

# Uongozi Bora



**Kitabu Cha  
Mafunzo  
Ya Uongozi  
Kwa  
Wanawake**

## UONGOZI BORA

*Uongozi ni uwezo wa kubuni na kuyaweka maono katika vitendo.*

**-Mshiriki katika Semina ya Mafunzo**

**Uongozi Bora: Kitabu cha Mafunzo ya Uongozi kwa Wanawake**, kitakuwa chombo muhimu sana katika kuwawezesha na kuwapa wanawake madaraka ya kumudu maisha yao duniani kote. Pamoja na kuzingatia mawazo mengi tena mazuri kuhusu uongozi kutoka vyanzo tofauti, kitabu hiki kinayaweka pamoja mawazo hayo na maono mapya kwa namna ya kipekee inayokiwezesha kusomwa na kueleweka, na kuwafaa wanawake wote. Kwa hakika, mimi binafsi, sijawahi kuona kitabu kingine cha mafunzo ambacho ni rahisi kukubalika na kurekebishwa ili kufaa mahitaji na matumizi ya watu mbalimbali (ikiwa ni pamoja na wanaume), huku kikizingatia tofauti za mahitaji na mazingira yao. Zaidi ya hayo, mtindo wa kushirikisha uliotumika katika masomo ya kitabu hiki unaonyesha dhahiri aina ya uongozi unaohimizwa na kitabu chenyewe, yaani uongozi wa kushirikisha.

**-Nancy Flowers, mwandishi na mwalimu wa haki za binadamu**

Sasa nimeelewa kawa hata wanawake “wanyonge” wanaweza kuwa viongozi, na hii ndio kuwapa mamlaka.

**-Mwalimu wa masomo katika kituo cha kujifunza kusoma na kuandika aliyeshiriki katika mafunzo ya uongozi, Morocco**

Ikiwa hatujihesabu wenyewe kama viongozi na hatuzungumuzwi katika maandiko na katika vitabu kama viongozi, ni kwa vipi wengine watatutambua kuwa sisi ni viongozi?

**-Mtumishi wa kazi za nyumbani aliyeshiriki katika mafunzo ya uongozi, Jordan**

Katika mafunzo haya, nimegundua kwamba nina uwezo wa uongozi ambao kabla ya hapo sikujua kama ninao.

**-Kijana wa kike aliyeshiriki katika mafunzo ya uongozi, Palestine**

Ikiwa jamii na raia wanaweza kutambua uongozi kwa jinsi hii na kutathmini na kushirikiana pamoja na wengine katika kuzunguzumzia jinsi gani uongozi unavyoelekea kwenye ushirikishwaji na kufanya maamuzi, ndipo matatizo yetu yaliyo mengi yaweza kupata suluhisho.

**-Mshiriki wa kiume katika mafunzo ya uongozi, Jordan**

Nilitambua ya kwamba nilikuwa na maono ndani yangu ambayo ningeweza fanikisha na hivyo nilipata msukumo wa kuendelea mbele na hatimaye kufaulu.

**-Mwanamke mtetezi aliyeshiriki katika mafunzo ya uongozi, Nigeria**

Ninaamini ya kwamba **Uongozi Bora** ni kitabu muhimu sana ambacho kitaleta mwamko katika uwanja wa kutetea na kuleta haki za binadamu kwa wanawake na kuwapa mamlaka wanayostahili ... Matarajio yetu ni kwamba kitabu hiki kitakuwa msaada mkubwa si katika kizazi cha wanawake cha leo tu, bali pia katika vizazi vijavyo ambapo wanawake wataweza kujitambua wenyewe kama viongozi ndani ya jamii na tamaduni zao. Haya ndio ninapendelea kutimiza kwa akinamama na mabinti wa Afghanistan kupitia mashirikiano katika kazi na mipango pamoja na WLP nchini Pakistan... **Uongozi Bora** kama kilivyotungwa na WLP kwa kushirikiana na mashirika mengine yasiyokuwa ya kiserikali, ni kifaa maridhawa katika mafunzo ya uongozi-shirikishi na ushirikiano katika kujenga ufanisi katika utendaji.

**-Sakena Yocoobi, mwasisi wa Taasisi ya Elimu, Afghanistan**

# **Uongozi Bora**

## **KITABU CHA MAFUNZO YA UONGOZI KWA WANAWAKE**

**Mahnaz Afkhami**

**Ann Eisenberg**

**Haleh Vaziri**

*wakishauriana na*

**Suheir Azzouni**

**Ayesha Imam**

**Amina Lemrini**

**Rabéa Naciri**

*Kimetafsiriwa na kujaribishwa katika lugha ya Kiswahili na Shirika la Wanawake na Maendeleo  
liitwalo.*

**The Women's Self-Promotion Movement (WSPM)**

*Kimehakikiwa na Kuhaririwa na:*

**Charles Bwenge, Ph.D.**

**Women's Learning Partnership for  
Rights, Development, and Peace (WLP)**

4343 Montgomery Avenue, Suite 201  
Bethesda, MD 20814, USA  
Tel: 1-301-654-2774/Fax: 1-301-654-2775  
Email: [wlp@learningpartnership.org](mailto:wlp@learningpartnership.org)  
Web: [www.learningpartnership.org](http://www.learningpartnership.org)

*wakishirikiana na*

**Association Democratique  
des Femmes du Maroc (ADFM)**  
Secteur les Orangers, Rue Mokla, Villa N° 2  
Rabat, Morocco  
Tel: 212-37-737165/Fax: 212-37-260813  
Email: [adfm@mtds.com](mailto:adfm@mtds.com)

**BAOBAB for Women's Human Rights**  
232<sup>A</sup> Muri Okunola Street, P.O.Box 73630  
Victoria Island, Lagos, Nigeria  
Tel/Fax: 234-1-262-6267  
Email: [baobab@baobab.com.ng](mailto:baobab@baobab.com.ng)

**Women's Affairs Technical Committee (WATC)**

Awad Bldg., Radio Street, 2<sup>nd</sup> Floor  
P.O.Box 2197  
Ramallah, Palestine via Israel  
Tel: 970-2-298-7783  
Fax: 970-2-296-4746  
Email: [watcorg@palnet.com](mailto:watcorg@palnet.com)  
Web: [www.pal-watc.org](http://www.pal-watc.org)

**Women's Self-Promotion Movement (WSPM)**

P. O. Box W 78 Parktown  
Harare, Zimbabwe  
Tel: 263-9191-7392  
Email: [wspm@yahoo.com](mailto:wspm@yahoo.com),  
[azimba2002@yahoo.com](mailto:azimba2002@yahoo.com)

© 2003  
by Women's Learning Partnership  
for Rights, Development, and Peace (WLP)  
ISBN 0-9729395-2-0

Design: Xanthus Design

# YALIYOMO

|   |     |
|---|-----|
| Shukrani  | i   |
| Dibaji: Sisi ni Akina Nani?   | iii |
| Utangulizi: Nguzo, Malengo, Shabaha, na Muundo                            | 1   |
| Misingi ya Ujenzi wa Uongozi: Uongozi kama Shule ya Mawasiliano           | 5   |
| Mawasiliano Ndani ya Semina: Mwongozo wa Usimamizi                        | 17  |
| <br>  |     |
| <b>Vikao vya Semina</b>   |     |
| <b>Sehemu ya I: Kukuza Unafsi kwa ajili ya Kufikia Uongozi</b>            | 27  |
| Kikao cha 1: Kiongozi ni Nani?  | 29  |
| Kikao cha 2: Jinsi Gani Mimi ni Kiongozi katika Maisha Yangu Mwenyewe?    | 35  |
| Kikao cha 3: Maono Yangu ni Yapi?   | 43  |
| <b>Sehemu ya II: Kuwasiliana wa Wengine</b>                               | 49  |
| Kikao cha 4: Jinsi Gani Tunaweza Kuwasiliana?                             | 51  |
| Kikao cha 5: Jinsi Gani Tunaweza Kukidhi Haja na Matakwa Tofauti?         | 57  |
| Kikao cha 6: Jinsi Gani Tunaweza Kukuza Madaraka kwa Kila Mmoja Wetu?     | 63  |
| <b>Sehemu ya III: Kuanzisha Ushirika wa Kuelimishana</b>                  | 69  |
| Kikao cha 7: Jinsi Gani Tunaweza Kufikia Lengo la Pamoja?                 | 71  |
| Kikao cha 8: Mpango Wetu wa Utekelezaji ni Upi?                           | 77  |
| Kikao cha 9: Jinsi Gani Tunaweza Kukuza Ujuzi na Vipaji Vyetu?            | 83  |
| Kikao cha 10: Jinsi Gani Tunaweza Kuhamasisha kwa Ajili ya Utekelezaji?   | 89  |
| Kikao cha 11: Jinsi Gani Tunaweza Kugawanya Majukumu na Matokeo?          | 95  |
| Kikao cha 12: Jinsi Gani Tunaweza Kuainisha Shirika Lirilopata Mafanikio? | 101 |
| <br>  |     |
| Fomu ya Tathmini ya Mshiriki na Msimamizi                                 | 107 |
| <br>  |     |
| <b>Viambatisho</b>  | 111 |
| Kiambatisho A: Matukio Mbadala  | 113 |
| Kiambatisho B: Mbinu za Usimamizi   | 127 |
| Kiambatisho C: Usikilivu wa Kushiriki                                     | 131 |
| Kiambatisho D: Marejeo Yanayohusiana na Uongozi                           | 133 |
| Kiambatisho E: Mashirika Yanayojihusisha na Masuala ya Uongozi            | 137 |
| Kiambatisho F: Baraza la Kimataifa la Ushauri                             | 141 |





## **SHUKRANI**

Tunatoa shukrani tele kwa mashirika mbalimbali na watu binafsi waliotusaidia kufanikisha mradi huu. Tunayashukuru mashirika ya National Endowment for Democracy, Shaler Adams Foundation, na Tides Foundation kwa msaada waliutoa katika kuunga mkono jitihada zetu za kubuni na kukuza njia na mbinu za kuimarisha uwezo wa uongozi kwa wanawake.

Tunawashukuru viongozi waliochangia visa na matukio ya kusisimua kwa ajili ya kitabu hiki, hususan Zainah Anwar, Thais Corral, Ayesha Imam, Ivy Josiah, Asma Khader, na Sakena Yacoobi. Viongozi hawa walitupatia hadithi na habari zenye mafao zinazohusu uzoefu wao binafsi. Pia, tunamshukuru Nancy Flowers aliyepitia na kuchambua muswada wa kitabu hiki kwa kinaganaga na kuchangia maoni mengi ya uzoefu na ya kitaalamu kabla ya kuchapishwa.

Shirika la Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP), lilianzisha mradi huu mnamo tarehe 2 Juni, 2000 wakati tulipofanya mkutano wa kundi la wataalamu ili kujadili pamoja nasi juu ya njia mpya kuhusu uongozi wa wanawake, mahitaji ya sehemu zao wanamoishi, na vitu gani vipewe umuhimu katika maendeleo yao. Tungependa kuwashukuru wafadhili wetu walioweza kufanyika kwa mkutano huu ambao ni pamoja na The General Board of Global Ministries of the United Methodist Church, The Global Fund for Women, San Francisco Foundation, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), na United Nations Population Fund (UNFPA). Walioshiriki katika mkutano huu ni: Alia Arasoughly, Shiva Balaghi, Janice Brodman, Sylvie Cohen, Thais Corral, Naadia Davis, Nancy Flowers, Leanne Grossman, Ayesha Imam, Bushra Jabre, Mona Kaidbey, Amina Lemrini, Vivian Manneh, Pramada Menon, Geeta Misra, Thoraya Obaid, Ayo Obe, Aruna Rao, Najat Rochdi, Susan Deller Ross, Rahim Sabir, na Sakena Yacoobi. Pia wengi kati ya wataalamu hawa ni wajumbe wa Baraza la Kimataifa la Ushauri (International Advisory Council) na wataalamu wa shirika letu ulimwenguni pote (angalia Kiambatisho F). Tunawashukuru sana kwa mchango na msaada wao waliotupatia katika kila hatua ya mradi huu.

Tunatoa shukrani kwa Rakhee Goyal, Hanan Kholoussy, na Sian MacAdam kwa mchango wa maoni yao mazuri na, zaidi ya yote, kushiriki kwao katika kusaidia maandalizi ya muswada wa kitabu katika hatua zake zote. Vile vile tunatoa shukrani zetu kwa Maureen Donaghy na Megan Brown kwa ustadi na msaada wao katika kuandaa na kufanikisha mikutano yetu mbalimbali ya kitaalamu na mikutano ya Baraza la Kimataifa la Ushauri, pamoja na kuratibu mawasiliano kati washiriki na mashirika yaliyohusika. Pia tunatoa shukrani za dhati kwa ushirika wa Women's Self-Promotion Movement kwa kazi nzuri waliyoifanya ya kutafsiri kitabu hiki katika Kiswahili na kuufanyia muswada wa tafsiri majaribio ya kufaa kwake, na kwa Dkt. Charles Bwenge kwa kuhakiki na kufanya uhariri wa mwisho wa muswada wa toleo la Kiswahili.





## **DIBAJI:**

### **SISI NI AKINA NANI**

Kitabu hiki kilichapishwa kwa ushirikiano kati ya shirika la Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP) na washirika wake ambao ni Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM), nchini Morocco, BAOBAB for Women's Human Rights (BAOBAB), nchini Nigeria, pamoja na the Women's Affairs Technical Committee (WATC), nchini Palestine.

Changamoto yetu ilikuwa ni kushughulikia mabara matatu ili kutunga kitabu ambacho kitakuwa na maono yanayokubalika kwa wote juu ya uongozi wa wanawake, kitakachozingatia mazingira na mitazamo tofauti, na kinachooanisha malengo ya aina mbalimbali. *Uongozi Bora: Kitabu cha Mafunzo ya Uongozi kwa Wanawake* kinajumuisha na kuzingatia maoni, mawazo, uzoefu, na ujuzi wa watu kadhaa, wanawake kwa wanaume wakurugenzi na wafanyakazi wa mashirika yasiyokuwa ya kiserikali, pamoja na wasomi, viongozi wa siasa, wanasheria na washiriki watendaji katika sekta ya maendeleo kutoka nchi zaidi ya kumi na tano duniani.

Shirika la WLP lilianzisha mradi huu jijini New York mnamo tarehe 2 Juni, 2000. Katika miezi kadhaa iliyofuatia WLP liliingia katika mikataba rasmi ya ushirikiano na mashirika ya ADFM, BAOBAB, pamoja na WATC – yote yakiwa ni mashirika yasiyokuwa ya kiserikali ambayo malengo yake ni kuimarisha madaraka, ushirika, na uongozi wa wanawake katika jamii zao. Kila moja kati ya mashirika yaliyotajwa hapo juu, liliweza kupitia na kuchambua kinaganaga muswada wa kitabu hiki katika kila hatua, na kuchangia katika mpango wa kukikamilisha, umbo lake na maudhui, pamoja na kufanya tathmini yake kwa kuzingatia utoshelevu na manufaa yake kwa watu wa tamaduni mbalimbali .

*Uongozi Bora* ni kitabu ambacho kimeundwa kwa namna ya pekee ya kuweza kufaa kutumika kwa ufanisi katika semina za mafunzo zinazoendeshwa barani Afrika, Asia, na Mashariki ya Kati. Kwa mfano tayari kimeanza kuzoeleka na kutumiwa katika semina za mafunzo nchini Morocco, Nigeria, na Palestine. Watu wa aina tofauti wanashiriki katika mafunzo haya. Baadhi yao ni wafanyakazi na wanachama wa mashirika yaliyotajwa hapo juu, pamoja na wanafunzi, wanawake wataalamu, watumishi wa serekali, waalimu, watetezi wa kisiasa, na kadhhalika.

Tunayo mipango ya kueneza mafunzo ya uongozi bora kwa wanawake katika nchi zote. Waratibu wakazi wa mradi wana jukumu la kurekebisha na kuandika kitabu cha *Uongozi Bora* kadri ya matakwa na mahitaji ya kila jamii. Miradi hii inaongozwa na watu wafuatao ambao ni waratibu wa miradi: Amina Lemrini na Rabea Naciri wa shirika la ADFM, Ayesha Imam wa shirika la BAOBAB, na Suheir Azzouni kutoka shirika la WATC. Waratibu hawa wanasimamia shughuli zote za majaribio katika jamii zao, wanafanya tathmini ya kufaa kwa maudhui yake kiutamaduni na wanaibusha ukuzaji wa taarifa za ziada ambazo ni muhimu na mahususi katika jamii zao. Mwisho, inatarajiwa kwamba kitabu hiki, *Uongozi Bora*, kitatafsiriwa na kuchapishwa katika lugha mbalimbali kufuatana na mahitaji ya wanawake wanaoishi katika nchi tofauti na hivyo kitakuwa chombo muhimu kitakachotumiwa kubuni, kujenga na kukuza mikakati ya uongozi bora.

Kwa kuzingatia ujuzi na uzoefu wetu kwa pamoja, shirika la WLP litaweza kusambaza ushirika wa aina hii katika nchi nyingine za kusini mwa dunia hii.

## Washirika Wetu

**Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace (WLP):** WLP ni shirika la kimataifa lisilokuwa la kiserekali ambalo lengo lake kuu ni kuimarisha uwezo wa wanawake na wasichana katika nchi za kusini mwa dunia hii kwa njia ya kutafakari juu ya ujenzi mpya wa madaraka au majukumu yao katika familia na jamii zao, na nchini mwao kwa jumla. WLP linatimiza shabaha hizi kwa njia ya kushirikiana na mashirika ya wanawake yaliyo katika nchi za kusini mwa dunia, kwa kuandaa na kukuza mitalaa ya mafunzo ya uongozi na vifaa vya kufundishia, na pia kuwashirikisha kikamilifu wanawake katika utoaji na utumiaji habari na maarifa. WLP linatengeneza na kutoa vifaa dhahiri vinavyozingatia tamaduni za kila jamii kwa ajili ya utangazaji wa habari kwenye radio, video/televisheni, CD-ROM, na katika mawasiliano ya mtandao wa kompyuta ambavyo huimarisha ushirikishwaji na uongozi wa wanawake katika ujenzi wa maisha bora ya raia.

**Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM):** ADFM ni chama kilichoundwa mnamo mwaka wa 1985, kikiwa na lengo kuu la kutetea na kuendeleza haki za binadamu za wanawake, na kuhimiza kuwepo sera na mila zinazozingatia usawa kwa watu wote. Kikiwa ni mojawapo kati ya mashirika makubwa yasiyokuwa ya kiserekali yanayolenga kutetea haki za wanawake nchini Morocco, chama cha ADFM kimefanikiwa sana kujenga ushirika na taasisi za kiserikali na kiraia katika ngazi ya kanda na duniani kote. Shabaha za ADFM ni kuimarisha haki za wanawake kwa njia ya utetezi, kuamsha ari, utangazaji, kampeni za kujua kusoma na kuandika, na mkazo katika elimu. Ili kutimiza shabaha zake, ADFM kimeanzisha Chuo cha Mafunzo ya Uongozi kwa Wanawake, ambacho kinalenga kuongeza ushirikishwaji wa wanawake katika ngazi zote za maamuzi muhimu yahasuyo jamii.

**BAOBAB for Women's Human Rights (BAOBAB):** BAOBAB ni shirika lisilokuwa la kibiasara na pia lisilokuwa la kiserekali ambalo linajihusisha na utetezi wahaki za binadamu za wanawake na ufutaji wa sheria zinazowakandamiza wanawake katika misingi ya kidini, kiserikali, na kimila, hususan zile ambazo zimeelekezwa kwa wanawake Waislamu. BAOBAB linafanya kazi kwa kushirikiana na wanasheria, viongozi wa serikali, makundi ya haki za binadamu na haki za wanawake, mashirika mengine yasiokuwa ya kiserikali, pamoja na umma kwa jumla. Miradi yake inajihusisha na kuendeleza mafunzo ya haki za binadamu, hususan haki za binadamu za wanawake. BAOBAB linadhamini na kufadhili miradi ya elimu na mafunzo ya haki za wanawake na ile inayoongeza welewa wa haki za wanawake ambao hatimaye unaweza kubadilisha sera za kijamii na za serikali.

**Women's Affairs Technical Committee (WATC):** WATC ni umoja wa wanawake ambao ni wanachama au washirika katika vyama vitano vya kisiasa nchini Palestina, vituo sita ambavyo vinahusika na mafunzo ya wanawake, mashirika ya haki za binadamu ya nchini na ya kimataifa, na wanawake wengi wataalamu wasiofungamana na vyama maalumu vya siasa. Ukiwa umeundwa mnamo mwaka wa 1992, umoja wa WATC una shabaha kuu ya kukomesha hali zote za ubaguzi wa wanawake katika harakati za kujenga jamii imara ya kidemokrasia ambayo inaheshimu haki za binadamu. Malengo na shabaha za WATC ni pamoja na kukuza ujuzi wa uongozi kwa vijana wa kike, kuongeza ushirikishwaji wa kisiasa kwa wanawake katika ngazi zote, na kuviunga mkono, kuvisaidia kwa hali na mali na kuvipa mamlaka vyama vilivyopo vya haki za wanawake. WATC hutimiza shabaha zake kwa njia ya mafunzo, ushirika, uteteaji, kampeni, na kuelimisha kupitia vyombo vya habari.

**Women's Self-Promotion Movement (WSPM):** WSPM ni ushirika wa wanawake na maendeleo ulio na msingi wake katika jamii. Ushirika huu uliundwa mnamo mwezi wa Juni, 2001 na akina mama na wasichana wakimbizi pamoja na raia wenye kipato cha chini nchini Zimbabwe. Jukumu kubwa la ushirika wa WSPM ni kukuza uongozi, uwezo wa utendaji, na madaraka ya kiuchumi ya wanawake kwa kuandaa na kuendesha semina za mafunzo ya uongozi kwa wanawake, programu za kuongeza utambuzi wa haki za kibinadamu za wanawake, na utetezi. Programu nyingine za WSPM ni pamoja na kampeni na mafunzo juu ya ujenzi wa amani na usuluhishi wa migogoro, utafiti, uundaji wa ajira, na huduma za mikopo midogo midogo. Sasa hivi ushirika huu unaendesha kituo cha majaribio cha mafunzo ya kompyuta na mtandao wake ambayo yamelenga kuimarisha programu ya semina za mafunzo ya uongozi kwa wanawake kwa kukuza ujuzi wa teknolojia ya kisasa ya habari na mawasiliano ili kuwaongezea wanawake na wasichana nafasi nzuri ya kupata kazi za kufaa na za kudumu.





# **UTANGULIZI: NGUZO, MALENGO, SHABAHA, NA MUUNDO**

## **Nguzo**

Mawazo na mazoezi ya mafunzo yaliyomo ndani ya kitabu hiki yameegemea katika nguzo nne. *Nguzo ya kwanza ni kwamba katika jamii zilizo nyingi, wanaume wanafikiriwa kuwa ndio wenye mamlaka na wanawake ni watu wa kutimiza linalosemwa na wanaume.* Fikira hii ni tata kwa sababu dhana kama utawala, madaraka na uongozi zinaeleweka kwa namna tofauti katika tamaduni na jamii mbalimbali. Hata katika jamii moja watu wanaweza kuthamini tabia na mienendo mbalimbali ya binadamu kwa namna tofauti. Kwa mfano, kuamua ugonvi kati ya jirani wawili kwa kuwatwanga ngumi ya nguvu, kunaweza kuchukuliwa kama kitendo cha udhaifu kwa mtu anayetwanga ngumi. Lakini katika jamii nyingine au watu wengine, utumiaji nguvu katika kumaliza ugomvi kunaweza kuchukuliwa kama kitendo cha uungwana.

*Nguzo ya pili ni kwamba sio wanawake pekee, bali ni jamii nzima itanufaika kisiasa, kiuchumi, na kiutamaduni iwapo kutakuwepo na usawa kati ya wanaume na wanawake.* Utafiti katika nyanja mabimbali kama vile anthropolojia na maendeleo ya kimataifa umefikia hitimisho moja: kwamba kuna uhusiano wa moja kwa moja kati ya ushirikishwajia wa akina mama katika maisha ya kijamii na uimarishaji wa maadili, mitazamo, na mienendo ambayo inaonyesha ushirikiano wa kijamii unaozingatia misingi ya uhuru, usawa, na uvumilivu. Bila kuwepo uongozi wa wanawake itakuwa ni vigumu kupata maendeleo thabiti katika nchi zinazoendelea, au katika maeneo yenye maisha duni ndani ya nchi zilizoendelea. Hata hivyo, ikumbukwe kwamba utaratibu unaotumika kupima madaraka, kuyagawa au kuyazidisha, na hatimaye kushikiliwa kwa usawa kati ya wanaume na wanawake utakuwa ni aina ya kipekee katika kila nchi, jamii, na hata katika familia inayohusika. Kama ambavyo hakuna njia moja pekee iliyosahihi katika maendeleo ya kiuchumi au ya kisiasa, pia ndivyo ilivyo katika maendeleo ya wanawake.

*Nguzo ya tatu ni kwamba uongozi bora --- uongozi unaotumikia wanawake na wanaume, maskini na matajiri, na wenye madaraka na wanyonge --- ni ule unaoshirikisha watu wote.* Uongozi huu mpya hujiepusha na fikira potofu ambazo uwaona baadhi ya watu au baadhi ya tabaka za watu kuwa na haki au mamlaka ya kuzaliwa ya kufanya maamuzi kwa ajili ya watu wengine. Badala yake, uongozi unapaswa kujihusisha na kuleta pamoja na kuyafanyia kazi maoni, vipaji na ujuzi wa watu wengi kadri inavyowezekana na inavyostahili katika sehemu inayohusika. Zaidi ya hayo, ujuzi katika uongozi hauwezi kutenganishwa na ujuzi katika mahusiano na watu kwa vile utendaji mwema na ufanisi wa kiongozi unategemea kiwango cha juu cha ushirikiano alio nao kati yake na washirika, wadhamini, au wafuasi wake. Ijapokuwa hakuna orodha mahususi ya tabia, mienendo, au ubora inayofafanua sifa za kiongozi bora katika mazingira yote, kwa jumla kiongozi bora anatarajiwa kuwa na uwezo wa kufanya maamuzi yaliyo thabiti na mwenye maono, na anayeshirikiana na wengine kutimiza shabaha za kidemokrasia na uwasa. Kiongozi bora pia hutambua kuwa njia ambazo anatomia kufikia shabaha hizo, ni muhimu kama zilivyo shabaha zenyewe.

*Nguzo ya nne ni kwamba uongozi wenye kupatanisha na kushirikisha umeundwa kwenye mawasiliano yaliyo imara.* Jinsi wananchi wanavyowasiliana na viongozi

serikalini, jinsi wazazi wanavyowasiliana na watoto wao, jinsi watumishi wanavyowasiliana wao kwa wao kazini, na kadhalika --- kila moja ya hali hizi ni kiwakilishi cha mahusiano ya uongozi katika mazingira mapana. Katika nyakati hizi ambapo habari ni mojawapo ya bidhaa zenye thamani kubwa duniani na wale watu wenye uwezo mkubwa wa kuibua na kusambaza habari hizo kuwa na madaraka makubwa, uongozi wa wanawake unategemea sana uwezo wetu wa kupashana habari, mawazo, maoni, mitazamo na maono kati yetu sisi kwa sisi na duniani kote. Mawasiliano thabiti, kama ulivyo uongozi bora, yanahusu jinsi tunavyopashana habari sisi kwa sisi, tunavyofanya kazi pamoja, na kufanya maamuzi kwa manufaa yetu sote. Zaidi ya hayo, kadri umuhimu wa teknolojia unavyozidi kuongezeka katika uwanja wa mawasiliano duniani kote, uwezo wa wanawake kuitumia, kuimudu kwa ufanisi, na kuimiliki teknolojia hiyo ya mawasiliano kutaleta manufaa makubwa sana katika kuufanya uongozi wa wanawake kuwa jambo halisi.

## Malengo

*Uongozi Bora: Kitabu cha Mafunzo ya Uongozi kwa Wanawake* kimekusudiwa kutumika kama kifaa cha kujifunzia na utangulizi wa mafunzo ya uongozi. Tofauti na vitabu vingine vya mafunzo ya uongozi ambavyo huweka msisitizo katika masuala ya “jinsi gani” ya kugombea nafasi ya uongozi wa kisiasa au kuendesha kampuni, kitabu hiki kinazungumzia maswala ya kuwezesha na kuwapa madaraka wanawake na mbinu za mawasiliano. Kimelenga kumwezesha msomaji au mshiriki katika semina ya mafunzo kubaini yeye mwenyewe na kujenga mbinu bora za kuwasilisha maoni yake, kusikiliza yanayosemwa na wengine, kuafikiana na wengine, kujenga lengo la pamoja, na kuendeleza ushirika wa kujifunza katika sehemu za kazi, majumbani, na katika jamii yake.

## Shabaha

Shabaha yetu katika kutunga kitabu hiki ni kuunda kifaa muhimu, ambacho kinaweza kutumiwa na jamii yoyote ile, kuimarisha ushirikishwaji na uongozi wa wanawake katika sehemu na ngazi mbalimbali zinazohusu shughuli na maamuzi muhimu ya kijamii. Lengo letu kuu ni kutoa mchango katika uwekaji wa mazingira mazuri kwa ajili utendewaji haki na usawa kwa watu wote, wanawake na wanaume, duniani kote. Uongozi wa wanawake, kama ulivyo ushirikishwaji wa wanawake au madaraka ya wanawake, haimanishi kuwa ni ishara ya wanaume kupoteza uongozi, ushirikishwaji, au madaraka. Uongozi halali huelekea kule ambapo kila mtu anapopewa uhuru wa kutosha kuchagua na kuamua linalofaa.

## Muundo

Sura inayofuatia katika kitabu hiki--- “Misingi ya Ujenzi wa Uongozi: Uongozi kama Shule ya Mawasiliano”--- inachora ramani ya jumla ya muundo wa kitabu hiki, na kimsingi imekusudiwa kutumiwa zaidi na wasimamizi. Sura hii inajaribu kuweka wazi misingi ya aina hii mpya ya uongozi ambao unalenga kushirikisha, kujumuisha watu wote, kuzingatia demokrasia na, muhimu kuliko yote, kuwawezesha wanawake kupata madaraka na kutimiza majukumu yao kwa ufanisi. Sura inayofuatia---“Kuwasiliana Ndani ya Semina: Mwongozo wa Usimamizi”--- haitoi mwongozo wa kuendesha mafunzo ya uongozi kama yanavyoelezwa katika kitabu hiki tu, bali pia inaweza kutumika kwa jumla kama rejeo muhimu katika kusimamia na kuendesha aina yo yote ya mkutano. Vikao kumi na viwili vilivyomo katika kitabu hiki vinajihusisha na mada za ukuzaji wa uongozi kuanzia kwenye mikakati hadi

uimarishaji wa vipaji vya uongozi vya mtu binafsi, na hadi masomo juu ya kuanzisha na kuimarisha taasisi kwa kutumia mifano ya kukuza uongozi jumuishi.

Kama ambavyo hakuna aina moja tu ya ubora au tabia za kufafanua kwa usahihi sifa za kiongozi bora, vile vile hakuna mbinu moja tu ya kufundisha ujuzi wa uongozi. Katika kitabu hiki, pamoja na kusisitiza mambo yahasuyo uongozi, mbinu za kufundisha na kujifunza ambazo ndio msingi wa kitabu hiki, ndio hizo hizo zimewekwa kwa makusudi ya kuwawezesha na kuwapa madaraka wasimamizi na washiriki wa semina za mafunzo. Masomo yaliyowasilishwa ndani ya kitabu hiki ni miongozo tu inayoweza kutumika kwa namna tofauti kulingana na mazingira na mahitaji ya jamii husika. Kwa mfano, wasifu wa watu mashuhuri na hadithi za mashirika yaliyofanikiwa katika utendaji wa kazi zao ni mifano tu iliyokusudiwa kuchochea majadiliano na inaweza kubadilishwa na wasifu na hadithi ambazo zinaeleweka vizuri zaidi katika mazingira ya kila jamii husika.

Masomo katika kitabu hiki yamegawanywa katika sehemu tatu. Sehemu ya Kwanza, “Kukuza Nafsi kwa ajili ya kufikia Uongozi”, **Kikao cha kwanza** kinachunguza tafsiri mbalimbali za uongozi pamoja na kaida za uongozi zilizozoeleka na mpya. **Kikao cha Pili** kinamsaidia msomaji na mshiriki katika semina ya mafunzo kugundua uwezo wake binafsi wa uongozi. **Kikao cha Tatu** kinalenga kuonyesha jinsi gani viongozi huanza na maono ya kipekee, wazo au msukumo wa aina fulani ambao hatimaye hujipa changamoto wenyewe na kuviweka vitu hivyo katika matendo.

Sehemu ya Pili inazungumzia juu ya “Kuwasiliana na Wengine.” Katika sehemu hii **Kikao cha Nne** kinaangalia mbinu za kibinafsi ambazo huleta maarifa ya mawasiliano kati ya viongozi na washiriki wa Mafunzo. **Kikao cha Tano** kinaeleza juu ya umuhimu wa kuwa na maafikiano, maelewano, mashauriano, na mtu kuheshimu washirika wenzake hata kama mitazamo na maoni yao yanatofautiana ili kuiwezesha mikutano ya washirika kuzitimiza shabaha zetu, na **Kikao cha Sita** kinachunguza mbinu na ambazo zinazoweza kutumiwa kwa kuimarisha madaraka ya utendaji wa wengine ili juhudi zetu ziwe nzito, kubwa na zenye kudumu daima.

Sehemu ya Tatu inahusu “Kuanzisha Ushirika wa Kuelimishana”. Katika sehemu hii, **Kikao cha saba** kinazungumzia jinsi gani wafanyakazi wa shirika fulani pamoja na wanaushirika wanaweza kuafikiana na kujenga maono yenye mwelekeo mmoja. **Kikao cha Nane** kinachunguza njia ambazo zinaweza kutumiwa kwa kuendeleza mipango madhubuti ya utendaji katika shirika. **Kikao cha Tisa** kinajihusisha na kutazama njia ambazo zinaweza kutumiwa kulinda na kuimarisha nguvu za watu pamoja na taratibu ambazo zinaweza kutumiwa kukuza ujuzi na vipaji vyetu.

**Kikao cha Kumi** kinazungumzia maarifa na mbinu ambazo zinaweza kutumiwa na mashirika kuhamasisha wanaushirika kwa ajili ya utekelezaji wa mipango ili kufikia malengo yao. **Kikao cha Kumi na Moja** kinazingatia mbinu za kujenga ushirikiano madhubuti kati ya mashirika katika kuratibu kampeni za kutetea haki za wanawake, na **Kikao cha Kumi na Mbili** kinachunguza vigezo tofauti vinavyoweza kutumika kubaini shirika la mafunzo lililopata mafanikio.

Ili kuwezesha muundo maalumu wa semina za mafunzo kwa ajili ya kikidhi haja za kila sehemu, viambatisho katika kitabu hiki vinatoa vikao mbadala vilivyozingatia mazingira maalumu ya kiutamaduni, maoni kwa ajili ya vikao mbadala na mbinu za kuunda mazoezi, na mikakati ya kuimarisha mawasiliano miongoni mwa washiriki wa semina za mafunzo. Vikao mbadala viko katika Kiambatisho A vikiwa pamoja na maelezo yanayopendekeza jinsi gani vikao mbalimbali vinavyoweza kubadilishwa ili kukidhi mahitaji ya kila sehemu. Kiambatisho B ni orodha ya mbinu zinazotumiwa na wasimamizi wenye ujuzi kwa ajili ya kuibusha mvuto na majadiliano baina ya washiriki. Wasimamizi wa semina za mafunzo wanahimizwa kuwa tayari kubadilibadili



mbinu hizi kufuatana na mazingira wanamosimamia mafunzo, kutumia mbinu na mikakati ambayo wanaona inaweza kuleta mafanikio katika semina zao na kuachana na ile ambayo haifai au isiyokuwa muafaka kwa mazingira wanamofanyia kazi. Kiambatisho C, kikiwa kinajihusisha na usikilivu wa kushiriki, kinatoa mapendekezo juu ya usikilizaji wenye mafao na mazungumzo yenye maana. Kiambatisho D kinatoa marejeo yanayohusiana na uongozi na Kiambatisho E kimeorodhesha mashirika yasiyokuwa ya kiserekali ulimwenguni ambayo yanajihusisha na kuendeleza uongozi wa wanawake. Kiambatisho F kinayo orodha ya wajumbe wa Baraza la Kimataifa la Ushauri (International Advisory Council), jumua ya wataalamu wanaowakilisha mitazamo mbalimbali ya kitaaluma, kiutamaduni, na kidini ambayo hufuatilia na kuweka sawa taarifa za kisheria, kisiasa, na kiutamaduni zilizotolewa katika mtalaa wa uongozi wa WLP.

# MISINGI YA UJENZI WA UONGOZI: UONGOZI KAMA SHULE YA MAWASILIANO

*Mahnaz Afkhami*

Kitabu hiki kinahusu wanawake na uongozi katika enzi hizi za mapinduzi ya usambazaji wa habari. Tunalenga wanawake kwa sababu (a) ndio wanaofanya sehemu kubwa ya watu wote ulimwenguni, (b) kwa kiasi kikubwa wamekuwa hawashirikishwi katika maamuzi ambayo yameathiri maisha yetu katika siku zilizopita, na (c) wanastahili kupata nafasi kubwa na kufanya mambo mengi kwa ajili ya maendeleo kwa wakati ujao iwapo tunataka kutengeneza dunia hii kuwa mahali pema kwa ajili yetu sisi wenyewe na kwa ajili ya watoto wetu. Tunalenga uongozi kwa sababu, kama viongozi, wanawake wanaweza kuleta mageuzi na kuelekeza dunia ya kesho kwenye maisha bora tunayohitaji, kama vile uhuru, usawa, haki, baraka, wingi wa mali, pamoja na amani kwa wote. Tunalenga teknolojia ya usambazaji habari kwa sababu ndio kani inayotawala, inayounda miundo na pia kuweka dira ya maendeleo ya kichumi, haki za watu na uhuru wa kila mtu katika karne hii ya ishiringi na moja.

## **Wanawake, Habari, na Uimarishaji wa Madaraka**

### *Nafasi ya Wanawake Kupata Madaraka ni Ndogo*

Kwa muda wa miongo kadhaa iliyopita, wanawake wametokea kuwa wenye juhudi nyingi katika masuala ya jamii zao. Lakini hadi sasa bado wangali mbali sana na mahali ambapo wangestahili kuwa iwe ni katika sekta ya binafsi au ya umma. Asilimia ya wanawake wanaoshikilia nafasi za umeneja na usimamizi katika nchi zilizoendelea ni karibu 33, barani Afrika ni asilimia 15, na katika bara la Asia na visiwa vya Pacific ni asilimia 13<sup>1</sup>. Kiwango hiki katika Afrika na Asia- kidogo kama kilivyo- kinaonyesha ongezeko maradufu katika kipindi cha miaka Ishirini iliyopita. Kiwango cha wanawake wanaoshiriki katika maamuzi ya kiuchumi ya ngazi za juu kimeendelea kuwa kidogo mno, hata katika nchi za Magharibi.

Kati ya kampuni 1000 zilizo maarufu sana nchini Marekani katika mwaka wa 2000, ni kampuni tatu tu zilizokuwa na wakurugenzi watendaji wanawake<sup>2</sup>. Karibuni sehemu zote za ulimwengu, kazi zimetengwa kwa msingi wa maumbile ya kijinsia. Mara nyingi wanawake wamejikuta wanaishia kufanya kazi za ukarani, ukatibu muhtasi, uuzaji dukani, na utumishi wa nyumbani wakati wanaume wakiwa katika kazi za viwandani na usafirishaji. Kwa wastani duniani kote wanawake hufanya kazi kwa saa nyingi kwa wiki kuliko wanaume, lakini kazi zao huwa hazilipwi wala kuhesabiwa kuwa za maana. Hata pale ambapo wanawake wanafanya kazi sawa na kazi za wanaume, wanawake hulipwa kwa asilimia 30 hadi 40 pungufu ya malipo wanayolipwa wanaume. Katika Umoja wa Mataifa, wanawake wameshikilia asilimia 9 tu ya vyeo vya ngazi za juu, na asilimia 21 ya vyeo vya ngazi za uandamizi, lakini wanashikilia asilimia 48 ya vyeo vya kitaalamu ngazi za chini katika utumishi wa serikali<sup>3</sup>. Hadi sasa serekali zilizo nyingi hazijali wala hazionyeshi nia ya kutaka kukidhi mahitaji ya kazi za kitaalamu na uongozi kwa wanawake.

<sup>1</sup> United Nations, *The World's Women 2000: Trends and Statistics*, New York:United Nations. Uk. 130.

<sup>2</sup> Kutoka "A Start-Up of Her Own," Marci Mc Donald, *U.S News & World Report*, Mei 15, 2000.

Utofauti huu wa kijinsia sio matokeo ya kipengee kimoja tu cha utaratibu wa kihistoria kama vile tabia za kijamii, dini, mahusiano ya kiuchumi au sheria; bali ni matokeo ya mchanganyiko wa sababu zilizo tofauti. Wanawake wengi wanatambua utata wa mfumo wa kijamii ambao bila sababu za msingi huwanyanyasa na huwanyima nafasi ya kukuza na kutumia vipaji vyao. Kwa mtazamo huo huo, wanawake wanatambua kuwa wao pia ni sehemu ya mfumo huo huo. Sasa wanawake wengi wanatambua kuwa tatizo lao kubwa sio kushindana na wanaume tu, bali pia ni jinsi gani ya kujenga fikira mpya na kusaidia kujenga upya mfumo wa kijamii ambao umewafunga watu wote, wanawake kwa wanaume. Katika karne hii ya ishirini na moja, wanawake watahitajika kubeba mzigo wa kutafisiri kwa usahihi jinsi gani maisha mema ya kibinaadamu yanavyostahili kuwa, na kupiga hatua mbele zaidi ya kuweka tafsiri hiyo katika vitendo, yaani kushiriki kikamilifu kwa vitendo katika dunia hii ambayo inazidi kuungana na hivyo kuwa tata zaidi. Tunajua kwamba katika baadhi ya jamii— kama vile Scandinavia— ambako kundi kubwa la wanawake wamejiingiza katika uwanja wa siasa<sup>4</sup>, uhusiano wa kijinsia na, kama matokeo ya hili, uhusiano wa kijamii kwa jumla, umekuwa wa kuzingatia haki na usawa. Kwa hiyo, ili wanawake waweze kutimiza wajibu wao ipasavyo popote pale walipo, hawana budi wajitahidi kushiriki kadri wanavyoweza katika masuala ya jamii zao. Ni lazima uwezo na madaraka yao ya utendaji yaimarishwe.

### ***Makubaliano Rasmi ya Kimataifa Yapo kwa ajili ya Mahitaji ya Kuimarisha Madaraka ya Wanawake***

Tumeanzisha Muungano uliokubaliwa na Mataifa kwa ajili ya kuimarisha madaraka ya utendaji wa wanawake. Makubaliano haya, yaliyofikiwa wakati wa Mkutano wa Nne wa Umoja wa Mataifa juu ya Wanawake mjini Beijing, mnamo mwaka wa 1995, yamefafanuliwa zaidi katika waraka wa *Beijing Platform for Action*. Waraka huu unasema kwamba:

Tamko la Utendaji la Beijing ni ajenda ya kuimarisha uwezo na madaraka ya utendaji wa Wanawake. Linalenga kuondoa vizuizi vyote vinavyozuia wanawake kushiriki kimatendo katika nyanja na ngazi zote za maisha ya kifaamilia na ya umma, kwa kushiriki kikamilifu katika maamuzi ya kiuchumi, kijamii, kiutamduni, na kisiasa. Hii inamaanisha kwamba kanuni za ugawaji sawa wa madaraka na majukumu zinastahili ziwekwe kati ya wanawake na wanaume majumbani mwao, sehemu za kazi, na hata katika ngazi pana za kitaifa na kimataifa. Usawa kati ya wanawake na wanaume ni suala la haki za binadamu na sharti la kuwepo haki za kijamii. Na pia ni jambo la lazima na la msingi katika kuleta usawa, maendeleo na amani. Ushirika uliobadilishwa na kujengwa upya kwa kuzingatia usawa kati ya wanawake na wanaume ni sharti muhimu kwa kuleta maendeleo ya kudumu yanayolenga kuboresha maisha ya watu wote. Bidii imara na ya muda mrefu ni muhimu, ili wanawake na wanaume waweze kufanya kazi kwa manufaa yao wenyewe, kwa manufaa

---

<sup>3</sup>United Nations, *The World's Women 2000: Trends and Statistics*, New York: United Nations, uk. 167.

<sup>4</sup> Mwaka wa 1995 baraza la mawaziri wa Sweden lilikuwa la kwanza kuwa na idadi sawa ya mawaziri wanawake na wanaume. Kuanzia wakati huo, sera zilizobadilishwa katika ustawi wa jamii, mazingira, na matumizi ya jeshi, kwa mfano, ni ishara ya mageuzi mapya katika nguvu ya kisiasa.

ya watoto wao, na kwa manufaa ya jamii yao ili kuweza kukabili changamoto za karne hii ya ishirini na moja.... Tamko la Platform for Action linasisitiza kwamba wanawake wabadilishane maoni juu ya masuala ambayo yanaweza kutatuliwa tu iwapo yatafanyiwa kazi kwa kushirikiana na wanaume kulekea lengo la pamoja la kujenga usawa wa kinjisia duniani kote. Tamko linaheshimu na kuthamani utofauti uliopo katika hali na mazingira ya wanawake, na pia kutambua kwamba baadhi ya wanawake wanakabiliwa na vizuizi vya kipekee katika uimarishaji wa uwezo na madaraka yao ya utendaji.<sup>5</sup>

### ***Teknolojia ya Habari Inatawala Mfumo Mpya wa Mahusiano ya Kiuchumi Duniani***

Mapinduzi ya mawasiliano yanabadilisha hali ya madaraka. Habari na maarifa vimekuwa nguzo za matumizi ya uwezo wa kisasa, vikiwa vinadhibiti njia na uhusiano wa uzalishaji mali. Mawasiliano ya kisasa--yakiwa yanamudu wakati--yamepunguza kwa kiasi kikubwa umbali ambapo kila mtu anajiona kuwa jirani wa mwingine. Teknolojia ya habari imefanya mawasiliano duniani kuwa mepesi kama vile mtu anavyopiga gumzo na jirani zake kijijini au mtaani, jambo ambalo limezilazimisha serekali na makampuni kujielekeza yenyewe kutimiza mahitaji ya ushindani wa kimataifa. Serikali nyingi zimeanza kushurutishwa na matakwa yanayokinzana kati ya ushindani wa kimataifa na haki za wananchi. Hiki kielelezo-dunia kipya, ambacho kwa jumla kinaitwa utandawazi (globalization), kinapendekeza sura mpya ya uhusiano na madaraka. Hakuna awezaye kusema kwa uhakika iwapo hali hii mpya italeti matokeo mazuri au mabaya kwa binadamu. Hata hivyo, tuna uhakika kwamba tusipoitumia teknolojia hii mpya ipaswavyo, tutayafikia maisha yaliyo mbele yetu, yaliyojaa neema tele, tukiwa gizani bila kujua kinachoendelea na hivyo bila udhibiti wetu. Kutokana na teknolojia za kisasa za habari kubeba chachu za kuibua uwezo na madaraka, karne ya ishirini na moja inatoa nafasi mpya kwa wanawake lakini pale tu ambapo wanawake watakuwa wamejiandaa kikamilifu kuzitumia nafasi hizi.

### ***Teknolojia ya Habari ni Tata na Yenye Hatari***

Teknolojia ambayo inatawala uchumi wa kisasa duniani ni yenye kujiendesha, yenye sura nyingi, na tata. Haina mipaka. Inachukua hali na uwezo mpya kadri inavyokua, na kuleta mambo mapya ambayo yanadai kufanyika kwa marekebisho sambamba kwa upande wa watu binafsi, jamii, na mataifa. Watu, jamii, au mataifa ambayo yana uzoefu zaidi wa teknolojia hii na mienendo ya mabadiliko yatakuwa kwenye nafasi nzuri ya kuvuna matunda yake. Itakuwa vigumu kuingia katika ushindani kwa wale wasiokuwa na uzoefu na teknolojia hii ya habari na hawafanyi jitihada za kushiriki katika matumizi yake, utengenezaji wake, au uenezaji wake. Teknolojia hii mpya, ambayo haijali mateso ya watu, haizingatii mahitaji ya watu ila tu mpaka sisi wenyewe tunaitumia kikamilifu na kuelekeza itufanyie hivyo. Kwa vile teknolojia hii ya habari huleta madaraka, haiendani kabisa na udhaifu wa binadamu. Hatutashinda matokeo yake mabaya kwa kulalamika au kuomboleza. Linalohitajika kwetu ni kugundua njia na mbinu za kupata uhodari na ujuzi wa kutosha wa kutuwezesha kuitumia teknolojia hii kwa manufaa yetu. Kimsingi hili ni tatizo la elimu. Hata hivyo, ili kulishughulikia kwa

---

<sup>5</sup> "Ripoti ya Mkutano wa Nne wa Umoja wa Mataifa juu ya Wanawake," *Convenant for the New Millenium: The Beijing Declaration & Platform for Action* (Beijing, September 4-15, 1995), Santa Rosa, California: Free Hand Books, 1996, pp. 7-8.

ufanisi tunahitaji kulikabili kisiasa, yaani kwa kutoa aina ya uongozi ambao unatoa nafasi ya kushirikisha wanajamii wote katika masuala yanayowahusu na kufikia maamuzi ya pamoja.

### ***Teknolojia ya Habari Inatoa Mwanja wa Maisha Mazuri ya Baadaye kwa Wote***

Teknolojia ya habari inaweza kutusaidia kupata maarifa, uongozi, na maafikiano tunayohitajika katika jitihada zetu za kufikia hali ya maisha ambayo tunahitaji. Teknolojia hii ya kisasa ya habari inaweza kuenezwa katika sehemu zote duniani kwa gharama ndogo na kusaidia sera za taifa na za kimataifa ambazo zimelenga kuwasaidia watu na jamii maskini kushiriki kikamilifu katika maamuzi yanayohusu maisha yao. Karne ya ishirini ilifungua milango kwa maendeleo ya kisayansi na kiteknolojia. Matokeo yake ni kwamba ,karne ya ishirini na moja inatarajiwa kuleta maendeleo ya aina yake katika kuendeleza maisha ya binadamu. Mandeleo ya kisayansi yametupa uwezo wa kutokomeza magonjwa mengi ya hatari kwa maisha ya binadamu, kuongeza muda za kuishi, kubadili hali ya utendaji kazini, na kuleta hali ya maisha inayostahili kwa kila mmoja wetu. Tunaweza sasa kuunda, kukusanya na kutangaza habari na maarifa ulimwenguni pote kwa haraka sana, na kwa gharama ndogo sana. Tunaweza sasa kukabiliana na kutatua na matatizo ya kimsingi yaliyoyokuwa kikwazo katika juhudi za maendeleo mengi huko nyuma kutokana na kutokuwepo njia za haraka za mawasiliano na kubadilisha habari.

### ***Haja ya Kupunguza Pengo Katika Umilikaji wa Teknolojia ya Habari***

Tumekabiliwa na tatizo la tofauti kubwa ya umilikaji na utumiaji wa teknolojia ya habari. Tatizo hili linatokana na kutokuwepo nafasi sawa ya kupata na kutumia habari na maarifa na uwezo usiolingana wa kutumia habari na maarifa hayo kwa ajili ya maendeleo, na pia kwa ajili ya usawa na uhuru wa kijinsia. Kwa mfano, nchini Marekani kuna kompyuta nyingi zaidi kuliko idadi ya kompyuta zilizo katika nchi nyingine duniani zikiwekwa zote pamoja<sup>6</sup>. Mahali pote duniani, na zaidi katika nchi zinazoendelea, nafasi ya wanawake kupata na kutumia teknolojia ya kisasa ni ndogo kuliko ilivyo kwa wanaume.

Ipo haja ya kuziwezesha nchi maskini kuwa na uwezo wa kumiliki na kutumia teknolojia hii ya kisasa, na zaidi ya hapo, kuyawezesha makundi ya watu maskini katika kila nchi hizo kumiliki na kutumia teknolojia hii. Kati ya makundi hayo, wanawake na wasichana hawana budi kupewa kipaumbele. Tunahitaji kueneza utajiri huu wa matumizi ya mtandao wa kompyuta katika kila pembe ya dunia hii. Na hii sio tu mashini za kompyuta zenye na mafunzo ya utumiaji, bali pia ubunifu wa nyenzo muafaka kufuatana na utamaduni, lugha, na jamii husika. Wanyonge na watu walioachwa nyuma kimaendeleo duniani wasiwezeshe tu kuwa watumiaji wa habari zilizoandaliwa mahali pengine, bali pia wawezeshwe kuwa wabunifu wa maarifa ambayo wao na watu wengine wanaweza kuyatumia. Sote tutakuwa matajiri iwapo tutazingatia na kuheshimu uzoefu, ujuzi na hekima za binadamu wote duniani kote. Iwapo tutazingatia changamoto ya kueleza maoni yetu na kusikiliza ya wengine na kujumuisha yote kwa pamoja, tutakuwa tumetengeneza ulimwengu ambapo kila binadamu atatambua na kufurahia utu na nafasi yake, baraka, haki, na usawa.

---

<sup>6</sup> United Nations Development Programme (UNDP), *Human Development Report 1999*, New York: Oxford, 1999, p. 62.

Tusipofanikiwa katika changamoto hiyo, tutajikuta tunaishi katika ulimwengu tusioweza kujivunia.

## **Uongozi na Jumua Zilizo Mafunzoni**

Wengi miongoni mwetu huishi katika jamii zenye mfumo wa tabaka za madaraka na taratibu za utawala msonge. Mahali pa utawala huo panaweza kuwa nyumbani, jamii, uwanja wa siasa, au katika uchumi. Muundo wa tabaka za madaraka hulea na kulelewa na utamaduni wa utiifu ambao hauchelei kudumisha na kusitiri mpangilio wa madaraja ya watu kwa kutoa utaratibu wa watu wenye mamlaka. Jukumu la mamlaka hayo ni kuhalalisha mahusiano ya maagizo kwa kuweka ridhaa. Katika ukosefu wa mamlaka, yaweza kutokea kila mhusika katika mahusiano ya maagizo kuwa mdhalimu au bwege. Hii sio aina ya uhusiano wenye mafao ambao tunajaribu kuujenga. Badala yake, tumelenga katika kujenga aina ya jamii ambamo wanawake na wanaume wanashirikiana kikamilifu kama viumbe wanaowasiliana na kusikilizana badala ya mmoja kuwa mtoa amri na mwingine kuwa mtekelezaji amri. Tunaangalia uongozi katika jumua zilizo mafunzoni kama njia ya kulea binadamu wenye utu ambao hushirikiana na kusikilizana kwa ajili ya jamii na maisha yao. Ili tuweze kuelekea katika ujenzi wa jumua zilizo mafunzoni, hatuna budi tuanze hapa tulipo.

Wengi miongoni mwetu, dhana ya “uongozi” huibusha nguvu, ushupavu, na uwezo unaotumika kufikia lengo lenye mafao. Mtu huhesabiwa kuwa kiongozi, ikiwa anaweza kueleweshwa wengine ili nao waweze kutimiza lile analokusudia kufanya. Katika tafsiri hii ya dhana, wale watu walio katika mamlaka tayari wamo katika nafasi nzuri ya kuongoza. Hata hivyo, mambo hayawi hivi mara zote. Tunaelewa sana kutokana na uzoefu wetu kwamba watu walio katika nafasi za mamlaka --kwa mfano, baba, wakuu wa kazi, wamiliki wa ardhi na nyumba, na wataalamu --- sio viongozi. Kwa upande mwingine, wengi wetu tumekutana na watu ambao hawamo katika nafasi mahsusi za mamlaka lakini tukahisi ni viongozi kwa jinsi wanavyoathiri watu na vitu vilivyowazunguka. Je, kama hali ndio hiyo, uongozi ni sifa nafsia za mtu? Je, ni tabia ambayo baadhi huwa nayo na wengine hawana?

### ***Uongozi sio Nini***

Njia mojawapo ya kuanza mjandala juu ya uongozi ni kuweka wazi kile ambacho sio sehemu ya uongozi. Wengi wetu tutakubaliana kwamba uongozi sio uwezo wa kutumia nguvu au ushurutishaji. Inawezekana kabisa kulazimisha watu wafanye lile ambalo sisi tunataka kwa kuwatishia kuwaadhibu. Baba anamtishia kumwadhibu mtoto wake kwa sababu mtoto huyo ameshindwa kazi ya darasani au ameshindwa kufanya kazi fulani ndani ya nyumba. Mkuu wa kazi ofisini anamtishia kumnyima mfanyakazi bonasi yake mpaka pale mfanyakazi huyo atakapoozeza ufanisi katika utendaji. Tunaweza kufikiria kwamba vitendo hivi si vizuri na havikupaswa kutokea katika mazingira kama haya iwapo uongozi ungekuwa umepewa nafasi. Kwa mfano, baba ahitaji kumpa adhabu mtoto wake wala mkuu wa kazi kumwadhibu mfanyakazi wake iwapo pangukewepo na mawasiliano mazuri ya kuleta maelewano.

Mifano hii inatuonyesha kwamba uongozi sio kama vile mamlaka, yawe ya kimila kama vile mamlaka ya mzazi juu ya mtoto wake, au yawe ya kisheria kama vile mamlaka ya mkuu wa kazi katika mfumo msonge wa utawala. Baba anaweza kumshurutisha mwanae amfanyie jambo fulani na huyo mwana akafanya hivyo tu kwa hisia kuwa baba yake ana haki ya kumshurutisha. Mfanyakazi wa chini kwa kawaida hufanya shughuli zake kwa kufuata magizo ya mkuu wake wa kazi alimradi maagizo

hayo yamo ndani ya mamlaka ya mkuu huyo, na kwa hiyo mtumishi wa chini anahisi kuwa mkuu wake ana haki ya kumpa maagizo. Hili ndilo kwa kawaida tunamaanisha tunaposema utumiaji wa mamlaka halali. Mamlaka halali yana faida ya utumiaji nguvu usiokuwa wa lazima, lakini bado ni kitu tofauti kabisa na uongozi.

Maisha yetu ya kila siku hutufunza kwamba baadhi ya watu wana aina fulani za nafsia inayoheshimiwa na kukubalika kwa watu wengi. Kwa hiyo wanaweza kuwashawishi watu wengine kwa urahisi kutokana na haiba (charisma) yao. Hata hivyo izingatiwe kwamba haiba sio sawa na uongozi. Haiba ni kipaji cha kuzaliwa, na ambacho ni watu wachache wanacho, na wengi hawana. Wakati uongozi ni kitu kilichofungamana na mawasiliano, na ambacho kila mtu anaweza kuwa nacho. Wapo watu wengi ambao hawana kipaji cha haiba, lakini wametokea kuwa viongozi mashuhuri. Kwa hiyo uongozi si utumiaji nguvu, wala mamlaka ya kimila, kisheria, au kihaiba, ijapokuwa mojawapo ya sifa hizi inaweza kuwemo katika dhana ya uongozi. Watu walio katika nafasi za utoaji amri waweza kuwa au wasiwe viongozi. Kwa hiyo hali za uongozi hazina budi zitofautishwe kidhana kutoka hali za utoaji amri au mifumo ya utawala yenye taratibu za amri.

### ***Uongozi na Mawasiliano***

Kuongoza ni kuwasiliana. Ili uongozi uwepo, tunahitaji walao watu wawili ambao kwa kiasi fulani wanashirikiana na kuhusiana. Hakuna awezaye kuongoza akiwa katika upweke. Kwa hiyo, uongozi ni mojawapo ya aina za mawasiliano. Kuna uhusiano mkubwa kati ya jinsi mtu anavyoongoza na jinsi anavyowasiliana na wengine. Katika shirika lenye utaratibu wa tabaka za madaraka, mfumo wa mawasiliano ni amri kutoka juu kwenda chini. Pia, hivyo ndivyo inavyokuwa kuhusu uongozi wa shirika la aina hiyo. Mwenye cheo hutoa kazi na maelekezo ya jinsi ya kuifanya, na mwajiriwa aliyechini yake hutekeleza na kutoa ripoti ya matokeo. Kwa juu juu, mfumo huu huonekana kuwa thabiti, lakini kiukweli sio thabiti kwa sababu unaelekea zaidi kuendeleza aina ya uhusiano ambao wengi wetu hatuwezi kuuvumilia.

Mawasiliano katika jumua zilizo mafunzoni hufuata mkondo tofauti. Sio mkondo wa juu kwenda chini, bali ni ule wa kuhusisha watu wote. Ni mkondo unaokwenda pande zote. Haujijhusishi na kitu cho chote cha utumiaji nguvu au mamlaka. Hutupilia mbali mfumo wa tabaka za madaraka. Mara zote hujitokeza katika umbo la mazungumzo, ambapo kila mhusika hushiriki na kujifunza. Utaratibu wa uongozi katika mfumo huu hufuata utaratibu ule ule wa mawasiliano. Kila mmoja huonekana na hutarajiwa kuwa kama kiongozi na mfuasi. Au, kwa maneno mengine, kila mmoja ni kiongozi ambaye anafanya kazi na viongozi wenzake katika jitihada za kufikia maafikiano kwa pamoja juu ya suala linalojadiliwa, njia mbalimbali zilizopo za kushughulikia masuala husika, na maamuzi yanayofanywa. Kila mmoja hufanya jitihada ya kufikia kuona jambo kwa namna moja, mtazamo wa maisha ambao wote hukubaliana nao.

Dhana hii ya uongozi inaweza kuonekana kama kichekesho inaposikika kwa mara ya kwanza, lakini siyo ilivyo. Inaweza kuonekana kama kitu cha kufikirika tu kwa sababu tumezoa ule mfumo wa mawasiliano ya kutoka juu kwenda chini. Mawasiliano ya kutoka juu kwenda chini ndio wengi wetu tumeyajua kutokea majumbani, shuleni, kazini, na katika sehemu za kuabudu. Kwa vile ni kwa njia hii hii tulivyolelewa, hatuna budi tufanye jitihada kadri tuwezavyo kutokomeza mila hizi za zamani. Ni pale tu tukiishakubali na kutambua kuwa upo uwezekano wa kujifunza na kuamua pamoja, tutakuwa tumeanza safari ya kuelekea mwisho mwema kabisa na uhusiano wenye manufaa wa kuweka misingi ya maisha bora ya siku zijazo.

### ***Uongozi Ndani ya Jumua Zilizo Mafunzoni***

Uongozi ni shughuli yenye kuathiri na kuelekeza watu kufikia lengo fulani. Ni shughuli inayohusu kutoka hatua moja ya maisha kwenda nyingine. Kutoka hatua moja kwenda nyingine kunahitaji lengo, maono. Kwa hiyo, uongozi unahusu kujenga maono. Maono si jambo la kuweka malengo tu, bali linahusu ujengaji picha ya wazo zuri juu ya shughuli tunayotaka kufanya itoe sura gani iwapo tutaifanya vizuri ipasavyo. Kwa msingi wa hoja hii, uongozi hauwezi kuwepo bila lengo. Uongozi lazima uwe na mwelekeo, vinginevyo sio uongozi tena. Kwa kuzingatia hayo, linafuatia swali: ni jinsi gani tunafasili lengo, tunaweka mielekeo, tunaanza utekelezaji, na kubaini vigezo vya kupima mafanikio? Je, ni lazima shughuli hii ifuate muundo wa tabaka za madaraka?

Kwa vile tunaanza na mazingira ya kijamii yaliyoegemea uongozi shurutishi, inafaa kuzungumzia mawazo muhimu yanayoweza kutasaidia kuleta mageuzi ya uongozi katika jumua zilizo mafunzoni.

### ***Kuongoza Jumua Zilizo Mafunzoni***

Kwa vile uongozi jumuiishi umeegemea katika misingi ya kutoa na kupokea, maafikiano hayaji mpaka jamii yenye maono na mtazamo wenye mafao umefikiwa. Malengo na njia za kuyafikia vyote viko katika mwendo na mabadiliko wakati wote na hakuna lengo moja tu linalopewa muhimu au utukufu kwa kiasi cha kutosha kuhalalisha njia zote. Hii haimaanishi kuwa washiriki hawaamini sana maoni yao au hawafikirii kwa makini baadhi ya malengo; ukweli ni kwamba wanalikabili suala zima katika utaratibu ambao ni kinyume kabisa na mfumo wa tabaka za madaraka. Mfumo wa uongozi katika jumua zilizo mafunzoni unaweza kujumuisha vipengee vifuatavyo:

**Utaratibu Unaotoa Nafasi ya Mabadiliko:** Utaratibu wa kujifunza hubadilikabadilika kadri kujifunza kunavyoendelea. Uongozi unapatikana kadri ya utaratibu unavyoingiliana na kujifunza kwenyewe---utaratibu unakuwa kujifunza na kujifunza kunakuwa utaratibu. Kujifunza katika mazingira haya sio tu hali ya utoaji ufundishaji mawazo na tabia, bali pia ni hali ya urekebishaji wa mahusiano miongoni mwa washirika wa ushirika. Katika ushirika wa walio mafunzoni, utaratibu sio suala la idadi ya ofisi zilizounganishwa kwa uhusioano wa mamlaka, bali ni mwingiliano hai na madhubuti kati ya binadamu halisi.

**Mgao Mzuri wa Madaraka:** Ili kufikia lengo la utaratibu kuwa kujifunza na kujifunza kuwa utaratibu, ni muhimu kugawa madaraka katika utaratibu mzuri. Kuondokana na uhusiano wa tabaka za madaraka haimaanishi vurugu. Kwa hakika, inamaanisha kuwa utaratibu mzuri wa utendaji unatokana na mahusioano ya watu mtazamo, ujuzi, shauku, na karama ambazo ufanikisha mazungumzo na kuendeleza jamii yenye mafao baina ya washiriki.

**Kuheshimiana:** Uongozi ndani ya jumua zilizo mafunzoni hutegemea uwezo wa washiriki kubadilishana maoni kati yao kama binadamu walio sawa na kamili. Uongozi jumuiishi husisitiza kuwepo kwa washiriki wazungumzaji wanaoheshimiana na kuheshimu maoni ya kila mmoja wao---hata kama maoni hayo yanatofautina na yao.



**Makubaliano ya Hiari:** Katika jumua zilizo mafunzoni, mamlaka hayapotei. Mamlaka uwepo na huchukua jukumu muhimu katika utimilifu maono ya pamoja. Lakini mamlaka hayo yameegemea katika makubaliano ya hiari, na wala sio mkusanyiko wa sheria au vitisho vya nguvu. Si mamlaka ya kuamrisha, bali ni mamlaka yanayoibuka kadri maongezi na mabadilishano ya maoni yanavyoendelea.

**Namna ya Kufikiri:** Jumua zilizo mafunzoni zinatambua ushirikiano uliopo katika makundi, hata pia mahusiano kati ya makundi na jumua nzima. Zinabuni na kukuza mfumo wa kufikiri. Washiriki hujua kwamba utambulisho wao na matendo yao huleta mafanikio kamili pale tu yanapofikiriwa kama sehemu ya kundi lote kwa jumla. Utambuzi wa mfumo ya kufikiri uyapa majadiliano sura ya kimkakati. Huhusisha shabaha na uwezo uliopo katika mazingira ya mabadiliko ya mahali na wakati. Jumua zilizo mafunzoni zinaweza kuendesha katika mazingira tofauti, ikiwa ni pamoja na mashirika rasmi. Kwa hakika, viongozi wengi waliofanikiwa ndani mashirika rasmi hutumia ujuzi wa mawasiliano unaoweza kufananishwa na vipengee vilivyotajwa hapo juu. Shabaha ni kufungamanisha taratibu za mahusiano rasmi na taratibu za zinazojenga jumua zilizo mafunzoni.

### ***Maadili ya Uongozi Ndani ya Jumua Zilizo Mafunzoni***

Tunekwisha sisitiza kwamba uongozi sio kutumia nguvu, mamlaka, au amri. Bali ni kitu kinachoonyesha jinsi ya kuhusiana na kushiriki na watu wengine katika mazingira yanayoongozwa na taratibu fulani. Ili kuweza kuleta uongozi katika jumua zilizo mafunzoni, tunahitaji kuweka mwongozo unaofaa wa kuleta uongozi huo. Mwongozo kama huo utajumuisha vipengee tulivyokwisha hapa juu. Hata hivyo, kuandaa mwongozo kama huo kunategemea kuwepo kwa mitazamo, vipaji, na tabia ambavyo vitasaidia katika kukuza na kudumisha mwongozo, ambapo kwa hakika mitazamo, vipaji, na tabia hizo zinapaswa kufunzwa. Vinakuwa sehemu ya utaratibu wa kuendesha kujifunza kama uongozi au, kinyume chake, uongozi kama kujifunza. Utaratibu huu na matokeo yake hujulikana kama “maadili ya uongozi” katika jumua zilizo mafunzoni.

Hebu tuanze kwa kuangalia mawazo haya ya kawaida. Baadhi ya watu huamini kwamba kimsingi watu ni wavivu, na kwamba bila kuwalazimisha au kuwadanganyadanganya hawawezi kufanya kazi wala kuzaa matunda yoyote. Na wengine ufikiria kwamba kiasili watu ni wabunifu na wazalishaji na hupenda kufanya kazi. Kitu wanachohitaji tu ni mazingira mazuri ambamo hamna vikwazo vya kuzuia ubunifu wao. Tofauti za fikira hizi ni zaidi ya mtindo wa kufikiria. Ni mitazamo miwili inayokinzana katika kuangalia ulimwengu huu. Mtazamo wa kwanza unatetea uongozi shurutishi katika mfumo wa tabaka za madaraka. Na mtazamo wa pili unatetea utaratibu wa kushirikisha watu kwa njia ya mazungumzo na mawasiliano. Bila ya shaka yo yote, ushirika wetu ulio mafunzoni ni lazima uhimize sifa nafsia ambazo huibua na kudumisha mtazamo wa pili iwapo tumedhamiria kukuza maadili ya uongozi katika jumua zilizo mafunzoni. Jinsi gani twaweza kuhimiza mtazamo wa pili? Ni vipengee vipi vya maadili ya uongozi tunavyovitafuta?

**Mitazamo juu ya Wengine:** Mitazamo tunayokuwa nayo juu ya watu wengine ni ya muhimu sana. Tunahitajika kujifunza kuona watu wengine kama binadamu waliokamilika kabisa na walio na dhamira ya kutenda yanayofaa. Ni muhimu tujenge fikira kwamba wanataka kujifunza kuwa binadamu wenye maisha bora, na wanapendelea kufanya kazi sio, kimsingi, kwa ajili ya kupewa mishahara au kutukuzwa, bali ni kwa ajili ya kupata maelimisho ambayo yanatiwa msukumo na kazi zao. Zaidi ya yote, wanapendelea kutambuliwa kama binadamu katika ujumla wake na

aliyekamilika. Mtazamo wetu hauwezi kuwafanya watu wengine wawe kama walivyo kikweli, lakini unaonyesha sisi wenyewe ni watu au tungependa kuwa watu wa aina gani. Tunahitaji kujiangalia mbali zaidi ya hali zetu wenyewe, kujijua wenyewe, kuwa wenye unyeyekevu, kuwa wazi, tunaofundishika na kutoshikilia njia moja tu.

**Kulinda Maadili:** Tunapaswa kulea maadili yanayofaa na kuyalinda. Kusema “maadili yanayofaa” tuna maana ya mambo yote bora yanayotuwezesha kwenda nje yetu sisi wenyewe na kufikia imani katika uwezekano wa kwamba tunaweza kushirikiana na wengine na kwa pamoja tukaweza kugeuza dunia hii kuwa mahali pema kwa watu wote kuishi. Kushikilia maadili kunaipa maana kubwa kazi yetu ya ushirika zaidi ya shughuli yenyewe tunayokuwa tunaifanya kwa kuunganisha matokeo ya kazi yetu na shabaha kuu inayojumuisha watu wote. Kwa kifupi, kushikilia maadili kunatuwezesha kutetea suala la watu wote zaidi ya masuala yetu ya binafsi.

**Kutambua Mahitaji ya Wengine:** Maadili ya uongozi katika jumua zilizo mafunzoni huwa hayashurutishi kutumikia watu wengine tu, bali la muhimu kuliko yote ni kujisikia kupenda kutumikia wengine. Hali hii wakati mwingine inaitwa “uongozi-tumishi” (servant leadership)<sup>7</sup>. Lakini haitoshi kujitoa tu kutumikia wengine, bali pia ni muhimu kujifunza jinsi gani ya kutambua mahitaji ya wengine. Tunahitaji kukuza uwezo wetu wa kutambua hisia za watu wengine, kujiweka katika nafasi za wengine, kuona dunia kupitia katika macho yao. Ili tuweze kufanikiwa katika hili tunapaswa kuondokana na chuki bila sababu dhidi ya wengine na uhasama, kuachana na kuepukana na hukumu kali dhidi ya wengine, kujifunza kuachana na kulazimisha maoni yetu kwa wengine, kukubali tofauti za aina mbalimbali, kudhibiti hasira zetu, kuzipa uzito sifa nzuri walizonazo wengine, kutambua vipaji, na kusamehe.

**Upimaji wa Mafanikio kama Maendeleo ya Binadamu:** Maadili ya uongozi katika jumua zilizo mafunzoni huthamini sana mafanikio. Kwa hiyo, huhesabu kwamba kazi imefanyika kwa ufanisi iwapo mwongozo unaoelekeza uongozi kama kujifunza umeimarishwa. Yanapima mafanikio na tija (productivity) katika misingi ya ongezeko la thamani kwa kukuza na kuendeleza karama za mwanadamu. Maadili hayo yanasisitiza uaminifu na kusadiki kwamba utendaji kwa kuzingatia uhalisi, ukweli, na shauku miongoni mwa wanaushirika ni njia bora ya kuongeza tija.

**Uvumilivu na Ustahamilivu:** Maadili ya uongozi katika jumua zilizo mafunzoni husisitiza juu ya umuhimu wa kuvumilia. Mtu hawezi kujifunza au kufundisha kama hana uvumilivu. Ili kujenga mtazamo sahihi wa uongozi katika jumua zilizo mafunzoni lazima tujifunze jinsi ya kupambana na matatizo na kukomaa kimaisha kupitia katika shida. Ushupavu, uvumilivu, ujitoaji mhanga, ustahamilivu--- hizi ni baadhi ya sifa zinazohitajika kwa mafanikio kama kiongozi.

**Kufanyakazi Kama Timu:** Maadili ya uongozi katika jumua zilizo mafunzoni yanashurutisha kwamba washiriki wafanye kazi, wawasiliane, na kuendelea kama timu. Kazi ya kundi kama timu ndio msingi wa jumua zilizo mafunzoni. Kufanya kazi kama timu huhusisha kuheshimiana, kuthamini utofauti, na ukarimu katika ngazi la mtu binafsi, uwezo wa kumaliza ugomvi, kushirikisha kila mwanaushirika katika maamuzi na utekelezaji wake, na kuanzisha makundi katika ngazi za ushirika. Lakini, zaidi ya hayo ni kwa kufanya kazi kama timu ambapo tunajifunza misingi ya uongozi katika jumua zilizo mafunzoni.

**Mafunzo ya Kundi:** Wajibu wa kimafunzo wa kazi ya kundi katika jumua zilizo mafunzoni ni kusaidia washiriki katika kuendeleza “funguo za kielimu” ambazo

---

<sup>7</sup> Soma Larry C. Spears, ed. *Insights on Leadership, Service, Stewardship, Spirit, and Servant Leadership*, New York: John Wiley, 1998.

huwawezesha kufikia kwenye masikilizano kwa njia ya mafunzo ya kundi. “Funguo za kielimu” ni “picha, mawazo, na hadithi ambazo huweka akilini mwetu kuhusu sisi wenyewe, watu wengine, taasisi au mashirika, na kila kipengee cha maisha hapa ulimwenguni.”<sup>8</sup> Zinafanya kazi kama kioo ambamo tunapitia kuona ulimwengu. Funguo hizi ni msingi wa mtazamo wetu wa kiutamaduni unaounganisha matendo, maadili, na mapenzi yetu. Kwa sababu sisi ni matokeo ya tamaduni zile zilizojengeka katika misingi ya tabaka za madaraka kihistoria, wengi kati yetu tunakuwa na funguo za kielimu ambazo si mwafaka kwa miongozo inayofikiriwa kuwa msingi wa jumua zilizo mafunzoni. Kwa hiyo ipo haja kubwa ya kukuza funguo hizi, na pale inapowezekana kuzibadilisha. Hata hivyo, sio jambo rahisi kwa maana funguo hizo zimeishajikita ndani kabisa katika akili zetu, na hatukai tukizifikiria na wala kuzifanyia uchambuzi. Kazi nzuri ya kundi inaweza kutusaidia kuzileta katika ufahamu wetu na hivyo kuweza kuzichambua na kuzifanyia mabadiliko au kuzirekebisha pale inapolazimu. Mafunzo ya kundi husika na aina za mazungunzo ambayo huwezesha kuwepo kwa umoja imara, yaani, uratibu, umoja, na ushirika ambao matokeo yake ni mazuri kuliko yale yatokanayo na ka zi ya mtu pekee au ya kibinafsi. Dhana ya umoja haina maana kuwa kila mmoja anakubaliana na kila kitu kinachosemwa na mwingine. Bali inamaanisha kwamba kwa vile washiriki wa kundi wameishajifunza kuthamini na kuheshimu watu wengine na maoni yao, basi wote wanaweza kuchangia katika majadiliano yatakayoleta matokeo ambayo washiriki wote watajivunia kuwa ni yao.

### ***Mwongozo wa Uongozi Katika Jumua Zilizo Mafunzoni***

Yale ambayo yamekwishajadiliwa hadi sasa yanaweza kuandikwa kwa kifupi kama mwongozo wa kukuza na kuendeleza uongozi katika jumua zilizo mafunzoni. Uongozi kama kujifunza ni:

**Kuhusisha Watu wa Jinsia Zote:** Kiukweli ni kwamba wanaume na wanawake hushirikiana katika kufasili, kufafanua, kutenda na kutimiza shabaha ambazo huwanufaisha wote. Lengo la kitabu hiki ni kuonyesha kwamba ushirika wa aina hiyo unawezekana, na hauna budi utekelezwe iwapo tunataka kufanikiwa katika ujenzi wa mifumo ya kijamii, kiuchumi na kisiasa ambayo itatufikisha kwenye maisha bora na yenye kuendelea. Pia, inaonyesha kwamba karibu kila mtu anaweza kuwa kiongozi ikiwa dhana ya uongozi imeundwa akilini mwetu kwa mtazamo wa kuleta maendeleo. Kwa hiyo, hata ikiwa kitabu hiki kinasisitiza zaidi na hali za wanawake, kinawafaa sana wanaume pia. Kwa kweli, kitakuwa na mafanikio ma kubwa ikiwa wanaume nao pia wanashiriki katika kukipa umbo na umuhimu unaostahili.

**Mawasiliano:** Watu huzungumza juu ya masuala wanayofikiria kuwa ni muhimu. Mazungumzo ya namna hii ni yenye kufaa na kujenga. Kila mtu analo la kuchangia na kila tendo la kuchangia linakuwa tendo la uongozi. Lengo mojawapo la kitabu hiki ni kuonyesha ya kwamba inawezekana kugeuza mkusanyiko wa watu usiokuwa na mwelekeo kuwa jamii yenye kuwa na mawasiliano kwa kuelimisha juu ya faida za mawasiliano, na kwamba njia hii huainisha na kudhihirisha sifa za uongozi.

**Kuwa na Lengo:** Jukumu kubwa la jamii yenye mawasiliano ni kufasili na kufafanua lengo au shabaha. Shughuli ya kufasili na kufafanua lengo ni shughuli ya kushiriki katika kujifunza, na kwa hiyo ni shughuli inayomshirikisha mhusika katika utumiaji wa madaraka. Sura na njia za kufasili lengo au shabaha hutueleza mengi kuhusu nyendo za

---

<sup>8</sup> Peter M. Senge, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard B. Ross, and Bryan J. Smith, *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, New York: Currency Doubleday, 1994, p. 235. Kwa majadala wa kina, pia soma Warren Bennis and Joan Goldsmith, *Synchronicity: The Inner Path of Leadership* by Joseph Jaworski, San Francisco: Barrett-Koehler, 1998, and *Learning to Lead: A Workbook on Becoming a Leader*, Cambridge: Perseus, 1997.

kisiasa. Hutueleza iwapo mfumo wa siasa ni wa kidemokrasia au wa kimabavu, wenye kuwekea mkazo usawa au wenye kutetea matabaka ya wenye madaraka. Lengo mojawapo la kitabu hiki ni kutofautisha kati ya njia hizi mbili zinazohusiana na kufasili na kufafanua shabaha au lengo.

**Demokrasia na Usawa:** Katika jumua yenye kuwekea mkazo mawasiliano na mashirikiano, washiriki huwashimiana na kuthaminiana kama binadamu katika ujumla wake. Njia ambamo kuheshimiana kwao kunajitokeza kadri wanavyofasili na kufafanua malengo, pia ndimo humo humo hali na ubora wa uongozi hufasiliwa na kufafanuliwa. Moja kati ya shabaha za kitabu hiki ni kutusaidia kuelekea kwenye misingi ya kidemokrasia na usawa katika kudhihirisha malengo yetu, hata pale ambapo tamaduni zetu zinaelekea kwenye kuenzi mfumo wa tabaka za wachache wenye madaraka na utawala wa kushurutisha.

**Kutambua Njia Sahihi:** “Lengo halihalalishi njia ya kulifikia” ni kanuni ya kimaadili inayojulikana sana duniani kote. Kanuni hii ina maana ya kwamba watu waadilifu huwa hawatamii njia zisizo halali kufikia lengo hata kama ni la muhimu au haraka kiasi gani. Kwa upande mwingine, kuna uhusiano wa karibu sana kati ya lengo na njia za kulifikia. Malengo ya kweli hayawezi kuweka bila ya kwanza kufanya tathmini na maelezo kamili ya uwezo wa washiriki au vifaa ambavyo vipo au vinaweza kuwepo ili kutumika kufikia malengo hayo. Kwa kutofanya tathmini na maelezo ya kweli kuhusu njia tunazoweza kutumia kunaweza kutuelekeza kuweka malengo yasiyotimizika kamwe.

**Uongozi Hujengeka ndani ya “Jumua iliyo Mafunzoni”:** Katika kitabu hiki hatukusudii kufafanua kinaganaga tuna maana gani tunaposema “jumua iliyo mafunzoni”. Kwa jumla tunaweza kusema kwamba “jumua iliyo mafunzoni” ni mwongozo wa kukuza na kuendeleza “uongozi kama kujifunza” na unavyo vipengee vya msingi vilivyoorodheshwa hapo juu. Jinsi gani vipengee hivi vinaundwa na kutumika, kutategemea zaidi utamaduni wa jamii ambapo ukuzaji na uendelezaji, na utumiaji wa uongozi kama huu unajaribiwa katika vitendo.

Jukumu kuu la kitabu hiki ni kutualika sisi sote kuchunguza kwa makini na kwa ubunifu suala la uongozi kama kujifunza, na ufahamivu wa aina mbalimbali wanaoupata wanawake kutokana na dhana hii. Dhana hii ya uongozi kuhusiana na kujifunza imejumuishwa na kuambatanishwa kistadi ndani ya vikao vyote vilivyo katika kitabu hiki.



## Mawasiliano Ndani ya Semina: Mwongozo wa Usimamizi

Mwongozo huu umekusudiwa kukusaidia wewe, msimamizi/mratibu wa semina au warsha, kuelewa shabaha za sehemu na vikao vya semina au warsha, na kwa kufikia shabaha zako kwa kusimamia na kuongoza majadiliano na mazoezi. Kama msimamizi, wajibu wako ni kufuatilia kwa karibu sana kazi na kuongoza kila kikao cha mafunzo. Tofauti na waalimu wa kawaida au wakufunzi, wajibu wako sio kuongoza kundi kufikia mahitimisho au makubaliano maalumu. Bali, jukumu lako ni kuandaa na kuweka mazingira yanayofaa ambamo washiriki wa semina, ikiwa ni pamoja na wewe, wanaweza kujifunza kutokana na mawazo na uzoefu wa wengine, kutokubaliana bila kugombana, na kufanya kazi pamoja ili kufikia maafikiano. Utatengeneza mazingira hayo kwa kufanya maandalizi makini ya kupanga chumba cha semina na vifaa vinavyohitajika mapema kabla ya kipindi chenyewe kuanza, pamoja na kufikiria kwa makini mbinu za usimamizi ambazo zinahimiza kuheshimiana, majadiliano yanayoibua fikira, na hali ya kushirikiana.

### Shabaha za Mafunzo

Uongozi wenye kujihusisha, wenye kushirikisha na unaojumuisha watu wote huegemea kwenye uwezo wa kutumia baadhi ya mbinu za uongozi, ambapo mbinu zilizo muhimu ni pamoja na *mawasiliano*, *kusikiliza*, *ujenzi wa maafikiano*, *kujenga mtazamo unaokubalika kwa wote*, na *kuendeleza ushirika katika kujifunza*. Mbinu hizi ni baadhi ya zile zinazozungumziwa katika vikao vya semina. Katika hatua mbalimbali wakati wa semina unaweza kuchagua kujadali maana na umuhimu wa dhana hizi kwa undani zaidi.

**Mawasiliano:** Uongozi wo wote ule huanza na mawasiliano bora. Viongozi wanahitajika kuwa na ujuzi wa kuwasilisha mawazo na shabaha zao kwa wengine. Viongozi bora wana ujuzi wa kuchunguza, kusikiliza, kujieleza kwa ufasaha, na kuwasiliana na wengine. Kwa sababu hii, vikao vyote vya semina hii vinasisitiza juu ya kuimarisha ujuzi wa mawasiliano. Vikao vya mwanzo vimelenga ujuzi wa mtu binafsi wa kuwasiliana na wengine, na vile vya mwisho vinazingatia mawasiliano ndani ya makundi na kati ya shirika na shirika.

**Kusikiliza:** Viongozi wanaimarishwa kwa njia ya kusikiliza maoni na shabaha za wengine. Kusikiliza sio tendo linaloishia tu kusikia yanayosemwa na msimamizi wa kazi, mfanyakazi mwenzako, au mshindani wako, bali pia hujumuisha kutathmini na kuyapatia nafasi inayostahili mapendekezo na maoni yao. Msikilizaji bora, kama alivyo kiongozi bora, ni yule anayejifunza kutokana na anayosikia.

**Ujenzi wa Maafikiano:** Kuleta maafikiano ni hatua muhimu sana ya shughuli nzima ya kufanya maamuzi katika uongozi bora. Kwa njia ya mazungumzo, watu katika makundi, timu, au shirika kubwa hutokea wakaelewa hoja wanazokubaliana nazo wote. Maamuzi hufikiwa kulingana na welewa wa wote juu ya kuwepo njia na uwezekano wa aina mbalimbali. Pale ambapo tofauti za maoni zinaendelea kuwepo, hakuna hatua yo yote inayochukuliwa na kundi. Ijapokuwa wakati mwingine kazi ya kuleta maafikiano inaweza kuleta hali ya kukata tamaa na upoteaji wa muda mwingi, inaelekeza kundi katika maamuzi yanayokubaliwa ambayo kila mshiriki atayaheshimu, kuyaunga mkono, kuyatetea, na kuyatekeleza.

**Kujenga Maoni ya Pamoja:** Makundi madogo na mashirika makubwa yanaweza kufaidika kupitia uundaji wa maoni ya pamoja. Kupitia mazungumzo, ujenzi wa

maafikiano na uzoefu wa pamoja maadili na kanuni za msingi hutokea ambamo kila mshiriki kwa kiasi chake ameweza kushiriki katika uundaji wake na pia kuendelea kuchangia na kunufaika. Maoni ya pamoja ni njia rahisi na nyepesi kwa kuwezesha upangaji wa shabaha ambao hufuatana na umbo la kundi na wakati. Kundi linapounda maoni ya pamoja, kila mshiriki hushughulika kufuatana na mwongozo wa kundi ambamo anashirikiana na wengine kumiliki na kutimiza majukumu na malengo ya kundi.

**Kuendeleza Ushirika wa Elimu:** Matokeo ya ushirika huonyesha mawazo na shughuli za washiriki wake. Shirika ambalo wanachama wake hutekeleza maelekezo kwa ufanisi halitakuwa ushirika wa kujelimisha iwapo washiriki wake hawapati nafasi ya kuuliza faida au maana ya shughuli zao, kutathmini uwezo wao kwa ajili ya kuboresha, au kubadilishana maoni juu ya mafunzo waliyojifunza. Kuendeleza ushirika wa elimu ni mbinu ya kujenga shirika lote kwa jumla kwa kujitathmini na kushirikiana katika kujifunza. Mbinu hii inahusisha kujitambua na kujitathmini kama mtu binafsi na pia kama kikundi kwa jumla kwa ajili ya washiriki kutekeleza shabaha na shughuli zao. Kwa hiyo, ushirika wa mafunzo ni ushirika ambamo ushirikiano wa washiriki huleta kujiangalia, tathmini, na maarifa ambayo huongeza au kuchochea nguvu za kufikia shabaha za ushirika. Ushirika wa mafunzo hujenga mazingira mazuri ya kazi yanayochochea moyo wa kushirikiana na kuongeza bidii kubwa ya kazi ambamo kila mtu huongeza maarifa wakati akijifunza kuboresha uwezo wake mwenyewe na uwezo wa ushirika kwa jumla<sup>9</sup>.

## Majukumu ya Msimamizi

Msimamizi bora husikiliza na kujifunza pamoja na washiriki wengine wa semina. Juku mu lako ni kufanya maandalizi ya vikao na kuongoza washiriki katika mazoezi ya semina. Hauhatajiki kuwa mtaalamu katika masuala ya uongozi au kufahamu majibu yote. Majadiliano yanayofaa yatakuja kama matokeo ya maoni yote kutoka kwa washiriki wote ndani ya kikundi.

**Kuongoza Maongezi:** Wakati mwingine unaweza kupendelea kuongoza mazungumzo ya kundi ili yafuate mwelekeo mpya unaohimiza uulizaji maswali au udadisi makini. Kazi yako sio kuongoza matokeo ya mazungumzo, bali ni kuongoza mwelekeo wa majadiliano huku ukizingatia maanani kuwa hakuna maoni yaliyo sahihi au bora zaidi kuliko mengine. Kwa njia hii unaweza kuhakikisha kwamba kila mshiriki atatoa mchango katika mafunzo na katika kubadilishana maarifa. Msimamizi mzuri hujenga uaminifu, mazingira yasiyoegemea upande mmoja ambamo kila mtu hujiona ni salama na huru kutoa maoni yake bila kuhukumiwa au kushambuliwa na wengine. Hii husaidia washiriki kujisikia kwamba wana uhuru wa kutosha wa kutokubaliana na wengine kwa njia ya kuelimishana na kuheshimiana. Usitishike iwapo patatokea kuwepo kimya cha muda mrefu kati ya watoaji maoni. Vipindi kama hivi ni wakati ambapo washiriki wanaweza kupima maoni yao na kujenga moyo wa kujiamini kabla ya kuyasema.

**Ibusha Majadiliano:** Katika vipindi vyote vilivyomo ndani ya kitabu hiki, maswali yamewekwa kwa namna ya kuibua majadiliano na malumbano. Maswali hayo

---

<sup>9</sup> Kwa mjadala wa kina, soma Peter M. Senge, Art Kleiner, Charlotte Roberts, Richard B. Ross, and Bryan J. Smith, *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, New York: Currency Doubleday, 1994.

yamekusudiwa tu kutumika kama mwongozo unaoweza kuliongoza kundi kuvumbua na kujadili mada mbalimbali za uongozi. Alimradi kundi linaendelea na majadiliano yenye maana na faida, jisikie huru kuachia mazungumzo kwenda nje au kinyume na maswali yaliyotolewa hapa. Zaidi ya hayo, unaweza kuamua kutumia njia tofauti kwa kuandaa mazoezi au mbinu za kuuliza maswali mengine zaidi ya haya yaliyokwishaandikwa katika kitabu hiki (kwa mapendekezo zaidi, angalia Kiambatisho B). Kama umegundua washiriki ambao wana aibu au woga wa kuongea, unaweza kupendekeza maoni yako na kisha mwombe mmoja kati yao aeleze maoni yake juu ya ulichosema. Alimradi unaendelea kuzingatia kwa makini mahitaji ya kila mshiriki na yale ya kundi zima kwa jumla, na kutumia busara pamoja na kufanya jukumu la kujifunza kuwa la wote, unakuwa umeimarisha usimamizi bora.

**Kuheshimu agenda:** Msimamizi anaweza kuongoza majadiliano vizuri kwa kuhakikisha kila shughuli inafanyika katika muda uliopangwa na mara kwa mara kuwakumbusha washiriki juu ya ajenda ya somo. Ijapokuwa makundi ya semina yatatofautiana kwa ukubwa, ni jambo la kufaa sana kuwahimiza washiriki kusema maoni yao kwa ufupi, usitoe nafasi kwa mtu mmoja au watu wachache kutawala mazungumzo. Suala hili ni muhimu zaidi katika mazoezi yale yanayohusu kila mshiriki kutoa maoni yake au kusimulia kisa chake. Njia ya kidiplomasia ambayo unaweza kutumia kuwakumbusha washiriki wasizungumzie masuala yaliyo nje ya ajenda, ni kuelekeza mawazo na maelekezo yako kwa kundi lote badala ya kuyaelekeza kwa mtu mmoja tu. Pia, usikose kuwahimiza washiriki kusikiliza kwa makini yale ambayo wengine wanasema na kuzingatia maoni yaliyokwishaatolewa na wengine hapo nyuma.

**Kugawanya Wajibu:** Ingawa ni wajibu wako kuongoza kila kikao cha semina tokea mwanzo hadi mwisho, sio lazima uwe msimamizi katika kila shughuli au kusimamia kila majadiliano. Kugawanya wajibu kunaweza na ni muhimu kuwe sehemu halisi ya usimamizi wa vikao vya semina. Njia rahisi ya kufanya hivi ni kuwapa moyo washiriki kujitolea kuandika yale yanayojadiliwa katika kundi, kusoma kwa sauti maelekezo au maelezo yaliyo katika kitabu hiki, na/au kusimamia majadiliano. Kumwakikishia mshiriki kuwa asiwe na hofu juu ya makosa ya herufi iwapo amejitolea kuandika au ya matamshi iwapo amejitolea kusoma kwa sauti, kunaweza kumsaidia sana kujenga moyo wa kujiamini na pia kutia moyo wengine kujitolea.

**Kushiriki:** Ni juu yako mwenyewe kuamua iwapo unapendelea kushiriki katika majadiliano au la. Lakini kumbuka kwamba kwa vile wewe unasimamia kila kikao na kwa kiasi kikubwa wewe ndiye “mdhibiti”, washiriki watayapa maoni/mawazo na mapendekezo yako uzito wa ziada. Kwa hiyo ni muhimu kujizuia kuingilia kati ya majadiliano mara kwa mara, na unapoamua kutoa maoni yako basi hakikisha unayaweka kwa namna ambayo washiriki wengine watayaelewa kuwa ni maoni yako binafsi na sio mtazamo pekee au jibu la mwisho juu ya suala linalojadiliwa<sup>10</sup>.

**Jiburudishe:** Kumbuka ya kwamba na wewe pia unashiriki katika semina hii ili upate maarifa na kuburudika. Jiburudishe!

## Majukumu ya Washiriki

Washiriki wanakuja kushiriki kwenye semina hizi kwa sababu nyingi na tena zilizo tofauti, pamoja na fikira na matarajio mbalimbali juu ya kitu gani kitakuwa kinafanyika. Bila kujali kiwango chao cha ujuzi au uzoefu au utaalamu, jukumu la washiriki ni kuchukua nafasi zote mbili za uanafunzi na ualimu, yaani kijifunza na

<sup>10</sup> Kwa ajili ya orodha nzuri ya usimamizi ni nini na sio nini, soma “Part I: Facilitating Learning,” katika *In Our Own Words*, by Nancy Flowers, Bethesda: Sisterhood is Global Institute, 1999.



wakati huo huo kubadilishana maarifa na wengine. Vikao vya semina vinafanikiwa sana ikiwa washiriki wanasikiliza kwa makini, wanauliza maswali, na kuhoji maoni na fikira. Washiriki wana wajibu wa kutoa mchango wa maoni yao katika majadiliano, kufanya kazi kwa kushirikiana katika vikundi vidogo vidogo au kama sehemu ya kundi zima, na kutathmini mwendo na maendeleo ya vikao. Kila mmoja anayeshiriki katika semina atanufaika kwa kuchangia katika kujenga mazingira ya furaha, kuelimishana, na kuheshimiana wakati wa mafunzo .

## Maandalizi ya Vikao

Ni muhimu uje kwenye vikao vya semina ukiwa umejiandaa. *Pitia na soma* kwa makini sehemu zitakazojadiliwa katika kikao kabla ya kikao chenyewe ili kuhakikisha kuwa unaelewa vizuri shabaha zilizokusudiwa katika kitabu hiki na malengo yako mwenyewe unayotaka kufikia katika semina hii na katika kila kikao. Jiulize na amua ni vifaa gani unahitaji kuwa navyo na hakikisha umejiandaa kuwa na vifaa vya kutosha kwa kila shughuli. Vikao vya semina hizi vinaweza kufanyika ofisini, katika majengo ya umma, nyumbani kwa watu binafsi, au po pote pale ambapo pana *utulivuna faragha*, na ambapo washiriki watajisikia vizuri.

Unaweza kuwaomba washiriki kuleta *kalamu na karatasi* zao, au unaweza kuwasaidia kuwapa vifaa hivyo wewe mwenyewe. Kutegemeana na hali ya chumba cha kikao na vifaa vingine vilivyomo, unaweza kuleta chaki kwa ajili ya kutumia ubao wa kuandikia au peni za wino mzito kwa ajili ya kutumia karatasi kubwa za kuning'iniza. Vinginevyo unaweza kuleta vipande vikubwa vya karatasi ambavyo utabandika kwenye ukuta kwa kutumia gundi ya karatasi au misumari midogo. Ubao wa kuandikia, karatasi kubwa za kuning'iniza, au vipande vikubwa vya karatasi vinafaa sana kwa kuandika maoni yanayotolewa na dhana kuu zinazotokea ambapo vinaweza kutumiwa na washiriki kwa urahisi kama kumbukumbu kadri majadiliano yanavyoendelea. Kuandika pointi muhimu zinazozungumzwa katika karatasi ni kuzuri zaidi kwa sababu maandishi hayo yanaweza kuwekwa na kutumiwa kama marejeo katika vikao vinavyofuatia, yaani maoni na mawazo ya kundi yanaweza kuwa kumbukumbu katika vikao vya baadaye.

Miongoni mwa mazoezi katika kitabu hiki, kuna baadhi ambapo washiriki wanahitajika kujigawa katika makundi madogo madogo ili kufanya shughuli maalumu. Ikiwa si kila mshiriki ana nakali ya kitabu hiki, basi unaweza kutoa *fotokopi ya maelekezo* yanayohusika kwa ajili ya kila kikundi kidogo. Kama fotokopi haiwezekani, basi unaweza kuandika maelekezo hayo katika karatasi kubwa kwa kutumia herufi kubwa na kuibandika ukutani ili kila mmoja aweze kuona na kusoma bila shida.

Vikao vilivyvo vingi vinahitajika kuchukua muda wa masaa mawili na nusu hadi saa tatu. Unaweza kupendelea kuwapa washiriki *vinywaji au vitafunio* ili kuwafanya wajisikie kwamba wako huru na raha. Njia nyingine ni kuwaomba washiriki wenyewe kujitolea kuleta vitafunio. Yote haya ni juu yako mwenyewe kuamua ni lipi linafaa zaidi ya jingine. Kama huna uhakika juu ya kipi washiriki wanakipenda au wanakitarajia, basi waulize wenyewe juu ya upendeleo wao katika kikao cha kwanza. Lililo muhimu kuliko yote ni *kufanya maandalizi mapema kabisa* kabla ya vikao vyenye ili uweze kujua ni lipi lithitajika na jinsi gani vikao vitaendeshwa.

### **Baadhi ya Vifaa Utakavyohitaji**

- Kalamu na/au Kalamu za risasi
- Karatasi
- Karatasi kubwa ya kuandikia mawazo muhimu
- Ubao wa matangazo
- Peni za wino mzito za rangi tofauti
- Chaki
- Nakala za maelekezo
- Saa ya ukutani yenye mikuki inayoonekana
- Vinywaji na vitafunio
- Vikombe, sahani, taulo za karatasi za mezani
- Gundi ya karatasi au vijusumari vidogo

## **Kikao cha Kwanza cha Semina**

### ***Unapowasili***

Fanya juhudi ya kuwasili mapema kabla ya wengine katika kikao cha kwanza ili upate muda wa kutosha kuhakikisha kuwa chumba cha semina kimo katika mpangilio mzuri kama unavyopenda. Angalia kama kuna mwanga wa kutosha, joto la kutosha, na/au hewa nzuri. Angalia iwapo unaridhika na mpangilio wa viti. Ijapokuwa si kitu cha lazima, ukaaji wa mduara ni mzuri kuliko yote katika kufanikisha majadiliano ya semina. Ukaaji wa mduara hutoa nafasi nzuri na iliyo sawa kwa kila mshiriki kuona washiriki wenzake katika kundi na yeye kuonwa na kusikilizwa vizuri na wengine.

### ***Washiriki Wanapowasili***

Washiriki wanapoanza kuwasili wafanye wajione na kujisikia wanakaribishwa. Hili ni muhimu sana hasa ikiwa washiriki hawajafahamiana. Ikiwa bado hawajakufahamu, hakikisha unajitambulisha na waeleze kuwa wewe ndiye msimamizi au mratibu wa semina. Kama kuna vitafunio, wakaribishe kwa kuwaeleza wajisikie huru kuchukua wanachopenda na kisha kuchukua nafasi ya kukaa kila mmoja karibu na mwingine na kuanza kutambulishana.

**Kujitambulisha:** Wakati kila mtu amekwishawasili, mara nyingi inakuwa vema kumwomba kila mmoja kujitambulisha rasmi kwa kundi zima. Iwapo washiriki wanafahamiana kabla ya hapo, basi unaweza kuwamomba kila mmoja aeleze kwa kifupi sababu zilizomsukuma kuhudhuria semina hii na matarajio yake. Na wewe pia ni muhimu ushiriki katika mazoezi haya ya awali ya kutambulishana. Sababu kubwa ya kushiriki kwako ni kuwawezesha wanakikundi kuanza kuzoeana na kujenga moyo wa kujiamini kuzungumza mbele ya wengine.

**Maelezo:** Anza kikao cha kwanza kwa kuwapa washiriki maelezo mafupi juu ya nini kitakachoendelea, kujadiliwa, na hatimaye watakachojifunza katika kipindi chote cha semina, na mambo ya msingi katika kila kikao (angalia chini). Linaweza kuwa jambo na kufaa sana ukiweza kuwaeleza shabaha kuu za mafunzo haya kama zilivyokwihajadiliwa hapo awali: mawasiliano, kusikiliza, ujenzi wa maafikiano, kujenga maono ya pamoja, na kuendeleza ushirika wa kujifunza. Njia nyingine, unaweza ukawauliza jinsi gani wanavyozielewa dhana hizi. Zaidi ya hayo unaweza kuamua:

- Kuwataarifu kuwa kila kikao cha semina kitachukua muda wa kati ya masaa mawili na nusu na masaa matatu.
- Waeleze mfano wa muundo wa kikao, ikiwa ni pamoja na wakati wa mapumziko.
- Waeleze kwamba wataombwa kujitolea kusaidia katika shughuli kadhaa kama vile kuandika mambo yanayojadiliwa, kutunza muda, kusoma kwa sauti vifungu katika kitabu hiki, na kisimamia majadiliano.

**Muundo wa Vikao:** Vikao vilivyoelezwa ndani ya kitabu hiki vimegawanywa katika sehemu tatu: Sehemu ya Kwanza inahusu “Kukuza Nafsi kwa ajili ya Kufikia Uongozi”; Sehemu ya Pili ni juu ya “Kuwasiliana na Wengine”; na Sehemu ya Tatu inazingatia “Kuanzisha Ushirika wa Kuelimishana”. Vikao vya semina ya uongozi vimepangwa katika utaratibu wa kutoka hatua ya kukuza nafsi kwenda hatua ya kukuza kundi au timu, hadi hatua ya kuimarisha uongozi bora katika ngazi ya shirika. Mwanzo wa kila sehemu kuna maelezo mafupi ya utangulizi na madhumuni ya vikao. Linaweza kuwa jambo la kufaa kuanza kikao cha kwanza kwa kusoma au kufafanua utangulizi wa Sehemu ya Kwanza. Mwishoni mwa kikao hakikisha kuuliza iwapo kuna mtu mwenye swali.

## Taratibu za Kila Kikao

Vikao vyote vina taratibu zile zile za msingi. Hata hivyo, kila kikao kina shughuli zake tofauti kingine. Kutegemeana na madhumuni yake, kikao kinaweza kujumuisha vipengele vifuatavyo:

**Dondoo la Utangulizi:** Katika ukurasa ulio mkabala na kila kikao kuna dondoo kutoka katika sura ya utangulizi yenye kichwa cha habari “Misingi ya ujenzi wa uongozi”. Dondoo linatoa mwanga juu ya mada ya kikao kinachohusika, na linaweza kutumika kama kitu cha kukumbushia maoni muhimu yanayojitokeza katika sura ya “Misingi ya Ujenzi wa Uongozi” na pia kutumika kama kichocheo cha majadiliano.

**Madhumuni ya Kikao:** Kila Kikao kinaanza na orodha ya madhumuni ambayo yamekusudiwa kuwasaidia washiriki kuelewa lengo lililokusudiwa katika mazoezi na mswali ya kikao husika, na pia kuwasaidia katika mwelekeo mzuri wa majadiliano juu ya wasifu (biografia) na visa. Ni juu yako mwenyewe kuamua kuwasomea washiriki madhumuni ya kikao ama mwanzoni au mwishoni mwa kikao, au kutowasomea kabisa.

**Kabla ya Kuanza:** Katika Vikao 1, 9, na 12 kuna miongozo iliyowekwa katika visanduku ili kuwasaidia wasimamizi. Miongozo hii inatoa mapendekezo na vikumbusho ambavyo vimekusudiwa kuwaongoza wasimamizi katika hatua za mwanzo, kati, na mwisho wa kila semina kamilifu.

**Maoni ya Usimamizi:** Kila Kikao kina mapendekezo ya usimamiaji ambayo yanaeleza mazoezi ya kikao na shabaha za maswali yanayofuatia. Vidokezo kuhusu njia na mbinu za usimamizi vimewekwa katika visanduku vilivyotangulia maelezo halisi ya

kila kikao. Visanduku hivi pia vinamrejsha msomaji katika Kiambatisho B kwa ajili ya maelezo ya ziada.

**Mazoezi:** Kila kikao kina zoezi moja au zaidi ambamo washiriki wa kila kundi wanashiriki kuyafanya pamoja kama timu. Shabaha ya mazoezi haya ni kusisitiza baadhi ya mbinu za uongozi na mawasiliano. Kulingana na muundo wa kundi la semina na tathmini yako juu ya mahitaji ya washiriki, unaweza kuendelea kutumia mazoezi kama yalivyo au kuyarekebisha ili yafae kundi lako. Kama ilivyo wazi kuwa hakuna makundi mawili ya semina yanayotumia kitabu hiki kwa namna ile ile, pia ni muhimu kwako kuwa tayari kufanya marekebisho unayoona yatafaa zaidi kufikia malengo na mahitaji ya kila kundi. Maswali kwa ajili ya majadiliano yanafuatia kila zoezi.

**Maswali ya Majadiliano:** Maswali ya majadiliano yametungwa ili kuwashawishi washiriki kutoa mawazo yao juu ya masuala maalumu. Kila swali limejengeka kwa kuzingatia swali lililolitangulia ili kuongoza mjadala kusonga mbele. Ikiwa ni mara yako ya kwanza kusimamia semina ya uongozi, basi litakuwa ni ja mbo la kufaa kufuata mpangilio wa maswali kama ulivyo katika kitabu hiki, walao katika vikao vya mwanzoni. Katika vikao vinavyofuata au katika semina za baadaye, unaweza kuwa tayari na uzoefu wa kutosha kutumia njia nyingine za kuuliza maswali au kuongeza maswali ya ziada unayofikiria yanaweza kuleta matokeo mazuri zaidi. Hayo yote yanategemena na uamuzi wako wewe binafsi. Zaidi ya hayo, unaweza kuwaomba washirika kujitolea kuongoza mjadala, na anayejitolea anaweza kuwa na maoni yake ya jinsi gani anaweza kuongoza mazungumzo kwa ufanisi zaidi. Hakuna maswali sahihi maalumu ya kuongoza mjadala, lakini ni muhimu kufanya majadiliano kuwa ya kusisimua, ya kuvutia, na yenye mafao kwa washiriki.

**Maswali ya Pamoja katika Kundi :** Maswali yaliyokusudiwa kwa kundi hayana budi yaelekezwe kwa washiriki wote. Lengoni ni kupata mtazamo mpana juu ya aina mbali mbali za maoni au uzoefu ndani ya kundi kuhusiana na suala linalojadiliwa. Ijapokuwa aina hii ya uulizaji hufanya kazi vizuri iwapo kila mmoja anashiriki, ni muhimu kuwaeleza washiriki kwamba mshiriki ye yote yule anaweza kuamua kutojibu swali kama hataki kujibu au kuzungumza. Zipo sababu nyingi ambazo zinaweza kuwafanya washirika wasijisikie kujibu, na uamuzi wao ni vyema uheshimiwe. Pamoja na hayo, ikiwa utaona kwamba mwanakundi anashiriki mara chache mno katika majadiliano na anasita kushiriki katika shughuli za vitendo, jaribu kuongea naye mkiwa nyie wawili tu juu ya hali yake. Hakikisha unamwelevesha kuwa na kumfanya ajisikie kuwa huru na kuamini kuwa mawazo yake yana thamani na kwamba kwa kufanya hivyo anaongeza maarifa na ujuzi kutokana na semina hii. Kama hatabadilika, basi jaribu kutafuta sababu na kuona iwapo unaweza kuyafanyia kazi mahitaji yake vizuri zaidi kupitia katika vikao vya semina. Hakuna mshiriki anayepaswa kushurutishwa kuendelea kuhudhuria vikao vya semina iwapo anajisikia kuwa havimfurahishi au kumnufaisha.

**Shughuli ya Kundi:** Katika vikao vingi mna shughuli za kikundi. Shughuli hizi ni tofauti kabisa na mazoezi kwa sababu kundi zima kwa pamoja linalazimika kushiriki katika kufanya maamuzi ya pamoja. Shughuli za kundi zimelenga kuendeleza uwezo wa mawasiliano, kusikiliza, ujenzi wa maafikiano, mashauriano ya upatanishi, na ujuzi wa ushirika wa kujifunza katika mazingira ya kishirika. Kwa baadhi ya washiriki ni rahisi kufanya shughuli kwa pamoja katika kundi kuliko kuifanya mmoja mmoja au katika vikundi vidogo. Kwa wengine mazoezi ya kundi yataonekana kuwa magumu sana. Wakati wa shughuli za kundi msimamizi atafanya kazi kubwa ya kusaidia kundi lifanye kazi kama kitu kimoja juu ya suala linalohusika. Usisahau kwamba kuna washiriki wengine ambao watapendelea kujitolea kusimamia majadiliano wakati wa shughuli za kundi. Ikiwa mmoja wao atapendelea kufanya hivyo, utapaswa kushiriki katika shughuli ya kundi hilo kama mwanakundi.

**Uchunguzi:** Maswali ya uchunguzi yamelenga kuchochea mazungumzo juu ya muundo na njia za kujifunza za vikao vyenyewe. Maswali yanawapa washiriki nafasi ya kueleza jinsi gani wamejisikia wakati wa mazoezi, na kumsaidia msimamizi kuamua ni aina gani ya shughuli za mazoezi zina faida kubwa zaidi kuliko nyingine kwa kundi hilo.

**Maswali ya Kutathmini Semina:** Tathmini ya semina itafanyika katika vikao vitatu ambavyo ni kikao cha kwanza, kikao cha saba, na kikao cha mwisho. Aina tatu za maswali zinajitokeza kote zikijihusisha na matarajio ya washiriki na maoni yao juu ya uendeshaji wa vikao, muundo, na yaliyozungumzwa katika vikao hivyo. Sehemu za tathmini zimelenga kukusaidia wewe, ukiwa kama msimamizi/mratibu, kujua washiriki wanatarajia nini na jinsi wewe na kundi lako mnavyoweza kufanya shughuli za kufikia matarajio hayo. Wakati mwingine utalazimika kutoa ufafanuzi wa yale yote yanayopaswa kuangaliwa katika semina nzima ili kuepusha kutokueleweka kwa yale yatakayozungumziwa katika vikao. Wakati wa tathmini ni muhimu zaidi kukumbuka kuwa wajibu wako ni kusikiliza, kuandika maoni muhimu, na kujaribu kuzingatia maoni na mapendekezo ya washiriki ambayo yanaweza kukufaa katika usimamizi wa vikao vijavyo. Kusimamia semina ukiwa na moyo wa kutaka kujifunza kutoka kwa wengine, kupokea maoni na kuyafanyia kazi ipasavyo, kuwa mchangamfu, na kutong'ang'ania njia moja tu ya kufanya jambo kutakusaidia wewe na washiriki wako kunufaika kwa kiasi kikubwa kutokana na tathmini hiyo.

**Maelekezo ya Kikao Kifuatacho:** Mara nyingine mwishoni mwa kikao kutakuwepo na maelekezo kwa ajili ya kikao kifuatacho. “Kazi ya nyumbani” haipaswi kuwa mazoezi magumu na inaweza kuwasaidia washiriki kujiandaa kwa ajili ya mazoezi na majadiliano ya kikao kifuatacho. Hata hivyo utakuwa ni uamuzi wako kuwapa au kutowapa washiriki maelekezo hayo. Ukiamua kutowapa maelekezo hayo, basi hakikisha unapanga muda wa ziada wa kutosha mwanzoni mwa kikao kifuatacho kwa ajili ya mazoezi hayo.

## Mwisho wa Semina

Kulingana na mapendekezo ya kundi, washiriki wanaweza kuamua kumaliza semina yao kwa kufanya sherehe isio rasmi au kitu kingine kitakachoonkana kinafaa kundi zima. Katika kikao cha tisa au cha kumi, unaweza kuwaomba washiriki kuanza kufikiria jinsi gani wangependa kusherehekea ufungaji wa semina. Ni muhimu kupanga mambo yote mapema ili washiriki waweze kumaliza semina wakiwa wanajisikia kuwa mahitaji na matarajio yao yamezingatiwa. Kabla ya washiriki kuondoka katika kikao cha mwisho, waombe kujaza Fomu ya Tathmini ya Semina iliyo mwishoni mwa kitabu hiki. Fomu hii ina faida kubwa katika kurekebisha na kuboresha usimamizi wa semina za siku zijazo. Ni vema kuwaeleza vizuri madhumuni ya fomu hii na kuwahakikishia washiriki kuwa taarifa watakazozindika zitakuwa ni siri kubwa. Kumbuka kukusanya fomu kutoka kwa washiriki wote kabla hawajatawanyika.

Ukuzaji au uendelezaji wa uongozi ni projekti ya maisha na washiriki wataendelea kuimarisha, kujifunza, na kurekebisha ujuzi wao wa mawasiliano kwa kipindi kirefu kitakachofuatia baada ya semina kumalizika. Wakati mwingine washiriki hupendelea kukutana na kuunganika tena katika siku maalumu au kuwa na kikao baada ya miezi kadhaa ili kuchambua na kupata mtazamo mzuri juu ya yale waliojifunza na jinsi wanavyoyaweka katika vitendo vya shughuli zao za kila siku. Mara nyingi washiriki hutokea wakafanya urafiki wakati wa semina na vikao vyake, na hupendelea kuendelea kukutana na kuimarisha urafiki huo.

Hatua zifuatazo ni kwa ajili na juu ya washiriki wenyewe.

# **Vikao vya Semina**



# **Sehemu ya Kwanza:**

## **Kukuza Unafsi kwa ajili ya Kufikia Uongozi**

Mara nyingi maoni ya wanawake hubakia zaidi bila kuzungumziwa au kusikilizwa, hata pale ambapo wanawake wanahudhuria vikao vya majadiliano na maamuzi. Wanawake wanaweza kuwa wanashiriki katika mikutano ya jamii, mahali pa kazi, au familia, lakini bado hakuna anayewaona. Kwa nini jambo hili liwe hivi? Kwa kweli, kuna sababu nyingi za aina mbali mbali ikiwa ni pamoja na za kiutamaduni, za kihistoria, na za kibinafsi. Baadhi ya wanawake wana karama (natural gift) ya kutoa mawazo yao na yakasikilizwa, mitazamo yao ikazingatiwa, na maoni yao kufikiriwa na kufanyiwa kazi. Tunaweza kujifunza kutoka kwa wanawake wa aina hii, tukabaini na kuchagua zile sifa ambazo sisi wenyewe tungependelea kuwa nazo. Mazoezi katika sehemu hii yanalenga katika kuchunguza sifa za kuwa na madaraka na kubaini nyenzo za uongozi ambazo zinaweza kuwa na manufaa binafsi kwa washiriki wa semina. Si kila aina ya majadiliano itakuwa na manufaa kwa washiriki wote. Kila mshiriki anaweza kubaini na kuchagua sifa na mbinu za uongozi anazooni ni muafaka katika mazingira yake ya aina yo yote ile. Shabaha ya sehemu hii ni kuwawezesha washiriki kuchunguza kwa makini mbinu za uongozi zinazowavutia sana na kugundua zile ambazo zinaweza kuwafaa zaidi katika shughuli zao za kila siku.

Mazoezi ya kujifunza katika sehemu hii yamewekwa kwa namna ya kuwawezesha washiriki kujichunguza wenyewe ndani ya makundi, na kuchunguza jinsi wao wenyewe wanavyoshirikiana na wenzao katika kundi, na vitu gani vinavyochochea zaidi mazungumzo, na vipi vinavyoyakwamisha. Ijapokuwa wakati mwingine washiriki wote watahawishiwa kutoa majibu/maelezo kwa kumuuliza mshiriki mmoja mmoja katika kundi, kama ilivyo kwa mazoezi yote ndani ya kitabu hiki, mshiriki ajisikie huru kutojibu iwapo anajisikia hana cho chote cha kusema au kwa sababu yo yote ile hajisikii kuzungumza wakati huo.



---

Ili kujenga mtazamo sahihi kwa ajili ya uongozi katika jumuiya zilizo mafunzoni

hatuna budi kujifunza kupambana na hali ngumu

na kukomaa kutokana na shida.

Ujasiri, uvumilivu, kujitolea kwa dhati, ustahimilivu-

hizi ni baadhi tu ya sifa zinazohitajika kwa mtu kuwa kiongozi bora.

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA KWANZA

### **Kiongozi ni Nani?**

#### **Shabaha za Kikao**

- Kuchunguza fasili za uongozi na sifa za viongozi bora.
- Kupanua mitazamo ya washiriki juu ya nani aliye kiongozi na nani awezaye kuwa kiongozi.
- Kujadili na kuhakiki mbinu za ufundishaji za semina hii.
- Kubadilishana maoni juu ya matarajio na malengo ya washiriki katika semina hii kwa vikao 11 vinavyofuatia.

**Kabla Hujaanza:** Sehemu ya “Kuwasiliana katika Mazingira ya Semina” katika kitabu hiki inatoa baadhi ya mawazo juu ya nini cha kufanya unapowasili kwa ajili ya kikao cha kwanza cha semina, nini cha kufanya wahiriki wanapowasili, na vifaa utakavyohitaji katika semina nzima. Kama msimamizi bora, jukumu lako ni kuongoza mazungumzo, kuchochea majadiliano, kuhakikisha mazungumzo hayatoki nje ya ajenda, kugawanya wajibu na washiriki wengine, na kushiriki katika majadiliano. Jiburudishe---kumbuka kuwa pia wewe unashiriki katika semina ili kupata maarifa na kujiburudisha.

#### **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti kisa hiki kilichosimuliwa na Asma Khader. Jadili ufafanuzi wake juu ya kiongozi na sifa za uongozi. Maswali yanayofuatia yanaweza kusaidia kuongoza mjadala. Mtu mmoja---msimamizi au mshiriki aliyejitolea--- anaweza kuandika pointi muhimu ubaoni au kwenye karatasi kubwa ya kuning'iniza.

Mtindo wa Maswali na Majibu katika kuendesha mazungumzo unafaa sana hapa. Msimamizi anaweza kuuliza maswali ya ziada ya jumla yanahitaji majibu ya maelezo ili yakamilishe Maswali kwa ajili ya Majadiliano yaliyo hapa chini kufanya mjadala uwe mzuri (angalia Kiambatisho B kwa taarifa zaidi juu ya mbinu hii ya usimamizi).

## **Mwanamke Mmoja Anaweza Kuleta Mabadiliko ya Mambo**

### **Asma Khader: Mtetezi wa Haki za Binadamu**

*“Sina uhakika iwapo mimi ni kiongozi, lakini ninafahamu kwamba kuwa kiongozi inamaanisha kwamba unaona kuwepo haja ya haraka ya kushughulikia tatizo fulani--kwamba unajisikia kuwa na haja ya kuwa katika nafasi fulani kwa kuanzisha shughuli, kampeni, na mipango ili kuvielekeza vyote kutatua tatizo maalumu. Kama watu katika jamii yako wanaamini kabisa kwamba unaweza kuleta suluisho kwa shida zinazowapata, basi watakuunga mkono na kukupa nafasi ya kuwa kiongozi wao. Watu wanapokuamini, watakuja kwako ili uwasaidie kufikia malengo yao.*

*Miaka ipatayo ishirini hivi iliyopita, mwanamke mmoja aliyekuwa na hofu na majonzi makubwa alikuja ofisini kwangu akiniomba nimsaidie. Alinisimulia jinsi mume wake alivyomuua mtoto wao wa kike aliyekuwa na umri wa miaka kumi na mitano na mimba iliyotokana na kubakwa. Bwana huyo alihukumika kifungo cha miezi sita tu, kwa madai kuwa alimuua huyo binti wake ili kuondoa aibu kwa familia. Lakini huyu mwanamke, akiwa amedhamiria kutunza heshima ya binti wake, alinieleza ukweli mtupu---kwamba ni mume wake huyo huyo aliyembaka huyo binti wao, na kwamba alimshuku kumuua binti wao kwa sababu mimba ilikuwa imeanza kukua na kuonekana. Mahakama bila mashaka yo yote iliamini aliyoyasema mume wake na haikujali kabisa kuchunguza tendo hili la uhalifu . huyu aliendelea kuonyesha maakama makuu kwamba ni mumewe ndiye aliye mbaka mtoto na kumuua wakati alipo tambua mimba inaanza onekana. Maakama hayakuamini mwanamke huyo na hawakuendelea na kufanya utafiti wa mauaji ya msichana huyo.*

*Ijapokuwa mwanamke huyu alikuja ofisini kwangu mara moja tu na tokea hapo sikumwona tena, kweli ninamshukuru kwa sababu kupitia kwake nilijifunza na kufumbuka kwa kiasi kikubwa juu ya mateso wayapatayo wanawake na wasichana kutokana na baadhi ya sheria. Nilitambua kwamba nisingeweza kuwa mwanasheria bora iwapo nisingetumia jitihada zangu zote kubadilisha sheria ambazo huficha na, wakati mwingine, kuidhinisha uhalifu dhidi ya wanawake. Huyu mwanamke alinipa changamoto ya kushughulikia tatizo ambalo kamwe nisingedhubutu kulifumbia macho--- uhalifu wa kutetea heshima.*

*Kwa hiyo ilitokea kwamba nikawa mmojawapo wa viongozi katika kampeni za kutokomeza kabisa uhalifu wa kutetea heshima. Na pia ninafikiri kwamba yule mwanamke aliyeniamini, aliyekuwa na ujasiri wa kutosha kuja ofisini mwangu na kunipa taarifa juu ya ukweli huu, alikuwa kiongozi. Alishinda hofu yake mwenyewe kuweza kutoa nje uhalifu wa mume wake na kutafuta msaada kwangu. Watu kama yeye wanatupa changamoto sisi kuchunguza masuala ambayo hapo nyuma hayakuwahi kufikiriwa na kupewa uzito unayostahili. Hatuna budi tuige mifano ya watu kama hao na kujaribu kuokoa wengine.”<sup>11</sup>*

Asma Khader, mwanasheria, mtetezi wa haki za binadamu, na kiongozi wa zamani wa chama cha wanawake wa Jordan (Jordanian Women's Union) , ameendesha kampeni nyingi za kutokomeza uhalifu wa kutetea heshima na unyanyasaji dhidi ya wanawake na wasichana nchini Jordan.

---

<sup>11</sup> Dondoo kutoka kwenye mahojiano na Asma Khader yaliyorekodiwa kwenye video tarehe 1 Juni, 2000 na Women's Learning Partnership.

## Maswali ya Majadiliano

- Jinsi gani Asma Khader anafafanua uongozi?
- Ni aina gani za sifa na ujuzi alizo nazo zinazomfanya kuwa kiongozi?
- Jinsi gani Asma Khader amefikia kuwa kiongozi? Je uongozi wake unatokana na sifa zake binafsi? Au kutokana na matatizo anayokumbana nayo? Au kutokana na hali zote mbili? Je kuna vitu vingine viilivyochangia?
- Ni kitu gani kilichomsukuma mama huyu kwenda ofisini mwa Mama Asma Khader? Mchango gani mama huyu ameutoa maishani mwa Asma Khader?
- Je Asma Khader ndiye kiongozi pekee katika kisa hiki? Kwa nini unafikiri hivyo?
- Je kiongozi naye anaweza kuwa mfuasi? Kwa njia gani?

## Maswali ya Kuzungukia Kundi

- Mpe nafasi kila mshiriki kueleza kwa kifupi:  
Jinsi gani unaweza kufafanua uongozi? Ni sifa gani anazopaswa kuwa nazo kiongozi mzuri?

## Uchunguzi

- Umejisiaje ulipozungukia kundi ukiuliza kila mshiriki atoe maoni yake? Umetumia njia hii ya kuzungumza bila kusikia wasiwasi wo wote?
- Je lipo jambo lo lote lillilokushangaza katika mazungumzo hayo?
- Je uandikaji wa maoni muhimu ubaoni wakati wa majadiliano kumeyaboresha au kumeyadhoofisha?
- Kama ungekuwa unasimamia majadiliano ya leo, ungefanya nini kuhimiza ushiriki wa wanakikundi wote? Ingelikuwa ni wewe kiongozi wa mazungumzo ya leo, ungefanya je kwa ajili ya kulisimua washiriki ili kila mmoja alete maoni yake?

## Maswali ya Tathmini ya Semina.

Msimamizi au mshiriki aliyejitolea aandike mambo muhimu yanayozungumzwa ubaoni au kwenye karatasi kubwa wakati wa majadiliano ya kundi juu ya haya yafuatayo:

- Matokeo gani ungependelea kuwa umeyapata wakati unafikia mwisho wa vikao 12 vya semina hii?
- Je una maswali au hoja yo yote juu ya muundo na utaratibu utakafuatwa katika vikao vya semina hii?
- Je ni huwa ni rahisi au vigumu kwako kushiriki majadiliano ya kundi? Je, kuna njia ambazo msimamizi au washiriki wengine wanaweza kusaidia wanakundi wengine kujenga moyo wa kujiamini wa kueleza maoni yao?
- Ni masuala gani mahususi ya uongozi ungependelea yajadiliwe kwenye vikao 12 vijavyo?

**Pendekezo:** Unawaza kuwaeleza washiriki kuleta majibu yao kwa maandishi au, njia nyingine, unaweza kuandika majibu yao kwenye karatasi kubwa ya kuning'iniza. Washiriki warudushiwe majibu yao wakati wanapotathmini semina katika Kikao cha 12 ili yawawezeshe kupima jinsi gani welewa wao juu ya uongozi umebadilika katika kipindi hiki cha vikao 12.

## Maelekezo ya Kikao Kinachofuata

Mnamo wiki ijayo, fikirieni juu ya mwanamke ambaye amewahi kutambua shida fulani ndani ya jamii yako kama kiongozi. Mwanamke huyo anaweza kuwa mtu maarufu kama vile mwanasiasa au mtu wa kawaida tu---mtu aliyeona na kutambua tatizo fulani katika maisha yake au maisha ya jamii yake na akajaribu kulitafutia suluhisho. Kwa maneno mengine, unaweza kukuta kwamba kiongozi wa aina hii ni mmoja wa wanafamilia yako au mmoja kati ya rafiki zako. Jiandae kutoa maelezo mafupi (dakika 3 hadi 5) mbele ya kundi juu ya kisa cha kiongozi huyo katika kikao kijacho. Weka mkazo kwenye changamoto ambazo kiongozi huyu alikumbana nazo na pia juu ya utendaji na ujuzi aliouonyesha katika kutatua matatizo.



### **Uongozi ni :**

**Kuhusisha Watu wa Jinsia zote:** Kiukweli ingefaa wanaume na wanawake kushirikiana katika kufasili, kushughulika pamoja, na utimizaji wa shabaha ambazo zitakuwa faida kwao wote.

**Mawasiliano:** Kila mmoja anayo maoni na kila pendekezo analotoa ni tendo la uongozi.

**Kuwa na lengo:** Kufasili na kufafanua lengo ni kushiriki kikamilifu katika shughuli nzima ya kujifunza. Wakati huo huo ni kushiriki katika utumiaji wa madaraka.

**Demokrasia na Usawa:** Katika jumua ambamo wote hupewa nafasi ya kushiriki na kuwasiliana, washiriki huheshimiana na kuthaminiana kama binadamu kamilifu.

**Kutambua Njia Sahihi:** “ Lengo halihalalishi njia ya kulifikia” ni kanuni ya kimaadili inayojulikana sana duniani kote. Kanuni hii ina maana ya kwamba watu waadilifu huwa hawatumii njia zisizo halali kufikia lengo hata kama ni la muhimu au haraka kiasi gani.

### **“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA PILI

# **Jinsi Gani Mimi ni Kiongozi Katika Maisha Yangu Mwenyewe?**

## **Shabaha za Kikao**

- Kuchunguza aina za mazingira au matukio zinazochochea au kuleta msukumo wa uongozi.
- Kuchunguza maadili ya uongozi bora na sifa ambazo ni kilelezo thabiti cha uadilifu wa kiongozi.
- Kutafakari na kuzingatia umuhimu wa jinsia na maumbile ya kike/kiume katika mitindo ya uongozi na malengo ya viongozi. Kwa watu wengi, maumbile ya kike/kiume ni tofauti ya kuzaliwa kati ya mwanamke na mwanaume wakati jinsia inamaanisha hali za kitabia, kitamaduni, na kisaikolojia ambazo zimejengwa katika jamii na kuhusishwa na ama wanawake au wanaume.
- Kufahamishana ni lini na kwa vipi washiriki wa semina wametokea kujikuta wenyewe wakiwa katika shughuli za uongozi.

## **Mapendekezo ya Usimamizi**

Mwishoni mwa Kikao cha kwanza, ulihitajika kufikiria juu ya mwanamke mmoja ambaye unamfikiria kuwa kama kiongozi. Katika kikao hiki, kila mshiriki anahitajika kuwaeleza wengine kisa chake juu ya kiongozi anayemvutia sana. Kiongozi huyu anaweza kuwa kiongozi wa kawaida kama vile mwanasiasa au mwanamke wa kawaida tu katika maisha ya kila siku---ndani ya familia, marafiki, au sehemu za kazi. Weka mkazo katika changamoto ambazo kiongozi huyu alikumbana nazo na pia sifa na ujuzi ambao aliunyeshwa katika kutafuta suluhisho la matatizo aliyokuwa akiyashughulikia. Maelezo mafupi yatasaidia kutoa nafasi ya kutosha kwa ajili ya maswali ya majadiliano ambayo yanafuatia katika zoezi la “Mifano ya Kuigwa katika Uongozi”.



Njia nzuri ya usimamizi wa kikao hiki ni kugawa washiriki katika vikundi vidogo vidogo au wawili wawili. Wakati washiriki wakisimulina visa vya uongozi, wale waliojitolea wanaweza kuandika ubaoni au kwenye karatasi kubwa ya kuning'iniza haya yafuatayo:

(1) sifa na ujuzi ulioonyeshwa na viongozi, na (2) aina za mahusiano yanayosaidia (k.m. familia, marafiki, majirani, wafanyakazi/wanafunzi wenzake) ambazo zilisaidia viongozi kufikia na kutimiza malengo yao.

Katika zoezi la pili, "Je Jinsia Huleta Utofauti?", mazungumzo mawili yanayokaribiana kufanana yanatokea: ya kwanza ni kati ya wanawake wanne na ya pili kati wanaume wanne. Shabaha ya zoezi hili ni kulinganisha majibu ya washiriki kuhusu mazungumzo haya na kuchunguza kwa jinsi gani jinsia inaweza kuchangia katika mitazamo ya watu juu ya madaraka na uongozi ndani ya familia na jamii zao.

| <b>SIFA NA UJUZI WA<br/>VIONGOZI</b> | <b>MAHUSIANO YALIYOSAIDIA<br/>VIONGOZI</b> |
|--------------------------------------|--|
|                                      |  |

## **Zoezi: Mifano ya Kuigwa Katika Uongozi**

*Ruhusu muda wa saa moja hivi kwa zoezi hili.*

Baada ya kila mshiriki kutoa maoni yake juu ya kiongozi aliyevutiwa naye, zingatia maswali haya:

- Je, kuna mada, hali au mazingira yanayofanana ambayo yamejitokeza katika visa vingi? Ni aina gani za matukio zilizowachochea wanawake kuchukua hatua?
- Ni sifa na ujuzi gani ambao wengi wa wanawake walikuwa nao?
- Je, sifa za uongozi ziliweza kujitokeza zenyewe kwa sababu ya matatizo ambayo wanawake walikumbana nayo? Au, wanawake hao tayari walikwisha kuwa na sifa za uongozi tokea zamani?
- Jukumu gani ambalo mahusiano yanayosaidia, jumua, mashirika na/au watu binafsi walikuwa nalo katika kusaidia wanawake viongozi hawa kufikia malengo yao?
- Je, unakumbuka jinsi gani ulivyoweza kupata suluhisho la tatizo maishani mwako? Ni sifa na ujuzi gani ulitumia kutatua tatizo hilo? Jukumu gani mahusiano ya kusaidia yalikuwa nalo katika kukabiliana na kupata ufumbuzi wa tatizo lako? Ulichukua hatua gani?
- Je, hatua zote unazochukua katika kutatua tatizo, liwe la binafsi au la kijamii, ni lazima lihalalishwe? Je hatua unazochukua kiongozi zinahitaji zionyeshe “maadili ya hali ya juu”, au tatizo lenyewe linaloshughulikiwa linatosheleza kuhalalisha hatua yo yote?
- Ni sifa zipi za uongozi unazofikiria kuwa unazo? Ni sifa gani nyingine zaidi za uongozi unatamani ungekuwa nazo?
- Je, kuna vipingamizi ndani ya familia au matarajio ya jamii ambayo yanakuzuia kufikia lengo lako la kuwa kiongozi?
- Ni mbinu gani unaweza kuzitumia kukwepa vizuizi hivi?
- Ni hatua gani unaweza kuzichukua ili kujipa moyo wewe mwenyewe au kuwahimiza wengine (marafiki, wafanyakazi/wanafunzi wenzako, wanafamilia) kukuza na kuendeleza sifa za uongozi?
- Je, unajisikia kuwa na wajibu wa kibinafsi kushughulikia tatizo lo lote la kijamii?
- Je, unaweza kujiona wewe mwenyewe kama kiongozi? Kwa nini ujione au usijione hivyo?
- Je, unafikiri wengine wanaweza kukuona kama kiongozi?

*Katika juma lijalo, tieni maanani sifa hizo za uongozi ambazo mnapendelea kuimarisha, na jaribu kuziweka katika matendo angalau mara moja.*

## Zoezi : Je Jinsia Inaweza Kuleta Tofauti?

*Ruhusu muda wa dakika arobaini na tano hivi kwa zoezi hili.*

Omba watu wa kujitolea kutoka katika kundi ili kila mmoja asome mojawapo ya uhusika katika maonyesho mawili yaliyo hapo chini. Jadili umuhimu wa jinsia katika maongezi ya wahusika, na jinsi umuhimu huo unavyojenga mitazamo yako juu ya msimamo wa kijamii, uadilifu, na madaraka ya wahusika. Maswali yanayofuatia yanaweza kusaidia kuongoza mjadala.

### Onyesho la Kwanza

**Wahusika:** Almaz, Insaf, Lena, Farah, na msimuliaji.

**Msimuliaji:** *Ni siku ya kawaida saa za mchana na hali ya hewa ni nzuri mjini. Wanawake wanne wamekaa pamoja chini ya kivuli cha mti. **Insaf** ndiye mwenye umri mkubwa kuliko wenzake. Leo amefikisha umri wa miaka sitini na mpwa wake, **Lena**, amekuja kumtembelea nyumbani kwake. **Farah** ni mtumishi wa **Insaf** kwenye duka lake la vyakula, na **Almaz**, ambaye ni mshiriki kwenye masuala ya siasa na amechaguliwa kwenye halmashauri ya mji, ni rafiki mkubwa wa **Farah**. Wanawake hawa wanakula mlo wa mchana na kuongea.*

**Almaz:** *Insaf, mpwa wako ni mwerevu na ni mwenye kuvutia! Je, huwa unajuta kwa kukosa familia?*

**Insaf:** *Lakini si mrembo sana! Na sijawa na umri mkubwa sana wa kutopata familia! Muulize Farah. Akina baba na akina mama huja dukani kwangu kila wakati na kunipendekeza nifanye mapenzi na wanao...na haya na yale. Sipendi kuolewa, na ninajisikia raha tu kwa jinsi nilivyo.*

**Lena:** *Ondoka shangazi! Sasa umekuwa mzee sana, umepita umri wa kuolewa. Mwanamume ye yote yule atakayekutaka wewe kwa vyo vyote atakuwa mbaya na mzee.*

**Almaz:** *Sio kweli, Lena. Shangazi yako ni mwanamke tajiri. Ninafahamu wanaume wengi ambao wangepurahi sana kumchukua kama mke wao. Utakuwa na bahati ukitokea kupendwa sana kama yeye.*

**Lena:** *Nina hofu kubwa kwa kuwa ninafanana na shangazi yangu. Nami pia sitaki kuolewa. Wanaume ni mzungu mkubwa na wanakula tu na kula na kutumia pesa. Wanapenda kuzaa watoto wengi. Mimi ninapenda uhuru wangu. Zaidi ya hayo, itakuwa vigumu mimi kuendelea na masomo yangu iwapo nitajikuta nina jukumu la kutunza mume na watoto.*

**Farah:** *Kwa kweli Lena wewe ni binti mwerevu. Elimu yako unaipa nafasi ya kwanza. Nitizame mimi. Ninapaswa kumtunza mume wangu ambaye ni mgonjwa. Ninafanya kazi kwa bidii kila siku katika duka la shangazi yako na ninafikiri ninachapa kazi kweli kweli.*

**Insaf:** *Hapana shaka, kweli u mchapa kazi.*

**Farah:** *Lakini sina njia yo yote ninavyoweza kujiendeleza kwa kuzingatia elimu yangu ndogo. Ijapokuwa ninaweza kusoma na kuandika vizuri kwa kiasi cha kutosha kufanya kazi katika duka, sina budi niridhike na hali niliyo nayo. Na ninamshukuru sana Insaf kwa kunipa kazi hii, na pia kuwa mtu anayeelewa hali yangu kwa kunivumilia ninapolazimika kufanya masaa machache kwa siku au kutofika kazini kabisa ili kumhudumia mume wangu.*

**Almaz:** Sikiliza jinsi wanawake hawa wanavyozungumzia kuhusu wanaume na kazi. Ninampenda mume wangu na mabinti zangu wawili. Kuwa na familia na kuihudumia vizuri ndivyo maisha yanavyostahili kuwa.

**Farah:** Ah, Almaz, unayasema hayo sasa wakati mabinti zako wakiwa bado wadogo. Wewe subiri tu wafikie umri wa kuolewa na kuondoka nyumbani kwako. Hawatakuwepo tena kukutunza katika uzee wako. Watakuwa wanawashughulikia na kuwatunza waume na watoto wao. Mtoto wangu wa kiume? Ni tunu, ni zawadi kubwa.

**Almaz:** Mabinti zangu pia ni baraka kwangu! Wanasaidia sana shughuli za nyumbani na wanahudumia vizuri maafisa wa serikali inapotokea kuwaalika nyumbani kwangu kuzungumza mambo ya siasa wakati mume wangu anapokuwa ameondoka kwenda kuwatembelea wazazi wake.

**Lena:** Ha ha! je, unawafunza kufuata nyayo zako katika mambo ya siasa?

**Almaz:** Inawezekana...(Pumzi ya nguvu) Lakini unajua, siasa ni shughuli inayoweza kugeuka kuwa mbaya. Nisingependa mabinti zangu wajikute wanaonja yale yalinyonipata katika shughuli ya mambo ya kisiasa. Halmashauri ya mji ni mahali ambapo wanawake wananyanyaswa sana.

**Insaf:** Almaz, inaelekea unaota. Mabinti zako hawatatokea kamwe wakachaguliwa kuingia kwenye halmashauri ya mji. Unafikiri ni nani atakayewapa kura? Wewe ulishinda uchaguzi kwa sababu tu baba yako alipigana vitani na kurejea kama shujaa. Wanaume hawawezi kuwapa kura, na wanawake watapiga kura jinsi waume zao wanavyotaka wafanye.

**Almaz:** Wewe ni mwanamke mzee uliyepitwa na wakati. Mambo yanabadilika. Utaona mwenyewe. Kuna nafasi nyingi ambazo mabinti zangu wanaweza kuzitumia kuchangia katika mambo ya siasa. Wana mawazo na maoni mengi tu juu ya njia za kuboresha mji, na hasa jumua ya wafanyabiashara.

**Farah:** Almaz rafiki yangu, sasa unanza kukosa heshima kwa mama huyu mwenye busara na heshima kubwa. Basi, ninafikiri haya maongezi yaishie hapa. Haya, hebu sote tumtakie Insaf mema katika siku yake ya kuzaliwa, na baraka na fanaka katika mwaka mpya.

**Lena, Farah, na Almaz:** Ndiyo, ndiyo, ndiyo!!

## **Onyesho la Pili**

**Wahusika:** Muhammed, Adnan, Amir, Faisal, na mwenye msimuliaji.

**Msimuliaji:** Ni siku ya kawaida saa za mchana na hali ya hewa ni nzuri mjini. Wanaume wanne wamekaa pamoja chini ya kivuli cha mti. **Adnan** ndiye mwenye umri mkubwa kuliko wenzake. Leo amefikisha umri wa miaka sitini na mpwa wake, **Amir**, amekuja kumtembelea nyumbani kwake. **Faisal** ni mtumishi wa **Adnan** kwenye duka lake la vyakula, na **Muhammed**, ambaye ni mshiriki kwenye masuala ya siasa na amechaguliwa kwenye halmashauri ya mji, ni rafiki mkubwa wa **Faisal**. Wanaume hawa wanakula mlo wa mchana na kuongea.

**Muhammed:** Adnan, mpwa wako ni mwerevu na ni mtanashati! Je, huwa unajuta kwa kukosa familia?

**Adnan:** Lakini si mtanashati sana! Na sijawa na umri mkubwa sana wa kutopata familia! Muulize Faisal. Akina baba na akina mama huja dukani kwangu kila wakati na kupendekeza nifanye mapenzi na mabinti zao...na haya na yale. Sipendi kuoa, na ninajisikia raha tu kwa jinsi nilivyo.

**Amir:** Ondoka mjomba! Sasa umekuwa mzee sana, umepita umri wa kuoa. Mwanamke ye yote yule atakayekutaka wewe kwa vyo vyote atakuwa mbaya na mzee.

**Muhammed:** *Sio kweli, Amir. Mjomba wako ni mwanamume tajiri. Ninafahamu wanawake wengi ambao wangepurahi sana kuchukuliwa naye kama mume wao. Uta kuwa na bahati ukitokea kupendwa sana kama yeye.*

**Amir:** *Nina hofu kubwa kwa kuwa ninafanana na mjomba wangu. Nami pia sitaki kuoa. Wanawake ni mzigo mkubwa na wanakula tu na kula na kutumia pesa. Wanapenda kuzaa watoto wengi. Mimi ninapenda uhuru wangu. Zaidi ya hayo, itakuwa vigumu mimi kuendelea na masomo yangu iwapo nitajikuta nina jukumu la kutunza mke na watoto.*

**Faisal:** *Kwa kweli Amir wewe ni kijana mwerevu. Elimu yako unaipa nafasi ya kwanza. Nitizame mimi. Ninapaswa kumtunza mke wangu ambaye ni mgonjwa. Ninafanya kazi kwa bidii kila siku katika duka la mjomba wako na ninafikiri ninachapa kazi kweli kweli.*

**Adnan:** *Hapana shaka, kweli u mchapa kazi.*

**Faisal:** *Lakini sina njia yo yote ninavyoweza kujiendeleza kwa kuzingatia elimu yangu ndogo. Ijapokuwa ninaweza kusoma na kuandika vizuri kwa kiasi cha kutosha kufanya kazi katika duka, sina budi niridhike na hali niliyo nayo. Na ninamshukuru sana Adnan kwa kunipa kazi hii, na pia kuwa mtu anayeelewa hali yangu kwa kunivumilia ninapolazimika kufanya masaa machache kwa siku au kutofika kazini kabisa ili kumhudumia mke wangu.*

**Muhammed:** *Sikiliza jinsi wanaume hawa wanavyozungumzia kuhusu wanawake na kazi. Ninapenda mke wangu na mabinti zangu wawili. Kuwa na familia na kuihudumia vizuri ndivyo maisha yanavyostahili kuwa.*

**Faisal:** *Ah, Muhammed, unayasema hayo sasa wakati mabinti zako wakiwa bado wadogo. Wewe subiri tu wafikie umri wa kuolewa na kuondoka nyumbani kwako. Hawatakuwepo tena kukutunza katika uzee wako. Watakuwa wanawashughulikia na kuwatunza waume na watoto wao. Mtoto wangu wa kiume? Ni tunu, ni zawadi kubwa.*

**Muhammed:** *Mabinti zangu pia ni baraka kwangu! Wanasaidia sana shughuli za nyumbani na wanahudumia vizuri maafisa wa serikali inapotokea kuwaalika nyumbani kwangu kuzungumza mambo ya siasa wakati mke wangu anapokuwa ameondoka kwenda kuwatembelea wazazi wake.*

**Amir:** *Ha ha! je, unawafunza kufuata nyayo zako katika mambo ya siasa?*

**Muhammed:** *Inawezekana...(Pumzi ya nguvu) Lakini unajua, siasa ni shughuli inayoweza kugeuka kuwa mbaya. Nisingependa mabinti zangu wajikute wanaonja yale yaliyonipata katika shughuli ya mambo ya kisiasa. Halmashauri ya mji ni mahali pabaya zaidi kwa wanawake. Wanawake wananyanyaswa sana.*

**Adnan:** *Muhammed, inaelekea unaota. Mabinti zako hawatatokea kamwe wakachaguliwa kuingia kwenye halmashauri ya mji. Unafikiri ni nani atakayewapa kura? Wewe ulishinda uchaguzi kwa sababu tu baba yako alipigana vitani na kurejea kama shujaa. Wanaume hawawezi kuwapa kura, na wanawake watapiga kura jinsi waume zao wanavyotaka wafanye.*

**Muhammed:** *Wewe ni mwanamume mzee uliyepitwa na wakati. Mambo yanabadilika. Utaona mwenyewe. Kuna nafasi nyingi ambazo mabinti zangu wanaweza kuzitumia kuchangia katika mambo ya siasa. Wana mawazo na maoni mengi tu juu ya njia za kuboresha mji, na hasa jumua ya wafanyabiashara.*

**Faisal:** *Muhammed rafiki yangu, sasa unaanza kukosa heshima kwa baba huyu mwenye busara na heshima kubwa. Basi, ninafikiri haya maongezi yaishie hapa. Haya, hebu sote tumtakie Adnan mema katika siku yake ya kuzaliwa, na baraka na fanaka katika mwaka mpya.*

**Amir, Faisal, na Muhammed:** *Ndiyo, ndiyo, ndiyo!!*

## **Maswali ya Majadiliano**

- Je mazungumzo yaliyofanyika katika maonyesho hayo mawili yanaaminika? Ni mambo gani katika kila onyesho hayawezi kuaminika na kwa nini?
- Je, unaamini kwamba yule mwanamke mzee, Insaf, anaweza kupata mchumba? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo? Je, unaamini yule mwanamume mzee, Adnan, anaweza kuoza? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo? Je, umri wao, hali yao kifedha, na/au jinsia vina umuhimu wote? Je, ni jambo kuweka maanani kwamba Insaf amepita umri wa kuzaa?
- Ni ushauri gani unaweza kumpa Lena, mpwa wa Insaf, na Amir, mpwa wa Adnan, kuhusu kuyapa maisha ya ndoa/familia na elimu/kazi uzito ulio sawa? maisha ya kazi? Je ushauri wako utakuwa tofauti kati yao? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Kama ungekuwa katika nafasi ya Almaz, mama mwanasiasa, ni kwa jinsi gani ungejaribu kuwa mfano wa kuigwa kwa mabinti zako? Ni kwa jinsi gani ungewashauri juu ya kuwa viongozi bora na wakati huo huo kuwa wanawake wenye msimamo?
- Kama ungekuwa katika nafasi ya Muhammed, baba mwanasiasa, ni kwa jinsi gani ungejaribu kuwa mfano wa kuigwa kwa mabinti zako? Je kuna mafunzo na mifano inayopaswa kutolewa kwa watoto wa kike tofauti na watoto wa kiume?
- Je, wanawake na wanaume huonyesha mifano ya utendaji na mitindo tofauti katika uongozi? Ni mambo gani thabiti na dhahifu kwa kila upande? Je, zipo njia zo zote ambamo wanawake wanaweza kuwa viongozi bora kuliko wanaume? Je, zipo njia zo zote ambamo wanaume wanaweza kuwa viongozi bora kuliko wanawake?
- Ni kwa jinsi gani uzoefu wa kila siku katika maisha ya wanawake unachangia katika maadili na malengo wanayoyaleta katika uongozi wao? Ni kwa jinsi gani uzoefu wa kila siku katika maisha ya wanaume unachangia katika maadili na malengo wanayoyaleta katika uongozi wao?
- Je, unapendelea kufanya kazi chini ya mamlaka ya mwanaume au ya mwanamke? Je, kuna tofauti kati ya mambo hayo mawili? Unafikiri kwamba mameneja/wakubwa wa kazi wanawake wanaweza kujali sana mahitaji na matatizo ya wanawake? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Je, utaunga mkono mgombeaji mwanamke wa nafasi ya siasa katika jamii yako? Kwa nini? Je, unafikiri kwamba wanasiasa wanawake wanaweza kujali sana mahitaji na matatizo ya wanawake? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Unafikiri idadi ya wanawake katika timu ya uongozi (kwa mfano: Kamati ya uongozi wa shule, Baraza la usimamizi wa biashara, au Halmashauri ya mji), inaathiri utendaji wake? Ni wanawake wangapi waahitajika katika timu ili kuleta mabadiliko? Je, asilimia 2% inaweza kuleta mabadiliko? 10%, 33%, 50%?...au asilimia nyingine? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?

Maono ni zaidi ya kuweka lengo.

Maono ni pamoja na picha, fikira na 7mawazo mazuri juu ya kazi

tunayoifanya

ambavyo tungependa iwe iwapo tutaifanya kwa ufanisi.

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA TATU

### **Maono Yangu ni Yapi?**

#### **Shabaha za Kikao**

- Kujadiliana juu ya maono ya binafsi ni nini.
- Kuangalia jinsi gani maono ya kibinafsi yanavyomsukuma mwanamama kuwa kiongozi.
- Kutambua uwezo wa kufanya mambo yakuonekana au ya ujumbe ambao unaeleza maono ya kipekee.
- Kuangalia jinsi ya kuweka maono ya kipekee katika maneno na vitendo.

#### **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti kisa kifuatacho hapo chini juu ya maono ya Muhammad Yunus kuhusu kuleta mabadiliko ya haki za kijamii na uchumi nchini Bangladesh kupitia mikopo midogo ya benki. Jadili katika vikundi juu ya tatizo la kifedha alilolibaini miongoni mwa watu maskini, na hasa miongoni mwa wanawake, na maono aliyokuwa nayo kuhusu kulirekebisha. Baada ya kikundi kujibu maswali yanayofuatia kisa cha Muhammad Yunus, wape washiriki nafasi ya kueleza maono yao wenyewe ambayo yameleta mabadiliko. Zoezi hili limewekwa ili kuwasaidia washiriki kueleza kwa usahihi maono yao ya kibinafsi.

Kuwagawa washiriki kwenye makundi madogo madogo katika zoezi hili kunaweza kusaidia kujisikia huru zaidi kuelezana maono yao ya kibinafsi. Angalia Kiambatisho B kwa taarifa zaidi juu ya mbinu hii ya usimamizi



## **Sioni Sababu ya Mtu ye yote Katika Dunia Hii Kuwa Maskini**

### **Muhammad Yunus: Mchumi**

*Muhammed Yunus alirejea Bangladeshi akitokea Marakeni miezi tisa baada ya nchi yake kupata uhuru mwaka 1971. Wakati alipokuwa mwalimu wa Uchumi katika Chuo Kikuu cha Chittagong, huko nchini mwake wenzake walikuwa wakiteseka kutokana na vita na njaa--ukweli ambao uliondosha imani yake ya kutatua matatizo kutokea ndani ya darasa. Aliamua kuzungumza na watu kutoka kijiji cha jirani na chuo kikuu hicho ili aweze kuelewa matatizo yao ya kila siku.*

*Yunus alikutana na mwanamke ambaye alikuwa anatengeneza viti vya mwazi, na ilikuwa ni hali ya kutatanisha ya mama huyo iliyomwelekeza Yunus kuanza kuangalia upya chanzo cha umaskini. Mwanamke huyo hakuwa na pesa za kununulia mianzi na hivyo alilazimika kukopa pesa kutoka kwa mfanyabiashara ambaye baadaye alinunua viti vyake kwa bei aliyopanga mwenyewe. Akiwa ameishashawishika kumpa mwanamke huyo senti ishirini alizotaka ili kununulia mwazi, Yunus alibadilisha mawazo na kubuni mradi mkubwa ambapo alimwomba mwanafunzi mmoja kuorodhesha wanakijiji wote waliokuwa wanahitaji pesa. Kwa mshangao watu arobaini na wawili wachapa kazi walikuwa wanahitaji jumla ya dola ishirini na saba ili waweze kuuza vitu vyao walivyvitengeneza kwa bei nzuri.*

*Kwa kuwakopesha pesa wanakijiji na kuwaruhusu wamlipe wakati wanaoona unafaa, jambo hili lilimtia moyo Yunus kutafakari zaidi jinsi gani angeweza kuendelea kuwasaidia. Aliamua kumshawishi meneja wa benki iliyokuwa katika kampasi ya chuo kikuu kuwakopesha pesa wanakijiji, lakini meneja alikataa kwa sababu aliwaona watu maskini, na hasa wanawake maskini, kama watu wasioweza kuaminika kurudisha mikopo.*

*Kwa ujasiri mkubwa, Yunus alianzisha benki yake mwenyewe, Benki ya Grameen, mnamo mwaka wa 1983, akiwa na msaada wa kipesa na kibali cha serikali. Benki ya Grameen ilianza kutoa mikopo ya biashara kwa watu maskini, na hasa kwa wanawake. Kuwashawishi wakubali na kuona faida ya kuchukua mikopo ni kitu kilichohitaji uvumilivu. Kikwazo kimojawapo ni kwamba mwanamume hakuruhusiwa kuzungumza na mwanamke hadharani. Mwanzoni, wanawake walikuwa wakisisitiza kuwa wao hawakuwa na wazo lo lote juu ya kitu gani cha kufanya na kwamba benki itoe pesa hizo kwa waume zao. Taratibu, Yunus aliweza kuwashawishi kukopa pesa katika makundi ya watu watano watano na kuanzisha biashara yao ndogo. Wanawake waliotangulia kuchukua mikopo, nao pia waliwashawishi na kuwahimiza wenzao wengine kuchukua mikopo. Wanawake hawa walipomaliza kulipa mikopo, walitambua kuwa walikuwa na uwezo wa kujitunza wao wenyewe pamoja na familia zao.*

*Wakati miradi wa misaada na mashirika yasiyokuwa ya kiserekali katika mbalimbali yameiga mfano wa Benki ya Grameen, Yunus anaendelea kuwakumbusha wale wenye wasiwasi kwamba, "umaskini hauletwi na watu maskini...[lakini] unaletwa na asasi ambazo tumejiundia sisi wenyewe. Tunapaswa kurudia upya kwenye ubao wa kuchorea kufikiria na*

*kuunda upya asasi hizo ili ziachane na ubaguzi dhidi ya watu maskini kama zinavyofanya sasa.” Kazi ya Yunus ya kutokomeza umaskini sasa imechukua umbo la kiulimwengu na imetanda duniani kote. Yeye anasema, “Ni jukumu la jamii zote kuhakikisha kila mwanajamii wake anaheshimiwa na kupatatiwa haki za binadamu ...Tunazungumzia haki za binadamu, lakini hatujengi uhusinao katika haki za binadamu na umaskini ...Tukianzisha asasi ambazo zina uwezo wa kutoa mikopo ya biashara kwa maskini ambapo watajajiri wenyewe, wataona mafanikio yale yale kama ambayo sisi watu wa Bangladesh tumeona. Sioni sababu ya mtu ye yoye duniani kuwa maskini.”<sup>12</sup>*

Muhammad Yunus ni mwanzilishi wa Benki ya Grameen. Leo hii, Grameen ina matawi katika vijiji 36,000 nchini Bangladesh, ina watu milioni 2.1 waliochukua mikopo, na inaajiri watumishi 12,000. Programu zilizoiga mtindo wa Grameen zinakutwa katika nchi 56. Kuanzia miaka wa 1990, Benki ya Grameen imepanua huduma zake zaidi ya huduma ya benki, ambazo ni pamoja na ugavi wa umeme, huduma za mtandao wa kompyuta, na mawasiliano ya simu za mkononi ikiwa ni sehemu ya juhudi zake za kuwapa madaraka wanavijiji wa nchini Bangladesh.

## **Maswali ya Majadiliano**

- Nini vitu gani vilivyomsukuma Muhammad Yunus kujenga maono yake? Ni tatizo gani lililopo linalowasumbua watu hao maskini aliodyhamiria kushughulikia shida zao?
- Ni ufumbuzi gani alioweza kubaini? Ni imani gani kuhusu hali halisi ya binadamu iliyomsikuma Yunus?
- Yunus anaonaje jukumu lake katika utekelezaji wa ufumbuzi huu? Ni sifa zipi za uongozi zinajitokeza kwa Yunus katika jitihada zake za kutokomeza umaskini? Unafikiri ameonyesha uongozi unaoendeshwa kwa misingi bora?
- Je, unafikiri mwanamke angeweza kufikia mafanikio sawa na ya Yunus? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo? Je, wewe ungefanya nini ikiwa ungejikuta katika hali kama hiyo?
- Je katika kauli za Yunus zilizo hapo juu zinaeleza kwa usahihi tatizo lenyewe, ufumbuzi wake, na wajibu wake mwenyewe katika kile anachopendekeza? Je, maneno yake yamebeba kauli ya kushawishi ya maono? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Je, maono ya Yunus yalibadilika kadri siku zilivyopita? Je, ilikuwa ni muhimu kwamba maono yake yabadilike?
- Je, unafikiri kwamba maono ya Yunus juu ya mikopo ni mahususi kwa wanawake tu? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Ni ujuzi gani wa wanawake unaoelezwa kuhusiana na tukio hilo la Benki ya Grameen? Je, ujuzi wa ina hii unawasaidia wanawake kuachana kabisa na majukumu au misingi ya maarifa yao ya kiasili?

---

<sup>12</sup> Habari hii juu ya Muhammad Yunus na the Grameen Bank imechukuliwa kutoka “Muhammad Yunus, Grameen Bank,” katika Michael Collopy and Jason Gardner, ed., *Architects of Peace: Visions of Hope in Words and Images*, Navato, CA: New World Library, 2000, p. 77 and <http://www.grameen.org/>.

- Ni aina gani ya mikopo inayoweza kusaidia kuimarisha si uwezo wa kiuchumi tu wa wanawake, bali pia inayoweza kuwasaidia kupata madaraka na kuimarisha majukumu yao katika jamii zao
  - Je kauli ya maono ya Yunus imesaidia kufafanua shabaha zake wazi?
  - Neno “maono” linamaanisha nini kwako?
  - Kwa kauli (maelezo thabiti) ya maono ni muhimu?

## Zoezi: Kujenga Kauli ya Maoni ya Binafsi

*Ruhusu muda wa dakika arobaini na tano hivi kwa zoezi hili.*

1. Gawa kundi katika makundi madogo madogo ya watu wawili wawili au watatu watatu ili wajiadili juu ya haya yafuatayo: baini mazingira, hali au tatizo katika familia au jamii yako ambalo unafikiri ungependelea kuleta mabadiliko. Ni mabadiliko gani ungependa kuona ili kurekebisha mazingira, hali, au tatizo?

2. Kila mwanakikundi katika kikundi anawaambia wenzake kwa dakika moja au mbili jinsi ambavyo angefanya kuongoza au kushiriki katika utekelezaji wa ufumbuzi ambao ameeleza.

3. Kila mshiriki ataandika kwa kifupi maelezo ---katika sentensi moja au mbili--- ambayo yanaeleza maono yake kuhusu jukumu lake mwenyewe katika kuleta mabadiliko yanayohitajika ambayo ameyabaini.

4. Washiriki wote kwenye semina wanarudi kwenye mkao wa mzunguko. Kuanzia na msimamizi, kila mtu anasoma kauli yake kwa sauti mbele ya wengine.

*Mwisho wa zoezi, Msimamizi akusanye kauli zote zilizoandikwa kutoka kwa kila mshiriki. Hakikisha kwamba kila mtu ameandika jina lake katika kauli yake kwa sababu zitatumika tena katika Kikao cha 7.*

## Uchunguzi

- Je, ilikuwa vigumu kuunda maelezo ya kibinafsi? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Je, uundaji huo unasaidia kufafanua wazi shabaha zako mwenyewe?
- Je, unafikiri kwamba maono yako yatabadilika kadri muda unavyopita? Kwa nini hivyo au kaw nini sivyo?
- Ulijisikiaje uliposikiliza maelezo binafsi ya maoni ya washiriki wengine katika kundi?
- Kwa nini ni muhimu kuandika maono hayo na /au kuyaeleza kwa washiriki wengine kwa sauti?





# **Sehemu ya Pili:**

## **Kuwasiliana na Wengine**

Katika vikao vilivyotangulia, tumeona kwamba kipengee muhimu katika uongozi ni uwezo wa mtu wa kuwasilisha kwa ufanisi ujumbe au maono. Mwanamke aliyekuja ofisini kwa Asma Khader kuomba msaada aliwasilisha kwa ufanisi matatizo yaliyokuwa yanaikabili familia yake, na hata ikiwa Khader hakumwona tena yule mwanamke, maneno yake yalimsukuma Khader kuanza kuchukua jukumu kubwa la kujaribu kusaidia kuleta mabadiliko ya sheria za nchi yake kwa shabaha ya kulinda haki za wanawake. Mafanikio ya mpango wa uchumi wa wa Muhammad Yunus yalikuwa yameegemea sana katika uwezo wake wa kuwasilisha mawazo yake kwa watu wa aina mbalimbali. Yunus alijitahidi kufanya maono yake ya binafsi yaeleweke vizuri na kukubaliwa na wanawake vijijini pamoja na maafisa wa serikali.

Mazoezi ya sehemu hii yanazingatia vipengee vinavyohusu mawasiliano mazuri, maafikiano, na usikilivu ambao utasaidia kuboresha uwezo wa mtu kuwa kiongozi. Kazi za pamoja, ushirikiano, na urafiki vyote uhusisha mawasiliano thabiti baina ya washiriki. Visa na maswali katika sehemu hii yanaonyesha kwamba usikilivu, maafikiano, na masikilizano mazuri uhusisha uwezo wa kuzingatia kwa makini tofauti za maoni na mitazamo kwa namna ambayo inaleta manufaa kwa kila mshiriki.

Kuongoza ni Kuwasiliana

Ili uongozi uwepo, tunahitaji angalau watu wawili ambao

Wana uhusiano kwa njia moja au nyingine.

Hakuna awezaye kujifunza katika upweke.

Kwa hiyo uongozi ni aina mojawapo ya mawasiliano.

Upo uhusiano mkubwa kati ya mtu anavyoongoza na anavyowasiliana na wengine.

**"Misingi ya Ujenzi wa Uongozi"**

## KIKAO CHA NNE

### **Jinsi Gani Tunaweza Kuwasiliana?**

#### **Shabaha za Kikao**

- Kuonyesha umuhimu wa mawasiliano katika uongozi bora.
- Kuzingatia mbinu za ushawishi unapowatia moyo wengine, kuwafundisha, au kufanya maafikiano nao.
- Kujadili uhalisi wa maafikiano---au kutafuta suluhu---ikiwa ni pamoja na faida na hasara zake.
- Kufanya uchambuzi wa mitindo binafsi ya mawasiliano ya washiriki.

#### **Mapendekezo ya Usimamizi**

Someni kwa sauti kifungu cha habari kifuatacho kilichoandikwa na Marian Wright Edelman. Zingatia mbimu anazotumia ili kuwashawishi wasomaji wake kujiunga katika jitihada za kulinda na kutetea maslahi ya watoto nchini Marekani. Maswali yanayofuatia kifungu hicho yanaweza kuwa kiongozi cha majadiliano ya kundi. Na baada ya mwaswali ni zoezi liliwekwa ili kuchunguza mbinu za mawasiliano za kila mtu.

|   |
|---|
| Ni vizuri kundi kujigawa katika makundi madogo madogo ili kuweza kufanya majadiliano ya kina zaidi juu ya mada hii (Angalia Kiambatisho B kwa taarifa zaidi juu ya mbinu hii ya usimamizi). |
|---|



## **Ninajali na Tena Niko Tayari Kutoa Huduma**

### **Marian Wright Edelman: Mtetezi wa Haki za Watoto**

*Kuanzisha chama au umoja sio kazi rahisi. Ni shughuli yenye kukatisha tamaa, yenye kuvunja moyo, na isiyotabirika. Ni kazi inayotaka moyo wa uvumilivu na fikira za kina. Inahitaji mtu awe na msimamo usiotetereka juu ya maono yaliyo dhati na awe na hisia ya wito wa kupambana na kuthubutu kufanya jambo. Kuanzisha chama kunahitaji nidhamu, umakini, na mipango ya masafa marefu, lakini wakati huo huo inahitaji utashi wa kushughulikia mambo haraka na kutumia kila nafasi inayopatikana bila kupoteza muda, na uwezo wa kuishi na hali isiyokuwa na uhakika na yenye utata.*

*Kuunda chama kwa ajili ya watoto ni shughuli inayohitaji mtu awe tayari kupokea maoni ya watu mbalimbali wenye mahitaji, mbinu, matakwa, na vipaji mbalimbali bila ya kupoteza lengo kuu: Kutomwacha Mtoto Hata Mmoja Nyuma. Kazi hii inahitaji utashi wa ari na imara ili kuweza kusonga mbele wakati watu wengine wanakupigia mayowe ya kukukatisha tamaa na kuweka vizuizi kimoja baada ya kingine njiani mwako, wanajivuta pole pole, au kututangaza kuwa ni watu tusiozingatia ukweli kisiasa.*

*Vyama au umoja havijengeki katika muda wa siku moja. Huchukua muda mrefu. Vyama huwa ni matokeo ya mbegu nyingi zilizopandwa na watu wengi katika sehemu nyingi kwa muda mrefu na matokeo ya manung'uniko yanayoendelea kwa muda mrefu bila kushughulikiwa au kupewa uzito unayostahili.*

*Kuunda chama cha kushughulikia maslahi ya watoto ni kazi itakayohitaji idadi muafaka ya viongozi-tumishi wenye ufanisi na wa umri, imani, makabila, na maeneo ya ustadi mbalimbali kila mmoja akiwa na jukumu lake--kila mmoja wetu akijaribu kumkamilisha mwingine badala ya kurudia yale aliyokwishafanya; kushirikiana badala ya kushindana; kutumikia watoto na sio kujitumikia sisi wenyewe, mashirika yetu, au matakwa yetu ya kisiasa. kushindana nayewatoto, huitaji namba muhimu ya viongozi watumishi, wa umri yoyote, wa rangi zote na heshima*

*Tunahitaji kujiwajibisha. Tusikubali maneno yakawa mbadala wa vitendo au njia ya kuficha sera zinazogandamiza watoto. Watu wanaotoa ahadi ya "Kutoacha Mtoto Hata Mmoja Nyuma" lakini huku hawafanyi lo lote, au wale wanaotetea sera na bajeti zinazoacha watoto wengi nyuma lazima wapingwe vikali. Changamoto kwa kila mtu anayeahidi Kutomwacha Mtoto Hata Mmoja Nyuma ni iwapo pengo kati ya watu tajiri na maskini na kati ya wasio na madaraka na wenye madaraka linazibwa badala ya kupanuliwa. Watoto hawawezi kula au kupata mahali pa kulala, au kupata elimu kwa ahadi tu. Watoto ambao wana njaa, wanaishi mitaani, wanaojaribu kujifunza katika shule zinazobomoka, na walio na mahitaji ya malezi na huduma za afya ni lazima walindwe. Ni lazima tuwaambie ukweli hao walio katika madaraka katika vyama vyote vya siasa na katika ngazi zote za serikali na katika kila sekta ya jamii ya Marekani hadi hapo watoto wetu wote watakapoweza kukua wakiwa na afya nzuri, bila vitendo vya vurugu, wana heshima, elimu nzuri na usalama wa maisha yao.*

*Kila baada ya sekunde 44 mtoto mmoja anazaliwa katika umaskini; kila baada ya dakika moja mtoto anazaliwa bila bima ya afya; kila baada ya dakika 11 mtoto anatelekezwa au kufanyiwa vitendo vya kikatili; na kila baada ya masaa mawili na dakika 20 mtoto anauliwa na silaha za moto kama vile bastola. Ukweli huu si matendo ya Mungu. Ni matendo yetu yanayotokana na uchaguzi wetu wa kimaadili na kisiasa kama taifa na kama raia. Hatuna budi tubadilishe ukweli huu tukiwa na dhamira ya kutosubiri kesho na utashi wa kudumisha mabadiliko.*

*Kila siku tunayoacha ipite bila kuchukua hatua ni siku nyingine ambayo bunduki zinaua watoto 10, watoto 186 wanatiwa mbaroni kutokana na makosa ya uhalifu, na watoto 2,911 wanaacha shule.*

*Dkt. King na Gandhi hawawezi kurudi tena duniani kuanzisha chama cha kushughulikia watoto wetu. Hili ni jukumu letu sisi sote. Tunaweza na tutaweza kuleta mabadiliko. Na iwapo tutatimiza wajibu wetu kama inavyostahiki, yatakayosalia ni jukumu la Mungu.<sup>13</sup>*

Marian Wright Edelman, mwanamke Mmarekani mweusi wa kwanza kukubaliwa katika chama cha mawakili cha Mississippi, alianza kufanya kazi kwenye miaka ya 1960 kama kiongozi wa haki za kiraia nchini Marekani akiwa anashirikiana na Dkt. Martin Luther King na watu wengine. Ni mwanzilishi na rais wa Mfuko wa Utetezi wa Watoto (Children's Defense Fund), shirika lililodhamiria kuhakikisha kuwa mwanzo wa maisha ya kila mtoto ni wa afya nzuri, usalama, haki, na maadili pamoja na kuwa mikononi mwa ulezi wa na wazazi na jamii.

## **Maswali ya Majadiliano**

- Wewe binafsi unafikiri Marian Wright Edelman ana lengo gani kwa kuandika waraka huu?
- Je, unafikiri yeye ni mwasilishaji bora wa habari? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Ni matokeo gani ya takwimu ambazo ametaja?
- Ni mbinu gani ambazo ungetumia kwa kuwasilisha ujumbe huo huo kwa watu wengine?
- Je, unaweza kufikiria kifungu cha maneno, usemi, au hotuba ambayo unaona ina ujumbe mzito na inakuvutia?
- Je, teknolojia ya kisasa, kama vile mashini za faksi, mtandao wa barua-pepe (e-mail) na webusaiti, inasaidia kusambaza ujumbe kwa watu wengi zaidi? Ikiwa ni ukweli, ni mpango gani wa ulio nao wa kuwasiliana na watu wengi?

---

<sup>13</sup> Marian Wright Edelman, "Hold My Hand: Prayers for Building a Movement to Leave No Child Behind" Reprinted by permission

## Zoezi : Uwasilishaji Katika Mazingira Tofauti

*Ruhusu muda wa dakika arobaini na tano hivi kwa zoezi hili.*

***Amri ya Gavana wa Jimbo nchini Sudan Inawazuia Wanawake Kufanya Kazi Kwenye Sehemu za Hadhara .***

Mnamo mwezi wa Septemba mwaka 2000, Gavana wa jimbo la Khartoum, Majzoub al-Khalifa alitoa amri iliyokuwa ikiwakataza wanawake kufanya kazi katika sehemu nyingi za hadhara, akisisitiza kwamba kuzuiwa kwao katalinda sheria ya Kiislamu ya sharia na kudumisha heshima ya wanawake. Amri hiyo ilikuwa hasa imelenga wanawake wanaofanyakazi katika vituo vya mafuta, mahotelini, na katika mikahawa.<sup>14</sup>

**Igizo:** Mwanamke mmoja mtetezi wa haki za wanawake anayeishi jijini ameshutushwa na kukasirishwa na amri hiyo ya Gavana, na kuamua kwamba ni lazima aipinge kwa kila njia. Kupitia kwa rafiki yake, anapanga kukutana na afisa mmoja wa ngazi ya juu katika Wizara ya Kazi na Mageuzi ya Utawala. Anaamua kuwa atajaribu kumshawishi afisa huyo kujiunga naye katika kampeni yake ya kupinga amri hiyo. Afisa huyo ni mwanamume wa makamo, ameo, na ana watoto wawili wa kike vijana. Naye pia anafikiria sana haki za wanawake na utetezi na usalama wa mabinti zake watakapoanza kufanya kazi. Afisa huyo anataka mabinti zake wawe na uhuru wa kuchagua elimu na utaalumu, lakini tu katika jamii ambayo ina sheria zinazowapa nafasi mabinti zake kuendeleza kweli kweli maadili ya Kiislamu.

1. Kundi la semina linagawanyika katika makundi madogo ya watu watatu watatu. Kila kikundi kinachagua nani atacheza nafasi ya afisa na nani atacheza nafasi ya mtetezi. Mwanakikundi wa tatu anayebaki ataangalia na kufuatilia mazungumzo kati ya hao wawili na kuandika anayoona.
2. Wakiwa tayari wamechukua nafasi zao, afisa na mtetezi wanakutana na kuwa na mazungumzo yanayochukua muda wa kati ya dakika tano na kumi ambapo mtetezi anawasilisha yanayomkera kuhusiana na amri ya Gavana na kujaribu kumshawishi afisa kujiunga naye katika kuipinga waziwazi.
3. Wakati wa mazungumzo hayo yakiendelea, mwanakikundi mtazamaji anaandika mambo muhimu anayoyaona katika hayo mazungumzo. Mambo ya kuangalia yanaweza kujumuisha:
  - Aina gani za mitindo ya mawasiliano?
  - Ni mbinu gani zinatumiwa katika ujengaji wa hoja?
  - Ni kwa kiasi gani kila mmoja anamsikiliza mwenzie?
  - Ni kwa kiasi gani kila mmoja anajibu hoja za mwenzie?
  - Je wameweza kufikia mahali pa kukubaliana au kuafikiana?
4. Vikundi vyote vinarudi na kukutana tena kama kundi moja la semina na kukaa mkao wa mduara. Mtazamaji kutoka kila kikundi kidogo anaeleza yale aliyoyaona.

---

<sup>14</sup> Hii ni habari ya kweli, tazama <http://www.cnn.com/2000/WORLD/africa/09/05/sudan.women.ap/>

5. Kama muda unaruhusu, waombe waigizaji kutoka kikundi kimoja au viwili kurudia kuigiza mbele ya kundi zima, wakiwa wanafanya marekebisho kufuatana na maoni waliyoyasikia na kuyazingatia kutoka katika mazoezi na majadiliano.

## Maswali ya Majadiliano

- Kwa watetezi na maafisa: Je ilikuwa ni vigumu kutetea msimamo wako? Kwa nini?
- Kuhusu kikundi chako, je mtetezi na afisa kweli kila mmoja alikuwa anamsikiliza vizuri mwenzie?
- Ni fikira gani au mawazo gani yalikwishajengeka akilini mwa afisa na mtetezi juu ya mwingine yanayoweza kuwa yameathiri jinsi ambavyo wamejibu hoja za kila mmoja wao?
- Je uliona iwapo afisa au mtetezi katika kikundi chako akijaribu kumfundisha mwenzie juu ya faida za msimamo wake? Je, “kuelimisha” kuna tofauti yo yote na “kubishana”? kwa nini?
- Ni aina gani ya taarifa za kweli zingeweza kumsaidia mtetezi kuwasilisha maoni yake kwa ufanisi zaidi?
- Ni wakati gani kiongozi angependa “kuwaelimisha” wengine? Je, unayo mifano yo yote unayoweza kukumbuka ambapo viongozi wametumia mbinu hii kwa mafanikio?
- Je, afisa na mtetezi walikuwa wameachana sana katika malengo yao? Ni malengo gani, kama yapo, ambayo yalikuwa sawa kwa wote wawili?
- Je, kulikuwepo na masuala yo yote ambayo afisa na mtetezi wangeweza kuafikiana? Kama yapo, ni yapi? Kama hayapo, ni kwa nini?
- Je, ni ya jambo lililokuwa la busara kutarajia kuwa afisa na mtetezi wangepikia maafikiano? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Je, kutafuta njia za kufikia maafikiano liwe mojawapo ya malengo ya kiongozi bora? Je, inawezekana mara zote kufikia maafikiano? Je, ni hatua inayopongezwa mara zote? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?
- Bila kujali jukumu lako wakati wa mazoezi, utasema au kufanya nini katika mojawapo ya nafasi hizo za igizo kuwa mtu unayeweza kushawishi wengine?

## Uchunguzi

- Umejisikiaje katika “kuigiza” mhusika”? Umeweza kujifunza nini kutokana na zoezi la kuigiza?
- Umejisikiaje kuwa “mtazamaji” huku ukiwa unaandika yale muhimu unayoyaona wakati wa zoezi?
- Je, kuna kitu cho chote kilichokushangaza kati ya uliyosikia?

---

Uongozi jumuishi huwathamini sana watu wazungumzaji  
wanaoheshimiana na kuheshimu maoni ya watu wengine---hata kama  
yanatofautiana na yao.

Tunapaswa kuondokana na chuki zetu tunazozijenga bila sababu na uhasama,  
kuepukana na kuhukumu wengine, kujifunza kutolazimisha mawazo yetu kwa  
wengine.

kukubali tofauti za hali zetu, kudhibiti hasira zetu, kupima watu kwa mazuri  
yao.

Tambua vipaji, na samehe

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA TANO

# **Jinsi Gani Tunaweza Kukidhi Matakwa Tofauti?**

### **Shabaha za Kikao**

- Kuchungua juu ya tofauti kati ya kuvumilia tofauti za kibinadamu na kuzikubali kwa myo mkunjufu.
- Kujadili nguvu za kimaadili na kisiasa za watu wenye hali tofauti walioungana pamoja kwa ajili ya kutetea au kupigania jambo fulani.
- Kufanya uchambuzi wa jinsi gani watu ambao wana tofauti za kielimu, kiuchumi, au kiutamaduni wanaweza kushirikiana katika kuendesha kampeni, na pia mipaka inayoweza kuwepo katika kufanya shughuli hiyo.

### **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti habari iliyopo chini kuhusu juhudi za amani zilizofanywa na Mairead Corrigan Maguire na Betty Williams nchini Ireland ya Kaskazini. Jadili katika kundi maafikiano, majadiliano, na hatua zinazoelekea kuchukuliwa katika kukubali kwa moyo mkunjufu maoni tofauti ambayo yanawezesha utetezi wao kuwa na mafanikio.

Hili ni mada pana na muhimu. Mbinu ya kuhimiza washiriki kujitolea kufanya mjadala inaweza kufaa zaidi kufanya mjadala mzuri. Fanya inavyowezekana kupata kikundi kidogo cha washiriki wanaojitolea kushiriki katika majadiliano hai juu ya mada, yakifuatiwa na majadiliano ya kikao kwa kundi lote (Angalia Kiambatisho B kwa taarifa zaidi).

## **Kuvuna Matunda ya Amani na Haki**

### **Mairead Corrigan Maguire na Betty Williams: Watetezi wa Amani**

*Mapambano ya kuleta uhuru nchini Ireland yalianza karne nyingi zilizopita wakati nchi hiyo ilipotwaliwa na kufanywa koloni la Waingereza. Utawala wao wa kuwatawala Wakatoliki wa Ireland ambao ndio walikuwa wengi ulifanyika kwa misingi ya chuki bila sababu, ubaguzi, na kutojali hali ambayo ilisababisha umaskini na njaa. Mnamo mwaka 1921, wanamapinduzi wa Ireland walifaulu kushika nchi, na kuwezesha kuleta uhuru wa taifa kwa njia ya makubaliano. Chini ya vipengee vya makubaliano hayo, wilaya sita za kaskazini zilizokuwa zinakaliwa na idadi kubwa ya Waprotestanti zilitengwa na kubakia kama sehemu nchi ya Uingereza. Licha ya utawala wa Waingereza kuungwa mkono na Waprotestanti waliowengi huko Ireland ya Kaskazini, Jamhuri mpya ya Ireland iliendelea kuhesabu rasmi ugawaji huo kama ni hatua ya muda tu kama ambavyo Wakatoliki waliowengi wanaoishi Kaskazini waliendelea kufikiria hivyo. Katika miongo ya hivi karibuni, kama matokeo ya mgogoro wa hadhi ya eneo hilo, vurugu za kidhehebu kati ya Wakatoliki na Waprotestanti nchini Ireland ya Kaskazini zimesababisha vifo vya watu zaidi ya 3,000 katika nchi yenye jumla ya wakazi chini ya milioni mbili.*

*Kwa kuzingatia historia hii, Mairead Corrigan Maguire na Betty Williams walijikuta wanashirikiana kutokana na vurugu hizo zilizoleta maafa makubwa ambazo zilileta mabadiliko ya kudumu katika maisha yao. Tarehe 10 Agosti 1976, wapwa zake Maguire, wawili wa kiume na mmoja wa kike waliuwawa katika kona ya mtaa mmoja wa mjini Belfast wakati walinzi wa jeshi la Uingereza walipomfyatulia risasi mpiganaji wa jeshi la ukombozi la Ireland (Irish Republican Army, [IRA]) ambaye gari lake lilisererekea katika ujia wa waenda kwa miguu.*

*Baada ya balaa hilo, Maguire, amabaye ni Mkatoliki, alitokea katika televisheni, akilaani vitendo vya vurugu za umwagaji damu vya jeshi la IRA. Naye Williams, mwanamke aliye na mchanganyiko wa kidini, alishuhudia ajali hiyo na mara moja alianza kusambaza ombi la kulalamikia vitendo hivyo. Kukiwa kumepatikana saini 6,000 za watu waliounga mkono ombi hilo la kupinga mauaji ya watoto hao, baada ya siku mbili aliliwasilisha kwenye televisheni. Katika mazishi ya watoto hao, Maguire na Williams, wakiomboleza na kuchoshwa na vurugu zisizokuwa na mafao yo yote, waliunganisha nguvu zao na kukubaliana kuendesha harakati za kuleta amani. Walianzisha shirika lililjulikana kama “Wanawake kwa ajili ya Amani” (Women for Peace), na baadaye likaja kuitwa “Shirika la Watu wa Amani” (Peace People Organization).*

*Katika kipindi cha mwezi mmoja shirika hilo liliweza kuvutia wanawake 30,000, wakiwa ni Wakatoliki na Waprotestanti, kushiriki katika maandamano ya mitaa ya Belfast. Ijapokuwa wote wawili walilalamikiwa kwa kushirikiana na adui na maisha yao kutishiwa, Maguire na Williams hawakuacha kuandamana na waliendelea kuvutia wafuasi wengi. Wafuasi wao walivutiwa katika umoja huo wa amani kwa sababu wote walipenda amani. Washiriki waligundua kuwa sio tu kuwa walitaka kukomesha vurugu za umwagaji damu, bali pia watu wa pande zote mbili za mgogoro walikuwa wanakabiliwa na umaskini, walikuwa hawana uhuru kamili*

wa kisiasa, na hawakuwa na uhuru wa kiraia kutokana na amri zilizowekwa na sheria ya hali ya hatari ya Ireland ya Kaskazini.

*Mairead Corrigan Maguire na Betty Williams walijulikana na kutambuliwa ulimwenguni kote kwa kazi yao nzuri, na kupata Tuzo ya Amani ya Nobel mnamo Oktoba, 1977. Mwishowe Williams aliondoka kabisa mjini Belfast na kuhamia nchini Marekani, lakini Maguire aliendeleza juhudi zake za kuyaelimisha makundi yanayopingana nchini Ireland ya Kaskazini ili kuyakutanisha na kufanya majadiliano ya kumaliza uhasama. Akiwa amepuuziwa na kutolewa maanani katika miaka ya 1980 na ya mapema ya 1990 na wale waliokuwa wakiona vurugu kuwa ndio njia pekee ya kutetea haki, alidumu na kuwasilisha ujumbe wake wa mapambano ya amani kwa kipindi kirefu hata kabla ya makubaliano ya mani ya mwaka 1998 kufikiwa.*

*Kama ambavyo Maguire alieleza “ninaamini kwamba matumaini ya maisha mazuri yajayo yatategemea na sisi wenyewe kila mmoja wetu kukumbatia moyoni na akilini njia za amani za kuleta mageuzi na kubuni mifumo mipya ambayo siyo ya vurugu na yenye kuleta maisha mazuri kwa wote. Baadhi ya watu watasema kuwa haya mawazo ni ya kufikirika tu, hayawezi kuwa ya kweli. Mimi ninaamini kuwa ni ya kweli kabisa. Ninaamini kwamba ubinadamu unabadilika kwa kasi kubwa kuelekea kwenye ufahamivu wa kiwango cha juu. Kwa wale wanaofikiri kuwa haiwezekani, hebu kujikumbushe kwamba ubinadamu ulijifunza kukomesha utumwa. Jukumu letu si jingine, bali ni kukomesha vurugu na vita....” Kwa hakika, bado anasisitiza kwamba “kuvuna matunda ya amani na haki katika siku zijazo, sisi sote hatuna budi tupande mbegu za kuleta mabadiliko kwa njia ya amani, hapa hapa na sasa, wakati huu huu.”<sup>15</sup>*

## Maswali ya Majadiliano

- Ni matukio gani yaliyowasukuma Mairead Corrigan Maguire na Betty Williams kuanza kutafuta suluhisho la mgogoro wa Ireland ya Kaskazini?
- Ni mbimu gani walizozitumia katika jitihada yao ya kujaribu kuleta suluhisho la mapigano? Kwa nini walichagua mbinu hizo?
- Ni sifa gani ambayo unaiona katika aina hii ya uongozi uliofanywa na Maguire na Williams? Je unafikiri hawa kuwa wanawake kuliwasaidia au kilikuwa kikwazo katika harakati yao hiyo?
- Wakatoliki na Waprotestanti wa Irland ya Kaskazini wana malengo gani ya pamoja? Ni matokeo gani juu ya uwezo wao wa kufikia malengo hayo yaliyotokana na kshirikiana ?
- Ni imani gani ambayo ilimtia hamasa Maguire kuvumilia dhidi ya vikwazo vingi katika utafutaji wake wa amani nchini Ireland ya Kaskazini na duniani kote?
- Je, kuwepo kwa lengo la pamoja kunaondosha vikwazo vya utofauti wa hali baina ya watu? Kwa nini hivyo au kwa nini sivyo?

---

<sup>15</sup> Habari hizi zimechukuliwa kutoka [http://www.wagingpeace.org/articles/peaceheros/mairead\\_corrigan\\_maguire.htm](http://www.wagingpeace.org/articles/peaceheros/mairead_corrigan_maguire.htm) kama ilivyodondolewa kutoka Mairead Corrigan Maguire with John Dear, S.J., ed., *The Vision of Peace, Faith and Hope in Northern Ireland*, Maryknoll, NY: Orbis, 1999



- Je, umewahi kushiriki katika mradi ambapo ulifanya kazi na mtu au watu ambao mlikuwa na tofauti nyingi? Kama jibu ni ndio, mlizishughulikiaje hizo tofauti zenu?
- Je, unapendelea kutambua na kukubali tofauti zilizopo kati yako na wengine au una mwelekeo wa kutozijali na kuzifumbia macho na kutozizungumzia tofauti kama hizo? Kwa nini?
- Dhana za “tofauti” na “maafikiano” zinamaanisha nini kwako?

## **Shughuli za Kundi: Kukubali Utofauti**

*Ruhusu muda kama wa saa moja hivi kwa zoezi hili.*

- Fikiria na chagua kwa pamoja mradi unaowezekana au wa kudhahania tu ambao kundi lingependa kuufanya.
- Jadiliana na jaribu kufikia makubaliano juu ya “jumuia” (kwa mfano, jumuia ya wataalamu/wasomi au ya watu wa kabila tofauti, kizazi, au jinsia) ambayo washiriki wa semina hawana mahusiano nayo ya mara kwa mara au wana mambo machache yanayofanana.
- Jaribu kufikiria jinsi gani kushiriki kwa “jumuia” hii kungeliweza kunufaisha mradi wa kundi.
- Buni mbinu ambazo zitaweza kuihusisha “jumuia” hii katika mradi wa kundi kwa namna ambayo itaongeza maelewano kati ya washiriki wote katika mradi. Jinsi gani kundi litaweke mazingira mazuri ya kumridhisha kila mshiriki, kuthamini uwezo wa kila mtu, na kufanya kazi kwa ushirikiano?



Lazima tujifunze kuwaona watu wengine kama binadamu waliokamilika na timamu na wenye nia ya kufanya mazuri. Hatuna budi tuwafikirie kuwa wanapenda kujifunza ili wawe na maisha bora, na kufanya kazi sio tu kwa sababu ya kupata tuzo au kutukuzwa, bali kupata maono ambayo hutwiwa msukumo na kazi zao. Kusema ukweli, wanaume na wanawake hushirikiana katika kubuni, kufanyia kazi, na kufikia malengo ambayo huwanufaisha wote.....Ushirikiano kama huu unawezekana na hauna budi hujengwe iwapo tunataka kufanikiwa katika kuweka mifumo ya kijamii kiuchumi, na kisiasa ambayo inatusaidia sisi kufikia malengo ya kujenga maisha mazuri, bora na ya fanaka.

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA SITA

# **Jinsi Gani Tunaweza Kukuza Madaraka kwa Kila Mmoja Wetu?**

### **Shabaha za Kikao**

- Kuchambua kukuza madaraka kunamaanisha nini.
- Kujadiliana juu ya thamani ya kudumu kwa kuwawezesha wengine kuwa na madaraka.
- Kuchungua jinsi gani kiongozi anawezesha madaraka.
- Kuelezana mbinu za kibnafsi za washiriki za kuwawezesha wengine kukuza madaraka.

### **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti kisa kifuatacho kuhusu jitihada za Sakena Yacoobi za kuelimisha, kufunza, na kuwezesha wananchi wenzake wa Afghanistan katika kambi za wakimbinzi nchini Pakistan kuwa na madaraka. Jadili katika kundi mbinu zake za kuchanganya jitihada zake ili ziwe na matokeo ya mapana na ya muda mrefu. Zoezi lililokusudia kuchungua nguvu ya nia njema na mawasiliano ndani ya mazingira ya kundi linafuatia.

Maswali na majibu ni mbinu nzuri katika kikao hiki. Kwa kuzingatia kwa makini maswali matatu au manne hivi ya mwisho yanayofuatia kisa hiki, msimamizi anaweza kupanua mjadala na kuhimiza washiriki kufikiria na kuzungumza juu yao wenyewe na uzoefu wao (Angalia Kiambatisho B kwa taarifa zaidi).

## **Fanya Kazi kwa Kushirikiana na Watu, Saidia Watu Kujifunza**

### **Sakena Yacoobi: Mwalimu**

*Sakena Yaccobi aliondoka Afghanistan akiwa bado msichana katika miaka ya mwanzoni mwa 1970 kuhudhuria masomo ya chuo kikuu nchini Marekani. Huko alisoma biologia na mwishowe alipata digrii ya pili katika uwanja wa Afya ya Umma. Akiwa umbali wa maelfu ya maili kutoka nyumbani, Yacoobi huku akiwa mwingi wa hofu alifuatilia matatizo ya kisiasa yaliyokuwa yakiendelea kuchukua sura mpya kila kulipokucha nchini Afghanistan. Wakati Urusi ilipovamia Afghanistan mnamo mwaka wa 1980, alipoteza mawasiliano na jamaa zake wengi. Akiwa anajua matatizo ambayo Waafghanistani wengi walikuwa wakipata, Yacoobi aliingwiwa na hamasa ya kuchangisha pesa na kukusanya nguo na vifaa vingine vinavyohitajika katika maisha ya kila siku ili kuwatumia. Alishirikiana na wanafunzi na watu kutoka nchi za kigeni hasa kutoka nchi za Asia na Mashariki ya Kati kuleta unafuu wa maisha kwa wananchi wenzake waliokuwa katika kambi za wakimbizi, wakati huo huo akiishinikiza mamlaka ya uhamiaji ya Marekani kuwapa wazazi na ndugu zake hifadhi ya kisiasa.*

*Mnamo mwaka 1988, Yacoobi alifanikiwa kupata kibali cha kuleta familia yake nchini Marekani, lakini wasiwasi wake juu ya hatima ya wakimbizi wengine wa Afghanistani uliendelea kumsumbua. Baada ya miaka minne ya kufuatilia kama mtazamaji tu mateso ya Waafghanistani wenzake, Yacoobi, ambaye wakati huo alikwishaanza kufundisha sayansi katika chuo kikuu nchini Marekani, aliamua kuacha kazi yake ili kufanya kazi katika kambi za wakimbizi nchini Pakistani. Alijisikia kwamba wakati ulikuwa umetimia wa kutumia uwezo wake kuwawezesha kupata madaraka watu wake kwa njia ya elimu. Alikuta wakazi wa kwenye kambi hizo wakiwa wamenyanyasika kutokana na umaskini, rushwa, na kukata tamaa kulikokithiri. Aliamua kuwasaidia Waafghanistani wenzake kwa kuwafundisha na kuwapa mafunzo ambayo wangehitaji katika kujenga upya nchi yao.*

*Baadaye Yacoobi alichukua kazi ya kuwa mratibu wa mpango wa elimu ya wanawake wakimbizi wa Afghanistani uliokuwa ukiendeshwa na Kamati ya Kimataifa ya Uokoaji (International Rescue Committee), na alianzisha miradi ya mafunzo ya waalimu iliyokuwa na lengo la kusaidia walimu kuimarisha uwezo wa wanafunzi kujifunza ndani na nje ya madarasa. Badala ya kutegemea njia ya kupata maarifa kwa kukariri, mpango wa masomo uliwekea mkazo kukuza uwezo huru wa wanafunzi wa udadisi na uchambuzi. Wanawake 15 wa kwanza katika mpango huu baadaye waliweza kuwafundisha wakufunzi wengine zaidi 50, ambao nao waliwafundisha wengine, na wengine wakawafundisha wengine hadi kufikia jumla ya washiriki 3,000. Yacoobi alikuwa hasa anajihusisha zaidi na hali ya maisha ya wasichana wa Afghanistani, ambao walikuwa wanateseka kutokana na unyanyasi wa aina yake katika kambi hizo. Alijitahidi kuweka viwango vya ufundishaji na kuongeza kiwango cha mahudhurio katika shule 25 za wasichana katika maeneo hayo. Jitihada hii ilileta matokeo mazuri sana ya ongezeko la idadi ya wasichana shuleni kutoka 3,000 kufikia 15,000 katika kipindi cha mwaka mmoja.*

*Katika mwaka wa 1995, Yacoobi na wenzake wawili walianzisha Taasisi ya Kujifunza ya Afghanistani (Afghan Institute of Learning [AIL]) mjini Peshawar,*

*Pakistani. Maono yake yalikuwa ni mpango kabambe: kupanga na kutekeleza mipango ambayo ingeongeza kiwango cha ubora wa elimu katika ngazi zote kwa kila mkimbizi wa kutoka Afghanistani. Katika kipindi cha mwaka wa kwanza, AIL iliendesha semina nne ambazo zilihudhuriwa na walimu 20 tu. Katika mwaka uliofuatia, jumla ya walimu 100 walipatiwa mafunzo. Haukupita muda mrefu shule zote katika kambi hizo za wakimbizi zikaanza kuwapeleka walimu wake kuhudhuria mafunzo hayo, na leo hii zaidi ya walimu 3,000 wameshiriki katika mafunzo haya ya kuboresha kazi yao. Ili kutoa msingi juu ya masuala yanayohusu maisha ya wanawake katika kambi hizo, semina maalumu ziliongezwa ili kuelimishana juu ya masuala ya haki za binadamu, unyanyaswaji wa wanawake, na elimu ya afya.*

*Leo hii, wakimbizi wa kutoka Afghanistani wanaopenda kuendelea na elimu ya chuo kikuu nchini Pakistani wana uchaguzi mdogo. Lengo kuu la Yacoobi sasa ni kuona masomo yanayotolewa katika ngazi ya chuo kikuu katika nyanja za sayansi ya kompyuta, sayansi ya afya, saikolojia, na elimu yanatolewa kwa njia ya mtandao ili yasaidie kuwapa Waafghanistani maarifa na ujuzi unaohitajika katika ujenzi wa jamii ya Afghanistani yenye neema na utajiri.*

*Alipoulizwa kuhusu kitu kinachomsukuma kuwapa wengine madaraka, Yacoobi alijibu, “unopotoa kitu fulani kutoka ndani mwako, toa kile kilicho bora. Fanya kazi kwa kushirikiana na watu na wasaidie watu kujifunza. Ninajaribu kuwasaidia watu kupitia njia ya kuwashirikisha katika shughuli za jamii ili waweze kujitegemea..... Kwa njia hii Waafghanistan wanaweza kutoka nje. Kutoka nje kuna maana ya kufunguliwa, kuwa huru, kujikomboa, kutoa maoni yao bila woga.....hii ndio njia ninayatumia kusaidia kujenga upya nchi yetu.....”<sup>16</sup>*

## Maswali ya Majadiliano

- Ni uhusiano na hisia gani alizonazo Sakena Yacoobi kwa jamii anayotaka kuipa madaraka?
- Ni mafundisho gani Sakena Yacoobi anajifunza kutoka kwa jamii yake? Ni kwa jinsi gani mahitaji ya jamii hiyo yanamwongoza?
- Ni kwa jinsi gani Yacoobi anaegemea na kutumia uzoefu na elimu yake?
- Malengo yake ya muda mfupi ni yapi? Maono yake ya muda mrefu ni yapi?
- Kwa nini kujifunza kwa kukazia uwezo wa kudadisi na kuchambua kunawekewa mkazo? Njia hii ina faida na hasara zipi?
- Ni kwa njia ipi Yacoobi anawapatia watu wengine mawazo na/au maono yake?
- Ni jinsi gani mtindo wa kielimu anaotumia unawawezesha wanawake na watu wa Afghanistan kwa jumla kupata madaraka?
- Kumwezesha mtu kupata madaraka kuna maana gani kwa maoni yako?

<sup>16</sup> Habari hii imetokana na maandishi aliyotuletea Sakena Yacoobi na mahojiano ya simu aliyoyafanya tarehe December 14, 20000 kati yake na Women’s Learning Partnership.

- Je, unajiona wewe kuwa katika hali ya kuweza kupata madaraka? Ni kwa jinsi gani unaweza ukaendeleza kujipa madaraka?
- Je, unawezaje kuwawezesha wengine kupata madaraka? Kwa nini? Ni mbinu gani utakazotumia?
- Je, unafikiri kuwawezesha wengine kupata madaraka ni kipengee kimojawapo cha msingi wa uongozi bora? Kwa nini?

## **Shughuli za Kundi: Kuwezesha Wengine Kuwa na Madaraka**

*Ruhusu muda kama wa saa moja hivi kwa zoezi hili.*

1. Zoezi hili limetayarishwa ili kutoa uzoefu mfupi kuhusu jinsi gani watu wanaweza kuwezesha kuwa na madaraka kwa kutoa na kupokea maoni yenye kufaa. Msimamizi au mshiriki mwingine aliyejitolea anakuwa mwangalizi wa muda kwa zoezi hili. Mwangalizi wa muda anapoashiria kuanza kwa zoezi, kila mshiriki anaombwa kutafuta mwenzi wake.
2. Katika muda wa dakika tano, wenzi katika kila kundi la watu wawili wawili wanazungumza. Kila mwenzi wa mtu ataombwa kutoa taarifa zilizoorodheshwa hapo chini. Wenzi katika kila kundi wanaweza kupanga kila mmoja kutoa majibu ya kipengee kimoja baada ya kingine, au mmojawao kujibu vipengee vyote mara moja na kisha mwingine kufuatia.
  - Taja vitu au sifa fulani alizo nazo huyo mtu mwingine ambazo umetokea kuzipenda (mawazo yake, jinsi anavyofanya kazi, anavyosikiliza, anavyoongea, n.k.).
  - Eleza shughuli ambayo ungependa kuifanya na huyo mtu mwingine au kitu amabcho ungependa kujifunza kutoka kwake.
  - Toa ushauri ambao unafikiri utaweza kumsaidia huyo mtu mwingine.
3. Baada ya dakika tano, mwangalizi wa muda anamwomba kila mtu kutafuta mwenzi mpya ambaye watarudia pamoja zoezi hilo.
4. Baada ya kila mmoja kuzungumza na jumla ya wenzi wanne, kundi linkusanyika tena pamoja kujadili juu ya zoezi zima na kubadilishana maoni juu ya maswali haya:
  - Ni kitu gani kilichokuwa rahisi katika zoezi hili? Kipi kilikuwa kigumu?
  - Je, kuna taarifa yo yote uliyopokea kutoka kwa washiriki wengine ilikuwa uliipenda sana na yenye kusaidia? Kama ipo, ni ipi? Kwa nini ulipenda kuisikia? Ilikuwa ni kwa jinsi hiyo taarifa ilivyowasilishwa, au ni lile jambo lenyewe lililokuwa likizungumzwa?
  - Je, zoezi hili limekusaidia kuweza kuwafahamu zaidi kidogo baadhi ya washiriki wa semina hii?

- Je, zoezi hili limeibusha hali ya kuaminiana zaidi? Je, mawasiliano yalikuwa ya wazi na ya ukweli? Kwa nini?
- Je, zoezi hili limekuongezea kujenga mtazamo mzuri kwa kundi lote kwa jumla? Kwa nini?





# Sehemu ya Tatu:

## **Kuanzisha Ushirika wa Kuelimishana**

Katika ushirika kuelimishana, au katika shirika la kuelimishana, matokeo yaliyofikiwa na washiriki katika ushirika au shirika huwakilisha mawazo na vitendo vyao kwa pamoja. Kujumuika kwa washiriki huweza kuleta kujiangalia, kujitathmini, na maarifa ambavyo vyote huongeza na kuchochea kasi ya kufikia malengo yao. Wanapofanikiwa katika malengo yao, washiriki huwa na motisha ya hali ya juu na kushiriki kikamilifu katika shughuli zao, hubadilishana taarifa na kupeana maoni kwa njia inayohusisha washiriki wote, matokeo huonekana waziwazi, na elimu na uongozi hutokea kwa njia ya maafikiano na ukuaji wa maono ya pamoja.

Katika mazoezi yafuatayo, ni maelezo ya masimulizi juu ya mashirika yanayofanya kazi kwa kushirikiana. Maelezo haya yanatumika kama kifani cha aina ya mtindo wa uongozi unaoibuka kutoka katika ujenzi wa asasi wa wanawake. Katika vikao viwili vya mwisho, washiriki wa semina watapata nafasi ya kufanya shughuli katika makundi madogo madogo kuweka malengo, kubuni mfumo wa utawala, na kupanga shughuli za shirika lao la kufikirika/dhahinia, kwa kutumia misingi ya mambo waliyojifunza katika vikao vyote vya semina. Ili kuwasaidia waweze kujiandaa vizuri kwa ajili ya zoezi la mwisho, ni vyema washiriki waanze kubaini vigezo vya kuanzisha shirika katika vikao vya mwanzo katika sehemu hii.

Kujifunza katika ushirika huhusisha aina ya mazungumzo ambayo husaidia kuleta harambee—

yaani, uratibu, umoja, na ari ya ushirikiano ambayo

huleta nguvu kubwa ya kitu chote kuliko nguvu ya sehemu yake moja moja.

Harambee, haina maana kuwa kila mtu hukubaliana na kila kitu.

Bali ina maana ya kuwa kwa vile wanaushirika wamejifunza kuthaminiana na kuheshimiana

wanaweza kutoa mchango wao katika shughuli ambayo italeta matokeo

ambayo wote watayatambua na kuyathamini kama yao.

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA SABA

# **Jinsi Gani Tunaweza Kufikia Lengo la Pamoja?**

### **Shabaha za Kikao**

- Kuchungua mbinu za kufikia lengo la pamoja baina ya wanakikundi au wanaushirika.
- Kubaini njia za kufikia maono ya pamoja kupitia njia za kushirikiana.
- Kuzingatia jinsi gani mashirika yanaweza kubadilishana maono na mashirika mengine ili kunufaisha jamii pana zaidi.

### **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti masimulizi yafuatayo juu ya chimbuko ya kampeni ya wanawake maskini wakusanya taka waliojijiri jijini Ahmedabad, nchini India, ya kutaka kuboresha hali zao za kijamii na kiuchumi. Jadili katika kundi jinsi gani wakusanya taka hao waliweza kubaini maono ya pamoja na kuchukua hatua kuyaweka katika vitendo.

Ajili ya kikao hiki, taratibu za usimamizi kama vile uigizaji au uchoraji wa michoro na katuni unaweza kuwaleta washiriki karibu na kisa hiki cha wanawake wa India. Mbinu hizi pia zinaweza kuchochea mjadala wa kuvutia baina ya washiriki (angalia Kiambatisho B kwa taarifa zaidi).

## **Kampeni ya Akina Dada wa Afya, Arogya Bhagins**

*Huko India, zaidi ya asilimia tisini na nne (94%) ya wafanyakazi wanawake, ni wale wanaojijiri na huwa wanakabiliwa na unyanyaswaji unaozidishwa zaidi na unyonge wa wanawake kiuchumi na kijamii. Kati ya wanawake hawa ni wale wanaofanya kazi za kutoa huduma zinazofanyika kwa mikono na mitulinga kama vile kusukuma mikokoteni, shughuli za nyumbani, na kukusanya taka.*

*Mnamo mwaka 1994, Chama cha Wanawake Wanaojijiri (Self Employed Women's Association [SEWA]), chama cha wafanyakazi kilichosajiliwa nchini India tangu mwaka 1972, kilizindua kampeni ya kushughulikia mahitaji ya wafanyakazi wanawake wakusanya taka waliojijiri, ambao wengi wao ni maskini sana na hawajui kusoma wala kuandika. SEWA kilianza juhudi zake kwa kushauriana na wanawake na viongozi wa eneo lao. Kupitia mikutano kadhaa katika ngazi za mji na maeneo ya makazi, maafikiano yalifikiwa kwamba kulikuwepo na mambo ya msingi matatu yaliyohitaji kuwekewa maanani katika kuboresha hadhi ya wafanyakazi wanawake wasomba taka: (1) kuboresha mishahara ya ukusanyaji taka ambayo ilikuwa ni ya chini na isiyokuwa na uhakika; (2) kupunguza hali za hatari kwa afya zitokanazo na kusomba taka; na (3) kupunguza hatari zilizokuwa zinaweza kutokea kwa watoto wa wafanyakazi ambao hawana marupurupu ya matunzo ya watoto.*

*Katika jiji la Ahmedabad, mikutano mingi ilifanyika ikiwahusisha wafanyakazi wasomba taka ili kuongeza kiwango chao cha kutambua, kubaini, na kuelewa masuala ya kazi mahususi katika jamii yao. SEWA kiliratibu vikao vya afya na usafi kwa ajili ya wanachama wake na kujadiliana nao juu ya mbinu za kuboresha hali zao za za kijamii na kiuchumi. Katika mikutano, vikao vya semina, na mashauriano yaliyokuwa yakiendelea, wafanyakazi wasomba taka waliweza kuweka kundi la msingi la maadili na kanuni ambamo wote walikuwa na dhamira/hisa. Kutokana na kanuni hizo, wasomba taka hao walianza kufafanua vipaumbele vyao na kujenga maono ya pamoja ambayo yalitokea kuwa mwongozo wa shughuli na kampeni zao. Kutoka katika kundi hilo la wasomba taka, wakusanya karatasi taka ambao hukusanya na kutengeneza tena taka kavu na ambao huwa mara nyingi wanabaguliwa na kudharauliwa kama waokotezaji na waeneza magonjwa walijijumuisha pamoja na kuanza kampeni thabiti kutetea haki zao.*

*Wakusanya karatasi hao walianza maandalizi ya kubaini uwezo na nguvu zao ili kila mtu aweze kuwa na eneo lake mwenyewe ambalo angewajibika kuliweka katika hali ya usafi. Kwa utaratibu huu, kila nyumba katika jamii iliyokuwa ikishiriki katika mradi huu ilipewa mfuko mkubwa wa takataka ambao ungelibadilishwa na mwingine mara tu unapojaa. Watu ambao husomba taka kupitia mpango huu bado wanapata mapato kwa kuuzwa tena karatasi taka ambazo zina soko, lakini kuwepo kwao kunaonekana kuwa na mafao makubwa katika jamii ambamo wanafanya shughuli hizo.*

*Wanawake walioshiriki katika kampeni ya Ahmedabad sasa wanatambuliwa kama Arogya Bhaginis, au Akina dada wa Afya, na ushirikiano wao na wawakilishi wa jamii za tabaka la matajiri ambamo wanafanya shughuli zao umevutia kuungwa mkono na kamati iliyoteuliwa na Mahakama Kuu. Wana Arogya Bhaginis walianzisha kampeni ya pili kuhamasisha na kuleta pamoja akina dada wenzao 400 ambao hupata riziki yao kwa shida sana kutokana na dampo kuu la jiji. Kama ilivyo kwa wakusanya karatasi taka, wanawake ambao hufanya kazi katika dampo kila siku hupekua huku na huku taka*

*ziletwazo dampo kutafuta vitu vya kuokota vinavyoweza kuuzwa tena. Wanawake hawa waliowengi hulazimika kufanya kazi hiyo huku wakiwa na watoto wao wachanga na watoto wadogo, hali ambayo huwaweka wao wenyewe na watoto wao katika hali ya hatari kiafya. Wana Arogya Bhaginis sasa wanashughulikia suala la kuanzisha mpango wa matunzo ya watoto kwa wanawake wanaofanya kazi ya kuokoteza vitu katika dampo. Pia wanaendelea kutafuta vyanzo mbadala ambapo wanaweza kupata taka kavu zinazoweza kutengenezwa tena ambavyo ni salama na vyenye faida kubwa badala ya dampo kuu.*

*“Kuna mengi ya kufanywa katika shughuli nzima ya kuimarisha uongozi wa wanawake, moyo wa kujiamini, na uwezo wa kudai haki za wanawake ndani na nje ya nyumba zao na uwakilishwaji wao katika ngazi za uundaji sera na upitishaji maamuzi”, imeelezwa katika maandishi ya SEWA. Kupata malengo ya pamoja na kisha kufasili maono ya pamoja ni shughuli inayohusu mashauriano na kujiangalia kwa kuhusisha ushirikiano wa watu wengi wanaohusika kadri iwezekanavyo. Kwa kufanya kazi kwa niaba ya watu maskini, SEWA kinasisitiza kwamba wanawake waliojijajiri ni “ masuala yao, vipaumbele na mahitaji yao ambavyo havina budi kuongoza na kuunda shughuli nzima ya maendeleo...”<sup>17</sup>*

## Maswali ya Majadiliano

- Ni nini maono gani ya jumla yaliyo msingi wa kazi ya SEWA? Utatafisi maono ya shirika hili?
- Ni kwa jinsi gani wanawake wakusomba taka walifikia hatua ya kubaini na kueleza waziwazi malengo yao? Je, unafikiri ukweli wa kwamba ni wanawake unaathiri njia walizotumia kubaini na kufikia malengo yao? Kwa nini?
- Jinsi gani wakusanyaji karatasi au akina dada wa afya, *Arogya Bhaginis*, waliweza kubadilisha mahitaji yao katika vitendo?
- Ni kwa jinsi gani akina dada wa afya wanaonyesha/wanadhihirisha uongozi? Ni sifa gani unayoiona katika aina ya uongozi wao? Ni kwa jinsi gani mifano ya uongozi ambayo umewahi kuona au kushiriki inatofautiana na mfano huu wa uongozi wa akina dada wa afya?
- Je, waliwezaje kujenga maono ya pamoja?
- Jinsi gani kuwa na maono ya pamoja yanayopewa nafasi ya kubadilika kunaathiri ustawi wao wa kijamii?
- Ni hatua zipi tofauti za mabadiliko ambamo maono ya SEWA yamepitia kadri yalivyokuwa yakichukua sura mbalimbali?
- Je kuwa na maono ya pamoja kunawezekana na/au kunatamaniwa mara zote? Kwa nini?
- Ni vizuizi gani vinavyoweza kujitokeza katika ujenzi wa maoni ya pamoja kati ya watu/vikundi vinavyotofautiana sana na/au hata vinavyofanana? Utawezaje kuvishinda hivyo vizuizi?

<sup>17</sup> Habari juu ya Self Employed Women's Association zimechukuliwa kutoka <http://www.sewa.org>

## Shughuli za Kundi: Kubaini Maono ya Kundi Kupitia Lengo la Pamoja

*Ruhusu muda kama wa saa moja hivi kwa shughuli hii ya kundi.*

*Katika kikao cha tatu washiriki waliombwa kuandika kauli zao za maono ya binafsi.*

*Katika zoezi hili, msimamizi atawarejeshea wandishi kauli zao walizoziandika.*

*(Unaweza kugawa kundi katika vikundi vidogo vidogo.)*

Uundaji wa maono ya pamoja ni njia inayoweza kutumiwa na mtu au kikundi cho chote na huweza kubadilika badilika katika kuweka malengo ambayo yanazingatia aina za watu wanaounda kundi na kuendelea kuwepo kwa mawasiliano katika kipindi fulani. Kikundi kinapojenga lengo la pamoja, kila mwanakikundi anatenda na kuchangia kwa kuongozwa na utaratibu ambao anaumiliki na kuwajibika nao pamoja na wenzake. Katika zoezi hili, washiriki wa semina wataeleza maadili na uzoefu uliowaongoza hadi kufikia kauli zao za maono yao ya kibinafsi. Jukumu lao litakuwa kuchunguza na kugundua vitu vinavyofanana katika maadili na kanuni zilizowasaidia kubaini na kueleza waziwazi lengo la pamoja la kundi.

1. Warudishie washiriki kauli zao walizoziandika juu ya maono yao ya kibinafsi katika kikao cha tatu. Wape dakika chache kujikumbusha tena kauli zao na kufikiria sababu zilizowasukuma kufikia kutoa na kuandika kauli zao za kibinafsi.
2. Kila mshiriki mmoja mmoja atapewa nafasi ya kusoma kauli yake kwa sauti, au kama watapenda, kueleza kwa maneno mengine hiyo kauli kufuatana na mabadiliko ya mawazo ambayo atakuwa ameyapata katika semina hii. Kila mshiriki apewe muda usiozidi dakika tano, na hata chini ya hapo iwapo kundi ni kubwa, ambapo atasoma na kuleza kwa ufupi sana maadili na kanuni zilizomwongoza kufikia kuunda hiyo kauli yake ya maono ya kibinafsi.
3. Baada ya kila mshiriki kupewa nafasi ya kuleza kauli yake ya maono ya kibinafsi, liombe kundi zima kutafakari maswali haya yafuatayo (msimamizi au mshiriki aliyejitolea ataandika mambo muhimu yanayojitokeza katika ubao au karatasi kubwa ya kuning'iniza):
  - Ni uzoefu, kanuni, mitazamo, au maadili gani ambayo yamejitokeza katika kauli za washiriki wote?
  - Je, kuna malengo yo yote ya kibinafsi (yaani yanayohusiana na uchaguzi wa kibinafsi wa mtu, familia yake, au mazingira yake ya kipekee) au malengo ya kijamii (malengo ya kijamii, kisiasa, kiuchumi, au yo yote yale ya jamii ya mshiriki) ambayo yalijitokeza kwa kufanana katika kauli za maono binafsi za washiriki? Kama yapo, ni yapi?
4. Elekeza kundi kutafakari kauli za maono ambazo washiriki wote wanaweza kuzikubali kuwa za msingi kuzifanyia kazi. Kauli hizi zinaweza kuwa zinahusiana na malengo ya kibinafsi ambayo yamejitokeza katika kauli za washiriki wote au malengo ya kijamii ambayo kauli nyingi zimekubaliana nayo. Kisha washiriki wataandika kauli moja ambayo inakubaliwa na

kuungwa mkono na kundi zima na ambayo kila mshiriki atajiona kuwa mmoja wa waundaji wake.

*Itunze kauli hii kwa sababu itahitajika kutumika tena katika Kikao cha Nane.*

## **Maswali ya Kutathmini Semina**

Msimamizi au mtu aliyejitolea ataandika mambo yafuatayo kwenye ubao au kwenye karatasi kubwa ya kuning'iniza wakati wa majadiliano yafuatayo ya kundi.

- Ni nini umejifunza au kufanikiwa kupata katika vikao vya semina hii hadi sasa?
- Je vikao vya semina viliundwa kwa namna nzuri ya kuibusha na kuhamasisha majadiliano yenye manufaa?
- Je mambo na masuala yaliyojadiliwa katika kila kikao ni kufaa na kusaidia?
- Je una maoni yo yote ambayo ungependa kuyatoa juu ya kubadilisha muundo au mambo yaliyojadiliwa katika vikao vya semina?
- Je, ilikuwa ni rahisi kwako kushiriki katika majadiliano na mazoezi? Kwa nini?
- Je, malengo yako ya kushiriki katika semina hii yamebadilika tangu kikao cha kwanza? Kama ni ndio, yamebadilika kwa nmana gani?

## **Maswali kwa Kila Mshiriki katika Kundi**

- Ni majadiliano, zoezi, au shughuli ipi ya semina unaiona kuwa ya faida sana kuliko zote hadi sasa?
- Ni sehemu/kipengele kipi cha vikao vya semina hii unachofurahia zaidi kuliko vyote?



Kufasili na kufafanua lengo  
ni kujishughulisha kikamilifu katika shughuli ya kujifunza.

Wakati huo huo, ni kujishughulisha  
Katika utumiaji wa madaraka.

**“Misingi ya Ujenzi una Uongozi”**

## KIKAO CHA NANE

### **Mpango Wetu wa Utekelezaji ni Upi?**

#### **Shabaha za Kikao**

- Kuweka mkazo juu ya umuhimu wa mpango wa utekelezaji wa shirika.
- Kushirikiana kama kundi katika upitishaji maamuzi.
- Kuamua sote kwa pamoja juu ya mpango wa utekelezaji kwa njia ya kumshirikisha kila mhusika.
- Kuonyesha jukumu la teknolojia katika kuongeza welewa juu ya masuala ya kijinsia.

#### **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti habari hii ifuatayo kuhusu hatua ambazo shirika moja lilipitia katika kuweka mpango wa utekelezaji. Jadili katika kikundi jinsi gani shirika hili lilivyofanya maamuzi kwa njia ya kushirikisha wahusika wote na yasiyokuwa ya kitabaka msonge. Shughuli za kundi zinazofuatia maswali ya majadiliano ziwekwa kwa namna ya kuwasidia washiriki wa semina kushiriki kikamilifu katika kupitisha maamuzi ya pamoja.

Inaweza kuleta matokeo mazuri kwa kuwagawa washiriki katika makundi madogo madogo ambapo kila mshiriki anapata nafasi ya kutoa maoni yake juu ya maswali ya majadiliano. Sasa, kwa vile kundi limekuwa likifanya kazi pamoja katika vikao vichache, hii itakuwa ni nafasi nzuri kuingiza zoezi linalosisimua ambalo litahimiza kundi kuangalia upya na kwa makini zaidi malengo ya semina hii ya mafunzo (angalia Kiambatisho B kwa mapendekezo zaidi).

## **Demokrasia na Wanawake katika Utangazaji wa Habari: Kuchukua Masafa ya Redio Nchini Brazil**

*Katika miaka ya mwanzo ya 1980, taifa la Brazil lilikuwa katika hatua muhimu na ngumu za mabadiliko ya kutoka utawala wa serikali ya kidikteta na kwenda utawala serikali iliyochaguliwa, kutoka vyombo vya habari vinavyodhibitiwa kwenda kwenye vyombo vya habari vilivyo huru. Katika kipindi hiki cha mageuzi, wanawake wa Brazil walikuwa mstari wa mbele katika kupigania mabadiliko haya. Ulikuwa ni wakati wa matumaini kwa wanawake waliokuwa wakitafuta kukalia nafasi mpya na bunifu za umma ambamo wangeweza kutoa mchango wao mkubwa katika huo mwelekeo wa Brazil kuwa taifa la kidemokrasia. Thais Corral, mwanamke mwanahabari na mtetezi wa jinsia ya kike, alikuwa ameishi nchini Italia kwa miaka kadhaa akiwa anafanya kazi katika kipindi cha redio kinachoitwa “Saa ya Wanawake” (The Hour of Women), ambacho kilikuwa kinaendeshwa na wanawake, kwa ajili ya wanawake, na juu ya wanawake. Kwa mara ya kwanza, Thais Carral alihusisha vyombo vya habari kama mtetezi wa haki za binadamu na kama msikilizaji wa redio. Aliporejea nchini mwake, alikutana na kundi maarufu la wanawake wasomi na wanajinsia na wanasiasa kwenye bunge la Rio. Walikuwa wakichungua jinsi ya kutumia teknolojia ya habari kungeza uwezo wao wa kufikia wanawake wengi zaidi. Walitaka kuunda chombo ambacho wanawake wangekitumia kujieleza na kuwasilisha maoni yao na ambacho kingetumika kuongeza usawa wa kijinsia na kujenga jamii ya kidemokrasia.*

*Hata chini ya utawala wa kidikteta uliokuwa umepita, idadi fulani ya vipindi vya redio vya kisasa na vyenye mwelekeo wa maendeleo vilikuwa vimeanzishwa. Lakini ni vichache mno vilivyokuwa vimelenga wanawake. Thais Corral na wanawake wa Rio waliona kwamba licha ya hali hii, redio tayari kilikuwa ni chombo kilichotoa mchango wa aina yake katika maisha ya wanawake na kwamba “kiutamaduni redio ni chombo kilichokuwa karibu sana na wanawake kama wasikilizaji na watumiaji.” Walibaini kwamba wanawake husikiliza redio wakati wakifanya shughuli nyinginezo, iwe ni nyumbani au kazini. Zaidi ya hayo, matangazo ya redio yalikuwa na gharama ndogo kuliko ya televisheni na pia yanawafikia watu wengi waliolengwa, habari na burudani, kuliko yalivyo magazeti.*

*Corral pamoja na wanawake wa Rio walifanya mpango: Kuwawezesha wanawake wa Brazil kuwa wapitishaji maamuzi katika vyombo vyao vya habari, hasa kwenye redio, na wakati huo huo kuongeza ushirikishwaji wa wanawake katika vyombo vya habari vya Brazil, yaani kuvifanya vinufaishe wanawake kwa kutayarisha vipindi vinavyoyapatia uzito unaostahili masuala yahusuyo wanawake. Walikubaliana kuanzisha kipindi cha redio ambacho kingejihusisha na mahitaji na matakwa ya wanawake. Mnamo mwaka 1988, akiwa amehamasishwa na kipindi cha wanawake alichokuwa akishiriki kukiandaa huko Italia, Corral, kwa kushirikiana na kikundi kidogo cha wanawake waliojitolea walidhamiria kuongeza ushirikishwaji wa wanawake na kuboresha jinsi wanawake walivyokuwa wakionyeshwa katika vyombo vya habari walianza kutayarisha kipindi cha maongezi kilichotoka kila juma na kilichojulikana kama “Fala Mulher” (Wanawake Ongea). Wageni machachari wanaoshiriki katika kipindi hicho hutoa ushauri wa vitendo kwa wanawake ukiwa umelenga kutoa ufumbuzi wa matatizo yao ya kila siku, kama vile afya ya uzazi na unyanyaswaji wa kijinsia, na kuwasaidia wabadilike na kuwa rai wanaofaa. Mwaka mmoja baada ya kipindi hicho kuanzishwa watoaji wake waziunda shirika rasmi lililoitwa “Communication, Education, and Information on Gender”*

(“Mawasiliano, Elimu, na Habari kuhusu Jinsia”), au CEMINA, likiwa na dhamira ya kuongeza usawa, utofauti, na sauti za kike katika masafa ya redio nchini Brazil.

Watarishaji wa “Fala Mulher” hawakutaka kujifunga na njia moja katika kukuza kipindi hicho. Walikuwa tayari kufanya majaribio ya mambo waliyokuwa wakiyatangaza na urefu wa kipindi, walitaka kubadilishana maoni juu ya uzoefu wao na wa wanawake, na kujifunza kutoka kwa wanawake hao. Nia yao ya kutojifunga na njia moja na utashi wa kujaribisha mipango yao vililhamasisha CEMINA kuanzisha semina za mafunzo kwa wanawake nchini kote waliotaka kuanzisha stesheni zao na vipindi vyao vya redio. Katika kipindi cha kati ya 1992 na 1998, idadi ya wanawake waliokuwa wamepata mafunzo katika semina hizi iliongezeka kwa mamia, ambapo matokeo yake ilikuwa ni mlipuko wa stesheni za redio na vipindi vilivyokuwa vikiendeshwa na wanawake nchini kote. Zikiwa na utajiri mwingi katika habari na mambo mbali mbali ya kiufundi, stesheni hizi na vipindi vyake viliwageuza wanawake kuwa washiriki halisi katika vyombo vya habari vya taifa na kuwa watarishaji kamilifu wa habari na utamaduni ambao hakuna mtu angeweza kupinga uwezo wao.

Sasa shirika la CEMINA limekwenda mbali na kuvuka mipaka ya redio na kuweza kujumuisha mtandao wa kompyuta. Shirika hili limetengeneza websaiti yake ili kusaidia stesheni za redio za wanawake nchini Brazil kuweza kupata habari kwa urahisi kutoka katika mtandao wa kompyuta wa dunia (WWW) kwa minajili ya kukuza na kupanua idadi ya wasikilizaji ndani na nje ya nchi. Katika kipindi kirefu kijacho websaiti hii itawawezesha wanawake wa Brazil kuunganika na wanawake wenzao walio katika nchi zinazoendelea za kusini mwa dunia na duniani kote na hivyo kuweza kubadilishana maoni juu ya mbinu za kuongeza welewa na utambuzi wa masuala ya kijinsia kwa njia ya kutoa utamaduni na maarifa.

Baada ya kutambua kuwa mageuzi ya kweli katika ujenzi wa demokrasia hayawezi kuwepo bila ya kupendelea jinsia moja, shirika la CEMINA na stesheni ilizosaidia kuanzishwa vyote vimeweka mkazo kuongeza ushirikishwaji wa wanawake, katika hali zote za utayarishaji habari na jinsi habari zinavyowasilishwa. Watangazaji hawa wamweyapatia masuala na matatizo ya wanawake kipaumbele, wakiwa katika harakati za kuhakikisha kunakuwepo na demokrasia yenye kufaa na yenye utajiri wa kijinsia kwa ajili ya watu wa Brazil.<sup>18</sup>

## Maswali ya Majadiliano

- Jinsi gani shirika la CEMINA lilianzishwa? Ni katika mazingira gani shirika hili liliundwa?
- Ni kitu gani kilichotiliwa mkazo na “Fala Mulher”? Jinsi gani kipindi kilitengenezwa?
- Ni mpango gani wa utekelezaji uliokuwa wa kundi la wanawake wa rio na baadaye shirika la CIMINA? Mpango huu wa utekelezaji ulikua na kubadilikaje?

<sup>18</sup> Habari hii imetokana na taarifa zilizotumwa na Thais Corral pamoja na mahojiano ya simu ya tarehe 20 Februari, 2001 kati yake na Women’s Learning Partnership

- Shirika la CEMINA linapimaje mafanikio? Je, vipo vitu viingine ambavyo ungetumia kupima mafanikio yake na matokeo yake kwa jamii ya watu wa Brazil?
- Jinsi gani CEMINA pamoja na stesheni nyingine za redio viliweza kufanya habari zaidi kuwafikia wanawake na pia kuwanufaisha?
- Jinsi gani mpango wa utekelezaji wa CEMINA ulisaidia mlipuko wa vipindi vya wanawake?
- Kwa nini ni muhimu kwa wanawake kuwa watayarishaji na waandishi wa vipindi vya redio na pia kuwa wasikilizaji?
- Kwa nini redio kimekuwa chombo cha kufaa sana kwa wanawake, licha ya kuwepo teknolojia ya juu ya habari na mawasiliano?
- Ni teknolojia gani ya kisasa ambayo unaweza kutumia ili kuendeleza na kutetea haki za wanawake ndani ya jamii yako? Redio, televisheni, simu ya mkononi, Faksi, barua pepe (e-mail), mtandao, au nyinginezo?

## **Shughuli za Kundi: Kufanya Maamuzi Juu ya Mpango wa Utekelezaji**

*Ruhusu kiasi cha muda wa saa moja kwa shughuli hii ya kundi.*

*Katika Kikao cha 7, kundi liliombwa kuandika kauli moja tu juu ya maono ambayo washiriki wote wamekubaliana nayo na kuiunga mkono na ambayo kila mshiriki anaiona kumfaa. Katika zoezi hili, msimamizi au mshiriki aliyejitolea aiandike hiyo kauli ubaoni au kweye karatasi kubwa ya kuning'iniza ili washiriki waweze kujikumbusha, na aendelee kuandika mambo muhimu yanayojitokeza katika majadiliano yafuatayo.*

1. Waombe washiriki watoe mapendekezo ya mawazo kuhusu kwa vipi kundi hili linaweza kutekeleza malengo ili kufanya maono yao kuwa jambo la kweli. Majadiliano haya ni ya kubadilishana mawazo. Kwa hiyo hakuna wazo lililo la kipumbavu au lisilo na maana. Lengo la kutafuta mawazo ni kupokea mawazo mengi kadri iwezekanavyo. Jaribu kuorodhesha angalau mawazo 30 yanayotolewa kama njia inayowezekana kwa utekelezaji.
2. Orodha hiyo ikiishakuwa tayari, waelekeze washiriki kujibu maswali yafuatayo na fanya marekebisha katika orodha kufuatana na majibu yao:
  - Ni mawazo gani katika orodha yanayoweza kuwekwa pamoja au yanafanana kiasi kwamba kwa makusudi ya utendaji ni kitu kile kile? Anza orodha mpya inayunganisha mawazo ya utekelezaji yanayofanana.
  - Ni mawazo gani katika orodha ambayo ni vigumu kuwekwa katika vitendo? Mara tu washiriki wakiishakubaliana, yakate kwa kupitisha chaki au peni.
  - Ni katika utaratibu gani washiriki wataorodhesha mawazo yaliyobakia kiupya na kibunifu? Yapatie namba mawazo kufuatana na kundi linavyokubaliana juu ya wazo lipi ni namba moja na lipi

linafuatia. Namba moja ikiwa inaonyesha wazo linaloongoza katika sifa ya upya na ubunifu.

- Ni katika utaratibu gani washiriki wataorodhesha mawazo kiutendekaji na kiuwezekano? Tumia alama nyingine au rangi ya chaki/peni iliyotofauti ili kutofautisha na zile namba ulizokwishaandika. Andika namba au alama hizo kufuatana na jinsi kundi linaavyopendekeza, namba moja ikiwa inaonyesha wazo liinaloongoza katika sifa ya kuwezekana na kutendeka kwa urahisi.
3. Mkiwa na taarifa kamili iliyokusanywa juu ya njia zinazowezekeza za utekelezaji wa kauli ya maono, waelekeze washiriki kupitia tena orodha hiyo na fanya uamuzi wa pamoja juu ya mpango (mipango ya) wa utekelezaji.

## Uchunguzi

- Je, zoezi hilo hapo juu lilikuwa rahisi au gumu kwako kushiriki katika majadiliano na kupitisha uamuzi?
- Je, hatua ya utoaji mawazo ilikuwa shughuli uliyonufaika nayo? Kwa nini?
- Je, umeridhika na mpango wa utekelezaji uliokubaliwa mwishoni? Je, unajisikia kuwa kama umesaidia katika kuunda huo mpango? Kwa nini?
- Je, umeona mifano ambapo mtu mmoja anatumia au kujenga wazo lake kwa kuendeleza au kukuza wazo la mtu mwingine? Mifano ya watu kujifunza kutoka kwa wengine ndani ya kundi?
- Je, umewahi kushiriki katika kufanya maamuzi ya pamoja katika kundi yaliyofanyika kwa namna tofauti na haya? Kama ni ndiyo, hayo maamuzi yalipitishwaje? Je, yalishirikisha wahusika wote? Uliridhika na uamuzi wa mwisho?
- Je, unafikiri kwamba kuna tofauti yo yote ile kati ya kundi linalofanya maamuzi likiwa ni la wanawake tu, wanaume tu, au mchanganyiko? Kwa nini?

Malengo ya kweli hayawezi kuchaguliwa bila pia kutoa  
ufafanuzi wa kuaminika wa nyenzo na/watu halisi  
Waliopo au wanaoweza kuwepo kuwezesha kufikia malengo hayo.

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA TISA

# **Jinsi Gani Tunaweza Kukuza Vipaji na Ujuzi Wetu?**

## **Shabaha za Kikao**

- Kueleza maana yote ya ushauri na ubora wa mpango wa ushauri uliyo bora.
- Onyesha thamani ya watu wala shirika linalo gawanya maarifa taarifa.
- Heleza ukitumia mfano jinsi gani kugawanya maarifa na taarifa ni muimu ajili ya ujenzi na kustaimili elimu.

**Kabla ya kuanza:** Waambie washiriki kuanza kufikiria juu ya jinsi gani wangependa kufunga semina hii. Ni muhimu kupanga mapema ili washiriki waonduke katika semina wakiwa wanajisikia kuwa mahitaji na matarajio yao vimezingatiwa na kushughulikiwa. Sehemu ya kitabu hiki "Kuwasiliana katika Mazingira ya Semina" inazungumzia zaidi juu ya mada hii.

## **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti habari hii juu ya shirika moja nchini Nigeria----lijulikanalo kwa jina la BAOBAB for Women's Human Rights (kwa ajili ya Haki za Kibinadamu za Wanawake)---ambalo programu zake na utendaji wake wa ndani vyote vimeelekezwa kukuza ujuzi na vipaji vya wafanyakazi wake na wanashirika kwa njia madhubuti za ushauri na mafunzo. Jadili katika kundi vigezo vya shirika lililo katika mafunzo na sifa zipi za shirika la BAOBAB zinazolandana na vigezo hivi. Maswali na zoezi vinavyofuatia vinaweza kusaidia kuongoza majadiliano ya kundi.

|  |
|--|
| <p>Wasimamizi wengi wamegundua kuwa panakuwepo na mafanikio makubwa majadiliano haya yanapoendeshwa katika kundi zima, ambapo washiriki wanapata nafasi ya kunufaika na maoni na mawazo ya kila mshiriki (angalia Kiambatisho B kwa ajili ya mapendekezo zaidi).</p> |
|--|



## **Uwanja wa mafundisho: Kushauri Wanawake Nchini Nigeria**

*Kuwaleta watu katika uwanja wa mafundisho na kisha kuupanua uwanja huo--- ushauri ni shughuli ambayo ni muhimu kujenga uwezo wa shirika na kuhakikisha kuwa ninadumu. Shirika ambalo lilianzishwa na Ayesha Imam akishirikiana na wengine, shirika la BAOBAB kwa ajili ya Haki za Kibinadamu za Wanawake, limelenga kuboresha maarifa, utendaji, na maendeleo ya haki za kibinadamu za wanawake chini ya sheria za kimila, kidini, na kiserikali za nchini Nigeria. Jina la shirika hili pia ni jina la mti unaopatikana sehemu zote za bara la Afrika kusini mwa jangwa la Sahara. Mbuyu ni mti unaoweza kuvumilia na kuhimili hali mbaya zote za hewa, unatoa chakula na dawa kwa binadamu, na malazi kwa wanyama wadogo. Shirika la BAOBAB limeshamirira kufuatisha sifa za mti huu---nguvu na ustahamilivu---kwa kuwahamasisha wanawake na kuwawezesha kupata madaraka kwa kuwapa ujuzi wanaoweza kuutumia katika maisha yao ya kila siku na kuwasaidia watu wengine. Katika mwelekeo huo shirika linawapa uwezo na kuwahamasisha wanawake ambao wanashiriki katika programu zake kuwa huru katika kufikiri na kutenda.*

*Shirika la BAOBAB linasaidia na kutetea haki za kibinadamu za wanawake kupitia shughuli mbalimbali---hasa kwa kuamsha ari, kutoa mafunzo, kuchapisha maandishi, na kujenga ushirikiano. Kitovu cha shughuli hizi ni matumizi ya teknolojia. Waanzilishi wa shirika hili hawaoni teknolojia kuwa kitu kibaya au kizuri katika uhalisi wake. Bali wanaona suala muhimu ni nani anayetawala teknolojia, inatumiwaje, na ni matokeo gani yanayotokana na matumizi yake. Kwa mfano, shirika la BAOBAB hutegemea sana mashini za fotokopi kuchapisha na kusambasa habari kwa wanawake ambao vnginevyo wasingeweza kupata habari hizo. Pia hutegemea kompyuta kuelimisha wanawake katika ujuzi mbalimbali kama vile kupiga chapa na kutunza mahesabu; na hutegemea mawasiliano kwa barua-pepe (e-mail) na mtandao kuwasiliana na kushirikiana na vikundi vilivyokuwa katika harakati kama zake. Utumiaji huwa teknolojia ya kisasa pia unachangia katika kukuza mbinu miundo za mawasiliano kusini mwa jangwa la Sahara barani Afrika.*

*Mbinu ya shirika la BAOBAB katika kutoa elimu juu ya haki za kibinadamu za wanawake ni ya kutumia nyezo mchanganyiko, uzoefu, na vitendo. Wakufunzi hujua kuwa wanafunzi wao huja katika mazingira ya wajibu na haki mpya wakiwa na kapu la uzoefu wa nyuma na kwa kuegemea katika uzoefu huu, uhimiza wanawake kueleza na kubadilishana na wengine uzoefu wao ili wakufunzi na wanafunzi wote waweze kujifunza mitazamo na ujuzi mpya. La muhimu zaidi, shirika la BAOBAB huwapa mafunzo wanawake katika ujuzi ambao ni muhimu katika maisha yao ya kikazi na/au kibinafsi. Kwa mfano, wakati linatoa mafunzo katika utumiaji wa programu za kompyuta, shirika la BAOBAB huwafundisha wafanyakazi wake lenyewe pamoja na watu wanaojitolea jinsi ya kutumia programu ya spreadshiti ili waweze kuweka na kutunza vizuri mahesabu ya shirika au kupiga taipu ili waweze kuandika ripoti na masimulizi yao wenyewe.*

*Wito wa shirika hili ni: "Hauwezi kubadilisha yaliyopita, lakini unaweza kujaribisha kubadilisha yajayo!" Kubadilisha, na hasa kuboresha, maisha yajayo kunajumuisha utambuzi wa kwamba mtazamo na jitihada za mtu zinaweza kuleta matokeo makubwa kwa wengine. Mafunzo ya Kampeni ya Mshikamano kwa njia ya Barua-pepe ya shirika la BAOBAB (BAOBAB's Email Solidarity Campaign Training) na Mafunzo yake ya Wanawake na Sheria (Women and Law Programme) yanaoenyesha manufaa ya muda mrefu ya kukuza uwezo, vipaji, na moyo wa kujiamini wa watu wengine. Mafunzo ya Kampeni ya*

*Mshikamano kwa njia ya Barua-pepe yalianza mwaka wa 1998-99 yakiwa na wanawake karibu hamsini waliokuwa wakihudhuria semina za mafunzo ya barua-pepe na utumiaji wa mtandao kwa jumla ili kuimarisha kampeni za mshikamano kwa ajili ya haki za wanawake, na kuboresha mawasiliano na kusaidiana baina na kati ya watetezi wa haki za binadamu wazungumzao Kiingereza na Kifaransa kote barani Afrika. Wanawake hawa wanawasiliana na wanaendelea kubadilishana habari na mbinu. Wakiwa na ujuzi mpya au ulioboreshwa, wanawake sasa wanashiriki kikamilifu katika mazungumzo na mijadala juu ya haki zao katika ngazi za kikanda na kimataifa. Mafunzo ya Wanawake na Sheria nayo hivyo hivyo yalileta pamoja vikundi vidogo vya wanawake na wanaume wachache kufanya utafiti juu ya utendaji na kuchungua welewa na uzoefu wa wanawake juu ya sheria za Kiislamu, kimilla, na kiserikali. Mwanamke mmoja aliyeshiriki atakuwa mwanamke wa kwanza kupata shahada ya juu katika sheria za Kiislamu kutoka chuo kikuu cha nchini Nigeria. Naye atajaribu kuwaelimisha wengine na pia kutumika kama mfano wa kuigwa kwa wanawake wengine wanaodhamiria kuvuka vizuizi vya kimila na kuonyesha kuwa wanastahili nafasi zao mpya katika jamii.<sup>19</sup>*

## Maswali ya Majadiliano

- Shabaha kuu ya BAOBAB ni nini?
- Unaweza kulielezaje mbinu ya shirika hili la BAOBAB kuhusu utoaji ushauri? Ni mafao gani ya muda mrefu na muda mfupi ya mbinu hii? Je, unaona kuna mambo yote yasiyokuwa na mafao katika mbinu hii?
- Ni vitu gani vingine unavyoweza kuongeza katika mpango wa ushauri?
- Mshauri bora ana tabia gani? Je, mshauri anaweza kuwa mshauriwa?
- Ni jukumu gani teknolojia inachangia katika jitihada za BAOBAB kukuza uwezo na vipaji vya wanawake?
- Ni nini faida, kwa mfano, ya kufundisha wafanyakazi wa BAOBAB na watumishi wenye kujitolea kutumia programu ya kompyuta ya Excel? Jinsi gani mbinu hii ya mafunzo ya kutumia programu za kompyuta inaweza kuwanufaisha washiriki wanaohusika? Jinsi gani inalisaidia shirika la BAOBAB? Jinsi gani inaisadia jamii?
- Ni kwa jinsi gani unaweza kuelezea au kufasili shughuli ya ushauri?
- Je, umewahi kufaidika na ushauri? Unaweza kufikiria tukio lo lote ambamo ushauri uliweza kukusaidia?
- Je, umewahi kuwa mshauri? Eleza wengine mbinu za ushauri ulizowahi kutumia au ungependa kuzitumia katika maisha yako ya kibinafsi na/ au ya kikazi. Ni faida gani ulipata ulipotoa huduma ya ushauri.
- Jinsi gani ushauri unaweza kutumiwa na wanawake ili kuwasaidia wanawake wengine?

---

<sup>19</sup> Habari hii inatokana na taarifa aliyoituma Ayesha Imam pamoja na mahojiano ya simu ya tarehe 10 Januari, 2001 kati yake na Women's Learning Partnership.

## Zoezi : Kuandaa Mpango wa Ushauri katika Jumuiia

*Ruhusu kiasi cha muda wa saa moja na dakika kumi na tano kwa zoezi hili.*

Mpango wa ushauri unaweza kuwa mpango huru, mradi unaojitegemea katika jamii, kama vile mpango wa mafunzo baada ya saa za shule ambamo wanafunzi wa umri mdogo wanakutana na wanafunzi wa umri mkubwa kwa ajili ya ushauri. Au, mradi unaweza kuegeshwa katika jumuiia au ushirika mkubwa zaidi, kama vile mpango uliunganishwa na wodi ya wazazi katika hospitali ambao upanga akina mama wapya kukutana na akina mama wenye uzoefu mkubwa zaidi kwa ajili ya ushauri. Katika zoezi hili, vikundi vidogo vidogo vitaandaa mpango wa ushauri wa jinsi yao wenyewe ambao unaingia vizuri katika mojawapo ya aina zilizoлезwa hapo juu---mradi huru au ulioegemezwa kwa mradi mkubwa.

1. Ligawe kundi katika vikundi vidogo vidogo vya kati ya washiriki watatu na washiriki watano. Angalau mwanakikundi mmoja katika kila kikundi atafanya kazi ya kuandika mambo muhimu, na huyo huyo au mtu mwingine aliyejitolea atatakiwa kutoa taarifa ya majadiliano ya kikundi kwa kundi zima la semina. Kwa karibu muda wa dakika 20-30, kila kikundi kizingatie na kujadili haya yafuatayo:
  - Ni watu wa aina gani ambao mpango wenu unalenga kuwasaidia? Baadhi ya mifano inajumuisha wasichana wadogo walio katika shule moja ya kijijini au mjini ambao wanataka kuwa viongozi wakiishakuwa watu wazima, akina mama wa nyumbani wanaotamani kuanzisha biashara yao ya nyumbani, au wanawake ambao ndio kwanza wamechaguliwa katika nyadhifa za uongozi. Vikundi vinaweza kutumia mfano wote kati ya hii iliyotolewa au kubuni wa kwao wenyewe kutegemeana na mahitaji ya ushauri na ulezi wanayoona katika jamii au maishani mwao
  - Ni aina gani ya watu mnaofikiri watakuwa na ujuzi wa kutosha kutoa ushauri kwa wasahuriwa watarajiwa mlilobainisha? Je, wapo watu wenye uzoefu wa kibinafsi, maarifa ya kitaalamu, au sifa nyinginezo ambazo zitakuwa za mafao makubwa kwa waliokusudiwa?
  - Ni kwa jinsi gani washauri watawasaidia na washauriwa? Je, watakuwa wanakutana kila wiki, wataendesha semina ya mafunzo, watashiriki pamoja katika baadhi ya shughuli? Watakuwa wanakutana kwa muda gani? Mara ngapi?
  - Je, washauriwa au washauri katika mpango huu watatokea kuletwa pamoja kama kundi ili kukutana na wenzao kwa ajili ya kusaidiana na ushauri? Ni mambo gani itafaa yafanyike katika mkutano kama huu?
  - Fikiria mahitaji ya washauriwa na kwa jinsi gani mpango huu unaweza kukidhi kwa uthabiti mahitaji hayo. Vile vile, ni muhimu mfikirie mahitaji ya washauri na jinsi gani mpango huu utapangwa ili utoe nafasi ya kukidhi kiu yao ya kutoa ushauri na kuridhisha nafsi zao pia.

2. Vikundi vidogo vidogo vinaporejea na kukutana kama kundi zima la semina, mtu mmoja kutoka kila kikundi ataeleza mpango wa ushauri wa kikundi chake. Washiriki wa semina wanaweza kuuliza maswali au kutoa maoni yao na mapendekezo juu ya mipango ya ushauri inayowasilishwa kutoka vikundi vido vidogo.

## **Uchunguzi**

- Ni kitu gani ulichopendelea au kuchukia katika zoezi hili?
- Je, lilikuwa jambo gumu kwako kutathmini au kutoa maoni juu ya mipango ya ushauri ya vikundi vingine? Kwa nini?
- Je, zoezi hili lilikusaidia kupata fikiria njia mpya na bunifu za kuanzisha mpango wa ushauri katika jamii yako? Kama ni ndiyo, ni njia zipi?

Tunahitaji kuleta uwezekano wa matumizi ya mtandao kwa watu wote ulimwenguni na hiyo haihusishi tu mashini za kompyuta na matumizi yake , bali pia utengenezaji wa programu zinazozingatia utamaduni, lugha, na jumuiia husika.

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA KUMI

# **Tunahamasishaje kwa ajili ya Vitendo?**

## **Shabaha za Kikao**

- Kuchunguza mbinu za uhamasishaji wa kampeni.
- Kujadili juu ya vipengee vipi ni muhimu katika mpango wa wote wa shirika unaopaswa kutekelezwa ikiwa ni pamoja na kubaini maono, kuweka malengo, kufafanua mbinu, kukusanya nyenzo zote na watendaji wanaohitajika, kutekeleza shughuli katika mtindo wa kujumuisha na kushirikisha, na kuweka vigezo vya kutathmini ubora.
- Kutafakari na kuchungua jukumu la teknolojia ya mawasiliano--- baadhi ikiwa ni simu, mashini za faksi, kompyuta, na mtandao--- katika jitihada za kuhamasisha kijamii ndogo, kitaifa, na kimataifa.

## **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti habari ifuatayo kuhusu kampeni ya kimataifa ya kupiga marufuku matumizi ya mabomu ya ardhini. Jadili katika kundi hatua zinazochukuliwa na washiriki katika kampeni hii kuhamasisha uungwaji mkono wa dunia nzima kwa ajili ya Mkataba wa Kimataifa wa Kupiga Marufuku Mabomu ya Ardhini. Maswali yanayofuatia yanaweza kusaidia kuongoza majadiliano ya kundi.

Baadhi ya washiriki wanaweza kuwa na hoja nzito juu ya mada hii kuliko wengine na hivyo kutaka kushiriki kikamilifu katika majadiliano ya msingi ambayo baadaye yanaweza kuelekea kwenye majadiliano ya kundi zima. Jaribu kutumia mbinu ya usimamizi ya kuwafanya washiriki kila mmoja amuone na kumsikia mwingine ili kuleta mazungumzo ya kina na ya moja kwa moja kwenye mada (angalia Kiambatisho B kwa taarifa zaidi).

## **Kampeni ya Kimataifa ya Kupiga Marufuku Matumizi ya Mabomu ya Ardhini**

*Mbegu za kwanza za Kampeni ya Kimataifa ya Kupiga Marufuku Mabomu ya Ardhini (International Campaign to Ban Landmines (ICBL)) zilipandwa katika miaka ya mwishoni mwa 1980 na mwanzoni mwa 1990 kupitia jitihada za mbalimbali tofauti za mashirika yasiyokuwa ya kiserikali (NGOs) katika nchi zinazotengeneza mabomu ya ardhini. Katika kipindi cha mika 50 iliyopita, mabomu ya ardhini yamesababisha vifo vingi na majeraha mengi kuliko silaha za nyuklia, kibayolojia, na kemikali zikiwekwa pamoja. Baada ya kutambua mgogoro wa kibinadamu uliyokuwa ukinyemelea wa mamilioni ya mabomu ya ardhini yaliyosambaa katika mamia ya nchi duniani kote, mashirika machache yasiyokuwa ya kiserikali (NGOs) yaliunganisha jitihada zao kulishughulikia suala hili. Ili waweze kulitokomezwa kabisa tatizo hili, walikubaliana kuwa silaha zenyewe ni lazima zitokomezwe. Jitihada yao ya pamoja ililenga kwenye upitishaji wa sheria za kupiga marufuku mabomu haya kitaifa, kikanda, na kimataifa. Walianza kwa kujenga umoja wa kimataifa wa NGOs katika ngazi za jamii ndogo ndogo, kitaifa, na kimataifa kushiriki katika jitihada za kampeni hiyo.*

*Nguvu na mategemeo ya kampeni ya ICBL ilikuwa ni kutong'ang'ania njia moja tu ya ufumbuzi. Mawazo na mitazamo yote ilikaribishwa. Ulikuwa ni umoja wa mashirika ambao ulikuwa na muundo uliokuwa namitazamo na utaalumu mbali mbali. Ili kukwepa kuunda urasimu ambao ungekuwa unatoa amri kwa mashirika kutimiza wajibu wake, washirika wa ICBL waliona kuwa matokeo mazuri yangepatikana iwapo kila NGO itaamua mwelekeo wake wa shughuli zake. Kwa njia hii, NGOs yangeweza kutekeleza mambo au vipengee vya jitihada hizi ambayo yalikuwa nadani ya mipaka ya mamlaka na muundo wake wa kishirika. Mashirika yaliyokuwa yakishughulikia masuala ya kitaifa yalititia shinikizo serikali za nchi katika ngazi ya kitaifa, wakati yale mashirika yaliyokuwa yakishughulikia masuala ya kimataifa yalielekeza jitihada zake katika ngazi za kimataifa.*

*Kitu kilichoanza na washiriki wachache, haukupita muda ikawa kampeni kubwa iliyokuwa na zaidi ya mashirika 1,200 kutoka nchi zilizoshiriki 80. Mikutano ya kitaifa, kikanda, na kimataifa nayo haikuchelewa kuanza kupata idadi kubwa sana ya mashirika yaliyokuwa yamejitolea muda wao, watumishi, na mali yao kuendesha kampeni hiyo. Ili mashirika mengi kama hayo na watu wengi duniani kote kuweza kutekeleza lengo lao kwa ufanisi, mawasiliano ya wazi na madhubuti kilikuwa ni kitu cha lazima. Teknolojia ya kisasa ya habari na mawasiliano ilitoa mchango mkubwa sana katika kufanikisha jitihada za uhamasishaji. Baadhi ya mbinu zilizofanikisha ilikuwa ni pamoja na taarifa rasmi za habari, habari za kila wakati kadri matukio yanavyotokea, kujulishana ukweli na takwimu, na maombi ya haki kutoka kwa umma wa wananchi ya ICBL kiasi kwamba serikali zilianza kutegemea kampeni hiyo kupata taarifa na habari zilizokuwa sahihi na kuwasili katika wakati unaofaa kuliko habari zilizokuwa zinapatikana kupitia vyombo vya kawaida vya serikali.*

*Mwanzoni, kampeni ya ICBL kwa kiasi kikubwa ilitegemea matumizi ya simu, mashini za faksi, na barua za kawaida za posta. Jody Williams, mtunukiwa wa Tunzo ya Amani ya Nobel kwa juhudi yake aliyofanya juu ya kupiga marufuku matumizi ya mabomu ya ardhini, alieleza matumizi ya faksi katika miaka ya mwanzoni mwa kampeni akisema: “ faksi kilikuwa chombo kipya na chenye ‘kusisimua’. Habari zilizokuwa zikitufikia karibu papo kwa papo kupitia kwenye faksi zilikuwa zikifikiriwa kuwa na umuhimu zaidi---na kwa hiyo zilistahili*

*kushughulikiwa haraka--kuliko zile zilizokuja kwa barua za kawaida.” Kutegemea sana faksi na simu ilikuwa ni njia ya gharama kubwa lakini yenye ufanisi mkubwa. Kampeni ilipoanza kupanuka na kuingia katika nchi za Kusini zilizokuwa zimeathirika kwa mabomu haya, washirika wake waligeukia matumizi ya barua-pepe. Ingawa bado njia ya barua-pepe ilikuwa ya ghali na ngumu kutumiwa katika sehemu nyingi za dunia, ilikuwa na faida kubwa za gharama na muda kuliko mawasiliano ya faksi.*

*Kwa kawaida, NGOs na serekali mara kwa mara huhojiana na kujibizana kama vile washindani. Kufuatana na hali hiyo, sehemu ya mbinu ya uhamasishaji ya kampeni hii kwa makusudi kabisa ilijihusisha na kubuni na kukuza uhusiano mzuri katika ya mashirika yaliyoshiriki na serikali za nchi zao. Kampeni iliziomba serikali kuchukua jukumu la kujenga mazingira ya umoja na ufanisi kwa njia ya kuunda jumuiya ya serikali zinazounga mkono upigaji marufuku wa mabomu ya ardhini ambayo ingeendeleza na kulinda masilahi ya kitaifa ya nchi zao. Mnamo mwaka 1996, kampeni ya umoja wa ICBL ilikuwa imefanikiwa kuungwa mkono na idadi kubwa ya serikali pamoja na maelfu ya mashirika yasiyokuwa ya kiserikali (NGOs) yanayojishughulisha na misaada ya kibinadamu, watoto, amani, askari wastaafu, matibabu, maendeleo, udhibiti wa silaha, dini, mazingira, na wanawake. Katika mwaka huo huo serikali ya Canada ilitoa ufadhili wa kuwa mwenyeji wa mkutano jijini Ottawa ambao ungehusika na kuunda mpango wa utekelezaji wa kiserikali katika ngazi za juu kwa ajili ya utekelezaji wa kupiga marufuku mabomu hayo. Serikali ya Canada ilishirikiana kwa karibu sana na wanachama wa ICBL, na ilizipa serikali nyingine changamoto ya aina yake ya kujadiliana na kuafikiana juu ya mkataba wa kimataifa wa kupiga marufuku mabomu hayo ambao ni rahisi na usiokuwa tata katika kipindi cha mwaka mmoja.*

*Majadiliano yaliyofuatia yalikuwa ya aina ya kipekee kwa sababu ya kiasi ambacho serikali zilitegemea wanachama wa ICBL kwa habari na utaalumu wa kiufundi. Matokeo yake ni kwamba nchi za ukubwa wa kati na wa chini zilishikilia msimamo wa kuunga mkono mkataba ambao ulifikiriwa kama tishio kwa uhuru wa baadhi ya nchi kubwa. Mnamo Desemba 1997, serikali 121 zilirudi tena Ottawa kuweka sahihi Mkataba wa Kimataifa wa Kupiga Marufuku Mabomu ya Ardhini (the international Mine Ban Treaty). Lloyd Axworthy, Waziri wa Mambo ya Nje wa Canada, aliieleza kampeni ya kupiga marufuku mabomu ya ardhini katika hotuba yake ya ufungaji wa mkutano kama “dhamira inayoendelea kuimarisha ubia na ushirikiano ambao utatuwezesha sisi sote kufanikiwa katika kufikia malengo yetu.” Tarehe 1 Machi, 1999, Mkataba wa Kupiga Marufuku Mabomu ya Ardhini ulikuwa sheria ya kimataifa.<sup>20</sup>*

## Maswali ya Majadiliano

- Ni nini ilikuwa shabaha ya msingi ya ICBL? Kwa nini washirika wa kampeni hii waliunda shabaha yao kwa namna hii?
- Jinsi gani unaweza kufafanua muundo wa kampeni hii? Ni faida gani za muundo huu? Je, unaweza kubaini udhaifu wote?

<sup>20</sup> Habari hii juu ya Kampeni ya Kimataifa ya Kupiga Marufuku Mabomu ya Ardhini imechukuliwa kutoka katika makala ya Jody Williams, “The International Campaign to Ban Landmines: A Model for Disarmament Initiatives?” ambayo inakutwa <http://www.nobel.se/peace/articles/williams/> na kutoka saiti ya World Council of Churches <http://www.wcc-coe.org/wcc/what/international/landmines/mines-e.html>.



- Kwa nini mawasiliano yalikuwa muhimu katika kampeni hii?
- Jinsi gani washiriki kwenye kampeni hii waliweza kurahisisha mawasiliano baina ya watu, mashirika, na serikali nyingi kiasi hicho duniani kote?
- Ni kitu gani kilichofanya ICBL kuwa na mafanikio na mfano wa kuigwa kwa kampeni nyinginezo?
- Ni vitu gani vya msingi katika mpango wote ule wa uhamasishaji?

## Zoezi: Kuhamasisha Kwa Ajili ya Msaada

Ruhusu kiasi cha muda wa dakika 30-40 kwa zoezi hili.

### Tetemeko za Ardhi Lawaacha Mamilioni ya Watu Bila Nyumba, Maji Safi, na Matibabu

Tarehe 13 Januari 2001, tetemeko la ardhi lenye ukubwa wa 7.6 kwa Kipimo cha Richter, lilitikisa pwani ya El Salvador, kiasi cha maili 65 kusini-magharibi mwa San Migeul, huku likifuatiwa na miporomoko ya ardhi iliyokaribia 200 na pia mishituko zaidi ya 1,950. Tetemeko hilo la ardhi, lilisababisha vifo vya watu zaidi ya 800 na majeruhi zaidi ya 4,500. Karibu nyumba 92,000 ziliharibiwa kabisa na nyingine 130,000 ziliharibiwa kidogo. Zaidi ya shule 1,200 pamoja na mashamba 30,000 yaliharibika kabisa na kiasi. Idadi ya watu wote waliokumbwa na shida hiyo ilikuwa ni zaidi ya milioni 1.1.<sup>21</sup>

**Igizo:** Kundi la akina mama wanne katika jamii yako wanakutana katika maongezi ya kawaida karibu mara moja kila wiki wakielezana habari na visa juu ya familia zao, wakipeana ushauri, na kujenga urafiki na kusaidiana. Siku moja mchana, mmojawapo wa wanawake hao analeta habari iliyochapishwa katika gazeti la mjini hapo juu ya tetemeko la ardhi huko El Salvador. Ana jamaa yake wa karibu aliyeponea chupu chupu maafa ya tetemeko la ardhi yaliyotokea katika nchi nyingine na kwa hiyo anajaribu kufuatilia tukio hilo la El Salvador kwa makini sana. Anawasomea kwa sauti wenzake habari hiyo iliyo kwenye gazeti ambao nao wanakubaliana naye kuwa hili janga litakuwa lim esababisha madhara yasiyo na kifani kwa akina mama ambao ni lazima waangalie watoto wao katika hali hii ngumu. Mwanamke mmoja katika kundi anapendekeza kwamba ni muhimu wachukue hatua ya kusaidia akina mama walioathiriwa na tetemeko hilo. Anaungwa mkono na wanawake wengine ambao mara moja wanaanza kupanga mbinu yao ya kutekeleza hiyo azma.

1. Kundi la wanasemina linagawanyika katika vikundi vidogo vidogo vya watu wanne wanne. Kila kikundi, kama wanawake hao wanne walivyofanya katika igizo la hapo juu, kitaweka mpango wake wa utekelezaji wa kusaidia akina mama ambao wamepatwa na shida kutokana na tetemeko la ardhi huko El Salvador.

2. Baadhi ya maswali ambayo kila kikundi kijaribu kuyashugulikia ni kama ifuatavyo:

- Jinsi gani mnapendelea kusaidia akina mama? Ni aina gani ya msaada ambao mngpenda kutoa? kampeni yenu itakuwa ya aina gani?
- Je, kampeni yenu itakuwa ya ngazi gani, ngazi ya mji/kijiji, ya kitaifa, ya kikanda, au ya kimataifa?
- Je, mtatumia mbinu gani ya kuhamasisha kwa ajili ya kuungwa au kukuza uungwaji mkono. Ni shughuli zipi mtazifanya?

<sup>21</sup> Hili ni tukio la kweli. Angalia <http://www.cnn.com/2001/WORLD/americas/01/15/quake.04>.

- Je, ni nji ya kufaa kuwaomba wanawake wengine kushiriki katika kuwasaidia akina mama hao? Kwa nini? Je, mnafikiri wanaume nao wanaweza kuitika wito huo?
- Je, kikundi chenu kinaweza kutumia faida za teknolojia ya mawasiliano, au njia nyingine za teknolojia ya habari, kama vile makala za magazetini au vipindi vya kielimu vya redio au televisheni, kuhamasisha uungwaji mkono zaidi?
- Ni ushirika gani unaowezekana mnaofikiri kwamba unaweza kuwasaidia kufikia malengo yenu?
- Mtatumia njia zipi kufanya tathmini ya kujua iwapo mnafanikiwa au la? Mtatumia vigezo gani?
- Mtagawanaje majukumu baina yenu ili kuendesha shughuli zenu kwa ufanisi zaidi?

3. Wanakikundi wanapaswa kuandika orodha ya mambo watakayofanya, wakionyesha hatua watakazofuatia katika kipindi cha wiki chache zijazo ili kutekeleza mpango wao.

4. Vikundi vyote vikiishamaliza kuweka mipango yao ya utekelezaji, washiriki wote watarudi tena kwenye mkao wa kundi zima la semina. Mtu aliyejitolea kautoka kila kikundi ataeleza kwa kifupi mbinu ya uhamasishaji ya kikundi chake.

## Maswali ya Majadiliano

- Hatua gani zilichukuliwa na kikundi chako katika kupitisha maamuzi?
- Ni sehemu gani ilikuwa ngumu sana katika kuunda mbinu yenu ya uhamasishaji?
- Je, ingekuwa rahisi au ngumu zaidi kufanya uamuzi juu ya hatua mahususi zinazohitajika kuchukuliwa kama wangekuwepo watu wengi zaidi katika kikundi chenu?
- Je, mlifikia je makubaliano ya kugawanya majukumu? Je, kuandaa orodha ya majukumu ilisaidia kuweka wazi ni nini lingekuwa jukumu la kila mwanakikundi? Je, njia hiyo ya orodha ilisaidia mambo mengine? Kama ni ndiyo, ni kwa vipi? Kama siyo, kwa nini?
- Je, shughuli za kikundi chako zinaonekana kuwa za kikweli? Kwa nini?
- Baada ya kusikia maelezo ya shughuli za vikundi vingine, je kuna jambo lo lote ambalo mngempenda kuongeza kuboresha mpango wa kikundi chenu?

## Uchunguzi

- Je, zoezi hili lilikusaidia kukupa maarifa ya kufikiria mpango wako binafsi wa kampeni au wa mradi juu ya tatizo jingine tofauti na hili? Kwa nini?
- Kama ukifikiria kuanzisha kampeni yako mwenyewe, unafikiri itakuwa ya aina gani na ni jinsi gani utaiendesha?

Kazi ya pamoja ndio hali halisi ya jumua zilizo katika mafunzo.  
Kazi ya pamoja huhusisha kuheshimiana, kukubali utofauti, na ukarimu  
katika ngazi ya mtu binafsi, na pia uwezo wa kusuluhisha mgogoro,  
kuleta watu pamoja katika kufanya maamuzi na utekelezaji wa  
maamuzi,  
na kujenga timu katika ngazi ya shirika.

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA KUMI NA MOJA

# **Jinsi Gani Tunaweza Kugawanya Majukumu na Matokeo?**

## **Shabaha za Kikao**

- kuchambua jinsi ya kuanzisha utamaduni wa kugawanya madaraka na ushirikishaji ndani na baina ya mashirika yanayofanya kazi kwa kushirikiana.
- Kujadili mbinu za kutumia kikamilifu vipaji na uzoefu wa washirika mmoja mmoja katika jitihada za kampeni ya pamoja.
- Kufanya kazi kama timu kuunda shirika dhahania ambalo linajumuisha sifa zote nzuri zilizochunguzwa na kujadiliwa katika semina hii nzima.

## **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti habari hii inayofuatia kuhusu jinsi gani mashirika mengi yalivyoshirikiana katika kazi ya kupitisha Sheria ya Unyanyasaji wa Nyumbani nchini Malaysia (Malaysia's Domestic Violence Act). Jadili katika kundi la semina juu ya mbinu zilizotumiwa na mashirika kuratibu juhudi zao na kugawiana wajibu. Maswali yanayofuatia habari hii yanaweza mwongozo wa majadiliano ya kundi. Baada ya maswali ni zoezi lililoundwa kwa namna ya kuwasaidia washiriki kuunda akilini shirika, taasisi, au kampeni yao wenyewe ya kufikirika ambayo inatimiza vigezo vya kiuongozi ambavyo wamevibaini na kuvijadili katika vikao vyote vya semina hii. Katika Kikao cha 12, kila mshiriki atapata nafasi ya kueleza juu ya shirika lake la kufikirika mbele ya kundi lote la semina.

Mbinu ya usimamizi katika kikao hiki inaweza kuhusisha kufanya majadiliano ya kundi zima au kugawa washiriki katika vikundi vidogo vidogo (angalia Kiambatisho B kwa mapendekezo zaidi)

## **Kampeni Kwa Ajili ya Kufanikisha Sheria ya Unyanyasaji wa Nyumbani Nchini Malaysia**

*Malaysia ilikuwa ni jamii ya Kiislam ya kwanza kupitisha na kutekeleza sheria inayotambua unyanyasaji wa nyumbani kama tendo la uhalifu. Juhudi za ushirikiano wa madhehebu mbalimbali za kupitisha muswada wa sheria ya unyanyasaji wa nyumbani na utashi wa kisiasa wa kuufanya huo muswada kuwa sheria zilichukua miaka kumi na mmoja. Haya yalikuwa ni matokeo ya juhudi za mshikamano wa umma wa maelfu ya wanawake na wanaume waliounga mkono na kukemea unyanyasi huu. Hatimaye, shughuli zilizoendesha na mashirika ya wanawake na watu wengine waliounga mkono kwa kushirikisha na na kwa njia ya kidemokrasia zilileta mafanikio ya kutungwa na kupitishwa kwa Sheria ya Unyanyasaji wa Nyumbani (Domestic Violence Act [DVA]).*

*Historia ya kupitishwa kwa DVA inanzia mwaka wa 1982 ambapo Shirika la Msaada kwa Wanawake la Malaysia (Malaysia's Women's Aid Organization [WAO]) lilipofungua kwa mara ya kwanza makazi ya kujisetiri kwa ajili ya wanawake waliokuwa wanapigwa na waume zao. Matatizo ambayo wafanyakazi wa ustawi wa jamii na wanasheria walikumbana nayo katika jitihada zao za kuwatetea na kuwasaidia akina mama waathirika, bila kuchelewa yalionyesha udhaifu mkubwa uliokuwemo katika sheria za Malaysia. Katika mwaka huo huo, Chama cha Wanasheria Wanawake (the Association of Women Lawyers [AWL]) kilianza kufuatilia kwa karibu sana ongezeko la upendeleo dhidi ya waathirika wa unyanyasaji wa nyumbani na ubakaji uliokuwa ukifanywa katika mahakama za nchini Malaysia. Tawi la Wanawake la Muungano wa Vyama vya Wafanyakazi vya Malaysia (Malaysian Trade Union Congress [MTUC]), muungano ambao unajumuisha vyama kadhaa vya wafanyakazi, lilikuwa likikabiliwa na matatizo yake lenyewe ya kuendesha mashtaka ya kesi za unyanyasaji wa kijinsia kwa sababu hapakuwepo na sheria kujengea hoja katika utetezi wa kesi kama hizo. Utafiti juu ya wanawake walioajiriwa uliofanywa hivi karibuni na Chama cha Wanawake wa Chuo Kikuu (the University Women's Association [UWA]), umeonyesha kwamba ongezeko la nafasi ya wanawake kupata ajira, pia imeongeza kuwaweka akina mama, kote mjini na vijijini, katika mazingira ya aina mbalimbali ya uonevu. Wakati huo huo, utafiti mkubwa uliofanywa na shirika la walaji (Selangor and Federal Territory Consumers Association [SCA]) ulionyesha mchango mkubwa wa vyombo vya habari katika kuendeleza mawazo na mitazamo na imani potovu juu ya wanawake. Kwa kutambua kuwa tafiti na matokeo ya tafiti hizo juu ya unyanyasaji dhidi ya wanawake vilichimbuka kutoka kwenye chimbuko moja, katika mwaka wa 1985 mashirika haya matano yalivunta nguvu zao pamoja na kuunda muungano wa utendaji (a joint action group [JAG]) ili kufanya jitihada za pamoja kuhusu ajenda moja ya kuendeleza na kulinda wanawake.*

*Muda mfupi baada ya kuundwa kwa JAG, wanamuungano huo waliamua kuandaa semina, warsha, na maonyesho juu ya unyanyasaji dhidi ya wanawake katika nchi nzima ili kuamsha ari na utambuzi wa tatizo hilo. Kila moja ya mashirika hayo matano lilichukua majukumu mahususi kuhusiana katika uratibishaji wa matukio hayo. Kwa vile WAO kilikuwa na ofisi zilizokuwa na vifaa vya kisasa vya mawasiliano kama vile simu na mashini za faksi, kilichukua jukumu la kuwa makao makuu ya shughuli za muungano wa utendaji (JAG), huku wanachama wa WAO wakiwa na jukumu kubwa la kusimamia kazi za kiutawala. Vyama/mashirika mengine yalisaidia kwa kuchukua aina nyingine za majukumu*

ya msingi. Wanachama wa AWL walitayarisha muswada wa wa unyanyasaji wa nyumbani wakati wale wa MTUC, UWA, na SCA waliratibu semina na warsha na kuhamasisha watu wao kuweka shinikizo kwa wabunge ili waunge mkono na kupitisha sheria ya unyanyasaji wa nyumbani. Kila tarehe 8 mwezi wa Machi, Siku ya Kimataifa ya Wanawake, muungano wa JAG uliendesha maonyesho, kuitisha kuweka sahihi, maonyesho ya muziki, matembezi, na maandamano ya kupinga ili kuvutia wananchi kuona na kutafakari upya juu ya suala hili la unyanyasaji dhidi ya wanawake.

Haukupita muda mrefu mashirika mengine na watu wengine nao wakaanza kujiunga katika kampeni hiyo, wakijitolea muda, mawazo, utaalumu, na mali zao katika utetezi huo wa JAG na mbinu za utoaji habari. Katika miaka ya awali ya kampeni, mikutano ilikuwa mara nyingi ikifanyikia majumbani mwa wanachama wa JAG, washiriki wakijikusanya katika sehemu za jikoni mwa kila mmojawao kuandika barua na ripoti zao. Kadri muungano wa JAG ulivyokua, ukubwa na utata wa kuratibu shughuli zake nao pia uliongezeka. Ukiwa na zaidi ya mashirika 17 na mamia ya watu binafsi wakijitolea katika shughuli za JAG, mwishowe mratibu wa kudumu alihitajika. Ili kupata pesa za kutosha kumlipa mratibu mshahara, kila mwezi kila shirika mwanachama lilitoa mchango wa kiasi fulani cha pesa kwa ajili ya mshahara wa mama mratibu.

Mojawapo ya jitihada muhimu sana za JAG kufikia mafanikio ilikuwa ni kuweka mkazo kwenye vyombo vya habari vya Malaysia. Ingawa vyombo vya habari vimeendelea kuwabeza na kuwakebehi wanawake waathirika kama wao ndio wenye makosa, kwa kipindi kirefu uungwaji mkono wa vyombo vya habari ulisaidia kubadilisha maoni ya umma kuunga mkono kupitishwa kwa sheria ya unyanyasaji wa nyumbani. Zaidi ya hayo wabunge walikuwa wameanza kuzungunza wazi katika kuunga mkono sheria kama hiyo. Baadhi ya viongozi wa dini ya Kiislamu, wawakilishi wa Idara ya Maendeleo ya Kiislamu ya serikali ya Malaysia na wabunge waliounga mkono maoni ya kizamani ya vikundi hivi vya kidini, walipinga kwa kutoa hoja kwamba sheria hiyo ya unyanyasaji wa nyumbani isitumike kwa Waislamu ambao hufanya karibu asilimia 50 ya idadi ya watu wote wa nchi ya Malaysia.

Muda wote muungano wa JAG ulipigania sheria ya unyanyasaji wa nyumbani ambayo ilikuwa inawalinda wanawake wote. Shirika la wanajinsia anawake wa Kiislamu, Wadada katika Uislamu (Sisters in Islam [SIS]), lilishirikiana na JAG kuweka mbinu za utetezi ambazo zingefaa kujibu mapigo ya pingamizi lililokuwa limewekwa na mamlaka za Kiislamu. Shirika la SIS lilitumia maandiko kutoka katika Kurani ili kujenga hoja ya kwamba hapakuwepo na kitu cho chote katika Sheria ya Unyanyasi wa Nyumbani (Domestic Violence Act) kilichokuwa kimekiuka kanuni za Uislamu. Akina mama hawa walidai kuwa iwapo sheria hiyo ingetumika tu kwa watu wasiokuwa Waislamu, serikali ingeonekana inaunga mkono wazo la kwamba wakati tendo la mtu asiyekuwa Mwislamu kumpiga mke wake ni uvunjaji sheria, kwa Mwislamu kufanya tendo hilo ingekuwa ni halali kabisa. Wanachama wa SIS walikutana na Naibu Waziri anayehusika na masuala ya Kiislamu ili kuisitiza kuunga kwao mkono muswada wa sheria hiyo. Mwishowe, Naibu Waziri huyo alikubaliana nao kuwa kupitishwa kwa sheria hiyo lilikuwa ni jambo linalopatana kabisa na Uislamu. Sheria ya Unyanyasi wa Nyumbani ilipitishwa mwaka 1994 na miaka miwili baadaye ilianza kutumika kikamilifu.

Alipoulizwa ni ushauri gani angeweza kuutoa kwa watu wengine wanaopanga kuendesha kampeni kwa kuunganisha mashirika mengi, mwanachama

*mwanzilishi wa JAG, Ivy Josiah alijibu, “Kuwa na maono wazi juu ya suala unalotaka kushughulikia, jadili mpango wako na wote wanaotarajiwa kujiunga nawe, bainisha nani atasimamia kila shughuli inayofikiriwa, gawanya majukumu kufuatana na ujuzi/utaalamu wa wawakilishi wa mashirika yanayoshiriki, tengeneza orodha za majukumu zikiwa zimeambatana na ratiba ya muda, ajiri mratibu wa kudumu anyelipwa, na jaribu kushirikiana kwa karibu sana na vyombo vya habari---waendee ukiwa na mawazo, ukweli wa mambo, takwimu, na majina ya watu ambao wanaweza kuwahoji .... na pia kumbuka kujifurahisha.”<sup>22</sup>*

## Maswali ya Majadiliano

- Ni matatizo ya aina gani ambayo wanachama wa kwanza wa JAG walitaka kuyashughulikia? Ni kwa jinsi gani Sheria ya Unyanyasaji wa nyumbani inazingatia matatizo haya?
- Kwa nini ilikuwa ni muhimu kwa JAG kupigania kupishwa kwa sheria ya unyanyasaji wa nyumbani ambayo ilihusisha watu wote, Waislamu na wasiokuwa Waislamu? Ni faida au hasara gani zingetokea kwa kupitisha sheria ambayo inatumika kwa watu wasiokuwa Waislamu tu?
- Jinsi gani wanachama wa JAG walijiimarisha kutokana na kujiunga katika muungano? Je, kujiunga na muungano kunadhoofisha juhudi za shirika au za kampeni yake? Kama ni ndiyo, ni kwa vipi?
- Kwa nini unafikiri muungano wa JAG ulipata mafanikio kama hayo? Ni mambo gani tofauti yaliyochangia katika mafanikio hayo?
- Je, vyombo vya habari vilikuwa na jukumu gani katika kuhamasisha watu wa Malaysia kuunga mkono Sheria ya Unyanyasaji wa Nyumbani?
- Jinsi gani vyombo vya habari katika jamii yako hujihusisha na masuala yanayohusu haki za wanawake? Kwa kuzingatia mazingira ya jamii yako, ni mbinu zipi unazoweza kutumia kuvivutia vyombo vya habari kujihusisha na kunga mkono kampeni za kisiasa, lisheria, na kiuchumi zilizolenga kuwasaidia wanawake?
- Je, kuna mambo yanayofanana kati ya jinsi muungano wa mashirika unavyopaswa kugawanya majukumu na jinsi watu mmoja mmoja katika shirika moja wanavyopaswa kugawanya majukumu?
- Je, unaweza kufikiria mfano mwingine ambapo kuundwa kwa muungano kulisaidia kuleta mafanikio ya utetezi wa jambo? Orodhesha faida na hasara zake?
- Ni vipengee gani vinavyopaswa kuwekewa msisitizo katika ngazi ya mtu mmoja mmoja na ngazi ya shirika kwa ajili ya kuunda muungano wenye kuleta mafanikio?
- Ni vigezo/sifa gani unaweza kuzitumia kupima mafanikio yake?

---

<sup>22</sup> Habari hii inatokana na taarifa zilizotumwa na Zainah Anwar na Ivy Josiah pamoja na mahojiano ya simu ya tarehe 3 Januari, 2001 (Zainah) na 4 Januari, 2001 (Ivy) kati yao na Women’s Learning Partnership.

## **Zoezi: Kuunda Jumua Iliyo Mafunzoni (Sehemu ya 1)**

*Ruhusu kiasi cha muda wa saa moja na dakika 15 kwenye zoezi hili.*

1. Kundi la semina litajigawa katika vikundi vidogo vidogo vya watu kama watatu au wane ili kubaini suala la kijamii (la mahali wanapoishi, kitaifa, au kimataifa) ambalo wanakikundi kidogo wote wangependa kulishughulikia. Suala linaweza kuwa la jumla sana, kama vile kutokomeza njaa au kuendeleza haki za wanawake, au linaweza kuwa suala maalumu katika sehemu au wakati maalumu, kama vile kusafisha ziwa lililo jirani au kubadilisha ratiba ya siku ya watoto wanaokwenda shule.

2. Mara tu suala linakubaliwa likiishabainishwa, wanakikundi waanze kujadili juu ya jinsi gani wangeweza kuunda shirika, taasisi, au kampeni ya kushughulikia suala hilo, na kwa nini wanafanya maamuzi wanayofanya? Baadhi ya vitu wanavyoweza kuzingatia katika kuanzisha shirika ni kama ifuatavyo:

- Jina la shirika
- Kauli ya maono
- Malengo
- Muundo
- Idadi ya watumishi wataalamu
- Utumiaji wa watumishi wa kujitolea, kama wapo, na jinsi gani ya kufanya juhudi zao zilidhishe nafsi zao
- Jinsi gani maamuzi ya kishirika yatafanyika
- Jinsi gani majukumu ya kishirika yataganywa
- Mradi au shughuli ya pili
- Vigezo/sifa za kupima mafanikio/ufanisi
- Mradi au shughuli ya kwanza

3. Mwandishi anapaswa kuchaguliwa katika kila kikundi kwa ajili ya kuandika maelezo juu ya shirika na utaratibu ambao kikundi kimefuata kufikia kukubaliana juu ya jina lake, malengo yake, muundo wake, n.k. Katika kikao kifuatacho, kila mwandishi ataombwa kueleza mbele ya kundi zima la semina juu ya shirika la kikundi chake. Maswali ya wanasemina juu ya kwa vipi na kwa nini baadhi ya maamuzi yalifanywa yataelekezwa kwa wanakikundi wote.



Katika jumua iliyo mafunzoni,  
Mamlaka ....hayalazimishwi;  
Bali, huibuka kadri mazungumzo yanavyoendelea.

**“Misingi ya Ujenzi wa Uongozi”**

## KIKAO CHA KUMI NA MBILI

# **Jinsi Gani Tunaweza Kuainisha Shirika Lililopata Mafanikio?**

## **Shabaha za Kikao**

- Kujadili umuhimu wa kuelezana na kubadilishana uzoefu na maarifa ili kuendeleza malengo ya shirika.
- Kubadilishana maoni ya fasili/maelezo ya washiriki juu ya shirika lililofanikiwa.
- Kuhakiki kiasi gani mashirika dhahania ya vikundi vidogo vidogo yanafikia malengo yao.
- Kutafakari juu ya malengo na mafanikio ya semina hii katika vikao vyake vyote kumi na viwili vilivyopita.

**Kabla ya kuanza:** Sehemu ya "Mawasiliano kwenye Mazingira ya Semina" ya kitabu hiki inatoa baadhi ya mawazo juu ya jinsi gani ya kufunga semina ya uongozi. Washiriki wanaweza kuchagua kufunga semina kwa kufanya tafrija ndogo au kwenda kuvinjali kusherehekea mwisho wa semina, na pia wanaweza kupenda kupeana taarifa za kibinafsi kama vile anwani na simu ili waendeleo kuwasiliana. Kumbuka kufotokopi nakala za kutosha za Fomu ya Tathmini ya Mshiriki na Msimamizi na kumpa kila mtu. Toa muda wa kutosha katika kikao cha mwisho kwa ajili ya kila mtu kujaza fomu hiyo. Fomu hii ni muhimu sana kwa kufanya marekebisha na kuboresha programu za semina za siku za baadaye.

## **Mapendekezo ya Usimamizi**

Soma kwa sauti habari inayofuatia kuhusu kuanzishwa kwa Mahakama ya Kiarabu.

Jadili katika kundi iwapo Mahakama hii inatimiza sifa za kundi kwa ajili ya shirika lenye kupata mafanikio. Maswali yanayofuatia habari hii yatasaidia kuongoza majadiliano ya kundi.

Katika kikao kilichopita, wanasemina waliombwa kujigawa katika makundi madogo madogo ili kujadili juu ya kuanzisha shirika dhahania. Kufuatia majadiliano ya leo juu ya Mahakama ya Kiarabu, kila mwandishi kutoka katika Kikao cha 11 ataeleza juu ya shirika dhahania la kikundi chake, akitilia mkazo juu ya jinsi gani na kwa nini kikundi chake kiliunda shirika kwa jinsi hiyo. Wanasemina wengine wanapaswa kusikiliza na kufikiria kwa makini mlengo ya kila kikundi, muundo wake, na shughuli zake, na kuuliza maswali ili kusaidia kila kikundi kufafanua jinsi gani shirika dhahania la kikundi litafikia malengo yake.

Mbinu nzuri za usimamizi katika kikao hiki na zoezi linalofuatia zinaweza kuhusisha kufanyika kwa majadilaino ya kundi zima la semina au washiriki kugawanyika katika vikundi vidogo vidogo (angalia Kiambatisho B kwa ajili ya mpendekezo zaidi).

## **Mahakama ya Kudumu ya Kiarabu Kupinga Unyanyasaji Dhidi ya Wanawake**

*Mahakama ya Kudumu ya Kiarabu Kupinga Unyanyasaji Dhidi ya Wanawake ilizaliwa katika mkutano wa mashirika yasiyokuwa ya kiserikali ya Waarabu uliofanyika jijini Rabat, Morocco kuanzia Novemba 30 hadi Desemba 1, 1996. Kuanzishwa kwa Mahakama ya Kiarabu, kama inavyojulikana, kulitokea kwa wenye kushuku bila kutarajia kwani baadhi yao walisisitiza kuwa unyanyasaji dhidi ya wanawake na wasichana ni jambo la kawaida lililoenea katika utamaduni wa Kiarabu/Kiislamu na katika jamii zote, jambo lisiloweza kuzuilika katika mahusiano ya wanaume na wanawake, au kwa urahisi tu sio tatizo kubwa. Lakini, wanawake na wanaume waliofanya juhudi ya kuanzisha Mahakama ya Kiarabu walidhamiria kuwadhhibitishia hao wenye kushuku kwamba hawakuwa sahihi. Wakati kuibuka kwa Mahakama hii kunaweza kuwa kulionekana kuwa jambo la ghafla kwa watu wengi, haya yalikuwa ni matokeo ya mkusanyiko mkubwa wa uzoefu na maarifa ambayo waathirika wa unyanyasaji na wale walio katika harakati za kuutokomeza walikuwa wakibadilishana na kufahamishana.*

*Kama sehemu ya maandalizi ya kikanda kwa ajili ya Mkutano Mkuu wa Nne wa Umoja wa Mataifa juu ya Wanawake, wanaume na wanawake kutoka jamii kumi na nne za Kiarabu walikutana huko mjini Beirut, Lebanon mwezi wa Juni 1995. Waathirika wa unyanyaswaji na watetezi dhidi ya unyanyasaji wa jinsia kwa ushupavu walitoa maelezo yao kuhusu yaliyowapata au waliyoyaona katika maelezo ya ushuhuda ambao ulikuwa haujawahi kutokea. Walieleza kwa kirefu na kwa uwazi jinsi ambavyo wao na wanawake wengine wameishi katika hali ya kutisha ya kunyanyaswa na kufanyiwa vitendo vya ukatili ndani ya familia na jamii zao. Kusikiliza maelezo ya mashahidi hawa kuliongeza imani ya kuwa unyanyasaji wa jinsia ulikuwa ndio mzizi wa hadhi duni waliyo nayo wanawake na wasichana katika huduma za afya, elimu, na upitishaji maamuzi katika tamaduni tofauti zote za dunia ya Kiarabu. Hawa waliokutana Beirut walifikia makubaliano kwamba ni lazima washughulikie tatizo hili ili kutetea haki za kibinadamu za wanawake kwa ufanisi zaidi.*

*Katika kipindi cha mwaka mmoja na nusu kilichofuatia, watetezi, watafiti, na waathirika walishirikiana kuweka wazi malengo yao na kuunda mpango wa utekelezaji. Lengo lao lilikuwa ni kuhamisha suala la unyanyasaji wa jinsia kutoka uwanja wa faragha kwenda katika mjadala wa hadharani, na kubuni na kukuza njia za kushughulikia tatizo hili ambalo ni nyeti kwa hali halisi ya kiutamaduni, kisiasa, na kiuchumi-jamii katika maeneo yao. Kubadilishana uzoefu wa aina ya pekee na ukweli wa yaliyotokea baina ya wahusika waliounganishwa na lengo la pamoja kulipelekea kuundwa kwa mahakama ya kudumu isiyojifunga na njia moja ya kushughulikia matatizo ambayo hukutana mara kwa mara na kutekeleza majukumu yake kikanda.*

*Ikiwa na makao makuu yake jijini Beirut, ambapo mratibu mkuu anakaa, uanachama katika Mahakama ya Kiarabu uko wazi kwa wale wote ambao wanakubaliana na malengo yake na kuunga mkono utetezi wa unyanyasaji dhidi ya wanawake. Wanachama hawajafikiria Mahakama hii kama ya zile zilizozoeleka ambapo kesi hufunguliwa na utetezi kufanyika ili uamuzi upitishwe, bali wanaiona kama uwanja wa aina yake wa wanawake, mahali pa salama kwa ajili ya majadiliano ya wazi na huru juu ya unyanyasaji wa jinsia na ufumbuzi wake. Kwa hali hii, uendeshaji wa Mahakama hii unafanana sana na vikao ya hadhara vya kusikiliza mashauri badala ya malumbano ya ushindani kati ya waendesha mashitaka na washitakiwa. Muundo unaobadilika kutegemeana na hali wa Mahakama ya Kiarabu unwezesha wanachama kuitumia Mahakama hii kukidhi mahitaji na hali tofauti za watu na jamii mbalimbali.*

*Tangu ianzishwe, Mahakama hii imeweka mkazo zaidi juu ya kutokomeza kabisa aina nne za vitendo vya unyanyasaji dhidi ya wanawake na wasichana--- unyanyasaji katika ndoa kama vile kumfanyia mwenzi wako vitendo kinyume na utashi wake, unyanyasaji unaotokana na talaka, unyanyasaji unaojitokeza kuhusiana na utunzaji wa watoto, na unyanyasaji unaotokana na migogoro ya mali. Mpango wa utekelezaji wa Mahakama ya Kiarabu unahusu kuchunguza na kuchapisha katika maandishi vitendo vyote vya unyanyasaji kwa ajili ya kufikia umma mzima, kuchunguza na kulaani mambo yote yanayohimiza unyanyasaji wa jinsia, kushawishi serikali na mashirika yasiyokuwa wa kiserikali (NGOs) kuchukua hatua thabiti zinazohitishia haki za wanawake kwa uadilifu wa maumbile, na kutunga sheria mpya na kurekebisha zile za zamani ili ziweze kuwalinda kikamilifu wanawake na wasichana. Mahakama hii haiwezi kuwashurutisha watu, makundi, au serikali kuchukua hatua; ufanisi wake unategemea dhamira ya wanachama wake katika kuzuia na kutokomeza unyanyasaji wa jinsia.*

*Hivi karibuni, Mahakama ya Kiarabu imekazia juu ya shughuli mbili ambazo wanachama wanafikiri ni muhimu: kurekebisha sheria zinazohusu hadhi ya mtu binafsi katika jamii mbalimbali za Kiarabu na kushinikiza serikali tutoa huduma zaidi kwa waathirika wa vitendo vya unyanyasaji. Mahakama ya Kiarabu imeendelea na utaratibu wake wa kusikiliza mashahidi ambao shida, majonzi, na ushindi wao vinatia moyo na kuongoza wale wanaopambana dhidi ya unyanyasaji wa jinsia. Ikiwa inajifunza kadri uanachama unavyoongezeka, Mahakama hii imeongoza mapambano ya kikanda dhidi ya unyanyasaji kwa njia ya uvumilivu, uimara, na kuwasaidia na kuwaonyesha upendo waathirika wenyewe ambao ndio wanahitaji huduma hii.<sup>23</sup>*

---

<sup>23</sup> Habari hii juu ya Permanent Arab Court to Resist Violence Against Women imechukuliwa kutoka <http://www.arabwomencourt.org/>.

## Maswali ya Majadiliano

- Ni matukio gani yaliyosababisha kuundwa kwa Mahakama ya Kiarabu?
- Ni malengo gani ya msingi ya Mahakama ya Kiarabu? Ni mpango gani wa utekelezaji ambao wanachama wa Mahakama hii wameuunda ili kufikia malengo haya?
- Jinsi gani kueleza watu wengine yale yaliyompata kunaweza kumsaidia au kumuumiza mwathirika wa unyanyasaji?
- Ni matokeo gani yaliyojitokeza kwa watu waliosikiliza ushuhuda ambao walikutana Beirut mnamo mwaka 1995? Kwa nini Mahakama ya Kiarabu imeendelea na utaratibu wa kusikiliza mashahidi?
- Je, unaweza kufikiria ni jinsi gani Mahakama ya Kiarabu ingeweza kufanya kazi kama ingekuwa imeanzishwa na serikali? Jinsi gani shirika lililoanzishwa na serikali linatofautiana na Mahakama ya Kiarabu kama ilivyo sasa?
- Ni mambo gani ya Mahakama ya Kiarabu yaliyoisaidia kufanikiwa kufikia malengo yake?
- Mahakama hii ifanye nini ili kuhakikisha inaendelea kupata mafanikio na kuwa na mafao kwa walengwa?
- Je, Mahakama ya Kiarabu inapaswa kupimaje ufanisi wake? Ni ishara au vigezo vipi inavyopaswa kutumia?
- Mchango gani teknolojia ingeweza kutoa katika mawasiliano baina ya mataifa mabali mbali kati ya wanachama wa Mahakama ya Kiarabu?
- Ni vitu gani muhimu katika shirika lililopata mafanikio? Ni vipi kati ya hivi vinavyoweza kuhusishwa na Mahakama ya Kiarabu?

## Zoezi: Kuunda Jumua Iliyo Mafunzoni (Sehemu ya 2)

*Ruhusu kiasi cha muda wa saa moja kwenye zoezi hili.*

1. Waandishi wa kila kikundi katika Kikao cha 11 watotoa maelezo juu ya shirika lao dhahania. Watapaswa kueleza jina la shirika, malengo ya shirika, muundo wake, na shughuli zake, na utaratibu uliotumiwa kikundi kufikia maamuzi yake. Kabla ya mwandishi wa kwanza kuanza, msimamizi au mshiriki aliyejitolea atasoma orodha ya masuala yaliyo hapa chini ili washiriki wa semina wayazingatie wanapofanya tathmini ya shirika la kila kikundi:

- Je, shirika linashughulikia mambo yanayoweze kana?
- Je, muundo na malengo yake vinatoa nafasi ya kuweza kubadilika kufuatana na mazingira mapya?
- Je, shirika lintumia vizuri uwezo wa watumishi wake wa kuajiriwa na wakujitolea?

- Je, shughuli zake zinalisaidia shirika kufikia malengo yake?
  - Je, shirika linakidhi vigezo vyake lenyewe kwa ajili ya mafanikio na/au ufanisi?
  - Je, ni jumua iliyo mafunzoni? Kwa nini?
2. Mbali ya majadiliano juu ya muundo na shughuli za mashirika mbalimbali, washiriki wa semina watahitajika kuchunguza ni jinsi gani kila kikundi kilifikia maamuzi yake. Baada ya kila mwandishi kueleza juu ya shirika lake na limefanyiwa tathmini kamili na washirika wengine katika semina , kundi zima lijaribu kufikiria na kutoa majibu ya mwaswali yafuatayo:
- Jinsi gani wanakikundi walivyogawana majukumu?
  - Jinsi gani wanakikundi walifikia maamuzi?
  - Je, inaelekea kama wanakikundi walio wengi walikubaliana juu ya uchaguzi wao na sababa za uchaguzi huo?
  - Ni kitu gani kilikuwa kigumi katika zoezi hili?
  - Ni kitu gani kilikuwa cha kufurahisha katika zoezi hili?
  - Je, yupo mtu ye yote katika kundi hili anayefikiria kuunda kiukweli la kulitumia katika hali halisi shirika dhahania au kipengee kimojawapo kutoka katika shirika dhahania lo lote kati ya haya yaliyobuniwa na vikundi?

## Maswali ya Kutathmini Semina

Msimamizi au mshiriki aliyejitolea ataandika mambo muhimu kwenye ubao au karatasi kubwa ya kuning'inia wakati wa majadiliano ya kundi yafuatayo.

- Umepata mafanikio gani katika vikao vya semina hii ambayo ulitarajia kuwa ungeyapata?
- Je, Ulikuwa na malengo yako kwa kushiriki katika semina hii ambayo hayakufikiwa? Kama ni ndiyo, ni yapi?
- Je, ilianza kukuwia rahisi kushiriki katika majadiliano kadri vikao vya semina vilivyozidi kusonga mbele? Kama ni ndiyo, kwa nini?
- Ni mambo gani uliyopenda na ambayo hukupenda kuhusu muundo wa vikao.
- Ni zoezi, majadiliano, au uzoefu gani katika vikao 12 vilivyopita ambao ulipenda sana, ulikuvutia sana, au ulifurahia sana kuliko mengine? Kwa nini?
- Ni mafundisho au mawazo gani umeyafaidi kutoka katika vikao vya semina ambayo utajaribu kuyaingiza katika kazi yako mwenyewe? Je, utabadilishaje tabia yako mwenyewe, matarajio yako, au uchaguzi wako katika siku zijazo ikiwa ni matokeo ya vikao hivi vya semina?

# Fomu ya Tathmini ya mshiriki na msimamizi

kwa ajili ya

## Semina ya Mafunzo ya Uongozi

Tafadhali tathmini msimamizi wa semina yako ya uongozi na uzoefu/ujuzi ulioupata katika mafunzo haya ya uongozi kwa kuweka alama ya katika safu zenye namba 1 hadi 5 ambapo unaona namba inaeleza vizuri maoni yako juu ya kiasi unachokubaliana au kutokubaliana na kila kauli. Maoni yako katika fomu hii yatatumiwa kufanya marekebis ho na kuboresha semina za mafunzo katika siku zijazo. Namba katika safu zina maana kama ifutavyo:

5 = Ninakubali kabisa

4 = Ninakubali

3 = Sina hakika

2 = Sikubali

1 = Sikubali kabisa

Uhitajiki kuandika jina lako katika fomu hii ya tathmini. Kuandika jina ni uchaguzi wako.

### Semina ya Mafunzo ya Uongozi:

| FOMU YA KUTATHMINI SEMINA  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumeniwezesha kufikiri juu ya masuala ambayo yanatokea kila siku maishani mwangu.  |   |   |   |   |   |
| 2. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi taratibu kumenipunguzia kusita kwangu kuwapa watu wengine maoni yangu.   |   |   |   |   |   |
| 3. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumeboresha uwezo wangu wa kusikiliza.   |   |   |   |   |   |
| 4. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumeinua kiwango cha uwezo wangu wa kuwasiliana vizuri na wengine.   |   |   |   |   |   |
| 5. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumeniongezea moyo wa kujiamini.   |   |   |   |   |   |
| 6. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumenitia nguvu ya kufikiri juu ya maono kwa ajili ya kujenga jamii bora.  |   |   |   |   |   |
| 7. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumenitia moyo wa kujitolea.   |   |   |   |   |   |
| 8. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumenifanya kutambua haja ya kufanya kazi kwa kushirikiana pamoja wakati ninashughulikia tatizo lililoikabili familia na/au jamii yangu. |   |   |   |   |   |



| <b>FOMU YA KUTATHMINI SEMINA</b>   | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 9. Kushiriki kwangu katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumeniwezesha kujenga kundi la marafiki na washiriki wenza ambao ninajisikia huru kujadiliana nao masuala yangu ya kibinafsi na kikazi kadri ninavyopania kuleta mabadiliko katika maisha na/au jamii yangu. |          |          |          |          |          |
| 10. Kushiriki kwangu katika seminahii yamafunzo ya uongozi kumechochea shauku yangu ya kujifunza zaidi juu ya teknolojia na jinsi itakavyoweza kuimarisha uwezo wa utendaji wa wanawake.   |          |          |          |          |          |
| 11. Kushirikiana na washiriki wengine katika semina hii ya mafunzo ya uongozi kumenisaidia kuelewa umuhimu wa ushirikishwaji wa wanawake katika hatua zote za upitishaji maamuzi ya jamii yangu.   |          |          |          |          |          |
| 12. Uchunguzi wa mifano ya matukio kutoka sehemu mbalimbali za dunia ilikuwa ni njia yenye manufaa katika kufikiria changamoto na nafasi mtu azipatazo kuongoza shirika au jamii.  |          |          |          |          |          |
| 13. Kushiriki katika mazoezi ya kujifunza ilikuwa ni njia yenye manufaa katika kufikiria changamoto na nafasi mtu azipatazo kuongoza shirika au jamii.   |          |          |          |          |          |
| 14. Ninaamini kwamba wanawake na wanaume wote wanaweza kufaidika kutokana na kushiriki katika semina ya mafunzo ya uongozi.  |          |          |          |          |          |
| 15. Ningependa kuwashauri wanafamilia yangu, marafiki, na/au wafanyakazi wenzangu kwamba washiriki katika semina hizi za mafunzo ya uongozi.   |          |          |          |          |          |

Kwenye nafasi iliyopo chini hapa na nyuma ya ukurasa huu, tafadhali toa maoni yako juu ya jambo au kipengee cho chote kile katika semina hii ambacho ulikipenda na/au hukukipenda. Ni mapendekezo gani ungeweza kuyatoa kufanya semina hii ya mafunzo ya uongozi kuwa ya maana na manufaa kwako na watu wengine katika jamii yako? Tafadhali jisikie huru kujadili mifano ya uongozi unaoufahamu, mapendezo ya mazoezi ya kujifunza, mada ambazo zinahitaji kuzingatiwa, n.k.

## Msimamizi:

| FOMU YA KUMTATHMINI MSIMAMIZI   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Msimamizi aliendesha semina kwa mwendo wa kuridhisha: kwa haraka ya kutosha kuepusha tatizo la washiriki kuchoka akili lakini kwa mwendo mdogo wa kutosha kuwawezesha kunufaika na mifano ya matukio ya uongozi na mazoezi ya kujifunza. |   |   |   |   |   |
| 2. Msimamizi alifanya mazingira ambamo washiriki katika semina waliweza kuzungumza bila woga juu ya masuala/matatizo ya kibinafsi na kikazi.  |   |   |   |   |   |
| 3. Msimamizi hakusita kuelezea washiriki uzoefu wa maishani mwake ili kuchochea na kuchangamsjha majadiliano.   |   |   |   |   |   |
| 4. Msimamizi aliwawezesha washiriki kuelewa changamoto na nafasi apatazo mtu zinazohusu kuongoza.   |   |   |   |   |   |
| 5. Msimamizi alikaribisha mapendekezo/ushauri wa washiriki juu ya masuala ambayo yalikuwa yanahusiana na kuingizwa katika kufanikisha mahitaji ya semina hii.   |   |   |   |   |   |

Kwenye nafasi iliyopo chini hapa na nyuma ya ukurasa huu, tafadhali toa maoni yako juu ya jambo au kipengee cho chote kile juu ya msimamizi wa semina hii ambacho ulikipenda na/au hukukipenda. Ni mapendekezo gani ungeweza kuyatoa kwa msimamizi huyu ili aweze kuwa msimamizi bora zaidi na kufanya semina za siku zijazo kuwa na maana na manufaa zaidi kwa washiriki? Tafadhali jisikie huru kujadili mapendekezo juu ya jinsi gani ya kuandaa na kuendesha vikao vya semina, kuendesha mazoezi ya kujifunza, kushughulikia mada ambazo zinahitaji kuzingatiwa lakini husahulika mara kwa mara, n.k.

*Asante sana kwa maoni yako. Maoni yako ni muhimu sana katika jitihada za shirika la Women's Learning Partnership na shirika la Women's Self-Promotion Movement yanavyojaribu kutengeneza na kutekeleza mpango huu wa mafunzo ya uongozi.*



# Viambatisho



## KIAMBATISHO A

# Matukio Mbadala

*Tukio hili limekuwa likitumiwa na washiriki wa semina nchini Palestine kama mbadala kwa tukio katika Kikao cha 3.*

## **Kuheshima na Kuleta Mageuzi Katika Mitazamo na Utamaduni wa Sehemu za Makazi ya Watu**

**Maryam Midyeh: Mwalimu wa Haki za Uzazi wa Majira**

*Nimekuwa nikifanya kazi katika Chama cha Uzazi wa Majira (Family Planning and Protection Association [FPPA]) katika mji wa Halhoul mara tu baada ya kuundwa kwake mwaka 1969. Nilianza kufanya kazi katika Chama hicho katika mwaka wa 1973, mara tu baada ya kuhitimu masomo yangu ya sekondari--mwanzoni, nilikuwa nikifanya kazi kwa muda wa masaa mawili kwa wiki, kisha baadaye siku tatu kwa wiki. Nilitaka kuendelea na masomo ya chuo kikuu wakati nikifanya kazi FPPA, lakini hali ya kifedha ya familia yangu na mitazamo juu ya majukumu ya wanawake katika jamii vilinilazimisha kufikiria upya dhamira yangu hii.*

*Licha ya kwamba familia yangu ilikuwa na maoni tofauti, sikuachana kabisa na shauku yangu ya kuendelea na elimu, lakini nilijua kuwa ingebidi nifikie lengo langu hilo kwa kupitia njia nyingine. Nilitumia faida za nafasi ya kuchukua mafunzo na masomo yanayohusiana na afya ya uzazi wa wanawake yaliyokuwa yakiyolewa pale FPPA, na kisha nikadhamiria kutekeleza yote yale niliyokuwa nikijifunza katika dunia iliyokuwa ikinizunguka. Kadri nilivyozidi kuongea na wanawake waliokuwa wakishughulikia masuala hayo, ndivyo nilivyozidi kujisikia kuwa ningeweza kuanzisha mabadiliko kwa wanawake kwa kuwasidia kutambua umuhimu wa uzazi wa majira na matokeo yake kwa afya zao wenyewe na za watoto wao.*

*Kupitia katika kazi yangu hiyo nimetambua ya kwamba mitazamo ya watu juu ya uzazi wa majira imebadilika kadri mitazamo ya jamii juu ya wanawake ilivyobadilika. Miaka kadhaa iliyopita, jukumu kuu la FPPA lilikuwa ni usambazaji wa vidonge vya uzazi wa majira, na nesi mmoja tu wa kujitolea alikuwa akipatikana kwa saa chache kwa wiki kujibu maswali ya akina mama. Kwa kawaida, mwanamke aliyolewa akiwa na watoto kumi au zaidi angefika pale ofisi ini kwetu, na kuomba msaada kuhusu uzazi wa majira. Sasa hivi, wanawake vijana wanaokuja katika ofisi za Chama hiki FPPA wakati mwingine wanakuwa wameandamana na wachumba wao. Kwa sababu jukumu wanalolipa uzito wa juu kwanza ni kumaliza masomo yao. Wachumba au wanandoa hawa wanataka kuelewa njia za kuzuia mimba ili kuepukana na mimba zisizotakiwa katika miaka ya kwanza katika ndoa zao.*

*Kwa kutumia nyenzo hizi, mimi na watu wengine katika Chama cha FPPA tumeendesha semina, kufadhili maonyesho, na kuonyesha filamu zenye lengo la kuhimiza Mafanikio katika kuwaelimisha wanawake juu ya uzazi wa majira na haki zao za uzazi hayakupatikana kwa urahisi na yanaonyesha matumizi yangu ya nyenzo kadhaa, ikiwa ni pamoja na:*

- *Maarifa yaliyopatikana katika miaka yote kutoka kozi za mafunzo;*

- *Utashi wa kwenda huko kwenye makazi ya watu na kuongea na wanawake ambao vinginevyo wasingeweza kufikia huduma za FPPA;*
- *Uratibu na ushirikiano na watu ambao wana umaarufu ambao kuunga mkono kwao uzazi wa majira ni muhimu kuondokana na jamii kusita kukabali njia hii ya kuapangilia uzazi--kuanzia madaktari hadi wakuu wa shule, kuanzia mkuu wa jiji hadi maimamu wa misikiti;*
- *Utambuzi wa mila za kijadi ambazo zinaweza kusababisha wanaume na wanawake kukataa uzazi wa majira kabla hata kujifunza juu ya dhana yenyewe.*

*majadiliano juu ya afya ya uzazi ya wanawake pamoja na masuala yanayohusiana kama vile mabadiliko ya kihisia na kimwili yanayotokea kwa vijana wadogo, kinga ya Virusi vya UKIMWI/UKIMWI, madhara ya kuolewa/kuoa katika umri mdogo, na madhara ya mimba za mara kwa mara. Kuwaelimisha wanawake juu ya haki zao za uzazi kunakwenda sambamba na kuheshimu na kuleta mageuzi katika mitazamo na utamaduni wa sehemu zao. Muda wangu niliokaa FPPA, nimefikia kuelewa kwamba mabadiliko ya kijamii ni matokeo ya kuwa na maono, ustahamilivu, na utashi thabiti--kwanza kwa watu binafsi na kisha vikundi vya watu ambao huunganisha juhudi zao katika harakati za kuleta maisha bora.*

## **Maswali ya Majadiliano**

- Ni sifa na ujuzi gani ambao Maryam Midyeh anao ambavyo vinamfanya kuwa kiongozi?
- Ni maono gani ya Maryam juu yake mwenyewe? Juu ya wanawake katika jamii yake?
- Ni nyenzo gani anazotumia Maryam Midyeh katika kutekeleza maono yake?
- Kwa nini anawaendea watu maarufu kumsaidia katika kufikia malengo ya FPPA? Kwa mfano, ni mchango gani mkuu wa shule anaweza kuutoa katika kuelimisha jamii juu ya uzazi wa majira? Ni mchango gani maimamu wa misikiti wanaweza kuutoa katika kusaidia jitihada za FPPA?
- Maryam Midyeh ana hisia gani juu ya utamaduni na mila za sehemu anakoishi? Je, kutetea haki za uzazi za wanawake kunamaanisha mgongano kati yake na utamaduni na mila za sehemu yake? Ni jukumu gani linalopaswa kufanywa na wanawake katika ufafanuzi/tafsiri ya kanuni za kiutamaduni?
- Je, Maryam Midyeh anapimaje mafanikio ya FPPA? Anajuaje kuwa mitazamo ya watu katika eneo lake juu ya uzazi wa majira imebadilika?
- Jinsi gani Maryam Midyeh na wafanyakazi wenzake katika FPPA wanawasilisha umuhimu wa uzazi wa majira? Je, teknolojia inaweza kuwa na jukumu gani kuwasilisha ujumb e huu?
- Kama ungekuwa unafanya kazi katika shirika la FPPA, ni mbinu zipi ambazo ungetumia kuelimisha jamii yako juu ya umuhimu wa uzazi wa majira?

*Zoezi hili lilitumiwa na washiriki katika semina ya mafunzo nchini Nigeria kama mbadala kwa shughuli ya kikundi katika Kikao cha 5.*

## **Zoezi: Kuhusu UKIMWI**

### **Kazi ya Kundi: Kuchunguza tatizo kwa maoni tofauti**

*Ruhusu muda kama wa saa moja kwa zoezi hili.*

1. Soma kwa sauti habari juu ya tukio lifuatalo:

Katika kanisa moja lenye waumini wengi nchini Nigeria, idadi kubwa ya vijana wanafanya majaribio ya kujamiiana. Kumekuwepo na taarifa kutoka miji ya jirani kuhusu vijana wa umri wa kati ya miaka kumi na miwili hadi kumi na tisa kuambukizwa na magonjwa ya zinaa, hata virusi vya UKIMWI na UKIMWI wenyewe, na kupata mimba zisizohitajika. Watu wengi wanahofia kuwa vijana hawa wanabomoa ukuta wa maadili ya maisha ya kifamilia heshima ya ndoa katika jamii yao. Baadhi wako wanafikiria na kutafuta njia ya kushirikiana na vijana hawa kuwasaidia kuachana kabisa na vitendo hivi. Mojawapo ya mapendekezo kutoka kwa mmoja wa waumini ni kwamba kikundi cha vijana cha kanisa hilo kiingize habari zinazohusiana na afya na mambo ya kujamiiana katika mikutano yao ya kila wiki. Lakini, mchungaji na wazazi walio wengi wanapinga pendekezo la elimu ya kujamiiana na hawako tayari kuzungumzia ombi hilo.

2. Waelekeze washiriki wa semina kufikiria kwamba wao ni waumini katika kanisa hilo ambao wamedhamiria kutatua shida hii kubwa. Anza kwa kuruhusu kila mtu kutoa anachofikiri juu ya matakwa na mahitaji ya vijana wote katika jamii hiyo. Omba mshiriki mmoja ajitolee kuandika kwenye ubao au karatasi kubwa ya kuning'inia mambo muhimu yanayojadiliwa.

3. Waambie washiriki katika kundi kuelezea hali hiyo kutoka katika mtazamo wa vijana hao wanaofanya majaribio ya kujamiiana. Fikiria iwapo baadhi wanaweza kujisikia kuwa wanafanya mambo kiutu uzima, au iwapo baadhi wanafanya tu kutokana na shinikizo la vijana wenzao. Je, hali hiyo inaweza kuchukuliwaje na vijana wengine wa kike? Na vijana wengine wa kiume? Ni matakwa na mahitaji gani wanayotaribu kuyalinda? Mwombe mshiriki mmoja kujitolea kuandika ubaoni au kwenye karatasi kubwa ya kuning'iniza mambo muhimu yanayojadiliwa.

4. Angalia tatizo hili kuotka katika mtazamo wa mchungaji na wazazi ambao wanapinga pendekezo la kuingiza elimu juu ya kujamiiana katika mikutano ya vijana wa kanisani. Je, wanahofia nini yatakuwa matokeo ya elimu juu ya kujamiiana? Wanataka kulinda mambo gani katika jamii yao? Ni matakwa na mahitaji gani wanayotaribu kulinda? Mwombe mshiriki mmoja ajitolee kuandika ubaoni au kwenye karatasi kubwa ya kuning'iniza mambo muhimu yanayojadiliwa.



5. Waelekeze washiriki wa semina kufikiria matakwa na mahitaji ambayo yamejadiliwa na kutoa mawazo na usuluhisho wa kutatua tatizo hili. Washiriki waeleze kwa uwazi ni matakwa na mahitaji ya kundi gani mawazo yao yanaunga mkono na kwa nini.

### **Maswali kwa Kila Mshiriki**

- Je, kwa kuyapa uzito matakwa na mahitaji ya waumini tofauti, ulikuwa unasikitikia zaidi au kidogo mitazamo ya wengine?
- Je, kuliagalia tatizo hili kutoka mitazamo tofauti, kumekurahisishia au kumekutatanaisha kufikiria suluhisho?
- Je, unaweza kutumia njia hii kushughulikia hali nyingine au mgogoro ambapo watu wenye mitazamo tofauti hawakubaliani? Unaweza? Kwa nini?

Zoezi hili limetumiwa na washiriki katika semina za nchini Jordan kama mbadala wa Kikao cha 10.

## **Shabaha za Kikao**

- Kujadiliana juu ya umuhimu wa wanawake kushiriki katika uchaguzi kama wagombea na kama wapiga kura.
- Kuchungua matokeo ya uchaguzi kwa haki na maisha ya wanawake.
- Kuweka msisitizo juu ya mahitaji ya maarifa na habari katika kuunda na kujenga mitazamao ya wagombea juu ya masuala ya wanawake.
- Kubaini njia za kukuza na kuweka malengo na mbinu za uhamasishaji kusaidia kufikia malengo hayo.

## **Kushiriki kwa Wanawake Katika Uchaguzi Mkuu: Jinsi Gani Sauti Yangu Inaweza Kusikika na Kuleta Mabadiliko**

*Sana'a, Um Muhammed, Nawal, Fadyah, Um Ziad, Hajjeh Safiah, Nisreen, Rula, na Hanan wote wameshiriki katika mikutano mingi kujiandaa kwa ajili uchaguzi wa wabunge wa bunge la Jordan uliopangwa kufanyika mwaka kesho. Nawal, ambaye ni mwalimu wa shule ya sekondari kusini mwa Jordan, alipendekeza wazo la kuwa na mikutani hiyo. Alitoa pendekezo hilo kwa Hanan, mwandishi wa habari katika gazeti la kila siku katika sehemu yao, ambaye naye alikubaliana na wazo hilo juu ya umuhimu kwa wanawake kushiriki kikamilifu katika uchaguzi ujao wa bunge. Wote wawili walitanbua umuhimu wa kuandaa na kuratibu juhudi za idadi kubwa ya wanawake, hasa wale walio katika nafasi za uongozi, ndani ya jamii zao wanamoishi.*

*Shirika ambalo linashughulikia masuala ya wanawake lilikubali kupanga na kuendesha semina ya mafunzo ili kuwaelimisha wanawake juu ya haki zao za kiraia. Semina hiyo ilitoa nafasi kwa wanawake kuweza kujadili misukumo yao waliyokuwa nayo kushiriki katika shughuli nzima ya uchaguzi, kubadilishana mawazo juu ya dhana ya demokrasia ina maana gani kwao, kupendekeza masuala ambayo ni muhimu kwa wanawake na wanaume ambayo yanahitaji yazungumzwe wakati wa shughuli za uchaguzi, na kupendekeza mbinu zinazowezekana kwa ajili ya kufikia malengo yao. Wakati wa majadiliano, washiriki walitamka kwa dhati kwamba “ni muhimu kwa wanawake kushiriki katika siasa na upitishaji maamuzi katika nchi yetu.” Waliona kwamba ilikuwa ni muhimu “kuwakilishwa na mwanamke ambaye anajua jinsi wanawake wanavyoteseka kutokana na ubaguzi na kutelekezwa.” Mwanamke mmoja alitoa hoja kwamba “mimi ni mwenzi wa mume wangu ndani ya nyumba, ni mwenzi wake huko shambani. Sasa kwa nini nisiwe mwenzi wake huko Bungeni?” Washiriki waliamini kabisa kwamba majukumu ambayo wanawake wanayo kufuatana na mila za jadi ya jamii ya Jordan, ndio hayo hayo yanayowapa ujuzi wa uongozi ambao utawawezesha kuwa washiriki wenye ufanisi katika mfumo wa siasa wa Jordan.*

*Ilikuwa wazi kwa washiriki wengi kwamba wanawake walionekana kukosa maono au ajenda ya kisiasa, sio tu kuhusu masuala ya kitaifa bali pia masuala yahasuyo wanawake. Majadiliano katika semina ya mafunzo yaliwasaidia wanawake hawa kuelewa haja ya kuweka malengo yao wazi, kuamua ajenda ya kuzungumzia, na kupanga mbinu za kuhamasisha kwa ajili ya kufikia malengo yao. Washiriki waliamua kwamba lengo lao kuu ilikuwa ni kushirikiana katika jitihada za kuwachagua kwa njia ya kidemokrasia wagombea wanawake wa Jordan. Kwa hiyo washiriki walibaini masuala fulani ambayo ingefaa wayaweke maanani, ikiwa ni pamoja na:*

- *kutokomeza kabisa hali zote za ubaguzi dhidi ya wanawake;*
- *kutoa uhakikisho madhubuti kwa ajili ya kulinda haki za kibinadamu kwa jumla na hususani haki za wanawake;*
- *kutoa hifadhi ya kutosha kwa ajili ya waathirika wa unyanyasaji, wanawake wanaofanyiwa vitendo vya kinyama, na watoto;*
- *kufafuta ufumbuzi wa kutokomeza umaskini, na kutoa uhakikisho wa huduma za kijamii na afya;*
- *kutoa kipaumbele kwa kuunda nafasi za ajira ili kupunguza tatizo la ukosefu wa ajira;*
- *kupambana na rushwa na kutoa hakikisho la nafasi sawa, hasa katika maeneo ya elimu na ajira; na*
- *kutetea haki za binadamu katika ngazi zote za kitaifa na kimataifa.*

*Kama moja ya mbinu za kuhamasisha, washiriki walikubaliana kutumia wito wa “Wanawake watano katika Bunge lijalo” na kufanya kazi kwa kushirikiana kufikia lengo hili. Waliamu kuwa awamu ya kwanza ya jitihada za kuhamasisha ingelenga katika kufanya mikutano na semina nchini kote Jordan ambayo ingeweke mkazo juu ya jukumu la wanawake kushiriki katika uchaguzi, haki za kiraia, na uongozi na ujuzi wa mawasiliano. Zaidi ya hayo, wangeendesha kampeni za ujenzi wa maarifa ambazo zinauelimisha umma juu ya umuhimu wa wanawake kushiriki katika siasa. Wangetoa mafunzo maalumu kwa wagombea wanawake na kampeni zao za uchaguzi, kutoa habari, huduma, na msaada wakati wa kampeni za uchaguzi huo. Washiriki walifikiri kwamba ilikuwa ni muhimu kutumia vyombo vya habari kuongeza uwasilishaji mzuri wa wanawake, kwa kuweka msisitizo kwenye mchango wao katika jamii na mafanikio ambayo wameyapata, na kuongeza welewa wa umuhimu wa kushiriki kwa wanawake katika siasa za Jordan. Mwisho, washiriki walisisitiza haja ya kushirikiana na vyama vya wanawake, jumuiya za kijamii, na watendaji wa serikali waliochaguliwa katika sehemu zote za nchini Jordan ili wapate kuwaunga mkono na kuwasaidia kwa mali katika juhudi za kufikia malengo yaliyobainishwa na wanawake kwa ajili ya wanawake.*

*Kufuatia semina hiyo, Kamati ya Uratibu kwa ajili ya mashirika yasiyokuwa ya kiserikali nchini Jordan na mashirika mengine yasiyokuwa ya kiserikali ya wanawake yalianzisha mradi ambao unajumuisha na mbinu hii ya kuhamasisha pamoja na mpango wa utekelezaji ambao unaendeleza ajenda ya kisiasa iliyoweka mkazo wake kwa wanawake na uchaguzi, ambao utatekezwa wakati uchaguzi unapokaribia na wagombea wanawake kuanza kampeni zao za uchaguzi. Washiriki wa kwanza katika*

*semina hii Sana'a, Um Muhammed, Nawal, Fadyah, Um Ziad, Hajjeh Safiah, Nisreen, Rula, na Hanan watakuwa na majukumu makubwa sana katika utekelezaji wa mbinu na mpango huu wa uhamasishaji. Zaidi ya hayo, wanawake hawa wanapanga kutenga muda fulani baada ya uchaguzi ili waweze kutathmini shughuli na ujuzi wa wa uongozi kwa kuzingatia matokeo ya uchaguzi wenyewe.*

## **Maswali ya Majadiliano**

- Ni kitu gani kilichowasukuma wanawake hawa kushirikiana?
- Kwa ni ni ilikuwa muhimu kwao kuwa na maono ya pamoja na lengo la pamoja?
- Ni vitu gani muhimu katika mbinu yao ya kuhamasisha?
- Je, upo ujuzi wote walionao wanawake ambao unaimarisha uwezo wao kushiriki kikamilifu katika shughuli ya siasa ?
- Je, unafikiri wanawake wanahamasisha kwa kuchukua hatua tofauti na wanaume wanavyofanya? Kama ni ndiyo, ni kwa vipi na kwa nini?
- Jinsi gani kundi hili la wanawake lingeweza kujenga kuungwa mkono kwa wagombea wao katika sehemu zao na katika ngazi ya taifa?
- Kama ungekuwa katika nafasi yao ni kitu gani ungefanya kilicho tofauti na waliyoyafanya? Kwa nini?
- Jinsi gani wanawake hawa wangetumia teknolojia ya kisasa ya habari na mawasiliano---simu, barua-pepe, na mtandao wa kompyuta---kufanikisha lengo lao?



*Zoezi lifuatalo limetumiwa na washiriki katika semina ya mafunzo nchini Nigeria kama mbadala wa zoezi la Kikao cha Kumi.*<sup>24</sup>

## **Zoezi: Kuhamasisha kwa Ajili ya Utendaji Mfano wa Bariya Ibrahim Magazu**

Mnamo Septemba 2000, binti mmoja wa umri chini ya miaka kumi na saba akiitwa Bariya Ibrahim Magazu, mwenyeji wa kijiji kidogo katika Jimbo la Zamfara nchini Nigeria, alipata mimba baada ya kubakwa na wanaume watatu. Alihukumiwa kuchapwa viboko mia moja baada ya siku arobaini za kujifungua na viboko themanini kwa madai kuwa aliwasingizia watu ambao sio waliombaka baada ya mahakama kutoa uamzi kuwa hapakuwepo na ushahidi wa kutosha wa kubaini ye yote kati ya wanaume wale aliowataja kama baba wa mtoto wake. Bariya aliomba kukata rufaa ya kupinga hukumu hiyo na hakimu aliyekuwa akisikiliza shauri hilo baadaye aliamua kuahirisha adhabu hiyo mpaka baada ya msichana huyo amalize kipindi cha kumyonyesha mtoto. Hata hivyo, agizo la hakimu lilipuuziwa, na Bariya, akiwa bado ananyonyesha mtoto, alichapwa viboko hata kabla ya tarehe iliyokuwa imewekwa katika hukumu ya mwanzo kufikia. Akiwa amejulishwa tu usiku kabla ya siku ya adhabu hiyi kutekelezwa, Bariya alichukuliwa na gari asubuhi na mapema hadi kwenye mji wa karibu na kuchapwa hadharani. Baadaye, akiwa amedhalilishwa, amejaa majeraha, na mwenye maumivu, aliachwa kutafuta na kurejea nyumbani mwenyewe. Licha ya kuchapwa viboko hivyo, Bariya na familia yake waliamu kuendelea na ukatji rufaa katika mahakama za Nigeria.

Kufuatana na habari za gazetini, Bariya alitaka kuwaita mashahidi saba lakini ombi lake lilikataliwa. Badala yake, wanaume ambao Bariya aliwashtaki kwa kumbaka waliachiwa huru kwa sababu maelezo ya Bariya yalionekana kutotosheleza kuwaweka watuhumiwa hatiani. Alitakiwa kutoa angalau mashahidi wanne wenye tabia nzuri ambao wangeweza kuthibitisha kuwa “unywele usingeweza kupita kati ya miili yao.” Kwa upande mwingine, wanaume washtakiwa hawakuhitajika kutoa kiapo cha kutohusika kwa kushika Kurani wala ushahidi wa hospitali kukubaliwa ---kupima damu au DNA.

Bariya Ibrahim Magazu hapendi tena kuonekana hadharani. Kuonekana kwake sio kwa lazima kufuatana na kanuni za Sheria za Shari'a za Jimbo la Zamfara au kanuni za Sheria za Uhalifu za Jimbo la Zamfara. Licha ya haya, Mahakama ya Rufaa inakataa kusikiliza tena shauri lake mpaka Bariya atakapokuwa tayari kufika mwenyewe mahakamani. Bariya ana haki ya kukata rufaa chini ya sheria ya Kiislamu, Sheria za Zamfara, na kama raia wa Nigeria anayelindwa na Katiba ya nchi hiyo.

**Igizo:** Kundi la wanawake watano hukutana kila wiki kwa ajili ya kuhadithiana visa na kupeana ushauri. Mmojawapo wa wanawake hao amesikia habari kuhusu taabu iliyomfika Bariya Ibrahim Magazu, na amefadhaishwa sana na tukio hilo. Anawaeleza wenzake kisa hicho cha Bariya cha kutotendewa haki na mahakama na umma kwa kushirikiana na rafiki zake wanamtetea vikali na wanaamua kutafuta njia ya kumsaidia Bariya.

1. Wagawe washiriki katika vikundi vidogo vya watu wanne wanne. Kila kikundi kitapanga, kama marafiki katika igizo la hapo juu wanavyofanya, mpango wa utekelezaji wa kumsaidia Bariya, familia yake, na mawakili wake.

<sup>24</sup> For more information on this case, contact BOABAB at [baobab@baobadwomen.org](mailto:baobab@baobadwomen.org)

2. Maswali ambayo kila kikundi kitajaribu kuyashughulikia ni:

- Jinsi gani mnapenda kumsaidia Bariya? Ni aina gani ya msaada mnapenda kumapatia? Kampeni yenu itakuwa ya aina gani?
- Je, kampeni yenu itakuwa ya sehemu anapoishi, ya kitaifa, kikanda, au kimataifa?
- Je, litakuwa jambo la kufaa kuwaomba wanawake wengine kumsaidia Bariya? Kwa nini? Je, wanaume nao wanaweza kukubali kusaidia?
- Je, kikundi chenu kinaweza kutumia teknolojia ya kisasa ya mawasiliano kama vile faksi, barua-pepe, au vyombo vya habari (kwa mfano, makala za magazeti au vipindi vya kielimu kwenye redio na televisheni) kuongeza nguvu ya kuungwa mkono?
- Ni vikundi gani vya ushirikiano vinavyowezekana mavyoweza kufikiria ambavyo vinaweza kusaidia kufikia malengo yenu?
- Mtapiamje iwapo mnaelekea kufikia malengo yenu au la? Mtatumia vigezo gani?
- Je, mtagawanaje majukumu baina yenu ili kukamilisha shughuli zenu?
- Wanakikundi waandike orodha ya shughuli ambazo watazifanya, wakieleza kwa kifupi hatua watakazopitia katika kipindi cha wiki chache zijazo katika utekelezaji wa mpango wao.

3. Makundi yote yakiishamaliza kujadiliana juu ya mipango yao utekelezaji, washiriki watarejea kukaa kama kundi zima la semina. Kila aliyejitolea kutoka kila kikundi ataeleza mbele ya wanasemina mbinu ya uhamasishaji ya kikundi chake.

## Maswali ya Majadiliano

- Ni utaratibu upi ambao kikundi chenu kilitumia kufikia maamuzi?
- Ni sehemu gani iliyokuwa ngumu kuliko zote katika kupanga mbinu yenu ya kuhamasisha?
- Je, ingekuwa rahisi au vigumu zaidi kuamua juu ya hatua maalumu ambazo zinahitajiwa kuchukuliwa kama wangukwepo watu wengi zaidi katika kikundi?
- Mlifikiaje uamuzi wa kugawana majukumu? Je, kuandika orodha ya majukumu ilisaidia kufafanua jukumu la kila mwanakikundi? Je, ilisaidia kwa namna nyingine yo yote ile? Kama ni ndiyo, kwa vipi? Kama siyo, kwa nini sivyo?
- Je, shughuli mlizopanga katika kikundi chenu zinaweza kutekelezeka kiukweli? Kwa nini?
- Je, kuna jambo jingine ambalo ungependa kuongeza ili kuboresha shughuli za kikundi chako, hasa baada ya kusikia maelezo ya vikundi vingine?

- Unafikiri kuna tofauti yo yote iwapo wanakikundi ni wanawake tu, au wanaume tu, au mchanganyiko? Kwa nini?

## **Uchunguzi**

- Je, zoezi hili limekusaidia kufikiria kupanga mradi au kampeni yako mwenyewe kuhusu matatizo mbali mbali? Kwa nini?
- Kama utafikiria kuanzisha kampeni yako mwenyewe, itakuwa ni ya aina gani na utaiendeshaje?



*Kikao hiki kimetumiwa na washiriki wa semina ya mafunzo nchini Palestine kama mbadala wa Kikao cha Kumi na Moja.*

## Kushawishi Kwa Ajili ya Haki za Uraia wa Wanawake Nchini Palestine

*Mnamo Novemba 1995, Wanawake wawili wa Palestine waliifahamisha Kamati ya Kiufundi ya Mambo ya Wanawake (Women's Affairs Technical Committee [WATC]) kuhusu hali ya kufadhaisha sana. Wanawake hawa walipopeleka maombi ya kupatiwa pasipoti za Palestine, maafisa waliwaambia kuwa walitakiwa wawe na kibali cha maandishi kutoka kwa "walezi wao wa kiume" ambacho kingeonyesha kuwa wamepewa ruhusa ya kutafuta pasipoti, kufuatana na utaratibu uliowekwa hivi karibuni na Wizara ya Mambo ya Ndani ya Palestine.*

*Kamati ya WATC bila kuchelewa ilianza kuandaa ombi la kupinga utaratibu huo ikieleza kwamba utaratibu huu ulikiuka Azimio la Uhuru la Palestine (Palestinian Declaration of Independence) la mwaka 1988 na pia Azimio la Haki za Binadamu Duniani (Universal Declaration of Human Rights) pamoja na Makubaliano ya Utokezaji wa Aina zote za Ubaguzi Dhidi ya Wanawake (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women [CEDAW]). Mashirika mengi ya wanawake yaliweka sahihi ombi hilo, ambalo WATC ililwasilisha katika Wizara ya Mambo ya Ndani. Afisa mmoja wa Wizara aliifahamisha WATC kuwa Naibu Waziri wa Mambo ya Ndani anghiriki katika mjadala wa wazi na wa kuonyeshwa moja kwa moja na televisheni juu ya suala hilo.*

*WATC ilichukua hatua ya kuandaa mwelekeo wa mjadala huo kwa kutuma nakala ya ombi la kupinga utaratibu huo kwa Shirika la Utangazaji la Palestine (palestinian Broadcasting Corporation [PBC]). Wakati wa matangazo ya televisheni ya jioni katika kipindi cha "Mazungumzo ya Wazi" (An Open Dialogue) akiwa na afisa wa palestine, Naibu Waziri wa Mambo ya Ndani alitambulishwa na WATC ilijulishwa ili mmojawapo wa wawakilishi wake aweze kupinga kuwekwa kwa utaratibu ambao unawataka wanawake wapate ruhusa ya wanaume ili kupatiwa pasipoti. Akiwa anasisitiza hitilafu iliyopo kati ya utaratibu huu na sheria za kimataifa, mwakilishi wa WATC alimuuliza Naibu waziri, "Rais wetu alipotangaza Azimio la Uhuru wa palestine, akisema kwamba wanawake watatendewa usawa kama wanaume, tulishangilia kwa muda wa dakika thelathini! Je, inawezekana kabisa kwamba ushangiliaji huo ulikuwa wa bure?" Naibu Waziri alijibu kwa kupongeza mapambano ya wanawake wa palestine na kutangaza kuunga mkono jinsia ya kiungwana, lakini alisisitiza kuwa kufuatana na makubaliano na Israel, alikuwa akilazimika kutekeleza sheria za sasa za Misri na Jordan hadi hapo sheria ya Palestine itakapotolewa.*

*Bila kuwa tayari kukubaliana na msimamo wa Naibu Waziri, WATC ilimkaribisha kuhudhuria mkutano uliokuwa umepangwa kufanyika tarehe 4 Desemba 1995. WATC ilikubali kumwonyesha mapema Naibu Waziri ajenda ya mkutanon na kukaribisha wanawake watetezi wa nchini na wa kimataifa kutoka katika vyama mbalimbali vya siasa na maandishi wa habari. Naibu waziri alitumia nafasi hiyo kueleza mafanikio yaliyofikiwa na wizara yake, lakini bado akawa anasisitiza umuhimu wa mila za Kiarabu katika kushughulikia suala hili wakati Shehe wa Kiislamu akiandika kumbukumbu. WATC iliandika kumbukumbu za mkutano, na kuzichapisha kama kijitabu ambacho ilikisambaza kwa mashirika ya haki za binadamu na vyombo vya habari vya nchini Palestine.*

*Kuwa na mawasiliano ndani ya vyombo vya habari ilikuwa muhimu. Mkurugenzi wa Idara ya Habari wa PBC alikuwa akifuatilia kwa makini shughuli na miradi ya WATC. Akiwa anafikiria juu ya taifa linalojengeka la Palestine, mkurugenzi huyo alifanya mahojiano na mmoja ya wanachama wa WATC juu ya madai yake ya kuwatengeawanawake asilimia thelathini ya viti vya Baraza la Wawakilishi la Palestine (Palestinian Legislative Council [PLC]). Mwanamke huyo, naye pia alimkaribisha mkurugenzi kutembelea ofisi za WATC. Akiwa amefurahishwa sana na kazi inayofanywa na WATC na hasa kijitabu ambamo kumbukumbu za mkutano wa Naibu Waziri zilikuwa zimehifadhiwa, mkurugenzi huyo wa Idara ya Habari ya PBC aliomba kufanyike mjadala mwinigine wa kurushwa moja kwa moja katika ya wanawake hao na Naibu Waziri. Ombi hilo lilisababisha kufanyika kwa mahojiano mengi ya televisheni ambapo wanawake waliweza kulezea visa na matukio ya michango yao binafsi waliyoitoa katika familia na jamii zao lakini mwishowe wanakuja kuambiwa kuwa walihitaji ruhusa za baba, kaka, na/au waume zao ili kuhesabiwa kama rai kamili na kuwa na pasipoti.*

*WATC ilituma barua katika ofisi za balozi mbalimbali za nchi za nje ikieleza na kulalamika juu ya utaratibu huo wa kibaguzi katika utoaji pasipoti na kuomba msaada wa kusaidia wanawake wa Palestine. Kufuatiliwa na kutangazwa katika vyombo vya habari kwa kampeni hiyo kulipanuka kutoka vyombo vya habari vya nchini hadi vyombo vya kimataifa wakati wanawake walipoandamana mjini Ramallah kudai kuwakilishwa katika Baraza la Wawakilishi (PLC) na kuondolewa utaratibu huo wa pasipoti. Kati wa waandamanaji hao, walikuwemo wagombea 12 katika uchaguzi wa PLC, wanane wakiwa ni wanaume na wanne wanawake, ambao wote wakiwa wametamka wazi kuwa wangeunga mkono haki za wanawake na kushutumu utaratibu huo wa Wizara ya Mambo ya Ndani. Mashirika ya habari ya CNN, French TV, na Shirika la Habari la Canada (CBC) yalifuatilia na kutangaza maandamano haya.*

*Ikiwa imepata nguvu kutokana na kuungwa mkono na umma wa Palestine na habari zake kutangazwa na vyombo vya habari vya kimataifa, WATC ilidumisha kampeni yake ya kutetea haki za wanawake kutambuliwa kama rai akamili--iliandaa maandamano; ilishirikiana na vyama vya haki za binadamu; kukutana na mawaziri mbalimbali, ikiwa ni pamoja na Rais Yasser Arafat; na kuandika tahariri katika magazeti. Kadri kampeni ya WATC ilivyozi kupamba moto, chumba cha habari cha PBC kilipokea faksi kutoka kwa Naibu Waziri wa Mambo ya Ndani tarehe 19 Desemba 1996. Waraka ulisema kwamba wanaume na wanawake wangehudumiwa kwa usawa na kwamba ofisi yake insigeendlea kuwataka wanawake wawe na ruhusa ya “walezi wao wa kiume” wanapowasilisha maombi ya pasipoti.*

## **Maswali ya Majadiliano**

- Ni hatua gani ambazo kamati ya WATC ilizichukua kuendesha kampeni ya kushawishi kubadilisha utaratibu wa Wizara ya Mambo ya Ndani? WATC inapambanaje kujenga utambuzi wa kuwa na lengo la pamoja baina ya watu wengine katika jamii hiyo?
- Vyombo vya habari vilitoa mchango gani katika kampeni ya WATC? Aina nyingine za teknolojia ya kisasa ya mawasiliano vilichangiaje?
- WATC ikumbana na vukwazo gani katika jitihada zake za kufikia maafikiano ya watu wengi juu ya haki za wanawake za uraia kamili? Ni vikwazo gani

katika jitihada za kujenga lango la pamoja kati ya watu walio na tofauti nyingi au hata katika makundi yenye watu walio na mtazamo/tabia za kufanana? Utashindaje vikwazo hivyo?

- Je, kujenga lengo la pamoja ni jambo linalowezezekana na/ au linalopendwa na watu wote mara zote? Kwa nini?
- Ni vigezo gani utavitumia kupima mafanikio ya kampeni hii?
- Jinsi gani vyombo vya habari katika jamii yako vinashughulikia masuala ya haki za wanawake? Ni mbinu gani zenye kufaa katika mahali pako unapoishi ambazo unaweza kuzitumia kuvutia vyombo vya habari na kuungwa mkono kwa ajili ya kampeni za kisiasa, kisheria, au kiuchumi zinazosaidia kuleta haki kwa wanawake.

## KIAMBATISHO B

# Mbinu za Usimamizi

Zipo nyenzo nyingi zinazotumiwa na wasimamizi ili kuchochea majadiliano na usikivu katika vikao vya semina. Ili kuleta matokeo makubwa yanayotarajiwa katika semina, ni vizuri kwa msimamizi kuwa tayari kubadilisha muundo wa mazingira ya kujifunza kila inapoonekana inafaa. Hapa chini ni orodha ya mbinu za usimamizi, nyingi ya mbinu hizi zimo katika kitabu hiki. Unaweza kutumia moja au zaidi ya mbinu hizi katika vikao fulani, au wewe au washiriki wengine mnaweza kuwa mnazo mbinu zenu za ziada ambazo zinaweza kufaa zaidi katika kundi lenu. Jambo muhimu kukumbuka ni kwamba hakuna njia moja tu sahihi ya kujifunza. Alimradi vikao vinatimiza sifa tatu---kuelimisha, kuadilisha, na kuburudisha---basi uko katika mwelekeo mzuri wa usimamizi.

**Wasifu (Maandiko ya Habari za Maisha ya Watu):** Habari za maisha ya watu zinatoa mifano bora ya uchaguzi na maamuzi wafanyayo katika maisha yao. Katika semina, habari za maisha ya watu huwawezesha washiriki kulinganisha visa vya maisha na maamuzi yao na visa vya watu wengine. Na hii huwasaidia kutafakari juu ya malengo na uwezo wao binafsi.

**Vikatuni na Michoro:** Utumiaji wa michoro au picha zinazoonyesha watu wakisema u a kufanya vitu mbalimbali ni mbinu ya kuchochea na kuburudisha kuweza kuibusha majadiliano juu ya mbinu za mawasiliano. Hata mchoro wa kawaida unaweza kuwasilisha kwa urahisi tatizo kubwa na kuchochea majadiliano mazuri na ya kufaa. Wasimamizi wanaweza kuwasilisha vikatuni au michoro katika kundi ili vijadiliwe katika vikundi vidogo vidogo au kundi zima la semina.

**Visa au Matukio ya Kubuni :** Visa au matukio ya kubuni yanayoelekeana na mada za semina yanaweza kuhadithiwa/kusomwa na kisha kujadiliwa katika kundi zima la semina. Visa vya kubuni vinaweza kuwa si vya kutatanisha sana kuliko matukio ya kweli ambapo washiriki wa kundi wanaweza kuwa maoni mazito na yanayokinzana sana. Kwa mfano, kuliko kuzungumzia tukio la kweli ambapo kiongozi au mkurugenzi au mwajiri alishindwa kuleta suluhisho zuri kwa tatizo la kikazi, mara nyingi inakuwa rahisi kujadili tukio la kubuni ili maoni juu ya udhaifu au makosa yaliyotokea hayahusishwi na mtu ye yote katika semina hiyo au ye yote ambaye washiriki wanamjua.

**Maongezi Huru:** Wakati mwingine mambo yanayozungumzwa huwa ni tata, mazito au nyeti sana kwa kundi kubwa kuweza kufanya majadiliano ya kufaa. Maongezi huru huwezesha kundi zima kushiriki katika majadiliano yale yale lakini kwa kuepuka hatari zinazoweza kutokea katika majadiliano ya kundi lote zima. Katika bakuli la kweli la kioo la samaki, samaki huogelea na kuvinjari katika mazingira ambayo yanaweza kuangaliwa bila shida na wale walio nje ya bakuli hilo. Maongezi huru nayo hufanyika kwa njia hiyo hiyo. Watu wakujitolea ndani ya kundi, kwa kawaida kuanzia wawili hadi sita kulingana na mada ya majadiliano na ukubwa wa kundi zima, hujadili mada kwa kina mbele ya washiriki wengine kwa muda kama wa dakika kumi. Wakati mwingine washiriki wengine katika kundi wanaweza kutoa maoni yao juu ya yale yaliyotolewa na waliojitolea na wakati mwingine waliojitolea wakiishamaliza maongezi kundi zima huanza kufanya majadiliano juu ya kile

kilichojitokeza katika maongezi ya kundi la waliojitolea. Mazoezi katika kitabu hiki yanaweza kufanyika kwa njia hii ya maongezi huru. Katika hali hiyo, kikundi kidogo cha waliojitolea kinashiriki katika zoezi mbele ya kundi zima la semina na kisha kila mshiriki anajiunga katika majadiliano juu ya yale yaliyojadiliwa na kundi dogo.

**Vichombezi vya Mjadala na Vihimizaji :** jukumu la vichombezi na vihimizaji ni kuwasadia washiriki kuzoeana zaidi mmoja kwa mwingine na kujisikia huru kuzungumza mbele ya washiriki wengine wa semina. Mara nyingi, vichombezi vya mazungumzo hutumiwa zaidi mwanzoni mwa semina na mwanzoni mwa vikao vya semina. Hata hivyo vinaweza kusaidia wakati wote katika vikao ili kuburudisha au kubadilisha mwelekeo wa majadiliano kwa washiriki ambao hutokea wakatoka nje sana ya suala linalojadiliwa au kuanza kukosa imani na washiriki wenzao hasa katika mjadala wenye mitizamo mikali inayopingana. Vichombezi mjadala vya kawaida ni maswali yanayolenga kupata majibu juu ya habari za binafsi lakini ambazo SIYO za siri na yanajibiwa na kila mshiriki kwa kuzungukia kundi. Mifano ya maswali haya ni kama, “Kama ungekuwa na pesa nyingi sana na unahitajika kutumia kiasi fulani kununulia familia yako zawadi, hiyo zawadi itakuwa ya namna gani?” Au, “Kama ungekuwa ni mmea, ungekuwa aina gani ya mmea na kwa nini?” Au, “Ni chakula gani unapenda sana kuliko vyote na kwa nini?” Wasimamizi wanapaswa kuwa wabunifu kuhusiana na vichombezi na vihimizi; kimsingi vinapaswa kuburudisha.

**Utunzaji wa Taafifa za Kila Siku:** Wakati mwingine, wasimamizi uwaomba washiriki wa semina waandike ndani ya daftari zao habari za kila siku na mawazo yao kuhusu yale yaliyozungumziwa na kutendeka pamoja na yale waliojifunza katika semina. Msimamizi anaweza kuamua kutenga muda mfupi mwishoni mwa kila kikao kwa ajili ya kuwapa nafasi washiriki kuandika taarifa zao. Pia anaweza kuwaacha huru ili waende kuandika taarifa hizi huko majumbani kwao ikiwa wanataka. Kwa wakati mwingine washiriki wanaweza kuombwa kusoma yale waliyoyaandika ndani ya daftari zao mwanzoni mwa kikao au mwishoni mwa semina. Hata hivyo maamuzi ya washiriki kuelezana au kutoelezana juu ya yale wanayoandika katika daftari zao za taarifa yanabaki kuwa juu ya washiriki wenyewe.

**Habari Kutoka Vyombo vya Habari:** Habari zinazotangazwa au kuandikwa katika vyombo vya habari ambazo washiriki wote wamezisikia zinaweza kufaa kuwa kichochezi cha majadiliano. Kwa mfano, kisa kinachotangazwa juu ya suala muhimu linalofuatiliwa na mwanasiasa mwanamke kinaweza kutumika kuchochea mjadala juu ya uhalisi wa uongozi na jinsi ya kufanyia kazi maono binafsi.

**Wenza:** Mara nyingi katika mazingira ya semina kuna baadhi ya washiriki ambao husitasita kuzungumza mbele ya kundi lote. Kugawa kundi katika vikundi vya watu wawili wawili kunasaidia watu wengine kushiriki kikamilifu zaidi. Mara tu kundi zima linapokutana tena, mawazo au maoni ya yule aliye na aibu yanaweza kuwasilishwa katika kundi na mwenzi wake. Kuwa na vikundi vya wawili wawili pia kunasaidia majadiliano ya kina juu ya mada husika. Kundi linapokuta zima, yale maoni muhimu tu yaliyojitokeza katika vikundi vidogo ndio yanapaswa kuwasilishwa.

**Maswali na Majibu:** Mbinu ya msingi ya usimamizi ni kuuliza maswali ili kuongoza majadiliano ya kundi. Mbinu hii hujulikana kama “maswali na majibu”. Jukumu la msimamizi ni kuuliza maswali yasiyokuwa na majibu dhahiri ili kupanua mjadala. Maswali yanayodai majibu mafupi na rahisi hayafai. Msimamizi asiulize swali analojua kuwa lina jibu moja tu sahihi. Si jukumu lake kufundisha habari sahihi, bali ni kuwapa nafasi washiriki kubadilishana maoni na kufikia mahitimisho yao.

**Madondoo:** Ili kuongeza matokeo mazuri ya vikao vya semina, washiriki wanaweza kuombwa kuleta madondoo yenye kufaa yaliyosemwa na watu maarufu, au kutoka vitabuni, nyimbo, nyaraka za sheria, maandiko ya dini, au vyanzo vingine kwa ajili ya kujadiliwa na kundi.

**Kuigiza:** Ugizaji huwawezesha washiriki kusikiliza na na kutafakari juu ya maoni na mitazamo ambayo si lazima sawa na yao wenyewe. Watu hupewa uhusika wa kuigiza, kama vile waajiri na watumishi wao, maafisa wa polisi na raia, madaktari na wagonjwa, n.k. Ama mbele ya kundi au katika vikundi vya wawili wawili, kila mshiriki huwakilisha mojawapo ya uhusika katika maongezi. Baada ya kuongea kwa muda kama wa dakika kumi, kundi lote hujiunga tena ili kueleza na kujadili maongezi hayo.

**Vikundi Vidogo Vidogo:** Kuwagawa washiriki katika vikundi vidogo vidogo huwawezesha kushiriki kushiriki kikamilifu zaidisana katika mazoezi na majadiliano. Kadri watu wanavyokuwa wachache katika kikundi ndivyo wanavyopata nafasi kubwa ya kushiriki. Kuna njia nyingi ambazo zinaweza kutumiwa kugawa kundi katika vikundi vidogo vidogo. Msimamizi anaweza kuamua kupanga vikundi hivyo mapema ili kuhakikisha kila kundi lina watu wa aina mbalimbali kame vile umri tofauti, utaalamu/kazi tofauti, welewa wa suala linalojadiliwa, au mambo mengine.

- **Kugawa Bila Utaratibu Maalumu:** njia ya kawida kuunda vikundi ni kugawa watu bila utaratibu maalumu. Baada ya msimamizi kuamua ni vikundi vingapi anahitaji, washiriki wanajihesabu hadi kufikia idadi hiyo. Kwa mfano, kama ni vikundi vitano, washiriki watahesabu namba moja hadi tano kuzungukia kundi lote. Wale wote waliohesabu moja wataunda kikundi kimoja; wale walihesabu mbili wataunda kikundi kimoja, n.k.
- **Kugawa kwa Kutumia Utaratibu wa Alfabeti ya Majina:** Waombe washiriki kufanya mstari au mduara kulingana na herufi za kwanza za majina yao, wakianza na herufi ya mwisho ya alfabeti. Kisha wagawe washiriki kufuatana na idadi ya vikundi mnavyohitaji.
- **Kugawa kwa Kutumia Utaratibu wa Siku za Kuzaliwa:** Waombe washiriki waunde mstari au mduara kulingana na siku zao za kuzaliwa ukianza na tarehe 1 Januari na kumalizia na tarehe 31 Desemba. Kisha wagawe washiriki kufuatana na idadi ya vikundi mnavyohitaji.

**Maneno dhidi ya Mawazo:** Ili kuonyesha mbinu za mawasiliano, maafikiano, na mabishano, linaweza kuwa jambo la kufaa kuwasilisha vitu vyote viwili vya msemaji, yaani maneno na mawazo yake, juu ya kitu gani alichokusudia kuwasilisha. Hili linaweza kufanyika kwa njia ya maandishi, maneno ya msemaji yakiwa yamefungiwa katika alama za kunukuu kuonyesha mawazo yake halisi. Au washiriki wanaweza kufanya maigizo ambapo mwigizaji anatamka mawazo ya mtu anayeigizwa na mshiriki mwingine anatumia mawazo hayo kushawishi kwa kutumia maneno yake. Kwa mfano, washiriki wawili wanaweza kuwakilisha mawazo na maneno ya binti ambaye anajaribu kumshawishi mama yake ampe ruhusa ya kwenda kwenye chuo cha tiba. Mshiriki wa kwanza anaeleza yale ambayo binti yule anavyojisikia kwenda kwenye chuo cha tiba, ikiwa ni pamoja na matumaini, maono, na masuala ya jumla. Mshiriki wa pili anachagua maneno ya kumshawishi mama yake ili amruhusu kwenda chuo hicho. Baadaye, kundi zima la semina linaweza kujadili juu ya uchaguzi wa maneno na mbinu za mawasiliano za binti huyo. Igizo kama hilo kuhusu mawazo na maneno ya mama linaweza kupanua mjadala zaidi. Kwa kutumia kwa ufanisi ujengaji picha wa washiriki

juu ya matukio yanayoweza kutokea, mbinu ya maneno dhidi ya mawazo inaweza kutumika katika mazingira mengi ya aina mbalimbali ambayo ni yenye maana na mafao kwa jamii na kazi za washiriki.

## KIAMBATISHO C

# Usikilivu wa Kushiriki

Watu wengi hufikiri kuwa usikivu ni jambo lijalo kwa urahisi---jambo tunalolifanya siku zote---na kwa jumla huu ni ukweli. Lakini bado ni kweli kuwa wasikilizaji wazuri, kama walivyo viongozi wazuri, ni wale wanaojifunza kutokana na yale wayasikiayo. Ili kusikia ambayo mtu mwingine anasema ni muhimu uweke kando mawazo na maamuzi ambayo tayari umeishayajenga akilini mwako ambayo yanaweza kuwa kama kizuizi, kinachokuzuia wewe kuelewa vizuri maana au ujumbe uliokusudiwa. Zaidi ya hayo, msikilizaji mzuri anapaswa kuhimiza mawasiliano kwa kuweka mkazo katika jambo linalozungumzwa na kutoa ishara za maneno na zisizo za maneno kuonyesha kwamba anafuatilia kwa makini mtiririko wa mawazo ya msemaji. Hapa chini ni baadhi ya mapendekezo kukusaidia wewe katika matendo ya kusikiliza na kushiriki katika mazungumzo. Yajaribishe nyumbani au kazini ili kufanya majaribio ya ni mbinu ipi inakufaa zaidi katika mazingira yako.

## Usikivu

**Weka Kando Madhanio:** Kuweka kando madhanio ni ishara ya heshima kwa msemaji. Hivyo huruhusu mawazo yake kuingia bila kuwa yamezuiwa na mawazo ambayo umeishayajenga na chuki bila sababu. Kwa kufanya hivyo kunaonyesha kujiamini kwako katika utambuzi na uwezo wako wa kupima habari kwa kuzingatia uzito na ukweli wake. Watu ambao huogopa kuweka kando mawazo yao hukosa moyo wa kujiamini katika misimamo au imani zao.

**Jiweke Katika Nafasi ya Msemaji:** Ili uweze kuelewa vizuri maoni ya mtu mwingine, jaribu kufikiria na kujiweka katika nafasi ya msemaji. Jiulize, ni kitu gani kilichomtokea mpaka akafikia kuwa na msimamo au maoni kama haya? Nini msingi au mazingira ya mtazamo anauelezea. Jaribu kufikiria jinsi ambavyo ungejisikia au ungefikiria kama ungekuwa umetokewa na hayo hayo yaliyompata?

**Kuwa Makini:** Kuwa makini ni jambo linaloweza kuonekana kuwa la kawaida kutokea katika usikilizaji, lakini bado ni gumu kulifikia. Kufuatilia mtiririko wa mantiki za hoja za msemaji ni jambo linaloweza kuwa gumu, hasa kama msemaji ana tabia ya kurudiarudia hoja, au anatomia maneno magumu au mtindo wa kuzungumza usiokuwa wa kawaida. Kusikiliza pia kunaweza kuwa kugumu iwapo matumizi ya lugha ya msemaji yanaonyesha kiwango tofauti cha elimu au kama uundaji wake wa mawazo ni wa polepole. Msikilizaji mzuri anaweza kuchuja maneno yaliyochaguliwa na msemaji ili aweze kusikia mawazo yake bila upendeleo.

## Kushiriki Katika Majadiliano

**Kuitikia Bila Kusema:** Yale usiyoyasema kwa kutamka wakati wa mazungumzo yanaweza kuwa na maana sawa na yale unayotamka kwa mdomo. Kwa ma kusudi au bila kukusudia sote hutoa ishara za kimwili juu ya maoni na jinsi tulivyopokea yanayosemwa na wengine. Zipo ishara nyingi za maungo ya mwili unazoweza kuonyesha kwamba unamsikiliza msemaji kwa makini na kuelewa anachosema. Kuogemea mbele, kuweka mikono yako wazi, kuangalia kwa tahadhari, kutazamana



usoni, na kukubali kwa kichwa ni baadhi tu ya njia nyingi za kumpa moyo mtu anayezungumza nawe.

**Kuitikia kwa Kusema:** Kusikiliza sio tu tendo la kiakili na kimwili; pia zipo ishara za kimaneno unazoweza kutoa kuonyesha kwamba unasikiliza na kufuatilia kwa makini yale ayasemayo msemaji. Baadhi ya ishara hizi ni:

- **Semi na Maneno ya Mshangao:** Ishara muhimu za kimaneno hujumuisha semi fupi na rahisi au maneno ya mshangao. Kwa mfano, kusema “ndiyo” “bila shaka”, “kweli kabisa” hata pia “uh- huh,” wakati msemaji anapo pumzika au anapomaliza kueleza wazo alilokuwa akilieleza.
- **Kufafanua:** Mbinu nyingine ni kufafanua wazo la msemaji (rudia kusema aliyoyasema kwa maneno yako). Kufafanua kunakulazimisha kusikiliza kwa makini sana yale anayosema msemaji na pia hutoa nafasi kwa msemaji kuthibitisha iwapo umeelewa vizuri alichomaanisha. Kwa mfano, kufafanua maelezo ya msemaji kunaweza kusikika hivi “*kwa hiyo, unasema kwamba umepatwa na mambo mabaya kwa kufanya kazi kwako katika shirika hilo, hata kuja mkurugenzi mpya, bado siyo jambo la kufaa kujitumbukiza katika hatari ya kuendelea kufanya kazi hapo?*”
- **Maswali ya Kufuatilia:** Mara nyingi, maswali ya kufuatilia inaweza kuwa njia nzuri ya kumwongoza msemaji. Wakati mwingine msemaji anaweza kuwa na wazo la jumla juu ya kile alichokusudia kusema, na maswali ya kufuatilia yanamsaidia kuunda au kujenga mahitimisho mahususi zaidi. Maswali ya kufuatilia yanayoweza kuleta mafanikio katika mazungumzo ni yale ambayo yanakuongezea kikweli welewa wako wa mtiririko wa mawazo ya msemaji au mtazamo wake. Kwa kumsikiliza msemaji kwa makini unaweza kuona mapengo katika maelezo yake ambapo ndipo unaweza kuuliza. Maswali ambayo yanaelekea kuwa ya kiupinzani tu au hayahusiani na jambo linaloelezwa na msemaji yanaweza kuwa matokeo mabaya ya kuzuia uwezo wa msemaji kuwasilisha maoni yake kwa uthabiti na yanaweza kumfanya asiendelee kuzungumza. Maswali ya kuleta mafanikio yanapaswa kuhusiana na kile msemaji anachosema lakini pia yanatoa mwanya wa kujibiwa kwa namna nyingi. Kwa mfano, “*Ulifanya nini baada ya hapo? Je, uliweza kusaidia?*” Au, “*Je, ungefanya nini kama ungeambiwa juu ya tatizo hilo mapema?*”

Jambo bora juu ya usikivu unaoleta mafanikio katika mawasiliano ni kwamba hutokea kuenea kwa washiriki wote. Kadri unavyojikuta kuwa msikilizaji makini na kujifunza zaidi kutokana na yale unayoambiwa na wengine, utakuwa unashiriki katika shughuli ambayo hukuza heshima na mvuto baina yako na wengine. Uwe kazini, katika familia, au katika mazingira ya kushirikiana na wengine, utagundua kwamba watu wanapojisikia kuwa wamesikilizwa, mara nyingi wanajenga tabia ya kusikiliza wengine kwa makini zaidi.

## KIAMBATISHO D

# Marejeo juu ya Uongozi

## Vitabu vya Mafunzo ya Uongozi

The Centre for Development and Population Activities, "Gender and Leadership" in *Gender and Development*, The CEDPA Training Manual Series, Volume III, Washington, District of Columbia: The Centre for Development and Population Activities, 1996.

Commonwealth Secretariat, *Tutors Manual on Training Skills for Women*, London, England: Commonwealth Secretariat, 1984.

Degelman, Charles and Bill Hayes, *Active Citizenship Today: A Field Guide*, Los Angeles, California: Constitutional Rights Foundation, and Alexandria, Virginia: Close Up Foundation, 1995.

Fetterman, D., *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability*, Thousand Oaks, California: Sage, 1996.

Flowers, Nancy, *In Our Own Words: A Guide for Human Rights Education Facilitators*, Bethesda, Maryland: Sisterhood Is Global Institute, 1999.

Giber, David, Louis L. Carter, and Marshall Goldsmith, eds., *Linkage Incl.'s Best Practices in Leadership Development Handbook: Case Studies, Instruments, Training*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 2000.

International Peace Research Association (IPRA) and UNESCO, *Handbook Resource and Teaching Material in Conflict Resolution, Education for Human Rights, Peace and Democracy*, Paris, France: UNESCO, 1994.

McCaughey, Cynthia D., Russ S. Moxley, and Ellen Van Velsor, eds., *The Centre for Creative Leadership Handbook of Leadership Development*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1998.

\_\_\_\_\_ And M. W. Hughes-James, *An Evaluation of the Outcomes of a Leadership Development Program*, Greensboro, North Carolina: Centre for Creative Leadership, 1994.

Palus, Charles J. and Wilfred H. Drath, *Evolving Leaders: A Model for Promoting Leadership Development in Programs*, Greensboro, North Carolina: Centre for Creative Leadership, 1994.

Schwartz, Mary K., Kristin M. Axtman, and Frank H. Freeman, eds., *Leadership Resources: A Guide to Training and Development Tools*, Greensboro, North Carolina: Centre for Creative Leadership, 1998.

Villiers, Peter, *18 Training Workshops for Leadership Development*, New York, New York: McGraw-Hill, 1996.

West NIS Women's Consortium, *Women's Leadership: Theory, A Training Manual*, Kyiv, Ukraine: NIS Women's, 1997.

\_\_\_\_\_. *Women's Leadership: Practice, A Training Manual*, Kyiv, Ukraine: NIS Women's Consortium, 1997.

Young, D. and N. Dixon, *Helping Leaders Take Effective Action: A Program Evaluation*. Greensboro, North Carolina: Centre for Creative Leadership, 1996.

## **Marejeo juu ya Uongozi na Maendeleo ya Raia**

Bettors-Reed, B. L. and L. L. Moore, "Shifting the Management Development Paradigm for Women," *Journal of Management Development* 14(2): 24-38, 1995.

Brake, T., *The Global Leader: Critical Factors for Creating the World Class Organization*, Burr Ridge, Illinois: Irwin, 1997.

Brookfield, S., *Developing Critical Thinkers: Challenging Adults to Explore Alternative Ways of Thinking and Acting*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1987.

Bystydziński, Jill, ed., *Women Transforming Politics: Worldwide Strategies for Empowerment*, Bloomington, Indiana: Indiana University Press, 1992.

Catalyst, *Women in Corporate Leadership: Progress and Prospects*, New York, New York: Catalyst, 1996.

CIVICUS, *Building Civil Society Worldwide: Strategies for successful Communications*, Washington, District of Columbia: CIVICUS, 1997.

\_\_\_\_\_, *Legal Principles for Citizen Participation: Toward a Legal Framework for Civil Society Organization*, Washington, District of Columbia: CIVICUS, 1997.

Clark, K. E. and M.B. Clark, eds., *Measures of Leadership*, West Orange, New Jersey: Leadership Library of America, 1990.

Conger, J.A. and J. A. Kanungo, *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1988.

Covey, S.R., *Principle-Centered Leadership*, New York, New York: Simon & Schuster, 1991.

Dorfman, P.W., J.P. Howell, S. Hibino, et al., "Leadership in Western and Asian Countries: Commonalities and Differences in Effective Leadership Processes Across Cultures". *Leadership Quarterly* 8(3): 233-274, 1997.

Drath, Wilfred H. and Charles J. Palus, *Making Common Sense: Leadership as Meaning-making in a Community of Practice*, Greensboro, North Carolina: Centre for Creative Leadership, 1994.

Eagly, A.H., M.G. Makhijani, and B.G. Klonsky, "Gender and the Evaluation of Leaders: A Meta-Analysis," *Psychological Bulletin* 111(1): 3-22, 1992.

Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*, translated by Myra Bergman Ramos, New York, New York: Continuum, 1995.

Gardner, Howard E. and Emma Laskin, eds., *Leading Minds: An Anatomy of Leadership*, New York, New York: Basic Books, 1995.

Heifetz, R.A., *Leadership Without Easy Answers*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1994.

- Helgesen, Sally, *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership*, New York: Basic Books, 1995.
- Johnson, D. W. and R. T. Johnson, *Cooperation and Competition: Theory and Research*, Edina, Minnesota: Interaction, 1989.
- Joseph, Suad and Susan Slyomovics, eds., *Women and Power in the Middle East*, Philadelphia, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2001.
- Korten, David C., *Globalizing Civil Society: Reclaiming Our Right to Power*, New York, New York: Seven Stories Press, 1998.
- Kouzes, J.H. and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1987.
- Lambert, L., *The Constructivist Leader*, New York, New York: Teachers College Press, 1995.
- Makram-Ebeid, Mona, "Exclusion of Women from Politics", in Kathleen E. Mahoney and Paul Mahoney, eds., *Human Rights in the Twenty-first Century: A Global Challenge*, Boston, Massachusetts: Martinus Nijhoff, 1993.
- McCall, M.W. and M.M. Lombardo, eds., *Leadership: Where Else Can We Go?*, Durham, North Carolina: Duke University Press, 1978.
- Moxley, Russ S., *Leadership and Spirit: Breathing New Vitality and Energy Into Individuals and Organizations*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1999.
- Nahavandi, Afsaneh, *The Art and Science of Leadership*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Naidoo, Kumi, *Civil Society at the Millennium*, Bloomfield, Connecticut: Kumarian Press, 1999.
- Otto, Dianne, "Challenging the 'New World Order': International Law, Global Democracy and the Possibilities for Women", *Transnational Law and Contemporary Problems* 3:370-415, 1993.
- Rost, J.C., *Leadership for the Twenty-First Century*, New York, New York: Praeger, 1991.
- Schein, E.H., *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, California: Jossey-Bass, 1992.
- Schwartz, Mary K., Kristin M. Axtman, and Frank H. Freeman, eds., *Leadership Education: A Source Book of Courses and Programs*, Greensboro, North Carolina: Centre for Creative Leadership, 1998.
- Sessa, Valerie I., Michael C. Hansen, Sonya Prestridge, and Michael E. Kossler, *Geographically Dispersed Teams: An Annotated Bibliography*, Greensboro, North Carolina: Centre for Creative Leadership, 2000.
- Smircich, L. and G. Morgan, "Leadership: The Management of Meaning", *Journal of Applied Behavioral Science* 18:257-273, 1982.
- United Nations Centre for Social Development and Humanitarian Affairs, *Women in Politics and Decision Making in the Late Twentieth Century: A United Nations Study*, Boston, Massachusetts: Martinus Nijhoff, 1992.
- VeneKlasen, Lisa and Vaerie Miller, *A New Weave of Power, People & Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation*, San Francisco, California: Thw Asian Foundation, and Washington, District of Columbia: Lisa VeneKlasen, 2002.

Uongozi Bora: Kitabu cha Mafunzo ya Uongozi kwa Wanawake

Yukl, G.A., *Leadership in Organizations*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1989.

## KIAMBATISHO E

# Mashirika Yanayoshughulikia Masuala ya Uongozi

Orodha ifuatayo hapa chini ni mashirika yasiyokuwa ya kiserikali duniani kote yenye mipango iliyoelekezwa kukuza uongozi kwa wanawake.

**Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM)**  
Secteur les Orangers, Rue Molka, Villa No 2  
Rabat, Morocco  
Tel: 212-37-737165  
Fax : 212-37-260813  
Email: adfm@mtds.com

**Centre de Leadership Feminin (CLEF) de L'ADFM**  
30, Rue Sidi Belyout, Apt. 54  
Casablanca, Morocco  
Tel/Fax: 212-22-31-45-47  
Email: adfm@casanet.net.ma

**BAOBAB for Women's Human Rights**  
232A Muri Okunola Street, P.O. Box 73630  
Victoria Island  
Lagos, Nigeria  
Tel: 234-1-320-0484  
Fax: 234- 1- 262- 6267  
Email: baobab@baobabwomen.org

**Community Education and Development Services (CEDS)**  
P. O. Box 5153  
Bamenda, Cameroon  
Tel: 237-766-09-37  
Fax: 237-336-39-55  
Email: cedservice@yahoo.com

**Kudirat Initiative for Democracy (KIND)**  
60 Lanre Awolokun Street  
Gbagada Phase 2  
Lagos, Nigeria  
Tel: 2341-472-7001  
E-mail: nigeria@kind.org  
Web: www.kind.org  
or  
P.O. Box 65429  
Washington, DC 20035  
Tel: 1-301-883-0169  
Fax: 1-301-883-0151  
Email: info@kind.org

**The Machreq/Maghreb Gender Linking and Information Project (MACMAG-GLIP)**  
P. O. Box 165302  
Beirut, Lebanon  
Tel: 961-3-615-046  
Fax: 961-1-611-079  
Email: [glipcoord@intracom.net.lb](mailto:glipcoord@intracom.net.lb)  
Web: [www.macmag-glip.org](http://www.macmag-glip.org)

**Sisterhood is Global Institute/Jordan (SIGI/Jordan)**  
Abu Baker Complex  
Al-Razi Street, Jabal Al-Hussain  
Amman 11196 Jordan  
Tel: 962-6-5690-770  
Fax: 962-6-5690-780  
Email: [sigi@nets.com.jo](mailto:sigi@nets.com.jo)  
Web: [www.sigijordan.org](http://www.sigijordan.org)

**Women's Affairs Technical Committee (WATC)**  
Awad Bldg., Radio Street, 2<sup>nd</sup> Floor  
P.O.Box:2197  
Ramallah, Palestine via Israel  
Tel: 970-2-298-7783  
Fax: 970-2-296-4746  
Email: [watcorg@pal-watc.org](mailto:watcorg@pal-watc.org)  
Web: [www.pal-watc.org](http://www.pal-watc.org)

**Women's Self-Promotion Movement (WSPM)**  
P. O. Box W 78 Parktown  
Harare, Zimbabwe

**Center for Creative Leadership**

One Leadership Place  
P.O. Box 26300  
Greensboro, NC 27438-6300, USA  
Tel: 1-336-545-2810  
Fax: 1-336-282-3284  
Email: [infor@leaders.ccl.org](mailto:infor@leaders.ccl.org)  
Web: [www.ccl.org](http://www.ccl.org)

**The Council of Women World Leaders**

John F. Kennedy School of Government  
79 JFK Street  
Cambridge, MA 02138, USA  
Tel: 1-617-496-3157  
Fax: 1-617-496-8391  
Email: [council\\_leaders@harvard.edu](mailto:council_leaders@harvard.edu)  
Web: [www.womenworldleaders.org](http://www.womenworldleaders.org)

**The James MacGregor Burns Academy of Leadership**

University of Maryland  
College Park, MD 20742-7715, USA  
Tel: 1-301-405-6100  
Fax: 1-301-405-6402  
Email: [academy@academy.umd.edu](mailto:academy@academy.umd.edu)  
Web: [www.academy.umd.edu](http://www.academy.umd.edu)

**Parliamentarians for Global Action**

211 East 43rd Street, Suite 1604  
New York, NY 10017, USA  
Tel: 1-212-687-7755  
Fax: 1-212-687-8409  
Email: [info@pgaction.org](mailto:info@pgaction.org)  
Web: [www.pgaction.org](http://www.pgaction.org)

**Women's Institute for Leadership, Development for Human Rights (WILD)**

1375 Sutter Street, Suite 407  
San Francisco, CA 94109, USA  
Tel: 415-345-1195  
Fax: 415-345-1199  
Email: [esther@wildforhumanrights.org](mailto:esther@wildforhumanrights.org)  
Web: [www.mills.edu/WLI/wli.home.html](http://www.mills.edu/WLI/wli.home.html)

**International Women's Media Foundation (IWMF)**

1726 M Street NW, Suite 1002  
Washington, DC 20036, USA  
Tel: 1-202-496-1992  
Fax: 1-202-496-1977  
Web: [www.iwmf.org](http://www.iwmf.org)

**Women's Leadership Institute**

Mills College  
5000 MacArthur Blvd.  
Oakland, CA 94613, USA  
Tel: 1-510-430-2019  
Fax: 1-510-430-3233  
Web: [www.mills.edu/WLI/wli.home.html](http://www.mills.edu/WLI/wli.home.html)

**CIVICUS: World Alliance for Citizen Participation**

1112 16<sup>th</sup> Street NW, Suite 540  
Washington, DC 20036, USA  
Tel: 1-202-331-8518  
Fax: 1-202-331-8774  
Email: [info@civicus.org](mailto:info@civicus.org)  
Web: [www.civicus.org](http://www.civicus.org)

**Center for Women's Global Leadership (CWGL)**

Douglass College, Rutgers  
The State University of New Jersey  
160 Ryders Lane  
New Brunswick, NJ 08901- 8555, USA  
Tel: 1-732-932-8782  
Fax: 1-732-932-1180  
Email: [cwgl@igc.org](mailto:cwgl@igc.org)  
Web: [www.cwgl.rutgers.edu](http://www.cwgl.rutgers.edu)

**Global Women in Politics Program**

The Asia Foundation  
465 California Street, 14th Floor  
San Francisco, CA 94104, USA  
Tel: 1-415-982-4640  
Fax: 1-415-392-8863  
Email: [info@asisfound.org](mailto:info@asisfound.org)  
Web: [www.asiafoundation.com](http://www.asiafoundation.com)

**Akina Mama Wa Africa**

334-336 Goswell Road  
London EC1V 7LQ  
United Kingdom  
Tel: 44-20-7713-5166  
Fax: 44-20-7713-1959  
Email: [amwa@akinamama.org](mailto:amwa@akinamama.org)  
Web: [www.akinamama.org](http://www.akinamama.org)

Au

Plot 30 Bukoto Street Kamwokya  
PO Box 24130  
Kampala, Uganda  
Tel: 256-41-543681/3  
Fax: 256-41-543683  
Email: [amwa\\_u@imul.com](mailto:amwa_u@imul.com)

**Afghan Institute of Learning**

House No: 163/T, Arab Road, University Road  
Peshawar, Pakistan  
Tel/Fax: 92-91842-308

**Centre for Organization Research and Education**

Lane 3 Basisthapur, Beltola (Dispur)  
Guwahati 781028  
Assam, India  
Tel: 91-361-222-87-09  
Fax: 91-361-222-87-30  
Email: [core\\_ne@sify.com](mailto:core_ne@sify.com)

**Foundation for the Support of Women's Work (FSWW)**

Galipdede Cad., 149/4  
80030 Mueyyetzade  
Beyouglu/Istanbul, Turkey  
Tel: 90-212-249-07-00  
Fax: 90-212-249-15-08

**Women's Development Collective (WDC)**

No. 44, Jalan Kajang 1  
Taman Seri Kajang  
43000 Kajang  
Selangor, Malaysia  
Tel: 603-8737-3979  
Fax: 603-8737-4180  
Email: [wdc@tm.net.com](mailto:wdc@tm.net.com)

**Women's Learning Partnership  
for Rights, Development, and  
Peace (WLP)**

4343 Montgomery Avenue  
Suite 201  
Bethesda, MD 20814, USA  
Tel: 1-301-654-2774  
Fax: 1-301-654-2775  
Email:  
[wlp@learningpartnership.org](mailto:wlp@learningpartnership.org)  
Web: [www.learningpartnership.org](http://www.learningpartnership.org)





**KIAMBATISHO F****Baraza la Kimataifa la Ushauri**

Shirika la WLP liliunda Baraza la Kimataifa la Ushauri (AIC) ambalo linawakilisha mitazamo mbalimbali ya kitaalamu, kiutamaduni, na kidini na lina ujuzi mkubwa wa kutathmini matokeo ya kijamii, kiutamaduni, na kisiasa ya miradi ya uongozi inaysimamiwa na WLP. Baraza hili linalisaidia shirika la WLP kuchambua na kuweka katika hali inayofaa habari za kisheria, kisiasa, na kisayansi jamii zinazotolewa katika maandishi na vifaa vyake. Wajumbe wa Baraza ni hawa wafuatao:

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Hafsat Abila</b>          | Founder, Kudirat institute for Democratie   |
| <b>Affia Dirani Arsanios</b> | International Consultant, Lebanon   |
| <b>Suheir Azzouni-Mahshi</b> | Director General, Women’s Affairs Technical Committee, Palestine  |
| <b>Charlotte Bunch</b>       | Exective Director, Center for Women’s Global Leadership   |
| <b>Thais Corral</b>          | Coordinator, Centro Mulher informacao, Associria, e-Execuacao de Projetos, Brazil                                   |
| <b>Marian Wright Edelman</b> | Founder and President, Children defense fund  |
| <b>Nancy Flowers</b>         | Human Rights Education Consultant   |
| <b>Noeleen Heyzer</b>        | Director, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)  |
| <b>Ayesha Imam</b>           | Executive Director, BAOBAB for Women’s Human Rights Nigeria   |
| <b>Zahira Kamal</b>          | General Director, Directorate for Gender Planning and Development, Palestinian Ministry of planning                 |
| <b>Farhad Kazemi</b>         | Vice Provost, New York University   |
| <b>Asma Khader</b>           | Lawyer and women’s Rights Activist, Jordan  |
| <b>Amina Lemrini</b>         | President, Association democratique des femmes du Maroc   |
| <b>Ann Elizabeth Mayer</b>   | Associate Professor of Legal Studies, University of Pennsylvania  |
| <b>Afaf Mahfouz</b>          | Former President, Conference of Non-governmental Organisations in Consultative Relationship with the United Nations |
| <b>Rabea Naciri</b>          | Executive Director, Collectif 95 Maghreb Egalite, Morocco   |
| <b>Kumi Naidoo</b>           | President, CIVICUS: World Alliance for Citizen Participation  |
| <b>Thoraya Obaid</b>         | Executive Director, United Nations Population Funds (UNFPA)   |
| <b>Ayo Obe</b>               | President, Civil Liberties Organisation, Nigeria  |
| <b>Jacqueline Pitanguy</b>   | Founder and President, Canadia,studio, Perquisa, Infomacao,e Acao, Brazil   |
| <b>Aruna Rao</b>             | President, Association for Women’s Rights   |

in Development

**Regan Ralph**

Vice-President and Director, Health and Reproductive Rights, National Women Law Center

**Kavita Ramdas**

President, The Global Fund for Women

**Bouthaina shaaban**

Professor, Damascus University, Syria

**Zenebeworke Tadesse**

Founder, Association of Africa Women for Research and Development, Ethiopia



**WOMEN'S  
LEARNING  
PARTNERSHIP**

*wakisbauriana na*



Association  
Démocratique des  
Femmes du  
Maroc



BAOBAB for  
Women's  
Human  
Rights



Women's  
Affairs  
Technical  
Committee