



डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर
ओपन युनिवर्सिटी

BSWR-202
सामाजिक जूथकार्य

विभाग

1

समाजकार्यनी कार्यपध्दति तरीके सामाजिक जूथकार्य

अेकम-1 सामाजिक जूथनो अर्थ, लक्षणो, प्रकारो अने मापदंड अने ते मानवज्जवनमां मडत्व

अेकम-2 सामाजिक जूथ कार्यनो ष्याल अने तेना लक्षणो अने हेतुओ

अेकम-3 पायाना मूल्यो अने सामाजिक जूथकार्यना सिध्दांत

अेकम-4 सामाजिक जूथकार्यनो ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

ISBN : 978-81-946447-3-6

લેખક

ડૉ. વિપુલ ડી. શેરસિયા ઈન્ચાર્જ પ્રિન્સિપાલ,
શ્રી મહર્ષિ અરબિંદો એમ. એસ. ડબલ્યુ કોલેજ,
રાજકોટ

શ્રીમતિ બીજલ દવે આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સાર્વજનિક બી.એસ. ડબલ્યુ / એમ.એસ. ડબલ્યુ કોલેજ,
મહેસાણા

પરામર્શક (વિષય)

ડૉ. સી. જી. સાનન નિવૃત્ત પ્રોફેસર અને વિભાગીય અધ્યક્ષ
ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, અમદાવાદ.

પરામર્શક (ભાષા)

ડૉ. ઘનશ્યામભાઈ ગઢવી રિટાયર્ડ પ્રિન્સિપાલ
શ્રીમતી એ. એસ. ચૌધરી મહિલા આર્ટ્સ
કોલેજ, મહેસાણા

Edition : 2020

Copyright©2020 Knowledge Management And Research Organisation.

All rights reserved. No part of this book should be reproduced, transmitted or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage or retrieval system without written permission from us.

Acknowledgement

Every attempt has been made to trace the copyright holders of material reproduced. It may be possible that few words are missing or correction required, we will be pleased to make necessary correction/amendment in future edition of this book.

દૂરવર્તી અધ્યયનમાં સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ સામગ્રીની ભૂમિકા

દૂરવર્તી શિક્ષણ પ્રણાલીમાં અસરકારક સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ સામગ્રી અનિવાર્ય છે. આ અભ્યાસ સામગ્રીના લેખકો, અધ્યાપકો અને વિદ્યાર્થીઓ એકબીજાંથી ઘણાં દૂર અને ક્યારેક તો ક્યારેય ન મળી શકે તેવી સ્થિતિમાં હોવાથી આવી અધ્યયન સામગ્રી સુગમ અને અસરકારક હોવી જરૂરી છે. દૂરવર્તી શિક્ષણ માટેની અભ્યાસ સામગ્રીમાં વિદ્યાર્થીના બૌદ્ધિક ચિંતનને ઉદ્દીપ્ત કરવાની ક્ષમતા તથા આવશ્યક તમામ અધ્યયન પ્રવૃત્તિઓ હોવી જોઈએ. આ સામગ્રી પાઠ્યક્રમના સામાન્ય અને વિશિષ્ટ હેતુઓના અનુસંધાને વિદ્યાર્થીને પર્યાપ્ત માર્ગદર્શન આપવા સક્ષમ હોવી જોઈએ. સ્વ-અધ્યયન સામગ્રીમાં અભ્યાસક્રમમાં સૂચિત તમામ બાબતોનો સમાવેશ થાય તે જરૂરી છે.

અસરકારક અધ્યયન સિદ્ધ કરવા માટે અનેક પ્રકારના આયોજનનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે; જેનાથી વિદ્યાર્થી જ્ઞાનોપાર્જન કરી શકે. બૌદ્ધિક અને મનોશારીરિક કૌશલ્યો કેળવી શકે અને વર્તન તથા અભિગમમાં આવશ્યક પરિવર્તનો સાધી શકે. આથી જ વિદ્યાર્થીનું મૂલ્યાંકન પણ પાઠ્યસામગ્રીમાં આવરી લેવામાં આવ્યું છે.

દૂરવર્તી શિક્ષણની સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ સામગ્રીમાં ઉપયોગમાં લેવામાં આવેલી શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓનું સ્વરૂપ તે શિક્ષણના જ્ઞાનાત્મક, ભાવાત્મક કે મનોશારીરિક હેતુમાંથી કયા હેતુને સંલગ્ન છે? તેના પર આધારિત છે. આ હેતુઓ ભવિષ્યમાં અનુક્રમે જ્ઞાન, બૌદ્ધિક કૌશલ્યો અને મનોશારીરિક કૌશલ્યોની ઉપલબ્ધિમાં પરિણમે છે. વિદ્યાર્થીએ મેળવેલ જ્ઞાનની પ્રાપ્તિ, ઉપયોગ અને અભિવ્યક્તિ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરી શકાય. વિદ્યાર્થીઓના પૂર્વજ્ઞાનનો અને અનુભવોનો આધાર લઈને રચવામાં આવેલ શિક્ષણ સામગ્રી દ્વારા બૌદ્ધિક કૌશલ્યના હેતુને સિદ્ધ કરી શકાય છે અને તેના દ્વારા નવીન જ્ઞાન પ્રાપ્તિનો માર્ગ પ્રશસ્ત થાય છે.

અભ્યાસ-સામગ્રીમાં સ્વાધ્યાય પ્રોજેક્ટ અને પ્રતિપુષ્ટિ (Feedback)ના સ્વરૂપે અભ્યાસનું આયોજન જરૂરી છે. શારીરિક કૌશલ્ય સંબંધિત શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓમાં ચિત્રાત્મક રજૂઆત હોવી જોઈએ અને ત્યારબાદ ઉચિત અભ્યાસનું આયોજન હોવું જોઈએ. વર્તન અને અભિગમમાં પરિવર્તન માટે આયોજિત શિક્ષણ પ્રવૃત્તિઓ રસ જન્માવે તેવી તથા આ પરિવર્તન દ્વારા થતાં લાભ અને તેની જરૂરિયાતને પ્રતિબિંબિત કરે તેવી હોવી જોઈએ. ત્યાર પછી નવાં અભિગમોને અપનાવવાની અને તે સંબંધિત પ્રક્રિયાના યોગ્ય અભ્યાસનું ઉચિત આલેખન થવું જોઈએ.

દૂરવર્તી શિક્ષણની ભૂમિકા.

પ્રત્યક્ષ અધ્યાપનમાં જોવા મળતી પ્રત્યાયનની વિશેષતાઓ; જેવી કે અંતરાલાપ, પૂર્વઅભિસંધાન, યોગ્ય સ્થાને વિરામ, આરોહ-અવરોહ, ભાવ-ભંગીમાં, સ્વરભાર વગેરે દૂરવર્તી અધ્યયનમાં ઉપલબ્ધ નથી. આ ઉણપ વિશેષતઃ મુદ્રિત સાહિત્યમાં (લેખિત સાહિત્યમાં) જોવા મળે છે. વિદ્યાર્થી અને શિક્ષક વચ્ચેના વ્યવહારની આ ખૂટતી કડીને જોડવા માટે જ દૂરવર્તી સ્વ-અધ્યયન સામગ્રીમાં શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન કરવામાં આવે છે. માટે જ આવી પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન વૈકલ્પિક નહીં; પરંતુ અનિવાર્ય છે.

સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ સામગ્રીને નાના એકમોમાં વિભાજિત કરીને શિક્ષણના ઉત્તમ સાધન તરીકે વિકસાવવાની સંકલ્પના છે. શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓમાં વૈવિધ્ય દ્વારા શિક્ષણના વિવિધ ક્ષેત્રના હેતુઓ સિદ્ધ થાય તેવો પ્રયત્ન કરવાનો છે.

દૂરવર્તી શિક્ષણની સ્વ-અધ્યયન સામગ્રીનું આયોજન પૂર્વનિશ્ચિત શૈક્ષણિક નીપજને ધ્યાનમાં લઈને કરવાનું હોવાથી તેના હેતુઓ અને ધ્યેયો નિશ્ચિત હોય છે. વળી અધ્યેતાઓ દૂરસ્થ હોવાથી આ સામગ્રી દ્વારા તેઓ નિશ્ચિત અધ્યયન પ્રવૃત્તિઓમાં સંલગ્ન રહે તેવું આયોજન કરવામાં આવે છે. જેથી અધ્યેતાઓ સંબંધિત સંકલ્પનાઓને બરાબર સમજી શકે. સ્વ-અધ્યયન સામગ્રીમાં સાથે સંકળાયેલ સ્વાધ્યાયો, પ્રાયોગિક કાર્યો, પ્રવૃત્તિઓ અને પ્રકલ્પોનો પણ આ જ હેતુ છે. આ સામગ્રી માટે ઉચિત શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓની ઉદાહરણરૂપ સૂચિ ઘણી મોટી હોઈ શકે. આ સંદર્ભે શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓ વિદ્યાર્થીને અભિપ્રેરિત કરે છે, માર્ગદર્શન આપે છે અને વિદ્યાર્થીની પ્રગતિ અને પ્રદર્શનનું સતત માપન-મૂલ્યાંકન પણ કરે છે.

પ્રસ્તાવના

દૂરવર્તી શિક્ષણની અભ્યાસ સામગ્રી તૈયાર કરવા માટે વિવિધ બાબતોની કાળજી રાખવાની થાય છે. પ્રસ્તુત પુસ્તક દરેક વિદ્યાર્થીની અધ્યયન વિષયક સજ્જતા કેળવવામાં સહાયક નીવડશે તેવી શ્રદ્ધા છે. વિષયલક્ષી વિભાવનાઓની સરળ સમજ આ પુસ્તિકાને વિદ્યાર્થીભોગ્ય બનાવે છે.

આશા છે કે સ્વ-અધ્યયન અને અધ્યાપનના ક્ષેત્રે આ પ્રકારની અભ્યાસ સામગ્રી વિષયક્ષેત્રની સમજનો વિસ્તાર કરશે. કારકિર્દી ઘડતરના નિર્ણાયક તબક્કે આપને ઉજ્જવળ ભવિષ્યની શુભકામનાઓ.

વિભાગ-1 : સમાજકાર્યની કાર્યપદ્ધતિ તરીકે સામાજિક જૂથકાર્ય

1. સામાજિક જૂથનો અર્થ, લક્ષણો, પ્રકારો અને માપદંડ અને તે માનવજીવનમાં મહત્વ
2. સામાજિક જૂથ કાર્યનો ખ્યાલ અને તેના લક્ષણો અને હેતુઓ
3. પાયાના મૂલ્યો અને સામાજિક જૂથકાર્યના સિધ્ધાંત
4. સામાજિક જૂથકાર્યનો ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ

વિભાગ-2 : જૂથ ગતિશીલતા અને પ્રક્રિયા

1. જૂથ ગતિશીલતા અને પ્રક્રિયા
2. સંચાર સંદેશા વ્યવહાર અને પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન (પદ્ધતિઓ)
3. જૂથ સંયોગ, જુસ્સો અને સંઘર્ષ

વિભાગ-3 : જૂથ વિકાસના પગથિયાંઓ / તબક્કાઓ

1. સામાજિક જૂથ કાર્યના તબક્કાઓ શરૂઆત, મધ્યમ અને અંત: ક્રિયા આયોજન
2. જૂથ વિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ
3. સામાજિક જૂથકાર્યોના વિકાસમાં કાર્યકર્તાની ભૂમિકા
4. સામાજિક જૂથકાર્યનું તત્ત્વજ્ઞાન, સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયા અને વિકાસાત્મક લક્ષ્યાંકો

વિભાગ-4 : સામાજિક જૂથકાર્યની કુશળતાઓ અને પ્રયુક્તિઓ

1. જૂથકાર્ય કુશળતાઓએ નેતૃત્વ, સંદેશાવ્યવહાર, સાંભળવું, નિર્ણય લેવો, સંઘર્ષ નિવારણ અને સરળતા
2. સામાજિક જૂથકાર્યની ટેકનિક જૂથ ચર્ચો, નાટક અને સામાજિક જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણ
3. સામાજિક જૂથ કાર્યમાં અલગ-અલગ સાથે કાર્યો : બાળકો, કિશોરો તથા શારીરિક દિવ્યાંગ

ઘટક પરિચય :

માનવી સામાજિક પ્રાણી છે. અને તેની વચ્ચે થતી આંતરક્રિયાઓનાં કારણે ઘણીવાર તેમની વચ્ચે સંઘર્ષ પણ ઉભો થાય છે. પરંતુ ગમે તેવાં સંઘર્ષો ઉત્પન્ન થતા હોય છતાં પણ આપણે સાજ કે આપણાં સમૂહથી વુખટાં રહી શકતા નથી. અને તેથી જ આપણે આપણાં વિકાસ માટે સમૂહ પર આધાર રાખવો જરૂરી બને છે. આ ઘટકમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યનો પરિચય મેળવીશું અને તેનાથી વ્યક્તિ તથા જૂથનો વિકાસ કેવી રીતે થાય છે તેની ચર્ચા કરવામાં આવી છે. સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પધ્ધતિ તરીકે “સામાજિક જૂથકાર્ય” નું ઘણું મહત્ત્વ છે. અને તેને સમજવાનો સરળ પ્રયાસ અહીં કરવામાં આવ્યો છે.

આ ઘટકમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યને એક પધ્ધતિ તરીકે જોઈશું જેમાં જૂથના લક્ષણો, અર્થ, પ્રકાર અને માનવજીવનમાં તેનું મહત્ત્વ સમજાવવામાં આવ્યું છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તેનાં પ્રકાર લક્ષણો અને હેતુઓની પણ સમજ આપવાનો પૂરતો પ્રયત્ન કરેલ છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનો સિધ્ધાંતો તથા તેનાં પાયાના મુલ્યોની પણ ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

આ ઘટકમાં આપણે જૂથગતિશીલતા અને પ્રક્રિયાને સમજવા માટે જૂથ વર્તણુક, સંદેશા વ્યવહારની પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન તથા જૂથ સંયોગ, જુસ્સો, તથા સંઘર્ષની સમજ મેળવીશું.

આ ઘટકમાં જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓ પૈકી આયોજનની શરૂઆત, મધ્ય તથા અંતની પ્રક્રિયાને સમજીશું સાથે સાથે જૂથવિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્ત્વ જાણી શકાશે. તથા સામાજિક જૂથકાર્યની ભૂમિકા વ્યક્તિગત તથા જૂથનાં વિકાસમાં સમજવાનાં પ્રયાસ કરવામાં આવશે.

આ સાથે આ ઘટકમાં સામાજિક જૂથકાર્યની કુશળતા તથા તકનીકોની પણ વાત કરવામાં આવી છે. જૂથકાર્યની કુશળતાઓ, નેતૃત્વ, સંદેશા વ્યવહાર / સંચાર, સાંભળવું નિર્ણય શક્તિ સંઘર્ષ નિવારણ તથા સરળતાને સમજાવવાનો પૂરતો પ્રયાસ કરેલ છે. જૂથ રચના, જૂથ ચર્ચા, નાટક અને સામાજિક જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્ત્વ તથા બાળકો, કિશોરો, વિકલાંગો સાથે જૂથકાર્ય કેવી રીતે કાર્ય કરે છે તેને પણ સરળતાથી સમજાવવાનો પ્રયાસ કરેલ છે.

આમ આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સામાજિક જૂથકાર્યને સરળતાથી સમજી શકાશો.

ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકશો કે,

- સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પધ્ધતિ તરીકે સમાજિક જૂથકાર્ય.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં અર્થ, લક્ષણ, પ્રકાર તથા તેનું માનવજીવનમાં મહત્ત્વ સમજી શકાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તેનાં લક્ષણો તથા હેતુઓની પણ સમજ મેળવાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં સિધ્ધાતો તથા પાયાનાં મુલ્યોને પણ સમજવાનો હેતુ રહેલો છે.
- જૂથ વર્તણુક, સંચાર માધ્યમની પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન જૂથ સંયોગ તથા સંઘર્ષ વિશે પણ જાણકારી મળશે.
- જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓમાં આયોજનની શરૂઆત, મધ્ય તથા અંતની પ્રક્રિયા આપણે જાણી શકીશું.
- જૂથ વિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજન નું મહત્ત્વ સમજી શકાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં વિકાસમાં 'ભૂમિકા'ને સમજાવવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવશે.
- જૂથકાર્યની કુશળતા નેતૃત્વ, જૂથકાર્યની તકનીક, દસ્તાવેજીકરણ, મનોરંજન, શૈક્ષણિક તેમજ રમતગમત, જૂથચર્ચા વગેરેના માધ્યમથી વિવિધ ઉંમરની વ્યક્તિઓ સાથે કેવી રીતે કાર્ય કરવું વગેરેની જાણકારી આપણે આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ સમજી શકીશું.

: એકમનું માળખું :

- 1.0 એકમના હેતુઓ
- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 સામાજિક જૂથ એટલે શું ?
- 1.3 સામાજિક જૂથના લક્ષણો
- 1.4 સામાજિક જૂથના પ્રકારો
- 1.5 સામાજિક જૂથનું માનવજીવનમાં મહત્વ
- 1.6 ઉપસંહાર
- 1.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.11 પ્રવૃત્તિ
- 1.12 કેસ સ્ટડી
- 1.13 સંદર્ભ ગ્રંથ

1.0 એકમના હેતુઓ

- આ અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સમર્થ હશો કે,
- સામાજિક જૂથ એક પધ્ધતિ છે.
- સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ, લક્ષણ, પ્રકારની જાણકારી મળી જશે.
- માનવજીવનનો સામાજિક જૂથનું મહત્વ જાણવા મળશે.
- સામાજિક જૂથનાં લક્ષણોની પણ જાણકારી મળશે.

1.1 પ્રસ્તાવના

માનવી માટે સમાજ વગરની સંકલ્પના અશક્ય છે. અને તેને કારણે જ ઘણીવાર માનવી સામાજિક, આર્થિક, માનસિક સમસ્યાઓને સંઘર્ષમાં આવે છે. ઘણીવળતા સમસ્યા ફક્ત વ્યક્તિની નહીં પણ આવા જૂથ કે સમુદાયની હોય છે. અને આવા સમયે સમાજકાર્યની પધ્ધતિઓ સમાજનાં બધા જ પાસાને આવરીને સમસ્યા નિવારણનું કાર્ય કરે છે.

બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ ચોક્કસ ધ્યેયને સંબંધિત થઈને એકત્ર થાય છે ત્યારે જૂથ કરી શકાય. સમાજશાસ્ત્રમાં જૂથ અને ટોળાની વિભાવનાને ખૂબજ સરસ રીતે પારિભાષિત કરવામાં આવી છે. તેથી જ આપણે પણ “ટોળા”ની વ્યાખ્યામાં ન આવતા જૂથની વ્યાખ્યાને સમજીને આપણાં સેવાર્થીઓને પણ “જૂથ” ની સમજ આપી જૂથની પ્રક્રિયા, મહત્વ તેનાં લક્ષણોથી ઉજાગર કરવાનો પ્રયત્ન કરીશું.

સામાજિક જૂથ કાર્ય સમાજકાર્યની એક પ્રણાલી છે. જે સામુહિક ક્રિયાઓ દ્વારા રચનાત્મક સંબંધો સ્થાપિત કરવાની યોગ્યતામાં વિકાસ કરે છે. સામુહિક જીવનનો મુખ્ય આધાર સામાજિક સંબંધ છે. જેથી સામુહિક જીવન વ્યક્તિ માટે તેટલું જ મહત્વપૂર્ણ છે. જેટલું તેની ભૌતિક જરૂરિયાતોની પૂર્તિ છે. જ્યારે સામુહિક જીવનમાં કોઈ વ્યવધાન ઉત્પન્ન થાય ત્યારે વ્યક્તિ ઇન્ન ભિન્ન તથા વિઘરીત થાય છે. સામુહિક કાર્ય આ પ્રકારની સમસ્યાઓનો સમાધાન કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

1.2 સામાજિક જૂથ એટલે શું ?

અર્થ :-

જૂથ બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓનું બનેલું સામાજિક એકમ છે. આવું સામાજિક એકમ ખાસ હેતુઓ માટે પરસ્પર આંતરક્રિયા કરે છે. આંતરક્રિયા એટલે બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેની એકબીજા સાથેનો સંપર્ક કે એક બીજા સાથેનું જોડાણ પરંતુ આંતરક્રિયાથી જૂથ બનતું નથી. જૂથમાં માત્ર જોડાણ જરૂરી નથી. પરંતુ જૂથના લોકો સમાન ધ્યેય ધરાવતા હોય એ પણ જરૂરી છે.

જહોન્સન જણાવે છે તેમ, સામાજિક જૂથએ સામાજિક આંતરક્રિયાની રચના છે. તેઓ વધુમાં જણાવે છે કે એક થી વધુ વ્યક્તિઓ કોઈ સમાન ધ્યેય કે સમાન જરૂરીયાત સંતોષવા માટે પરસ્પર સહાકાર કે મદદની ભાવના ધરાવતા હોય અને તેઓ એક જૂથના સભ્યો છે તેવી લાગણી ધરાવે છે ત્યારે સમાજશાસ્ત્રમાં તેને સામાજિક જૂથ કહેવાય.

આમ, બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેની આંતરક્રિયામાં સરખું ધ્યેય, જરૂરીયાત અને અમે પણાની ભાવના ધરાવતા હોય ત્યારે આવા જૂથને સામાજિક જૂથ કહેવાય.

જૂથ એ અમુક કાર્ય કરવા માટે એક બીજા સાથે જોડાયેલ બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓનું બનેલું સંગઠિત જૂથ છે. તેમાં દરેક સભ્યો એક બીજા સાથે સમાન ધ્યેયથી જોડાયેલા હોય છે. આ સભ્યોના વર્તનને નિયંત્રિત કરવા માટેની અમુક નિયમો કે ધોરણો પણ હોય છે.

ટૂંકમાં જૂથ એટલે એવો સમૂહ કે સમાન ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે નિશ્ચિત ભૂમિકા દરજ્જો કે નિયમો સાથે પરસ્પર આંતરક્રિયા દ્વારા જોડાયેલ હોય છે. માત્ર બે વ્યક્તિઓથી જૂથ બની શકે છે પરંતુ જૂથનું અસ્તિત્વ ત્યાં જે ગણી શકાય જ્યારે તેમાં આંતરક્રિયા થતી હોય આંતરક્રિયા વગર ભેગા થયેલા ટોળાને જૂથ - કહી શકાય નહિં. આમ, જૂથની રચનામાં આંતરક્રિયા મહત્વની છે.

દા.ત.

કુટુંબ, ક્લબ, કોલેજ, યુનિવર્સિટી, ક્રિકેટ, જ્ઞાતિ, રાજકીય પક્ષ, રોટરી ક્લબ, મજૂર સંઘ, અધ્યાપક મંડળ, શિક્ષણ સંઘ, જુનિયર ચેમ્બર, રાજ્ય, ગામડું, શહેર, મહિલા મંડળ, ગુનેગારોની સામાજિક વર્ગ (ઉચ્ચવર્ગ, મધ્યમ વર્ગ, નિમ્નવર્ગ) અર્થ સંગઠિત જૂથ છે. આમા કેટલાક જૂથ થોડા સમય માટેના ક્ષણિક કે હંગામી છે અને કેટલાક જૂથ કાયમી જૂથો છે.

1.3 સામાજિક જૂથના લક્ષણો

- 1) બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ
- 2) સર્વ સામાન્ય ધ્યેય
- 3) સામાજિક આંતરક્રિયા

- 4) નીતિ-નિયમો અને ધોરણો
- 5) અમેપણાંની ભાવના
- 6) દરજ્જો અને ભૂમિકાની ગોઠવણી

1) બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ :-

બે કે તેથી વધુ લોકો જૂથનું મુખ્ય લક્ષણ છે. જૂથમાં ઓછામાં ઓછા બે વ્યક્તિઓ જરૂરી છે. એટલે કે જૂથ બનાવવા ઓછામાં ઓછી બે વ્યક્તિ જરૂરી છે. પરંતુ વધુમાં વધુ કટેલી વ્યક્તિ રાખવી એની મર્યાદા નથી. જૂથની રચનામાં બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ અનીવાર્ય છે. વધુ સભ્ય સંખ્યામાં ગમે તેટલી વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થઈ શકે છે.

ટુંકમાં જૂથ એ બે વ્યક્તિઓની માંડીને બે થી વધારે સંખ્યામાં હોઈ શકે છે. જૂથની રચનામાં ઓછામાં ઓછા બે વ્યક્તિઓ જરૂરી છે. જૂથ રચનાની મુખ્ય શરત જ બે વ્યક્તિઓ કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ જરૂરી છે તેમ કહી શકાય.

દા.ત. બે પ્રેમી, પતિ - પત્ની, મિત્રો, બે ખેલાડી વગેરે નું જૂથ પણ હોઈ શકે.

2) સર્વ સામાન્ય ધ્યેય :-

જૂથમાં માત્ર આંતરક્રિયા જરૂરી નથી. આંતરક્રિયાથી જૂથની રચના થતી નથી. જૂથ માટે સમાન ધ્યેય પણ ખૂબ જ જરૂરી છે. જૂથના સભ્યો વચ્ચે આંતરક્રિયા સમાન ધ્યેય કે લક્ષ્યને કારણે થતી હોય છે. જૂથની રચના જ એટલે થાય છે કારણ કે વ્યક્તિઓ વચ્ચે આંતરક્રિયા દ્વારા સમાન ધ્યેયની જાણ થાય છે અને એક બીજા વચ્ચે સહકાર અને અમેપણાંની ભાવના જાગૃત થાય છે તથા ભેગા મળીને કાર્ય કરવાની પ્રેરણા મળે છે.

સમાન ધ્યેય એટલે જૂથમાં બધા જ સભ્યોને સમાનરીતે સ્પર્શતા હિતો કહી શકાય આ હિતો જૂથના સભ્યોનાં વ્યક્તિગત હિતો પણ હોય શકે જે જૂથ સાથે જોડાયેલ હોય છે.

દા.ત. જ્ઞાતિજૂથ, શાળા, કોલેજ, સંસ્થા વગેરે જૂથ સમાન ધ્યેય ધરાવતા સભ્યોથી બનેલ છે.

3) સામાજિક આંતરક્રિયા :-

બે વ્યક્તિઓ જૂથમાં હોવી એ જરૂરી નથી. પરંતુ જૂથમાં જોડાયેલ આ વ્યક્તિઓ વચ્ચે આંતરક્રિયા થવી પણ જરૂરી છે. જૂથ રચનામાં સમાન ધ્યેય મહત્વ ધરાવે છે. એટલે કે જૂથના વ્યક્તિઓ વચ્ચે આંતરક્રિયા આ સમાન ધ્યેયને કારણે જ થતી હોય છે.

બે વ્યક્તિઓ વચ્ચે સભાનતા પૂર્વકના સંપર્કને આંતરક્રિયા કહી શકાય. જૂથ વ્યક્તિઓ વચ્ચે સભાનતા પૂર્વકના પરસ્પરાવલંબી સંબંધો હોય છે. આ સંબંધ સહકાર / મદદની ભાવના પર બંધાયેલ હોય છે. જૂથના સભ્યો વચ્ચે પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ સંબંધ હોય છે.

દા.ત. ક્રિકેટ ટીમ જેમાં ખેલાડીઓ વચ્ચે જીતવાની ભાવનાથી સહકાર તેમજ મદદ દ્વારા સૂચનો કે સલાહ દ્વારા આંતરક્રિયા થતી હોય છે.

4) નીતિ-નિયમો અને ધોરણો :-

નીતિ-નિયમો અને ધોરણો એટલે કે સમાજના કેટલાક કાયદાઓ એમ કહી શકાય.

જૂથને ટકાવી રાખવા માટે સામાજિક ધોરણો મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. આ ધોરણો યોગ્ય કામગીરી માટે બદલો કે સન્માન અને અયોગ્ય કાર્ય માટે શિક્ષા નક્કી કરે છે. જૂથમાં તેના સભ્યો વચ્ચેની આંતરક્રિયાનું સ્વરૂપ અને ઢબ નક્કી કરતાં, જૂથના સભ્યો વચ્ચેના તથા અન્ય સાથેનાં સંબંધો નક્કી કરતાં સામાજિક ધોરણો હોય છે. એટલે કે જૂથની અંદર સભ્ય - સભ્ય વચ્ચે અને જૂથ - જૂથ વચ્ચેના સંબંધો, વર્તન - વ્યવહાર અંગે નિયમો નક્કી કરવામાં આવેલ હોય છે. જેના દ્વારા જૂથના વ્યવહારનું નિયંત્રણ થતું હોય છે. તેનો મુખ્ય ઉદ્દેશ જૂથના સભ્યોનો વિકાસ કરવાનો હોય છે. પ્રેક્ષકગણ, જનતા તેમજ સામાજિક વર્ગ જૂથોમાં સામાજિક ધોરણોનો અભાવ જોવા મળે છે. પરંતુ આ ધોરણો સંગઠિત જૂથમાં જોવા મળે છે.

દા.ત. રાજ્ય, ગ્રામ, સમુદાય, શહેર, જ્ઞાતિ, કોલેજ, યુનિવર્સિટી, કલબ, મજૂર, મંડળ, વગેરે. જેમને પોતાના ધોરણો એટલે કે નિયમો છે. જે જૂથને નિયંત્રિક કરે છે.

5) અમેપણાંની ભાવના :-

અમેપણાંની ભાવના એટલે સામુહિક કે સમુહની ભાવના પણ કહી શકાય છે. અમેપણાંની ભાવના દ્વારા જ જૂથ ઘડતર થઈ શકે છે. જૂથનું પાયાનું લક્ષણ અમેપણાંની ભાવના જ છે. જૂથના સભ્યો સમાન ધ્યેય ધરાવતા હોય છે અને આથી એક જૂથમાં જોડાય છે પરંતુ તેમાં જો સમુહની ભાવના ન હોય તો કાર્ય કે ધ્યેયની યોગ્ય પ્રાપ્તિ થતી નથી. આથી જૂથમાં ધ્યેયની યોગ્ય પ્રાપ્તિ માટે અમેપણાંની ભાવના અનીવાર્ય બને છે. અથવા સામુહિક પ્રવૃત્તિ દ્વારા ધ્યેયની પ્રાપ્તિ કરે તો તેને પણ અમેપણાંની ભાવના કહી શકાય. ટૂંકમાં ભેગા થઈને પ્રવૃત્તિ કરે ત્યારે આવી આંતરક્રિયાનાં પરિણામે જૂથમાં અમેપણાંની ભાવના ઉત્પન્ન થાય છે.

દા.ત. રમતની ટીમ, મજૂર સંઘ, કલબ, સંસ્થા જે અમેપણાંની ભાવના સાથે ભેગા મળીને જીતવા માટે, પોતાના અધિકારો - જરૂરીયાતો માટે સમાજના વિકાસ માટે કાર્ય કરે છે.

6) દરજ્જો અને ભૂમિકાની ગોઠવણી :-

દરજ્જો અને ભૂમિકાની ગોઠવણી એટલે સમાજશાસ્ત્રીય દૃષ્ટિએ જોઈએ તો રચના કહી શકાય. જૂથમાં વ્યક્તિઓ સમાન ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે સહકારની પ્રવૃત્તિ કરે છે. ત્યારે આ લોકોની શક્તિ, હિત તથા લાયકાત મુજબ તેમને જૂથની કામગીરી એટલે કે શ્રમનું વિભાજન દરજ્જો અને ભૂમિકાની વહેંચણી દર્શાવે છે.

ટૂંકમાં દરજ્જો અને ભૂમિકાની ગોઠવણી એટલે જૂથના સભ્યોને તેમની ક્ષમતા અનુસાર કામની વહેંચણી કહી શકાય.

દા.ત. અધ્યાપક મંડળ, શિક્ષણ સંઘ, મજૂર સંઘ, યુનિવર્સિટી જેમાં દરેક વ્યક્તિની ભૂમિકા એને દરજ્જો નક્કી કરેલ હોય છે. જેમ કે, યુનિવર્સિટીમાં લાયકાત મુજબ કુલપતિ, હેડ ઓફ ડિપાર્ટમેન્ટ, આસિસ્ટ પ્રોફેસર વગેરેની ભૂમિકા અને દરજ્જો નક્કી કરવામાં આવેલ હોય છે અને તેઓ સમાન ધ્યેય શિક્ષણને સામુહિક ભાવના સાથે પુરુ પાડે છે.

1.4 સામાજિક જૂથના પ્રકારો

અલગ - અલગ સમાજશાસ્ત્રીઓ એ જૂથોનું વર્ગીકરણ કરવા તેના પ્રકારો દર્શાવ્યા

છે. તથા સામાજિક જૂથોનું વર્ગીકરવા કસોટીઓનો ઉપયોગ કર્યો છે. આ રીતે સામાજિક જૂથના કાર્યો અને પ્રકારો નીચે મુજબ સમજાવી શકાય છે.

સામાજિક જૂથના પ્રકાર

પ્રાથમિક જૂથ	દુરવર્તી જૂથ
1) ભૌતિક નીકટતા	1) ભૌતિક અંદર
2) નાનું કદ	2) મોટું કદ
3) સંબંધોનું કાયમીપણું	3) કાયમી સંબંધોનો
4) ધ્યેયોની એકતા	4) ધ્યેયની ઓછી એકરૂપ
5) સંબંધો જ સાધ્ય	5) સંબંધો સાધનરૂપ
6) અંગત સંબંધ	6) બિનઅંગત અને કરાર સંબંધો
7) સર્વાંગી સંબંધ	7) આંશીક સંબંધ
8) સ્વયંજનીત સંબંધ	8) હેતુપૂર્વકનાં કૃત્રિમ સંબંધો

1) પ્રાથમિક જૂથ :-

પ્રાથમિક જૂથને માટે નિકટવર્તી જૂથ - શબ્દ પણ પ્રચલિત છે. એટલે કે પ્રાથમિક જૂથ એ નજીકના સંબંધો ધરાવતું જૂથ છે. પ્રાથમિક જૂથનો ખ્યાલ સૌ પ્રથમ 'ચાર્લ્સ હોલ્ટન ફૂલ' નામના સમાજશાસ્ત્રીએ રજૂ કર્યા છે. ફૂલે એ આપેલ જૂથના પ્રકાર વ્યક્તિ - વ્યક્તિ વચ્ચેના સામાજિક સંબંધોના આધારે માનવ સમાજમાં જોવા મળે છે.

નિકટતા, ગાઢ અને પ્રત્યક્ષ સંબંધોવાળા જૂથને ફૂલે પ્રાથમિક જૂથ તરીકે ઓળખાવે છે. તથા તેનાથી વિરુદ્ધ સ્વરૂપના સંબંધવાળા જૂથોને ફૂલે દુરવર્તી જૂથ તરીકે જણાવ્યું છે.

પ્રાથમિક જૂથો અગાઉથી અસ્તિત્વ ધરાવતા હોય છે. વ્યક્તિએ તેમાં જોડાવું પડતું નથી. પ્રાથમિક જૂથનું મહત્ત્વનું લક્ષણ મોઢા મોઢનો એટલે કે નજીકનો નિકટવર્તી સંબંધ હોય છે. આ ઉપરાંત નાનું કદ, સંબંધો નું કાયમીપણું, ધ્યેયોની એકતા, સંબંધો જ સાધ્ય અંગત સંબંધ સર્વાંગી સંબંધ, સ્વયં જનીત સંબંધ જેવા લક્ષણો ધરાવે છે.

દા.ત. કુટુંબ, રમત - ગમત ના સાથીદારો અને પડોશીઓ

1) ભૌતિક નીકટતા :-

પ્રાથમિક જૂથના સભ્યો વચ્ચે અત્યંત નિકટની ભૌતિક સમીપતા હોય છે. એટલે કે તેઓ એક જ સ્થાને વસવાટ કરતા હોય છે અથવા તો તેમના નિવાસ સ્થાનો એક સ્થળે આવેલ હોય છે. જેમ કે, કુટુંબ, પડોશી જૂથ.

2) નાનું કદ :-

પ્રાથમિક જૂથનું બીજું લક્ષણ તેનું કદ છે. પ્રાથમિક જૂથ કદમાં નાનું હોય છે તેની સભ્ય સંખ્યા ઓછી હોય છે. કદ નાનું હોયને પરિણામે તેઓ એક બીજાથી પરિચિત હોય છે.

3) સંબંધોનું કાયમીપણું :-

પ્રાથમિક જૂથમાં જે સંબંધો કે લાગણીઓ સ્થપાય છે તે કાયમી હોય છે. આ સંબંધો પેઢી દર પેઢી ચાલુ રહેતા હોય છે. અને આ સંબંધો લાંબાગાળાના હોય છે.

4) ધ્યેયોની એકતા :-

આ જૂથમાં ધ્યેયમાં એકતા જોવા મળે છે. આ જૂથનું ધ્યેય એ જ હોય છે અને તેની પૂર્તિ માટે સમગ્ર જૂથ ભેગું મળીને કે એકતા જાળવી ને કાર્ય કરતું હોય છે. તેમના ધ્યેયમાં વિવિધતા જોવા મળતી નથી. જે ધ્યેય સમગ્ર જૂથ માટે લાગુ પડતું હોય એ જ ધ્યેય વ્યક્તિગત પણ હોય છે.

5) સંબંધો જ સાધ્ય :-

પ્રાથમિક જૂથમાં જૂથના સભ્યો વચ્ચે સંબંધો સાધન રૂપ નહીં પરંતુ સાધ્ય હોય છે. માત્ર ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે કે હિતના સંતોષ માટે જ સંબંધો સ્થપાતા હોતા નથી. પરંતુ લાગણી અને અમેપણાની ભાવના તથા લાગણી અને હુફની જરૂરીયાતથી આ સંબંધ સ્થપાયા હોય છે.

6) અંગત સંબંધ :-

પ્રાથમિક જૂથમાં દરેક વ્યક્તિ એક બીજા સાથે અંગત સંબંધો દ્વારા જોડાયેલ હોય છે તથા એક બીજાથી પરિચિત હોય છે. આ જૂથના સભ્યો મોઢા - મોઢના સંબંધો જોવા મળે છે. તથા અમેપણાંની ભાવના સાથે રચાયેલા હોય છે.

7) સર્વાંગી સંબંધ :-

પ્રાથમિક જૂથ વ્યક્તિના જીવનનાં તમામ પાસાંઓનો સ્પર્શ કરે છે અને વ્યક્તિના સર્વાંગી વિકાસમાં મદદરૂપ થાય છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ, સામાજિક - માનસિક સંતોષ, સામાજિકરણ પ્રાથમિક જૂથમાં જતું હોય છે.

8) સ્વયં જનિત સંબંધો :-

પ્રાથમિક જૂથો પૂર્વથી એટલે કે અગાઉથી અસ્તિત્વ ધરાવતા હોય છે. વ્યક્તિએ તેમાં જોડાવું પડતું નથી. વ્યક્તિના જન્મ પહેલાથી નક્કી જ હોય છે કે વ્યક્તિએ આ જૂથમાં જોડાવાનું છે, તથા આ સંબંધ સ્વયં જનિત એટલે કે વ્યક્તિના પોતાના બનાવેલા હોય છે તથા તેની સાથે જોડાયેલ હોય છે.

- પ્રાથમિક જૂથનું મહત્ત્વ :-

પ્રાથમિક જૂથમાં વ્યક્તિનો સર્વાંગી વિકાસ થતો હોય છે. આ જૂથ નિકટવર્તી સંબંધો ધરાવતું હોય છે તથા અમેપમાની ભાવના સાથે ચાલતું હોવાથી વ્યક્તિના સર્વાંગી વિકાસમાં તેનું મહત્ત્વ વધી જાય છે.

વ્યક્તિ પ્રાથમિક જૂથમાં રહીને સૌના હિત, રક્ષણ, સન્માન, સંબોધોની જાણવણી લાભાંગાળાના સંબંધો, પરસ્પર લાગણી, ધ્યેયની પૂર્તિ, સામાજિક કરણ, યોગ્ય વર્તન જેવી બાબતો શીખે છે.

પ્રાથમિક જૂથનું મહત્ત્વ :-

- 1) માનવ પ્રકૃતિનું મહત્ત્વ
- 2) સામાજિકરણ
- 3) વ્યક્તિત્વનો વિકાસ
- 4) સામાજિક - માનસિક સંતોષ

2) દૂરવર્તી જૂથ :-

દૂરવર્તી જૂથ પ્રાથમિક જૂથના લક્ષણોથી અલગ લક્ષણો ધરાવે છે. આ જૂથનું ક્ષેત્ર ખૂબ મોટું હોય છે. તેના સભ્યો વચ્ચે નીકટતા જોવા મળતી નથી તથા આ જૂથ ખૂબ મોટું હોવાને કારણે આ જૂથના સભ્યો એક બીજાથી પરિચિત હોતા નથી. વિશિષ્ટ હિતોની પૂર્તિ માટે બુધ્ધિપૂર્વક આયોજન કરતા જૂથોને દૂરવર્તી જૂથો કહેવાય. આવા જૂથોને ગૌણ જૂથો પણ કહેવામાં આવે છે.

દૂરવર્તી જૂથ એવું છે જેમાં વ્યક્તિ પોતાની પસંદગીથી જોડાય છે. તથા આ જૂથના સભ્યો વચ્ચેના સંબંધો અમુક સમય પૂરતા મર્યાદિત હોય છે. આ ઉપરાંત ગૌણ જૂથોમાં વિકાસ સમગ્ર વ્યક્તિનો થતો નથી પરંતુ વ્યક્તિના અમુક પાસાનો જ વિકાસ થાય છે. આમ, દૂરવર્તી જૂથ પ્રાથમિક જૂથ થી ઘણું અલગ તથા વિરૂધ્ધનું છે.

દા.ત. રાજ્ય, મજૂર મંડળ, વિદ્યાર્થી મંડળ, શિક્ષક સંઘ, કોલેજ, યુનિવર્સિટી, શહેર, સમુદાય, કોર્પોરેશન, વેપારી મહામંડળ, રોટરી ક્લબ, જનતા ક્લબ વગેરે....

આવા જૂથો વ્યક્તિના મૂળભૂત અને સર્વાંગી હિતો સંતોષવાને બદલે ગૌણ હિતો અને કોઈ વિશિષ્ટ હિતો સંતોષવા માગતા હોય છે.

- દૂરવર્તી જૂથના લક્ષણો :-

- 1) ભૌતિક અંતર
- 2) મોટું કદ
- 3) સંબંધો ઓછા કાયમી
- 4) ધ્યેયની એકતા ઓછી
- 5) સંબંધો સાધનરૂપ
- 6) બિન અંગત અને કરારી સંબંધો
- 7) આંશીક સંબંધો
- 8) હેતુ પૂર્વકના કૃત્રિમ સંબંધો

1) ભૌતિક અંતર :-

દૂરવર્તી જૂથમાં પ્રાથમિક જૂથની તુલનામાં સંબંધોમાં ભૌતિક રીતે અંતર જોવા મળે છે. એટલે કે તેઓ મોઢા - મોઢના સંબંધ ધરાવતા નથી. તેમના સંબંધો - અવૈયકિતક, પરોક્ષ અને ટુંકા ગાળાના હોય છે.

દૂરવર્તી જૂથમાં રહેઠાણ, કામ અને ધ્યેય પ્રાપ્તિના સ્થાનો વચ્ચે અંતર જોવા મળતું હોય છે. તેઓ એક સ્થાને નિવાસ કરતા હોતા નથી. આથી આ જૂથ ભૌતિક અંતર ધરાવે છે.

2) મોટું કદ :-

દૂરવર્તી જૂથ પ્રાથમિક જૂથના પ્રમાણમાં મોટું કદ ધરાવે છે. દૂરવર્તી જૂથ ખૂબ મોટું ક્ષેત્ર ધરાવતું હોવાને કારણે આ જૂથના સભ્યો એક બીજાથી પરિચિત હોતા નથી.

3) સંબંધો ઓછા કાયમી :-

દૂરવર્તી જૂથમાં સંબંધો વિશિષ્ટ હિતો કે ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે રચાયેલા હોય છે, તથા બુધ્ધિપૂર્વક - આયોજન પૂર્વક તેઓ જૂથની રચના કરતા હોય છે. ધ્યેયની પ્રાપ્તિ થતા આ જૂથનું વિસર્જન થઈ જતું હોય છે અને સંબંધોનું પણ વિસર્જન થઈ જતું હોય છે આથી દૂરવર્તી જૂથમાં સંબંધો કાયમી હોતા નથી.

4) ધ્યેયની એકતા ઓછી :-

દૂરવર્તી જૂથમાં ધ્યેયની એકતા ઓછી હોય છે. સમગ્ર જૂથ એક જ ધ્યેય ધરાવતુ નથી. તેમાં વ્યક્તિગત ધ્યેય પણ હોય છે, તથા બુધ્ધિપૂર્વક રચાયેલ હોય છે અને પોતાના હિતની પૂર્તિ માટે જોડાયેલ હોવાને કારણે ધ્યેયમાં ઓછી એકતા જોવા મળે છે.

5) સંબંધો સાધનરૂપ :-

આ જૂથમાં સંબંધો સાધનરૂપ હોય છે. જૂથના સભ્યો પોતાના હિતની પૂર્તિ માટે તથા જરૂરીયાત માટે સંબંધો સ્થાપતા હોય છે તથા તેઓ પોતાના ધ્યેયની પૂર્તિ માટે સંબંધોને સાધનરૂપ બનાવતા હોય છે. માત્ર જરૂરીયાતના સંતોષ માટે જ સંબંધો સ્થાપતા હોવાતી સંબંધો સાધનરૂપ કહેવામાં આવેલ છે.

6) બિન અંગત અને કરારી સંબંધો :-

દૂરવર્તી જૂથમાં સંબંધો અંગત હોતા નથી. માત્ર કામ પુરતા મર્યાદીત હોય છે. અને આ જૂથમાં સંબંધો કરાર પર રચાયેલ હોય છે. ધ્યેયની પૂર્તિ બાદ આ સંબંધો નાશ પામતા હોય છે.

7) આંશીક સંબંધો :-

આ જૂથમાં વ્યક્તિના તમામ પાસાને નહિ પરંતુ અમુક પાસાને આવરી લઈ તેનો વિકાસ થાય છે.

આ જૂથમાં વ્યક્તિના સર્વાંગી વિકાસને ધ્યાનમાં લેવામાં આવતો નથી પરંતુ આંશીક બાબતો ને જ આવરી લેવામાં આવેલ છે. વ્યક્તિના સમગ્ર વ્યક્તિત્વને નહીં પરંતુ જીવનના અમુક પાસાને જ સ્પર્શે છે.

8) હેતુ પૂર્વકના કૃત્રિમ સંબંધો :-

ઓફિસ, કલબ, ઔદ્યોગિક સંગઠન રાજપક્ષ જેવા જૂથોમાં હેતુ પૂર્વકના સંબંધો રચાતા હોય છે. આ સંબંધો માત્ર ધ્યેયની પ્રાપ્તિના હેતુથી કૃત્રિમ રીતે રચાયેલ હોય છે.

1.5 સામાજિક જૂથનું માનવજીવનમાં મહત્વ :-

માનવજીવનમાં જૂથનું ખૂબજ મહત્વ રહેલું છે. સામાજિક પર્યાવરણની પાયાની બાબત જૂથ છે. તેમ ગણી શકાય. માનવી સામાજિક પ્રાણી છે તેમ કહેવામાં આવે છે અને આથી માનવીએ એક બીજાના સહયોગની જરૂર પડતી હોય છે. આપણે જન્મથી મૃત્યુ સુધી જૂથના સભ્ય તરીકે જીવન જીવતા હોઈએ છે. કોઈ પણ વ્યક્તિ એવી નહી જે કોઈપણ જૂથમાં જોડાયેલ ન હોય. વ્યક્તિ કુટુંબ, મિત્ર મંડળ, શાળા, કોલેજ, જ્ઞાતિ, ધાર્મિક સંસ્થા, રાજકીય પક્ષ, સામાજિક સંગઠનો વગેરેના સભ્ય તરીકે વર્તન કે વ્યવહાર કરે છે.

વ્યક્તિના સામાજિક વિકાસમાં જૂથનો ફાળો મહત્વનો રહેલો છે. જૂથ દ્વારા વ્યક્તિત્વનો વિકાસ, વર્તન, જીવનની શૈલી, ટેવો, સામાજિકકરણ, સ્વપ્રત્યક્ષીકરણ, ગમા - અણગમાઓ, પૂર્વગ્રહો, મનોવલણો, માન્યતાઓનો પ્રભાવ પડતો હોય છે. વ્યક્તિ જૂથમાં જોડાય છે જેને કારણે તેઓ સામાજિક બને છે.

સામાજિક જૂથ દ્વારા માનવી અમેપણની ભાવના કેળવે છે. જૂથ દ્વારા સહકાર, મદદની અને ધ્યેયની એકરૂપતા જેવા ગુણો કેળવે છે. આમ, વ્યક્તિત્વના વિકાસમાં સામાજિક જૂથનું મહત્વ રહેલ છે.

1.6 ઉપસંહાર :

આપણે અગાઉનાં એકમમાં જોયું તેમ આપણે સામાજિક સંબંધોમાં જ્યાં કડવાશ કે વિટંબણા આવી જવાથી જ્યાં, સમસ્યા ઉભી થઈ જાય છે ત્યાં નિરાકરણનું કામ સામાજિક જૂથ કાર્ય કરે છે. વ્યક્તિ - વ્યક્તિ, વ્યક્તિ - જૂથ, વ્યક્તિ - સમુદાયનાં પ્રશ્નો કે વિઘ્નોને ઓળખીને સમાજકાર્યકર તેને ઉકેલવાનાં પૂરતાં પ્રયત્ન કરે છે.

સામાજિક જૂથકાર્યને એક પધ્ધતિ તરીકે સમજીને તેનાં લક્ષણો, હેતુઓને પણ સમજી શકીયા છીએ. તથા સામાજિક જૂથનો ખ્યાલ, પરિચય, તથા પ્રકારની સમજ મેળવી છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનાં સિંધાતો તથા પાયાનાં મુલ્યોની પણ આપણે સમજ મેળવી છે.

1.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. “સમાજ એ સામાજિક સંબંધોનું જટિલ ગુકૂન છે કે જેના દ્વારા દરેક માનવી અને અન્ય માનવીઓ પરસ્પર સંકળાયેલા રહે છે.” આ વ્યાખ્યા કોણે આપી છે ?
(A) ગિસ્બર્ટ (B) જહોન્સન
(C) ટ્રેકર (D) એક પણ નહિ
2. બે વ્યક્તિઓ વચ્ચે સભાનતા પૂર્વક ના સપર્કનો _____ કરી શકાય ?
(A) જૂથ (B) આંતરક્રિયા
(C) મંડળ (D) સમૂહ
3. પ્રાથમિક જૂથનો સૌપ્રથમ ખ્યાલ કોણે આપ્યો ?
(A) ચાલ્સ હોલ્ટન ફૂલ (B) ટ્રેકર
(C) ગિસ્બર્ટ (D) મેકાઈવર અને પેજ
4. “મજૂર મંડળ એ કેવા પ્રકારનું જૂથ છે ?
(A) પ્રાથમિક જૂથ (B) દૂરવર્તી જૂથ
(C) 1 અને 2 બંને (D) એક પણ નહિ
5. _____ બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓનું બનેલું સામાજિક એકમ છે ?
(A) સામાજિક એકમ (B) જૂથ
(C) ટોળું (D) જૂથકાર્ય

1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (A) ગિસ્બર્ટ
2. (B) આંતરક્રિયા
3. (A) ચાલ્સ હોલ્ટન ફૂલ
4. (B) દૂરવર્તી જૂથ
5. (C) જૂથ

1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો

જૂથ - બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિ ઓનું બનેલું સામાજિક એકમ.

પ્રાથમિક જૂથ - પ્રત્યક્ષ સંબંધોવાળા જૂથ

અમેપણા - સામૂહિક કે જૂથની ભાવના

1.10 स्वाध्याय लेखन

1. सामाजिक जूथकार्यनी विभावना आपी तेना लक्षणे समझवो ?

.....
.....
.....
.....

2. सामाजिक जूथनां प्रकारो अने लक्षणेनी चर्चा करो ?

.....
.....
.....
.....

3. सामाजिक जूथनुं आपणां जवनमां महत्व समझवो ?

.....
.....
.....
.....

1.11 प्रवृत्ति

- विद्यार्थीओ द्वारा सामाजिक जूथना प्रकारोनी चर्चा बनाववामां आवे.

1.12 केस स्टडी

- क्षेत्रकार्यमां कार्यरत कोठपक्ष सामाजिक जूथनी परिस्थितीनो अभ्यास करवा.

- क्षेत्रकार्य दरमियान जेवा भणता विविध जूथना प्रकारोनी स्टडी करवा.

1.13 संदर्भ ग्रंथ

- | | |
|---|---|
| 1. सामाजिक सामूहिक कार्य | डॉ. प्रयागदिन मिश्रा,
प्रकाशन : उत्तर प्रदेश हिन्दी संस्थान, लखनौ । |
| 2. Social Work | Lena Dominelli,
Rawat Publication,
Jaipur & New Delhi. |
| 3. समाजकार्य इतिहास, दर्शन एवं प्रणालियां | डॉ. सुरेन्द्रसिंह,
न्यु रोयल बुक कंपनी, लखनौ-२२६००९ |
| 4. समाजकार्य | ए. सी. सिंह
समाजकार्य विभाग,
लखनौ विश्वविद्यालय, लखनौ, वर्ष-२००७. |

: એકમનું માળખું :

- 2.0 એકમના હેતુઓ
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 સામાજિક જૂથકાર્યની વ્યાખ્યાઓ
- 2.3 સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ
- 2.4 સામાજિક જૂથકાર્યના લક્ષણો
- 2.5 સામાજિક જૂથકાર્યના હેતુઓ/ઉદ્દેશ્યો
- 2.6 ઉપસંહાર
- 2.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 2.9 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.11 પ્રવૃત્તિ
- 2.12 કેસ સ્ટડી
- 2.13 સંદર્ભ ગ્રંથ

2.0 એકમના હેતુઓ :-

- આ એકમનાં અભ્યાસ બાદ તમે નીચે જણાવેલ બાબતો સમજી શકવાને સમર્થ હશો.
- સામાજિક જૂથકાર્યની સમજ કેળવાશે.
- સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તમારાં મનમાં પરિપક્વતા પ્રાપ્ત કરશો.
- સામાજિક જૂથકાર્યનાં લક્ષણો ની સમજ વધુ ગાઢ થશે.
- સામાજિક જૂથકાર્ય ના હેતુઓ સમજી શકાશે.

2.1 પ્રસ્તાવના :-

બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેની આંતરક્રિયા દ્વારા જૂથ બને છે. આ આંતરક્રિયામાં સમાન ધ્યેય અને “અમે” ની ભાવના હોય તેને સામાજિક જૂથ કહેવાય છે. સામાજિક જૂથનાં લક્ષણો તથા હેતુઓની પણ સમજ કેળવાય છે. સામાજિક જૂથકાર્યનાં હેતુઓ પણ સમજાય સમજી શકીએ છીએ.

જૂથમાં બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિ આવે જોડાય છે ત્યારે થતી આંતરક્રિયા તથા તેનો ખ્યાલ પણ વિકસીત કરવાની તાત્તી જરૂરિયાત લાગે છે.

2.2 સામાજિક જૂથ કાર્યની વ્યાખ્યાઓ :-

વ્યાખ્યા :-

- સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઉદ્દેશ્ય જૂથની સ્થિતિઓમાં વ્યક્તિઓની આંતરક્રિયાઓ દ્વારા વ્યક્તિઓનો વિકાસ કરવો તથા એવી સામુહિક પરિસ્થિતિઓને ઉત્પન્ન કરવી કે જેનાથી સામાન્ય ઉદ્દેશ્યોને માટે એકાંકી સહયોગી સામુહિક ક્રિયા થઈ શકે.

- ક્વાયલ (1937)

- સામાજિક જૂથકાર્ય એક પ્રક્રિયા અને પ્રણાલી છે જેના દ્વારા જૂથ જીવન એક કાર્યકર્તા દ્વારા પ્રભાવીત કરવામાં આવે છે. જે ઉદ્દેશ્ય પ્રાપ્તિને માટે જૂથની પરસ્પર સંબંધી પ્રક્રિયાને ચેતનરૂપથી નિર્દેશીત કરે છે. જેનાથી પ્રજાલક્ષી લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરી શકાય.

- વિલ્સન અને રાઈલેન્ડ (1949)

- સામાજિક જૂથ કાર્ય એક મનો - સામાજિક પ્રક્રિયા છે. જે નેતૃત્વની યોગ્યતા અંગે સહયોગના વિકાસથી એટલો જ સંબંધ ધરાવે છે જેટલુ સામાજિક ઉદ્દેશ્યને માટે સામુહિક અભિરૂચીના નિર્માણથી.

- હેમીલ્ટન(1949)

- સમૂહોમાં તેમજ તેના દ્વારા વ્યક્તિઓની સેવા કરવીએ સામુહિક કાર્યની રીત છે. જેથી સેવાર્થી લોકોમાં પરિવર્તન લાવી શકાય.

- વિંટર (1965)

- સમાજ એ સામાજિક સંબંધોનું જટીલ ગુંફન છે કે જેના દ્વારા દરેક માનવી અને અન્ય માનવીઓ પરસ્પર સંકળાયેલા રહે છે.

- ગિરબર્ટ

- એકથી વધુ વ્યક્તિઓ કોઈ સમાન ધ્યેય કે સમાન જરૂરિયાત સંતોષવા માટે પરસ્પર સહકાર અને તેઓ એક જૂથના સભ્યો છે તેવી લાગણી ધરાવે છે ત્યારે સમાજશાસ્ત્રમાં તેને સામાજિક જૂથ કહેવાય.

- જહોન્સન

2.3 સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ :-

પ્રત્યય એક વિચારધારા, મત અથવા મૂળ વિચાર હોય છે. તે વ્યક્તિઓ અને વિશિષ્ટ -ઘટનાઓના સ્થાન પર ભાવાત્મક પ્રતિનિધિત્વ કરે છે. (Edward Spair) તેને ચાર ભાવાત્મક સ્તરોમાં વિભાજિત કર્યો છે. અને નીચે પ્રમાણે ખ્યાલનો ઉલ્લેખ કર્યો છે.

પ્રત્યાયન કે ખ્યાલ મહત્વનો વિચાર છે. જે દ્વારા કાર્યકર્તા પોતાની ભૂમિકા નક્કી કરતો હોય છે. જેને કારણે સમાજકાર્યના અભ્યાસમાં આ સિદ્ધાંતોનું નિરૂપણ આજ ખ્યાલોના આધારે થતું હોય છે.

પ્રત્યાયન અને સિદ્ધાંત એ એવા શબ્દો છે જેનો ઉપયોગ એકબીજા સ્થાને કરવામાં આવે છે. એટલે કે આ બંને શબ્દો એકબીજાના પૂરક છે, પરંતુ તેમ છતાં બંને અલગ છે. ખ્યાલનો અર્થ કે આધાર મહત્વપૂર્ણ અને મૂળ વિચારો પર રહેલ છે. વ્યક્તિ, સમૂહ અને સમાજ પ્રતિ આપણા વિચારો સામાજિક, જૈવિક તથા માનસિક તરીકે ઊભા થયેલા છે. તેનાથી વિરુદ્ધ સિદ્ધાંત નિર્દેશાત્મક, અભિકથન કે કથન પર હોય છે; જે અનુભવ સંશોધન અને અનુસંધાન દ્વારા નક્કી થયેલા હોય છે.

- સામાજિક સામુહિક કાર્યના ખ્યાલ :-

- 1) સામર્થ્યનો ખ્યાલ
- 2) ભાગીદારીનો ખ્યાલ
- 3) સંબંધનો ખ્યાલ
- 4) વૈયક્તિક ભિન્નતાઓનો ખ્યાલ
- 5) સંસ્કૃતિનો ખ્યાલ
- 6) બહુકારણાત્મક વ્યવહારનો ખ્યાલ
- 7) પરિવર્તનમાં અવરોધનો ખ્યાલ
- 8) મનોવૃત્તિનો ખ્યાલ
- 9) ભૂમિકાનો ખ્યાલ

સામાજિક સામુહિક કાર્યએ એક સહાયક પ્રક્રિયા છે જેમાં વ્યક્તિઓ સાથે મળીને સમૂહના એક ભાગ રૂપે કાર્ય કરતા હોય છે અને સામુહિક કાર્યકર્તા - સમૂહના સદસ્યોને કાર્યક્રમો દ્વારા કે સામુહિક કાર્ય દ્વારા પગભર બનાવે છે અને જૂથના વિકાસ માટે સભ્યોને એક બીજાને નજીક લાવવા ના પ્રયાસ કરે છે. કાર્યકર્તા સભ્યોને નીચેના ખ્યાલ દ્વારા જૂથ વ્યવહાર માટે પ્રેરણા પુરી પાડે છે.

1) સામર્થ્યનો ખ્યાલ :-

સામુહિક કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોને અમેપણાની ભાવના સાથે, સમૂહની ભાવના સાથે જૂથમાં જોડાવાની પ્રેરણા પુરી પાડે છે. પોતાની કુશળતાઓ વિચારો દ્વારા કાર્યક્રમોનું આયોજનક જૂથના વ્યક્તિઓને સ્વાવલંબી બનાવવાના પ્રયત્ન કરે છે જેથી વ્યક્તિ જાતે પોતાની સમસ્યા ઉકેલ લાવી શકે છે. ધ્યેયના વિકાસ માટે કે હેતુની પૂર્તિ માટે જરૂરી નિર્ણયો લેવાની પ્રેરણા પુરી પાડે છે.

આ ઉપરાંત જૂથના વિકાસ તેમજ વ્યક્તિગત વિકાસ માટે જૂથના સભ્યો વચ્ચે સુમેળભર્યા સંબંધો હોવા જરૂરી છે. પરસ્પર અમેપણાની ભાવના સાથે જોડાણ હોવા જોઈએ આથી કાર્યકર્તા તેમનો વચ્ચે સારા સંબંધો સ્થાપવા માટે અવસર આપે છે. આ ઉપરાંત કાર્યકર્તા દ્વારા સભ્યોને જૂથ કાર્ય માટે તથા ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે પ્રોત્સાહન પુરુ પાડવામાં આવે છે. રચનાત્મક કાર્યો કરવા પ્રેરણા પુરી પાડે છે.

2) ભાગીદારીનો ખ્યાલ :-

જૂથના વિકાસ માટે તથા જૂથની સફળતા માટે સભ્યો વચ્ચે સહભાગીદારી હોવી જરૂરી છે. સામુહિક કાર્યો માટે લગાવ, ઈચ્છા કે સહયોગની ભાવના હશે તો જ વ્યક્તિ સારી રીતે કાર્ય કરી શકે છે.

અન્ય જૂથ સાથે સંઘર્ષ, જૂથના ધ્યેયો, વગેરે વ્યક્તિને સહભાગિતા માટે પ્રોત્સાહન પુરુ પાડે છે સામુહિક કાર્યક્રમો, રચનાત્મક કાર્યો, ચર્ચા, દ્વારા સહભાગીદારીનો વિકાસ કરી શકાય છે.

સામુહિક કાર્ય વ્યક્તિ તથા સમૂહના બૌદ્ધિક મુલ્યને સ્વીકારે છે જેનાથી અન્ય મુદ્દાઓ કે સમસ્યા - દરમિયાન નિર્ણય લઈ શકાય. સામુહિક ભાગીદારી ઉપલબ્ધ સ્ત્રોત, સાધાન,

શક્તિ - વિભાજન, સામાજિક પ્રતિમાન તથા સંહિતાઓ, બાહ્ય સંસ્થાઓ સાથેનાએ તથા સુવિધાઓનો ઉપયોગ વગેરે પ્રભાવિત કરે છે.

3) સંબંધનો ખ્યાલ :-

માનવી સમાજમાં રહેતો હોવાને કારણે તેને અન્યના હુંફ, લાગણી તથા સાથ સહકારની જરૂરીયાત ઊભી થતી હોય છે. માનવીને અન્ય સાથેના સંબંધો તથા બુધ્ધિ અને વિકાસ પ્રભાવિત કરતા હોય છે. જેને કારણે વ્યક્તિ અન્ય સાથે સમાયોજન સાધનો હોય છે.

જૂથમાં સંબંધો બે પ્રકારના જોવા મળે છે. (1) લાંબા ગાળાના સંબંધો (2) ટુંકા ગાળાના સંબંધો. આ સંબંધો વ્યક્તિની જરૂરીયાતો, ધ્યેયો અને હેતુઓના આધારે બંધાતા હોય છે. પ્રાથમિક જૂથમાં સંબંધો લાંબા ગાળાના હોય છે તથા તે લાગણી દ્વારા બંધાતા હોય છે. અને ગૌણ સંબંધો ટુંકાગાળાના હોય છે જે માત્ર હેતુની પૂર્તિ માટે જ બંધાતા હોય છે. કાર્યકર્તા દ્વારા યોગ્ય સંબંધો સ્થપાય તે માટે કાર્ય કરવામાં આવતા હોય છે. સંબંધોનો વ્યક્તિ ઉપર સકારાત્મક અથવા નકારાત્મક પ્રભાવ પડતો હોય છે.

- બીસ્ટેક દ્વારા સંબંધના 7 તત્વોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ છે.

- 1) ભાવનાઓનું ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ જાગરણ
- 2) નિયંત્રિત સાંવેગિક ભાગીદારી
- 3) સ્વીકૃતિ
- 4) વૈયક્તિકરણ
- 5) અનિર્ણયિક મનોવૃત્તિ
- 6) આત્મનિશ્ચયકાર્ય
- 7) ગીવનીયતા

4) વૈયક્તિક ભિન્નતાનો ખ્યાલ :-

વૈયક્તિક ભિન્નતાનો ખ્યાલ સૌ પ્રથમ 1796માં થયો હતો. દરેક વ્યક્તિ અલગ વિચારો, આદતો, ઈચ્છાઓ, જરૂરીયાતો, કુશળતાઓ, ક્ષમતાઓ ધરાવતો હોય છે. દરેક વ્યક્તિની કાર્યશક્તિ, મનોવૃત્તિ પણ અલગ હોય છે. જૂથમાં ભૂમિકાની સોંપણી વખતે આ બાબત ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી છે. વ્યક્તિની ભિન્નતાનો ઉપયોગ કરીને તેનાથી યોગ્ય અને સારી બાબતોના ઉપયોગ દ્વારા જૂથનો વિકાસ સાધી શકાય છે.

જૂથના વિકાસ માટે વ્યક્તિગત ભિન્નતા લેવા છતાં તેમને યોગ્ય પ્રેરણા પુરી પાડી સમાનરૂપે એક જૂથમાં ભાગ લેવા માટે તૈયાર કરી શકાય છે.

5) સંસ્કૃતિનો ખ્યાલ :-

વ્યક્તિ, સમુહ તથા સમુદાય આ ત્રણેય સંસ્કૃતિના વિભિન્ન અંગો છે. જે માત્ર વ્યક્તિ કે સમુહની પ્રતિક્રિયાત્મક ક્ષમતા ને જ નહીં પરંતુ સમસ્યાના ઉકેલ માટે પણ પ્રેરણા પુરી પાડે છે. સંસ્કૃતિ વ્યક્તિને જવાબદારી વાળો સહનસીલ, આદર - સન્માન આપતો, સંબંધોની જાળવણી તેમજ સહકારની ભાવના વાળો બનાવે છે. સંસ્કૃતિના નિતિ-નિયમો, ધારા - ધોરણો વ્યક્તિના ને પ્રભાવિત કરતા હોય છે. દરેક જૂથના સંસ્કૃતિ આ હોય છે. આથી કાર્યકર્તા દ્વારા આ ભિન્નતા ને ધ્યાન રાખીને કાર્ય થાય એ જરૂરી બને છે.

6) બહુકારણાત્મક વ્યવહારનો ખ્યાલ :-

વ્યક્તિનો વ્યવહાર અનેક કારણોથી પ્રભાવિત થયેલ હોય છે. કાર્યકર્તાએ વ્યવહાર તથા કારણ જાણીને સમસ્યાના ઉકેલ માટેના પ્રયત્નો કરવા જોઈએ. વ્યક્તિની સ્થિતિઓનો અભ્યાસ કરી તેની આંતરીક તેમજ બાહ્ય દિશાઓ કે વ્યવહારનું અધ્યયન કરી આવા વ્યવહાર માટેનું કારણ શોધી શકાય છે. જો યોગ્ય સ્થિતિ કે વાતાવરણ પુરુ પાડવામાં આવે તો વ્યક્તિનો વ્યવહાર સારો બને છે અને જૂથમાં પણ યોગ્ય રીતે જોડાય શકે.

7) પરિવર્તનમાં અવરોધનો ખ્યાલ :-

જૂથના વિકાસ માટે તથા વ્યક્તિના વિકાસમાં પરિવર્તન જરૂરી છે. પરંતુ વ્યક્તિ રૂઢિગત બાબત સાથે જોડાયેલ હોય છે જેને કારણે પરિવર્તન ઈચ્છે છે તેના અન્ય વ્યક્તિ અવરોધ ઉભો કરતા હોય છે જેને કારણે પરિવર્તન શક્ય બનતું નથી. આવા સમયે કાર્યકર્તા દ્વારા જૂથમાં માટે પ્રેરણા તેમજ પ્રોત્સાહન પુરુ પાડવું જોઈએ તથા તથા કાર્યક્રમો પણ હાથ ધરવા જોઈએ.

8) મનોવૃત્તિનો ખ્યાલ :-

વ્યક્તિ જેવી મનોવૃત્તિ કે માનસિક ખ્યાલ કરી એવો તે વ્યવહાર કરે છે. જો માનસિક રીતે પીડાતો હશે વ્યવહાર જૂથની વિરૂધ્ધનો હશે અથવા જૂથને કારણે માનસિક તાણમાં હશે તો પણ જૂથને નુકશાન પહોંચાડવાનો પ્રયત્ન કરશે આથી કાર્યકર્તા દ્વારા આવા વ્યક્તિને માનસિક તાણમાં દૂર કરવા તેને જૂથમાં યોગ્ય સ્વાન, માન - સન્માન તેમજ ભજવવાની પ્રેરણા પુરી પાડવી જરૂરી બને છે. જેથી આવી જૂથ તરફ પાછી ફેરવી શકાય.

9) ભૂમિકાનો ખ્યાલ :-

ભૂમિકા એ વ્યક્તિને પ્રેરણા પ્રોત્સાહનને અનુરૂપ હોય છે. ભૂમિકા એટલે કાર્ય માટે વ્યક્તિની ભજવ ક્રિયા કહી શકાય. જૂથમાં વ્યક્તિને યોગ્ય પ્રોત્સાહન પુરુ માં આવે. આત્મવિશ્વાસ કેળવી તેની ક્ષમતાઓને વહારલમાં આવે તો વ્યક્તિની જૂથ પ્રત્યેની ભૂમિકા બદલાય શકે છે. વ્યક્તિ બમણા ઉત્સાહ અને કુશળતા તેમજ બુધ્ધિના ઉપયોગ દ્વારા જૂથના વિકાસના કાર્યો કરી શકે છે. વ્યક્તિ માત્ર આવા વિચારો ધરાવતો હોય છે. આથી તે મુજબની ભૂમિકા ભજવવી જ પડે છે.

2.4 સામાજિક જૂથકાર્યના લક્ષણો :-

સામાજિક જૂથકાર્ય માટે પ્રશ્નોના ઉદ્ભવ થવા માટેના જવાબદાર કારણો અંગેની સમજ તથા નિરાકરણ કે તેનો ઉકેલ લાવવાની આવડત હોવી જરૂરી છે. સામાજિક જૂથ કાર્ય કરવા માટે કાર્યકર્તા પાસે જૂથને સમજવાની તથા તેના પ્રશ્નોનું નિરાકરણ લાવવાની આવડત હોવી જરૂરી છે. તેના વિના કોઈપણ સમસ્યાનો હલ શક્ય નથી. આવડત દ્વારા કોઈ પણ પ્રશ્નોનો ઉકેલ સરળતાથી મેળવી શકાય છે તથા આ માટે કાર્યની વિશેષતા કે લક્ષણો નીચે મુજબ છે.

લક્ષણો :

- 1) સામાજિક જૂથ કાર્ય એક પ્રણાલી છે.
- 2) સામાજિક જૂથકાર્યએ કાર્યકર્તા દ્વારા કરવામાં આવે છે. જે જૂથની કાર્યક્રમ સંબંધી ક્રિયાઓમાં થવાવાળી આંતરક્રિયાને નિર્દેશીત

- 3) સામાજિક જૂથ કાર્ય દ્વારા જૂથમાં સંસ્થા અંતર્ગત વ્યક્તિઓની મદદ કરવામાં આવે છે.
- 4) સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઉદ્દેશ આંતરિક સંબંધોમાં વૃદ્ધિ તથા પોતાની ક્ષમતાઓ અનુસાર વિકાસ કરવાનું છે.
- 5) સામાજિક જૂથ કાર્ય મદદનો ઉદ્દેશ્ય વૈયક્તિક સામુદાયિક અને સમુદાયનો વિકાસ કરવાનો છે.

1) સામાજિક જૂથકાર્ય એક પ્રણાલી છે.

સામાજિક જૂથ કાર્ય કરવા માટે કાર્યકર્તા પાસે વિશેષ જ્ઞાન હોય એ જરૂરી છે. કાર્યકર્તા જૂથની વિશેષતા, પરિસ્થિતિ, મનોવૃત્તિ વગેરેથી માહિતગાર હોય એ આવશ્યક છે. એના વિના તે કાર્ય કરી શકી નહીં અને આ ઉપરાંત તેને વ્યક્તિ તથા જૂથ બંનેના વ્યવહાર વર્તનનું જ્ઞાન હોવું જરૂરી છે. કાર્યકર્તા પાસે વિશેષ આવડ અને જ્ઞાન હોય તો તે કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં કાર્ય કરવા સમર્થ હોય છે. આ ઉપરાંત કાર્યકર્તાને જૂથની ગતિવિધીઓ અંગે જાણકારી હોવી જોઈએ.

2) સામાજિક જૂથકાર્ય દ્વારા જૂથમાં સંસ્થા અંતર્ગત વ્યક્તિઓની મદદ કરવામાં આવે છે.

વ્યક્તિ જૂથ સાથે સંકળાયેલ હોય છે. જૂથના પોતાના નિયમો, ધોરણો તથા વિશેષતા હોય છે. આ જૂથ બનવા પાછળ પણ એક ઉદ્દેશ્ય કે ધ્યેય હોય છે. સામાજિક જૂથમાં વ્યક્તિ તથા જૂથ બંને મહત્વના હોય છે આથી વ્યક્તિને મદદ કરવા માટે જૂથને માધ્યમ રૂપે લઈ જૂથના કે સંસ્થાના તત્ત્વજ્ઞાનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જૂથ કોઈપણ સંસ્થા દ્વારા જ એકત્રીત કરવામાં આવેલ હોય છે.

3) સામાજિક જૂથકાર્યએ કાર્યકર્તા દ્વારા કરવામાં આવે છે જે જૂથની કાર્યક્રમ સંબંધી ક્રિયાઓમાં થવાવાળી આંતરક્રિયાને નિર્દેશીત :-

સામાજિક જૂથમાં કાર્યકર્તાની ભૂમિકા ખૂબ મહત્વની હોય છે. કાર્યકર્તા બધા જ કાર્યોની ધરી હોય છે. જો કાર્યકર્તામાં કુશળતા, આવડત હોય યોગ્યતા અને ક્ષમતા હોય તો તે જૂથનો વિકાસ સાવી શકે છે. જૂથને નવી - નવી ઉપતબ્ધીઓ કરાવી શકે છે. જૂથમાં બાબતોનો સ્વીકાર કઈ રીતે થાય છે તેના ઉપર કાર્યકર્તાની ભૂમિકા નક્કી થતી હોય છે. જ્યાં સુધી જૂથ તેને પોતાની ભૂમિકા પૂરી કરવાની છૂટ આપે ત્યાં સુધી પોતાના કાર્યક્ષેત્રની સીમાને વધારે કે તેનો વિકાસ વધારે છે.

4) સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઉદ્દેશ્ય આંતરિક સંબંધોમાં વૃદ્ધિ તથા પોતાની ક્ષમતાઓ અનુસાર વિકાસ કરવાનું છે.

સામાજિક જૂથ કાર્ય હેઠળ કાર્યકર્તા એવા કાર્યક્રમો નું આયોજન કરે છે જેના દ્વારા જૂથના સભ્યોમાં બીજા લોકો સાથે સંબંધ સ્થાપિત કરવાની પ્રેરણા મળે અને નવા સંબંધો સ્થપાય. સભ્યો પોતાની ક્ષમતા અનુસાર વિકાસ કરે, તથા જૂથમાં સહભાગીતા વધે અને અન્યના સંપર્ક માં આવતા અને આંતરક્રિયા કરતા શીખે.

5) સામાજિક જૂથકાર્ય મદદનો ઉદ્દેશ્ય વૈયક્તિક સામુદાયિક અને સમુદાયનો વિકાસ કરવાનો છે.

સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા વ્યક્તિના અમુક વ્યવહારમાં પરિવર્તન લાવવા માટે કાર્યક્રમનો

ઉપયોગ કરતા હોય છે. કોઈપણ સમસ્યા કે વિકાસનો પ્રશ્ન હોય બંને પરિસ્થિતિમાં વ્યક્તિની અમુક પ્રકારનો વ્યવહાર જ અવરોધરૂપ બનતો હોય છે. જો અવરોધ દૂર કરવા હોય અને સમસ્યાનો ઉકેલ કે વિકાસ કરવો હોય તો વ્યવહારમાં પરિવર્તન લાવવું જરૂરી બને છે. વ્યક્તિના વ્યવહારમાં પરિવર્તન આવતા જૂથમાં પરિવર્તન આવે છે અને જૂથમાં પરિવર્તન આવવાના પરિણામે જૂથનો વિકાસ થાય છે, તથા તેમના ધ્યેયની પૂર્તિ યોગ્ય રીતે થઈ શકે છે.

2.5 સામાજિક જૂથ કાર્યના હેતુઓ :-

હેતુઓ કોઈપણ કાર્ય કરવા માટેની શક્તિ છે. હેતુ ન હોય કે કોઈ ઉદ્દેશ્ય ન હોય તો વ્યક્તિ આગળ વધી શકતો નથી. હેતુ કે ઉદ્દેશ્ય દ્વારા જ આપણે આગળ વધીએ છીએ, અથવા પાછા આવીએ છીએ સમાજમાં એક જૂથ બીજા જૂથના હેતુઓ દ્વારા અસર પામતું હોય જે ક્યારેક આવા હેતુઓ દ્વારા તે પોતાની પ્રેરક શક્તિ ગુમાવતું હોય છે. હેતુઓ ત્યારે જ સફળ બને છે જ્યારે તેને પ્રાપ્ત કરવા માટે જૂથ કે જૂથના વ્યક્તિઓ ગંભીર બને. જે લોકો ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ માટે જોડાયેલ હોય તેમના વિચારો હેતુ પ્રાપ્તિ માટે મહત્વના હોય છે.

ઉદ્દેશ્યો / હેતુઓ

- 1) માનવીય આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ કરવી
- 2) એકાંતતાની સમસ્યાનું સમાધાન કરવું
- 3) વ્યક્તિને મહત્વ આપવું
- 4) સ્વીકૃતિ આપવી
- 5) આત્મવિશ્વાસનો વિકાસ કરવો
- 6) આત્મ નિર્ભરતાનો વિકાસ કરવો
- 7) સાપુજ્ય સ્થાપીત કરવું.
- 8) સ્વ નિર્ભરતાનો સ્વીકાર કરવો
- 9) સમગ્રનો એક ભાગ હોવાની ઈચ્છાની પૂર્તિ કરવી
- 10) સામાજિક સંબંધોને દ્રઢ અને મધુર બનાવવા
- 11) મનો સામાજિક સમસ્યાઓ ને દૂર કરવી
- 12) પ્રજાલક્ષી મૂલ્યોનો વિકાસ કરવો
- 13) મનોરંજન પૂરું પાડવું
- 14) વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરવો.

ઉપરોક્ત હેતુ / ઉદ્દેશ્યો વિસ્તૃતમાં નીચે મુજબ છે.

1) માનવીય આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ કરવી:-

માનવીની અનેક આવશ્યકતાઓ કે જરૂરિયાતો રહેલી હોય છે તેની પૂર્તિ કરવી જરૂરી છે. શરૂઆતમાં માત્ર આર્થિક, સામાજિક જરૂરિયાતો સંતોષવા માટે જૂથ કે સમુહ રચાતો અને આ જ ક્રિયાઓને યોગ્ય સમજવામાં આવતી અને આર્થિક - સામાજિક સમસ્યાઓ હલ કરવામાં આવતી પરંતુ પાછળથી અન્ય જરૂરિયાતો પણ મહત્વની છે અને તે જરૂરિયાતો પણ સંતોષાવી જરૂરી છે. જેમ કે સુરક્ષા, અનુભવવાની આવશ્યકતા તથા તેને પ્રાપ્ત કરવાની આવશ્યકતા વેગરની પૂર્તિ જરૂરી હોય છે.

2) એકાંતતાની સમસ્યાનું સમાધાન કરવું :-

માનવીએ સામાજિક પ્રાણી છે આથી માનવી એકલા કે એકાંતમાં રહેવાનું પસંદ કરતો નથી. તેને અન્ય લોકોની જરૂરીયાત ઉભી થતી હોય છે, અને મનુષ્ય સમાજમાં કે સમુહમાં એટલા માટે રહેવાનું પસંદ કરે છે કે તે આ જૂથ માં સ્વીકાર્ય છે પરંતુ અમુક એવા લોકો પણ છે જે એકાંતમાં રહેવાનું પસંદ હોય છે. આજે શહેરીકરણ સંબંધોમાં આવેલ પરિવર્તનોને પરિણામે એકાંકી જીવન સમસ્યારૂપ થઈ ગયું છે જેનું સામાજિક કાર્યકર્તા સમુહના માધ્યમથી ઉકેલ લાવી શકે છે.

3) વ્યક્તિને મહત્વ આપવું :-

દરેક વ્યક્તિનું પોતાનું અલગ મહત્વ રહેલું છે દરેક વ્યક્તિનું સમાજમાં પોતાનું માન-સન્માન જળવાઈ એ જરૂરી છે. તેનું સમાજમાં અલગ સ્થાન હોય છે. વ્યક્તિની પોતાની ઈચ્છાઓ મહત્વકાંક્ષાઓ હોય છે. આ ઈચ્છાઓ જ્યાં પુરી થતી હોય ત્યાં જ વ્યક્તિ સંબંધો સ્થાપીત કરતા હોય છે. વૃધ્ધા અવસ્થામાં તથા બાળકોમાં પોતાના મહત્વને લઈને વધુ સમસ્યા જોવા મળતી હોય છે. આ બે વર્ગને પોતાની ઉપેક્ષા થતી હોવાના અનુભવ કે લાગણી થતી હોય છે એવા સમયે સમસ્યા ઉભી થતી હોય છે આથી સમાજના દરેક વ્યક્તિને યોગ્ય મહત્વ આપવું જોઈએ.

4) સ્વીકૃતિ આપવી

વ્યક્તિની પોતાની ઈચ્છા, મહત્વકાંક્ષાઓ હોય છે જેની પૂર્તિ માટે સમાજ સ્વીકૃતિ આપે તે જરૂરી છે. વ્યક્તિની યોગ્ય ઈચ્છાની પૂર્તિ થાય, વ્યક્તિને સમાજમાં મહત્વ તથા સ્થાન મળે એ જરૂરી છે. વ્યક્તિને કાર્ય કરવા માટે સ્વીકૃતિ તથા યોગ્ય તક આપવામાં આવે તો સમાજ તથા વ્યક્તિ બંનેનો વિકાસ થાય છે. પરંતુ જો તેને સ્વીકૃતિ આપવામાં ન આવે તો વ્યક્તિ માનસિક સંતુલન ગુમાવે છે અને સમાજ વિરોધી પ્રવૃત્તિમાં જોડાય જાય છે તથા સમાજ ને નુકશાન પહોંચાડવાના પ્રયત્ન કરે છે. આથી આવી વ્યક્તિઓનો યોગ્ય આદર તથા સ્વીકાર કરવો જોઈએ.

5) આત્મ વિશ્વાસનો વિકાસ કરવો.

કોઈપણ કાર્ય પાર પાડવા માટે આત્મવિશ્વાસ જરૂરી છે. વ્યક્તિ આત્મવિશ્વાસ વિના કોઈ કાર્ય કરી શકતો નથી. જોખમી કાર્યો કે કોઈપણ એવું કાર્ય જેમાં નુકશાન પહોંચી શકે એવા કાર્ય કરવા માટે જોખમ ઉઠાવવા તૈયાર થતા નથી. વ્યક્તિમાં રહેલ સુષુપ્ત શક્તિઓનો વિકાસ કરવામાં આવે ત્યારે જ તે જોખમ ઉઠાવીને કાર્ય કરવા તત્પર બને છે. અને આ માટે દરેક વ્યક્તિને અલગ - અલગ જવાબદારી પૂર્ણ કાર્ય સોંપવામાં આવે તો સ્વયં તેનામાં ક્ષમતા નો આત્મવિશ્વાસનો વિકાસ થાય છે. અને આ માત્ર અનુભવ - દ્વારા જ પ્રાપ્ત થતું હોય છે. આથી વ્યક્તિને પ્રોત્સાહન પુરુ પાડવું જરૂરી બને છે.

6) આત્મ નિર્ભરતાનો વિકાસ કરવો :-

વ્યક્તિના વિકાસ માટે આત્મનિર્ભર હોવું જરૂરી છે. વ્યક્તિ જ્યારે જાતે પોતાનું કાર્ય કરી શકે કે આ કાર્યને પૂર્ણ કરવા નિર્ણય લઈ શકે ત્યારે જ તેનો વિકાસ શક્ય છે. સામુહિક કાર્ય દરમિયાન વ્યક્તિને પોતાના વિકાસની તક મળે છે. સમુહમાં વ્યક્તિને કામ કરવા માટે પ્રોત્સાહન પુરુ પાડવામાં આવે અને કામ કરવા સક્ષમ હોવાની ભાવના આપવામાં આવે તો તેમાં આત્મવિશ્વાસ વિકસાવી શકાય.

7) સાયુજ્ય સ્થાપીત કરવું

સમાજમાં રહીને સાયુજ્ય સ્થાપવું જરૂરી છે. સમુહમાં રહેતો દરેક વ્યક્તિ સમુહની ઈચ્છાઓ અને અપેક્ષા મુજબ કાર્ય કરતો હોય છે. સામુહિક અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિને સંબંધ સ્થાપન કરવાની કુશળતા પ્રાપ્ત થાય છે. સમુહ કાર્ય દરમિયાન કાર્યકર્તા વ્યક્તિની સંબંધ સ્થાપનની ખાત્રીઓ શોધી અને તેની જાણકારી મેળવી તેને સમાજમાં સ્થાપીત કરી શકે છે.

8) સ્વ નિર્ભરતાનો સ્વીકાર કરવો.

વ્યક્તિ ક્યારેક પરાવલંબી બની જાય છે. અને પોતાનું જીવન બીજા ઉપર નિર્ભર રહીને જીવે છે. અમુક પરિસ્થિતિ વ્યક્તિને પરાવલંબી બનાવી દે છે. દરેક બાબત પર કે નિર્ણય લેવામાં પણ અન્ય ઉપર નિર્ભર રહેતા હોય છે. આવી સ્થિતિ વ્યક્તિ માટે સમસ્યા ઉભી કરે છે. વ્યક્તિ પોતાને નકામો માનવા લાગે છે. તથા માનસિક રીતે પડી ભાંગે છે. આવા સમયે સામુહિક કાર્ય દ્વારા કાર્યકર્તા તેને મદદરૂપ બની શકે છે. વ્યક્તિને પોતાની આ ભૂત સમજાવી તેનો સ્વીકાર કરાવી સ્વનિર્ભર બનાવે છે.

9) સમગ્રનો એક ભાગ હોવાની ઈચ્છાની પૂર્તિ કરવી

સમાજના દરેક વ્યક્તિને એવી ઈચ્છા હોય છે કે તે સમાજનો આવશ્યક ભાગ બની શકે સમાજમાં તેનું અલગ સ્થાન હોય તથા સમાજના વિકાસમાં પોતે મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવી શકે. સમૂહનો ભાગ બનવા માટે સામુહિક કાર્ય ઉપયોગી બને છે. વ્યક્તિ સમુહની એક ભાગ છે સમુહમાં જોડાતા તેની મહત્વકાંક્ષા અને તેનું સમાજમાં અલગ વ્યક્તિત્વ બનાવવાનું ધ્યેય પણ પૂર્ણ થઈ શકે છે.

10) સામાજિક સંબંધોને દ્રઢ અને મધુર બનાવવા

સમાજ કે જૂથની રચના વ્યક્તિ - વ્યક્તિ વચ્ચે સ્થપાતા સંબંધોને કારણે થતી હોય છે. સમાજ એ સંબંધોનો જાળ છે એમ કહી શકાય. દરેક વ્યક્તિ આ જાળમાં બંધાયેલ છે. સમાજનો એક પણ એવો વ્યક્તિ ન હોય જેને અન્ય વ્યક્તિના સંબંધની જરૂરીયાત ઉભી ન થઈ હોય. સંબંધો દ્વારા જ સમાજનું સંચાલન થાય છે પરંતુ ક્યારેક તેનાં કડવાશ પણ ઉભી થતી હોય છે ક્યારેક અપ્રિય ઘટનાઓ તથા આ ઘટનાઓ પાછળ આંદોલનો થતા હોય છે. આવા સમયે સામુહિક કાર્ય દ્વારા સમસ્યા જાણીને ઉત્પન્ન થનાર મુશ્કેલીઓને દૂર કરીને સારા સંબંધો સ્થાપીત કરવામાં આવે છે.

11) મનોસામાજિક સમસ્યાઓ ને દૂર કરવી

માનસિક રીતે પીડાતા લોકો સાથે પણ સામુહિક કાર્યનો પ્રયોગ કરવામાં આવે છે. લોકોને મળી શકતા ન હોય તથા સમુહથી વિમુખ રહેતા હોય તેવા લોકો જ સમુહમાં ભાગ લેતા હોય છે. સામાજિક કાર્યકર્તા આવા લોકોમાં હકારાત્મક અભિગમ કેળવીને તેમની વચ્ચે મૈત્રીભાવના કેળવી શકે છે તથા વિકાસ પમ કરી શકે છે. કાર્યકર્તા માનસિક સમસ્યાથી પીડાતા લોકોને સમાજના સંપર્કમાં લઈ આવી માનસિક સમસ્યા દૂર કરવાના પ્રયાસ કરે છે.

12) પ્રજાલક્ષી મૂલ્યોનો વિકાસ કરવો.

દરેક વ્યક્તિને પોતાના અધિકારો, સ્વ સમાનતા, ઉન્નતિની સમાન તક ભોગવવાનો અદિ આ બાબત ઉપર જન - જીવન પ્રભાવિત થયેલ હોય છે. સામુહિક કાર્યમાં આ

સિધ્ધાંતોનો ઉપયોગ થાય છે. જાતે નિર્ણય લેવા માટેની તક તથા કાર્ય પૂર્ણ કરવા માટેની યોજના કે આયોજન કરવાની પણ સ્વતંત્રતા હોય છે. વિકાસનો માર્ગ સમુહ કાર્યકર્તા દ્વારા દર્શાવવામાં આવતા હોય છે.

13) મનોરંજન પુરૂ પાડવું

વ્યક્તિને મનોરંજન જરૂરીયાત ઉભી થતી હોય છે. મનોરંજન માટે લોકો એક સમુહનું નિર્માણ કરતા હોય છે. મનોરંજન માટે યુવા કલબ લાયન્સ કલબ, યુવા મંડળો જેવા જૂથો જાણીતા બન્યા છે, જે લોકો ને મનોરંજન પુરૂ પાડે છે આજે આ જૂથો દ્વારા વિવિધ કાર્યક્રમોનું સામુહિક આયોજન કરી બાળકો, વૃદ્ધો, યુવાનોને મનોરંજન આપવામાં આવે છે. જે તેઓના આરોગ્ય અને તુંદરસ્તીમાં પણ મહત્વ પૂર્ણ છે તથા તેના દ્વારા તેમનો વિકાસ સાવી શકાય છે.

24) વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરવો.

વ્યક્તિના વિકાસમાં પર્યાવરણ તથા વારસો એમ બંનેની અસરો થાય છે. જીવનના શરૂઆતના સમયમાં વંશ પરંપરાગત વસ્તુઓનો પ્રભાવ પડે છે. ત્યાર બાદ પર્યાવરણના સંપર્કમાં આવતા પર્યાવરણનો પ્રભાવ તેના વિકાસમાં થાય છે. વ્યક્તિ ઉપર આસપાસના વાતાવરણ તેમ જ સમુહની અસરો જોવા મળે છે. સમુહમાં થતા કાર્યો વ્યક્તિ માટે અવસર ઉભી કરે છે અને વ્યક્તિના વિકાસમાં અમુલ્ય ફાળો આપે છે.

2.6 ઉપસંહાર

આ ઘટકમાં આપણે સમજ્યાં સયકાર્ય કોને કહેવાય. તથા તેનો ખ્યાલની સમજ મેળવી. જૂથકાર્યના હેતુઓની સમજ મેળવી શકશો. જૂથકાર્ય કોને કહેવાય ? તેનાં લક્ષણો તથા હેતુઓ વિશેની વિગતવાર તથા વિસ્તૃત સમજ તમારાં મગજમાં પરિસ્થિતિ થઈ હશે. સામાજિક જૂથકાર્યના હેતુઓ તથા લક્ષણોની સ્પષ્ટતાનાં આધારે તમને આ પધ્ધતિથી કાર્ય કરવામાં પણ સરળતા રહેશે.

2.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- સામાજિક સામૂહિક કાર્યએ કઈ પ્રક્રિયા છે ?

(A) સહાયક	(B) જૂથ
(C) વ્યક્તિગત	(D) બૌદ્ધિક
- વૈયાક્તિક ભિન્નતાનો ખ્યાલ સૌ પ્રથમ ક્યારે આવ્યો હતો ?

(A) 1793	(B) 1796
(C) 1797	(D) 1795
- જૂથમાં સંબંધો કેટલા પ્રકારના જોવા મળે છે ?

(A) એક	(B) ચાર
(C) ત્રણ	(D) બે
- એડવર્ડ સ્પેરે પ્રત્યાયનને કેટલા ભાવાત્મક સ્તરોમાં વિભાજિત કર્યો છે ?

(A) બે	(B) ત્રણ
(C) ચાર	(D) પાંચ

5. સામાજિક જૂથકાર્યના હેતુઓ કેટલા છે ?
- (A) 10 (B) 14
- (C) 12 (D) 16

2.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (A) સહાયક
2. (B) 1796
3. (D) બે
4. (C) ચાર
5. (B) 14

2.9 ચાવીરૂપ શબ્દો

સામર્થ્ય - જૂથના સભ્યો સાથે સમર્થન

વૈયક્તિક ભિન્નતા - દરેક વ્યક્તિ અલગ વિચારો, આદતો, ઈચ્છાઓ, જરૂરીયાતો, અને ક્ષમતાઓ

ભૂમિકા - કાર્ય માટે વ્યક્તિની ક્રિયા

2.10 સ્વાધ્યાય લેખન

1. સામાજિક જૂથકાર્યનો અર્થ આપી તેનો ખ્યાલ સમજાવો ?

.....

.....

.....

.....

2. સામાજિક જૂથકાર્યનાં લક્ષણોની ચર્ચા કરો ?

.....

.....

.....

.....

3. સામાજિક જૂથકાર્યનાં સિધ્ધાંતો સમજાવો ?

.....

.....

.....

.....

2.11 પ્રવૃત્તિ

- સામાજિક જૂથકાર્યના સિધ્ધાંતોને આકૃતિ દ્વારા સમજાવો.

2.12 केस स्टडी

- क्षेत्रकार्यमां कार्यरत अेक जूथ लई तेमां तमाम सिध्दांतोनी परिपूरति यकासवी.

2.13 संदरुभ ग्रंथ

1. सामाजिक सामूहिक कार्य डो. प्रयागदिन मिश्रा,
प्रकाशन : उत्तर प्रदेश हिन्दी संस्थान, लखनौ ।
2. Social Work Lena Dominelli,
Rawat Publication,
Jaipur & New Delhi.
3. समाजकार्य इतिहास, दर्शन एवं प्रणालियां डो. सुरेन्द्रसिंह,
न्यु रोयल बुक कंपनी, लखनौ-२२६००९
4. समाजकार्य ए. सी. सिंह
समाजकार्य विभाग,
लखनौ विश्वविद्यालय, लखनौ, वर्ष-२००७.

: એકમનું માળખું :

- 3.0 એકમના હેતુઓ
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 મૂલ્ય એટલે શું ?
- 3.3 સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો
- 3.4 ઉપસંહાર
- 3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 3.7 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.8 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.9 પ્રવૃત્તિ
- 3.10 કેસ સ્ટડી
- 3.11 સંદર્ભ ગ્રંથ

3.0 એકમના હેતુઓ :-

- આ એકમનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવા સક્ષમ હશો.
- સામાજિક જૂથકાર્યનાં મૂલ્યોની સમજ કેળવળી.
- સામાજિક જૂથકાર્યનાં સિદ્ધાંતોની સમજ મેળવી શકાશે.

3.1 પ્રસ્તાવના :-

મૂલ્યો દ્વારા વ્યક્તિ, સમાજ કે જૂથનાં સભ્યોનું વર્તન નિયંત્રિત થાય છે અને તેના કારણે વ્યક્તિ, સમાજ કે જૂથના સભ્યો તરીકે આપણે અસમાજિક કે વિચલિત વર્તન કરતાં નિયંત્રિત કરી શકીએ છીએ. દરેક વ્યક્તિના જીવનમાં ચોક્કસ સિદ્ધાંત નિયમો પણ હોવાં જોઈએ. જેનાં કારણે આપણે ચોક્કસ પરિપાટી પર વિકસિત થઈ શકીએ. એક ભાવિ સમાજકાર્યકર તરીકે આપણે ચોક્કસ મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતોને સમજીને તે પ્રકારે અનુસરવાથી ચોક્કસ સફળતા મળી શકે છે.

ચોક્કસ નિયમો, સિદ્ધાંતો કે મૂલ્યોનાં અનુસરણથી સમસ્યા તથા સંઘર્ષની પરિસ્થિતિને મહદ્ અંશે ટાળી શકાય છે તથા ચોક્કસ નિયમો, સિદ્ધાંતોના પાલનથી વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે થતાં સંઘર્ષનું અંતર ઘટાડી શકાય છે.

સમાજકાર્યના જે મૂલ્યો હોય છે એજ મૂલ્યો સામાજિક સામુહિક કાર્યના હોય છે કારણકે સામાજિક સામુહિક કાર્ય સમાજકાર્યની પ્રાથમિક પ્રણાલી છે. સામુહિક વિકાસ માટે સામુહિક કાર્ય પ્રણાલી આ મૂલ્યોને વ્યવહારમાં ઉપયોગમાં લે છે. આ મૂલ્યો આપણી સભ્યના, વિશ્વાસ અને સંસ્કૃતિમાંથી ઉત્પન્ન થયા છે.

“સમાજકાર્યના પ્રાથમિક મૂલ્ય જંગલી ફલોની જેમ રસ્તામાં નથી ઉગતા, પરંતુ તે એવા ગહન વિશ્વાસોમાં નિહિત હોય છે જે સભ્યતાઓનું પોષણ કરે છે.”

- ફિલ્ડ-ડર

સામાજિક સામુહિક કાર્યમાં પ્રજાતાંત્રિક મૂલ્યો જેવા કે સ્વતંત્રતા, સમાનતા તથા વિકાસ ઉપર વિશ્વાસ કરવામાં આવે છે તથા તેની પૂર્તિ માટે વિવિધ કાર્યક્રમોને અપનાવવામાં આવે છે. વ્યક્તિને સહાયતા પ્રાપ્ત કરવાનો અધિકાર છે. આ સહાયતા દવાના ભાગે નહિ પરંતુ આવશ્યતાના કારણથી કરવી જોઈએ.

3.2 મૂલ્ય એટલે શું ?

હોલના મતાનુસાર, “કરવું જોઈએ કે નહીં ?, સારું કે ખરાબ ? કોઈ એવી વાત જ હોવી જોઈએ અથવા નહીં એ મૂલ્ય છે.”

કોશના શબ્દોમાં, “સામાજિક મૂલ્યોને જોઈએ તો મૂલ્યો, ખ્યાલ, સિદ્ધાંત, ક્રિયા અથવા પરિસ્થિતિનાં સંદર્ભમાં વ્યક્તિ, સમૂહ અથવા સમાજના બૌદ્ધિક અને સંવેગાત્મક નિર્ણયના રૂપમાં જોવામાં આવે છે. વ્યવહાર વિભિન્ન પરિસ્થિતિઓમાં વિભિન્ન મૂલ્યોના પ્રભાવ બની શકે છે. આથી સમજાય છે કે, સામાજિક મૂલ્ય એ વ્યવહારને પરિસ્થિતિ અનુસાર પ્રભાવિત કરે છે. એટલે કે, વ્યક્તિ ભિન્ન-ભિન્ન પરિસ્થિતિઓમાં ભિન્ન ભિન્ન સામાજિક મૂલ્યોથી પ્રભાવિત થઈને વ્યવહાર કરે છે.”

સામાજિક જૂથ કાર્યના મૂલ્યો

- 1) સમૂહ - સભ્યોની યોગ્યતા તથા મહત્તા પર વિશ્વાસ
- 2) આત્મ - નિર્ણયનો અધિકાર
- 3) આત્મ - પૂર્ણતા
- 4) વિકાસનો મુખ્ય આધાર - સંબંધ
- 5) અલ્પમત વિચારોનું મહત્ત્વ
- 6) વ્યક્તિત્વ અંતરની માન્યતા તથા સ્વીકૃતિ
- 7) સમૂહ પર સંસ્કૃતિનો પ્રભાવ
- 8) વ્યવહાર વિભિન્ન કારકોનું પ્રતિકુળ પરિણામ છે.
- 9) પરિવર્તનનો વિરોધ
- 10) વિકાસ માટે સમાન અવસર

1) સમૂહ - સભ્યોની યોગ્યતા તથા મહત્તા પર વિશ્વાસ :-

સામુહિક કાર્યમાં પ્રત્યેક સભ્યના ગ્રૂહ અને યોગ્યતા હોય છે તથા પ્રત્યેક સભ્ય ઉપર વિશ્વાસ કરવામાં આવતો હોય છે. આ ગુણ અને યોગ્યતા બધામાં સરળ જોવા મળતી નથી. દરેક વ્યક્તિ પોતાની સમસ્યા અને અવસરમાં યોગ્યતા દ્વારા ઉકેલ મેળવતી હોય છે. વ્યક્તિને પોતાની યોગ્ય વિકસિત કરવા માટે યોગ્ય સમય આપવામાં આવે તો તે પોતાનો વિકાસ સાચી શકે છે. સામુહિક સભ્યોની યોગ્યતા જો સમજવામાં ન આવે તો સમૂહનો વિકાસ શક્ય નથી.

2) આત્મ - નિર્ણયનો અધિકાર :-

જો વ્યક્તિ પર વિશ્વાસ રાખવામાં આવે તો તે જાતે નિર્ણય લઈને પોતાની ઉન્નતિ

તથા વિકાસ કરી શકે છે. સામુહિક કાર્યમાં દરેક વ્યક્તિ પોતાના પથનું નિર્માણ કરે એ જરૂરી છે. કાર્યકર્તા દ્વારા માત્ર માગદર્શન આપવામાં આવે છે જેના દ્વારા સમુહનો વિકાસ રહેલો છે.

3) આત્મ - પૂર્ણતા :-

સામાજિક સામુહિક કાર્યમાં સમૂહનો તથા સભ્યોની વિકાસ એ જ તેઓનો ઉદ્દેશ્ય હોય છે. સમૂહભાવના તથા સહકાર દ્વારા તેઓ આ ઉદ્દેશ્યની પૂર્તિ કરતા હોય છે. સમૂહમાં આવા મૂલ્યોનો વિકાસ થાય એ માટે કાર્યક્રમોનું આયોજન કરવામાં આવે છે જેના દ્વારા સભ્યોનો સર્વાંગી વિકાસ થઈ શકે છે.

4) વિકાસનો મુખ્ય આધાર સંબંધ :-

માનવી એ સામાજિક પ્રાણી છે. માનવીને અન્ય માનવી ની જરૂરીયાત હોય છે. માનવી સંબંધોમાં ગુણવાયેલ હોય છે. સમાજમાં એવી કોઈ વ્યક્તિ નથી જેને સંબંધોની જરૂરીયાત ન હોય. સંબંધો દ્વારા વ્યક્તિનો વિકાસ થાય છે. સમૂહમાં રહીને વ્યક્તિ તેના ધ્યેયોની પૂર્તિ કરી વિકાસ સાધે છે. પરંતુ વિકાસ સારા એટલે કે સકારાત્મ સંબંધો પર થતો હોય છે.

5) અલ્પમત વિચારો નું મહત્વ :-

સામાજિક જૂથનાં સંચાલનમાં સભ્યોના વિચારોનાં અંતરમાં ધ્યાન રાખવામાં આવે છે. કાર્યક્રમોનું નિર્ધારણ કરવામાં પણ તેનું ધ્યાન રાખવામાં આવતું હોય છે આ વિચારોનો સ્વીકારત તથા માન્યતા આપવામાં આવતી હોય છે જો તેમાં કોઈ મતભેદ ઉભો થાય તેવા સમયે જે વિચારો કે માન્યતાના પક્ષમાં મત વધુ હશે તેનો સ્વીકાર કરી તેને રચનાત્મક સ્વરૂપ આપવામાં આવે છે.

6) વ્યક્તિત્વ અંતરની માન્યતા તથા સ્વીકૃતિ :-

સમુહના વિકાસ માટે વ્યક્તિની યોગ્યતા નો ઉપયોગ કરવામાં આવતો હોય છે. દરેક વ્યક્તિના પોતાના અલગ વિચારો, માન્યતાઓ, ભાવનાઓ, ચિંતનો હોય છે. તથા દરેક વ્યક્તિઓની ક્ષમતા તથા યોગ્યતા પણ અલગ - અલગ હોય છે. સામુહિક કાર્યમાં તેનું ખાસ ધ્યાન રાખવામાં આવતું હોય છે. તેના આ કાર્યો સમાજના કે સમુહના વિકાસમાં મહત્વ પૂર્ણ હોય છે અને તેમાં તેનું હિત રહેલું હોય. આવી યોગ્યતાઓ તેનામાં ઉત્પન્ન કરવામાં આવતી હોય છે.

7) સમૂહ પર સંસ્કૃતિનો પ્રભાવ :-

સંસ્કૃતિ સમાજનું અભિન્ન અંગ છે. સંસ્કૃતિનો સમૂહ તથા વ્યક્તિ પર જોવા મળે છે. વ્યક્તિ સંસ્કૃતિ સાથે જોડાયેલ હોય છે જેના કારણે સંસ્કૃતિ સમૂહના કાર્ય કરવાના માર્ગ અને સમૂહની કાર્ય કરવાની ઈચ્છાઓને પ્રભાવિત કરતી હોય છે સમૂહની સમસ્યા ના અભ્યાસ તેમજ તેના પ્રભાવ માટે સંસ્કૃતિનું જ્ઞાન હોવું જરૂરી છે. વ્યક્તિના વિચારો, ભાવનાઓ, આવશ્યકતાઓ જરૂરીયાતો વગેરે જાણવામાં પણ સંસ્કૃતિ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.

8) વ્યવહાર વિભિન્ન કારકોનું પ્રતિકુળ પરિણામ છે.

પ્રાણીશાસ્ત્ર, ભૌતિકશાસ્ત્ર, સામાજિકશાસ્ત્ર તથા વ્યવહારિક શાસ્ત્રથી એ જાણવા મળે છે કે વ્યવહાર માટે કોઈ એક કારણ હોતું નથી કોઈ એક કારણ દ્વારા વ્યક્તિ અમુક વ્યવહાર કરતો નથી પરંતુ તેનો વ્યવહાર પાછળ અનેક કારણો જવાબદાર હોય છે. કાર્યકર્તા દ્વારા આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને સમૂહના વ્યવહારનો અભ્યાસ અને વિશ્લેષણ કરવામાં આવે છે.

9) પરિવર્તનનો વિરોધ :-

પરંપરાગત મૂલ્યો અને માન્યતામાં વ્યક્તિ જોડાયેલ હોય છે તેમાં આવતા પરિવર્તનનો તે સ્વીકાર કરી શકાતો નથી. આવા પરિવર્તન સ્વીકારતા તેને સમય લાગતો હોય છે જેને કારણે તે પરિવર્તનનો વિરોધ કરે છે. પરિવર્તન વિકાસ માટે જરૂરી છે. આથી સામુહિક ક્રિયાઓ દ્વારા આવા વિરોધ ને દૂર કરવા પ્રયત્નો કરવા જોઈએ.

10) વિકાસ માટે સમાન અવસર :-

દરેક વ્યક્તિના વિચારો, મૂલ્યો, ક્ષમતાઓ અલગ-અલગ હોય છે. વ્યક્તિને વિકાસ માટે અન્ય જેવા જ અવસરો મળવા જરૂરી છે. દરેકને સમાન તક મળવી જોઈએ જેથી વ્યક્તિ પોતાનો વિકાસ કરી શકે અને સમૂહમાં સમાનરૂપે સહાય કરી શકે. આ દ્વારા વ્યક્તિના આત્મ વિશ્વાસ, આત્મ સન્માન અને આત્મ વિકાસમાં વધારો થાય છે.

3.3 સામાજિક જૂથકાર્યોના સિધ્ધાંતો

સિધ્ધાંતની વ્યાખ્યા :

સિધ્ધાંતો એટલે, “સામાન્ય નિયમો, કાનૂન, ખ્યાલ, મૂળભૂત સત્યતાઓ, જેના દ્વારા આપણે એક પરિસ્થિતિમાંથી બીજી પરિસ્થિતિમાં આગળ વધતા હોઈએ છીએ.”

“સિધ્ધાંતને આવશ્યક આપણે ઉપકલ્પના સમજવી જોઈએ, જેનો એ રીતે નિરીક્ષણ અથવા પ્રયોગ કરી પરીક્ષણ કરવામાં આવે છે જેની બુધ્ધિનતા પૂર્વક ક્રિયાના પથદર્શકના રૂપમાં અથવા જ્ઞાનમાં સાધનના રૂપમાં રાખવામાં આવે.”

- લિયાનાર્ડ ડી. વ્હાઈટ

સિધ્ધાંતો :-

- 1) આયોજનનો સિધ્ધાંત
- 2) લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાનો સિધ્ધાંત
- 3) હેતુ પૂર્વકના સંબંધ સ્થાપનનો સિધ્ધાંતો
- 4) નિરંતર વૈયક્તિકરણનો સિધ્ધાંતો
- 5) નિર્દેષોત જૂથ અંતઃક્રિયાનો સિધ્ધાંત
- 6) લોકશાહીની રીતે જૂથના આત્મ નિશ્ચિયીકરણનો સિધ્ધાંત
- 7) લચકદાર કાર્યાત્મક સંગઠનનો સિધ્ધાંત
- 8) પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ અનુભવનો સિધ્ધાંત
- 9) સાધનોના ઉપયોગનો સિધ્ધાંત
- 10) મૂલ્યાંકનનો સિધ્ધાંત
- 1) આયોજનનો સિધ્ધાંત

લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરવા માટે અને તેની પૂર્તિ માટે અગાઉથી સાધનો, ક્રિયાઓ, વ્યવસ્થાઓ, માટે કરવામાં આવતો પ્રયોગ કે રૂપરેખા એટલે આયોજન આયોજન પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિ, સંભવિત પરિવર્તનોની ઉપયોગીતાને ધ્યાનમાં રાખીને એક વ્યવસ્થિત રૂપરેખા તૈયાર કરવામાં આવે છે જેનો ઉપયોગ ભવિષ્યમાં પ્રાપ્ત કરવાના હેતુઓ, લક્ષ્યોની પૂર્તિ માટે કરી શકાય.

લક્ષ્યની પૂર્તિ માટે સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા દ્વારા જૂથ નિર્માણનું કાર્ય વ્યવસ્થિત થવું જરૂરી છે. કાર્યકર્તા દ્વારા નીચેના કાર્યો કરવા જરૂરી છે.

- 1) વિકાસના લક્ષ્યો તથા મૂલ્યોને નિર્ધારિત કરવા.
- 2) પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવું.
- 3) વર્તમાન સેવાઓનાં ગુણાત્મક સ્વભાવોનું જ્ઞાન
- 4) વિશિષ્ટ ઉદ્દેશ્યો તથા રણનીતિનું નિર્ધારણ
- 5) આયોજન, લક્ષ્ય, ક્ષેત્ર, સાધન વગેરેનું નિર્ધારણ
- 6) પ્રશિક્ષણ તથા સંચાર પ્રક્રિયાની હદ
- 7) ક્રિયા આયોજન તથા કાર્યોનું લક્ષણ
- 8) કાર્યતંત્ર રચનાનું નિર્ધારણ
- 9) સંભવિત સાધનોની ઉપલબ્ધતા
- 10) શક્તિના સ્ત્રોતોનું નિર્ધારણ
- 11) સભ્યોની સંખ્યાનું નિર્ધારણ

2) લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાનો સિધ્ધાંત :-

કોઈપણ કાર્ય પુરુ કરવા માટે સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા માટે સ્પષ્ટ લક્ષ્યોનું જ્ઞાન જરૂરી છે. કેમ કે કાર્ય કરવા માટે લક્ષ્ય પ્રેરણાબળ છે. લક્ષ્ય વિના કોઈ પણ કાર્ય શક્ય નથી. લક્ષ્યના આધારે તેને પ્રાપ્ત કરવા જૂથ વિકાસ તરફ આગળ વધતા હોય છે. લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા નીચેના પ્રમાણોના કારણોથી મહત્વપૂર્ણ છે.

- 1) લક્ષ્ય જ કાર્યકર્તાને આગળ રહેવાની પ્રેરણા આપે છે તથા માર્ગદર્શન પુરુ પાડે છે.
- 2) લક્ષ્યની સ્પષ્ટતા ઉપલબ્ધ સાધનો ના યોગ્ય ઉપયોગ કરવાનું બળ આપે છે.
- 3) લક્ષ્યો પર જ કાર્યક્રમ નિર્ભર હોય છે. જો એ સ્પષ્ટ હોય તો કાર્યક્રમ પસંદગ કરવામાં પરેશાની થતી નથી.
- 4) કાર્યની શરૂઆત તેનું સ્વરૂપ તથા પ્રકૃતિ ઉદ્દેશ્યો પર નિર્ભર હોવાથી લક્ષ્યોનું સ્પષ્ટ લેવું જરૂરી હોય છે.
- 5) લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાથી સંસ્થા માટે આવશ્યક યંત્રો સાધનો તથા અન્ય જરૂરીયાતો નિશ્ચિત કરવામાં મળે છે.
- 6) લક્ષ્ય સ્પષ્ટ થવાથી નિયંત્રણ અને નિદર્શન સારી રીતે થાય છે.
- 7) જૂથના સદસ્યોની આંતરક્રિયાએ એક વિશેષદિશામાં સંચાલિત થાય છે.
- 8) જૂથના સદસ્યોની ભાગીદારી યોગ્ય રીતે થાય છે.
- 9) મૂલ્યાંકનની પ્રક્રિયાઓ આધાર લક્ષ્ય જ હોય છે.

3) હેતુ પૂર્વકના સંબંધ સ્થાપનનો સિધ્ધાંત :-

સમાજ એ સંબંધોનો જાળ છે. જીવનનો આધાર છે. વ્યક્તિ સંબંધ સ્થાપીને નિમ્ન સ્તરથી લઈ ઉચ્ચ સ્તરના કાર્યો કરે છે. સંબંધો દ્વારા જ જરૂરીયાતોની પૂર્તિ કરે છે. દરેક સામાજિક

સ્થિતિમાં સંબંધો વિશેષ મહત્વ ધરાવતા હોય છે. જૂથ કાર્યમાં વ્યક્તિ અને જૂથ વચ્ચે સારા સંબંધો હોવા જરૂરી છે. જૂથ સાથે વ્યક્તિના સારા સંબંધો ત્યારે જ બને જ્યારે જૂથ વ્યક્તિ જેવો છે એવો જ એનો સ્વીકાર કરે. જ્યારે એવું થાય ત્યારે વ્યક્તિ જૂથના વિકાસમાં મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. વ્યક્તિ આવા સંબંધો પોતાના હિતેચ્છુઓ સાથે જ સ્થાપતો હોય છે. આ પ્રકારના સંબંધો નીચે પ્રમાણે છે.

- 1) જૂથ કાર્યકર્તા દ્વારા સ્વીકૃતિ
- 2) કાર્યકર્તાની જૂથ દ્વારા સ્વીકૃતિ
- 3) સ્નેહ અને આત્મસંચારની પૂર્ણતા
- 4) સમસ્યાના ઉકેલની ઈચ્છાનો વિકાસ
- 5) જૂથ સભ્યોની ભાગીદારી તથા કાર્યકર્તા દ્વારા વ્યવસાયીક જ્ઞાનનો ઉપયોગ.
- 6) સભ્યોની ઈચ્છાને સર્વોપરીતા તથા નિશ્ચય કરવાનો અધિકાર.
- 7) સભ્યોને આત્મનિર્ણયનો અધિકાર
- 8) જૂથ માં રૂપી તથા ભાગીદારીતા માં નિરંતર વધારો.

4) નિરંતર વૈયક્તિકરણનો સિધ્ધાંત :-

વ્યક્તિ પોતાની જરૂરીયાતો સંતોષવા માટે અલગ - અલગ જૂથોનો ઉપયોગ કરતો હોય છે. સમાજ કાર્યની માન્યતા પ્રમાણે જૂથના અનેક પ્રકાર હોય છે. જૂથ તથા જૂથ સભ્યો હંમેશા વિકાસ તથા પરિવર્તન પામતો હોય છે.

દરેક વ્યક્તિ અલગ - અલગ હોય છે. દરેક વ્યક્તિના વિચારો, વર્તનો, નિર્ણયો, જરૂરીયાતો, પર્યાવરણ, આંતરીક જ્ઞાનાત્મક ક્ષમતાઓ, યોગ્યતાઓ વગેરેમાં પણ અલગ હોય છે. દરેક વ્યક્તિ પાસે અનુભવો પણ અલગ - અલગ હોય છે. દરેક વ્યક્તિની પ્રકૃતિ પણ અલગ હોય છે તથા પ્રકૃતિ પોતાની શક્તિઓને વિશિષ્ટ રીતે નિર્દેશિત કરે છે. આથી પ્રત્યેક વ્યક્તિની પ્રકૃતિ કે વ્યવહાર અલગ કે ભિન્ન હોય છે.

5) નિર્દેશિત જૂથ અંતઃક્રિયાનો સિધ્ધાંત :-

જૂથ હોય ત્યાં અંતઃક્રિયા થાય એ સ્વાભાવિક છે. આંતરક્રિયામાં પારસ્પરીક પ્રત્યુત્તરો એટલે કે પ્રશ્નો અને તેના ઉત્તરો આપવાની ક્રિયા થતી હોય છે. પ્રત્યુત્તર ગમે તેવા હોય તેમાં ઉંડાણ ન હોય, કાર્ય રચના ઓછી હોય તેમ છતાં તે વ્યક્તિને પ્રભાવિત કરતું હોય છે. આંતઃક્રિયામાં પ્રક્રિયાને નિશ્ચિત દિશા કે ધ્યેય તરફ ચાલવા માટે માર્ગદર્શન પુરુ પાડે છે. કાર્યકર્તા આંતઃક્રિયાને પ્રભાવિત અને નિર્દેશિત કરીને બદલી નાખે છે. કાર્યકર્તા આંતઃક્રિયાની ક્ષમતામાં વૃદ્ધિ તથા સહભાગીદારી માટે પ્રોત્સાહન પુરુ પાડે છે પરંતુ તેમના માટે નિર્ણય લેતો નથી તથા જૂથે કયા કર્યો કરવા તે પણ કહેતો નથી. જૂથ અંતઃક્રિયાત્મક ક્ષમતા વધારવા તે સભ્યોને પોતાની ભૂમિકા ભજવવામાં મદદરૂપ થાય છે. ટૂંકમાં કાર્યકર્તા સભ્યોને સશક્ત બનાવવાના પ્રયત્નો કરે છે.

6) લોકશાહીની રીતે જૂથના આત્મ નિશ્ચિયીકરણનો સિધ્ધાંત

જૂથની પોતાની ક્ષમતાઓ અને યોગ્યતાઓના આધારે તેઓ વધુ જવાબદારી ઉપાડતા થાય તેવા પ્રયત્નો કાર્યકર્તા દ્વારા થાય એ જરૂરી છે આ અંગે કાર્યકર્તાની જવાબદારી રહેલી છે. આ ઉપરાંત જૂથ પોતાના નિર્ણયો અને ક્રિયાઓની પસંદગી કરે એમાં પણ મદદરૂપ બનવું

જોઈએ. જૂથ કે વ્યક્તિમાં સામાજિક જવાબદારીનો વિકાસ ત્યારે જ થઈ શકે જ્યારે તેને યોગ્ય - પ્રસંગો કે અનુભવો પ્રાપ્ત થાય, જે જૂથની ક્રિયાઓના નિયંત્રણનું મૂળ સ્ત્રોત જૂથ પોતે છે તે સિધ્ધાંત પર આધારિત છે. આ ઉપરાંત કયા વ્યક્તિને કેટલી અને કયા પ્રકારની જવાબદારી આપવી તે કાર્યકર્તા નક્કી કરે છે.

7) બચકદાર કાર્યાત્મક સંગઠનનો સિધ્ધાંત :-

સંગઠનના માધ્યમ દ્વારા જૂથ કાર્યકર્તા જૂથનું નિર્દેશન કરે છે. પહેલા જૂથનું સંગઠન અને ત્યારબાદ એ સંગઠનના માધ્યમથી કાર્યક્રમનું આયોજન કરે છે. ઔપચારિક સંગઠન અન્ય જૂથોથી અલગ હોય છે. કાર્યકર્તા જરૂરીયાતોની પૂર્તિ થાય એટલું જ ઔપચારિકતાને મહત્ત્વ આપે છે, જેથી કોઈ મુશ્કેલી આવતી નથી. જેના કારણે સંબંધો લચકદાર હોય છે, જેમાં જરૂરીયાત મુજબ પરિવર્તન કરવું શક્ય હોય છે. આ સિધ્ધાંત અનુસાર ઔપચારિક સંગઠન જૂથને અનુકુળ તથા તેમાં પરિવર્તન આવે એવું હોવું જોઈએ.

કોઈપણ ઉદ્દેશ્યની પૂર્તિ માટે જૂથનું નિર્માણ કે રચના કરવામાં આવતી હોય છે. આ ઉદ્દેશ્યોની પૂર્તિ માટે ઔપચારિક સંગઠન પણ જરૂરી હોવાને કારણે તેમાં લચકદાર સંબંધો હોવા જરૂરી છે.

8) પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ અનુભવોનો સિધ્ધાંત :-

અનુભવ એ સ્તરથી શરૂ કરવા જોઈએ જ્યાંથી જૂથના સભ્યોને જરૂરીયાતોની અનુભવ થતો હોય. સભ્યોમાં વિકાસ થયો જાય તેમ અનુભવ કાર્યક્રમો બદલાવા જોઈએ. તથા વિકારાત્મક પગલુ લેવું જોઈએ. આ સિધ્ધાંત મુજબ જૂથમાં જે કાર્યક્રમો થતા હોય એમાં એક રીત હોય છે. જેને ઓળખળી જરૂરી હોય છે. જૂથની રૂચીઓ, જરૂરીયાતો, તથા યોગ્યતાઓમાં અલગ વિકાસ માટે ઉપયોગી કે જરૂરી હોય છે. જૂથના સ્તર અનુરૂપ કાર્યકર્તા દ્વારા કાર્યક્રમનું આયોજન થવું જોઈએ જેથી કાર્યક્રમમાં જૂથની મદદ તથા કાર્યક્રમ નિયોજન થઈ શકે. કાર્યક્રમમાં મૂલ્યાંકન થયું હોય તો તે જટીલતા લાવે છે.

9) સાધનોના ઉપયોગનો સિધ્ધાંત :-

સામાજિક જૂથ કાર્યમાં સંસ્થા તથા - સમુદાય નું વાતાવરણ ઉપયોગમાં લેવામાં આવેલ સાધનો ઉપર આધાર રાખે છે. સામુહિક અનુભવોમાં વૃદ્ધિ કરવા માટે કુશળતાપૂર્વક આ સાધનોનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ. કાર્યકર્તા દ્વારા એ ધ્યાનમાં રાખવું જરૂરી છે કે સંસ્થા તથા સમુદાયને અલગ - અલગ સાધનોનું જ્ઞાન મળે અને તેઓના હેતુ પૂર્ણ થાય. જૂથને જ્યારે કોઈ પણ પ્રકારની જરૂરીયાત હોય ત્યારે કાર્યકર્તા દ્વારા મદદ થવી જોઈએ. સંસ્થાઓ ઉપકરણો, વ્યક્તિ, સેવાઓ તથા સ્થાન વગેરેનો સમાવેશ સાધનોમાં થાય છે. આ સાધનો જૂથને અનુભવની સાથે - સાથે વિકાસમાં પણ મદદરૂપ થાય છે.

10) મૂલ્યાંકનનો સિધ્ધાંત :-

જૂથ કાર્યકર્તા તથા સંસ્થાની જવાબદારી શું છે જે મૂલ્યાંકન નિશ્ચિત કરે છે. મૂલ્યાંકનને નિર્ણય કરવાવાળી પ્રક્રિયા છે. જવાબદારી પૂરી કરવા કેટલી ક્ષમતા, કઈ શક્તિ, મર્યાદા તથા કયા કાર્યો - રચનાત્મક સહયોગ, આપી શકે છે તે જાણવામાં ઉપયોગી છે. મૂલ્યાંકનને તેના ઉદ્દેશ્ય દાર્શનિક અને નૈતિક જ્ઞાન આપે છે. કાર્યકર્તાને નિર્ણય લેવા માટે નકારાત્મક બાબતોની સામે હકારાત્મક બાબતોમાં સંતુલન બનાવવામાં મદદ કરે છે.

જૂથની સ્થિતિ, સભ્યો તથા તેમની ક્ષમતા અને મર્યાદા જાણવામાં મુલ્યાંકન ઉપયોગી બને છે. જૂથ કાર્યકર્તા જૂથનાં સભ્યોનું નીચે પ્રમાણેની સ્થિતિઓનું મુલ્યાંકન કરે છે.

- 1) કાર્યક્રમોનું મુલ્યાંકન
- 2) સભ્યોની ભાગીદારી અને અનુભવનું મુલ્યાંકન
- 3) કાર્યકર્તાની પોતાની ભુમિકાનું મુલ્યાંકન

3.4 ઉપસંહાર

જૂથ કાર્યકર્તા તરીકે જૂથ કાર્ય કરે પણ જૂથ કાર્ય દરમ્યાન ચોક્કસ મૂલ્યો તથા સિધ્ધાંતોને અનુસરવું પડે છે. અને તેના દ્વારા જ તે પોતાની તથા સેવાર્થીની વચ્ચે સાથુજય સ્થાપી શકે છે જૂથ કાર્યકર્તા દ્વારા પોતાના સેવાર્થીમાં વિશ્વાસની ખીલવણી કરવા સતત તેને પ્રોત્સાહન પુરુ પાડવામાં આવે તો તે સ્વતંત્ર રીતે પોતાની જાતને અભિવ્યક્ત કરી શકે પરંતુ, કાર્યકર્તા પોતે જ તેનામાં વિશ્વાસ ન મુકે તો પરિણામ નકારાત્મક મળે છે. જેથી જૂથ કાર્યકર તરીકે આપણે મૂલ્યો તથા સિધ્ધાંતો પ્રમાણે કાર્ય કરવાથી સફળતા પ્રાપ્ત કરી શકીએ છીએ.

3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. માનવી એ _____ પ્રાણી છે ?

(A) સામાજિક	(B) પરિવર્તનશીલ
(C) મૂલ્યવાન	(D) સામૂહિક
2. જૂથના વિકાસ માટે વ્યક્તિની _____ ઉપયોગ કરવામાં આવતો હોય છે ?

(A) માન્યતાઓ	(B) યોગ્યતાઓ
(C) ભાવનાઓ	(D) વિચારો
3. સંસ્કૃતિ સમાજનું અભિન્ન _____ છે ?

(A) પાસું	(B) પ્રાણી
(C) અંગ	(D) ધ્યાન
4. સામાજિક જૂથકાર્યોના સિધ્ધાંતો કેટલા છે ?

(A) 10	(B) 12
(C) 08	(D) 11
5. મુલ્યાંકન શેની પ્રક્રિયા છે ?

(A) નકારાત્મક	(B) ચહાનાત્મક
(C) નિર્ણય કરવાવાળી	(D) હકારાત્મક

3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (A) સામાજિક
2. (B) યોગ્યતાઓ
3. (A) પાસું
4. (A) 10
5. (C) નિર્ણય કરવાવાળી

3.7 यावीरूप शब्दो

सिध्दांत - मूणलूत सत्यताओ

समूह - बे डे तेथी वधु व्यक्तिओनुं जूथ

आयोजन - कार्य करता पडेलानी प्रक्रिया

3.8 स्वाध्याय लेखन

1. सामाजिक जूथकार्यनां मूढ्यो तमारी दृष्टिअे समजावो ?

.....

.....

.....

.....

2. सामाजिक जूथकार्यनां सिध्दांतो सविस्तार उदाहरण सहित समजावो ?

.....

.....

.....

.....

3.9 प्रवृत्ति

- सामाजिक जूथकार्यनां मूढ्योनुं कार्यरत जूथमां जागृतता डेलाववी.

- सामाजिक सिध्दांतोनुं यार्ट बनावी कार्यरत जूथमां यर्था करवी.

3.10 डेस स्टडी

- सतत पांच वर्षथी यालतुं स्व-सहाय जूथनी स्टडी करवी.

3.11 संदर्भ ग्रंथ

- | | |
|---|---|
| 1. सामाजिक सामूहिक कार्य | डॉ. प्रयागदिन मिश्रा,
प्रकाशन : उत्तर प्रदेश हिन्दी संस्थान, लखनौ । |
| 2. Social Work | Lena Dominelli,
Rawat Publication,
Jaipur & New Delhi. |
| 3. समाजकार्य इतिहास, दर्शन एवं प्रणालियां | डॉ. सुरेन्द्रसिंह,
न्यु रोयल बुक कंपनी, लखनौ-२२६००९ |
| 4. समाजकार्य | ए. सी. सिंह
समाजकार्य विभाग,
लखनौ विश्वविद्यालय, लखनौ, वर्ष-२००७. |

: એકમનું માળખું :

- 4.0 એકમના હેતુઓ
- 4.1 પ્રસ્તાવના
- 4.2 ઈંગ્લેન્ડમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ
- 4.3 અમેરિકામાં સામાજિક જૂથકાર્યનો ઇતિહાસ
- 4.4 ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ
- 4.5 ઉપસંહાર
- 4.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 4.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 4.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 4.10 પ્રવૃત્તિ
- 4.11 કેસ સ્ટડી
- 4.12 સંદર્ભ ગ્રંથ

4.0 એકમના હેતુઓ

આ એકમના અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાનો સક્ષમ હશો કે,

- સામાજિક જૂથકાર્યની શરૂઆત ઈંગ્લેન્ડમાં કેવી રીતે થઈ ?
- અમેરિકામાં સામાજિક જૂથકાર્યની શરૂઆત અને વિકાસની જાણકારી મળી રહેશે.
- ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ જાણી શકાશે.

4.1 પ્રસ્તાવના

સામાજિક જૂથકાર્ય સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પદ્ધતિ છે. જેનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિઓને મનોરંજન પુરું પાડી સામાજિક, આર્થિક, સાંસ્કૃતિક, મનોવૈજ્ઞાનિક અને સમાયોજન સંબંધી સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરી વિકાસ અને ઉન્નતિ કરવાના છે. વિશ્વમાં આવા પ્રકારના કાર્યો ઘણા વર્ષોથી થતા આવ્યા છે. પરંતુ વ્યવસાયિક સમાજકાર્યના રૂપમાં જૂથકાર્યનો વિકાસ થોડા સમય પહેલા થયો. તેના પહેલાનું તેનું સ્વરૂપ દાન પદ્ધતિ હતું. જેના દ્વારા વ્યક્તિઓ અને જૂથોની મદદ કરવામાં આવતી હતી. આપણા દરેક પ્રાચીન ધર્મોમાં આપણને આ જ ઉદ્દેશ્ય જોવા મળે છે.

ઈઝરાયલના પૈગમ્બરો તથા ઈસાઈની ધાર્મિક સંસ્થાઓનો સેન્ટપાલ સેન્ટ અગસ્ટીન સ્ટેન, ફ્રાન્સીસ સેન્ટ થામસ વગેરે ઉપદેશોથી મૂળ સ્વરૂપ એક વધારાનું સન્માન મળ્યું તથા બીજી બાજુ દાનીને પોતાના દાનથી મહાનતા મળી. મઠ, વિહાર તથા આશ્રમ જેમાં દાન લેવાની વ્યવસ્થા હતી તે હોસ્પિટલો બની ગઈ. આ સ્થાન બિમાર, વૃદ્ધા, અનાથ, ત્યજાયેલાં બાળકો તથા ગર્ભવતી સ્ત્રીઓની સેવા માટેનું એક સ્થળ બની ગયું છે.

સોળમી સદીના સુધારકાળે આ ભિક્ષુકોની ભિક્ષાવૃત્તિને રોકવાનો પ્રયત્ન કર્યો હતો. માર્ટીન લ્યૂથરે જર્મન રાષ્ટ્રમાં ઈસાદ લોકોને અપીલ કે ભિક્ષાવૃત્તિને રોકવામાં આવે અને “સામાન્ય દાન પેટીઓ”ની સ્થાપના કરો. ઈ.સ. 1525માં જ્યુરીયા તથા સ્વિટ્ઝરલેન્ડમાં ‘અણરીક બ્વગલી’ એ યોજનાઓ જાહેર કરી પરંતુ અનેક પ્રયત્નો કરવા છતાં ગરીબ કુટુંબોની સામાજિક જીવનમાં કોઈ સુધારો થયો નહીં. એક વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિ આધારીત વિચાર હતો કે ગરીબો માટે થોડું ધ્યાન આપવું પડશે. પરંપરાગત દાન-વિતરણના સ્થાને વ્યવસાયિક શિક્ષણ નોકરી તથા પુનઃવર્સન કરવામાં મદદ કરવામાં આવી વૃદ્ધો અને અયોગ્ય વ્યક્તિઓને એક વિશિષ્ટ ગૃહ એટલે કે ભિક્ષાગૃહમાં રાખવાનો વિચાર કરવામાં આવ્યો અને આ વિચારની શરૂઆત ઈ.સ. 1988માં હેમ્બર્ગમાં થઈ.

ઈ.સ. 1963માં ફાન્સના સમાજ સુધારક વિમેન્ટ ડી. પાલ ભિક્ષુક છોકરીઓનું સામાન્ય સંગઠન બનાવી એક મહત્વના કાર્યક્રમની શરૂઆત કરી.

આમ, આ એકમમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યનો ઈંગ્લેન્ડ, અમેરીકા અને ભારતમાં શરૂઆત ક્યારે અને કેવી રીતે થઈ એ જોઈશું.

4.2 ઈંગ્લેન્ડમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ

ઈંગ્લેન્ડમાં સામાજિક જૂથકાર્યના ઈતિહાસને નીચેના મુખ્ય ચાર ભાગમાં વહેંચી શકાય.

1. જરૂરિયાત ધરાવતા
2. સામુદાયિક સેવાઓ
3. શ્રમ કલ્યાણ
4. સુધારાત્મક સેવાઓ

1. જરૂરિયાત ધરાવતા લોકોને મદદ કરવી

14મી સદી સુધી ગરીબો, અપંગો, અશક્તો, અનાથો વગેરેને ભીક્ષા આપવી એ પુણ્યનું કામ માનવામાં આવતું. ચર્યાનું મુખ્ય કામ ગરીબોને દાન આપવાનું તથા તેને મદદ કરવાનું હતું. ચર્ચ એ ધાર્મિક તથા દાન આપનાર સંસ્થાના રૂપમાં કાર્ય કરતી હતી. છતાં પણ ચર્ચ દ્વારા કરેલ પ્રયત્નો દ્વારા ગરીબોના ભાગ્યને અને તેમનાં ભાગ્ય બદલાવ તેવી કોઈ સ્થાનિક યોજના ચલાવવામાં ન આવી. ઈ.સ. 1349માં રાજા ઈડવર્ડ ત્રીજા દ્વારા આદેશ આપવામાં આવ્યો કે સ્વસ્થ શરીરવાળા વ્યક્તિ કોઈ પણ કામ ફરજિયાતપણે કરે. આ એક પહેલો એવો પ્રયત્ન હતો કે ગરીબી માટે વ્યક્તિને પોતાને જ જવાબદાર માનવામાં આવ્યો. સક્ષમ વ્યક્તિને કામ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવ્યો.

ઈ.સ. 1531માં હેનરીએ ભિક્ષા માગવાવાળા માટે નોંધણી કરવાનું ફરજિયાત બનાવ્યું. આ કાયદા દ્વારા મહાનગર પાલિકાના અધ્યક્ષ તથા ન્યાયધિશોને આદેશ આપવામાં આવ્યો કે, તેઓ કામ કરવા માટે અસમર્થ એવા અરજી પત્રકોની તપાસ કરે. આ એક એવો નિયમ બનાવવામાં આવ્યો કે, ગરીબો માટે નોંધણી કરાવવી ફરજિયાત છે. જે લોકો ત્રણ વર્ષથી એક જ વિસ્તારમાં રહેતા હોય તે લોકોને આ નોંધણીમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો. સ્વસ્થ શરીરવાળા ભિક્ષુકો માટે ભિક્ષા માગવા પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો. 5 થી 14 વર્ષના અનાથી અને રખડતા બાળકોને તેમના માતા-પિતા પાસેથી શિક્ષકોને શિક્ષણના હેતુથી સોંપવામાં આવ્યા. જેથી તેમના કુટુંબનું આર્થિક સ્તર ઉચું આવી શકે.

ઈ.સ. 1972માં રાણી એલિઝાબેથ દ્વારા ગરીબોને મદદ કરવામાં હેતુથી એક સામાન્ય

કર (વેરો) લાગુ પાડવામાં આવ્યો હતો. આ નવા કાયદાનું પાલન કરવાના હેતુથી નીરિક્ષકોની નિમણૂંક કરવામાં આવી. ઈ.સ. 1576માં સુધાર ગૃહ બનાવવામાં આવ્યું. (House at corrections) જ્યાં સ્વસ્થ શરીરવાળા વ્યક્તિઓ યુવાનોને ખાસ કામ કરવા માટે રાખવામાં આવ્યા.

ઈ.સ. 1601માં ધન વંચિતો માટે કાયદો બનાવવામાં આવ્યો. આ કાયદાને મુખ્ય ત્રણ વિભાગમાં વહેંચવામાં આવે છે.

1. સ્વસ્થ શરીરવાળા ગરીબ (Able-bodied poor)
2. શક્તિ વિહિન ગરીબો (Impotent poor)
3. આશ્રિત બાળકો (Dependent Childran)

1. સ્વસ્થ શરીરવાળા ગરીબ (Able-bodied poor)

આ પ્રકારના લોકો પાસેથી સુધારગૃહ અથવા કાર્યશાળામાંથી કામ લેવામાં આવતું હતું. નાગરીકો કે ગામના લોકો ભિક્ષા આપી શકતા નહીં અને જો આવા ભિક્ષુકો કામ કરવાનો વિરોધ કરે તો તેવા લોકોને જેલમાં ધકેલી દેવામાં આવતા.

2. શક્તિ વિહિન ગરીબો (Impotent poor)

આવા લોકો કામ કરવા માટે અસમર્થ હતા. વર્ગમાં રોગી, વૃદ્ધ, અંધ, બહેરા-મૂંગા અપંગ, માનસિક અસ્થિર અને એવી વિધવા માતાઓ કે જેમના બાળકો નાના છે તેવા અનેક લોકોનો સમાવેશ કરવામાં આવતો હતો. આવા ગરીબોને પોતાના ઘરે પણ બાહ્ય મદદની વ્યવસ્થા કરવામાં આવતી જેમાં સામાન્ય રીતે ખોરાક, કપડાં, ઈંધણ વગેરે સ્વરૂપમાં મદદ કરવામાં આવતી.

3. આશ્રિત બાળકો (Dependent Childran)

આ અનાથ, પિતા વગરના તથા એવા બાળકો કે જેને તેમના માતા-પિતા દ્વારા ત્યજી દેવામાં આવ્યા હોય તેવા બાળકોને સક્ષમ લોકોને સોંપવામાં આવતા કે જે તેવા બાળકોને રાખવાની ઈચ્છા ધરાવતા હોય.

ઈ.સ. 1662માં સેટલમેન્ટ કાયદો (Law of Settlement) બનાવવામાં આવ્યો હતો. આ કાયદાના આધાર પર શાંતિના ન્યાયાધિશો (Jasyiess of Peace)ને અધિકાર આપવામાં આવ્યો કે, આધારીતોના વિશે 40 દિવસમાં અથવા તેમની સાચી જાણકારી મેળવી શકે. ઈ.સ. 1795માં 1662ના કાયદાનું પુનઃસંશોધન કરવામાં આવ્યું. આ કાયદામાં એક વ્યવસ્થા એવી રાખવામાં આવી હતી કે, આધારીતોને પોતાના પુરાતન રહેઠાણ જવા માટે ત્યાં સુધી રોકવામાં નથી આવતા કે ત્યાં સુધી તેઓ વિશેષ મદદ અર્થેની અરજી ના કરે. ઈ.સ. 1669માં કાર્યશાળાનો કાયદો બનાવવાથી શહેરની કાર્યશાળામાં નિવાસી વૃદ્ધો અને બાળકો માટે કાંતણ, વણાટ અને સઢ ઉત્પાદન શિક્ષણ પ્રશિક્ષણનો પ્રારંભ કરવામાં આવ્યો. ઈ.સ. 1967માં છ વર્ષથી નાના બાળકોને કાર્યગૃહમાં રાખવા અને પોષણ કુટુંબમાં રાખવાની વ્યવસ્થા કરવામાં આવી હતી. ઈ.સ. 1975માં સ્થિત હોલેન્ડ કાયદો બનાવવામાં આવ્યો. આ કાયદા અંતર્ગત કુટુંબની જરૂરીયાત અનુસાર આજીવિકા તથા મદદની સુવિધાઓ ગરીબોના ઘર સુધી પહોંચાડવાની વ્યવસ્થા કરવામાં આવી. ઈ.સ. 1832માં ગરીબી કાયદાના પ્રશાસન તથા વ્યવહારિક કાર્ય સંબંધિત તપાસ માટે એક રાજકીય પક્ષની રચના કરવામાં આવી જેમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ કર્યો હતો.

1. સ્પીનહમ લેન્ડ દ્વારા આપવામાં આવતી અમુક મદદોને પૂર્ણ કરવામાં આવે.

2. મદદ મેળવવા ઈચ્છતા તમામ ઈચ્છુકોને કાર્યગૃહમાં રાખવામાં આવે.
3. માત્ર રોગી, વૃદ્ધ, અશક્ત, નવજાત શીશુ, વિધવાઓ વગેરેને જ બાહ્ય મદદ કરવામાં આવે.
4. વિવિધ વિસ્તાર સહાયના સંબંધ વહીવટનું નિર્ધન કાયદા સાથે સંકલનમાં હોય.
5. સમુદાયમાં કામ કરતાં મજૂરોની તુલનામાં નિર્ધન સહાયતા પ્રાપ્ત કરવાનું વેતન ઓછું હોય.
6. નિયંત્રણ માટે એક કેન્દ્રીય પરિષદની રચના કરવામાં આવે.

આ સૂચનોના આધારે ઈ.સ. 1834માં એક નવો કાયદો (The New Poor law) પાસ કરવામાં આવ્યો. સાથે સાથે ગરીબોનું સંગઠન બનાવી એક સમાન ગરીબી કાયદાકીય નિતિનો વિકાસ કરવા માટે એક સ્થાનિક કાયદાની યોજના (Permanent Royal Poor Cow Commission) ઘડવામાં આવી. પરંતુ ઈ.સ. 1834માં જે પ્રમાણે અપેક્ષા હતી તે પ્રમાણે સફળતા મળી નહી. ઈ.સ. 1847માં ગરીબી કાયદાના સ્થાને ગરીબી કાનૂની બોર્ડની રચના કરવામાં આવી. જેનું મુખ્ય કાર્ય ગરીબોના કારણો અને સામાજિક સુધારણા માટે પ્રભાવશાળી સાધનોને નિરીક્ષણ કરવાનું પણ હતું.

આ ઉપરાંત, વ્યવસાયના રૂપમાં જૂથકાર્યનો ઈતિહાસ 20મી સદીથી શરૂ થાય છે. પરંતુ તેમાં સિદ્ધાંતો કુશળતાઓ અને વ્યવહારીક ક્ષમતાઓનો ઉપયોગ ઘણા સમયથી કરવામાં આવતો. જૂથકાર્યના વિકાસમાં સૌથી મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા દાન સંગઠન સમિતિની (Charity Coronation Society) છે. ઈ.સ. 1869માં હેનરો સોલી (Henry Solly) વ્યક્તિગત તથા સાર્વજનિક પરોપકારની સમિતિઓની રચના કરવામાં આવી. દાન સંગઠન સમિતિએ સ્વિકાર્યું કે, વ્યક્તિ ગરીબી માટે પોતે જવાબદાર છે. સર્વના કલ્યાણ માટે મદદ કરવી એ ગરીબોના આત્મ સન્માનની ભાવનાનો વિનાશ થાય છે કારણ કે તેનાથી આશ્રિત બનવાની લાલચ ઉત્પન્ન થાય છે. સમિતિએ દાન કર્યો તથા નિર્ધન કાનૂનના કાર્યો વચ્ચેનું અંતર સ્પષ્ટ કર્યું. સમિતિનો વિચાર એવો હતો કે તમામ ગરીબોને નિર્વાહ માટે ક્ષમતાઓનું વ્યવહારમાં અમલીકરણ કરવામાં આવે.

બારનેટે હાઈવટ ચેપલ વિશ્વના પ્રથમ વ્યવસ્થા ગૃહનું નિર્માણ કર્યું. આ વ્યવસ્થા ગૃહની ત્રણ મુખ્ય વિશિષ્ટતાઓ છે.

1. ગરીબોને શૈક્ષણિક તથા સાંસ્કૃતિક વિકાસ કરવો.
2. ગરીબોની દશાઓ અને સામાજિક સુધારાનું અત્યંત જરૂરીયાતો સાથે સંબંધિત વિદ્યાર્થી સામાજિક તથા સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓના નિરાકરણ અને સામાજિક વિધિના નિર્માણ માટે મોટા ભાગના લાભોની જાગૃતિ ઉત્પન્ન કરવામાં આવી.

આમ, વ્યવસ્થા ગૃહોની ભૂમિકા અતિ મહત્વપૂર્ણ રહી હતી. તેમણે ન માત્ર સામાજિક સંભારકોને જન્મ આપો. પરંતુ સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતોને તેમણે પ્રકાશિત કર્યો.

2. સામુદાયિક સેવાઓ

દાન સંગઠન સમિતિએ આવાસીય સુધાર પર ધ્યાન આપ્યું હતું. સ્વાસ્થ્યની સાથે આવાસ કમિટી બનાવવામાં આવી હતી. જેના દ્વારા રોગોને અટકાવવાનું કાર્ય કરવામાં આવતું. ઈ.સ. 1886માં બિમાર અને અપંગ બાળકો માટે અપંગ સહાયતા સંઘ બનાવવામાં આવ્યો. 6 સ્કુલોના બાળકો માટે તથા ક્ષયના દર્દીઓ માટે અલગ ડિસ્પેન્શરી ખોલવામાં આવી. આ

ઉપરાંત સમિતિએ અંધ અને માનસિક વિકૃત વ્યક્તિઓ સંબંધિત કાર્ય કર્યું. ઈ.સ. 1895માં મિસ સ્ટેવાર્ડ ડે રોયલ ફિ. હોસ્પિટલ આલમોરને નીમવામાં આવ્યા. આ વ્યવસ્થાએ ચિકિત્સાકીય સમાજકાર્યને જન્મ આપ્યો. ઈ.સ. 1906માં ભોજન જોગવાઈ અધિનિયમ પસાર કરવામાં આવ્યો. તેના દ્વારા વિદ્યાલયોમાં આહારની સુવિધા પૂરી પાડવામાં આવી.

ઈ.સ. 1842માં ઔદ્યોગિક વર્ગોની આવાસ વ્યવસ્થામાં સુધારણાના હેતુથી નગરક્ષેત્ર સંઘ લંડનમાં સ્થાપિત કરવામાં આવ્યું. ઈ.સ. 1864માં લંડનમાં ગ્રૂપડપટ્ટીના પુનઃ નિર્માણની માનવતાવાદી યોજનાનો પ્રારંભ થયો. ઈ.સ. 1865માં વિભિન્ન ક્ષેત્રોમાં મનોરંજન સુવિધાઓ, બગીચાઓ, પાર્ક તથા ઉદ્યાનોની વ્યવસ્થા કરવામાં આવી.

3. શ્રમ કલ્યાણ :

19મી સદી પહેલાં જમીનદારો, ઉત્પાદકો, વેપારીઓ વગેરે દ્વારા શ્રમિક દમણ તથા શોષણ કરવામાં આવતું હતું. ઈ.સ. 1802માં સ્વાસ્થ્ય તથા સદાચાર કાનૂન બનાવવામાં આવ્યો. કામ કરવાના કલાકો આ કાયદા અનુસાર નક્કી કરવામાં આવ્યા. ઈ.સ. 1833માં કારખાનાના અધિનિયમ પસાર કરવામાં આવ્યો. જેમાં નવવર્ષથી નાના બાળકોને કામ કરવા પર પ્રતિબંધ મુકવામાં આવ્યો. કેન્દ્રિય તથા રાષ્ટ્રિય કાર્યાલયો દ્વારા નિરીક્ષકોની નિમણૂક કરાઈ. ઈ.સ. 1948માં કારખાના અધિનિયમ સુધારાએ સ્ત્રીઓ તથા 18 વર્ષથી ઓછી ઉંમરના બાળકો પાસેથી 10 કલાકથી વધારે કામ લઈ શકાય નહીં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું.

4. સુધારાત્મક કાર્યો :

શ્રીમતી એલિઝાબેથ ફાઈ એ જેલ સુધારણાનાં પ્રયાસોની શ્રેણીમાં મહત્વપૂર્ણ કામગીરી કરી. તેમણે જેલમાં બાળકો માટે એક વિદ્યાલયની શરૂઆત કરી. ઈ.સ. 1950માં બીજો બાળ અધિનિયમ પસાર કરવામાં આવ્યો. ઈ.સ. 1844માં જ્યોર્જ વિલિયમ્સ નામનાં કાપડનાં એક વેપારીએ યુવકો તથા યુવતીઓને ખ્રિસ્તી જીવન પદ્ધતિથી ચાલવાની પ્રેરણા પુરી પાડી.

4.3 અમેરિકામાં સામાજિક જૂથકાર્યનો ઈતિહાસ

ઈંગ્લેન્ડમાં એલિઝાબેથ કાનૂનના આધાર પર નિરીક્ષકોની નિયુક્તિ ઈ.સ. 1961માં અલગ-અલગ વિસ્તારો અને નગરો માટે કરવામાં આવી. આ અંતર્ગત નિર્ધનતા કર વસૂલ કરવામાં આવતો હતો. આ સહાયતા મુખ્ય બે પ્રકારે કરવામાં આવતી.

1. ગરીબોને ઘર પર જ બાહ્ય વસ્તુના રૂપમાં ભોજન, વસ્ત્રો, ઈંધણ તથા અન્ય સહાયતા કરવામાં આવતી.
2. અશક્ત વ્યક્તિઓને ભરણપોષણ માટે ખેતીકાર્યમાં જોડતાં જ્યારે વિધવાઓ વૃદ્ધો આ લોકો માટે અલગ વ્યવસ્થા કરવામાં આવતી.

સશક્ત ભિક્ષુકો માટે પ્રથમ ભિક્ષુકગૃહ ઈ.સ. 1657 મો રેઈન સેઈન થોર્સ દ્વારા યુરોપમાં સ્થાપિત કરવામાં આવ્યું. ઈ.સ. 1658માં પ્લામ માઉથ કોલોનીમાં અશક્ત ગરીબો માટે કાર્યગૃહ અને ભિક્ષાગૃહો ખોલવામાં આવ્યા હતા. ઈ.સ. 1821માં સામાન્ય ન્યાયાલયે પુવર લો બાબતમાં કામ કરવા બાબતે અંકે સમિતિની રચના કરી. આ સમિતિ દ્વારા નીચેના સૂચનો રજૂ કર્યા.

1. પુવર-લો માં બાહ્ય સહાયતા નકામી તથા મોંઘી હતી અને તેનાથી ગરીબોનાં નૈતિક પાસાંને કેસ પહોંચતી હતી.

2. અનાથાલય કલ્યાણ પ્રવૃત્તિની પદ્ધતિ સસ્તી છે. કારણ કે, ઉદ્યોગગૃહમાં પ્રત્યેક ગરીબને સામેલ કરી કામ સોંપવામાં આવતું.

3. ગરીબોને ખેતીના કામમાં જોડવા આવશ્યક હતા.

4. નાગરીક પરિષદ દ્વારા અનાથાલયનું પરીક્ષણ જરૂરી છે.

પેરલ રિપોર્ટમાં ગરીબોને બે ભાગમાં વિભાજિત કરવામાં આવ્યા.

1. સ્થાયી સહાયતા પ્રાપ્ત કરતા ગરીબો.

2. અસ્થાયી ગરીબો.

આ ઉપરાંત આ રિપોર્ટમાં નીચેની બાબતો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો.

1. પ્રત્યેક વિસ્તારમાં એક રોજગાર ગૃહની સ્થાપના કરવામાં આવે. જે બાળકોનું શિક્ષણ અને કૃષિ કામ માટેની ભૂમિકા પુરી પાડે.

2. અશક્ત ગરીબો તથા રખડતા લોકો માટે સુધારગૃહ ઉપલબ્ધ કરવામાં આવે. જ્યાં તેમની પાસેથી કઠીન કામ લેવામાં આવે.

3. ગરીબ કલ્યાણ માટે નાણા પ્રાપ્ત કરવાના ઉદ્દેશ્યની દારૂના કારખાના પાસેથી ઉત્પાદન કર લાગું કરવામાં આવે.

4. ન્યૂયોર્કના એક વિસ્તારમાં એક વર્ષના નિવાસ માટે કાયદાયકીય બંદોબસ્ત માટેની એક નિયમ પ્રણાલી બનાવવામાં આવે.

5. 18 થી 50 વર્ષ વચ્ચેની ઉંમર ધરાવતા સ્વસ્થ શરીરવાળા ગરીબોને ગરીબની શ્રેણીમાં રાખવામાં ન આવે.

6. શેરીઓમાં ભીખ માંગતી અથવા રાજ્ય દ્વારા પ્રતિબંધિત લોકોને ભીખ આપનાર પાસેથી દંડ વસુલ કરવામાં આવે.

19 મી સદીમાં વિકલાંગો માટે અનેક રાજકીય સંસ્થાઓની સ્થાપના કરવામાં આવી. જેમાં દવાખાનાઓ, પાગલ, આશ્રય ગૃહો, અપરાધી બાળકો માટેના સુધારગૃહ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

ઈ.સ. 1873માં આર્થિક સંકટના સમયમાં લંડન દ્વારા લંડન દાન સંગઠન ઈ.સ. 1877માં એમ.એસ. ગુરટીન દ્વારા દાન સંગઠન સમિતિની રચના કરવામાં આવી. જેનો ઉદ્દેશ્ય ગરીબોને પ્રભાવપૂર્ણ રીતે સહાયતા કરવાનો હતો.

દાન સંગઠન સમિતિના નીચેના ત્રણ મુખ્ય સિદ્ધાંતો હતા.

1. જે પરિવારો આત્મનિર્ભર ન હતા તેનું પુનઃ સ્થાપન કરવું.

2. સહાયતાનો યોગ્ય સિદ્ધાંતોની બાબતમાં સમુદાયને શિક્ષિત કરવા.

3. ગરીબીનાં કારણોનો નાબુદીમાં સહાય કરવી.

અમેરીકામાં સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો વિકાસ

1. યુવાનો સાથે કામ કરવાનો યુગ

ઈ.સ. 1851માં ઈંગ્લેન્ડમાં જ્યોર્જ વિલિયમ દ્વારા સ્થાપિત વાય.એમ.સી.એ. (YMCA) (યંગ મેન ક્રિશ્ચિયન એસોશિએશન)ની સફળતા જોઈને અમેરિકામાં પણ જેવી સુલીવાને બોસ્ટનમાં YMCA ની સ્થાપના કરી. ઈ.સ. 1910માં અમેરિકામાં પણ અમેરીકન

બોટાજ કાઉન્ટની સ્થાપના કરવામાં આવી. ઈ.સ. 1911માં કેમ્પ ફાયર ગર્લ્સ તથા ઈ.સ. 1912માં ગર્લ્સ કાઉન્ટરની સ્થાપના કરવામાં આવી. આ બધા યુવા સંગઠનોનો ઉદ્દેશ યુવાનોનો સર્વાંગી વિકાસ કરવાનો હતો.

2. જરૂરીયાતમંદ લોકો સાથે રહેવાનો તથા કામ કરવાનો યુગ :

સંયુક્ત રાજ્યમાં સ્થળાંતરની સ્થિતિ દયનીય હતી. ગરીબો વિવિધ સ્તરેથી વિવિધ ભાષા તથા વિવિધ પૃષ્ઠભૂમી ધરાવતા હતા. તેની વચ્ચે પારસ્પરીક સંવાદીતા શૂન્ય હતી. ગંદા વસવાટોની સ્થિતિ સુધારવાની સારા નાગરીકો તૈયાર કરવાની તથા પડોશી ભાવના ઉભી કરવાની જરૂરીયાત સૌ પ્રથમ ડેનલ સેમ્યુઅલને થઈ. સેટલમેન્ટ હાઉસ દ્વારા શિક્ષણ અને રહેઠાણ તથા કાર્ય કરવાની સ્થિતિમાં સુધારણા પર ભાર મુકવામાં આવ્યો. આજે સેટલમેન્ટનો ઉદ્દેશ વ્યક્તિઓમાં આત્મસંયમનો વિકાસ કરવાનો છે. આ અંતર્ગત સામાજિક ગૌરવ પુરું પાડવાની પદ્ધતિ અપનાવવામાં આવેલી હતી.

સેટલમેન્ટ વ્યવસ્થાએ જૂથકાર્યનાં વિકાસમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભડવી. ડૉ. જહોન ક્લિયરીયે 20 વર્ષના સેટલમેન્ટ હાઉસના અનુભવ બાદ ઈ.સ. 1951માં ચેતના પર ભાર આપ્યો અને કહ્યું કે, સહાયતા માત્ર એટલા માટે ન કરવામાં આવે કે જેથી તે સંયમને અને સ્વયંમને સહાયતા કરવા માટે સક્ષમ બનાવવામાં આવે. સહાયતા કરવા માટે સક્ષમ બનાવવામાં આવે. સહાયતા એટલા માટે કરવી જોઈએ કે જેથી તે વ્યક્તિ સ્વતંત્રતા પ્રાપ્ત કરી શકે.

સેટલમેન્ટ હાઉસના ઉદ્દેશ્યો આજે સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિનાં ઉદ્દેશ્યો છે.

1. પડોશના લોકોને એવી રીતે સહાય કરવી જેથી તે એવી રીતે રહેવું શીખે. જેનાથી તેના સામાજિક સંબંધોમાં ઉત્તરોત્તર વૃદ્ધિ અને વિકાસ પામે તેમજ પરસ્પર પ્રોત્સાહન પુરું પાડે.
2. એવા નેતૃત્વની શોધ તથા વિકાસ કરવો જેથી તમામ જાતિ, ધર્મ, રાષ્ટ્રનાં તમામ લોકો માટે સમાનરૂપે સહેલાઈથી કામ કરવું.
3. પરસ્પરના નાગરીકતાની જવાબદારી પુરી પાડવી.

3. સામાજિક, સામુહિક કાર્યના કાર્યક્રમો :

અમેરિકામાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ છેલ્લા 50 વર્ષમાં થયો. શરૂઆતમાં તેનું સ્વરૂપ મનોરંજનાત્મક હતું. ફળ સ્વરૂપે આ ક્રિયાઓમાં પરિવર્તન આવતાં જૂથકાર્યનું સ્વરૂપ પ્રગટ થયું. જે સંસ્થાઓ સંગઠનના કાર્યક્રમોને ચાર વિભાગમાં વિભાજિત કરે છે.

- (1) એવા કાર્યક્રમો જેના દ્વારા પૂર્ણપણે મનોરંજન તથા શિક્ષણાત્મક ક્રિયાઓ સંપન્ન કરવામાં આવેલીત હતી. જેમાં પ્રોઢ શિક્ષણ વિદ્યાલય તથા વિશ્વ વિદ્યાલય તથા વિશ્વ વિદ્યાલય ઉપલબ્ધ YMCA, YWCA વગેરે મુખ્ય છે.
- (2) બીજા પ્રકારનાં સંગઠનોનું કાર્ય મનોરંજનાત્મક તથા શિક્ષણાત્મક સંબંધોનું ક્રિયાઓ દ્વારા વ્યવહારોને પ્રભાવિત કરવાનું હતું. આ કાર્ય બે રીતે સંપન્ન કરવામાં આવતું. કિશોરો માટેના ચારિત્ર્ય નિર્માણ માટેના કાર્યક્રમો તથા યુવકો માટે ધાર્મિક, સાંસ્કૃતિક તથા સામાજિક વિકાસ કરવાનો તથા નિશ્ચિત સામાજિક મૂલ્યોના આધાર પર વિકસિત કરવાનો છે.
- (3) બીજા પ્રકારનું સંગઠન જે મનોરંજન, શિક્ષણ ઉપરાંત અન્ય ઉદ્દેશોની પૂર્તિ કરવાનું કાર્ય કરતી. આ અંતર્ગત ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓ માટે મનોરંજન કાર્યક્રમ શ્રમિક સંઘો,

રાજનૈતિક પાર્ટીઓ તથા મનોરંજન પ્રદાન કરવાનું છે. જ્યાં આગળ સભ્યો એક ઉદ્દેશ માટે એકત્ર થાય છે. ત્યાં કાર્યકરો અત્યંત પ્રભાવકારી હોય છે.

- (4) ચોથું એવા પ્રકારનું સંગઠન છે. જેમાં મનોરંજનને ઉપયોગ એક ઉપચારના રૂપમાં કરવામાં આવે તે આ કાર્યક્રમો વ્યક્તિની શારીરિક, માનસિક તથા લાગણી વિષયક બિમારીઓમાંથી મુક્તિ અપાવવા અથવા તેની અસરને ઓછી કરવા માટે વ્યવહારમાં લાવવામાં આવતા. હૃદય રોગીઓ, તણાવગ્રસ્ત બાળકો, માનસિક રોગીઓ, બાળ અપરાધીઓ વગેરે સાથે મનોરંજનનો ઉપચારાત્મક રૂપમાં પ્રયોગ કરવામાં આવતો. જેમાં સંગીત, નાટક, નૃત્ય, રમત-ગમત વગેરે દ્વારા ઉપચાર ક્રિયા સંપન્ન કરવામાં આવતી.

4.4 ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ

ભારતમાં સામાજિક વિકાસ તથા ઈતિહાસનું વર્ણન મજમુદાર મહેતા ગોરે રાજારામ શાસ્ત્રી, પાઠક વગેરે સામાજિક કાર્યકર્તાઓ એ પોતાના લેખો દ્વારા કર્યું છે. ભારતીય સાહિત્યમાં સામાજિક સુધારણા તથા સામાજિક જૂથકાર્યનું સ્પષ્ટ ચિત્રણ 19મી તેમાં પણ વિશેષ કરીને રાજારામ મોહનરાયના સમયથી પ્રાપ્ત થાય છે.

1. પ્રાચીન કાળ :

પ્રો. શાસ્ત્રીએ વૈદિક કાળની સામુદાયિક સમાજની વ્યવસ્થાનું વર્ણન કરીને લખે છે કે આ વ્યવસ્થામાં સમુદાયની દરેક વ્યક્તિની હતી. વ્યક્તિની જરૂરીયતોની સામુહિક પ્રયાસોથી પૂર્તિ કરવામાં આવતી. આ કાળમાં વિશિષ્ટ જરૂરિયાતોની વ્યવસ્થા ધરાવતા લોકોની જવાબદારી પૂર્ણ કરવાની જવાબદારી ધનિક પૈસાદાર સાશક તથા સાધારણ સમુદાયના લોકોની હતી. સહાયતાનું કાર્ય ધાર્મિક માનવામાં આવતું. આ કાર્ય મંદિરો તથા આશ્રમોની સ્થાપના સંત મહાત્માના રહેઠાણનું નવનિર્માણ મંદિરમાં રહેલા લોકો માટે ભોજનની વ્યવસ્થા કપડા તથા અન્ય વસ્તુની પૂર્તિ વગેરે દ્વારા પૂર્ણ કરવામાં આવતું અને ઘર વિહોણા માટે મંદિરોમાં રહેવાની વ્યવસ્થા હતી. વૃદ્ધો બિમારો તથા સમુદાયના અન્ય આશ્રયલિન વર્ગોની જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા માટે સામાજિક સંસ્થાએ વ્યવસ્થા હતી. જરૂરિયાત રાખનાર વ્યક્તિઓનો ભાગ જાતી અને સમુદાયના પરિષદ ઉપર હતો.

સામુદાયિક સહાયતાની પરંપરા મઠ તથા મંદિરોમાં ચાલતી. સંઘ તથા ગણ શબ્દ ઋગ્વેદ તથા અથર્વેદમાં સામુહિકતાના બોધક છે. સંઘનું નામ બૌદ્ધ ભિક્ષુકોએ અપનાવ્યું જેને ભિક્ષુક સંઘ તરીકે ઓળખવામાં આવે ચે. સાધુસંતો અને ભિક્ષુકો માટે ગામ બહાર આવાસોની સુવિધાઓ ઉભી કરવામાં આવતી. ભગવાન બુદ્ધ મગધમાં યુવાનવસ્થામાં ગામની 30 વ્યક્તિઓને એકત્ર કરી ગામની ભલાઈ માટે કાર્ય કરવાની પ્રેરણા પૂરી પાડી તેઓએ રસ્તા બંધાવ્યા, માર્ગને સમતલ બનાવ્યા, બંધ બંધાવ્યા તથા તળાવોનું ખોદકામ કરાવ્યું. આ રીતે મોર્ય કાળમાં પણ લોકોની ભલાઈ માટે કાર્ય કરવામાં આવતું.

2. સામાજિક સુધારણા કાર્યક્રમ :

18મી સદીમાં સામાજિક સુધારણાના અનેક કાર્યક્રમો કરવામાં આવ્યા. ઈ.સ. 1780માં શેરામપુર મિશનની સ્થાપના બંગાળમાં કરવામાં આવી. ધર્મ પ્રસારકોનો દૃઢ વિશ્વાસ હતો કે હિન્દુ સામાજિક માળખામાં ખાસ કરીને બાળ વિવાહ, સતી પ્રથા, બાળકી હત્યા, વિધવા વિવાહ વગેરે ક્ષેત્રમાં સામાજિક સુધારણા આવશ્યક છે.

રાજારામ મોહનરાય એક એવા પ્રથમ ભારતીય હતા જેમણે સામાજિક દુષણોમાં સુધારાના હેતુથી કાર્યો કર્યા. એમણે જ્ઞાતિ બંધનો તથા જ્ઞાતી પ્રથા નાબુદી માટેના પ્રયાસ

કર્ચા. સામાજિક સુધારાના હેતુથી તેમણે બ્રહ્મ સમાજની સ્થાપના કરી. બ્રહ્મસમાજે કન્યા કેળવણી, વિધવા પુનઃ લગ્ન અને જ્ઞાતિ બંધનો દૂર કરવા માટે અનેક કાર્યો કર્યો.

કેશવચંદ્રશેને ઈ.સ. 1883માં સ્ત્રી શિક્ષણ પર વધારે ભાર આપ્યો. ઈશ્વરચંદ્ર વિદ્યાસાગરે હિન્દુ વિધવા પુનઃ લગ્ન માટે આંદોલન ચલાવ્યું. ન્યાયાધિસ, મહાદેવ ગોવિંદ રાનેએ ઈ.સ. 1861માં વિધવા વિવાહ સંઘની સ્થાપના કરી.

આર્ય સમાજ પણ સમાજ સુધારણા માટેની એક મહત્ત્વની સંસ્થા હતી. જેની સ્થાપના ઈ.સ. 1877માં સ્વામી દયાનંદ સરસ્વતી દ્વારા કરવામાં આવી તથા પદ્ધતિઓના ઉપયોગ જાતિ પ્રથા, બાળલગ્નો અને ધર્મ પરિવર્તિત લોકો માટે ગૃહ પ્રવેશ વગેરેના વિરોધમાં અવાજ ઉઠાવ્યો. ઈ.સ. 1997માં રામકૃષ્ણ મિશનની સ્થાપના થઈ. આ મિશનનો ઉદ્દેશ દલિત વ્યક્તિઓની સેવા કરવી તથા સામાજિક શૈક્ષણિક વિકાસ કરવાનો હતો. ઈ.સ. 1881માં મેડમ બ્રેવસ્ટર્ફએ તથા કર્નલ આલ્કોટ દ્વારા મદ્રાસમાં અડીયાર ખાતે 'થિયોસોફિકલ સોસાયટી' ની સ્થાપના કરી. શ્રીમતી એનીબેસન્ટે સમગ્ર જીવન એ માટે સમર્પિત કરી દીધું.

મુંબઈમાં લોખંડે દ્વારા શ્રમકલ્યાણ કાર્યનો આરંભ કરવામાં આવ્યો. ઈ.સ. 1867માં પ્રાર્થના સમાજની સ્થાપના કરવામાં આવી. કરવે ચિંતામણી નરેન્દ્રનાથ સેન વગેરેએ જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરીને સમાજ સુધારણાના કાર્યો આગળ ધપાવ્યા. તિલક તથા ગોખલેએ આ દિશામાં મહત્ત્વપૂર્ણ કામગીરી કરી. ઈ.સ. 1882માં રમાબાઈએ આર્ય મહિલા સમાજની સ્થાપના કરી. ઈ.સ. 1887માં સૈયદ બેનરજી દ્વારા બંગાળમાં હિન્દુ વિધવા માટે વિધવા ગૃહની સ્થાપના કરવામાં આવી. ઈ.સ. 1892માં યુવા સુધારકોએ મદ્રાસ હિન્દુસમાજ સુધારક સંઘની સ્થાપના કરી.

ઈ.સ. 1905માં ગોખલે દ્વારા 'સર્વન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા સોસાયટી' ની સ્થાપના કરવામાં આવી. આ સોસાયટી દ્વારા રાજનૈતિક કામોની સાથે-સાથે સામાજિક, આર્થિક, શૈક્ષણિક તથા દલિત વર્ગના લોકો માટે કાર્યનો આરંભ કરવામાં આવ્યો. વી. આર. સિંહ દ્વારા ડિપ્રેસેડ ક્લાસ મિશન સોસાયટીની સ્થાપના મુંબઈમાં કરવામાં આવી. આ સંસ્થાનો ઉદ્દેશ શિક્ષણનો પ્રચાર કરવાનો હતો. એન.એમ.જોષી તથા ચંદ્રા વકરે મુંબઈમાં સોશિયલ સર્વિસ વિંગની સ્થાપના કરી. જે મિલમાં કામ કરતા લોકો તથા તેમના બાળકો માટે મનોરંજનનું પ્રબન્ધ કરતી તેમજ રાત્રે પાઠશાળાઓ ચલાવતી.

મુંબઈ સંઘે ઈ.સ. 1908માં 'સેવા સદન'ની સ્થાપના કરી. આ સંગઠનનો ઉદ્દેશ કાર્યકર્તાઓને પ્રશિક્ષિત કરવા, ચિકિત્સા સંબંધી સહાયતા તથા કાર્ય શાળાઓ ચલાવવાનો હતો.

ગાંધીજી સ્વતંત્રતા માટેનું આંદોલન માત્ર રાજકીય ન બનતા સમાજ કલ્યાણ સંબંધી બન્યું હતું. ગાંધીજીનાં આંદોલનમાં જૂથકાર્યનો આધુનિક ખ્યાલ અને લોકોની સમસ્યા માટે તૈયાર કરવાનો હતો. જ્યારે ગાંધીજીએ માંદગીની અગત્યતા તથા માનવ ગૌરવ પર ભાર મૂક્યો અને તેના વિકાસ માટે આત્મસન્માનને જરૂરી માન્યું જે જૂથકાર્યનાં મૂલ્યો છે. ગાંધીજીને દૃઢવિશ્વાસ હતો કે વ્યક્તિ પર વિચારો થતી બેસાડવા ન જોઈએ પરંતુ સ્વયં સહાયતા શ્રેષ્ઠ માર્ગ છે. ગાંધીજીએ રૈંટિયો તથા ખાદીનો ઉપયોગ આત્મનિર્ભરતા માટે કર્યો તેમણે પ્રશિક્ષણ માટેના કેન્દ્રો અને આશ્રમોની સ્થાપના કરવી જ્યાં પરસ્પર સાથે રહીને કામ કરવાનું પ્રશિક્ષણ પુરું પાડવામાં આવતું. ગાંધીજી સ્વયં રોગી લોકો, ગામડાના લોકો અદ્યૂતો વગેરે સાથે કામ કરતા અને હંમેશા મૂલ્યોમાં વિશ્વાસ રાખતા.

સ્વતંત્રતા બાદ માનસિક તથા શારીરિક વિકાસ માટે અનેક પ્રયત્નો કરવામાં આવ્યા. બાળકોમાં વ્યક્તિત્વનો વિકાસ માટે ગર્લ્સ સ્કાઉટ, બોયસ સ્કાઉટ, એન.એસ.એસ., એન.સી.સી. વગેરે સંગઠનો બન્યા. નોકરી કરતી મહિલાઓ માટે તથા મનોરંજન માટે ગૃહોનું નિર્માણ કરવામાં આવ્યું. મંદ બુદ્ધિના બાળકો માટે શાળાઓ ખોલવામાં આવી. શ્રમિકોના કલ્યાણ માટે શ્રમિક કલ્યાણ કેન્દ્રો ખોલવામાં આવ્યા. તેમાં કામદાર શિક્ષણનો પ્રબંધ કરવામાં આવ્યો.

4.5 ઉપસંહાર

આપણે આ એકમમાં જોયું કે, સામાજિક જૂથકાર્યની ઐતિહાસિક વિકાસ અને તેની શરૂઆત અલગ-અલગ દેશોમાં ક્યારે થઈ? અને કેવી રીતે થઈ? તે જાણવામાં આવ્યું છે. ઈંગ્લેન્ડમાં અળગ રીતે સામાજિક જૂથકાર્યને કાયદા સાથે જોડવામાં આવ્યો. અમેરીકામાં જૂથના મહત્વની સાથે-સાથે તેના વિકાસ વિશે પણ જાણકારી આપવામાં આવી છે. ભારતમાં પ્રાચીનકાળથી જ અલગ-અલગ પ્રકારના જૂથકાર્ય દ્વારા તેનો વિકાસ જણાવવામાં આવ્યો છે. સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતોની સાથે કાયદાકીય જોગવાઈ સાથે પણ જોડવામાં આવ્યું છે. સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પદ્ધતિ તરીકે સામાજિક જૂથકાર્યને સમજાવવામાં આવે છે.

4.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- (1) 43 એલિઝાબેથનો કાયદો ક્યારે ઘડવામાં આવ્યો?

(A) ઈ.સ. 1601	(B) ઈ.સ. 1603
(C) ઈ.સ. 1604	(D) ઈ.સ. 1600
- (2) ઈંગ્લેન્ડમાં સામાજિક જૂથકાર્યના ઈતિહાસને કેટલા ભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યો છે?

(A) પાંચ	(B) છ
(C) ચાર	(D) નવ
- (3) YMCA ની સ્થાપના ક્યારે થઈ?

(A) ઈ.સ. 1856	(B) ઈ.સ. 1807
(C) ઈ.સ. 1827	(D) ઈ.સ. 1851
- (4) હિન્દુ વિધવા પુનઃ લગ્ન માટે કયા સમાજ સુધારક દ્વારા આંદોલન ચલાવવામાં આવ્યું?

(A) રાજારામ મોહનરાય	(B) ઈશ્વરચંદ્ર વિદ્યાસાગર
(C) મજમુદાર મહેતા	(D) કેશવચંદ્ર
- (5) રામકૃષ્ણ મિશનની સ્થાપના કઈ સાલમાં થઈ?

(A) ઈ.સ. 1897	(B) ઈ.સ. 1896
(C) ઈ.સ. 1895	(D) ઈ.સ. 1899

4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (A) ઈ.સ. 1601
2. (C) ચાર
3. (D) ઈ.સ. 1851
4. (B) ઈશ્વરચંદ્ર વિદ્યાસાગર

5. (A) ઈ.સ. 1897

4.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

આશ્રિત : જે બીજા પર નિર્ભર હોય

પુઅર લો : ગરીબો માટે બનાવવામાં આવેલ કાયદો

કલ્યાણ : લાભ, કોઈનું સારું કરવાની ક્રિયા

4.9 સ્વાધ્યાય લેખન

1. ઈંગ્લેન્ડમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ વર્ણવો.

.....
.....
.....
.....

2. અમેરીકામાં સામાજિક જૂથકાર્યની શરૂઆત અને તેનો વિકાસ વિગતે લખો.

.....
.....
.....
.....

3. ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ વિગતે ચર્ચા કરો.

.....
.....
.....
.....

4.10 પ્રવૃત્તિ

1. સામાજિક જૂથકાર્યના ઈતિહાસનો ફ્લો ચાર્ટ બનાવવો.

4.11 કેસ સ્ટડી

1. ગાંધી ફિલોસોફી દ્વારા કરવામાં આવતી જૂથકાર્ય પદ્ધતિને બીજા વિદ્યાર્થીઓ સાથે અભ્યાસ કરવો.

4.12 સંદર્ભ ગ્રંથ

1. સામાજિક જૂથકાર્ય : ડૉ. જીજ્ઞેશ તાળા, પ્રા. પરેશ જાની, પ્રકાશન : ઉત્કર્ષ એકેડેમી, ભૂજ કચ્છ, વર્ષ-2013.
2. સામાજિક સામૂહિક કાર્ય : ડૉ. પ્રયાગદિન મિશ્રા, પ્રકાશન : ઉત્તર પ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન, લખનૌ ।



डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर
ओपन युनिवर्सिटी

BSWR-202
सामाजिक जूथकार्य

विभाग

2

जूथ गतिशीलता अने प्रक्रिया

अेकम-1 जूथ गतिशीलता अने प्रक्रिया

अेकम-2 संयार संदेशा व्यवहार अने प्रतिक्रियानी पेटर्न (पद्धतियों)

अेकम-3 जूथ संयोग, जुरसो अने संघर्ष

ISBN : 978-81-946447-3-6

લેખક

ડૉ. વિપુલ ડી. શેરસિયા ઈન્ચાર્જ પ્રિન્સિપાલ,
શ્રી મહર્ષિ અરબિંદો એમ. એસ. ડબલ્યુ કોલેજ,
રાજકોટ

શ્રીમતિ બીજલ દવે આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સાર્વજનિક બી.એસ. ડબલ્યુ / એમ.એસ. ડબલ્યુ કોલેજ,
મહેસાણા

પરામર્શક (વિષય)

ડૉ. સી. જી. સાનન નિવૃત્ત પ્રોફેસર અને વિભાગીય અધ્યક્ષ
ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, અમદાવાદ.

પરામર્શક (ભાષા)

ડૉ. ઘનશ્યામભાઈ ગઢવી રિટાયર્ડ પ્રિન્સિપાલ
શ્રીમતી એ. એસ. ચૌધરી મહિલા આર્ટ્સ
કોલેજ, મહેસાણા

Edition : 2020

Copyright©2020 Knowledge Management And Research Organisation.

All rights reserved. No part of this book should be reproduced, transmitted or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage or retrieval system without written permission from us.

Acknowledgement

Every attempt has been made to trace the copyright holders of material reproduced. It may be possible that few words are missing or correction required, we will be pleased to make necessary correction/amendment in future edition of this book.

ઘટક પરિચય :

માનવી સામાજિક પ્રાણી છે. અને તેની વચ્ચે થતી આંતરક્રિયાઓનાં કારણે ઘણીવાર તેમની વચ્ચે સંઘર્ષ પણ ઉભો થાય છે. પરંતુ ગમે તેવાં સંઘર્ષો ઉત્પન્ન થતા હોય છતાં પણ આપણે સાજ કે આપણાં સમૂહથી વુખટાં રહી શકતા નથી. અને તેથી જ આપણે આપણાં વિકાસ માટે સમૂહ પર આધાર રાખવો જરૂરી બને છે. આ ઘટકમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યનો પરિચય મેળવીશું અને તેનાથી વ્યક્તિ તથા જૂથનો વિકાસ કેવી રીતે થાય છે તેની ચર્ચા કરવામાં આવી છે. સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પધ્ધતિ તરીકે “સામાજિક જૂથકાર્ય” નું ઘણું મહત્ત્વ છે. અને તેને સમજવાનો સરળ પ્રયાસ અહીં કરવામાં આવ્યો છે.

આ ઘટકમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યને એક પધ્ધતિ તરીકે જોઈશું જેમાં જૂથના લક્ષણો, અર્થ, પ્રકાર અને માનવજીવનમાં તેનું મહત્ત્વ સમજાવવામાં આવ્યું છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તેનાં પ્રકાર લક્ષણો અને હેતુઓની પણ સમજ આપવાનો પૂરતો પ્રયત્ન કરેલ છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનો સિધ્ધાંતો તથા તેનાં પાયાના મુલ્યોની પણ ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

આ ઘટકમાં આપણે જૂથગતિશીલતા અને પ્રક્રિયાને સમજવા માટે જૂથ વર્તણુક, સંદેશા વ્યવહારની પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન તથા જૂથ સંયોગ, જુસ્સો, તથા સંઘર્ષની સમજ મેળવીશું.

આ ઘટકમાં જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓ પૈકી આયોજનની શરૂઆત, મધ્ય તથા અંતની પ્રક્રિયાને સમજીશું સાથે સાથે જૂથવિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્ત્વ જાણી શકાશે. તથા સામાજિક જૂથકાર્યની ભૂમિકા વ્યક્તિગત તથા જૂથનાં વિકાસમાં સમજવાનાં પ્રયાસ કરવામાં આવશે.

આ સાથે આ ઘટકમાં સામાજિક જૂથકાર્યની કુશળતા તથા તકનીકોની પણ વાત કરવામાં આવી છે. જૂથકાર્યની કુશળતાઓ, નેતૃત્વ, સંદેશા વ્યવહાર / સંચાર, સાંભળવું નિર્ણય શક્તિ સંઘર્ષ નિવારણ તથા સરળતાને સમજાવવાનો પૂરતો પ્રયાસ કરેલ છે. જૂથ રચના, જૂથ ચર્ચા, નાટક અને સામાજિક જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્ત્વ તથા બાળકો, કિશોરો, વિકલાંગો સાથે જૂથકાર્ય કેવી રીતે કાર્ય કરે છે તેને પણ સરળતાથી સમજાવવાનો પ્રયાસ કરેલ છે.

આમ આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સામાજિક જૂથકાર્યને સરળતાથી સમજી શકાશો.

ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકશો કે,

- સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પધ્ધતિ તરીકે સમાજિક જૂથકાર્ય.
- સામાજિક જૂથકાર્યનાં અર્થ, લક્ષણ, પ્રકાર તથા તેનું માનવજીવનમાં મહત્ત્વ સમજી શકાશે.
- સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તેનાં લક્ષણો તથા હેતુઓની પણ સમજ મેળવાશે.
- સામાજિક જૂથકાર્યનાં સિધ્ધાતો તથા પાયાનાં મુલ્યોને પણ સમજવાનો હેતુ રહેલો છે.
- જૂથ વર્તણુક, સંચાર માધ્યમની પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન જૂથ સંયોગ તથા સંઘર્ષ વિશે પણ જાણકારી મળશે.
- જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓમાં આયોજનની શરૂઆત, મધ્ય તથા અંતની પ્રક્રિયા આપણે જાણી શકીશું.
- જૂથ વિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજન નું મહત્ત્વ સમજી શકાશે.
- સામાજિક જૂથકાર્યનાં વિકાસમાં 'ભુમિકા'ને સમજાવવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવશે.
- જૂથકાર્યની કુશળતા નેતૃત્વ, જૂથકાર્યની તકનીક, દસ્તાવેજીકરણ, મનોરંજન, શૈક્ષણિક તેમજ રમતગમત, જૂથચર્ચા વગેરેના માધ્યમથી વિવિધ ઉંમરની વ્યક્તિઓ સાથે કેવી રીતે કાર્ય કરવું વગેરેની જાણકારી આપણે આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ સમજી શકીશું.

: એકમનું માળખું :

- 1.0 એકમના હેતુઓ
- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 ગતિશીલતા
- 1.3 જૂથ વર્તણૂક
- 1.4 ઉપસંહાર
- 1.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 1.7 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.8 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.9 પ્રવૃત્તિ
- 1.10 કેસ સ્ટડી
- 1.11 સંદર્ભ ગ્રંથ

1.0 એકમના હેતુઓ

- આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સમર્થ હશો કે,
- જૂથ વર્તણૂક કોને કહેવાય તથા જૂથમાં કેવા પ્રકારનું કરાય.
- જૂથની ગતિશીલતા વિશે સમજ કેળવી શકાય.

1.1 પ્રસ્તાવના :

જૂથમાં બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ મળતી હોય છે અને તેનાં દ્વારા થતી આંતરક્રિયા જ સામાજિક સંબંધોને વિકસાવે છે. ધણીવાર આ આંતરક્રિયા વિચાર ભેદ અથવા પોતાનાં મતનાં કારણે એકબીજા થી ભિન્ન થાય છે. ત્યારે જૂથ નાં સભ્યોની વર્તણૂકમાં બદલાવ આવે છે. આપણે કાર્યકર તરીકે નિરિક્ષણમાં લેવું જોઈએ કે ક્યાં કારણોસર અને કેમ આ બદલાવ આવ્યો છે. જૂથ વર્તણૂક માં પરિવર્તન થવાથી જૂથમાં સંઘર્ષ થવાની શક્યતા વધી જાય છે. તેથી કાર્યકરે હંમેશા જૂથમાં હકારાત્મક વાતાવરણ સર્જાય તેવાં પ્રયત્ન કરવા જોઈએ.

1.2 ગતિશીલતા

પ્રત્યેક સમાજમાં વ્યક્તિની સ્થિતિ તથા કાર્ય નિર્ધારિત હોય છે. તેમનાં નિર્ધારણની વ્યવસ્થા બધાં સમાજોમાં સમાન હોતી નથી. ક્યાંક જન્મના આધાર પર વ્યક્તિની સ્થિતિ તથા કાર્ય નિશ્ચિત થાય છે.

ભારતીય જાતિ વ્યવસ્થા તેનું ઉદાહરણ છે. તેના વિરુદ્ધ થોડાં સમાજોમાં ઉપલબ્ધિઓ દ્વારા વ્યક્તિની સ્થિતિ તથા કાર્ય નિશ્ચિત થાય છે. શહેરી વર્ગવ્યવસ્થા તે આનું ઉદાહરણ છે.

આવી એક સામાજિક સ્થિતિથી બીજી સામાજિક સ્થિતિમાં પ્રવેશ કરવો તે સામાજિક ગતિશીલતા કહેવાય.

1.2.1 જૂથ ગતિશીલતાના ફાયદા :

1. મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતની પૂર્તિ
2. આત્મવિશ્વામાં વૃદ્ધિ
3. સર્વને સમાન તક તથા મદદ
4. એકાત્મકતાની ભાવના

જૂથ ગતિશીલતાનાં ઘણાં ફાયદા છે. તેનાથી નીચેના ફાયદા થવાથી જૂથનાં સભ્યોનો વિકાસ થાય છે.

1. મનોવૈજ્ઞાનિક જરૂરિયાતની પૂર્તિ :

ગતિશીલતાના દ્વારા પ્રત્યેક વ્યક્તિને પોતાની સામાજિક સ્થિતિમાં પરિવર્તનનો અવસર મળે છે. ત્યારે તે જે માનસિક તંગદિલી અનુભવે ત્યારે જૂથનાં સભ્યો દ્વારા તેને સહકાર તથા સંતોષ પૂરો પાડવામાં આવે છે.

2. આત્મવિશ્વામાં વૃદ્ધિ :

જ્યારે જૂથનાં સભ્યો એક સાથે મળે છે ત્યારે તેમનામાં આત્મવિશ્વાસ પણ વધે છે. દા.ત. ગામડાની સ્ત્રીઓ દ્વારા બેંકમાં નાણાંની લેવડ-દેવડ કરે છે ત્યારે તેમને એકબીજા સભ્યોનો ટેકો મળી રહે છે.

3. સર્વને સમાન તક તથા મદદ :

જૂથનાં સભ્યો દ્વારા નબળાં અથવા સુષુપ્ત સભ્યોને સમાન તક પૂરી પાડી પોતાના તથા જૂથનાં વિકાસ માટે તક પૂરી પાડે છે.

દા.ત. જૂથમાં બધા સભ્યોને વારાફરતી રીતે કામ કરવાની તક પૂરી પાડવામાં આવે છે. 'રોટેશન' પ્રક્રિયાનાં કારણે જૂથનાં બધાં સભ્યોને કાર્ય કરવાની તક મળે છે.

4. એકાત્મકતાની ભાવના

જૂથમાં સભ્યોનાં વિકાસની સાથે જૂથનો વિકાસ થાય છે. તેનાં કારણે 'અમેપણા'ની ભાવના વધુ દૃઢ થાય છે તથા સર્વ એકાત્મકતાની ભાવના પ્રબળ બને છે.

1.3 જૂથ વર્તણૂક :

જૂથનો ખ્યાલ વિકસાવવામાં મનોવિજ્ઞાન અને સમાજશાસ્ત્રનો ફાળો મહત્વનો છે. માનવી સામાજિક પ્રાણી છે આથી સમાજ સાથે જોડાયેલ નથી. વ્યક્તિ કોઈને કોઈ રીતે અલગ અલગ જૂથો સાથે જોડાયેલ હોય છે.

જૂથ એટલે શું ?

જૂથ એટલે એવી ઘટના કે જેમાં બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ જોડાયેલા હોય અને એકબીજા સાથે આંતરક્રિયાઓ દ્વારા સમાન વિચારોની આપ-લે કરે છે. જૂથની રચના ત્યારે જ થાય છે જ્યારે બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ આંતરક્રિયાની સાથે - સાથે સમાન ધ્યેય પણ ધરાવતા હોય છે નીચે આપેલી વ્યાખ્યાઓ જૂથનો ખ્યાલ વધુ સ્પષ્ટ કરે છે.

(1) ઈડગર એચ. શેઈન તેમના પુસ્તકમાં જૂથની સમજૂતી નીચે પ્રમાણે છે.

“જૂથ એ એક એવી સામાજિક ઘટના કે બનાવ છે કે જેમાં બે કે વધુ વ્યક્તિઓ”

(1) એકબીજા સાથે આંતરક્રિયા છે.

(2) સરખા વિચારોની એકબીજા સાથે વહેંચણી કરે છે.

(3) પોતાની જાતને જૂથ તરીકે જ સમજે છે અને અનુભવે છે.

(2) સ્ટીફન પી. રોબિન્સ ના મતે, “ચોક્કસ હેતુની સિધ્ધિ માટે બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ આંતરક્રિયાઓ કરે છે અને એકબીજા પર આંતર આધારિત હોય છે.”

ટૂંકમાં જૂથ એટલે બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ સમાન ધ્યેય ની પ્રાપ્તિ માટે એકત્રીત થાય છે અને આંતરક્રિયા કરે છે.

જૂથ વર્તણૂકને અસર કરતાં પરિબળો :

જૂથના માળખામાં વ્યક્તિની વર્તણૂક અને જૂથની કામગીરી કેટલાંક પરિબળોને અસર કરે છે. આવાં પરિબળો જૂથની કામગીરી પર અસર કરતાં હોય છે. આ પરિબળો ને માળખાકીય પરિબળો તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. આ પરિબળો જૂથ વર્તનને અસર કરે છે.

(1) સભ્યોની પાશ્ચાત પરિસ્થિતિ

(2) જૂથના ધ્યેયો

(3) જૂથ સાથેનું જોડાણ

(4) જૂથના નેતાની વર્તણૂક

(5) જૂથનાં સ્વીકૃત ધોરણો

(6) જૂથનું વાતાવરણ

(7) માહિતી સંચાર

(8) જૂથ પ્રક્રિયા

(9) નિર્ણય પ્રક્રિયામાં જૂથનો ફાળો

(10) જૂથના સભ્યોનું વર્તન

(1) સભ્યોની પાશ્ચાત પરિસ્થિતિ :

જૂથના વિકાસ માટે તથા સભ્યોના વિકાસ માટે જૂથના દરેક સભ્યોની યોગ્ય જાણકારી જરૂરી છે. જૂથ માં વ્યક્તિત્વ વિકાસ, આત્મવિશ્વાસ ની કેળવણી તેમજ વ્યક્તિ ને સમસ્યા નું સમાધાન કે જૂથના ધ્યેય ની પ્રાપ્તિ માટે તથા વ્યક્તિની જૂથમાં ભૂમિકા નક્કી કરવા માટે વ્યક્તિની પાશ્ચાત પરિસ્થિતિ અંગે જાણકારી હોવી જરૂરી છે.

જૂથના સભ્યોનો ભૂતકાળ, અનુભવ તથા જૂથ સાથે શા માટે જોડાયેલ છે તેની જૂથ પાસે શું અપેક્ષા છે એ પણ જાણવું જરૂરી છે. જો આ અંગે કાર્યકર્તાને જાણકારી હોય તો સભ્યો ને તે મુજબ નું કાર્યકરવા માટે કે વર્તન કરવા માટે પ્રેરણા કે પ્રોત્સાહન પુરુ પાડી શકે છે.

(2) જૂથના ધ્યેયો :

જૂથમાં વ્યક્તિ ત્યારે જ જોડાય છે. જ્યારે વ્યક્તિની જરૂરીયાતો અને જૂથના ધ્યેયો સમાન હોય. એટલે કે જૂથની રચના વ્યક્તિઓના સમાન ધ્યેય પર થયેલ હોય છે. વ્યક્તિને જૂથ પાસેથી સલામતી, રક્ષણ, સત્તા કે જરૂરીયાતો સંતોષવાનું વ્યક્તિનો વિકાસ થાય એવી અપેક્ષા હોય છે. આથી જૂથ વ્યક્તિની અપેક્ષાઓ પુરી કરે એ જરૂરી છે. આવા સમયે જૂથનું

ધ્યેય વ્યક્તિની અપેક્ષાઓ પુરી કરવી તથા જરૂરીયાતો સંતોષવા નું ગણાવી શકાય. જો જૂથના ધ્યેયો યોગ્ય હોય તથા ધ્યેયની પૂર્તિ કે પ્રાપ્તિ યોગ્ય થતી હોય તો આવા જૂથમાં વધુ વ્યક્તિઓ જોડાતા હોય છે.

(3) જૂથ સાથેનું જોડાણ :

સંધાન એટલે કે જોડાણ, સાથે રહેવું. જૂથની રચના જોડાણ દ્વારા જ થાય છે. વ્યક્તિને પોતાના હિતો સંતોષવા માટે અન્ય વ્યક્તિની જરૂર પડતી હોય છે. આ આકર્ષણ કે સંધાન મહત્ત્વ પૂર્ણ છે જે વ્યક્તિને જૂથ સાથે જોડાઈ રહેવા માટે દબાણ કરે છે. જૂથના સભ્યો એકબીજા સાથે જોડાયેલા રહે છે જેથી જૂથના સભ્યો વચ્ચે આંતરવૈયક્તિ આકર્ષણ રહે છે અને સભ્યો એક જૂથ તરીકે કાર્ય કરે છે.

(4) જૂથના નેતાની વર્તણૂક :

જૂથમાં જૂથનો નેતા મહત્ત્વપૂર્ણ ભાગ ભજવતો હોય છે. જૂથના સભ્યોને જૂથના નેતા ના વર્તન થી પ્રેરણા પ્રાપ્ત થતી હોય છે. જૂથના વિકાસના કાર્યો જૂથના નેતા દ્વારા કરવાના હોય છે. આ ઉપરાંત જૂથ નિયંત્રમ-અંકુશ, જૂથમાં ક્યા કાર્યો કરવાના છે ક્યા હેતુઓ સિધ્ધ કરવાના છે એ અંગેના નિર્ણયો પણ લેવાના હોય છે આ ઉપરાંત જૂથમાં એકતા જાળવવા નું કાર્ય પણ જૂથના નેતા દ્વારા જ કરવામાં આવતું હોય છે. જૂથના સભ્યોને યોગ્ય દોરવણી માર્ગદર્શન વગેરે પણ નેતા દ્વારા આપવામાં આવતું હોય છે.

જો નેતાનો વ્યવહાર કે વર્તણૂક યોગ્ય ન હોય તો જૂથના સભ્યોના વર્તન પર તેની અસર જોવા મળે છે તથા જૂથ વિકાસ પર પણ અસર થાય છે.

(5) જૂથનાં સ્વીકૃત ધોરણો :

જૂથના સ્વીકૃત ધારા-ધોરણો, નિયમો પણ જૂથના વર્તનને અસર કરતા હોય છે. જૂથ દ્વારા સભ્યોના પારસ્પરિક તથા અન્ય જૂથ સાથેના વર્તન અંગે જે નિયમો કે સ્વીકૃત ધોરણો દાખલ કરવામાં આવ્યા હોય વ્યક્તિનું વર્તન એ મુજબનું જ હશે. જટિલ ધારા-ધોરણો હશે તો વ્યક્તિનું વર્તન ભયજનક હશે તથા તેનું વર્તન અમુક નિયમો માં બંધાયેલું જોવા મળશે. પરંતુ જો નિયમો કે ધારા-ધોરણો સ્વતંત્ર હશે અને વ્યક્તિ અનુકુળ હશે તો તેનું વર્તન પણ તે પ્રકારનું હશે. તથા આ વર્તનની અસર જૂથ વિકાસ તેમજ નૈતિક બાબતો પર જોવા મળે છે. આમ, ધોરણો જૂથ વર્તનનું ઘડતર કરે છે.

(6) જૂથ નું વાતાવરણ :

જૂથ નું વાતાવરણ જૂથ વર્તણૂક પર અસર કરતું હોય છે. જૂથ નું વાતાવરણ યોગ્ય ન હોય, જૂથના સભ્યોની જરૂરીયાતો પૂરી થતી ન હોય. વ્યક્તિનું યોગ્ય સન્માન થતું ન હોય, વ્યક્તિ સ્વતંત્ર ન હોય જૂથ નું વાતાવરણ જડ હોય, જૂથના નિયમો-ધારા ધોરણો જડતા ભર્યા હોય અને સભ્યો પર વધુ પડતુ નિયંત્રણ રાખવામાં આવતું હોય ત્યારે જૂથમાં અસરકારકતા જાળવાતી નથી. જૂથમાં અવિશ્વાસ ઉભો થતો હોય છે.

જો જૂથ નું વાતાવરણ યોગ્ય હોય, સભ્યોને પ્રોત્સાહન મળતુ હોય છે, કાર્ય માટે પ્રેરણા મળતી હોય ત્યારે સભ્યો જૂથના વિકાસ માટે કાર્યરત બનતા હોય છે; તથા તેની અસર જૂથના વર્તન પર થતી હોય છે.

(7) માહિતી સંચાર :

જૂથનો મુખ્ય આધાર માહિતી સંચાર છે. જૂથના સભ્યો વચ્ચે પરસ્પર માહિતી ની

આપલે થતી હોય છે. જૂથમાં યોગ્ય વ્યવસ્થા જાળવવામાં અસરકારક માહિતીની આપલે જરૂરી છે. જો માહિતી ની આપલે યોગ્ય રીતે થાય તો સભ્યો વચ્ચે કોઈ પણ બાબત અંગે સ્પષ્ટતા હશે તથા એક બીજા વચ્ચે શંકા ને સ્થાન રહેશે નહિ જેના કારણે જૂથના સભ્યો વચ્ચે સંબંધો સારા અને સ્પષ્ટ હશે તથા કોઈ પણ બાબતે યોગ્ય તેમજ મુશ્કેલી વિના નિર્ણય લઈ શકાય છે.

(8) જૂથ પ્રક્રિયા :

જૂથ પ્રક્રિયા એટલે જૂથની સમગ્ર કાર્યવાહી કઈ રીતે તથા કેવા પ્રકારે ચાલે છે તે જૂથની કામગીરી અમુક બાબતો પ્રત્યે નિયંત્રણ, સંચાલન, આયોજન હેતુઓ, વિચારો, નિર્ણયો વગેરે જે અંગે ચર્ચા થઈ હોય તથા તેનો અમલ કરવામાં આવ્યો હોય કે નોંધ કરવામાં આવી હોય તેવી બાબતોનો આમા સમાવેશ થાય છે.

જૂથના સભ્યોનો વિકાસ તેમના હેતુઓની પ્રાપ્તિ કઈ રીતે કરવી તેનું આયોજન વગેરે જે જૂથના વર્તન ને અસર કરતું હોય છે.

(9) નિર્ણય પ્રક્રિયામાં જૂથનો ફાળો :

જૂથમાં વ્યક્તિઓ પર દરેક બાબતો અસર કરતી હોય છે. જ્યારે વ્યક્તિ ને યોગ્ય માનસન્માન મળતું નથી કે વ્યક્તિ ને જૂથ પાસેથી જે અપેક્ષા હોય એવું સન્માન કે દરજ્જો મળતો નથી ત્યારે પણ વ્યક્તિની વર્તણૂક પર અસર થતી હોય છે. જૂથના વિકાસ માટે કે ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે લેવા માં આવતા નિર્ણયોમાં જૂથનો ફાળો જરૂરી છે જો જૂથના સભ્યોની સહમતિ કે નિર્ણયકાં સહભાગીદારી જરૂરી છે જેના કારણે સભ્યોમાં અમે પણાની ભાવના કેળવાસે તથા તેમને વિકાસ માટે પ્રેરણા પણ મળે છે.

(10) જૂથના સભ્યોનું વર્તન :

જૂથમાં વ્યક્તિ કેવી કામગીરી કરે છે. અન્ય વ્યક્તિ સાથેનું વર્તન, જૂથ પ્રત્યેની જવાબદારી, ભૂમિકા જૂથના વિકાસ તેમજ ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટેની કામગીરી, કુશળતાઓ, વ્યવહાર વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. જૂથના સભ્યોનું જૂથ પ્રત્યે તથા જૂથના સભ્યો પ્રત્યે નું વર્તન સભ્યોના વિચારો, જૂથના નિયમો પર આધાર રાખતું હોય છે. સભ્યોનું વર્તન જૂથના વાતાવરણ ઉપર આધાર રાખતું હોય છે.

જૂથના સભ્યો વચ્ચે થતી આતરક્રિયા પરસ્પર સહકાર કે લાગણીઓ જૂથના સભ્યોના વર્તન પર અસર કરતી હોય છે. આ ઉપરાંત જૂથના ધ્યેયો વિકાશ. નિતિ-નિયમો વગેરે પણ સભ્યોના વર્તન ને અસર કરે છે. જૂથના નેતા કાર્યકર્તાના વર્તન સભ્યો પ્રત્યે યોગ્ય હશે. જૂથના સભ્યો ને યોગ્ય સન્માન જૂથ માં તેમને યોગ્ય ભૂમિકા તથા કામગીરી મળી હશે. તો સભ્યોનું વર્તન જૂથ પર સારું જોવા મળે છે. આમ જૂથના સભ્યો પર જૂથના વાતાવરણની અસર જોવા મળતી હોય છે. અને તે મુજબ નું વર્તન કરતા હોય છે.

ઉપરોક્ત બાબતો જૂથ વર્તન ઉપર અસર કરતી હોય છે. જેને કારણે જૂથ તથા જૂથનાં સભ્યોમાં પરિવર્તન જોવા મળતું હોય છે.

1.4 ઉપસંહાર :

દરેક વ્યક્તિ સ્વતંત્ર તથા વિભિન્ન વિચારો નો માલિક છે જે જેવું વિચારે છે તેવું જ તે તેનાં વર્તનમાં અમલ કરે છે. અને ઘણીવાર એકબીજા સાથે વાત પર સંમત ન થતા અસંતોષ ની લાગણી જન્મે છે. જેથી જૂથ વર્તણૂક પર ખાસ ધ્યાન રાખવું જોઈએ. ઘણીવાર વ્યક્તિનાં અહમ્ ની પુષ્ટિ ન સંતોષાતા પણ તેનામાં વિરોધ ની ભાવના જન્મે છે. આપણે સમાજકાર્યકર

તરીકે આવી નકારાત્મકતાને દૂર કરી સભ્યનાં વર્તનમાં બદલાવ લાવવા માટે તેમાં વર્તન ઉપર નોંધ રાખવી જરૂરી બને છે અને તેના દ્વારા જ આપણે આ અસરને ઓછા અથવા ઘટાડી શકીએ છીએ.

1.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. ભારતીય જાતિ વ્યવસ્થા શેનું ઉદાહરણ છે ?
 (A) જૂથ ગતિશીલતા (B) જૂથ વર્તણૂક
 (C) જૂથ આત્મીયતા (D) જૂથ સંઘર્ષ
2. જૂથ એ કઈ ઘટના છે ?
 (A) આર્થિક (B) સામાજિક
 (C) મનોવૈજ્ઞાનિક (D) સુષુપ્ત
3. જૂથ વર્તણૂકને અસર કરતાં પરિબળો કેટલા છે ?
 (A) 18 (B) 12
 (C) 10 (D) 14
4. જૂથ એટલે શું ?
 (A) જેમાં બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ જોડાયેલા હોય
 (B) એવી ઘટના જેમાં વ્યક્તિઓ એકબીજા સાથે આંતરક્રિયાઓ દ્વારા સમાન વિચારોની આપ-લે કરે છે.
 (C) A અને B બન્ને
 (D) માત્ર A
5. ક્યાં જૂથ ગતિશીલતાના ફાયદા છે ?
 (A) એકાત્મકતાની ભાવના
 (B) સર્વને સમાન તક
 (C) આત્મવિશ્વાસમાં વૃદ્ધિ
 (D) Au above

1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (A) જૂથ ગતિશીલતા
2. (B) સામાજિક
3. (C) 10
4. (C) A અને B બન્ને
5. (D) Au above

1.7 ચાવીરૂપ શબ્દો

સ્વીકૃતી - સ્વીકાર

સંઘાન - સાથે રહેવું

જૂથ પ્રક્રિયા - જૂથની સમગ્ર કાર્યવાહી કઈ રીતે અને કેવા પ્રકારે ચાલે છે, તે.

જૂથ વર્તણૂક - જૂથના સભ્યોનો વર્તન અને વ્યવહાર

1.8 સ્વાધ્યાય લેખન

1. જૂથ કાર્યકર્તા તરીકે જૂથ વર્તણૂકને અસર કરતાં પરિબલો સમજાવો ?

.....

.....

.....

.....

2. જૂથ ગતિશિલતા એટલે શું ? તેના ફાયદા સવિસ્તાર જણાવો ?

.....

.....

.....

.....

1.9 પ્રવૃત્તિ

- સામાજિક ક્ષેત્રે કામ કરતા કોઈ પણ જૂથમાં અહભાગી થઈને તેના વર્તણૂકનો અભ્યાસ કરવો.

1.10 કેસ સ્ટડી

- નિસ્તેજ બનેલા જૂથને સામાજિક રીતે જૂથ ગતિશિલતામાં કાર્યરત કરવા.

1.11 સંદર્ભ ગ્રંથ

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. સમાજકાર્યની પદ્ધતિઓ | ડૉ. વિપુલ શેરશિયા,
ડૉ. પ્રાર્થના શેરશિયા
પ્રકાશન : ઉત્કર્ષ એકેડેમી, ભૂજ-કચ્છ
વર્ષ : 2013 |
| 2. સામાજિક જૂથકાર્ય | ડૉ. જીજ્ઞેશ તાબા,
પ્રા. પરેશ જાની,
પ્રકાશન : ઉત્કર્ષ એકેડેમી, ભૂજ-કચ્છ
વર્ષ : 2013 |
| 3. સામાજિક સામૂહિક કાર્ય | ડૉ. પ્રયાગદિન મિશ્ર,
પ્રકાશક : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન, લખનૌ |

: એકમનું માળખું :

- 2.0 અધ્યયનના હેતુઓ
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 સંચાર/સંદેશા વ્યવહારની પરિભાષા
- 2.3 આદર્શ સંચાર પ્રક્રિયા
- 2.4 પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન (પદ્ધતિઓ)
- 2.5 ઉપસંહાર
- 2.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 2.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.10 પ્રવૃત્તિ
- 2.11 કેસ સ્ટડી
- 2.12 સંદર્ભ ગ્રંથ

2.0 અધ્યયનના હેતુઓ :

- આ એકમનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સમર્થ હશો કે,
- સંદેશાવ્યવહારનાં માધ્યમથી કાર્યકર્તા પોતાની ભૂમિકા સારી રીતે નિભાવી શકશે.
- સંદેશાવ્યવહારના માધ્યમથી કાર્યકર્તા, અન્ય સભ્યોને સમજવામાં મદદરૂપ થશે.
- યોગ્ય સંચાર માધ્યમથી પરિસ્થિતિનાં સંદર્ભનો ઉપયોગ કરીને વ્યવહાર સુધારી શકાય છે.
- સંદેશાવ્યવહાર/સંચાર માધ્યમની જરૂરિયાત જાણી શકાશે.
- આદર્શ સંચાર પ્રક્રિયા જાણી શકાશે.
- સંચાર પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન (પદ્ધતિ) જાણી શકાશે.

2.1 પ્રસ્તાવના :

બે વ્યક્તિ વચ્ચે થતી આંતરક્રિયા ને શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે વ્યક્ત થાય ત્યારે સંદેશા વ્યવહાર થયો તેમ કહી શકાય. ઘણીવાર, આ સંદેશો લેખિત, મૌખિક કે અન્ય સ્વરૂપે પણ જોવા મળે છે. આપણે સહ જાણીએ છીએ તે પ્રમાણે, સંદેશા વ્યવહારની ખામી અથવા અણઆવડતનાં કારણો સમસ્યા સર્જાય છે. માટે જ્યારે આપણે વાતચીત કે સંદેશા વ્યવહાર કરતા હોઈએ ત્યારે સ્પષ્ટ અને યોગ્ય હોવું જોઈએ. જેથી વિસંવાદિતા ન સર્જાય.

2.2 સંચાર/સંદેશા વ્યવહારની પરિભાષા

‘કોમ્યુનિકેશન’ શબ્દ લેટીન ભાષામાં ‘કમ્યુનિસ’ થી બનેલો છે. જેનો અર્થ છે, ‘ટૂ ઈમ્પોર્ટ મેક કોમન’ મનનાં વિચારો તથા ભાવોને આદાન-પ્રદાન કરવા અથવા વિચારોને સર્વ સામાન્ય બનાવી બીજાઓની સાથે વહેંચવાને સંચાર કહે છે.

‘સંચાર’ શબ્દ અંગ્રેજી ભાષાનાં શબ્દનું હિન્દી રૂપાંતરણ છે. જેનો વિકાસ શબ્દથી થયો છે. જેનો અર્થ આદાન-પ્રદાન કરવું અથવા વહેંચવું છે.

ચેરીના મતાનુસાર, “સંચાર ઉત્પ્રેરકનું આદાન-પ્રદાન છે.”

શેનનના મત પ્રમાણે, “સંચાર એક મસ્તિકથી બીજા મસ્તિક પરનો પ્રભાવ છે.”

મિલેનના મત પ્રમાણે, “સંચારને તેને પ્રશાસનીક દૃષ્ટિકોણથી પારિભાષિત કર્યા છે.”

ન્યુમેન તથા સમરના દૃષ્ટિકોણ પ્રમાણે, “સંચાર બે અથવા બે થી વધુ વ્યક્તિઓના તથ્યો, વિચારો તથા ભાવનાઓનું પારસ્પરિક આદાન-પ્રદાન છે.”

વિલ્વરના મતાનુસાર, “સંચાર એક એવી પ્રક્રિયા છે જેનાં દ્વારા સ્ત્રોતથી સ્ત્રોતા સુધી સંદેશો પહોંચે છે.”

ઉપરોક્ત વિભાવનાઓનાં વિશ્લેષણનાં આધાર પર નિષ્કર્ષ નીકળે છે કે, સંચાર એક ભાગીદારી છે. જેમાં જ્ઞાન, વિચાર, અનુભૂતિ તથા સૂચનાનો અર્થ સમજીને પારસ્પરિક આદાન-પ્રદાન થાય છે.

સંચાર/સંદેશા વ્યવહારનાં પગથિયાં :

સંચાર પ્રક્રિયામાં મુખ્ય ચાર ભાગોમાં વિભાજિત થયેલાં તેનાં પગથિયાં છે.

ચતુર્થ ચરણ : જવાબ (પ્રતિપુષ્ટિ)ના સ્ટેપમાં સંદેશ મેળવનાર સંદેશનો અર્થ સમજી તે પછી પ્રેષકને જવાબ આપે છે.

તૃતીય ચરણ : સંદેશ મેળવનાર સંદેશનો અર્થ સમજે છે તથા જરૂરિયાત અનુસાર તેને પ્રતિપુષ્ટિ આપવાનો પ્રયાસ કરે છે.

દ્વિતીય ચરણ : પ્રેષક બીજા પગથિયામાં સંદેશ મોકલે છે તથા તેવો પ્રયત્ન કરે છે કે સંદેશ મોકલતી વખતે કોઈ સમસ્યા ઊભી ન થાય તથા તેને મેળવનાર તેને સરળતાથી સમજી શકે છે.

પ્રથમ ચરણ : પ્રેષક સંદેશને ફૂટસંકેત કરે છે તથા તેને ઉપરનાં કયા માધ્યમો દ્વારા મોકલાવી શકાય તે નક્કી કરે છે. મોકલવા માટેનાં સંદેશને પ્રેષક મૌખિક, અમૌખિક અથવા લેખિત રૂપમાં ઊચિત માધ્યમથી મોકલવામાં આવે છે.

સંચાર/સંદેશાવ્યવહારનાં પ્રકારો :

વર્તમાન સમયમાં સંદેશાવ્યવહાર માટે અનેક રીતોનો ઉપયોગ કરવામાં આવી રહ્યો છે. જે નીચે મુજબ છે.

1. વિજ્ઞાપન/જાહેરાત
2. પત્ર
3. ફેક્સ

4. ઈ-મેઈલ
5. સૂચના
6. સારાંશ
7. પ્રતિવેદન
8. ટેલિફોન
9. પ્રત્યક્ષ વાતચીત / સાક્ષાત્કાર
10. રેડિયો
11. ટી.વી.
12. વીડિયો કોન્ફરન્સ

1. **વિજ્ઞાપન/જાહેરાત :** આજકાલ હરિફાઈનાં જમાનામાં આગળ વધવા જાહેરાત કે વિજ્ઞાપન દ્વારા આપણે આપણી વાત સરળતાથી સમુદાય સુધી પહોંચાડી શકીએ છીએ. દા.ત. પેપ્સી કે કોકોકોલા કંપનીઓ જાહેરાત દ્વારા જ લોકોમાં પોતાનું માર્કેટિંગ કરે છે. ગામમાં જ્યારે ગ્રામસભા યોજનાની હોય ત્યારે નોટીસબોર્ડ કે ગામમાં ઢોલ વગાડીને કરવામાં આવતી જાહેરાત આ જ પ્રકાર કહેવાય.
2. **પત્ર :** બાહ્ય સંચારના મહત્તમ કાર્યો પત્રવ્યવહાર દ્વારા કરવામાં આવે છે. જેમાં સૂચના, સંદેશ-અભિનંદન, શુભેચ્છા, દિલાસો વગેરે પાઠવવામાં આવે છે.
3. **ફેક્સ :** ફેક્સ પણ સંચાર માધ્યમની રીત છે. જેમાં જલ્દીથી સંદેશો ફેક્સ દ્વારા મોકલાવી શકાય છે.
4. **ઈ-મેઈલ :** આજનાં કમ્પ્યુટર યુગમાં સૂચનાઓને જલ્દીથી મોકલવા માટે ઈ-મેઈલ સરળ તથા ઝડપથી તથા સુવિધાજનક પદ્ધતિ છે.
5. **સૂચના :** સૂચના પણ સંચારની એક રીત જ છે. દા.ત. કોઈ સંગઠનમાં કર્મચારીઓને તેમનાં સંબંધિત રોજગાર, સુરક્ષા, સ્વાસ્થ્ય, નિયમ, કાનૂન તથા કલ્યાણકારી સુવિધાઓ દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવે છે.
6. **પ્રતિવેદન :** પ્રતિવેદન પણ સંચારની એક રીત છે. જેમ કે નાણાંકીય નિવેદન, સમિતિઓની ભલામણ, ઔદ્યોગિક પ્રતિવેદન વગેરે.
7. **ટેલિફોન :** મૌખિક સંચાર માટે ટેલિફોનનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જ્યારે પ્રત્યક્ષ વાચતીય/મુલાકાત શક્ય નથી.
8. **પ્રત્યક્ષ વાતચીત / સાક્ષાત્કાર :** પ્રત્યક્ષ મુલાકાત દ્વારા લોકો અથવા કર્મચારીઓને સાંભળીને તેમની સમસ્યાનું નિરાકરણ લાવી શકાય છે. દા.ત. ગ્રામસભા.
9. **રેડિયો :** એક નિશ્ચિત આવૃત્તિ પર રેડિયોનાં દ્વારા સંદેશો પ્રસારિત કરવામાં આવે છે.
10. **ટી.વી. :** ટી.વી.નો ઉપયોગ પણ સંચાર માટે થાય છે. જે એક યોગ્ય નેટવર્ક દ્વારા સાંભળી તથા જોઈ શકાય છે.
11. **વીડિયો કોન્ફરન્સ :** વર્તમાન સમયમાં વીડીયો કોન્ફરન્સ એક મહત્વપૂર્ણ વિધિ છે. જેમાં ફોનના તાર દ્વારા વીડિયોની સાથે અવાજને પણ સાંભળી શકાય છે.

આ સિવાય, ચિત્ર, યોજના, નકશા, ચાર્ટ, ગ્રાફ વગેરે રીતો દ્વારા સંચાર/સંદેશાવ્યવહાર કરવામાં આવે છે.

સંચાર/સંદેશાવ્યવહારનાં કારક :

સંદેશાવ્યવહારમાં કારકોને મુખ્ય બે ભાગમાં વહેંચી શકાય છે.

1. જે સંચારને પ્રભાવી / અસરકારક બનાવવામાં સહાયક બને.
2. જે સંચાર વ્યવસ્થામાં નકારાત્મક ભૂમિકા બનાવે છે.

સંચારમાં પ્રોત્સાહિત કરવાવાળા કારક નીચે મુજબ છે, જેને પ્રેષિત તથા ગ્રહણ કહેવામાં આવે છે.

પ્રેષિત કરવામાં આવેલાં શબ્દોનું તાત્પર્ય 'અર્થ' છે તથા ગ્રહણકર્તા શબ્દોનું તાત્પર્ય 'અર્થને સમજીને પ્રત્યુત્તર આપવાની ક્રિયા' છે.

સામાન્ય રીતે સંચારની પ્રક્રિયામાં ત્રણ તત્ત્વો પ્રેષક, સંદેશ તથા પ્રાપ્તકર્તાના માધ્યમથી પૂર્ણ થાય છે.

જૂથમાં સભ્યો પરસ્પર આંતરક્રિયાથી જોડાયેલા છે. જૂથના સભ્યો વચ્ચે સંપર્ક હશે તેમજ તેમની વચ્ચે ચર્ચા વિચારણા થતી હોય છે. જેને કારણે માહિતી સંચાર જૂથની ગતિશીલતાનું સાધન બનશે.

સભ્યો વચ્ચે સંચાર ત્યારે યોગ્ય ગણાય છે. જ્યારે સંદેશ આપનાર તેના વિચારોને શબ્દોમાં ઢાળે, તેનો સંદેશો શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે મોકલે, સંદેશો સાંભળનારા સભ્યો આ સંદેશોને યોગ્ય રીતે સમજે.

ટૂંકમાં જે સંદેશો વ્યવહાર થાય છે. એ વ્યક્તિના વિચારો યોગ્ય રીતે શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે વ્યક્ત થયેલ હોવો જોઈએ અને જે સાંભળે છે એ સરળતાથી તેનું અર્થઘટન કરી શકતો હોવો જોઈએ.

સંદેશો વ્યવહાર માટે પણ ઓછામાં ઓછી બે વ્યક્તિ હોવી જરૂરી છે જેમની વચ્ચે આ પ્રક્રિયા શક્ય બને છે.

સંચાર શાબ્દિક અશાબ્દિક કે અન્ય રીતે પણ હોઈ શકે છે. વર્તમાન સમયમાં ટેલિફોન, મોબાઈલ, ઈન્ટરનેટ (ઈ-મેઈલ) જેવા માધ્યમો દ્વારા થાય છે. આવા સંચાર કે સંદેશો વ્યવહારમાં શબ્દોનું મહત્વ અને સ્પષ્ટતા ઘણી જરૂરી છે. જો શબ્દો સ્પષ્ટ ન હોય તો અર્થ ના અનર્થ પણ થઈ શકે. આ સંદેશો વ્યવહારમાં વ્યક્તિ એક બીજા ની સામે હોતા નથી જેને કારણે પણ શબ્દોની સ્પષ્ટતા જરૂરી બને છે.

આ સંદેશોમાં વ્યક્તિના વિચારો યોગ્ય શબ્દોમાં સ્પષ્ટ થવા જરૂરી છે તથા સાંભળનાર તેનું યોગ્ય અર્થઘટન કરી શકતો હોવો જોઈએ નહિંતર સાંભળનાર સમજી શકશે નહિં અથવા ખોટો અર્થ ઘટન કરશે.

આ ઉપરાંત સંદેશો વ્યવહારમાં ભાષા કે શાબ્દિક વાતો પણ ઘણી મહત્વની છે. સમાજ ના અલગ-અલગ જૂથમાં અલગ-અલગ ભાષામાં આંતરક્રિયા થતી હોય છે એવા સમયે સંદેશો વ્યવહારમાં તેમની મૂળભાષા મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. વ્યક્તિ જે ભાષા સમજે છે તે ભાષામાં સંદેશો વ્યવહાર ન થાય તો તે સમજી શકતો નથી આથી સંચાર પ્રક્રિયા તે સમજી શકે તેવી ભાષામાં થાય ત્યારે સંદેશની અસર વધુ સારી જોવા મળે છે.

સંદેશા વ્યવહાર બાદ સામે વાળી વ્યક્તિ એ યોગ્ય અર્થઘટન કર્યું છે કે નહિ એ જાણવું પણ ખૂબ જ જરૂરી છે. જો યોગ્ય અર્થઘટન ન થયું હોય તો પણ સંચાર નિષ્ફળ નિવડે છે. આ માટે જ્યાં પણ માહિતી ની આપ-લે થઈ હોય ત્યાં અમુક પ્રશ્નો દ્વારા સંદેશા વ્યવહારની અસર કેવી અને કેટલી થઈ એ જાણી શકાય છે.

સામાન્ય રીતે સંચાર અમુક રીતે દ્વારા જ થતો જોવા મળે છે.

- (1) નેતાથી સભ્યો અને સભ્યોથી નેતા
- (2) એક પછી એક એમ વારાફરતી
- (3) નેતા અને સભ્ય સીધા સામ સામે
- (4) ખુલ્લી રીતે

જૂથમાં દરેક સભ્યો આવી સંચાર પ્રક્રિયામાં ભાગ લે એ માટે કાર્યકર્તા દ્વારા કાર્યક્રમો કરવામાં આવતા હોય છે. જૂથ ચર્ચા વિચારોની આપલે, ઈશ્નોત્તરી જેવા કાર્યક્રમ થઈ શકે છે. આ ઉપરાંત ચર્ચામાં ભાગ લેવા માટેની જગ્યા બેઠક વ્યવસ્થા ખંડનું વાતાવરણ યોગ્ય અને ગોપનીય હોય તો વ્યક્તિ પર વધુ અસર થતી હોય છે. આવી ચર્ચા માટે વ્યક્તિને યોગ્ય પ્રોત્સાહન તથા આત્મવિશ્વાસ મળે એ પણ જરૂરી બને છે.

આવી ચર્ચાઓમાં સક્રિય લોકો જ ભાગ લેતા હોય છે પરંતુ ઓછું બોલનારા કે ક્યારેય ન બોલનારા વ્યક્તિઓને પ્રોત્સાહન પુરું પાડી તેઓ ભાગ લે અને તેઓને પણ તક મળે અને આવા સભ્યો પણ પોતાના વિચારો રજૂ કરે એ માટે પ્રેરણા આપવી જોઈએ આવા સભ્યો માટે પણ કાર્યકર્તા દ્વારા કાર્યક્રમોનું આયોજન થવું જોઈએ.

આ ઉપરાંત સંદેશો આપનાર અને લેનાર વચ્ચે વિશ્વાસ, ઈમાનદારી હોવી જરૂરી છે જો આ ન હોય તો પણ સાંભળનાર સંદેશો આપનાર ની વાતનું અર્થઘટન યોગ્ય કરી શકતો નથી.

આમ, સંદેશા વ્યવહાર દરમિયાન બે વ્યક્તિ વચ્ચે યોગ્ય શાબ્દિક ક્રિયા, સાંભળવાની યોગ્ય રીત, ભાષા જ્ઞાન, વિશ્વાસ કે ઈમાનદારી જરૂરી ત્યારે જ સંચાર પ્રક્રિયા યોગ્ય બની શકે છે.

2.3 આદર્શ સંચાર પ્રક્રિયા :

- (1) સ્ત્રોત
- (2) સંદેશ
- (3) સંકેત
- (4) માધ્યમ
- (5) સંદેશા મેળવનાર
- (6) અર્થગ્રહણ
- (7) પ્રતિપુષ્ટિ
- (8) અવાજ

(1) સ્ત્રોત :

સંચારની પ્રક્રિયાની શરૂઆત સ્ત્રોતથી થાય છે. જ્યાંથી સુચના રૂપે કોઈક વાત કહેવામાં

આવતી હોય છે. સ્ત્રોતથી સૂચનાઓ ઉત્પન્ન થતી હોય છે. આ સ્ત્રોત એક વ્યક્તિ કે તેઓનું સમુહ પણ હોઈ શકે છે. જેને 'પ્રેષક' પણ કહેવામાં આવે છે. જે વ્યક્તિ સંદેશો પૂરો પાડે છે તેને 'સ્ત્રોતા પ્રેષક' કહેવાય છે. દા.ત. વિદ્યાર્થીઓ માટે શિક્ષક, શિક્ષક તથા વિદ્યાર્થીઓ માટે પ્રિન્સિપાલ.

(2) સંદેશ :

સંદેશ પ્રક્રિયાનું બીજું મહત્ત્વ પૂર્ણ તત્ત્વ છે. સંદેશ સાથે એ ઉદ્દીપક જોડાયેલ હોય છે બીજા વ્યક્તિ એટલે કે સૂચના પ્રાપ્ત કરનાર ને સંદેશ આપે છે. મળેલ સંદેશ લેખિત કે મૌખિક શબ્દોના સ્વરૂપે પણ હોઈ શકે. આ ઉપરાંત કેટલાક સંદેશો અશાબ્દિક સ્વરૂપે પણ હોઈ શકે છે જેમ કે હાવ-ભાવ, શારીરિક ભાષા, શારીરિક સંકેતો વગેરે પણ સંદેશના માધ્યમો હોઈ શકે છે.

દા.ત. જાહેરાત, પત્ર, ઈ-મેઈલ કે ટેલિફોન દ્વારા આપવામાં આવેલ સંદેશ.

(3) સંકેત :

સંકેત એ પ્રક્રિયાનું ત્રીજું મહત્ત્વ પૂર્ણ તથ્ય છે. જેમાં આપવામાં આવેલ સૂચનાઓ કે સંદેશોનું યોગ્ય સંકેતમાં બદલી શકાય. સંદેશ ને સંકેતમાં ફેરવવો ક્યારેક સરળ અને ક્યારેક જટીલ પણ હોઈ શકે છે.

દા.ત. ઘરમાં નોકરને રહ્યા બનાવવા માટે સંકેત આપવો, વર્ગમાં શિક્ષકનાં પ્રવેશતા જ બાળકો શાંત થાય છે.

(4) માધ્યમ :

માધ્યમમાં એ વસ્તુઓનો સમાવેશ થાય છે જેના દ્વારા સંદેશ મેળવનાર વ્યક્તિને સંદેશ મળે છે. સંદેશ ટીવી, રેડિયો, ફિલ્મ, સમાચાર પત્રક, મેગેઝીન, મોબાઈલ, ઈન્ટરનેટ વગેરે દ્વારા પણ મળે છે તો આ બધા સંદેશો આપવાના માધ્યમો કહી શકાય. દા.ત. ટી.વી., રેડિયો, ફેક્સ, સમાચાર-પત્રનાં માધ્યમ દ્વારા સંદેશો મોકલી શકાય છે.

(5) સંદેશો પ્રાપ્ત કરનાર :

પ્રાપ્ત કરનાર એટલે એ વ્યક્તિ જે સંદેશો મેળવે છે તે બીજી રીતે જોઈએ તો સ્ત્રોતમાંથી નિકળતા સંદેશો ને ગ્રહણ કરનાર વ્યક્તિ સંદેશો પ્રાપ્ત કરનારની જવાબદારી એ હોય છે કે મળેલ સંદેશોનું યોગ્ય અર્થઘટન કરી એ અનુરૂપ કાર્યકરે. દા.ત. વર્ગમાં શિક્ષક દ્વારા સૂચના અપાય છે અને વિદ્યાર્થીઓ તે સૂચના પ્રાપ્ત કરે છે અને આમ સૂચનાનું યોગ્ય અર્થઘટન કરી વિદ્યાર્થીઓ શિક્ષકની સૂચનાને અનુસરે છે.

(6) અર્થગ્રહણ :

સંદેશ મેળવનાર વ્યક્તિ પર સમગ્ર પ્રક્રિયા નિર્ભર છે. ક્યારેક સંદેશો મેળવનાર યોગ્ય અર્થઘટન કરી શકે છે પરંતુ જ્યારે સંદેશ જટીલ હોય ત્યારે અર્થઘટન કરવામાં મુશ્કેલી થઈ શકે છે. દા.ત. આવતીકાલથી સમયપત્રકમાં બદલાવ આવશે જ્યારે વિદ્યાર્થીઓ અર્થગ્રહણ કરશે કે આવતીકાલથી રજા છે.

(7) પ્રતિપુષ્ટિ :

સંદેશો મેળવનાર જ્યારે સંદેશો પ્રાપ્ત કરે છે ત્યારે તેના જ્ઞાનમાં વધારો થાય છે. તે પોતાના દ્વારા સંદેશોનું મહત્ત્વ અને તેની પ્રભાવશીલતાને સમજે છે. પ્રતિપુષ્ટિ ના આધાર

દ્વારા વ્યક્તિ એ પણ સમજી શકે છે કે પોતાના દ્વારા આપવામાં આવેલ સૂચનામાં કોઈ પ્રકારના પરિવર્તનની જરૂર છે કે નહિ તેનું પણ ધ્યાન આપી દ્વિમાર્ગી સંચાર કરે છે.

(8) અવાજ :

સંચાર પ્રક્રિયામાં અવાજ પણ એર મહત્વનું તત્વ છે. અવાજનું તાત્પર્ય એ વાત સાથે છે કે યોગ્ય અવાજ ન હોય ત્યારે સાંભળનાર વ્યક્તિ સંદેશ ને સાંભળીને યોગ્ય અર્થઘટન કરી શકતો નથી. જ્યારે સંદેશો આપવામાં આવતો હોય તેવા સમયે ઘોંઘાટ થતો હોય ત્યારે પણ યોગ્ય અવાજ ન પહોંચવા ને કારણે સંદેશ યોગ્ય રીતે સાંભળી શકતો નથી.

..... અવાજ

સંદેશ સંકેત	સંદેશ વિષયવસ્તુ	માધ્યમ	સંદેશનું વિષયવસ્તુ	પ્રાપ્તકર્તા
-------------	-----------------	--------	--------------------	--------------

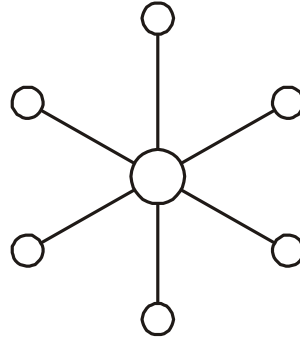
2.4 પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન (પધ્ધતીઓ) :

સંદેશા વ્યવહાર સાથે સંકળાયેલ કોઈ પણ સમુહના સભ્યો વચ્ચે અલગ-અલગ પ્રકારે પ્રતિક્રિયા થતી હોય છે. સંચારનું અધ્યયન લિમિટ તથા શો દ્વારા કરવામાં આવે છે. જેના દ્વારા પાંચ પેટર્ન ને ઓળખાન આપવામાં આવેલ છે. જે આ મુજબ છે.

- (1) ચક્ર નેટવર્ક
- (2) સાંકળ નેટવર્ક
- (3) વર્તુળ નેટવર્ક
- (4) વાય નેટવર્ક
- (5) કમકન નેટવર્ક

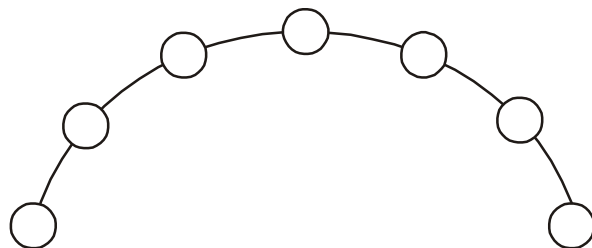
(1) ચક્ર નેટવર્ક :

આ નેટવર્કમાં એક વ્યક્તિ એવો હોય છે જેની નીચે સમગ્ર સમુહ કેન્દ્રિત થયેલ હોય છે. જેને લોકો સમુહના નેતા તરીકે ઓળખે છે.



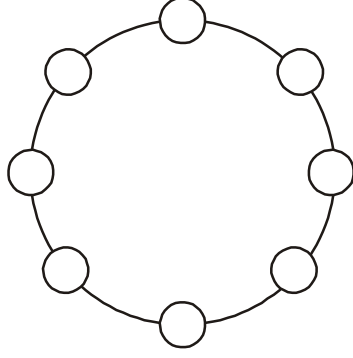
(2) સાંકળ નેટવર્ક :

સાંકળ નેટવર્ક માં સમૂહના પ્રત્યેક વ્યક્તિ પોતાની નજીકના સભ્ય સાથે જ સંચાર પ્રક્રિયા કરે છે. આ પ્રકારના નેટવર્કમાં ઉપર કે નીચે બંને તરફથી સૂચના આવી શકે છે.



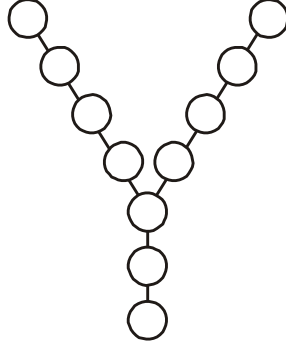
(3) વર્તુળ (ગોળ) નેટવર્ક :

આ નેટવર્કમાં સમૂહનો કોઈ પણ વ્યક્તિ કેન્દ્રિત સ્થિતિમાં હોતો નથી. તથા સંચાર બધી દિશામાં થાય છે અને બધી જ બાજુઓ પ્રભાવિત થાય છે.



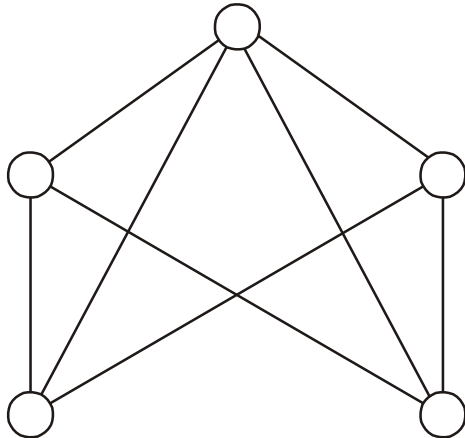
(4) વાય નેટવર્ક :

વાય નેટવર્ક એક કેન્દ્રિત નેટવર્ક હોય છે. જેનાં વ્યક્તિ એવા હોય છે જે અન્ય વ્યક્તિની તુલનામાં વધુ મહત્વ પૂર્ણ હોય છે.



(5) કમકન નેટવર્ક :

કમકન નેટવર્ક એક પ્રકારનું ખુલ્લું નેટવર્ક છે. જેમાં સંચાર પણ ખુલ્લી રીતે થતું હોય છે. જેમાં સમૂહના સભ્યો બીજા સભ્યો સાથે સીધું સંચાર કરી શકે છે.



2.5 ઉપસંહાર :

એક સારાં સમાજકાર્યકર માટે સંદેશા વ્યવહારની કુશળતા ખૂબ જરૂરી છે અને ઘણીવાર તેની ખામી ઘણી મોટી સમસ્યાઓ સર્જી શકે છે. જેવી એક સારાં શ્રોતા, એક સારાં વક્તા બનવાની ઈચ્છા આપણામાં હોવી જોઈએ. ઘણીવાર સારા સંદેશા વ્યવહાર દ્વારા સમસ્યાને સરળતાથી ઉકેલ લાવી શકાય છે. માટે દરેક કાર્યકરમાં આ આવડત હોવી ખૂબ જરૂરી છે.

કયા સમયે કયા માધ્યમનો ઉપયોગ કરવો અને પોતાની વાત સરળતાથી રજૂ કરવી તે પણ એક આવડત છે.

2.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. બે વ્યક્તિ વચ્ચે થતી ઓતરક્રિયાને શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે વ્યક્ત થાય ત્યારે શું થયું કહેવાય ?
(A) વાતચીત (B) સંદેશવ્યવહાર
(C) વ્યવહાર (D) સંચાર
2. કોમ્યુનિકેશન શબ્દ કઈ ભાષામાંથી બન્યો છે ?
(A) સંસ્કૃત (B) ગ્રીક
(C) લેટીન (D) અંગ્રેજી
3. સંદેશા વ્યવહારના કેટલા પ્રકારો છે ?
(A) 12 (B) 10
(C) 08 (D) 14
4. સંદેશા વ્યવહારમાં કારકોને મુખ્ય કેટલા ભાગમાં વહેચી શકાય છે ?
(A) ત્રણ (B) ચાર
(C) એક (D) બે
5. પ્રતિક્રિયાની પધ્ધતિઓ કેટલી છે ?
(A) ચાર (B) પાંચ
(C) બે (D) ત્રણ

2.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (B) સંદેશાવ્યવહાર
2. (C) લેટિન
3. (A) 12
4. (D) બે
5. (B) પાંચ

2.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

સંચાર - અદાન-પ્રદાન કરવું

સૂચના - સમૂહને કોઈ માર્ગદર્શન પૂરું પાડવું

સહકાર - જૂથનાં સભ્યોનો સાથ

2.9 સ્વાધ્યાય લેખન

1. સંદેશોવ્યવહારનું મહત્ત્વ સમજાવો ?

.....
.....

.....
.....
2. આદર્શ સંચાર પ્રક્રિયા સમજાવો ?

.....
.....
.....
.....

3. સંચાર માધ્યમની પ્રતિક્રિયાની પટર્ન સમજાવો ?

.....
.....
.....
.....

2.10 પ્રવૃત્તિ

- સંચાર માધ્યમની વિવિધ રમતો ક્ષેત્રકાર્ય દરમિયાન રમાડવી અને શીખવવું.
- સંચાર માધ્યમના વિવિધ પ્રકારો દ્વારા એક્ટીવ જૂથનું પ્રચાર કરવો.

2.11 કેસ સ્ટડી

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમિયાન કાર્યરત જૂથનું સોશ્યલ મિડીયા દ્વારા થયેલ પ્રચાર સ્ટડી કરવી.

2.12 સંદર્ભ ગ્રંથ :

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. સામાજિક સામુહિક કાર્ય | ડૉ. પ્રયાગદિન મિશ્ર,
પ્રકાશક : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન, લખનૌ |
| 2. સમાજલક્ષી મનોવિજ્ઞાન | પ્રો. એ. જી. શાહ
પ્રા. જે. કે. દવે
અનડા પ્રકાશન, અમદાવાદ. |
| 3. સામાજિક મનોવિજ્ઞાન | ડૉ. ગણેશ પાણ્ડેય
રાધા પબ્લિકેશન, નई દિલ્લી |

: એકમનું માળખું :

- 3.0 એકમના હેતુઓ
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 જૂથ સંયોગ
- 3.3 જુસ્સો
- 3.4 સંઘર્ષ
- 3.5 ઉપસંહાર
- 3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 3.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.10 પ્રવૃત્તિ
- 3.11 કેસ સ્ટડી
- 3.12 સંદર્ભ ગ્રંથ

3.0 એકમના હેતુઓ :

- આ ઘટકમાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સક્ષમ હશો કે,
- જૂથની રચના માટે જૂથ સંયોગને સમજી શકાશે.
- જૂથનાં સભ્યોનો જુસ્સો કેવી રીતે ટકાવી રાખવો તે સમજી શકાશે.
- જૂથમાં સંઘર્ષ કેવી રીતે ઉત્પન્ન થાય છે અને સંઘર્ષ નિવારણના પગલાં સમજી શકાશે.
- જૂથનાં સભ્યોની ભૂમિકા પણ સમજી શકાશે.

3.1 પ્રસ્તાવના :

જૂથ એ વ્યક્તિઓનું બનેલું કોઈ અવ્યવસ્થિત ટોળું નથી. જૂથ એ એક માળખું છે. જે તેના સભ્યોની વર્તુણક ને ઘડે છે. કેટલાક લેખકો જૂથને એક સંહિતિ તરીકે જુએ છે. આ સંહિતિ ઘણા ઘટકોની બનેલ હોય છે. જેમકે જૂથના સભ્યોનાં લક્ષણો, સભ્યોનો જૂથમાં મોભો, માહિતી સંચાર, જૂથમાં સાથે રહેવાનું આકર્ષણ વગેરે ઘટકો જૂથને એક સંહિતિનું સ્વરૂપ આપે છે. જૂથ એક માળખું છે અને માળખાકીય ચલોનું બનેલું હોય છે. જેમાં નીચેની બાબતનો સમાવેશ થાય છે.

(1) જૂથ સંયોગ

(2) જુસ્સો

(3) સંઘર્ષ

3.2 જૂથ સંયોગ :

સમૂહ ધ્રુવીકરણ દ્વારા વ્યક્તિ એક આદર્શ સમાન ઉદ્દેશ્ય તથા સમાન વિચારોથી બંધાય છે. આ પ્રમાણે ઉદ્દેશ્ય તથા રુચિમાં સમાનતા તથા એકરૂપતા ઉત્પન્ન થાય છે. વ્યક્તિત્વ વિકાસ, ગુણોનો વિકાસ તથા આધ્યાત્મિક સમૃદ્ધતામાં વૃદ્ધિ પર સંભવ નથી. ત્યાં વ્યક્તિ સામંજસ્ય સ્થાપિત નથી કરી શકતી. માનવ વ્યક્તિત્વનું પર્યાવરણ માનવ જ છે, જે ઉત્તેજના પ્રદાન કરે છે. ભાવનાઓનાં સ્પષ્ટીકરણનો અવસાર આપે છે તથા ક્રિયાઓ માટે ઉદ્દેશ્યને નિર્ધારિત કરે છે.

જૂથના સભ્યો એકબીજા સાથેના કારણો નીચે મુજબ છે.

(1) આંતરીક-વ્યક્તિ આકર્ષણ

(2) જૂથનું કદ

(3) સહકાર

(4) સામાજિક સંતોષ

(5) ભય

(1) આંતરીક-વ્યક્તિ આકર્ષણ :

જ્યારે જૂથની રચના થાય છે ત્યારે નબળા સક્ષમ દરેક પ્રકારના સભ્યો એકત્ર થાય છે. ઘણીવાર પ્રભાવશાળી સભ્યની અસર અન્ય સભ્યો પર પણ પડે છે. ઘણાં સભ્યો પોતાની વાફ્ફટા, બુદ્ધિ ચાતુર્ય કે અન્ય ગુણોથી અન્ય સભ્યો પ્રભાવિત થાય છે. આમ, વ્યક્તિ આકર્ષણનું કેન્દ્ર બને છે.

(2) જૂથનું કદ :

બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ એકત્ર થાય અને તેમનો હેતુ સમાન હોય તેને જૂથ કહેવાય. જૂથનું કદ મર્યાદિત હોવું જોઈએ. તેનાથી વિચારવિમર્શ સરળતાથી કરી શકાય. જૂથનું કદ જેટલું મર્યાદિત હશે તેટલી સભ્યો વચ્ચેની એકતા, સમીપના તથા બંધુતા જળવાઈ રહેશે. મર્યાદિત કદનાં કારણે પારદર્શક વ્યવહાર લાગશે તથા 'કોમ્યુનિકેશન ગેપ' થઈ શકશે નહીં.

(3) સહકાર :

'વિના સહકાર નહીં ઉદ્ધાર' ની ઉક્તિને જૂથ સાર્થક કરે છે. નબળાઈનો પર્યાય બનીને બીજાને મદદ કરવી તે જૂથનો હેતુ હોવો જોઈએ. સભ્યોને તથા અન્યને જ્યારે જ્યાં સહકારની આવશ્યકતા હોય તે પ્રકારે પૂરો પાડવી જોઈએ. જૂથનો દરેક સભ્યો એકબીજાને પૂરતો સહકાર પૂરો પાડીને આગળ વધે છે.

(4) સામાજિક સંતોષ :

જ્યારે વ્યક્તિને સહકાર મળે છે અને જરૂર લાગે ત્યાં પૂરો ટેકો મળે છે ત્યારે તે સામાજિક સંતોષ અનુભવે છે અને સમાજ પ્રત્યે તેનો દષ્ટિકોણ હકારાત્મક બને છે. આમ,

જૂથનાં સભ્યો એકબીજાનાં પૂરક બનીને સામાજિક સંતોષ પ્રાપ્ત કરે છે. જરૂર પડે પ્રોત્સાહન, શિખામણ, સલાહ તથા નિંદા દ્વારા એકબીજાની સાથે હોવાનો અહેસાસ કરાવે છે.

(5) ભય :

બીકના કારણે પણ જૂથનાં સભ્યો એકબીજા સાથે જોડાયેલાં હોય છે. ‘સંઘશક્તિ કલયુગે’ ને સાર્થક કરતી હોય તેમ કોઈપણ પ્રશ્ન કે સમસ્યાનાં સમાધાનનો એકલાં હોવા કરતાં બધા સાથે હોય તે ઘણું મહત્વનું છે અને તેનાં કારણે જ સોશિયલ સ્ટીગ્માનાં કારણે પણ તેઓ નિયંત્રણમાં રહે છે.

જૂથની મોટાભાગની પ્રવૃત્તિઓ કરવા માટે વિવિધ પ્રકારનું ચાતુર્ય અને જ્ઞાનની જરૂર પડે છે. જૂથનું બંધારણ કે રચના વિવિધતા અને વિવિધ લક્ષણો ધરાવતી વ્યક્તિઓનું બનેલું હોય તો વધુ અસરકારક રહે છે. આ સંદર્ભમાં જે સંશોધનો હાથ ધરવામાં આવેલ છે, તેમાં અસમાનતા ધરાવતી વ્યક્તિઓ અને વિવિધ પ્રકારની શક્તિ તથા માહિતી ધરાવતી વ્યક્તિ વિજાતીય જૂથની રચના કરે છે, જે અસરકારક હોય છે. જૂથની રચના વ્યક્તિત્વ, શક્તિ, ચાતુર્ય, દષ્ટિ વગેરેનાં સંદર્ભમાં વિવિધ લક્ષણો ધરાવતા અલગ-અલગ વ્યક્તિઓનું બનેલું હોય છે.

જૂથની રચના સમાન ધ્યેય ધરાવતા વ્યક્તિઓ દ્વારા બનતું હોય છે. અનેક વ્યક્તિઓ પોતાના હેતુની પ્રાપ્તિ માટે એક જૂથમાં જોડાતા હોય છે. આ જૂથના સભ્યો સમાન કુશળતા, લક્ષણો, બુદ્ધિ કે કાર્યક્ષમતા ધરાવતા નથી પરંતુ તેમ છતાં આંતરક્રિયા દ્વારા જોડાયેલ હોય છે અને અમે પણાની ભાવના ધરાવતા હોય છે. સમાન ધ્યેય, આંતરક્રિયા વગેરે જૂથ બંધારણ માટે જરૂરી હોય છે.

આમ, જૂથની રચનામાં વિવિધતામાં એકતા જોવા મળતી હોય છે. જે ધ્યેયની પ્રાપ્તિમાં ઉપયોગી બને છે.

જૂથ માળખાનું આ ચલ જણાવે છે કે લોકો એક બીજા સાથે રહેવા માટે કે સાથે મળીને કામ કરવા માટે આકર્ષણ ધરાવતા હોય છે. જૂથની રચના કે સંયોગ જૂથને ટકાવી રાખવા માટેનું અગત્યનું સાધન ગણાવી શકાય. અંગ્રેજી શબ્દ ઝર્ડરીજેલ નો જૂથના સંદર્ભમાં અર્થ થાય છે કે જૂથના સભ્યો સાથે રહેવાનું દબાણ જૂથના સભ્યો આંતર-વ્યક્તિ આકર્ષણનું કાર્ય કરે છે. એકબીજા સાથે રહેવાનું દબાણ જૂથની સ્વીકૃતિ તરફ દોરી જાય છે.

3.3 જુસ્સો :

જૂથ સંગઠન એક નાના પ્રકારની કાર્યશાળા છે. જેમાં શીખવા તથા સમસ્યાની પ્રક્રિયામાં આત્મનિર્ભરતા તથા ક્ષમતાઓનો વિકાસ થાય છે. એકબીજાને કામ કરતા જોઈ એકબીજાને પ્રેરણા/જુસ્સો મળે છે. સમૂહમાં પ્રત્યેક વ્યક્તિ પોતાની ક્ષમતા અનુસાર પોતાનું યોગદાન આપે છે. જે પ્રકારે એક એક ઈટના મળવાથી એક ભવનનું નિર્માણ થાય છે તેવી જ રીતે સમૂહમાં વ્યક્તિ પોતાના વિકાસ હેતુ જોડાઈને સમુદાયને વિકાસનો માર્ગ પસંદ કરે છે અને એકબીજાને પ્રેરણા તથા સાથે સહકાર આપીને તેઓ જુસ્સામાં વધારો કરે છે. સમૂહમાં કાર્ય કરવાથી સભ્યોમાં જોશ તથા આત્મવિશ્વાસની ભાવના વિકસિત થાય છે. જૂથ સભ્યોની જરૂરિયાતોની સંતુષ્ટિ પર ભાર મૂકે છે, તેથી જ પ્રેરણા/જુસ્સાને પ્રયત્ન સાથે અતૂટ સંબંધ છે. વ્યક્તિમાં રહેલી ઈચ્છા, ઝંખના તેને કાર્ય કરવા માટે ઉત્તેજે છે.

આપણે જાણીએ છીએ તે પ્રમાણે પ્રાચીન કાળથી પ્રેરણા/જુસ્સોનું સ્વરૂપ વિવિધ રીતે વ્યક્ત થતું આવ્યું છે. મોટેભાગે આપણે આ ક્રિયાને (1) આદેશરૂપે (2) દોરવણીરૂપે અને (3) પ્રેરણારૂપે જોઈએ છીએ.

- આદેશ રૂપે જોઈએ તો માલિકો પોતાનાં અધિકારનાં જોરે કર્મચારીઓને કામની વહેંચણી અને પજવણી માટે આજ્ઞા કરે છે.
- દોરવણીરૂપે જોઈએ તો, દોરવણીમાં સંચાલકોનું કર્મચારીઓ પ્રત્યેનું વર્તનવલણ સત્તાધારી દંડક તરીકે નહીં, પણ માર્ગદર્શક તરીકે જોવા મળે છે.
- પ્રેરણારૂપે જોઈએ તો, સંચાલકો અન્ય લોકો પ્રત્યે ઘરના વડીલ, મુરબ્બી તરીકે વર્તે છે, કાર્ય વહેંચણીમાં આદેશને બદલે સભ્યની ઈચ્છા, રુચિ વગેરે જોવામાં આવે છે.

આમ, જૂથના સભ્યો એકબીજાનો જુસ્સો વધારવાનું કાર્ય કરે છે અને વિકાસની તક માટે સાનુકૂળ અવસર ઊભા કરે છે.

જુસ્સો એટલે જૂથમાં જોડાવાની પ્રેરણા પણ કહી શકાય. જુસ્સો એ મૂળ મનોવૈજ્ઞાનિક ખ્યાલ કહી શકાય. જૂથના સભ્યોને ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે કે તે તરફ દોરી જવા માટે જુસ્સો કે પ્રેરણા ને એક સાધન તરીકે ઉપયોગ કરવામાં આવેલ છે. પ્રેરણા એટલે પ્રવૃત્તિના બદલામાં જુસ્સો વધાવવો કે કામ તરફ દોરી જવાના પરિબળોય

પ્રેરણા એટલે નિશ્ચિત પ્રવૃત્તિ તરફ દોરનાર અસરકારક ઈચ્છા. જુસ્સો એટલે આંતરીક જરૂરીયાતો માંથી ઉદ્ભવેલ અને તે જરૂરીયાતો સંતોષાય તેવાં લક્ષ્યો અભિમુખ વર્તન.

જુસ્સો કે પ્રેરણા વ્યક્તિની આંતરીક પરિસ્થિતિ છે અને તે વ્યક્તિની જરૂરીયાતો માંથી ઉદ્ભવે છે. જુસ્સો વ્યક્તિને કામ કરવા માટે પ્રેરે છે અને પ્રવૃત્તિનો હેતુ જરૂરીયાત ને સંતોષવાનો છે. જરૂરીયાતો અને સંતોષ વચ્ચેના સંબંધને સમજવા પ્રેરણા કે જુસ્સો ઉપયોગી બને છે.

જરૂરીયાત માનસિક તનાવ જુસ્સો સંતોષ જરૂરીયાત અભાવની સ્થિતિ સુચવે છે અને અભાવની સ્થિતિ માનસિક અસંતોષ પેદા કરે છે. આ અસંતોષ દૂર કરવા માટે જરૂરીયાત સંતોષાય એવું વર્તન કરવું જરૂરી છે. જરૂરીયાત સંતોષવાનો જુસ્સો વ્યક્તિને પોતાની અંદર થી જ પ્રાપ્ત થતો હોય છે.

વ્યક્તિનું વર્તન હેતુલક્ષી હોય છે. કોઈ ચોક્કસ હેતુની પ્રાપ્તિ માટે વ્યક્તિનું વર્તન ઘડાતું હોય છે. વ્યક્તિનું વર્તન કોઈ હેતુની પ્રાપ્તિ માટે જુસ્સો મળતો હોય છે. હેતુઓ કે લક્ષ્યો જ વ્યક્તિને જુસ્સો પુરો પાડતા હોય છે.

ક્યારેક જરૂરીયાતો બદલાતી રહે છે અને તે પ્રમાણે વ્યક્તિનો જુસ્સો કે પ્રેરણા પણ બદલાતી હોય છે. આથી જૂથમાં કોઈ પણ વિકાસ માટે કે હેતુની પૂર્તિ માટે જૂથના સભ્યોમાં જુસ્સો બની રહે તેવા કાર્યો કે પ્રેરણા મળતી રહે તે જરૂરી બને છે.

3.4 સંઘર્ષ :

સંઘર્ષ એટલે શું ?

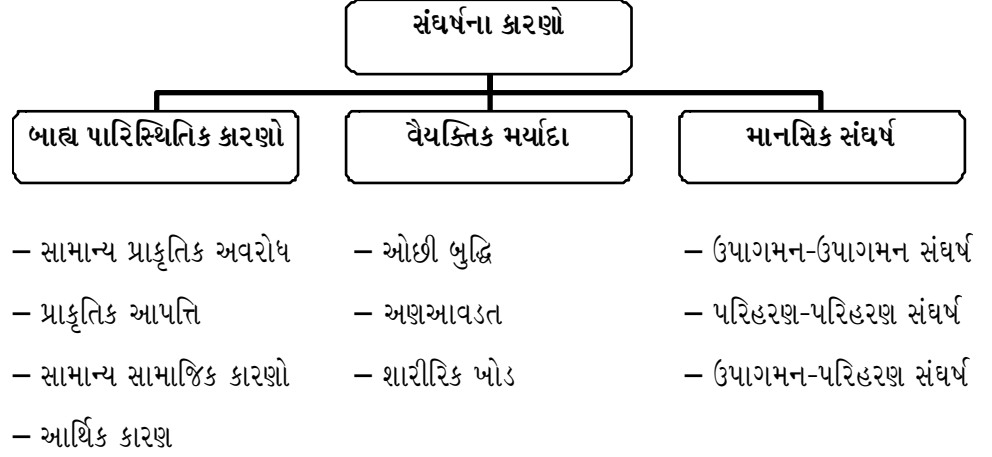
“બે કે તેથી વધારે વૈકલ્પિક પ્રેરણામાંથી કઈ સંતોષવી અથવા બે કે બેથી વધારે

ધ્યેયોમાંથી કયું પ્રાપ્ત કરવું અથવા ધ્યેયસિદ્ધિ કે પ્રેરણા તૃપ્તિના વ્યક્તિ જે મૂંઝવણ અનુભવે તેને સંઘર્ષ કહેવાય.”

દા.ત. શિશુને ઘણીવાર ઊંઘ અને ભૂખ બંને જરૂરિયાત એકસાથે અનુભવતા ન ખાવાનું ભાવે કે ન ઊંઘ આવે અને રડી રડીને માને મૂંઝવી મૂકે એ પ્રેરણા વચ્ચેનું સંઘર્ષનું ઉદાહરણ છે.

ટ્રેનમાં જવું કે બસમાં જવું એવી મૂંઝવણ અનુભવનાર વૈકલ્પિક સાધનો વચ્ચે સંઘર્ષ અનુભવે છે.

સંઘર્ષના કારણો :



જૂથમાં ઘણીવાર ઉપરોક્ત કારણોસર પણ સંઘર્ષ ઉત્પન્ન થાય છે. એક સભ્યને પોતાની વાત સાચી લાગતી હોય, જ્યારે બીજાને બીજા વાત પસંદ હોવાથી સંઘર્ષ ઉત્પન્ન થાય છે.

(1) બાહ્ય પારિસ્થિતિક કારણો :

ઘણીવાર જૂથના સભ્યો બહારનાં વાતાવરણથી ભયભીત થઈ જતાં હોય છે. ઘણીવાર તેમનાં માર્ગમાં સામાજિક રિવાજો પણ આવતા હોય છે. ત્યારે તેમનાં મનમાં કયો માર્ગ પસંદ કરવો કે નહીં તે મૂંઝવણ થાય છે. દા.ત. ગ્રામસભા હોય ત્યારે ગામનાં વડીલોની મર્યાદાને કારણે જૂથનાં સભ્યો રહે છે.

(2) વૈયક્તિક મર્યાદા :

જૂથના સભ્યોમાં બધી જ બાબતો સમાન હોતી નથી. કોઈમાં વધારે હિંમત હોય છે તો કોઈ ડરપોક તો કોઈ સ્પષ્ટવક્તા આવા સમયે કાર્યકર્તા પાસે ઘણી સમસ્યા આવે છે અને તેનાથી સંઘર્ષ ઉદ્ભવે છે.

દા.ત. જૂથમાં નિયમ બનાવવામાં આવે કે દર મહિને મંડળની બચત જમા કરાવવા વારાફરતી બધા સભ્યો જશે, પરંતુ જે સભ્યોમાં બહાર જવાની અને બેંકમાં લેવડ-દેવડની ક્ષમતા નહીં હોય તે આ વાતનો વિરોધ કરે છે અને સભ્યો વચ્ચે સંઘર્ષ થાય છે.

(3) માનસિક સંઘર્ષ :

1. ઉપાગમન-ઉપાગમન સંઘર્ષ :

“બે આકર્ષક, બાહ્ય કે ભાવાત્મક લક્ષ્યોમાંથી કોને પસંદ કરી મેળવવા પ્રયત્ન કરવો એટલે ઉપાગમન-ઉપાગમન સંઘર્ષ.” દા.ત. બે સરખી ગમતી નોકરી કે છોકરીમાંથી કોઈ

એકની પર પસંદગી ઉતારવી ત્યારે આ સંઘર્ષ અનુભવાય છે.

2. પરિહરણ-પરિહરણ સંઘર્ષ :

“બે ત્યાજ્ય કે નિષેધક લક્ષ્યોમાંથી કોને પસંદગી આપવી એવી મૂંઝવણ પરિહરણ સંઘર્ષ કહેવાય.” દા.ત. માલિકને નોકરન ગમતા તે તેને અન્ય શહેરમાં બદલી કરવા અથવા રાજીનામું આપવા કહે છે.

3. ઉપાગમન-પરિહરણ સંઘર્ષ :

વ્યક્તિને એક ત્યાજ્ય તથા એક ગ્રાહ્ય બાબતમાંથી પસંદગી કરવાની વખતે તે આ પ્રકારનો સંઘર્ષ અનુભવે છે.

દા.ત. ગામડામાં સરકારી નોકરી સ્વીકારતાં શહેરી જીવનથી દૂર રહેલું પડે છે, ત્યારે આ સંઘર્ષનો ભોગ બને છે. સામાન્ય રીતે લક્ષ્યનું ગમે તે એક મૂલ્યાંકન સ્વીકારતા આ સંઘર્ષનો ઉકેલ આવે છે.

સંઘર્ષ નિવારણની પ્રયુક્તિ :

સંઘર્ષ નિવારણની પ્રયુક્તિ

પ્રત્યક્ષ રીત	પરોક્ષ રીત
— સીધાં સામના કે પગલાં દ્વારા	— શરણાગતિ
— સમાધાન અથવા બાંધછોડ	— દિવાસ્વપ્ન
— બેમાંથી કયો ઉપાય સારો છે ?	— પૂરક પ્રવૃત્તિ
	— પ્રક્ષેપણ
	— તાદાત્મ્ય
	— પીછેહઠ
	— દમન

સંઘર્ષ નિવારણની પ્રત્યક્ષ રીત :

1. સીધા સામના કે પગલાં દ્વારા
2. સમાધાન અથવા બાંધછોડ દ્વારા
3. બેમાંથી કયો ઉપાય સારો છે ?

સંઘર્ષ નિવારવા માટે સમસ્યાનો સીધો સામનો કરવો જોઈએ. દા.ત. ગ્રામસભામાં હાજર રહેવા બાબતની મૂંઝવણમાં સભ્યો ગ્રામસભામાં સીધા સામના તરીકે હાજર થાય છે. સમાધાન અથવા બાંધછોડનાં મામલામાં કદાચ ન જાય અને તેમાં પણ સારો વિકલ્પ પસંદ કરે અને બધાં જ વડીલોની મર્યાદા જળવાય તે રીતે સભામાં હાજર રહે છે.

ઘણીવાર પરિસ્થિતિને સીધી અપનાવી લેવી જોઈએ. જેથી પણ સંઘર્ષ ટાળી શકાય છે.

(2) સંઘર્ષ નિવારણની પરોક્ષ રીત :

ઘણીવાર, જૂથના સભ્યોની ક્ષમતા ન હોય તો શરણાગતિ સ્વીકારી લેવી જોઈએ. દા.ત. જૂથમાં સભ્યો વચ્ચે સંપ ન હોય તો સામાજિક ક્રિયા ન કરવી.

જૂથ કાર્યકર્તાએ પોતાનાં સભ્યોને ઊંચા પ્રેરણાનાં ધોરણો બતાવી આગળ વધવા પ્રેરણા આપવી જોઈએ.

જૂથના સભ્યોમાં જે આવડત હોય તે પ્રમાણે કાર્ય આપવું જોઈએ.

મનોવિજ્ઞાન પ્રમાણે વ્યક્તિ જ્યારે સંઘર્ષની પરિસ્થિતિ અનુભવે ત્યારે બચાવ પ્રયુક્તિઓનો ઉપયોગ કરે છે. તેનાથી તે પોતાના સંઘર્ષની પરિસ્થિતિને હળવી કરે છે.

3.5 ઉપસંહાર :

જ્યારે જૂથની રચના થાય છે અને ત્યારબાદ તેમાં બધાં સભ્યો પોતપોતાનાં બુદ્ધિ શક્તિ દ્વારા તેમાં વિચારો પ્રકટ કરતાં હોય છે. અને તેનાં કારણે જ ઘણીવાર, એકબીજાની સાથે એક વાત પર સંમત ન થતાં સંઘર્ષની પરિસ્થિતિ ઉત્પન્ન થાય છે. આ પરિસ્થિતિ ને કાયમીના રાખતા તેને હળવી બનાવવા તથા દૂર કરવા સંઘર્ષ નિવારવાનાં પ્રયાસો કરવામાં આવે છે. અને જૂથને ફરીથી આગળ ધપાવવા માટે સહ સહિયારો પ્રયાસ કરે છે.

3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

- નીચેનામાંથી કયુ કારણ નથી કે જેનાથી જૂથનાં સભ્યો એકબીજા સાથે જોડાય છે ?
(A) જૂથનું કદ (B) જૂથ વર્તણૂક
(C) સહકાર (D) ભય
- જૂથની રચના કેવા વ્યક્તિઓ દ્વારા થતી હોય છે ?
(A) સમાન ધ્યેય વાળા (B) સમાન ભણતર વાળા
(C) સમાન ઉંમર વાળા (D) સમાન જાતિવાળા
- જૂથમાં જોડાવવાની પ્રેરણાને શું કહેવાય છે ?
(A) જૂસ્સો (B) ધ્યેય
(C) સિધ્ધાંત (D) ઉદ્દેશ્ય
- બે કે તેથી વધારે વૈકલ્પિક પ્રેરણોમાંથી કેઈ સંતોષવી, તેવી મૂંઝવણને શું કહેવાય ?
(A) સંઘર્ષ (B) જોશ
(C) મનોભાર (D) તણાવ
- સંઘર્ષ ઉદ્ભવવાના કારણો કેટલા છે ?
(A) બે (B) ચાર
(C) ત્રણ (D) એક

3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (C) સહકાર
2. (A) સમાન ધ્યેયવાળા
3. (A) જુસ્સો
4. (A) સંઘર્ષ
5. (C) ત્રણ

3.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

પ્રેરણા - નિશ્ચીત પ્રવૃત્તિ તરફ દોરનાર અસરકારક ઈચ્છા.

જુસ્સો - આંતરીક જરૂરીયાતો માંથી ઉદભવેલ અને તે જરૂરીયાતો સંતોષાય તેવાં લક્ષ્યો અભિમુખ વર્તન.

સંઘર્ષ - પ્રેરણા તૃપ્તિ માટે વ્યક્તિ જે મુંઝવણ અનુભવે તે.

મનોવલણ - માનસિક અભિગમ.

3.9 સ્વાધ્યાય લેખન

1. 'જૂથ સંયોગ' અને 'જુસ્સો' વિભાવના સમજાવો ?

.....
.....
.....
.....

2. સંઘર્ષ એટલે શું ? તે ઉદભવવાના કારણો અને નિભાવવાના ?

.....
.....
.....
.....

3.10 પ્રવૃત્તિ

- કાર્યરત ન હોય એવા જૂથનો સંપર્ક કરી તેના સંઘર્ષ ઉત્પન્ન થવાના કારણો માટેનું માર્ગદર્શન પૂરું પાડવું.
- જૂથ કાર્યકરનો જુસ્સો વધાવવા માટે નો જાગૃતતા વર્કશોપ કરવો.

3.11 કેસ સ્ટડી

- એકટીવ ના હોય તેવા જૂથને સંઘર્ષ ઉદભવવાના કારણો શોધી. તેના નિવારવાના ઉપાયો દ્વારા જૂથનાં જુસ્સો વધારવાની સ્ટડી કરવી.

3.12 સંદર્ભ ગ્રંથ :

1. સામાજિક સામુહિક કાર્ય
ડૉ. પ્રયાગદિન મિશ્ર,
પ્રકાશક : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન, લખનૌ
2. વિકાસલક્ષી મનોવિજ્ઞાન
યોગેન્દ્ર દેસાઈ
યુનિવર્સિટી ગ્રંથનિર્માણ બોર્ડ, અમદાવાદ.
3. વ્યવસ્થાતંત્રીય વર્તણૂંક અને
વ્યૂહાત્મક સંચાલન
બી.એસ. શાહ પ્રકાશન, અમદાવાદ.



डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर
ओपन युनिवर्सिटी

BSWR-202
सामाजिक जूथकार्य

विभाग

3

जूथ विकासना पगथियांओ / तबक्काओ

अेकम-1 सामाजिक जूथ कार्यना तबक्काओ शरूआत, मध्यम अने अंत: क्रिया आयोजन

अेकम-2 जूथ विकासमां कार्यक्रम आयोजननुं महत्त्व

अेकम-3 सामाजिक जूथकार्योना विकासमां कार्यकर्तांनी भूमिका

अेकम-4 सामाजिक जूथकार्यनुं तत्वज्ञान, समस्या निवारण प्रक्रिया अने विकासात्मक लक्ष्यांको

ISBN : 978-81-946447-3-6

લેખક

ડૉ. વિપુલ ડી. શેરસિયા ઈન્ચાર્જ પ્રિન્સિપાલ,
શ્રી મહર્ષિ અરબિંદો એમ. એસ. ડબલ્યુ કોલેજ,
રાજકોટ

શ્રીમતિ બીજલ દવે આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સાર્વજનિક બી.એસ. ડબલ્યુ / એમ.એસ. ડબલ્યુ કોલેજ,
મહેસાણા

પરામર્શક (વિષય)

ડૉ. સી. જી. સાનન નિવૃત્ત પ્રોફેસર અને વિભાગીય અધ્યક્ષ
ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, અમદાવાદ.

પરામર્શક (ભાષા)

ડૉ. ઘનશ્યામભાઈ ગઢવી રિટાયર્ડ પ્રિન્સિપાલ
શ્રીમતી એ. એસ. ચૌધરી મહિલા આર્ટ્સ
કોલેજ, મહેસાણા

Edition : 2020

Copyright©2020 Knowledge Management And Research Organisation.

All rights reserved. No part of this book should be reproduced, transmitted or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage or retrieval system without written permission from us.

Acknowledgement

Every attempt has been made to trace the copyright holders of material reproduced. It may be possible that few words are missing or correction required, we will be pleased to make necessary correction/amendment in future edition of this book.

ઘટક પરિચય :

માનવી સામાજિક પ્રાણી છે. અને તેની વચ્ચે થતી આંતરક્રિયાઓનાં કારણે ઘણીવાર તેમની વચ્ચે સંઘર્ષ પણ ઉભો થાય છે. પરંતુ ગમે તેવાં સંઘર્ષો ઉત્પન્ન થતા હોય છતાં પણ આપણે સાજ કે આપણાં સમૂહથી વુખટાં રહી શકતા નથી. અને તેથી જ આપણે આપણાં વિકાસ માટે સમૂહ પર આધાર રાખવો જરૂરી બને છે. આ ઘટકમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યનો પરિચય મેળવીશું અને તેનાથી વ્યક્તિ તથા જૂથનો વિકાસ કેવી રીતે થાય છે તેની ચર્ચા કરવામાં આવી છે. સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પધ્ધતિ તરીકે “સામાજિક જૂથકાર્ય” નું ઘણું મહત્ત્વ છે. અને તેને સમજવાનો સરળ પ્રયાસ અહીં કરવામાં આવ્યો છે.

આ ઘટકમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યને એક પધ્ધતિ તરીકે જોઈશું જેમાં જૂથના લક્ષણો, અર્થ, પ્રકાર અને માનવજીવનમાં તેનું મહત્ત્વ સમજાવવામાં આવ્યું છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તેનાં પ્રકાર લક્ષણો અને હેતુઓની પણ સમજ આપવાનો પૂરતો પ્રયત્ન કરેલ છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનો સિધ્ધાંતો તથા તેનાં પાયાના મુલ્યોની પણ ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

આ ઘટકમાં આપણે જૂથગતિશીલતા અને પ્રક્રિયાને સમજવા માટે જૂથ વર્તણુક, સંદેશા વ્યવહારની પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન તથા જૂથ સંયોગ, જુસ્સો, તથા સંઘર્ષની સમજ મેળવીશું.

આ ઘટકમાં જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓ પૈકી આયોજનની શરૂઆત, મધ્ય તથા અંતની પ્રક્રિયાને સમજીશું સાથે સાથે જૂથવિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્ત્વ જાણી શકાશે. તથા સામાજિક જૂથકાર્યની ભૂમિકા વ્યક્તિગત તથા જૂથનાં વિકાસમાં સમજવાનાં પ્રયાસ કરવામાં આવશે.

આ સાથે આ ઘટકમાં સામાજિક જૂથકાર્યની કુશળતા તથા તકનીકોની પણ વાત કરવામાં આવી છે. જૂથકાર્યની કુશળતાઓ, નેતૃત્વ, સંદેશા વ્યવહાર / સંચાર, સાંભળવું નિર્ણય શક્તિ સંઘર્ષ નિવારણ તથા સરળતાને સમજાવવાનો પૂરતો પ્રયાસ કરેલ છે. જૂથ રચના, જૂથ ચર્ચા, નાટક અને સામાજિક જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્ત્વ તથા બાળકો, કિશોરો, વિકલાંગો સાથે જૂથકાર્ય કેવી રીતે કાર્ય કરે છે તેને પણ સરળતાથી સમજાવવાનો પ્રયાસ કરેલ છે.

આમ આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સામાજિક જૂથકાર્યને સરળતાથી સમજી શકાશો.

ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકશો કે,

- સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પધ્ધતિ તરીકે સમાજિક જૂથકાર્ય.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં અર્થ, લક્ષણ, પ્રકાર તથા તેનું માનવજીવનમાં મહત્ત્વ સમજી શકાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તેનાં લક્ષણો તથા હેતુઓની પણ સમજ મેળવાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં સિધ્ધાતો તથા પાયાનાં મુલ્યોને પણ સમજવાનો હેતુ રહેલો છે.
- જૂથ વર્તણુક, સંચાર માધ્યમની પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન જૂથ સંયોગ તથા સંઘર્ષ વિશે પણ જાણકારી મળશે.
- જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓમાં આયોજનની શરૂઆત, મધ્ય તથા અંતની પ્રક્રિયા આપણે જાણી શકીશું.
- જૂથ વિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજન નું મહત્ત્વ સમજી શકાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં વિકાસમાં 'ભૂમિકા'ને સમજાવવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવશે.
- જૂથકાર્યની કુશળતા નેતૃત્વ, જૂથકાર્યની તકનીક, દસ્તાવેજીકરણ, મનોરંજન, શૈક્ષણિક તેમજ રમતગમત, જૂથચર્ચા વગેરેના માધ્યમથી વિવિધ ઉંમરની વ્યક્તિઓ સાથે કેવી રીતે કાર્ય કરવું વગેરેની જાણકારી આપણે આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ સમજી શકીશું.

: એકમનું માળખું :

- 1.0 એકમના હેતુઓ
- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 જૂથ વિકાસના તબક્કાઓ
- 1.3 ઉપસંહાર
- 1.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 1.6 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.7 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.8 પ્રવૃત્તિ
- 1.9 કેસ સ્ટડી
- 1.10 સંદર્ભ ગ્રંથ

1.0 એકમના હેતુઓ :

- આ ઘટક નાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સમર્થ હશો કે,
- જૂથની રચનાનાં તબક્કા વિશે જાણવા મળશે.
 - જૂથમાં સંઘર્ષનો તબક્કો સમજવા મળશે.
 - જૂથનાં સ્વીકૃત ધોરણોનાં તબક્કાની જાણકારી મળશે.
 - જૂથની કામગીરીનાં તબક્કાની માહિતી મળશે.
 - જૂથ સ્થગિતતાના તબક્કા વિશે જાણકારી મળશે.

1.1 પ્રસ્તાવના

સામાજિક જૂથ કાર્ય એ સમાજ કાર્યની એક પધ્ધતિ છે. જેનું ઉદ્દેશ્ય સામાજિક, આર્થિક, સાંસ્કૃતિક, મનોવૈજ્ઞાનિક અને સમાયોજન સંબંધી સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરી જૂથનો વિકાસ તથા ઉન્મતિ કરવાનું છે.

સામાજિક જૂથ એકબીજા પર આધારિત હોય છે. સામાજિક જૂથ સંપૂર્ણ પણે આપમેળે કે કુદરતી કે કોઈપણ રીતે આયોજન વિના ઉદ્ભવતા નથી. પરંતુ જૂથ માં રહેલા સભ્યોની જરૂરીયાતોને કારણે ઉદ્ભવે છે. સામાજિક જૂથો માનવીની જરૂરીયાતો માંથી ઉદ્ભવે છે. જરૂરીયાતો એટલે કે હેતુઓ ધ્યેયો કે મહત્વ કાંક્ષાઓ કહી શકાય.

જૂથ વિકાસના તબક્કાઓ જૂથની રચના થઈ લઈને જૂથના ધ્યેયો પ્રાપ્ત થયા બાદ જૂથ સંકેલાય ત્યાં સુધીની પ્રક્રિયા દર્શાવે છે. જૂથના વિકાસ માં જૂથ રચના, સંઘર્ષ જૂથમાં

સ્વીકૃતિ કામગીરી અને સ્થગિતતા નો સમાવેશ થાય છે. જૂથનો વિકાસ જૂથની રચનાની શરૂઆત થાય ત્યાર થી જ શરૂ થઈ ગયો હોય છે. જૂથમાં લોકો પોતાની જરૂરીયાતોની પૂર્તિ માટે તથા ધ્યેયો ને સિધ્ધ કરવા માટે જોડાતા હોય છે. જેને કારણે પરસ્પર તથા અન્ય જૂથ સાથે સંઘર્ષ પણ જોવા મળતો હોય છે. જૂથમાં દરેક સભ્યનું મહત્વ રહેલું હોવાને કારણે વ્યક્તિના વિચારો, અનુભવો કે ઈચ્છાઓને માન અને સ્વીકૃતિ મળે એ જરૂરી છે કારણ કે એના દ્વારા જ વ્યક્તિનો જૂથમાં સ્વીકાર શક્ય છે તથા એ દ્વારા જ સભ્ય માં આત્મ વિશ્વાસ તેમજ અમે પણાની ભાવના કેળવાય છે. આ ઉપરાંત ધ્યેય કે લક્ષ્ય ની પ્રાપ્તિ માટે જરૂરી કામગીરી પણ હાથધરવામાં આવે છે. આ માટે જરૂરી કાર્યક્રમોનું આયોજન અને ચર્ચા વિચારણા તથા માર્ગદર્શન હેઠળ કાર્યો કરવામાં આવે છે. ધ્યેયની પ્રાપ્તિ બાદ અમુક જૂથ વિખેરાય જતાં હોય છે. આમ, જૂથનો વિકાસ અને અસ્ત થતો હોય છે. જેના દ્વારા સભ્યોના ધ્યેયોની પૂર્તિ વ્યક્તિગત વિકાસ અને જૂથનો વિકાસ કરી શકાય છે.

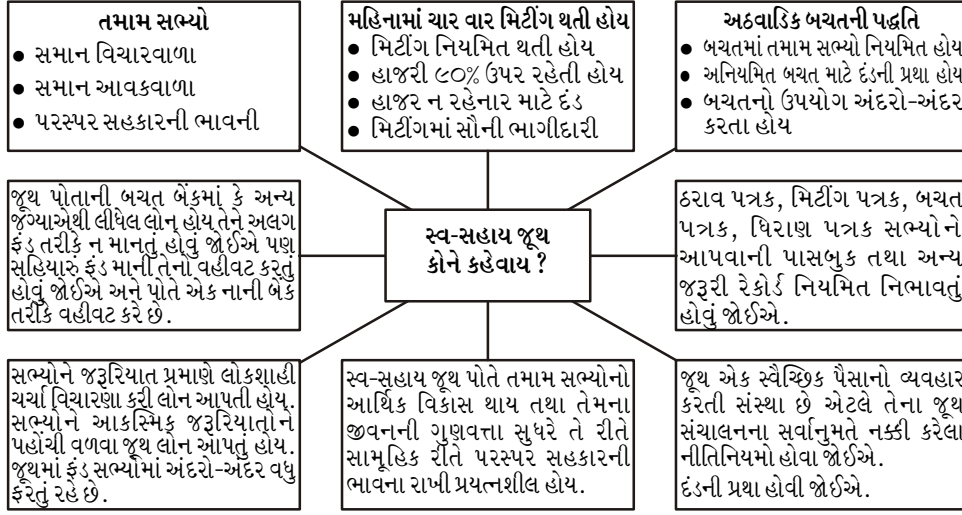
1.2 જૂથ વિકાસના તબક્કાઓ

- (1) જૂથની રચના નો તબક્કો
- (2) સંઘર્ષનો તબક્કો
- (3) સ્વીકૃત ધોરણોનો તબક્કો
- (4) કામગીરી નો તબક્કો
- (5) સ્થગિતતા નો તબક્કો

1.2.1 જૂથની રચનાનો તબક્કો :

જૂથની રચનાનો આ પ્રથમ તબક્કો છે જેમાં જૂથના સભ્યો તેના ઉદ્દેશ્યોથી માહિતગાર હોય છે. જૂથમાં જોડાતા સભ્યોને જૂથના કાર્યકર્તા દ્વારા ઉદ્દેશ્યો અંગે યોગ્ય માહિતી આપવામાં આવતી હોય છે. જૂથના સભ્યોને જો ઉદ્દેશ્યો અંગે શંકા હોય તો કાર્યકર્તા દ્વારા તેનું સ્પષ્ટીકરણ અને યોગ્ય માર્ગદર્શન આપવામાં આવતું હોય છે. આ જ કારણે કાર્યકર્તા યોગ્ય જ્ઞાન અને માહિતી તથા કુશળતા ધરાવતો હોવો જોઈએ. જૂથમાં તેના દરેક સભ્યોની ભૂમિકા કેવી હશે એ પણ આ તબક્કે નક્કી કરવામાં આવે છે.

આ તબક્કામાં જૂથના ઉદ્દેશ્યો વિશે અસ્પષ્ટતા કે અનિશ્ચિતતા પણ પ્રવર્તતી હોય છે. જૂથના માળખા અને જૂથન નેતૃત્વ માટે પણ અનિશ્ચિતતા પ્રવર્તે છે. આમ છતાં સમગ્ર જૂથના માળખામાં દરેક સભ્યોની ભૂમિકા, કાર્ય, સત્તા, જવાબદારીને શક્ય હોય એ રીતે નક્કી કરવામાં આવે છે. આ માટે કાર્યકર્તાનું માર્ગદર્શન તથા દોરવણી ઉપયોગી બને છે. જૂથની રચનાએ પ્રથમ તબક્કો હોવા ને કારણે વિચાર પ્રક્રિયા વધુ થતી હોય છે. કારણકે નવું હોવાને કારણે અપેક્ષાએ યોગ્ય વર્તનની અપેક્ષા રાખવામાં આવતી હોય છે. કાર્યકર્તા તથા જૂથના સભ્યો એક બીજાના વર્તન અપેક્ષા થી પ્રભાવિત થતા હોય છે. અને ઈચ્છાઓ કે હેતુઓ ને કારણે જૂથ તરફથી વધુ અપેક્ષાઓ હોય છે અને તે સંતોષાય એ પણ મહત્વ પૂર્ણ છે. આ રીતે પ્રથમ તબક્કો પૂરો થાય છે.



1.2.2 સ્વીકૃત ધોરણોનો તબક્કો :

દરેક જૂથના પોતાના ધારા-ધોરણો તથા નિયમો હોય છે. જે જૂથના દરેક સભ્યો દ્વારા સ્વીકારાય અને તેનું પાલન થાય એ જરૂરી છે. સભ્યોના એક બીજા સાથેના વર્તન-વ્યવહાર માટે ના પણ કેટલાક નિયમો બનાવવામાં આવેલ હોય છે. આ નિયમો-ધારા-ધોરણો સભ્યો વચ્ચેના સંબંધોનું વધુ મજબૂત બનાવે છે.

જૂથમાં સભ્યો વચ્ચે મર્યાદા જળવાઈ રહે, માન-સન્માન અને લાગણીઓ જળવાઈ રહે તે માટે આવા નિયમો બનાવવામાં આવતા હોય છે. આ તબક્કામાં સભ્યો જૂથ ને વધુ સારી રીતે ઓળખી શકે છે. જૂથને વધુ સારી રીતે સમજી શકે છે. સ્વીકૃત ધોરણો સભ્યોને વધુ સંગઠિત અને એકત્રિત બનાવે છે. ધ્યેયોની પ્રાપ્તિ માટે હેતુઓ તથા લક્ષ્યોની પ્રાપ્તિ માટે ધોરણું પાલન થવું જરૂરી છે. જેથી સભ્યો યોગ્ય વર્તન કરી શકે. જો ધોરણોનું યોગ્ય પાલન થાય તો મતભેદો, અનિશ્ચિતતાઓ દૂર થાય છે. જે તેમના માટે શરૂઆતના તબક્કે પ્રવર્તતા હતા. જૂથનું માળખું વધુ મજબૂત બને છે.

1.2.3 કામગીરીનો તબક્કો :

જૂથનું માળખું આ તબક્કે સંપૂર્ણ કામગીરી અને તેનો અમલ કરતું બને છે. સમગ્ર માળખું સ્વીકાર્ય બને છે. જૂથની શક્તિ એકબીજાને સમજવા અને કાર્યને પાર પાડવા માટે ગતિશીલ બને છે. જૂથ સંપૂર્ણ કામગીરી કરતું થાય છે. આ તબક્કે જૂથ પુખ્તતા પ્રાપ્ત કરે છે. સભ્યો જૂથની પ્રક્રિયાથી સંપૂર્ણ વાકેફ થાય છે. આ તબક્કે જૂથની પ્રક્રિયા સાથે સભ્યો એકબીજા સાથે બંધાયેલા રહેલા છે. સભ્યો વચ્ચે આંતર આકર્ષણ વધુ હોય છે. તેમની એકબીજા સાથે રહેવાની શક્તિ મજબૂત બને છે જે જૂથ વર્તનને અસર કરે છે.

આ તબક્કામાં સભ્યો એકબીજા સાથે આંતરક્રિયા ની સાથે - સાથે સહસંબંધ પણ રચાય છે અને અમે પણાની ભાવના સાથે જોડાયેલ રહે છે.

1.2.4 સંઘર્ષનો તબક્કો :

જૂથમાં સંઘર્ષ એ સામાન્ય બાબત છે. જૂથમાં સભ્યોની ભૂમિકા, દરજ્જા અને કાર્યો ને લઈ ને સંઘર્ષ થતા હોય છે. સભ્યો-સભ્યો વચ્ચે સભ્ય નેતા, જૂથ-જૂથ વચ્ચે, સંઘર્ષ ઊભા થતા હોય છે. જૂથ સંઘર્ષ ગમે તેવા પ્રકારનું હોય પરંતુ તેના નિવારણના પ્રયાસ કાર્યકર્તા દ્વારા થાય

એ જરૂરી છે તથા સંઘર્ષ સમુહ હદ ન ઓળંગે એનું ધ્યાન પણ રાખવું જોઈએ. સંઘર્ષ અટકાવવા માટે ના બે ઉપાયો છે.

(1) નિરોધક ઉપાય

(2) સંઘર્ષ પછી નો ઉપાય

નિરોધક પગલા એટલે એવા પગલા જે સંઘર્ષ પહેલા જ તેને અટકાવવા માટે લેવામાં આવેલ હોય છે. સંઘર્ષ ઉદ્ભવવા નો હોય અને તે અગાઉ જ કાર્યકર્તા તે અંગે માહિતગાર હોય તો તેવા સમયે આ નિરોધક ઉપાય દ્વારા આ સંઘર્ષો અટકાવી શકાય છે. કાર્યકર્તા દ્વારા જૂથમાં સભ્યો વચ્ચે વિશ્વાસ જળવાઈ રહે તે માટે ના કાર્યો થવા જોઈએ.

સંઘર્ષ પછીના ઉપાયો કે ઉપચાર જેમાં સભ્યો વચ્ચે સંઘર્ષ થયો હોય તેઓને સાથે ભેગા કરી તેમની વચ્ચે થયેલા મત-ભેદો ને દૂર કરવામાં મદદ કરવી જોઈએ. આ તબક્કે જૂથના કાર્યકર્તાની ભૂમિકા મહત્ત્વ પૂર્ણ બને છે. સંઘર્ષમાં બન્ને પક્ષોએ સમાધાન પર લાવવા પ્રયત્નો કરવા પડે છે. કારણ કે જો સંઘર્ષનો અંત ન આવે તો સમગ્ર જૂથ પર તથા તેના વિકાસ ઉપર વિપરીત અસર થઈ શકે છે.

કાર્યકર્તા એ વ્યક્તિગત સંપર્ક સાધી સંઘર્ષ નિવારણના પ્રયાસ કરવા જોઈએ. તથા જૂથના સભ્યોમાં આત્મવિશ્વાસ, પરસ્પર સહકાર વિશ્વાસ કેળવાય એવા પ્રયાસ કરવા જોઈએ.

1.2.5 સ્થગિતતાનો તબક્કો :

જૂથની કામગીરી પૂરી થાય છે. કેટલાક જૂથો માત્ર ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે જ ઉદ્ભવતા હોય છે. ધ્યેયની પ્રાપ્તિ બાદ અમુક જૂથો વિસર્જન પામતા હોય છે. જૂથની કામગીરી પૂરી થયા બાદ જૂથ વિખેરાવવાની તૈયાર કરી છે. પ્રવૃત્તિઓ સંકેલવા તરફ ધ્યાન કેન્દ્રીત થાય છે. જૂથ વિખેરાઈ જાય છે આથી આ તબક્કે જૂથના સભ્યોના પ્રતિભાવો જુદા જુદા હોય છે. કેટલાક સભ્યો હતાશાની લાગણી પણ અનુભવે છે. કેટલાક મિત્રો ગુમાવવા નું દુઃખ પણ થાય છે. જૂથના અસ્તિત્વ દરમિયાન સાથે મળીને મિત્રતા અને સહકારથી કામગીરી કરી તે સંબંધો પુરા કરવાનો વખત આવે છે.

1.3 ઉપસંહાર :

જૂથ જ્યાર થી ઘડાય છે ત્યાર થી તેનાં વિકાસ ની શરૂઆત થઈ જાય છે. શરૂઆતમાં જૂથની રચના ત્યારબાદ સંઘર્ષ, સ્વીકૃતિ, કામગીરી તથા સ્થગિતતાનાં તબક્કા આવતા જાય છે. જન્મ થી મૃત્યુ સુધીની સફર જેમ ચાલતી જાય તેમ તેમ જૂથ વિકાસ પણ પોતાનું કાર્ય આગળ ધપાવતું રહે છે. ઘણીવાર, જૂથનાં સભ્યો ભૂતકાળનાં અનુભવો માંથી શીખે છે તો તે ઘણીવાર અન્યનાં અનુભવનો પણ લાભ લે છે અને પોતાની સફર આગળ ચલાવે છે.

1.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓ કેટલા છે ?

(A) ત્રણ

(B) પાંચ

(C) સાત

(D) દસ

2. જૂથ વિકાસનો ત્રીજો તબક્કો કયો છે ?
 (A) સ્થાગિતતાનો તબક્કો (B) જૂથ અચાનકો તબક્કો
 (C) કામગીરીનો તબક્કો (D) સંઘર્ષનો તબક્કો
3. સામાજિક જૂથકાર્ય એ સમાજકાર્યની કઈ પધ્ધતિ છે ?
 (A) મુખ્ય (B) ગૌણ
 (C) 1 અને 2 બંધ (D) એક પણ નહિ
4. જૂથના તમામ આર્થિક વિકાસ થાય ને હેતુથી રચવામાં આવતા જૂથને શું કહે છે ?
 (A) સંઘર્ષ જૂથ (B) સ્વ-સતત જૂથ
 (C) લર્નિંગ જૂથ (D) પ્રાથમિક જૂથ
5. સંઘર્ષ અટકાવવા માટેના મુખ્ય કેટલા ઉપાયો છે ?
 (A) પાંચ (B) ત્રણ
 (C) ચાર (D) બે

1.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (B) પાંચ
2. (C) કામગીરીનો તબક્કો
3. (A) મુખ્ય
4. (B) સ્વ-સતત જૂથ
5. (D) બે

1.6 ચાવીરૂપ શબ્દો

સ્વીકૃતિ - સ્વીકાર.

નિરોધક પગલા - સંઘર્ષ પહેલાજ તેને અટકાવવા માટે લેવામાં આવતા.

આર્થિક વિકાસ - નાણાકીય વિકાસ

1.7 સ્વાધ્યાય લેખન

1. જૂથની રચના અને સંઘર્ષના તબક્કા સમજાવો ?

2. સ્વીકૃતિ ઘોરણોનો તબક્કો સમજાવો ?

.....

.....

3. કામગીરી અને સ્થગિતતાનો તબક્કા સમજાવો ?

.....

.....

.....

.....

1.8 પ્રવૃત્તિ

- ક્ષેત્રકાર્યમાં સભ્યોને તૈયાર કરી નવા જૂથની રચના કરવી અને તેને સક્ષમ બનાવવું.

1.9 કેસ સ્ટડી

- સક્રિય જૂથને ધ્યાનમાં લઈ તેની છેલ્લી તબક્કા સુધીનો અભ્યાસ કરવું.

1.10 સંદર્ભ ગ્રંથ :

- | | |
|--|---|
| 1. સામાજિક સામુહિક કાર્ય | ડો. પ્રયાગદિન મિશ્ર,
પ્રકાશક : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન, લખનૌ |
| 2. Field Work Training in
Social Work | I.S. Subhedan
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |
| 3. Supervision in Social Work | Alfred Kadushin
Daniel Hankess.
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |
| 4. સમાજકાર્ય | ए. एन. सिंहसी सिंह
कार्य विभाग, लखनौ विश्वविद्यालय, लखनौ,
वर्ष-२००७ |

: એકમનું માળખું :

- 2.0 એકમના હેતુઓ
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 કાર્યક્રમના પાયાના ઘટક તત્વો
- 2.3 આયોજન અને વિકાસ
- 2.4 વ્યક્તિના જીવનમાં કાર્યક્રમનું મહત્વ
- 2.5 કાર્યક્રમ આયોજન તથા વિકાસમાં કાર્યકર્તાની ભૂમિકા
- 2.6 કાર્યક્રમના માધ્યમો
- 2.7 ઉપસંહાર
- 2.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.9 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.10 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.11 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.12 પ્રવૃત્તિ
- 2.13 કેસ સ્ટડી
- 2.14 સંદર્ભ ગ્રંથ

2.0 એકમના હેતુઓ

- આ એકમનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સમર્થ હશો કે ,
- કાર્યક્રમ કોને કહેવાય તે જાણવા મળશે.
- કાર્યક્રમનાં પાયાના ઘટક તત્વોની જાણકારી મળશે.
- જૂથ વિકાસમાં આયોજન તથા વિકાસની સમજ વિસ્તૃત રીતે કેળવાશે.
- વ્યક્તિના જીવનમાં કાર્યક્રમનું મહત્વ જાણવા મળશે.
- કાર્યક્રમ આયોજન તથા સમાજકાર્યકરની ભૂમિકાને સમજી તથા જાણી શકાશે.
- કાર્યક્રમમાં માધ્યમોને પણ સમજી શકશો.

2.1 પ્રસ્તાવના :

કોઈ પણ કાર્યક્રમ સફળ ત્યારે જ નીવડે છે જ્યારે તેનું કેન્દ્ર બિંદુ વ્યક્તિ હોય અને ત્યારે જ તેની ઉપયોગીતા પણ નક્કી થાય છે. જૂથના સભ્યોને ધ્યાનમાં લઈ તેમની જરૂરીયાતો, ધ્યેયો હેતુઓ વગેરે ને ધ્યાનમાં લઈ કાર્યક્રમ નક્કી થવો જરૂરી બને છે. તથા જૂથ કાર્યકર્તા આ

કાર્યક્રમમાં માત્ર સહાયક રૂપ હોવો જોઈએ. જૂથમાં આવા કાર્યક્રમોનું મહત્વ રહેલું હોય છે. કારણ કે જૂથ કાર્યક્રમ વ્યક્તિઓની અપેક્ષાઓ પુરુ કરતું હોય છે. આ જૂથમાં કાર્યક્રમના વિકાસનું પણ એટલું જ મહત્વ રહેલ છે. તેમાં કાર્યકર્તા વ્યક્તિ, સમુહ અને સંસ્થાના જ્ઞાન તેમજ અનુભવ ઉપર વધુ ભાર મુકવામાં આવતો હોય છે. કારણ કે એ બધા સાથે મળીને જરૂરીયાતો ની પૂર્તિ કરે છે. જૂથ કાર્યમાં કાર્યકર્તા એવા કાર્યક્રમની પસંદગી કરે છે જેમાં જૂથના સભ્યોને રૂચિ અને લાભ મળતા હોય છે. કાર્યક્રમમાં જૂથના દરેક સભ્યની ભાગીદારી જરૂરી બને છે.

સામાજિક જૂથ કાર્યકર સમૂહની મદદ કરે છે તે સમુહને આદેશ આપતો નથી પરંતુ નિર્દેશ કરે છે. કાર્યકર્તા જૂથમાં માર્ગદર્શક ની ભૂમિકા અદા કરે છે. કાર્યકર્તા કાર્યક્રમ દ્વારા જૂથને લાભ પહોંચાડવાના પ્રયત્ન કરે છે. કાર્યકર્તા આયોજન દ્વારા અલગ-અલગ વિષયો પર જાણકારી આપી જૂથને પ્રેરિત કરે છે.

2.2 કાર્યક્રમના પાયાના ઘટકતત્વો :

જૂથ કાર્યમાં કાર્યક્રમમાં ત્રણ ઘટકતત્વોનો સમાવેશ કરવામાં આવેલ છે.

- (1) વિષયવસ્તુ અને ક્ષેત્ર
- (2) માધ્યમ
- (3) કાર્યક્રમની પદ્ધતિ

2.3 આયોજન અને વિકાસ :

આયોજન એટલે કોઈ પણ કાર્ય માટેનું પૂર્ણ આયોજન કે રૂપરેખા આયોજનનો આશય કોઈ પણ કાર્યમાં યોજના બદ્ધના રૂપમાં કરવામાં આવે છે. આયોજન-યોજના દ્વારા કાર્યક્રમો નક્કી કરવામાં આવે છે, તેને વ્યવસ્થિત કરી કાર્ય કરવામાં આવે છે. આયોજન એ વ્યવસ્થિત રૂપરેખા છે જે કોઈ પણ કાર્યને સફળ બનાવવામાં ઉપયોગી બને છે. જૂથમાં આયોજન એક વ્યવસ્થિત રૂપ રેખા છે જેમાં મુખ્યત્વે ત્રણ તત્વો રહેલા છે.

- (1) જૂથના લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા
- (2) પરિવર્તનની સંભાવના
- (3) જૂથમાં નિયંત્રણ

જૂથ કાર્યકર્તાનો પાયાનો અને મુખ્ય સિધ્ધાંત એ પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ સંબંધી અનુભવનો સિધ્ધાંત છે. આ સિધ્ધાંત અનુસાર કાર્યકર્તા જૂથમાં કાર્યક્રમનું નિયંત્રણ અને વિકાસમાં સહાયતા કરે છે. સંપૂર્ણ વિકાસ જરૂરી છે કારણ કે વિકાસથી જૂથની જરૂરીયાતો સંતોષાય છે. એ માટે કાર્યક્રમના આયોજનની સાથે-સાથે જૂથનો વિકાસ થાય એ પણ જરૂરી છે. સારા કાર્યક્રમો હોય તો જૂથના વિકાસ માટે ઉપયોગી બને છે તથા આ કાર્યક્રમના માધ્યમથી જ જૂથ પોતાના લક્ષ્ય કે ધ્યેયની પ્રાપ્તિ કરી શકે છે.

2.4 વ્યક્તિના જીવનમાં કાર્યક્રમનું મહત્ત્વ :

(1) શારીરિક વિકાસમાં મદદરૂપ :

આમ, સમૂહના સભ્યો કાર્યક્રમ દ્વારા દરેક સભ્યો કાર્યક્રમમાં ભાગ લે છે જેથી કાર્યક્રમની

વ્યક્તિથી વ્યક્તિનો શારીરિક વિકાસ થાય છે; કારણ કે, કાર્યક્રમ દ્વારા વ્યક્તિને પોતાનો શારીરિક વિકાસ કરવાની તક મળે છે. ઘણાં કાર્યક્રમો એવા હોય છે જેમાં શારીરિક વિકાસ થાય છે. જેવા કે, રમત-ગમતના કાર્યક્રમો. આમ, આ પ્રકારના કાર્યક્રમો સભ્યોને વધુ અશક્ત બનાવે છે.

(2) નિયંત્રણ પ્રાપ્ત કરવામાં મદદરૂપ :

આમ, કાર્યક્રમ થવાથી સભ્યોની અંદર પોતાની જાત પર નિયંત્રણ પ્રાપ્ત કરવામાં મદદરૂપ થાય છે. જેમાં કાર્યક્રમ દ્વારા સભ્યો પોતાની ઈચ્છાઓની પૂર્તિ કરતા હોય છે. ખાતા દ્વારા સભ્યો પોતાની જાત પર નિયંત્રણ મેળવી શકે છે. દા.ત. કાર્યક્રમનું સંચાલન કરવું, મિટીંગનું સંચાલન કરવું.

(3) બૌદ્ધિક યોગ્યતામાં વિકાસ :

આમ, વારંવાર કાર્યક્રમનું આયોજન કરવામાં આવે છે જેના દ્વારા દરેક સભ્યો આ કાર્યક્રમોમાં ભાગ લે છે. જેથી, તેના અમલીકરણ, આયોજન, વ્યવસ્થા વગેરેનું ઝીણવટપૂર્વક ધ્યાન રાખવામાં આવે છે જેથી સભ્યોની બૌદ્ધિક કસરત થાય છે, જેથી તેનો બૌદ્ધિક વિકાસ થાય છે.

(4) જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવાની ઈચ્છાની જાગૃતિ :

કાર્યક્રમ થકી વ્યક્તિની જ્ઞાન મેળવવાની ઈચ્છા થાય છે. તેથી, જરૂરી છે વ્યક્તિ કાર્યક્રમ દ્વારા પોતાનું જ્ઞાન વિસ્તારતો જાય છે અને એ જ રીતે તેની એ ઈચ્છા ઉત્તરોત્તર વધતી જાય છે. કાર્યક્રમ દરમિયાન એવાં ઘણાં વક્તાઓ હોય છે. જેમના પ્રવચનથી વ્યક્તિના જ્ઞાનમાં વધારો પણ થાય છે અને વ્યક્તિની આ પ્રકારની ઈચ્છામાં પણ વધારો થાય છે.

(5) સાંવેગિક તનાવથી છૂટકારો :

કાર્યક્રમ અંતર્ગત થતી વાતોથી વ્યક્તિ પોતાની સાંવેગિક તનાવમાંથી છૂટકારો મેળવે છે, તેથી એ વાત જરૂરી બને છે. ઘણી વખત કાર્યક્રમ દરમિયાન વ્યક્તિ એવા ઘણા પ્રસંગો જૂથો છે કે જે અંતર્ગત તે વિચારી શકે કે અહીં તેના કરતા પણ વધારે દુઃખી, વધારે નબળા, બીજા ઘણા લોકો છે. તેથી તે પોતાની માનસિક તણાવમાંથી છૂટે છે. વળી તે અંતર્ગત થતા વક્તવ્યમાં પણ સાંવેગિક તનાવથી છૂટકારો મેળવવાની વાતો થાય છે તથા વિવિધ રમતો તથા કાર્યક્રમો દ્વારા વ્યક્તિનું મન હળવું કરવામાં પ્રયત્નો કરવામાં આવે છે.

(6) ઈચ્છા પૂર્તિનો અવસર :

વ્યક્તિત્વ જે ઈચ્છાઓ હોય તે કાર્યક્રમ દરમિયાન સંતોષાય છે. તેથી આ દરમિયાન વ્યક્તિનો સંપૂર્ણ વિકાસ શક્ય બને છે. દા.ત. કોઈ વ્યક્તિને કાર્યક્રમનું સંચાલન કરવાનું આવે છે. કોઈ વ્યક્તિને તેનું આયોજન કરવાનું ગમે છે. આમ, આવી ઈચ્છાની પૂર્તિ દ્વારા પૂર્ણ થાય છે.

(7) વ્યક્તિત્વનો અવસર :

આમ, કાર્યક્રમમાં વ્યક્તિનું વ્યક્તિત્વ ખીલે છે. આમ, એવી ઘણી બધી

પ્રક્રિયાઓમાંથી વ્યક્તિ પસાર થતો હોય છે. આથી ઘણા બધા ગુણો તથા કુશળતાઓ તેને શીખવા મળે છે.

(8) પ્રેમ-દર્શન :

આમ, કાર્યક્રમ દ્વારા વિયક્તિઓ પ્રેમ મેળવે છે અને બીજા વ્યક્તિઓની લાગણી ખીલવી શકે છે, લાગણી આપી શકે છે. તેથી વ્યક્તિની પ્રેમ મેળવવાની ઈચ્છાની પૂર્તિ થાય છે. તે પોતાનો પ્રેમ પણ વ્યક્ત કરી શકે છે. તેથી તેની લાગણી મજબૂત થાય છે.

(9) સામૂહિક એકતા :

આમ, જૂથમાં કાર્યક્રમ કરવાથી વ્યક્તિઓ અથવા સભ્યો-સભ્યો વચ્ચે આંતરક્રિયા થાય છે, જેથી જૂથની એકતામાં વધારો થાય છે.

(10) મનોબળમાં વૃદ્ધિ :

આમ, કાર્યક્રમ દ્વારા સભ્યોનું તથા જૂથનું મનોબળ વધે છે, વ્યક્તિ જેમ વધુ ને વધુ કાર્યક્રમમાં ભાગ લેતો જાય તેમ-તેમ તેનું મનોબળ વધે છે. નવા-નવા અનુભવોથી તેનું મન ઘડાય છે. તેથી તે માનસિક રીતે સબળ બનતો જાય છે.

(11) સ્વીકૃતિ પ્રાપ્ત કરવા તથા સ્વિકૃતિ આપવી :

સ્વીકૃતિ મેળવવી તથા સ્વીકૃતિ આપવી તે બંને કાર્યક્રમ થતી સંભવ બને છે. કાર્યક્રમ દ્વારા વ્યક્તિ જૂથની સ્વીકૃતિ મેળવી શકે છે. જૂથના સભ્યો વધુને વધુ સ્વીકૃતિ આપતા થાય છે. સાથે-સાથે કાર્યક્રમ દ્વારા વ્યક્તિ જૂથને પણ વધુમાં વધુ સ્વીકૃતિ આપી શકે છે અને આપતા થાય છે. તેથી કાર્યક્રમનું મહત્ત્વ વ્યક્તિના જીવનમાં ખૂબ મહત્ત્વ ધરાવે છે.

(12) લાગણીઓની સ્પષ્ટતા :

કાર્યક્રમ દ્વારા વ્યક્તિ પોતાની લાગણીઓ વધારે સ્પષ્ટ કરી શકે છે. કારણ કે, કાર્યક્રમની વ્યક્તિને એક તક મળી રહે છે કે, પોતાની લાગણીઓ જૂથ સામે રજૂ કરે. આમ, કાર્યક્રમમાં વ્યક્તિને પોતાની લાગણીઓ સ્પષ્ટ કરવામાં મદદરૂપ થાય છે.

(13) નેતૃત્વના ગુણોનો વિકાસ :

કાર્યક્રમથી વ્યક્તિ જવાબદારી સંભાળતો થાય છે. જે તેના નેતૃત્વનાં ગુણોમાં વધારો કરે છે તેથી નેતૃત્વ ખીલવા માટે જૂથને કાર્યક્રમમાં વધારે જોડાવું જરૂરી છે. ઘણા વ્યક્તિઓમાં નેતૃત્વના ગુણો સમાયેલા હોય છે, પરંતુ, તે બહાર લાવવાનું માધ્યમ કાર્યક્રમ દ્વારા થાય છે.

2.6 કાર્યક્રમ આયોજન તથા વિકાસમાં કાર્યકર્તાની ભૂમિકા :

(1) સભ્યોને કાર્યક્રમ આયોજન કરવામાં સહાયતા :

આમ, જેના માટે કાર્યક્રમ હોય તે જ વ્યક્તિઓ કાર્યક્રમ બનાવવામાં મદદરૂપ થાય તો આમ કાર્યક્રમની સફળતામાં ઘણો વધારો થાય છે. આથી જૂથના દરેક સભ્યોએ કાર્યક્રમના આયોજનમાં મદદ કરવી જોઈએ.

(2) સમૂહની રૂચિઓ શોધવી તથા ઉત્પન્ન કરવી :

આમ, કાર્યક્રમની બીજી જવાબદારીઓ એ છે કે, જૂથના સભ્યોમાં કયા પ્રકારની રસરુચિઓ છે. તે જાણે જૂથ કેવા પ્રકારના કાર્યો કે કાર્યક્રમો કરવા માંગે છે. તેની શોધ કરે ત્યાં જૂથ માટે જરૂરી હોય તેવી રસરુચિઓ તે જૂથના સભ્યમાં ઊભી કરે જેથી જૂથને યોગ્ય દિશા તરફ દોરી શકાય.

(3) પર્યાવરણનો ઉપયોગ :

આમ, કાર્યકર્તા જ્યારે કોઈપણ પ્રકારના કાર્યક્રમ બનાવતા હોય ત્યારે તેના માટે ત્યાંનું પર્યાવરણ ખૂબ જ મહત્વની ભૂમિકા ભજવતું હોય છે. કાર્યક્રમની દિશા આપવામાં પણ ત્યાંનું પર્યાવરણ ખૂબ જ મહત્વનું હોય છે.

(4) મર્યાદાનો ઉપયોગ :

આમ, કાર્યકર્તાએ જ્યારે કાર્યક્રમનું આયોજન તથા અમલીકરણ કરતો હોય ત્યારે-ત્યારે જૂથનાં સભ્યોની મર્યાદાઓને ધ્યાનમાં રાખવામાં આવે છે. જ્યારે જૂથના સભ્યોની બધાની અલગ-અલગ મર્યાદાઓ હોય છે. તેને ધ્યાનમાં રાખી કાર્યક્રમ બનાવવો જોઈએ. તેમ છતાં, જે સભ્યોની મર્યાદાઓ છે તે દૂર કરવા માટે કાર્યકર્તાએ નાનાં-નાનાં કાર્યક્રમો બનાવી તેને દૂર કરવાનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ.

(5) સૂચના, અવલોકન કરવું તથા કાર્ય કરવું :

કાર્યકર્તાની મહત્વની જવાબદારી છે કે, માત્ર સલાહ-સૂચનો જ ન આપતા પ્રથમ જૂથના તમામ સભ્યોની રજૂઆતને સાંભળની જોઈએ. જૂથના સભ્યોનો આત્મવિશ્વાસ વધે તેવા પ્રયત્નો કરવા જોઈએ તથા સભ્યોના કાર્ય વ્યવહારનું અવલોકન કરવું પણ જરૂરી છે. તે કર્યા બાદ જ કાર્યકર્તા જૂથ સાથે યોગ્ય કાર્ય કરી શકે છે.

(6) વિશ્લેષણ તથા અહેવાલ લેખન :

કાર્યકર્તાની એ પણ જવાબદારી છે કે, તે હંમેશા જૂથના સભ્યો તેમના વ્યવહારોનું યોગ્ય રીતે જાણે, સમજે તથા તેનું વિશ્લેષણ કરે, જૂથના કયા સભ્યોનો કેટલો વિકાસ થયો છે? કયા સભ્યોને વિકાસ માટે હજુ મર્યાદાઓ નડે છે? આ બધું જાણવું છે અને સાથે-સાથે જૂથના સભ્યોએ આ પ્રકારના વ્યવહારો યોગ્ય પદ્ધતિથી નોંધવા પણ જોઈએ. જેથી જૂથને જ્યારે પણ જરૂર પડે ત્યારે જૂથ કઈ સ્થિતિમાં છે તે જાણી શકાય છે.

(7) નિરીક્ષણ તથા પરામર્શ (કાઉન્સેલીંગ) :

કાર્યકર્તાઓ જૂથના સભ્યોનું હંમેશા નિરીક્ષણ કરતા રહેવું જોઈએ. જૂથના સભ્યોમાં વિકાસ કેવો થઈ રહ્યો છે? તથા કાર્યક્રમની જૂથના સભ્યો પર કેવી અસરકારકતા છે, તે જોવું જોઈએ. ઉપરોક્ત સમાયાંતરે જરૂરિયાત મુજબ સભ્યનું કાઉન્સેલીંગ પણ કરવું જોઈએ જેથી નબળા સભ્યો પણ જૂથ સાથે વિકાસની દિશામાં આગળ વધી શકે છે.

(8) શિક્ષા તથા નેતૃત્વ :

કાર્યક્રમ દ્વારા જૂથ કેટલું શિક્ષણ મેળવે છે, તે પણ કાર્યકર્તા ધ્યાન રાખે છે, કારણ કે, કાર્યક્રમનો ધ્યેય માત્ર મનોરંજન નથી. જો મનોરંજન જ માત્ર હોય તો જૂથનો વિકાસ થતો નથી તેથી જૂથને કાર્યક્રમ દ્વારા શું મળ્યું? કેટલું મળ્યું? તે પણ કાર્યકર્તા જુએ છે. ઉપરોક્ત જૂથમાં નેતૃત્વને લગતા ગુણોનો વિકાસ થયો કે નહીં તે પણ કાર્યકર્તા ધ્યાન રાખે છે.

(9) કુશળતા પ્રાપ્ત કરવામાં સહાયતા :

જૂથના સભ્યો જરૂરી ગુણો તથા યોગ્ય આવડતો પોતાનામાં ખીલવી નિપુણતા પ્રાપ્ત કરવી જરૂરી છે. તેથી બે વાતનું ધ્યાન રાખવું જોઈએ કે જૂથમાં દરેક સભ્યનો વિકાસ થશે તો જ જૂથનો વિકાસ શક્ય બનશે.

(10) નિષ્ણાંતોનો ઉપયોગ :

જૂથ કાર્યકર્તાની એ પણ જવાબદારી છે કે, કાર્યક્રમના વિકાસ માટે યોગ્ય વિષય નિષ્ણાંતોનો ઉપયોગ થાય, કારણ કે, વિષય નિષ્ણાંતો યોગ્ય ઉપયોગ થઈ શકે તો જૂથના સભ્યોની મર્યાદાઓને સરળતાથી સમજી શકે અને તેને દૂર કરવાના પ્રયત્નો કરી શકે છે.

2.6 કાર્યક્રમના માધ્યમો :

- (1) મનોરંજન કાર્યક્રમ
- (2) પ્રવાસ-પર્યટન
- (3) રચનાત્મક કાર્યક્રમો
- (4) ચર્ચા સત્ર
- (5) નાટક, સંગીત અને સાંસ્કૃતિક આયોજન

(1) મનોરંજન કાર્યક્રમ :

વ્યક્તિ કોઈ ને કોઈ માનસિક સમસ્યા થી પિડાતો હોય છે. આ સમસ્યાઓને દૂર કરવા માટે જૂથ કાર્યકર્તા દ્વારા કાર્યક્રમ નું આયોજન કરવામાં આવતું હોય છે. જેમાં શિબિર, તાલીમ, અન્ય શિબિરનો કાર્યક્રમ ગોઠવવામાં આવે છે. તેમાં સભ્યોને અલગ-અલગ પ્રકારના કામ શીખવવામાં આવે છે. સાથે-સાથે રોજગાર લક્ષી તાલીમ પણ આપવામાં આવે છે જેથી ભવિષ્યમાં રોજગારી પ્રાપ્ત થાય. આ ઉપરાંત અરજીપત્રક કઈ રીતે લખવું કોને મળવું કોને લખવું વગેરેનું જ્ઞાન આપવામાં આવે છે.

(2) પ્રવાસ-પર્યટન :

કેટલીક સંસ્થાઓ એવી હોય છે જે બાળકોને, યુવાનોને પ્રવાસ-પર્યટન લઈ જવા માટેના કાર્યક્રમ ચલાવે છે. જેમાં ગર્લગાઈડ, સ્કાઉટ ગાઈડ, યુવા કિશ્ચિયન વગેરે સંસ્થાનો સમાવેશ થાય છે. જેનો હેતુ બાળકો તથા યુવાનોમાં સમુહ ભાવના કેળવવાનો જૂથમાં રહેવાનું મહત્વ સમજાવવાનો છે. આ ઉપરાંત હવા તેમજ પાણી બદલાવાથી તેમને તાજગી પુરી પાડવાનો હેતુ રહેલ છે.

(3) રચનાત્મક કાર્યક્રમ :

દરેક વ્યક્તિઓમાં કોઈને કોઈ કળા રહેલ છે. જે આવા રચનાત્મક કાર્યક્રમ દ્વારા બહાર લાવી શકાય છે. આ ઉપરાંત જીવનની સમસ્યાઓ, સંબંધોના નકારાત્મક પાસો પણ બહાર લાવી શકાય છે. બાળ નિર્દેશન કેન્દ્રોમાં આવા પ્રકારની પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા બાળકોની માનસિકતા તેમની સમસ્યાને સમજાવવા માટે ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. ઉપચાર પદ્ધતિમાં પણ તેનો ઉપયોગ ભાવનાઓને સ્પષ્ટ કરવા માટે કરવામાં આવે છે.

(4) ચર્ચાસત્ર :

- ચર્ચા દ્વારા વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે આંતર પ્રક્રિયામાં વાધારો થાય છે. એકબીજા સાથે વાતચીત કરવાની ક્ષમતા માં પણ વધારો થાય છે.
- મન હળવું કરી શકાય છે આપણા વિચારો બીજા સમક્ષ રજૂ કરવાની તક મળે છે. સમૂહ માં માન સન્માન તથા સ્વીકૃતિ મળે છે.
- આપણા ખોટા વિચારો પણ સુધરી શકે છે.
- જ્ઞાન મળે છે તથા જ્ઞાનની આપ-લે કરવાની તક મળે છે.
- નિર્ણય શક્તિનો વિકાસ થાય છે.
- સામુહિક ભાવનામાં પણ વધારો થાય છે.

(5) નાટક, સંગીત અને સાંસ્કૃતિક આયોજન :

- સંગીતથી કલા અને સર્જન શક્તિનો વિકાસ થાય છે.
- સંગીતથી કલાત્મક અનુભૂતિ થાય છે અને સંગીત ગાનાર ને સાંભળવારો ઓ તરફથી માન-સન્માન પ્રાપ્ત થાય છે.
- નાટકથી મનોરંજન મળે છે. બધાને માન મળે છે. સભ્યો સાથે મળીને નાટક કરે તો સામજ્યમાં વધારો થાય છે. જોનાર ને મનોરંજન મળે છે. સફળ પાત્રોની સાથે તાત્કાલીકરણ કરી વ્યક્તિ સામાજિક ક્ષેત્રોની અસફળતાઓ માંથી છૂટકારાનો આનંદ મેળવે છે. સામાજિક માન્યતાઓ અને સામાજિક પરિવર્તનના મુદ્દોના પ્રચાર માટે નાટકો કરવા એ સારી બાબત છે.

2.7 ઉપસંહાર :

જૂથ વિકાસ માટે કાર્યક્રમ નું આયોજન કરવું ખૂબ જરૂરી બને છે. અને તેનાં કારણે જ જૂથનાં સભ્યોનો વ્યક્તિગત વિકાસ થાય છે. રચનાત્મક કાર્યક્રમો, ચર્ચા સત્ર, પ્રેરણા પ્રવાસ દ્વારા જૂથનાં સભ્યોને પ્રેરણાં મળે તે હેતુ થી આવાં બધાં કાર્યક્રમો કરવામાં આવે છે અને તેનાં કારણે તેઓ ને સારી પ્રેરણા મળે છે અને પોતે પણ આવું કઈક નવું કરે તેવી અંદર થી ઈચ્છા ઉત્પન્ન થાય છે.

2.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. જૂથ આયોજનમાં મુખ્યત્વે કેટલા તત્વો છે ?

(A) એક

(B) બે

(C) ત્રણ

(D) ચાર

2. જૂથ કાર્યમાં કાર્યક્રમમાં કેટલા ઘટકતત્વોનો સમાવેશ કરવામાં આવેલો છે ?
 (A) એક (B) ત્રણ
 (C) બે (D) પાંચ
3. વ્યક્તિના શારીરિક વિકાસમાં શું મદદરૂપ થાય છે ?
 (A) કાર્યક્રમ (B) આયોજન
 (C) ભાગીધરી (D) વિકાસ
4. જૂથના સભ્યોનો વ્યક્તિગત વિકાસ શેના કાર્ણે થાય છે ?
 (A) પ્રવાસ-પર્યટન દ્વારા (B) ચર્ચા સત્ર દ્વારા
 (C) આયોજન દ્વારા (D) કાર્યક્રમ દ્વારા
5. સામાજિક જૂથ કાર્યકર સમૂહની મદદ કરે છે. તે સમૂહને શું આપતો નથી ?
 (A) આદેશ (B) નિર્દેશ
 (C) નેતાગીરી (D) સિધ્ધાંત

2.9 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (C) ત્રણ
2. (B) ત્રણ
3. (A) કાર્યક્રમ
4. (D) કાર્યક્રમ દ્વારા
5. (A) આદેશ

2.10 ચાવીરૂપ શબ્દો

નેતૃત્વ - આગેવાની

વિશ્લેષણ - જૂથના સભ્યોનું યોગ્ય રીતે કરાયલું વિવરણ

કાર્યક્રમ - જૂથનાં સભ્યોની જરૂરીયાત ધ્યાનમાં રાખી કરવામાં આવતી પ્રવૃત્તિ

મનોબળ - માનસિક સ્થિતિ

2.11 સ્વાધ્યાય લેખન

1. વ્યક્તિના જીવનમાં કાર્યક્રમનું મહત્ત્વ સમજાવો ?

.....

.....

.....

.....

2. कार्यक्रम आयोजन तथा विकासमा कार्यकर्तांनी भूमिका समझवो ?

.....
.....
.....
.....

3. कार्यक्रमनां माध्यमो समझवो ?

.....
.....
.....
.....

2.12 प्रवृत्ति

- क्षेत्रकार्यमां कार्यरत जूथनां विकास माटे कार्यक्रमनुं आयोजन करवुं.

2.13 केस स्टडी

- निष्ठित जूथनी पसंदगी करीने तेनी जरूरीयात मुजबनुं कार्यक्रम आयोजन करीने सामाजिक जूथनो विकास करवा सुधीनी स्टडी करवी.

2.14 संदर्भ ग्रंथ :

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. सामाजिक सामुहिक कार्य | डॉ. प्रयागदिन मिश्र,
प्रकाशक : उत्तरप्रदेश हिन्दी संस्थान, लखनौ |
| 2. Field Work Training in Social Work | I.S. Subhedan
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |
| 3. Supervision in Social Work | Alfred Kadushin
Daniel Hankess.
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |
| 4. समाजकार्य | ए. एन. सिंहसी सिंह
कार्य विभाग, लखनौ विश्वविद्यालय, लखनौ,
वर्ष-२००७ |

: એકમનું માળખું :

- 3.0 એકમના હેતુઓ
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તાની ભૂમિકાઓ
- 3.3 ઉપસંહાર
- 3.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 3.6 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.7 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.8 પ્રવૃત્તિ
- 3.9 કેસ સ્ટડી
- 3.10 સંદર્ભ ગ્રંથ

3.0 એકમના હેતુઓ :

- આ એકમના અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સમર્થ હશો કે,
- સામાજિક જૂથકાર્યકર્તાની ભૂમિકાને સમજી શકશો.
- દરેક ભૂમિકા વખતે બદલાતાં કાર્યકર્તાનાં કાર્યની સમજ કેળવાશે.
- સેવાર્થીને જે રીતની સહાયતાની જરૂર હોય તે સંદર્ભમાં કાર્યકર્તાએ પોતાની સેવા આપવાની સમજ કેળવાશે.

3.1 પ્રસ્તાવના :

સામાજિક જૂથકાર્યના વિકાસમાં સમાજકાર્યકર્તાની ભૂમિકા મહત્વની રહેલી છે. સામાજિક જૂથ કાર્યમાં સમાજકાર્યકર્તા જૂથને માર્ગદર્શન આપી વિકાસ કરવાનું કાર્ય કરે છે. કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોને પરસ્પર આંતરક્રિયા માટે પ્રેરણા પૂરી પાડે છે. જૂથમાં સભ્યો વચ્ચે અમે પણ ની ભાવના કેળવાય, તથા સભ્યો સાથે મળીને જૂથના વિકાસ તેમજ હેતુની પૂર્તિ માટે કાર્ય કરે. આ ઉપરાંત જૂથમાં પરિવર્તન માટે પ્રોત્સાહન પુરુ પાડવાનું કામ પણ સમાજ કાર્યકર્તાનું છે.

સમાજ કાર્યકર્તા સમસ્યાના ઉકેલ માટે વ્યક્તિને પગભર બનાવે છે તથા વ્યક્તિ પાસે જ સમસ્યાનો ઉકેલ પણ કરાવે છે. આમ, સમાજ કાર્યકર્તાની ભૂમિકા પથદર્શક તરીકેની કહી શકાય.

3.2 સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તાની ભૂમિકાઓ :

- (1) સાર્થકતાની ભૂમિકા
- (2) પથદર્શકના રૂપમાં ભૂમિકા
- (3) ચિકિત્સાના રૂપમાં
- (4) પરિવર્તકના રૂપમાં
- (5) સૂચના દાનાના રૂપમાં
- (6) સહાયક ના રૂપમાં

(1) સાર્થકતાની ભૂમિકા :

કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોને તેમની જરૂરીયાતો તથા સમસ્યાઓ ને સમજવામાં મદદરૂપ બને છે. જૂથ કાર્યકર્તા જરૂરીયાતોને સંતોષવા માટેના સ્ત્રોતો નો બદલાવ કરે છે જેથી તેઓની જે જરૂરીયાતો હોય એની પૂર્તિ યોગ્ય રીતે ભાગીદાર બની શકે. આ ઉપરાંત સામાજિક કાર્યકર્તા સમૂહના નિર્માણ અને વિકાસ માટે જૂથના સભ્યોમાં વર્તમાન સ્થિતિ અનુસાર અસંતોષ ઉભો કરે છે જેથી પરિવર્તન આવે અને વિકાસ થાય.

(2) પથદર્શકના રૂપમાં ભૂમિકા :

જૂથ કાર્યકર્તા સમસ્યાના ઉકેલમાં કે હેતુની પૂર્તિ માટે જૂથને પથ દર્શાવે છે. વ્યક્તિને પોતાની ક્ષમતાનો અહેસાસ કરાવે છે. કાર્યકર્તા સમૂહને સંસ્થાને સુવિધાઓ તેમજ અન્ય સ્ત્રોતથી અવગત કરાવે છે. જેની વ્યક્તિ ને જરૂરીયાત છે પરંતુ તેનાથી તે અજાણ છે. આ ઉપરાંત વ્યક્તિને જૂથનો મહત્વનો ભાગ હોવાનો વિશ્વાસ અપાવે છે અને તેનો વિકાસ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે.

(3) ચિકિત્સકના રૂપમાં :

સામાજિક કાર્યકર્તા સમૂહની કોઈ પણ સમસ્યાઓના પ્રયાસ પહેલા કરે છે. જે મહત્વ પૂર્ણ છે અને જેની જડ બહું ઊંડી છે. તે સમૂહ ને પોતાની ક્ષમતાઓ તેમજ શક્તિઓથી પરિચિત કરાવે છે અને તેના દ્વારા તેમને પોતાની સમસ્યાઓનો ઉકેલ મેળવવા પ્રેરણા આપે છે. પરંતુ સમસ્યાનો ઉકેલ મેળવી આપતો નથી આ કામ માટે જે તે વ્યક્તિ ને જ તૈયાર કરે છે.

(4) પરિવર્તકના રૂપમાં :

જૂથના વિકાસ માટે પરિવર્તન જરૂરી છે. પરંતુ જૂથના સભ્યોની અમુક આદતો, વિચારો, પરિવર્તન માટે બાધા રૂપ બનતા હોય છે. આથી આવી આદતોમાં પરિવર્તન લાવવા માટે કાર્યક્રમ કરે છે. આવી આદતોને કારણે તેનો વિકાસ રુંધાય છે તથા સમાજ પરિવારમાં સમસ્યા ઉત્પન્ન થાય છે. આથી કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોમાં કાર્ય કરવાની રીતોમાં પરિવર્તન લાવવાના પ્રયાસ કરે છે.

(5) સૂચના દાતાના રૂપમાં :

જૂથ કાર્યકર્તા જૂથના વિકાસ માટે નવા ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે કાર્યક્રમો નું આયોજન કરે

છે તથા તેમને કાર્ય કરવાની પ્રેરણા પુરી પાડે છે. આ કાર્ય કરી કઈ રીતે કરવું એ જૂથ નક્કી કરે છે. પરંતુ કાર્યકર્તા તેમાં માત્ર સૂચનો જ આપે છે અને માર્ગદર્શન પૂરું પાડે છે. કાર્યકર્તા જાતિ કાર્યકરતો નથી. કાર્ય કઈ રીતે કરવું એ પણ જણાવતો નથી પરંતુ કયા ક્ષેત્ર ને આવરીને તથા કઈ રીતે સફળ બનાવી શકાય તથા વિકાસ સાધી શકાય અને શું યોગ્ય છે અને શું અયોગ્ય એનું સૂચન આપે છે.

(6) સહાયકના રૂપમાં :

કાર્યકર્તા સમૂહની મદદ લક્ષ્ય પ્રાપ્તિ માટે તથા લક્ષ્ય કે હેતુઓ નક્કી કરવા માટે કરે છે. કાર્યકર્તા સંસ્થાના હેતુઓની પૂર્તિ માટે સમૂહને પ્રેરણા પુરી પાડે છે તથા જૂથમાં જોડાયા બાદ આ લોકોને મદદ કરી જૂથ ના વિકાસનું કાર્ય કરે છે. આ ઉપરાંત કાર્યક્રમ નક્કી કરવામાં તથા કાર્યક્રમ કઈ રીતે કરવો, કઈ બાબતોનું ધ્યાન રાખવું, વ્યક્તિ ને કાર્યક્રમના માધ્યમથી કઈ રીતે સહાયતા કરી શકાય તેનું ધ્યાન રાખવાનું કાર્ય કરે છે.

3.3 ઉપસંહાર :

મિત્ર, માર્ગદર્શક અને તત્ત્વચિંતક તરીકે મુખ્ય ભૂમિકા સમાજ કાર્યકર અદા કરતા આવ્યા છે પરંતુ સમય અને સંજોગો જેવો આપણે સેવાર્થી અને જેવી તેની સમસ્યા તે પ્રમાણે આપણે તેને સમસ્યાનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ અને આ સમયે આપણી ભૂમિકા પણ તેવી હોવી જોઈએ. સેવાર્થી આપણામાં વિશ્વાસ મુકી શકે તેવું આપણું વર્તન તથા વ્યક્તિત્વ હોવું જોઈએ અને આપણે ધ્યેય આપણાં સેવાર્થીને સમસ્યામાંથી બહાર લાવવાનો જ હોવો જોઈએ.

3.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તાની ભૂમિકાઓ કેટલી છે ?

(A) ચાર	(B) છ
(C) પાંચ	(D) ત્રણ
2. જૂથના સભ્યોને તેમની જરૂરિયાતો તથા સમસ્યાઓને સમજવામાં મદદરૂપ બને છે, આ ભૂમિકા છે ?

(A) સાર્થકતાની ભૂમિકા	(B) પરિવર્તકના રૂપમાં
(C) સૂચના દાતાના રૂપમાં	(D) સહાયકના રૂપમાં
3. સામાજિક કાર્યકર્તાની કઈ ભૂમિકાથી જૂથના અમુક સભ્યોની આદતો, વિચારો બદલાય છે ?

(A) સહાયકના રૂપમાં	(B) સાર્થકતાની ભૂમિકા
(C) સૂચના દાતાના રૂપમાં	(D) પરિવર્તકના રૂપમાં
4. કાર્યકર્તા સમૂહની મદદથી લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરે છે. આ કઈ ભૂમિકા છે ?

(A) સહાયકના રૂપમાં	(B) સૂચના દાતાના રૂપમાં
(C) સાર્થકતાની ભૂમિકા	(D) પરિવર્તકના રૂપમાં

5. કાર્યકર્તા જૂથના વિકાસ માટે કાર્યક્રમ આયોજન માટે સૂચના કરે છે આ પૈકી ભૂમિકા છે ?

- (A) સહાયકના રૂપમાં (B) ચિકિત્સકના રૂપમાં
(C) પરિવર્તકના રૂપમાં (D) સૂચના ઘટાના રૂપમાં

3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (B) છ
2. (A) સાર્થકતાની ભૂમિકા
3. (D) પરિવર્તકના રૂપમાં
4. (A) સહાયકના રૂપમાં
5. (D) સૂચના ઘટાના રૂપમાં

3.6 ચાવીરૂપ શબ્દો

મંડળ - સાત કે વધુ સભ્યોનું બનેલું

લક્ષ્ય - ધ્યેય

લઘુ ઉદ્યોગ - નાના પાયા પર ચાલતો વેપાર

3.7 સ્વાધ્યાય લેખન

1. સામાજિક જૂથ કાર્યકરની વિવિધ ભૂમિકાઓ સમજાવો ?

.....
.....
.....
.....

ટૂંકનોંધ :

2. સામાજિક જૂથકાર્યકર્તા તરીકે સાર્થકતાની ભૂમિકા સમજાવો.
3. સામાજિક જૂથકાર્યકર્તા તરીકે પથદર્શકના રૂપની ભૂમિકા સમજાવો.
4. સામાજિક જૂથકાર્યકર્તા તરીકે ચિકિત્સાના રૂપની ભૂમિકા સમજાવો.
5. સામાજિક જૂથકાર્યકર્તા તરીકે પરિવર્તકના રૂપની સૂચના, ઘટાના રૂપની અને સહાયતાના રૂપની ભૂમિકા સમજાવો.

3.8 પ્રવૃત્તિ

- વિદ્યાર્થી કાર્યકર્તા એ છ અલગ જૂથમાં જૂથ કાર્યકરની ભૂમિકા સાર્થક કરવી.
- સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકાનો ચાર્ટ બનાવવો.

3.9 केस स्टडी

- कार्यकरती विविध भूमिका भजवी तेभां पडटी मुश्केलीओनी स्टडी करवी.

3.10 संदर्भ ग्रंथ :

1. सामाजिक सामुहिक कार्य डॉ. प्रयागदिन मिश्र,
प्रकाशक : उत्तरप्रदेश हिन्दी संस्थान, लखनौ
2. Field Work Training in I.S. Subhedan
Social Work Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi.
3. Supervision in Social Work Alfred Kadushin
Daniel Hankess.
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi.
4. समाजकार्य ए. एन. सिंहसी सिंह
कार्य विभाग, लखनौ विश्वविद्यालय, लखनौ,
वर्ष-२००७

: એકમનું માળખું :

- 4.0 એકમના હેતુઓ
- 4.1 પ્રસ્તાવના
- 4.2 સામાજિક જૂથકાર્યનું તત્વજ્ઞાન
- 4.3 સામાજિક જૂથકાર્યનું સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયા
- 4.4 સામાજિક જૂથકાર્યના વિકાસાત્મક લક્ષ્યાંકો
- 4.5 ઉપસંહાર
- 4.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 4.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 4.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 4.10 પ્રવૃત્તિ
- 4.11 કેસ સ્ટડી
- 4.12 સંદર્ભ ગ્રંથ

4.0 એકમના હેતુઓ

- આ એકમના અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સમર્થ હશે કે,
- સામાજિક જૂથકાર્યની ફીલોસોફી / તત્વજ્ઞાન જાણી શકાશે.
- સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયાને ઉડાણ પૂર્વક જાણી અને સમજી શકાશે.
- જૂથ કાર્યના વિકાસાત્મક લક્ષ્યો શું છે તે પણ જાણી શકાશે.

4.1 પ્રસ્તાવના

સામાજિક જૂથકાર્ય એ સમાજકાર્યની એક પ્રણાલી છે. જે જૂથક્રિયા દ્વારા રચમાત્મક સંબંધ સ્થાપીત કરવાની યોગ્યતાનો વિકાસ કરે છે વ્યક્તિ માટે જૂથ જીવન એટલું જ જરૂરી છે. જ્યારે જૂથ જીવન અસ્તવ્યસ્ત તથા વ્યક્તિત્વનું વિઘટન થાય છે જૂથ કાર્ય આ પ્રકારની સમસ્યાઓના સમાધાન પ્રાપ્ત કરવાના પ્રયત્ન કરે છે.

જ્યારે આપણે કરીએ છીએ કે, જૂથ કાર્ય એક પ્રણાલી છે કે આ કેવળ કામ કરવાની એક પદ્ધતિ જનથી પરંતુ ક્રમાંનુસાર વ્યવસ્થિત તથા આયોજન બદ્ધ જૂથની સાથે કામ કરવાની એક પદ્ધતિ છે. સામાજિક જૂથકાર્ય દ્વારા સમાજકાર્યના ઉદ્દેશ્યોની પૂર્તિ અન્ય પ્રણાલિઓની જેમ જ કરવામાં આવે છે અને અરી હવે આપણે આગળ સામાજિક જૂથકાર્યનું તત્વજ્ઞાન / ફીલોસોફી તથા જૂથમાં જે સમસ્યા ઉત્પન્ન થાય છે. તેને નિવારવાની પ્રક્રિયા અને સામાજિક જૂથકાર્યનાં વિકાસાત્મક લક્ષ્યાંકો નું વર્ણન જોઈશું.

4.2 સામાજિક જૂથકાર્યનું તત્વજ્ઞાન

લિથોનાર્ડના મત અનુસાર દર્શન વિશ્વના વિભિન્ન દૃષ્ટિકોણોની અભિવ્યક્તિની વધારે કેઈક છે. આદર્શોથી વધારે તે મનુષ્ય-મનુષ્ય વચ્ચે અથવા મનુષ્ય અને સમગ્ર જગત વચ્ચે સંબંધોની મૂળ સત્યતાઓનું નિરૂપણ કરે છે. માનવ વિજ્ઞાનોને વૈજ્ઞાનિક થવા માટે દાર્શનિક થવું પડશે. તો સામાજિક જૂથકાર્યનું તત્વજ્ઞાન નીચે પ્રમાણે જણાવવામાં આવે છે.

1. સામુહિક જીવન મહત્વપૂર્ણ છે.

વ્યક્તિ જન્મ લઈને વૃદ્ધિ પામીને એક સામાજિક પ્રાણિ બને છે. તેનું કોઈ અલગ અસ્તિત્વ નથી. તેનું વાસ્તવિક જીવન સમૂહજીવન છે. સામુહિક સંગઠનો દ્વારા જ વાસ્તવિક મનુષ્યોની કલ્પના કરવી શક્ય છે. વ્યક્તિની આંતરીક શક્તિઓ ત્યાં સુધી છુપાયેલી રહે છે જ્યાં સુધી સામુહિક જીવન દ્વારા બાહ્યકૃત ન કરવામાં આવે. લોકો દ્વારા મનુષ્ય પોતાની પ્રકૃતિ શોધે છે. અને વાસ્તવિક સ્વતંત્રતા પણ પ્રાપ્ત કરે છે. જેમ જેમ તે પરિપક્વ બનતો જાય છે. તેમ તેમ બીજા સાથે રહેવાની તથા ભાગ લેવાની આવશ્યકતા વધી જાય છે. સામાજિક અધ્યયનો વિના વ્યક્તિ સામાજિક પ્રાણી અથવા પોતાનું વાસ્તવિક સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કરી શકતા નથી.

ઉ.દા :- આ સંબંધમાં કાસ્યર, હાડસરને રાજનૈતિક કારણેસર સામાજિક સમૂહોથી અલગ કરવામાં આવ્યા હતા. 1928માં આ બાળક 16 વર્ષની અવસ્થામાં યુવાન વર્ગમાં ઓળખવવામાં આવેયાં આ સમયે તે થોડું ધણું બોલી શકતો હતો એનું માથું હાળક જેવું અને માત્ર બે-ત્રણ શબ્દોનું ઉચ્ચારણ કરી શકતો હતો. પાંચ વર્ષ બાદ તેના હત્યા કરવામાં આવી. ત્યાર બાદ તેની હત્યા કરવામાં આવી ત્યાર બાદ તેના પોસ્ટમોર્ટમ આવી. ત્યાર બાદ તેના પોસ્ટમોર્ટમ દ્વારા એ જાણવા મળ્યું કે, એનો માનસિક વિકાસ નિમ્નકક્ષાનો હતો. બિજુ અધ્યયન 1920માં કરવામાં આવ્યું બે હિન્દુ બાળકોને એક શીયાળ ઉઠાવીને લઈ ગયું. નાનુ બાળક થોડા સમય બાદ મૃત્યું પામ્યું. પરંતું મોટી છોકરી 1929 સુધી જીવીત રહી હતી. એનું વર્તન પ્રાણીઓ જેવો હતો. તે પશુઓની સાથે લડતી હતી. લગાતાર પરીશ્રમથી એનામાં પ્રારંભિક સામાજિક ગુણોનો વિકાસ થઈ શક્યો.

આમ, જૂથ જીવન વ્યક્તિને એક પોષક તત્વ આવે છે. જેના દ્વારા તે પોતાની ઈચ્છાઓને પૂર્ણ કરી શકે તથા બીજા પણ આવી તક મેળવી શકે. જૂથ દ્વારા વ્યક્તિને સામાજિક તથા વ્યક્તિગત સંતોષ પ્રાપ્ત થાય. તેનામાં સામાજિક અને વૈયક્તિક ગુણોનો વિકાસ થાય છે. તથા વ્યવહારિક સમાયોજન થઆય છે.

વિલ્સન અને રાઈ લેન્ડના મત અનુસાર જૂથ એ સાધન છે જેના દ્વારા

1. વ્યક્તિ સામાજિક તથા વ્યક્તિગત સંતોષ અને લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરે છે.
2. વૈયક્તિક અને સામાજિક ગુણોનો વિકાસ થાય છે.
3. સમાજમાં નિયંત્રણ જળવાય છે.
4. સામાજિક રીતે રીવાજ સ્થાપીત મૂલ્યો દ્વારાજ દર્શવાય છે.

2. જૂથ અનુભવ વ્યક્તિની મૌલિક આવશ્યકતા છે. (Group Experience in a Basic Need)

માણસ માત્ર રોટી, કપડા, મકાન માટે જીવતો નથી. કે ન માત્ર સુંદરતા, પ્રેમ, રમત કે પુજા માટે જીવે છે. તે સંપૂર્ણ આત્માની સંતૃષ્ટિ સન્માન, ખેલ, કાર્ય વગેરે આવશ્યક છે તેના માટે જીવે છે. વ્યક્તિના વિકાસનો અનુભવ ખૂબ જ જરૂરી હોય છે. શીખવાની ગતિ, સમાયોજન સ્થાપિત કરવાની કળા વ્યક્તિ અનુભવ દ્વારા જ પ્રાપ્ત થાય છે. એકલો માણસ ન તો ક્યારેય કંઈ કરી ન કાંઈ શીખી શકે છે. એના તમામ પ્રયત્નો જૂથમાં જ સંભવ છે.

જૂથ અનુભવ દ્વારા જ વ્યક્તિ વાસ્તવિકતાને સમજે છે. તથા સમાધાન કરવાના ઉપાયોના શોધ કરે છે. એના અનુભવ અભિલાષા તથા ઈચ્છાઓના સ્તરને પરિવર્તિત કરે છે. જૂથ અનુભવ વ્યક્તિને રહેવા કામ કરવા તથા અન્ય આદતોને નિશ્ચિત કરવા યોગ્ય બનાવે છે. તથા તેમાં પરિવર્તન લાવે છે. જૂથ અનુભવ દ્વારા જ પ્રત્યક્ષીકરણ નો વિકાસ થાય છે. આજ કારણે વ્યક્તિ સ્વયં સામુહિક અનુભવ ને મહત્વ આપે છે. તથા એમને ચાહે છે.

3. અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિની સહાયતા વિશેષ લાભદાયક હોય છે.(Help is more effective through experience)

વ્યક્તિ અનુભવથી જ પોતાની વાસ્તવિકતાની શોધ કરે છે. તથા સત્યો અને હકીકતો અને પરિણામોનો સ્વીકાર કરે છે. જે તે દૂર કરવાના ઉપાયોની ખોજ કરે છે. અનુભવ એક સમુહ સંગઠનોના માધ્યમથી તે પ્રભાવાત્મક ક્રિયા કરી શકે છે. સામાજિક કાર્યમાં એ વિશ્વાસ કરવામાં આવે છે કે વ્યક્તિની સહાયતા વાસ્તવિક રૂપમાં અનુભવ આપીને જ કરી શકાય છે. સામાજિક સામુહિક કાર્યમાં અનેક કાર્યક્રમોનું આયોજન એટલા માટે જ નથી કરવામાં આવતું કે તે સભ્યોને મનોરંજન આપે છે. આ બધું કરવાથી તેને અલગ-અલગ અનુભવ પ્રાપ્ત કરીને તેના દ્વારા તેનો વિકાસ થઈ શકે છે.

4. વ્યક્તિત્વનો વિકાસ જૂથ દ્વારા જ સંભવ છે.(Personality Development of is Possible only Through Group)

જ્યારે બાળકનો જન્મ થાય છે તો થોડા સમય સુધી સંરક્ષણથી શાશીત થાય છે. એની આવર્યકતા ખોરાક, પાણી, આબોહવા તથા અન્ય સુવીધાઓ સુધી સ્મીટ રહે છે તેનું ધ્યાન પોતાના પર જ કેન્દ્રિત થાય છે. એટલા માટે જ બીજાઓ જોડે સંબંધ સ્થાપિત કરે છે.

ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં એમ કરી શકાય કે, સમાજ એક દેખાય તેવો અરીશો છે. અરીશામાં બાળકની જેવી કલ્પના કરે છે. તેવા જ પ્રકારના સામાજિક ગુણોનો વિકાસ પામે છે. સમુહ જીવનની ભાવના, ઈચ્છાઓ, વિચારો વગેરે બાળકના જીવનનાં અરીશા સ્વરૂપ છે. આજ અરીશાનો ઉપયોગ કરીને તે બીજા લોકોને સમજે છે. ‘માનીસ’નો વિચાર એવો છે કે વ્યક્તિ અન્ય લોકોની સાથે આંતરક્રિયા દ્વારા માનવીય ગુણો પ્રાપ્ત કરે છે. માનવી બીજાઓના સંપર્કમાં રહીને જ પોતાના વિશેષ સ્વરૂપને પ્રાપ્ત કરે છે.

વ્યક્તિ જૂથમાં રહીને જ સામાજિક અને વ્યક્તિગત ગુણોનો વિકાસ થાય છે. જે તેના વ્યક્તિત્વને નિર્ધારિત કરે છે. જેવા સનુહ સાથે હોય તેવા વ્યક્તિત્વનું નિર્માણ થાય છે.

5. લોકશાહી આદર્શોમાં વિશ્વાસ.(Faith in Democratic/Deals)

સામાજિક જૂથ કાર્ય પ્રજાલક્ષી કામો ઉપર આધારીત છે. જૂથના સભ્યોને પૂરી સ્વતંત્રતા હોય છે કે, તે સ્વેચ્છાએ ભાગ લે, અનુભવ કરે તથા પોતાની ભૂમિકા પૂરી કરે જૂથ સ્વતંત્ર રૂપથી કાર્ય કરે છે. કેમ કે જૂથ કાર્યનો દૃઢ વિશ્વાસ છે કે વ્યક્તિત્વનો વિકાસ તથા સામાજિક ઉન્નતિ પ્રજાતંત્રીય મૂલ્યોથી જ થાય છે. એટલા માટે જ વિલસન અને રાયલેન્ડનો એવો મત છે કે, આ કાર્ય એક પ્રાણલી છે. જેના દ્વારા સામુહિક જીવન એક કાર્યકર્તા દ્વારા પ્રભાવિત થાય છે. અને જે સમુહની પરસ્પર સંબંધી ક્રિયા ઓને ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ માટે સચોટ રૂપથી જગૃત કરે છે. અને પ્રજાલક્ષી લક્ષ્યોને પૂર્ણ કરી શકે છે. જૂથ કાર્યમાં સભ્યોને ભાગ લેવા માટે સમાન અવસર આપવામાં આવે છે. આનો અર્થ એવો નથી કે કોઈપણ યોગ્યતા અને ક્ષમતા વગર જ તકો ઉપલબ્ધ છે. આનો વાસ્તવિક અને નિપૂણતાઓનો વિકાસ કરીને તકનો લાભ લઈ શકે છે.

6. વ્યક્તિ સ્વયં શ્રેષ્ઠ છે.(Man himself is Worth)

સામાજિક કાર્યનો વિશ્વાસ છે કે, વ્યક્તિ કોઈ પણ સ્થિતિમાં ખરાબ હોતો નથી. કેવળ પરિસ્થિતિ તેને સારો કે ખરાબ “પાપનો વિરોધ કરો, પાપીનો નહી.” આ કહેવત દ્વારા દર્શવાય છે કે, વ્યક્તિની મહાનતા કેવળ એટલા માટે જ ન સમજવી જોઈએ કે, તે પૈસાદાર છે. સંપન્ન છે, બુદ્ધિમાન છે, અથવા સતા પર છે. પરંતુ એની પ્રતિષ્ઠા, માન, સન્માન એટલે કરવું જોઈએ કે તે વ્યક્તિ છે. માનવ પ્રાણિ છે. જૂથનો એ દૃઢ વિશ્વાસ છે કે પ્રત્યેક વ્યક્તિ પછી ભલે તે કોઈ પણ જાતિ, પ્રજાતિ, વર્ગ, સ્થાન, ધર્મનો હોય આદરને પાત્ર છે. જ્યાં સુધી તેને સન્માન પ્રાપ્ત નહીં થાય ત્યાં સુધી તેને સામાજિક ઉત્પાદનનું કાર્ય તેના દ્વારા યોગ્ય રૂપથી નરી થાય એટલા માટે જ જૂથમાં સભ્યોને માન આપવામાં આવે છે.

7. વ્યક્તિમાં સમસ્યા સમાધાનની ક્ષમતા હોય છે.(Man has capacity to solve the problem)

એ સત્ય છે કે જ્યાં તે પોતાની સમસ્યાનું સમાધાન પોતે કરી શકતા નથી. એનામાં માનસિક કેન્દ્ર બને છે. પરંતુ જો તેને થોડીક તક આપવામાં આવે અને જ્ઞાનની વૃદ્ધિ કરવામાં આવે તો તે આ દિશામાં પૂર્ણ રૂપથી સફળ તઈ શકે છે. પરંતુ તેને તે અધિકાર હોય છે કે પોતાના દ્વારા પોતાની સ્થિતિ સુધારવામાં કરે. એટલે જ કાર્યનો ઉદ્દેશ્ય એ રીતે બતાવવામાં આવે છે કે જેના પર ચાલીને તે ખોવાયેલ લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરી શકે. સાહસ કરી શકે. જૂથ કાર્યકર્તા હંમેશા જૂથના સભ્યોને નિર્ણય કરવા તથા કાર્યક્રમોથી પસંદગી કરવાનો અધિકાર આપે છે. તે સ્વયં કેવળ નિર્ણય પ્રક્રિયાને એ રીતે ચલાવે લેવામાં સમર્થ બને.

8. જવાબદારી સામાજિક યોગ્યતાનો વિકાસ કરે છે.(Responsibility Develops Social Ability)

સામાજિક જૂથકાર્યનો વિશ્વાસ છે કે, વ્યક્તિ સૌથી ઉત્તમ રીતથી એવા સમયે કાર્ય કરે છે કે, જ્યારે તેને કાર્ય કરવા માટેની જવાબદારી આપવામાં આવે. એનું મુખ્ય કારણ દરેક વ્યક્તિમાં પોતાની યોગ્યતા અને ક્ષમતાને પ્રદર્શિત કરવાની યોગ્યતા અને ક્ષમતાને પ્રદર્શિત કરવાની ભાવના હોય છે તે હંમેશા મોકાની શોધમાં હોય છે કે કેવી રીતે પોતાની ક્ષમતા અને યોગ્યતાની છાંય બીજા પર છોડે એટલા માટે જ તે રચનાત્મક કાર્યોમાં રસ દાખવે છે.

9. **વ્યક્તિ સંપૂર્ણ છે પરંતુ સમગ્રલક્ષી વિકાસ આવશ્યક છે.(Man is Whole and Therefore Needs Around the Development)**

વ્યક્તિને સમજવવા માટે એ આવશ્યક હોય છે કે, એનું સંપૂર્ણતામાં આવે એના પર સામાજિક, આર્થિક, રાજનૈતિક મનોવૈજ્ઞાનિક, સાંવેગીક, ધાર્મિક વગેરે દરેકનો પ્રભાવ પડે છે. વ્યક્તિની સૌથી મોટી ઇચ્છા સંપૂર્ણતામાં રહેવાની હોય છે. જૂથ સર્વતોમુખી વિકાસ માટે કરે છે કેમ કે વિકાસ એક તરફી રહી શકતો નથી.

4.3 સામાજિક જૂથકાર્યનું સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયા

- “સામાજિક નિદાન, જ્યાં સુધી સંભવ હોય તો એક સોવાર્થીના વ્યક્તિત્વ તથા સમસ્થિતિની એક યથાર્થ પરિભાષા પર પહેચવાનો પ્રયત્ન છે.”

-મેરી રિચમન્ડે(1917)

“સામાજિક નિદાન એ નિશ્ચિત નિષ્કર્ષ અથવા તસ્તીર હોય છે તે હંમેશા અપૂર્ણ પહે છે. જો કે એક નિશ્ચિત સમય પર બધાજ તત્વોનું મૂલ્યાંકન અને સમજ દ્વારા પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. થતા જે કોઈ વિશેષ ઉદ્દેશ્ય માટે કોઈ વિશેષ પરિસ્થિતિ ના સંદર્ભમાં જોડી શકાય છે.”

- યંગ એલ(1956)

સામાજિક જૂથકાર્યનું સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયા

સમાજકાર્યની બધીજ પધ્ધતિઓમાં સમસ્યા નિવારણ માટેની પ્રક્રિયા નિશ્ચિત છે. સમાજકાર્યની ના લોકોના સુખાકારીમાં રહેલું છે. એજ રીતે સામાજિક જૂથ કાર્યમાં પણ કોઈપણ સમસ્યાનો ઉદ્ભવ થાય તો તેની સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયા જાણવી ખૂબ જ જરૂરી છે.

જેમ શિક્ષિત્સા શાસ્ત્ર તથા વિધિશાસ્ત્રનો આધાર વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિ પર હોય છે તેવી જ રીતે સામાજિક જૂથકાર્યમાં વૈજ્ઞાનિક કરવામાં આવે છે.

વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિમાં હકિકતોની શોધ, નિદાન અને ઉપચાર આ ત્રણ સ્તરમાં કરવામાં આવે છે.

1. હકિકતોની શોધ (Facts Finding) :

(A) અવલોકન દ્વારા :

નિવારણ માટેની પ્રક્રિયાની શરૂઆત કરવામાં આવે તો સૌપ્રથમ સત્ય હકિકતોથી શોધ કરવામાં આવે છે. આ પ્રથમ પગથીયું છે. જેનાથી પ્રક્રિયા સરળતાથી શરૂ થઈ શકે. અવલોકન દ્વારા કાર્યકર્તા જાણી શકે છે કે, જૂથની સમસ્યા, કે જૂથના સભ્યોની મુશ્કેલીઓ કંઈ છે. અને જૂથને વિકાસ તરફ લઈ જવા માટે ક્યાં સભ્યો જરૂરીયાતના સમયે જૂથને નેતાગીરી પૂરી પાડી શકશે અને આ બધી બાબતો જૂથકાર્યકર્તા ને અવલોકન દ્વારા મળે છે.

(B) જૂથના સભ્યોને સાંભળવાથી :

કાર્યકર્તા જૂથના બધાજ સભ્યોને ધ્યામથી સાંભળે છે. જેથી હાલની પરિસ્થિતિ શું છે, મૂળ સમસ્યા શું છે. તે જાણી શકાય છે. તેના માટે કાર્યકર્તા એ જૂથના સભ્યોની વારંવાર મુલાકાત લેવી પડે છે. અને જૂથના સભ્યોને વ્યક્તિગત અથવા જૂથમાં એમ બંને રીતે મળીને યોગ્ય વાતે જાણવામાં આવે છે.

(C) કચારેક આવતા સભ્યોની ભેટ દ્વારા :

જૂથમાં અમુક સભ્યો કચારેક કચારેક જ મુલાકાતે આવતા હોય છે. બધા જ કાર્યક્રમોમાં કે બધી જ હોય છે. બધા જ કાર્યક્રમોમાં કે બધી જ મીટિંગોમાં તે આવતા હોતા નથી આવા સભ્યોની જયારે પણ મુલાકાત થાય ત્યારે તેમને મળવું જોઈએ. આ બધી બાબતો સમસ્યા જાણવા માટે નજીક લઈ જઈ શકે છે.

(D) સભ્યોના પરિવારની સાથે મળિને એમના સંપર્ક દ્વારા :

જૂથનાં જે સભ્યો છે. તેમના પરિવારના સભ્યો પાસેથી તેમની ઘણી જાણકારી મેળવી શકાય છે. તેથી આ ક્રિયા પણ કરવી જરૂરી છે.

(E) ઘરે ઘરમાં સંપર્ક દ્વારા :

જૂથના સભ્યોએ દરેક ગ્રામ વાસીઓની ઘરની મુલાકાત લેવી જોઈએ. ઘરે ઘરે મુલાકાત દ્વારા વાસ્તવિકતા ઓની સાચી ખબર પડે છે. જૂથના સભ્યોની વર્તમાન સ્થિતિની ખબર પડે છે. તેથી જ, આ બાબત ખુબ જ મહત્વની છે.

(G) કાર્યસ્થળની દશા જાણીને :

જૂથ કાર્યકર્તા હકીકતોની શોધ કરવા માટે જે તે કાર્યસ્થળ અંગે પૂર્ણ જાણકારી મેળવે છે. સેવાર્થી જે જૂથમાંથી આવતા હોય તે જૂથના સભ્યો જે જગ્યાએ મળતા હોય તે સ્થળ અંગે જાણીને વગેરે બાબતોની જાણકારી દ્વારા તે હકીકતોની શોધ કરે છે.

(H) સમુદાયની જાણકારી દ્વારા :

જૂથ કાર્ય કરતાં અને સભ્યો જે સમુદાયમાંથી આવે છે. તે સમુદાયની સ્થિતિ અંગે જાણકારી મેળવે છે. જૂથી કરીને તેને ખ્યાલ આવે કે જૂથના સભ્યોની સ્થિતિ શું છે. અને આ હકીકતો કાર્યકર્તાને સમસ્યાના નિવારણ માટે ઉપયોગી થાય છે.

2. નિદાન :

(A) જૂથની સમસ્યાના કારણ :

જૂથની સમસ્યા અથવા સમસ્યાઓ એક કરતાં વધારે હોય તો તે બધી જ સમસ્યાઓ અંગે નિદાન કરે છે. અને આ સમસ્યાઓના પાયામાં ક્યાં ક્યાં કારણો જવાબદાર છે તેનું નિદાન કરે છે. જેથી તે સમસ્યાના ઉપચારમાં સરળતા રહે છે.

(B) સમસ્યાઓનું નિદાનના સાધનો :

આ ઉપરાંત કાર્યકર્તા સમસ્યાનું નિદાન ક્યાં ક્યાં સાધનોથી થઈ શકે છે અને ઉપચાર વખતે ક્યાં સાધનો કામમાં આવશે તે બાબતોનું નિદાન કરે છે.

- જૂથ નિદાનના પ્રકારો :-

1. અલ્પકાળની ચિકિત્સા એટલે જે ચિકિત્સા ટુંકા ગાળા પૂરતી જ હોય અને જે અંતર્ગત સમસ્યાએ ગંભીર સ્વરૂપ ધારણ કરેલ ન હોય અને સમસ્યા ઝૂડપથી ઉકેલાય જાય તેવી સમસ્યા હોય તેને સમસ્યાઓની ચિકિત્સાને અલ્પકાળની ચિકિત્સા કહે છે.

2. જૂથ કાર્ય અંતર્ગત અમુક સમસ્યાઓ એવી આવે છે. જે લાંબા ગાળા સુધી ચાલે છે.

આવી સમસ્યાના નિવારણ મોટની ચિકિત્સાની પ્રક્રિયા પણ લાંબા ગાળાની હોય છે. આવી સમસ્યાઓના નિદાન ને લાંબા ગાળાની ચિકિત્સા કહે છે.

૩. ઉપચાર :

- ઉપચારના માધ્યમો :-

(1) વ્યવસાયિક સંબંધની સ્થાપના :

ઉપચાર માટે પ્રથમ પગથિયાથી કાર્યકર્તા લાભાર્થી સાથે પોતાના સંબંધો વ્યવસાયિક ધોરણે સ્થાપિત કરે છે જેથી કરીને ઉપચારની પ્રક્રિયા યોગ્ય રૂપથી શરૂ થઈ શકે. અહીં કાર્યકર્તાએ પોતાના તરફથી સંબંધો વ્યવસાયિક રાખવાના છે કે લાભાર્થીને આ સંબંધોમાં લાગણી શીલતા લાગે જેથી તે કાર્યકર્તાને વધુમાં વધુ મદદ કરી શકે.

(2) સંબંધોને મૈત્રી પૂર્ણ બનાવવા :

જૂથકાર્યમાં જૂથના સભ્યોના એકબીજા વચ્ચે ઓળખાયલો સંબંધોને મૈત્રીપૂર્ણ બનાવા જેથી ઉપચાર કરતી વખતે કાર્યકર્તાને સરળતા રહે. સંબંધોને મૈત્રી પૂર્ણ બનાવા જૂથમાં એકતાની ભાવના ટકાવવા કાર્યકર્તાએ જૂથમાં વિવિધ કાર્યક્રમોનું કાર્ય સરળ રહે.

(2) સંબંધોને મૈત્રી પૂર્ણ બનાવવા :

જૂથકાર્યમાં જૂથના સભ્યોના એકબીજા વચ્ચે ઓળખાયલો સંબંધોને મૈત્રીપૂર્ણ બનાવા જેથી ઉપચાર કરતી વખતે કાર્યકર્તાને સરળતા રહે. સંબંધોને મૈત્રી પૂર્ણ બનાવા જૂથમાં એકતાની ભાવના ટકાવવા કાર્યકર્તાએ જૂથમાં વિવિધ કાર્યક્રમોનું કાર્ય સરળ રહે.

(3) શાબ્દિક સંચાર :

શબ્દો દ્વારા બોલીને જૂથના કાર્યકર્તા સભ્યોને મુશ્કેલીના સમયે મદદરૂપ થઈ શકે. શબ્દની અકાર જે તે વ્યક્તિ પર વધુ થાય છે. આમ, ઉપચાર કરતી વખતે શાબ્દિક પ્રત્યાયન ખુબજ જરૂરી છે. જેથી જૂથના સભ્યોને ત્વરિત સાત્વના મળે અને કાર્યકર્તાનું કાર્ય સરળ રહે છે.

(4) અશાબ્દિક પ્રત્યાયન :

કાર્યકર્તાને ઉપચાર સમયે શાબ્દિક સંચારની સાથે-સાથે અશાબ્દિક પ્રત્યાયન પણ એટલોજ જરૂરી છે. કાર્યકર્તાનું વર્તન તેના હાવભાવ ચહેરાની લાક્ષણિક મુદ્રા તેનું હલન-ચલન વગેરે પરથી લાભાર્થીને લાગવું જોઈએ કે કાર્યકર્તા જરૂર તેને મદદ વ્યવહાર પણ જરૂરી છે. ઘણી વખત કઈ બોલ્યા વગર માત્ર કાર્યકર્તાનું વર્તન તેની આંખો વગેરે ઘણું બધું કહી જતી હોય છે.

(5) પર્યાવરણની ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ પસંદગી :

ઉપચાર માટે લાભાર્થીનું તેની આજૂબાજૂની વાતાવરણ જો યોગ્ય ન હોય તો તેમાં પરિવર્તન કરવું પડશે અને તેના માટે આવા વાતાવરણની પસંદગી યોગ્ય હોવી જોઈએ જૂથના સભ્યોને યોગ્ય લાગે. સૌને સરળતા રહે અને બધાજ સભ્યો પોતાની વાત સરળતાથી કરી શકે તેવું વાતાવરણ કાર્યકર્તાએ ઉભું કરવાનું છે જેથી ઉપચારમાં સરળતા રહે.

- ઉપચારની પદ્ધતિ :

(1) તાદાત્મ્ય ગર્ભજોષી નિચ્છલતા :

અહીં કાર્યકર્તા જ્યારે લાભાર્થીઓને મળે છે ત્યારે ઉપચાર શરૂ કરવા માટે સૌપ્રથમ જૂથના સભ્યોની તપાસ કરીને એવા સભ્યો કે જેઓને સમસ્યા વધારે હોય તેવા સભ્યોને શરૂઆતમાં આવે છે. જેથી લાભાર્થીઓને જૂથ કાર્યકર્તામાં વિશ્વાસ બેસે અને જૂથમાં ઉપચારની પ્રક્રિયામાં તેઓ કાર્યકર્તા વધુમાં વધુ મદદ કરે આ ઉપરાંત કાર્યકર્તાની વાર્તા પરથી પણ એવું દેખાઈ આવવું જોઈએ. કાર્યકર્તાનો જૂથ વિકાસમાં કોઈ સ્વાર્થ નથી, તે માત્ર જૂથના સભ્યોને મદદ કરવા ઇચ્છે છે અને તેના માટે કટિબદ્ધ છે.

(2) આત્મ પ્રાગઘ્ય :

જ્યારે જૂથના સભ્યોને એવું લાગે કે અમો હવે આ કાર્યસાથે મળીને કરી શકીશું ત્યારે જે તેઓ પૂરા ઉત્સાહથી કાર્યમાં જોડાય છે. આ માટે કાર્યકર્તાએ ઉદ્દીપકનું કાર્ય કરવાનું છે. અને જૂથમાં જોડાયેલા સભ્યો સ્વેચ્છાએ વિવિધ જવાબદારીઓ ઉપાડતા હોય છે. અને તેના માટે તૈયાર થાય એવા પ્રયત્નો કરવાના છે એક વખત જૂથના બધા જ સભ્યો સાથે મળીને કાર્ય કરવા લાગશે પછી બધા જ કાર્યો સરળ થઈ થશે.

(3) તપાસ કરવી :

જૂથના વિકાસ માટે સારવાર કરતી વખતે કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોના વર્તન વ્યવહાર અને જૂથ પ્રત્યેની તેમની ભાવના જૂથમાં સમસ્યા નિવારવા હજુ સુધી નથી થઈ શક્યું તેના કારણો વગેરે બધું જ તપાસે છે. જેથી તેમને એ ખ્યાલ આવે કે જૂથને કઈ દિશામાં આગળ લઈ જઈ શકાશે આ માટે કાર્યકર્તા વૈયક્તિક કાઉન્સેલિંગ સંશોધન રૂબરૂ મુલાકાત અગાઉની જૂથની સ્થિતિ જૂથના સભ્યોના સામાજિક વ્યવહારો વગેરેની તપાસ કરાવી શકે.

(4) ટેકો આપવો :

મુશ્કેલીના સમયે જૂથના બધાજ સભ્યોને સોથી વધુ જરૂર ટકોની હોય છે જૂથી કરીને તેઓ સ્થિતિ થઈ શકે અને ઉભી થયેલી સમસ્યાનો સામનો કરી શકે. આ માટે કાર્યકર્તાએ જૂથના સભ્યોને પોતાના શબ્દોથી, વર્તનથી અને સંશ્યાક્રિય સંશોધનથી ટેકો આપવાનો છે જે ફરીથી કાર્ય કરવા લાગે.

(5) જ્ઞાનાત્મક પુનઃરચના :

જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ કે જૂથ કોઈ પણ રીતે સમસ્યા ગ્રસ્ત બને છે. ત્યારે તેઓ પોતાનું વર્તન જાળવી શકતા નથી. અને વધારે મુશ્કેલીમાં મુકાય છે. આવા સમયે કાર્યકર્તાએ લાભાર્થીના જૂથમાંથી વિકાસ કરવાની તમન્ના વાળા લાભાર્થીઓ શોધી તેઓને એકઠા કરી અને જૂથના વિકાસ માટેના કાર્યોમાં જોડવા જોઈએ.

(6) ભૂમિકા નિષ્પાઘી :

અહીં કાર્યકર્તાએ સમસ્યાના ઉપચાર કરતી વખતે જૂથના બધાજ સભ્યોની ભૂમિકા નક્કિ કરવાની છે. જૂથી બધા જ સભ્યોને ખ્યાલ આવે કે તેમની શું જવાબદારી છે. આ ઉપરાંત ઘણી વખત કાર્યકર્તા પોતે અમુક જવાબદારી ઉપાડી અને તે કાર્ય કઈ રીતે થાય તેનો ખ્યાલ જૂથના સભ્યોને આપે છે. જેથી કાર્ય કરવામાં સરળતા રહે.

(7) કાર્યક્રમ ક્રિયાઓનો ઉપયોગ :

આ ઉપરાંત જૂથના ઉપચાર માટે વિકાસ માટે જૂથની સમજણ દઢ કરવા માટે કાર્યકર્તા લાભાર્થીને સતત કાર્યક્રમો આપતા રહે છે. જેથી જૂથનાં સભ્યો વ્યસ્ત રહે અને આવા કાર્યક્રમોથી પોતાને જરૂરી માર્ગદર્શન પણ મેળવતા રહે. આમ, જૂથ કાર્યમાં ઉપચાર માટે કાર્યક્રમો જરૂરી બને છે.

(8) સ્પષ્ટિકરણ :

કાર્યકર્તાએ ક્યારેય કોઈપણ બાબતો અન્યથા જૂથના સભ્યોને અંધારામાં રાખવા જોઈએ નહીં કાર્યકર્તાએ હંમેશા બધી બાબતનું જ્ઞાન જૂથના સભ્યો ને આપવું જોઈએ. જૂથની સમસ્યાઓ અથવા મર્યાદાઓ અંગે પણ કાર્યકર્તા એ લાભાર્થીઓને ત્વરિત જ જણાવવાનું જોઈએ.

(9) આદર્શ પ્રદર્શન :

અહીં કાર્યકર્તાએ જૂથના સભ્યો સમક્ષ હંમેશા આદર્શ જૂથો, વિકસીત જૂથ અને જે જૂથના સભ્યોને વિવિધ પ્રવૃત્તિઓથી ફાયદો થયેલ હોય તેવા સભ્યોની વાત મૂકવાની છે. જેથી કરીને જૂથના સભ્યો તેમાથી શીખે આ ઉપરાંત કાર્યકર્તા પણ જૂથના સભ્યો માટે આદર્શ હોય છે. તો તેવો પણ એ કાર્યકર્તા પાસેથી પણ શીખે. આ ઉપરાંત કાર્યકર્તા જૂથમાંથી પણ જે સભ્યો આદર્શ ગુણો ધરાવતા હોય તેઓને પણ પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ.

4.4 સામાજિક જૂથકાર્યના વિકાસાત્મક લક્ષ્યાંકો

1. માનવીય જરૂરીયાતોની પૂર્તિ કરવી.

શરૂઆતમાં સામાજિક જૂથકાર્યને માનવીની આર્થિક જરૂરીયાતો સાતે જ સંબંધ હતો. એથી જ પ્રક્રિયાઓ યોગ્ય સમજવામાં આવતી હતી. કે જેનાથી જૂથની પરંતું ધીમે ધીમે એ અનુભવ કરવામાં આવ્યો કે, બીજી જરૂરીયાતો પણ મહત્વપૂર્ણ છે. અને તેની પૂર્તિ કરવી તેટલી જ જરૂરી છે. જેમ કે, પ્રેમની જરૂરીયાત, સુરક્ષાની જરૂરીયાત તથા પ્રન્નતાની પ્રાપ્ત કરવાની જરૂરીયાત વગેરે.

આજે, મોટા શહેરોમાં એકબીજાને બિલકુલ ઓળખતા નથી, તથા કોઈ સંબંધ રાખતા નથી. જૂથ કાર્યકર્તા લોકોને જૂથના રૂપમાં એકત્રીત કરે છે. અને એનામાં કોઈ વિશેષ સંબંધ સ્થાપિત કરે છે. જૂથમાં લોકો પારસ્થરિક સંબંધ સ્થાપિત કરે છે. જેનાથી સુરક્ષાની ભાવનાનો વિકાસ થાય છે. તથા એક બીજાને પ્રત્યે પ્રેમની ભાવના વધે છે. આમ, જૂથ કાર્યનાં વિકાસ માટેનું આ પ્રથમ લક્ષ્યોક છે.

2. આત્મવિશ્વાસમાં વધારો કરવો.

કોઈ પણ માનવીમાં આત્મવિશ્વાસ હોવો ખૂબ જ જરૂરી છે. એના વિના તે પોતે કોઈ કાર્ય કરી શકતો નથી. કે કોઈ કાર્ય કરી શકતો નથી. કે કોઈ જોખમ ઉપાડવા માટે તૈયાર થઈ શકતો નથી. સામાજિક જૂથ કાર્ય દ્વારા વ્યક્તિઓમાં આ ગુણનો વિકાસ કરવામાં આવે છે. જ્યારે જૂથના દરેક સભ્ય ને અલગ અલગ કાર્ય આપવામાં આવે છે. ત્યારે એને પૂર્ણ કરવાની ક્ષમતા એનામાં સ્વયં વિકાસ પામે છે. અને આત્મવિશ્વાસ પ્રાપ્ત થાય છે.

3. વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરવો.

વ્યક્તિત્વ પર પર્યાવરણ તેમજ વંશાનુક્રમ બંનેનો પ્રભાવ પડે છે. જેના શરૂઆતમા સમયમાં વંશાનુક્રમનો પ્રભાવ વધારે પડે છે. પરંતું ત્યારબાદ પર્યાવરણ જ વ્યક્તિત્વના વિકાસમાં પોતાનો પ્રભાવ પાડે છે. સામાજિક જૂથ કાર્યક્રમનું મૂળ લક્ષ્યાંક વ્યક્તિના માટે તકો ઉભી કરવાનું છે. જેનાથી એમના વ્યક્તિત્વનો સર્વોત્તમ સંભવ વિકાસ થઈ શકે.

4. જૂથના સભ્યોમાં ભાગ લેવાની ક્ષમતાઓનો વિકાસ કરવો.

દરેકમાં ભાગ લેવો એ લોકશાહી ખ્યાલનો એક મુખ્ય ખ્યાલ છે. લોકશાહીમાં જોકે ભાગ લેવામાં બધા જ સહમત થતા નથી પરંતુ ભાગ લઈ શકે છે. લોકશાહીનું અસ્તિત્વ ભાગલેવા જૂથના સભ્યની ભાવનાઓ જાણીને એવી સરિસ્થિતિ ઉભી કરે છે. જેનાથી બધાજ સભ્યો સમાનરૂપી ભાગ લઈ શકે. આમ, સામાજિક જૂથકાર્યમાં ભાગ લેવાની પ્રક્રિયા કરવી તે મહત્વનું લક્ષ્યાંક સિધ્ધ થાય છે.

5. આત્મનિર્ભરતાનો વિકાસ કરવો.

આત્મનિર્ભરતા પણ વ્યક્તિના વિકાસમાં ખુબજ જરૂરી છે. જ્યાં સુધી તે સ્વંય પોતાનું કાર્ય કરી નહી શકે તથા પૂર્ણ કરવા વિશે કોઈ નિર્ણય નહિ લઈ શકે ત્યાં સુધી તે પોતાનો વિકાસ કરી શકતો નથી. સામાજિક જૂથકાર્યમા વ્યક્તિને આ પ્રકારની શક્તિના વિકાસને માટે તકો મળે છે. અને પોતાનું કાર્ય મેળવવાથી માંડી તેને પૂર્ણ કરવા સુધીની સ્વતંત્રતા મળે છે. જૂથને માટે પોતાની શક્તિઓનો યોગ્ય રીતે પ્રયોગ કરી શકે છે. અને તેમનો વિકાસ કરી શકે છે.

6. સામાજિક સંબંધોને વધુ દૃઢ બનાવવા.

સમાજ એ સંબંધોની માયાજાળ છે. પ્રત્યેક વ્યક્તિ એક બીજાની સાથે સંકળાયેલ છે. આ સંબંધોના આધાર પર સમાજના કાર્યોનું સંચાલન થાય છે. પરંતું ક્યારેક ક્યારેક સંબંધ એટલો બગડી જાય છે કે બહું જ અપ્રિય ઘટનાઓ બને છે. આંદોલનો થાય છે. કંતિ પણ થાય છે. જૂથકાર્યો દ્વારા વ્યક્તિઓમાં અસંતોષને જાણીને એમની વચ્ચે ઉભી થવાવાળી મુશ્કેલીઓને દૂર કરીને સંબંધને દૃઢ અને મધુર બનાવવામાં આવે છે. જેથી જૂથનો સંપૂર્ણ વિકાસ થઈ શકે.

7. મનોસામાજિક સમસ્યાઓને દુર કરવી.

સામાજિક જૂથકાર્યનું એક મહત્વનું માનસિક રોગીઓની સાથે પણ કરવામાં આવે છે. જૂથમાં માત્ર એ સભ્યો ભાગ લઈ શકે છે. જે મનો સામાજિક સમસ્યાઓથી ગ્રસ્ત હોય તેવા લોકોમાં/સમાજમાં ભળી શકતા નથી. તે આલગ રહે છે. જૂથ કાર્યકર્તા એમનામાં મૈત્રીપૂર્ણ સદ્ભાવનાનો વિકાસ કરે છે. તેના જેવાજ બીજા લોકોના સપર્કમાં જ્યારે તે આવે છે. ત્યારે તે સુરક્ષીત અનુભવ કરે છે. થોડો સંતોષ પણ થાય છે. તેના જેવાજ બીજા પિડિતને જોઈને. રોગીમાં એવી ભાવના ઉત્પન્ન થવાથી એનામાં જૂથથી સંબંધ સ્થાપીત કરવાની ઈચ્છા જાગૃત થાય છે. એનામાં તત્પરતાનો વિકાસ થાય છે.

8. લોકશાહી મુલ્યોનો વિકાસ કરવો.

લોકશાહીની સફળતાએ વાત પર નિર્ભર કરે છે કે, લોક જીવન તેનાથી કેટલું પ્રભાવિત છે. સમાનતા, સમાનતકો, સ્વતંત્રતા તથા ઉન્નતિની તકો લોકશાહીના મૂળભૂત સિધ્ધાંત

છે. સામાજિક જૂથકાર્ય માં આ બધા સિધ્ધાંતોનો પ્રયોગ કરવામાં આવે છે. જૂથમાં સભ્યોને ભાગ લેવાની સમાન તકો મળે છે. પોતાને નિર્ણય લેવાનો અધિકાર હોય છે. વિકાસનો માર્ગ માત્ર કાર્યકર્તા દ્વારા બતાવવામાં આવે છે. આમ, સામાજિક જૂથકાર્યના વિકાસાત્મક લક્ષ્યોકો ઉપરોક્ત પ્રમાણ વર્ણવી શકાય કે જેથી જૂથ વિકાસની ગતિ તરફ આગળ વધે અને જૂથના સભ્યો પોતાનો તથા જૂથના લાંબા ગાળાનો વિકાસ સાધી શકે.

4.5 ઉપસંહાર

આમ, આ એકમ માં ત્રણ મહત્વના મુદ્દાને આવરી લેવામાં આવ્યા છે. ખૂબ જ મહત્વનાં પાસાને ધ્યાનમાં લઈને સામાજિક જૂથકાર્યને સમાજકાર્યમાં ગણવામાં આવે છે. સમાજકાર્યમાં સામાજિક જૂથકાર્યનું તત્વજ્ઞાન જાણી, સમજીને તેને મહત્વપૂર્ણ રીતે ઉપયોગ કરવામાં ઉન્નતિ પૂર્વક કામગીરી બજાવી શકે છે. સમસ્યા એ સમાજમાં દૂષણ સ્વરૂપ હોય છે. જે સમાજને અને સમૂહને ખોખલો કરી નાખે છે. તેથી આ એકમમાં સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયા પણ દર્શાવવામાં આવી છે. અને જૂથ વિકાસ માટેના લક્ષ્યાંકો પણ આવરી લેવામાં આવ્યા છે.

4.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. “સામાજિક જીવન એક કાર્યકર્તા દ્વારા પ્રભાવીત થાય છે” કોનો મત છે ?
 (A) વિલસન અને રાયલેન્ડ (B) ટ્રેકર
 (C) હેમીલ્ટન (D) કવાયલ
2. સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયાના કેટલા સ્તર છે ?
 (A) ચાર (B) પાંચ
 (C) ત્રણ (D) બે
3. જૂથ ચિકિત્સાના કેટલા પ્રકારો છે ?
 (A) બે (B) ત્રણ
 (C) ચાર (D) પાંચ
4. કાર્યકર્તા હાવભાવ અને વર્તન દ્વારા કરવામાં આવતા સમસ્યાના ઉપચારનું કયું માધ્યમ છે?
 (A) દૈહિક સંચાર (B) શાબ્દિક સંચાર
 (C) વ્યવસાયિક સંબંધ (D) અશાબ્દિક સંચાર
5. જૂથમાં લોકોનો કયો સંબંધ સ્થાપિત થાય છે ?
 (A) સામાજિક (B) સમૂહ
 (C) પારસ્થરીક (D) આર્થિક

4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (A) વિલસન એન્ડ રાયલેન્ડ
2. (C) ત્રણ
3. (A) બે
4. (D) અશાબ્દિક સંચાર
5. (C) પારસ્થરીક

4.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

સ્વયં - વ્યક્તિ પોતે

લોકળાહી - લોકોનું, લોકો દ્વારા, લોકો માટે થતી કામગીરી

દૃઢ - નિશ્ચિત

કાર્યકર્તા - જૂથમાં નત્તવ લેનાર વ્યક્તિ

ક્ષમતા - કૃશળ શક્તિ

4.9 સ્વાધ્યાય લેખન

1. સામાજિક જૂથકાર્યનું તત્વજ્ઞાન વિશે સમજાવો ?

.....

.....

.....

.....

2. સામાજિક જૂથકાર્યના સમાધાન નિવારણની પ્રક્રિયા વિગતે સમજાવો ?

.....

.....

.....

.....

3. સામાજિક જૂથકાર્યના જૂથ વિકાસના લક્ષ્યોનો વિગતે સમજાવો ?

.....

.....

.....

.....

4.10 પ્રવૃત્તિ

- જે સામાજિક જૂથમાં સમસ્યાનો ઉદ્ભવ થયો હોય એવા ત્રણ જૂથમાં સમસ્યા નિવારણની પ્રક્રિયા દ્વારા સમસ્યાનું નિવારણ કરવું.

4.11 કેસ સ્ટડી

- પાંચ સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા જે જૂથને લિકાસાત્મક લક્ષ્યોનો સુંધી પહોંચવું હોય તેવા પાંચ, જૂથ કાર્યકર્તાની સ્ટડી કરવી.

4.12 સંદર્ભ ગ્રંથ

- (1) સામાજિક કાર્ય : ડૉ પ્રયાગદિન મિત્ર, ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી, સંસ્થાન, ભેરવનૌ વર્ષ : ૨૦૦૫
- (2) સામાજિક જૂથકાર્ય : શ્રી પરેશ પી. જાની, ડૉ. જીજ્ઞેશ તાળા, અક્ષર પબ્લીકેશન, અમદાવાદ.
- (3) Supervision in Social Work : Alfred kadushin, Daniel Hankness, Rawat Publication Jaipur & New Delhi.



ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર
ઓપન યુનિવર્સિટી

BSWR-202
સામાજિક જૂથકાર્ય

વિભાગ

4

સામાજિક જૂથકાર્યની કુશળતાઓ અને પ્રયુક્તિઓ

એકમ-1 જૂથકાર્ય કુશળતાઓએ નેતૃત્વ, સંદેશાવ્યવહાર, સાંભળવું, નિર્ણય લેવો, સંઘર્ષ
નિવારણ અને સરળતા

એકમ-2 સામાજિક જૂથકાર્યની ટેકનિક જૂથ ચર્ચો, નાટક અને સામાજિક જૂથકાર્યમાં
દસ્તાવેજીકરણ

એકમ-3 સામાજિક જૂથકાર્યમાં અલગ-અલગ સાથે કાર્યો : બાળકો, કિશોરો તથા શારીરિક
દિવ્યાંગ

ISBN : 978-81-946447-3-6

લેખક

ડૉ. વિપુલ ડી. શેરસિયા ઈન્ચાર્જ પ્રિન્સિપાલ,
શ્રી મહર્ષિ અરબિંદો એમ. એસ. ડબલ્યુ કોલેજ,
રાજકોટ

શ્રીમતિ બીજલ દવે આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર,
સાર્વજનિક બી.એસ. ડબલ્યુ / એમ.એસ. ડબલ્યુ કોલેજ,
મહેસાણા

પરામર્શક (વિષય)

ડૉ. સી. જી. સાનન નિવૃત્ત પ્રોફેસર અને વિભાગીય અધ્યક્ષ
ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, અમદાવાદ.

પરામર્શક (ભાષા)

ડૉ. ઘનશ્યામભાઈ ગઢવી રિટાયર્ડ પ્રિન્સિપાલ
શ્રીમતી એ. એસ. ચૌધરી મહિલા આર્ટ્સ
કોલેજ, મહેસાણા

Edition : 2020

Copyright©2020 Knowledge Management And Research Organisation.

All rights reserved. No part of this book should be reproduced, transmitted or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage or retrieval system without written permission from us.

Acknowledgement

Every attempt has been made to trace the copyright holders of material reproduced. It may be possible that few words are missing or correction required, we will be pleased to make necessary correction/amendment in future edition of this book.

ઘટક પરિચય :

માનવી સામાજિક પ્રાણી છે. અને તેની વચ્ચે થતી આંતરક્રિયાઓનાં કારણે ઘણીવાર તેમની વચ્ચે સંઘર્ષ પણ ઉભો થાય છે. પરંતુ ગમે તેવાં સંઘર્ષો ઉત્પન્ન થતા હોય છતાં પણ આપણે સાજ કે આપણાં સમૂહથી વુખટાં રહી શકતા નથી. અને તેથી જ આપણે આપણાં વિકાસ માટે સમૂહ પર આધાર રાખવો જરૂરી બને છે. આ ઘટકમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યનો પરિચય મેળવીશું અને તેનાથી વ્યક્તિ તથા જૂથનો વિકાસ કેવી રીતે થાય છે તેની ચર્ચા કરવામાં આવી છે. સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પધ્ધતિ તરીકે “સામાજિક જૂથકાર્ય” નું ઘણું મહત્ત્વ છે. અને તેને સમજવાનો સરળ પ્રયાસ અહીં કરવામાં આવ્યો છે.

આ ઘટકમાં આપણે સામાજિક જૂથકાર્યને એક પધ્ધતિ તરીકે જોઈશું જેમાં જૂથના લક્ષણો, અર્થ, પ્રકાર અને માનવજીવનમાં તેનું મહત્ત્વ સમજાવવામાં આવ્યું છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તેનાં પ્રકાર લક્ષણો અને હેતુઓની પણ સમજ આપવાનો પૂરતો પ્રયત્ન કરેલ છે. આ સાથે સામાજિક જૂથકાર્યનો સિધ્ધાંતો તથા તેનાં પાયાના મુલ્યોની પણ ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

આ ઘટકમાં આપણે જૂથગતિશીલતા અને પ્રક્રિયાને સમજવા માટે જૂથ વર્તણુક, સંદેશા વ્યવહારની પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન તથા જૂથ સંયોગ, જુસ્સો, તથા સંઘર્ષની સમજ મેળવીશું.

આ ઘટકમાં જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓ પૈકી આયોજનની શરૂઆત, મધ્ય તથા અંતની પ્રક્રિયાને સમજીશું સાથે સાથે જૂથવિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્ત્વ જાણી શકાશે. તથા સામાજિક જૂથકાર્યની ભૂમિકા વ્યક્તિગત તથા જૂથનાં વિકાસમાં સમજવાનાં પ્રયાસ કરવામાં આવશે.

આ સાથે આ ઘટકમાં સામાજિક જૂથકાર્યની કુશળતા તથા તકનીકોની પણ વાત કરવામાં આવી છે. જૂથકાર્યની કુશળતાઓ, નેતૃત્વ, સંદેશા વ્યવહાર / સંચાર, સાંભળવું નિર્ણય શક્તિ સંઘર્ષ નિવારણ તથા સરળતાને સમજાવવાનો પૂરતો પ્રયાસ કરેલ છે. જૂથ રચના, જૂથ ચર્ચા, નાટક અને સામાજિક જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્ત્વ તથા બાળકો, કિશોરો, વિકલાંગો સાથે જૂથકાર્ય કેવી રીતે કાર્ય કરે છે તેને પણ સરળતાથી સમજાવવાનો પ્રયાસ કરેલ છે.

આમ આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સામાજિક જૂથકાર્યને સરળતાથી સમજી શકાશો.

ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકશો કે,

- સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પધ્ધતિ તરીકે સમાજિક જૂથકાર્ય.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં અર્થ, લક્ષણ, પ્રકાર તથા તેનું માનવજીવનમાં મહત્ત્વ સમજી શકાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ તેનાં લક્ષણો તથા હેતુઓની પણ સમજ મેળવાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં સિધ્ધાતો તથા પાયાનાં મુલ્યોને પણ સમજવાનો હેતુ રહેલો છે.
- જૂથ વર્તણુક, સંચાર માધ્યમની પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન જૂથ સંયોગ તથા સંઘર્ષ વિશે પણ જાણકારી મળશે.
- જૂથ વિકાસનાં તબક્કાઓમાં આયોજનની શરૂઆત, મધ્ય તથા અંતની પ્રક્રિયા આપણે જાણી શકીશું.
- જૂથ વિકાસમાં કાર્યક્રમ આયોજન નું મહત્ત્વ સમજી શકાશે.
- સમાજિક જૂથકાર્યનાં વિકાસમાં 'ભૂમિકા'ને સમજાવવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવશે.
- જૂથકાર્યની કુશળતા નેતૃત્વ, જૂથકાર્યની તકનીક, દસ્તાવેજીકરણ, મનોરંજન, શૈક્ષણિક તેમજ રમતગમત, જૂથચર્ચા વગેરેના માધ્યમથી વિવિધ ઉંમરની વ્યક્તિઓ સાથે કેવી રીતે કાર્ય કરવું વગેરેની જાણકારી આપણે આ ઘટકનાં અભ્યાસ બાદ સમજી શકીશું.

: એકમનું માળખું :

- 1.0 એકમના હેતુઓ
- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 વાખ્યાઓ
- 1.3 જૂથકાર્યની કુશળતાઓ
- 1.4 ઉપસંહાર
- 1.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 1.7 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.8 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.9 પ્રવૃત્તિ
- 1.10 કેસ સ્ટડી
- 1.11 સંદર્ભ ગ્રંથ

1.0 એકમના હેતુઓ :

- આ એકમના અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સક્ષમ હશો કે,
- સામાજિક જૂથ કોને કહેવાય ?
 - સામાજિક જૂથકાર્યની પદ્ધતિમાં વધુ અસરકારકતા લાવી શકશો.
 - સામાજિક જૂથકાર્યની કુશળતાઓ વિશે વધુ જ્ઞાન પ્રાપ્ત થશે.
 - એક જૂથકાર્યકર તરીકે તમારામાં એ ટેકનિકો વિકાસ થશે, તે અનુભવી શકશો.

1.1 પ્રસ્તાવના :

સૈધાંતિક જ્ઞાનનો વ્યવહારમાં ઉપયોગ કરવા માટે કુશળતાઓ ઉપયોગી બને છે. કુશળતા એટલે અસરકારક વ્યવહાર માટે વ્યાવસાયિક જ્ઞાન અને મૂલ્યો નો ઉપયોગ કરવાની સામાજિક કાર્યકરની ક્ષમતા સમાજકાર્યના વ્યવહારને નૈતિક અને અસરકાર બનાવવા કુશળતાઓ વિકસાવવી જરૂરી બને છે.

કુશળતાઓ નો ઉપયોગ કરી સમાજ કાર્યકર્તા જૂથના પ્રશ્નો તેમજ સમસ્યાઓનો ઉકેલ લાવી શકે છે તથા ધ્યેય નક્કી કરવામાં તેમજ ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે માર્ગદર્શન આપવામાં પણ કુશળતાઓ ઉપયોગી બને છે. સમાજ, સંસ્થા, જૂથ કે વ્યક્તિના વિકાસ માટે યોજવામાં આવતા કાર્યક્રમો તેની રચના, ચર્ચા વિચારણા, નિર્ણય લેવામાં પણ કુશળતાઓ ઉપયોગી બને છે.

કુશળતાઓ વિશે જુદી-જુદી અનેક વ્યાખ્યાઓ અનેક વિદ્વાનો દ્વારા થઈ છે; અને તે સર્વે વ્યાખ્યાઓ કુશળતાના જુદા-જુદા પાસાને સમજવા પોતાનું ખાસ પ્રદાન આવે છે. સમાજકાર્યની કુશળતાઓને ક્યારેક તાંત્રિક પ્રવૃત્તિ તરીકે ઉપયોગમાં ન લેવી જોઈએ. સામાજિક કાર્યકર્તા તેનો ઉપયોગ વ્યક્તિની જરૂરીયાત પ્રમાણે તેની પરિસ્થિતિનો અનુકુળ હોય તેવી જુદી-જુદી રીતે કરે તે જરૂરી છે.

1.2 વ્યાખ્યાઓ :

કુશળતા એટલે ?

સામાન્ય અર્થમાં કુશળતા એટલે કાર્ય કરવાની ક્ષમતા.

- વેબસ્ટરના મતાનુસાર, “શબ્દકોષના આધારે, કુશળતાનું તાત્પર્ય કાર્યની પદ્ધતિ તથા તેને પૂર્ણ કરવાના જ્ઞાન તથા દક્ષતાથી છે.”
- ટ્રેકરના મતાનુસાર, “કુશળતા કાર્યકર્તાની વિશેષ પરિસ્થિતિઓમાં જ્ઞાન તથા સમયનો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા છે.”

આ વિભાવનાઓ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે, વ્યક્તિ કુશળતાઓની પ્રાપ્તિ જ્ઞાન વૃદ્ધિ તથા કાર્ય અનુભવથી કરે છે. જ્યારે તે કોઈ કાર્યમાં સતત લાગી જાય છે, ત્યારે તેનામાં કુશળતાઓ સ્વઃ આવી જાય છે. કુશળતા જ્ઞાન અને સમજને વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિમાં ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા છે. પ્રણાલી પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ કરે છે, જ્યારે કુશળતા તેનાં ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા છે.

જૂથકાર્યકર્તા માટે જરૂરી છે કે, તે પોતાનામાં તે કુશળતાઓનો વિકાસ કરે જે. સામૂહિક કાર્ય માટે જરૂરી છે.

1.3 જૂથકાર્યની કુશળતાઓ

1.3.1 ટ્રેકર દ્વારા નીચે મુજબની કુશળતાઓ દર્શાવવામાં આવી છે.

(1) ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ સંબંધ સ્થાપિત કરવાની કુશળતા :

- (અ) સામૂહિક કાર્યકર્તાને સમૂહની સ્વીકૃતિ પ્રાપ્ત કરવા તથા સમૂહને એક સકારાત્મક વ્યાવસાયિક આધાર પર સંબંધ સ્થાપિત કરવા માટે અવશ્ય હોંશિયાર હોવા જોઈએ.
- (બ) સામૂહિક કાર્યકર્તાએ સમૂહનાં સદસ્યો વચ્ચે એકાત્મકતા જળવાય તથા જૂથનાં ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ થાય તેવાં ગણ હોવાં જોઈએ.

(2) જૂથ પરિસ્થિતિ વિશ્લેષણની કુશળતા :

- (અ) સામૂહિક કાર્યકર્તામાં સમૂહનું સ્તર, તેની જરૂરિયાતો તથા તેની ગતિશીલતા જાણવાની કુશળતા હોવી જોઈએ. તે સમૂહમાં પ્રત્યક્ષ નિરીક્ષણની કુશળતા છે. જેના આધાર પર તે વિશ્લેષણ તથા નિર્ણય કરે છે.
- (બ) સામૂહિક કાર્યકર્તામાં એ કુશળતા ચોક્કસ હોવી જોઈએ કે તે પોતાનાં વિચારો જૂથની સામે રાખી શકે તથા જૂથને પણ પોતાનાં વિચારો, જરૂરિયાતો, શક્તિઓ તથા ખામીઓને સમજવા માટે સહાયતા કરે.

(3) જૂથ સાથે ભાગ લેવાની કુશળતા :

(અ) સામૂહિક કાર્યકર્તાને સમૂહમાં પ્રતિ પોતાની ભૂમિકા નિર્ધારિત કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.

(બ) સામૂહિક કાર્યકર્તાને સમૂહનાં સભ્યોની સાથે ભાગ લેવા, પોતાની વચ્ચેથી નેતા શોધવા તથા દ્વિતીય નેતાગીરી આપી શકે તેવી કુશળતા પણ હોવી જોઈએ.

(4) સમૂહની ભાવનાઓને સમજવાની કુશળતા :

(અ) જૂથકાર્યકર્તા દ્વારા જૂથમાં પોતાની ભાવનાઓને નિયંત્રિત કરવાની શક્તિ પણ તેનામાં હોવી જોઈએ.

(બ) જૂથકાર્યકર્તાએ જૂથને પોતાની હકારાત્મક તથા નકારાત્મક એમ, બંને પ્રકારની વિચારશૈલીને સામે લાવવા માટે પ્રેરણા આપી શકે તેવી કુશળતા તેનામાં હોવી જોઈએ. જૂથમાં આંતરિક સંઘર્ષની પરિસ્થિતિમાં વિશ્લેષણ કરવામાં સહાયતા કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.

(5) કાર્યક્રમ વિકાસમાં કુશળતા :

(અ) જૂથકાર્યકર્તાને સામૂહિક ચિંતનનો માર્ગ નિર્દેશિત કરવાનો ગુણ હોવો જોઈએ. જેનાથી તે અન્યની રસરુચિને જાણી શકે જરૂરિયાતોને જાણી શકે.

(બ) જૂથકાર્યકર્તાએ સમૂહને ઐસ કાર્યક્રમોના વિકાસ માટે પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ, જેથી સમૂહ પોતાની જરૂરિયાતોની પૂર્તિ કરી શકે તેવી કુશળતા પણ કાર્યકર પાસે હોવી જોઈએ.

(6) સંસ્થા અને સામુદાયિક સાધનોનાં ઉપયોગની કુશળતા :

(અ) જૂથકાર્યકર્તાને વિભિન્ન સામુદાયિક સહાયક સાધનોની માહિતી તથા તેનાં વિશે પૂરતી જાણકારી મેળવવાની કુશળતા હોવી જોઈએ, જેનાથી તે કાર્યક્રમો કરી શકે.

(બ) જૂથકાર્યકર્તાને જૂથનાં કેટલાંક સભ્યો કે જેની જરૂરિયાતોની પૂર્તિ જૂથનાં માધ્યમથી થતી નથી તેના માટે અન્ય વિકલ્પ શોધવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.

(7) મૂલ્યાંકનની કુશળતા :

(અ) જૂથકાર્યકર્તાને જૂથની સાથે કાર્ય કરતી વેળાએ સમય વિકાસ સંબંધી પ્રક્રિયાઓનો અહેવાલ/દસ્તાવેજ રાખવાની કુશળતા જરૂર હોવી જોઈએ.

(બ) જૂથકાર્યકર્તા પોતાના અનુભવોનાં પ્રયોગ કરવામાં તથા સમૂહની ઉન્નતિ માટે પોતાના અનુભવોની સમીક્ષા કરવામાં સહાયતા કરવાની બાબતમાં તે કુશળ હોવો જોઈએ.

1.3.2 જૂથકાર્યની કુશળતા - ફિલિપ્સના મત પ્રમાણે

(1) સંસ્થાના કાર્યોના પ્રયોગની કુશળતા :

જૂથકાર્ય સંસ્થાના માધ્યમથી સંભવ બને છે. જૂથકાર્યનો વિકાસ સામાજિક સંસ્થાઓ દ્વારા જ થયો છે. આ સંસ્થાઓનું સ્વરૂપે ભલે અલગ હોય, પરંતુ, ઉદ્દેશ્યો તો એક જ હોય છે. આ પહેલાં કાર્યકર્તાએ સમજી લેવું જોઈએ કે, સંસ્થા શું કાર્ય કરવા માંગે

છે ? કાર્યકર્તા માટે સંસ્થાના કાર્ય સકારાત્મક ક્ષેત્ર છે. જેનો ઉપયોગ તે જૂથને સાથે રાખીને કરે છે.

જૂથ કાર્યકર્તામાં સંસ્થાના કાર્યોનાં ઉપયોગ માટેની નીચેની કુશળતાઓ જરૂરી છે.

1. અંતઃગ્રાહી કુશળતા
2. જૂથની સંસ્થા સાથે સંબંધ સ્થાપિત કરવાની કુશળતા
3. જૂથકાર્ય પદ્ધતિ દ્વારા વ્યક્તિની સહાયતા માટેની કુશળતા
4. સામૂહિક ક્રિયાઓ સિવાય બહારની વ્યક્તિઓને સમજવાની તથા સહાયતા કરવાની કુશળતા.
5. સંદર્ભિત કરવાની કુશળતા.

(2) ભાવનાઓમાં સંચાર/સંદેશા વ્યવહારની કુશળતા :

બીજાઓ સાથે સંબંધ સ્થાપિત કરવાની માનવની સાર્વભૌમિક પ્રેરણેલી છે. આ સંબંધતા જ્યારે વાસ્તવિક રૂપ લે છે. જ્યારે બંને વચ્ચે પારસ્પરિક વિચારોનું આદાન-પ્રદાન કરવામાં આવે છે. જેનાથી ક્રિયાઓ સંપન્ન દર્શાવાય તથા સંબંધમાં કોઈ રૂપ પ્રગટ થાય. સંચાર પ્રક્રિયાનાં આધાર પર જ સંબંધ સ્થાપિત થાય છે. જૂથકાર્યકર્તા માટે પોતાની ભાવનાઓ પર નિયંત્રણ રાખવા તથા સમૂહની ભાવનાઓને સમજ્યા તથા લાભકારી ઉપયોગ કરવાની કુશળતા જરૂરી છે.

1. કાર્યકર્તાને પોતાની ભાવનાઓ સમજ્યા, નિયંત્રણમાં રાખવા તથા ઉપયોગ કરવાની કુશળતા
2. સભ્યોની ભાવનાઓને સમજ્યા તથા તેને કેળવવાની કુશળતા
3. સામૂહિક ભાવનાઓમાં સંચારની કુશળતા

(3) વર્તમાન વાસ્તવિકતાનાં ઉપયોગની કુશળતા :

સામૂહિક કાર્યકર્તામાં આ કુશળતા હોવી જોઈએ કે તે સભ્યોની વાસ્તવિક સ્થિતિથી અવગત કરાવીને તથા તેના અનુરૂપ સંચાલ માટે નિર્દેશ કરે. ઉદાહરણ માટે, સમૂહ સંસ્થાથી એવું ઈચ્છતા હોય છે. જે વર્તમાન સમયમાં સંભવ નથી તો કાર્યકર્તાની જવાબદારી બને છે કે, તે તે માંગને રોકીને જૂથનાં સભ્યોને સમજાવે. તેવી કુશળતા કાર્યકર્તામાં હોવી જોઈએ.

1. સામૂહિક રૂચિનો ઉદ્દેશીય ક્રિયાઓ માટે ઉપયોગ કરવાની કુશળતા
2. સમૂહને ઉત્તરદાયી નિર્ણય લેવામાં સહાયતા કરવાની કુશળતા

1.4 ઉપસંહાર :

મનુષ્ય એક સામાજિક પ્રાણી છે. તેનું અસ્તિત્વ સમૂહથી છે. જે પ્રકારે કોષ દ્વારા જીવની ઉત્પત્તિ થાય છે તે પ્રકારે સામાજિક સ્વરૂપ તે સમૂહ દ્વારા જ પ્રાપ્ત કરે છે. તેઓ પારસ્પરિક રીતે એકબીજાની પર નિર્ભર રહે છે તથા તેમાં સહયોગનું મૂલ્ય મહત્ત્વપૂર્ણ સ્થાન છે. આ પરસ્પર સ્વાવલંબનના કારણે પોતાની ભૂમિકાના નિર્વાહ માટે તેને તાલીમની જરૂરિયાત હોય છે. જેનાથી તે કુશળતાઓ તથા કૌશલ્યનો વિકાસ કરી પોતાની ઉપયોગિતાનું પ્રમાણ

આપી શકે. માનવજીવનની બધી સમસ્યાઓ બે પ્રકારે નિવારી શકાય છે. (1) સહયોગ (2) સમસ્યા સમાધાનની યોગ્યતા. એક જૂથકાર્યકર્તા દ્વારા વ્યક્તિમાં આ પ્રકારની કુશળતાઓનું હોવું ખૂબ જ આવશ્યક છે. જેમ-જેમ કાર્યકર્તા પોતાનું કાર્ય કરતો જશે તેમ-તેમ તેનામાં કૌશલ્ય તથા કુશળતાનો વિકાસ થાય છે.

સમાજકાર્યકરની કુનેહનાં કારણે ઘણીવાર મોટી સમસ્યાઓ સર્જાતા રહી જાય છે. દરેક સભ્યો વચ્ચે થતાં અણબનાવ, તકરાર કે સંઘર્ષના ઘર્ષણને ટાળીને સામીપતા જાળવવાનો ગુણ કાર્યકર્તામાં હોવો જોઈએ અને કુશળતાઓના આધારે જૂથ વિકાસ કરે છે.

1.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. અસરકારક વ્યવહાર માટે વ્યવસાયિક જ્ઞાન અન મુલ્યોનો ઉપયોગ કરવાની સમાજિક કાર્યકરની ક્ષમતા એટલે શું ?

(A) સિધ્ધાંત	(B) કાર્યક્રમ આયોજન
(C) કુશળતા	(D) સામાજિક વ્યવહાર
2. ટ્રેકરના મતમુજબ સામાજિક જૂથકાર્યના કાર્યકરની કુશળતા કેટલી દર્શાવવામાં આવી છે ?

(A) પાંચ	(B) સાત
(C) છ	(D) ચાર
3. સામાજિક જૂથકાર્યકરની અહેવાલ અને દસ્તાવેજ રાખવાની કુશળતાને કઈ કુશળતા કહેવાય ?

(A) જૂથ પરિસ્થિતિ વિશ્લેષણની કુશળતા
(B) કાર્યક્રમ વિકાસમાં કુશળતા
(C) સમૂહની ભાવનાઓને સમજવાની કુશળતા
(D) મુલ્યંકનની કુશળતા
4. ફિલિપ્સના મતમુજબ સામાજિક જૂથ કાર્યકરની કેટલી કુશળતા દર્શાવી છે ?

(A) ચાર	(B) પાંચ
(C) ત્રણ	(D) છ
5. જૂથના સભ્યોની વાસ્તવિક સ્થિતિથી અવગત કરાવીને તેના અનૂરૂપ સંચાલન માટે નિર્દેશ કરે, આ કઈ કુશળતા છે ?

(A) સંસ્થાના કાર્યોના પ્રયોગની કુશળતા
(B) વર્તમાન વાસ્તવિકતાનાં ઉપયોગની કુશળતા
(C) ભાવનાઓમાં સંદેશાવ્યવહારની કુશળતા
(D) સમુહ સંબંધોને ઉત્તેજિત કરવા તથા તેના ઉપયોગ કરવાની કુશળતા

1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (C) કુશળતા
 2. (B) સાત
 3. (D) મુલ્યકનની કુશળતા
 4. (A) ચાર
 5. (B) વર્તમાન વાસ્તવિકતાનાં ઉપયોગની કુશળતા
-

1.7 ચાવીરૂપ શબ્દો

કુશળતા - કાર્ય કરવાની ક્ષમતા

સહયોગ - સહકાર, સાથ

1.8 સ્વાધ્યાય લેખન

1. ટ્રેકરના મત મુજબ સામાજિક જૂથ કાર્યકરની ભૂમિકા વર્ણવો ?

.....
.....
.....
.....

2. ફિલિપ્સ દ્વારા વર્ગવેલ કાર્યકર્તાની કુશળતાઓ સવિસ્તાર સમજાવો ?

.....
.....
.....
.....

1.9 પ્રવૃત્તિ

- સામાજિક જૂથ કાર્યકરની બધીજ કુશળતાનો વિકાસ થાય તે માટે બધા જૂથ કાર્યકરને ભેગા કરી પ્રેઝન્ટેશન કરો.

1.10 કેસ સ્ટડી

- સામાજિક જૂથકાર્યકરની પસંદગી કરીને તેમાં કંઈ કુશળતા છે અને કંઈ કુશળતાનો વિકાસ કરવાનો બાકી છે. તેની કેસ સ્ટડી કરવી. (ઓછા માં આછી ત્રણ)

1.11 સંદર્ભ ગ્રંથ :

- | | |
|--|---|
| 1. સામાજિક સામુહિક કાર્ય | ડૉ. પ્રયાગદિન મિશ્ર,
પ્રકાશક : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન, લખનૌ
વર્ષ-૨૦૦૫ |
| 2. Field Work Training in
Social Work | I.S. Subhedan
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |

3. Supervision in Social Work

Alfred Kadushin

Daniel Hankess.

Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi.

4. समाजकार्य

ए. एन. सिंहसी सिंह

कार्य विभाग, लखनौ विश्वविद्यालय, लखनौ,

वर्ष-२००७

: એકમનું માળખું :

- 2.0 એકમના હેતુઓ
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 જૂથ રચના
- 2.3 જૂથ ચર્ચા
- 2.4 સામાજિક જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણ
- 2.5 ઉપસંહાર
- 2.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જલાબો
- 2.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.9 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.10 પ્રવૃત્તિ
- 2.11 કેસ સ્ટડી
- 2.12 સંદર્ભ ગ્રંથ

2.0 એકમના હેતુઓ

- આ એકમનાં અભ્યાસ બાદ તમે સમજી શકવાને સમર્થ હશો કે,
- જૂથની રચનાનો ખ્યાલ સમજી શકશો.
 - જૂથની રચનાના સિદ્ધાંતો જાણવા મળશે.
 - જૂથચર્ચા વિશે જાણવા મળશે.
 - જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્વ સમજી શકશો.
 - દસ્તાવેજીકરણનાં પ્રકારો જાણી શકશો.

2.1 પ્રસ્તાવના :

આમ જૂથકાર્ય માં સૌથી અગત્યની બાબત જૂથ રચના છે. જેમાં જૂથની રચના કેવી રિતે કરવી કયા મુદ્દા ઓનું ધ્યાન રાખવું વિગેરે વિશે આમ ભાર મુકવામાં આવશે તથા તેમાં જૂથ માં થતી ચર્ચાઓ પણ સમસ્યા નિવારણ તથા વિકાશમાં ખૂબ જ મહત્વ ની ભુમિકા ભજવાનું હોય છે. તથા જૂથમાં કાર્ય કરવામાં આવે છે તેનું દસ્તાવેજીકરણ કરવું એ ખૂબ અગત્યની બાબત છે.

જ્યારે બે કે તેથી વધુ લોકો એકત્રિત થાય છે ત્યારે જૂથની રચના થાય છે. તેમનો હેતુ

સમાન હોય છે મહત્વપૂર્ણ બાબત કહી શકા. જૂથની રચના સમયે કયાં સિદ્ધાંતોનાં અનુસરણથી જૂથ યોગ્ય રીતે રચાય છે તથા પાછળથી સમસ્યા ઉત્પન્ન થતી નથી. જૂથચર્ચાનાં માધ્યમથી જૂથનાં સભ્યોનાં વિચાર, મૂંઝવણ, સહમતિ-અસહમતિ જાણી શકાય છે અને બધાયનાં વિચારોને સાંભળ્યા બાદ એક ચોક્કસ નિર્ણય તરફ આગળ વધી શકાય છે. આ બધી ચર્ચાઓનું દસ્તાવેજ રાખવો અતિ આવશ્યક છે. જેનાથી ભવિષ્યમાં ક્યારેક કામ લાગે અથવા જ્યારે નિર્ણયસંબંધિત સમસ્યા ઉત્પન્ન થઈ હોય ત્યારે આ અહેવાલની જરૂરિયાત ઊભી થાય છે. આમ, એક જૂથકાર્યકર્તા દ્વારા જૂથની રચના તથા દસ્તાવેજીકરણનું જ્ઞાન મેળવેલું તથા તે મુજબ કાર્ય કરવું ઘણું જરૂરી છે.

2.2 જૂથ રચના :

જૂથ એ વ્યક્તિઓ નું બનેલું અવ્યવસ્થિત ટોળું નથી. પરંતુ કોઈ પણ સમાન ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે જોડાયેલ લોકોના સમુહને જૂથ કહેવામાં આવે છે. જે સમાન ધ્યેયની સાથે એક બીજા વચ્ચે આંતરક્રિયા પણ ધરાવતા હોય છે. જૂથના સભ્યોનાં લક્ષણો, સભ્યનો જૂથમાં મોભો, માહિતી સંચાર, જૂથમાં સાથે રહેવાનું આકર્ષણ વગેરે ઘટકો જૂથને એક સંહિતનું સ્વરૂપ આપે છે.

અલગ-અલગ ક્ષેત્રમાં કામ કરતી વ્યક્તિઓ વચ્ચે, સમાજના લોકો વચ્ચે અમુક જરૂરીયાતો ને લઈને અમુક સંબંધો વિકસે છે. આવા સંબંધો આપો-આપ ઉદ્ભવતા હોય છે. વ્યક્તિમાં રહેલા સમાન વિચારો તેમને અલગ જૂથની અનુભૂતિ કરાવે છે. આવા સમાન વિચારો ધરાવતા લોકો ભેગા મળે છે અને એક જૂથ બનાવે છે. લોકો સાથે મળીને કામ કરતા હોય ત્યારે આંતરક્રિયા થાય છે. નવા વિચારો કૌશલ્યના ઉપયોગ દ્વારા પોતાની જરૂરીયાતો સંતોષવા પ્રયત્ન કરતા હોય છે.

ચોક્કસ ઉદ્દેશો સિધ્ધ કરવા માટે સંચાલન, વ્યવસ્થા, ધ્યેય તેમજ લક્ષ્ય નક્કી કરીને જે સમુહ ભેગો કરવામાં આવે છે તેને જૂથ કહી શકાય.

2.2.1 જૂથ રચનાના સિધ્ધાંતો અથવા અભિગમો :

- (1) સમીપતા નો સિધ્ધાંત
- (2) હોમેન્સ નો સિધ્ધાંત
- (3) સમતુલા નો સિધ્ધાંત
- (4) વિનિમય નો સિધ્ધાંત

(1) સમીપતા નો સિધ્ધાંત :

લિઅન ફેર્સ્ટીંગર, સ્ટેનલી અને કર્ટ બ્લેક આ સિધ્ધાંતને તેમના પુસ્તક Social Pressures in an informal group માં દર્શાવે છે.

વ્યક્તિ ને અન્ય વ્યક્તિનો સાથ, સહકાર તથા સાનિધ્ય ગમતું હોય છે. વ્યક્તિ અન્ય વ્યક્તિ સાથે નિકટતાના સંબંધો સ્થાપવાની ઈચ્છા ધરાવતો હોય છે. વ્યક્તિ પોતાની જરૂરીયાતો, હેતુઓ રક્ષણ તેમજ ઈચ્છાઓની પૂર્તિ માટે પોતાના જેવા વિચાર ધરાવતા વ્યક્તિની સહાયતા મેળવવા માટે પ્રયત્ન કરે છે. માનવી સાબૂત હૃદય અને મગજ ધરાવે છે આથી તે પોતાની લાગણી વિચારોનું આદન-પ્રદાન ઈચ્છે છે આવી તે અન્ય વ્યક્તિ સાથે જોડવાના પ્રયાસ કરે છે.

આથી જ લોકો જૂથની રચના કરે છે. જૂથના બે પ્રકાર છે. (1) નિકટવર્તી જૂથ અને (2) દૂરવર્તી જૂથ લોકો પોતાની જરૂરીયાત, લાગણીઓ દ્વારા નિકટવર્તી જૂથમાં જોડાય છે જ્યારે અમુક ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે કે આદતોને કારણે દૂરવર્તી જૂથ માં જોડાતા હોય છે.

(2) હોમેન્સ સિધ્ધાંત :

જ્યોર્જ સી. હોમેન્સ આ સિધ્ધાંત દ્વારા જણાવે છે કે પ્રવૃત્તિઓ, આંતરક્રિયા અને મનોભાવ કે સૂક્ષ્મ લાગણીઓ જેવાં તત્વોની જૂથની રચના કરે છે. જૂથમાં વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા, વ્યક્તિ વ્યક્તિ વચ્ચે થતી આંતરક્રિયા દ્વારા અન્ય લોકો પણ જૂથમાં જોડાતા હોય છે.

જ્યારે વધુ લોકો સમાન ધ્યેય, એક બીજા પ્રત્યે લાગણીઓ, જરૂરીયાતો ધરાવતા હોય આંતરક્રિયા કે સંદેશા વ્યવહાર સંચાર માધ્યમો દ્વારા એક જૂથમાં જોડાય છે. વ્યક્તિ કે સભ્યોમાં આ તત્વો દ્વારા એક બીજા સાથે સંબંધ બંધાય છે. અને તેમનાં જૂથ રચાય છે. આ રીતે જૂથ રચાતાં જૂથો વધુ શક્તિશાળી હોય છે વ્યક્તિઓ વચ્ચેની આંતરક્રિયા ધ્યેયની સિધ્ધ માટે સહકાર કેળવે છે અને તનાવ ઘટાડે છે.

(3) સમતુલા સિધ્ધાંત :

આ સિધ્ધાંતની વિચારણા કરનાર થીનોડોર ન્યુકોમ્બ છે. તેઓ જણાવે છે કે સંબંધિત ઉદ્દેશ માટે સમાન લાગણી ધરાવતી વ્યક્તિઓ એકબીજા પ્રત્યે આકર્ષાય છે. તેમની વચ્ચે સંબંધો સ્થપાય છે. આકર્ષણ અને વલણ વચ્ચે સમપ્રમાણ સમતુલા સતત જળવાઈ રહેવાથી જૂથની રચના થાય છે.

(4) વિનિમય સિધ્ધાંત :

જહોન અને હેરોલ્ડ તેમના પુસ્તક The Social Psychology of group માં આ સિધ્ધાંતની વિગતે સમજૂતી આપતા જણાવે છે કે વ્યક્તિ તેના કોઈ પણ કાર્યનો બદલો શું મળશે તે વિચારે છે. આ સિધ્ધાંત પણ આંતરક્રિયામાંથી મળતા વિનિમય પર આધારિત છે. આંતરક્રિયા-વિનિમય સામે મળતુ સન્માન કે કદર વ્યક્તિઓને એકબીજા પ્રત્યે આકર્ષે છે; અને જૂથની રચના થાય છે. આંતરક્રિયાના વિનિમય દ્વારા વ્યક્તિ બદલામાં જરૂરીયાતો સંતોષી શકતી હોય. થાક ઘટાડી શકતી હોય. હતાશા ઓછી કરી શકતી હોય તો આવી વ્યક્તિઓ એકબીજા પ્રત્યે આકર્ષાય છે અને જૂથની રચના થાય છે. એકમના કોઈ એક વિભાગ ના ત્રણ કર્મચારીઓ કે સભ્યો હતાશા ધરાવતા હોય ત્યારે એકબીજા પાસેથી આશ્વાસનન મેળવે છે જે તેમને એકબીજા સાથે જોડાય રહેવાની પ્રેરણા પુરી પાડે છે.

2.3 જૂથ ચર્ચા :

જૂથ ચર્ચાની શરૂઆત જ્યારે જૂથનું નિર્માણ થાય છે ત્યાર થી થઈ ગઈ હોય છે. કાર્યકર્તા ચર્ચા દ્વારા જ સમૂહના સભ્યોનો માહિતી કે સમસ્યાઓ તેમજ સભ્યો અંગે જાણકારી મેળવે છે. ચર્ચા દ્વારા જ જૂથના સભ્યોની પરિસ્થિતિ ભૂતકાળ, જરૂરીયાત અંગે જાણકારી મળે છે. ચર્ચામાં ભાષણ, સેમિનાર, ચર્ચા-વિચારણા, પ્રશ્નોત્તરી જેવી બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

ચર્ચા દ્વારા વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચેના આંતરીક પ્રત્યાપનમાં વધારો થાય છે. સાથે-સાથે પોતાને માન-સન્માન પ્રાપ્ત થાય છે. એક બીજા સાથે વાતચીત કરવાની ક્ષમતા નો પણ વિકાસ થાય છે. આ ઉપરાંત...

- આપણા વિચારો બીજા સમક્ષ રજૂ કરવાની તક મળે છે. જેથી મન હળવું કરી શકાય છે. સાથે-સાથે પોતાનો સમુહમાં માન-સન્માન પણ વધે છે.
- આપણી ખોટી વિચારસરણી ને સુધારવા ની પરિસ્થિતિ પણ પ્રાપ્ત થાય છે.
- આપણને અન્ય પાસેથી જ્ઞાન પ્રાપ્ત થાય છે તથા આપણા જ્ઞાનની આપ-લે પણ કરી શકાય છે.
- ચર્ચાને કારણે વ્યક્તિ માત્રમાં નિર્ણાયક શક્તિનો વિકાસ થાય છે.
- ચર્ચામાં ભાગ લેવાને કારણે કાર્યક્રમ નિર્ધારણનો મોકો મળે છે.
- સામુહિક ભાવનામાં વધારો થાય છે, એક બીજાની વાતો સાંભળવાની તથા સમજવાની ભાવનામાં પણ વધારો થાય છે.
- આ ઉપરાંત ચર્ચા દ્વારા એક બીજાની સમસ્યા, જરૂરીયાતો અને ક્ષમતાઓ તથા કુશળતાઓ પણ જાણી શકાય છે.

2.3.1 નાટક :

જૂથના સભ્યો ને વિવિધ પ્રકારની ક્રિયાઓ કે કાર્યક્રમ દ્વારા તેમના ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે પ્રોત્સાહન પુરુ પાડી શકાય છે. જે તેમની સમસ્યા ઓ માટે મહત્વ પૂર્ણ હોય છે. તેના દ્વારા વ્યક્તિને યોગ્ય સમજ પુરી પાડી શકાય છે.

કાર્યકર્તા દ્વારા વર્તમાન સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને જૂથના સભ્યોની સમસ્યા દૂર કરવા તેમને પ્રેરણા પુરી પાડવા માટે પરિસ્થિતિ અનુસારનું નાટક રજૂ કરવામાં આવે તો વ્યક્તિને મનોરંજનની સાથે-સાથે પોતાના પ્રશ્નોના હલ માટેનો માર્ગ પણ મળી શકે છે. આ ઉપરાંત પરિવર્તન માટે પણ નાટકો ઉપયોગી બને છે. નાટક જોવા ને કારણે વ્યક્તિ-વિચારતો થાય છે અને કયા પગલા જરૂરી છે તથા કયા પગલા તેને નુકસાન પહોંચાડી શકે છે તે વ્યક્તિ ની સમક્ષ આવે છે. જેને કારણે સભ્યો પરિવર્તન માટે અડચણ રૂપ બનતા નથી.

નાટકથી મનોરંજન મળે છે. બધાને માન મળે છે સભ્યો સાથે મળીને નાટક કરેતો સામજ્ય કે સહકારની ભાવનામાં વધારો થાય છે. જોનારને મનોરંજન મળે છે પરંતુ સાથે-સાથે જ્ઞાન, કુશળતા તેમજ સમજ શક્તિ માં પણ વધારો થાય છે. વ્યક્તિ નાટક દરમિયાન સફળ પાત્રો સાથે પોતાની સરખામણી કરે છે અને આના કારણે વ્યક્તિ પોતાની સામાજિક ક્ષેત્રોની અસફળતાઓ માંથી છુટકારો મેળવે છે અને આનંદ અનુભવે છે. સામાજિક માન્યતાઓ અને સામાજિક પરિવર્તનમાં આ નાટકો ઉપયોગી બને છે.

2.4 સામાજિક જૂથ કાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણ :

2.4.1 અર્થ :

સામુહિક કાર્યકર્તા ના કાર્યમાં દસ્તાવેજી કરણ એ પણ મહત્વનું છે. સામુહિક કાર્ય એ એક પ્રક્રિયા છે. તેનું ઉત્તરદાયીત્વ પણ મહત્વનું છે. કાર્યકર્તા સમૂહ કે જૂથની ક્રિયાઓનું દસ્તાવેજી કરણ કરે છે. દસ્તાવેજી કરણ મહત્વનું છે જેને કારણે ઘટનાની વિગતો ને ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી છે. દસ્તાવેજીકરણ માં ત્રણ ક્ષેત્ર મહત્વ પૂર્ણ છે.

(1) વ્યક્તિ

(2) સંબંધ

(3) અંતઃક્રિયા

દસ્તાવેજીકરણમાં વ્યક્તિની ક્રિયાઓ સંબંધો તથા અંતઃક્રિયા ને લખવામાં આવે છે. સામુહિક કાર્યમાં વ્યક્તિ શું ક્રિયા કે કાર્ય કરે છે તેની નોંધ કાર્યકર્તા કરે છે. સમુહ માં તેનું શું યોગદાન છે. તથા તે કઈ ઈચ્છા કે આશા સાથે કાર્ય કરી રહ્યું છે. તે કેવા પ્રકારે સમુહ માં લઈ રહ્યું છે. સમુહ સાથે કેવા સંબંધ રાખે છે તથા સભ્યોમા અંતઃક્રિયાના કયા ભાવ છે તે તથા સભ્યોમા અંતઃક્રિયાના કયા ભાવ છે તે સમુહને ઉન્નતિ તથા વિકાસ માટે અન્ય ને કે કાર્યકર્તાને મદદરૂપ બની રહ્યું છે કે નહિં, વ્યક્તિ નો સમુહ પ્રત્યેનો દૃષ્ટિકોણ કેવો છે, વ્યક્તિમાં કેટલી ક્ષમતા યોગ્યતા અને કુશળતાઓ છે તથા સમુહમાં કઈ રીતે મદદરૂપ થાય છે. વ્યક્તિ સમૂહના વિકાસમાં સાચી દિશામાં કાર્ય કરે છે કે નહિં તેની નોંધ થતી હોય છે.

દસ્તાવેજીકરણ નિમ્નઘટના ઓનો ક્રમબદ્ધ રૂપથી લેખન કરે છે. જેમાં નીચેની બાબતો નો સમાવેશ થાય છે.

(1) સમુહના સદસ્યોના વ્યવહારનું વર્ણન

(2) સદસ્યોના ભાગ લેવા પ્રમાણે વિસ્તાર

(3) સભ્યોના પરસ્પર એકબીજાના પ્રત્યે સંબંધીત કાર્યની પ્રક્રિયા

(4) સભ્યોના વિચારોનો ઉદ્ભવ તથા તેનો વિકાસ

(5) વિચારોની સ્વીકૃતિ-અસ્વીકૃતિ

(6) પરસ્પર ઉત્તેજનાત્મક કાર્ય તથા મનોવૈજ્ઞાનિક રૂપથી કાર્ય કરવાની દિશા

(7) કાર્યકર્તા દ્વારા સામુહિક સહાયતા

(8) કાર્ય દ્વારા સમુહની સ્થિતિ અંગેના વિચાર તથા અનુભવ

(9) કાર્યકર્તાના ઉદ્દેશ્યો તથા તેની ઉપલબ્ધી

(10) વ્યક્તિ તથા સમુહ માં પરિવર્તન

(11) સમુહ અને અભિકરણ વચ્ચેનો સંબંધ

(12) કાર્યક્રમની ઉપયોગીતા

2.4.2 દસ્તાવેજીકરણના હેતુઓ :

1. સામાજિક જૂથકાર્ય દસ્તાવેજીકરણનું સર્વપ્રથમ ઉદ્દેશ્ય સમૂહના સભ્યોની ઈચ્છાઓ તથા રૂચિઓને જાણીને જૂથને આગળ વધારવા માટે કોણ સહાયરૂપ થશે તે જાણવા મળે છે.
2. દસ્તાવેજીકરણના માધ્યમથી કાર્યકર્તાને પોતાની ભૂમિકાનું જ્ઞાન થાય છે. તે જ્યારે તે વાત જાણી લે છે કે, તેણે ક્યાં ક્યાં સહાયતા કરી છે? અને હજુ સહાયતાની કેટલી તથા કેવી જરૂરિયાત છે?
3. દસ્તાવેજી દ્વારા સમૂહમાં આપેલાં પરિવર્તનનું જ્ઞાન થાય છે. કાર્યક્રમની ઉપયોગિતા તથા તેનું જ્ઞાન મળે છે અને જ્યારે જરૂર પડે છે ત્યારે કાર્યકર્તા પોતાની શૈલીમાં પરિવર્તન તથા વિકાસ કરે છે.

4. દસ્તાવેજોની મદદથી સમૂહમાં થતાં વિકાસ તથા પ્રગતિનું જ્ઞાન થાય છે.
5. દસ્તાવેજના માધ્યમથી સમૂહનાં સંબંધોનું જ્ઞાન થાય છે. સંબંધોને જાણવા કાર્યકર્તા માટે જરૂરિયાત છે કે, કારણ કે સંબંધોના માધ્યમથી સામૂહિક ક્રિયાઓ સંપન્ન થાય છે તથા વિકાસની તક મળે છે.
6. દસ્તાવેજો દ્વારા મૂલ્યાંકનનું કાર્ય શક્ય બને છે.
7. દસ્તાવેજો દ્વારા સુપરવાઈઝર, કાર્યકર્તાની શક્તિ, ક્ષમતા તથા કૌશલ્ય-નિપૂર્ણતાનું જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. જેના આધાર પર કાર્યકર્તા સહાયતા કરે ચે.

2.4.3 કાર્યકર્તા દ્વારા દસ્તાવેજીકરણમાં સામેલ કરવાની બાબતો :

(1) જૂથના પરિચય સંબંધી માહિતી :

- જૂથનું નામ
- મળવાની તારીખ
- મળવાનું સ્થળ
- સભ્યોની હાજરી તથા ગેરહાજરીની સંખ્યા, નામ, નવા દાખલ થનાર સભ્યોની પ્રાથમિક માહિતી સંસ્થાની ભૌતિક સ્થિતિ
- વાતાવરણ વગેરેની સભ્યોની હાજરી પર અસર, અવલોકન

(2) સભ્યોનાં વિશે જાણકારી :

- વાતચીત કરવાની રીત
- સભ્યોના ભાગ લેવાનું કારણ
- પરસ્પર સંબંધોનું સ્વરૂપ
- દરેક સભ્યોનાં ભાગ લેવાની ક્ષમતા-ઈચ્છા
- ભાગ લેવાનો ક્રમ
- સભ્યોનાં યોગદાનનું મહત્ત્વ
- સભ્યોનાં આંતઃક્રિયાઓ
- સભ્યોમાં ક્રિયાઓ તથા પ્રતિક્રિયાઓ
- સભ્યોની મનોવૈજ્ઞાનિક સ્થિતિ
- સભ્યોના વ્યવહાર
- જૂથનો વ્યવહાર

(3) કાર્યક્રમની ક્રિયાઓમાં ભાગીદારી :

- કાર્યક્રમમાં ક્રિયાનું સ્વરૂપ
- કાર્યક્રમની ક્રિયામાં ભાગ લેવાનું પ્રમાણ
- સભ્યોની હકારાત્મક-નકારાત્મક પ્રક્રિયા
- કાર્યક્રમ ક્રિયાઓથી અનુભવની સીમા

(4) વિચારોની ઉત્પત્તિ તથા વિકાસ :

- સભ્યોના વિચાર
- વિચારોમાં પરિવર્તન
- પરિવર્તિત વિચાર તથા સ્વીકૃતિ
- સભ્યોની એકબીજા પ્રત્યેની લાગણી
- સભ્યોની રૂચિઓ
- સભ્યોનો અનેક બાબતો પર વિચાર
- ઉત્તેજનાત્મક શક્તિઓ

(5) જૂથકાર્યકર્તાની ભૂમિકા તથા સંબંધ :

- કાર્યકર્તા દ્વારા આપવામાં આવેલી સુવિધા
- કાર્યક્રમમાં કાર્યો દ્વારા આપવામાં આવેલી સુવિધા
- સલાહનું સ્વરૂપ
- નિરાકરણ/સલાહનું સ્વરૂપ
- વાર્તાલાપમાં ભાગીદારી
- ક્રિયાઓનું નિદર્શન
- સંસ્થાનાં કાર્યો તથા સુવિધાનું અનુમાન
- જૂથની સ્થિતિ, પ્રશ્નો વિચાર, કાર્યસરણી

(6) જૂથમાં વ્યક્તિઓ સાથે કાર્યકર્તાની ભૂમિકાનું વર્ણન :

- વ્યક્તિની સમસ્યા
- સમસ્યાનું સ્વરૂપ
- સમસ્યા સમાધાનના ઉપાયો
- સમાધાન માટે ઉપયોગમાં લેવામાં આવેલ રીત સ્ત્રોતનો ઉપયોગ

(7) દરેક બેઠકનું મૂલ્યાંકન :

- જૂથની ક્રિયાઓનું મૂલ્યાંકન
- સંપૂર્ણ કાર્યનો નિષ્કર્ષ
- દરેક સભ્યોનાં સંદર્ભે વર્ણન
- સફળતા-અસફળતા વર્ણન
- કાર્યકર્તાની ભૂમિકાનું વર્ણન

2.4.4 દસ્તાવેજીકરણનું મહત્ત્વ :

કાર્યકર્તા માટે નોંધણી તૈયાર કરવી એટલું જ જરૂરી છે જેટલું જૂથની સાથે કાર્ય કરવું તે

તેના ઉત્તરદાયિત્વનું એક જરૂરી અંગ છે તથા સામાજિક જૂથકાર્યની પ્રક્રિયાનું પણ એક અંગ છે. સામાજિક જૂથકાર્યની ઉન્નતિને માટે દસ્તાવેજ જરૂરી છે. જો કે વર્ણનાત્મક નોંધ જૂથકાર્યની સંબંધિત દરેક વ્યક્તિને માટે હિતકારી છે ; પરંતુ, જૂથકાર્યકર્તા માટે એ વિશેષ જરૂરી છે. તેના દ્વારા સામૂહિક અનુભવની ગુણાત્મક ઉન્નતિ સંભવ છે. જ્યારે કાર્યકર્તા જૂથની પ્રત્યેક નોંધ કરે છે, તો તેનાં જૂથકાર્યનાં વિશ્લેષણ તથા મૂલ્યાંકનમાં મળે છે.

તેનાં દ્વારા જૂથકાર્યકર્તા સભ્યોને સારી રીતે સમજે છે. આ અનુભવ દ્વારા તે ભ્રામક અર્થ સ્પષ્ટ કરે છે. તે પોતાની ભમિકાને સમજી લે છે તથા પોતાનાં કાર્યોનું મૂલ્યાંકન કરી લે છે. જેનાથી તે પોતાની સફળતાનું ધ્યાન રાખે છે. વાસ્તવિક સ્થિતિથી જાણકાર થઈને તે સભ્યોની સાથે પોતાના સંબંધોને ઘનિષ્ઠ બનાવે છે.

જૂથનું જ્ઞાન વધારવા :

દસ્તાવેજીકરણની મદદથી તે પૂરાં જૂથનાં વિષયમાં જાણકારી રાખે છે કે, કેમ કે તે નોંધણીમાં જૂથના પ્રત્યેક અવયવનાં વિષયમાં, એમની કાર્ય-ક્રિયાઓના વિષયોમાં, એમના વ્યવહાર તથા સંબંધનાં વિષયમાં લખે છે. તેથી જૂથનું જ્ઞાન સ્પષ્ટ થઈ જાય છે.

મૂલ્યાંકનમાં મદદ :

દસ્તાવેજીકરણ અને જૂથની ઉન્નતિ વિકાસ તથા પરિવર્તિ પ્રમાણે છે, કાર્યકર્તાઓની મદદથી જૂથનાં વિકાસ તથા પરિવર્તનને સમજે છે તથા તેને જૂથનાં વિકાસ માટે એક દિશાને જ્ઞાન થાય છે. તે સ્વતઃ પોતાનું મૂલ્યાંકન પણ તેનાં દ્વારા કરી શકે છે.

પરામર્શમાં મદદકર્તા :

દસ્તાવેજીકરણનાં આધાર પર સુપરવાઈઝર કાર્યકર્તાને જરૂરી માર્ગદર્શન આપે છે તથા તેની કુશળતાનો વિકાસ કરે છે. આથી તેમની સેવાઓ મૂલ્યવાન થઈ જાય છે.

ભવિષ્યનાં કાર્યક્રમમાં મદદકર્તા :

જ્યારે કાર્યકર્તા જૂથની ક્રિયાઓનું મૂલ્યાંકન હંમેશા કરે છે જેથી તેને એ વાતોનું જ્ઞાન થાય છે કે, જૂથની જરૂરિયાતોની પૂર્તિ કઈ હદ સુધી થઈ ગઈ છે અને પૂર્ણ તથા અપૂર્ણ જરૂરિયાતોનું યથાર્થજ્ઞાન થાય છે. આના આધાર પર તે ભવિષ્યનાં કાર્યક્રમ નિર્ધારિત કરે છે.

મૂલ્યાંકન માટે જરૂરી :

દસ્તાવેજીકરણ દ્વારા જ જૂથકાર્ય સંપન્ન થાય છે અને તેને જૂથની ક્રિયાઓનું જ્ઞાન થવું જરૂરી છે. જેનાથી તે સુવિધાપૂર્વક સંબંધિત કાર્યને પૂર્ણ કરે છે.

મદદ માટેનું જરૂરી સાધન :

કાર્યકર્તાને જૂથની સંપૂર્ણ માહિતી હોવી જરૂરી છે. કારણ કે જૂથકાર્ય તેનો લાભ લે છે, જો કાર્યકર્તાને એ જાણકારી ન હોય કે હજુ સુધી કેવી રીતે ? કયા પ્રકારે ? અને કઈ જવાબદારી સાથે જૂથે કામ કર્યું છે તો તે જૂથની સાથે સમાયોજન કરવામાં મુશ્કેલીઓને અનુભવ કરે છે. આ દ્વારા તે એ સ્થાનની શોધ સરળતાથી કરી લે છે જ્યાં તેની મદદની જરૂરિયાત હોય છે.

આંતર સંબંધનું જ્ઞાન :

કાર્યકર્તા વ્યક્તિઓની રૂચિઓ સમજે છે તે ક્રિયાઓમાં ભાગ લેવાની રૂચિનું વિશ્લેષણ

કરે છે. જરૂરિયાતની પૂર્તિ તે કેવી રીતે કરે છે ? તથા તેને કયા પ્રકારનાં જૂથની સંબંધી છે ? વગેરેનું જ્ઞાન કાર્યકર્તાને થાય છે. કાર્યક્રમમાં જૂથ સભ્ય કઈ પ્રતિક્રિયા આપે છે ? તથા તેનામાં કયું પરિવર્તન આવ્યું છે ? વગેરેનું જ્ઞાન દસ્તાવેજીકરણ દ્વારા જ ઉપલબ્ધ થાય છે.

કાર્યકર્તાને પોતાની ભૂમિકાનું જ્ઞાન :

દસ્તાવેજીકરણમાં કાર્યકર્તા દર્શાવે છે કે, જૂથની વિશ્વસનીયતા કાર્યકર્તા પ્રત્યે કેટલી છે. જૂથ સભ્ય એમને કેટલી સ્વીકૃતિ આપે છે, ત્યાં તેની જરૂરિયાત કેટલી અનુભવે છે, તે એ પણ લખે છે કે, એમના સંબંધ જૂથ સાથે કેવા છે, તે જૂથ સાથે પોતાની મદદ ક્રિયાઓનું વર્ણન કરે છે, જેનાથી તેને પોતાની જવાબદારીનાં વિષયમાં પૂરી જાણકારી રહે છે.

નવા કાર્યકર્તા માટે પથદર્શક :

જો કોઈ કાર્યકર્તા જૂથની સાથે કાર્ય કરે છે તો તેને ઘણીવાર મદદ મળે છે. અત્યાર સુધી તેણે કેવા અનુભવો પ્રાપ્ત કર્યા છે, ત્યાં પોતાના ઉદ્દેશ્યોને કઈ દિશા તરફ લઈ ગયા છે, ત્યાં જૂના જૂથકાર્યકર્તાએ જૂથની સાથે કેવી રીતે કાર્ય કરેલું છે.

સમાજકાર્યમાં મહત્વ :

એ સ્પષ્ટ છે કે, દસ્તાવેજી જૂથકાર્યમાં પોતાનું મહત્વપૂર્ણ સ્થાન ધરાવે છે. તેનાથી જૂથકાર્યની પ્રણાલીનું મહત્વ સ્પષ્ટ થાય છે. જ્યારે ઘણાં સમૂહોની નોંધણી સમાન સમસ્યાઓને પ્રકાશમાં લાવે છે. તો તેના નિરાકરણને માટે સામાજિક ક્રિયાપ્રણાલી કે સંગઠનનો ઉપયોગ કરે છે.

2.4.5 દસ્તાવેજીકરણના પ્રકારો :

દસ્તાવેજીકરણના મહત્વપૂર્ણ બે પ્રકાર પાડવામાં આવે છે.

(1) વર્ણનાત્મક પ્રકાર (2) સંક્ષિપ્ત પ્રકાર

(1) વર્ણનાત્મક પ્રકાર :

વર્ણનાત્મક અભિલેખન કે દસ્તાવેજી સૌથી મહત્વપૂર્ણ છે. તેમાં તથ્યો અને કાર્યોને વિસ્તારપૂર્વક લખવામાં આવે છે તથા પ્રત્યેક ઘટના સ્થિતિઓનું સ્પષ્ટ મિશ્રણ છે. આ દસ્તાવેજમાં દરેક ઘટનાઓનું ક્રમાનુસાર વર્ણન કરવામાં આવેલું છે.

(2) સંક્ષિપ્ત અહેવાલલેખન :

આ પ્રકારના અહેવાલલેખન કે દસ્તાવેજીકરણમાં સામાજિક અધ્યયન સામાજિક પ્રવૃત્તિ કેટલા અંશમાં વિભક્ત હોય છે તે વિષય પર સંપૂર્ણ પ્રક્રિયાને કેટલાંક ભાગોમાં વિભાજીત કરી દેવામાં આવે છે, જેમ કે, અભિજ્ઞાન આંકડા ભાગીકરણ પ્રમુખ અને તે ક્રિયાઓ સમસ્યાઓ વગેરેનો સમાવેશ થાય.

2.4.6 દસ્તાવેજીકરણનાં સિદ્ધાંતો :

દસ્તાવેજીકરણ કરવું તે કોઈ મુશ્કેલ કાર્ય નથી; પરંતુ, એવી નોંધણી તૈયાર કરવી જેનાથી હકીકતો તથા લાભપ્રદ પ્રયોગો સંભવ હોય તે મુશ્કેલ છે. તેથી અન્ય જ્ઞાનની સાથે-સાથે થોડા સિદ્ધાંતો ધ્યાનમાં રાખવા જરૂરી છે.

લિન્ડસે એ દસ્તાવેજીકરણનાં પાંચ મુખ્ય સિદ્ધાંત જણાવ્યાં છે.

(1) લોંચનો સિદ્ધાંત :

તેના અનુસાર નોંધ મૂલ્યાંકનનાં ઉદ્દેશ્યોને અનુરૂપ હોય કેમ કે મૂલ્યાંકન ઉદ્દેશ્યો એકબીજાથી સંબંધ ધરાવે છે.

(2) પસંદગીનો સિદ્ધાંત :

તેનો અર્થ એ છે કે, કાર્યકર્તા નોંધમાં બધું જ લખતો હોતો નથી; પરંતુ, મહત્ત્વપૂર્ણ સ્થિતિઓ, જેમ કે વ્યક્તિના વિકાસ તથા જૂથની ઉન્નતિ પર પ્રકાર પાડે છે.

(3) ભાવનાઓની સ્પષ્ટતાનો સિદ્ધાંત :

દસ્તાવેજીકરણમાં ભાવનાઓની સ્પષ્ટતા હોય છે તથા તેને યોગ્ય રીતે દર્શાવી હોય છે.

(4) વિશ્વસનીયતાનો સિદ્ધાંત :

દસ્તાવેજીકરણને હંમેશા ગુપ્ત રાખવો જોઈએ તથા કેવળ વ્યવસાયિકરૂપે જ તેનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ.

(5) કાર્યકર્તાની સ્વીકૃતિનો સિદ્ધાંત :

કાર્યકર્તાએ જવાબદારી અનુભવે છે કે, તેના કાર્યોમાંથી દસ્તાવેજ તૈયાર કરે તે પણ એક જરૂરી કાર્ય છે. દસ્તાવેજમાં ગુણોની સ્પષ્ટતા તથા વ્યાવસાયિક મનોવૃત્તિ આવી શકે છે.

(6) વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે :

વ્યાવસાયિક વિકાસ માટે મૂલ્યાંકન જરૂરી હોય છે. મૂલ્યાંકન નવી નવી વાર્તાની જાણકારી છે. ત્યાં નવી સમસ્યાઓ આવે છે. જો કે તેના નિરાકરણ માટે નવી પ્રવિધિ કાર્યક્રમ તથા સંબંધનો વિકાસ થાય છે.

2.4.7 જૂથમાં દસ્તાવેજીકરણનો સારાંશ તથા વિશ્લેષણ :

- જૂથમાં વ્યક્તિને કેવા અનુભવ થવા ?
- જૂથના ઉદ્દેશ્યો જૂથ અનુભવથી ક્યા સુધી પૂરાં થયા ?
- ઉદ્દેશ્યોમાં ક્યા પરિવર્તન થયા ? શા માટે ?
- સભ્યોને ક્યા પ્રકારે જૂથના સભ્યો બનાવવામાં આવ્યાં ?
- જૂથના સભ્યોનાં પરસ્પરનાં સંબંધ
- જૂથમાં સ્વીકૃતિ-અસ્વીકૃતિ વર્ણન કેવી રીતે થાય છે ?
- જૂથમાં સંઘર્ષ નિવારણમાં ઉપાયો ક્યા હતા ?
- કાર્યકર્તાએ સમયે-સમયે વ્યક્તિઓની મદદ કેવી રીતે અને ક્યાં કરી ?
- જૂથનાં બીજા જૂથ સાથેના સંબંધો કેવા છે ?
- જૂથનું સામાજિક વાતાવરણ કેવું છે ?

2.5 ઉપસંહાર :

આમ જૂથકાર્યમાં જૂથ રચના જૂથ ચર્ચા તથા દસ્તાવેજીકરણ એ અગત્યની સ્વતંત્ર ભુમિકા ભજવે છે.

આમ જૂથકાર્યમાં જૂથની રચના પર ખૂબ ભાર મુકવામાં આવે છે જે હિતે રચના કરવામાં આવી હોય તે હિતો ને વિકાશ ની દિશા નક્કિ કરે છે તથા જૂથમાં થતી ચર્ચા ઓ પણ જૂથની ગતિશિલતામાં વધારો-ઘટાડો કરે છે. તથા બધાથી અગત્યની બાબત એ કાર્ય કર્યા પાદ જે નોંધવામાં આવે છે તે દસ્તાવેજીકરણ છે.

સામાજિક જૂથકાર્યકર્તા તરીકે તેનામાં ચોક્કસ તફનિકે-કુશળતાઓ હોવાથી તે યોગ્ય રીતે સમસ્યા સમાધન ન કરી શકે છે. કાર્યકર્તાની કુશાત્ર બુદ્ધિશક્તિ તથા તર્કસંગતતાને કારણે જૂથ વિકાસ કરે છે. જૂથકાર્યકર્તા પોતાની કુશળતા દ્વારા જૂથચર્ચા દ્વારા કોઈપણ સભ્યના મનમાં રહેલાં અસંતોષને બહાર લાવી તેને દૂર કરવાનાં પ્રયત્ન કરે છે. જૂથમાં કાર્યકર્તાને થયેલાં અનુભવો તથા તેનાં સભ્યોને થયેલાં અનુભવોને દસ્તાવેજીકરણનાં માધ્યમથી રાખવામાં આવે છે. જેથી કદાચ ભવિષ્યમાં કોઈ સમસ્યા સર્જાય તો ભૂતકાળમાં પરિસ્થિતિને કેવી રીતે ટાળી હતી તે સમજી શકાય. આમ, જૂથમાં કાર્યકર્તાની પોતાની કુશળતા સાથે દસ્તાવેજ અગત્યનો ભાગ બને છે.

2.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. જૂથ રચનાના સિધ્ધાંતો કેટલા છે ?
(A) એક (B) ત્રણ
(C) ચાર (D) બે
2. જૂથ રચનાના ક્યાં અભિગમમાં સામાન્ય વ્યક્તિ આન્ય વ્યક્તિ સાથે નિકટતા સંબધો સ્થાપવાનો ઈચ્છા ધરાવતો હોય છે ?
(A) હોમેન્સ સિધ્ધાંત (B) સમીપતાનો સિધ્ધાંત
(C) વિનિમય સિધ્ધાંત (D) સમતોલા સિધ્ધાંત
3. જૂથના સભ્યોની ખોટી વિચારસરણીને ક્યારે પ્રાપ્ત થાય છે ?
(A) જૂથ ચર્ચા (B) જૂથ રચના
(C) જૂથ કુશળતા (D) જૂથ દસ્તાવેજ
4. જૂથ દસ્તાવેજીકરણમાં કેટલા ક્ષેત્ર મહત્વપૂર્ણ છે ?
(A) એક (B) બે
(C) પાંચ (D) ત્રણ
5. દસ્તાવેજીકરણના પ્રકારો કેટલા છે ?
(A) બે (B) છ
(C) ચાર (D) આઠ

2.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (C) ચાર
2. (B) સમીપતાનો સિધ્ધાંત
3. (A) જૂથ ચર્યા
4. (D) ત્રણ
5. (A) બે

2.8 ચાવીરૂપ શબ્દો

કૌશલ્ય - કારીગરી, કુશળતા

આંતરક્રિયા - સમૂહનાં સભ્યો વચ્ચેનું

જૂથ ચર્યા - સમૂહના સભ્યો વચ્ચેનું પ્રત્યાયન

દસ્તાવેજીકરણ - અહેવાલ કે ઘટનાઓની વિગત

2.9 સ્વાધ્યાય લેખન

1. જૂથ રચનાની વિભાવના સમજાવી જૂથ રચનાના સિધ્ધાંતો વિસ્તૃતમાં સમજાવો ?

.....
.....
.....
.....

2. દસ્તાવેજીકરણનું એટલે શું ? તેના પ્રકારો સમજાવો ?

.....
.....
.....
.....

3. દસ્તાવેજીકરણનું સામાજિક જૂથકાર્યમાં મહત્ત્વ સમજાવો ?

.....
.....
.....
.....

2.10 પ્રવૃત્તિ

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમિયાન એવા જૂથ સોધવા કે જેનું દસ્તાવેજીકરણ થયેલ નથી. તેનું દસ્તાવેજીકરણ કરવું.

- જૂથ રચનાના સિધ્ધાંતોને સમજી જરૂરીયાત મંદ તોકોનું જૂથની રચના કરવી.

2.11 કેસ સ્ટડી

- કોઈ પણ ત્રણ સામાજિક જૂથના દસ્તાવેજ/અહેવાલની સ્ટડી કરવી.

2.12 સંદર્ભ ગ્રંથ :

- | | |
|--|---|
| 1. સામાજિક સામુહિક કાર્ય | ડૉ. પ્રયાગદિન મિશ્ર,
પ્રકાશક : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન, લખનૌ
વર્ષ-૨૦૦૫ |
| 2. Field Work Training in
Social Work | I.S. Subhedan
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |
| 3. Supervision in Social Work | Alfred Kadushin
Daniel Hankess.
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |

: એકમનું માળખું :

- 3.0 એકમના હેતુઓ
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 બાળકો - કિશોરો સાથે કાર્ય
- 3.3 દિવ્યાંગ વ્યક્તિ સાથે કાર્ય
- 3.4 ઉપસંહાર
- 3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 3.7 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.8 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.9 પ્રવૃત્તિ
- 3.10 કેસ સ્ટડી
- 3.11 સંદર્ભ ગ્રંથ

3.0 એકમના હેતુઓ

- આ એકમના અભ્યાસ બાદ તમે સમજી સમર્થ હશો કે,
- સામાજિક જૂથકાર્ય અલગ-અલગ ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરતા શીખવશે.
- સામાજિક જૂથકાર્યનો અન્ય યોજનાઓ સાથેનો ખ્યાલ સમજમાં આવશે.

3.1 પ્રસ્તાવના :

સામાજિક જૂથ કાર્ય અલગ-અલગ ક્ષેત્ર સાથે સંબંધ ધરાવે છે. સામાજિક જૂથ કાર્ય બાળકો, વૃદ્ધો, યુવાનો, સ્ત્રીઓ, વિકલાંગોના કલ્યાણ તેમજ તેમના વિકાસના કાર્યો કરે છે. આ જૂથો માટે ચિકિત્સાને લગતા કાર્યક્રમો પણ કરવામાં આવે છે. સામાજિક જૂથ કાર્ય બાળકોના તેમજ વિકલાંગ ના કલ્યાણ ના તેમજ તબીબી સેવા પુરી પાડવાના કાર્યો કરે છે.

વિકલાંગોના જૂથની રચના કરી તેમને પ્રોત્સાહન, આત્મવિશ્વાસ પુરો પાડે છે તથા તેમની ક્ષમતાઓ, કુશળતાઓ ના ઉપયોગ દ્વારા તેમના વિકાસના પ્રયાસો કરવામાં આવે છે.

આ ઉપરાંત બાળકના સ્વાસ્થ્યને લઈને કાર્ય કરવામાં આવે છે. બાળકોનું આરોગ્ય સમાજનો સૌથી મોટો પ્રશ્ન છે. બાળકો તથા કિશોરો ભાવિ પેઢી હોવાને કારણે તેઓની તંદુરસ્તી ખૂબ જ જરૂરી છે. આ માટે પણ કાર્યો કરવામાં આવે છે. બાળકો તથા વિકલાંગો એવા છે જે અન્ય પર આધાર રાખે છે તથા આ બંને અનેક સમસ્યાઓથી પીડાતા હોય છે. જેને કારણે તેમની સમસ્યાઓ ઉકેલાય એ જરૂરી બને છે. આ માટે સામાજિક જૂથ કાર્ય ચિકિત્સાક્ષેત્રે જોડાય ને તેમને સહાય પુરી પાડે છે.

3.2 બાળકો-કિશોરો સાથે કાર્ય :

બાળકો અને કિશોરો હોસ્પિટલમાં ભર્તિ થાય એ એક સૌથી મોટી સમસ્યા છે. બાળકો તથા કિશોરોમાં બિમારી એ સૌથી મોટી સાંવેગિક સમસ્યા છે પરંતુ જ્યારે હોસ્પિટલમાં ભરતી કરવામાં આવે અને બેધિયાર વાતાવરણ મળે છે ત્યારે બાળકોમાં માનસિક સમસ્યાઓ ઉદ્ભવતી હોય છે. આવા સમયે જો માતા-પિતા ને યોગ્ય શિક્ષમ આપવામાં આવે તો આવી સમસ્યાઓનું નિવારણ લાવી શકાય છે. અહીં સામાજિક કાર્યકર્તાની ભૂમિકા મહત્ત્વ પૂર્ણ બને છે. જેમાં નીચેના કારણો નો સમાવેશ કરી શકાય.

- (1) સાંવેગિક પ્રતિક્રિયા
- (2) માનસિક રીતે પડી ભાગવું
- (3) ઘંમડી કે અહકારી
- (4) ઈર્ષાની ભાવના
- (5) એકલા પણું તથા માનસિક ભારની ભાવના

(1) સાંવેગિક પ્રતિક્રિયા :

બાળકોને જ્યારે હોસ્પિટલમાં ભર્તિ કરવામાં આવે ત્યારે સાંવેગિક પ્રતિક્રિયાઓ ઉદ્ભવતી હોય છે. બાળકની સાથે - સાથે માતાઓને પણ તેનો અનુભવ કરવો પડતો હોય છે. હોસ્પિટલમાં દાખલ થતા બાળક તથા માતા બંને માનસિક રીતે પરેશાની કે મુશ્કેલી અનુભવતા હોય છે.

ઉ.દા. - જો બાળક ને હોસ્પિટલમાં દાખલ કરવામાં આવેલ હોય અને ઓપરેશન બાદ જો બાળક સારુ થાય તો બીજી વખત માતા-બાળક બંનેને બીજી વખત તેમ કરવા માટે તૈયાર કરવા પડતા હોય છે.

બાળક-કિશોરો ને માનસિક તાણ ઊભુ થતુ હોય છે. જેને કારણે ફરીથી તેઓ ફરીથી સારવાર કરવા માટે તાણ અનુભવતા હોય છે આથી સમાજ કાર્યકર્તા દ્વારા તેમને સમજાવવા જરૂરી બને છે.

(2) માનસિક રીતે ભાંગી પડવું :

બાળક જ્યારે હોસ્પિટલમાં ભર્તિ થાય છે ત્યારે શાળા એ જવાનું બંધ થતું હોય છે. જેના કારણે બાળક અભ્યાસમાં પાછળ રહી જતું હોય છે. આ ઉપરાંત સારવારમાં પણ અનેક સમસ્યા ઓનો સામનો કરવો પડતો હોય છે જેને કારણે તેઓ માનસિક તાણ અનુભવતા હોય છે. આવા સમયે સામાજિક કાર્યકર્તા તેનું સમાધાન લાવવામાં ઉપયોગી બને છે.

આજના હરિફાઈના યુગમાં બાળક અન્ય બાળક સાથે સતત હરીફાઈ કરતો રહે છે. જેનાં કારણે બાળક સતત માનસિક તાણ અનુભવે છે. આવા સમયે માતા-પિતા દ્વારા વધુ પડતી આકાંક્ષાઓના કારણે બાળક ભાંગી પડે છે. દા.ત. બાળકને ચિત્રમાં શોખ હોવા છતાં તેને ડાન્સ તરફ વાળવાનું કૃત્ય.

ધોરણ-12માં 99% લાવવાનો દુરાગ્રહ અને બાળક પોતાની ક્ષમતા નથી તેવું સમજે છે અને માનસિક રીતે હતોત્સાહી થાય છે. જેના કારણે આત્મહત્યા કરે છે અથવા ઘરેથી ભાગી જાય છે.

(3) ઘંમડી કે અહંકારી :

ક્યારેક માતા-પિતા આવી પરિસ્થિતિમાં બાળકનું જરૂરીયાત થી વધારે ધ્યાન રાખતા હોય છે તેની દરેક જરૂરીયાતો ને પૂરી કરતા હોય છે તેની કાળજી લેવામાં કે તેનું ધ્યાન રાખવામાં વધુ ને વધુ સમય પસાર કરતા હોય છે. જેને કારણે બાળક માત્ર મેળવનાર વ્યક્તિ બની રહે છે. જેમાં બાળક નું પોતાનું યોગદાન હોતુ નથી જેના કારણે તે એકલતા અનુભવે છે આવા સમયે પણ કાર્યકર્તા ની ભૂમિકા ઉપયોગી બને છે.

વધુ પડતાં પૈસાના પ્રભાવનાં કારણે બાળક ઘંમડી કે અભિમાની બને છે. તેવા સમયે કાર્યકરે તેને અન્ય મિત્રો સાથે સમાનતાની વાત સમજાવી તે તરફ વાળવાનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ. બાળકનું આ પ્રકારનું વર્તન યોગ્ય સમયે રોકવામાં ન આવે તો બાળક ગુનાહિત પ્રવૃત્તિ તરફ આગળ ધપે છે. કાર્યકર્તાએ આવા સમયે માતા-પિતા સાથે વાત કરી બાળક સાથે સાયુજ્ય સ્થાપવા તથા કુટુંબ સમાજમાં બાળક પ્રસ્થાપિત થાય તેવાં પ્રયત્ન કરવા.

(4) ઈર્ષાની ભાવના :

બાળકોમાં કેટલીક વખત માતા-પિતા પ્રત્યે ઈર્ષા ઉત્પન્ન થતી હોય છે. બાળકોમાં એવી ભાવના ઉત્પન્ન થતી હોય છે કે માતા-પિતા તેમની યોગ્ય સારવાર કરાવતા નથી અને પૈસા પણ યોગ્ય રીતે સારવાર પાછળ ખર્ચ કરતા નથી. તથા તેમની બિમારી માટે માતા-પિતા ને દોષી માને છે અને તેમની ઈર્ષા કરે છે. આવી ભાવના ને કારણે માતા-પિતા સાથેના બાળકોના સંબંધો બગડતા હોય છે. આવા સમયે પણ સામાજિક કાર્યકર્તા સમસ્યાનું સમાધાન કરતા હોય છે.

બાળક ઘણીવાર પોતાની આસપાસનાં વાતાવરણમાંથી જે જુએ છે તેની સાથે પોતાની જાતને જોડે છે અન્ય બાળકો પાસે કોઈ વસ્તુ તેના કરતા વધુ હોય તો તે બાળક પ્રત્યે ઈર્ષ્યા અનુભવે છે. દા.ત. અન્ય બાળક પાસે મોંઘુ રમકડું જોતા આ બાળક તેને નુકશાન પહોંચાડશે.

(5) એકલા પણું કે એકલતાની ભાવના :

બાળકો જ્યારે હોસ્પિટલમાં ભર્તી કરેલ હોય છે ત્યારે તેઓને મનોરંજનનું કોઈ સાધન પ્રાપ્ત થતું નથી તથા વાતચીત કે વિચારોનું આદાન-પ્રદાન પણ થતુ નથી એવા સમયે બાળક ચિડિયું બને છે અને માતા-પિતા તરફ પણ તિરસ્કાર ની લાગણી અનુભવે છે. તેઓ પોતાની જાત પ્રત્યે પણ તિરસ્કાર અનુભવતા હોય છે. આ ઉપરાંત તેઓ પોતાને સમાજ તથા પરિવાર પર ભાર રૂપ ગણવા લાગે છે. આવી ભાવનાઓ સારવાર માં પણ મુશ્કેલીઓ ઊભી કરે છે. સામાજિક કાર્યકર્તા આવી સમસ્યાઓ ને ઉકેલવા નો પ્રયાસ કરે છે.

ઘણીવાર માતા-પિતાની વ્યસ્તતાનાં કારણે બાળક એકલતાનો સામનો કરે છે એવા સમયે બાળકનું માનસ નકારાત્મક વિચારોમાં ન ઘેરાઈ જાય તે માટે બાળકને ઈત્તરપ્રવૃત્તિ તરફ વાળવો જોઈએ. દા.ત. માતા-પિતાની હાજરી ન હોય તો બાળકને તેવા સમયે ડ્રોઈંગ અછથવા પઝલ સોલ્વ કરવાની રમતમાં વાળવો જોઈએ.

3.3 દિવ્યાંગ વ્યક્તિ સાથે કાર્ય :

શારીરિક રીતે વિકલાંગ વ્યક્તિ જેની શારીરિક ક્ષમતાઓ નાસ પામી છે, શરીર વિકૃત થઈ ગયેલ હોય અથવા કોઈ એક અંગ ખોડ-ખાપણ વાળું હોય એવા વ્યક્તિ કોઈ કારણોસર

કામ કરવા યોગ્ય હેતા નથી જેને કારણે નિરાશા, દુઃખી અને માનસિક રીતે તાણ અનુભવતા હોય છે.

આવા લોકોનો ઉપચાર થવો ખૂબ જ જરૂરી છે. સુવિધા અને ઉપચાર બાદ તેમનું પુનઃસ્થાપન થાય એ પણ એટલું જ જરૂરી છે. વિકલાંગ વ્યક્તિને માત્ર ઉપચાર જ નહિ પરંતુ માનસિક રીતે તથા સામાજિક સ્થિતિમાં પણ બદલાવ લાવવો જરૂરી બને છે. આવા વ્યક્તિ માનસિક રીતે પડી ભાંગ્યા હોય છે.

વિકલાંગોની સામાજિક તથા સાંવેગિક સમસ્યાઓને સમજવા માટે અવલોકન જરૂરી છે તથા કેટલીક બાબતો પણ જરૂરી છે જે નીચે પ્રમાણે છે. જેના દ્વારા તેમને માનસિક તાણ ઊભો થતો હોય છે.

(1) વિમુખ મનોવૃત્તિ

(2) પાપનું પરિણામ

(3) દુરાત્માનો પ્રવેશ

(1) વિમુખ મનોવૃત્તિ :

સમાજ આવા વ્યક્તિઓ ને અલગ દ્રષ્ટિએ જોતા હોય છે અને પોતાનાથી અલગ તથા રોગીની દ્રષ્ટિએ જોતા હોય છે. સામાન્ય લોકો વિકલાંગો થી દૂર રહેતા હોય છે. વિકલાંગ તા એ ચેપી રોગ હોય એ રીતે આવા વ્યક્તિઓને સામાન્ય લોકો પોતાનાથી દૂર રાખતા હોય છે જેને કારણે વિકલાંગ લોકો તણાવ અનુભવતા હોય છે.

દા.ત. શાળાનાં રમતના મેદાનમાં કોઈ અપંગ બાળક હોય તો તેને રમાડવાની જગ્યાએ અન્ય બાળકો તેની હાંસી ઉડાવશે અથવા તેને જૂથમાં ભેળવશે નહીં.

(2) પાપનું પરિણામ :

સામાન્ય રીતે લોકો એમ માનતા હોય છે કે વિકલાંગતા એ પૂર્વ જન્મના પાપ અને દુષ્ટ કૃત્યોનું પરિણામ છે. તથા આવી પરિસ્થિતિમાં સુધાર લાવી શકાતો નથી અને વિકલાંગ વ્યક્તિએ તેના પાપોનું ફળ ભોગવવું જ પડે છે એવું લોકો માનતા હોય છે જેને કારણે વિકલાંગ વ્યક્તિને તિરસ્કારની ભાવના સાથે જોતા હોય છે.

દા.ત. હાલમાં પણ દિવ્યાંગતાને અશિક્ષિત લોકો પાપનું પરિણામ સમજે છે. મંદબુદ્ધિને પણ ઈશ્વરનો શાપ ગણવામાં આવે છે. ઘણીવાર આપણે સાંભળી છીએ કે, “કરેલા કર્મોનું ફળ ભોગવી રહ્યાં છે.”

(3) દુરાત્માનો પ્રવેશ :

કેટલાક વ્યક્તિઓ એમ માનતા હોય છે કે વિકલાંગ વ્યક્તિઓમાં ખરાબ આત્માનો પ્રવેશ થવા ને કારણે તેઓની હાલત આવી હોય છે અને દુષ્ટ આત્મા બધાને નુકસાન પહોંચાડે છે જેને કારણે દિવ્યાંગ વ્યક્તિથી દૂર રેવું જોઈએ. આ ઉપરાંત આવી આત્માઓને કારમે તેમનું જીવન નર્ક સમાન બની જાય છે અને છેલ્લે સુધી આવું જ જીવન જીવવું પડે છે એમ માનતા હોય છે.

દિવ્યાંગ વ્યક્તિને એક સંપૂર્ણ વ્યક્તિ, સમાજનો સભ્ય તથા સમુહની એક ભાગ હોવાનું જણાવવા માટે કે તેના પુનઃ સ્થાપન માટે સમાજ કાર્યકર્તાની ભૂમિકા મહત્વ પૂર્ણ છે.

સમાજ કાર્યકર આવા લોકોની અમુક બાબતો દ્વારા સહાય રૂપ બનતા હોય છે.

- (1) કાર્યકર્તા સમાજમાં સામુહિક કાર્ય ના માધ્યમથી વિકલાંગતા ના કાણો-લક્ષણ તથા તેને અટકાવવાના ઉપાયોની ચર્ચા કરે છે. આ ઉપરાંત વિકલાંગતા અટકાવવાના ઉપાયો પણ કહે છે.
- (2) આ ઉપરાંત તે સામુદાયિક મનોવૃત્તિ કે લોકો ના વિકલાંગો પ્રત્યેના વિચારોમાં પરિવર્તન લાવવાના પ્રયત્નો કરે છે.
- (3) વિકલાંગ લોકોને અમુક પ્રકારની તાલીમ પુરી પાડી પગ-ભર બનાવવાના પ્રયત્નો સમાજ કાર્યકર્તા દ્વારા કરવામાં આવે છે.
- (4) કાર્યકર્તા કેન્દ્ર તેમજ રાજ્ય સરકાર દ્વારા કરવામાં આવતી વિકલાંગોને સહાય પુરી પાડવામાં પણ મદદ રૂપ બને છે.

આ ઉપરાંત વિકલાંગ બાળકોના માતા-પિતા ને પણ સમજાવવા ના પ્રયાસ કરે છે જેથી બાળકો નાનપણથી જ પગભર બની શકે. વિકલાંગ બાળકોના માતા-પિતા તેમની વધુ પડતી દેખરેખ રાખતા હોય છે અથવા તો યોગ્ય દેખરેખ રાખતા નથી અને બાળકોને તિરસ્કારતા હોય છે. આવા સમયે વિકલાંગ બાળકની લાગણી દુભાતી હોય છે.

આ ઉપરાંત ઘરમાં કંકાસ, આર્થિક ઝગડાઓ, બોલાચાલી થતી હોય છે. માતા-પિતા ક્યારેક આવા બાળકોને પાપનું પ્રતિક, ખરાબ નસીબ માનતા હોય છે એવા સમયે આવા બાળકો એકલા અનુભવતા હોય છે. આવા સમયે સમાજ કાર્યકર્તા આવા માતા-પિતા ને સમજાવવાનું કાર્ય કરે છે.

સમાજમાં કેટલીક એવી સંસ્થા ઓ છે જે વિકલાંગો ના પુનઃસ્થાપનનું કામ કરે છે તેઓ વિકલાંગને તાલિમ આપે છે. રમત-ગમતની સ્પર્ધાઓ, હસ્તકલાઓ જેવી પ્રવૃત્તિ કરાવે છે જેથી આવા વ્યક્તિઓમાં આત્મવિશ્વાસ કેળવાય તથા તેઓ આત્મનિર્ભર બને અને સમાજમાં પુનઃસ્થાપિત થઈ શકે.

3.4 ઉપસંહાર :

સામાજિક જૂથકાર્યકર્તા અલગ-અલગ જૂથ સાથે અલગ-અલગ રીતે કાર્ય કરે છે અને તેમાં પણ બાળક કિશોરો સાથે કાર્ય કરવું તે ઘણું કઠિન કાર્ય છે. બાળક નાદાન છે. જ્યારે કિશોરને આકાશે આંબવું છે. એકમે બધા પોતાનાં લાગે છે જ્યારે કિશોરોને બધાં પોતાના લાગતા નથી. આવા સમયે બંનેની સમસ્યાઓને સમજીને તે પ્રકારે નિરાકરણ લાવવાનું કાર્ય કાર્યકર્તાને કરવું જરૂરી છે. આજનાં સમયમાં વિભક્ત કુટુંબ માતા-પિતાની વ્યવસ્થા, ટી.વી.નું વધુ પડતું આકર્ષણ અને સંચાર માધ્યમોનાં દુરુપયોગનાં કારણે બાળક સમસ્યાઓમાં અટવાઈ જાય છે અને નાસીપાસ થાય છે. દિવ્યાંગ બાળકને પણ પોતાના સમસ્યા અલગ જ હોય છે. આપણે તેવા બાળકને પણ માન, પ્રેમ, હૂંફ, લાગણી આપી સતત પ્રેરણાં આપી આગળ વધારવું જોઈએ. બાળકને ન ગમતા અથવા નાસીપાસ થાય તેવા શબ્દો ન કહેતા તે વિકાસ કરી શકે તેવી તકોનું સર્જન કરવું જોઈએ.

3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો

1. બાળકો હોસ્પિટલમાં ભરતી થાય ત્યારે કંઈ સમસ્યા ઉદભવે છે ?
(A) માનસિક (B) શારીરિક
(C) આર્થિક (D) સામાજિક
2. શાળાએ જવાના સમયે જ પેટમાં ધુ:ખવું એ બાળકોની કંઈ પ્રતિક્રિયા છે ?
(A) આવેગીત (B) અહંકારી
(C) સાંવેગીક (D) સામાજિક
3. દિવ્યાંગ બાળ કલ્યાણ એ સામાજિક જૂથકાર્યનું શું છે ?
(A) ધ્વેય (B) હેતુ
(C) સિધ્ધાંત (D) ક્ષેત્ર
4. દિવ્યાંગોના જૂથની રચના શા માટે કરવામાં આવે છે ?
(A) પુન: સ્થાપન (B) વિકાસ
(C) સ્વ રોજગારી (D) સમસ્યા ઉકેલ
5. કિશોરો ભાવિ પેઢી હોવાથી તેમનામાં શું જરૂરી છે ?
(A) શિક્ષણ (B) તંદુરસ્તી
(C) પ્રોત્સાહન (D) પુન: સ્થાપન

3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો

1. (A) માનસિક
2. (C) સાંવેગિક
3. (D) ક્ષેત્ર
4. (A) પુન: સ્થાપન
5. (B) તંદુરસ્તી

3.7 ચાવીરૂપ શબ્દો

દિવ્યાંગ - શારીરિક ક્ષમતાઓ નાસ પામી હોય તેવા વ્યક્તિ

માનસિક સમસ્યા - મનોવૃત્તિ ને લગતી સમસ્યાઓ

3.8 સ્વાધ્યાય લેખન

1. બાળકો તથા કિશોર સાથે કાર્ય કરતી વખતે સામાજિક જૂથ કાર્યની ઉપયોગીતા વર્ણવો ?

.....
.....
.....

.....
2. દિવ્યાંગોની સામાજિક અને સાંવેગિક સમજવા માટેની જરૂરી બાબતો સમજાવો ?
.....
.....
.....
.....

3.9 પ્રવૃત્તિ

- બાળકો અને કિશોરો માટે કામકરતી સ્વૈચ્છિક સંસ્થા સાથે જોડાઈ ને કોઈ પણ ત્રણ મહત્ત્વની કામગીરી કરવી.

3.10 કેસ સ્ટડી

- સામાજિક જૂથ કાર્યનું સહત્ત્વનું ક્ષેત્ર એટલે બાળ કલ્યાણ તો દિવ્યોગ બાળકોનું જૂથની કેસ સ્ટડી કરવી

3.11 સંદર્ભ ગ્રંથ :

- | | |
|---|---|
| 1. સામાજિક સામુહિક કાર્ય | ડૉ. પ્રયાગદિન મિશ્ર,
પ્રકાશક : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન, લખનૌ
વર્ષ-૨૦૦૫ |
| 2. Grops that work Techniques
& Intervention-Swasti S. Vohra | Nishita Rai |
| 3. Field Work Training in
Social Work | I.S. Subhedan
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |
| 4. Supervision in Social Work | Alfred Kadushin
Daniel Hankess.
Rawat Publicatio, Jaipur & New Delhi. |