्रक्रिया के रूप में व्यक्तियों और समग्र रूप में सामाजिक समूह के विकास को सुसाध्य बना सकता है। और द्वंद्व निराकरण का संभवतः यह सर्वाधिक महत्वपूर्ण योगदान है।

बोध प्रश्न 6

टिप्पणी: (क) अपने उत्तरों को दिए गए रिक्त स्थान में लिखिए।

(ख) अपने उत्तरों को इस इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से मिलाइए।

i) किसी द्वंद्व निराकरण की कार्यनीति बनाने से पूर्व उसके उद्देश्यों की पहचान करना क्यों अधिक महत्वपूर्ण है?

....

....

....

....

ii) द्वंद्व निराकरण का सर्वाधिक महत्वपूर्ण योगदान क्या है?

....

....

....

....

iii) किसी ऐसे द्वंद्व का एक उदाहरण दीजिए जिसकी उग्र या हिंसक हो जाने की संभावना है।

....

....

....

....

iv) क्या संवेग हमारे ज्ञान को प्रभावित करते हैं? इसे स्पष्ट करने के लिए एक उदाहरण दें।

....

....

....

....

v) ऐसी क्रिया का एक उदाहरण प्रस्तुत करें जो समूह सम्बद्धता को मजबूत बनाने में सहायक हो।

....

....

....

....

vi) ऐसे किसी एक द्वंद्व को बताएँ जो संभवतः आपकी अध्यापन–अधिगम प्रक्रिया में आ सकता हो। यदि ऐसा हो तो वह कौन–सी कार्यनीति होगी जिससे आप उस द्वंद्व का निराकरण कर सकते हों? और कैसे?

....

....

....

....

6.8 द्वंद्व निराकरण तथा समूह सामंजस्य के लिए अध्यापक की भूमिका

ब्राजील के जाने माने शिक्षाविद् तथा विचारक पाउलो फ्रियरे ने द्वंद्व की अवधारणा की विवेचना उत्पीड़क तथा उत्पीड़ित के बीच विद्यमान सम्बन्धों के संदर्भ में की है। उसके विचार में ऐसी स्थिति शैक्षिक संदर्भ में भी उग्र रूप से प्रचलित थी तथा है। उसने देखा कि प्रथाएँ, प्रविधियाँ तथा प्रक्रियाएँ जिनका प्रयोग शिक्षा में किया जाता रहा है, सब मिलाकर दमनात्मक हैं। उसने पाया कि अध्येताओं से मौन अथवा निःशब्दता की संस्कृति को आत्मसात् करने की अपेक्षा थी। इसके अतिरिक्त यह भी अपेक्षा रहती है कि अध्येता सदैव समर्पित श्रोता रहें और एक अमानवीय स्थिति को स्वीकार करने के लिए विवश रहते आए हैं। उन्हें सम्मान, स्वतंत्रता तथा देखरेख से वंचित कर दिया गया है जो उनके मूलभूत मानवाधिकारों के घटक हैं। फ्रियरे ने यह प्रेक्षण किया कि अध्यापक अपनी भूमिका केवल एक महाजन (साहूकार) की भाँति निभाता आ रहा है जिसमें वह ज्ञान की दौलत को एक बैंकिंग प्रणाली की भाँति बांटता रहा है।

फ्रियरे ने शिक्षा की पद्धति की आलोचना इस आधार पर की कि यह पद्धति ऐसे अध्येता बनाने में अक्षम है जो उनके जीवन में आने वाली द्वंद्वात्मक स्थितियों का निराकरण कर सके। यद्यपि, कई बार ये द्वंद्व सामान्य तथा अहानिकर होते हैं, जैसे जब कोई व्यक्ति किसी उत्सव के भोजन में यह निर्णय नहीं कर पाए कि उसे क्या खाना चाहिए और क्या नहीं खाना चाहिए। यह द्वंद्व इस बारे में है कि वह क्या खाना चाहता है और उसे क्या खाना चाहिए। यदि ऐसी दुविधा एक आध बार की बात हो तो कोई विशेष बात नहीं है। परंतु जब यह प्रतिदिन की बहस का मुद्दा बन जाए तो इसका निराकरण महत्वपूर्ण हो जाता है। शिक्षा की इस बैंकिंग प्रणाली में अध्यापक की अभिवृत्ति आदेशात्मक होती है। वह ऐसे सभी प्रश्नों का निर्णय स्वयं लेता है जैसे उसे क्या करना है, क्यों करना है, तथा कैसे करना है। इस प्रणाली में विद्यार्थी तो आज्ञाकारी ढंग से उनका पालन करते हैं।

फ्रियरे इसे शिक्षा नहीं मानता। उसके अनुसार एक सच्ची शिक्षा वह है जो विद्यार्थी को उन योग्यताओं से लैस करती है जिनसे वह ज्ञान की खोज कर सके, उसकी रचना कर सके, न कि वह ज्ञान या सूचना का निष्क्रिय प्राप्तकर्ता हो।

फ्रियरे का बल शिक्षा को ऐसी प्रक्रिया में रूपांतरित करना था, जिससे बच्चा अपने सम्बन्धों या सरोकारों में अधिक मानवीय बन सके और वह अपनी स्थिति का बोध प्राप्त करने में दक्षतापूर्ण ढंग से विवेचनात्मक बन सके। शिक्षा के इन दोनों उद्देश्यों को मिलाकर फ्रीरे ने एक संकल्पना का सृजन किया जिसे उसने अधिकार चेतना (conscientization) कहा। अधिक सही रूप में इसे कर्त्तव्य अधिकार चेतना (critical conscientization) का नाम दिया गया। सरल शब्दों में इसे विवेचित बोध (critical awareness) भी कह सकते हैं। उसके अनुसार शैक्षिक विधितंत्र (methodology) का लक्ष्य संवाद के माध्यम से विवेचित अधिकार चेतना की क्षमता का विकास होना चाहिए। उसके विचार में शिक्षा समस्या–समाधान विधि के माध्यम से जीवन में स्वतंत्रता का कार्यान्वयन है।

जब शिक्षा संवाद विधि का प्रयोग करती है तो यह एक विमोचक शक्ति का रूप ले लेती है। इस विधि के विशिष्ट लक्षणों पर चर्चा करते हुए फ्रीरे ने इसके चार मुख्य लक्षण बताएः (i) सहयोग, (ii) एकता, (iii) संगठन, (iv) सांस्कृतिक संश्लेषण। स्पष्ट है कि शिक्षा जिसमें ये चार लक्षण होंगे, वह समूह सामंजस्य को प्रोत्साहित करेगी। द्वंद्वों को ऐसी समस्या उत्पन्न करने वाली स्थितियों के रूप में देखा जाएगा जिनका निराकरण बच्चे करेंगे। इसके कार्यान्वयन में ऐसे ज्ञान (जानकारियां) को सम्मिलित करना चाहिए जो प्रकृति से सामंजस्य में सांस्कृतिक क्रियाओं, अपने समुदाय तथा स्वयं के बारे में परिचित कराता

हो। इससे मानव क्षमता की अनुभूति या प्राप्ति की प्रक्रिया पहले से कहीं अधिक रूप में सुसाध्य बन सकेगी। सांस्कृतिक क्रिया, अपनी प्रकृति के अनुसार व्यक्ति को ऐसे अभिप्रायों या आशयों, प्रथाओं तथा प्रतीकों की दौलत के संपर्क में ले आएगी जो किसी समूह ने परम्पराओं से प्राप्त की है। समुदाय के सदस्य अनजाने में इस परंपरागत दौलत से सम्बन्धित मूल्यों और अभिवृत्तियों को आत्मसात करेंगे। तथापि, यह विमुक्ति के कार्यान्वयन के रूप में शिक्षा ही है जो अध्येता को परंपराओं का अंधाधुंध और अक्षरशः आत्मसात् करने से रोकती है। बहुधा अध्येता पारंपरिक आस्थाओं और समकालीन अभिवृत्तियों, परंपरागत प्रथाओं और वैज्ञानिक उपागम, सांस्कृतिक ढाँचों और आज की आर्थिक विवशताओं के बीच एक द्वंद्व देखता है। वास्तव में, समकालीन भारत की गतिकी यह है कि मुख्य द्वंद्व जो आज के भारतीय को झेलना पड़ रहा है वह यह है कि द्वंद्वों का निपटारा वैयक्तिक स्तर या समूह स्तर पर अथवा समुदाय स्तर में से किस पर किया जाए।

वास्तव में यह द्वंद्व एक निरंतर चलने वाले धर्म संकट का रूप ले रहा है, क्योंकि व्यक्ति दूसरे द्वंद्वों के निरंतर विस्फोटों के साथ संघर्ष कर रहा है। तथापि, यह क़वायद तनावपूर्ण तो है परंतु अर्थपूर्ण भी है। इस प्रकार दूर किया गया प्रत्येक द्वंद्व, परिपक्वता की प्रक्रिया में एक कदम आगे ले जाता है। प्रत्येक छोटा–सा द्वंद्व जिसका निराकरण कर दिया गया है, एक बड़े द्वंद्व का निराकरण करने की कार्यनीति में एक संपर्क का निर्माण करता है। हीगल के परिप्रेक्ष्य से यदि देखा जाए तो प्रत्येक द्वंद्व एक प्रतिपक्ष या प्रतिस्थापन (एन्टीथीसिस) है, और इसका निराकरण एक संश्लेषण है, जो कुछ समय के लिए सामंजस्यपूर्ण स्थितियों (पक्ष) का निर्माण करता है। परंतु जैसे–जैसे समय बीतता है और परिस्थितियाँ परिवर्तित होती हैं, ऐसी परिस्थितियाँ आनी अपरिहार्य हैं जो इस सामंजस्य की विरोधी होती हैं। इनका प्रकटन केवल समय की बात है कि वे कब आएँगी। उदाहरणार्थ, आज की आधुनिक शिक्षा में ज्ञान के स्रोत के रूप में तर्कणा का बहुत बड़ा योगदान है। वास्तव में तर्कणा की शक्ति इतनी है कि लोग श्रद्धा, विश्वास या संवेगों के मामलों में भी तर्कणापरक होने का प्रयास करते हैं। इसके फलस्वरूप, व्यक्ति अपनी भावनाओं के लिए भी औचित्य ढूँढ़ने का प्रयास करता है। इस प्रकार वह समूह के सदस्य के रूप में अपनी पहचान भी खोने लगता है। वह अस्तित्वात्मक संकट का बोध करने लगता है, इससे वह निरुत्साहित हो जाता है और अपने अस्तित्व की सामाजिक–सांवेगिक तलाश की परितृप्ति से वंचित रह जाता है। यह संकट उसके द्वंद्व की पराकाष्ठा होती है। तर्कणा और भावना या संवेदना के बीच अपेक्षित संतुलन स्थापित करना ही वह सीख है जो द्वंद्व निराकरण का सार है। औपचारिक शिक्षा की भूमिका विवेचित अधिकार–कर्त्तव्य बोधगम्यता (critical conscientization) की प्रक्रिया के द्वारा इस जागरूकता को सरल बनाना है। यह हमें दो अन्तरा–व्यक्ति और अन्तर–व्यक्ति सामंजस्य स्थापित करने के लिए जाग्रत करेगा।

बोध प्रश्न 7

टिप्पणी: (क) अपने उत्तरों को दिए गए रिक्त स्थान में लिखिए।

(ख) अपने उत्तरों को इस इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से मिलाइए।

i) द्वंद्व की पराकाष्ठा किससे निरूपित होती है?

....

....

....

....

ii) अस्तित्वात्मक संकट का निराकरण कैसे हो सकता है? दो चरण लिखें।

....

....

....

....

iii) द्वंद्व निराकरण शिक्षा द्वारा कैसे प्रभावित होता है? उदाहरण दें।

....

....

....

....

6.9 सारांश

किसी समूह में इसके सदस्यों के मध्य सम्बन्ध समूह भावना के आधार पर कायम रहते हैं। इस समूह भावना को समूह की परिभाषा करते समय प्रथम मानदंड माना जाता है। समूह का दूसरा मानदंड है समान उद्देश्य (प्रयोजन) की एकता। यह तत्व क्रियाकलाप की प्रकृति और स्थिति में सम्मिलित व्यक्तियों के आचरण को दिशा देता है। किस समूह के सदस्य संप्रेषण के सामान्य माध्यम अर्थात् समान भाषा, समान लक्ष्य, पारस्परिक सम्बन्ध, समान आचरण संहिता या मानदंडों के कारण इकट्ठे रहते हैं जो उनके साझे सह–अस्तित्व को दिशा देते हैं। संस्कृति जीवन शैली, गुणों और उनके निर्देशक मानदंडों से मिलकर बनती है। प्रत्येक समूह की अपनी अनन्य संस्कृति होती है, जो एक रूप में समूह की पहचान का निचोड़ बन जाता है। जहाँ तक या जब तक समूह के सदस्य इन मानदंडों और सांस्कृतिक रीतियों का पालन करते रहते हैं, उनके जीवन में सामंजस्य रहता है। यदि स्थितियाँ अनुकूल होंगीं तो समूह–अन्योन्यक्रियाएँ सामंजस्य की ओर घूम जाएँगी, परंतु यदि परिस्थितियाँ प्रतिकूल होंगीं तो समूह के सदस्यों में द्वंद्व की स्थिति आ जाएगी। लक्ष्यों में पाई जाने वाली असंगति द्वंद्व का विशेष लक्षण होती है। हिंसा या उग्रवाद द्वंद्व का कारण भी हो सकता है और इसका प्रतिफल भी। और इस प्रकार एक दुष्चक्र (vicious circle) बन जाता है। द्वंद्व से निपटने के लिए कुछ उपागम ये हैं: द्वंद्व समझौता, द्वंद्व प्रबंधन, द्वंद्व निराकरण, द्वंद्व रूपांतरण तथा द्वंद्व निवारण या रोकथाम। द्वंद्व विश्लेषण में उपयुक्त साधनों की आवश्यकता पड़ती है जो द्वंद्व की प्रकृति पर आधारित होते हैं। कुछ सामान्य रूप में प्रयुक्त किए जाने वाले साधन हैं: द्वंद्व की अवस्थाएँ, समयरेखा, द्वंद्व मानचित्रण, द्वंद्व की परतों को प्याज के छिलकों की तरह दूर करना तथा द्वंद्व वृक्ष।

द्वंद्व निराकरण से तात्पर्य है सामूहिक वार्ता के माध्यम से द्वंद्व का शांतिपूर्ण समापन। इसमें कई चरण होते हैं। इस प्रक्रिया में प्रत्येक चरण का सहसम्बन्ध उन उद्देश्यों के साथ होना चाहिए जो निराकरण प्रक्रिया आरंभ करने से पूर्व निर्धारित किए गए थे। औपचारिक शिक्षा की भूमिका विवेचित अधिकार–कर्त्तव्य चैतन्य के माध्यम से इस अभिज्ञा या बोध को सुसाध्य बनाना है। इससे हम अन्तरा–व्यक्ति तथा अन्तर–व्यक्ति सामंजस्य के लिए संतुलन का निर्माण करते हैं।

6.10 इकाई के अंत में अभ्यास

1) एक अध्यापक के रूप में अध्यापन–अधिगम स्थिति में आपने द्वंद्व को किस रूप में देखा है? वर्णन करें।

2) द्वंद्व को समझने के लिए आप किस उपागम का उपयोग करेंगे और क्यों?

3) अपने सम्मुख आए द्वंद्व का विश्लेषण करने के लिए किन साधनों का प्रयोग कर सकते हो? इस द्वंद्व के संदर्भ में आप जिस विश्लेषण प्रक्रिया का प्रयोग करोगे, उसका वर्णन करें। इसके साथ आप कैसे निपटेंगे और क्यों? लगभग 150 शब्दों में स्पष्ट करें।

4) एक ऐसे मुक्त (खुले) द्वंद्व की पहचान करें जिसका सामना आपको प्रायः करना पड़ता है। यह द्वंद्व किस बारे में है? आपके विचार में इस द्वंद्व का निराकरण कैसे किया जा सकता है? (250–300 शब्द)

5) अध्येताओं या विद्यार्थियों में द्वंद्व निराकरण कौशलों को विकसित करने के महत्व पर चर्चा करें। किसी सामान्यतः अनुभूत द्वंद्व का निराकरण करने के लिए किए गए कार्यों के उद्देश्यों की विवेचना करें।

6) विवेचित कर्त्तव्य–अधिकार बोध संवेदीकरण (critical conscientization) शब्द समूह की व्याख्या करें। इससे एक अध्यापक की भूमिका की पूर्ति कैसे हो सकती है?

7) तीन द्वंद्वात्मक स्थितियों की पहचान करें और सामंजस्य पुनःस्थापित करने के लिए क्या कदम उठायेंगे?

6.11 बोध प्रश्नों के उत्तर

1) (i) समूह की विशेषताएँ

- समूह भावना
- समान प्रयोजन
- समान भाषा
- पारस्परिक सम्बन्ध
- समान आचरण संहिता
- अनन्य संस्कृति

2) (i) पारस्परिक सम्बन्धों से तात्पर्य एक दूसरे के हितों का समर्थन करना है।

(ii) समावेशन या समाज के सभी वर्गों का बिना शर्त स्वीकरण।

(iii) साझा सह–अस्तित्व, पारस्परिक बोध

(iv) प्रतिकूल परिस्थिति

3) (i) अपने अनुभवों पर आधारित एक उदाहरण लिखें।

(ii) जब अध्यापक विद्यार्थियों की माँगों या अपेक्षाओं की उपेक्षा करें।

4) (i) द्वंद्व निराकरण के लिए अपनी कार्यनीति लिखें।

(ii) अपने अनुभव के आधार पर एक स्थिति का उल्लेख करें।

(iii) जब औचित्य या न्याय के लिए एक संवाद (बातचीत या वार्ता) में सम्मिलित होने की इच्छा हो और मुकाबला करने की बजाए सहयोग के लिए प्रयत्नशील हों तो उस स्थिति या प्रक्रिया को द्वंद्व रूपांतरण कहते हैं।

(iv) भारत एक मत–निरपेक्ष (धर्मनिरपेक्ष) राज्य है, इसका अर्थ है कि राज्य सभी धर्मों को समान सम्मान देता है। इस व्याख्या का लक्ष्य जनता में सामंजस्य कायम रखना है।

5) (i) द्वंद्व निराकरण के तीन तत्व हैंः

- सक्रिय रूप से सूचना का आदान–प्रदान (संप्रेषण)
- सामूहिक बातचीत में लगना
- शांतिपूर्ण ढंग से द्वंद्व समापन

(ii) अपनी कक्षा के अनुभवों पर आधारित एक उदाहरण दीजिए।

(iii) एक सुसाध्यकर्ता के गुणः

- संबद्ध मुद्दों के प्रति वचनबद्धता;
- रचनात्मक नए विचारों को समझने के लिए विचारों की स्पष्टता;
- तर्कणापरक चिंतन; तथा
- समाज में अपेक्षित परिवर्तन लाने के लिए कार्य करने का साहस।

(iv) नेतृत्व गुण।

6) (i) द्वंद्व निराकरण के महत्व को समझना।

(ii) परिस्थिति में सम्मिलित अन्य सदस्यों तथा स्वयं के बोध में वृद्धि

(iii) अपनी कक्षा के अनुभवों पर आधारित एक उदाहरण दीजिए।

(iv) अपने अनुभवों के आधार पर लिखें।

(v) किसी भी सामाजिक मुद्दे पर एक आलेख तैयार करें।

(v) इसका कोई मॉडल उत्तर नहीं है। अपनी कक्षा के अनुभवों पर आधारित उत्तर लिखें।

7) (i) अस्तित्वात्मक संकट द्वंद्व की पराकाष्ठा का निरूपण करता है।

(ii) अस्तित्वात्मक संकट के निराकरण के चरण निम्नलिखित हैंः

- द्वंद्व को समाप्त करने की आवश्यकता को देखना;
- अपनी सामाजिक–सांवेगिक पहचान को पुनर्जीवित करना।

(iii) विवेचित अधिकार–कर्त्तव्य बोधगम्यता संवेदीकरण (critical conscientization) की प्रक्रिया के माध्यम से शिक्षा द्वंद्व निराकरण के बोध को सुसाध्य बना सकती है। उदाहरण के लिए, इतिहास में विश्व युद्धों के विषय में पढ़ाते समय कक्षा में इसके कारणों का विश्लेषण कर सकती है। अध्यापक बच्चों को इस बात का कर्त्तव्य और अधिकार बोध करा सकता है कि युद्ध किसी समस्या का समाधान नहीं होता है।

6.12 उपयोगी पाठ्य सामग्री

क्रोफोर्ड, डोना, (1996). *कांफ्लिक्ट रिजोलूशन एजुकेशनः ए गाइड टू इम्पलीमेंटिंग प्रोग्राम्स इन स्कूल्स, यूथ सर्विंग आर्गनाइजेशन्स एंड कम्युनिटी एंड जूवेनाइल जस्टिस सेटिंग, प्रोग्राम रिपोर्ट*, यू.एस.ए. : डेन पब्लिशिंग कं.

डस्यूश, मॉर्टेन, कोलमैन, पी.टी. एंड मारक्स, ई.सी. (संपा.), (2006). *दी हैंडबुक ऑफ कांफ्लिक्ट रिजोलूशन, थ्योरी एंड प्रेक्टिस* (द्वितीय संस्करण), सेनफ्रांसिस्को, जॉनवाइली एंड संस।

फिशर, एस., अब्दी, डी.आई., लुडिन, जे., स्मिथ, आर., विलियम्स, एस. एवं विलियम्स, एस. (2000) *वर्किंग विद कांफ्लिक्ट स्किल्स एंड स्ट्रैटिजिक्स फॉर एक्शन*, यू.के. ज़ैड बुक्स।

ग्रुसक्स, जॉयन, ई., एवं हेस्टिंग्स, पॉल डी., (संपा.), (2007). *हैंडबुक ऑफ सोशलाइजेशन – थ्यौरी एंड रिसर्च*, न्यू यॉर्कः दी गिलफोर्ड प्रैस।

जेक्सन, हिलडर, (संपा.), (1999). क्रीरऐक्टिंग होरमॉनी, *कांफ्लिक्ट रिजोलूशन इन कम्युनिटी*, डेनमार्क : गाइया ट्रस्ट।

स्टीवर्ट, सुशन, (1998). *कंफ्लिक्ट रिजोलूशन : ए फाउंडेशन गाइड*, विनचेस्टर, वाटरसाइड प्रेस।

टिडवेल, आलन, सी. (2004), *कांफ्लिक्ट रिजॉलव्ड? ए क्रिटिकल एसेसमेंट ऑफ कांफ्लिक्ट रिजोलूशन*, न्यूयॉर्क : कोन्टिन्यू।

वाइल्डफ्लावर, लेनी एवं बर्ननेन, डीयनी, (2011). *दी हैंडबुक ऑफ नालेज– बेस्ड कोचिंगः फ्रोम थ्योरी टू प्रेक्टिस*, सेनफ्रांसिस्को, जॉनवाइली एंड संस।