



दृष्टिकोण स्केलिंग पर



इसके बाद आने वाले वर्कशीट में अपने कार्यक्रमों को बढ़ाने में लगी टीमों (या संलग्न होने की योजना) के लिए एक आत्म-प्रतिबिंब उपकरण का प्रोटोटाइप शामिल है। यह विशेष रूप से पूरे बाल विकास कार्यक्रमों को बढ़ाने के लिए नवप्रवर्तकों के काम से प्राप्त दृष्टिकोण पर आधारित है। उपकरण कार्यक्रम टीमों या संगठनों के भीतर आंतरिक उपयोग के लिए अभिप्रेत है, ताकि नेताओं को अपने स्केलिंग कार्य पर विचार करने और अपनी संगठनात्मक क्षमताओं को और विकसित करने के लिए क्षेत्रों की पहचान करने में मदद मिल सके।

उपकरण मसौदा चर्चा पत्र में निर्धारित अवधारणाओं के आसपास आयोजित किया जाता है, **प्रतिकूल परिस्थितियों में पूरे बाल विकास को स्केल करने पर उभरते परिप्रेक्ष्य**। इन दृष्टिकोणों में शामिल हैं **फाउंडेशन** – मानव गरिमा, सम्मान और एजेंसी पर ध्यान केंद्रित करना - और पांच विषय: **व्यापक रूप से कनेक्ट करें; खोजें, सीखें और अनुकूलित करें; नेतृत्व को सशक्त बनाना; पुनर्संतुलन भूमिकाएं; और एक लंबा खेल खेलते हैं।**

प्रत्येक मामले में, नेता इस बात पर विचार कर सकते हैं कि ये दृष्टिकोण आज तक उनके स्केलिंग अनुभव से कैसे संबंधित हैं, और वे भविष्य में टिकाऊ स्केलिंग के लिए कैसे महत्वपूर्ण हो सकते हैं। हमें उम्मीद है कि यह चिंतनशील अभ्यास मौजूदा संगठनात्मक या नेतृत्व की ताकत के बारे में अंतर्दृष्टि उत्पन्न करेगा और आगे चलकर क्षमता-निर्माण के अवसर पैदा करेगा। यदि आप चर्चा पत्र के पाठ से परे इन दृष्टिकोणों के बारे में अधिक जानने में रुचि रखते हैं, तो हम आपको वेबसाइट पर प्रत्येक परिप्रेक्ष्य के लिए उपलब्ध संसाधनों की समीक्षा करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।

इस फॉर्म को पूरा करने वाली टीमों के लिए, हम आपके साथ बातचीत का स्वागत करेंगे कि आपने ऐसा करने से क्या सीखा है, और अन्य टीमों से सीखे गए दृष्टिकोणों को साझा करने में खुशी होगी। यदि आप शोध टीम के साथ बातचीत शेड्यूल करना चाहते हैं, तो कृपया पहुंचें contact@truepoint.com. कृपया अपना भरा हुआ फॉर्म शामिल करें।

निर्देश: कार्यपत्रकों के बॉक्स आपके लिए भरने के लिए हैं। कुछ प्रश्न आपको किसी दिए गए विषय के महत्व या अनुप्रयोग पर विचार करने के लिए आमंत्रित करते हैं, आपके काम में आज तक या भविष्य के टिकाऊ स्केलिंग के लिए। अन्य आपको क्षमता विकास के लिए विशिष्ट उदाहरणों और संभावित अवसरों को प्रतिबिंबित करने के लिए आमंत्रित करते हैं। प्रत्येक परिप्रेक्ष्य के लिए एक कार्यपत्रक है। आप उन्हें किसी भी क्रम में भर सकते हैं, लेकिन हमारा सुझाव है कि आप थीम 1 से थीम 5 लेबल वाले अपेक्षाकृत विशिष्ट वर्कशीट से शुरू करें, और फिर "फाउंडेशन" लेबल वाले वर्कशीट के साथ समाप्त करें।

विषय 1:

व्यापक रूप से कनेक्ट करें

सक्रिय प्रतिभागियों के रूप में कार्यक्रम उपयोगकर्ताओं सहित एक व्यापक हितधारक पारिस्थितिकी तंत्र को संरेखित और जुटाएं। स्पष्ट करें कि प्रत्येक हितधारक भाग लेकर कैसे योगदान दे सकता है और मूल्य प्राप्त कर सकता है। सभी खिलाड़ियों की प्रेरणाओं और उनके बीच संबंधों को समझें, और समुदाय को सक्रिय करने और अव्यक्त संसाधनों को जुटाने के लिए गतिविधि का आयोजन करें।

1. यह विषय आज तक आपके काम में किस हद तक महत्वपूर्ण रहा है?

- | | | |
|---|--|--------------------------------|
| ☐ बहुत महत्वपूर्ण | ☐ मामूली महत्वपूर्ण | ☐ तटस्थ |
| ☐ थोड़ा महत्वपूर्ण | ☐ नहीं महत्वपूर्ण | |

अनुभव: आज तक आपके काम में इस विषय के उदाहरण

2. इस विषय को अपने संदर्भ में लागू करना कितना आसान या मुश्किल है?

- | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| ☐ बहुत आसान | ☐ काफी सरल | ☐ तटस्थ |
| ☐ मामूली कठिन | ☐ बहुत कठिन | |

प्रतिबिंब: चुनौतियां और आवेदन करने में आपको जो अवसर दिखाई देते हैं यह विषय

3. आप भविष्य के लिए इस क्षेत्र में अपने संगठन की क्षमता बनाने या सुधारने के लिए काम करने के विचार का आकलन कैसे करेंगे?

- | | | |
|--|---|--------------------------------|
| ☐ उच्च प्राथमिकता | ☐ मध्यम प्राथमिकता | ☐ तटस्थ |
| ☐ कुछ प्राथमिकता | ☐ नहीं प्राथमिकता | |

आपके संगठन में विकास के लिए प्राथमिकताएँ

विषय 2: खोजें, जानें और अनुकूलित करें

प्रोग्राम सेट अप करें स्केलिंग कार्य के प्रत्येक चरण में अनुभव के आधार पर विकसित करना। खोज, सीखने और अनुकूलन में सक्रिय प्रतिभागियों के रूप में परिवारों और फ्रंट-लाइन प्रदाताओं को शामिल करें। पूरे वितरण प्रणाली में प्रतिक्रिया की चल रही निगरानी और परिणाम संकेतकों पर निरंतर ध्यान देने के साथ मध्यम अवधि, कठोर कार्यक्रम मूल्यांकन को संयोजित करें। अनुभवों को साझा करने और दूसरों से सीखने के अवसरों की तलाश करें - दोनों अपने संगठन के अंदर और बाहर - उदाहरण के लिए अभ्यास के समुदायों के माध्यम से।

1. यह विषय आज तक आपके काम में किस हद तक महत्वपूर्ण रहा है?

- | | | |
|---|--|--------------------------------|
| ☐ बहुत महत्वपूर्ण | ☐ मामूली महत्वपूर्ण | ☐ तटस्थ |
| ☐ थोड़ा महत्वपूर्ण | ☐ नहीं महत्वपूर्ण | |

अनुभव: आज तक आपके काम में इस विषय के उदाहरण

2. इस विषय को अपने संदर्भ में लागू करना कितना आसान या मुश्किल है?

- | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| ☐ बहुत आसान | ☐ काफी सरल | ☐ तटस्थ |
| ☐ मामूली कठिन | ☐ बहुत कठिन | |

प्रतिबिंब: चुनौतियां और वेदन करने में आपको ज े अवसर दिखाई देते हैं यह विषय

3. आप भविष्य के लिए इस क्षेत्र में अपने संगठन की क्षमता बनाने या सुधारने के लिए काम करने के विचार का आकलन कैसे करेंगे?

- | | | |
|--|---|--------------------------------|
| ☐ उच्च प्राथमिकता | ☐ मध्यम प्राथमिकता | ☐ तटस्थ |
| ☐ कुछ प्राथमिकता | ☐ नहीं प्राथमिकता | |

आपके संगठन में विकास के लिए प्राथमिकताएँ

विषय 3:

नेतृत्व को सशक्त बनाना

नेतृत्व क्षमता देखें एक महत्वपूर्ण अव्यक्त संसाधन के रूप में जिसे स्केलिंग को सक्षम करने के लिए बुलाया जा सकता है। समुदायों को जुटाने और प्रभाव के लिए स्थानीय जवाबदेही सुनिश्चित करने के लिए स्थानीय स्तर पर और वितरण प्रणाली में नेतृत्व को अनलॉक, निर्माण और सशक्त बनाना। नेताओं को एक खोज मानसिकता रखने और बेहतर परिणामों के लिए प्रदान करने के तरीके पर नवाचार करने के लिए प्रोत्साहित करें। लैंगिक समानता और सामाजिक समावेश को बढ़ावा देने सहित समान सम्मान के लिए स्पष्ट रूप से संदर्भ बनाकर मानव गरिमा का सम्मान करें।

1. यह विषय आज तक आपके काम में किस हद तक महत्वपूर्ण रहा है?

- | | | |
|---|--|--------------------------------|
| ☐ बहुत महत्वपूर्ण | ☐ मामूली महत्वपूर्ण | ☐ तटस्थ |
| ☐ थोड़ा महत्वपूर्ण | ☐ नहीं महत्वपूर्ण | |

अनुभव: आज तक आपके काम में इस विषय के उदाहरण

2. इस विषय को अपने संदर्भ में लागू करना कितना आसान या मुश्किल है?

- | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| ☐ बहुत आसान | ☐ काफी सरल | ☐ तटस्थ |
| ☐ मामूली कठिन | ☐ बहुत कठिन | |

प्रतिबिंब: चुनौतियां और आवेदन करने में आपको जो अवसर दिखाई देते हैं यह विषय

3. आप भविष्य के लिए इस क्षेत्र में अपने संगठन की क्षमता बनाने या सुधारने के लिए काम करने के विचार का आकलन कैसे करेंगे?

- | | | |
|--|---|--------------------------------|
| ☐ उच्च प्राथमिकता | ☐ मध्यम प्राथमिकता | ☐ तटस्थ |
| ☐ कुछ प्राथमिकता | ☐ नहीं प्राथमिकता | |

आपके संगठन में विकास के लिए प्राथमिकताएँ

विषय 4: पुनर्संतुलन भूमिकाएँ

पुनर्संतुलन और नवीनीकरण स्थानीय समुदायों और हितधारकों की प्राथमिकताओं के साथ एजेंसी का निर्माण करने और संरेखित करने के लिए फ्रंट लाइन (परिवारों के साथ सीधा संपर्क) और बैक एंड (समर्थन, प्रबंधन और कार्यक्रम विकास कार्य) की भूमिकाएँ। फ्रंट-लाइन नेताओं को स्थानीय रूप से कार्यक्रम को अनुकूलित करने में सक्षम करें, बैक-एंड लीडर को सीखने के भागीदारों के रूप में। फ्रंट-लाइन नेताओं को समुदाय में उन लोगों को संलग्न करने और सक्रिय करने के लिए प्रोत्साहित करें जो आम तौर पर पारंपरिक मॉडल के साथ शामिल नहीं हुए हैं या जिनकी भागीदारी में एक नियमित स्वाद है।

1. यह विषय आज तक आपके काम में किस हद तक महत्वपूर्ण रहा है?

☐ बहुत महत्वपूर्ण ☐ मामूली महत्वपूर्ण ☐ तटस्थ
☐ थोड़ा महत्वपूर्ण ☐ नहीं महत्वपूर्ण

अनुभव: आज तक आपके काम में इस विषय के उदाहरण

2. इस विषय को अपने संदर्भ में लागू करना कितना आसान या मुश्किल है?

☐ बहुत आसान ☐ काफी सरल ☐ तटस्थ
☐ मामूली कठिन ☐ बहुत कठिन

प्रतिबिंब: चुनौतियाँ और आवेदन करने में आपको जो अवसर दिखाई देते हैं यह विषय

3. आप भविष्य के लिए इस क्षेत्र में अपने संगठन की क्षमता बनाने या सुधारने के लिए काम करने के विचार का आकलन कैसे करेंगे?

☐ उच्च प्राथमिकता ☐ मध्यम प्राथमिकता ☐ तटस्थ
☐ कुछ प्राथमिकता ☐ नहीं प्राथमिकता

आपके संगठन में विकास के लिए प्राथमिकताएँ

थीम 5:

एक लंबा खेल खेलते हैं

स्केलिंग का इलाज करें एक जीवित, विकसित प्रक्रिया के रूप में जिसका उद्देश्य लंबी अवधि में बड़ी और विविध प्रणालियों के माध्यम से संबंधों को फिर से आकार देना है। अनुमान है कि जनसंख्या के पैमाने तक पहुंचने में वर्षों लग सकते हैं, और पैमाने के दौरान और बाद में दोनों परिस्थितियों और वितरण संदर्भों में बदलाव होता है; यह, लागत के दबाव के साथ, समय के साथ गिरावट का कारण बन सकता है यदि कार्यक्रम को अपने चल रहे विकास को सक्रिय रूप से प्रबंधित करने की अनुमति दिए बिना एक बड़े कार्यान्वयन संगठन में स्थानांतरित कर दिया जाता है। नई भूमिकाओं में स्केलिंग यात्रा का समर्थन जारी रखने की योजना बनाएं, बड़ी प्रणालियों में कार्यक्रम को एम्बेड करने के लिए काम करें, चल रहे सीखने और अनुकूलन का समर्थन करें, और विभिन्न चरणों में लागू होने वाली नई चुनौतियों को हल करने के लिए नवाचार करें। पैमाने को प्राप्त करने के रूप में गुणवत्ता बनाए रखने के लिए काम करें, और स्थानों में कार्यान्वयन में भिन्नता से सीखें।

1. यह विषय आज तक आपके काम में किस हद तक महत्वपूर्ण रहा है?

☐ बहुत महत्वपूर्ण ☐ मामूली महत्वपूर्ण ☐ तटस्थ
☐ थोड़ा महत्वपूर्ण ☐ नहीं महत्वपूर्ण

अनुभव: आज तक आपके काम में इस विषय के उदाहरण

2. इस विषय को अपने संदर्भ में लागू करना कितना आसान या मुश्किल है?

☐ बहुत आसान ☐ काफी सरल ☐ तटस्थ
☐ मामूली कठिन ☐ बहुत कठिन

प्रतिबिंब: चुनौतियां और आवेदन करने में आपको जो अवसर दिखाई देते हैं यह विषय

3. आप भविष्य के लिए इस क्षेत्र में अपने संगठन की क्षमता बनाने या सुधारने के लिए काम करने के विचार का आकलन कैसे करेंगे?

☐ उच्च प्राथमिकता ☐ मध्यम प्राथमिकता ☐ तटस्थ
☐ कुछ प्राथमिकता ☐ नहीं प्राथमिकता

आपके संगठन में विकास के लिए प्राथमिकताएँ

फाउंडेशन

क्षमता और अवसर खोजें एक मौलिक समावेशी दृष्टिकोण में जो गरिमा का सम्मान और सम्मान करता है, एजेंसी, और हर व्यक्ति और परिवार का योगदान।

1. आज तक आपके काम में यह 'नींव' किस हद तक महत्वपूर्ण रही है? (एक का चयन करें)

- | | | |
|---|--|--------------------------------|
| ☐ बहुत महत्वपूर्ण | ☐ मामूली महत्वपूर्ण | ☐ तटस्थ |
| ☐ थोड़ा महत्वपूर्ण | ☐ नहीं महत्वपूर्ण | |

अनुभव: आज तक आपके काम में इस मूलभूत परिप्रेक्ष्य के उदाहरण

2. अपने संदर्भ में इस 'नींव' को लागू करना कितना आसान या मुश्किल है? (एक का चयन करें)

- | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| ☐ बहुत आसान | ☐ काफी सरल | ☐ तटस्थ |
| ☐ मामूली कठिन | ☐ बहुत कठिन | |

प्रतिबिंब: चुनौतियां और आवेदन करने में आपको जो अवसर दिखाई देते हैं यह मूलभूत परिप्रेक्ष्य

3. आप भविष्य के लिए इस क्षेत्र में अपने संगठन की क्षमता बनाने या सुधारने के लिए काम करने के विचार का आकलन कैसे करेंगे? (एक का चयन करें)

- | | | |
|--|---|--------------------------------|
| ☐ उच्च प्राथमिकता | ☐ मध्यम प्राथमिकता | ☐ तटस्थ |
| ☐ कुछ प्राथमिकता | ☐ नहीं प्राथमिकता | |

आपके संगठन में विकास के लिए प्राथमिकताएँ