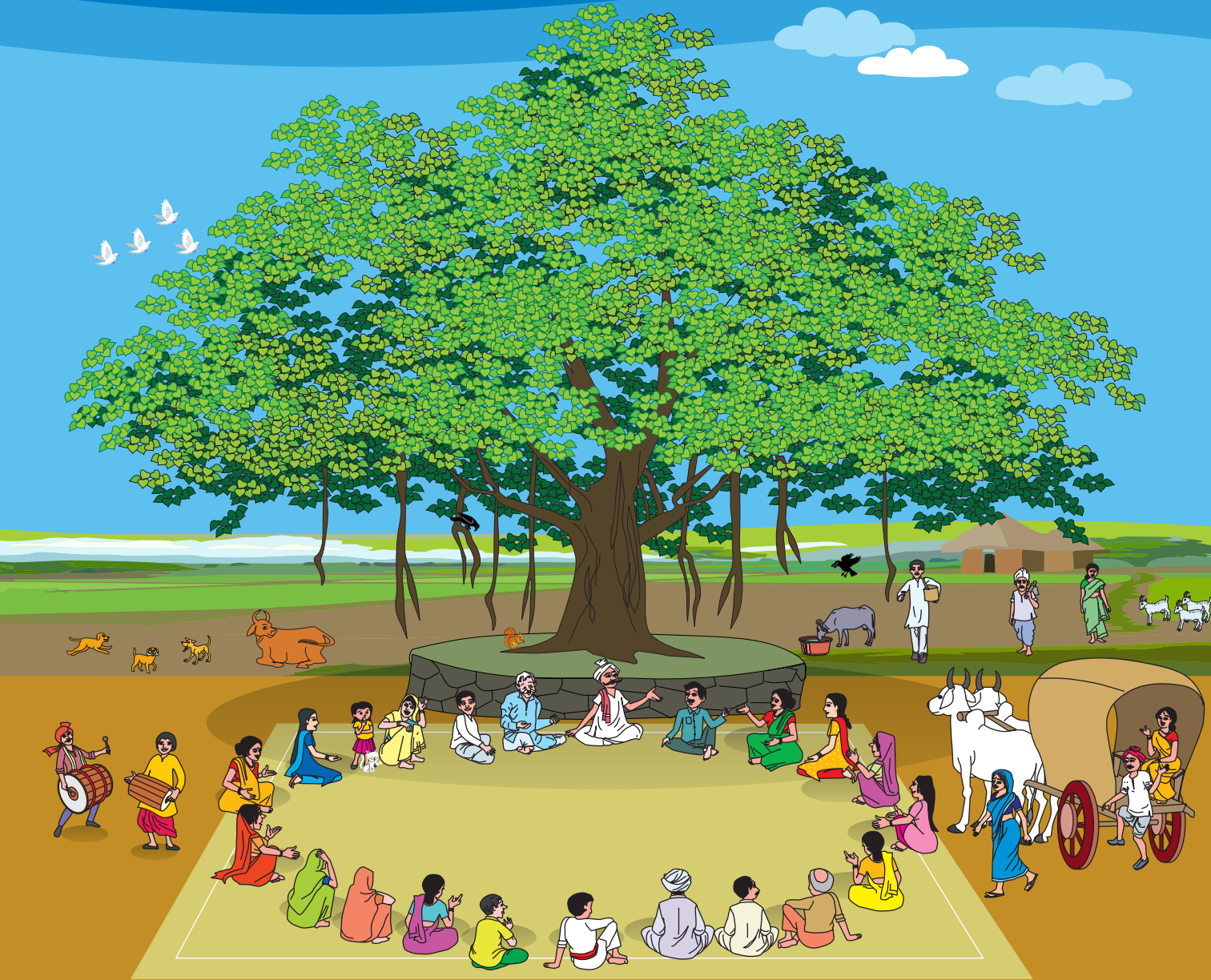


# सामुदायिक बुद्धिमता आधारित विकास

सामुदायिक लामबंदी हेतु पुस्तिका

जोसेफ जेवियर





# सामुदायिक बुद्धिमता आधारित विकास

सामुदायिक लामबंदी हेतु पुस्तिका



जोसेफ जेवियर

सहयोगी  
सुश्री श्रीविद्या साईनाथन  
डॉ. सदानंद बाग

हिंदी अनुवाद: अंकिता झा

सामुदायिक बुद्धिमता आधारित विकास  
सामुदायिक लामबंदी हेतु पुस्तिका

लेखक: जोसेफ जेवियर

© भारतीय सामाजिक संस्थान, बेंगलुरु  
कारितास इंडिया, नई दिल्ली

पहली बार 2021 में प्रकाशित हुई

आईएसबीएन: 978-81-947949-9-8

भारतीय सामाजिक संस्थान  
24 बेंसन रोड, बेंसन टाउन  
बेंगलुरु - 560046  
द्वारा प्रकाशित  
ईमेल: ajoexavier@gmail.com  
वेब: www.isibangalore.com

कारितास इंडिया  
CBCI केंद्र, 1 अशोक प्लेस,  
नई दिल्ली - 110001  
वेब: www.caritasindia.org

कवर एंड डिजाइन: ज्योति प्रिंटर्स

ज्योति प्रिंटर सी -12, सेक्टर -8, नोएडा - 201301

इस प्रकाशन को किसी भी रूप में या किसी भी माध्यम से, किसी भी कारण से प्रकाशकों की स्वीकृति से पुनः प्रस्तुत या प्रसारित किया जा सकता है।

कारितास इंडिया और / या भारतीय सामाजिक संस्थान, बेंगलुरु को अनुवाद, अद्यतन करने का पूर्ण अधिकार होगा और स्वयं या इस तरह के संगठनों के साथ साझेदारी में सामग्री को भविष्य में गैर-लाभकारी उद्देश्यों के लिए अन्य इकाई से उचित स्वीकृति के साथ पुनः प्रकाशित कर सकते हैं।

# अनुक्रम

|                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| प्राक्कथन .....                                                              | 4   |
| आभार .....                                                                   | 8   |
| संदेश .....                                                                  | 10  |
| संक्षिप्ति .....                                                             | 13  |
| 1. सामुदायिक -नेतृत्व वाली विकास प्रक्रियाओं का परिचय .....                  | 15  |
| 2. विश्वास और आत्मविश्वास निर्माण .....                                      | 29  |
| 3. मिशन, मूल्यों और सामुदायिक लामबंदी की साझा समझ विकसित करना .....          | 35  |
| 4. सुसंगत विविध समूहों और समुदाय आधारित संगठनों (CBOs) का गठन और कार्य ..... | 41  |
| 5. समालोचनात्मक चेतना का निर्माण : नेतृत्व और ज्ञान का विकास .....           | 49  |
| 6. सामाजिक समस्याओं की पहचान और प्राथमिकता .....                             | 57  |
| 7. कार्यधारकों के साथ मिलन बिंदु और आजीविका के अवसरों का विस्तार .....       | 65  |
| 8. एक्सपोजर और विनिमयी शिक्षा .....                                          | 75  |
| 9. एक्शन-रिफ्लेक्शन प्रक्रिया और व्यावहारिकता .....                          | 83  |
| 10. सहयोग, नेटवर्किंग और एडवोकेसी की क्रियाएँ .....                          | 91  |
| 11. स्वयंसेवा, देना और साझा करना .....                                       | 99  |
| 12. उत्सव, दृश्यता और मान्यता .....                                          | 107 |
| 13. फैसिलिटेट करने वाले संगठन की बदलती भूमिका .....                          | 113 |
| परिशिष्ट .....                                                               | 119 |
| संदर्भग्रंथ सूची .....                                                       | 123 |



# प्राक्थन



लोकतांत्रिक समाजों में, सामाजिक आंदोलन प्रमुख सामाजिक रूपों में से एक है, जिसके माध्यम से विभिन्न समुदायों में अधिकारों, कल्याण और विभिन्न हितधारकों की भलाई के बारे में चिंताओं के संबंध में, विभिन्न रूपों में संलग्न होकर एडवोकेसी और सामूहिक कार्रवाई के संबंध में सामूहिक ज्ञान प्राप्त किया जाता है और सामूहिक आवाज उठाई जाती है। पिछले 50 वर्षों में, हमने जबरदस्त सुधारकारी क्षमता वाले सामाजिक आंदोलनों और जनसमूह की एक विस्तृत श्रृंखला देखी है, जिसमें प्रमुख प्रवचन को चुनौती दी गई और युवाओं, श्रमिकों, किसानों, दलितों, जातीय और धार्मिक अल्पसंख्यकों, महिलाओं और ट्रांसजेंडर समुदाय की जरूरतों और मांगों, सपनों और आकांक्षाओं को सामने लाया गया। ये आंदोलन प्रभावशाली थे क्योंकि वे सामुदायिक जुटाव, कैडर निर्माण, समुदाय के कार्यकर्ताओं को निर्णय लेने और नेतृत्व की भूमिका निभाने के लिए सलाह देने और एक ही समय में अपने निर्वाचन क्षेत्रों के प्रति जवाबदेह होने में सफल रहे। समुदाय में निहित सामाजिक रूप से जागरूक स्वयंसेवकों के पोषण के इस महत्वपूर्ण कार्य के लिए, प्रशिक्षण की एक पुस्तिका आज के दौर की जरूरत है। डॉ. जोसेफ जेवियर द्वारा सुश्री श्रीविद्या साईनाथन और डॉ. सदानंद बाग के सहयोग से तैयार की गई, *सामुदायिक बुद्धिमता आधारित विकास सामुदायिक लामबंदी हेतु पुस्तिक* ने इस मांग को पूरा किया।

**अध्याय एक, सामुदायिक-नेतृत्व वाली विकास प्रक्रियाओं का परिचय**, संगठन के वैचारिक ढांचे और सामाजिक परिवर्तन के लिए एनीमेशन प्रक्रिया और परिप्रेक्ष्य को साबित करने के संदर्भ में पुस्तिका के लिए माहौल बनाता है। यह द्वितीय विश्व युद्ध के बाद की अवधि, निर्भरता सिद्धांत, आधुनिकीकरण सिद्धांत, कैच-अप विकास सिद्धांत, सामाजिक विकास सिद्धांत, और सतत विकास सिद्धांत एक आकर्षक, शब्दजाल मुक्त भाषा में ऐतिहासिक रूप से प्रभावशाली विकास सिद्धांतों पर महत्वपूर्ण प्रतिबिंब प्रदान करता है। यह विकास के 4 मॉडल - चैरिटी दृष्टिकोण, विकासात्मक दृष्टिकोण, सामाजिक कार्य दृष्टिकोण और मानवाधिकार दृष्टिकोण - की मुख्य विशेषताओं को उजागर करता है। डॉ. अमर्त्य सेन के बॉटम-अप सामाजिक-सांस्कृतिक और संरचनात्मक परिवर्तनकारी पद्धति और क्षमता दृष्टिकोण पर चर्चा, अनुभवात्मक सीखने और पद्धतिगत ढांचे को उजागर करता है, जो कम्युनिटी मोबलाइजेशन (सामुदायिक लामबंदी) प्रक्रिया के लिए प्रवाह चार्ट में अनायास ही समझा दिया जाता है। यह शोषक अनुसंधान के खतरों को भी दर्शाता है जो सामुदायिक विकास के नैतिक सिद्धांतों का उल्लंघन करता है।

पारस्परिक सम्मान के बिना, भागीदारी निर्णय लेने के बॉटम-अप दृष्टिकोण, प्रतिबद्ध कार्यकर्ताओं की एक टीम का निर्माण करना संभव नहीं है जो एक लंबे समय के लिए और एक सुसंगत आधार पर काम करेंगे। **अध्याय दो, विश्वास और आत्मविश्वास निर्माण** सामुदायिक लोकतांत्रिक तरीके से लोकतांत्रिक, सहभागितापूर्ण तरीके से आगे बढ़ने के तरीकों को दिखाता है और एनिमेटरों के लिए आत्म-निर्भरता की सिफारिश करता है।

एक सामाजिक कार्यकर्ता के लिए, दृष्टि, मिशन, लक्ष्यों और उद्देश्य द्वारा निर्देशित होना महत्वपूर्ण है, ताकि सामुदायिक हस्तक्षेप और दीर्घकालिकता को एक दूसरे के साथ जोड़ा जा सके यानी सामंजस्य बिठाया जा सके। **तीसरा अध्याय, मिशन, मूल्यों और सामुदायिक लामबंदी की साझा समझ विकसित करना** सामान्य हितों, मूल्यों और पोषित आकांक्षाओं जैसे कि एकजुटता, सामाजिक सामंजस्य, सामाजिक न्याय, करुणा और पर्यावरण की देखभाल पर चर्चा करता है।

समुदाय -आधारित संगठन (CBO) किसी भी कार्यक्रम या परियोजना की सफलता के लिए नोडल बिंदु हैं। **अध्याय चार, सुसंगत और विविध समूहों और समुदाय आधारित संगठनों का गठन और कार्य करना** एक बड़े समुदाय के लिए सामान्य हित, समावेशी और विविध, बड़े संगठनों के गठन के लिए क्या करना है और हाशिए के समूहों के साथ सामाजिक एकजुटता पर आधारित है।

सामाजिक न्याय, वितरणात्मक न्याय और लैंगिक न्याय को सामुदायिक-केंद्रित विश्वदृष्टि की नींव बनानी चाहिए। उसी को ध्यान में रखते हुए, **अध्याय पांच, समालोचनात्मक चेतना का निर्माण** एक 'पेड़' के रूपक का उपयोग करता है, जिसका तना समुदाय है और जड़ें महिलाओं, पुरुषों, युवाओं और बच्चों का प्रतिनिधित्व करती हैं। यह विभिन्न प्रकार की असमानताओं, कमजोरियों और भेदभाव के बारे में महत्वपूर्ण चेतना के संकेतकों को हटाता है और उन्हें बड़े पैमाने पर एकीकरण के साथ चुनौती देता है। इस अध्याय के अंत में एक प्रेरणादायक मामले का अध्ययन एक बालिका की एक एजेंसी को सामने लाता है, जो अपनी बहन की तस्करी के खिलाफ लड़ती है।

कार्यवाही के लिए मूल्यांकन और सूक्ष्म नियोजन प्रभावी सामुदायिक लामबंदी के दो महत्वपूर्ण पहलू हैं। **अध्याय छह, सामाजिक समस्याओं की पहचान और प्राथमिकता** 'SMART' - विशिष्ट, मापने योग्य, प्राप्त करने योग्य, प्रासंगिक और समयबद्ध सिद्धांत का पालन करने वाली गतिविधि कार्रवाई अनुसंधान और सृजन मैट्रिक्स के महत्व को दर्शाता है। सहायक युक्तियों में, प्रैक्टिशनर को यह भी चेतावनी देता है कि वे एक समय में बहुत सारी सामाजिक समस्याओं को न उठाएं। संसाधनों के कुशल उपयोग के लिए कार्रवाई के एजेंडे का प्राथमिकताकरण विशेष रूप से महत्वपूर्ण है।

फंडों, कार्यों और अधिकारियों के यथार्थवादी स्टॉक की मांग है कि सामुदायिक कार्यकर्ता उपयुक्त अधिकारियों और कार्यालयों के ज्ञान से संलिप्त हों; कानूनों और कानूनी प्रणाली के प्रक्रियात्मक पहलू; सूचना का अधिकार का उपयोग करके, ऑनलाइन शिकायतें, तार्किक तर्क और शांतिपूर्ण बातचीत करने वाली याचिकाओं का मसौदा तैयार करना और प्रस्तुत करना; खराब प्रतिक्रिया के बीच समूह के सामंजस्य को बनाए रखना; संघर्ष संकल्प, सोशल मीडिया के साथ-साथ मुख्यधारा इलेक्ट्रॉनिक और प्रिंट मीडिया का उपयोग करके सार्वजनिक क्षेत्र में इस मुद्दे को लाने के लिए नवीन दृष्टिकोणों की खोज; आजीविका के अवसरों और सामाजिक सुरक्षा उपायों का विस्तार करना और सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करना है। अध्याय सात, **कार्यधारकों के साथ मिलन बिंदु और आजीविका के अवसरों का विस्तार** अधिकारियों के

साथ व्यवहार करते समय सामाजिक अधिकारों के साथ-साथ अधिकारों और अधिकारों की चर्चा करता है, जो स्थानीय स्व-सरकारी निकाय, आपराधिक न्याय प्रणाली या राजनीतिक और शासन संरचनाएं हो सकती हैं।

विभिन्न संगठनों, सामुदायिक संगठनों के लिए विभिन्न गैर-सरकारी संगठनों, नागरिक समाज संगठनों, एकजुटता आंदोलनों, क्षेत्रीय प्रयासों के सर्वोत्तम अभ्यास और सीमाओं का पहला अनुभव प्राप्त करने के लिए विभिन्न परियोजनाओं, कार्यक्रमों, संस्थानों और आंदोलनों के एक्सपोजर कार्यक्रम और अध्ययन पर्यटन बहुत महत्वपूर्ण हैं। राष्ट्रीय-वैश्विक नेटवर्क विभिन्न सामाजिक-सांस्कृतिक और भौगोलिक स्थानों में काम कर रहे हैं। अध्याय आठ, **एक्सपोजर और विनिमयी शिक्षा** क्षेत्र के दौरे के उद्देश्य और महत्व की व्याख्या करता है और साथियों के बीच समीक्षा और चर्चा करने के लिए पहलुओं का विवरण देता है।

कार्यवाही का मूल्यांकन और प्रभाव मूल्यांकन विशेष रूप से महत्वपूर्ण हैं कि कैसे, क्यों, कब और क्या सफलता और असफलताओं और महत्वपूर्ण सीखने के कारण थे। अध्याय नौ, **एक्शन-रिफ्लेक्शन प्रक्रिया और व्यावहारिकता** प्रमुख महत्व प्राप्त करते हैं और कार्यवाही पर प्रतिबिंबों के मॉडल पर चर्चा करते हैं। एक्शन, रिफ्लेक्शन, लर्निंग एंड प्लानिंग (ARLP) मॉडल, गिब्स रिफ्लेक्टिव साइकल मॉडल, सिस्टमैटिसटेशन टूल मॉडल, और इग्राटियन डेथ कन्वर्सेशन मॉडल की चर्चा और प्रवाह चार्ट 'सीखने के तरीकों' को दर्शाता है।

विकास कार्यक्रम जो मानव अधिकारों को बढ़ावा देते हैं और उनकी रक्षा करते हैं, समूहों की पहचान करते हैं, जिनके मानव अधिकारों का उल्लंघन किया गया है; यह समझना कि लोग अपने अधिकारों का उपयोग करने में असमर्थ क्यों हैं; सत्ता के अन्यायपूर्ण वितरण को संबोधित करके लोगों के अधिकारों को अस्वीकार करना, अधिकारों को मजबूत करने और उनके अधिकारों का दावा करने के लिए अधिकार धारकों को मजबूत करने की दिशा में काम करना; कर्तव्य-निर्धारकों को अपने दायित्वों का पालन करने के लिए और लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए सहयोग और नेटवर्क बनाने और सिद्धांतों को निर्देशित करने के लिए जो कार्यवाही की प्राथमिकताओं और पाठ्यक्रम का मार्गदर्शन करते हैं। अध्याय दस, **सहयोग, नेटवर्किंग और एडवोकेसी की क्रियाएँ**, सहयोगात्मक और संसाधन भागीदारों की मैपिंग द्वारा सूचित, समुदाय के नेतृत्व वाली प्रक्रियाओं के साथ अधिकारों की प्राप्ति के लिए मार्ग का मार्गदर्शन करते हैं।

स्वयंसेवकों की आत्मा समाज के बड़े कारण और समुदाय के मानव विकास के लिए प्रेरणा, समय और ऊर्जा की प्रतिबद्धता द्वारा निर्देशित होती है। बौद्धिक, भौतिक और मानव संसाधनों को समर्पित करने की संस्कृति बनाने का मिशन तब पूरा होता है, जब सूचना, कौशल, ज्ञान, प्रतिभा, समय के साथ-साथ स्वैच्छिक कार्य और सामाजिक सेवा के माध्यम से योगदान करने की इच्छा का पर्याप्त साझाकरण होता है।

अध्याय ग्यारह, **स्वयंसेवा, देना और साझा करना** संकेतक और आत्म-मूल्यांकन उपकरण और सामाजिक विकास और संकट प्रबंधन के लिए ग्रामीण और शहरी संदर्भ में स्वैच्छिक कार्य के उदाहरणों का उदाहरण देता है।

समारोह समुदाय की भावना को फिर से जीवंत करने, समुदाय के सदस्यों, साथी यान्त्रियों और सहानुभूति रखने वालों के बीच संबंध, एकता की भावना के लिए बेहद महत्वपूर्ण हैं। प्रतिभागियों को खुशी और मान्यता महसूस होती है। समारोहों में शुभचिंतकों के बड़े समूह को आमंत्रित करना समुदाय की गतिविधियों

की कल्पना करता है जो सामूहिक प्रयास के लिए निरंतर और भरोसेमंद समर्थकों की ओर योगदान कर सकते हैं।

अध्याय बारह, **उत्सव, दृश्यता और मान्यता** उत्सव के योगदान पर प्रकाश डालता है, सदस्यों के प्रयासों की सार्वजनिक मान्यता, व्यावहारिक बाधाओं और चुनौतियों का सामना करते हुए उत्सव के कार्यों और सुरक्षा उपायों का आयोजन करती है।

सामुदायिक लामबंदी प्रक्रिया का मुख्य उद्देश्य क्षमता विकास है, निर्णय में आत्मनिर्भर बनने के लिए आत्मविश्वास और समुदाय के सशक्तिकरण का निर्माण करना और संगठित और व्यवस्थित तरीके से उनके आत्म-विकास और सामुदायिक विकास के लिए सक्रिय होना। अध्याय तेरह, **फेसिलिटेट करने वाले संगठन की बदलती भूमिका**, सुगम विकास और व्यक्तियों और समूहों की पहचान के लिए समुदाय द्वारा विकसित तंत्र के प्रमुख योगदान को दर्शाती है, जो विकास के प्रयासों को जारी रखेंगे।

पुस्तिका के अंत में, परिशिष्ट ठीक कहता है कि, “इस पुस्तिका की परिकल्पना सामुदायिक सहयोग प्रक्रियाओं में लगे विकास के प्रैक्टिशनर के लिए एक ‘साथी’ के रूप में की गई है।” पुस्तिका का उद्देश्य समुदाय के सदस्यों के “केंद्रीय ड्राइवरो” के रूप में सामुदायिक विकास और गैर सरकारी संगठनों के सदस्यों, एनिमेटर्स, परोपकारी, और प्रशिक्षकों को ‘सुविधाकर्ता’ के रूप में बनाना है। यह पुस्तिका, दान या परोपकार से लेकर अधिकार-आधारित दृष्टिकोण तक सामुदायिक विकास के दृष्टिकोण में एक बड़े बदलाव को दर्शाती है। यह विकासात्मक गतिविधियों के लिए प्रयास करने के लिए सामुदायिक संगठन की केंद्रीयता पर भी जोर देती है। यह विकास को एक संकीर्ण आर्थिक अर्थों में नहीं देखती है, लेकिन मानव विकास की समग्र समझ से पुस्तिका का मार्गदर्शन किया गया है, जिसमें शिक्षा, स्वास्थ्य, सम्मानजनक रोजगार, मानव व्यक्ति की गरिमा, नागरिकता और शोषण, उत्पीड़न, अन्याय और अधीनता से मुक्ति शामिल है।

पुस्तिका के अंत में प्रदान किए गए संदर्भ साहित्य की सूची में सामुदायिक विकास के सिद्धांत और प्रशंसा पर सभी प्रासंगिक पुस्तकें और लेख शामिल हैं।

इस पुस्तिका में एक सार्वभौमिक अपील है और उन सभी संस्थानों और संगठनों को जो सांप्रदायिक-निहित स्वार्थों के चंगुल से मानव-मुक्ति के लिए काम कर रहे हैं, मानवीय चेहरे के साथ सामुदायिक विकास में योगदान करते हैं, उनके लिए यह प्रशिक्षण कार्यक्रमों के साथ-साथ कक्षा शिक्षण के लिए भी सहायक होगी। एनजीओ, सीबीओ, सामाजिक कार्य संस्थान, पंचायत राज संस्थान और विकास व्यवसायी इस पुस्तिका को एक तैयार पहचान के रूप में पाएंगे।

मैं डॉ. जोसेफ जेवियर, सुश्री श्रीविद्या साईनाथन और डॉ. सदानंद बाग को उनकी कड़ी मेहनत के लिए, प्रायोजक, कारितास जर्मनी और कारितास इंडिया, नई दिल्ली और भारतीय सामाजिक संस्थान, बेंगलुरु को इस समय पर प्रकाशन के लिए बधाई देती हूँ।

**डॉ. विभूति पटेल**

पूर्व प्रोफेसर

टाटा इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज, मुंबई

# आभार



विकास क्षेत्र में परियोजना मूल्यांकन और मूल्यांकन अध्ययन आम हैं। प्रत्येक दाता भागीदार और साथ ही कार्यान्वयन करने वाले संगठन यह जानना चाहेंगे कि परियोजना के कार्यान्वयन के कारण लाभार्थियों के जीवन में क्या परिवर्तन हुए हैं। इस तरह के अध्ययन से कई अंतर्दृष्टि और सीख मिलती हैं। हालांकि, उन अंतर्दृष्टि को शायद ही कभी ज्ञान उत्पादों में परिवर्तित किया जाता है जिन्हें दूसरों के साथ साझा किया जा सकता है। यह पुस्तिका इस अंतर को भरने का एक प्रयास है।

कारितास जर्मनी और मिसैरेओर ने भारत में कई वर्षों तक कमजोर समुदायों के बीच समुदाय-नेतृत्व वाली या लोगों के नेतृत्व वाली प्रक्रियाओं का समर्थन किया। कारितास इंडिया द्वारा पांच स्थानों - SKC - कोलकाता, चेतनालय - नई दिल्ली, SXSSS - अहमदाबाद, कृपा - उज्जैन और PGSS - गोरखपुर में एक आकलन अध्ययन शुरू किया गया था। समुदाय के समृद्ध अनुभवों और संगठनों को सुविधाजनक बनाने के लिए, एक पुस्तिका तैयार करने की भी परिकल्पना की गई थी, जिसका इस्तेमाल भविष्य में सामुदायिक विकास प्रक्रिया में भारतीय संदर्भ और अन्य जगहों पर विकास चिकित्सकों द्वारा किया जा सके।

अत्यधिक खुशी और आभार के साथ, मैं कई व्यक्तियों के योगदान को स्वीकार करना चाहूंगा जिन्होंने इस पुस्तिका की तैयारी में बिना शर्त समर्थन प्रदान किया। शुरुआत से अंत तक, श्री पीटर सेडेल, एशिया डेस्क, कारितास जर्मनी, फा. पॉल मूनजेली, श्री राजेश उपाध्याय और श्री जेम्स ने उदारता से अपना समर्थन दिया। प्रो जोहान्स नाइफकी, कंसल्टेंट, कारितास जर्मनी, और श्री जॉन पीटर नेल्सन, IGSSS के कार्यकारी निदेशक के लिए विशेष धन्यवाद जिन्होंने मसौदे पर कुछ व्यावहारिक टिप्पणियां पेश कीं। उनमें से प्रत्येक के लिए मैं पूरी ईमानदारी से अपना आभार व्यक्त करता हूँ।

पांच निदेशक - फ्रेड फ्रैंकलिन मेनेजेस, जॉन ब्रिटो, इसाक रूमाओ, सुनील जॉर्ज और समाज सेवा केंद्रों के जैसन मैनुअल, और SXSSS, अहमदाबाद के पूर्व निदेशक फादर राजीव चक्रनारायण ने

हमें व्यावहारिक टिप्पणियों और टिप्पणियों से अवगत कराया और हमें प्रक्रियाओं, चुनौतियों और खुशियों के बहुआयामों की समझ बनाने में मदद की। उनके प्रेरणादायक कथन सुनकर खुशी हुई। मैं व्यक्तिगत रूप से उनके विश्वास और प्रतिबद्धता से प्रभावित था। संगठनों के परियोजना समन्वयक और कर्मचारी कई मायनों में बेहद मददगार थे।

विशेष रूप से, मैं अध्ययन क्षेत्रों में उन सभी लोगों के लिए भी प्रशंसा करते हुए अपना आभार व्यक्त करता हूँ जिन्होंने खुलकर अपने विचारों और धारणाओं को साझा किया और महत्वपूर्ण जानकारीयों की पेशकश की। जिन्होंने साक्षात्कार दिया, विशेष रूप से बुजुर्गों, धार्मिक नेताओं, पीआरआई सदस्यों, नेटवर्क भागीदारों, शिक्षकों, सरकारी अधिकारियों, पुजारियों और बिशापों, एफजीडी के प्रतिभागियों और व्यवस्थापन कार्यशालाओं के सदस्यों, सदस्यों और महिलाओं, युवाओं, बच्चों और सीबीओ समूहों के नेताओं के साथ-साथ व्यक्तियों का भी आभार व्यक्त करता हूँ। हमें उनके व्यक्तिगत और सामूहिक अनुभवों ने मूल्यवान अंतर्दृष्टि प्रदान की। इससे हमें समुदाय की बुद्धिमत्ता को पकड़ने में मदद मिली। मेरे मन में उन सभी के लिए आभार है।

मैं अपनी टिप्पणियों और कॉपी एडिट के लिए फादर प्रदीप रॉय, बरुईपुर सूबा का बहुत आभारी हूँ। कारितास इंडिया के श्री पैट्रिक हंसदा ने पुस्तिका को डिजाइन करने और ज्योति प्रिंटर, नई दिल्ली से सहयोग और सहायता के साथ इसे सुरुचिपूर्ण बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। मैं उनका बहुत एहसानमंद हूँ।

मेरा सौभाग्य है कि मुझे - कोलकाता से सुश्री श्रीविद्या साइनाथन, और दिल्ली से डॉ सदानंद बाग का अद्भुत सहयोग मिला। मैं उनका बहुत आभारी हूँ।

विद्वतापूर्ण प्राक्कथन लिखने के लिए मैं प्रोफेसर विभूति पटेल का और फादर पॉल मुनूजेली, मिस रोज जोसेफ और मिस्टर पीटर सीडेल का सन्देश लिखने के लिए अत्यंत आभारी हूँ। फादर प्रदीप रॉय, कृष्णनगर डीसेस का प्रतिलिपि संपादन और टिप्पणियों के लिए असीम आभारी हूँ। मिस्टर विजोय जोसफ, डिजायनर, मिस्टर पैट्रिक हंसदा, कारितास इंडिया और ज्योति प्रिंटर नई दिल्ली को धन्यवाद देना चाहूँगा कि उन्होंने इस अध्ययन को काफी सुरुचिपूर्ण ढंग से प्रस्तुत किया है। मिस्टर निनू के जार्ज का शानदार चित्रांकन के लिए, डॉ. सदानंद बाग, मिस हर्षिता और मिस्टर शुजय तुल्ला के अथक सहयोग और फाइनल टेक्स्ट की प्रूफ रीडिंग के लिए विशेष आभार प्रकट करता हूँ। मैं उनका बहुत आभारी हूँ।

अंत में, मैं इस पुस्तिका को तैयार करने के लिए, भारतीय सामाजिक संस्थान, बेंगलुरु को चुनने के लिए, कारितास इंडिया का बहुत आभारी हूँ। मुझे आशा है कि यह पुस्तिका भारत और दुनिया के बाकी हिस्सों में लोगों के नेतृत्व वाली या समुदाय के नेतृत्व वाली विकास प्रक्रियाएं पर काम करने वाले गैर-सरकारी और समुदाय-आधारित संगठनों, लोगों के आंदोलनों और व्यक्तियों और समूहों के लिए एक मूल्यवान सामग्री के रूप में काम करेगी।

**डॉ. जोसेफ जेवियर एसजे**  
निदेशक, भारतीय सामाजिक संस्थान  
बेंगलुरु



# संदेश



प्रिय मिलों,

सोशल डिवेलपमेंट के लिए एनीमेशन के उद्देश्य से, सामुदायिक बुद्धिमता आधारित विकास को पेश करने में मुझे बहुत खुशी मिल रही है।

“सामाजिक परिवर्तन के उद्देश्य से एक जागृति और कार्रवाई उन्मुख प्रक्रिया; जो विशेष रूप से, गरीबों और हाशिए समूहों के लिए है, एनीमेशन के रूप में कारितास इंडिया परिभाषित करता है।” यह शोषणकारी ताकतों के प्रति एक महत्वपूर्ण विश्लेषण के माध्यम से हाशिए के समूहों की चेतना को जागृत करने और एक साथ आने और वर्तमान सामाजिक वास्तविकता को बदलने के लिए सामूहिक कार्रवाई करने के लिए उनके आत्मविश्वास को प्रेरित करने और निर्माण करने की एक शिक्षाप्रद प्रक्रिया है।

गरीबी, सीमान्त की स्थिति में स्व-चालित परिवर्तन लाने और एक समाज बनाने के लिए व्यक्तियों के रूप में उनकी गरिमा की पुष्टि करने के लिए सामुदायिक लामबंदी एक बहुत ही मजबूत निर्देशन और अधिकार है। कारितास जर्मनी के समर्थन के साथ, हम एक प्रक्रिया-उन्मुख हस्तक्षेप के माध्यम से उनके संदर्भ का विश्लेषण करने के लिए सशक्तिकरण प्रक्रिया के माध्यम से समुदायों के साथ यात्रा, सहभाग और मार्गदर्शन कर रहे हैं।

इस उपकरण का विकास इस समुदाय के नेतृत्व वाली यात्रा में हमारे स्वदेशी अग्रदूतों द्वारा जमीन पर की गई पहल को एक साथ रखकर किया गया है। यह उनके अनुभवों, कौशल, धारणाओं और ज्ञान की एक परिणति है, जिन्होंने सामाजिक विकास के व्यापक संदर्भ में अपनी हिस्सेदारी बढ़ाने की दिशा में मूल्य को जोड़ा है। कारितास परिवार, हमारे प्रशिक्षकों के समुदाय के लिए व्यापक परिसंचरण के साथ इस टूल के प्रभावी उपयोग के लिए प्रतिबद्ध है और उसे आवेधन के लिए इसका अलग अलग भाषाओं में अनुवाद भी किया गया है। मुझे उम्मीद है कि यह उपकरण बड़े पैमाने पर सामुदायिक परिणामों के लिए सामुदायिक स्वामित्व पैदा करने के तरीके से परिवर्तन के एक नए प्रतिमान को तैयार करने में, सामुदायिक मोबिलाइजेशन और संबंध कौशल को तेज करने में मदद करेगा।

कारितास इंडिया की ओर से, मैं डॉ. जोसेफ ज़ेवियर के कुशल नेतृत्व में हमारे शोध सहयोगियों के अथक प्रयासों और कोलकाता, उज्जैन, अहमदाबाद, दिल्ली और गोरखपुर के डायोसीसन का उनके अथक समर्थन के लिए सराहना करना चाहता हूँ। यह पुस्तिका एनीमेशन और विकास के लिए शक्तिशाली उपकरण है।

फादर पॉल मूनजेली  
कार्यकारी निदेशक, कारितास इंडिया

# संदेश



सामुदायिक लामबंदी पर किए गए इस अध्ययन के लिए मैं कारितास इंडिया और इंडियन सोशल इंस्टीट्यूट, बेंगलुरु की सराहना करती हूँ। सामुदायिक लामबंदी मैं किसी भी परियोजना के केंद्र में है जिसका उद्देश्य किसी भी प्रकार से लोगों के जीवन को बेहतर बनाना है।

इस शोध की प्रक्रिया और परिणाम सरकारी और गैर-सरकारी दोनों एजेंसियों को बहुत मदद करेंगे। कारितास इंडिया इस पुस्तिका पर सहयोग करके विकास क्षेत्र की मदद कर रहा है और वे इस क्षेत्र में सभी के लिए एक बेहतर रास्ता खोज रहे हैं और यह निश्चित है कि कई लोग इसका पालन करेंगे। यह पुस्तिका क्षेत्र में काम करने वालों के लिए प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करती है, क्योंकि समुदाय की भीड़ अक्सर एक अनियंत्रित सड़क की तरह लग सकती है।

संस्कृति और लोकाचार में विविधता और अराजकता के बावजूद, लेखकों ने जानकारी निकालने और एक उपकरण बनाने में सफलता प्राप्त की है, जो हर सामाजिक कार्यकर्ता के काम के लिए महत्वपूर्ण है तथा अनुसंधान में उनकी उत्कृष्टता की गवाही देता है।

एनिमेटरों के लिए एक स्पष्ट सीमा निर्धारित है। उन्हें आगाह किया जाता है कि वे 'डाइवर सीट' पर न बैठें, जो समुदाय के सदस्यों का विशेषाधिकार है। एनिमेटरों और संगठन, प्रक्रिया के केवल 'सूत्रधार' होते हैं। किसी समुदाय के स्थायी सुधार के लिए, यह आवश्यक है कि समुदाय के सदस्य आंदोलन में सबसे आगे रहें।

पुस्तिका स्पष्ट रूप से सामुदायिक लामबंदी की व्याख्या करती है। इसमें सरल खंड जैसे कि, आगे बढ़ने के तरीके, उपयोगी सुझाव, उपयोगी सावधानी, संकेतक, मैट्रिक्स उपकरण और प्रतिबिंब के लिए प्रश्न शामिल हैं। एक अन्य अवधारणा जो सामुदायिक लामबंदी के समानांतर चलती है, वह है 'एनीमेशन'। एनीमेशन में लोगों और समूहों के साथ उनके समुदायों को भाग लेने और प्रबंधित करने में मदद करने के साथ-साथ सुविधा प्रदान करना, मॉडरेट करना या प्रेरित करना, चीजों को त्वरित रूप से प्रेरित करना होता है। इन आख्यानों में अंतर्निहित संदेश यह है कि समुदाय की बुद्धि कैसे व्यक्तियों और सामुदायिक चेतना की नागरिकता को बढ़ा सकती है, हाशिए के जीवन की गुणवत्ता में सुधार ला सकती है।

सामुदायिक सहयोग पर यह पुस्तिका एक प्रभावी उपकरण है, जिसका उपयोग क्षेत्र के श्रमिकों, कर्मचारियों और स्वयंसेवी संगठनों या सीएसओ के स्वयंसेवकों, उभरते सामुदायिक नेताओं और विकास क्षेत्र के कई अन्य लोगों द्वारा किया जा सकता है।

सुश्री रोज जोसेफ  
बोर्ड सदस्य, कारितास इंडिया



# संदेश



“ जब हम अकेले सपने देखते हैं, तो यह केवल एक सपना होता है, लेकिन जब कई लोग एक साथ सपना देखते हैं तो यह एक नई वास्तविकता की शुरुआत है ”

डोम हेल्डर केमरा / आर्चबिशप ऑफ रेसिफ़ / ब्राज़ील  
फ़्राइडेन्सरेइच हैन्डरवाटर / ऑस्ट्रियन कलाकार

लोगों को प्रतिबिंबित करना, विश्लेषण करना, सपने देखना और एक साथ अभिनय करने के लिए जुटाना सामाजिक कार्यों के प्रमुख तत्व हैं। नए सामाजिक संपर्क और संबंध बनाना, संगठन और नेटवर्किंग के नए रूपों का समर्थन करना और विश्वास और सहयोग की एक नई संस्कृति को बढ़ावा देना विशाल संसाधनों को जुटा सकता है। एकजुटता को बढ़ावा देना कारितास जैसे सामाजिक संगठनों के लिए एक महत्वपूर्ण कार्य है।

यह प्रकाशन, ठोस अनुभवों पर आधारित, क्षेत्र के श्रमिकों और सामाजिक कार्यक्रमों के प्रबंधकों को उनके पद्धतिगत ज्ञान और उच्च खंडित संदर्भों में सहयोग को बढ़ावा देने वाले उपकरणों को बढ़ाने में मदद कर सकता है: हम नागरिकों के रूप में विभिन्न लोगों के समूहों को कैसे तैयार करते हैं और सफल संयुक्त कार्यों को बदलाव के लिए कैसे आयोजन करते हैं? हम 'साझा समुदायों' और सहयोग की प्रभावी संस्कृति को कैसे बढ़ावा देते हैं? हम व्यावहारिक रूप से संगठनात्मक प्रक्रियाओं और नेटवर्किंग को केवल बात करने या विचारधारा के प्रसार से परे कैसे सुविधाजनक बनाते हैं?

श्रमदान भारत में इस तरह की सामूहिक कार्रवाई के लिए एक पारंपरिक सांस्कृतिक रणनीति है, जो विभिन्न लोगों को एक साथ लाने और आम लक्ष्यों की पहचान करने के लिए है।

कोविड -19 महामारी की चुनौती को नियंत्रित करने के लिए आवश्यक सामूहिक कार्रवाई के समय में वैश्विक समुदाय के लिए 'सशक्तीकरण एनीमेशन और सामुदायिक लामबंदी' के लिए ये तरीके और भी महत्वपूर्ण हो जाते हैं।

हम इस प्रकाशन के लिए कारितास इंडिया और इंडियन सोशल इंस्टिट्यूट, बेंगलुरु को बधाई देते हैं और मुझे उम्मीद है कि इससे दक्षिण एशिया में व्यापक तरह के पाठकों/सामाजिक कार्यकर्ताओं को लाभ होगा।

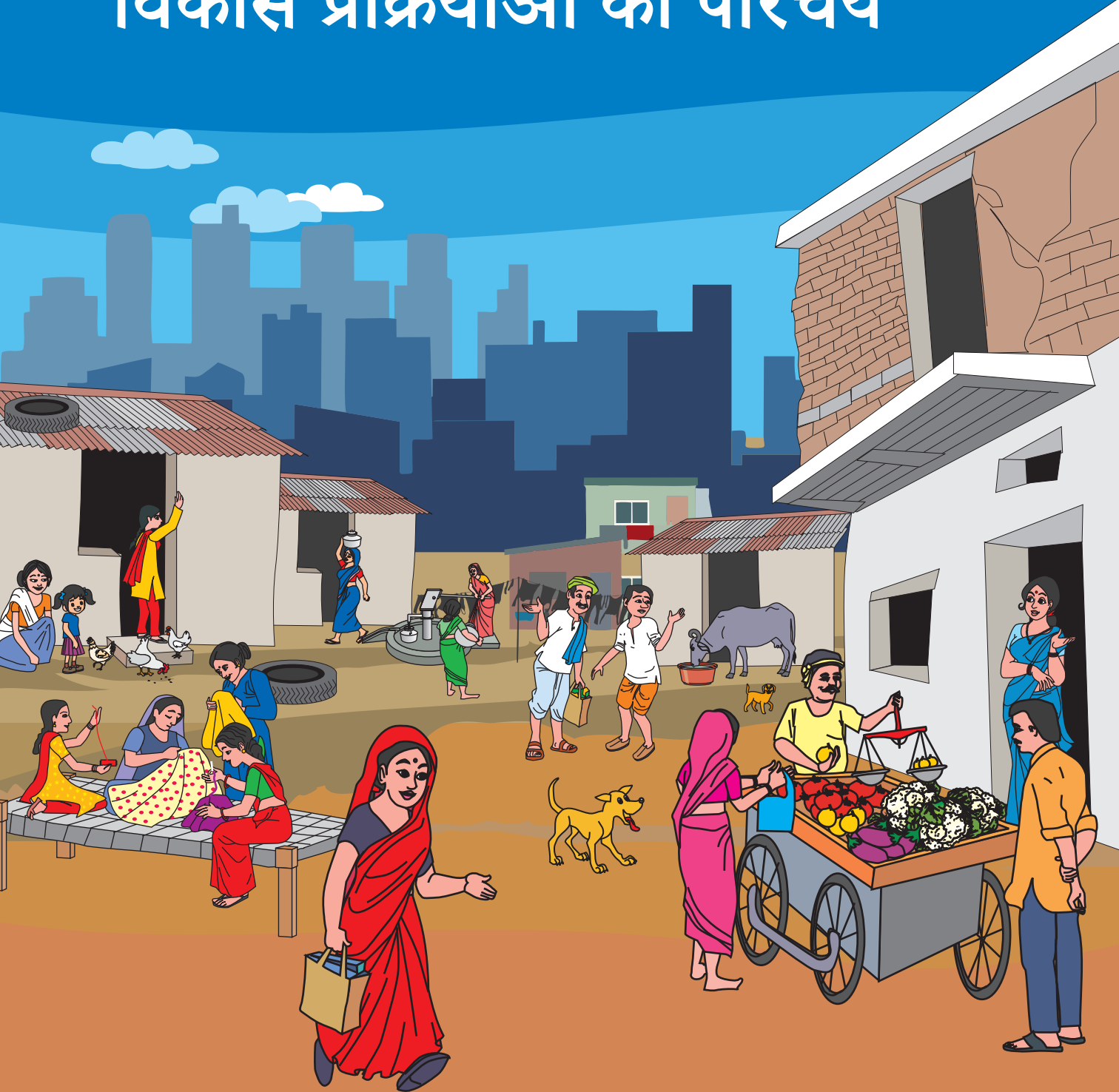
विभिन्न कार्यक्रमों के लिए जैसे आकलन अध्ययन और पुस्तिका के लिए आर्थिक सहयोग प्रदान करने हेतु हम आर्थिक सहयोग और विकास मंत्रालय, जर्मनी को भी धन्यवाद देते हैं।

पीटर सेडेल  
डेस्क ऑफिसर, कारितास जर्मनी

# Abbreviations

|        |                                                                                          |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARLP   | Action, Reflection, Learning and Planning                                                |
| B.Ed   | Bachelor of Education                                                                    |
| BPL    | Below Poverty Line                                                                       |
| CBO    | Community-based Organisation                                                             |
| CBR    | Community-based Rehabilitation                                                           |
| CD     | Community Development                                                                    |
| CM     | Community Mobilisation                                                                   |
| CO     | Community Organisation                                                                   |
| CSR    | Corporate Social Responsibility                                                          |
| DPO    | Disability People's Organisation                                                         |
| HR     | Human Resource                                                                           |
| IEC    | Information, Education and Communication                                                 |
| KSWS   | Kripa Social Welfare Society (Kripa)                                                     |
| NGO    | Non-Government Organisation                                                              |
| PANEL  | Participation, Accountability, Non-discrimination and Equality, Empowerment and Legality |
| PGSS   | Purvanchal Gramin Seva Samiti                                                            |
| PLA    | Participatory Learning and Action                                                        |
| PRA    | Participatory Rural Appraisal                                                            |
| PWD    | People with Disability                                                                   |
| RTI    | Right to Information                                                                     |
| SHG    | Self-help Group                                                                          |
| SKC    | Seva Kendra Calcutta                                                                     |
| SMART  | Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time-bound                               |
| SXSSS  | St. Xavier's Social Service Society                                                      |
| UNTERM | United Nations Terminology Database                                                      |

# सामुदायिक - नेतृत्व वाली विकास प्रक्रियाओं का परिचय



# सामुदायिक -नेतृत्व वाली विकास प्रक्रियाओं का परिचय

## समुदाय और सामुदायिक विकास

एक समुदाय की प्रभावी और स्थापित परिभाषा का सन्दर्भ विशेष क्षेत्र में रहने वाले लोगों का है, जो खुद को एक बहिष्कृत या स्थिर धारणा के बिना साझा हितों और अपेक्षाओं के साथ गतिशील और सदा विकसित अवधारणा और प्रक्रिया की एक इकाई के रूप में मानते हो। समुदाय को लोगों के एक समूह के रूप में भी परिभाषित किया जाता है जो एक दूसरे की परवाह करते हैं और महसूस करते हैं कि वे एक साथ हैं या उन लोगों के समूह के रूप में हैं जिनके पास समान हित हैं जो एक साथ कुछ हासिल करना चाहते हैं। हालांकि, पारंपरिक रूप से भारतीय समाज में, समुदाय माना जाता है जाति के आधार पर (ब्राह्मण, क्षत्रिय, वैश्य, शूद्र और दलित) या जातीयता (आदिवासी, जैसे, संथाल, ओरण, मुंडा या भील) या धार्मिक (हिंदू, मुस्लिम, ईसाई या बौद्ध) या भाषाई (बंगाली, तमिल, मलयाली या मराठी) या भौगोलिक स्थान (मलिन बस्तियां, चेरिस, गांवों में जाति-आधारित उपनिवेश, विशेष रूप से निम्नतम जातियों, गांवों, परिभाषित आवासीय क्षेत्रों) या राष्ट्रीयताओं का (श्रीलंकाई या बांग्लादेशी), जो अक्सर लोगों को एक साथ आने से और साझा हित का पोषण करने से रोकते हैं। समुदाय की ऐसी समझ, आखिरकार, अस्वास्थ्यकर, पदानुक्रमित, अनन्य और भेदभावपूर्ण पहचान का विकास करती है। सामुदायिक विकास या समुदाय में पहला आधार समुदाय के इस तरह के संकीर्ण विचार में जुटना नहीं है। समुदाय को एक साथ बंधे लोगों या आम हित, मूल्यों, स्थापित मानवाधिकार सिद्धांतों और मानदंडों के आधार पर एक साथ बंधे रहने के इच्छुक के रूप में देखा जाना चाहिए; वे भी सभी के साथ और हर एक के अभिन्न विकास के उद्देश्य से सामूहिक कार्यवाही में संलग्न होने के लिए तैयार होने चाहिए।

सारांश में, हम अपने समुदाय के दृष्टिकोण को निम्नानुसार समझ सकते हैं: समुदाय शुरू में सामाजिक-संरचनात्मक श्रेणियों का उल्लेख नहीं करता है, जैसे कि अमीर-गरीब, जाति या धर्म-आधारित। इसमें संदर्भ के अन्य आवश्यक-सांस्कृतिक फ्रेम भी नहीं हैं, जैसे लिंग या जातीयता। इसके विपरीत, हम समुदाय को 'सामाजिक अभिनेताओं के बीच संबंधों के नेटवर्क के रूप में समझते हैं जो कम से कम एक सामान्य सामाजिक कार्यवाही करते हैं और अपनी कार्यवाही के कम से कम एक सामान्य वस्तु का संदर्भ देते हैं' (स्ट्रॉस, 1978) समुदाय इस प्रकार, एक संबंधपरक इकाई है। सामुदायिक संगठन या सामुदायिक जुटाव, स्वयं में वे उपाय हैं जो एक या अधिक सामान्य आधार पर इस संबंधपरक सामाजिक नेटवर्क को बढ़ावा देते हैं। जब हम एक प्रक्रिया के बारे में बात करते हैं तो इसका यही मतलब है। समुदाय का निर्माण सामान्य लक्ष्यों, नियमों और मानदंडों के गठन और उनके बारे में संबंधित वार्ताओं को समझने के लिए एक सामान्य समझ के आपसी प्रदर्शन की एक सतत प्रक्रिया है।

सामुदायिक विकास, सामुदायिक लामबंदी या सामुदायिक संगठन आपस में बदल के उपयोग किये जा सकते हैं। संयुक्त राष्ट्र शब्दावली डेटाबेस (UNTERM) सामुदायिक विकास के रूप में परिभाषित करता है, "एक प्रक्रिया जहां सामुदायिक सदस्य सामूहिक कार्यवाही करने और आम समस्याओं के समाधान के लिए एक साथ आते हैं"। सीडी, सीएम या सीओ मुख्य रूप से समुदाय में सभी के जीवन की बेहतर गुणवत्ता के उद्देश्य से सामान्य हित और सामान्य उद्देश्य के साथ एक सतत प्रक्रिया है।

सामुदायिक विकास सशक्तिकरण, मानवाधिकार, समावेश, सामाजिक न्याय, आत्मनिर्णय और सामूहिक कार्यवाही (केनी, 2007) के सिद्धांतों में एक समग्र दृष्टिकोण है। सामुदायिक विकास समुदाय के सदस्यों को उनके जीवन और समुदायों से संबंधित मामलों में विशेषज्ञ मानता है, और सामुदायिक ज्ञान और ज्ञान को महत्व देता है। सामुदायिक विकास कार्यक्रमों का नेतृत्व समुदाय के सदस्यों द्वारा हर स्तर पर किया जाता है - मुद्दों पर निर्णय लेने से लेकर कार्यों के चयन और क्रियान्वयन तक। सामुदायिक विकास का असमानता और नुकसान के कारणों को दूर करने के लिए सत्ता के पुनर्वितरण पर एक स्पष्ट ध्यान केंद्रित है। (<https://aifs.gov.au/cfca/publications/what-community-development>)

इस प्रक्रिया को समुदाय के सदस्यों द्वारा स्वामित्व, निर्धारित और नेतृत्व किया जाना चाहिए, जबकि आंतरिक और बाह्य सदस्यों को एक साथ जुटाना चाहिए। इस अर्थ में, इस प्रक्रिया को समुदाय के नेतृत्व वाले या लोगों के नेतृत्व वाली विकास प्रक्रिया के रूप में भी पहचाना जाता है। इस प्रक्रिया में लगी एनजीओ या बाहरी एजेंसियों को फैसिलिटेट करने वाला संगठन और उनके कर्मचारियों को 'कम्युनिटी मोबिलाइजेशन प्रैक्टिशनर' के रूप में नामित किया जाता है। न तो ये संगठन और न ही कर्मचारी समुदाय जुटाने की प्रक्रिया के मालिक हैं। वे समुदाय के लिए निर्णय नहीं लेते हैं।

सामुदायिक लामबंदी विकास क्षेत्र में व्यापक रूप से इस्तेमाल किया जाने वाला शब्द है। कुछ संगठन सामुदायिक लामबंदी को 'एक प्रक्रिया के रूप में परिभाषित करते हैं, जिसमें समुदाय के अधिकांश सदस्य, यदि सभी नहीं हैं, तो उनके मतभेदों या लामबंदी को पार करते हुए, सदस्यों के जीवन की गुणवत्ता में सुधार करने के लिए एक सहभागी निर्णय लेने की प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाने के लिए समान शर्तों पर मिलते हैं।

भारतीय संदर्भ में, एक संबंधपरक इकाई को पहचानना और उसका निर्माण करना पहली चुनौती है, क्योंकि जाति, धर्म या जातीयता के आधार पर विभाजित समुदाय अलिखित श्रेणीबद्ध और भेदभावपूर्ण

मानदंडों के साथ अलग-अलग भौगोलिक स्थानों में रहते हैं। यह वास्तविकता शहरी मलिन बस्तियों और गाँवों में दिखाई देती है। उदाहरण के लिए, कोलकाता के तंगरा स्लम में, निवासियों को बिहार, बंगाली और मुस्लिम के रूप में विभाजित किया गया है। इन जातीय और धार्मिक समूहों के बीच सीमित बातचीत होती है और एक समूह दूसरे को हीन भावना से देखते हैं। गाँवों में, अलग-थलग जाति पर आधारित उपनिवेश एक स्वीकृत मानदंड है। इसलिए, लेखक समझते हैं कि भारतीय संदर्भ में, सामुदायिक जुटाव को समुदाय के एक सही अभिविन्यास और समझ के साथ शुरू करना चाहिए, यह साझा मिशन और मूल्यों के साथ एक समावेशी संबंधपरक इकाई है, जो जाति, धर्म या जातीयता के परे हो।

दूसरे शब्दों में, सामुदायिक लामबंदी में, समुदाय के सदस्य नागरिकों के विकास, सशक्तिकरण और परिणामों की प्रक्रिया में 'ड्राइवर सीट' में होते हैं। हम समुदाय को आंतरिक और बाहरी अभिनेताओं दवा सुगम प्राक्रिया के माध्यम से, खुद को सशक्त बनाने पर जोर देते हैं। सामुदायिक लामबंदी एक समुदाय के नेतृत्व वाली या लोगों के नेतृत्व वाली प्रक्रिया होनी चाहिए।

## एनीमेशन

एक अन्य अवधारणा जो सामुदायिक गतिशीलता के समानांतर चलती है, वह है 'एनीमेशन'। एनीमेशन में लोगों और समूहों के साथ अंतरंग रूप से काम करना शामिल है, ताकि वे अपने समुदायों को भाग लेने और प्रबंधित करने के साथ-साथ सामुदायिक जुड़ाव को सुविधाजनक बनाने, संचालित करने या प्रेरित करने में मदद कर सकें, जिससे चीजों को त्वरित बनाने की प्रेरणा मिलती है। हालांकि, एनिमेटरों के लिए एक स्पष्ट सीमा निर्धारित की जाती है, खासकर अगर एनिमेटरों समुदाय के सदस्य नहीं हैं, कि वे 'ड्राइवर सीट' पर कब्जा नहीं करें, जो समुदाय के सदस्यों का विशेषाधिकार है। संगठन जो सामुदायिक लामबंदी प्रक्रिया में समुदाय के साथ भागीदारी कर रहा है, एक फैसिलिटेट करने वाला संगठन है न कि संगठन को लागू करने वाली परियोजना।

सामुदायिक लामबंदी प्रक्रिया के अपेक्षित प्रमुख परिणामों में से एक मजबूत, टिकाऊ और आकर्षक समुदाय-आधारित संगठन (CBO) का गठन है, जहां इसके सदस्य ज्ञान सृजन, विश्लेषणात्मक क्षमताओं, व्यक्तित्व और नेतृत्व कौशल और प्रबंधकीय क्षमता में वृद्धि जारी रखते हैं। ऐसा करने के लिए, उन्हें नागरिकता के अधिकारों, और विश्लेषणात्मक और महत्वपूर्ण क्षमताओं पर ज्ञान की आवश्यकता होती है। विधिपूर्वक, इस प्रक्रिया में निर्णय लेने में समुदाय की समान भागीदारी, सामाजिक सेवाओं के साथ जुड़ाव और समन्वय, स्थानीय और बाहरी संसाधनों का लाभ उठाने और प्रबंधन करने की बेहतर क्षमता, और नीतियों और संसाधन आवंटन को प्रभावित करने के लिए विशिष्ट मुद्दों के आसपास नेटवर्क और गठबंधन में भागीदारी शामिल है।





## गरीबी उन्मूलन से लेकर सामुदायिक लामबंदी तक

गरीबी उन्मूलन मॉडल ने पर्याप्त परिणाम पेश किये हैं जिनसे समुदायों में वृद्धि के पहचान योग्य संकेतक देखे गए हैं। 'बाहरी' सुगमकर्ताओं ने न केवल गरीबों के विकास के लिए काम किया, बल्कि कभी-कभी गरीबों की ओर से उनकी आवाज बनकर काम किया। "क्या सबाल्टर्न (अधीनस्थ) बोल सकते हैं?" के परिप्रेक्ष्य को नोट करना महत्वपूर्ण है? (स्पिवक, 1988) जिन लोगों की जाँच की जा रही है, उनकी विषय-वस्तु तक पहुँचने का प्रयास किया जाना चाहिए। समुदाय के सदस्य काफी स्वतंत्र रूप से कार्य करते हैं। यह सामुदायिक निर्माण की प्रक्रियाओं द्वारा समर्थित होना चाहिए।

एक अंतर्निहित धारणा थी कि बाहर के शिक्षित लोग जानते थे कि समुदाय के लिए क्या अच्छा है और समुदाय के सदस्य खुद बदलाव लाने में सक्षम नहीं हैं। तार्किक रूपरेखा और परियोजना की रणनीतियों और गतिविधियों को पूर्व-निर्धारित सर्वेक्षणों और अपेक्षित परिणामों के आधार पर निर्धारित किया गया था, जो परिणाम-आधारित प्रबंधन तकनीकों का उपयोग करते हुए निर्धारित समयसीमा के साथ प्राप्त किया जाना था। प्रक्रिया को लागत-लाभ विश्लेषण द्वारा भी संचालित किया गया था। हालांकि, जैसा कि व्यक्तियों और समुदायों में ठोस परिणामों और परिवर्तनों को प्रदर्शित करने का एक आग्रह था, इस प्रक्रिया में बाहरी अभिनेताओं का मजबूत हाथ था। विकास की प्रक्रिया का स्वामित्व बाहरी अभिनेताओं की ओर झुका रहा और परिणामस्वरूप समुदाय के सदस्यों ने निर्भरता की संस्कृति विकसित की। बाहरी अभिनेताओं को, बहुत हद तक समुदायों ने 'प्रदाता' के रूप में देखा, न केवल वित्तीय संसाधन, बल्कि ज्ञान, विश्लेषण, कौशल और रणनीति भी। विकास की इस विधा ने कुछ त्वरित वांछित परिणाम उत्पन्न किए। हालांकि, जैसा कि समुदाय के सदस्य लाभ 'प्राप्त' करने के इच्छुक थे, वे शायद ही उन प्रक्रियाओं में भाग लेने और सीखने में रुचि रखते थे जो परिणामों में बदल रहे थे। नतीजतन, समुदाय लंबे समय में किए गए लाभ को बनाए नहीं रख सके।

## विकास के सिद्धांत

विकास, एक अवधारणा के रूप में, विभिन्न विद्वानों द्वारा वकालत किए गए विविध अर्थों, व्याख्याओं और सिद्धांतों से जुड़ा हुआ है। विकास को एक 'विकासवादी प्रक्रिया' के रूप में परिभाषित किया गया है, जिसमें नई संरचनाओं को शुरू करने, समस्याओं का सामना करने, निरंतर परिवर्तन के लिए अनुकूल बनाने, और नए लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए उद्देश्यपूर्ण और रचनात्मक रूप से प्रयास करने के मामले में मानव क्षमता बढ़ती है। लोगों के नेतृत्व वाले या समुदाय के नेतृत्व वाले विकास के महत्व को समझने और सराहना करने के लिए, विकास के सिद्धांतों और मॉडल पर एक संक्षिप्त नोट प्रस्तुत किया गया है।



## a) निर्भरता का सिद्धांत

निर्भरता सिद्धांत के अनुसार, अविकसितता मुख्य रूप से विश्व अर्थव्यवस्था में प्रभावित देशों की परिधीय स्थिति के कारण होती है। आमतौर पर, अविकसित देश विश्व बाजार में सस्ते श्रम और कच्चे माल की पेशकश करते हैं। ये संसाधन उन्नत अर्थव्यवस्थाओं को बेचे जाते हैं, जिनके पास तैयार माल में बदलने का साधन है। अविकसित देशों द्वारा उत्पादों को उच्च कीमतों पर खरीदने को विवश होते हैं या वे अपनी स्वयं की उत्पादक क्षमता को अपग्रेड करने के लिए समर्पित हो सकते हैं। परिणाम एक दुष्क्र है जो एक अमीर केंद्र और गरीब परिधि के बीच विश्व अर्थव्यवस्था के विभाजन को बनाए रखता है।

## b) आधुनिकीकरण सिद्धांत

आधुनिकीकरण सिद्धांत ने एशिया, अफ्रीका और लैटिन अमेरिका के देशों के अविकसित विकास को मुख्य रूप से 'विकास के लिए सांस्कृतिक' बाधाओं के संदर्भ में समझाया। समर्थकों ने तर्क दिया कि विकासशील देश अविकसित थे क्योंकि उनके पारंपरिक मूल्यों ने उन्हें वापस रखा। उन्होंने विकास के एक पूंजीवादी-औद्योगिक मॉडल का भी समर्थन किया, क्योंकि उनका मानना था कि पूंजीवाद (मुक्त बाजार) औद्योगिकीकरण के माध्यम से कुशल उत्पादन को प्रोत्साहित करेगा, कारखाने आधारित उत्पादन की ओर बढ़ने की प्रक्रिया, जिसके लिए विकासशील देशों को पश्चिमी सरकारों और कम्पनियों से सहायता और निवेश की आवश्यकता होगी।

## c) कैच-अप विकास सिद्धांत

1949 में, पूर्व अमेरिकी राष्ट्रपति, हैरी एस ट्रूमैन ने अविकसित देशों को विकसित करने के लिए एक बड़े पैमाने पर नए कार्यक्रम की घोषणा की। उन्होंने इस विचार को पकड़ लिया कि विकासशील देशों में निवेश करके और उन्हें तकनीकी और आर्थिक सहायता देकर, उन्हें 'अंतिम समृद्धि' की ओर अग्रसर होने में सक्षम बनाया जाएगा।

## d) सामाजिक विकास सिद्धांत

सामाजिक विकास समाज के प्रत्येक व्यक्ति की भलाई में सुधार लाने के बारे में है, ताकि वे अपनी पूरी क्षमता तक पहुंच सकें। समाज की सफलता प्रत्येक नागरिक की भलाई से जुड़ी है। सामाजिक विकास एक व्यापक अवधारणा है, जिसका अर्थ है कि प्रमुख संरचनात्मक परिवर्तन, अर्थात्, राजनीतिक, आर्थिक, सांस्कृतिक और इसका लक्ष्य वर्तमान के स्थान पर एक नया समाज बनाना है, जहां लोगों की जीवित स्थिति में सुधार किया जाता है ताकि वे भूख से पीड़ित न हों और जीवन की बुनियादी आवश्यकताओं से वंचित नहीं हों।

## e) सतत विकास सिद्धांत

मानव विकास के बारे में निर्णय लेने के सभी पहलुओं में पर्यावरणीय, सामाजिक, और आर्थिक चिंताओं का एकीकरण, जो सभी के अंतर्निहित हो, सतत विकास का मुख्य सिद्धांत है। सतत विकास ढांचे में अन्य सभी सिद्धांतों ने अपने मूल (Dernbach J. C., 2003; Stoddart, 2011) में निर्णय लेने को एकीकृत किया है। एकीकरण की यह गहरी तय अवधारणा है, जो नीति के अन्य रूपों से सतत विकास को अलग करती है।

## विकास के मॉडल

हम आज की समस्याओं के लिए कल के उत्तर की पेशकश नहीं कर सकते। हम जिन लोगों के अभिन्न विकास के लिए काम करते हैं, उनके आधुनिक दिनों की चुनौतियों का जवाब देने के लिए प्रासंगिक और उपयुक्त प्रतिक्रियाओं की तलाश करने की आवश्यकता है। इसके लिए, हमें विकास के विभिन्न मॉडलों की स्पष्ट समझ की आवश्यकता है जैसा कि इतिहास में उन्नत है। हालाँकि ये सभी मॉडलों में एक विशेष संदर्भ में प्रासंगिकता है, हमें यह समझने की जरूरत है कि संदर्भ के वैज्ञानिक विश्लेषण और स्पष्ट फोकस और उपयुक्त रणनीतियों के साथ क्या उपयुक्त है।

### a) चैरिटी दृष्टिकोण

चैरिटी मॉडल जरूरतमंद व्यक्तियों और समुदायों को सेवाएं प्रदान करता है, विशेष रूप से आपात स्थिति और प्राकृतिक आपदाओं जैसे, बाढ़, भूकंप, सूखा और महामारी जैसी बीमारियों के समय में। यह प्रभावित व्यक्तियों की न्यूनतम भागीदारी के साथ किया जाता है और यह विश्वास रखता है कि बाहरी एजेंटों को उन लोगों की मदद करनी चाहिए जो स्वयं की मदद करने में असमर्थ हैं। दान मांग करता है कि हम अपने परोपकारी इशारों को शब्दों और कर्मों में व्यक्त करें और लोगों को उनकी दयनीय स्थिति में मदद करें। जब भी ऐसी जरूरतें आएंगी हमें ऐसा करना होगा।

इसी प्रकार, जो लोग लोगों के कल्याण में रुचि रखते हैं, वे आपदा-ग्रस्त क्षेत्रों के लोगों को एक समुदाय के रूप में पहले से तैयार करने में मदद करेंगे, ताकि आपदाओं का सामना किया जा सके जो नुकसान, क्षति और उनके कष्टों को काफी कम कर सकते हैं। जिन लोगों के पास इस तरह के जुड़ाव के लिए समय नहीं है, वे उन लोगों के साथ काम कर सकते हैं जो समुदाय-आधारित आपदा तैयारी में शामिल हैं, ताकि आपदाग्रस्त लोगों की सहायता करना एक अलग गतिविधि नहीं, बल्कि लोगों के सशक्तिकरण की प्रक्रिया का एक हिस्सा बन जाए।

### b) विकासात्मक दृष्टिकोण

यह इस विश्वास पर आधारित है कि गरीबों के पास कौशल और संसाधनों की कमी है और उन्हें बाहर के विशेषज्ञों, जिन्हें गरीबों की भलाई के बारे में जानना बेहतर 'माना जाता' है की मदद से अपने जीवन को

चलाने का तरीका बदलना चाहिए। इसलिए, संस्थानों, चाहे एक गैर-सरकारी संगठन (एनजीओ), क्षेत्र-आधारित संगठन या विकासात्मक संगठन हो, विकास कार्यों की शुरुआत करें, ताकि लोगों की वर्तमान स्थिति में सुधार हो सके और उन्हें आवश्यक कौशल और योग्यता दी जा सके और इस तरह से उनकी अपने दम पर खड़ा होने में मदद करें। हालांकि, यह मॉडल पर्याप्त रूप से समस्याओं के मूल कारणों पर ध्यान नहीं देता है, जो लोगों को अतिसंवेदनशील बनाता है। यह मुख्य रूप से, लोगों की वर्तमान स्थिति और परिस्थिति के विकास पर केंद्रित है। इसके अलावा, ऐसी विकासात्मक गतिविधियाँ आमतौर पर कुछ चुनिंदा लाभार्थियों या लक्षित समूहों पर ध्यान केंद्रित करती हैं, जो समुदाय में विभाजन का कारण बन सकती हैं या कम्युनिटी मोबिलाइजेशन में बाधा बन सकती हैं।

## c) सामाजिक कार्यवाही दृष्टिकोण

यह संरचनात्मक परिवर्तन के लिए उत्पीड़ित और हाशिए के लोगों के संघर्षों में प्रत्यक्ष भागीदारी है, क्योंकि इसका परिणाम न्याय, समानता और स्वतंत्रता पर आधारित समाज में होता है। सोशल एक्शन, आंदोलनों के निर्माण के लिए कैडर-आधारित रणनीति को अपनाता है। यह आंदोलन आधारित, राजनीतिक रूप से उन्मुख है, संगठन के भीतर लोकतांत्रिक दृष्टिकोण का पालन करता है और बाहरी समूहों या संगठनों के साथ जुड़ा है।

यह एक राजनीतिक कार्यवाही है जो सत्ता में भागीदारी के लिए संघर्ष करती है। यह एक सांस्कृतिक क्रिया है, जो वर्चस्व को समाप्त करती है, संस्कृति का हनन करती है और समान अवसर स्थापित करती है। यह एक आर्थिक कार्यवाही है जहां हाशिए के समूह की संसाधनों में समान हिस्सेदारी होगी। यह एक आध्यात्मिक क्रिया है जो न्याय, समानता और बंधुत्व के आधार पर एक समाज को स्थापित करने की कोशिश करती है। इस तरह के हर आंदोलन में एक दर्दनाक इतिहास है, न्याय की प्यास है और जीवन की गरिमा की तलाश है।

## d) मानवाधिकार दृष्टिकोण

‘लोगों को अधिकार-धारक’ के रूप में देखने की नई समझ ने अधिकार-आधारित दृष्टिकोण को जन्म दिया। मानवाधिकार दृष्टिकोण या अधिकार-आधारित दृष्टिकोण सामाजिक क्रिया दृष्टिकोण पर आधारित होता है और इसमें मानवाधिकार मानक और सिद्धांत शामिल होते हैं। मानवाधिकार प्रवचन और गरीबों के बचाव के अधिकार आज स्थानीय, क्षेत्रीय, राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर राजनीतिक प्रवचन के प्रमुख विषय बन गए हैं। लोगों के साथ हुए सभी अन्याय मानवाधिकारों के उल्लंघन की श्रेणी में आते हैं। लोगों के खिलाफ अत्याचार का उद्देश्य उनके आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक और राजनीतिक अधिकारों को नष्ट करना है। सार्वभौमिक राजनीतिक जोर देने और लोगों के मुद्दों को महत्व देने के लिए, हमें मानव अधिकारों के परिप्रेक्ष्य को अपनाने की आवश्यकता है।

यहां, चुनौती समाज के संपन्न लोगों की मानसिकता को बदलने की है, ताकि वो हाशिए के लोगों के कष्टों के प्रति संवेदनशील हो, जिससे गरीबों को एक सहमति प्रक्रिया में अपना अधिकार मिल सके। शांति, सुलह और न्याय अविभाज्य हैं।



## समुदाय के नेतृत्व वाली विकास प्रक्रिया

अमर्त्य सेन के बॉटम-अप सामाजिक-सांस्कृतिक और संरचनात्मक परिवर्तनकारी पद्धति और क्षमता दृष्टिकोण ने एक समुदाय के साथ जुड़ने के नए तरीकों के लिए मार्ग प्रशस्त किया। एक व्यक्ति या एक समुदाय गरीब है, और कई मामलों में, सामाजिक भेदभाव, आर्थिक रूप से शोषित, सांस्कृतिक रूप से खामोश और राजनीतिक रूप से शक्तिहीन होकर गरीब बना दिया जाता है। वे उनके देय अधिकारों और बुनियादी मानव और नागरिकता के अधिकारों से वंचित हैं। समाजों या सामाजिक समूहों के माध्यम से समुदाय भी जाति, जातीयता, भाषा, धर्म, मूल क्षेत्र और निहित स्वार्थ और राजनीतिक और आर्थिक लाभ के लिए समूहों द्वारा कब्जे के आधार पर विभाजित हैं। इस परिदृश्य में, यह महसूस किया गया कि 'समुदाय की सामूहिक बुद्धि' को सुविधाजनक बनाना आगे के काम का सही और टिकाऊ तरीका हो सकता है, हालांकि यह तरीक धीमा और सीमित हो सकता है।

सफलता के माप में न केवल बाहरी और भौतिक परिणाम और सफलताओं की गिनती शामिल होगी, बल्कि समूहों और समुदाय की कार्रवाई-प्रतिबिंब प्रक्रिया की गुणवत्ता पर भी बहुत कुछ निर्भर करेगा, सभी की भागीदारी, जाति-पंथ को पार करने वाले अन्य लोगों के लिए सम्मान-संबंधी विभाजन, सामूहिक निर्णय लेने की क्षमता, खुद को प्रबंधित करने की क्षमता, संघर्षों से निपटना, कर्तव्य परायण लोगों के साथ बातचीत करना, सीखे गए सबक की पहचान करना, परिवर्तन का जश्न मनाना, मूल्यों और दृष्टिकोणों को गहरा करना और ठोस परिणामों और परिणामों का जश्न मनाना। यह स्थानांतरण परिणाम-आधारित

प्रबंधन से समुदाय के स्वामित्व वाली और नेतृत्व वाली प्रक्रियाओं का है। इस तरह की प्रक्रियाएं प्रभावी रूप से संख्यात्मक और गुणात्मक संकेतकों को जोड़ती हैं और एक्शन-प्रतिबिंब-ज्ञान निर्माण प्रक्रिया पर आधारित व्यावहारिकता पर जोर देती हैं। कुछ संगठनों के लिए, यह बहुत आदर्श लग सकता है, लेकिन यह वह तरीका है जिस तरह से कारितास के सहभागी समुदाय-नेतृत्व या लोगों के नेतृत्व वाली प्रक्रिया को समझते हैं।

हाल ही में, पांच संगठनों द्वारा किए गए सामुदायिक लामबंदी प्रक्रियाओं में सीखी गई प्रक्रियाओं, रणनीतियों, कार्यप्रणालियों, हस्तक्षेपों, प्राप्त किए गए लाभ और सबक को पकड़ने के लिए एक शोध अध्ययन किया गया था। इनमें से तीन शहरी क्षेत्रों में काम करते थे - सेवा केंद्र कोलकाता (SKC), चेतनालय दिल्ली, और सेंट जेवियर सोशल सर्विस सोसाइटी (SXSSS) अहमदाबाद, और दो ग्रामीण क्षेत्रों में काम करते थे - कृपा सोशल वेलफेयर सोसाइटी (KSWS) उज्जैन और पूर्वांचल ग्रामीण सेवा समिति (PGSS) गोरखपुर।

इस पुस्तिका को, क्षेत्र, समुदायों और संगठनों से सीखकर, समुदाय के सदस्यों और नेताओं के दृष्टिकोण से समुदाय के नेतृत्व वाली प्रक्रियाओं को बेहतर ढंग से समझने के लिए, संगठनों और फील्ड कर्मचारियों की सुविधा के लिए एक 'सहायता' के रूप में तैयार किया गया है। इस बातचीत से एक बारह-चरण मॉडल उभरा। इन 12 चरणों को एक संपूर्ण सूची के रूप में नहीं माना जाना चाहिए। इसका इरादा एक व्यवस्थित ढांचा प्रदान करने का है:

1. विश्वास और आत्मविश्वास निर्माण
2. मिशन, मूल्यों और कम्युनिटी मोबलाइजेशन प्रक्रियाओं की साझा समझ विकसित करना
3. समुदाय आधारित संगठनों (CBO) सीबीओ के गठन के लिए सुसंगत और विविध समूहों का गठन और कार्य
4. समालोचनात्मक चेतना का निर्माण: पर्सनैलिटी, लीडरशिप एंड नॉलेज डेवलपमेंट के साथ सेल्फ, कम्युनिटी एंड सोसाइटी
5. सामाजिक समस्याओं और प्राथमिकता की पहचान
6. कार्यधारकों के साथ मिलन बिंदु और आजीविका के अवसरों का विस्तार
7. एक्सपोजर और विनिमयी शिक्षा
8. एक्शन-रिफ्लेक्शन प्रक्रिया और व्यावहारिता
9. सहयोग, नेटवर्किंग और एडवोकेसी की क्रियाएँ
10. स्वयंसेवा, देना और साझा करना
11. उत्सव, दृश्यता और मान्यता
12. फैसिलिटेट करने वाले संगठन की बदलती भूमिका



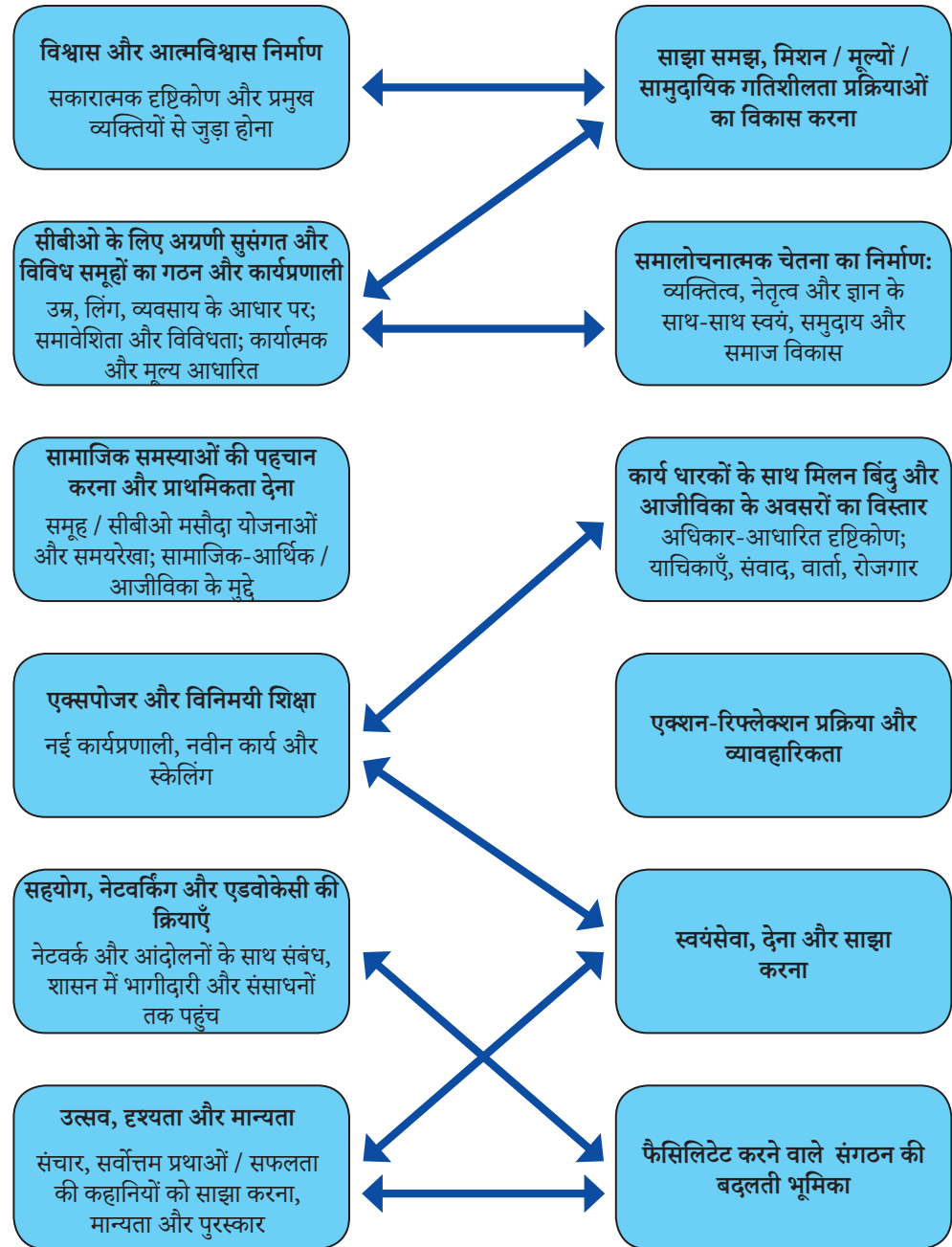
कुछ नोट्स के साथ प्रक्रिया को समझाना महत्वपूर्ण है। एक पूरी तरह से नए क्षेत्र में सामुदायिक लामबंदी की शुरुआत को ध्यान में रखते हुए चरण-दर-चरण प्रक्रिया को विकसित किया गया है। यदि कोई संगठन पहले से ही चुने हुए क्षेत्र में एक अलग परियोजना रणनीति के साथ काम कर रहा था, तब भी इस प्रक्रिया को उपयुक्त रूप से अपनाया जा सकता है। इसके अलावा, यहां पर जो प्रस्तुत किया गया है उसको एक रेखीय प्रक्रिया की तरह पढ़ा जा सकता है। लेकिन, कम्युनिटी मोबिलाइजेशन की प्रक्रिया कभी रेखिक नहीं होती, बल्कि चक्रीय होती है। ऐसा नहीं है कि किसी को पहले एक कदम खत्म करना है और फिर दो कदम आगे बढ़ना है। अगर प्रक्रिया चक्रीय होगी, आगे और पीछे जाने की आवश्यकता अनिवार्य रूप से पैदा होगी। इन कदमों को एक सामंजस्यपूर्ण तरीके से जोड़ना इसको समझने का आदर्श तरीका होगा।

अलग-अलग और जटिल संदर्भों को भी चरणों में आगे पीछे करने की आवश्यकता हो सकती है। हर कदम उठाने के समय, समुदाय निर्माण के कर्मचारियों या संगठनों के प्रैक्टिशनर को हर कदम के उद्देश्य के लिए स्पष्ट रूप से उन्मुख होना चाहिए, ताकि कोई भी आगे जाकर पूर्व निर्धारित पदों और आग्रह को सम्मुख न लाये। इसके लिए कोई सख्त सही या गलत तरीका नहीं हैं। किसी एक को नहीं पता कि वास्तव में एक संदर्भ में क्या काम करेगा। वास्तविकता का प्रयोग, प्रतिबिंबित और खुलापन और संदर्भ को अपनाने की क्षमता को ध्यान में रखा जाना चाहिए। इसके अलावा, प्रत्येक चरण और किए गए लाभों के बारे में प्रैक्टिशनर के बीच निरंतर संदर्भ की समीक्षा से, एक दूसरे से और समुदाय से सीखने के लिए बहुत ही महत्वपूर्ण है।

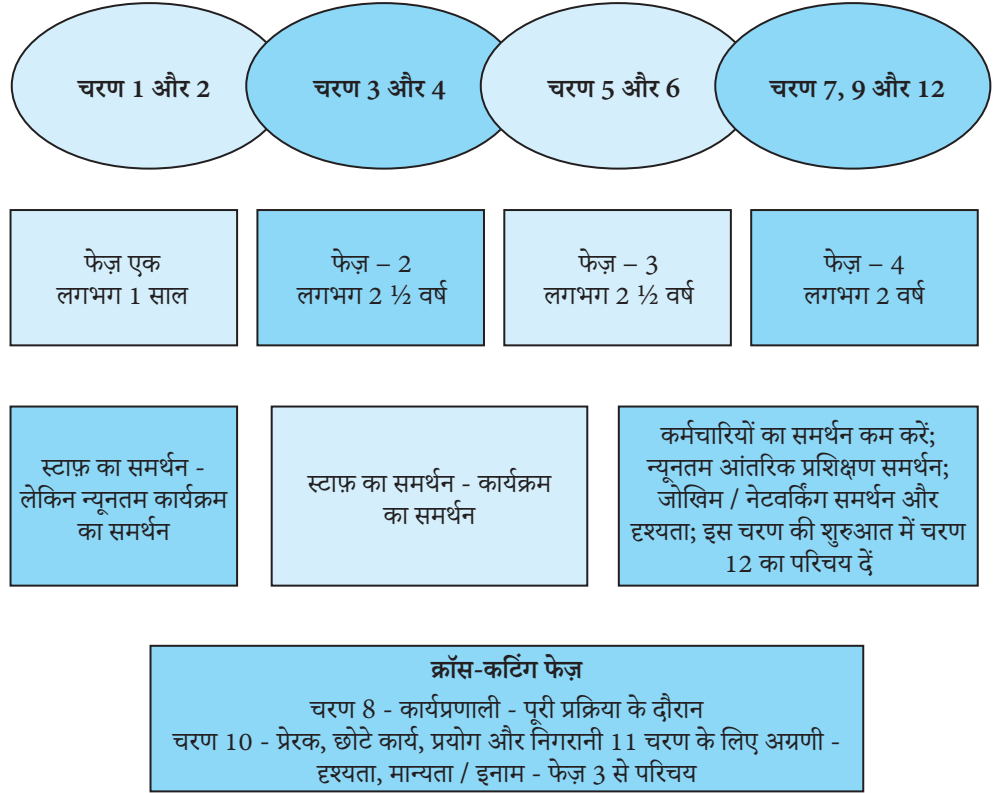
## कार्यक्रम का समर्थन और समय सीमा

यह 8 से 9 वर्ष की समय सीमा और कार्यक्रम का समर्थन शहरी और ग्रामीण क्षेत्रों में पांच फैसिलिटेड करने वाले संगठनों के अनुभवों से सीख कर बनाया गया है। इसे संदर्भ और जटिलताओं के अनुकूल बनाना ज़रूरी होगा। यह सामान्य परिस्थितियों में भी काम कर सकता है। फैसिलिटेड करने वाले संगठनों के लिए एक समुदाय के चयन में सावधानी बरतने की आवश्यकता होगी खासकर एक ऐसे क्षेत्र में, जो या तो जाति, धरम या भाषा के आधार पर ध्रुवीकृत या गहराई से विभाजित है। किसी संगठन से एक ही क्षेत्र में निरंतर काम करने की उम्मीद नहीं है। एक वर्ष तक काम करने के बावजूद, यदि समुदाय के सदस्य सामान्य हित, एकजुटता और एक साथ काम करने के महत्व को देखने के लिए तैयार नहीं हैं, तो उस क्षेत्र को छोड़ना भी अच्छा हो सकता है। फैसिलिटेड करने वाले संगठनों को सामूहिक चिंतन, विचारों और भावनाओं की गहराई साझा करने, एक-दूसरे को ध्यानपूर्वक सुनने और ऐसे मामलों पर आम सहमति पर पहुंचने के लिए निर्देशित किया जाना चाहिए।

## सामुदायिक लामबंदी प्रक्रिया - एक मॉडल चार्ट



## सामुदायिक लामबंदी प्रक्रिया - एक मॉडल चार्ट





# विश्वास और आत्मविश्वास निर्माण



# विश्वास और आत्मविश्वास निर्माण

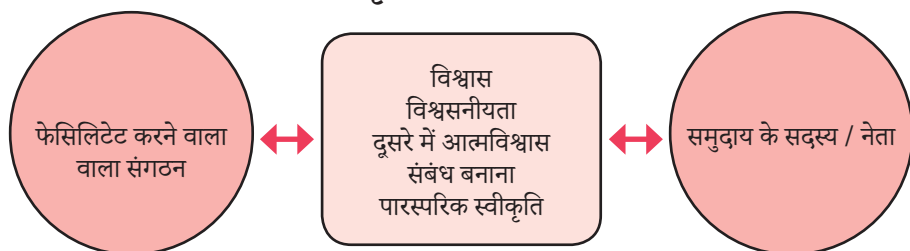
## प्रयोजन

समुदाय के नेतृत्व वाली विकास प्रक्रिया में पहला कदम विश्वास और आत्मविश्वास निर्माण है। इसका उद्देश्य कर्मचारियों और संगठन की 'विश्वसनीयता' स्थापित करना और समुदाय के साथ मैत्रीपूर्ण 'संबंध' बनाना है। इसके लिए योजना 'पारस्परिक स्वीकृति और दूसरे को स्वीकार करना' की भावना एवं स्वागत किए जाने की भावना विकसित करना है। समुदाय के सदस्यों को अंततः समुदाय के निर्माण के प्रैक्टिशनर (संगठन और कर्मचारियों) को उन व्यक्तियों के रूप में देखना चाहिए जो विश्वसनीय हैं, जो सभी के साथ संबंधित हैं, सुनने के लिए तैयार हैं, और धैर्य और दृढ़ता के साथ अतिरिक्त मील चलने के लिए तैयार हैं। इसका परिणाम आपसी संबंध, बेहतर समझ, आपसी स्वीकृति और एक दूसरे पर विश्वास होना चाहिए।

## समय अवधि

आमतौर पर संगठन के कर्मचारियों और समुदाय के सदस्यों की सुविधा और एक दूसरे के विश्वास और विश्वास को जीतने के बीच विश्वसनीय संबंध बनाने में लगभग 6 - 8 महीने लगते हैं।

## विश्वास निर्माण और आपसी स्वीकृति



## आगे बढ़ने के लिए तरीके

- आवासीय क्षेत्रों में जाना और युवा और बूढ़े, पुरुष और महिला सभी प्रकार के लोगों से परिचित हों; सड़कों, गलियों और आम सुविधाओं में जहां लोग इकट्ठा होते हैं, बच्चों के खेलने के स्थान, युवाओं, स्कूलों, मंदिरों, मस्जिदों इत्यादि स्थलों पर जाएं।
- सभी के प्रति विनम्र और सम्मानजनक व्यवहार करें और स्पष्ट रूप से बताये कि आप कौन हैं, भले ही कोई आपकी पहचान या इरादे पर सवाल उठाए।
- बच्चों, महिलाओं और अन्य लोगों के लिए एक परिचित चेहरा बनें। लोगों के नाम जानें और अपने नाम से खुद को बुलाने की अनुमति दें।
- जितना संभव हो उतने व्यक्तियों के साथ तालमेल बनाएं, यह प्रदर्शित करें कि आप सभी के लिए हैं और कुछ चुने हुए लोगों के लिए नहीं।
- रात में समुदाय के सदस्यों की चुनौतियों को समझने के लिए सूर्यास्त के बाद क्षेत्र में जाए, समुदाय में जाने के समय को बदलने को तैयार रहे।
- दृढ़ता से अपने इंद्रियों का प्रयोग करें - वास्तविकताओं की वस्तुगत समझ के साथ-साथ देखें, स्पर्श, सूंघें, सुनें और स्वाद लें। सदस्यों के बीच रिश्तों का निरीक्षण करें।
- समुदाय के जीवन को अपनी सभी जटिलताओं के लय में समझे, निरीक्षण करें और भाग लें। जटिलताओं पर सवाल न करें बल्कि उनसे सीखने वाले बनें।
- किसी भी प्रकार की सलाह या किसी भी निर्णय को पारित करने से बचने के लिए सक्रियता से सुनने में समय व्यतीत करें।
- बातचीत के दौरान या अगर कोई आपसे सवाल करता है तो सकारात्मक धारणाओं की पुष्टि करें।
- औपचारिक / गैर-औपचारिक / पारंपरिक / धार्मिक नेताओं के संपर्क में रहें।
- जब आप घरों में लोगों से मिलते हैं तो संवेदनशील रहें। विशेषकर महिलाओं और किशोरियों की निजता का सम्मान करें।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- जितना संभव हो कर्मचारियों का समुदाय या पड़ोसी समुदाय से होना अच्छा है। कर्मचारियों के बीच लिंग संतुलन सुनिश्चित करें।
- कर्मचारियों को समुदाय के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण रखने के लिए उन्मुख करना। संगठन के कर्मचारियों को यह समझने में मदद करें कि समुदाय में परिवर्तन की क्षमता निहित है।
- शुरू में महिलाओं और बच्चों पर ध्यान केंद्रित किया जा सकता था, क्योंकि वे उपलब्ध हैं और आसानी से बातचीत करते हैं।

- सामाजिक-आर्थिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक, धार्मिक, भाषाई, जातिगत आयाम कैसे ज़रूरी हैं, इसे सीखने / समझने में रुचि लें।
- खुद को परिवार या आम समारोहों या मृत्यु में भाग लेने के लिए आमंत्रित करें। वृद्ध, बीमार, विकलांग लोगों (पीडब्ल्यूडी) और कमजोर लोगों के साथ समय बिताएं। इससे आपके और आपके मिशन के बारे में एक मजबूत संदेश जाएगा।
- क्षेत्र के अनौपचारिक मानचित्रण का विकास करना, जहां विभिन्न धार्मिक, जातीय और जातीय समूह रहते हैं, पर प्रकाश डालना; उपलब्ध सामान्य सुविधाएं, जैसे, स्कूल, पानी की टंकी, स्वास्थ्य केंद्र, सरकारी कार्यालय।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी सावधानी

- किसी भी प्रकार के नकारात्मक संकेतों या संदेशों को न भेजें।
- सदस्यों को चुनौती न दें, भले ही आप कुछ अवांछनीय गतिविधि देखें।
- इस स्तर पर नकारात्मक पहलुओं को उजागर न करें। परहेज का मतलब मंजूरी नहीं है।
- सलाह या परामर्श न दें और न आलोचना करें। और न ही वास्तविकता को 'भाग्य' के रूप में सही ठहराते हैं।
- बच्चों के लिए कुछ खेलों को छोड़कर, कोई भी गतिविधि शुरू न करें।
- कोई वादा न करें, सिवाय इसके कि आप उनके साथ रहेंगे।
- कार्यालय का समय समाप्त होने पर बातचीत को ना रोके।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## संकेतक

1. लगभग xxx बच्चे, xxx युवा, xxx महिलाएं, xxx और xxx पुरुष मेरे साथ मिलवत हैं।
2. xxx महिलाओं / वृद्ध / बीमार / पीडब्ल्यूडी ने विश्वास में मेरे साथ अपनी समस्याओं को साझा किया।
3. xxx परिवारों ने मुझे पानी / चाय का गिलास दिया।
4. xxx युवा लड़के / लड़कियों ने मुझसे xxx, xxx, xxx, चिंताओं के बारे में बताया।
5. xxx बच्चे मुझे अपने घर ले गए।
6. लगभग xxx पारंपरिक, स्थानीय और धार्मिक नेताओं ने मेरे साथ बातचीत की।
7. xxx लोग मुझे मदद और मार्गदर्शन के लिए बुलाया।
8. xxx लोग उनके साथ समय बिताने और बात सुनने के लिए मेरी सराहना की।

9. xxx विभिन्न अभिनेताओं को एक विशिष्ट स्थिति में पहचान की गयी और समुदाय में सदस्यों के साथ और उनके विरुद्ध निभाई गयी उनकी भूमिका।
10. xxx रोजमर्रा के जीवन की दिनचर्या और समुदाय के लोग खुद को कैसे व्यवस्थित करते इसकी पहचान की गयी।
11. ....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## खुद का आकलन करें

यह एक स्व-मूल्यांकन उपकरण है। उपयुक्त उत्तर पर टिक करें। 'निश्चित नहीं' का अर्थ है कि आप न तो सहमत हैं और न ही असहमत हैं

| S. No | मूल्यांकन किए जाने वाले पहलू                                                   | दृढ़तापूर्वक सहमत | सहमत | निश्चित नहीं | असहमत | दृढ़तापूर्वक असहमत |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------|--------------|-------|--------------------|
| 1.    | जहां समुदाय के लोग रहते हैं, वहां घूमना मुझे सहज लगा।                          |                   |      |              |       |                    |
| 2.    | समुदाय के सदस्यों ने मेरा अभिवादन स्वीकार किया।                                |                   |      |              |       |                    |
| 3.    | लगभग 40 प्रतिशत परिवारों ने मेरा उनके घरों में स्वागत किया।                    |                   |      |              |       |                    |
| 4.    | कुछ व्यक्तियों द्वारा मुझे डराए जाने पर भी मैं शांत रहा।                       |                   |      |              |       |                    |
| 5.    | कुछ महिलाएं अपने जीवन की कहानियों को साझा करने के लिए स्वतंत्र महसूस करती हैं। |                   |      |              |       |                    |
| 6.    | मुझे लगा कि कुछ सदस्यों द्वारा साझा करना मुझे परेशान कर रहा है।                |                   |      |              |       |                    |
| 7.    | मैं वास्तविकता को देखकर उदास महसूस कर रहा था।                                  |                   |      |              |       |                    |
| 8.    | मुझे असहज महसूस हुआ जब बच्चों ने मुझे छुआ।                                     |                   |      |              |       |                    |
| 9.    | जब मैंने युवा ड्रग एडिक्ट को देखा तो मैं गुस्से में था।                        |                   |      |              |       |                    |
| 10.   | कुछ लोगों ने मुझे शक की निगाह से देखा।                                         |                   |      |              |       |                    |

- अपने मूल्यांकन को अंक दें: प्रश्नों के लिए 1 से 5 स्कोर दें जैसे: दृढ़ता से सहमत = +2, सहमत = +1, निश्चित नहीं = 0, असहमत = -1, दृढ़तापूर्वक असहमत = -2
- प्रश्न 6 - 10 के लिए, रिवर्स मार्किंग का उपयोग करें - दृढ़ता से सहमत = - 2, सहमत = -1, निश्चित नहीं = 0, असहमत = +1, दृढ़तापूर्वक असहमत = +2

- कुल अंक जोड़ें। यदि आपने 15 या उससे अधिक अंक प्राप्त किए हैं तो आप सही रास्ते पर हैं। यदि अंक 15 से कम है, तो सुधार और सीखने के लिए जगह हैं।
- संगठन के कर्मचारियों के साथ अपने अंक और भावनाओं को साझा करें।

## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न:

1. आपने समुदाय के सदस्यों के साथ बातचीत करते हुए क्या देखा और सुना?
2. परिचित चेहरे / पारंपरिक / धार्मिक नेताओं / आम सुविधाओं की एक सूची तैयार करें।
3. क्या आप समुदाय के सदस्यों द्वारा स्वागत और स्वीकार किए जाते हैं? कैसे? उदाहरणों से समझें।
4. क्या आप यह वर्णन करने के लिए उदाहरण दे सकते हैं कि कैसे समुदाय के सदस्यों ने आप पर/ फैंसिलिटेट करने वाले संगठन पर भरोसा करना शुरू किया और आप में आत्मविश्वास विकसित किया?
5. आपके और संगठन के बारे में आपने क्या टिप्पणियां सुनीं?
6. क्या आपने व्यक्तिगत रूप से कुछ चुनौतियों का सामना किया है? वे क्या थीं?
7. समुदाय में जाने के कारण आपमें कुछ परिवर्तन हुए? वे क्या थे?
8. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## सामुदायिक लामबंदी करने वाले लोगों के दृष्टिकोण ने मुझे बदल दिया

उज्जैन के राम ने कहा “शुरू में, जब संगठन के कर्मचारियों ने हमारे क्षेत्र का दौरा किया, तो मुझे उन पर शक हुआ। जैसा कि वे ईसाई संगठनों से थे, मैंने उनके इरादों पर सवाल उठाया। एक बार, मैंने उनसे सीधे पूछा कि क्या उन्होंने हमारी धर्म परिवर्तन की योजना बनाई है। आखिरकार मैंने पाया कि सभी फील्ड कर्मचारी हमारे अपने समुदायों के पड़ोसी क्षेत्रों से थे और उनमें से कोई भी ईसाई नहीं था। किसी ने ईसाई धर्म की बात नहीं की। लेकिन संगठन के कर्मचारियों ने हमारे धार्मिक और सांस्कृतिक समारोहों में भाग लिया। उन्होंने हमारी कहानियों को सुनने के लिए हर परिवार के साथ घंटों समय बिताया। हममें से कुछ लोगों ने अपने जोश और संघर्ष को साझा किया। मैंने महसूस किया कि उनका दृष्टिकोण और व्यवहार अलग था। मैंने उन्हें सरल, विश्वसनीय पाया। इसने मेरी सोच को बदल दिया और उन पर मेरा विश्वास बढ़ा दिया”। इस तरह के अवलोकन समुदाय के सदस्यों द्वारा परियोजना क्षेत्रों में किए गए थे। संगठनों के निदेशकों ने इन टिप्पणियों पर सहमति व्यक्त की और कहा कि विश्वास और विश्वास का निर्माण उनकी प्रमुख चुनौतियों में से एक था और इसमें लंबा समय लगा।

# मिशन, मूल्यों और सामुदायिक लामबंदी की साझा समझ विकसित करना



# मिशन, मूल्यों और सामुदायिक लामबंदी की साझा समझ विकसित करना

## प्रयोजन

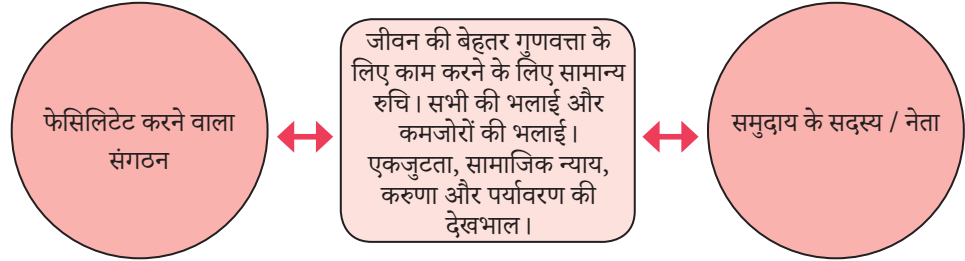
यह दूसरा कदम है जो की समुदाय को अपना काम शुरू करने के लिए तैयार करता है। इसकी शुरुआत समुदाय के सदस्यों / डेवलपमेंट प्रैक्टीशनर (स्टाफ़) द्वारा समुदाय के सदस्यों के बीच बातचीत और मिलने से होती है, जिससे समुदाय के सदस्यों को एक साथ बंधे रहने वाले साझा हितों, उनकी आम आकांक्षाओं जिनका उद्देश्य जीवन की बेहतर गुणवत्ता है, का पता लगाने में मदद मिलती है। यह समुदाय के निहित मूल्यों की पुष्टि करने का भी समय है, जैसे कि एकजुटता, करुणा, साझा भला यानी सभी का हित, बंधुत्व, सामाजिक न्याय की भावना और सबसे कमजोर और प्रकृति की देखभाल। सदस्यों को यह प्रतिबिंबित करने के लिए जगह प्रदान करता है कि वे कौन हैं, उनकी ताकत और संसाधन क्या हैं और उनके सपनों और आकांक्षाओं को भी स्पष्ट करते हैं। इस कदम का परिणाम यह होगा कि समुदाय के सदस्य धर्म, जाति और लिंग, उनकी अव्यक्त संभावनाओं को काटते हुए अपने सामान्य हितों को महसूस करते हैं, स्पष्ट करते हैं और उन्हें अपने रोजमर्रा के जीवन में संजोते हैं और साझा समझ बनाने के लिए इनका उपयोग कैसे किया जा सकता है, और सामूहिक रूप से सभी के जीवन की गुणवत्ता में सुधार के लिए संबंध की समझ बनाते हैं।



## समय अवधि

एक सामूहिक और सामान्य समझ पर पहुंचने के लिए, आमतौर पर लगभग 4 से 5 महीने लगते हैं।

### साझा मिशन और मूल्य



## आगे बढ़ने के तरीके

- साझा हित पर बातचीत में संलग्न होने की इच्छा वाले व्यक्तियों / परिवारों की पहचान करें।
- लोगों को उम्र, लिंग, व्यवसाय या रुचि के आधार पर छोटे, अनौपचारिक और सहज समारोहों में शामिल करें और उनके जीवन, जीवन शैली और आजीविका के बारे में सरल प्रश्न पूछकर शुरुआत करें।
- पता करें कि समुदाय में सम्मानित सदस्य कौन हैं और समुदाय में सभी उनका सम्मान क्यों करते हैं।
- उन घटनाओं / अवसरों की पहचान करें जो पूरे समुदाय को एक साथ लाते हैं और उन दिनों के दौरान वे क्या संजोते हैं।
- समुदाय के सदस्यों को उदाहरणों को याद करने और उन क्षणों को साझा करने के लिए प्रोत्साहित करें जहां उन्होंने या किसी और ने किसी की मदद की हो या किसी की सख्त मदद ली हो।
- सदस्यों को उन उदाहरणों को प्रतिबिंबित करने और स्पष्ट करने के लिए प्रोत्साहित करें, जहां उन्होंने अनुभव किया है / लोगों को मूल्यों का अभ्यास करते हुए देखा / सुना है जैसे, एकजुटता, करुणा, गरीबों की भलाई और सामाजिक न्याय की भावना।
- समुदाय की शक्तियों और क्षमता को सकारात्मक रूप से प्रभावित करें। उनकी क्षमताओं और ताकतों को समझ कर उनपर निर्माण करें।
- समुदाय के भीतर संसाधनों की पहचान करने के लिए चर्चा को बढ़ावा दें - प्रतिभा, कौशल, ज्ञान, बुनियादी ढांचे और वित्तीय और जिनके पास ये हैं उनकी पहचान करें।
- समुदाय में विभिन्न व्यक्तियों की क्षमताओं की पहचान करने के लिए सदस्यों को सुविधा प्रदान करें और यह भी समझाएं कि वे अपने ज्ञान और कौशल को दूसरों के साथ कैसे साझा कर सकते हैं।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- ऐसे समय में सभा की योजना बनाएं जो समुदाय के लिए उपयुक्त हो।
- छोटे और परिचित समूहों में बातचीत शुरू करें और सभी की भागीदारी सुनिश्चित करें।
- समुदाय के भीतर मौजूद अनौपचारिक समूहों / संबद्धताओं को पहचानें और समझें।
- समुदाय / पारंपरिक नेताओं को सूचित रखें या उन्हें लूप में रखें।
- समुदाय के पुराने सदस्यों तक पहुँचें जो सामुदायिक इतिहास और अनुभवों के विस्मृत पहलुओं पर प्रकाश डाल सकते हैं।
- विभिन्न छोटे समूहों से विविध या यहां तक कि विरोधाभासी प्रतिबिंबों / विचारों को उभरने के लिए अनुमति दें।
- सदस्यों को उनकी विविधता और विविधताओं को प्रतिबिंबित करने के लिए सक्षम करने के लिए चर्चा को बढ़ावा दें।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी सावधानी

- समुदाय और उसकी क्षमताओं को कम मत समझिये।
- कुछ व्यक्तियों की निराशावादी टिप्पणियों या बाहरी वातावरण में जो दिखाई दे रहा है, जैसे गरीबी या अस्वच्छ जीवन स्थितियों से प्रभावित न हो।
- इस स्तर पर 'नैतिकता' से संबंधित नकारात्मक पहलुओं या मुद्दों पर चर्चा करने से बचें।
- ऐसे विवादास्पद मुद्दों में जल्दबाज़ी न करें, जिनमें टकराव पैदा करने की क्षमता हो।
- सदस्यों को जो आप कहते हैं उसमें 'हाँ' भरने के लिए बढ़ावा न दें। उनकी मुखरता को सुगम बनाने में मदद करें।
- सामुदायिक इतिहास या संस्कृति या धार्मिक प्रथाओं के सरलीकृत और विलक्षण कथा के निर्माण के प्रलोभन का विरोध करें।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## संकेतक

1. xxx महिलाओं, xxx पुरुषों, xxx, युवा, xxx लड़कियों, xxx युवा, xxx लड़कों और xxx बच्चों के बीच में अनौपचारिक बैठकें आयोजित की गई हैं।

2. हिंदू धर्म से संबंधित xxx सदस्यों, xxx इस्लाम और xxx अन्य धर्मों (ईसाई, सरना, बौद्ध धर्म) का पालन करने वाले xxx सदस्यों से अनौपचारिक बैठकों के माध्यम से मुलाकात की गई है।
3. दलितों से संबंधित xxx सदस्यों के बारे में अन्य जातियों से संबंधित xxx सदस्यों से अनौपचारिक बैठकों के माध्यम से मुलाकात की गई है।
4. xxx महिलाओं और xxx युवाओं को विशिष्ट कौशल के साथ पहचाना गया है जो जरूरतमंद समुदाय के सदस्यों के साथ साझा करने की इच्छा दिखा रहे हैं।
5. नेतृत्व क्षमता वाले xxx महिलाओं और xxx युवाओं की पहचान की गई है।
6. xxx धार्मिक / पारंपरिक नेताओं ने सहयोग और समर्थन व्यक्त किया।
7. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

### समुदाय के सामान्य हितों, मूल्यों और आकांक्षाओं की खोज करना

|         | सामान्य हित जो एक साथ बांधते हैं |       |               |            |       | अभिलाषित मूल्य | सामान्य आकांक्षाएँ |
|---------|----------------------------------|-------|---------------|------------|-------|----------------|--------------------|
|         | महिलाओं                          | पुरुष | युवा लड़कियां | युवा लड़के | बच्चे |                |                    |
| महीना 1 |                                  |       |               |            |       |                |                    |
| महीना 2 |                                  |       |               |            |       |                |                    |
| महीना 3 |                                  |       |               |            |       |                |                    |
| महीना 4 |                                  |       |               |            |       |                |                    |
| महीना 5 |                                  |       |               |            |       |                |                    |

नोट: सामान्य रुचि का अर्थ है, ऐसे चीजों के बारे में जानना, जो सदस्यों को एक साथ बांधते हैं।

## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

1. समुदाय के सभी वर्गों को अनौपचारिक बैठकों में पर्याप्त रूप से प्रतिनिधित्व किया गया था? यदि नहीं, तो क्यों?
2. किसी भी समूह को छोड़ दिया गया या पहुंचा नहीं गया? यदि हाँ, तो कठिनाई क्या थी?
3. समुदाय के सदस्यों के लिए समान हितों, मूल्यों, शक्तियों और अवसरों की पहचान करना कितना मुश्किल / आसान था?
4. क्या इस अभ्यास ने उन बातों पर प्रकाश डाला जो सामूहिक पहचान की भावना के साथ उन्हें एक समुदाय बनाती है?
5. क्या इस अभ्यास ने समुदाय के सदस्यों के लिए कोई सकारात्मक संभावनाएं खोलीं?
6. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## साझा करने से मुझे खुशी और संतुष्टि मिलती है

नई सीमापुरी में E-44 ब्लॉक की रहने वाली 18 साल की मुस्लिम लड़की अमीषा 12 वीं क्लास में पढ़ रही थी। उसके पिता एक ग्लास फैक्ट्री में 'मुंशी' (एकाउंटेंट) के रूप में काम कर रहे थे। वित्तीय घाटे के कारण, उसका घर बेच दिया गया, और परिवार ई-44, नई सीमापुरी में एक घर में स्थानांतरित हो गयी। उसे न तो लोग पसंद थे और न ही क्षेत्र। उन्होंने पाया कि इस क्षेत्र में बस्तियों के अधिकांश लोग गंदे थे। वह नाराज थी और अपने माता-पिता से लड़ती थी।

उसे चेतनालय के बारे में पता चला और वह 'हौसला' नाम के फ़ोकस ग्रुप का सदस्य बन गयी। उसने कहा, "आश्चर्यचकित हो, मैंने देखा कि युवा एक कमरे के घरों में रहने के बावजूद बहुत खुश थे। मैंने यह भी देखा कि केंद्र में कभी-कभी किसी समारोह का आयोजन होता था तो वे स्वेच्छा से भोजन लाते थे। मैंने अपने एक साथी से पूछा, "तुम गरीब हो; लेकिन आम सभाओं के लिए भोजन लाने का प्रबंधन आप कैसे करते हैं?"। उसने कहा, "हम अपने कुछ खर्चे कम करते हैं और उस बचत से हम कुछ खाना तैयार करते हैं और दूसरों के साथ साझा करते हैं। साझा करने से हमें खुशी और संतुष्टि मिलती है।" मैं इसे पचा नहीं सकीं। इस तथ्य ने मेरी अंतरात्मा को जगा दिया और मैंने अपने बारे में कई सवाल पूछना शुरू कर दिया जिससे मेरा जीवन, मेरे मूल्य और मेरा विश्व दृष्टिकोण बदल गया। मैं दूसरों की जरूरतों के लिए सकारात्मक, आभारी और संवेदनशील बन गयी।"

# सुसंगत विविध समूहों और समुदाय आधारित संगठनों का गठन और कार्य



# सुसंगत विविध समूहों और समुदाय आधारित संगठनों का गठन और कार्य

## प्रयोजन

सुसंगत समूहों और समुदाय आधारित संगठनों (CBOs) का गठन अगले तार्किक कदम के रूप में देखा जाता है। जब व्यक्ति एक साथ आते हैं और एक समूह बनाते हैं, तो वे साहचर्य, पहचान, सुरक्षा, आत्म-सम्मान, अपनेपन की भावना, नए विचारों की पीढ़ी और सूचना साझा करने के लिए स्थान का अनुभव करते हैं। समूह की पहचान सदस्यों के लिए, विशेष रूप से सबसे कमजोर व्यक्तियों को ताकत प्रदान करती है। नियमित बातचीत और अन्योंनाश्रय लक्ष्य के एक सामान्य सेट को प्राप्त करने के लिए समूह के सदस्यों को एक साथ काम करने के लिए प्रेरणा प्रदान करते हैं। समूहों का काम, सदस्यों को नेतृत्व के गुणों को विकसित करने के लिए जगह प्रदान करते हैं।

यह योजना समुदाय के सदस्यों को आयु, लिंग, व्यवसाय और सामान्य हितों के आधार पर अलग-अलग लेकिन सुसंगत समूहों में व्यवस्थित करने की है। समूह प्रकृति में भिन्न होते हैं, जैसे, क्रेडिट समूह, स्वयं-सहायता समूह, पारस्परिक सहायता समूह, युवा समूह, महिला समूह, बच्चों का समूह और किसान समूह। प्रत्येक समूह अपने स्वयं के हितों के अनुसार कार्य करता है और उन गतिविधियों को लेता है जो समूह के सभी सदस्यों की मदद करते हैं। जैसा कि समूह स्थान आम तौर पर स्थान, लिंग, आयु और व्यवसाय तक सीमित है, अगला तार्किक कदम व्यापक-आधारित समूहों का निर्माण करना है, जिन्हें अक्सर समुदाय-आधारित संगठन (सीबीओ) कहा जाता है। CBO के लिए कोई निर्धारित प्रारूप नहीं है। एक संगठन के

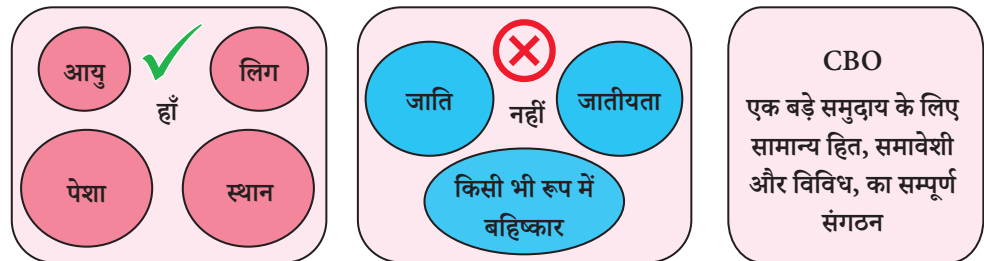


रूप में, उनकी सदस्यता, कामकाज की प्रकृति, परिवारों की कवरेज, संचालन का क्षेत्र और समुदाय पर कमान, स्थान समूह की तुलना में बहुत बड़ा है। इसका अपेक्षित परिणाम समूह के नेताओं द्वारा एनिमेटेड और CBO के कामकाज के रूप में संभव के रूप में कई समूहों के गठन जो अच्छी तरह से काम कर रहे हैं, जिनके सदस्य निहित हैं और समुदाय में समूहों के नेताओं से जुड़े हुए हैं।

## समय अवधि

आमतौर पर सुसंगत समूह के गठन और कामकाज में न्यूनतम एक वर्ष लगता है। एक बार छोटे / केंद्रित समूहों के कार्य करना शुरू करने के बाद सीबीओ का गठन शुरू करना आदर्श है।

### समावेशी समूह और CBOs बनाना



## आगे बढ़ने के तरीके

- गठन, स्टॉर्मिंग, मानदंड, प्रदर्शन और आसन्न का पैटर्न अत्यधिक फायदेमंद होगा।
  - ए. गठन - सामाजिककरण, सवाल करना, समूह की पहचान और उद्देश्य, सुरक्षित विषयों की बातचीत और सीमित समझौते - बहुत सुविधा और दिशा की आवश्यकता है।
  - बी. स्टॉर्मिंग - प्रतिरोध, भागीदारी की कमी, शक्ति संघर्ष और संघर्ष, प्रतियोगिता, समूह मानदंडों पर चर्चा और मतभेदों की पहचान - नेतृत्व और कोचिंग और मध्यस्थता को प्रोत्साहित करने की आवश्यकता।
  - सी. सामान्यकरण - सुलह, चिंता, समझौते और सहमति, स्पष्ट भूमिका और जिम्मेदारियों को कम करना, सामंजस्य विकसित करना, समूह प्रयासों को पहचानना, सीखने के अवसर और प्रतिक्रिया प्रदान करना, छोटे कार्यों की शुरुआत करना और समूह की सामूहिक ऊर्जा की निगरानी करना - सुविधा और निर्देशन की आवश्यकता है।
  - डी. प्रदर्शन करना - अच्छे समूह संबंध, स्पष्ट दृष्टि और उद्देश्य, परिणाम उन्मुख, एक टीम के रूप में प्रदर्शन करने की क्षमता कभी-कभी निगरानी के साथ प्रतिनिधिमंडल और न्यूनतम हस्तक्षेप की आवश्यकता होती है।

इ. स्थगित करना - (कायाकल्प के लिए रुकना) प्रक्रिया अभिविन्यास, कार्यों को पूरा करना, कार्यों को साझा करना और आख्यानों को साझा करना, पावती के लिए अवसर, मान्यता और पुरस्कार - जिम्मेदारियों को रोकने, ताज़ा करने और सौंपने की आवश्यकता।

- बच्चों, महिलाओं, युवाओं और पुरुषों को जुटाएं और कहानियों को साझा करना शुरू करें, प्रेरणादायक व्यक्तित्वों का जीवन, समुदायों में देखी गई अच्छी घटनाएं, नाम के बिना व्यक्तियों द्वारा साझा की गई कथाएं, एकता के महत्व पर ध्यान केंद्रित करना या एक साथ आना।
- समान हितों वाले सदस्यों के साथ समूह बनाने के लिए समुदाय के सदस्यों को प्रोत्साहित करें। आमतौर पर वे अपनी उम्र, लिंग और व्यवसाय के आधार पर समूह बनाना पसंद करेंगे।
- बच्चों और महिला समूहों को बनाना अपेक्षाकृत आसान हो सकता है, क्योंकि वे आमतौर पर रुचि दिखाते हैं और समय देने में सक्षम होते हैं। हालांकि, दूरसरो को बाहर न छोड़ें, जैसे कि युवा और पुरुष।
- सुझाव / आग्रह / मनाना कि यह मिश्रित पृष्ठभूमि वाले सदस्यों के लिए आदर्श है अर्थात् जाति, धर्म या जातीयता।
- समूह के सदस्यों को यह तय करने की सुविधा दें कि कौन सदस्य होना चाहिए, समूह का नाम क्या होना चाहिए, समूह के उद्देश्य क्या होने चाहिए और कौन समूह का नेता होना चाहिए।
- सुरक्षित विषयों का उपयोग करते हुए सामाजिकीकरण, सीखने, पूछताछ से जुड़े खेलों की शुरुआत करें।
- सभी गतिविधियों को सदस्यों द्वारा उपयोगी, सार्थक और मूल्यों और सिद्धांतों को बढ़ावा देने के रूप में पोषित किया जाना चाहिए।
- सभी की भागीदारी सुनिश्चित करें, नेतृत्व को प्रोत्साहित करें और संघर्ष होने पर धीरे से मध्यस्थता करें।
- सदस्यों को विचारों, धारणाओं और समझ के अंतर को पहचानने और स्वीकार करने की अनुमति दें।
- समझौते और सहमति को बढ़ावा देना, भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को परिभाषित करना और सामंजस्य विकसित करना।
- अपने हितों के आधार पर प्रत्येक समूह के लिए समूह की भागीदारी / प्रोग्राम कार्यों द्वारा छोटी क्रियाओं को सुगम बनाना। स्वयं-सहायता समूह (एसएचजी) का गठन, बच्चों की संसद, युवा शांति दूत और इको-क्लबों के बारे में सोचा जा सकता है।
- कार्यों को पूरा करने और सफलताओं का जश्न मनाने के लिए प्रोत्साहित करें। सार्वजनिक रूप से सफलताओं को पहचानें और उनकी सराहना करें।
- सदस्यों को कार्य पूरा करने के लिए जिम्मेदारी लेने की अनुमति दें, भले ही वे पूरा करने के लिए संघर्ष करें।



- समुदाय आधारित संगठनों (CBOs) के गठन के लिए कदम व्यापक-आधारित संगठन विभिन्न समूहों के नेताओं या ग्राम के बुजुर्गों (महिलाओं और पुरुषों) या पूरे गांव जैसे ग्राम सभाओं के होते हैं।
- सुनिश्चित करें कि सीबीओ संगठित रूप से समूह के सदस्यों और उनकी योजनाओं से जुड़े हैं।
- सीबीओ को सामान्य या सामुदायिक संसाधन विकास जैसे कि पीने के पानी और स्वच्छता के लिए संपूर्ण समुदाय, सड़क से कब्रिस्तान, सार्वजनिक वितरण प्रणाली में सुधार, स्वास्थ्य देखभाल और पीडब्ल्यूडी की देखभाल में सुधार पर ध्यान केंद्रित करना।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- प्रत्येक समूह के लिए एक नाम होना जरूरी है। नाम, पहचान और प्रेरणा देता है।
- समूह को नेतृत्व के आवधिक रोटेशन के लिए प्रोत्साहित करें ताकि कई लोगों को अवसर मिलें और मान्यता प्राप्त होने को महसूस करें। यह आवश्यक नहीं है कि केवल शिक्षित व्यक्ति ही नेतृत्व की

स्थिति में हों। मजबूत जुनून और प्रतिबद्धता वाला कोई भी व्यक्ति नेता हो सकता है।

- समूह के सदस्यों को व्यक्तित्व संबंधी नरम कौशल, नेतृत्व गुण, पारस्परिक और संचार कौशल विकसित करने के लिए पर्याप्त अवसर प्रदान करने के लिए समूह स्थान का उपयोग करें।
- समूह के सदस्यों को चर्चा करने, बहस करने और आम सहमति पर पहुंचने की अनुमति दें कि वे कौन सी आंतरिक गतिविधियों का चयन करेंगे। छोटी और प्रबंधनीय गतिविधियों को प्रोत्साहित करें।
- सुविधा, दिशा और मार्गदर्शन प्रदान करने, कोचिंग और मध्यस्थता जैसी रणनीतियाँ तैनात की जा सकती हैं।
- खेल, प्रेरक सत्र, आयु उपयुक्त खेल और समूह गतिविधियों के आयोजन में अभिनव, रचनात्मक और सार्थक बनें।
- सदस्यों को हर स्तर पर आगे बढ़ने के लिए विचारों के साथ आने के लिए प्रोत्साहित करें और प्रत्येक विचार को उचित विचार दें।
- कोमल मध्यस्थता के साथ संघर्ष का सामना करना।
- व्यावहारिक अनुभवों और स्वदेशी या सामुदायिक ज्ञान और सामूहिक बुद्धिमता पर ध्यान दें।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी सावधानी

- फैसिलिटेट करने वाले के कौशल और क्षमताओं को प्रदर्शित करने या साबित करने के लिए समूह स्थान का उपयोग न करें।
- सलाह की पेशकश न करें जैसे कि सुविधा के जानकार व्यक्ति हैं और सदस्य अज्ञानी हैं।
- सदस्यों की गलतियों का कभी उपहास न करें और न ही चिढ़ें।
- सोच और योजना में अंतर करने की अनुमति दें लेकिन समूह को आम सहमति पर पहुंचने की सुविधा प्रदान करें।
- सदस्यों के ज्ञान के अभाव को उनके शैक्षिक या धार्मिक पृष्ठभूमि से जोड़ कर न देखें।
- सदस्यों को धर्म या जाति या जातीयता के आधार पर विशेष समूह के रूप में व्यवस्थित करने का आसान तरीका न लें।
- किसी भी समूह को एक साथ आने के लिए मजबूर न करें। उन्हें प्रेरित करें। जो हो रहा है उसे देखते हुए वे एक साथ काम करने को तैयार होंगे।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)



## संकेतक

1. XXX महिला समूह, XXX बच्चे समूह, XXX पुरुष समूह और XXX युवा समूह नियमित रूप से बैठकों में भाग ले रहे हैं और एक दूसरे के साथ बातचीत कर रहे हैं।
2. XXX व्यवसाय से संबंधित समूह, जैसे, चीर बीनने वाले, किसान और कारीगर बनते हैं।
3. नेतृत्व क्षमता वाले XXX सदस्यों की पहचान की गई है।
4. XXX समूहों में विभिन्न जातियों और धर्मों के नेता हैं।
5. XXX प्रतिशत समूह जाति और धर्मों को पार करते हुए एक साथ काम कर रहे हैं।
6. XXX प्रतिशत नेता भावुक और प्रतिबद्ध हैं।
7. समूह के सदस्यों के XXX प्रतिशत को लगता है कि वे एक साथ आने में एक उद्देश्य देख पा रहे हैं।
8. XXX समूहों ने छोटी सामूहिक गतिविधियाँ शुरू की हैं।
9. समूहों के XXX प्रतिशत में नेतृत्व का रोटेशन होता है।
10. CBO की XXX संख्या ने पहल की और बनाई।
11. ....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

### मानचित्रण और समूहों का कामकाज - एक मॉडल

| महिला समूहों के मानचित्रण का कार्य और कार्यप्रणाली |                       |                   |                      |               |                          |                               |                 |                                                    |         |
|----------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|----------------------|---------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------|---------|
|                                                    | गठित समूहों की संख्या | सदस्यों की संख्या | नियमित उपस्थिति का % | चर्चित मुद्दे | गतिविधियों का फैसला किया | गतिविधियाँ कार्यान्वित की गईं | संघर्ष / असहमति | दलित / आदिवासी और अल्पसंख्यकों के नेताओं की संख्या | टिप्पणी |
| महीना 1                                            |                       |                   |                      |               |                          |                               |                 |                                                    |         |
| महीना 2                                            |                       |                   |                      |               |                          |                               |                 |                                                    |         |
| महीना 3                                            |                       |                   |                      |               |                          |                               |                 |                                                    |         |
| महीना 4                                            |                       |                   |                      |               |                          |                               |                 |                                                    |         |
| महीना 5                                            |                       |                   |                      |               |                          |                               |                 |                                                    |         |

नोट: प्रत्येक समूह, आयु / ब्याज / व्यवसाय-आधारित / CBO के लिए समान मानचित्रण उपकरण विकसित करें और उनकी प्रगति को ट्रैक करें।

## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

1. महिलाओं, युवाओं, बच्चों और पुरुषों में, किसने समूह गठन में बहुत रुचि दिखाई और कौन अनिच्छुक थे? क्यों?
2. समूह गठन में सदस्यों को सबसे ज्यादा क्या पसंद आया? क्या उन्होंने साथ आने के लिए कुछ उद्देश्यों को स्पष्ट किया?
3. विविध जाति, धार्मिक, जातीय, भाषाई और सांस्कृतिक पृष्ठभूमि के सदस्यों को एक साथ लाना कितना मुश्किल या आसान था? क्या आपसी स्वीकृति या संघर्ष था? यदि कोई बाधा थी तो समूहों ने बाधाओं को कैसे दूर किया?
4. क्या समूह के सदस्यों ने समूह की बैठकों को आनंदपूर्ण और उपयोगी पाया? कैसे?
5. समूह के सदस्यों द्वारा व्यक्त या अनुभव की गई कुछ कठिनाइयाँ और चुनौतियाँ क्या थीं?
6. समूह द्वारा कौन सी सामूहिक गतिविधियाँ तय की गई थी और सदस्य अपने निर्धारित कार्यों को कैसे पूरा कर रहे थे?
7. क्या सदस्यों ने नेतृत्व के रोटेशन की सराहना की? इसके क्या लाभ और हानि थे?
8. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## पीडब्ल्यूडी के बीच एसएचजी गठन का प्रभाव

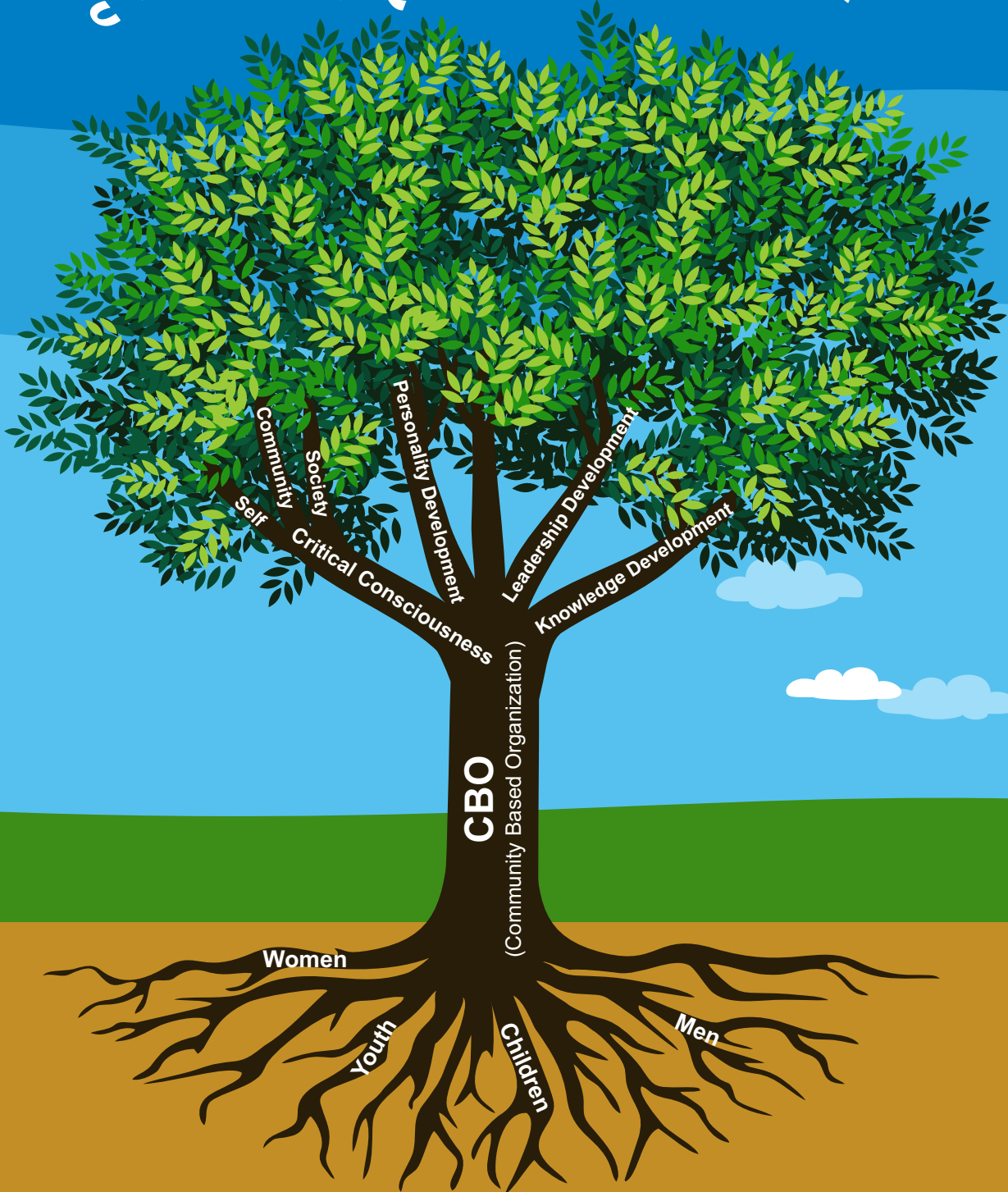
जितेंद्र उत्तर प्रदेश के गोरखपुर जिले के एक गाँव का रहने वाला है। वह उच्च शिक्षा पूरी करने के लिए संघर्ष कर रहा था और अपने गाँव में विकलांगता जन संगठन (DPO) की नियमित बैठक के दौरान अपनी समस्याओं को साझा करता था। पीजीएसएस के मार्गदर्शन के साथ, समुदाय आधारित पुनर्वास (सीबीआर) फोरम, बैंगलोर द्वारा समर्थित, जितेंद्र ने वित्तीय सहायता प्राप्त की और 2016 में कंप्यूटर एप्लीकेशन में डिप्लोमा पूरा किया। उन्होंने 2017 में एसएचजी समूह जिसका वह एक सदस्य था, से ऋण लेकर बी.एड भी पूरा किया।

अब तक, उसने शौचालय निर्माण के लिए सरकारी वित्तीय सहायता प्राप्त करने के लिए 75 पीडब्ल्यूडी को मदद की थी, 10 को विकलांगता पेंशन, 40 को विकलांगता प्रमाण पत्र और 15 आवेदन रेलवे रियायत पास के लिए भेजे हैं। उसे 2017 में विकलांगता वाले अंतर्राष्ट्रीय दिवस पर UDAAN कार्यक्रम में सर्वश्रेष्ठ एंकर से सम्मानित किया गया।

इसी तरह, कोलकाता के टांगरा में एक सामाजिक कार्यवाही समूह के सदस्य ने कहा, “मैं अब भी कुशलता से बैठक का संचालन कर सकता हूँ, भले ही कर्मचारी न आए हों। मुझे लगता है कि मैं कोई हूँ और मैं समूह में अपने मन की बात कह सकता हूँ। मुझे लोग बहुत सम्मान देते हैं। मुझे पता है कि अगर मुझे कुछ चाहिए तो मैं कहां जाऊँ”।



# समालोचनात्मक चेतना का निर्माण: नेतृत्व और ज्ञान का विकास



# समालोचनात्मक चेतना का निर्माण: स्वयं, समुदाय और समाज के साथ व्यक्तित्व, नेतृत्व और ज्ञान का विकास

## प्रयोजन

इस कदम का उद्देश्य व्यक्तिगत, पारिवारिक, सामुदायिक और सामाजिक स्तर पर आत्मनिरीक्षण की गहन प्रक्रिया के माध्यम से समूहों का मार्गदर्शन करना है। यह योजना समूहों को रुकने और वास्तविकताओं पर एक लंबी और गहरी नज़र रखने के लिए है जो उन्हें अपनी सभी जटिलताओं में घेर लेती है। इस प्रक्रिया के माध्यम से, समूह अच्छे और सार्थक माने जाने वाले पहलुओं की सराहना करेंगे और उन पहलुओं पर सवाल उठाएंगे जिन्हें उन्होंने अब तक अपने जीवन और पारिस्थितिकी तंत्र के अपरिवर्तनीय पहलुओं या आयामों के रूप में स्वीकार किया था। 'क्यों' और 'क्यों नहीं' पूछने की क्षमता, और उत्तरों की खोज इस चरण में महत्वपूर्ण है। समूह के सदस्यों को यह समझने की सुविधा प्रदान की जानी चाहिए कि व्यक्ति / नागरिक, नेता होने का क्या मतलब है और किस तरह के नेता सामुदायिक शक्ति और एकता को बढ़ावा देते हैं। समूह की बैठकों के लिए नियमित रूप से इकट्ठा होने वाले समूह के सदस्यों को यह बताने में मदद की जानी चाहिए जिससे उन्हें पता चले कि न केवल उनके साथ क्या हो रहा है, बल्कि ऐसा क्यों हो रहा है। उन्हें समाजीकरण प्रक्रिया, वास्तविकता के सामाजिक निर्माण और परिवारों, समुदाय और समाज की बदलती भूमिकाओं और कार्यों के बारे में महत्वपूर्ण ज्ञान प्राप्त करने के लिए निर्देशित किया जाना

चाहिए। इस चरण की प्रक्रियाओं के परिणाम कई हैं और व्यक्तिगत स्तर पर व्यक्तित्व विकास से लेकर सामुदायिक स्तर पर सामूहिक चेतना का निर्माण करते हैं। इस प्रक्रिया के माध्यम से समुदाय के सदस्य नागरिक अधिकारों तथा विश्लेषणात्मक और महत्वपूर्ण क्षमताओं पर ज्ञान अर्जित करते हैं।

## समय अवधि

यह एक गहन प्रक्रिया है जिसमें बहुत अधिक आत्म-विश्लेषण और प्रतिबिंब की आवश्यकता होती है और इस कदम को चरण 3, गठन और सुसंगत समूहों और सीबीओ के कामकाज के साथ किया जाता है। सीबीओ के गठन की प्रक्रिया को समूहों द्वारा खुद को बिना किसी बाहरी प्रभाव के नेतृत्व करना है। एक साथ, चरण 3 और चरण 4 में लगभग 30 महीने लग सकते हैं।



## आगे बढ़ने के तरीके

- आत्मनिरीक्षण के साथ शुरू करें, जिसमें व्यक्तिगत सदस्य खुद को समझने के लिए अपने अन्दर गहराई से झांकते हैं।
- सदस्य अपने आप को, उनकी ताकत, भय और असुरक्षा, आशाओं और सपनों का वर्णन करते हैं और वे कैसे विकास करना चाहते हैं, इस पर विचार-विमर्श करने में सहायता करें।
- प्रेरणादायक लोगों की कहानियां / वीडियो साझा कर सकते हैं, जिन्होंने सफलता प्राप्त करने के लिए व्यक्तिगत बाधाओं और चुनौतियों को दूर किया है।
- समूह के सदस्यों को प्रतिकूल परिस्थितियों के बावजूद व्यक्तिगत विकास के लिए अंतहीन संभावनाओं से परिचित कराया जाना चाहिए।
- परिवार और लिंग भूमिकाओं के आसपास चर्चा को अगले स्तर पर लेकर जाएं।
- बदलते पारिवारिक संरचनाओं के गुणों और अवगुणों पर प्रश्न पूछे जा सकते हैं।
- विभिन्न परिवार के सदस्यों (पुरुषों / महिलाओं, कमाने / गैर कमाने वाले, लड़कों / लड़कियों /, पीडब्ल्यूडी, मानसिक रूप से विकलांग, विधवा, वृद्ध परिवार के सदस्यों जैसे उपेक्षित व्यक्तियों की स्थिति) के बराबर / असमान स्थिति की महत्वपूर्ण समझ में गंभीरता से सोचने के लिए प्रेरणा दें कि ऐसा क्यों है?
- परिवार के सदस्यों को सौंपे गए पारंपरिक / रूढ़िवादी / लैंगिक भूमिकाओं पर विचार-विमर्श को बढ़ावा दे और क्या सदस्य इसे उचित या भेदभावपूर्ण मानते हैं और क्या कुछ भी बदलने की आवश्यकता है, पर चर्चा करें।
- चर्चा का अगला स्तर समुदाय और समाज पर केंद्रित होगा।
- सदस्यों को भेद्यता, अभाव, भेदभावपूर्ण और बहिष्कृत अनुभव को समझने और बिना विरोधाभास के इस बात पर चर्चा करने के लिए प्रेरित करें कि कुछ व्यक्ति / समूह दूसरों से अधिक असुरक्षित क्यों हैं।
- समुदाय के लोगों के बारे में जो कम विशेषाधिकार प्राप्त हैं पर विचार-विमर्श करते को बढ़ावा देना और यदि समूह के सदस्यों को लगता है कि इन लोगों की स्थिति में सुधार के लिए कुछ भी किया जा सकता है।
- शिक्षा, व्यावसायिक खतरों, स्वास्थ्य, पानी, स्वच्छता, निर्वाचित नेतृत्व की भूमिका, समुदाय में रोजगार के अवसरों जैसे कि क्या अच्छा काम कर रहा है और क्या सुधार की आवश्यकता है, के पहलुओं पर चर्चा करें।
- व्यक्तित्व और नेतृत्व विकास, समूह गठन और उद्देश्य, पारिवारिक जीवन, सामाजिक संबंध, सामाजिक-सांस्कृतिक विश्लेषण, लिंग विश्लेषण, सामाजिक-राजनीतिक और शासन संरचनाओं की समझ ज्ञान विकास को बढ़ाने के लिए इनपुट सत्र आयोजित करें।



- इनपुट की पेशकश करें और संवैधानिक प्रावधानों, बुनियादी कानूनों और मानव अधिकारों (नागरिक, राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक) और मानव गरिमा पर विचार-विमर्श को प्रोत्साहित करें और अगर समुदाय के सदस्यों को लगता है कि उनके अधिकारों का सम्मान, संरक्षित और पूरा किया जा रहा है।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- स्वयं पर चर्चा करने से आत्मविश्वास बढ़ाने और दर्शकों का सामना करने या नए लोगों से मिलने जैसी आशंकाओं पर काबू पाना चाहिए।
- नवीन और रचनात्मक तकनीकों का उपयोग करें। इसे केवल दिमागी अभ्यास न रहने दें। दिल, भावनाओं और भावनाओं को शामिल करें। सदस्यों को चित्र बनाने और स्किट या ड्रामा करने के लिए प्रोत्साहित करें या अपनी भावनाओं और विचारों को बाहर लाने के लिए प्रेरक वीडियो दिखाएं।
- विभिन्न विषयों पर सदस्यों के साथ अपने विचार साझा करने के लिए समुदाय और बाहर से युतिसंपन्न व्यक्तियों को आमंत्रित करें।
- समुदाय के भीतर सदस्यों के भेदभाव की स्थिति को लेकर सतर्क रहें।
- सभी चर्चाओं को सदस्यों के जीवन के अनुभवों से जोड़ें। इसके अलावा मनोसामाजिक पहलुओं और अनुभवों पर ध्यान केंद्रित करें।
- आगे बढ़कर प्रतिभागियों को भाग लेने में मदद करें और प्रतिभागियों से पूछें, “क्या आप ऐसा कह रहे हैं?”
- ध्यान भंग करने वालों, तमाशाई और उन लोगों को नियंत्रित करें जो इस प्रक्रिया को सार्वजनिक स्थान पर नहीं बल्कि व्यक्तिगत रूप से तोड़ते हैं।
- इन अभ्यास प्रक्रियाओं को इस बात पर ध्यान देने की आवश्यकता है कि समुदाय में चीजें जिस तरह से हैं वैसी क्यों हैं?
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी चेतावनी

- पक्ष न लें या निर्णय पारित न करें; सदस्यों को मुद्दों पर गहराई से सोचने के लिए प्रोत्साहित करें।
- मतभेदों की अभिव्यक्ति को दबाने या उससे बचने का प्रयास न करें।
- बहस को शत्रुतापूर्ण न होने दें। समूह इस मुद्दे पर विचार करने और बाद में चर्चा फिर से शुरू करने के लिए सहमत हो सकता है।
- समूह के लिए हर बात पर सहमत होना आवश्यक नहीं है, वे असहमत भी हो सकते हैं।
- ज्ञान और विश्लेषण के ‘प्रदाता’ या ‘बुलडोजर’ होने के बजाय प्रक्रिया के ‘सूत्रधार’ या ‘एनिमेटर’ के रूप में कार्य करें।

- सुनिश्चित करें कि कुछ पूर्व-स्थापित नेताओं या विशेषाधिकार प्राप्त सदस्यों द्वारा चर्चाओं का प्रभुत्व नहीं किया गया है।
- प्रतिभागियों को विचारों की अधिकता के साथ थोपना या भरना नहीं है।
- न तो चीजों को करने की सूची और न ही शिकायतों की सूची तैयार करें।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## संकेतक

1. XXX सदस्य पहले की तुलना में अधिक आत्मविश्वासी महसूस करते हैं।
2. XXX प्रतिशत सदस्यों ने स्वयं और समुदाय की महत्वपूर्ण समझ विकसित की है।
3. समूहों में XXX प्रतिशत सदस्य बिना किसी भय या शर्म के अपने विचार व्यक्त करने में सक्षम हैं।
4. XXX समूह के सदस्य अलग-अलग परिवार के सदस्यों को दिए गए पदों और भूमिकाओं का पुनर्मूल्यांकन कर रहे हैं।
5. XXX समूहों ने अपने समुदाय में कमजोर सदस्यों की पहचान की है।
6. XXX समूहों ने महत्वपूर्ण सामुदायिक मुद्दों की सूची की पहचान की है जो उपेक्षित हैं।
7. XXX प्रतिशत सदस्यों को लगता है कि जीवन की गुणवत्ता में सुधार के लिए उन्हें कुछ करना चाहिए।
8. XXX प्रतिशत सदस्य CBO को मजबूत बनाने के महत्व को समझते हैं और समुदाय की अग्रणी भूमिका में हैं।
9. XXX सदस्यों को लगता है कि मिश्रित समूह गठन सही अभिविन्यास है और यह जाति और धर्म को पार करने में मदद करता है।
10. ....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## आत्मनिरीक्षण और विश्लेषण

| क्रमांक       | असमानताओं / कमजोरियों / भेदभाव के आधार पर सदस्यों द्वारा पहचान की गई |      |      |           | इसे बदलने के लिए सदस्यों को क्या करना चाहिए? |
|---------------|----------------------------------------------------------------------|------|------|-----------|----------------------------------------------|
|               | जाति                                                                 | धर्म | लिंग | विकलांगता |                                              |
| महिला         |                                                                      |      |      |           |                                              |
| युवा लड़कियां |                                                                      |      |      |           |                                              |
| युवा लड़के    |                                                                      |      |      |           |                                              |
| बच्चे         |                                                                      |      |      |           |                                              |
| पुरुष         |                                                                      |      |      |           |                                              |
| CBOs          |                                                                      |      |      |           |                                              |





## मुद्दों की अभिव्यक्ति

| क्रमांक       | मुद्दों की अभिव्यक्ति |                          |                                                       |
|---------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------|
|               | व्यक्तियों की चिंता   | समुदाय के सामान्य मुद्दे | वे मुद्दे जिन्हें सदस्यों ने स्पष्ट करना मुश्किल समझा |
| महिला         |                       |                          |                                                       |
| युवा लड़कियां |                       |                          |                                                       |
| युवा लड़के    |                       |                          |                                                       |
| बच्चे         |                       |                          |                                                       |
| पुरुष         |                       |                          |                                                       |
| CBOs          |                       |                          |                                                       |

## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

1. क्या आपने समूह में शांत और शर्मीले सदस्यों और परिवार / समुदाय में उनकी भूमिका / स्थिति के बीच कोई संबंध पाया?
2. सभी सदस्यों की भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए आपने क्या रणनीति अपनाई?

3. क्या आपने सदस्यों को गंभीर रूप से देखने और उनके आस-पास की चीजों पर सवाल करने में किसी बाधा का सामना किया? आप उसे कैसे संभालते हैं?
4. व्यक्तित्व विकास के किन पहलुओं को व्यक्तियों और समूहों के नेतृत्व विकास के लिए प्रशस्त किया गया है? कैसे?
5. सदस्यों को विभिन्न विषयों पर इनपुट कैसे प्राप्त हुए? क्या वे वर्तमान परिदृश्य को बदलने के लिए असहाय, क्रोधित या बढ़े हुए दृढ़ संकल्प को महसूस करते थे?
6. आपने समुदाय के सदस्यों से क्या सुना, क्योंकि समूह नियमित रूप से मिलने लगे थे?
7. पहचाने जाने योग्य परिवर्तन कथाएँ क्या थीं ?
8. .... | (संदर्भ के अनुसार भरें)

## मैंने अपनी तस्करी में बिक चुकी बहन को बचाया

13 वर्षीय छात्रा नफीसा खातून और बच्चों के समूह के एक सदस्य ने इस घटना को सुनाया:

मेरे पिता और श्री रफीक के बीच आपसी मनमुटाव था। बदला लेने के लिए, रफीक ने मेरी 16 वर्षीय बड़ी बहन का अपहरण कर लिया था, जब वह पानी लाने के लिए रेलवे लाइन के दूसरी ओर गई थी। उसे बेहोश किया गया, बुर्का पहनाया गया, उत्तर प्रदेश ले जाया गया और उसे 300,000 रुपये में बेच दिया गया। बार मालिकों ने मेरी बहन को गंदे कपड़े पहनने को मजबूर कर दिया था, उसे सिगरेट बड्स से उसके शरीर को जलाकर यातना दी और उसे भीड़ के सामने नाचने के लिए मजबूर किया। इस बीच रफीक ने समुदाय के लोगों को समझाने की कोशिश की, कि लड़की किसी के भाग गई है। स्थानीय पुलिस स्टेशन ने शिकायत दर्ज करने से इनकार कर दिया। मैंने अपनी माँ को एक चाइल्ड हेल्पलाइन नंबर (1098) के बारे में बताया जहाँ हम मदद के लिए फोन कर सकते हैं, जो मैंने अपने ग्रुप मीटिंग में सीखा। उसने साहस जुटाया और नंबर पर कॉल किया और दूसरी तरफ के व्यक्ति से बात की। कुछ लोगों ने तुरंत आकर मेरी माँ को शिकायत दर्ज करने में मदद की। इस बीच, किसी तरह मेरी बहन एक फोन का उपयोग करने में कामयाब रही, और उसने उन लोगों का नाम लिया जिन्होंने उसका अपहरण किया था। चाइल्ड लाइन और स्थानीय पुलिस ने मेरी बहन की लोकेशन, लखनऊ, जो मेरी जगह से 800 किमी दूर है, को ट्रैक किया। उन्होंने उत्तर प्रदेश पुलिस से संपर्क किया। साथ में वे मेरी बहन का पता लगाने में कामयाब रहे और उसे सुरक्षित घर वापस भेज दिया गया। मेरी बहन की गवाही के कारण तस्कर को सलाखों के पीछे डाल दिया गया ”।

# सामाजिक समस्याओं की पहचान और प्राथमिकता



# सामाजिक समस्याओं की पहचान और प्राथमिकता

## प्रयोजन

समुदाय द्वारा सामाजिक समस्याओं का मूल्यांकन समुदाय के भविष्य के फैसलों की नींव है। सामाजिक समस्याओं के मूल्यांकन में समुदाय में संसाधनों की पहचान और मानचित्रण के साथ-साथ क्या बदला जाना चाहिए, इसकी पहचान शामिल है। एक समस्या को एक व्यक्ति, एक समूह या पूरे समुदाय द्वारा महसूस किया जा सकता है। यह भोजन, पानी, स्वच्छता या जाति और धार्मिक विविधताओं में शांतिपूर्ण सह-अस्तित्व के रूप में सामान्य रूप में आवश्यक हो सकता है। संसाधन या संपत्ति में व्यक्ति, संगठन और संस्थान, भवन, सामान्य संपत्ति, उद्यमी और परोपकारी व्यक्ति शामिल हो सकते हैं। इसका उद्देश्य समुदाय की एक यथार्थवादी और व्यापक तस्वीर विकसित करना है। सामाजिक समस्याओं की पहचान से क्या है और यह क्या होना चाहिए के बीच के अंतर का पता चलता है। इस प्रक्रिया में डेटा, तथ्यों, आंकड़ों, वास्तविकताओं, कमजोरियों, इतिहास और अनुभवों की व्यापक सरणी को इकट्ठा करना और विशिष्ट आवश्यकताओं की सामान्य समझ पर पहुंचने के लिए इसका विश्लेषण करना शामिल है। लापता या अन्य प्रासंगिक जानकारी और डेटा की आपूर्ति और सुझाव देकर सुविधाकर्ता सदस्यों की मदद कर सकते हैं।

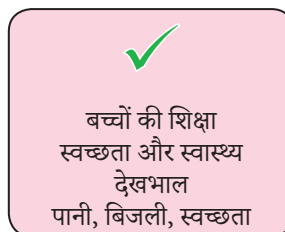
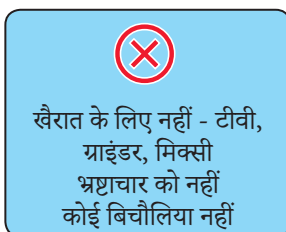
एक ही समय में सभी सामाजिक समस्याओं का समाधान करना न तो व्यावहारिक है और न ही संभव है। इसलिए, एक बार सामाजिक समस्याओं की पहचान करने के बाद, समुदाय के सदस्यों को उन समस्याओं को प्राथमिकता देने की सुविधा प्रदान की जाती है जिन्हें सदस्य सबसे जरूरी मानते हैं और कमजोर व्यक्तियों, समूहों या पूरे समुदाय के लाभ के लिए तत्काल ध्यान देने की आवश्यकता होती है।

जब सामाजिक समस्याओं को प्राथमिकता दी जाती है, तो समुदाय के सदस्यों को प्रत्येक आवश्यकता या मुद्दे के लिए कार्य योजना तैयार करने के लिए निर्देशित किया जाता है और सदस्यों के मुद्दों और कौशल और अनुभवों की जटिलताओं को ध्यान में रखते हुए सदस्यों को जिम्मेदारियां सौंपी जाती हैं। इस चरण के परिणामों को विकसित करना होगा और सदस्यों के बीच साझा जिम्मेदारी के साथ भविष्य की दिशाओं और कार्य योजनाओं के साथ संसाधनों की मैपिंग के लिए सामाजिक समस्याओं को प्राथमिकता से पहचानना होगा।

## समय अवधि

सामाजिक समस्याओं की पहचान एक बार का अभ्यास नहीं है। समुदाय के सदस्य जब वास्तविकता की अपनी समझ को और गहरा करेंगे तो इसे दोहराया जाएगा और उन्हें प्रगतिशील तरीके से क्या करना चाहिए। प्रारंभिक प्रक्रिया में समस्याओं को सूचीबद्ध करने और उस आधार पर आम सहमति पर पहुंचने के लिए समुदाय के सदस्यों की तीन-चार बैठकें हो सकती हैं।

### ‘नहीं’ और ‘हाँ’ कहना सीखना



## आगे बढ़ने के तरीके

- सदस्यों को आमंत्रित करें और एक खुली बातचीत करें कि वे सामाजिक समस्या के रूप में क्या महसूस करते हैं और क्यों। उपलब्ध आंकड़ों, तथ्यों, आंकड़ों, वास्तविकताओं, कमजोरियों, इतिहास और अनुभवों को बोर्ड पर लाएं ताकि अधिकांश सदस्य वास्तविकताओं और समस्याओं को समझने में एक ही पृष्ठ पर हों।
- समस्या विश्लेषण किया जा सकता है, और अभ्यास-अनुसंधान पद्धति के बाद, बाहरी विचारों को लागू किए बिना जानकारी को चर्चा में खिलाया जा सकता है। अभ्यास-अनुसंधान का मूल आधार अभ्यास सिद्धांत है न कि केवल शिक्षा। दृष्टिकोण अनुसंधान पद्धति, क्षेत्र अनुसंधान और व्यावहारिक अनुभव के संयोजन पर आधारित है। दस्तावेजीकरण, प्रभाव और साक्ष्य-आधारित अभ्यास परिणामों को मापने के लिए रोजमर्रा के सामाजिक कार्यों का हिस्सा बन गए हैं (ओसबोर्न 2002, हेनरिक 2002)।
- पार्टिसिपेटरी लर्निंग एंड एक्शन (PLA) और पार्टिसिपेटरी रूरल अप्रेजल (PRA) तकनीक, फोकस



ग्रुप डिस्कशन, समुदाय की बड़ी तस्वीर विकसित करने और महत्वपूर्ण जरूरतों की पहचान करने के लिए पारगमन चलन का प्रभावी ढंग से उपयोग किया जा सकता है। PRA और PLA सहज साक्षात्कार तकनीकों के साथ सहभागिता और दृश्य विधियों को लागू करके समुदायों के बारे में सीखने और उनके साथ जुड़ने के लिए दृष्टिकोण हैं। ये विधियां सामूहिक विश्लेषण और सीखने की एक प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाती हैं। इन दृष्टिकोणों का उपयोग जरूरतों, योजना, निगरानी या परियोजनाओं और कार्यक्रमों का मूल्यांकन करने में किया जा सकता है। परामर्श से परे, ये दृष्टिकोण उन मुद्दों और हस्तक्षेपों में समुदायों की सक्रिय भागीदारी को बढ़ावा देते हैं जो उनके जीवन को आकार देते हैं।

- संभावित स्रोतों और संसाधनों की पहचान करने के लिए संसाधनों का मानचित्रण करना।
- सदस्यों द्वारा मानदंडों का एक सेट विकसित करना आदर्श है, जिसके आधार पर प्राथमिकता वाले अभ्यास किए जाएंगे। उदाहरण के लिए, एक आवश्यकता जो सदस्यों की सबसे बड़ी संख्या को प्रभावित करती है, या एक आवश्यकता जो समुदाय में कमजोर सदस्यों के लिए बहुत महत्वपूर्ण है, या एक ऐसी आवश्यकता जो समुदाय और उपलब्ध संसाधनों की ताकत के साथ प्रबंधनीय हो, या एक ऐसी आवश्यकता जो सदस्यों को एक साथ काम करने के लिए सबसे अधिक लाएगी या एक ऐसी आवश्यकता के लिए जिसके समाधान को बहुत अधिक संघर्ष या बाहरी निर्भरता के बिना पाया जा सकता है। आवश्यकताओं को प्राथमिकता देने के लिए मापदंड का उपयोग करें।
- समस्या विश्लेषण का उद्देश्य विश्लेषण में बदलकर उपलब्ध संसाधनों पर विचार करने और परिवर्तित परिदृश्य में जाने के लिए उठाए जाने वाले कदमों पर विचार करने की आवश्यकता पर इस पर चर्चा करें। सकारात्मक सोच को बढ़ावा दें।
- विशिष्ट, मापने योग्य, प्राप्त करने योग्य, प्रासंगिक और समयबद्ध (SMART) सिद्धांतों का पालन करते हुए गतिविधि मैट्रिक्स तैयार करें, प्रत्येक गतिविधि के लिए जिम्मेदार व्यक्ति को जोड़ने, समीक्षा के लिए व्यक्ति / तंत्र और समय की निगरानी करें।
- सदस्यों को समयरेखा के साथ गतिविधियों का शेड्यूल तैयार करने में मदद करें ताकि सभी को शुरू से अंत तक पता चले कि तार्किक कदम कैसे जुड़े हैं और यह कैसे महत्वपूर्ण है कि हर कोई अपनी भूमिका निभाए। इससे नियोजन प्रक्रिया के स्वामित्व में मदद मिलेगी।
- गतिविधियों के लिए जिम्मेदारियां लेने के लिए, सदस्यों को आवश्यक गतिविधि के लिए अपने कौशल और क्षमताओं से मेल खाने के लिए मार्गदर्शन करें।
- गतिविधियों के लिए जिम्मेदारी लेने वाले समूहों को मार्गदर्शन, नैतिक और तकनीकी सहायता प्रदान करें।
- असफलताओं को जीवन के हिस्से के रूप में स्वीकार करने के लिए समूहों को प्रेरित करें और सफलता को चखने में सक्षम नहीं होने पर निराश महसूस न करें। एक समूह के रूप में मुद्दों से निपटने के नए तरीकों का प्रशिक्षण, योजना और सीखना, अनुचित चिंताओं, सफलता और परिणामों पर पूर्ववर्ती होना चाहिए।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)





## उपयोगी टिप्स

- समझें कि प्रत्येक समुदाय की अपनी आवश्यकताएं और संपत्ति हैं, साथ ही साथ इसकी अपनी संस्कृति और सामाजिक संरचना, इतिहास, ताकत और संघर्ष हैं जो रिश्तों की एक अनूठी वेब को परिभाषित करते हैं। सामाजिक संबंधों और सामाजिक संरचनाओं को बाहर लाने के तरीके की पहचान करने और उन्हें लाने के लिए संवेदनशील रहें।
- यदि संभव हो तो, ऐसे लोगों के बारे में जानकारी प्राप्त करें, जिनके पास सरकारी अधिकारियों, अनुभवी व्यक्तियों और स्थानीय नेताओं जैसे परिदृश्य के बारे में अच्छी जानकारी या डेटा है, जो वास्तविकताओं और अवसरों के सदस्यों को स्पष्ट रूप से बता सकते हैं। हालाँकि, निर्णय केवल समुदाय के सदस्यों के साथ होगा।
- यह सुनिश्चित करें कि अधिकांश सदस्य अच्छी समझ या समुदाय की बड़ी तस्वीर, उसकी ज़रूरतों को विकसित करते हैं और वे खुद ही अपना विकास करते हैं। इससे अनावश्यक तनावों से बचने में मदद मिलेगी।
- प्राथमिकता केवल सबसे महत्वपूर्ण समस्या की पहचान करने के बारे में नहीं है। यह समुदायों की क्षमताओं, कौशल, रुचि, समय की आवश्यकता और समस्याओं को प्रबंधित करने और उनसे निपटने की क्षमता को जोड़ने के बारे में है।

- वार्तालाप को इस तरह से प्रस्तुत करें कि सभी की आवाज़ और चिंताओं को सभी द्वारा सुना और समझा जाए।
- कुछ समुदाय के सदस्य आंतरिक और सुलभ बाहरी संसाधनों और अवसरों से अवगत हो सकते हैं। उन सभी को सदस्यों के समक्ष रखा जाए।
- उभरते हुए नेताओं को देखें और पहचानें और अवसर बनाएं ताकि हर कोई अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन कर सके।
- प्रत्येक समूह को अपनी रुचि और क्षमता के अनुसार अपनी कार्य योजना विकसित करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।
- एक नियोजन प्रक्रिया समुदाय के सदस्यों को समुदाय के बारे में अपनी राय, आशा और भय को आवाज़ देने का अवसर देगी और एक अच्छी योजना करने लायक रोड मैप प्रदान करेगी।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी चेतावनी

- एक पल में संबोधित करने के लिए बहुत सारी जरूरतों को लेने के लिए प्रोत्साहित न करें।
- सदस्यों की गति के साथ-साथ चलें न कि जल्दबाजी करें। कुछ समूहों को दूसरों की तुलना में अधिक समय लग सकता है।
- आपके विचार या फैसिलिटेट करने वाले संगठन के मूल्यांकन में सबसे महत्वपूर्ण समस्या समुदाय की सर्वोच्च प्राथमिकता नहीं हो सकती है। समुदाय के निर्णय का सम्मान करें।
- सुविधाकर्ता को सदस्यों का मार्गदर्शन करना, तकनीकी सहायता प्रदान करना और जानना-समझना चाहिए लेकिन प्रक्रिया का नेतृत्व करने या बाहरी विचारों को लागू करने के लिए नहीं।
- तकनीकी शब्दजाल का उपयोग न करें जो समुदाय के सदस्यों में बेचैनी पैदा कर सकता है।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## संकेतक

1. xxx प्रतिशत समूहों ने समुदाय और उसकी वास्तविकताओं की बड़ी तस्वीर पर सहमति व्यक्त की है।
2. xxx प्रतिशत समूहों ने अपनी आवश्यकताओं की पहचान की और समूहों के xxx प्रतिशत ने आवश्यकताओं को प्राथमिकता दी।
3. xxx प्रतिशत सदस्यों ने व्यक्त किया कि समुदाय के संसाधनों के साथ मानचित्रण ने उन्हें आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए नई अंतर्दृष्टि प्रदान की।

4. जरूरतों की प्राथमिकता और संसाधनों के साथ मानचित्रण ने समूहों के xxx प्रतिशत को नई ऊर्जा से भर दिया और सामूहिक प्रतिबद्धता को बढ़ाया।
5. समूहों के xxx प्रतिशत में सदस्यों की पूर्ण भागीदारी थी।
6. समूहों के xxx प्रतिशत में जरूरतों की प्राथमिकता में आंतरिक संघर्ष थे। इस xxx समूहों में से समूहों ने आम तौर पर आम सहमति से संघर्षों को हल किया।
7. xxx प्रतिशत समूहों ने अपनी गतिविधि मैट्रिक्स तैयार की है।
8. ....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

### आवश्यकताओं और प्राथमिकता का मानचित्रण

| क्रमांक       | जरूरतों की पहचान       |                                 | आवश्यकताओं की प्राथमिकता |                                 |
|---------------|------------------------|---------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
|               | व्यक्तियों की आवश्यकता | तीन जरूरतों को प्राथमिकता दी गई | समुदाय की जरूरत          | तीन जरूरतों को प्राथमिकता दी गई |
| महिला         |                        |                                 |                          |                                 |
| युवा लड़कियां |                        |                                 |                          |                                 |
| युवा लड़के    |                        |                                 |                          |                                 |
| बच्चे         |                        |                                 |                          |                                 |
| पुरुष         |                        |                                 |                          |                                 |
| CBOs          |                        |                                 |                          |                                 |

### गतिविधि नियोजन मैट्रिक्स

| गतिविधि योजना मैट्रिक्स |                          |                          |                   |                 |              |         |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------|--------------|---------|
| क्रमांक                 | गतिविधि का विवरण (SMART) | संसाधन - आवश्यक / उपलब्ध | जिम्मेदार व्यक्ति | कब / कितनी बार? | निगरानी करना | समीक्षा |
|                         |                          |                          |                   |                 |              |         |
|                         |                          |                          |                   |                 |              |         |
|                         |                          |                          |                   |                 |              |         |
|                         |                          |                          |                   |                 |              |         |
|                         |                          |                          |                   |                 |              |         |

### गतिविधियों का निर्धारण

| गतिविधियों का निर्धारण |                          |     |     |       |       |     |      |
|------------------------|--------------------------|-----|-----|-------|-------|-----|------|
| क्रमांक                | गतिविधि का विवरण (SMART) | Jan | Feb | March | April | May | June |
| 1                      | XXX                      | xxx |     |       |       |     |      |
| 2                      | XXX                      | xxx | xxx |       |       |     |      |
| 3                      | XXX                      |     | xxx |       |       |     |      |
| 4                      | XXX                      |     | xxx | xxx   | xxx   |     |      |
| 5                      | XXX                      |     |     |       |       | xxx | xxx  |

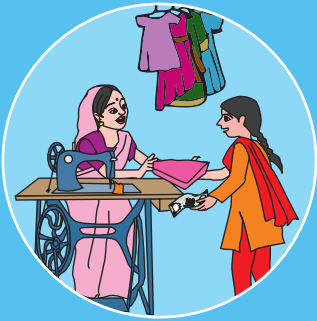
## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न:

1. जरूरतों की पहचान करने में समुदाय के सदस्यों के अनुभव क्या थे? आरामदायक या चुनौतीपूर्ण? उदाहरणों से समझें।
2. क्या हितों का टकराव था, कुछ का वर्चस्व था और कुछ का बहिष्कार कैसे हुआ?
3. आवश्यकताओं को प्राथमिकता देने के लिए सदस्यों द्वारा विकसित मानदंडों का सेट क्या था?
4. जब आप समूह के सदस्यों का सामान्य से अधिक समय ले रहे थे, तो आपको कैसा लगा या किसी स्थिति को कैसे संभालना था?
5. जब उन्होंने पहचाने जाने की आवश्यकता को पहचाना और प्राथमिकता दी तो समुदाय की मनोदशा क्या थी?
6. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## लघु स्तरीय योजना एक गेम चेंजर थी

“योजना की सूक्ष्म योजना और सामुदायिक स्वामित्व उज्जैन क्षेत्र में एक गेम चेंजर था। प्रत्येक ग्राम समुदाय को अपनी योजनाओं को विकसित करने की सुविधा प्रदान की गई। योजनाओं की सूची तैयार करने के बाद समुदाय के सदस्यों ने सबसे जरूरी मुद्दों की पहचान की। अक्सर ये दलित बस्ती, कब्रिस्तान या गांवों में पानी की सुविधा के लिए सड़कें थीं। जैसा कि पूरे समुदाय की योजना थी, गांवों की संख्या में, राजपूत महिलाएँ दलित आवासीय क्षेत्र के लिए सड़क की माँग करने के लिए दलित महिलाओं से जुड़ने के लिए आगे आईं। कुछ साल पहले उच्च जाति की महिलाओं से लेकर दलित महिलाओं तक की सहायता की कल्पना नहीं की जा सकती थी और यह हमारे क्षेत्र में अब एक वास्तविकता है”, गर्व से कृष के संगठनात्मक कर्मचारी संतोष ने कहा। गांवों में, महिलाओं ने गर्व से कहा कि 16 योजनाओं में से उन्होंने 6 योजनाओं को महसूस किया है। इसी तरह की भावनाएं शहरी क्षेत्रों में भी व्यक्त की गईं, जहां समुदाय के लोगों ने धर्म को पार करते हुए अन्य सामुदायिक सदस्यों का समर्थन किया। सामुदायिक सामूहिक योजनाओं की प्राथमिकता ने समुदाय के सदस्यों के एक साथ काम करने के तरीके को बदल दिया।

# कार्यधारकों के साथ मिलनबिंदु और आजीविका के अवसरों का विस्तार



# कार्यधारकों के साथ मिलनबिंदु और आजीविका के अवसरों का विस्तार

## प्रयोजन

इस कदम का उद्देश्य 'विकास मॉडल' से 'अधिकार आधारित' 'सोशल एक्शन मॉडल' के प्रति जागरूक प्रतिमान बनाना है। एक मानवाधिकार-आधारित दृष्टिकोण लोगों को उनके अधिकारों को जानने और दावा करने का अधिकार देता है। समूहों और सीबीओ को संगठनों को सुविधाजनक बनाने पर मौन और निर्भरता की संस्कृति को तोड़ने के लिए सम्मिलित किया जाता है और नागरिकों के रूप में उनकी पहचान की पुष्टि करने के लिए निर्देशित किया जाता है, अधिकार के रूप में उनके अधिकारों और अधिकारों का दावा करते हैं और कानूनी और नैतिक कर्तव्यों को रखने वाले, जवाबदेह होते हैं। अधिकारों पर आधारित क्रियाओं को पांच सिद्धांतों पर आधारित किया जाता है: भागीदारी, जवाबदेही, गैर-भेदभाव और समानता, अधिकारिता और वैधता (PANEL) - कानूनी अधिकार जो हमारे संविधान के साथ-साथ स्थानीय और अंतर्राष्ट्रीय कानूनों में निर्धारित किए जाते हैं, जिन्हें आमतौर पर PANEL सिद्धांतों के रूप में जाना जाता है। पैनल के सिद्धांत एक तरह से मानवाधिकार-आधारित दृष्टिकोण के अर्थ को व्यवहार में समझने के लिए हैं। अधिकार सरकार द्वारा नहीं दिए जाते हैं। वे निहित हैं और आदर्श रूप से प्रत्येक नागरिक को राज्य द्वारा सुनिश्चित किये जाने चाहिए। हालांकि, अनुभव बताते हैं कि 'अधिकार दिए नहीं जाते, बल्कि लिए जाते हैं'। अधिकार-आधारित मॉडल के निहितार्थ को समझने के लिए समुदाय



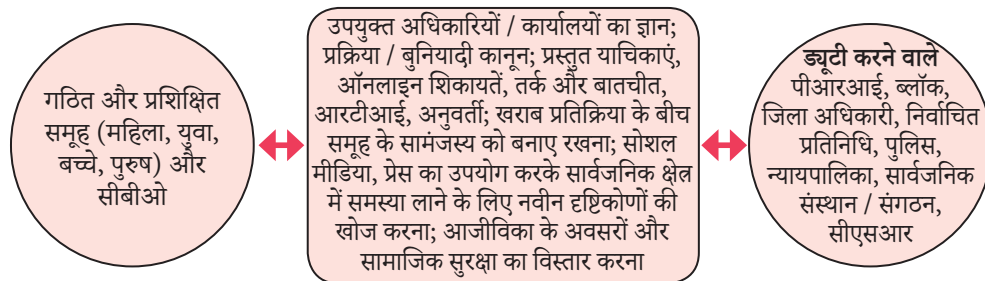
के सदस्यों की मदद करनी चाहिए। सरकारी अधिकारियों, निर्वाचित प्रतिनिधियों, सार्वजनिक संस्थानों और पुलिस के साथ बातचीत के दौरान राज्य के उच्च कार्यों के कारण रिश्ते में दूर हो सकती है। यह मांग करता है कि समुदाय के सदस्यों को मानव पूंजी, प्रासंगिक कौशल और क्षमता, कानूनों का ज्ञान, प्रक्रियाओं और बातचीत करने की क्षमता और अहिंसक रणनीतियों को अपनाकर अपने अधिकारों को प्राप्त करने की क्षमता को मजबूत किया जाए।

यह वह चरण भी है जहां आजीविका के अवसरों को मजबूत करने, रोजगार कौशल पर क्षमता निर्माण और उद्यमी कौशल के लिए बैंक ऋण तक पहुंच के संदर्भ में नए अवसरों का पता लगाया जा सकता है। इस चरण के परिणामों में इंटरफ़ेस और बातचीत बढ़ेगी और साथ ही झूठी करने वालों के साथ अधिकारों और अधिकारों की प्राप्ति और जीवन स्तर में सुधार की दिशा में नागरिकों के रूप में बातचीत होगी।

## समय अवधि

यह इस स्तर पर है कि गठित समूह अपनी आवश्यकताओं, अधिकारों और अधिकारों और सौदेबाजी को कलाकृत करना शुरू कर देते हैं और कार्यधारकों के साथ बातचीत करते हैं। वे अपनी नागरिकता की पुष्टि के नए तरीके तलाशने लगते हैं। हमारे प्रशासनिक और नौकरशाही शासन प्रणाली को देखते हुए निरंतर प्रयासों का पालन करना चाहिए, ताकि वे पात्रता तक पहुंच सकें या विकासमूलक योजनाओं / आजीविका के अवसरों को प्राप्त कर सकें। इसमें लगभग 2 से 3 साल लगेंगे।

### प्रभावी मिलनबिंदु के लिए ज्ञान और कौशल



## आगे बढ़ने के तरीके

- सदस्यों को अधिकारों और अधिकारों पर सूचित और जानकार बनने के लिए प्रशिक्षित करें।
- विभिन्न सामाजिक विधानों के ज्ञान और प्रक्रियाओं पर प्रशिक्षण का आयोजन, जैसे, सूचना का अधिकार, शिक्षा का अधिकार, महात्मा गांधी ग्रामीण रोजगार गारंटी योजना, भोजन का अधिकार और पात्रताएं, जैसे, सार्वजनिक वितरण प्रणाली के माध्यम से राशन तक कैसे पहुंचें, प्रशिक्षण निःशुल्क कानूनी सहायता, मातृत्व लाभ, पेंशन, विकलांग लोगों के लिए सहायता, दलितों, आदिवासियों और अल्पसंख्यकों के लिए शैक्षिक छलवृत्ति और मतदाता पहचान, आधार पहचान, जॉब कार्ड, गरीबी रेखा से नीचे (बीपीएल) कार्ड, जैसे विभिन्न प्रमाणपत्र जैसे जन्म, मृत्यु और आय।



- समुदाय के सदस्यों को संविधान में निहित मूल्यों और विभिन्न कानूनों, नीतियों और योजनाओं जैसे कि ऋण, सब्सिडी और कल्याणकारी योजनाओं तक पहुंच प्रदान करना जो उनके लिए प्रासंगिक हैं।
- सुनिश्चित करें कि प्रशिक्षण सैद्धांतिक ज्ञान और व्यावहारिक प्रक्रिया दोनों प्रदान करते हैं, जैसे कि फॉर्म भरना, ऑनलाइन पहुंच, विभिन्न नोडल कार्यालयों, शासन संरचनाओं, पंचायत, स्थानीय और ब्लॉक, जिला या राज्य स्तर पर विभिन्न विभागों और प्रशासनिक कार्यालयों के बारे में जानकारी।
- निजी संस्थानों और कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व (CSR) पहलों द्वारा प्रदान की जाने वाली विभिन्न सरकारी योजनाओं, कार्यक्रमों और सुविधाओं और रोजगार योग्यताओं तक पहुँच कर अपनी आजीविका के विकल्पों को मजबूत करने के अवसरों का पता लगाने के लिए समुदाय के सदस्यों का परिचय दें।
- याचिकाओं का मसौदा तैयार करने के लिए समुदाय के सदस्यों का मार्गदर्शन करें, और संबंधित अधिकारियों को या तो याचिकाओं को प्रस्तुत करने या बैठकों के दौरान सामने बातचीत में कैसे प्रस्तुत करें।

- युवा स्वयंसेवकों के साथ मॉडल सुविधा केंद्र स्थापित करें ताकि समुदाय के सदस्य जो कुछ सीखते हैं उसका अभ्यास करें और बिचौलियों और दलाली से बचें।
- सशक्तीकरण की प्रक्रिया यानी सक्षम करने, साकार करने और बढ़ाने के बाद, समुदाय सदस्यों की क्षमता को बनाएं ताकि वो 'मौन की संस्कृति' और निर्भरता को तोड़ सकें।
- कार्यधारकों के साथ बातचीत के दौरान, एंटाइटेल्मेंट, प्रक्रियाओं और बातचीत की मुखरता महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।
- PANEL सिद्धांतों का परिचय दें और सुनिश्चित करें कि उनका पालन-पोषण समुदाय में ही किया जाता है।
- महत्वपूर्ण वकालत के साधनों का परिचय दें, जैसे, जनसभाओं का निर्माण और जनसभाओं के माध्यम से समर्थन, पोस्टर अभियान, सोशल मीडिया, प्रेस मीट, प्रेस इंटरव्यू, प्रख्यात व्यक्तित्वों की उपस्थिति में सरकार द्वारा आयोजित जनसुनवाई और शिकायत दिवस (जन सुनवाई) में भागीदारी आदि।
- जैसा कि कुछ मामलों में धरना, विरोध में बैठना, सार्वजनिक रैली या किसी अन्य प्रकार का अहिंसक विरोध प्रदर्शन सरकारी अधिकारियों को समुदाय की सख्त जरूरतों को समझने के लिए एक विकल्प हो सकता है, इस तरह के विरोध के बारे में समुदाय को सूचित करें।
- पुलिस थानों, अदालतों और सरकारी कार्यालयों में एक्सपोज़र का दौरा आत्मविश्वास हासिल करने में सहायक होगा।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- विकास से अधिकार आधारित मोड में शिफ्ट होने में समय लगता है। कुछ समूहों को सरकारी ढांचे और प्रणालियों से परिचित होने के लिए हैंडहोल्डिंग समर्थन की आवश्यकता हो सकती है। कभी-कभी समुदाय के सदस्य कर्मचारियों को उनके साथ जाने के लिए कह सकते हैं। यह प्रशिक्षण का हिस्सा है। आखिरकार चालक सीट पर कब्जा करने के लिए सदस्यों को निर्देशित किया जाना चाहिए।
- कार्यधारकों के साथ अंतरापृष्ठ में सुविधा संगठनों की विश्वसनीयता बहुत मददगार है। हालांकि, संगठनों को सचेत रूप से लोगों के नेतृत्व वाली बातचीत को बढ़ावा देना चाहिए।
- आवश्यक समर्थन नैतिक समर्थन से लेखन कौशल से तकनीकी सहायता तक भिन्न हो सकते हैं। जहां भी संभव हो, समुदाय के सदस्यों या उनके बच्चों को प्रशिक्षित करना महत्वपूर्ण है। युवा आसानी से लेखन और तकनीकी कौशल हासिल कर लेंगे। उनके कौशल का पूरा उपयोग किया जा सकता है।
- सभी प्रक्रियात्मक विवरणों के साथ गरीबों के लिए सरकारी योजनाओं, सामाजिक सुरक्षा उपायों और

विभिन्न केंद्र और राज्य सरकार के कार्यक्रमों पर संसाधन मैन्युअल तैयार करें।

- पढ़ने और साझा करने की संस्कृति विकसित करने के लिए कई संसाधन सामग्री के साथ सामुदायिक प्रबंधित पुस्तकालय की स्थापना करें।
- एक बार सदस्यों ने व्यक्तिगत रूप से और सामूहिक रूप से प्रेरणा, जुनून और प्रतिबद्धता प्राप्त की है और यदि उन्होंने अपने मुद्दों और विकसित कार्य योजनाओं को प्राथमिकता दी है, तो वे अधिकारियों से मिलने का नेतृत्व करेंगे। समुदाय के सदस्यों की लय के साथ चलें।
- अपने स्वयं के अनुभवों से सबक सीखने के लिए समुदाय के सदस्यों की आवधिक प्रक्रिया की समीक्षा और प्रतिबिंब बैठकों का आयोजन करें।
- वकालत के नारे को नहीं भूलना चाहिए “जिसकी लड़ाई, उसकी अगुवाई” (उसे नेतृत्व लेना चाहिए, अगर यह उसकी लड़ाई है)।
- अनुभव बताते हैं कि सार्वजनिक कार्यवाही के दौरान भावनाएं तर्कसंगत सोच को खत्म कर देती हैं। किसी भी सार्वजनिक कार्यवाही से पहले अच्छी योजना बनाने, भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को परिभाषित करने, भीड़ नियंत्रण, बातचीत करने वाली टीम और प्रस्तुत किए जाने की मांग पर जोर दें।
- सदस्यों को आवश्यक प्रोटोकॉल और प्रक्रिया का पालन करने के लिए प्रोत्साहित करें जैसे कि शांतिपूर्ण विरोध मार्च या रैली निकालने से पहले पुलिस की अनुमति लेना।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी चेतावनी

- कार्यधारकों को चुनौती देने या उनका सामना करने के लिए समुदाय के सदस्यों को मजबूर न करें।
- लोगों को विरोध प्रदर्शन या धरने में शामिल न होने दें। किसी भी विरोध के बारे में निर्णय समुदाय के सदस्यों द्वारा ही किया जाना चाहिए।
- लोगों को सार्वजनिक कार्यों के निहितार्थों को समझें, जैसे, धरना और विरोध और संभावित गिरावट, क्योंकि कई बार सरकार नागरिकों को उच्चता के साथ संभाल सकती है।
- लोगों को निर्देश दें कि वे विरोध प्रदर्शन के दौरान किसी भी तरह की हिंसा और सार्वजनिक या निजी संपत्तियों को नुकसान पहुंचाएं, क्योंकि ये कार्य अवैध हैं।
- कार्यधारकों के साथ इंटरफेस सिर्फ नेताओं या शिक्षित सदस्यों का काम नहीं है। सभी को शामिल होने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)



## संकेतक:

1. xxx महिलाएं xxx पुरुष xxx युवा और xxx बच्चों ने याचिकाएं और एप्लिकेशन सीखे हैं।
2. राशन कार्ड, मतदाता पहचान, और आधार कार्ड के लिए xxx आवेदन जमा हुए और xxx विधवाओं की पेंशन के लिए आवेदन जमा करवाएं।
3. xxx समूहों ने समुदायों की विभिन्न सामान्य आवश्यकताओं पर उपयुक्त अधिकारियों को याचिकाएं प्रस्तुत की हैं।
4. xxx प्रतिशत नेताओं ने संवाद, बातचीत और निगरानी कौशल विकसित किया है।
5. लगभग xxx समुदाय के सदस्य सरकारी कार्यालयों से परिचित हो गए हैं और वे अपने दम पर अधिकारियों से मिलने में सक्षम हैं।
6. xxx समुदाय के सदस्यों की विभिन्न सरकारी / निजी विकासात्मक योजनाओं / परियोजनाओं तक पहुंच है।
7. xxx युवा, याचिकाओं का मसौदा तैयार करने में परिवारों की मदद करने के लिए स्वैच्छिक सेवा प्रदान करते हैं।
8. xxx सदस्यों ने यह समझा है कि नागरिकों के प्रति कर्तव्यपालकों की जिम्मेदारी है।
9. xxx आमने-सामने की बैठक संबंधित सरकारी अधिकारियों के साथ उनके व्यक्तिगत या सामुदायिक मुद्दों के लिए समूहों द्वारा आयोजित की गई है।
10. xxx व्यक्तियों ने सीखा है कि सूचना का अधिकार (आरटीआई) आवेदन का मसौदा कैसे तैयार किया जाए और लोक सूचना अधिकारियों को जमा करें।
11. xxx व्यक्तियों को पहचान पत्र मिले हैं; xxx छात्रों को शैक्षिक छात्रवृत्ति मिली है; xxx परिवारों को जॉब कार्ड मिले हैं और xxx परिवारों को प्रमाण पत्र मिले हैं।
12. .... | (संदर्भ के अनुसार भरें)

## स्व-मूल्यांकन टूल

‘1’ से स्केल 5 ‘के पैमाने में जहां’ 1 ‘न्यूनतम है और’ 5 ‘अधिकतम है, आप प्रगति का आकलन कैसे करेंगे?

| क्रमांक | विकास के क्षेत्र                                                                                                                                    | स्कोर |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1       | मैंने याचिकाओं का मसौदा तैयार करना सीख लिया है।                                                                                                     |       |
| 2       | मुझे पता है कि स्थानीय सरकारी कार्यालय कहाँ स्थित है।                                                                                               |       |
| 3       | मुझे अपनी याचिका प्रस्तुत करने के लिए कार्यालयों में अकेले जाने का विश्वास है।                                                                      |       |
| 4       | मैंने अधिकारियों से बातचीत करना सीख लिया है।                                                                                                        |       |
| 5       | मैं अपना हक पाने के लिए लगातार फॉलो करता हूँ।                                                                                                       |       |
| 6       | मैं याचिका का मसौदा तैयार करने और अधिकारियों से मिलने की जरूरत में दूसरों की मदद कर सकता हूँ।                                                       |       |
| 7       | मैंने नागरिकता की मजबूत भावना विकसित की है।                                                                                                         |       |
| 8       | मैं फैसिलिटेट करने वाले संगठन द्वारा आयोजित प्रशिक्षणों के कारण योजनाओं, अधिकारों और उन्हें एक्सेस करने की प्रक्रियाओं के ज्ञान में विकसित हुआ हूँ। |       |
| 9       | जब अधिकारी हमारे क्षेत्रों का दौरा करने आते हैं, तो मैं उनसे बिना किसी डर या शर्म के हमारी मांगों के बारे में बात करता हूँ।                         |       |
| 10      | समूह के सदस्य विभिन्न जरूरतों के लिए स्थानीय सरकारी अधिकारियों से संपर्क करने के लिए एकजुट होते हैं।                                                |       |
| 11      | समूह के सदस्य अधिकारियों के साथ बैठक करते हुए साहस, स्पष्टता और आत्मविश्वास दिखाते हैं।                                                             |       |
| 12      | समूह के सदस्य अपनी क्षमताओं और कौशल के अनुसार जिम्मेदारियों को साझा करते हैं।                                                                       |       |
| 13      | समूह के सदस्य हमारे क्षेत्रों में काम करने वाले सुगम संगठन और अन्य गैर सरकारी संगठनों से जवाबदेही की मांग कर रहे हैं।                               |       |
| 14      | हम एक समुदाय के रूप में अपनी योजनाएं तथा रणनीति बनाते हैं और कार्यान्वित करते हैं।                                                                  |       |
| 15      | समूह के नेता नियोजन और समीक्षा बैठकें नियमित रूप से आयोजित करते हैं।                                                                                |       |
| 16      | संदर्भ विशिष्ट विकास क्षेत्रों को जोड़ें।                                                                                                           |       |

नोट: सभी नेताओं से स्व-मूल्यांकन और कुल अंकों के लिए कहें। कुल अंकों के आधार पर वार्तालाप करें। पहले 8 क्षेत्र व्यक्तिगत विकास का संकेत देते हैं। शक्तियों को पहचानें और चुनौतियों की पहचान करें। इसी तरह, एक और चर्चा समूहों / नेताओं के विकास के आसपास हो सकती है।





## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

1. हस्तक्षेप के अधिकार आधारित मॉडल को समझने और अपनाने में समुदाय के सदस्यों के अनुभव/संघर्ष / चुनौतियां क्या थीं?
2. क्या समुदाय के सदस्यों ने विभिन्न प्रशिक्षणों को उपयोगी पाया? सदस्यों ने अत्यधिक उपयोगी के रूप में क्या मूल्यांकन किया? क्या उन्होंने सामग्री या कार्यप्रणाली के बारे में टिप्पणी की?
3. क्या समुदाय के सदस्यों को अपने दम पर अधिकारियों से मिलने का आत्मविश्वास था? उनकी सीख और चुनौतियां क्या थीं ?
4. राइट-होल्डर्स और कार्यधारकों को जोड़ने में आपकी संतुष्टि का स्तर क्या है? अपनी संतुष्टि के स्तर को स्पष्ट करने के लिए उदाहरण दें।
5. समुदाय के सदस्य अभियान, विरोध और धरने के लिए किन मुद्दों पर गए और उनकी सीख क्या थी?
6. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## पालता से जुड़ी 'लागत'

पीजीएसएस की मैना देवी ने एक घटना सुनाई: “जब पुरुष एक गर्भवती महिला को अस्पताल ले जा रहे थे, तब उसका निधन हो गया। वह समय पर नहीं पहुंच पाई क्योंकि सड़क बहुत खराब थी। गर्भवती माँ की मौत ने ग्रामीणों को नाराज कर दिया और अनायास लोगों ने सड़क पर जाम लगा दिया। पुलिस ने आकर लोगों पर लाठीचार्ज किया। फिर भी महिलाएं बाहर नहीं निकलीं। बाद में खंड विकास अधिकारी आए, महिलाओं से मिले और सड़क की मरम्मत का आश्वासन दिया। इस घटना पर विचार करते हुए महिला समूह के सदस्यों ने सोचा कि उन्हें सड़क को अवरुद्ध करने की शक्ति कैसे मिली और लाठीचार्ज के बावजूद अधिकारियों का सामना करने के लिए तैयार किया गया। यह हमारी सामूहिक ताकत का प्रदर्शन था”।

सैफुन एक 58 वर्षीय विधवा है, जो पिछले 45 वर्षों से तंगरा के मुस्लिम कैंप इलाके में रहती है। अपने परिवारों में लासदियों और अपने पति को खोने के बावजूद, वह महिला समूह की सक्रिय सदस्य और क्षेत्र में एक गतिशील नेता थीं। क्षेत्र में कई समस्याएं थीं - नालियां ओवरफ्लो बहती थीं, या तो कोई स्ट्रीट लाइट्स नहीं थीं या उन्हें तोड़ दिया गया था। सैफुन ने क्षेत्र की महिलाओं को प्रेरित किया, निगम अधिकारियों से मुलाकात की और अधिकांश मुद्दों को सुलझा लिया। वह पूरी प्रक्रिया से परिचित थी और विभिन्न विभागों में प्रमुख अधिकारियों के साथ तालमेल बनाया। अब वह आत्मविश्वास के साथ सरकारी दफ्तरों के अंदर और बाहर टहलती है और समस्याओं का हल एक पल में निकालती है।

# एक्सपोजर और विनिमयी शिक्षा



# एक्सपोजर और विनिमयी शिक्षा

## प्रयोजन

इस कदम का लक्ष्य सामुदायिक नेताओं / सदस्यों को अलग-अलग क्षेत्रों में या समान फैसिलिटेट करने वाले संगठनों में जाकर या तो समान सामुदायिक लामबंदी प्रथाओं की प्रक्रियाओं और परिणामों को देखने का अवसर प्रदान करना है। इसका उद्देश्य सीखना और साझा करने से आपसी सीखने की प्रक्रिया को मजबूत करना है। एक्सपोजर विज़िट्स चक्र को बढ़ावा देते हैं - देखें, परखें और फिर उसपर काम करें। हालांकि कम्युनिटी मोबलाइज़ेशन (सामुदायिक लामबंदी) 'सीखने द्वारा करना' पर जोर देता है, 'देखने से सीखना' और 'समान और / अलग संदर्भों में सामुदायिक विकास में लगे सदस्यों के साथ बातचीत' को भी नकारा नहीं जा सकता। एक्सपोजर का मतलब केवल दूसरे समुदाय से मिलना नहीं है, इसमें दूसरे समुदाय को स्वीकार करना भी शामिल है। दोनों परिदृश्य सीखने के अवसर प्रदान करते हैं।

इस मामले में, एक्सपोजर को अपने जैसे समुदाय की यात्रा के रूप में समझा जाता है जिसको किसी अन्य संगठन द्वारा बढ़ावा दिया जाता है; और विनिमयी शिक्षा को एक ही सुविधाजनक संगठन के परिचालन दायरे के तहत एक भौगोलिक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र की यात्रा के रूप में समझा जाता है। विनिमयी शिक्षा और एक्सपोजर विज़िट्स, समस्याओं को दूर करने के लिए वैकल्पिक दृष्टिकोणों की पेशकश करके समुदाय के सदस्यों के लिए क्षितिज का विस्तार करने में मदद करती हैं जो अन्यथा दूर करने के लिए



कठिन हैं। जैसा कि टीमों अलग-अलग पद्धतियों और सामुदायिक गतिशीलता में दृष्टिकोण सीखती हैं, यह उन्हें नवाचार और प्रयोग के लिए अधिक खुले विचार का बनने में मदद करता है। ये अभ्यास समुदाय के सदस्यों को सक्रिय करने और प्रेरित करने के लिए अच्छे तरीके प्रदान करते हैं क्योंकि वे अन्य टीमों द्वारा हासिल किए गए प्रथम-हाथ सफल परिणामों के गवाह हैं। इसका अपेक्षित परिणाम आउट ऑफ बॉक्स सोचना होगा, इनोवेटिव मेथडोलॉजी, इंटर-ट्रेडिशनल स्ट्रेटजी और इम्युनिटी को सीखना और परस्पर सीखने और नेटवर्किंग के अवसरों की तलाश करना है।

## समय अवधि

हालाँकि सैद्धांतिक रूप से एक्सपोजर और विनिमयी शिक्षा विज़िट्स सामुदायिक गतिशीलता के किसी भी चरण में आयोजित की जा सकती हैं, लेकिन यह सबसे प्रभावी होगा यदि इसे पहले 6 चरणों के बाद लिया जाए, क्योंकि समूहों को परिपक्वता, ज्ञान और अनुभव के एक निश्चित स्तर तक पहुंचा दिया जाएगा। जहाँ वे अपनी स्थितियों और संदर्भों के साक्षी होते हैं उन्हें लागू करने में सक्षम होते हैं। दौरा पूरी तरह से विशिष्ट संदर्भ में एक या दो दिन लगातार हो सकता है।

## आगे बढ़ने के तरीके

- समूहों के साथ चर्चा करें और क्रॉस यात्रा के दौरान उन पहलुओं / मुद्दों / समस्याओं की पहचान और सूची बनाएं, जिन्हें तलाशने / देखने की जरूरत है।
- यात्रा से पहले, यात्रा के उद्देश्यों, कार्यप्रणाली और कार्यक्रम, और टीम के सदस्यों की भूमिका क्या होगी को परिभाषित करने के लिए टीम के साथ एक योजना बैठक का आयोजन करें। यह महत्वपूर्ण है कि पूरी टीम एक ही पृष्ठ पर हो, जिसमें यात्रा के उद्देश्य का स्पष्ट विचार हो।
- उन चयनित व्यक्तियों को प्रेरित करें जो यात्रा खर्चों के लिए वित्तीय योगदान देने के लिए जाएंगे।
- यात्रा की शुरुआत एक आइस ब्रेकिंग एक्टिविटी / गेम से करें जहाँ मेहमान टीम और होम टीम एक दूसरे से परिचित और सहज हों।
- सुविधा संगठनों के स्वयंसेवकों / एनिमेटर्स को केवल एक सुविधाजनक भूमिका निभानी चाहिए और दो टीमों को एक-दूसरे के साथ स्वतंत्र रूप से बातचीत करने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए।
- एक्सपोजर विजिट केवल एनजीओ के प्रशासनिक / फील्ड कार्यालय तक ही सीमित नहीं होनी चाहिए, बल्कि अनिवार्य रूप से समुदायों के दौरे और समुदाय के सदस्यों के साथ सीधे संपर्क में शामिल होना चाहिए।
- दोनों टीम के सदस्यों को प्रश्न और स्पष्ट संदेह पूछने के लिए प्रोत्साहित करें। यात्रा दोनों टीमों को लाभान्वित करनी चाहिए।



- दोनों टीमों को अभिनव कार्यप्रणाली, पारंपरिक परंपराओं और सीखने पर ध्यान केंद्रित करने के लिए प्रोत्साहित करें।
- यह यात्रा एक डिब्रीफिंग मीटिंग के साथ समाप्त होनी चाहिए जहां मेहमान टीम ने अपने अनुभव और सबक होम टीम के साथ साझा किए।
- अन्य समूहों के साथ-साथ उन समूहों का स्वागत करने के लिए प्रोत्साहित करें जो समुदाय से सीखना चाहते हैं।
- यात्रा के बाद, एनजीओ के कर्मचारियों को टीम के साथ इस बात पर चर्चा करने की आवश्यकता है कि वे अपने क्षेत्रों में जो उन्होंने देखा और सीखा है और उसी के लिए एक योजना तैयार करते हैं, को लागू करने या बदलने का प्रस्ताव है।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- विजिट पर आने वाले सदस्यों के लिए अच्छा है कि दौरा किये जाने वाले समुदाय की प्रकृति, कामकाज और मुद्दों जिनसे से समुदाय जूझ रहा है की प्रारंभिक समझ हो।
- व्यापक सीखने के लिए छोटे और मिश्रित समूहों, जैसे, आयु, लिंग, व्यवसाय, धर्म और जाति में यात्रा को प्रोत्साहित करें।
- यात्रा के एजेंडे को सभी के विचारों को ध्यान में रखते हुए भागीदारीपूर्ण तरीके से बनाना चाहिए।



- यात्रा की योजना ऐसे समय में बनाई जानी चाहिए जो मेहमान टीम के साथ-साथ उन सामुदायिक सदस्यों के लिए सुविधाजनक हो, जिनका दौरा किया जाना है।
- यात्रा के दौरान उन्हें क्या देखना है, इस पर सभी टीम के सदस्यों के बीच स्पष्टता और समान समझ होनी चाहिए।
- उद्देश्यों को टीम के सदस्यों और हाथ में उपलब्ध समय की विविध क्षमताओं को ध्यान में रखते हुए तर्कसंगत होना चाहिए।
- इस बात पर एक अच्छी तरह से परिभाषित योजना होनी चाहिए कि टीम कैसे वापस जाएगी और जो उन्होंने देखा और समुदाय के अन्य सदस्यों से सीखा, उसका प्रसार करेगी।
- यात्रा और बातचीत के आयोजन में नेतृत्व करने के लिए समुदाय के सदस्यों को बढ़ावा प्रदान करना।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी चेतावनी

- फैसिलिटेट करने वाला संगठन या कुछ नेताओं के कर्मचारियों को प्रक्रिया और चर्चाओं पर एकाधिकार नहीं करना चाहिए।
- यात्रा को पूरी तरह से असंरचित नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि प्रतिबिंब और सीखने पर प्रभाव पड़ेगा।
- टीम को जहां तक संभव हो सजातीय नहीं होना चाहिए और इसमें समुदाय के सभी वर्गों के प्रतिनिधि शामिल होने चाहिए जो वापस जाकर सभी को सीख दे सकते हैं।
- जैसा कि इस प्रक्रिया का उद्देश्य सीखना है और संदर्भ अलग हैं दोनों समुदायों के बीच कोई अस्वास्थ्यकर तुलना या प्रतिस्पर्धी रवैया नहीं होना चाहिए।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## संकेतक

1. xxx एक्सपोजर विजिट और विनिमयी शिक्षा विजिट किए गए हैं।
2. xxx समूह के नेताओं और xxx सदस्यों ने यात्राओं में भाग लिया है।
3. समुदाय द्वारा प्राप्त xxx समूहों की संख्या।
4. xxx समुदाय के सदस्यों को विनिमयी शिक्षा के अनुभवों और सीखों के बारे में बताया गया है।

5. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ पद्धति और \_\_\_\_\_। \_\_\_\_\_। जोखिम की यात्रा के कारण \_\_\_\_\_ परम्परागत रणनीतियाँ नई सीखी गई हैं।
6. xxx नंबर की योजनाओं को विनिमयी शिक्षा लर्निंग के आधार पर संशोधित किया गया है।
7. xxx के सदस्यों ने समुदाय के सदस्यों और मेजबान संगठन के कर्मचारियों के साथ लगातार बातचीत की।
8. ....। (संदर्भ के अनुसार भरें)





## प्रतिक्रिया फॉर्म

| क्रमांक | समीक्षित होने के पहलू                                                           | क्या अच्छा काम किया? कैसे? | क्या बेहतर हो सकता था? क्यों? |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| 1       | समुदाय / परियोजना क्षेत्र और यात्रा के लिए चुना गया संगठन                       |                            |                               |
| 2       | यात्रा के लिए टीम का चयन और रचना                                                |                            |                               |
| 3       | विनिमयी शिक्षा विजिट के लिए अंतिम रूप से तैयारी कार्य और कार्यसूची की उपयुक्तता |                            |                               |
| 4       | तिथि और समय चयनित                                                               |                            |                               |
| 5       | परियोजना के कार्यान्वयन के लिए चुना गया एजेंडा की प्रासंगिकता                   |                            |                               |
| 6       | परियोजना के कार्यान्वयन के लिए चुना गया एजेंडा की प्रासंगिकता                   |                            |                               |
| 7       | आने और घर की टीमों की बातचीत का संतुष्टि स्तर                                   |                            |                               |
| 8       | सभी पहलुओं को कवर करने के लिए समय की पर्याप्तता                                 |                            |                               |
| 9       | संगठन के कर्मचारियों द्वारा सुविधा                                              |                            |                               |
| 10      | डिब्रीफिंग मीटिंग की प्रभावशीलता                                                |                            |                               |
| 11      | बड़े समुदाय के साथ सीखने का साझाकरण                                             |                            |                               |
| 12      | सामुदायिक विकास योजनाओं को फिर से शुरू करने या तेज करने में सीखने का अनुप्रयोग  |                            |                               |

## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

1. योजना, कार्यान्वयन और सीखने के दृष्टिकोण से यात्रा की प्रमुख ताकत और कमजोरियां क्या थीं?
2. क्या सदस्यों को यात्रा के उद्देश्य का एहसास हुआ? यदि हाँ, तो किन पहलुओं की सुविधा थी और यदि नहीं, तो किन चुनौतियों का सामना करना पड़ा?
3. क्या समुदाय के नेता सदस्यों का नेतृत्व और मार्गदर्शन करने में सक्षम थे?

4. क्या सदस्यों को नए लोगों और संगठन के कर्मचारियों के साथ बातचीत करने में आत्मविश्वास महसूस हुआ?
5. एक प्रशिक्षण / क्षमता निर्माण सत्र से अलग एक क्रॉस विजिट का शिक्षण स्थिति कैसी थी?
6. डीब्रीफिंग के परिणाम क्या थे?
7. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## बच्चों की संसद से सीखना

“चेतनालय के बच्चे एक्सपोजर विजिट के प्रमुख लाभार्थियों में से एक थे। चेतनालय ने बच्चों के लिए एक्सपोजर विजिट का आयोजन किया और उन्हें बच्चों की संसद चलाने वाले अन्य संगठनों में ले जाया गया। बच्चे बहुत उत्साहित और बहुत सक्रिय हो गए। अन्य संगठनों से सीखते हुए, बच्चों ने भी एक साथ और निर्णायक रूप से कार्य करने का फैसला किया और इस तरह समुदाय में योगदान दिया। उन्हें बदलाव लाने में बच्चों की ताकत का एहसास हुआ। सीमापुरी के बच्चों को मोबाइल क्रेच पार्क के विकास को पुनः प्राप्त करने के लिए प्रेरित करने के पीछे यह प्रेरणा थी”, विकास, चेतनालय के क्षेत्र समन्वयक ने बताया।

# एक्शन-रिफ्लेक्शन प्रक्रिया और व्यावहारिकता



# एक्शन-रिफ्लेक्शन प्रक्रिया और व्यावहारिकता

## प्रयोजन

सामुदायिक लामबंदी एक सामान्य कारण के लिए एक साथ आने वाले समुदायों के साथ शुरू होता है, समूहों / संगठनों के रूप में बढ़ता रहती है और अपने स्वयं के विशिष्ट मुद्दों और चिंताओं को दूर करने के लिए गतिविधियों की योजना बनाना और उन्हें लागू करना शुरू करता है। यह प्रक्रिया हालांकि गहरी, समृद्ध होती जाती है और तभी मजबूत होती है जब इसमें शामिल समूह अपने अनुभवों को प्रतिबिंबित करने में सक्षम होते हैं, सीखते हैं और इसके चारों ओर सामुदायिक ज्ञान का निर्माण करते हैं। रोजमर्रा के जीवन में एक एक्शन से भरपूर, प्रतिबिंबों की संस्कृति विकसित करने से सदस्यों को स्वयं और समुदाय के सदस्यों के आंतरिक आंदोलनों के संपर्क में रहने में मदद मिलती है। परावर्तन के समय को एक दूसरे से गहराई से बातचीत करने में मदद करनी चाहिए।

‘क्या हुआ था या क्या किया था’ से परे जाकर एक्शन - रिफ्लेक्शन की प्रक्रिया ‘कैसे’ और ‘क्यों’ पर केंद्रित होनी चाहिए - व्यक्ति या समूह ने यह कैसे किया और उन्होंने ऐसा क्यों किया? यह प्रक्रियाओं और परिणामों का मूल्यांकन करने से अधिक है। प्रतिबिंब की प्रक्रिया में विचार, भावनाएं, शरीर और आंतरिक भावना / प्रेरणा शामिल होती है। यह मूल्यों और विश्वास प्रणालियों को गंभीरता से देखने में मदद करता है। यह जीवन के मृत्यु-जीवन चक्र के अभिन्न अंग के रूप में अनुभव और समय से ‘जाने देने’ के लिए





शीत निष्क्रियता, और समझ बनाने का समय है। एक्शन रिफ्लेक्शन कुछ निश्चित अंतर्दृष्टि, संभावनाओं और संभावित क्रियाओं को भी आगे कर सकता है जिनकी योजना और कार्यान्वयन के दौरान समूहों द्वारा पहले अनदेखी की गई हो सकती है। प्रैक्टिकल प्रैक्सिस चिंतनशील अनुभव से उत्पन्न ज्ञान या सिद्धांत और - एक्शन-रिसर्च - जो सामुदायिक सदस्यों को सांप्रदायिक सामाजिक कार्यवाई की आध्यात्मिकता को गहरा करने में मदद कर सकता है।

## उपयुक्त समय

यह एक क्रॉस कटिंग थीम है और इसे सामुदायिक लामबंदी प्रक्रिया के दौरान किया जाना चाहिए। समूहों के लिए हर चरण के पूरा होने के बाद एक एक्शन - प्रतिबिंब प्रक्रिया करना सबसे अच्छा होगा। इस तरह, प्रक्रियाओं के संबंध में भावनाएं, विचार और प्रतिक्रियाएं प्रतिभागियों की स्मृति में ताजा रहती हैं और याद और ज्ञान निर्माण के दौरान कुछ भी छूटा नहीं रहता है।

## आगे बढ़ने के तरीके

- उन सटीक निर्णयों / कार्यों की पहचान करने के लिए समूह चर्चाओं को बढ़ावा दें, जिन पर वे विचार करना चाहते हैं।
- समूह / विधि पर निर्णय लेने के लिए समूह को पुनरावृत्ति और प्रतिबिंबित करने के लिए सबसे अधिक आरामदायक तरीके को चुनने के लिए प्रोत्साहित करें।
- नीचे प्रस्तुत सूची से, प्रतिबिंब के लिए एक उपयुक्त मॉडल चुनें, जो प्रतिभागियों के साथ सहज होगा और प्रासंगिक हो सकता है।

- प्रतिभागियों की रुचि के अनुसार चार्ट, चित्र, कोलाज और स्किट्स का उपयोग करके भावनाओं, मनोदशा और विचारों के अभिनव तरीके का परिचय दें।
- प्रतिभागियों को विचारों से परे जाने और भावनाओं और भावनाओं को व्यक्त करने की सुविधा प्रदान करें। बॉडी लैंग्वेज को ध्यान से देखें।
- सिस्टम टूल (व्यवस्थित साधन) एक तरह से इन तकनीकों का उपयोग करता है। यह समूह के सदस्यों के लिए अपने स्वयं के विचारों और भावनाओं में गहराई से तल्लीन करने और उनके सीखने की पहचान करने और अनुभव से ज्ञान उत्पन्न करने के लिए एक बहुत प्रभावी उपकरण है।
- PRA / PLA विधियाँ जो समूह के साथ सहज हैं, का उपयोग क्रिया-प्रतिबिंब के लिए भी किया जा सकता है। वैकल्पिक रूप से समूहों को भी सीखने पर पकड़ बनाने के लिए अपने स्वयं के नवीन विचारों के साथ आने के लिए प्रोत्साहित किया जा सकता है।
- एक ही घटना / गतिविधि के लिए कई कथन हो सकते हैं, और दृष्टिकोण के अंतर से सीखने में आसानी होगी।
- प्रतिबिंब यह निष्कर्ष निकाल सकता है कि सदस्यों को क्या करना होगा यदि उन्हें प्रक्रियाओं को दोहराना है - वे कौन सी चीजें होंगी जो वे समान रूप से करेंगे और वे कौन सी चीजें होंगी जो वे अलग-अलग करेंगे और दोनों विकल्पों के कारण।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- प्रतिबिंब प्रक्रिया की संस्कृति विकसित करना, हालांकि यह शुरू में चुनौतीपूर्ण होगा।
- यदि प्रतिबिंब के लिए चुने गए विषय / क्षेत्र की संख्या सीमित है, तो प्रतिबिंब प्रक्रिया अधिक प्रभावी होगी। यह गहराई से प्रतिबिंब और अभिव्यक्ति को सक्षम करेगा।
- संसाधन मैन्युअल के प्रत्येक विषयगत क्षेत्र में प्रतिबिंब और साझाकरण के लिए आउटपुट / परिणाम और प्रश्नों का आकलन करने के लिए खंड हैं। इन्हें एक्शन-रिफ्लेक्शन पर चर्चा शुरू करने के लिए ट्रिगर के रूप में इस्तेमाल किया जा सकता है।
- ध्यान चीजें 'कैसे' हुई, 'क्यों' हुई और प्रक्रिया के दौरान लोगों को कैसा लगा' पर होना चाहिए। यह केवल सफलताओं को सूचीबद्ध करना नहीं है।
- कभी-कभी एक अलग स्थान पर जाने वाले सदस्य, रोज़मर्रा के कामों से अलग हो जाना, गहन प्रतिबिंब प्रक्रिया के लिए सहायक होगा।
- वार्षिक प्रतिबिंब के दो या तीन दिनों का आयोजन सहायक होगा।
- परावर्तन प्रक्रिया कभी-कभी घावों को भरने, मतभेदों को दूर करने, किसी की स्वयं की सीमाओं को स्वीकार करने और दूसरों के योगदान को पहचानने में सहायता करती है।

- यह विश्वास और स्वतंत्रता में समुदाय के सदस्यों के बीच गहरी बॉन्डिंग बनाने में मदद करता है।
- जहां समुदाय की भीड़ को बड़े भौगोलिक क्षेत्र में लागू किया जा रहा है, वहां जो क्षेत्र आगे है उनके प्रतिबिंब से सीखने का उपयोग अन्य क्षेत्रों में प्रक्रियाओं को निर्देशित करने के लिए किया जा सकता है जो पालन करते हैं।
- ..... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी चेतावनी

- प्रतिबिंब प्रक्रिया को समुदाय पर थोपे नहीं। प्रतिभागियों की सुविधा और पोषण को बढ़ावा दें।
- प्रारंभ में प्रतिभागियों को आत्म-महिमा, उपलब्धियों, दूसरों पर निर्णय और झगड़े में शामिल होना होगा। कुछ लोगों के लिए आंतरिक स्तर से बोलना या भावनाओं को व्यक्त करना मुश्किल हो सकता है। धीरे से उनका मार्गदर्शन करें।
- एक्शन-परावर्तन में गहराई से वार्तालाप करना है और एक उपलब्धि सूची या गलती खोजने वाले व्यायाम के रूप में कम नहीं किया जाना चाहिए। गहराई से बातचीत से विभिन्न प्रक्रियाओं की बारीकियों और बारीक विवरणों पर सामूहिक ज्ञान का निर्माण करने में मदद मिलेगी / जिनके कारण बदलाव हो सकते हैं।
- अंतर या असंतोष के स्वरो को दबाया नहीं जाना चाहिए, बल्कि उन कारणों को साझा करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए जिनके कारण उन्हें ऐसा लगता है।
- ..... । (संदर्भ के अनुसार भरें)



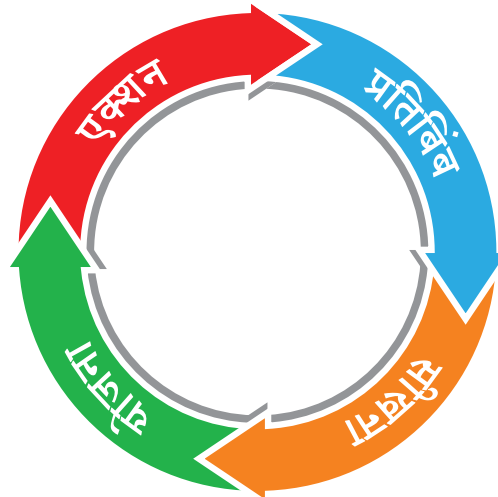


## संकेतक

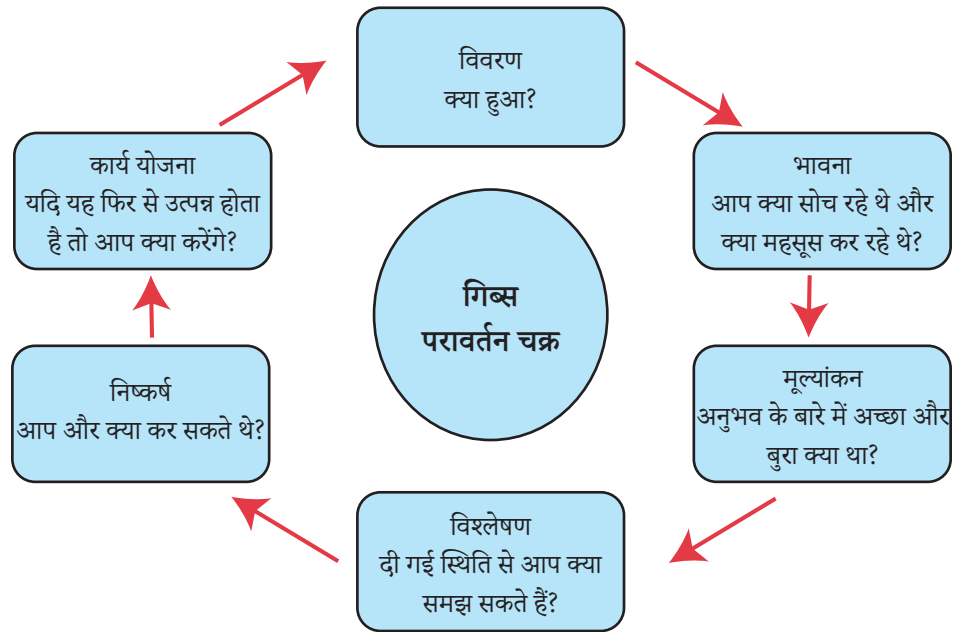
1. xxx समूह / सीबीओ एक्शन के माध्यम से चले गए हैं - प्रतिबिंब प्रक्रिया xxx बार।
2. xxx प्रतिभागियों / समूहों ने महसूस किया कि उन्होंने अपनी सोच और भावनाओं को स्वतंत्र रूप से व्यक्त किया और xxx ने महसूस किया कि वे भी सक्रिय रूप से दूसरों की सुनते हैं।
3. xxx प्रतिभागियों / समूहों ने महसूस किया कि उन्होंने दूसरों को सुनने के बाद अपने विचारों और विचारों को बदल दिया है।
4. xxx प्रतिभागियों / समूहों ने महसूस किया कि उन्होंने सीखने के परिणामों को उजागर किया था जिन्हें नियमित रिपोर्टिंग प्रारूपों में कैप्चर नहीं किया गया था।
5. xxx प्रतिभागियों / समूहों ने महसूस किया कि प्रतिबिंब प्रक्रिया ने एक दूसरे के साथ अपनी बॉन्डिंग को मजबूत किया।
6. xxx प्रतिभागियों / समूहों ने व्यक्त किया कि प्रतिबिंब सत्रों ने खुद और दूसरों की ताकत और सीमाओं को स्वीकार करने का अवसर प्रदान किया।
7. xxx प्रतिभागियों / समूहों ने प्रतिबिंब प्रक्रिया से सीखने के आधार पर अपनी नियोजित गतिविधियों में बदलाव किया।
8. ....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## कार्यवाही और प्रतिबिंब के मॉडल

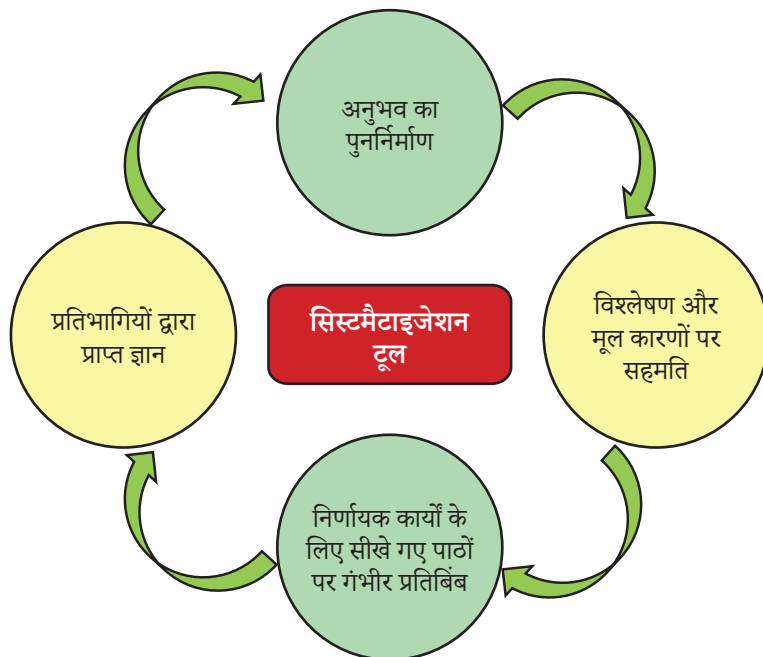
मॉडल A: एक्शन, प्रतिबिंब, सीखना और योजना (ARLP) मॉडल



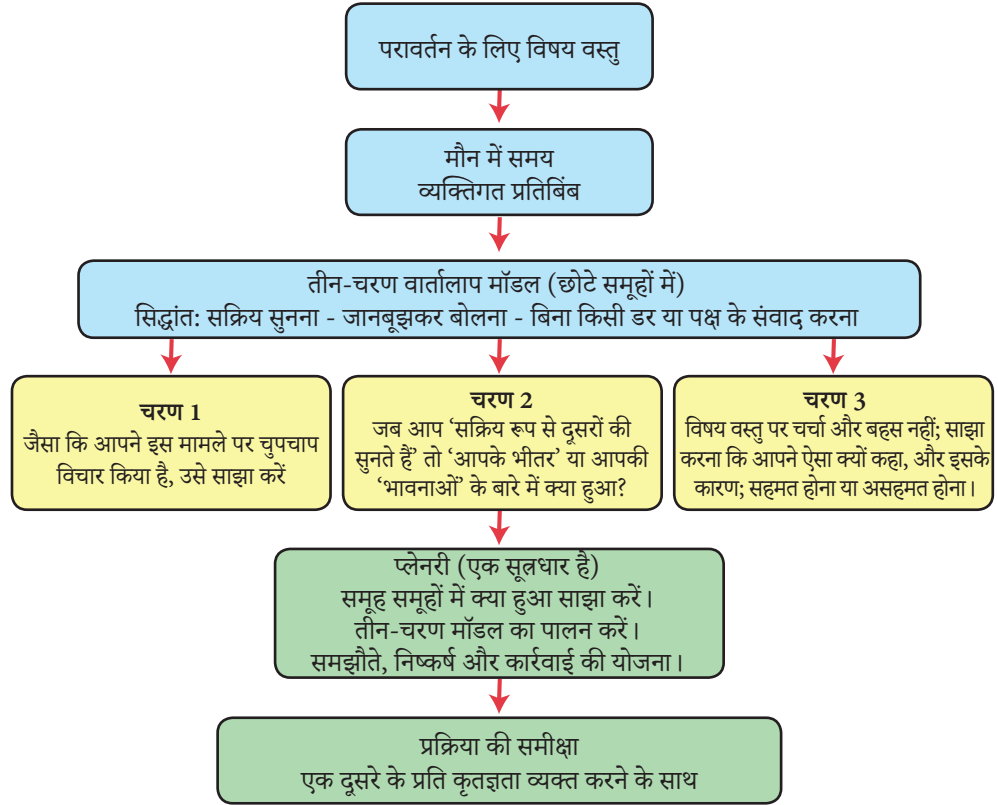
## मॉडल 2: गिब्स परावर्तन मॉडल



## मॉडल 3: सिस्टमैटाइजेशन टूल मॉडल



## मॉडल 4: इग्नाटियन डेथ कन्वर्सेशन मॉडल



## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

- समूह का अनुभव क्या था क्योंकि वे कार्रवाई-प्रक्रिया लगे हुए थे?
- क्या सभी सदस्य पूरी तरह से शामिल होने में सक्षम थे? कैसे? यदि नहीं, तो क्यों?
- भागीदारों ने किन-किन कठिनाइयों और चुनौतियों का अनुभव किया है?
- प्रतिबिंब प्रक्रिया के अंत में प्रतिभागियों का ऊर्जा स्तर क्या था?
- भागीदारों ने प्रक्रिया के माध्यम से क्या नई वस्तुओं को प्राप्त किया?
- ..... । (संदर्भ के अनुसार भरें)



# सहयोग, नेटवर्किंग और एडवोकेसी की क्रियाएँ



# सहयोग, नेटवर्किंग और एडवोकेसी की क्रियाएँ

## प्रयोजन

सहयोग, नेटवर्किंग और एडवोकेसी की कार्रवाई समुदाय के नेतृत्व वाली प्रक्रियाओं में महत्वपूर्ण मूल्यवर्धन प्रदान करती है। समुदाय के सदस्यों द्वारा अधिकारों और अधिकारों के समग्र विकास और प्राप्ति को अलग से या केवल एक विशेष फैसिलिटेट करने वाले संगठन के साथ जोड़ा जा सकता है। सहयोग का अर्थ है एक साथ काम करना और इसमें सूचना साझा करना, कार्यक्रम समन्वय, संयुक्त योजना और कार्रवाई शामिल है, जिसमें एक समान रुचि है। एक नेटवर्क विविध संबंधों वाले संगठनों के समूह से बना होता है, रिश्तों की ताकत और उनके बीच विश्वास और एक विशिष्ट लक्ष्य पर या व्यापक समर्थन समारोह के लिए काम करते हैं। यह एक पारिस्थितिकी तंत्र की तरह है जहां विभिन्न प्रकार के अभिनेता एक साथ काम करते हैं। गठबंधन और साझेदारी निर्माण जैसी संबंधित अवधारणाएँ भी हैं। वकालत एक योजनाबद्ध कार्यवाही है जो संस्थानों के कानूनों, नीतियों, संरचनाओं और कार्यक्रमों को बदलने के लिए निर्देशित की जाती है। समाज और संरचनाओं के उच्चतर क्षेत्रों में जमीनी स्तर पर वकालत की कार्रवाई शुरू की जा सकती है। लॉबिंग का मतलब व्यक्तिगत और अनौपचारिक बातचीत के माध्यम से निर्णय निर्माताओं को प्रभावित करना है।

अधिकार आधारित विकास प्रक्रिया की विशालता और जटिलताओं को ध्यान में रखते हुए, यह अनिवार्य है कि समुदाय के सदस्य 'अपनी सोच को महत्ता देने' से बचें और अन्य संगठनों, मीडिया, व्यक्तियों, कार्यकर्ताओं, शिक्षाविदों, स्थानीय निकायों के साथ सहयोग करना और और वकालत की कार्यवाही शुरू करने के लिए और प्रभावशीलता के लिए नेटवर्क में शामिल होना सीखें। प्रोग्रामेटिक रूप से, सामान्य न्यूनतम कार्यक्रमों पर काम किया जा सकता है और लगातार समीक्षा की जा सकती है। सहयोग और नेटवर्किंग विभिन्न कौशल, विशेषज्ञता और अनुभवों और कभी-कभी संसाधनों की आवश्यकता और अधिक लोगों को लाभ उठाने का अवसर प्रदान करने का अवसर प्रदान करते हैं। जटिल मुद्दों, विशेष रूप से नीतिगत मामलों में सामूहिक शक्ति और कार्रवाई की आवश्यकता होती है। परिणाम की परिकल्पना अलग-अलग संस्थाओं, संगठनों, समुदायों और नेटवर्क के साथ काम करने की संस्कृति विकसित करने के लिए की गई है जिसमें सामान्य हित और लक्ष्य हों।

## उपयुक्त समय

यह चरण बताता है कि समूह और सीबीओ अपनी पहचान और एजेंडे के साथ मजबूत संस्थाओं के रूप में विकसित हुए हैं। इनके अभाव में यह संभव है कि उन्हें कुछ निहित स्वार्थ समूहों द्वारा सहयोजित किया जा सकता है। जैसा कि सहयोग और नेटवर्क काम करने के तरीके को परिभाषित करते हैं, इसके लिए अन्य चरणों का हिस्सा होना चाहिए, खासकर जब समुदाय के नेता कार्यधारकों के साथ हस्तक्षेप करना शुरू करते हैं।

## आगे बढ़ने के तरीके

- स्थानीय, ब्लॉक, जिला या राज्य स्तर पर समान विचारधारा वाले संगठनों, नेटवर्क, आंदोलनों, व्यक्तियों, कार्यकर्ताओं और मीडिया (इसके बाद संभावित सहयोगियों के रूप में कहा जाता है) का एक डेटाबेस तैयार करना और पहचानना, जिनके साथ समूह और सीबीओ एक साथ काम कर सकते हैं, और उनके साथ सर्वश्रेष्ठ प्रथाओं को साझा करना और सामूहिक कार्यों में संलग्न करना।
- ईमेल, फोन कॉल के माध्यम से संभावित सहयोगियों के साथ संपर्क विकसित करना, उन्हें सम्मेलनों, कार्यशालाओं और बैठकों में मिलना और अपने काम के बारे में साझा करना और उन्हें सुनना।
- सीबीओ के नेताओं को विभिन्न सामान्य समितियों और कार्य समूहों में भाग लेने और अन्य समूहों के साथ भागीदारी करने के लिए प्रोत्साहित करना।
- संभावित मित्रों और मैत्रीपूर्ण संगठनों की पहचान करने में समुदाय के सदस्यों की मदद करें जिनके साथ वे चर्चा कर सकते हैं और कार्रवाई की सामान्य योजना विकसित कर सकते हैं।
- एडवोकेसी कार्यों में शामिल समूहों की तलाश करें और सदस्यों को उनके साथ जुड़ने की सुविधा प्रदान करें।



- जिला, राज्य और राष्ट्रीय स्तर पर नेटवर्क और अन्य संगठनों द्वारा आयोजित गरीब के लिए बने नीति अभियानों और कार्यक्रमों में भाग लेने के लिए सदस्यों को सुविधा और मार्गदर्शन करना। इस तरह के एक्सपोजर से समुदाय के सदस्यों को कौशल हासिल करने में मदद मिलेगी जो उन्हें स्थानीय वकालत की कार्रवाई करने में सक्षम बनाएगा और सरकारी अधिकारियों से उनके अधिकारों और अधिकारों की मांग करेगा।
- समुदाय के सदस्यों को विभिन्न निकायों, जैसे स्कूल समिति, स्वास्थ्य समिति और विकास समिति के सदस्य बनने के लिए प्रोत्साहित करना। इससे उन्हें अपने विचार व्यक्त करने और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में भाग लेने और योगदान देने का मौका मिलेगा।
- स्थानीय प्रशासन की एक इकाई के रूप में पंचायती राज संस्थानों के महत्व और इन में भाग लेने के उनके अधिकार के बारे में समूहों / CBO को सूचित करें। समुदाय के सदस्यों, विशेषकर महिला सदस्यों को चुनाव लड़ने के लिए प्रोत्साहित करें।
- परोपकारी संगठनों और सीएसआर संस्थाओं के साथ सीबीओ नेताओं का परिचय कराएं। CBO नेताओं को पंजीकृत संस्थाएँ बनाने के लिए गाइड करें और समुदाय की भलाई के लिए काम करने के लिए ऐसे संभावित भागीदारों के साथ औपचारिक समझौतों में प्रवेश करने में उनकी मदद करें।
- सदस्यों को स्थानीय सरकारी अधिकारियों द्वारा अपने इलाके में लागू योजनाओं या कार्यक्रमों पर काम की निगरानी करने और किसी भी विफलता या विसंगतियों के मामले में अधिकारियों से जवाबदेही की मांग करने के लिए मार्गदर्शन करें।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- अधिक प्रभावशीलता के लिए एक साथ काम करने की संस्कृति के पूरक या सीखने के सिद्धांत पर जोर दें।
- स्थायी परिवर्तनों के लिए लोगों के हितों का लाभ और लोगों की शक्ति का लाभ उठाना महत्वपूर्ण है।
- सहयोग, लिकेज और नेटवर्किंग न केवल विकासात्मक कार्यों में संलग्न होने के लिए और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में भाग लेने के लिए भी गुंजाइश प्रदान करते हैं।
- एक साथ काम करने से दोहराव से बचने, संसाधनों के अपव्यय में कमी, सभी के सर्वश्रेष्ठ काम को प्राप्त करने और एक दूसरे से सीखने में मदद मिलती है।
- कुछ स्थानों पर, कई संगठन विभिन्न पहलुओं पर काम कर सकते हैं, जैसे कि शिक्षा, स्वास्थ्य और स्वच्छता, पालता, तस्करी, घरेलू कामगार, बच्चे और युवा। नेटवर्क के सदस्यों के बीच एक सहयोगी दृष्टिकोण समुदाय के समग्र और व्यापक विकास में मदद करेगा।
- नेटवर्क प्रमुख नीति वकालत कार्यों के लिए और मूल कारणों को दूर करने के अवसर प्रदान करते हैं।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी सावधानी

- दूसरों के साथ जुड़ने के लिए 'अपने तरीके को सर्वोपरि और उसी में काम करने की' संस्कृति और अनिच्छा को त्यागें।
- सहयोगी कार्यों और नेटवर्क रणनीतियों का विकास करने में समय लग सकता है क्योंकि विभिन्न हितों वाले लोग एक साथ काम करते हैं।
- कई बार कुछ समूहों को एक सामान्य रणनीति और कार्ययोजना पर पहुंचने के लिए अपनी योजनाओं से समझौता करना पड़ सकता है।
- कुछ प्रतिभागी / संगठन अपने लिए सार्वजनिक प्रोफ़ाइल हड़प सकते हैं या जो वे योगदान करते हैं उससे अधिक दिखने के लिए फोटो-ऑप्स के लिए जा सकते हैं।
- संगठनों के बीच प्रतिस्पर्धा इस प्रक्रिया में बाधा बन सकती है।
- संगठनों और समुदाय के सदस्यों के बीच, संगठन कर्तव्य वाहक हैं और समुदाय के सदस्य अधिकार धारक हैं। लोगों को रचनात्मक रूप से सहयोग करने के लिए तैयार रहना चाहिए और यदि आवश्यक हो, तो सुविधा देने वाले संगठनों को भी चुनौती दे सकते हैं।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)



## संकेतक

1. CBO ने अपने गाँव के आस-पास संचालित होने वाले xxx संभावित मिलों और xxx मिल संगठनों की पहचान की है।
2. xxx सीबीओ ने ब्रोशर तैयार किए हैं जो उनकी परिवर्तन कथाओं के साथ, प्रोफ़ाइल और काम को दर्शाता है।
3. सीबीओ और मैत्रीपूर्ण संगठनों के नेताओं के बीच xxx बैठकें आयोजित की गईं और \_\_\_\_\_ मुद्दों पर चर्चा की गई।
4. xxx CBO नेताओं / समुदाय के सदस्यों ने नेटवर्क द्वारा आयोजित xxx जिले, xxx राज्य, xxx राष्ट्रीय स्तर के कार्यक्रमों / अभियानों में भाग लिया था।
5. जमीनी स्तर पर वकालत की कार्रवाई के xxx काम किए गए हैं।
6. xxx समुदाय के सदस्य विभिन्न निकायों जैसे स्कूल समिति, स्वास्थ्य समिति और विकास समिति के सदस्य बन गए हैं।
7. xxx सदस्य पंचायत चुनाव में लड़े और xxx निर्वाचित हुए।
8. xxx परोपकारी संगठनों या CSR से संपर्क किया गया, और CBO प्रोफ़ाइल को समझाया गया।
9. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## सहयोगी भागीदारों का मानचित्रण

| सहयोगी भागीदार |                    |                       |                    |                       |                    |                       |
|----------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| CBO का नाम     | व्यक्तियों         |                       | संगठन / आंदोलन     |                       | संस्थागत समर्थन    |                       |
|                | नाम / संपर्क विवरण | संभावित विषय / मुद्दे | नाम / संपर्क विवरण | संभावित विषय / मुद्दे | नाम / संपर्क विवरण | संभावित विषय / मुद्दे |
| CBO 1          |                    |                       |                    |                       |                    |                       |
| CBO 2          |                    |                       |                    |                       |                    |                       |
| CBO 3          |                    |                       |                    |                       |                    |                       |
| CBO 4          |                    |                       |                    |                       |                    |                       |
| CBO 5          |                    |                       |                    |                       |                    |                       |

## संसाधन भागीदारों का मानचित्रण

| संसाधन भागीदार |                    |                                                    |                       |                                                    |                    |                                                    |
|----------------|--------------------|----------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------|
| CBO का नाम     | व्यक्तियों         |                                                    | सीएसआर / सरकारी स्रोत |                                                    | संस्थागत समर्थन    |                                                    |
|                | नाम / संपर्क विवरण | ब्याज क्षेत्रों; मानव संसाधन (HR) / वित्तीय सहायता | नाम / संपर्क विवरण    | ब्याज क्षेत्रों; मानव संसाधन (HR) / वित्तीय सहायता | नाम / संपर्क विवरण | ब्याज क्षेत्रों; मानव संसाधन (HR) / वित्तीय सहायता |
| CBO 1          |                    |                                                    |                       |                                                    |                    |                                                    |
| CBO 2          |                    |                                                    |                       |                                                    |                    |                                                    |
| CBO 3          |                    |                                                    |                       |                                                    |                    |                                                    |
| CBO 4          |                    |                                                    |                       |                                                    |                    |                                                    |
| CBO 5          |                    |                                                    |                       |                                                    |                    |                                                    |

नोट: इसी तरह के टेम्पलेट नेटवर्क और एडवोकेसी मुद्दों के संबंध में सहायक होंगे



## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

1. सहयोग, नेटवर्किंग और वकालत की पहल के संबंध में सीबीओ और समूहों के अनुभव क्या थे? उनकी ताकत, सीख और चुनौतियां क्या थीं ?
2. क्या सीबीओ नेता दूसरों के साथ काम करने की संस्कृति में विकसित हुए हैं? उनके आराम / असुविधा क्षेत्र क्या थे?
3. किन तरीकों से सहयोग और नेटवर्किंग ने मूल्य-आधारित विकास प्रक्रिया में मूल्य जोड़ा?
4. वे विषयगत क्षेत्र क्या थे जिन्होंने सीबीओ को सहयोगात्मक कार्यों को विकसित करने में मदद की और कैसे?
5. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## शासन संरचनाओं में प्रवेश करें और अपनी आवाज उठाएं

फैसिलिटेट करने वाले संगठनों द्वारा क्षेत्र और जिला स्तर पर गैर-सरकारी संगठनों के साथ सहयोग और नेटवर्किंग के कुछ संकेत थे। हालांकि, सुविधा देने वाले संगठनों के कर्मचारियों ने सामुदायिक नेताओं की तुलना में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। प्रक्रिया के सफलता क्षेत्रों में से एक समुदायों के नेता थे और समूहों ने नियमित रूप से विभिन्न स्थानीय निकाय बैठकों में भाग लिया। कुछ स्कूल समिति, ग्राम विकास समिति और स्वास्थ्य समिति के सदस्य बन गए और स्थानीय प्रशासन निकायों के साथ सहयोग करने में सक्षम थे। इन बैठकों ने समुदायों की बैठकों में चिंताओं की वकालत करने के अवसर प्रदान किए। इस तरह के रचनात्मक संबंधों ने सार्वजनिक संस्थानों की प्रभावी डिलीवरी को सुनिश्चित करने की और बढ़ाया।

# स्वयंसेवा, देना और साझा करना





# स्वयंसेवा, देना और साझा करना

## प्रयोजन

सामुदायिक लामबंदी का एक अन्य महत्वपूर्ण पहलू स्वयंसेवकों की भावना का पोषण करना और सदस्यों के बीच प्रदान करने और साझा करने का एक दृष्टिकोण है। स्वयंसेवा, समाज और समुदाय के लाभ के लिए समय और ऊर्जा देने की प्रतिबद्धता है। यह स्वतंत्र रूप से और पसंद से किया जाता है, बदले में कुछ भी उम्मीद किए बिना या वित्तीय लाभ के किसी भी प्रलोभन के बिना। यह एक स्वतंत्र और निष्पक्ष लोकतांत्रिक समाज के लिए एक आवश्यक योग्यता भी है। जरूरतमंद सदस्यों को या समुदाय के सामान्य सरोकारों के लिए मददगार और मुफ्त सेवाएं देने के लिए समय, कौशल और क्षमता साझा करने के लिए सदस्यों को प्रेरित कर के स्वयंसेवा का पोषण किया जा सकता है।

मनुष्य के रूप में, हम सभी को अपनेपन की भावना की आवश्यकता होती है, और अपनेपन की यह भावना हमें विकास और परस्पर संबंध, अन्योन्याश्रयता और रिश्तों की एक वेब को विकसित करने के लिए प्रेरित करती है। साझा करना न केवल एक क्रिया है बल्कि जीवन जीने की संस्कृति या जीवन जीने का तरीका है जो एक असाधारण वास्तविकता बन गई है। अभी भी आपदाओं और त्रासदियों के दौरान सहायता बढ़ाने के लिए कई लोग आगे आते हैं। 'कम्युनियन' या 'शेयरिंग कम्युनिटीज़' को अभी भी ग्रामीण और आदिवासी समुदायों के बीच देखा जा सकता है। उपभोक्तावादी संस्कृति ने इस पहलू को नष्ट कर दिया है। गरीबों और जरूरतमंदों की देखभाल करना मानवता के दिव्य उद्देश्यों में से एक है। जो





लोग मानवता के लिए महसूस करते हैं और करुणा और सहानुभूति का दृष्टिकोण विकसित करते हैं, और अपने पास न्यूनतम होने पर भी वे साझा करने के लिए आगे आते हैं, । एक समुदाय वास्तव में स्वस्थ होता है जब हर एक व्यक्ति को सम्मान मिलता है और सम्मान के साथ व्यवहार किया जाता है। यह सामान्य अच्छाई, एकजुटता और बंधुत्व के सिद्धांत पर आधारित है।

एक साझा समुदाय परिपक्वता और वृद्धि का प्रतीक है। देना या साझा करना केवल आर्थिक शब्दों तक सीमित नहीं हो सकता। यह सूचना, कौशल, ज्ञान, प्रतिभा, श्रम और सेवा के माध्यम से योगदान करने की इच्छा या समय देने की साझेदारी भी हो सकती है। उनकी गरीबी और न्यूनतम संसाधनों के बावजूद समुदाय के सदस्यों के पास बहुत कुछ है। समूह / सीबीओ भी परोपकारी संगठनों और सीएसआर से संसाधनों को जुटा सकते हैं ताकि समुदाय में गरीबों और जरूरतमंदों का समर्थन किया जा सके। गरीबों और आम विकास की सहायता के लिए अन्य लोगों से 'पूछना' या 'माँगना', साझा करने का एक और बढ़िया तरीका है।

## उपयुक्त समय

इसकी कोई विशिष्ट समय सीमा नहीं है। सांस्कृतिक आयाम के रूप में इसे शुरू से ही छोटे तरीकों से पोषित किया जाना चाहिए।

## आगे बढ़ने के तरीके

- व्यक्तिगत सदस्यों के प्रेरक कहानियों, घटनाओं और अनुभवों के माध्यम से स्वेच्छा से, देने और साझा करने के मूल्यों को संजोने के लिए समुदाय के सदस्यों को प्रेरित करें।

- समुदाय के सदस्यों को मानव जीवन और मानव गरिमा, समानता, समता, सामाजिक न्याय, बंधुत्व, सामान्य अच्छाई, एकजुटता, गरीबों और कमजोरों के लिए विकल्प, नेतृत्व और भागीदारी के लिए सम्मान के लिए प्रशिक्षित करें।
- युवाओं, बच्चों, महिलाओं और पुरुषों को स्वेच्छा से प्रेरित करें और अपने समय, कौशल और क्षमताओं को साझा करके जरूरतमंद सदस्यों को मदद या मुफ्त सेवाएं प्रदान करें।
- 'हर कोई एक मदद करें' एक अच्छी रणनीति हो सकती है। उदाहरण के लिए, युवा अन्य युवाओं को प्रशिक्षित कर सकते हैं और कमजोर छात्रों की मदद के लिए बच्चे अध्ययन घंटे का आयोजन कर सकते हैं।
- जरूरतमंद व्यक्तियों के साथ विभिन्न कौशल और क्षमता वाले समुदाय में स्वयंसेवकों को जोड़ें।
- समुदाय में गरीबों और जरूरतमंदों की सहायता के लिए परोपकारी संगठनों और CSR से संसाधन जुटाने के लिए समूहों / CBOs का समर्थन करें।
- साझा करने की संस्कृति को विकसित करने का एक तरीका सदस्यों को सभी सामान्य गतिविधियों के लिए योगदान करने के लिए प्रेरित करके हो सकता है; प्रतिभागियों से भोजन के खर्च को या तो नकद में साझा करने के लिए कहें।
- आमतौर पर, समुदाय के सदस्य इस कारण से असाधारण उदारता दिखाते हैं कि उन्हें लगता है कि यह उनके लिए उपयोगी है। सही हस्तक्षेप रणनीति की पहचान करें जो समुदाय की सहज उदारता उत्पन्न कर सकती है।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- सदस्यों को प्रोत्साहित करें, जो अपने समय, कौशल और क्षमताओं को साझा करने के लिए तैयार रहें, यहां तक कि छोटे कार्यों में भी।
- हर साल स्वयंसेवी मान्यता या पुरस्कार समारोह का आयोजन करें। सार्वजनिक रूप से उन लोगों को पहचानें या पुरस्कार दें, जिन्होंने अन्य सामुदायिक सदस्यों को प्रेरित करने के लिए स्वैच्छिक सेवाओं की पेशकश की थी।
- स्वयंसेवक, देने और साझा करने वालों की अच्छाई की पुष्टि करने में उदार बनें। स्वयंसेवकों को सार्वजनिक रूप से नामित करने के लिए उनकी सराहना करने का प्रत्येक अवसर लें। यह अन्य सदस्यों को स्वयंसेवा और साझा करने के लिए प्रोत्साहित करेगा।
- उन गरीबों को प्रोत्साहित करें जिन्होंने अपने न्यूनतम से दिया है।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी चेतावनी

- समुदाय के सदस्यों को स्वेच्छा से या उनकी इच्छा के खिलाफ कुछ साझा करने के लिए मजबूर न करें।
- कुछ प्रयासों के परिणामस्वरूप समुदाय की उदारता नहीं होने पर भी हतोत्साहित या निराश नहीं होना चाहिए।
- अपना ध्यान सफलता या असफलता पर न दें। प्रारंभ में आपको वांछित या प्रबंधित परिणाम नहीं मिल सकता है; हालाँकि, आपका प्रयास लंबे समय में फल देगा।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## संकेतक

1. समुदाय में xxx युवाओं, xxx बच्चों, xxx महिलाओं और xxx पुरुषों ने अपने समय, कौशल और क्षमता को साझा करने के लिए स्वेच्छा से जरूरतमंद सदस्यों को मदद की पेशकश की है।
2. xxx युवाओं ने विभिन्न कौशल पर अन्य युवाओं को प्रशिक्षित करने के लिए स्वेच्छा से काम किया है।
3. xxx बच्चों ने कमजोर छात्रों की मदद के लिए अध्ययन घंटे का आयोजन किया है।
4. xxx महिला समूहों या एसएचजी ने लोगों को सख्त जरूरतों में मदद करने के लिए सामान्य समुच्चयन से धन दान किया।
5. क्षेत्र की सफाई समुदाय के xxx सदस्यों की स्वैच्छिक सेवा के साथ की गई थी।
6. xxx के सदस्यों ने बीमार और पीडब्ल्यूडी का दौरा किया और उनके साथ समय बिताया।
7. xxx युवा, महिला और पुरुष सरकार द्वारा समुदाय में किए गए विकास कार्यों की निगरानी कर रहे हैं और संबंधित सरकारी विभागों को प्रतिक्रिया दे रहे हैं।
8. एक सामान्य कार्य के लिए समुदाय से xxx राशि एकत्र की गई थी।
9. प्रशिक्षण के लिए भोजन के खर्च का xxx प्रतिशत सदस्यों के योगदान द्वारा कवर किया गया था, प्रशिक्षण में भाग लिया।
10. .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## स्व मूल्यांकन उपकरण

‘1’ से ‘5’ के पैमाने में जहां ‘1’ न्यूनतम है और ‘5’ अधिकतम है, आप अपनी प्रगति का आकलन कैसे करेंगे?

| क्रमांक | विकास के क्षेत्र                                                                                                               | अंक |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1       | मैं स्वयं सेवा, देने और साझा करने में बढ़ा हुआ हूँ।                                                                            |     |
| 2       | मुझे गरीबों और जरूरतमंदों की सेवा करने पर गर्व है।                                                                             |     |
| 3       | मैं अपना समय, अपने कौशल और क्षमताओं को जरूरतमंदों के साथ साझा करता हूँ।                                                        |     |
| 4       | मैं फैसिलिटेट करने वाले संगठनों द्वारा परिश्रम से आयोजित प्रशिक्षणों से प्राप्त अपने ज्ञान को साझा करता हूँ।                   |     |
| 5       | मैं अपने खर्च पर पर्दा डालता हूँ और समुदाय की सामान्य गतिविधियों के लिए बचत साझा करता हूँ।                                     |     |
| 6       | मुझे अपनी स्वैच्छिक सेवा के लिए सार्वजनिक रूप से मान्यता दी गई है।                                                             |     |
| 7       | समुदाय के सदस्य स्वयंसेवा और साझा करने में बढ़े हैं।                                                                           |     |
| 8       | कई समुदाय के सदस्य अपने समय, कौशल, सेवा को साझा करते हैं और जरूरतमंद सदस्यों को बदले में कुछ भी उम्मीद किए बिना पैसा देते हैं। |     |
| 9       | कई सदस्य सामान्य कारण में योगदान करने के लिए उदार हैं।                                                                         |     |
| 10      | स्वेच्छा से, देने और साझा करने की संस्कृति समुदाय के सदस्यों द्वारा सराही जाती है।                                             |     |

नोट: सभी समुदाय के सदस्यों को स्व-मूल्यांकन और कुल अंकों के लिए कहें। कुल अंकों के आधार पर वार्तालाप करें।

## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

1. समुदाय के सदस्य किस प्रकार की स्वयंसेवी गतिविधियों में लगे थे?
2. समुदाय के सदस्यों ने कैसे दिखाया कि वे एक-दूसरे की परवाह करते हैं?
3. किस प्रकार की गतिविधियों में, समुदाय के सदस्यों ने अपने संसाधनों को साझा करने में अधिक रुचि महसूस की?
4. समुदाय के सदस्यों ने किन व्यावहारिक तरीकों से यह प्रदर्शित किया कि उन्होंने स्वयंसेवकों को देने और साझा करने की संस्कृति को आत्मसात किया है?
5. क्या समुदाय के लोग देने और साझा करने में जाति और धर्म को पार करने में सक्षम थे? कुछ परिवर्तन कथाओं पर प्रकाश डालिए।
6. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)



उद्योगिक क्षेत्र (उ.क.स.) का उद्देश्य है कि यह क्षेत्र को एक आधुनिक और प्रगतिशील क्षेत्र में बदल दे। इस क्षेत्र में उद्योगों के विकास को प्रोत्साहित करने के लिए सरकार द्वारा अनेक योजनाएँ चलाई जा रही हैं। इन योजनाओं के अन्तर्गत उद्योगों को सब्सिडी, ऋण सुविधाएँ, तकनीकी सहायता आदि प्रदान की जा रही हैं। उद्योगों के विकास से ही देश की अर्थव्यवस्था में प्रगति आती है।

## उद्यान विभाग में संचालित योजनायें वर्ष 2014-15

1- उद्यान वीणात्मिक विकास योजना

उद्यानकारी केंद्र-मिर्जापुर  
 वि.सं.- चरगावों  
**कृषोपेक्षा को मातें, हे अपने हाथ**  
 जयभद्र-गोरखपुर

संयोजित रूप से  
 उद्यान विकास

|            |
|------------|
| 7650.00    |
| 41250.00   |
| 6000000.00 |
| 6000000.00 |
| 16000.00   |
| 16000.00   |
| 10000.00   |
| 40000.00   |
| 25000.00   |
| 12000.00   |
| 12000.00   |
| 447.50     |
| 74.99      |
| 3016.00    |
| 10000.00   |
| 800.00     |
| 800.00     |
| 75000.00   |





## श्मशान खर्च के लिए सहायता

“सुश्री मुन्ना बाई शाजापुर जिले के गांव चकजाजीपुर में एक एसएचजी समूह की थी। उसका पति दिहाड़ी मजदूर के रूप में काम कर रहा था। जब उनकी सास का निधन हो गया, तो मुन्ना बाई के पास दाह संस्कार का साधन नहीं था। उसकी स्थिति को भांपते हुए, समूह के सदस्यों ने स्वेच्छा से योगदान दिया, और अंत्येष्टि संस्कार को पूरा करने में मुन्ना बाई की मदद की। यह सिर्फ आर्थिक सहायता नहीं थी। हम सभी दुख के समय में मुन्ना बाई के साथ थे”, समूह की सदस्य तारा बाई ने बताया।

## हमने अपना स्कूल सोलो बीघा, कोलकाता में बनाया

सोलो बीघा सबसे गरीब समुदायों में से एक है, जो कोलकाता में एक अनधिकृत कॉलोनी है। कई बच्चों ने स्कूल जाना बंद कर दिया और कचड़ा बीनने में लग गए। बच्चे कई अवांछित और आपराधिक गतिविधियों में भी संलग्न थे। इस परिदृश्य ने हमें विचलित कर दिया। चूंकि किसी भी एनजीओ द्वारा कोई मदद नहीं की गई थी, इसलिए हमने खुद से एक स्कूल बनाने का फैसला किया। कुछ समुदाय के सदस्य इस विचार के विरोधी थे और भाग नहीं लेना चाहते थे। हमने प्रत्येक परिवार से 50 रुपये एकत्र किए। कुछ समूहों ने अपनी बचत की पेशकश की थी। बाहर से किसी विशेषज्ञ को आमंत्रित नहीं किया गया था। समुदाय के सदस्य इंजीनियर, राजमिस्त्री और श्रम बल थे। रोस्टर प्रणाली पर समुदाय के सदस्यों ने मुफ्त श्रम दिया। पूरी तरह से, हमने लगभग 300,000 रुपये खर्च किए। यह बहुत बड़ी रकम थी। हमने कभी महसूस नहीं किया कि यह हमें इतना महंगा पड़ेगा और हम इतना इकट्ठा कर सकते हैं। एक समय में यह हमेशा एक कदम था। बिल्डिंग को ऊपर आता देख कई आगे आए और कुछ पैसे दान किए। बजट बनाने, डिजाइनिंग, योजना और कार्यान्वयन जैसी अवधारणाएं हमारे लिए अलग-थलग थीं। हमारे लिए जो सबसे महत्वपूर्ण सामूहिक इच्छा शक्ति और समुदाय की उदारता थी। अंत में, जब स्कूल का निर्माण किया गया था, तो सभी ने हमें आश्चर्य से देखा।

# उत्सव, दृश्यता और मान्यता



# उत्सव, दृश्यता और मान्यता

## प्रयोजन

सभी समुदाय यहां तक कि सबसे गरीब समुदायों में, चाहे वे शहरी झुग्गी-झोपड़ियों या दूरदराज के गांवों में रहते हों, सामुदायिक उत्सव उनके जीवन का बहुत ही अभिन्न हिस्सा हैं। वे आम तौर पर प्रकृति में धार्मिक या सांस्कृतिक होते हैं और उन लोगों को एक साथ लाते हैं जो योजना बनाते हैं, संगठित होते हैं और एक साथ खुशी का समय रखते हैं। इस चरण का उद्देश्य सामुदायिक समूहों को समान रूप से उनकी उपलब्धियों, सफलताओं का जश्न मनाने और जुटाने की प्रक्रिया के आख्यानों को बदलने की सुविधा प्रदान करना है। इसका उद्देश्य सभी सफलताओं और उपलब्धियों को वापस देखने और याद करने और उन सभी लोगों को दृश्यता देने के लिए एक अवसर प्रदान करना है, जिन्होंने इसे संभव बनाया है। दृश्यता में एक उपयुक्त संचार रणनीति भी शामिल है जो समुदाय के हर सदस्य के साथ सूचित करने और बाहरी अवसरों और समाज के साथ बड़े पैमाने पर जुड़ने के लिए होनी चाहिए। सार्वजनिक रूप से मान्यता और पुरस्कार समुदाय के सदस्यों के विश्वास और खुद पर और उनकी सामूहिक शक्ति में विश्वास को मजबूत करेगा और यह अधिक से अधिक लोगों को समान रणनीतियों का अनुकरण करने के लिए प्रेरित करेगा। इस तरह की घटनाएं गरीबों और कमजोरों के बारे में एक दूसरे तरफ की कहानी स्थापित करने में और अपने स्वयं के जीवन में प्रगति लाने के लिए उनकी क्षमता का एक वसीयतनामा होगा जो एक लंबा रास्ता तय कर सकने में मददगार होगा। इसका परिणाम समुदाय की बुद्धिमत्ता से पैदा हुए समुदाय द्वारा स्थायी ऊर्जा का उत्पादन और इस ऊर्जा को अन्य समुदायों के साथ खुशी से साझा करना है।

## समय अवधि

यह एक निरंतर और आवधिक गतिविधि होनी चाहिए और चरण 3 से शुरू हो सकती है जब समूह और सीबीओ एक स्थिर तरीके से काम कर रहे हैं।

## आगे बढ़ने के तरीके

- समूह और सीबीओ को विचार मंथन करने के लिए, समुदाय जुटाना यात्रा के सभी पहलुओं की पहचान करें और सूचीबद्ध करें, जो सोचते हैं कि वे जश्न मनाने, मान्यता प्राप्त और दिखाने के योग्य हैं। ये मील के पत्थर, विशिष्ट कार्यक्रम, नेता / समुदाय के सदस्य, बाहरी सुविधाभोगी हो सकते हैं जिन्होंने एक सक्षम भूमिका या कोई अन्य विशेषता निभाई है जो कि समूह को उल्लेखनीय लगता है।
- सुनिश्चित करें कि न केवल व्यक्तियों का योगदान, बल्कि समूह को भी विधिवत मान्यता प्राप्त है।
- व्यक्तियों / समूहों के नाम पर चर्चा करने से पहले मानदंड या मार्गदर्शक मानदंडों का एक सेट विकसित करके शुरू करें। इस तरह के सहमत मानदंड पारदर्शी और उद्देश्यपूर्ण होने में मदद करेंगे।
- समूह / CBO को जानबूझकर सूची से चयन करने के लिए निर्देशित किया जाना चाहिए, जिस पर सभी सर्वसम्मति से सहमत हैं।
- यह समूहों / सीबीओ के लिए एक आयोजन समिति का गठन करने के लिए व्यावहारिक होगा, जो जश्न कार्यक्रम के नियोजन, कार्यान्वयन, निगरानी और मूल्यांकन के लिए जिम्मेदार होगा। आयोजन समिति आयोजन के विशिष्ट पहलुओं को देखने के लिए कई उप समितियों का गठन भी कर सकती है।
- अधिक से अधिक समुदाय के सदस्यों की भागीदारी सुनिश्चित करें।
- कार्यक्रम का एक हिस्सा समुदाय के सदस्यों विशेषकर युवाओं और बच्चों की प्रतिभा को दिखाने के लिए समर्पित किया जा सकता है क्योंकि दर्शकों के सामने एक मंच पर प्रदर्शन करना कई लोगों के लिए जीवन बदलने का अनुभव हो सकता है।
- इस कार्यक्रम का उपयोग एक मंच के रूप में किया जा सकता है, जो संभावित नेटवर्क और वकालत के साझेदारों को आमंत्रित करने और सूचित करने के लिए एक मंच के रूप में उपयोग किया जा सकता है। यह भविष्य में नेटवर्किंग और सहयोग के लिए संभावनाओं को खोल सकता है।
- स्थानीय नेताओं / सदस्यों के लिए मान्यता और इनाम जरूरी नहीं कि बड़े नकद इनाम या महंगे उपहार शामिल हों। सार्वजनिक क्षेत्र में मान्यता के साथ टोकन की प्रशंसा या प्रतीकात्मक उपहार को अत्यधिक मूल्यवान माना जाता है। यह प्रमाण पत्र / प्रशंसा या इशारों की स्मृति के माध्यम से भी हो सकता है जैसे कि उन्हें प्रमुख गणमान्य व्यक्तियों के बगल में मंच पर बैठाया जाता है या दर्शकों के साथ अपनी कहानी साझा करने का अवसर मिलता है।

- कार्यक्रम को स्थानीय मीडिया में दिखाना - प्रिंट और ऑडियो विजुअल दोनों ही स्थानीय नेतृत्व के लिए अधिक दृश्यता और प्रचार को बढ़ावा देंगे।
- कार्यक्रम को पोस्ट करें, आयोजन समिति समूहों / सीबीओ के साथ डिब्रीफिंग मीटिंग आयोजित कर सकती है और इस कार्यक्रम की अपनी रचनात्मक प्रतिक्रिया ले सकती है - क्या अच्छा हुआ और क्या बेहतर हो सकता था। यह अगले सामुदायिक कार्यक्रम की योजना बनाने के लिए एक दिशानिर्देश के रूप में मदद करेगा।
- दृश्यता में सूचना, शिक्षा और संचार (IEC) सामग्री का उत्पादन शामिल है जैसे कि पोस्टर, फ़्लायर्स, लीफलेट, ब्रोशर, सफलता की कहानियों की बुकलेट और सोशल मीडिया उत्पादों को बाहरी दुनिया के साथ साझा करने और संचार करने के लिए। ऐसी सामग्री समय-समय पर समुदाय के सदस्यों द्वारा स्वयं निर्मित की जाती है। ऐसी सामग्रियों के उत्पादन में युवाओं को प्रशिक्षित किया जा सकता है।
- सार्वजनिक मान्यता कार्यक्रमों की सुविधा के लिए अवसरों की तलाश करें।
- जब लोग उत्सव और सार्वजनिक कार्यक्रमों में योगदान देना पसंद करते हैं, तो समुदाय के सदस्यों की अधिकतम भागीदारी सुनिश्चित करें।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- आयोजन समिति और उप-समितियों को पुरुषों, महिलाओं, युवाओं, बच्चों और पीडब्ल्यूडी के सदस्यों के साथ एक प्रतिनिधि होना चाहिए।
- यह सुनिश्चित करने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए कि हर किसी की आवाज सुनी जाए और हर राय / सुझाव को ध्यान में रखा जाए।
- समुदाय के सदस्यों को कार्यक्रम आयोजित करने के लिए अपना समय, प्रयास और संसाधन योगदान करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। यह केवल उनके स्वामित्व के साथ है कि कार्यक्रम अपने उद्देश्यों को प्राप्त करता है।
- यदि कई कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं, तो आयोजन समिति की संरचना को बदला जा सकता है ताकि सभी को संगठनात्मक और कार्यक्रम प्रबंधन कौशल सीखने का अवसर मिल सके।
- समुदाय की उपलब्धियों को प्रदर्शित करने के लिए IEC सामग्री और सोशल मीडिया उत्पादों के उत्पादन के लिए युवा समिति का गठन किया जा सकता है।
- वैश्विक दर्शकों और स्रोत समर्थन और सहयोग के साथ सफलता की कहानियों को संप्रेषित करने के लिए एक वेबसाइट भी एक उपयोगी मंच हो सकती है।



- सम्भावित युवाओं को उस समुदाय के लिए एक लोगो विकसित करने के लिए प्रोत्साहित करें जो समुदाय को पहचान दे सके और अपनी दृष्टि का संचार कर सके। सार्वजनिक मान्यता प्राप्त करने के लिए लोगो को लोकप्रिय बनाएं।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी चेतावनी

- फैसिलिटेट करने वाले संगठनों या कर्मचारियों को सर्वोत्तम प्रथाओं या व्यक्तियों को चुनने में न्यायाधीशों के रूप में कार्य नहीं करना चाहिए। यह पूरी तरह से समूहों और समुदाय के सदस्यों के विवेक पर होना चाहिए।
- सुगमता बाहरी हितधारकों जैसे संगठन या एनिमेटर्स या सरकारी अधिकारियों या विशेष अतिथि आमंत्रितों पर नहीं होनी चाहिए। इस कार्यक्रम का केंद्र स्थानीय नेताओं और परिवर्तन करने वाले निर्माता को होने चाहिए।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## संकेतक

1. xxx उत्सव कार्यक्रम आयोजित किए गए हैं।
2. xxx समूह / व्यक्ति आयोजन की योजना और आयोजन में शामिल रहे हैं।
3. xxx समुदाय के सदस्यों ने समय, मानव संसाधन, तरह और वित्तीय संसाधनों के माध्यम से समर्थन के रूप में घटना में योगदान दिया है।
4. xxx समुदाय के सदस्यों ने इस कार्यक्रम में भाग लिया।
5. घटना के माध्यम से एक्सएक्सएक्स एजेंसियों / हितधारकों तक पहुंच बनाई गई है।
6. xxx स्थानीय नेताओं की सराहना और पहचान की गई है।
7. xxx नए सामुदायिक समूहों ने उत्सव के कार्यक्रम में भाग लेने के बाद अपने क्षेत्र में इसी तरह की प्रक्रिया शुरू की है।
8. सार्वजनिक उत्सवों के कारण नेटवर्किंग और सहयोग के लिए xxx नए संपर्क स्थापित किए गए हैं।
9. .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## समुदाय द्वारा मान्यता प्राप्त और पुरस्कृत व्यक्तियों की सूची

| क्रमांक | नाम | व्यक्तिगत विवरण: लिंग, आयु, स्थान, व्यवसाय, समूह | विशिष्ट योगदान | प्रभाव |
|---------|-----|--------------------------------------------------|----------------|--------|
| 1       |     |                                                  |                |        |
| 2       |     |                                                  |                |        |
| 3       |     |                                                  |                |        |
| 4       |     |                                                  |                |        |
| 5       |     |                                                  |                |        |

## समुदाय द्वारा मान्यता प्राप्त और पुरस्कृत समूहों की सूची

| क्रमांक | समूह का नाम | विवरण: सदस्यों का नहीं, इसका गठन कब हुआ, गतिविधियाँ | विशिष्ट योगदान | प्रभाव |
|---------|-------------|-----------------------------------------------------|----------------|--------|
| 1       |             |                                                     |                |        |
| 2       |             |                                                     |                |        |
| 3       |             |                                                     |                |        |
| 4       |             |                                                     |                |        |
| 5       |             |                                                     |                |        |

## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

1. समुदाय के सदस्यों द्वारा मान्यता प्राप्त और पुरस्कृत किए जाने वाले व्यक्तियों / समूहों की पहचान करने के लिए मानदंड विकसित करने में क्या प्रक्रिया अपनाई गई?
2. क्या समुदाय ने योजना और आयोजन में अधिक से अधिक सदस्यों / समूहों की भागीदारी सुनिश्चित करने का प्रबंधन किया था? समुदाय इसे व्यवहार में कैसे लाया?
3. सामुदायिक कार्यक्रम के आयोजन में मुख्य बाधाएँ क्या थीं और उनसे कैसे निपटा गया?
4. सामुदायिक नेताओं और समुदाय के सदस्यों पर होने वाले आयोजनों का किस तरह का प्रभाव पड़ा?
5. इन समारोहों / कार्यक्रमों के आयोजन से समुदाय की सीख क्या थी?
6. समुदाय को दृश्यता देने और बड़े दर्शकों के साथ सफलता की कहानियों को संप्रेषित करने के लिए कौन सी सामग्री का उत्पादन किया गया था?
7. समुदाय द्वारा आयोजित घटनाओं के गवाह द्वारा सरकारी अधिकारियों, स्थानीय राजनीतिक नेताओं और मेहमानों की अन्य लोगों की प्रतिक्रिया क्या थी?
8. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

# फैसिलिटेट करने वाले संगठन की बदलती भूमिका



# फैसिलिटेट करने वाले संगठन की बदलती भूमिका

## प्रयोजन

सामुदायिक लामबंदी प्रक्रिया का मूल उद्देश्य यह है कि समुदाय के सदस्य क्षमतापूर्ण और सशक्त हो, और वे एक संगठित और व्यवस्थित तरीके से व्यक्तिगत रूप से और सामूहिक रूप से अपने सतत विकास के लिए जिम्मेदारी लेने लगे। विभिन्न चरणों के माध्यम से, जैसा कि इस संसाधन नियमावली में विस्तृत है, यह दोहराया गया है कि सुविधा संगठन एक 'सूत्रधार' की भूमिका निभाएंगे, जबकि प्रक्रियाओं को समूहों / सीबीओ और समुदाय के सदस्यों द्वारा जानबूझकर, नेतृत्व और स्वामित्व से किया जाएगा। चूंकि समुदाय के सदस्य समुदाय का नेतृत्व करने के लिए उत्तरोत्तर आश्वस्त महसूस करते हैं, इसलिए समुदाय के सदस्यों की वृद्धि और परिपक्वता की सराहना करने और पहचानने के संकेत के रूप में, संगठन को अपनी भूमिका को कम करने में मदद करना आवश्यक है। विकास के क्षेत्र में इस चरण को 'एग्जिट' या 'फेज आउट' की रणनीति के रूप में कहा जाता है।

न तो 'एग्जिट' और न ही 'फेज आउट' की रणनीति 'परिवर्तित भूमिकाओं को एक प्रक्रिया के तार्किक परिणाम के रूप में' बताती है। इस मैनुअल के उद्देश्य के लिए शब्दार्थ में प्रवेश किए बिना, लेखक इस चरण को 'एग्जिट' या 'फेज आउट' की रणनीति के रूप में 'सुविधा संगठन की बदलती भूमिका' के रूप में बताना पसंद करते हैं। सामुदायिक दृष्टिकोण से, इस चरण को 'समुदाय द्वारा धारणीय योजनाओं और तंत्रों के 100 प्रतिशत संचालन' के रूप में समझा जाता है। यह समुदाय के साथ-साथ संगठन को बदले हुए प्रतिमान को ध्यान में रखते हुए अपनी नई भूमिका को परिभाषित करने और पुनर्व्यवस्थित करने के लिए एक निमंत्रण है। इसका मतलब रिश्ते का पूर्ण विच्छेद नहीं है, जो न तो वांछनीय है और

न ही व्यावहारिक है। जबकि अलग-अलग रूप और प्रकृति में संबंध जारी रहेगा, संगठन द्वारा जुड़ाव और सुविधा की डिग्री को लगातार कम करने की योजना है। गहन संगत और सहभागिता के एक चरण से, संगठन कम गहन संगत के साथ समुदाय के साथ अपने संबंध को बनाए रखता है। कम गहन संगत की प्रकृति और विशिष्ट अर्थ को सुविधा संगठन और समुदाय के बीच आपसी समझ और बातचीत द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए। दूसरे शब्दों में, इसे संदर्भ विशेष होना चाहिए और इसका सामान्यीकरण नहीं किया जा सकता है।

## बनावट और कार्यान्वयन

‘भूमिका परिवर्तन’ की रणनीति समग्र बनावट का हिस्सा होनी चाहिए और शुरुआत में ही इसकी अवधारणा होनी चाहिए, हालांकि शुरुआत में इसे सार्वजनिक रूप से बताना व्यावहारिक नहीं हो सकता है। हालाँकि, इस प्रक्रिया को सचेत रूप से शुरू किया जाना चाहिए, जब सामुदायिक लामबंदी प्रक्रिया अपने चरम पर है और समूहों / सीबीओ ने मिलकर काम करने की पद्धति सीखी है। आमतौर पर, भूमिकाओं के निर्बाध संक्रमण के लिए प्रक्रिया में न्यूनतम 3 साल लगते हैं।

## आगे बढ़ने के तरीके

- संगठन की बदलती भूमिका के बारे में समूहों के साथ साझा करें और चर्चा करें, इसकी आवश्यकता के बारे में बताते हुए और यह समुदाय की परिपक्वता और तत्परता का संकेत है और समूह अपनी गति में निर्धारित प्रक्रिया का प्रबंधन करने के लिए मजबूत धारणीय तंत्र, जो गहन बाह्य सुविधा के बिना है।
- जब समूह / सीबीओ बढ़े हुए आत्मविश्वास और कार्यधारकों के साथ इंटरफेस करने की क्षमता के साथ काम करना शुरू करते हैं, तो विस्तृत ‘फेज आउट’ योजना तैयार करने के लिए विभिन्न स्तरों पर चर्चा शुरू करें।
- योजना के अंतिम प्रारूप में पहुंचने तक शुरू में धीमी गति से आगे बढ़ें क्योंकि प्रमुख नेताओं और समूहों के सदस्यों और सीबीओ के साथ-साथ सुविधा संगठन के प्रमुख व्यक्तियों द्वारा योजना के स्वामित्व को स्वीकार करने में कुछ भावनात्मक रुकावट हो सकती है।
- इस योजना के दो चरण हो सकते हैं – परिवर्तनकालीन चरण और फैसिलिटेट करने वाले संगठन की परिवर्तित भूमिका।
- एक बार जब दो चरणों को विशिष्ट समय सीमा के साथ अंतिम रूप दिया जाता है, तो समुदाय के सदस्यों और अन्य सभी संबंधित हितधारकों के लिए समान रूप से प्रचार प्रसार करें।
- परिवर्तनकालीन चरण के भाग के रूप में, उन सभी क्षेत्रों को सूचीबद्ध करें जहां फैसिलिटेट करने वाले संगठन वर्तमान में इनपुट दे रहा है और उन लोगों के लिए उपयुक्त विकल्प खोजने के लिए चर्चा कर रहा है - यह सरकारी योजनाओं और अन्य एजेंसियों के संपर्क के माध्यम से हो सकता है



या समुदाय / समूह के नेताओं की बढ़ी भूमिका से। इस चरण को निरंतर समीक्षा प्रक्रिया के साथ कार्यान्वित करें ताकि समुदाय के सदस्य भविष्य के परिदृश्य का पूर्वाभास कर सकें और आश्वस्त महसूस करें कि वे अपने दम पर हो सकते हैं।

- समूह के नेताओं / सदस्यों की प्रतिक्रिया और सुझाव लें कि वे किस तरह की भूमिका की कल्पना करते हैं या भविष्य में सुविधा संगठन से उम्मीद करते हैं, चरणबद्ध तरीके से चर्चा करते हैं और एक आपसी सहमति होने तक चर्चा करते हैं। यह वकालत और नेटवर्किंग या किसी अन्य में एक सलाहकार की भूमिका या सीमित सुविधा हो सकती है। जो भी भूमिका हो, उसी पर एक स्पष्ट और सामान्य समझ रखने की आवश्यकता है।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी टिप्स

- वर्तमान समय में परियोजना की शुरुआत में सामुदायिक स्थिति की तुलनात्मक स्थिति प्रस्तुत करें ताकि समूह परिवर्तन की सीमा को पूरी तरह से समझने में सक्षम हों और बदले हुए परिदृश्य में अपनी स्वयं की तत्परता को देख सकें।
- यात्रा की सुखद यादों को एक साथ याद दिलाने के लिए छोटे-छोटे धन्यवाद सत्रों का आयोजन करें ताकि चरण को अनुग्रह और आभार के साथ संपन्न किया जा सके।
- चरणबद्ध योजना को गतिशील बनाने की आवश्यकता है, जिसे फैसिलिटेट करने वाले संगठन और सामुदायिक समूहों हर 6 महीने में फिर से देख और वर्तमान और उभरती जरूरतों के अनुसार परिवर्तन कर सके।
- सामुदायिक जुटाव की 8 से 9 साल की प्रक्रिया में, संगठन की नई भूमिकाओं के क्रिस्टलीकृत होने से पहले, लगभग तीन वर्षों में सुविधा संगठन की परिवर्तित भूमिका पर काम करने के लिए सही समय सीमा हो सकती है।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## उपयोगी चेतावनी

- निरंतरता के लिए हमेशा कारण और औचित्य होंगे। गहन संगत प्रक्रिया का विस्तार करने के लिए प्रलोभनों से बचें।
- अचानक बाहर निकलने से बचें।
- न तो संगठनात्मक विचारों को लागू करें और न ही सुविधा संगठन के चरण के बाहर की भूमिका के वादे करें। निर्णयों को परस्पर काम करना चाहिए।
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)

## संकेतक

1. XXX समूहों / CBOs को चरण आउट रणनीति के बारे में सूचित किया गया है।
2. XXX समूह / CBO समुदाय विकास प्रक्रिया को आगे बढ़ाने के लिए अच्छी तरह से तैयार महसूस करते हैं।
3. XXX समूहों / CBOs ने फैसिलिटेट करने वाले संगठन के साथ संयुक्त रूप से एक विस्तृत चरण आउट योजना पर काम किया है।
4. XXX समूहों / CBOs ने संक्रमण को सुचारू बनाने के लिए स्थिर योजनाओं और प्रणालियों को शामिल किया है।
5. XXX समूहों / CBOs ने स्थिरता योजनाओं को पूरा करने के लिए संसाधनों को उत्पन्न करने के लिए तंत्रों पर काम किया है।
6. XXX समूह / समुदाय के सदस्य अपनी उपलब्धि और क्षमताओं पर गर्व करते हैं ताकि वे अपने समुदाय का प्रभार ले सकें।
7. XXX समूहों / सीबीओ ने फैसिलिटेट करने वाले संगठन की नई भूमिका को सही कदम के रूप में मान्यता दी है।
8. .... । (संदर्भ के अनुसार भरें)

## चरणबद्धता के परिणाम

| क्रमांक | सुगम संगठनों का प्रमुख योगदान।           | समुदाय द्वारा धारणीय योजना और तंत्र | व्यक्ति / समूह / एजेंसी जिम्मेदार |
|---------|------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1       | प्रशिक्षण / क्षमता निर्माण               |                                     |                                   |
| 2       | सरकार और अन्य एजेंसियों के साथ एडवोकेसी  |                                     |                                   |
| 3       | सहयोग, नेटवर्किंग और गठबंधन              |                                     |                                   |
| 4       | एक्सपोजर विजिट और विनिमयी शिक्षा के अवसर |                                     |                                   |
| 5       | एक्शन-प्रतिबिंब और सीखने का अनुप्रयोग    |                                     |                                   |
| 6       | स्वयंसेवा करना, देना और साझा करना        |                                     |                                   |
| 7       | प्रक्रिया दस्तावेज                       |                                     |                                   |
| 8       | मानव संसाधन का जुटान                     |                                     |                                   |
| 9       | वित्तीय संसाधनों का जुटान                |                                     |                                   |
| 10      | समारोह / सार्वजनिक कार्यक्रमों का आयोजन  |                                     |                                   |
| 11      | अन्य                                     |                                     |                                   |

## प्रतिबिंब और साझा करने के लिए प्रश्न

- अधिकांश समूहों / सीबीओ ने 'बदलती भूमिका' के उद्देश्य और तर्क को समझा? असंतुष्ट आवाज़ों को कैसे सुना गया और बोर्ड पर लिया गया?
- जब परिवर्तन काल और फेज आउट योजना साझा की गई तो बाहरी हितधारकों की प्रतिक्रियाएं क्या थीं ?
- परिवर्तन काल की योजना के किस भाग को लागू करना सबसे कठिन था और क्यों?
- ऐसे कौन से क्षेत्र थे जहाँ समुदाय आश्वस्त था / अपने काम को जारी रखने के लिए आश्वस्त नहीं था?
- पिछले वर्षों की तुलना में अंतिम चरण में संगठन द्वारा किस तरह से सुविधा अलग थी?
- .....। (संदर्भ के अनुसार भरें)





**2014**

**2015**



## परिशिष्ट

इस पुस्तिका की परिकल्पना सामुदायिक सहयोग प्रक्रियाओं में लगे विकास प्रैक्टिशनर के लिए एक 'साथी' के रूप में की गई है। अनुभवों से सीखते हुए, इसे चार प्रमुख स्तंभों पर बनाया गया है। 12-चरण की प्रक्रिया को विकसित करते समय इन चार स्तंभों को मूलभूत आकृति के रूप में रखा जाता है। इन स्तंभों को मजबूत करने के लिए प्रगति और मैट्रिक्स का आकलन करने के लिए संकेतक मुख्य रूप से विकसित किए गए हैं।

सबसे पहले, पुस्तिका जानबूझकर समुदाय के सदस्यों को 'ड्राइवर सीट' में रखती है और सभी बाहरी व्यक्तियों, जैसे, गैर सरकारी संगठन, एनिमेट्रेटर, परोपकारी, और प्रशिक्षकों को फैंसिलिटेट करने वालों की भूमिका निभाने के लिए आमंत्रित करती है। यद्यपि इस सैद्धांतिक ढांचे से, सिद्धांत रूप में, कई लोग सहमत हैं, जब यह कार्यान्वयन और संचालन के लिए आता है, तो भूमिकाओं का अक्सर उलट देता है। कई प्रैक्टिशनर का तर्क है कि सामाजिक भेदभाव और बहिष्कार, आर्थिक अभाव, सांस्कृतिक अलगाव और राजनीतिक शत्रुता का अनुभव इतना गहरा है और बड़े पैमाने पर है कि कई शहरी और ग्रामीण गरीबों ने निर्विवाद रूप से कठोर वास्तविकता को 'सामान्य' के रूप में स्वीकार किया है और गंभीर रूप से विश्लेषण करने और यथास्थिति पर सवाल उठाने की क्षमता को खो दिया है। उनमें से अधिकांश में शिक्षा, कौशल, क्षमता और प्रेरणा की कमी है। इसलिए, समुदाय के सदस्यों को 'ड्राइवर सीट' पर रखना जोखिम भरा है और कई सदस्य परिवर्तन निर्माताओं के बजाय 'शो पीस' बन सकते हैं। हालांकि इस तर्क



को आंशिक रूप से स्वीकार किया जा सकता है लेकिन इसका एक और पक्ष है। जीवन की गुणवत्ता में सुधार करने के लिए समुदाय के सदस्यों की अंतर्निहित इच्छा से कोई इनकार नहीं कर सकता। यहां तक कि एक निराशाजनक परिदृश्य में वे बेहतर भविष्य के लिए असीम आशा के साथ रहते हैं। कई बाधाओं के बावजूद, वे एकजुटता, बंधुत्व, साझाकरण, न्याय की भावना और गरीबों के लिए चिंता जैसे मूल्यों की सराहना करते हैं। सामुदायिक लामबंदी का प्राथमिक उद्देश्य समुदाय के सदस्यों और उनके सामूहिक ज्ञान से सर्वोत्तम तरीके से पालन करने के लिए नुस्खे प्रदान करना है। अंततः केवल स्थायी और स्थायी हितधारक, जो सामुदायिक विकास के शासन को धारण करते हैं, स्वयं समुदाय के सदस्य होते हैं।

दूसरा, मॉडलिंग विकास प्रक्रिया के संदर्भ में एक जानबूझकर बदलाव किया जाता है। वर्तमान की जरूरत चैरिटी या गरीबी उन्मूलन कार्यक्रमों से अधिकार आधारित सामाजिक कार्रवाई मॉडल में स्थानांतरित करने की है। जबकि व्यक्तियों और कमजोर व्यक्तियों की देखभाल गैर-परक्राम्य है, समुदाय के सामूहिक बुद्धिमत्ता और कार्यधारकों के साथ बातचीत में नागरिकों के रूप में उनकी संयुक्त ताकत पर जोर दिया गया है। उदारीकरण, निजीकरण और वैश्वीकरण के युग में, जहां राज्य अपने संवैधानिक दायित्वों और प्रतिबद्धता से बचते हैं, यह सब अधिक महत्वपूर्ण है कि नागरिकता का प्रवचन विकास के परिदृश्य में प्राथमिक स्थान रखता है।

तीसरा, रणनीति समुदाय-आधारित या लोगों के नेतृत्व वाली प्रक्रिया को सुनिश्चित करना है। इस प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाने के लिए समुदाय आधारित संगठन का गठन महत्वपूर्ण है। समुदाय के सदस्यों को मिशन और मूल्यों के बारे में साझा समझ विकसित करने की सुविधा होती है और वे समुदाय के लिए एक सामान्य दृष्टिकोण से बंधे होते हैं। लोकतांत्रिक तरीके से सूचित निर्णय लेने के लिए सदस्यों को ज्ञान और कौशल के साथ प्रशिक्षित किया जाता है। प्रक्रिया उतनी ही ज़रूरी है जितना की परिणाम। सफलता की कहानियां जितनी महत्वपूर्ण हैं, अनुभवों से सीखने की क्षमता भी उतनी ही महत्वपूर्ण है। यदि समुदाय द्वारा सीखने को आंतरिक रूप दिया जाता है, तो वे वास्तव में सशक्त बन जाते हैं और स्वतंत्र रूप से आगे बढ़ने के लिए सक्षम होते हैं। समुदाय के सदस्यों को इस प्रक्रिया को अपनाना चाहिए और उनके द्वारा उठाए जाने वाले हर कदम पर निर्णय लेना चाहिए। धैर्य, दृढ़ता और समुदाय की लय के लिए संवेदनशीलता महत्वपूर्ण हैं।

चौथा, विकासात्मक प्रक्रिया सिर्फ एक आर्थिक सवाल नहीं है। यह व्यवहारिक और सांस्कृतिक परिवर्तन और एक साथ सपने देखने की क्षमता को बढ़ावा देने के बारे में है। जिन गरीबों को लंबे समय तक 'डिस्पोजेबल', 'कुछ नहीं के लिए अच्छा', 'अनपढ़', 'शराबी' और कुछ संदर्भों में 'अपराधी' के रूप में व्यवहार किया गया है, को 'दृष्टिकोण' की जरूरत है। सकारात्मक सोच को आत्मसात करना, स्वयं की पुष्टि करना, दूसरे की सराहना करना और स्वयंसेवा के दृष्टिकोण को पोषित करना, देना और साझा करना भारी परिणाम दे सकता है। यह प्रक्रिया स्थायी होगी जब सदस्यों की सराहना की जाएगी, नए विचारों का प्रयोग करने के अवसर दिए जाएंगे, उनके योगदान के लिए मान्यता दी जाएगी, सार्वजनिक रूप से पुरस्कृत किया जाएगा और उनकी सफलता की कहानियां सार्वजनिक क्षेत्र में दिखाई देंगी। ये कार्यवाही कदम अनमोल निवेश है।

कोविड -19 ने देश के विकास परिदृश्य पर गहरा प्रभाव डाला है। बेरोजगारी, संकट प्रवास और रिवर्स

माइग्रेशन, सामाजिक सुरक्षा उपायों से राज्य की वापसी, और श्रम संरक्षण कानूनों को और कमजोर करना पहले से ही गरीबों और मध्यम वर्ग के अधिकांश लोगों के लिए गंभीर खतरे पैदा कर रहे हैं। सरकारें उजागर हो गई हैं और नागरिकों को उनकी दोगली बातें समझ में आने लगी हैं। फैसला बाहर आ चुका है। लोगों ने छिपे हुए राजनीतिक और आर्थिक एजेंडे और विधायिका, नौकरशाही, न्यायपालिका और लालची व्यापारी वर्ग के बीच राष्ट्रीय और विश्व स्तर पर अपवित्त गठबंधन को समझा है। नव-उदारवादी प्रतिमान को साबित करने में उन्हें असफलता मिली है। इस वैक्यूम को लोगों की आवाज़ों, नागरिकों के रूप में गरिमापूर्ण जीवन यापन के लिए उनकी मांग और धारणीय और पर्यावरण के अनुकूल जीवन से भरना होगा। कोविड के बाद के नए सामान्य परिदृश्य में, अब पहले से कहीं ज्यादा, लोगों के नेतृत्व वाली सामुदायिक लामबंदी, सामूहिक बारगेनिंग के एक नए युग की शुरुआत करने के लिए बहुत महत्वपूर्ण योगदान देगी।

जैसा कि परिचयात्मक अध्याय में कहा गया है, समुदाय के नेतृत्व वाली विकास प्रक्रिया के लिए एक व्यापक ढांचे को विकसित करने का प्रयास किया जाता है और 12-चरणों को न तो संपूर्ण माना जाता है और न ही पूर्वव्यापी के रूप में। इन कदमों को जमीनी हकीकत के संदर्भ में लाना है। 12-चरण पद्धति का अनुसरण करने वाला कोई संगठन, जो इन चार स्तंभों के प्रति जागरूक है, निश्चित रूप से समुदाय के सदस्यों द्वारा उनको फैसिलिटेट करने के लिए लंबे समय तक याद किया जाएगा।





## ||| Select Bibliography

Boud, D., and N. Miller. (1997). *Working with Experience: Animating Learning*. London: Routledge

Dernbach, J. C. (2003). 'Achieving sustainable development: The Centrality and multiple facets of integrated decision-making'. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 247-285.

Gerard McElwee et. al. (2017). "Conceptualising animation in rural communities: The Village SOS case".

Gibbs, G., (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford.

Heinrich C. J., (2002). "Outcomes-based Performance Management in the Public Sector: Implications for Government Accountability and Effectiveness". *Public Administration Review*, Vol. 62, No. 6, pp. 712–725.

Kenny, S. (2007). *Developing Communities for the Future* (3rd ed.). South Melbourne: Thompson.

Kovach, Margaret. (2009). *Indigenous methodologies. Characteristics, conversations and contexts*. Toronto: University of Toronto Press. p. 171.

Osborne, S. (2002). *Public Management – A Critical Perspective*, London: Routledge.

Schnarch, B. (2004). Ownership, control, access, and possession (OCAP) or self-determination applied to research: A critical analysis of contemporary First Nations research and some options for First Nations communities.

Smith, R. (2013). "Developing and Animating Enterprising Individuals and Communities: A Case Study from Rural Aberdeenshire, Scotland." *Journal of Enterprising Communities, People and Places in the Global Economy* 6 (1): 57–83.

Spivak, G.C. (1988). *Can the Subaltern Speak?* Basingstoke: Macmillan, 1988.

Stoddart, H. (2011). *A Pocket guide to sustainable development governance*. Stakeholder Forum.

Strauss, Anselm L. (1978). "A Social World Perspective", *Studies in Symbolic Interaction* 1: 119-128.





### डॉ. जोसेफ जेवियर एसजे

मानव अधिकारों में मास्टर्स और मानव अधिकार और अपराध विज्ञान में पीएचडी किए हैं। 2001-2007 तक, उन्होंने दक्षिण एशिया में सोशल एक्शन में जेसुइट्स के लिए सचिव के रूप में काम किया। 2012-2015 से, उन्होंने आईएसआई-दिल्ली के कार्यकारी निदेशक और 'सोशल एक्शन' के संपादक, त्रैमासिक पत्रिका, और 2017-19 से जेसुइट रिफ्यूजी सर्विस, रोम के उप अंतर्राष्ट्रीय निदेशक के रूप में कार्य किया है। उन्होंने 5 पुस्तकें लिखी हैं, जो प्रतिष्ठित पत्रिकाओं में 20 से अधिक लेख प्रकाशित हैं और आधा दर्जन मूल्यांकन अध्ययन किए हैं और वह लोक मंच के संस्थापकों में से एक है जो अनुसंधान पद्धति, रणनीतिक योजना और संगठनात्मक विकास प्रक्रिया पर कार्यशालाओं का आयोजन करता है। वह भारत में कैथोलिक चर्च में दलित सशक्तीकरण की नीति: समावेशी समुदायों का निर्माण करने के लिए एक नैतिक साम्राज्यवादी, के मुख्य संपादक थे। वर्तमान में, वह भारतीय सामाजिक संस्थान, बंगलुरु के निदेशक हैं।



### सुश्री श्रीविद्या साईनाथन

बायोकेमिस्ट्री में मास्टर्स और सोशियोलॉजी में मास्टर्स के साथ इन्हें विकास क्षेत्र में 18 साल का कार्य अनुभव है। इन्होंने अंतर्राष्ट्रीय एनजीओ, केयर इंडिया और एक स्वतंत्र सलाहकार के रूप में स्वास्थ्य और पोषण क्षेत्र विशेष रूप से मातृ और बाल स्वास्थ्य दोनों में व्यापक काम किया है। वह कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के मुद्दे पर औपचारिक और अनौपचारिक क्षेत्र की महिला श्रमिकों के साथ काम कर रही हैं। उन्होंने आजीविका, लिंग, किशोर स्वास्थ्य, विकलांगता, सामाजिक समावेश, भावनात्मक और सामाजिक भलाई के मुद्दों पर विशेषज्ञता विकसित की है, और अनुसंधान अध्ययनों में, संकल्पनाओं की परियोजनाओं, निगरानी प्रणालियों का विकास, प्रभावों का मूल्यांकन, प्रक्रिया प्रलेखन और सर्वोत्तम प्रथाओं की पहचान की है।



### डॉ. सदानंद बाग

जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, नई दिल्ली से राजनीति विज्ञान में पीएचडी किए हैं। इनके पास विकास क्षेत्र, विशेष रूप से अनुसंधान, वकालत और अभियान, मानव अधिकार, महिला सशक्तीकरण, पंचायत राज संस्थानों, शिक्षा और स्वास्थ्य से संबंधित क्षेत्रों में 13 से अधिक वर्षों का पेशेवर कार्य अनुभव है। वह भारत में विभिन्न संगठनों द्वारा कार्यान्वित परियोजनाओं का मूल्यांकन किए हैं, जैसे कि, मिसरे, जर्मनी और SKN, नीदरलैंड आदि। वर्तमान में, वह कारितास इंडिया नई दिल्ली में प्रबंधक, अनुसंधान और संसाधन विकास के रूप में कार्यरत हैं।



With financial support of  
the Federal Ministry for  
Economic Cooperation and Development



## Caritas India

CBCI Centre  
1 Ashok Place  
New Delhi - 110001  
[www.caritasindia.org](http://www.caritasindia.org)

## Indian Social Institute

24 Benson Road  
Benson Town  
Bengaluru - 560046  
[www.isibangalore.com](http://www.isibangalore.com)

ISBN: 978-81-947949-9-8



9 788194 794998