

ક્રમ	એકમ ક્રમ	એકમનું શિર્ષક	પેજ નંબર
1.	એકમ - 1	સામાજિક જૂથકાર્ય એક પરિચય.	01
2.	એકમ - 2	સામાજિક જૂથકાર્યનો ઐતિહાસિક વિકાસ	15
3.	એકમ - 3	સામાજિક જૂથકાર્ય સિદ્ધાંતો અને કુશળતા	30
4.	એકમ - 4	સ્વજૂથકાર્યમાં સિદ્ધાંતો અને મૂલ્યો	43
5.	એકમ - 5	સામાજિક જૂથકાર્યના નમૂનાઓ	49
6.	એકમ - 6	સામૂહિક સામાજિક કાર્ય, કાર્યક્રમનું આયોજન અને વિકાસ	58
7.	એકમ - 7	સામૂહિક જૂથકાર્યની પ્રક્રિયાઓ	75
8.	એકમ - 8	સામાજિક જૂથકાર્ય અને સમાજકાર્યની અન્ય પ્રણાલીઓ વચ્ચેનો આંતરસંબંધ	93
9.	એકમ - 9	સામાજિક જૂથકાર્યમાં અભિલેખ અને નિરીક્ષણ	109
10.	એકમ - 10	સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથ	118
11.	એકમ - 11	સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથનિર્માણ	132
12.	એકમ - 12	સામાજિક જૂથકાર્યમાં સંસ્થાઓની ભૂમિકા	142
13.	એકમ - 13	સામાજિક જૂથકાર્યમાં નેતૃત્વ	153
14.	એકમ - 14	સામાજિક જૂથકાર્યમાં સ્વસહાય જૂથ	159

એકમ-1
સામાજિક જૂથ કાર્ય : એક પરિચય

રૂપરેખા :-

- 1.0 ઉદ્દેશ્યો
- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 સામાજિક સમુદાય સેવા કાર્ય
- 1.3 સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્યનો ઉદ્દેશ
- 1.4 સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્યનો વિકાસ
- 1.5 સામાજિક જૂથ કાર્યના સ્વરૂપો
- 1.6 સામાજિક જૂથ સેવા કાર્યને સામાજિક કાર્ય સાથે સબંધ
- 1.7 સારાંશ
- 1.8 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી
- 1.10 સંદર્ભ સૂચિ

1.0 ઉદ્દેશ્યો :

- સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્યની વિભાવના અને તેના વિકાસ વિશે જાણી શકશે.
- સામાજિક સામૂહિક સેવાના કાર્યના હેતુ વિશે જાણી શકશે.
- સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્યના મૂળભૂત તત્ત્વોને સમજવામાં સમર્થ હશે.
- સામાજિક કાર્ય સાથે સામાજિક સમૂહ સેવાના કાર્યના સબંધ વિશે જાણી શકશે.

1.1 પ્રસ્તાવના :

જ્યાં સામાજિકતાએ માણસને અસ્તિત્વ આપ્યું છે, ત્યાં ગરીબી, બેરોજગારી, આરોગ્ય, વિચન અને ગોઠવણને લગતી સમસ્યાઓનો વિકાસ થયો છે. પરિણામે સમાજે વિવિધ રક્ષણાત્મક પગલાં લેવા જોઈએ. સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્ય દ્વારા, વ્યક્તિના સબંધોની સમસ્યાઓ જે સામાજિક જીવન પ્રવાહમાં ભાગ લેવાના માર્ગમાં અવરોધો ઉભા કરે છે. તે સામૂહિક પ્રક્રિયાના અસરકારક ઉપયોગ દ્વારા અટકાવવામાં આવે છે. આ હેઠળ, જૂથ સબંધોના સ્વયંસ્કુરિત અને માર્ગદર્શિત ઉપયોગ દ્વારા જૂથના સભ્યોના વ્યક્તિત્વ અને માનવીય સંપર્કોની શ્રેણીમાં વધારો થાય છે. આ દ્વારા, જૂથના સભ્યોનું શિક્ષણ, વિકાસ અને સાંસ્કૃતિક સંવર્ધન અને જૂથમાં વ્યક્તિગત સંપર્કો દ્વારા વ્યક્તિગત વિકાસ અને સામાજિક ગોઠવણ, પ્રાપ્તિની શક્યતાઓ પર ભાર મૂકવામાં આવે છે. સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્યમાં, મદદ અને પરિવર્તનનું માધ્યમ જૂથ અને સામૂહિક અનુભવો છે.

1.2 સામાજિક સમુદાય સેવા કાર્ય :

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાઓના વિશ્લેષણના આધારે, સામૂહિક સેવા કાર્યના અર્થ પર પ્રકાશ ફેંકી શકાય છે.

1. વૈજ્ઞાનિક જ્ઞાન, ટેકનોલોજી, સિદ્ધાંતો અને કૌશલ્યો પર આધારિત વ્યવસ્થા.
2. જૂથમાં વ્યક્તિ પર ભાર.
3. તે કલ્યાણ સંસ્થાના આશ્રય હેઠળ કરવામાં આવે છે.
4. વ્યક્તિને જૂથ દ્વારા મદદ કરવામાં આવે છે.
5. સેવા સંબંધિત પ્રવૃત્તિઓમાં જૂથ પોતે એક સાધન છે.
6. આ દ્વારા, પ્રશિક્ષિત કાર્યકર તેના જ્ઞાન, અનુભવ અને જ્ઞાનનો ઉપયોગ કાર્યક્રમ સંબંધિત પ્રવૃત્તિઓમાં જૂથની અંદરની ક્રિયા પ્રતિક્રિયાઓનું માર્ગદર્શન આપવા માટે કરે છે.
7. સામૂહિક સેવા કાર્ય હેઠળ, જૂથ એ વ્યક્તિનું કેન્દ્રબિંદુ અને સમુદાયનો ભાગ છે.
8. સામૂહિક સેવા કાર્યની પ્રેક્ટિસમાં કેન્દ્રિય અથવા મૂળભૂત તત્ત્વ એ સામૂહિક સંબંધોનો સમાવેશ અને નિર્દેશિત ઉપયોગ છે.

આ રીતે, ટ્રેકરે વ્યક્તિત્વને તમામ સામાજિક કાર્યોનું કેન્દ્રબિંદુ ગણ્યું છે. આ વ્યક્તિ જૂથ અને જૂથના અન્ય સભ્યો સાથે સંબંધિત છે.

સામૂહિક ક્રિયા જૂથ દ્વારા વ્યક્તિને મદદ કરે છે. જૂથ પોતે જ વ્યક્તિમાં શારીરિક, બૌદ્ધિક અને સાંસ્કૃતિક લાક્ષણિકતાઓ બનાવે છે અને તેને ગોઠવણ માટે સક્ષમ બનાવે છે. સામાજિક સામૂહિક કાર્યને વ્યવસ્થિત રીતે સમજવા માટે, અમે અહીં કેટલીક મહત્ત્વપૂર્ણ વ્યાખ્યાઓનો ઉલ્લેખ કરી રહ્યા છીએ.

ન્યૂઝ થિયેટર (1935) “સામૂહિક કાર્યને શિક્ષણની પ્રક્રિયા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે જેમાં સ્વૈચ્છિક સંગઠન દ્વારા વ્યક્તિના વિકાસ અને સામાજિક ગોઠવણ પર ભાર મૂકવામાં આવે છે અને સામાજિક રીતે ઈચ્છિત ઉદ્દેશ્યોના સાધન તરીકે આ સંગઠનનો ઉપયોગ થાય છે.”

ક્વેલે, ગ્રેસ (1939) - “સામાજિક જૂથ કાર્યનો હેતુ જૂથ પરિસ્થિતિઓમાં વ્યક્તિઓની ક્રિયાપ્રતિક્રિયા દ્વારા વ્યક્તિઓનો વિકાસ કરવાનો છે અને એવી જૂથ પરિસ્થિતિઓ બનાવવાનો છે જે સામાન્ય હેતુઓ માટે એકીકૃત, સહકારી સામૂહિકને મંજૂરી આપે છે.”

વિલ્સન અને રાયલેન્ડ (1949) - “સામાજિક જૂથ સેવા કાર્ય એ પ્રક્રિયા છે અને એ તે એક એવી વ્યવસ્થા છે કે જેના દ્વારા જૂથ જીવન એક અભિનેતા દ્વારા પ્રભાવિત થાય છે જે ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવા માટે જૂથની આંતરસંબંધિત પ્રક્રિયાને સભાનપણે નિર્દેશિત કરે છે. જેથી લોકતાંત્રિક લક્ષ્યો હાંસલ કરી શકાય.”

હેમિલ્ટન (1949) સામાજિક જૂથ કાર્ય એ એક મનો-સામાજિક પ્રક્રિયા છે, જે નેતૃત્વ ક્ષમતાઓ અને સહકારના વિકાસ સાથે એટલી જ ચિંતિત છે જેટલી તે સામાજિક હેતુઓ માટે સામૂહિક હિતોની રચના સાથે છે.”

કર્લી, એડમ (1950) જૂથ કાર્યના એક પાસાં તરીકે, જૂથ સેવા કાર્યનો હેતુ તેના જૂથના સભ્યોના વ્યક્તિત્વ વર્તુળને વિસ્તૃત કરવાનો અને તેના માનવ સંપર્કોને વધારવાનો છે. તે એક એવી વ્યવસ્થા છે જેના દ્વારા વ્યક્તિની અંદર આવી ક્ષમતાઓ પ્રકાશિત થાય છે, જે અન્ય લોકો સાથે તેના સંપર્કને વધારવા તરફ નિર્દેશિત થાય છે.

ટ્રેકર : “સામાજિક જૂથ કાર્ય એ એક એવી વ્યવસ્થા છે કે જેના દ્વારા વ્યક્તિઓને સામાજિક સંસ્તાઓ હેઠળના જૂતોમાં કાર્યકર દ્વારા મદદ કરવામાં આવે છે. આ કાર્યકર સંબંધિત પ્રવૃત્તિઓમાં વ્યક્તિઓના આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધની પ્રક્રિયાને માર્ગદર્શન આપે છે જેથી તેઓ એકબીજા સાથે સંબંધ સ્થાપિત કરી શકે અને પ્રતિભાવ આપી શકે. વ્યક્તિગત, સામૂહિક અને સામુદાયિક વિકાસની દ્રષ્ટિએ તેમની જરૂરિયાતો અને ક્ષમતાઓ માટે.”

કોનોપકા - “સામાજિક જૂથ કાર્ય એ સામાજિક કાર્યની એક વ્યવસ્થા છે જે વ્યક્તિઓના સામાજિક કાર્યને વધારવામાં મદદ કરે છે. હેતુપૂર્ણ જૂથ અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિગત, જૂથ અને સમુદાયની સમસ્યાઓને અસરકારક રીતે સંબોધિત કરે છે. સમસ્યાઓ ઉકેલવામાં મદદ પૂરી પાડે છે.”

❖ વ્યાખ્યાઓનું વિશ્લેષણ :

➤ વ્યાખ્યાઓનું વિશ્લેષણ : તેની વ્યાખ્યામાં સમસ્ત ટ્રેકરે સામૂહિક કાર્યનો શૈક્ષણિક પ્રક્રિયા તરીકે વર્ણવેલ છે. તેમણે કહ્યું કે આ દિશામાં માત્ર સ્વૈચ્છિક સંગઠનો જ કામ કરે છે. પરંતુ સમૂહ કાર્ય માત્ર શૈક્ષણિક કાર્ય નથી પરંતુ તે સેવાઓ પણ પ્રદાન કરે છે. આ કાર્ય માત્ર સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ દ્વારા કરવામાં આવતું નથી, પરંતુ બંને પ્રકારની સંસ્થાઓ સ્વૈચ્છિક અને જાહેર સામૂહિક કાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરે છે. હેમિલ્ટનના મંતવ્યો તેમના સમયના તમામ વિદ્વાનોના મંતવ્યોથી અલગ છે. તેમનો મત એ છે કે સામૂહિક કાર્ય એ એક મનો-સામાજિક પ્રક્રિયા છે, એટલે કે, તે વ્યક્તિને માનસિક અને સામાજિક બંને રીતે અસર કરે છે. તે સામાજિક ઉદ્દેશ્યોને પરિપૂર્ણ કરવા માટે સામૂહિક હિતો વિકસાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. તે જ સમયે, તે તેમના નેતૃત્વ અને સહકારની ભાવનાના વિકાસ પર ભાર મૂકે છે.

ટ્રેકરે સામાજિક સામૂહિક કાર્યની ઉપરોક્ત વ્યાખ્યા આપી છે, આપણે તેની વ્યાખ્યાનું પાંચ ભાગમાં વિભાજન કરીને વિશ્લેષણ કરી શકીએ છીએ.

1. પ્રથમ ભાગમાં, સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્યને વ્યવસ્થા અથવા પદ્ધતિ કહેવામાં આવી છે. એટલે કે, એક સુવ્યવસ્થિત કાર્યક્રમ દ્વારા સમૂહને વિશેષ પ્રણાલી દ્વારા સેવા પૂરી પાડવામાં આવે છે, જેમાં સેવા આપતી વખતે વૈજ્ઞાનિક જ્ઞાન, જૂથ સમજણ અને કૌશલ્યનો સમાવેશ કરવામાં આવે છે.
2. બીજા ભાગમાં, વ્યક્તિ, જૂથ, સમુદાય અને સામાજિક સંસ્થાના પર્યાવરણ પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. એક સામૂહિક કાર્યકર વ્યક્તિઓના જૂથ સાથે સંસ્થામાં કામ કરે છે, તેથી વ્યક્તિ, જૂથ અને સમુદાયની જરૂરિયાતો અને ક્ષમતાઓ અને સંસ્થાના હેતુ અને સ્થાન વગેરે વિશે સ્પષ્ટ જ્ઞાન અને સમજ હોવી જોઈએ.
3. ત્રીજા ભાગમાં ટ્રેકર માર્ગદર્શન વિશે વાત કરે છે. જૂથ કાર્યકર સ્વીકૃતિ, વ્યક્તિગતકરણ, કાર્યક્રમો અને ઉદ્દેશ્યો નક્કી કરવામાં જૂથને સહાય, પ્રેરણા

અને દિસા, સંગટન અને સંસાધનોના ઉપયોગ પર આધારિત સંબંધો દ્વારા જૂથને માર્ગદર્શન આપે છે.

4. ચોથા ભાગમાં કાર્યક્રમના આયોજન પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. કાર્યક્રમનું સ્વરૂપ એક વ્યક્તિ માટે નહીં પરંતુ સમગ્ર સમૂહ માટે છે. આયોજન કર્યા પછી તેનો અમલ કરવામાં આવે છે અને કાર્યનું વિભાજન કરવામાં આવે છે. અહીં સભ્યોની ક્ષમતા, જરૂરિયાતો અને પ્રવૃત્તિ પર ધ્યાન આપવામાં આવે છે. જૂથમાં નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયા પણ મહત્વપૂર્ણ છે. સભ્યો કાર્યક્રમમાં ભાગ લે છે અને તેમની ક્ષમતા અને જરૂરિયાત મુજબ યોગદાન આપે છે. જવાબદારી, સિદ્ધિઓ, સ્વ-પ્રેરણા, ગોઠવણ વગેરે દ્વારા ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનો વાસ્તવિક અર્થ છે.
5. પાંચમો ભાગ વ્યક્તિ, સમૂહ અને સમુદાયના વિકાસ સાથે સંબંધિત છે. ટ્રેકરે જણાવ્યું હતું કે વ્યક્તિ અને જૂથની વર્તણૂક એવી રીતે લાવવી જોઈએ કે સમાનતા, સ્વતંત્રતા, સંવાદિતા, વ્યક્તિ પ્રત્યે આદર, વ્યક્તિની ક્ષમતામાં વિશ્વાસ, ફરજ અને અધિકારોમાં વિસ્વાસ જેવા લોકશાહી સિદ્ધાંતો. સ્વ-વિકાસ માટેની વ્યક્તિની ક્ષમતા અને આ સંદર્ભમાં તકો પૂરી પાડવાનું માનવામાં આવે છે.

➤ જૂથ કાર્યનો ઉદ્દેશ : સામૂહિક કાર્યનો ઉદ્દેશ સમૂહની વ્યક્તિઓમાં આત્મવિશ્વાસ આત્મનિર્ભરતા અને સ્વ-દિશાનો વિકાસ કરવાનો છે. સામાજિક કાર્યકર વ્યક્તિઓ વચ્ચે સુમેળ વધારવામાં અને સામૂહિક જવાબદારી અને ચેતના વિકસાવવામાં આવે છે જેથી કરીને તેઓ જે જૂથો અને સમુદાયોનો ભાગ હોય તેમની પ્રવૃત્તિઓમાં બુદ્ધિપૂર્વક ભાગલઈ શકે.

➤ વિવિધ વિદ્વાનો દ્વારા સામૂહિક કાર્યના ઉદ્દેશ્યો :

❖ ગેસ કોઈલ

1. વ્યક્તિઓની જરૂરિયાતો અને ક્ષમતાઓ અનુસાર વિકાસની તકો પૂરી પાડવી.
2. વ્યક્તિને અન્ય વ્યક્તિઓ, જૂથો અને સમુદાય સાથે ગોઠવણ કરવામાં મદદ કરવી.
3. સમાજના વિકાસ માટે લોકોને પ્રોત્સાહિત કરવા.
4. વ્યક્તિ ને તેમના પોતાના અધિકારો, મર્યાદાઓ અને ક્ષમતાઓ તેમજ અન્ય વ્યક્તિના અધિકારો, ક્ષમતાઓ અને તફાવતોને ઓળખવામાં મદદ કરવા.
 1. વ્યક્તિને પરિપક્વતા પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરવી.
 2. પૂરક, ભાવનાત્મક અને સામાજિક પોષણ પૂરું પાડવું.
 3. નાગરિકતા અને લોકશાહી ભાગીદારીને પ્રોત્સાહન આપવું.
 4. અવ્યવસ્થા તેમજ વ્યક્તિગત અને સામાજિક વિઘટનની સારવાર માટે.

❖ વિલ્સન, અને રાયલેન્ડ :

1. વ્યક્તિઓનું ભાવનાત્મક સંતુલન બનાવવું અને જૂથ દ્વારા શારીરિક રીતે સ્વસ્થ રહેવું.

2. આર્થિક, રાજકીય અને સામાજિક લોકશાહી માટે જરૂરી એવા ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરવામાં જૂથને મદદ કરવી.

❖ ટ્રેકર :

1. માનવ વ્યક્તિત્વનો સર્વોચ્ચ સંભવિત વિકાસ સાધવો.
2. સમર્પિત અંગે; લોકશાહી આદર્શો સાથે જોડવા.

ફિલિપ્સ :- સભ્યોને સામાજિક બનાવવા માટે.

કોનોશકાહ :- સામૂહિક અનુભવ દ્વારા સામાજિક કાર્યક્ષમતા વધારવા માટે.

❖ હેતુઓનું નિવેદન :

1. મહત્વપૂર્ણ જરૂરિયાતો પૂરી કરવા

1. આર્થિક જરૂરિયાત : માટે સામૂહિક કાર્યની શરૂઆત સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરીને થઈ છે. પણ સમય સાથેનો આ અનુભવ એવું કહેવામાં આવ્યું હતું કે આર્થિક જરૂરિયાતોને હલ કરવી એ બધી સમસ્યાઓનો ઉકેલ નથી. સ્વીકૃતિ, પ્રેમ, ભાગીદારી, સામૂહિક અનુભવ, સુરક્ષા વગેરે એવી જરૂરિયાતો છે જેને પૂરી કરવાની જરૂર છે, તેના આધારે ગણી સંસ્તાઓ વિકસિત થઈ જેણે આ જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવાનું કામ શરૂ કર્યું. આજે, એક સામૂહિક કાર્યકર લોકોને એક જૂથમાં ભેગા કરીને એકલતાની સમસ્યાને હલ કરે છે. સહભાગિતાને પ્રોત્સાહિત કરે છે અને સલામતીની ભાવના વિકસાવે છે.
2. સભ્યોને મહત્વ આપવું : આધુનિક યુગ ભૌતિકવાદી યુગ હોવાથી, વ્યક્તિ માટે કોઈ મહત્વ નથી. આ કારણે પૈસા, મશીનો અને સાધનો મહત્વના બની ગયા છે. જેના કારણે વ્યક્તિમાં નિરાશા અને હીનતાના લક્ષણો વધુ દેખાવા લાગ્યા છે. દરેક વ્યક્તિ ઈચ્છે છે કે સમાજમાં તેનું મહત્વ અને સન્માન હોવું જોઈએ, જો આપણે માનવ વિકાસના સ્તરોને નજીકથી અવલોકન કરીએ, તો એવું કોઈ સ્તર નથી કે જ્યાં વ્યક્તિ પોતાને માટે સન્માન મેળવવાની ઈચ્છા રાખે, સામૂહિક કાર્યકર જૂથના તમામ લોકોને સમાન તકો પ્રદાન કરે છે અને તેમને યોગ્ય જગ્યા પૂરી પાડે છે અને મંજૂરી આપે છે.
3. સંવાદિતા સ્થાપિત કરવાની શક્તિનો વિકાસ કરવો એ વ્યક્તિ માટે સૌથી મહત્વપૂર્ણ બાબત છે. સંવાદિતા હાંસલ કરવાની જરૂર છે કારણ કે વ્યક્તિને આમાંથી જીવન બચાવવાની તક મળે છે. અને બાહ્ય વાતાવરણને સમજીને તેની જરૂરિયાતો સંતોષે છે. આ સિવાય જ્યાં સુધી વ્યક્તિ જીવિત રહે છે ત્યાં સુધી તેને અનેક સમસ્યાઓ ઘેરી લે છે. અને બાહ્ય રીતે ગોઠવણો સ્થાપિત કરવા. સામૂહિક કાર્યકર સામૂહિક અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિમાં સંવાદિતા સ્થાપિત કરવાની કુશળતા પ્રદાન કરે છે. વ્યક્તિગત રીતે શાસન કરવું. વાસ્તવિક પરિસ્થિતિનો અસ્વીકાર કરવો, જવાબદારીઓ પૂરી ન કરવી.

1.4 સામાજિક જૂથ કાર્યનો વિકાસ :

- સામાજિક જૂથ સેવા કાર્ય એ સામાજિક કાર્યની બીજી મહત્વપૂર્ણ વ્યવસ્થા છે. તે ઓગણીસમી સદીના અંતમાં સેટલમેન્ટ હાઉસ ચળવળમાંથી ઉદ્ભવ્યું હતું. શરૂઆતમાં આ ચળવળનો ઉદ્દેશ નિઃસહાય લોકોને શિક્ષણ અને મનોરંજન પૂરું પાડવાનો હતો

પર્યાવરણ, અને સામાજિક કાર્યકરો દ્વારા ઓછા વેતનમાં સુધારો કરવાનો પ્રયાસ કર્યો. લોકોના જૂથોને વસાહતમાં મદદ કરવામાં આવી હતી. વ્યક્તિગત લોકોની અંગત સમસ્યાઓ પર ધ્યાન આપવામાં આવતું ન હતું કારણ કે તેના માટે અન્ય સંસ્થાઓ હતી.

- વીસમી સદીની શરૂઆતમાં, ચોકરાઓ અને ચોકરીઓ માટે સ્કાઉટ્સ અને અન્ય સમાન જૂથોની રચના કરવામાં આવી હતી. આ જૂથોએ માત્ર વંચિત જૂથો પર જ ધ્યાન આપ્યું ન હતું, પરંતુ મધ્યમ અને ઉચ્ચ આર્થિક વર્ગના બાળકોની રુચિ આકર્ષિત કરવાનું શરૂ કર્યું હતું. વધતા જતા ઔદ્યોગિકીકરણ અને શહેરીકરણને કારણે વ્યક્તિગત સંબંધોને પુનઃસ્થાપિત કરવાની અને સંબંધ કે આપણાપણાની ભાવના કેળવવાની જરૂરિયાત અનુભવાવા લાગી. આ બે પરિબળોએ સામૂહિક કાર્યની પદ્ધતિઓ અને ઉદ્દેશ્યોને બદલ્યા.
- વિવિધ સામાજિક વિજ્ઞાનના વિકાસે સ્પષ્ટ કર્યું કે વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે સામૂહિક જીવન સંબંધિત વ્યક્તિની જરૂરિયાતોને સંતોષવી જરૂરી છે. તે સમજવા લાગ્યું કે વ્યક્તિત્વના સંતુલિત વિકાસ માટે, વ્યક્તિએ જૂથ જીવનમાં ભાગ લેવો, સંબંધની ભાવનાનો અનુભવ કરવો, અન્ય લોકો સાથે પરસ્પર સંબંધો સ્થાપિત કરવા, સહિષ્ણુતા સાથે મતભેદોને ત્યજવા અને સામાન્ય કાર્યક્રમોમાં ભાગ લેવો જરૂરી છે જૂથના હિતો અને પોતાના હિતો વચ્ચે સુસંગતતા લેવાની અને બનાવવાની ક્ષમતા. આ વિચારધારાએ સામૂહિક સેવા કાર્યને મહત્વનું સાધન બનાવ્યું. સામૂહિક સેવા કાર્ય હવે માત્ર ગરીબ લોકો માટે જ નહીં પરંતુ મધ્યમ અને ઉચ્ચ વર્ગના લોકોને પણ તેનો લાભ મળતો હતો. સામૂહિક સેવા કાર્યમાં સામૂહિક ક્રિયાઓ દ્વારા વ્યક્તિત્વ વિકસાવવાના પ્રયાસો કરવામાં આવે છે.

❖ વ્યવસાયિક જૂથના કાર્યનો વિકાસ

- વર્ષ 1935માં સામૂહિક કાર્યકર્તાઓમાં વ્યાવસાયિક ચેતના જાગી હતી સેવા કાર્ય સામાજિક સેવાકાર્યનો ઉલ્લેખ આ પુસ્તકમાં કરવામાં આવ્યો છે. આ પુસ્તકમાં ઘણા લેખો પ્રકાશિત થયા હતા. આ બે કાર્યો સાથે, સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્ય વ્યાવસાયિક સામાજિક કાર્યનો એક ભાગ બની ગયું. 1935માં સામાજિક કાર્યની રાષ્ટ્રીય પરિષદમાં જૂથ કાર્યના ઉદ્દેશ્યો લેખના સ્વરૂપમાં રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા. “સમૂહ કાર્યને સ્વૈચ્છિક સંગઠન દ્વારા વ્યક્તિના વિકાસ અને સામાજિક ગોઠવણ પર ભાર મૂકવાની સાથે શિક્ષણની પ્રક્રિયા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે અને સામાજિક રીતે ઈચ્છિત ઉદ્દેશ્યોને આગળ વધારવાના સાધન તરીકે આ સંગઠનનો ઉપયોગ.” “જૂથ કાર્યને શૈક્ષણિક પ્રક્રિયા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે જે સ્વૈચ્છિક સંગઠન દ્વારા વ્યક્તિના વિકાસ અને સામાજિક ગોઠવણ પર ભાર મૂકે છે અને સામાજિક રીતે ઈચ્છનીય હેતુઓને આગળ વધારવાના સાધન તરીકે આ સંગઠનનો ઉપયોગ કરે છે.”
- 1937માં સ ગ્રેસ ક્વેલે લખ્યું હતું કે “સામાજિક જૂથ કાર્યનો હેતુ જે તે પરિસ્થિતિઓમાં વ્યક્તિઓની ક્રિયાપ્રતિક્રિયા દ્વારા વ્યક્તિઓનો વિકાસ કરવાનો છે અને એવી જૂથ પરિસ્થિતિઓ બનાવવાનો છે કે તેઓ એકીકૃત, સહકાર અને સામાન્ય હેતુઓ માટે સાથે મળીને કામ કરી શકે.” સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઉદ્દેશ્ય જૂથ-પરિસ્થિતિઓમાં વ્યક્તિના આંતરપ્રક્રિયા દ્વારા વ્યક્તિઓનો વિકાસ કરવાનો છે અને આવી જૂથ પરિસ્થિતિઓના નિર્માણનો હેતુ છે જે સામાન્ય હેતુઓ માટે સંકલિત સહકારી જૂથ ક્રિયા માટે પ્રદાન કરે છે.”

- હાર્ટફોર્ડ માનતા હતા કે જૂથ કાર્યના ત્રણ મુખ્ય ક્ષેત્રો છે :-
 1. માણસ તરીકે વ્યક્તિનો વિકાસ અને સામાજિક ગોઠવણ.
 2. લોકોનું જ્ઞાન અને કૌશલ્ય વધારીને તેમની રુચિ વધારવી.
 3. સમુદાય પ્રત્યે જવાબદારીની ભાવના વિકસાવવા.
- 1940-50ની વચ્ચે, સિગ્મંડ ફ્રોઈડના મનોવિશ્લેષણનો પ્રભાવ જૂથ કાર્ય પ્રેક્ટિસમાં આવ્યો. આ કારણોસર, તેને સમજાવા લાગ્યું કે સામાજિક નિષ્ક્રિયતાનું કારણ ભાવનાત્મક સંઘર્ષ છે. તેથી, અચેતનને મહત્વ આપવાનું શરૂ થયું. જેના કારણે ભાવનાત્મક રીતે પીડિત વ્યક્તિઓ સાથે જૂથ કાર્ય કરવાનું શરૂ કર્યું. બીજા વિશ્વ યુદ્ધે તબીબી અને માનસિક જૂથના કાર્યને જન્મ આપ્યો.

❖ સામાજિક સામૂહિક કાર્યના સ્વરૂપો :

- 1950 થી જૂથ કાર્યની સ્થિતિમાં ઘણા ફેરફારો થયા છે. સામાજિક, બૌદ્ધિક, આર્થિક અને તકનિકી ફેરફારોએ જૂથના કાર્ય વર્તનને અસર કરી છે. તેથી, સામાજિક કાર્યકરોએ જૂથકાર્યના ત્રણ મોડલ તૈયાર કર્યા છે :-

1. રીડેડીયલ મોડલ વિગત
2. પારસ્પરિક મોડલ
3. વિકાસલક્ષી મોડલ કરવાની ક્ષમતા વિકસાવે છે. વિવિધ સામાજિક વિજ્ઞાનના વિકાસે સાબિત કર્યું છે કે વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટે, વ્યક્તિની તેના સામૂહિક જીવન સાથે સંબંધિત ઈચ્છાઓ અને જરૂરિયાતોને સંતોષવી જરૂરી છે, તો બીજી તરફ વ્યક્તિ માટે જૂથની ભાગીદારી જરૂરી છે ભાગીદારીથી યોગ્ય લાભ મેળવવો જરૂરી છે. જૂથના હિત બર્સ્ટિન સામાજિક સામૂહિક કાર્ય સામૂહિક ક્રિયાઓ દ્વારા સ્થાપિત રચનાત્મક સંબંધો આ લાક્ષણિકતાઓ અને ક્ષમતાઓ સામૂહિક કાર્ય દ્વારા વિકસાવવામાં આવે છે.

સામૂહિક જીવનનો આધાર સામાજિક સંબંધો છે. મોન્ટેગ્યુએ આ વિચારને સ્પષ્ટ કર્યો કે સામાજિક સંબંધોની પદ્ધતિ જૈવિક સાતત્ય પર આધારિત છે. જીવોની ઉત્પત્તિ જે રીતે થાય છે. એ જ રીતે સામાજિક ઈચ્છાઓ પણ ઊભી થાય છે. જીવનતંત્રના કોષો એકબીજામાંથી ઉદ્ભવે છે અને તેમના માટે અન્ય કોઈપણ રીતે ઉદ્ભવવું શક્ય નથી. તેનો અર્થ એ કે દરેક ઘટક સંપૂર્ણ રીતે કાર્ય કરે છે. સામાજિક ઈચ્છા પણ તેનો એક ભાગ છે. આ માણસનો સહજ ગુણ છે. જે તેણે જૈવિક વૃદ્ધિની પ્રક્રિયા અને તેની દ્રઢતા દ્વારા હાંસલ કરે છે. તેથી, વ્યક્તિ માટે સામૂહિક જીવન એટલું જ મહત્વપૂર્ણ છે જેટલી તેની ભૌતિક જરૂરિયાતો છે.

1.5 સામૂહિક સેવા કાર્યના ભાગો (તત્ત્વો) :

સામાજિક સેવાકાર્ય એક એવી પ્રણાલી છે જેના દ્વારા કાર્યકર સંસ્થા અથવા સામુદાયિક કેન્દ્રમાં જૂથ દ્વારા વ્યક્તિને સેવા પૂરી પાડે છે, જેથી તેના વ્યક્તિત્વનો શાંતિપૂર્ણ વિકાસ શક્ય બને છે. આમ, સામૂહિક સેવા કાર્યના ત્રણ ઘટકો નીચે મુજબ છે.

1. **કામદાર:** કાર્યકર સામાજિક સામૂહિક કાર્યમાં એવી વ્યક્તિ છે. જે તે જૂથોનો સભ્ય નથી. જેની સાથે તે કામ કરે છે. આ કાર્યકર પાસે કેટલીક કુશળતા છે, જે લોકોના વલણ, વર્તન અને લાગણીઓના જ્ઞાન પર આધારિત છે. તેની પાસે જૂથ સાથે કામ કરવાની ક્ષમતા છે. અને સામૂહિક પરિસ્થિતિઓનો સામનો કરવાની શક્તિ અને સહનશીલતા છે. તેનો ઉદ્દેશ્ય જૂથને સ્વ-નિર્દેશિત અને સ્વ-સંચાલિત બનાવવાનો છે અને તે એવા પગલાં લે છે કે જૂથનું નિયંત્રણ જૂથના સભ્યોના હાથમાં રહે અને તે સામૂહિક અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિમાં પરિવર્તન અને વિકાસ લાવે. કાર્યકર માટે નીચેની બાબતો ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી છે.

1. સમુદાયની સ્થાપના.
2. સંસ્થાના કાર્યો અને ઉદ્દેશ્યો.
3. જૂથની લાક્ષણિકતાઓ.
4. જૂથની લાક્ષણિકતાઓ.
5. સભ્યોની જરૂરિયાતો અને લાયકાત.
6. તમારી પોતાની કુશળતા અને ક્ષમતાઓ.
7. કાર્યકર પાસેથી મદદ મેળવવા માટે જૂથની ઈચ્છા.

સામૂહિક કાર્યકર તેના પ્રયત્નો દ્વારા સામાજિક લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે. તે વ્યક્તિના સ્પષ્ટ વિકાસ અને પ્રગતિની તકો પૂરી પાડે છે. અને વ્યક્તિના સામાન્ય વિકાસ માટે અનુકૂળ પરિસ્થિતિઓ બનાવે છે. સામાજિક સંબંધોને તેના આધાર તરીકે લઈને, તે વ્યક્તિની સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે શૈક્ષણિક અને વિકાસલક્ષી પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન કરે છે.

2. **જૂથ :** સામાજિક સામૂહિક કાર્યકર જૂથ સાથે કામ કરીને પોતાનું કાર્ય શરૂ કરે છે. અને તે જૂથ દ્વારા જ તે તેના લક્ષ્ય તરફ આગળ વધે છે, તે વ્યક્તિને જૂથના સભ્ય તરીકે ઓળખે છે અને તેની લાક્ષણિકતાઓને ઓળખે છે. જૂથ એ એક આવશ્યક સાધન છે, જેનો ઉપયોગ કરીને સભ્યો તેમના ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરે છે. કાર્યકર્તાએ જૂથના પ્રકાર મુજબ સમાન પ્રકારની ભૂમિકા ભજવવાની હોય છે. સામાન્ય ગતિએ કામ કરવા માટે, જૂથના સભ્યો માટે માન્યતાઓ, ઉદ્દેશ્યો, બૌદ્ધિક સ્તર, ઉંમર અને પસંદગીઓમાં અમુક અંશે સમાનતા હોવી જરૂરી છે. આ સમાનતાના આધારે તે નક્કી કરવામાં આવે છે કે સભ્યોને જૂથમાં કેટલી હદે સમાન તકો મળી શકે છે અને જૂથ અને કાર્યકર્તાઓ સાથે સામાજિક મનોરંજન અને શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરે છે અને સભ્યો પ્રાથમિક ઉદ્દેશ્ય જૂથમાં દરેક સભ્યને સારી રીતે ગોઠવવાનો છે. વ્યક્તિ જૂથ દ્વારા ગણા પ્રકારના જૂથ અનુભવો મેળવે છે, જે તેના માટે જરૂરી હોય છે. તે સભ્યોમાં મિત્રો અને જોડાણની લાગણી પેદા કરે છે. જેના કારણે સભ્યોની “મિત્રો સાથે રહેવું” એ મહત્વપૂર્ણ જરૂરિયાત છે. જે પરિપૂર્ણ છે. તેઓ પેરેન્ટલ કંટ્રોલથી દૂર થઈ જાય છે અને અન્ય લોકો સાથે સામાજિકતા મેળવતા શીખે છે, કૌશલ્ય અને કુશળતા પ્રાપ્ત કરે છે અને તેમની સ્વીકૃતિની ઈચ્છા પૂર્ણ થાય છે. આમ કહી શકાય કે વ્યક્તિના વિકાસ માટે સમૂહ જરૂરી છે.

3. એજન્સી (સંસ્થા) : સામાજિક સામૂહિક કાર્યમાં સંસ્થાઓનું વિશેષ મહત્વ છે કારણ કે, સામૂહિક કાર્યનો ઉદ્ભવ સંસ્થાઓ દ્વારા થયો છે. સંસ્થાની પ્રકૃતિ અને કાર્ય કાર્યકરની ભૂમિકા નક્કી કરે છે. સામૂહિક કાર્યકર એજન્સીના પ્રતિનિધિ તરીકે તેની કુશળતાનો ઉપયોગ કરે છે. કારણ કે સમુદાય એજન્સીનું મહત્વ સમજે છે અને કામ કરવાની મંજૂરી આપે છે. તેથી, કાર્યકર સંસ્થાના કાર્યથી સારી રીતે પરિચિત હોય તે જરૂરી છે. જૂથ સાથે કામ શરૂ કરતા પહેલા, કાર્યકર્તાએ સંસ્થાના નીચેના મુદ્દાઓને ખૂબ સારી રીતે સમજવું જોઈએ.

1. કાર્યકરને સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અને કાર્યો અને તેના પોતાના હિતોનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ. એ કામો સાથે સરખામણી કરીને કામ કરવા તૈયાર રહેવું જોઈએ.
2. વ્યક્તિએ સંસ્થાની સામાન્ય લાક્ષણિકતાઓથી વાકેફ હોવું જોઈએ અને તેના કાર્ય ક્ષેત્રનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.
3. તેને સંસ્થા કેવી રીતે જૂથને મદદ કરે છે અને મદદના માદ્યમો અને સ્ત્રોતો શું છે તેનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.
4. સંસ્થામાં સામૂહિક સંબંધો સ્થાપિત કરવા માટેની શરતોનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.
5. સંસ્થાના કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધોના પ્રકારોથી વાકેફ હોવું જોઈએ.
6. તેણે જાણવું જોઈએ કે આવી કેટલી સંસ્થાઓ અને જૂથો છે જ્યાં કોઈ સમસ્યાવાળા વ્યક્તિનો ઉલ્લેખ કરી શકાય છે.
7. સંસ્થા દ્વારા જૂથ મૂલ્યાંકનની પ્રગતિનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.

સામાજિક સંસ્થાઓ દ્વારા જ જૂથના સભ્યો તેમની મૂળભૂત જરૂરિયાતો સંતોષે છે અને વિકાસ તરફ આગળ વધે છે. તે સંસ્થાઓ વ્યક્તિઓ અને જૂથોની કેટલીક સામાન્ય જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા અને તેમનું પ્રતિનિધિત્વ કરવા માટે ગોઠવવામાં આવે છે.

1.6 સામાજિક જૂથના કાર્યનો સામાજિક કાર્ય સાથે સંબંધ :

સામાજિક કાર્યની વ્યવસ્થા તરીકે જૂથકાર્ય સામૂહિક ક્રિયાઓ દ્વારા વ્યક્તિઓ વચ્ચે રચનાત્મક સંબંધો સ્થાપિત કરવાની ક્ષમતા વિકસાવે છે. વિવિધ સામાજિક વિજ્ઞાનના વિકાસે એ સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ કરી દીધું છે કે વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટે સામૂહિક જીવન સાથે સંબંધિત વ્યક્તિની ઈચ્છાઓ અને જરૂરિયાતો સંતોષવી જરૂરી છે. એક તરફ, વ્યક્તિ માટે સામૂહિક ભાગીદારી જરૂરી છે. બીજી તરફ, ભાગીદારીથી યોગ્ય લાભ મેળવવા માટે, વ્યક્તિએ સામૂહિક જીવનમાં ભાગ લેવો, સંબંધની ભાવાનો અનુભવ કરવો, અન્ય લોકો સાથે પરસ્પર સંબંધો સ્થાપિત કરવા, મતભેદોનું સમાધાન અને રક્ષણ કરવાની જરૂર છે. વ્યક્તિની રુચિઓ અને જૂથના હિતોને ધ્યાનમાં રાખીને કાર્યક્રમોનું આયોજન અને સંચાલન કરવાની ક્ષમતા હોવી જોઈએ.

સામાજિક કાર્ય એ એક વ્યાવસાયિક સેવા છે જે માનવ સંબંધોના જ્ઞાન અને સંબંધોની કુશળતા પર આધારિત છે અને જે આંતર-વ્યક્તિગત ગોઠવણ સંબંધિત સમસ્યાઓથી સંબંધિત છે જે અપૂર્ણ વ્યક્તિગત, સામૂહિક અને સમુદાયની જરૂરિયાતોને કારણે ઊભી થાય છે. તેનો હેતુ વ્યક્તિગત જૂથ સમુદાયોનો વિકાસ, સુધારણા અને સમૃદ્ધ થવાનો છે. સામાજિક કાર્યના

ઉદ્દેશ્યો તેની વિવિધ પ્રણાલીઓ દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે. જેમાંથી વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય, સામૂહિક સેવા કાર્ય અને સમુદાય સંગઠન મુખ્ય છે. અહીં આપણે જૂથ સંચાર કાર્ય સાથેના તેમના આંતરસંબંધોની ચર્ચા કરીશું.

1. **હેતુ પર આધારિત સંબંધ :** સામાજિક કાર્યની તમામ પદ્ધતિઓનો ઉદ્દેશ્ય લગભગ સમાન છે. તમામ પદ્ધતિઓનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિને શક્ય તેટલી મદદ કરવાનો છે, જેથી કરીને તે તેની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરી શકે અને સામૂહિક કાર્યમાં, કાર્યકર વ્યક્તિને જૂથ દ્વારા મદદ કરે છે. સામૂહિક ક્રિયામાં કેન્દ્રબિંદુ જૂથ હોવા છતાં, વ્યક્તિના હિતોનું સંપૂર્ણ ધ્યાન રાખવામાં આવે છે. જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે વ્યક્તિગત સેવાઓની મદદ લેવામાં આવે છે. તેવી જ રીતે, વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય અને સામુદાયિક સંસ્થાનો ઉદ્દેશ્ય પણ વ્યક્તિને મદદ કરવાનો છે જેથી તે પોતાની મેળે વિકાસ અને પ્રગતિ કરી શકે. આમ આપણે જોઈએ છીએ કે આખરે આ પદ્ધતિઓનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિને એવી રીતે મદદ કરવાનો છે કે તે પોતે સક્ષમ બની શકે. કાર્યકર તેની જરૂરિયાત મુજબ જ મદદ કરે છે.
2. **સિદ્ધાંત પર આધારિત સંબંધ :** સામાજિક કાર્યની પ્રણાલીઓમાં લગભગ સમાન સિદ્ધાંતોનો ઉપયોગ થાય છે, મૂળભૂત રીતે માનવતાવાદી સિદ્ધાંતો તેમાં કામ કરે છે. કામ માટે સેવાર્થી એક સામાન્ય વ્યક્તિ છે અને તેને કોઈપણ પ્રકારની હીનતા સંકુલ સાથે જોવામાં આવતો નથી. કાર્યકર તેને આદર અને ગૌરવ આપે છે અને તેને આત્મસન્માનની ભાવના આપે છે. તે સંબંધો સ્થાપિત કરવા પર ભાર મૂકે છે અને તે મુજબ સારવાર યોજના તૈયાર કરે છે. સેવાર્થી પોતે ટ્રીટમેન્ટ પ્લાનમાં વ્યસ્ત રહે છે. શુપના સભ્યોની ઈચ્છાથી કામ પહેલા સ્ટેજથી લઈને છેલ્લા સ્ટેજ સુદી થાય છે. નિધન પ્રક્રિયામાં આયોજનમાં ટ્રીટમેન્ટ પ્લાનમાં વ્યસ્ત રહે છે. ગૃપના સભ્યોની ઈચ્છાથી કામ પહેલા સ્ટેજથી લઈને છેલ્લા સ્ટેજ સુધી થાય છે. જૂથમાં થતી તમામ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ જેમ કે જૂતની રચના, ઉદ્દેશ્યોનું નિર્ધારણ, કાર્ય પદ્ધતિ, કાર્યક્રમનું આયોજન અને નિર્ધારણ, સંચાલન, નેતૃત્વ અને નિર્ણયો વગેરે સભ્યો દ્વારા પ્રેરિત થાય છે. કાર્યકર ફક્ત બાહ્ય રીતે દિશામાન કરે છે. સમુદાયના સંગઠનમાં પણ લગભગ સમાન સિદ્ધાંતોનો ઉપયોગ થાય છે. વ્યક્તિગત અને જૂથ તરીકે સમુદાયને અસ્તિત્વમાં છે તે સ્થિતિમાં સ્વીકારવામાં આવે છે. સમુદાયની અનુકૂળતા મુજબ કાર્ય કરવામાં આવે છે અને સમુદાય પોતાની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ લાવવા સક્ષમ હોય તેના આધારે સહાય કાર્ય કરવામાં આવે છે.
3. **પ્રક્રિયા પર આધારિત સંબંધ :** સામાજિક જૂથસેવા કાર્ય, વ્યક્તિગત સેવાક્ર્ય અને સામુદાયિક સંગઠન પ્રણાલીઓમાં વ્યક્તિગત જૂથો અને સમુદાયોને તેમની પોતાની સમસ્યાઓ ઉકેલવા માટે સક્ષમ બનાવવાના પ્રયાસો કરવામાં આવે છે. આત્મવિશ્વાસની ભાવના વિકસિત થવી જોઈએ અને વ્યક્તિગત સેવા કાર્યમાં વ્યક્તિ પર વિશેષ ભાર મૂકવામાં આવે છે અને તે પોતાની સમસ્યાને કાર્યકર સમક્ષ રજૂ કરે છે. કાર્યકર વાતચીત દ્વારા ગ્રાહકની સમસ્યાને સમજી ને સારવાર અને નિદાન પ્રક્રિયા હાથ ધરે છે. સામુદાયિક કાર્યમાં, કાર્યકર પોતે જૂથ બનાવે છે અથવા તે પહેલાથી જ સંગઠિત જૂથ સાથે કામ કરે છે અને તે ઈચ્છિત ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવાનો અધિકાર આપે છે.” સમગ્ર સભ્યોના હિત માટે હોય છે. અહીં કાર્યકર મનોવૈજ્ઞાનિક આધારને બદલે સમાજશાસ્ત્રીય આધારને વધુ મહત્વ આપે છે.

4. **પ્રત્યય પર આધારિત સબંધ :** વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય અને સામુદાયિક સંસ્થા લગભગ સમાન ખ્યાલો ધરાવે છે. આ પદ્ધતિઓમાં કાર્યકર જ્યારે જુએ છે કે વ્યક્તિ, જૂથ અથવા સમુદાય તેના પોતાના પર યોગ્ય પગલાં લઈ શકતી નથી, ત્યારે તે સરમુખત્યાર બની જાય છે અને અન્ય લોકો તેના આદેશોનું પાલન કરે છે સંસાધનોને ઓળખવામાં અસમર્થ, તે જૂથમાં ભાગીદારી અને કુશળતા અને વલણના વિકાસમાં મદદ કરે છે. અને સંવાદિતા સ્થાપિત કરવામાં મદદ કરે છે. જૂથ અથવા સમુદાય સાથે કામ કરતી વખતે, તે વ્યક્તિગત સબંધો પણ જાળવી રાખે છે.
5. **વ્યક્તિના જ્ઞાન પર આધારિત સબંધ :** સામાજિક કાર્યના સિદ્ધાંતોમાં, વ્યક્તિના જ્ઞાન પર વિશેષ ભાર મૂકવામાં આવે છે અને વ્યક્તિગત અભ્યાસના આધારે, કાર્યકર તમામ રેકોર્ડ કરે છે ક્લાઈન્ટના જીવન સાથે સબંધિત ઘટનાઓ તે મુજબ સારવાની પ્રક્રિયા અપનાવે છે. જૂથકાર્યમાં, કાર્યકરનું ધ્યાન જૂથ પર કેન્દ્રિત હોવા છતાં, તે ચોક્કસપણે વ્યક્તિગતકરણના સિદ્ધાંતને અપનાવે છે. દરેક સભ્યની આદતો, રુચિઓ, વલણ વગેરેની જાણકારી રાખે છે. તે ગત સંપર્કો પણ જાળવી રાખે છે.
6. **કામની રૂપરેખા નક્કી કરવા પર આધારિત સબંધ :** સામાજિક કાર્યની તેની વિશેષતા છે કે સેવાર્થી પર દબાણ મૂકીને કોઈ કામ કરવામાં આવતું નથી. કાર્ય તે રીતે કરવામાં આવે છે અને જેમ કે તેઓ વ્યક્તિગત સેવા કાર્યમાં, ગ્રાહકને પોતાનો માર્ગ, ઉપાય અને સારવાર પસંદ કરવાની સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા હોય છે, જો કે કાર્યકર સંપૂર્ણ વર્ણન અને સારવારની પ્રક્રિયાને જૂથ કાર્યમાં પણ રજૂ કરે છે. જૂથના સભ્યો કાર્યક્રમ પસંદ કરે છે અને નિર્ણયમાં ભાગ લે છે. સામુદાયિક સંગઠનમાં કાર્યકર માત્ર છુપાયેલી સમસ્યાઓ રજૂ કરે છે અને શક્ય એટલા ઉકેલ સ્પષ્ટ કરે છે. અને તે સમુદાયને તે નક્કી કરવા માટે છોડી દે છે કે તેઓ સમસ્યા હલ કરવાની કઈ પદ્ધતિ પસંદ કરે છે.
7. **વિકાસ પર આધારિત સબંધ :** સામાજિક કાર્યમાં કોઈ કાર્યક્રમ અગાઉથી નક્કી થતો નથી. જ્યારે જૂથમાં પરસ્પર સંચાર થાય છે, ત્યારે તે કાર્યક્રમો આપમેળે ઉદ્ભવે છે. વ્યક્તિગત સેવા કાર્યમાં, સૌપ્રથમ ગ્રાહક અને કાર્યકર વચ્ચે સબંધ સ્થાપિત થાય છે. પછી આંતરિક સંચાર થાય છે અને કાર્યાત્મક સારવારનો માર્ગ તૈયાર થાય છે. સામૂહિક સેવાકાર્યમાં, પ્રથમ કાર્યાત્મક સબંધ સ્થાપિત થાય છે અને પછી કાર્યક્રમ વિકાસ થાય છે.

1.7 સારાંશ :

પ્રસ્તુત એકમમાં સામાજિક સામૂહિક સેવાનું કાર્ય શું છે ? આ અંગે પ્રકાશ પાડવામાં આવ્યો છે. વિવિધ વિદ્વાનો દ્વારા આપવામાં આવેલ સમાજસેવાના કાર્યોની વ્યાખ્યાઓ અને તેનું વર્ણન આપવામાં આવ્યું છે. તેનો ક્રમશઃ વિકાસ સમજાવવામાં આવ્યો છે અને સામાજિક કાર્યકર, જૂથ અ; સંગઠન જેવા સેવા કાર્યના તત્ત્વો વિશે સમજાવવામાં આવ્યું છે. વિદ્વાનો દ્વારા સૂચિત સામૂહિક સેવા કાર્યના ઉદ્દેશોનું વર્ણન કરવામાં આવ્યું છે. સમાજસેવા અને સામાજિક કાર્ય વચ્ચે શું સબંધ છે તેની વિસ્તૃત ચર્ચા કરવામાં આવી છે.

1.8 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. સામાજિક સામૂહિક સેવાની વિભાવના સમજાવો અને તેની વ્યાખ્યા લખો ?
2. સામાજિક સામૂહિક સેવાકાર્યના ઉદ્દેશોનું વર્ણન કરો ?

3. સામાજિક સામૂહિક સેવાક્ર્યના ઘટકો પર નોંધ લખો.
4. સામાજિક જૂથ સેવાક્ર્ય અને સામાજિક કાર્યનો સંબંધ સમજાવો ?

1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- વિકાસ : કોઈ ઘટનામાં પ્રગતિ
- સમૂહકાર્ય : સાથે મળીને કાર્ય કરવું.
- ઉદ્દેશ્યો : હેતુ
- વ્યક્તિત્વ : આગવી પ્રતિભા ધરાવતું વ્યક્તિ
- ઉપચારાત્મક : નિદાનાત્મક
- સામાજિક કાર્યકર : સમાજના કાર્ય માટે કામ કરતા કાર્યકર.

2.11 સંદર્ભ સૂચિ :

1. મિશ્રા, પીંડીં સામાજિક સામૂહિક સેવાકાર્ય, ઉત્તર પ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન લખનઝ, 1992 ।
2. શાસ્ત્રી, ઁ.ઁસ.ઙનામ : વ્યાવસાયિક સમાજકાર્ય, ગુલસી પબ્લિકેશન, વારાણસી 1998 ।
3. પાણ્ડેય, તેજસ્કર : સમાજકાર્ય, જુબલી ફાઉન્ડેશન, લખનઝ 2003 ।
4. જોસેફ, હેલેન : સોશલ વર્ક કવ ગ્રપ્સ ‘ઁ લિટરેચર રિબ્યૂ’, ઙ્ણિડયન જર્નલ ઓફ સોશલ વર્ક 1997 ।
5. ઢ્વિવેદી, મનીષ : સમાજકાર્ય, અનામિકા પ્રકાશન, ઙ્ણાહાબાદ 2008 ।

એકમ-2 સામાજિક જૂથકાર્યનો ઐતિહાસિક વિકાસ

રૂપરેખા :-

- 2.0 ઉદ્દેશ્યો
- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઐતિહાસિક વિકાસ
- 2.3 અમેરિકામાં સામાજિક જૂથ કાર્યનો વિકાસ
- 2.4 ભારતમાં સામાજિક જૂથ કાર્યનો વિકાસ
- 2.5 સારાંશ
- 2.6 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 2.7 ચાવીરૂપ શબ્દો / ગ્લોસરી
- 2.8 સંદર્ભસૂચિ

2.0 ઉદ્દેશ્યો :

આ એકમ દ્વારા વિદ્યાર્થીઓ આ જાણી શકશે.

- જૂથ સામાજિક કાર્યના ઐતિહાસિક વિકાસ વિશે જાણી શકશે.
- જૂથ કાર્યના વિકાસ વિશે જાણી શકશે.
- અમેરિકામાં જૂથ સામાજિક કાર્યના વિકાસ વિશે જાણી શકશે.
- ભારતમાં જૂથ સામાજિક કાર્યના વિકાસ વિશે જાણી શકશે.

2.1 પ્રસ્તાવના :

સામાજિક જૂથ કાર્ય એ સામાજિક કાર્યની એક વ્યવસ્થા છે જેનો ઉદ્દેશ લોકોને મનોરંજન પૂરું પાડવાનો અને સામાજિક, આર્થિક, સાંસ્કૃતિક, મનોવૈજ્ઞાનિક અને સંવાદિતા સંબંધિત સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરીને વિકાસ અને પ્રગતિ લાવવાનો છે. આ પ્રકારનું કામ વિશ્વમાં લાંબા સમયથી થઈ રહ્યું છે. પરંતુ વ્યાવસાયિક સામાજિક કાર્ય તરીકે જૂથ સામાજિક કાર્યનો વિકાસ લાંબા સમય પહેલા થયો ન હતો. તેનું સ્વરૂપ અગાઉ દાન પદ્ધતિ વ્યવસ્થા હતું જેના દ્વારા વ્યક્તિઓને મદદ કરવામાં આવતી હતી. આવી ક્રિયાઓનો આધાર ધર્મ હતો. વ્યક્તિ ધર્મની ભાવનાથી પ્રેરિત લોકોને મદદ કરતી હતી. પુરોહિતો, વિધવાઓ, અસહાય, અનાથ અને રોગગ્રસ્ત લોકોની સુરક્ષા માટે વ્યવસ્થા કરી. ગરીબી અને અસહાયની મુસ્કેલીઓ દૂર કરવી અને અન્ય સમસ્યાઓનું નિરાકરણ એ ખ્રિસ્તીઓની આવશ્યક ફરજ માનવામાં આવે છે. આ રીતે, ધાર્મિક સંસ્થાઓએ લોકોના સંતોષ અને સુખી જીવનને પ્રાપ્ત કરવા માટે સાંસ્કૃતિક અને નૈતિક કાર્યોનો વિકાસ કર્યો.

શરૂઆતમાં, ખ્રિસ્તીઓ વિપત્તિ, દુઃખ, ગરીબી અને અન્ય સમસ્યાઓ માટે એકસાથે આવ્યા હતા. અન્યને મદદ કરવા માટે વપરાય છે. પરંતુ મધ્યકાલીન સમયગાળામાં, પૂજારીઓએ આ કાર્ય કરવાનું શરૂ કર્યું. વૃદ્ધ લોકો, ગરીબ અને માંદા લોકો માટે આશ્રમો અને સંસ્થાઓની સ્થાપના કરવામાં આવી. વ્યક્તિ ગાઈ. ડી મોન્ટેપેલિયર્સે હોસ્પિટલ અને સેન્ટ. ફ્રાન્સિસ ડી એસિસી (સંત ફ્રાન્સિસ ડી એસિસી) ફ્રાન્સિસ કેન્સ સ્થાપના કરી, જેનો ઉદ્દેશ્ય ગરીબ, વિકલાંગ, પીડિત અને દર્દીઓને શિક્ષણ આપવાનો હતો. નિરાધારોને તબીબી સહાય અને આશ્રય આપવા. મઠ, વિહાર અને આશ્રમ, જ્યાં જ્યાં દાનની જોગવાઈ હતી ત્યાં તેઓ હોસ્પિટલ બની ગયા. આ બીમાર, વૃદ્ધો, અનાથ માટેનું સ્થાન છે, બાળકો અને સગર્ભા સ્ત્રીઓની સંભાળ અને સુશ્રુષા માટેની વ્યવસ્થા કરવા માટે ઉપયોગમાં લેવાય છે.

2.2 સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઐતિહાસિક વિકાસ :

સોળમી સદીના સુધારણા સમયગાળા દરમિયાન, ભિક્ષાવૃત્તિ ને રોકવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો એને સામાન્ય દાન પેટીઓની સ્થાપના કરવામાં આવી. ઈ.સ. 1523. માં, ઝુરિય અને સ્વિટ્ઝર્લેન્ડમાં અદ્વિય બ્વીગલીએ મદદ માટે અસરકારક યોજના રજૂ કરી. ઘણા પ્રયત્નો છતાં, લાચાર પરિવારોની સામાજિક પરિસ્થિતિ સુધારવામાં પૂરતી સફળતા મળી ન હતી. જુઆન લુઈનસ યવેસ પ્રથમ વૈજ્ઞાનિક હતા જેમણે વૈજ્ઞાનિક રીતે સમસ્યાઓ ઉકેલવા તરફ તેમનું ધ્યાન દોર્યું હતું. તેણે ડી-સેવેન્શન પિરામ નામનો બનાવ્યો. આ કાર્યક્રમ દ્વારા, તેમણે ભિક્ષુકોને બદલે વ્યવસાયિક તાલીમ અને પુનઃ એકીકરણ પર ભાર મૂક્યો. વૃદ્ધ અને અપંગ લોકોને ભિક્ષાગૃહમાં રાખવાનું સૂચન કરવામાં આવ્યું હતું. તેમની પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ 1788માં હેમ્બર્ગમાં થોડા સમય પછી શરૂ થયો.

પ્રો. બુશે પણ આવી જ યોજના બનાવી અને શહેરને 60 ક્વાર્ટર્સમાં વહેંચી દીધું. દરેક ક્વાર્ટરમાં સમાન સંખ્યામાં ગરીબ પરિવારો હતા. દરેક સમિતિમાં ત્રણ નાગરિકો હતા જેમણે કોઈપણ પૈસા વિના તેમની સેવાઓ પૂરી પાડી હતી. આ સમિતિઓની નિમણૂક સેનેટ દ્વારા જિલ્લા સ્તરે વ્યક્તિગત ભિક્ષુકોની શોધ અને સહાય માટે કરવામાં આવી હતી. આ સમિતિઓની સંખ્યા 60 હતી જેણે અન્ય કાર્યોની સાથે દરેક પરિવારની નૈતિક અને આરોગ્ય સંબંધિત સમસ્યાની પણ તપાસ કરી હતી. ઔદ્યોગિક શાળાઓમાં લોકોને ઔદ્યોગિક શિક્ષણ આપવામાં આવતું હતું.

1790માં મ્યુનિખમાં સમાન કાર્ય શરૂ થયું. બાવેરિયનો એક્લશકરી કાર્યશાળાની સ્થાપના કરી જેમાં સક્ષમ ભિક્ષુકો રાખવામાં આવ્યા હતા જેઓ લશ્કરી વસ્ત્રો તૈયાર કરતા હતા. જિલ્લા કક્ષાની વૈકલ્પિક સમિતિઓની મદદથી આ કાર્યશાળામાં સક્ષમ ભિક્ષુકોની ભરતી કરવામાં આવી હતી. 1853માં, એલ્વર્સફેલ્ડ શહેરમાં સમાન યોજના ચલાવવામાં આવી હતી. આ સમિતિઓના કાર્યકરો એ જ ક્વાર્ટર્સમાં રહેતા હતા જેમાં ગરીબ અને લાચાર લોકો રહેતા હતા. તેમણે તેમની પરિસ્થિતિઓનું અવલોકન કર્યું અને સામાજિક અને આર્થિક સહાય પૂરી પાડી.

ફ્રાન્સના શ્રેષ્ઠ સુદારક વિન્સેન્ટ ડી પાલ આ દિશામાં અવર્ણનીય પ્રયાસો કર્યા હતા. તેમણે તેમનું આખું જીવન ગરીબો, ભિક્ષુકો અને કેદીઓના પરિવારોની સ્થિતિ સુધારવા માટે સમર્પિત કર્યું અને તેમના પ્રયત્નો દ્વારા ઘણી હોસ્પિટલો, વિધવા ગૃહો અને અનાથાશ્રમોની સ્થાપના કરી. ફ્રાંચર વિન્સેન્ટે 1633માં 'ગર્લ્સ ઓફ એલ્મ્સ' નામના સંગઠનની સ્થાપના કરી હતી. જેમાં મહિલાઓ ભિક્ષાનું કામ કરતી હતી અને સાથે સાથે ગરીબોની સેવા કરતી હતી. પાછળથી આ મહિલાઓ સમાજ કલ્યાણની આગેવાન બની.

❖ ઈંગ્લેન્ડમાં જૂથ કાર્યનો વિકાસ : ઈંગ્લેન્ડમાં હોસ્પિટલો અને અનાથાશ્રમ બનાવવામાં આવ્યા હતા. જે ગરીબો અને ભિક્ષુકોને ખોરાક, કપડાં અને આશ્રય પૂરા પાડતા હતા. પરંતુ તેમને આત્મનિર્ભર બનાવવા માટે કોઈ પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો ન હતો. હેનરી અઠમાએ પ્રથમ 1531માં આ દિશામાં રચનાત્મક કાર્ય કહ્યું હતું. તેણે હેનરી આઠમાનો કાયદો પસાર કર્યો. આ કાયદા દ્વારા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનના ચેરમેન અને ન્યાયાધીશ વૃદ્ધો અને ગરીબોની અરજીઓ તપાસતા હતા, વિકલાંગોની નોંધણી કરતા હતા અને ભીખ માંગવાના લાઈસન્સ આપતા હતા. પરિણામ એ આવ્યું કે જનતાને ગરીબોની જવાબદારીનો અહેસાસ થવા લાગ્યો.

ઈ.સ.1536માં, અંગ્રેજ સરકારે ગરીબોની નોંધણી કરવા અને ચર્ચ દ્વારા તેમને મદદ કરવા, સક્ષમ શરીરવાળા ભિક્ષુકોને કામ કરવા દબાણ કરવા અને શિક્ષકો દ્વારા 5 થી 15 વર્ષની વયના આળસુ બાળકોને તાલીમ આપવાની પ્રથમ યોજના બનાવી. છેવટે ઈ.સ.1572 એડીમાં, એક કાયદો બનાવવામાં આવ્યો કે સરકાર એવી વ્યક્તિઓને આશ્રય આપશે જેઓ પોતાની જાતને મદદ કરવામાં અસમર્થ હશે. ઈ.સ.1576માં હાઉસ ઓફ કરેક્શનની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી જ્યાં ગરીબોને વ્યાવસાયિક તાલીમ આપવામાં આવી હતી. ઈ.સ.1601માં, એલિઝાબેથ દ્વારા ગરીબો વિરુદ્ધ કાયદો બનાવવામાં આવ્યો હતો. જેના આધારે વૃદ્ધો, ગરીબો, લાચારો વગેરેની સંભાળ માટે યોગ્ય વ્યવસ્થા કરવામાં આવી હતી. આ વ્યવસ્થા ઘણા દિવસો સુદી ચાલતી રહી. ઈ.સ.1834માં, આ નબળા કાયદા વિરુદ્ધ અહેવાલ રજૂ કરવામાં આવ્યો અને એક સુધારણા કાયદો બનાવવામાં આવ્યો. અહેવાલમાં ભલામણ કરવામાં આવી છે.

- (1) સ્પિનહેમલેન્ડ પદ્ધતિ હેઠળ આપવામાં આવતી “આંશિક સહાય” નાબૂદ કરવી.
- (2) સહાય મેળવવા માંગતા તમામ સક્ષમ અરજદારોને કાર્યકારી જૂથમાં મૂકવા જોઈએ.
- (3) “બાલ્ય સહાય” ફક્ત બીમાર, વૃદ્ધ, અપંગ અને નવજાત શિશુઓ સાથેની વિધવાઓને જ પૂરી પાડવી જોઈએ.
- (4) વિવિધ પરગણાઓમાં રાહતનો વહીવટ “ગરીબ કાયદા સંગઠન”ને સોંપવામાં આવ્યો હતો.
- (5) ગરીબ રાહત પ્રાપ્તકર્તાઓનો દરજ્જો સમુદાયમાં ઓછા વેતનવાળા મજૂરો કરતા નીચો જાહેર કરવો જોઈએ.
- (6) નિયંત્રણ માટે કેન્દ્રિય પરિષદની સ્થાપના કરવી જોઈએ.

તેથી, 14 ઓગસ્ટ, 1834ના રોજ, નવો ગરીબ કાયદો પસાર કરવામાં આવ્યો. પરંતુ આમાં પણ ખાસ સપળતા મળી નથી. એડવિક ચેડવિક આ ગરીબ કાયદા પંચના સભ્ય હોવા છતાં તેમણે તેની સામે અસંતોષ વ્યક્ત કર્યો હતો. તેથી, કમિશનની જગ્યાએ, એક કાઉન્સિલની રચના કરવામાં આવી હતી અને એડવર્ડ ચેડવિક તેના અધ્યક્ષ હતા. જનરલ કમિશનર બનાવાયા હતા. તેમણે ગરીબોનાં કારણો જાણવાનો પ્રયાસ કર્યો અને સમાજ સુધારણાના અસરકારક માધ્યમો શોધ્યા. નબળા કાયદા કમિશનરો અમારી તપાસમાં અમને લઈને જાણવા મળ્યું કે નીચલા વર્ગમાં ચેપી રોગોનું એક મોટું કારણ છે

અદમ્યતા છે. આવાસ અને રહેવાની અસ્વસ્થ પરિસ્થિતિઓ અને કુપોષણની સમસ્યા જેના કારણે ગરીબ લોકો બીમાર પડે છે.

આવાસના અભાવને કારણે, ઘણા લોકો એક પથારી પર સૂઈ જાય છે, જે કિશોરોમાં અપરાધ, લડાઈ, અનૈતિકતા અને અસ્પૃશ્યતાના રોગોમાં વધારો કરે છે. પીવાના પાણી અને શૌચાલયની યોગ્ય સુવિધાના અભાવને તેઓ રોગોનો શિકાર બને છે. આમ, ચેડવિક એ સૌપ્રથમ વ્યક્તિ હતા જેમણે સ્વાસ્થ્ય તરફ ધ્યાન આપ્યું. તેમણે ચેપી રોગોને રોકવા માટે એક કાર્યક્રમ બનાવ્યો અને મફત રસીકરણ આપવાનું શરૂ કર્યું. ઉદાનો અને બગીચાઓના નિર્માણમાં રસ દાખવ્યો. તેમના પ્રયત્નોના પરિણામે, 1848માં, પબ્લિક હેલ્થ એક્ટની સ્થાપના કરવામાં આવી અને ચેડવિક તેના સભ્ય બન્યા.

ઔદ્યોગિક પ્રગતિની સાથે સાથે સમાજમાં અનેક સમસ્યાઓ ઊભી થઈ અને તેના ઉકેલ માટે ચાર્ટર્ડ, ખ્રિસ્તી, સમાજવાદીઓ અને મજૂર સંગઠનોએ મહત્વનું કામ કર્યું. 1844માં, ચાર્ટર્ડે પ્રથમ સહકારી સ્ટોર ખોલ્યો જે કામદારોની માલિકીનો હતો. રોબર્ટ ઓવેને પરીક્ષણ કર્યું હતું કે જ્યારે કામદારોને સારા વેતન અને સારી કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ હોય ત્યારે તેઓ વધુ સખત મહેનત કરે છે. આથી તેમણે આદર્શ ઔદ્યોગિક સમુદાયની સ્થાપના કરી. અહીં બગીચા હતા, રમચગમતની વ્યવસ્થા, રમતગમતનું મેદાન, મનોરંજન મટેની સગવડ અને ઓછી કિંમતે સામાન ઉપલબ્ધ હતો. આ પ્રયાસ બાદ અન્ય શહેરોમાં પણ આવા પ્રયાસો કરવામાં આવ્યા હતા.

ચાર્ટર્ડેની શક્તિમાં ઘટાડો થતાં, 1848માં, ખ્રિસ્તી સમાજવાદીઓ ફેડરિક ડેન્સન મોરિસ, ચાર્લ્સ કિંગ્સલી અને જે.એમ. લુડલોના નિર્દેશન હેઠળ, કામદારોની શૈક્ષણિક, આધ્યાત્મિક અને સામાજિક પરિસ્થિતિઓને સુધારવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો. કામદારો માટે રાત્રી શાળાઓ ખોલવામાં આવી હતી. કેનન સેમ્યુઅલ ઓગસ્ટસ વોર્નેટ 1973માં લંડનના હાઈટ ચેપલમાં સેન્ટ જુડ ચર્ચના ગરીબ વિસ્તારમાં રહેવાનું શરૂ કર્યું. તે તેનો પાદરી બન્યો. વોર્નેટને જાણવા મળ્યું કે હાઈટ ચેપલના 8,000 રહેવાસીઓમાંથી મોટાભાગના બેરોજગાર, અપંગ અને બીમાર હતા. તેઓ દુર્ગંધવાળા ઘરોમાં રહે છે અને તેમની સ્થિતિ ઘણી નબળી છે. વોર્નેટ ઓક્સફર્ડ અને કેમ્બ્રિજ યુનિવર્સિટીમાં ગયા અને ત્યાંની પરિસ્થિતિ વિશે તેમને માહિતગાર કર્યાં. તેમણે વિદ્યાર્થીઓને તેમના વ્યક્તિગત અભ્યાસ અને શિક્ષણ અંગે સહાય પૂરી પાડવા આમંત્રણ આપ્યું હતું.

તેમના પ્રયત્નો દ્વારા વિશ્વનું પ્રથમ ઓર્ડર હાઉસ હાઈટ ચેપલમાં બનાવવામાં આવ્યું હતું. આ વ્યવસ્થા ગૃહના મુખ્ય ત્રણ ઉદ્દેશ્ય હતા.

- (1) ગરીબોનો શૈક્ષણિક અને સાંસ્કૃતિક વિકાસ
- (2) વસાહત ગૃહના વિદ્યાર્થીઓ અને અન્ય રહેવાસીઓને ગરીબોની સ્થિતિ અને સામાજિક સુધારાની તાતી જરૂરિયાત અંગે માહિતી આપવી, અને
- (3) સામાજિક અને આરોગ્ય સમસ્યાઓ ઉકેલવા અને સામાજિક કાયદા નિર્માણમાં વ્યાપક હિતોની સામાન્ય જાગૃતિ ઊભી કરવી. શિક્ષણ ઉપરાંત તેનો ઉદ્દેશ્ય સાંસ્કૃતિક પ્રભાવ પાડવાનો પણ હતો. તેથી, વક્તવ્ય અને ચર્ચા સેમિનારનું આયોજન કરવામાં આવ્યું હતું. (તેને અંતર્ગત ભાષણો અને સેમિનારનું આયોજન કરવામાં આવતું હતું.)

લગભગ સમાન સંજોગોમાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિના પરિણામે ઈંગ્લેન્ડ અને અમેરિકામાં સામાજિક, વ્યક્તિગત સામાજિક કાર્ય અને જૂથ સામાજિક કાર્યનો વિકાસ થયો. ચેરિટી ઓર્ગેનાઈઝેશન સોસાયટીએ સામૂહિક કાર્યના વિકાસમાં વિશેષ ભૂમિકા ભજવી હતી. જહોન એડમ્સ હિલ અને ડિવાઈન વગેરે આવા સમાજ સુધારકો હતા જેમણે માનવીની વિશેષ જરૂરિયાતો અને સામાજિક પરિસ્થિતિઓ તરફ તેમનું ધ્યાન દોર્યું હતું. સામાજિક વાતાવરણમાં ઉદ્ભવેલી સામાજિક સમસ્યાઓને દૂર કરવા પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. તેમણે એવા કાર્યક્રમો વિકસાવ્યા જે વ્યક્તિની સામાજિક જરૂરિયાતોને સંતોષે. પરંતુ સમસ્યાઓ ગંભીર બનતાં સામાજિક સંસ્થાઓ પમ સેવામાં પરિવર્તિત થવા લાગી. જૂથોને સંગઠિત ધોરણે સહાય પૂરી પાડવાનું શરૂ થયું અને તેમની સમસ્યાઓના ઉકેલો શોધવામાં આવ્યા ફૂરસદના સમય માટે ઘણી પ્રવૃત્તિઓ અને શૈક્ષણિક કાર્યક્રમોનું આયોજન શરૂ થયું. યહૂદી કેન્દ્ર ચળવળ ઈ.સ. 1954માં શરૂ કરવામાં આવી હતી. પુષ્પ શિક્ષણ કાર્યક્રમ ઈ.સ. 1874માં શરૂ કરવામાં આવ્યો હતો અને ઈ.સ. 1886માં વસાહત ગૃહો શરૂ કરવામાં આવ્યા હતા.

1844માં, જ્યોર્જ વિલિયમ્સ નામના કાપડ વિકેતાએ યુવાન પુરૂષો અને સ્ત્રીઓને ખ્રિસ્તી જીવનની રીતેને અનુસરવા પ્રેરણા આપી અને આ હેતુને પરિપૂર્ણ કરવા માટે, તેમણે યંગ મેન ક્રિશ્ચિયન એસોસિએશનની સ્થાપના કરી. 1860માં, એક ચર્ચ મહિલા જૂથ “કેસ અવે ક્લબ”ની સ્થાપના કનેક્ટિકટમાં કરવામાં આવી હતી. આ ક્લબમાં બાળકો માટે રમતગમત, સંગીત, નૃત્ય, નાટકીય પ્રવૃત્તિઓ અને મનોરંજનની સંપૂર્ણ વ્યવસ્થા કરવામાં આવી હતી. આ ક્લબે બાળકોને ભાગ લેવાની સમાન તક પૂરી પાડી હતી. આ ક્લબ તેમજ અન્ય ક્લબની સ્થાપના બાળકોની સ્થિતિ સુધારવાના હેતુથી કરવામાં આવી હતી. ઝૂંપડપટ્ટી અને અસામાજિક વાતાવરણમાં રહેતા બાળકો રમતગમત અને મનોરંજન માટે આ ક્લબોમાં જતા હતા. આ સાથે તેઓ હેન્ડીક્રાફ્ટ વર્ક પણ શીખ્યા.

20મી સદીમાં સામાજિક જૂથ કાર્ય વ્યાવસાયિક ક્ષેત્રમાં પ્રવેશ્યું હોવા છતાં, આ પદ્ધતિનો આધાર ઘણો અગાઉ પસંદ કરવામાં આવ્યો હતો. સામાજિક જૂથ કાર્યના સિદ્ધાંતો, તકનીકો, માધ્યમો વગેરેનો ઉપયોગ ઘણા જૂથો અને સંગઠનોમાં થાય છે.

રોજિંદા કાર્યોમાં ઉપયોગ થયો હતો. ફેન્ડલી સોસાયટીઓ, યુથ ઓર્ગેનાઈઝેશન્સ, રેડ સ્કૂલ્સ અને સેટલમેન્ટ્સ આવા જૂથો હતા. ચેરિટી ઓર્ગેનાઈઝેશન સોસાયટીના બે મુખ્ય ઉદ્દેશ્યો અને પાસાઓ હતા. એક પક્ષે વ્યક્તિગતકરણ અને સામાજિક કાર્ય પર ભાર મૂક્યો હતો અને બીજા બાજુ સામાજિકીકરણ અને સમુદાય-વિકાસ પર આધારિત હતી. ગરીબીનું કારણ પ્રથમ તો વ્યક્તિગત ખામીઓ અને બીજું સામાજિક દુષણો હતા. આ વિચારધારાએ મૈત્રીપૂર્ણ મુલાકાતીઓ અને સામાજિક કાર્યકરોને પ્રભાવિત કર્યા. 1893માં, શોરેડિય કમિટીના જિલ્લા સચિવ મિસ એચ. ડેન્ડીએ સેવાર્થીના ભૂતકાળના ઈતિહાસ અને તેના વર્તનને પ્રભાવિત કરતા સામાજિક પરિબળોને જાણવા પર ભાર મૂકતા જણાવ્યું હતું કે વ્યક્તિને એક સરળ એકમ તરીકે જાણવા પર ભાર

મૂકવો જોઈએ એવું કહેવાય છે કે વ્યક્તિને એક સરળ એકમ તરીકે ગણી શકાય નહીં.

આ રીતે ચેરિટી ઓર્ગનાઈઝેશન સોસાયટીના બે કાર્યો અને વિસ્તારો સ્પષ્ટ થઈ ગયા. આ બંને પાસાઓ અને ક્ષેત્રો પર સમાન ભાર આપવો જરૂરી માનવામાં આવ્યો હતો. વ્યક્તિની વ્યક્તિગત મદદ જરૂરી હતી જેથી તે તેની સમસ્યાઓ હલ કરી શકે. બીજી તરફ, સમાજની તે બુરાઈઓ દૂર કરવાની હતી જે વ્યક્તિગત અધોગતિનું કારણ બને છે અને વ્યક્તિ પર ખરાબ અસર કરે છે. આ રીતે સામૂહિક પ્રયાસનું કામ જરૂરી ગણાવા લાગ્યું.

પ્રથમ વાર્ષિક અહેવાલમાં સ્પષ્ટપણે જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું કે જિલ્લા સમિતિઓના રોજબરોજના અનુભવે સ્પષ્ટ કર્યું છે કે આરોગ્યની સ્થિતિમાં સુધારો, સ્થળાંતર, શિક્ષણ, પ્રોવિડન્ટ સોસાયટીઓમાં જીવનની સ્થિતિ સુધારવા માટે તાત્કાલિક ધ્યાન આપવાની જરૂર છે. ગરીબ અને અન્ય સંબંધિત મુદ્દાઓ તેથી, સોસાયટીએ વ્યક્તિગત સેવા કાર્યની સાથે સામાજિક સ્થિતિ સુધારવા માટે એક ચળવળ શરૂ કરી. 1886માં, ચેપી રોગોની રોકથામ માટે સેનિટરી સહાય સમિતીની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. ઘરોની સ્થિતિ સુધારવાનો પ્રયાસ કર્યો.

થોડા સમય પછી, શાળા ચિલ્ડ્રન્સ કેર કમિટી અને ટ્યુબરક્યુલોસિસ ડિસ્પેન્સરીની સ્થાપના કરવામાં આવી. સોસાયટીએ અંધ અને માનસિક વિકલાંગ બાળકો તરફ પણ તેનું ધ્યાન દોર્યું. આમ સોસાયટીએ મેડિકલ ચેરિટીની સુધારણા ચળવળનો પાયો નાખ્યો. 1895માં મિસ સ્ટુઅર્ટ હોસ્પિટલ સોશિયલ સર્વિસ શરૂ કરી.

કેનન બાર્નેટ અને ઓક્ટાવીયા હિલ વગેરે જેવા વિદ્વાનોએ સ્પષ્ટપણે એ હકીકત સ્વીકારી હતી કે, વ્યક્તિ બાહ્ય પરિબળોથી પ્રભાવિત હોય છે અને જો તેને ખરેખર મદદ કરવી હોય તો માત્ર તે સામાજિક શક્તિઓને જાણવી જરૂરી છે જે પ્રભાવશાળી છે, જરૂરિયાતો પૂરી કરવા માટે સમુદાયના સંસાધનોનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવો પડશે. આ ખ્યાલે સામાજિક ક્રિયાના ક્ષેત્રનો વિકાસ કર્યો.

ચેરિટી ઓર્ગનાઈઝેશન સોસાયટી સિવાય, અન્ય જૂથો, સમિતિઓ, એસોસિએશન અને ક્લબો હતા જે સામૂહિક ક્રિયા પ્રતિભાવનો ઉપયોગ કરતા હતા. સોસાયટી ફોર પેરોશિયલ મિશન વુમન દ્વારા ગરીબ વર્ગની માતાઓની સ્વાસ્થ્યની સ્થિતિ સુધારવાનું કામ શરૂ કરવામાં આવ્યું.

ડોવગર કાઉન્ટી, ગર્લ ફ્રેન્ડલી સોસાયટી, મેટ્રોપોલિટન એસોસિએશન, યુથ એસોસિએશન વગેરે જેવી સંસ્થાઓએ સામૂહિક કાર્ય પર વિશેષ ભાર મૂક્યો હતો. 1850 સુધીમાં, ઘણી યુવા ક્લબની સ્થાપના કરવામાં આવી. યુવક મંડળો ઉપરાંત અન્ય સંસ્થાઓ અને મંડળોએ પણ મૈત્રીપૂર્ણ સંબંધો અને પરસ્પર મદદની ભાવના વિકસાવવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. એ જ રીતે સન્ડે સ્કૂલ અને રેડ સ્કૂલે સામાજિક કાર્યકરોમાં જ્ઞાન વિકસાવવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. મૈત્રીપૂર્ણ સંબંધો પર વિશેષ ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. જર્જરિત શાળાઓનો મુખ્ય હેતુ બાળકોની સંભાળ લેવાનો હતો. આમાં સામાજિક કાર્ય સેવાઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો અને તેમને સંબંધિત શિક્ષણ આપવામાં આવ્યું હતું.

ઉપરોક્ત મંડળો, જૂથો, સમિતિઓ અને સંસ્થાઓ ઉપરાંત, વસાહત સંસ્થાએ મુખ્યત્વે સામાજિક સામૂહિક કાર્યના વિકાસમાં વિશેષ મહત્વની ભૂમિકા ભજવી હતી. પ્રથમ સેટલમેન્ટ ટોયન્બી હોલની સ્થાપના કેનન બાર્નેટ દ્વારા ઈ.સ.1884માં કરવામાં આવી હતી. થોડા વર્ષોમાં વેથનાલ ગ્રીન ખાતે ઓક્સફર્ડ હાઉસ, સાઉથવર્ક ખાતે વિમેન્સ યુનિવર્સિટી સેટલમેન્ટ, કેનિંગ ટાઉન ખાતે મેન્સફિલ્ડ હાઉસ વગેરે જેવી અન્ય સંસ્થાઓની સ્થાપના થઈ.

ઈ.સ.1903 સુધીમાં ઘણી વસાહતોની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. આ સંસ્થાનો ઉદ્દેશ પડોશના લોકોના સામાજિક, સાંસ્કૃતિક અને ધાર્મિક ઉત્થાનનો હતો. જો કે આ વસાહતોનો આધાર ધાર્મિક અને સાંપ્રદાયિક હતો, કેટલીકવાર આ આધાર તેમના સ્થાપકો દ્વારા નકારવામાં આવ્યો હતો. તેમનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય સંબંધની ગૌરવપૂર્ણ ભાવના બનાવવાનો હતો.

થોડા સમય પછી, સમજાયું કે જ્યાં સુધી શિક્ષિત અને સમૃદ્ધ લોકો તેમના સ્થાને જઈ ગરીબોની સ્થિતિનું નિરીક્ષણ નહીં કરે ત્યાં સુધી વર્ગોમાં તફાવત ઘટાડી શકાશે નહીં ડબલ્યું મૂરે ઈ.સ.1896માં સમાધાન ચળવળની ફિલસૂફી રજૂ કરી. તેમણે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે ચર્ચે શહેરી જીવનની સામાજિક સમસ્યાઓ પર વિશેષ ધ્યાન આપવું જોઈએ. તેમણે કહ્યું કે લંડનની પશ્ચિમ બાજુના લોકોને મદદ પૂરી પાડવા માટે મિશનરીઓ દ્વારા રૂપાંતરિત કરી શકાય નહીં. પશ્ચિમ કિનારે રહેતા લોકોએ પૂર્વમાં રહેતા લોકો પાસે જવું જોઈએ અને તેમની કામ કરવાની પદ્ધતિઓ, અને જીવનશૈલીને સમજવી જોઈએ. આ રીતે તેઓ પોતાની જાતને મદદ કરવા માટે ફરજ પાડવામાં આવશે.

જ્યારે અમેરિકાની જેમ સમજૂતીનો હેતુ નક્કી કરવામાં આવ્યો, ત્યારે પડોશી અને સમુદાય કલ્યાણના તમામ પાસઓને સમાવવા માટે પડોશીનો અર્થ વિસ્તર્યો. સારા સ્વાસ્થ્ય, શિક્ષણ, મનોરંજનના સાધનો, રહેઠાણની સુધારણા, ઔદ્યોગિક શ્રમ વગેરે જેવા પાસાઓનો પણ કાર્યક્ષેત્ર હેઠળ સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો. કેનન વોર્નેટ પૂર્ણતી માટે તે સિદ્ધાંતો રજૂ કર્યા જે પાછળથી સામાજિક કાર્યની તમામ પ્રણાલીઓના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો તરીકે ગણવામાં આવ્યા. તેમણે વ્યક્તિના મહત્વ તેના મૂલ્ય, અખંડિતતા, ગૌરવ, સંબંધ અને આત્મનિર્ણય પર ભાર મૂક્યો હતો. તેમનો વિચાર એવો હતો કે વ્યક્તિની આંતરિક શક્તિ જૂથના માધ્યમથી મજબૂત થઈ શકે છે, કારણ કે જૂથમાં સહકાર, વિચારોનું આદાનપ્રદાન, સ્પર્ધા વગેરે જેવા પરિબળો હાજર હોય છે. તેમણે સેટલમેન્ટના વોર્ડન માટે એ જ લાયકાત નક્કી કરી હતી જે આજે એક સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે હોવી જોઈએ. સામૂહિક સામાજિક કાર્ય પદ્ધતિનો આધુનિક વિકાસ કેનનની વિચારધારાને તેના આદાર તરીકે લેવાથી જ શક્ય બન્યો.

2.3 અમેરિકામાં સામાજિક જૂથના કાર્યનો વિકાસ :

વ્યક્તિગત સેવા કાર્યની જેમ, સામૂહિક સામાજિક કાર્યને સમુદાય સંગઠનની જેમ સામાજિક કાર્યની મૂળભૂત વ્યવસ્થા ગણવામાં આવે છે. અન્ય પ્રણાલીઓથી આમાં માત્ર એટલો જ તફાવત છે કે સામૂહિક કાર્યકર સામાજિક સંબંધોને જૂથ અનુભવનું સાધન બનાવીને

વ્યક્તિનો વિકાસ કરે છે. છેલ્લા 50 વર્ષમાં માત્ર અમેરિકામાં જ સામાજિક જૂથ કાર્યનો વિકાસ થયો છે. શરૂઆતમાં તેની પ્રકૃતિ માત્ર મનોરંજનની પ્રવૃત્તિઓ હતી. મનોરંજન અને લેઝર સમયની પ્રવૃત્તિઓના વિકાસા પરિણામે, તેઓ બદલાયા અને સામૂહિક સામાજિક કાર્યનું સ્વરૂપ દેખાયું. આ સંસ્થાઓ ઘણા સમય પહેલા સંગઠિત થઈને સેવા કાર્ય કરતી હતી. તેમના હેતુઓ ધીમે ધીમે બદલાતા ગયા. આજે આ સંસ્થાઓના કાર્યક્રમોને સામાન્ય રીતે ચાર ભાગમાં વહેંચી શકાય છે.

1. એવા કાર્યક્રમો કે જેના દ્વારા સંપૂર્ણ મનોરંજન અને શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરવામાં આવે છે.
2. મનોરંજન અને શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા તે પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરવા જે વ્યક્તિના વર્તન અને સામાજિક વલણને પ્રભાવિત કરે છે.
3. અન્ય મૂળભૂત ઉદ્દેશ્યોની સાથે સંસ્થાની મનોરંજન અને શિક્ષણ સંબંધિત પ્રવૃત્તિઓ ગૌણ છે.
4. મનોરંજન અને શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓનો ઉપયોગ શારીરિક, માનસિક અને ભાવનાત્મક રોગોની સારવાર માટે થાય છે.

પ્રથમ પ્રકારના કાર્યક્રમોમાં તે પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે જે જૂથને સંપૂર્ણ શિક્ષણ અને મનોરંજન પૂરું પાડે છે. આમાંના અગ્રણી છે પુષ્પ શિક્ષણ, શાળા અને યુનિવર્સિટી વિસ્તરણ સેવાઓ, ક્લબ, વસાહતો, શિબિરો વગેરે. 19મી સદીના ઉત્તરાર્ધમાં મનોરંજક અને વૈકલ્પિક શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓ જરૂરિયાત અનુભવાઈ અને વીસમી સદી સુધીમાં અનેક પ્રકારની સેવાઓ ઉભરી આવી. પ્રથમ બાળકોના રમતનું મેદાન 1866માં બનાવવામાં આવ્યું હતું. તેનું મહત્વ એટલું વધારે સમજાયું કે 1885માં રાષ્ટ્રીય સ્તરે આ દિશામાં પ્રયાસો શરૂ થયા. સમગ્ર દેશ ધીમે ધીમે મનોરંજનના મહત્વથી વાકેફ થયો. શારીરિક શિક્ષણ આંદોલને મનોરંજનનું મહત્વ ઉપચાર તરીકે થાય છે. તે સામૂહિક કાર્યનો વિકસિત વિસ્તાર છે. આ કાર્યક્રમોમાં વ્યક્તિઓ ભાગ લઈ શકશે શારીરિક, માનસિક અને ભાવનાત્મક બિમારીઓની અસરોમાંથી રાહત આપવા અથવા ઘટાડવા માટે વ્યવહારમાં મૂકવા હૃદયના દર્દીઓ, ભાવનાત્મક તાણથી પીડાતા બાળકો, માનસિક દર્દીઓ, કિશોર અપરાધીઓ વગેરે સાથે મનોરંજન ઉપચાર તરીકે ઉપયોગ થાય છે. હોસ્પિટલોમાં તેનું મહત્વ દિવસેને દિવસે વધુને વધુ સ્વીકારવામાં આવી રહ્યું છે. આંતરિક સંઘર્ષ ઘટાડવા અને માનસિક વિકલાંગ બાળકોને મદદ કરવાનો ઉપયોગ સારવાર માટે પણ થાય છે. સંગીત, નાટક, નૃત્ય અને રમતગમત શબ્દ દ્વારા સારવાર પ્રક્રિયા પૂર્ણ થાય છે. પછી સારવાર માટે જૂથ સંબંધોનો ઉપયોગ થાય છે.

1866માં, લ્યુકેટિયા વોઈડે બોસ્ટન, યુ.એસ.એ.માં પ્રથમ યંગ વિમેન્સ ક્રિશ્ચિયન એસોસિએશન (Y.W.C.A.)ની સ્થાપના કરી. ગ્રેસ ડોજે 1867માં ન્યૂયોર્કમાં બીજા યંગ વિમેન્સ ક્રિશ્ચિયન એસોસિએશનની સ્થાપના કરી. આ સંસ્થાએ ફેક્ટરીઓ અને અન્ય સ્થળોએ કામ કરતી દેશના અન્ય ભાગોમાંથી આવતી બહેનોને સ્વચ્છ અને ઓછા ખર્ચે રહેઠણ અને સાંસ્કૃતિક અને મનોરંજક સુવિધાઓ આપવાનું શરૂ કર્યું કારણ કે ત્યાં રહેવાની મોટી સમસ્યા હતી. આ કારણોસર, ન્યૂયોર્કમાં આ એસોસિએશન દ્વારા રહેણાંક મકાનોની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સમાં સેટલમેન્ટ ગૃહોએ જૂથ પ્રવૃત્તિઓ, શિક્ષણ અને મનોરંજન પર ખૂબ ભાર મૂક્યો અને એક નવું સામાજિક વાતાવરણ ઉભરી આવ્યું.

પ્રથમ ગૃહની સ્થાપના સ્ટેન્ટન કોઈટ દ્વારા કરવામાં આવી હતી અને અન્ય મકાનોની સ્થાપના 1889માં શિકાગોમાં હેલ જેન એડમ્સ, એલેન સ્ટાર, ગ્રેહામ ટેલર વગેરે દ્વારા કરવામાં આવી હતી. આ આશ્રય ગૃહોનો ઉદ્દેશ્ય ગરીબો અને આશ્રિતો માટે ભૌતિક અને આરોગ્ય સંબંધિત સુવિધાઓ તેમજ વંચિત, અજ્ઞાન, શોષિત, અભણ, નબળા લોકોની સામાજિક, ધાર્મિક અને શૈક્ષણિક સુધારણા કરવાનો હતો. બહારથી આ ઘરોએ વ્યક્તિઓમાં આત્મવિશ્વાસ અને પ્રતિષ્ઠા જગાડી અને કામદારોના વિકાસ માટે ઘણો પ્રયાસ કર્યો. સ્થાનિક કામદારો પણ સાથે રહીને અને કામ કરીને પડોશમાં શિક્ષણ, સંસ્કૃતિ અને જ્ઞાન ફેલાવે છે. લોકો પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા તેમના પડોશીઓને ઓળખતા થયા. તેમની વચ્ચે પ્રેમનો પ્રવાહ હતો, મિત્રતા વધી અને દયાનો વિકાસ થયો. આ ઘરોએ ગીચ અને ગંદી ઝૂંપડપટ્ટીમાં રહેતા લોકોમાં માનવીય સમાનતા અને લોકતાંત્રિક મૂલ્યોનો વિકાસ કર્યો અને ગરીબ, નબળા અને પીડિત લોકોને રંગ, જાતિ કે ધર્મના ભેદભાવ વિના સમાન તકો પૂરી પાડી. તેઓએ પોતાની વચ્ચેના ભેદભાવ, દ્વેષ અને ઈર્ષ્યાને દૂર કરવાનો પૂરો પ્રયાસ કર્યો.

અનાથાલયોમાં ઓછા વિશેષાધિકૃત લોકોના બાળકોના-સામાજિક શૈક્ષણિક અને સાંસ્કૃતિક વિકાસ માટે વિવિધ પગલાં અને કાર્યક્રમો હતાં. તેમના માટે ક્લબ બાળકોના બગીચા અને રમતનું મેદાન હતું. અભ્યાસક્રમોમાં પુષ્ક શિક્ષણ, આરોગ્ય વિજ્ઞાન, હસ્તકલા, શ્રમ સંબંધો, ચર્ચા વગેરે વિષયોનો સમાવેશ થતો હતો. આ સંસ્થાઓએ સંવાદિતા પર વધુ ભાર મૂક્યો અને બહારથી આવતા લોકોની સંવાદિતા-સંબંધિત સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કર્યું. બાળકો, કિશોરો અને પુષ્ક વયના લોકો સાથે મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવી હતી. અન્ય અનૌપચારિક જૂથોએ આર્થિક, સામાજિક, આરોગ્ય સંબંધિત સાંસ્કૃતિક અને શૈક્ષણિક કાર્યો કર્યા. ન્યૂયોર્કમાં પ્રથમ વખત, યુવાનો અને પુષ્ક વયના લોકોને શાળાના રમતના મેદાનો અને મનોરંજન પ્રવૃત્તિઓ માટે તેમની સુવિધાઓનો ઉપયોગ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.

1911 સુધીમાં, એટલા બધા ઈન્ફાસ્ટ્રક્ચર હાઉસ બનાવવામાં આવ્યા હતા કે કેન્દ્રીય સ્ટીયરિંગ એસોસિએશનની જરૂરિયાત અનુભવાઈ હતી. આ સંસ્થાઓની ફિલસૂફી, ઉદ્દેશ્યો અને પદ્ધતિઓ સમાન હતી. પરંતુ આ સંસ્થાઓ જૂથની વિશેષ જરૂરિયાતો પર આધારિત હતી. તેથી, ઈ.સ. 1911માં, આ સંસ્થાઓ વચ્ચે સંબંધો અને એકરૂપતા જાળવવા માટે નેશનલ ફેડરેશન ઓફ સેટલમેન્ટની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી.

પ્રથમ બોયઝ ક્લબની સ્થાપના ઈ.સ. 1896માં કરવામાં આવી હતી. 1906 સુધીમાં, ઘણી ક્લબોની રચના કરવામાં આવી હતી. સલાહ અને સહકાર માટે રાષ્ટ્રીય સંગઠનની રચના કરવામાં આવી હતી. અમેરિકન ચાઈલ્ડ સ્કાઉટ એસોસિએશનનું આયોજન સર બેડન પોવેલ દ્વારા 1910માં કરવામાં આવ્યું હતું. 1912માં, જુલિયટ લો દ્વારા બહેનો માટે સમાન સંસ્થા બનાવવામાં આવી હતી. જેને ગર્લ ગાઈડ નામ આપવામાં આવ્યું હતું. કેમ્પ ફાયર ગર્લ્સની રચના 1918માં ડૉ.લ્યુથર ગુલિકના નેતૃત્વ હેઠળ જોવાલાયક સ્થળોનો પ્રવાસ, હાઈકિંગ, રમતગમત, ગાયન, મનોરંજન, પ્રયોગશાળા, ચર્ચા, સાંસ્કૃતિક અને શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેવાની તક પૂરી પાડવાના હેતુથી કરવામાં આવી હતી.

અમેરિકન જુનિયર રેડ કોસમાં હવે લગભગ 20 મિલિયન શાળા બાળકોનો સમાવેશ થાય છે જેઓ આરોગ્ય, શિક્ષક, સલામતી અને મનોરંજનના તમામ કાર્યક્રમોમાં ભાગ લે છે. ગ્રામીણ યુવાનો માટે યુ.એસ. ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ એગ્રીકલ્ચર દ્વારા સંચાલિત ફોર-એચ ક્લબ, ઘરની કુશળતા અને સાંસ્કૃતિક જીવન વિકસાવવામાં મદદ કરે છે.

આ તમામ સંસ્થાઓનો ઉદ્દેશ્ય ગરીબ વિસ્તારના બાળકોમાં લોકતાંત્રિક મૂલ્યો વિકસાવવાનો છે. મનોરંજન કાર્યક્રમોનો મોટા ભાગનો વિકાસ પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધ અને બીજા વિશ્વયુદ્ધ વચ્ચે થયો હતો. સામાજિક કાર્યમાં મનોરંજનનું વિશેષ મહત્ત્વ આ જોઈને, સામૂહિક સામાજિક કાર્યનું શરૂ કરવામાં આવ્યું કારણ કે મનોરંજક પ્રવૃત્તિઓનું મનોબળ વધારવામાં વિશેષ મહત્ત્વ છે. આ મહત્ત્વ ખાસ કરીને ત્યારે સમજાયું જ્યારે પ્રથમ વિશ્વ યુદ્ધ દરમિયાન લશ્કરી સંગઠનોમાં Y.M.C.A. અને સાલ્વેશન આર્મીની પણ નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. બીજા વિશ્વયુદ્ધ સુધીમાં, તેમની સેવાઓનું મૂલ્ય એટલું વધી ગયું કે મનોરંજનની પ્રવૃત્તિઓ ફક્ત લશ્કરી અધિકારીઓ દ્વારા જ હાથ ધરવામાં આવી. 1930, મનોરંજન કાર્યક્રમોએ રાહત કાર્ય કરવાનું શરૂ કર્યું કારણ કે તે હતાશાનો સમય હતો અને મનોરંજન કાર્યક્રમો કર્મચારીઓની હતાશાને દૂર કરવામાં ખૂબ મદદરૂપ હતા.

મનોરંજન પ્રવૃત્તિઓનો વિકાસની સાથે સાથે કૌશલ્યમાં પણ વધારો થયો અને મનોરંજન કાર્યક્રમોના આયોજન પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો. મનોરંજનના આગેવાનોની તાલીમ માટે વ્યવસ્થા કરવામાં આવી હતી અને કાર્યક્રમોના મૂલ્યાંકન પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. શિક્ષણ ક્ષેત્રે થયેલા વિકાસને પરિણામે નવરાશના સમયની પ્રવૃત્તિઓને ખૂબ વેગ મળ્યો. આ પ્રવૃત્તિઓ દિવસ-રાત બમણી અને ચાર ગણી થઈ. પાછળથી સામાજિક મનોવૈજ્ઞાનિકોએ આંતરસંબંધો પર વિશેષ ભાર મૂક્યો. અહીંથી સમૂહનો ચોક્કસ અર્થ સમજવા લાગ્યો અને સંશોધનનો માર્ગ ખુલ્યો. થોડા સમય પછી, અદ્યતન શિક્ષણમાં પ્રોજેક્ટ પદ્ધતિનો ઉપયોગ થવા લાગ્યો. શિષ્યોએ એક કાર્યમાં જોડાઈને શીખવાની પ્રક્રિયા શરૂ કરી એ; સમાન પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેવાનું શરૂ કર્યું. આ પ્રક્રિયા દ્વારા, લોકો સમજવા લાગ્યા કે તેઓ શું કરે છે તેના બદલે તેઓ કેવી રીતે વસ્તુઓ કરે છે. પરિણામે, પ્રક્રિયાનું મહત્ત્વ વધ્યું.

માનસિક સ્વાસ્થ્ય ક્ષેત્રે કામ કરતા લોકોને સમજાયું કે સામાજિક અનુભવો વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ, મૂલ્યો, વલણ, લાગણીઓ અને વર્તન વગેરે પર મોટી અસર કરે છે. તેને એ પણ સમજાયું કે જૂથની વ્યક્તિ પર વિશેષ અસર પડે છે. તેથી, જૂથ અને વ્યક્તિ બંનેનું મહત્ત્વ સમજવા લાગ્યું અને બંનેને શિક્ષણમાં સમાન મહત્ત્વ આપવામાં આવ્યું. ઉપરોક્ત અનુભવના પરિણામે, સામૂહિક કાર્યને વૈજ્ઞાનિક આધાર અને ફિલોસોફિકલ વ્યવસ્થા પ્રાપ્ત થઈ. વ્યક્તિગત કાર્યની શરૂઆત સાથે, તે પણ સમજાયું કે કેટલાક ગ્રાહકોને જૂથ અનુભવની ખૂબ જરૂર છે. તેથી, સામૂહિક કાર્યના મહત્ત્વ પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો.

આ રીતે, જાહેર મનોરંજન, શિક્ષણ અને સામાજિક કાર્યના ક્ષેત્રોમાં સામૂહિક કાર્યનો વિકાસ થયો. લાંબા સમય સુધી સામૂહિક ક્રિયાના કામદારો ઉપરોક્ત વિસ્તારોમાંથી એક સાથે વાસ્તવિક જોડાણો ધરાવતા હતા. તેથી, ત્રણેયમાંથી કયા ક્ષેત્રને વ્યાવસાયિક સામૂહિક કાર્ય દ્વારા રજૂ કરવું તે અંગે લાંબા સમય સુધી મૂંઝવણ હતી. 1935માં પ્રથમ વખત, ગ્રુપ વર્ક એક્સપિરિયન્સ, જે સામાજિક કાર્યની રાષ્ટ્રીય પરિષદ હતી તે અલગથી આયોજિત કરવામાં આવી હતી. તેણે જૂથ કાર્યના વિકાસમાં ઘણું યોગદાન આપ્યું અને જૂથ કાર્યને સામાજિક કાર્ય માટે આવશ્યક વ્યવસ્થા તરીકે વર્ણવ્યું. જે બાદ અમેરિકન એસોસિએશન પોર ધ સ્ટડી ઓફ ગ્રુપ વર્કનું આયોજન કરવામાં આવ્યું હતું. તેના સભ્યો લગભગ એવા જ હતા જેઓ નેશનલ કોન્ફરન્સ ઓફ સોશિયલ વર્કમાં હતા. પરંતુ તે કોઈપણ રીતે વ્યવસાયિક સંગઠન ન હતું. આમાં, કોઈપણ વ્યક્તિ જે જૂથમાં કામ કરે છે તેને વ્યાખ્યાયિત કરવામાં, ઉદ્દેશો નક્કી કરવામાં, કાર્યક્રમો નક્કી કરવામાં, મનોવૈજ્ઞાનિક અને વિચારો વિકસાવવામાં રસ હતો, તે સભ્ય બની

શક્યો હોત. સભ્યો મોટાભાગે સામૂહિક મનોરંજન, શિક્ષણ અને સામાજિક કાર્યના ક્ષેત્રોમાંથી હતા. આ સંસ્થાએ દસ વર્ષ સુધી આ રીતે કામ કર્યું. દરમિયાન અન્ય વિકાસ થયો. જાહેર મનોરંજન અને શિક્ષણ ક્ષેત્રે વિવિધ સંસ્થાઓની રચના કરવામાં આવી અને સભ્યોને તે દિશામાં વધુ રસ પડ્યો. પરિણામે, અમેરિકન એસોસિએશન ઓફ ઓફ ગ્રૂપ વર્ક મોટાભાગે સામાજિક કાર્યના સભ્યો રહ્યા.

પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધ પછી, જ્યારે કોમ્યુનિટી ચેસ્ટ ચળવળ વધવા લાગી, ત્યારે મનોરંજન પ્રવૃત્તિઓ કરતી ઘણી એજન્સીઓ કોમ્યુનિટી ચેસ્ટની સભ્ય બની અને આ રીતે કાઉન્સિલ ઓફ સોશિયલ એજન્સી સાથે કરાર કરવામાં આવ્યો. આ પહેલા, 1923માં, કલેવેલેન્ડની સ્કૂલ ઓફ સોશિયલ વર્કમાં ગ્રુપ એક્સપિરિયન્સ વર્ક નામનો પ્રથમ તાલીમ અભ્યાસક્રમ શરૂ કરવામાં આવ્યો હતો. 1926માં, તાલીમના હેતુ માટે પ્રોયોગિક સમાધાનનો પાયો નાખવામાં આવ્યો હતો.

1930 સુધીમાં, સામૂહિક પગલાંના વિકાસ માટે ઘણા પગલાં લેવામાં આવ્યા અને સંબંધિત સંસ્થાઓ વિકસાવવામાં આવી. પિટ્સબર્ગમાં 4 અને 5 નવેમ્બર 1933ના રોજ વિવિધ સંગઠનોના જૂથ નેતાઓની બેઠક યોજાઈ હતી. આ પ્રકારની આ પ્રથમ બેઠક હતી જેમાં સામૂહિક કાર્યને લગતી સમસ્યાઓની ચર્ચા કરવામાં આવી હતી. આ જ બેઠકમાં અન્ય સમિતિઓ જેવી કે સંશોધન સમિતિ, તાલીમ સમિતિ, માનક નિર્ધારણ સમિતિ, પ્રાયોગિક કાર્યક્રમ અને સામાજિક પરિવર્તન સંબંધિત સમિતિઓની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી.

1935માં રાષ્ટ્રીય સામાજિક કાર્ય પરિષદમાં, જૂથ કાર્યમાં રસ ધરાવતા લોકોનું ધ્યાન અગાઉના જૂથ કાર્યના અનુભવના આધારે દોરવામાં આવ્યું હતું. જેના પરિણામે 1936માં અમેરિકન એસોસિએશન ફોર ધ સ્ટડી ઓફ ગ્રુપ વર્ક, જે આજે જાણીતું છે. તેની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. આ સંસ્થાએ નીચેના ક્ષેત્રોમાં કામ કરવાનું શરૂ કર્યું.

- વ્યાવસાયિક શિક્ષણનું નિર્ધારણ
- વ્યાવસાયિક સંસ્થાઓની રચના
- નવા વિસ્તારોમાં જૂથ કાર્ય સેવાઓનું વિસ્તરણ
- સામૂહિક કાર્યનું બદલાયેલ સ્વરૂપ અને તેનો ઉપયોગ.

આ પ્રયાસોને કારણે, 1950 સુધીમાં, 21 યુનિવર્સિટીમાં જૂથ કાર્યનો અભ્યાસ શરૂ થયો. અમેરિકન એસોસિએશન ફોર ધ સ્ટડી ઓફ ગ્રુપ વર્ક, જે 1936માં રચવામાં આવ્યું હતું. તે વ્યાવસાયિક માળખા પર આધારિત ન હતું. ત્યાં સ્વૈચ્છિક અને વ્યાવસાયિક બંને કામદારો હતા. પરારંભિક તબક્કામાં, સમસ્યા એ રહી કે સામૂહિક કાર્યકર્તાએ સામાજિક કાર્ય સંસ્થામાં જોડાવું જોઈએ કે શિક્ષણ સંસ્થામાં. બાદમાં, દેશના સંજોગોએ સામૂહિક કાર્યનું મહત્વ વધાર્યું અને તેના વ્યાવસાયિક સ્તરે ગણતરીઓ થવા લાગી. 1946માં, જૂથ કામદારોની એક અલગ સંસ્થાની રચના કરવામાં આવી અને તેનું નામ અમેરિકન એસોસિએશન ઓફ ગ્રુપ વર્ક્સ રાખવામાં આવ્યું. આજે, ફક્ત તે જ સભ્યો જેઓ સામાજિક કાર્યની કોઈપણ શાખામાંથી સ્નાતક છે તેઓ આ સંસ્થામાં જોડાઈ શકે છે.

જૂથકાર્યનો ઉપયોગ હાલમાં અન્ય ક્ષેત્રો કરતાં સારવાર પ્રક્રિયામાં વધુ થાય છે. તેનો ઉપયોગ માનસિક હોસ્પિટલો, બાળકોની હોસ્પિટલો, બાળ સંભાળ કેન્દ્રો, શારીરિક રીતે વિકલાંગ દર્દીઓ અને ભાવનાત્મક રીતે વ્યથિત લોકોમાં થાય છે. ગ્રુપ થેરાપીનો ઉપયોગ અને મહત્વ

દિવસેને દિવસે વધી રહ્યું છે. ગુનેગારોની સુધારાત્મક સારવારમાં પણ સામૂહિક પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ વધી રહ્યો છે. તેઓ સામૂહિકવાદ અને સામાજિક સંબંધોના વિકાસ માટેનું મહત્ત્વ સમજવા લાગ્યા છે. વહીવટમાં પણ સામૂહિક પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ થાય છે. સામુદાયિક સંગઠન અને સમૂહ પ્રવૃત્તિઓમાં તેનો ઉપયોગ જરૂરી બની ગયો છે. હવે એ સમજવામાં આવી રહ્યું છે કે વ્યક્તિના વર્તનને સમજવું અને તેમાં પરિવર્તન લાવવાનું સામૂહિક કાર્ય દ્વારા શક્ય છે.

જૂથ સામાજિક કાર્ય એ એક વ્યવસ્થા છે જેના દ્વારા વ્યક્તિઓને જૂથમાં કાર્યકર દ્વારા મદદ કરવામાં આવે છે. તે જૂથોને એવી રીતે કામ કરવા પ્રોત્સાહિત કરે છે કે જૂથ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અને કાર્યક્રમો બંને વ્યક્તિના વિકાસ અને સામાજિક ઉદ્દેશ્યોની સિદ્ધિમાં ફાળો આપે છે. દરેક પ્રકારની સામૂહિક સામાજિક કાર્ય પ્રવૃત્તિઓમાં બે પ્રકારના અનુભવ સભ્યો પ્રાપ્ત કરે છે. પ્રથમ વ્યક્તિની જરૂરિયાતો સંતોષાય છે અને અન્ય સામાજિક ઉદ્દેશ્યો વિસ્તરે છે. જૂથ પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેવો પરિણામે વ્યક્તિ પોસ્ટ લે છે. તેનો આધાર કામ કરવાની ક્ષમતા છે અને નહિ વ્યક્તિગત. જૂથ પ્રવૃત્તિઓમાં, લોકો ક્રિયા દ્વારા તેમની લાગણીઓ વ્યક્ત કરી શકે છે. તે કરવા માટે મુક્ત છે. આ અનુભવ દ્વારા તેઓ સામાજિક રીતે સ્વીકાર્ય વર્તન શીખ્યા. કેવા પ્રકારનું વર્તન અસમાજિક છે તે શીખે છે અને સમજે છે. સરમાળ વ્યક્તિ આ પ્રકારના અનુભવ દ્વારા સામાજિક સંબંધો સ્થાપિત કરી શકતી નથી. પણ સંબંધ સ્થાપિત કરવાની ક્ષમતા વધે છે. ઉદ્ભવ વ્યક્તિ પર પ્રતિબંધ મૂલય છે. જૂથ અનુભવ તે વ્યક્તિમાં નેતૃત્વ અને અનુયાયી બંને ગુણો વિકસાવે છે. કાર્યક્રમ જૂથ અનુભવનું માધ્યમ છે. વાર્તાલાપ, બેઠકો, કળા, હસ્તકલા, સંગીત, નાટક, રમતગમત, શિબિરો, નૃત્ય અથવા અન્ય ઘણી પ્રકારની પ્રવૃત્તિઓ સામૂહિક અનુભવ માટેનું માધ્યમ છે. જૂથ કાર્યકરનું કાર્ય રચનાત્મક રીતે ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓનું નિર્દેશન કરવાનું છે. તે જૂથના દરેક સભ્યની ખામીઓ અને ક્ષમતાઓનું જ્ઞાન ધરાવે છે અને કાર્યક્રમો દ્વારા ખામીઓને દૂર કરવાનો પ્રયાસ કરે છે.

2.4 ભારતમાં સામાજિક જૂથ કાર્યનો વિકાસ :

માનવ સમાજમાં સમસ્યાઓ હંમેશા અસ્તિત્વમાં રહી છે. પરંતુ ઓગણીસમી અને વીસમી સદીમાં ઔદ્યોગિકીકરણ અને શહેરીકરણના પરિણામે તેમનો વ્યાપ નોંધપાત્ર રીતે વધ્યો છે. ઔદ્યોગિકીકરણના પરિણામે, આપણી માન્યતાઓ, મૂલ્યો, ધોરણો અને વિચારોમાં પરિવર્તન આવ્યું છે અને જૂની સામાજિક સંસ્થાઓની કામગીરીમાં છૂટછાટ અને પરિવર્તન આવ્યું છે. જે સંસ્થાઓ સામાજિક સુરક્ષા પૂરી પાડે છે. તે આજે નબળી પડી ગઈ છે.

જૂની સંસ્થાઓ દ્વારા લોકો તેમના પ્રશ્નોનું નિરાકરણ કરવામાં અસમર્થ બની રહ્યા છે. એક એવી પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ કે જ્યાં દરેક સ્તરે સામાજિક સહાયની જરૂરિયાત અનુભવવા લાગી, માનવતાવાદી વિચારકોએ આ સમસ્યાઓનું ઊંડાણ સમજ્યું અને આ દિશામાં યોગ્ય પ્રયાસો કર્યા, જેના પરિણામે એક નવું સામાજિક વિજ્ઞાન વિકસિત થયું.

ભારત પ્રાચીન સમયથી ધાર્મિક દેશ છે. અહીં નિરાધાર, લાચાર, નબળા અને પીડિત લોકોને મદદ કરવાનું કામ હંમેશા પ્રાથમિક રહ્યું છે. વ્યક્તિના સર્વાંગી વિકાસ માટે ઘણી સંસ્થાઓ હંમેશા કોઈને કોઈ સ્વરૂપે વિકાસ કરતી રહી છે. આશ્રમોની સ્થાપનાનો હેતુ વ્યક્તિની આંતરિક અને બાહ્ય ભાવનાત્મક અને માનસિક મુશ્કેલીઓ દૂર કરીને વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરવાનો હતો. યજ્ઞનો મૂળભૂત ઉદ્દેશ સામૂહિક કલ્યાણ પ્રદાન કરવાનો હતો. યજ્ઞનું પ્રાચીન સ્વરૂપ સત્ર છે. સામૂહિક જીવનના કલ્યાણ માટેના કાર્યોનું આ સંગઠિત નામ હતું સંસ્કૃત ભાષામાં આ

શબ્દનો અર્થ છે યોગપદ્ધતિ, એકત્રીકરણ અથવા સામૂહિકતા. પ્રોત.રાજારામ શાસ્ત્રીએ તેમના પુસ્તક સામાજિક કાર્યમાં આ વિષય પર વિગતવાર પ્રકાશ પાડ્યો છે.

પ્રારંભિક તબક્કામાં, આર્યસમાજ કુળના આધારે સંગઠિત હતા અને તેમની પ્રવૃત્તિઓ સામૂહિક હતી. આર્થિક અને ધાર્મિક પ્રવૃત્તિઓ સામૂહિકવાદ પર આધારિત હતી. સામૂહિક પ્રવૃત્તિઓ કરવા માટે આગેવાનોની પણ પસંદગી કરવામાં આવી હતી. પ્રાચીન ભારતમાં વ્યક્તિગત મદદની સાથે સામૂહિક મદદની લાગણી પણ પ્રબળ હતી. લોક કલ્યાણ માટે ઘણી સંસ્થાઓ હતી અને તેમનો ઉદ્દેશ સામૂહિક મદદ પૂરી પાડવાનો હતો. મઠોનું નિર્માણ આ હેતુ પર આધારિત હતું. બ્રાહ્મણો અને સાધુઓ સામૂહિક કલ્યાણકારી ગણાતા હતા. યુનિયનોનું સંગઠન પણ સામૂહિકવાદની ભાવના પર આધારિત હતું. બૌદ્ધ સાધુઓએ આ દિશામાં ઘણા પ્રયત્નો કર્યા. સાધુઓની વસાહતો “અરામ” શબ્દથી ઓળખાતી હતી. તેનો અર્થ મનોરંજનનું સ્થળ હતું અને તેનાથી સંબંધિત મિલકત સામૂહિક હતી અને તેનો ઉપયોગ તમામ સાધુઓ કરતા હતા. તેમાં મનોરંજનના સાધનો હતા. કૌટિલ્યએ તેમના પુસ્તક અર્થશાસ્ત્રમાં અનેક સામૂહિક કાર્યનું વર્ણન કર્યું છે. તેમણે લોકકલ્યાણ માટે સામૂહિક પ્રયાસો પર વિશેષ ભાર મૂક્યો હતો.

સામૂહિક દાનની પ્રથા ભારતમાં પ્રાચીન સમયથી પ્રચલિત છે. શરૂઆતમાં શિક્ષણ આપવા પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. બોધિસત્ત્વ યુનિવર્સિટીના શિક્ષક હતા જેમના માર્ગદર્શન હેઠળ 500 બ્રાહ્મણ યુવાનોએ શિક્ષણ મેળવ્યું હતું. જ્ઞાન ફેલાવવું એ બ્રાહ્મણોનું મૂળભૂત કાર્ય હતું. વિદ્યાર્થીઓને રહેવા માટે અને પોતાના જીવનનિર્વાહ માટેના સાધનો માટે આશ્રમો હતા. શ્રીમંત લોકોએ ગરીબ, ખાસ કરીને ગરીબ વિદ્યાર્થીઓ માટે મફત ભોજન અને રહેવાની વ્યવસ્થા કરી. શિક્ષણ પછી ધર્મ આવ્યો. યુવાનોમાં ધાર્મિક લાગણી જાગૃત કરવા માટે ઘણા મઠો, મંદિરો અને ધાર્મિક સંસ્થાઓની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. આ સ્થાનો પર રહીને, વ્યક્તિ ધાર્મિક શિક્ષણ મેળવશે અને તેના ભાવિ જીવનમાં ઉપયોગમાં લેવાતી પદ્ધતિઓનો અભ્યાસ કરશે. આ સંસ્થાઓનું કામ લોકોમાં ધાર્મિક લાગણીને જાગૃત કરીને સામાજિક સંબંધોને સુધારવાનું અને મજબૂત કરવાનું હતું. પોતાની ફરજો પ્રત્યે સજાગ હોવાથી વ્યક્તિએ સામાજિક સમસ્યાઓ તરફ ધ્યાન દોર્યું.

સામાજિક સુધારણા સંબંધિત કાર્યક્રમો ઓગણીસમી સદીમાં શરૂ કરવામાં આવ્યા હતા. દિશામાં રાજા રામમોહન રોય અને ઈશ્વરચંદ્ર વિદ્યાસાગરનું કાર્ય નોંધપાત્ર છે. શશીપદા બેનર્જીએ બંગાળના દલિત વર્ગના લોકોના ઉત્થાન અને વિકાસ માટે ઘણા કાર્યો કર્યા. મહાદેવ ગોવિંદ રાનડેએ મહારાષ્ટ્રમાં મહિલાઓના અધિકારો માટે પ્રશંસનીય કાર્ય કર્યું હતું. જોકે વિધાધરે પુણેમાં સેવા સદનની સ્થાપના કરી. તે જ સદીમાં, બ્રહ્મોસમાજ, આર્યસમાજ, રામકૃષ્ણ મિશન અને થિયોસોફિકલ સોસાયટીની સ્થાપના સામાજિક મૂલ્યોને બદલવા અને સામાજિક સંબંધો વિકસાવવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે કરવામાં આવી હતી.

બ્રહ્મોસમાજની સ્થાપના રાજા રામમોહન રોયે ઈ.સ. 1828માં કરી હતી. તેનું કાર્ય ધાર્મિક લાગણીઓ વિકસાવવાનું તેમજ સામાજિક પ્રભાવ પાડવાનું હતું. આર્ય સમાજની સ્થાપના ઈ.સ. 1875માં દયાનંદ સરસ્વતી દ્વારા કરવામાં આવી હતી, જેના દ્વારા અનેક સામાજિક દૂષણોને દૂર કરવાના પ્રયાસો કરવામાં આવ્યા હતા. રાષ્ટ્રીય સ્તરે સામાજિક વિકાસ માટે, જ્યારે ભારતીય રાષ્ટ્રીય કોંગ્રેસ 1885માં પ્રથમ વખત ઉભરી આળી, ત્યારે રાજકીય મુદ્દાઓ સાથે સામાજિક મુદ્દાઓ પર ચર્ચા શરૂ થઈ. દિવાન બહાદુર રઘુનાથ અને મહાદેવ ગોવિંદ રાનડેએ સમાજ સુધારણા માટે કોંગ્રેસની સભાને સંબોધી હતી.

ત્યારે ચર્ચામાં કોઈ સમજૂતી થઈ ન હતી, ત્યારે 1887માં મદ્રાસમાં આ વિષયને લગતી પ્રથમ સામાજિક પરિષદ યોજાઈ હતી. સામાજિક સુધારણા સાથે સંબંધિત સેવક સર્વન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા સોસાયટીની સ્થાપના 1905માં ગોપાલ કૃષ્ણ ગોખલે દ્વારા કરવામાં આવી હતી. જો કે શરૂઆતમાં આ સંસ્થા ઉદ્દેશ્ય રાજકીય હતો, પરંતુ પાછળથી તેણે સામાજિક, આર્થિક અને શૈક્ષણિક વિકાસ માટે ઘણા પ્રયત્નો કર્યા.

વીસમી સદીની શરૂઆતમાં ઘણી સંસ્થાઓની રચના થઈ. વિધવાઓ અને લાચારો માટે ઘરો, અંધ, બહેરા અને મૂંગા માટે સંસ્થાઓ ખોલવામાં આવી હતી. 1925માં મહિલાઓની સ્થિતિ સુધારવા માટે રાષ્ટ્રીય મહિલા પરિષદની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. સ્વતંત્રતાની ચળવળ એક પ્રકારનું વિશાળ સામૂહિક કાર્ય હતું. આ માટે મહાત્મા ગાંધીના કાર્યોને સામૂહિક પ્રયાસોની પ્રથમ શ્રેણીમાં મૂકવામાં આવે છે. એક સમાજ સુધારક હોવા ઉપરાંત, તેઓ એક સામૂહિક કાર્યકર પણ હતા જેમણે તેમના વર્તનમાં સંપૂર્ણ વિકાસ કર્યો અને સફળ સામૂહિક કાર્યકર માટે જરૂરી ગણાતા ગુણોને વ્યવહારિક જીવનમાં લાવ્યા. આઝાદી પછી માનસિક અને શારીરિક વિકાસ માટે ઘણા પગલાં લીધેલ હતા. બાળકોમાં ચારિત્ર્ય ઘડતર માટે એન.સી.સી., ગર્લ્સ સ્કાઉટ, બોયઝ સ્કાઉટ વગેરે જેવી રચના કરીને યુવાઓને લગતી પ્રવૃત્તિઓ રાષ્ટ્રીય સ્તરે થવા લાગી સમાજ કલ્યાણ નિર્દેશાયલય આ દિશામાં પ્રયાસો કરી રહ્યું છે. યુવા કલ્યાણ સમિતિઓ શહેરોમાં કામ કરે છે. YMCA અને YWCA અહીં એ જ ભૂમિકા ભજવી રહ્યા છે જે તેઓ અમેરિકા અને ઈંગ્લેન્ડમાં ભજવે છે. કામ કરતી મહિલાઓના રહેવા અને મનોરંજન માટે મકાનો બનાવવામાં આવ્યા છે. માનસિક વિકલાંગ બાળકો માટે શાળાઓ ખોલવામાં આવી છે.

ભારત સ્કાઉટ્સ અને ગાઈડ્સ, સહાયક કેડેટ કોર્સ, નેશનલ કેડેટ કોર્સ યુવાનોને નેતૃત્વની તાલીમ આપે છે. તેમનામાં જવાબદારીની ભાવના કેળવી છે. આજે રાષ્ટ્રીય સેવા યોજના વ્યક્તિત્વના યોગ્ય વિકાસ, રાષ્ટ્રીય પુનરુત્થાન અને શ્રમનું મહત્ત્વ સમજાવવા માટે ચલાવવામાં આવી રહી છે. કામદારો માટે શ્રમ કલ્યાણ કેન્દ્રોની સ્થાપના કરવામાં આવી છે. આ કેન્દ્રોમાં આરોગ્ય અને કુટુંબ નિયોજન, સામાજિક શિક્ષણ, મનોરંજન પ્રવૃત્તિઓ, હસ્તકલા શિક્ષણ વગેરે જેવી સેવાઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે. કેન્દ્ર સરકાર દ્વારા શ્રમ શિક્ષણની પણ વ્યવસ્થા કરવામાં આવી છે.

2.5 સારાંશ :

ભારતમાં, જૂથ સામાજિક કાર્ય હજુ વ્યવસાય તરીકે વિકસ્યું નથી. તેનું અલગ સંગઠન હજુ સુધી બન્યું નથી અને ન તો તેને વધારે મહત્ત્વ આપવામાં આવી રહ્યું છે. પ્રશિક્ષિત સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરોની નિમણૂક માટે ન તો કોઈ વિશેષ સવલતો અને ન તો કોઈ ચોક્કસ ક્ષેત્ર પ્રદાન કરવામાં આવ્યું છે. તેમજ સામાજિક જૂથ કાર્યના ઉદ્દેશ્ય અને સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઐતિહાસિક વિકાસ જે વિવિધ દેશોમાં થયો છે તેનું આલેખન કરવામાં આવ્યું છે.

2.6 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. સામૂહિક સામાજિક કાર્યનો ઉદ્ભવ ક્યારે અને ક્યા ખ્યાલને કારણે થયો ?
2. ઈંગ્લેન્ડમાં જૂથ સમૂહ સામાજિક કાર્યના વિકાસની ચર્ચા કરો ?
3. અમેરિકામાં સામૂહિક સામાજિક કાર્ય ક્યારે અને કેવી રીતે વિકસિત થયું ?
4. ભારતમાં જૂથ સામાજિક કાર્યના વિકાસની વર્ણનાત્મક ચર્ચા કરો ?

2.7 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- ઉદ્દેશ્યો : હેતું
- ઉદ્ભવ : કોઈ પણ કાર્ય, વસ્તુ નો ઉદ્ભવ
- ઉપયોગી : મહત્વ, આવશ્યકતા
- લક્ષ્ય : મંજિલ

2.8 સંદર્ભ સૂચિ :

1. Pepell, G.P.& Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.H.-Social Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R. W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G. & Ryland, G.-Social Group Work Practice.
5. Samuel T.Gladding - Group Work, A community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manashuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall. 1

એકમ-3
સામાજિક જૂથ કાર્યના સિદ્ધાંતો અને કુશળતા

રૂપરેખા :-

- 3.0 ઉદ્દેશ્યો
- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 જૂથ સેવા કાર્યના સિદ્ધાંતો
- 3.3 સામાજિક જૂથ કાર્યની કુશળતા
- 3.4 સામાજિક જૂથ કાર્યની જૂથ પ્રક્રિયા
- 3.5 જૂથ કાર્યકરની ભૂમિકા
- 3.6 પ્રાથમિક કામદારોની અધિક્ષમતા
- 3.7 જૂથ કાર્યમાં પ્રદાન કરતી સંસ્થાઓ અને વિભાગોનો વહીવટ
- 3.8 સામાજિક જૂથ સેવાકાર્યમાં પ્રદાન કરતી સંસ્થાઓમાં સામુદાયિક આયોજન
- 3.9 સારાંશ
- 3.10 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 3.11 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી
- 3.12 સંદર્ભ સૂચિ

3.0 ઉદ્દેશ્યો :

આ એકમનો અભ્યાસ કર્યા પછી,

- વિદ્યાર્થીઓ સામૂહિક સેવા કાર્યના સિદ્ધાંતને સારી રીતે સમજી શકશે.
- સામૂહિક સેવા કાર્યની કાર્યક્ષમતાને સમજવામાં સમર્થ હશે.
- કૌશલ્યના પ્રકારો અને સામૂહિક સેવા કાર્યના ભાગો જાણવા માટે સમર્થ હશે.
- જૂથકાર્યકરની ભૂમિકા સ્પષ્ટ થશે.

3.1 પ્રસ્તાવના :

સિદ્ધાંતો એટલે કે સામાન્ય નિયમો અથવા કાયદા, વિભાવનાઓ, મૂળભૂત સત્યો, સામાન્ય રીતે સ્વીકૃત અભિપ્રાયો એ એવા માધ્યમો છે કે જેના દ્વારા આપણે એક પરિસ્થિતિમાંથી બીજી પરિસ્થિતિમાં જઈએ છીએ. પરંતુ બંને વચ્ચે કેટલાક મહત્વપૂર્ણ તફાવતો છે, પ્રત્યેક સેવા મૂળભૂત અને મહત્વપૂર્ણ વિચારો સાથે સંબંધિત છે. વ્યક્તિઓ, જૂથો અથવા સમાજ પ્રત્યેનો આ દષ્ટિકોણ સામાજિક, જૈવિક વિજ્ઞાન અને માનવતામાંથી ઉદ્ભવે છે. જે સામાજિક કાર્ય પ્રથાનો મૂળભૂત આધાર છે, જ્યારે સિદ્ધાંતો એવા નિવેદનોને માર્ગદર્શન આપે છે જે

અનુભવ અને સંશોધન દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે. લિયોનાર્ડ ડી હવાઈસનો અભિપ્રાય છે કે “એક સિદ્ધાંતને એવી પૂર્ણધારણા તરીકે ગણવી જોઈએ કે જેનું નિરીક્ષણ અથવા પ્રયોગ દ્વારા પરીક્ષણ કરવામાં આવ્યું હોય જેથી તેને ક્રિયાના માર્ગદર્શક તરીકે અથવા જ્ઞાનના સાધન તરીકે બુદ્ધિપૂર્વક આગળ મૂકી શકાય.”

3.2 જૂથ સેવા કાર્યના સિદ્ધાંતો :

1. આયોજનનો સિદ્ધાંત
2. લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાનો સિદ્ધાંત
3. કાર્યકરણનો સિદ્ધાંત
4. સતત વૈયક્તિકરણનો સિદ્ધાંત
5. નિર્દેશિત સામૂહિક કાર્યવાહીનો સિદ્ધાંત
6. પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમના અનુભવોનો સિદ્ધાંત
7. સ્થિતિસ્થાપક કાર્યાત્મક સંસ્થાના સિદ્ધાંત
8. લોકશાહી સામૂહિક સ્વ-નિર્ધારણનો સિદ્ધાંત
9. સંસાધનોના ઉપયોગનો સિદ્ધાંત
10. મૂલ્યાંકનનો સિદ્ધાંત

❖ જૂથસેવા કાર્યના સિદ્ધાંતોની સમજૂતી નીચે મુજબ છે :

1. સામાજિક આયોજનનો સિદ્ધાંત : આયોજન એ ધ્યેયો લાદવાનું. તેમની પરિપૂર્ણતા માટેના માધ્યમોની ગોઠવણ અને પ્રવૃત્તિઓના વ્યવસ્થિત સ્વરૂપોનો ઉપયોગ છે, જે સામાન્ય સામાજિક વ્યવસ્થામાંથી ઉદ્ભવે છે. આયોજન હેઠળ, હાલની પરિસ્થિતિઓ અને સંભવિત પરિસ્થિતિઓના ફેરફારોની ઉપયોગિતાને ધ્યાનમાં રાખીને એક વ્યવસ્થિત અને સુવ્યવસ્થિત રૂપરેખા તૈયાર કરવામાં આવે છે, જેથી ભાવિ ફેરફારોને અપેક્ષિત લક્ષ્યો અનુસાર, નિયંત્રિત, નિર્દેશિત અને સંશોધિત કરી શકાય. નીચેની યોજના મુજબ કાર્ય કરીને લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરી શકાય છે.

1. વિકાસના લક્ષ્યો અને મૂલ્યો નક્કી કરવા.
2. પરિસ્થિતિ વિશ્લેષણ
3. ચોક્કસ ઉદ્દેશ્યો અને વ્યૂહરચનાનું નિર્ધારણ
4. લક્ષ્ય, વિસ્તાર, અર્થનું નિર્ધારણ.
5. તાલીમ અને સંચાર પ્રક્રિયાની મર્યાદા
6. કરેલા કાર્યોનું આયોજન અને દસ્તાવેજીકરણ
7. પદ્ધતિસરનું આયોજન નક્કી કરવું.
8. શક્ય સંસાધનોની ઉપલબ્ધતા

9. સભ્ય સંખ્યાનું નિર્ધારણ
 10. શક્તિના સ્ત્રોતોનું નિર્ધારણ
2. **લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાનો સિદ્ધાંત :** જૂથ કાર્યકર માટે, કાર્ય પૂર્ણ કરવા માટે લક્ષ્યોનું સ્પષ્ટ જ્ઞાન જરૂરી છે, કારણ કે લક્ષ્યો એ ક્રિયા માટે પ્રેરક બળ છે જેના આધારે જૂથ આગળ વધે છે અને વિકાસની ગતિ પ્રાપ્ત કરે છે.
1. ધ્યેય જ કાર્યકરને માર્ગદર્શન આપે છે અને તેને આગળ વધારવા માટે પ્રેરણા આપે છે.
 2. લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા ઉપલબ્ધ સંસાધનોના યોગ્ય ઉપયોગ પર ભાર મૂકે છે.
 3. કાર્યક્રમ લક્ષ્યો પર આધાર રાખે છે, જો તે સ્પષ્ટ હશે તો કાર્યક્રમ પસંદ કરવામાં કોઈ સમસ્યા રહેશે નહીં.
 4. લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા સંસ્થા માટે જરૂરી સાધનો, સંસાધનો અને બંડોળ નક્કી કરવામાં મદદ કરે છે.
 5. સ્પષ્ટ લક્ષ્યો રાખવાથી જૂથનું નિયંત્રણ અને દિશા સુધરે છે.
 6. જૂથના સભ્યોની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ ચોક્કસ દિશામાં કાર્ય કરે છે.
 7. ધ્યેયો મૂલ્યાંકન પ્રક્રિયાનો આધાર છે.
3. **કાર્યકારણનો સિદ્ધાંત :** સંબંધ એ જીવનનો આધાર છે. વ્યક્તિ સંબંધો સ્થાપિત કરીને જ દરેક સ્તરે સામાજિક પ્રવૃત્તિઓ કરે છે. તે સંબંધો દ્વારા તેની જરૂરિયાતો સંતોષે છે. તેથી, દરેક અધિકૃત પરિસ્થિતિમાં સંબંધોનું વિશેષ મહત્ત્વ હોય છે. સામૂહિક કાર્યમાં, કાર્યકર અને જૂથ વચ્ચે સંબંધની નિટકતા હોવી જોઈએ અને સંબંધ ચોક્કસ ઉદ્દેશ્યો પર આધારિત હોવો જોઈએ.
1. જૂથ દ્વારા કાર્યકરની સ્વીકૃતિ
 2. કાર્યકર દ્વારા જૂથની સ્વીકૃતિ
 3. સ્નેહ અને સ્વ-સંચારની સંપૂર્ણતા.
 4. સમસ્યાઓ હલ કરવાની ઈચ્છાનો વિકાસ
 5. જૂથના સભ્યોની ભાગીદારી અને કાર્યકર દ્વારા વ્યાવસાયિક જ્ઞાનનો ઉપયોગ.
 6. સભ્યોની ઈચ્છાઓ સર્વોચ્ચ છે અને તેઓને સ્વ-નિર્ણયનો અધિકાર છે.
 7. સભ્યોના સ્વ-નિર્ણયનો અધિકાર
 8. જૂથરસ અને ભાગીદારીમાં સતત વધારો.
4. **સતત વૈયક્તિકરણનો સિદ્ધાંત :** સામાજિક જૂથ કાર્ય ઓળખે છે કે ઘણા પ્રકારના જૂથો છે અને વ્યક્તિઓ તેમની જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા માટે વિવિધ રીતે તેનો ઉપયોગ કરે છે. પરિણામે, કાર્યકર માટે વ્યક્તિગતકરણનો સતત ઉપયોગ કરવો

જરૂરી છે. જૂથોમાં જૂથો અને વ્યક્તિઓને હંમેશા વિકાસશીલ અને બદલાતા રહેવું જોઈએ. વ્યક્તિગતકરણ માટે, કાર્યકર પાસે નીચેના ગુણો હોવા જોઈએ.

1. મંતવ્યો અને પૂર્વગ્રહોથી સ્વતંત્ર.
2. માનવ વર્તનનું જ્ઞાન.
3. સાંભળવાની અને અવલોકન કરવાની ક્ષમતા.
4. ગ્રાહકની લાગણીઓને સમજવાની ક્ષમતા.
5. પરિપ્રેક્ષ્ય જાળવવાની ક્ષમતા.
6. ગ્રાહકમાં આત્મીયતાની લાગણી પેદા કરવાની ક્ષમતા.
7. સમસ્યાના અભ્યાસ, નિદાન અને સારવારમાં સેવાર્થીનો સહકાર મેળવવો.

વ્યક્તિગતકરણનું માધ્યમ

1. વિગતવાર ચર્ચામાંથી વ્યક્તિગતકરણ ઉદ્ભવે છે.
2. મુલાકાત માટે સમયની મર્યાદા હોવી જોઈએ.
3. કામ કરવાની પદ્ધતિમાં સુસંગતતા છે.
4. મદદની પ્રક્રિયામાં સેવાર્થીને સામેલ કરવું જરૂરી છે.

5. **નિર્દેશિત સામૂહિક કાર્યવાહીનો સિદ્ધાંત :** સામાજિક સામૂહિક કાર્યમાં, પ્રાથમિક શક્તિનો સ્ત્રોત જે જૂથની કુશળતામાં વધારો કરે છે અને વ્યક્તિઓમાં પરિવર્તન લાવે છે તે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અથવા પરસ્પર પ્રતિભાવ છે, સામૂહિક કાર્યકર તેના વિભાજન દ્વારા ક્રિયાપ્રતિક્રિયાને પ્રભાવિત કરે છે, જે વર્તન, વિચારો અને કાર્ય કરવાની પદ્ધતિઓમાં તફાવત તરફ દોરી જાય છે. સભ્યો આવે છે. જ્યારે લોકો જૂથમાં ભેગા થાય છે, ત્યારે તેમના માટે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા કરવી અને પરસ્પર પ્રતિભાવો મેળવવું સ્વાભાવિક બની જાય છે. આ પ્રતિક્રિયાઓનું માળખું અથવા પદ્ધતિ ગમે તે હોય અને તેની ઊંડાઈ વધુ કે ઓછી હોય, તે વ્યક્તિ પર અસર કરે છે. સામૂહિક કાર્યમાં, આ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા પ્રક્રિયાને ચોક્કસ દિશામાં આગળ વધવા માટે નિર્દેશિત કરવામાં આવે છે.

સામૂહિક કાર્યકર સામાજિક સામૂહિક કાર્ય પ્રક્રિયામાં ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓને પ્રભાવિત કરીને અને નિર્દેશિત કરીને સામાજિક પ્રક્રિયામાં ફેરફાર કરે છે. તે ન તો જૂથને કહે છે કે શું કરવું અને ન તો તે જૂથ દ્વારા લેવાયેલા કોઈ નિર્ણયો લે છે. તેના બદલે, તે સભ્યોને તેમની ભૂમિકા પૂરી કરવામાં મદદ કરીને જૂથની આંતરક્રિયાની ક્ષમતા વધારવાનો પ્રયાસ કરે છે.

6. **લોકશાહી સામૂહિક સ્વ-નિર્ધારણનો સિદ્ધાંત :** સામૂહિક કાર્યમાં, પ્રથમ તબક્કાથી જૂથ નિર્ણયના છેલ્લા તબક્કા સુધી લેવામાં આવતી ક્રિયાઓ લોકશાહીકરણના સિદ્ધાંત પર આધારિત છે. જૂથના સભ્યો પોતાનો માર્ગ નક્કી કરે છે અને પૂર્ણ કરે છે. કાર્યકરનું કામ માત્ર યોગ્ય દિશા આપવાનું અને જૂથની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાને

હકારાત્મક રીતે માર્ગદર્શન આપવાનું છે. જૂથની તમામ પ્રવૃત્તિઓ આપમેળે જૂથ દ્વારા પ્રેરિત થાય છે.

7. **સ્થિતિસ્થાપક કાર્યાત્મક સંસ્થાનો સિદ્ધાંત :** સામૂહિક કાર્યમાં, કાર્યકર જૂથ સંગઠન દ્વારા જૂતને દિશામાન કરે છે. પહેલા તે સમૂહનું આયોજન કરે છે અને પછી તે સંસ્થા દ્વારા કાર્યક્રમનું આયોજન કરે છે. પરંતુ તેનું ઔપચારિક સંગઠન અન્ય પ્રકારના જૂથ સંગઠનોથી અલગ છે. કાર્યકર ઔપચારિકતાને એટલું મહત્વ આપે છે જેથી જરૂરિયાતો પૂરી થાય અને કોઈ અવરોધો ન આવે.

એક ખાસ હેતુ માટે જૂથની રચના કરવામાં આવે છે. પરિણામે કેટલીક ઔપચારિક સંસ્થાને તેના ઉદ્દેશ્યોની સાથે સાથે તેને સામૂહિક જીવનમાં સ્થાપિત કરવાની જરૂર પડે છે, તેથી તે એક વિશિષ્ટ પ્રકારનું સંગઠન છે જરૂરિયાતો અને સંસ્થાકીય સ્તરમાં પણ વિવિધતા માટે. સમય સાથે, પ્રાથમિકતાઓ અને રુચિઓમાં તફાવતને કારણે, જરૂરિયાતો બદલાય છે અને નવી રુચિઓ વિકસિત થાય છે. તેથી, સંસ્થાના માળખામાં સુગમતા જરૂરી છે.

8. **પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમના અનુભવોનો સિદ્ધાંત :** સામાજિક સામૂહિક કાર્યમાં જે સ્તરે સભ્યોની રુચિ, જરૂરિયાતો, કુશળતા અને કાર્યક્ષમતા હોય તે જ સ્તરે થી કાર્યક્રમો શરૂ કરવા જોઈએ જેમ જેમ આ શક્તિઓ વિકસિત થાય છે તેમ તેમ કાર્યક્રમો પણ બદલાતા રહે છે. અન તેની સાથે વિકાસલક્ષી હોવા જોઈએ. આ સિદ્ધાંત મુજબ, જૂથ કાર્યમાં ડિઝાઈન શરૂ કરવા માટે એક બિંદુ છે અને તે બિંદુને વ્યાખ્યાયિત કરવું મહત્વપૂર્ણ છે. કાર્યક્રમની પ્રક્રિયા શરૂ કરવા માટે જૂથોની રુચિઓ, જરૂરિયાતો અને ક્ષમતાઓમાં તફાવત જરૂરી છે, એટલે સભ્યોની કુશળતા અને અનુભવ વધે છે. માર્ગ દ્વારા, તે જૂથમાં નવા જટિલ કાર્યક્રમો સૂચવે છે, પરિણામે કાર્યક્રમોની પ્રગતિ જૂથની ઈચ્છા અને કાર્યકરની ક્ષમતા પર આધારિત છે.

9. **સંસાધનોના ઉપયોગનો સિદ્ધાંત :** સામાજિક સામૂહિક કાર્યમાં, સંસ્થા અને સમુદાયનું સમગ્ર વાતાવરણ સંસાધનો પર આધારિત છે. તેથી, સામૂહિક અનુભવોને વધારવા માટે સંસાધનોનો અસરકારક રીતે ઉપયોગ કરવો જોઈએ. જ્યારે જૂથને સંસાધનોની જરૂર હોય, ત્યારે કાર્યકર તેનો લાભ લેવા માટે સંપૂર્ણપણે સક્ષમ હોવો જોઈએ. જૂથનો અનુભવ ફક્ત સંસ્થા અને સમુદાયમાં હાજરીના ઉપયોગ દ્વારા વધારી શકાતો નથી. જૂથના તમામ સભ્યોના વિકાસમાં આ સંસાધનો મદદરૂપ સાબિત થાય છે.

10. **મૂલ્યાંકનનો સિદ્ધાંત :** મૂલ્યાંકન એ નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયા છે જે સંસ્થાને પરિપૂર્ણ કરવા માટે જૂથ કાર્યકરની ક્ષમતા અથવા તેની પાસે કઈ જવાબદારીઓ છે તે નક્કી કરે છે. શક્તિઓ શું છે અને શું નબળાઈઓ છે કયા કાર્યો માહિતી આધાર પૂરો પાડે છે, આમ મૂલ્યાંકનનો ઉદ્દેશ દાર્શનિક અને નૈતિક જ્ઞાન છે. તે કાર્યકર માટે નિર્ણય પર પહોંચવા માટે નકારાત્મક પરિબલો સામે હકારાત્મક પરિબલોને સંતુલિત કરે છે. કાર્યકર આ માટે તેની નીચેની શરતોનું મૂલ્યાંકન કરે છે.

1. કાર્યક્રમનું મૂલ્યાંકન
 2. સભ્યોની સહભાગિતા અને અનુભવનું મૂલ્યાંકન
 3. તમારી પોતાની ભૂમિકાનું મૂલ્યાંકન કરો.
- ❖ અન્ય સિદ્ધાંતો
- અધિકૃતતાનો સિદ્ધાંત :
1. માન્ય અને પ્રાપ્ત કરી શકાય તેવા હેતુઓની રચના.
 2. જૂથના સભ્યો પર વિશેષ ધ્યાન આપવાની જરૂર છે.
 3. સમયસર કામ પૂરું કરવું જરૂરી છે.
 4. કોન્ફરન્સ દરમિયાન વિચિત્ર વર્તનનું પ્રદર્શન.
 5. કાર્યકરો જૂથની લાગણીઓ અને વિચારો પ્રત્યે સંવેદનશીલ હોવા જોઈએ.
 6. દરેકને તેમની લાગણીઓ વ્યક્ત કરવાની તક પૂરી પાડવી.
 7. વિષયની પસંદગીમાં લોકશાહી સિદ્ધાંતોનો ઉપયોગ.
 8. પરિષદમાં કામદારોના કામનું મૂલ્યાંકન કરવું જોઈએ.
- ❖ વહીવટના સિદ્ધાંતો :
1. સહમની રચના અને પૃષ્ઠભૂમિનું જ્ઞાન હોવું આવશ્યક છે.
 2. સભ્યોએ અન્ય જૂથોના સંબંધમાં જૂથના ઉદ્દેશ્યો અને કાર્યોને વ્યાખ્યાયિત કરવામાં મદદ કરવી જોઈએ.
 3. વિવિધ જૂથોને એકીકૃત કરવા જેથી તેમની વચ્ચે પરસ્પર સંવાદિતા જળવાઈ રહે.
 4. જૂથને તેની જવાબદારીઓના સંદર્ભમાં તેના કાર્યનું મૂલ્યાંકન કરવામાં મદદ કરવી.
 5. હંમેશા નું મૂલ્યાંકન કરો.
 6. તેણે સંગઠનાત્મક સમસ્યાઓ ઉકેલવામાં જૂથને મદદ કરવી જોઈએ.
- ❖ આયોજનનો સિદ્ધાંત :
1. સંસ્થાના મૂળભૂત સભ્યોની રુચિઓ અને જરૂરિયાતો અનુસાર આયોજન.
 2. આયોજન તથ્યો પર આધારિત હોવું જોઈએ.
 3. અસરગ્રસ્ત લોકોને યોજનાનો ભાગ બનાવવો.
 4. આયોજનમાં નાનીથી મોટી સમિતિઓને સામેલ કરવી.
 5. આયોજન પ્રક્રિયા વ્યક્તિગત અને વિશિષ્ટ હોવી જોઈએ.

6. વ્યાવસાયિક નેતૃત્વની જરૂર છે.
7. નોંધણી ફરજિયાત છે.
8. આયોજન મર્યાદિત સંસાધનોની અંદર હોવું જોઈએ.

3.3 સામાજિક જૂથકાર્યની કુશળતા (કૌશલ્ય) :

બાઈબલ અનુસાર “આપણે માત્ર વાસ્તવમાં જ નહિ પણ અત્યંત વાસ્તવિક અને મહત્વપૂર્ણ રીતે એકબીજાના સભ્યો છે.” આ વાત સ્પષ્ટ કરે છે કે એવું બને છે કે માણસોમાં આત્મનિર્ભરતા જોવા મળે છે તે માટે સહકારનું મૂલ્ય એક મહત્વપૂર્ણ સ્થાન ધરાવે છે. આત્મનિર્ભરતાને લીધે, તેને તેની ભૂમિકા નિભાવવા માટે તાલીમની જરૂર છે, જેથી તે કુશળતા અને ક્ષમતાઓ વિકસાવી શકે. જેના દ્વારા તમે તમારી ઉપયોગિતા સાબિત કરી શકશો અને તમારા કાર્યોને પૂર્ણ કરવામાં સફળ થઈ શકશો.

1. **કૌશલ્યની પ્રકૃતિ :** કોઈપણ વ્યવસાય માટે કૌશલ્ય હોવું તેના સ્વભાવ અને મહત્વને સ્પષ્ટ કરે છે. સામાજિક કાર્યની પ્રગતિ અને બહાર નીકળવામાં કૌશલ્યનું વિશેષ મહત્વ છે કારણ કે તે માનવ વર્તનના વિકાસ સાથે સંબંધિત છે અને તે સમસ્યાઓ જ્યાં સુધી તેમાં વિશેષ કૌશલ્ય અને વિશેષ ક્ષમતાઓ વિકસિત ન થાય ત્યાં સુધી તે ઉકેલી શકાતી નથી.
2. **કૌશલ્યનો અર્થ :** ટ્રેકરના મતે, “કૌશલ્ય એ કાર્યકરની જ્ઞાન અને સમયનો વિશિષ્ટ સંજોગોમાં ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા છે.” વર્જિનિયા રોબિન્સનના મતે, “કુશળતાનો અર્થ થાય છે કોઈ ચોક્કસ વસ્તુને નિયંત્રિત કરવાની અને તેને કાર્યાત્મક સ્વરૂપમાં રૂપાંતરિત કરવાની ક્ષમતા જેથી વસ્તુમાં ફેરફાર થાય. તેની ઉપયોગિતા અને ગુણધર્મો વધારે છે.”

આ વ્યાખ્યાઓ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે વ્યક્તિ જ્ઞાન અને કામના અનુભવ દ્વારા કુશળતા પ્રાપ્ત કરે છે. જ્યારે તે કોઈપણ કાર્યમાં સતત વ્યસ્ત રહે છે. તો જો કાર્યકરને તેના જૂથ અને મનોવૈજ્ઞાનિક ખ્યાલો વિશે જ્ઞાન હોય, તો તે આ ખ્યાલોનો સમૂહમાં ઉપયોગ કેવી રીતે કરવો તે પણ જાણવું જરૂરી છે.

3. નિપુણતાના ભાગો : નિપુણતાના ત્રણ મુખ્ય ભાગો છે :

1. જ્ઞાન
2. લાગણી
3. વ્યવસ્થા અને કુશળતા વચ્ચેનો તફાવત

વ્યવસ્થા એટલે જ્ઞાન અને સિદ્ધાંતો પર આધારિત ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ અને સામાન્ય જ્ઞાનનો ઉપયોગ ચોક્કસ પરિસ્થિતિમાં જ્ઞાન અને સમજણનો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા. વ્યવસ્થા એ પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ છે અને કાર્યક્ષમતા એ તેનો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા છે.

4. **જૂથ કાર્યની આવશ્યક કુશળતા :** ટ્રેકરે જૂથ કાર્યની નીચેની કુશળતાનો ઉલ્લેખ કર્યો છે.
 1. હેતુપૂર્ણ સંબંધો સ્થાપિત કરવાની કુશળતા.

2. જૂથ પરિસ્થિતિગત વિશ્લેષણમાં નિપુણતા.
3. જૂથ સાથે ભાગ લેવાની ક્ષમતા.
4. જૂથ લાગણીઓ સાથે વ્યવહાર કરવાની કુશળતા.
5. કાર્યક્રમ આયોજનની નિપુણતા.
6. સંસ્થાકીય અને સામુદાયિક સંસાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં નિપુણતા.
7. મૂલ્યાંકનમાં નિપુણતા.

5. ફિલિપ્સે જૂથ કાર્યની ચાર મુખ્ય કુશળતાનો ઉલ્લેખ કર્યો છે :

1. સંસ્થાના કાર્યોનો ઉપયોગ કરવામાં કાર્યક્ષમતા.
2. લાગણીઓના સંચારમાં નિપુણતા.
3. વર્તમાન વાસ્તવિકતાનો ઉપયોગ કરવામાં કુશળતા.
4. જૂથ સંબંધોને ઉત્તેજિત કરવા અને તેનો ઉપયોગ કરવાની કુશળતા ઉપરોક્ત કુશળતા હેઠળ, સંસ્થાના ઉપયોગ માટે નીચેની બાબતો આવશ્યક છે.

❖ કૌશલ્યો છે :-

➤ સંસ્થાના કાર્યોનો ઉપયોગ કરવામાં કાર્યક્ષમતા :-

1. આંતરિક કૌશલ્યો
2. જૂથ અને સંસ્થા વચ્ચે સંબંધ સ્થાપિત કરવામાં કૌશલ્ય.
3. જૂથ કાર્ય પ્રક્રિયા દ્વારા વ્યક્તિને મદદ કરવાની કાર્યક્ષમતા
4. જૂથ પ્રવૃત્તિઓની બહાર અથવા બહાર વ્યક્તિને સમજવાની અને મદદ કરવાની ક્ષમતા.
5. સંદર્ભ કુશળતા.

❖ લાગણીઓના સંચારમાં કૌશલ્ય :-

1. કાર્યકર પાસે તેની લાગણીઓને સમજવા, નિયંત્રિત કરવા અને તેનો ઉપયોગ કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.
2. જૂથના સભ્યોની લાગણીઓને સમજવા અને તેમની સાથે વ્યવહાર કરવાની કુશળતા.
3. સામૂહિક લાગણીઓને સંચાર કરવામાં કૌશલ્ય.

❖ વર્તમાન વાસ્તવિકતાનો ઉપયોગ કરવામાં કૌશલ્ય :-

1. હેતુપૂર્ણ પ્રવૃત્તિઓ માટે સામૂહિક હિતનો ઉપયોગ કરવાની કુશળતા.
2. જૂથને જવાબદાર નિર્ણયો લેવામાં મદદ કરવાની ક્ષમતા.

❖ જૂથ સંબંધોને ઉત્તેજિત કરવામાં અને તેનો ઉપયોગ કરવામાં કૌશલ્ય :

1. સામાજિક સંબંધોને મજબૂત કરવા માટે કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ કરવામાં કાર્યક્ષમતા.
2. સભ્યોની આંતરિક શક્તિઓને સમજવાની અને તેનો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા.

આમ, સામૂહિક સેવા કાર્યમાં, ઉપરોક્ત કુશળતા દ્વારા, કાર્યકર સતત સંસ્થાના કાર્યને સમજાવે છે અને તેનું પુનઃ અર્થઘટન કરે છે અને તેની પોતાની ભૂમિકાનું વિશ્લેષણ પણ કરે છે.

3.4 સામાજિક જૂથ સેવા કાર્યમાં જૂથ પ્રક્રિયા :

જૂથ સેવાકાર્યની પ્રવૃત્તિઓમાં, વ્યક્તિત્વ પરિવર્તન એ પ્રગતિ અને વિકાસનું પ્રાથમિક માધ્યમ છે, જે જૂથના સભ્યો વચ્ચે ગતિશીલ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનો મુખ્ય સિદ્ધાંત છે. તેથી, સામૂહિક ક્રિયાનું વિશેષ મહત્ત્વ છે. સ્લેવસનના મત અનુસાર, “જૂથના સભ્યો અને નેતાઓ વચ્ચે લોકશાહી ભાગીદારીના પરિણામે, પરસ્પર સંબંધોનો જન્મ થાય છે જે માનવ સંબંધોના વિકાસ તરફ દોરી જાય છે.” ડોરોથી સ્પેલમેનના મત અનુસાર, “સામૂહિક પ્રક્રિયા અને સામૂહિક સેવા કાર્ય પ્રક્રિયાની વિભાવનાઓ અલગ છે. સામૂહિક સેવા કાર્યમાં, કાર્યકર ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનું નિર્દેશન કરે છે. આ રીતે, કાર્યકર ગતિશીલ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા સાથે દ્વારા ઉપલબ્ધ સામગ્રીનો ઉપયોગ કરે છે.”

❖ ગ્રેસ કોઈલના મત મુજબ તેમાં ત્રણ તત્ત્વો છે :

1. જૂથનો હેતુ
2. સભ્યપદ તરફનો નિર્ણય
3. માળખું નક્કી કરવું

❖ તેમણે નીચેની અન્ય પ્રક્રિયાઓના સંદર્ભમાં સામૂહિક પ્રક્રિયાને સમજાવી છે :-

1. સ્વીકૃતિ-અસ્વીકાર
2. જૂથ રચના
3. જૂથ નિયંત્રણ
4. જૂથ ભાવના
5. વિચારવું અને નિર્ણય લેવો.

વેબસ્ટરનો શબ્દકોશ અનુસાર : સામાજિક કાર્યમાં પ્રક્રિયા એ ક્ષણિક, સતત અને આંતરસંબંધિત વિકાસલક્ષી પ્રકૃતિની માનવ ક્રિયા છે જે એકતાના વ્યાપક સ્વરૂપને જન્મ આપે છે.

મેકમિલનના મતે, “સામાજિક પ્રક્રિયા એ તમામ માનવીય સંબંધોની વિશેષતા છે અને એક કળા તરીકે સામાજિક કાર્ય કરવા માટેનું માધ્યમ છે.”

1. વ્યક્તિગત વર્તન
2. જૂથ સંબંધો

3. આંતરજૂથ સબંધો

રસઈય : સામૂહિક સેવા કાર્ય પ્રક્રિયાના નીચેના સબંધોનો ઉલ્લેખ કર્યો છે :

1. વ્યક્તિગત સભ્યો અથવા સભ્યો અને જૂથના અન્ય સભ્યો વચ્ચે આંતરવ્યક્તિગત સબંધો
2. દરેક સભ્ય અને જૂથના સામાન્ય કલ્યાણ માટે મૂળભૂત
3. દરેક સભ્ય અને સમગ્ર જૂથ વચ્ચેનો સબંધ
4. વ્યક્તિગત સભ્યો અને સામૂહિક કામદારો વચ્ચે આંતરવ્યક્તિત્વ સબંધો.

ઉપરોક્ત વર્ણન પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે જ્યારે બે કે તેથી વધુ લોકો એક જૂથ બનાવે છે, ત્યારે તેમની વચ્ચે વિવિધ પ્રકારના સબંધો અને ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ શરૂ થાય છે અને જ્યારે જૂથના સભ્યો સામૂહિક કાર્યકર્તા મદદથી જૂથના સામાન્ય ઉદ્દેશો તરફ આગળ વધે છે. ક્રિયા પ્રતિક્રિયાઓ અને સબંધોની શ્રેમી ઊભી થાય ચે. જે કાર્યકર જૂથની રચના અને સભ્યોના સંતોષ માટે નિર્દેશિત કરે છે અને આ નિર્દેશિત ક્રિયાપ્રતિક્રિયા, લોકશાહી સામૂહિક પ્રક્રિયા અથવા સામૂહિક સેવા કાર્ય પ્રક્રિયા, વ્યક્તિ અને જૂથના વિકાસનું મૂળભૂત માધ્યમ બની જાય છે. ફૂકના મતે, રચાયેલા જૂથને ગ્રાન્ટેડ ન લેવું જોઈએ, બલકે જૂથને એક કાર્યક્રમની પ્રક્રિયા તરીકે જોવું જોઈએ પરંતુ કાર્યક્રમને જૂથ પર લાદવો જોઈએ નહીં.

સ્લેવસન સામૂહિક અનુભવોને વ્યક્તિત્વના આધાર તરીકે ધ્યાનમાં લેતા, જૂથને ઓછામાં ઓછા ત્રણ લોકો પર આધારિત ત્રિકોણ તરીકે વર્ણવ્યું છે, મુખ્યત્વે આ ત્રીજી વ્યક્તિ અથવા અન્ય વ્યક્તિ જૂથમાં સમસ્યાઓ અથવા તણાવ પેદા કરે છે, તેણે તેને “તૃતીય વ્યક્તિ સમક્ષયે” કહ્યું છે જ્યારે જૂથમાં જ્યારે ત્રીજી વ્યક્તિ આવે છે, ત્યારે ઘુપાયેલા ભાવનાત્મક તણાવ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે.

❖ સ્લેવસનના મત મુજબ, સામૂહિક પ્રક્રિયાના મુખ્ય પ્રકારો :

1. પરિચય
2. અંતક્રયા
3. પ્રેરણા અથવા દેખરેખ
4. તીવ્રતા
5. તટસ્થતા
6. પરિચયપરસ્પર ઓળખ
7. આત્મા સાવન
8. ધ્રુવીકરણ
9. સ્પર્ધા
10. શરૂઆત કરવી.
11. એકીકરણ
12. રૂઢિચુસ્તતા

3.5 જૂથ કાર્યકરની ભૂમિકા :

અમેરિકન એસોસિએશન ઓફ ગ્રુપ વર્કર્સ સામાજિક સામૂહિક સેવા કાર્યમાં કાર્યકરની ભૂમિકાનો ઉલ્લેખ નીચે મુજબ કર્યો છે :

કાર્યકર જૂથના લક્ષ્યો અને ઉદ્દેશ્યો નક્કી કરવામાં મદદ કરે છે. તે સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યોને સમજવામાં સામૂહિક ભાવના અને સ્વ-ચેતના વિકસાવવામાં મદદ કરે છે અને કાર્યકારી જૂથને તેની ક્ષમતાઓ અને મર્યાદાઓ વિશે જ્ઞાન પ્રદાન કરે છે જેથી તે તેના વિકાસના સ્તરને જાળવી રાખવાનો નિર્ણય કરી શકે. કાર્યકર નીચેની ભૂમિકાઓ કરે છે.

1. જૂથ સહકાર :

1. અર્થ-નિર્માણ ભૂમિકા : કાર્યકર જૂથના સભ્યોને તેમની જરૂરિયાતો સમજવામાં મદદ કરે છે. તે તે ક્ષેત્રો જણાવે છે કે જ્યાંથી જરૂરિયાતો પૂરી થઈ શકે છે અને સભ્યો સહકાર લઈ શકે છે. બધા સભ્યો દ્વારા સહભાગિતાને પ્રોત્સાહન આપે છે.
2. માર્ગદર્શક તરીકે : તે સભ્યોને સંસ્થા અને સમુદાયની સુવિધાઓ અને અન્ય સંસાધનોથી વાકેફ કરે છે જેની તેમને જરૂર છે. પરંતુ તેઓ જાણતા નથી કે તે સભ્યોને તેમની ભૂમિકાથી વાકેફ કરે છે અને મહત્વપૂર્ણ મુદ્દાઓને સ્પષ્ટ કરે છે.
3. વકીલ તરીકે : કાર્યકર સભ્યોની સમસ્યાઓ ઉચ્ચ અધિકારીઓ સમક્ષ વ્યક્ત કરે છે. અને જરૂરી સેવાઓ પ્રદાન કરવાની ભલામણ કરે છે. તે દરેકના કામ, નીતિઓ અને કાર્યક્રમોમાં ફેરફારની ભલામણ પણ કરે છે.
4. નિષ્ણાત તરીકે : કાર્યકર જ્યારે જરૂર પડે ત્યારે સભ્યોને વિશેષ સલાહ આપે છે, તે જૂથની સમસ્યાનું વિશ્લેષણ કરે છે અને તેનું નિરાકરણ લાવે છે.
5. ચિકિત્સક તરીકે : કાર્યકર સૌપ્રથમ જૂથની કેટલીક સમસ્યાઓનું નિરાકરણ લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે જે અત્યંત મહત્વની હોય છે અને જેના મૂળ ખૂબ ઊંડા હોય છે. તે જૂથ વિક્ષેપકારક પરિબલોનો પરિચય આપે છે જેની સીધી અસર થાય છે.
6. પરિવર્તન એજન્ટ તરીકે : કાર્યકર સભ્યોની આદતોમાં પરિવર્તન લાવવા માટે ઘણી પ્રવૃત્તિઓ કરે છે કારણ કે કેટલીકવાર આદતોને કારણે ઊભી થાય છે.
7. માહિતી આપનાર તરીકે : કાર્યકર જૂથને લક્ષ્યો નક્કી કરવામાં અને લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવાની પદ્ધતિઓ નક્કી કરવામાં મદદ કરે છે. તે સંસ્થા પાસેથી મદદ મેળવવામાં જૂથને મદદ કરે છે.
8. સહાયક તરીકે : કાર્યકર જૂથને લક્ષ્યો નક્કી કરવામાં અને લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવાની પદ્ધતિઓ નક્કી કરવામાં મદદ કરે છે. તે સંસ્થા પાસેથી મદદ મેળવવામાં જૂથને મદદ કરે છે.

3.6 પ્રાથમિક કામદારોની અધિક્ષમતા :

જૂથ કાર્યકર જૂથોને મદદ કર્યા પછી, કામદારો તરફ તેનું ધ્યાન આકર્ષિત કરે છે, અહીં તે અધિક્ષકની ભૂમિકા ભજવે છે, જેથી જૂથને આડકતરી રીતે મદદ કરે છે. કામદારોમાં તેનું મહત્વ કૌશલ્ય અને કાર્યક્ષમતા વિકસાવવા તે વધુ જ્ઞાન અને અનુભવમાં વધારો કરે છે અને

નવી પદ્ધતિઓ સમજાવે છે અને કુશળતા વિકસાવે છે. પોતાના અને અન્ય વ્યક્તિઓ વિશે અને તેની સામાજિક સ્થિતિ અને ક્રિયાઓ વિશે અધિકારક જે તે વિષયમાં તેના જ્ઞાન અને સમજને આધારે સંસ્થા આયોજન કરવામાં મદદ કરે છે.

3.7 જૂથકાર્ય પ્રદાન કરતી સંસ્થાઓ અને વિભાગોનો વહીવટ :

સામાજિક કાર્યનું ત્રીજું મહત્વનું ક્ષેત્ર વહીવટીતંત્ર છે. જે અંતર્ગત તે સામાજિક સંસ્થાઓનું આયોજન એ રીતે કરે છે કે વધુને વધુ લોકો ગ્રાહકો સુધી પહોંચી શકે. તેનો હેતુ સામૂહિક પ્રવૃત્તિઓને યોગ્ય રીતે પૂર્ણ કરવાનો અને અવરોધોને દૂર કરવાનો છે. વહીવટી સેવાઓ જૂથોને નફાકારક રીતે સામાજિક સેવાઓ પૂરી પાડવા સાથે સંબંધિત છે. અહીં કાર્યકર આયોજન, સંગઠન, કર્મચારીઓની પસંદગી અને તેમના નિયંત્રણ, દિશા, સહકાર, રેકોર્ડિંગ અને બજેટિંગ જેવી પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લે છે.

સંસ્થા અને વહીવટ ગમે તેટલો યોગ્ય કેમ ન હોય, આયોજન મર્યાદામાં ગમે તેટલું યોગ્ય હોય, કર્મચારીઓ કાર્યક્ષમ ન હોય તો કોઈ સાંસારિક ઉદ્દેશ્ય સિદ્ધ થઈ શકે નહીં. અહીં કાર્યકરનું કામ અનુભવી અને કાર્યક્ષમ કર્મચારીઓને પસંદ કરવાનું અને તેમનું નિર્દેશન અને દેખરેખ કરવાનું છે તેના રેકોર્ડ્સ જોવાનું છે કારણ કે રેકોર્ડિંગ એ વહીવટી નિયંત્રણ માટે આવશ્યક સાધન છે.

3.8 સામાજિક જૂથ કાર્ય સેવાઓ પ્રદાન કરતી સંસ્થાઓ માટે સામુદાયિક આયોજન :

કાર્યકર સંસ્થા માટે સામુદાયિક આયોજન કરે છે, જે તેની ઉપયોગિતામાં વધારો કરે છે અને વ્યક્તિને તેની ઉપયોગિતાનો અહેસાસ કરાવે છે. તે સમુદાયની પરિસ્થિતિઓ જેમ કે શિક્ષણ, આર્થિક સ્થિતિ, વ્યવસાય, સાંસ્કૃતિક અને અન્ય મતભેદોને આધારે કાર્યક્રમનું આયોજન કરે છે. તે સમુદાયમાં જૂથ રચનાની જરૂરિયાત અને ઉપયોગિતાથી વાકેફ છે.

જાગૃતિને પ્રોત્સાહન આપે છે. સારાંશમાં, સામૂહિક કાર્યકર તેની સેવાઓ દ્વારા સામાજિક લક્ષ્યો હાંસલ કરે છે, વ્યક્તિ માટે સ્વતંત્ર વિકાસ અને પ્રગતિની તકો પૂરી પાડે છે અને વ્યક્તિત્વના સામાન્ય વિકાસ માટે અનુકૂળ પરિસ્થિતિઓ બનાવે છે. સામાજિક સંબંધોને આધાર તરીકે લઈને, તે વ્યક્તિની સમસ્યાઓના નિરાકરણ માટે વિકાસલક્ષી અને શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન કરે છે.

3.10 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. જૂથ સેવાના સિદ્ધાંતની ચર્ચા કરો અને તેના પ્રકારોનું વર્ણન કરો ?
2. જૂથ કાર્યક્ષમતા શું છે ? સમજાવો ?
3. જૂથ પ્રક્રિયાની ચર્ચા કરો ?
4. જૂથમાં કાર્યકરની ભૂમિકા અને અન્ય પરિબળો સમજાવો ?

3.11 ચાવીરૂપ શબ્દો :

1. લવચીક, સ્થિતિસ્થાપક લોકશાહી, ઉપયોગિતા, મૂલ્યાંકન, પ્રગતિશીલ વૈયક્તિકરણ સંબંધ, આયોજન સ્પષ્ટીકરણ સ્પષ્ટતા.

3.12 संदरुभ सूचि :

1. मिश्रा, पी०डी० सामाजिक सामूहिक सेवाकार्य, उत्तर प्रदेश हिन्दी संस्थान लखनऊ, 1992 ।
2. शास्त्री, ए.एस.इनाम : ब्यावसायिक समाजकार्य, गुलसी पब्लिकेशन, वाराणसी 1998 ।
3. पाण्डेय, तेजस्कर : समाजकार्य, जुबली फाउन्डेशन, लखनऊ 2003 ।
4. जोसेफ, हेलेन : सोशल वर्क कद ग्रप्स 'ए लिटरेचर रिब्यू', इण्डियन जर्नल ऑफ सोशल वर्क 1997 ।
5. द्विवेदी, मनीष : समाजकार्य, अनामिका प्रकाशन, इलाहाबाद 2008 ।

એકમ-4 સ્વજૂથકાર્યમાં સિદ્ધાંતો અને મૂલ્યો

રૂપરેખા :-

- 4.0 ઉદ્દેશ્યો
- 4.1 પ્રસ્તાવના
- 4.2 સ્વ-જૂથનો ખ્યાલ, કાર્ય, પ્રક્રિયા, મૂલ્ય
- 4.3 પ્રત્યય
- 4.4 સ્વ-જૂથ ક્રિયાનો સિદ્ધાંત
- 4.5 સ્વસહાય જૂથો (વિકાસનો તબક્કો)
- 4.6 જૂથની કામગીરી
- 4.7 તાલીમ કાર્ય
- 4.8 સારાંશ
- 4.9 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 4.10 શરતોની ગ્લોસરી
- 4.11 ગ્રંથસૂચિ

4.0 ઉદ્દેશ્યો :

આ એકમનો અભ્યાસ કર્યા પછી વિદ્યાર્થીઓ સ્વ-જૂથ કાર્યના સિદ્ધાંતને સમજશે.

- સ્વ-સમૂહની વિભાવના અને મૂલ્ય પ્રક્રિયા વિશે જાણવામાં સમર્થ થશે.
- સ્વ જૂથ કાર્યની વિભાવના વિશે સમજણ હશે.
- સ્વ-સહાય જૂથો વિશે સ્વ-જૂથના ઉદાહરણ તરીકે જાણવામાં સમર્થ થશે.

4.1 પ્રસ્તાવના :

જ્યારે સભ્યો કાર્યકરની પ્રેરણાથી પ્રેરિત જૂથ બનાવે છે, ત્યારે તેઓ જૂથની તમામ પ્રવૃત્તિઓમાં જોડાયેલા રહે છે. પોતાને જૂથનો એક ભાગ ગણીને, તેને સ્વ-જૂથ કાર્ય કહેવામાં આવે છે.

4.2 સ્વ જૂથનો ખ્યાલ, કાર્ય, પ્રક્રિયા, મૂલ્ય :

❖ સ્વ-જૂથનું કાર્ય : જ્યારે સામાજિક કાર્યકરો જૂથા સભ્યોને તેમના પોતાના લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરવા દે છે. જે વ્યક્તિને લક્ષ્યો હાંસલ કરવા માટે સતત પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે તો તે સ્વ-સહાય જૂથના વિકાસમાં સહભાગી બને છે. શરૂઆતમાં, આત્મનિર્ભર બનતા પહેલા, જૂથના સભ્યો કાર્યકર પાસેથી સતત સૂચનાઓ અને નેતૃત્વ મેળવે છે. શું જૂથ સ્થાપિત થયા પછી સંપૂર્ણ

આત્મનિર્ભર અને આત્મનિર્ભર બનવા માંગે છે અથવા સ્વ-સહાય જૂથમાં વિકસિત થયા પછી પણ, તે કાર્યકર પાસેથી સૂચનાઓ લઈ શકે છે (ટોસલેન્ડ અને હેકર, 1982)

1. સ્વજૂથની પ્રક્રિયા : સ્વ-જૂથ કાર્ય એ સંબંધો પર આધારિત પ્રક્રિયા છે. આ સંબંધ જૂથના સભ્યો અને કાર્યકર વચ્ચે સ્થાપિત થાય છે જેની સાથે તે કામ કરે છે. કાર્યકર તેના વ્યવસાયિક સંબંધોનો ઉપયોગ જૂથના સભ્યોને તેમના વ્યક્તિગત અને સામૂહિક ઉદ્દેશ્યો પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરવા માટે કરે છે. સ્વ-જૂથ કાર્યની સફળતાનો આધાર જૂથના સભ્યોમાં આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધો વિકસાવવામાં અને તેનો ઉપયોગ કરવામાં કેટલી ક્ષમતા, બુદ્ધિ અને કૌશલ્ય છે તેના પર રહે છે.

હેતુપૂર્ણ અને મધુર સંબંધો પ્રેમ દ્વારા જ બનાવી શકાય છે. જો કે કાર્યકર માટે તે જેની સાથે સંપર્કમાં આવે છે અને કામ કરે છે તે દરેકને પ્રેમ કરે છે અથવા તેને પસંદ કરે જ તે માનવીય રીતે અશક્ય છે, પરંતુ તેના માટે તે જરૂરી છે કે તે વ્યક્તિના મૂળભૂત મૂલ્યોને મૂલ્યોને ડૉક્ટરની જેમ પ્રેમ કરે છે દર્દીથી, શિક્ષકથી વિદ્યાર્થી સુધી. જ્યાં સુધી કાર્યકર વ્યક્તિને મદદ કરવાની આંતરિક લાગણી ન હોય ત્યાં સુધી તે સપળ થશે નહીં.

જૂથના સભ્યોને કાર્યકરો દ્વારા સ્વીકારવામાં આવે છે. તેમના વર્તનને સ્વીકારવામાં ન આવે તો પણ તેમાં ઘટાડો થતો નથી. તે સામૂહિક અનુભવ દ્વારા જૂથ સ્તરે તેમના વર્તનને આકાર આપે છે. આનાથી તેમની આક્રમક લાગણીઓ અને વૃત્તિઓ દૂર થાય છે અને તેઓ એવી કોઈ લાગણીઓ અનુભવતા નથી કે કાર્યકર તેમને ગમતું નથી તેઓ તેમના માટે કાર્યકરના પ્રેમમાં માને છે, કારણ કે જ્યારે તેઓને જરૂર હોય ત્યારે તે તેમને મદદ કરે છે અને સંબંધોનો યોગ્ય અને અર્થપૂર્ણ રીતે ઉપયોગ કરે છે, તમામ સંસ્કૃતિના સભ્યોને સમાન રીતે વર્તે છે અને માત્ર ત્યારે જ તેમને ભાગ લેવાની સમાન તકો આપે છે.

2. સ્વ જૂથનું મૂલ્ય : જ્યારે જૂથો તેમના પોતાના પર કામ કરે છે, ત્યારે તેમના કેટલાક ઉદ્દેશ્યો, સિદ્ધાંતો અને મૂલ્યો હોય છે. પરંતુ મૂલ્યો એ સમૂહનું જીવન છે. તેના આધારે, જૂથો તેમના કાર્યની રૂપરેખા નક્કી કરે છે. સ્વ-જૂથ કાર્યના મૂલ્યો નીચે મુજબ છે.

1. જૂથના સભ્યોની એકતા અને મહત્ત્વમાં વિશ્વાસ.
2. સ્વ-નિર્ણયનો અધિકાર
3. સ્વ પૂર્ણતા
4. સંબંધ વિકાસનો મુખ્ય આધાર છે
5. લઘુમતી મંતવ્યોનું મહત્ત્વ
6. વ્યક્તિત્વના તફાવતોની ઓળખ અને સ્વીકૃતિ
7. જૂથ પર સંસ્કૃતિની અસર
8. વર્તન વિવિધ પરિબળોનું પરિણામ છે.
9. પરિવર્તન માટે પ્રતિકાર
10. વિકાસ માટે સમાન તકો

4.3 પ્રત્યય :

1. તાકાતનો પ્રત્યય
2. વિભાગ પ્રત્યય
3. સબંધનો પ્રત્યય
4. વ્યક્તિગત તફાવતોનો ખ્યાલ
5. સંસ્કૃતિનો પ્રત્યય
6. બહુકારણ વર્તણૂકનો ખ્યાલ
7. પરિવર્તન માટે અવરોધનો ખ્યાલ
8. વલણ પ્રત્યય
9. ભૂમિકાઓનો પ્રત્યય

4.4 સ્વ-જૂથ કાર્યના સિદ્ધાંતો :

સિસ્ટમ્સ (વ્યવસ્થા/સામાજિક વ્યવસ્થા) સિદ્ધાંત જૂથને કાર્યાત્મક તત્ત્વ તરીકે સમજવાનો પ્રયાસ કરે છે. સંભવતઃ આ સિદ્ધાંત વ્યાપકપણે ઉપયોગમાં લેવાય છે અને સામૂહિક કામગીરી માટે લાગુ પડે છે. (એન્ડરસન, 1979, ઓલ્સન, 1968), પાર્સન્સ 1951 ના મત મુજબ, જૂથો એક સામાજિક વ્યવસ્થાનો ભાગ છે જેના વિવિધ પરસ્પર નિર્ભર સભ્યો કાયમી વ્યવસ્થા અને સમગ્ર રીતે એકરૂપતા બનાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. જૂથો હંમેશા તેમના લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવા અને સ્થિર એકતા બનાવવા માટે બદલાતી માંગનો સામનો કરે છે. જૂથની સાતત્યતા જાળવવા માટે, તે જરૂરી છે કે તેઓ આ બદલાતી માંગને પૂર્ણ કરે.

આમ કરવા માટે સંસાધનોની ગતિશીલતા જાળવો. પાર્સન્સ, બેલ્સ અને શિલ્સ 1953 મુજબ, વ્યવસ્થામાં ચાર કાર્યો છે.

- a) એકીકરણ : ખાતરી કરવી કે જૂથના તમામ સભ્યો એકીકૃત છે.
- b) અનુકૂલન : એ સુનિશ્ચિત કરવા માટે કે જૂથ પર્યાવરણ અનુસાર પોતાને અનુકૂલિત કરશે.
- c) પદ્ધતિ પ્રતિબદ્ધતા : જૂથ તેના મૂળ હેતુ, ઓળખ અને કામ કરવાની રીતને વ્યાખ્યાયિત કરે છે અને તેમાં સાતત્ય જાળવી રાખે છે તની ખાતરી કરવા માટે.
- d) ધ્યેય સિદ્ધિ : તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે કે જૂથ તેના લક્ષ્યને હાંસલ કરવામાં વ્યસ્ત રહીને પ્રાપ્ત કરશે.

4.5 સભ્યોને નિર્ણય લેવાની સ્વતંત્રતા :

એકરૂપતા જાળવવા માટે જૂથે ઉપર જણાવેલ ચાર કાર્યો હાંસલ કરવા જરૂરી છે. જેની જવાબદારી ગૃપ લીડર તેમજ સભ્યોની છે. જર્મેન અને ગિલ્ટરમેન (1980), સિપોરિનના મત (1980) અનુસાર, જૂથો તેમના પર્યાવરણ સાથે સતત ક્રિયાપ્રતિક્રિયા કરે છે, તેઓ ઈકોવ્યવસ્થાનો ભાગ બની જાય છે. હોમન્સના મત અનુસાર, દરેક જૂથમાં આંતરિક અને બાહ્ય વ્યવસ્થા હોય

છે. આંતરિક વ્યવસ્થા હેઠળ, જૂથ તેની કામગીરી દરમિયાન વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ, ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ અને નિયમોનું સંચાલન કરે છે. બાહ્ય પ્રણાલી હેઠળ, જૂથ વ્યાપક સમાજ અને ભૌતિક વાતાવરણ સાથે જૂથના સંબંધોમાંથી ઉદ્ભવતી પરિસ્થિતિઓ સાથે સુમેળ સ્થાપિત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે.

4.6 જૂથનું ઉદાહરણ :

ઉદાહરણ તરીકે, દેશના કોઈપણ ગ્રામીણ સમુદાયના ગરીબ લોકોને આર્થિક રીતે આત્મનિર્ભર બનાવવું હોય, તો એક સામાજિક કાર્યકર તે લોકોમાં નાની બચતને પ્રોત્સાહિત કરી શકે છે બેંકો દ્વારા સૂક્ષ્મ, લઘુ અને કુટીર ઉદ્યોગો ચલાવી શકે છે સમુદાયો પોતો. સહાયક જૂથોની રચના કરીને તેમને વિકાસલક્ષી અને આત્મનિર્ભર બનાવી શકાય છે. સ્વસહાય જૂથની લાક્ષણિકતાઓ, વિકાસના તબક્કા અને સંચાલન પદ્ધતિ નીચે મુજબ છે.

4.7 સ્વસહાય જૂથોની લાક્ષણિકતાઓ :

1. જૂથમાં મોટાભાગે 20 સભ્યો હોય છે પરંતુ અનુકૂળતા મુજબ વધારી કે ઘટાડી શકાય છે.
2. જૂથો રજિસ્ટર અથવા અનરજિસ્ટર્ડ થઈ શકે છે.
3. સમૂહને પોતાની જાતને નિયંત્રિત કરવા માટે આચારસંહિતા હોવી જોઈએ.
4. જૂથ દ્વારા બચત કરવાની રકમ, વ્યાજની રકમ અને સભ્યોને ક્યા હેતુઓ માટે લોન આપી શકાય તે જૂથ દ્વારા નક્કી કરવું જોઈએ.
5. જૂથની કાર્યપ્રણાલી લોકશાહી હોવી જોઈએ જેમાં સભ્યોને તેમના વિચારોની આપ-લેન કરવાની અને તેમના અભિપ્રાયો વ્યક્ત કરવાની સ્વતંત્રતા હોય.
6. જૂથ દ્વારા સભ્યપદ રજિસ્ટર, હાજરી રજિસ્ટર, મીટિંગ રજિસ્ટર, બચન રજિસ્ટર જેવા સરળ પ્રાથમિક રેકોર્ડ્સ જાળવી શકાય છે.
7. જૂથ દ્વારા બેંકમાં બચત ખાતું ખોલાવવું જોઈએ.

4.8 સ્વ-સહાય જૂથના વિકાસના તબક્કા :

1. સભ્યોની પસંદગી
2. સંસ્થાના નિયમો અને નિયમો પર ચર્ચા
3. સામૂહિક બચત લોન વગેરેનું સંગઠન.
4. પરસ્પર સંવાદિતા અને એકાઉન્ટિંગ વ્યવસ્થા
5. જૂથ વ્યવહારો પર નિયંત્રણ
6. આવક વૃદ્ધિ કાર્યક્રમની શરૂઆત
7. બેંકો વગેરે સાથે જોડાણ.
8. નવા જૂથોને સમર્થન
9. આવક વૃદ્ધિ કાર્યક્રમોનું વિસ્તરણ
10. જૂથ વિષયો પર ચર્ચા
11. જૂથ અને સભ્યો માટે મિલકતની રચના

12. ઉદ્દેશોને વિસ્તૃત કરવા.
13. નવા જૂથની રચના (ફેડરેશન) એક સંઘની રચના.

4.9 જૂથની કામગીરી :

અન્ય ઔપચારિક સંસ્થાઓની જેમ, સ્વ-સહાય જૂથો પણ કાર્યને સરળતાથી ચલાવવા માટે તેમના પોતાના નિયમો બનાવે છે. એનજીઓની મદદથી નિયમો બનાવી શકાય છે અથવા જૂથમાં પરસ્પર સંકલન દ્વારા પરિમાણો નક્કી કરી શકાય છે અને સમય જતાં પ્રાપ્ત થયેલા અનુભવોના આધારે સુધારી શકાય છે. નિયમો અંગે શ્રુપના તમામ સભ્યો વચ્ચે પરસ્પર સમજૂતી છે.

નિયમો સામાન્ય રીતે જૂથના ઉદ્દેશ્યો, બેંકોનો દિવસ અને સમય, બચતની રકમ અને સમયગાળો, મીટિંગમાં ગેરહાજર રહેવા બદલ દંડ, મોડા પહોંચવા વગેરે અને લોનની શરતો જેવી કે લોન આપવાનું ક્યારે શરૂ કરવું, કેટલી લોન લેવી વગેરે પર આધારિત હોય છે. આપવી જોઈએ, વ્યાજ દર, ચુકવણી અને ચૂંટણી અને નેતા બદલાવ વગેરે.

સ્વ-સહાય જૂથોમાં સામાન્ય ચૂંટાયેલા પ્રતિનિધિઓ હોય છે પ્રમુખ, ખજાનચી અને સેક્રેટરી સામાન્ય રીતે નિયમિત સમયાંતરે બદલાય છે. જૂથ આ પ્રતિનિધિઓને બેંક ખાતામાં વ્યવહારો કરવાની સત્તા આપે છે. શરૂઆતમાં જૂથમાં ચાર-પાંચ ખાતાવહીઓ હોય છે, જેની સંખ્યા સમય જતાં 10 થી 11 સુધી વધે છે.

એનજીઓ દ્વારા, સામાજિક કાર્યકરો તે જૂથોને રેકોર્ડ અને પુસ્તકો જાળવવાનું શીખવે છે. અભણ સભ્યો સાથેના જૂથોમાં, કાં તો એનજીઓના સામાજિક કાર્યકર અથવા સ્થાનિક વ્યક્તિ સ્વ-સહાય જૂથ વતી કાળજી લે છે.

4.10 તાલીમ કાર્ય :

બચત જૂથની રચના અને સંચાલન માટે ત્રણ અઠવાડિયાની તાલીમ જરૂરી છે. સભ્યોની તાલીમ : આ તાલીમ જૂથના સભ્યોને વર્ષમાં એકવાર આપવી જોઈએ અને તે બચતની તાલીમ હોવી જોઈએ. મુખ્યત્વે સેવિંગ સોસાયટીની કામગીરી, ઉદ્દેશ્યો અને વિગતવાર હિસાબોને લગતી તાલીમ આપવી જોઈએ. બચત જૂથોના કામ પર દેખરેખ રાખવાની પદ્ધતિ પણ સમજાવવી જોઈએ.

4.11 સારાંશ :

પ્રસ્તુત એકમમાં, સ્વ-જૂથની વિભાવના અને તેના સિદ્ધાંતો સમજાવવામાં આવ્યા છે. મૂલ્યો કે જેના પર સ્વ-જૂથ કાર્ય આધારિત છે તે પ્રકાશિત કરવામાં આવ્યા છે. તેની પ્રક્રિયા અને ખ્યાલ શું છે તેની ચર્ચા કરવામાં આવી છે. જૂથમાં સભ્યો કેટલા સ્વતંત્ર છે તે સમજાવવામાં આવ્યું છે. સ્વ-સહાય જૂથના કાર્યાત્મક ઉદાહરણ તરીકે અને વિકાસના સાધન તરીકે સ્વ-સહાય જૂથ પર વિગતવાર પ્રકાશ પાડવામાં આવ્યો છે.

4.12 સ્વાધ્યાયના પ્રશ્નો :

1. સ્વ-જૂથ કાર્યની વિભાવના સમજાવો અને તેના મૂલ્યો પર પ્રકાશ ફેંકો ?
2. સ્વ-જૂથ કાર્યની પ્રક્રિયા અને ખ્યાલ પર નોંધ લખો ?
3. સ્વ-સહાય જૂથને વિગતવાર સમજાવો ?
4. તાલીમ કાર્ય પર ટિપ્પણી લખો ?

4.13 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- પર્યાવરણ : નજીકની પ્રાથમિક અને માધ્યમિક સંસ્થાઓ
- ઈકોલોજી : કુટુંબ, જૂથ, સમુદાય અને સંસ્થાઓ સાથે વ્યક્તિની અરસપરસ પરિસ્થિતિ.
- વ્યવસ્થાઓ : સામાજિક વ્યવસ્થા, સામાજિક માળખું, સામાજિક વ્યવસ્થા.

4.14 સંદર્ભ સૂચિ :

1. મિશ્રા, પીંડીં સામાજિક સામૂહિક સેવાકાર્ય, ઉત્તર પ્રદેશ હિન્દી સંસ્થાન લખનઝ 1992 ।
2. શાસ્ત્રી, ઇ.ઇસ.ઇનામ : બ્યાવસાયિક સમાજકાર્ય, ગુલસી પબ્લિકેશન, વારાણસી 1998 ।
3. પાણ્ડેય, તેજસ્કર : સમાજકાર્ય, જુબલી ફાઝન્ડેશન, લખનઝ 2003 ।
4. જોસેફ, હેલેન : સોશલ વર્ક કવ ગ્રપ્સ 'ઇ લિટરેચર રિબ્યૂ', ઇન્ડિયન જર્નલ ઓફ સોશલ વર્ક 1997 ।
5. દ્વિવેદી, મનીષ : સમાજકાર્ય, અનામિકા પ્રકાશન, ઇલાહાબાદ 2008 ।

એકમ-5
સામાજિક સમૂહ-કાર્યના નમૂનાઓ

રૂપરેખા :-

- 5.0 ઉદ્દેશ્યો
- 5.1 પ્રસ્તાવના
- 5.2 સામૂહિક સામાજિક કાર્યના નમૂનાઓ
- 5.3 વિવિધ સ્તરે સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા
- 5.4 ભારતમાં સામૂહિક પગલાંની જરૂર છે.
- 5.5 સારાંશ
- 5.6 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 5.7 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી
- 5.8 સંદર્ભ-સૂચિ

5.0 ઉદ્દેશ્યો :

આ એકમનો અભ્યાસ કર્યા પછી વિદ્યાર્થીઓ સ્વ-જૂથ કાર્યના સિદ્ધાંતને સમજશે.

- સામૂહિક સામાજિક કાર્યના વિવિધ સ્વરૂપો જાણી શકશે.
- વિવિધ સ્તરે સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા સમજાવવામાં સમર્થ હશે.
- ભારતમાં સામૂહિક કાર્યની જરૂરિયાતને સમજી શકશે.

5.1 પ્રસ્તાવના :

સામાજિક સામૂહિક કાર્યનો ઉદ્દેશ સામાજિક ગોઠવણ અને વિકાસ છે. આ હેતુ વિવિધ કાર્યક્રમો દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે. ભારત વિકાસની દિશામાં પ્રયાસો કરી રહ્યું છે જેના કારણે અનેક અવરોધો ઉભા થઈ રહ્યા છે. પરિવર્તન સરખી રીતે ન થવાને કારણે અરાજકતા અને ભાવનાત્મક તણાવની સ્થિતિ જણાય છે. આ એટલા માટે છે કારણ કે આપણી માન્યતાઓ, મૂલ્યના નમૂનાઓ, રિવાજો જૂના છે અને પરિવર્તન ભૌતિક જીવનમાં તે જ ગતિએ નથી આવી રહ્યું. જ્ઞાતિવાદે તેની જગ્યાએ પ્રતિકૂળ પરિસ્થિતિઓનું નિર્માણ કર્યું છે.

જૂથ કાર્ય હેઠળ, જૂથ પોતે સેવાર્થી છે, એટલે કે, વ્યક્તિને જૂથ દ્વારા મદદ કરવામાં આવે છે, જે જૂથની પ્રગતિ અને વિકાસ શક્ય બનાવે છે. કાર્યકર વિવિધ કાર્યક્રમો દ્વારા જૂથમાં પ્રગતિ અને વિકાસ લાવે છે. વ્યક્તિ માટે જૂથ જરૂરી છે. તેથી સામૂહિક કાર્ય જૂથના વિકાસમાં મદદ કરે છે. વિકાસ અને પ્રગતિમાં મદદ કરે છે. તે એક જ સમયે વ્યક્તિ અને જૂથને મદદ કરે છે. તે જૂથને એવી રીતે કામ કરવા પ્રોત્સાહિત કરે છે કે જૂથ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અને કાર્યક્રમો બંને વ્યક્તિના વિકાસ અને ઈચ્છિત સામાજિક ઉદ્દેશ્યોની સિદ્ધિમાં ફાળો આપે છે.

ટ્રેકરના મતે, સામાજિક જૂથ કાર્ય એ કાર્યની એક વ્યવસ્થા છે જેના દ્વારા સામાજિક સંસ્થાઓ હેઠળના જૂથોમાં કામદારો દ્વારા વ્યક્તિ મદદ કરવામાં આવે છે. આ કાર્યકર સંબંધિત પ્રવૃત્તિઓમાં વ્યક્તિઓની આંતરસંબંધિત પ્રવૃત્તિઓનું માર્ગદર્શન આપે છે જેથી તેઓ એકબીજા સાથે સંબંધો સ્તાપિત કરી શકે અને વ્યક્તિગત, સામૂહિક અને સામુદાયિક વિકાસની દ્રષ્ટિએ તેમની જરૂરિયાતો અને ક્ષમતાઓ અનુસાર વિકાસની તકોનો લાભ મેળવી શકે. પ્રસ્તુત એકમમાં તમે સામૂહિક સામાજિક કાર્યના નમૂનાની વિગતવાર સમજૂતી મેળવી શકશો.

5.2 સામૂહિક સામાજિક કાર્યના નમૂનાઓ :

જૂથ સામાજિક કાર્યની વિવિધ માન્યતાઓ, કાર્યકરની ભૂમિકા અને જૂથની પ્રવૃત્તિઓના આધારે, જૂથ સામાજિક કાર્યના સ્વરૂપોને ચાર ભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા છે. આ નમૂનો કાર્યકરને જૂથ સાથે કામ કરવામાં અને જૂથમાં પ્રવર્તતા અસંતુલનને દૂર કરવામાં અને ઈચ્છિત જીવનધોરણ સુધી પહોંચવામાં મદદ કરે છે. આમ, એવું કહી શકાય કે નમૂનાઓમાં વ્યૂહરચના હોય છે જે કામને વ્યવસ્થિત રીતે કરવા માટે અપનાવવામાં આવે છે. આ જૂથ સામાજિક કાર્યના સ્વરૂપો છે.

- (1) ઉપચારાત્મક મોડેલ (નમૂનો)
- (2) પારસ્પરિક અથવા મધ્યસ્થી મોડેલ
- (3) વિકાસલક્ષી મોડેલ
- (4) સામાજિક ધ્યેય મોડેલ

5.2.1 ઉપચારાત્મક-તબીબી નમૂનો :

ઉપચારાત્મક મુખ્યત્વે વ્યક્તિના અસામાન્ય વર્તનને બદલવા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.

ધ્યાન આપે છે. સમૂહ સામાજિક કાર્ય પ્રથાનો આ અભિગમ વ્યક્તિની આંતરિક ક્ષમતાઓ અને કૌશલ્યોને બહાર લાવવામાં મદદ કરે છે અને સામાજિક સંવાદિતામાં મદદ કરે છે. શારીરિક, માનસિક અને સામાજિક સમસ્યાઓથી પીડિત વ્યક્તિ (ગ્રાહક)ને મદદ કરવા માટે આ નમૂનો ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે.

આ નમૂનાઓની મુખ્ય વિશેષતા ગ્રાહકના મનમાં પ્રવર્તતી ચિંતા અને તણાવને દૂર કરવી અને તેને સમાજની મુખ્ય ધારામાં સામેલ કરવી છે. વ્યક્તિગત આ નમૂનાઓનો સમસ્યાઓનો ઉપચારાત્મક રીતે ઉકેલ લાવવાનો, ગ્રાહકને સામાજિક અસમાનતાઓમાંથી મુક્ત કરવાનો, શારીરિક અને માનસિક વિકલાંગતાઓને દૂર કરવાનો છે. આમાં, જૂથ કાર્યકર તેના અનુભવ અને વિશેષ જ્ઞાનના આધારે જૂથમાં વિવિધ પ્રવૃત્તિઓનું નિર્દેશન કરે છે.

- (1) આમાં કાર્યકર કેન્દ્રિય ભૂમિકા ભજવે છે અને તેનો હેતુ જરૂરિયાતો નક્કી કરવાનો છે.
- (2) કાર્યકર એ પ્રવક્તાનું પ્રતીક છે એટલે કે મૂક નિરીક્ષક. તે સમાજના મૂલ્યો અનુસાર ક્રિયાઓનું નિર્દેશન કરે છે.
- (3) તે પ્રેરક કાર્ય કરે છે તેમજ જૂથના લક્ષ્યો અને ઉદ્દેશ્યો નક્કી કરવામાં મદદ કરે છે.
- (4) એક નિષ્ણાંત કાર્યકર્તા હોવાને કારણે, તે સમૂહને નિર્ધારિત લક્ષ્યો હાંસલ કરવા માટે માર્ગદર્શન આપે છે.

5.2.2 વિચારનું અથવા ધ્યાનનું સ્વરૂપ (પારસ્પારિક અથવા મધ્યસ્થી મોડેલ) :

આ નમૂનો 1961માં પ્રકાશમાં આવ્યો હતો અને તેનો આધાર ખુલ્લી વ્યવસ્થા સિદ્ધાંત છે. આ નમૂનો માનવ મનોવિજ્ઞાન અને તેના સંબંધિત મહત્વપૂર્ણ પાસાઓ પર પ્રકાશ ફેંકે છે. આ નમૂનાની કેટલીક મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે.

- (1) માણસ અને સમાજ એકબીજા પર નિર્ભર છે અને તેની જરૂરિયાતોમાં આપણે એકબીજાના પૂરક તરીકે જોઈએ છીએ અને જ્યારે આ સંરચિત વ્યવસ્થામાં કોઈ બાહ્ય શક્તિનો ઉદ્ભવ થાય છે, ત્યારે આ માળખું વિખેરાઈ જાય છે અને પરિણામે સંઘર્ષની સ્થિતિ સર્જાય છે.
- (2) સંઘર્ષની પરિસ્થિતિઓનો સામનો કરવા માટે, સંબંધિત જૂથે તેમની ઉદ્દેશ્ય પરિસ્થિતિને સમજ્યા પછી સંસાધનોનો યોગ્ય રીતે સંપર્ક કરવો જોઈએ.
- (3) આ નમૂનામાં ધ્યાનને કેન્દ્રબિંદુ તરીકે ગણવામાં આવ્યું છે, એટલે કે સંબંધોમાં (જૂથના સભ્યો વચ્ચે) અને જરૂરિયાત પ્રત્યે ચેતનાનો ફેલાવો, કારણ કે કાર્યકર જૂથ એ તમામ કાર્યનું મુખ્ય કેન્દ્ર છે સામાજિક કાર્ય ને જૂથના ધ્યાનનું કેન્દ્ર માનવામાં આવે છે.
- (4) તે જૂથના સભ્યો વચ્ચેના સંબંધોની કડી તરીકે કામ કરે છે, એટલે કે, તે એકતાની લાગણીને મજબૂત બનાવે છે.
- (5) આ નમૂના દ્વારા, જૂથના સભ્યોમાં પ્રવર્તતા તણાવ, ચિંતા વગેરેનું નિરાકરણ કરવામાં આવે છે.
- (6) તે જરૂરી લક્ષ્યો અને કાર્યોને મહત્વ આપે છે જે સામૂહિક લાગણીઓ પર આધારિત હોય છે.
- (7) ગ્રાહક અને કાર્યકર એકસાથે સંભવિત મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવા તૈયાર છે.

આ નમૂનામાં વ્યક્તિગત અને જૂથ બંને મહત્વપૂર્ણ ઘટકો છે. તેના અનુભવ અને કુશળતાની મદદથી, કાર્યકર તેની તમામ શક્તિ, ક્ષમતા અને જ્ઞાનનો ઉપયોગ જૂથને જરૂરી ઊરજા પ્રદાન કરવા માટે કરે છે અને તે જ સમયે જૂથને રક્ષાત્મક સ્થિતિમાં રાખે છે.

5.2.3 વિકાસલક્ષી મોડેલ :

આ પ્રકારનો વિકાસ 1965માં બર્નસ્ટેઈનના નેતૃત્વ હેઠળ બોસ્ટન યુનિવર્સિટીમાં વિભાગીય સાથીદારો દ્વારા કરવામાં આવ્યો હતો. લાવેને આ મોડેલનો મુખ્ય સર્જક માનવામાં આવતો હતો. આ નમૂનામાં સ્વતંત્રતાને મહત્વ આપવામાં આવ્યું છે, એટલે કે જૂથને સ્વતંત્ર રહેવાની છૂટ હોવી જોઈએ અને તેના પર કોઈ દબાણ ન હોવું જોઈએ. આ નમૂનાની કેટલીક મહત્વપૂર્ણ વિશેષતાઓ નીચે મુજબ છે.

- (1) આ નમૂનો મુખ્યત્વે જૂથના સભ્યોની ગતિશીલતા અને નિકટતા પર આધારિત છે.
- (2) આ સામૂહિક આત્મીયતા સક્ષમ કાર્યકરના હસ્તક્ષેપ પર આધારિત છે.
- (3) અભ્યાસ, નિદાન અને સારવારનો ખ્યાલ વ્યક્તિ અને જૂથના પરિમાણોમાંથી ઉદ્ભવે છે, એટલે કે, જૂથના સભ્યોની માહિતી અને જરૂરિયાતોને ઓળખ્યા પછી, સામૂહિક નિદાન અને સારવારની પ્રક્રિયા અપનાવવામાં આવે છે.
- (4) કાર્યકર શાંતિથી જૂથના અભ્યાસ, નિદાન અને સારવારમાં પોતાને સામેલ કરે છે.

- (5) વિકાસલક્ષી મોડેલ જૂથના વિચારો, અનુભવો, લાગણીઓ અને વર્તનમાં સાતત્ય જાળવી રાખવાનો પ્રયાસ કરે છે.
- (6) કાર્યકર વિવિધ જૂથના સભ્યો, સંસ્થા અં; સામાજિક વાતાવરણની સામાન્ય સ્થિતિ જાળવવાનો પ્રયાસ કરે છે.

અંતે આપણે કહી શકીએ કે વિકાસલક્ષી મોડેલ, તબીબી મોડેલ, વિચાર મોડેલ પરંપરાગત અભિગમને શક્તિ પ્રદાન કરે છે અથવા સામાન્ય શબ્દોમાં, થેરાપી મોડેલ અને થિંકિંગ મોડેલ એ એક પદ્ધતિ છે જે જૂથને વિકાસની તકોમાં લઈ જાય છે.

5.2.4 સામાજિક ધ્યેય નમૂનો :

આ નમૂનાનો ખ્યાલ મુખ્યત્વે સામાજિક ચેતના, સામાજિક જવાબદારી અને સામાજિક પરિવર્તન પર આધારિત છે. આ બાબતે એવું કહી શકાય કે સામૂહિક સંજોગોમાં બદલાવને કારણે વ્યક્તિગત ફેરફારો આપોઆપ થવા લાગે છે. સહભાગી કાર્ય હાથ ધરવાથી, જૂથના સભ્યોમાં જવાબદારી, સભાનતા અને સામાજિક પરિવર્તનની વિભાવનાઓ ઉભરી આવે તે સ્વાભાવિક છે અને આ સંજોગો વ્યક્તિને સામાજિક ક્રિયા માટે પ્રભાવિત કરે છે.

લોકશાહી મૂલ્યો પર આધારિત સામૂહિક ભાગીદારી અને ક્રિયા દ્વારા વ્યક્તિમાં સામાજિક શક્તિ, આત્મશક્તિ અને સામૂહિક ભાવનાનો ઉદય થાય છે. જે લક્ષ્ય હાંસલ કરવાનું સરળ બનાવે છે.

5.3 વિવિધ સ્તરે સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા :

જૂથ સામાજિક કાર્ય એ નમૂનામાં સામાજિક કાર્યનું એક સ્વરૂપ છે જેમાં વ્યક્તિને સેવાઓ આપવાને બદલે જૂથને મદદ કરવામાં આવે છે. આ નમૂનામાં દરેક સભ્ય કાર્યકરના કાર્યનું કેન્દ્રબિંદુ છે, એટલે કે, કાર્યકર જૂથના દરેક સભ્ય પર નજર રાખે છે. આ પ્રક્રિયામાં, જૂથની જરૂરિયાતોને ઓળખવાથી લઈને તેના અમલીકરણ અને મૂલ્યાંકન સુધી, કાર્યકર એક ધરીની જેમ કામ કરે છે.

તે સ્પષ્ટ છે કે જૂથ સામાજિક કાર્યમાં, કાર્યકર તેના મંતવ્યો જૂથ પર લાદતો નથી પરંતુ જૂથની મંજૂરી પછી તેના નિર્દેશો આપે છે. એક સુવિધા આપનાર તરીકે, કાર્યકર એવી પ્રક્રિયાઓ પર ભાર મૂકે છે કે જે જૂથમાં આંતરદષ્ટિ છે તેમજ સહભાગિતા માટે સમય સમય પર જરૂરી માર્ગદર્શિકા આપે છે. જૂથ સામાજિક કાર્યકર જે વિવિધ સ્તરે કામ કરે છે તે છે :

5.3.1 શૈક્ષણિક ક્ષેત્રમાં સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર :

શિક્ષણ ક્ષેત્રે, પછી તે પ્રાથમિક શિક્ષણ હોય કે ઉચ્ચ શિક્ષણ. તેના અનુભવ અને કુશળતાના આધારે, કાર્યકર શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓમાં જૂથ સામાજિક કાર્ય પદ્ધતિનો વ્યવસ્થિત ઉપયોગ કરે છે. આરોગ્ય શિક્ષણ, પ્રાથમિક શિક્ષણ, પર્યાવરણીય શિક્ષણ વગેરેના સંદર્ભમાં કામદારોના દ્વારા સામાજિક કાર્ય પદ્ધતિઓ અને પ્રક્રિયાઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. કાર્યકર દ્વારા પૂરી પાડવાં આવતી સેવાઓ છે જેવી કે..

- (1) કાર્યકર વ્યાવસાયિક જ્ઞાન અને કૌશલ્યો દ્વારા વૈજ્ઞાનિક વિચાર અને સેવાર્થીની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરે છે, કારણ કે પક્ષપાત ટાળવા માટે, તે જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેતો નથી પરંતુ તેમને નિર્દેશન કરે છે તેના માટે તે જરૂરી છે.
- (2) શૈક્ષણિક વાતાવરણમાં સુધારાત્મક અને નિવારક કાર્ય પર ભાર મૂકીને વિકાસલક્ષી અભિગમ અપનાવે છે.

- (3) શૈક્ષણિક વાતાવરણમાં અભૂતપૂર્વ ફેરફારો લાવવા માટે પરિવર્તનકારી પરિસ્થિતિઓની શોધ કરીને સામૂહિક પ્રવૃત્તિઓ પર ભાર મૂકે છે.
- (4) જૂથ માટે જરૂરી અને આવશ્યક કાર્યક્રમો બનાવવા પર ભાર મૂકે છે જેથી સભ્યોની વ્યક્તિત્વ ક્ષમતાઓ અને કૌશલ્યોમાં વધારો થઈ શકે.
- (5) વ્યક્તિની દિશા અને સ્થિતિને લક્ષમાં રાખીને, તે વ્યક્તિને પ્રેરણા અને અનુભૂતિની પરિસ્થિતિઓથી વાકેફ કરે છે.
- (6) અભ્યાસક્રમ અને શાળાના વાતાવરણમાં જરૂરી ફેરફારો કરવા શાળા મેનેજમેન્ટ સંચાલકને જાણ કરે છે.
- (7) વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે પૂરતી તકો પૂરી પાડતી વખતે જૂથની લાગણીઓ અને ઈચ્છાઓનું સંપૂર્ણ ધ્યાન રાખે છે.
- (8) કાર્યકર પર્યાવરણીય પરિસ્થિતિઓમાં જરૂરિયાત મુજબ પરિવર્તન લાવવા, જૂથ વચ્ચે આત્મીયતા જાળવવા, સહભાગિતાને પ્રોત્સાહિત કરવા, ચેતના ફેલાવવા અને મનોસામાજિક સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે દરેક સભ્યની પરવાનગી સાથે કામ કરે છે.

5.3.2 હોસ્પિટલમાં સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર :

જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ શારીરિક રીતે બીમાર પડે છે અથવા તેના પરિવાર, પાડોશ અને સમાજ દ્વારા તેની ઉપેક્ષા કરવામાં આવે છે, ત્યારે સામાન્ય રીતે તેના શારીરિક અને માનસિક સંરચના પર અસર થાય છે અને તેને હોસ્પિટલમાં જવું પડે છે. આ સમસ્યાઓનું મૂળ ગ્રાહકના વ્યક્તિગત સંજોગોમાં રહેલું છે જેના કારણે સામાજિક, માનસિક, શારીરિક, ભાવનાત્મક વગેરે સમસ્યાઓ ઊભી થાય છે.

જૂથ સામાજિક કાર્યકર તેમના વૈજ્ઞાનિક જ્ઞાન અને કૌશલ્યો દ્વારા હોસ્પિટલમાં ગ્રાહકોની સારવારમાં હાથ પૂરી પાડે છે. હોસ્પિટલના પરિસરમાં કાર્યકર દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવતી આ સેવાઓથી ગ્રાહકોને લાભ થાય છે કારણ કે કાર્યકરને સેવાર્થીમાં દ્રઢ વિશ્વાસ હોય છે કારણ કે એક વ્યાવસાયિક કાર્યકર હોવાને કારણે, તેની જવાબદારી મદદ પૂરી પાડવાની છે. આ માટે, ગ્રાહક પાસેથી સંપૂર્ણ કરાર મેળવ્યા પછી, કાર્યકર જૂથ કાર્ય પ્રક્રિયા શરૂ કરે છે. હોસ્પિટલ પરિસરમાં કામદારો દ્વારા આપવામાં આવતી સહાય નીચે મુજબ છે.

- (1) રોગની સામાજિક સારવાર,
- (2) આરોગ્ય શિક્ષણ.
- (3) સુધારાત્મક અને નિવારક પ્રવૃત્તિઓ પર ભાર
- (4) સામાજિક સંબંધોમાં સ્થિરતા
- (5) રોગનિવારક જૂથ સાથે જૂથ સામાજિક કાર્ય
- (6) વ્યાવસાયિક અને નૈતિક શિક્ષણ.
- (7) જૂથ સારવાર
- (8) સેવાર્થીના માતા-પિતા સાથે સીધી વાતચીત.

જૂથ કાર્યકર સેવાર્થી સાથે સંબંધિત તે તમામ પાસાઓનો અભ્યાસ કરે છે. જેના

કારણે સમસ્યા ઊભી થઈ છે અને આ સંદર્ભમાં સેવાર્થીને જાણ કરે છે તેમજ જરૂરી પરામર્શ આપવાની પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરે છે.

5.3.3 સમુદાયમાં જૂથ સામાજિક કાર્યકરો :

સમુદાય તે છે જેનો ચોક્કસ ભૌગોલિક વિસ્તાર, નામ અને વિશિષ્ટતા હોય છે. એટલે બોગાર્ડસના મતાનુસાર, સમુદાયનો વિચાર પડોશીથી શરૂ થાય છે અને સમગ્ર વિશ્વમાં પહોંચે છે. સમૂહ સામાજિક કાર્યકર અંતર્ગત ઉદ્દેશ્યોને પરિપૂર્ણ કરવા અને સમુદાયની જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે તેમની વ્યાવસાયિક કુશળતા દ્વારા સહકાર નક્કી કરે છે. કારણ કે સમુદાય એક એવો ખ્યાલ છે જેમાં કાર્યકર પોતાને સ્થાપિત કરવામાં સમય કાઢી શકે છે, પરંતુ કાર્યકર સમુદાયની પ્રક્રિયાને સમજવામાં જેટલો વધુ સમય લે છે, તેટલું જ તેના માટે કાર્ય સરળ બને છે. સમુદાયના લોકોની વિવિધ જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા માટે, કાર્યકર માટે પહેલા એક જૂથ બનાવવું જરૂરી બને છે અને પછી તેના માટે જૂથ પ્રવૃત્તિઓને અમલમાં મૂકવાનું સરળ બને છે.

❖ સમુદાય સાથે કાર્યકર દ્વારા કરવામાં આવેલ કાર્ય છે :

- (1) જૂથ રચના
- (2) જરૂરિયાતો અને સમસ્યાઓની ઓળખ
- (3) સભ્યોની સહભાગિતા સ્તર
- (4) સભ્યો વચ્ચે સહકાર અને સંઘર્ષની સ્થિતિ
- (5) જૂથના સભ્યો સાથે વ્યક્તિગત સંપર્ક
- (6) અગ્રતાના ધોરણે જરૂરિયાતો અને ઉદ્દેશ્યોનું નિર્ધારણ
- (7) જૂથ ચર્ચા (ધ્યેયો અને ઉદ્દેશ્યો અંગે)
- (8) કાર્યક્રમનું આયોજન
- (9) નેતૃત્વ ક્ષમતાનો વિકાસ
- (10) કાર્યક્રમના અમલીકરણમાં પ્રોત્સાહક ભાગીદારી
- (11) કાર્યક્રમની આવશ્યક ક્રિયા યોજના
- (12) ફીડ બેક અને સમય સમય પર મૂલ્યાંકન

5.3.4 ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કામદારો :

જૂથ સામાજિક કાર્યકર ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં માલિકો અને કામદારો વચ્ચે કડી તરીકે કામ કરે છે. સામાજિક કાર્યનો પ્રાથમિક ઉદ્દેશ્ય પીડિત માનવતાની વેદાઓને રોકવાનો હોવાથી કાર્યકર સંસ્થામાં કામ કરતા કર્મચારીઓની માનસિક સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં મદદ કરે છે. સંસ્થા દ્વારા આપવામાં આવતી સુવિધાઓનું અવલોકન કર્યા પછી, કાર્યકર કર્મચારીઓની જરૂરિયાતોની પરિપૂર્ણતાનો પણ અભ્યાસ કરે છે અને તેમના કલ્યાણના કાર્યોને અગ્રતા આપીને કામ કરે છે. ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં, કાર્યકર તેની કુશળતાનો ઉપયોગ કરીને નિરીક્ષણ કરીને જૂથ સામાજિક કાર્ય પ્રક્રિયા શરૂ કરે છે. તે પછી કાર્યકર કર્મચારીઓની જરૂરિયાતો અને સમસ્યાઓની સૂચિ બનાવે છે અને જૂથ નક્કી કરીને કાર્ય શરૂ કરે છે.

કૌશલ્ય વિકાસ કાર્યક્રમો, તાલીમ કાર્યક્રમો, સહભાગિતા કાર્યક્રમો વગેરેનું આયોજન સંસ્થામાં કામદારો દ્વારા કરવામાં આવે છે જેથી કર્મચારીઓમાં જાગૃતિ આવે અને તેમના વ્યક્તિત્વમાં પરિવર્તન આવે. કર્મચારીઓની વિવિધ સમસ્યાઓના સંબંધમાં, કાર્યકર સામાજિક કાર્યની અન્ય પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરે છે જેમ કે વ્યક્તિગત સામાજિક કાર્ય, સામાજિક કાર્ય સંશોધન, સામાજિક ક્રિયા વગેરે અને જો જરૂરી હોય તો, ચોક્કસ વ્યક્તિની માનસિક-સામાજિક સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે પરામર્શ પણ આપે છે.

આમ, ઉપરોક્ત વર્ણનના આધારે, આપણે કહી શકીએ કે ઔદ્યોગિક સંસ્થામાં કાર્યકર સહયોગી, અનુભવી, નિષ્ણાત અને ચિકિત્સક (મનોસામાજિક) તરીકે કામ કરે છે.

5.4 ભારતમાં સામૂહિક પગલાની જરૂર છે :

સામાજિક સામૂહિક કાર્યનો ઉદ્દેશ સામાજિક ગોઠવણ અને વિકાસ છે. આ હેતુ વિવિધ કાર્યક્રમો દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે. ભારત વિકાસની દિશામાં પ્રયાસો કરી રહ્યું છે જેના કારણે અનેક અવરોધો ઉભા થઈ રહ્યા છે. પરિવર્તન સરખી રીતે ન થવાને કારણે અરાજકતા અને ભાવનાત્મક તણાવની સ્થિતિ જણાય છે. આ એટલા માટે છે કારણ કે આપણી માન્યતાઓ, મૂલ્યના નમૂનાઓ, રિવાજો જૂના છે અને પરિવર્તન ભૌતિક જીવનમાં તે જ ગતિએ નથી આવી રહ્યું.

જ્ઞાતિવાદે તેની જગ્યાએ પ્રતિકૂળ પરિસ્થિતિઓનું નિર્માણ કર્યું છે. જાતિના નામે અનેક અનિચ્છનીય કાર્યો થઈ રહ્યા છે. ભાષાવિજ્ઞાનની સમસ્યાને બાજુએ મૂકીને, આપણી એકતા જોખમમાં મુકવા માટે સતર્ક બની ગયા છે. જો કે શિક્ષણનો ફેલાવો થઈ રહ્યો છે. પરંતુ વાસ્તવિક શિક્ષણ જે ગ્રામીણ લોકોને જરૂરી છે, તે ઉપલબ્ધ નથી, કુટુંબ નિયોજનના કાર્યમાં અપેક્ષિત સફળતા ન મળવાનું કારણ સામૂહિક જાગૃતિ અથવા ચેતનાનો વિકાસ છે. તેથી, આ સંજોગોમાં સામાજિક સામૂહિક કાર્યનો ઉપયોગ કરવો એકદમ જરૂરી લાગે છે.

❖ અસરકારક જૂથ કાર્યની કેટલીક લાક્ષણિકતાઓ છે :

- (1) જૂથના સભ્યો વાતચીતમાં મુક્તપણે ભાગ લે છે. જૂથ વાતાવરણ સહકારી, લોકશાહી અને પ્રેરણાદાયક છે.
- (2) નેતૃત્વનો ઉપયોગ તમામ સભ્યો દ્વારા કરવામાં આવે છે અને તે સ્થિર નથી.
- (3) તથ્યો, અનુભવો અને વિચારો જૂથ સમક્ષ મૂકવામાં આવે છે. તે સમસ્યા નિદાન અને વિચારને સ્પષ્ટ કરે છે.
- (4) તથ્યો, અનુભવો અને વિચારો જૂથ સમક્ષ મૂકવામાં આવે છે. તે સમસ્યાના ઉકેલ અને વિચારને સ્પષ્ટ કરે છે.
- (5) મુખ્ય મુદ્દો ઉદાહરણ દ્વારા સ્પષ્ટ થાય છે.
- (6) ભ્રામક હોય તેવા શબ્દોની વ્યાખ્યા કરવામાં આવે છે.
- (7) જૂથના સભ્યોના મંતવ્યો સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યા છે.
- (8) કોઈ વ્યક્તિનું નિવેદન જ્યાં સુધી તે ઉદાહરણ રજૂ ન કરે ત્યાં સુધી તેને હકીકત માનવામાં આવતી નથી.

- (9) સારાંશ તૈયાર કરવામાં આવે છે. અને તેથી વધુ. જૂથ નિર્ણયો હાંસલ કરવા માટેની માર્ગદર્શિકા આપવામાં આવે છે.
- (10) દરેક સભ્યને સૂચનો આપવાની સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા હોવી જોઈએ.
- (11) જે વ્યક્તિ સૂચનો સમજી શકતી નથી તેને પ્રશ્નો પૂછવાનો સંપૂર્ણ અધિકાર મળવો જોઈએ.
- (12) નેતાએ તમામ સભ્યોને કામ કરવાની સંભવિત રીતોથી વાકેફ કરવા જોઈએ જે સૂચનો દ્વારા મેળવવામાં આવે છે.
- (13) લઘુમતીઓના અભિપ્રાયને મહત્ત્વ આપવું જોઈએ. તેમને મતદાનમાં પ્રાધાન્ય આપવું જોઈએ.
- (14) મૂલ્યો અને પદ્ધતિઓમાં દ્વંદ્વ દૂર કરીને એકરૂપતા લાવવી જોઈએ.
- (15) જૂથનું કદ બહુ મોટું ન હોવું જોઈએ. સભ્યો 30 થી વધુ ન હોવા જોઈએ.
- (16) ભૌતિક વાતાવરણ જૂથ પ્રક્રિયાઓ માટે આરામદાયક હોવું જોઈએ.
- (17) દરેક સભ્યને તેના રસ મુજબ જવાબદારી સોંપવી જોઈએ.
- (18) કામ કરવા માટે પૂરતો સમય આપવો જોઈએ. સૂચનો માટે પણ સમય હોવો જોઈએ.
- (19) વ્યક્તિગત ક્ષમતાઓ વિકસાવવી જોઈએ.
- (20) જૂથ આકારણીમૂલ્યાંકન એ સતત પ્રક્રિયા છે. તેથી નીચેના તત્ત્વોનું વારંવાર મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.
- (21) નેતૃત્વનું મૂલ્યાંકન
- (22) જૂથ પ્રક્રિયાનું મૂલ્યાંકન
- (23) સભ્યોનું મૂલ્યાંકન
- (24) સમૂહ ઉદ્દેશ્યના સંદર્ભમાં સામૂહિક ક્રિયાનું મૂલ્યાંકન. તકનિકો
- (25) મૂલ્યાંકન સત્ર.
- (26) પ્રક્રિયા અવલોકન અહેવાલ.
- (27) જૂથ રેકોર્ડની સમીક્ષા કરવી.
- (28) પોસ્ટ રેટિંગ મીટિંગ

5.5 સારાંશ :

જૂથ સામાજિક કાર્યની વિવિધ માન્યતાઓ, કાર્યકરની ભૂમિકા અને જૂથની પ્રવૃત્તિઓના આધારે, જૂથ સામાજિક કાર્યના સ્વરૂપોને ચાર ભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા છે. આ નમૂનો કાર્યકરને જૂથ સાથે કામ કરવામાં અને જૂથમાં પ્રવર્તતા અસંતુલનને દૂર કરવામાં અને ઈચ્છિત જીવનધોરણ સુધી પહોંચવામાં મદદ કરે છે. આમ, એમ કહી શકાય કે નમૂનાઓમાં વ્યૂહરચના હોય છે, જેને અપનાવીને કાર્ય વ્યવસ્થિત રીતે હાથ ધરવામાં આવે છે.

અંતે, આપમે કહી શકીએ કે વિકાસલક્ષી મોડેલ, તબીબી મોડેલ, વિચારસરણીનું મોડેલ પરંપરાગત અભિગમને મજબૂત બનાવે છે અથવા સામાન્ય રીતે, તબીબી મોડેલ અને વિચારસરણી મોડેલ એવી પદ્ધતિઓ છે જે જૂથને વિકાસની તકો તરફ લઈ જાય છે.

5.6 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

- (1) વર્તમાન સમયમાં સમાજના વિકાસમાં સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરોની ભૂમિકાનું વર્ણન કરો ?
- (2) શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકાનું વર્ણન કરો ?
- (3) સમુદાયને જાગૃત કરવામાં સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરના વિવિધ કાર્યો ઉલ્લેખ કરો.
- (4) હોસ્પિટલોમાં સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરો દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવતી કામગારીની વિગતો આપો.

5.7 ચાવીરૂપ શબ્દો :

લવચીક, સ્થિતિસ્થાપક, લોકશાહી, ઉપયોગિતા, મૂલ્યાંકન, પ્રગતિશીલવૈયક્તિકર આયોજન સ્પષ્ટીકરણતકનિક.

5.8 સંદર્ભ સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R. W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

એકમ-6
સામૂહિક સામાજિક કાર્ય કાર્યક્રમનું આયોજન અને વિકાસ

રૂપરેખા :-

- 6.0 ઉદ્દેશ્યો
- 6.1 પ્રસ્તાવના
- 6.2 કાર્યક્રમનું આયોજન અને વિકાસ
- 6.3 કાર્યક્રમ આયોજન પદ્ધતિ
- 6.4 સામૂહિક સામાજિક કાર્ય અને કાર્યકરો
- 6.5 જૂથ સામાજિક કાર્યમાં કાર્યક્ષમતા મેળવવાની રીતો
- 6.6 કાર્યકરની ગુણવત્તા અને લાક્ષણિકતાઓ
- 6.7 કામદાર કુશળતા
- 6.8 સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં કાર્યકરની ભૂમિકા અને કાર્ય
- 6.9 જૂથમાં નેતૃત્વ વિકાસની પ્રક્રિયા
- 6.10 સારા નેતૃત્વના ગુણો
- 6.11 સારાંશ
- 6.12 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 6.13 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી
- 6.14 સંદર્ભ-સૂચિ

6.0 ઉદ્દેશ્યો :

- આ એકમનો અભ્યાસ કર્યા પછી વિદ્યાર્થીઓ સ્વ-જૂથ કાર્યના સિદ્ધાંતને સમજશે.
- સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં કાર્યક્રમ આયોજન અને વિકાસની વિભાવનાને સમજવામાં સમર્થ થશે.
 - કાર્યક્રમના અર્થ અને ઉદ્દેશ્યો સમજાવવામાં સમર્થ થશે.
 - કાર્યક્રમ આયોજનની પદ્ધતિ શીખી શકશે.
 - સામૂહિક સામાજિક કાર્ય અને કામદારોની જરૂરિયાતને જાણી શકશે.
 - સામૂહિક સમાજ કાર્યમાં કાર્યક્ષમતા હાંસલ કરવાની રીતો શીખવા માટે સક્ષમ થશે.
 - કાર્યકરના ગુણો અને લક્ષણો શીખવા માટે સક્ષમ થશે.
 - કાર્યકરની કુશળતા જાણી શકશે.

- સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં કાર્યકરની ભૂમિકા અને કાર્યોને જાણી શકશે.
- જૂથમાં નેતૃત્વ વિકાસની પ્રક્રિયાને સમજવામાં સમર્થ થશે.
- સારા નેતૃત્વના ગુણોથી વાકેફ થઈ શકશે.

6.1 પ્રસ્તાવના :

જૂથને એક સંગઠનમાં સંગઠિત કરવામાં આવે છે અને કાર્યકરનું પ્રથમ કાર્ય એક કાર્યક્રમ ઘડવાનું છે. સમૂહ સામાજિક કાર્યમાં, કાર્યક્રમ ત્યારે જ વધુ ઉપયોગી બની શકે છે. જ્યારે કાર્યક્રમ વ્યક્તિ-કેન્દ્રિત હોય અને ચોક્કસ ઉદ્દેશ્યો પૂરા કરે. તેનો વિકાસ જૂથના સભ્યોની જરૂરિયાતો અને રુચિઓ અનુસાર થવો જોઈએ. તે સભ્યોએ પોતાની લાયકાત મુજબ જાતે જ કામે લગાડવું જોઈએ.

તેનો ઉપયોગ કાર્યકરને સહાયક વ્યક્તિ તરીકે થવો જોઈએ કારણ કે જૂથ સામાજિક કાર્યમાં, કાર્યક્રમ કરતાં વ્યક્તિને વધુ મહત્ત્વ આપવામાં આવે છે. વિકાસની પ્રક્રિયા એ એક મહત્ત્વપૂર્ણ પ્રક્રિયા છે અને તે સંસ્થા, જૂથ, વ્યક્તિ અને કાર્યકરના જ્ઞાન પર ભાર મૂકે છે કારણ કે તેઓ સાથે મળીને જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરે છે. ટ્રેકર જણાવ્યા મુજબ, “સાદા શબ્દોમાં કહીએ તો, જૂથ સામાજિક કાર્યમાં, કોઈપણ વસ્તુ અથવા જૂથ જે તેના હિતોને સંતોષવા માટે કરે છે તે દરેક વસ્તુનો અર્થ કાર્યક્રમ તરીકે લેવામાં આપ્યો છે.”

6.2 કાર્યક્રમનું આયોજન અને વિકાસ :

સામૂહિક સામાજિક કાર્યના વિકાસમાં એક સમય હતો જ્યારે કાર્યક્રમો પ્રવૃત્તિઓ અને ઈવેન્ટ્સ સાથે સંબંધિત હતા તે હવે ટ્રેકરના મતે, એક વિભાવના ગણવામાં આવે છે - પ્રવૃત્તિઓ, સંબંધો, ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ અને વ્યક્તિગત અને સામૂહિક અનુભવોની શ્રેણીને સમાવે છે જે સભાનપણે આયોજિત અને અમલમાં મૂકવામાં આવે છે.” વ્યક્તિઓ અને જૂથોની જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરો.” એમના કાર્યક્રમનું એક પ્રક્રિયા તરીકે ગણવામાં આવે છે. એક પ્રક્રિયા જેમાં કાર્યકર સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અને કાર્યો અને સમુદાયની પૃષ્ઠભૂમિના સંદર્ભમાં જૂથના સભ્યોની જરૂરિયાતો અને રુચિઓને સમજે છે. આ જરૂરિયાતો અને રુચિઓને શોધવા અને સમજવા માટે તે વ્યવસાયિક પ્રણાલીઓ, પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરે છે. પોતાની આવડતનો ઉપયોગ કરે છે. આ પ્રયોગમાં સંસ્થાની સામગ્રી, સાધનો અને માધ્યમનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે. આ કાર્યક્રમોનો વિસ્તાર સમુદાય જીવન છે. સામગ્રી એ જૂથના આશ્રય હેઠળનું એક સાધન છે જેનો ઉપયોગ વ્યક્તિ અને સમગ્ર જૂથ તેમના ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત કરવા માટે કરે છે. આ દૃષ્ટિકોણથી, એ વ્યક્તિ અને જૂથના વિકાસ માટેનું એક માધ્યમ અથવા સાધન છે તે વિકાસલક્ષી અનુભવ હોવો જોઈએ તે લાદવામાં આવેલી વસ્તુ નથી. તેવી જ રીતે, કાર્યક્રમ વ્યક્તિ અં; જૂથના વિકાસ માટેનું એક માધ્યમ છે, જે જૂથની મૂળભૂત જરૂરિયાતો અને રુચિઓને ધ્યાનમાં રાખીને બનાવવું જોઈએ. જૂથ દ્વારા કરવામાં આવતી આ પ્રવૃત્તિનો એક ભાગ છે અને તેને અમલમાં મૂકવા માટે જે કંઈ કરવામાં આવે છે તે સમય માટે તે જૂથનો કાર્યક્રમ કહેવાય છે. બિલ્ટની સમજૂતીના ત્રણ ઘટકો સમગ્રી વિસ્તાર, માધ્યમ અને સંપાદિત કરવાની પદ્ધતિનો ઉલ્લેખ કરવો પણ જરૂરી છે. મોટાભાગની સામગ્રી મનોરંજન અને નવરાશના સમય પર આધારિત છે. સામુદાયિક બાબતોમાં નાગરિકોની ભાગીદારી પણ સામૂહિક સામાજિક કાર્યનો એક મહત્ત્વપૂર્ણ ભાગ છે. કેટલીક સંસ્થાઓ ઘરેલું અને પારિવારિક જીવન પર ભાર મૂકે છે જેમાં સામાજિક અને આર્થિક સંબંધોની ઘણી સમસ્યાઓનો સમાવેશ થાય છે.

કાર્યક્રમોના માધ્યમોમાં જૂથ, સામાજિક ઉત્સવો, થિયેટર (નૃત્ય અને ગાયન), મનોરંજન કાર્યક્રમો વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. સમૂહ કાર્યક્રમની પદ્ધતિમાં જૂથ સાથેના કાર્યકર દ્વારા ક્રિયાઓની શ્રેણીનો સમાવેશ થાય છે. કાર્યકર કાર્યક્રમની સામગ્રી અને કાર્યક્રમના વિતરણનું માધ્યમ નક્કી કરવામાં જૂથને મદદ કરે છે.

કાર્યક્રમનો મુખ્ય ભાગ ચર્ચા છે. તેથી, કાર્યકર ચર્ચાઓનું નિર્દેશન કરીને કાર્યક્રમની રચનામાં મદદ કરે છે. આ સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરના ત્રણ પાસાઓની સમગ્રી શું છે તે કેવી રીતે તેનું માધ્યમ, શા માટે નો ઉદ્દેશ્ય સંબંધિત ઉચ્ચ સ્તરની કુશળતાનો ઉપયોગ કરે છે. કાર્યકર જૂથના સભ્યોની પૃષ્ઠભૂમિ, દૃષ્ટિકોણ અને આકાંક્ષાઓને ધ્યાનમાં લે છે.

વિલ્સન અને રાયલેન્ડના મતે, એક સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર કાર્યક્રમ આયોજન અને વિકાસનો કલાકાર છે. જેને તેના સાધનો અને સામગ્રીની સંપૂર્ણ જાણકારી હોય. આ સામગ્રીની યોગ્યતા, સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અને કાર્યો, જૂથના સભ્યોની વિકાસલક્ષી જરૂરિયાતો અને રુચિઓ ચોક્કસ જૂથ અને સમગ્ર સમુદાયના મૂલ્યો અને આદર્શો છે. તેમના મતે, પ્રક્રિયામાં ત્રણ મૂળભૂત ઘટકો સમાવેશ થાય છે. (1) સભ્યો (2) સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરો અને (3) કાર્યક્રમ સામગ્રી. દરેક તત્ત્વને તેના પોતાના ઘટકો ધરાવે છે. સભ્યોની જેમ રુચિઓ, જરૂરિયાતો, વિશે, ક્ષમતાઓ, મૂલ્યો અને આદર્શો અને એકબીજા સાથેના તેમના સંબંધો હોય છે.

કાર્યકર તેનું વ્યાવસાયિક જ્ઞાન અને કૌશલ્ય, તેની લાક્ષણિકતાઓ, સભ્યો સાથેના સંબંધો, સંસ્થાના કર્મચારી તરીકેની તેની ભૂમિકા અને સમગ્ર સંસ્થા અને સમુદાયના મૂલ્યો અને આદર્શો ધરાવે છે. સભ્યોની જરૂરિયાતો અને રુચિઓને પૂર્ણ કરવાની અને જૂથ, સમુદાય અને સમાજના મૂલ્યો અને આદર્શોને પરિવર્તિત કરવાની ક્ષમતા છે.

સમૂહ કાર્યક્રમો સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં મહત્ત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. જૂથની પ્રવૃત્તિઓ કાર્યક્રમોના આધારે ગતિશીલ રહે છે અને સભ્યો કાર્યક્રમોના સંચાલન અને મૂલ્યાંકનમાં સંકળાયેલા રહે છે. કાર્યક્રમોના અમલીકરણથી સંબંધો મજબૂત બને છે અને જૂથમાં દરેક વ્યક્તિ જૂથના નિયમોનું પાલન કરીને તેના ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં, કાર્યક્રમના આયોજનના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોનું માત્ર પાલન થતું નથી પરંતુ તેના અન્ય સિદ્ધાંતોનું પણ પાલન કરવામાં આવે છે. જેમ કે તે સ્વ-નિર્ધારણનો સિદ્ધાંત છે. જૂથ પોતે નક્કી કરે છે કે તે શું કરવા માંગે છે. સમૂહના આ કાર્યમાં કાર્યકર જ રસ્તો બતાવે છે. કાર્યકર નીચેની રીતે કાર્યક્રમના આયોજનમાં જૂથને મદદ કરે છે.

કાર્યક્રમના આયોજન માટે જૂથને પ્રોત્સાહિત કરે છે. વિવિધ પ્રકારના કાર્યક્રમો વિશે સમયસર માહિતી પૂરી પાડે છે. જૂથના કાર્યક્રમોના ગુણ અને ખામીઓ સમજાવીને ક્યો કાર્યક્રમ ક્યા પ્રકાર માટે યોગ્ય રહેશે તે નક્કી કરવામાં મદદ કરે છે. આ જૂથને ફાયદાકારક કાર્યક્રમો પસંદ કરવામાં અને નક્કી કરવામાં મદદ કરે છે. જૂથની જરૂરિયાતો વિશે જૂથમાં સભાનતા ઉભી કરે છે.

તે જૂથના સભ્યોને તેમની પોતાની અને જૂથની જરૂરિયાતોને સમજવામાં અને તે મુજબ કાર્યક્રમનું આયોજન કરવામાં મદદ કરે છે. જરૂરિયાત મુજબ કાર્યક્રમોના આયોજનમાં ઉપયોગમાં લેવાતા સંસાધનોની પસંદગીમાં સભ્યોના પ્રયત્નોમાં મદદ કરે છે. તે સંસાધનો ક્યાં ઉપલબ્ધ હોઈ શકે છે અને તે કેવી રીતે ઉપલબ્ધ હોઈ શકે છે તે જાણીને, જૂથનું ધ્યાન દોરે છે અને તેને જૂથના સંજોગોથી વાકેફ કરે છે તે જાણીને તે જૂથને આ પ્રયાસમાં મદદ કરે છે. જૂથના પરિસ્થિતિગત ખામીઓ, ગુણો અને શક્તિઓનો પરિચય આપે છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં કાર્યક્રમના

આયોજનમાં નીચેના વિશેષ મુદ્દાઓ પર ધ્યાન આપવું જોઈએ.

- (1) કાર્યક્રમનું આયોજન જૂથ દ્વારા થવું જોઈએ. જૂથના સભ્યોએ સાથે મળીને નક્કી કરવું જોઈએ કે તેઓએ કયો કાર્યક્રમ કરવાનો છે. નિર્ણય માટે જૂથ ચર્ચા આવશ્યક પરિસ્થિતિ છે.
- (2) સંસ્થાના નિયમો, ગુણો, સંસાધનો અને મર્યાદાઓને ધ્યાનમાં રાખીને કાર્યક્રમનું આયોજન કરવું જોઈએ. આ માટે કાર્યકર્તાએ જૂથને શક્ય તેટલું સંસ્થાની તમામ વિશેષતાઓથી વાકેફ કરવું જોઈએ અને તેમ કરવાનું ચાલુ રાખવું જોઈએ.
- (3) શક્ય હોય ત્યાં સુધી તમામ સભ્યોની ઈચ્છાઓ અને જરૂરિયાતોને કાર્યક્રમના નિર્ણયમાં સામેલ કરવી જોઈએ.
- (4) કાર્યક્રમોની રૂપરેખા જૂથના સૌથી સમસ્યારૂપ વિભાગને લાભ આપતા ઉદ્દેશ્યોને પ્રાધાન્ય આપવી જોઈએ.

❖ કાર્યકર નીચેની રીતે આયોજનમાં પણ મદદ કરે છે :

- (1) અવલોકન અને અવલોકન દ્વારા, સાંભળીને કાર્ય કરો.
- (2) વિશ્લેષણ અને અભિલેખન
- (3) સીમાઓનો ઉપયોગ
જેમાં ત્રણ પ્રકારની મર્યાદાઓ છે (a) સામગ્રી અને ભૌતિક વસ્તુઓ, (b) સાધન અને સુવિધાઓ દ્વારા લાદવામાં આવેલી મર્યાદાઓ અને (c) વ્યક્તિમાં રહેલી મર્યાદાઓ.
- (4) ઘર અને સમુદાય સંબંધિત નિરીક્ષણો, પરીક્ષણો અને પરામર્શ કરે છે.
- (5) શીખવે છે અને દોરી જાય છે. અધ્યાયન અને નેતૃત્વ તરફ દોરી જવું.
- (6) વ્યક્તિને કૌશલ્ય પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરે છે.
- (7) સભ્યોને નેતૃત્વ કરવામાં મદદ કરે છે.
- (8) નિષ્ણાતોના મતનો ઉપયોગ કરે છે. જૂથ કાર્યમાં કાર્યક્રમોના આયોજનમાં તેમના વિશેષ જ્ઞાનનો ઉપયોગ કરે છે.

કારણ કે :-

1. જૂથ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ ફક્ત કાર્યક્રમો દ્વારા જ સક્રિય રહે છે.
2. જૂથના ઉદ્દેશ્યો ફક્ત કાર્યક્રમો દ્વારા જ પ્રાપ્ત થાય છે.
3. હેતુ : આયોજન અને કાર્યક્રમોનું સંકલન નક્કી કરવાની પ્રક્રિયા સમૂહિક છે. તેથી જૂથના દરેક સભ્ય સંસ્થાના હેતુઓ માટેના નિર્ણયની તરફેણમાં અથવા વિરુદ્ધ છે, આ સ્થિતિમાં, કેટલાક સભ્યોએ તેમની ઈચ્છાઓને સામૂહિક ઈચ્છાઓ સાથે ભેળવી દેવી પડશે અને કેટલાક સભ્યોએ તેમની ઈચ્છાઓને દબાવવી પડશે. આ પ્રક્રિયામાં સભ્યો કામ કરવાનું અને સાથે રહેવાનું શીખે છે.

6.3 કાર્યક્રમ આયોજન પદ્ધતિ :

જૂથના કાર્યક્રમો મોટા, નાના, સામયિક, લાંબા ગાળાના, સમય પસાર કરવા, લક્ષ્યો હાંસલ કરવા, સમસ્યાઓને દૂર કરવા, જૂથના સભ્યોના વિકાસ માટે અને જૂથ કાર્યને લગતી સંસ્થાઓના ઉદ્દેશ્યો મુજબ ઘણી વખત આયોજન કરવામાં આવે છે.

કાર્યક્રમના આયોજન માટે સમૂહને મળવું જરૂરી છે. કાર્યકર જૂથને સમય અને સ્થળ વિશે માહિતી આફે છે અને મળવાનો સંદેશ પણ આપે છે. એકવાર જૂથના સભ્યો એક થઈ ગયા પછી, કાર્યકર્તાઓ પ્રથમ વસ્તુ ઔપચારિક સરનામાં આપે છે. હવામાન અથવા કોઈ ખાસ સમાચાર વિશે બોલીને વાતચીત શરૂ કરે છે. જૂથ વાર્તાલાપ માટે અથવા વાતચીતનું વાતાવરણ બનાવવા માટે આ પદ્ધતિ સારી છે.

આ ઔપચારિક કાર્યક્રમની પ્રવૃત્તિ દરમિયાન કોઈપણ સભ્યના વર્તનમાં જો કોઈ નકારાત્મક પ્રતિક્રિયા જોવા મળે તો જૂથનું ધ્યાન તેના તરફ દોરવું જોઈએ જેથી જૂથના સભ્યો તે કાર્યક્રમની પ્રતિક્રિયાને કુદરતી રીતે બદલવાનો પ્રયાસ કરે. અન્ય સભ્યોનો આ પ્રયાસ પણ કાર્યક્રમોનું સ્વરૂપ લઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જો કોઈ સભ્ય ઉદાસીન દેખાય અથવા બોલવામાં સંકોચ અનુભવે, તો કાર્યકર તેને પૂછી શકે છે કે શું તેને કોઈ સમસ્યા છે ?

આમ કહીને તે તે વ્યક્તિ તરફ સમૂહનું ધ્યાન દોરે છે. સભ્યો રસ બતાવે છે અને કહી શકે છે કે અમે એક રમત રમીશું અથવા જોક્સ કહીશું, જેનાથી રસ ન ધરાવતા સભ્યની તકલીફ ઓછી થશે. આ રીતે જોક્સ અને રમવા કહેવાનું સૂચન સર્વાનુમતે એક સુનિશ્ચિત ઘટના બની જાય છે.

❖ નીચેના ઘટકો રૂપરેખામાં સ્પષ્ટ રીતે ચિહ્નિત થયેલ છે.

- (1) કાર્યક્રમ માટે જરૂર છે.
- (2) કાર્યક્રમના ઉદ્દેશ્યો.
- (3) કાર્યક્રમનો પ્રકાર અને નામ.
- (4) કાર્યક્રમ અંતર્ગત થતી પ્રવૃત્તિઓ
- (5) કાર્યક્રમની તારીખ, સમય અને અવધિ.
- (6) કાર્યક્રમના સંચાલન માટે સમિતિઓની રચના અને કાર્ય માટેની જવાબદારી અંગે નિર્ણય.
- (7) તે કયા કાર્યો કરશે ?
- (8) સંસાધનોની સૂચિ બનાવવી અને સંસાધનો એકત્રિત કરવા.
- (9) વ્યવસ્થા કરવા માટે.
- (10) કસરત કરવી.
- (11) કાર્યક્રમનું સંચાલન કરવા માટે.
- (12) કાર્યક્રમના સંચાલન દરમિયાન ઊભી થતી અડચણો દૂર કરવા.

❖ **શિબિર :** જો ઘણા લોકોને કોઈક પ્રકારની પરિસ્થિતિગત સમસ્યાઓને કારણે આડે આવે છે. તો તેને દૂર કરવા માટે તાલીમ શિબિરો અને અન્ય નિવારણ શિબિરોનું આયોજન કરી શકાય છે. આવા યુવાનોને રોજગાર માટે યોગ્ય બનાવવા માટે રોજગાર કૌશલ્ય શિબિર ચલાવી શકાય. તેમાં તેમને વિવિધ પ્રકારના કામ શીખવી શકાય છે. ઉપરાંત, તેમને રોજગાર મેળવવા માટે ઉપયોગી કૌશલ્યોની તાલીમ પણ આપી શકાય છે. જેમ કે અરજીપત્રક કેવી રીતે લખવું. કોને લખવું, કોને મળવું વગેરેનું જ્ઞાન.

સ્વ-રોજગારમાં નોકરી ચલાવવા માટેની ઔપચારિકતાઓ અને યોગ્ય કૌશલ્યો વિશે પણ સમજાવી શકાય છે, જેમ કે ખર્ચનો હિસાબ રાખવો, ગ્રાહકને કેવી રીતે આકર્ષિત કરવા, કેવા પ્રકારનો સામાન લાવવો, કિંમતો કેવી રીતે નક્કી કરવી વગેરે.

તેવી જ રીતે, શાલા છોડી દેનારા બાળકો માટે શિબિરોનું આયોજન કરીને, તેઓને વિવિધ કાર્યક્રમો દ્વારા શિક્ષણ અને તાલીમ લેવા માટે પ્રેરિત કરી શકાય છે.

❖ **પ્રવાસ શિબિરો :** ગર્લ ગાઈડ, સ્કાઉટ્સ, યુથ કિશ્ચિયન ઓર્ગેનાઈઝેશન વગેરે જેવી ઘણી સંસ્થાઓ બાળકો અને યુવાનોને પ્રવાસ પર લઈ જવાના કાર્યક્રમો ચલાવે છે. આ કાર્યક્રમો દ્વારા વ્યક્તિ હવા અને પાણીમાં ફેરફાર કરીને તાજગી અનુભવે છે. સમૂહ ભાવનાનો વિકાસ થાય છે. સાથે રહેવાનું મહત્ત્વ સમજાય છે. ઓછી વસ્તુઓ સાથે જીવવાની સમજ વિકસે છે. કોઈ અજાણી જગ્યાએ પોતાના અસ્તિત્વને વ્યવસ્થિત કરવામાં અને જાળવવામાં અવરોધોનો સામનો કરે છે અને તેને દૂર કરવાથી જોખમો લેવાની શક્તિનો વિકાસ થાય છે જે વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે જરૂરી છે. પ્રવાસ કે કેમ્પમાં જવાથી સ્વચ્છ હવા મળે છે અને પ્રકૃતિનો આનંદ પણ માણી શકાય છે. ઘણી વખત, ઘરની પરેશાનીઓથી દૂર જવાથી વ્યક્તિત્વ મજબૂત બને છે જેથી તે ફરીથી તે મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવા સક્ષમ બને છે અને ગોઠવણની પ્રક્રિયા શાંતિપૂર્ણ બને છે અને સકારાત્મક બને છે. શહેરી બાળકોને ગામ અને જંગલમાં લઈ જઈને અને ગામડાના બાળકોને શહેરમાં લઈ જઈ આનંદની સાથે જ્ઞાન પણ મેળવે છે. બાળકો બસમાં મુસાફરી કરીને ખુશ છે, તેનાથી તેમનું મનોબળ વધે છે. ખુલ્લા વાતાવરણમાં, વ્યક્તિ ઘણીવાર સમાજના સંમેલનો અને નિયંત્રિત વ્યવસ્થાથી દૂર જઈને સામાન્ય રીતે વર્તે છે. તેનાથી તણાવ ઓછો થાય છે.

❖ **સર્જનાત્મક કાર્યક્રમ :** માટી વડે રમવું, રેતીના ઢગલાના ઘર બનાવવું, કાગળના આલ્બમ કે નાના રમકડાં અને ઘરોમાં વગેરે બનાવવું, લાકડાં કાપીને તેને આકાર આપવો, માચીસની લાકડીઓ વડે આકાર બનાવવો, કાગળના ફૂલો બનાવવા, રસોઈની વસ્તુઓ બનાવવી, ગૂંથવું અને ચિત્રકામ કરવું વગેરે હસ્તકલા પ્રવૃત્તિઓ, તેમાં સાદડીઓ વણાટ, કાગળ કાપવા અને ચોંટાડવા, ટોપલી બનાવવી, પતંગ બનાવવા વગેરેનો પણ સમાવેશ થઈ શકે છે. ચિત્રો, મકાનો, મનુષ્યો, આકારો વગેરે બનાવવાથી માત્ર કલાત્મક કૌશલ્યનો વિકાસ થતો નથી પણ લાગણીઓને અભિવ્યક્તિ પણ મેળે છે.

સામાજિક જીવનના અવરોધો અને સંબંધોના નકારાત્મક પાસાઓને કલા દ્વારા ઉજાગર કરીને મનને હળવું કરી શકાય છે. બાળ માર્ગદર્શન કેન્દ્રોમાં, આવી પ્રવૃત્તિઓનો ઉપયોગ બાળકોની માનસિકતા, તેમની સમસ્યાઓ અને અવરોધોને સમજવા માટે થાય છે. તબીબી પ્રેક્ટિસમાં, તેનો ઉપયોગ લાગણીઓને સ્પષ્ટ કરવા હતાશાથી રાહત આપવા માટે થાય છે.

❖ **ચર્ચા સત્ર :**

- ચર્ચા વ્યક્તિઓ વચ્ચે પરસ્પર વાતચીતમાં વધારો કરે છે અને એકબીજા સાથે વાત કરવાની ક્ષમતા વિકસાવે છે.
- તમને તમારા મંતવ્યો અન્યની સામે વ્યક્ત કરવાની તક મળે છે, જે તમારા મનને માત્ર હળવા બનાવે છે. પરંતુ તમને આદર અને સામૂહિક સ્વીકૃતિ પણ આપે છે.
- તમારી ગેરસમજને સુધારવાની તક મળશે.
- વ્યક્તિને જ્ઞાન મળે છે અને જ્ઞાન વહેંચવાની તક પણ મળે છે.
- નિર્ણાયક શક્તિનો પણ વિકાસ થાય છે.

- કાર્યક્રમ નક્કી કરવાની તક મેળવો.
- તમારા ગૂંચળામણથી રાહત મળે છે. સામૂહિકતાની લાગમી વધે છે અને એકબીજાને સાંભળવાની અને સમજવાની લાગણી પણ વધે છે.
- મનોભૌતિક રોગોનું નિદાન ઉપચારાત્મક ચર્ચા સત્રો દ્વારા પણ શક્ય છે.
- જીવન પ્રત્યે લગાવ વધે છે અને વ્યક્તિની સમસ્યાઓ ઓછી લાગે છે.
- તે એવી લાગણી પમ આપે છે કે સમસ્યા ફક્ત આપમી સાથે જ નથી પરંતુ અન્ય લોકોમાં પણ છે આનાથી મનોબળ વધે છે અને સમસ્યાની માનસિક અસર ઓછી થાય છે. સાથે મળીને સમસ્યાના ઉકેલના માર્ગો શોધી શકાય છે અને સમસ્યાના ઉકેલ માટે પ્રયત્નો કરી શકાય છે.
- નેતૃત્વની શક્તિનો અનુભવ અને વિકાસ થાય છે.
- નાટક, સંગીત અથવા સાંસ્કૃતિક પ્રસંગ સંગીત કલા અને સર્જનાત્મકતાનો વિકાસ કરે છે.
- સંગીત કલાત્મક અનુભવ આપે છે અને ગાયક પણ શ્રોતાઓનું ધ્યાન અને આદર મેળવે છે.

લાગણીઓની અભિવ્યક્તિ છે. ઉદાસી ગીતો ગાઈને દુઃખ વ્યક્ત કરવામાં આવે છે. અને ગીતો વગાડીને પણ મજાની પુષ્ટિ થાય છે. નાટક મનોરંજન પૂરું પાડે છે. દરેકને સન્માન મળે છે અને જૂથ પ્રવૃત્તિઓની તક મળે છે. જ્યારે સભ્યો સાથે મળીને પ્રદર્શન કરે છે ત્યારે સંવાદિતા વધે છે. દર્શકોનું મનોરંજન કરવામાં આવે છે. સપળ પાત્રો સાથે ઓળખાણ કરીને, લોકો સામાજિક ક્ષેત્રોમાં નિષ્ફળતાઓમાંથી છટકી જવાનો આનંદ માણી શકે છે. દુઃખને લીધે ખરાબ વ્યક્તિનું ઉલ્લંઘન થતું જોઈને, પોતાના શત્રુઓનું ઉલ્લંઘન થશે તે વાતનો આનંદ થાય છે. સામાજિક મૂલ્યો અથવા સામાજિક પરિવર્તનના મુદ્દાઓને ફેલાવવા માટે નાટકોનો ઉપયોગ કરવો તે સારું છે.

નાટક માત્ર કલા અને સર્જનાત્મકતાનો જ વિકાસ કરતું નથી પરંતુ સમાજના મૂલ્યો, વ્યક્તિઓના સંજોગો અને વ્યક્તિત્વ, તેમના વર્તન, તેમની ભૂમિકાઓ વિશે પણ જ્ઞાન આપે છે. કર્તા તેમજ દ્રષ્ટાના નાટક ભજવવામાં ઘણી બધી પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. આ તમામ સંબંધિત બાબતોનું પૃથ્થકરણ કરતાં આપણને ખ્યાલ આવે છે કે જૂથના ઉદ્દેશ્યો માત્ર કાર્યક્રમો દ્વારા જ સિદ્ધ થાય છે, તેથી જ કાર્યક્રમોને સમૂહ કાર્યનું સાધન કહેવામાં આવે છે.

- ❖ **વાર્તાઓ :** વાર્તાઓ, કવિઓ અને કોયડાઓ વગેરે માટેના કાર્યક્રમો ખૂબ જ રસપ્રદ છે. દરેક વ્યક્તિ તેમાં ભાગ લઈ શકે છે. લાગણીઓ વાર્તાઓ દ્વારા વ્યક્ત થાય છે અને લોકોનું ધ્યાન તેમને કહેતી અથવા લખતી વ્યક્તિ પર કેન્દ્રિત રહે છે. આ વાર્તાઓ અથવા વાર્તાઓ કહેનાર વ્યક્તિને સામાજિક સન્માન પાસે છે. વાર્તા કહેવાથી કલાત્મક સર્જનાત્મક શક્તિનો વિકાસ થાય છે. વાર્તાઓ દ્વારા બાળકો અને પુષ્પ વયના લોકોને સામાજિક કરારનું જ્ઞાન અને આદર સરળતાથી આપી શકાય છે. ઉદાહરણ તરીકે, લૈલા મજનૂની વાર્તા દ્વારા, લોકો સમાજની અવગણના કરીને પ્રેમમાં ન પડવાનું શીખે છે અને તે જ સમયે, પ્રેમના પાત્રો સાથેની ઓળખને કારણે પ્રેમ વ્યક્ત થાય છે.

- મોટાભાગની વાર્તાઓ સારા કાર્યને પ્રકાશિત કરે છે અને અનિષ્ટની અંતિમ હાર દર્શાવે છે. આ સામાજિક મૂલ્યોના વિકાસમાં મદદ કરે છે.
- કોયડાઓ અને કવિતાઓ દ્વારા એક તરફ જ્ઞાન વધે છે સાથે મનોરંજન પણ મળે છે અને સફળતાથી મનોબળ વધે છે અને વ્યક્તિત્વનો વિકાસ થાય છે.
- સાંભળવાની શક્તિ વધે છે. ધ્યાન શક્તિનો પણ વિકાસ થાય છે. કલ્પના શક્તિ પણ વધે છે. લોકો તેમની રસપ્રદતાને કારણે વાર્તાઓ, કવિતાઓ, રૂઢિપ્રયોગો અને કોયડાઓ યાદ રાખે છે. આ કારણે વાર્તાઓ તેમના મનને રાહત આપવા, સામાજિક ગોઠવણ અને તેમના જીવનભર વ્યક્તિગત વિકાસ માટેના સાદન તરીકે ઉપયોગી રહે છે. વાર્તાઓ દ્વારા પણ સંસ્કૃતિનો પ્રસાર થાય છે. ભારતીય સંસ્કૃતિ રામાયણ અને મહાભારતની વાર્તાઓ દ્વારા ફેલાયેલી છે. જૂથને એકસાથે લાવવા માટે વાર્તા કહેવાના સત્રો ખૂબ જ ઉપયોગી છે.
- સારા આયોજનના માપદંડ

❖ સામૂહિક સામાજિક કાર્યના સારા કાર્યક્રમોમાં નીચેના લક્ષણો હોવા જોઈએ :

1. કાર્યક્રમમાં જૂથના સભ્યોની જરૂરિયાતો અને રુચિઓને ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ.
2. કાર્યક્રમ બનાવતી વખતે સભ્યોની વિવિધ ઉંમર, સાંસંસ્કૃતિક પૃષ્ઠભૂમિ અને આર્થિક સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ.
3. વ્યક્તિઓને સમાન તકો અને અનુભવો પ્રદાન કરવાની વ્યવસ્થા જેવી ઘટનાઓ હોવી જોઈએ કે જેમાં તેઓ સ્વેચ્છાએ સહભાગિતા સ્વીકારે, કારણ કે રસ અને રુચિ ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ છે.
4. વિવિધ ઉંમરના લોકો માટે આ કાર્યક્રમ લવચીક હોવો જોઈએ.
5. તે વિવિધ પ્રકારના રસ ધરાવતા લોકો માટે યોગ્ય હોવું જોઈએ અને સહભાગીઓ માટે મહત્તમ તકોનો અવકાશ હોવો જોઈએ. જૂથના અનુભવ, જ્ઞાન, ક્ષમતા અને તૈયારી અનુસાર કાર્યક્રમ ચાલુ રાખવો.

❖ સામૂહિક સમાજકાર્યમાં કુશળતા પ્રાપ્ત કરવાના ઉપાય :

સરળથી જટિલ તરફ ક્રમશઃ આગળ વધવું જોઈએ. જૂથ સામાજિક કાર્યમાં કાર્યક્ષમતા મેળવવાની રીતોજૂથ સામાજિક કાર્યનો ઉપયોગ કાર્યકરો દ્વારા સામાજિક કાર્યની પદ્ધતિ તરીકે કરવામાં આવે છે. તેથી, એવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે જૂથ કાર્યકર વ્યાવસાયિક સામાજિક કાર્ય મહાવરામાં કુશળ અને સક્ષમ હોવો જોઈએ, જેના માટે તેને વ્યાવસાયિક રીતે તાલીમ આપવામાં આવે તે જરૂરી છે. જૂથ સામાજિક કાર્યકરને ઓછામાં ઓછા અનુસ્નાતક સ્તરે વ્યાવસાયિક સામાજિક કાર્યની બે કે ત્રણ વર્ષની તાલીમ હોવી જોઈએ. જૂથ કાર્યના પ્રારંભિક સમયગાળામાં, કાર્યકર્તાએ જૂથના સુપરવાઈઝર હેઠળ કામ કરવું જોઈએ કે જેમને વધુ અનુભવ હોય. ઘણી વખત કોઈએ જૂથકાર્ય માર્ગદર્શન હેઠળ કામ કરવું જોઈએ.

કેટલીકવાર નવા કામદારો જૂથ કાર્યની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓની બહુપરિમાણીયતાને કારણે મુશ્કેલીઓ અનુભવી શકે છે. તેથી, જો કોઈ કાર્યકર જૂથ કાર્યની પ્રેક્ટિસ કરતી

વખતે તેના કરતાં વધુ અનુભવી કાર્યકરને જુએ અને તેનું નિરીક્ષણ કરે, તો તે વધુ શીખી શકે છે. જો તે પોતે એકલા જૂથ કાર્યની પ્રેક્ટિસ કરતા હોય, તો તે કોઈ અનુભવી કાર્યકરને નિરીક્ષણ માટે બોલાવીને અને બાદમાં તેની સાથે ચર્ચા કરીને અને તેના કાર્યનું મૂલ્યાંકન કરીને જૂથ કાર્યમાં વધુ કાર્યક્ષમતા મેળવી શકે છે.

આ ઉપરાંત, કાર્યકર જૂથ કાર્યનો અહેવાલ લખી શકે છે અને તેના આધારે તેના સુપરવાઈઝર વિશે મૂલ્યાંકનાત્મક ચર્ચા કરી શકે છે. આ કરવાથી તે વધુ જવાબદારી અને સમજ પણ મેળવી શકે છે અને તેની જૂથ કાર્ય મહાવરારને વધુ અસરકારક અને હેતુપૂર્ણ બનાવી શકે છે.

કાર્યકર માટે સમસ્યારૂપ, સમલૈંગિક, જૂથોની લાક્ષણિકતાઓનું જ્ઞાન મેળવવું જરૂરી છે. વિશિષ્ટ-આધારિત જૂથ સાથે કામ કરવા માટે વિશેષ તાલીમ મેળવો જે એક પ્રકારનું જૂથ છે. વિવિધ પ્રકારના જૂથો સાથે કામ કરતી સંસ્થાઓ સમયાંતરે નાના ટૂંકા ગાળાના તાલીમ કાર્યક્રમો ચલાવતી રહે છે. કામદારો આનો લાભ લઈ શકે છે અને વિવિધ પ્રકારના જૂથો સાથે કામ કરી શકશે.

સંસ્થાઓ તેમના ઉદ્દેશ્યો અનુસાર તાલીમ કાર્યક્રમો ચલાવે છે. જેમ કે બાળ કલ્યાણ સંસ્થા દ્વારા બાળ વર્તન વિજ્ઞાનમાં એક કે બે સપ્તાહની તાલીમ શિબિર, યુવા કલ્યાણ સંસ્થા દ્વારા નેતૃત્વ વિકાસ તાલીમ શિબિર, હોસ્પિટલમાં ટીબી અથવા કેન્સરના રોગો માટેની તાલીમ શિબિર.

દર્દીઓ સાથે જૂથ કાર્ય માટે તાલીમ શિબિર અથવા આલ્કોહોલિક દર્દીઓ સાથે કામ કરવાની કુશળતા માટે શિબિર વગેરે. જે સંસ્થામાં કાર્યકર કામ કરે છે તેના આશ્રય હેઠળ ટૂંકા ગાળાના તાલીમ કાર્યક્રમો પણ ચલાવી શકાય છે. સંસ્થા અનુભવી કાર્યકરો સાથે એવા વિષયો પર ચર્ચા સેમેનારનું આયોજન કરી શકે છે જેમાં કાર્યકર મુશ્કેલી અનુભવે છે. કાર્યકર તેના જૂથ કાર્યના અનુભવોના આધારે લેખો લખીને જૂથ કાર્ય પ્રેક્ટિસના કેટલાક પાસાઓની સમજ પણ મેળવી શકે છે.

સમયાંતરે વ્યક્તિના કાર્યનું વિચારપૂર્વક મૂલ્યાંકન કરવાથી કાર્ય માટેની નવી દિશાો બહાર આવવા લાગે છે.

❖ કાર્યકરની ગુણવત્તા અને લાક્ષણિકતાઓ :

ચોક્કસ પ્રકારના ગુણો ધરાવતા લોકો સારા કામદાર સાબિત થાય છે. કૌશલ્યની સાથે સાથે, વ્યક્તિની પોતાની લાક્ષણિકતાઓ પણ સામૂહિક કાર્યની ભૂમિકા સારી રીતે નિભાવવામાં મહત્વપૂર્ણ છે. એક કાર્યકર, એક વ્યક્તિ તરીકે, એક વિશિષ્ટ પ્રકારનું વ્યક્તિત્વ ધરાવે છે અને તેની પોતાની રુચિઓ અને કામ પ્રત્યેનો અભિગમ હોય છે.

જૂથ સામાજિક કાર્ય માટે યોગ્ય કાર્યકરના ગુણો ક્યારેક તેના સામાન્ય ગુણો અને વ્યક્તિત્વના પાસાઓથી અલગ હોઈ શકે છે. કાર્યકર્તાએ સમજવું જોઈએ કે તેના વ્યક્તિત્વનું ક્યું પાસું કામમાં વધુ ઉપયોગી થઈ શકે છે અથવા જૂથના વિકાસ કાર્ય માટે ક્યું પાસું નુકશાનકારક હોઈ શકે છે. તે કહેવું યોગ્ય નથી કે જે લોકો સામાન્ય રીતે ખૂબ શાંત હોય છે અથવા જે સામાન્ય રીતે ખૂબ ગુસ્સે હોય છે તેઓ કામદાર બનવા માટે યોગ્ય નથી. કારણ કે સામાન્ય વ્યક્તિની ભૂમિકામાં, ધારકો માટે ઉપરોક્ત ગુણો તેમના સામાન્ય સંબંધીઓની સામે રજૂ કરવા તે સામાન્ય રહેશે.

માણસ હોવાને કારણે, તેને તેના સ્વાભાવિક વ્યક્તિત્વ મુજબ લોકો સાથે વર્તવાનો સંપૂર્ણ અધિકાર અને સ્વતંત્રતા છે. જ્યારે આ ગુણો ધરાવતા લોકો કાર્યકરની ભૂમિકામાં હોય છે, ત્યારે તેઓ આ ગુણોનો સમુલ માટે યોગ્ય રીતે ઉપયોગ કરે છે તેનો એવી રીતે ઉપયોગ કરવો કે જેથી લાભાર્થીનીની સેવા કરવાનો હેતુ સિદ્ધ થાય. વ્યાવસાયિક કાર્યકરમાં જરૂરી ગુણો માનવીય વર્તનના જ્ઞાન અને તાલીમ દરમિયાન મદદ કરવાની પ્રેક્ટિસ દ્વારા વિકસાવવામાં આવી શકે છે.

1. કામદાર કુશળતા જૂથ સાથે ભાગ લેવાની ક્ષમતા.
 - (ક) સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથ પ્રત્યેની તેની ભૂમિકા નક્કી કરવાની, તેનું અર્થઘટન કરવાની, તેને સ્વીકારવાની અને તેને બદલવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.
 - (ખ) સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથના સભ્યોને સામૂહિક ક્રિયાઓમાં ભાગ લેવા, તેમની વચ્ચેથી નેતૃત્વ શોધવા અને તેમની ક્રિયાઓની જવાબદારી સ્વીકારવામાં મદદ કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.
2. જૂથ લાગણીઓ સાથે વ્યવહાર કરવાની કુશળતા.
 - (ક) એક સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથ પ્રત્યેની તેની લાગણીઓને નિયંત્રિત કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ અને તેને દરેક નવી પરિસ્થિતિનો ઉચ્ચ સ્તરની ઉદ્દેશ્યતા અને પરિપ્રેક્ષ્ય સાથે અભ્યાસ કરવો જોઈએ.
 - (ખ) જૂથ સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથને તેની હકારાત્મક અને નકારાત્મક બંને લાગણીઓ વ્યક્ત કરવામાં મદદ કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ. કાર્યકર પાસે જૂથ અને આંતર-જૂથ સંઘર્ષની પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવામાં જૂથને મદદ કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.
3. વિકાસમાં નિપુણતા.
 - (ક) સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે સામૂહિક વિચારસરણીને માર્ગદર્શન આપવાનું કૌશલ્ય હોવું જોઈએ જેથી કરીને તેમની રુચિઓ અને જરૂરિયાતો જાહેર થઈ શકે અને તેને સમજી શકાય.
 - (ખ) સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે આવા કાર્યક્રમો વિકસાવવામાં જૂથોને મદદ કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ જેના દ્વારા જૂથો તેમની જરૂરિયાતો પૂરી કરવા માંગે છે.
4. હેતુપૂર્ણ સંબંધો સ્થાપિત કરવામાં કુશળતા.
 - (ક) સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથમાં સ્વીકૃતિ મેળવવાની અને જૂથ સાથે હકારાત્મક વ્યવસાયિક ધોરણે સંબંધો સ્થાપિત કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.
 - (ખ) જૂથના સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથના સભ્યોને એકબીજાને સ્વીકારવામાં મદદ કરવા અને સામાન્ય ઉદ્દેશ્યો પ્રાપ્ત કરવા માટે જૂથને સહકાર આપવા માટે કુશળતા હોવી જોઈએ.
5. જૂથ પરિસ્થિતિઓનું વિશ્લેષણ કરવાની ક્ષમતા.
 - (ક) સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથના વિકાસના સ્તરને સમજવાની, તેની જરૂરિયાતોને જાણવાની અને જૂથ કેટલી ઝડપથી આગળ વધવા માટે તૈયાર છે તે નક્કી કરવાની કુશળતા હોવી આવશ્યક છે.

(ખ) જૂથ સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથને તેના વિચારો વ્યક્ત કરવામાં, ઉદ્દેશો ઘડવામાં, લક્ષ્યોને સ્પષ્ટ કરવામાં અને જૂથ તરીકે તેની શક્તિઓ નબળાઈઓને સમજવામાં મદદ કરવા માટે કુશળતા હોવી જોઈએ.

6. સંસ્થાકીય અને સામુદાયિક સંસાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં નિપુણતા.

(ક) સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર પાસે વિવિધ સમુદાય સહાયક સંસાધનો શોધવા અને તેમના વિશે જૂથને માહિતી પ્રદાન કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ, જેનો ઉપયોગ કાર્યક્રમોને પ્રાપ્ત કરવા માટે થઈ શકે છે.

(ખ) જૂથના સામાજિક કાર્યકર પાસે જૂથના એવા સભ્યોને મદદ કરવાનું કૌશલ્ય હોવું જોઈએ જેમની જરૂરિયાત જૂથ દ્વારા પૂરી થતી નથી, વિશેષ સેવાઓનો ઉપયોગ કરવામાં.

7. મૂલ્યાંકનમાં નિપુણતા.

(ક) જૂથ સાથે કામ કરતી વખતે, સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર્તાએ વિકાસ સંબંધિત પ્રવૃત્તિઓના રેકોર્ડનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ અને જૂથની પ્રગતિ પ્રાપ્ત કરવા માટે જ્ઞાન, શાણપણ અને સિદ્ધાંતોનો સભાન ઉપયોગ કરવો જોઈએ જેથી વ્યક્તિઓના વર્તનમાં યોગ્ય ફેરફારો થાય.

(ખ) ફિલિપે, જૂથ સામાજિક કાર્યમાં કાર્યકર પાસેથી જરૂરી નીચેની યોગ્યતાઓ સૂચવી છે.

1. સંસ્થાના કાર્યોનો ઉપયોગ કરવામાં કાર્યક્ષમતા.

2. વર્તમાન વાસ્તવિકતાનો ઉપયોગ કરવામાં નિપુણતા.

3. લાગણીઓ અભિવ્યક્ત કરવામાં નિપુણતા.

4. ઉત્તેજના અને જૂથ સંબંધોના ઉપયોગમાં કૌશલ્ય.

❖ સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં કાર્યકરની ભૂમિકા અને કાર્ય :

કાર્યકર સામાજિક સંસ્થાના આશ્રય હેઠળ સામૂહિક સામાજિક કાર્યના સિદ્ધાંતો અને પ્રણાલીઓનો ઉપયોગ કરીને અને સંસ્થાની નીતિઓને અનુસરીને જૂથ કાર્યના ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત કરવામાં જૂથને મદદ કરે છે. જૂથ સામાજિક કાર્યકર ત્યારે જ કામ કરી શકે છે જ્યારે તે જૂથ કાર્ય પદ્ધતિના અર્થ, ઉદ્દેશ્યો, પ્રણાલીઓ અને યોગ્યતાઓનું જ્ઞાન હોય. સામાજિક કાર્યની તાલીમ દ્વારા, તે આ બાબતોનું પ્રાથમિક જ્ઞાન મેળવે છે, પરંતુ બદલાતા સંજોગોનું સ્વરૂપ, બદલાતા મૂલ્યો, વિભાવનાઓ અને તેના દ્વારા પ્રભાવિત વ્યવસ્થા માળવાનો અંદાજ સામાજિક કાર્ય અને અન્ય વિષયોમાં કરવામાં આવેલી શોધોની માહિતી પરથી લગાવી શકાય છે. તેથી, કાર્યકરના મુખ્ય કાર્યોમાંનું એક એ છે કે જૂથ કાર્યને લગતી નવી પ્રસ્થાપિત હકીકતોથી વાકેફ થવા માટે દરરોજ અભ્યાસ કરતા રહેવું.

જૂથના દરેક સભ્ય એકમ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા દ્વારા એકબીજાને પ્રભાવિત કરે છે. આ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓને યોગ્ય દિશામાં દિશામાન કરવાનું કાર્યકરનું કામ છે. જો કે સભ્યો એકબીજા માટે માર્ગ મોકળો કરવામાં એકબીજાને મદદ કરે છે. પરંતુ સામાન્ય સંજોગોમાં, પોતાની જરૂરિયાતોની પરિપૂર્ણતા અને માર્ગદર્શન એ માર્ગદર્શનનો મુખ્ય અસ્પષ્ટ આધાર છે. જ્યારે એક સભ્ય બીજાને મિત્રતા કે સ્વીકૃતિ મેળવવામાં મદદ કરે છે ત્યારે બંને સભ્યોને ફાયદો થાય છે. પરંતુ જ્યાં એક સભ્ય બે મિત્રોમાંથી એકના વખાણ કરે છે જેથી

બીજો મિત્ર પહેલાથી વિમુખ થઈ જાય, તો આ નકારાત્મક ક્રિયાપ્રતિક્રિયા હશે કારણ કે તેનાથી બે મિત્રો વચ્ચે માત્ર શંકા જ નહીં પરંતુ લડાઈ કરનારનું મન પણ નહીં મળે. કડવાશ દૂર કરી શકો છો અને જૂથમાં વિઘટનની પ્રક્રિયા આગળ વધશે. પહેલ કરનાર સભ્યને અન્ય સભ્યો દ્વારા પણ શંકાની નજરે જોવામાં આવશે અને સ્વીકૃતિ મેળવવામાં મુશ્કેલીનો સામનો કરવો પડશે.

વિકાસના કામો સાથે સંકળાયેલી ઘણી સંસ્થાઓ સામૂહિક સામાજિક કાર્ય દ્વારા આ સમસ્યાઓનો સામનો કરવાનો પ્રયાસ કરી રહી છે. મહિલા બચત યોજના, પંચાયતી રાજ તાલીમ શિબિર, વ્યવસાયિક તાલીમ શિબિર, ઉદ્યોગપતિ વિકાસ શિબિર વગેરે જેવા કાર્યક્રમો યોજવામાં સમૂહ કાર્યનો વ્યાપક ઉપયોગ કરવામાં આવી રહ્યો છે. એન્ડરસન (1979) માને છે કે જૂથો એવા લોકો માટે મહત્વપૂર્ણ માધ્યમ સાબિત થાય છે જેઓ સામાજિક સ્પર્ધા વિકસાવવાનું લક્ષ્ય રાખે છે. ખાસ કરીને આવા લોકો માટે કે જેઓ નીચેના અનુભવોમાંથી પસાર થઈ રહ્યા છે. એકલતા, નિરાશા, શોષણ, વર્તમાન માનવ સંબંધોના સંદર્ભમાં અન્ય લોકો દ્વારા ન સમજવું અને બદલાતી પ્રણાલીઓમાં અયોગ્યતાનો અનુભવ, જેનો તેઓ પોતે એક ભાગ છે આવી લાગણીઓથી પીડિત લોકો સુધી પહોંચવું અને તેમને તેમની પીડાદાયક મર્યાદામાંથી બહાર કાઢવાનું અને જૂથ કાર્ય દ્વારા તેમનું મનોબળ વધારવાનું કાર્યકરનું કામ છે. કાર્યકર આવા લોકોની શોધ કરે છે અને જૂથ કાર્ય દ્વારા તેમને મદદ કરવાનો પ્રયાસ કરે છે.

તેમના અનુભવો દ્વારા, કાર્યકરનો હેતુ અન્ય જૂથો અને વ્યાપક સમુદાય સાથે સંબંધો સ્થાપિત કરવાનો છે જે જવાબદાર નાગરિકતા, સમુદાયમાં સાંસ્કૃતિક, ધાર્મિક, આર્થિક અથવા અન્ય સામાજિક જૂથો વચ્ચે પરસ્પર ગ્રહણશીલતા અને લોકશાહી લક્ષ્યો અને પોતાના સમાજની સતત પ્રગતિને પ્રોત્સાહન આપે છે. ભાગીદારી લાવવામાં યોગદાન આપો.

આ પ્રકારના નેતૃત્વ પાછળનો માર્ગદર્શક હેતુ લોકશાહી સમાજના સામાન્ય મૂલ્યો પર આધારિત છે, જેમ કે દરેક વ્યક્તિને સ્વતંત્રપણે તેની ક્ષમતા પ્રાપ્ત કરવાની તક આપવી, અન્યની પ્રશંસા કરવી અને આદર કરવો અને આપણા લોકશાહી સમાજને જાળવી રાખવું અને સ્વીકારવું તેમાં સતત પ્રગતિ લાવવાની આપણી સામાજિક જવાબદારી સામૂહિક સામાજિક કાર્ય પ્રેક્ટિસની પાછળ, વ્યક્તિગત અને જૂથ વર્તનનું જ્ઞાન અને સામાજિક પરિસ્થિતિઓ અને સમુદાય સંબંધોનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ જે આધુનિક સામાજિક વિજ્ઞાન પર આધારિત છે. આ જ્ઞાના આધારે, સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર તે જૂથમાં ફાળો આપે છે જેની સાથે તે નેતૃત્વ કૌશલ્યનું કામ કરે છે જે સભ્યોને તેમની સંપૂર્ણ ક્ષમતાનો ઉપયોગ કરવા અને સામાજિક લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવામાં સક્ષમ બનાવે છે.

સર્જનાત્મક જૂથ પ્રવૃત્તિઓ બનાવવા માટે સક્રિય કરે છે. તે પ્રવૃત્તિઓ અને જૂથની અંદરના સભ્યોના વ્યક્તિત્વ તેમજ જૂથ અને તેની આસપાસના સમુદાય વચ્ચેની ક્રિયા પ્રતિક્રિયાઓ બંને પ્રત્યે સચેત છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર જૂથ સાથેના તેના સંબંધો, એક સાધન તરીકે તે વિશેની તેની સમજ અને વ્યક્તિગત અને જૂથ પ્રક્રિયા વિશેની તેની સમજને વિકસાવવામાં સક્ષમ હશે. સભાનપણે તેના/ તેણીના વિષયના જ્ઞાનને લાગુ કરે છે અને વ્યક્તિઓ અને જૂથોને મદદ કરે છે જે તે સમુદાય માટે કામ કરે

છે અને તે જે વ્યાપક સામાજિક મૂલ્યોનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે તેના પ્રત્યેની તેની જવાબદારીને પણ ઓળખે છે.

વિલ્સન અને રાયલેન્ડના જણાવ્યા મુજબ, (1) સુકક્ષા, (2) શિક્ષણ, (3) સંશોધન અથવા સાહસ, (4) સારવાર, (5) પ્રગતિ, (6) પરામર્શ અથવા સલાહ જેવા ઘણા ઉદ્દેશ્યોને પૂરા કરવા માટે લોકોને જૂથોમાં ગોઠવવામાં આવે છે. (7) વહીવટ (8) સહકાર (9) એકીકરણ (10) આયોજન. સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર જૂથો દ્વારા આ પરિપૂર્ણ કરવા માટે મદદ પૂરી પાડે છે.

સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર જૂથના સભ્યો વચ્ચેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાની પ્રક્રિયા દ્વારા કાર્ય કરે છે. જૂથનો દરેક સભ્ય અન્ય સભ્યોને ઘણી રીતે પ્રભાવિત કરે છે. કાર્યકર્તાએ આ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓની સામગ્રીને સમજવી જોઈએ કારણ કે જૂથમાં સભ્યો દ્વારા સહભાગિતાની ચરમસીમા છે જે ભાગીદારીથી અલગ હોઈ શકે છે. જૂથ મૂલેવી એ ઈચ્છિત વર્તન નથી.

વિલ્સન અને રાયલેન્ડે સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરના કાર્યમાં નીચેનાને વિશેષ કાર્યો તરીકે ધ્યાનમાં લીધા છે :

- (1) જૂથ સાથે મીટિંગ
- (2) વ્યક્તિઓ સાથે ચર્ચા, જેમાં ઈન્ટરવ્યુ પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે, જેમ કે સભ્યોની નોંધણી સમયે જૂથના ઈન્ટરવ્યુ, કેઝ્યુઅલ ઈન્ટરવ્યુ, એપોઈન્ટમેન્ટ દ્વારા ઈન્ટરવ્યુ અને સભ્યોના ઘરની મુલાકાત,
- (3) અહેવાલો અને રેકોર્ડ્સ લખવા,
- (4) સમુદાયના કાર્યોમાં સંસ્થાનું પ્રતિનિધિત્વ.

સામૂહિક ક્રિયાપ્રતિક્રિયાની પ્રક્રિયામાં કાર્યકર કેન્દ્ર બિંદુ નથી. આ ભૂમિકા જૂથ નેતાની હોઈ શકે છે. પછી કાર્યકર મર્યાદિત સમય માટે જૂથ સાથે કામ કરે છે. તેમનું કાર્ય જૂથના સભ્યો અને સમગ્ર જૂથની જરૂરિયાતોને સમજવાનું છે જેથી તે મર્યાદિત સમયમાં તેમના વર્તનને સભાનપણે નિયંત્રિત કરે જેથી તે સભ્યોની વ્યક્તિગત જરૂરિયાતો અને સમગ્ર જૂથની સામૂહિક જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવામાં મદદ કરી શકે. પછી કાર્યકરને સંબંધિત સામગ્રીની સંપૂર્ણ જાણકારી હોય છે, તે સભ્યોની જાણકારી અને સ્વીકૃતિ મેળવે છે અને જૂથની પરિસ્થિતિમાં ક્રિયાપ્રતિક્રિયાની પ્રક્રિયા દ્વારા પેદા થતા સંબંધોને સર્જનાત્મક ઉપયોગ કરવાની કુશળતા ધરાવે છે, તો જ તે જૂથને મદદ કરી શકે છે. સામાજિક ઉદ્દેશ્યો પૂરા કરવામાં મદદ કરી શકે છે.

કાર્યકરને જૂથ જીવનની ગતિશીલતાનું સંપૂર્ણ જ્ઞાન હોવું જોઈએ કારણ કે જૂથ એ એક માધ્યમ છે જેના દ્વારા

1. વ્યક્તિ વ્યક્તિગત અને સામાજિક સંતોષ અને તેમના ઉદ્દેશ્યો પ્રાપ્ત કરે છે.
2. વ્યક્તિગત અને સામાજિક આદર્શો બદલાય છે.
3. સમાજમાં નિયંત્રણ જાળવવામાં આવે છે.
4. સમાજ તેના સંસ્કારો, રિવાજો, આદર્શો અને મૂલ્યોને જાળવી રાખે છે.

5. જૂથમાં નેતૃત્વ વિકાસની પ્રક્રિયા.

નેતૃત્વ એ જૂથનું કુદરતી અને આવશ્યક તત્ત્વ છે. નેતૃત્વની મદદથી જ જૂથ તેના વિકાસલક્ષી ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરે છે. નેતૃત્વનો અર્થ વ્યક્તિની તે ગુણવત્તા સાથે સંબંધિત છે કે જે તે પોતે આગેવાની કરે છે અને જૂથના અન્ય સભ્યોને માર્ગ બતાવે છે. નેતૃત્વ શક્તિ દરેક વ્યક્તિમાં હોય છે. પરંતુ કેટલાકમાં તે ઓચું દેખાય છે અને કેટલાકમાં તે વધુ દેખાય છે.

જૂથ દરેક વ્યક્તિની નેતૃત્વ શક્તિનો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા ધરાવે છે. જૂથ કાર્ય જૂથ પ્રક્રિયા દ્વારા સભ્યોને સ્વ-નિર્ધારણ માટે પ્રેરિત કરે છે. સ્વ-નિર્ણયની પ્રક્રિયામાં વ્યક્તિગત નેતૃત્વની શક્તિ પણ સોલ છે. સ્વ-નિર્ધારણની શક્તિ સ્વ-વ્યવસ્થાપનને પ્રેરણા આપે છે અને અન્ય પર નિર્ભરતાને અટકાવે છે. આ અર્થમાં, આત્મનિર્ભર એ નેતૃત્વ શક્તિનો એક ભાગ છે.

સામાન્ય રીતે, નેતૃત્વનો અર્થ કોઈ વ્યક્તિ દ્વારા જૂથના અન્ય સભ્યોના લાભ માટે લેવામાં આવેલા કાર્ય અથવા પગલામાંથી લેવામાં આવે છે કે અન્ય સભ્યો તેની સાથે તે ફાયદાકારક કાર્યમાં ભાગ લેશે અને તેને અનુસરશે. આ અર્થમાં, નેતૃત્વ દ્વિ-માર્ગી અથવા પ્રતિક્રિયાશીલ છે. આમાં, જૂથના અન્ય સભ્યો દ્વારા દર્શાવવામાં આવેલી પ્રતિક્રિયાઓના આધારે જ નેતા પોતાને સપળ કે અસફળ માની શકે છે. બીજી તરફ, અન્ય સભ્યો પણ ઈચ્છે તો પણ પોતાના માટે લાભદાયી કામ કરી શકતા નથી, સિવાય કે તેઓને નેતૃત્વનો ટેકો મળે. જ્યારે ગ્રુપમાં કોઈ વ્યક્તિ ગ્રુપના સભ્યોને કહે છે કે અમે એક થઈ શકીએ છીએ, ત્યારે બધા સભ્યો એક થવાનો પ્રયાસ કરવા લાગે છે.

નેતાને અનુસારવા માટે આત્મનિર્ણય શક્તિનો પણ ઉપયોગ થાય છે. જો કોઈ વ્યક્તિ વિશ્વાસઘાત સ્વીકારવા સક્ષમ હોય, તો તે નેતાની રાહ જોશે નહીં. તે આપમેળે નક્કી કરશે કે તે શું ઈચ્છે છે અને તેને પ્રાપ્ત કરવા માટે પ્રયત્નો કરવાનું શરૂ કરશે.

ઘણી જૂથ ચર્ચાઓમાં, શરૂઆતમાં થોડો સમય મૌન હોય છે. પછી જ્યારે એક વ્યક્તિ બોલે છે, ત્યારે બધા એક પછી એક બોલવાનું શરૂ કરે છે. ઘણી વખત એવું પણ બને છે કે એક જ સમયે બે કે ત્રણ લોકો બોલે છે. ઘણી વખત માત્ર એક જ વ્યક્તિ વધુ ભાર મૂકીને બોલે છે. આ સંજોગોમાં, એ સમજી શકાય કે ચર્ચાની શરૂઆત કરનાર સભ્યમાં “નેતૃત્વ” વધુ હશે.

કેટલીકવાર એક જ જૂથમાં ઘણા સમાન નેતૃત્વ ધરાવતી વ્યક્તિઓ હોઈ શકે છે. આ સ્થિતિમાં નેતૃત્વ માટે સંઘર્ષ પણ થઈ શકે છે. નેતૃત્વના ગુણો ધરાવતા બે કે ત્રણ સભ્યોમાં જ નહીં પણ અન્ય સભ્યોમાં પણ કેટલાક એકબીજા પર વિશ્વાસ કરશે અને કેટલાક કોના પર વિશ્વાસ કરવો તે મૂંઝવણમાં હશે.

6.10 સારા નેતૃત્વના ગુણો :

એક સારો નેતા એક સક્ષમ કાર્ય કર્તા છે. જૂથ તેના માટે કામ કરતું નથી, પરંતુ તે જૂથના કાર્યમાં મદદ કરે છે. તે અન્ય લોકોના અભિપ્રાયોનો આદર કરે છે અને દરેક વ્યક્તિનો આદર કરે છે. તેની મદદથી તે લોકોને આત્મનિર્ભર બનાવે છે અને જે જૂથ આત્મનિર્ભર નથી. જૂથ તેમની પાસેથી ભાવનાત્મક નહીં પણ બૌદ્ધિક રીતે માર્ગદર્શન મેળવે છે. આ બધું ત્યારે જ શક્ય

છે જો તેનો નમ્ર રહે અને તેની વર્તણૂક ભાવનાત્મક અથવા સત્તા બતાવવાની નહીં પરંતુ લોકશાહીની હોવી જોઈએ તે જૂથને મહત્તમ જવાબદારી સોંપે છે. તેના વ્યક્તિત્વની રચના સ્વસ્થ હોવી જોઈએ અને જૂથના સભ્યો પ્રત્યે તેનું વર્તન હંમેશા સહાનુભૂતિપૂર્ણ હોવું જોઈએ. તેને જૂથની સામાજિક-આર્થિક પૃષ્ઠભૂમિની જાણકારી હોવી જોઈએ.

જરૂરી નથી કે એક જ વ્યક્તિ દરેક પરિસ્થિતિમાં નેતૃત્વ આપી શકે. એક વ્યક્તિ રમતના મેદાન પર વધુ નિર્ધારિત લાગે છે, પરંતુ તે જ વ્યક્તિ મજૂર સંઘમાં અન્ય નેતાની શોધ કરે છે જેને તે અનુસરી શકે. આદિવાસી વ્યવસ્થામાં જ્યાં દરેક વ્યક્તિએ પોતે વિકાસની તક પૂરી પાડવાની હોય છે, ત્યાં નેતૃત્વ શક્તિ આવશ્યક છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્ય નેતૃત્વને પ્રોત્સાહિત કરે છે.

❖ જૂથ દ્વારા જૂથ કાર્ય :

1. દરેક વ્યક્તિમાં નેતૃત્વ ક્ષમતા અંકુરિત કરે છે.
2. નેતૃત્વ અગ્રણી વ્યક્તિઓને નેતૃત્વના ગુણો વિકસાવવાની તક પૂરી પાડે છે અને
3. જૂથના સભ્યોને નેતૃત્વ પસંદ કરવામાં અને અનુસારવામાં મદદ કરે છે. ઉપરોક્ત ત્રણ ઉદ્દેશ્યો હાંસલ કરવા માટે કાર્યકર જૂથ :-

- (a) નેતૃત્વના વિવિધ પાસાઓ, તેની વિશેષતાઓ, ગુણો, જરૂરિયાતો અને નેતૃત્વ વિકસાવવાનાં પગલાં વિશે માહિતી પૂરી પાડે છે.
- (b) જૂથની ક્રિયા પ્રતિક્રિયાનું નિર્દેશન કરે છે અને સભ્યોની નેતૃત્વ શક્તિઓ તરફ ધ્યાન દોરે છે.
- (c) સભ્યોને કાર્યક્રમોના હેતુ, આયોજન અને સંચાલન માટે જવાબદારી લેવા પ્રેરિત કરે છે અને તેમનું મનોબળ જાળવવામાં મદદ કરે છે અને તેમને ઉત્સાહિત રાખે છે.
- (d) જૂથને કાર્યક્રમોમાં જવાબદારીઓના વિભાજન તરફ દોરી જાય છે જેથી દરેક સભ્ય કાર્યના અલભ માટે જવાબદાર અનુભવે અને સહકારી હોય.
- (e) જૂથને સંઘર્ષની પરિસ્થિતિઓને દૂર કરવામાં મદદ કરે છે
- (f) સામાન્ય રીતે, દરેક વ્યક્તિ તેના વર્તન અને કાર્યો માટે જવાબદાર હોય છે. આ માટે કાર્યકર જૂથના તમામ સભ્યોમાં નેતૃત્વ વિકાસના દૃષ્ટિકોણથી વ્યક્તિગતકરણના સિદ્ધાંતનો ઉપયોગ કરે છે. વિકાસના સિદ્ધાંતોથી પ્રભાવિત યુગમાં, દરેક વ્યક્તિએ તેના સુખી ગોઠવણ માટે સ્વ-નેતૃત્વની લાગણી અનુભવવી જરૂરી છે.

❖ દરેક વ્યક્તિ સ્વ-નેતૃત્વ કામગારીમાં કેટલીક મહત્વપૂર્ણ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરે છે જે નીચે મુજબ છે :

1. અન્ય લોકો સાથે સંબંધો બનાવે છે.
2. નિર્ણયો લે છે. સ્વ-નિર્ધારક શક્તિઓનો અંદાજ કાઢે છે અને તેનો વિકાસ કરે છે અને તેનો ઉપયોગ કરે છે.
3. પોતાની ઈચ્છા મુજબ કામ કરાવે છે.

4. બીજાને તેના વિચારોથી વાકેફ કરે છે અને બીજાને તેના સારા ગુણો વિશે જણાવે છે.
5. પોતાની શક્તિઓ, સંબંધોના માધ્યમ બીજાઓને આપીને, તે તેમની પાસેથી પોતાના માટે કંઈક મેળવે છે.
6. વિવાદો અથવા મુશ્કેલીઓનો ઉકેલ લાવે છે.
7. કેટલીકવાર તેની ઈચ્છાઓ અથવા સૂચનોને રોકે છે.
8. બહારના લોકો અથવા અન્ય જૂથોના સંબંધીઓની મદદથી ચોક્કસ જૂથમાં તેના નેતૃત્વનો અભ્યાસ કરે છે.
9. દબાણયુક્ત જૂથો બનાવવાનો પ્રયાસ કરે છે.

6.11 સારાંશ :

ઉપરોક્ત બાબત પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સામૂહિક કાર્યમાં કાર્યક્રમ આયોજનને વિકાસનું વિશેષ મહત્વ છે કારણ કે તે સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં કાર્યક્રમના આયોજન અને વિકાસની વિભાવના, કાર્યક્રમના અર્થ અને ઉદ્દેશ્યો, કાર્યક્રમ આયોજનની પદ્ધતિ, જરૂરિયાતો સમજાવે છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્ય અને કાર્યકર માટે જૂથ સામાજિક કાર્યમાં કાર્યકરની ભૂમિકા અને કાર્યોનું જ્ઞાન, જૂથમાં નેતૃત્વ વિકાસની પ્રક્રિયાની સમજૂતીનું જ્ઞાન, કુશળતાનું જ્ઞાન, કાર્યકરની કુશળતા અને લાક્ષણિકતાઓનું જ્ઞાન, જૂથ સામાજિક કાર્યમાં કાર્યક્ષમતા મેળવવાની પદ્ધતિઓનું જ્ઞાન, જૂથમાં નેતૃત્વ વિકાસની પ્રક્રિયાનું જ્ઞાન પ્રાપ્ત થશે.

6.12 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. જૂથ સામાજિક કાર્યમાં આયોજનની પદ્ધતિઓ શું છે ?
2. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્ય હેઠળ આયોજિત શિબિરોના સર્જનાત્મક કાર્યક્રમોની ચર્ચા કરો ?
3. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં સારા કાર્યક્રમો માટે કયા માપદંડો નક્કી કરવામાં આવ્યા છે ?
4. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરોમાં કાર્યક્ષમતા હાંસલ કરવાની કઈ રીતો છે ?
5. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરો પાસે કઈ કુશળતા હોવી જોઈએ ?
6. જૂથમાં નેતૃત્વ વિકાસની પ્રક્રિયા શું છે ?
7. જૂથના સારા નેતૃત્વના ગુણો શું છે ?
8. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરોના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો શું છે ?
9. જૂથ તમે સામૂહિક સામાજિક કાર્યક્રમો દ્વારા શું સમજો છો ? તેમના ઉદ્દેશ્યોનો ઉલ્લેખ કરો.
10. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં કઈ ખાસ બાબતોનું ધ્યાન રાખવામાં આવે છે ?
11. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં સારા કાર્યક્રમો માટે કયા માપદંડો નક્કી કરવામાં આવ્યા છે ?

12. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરો પાસે કઈ કુશળતા હોવી જોઈએ ?
13. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યક્રમોના ઉદ્દેશો શું છે ?
14. જૂથ સમૂહ સામાજિક કાર્યમાં કઈ ખાસ બાબતોનું ધ્યાન રાખવામાં આવે છે.
15. જૂથ સામૂહિક સામાજિક કાર્યકરોની ભૂમિકાનું વર્ણન કરો ?

6.13 ચાવીરૂપ શબ્દો / ગ્લોસરી :

વિકાસ, સમૂહકાર્ય, લક્ષ્ય, વ્યક્તિત્વ, જીવનોપયોગી, મહત્ત્વ, સામંજસ્ય, પ્રારૂપ, એકીકૃત, પરિભાષા, સંસ્થા, સામાજિક કાર્યકર્તા.

6.14 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R.W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G. - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

એકમ-7
જૂથ પ્રક્રિયાઓ સામાજિક પ્રક્રિયાઓ

રૂપરેખા :-

- 7.0 ઉદ્દેશ્યો
- 7.1 પ્રસ્તાવના
- 7.2 જૂથ પ્રક્રિયાઓ
- 7.3 જૂથ આયોજન અને નિર્ણયો
- 7.4 જૂથ આયોજનના કેટલાક સિદ્ધાંતો
- 7.5 ધ્રુવીકરણ અને જૂથ જોડાણ
- 7.6 ગતિશીલતા
- 7.7 સારાંશ
- 7.8 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 7.9 ચાવીરૂપ શબ્દો / ગ્લોસરી
- 7.10 સંદર્ભ-સૂચિ

7.0 ઉદ્દેશ્યો :

- જૂથ પ્રક્રિયાઓને સમજવામાં સમર્થ હશે.
- સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં સામૂહિક આયોજન અને નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયાને સમજવામાં સમર્થ હશે.
- અસરકારક જૂથની લાક્ષણિકતાઓને સમજવામાં સક્ષમ થશે.
- જૂથ આયોજનની તકનીકો સમજાવવામાં સક્ષમ થશે.
- જૂથ આયોજનના કેટલાક સિદ્ધાંતો સમજાવવામાં સમર્થ થશે.
- ધ્રુવીકરણ અને જૂથ જોડાણની પ્રક્રિયાને સમજવામાં સક્ષમ થશે.
- જૂથના સ્વભાવને સમજવામાં સમર્થ હશે. પ્રક્રિયા અને સામાજિક પ્રક્રિયા વચ્ચેના સંબંધને સમજવામાં સમર્થ હશે.
- મુખ્ય જૂથ પ્રક્રિયાઓ સમજાવો.
- ગતિશીલતાના ખ્યાલને સમજો.

7.1 પ્રસ્તાવના :

જૂથ પ્રક્રિયાનો અર્થ છે તે પ્રવૃત્તિઓ જે હંમેશા જૂથમાં હાજર રહે છે અને સામૂહિક

અસ્તિત્વને અસર કરે છે. આ પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા, લોકો એકબીજા સાથે સંબંધો સ્થાપિત કરે છે અને ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અને વધુ વાસ્તવિકતા અને પ્રગતિ તરફ આગળ વધે છે. કેટલીક પ્રક્રિયાઓ હંમેશા તમામ પ્રકારના જૂથોમાં અસ્તિત્વ ધરાવે છે જેના પરિણામે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા શક્ય છે.

આ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા સંસ્થાકીય અને વિક્ષેપકારક બંને હોઈ શકે છે. એવું કોઈ જૂથ કે સમાજ નથી જે સંપૂર્ણ રીતે સંગઠિત હોય. હવે અહીં આપણે પ્રક્રિયાનો અર્થ સમજવાનો પ્રયત્ન કરીશું.

7.2 જૂથ પ્રક્રિયાઓ :

સમાજમાં લોકો એકબીજા પર નિર્ભર હોય છે. જૂથ અને વ્યક્તિ માટે પરસ્પર ક્રિયાપ્રતિક્રિયા એટલી જરૂરી છે કે તેના વિના વ્યક્તિનું કોઈ સ્તિત્વ નથી. જૂથ નાશ પામશે અને સામૂહિક કાર્ય સમાપ્ત થઈ જશે. જૂથો અને વ્યક્તિઓ એકબીજા સાથે અલગ અલગ રીતે સંબંધિત છે. સમગ્ર સમાજ વિવિધ પ્રકારના પરસ્પર સંબંધો પર આધારિત છે.

વ્યક્તિ અને જૂથ સ્થિતિ, ભૂમિકા અને પ્રક્રિયા દ્વારા એકબીજા સાથે સંબંધો સ્થાપિત કરે છે. પ્રક્રિયાને સમાજશાસ્ત્રમાં સામાન્ય વૈજ્ઞાનિક અર્થમાં લેવામાં આવ્યો છે, જેનો અર્થ થાય છે ગતિશીલ કાર્ય અથવા ક્રમ અથવા કાર્યનું પુનરાવર્તન સમાજનું સમગ્ર કાર્ય સામાજિક પ્રક્રિયાઓ દ્વારા શક્ય છે. 'સામાજિક પ્રક્રિયા' એ બે શબ્દોથી બનેલી છે - સામાજિક અને પ્રક્રિયા, એટલે કે, તે સમાજ સંબંધિત પ્રક્રિયાઓ જેના દ્વારા સામાજિક ક્રિયાપ્રતિક્રિયા શક્ય છે. પ્રક્રિયા એટલે તે પ્રવૃત્તિઓ જે હંમેશા ચાલુ રહે છે.

7.2.1 પ્રક્રિયાનો અર્થ :

પ્રક્રિયા તે પ્રવૃત્તિઓનો ઉલ્લેખ કરે છે જે હંમેશા ચાલુ રહે છે અને દરેક સંબંધિત વ્યક્તિ તેનાથી પ્રભાવિત થાય છે. વેબસ્ટરની ડિક્શનરી અનુસાર, પ્રક્રિયા એ એક એવી ઘટના છે જેમાં સમયાંતરે સતત ફેરફાર થતો રહે છે. ઉદાહરણ તરીકે, વિકાસ પ્રક્રિયા અથવા ક્રિયાઓનું સંકલન જે ચોક્કસ ઉદ્દેશ્ય પ્રાપ્ત કરે છે.

સામાજિક પ્રક્રિયાઓની મૂળભૂત પ્રકૃતિ તરફ ધ્યાન દોરતા, વેઈન મેકમિલને લખ્યું છે કે સામાજિક પ્રક્રિયા અથવા પારસ્પરિકતા પ્રાપ્ત કરવાની અને પારસ્પરિક બનવાની ઘટના એ તમામ માનવ સંબંધોની લાક્ષણિકતા છે અને તે માધ્યમ છે જેના દ્વારા સામાજિક કાર્યનીકળાનો વિકાસ થાય છે. વિશિષ્ટતાનું સ્વરૂપ ગમે તે હોય, સામાજિક વ્યક્તિગત કાર્ય, સામાજિક સામૂહિક કાર્ય અને સામુદાયિક સંગઠન માટે જરૂરી કાર્ય સામાજિક પ્રક્રિયા દ્વારા પૂર્ણ થાય છે.

વેઈન મેકમિલન અનુસાર, દરેક સામાજિક પ્રક્રિયામાં ત્રણ તત્ત્વો હાજર હોય છે :

- વ્યક્તિગત વર્તન,
- જૂથ સંબંધો, અને
- આંતર-જૂથ સંબંધો.

જ્યારે આપણે સામૂહિક પ્રક્રિયાઓનું વર્ણન કરવાનો પ્રયાસ કરીએ છીએ, ત્યારે લોકશાહી શબ્દ આપમેળે આવે છે. જો કે સામૂહિક પ્રક્રિયાઓ લોકશાહી અને નિરંકુશ બંને પરિસ્થિતિઓમાં કાર્ય કરે છે, પરંતુ અનુભવ દર્શાવે છે કે વિકાસ અને પ્રગતિમાં લોકશાહી પદ્ધતિઓ વિશે થોડી ચર્ચા કરવી જરૂરી લાગે છે કારણ કે સામાજિક પ્રક્રિયાઓ

તેના પર આધાર રાખે છે જે જૂથની પ્રગતિ અને વિકાસમાં ફાળો આપે છે.

લોકશાહીનો આ પહેલો મૂળભૂત ઉદ્દેશ્ય છે કે તે વ્યક્તિની પોતાની અને જૂથના સભ્ય તરીકે સંપૂર્ણ ક્ષમતા વિકસાવે છે, તે જૂથમાં ખોવાઈ જતો નથી અને તેના જૂથના હિત માટે બલિદાન આપતો નથી. સહકારી પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા વ્યક્તિની વિશિષ્ટતા વધે છે.

વર્તમાન સમયમાં, સમુદાય, રાષ્ટ્ર અને વિશ્વ સહકારી સામૂહિક વર્તનની તકનિકોનો અભ્યાસ અને જ્ઞાન ઈચ્છે છે. આ પ્રકારના પ્રયત્નોમાં, તમામ વ્યક્તિઓ અને જૂથો સમસ્યાનો ઉકેલ લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. શિક્ષણનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિને સમાજમાં સ્થાન આપવાનો છે. પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેવાથી જ આ શક્ય છે અને લોકશાહી સામૂહિક પ્રક્રિયાઓ તેનો આધાર છે.

માત્ર કાર્યાત્મક સંબંધોમાં સુધારો કરીને જ લોકશાહી જીવનને સંતોષકારક રીતે ચલાવવાનો પ્રયાસ કરી શકાય છે.

વ્યક્તિમાં સામૂહિક લાગણી અને પરસ્પર નિર્ભરતાનો વિકાસ માત્ર લોકશાહી રીતે થાય છે. માત્ર લોકતાંત્રિક સામૂહિક પ્રક્રિયાઓ જ વ્યક્તિને ઉદ્દેશ્યો હાંસલ કરવાની તક આપે છે. વ્યક્તિ જૂથ દ્વારા લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરવાનું શીખે છે.

7.2.2 જૂથની પ્રકૃતિ :

સમાજશાસ્ત્રીઓ એક જૂથના કાર્યમાં વ્યક્તિઓની ભાગીદારી તરીકે વર્ણવે છે, એટલે કે, જ્યારે ઘણા લોકો એકસાથે કાર્યમાં ભાગ લે છે, ત્યારે તેને જૂથ કહેવામાં આવે છે. પરંતુ જૂથ આ વ્યક્તિઓની તમામ લાક્ષણિકતાઓનો સરવાળો નથી. બર્ડના મત અનુસાર, જૂથ વર્તનની સૌથી વિશિષ્ટ લાક્ષણિકતાઓ ક્રિયાપ્રતિક્રિયામાંથી ઉદ્ભવે છે. લેવિને ઘણા સમાજશાસ્ત્રીઓના વિચારોનું સંકલન કર્યું અને કહ્યું કે :

- જૂથ વ્યક્તિઓથી ઉપર નથી.
- તે વ્યક્તિઓનો સરવાળો નથી.
- તે ગતિશીલ પૂર્ણતા છે.
- જૂથની જે પણ લાક્ષણિકતાઓ છે તે વ્યક્તિઓના સરવાળાથી અલગ છે. કોઈપણ જૂથના અસ્તિત્વ માટે બે મૂળભૂત પાયા છે.
- સભ્યોના વર્તનમાં આત્મનિર્ભરતા
- જૂથ સાથેના સભ્યોની ઓળખ.

જૂથ માટે પરસ્પર નિર્ભરતા જરૂરી છે. સામૂહિક સભ્યોને 'અમોની લાગણી' સાથે જૂથ સાથે તેમનો સંબંધ સ્થાપિત કરે છે. તેમનામાં આપણા પ્રત્યેની લાગણી છે. વ્યક્તિઓને એકસાથે ભેગા કરીને સમૂહની રચના થતી નથી. સામાન્ય ધ્યેય અથવા કાર્ય માટે વ્યક્તિઓ સ્વેચ્છાએ એક જૂથ બનાવે છે. સમૂહ એ વ્યક્તિઓની બહુવિધતા છે પરંતુ જૂથ ઘણા નથી, તે એક છે.

જૂથની સંસ્થા, ઉદ્દેશ્યો, ધ્યેયો અને લાક્ષણિકતાઓ વ્યક્તિઓના સરવાળાથી અલગ હોય છે. ગ્રૂપ ઓફ ટૂલ્સ એ માત્ર બાર વ્યક્તિઓ નથી પરંતુ એક નવી સંસ્થા છે. વ્યક્તિ જૂથમાં જે રીતે વર્તે છે, તે જૂથથી દૂર રહેતું નથી.

7.2.3 પ્રભાવશાળી જૂથની લાક્ષણિકતાઓ :

જૂથમાં આંતરિક સંબંધો સહકાર અને પરસ્પર નિર્ભરતાને કારણે ઘણી વિશેષતાઓ બહાર આવે છે. બેક્સટર અને કેસિડી અસરકારક રીતે કાર્ય જૂથકાર્યની નીચેની લાક્ષણિકતાઓ વર્ણવે છે :

- જૂથમાં પારસ્પરિકતા છે. લોકો સમૂહમાં સાથે રહેવાનું પસંદ કરે છે. દરેક તેની સંપૂર્ણ ક્ષમતામાંથી ફાળો આપે છે. તેના પર કોઈ વિશેષ નિયંત્રણનો પ્રશ્ન જ નથી.
- સભ્યો એકબીજા પર અવિશ્વાસ કરતા નથી દરેક વ્યક્તિ પોતાના માટે અને સમૂહ માટે વિશેષ મહત્ત્વ ધરાવે છે. તમામ વ્યક્તિ જૂથના મૂલ્યોથી પરિચિત છે. દરેક વ્યક્તિ સામાન્ય હેતુ માટે સંબંધિત છે. તે જૂથના સંગઠનને મજબૂત બનાવે છે.
- જૂથ સામાજિક નિયંત્રણ સ્વીકારે છે. કોઈપણ દબાણ વિના, સભ્યોને જૂથના નિર્ણયો અને કાર્યોમાં વિશ્વાસ છે. નિર્ણય હંમેશા સર્વસંમત ન હોવા છતાં, નિર્ણય કોઈપણ વ્યક્તિથી સંપૂર્ણપણે દૂર રહેતો નથી. કોઈપણ શક્તિ કે દબાણ વગર નિર્ણય લેવામાં આવતો હોવાથી દરેક તેમાં ભાગ લે છે. દરે જૂથો સાથે મળીને બનાવેલા નિયંત્રણોથી પણ બંધાયેલા છે.
- જૂથોમાં સામાન્ય મૂલ્યો હોય છે. તે દરેક સભ્યને સારી રીતે જાણવાની તક આપે છે. દરેક વ્યક્તિને પોતાની રીતે વિચારવાની અને સંતોષ મેળવવાની તક મળે છે.

બધા જૂથો ઉપર જણાવેલ સ્તર સુધી પહોંચતા નથી. આ એક આદર્શ છે જે સામૂહિક જીવન પ્રાપ્ત કરવા માટે જરૂરી છે. વાસ્તવમાં, દરેક વ્યક્તિ ઘણા જૂથોનો સભ્ય છે. તેથી, તે વધુ મહત્ત્વપૂર્ણ બની જાય છે કે દરેક વ્યક્તિ આવી પ્રક્રિયાઓનો અનુભવ કરે જેથી જૂથ એકતા પ્રાપ્ત કરી શકે.

7.2.4 પ્રક્રિયા અને સામાજિક પ્રક્રિયા :

જૂથ શૂન્યાવકાશમાં અસ્તિત્વમાં નથી. તે કેટલીક જરૂરિયાતો, ઉદ્દેશ્યો અને ધ્યેયોને કારણે કામ કરે છે. જો જૂથ પ્રવૃત્તિઓ અસરકારક બનાવવી હોય તો પ્રક્રિયાઓનું મહત્ત્વ અને તેનું મૂલ્ય આવશ્યક બની જાય છે. જો ધ્યેય ઝડપથી પ્રાપ્ત કરવો હોય તો પ્રક્રિયાઓને ગૌણ મહત્ત્વ આપવામાં આવે છે અને તેને ઉદ્દેશ્યથી અલગ કરવી પડે છે. પરંતુ ઉદ્દેશ્યો અને માધ્યમોને સંપૂર્ણપણે અલગ કરી શકાતા નથી. લોકશાહી ઉદ્દેશ્યો હાંસલ કરવા માટે, ફક્ત લોકશાહી માધ્યમોનો ઉપયોગ કરવો જરૂરી છે.

વ્યક્તિ અને જૂથો પ્રવર્તમાન પ્રક્રિયાઓ પ્રત્યે વિવિધ વલણ ધરાવે છે. કેટલાક કહે છે કે મને લાલ ટેપની પરવા નથી, મારે પરિણામ જોઈએ છે. આ પ્રકારના વ્યક્તિ અને જૂથ એટલા અધીરા હોય છે અથવા તેઓને સાધન અને અંત વચ્ચેના સંબંધની એટલી બધી જાણકારી હોય છે કે તેઓ પ્રક્રિયાઓ પર યોગ્ય ધ્યાન આપી શકતા નથી.

કેટલાક સામૂહિક પ્રક્રિયાને વધુ મહત્ત્વ આપે છે કારણ કે તેઓ ચોક્કસ બિંદુ પરથી ક્રમિક રીતે આગળ વધવાનો પ્રયાસ કરે છે. આ એક સતત પ્રક્રિયા છે. અંત અને સાધન વચ્ચે હંમેશા ક્રિયાપ્રતિક્રિયા હોય છે. અર્થ છેડો બની જાય છે અને છેડા બીજા કોઈ છેડા માટે સાધન બની જાય છે. જેના કારણે આ પ્રક્રિયા સતત ચાલુ રહે છે. માધ્યમો અને ઉદ્દેશ્યો વચ્ચેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાની પ્રક્રિયા ત્યારે જ અસરકારક બની શકે છે જ્યારે બંનેને સમાન ધ્યાન આપવામાં આવે.

વ્યક્તિ એ પ્રક્રિયામાં રહેવાનું પસંદ કરે છે જેમાં વધુ સુરક્ષા હોય છે. પ્રક્રિયાઓમાં ભાગ લેતા લોકોનો વિકાસ થાય તે જરૂરી છે. તેઓ ચોક્કસપણે જૂથ સાથે જોડાણ અને રુચિઓ વિકસાવે છે. આનો અર્થ એ છે કે જૂથમાં કેટલાક લોકો સ્વાર્થી છે. પોતાના સ્વભાવમાં પરિવર્તન લાવવાથી બીજાની સેવા કરવાની ઈચ્છા જાગે એ અને તેઓ વ્યક્તિગત વિકાસની લાગણીથી દૂર થઈને સામૂહિક વિકાસની લાગણી તરફ આગળ વધે છે.

7.3 જૂથ પ્રક્રિયા :

જૂથ પ્રક્રિયાઓ એ જૂથ દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતા માધ્યમો અથવા પદ્ધતિઓ છે. સામાન્ય સમસ્યાઓના નિરાકરણ માટે વિચાર, વાત, આયોજન અને મૂલ્યાંકન વગેરે સામૂહિક પ્રક્રિયા હેઠળ આવે છે. જૂથ પ્રક્રિયાઓનો ઉદ્દેશ્ય અથવા ધ્યેય જૂથ ઉત્પાદકતા છે. જેનો અર્થ છે કેટલાક કાર્યો કરવા જે એક વ્યક્તિ દ્વારા પરિપૂર્ણ કરવા શક્ય નથી.

7.3.1 જૂથ પ્રક્રિયાની લાક્ષણિકતાઓ :

પ્રક્રિયાઓ એ વસ્તુઓ કરવાની રીતો છે જેના દ્વારા આપણે કંઈક કરીએ છીએ અને જેનો ઉપયોગ ઉદ્દેશ્ય સુધી પહોંચવા માટે થાય છે. અસરકારક ઉપયોગ માટે જૂથ પ્રક્રિયાઓની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ વર્ણવી શકાય છે :

➤ સામૂહિક પર્યાવરણ :- ડેમોક્રેટિક સામૂહિક પર્યાવરણ જૂથોનો સંદર્ભ આપે છે. તેનો સંબંધ મૂળભૂત લાગણીઓ અને ભાવનાત્મક લાભો સાથે છે. આ હેઠલ જૂથનું જીવન, એકબીજા પ્રત્યેની લાગણીઓનો સરવાળો, કાર્ય અને સંસ્થા, એક એકમ તરીકે જૂથને બાહ્ય પદાર્થો પ્રત્યેની લાગણીઓ આવે છે. જ્યારે શિક્ષાત્મક, પ્રતિકૂળ અથવા પ્રતિકૂળ, સ્પર્ધાત્મક, નિરંકુશ વાતાવરણની જગ્યાએ યોગ્ય લોકશાહી અને પ્રાયોગિક વાતાવરણ અસ્તિત્વમાં છે, ત્યારે લોકશાહી પ્રક્રિયાઓ થાય છે.

કોઈપણ ધ્યેય હાંસલ કરવામાં જૂથ કેટલી સફળતા મેળવે છે તે ફક્ત જૂથની ક્રિયાની કાર્યક્ષમતા પર જ નહીં, પરંતુ જૂથ જે વાતાવરણ બનાવે છે તેના પર પણ આધાર રાખે છે. લેવિન અને તેના સાથીઓએ એક ક્રિયા સંશોધનનો ઉપયોગ કર્યો. તેમણે નિરંકુશ, લોકશાહી અને સરમુખત્યારશાહી વાતાવરણમાં વ્યક્તિઓની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનો અભ્યાસ કર્યો અને પરિણામે જાણવા મળ્યું કે સામૂહિક ઉત્પાદન માટે લોકશાહી વાતાવરણ વધુ ઉપયોગી અને મહત્વપૂર્ણ છે.

➤ દરેક વ્યક્તિ સ્વૈચ્છિક રીતે ભાગ લે છે :- લોકશાહી જૂથમાં, દરેક સભ્યને જૂથના ઉદ્દેશ્યો નક્કી કરવા, વિચારવા, વાત કરવા, આયોજન કરવા, કામ કરવા અને મૂલ્યાંકન કરવામાં પોતાનો અવાજ ઉઠાવવાની સ્વતંત્રતા હોય છે. દરેક સભ્યને ભાગ લેવાની સમાન તક છે. તેમના અભિપ્રાય, વિચારો અને કાર્યને માન આપવું જરૂરી છે.

➤ તમામ પ્રવૃત્તિઓ સહયોગી છે :- લક્ષ્યો અને માધ્યમો વ્યવસ્થા સાતે જોડાયેલા છે વિકાસમાં, સામાન્ય સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે લોકશાહી સરકાર પરિધાર રાખવો મહત્વપૂર્ણ છે. જૂથની તાકાત સહકારમાં રહેલી છે. લોકો ઘણા દિવસો સુધી સાથે મળીને કામ કરી શકે છે પરંતુ તે જરૂરી નથી કે તેમની વચ્ચે સહકારની ભાવના વિકસે.

- લોકશાહી જૂથમાં એકતા જૂથના લક્ષ્યો નક્કી કરીને અને સ્વીકારીને પ્રાપ્ત થાય છે. ઉદ્દેશોની ચર્ચા કરવામાં આવે છે, યોજનાઓ બનાવવામાં આવે છે, નિર્ણયો લેવામાં આવે છે અને જૂથ દ્વારા ક્રિયાઓ હાથ ધરવામાં આવે છે. દરેક સભ્ય કાર્યના અમુક ભાગને પૂર્ણ કરવાની જવાબદારી લે છે.
- સભ્યો વચ્ચે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા થાય છે - જ્યારે સભ્યો એક જગ્યાએ મળે છે. જ્યારે લોકો સમાન કાર્ય કરવાનો પ્રયાસ કરે છે ત્યારે તેમના માટે વાતચીત કરવી સ્વાભાવિક બની જાય છે. ક્રિયાપ્રતિક્રિયાની સામૂહિક પ્રક્રિયાઓમાં, લોકશાહી ઉદ્દેશ્યો, માધ્યમો, દિશાનિર્દેશક ક્રિયાઓ અને મૂલ્યાંકન સભ્યોના કુદરતી ઝોક પર આધારિત જે સભ્યોની સહભાગિતામાંથી ઉદ્ભવે છે. આવી સ્થિતિમાં, બાહ્ય શક્તિ દ્વારા નિયંત્રણ શક્ય નથી.

ધ્યેય જૂથ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે. દરેક વ્યક્તિ બીજા બધા સાથે કામ કરે છે. દરેક સભ્ય પોતાનો દષ્ટિકોણ અને યોજના વ્યક્ત કરી શકે છે. વ્યક્તિ કોઈપણ ભય કે દબાણ વગર પોતાના વિચારો રજૂ કરવા અને વ્યક્ત કરવા માટે સ્વતંત્ર છે. સમૂહમાં દરેક વ્યક્તિને સન્માન કરવામાં આવે છે.

- જૂથ ઉદ્દેશો નક્કી કરે છે :- જૂથ પ્રક્રિયાઓની મુખ્ય વિશેષતા એ છે કે ઉદ્દેશો જૂથમાં જ સેટ કરવામાં આવે છે. જૂથો હેતુ વિના નથી જૂથ તે લક્ષ્યો તરફ પ્રયત્ન કરે છે જે તે બનાવે છે અને તેના પોતાના તરીકે માને છે. જૂથ તેના સભ્યો જ્યાં છે ત્યાંથી કાર્ય કરવાનું શરૂ કરે છે અને જ્યાં અન્ય લોકો વિચારે છે કે તેઓ હોવા જોઈએ ત્યાંથી નહીં.

જૂથના સભ્યો જ્યાં પણ હોય ત્યાંથી ક્રિયા શરૂ થાય છે અને તેની ઝડપ એટલી જ હશે જેટલી તેઓ કરવા તૈયાર હશે. ઉદ્દેશ્યમાં ફેરફાર જૂથની જરૂરિયાતો અનુસાર થાય છે.

- જૂથનો દરેક સભ્ય ચેન્જ એજન્ટ છે :- દરેક સભ્ય જૂથના અન્ય સભ્યોને પ્રભાવિત કરે છે. તેઓ તેમની જરૂરિયાતો બદલવા અને સમસ્યાઓ ઉકેલવા માટે એકબીજાને પ્રભાવિત કરે છે. તેઓ ક્રિયા, મૂલ્યાંકન અને પરિણામોને પણ પ્રભાવિત કરે છે.

દરેક વ્યક્તિના વર્તન અને કાર્યોમાં પરિવર્તન આવે છે. સામાજિક પરિવર્તન સામૂહિક પ્રક્રિયાઓમાં રહેલું છે. સભ્યોની ઈચ્છાઓ, માન્યતાઓ, વલણ, જ્ઞાન અને કૌશલ્યમાં પરિવર્તન આવે છે. જૂથના મહત્ત્વપૂર્ણ સભ્ય બનવા માટે, દરેક સભ્યએ ચેન્જ મેકર બનવું જરૂરી છે.

- સામૂહિક મનોબળ અને શિસ્ત 'એમ'ની લાગણી પર કેન્દ્રિત છે :- જૂથ મનોબળનો અર્થ એ છે કે જૂથની સ્થિતિ જ્યાં જૂથના ઉદ્દેશ્યો અને ધ્યેયો એકત્રિત કરવામાં આવે છે અને વ્યક્તિગત ઉદ્દેશ્યો સાથે સ્વીકારવામાં આવે છે. જ્યાં સંસાધનો, નેતૃત્વ અને પ્રવૃત્તિઓમાં સહકાર અને એકીકરણ હોય છે. સામૂહિક શિસ્તનો અર્થ થાય છે સામાન્ય ઉદ્દેશ્યો હાંસલ કરવા માટે સભ્યોની આંરિક વૃત્તિઓને નિયંત્રિત કરવી. તે સ્વયં નિર્દેશિત અને શિસ્તબદ્ધ છે. ધ્યેય અને જ્ઞાન તેનો આધાર છે. સામૂહિક મનોબળ અને શિસ્તમાં મુખ્યત્વે બે પરિબળો છે તે આ પ્રમાણે છે :-

1. ભાવનાત્મક સુરક્ષા અને મૂળભૂત માનવ જરૂરિયાતોની સંતોષ, જે જૂથમાં પરસ્પર સંબંધોથી ઉદ્ભવે છે.
2. 'હું' લાગણીથી 'આપણે' લાગણી તરફ આગળ વધવું. સભ્યો પોતાનો સ્વાર્થ છોડીને સમૂહમાં સહભાગી બને છે.

- જૂથનું એક કાર્ય નેતૃત્વ કરવાનું છે :- જૂથ પ્રક્રિયાઓમાં નેતૃત્વ એ કોઈ બહારના વ્યક્તિનું કાર્ય નથી પરંતુ જૂથમાંથી જ ઉદ્ભવે છે. નેતાને પસંદ કરવાની જવાબદારી જૂથના સભ્યોની છે. જૂથમાં દરેક વ્યક્તિ એક નેતા અને અનુયાયી છે જો જૂથ લોકશાહી ધોરણે કામ કરે છે તો દરેક સભ્યને નેતૃત્વનું કાર્ય સોંપવામાં આવે છે. તેનું નેતૃત્વ શ્રેષ્ઠ દ્વારા કરવામાં આવતું નથી.

જૂથનો ઉદ્દેશ્ય નેતૃત્વ વિકસાવવાનો પણ છે. તે જૂથની પ્રવૃત્તિઓને પૂર્ણ કરવા માટે દરેક સભ્યની જવાબદારી બદલતો રહે છે અને આ રીતે તેમની નિપુણતાનો વિકાસ થાય છે. નેતૃત્વ જૂથમાં છે.

ઉપર જણાવેલ જૂથ પ્રક્રિયાઓની લાક્ષણિકતાઓ પૈકી, સહયોગી ક્રિયા સૌથી મહત્વપૂર્ણ છે. લોકશાહીમાં સૌથી મહત્વની સમસ્યાનો ઉકેલ લાવવાનો આ માર્ગ છે.

❖ કોર્ટેસે સહકારના 6 સ્તર આપ્યા છે :-

- દબાણ :- બીજા સાથે કામ કરતી દરેક વ્યક્તિએ આવું કરવાની ફરજ પડે છે.
- સમાધાન :- સહકાર માટેના કરારના હેતુસર વ્યક્તિ બીજાનું શોષણ કરે છે.
- શોષણ :- વ્યક્તિ પોતાના લક્ષ્યો હાંસલ કરવા માટે અન્ય લોકોનું શોષણ કરે છે.
- સોદાબાજી :- વ્યક્તિ એક શરતે યોગદાન આપે છે.
- નેતૃત્વ :- આમાં અન્ય લોકોના સ્વૈચ્છિક અનુસરણનો સમાવેશ થાય છે.
- લોકશાહી સહકાર :- આમાં જૂના સભ્યો એક સામાન્ય ધ્યેય તરફ કામ કરે છે.
- સાથે મળીને કામ કરો.

7.3.2 સામૂહિક ક્રિયાઓનું વિશ્લેષણ :

મિલે નીચેની રીતે સામૂહિક ક્રિયાઓનું વિશ્લેષણ કર્યું છે :-

- મનની એકરૂપતા પ્રાપ્ત કરવા માટે લોકોની મીટિંગ.
- વાતચીતની તકનીકો, જે નવા તથ્યો, વિચારો, માન્યતાઓ, વલણ પેદા કરે છે પૂર્વગ્રહોને છતી કરે છે અને વલણમાં પરિવર્તન લાવે છે.
- નિર્ણય લેવા અને સામૂહિક આયોજન કરવા માટેની તકનીકો.
- શ્રમનું વિભાજન, જે જૂથમાં અંતર્ગત વિશેષ ક્ષમતાઓનો ઉપયોગ કરવાની મંજૂરી આપે છે.
- જૂથના વિચારો અને ક્રિયાઓ રેકોર્ડ કરવી.

જૂથ પ્રક્રિયાઓનું વિશ્લેષણ દર્શાવે છે કે જૂથ ઉત્પાદકતા હાંસલ કરવા અને સમસ્યાઓને દૂર કરવા માટે શું કરવા માંગે છે. આ સિગ્નલ તકનિકોના વિકાસ માટેનો આધાર પૂરો પાડે છે. જૂથને વધુ અસરકારક બનાવવા માટે નીચેની આવશ્યકતાઓ છે.

- સામૂહિક વિચાર : કોઈપણ જૂથ સમાન રીતે વિચારતું નથી, પરંતુ જૂથના સભ્યો દ્વારા વિચારો ઉત્પન્ન થાય છે અને તેમના સંયુક્ત વિચારોમાંથી જે વિચાર ઉત્પન્ન થાય છે તેને સામૂહિક વિચાર કહેવામાં આવે છે. આ વિચારો સર્જનાત્મક છે.
- જૂથ વાતલાપ : જૂથમાં વાતચીત કરવી જરૂરી છે જેથી જૂથના સભ્યોના વિચારો અને દૃષ્ટિકોણ સમજી શકાય. વાતચીતમાં વાદવિવાદ ન થવો જોઈએ. આ દ્વારા, તકરાર ઉકેલાય છે અને મતભેદો દૂર થાય છે.
- સામૂહિક આયોજન : જૂથ આયોજન જરૂરી છે કારણ કે તેના દ્વારા જૂથના સભ્યો અને ઉદ્દેશ્યો સમજાય છે અને ઉદ્દેશ્યો સ્પષ્ટ થાય છે. આનાથી તે માધ્યમો અને પદ્ધતિઓ વિશે વિચારવાનું શક્ય બને છે જેના દ્વારા ઉદ્દેશ્ય પ્રાપ્ત થાય છે. જૂથ આયોજન ત્યારે જ શક્ય છે જ્યારે સભ્યો એક સામાન્ય ઉદ્દેશ્ય પર સહમત થાય અને સામૂહિક પ્રયાસો કરે.
- સામૂહિક નિર્ણય : ક્રિયા માટે નિર્ણયની જરૂર છે. વિચારવું, વાત કરવી અને આયોજન ઘણા મૂલ્યવાન સૂચનો આપે છે પરંતુ ક્રિયા શરૂ કરતા પહેલા કાર્યની યોજના પસંદ કરવી જરૂરી છે. આને સામૂહિક નિર્ણય કહેવામાં આવે છે.
- જૂથ ક્રિયા : જ્યારે જૂથ લોકશાહી ધોરણે કામ કરે છે અને દરેક સભ્ય જૂથની ક્રિયાઓ અને નિર્ણયોમાં વધુને વધુ ભાગ લે છે, ત્યારે સામૂહિક પગલાં થાય છે.
- જૂથ આકારણી : મૂલ્યાંકન એ માત્ર જૂથની ઉત્પાદકતાનું જ નહીં પરંતુ તે પ્રક્રિયાઓનું પણ છે કે જેના દ્વારા જૂથ તેના ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરે છે. મૂલ્યાંકન (i) નેતૃત્વના મૂલ્યાંકન, (ii) જૂથ પ્રક્રિયાઓનું મૂલ્યાંકન, (iii) વ્યક્તિમાં પરિવર્તનનું મૂલ્યાંકન અને (iv) જૂથ ક્રિયાઓના મૂલ્યાંકન સાથે સંબંધિત છે.

હવે પ્રશ્ન એ થાય છે કે આ કામ આપણે કેવી રીતે કરી શકીએ ? જૂથ પ્રક્રિયાઓમાં ક્યા પગલાં છે ? આપણે ક્યાંથી શરૂઆત કરીએ ? અને ઘટનાઓ વચ્ચે સંકલન શું છે ? સામૂહિક પ્રક્રિયાઓ સંપૂર્ણ સ્થિતિમાં કામ કરે છે. દરેક પરિસ્થિતિનો એક જૂથ સામનો કરે છે તે અલગ છે. તેથી, સામૂહિક પ્રક્રિયાઓ માટે કોઈ એક માર્ગ અથવા પદ્ધતિ નથી. પ્રક્રિયાઓ જૂથની પ્રકૃતિ, ઉદ્દેશ્યો, સંસાધનો, અવરોધો અને લક્ષ્યો પર આધારિત છે.

7.3.3 જૂથ વિચાર અને વાતચીત :

સામૂહિક વિચારસરણી જૂથ કાર્યની બુદ્ધિ અને કાર્યક્ષમતા અને સામૂહિક ઉદ્દેશ્યોને સ્થિર કરવા અને તેમને પ્રાપ્ત કરવા માટે વપરાતા માધ્યમોનો ઉલ્લેખ કરે છે. એક બુદ્ધિશાળી જૂથ, જ્યારે કોઈ સમસ્યાનો સામનો કરે છે, એક બુદ્ધિશાળી વ્યક્તિની જેમ, તેને વ્યાખ્યાયિત કરે છે, સીમાઓ નક્કી કરે છે. સમસ્યાને વિભાજિત કરે છે, તેને સ્પષ્ટ કરે છે, વગેરે. ઘણીવાર ત્રણ પ્રકારના પ્રશ્નો આને સ્પષ્ટ કરે છે - (1) તે શું છે ? (સમસ્યાની વ્યાખ્યા), આપણે તેની સાથે કેવી રીતે વ્યવહાર કરીએ ? કોણ શું કરશે ? સામૂહિક વિચાર આ પ્રશ્નોના જવાબ આપે છે.

7.3.4 જૂથ વિચાર અને વાતચીત તકનીકો :

1. દરેક સભ્યએ વિચારવું જોઈએ. સાચો જવાબ કહીને સમય ન બચાવવો જોઈએ.
2. જૂથ વાર્તાલાપ એ વિવાદ નથી. અમે દલીલ કરતા નથી. અમારું લક્ષ્ય અને કાર્ય સત્ય પ્રાપ્ત કરવાનું છે. અમે આ સહયોગથી કરતા નથી. આપણી વિચારસરણી સર્જનાત્મક છે.
3. તમારી જાતને પૂછો અથવા વિચાર કરો કે ક્યો વિચાર, અનુભવ અને તફાવત મૂળ અને મૂલ્યવાન છે.
4. માત્ર સંક્ષિપ્ત નિવેદનો હોવા જોઈએ, કોઈ ભાષણની જરૂર નથી.
5. કોઈએ એવું કોઈ વાક્ય ન બોલવું જોઈએ જે સ્વ-સ્પષ્ટીકરણ ન હોય. કેટલીકવાર લોકો ચોક્કસ શબ્દોનો ઉપયોગ કરે છે અને અપેક્ષા રાખે છે કે દરેક તેમને જાણશે.
6. અન્યને બોલવા માટે સમય આપવો જોઈએ.
7. વાતચીતમાં લઘુમતી લોકોનું પણ સંપૂર્ણ પ્રતિનિધિત્વ હોવું જોઈએ.
8. જો કોઈ વસ્તુ સમજાતી નથી અથવા સ્વીકારી શકાતી નથી, તો તેની સ્પષ્ટતા કરવી જોઈએ.
9. વૈકલ્પિક વલણ ક્યારેય ફાયદાકારક નથી.
10. જ્યારે વાતચીત અસરકારક હોય, ત્યારે તેને ઉદાહરણો સાથે સમજાવવું જોઈએ.
11. દરેક વ્યક્તિ જૂથનો આદર કરે છે કારણ કે તેનો અનુભવ એકલા વ્યક્તિના અનુભવ કરતાં વધુ મૂલ્યવાન છે.
12. દરેક વાતચીત માટે એક નિશ્ચિત સમય હોવો જોઈએ.
13. સારાંશ સભ્યોના શબ્દોમાં તૈયાર કરવો જોઈએ.

7.4 સામૂહિક આયોજન અને નિર્ણય લેવો :

સામૂહિક આયોજન એ પ્રશ્નનો જવાબ આપે છે કે આપણે કંઈક કેવી રીતે કહીશું અથવા કરીશું. તે સામૂહિક વિચારસરણી માટે માર્ગદર્શક છે. જૂથ આયોજન હેઠળ નીચેના પગલાં લેવામાં આવે છે.

- (1) સમસ્યાની સ્પષ્ટ વ્યાખ્યા અને વાસ્તવિક લક્ષ્યોના નિર્ધારણ.
- (2) ધ્યેય પ્રાપ્ત કરવા માટે કાર્યનો માર્ગ પસંદ કરવો.
- (3) કામને સમસ્યા તરફ લઈ જવા.

7.4.1 સામૂહિક આયોજનના કેટલાક સિદ્ધાંતો :

1. દરેકને ભાગ લેવાની તક આપવી જોઈએ.
2. જૂથનું આયોજન સભ્યોની જરૂરિયાતો અને રુચિઓ અનુસાર હોવું જોઈએ.
3. આયોજન વ્યક્તિને સંબંધો સ્થાપિત કરવાની તક આપે છે. તેથી વ્યક્તિના રસનું ધ્યાન રાખવું જોઈએ.

4. આયોજન તથ્યો પર આધારિત હોવું જોઈએ.
5. સતત મૂલ્યાંકન અને આયોજનતી સારી યોજનાઓ ઉભી થવી જોઈએ.
6. આયોજન લવચીક હોવું જોઈએ.
7. આયોજન સામૂહિક નિયંત્રણ હોવું જોઈએ.
8. આયોજનમાં તે ઉપલબ્ધ સંસાધનોનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ જે સમસ્યા માટે યોગ્ય છે.
9. આયોજન માટે રેકોર્ડ જરૂરી છે.
10. આયોજનમાં પાવરનો ઉપયોગ ન કરવો જોઈએ.

7.4.2 જૂથ-આયોજન તકનિકો :

1. જૂથ સમસ્યાને વ્યાખ્યાયિત કરે છે અને લક્ષ્યો નક્કી કરે છે.
 2. અસંતોષ શોધવા, કારણો વચ્ચેના સંબંધો જાણવા, સમન્વયને સમજવા અને સમગ્રનું મહત્ત્વ સમજવા માટે સમસ્યાનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવે છે.
 3. જૂથ નક્કી કરે છે કે શું કિંમત સ્તર પસંદ કરેલ ક્રિયાના માર્ગને નિયંત્રિત કરી શકે છે.
 4. જૂથ સમસ્યાથી સંબંધિત ડેટા તૈયાર કરે છે.
 5. જેટાનું વર્ગીકરણ કરે છે જેથી તે મૂલ્ય સ્તર નક્કી કરી શકે અને સમસ્યાને વ્યાખ્યાયિત કરી શકે છે.
 6. કામનો કોર્સ નક્કી કરે છે.
- ❖ કાર્યનો માર્ગ નક્કી કર્યા પછી, ચોક્કસ ક્રિયાઓ નક્કી કરવી જરૂરી છે. તે સામૂહિક નિર્ણયને પ્રેરણા આપે છે. સામૂહિક નિર્ણય જરૂરી છે કારણ કે :-
1. દબાણના નિર્ણય કરતાં જૂથનો નિર્ણય વધુ ફાયદાકારક છે.
 2. સામૂહિક નિર્ણય લેવાની કુશળતા ચોક્કસ સમયે વિકસિત થાય છે.
 3. જૂથના સભ્યો સામૂહિક નિર્ણય વિના ભાગ લઈ શકતા નથી.
 4. નિર્ણયને પોતાના નિર્ણય તરીકે સમજીને કાર્ય કરે છે.
 5. સામૂહિક નિર્ણય વ્યક્તિઓને કામ કરવા પ્રોત્સાહિત કરે છે.
 6. સામૂહિક નિર્ણય દ્વારા વ્યક્તિની વિચાર પ્રણાલી અને સાંસ્કૃતિક ટેવોમાં સરળતાથી પરિવર્તન લાવી શકાય છે.
- ❖ સામૂહિક ક્રિયા :
1. અસરકારક સામૂહિક ક્રિયા જૂથની સર્વસંમતિ પર આધારિત છે. તે તેમાં ભાગ લેનારા લોકોની જરૂરિયાતોમાંથી ઉદ્ભવે છે.
 2. જૂથના નિર્ણય પર કાર્ય કરવાની જવાબદારી જૂથના સભ્યોની છે. લાગણીશીલ જૂથ નિર્ણય લેવાનો અભાવ.

3. બિનકાર્યક્ષમતા, વ્યક્તિઓ, સંસાધનોની ક્ષમતાઓનો ઉપયોગ કરવામાં અસમર્થતા અને મૂલ્યાંકન કરવામાં અસમર્થતા નિષ્ફળતા સહન કરી શકતા નથી.
4. સામૂહિક નિર્ણય અને સામૂહિક ક્રિયા બંને સંબંધિત છે. એકનું બીજા વિના અસ્તિત્વ નથી.
5. લોકશાહી સમૂહમાં વ્યક્તિઓના વર્તન અને કાર્યોમાં પરિવર્તન સરળતાથી થઈ શકે છે. તેથી, લોકશાહી સામૂહિક ક્રિયા હાંસલ કરવા માટે, સામૂહિક પ્રક્રિયામાં ફેરફારો લાવીને લોકશાહી સામૂહિક ક્રિયાઓનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ.

જ્યાં સુધી લોકોમાં સામૂહિકતા અને સમાવેશની લાગણી ન હોય ત્યાં સુધી કોઈ સભ્યતા સ્થાપિત થઈ શકતી નથી. પ્રાણીઓમાં પણ સાથે રહેવાની લાગણી જોવા મળે છે. વ્યક્તિ સંપૂર્ણપણે સમાજ પર નિર્ભર હોવાથી, સમાજ તેની સામૂહિક અથવા સામાજિક મૂળભૂત વૃત્તિઓનું નિર્દેશન અને નિયંત્રણ કરે છે. સામૂહિક અનુભવ વ્યક્તિત્વ વિકાસનો પાયો છે. આ અનુભવ વિના તે કાં તો નીચ પ્રાણી જેવો હશે અથવા મંદબુદ્ધિ અને અસામાજિક હશે.

જોકે કલા, વિજ્ઞાન, સંસ્કૃતિ અને સંબંધિત પરિબળો વ્યક્તિના વિકાસમાં ફાળો આપે છે, મુખ્ય પરિબળ ગાઢ આંતરવ્યક્તિત્વ સંબંધો છે. આ સંબંધો જ આદિમ આવેગોને સામાજિકતા પ્રદાન કરે છે. જે પદ્ધતિઓ દ્વારા આ વૃત્તિઓનું સામાજિકકરણ થાય છે તેને સામાજિક પ્રક્રિયાઓ કહેવામાં આવે છે. દરેક જૂથમાં, આંતર-ઉત્તેજના, આંતર-ક્રિયા, તટસ્થતા, પરસ્પર ઓળખ, ધ્રુવીયતા, હરીફાઈ અને એકીકરણ પ્રક્રિયાઓ જોવા મળે છે. અહીં આપણે મુખ્યત્વે આ પ્રક્રિયાઓનું વર્ણન કરીશું.

- આંતરિક ઉત્તેજના :- પરંપરાગત શાળાઓમાં જૂથ પ્રક્રિયા લગભગ શૂન્ય છે. શિક્ષક તેના વિદ્યાર્થીઓને પોતાના નિયંત્રણમાં રાખે છે. સામૂહિક નિયંત્રણ તેના પર કોઈ અસર કરતું નથી. વર્ગમાં વિદ્યાર્થીઓ વચ્ચે ખૂબ જ ઓછી ક્રિયાપ્રતિક્રિયા છે. પરંતુ આધુનિક શાળાઓમાં, જૂથ પ્રક્રિયા પર વધુ ભાર આપવામાં આવે છે કારણ કે હવે તે સમજાઈ રહ્યું છે કે તમામ મુખ્ય શિક્ષણ ફક્ત જૂથ અનુભવ દ્વારા જ મેળવી શકાય છે.

ભલે તેમાં હકીકતો શીખવાની હોય, કૌશલ્ય પ્રાપ્ત કરવાનું હોય, પાત્રને પ્રશિક્ષિત કરવું હોય કે વ્યક્તિત્વ વિકસાવવું હોય, શૈક્ષણિક પ્રક્રિયા હંમેશા સામાજિક હોય છે. તે કુટુંબ, વર્ગ, વિભાગ જૂથ અથવા અન્ય કાયમી અથવા અસ્થાયી જૂથોમાંથી મેળવવામાં આવે છે. આંતર-શિક્ષક હંમેશા સામૂહિક અનુભવના સ્વરૂપમાં હોવું જોઈએ અને સામૂહિક અનુભવ શૈક્ષણિક હોવો જોઈએ.

જેમ જેમ બાળક મોટું થાય છે તેમ તેમ તેના પર સમૂહનો પ્રભાવ વધતો જાય છે. નર્સરી વયના બાળકો ભાગ્યે જ અન્ય લોકો સાથે સંબંધ ધરાવે છે. તેમ છતાં તેમનું વર્તન હાજર અન્ય બાળકોના વર્તનથી પ્રભાવિત થાય છે.

દરેક બાળક પોતાના વ્યવસાયમાં વ્યસ્ત હોય છે પરંતુ ત્યાં હાજર તમામ બાળકોની વર્તણૂક એકબીજાથી પ્રભાવિત હોય છે. પરિણામે, વર્તન બદલાય છે, રુચિઓ ઉત્તેજિત થાય છે અને કાર્યક્ષેત્ર વધે છે. આ વર્તન પરિવર્તન એ આંતરિક ઉત્તેજનાનો સંકેત છે. તેથી, આપણે કહી શકીએ કે જ્યારે જૂથ પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લીધા વિના વર્તનમાં ફેરફાર થાય છે, ત્યારે તે પરિસ્થિતિને આંતરિક ઉત્તેજના કહી શકાય. આ જૂથમાં પ્રક્રિયા વારંવાર ચાલુ રહે છે.

- ક્રિયા પ્રતિક્રિયા :- સામાજિક ક્રિયા પ્રતિક્રિયા એ એક સામાન્ય પ્રક્રિયા છે જેમાં બે અથવા વધુ લોકો વચ્ચે અર્થપૂર્ણ સંપર્ક સ્થાપિત થાય છે અને જેના પરિણામે તેમના વર્તનમાં થોડો ફેરફાર થાય છે. ઈલિયટ અને મેરિલના મત અનુસાર “સામાજિક ક્રિયાપ્રતિક્રિયા એ પરસ્પર પ્રભાવોનો સંદર્ભ આપે છે જે વ્યક્તિ અને જૂથો સમસ્યાઓ ઉકેલવા અને લક્ષ્યો સુધી પહોંચવામાં એકબીજા પર હોય છે.”

એક વ્યક્તિ એક સામાન્ય ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવા માટે જૂથમાં જોડાય છે, તેથી તે અન્ય સભ્યોની જેમ આ ગુણવત્તા અથવા લાક્ષણિકતા વિકસે છે. જેમ ઉંમર વધે છે તેમ, અગાઉના યુગની જેમ સ્વતંત્રતા પ્રાપ્ત કર્યા પછી પણ આંતરિક પ્રવૃત્તિઓ હંમેશા ફેરફાર જોવા મળે છે. તેઓ બે કે ત્રણ કે તેથી વધુ બાળકો અથવા વ્યક્તિઓ સાથે કામ કરે છે. તેઓ વિચારો, ગપસપ, પૂરક સામાયારોની આપલે કરે છે. તેઓ સૂચનો રાખે છે. શ્રેષ્ઠ બનવા માટે સંઘર્ષ કરો અને એકબીજા સાથે સ્પર્ધા કરીને વારાફરતી પ્રાપ્ત થાય છે. આ રીતે, જૂથ ગતિશીલતા ચાલુ રહે છે અને પરસ્પર ઉત્તેજના અને ક્રિયાપ્રતિક્રિયા જે પ્રારંભિક વયના બાળકોમાં થાય છે તે લોકશાહી જૂથોમાં વધુ જોવા મળે છે.

- મોનીટરીંગ :- જૂથના સભ્યોમાં આંતરિક ઉત્તેજના હંમેશા હાજર રહે છે. જૂથના સભ્યો શારીરિક, માનસિક અને ભાવનાત્મક સ્તરે એકબીજાને પ્રભાવિત કરે છે, જેના પરિણામે ભાવનાત્મક બંધન વધે છે અને સબંધની લાગણી પણ વધે છે. આ વિશેષતા તમામ પ્રકારના જૂથોમાં જોવા મળે છે. ભીડની ક્રિયાઓ સંપૂર્ણપણે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા પર આધારિત છે. તે મુખ્ય લાગણીઓના પરસ્પર તીવ્રતાના પરિણામે તેની શક્તિ મેળવે છે.

જ્યારે આપણે ઈન્ટ્રા-સ્ટેમ્યુલસ પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરીએ છીએ, ત્યારે આપણે જોઈએ છે કે લોકો જે રીતે કાર્યક્રમને પ્રતિભાવ આપે છે તેને ફોલો-અપ કહી શકાય. આ શબ્દ વિદ્યુત વિશ્વમાંથી લેવામાં આવ્યો છે જેમાં કોઈલ અલગ થઈ જાય તો પણ કામ કરવાનું શરૂ કરે છે.

આંતરિક ઉત્તેજના અને અનુયાયીતા એ માનવ વર્તનની એકમાત્ર લાક્ષણિકતાઓ નથી. તે નીચલા પ્રાણીઓમાં પણ જોવા મળે છે. S.R. Slawson તેમના લેખમાં લખે છે કે તેઓ એકવાર ઝિંદા મ્યુઝિયમ જોવા ગયા હતા. સામૂહિક જીવનની સૌથી મોટી વિશેષતા એ છે કે વ્યક્તિની જેમ પ્રાણીઓમાં પણ અનુભવવાની ક્ષમતા હોય છે અને તે જ સમયે તે

પણ શક્ય છે કે તે આ મુશ્કેલીઓનો ભોગ ન બને. આ ક્ષમતા અને ક્ષમતાને પરસ્પર ઓળખ કહેવામાં આવે છે. તેને આ ક્ષમતા પ્રારંભિક કૌટુંબિક સંબંધો દ્વારા મળે છે. ફક્ત તે જ જૂથ સૌથી વધુ નફાકારક રીતે કાર્ય કરે છે જેના સભ્યોની પરસ્પર ઓળખ વધુ હો. જ્યાં પારસ્પરિકતાની લાગણી વધુ હોય છે, ત્યાં હકારાત્મક તત્વો ઝડપથી વિસ્તરે છે અને પરિણામે સામાજિકીકરણની પ્રક્રિયા શક્ય બને છે. સામાજીકરણનું સ્તર પરસ્પર ઓળખનું સમાન સ્તર છે.

- આત્મસાતીકરણ (assimilation) :- આ બીજી આવશ્યક લાક્ષણિકતા છે જે સમાજીકરણ પ્રક્રિયામાં મદદ કરે છે અને સમૂહની આત્મીયતા વધે છે. સ્વ-લાદવામાં ઘટાડો કરીને આ સ્થિતિ પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. બાળક માતાપિતાને પ્રથમ નિયંત્રણ શક્તિ તરીકે સ્વીકારે છે અને જે કુટુંબ જૂથનો એક ભાગ બને છે. યુવા અને પુખ્ત વયના પ્રારંભિક સંતોષ જૂથમાં આત્મસાત થવું. ક્ષમતા અંશતઃ પારિવારિક જીવનના પ્રારંભિક અનુભવો પર આધાર રાખે છે. આત્મસાતીકરણ (assimilation) એ જૂથની સૌથી મહત્વપૂર્ણ સિદ્ધિ છે. આના દ્વારા વ્યક્તિ સંપૂર્ણ રીતે એક બની જાય છે ચાલો જઈએ અને તેમના પર નિયંત્રણ લાદવામાં આવે છે. ક્યાંક હિતમાં સમાધાન છે અને તેની મંજૂરી મેળવે છે. આ પ્રક્રિયા તે સમયે સ્થાપિત થાય છે જ્યારે સભ્યો એકબીજાને સારી રીતે સમજે છે. આ પ્રક્રિયા દ્વારા જૂથ સભ્યોમાંનો અસંતોષ દૂર થાય છે. આત્મસાતીકરણ (assimilation) એ એવી પ્રક્રિયા છે કે જેના દ્વારા અગાઉ ભિન્ન વ્યક્તિઓ અથવા જૂથો રુચિઓ અને વલણમાં સમાન બની જાય છે. જૂથની પ્રવૃત્તિઓના સંકલન અને સફળતા માટે આ પ્રક્રિયા ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે.

7.5 ધ્રુવીકરણ અને સામૂહિક જોડાણ :

જૂથ ધ્રુવીકરણ દ્વારા, લોકો એક સામાન્ય આદર્શ, સામાન્ય ઉદ્દેશ્યો અને સમાન વિચારો દ્વારા બંધાયેલા છે. આ રીતે ઉદ્દેશ્યો અને હિતોમાં સમાનતા અને એકરૂપતા ઉત્પન્ન થાય છે અને નેતૃત્વ શક્ય બને છે. ધ્રુવીકરણ અને ઈન્ડક્શન વિદ્યુત વિશ્વમાંથી લેવામાં આવે છે. આ પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ સામાજિક અને ભૌતિક હેતુઓ માટે સમાનરૂપે થાય છે. બધા જૂથો અમુક ધ્રુવ અથવા સ્થળની આસપાસ છે. સૌથી અસરકારક જૂથ મતદાન છે. તેનું કાર્ય લાગણીઓને તીવ્ર બનાવવાનું છે. જૂથ સભ્યો એક ઉદ્દેશ્ય, આદર્શ અથવા રસ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે અને એકબીજાને શક્તિ પ્રદાન કરે છે. જ્યારે અનુકૂળ પરિસ્થિતિઓ હોય છે, ત્યારે તેઓ વધુ આંતરિક ઉત્તેજના પેદા કરે છે.

એટલા માટે ધ્રુવીકૃત જૂથો વધુ ઉત્સાહી છે અને સમુદાયને વધુ પ્રભાવિત કરે છે. તેઓ સામાજિક ક્રિયા પર અચાનક અસર કરતા નથી. બીજી બાજુ, સંપૂર્ણપણે ધ્રુવીકરણ જૂથમાં (જેમ કે ધાર્મિક જૂથોમાં) ઓછી ક્રિયાપ્રતિક્રિયા હોવાથી, વ્યક્તિનો વિકાસ ઓછો થાય છે. તેઓ જે નેતા અથવા સિદ્ધાંતને અનુસરે છે તે પ્રેરણાનો સ્ત્રોત છે અને વ્યક્તિના વિચારો કે દૃષ્ટિકોણ નથી.

વ્યક્તિત્વ વિકાસ, ગુણોનો વિકાસ અને આધ્યાત્મિક સમૃદ્ધિમાં વધારો શક્ય નથી જ્યાં વ્યક્તિ સુમેળમાં ન રહી શકે. માનવ વ્યક્તિત્વનું વાતાવરણ માત્ર માણસો છે. તેઓ ઉત્તેજના, લાગણીઓને સ્પષ્ટ કરવાની તક અને ક્રિયા માટેના હેતુઓ પ્રદાન કરે છે.

1. **આધાર :** દરેક વ્યક્તિની કેટલીક જન્મજાત અને હસ્તગત જરૂરિયાતો હોય છે જેની પરિપૂર્ણતા માટે તે અન્ય પર નિર્ભર હોય છે. આ જરૂરિયાતોની પૂર્તિ વિના કોઈપણ વ્યક્તિ સુખી અને સમૃદ્ધ રહી શકતી નથી. તેથી, તેણે અન્ય લોકો પાસેથી મદદ અને સહકાર લેવો પડશે. જૂથ રચના આનું પરિણામ છે.

સહયોગનો અર્થ છે બે કે તેથી વધુ લોકો એક સામાન્ય હેતુ માટે સાથે મળીને કામ કરે છે. આ રીતે કામ કરવાની પ્રક્રિયાને સહકાર કહેવાય છે. સહકાર એ એવી પ્રક્રિયા છે કે જેના દ્વારા વ્યક્તિઓ અને જૂથો સામાન્ય ધ્યેયો પ્રાપ્ત કરવા માટે તેમના પ્રયત્નોને વધુ કે ઓછા સ્વરૂપમાં ગોઠવે છે.

સહકાર એ વ્યક્તિ માટે મૂળભૂત પાયો છે. તે સહકાર દ્વારા પોતાને અને તેના ઉદ્દેશ્યોનું રક્ષણ કરે છે. જૂથમાં વધુ કે ઓછો સહકાર સભ્યોની લાક્ષણિકતાઓ પર આધાર રાખે છે. નેતાનું કર્તવ્ય છે કે બને તેટલા સભ્યોમાં સહકારની ભાવના કેળવવી જેથી કરીને સમૂહ ઉદ્દેશ્ય સિદ્ધ કરવામાં સફળ થઈ શકે.

કેટલાક જૂથ સાધનો છે જે જૂથની રચના માટે પ્રતિકૂળ છે. જો કે આપણા જીવનમાં આવા સાધનોની સંખ્યા વધુ છે. પરંતુ બે મહત્વપૂર્ણ છે - હરીફાઈ અને પ્રક્ષેપણ, દુશ્મનાવટની શરૂઆત કુટુંબમાંથી થાય છે. જ્યાં બાળક તેના ભાઈઓ અ; પરિવારના સભ્યો સાથે પૂર્વજોનો પ્રેમ અને સ્નેહ મેળવવા માટે સ્પર્ધા કરે છે. પ્રેમ માટે લડવાનું કારણ તેની એકમાત્ર બનવાની ઈચ્છામાં રહેલું છે. તે ફક્ત એકલા જ બધું મેળવવા માંગે છે. આ લાગણી પરિવારમાંથી જાગે છે અને અન્ય સામાજિક ક્ષેત્રો સુધી વિસ્તરે છે. વિજ્ઞાન, કલા, વ્યાપાર અને અન્ય ક્ષેત્રોમાં સમાન પ્રગતિ કરનારાઓની તેને ઈર્ષ્યા થાય છે.

સામાજિક અનુભવ મેળવ્યા પછી આલાગણી ઓછી થાય છે. જો કોઈ સ્વ-કેન્દ્રિત બાળકને બોર્ડિંગ સ્કૂલમાં લાંબા સમય સુધી રાખવામાં આવે એ જ્યાં કામ જૂથ જીવન પર આધારિત છે, તો શક્ય છે કે તેની વૃત્તિઓ ઘટી શકે છે. હરીફાઈ કરવાની વૃત્તિ અને પોતાની જાત બનવાની ઈચ્છા સામૂહિક કાર્યને અવરોધે છે. જૂથમાં વિઘટન થઈ શકે છે. તેથી, નેતાની ફરજ છે કે તે એવું વાતાવરણ ઊભું કરે કે જેમાં તમામ સભ્યો પોતાને સંબંધ અનુભવે અને જૂથને સ્વીકારે.

વ્યક્તિ ગમે તે જૂથમાં હોય, તેના વર્તનની લાક્ષણિકતા એ છે કે તે પોતાના વિચારો અને દ્રષ્ટિકોણને મહત્વ આપે છે અને પોતાની પસંદગી ઈચ્છે છે. જૂથમાં જુદા જુદા લોકો હોવાથી, તેઓના વિચારો, દ્રષ્ટિકોણ અને વર્ચસ્વની ભાવના અલગ એ. આંતરિક તકરાર ઊભી થાય તે સ્વાભાવિક બની જાય છે.

ફક્ત એ જ નેતાને સારો માનવામાં આવે છે જે જૂથના સભ્યોને જૂથમાં રજૂ કરીને તેમની જરૂરિયાતને સંતોષે છે અને આ રીતે અહંકારથી સંતોષ પ્રાપ્ત કરે છે. તે વિવિધ સભ્યોના વિચારો અને જરૂરિયાતોને સંશોધિત કરવા સક્ષમ હોવા જોઈએ જેથી સામાન્ય ક્રિયા શક્ય બની શકે.

2. **એકીકરણ :** એકીકરણ એટલે માનસિક સ્તરે સમગ્ર પરિસ્થિતિ સાથે સુમેળ સ્થાપિત કરવો. સ્વીકારવાની વૃત્તિ તમામ જૂથોમાં જોવા મળે છે. સંઘર્ષને ઉકેલવાથી, સમાધાન થાય છે અને આ સમાધાનને માન્યતા આપવામાં આવે છે. આ એકીકરણ કહેવાય છે. જ્યારે લોકો એકબીજાને સંપૂર્ણપણે સમજે છે ત્યારે આ શક્ય છે. આ પ્રક્રિયા જૂથનો

અભિન્ન ભાગ બનવામાં મદદ કરે છે. પરંતુ ખૂબ મજબૂત સંબંધસ્થાપિત કરવાની લાગણી વ્યક્તિના વિકાસમાં અવરોધ લાવી શકે છે. આ વલણ કોઈની નબળી ટીકા સહન કરી શકતું નથી.

જેના પરિણામે સંકુચિત વ્યક્તિત્વનો વિકાસ થાય છે. આ સાથે, વ્યક્તિ કોઈપણ એક જૂથ માટે તેની ભક્તિ અને પ્રેમને મર્યાદિત કરે છે અને આ રીતે સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક વિકાસ અવરોધાય છે. પરંતુ સામાન્ય વિકાસ માટે વ્યક્તિનો અનુભવ વ્યાપક હોવો જોઈએ જેથી સર્વાંગી જ્ઞાનનો વિકાસ થઈ શકે. વધુ પડતી આત્મીયતા સામાજિક વિકાસમાં અવરોધરૂપ છે. કાર્યકર્તાએ તેના સભ્યોના એકીકરણના પ્રકારને ધ્યાનમાં લેવું આવશ્યક છે. તેનામાં કોઈપણ પ્રકારનો દ્વેષ ન હોવો જોઈએ અને એટલી બધી આસક્તિ ન હોવી જોઈએ કે તે તેની સમક્ષ અસ્તિત્વમાં ન રહી શકે અને તેનું વ્યક્તિત્વ અસંતુલિત થઈ જાય.

❖ સામાજિક જૂથ કાર્યની નીચેની મુખ્ય માન્યતાઓ છે :

- (1) શૈક્ષણિક અને મનોરંજક પ્રવૃત્તિઓ વ્યક્તિ અને સમાજ માટે ફાયદાકારક છે. માન્યતાના આધારે, સામૂહિક કાર્યકર વ્યક્તિને મનોરંજનના અનુભવો પૂરા પાડે છે.
- (2) કાર્યકરને તેની ભૂમિકા ભજવવાની સૂઝ હોય છે. કાર્યકર જૂથમાં હંમેશા બે બાબતોનું ધ્યાન રાખે છે. એક તરફ તે કાર્યક્રમો, પ્રવૃત્તિઓ અને તેમની પ્રગતિને જુએ છે અને બીજી તરફ તે જૂથમાં સામાજિક સંબંધોની ભૂમિકાને ધ્યાનમાં રાખે છે. તેથી, તે એક સાથે તેના સંબંધોને સમજે છે.
- (3) કાર્યક્રમ હંમેશા વ્યક્તિઓ પર અસરકારક રહેવો જોઈએ. આ માન્યતા સુનિશ્ચિત કરે છે કે કાર્યકર સંબંધો વ્યક્તિ-કેન્દ્રિત હોવા જોઈએ અને ક્રિયા-કેન્દ્રિત નહીં. કાર્યકર્તાના પરિપ્રેક્ષ્યમાં, સફળતા રમતના પ્રકારમાં નહીં પરંતુ સભ્યોના અનુભવોમાં રહેલી છે. કાર્યક્રમો હંમેશા અનુભવ અનુસાર જ યોજવા જોઈએ.
- (4) સામૂહિક કાર્ય હેઠળના કાર્યક્રમો અને પ્રવૃત્તિઓ કામકાજની પરિસ્થિતિઓ, પારિવારિક સંબંધો અને સમુદાયના વલણ પર આધારિત હોવી જોઈએ. કાર્યકરને માત્ર ભાવનાત્મક, સામાજિક અને ભૌતિક તત્ત્વો અથવા પરિબળોનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ નહીં પરંતુ તે જૂથના સભ્યો, કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ, કૌટુંબિક સંબંધો અને સમુદાયના વલણથી પણ વાકેફ હોવા જોઈએ.
- (5) સભ્યોના પરસ્પર વર્તનનું જ્ઞાન જરૂરી છે. જો કાર્યકર શૈક્ષણિક અને મનોરંજક પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા લોકોને સંપૂર્ણ સફળતા અને હેતુ સાથે મદદ કરવા માંગે છે, તો તેને તેમના વર્તનનું જ્ઞાન હોવું આવશ્યક છે. આ જ્ઞાન વિના કાર્યકર તેના ઉદ્દેશ્યમાં ક્યારેય સપળ થઈ શકતો નથી.
- (6) કાર્યકર વ્યવસાયિક રીતે કામ કરવા સક્ષમ હોવા જોઈએ. આનો અર્થ એ છે કે કાર્યકર પાસે જરૂરી ક્ષમતા, કૌશલ્ય, જ્ઞાન અને કામ કરવાની આંતરિક ઈચ્છા હોવી જોઈએ અને તે તેના ઉદ્દેશ્યોને વ્યવહારિક રીતે અમલમાં લાવવામાં પારંગત હોવો જોઈએ.

- (7) સામાજિક કાર્ય વ્યવસાય વ્યક્તિઓની જરૂરિયાતોની સંતોષ પર ભાર મૂકે છે. જ્યારે વ્યક્તિની જરૂરિયાતો સંતોષાતી નથી, ત્યારે તેનું સામાજિક સંતુલન ખોરવાય છે. આ સ્થિતિમાં, સામાજિક કાર્ય વ્યક્તિઓને વ્યક્તિગત રીતે અથવા જૂથો દ્વારા મદદ કરે છે. વ્યક્તિગત રીતે જે મદદ આપવામાં આવે છે તેને સામાજિક વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય વ્યવસ્થા કહેવામાં આવે છે અને જૂથ દ્વારા આપવામાં આવતી મદદને સામાજિક જૂથ કાર્ય વ્યવસ્થા કહેવામાં આવે છે.

7.6 ગતિશીલતા :

દરેક સમાજમાં વ્યક્તિની સ્થિતિ અને કાર્ય નિશ્ચિત હોય છે. તેમને નક્કી કરવાની પ્રણાલી બધા સમાજોમાં એકસરખી નથી હોતી. ક્યાંક ને ક્યાંક વ્યક્તિની સ્થિતિ અને કાર્ય જન્મના આધારે નિશ્ચિત રહે છે.

ભારતીય જાતિ વ્યવસ્થા તેનું ઉદાહરણ છે. તેનાથી વિપરીત, કેટલાક સમાજોમાં વ્યક્તિની સ્થિતિ અને કાર્ય સિદ્ધિઓ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે. શહેરી વર્ગ વ્યવસ્થા તેનું ઉદાહરણ છે. તેથી, એક સામાજિક દરજ્જાથી બીજામાં જેવું એ સામાજિક ગતિશીલતા છે. શહેરી ખુલ્લા સમાજમાં, ગતિશીલતાનો દર ગ્રામીણ બંધ સમાજ કરતાં વધુ હોય છે. ગતિશીલતાને લીધે, સામાજિક વાતાવરણ સર્જાય છે અને સામાજિક વર્તનને અસર થાય છે.

1. **ગતિશીલતાની ડિગ્રી :** લિપસેટ અને બેન્ડિક્સે આધુનિક ઔદ્યોગિક સમાજોનો અભ્યાસ કરીને ગતિશીલતાના તુલનાત્મક ડેટા રજૂ કર્યા છે. આ આંકડાઓ અનુસાર, બંધ સમાજ કરતાં મુક્ત સમાજમાં વધુ ગતિશીલતા છે. યુરોપ કરતાં અમેરિકામાં વ્યક્તિ માટે એક સામાજિક દરજ્જામાંથી બીજામાં જવાની વધુ તકો છે.

આધુનિક ઔદ્યોગિક સમાજોમાં પ્રશિક્ષિત વ્યક્તિઓની માંગ વધી રહી છે. તે માંગ ઉચ્ચ કક્ષાના યુવાનો દ્વારા પુરી થતી નથી. પરિણામે નિમ્ન કે મધ્યમ વર્ગના યુવાનો ઉચ્ચ દરજ્જો તરફ આગળ વધી રહ્યા છે. તેનાથી વિપરિત, ઉચ્ચ વર્ગના યુવાનો ટેકનિકલ જ્ઞાન અને શિક્ષણના અભાવે નીચા દરજ્જા તરફ ઝોક ધરાવે છે. જ્યારે વિવિધ સ્તરે વ્યક્તિઓમાં સિદ્ધિ અને સ્થિતિ માટેની પ્રેરણા મજબૂત હોય ત્યારે આ ગતિશીલતા વધુ અસરકારક બને છે. આ કારણે પૂર્વ-ઔદ્યોગિક સમાજોમાં ગતિશીલતાનું પ્રમાણ ઓછું હતું.

2. **ગતિશીલતાના લાભો :** સામાજિક વિકાસના દૃષ્ટિકોણથી ગતિશીલતા ખૂબ જ ફાયદાકારક છે. તેની અસરોની ચર્ચા નીચે મુજબ કરી શકાય છે :-

- (1) **ઔદ્યોગિક વિકાસ :-** સમાજનો ઔદ્યોગિક વિકાસ ગતિશીલતા દ્વારા થાય છે. ઉદ્યોગો માટે વિવિધ સ્તરના કર્મચારીઓ ઉપલબ્ધ છે.
- (2) **મનોવૈજ્ઞાનિક આકાંક્ષાઓ :-** ગતિશીલતા દ્વારા, દરેક વ્યક્તિને તેની સામાજિક સ્થિતિ બદલવાની તક મળે છે. સ્ટેફોર્ડ અને સ્ટેટ ફિંગર દ્વારા આપવામાં આવેલા પરીક્ષણો દર્શાવે છે કે જે લોકો પાસે પ્રમોશન માટેની તકો છે તેઓ તેમની વર્તમાન પરિસ્થિતિથી ઓછા સંતુષ્ટ છે. તેઓ તેમની આકાંક્ષાઓને પ્રગતિની તકો સાથે જોડે છે.

- (3) આત્મવિશ્વાસમાં વધારો :- ડોવન અને એડેલ્સને ગતિશીલતાની મનોવૈજ્ઞાનિક અસરોનો અભ્યાસ કર્યો અને જાણવા મળ્યું કે ગતિશીલતા વ્યક્તિના આત્મવિશ્વાસ અને માનસિક સ્વાસ્થ્યમાં વધારો કરે છે.
- (4) સમાજિકીકરણ :- ગતિશીલતા દ્વારા અપેક્ષિત સમાજિકીકરણ શક્ય છે. મેર્ટેન્સ અને કિટ, સામાજિક પ્રભાવનો અભ્યાસ કર્યો પછી, નિષ્કર્ષ પર આવ્યા છે કે જ્યારે નિમ્ન દરજ્જાની વ્યક્તિ ઉચ્ચ દરજ્જાના મોડેલોને અનુકરણ કરે છે, ત્યારે તેને ઉચ્ચ સ્તરે હોવાની સુવિધા મળે છે.

3. ગતિશીલતામાંથી નુકશાન : પ્રગતિ માટે ગતિશીલતા જરૂરી હોવા છતાં, તે હંમેશા ફાયદાકારક હોતી નથી. ગતિશીલતા વ્યક્તિની અપેક્ષાઓનું સ્તર વધારે છે. પરિણામે તે વર્તમાન સંજોગોમાં હતાશા અનુભવે છે. એક સ્તરથી બીજા સ્તરે જતા લોકો તે સ્તર સાથે ઓળખ સ્થાપિત કરવામાં અસમર્થ હોય છે આમ એક સ્તરથી બીજા સ્તરે પ્રવેશતા લોકો ઘણીવાર અસંગઠિત જોવા મળે છે.

7.7 સારાંશ :

સામૂહિક પ્રક્રિયાનો ધ્યેય લોકશાહી રીતે માનવ વર્તનને બદલવાનો છે. આ એક લાંબા ગાળાની પ્રક્રિયા છે. ધ્યેયો અને માધ્યમો વચ્ચે ઊંડો સબંધ છે. ધ્યેયો અનુસાર માધ્યમો છે. તેથી, લક્ષ્યોના ગુણો ક્યારેય સાધનના ગુણો ન હોઈ શકે. ઉદાહરણ તરીકે, જો કુટુંબ નિયોજન કાર્યકર જૂતમાં તેની સ્વીકૃતિ વધારવા માંગે છે, તો પછી જે પણ સંસાધનો ઉપલબ્ધ છે તે જૂથ પર અનુરૂપ અસર કરશે. જેમ જેમ વધુ ફાયદાકારક સંસાધનો ઉપલબ્ધ થશે તેમ તેમ ધ્યેય હાંસલ કરવાનું સરળ બનશે.

પ્રક્રિયાઓ હંમેશા ઉદ્દેશ્યો સાથે જોડાયેલી હોય છે. લોકશાહી ઉદ્દેશ્યો ક્યારેય નિરંકુશ માધ્યમોથી પ્રાપ્ત થતા નથી અને લોકશાહી માધ્યમથી નિરંકુશ લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરી શકાતા નથી. લોકશાહી પ્રક્રિયામાં, સંસાધનો શીખી શકાતા નથી જ્યાં જૂથ અભિપ્રાય વિના અગાઉના નિર્ણયો લેવામાં આવે છે, ન તો લોકશાહી કૌશલ્યનો વિકાસ શક્ય છે. લોકોને પ્રક્રિયામાં ત્યારે જ વિશ્વાસ હોય છે જ્યારે તે જૂથને સુરક્ષા, વિકાસ, પ્રગતિ વગેરેની ખાતરી આપે છે.

7.8 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

- (1) પ્રભાવશાળી જૂથની વિશેષતાઓ શું છે ?
- (2) ધ્રુવીકરણ અને સામૂહિક જોડાણ વચ્ચે શું સબંધ છે ?
- (3) જૂથ પ્રક્રિયામાં સહકાર અને એકીકરણનું મહત્ત્વ વર્ણવો.
- (4) જૂથ પ્રક્રિયામાં ગતિશીલતાના વિવિધ ફાયદા અને ગેરફાયદાનું વર્ણન કરો.
- (5) જૂથ પ્રક્રિયાઓ સમજાવો.
- (6) સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં સામૂહિક આયોજન અને નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયા સમજાવો.
- (7) અસરકારક જૂથની લાક્ષણિકતાઓ સમજાવો.
- (8) જૂથ આયોજનની તકનીકો સમજાવો.

7.9 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી :

વિકાસ સમુહકાર્ય ઉદ્દેશ્યો લક્ષ્ય વ્યક્તિત્વ આવશ્યક જીવન માટે ઉપયોગી મહત્ત્વ ગોઠવણ સંકલિત ઉપચારાત્મક વ્યાખ્યા સંસ્થા સામાજિક કાર્યકર.

7.10 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R.W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G. - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

**એકમ-8 : સામાજિક જૂથ કાર્ય અને સામાજિક કાર્યની
અન્ય પ્રણાલીઓ વચ્ચેનો આંતરસબંધ**

રૂપરેખા :-

- 8.0 ઉદ્દેશ્યો
- 8.1 પ્રસ્તાવના
- 8.2 વ્યાખ્યા
- 8.3 સામાજિક જૂથ કાર્ય અને સામાજિક કાર્યની અન્ય વ્યવસ્થા વચ્ચેના આંતરસબંધો
- 8.4 વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય, સમસ્યાનો અભ્યાસ
- 8.5 સામાજિક જૂથ કાર્ય, સમુદાય સંગઠન
- 8.6 સમાજ કલ્યાણ વહીવટ
- 8.7 લોકશાહી વહીવટની તકનિકો
- 8.8 સામાજિક કાર્ય સંશોધન, સામાજિક ક્રિયા
- 8.9 સારાંશ
- 8.10 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 8.11 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી
- 8.12 સંદર્ભ-સૂચિ

8.0 ઉદ્દેશ્યો :

- આ એકમ બાદ વિદ્યાર્થીઓ નીચે મુજબ માહિતગાર થશે.
- સામાજિક જૂથ કાર્ય અને સામાજિક કાર્યની અન્ય પ્રણાલીઓ વચ્ચેના આંતરસબંધને સમજવામાં સક્ષમ હશે.
- વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેના આંતરસબંધને સમજવામાં સમર્થ થશે.
- સમસ્યાના અભ્યાસ અને સામાજિક જૂથના કાર્ય વચ્ચેના આંતરસબંધને સમજવામાં સમર્થ થશે.
- સામાજિક જૂથ કાર્ય અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેના આંતરસબંધને સમજવામાં સમર્થ થશે.
- સામુદાયિક સંસ્થાઓ અને સામાજિક જૂથોના કાર્યમાં આંતરસબંધને સમજવામાં સક્ષમ થશે.
- સામુદાયિક કલ્યાણ વહીવટ અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેના આંતરસબંધને સમજવામાં સમર્થ થશે.
- સામાજિક કલ્યાણ વહીવટ અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેના આંતરસબંધને સમજવામાં સમર્થ થશે.

- લોકશાહી વહીવટ અને સામાજિક જૂથ કાર્યની તકનીકો વચ્ચેના આંતરસંબંધને સમજવામાં સક્ષમ થશે.
- સામાજિક કાર્ય સંશોધન અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેના આંતરસંબંધને સમજવામાં સમર્થ થશે.
- સામાજિક ક્રિયા અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેના આંતરસંબંધને સમજવામાં સમર્થ થશે.

8.1 પ્રસ્તાવના :

આજે માણસ અનેક સમસ્યાઓથી પીડાઈ રહ્યો છે. આ સમસ્યાઓ પ્રથમ તેમના વર્તમાન સંદર્ભ સાથે સંબંધિત છે અને બીજું ફેરફારો સાથે સંબંધિત છે. સામાન્ય રીતે બે પ્રકારની સમસ્યાઓ, શારીરિક અને માનસિક-સામાજિક, મનુષ્ય સૌથી વધુ પીડાય છે. તેમની વચ્ચે ગાઢ સંબંધ છે. તેથી, દરેક સમસ્યાના નિદાન અને સારવારમાં બંને પાસાઓ પર ધ્યાન આપવું જરૂરી છે. સમાજની જટિલતાની સાથે સમસ્યાઓમાં પણ મોટી જટિલતા છે અને આ જટિલતાને સમજવી સમાજ કલ્યાણના કાર્યકરોએ જરૂરી બની છે. જો કે એ વાત સાચી છે કે શારીરિક સમસ્યાઓનું નિદાન અને સારવાર માત્ર ભૌતિક માધ્યમથી જ શક્ય છે અને મનોસામાજિક સમસ્યાઓનું નિદાન અને સારવાર માત્ર ભૌતિક માધ્યમથી જ શક્ય છે અને મનોસામાજિક સમસ્યાઓનું નિદાન અને સારવાર મનોસામાજિક માધ્યમથી જ શક્ય છે, પરંતુ આજે નિદાન અને કોઈપણ સમસ્યાની સારવારમાં તમામ પક્ષો સામેલ હોય છે કારણ કે દરેક પરિબલની માનવ પર તેની પોતાની વિશેષ અસર હોય છે.

8.2 વ્યાખ્યા :

મનોસામાજિક સમસ્યાઓના નિદાન અને સારવારની વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિને સામાજિક કાર્ય કહેવામાં આવે છે. સામાજિક કાર્ય મનોસામાજિક સમસ્યાઓના નિદાન અને ઉકેલમાં સેવાર્થીને તેમના સંજોગોમાં સમાયોજિત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે અને પરિવર્તન પર ભાર મૂકે છે. સામાન્ય રીતે સામાજિક કાર્ય વ્યક્તિને બે પરિસ્થિતિઓમાં મદદ કરે છે.

પ્રથમ, જ્યારે ગ્રાહક અથવા વ્યક્તિ શારીરિક, સામાજિક, રાજકીય, સંવેદનશીલ, ભાવનાત્મક અથવા અન્ય કારણોસર સામાન્ય ધોરણો સાથે સંતુલિત થઈ શકતો નથી તે સમાજ માટે જોખમી બની જાય છે અને નિદાનો વિષય બની જાય છે. બીજું, સામાજિક કાર્ય વ્યક્તિની પ્રગતિ અને વિકાસ માટેનું સાધન પૂરું પાડે છે. જેનાથી તેનામાં લોકશાહી મૂલ્યોનો વિકાસ થાય છે. તે સામાજિક પરિવર્તનો પર પણ ભાર મૂકે છે.

પ્રો. રાજરામ શાસ્ત્રીના જણાવ્યા મુજબ, “સામાજિક કાર્ય, લોકશાહી મૂલ્યો સાથે સંલગ્ન સામાજિક એજન્સી દ્વારા, ગ્રાહકને તેની ભાગીદારી સાથે મનોસામાજિક સમસ્યાઓમાંથી મુક્ત કરે છે અને સ્વસ્થ જીવનને અનુરૂપ બનીને ગતિ પ્રદાન કરવાનો પ્રયાસ કરે છે.”

8.3 સામાજિક જૂથ કાર્ય અને સામાજિક કાર્યની અન્ય વ્યવસ્થા વચ્ચેના આંતરસંબંધો :

આધુનિક સામાજિક કાર્ય એટલે એક પ્રકારની વ્યાવસાયિક સેવા કે જેના દ્વારા વ્યક્તિ અથવા જૂતને સંતોષકારક સંબંધો સ્થાપિત કરવામાં અને ઈચ્છાઓ તેમજ ક્ષમતાઓ અનુસાર જીવનધોરણ હાંસલ કરવામાં મદદ મળે છે. સામાજિક કાર્ય તેની વિશેષ પ્રણાલીઓ દ્વારા વ્યક્તિને મદદ કરે છે. આ છ વ્યવસ્થાઓ અથવા પદ્ધતિઓ છે જેમાંથી વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય, સામાજિક

જૂથ કાર્ય, સમુદાયસંસ્થા પ્રાથમિક છે અને સામાજિક કલ્યાણ વહીવટ, સામાજિક સંશોધન, સામાજિક ક્રિયા ગૌણ છે.

પ્રથમ ત્રણ પદ્ધતિઓ દ્વારા જ વ્યક્તિને સીધી મદદ કરવામાં આવે છે, પરંતુ આ કાર્યમાં ગૌણ પદ્ધતિઓની મદદ લેવામાં આવે છે. વ્યક્તિને ફક્ત એક જ પદ્ધતિની જરૂર નથી. તેની સાથે અનેક અથવા અન્ય તમામ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરવો જરૂરી બની શકે છે. તેથી, પરિસ્થિતિમાં તમામ પદ્ધતિઓ એકબીજા સાથે સંબંધિત છે.

વ્યક્તિગત અને સામાજિક સમસ્યાઓ દરેક ક્ષેત્રમાં જોવા મળે છે અને સામાજિક કાર્ય ત્યાં ભૂમિકા ભજવી શકે છે. પરંતુ સામાજિક કાર્યના કેટલાક વિશેષ ક્ષેત્રો છે જેના પર તે મુખ્યત્વે ધ્યાન આપે છે. આ ક્ષેત્રો કુટુંબ અને બાળ કલ્યાણ, દવા અને મનોચિકિત્સા, ગુનાહિત સુધારણા, વહીવટ, મહિલા કલ્યાણ, સરકારી કર્મચારી કલ્યાણ વગેરે છે. સામાજિક કાર્યકર નીચેની તકનિકોનો ઉપયોગ કરીને મદદ પૂરી પાડે છે. સંબંધની તકનિક, સમર્થનની તકનિક, ભાગીદારીની તકનિક, સંસાધનોના ઉપયોગની તકનિક, અર્થઘટનની તકનિક, સ્પષ્ટીકરણની તકનિક, અપૂર્ણાંકની તકનિક, વૈચ્છિકરણની તકનિક, નવા જ્ઞાન પ્રાપ્ત કરવાની તકનિક, સ્થાનાંતરણની તકનિક, સ્થાનાંતરણ અને સ્વીકૃતિની તકનિક વગેરે.

સામાજિક કાર્યનો ઉદ્દેશ્ય એક સુવ્યવસ્થિત સમાજનું નિર્માણ કરવાનો છે અને વ્યક્તિને સમાજમાં એવી રીતે સમાયોજિત કરવાનો છે કે જેથી તે પોતાનું અને સમાજનું હિત કરી શકે. તેથી, જ્યારે કાર્યકર એક વ્યક્તિ સાથે કામ કરે છે. ત્યારે તેને સામાજિક વ્યક્તિગત કાર્ય કહેવામાં આવે છે, જ્યારે તે જૂથ દ્વારા વ્યક્તિને મદદ કરે છે, તેને સામૂહિક કાર્ય કહેવાય છે અને જ્યારે તે સમગ્ર સમુદાયને મદદ કરે છે. તેને સામુદાયિક સંસ્થા કહેવામાં આવે છે. અન્ય ત્રણ વ્યવસ્થાઓ આ વ્યવસ્થાઓને ટેકો પૂરો પાડે છે. અહીં અમે તેમને સમજવાના હેતુથી વિગતવાર વર્ણન કરીશું.

8.4 વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય :

ઓગણીસમી સદી સુધી, વ્યક્તિના દુઃખ અને વેદનાને તેના કર્મોનું ફળ માનવામાં આવતું હતું અને એવું માનવામાં આવતું હતું કે તેણે આ દુઃખ અને કષ્ટો ભોગવવા પડશે. વ્યક્તિ માટે આ પરેશાનીઓ અને દુઃખ દૂર કરવું શક્ય નથી. પરંતુ જેમ જેમ જ્ઞાનનો વિકાસ થતો ગયો તેમ તેમ આ વિચારધારા બદલાતી ગઈ એડવર્ડ ડેનિસન, સર ચાર્લ્સલાઉથ વગેરે જેવા વિદ્વાનોએ વ્યક્તિગત સહાયતા તરફ તેમનું ધ્યાન દોર્યું હતું. તેમના મતે, વ્યક્તિગત સેવાકાર્ય એ એક એવી કળા છે જેના દ્વારા પુરુષો, સ્ત્રીઓ અને બાળકોના સામાજિક સંબંધોમાં વધુ ગોઠવણ લાવવાના પ્રયાસો કરવામાં આવે છે. આમ, વ્યક્તિગત કાર્ય એ વ્યક્તિત્વ વિકાસની પ્રક્રિયા છે. હેમિલ્ટન વગેરે જેવા વિદ્વાનોએ વ્યક્તિગત કાર્યને એક પ્રક્રિયા તરીકે જોયા છે જે વ્યક્તિગત (આંતરિક સંબંધ) અને સામાજિકને જોડે છે.

એવા સંજોગોમાં ગોઠવણ સ્થાપિત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે (બાહ્ય સંબંધો). તેથી, તે સ્પષ્ટ છે કે આ પદ્ધતિ દ્વારા ફક્ત વ્યક્તિને જ મદદ કરવામાં આવે છે અને તે કેન્દ્રબિંદુ રહે છે. આ પદ્ધતિ દ્વારા વ્યક્તિની આંતરિક અને બાહ્ય ક્ષમતાઓ જાણી શકાય છે.

કાર્યકર વ્યક્તિને એવી રીતે મદદ કરે છે કે તે બાહ્ય જગતની જરૂરિયાત મુજબ તેની ક્ષમતાઓને સમાયોજિત કરી શકે અને તેનું સ્થાન મેળવી શકે અને તેની ભૂમિકા ભજવી શકે. પણ અહીં એક વાત નોંધનીય છે કે અંગત કાર્યમાં કામ માત્ર એક વ્યક્તિ પૂરતું મર્યાદિત નથી હોતું. કારણ કે બાહ્ય પરિબળો દરેક ક્ષણે વ્યક્તિને પ્રભાવિત કરે છે. તેથી તે બાહ્ય પરિબળોના

સબંધમાં પણ કામ કરે છે. તે તે સામાજિક, મનોવૈજ્ઞાનિક અને શારીરિક પરિબળોને શોધી કાઢે છે જેના કારણે વ્યક્તિ દુઃખનો અનુભવ કરે છે, જેના પછી તે એવી શક્તિઓ વિકસાવે છે જેના દ્વારા વ્યક્તિ પોતે તેના પર કાબુ મેળવે છે.

આ રીતે, જ્યાં એક તરફ વ્યક્તિની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ થાય છે, તો બીજી તરફ સમાજને સ્વસ્થ નાગરિકો આપવામાં મદદ મળે છે. વ્યક્તિગતસેવા કાર્યની પ્રક્રિયામાં, કાર્યકર મુખ્યત્વે ત્રણ કાર્યોથી સંબંધિત છે :-

- (1) સેવાર્થીની સમસ્યા અંગે, આંતરિક અને બાહ્ય વાતાવરણ સાથે સંબંધિત.
- (2) વ્યક્તિગત તકનિકો દ્વારા સમસ્યાનું નિદાન.
- (3) બાહ્ય અને આંતરિક માધ્યમો દ્વારા તેની સારવાર.

❖ **સમસ્યાનો અભ્યાસ :** કાર્યકર નિરીક્ષણ, તપાસ અને વ્યક્તિગત ઈતિહાસની તકનિકોના આધારે આ કરે છે. નિદાનનું કાર્ય પણ સાથે સાથે ચાલું રહે છે. સામાન્ય રીતે કાર્યકર નિદાનમાં મૂલ્યાંકન, કારણ શોધવા અને વર્ગીકરણના તબક્કામાં કામ કરે છે.

કાર્યકર વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ અને સમસ્યાઓનું મૂલ્યાંકન કરે છે. તે જુએ છે કે સમસ્યા શું છે, તેનું સ્વરૂપ શું છે, વાસ્તવિકતા શું છે અને ક્યું કારણ છે જેના કારણે સેવાર્થી વધુ પરેશાન થઈ રહ્યો છે. તે કાર્યકર પ્રયત્નો અને ક્ષમતાઓ પણ જુએ છે. તે બાહ્ય અને આંતરિક પરિબળો શું છે અને વાસ્તવિક સમસ્યા શું છે. આ પછી તે નક્કી કરે છે કે સેવાર્થીને કેવા પ્રકારની મદદની જરૂર છે. ઉપરોક્ત બાબતો નક્કી કર્યા પછી, સારવાર કાર્ય શરૂ થાય છે. સારવારની મુખ્ય તકનિકો નીચે મુજબ છે :

- (1) તપાસ :- બંને કાર્યો, સારવાર અને તથ્યો નો સંગ્રહ, તપાસ દ્વારા કરવામાં આવે છે. કાર્યકર સૌથી નજીકનો સંબંધ સ્થાપિત કરીને સેવાર્થીની સમસ્યાની ઊંડાઈમાં પ્રવેશ કરે છે. તે પોતે વાતચીત દ્વારા તેની સમસ્યાના કારણો શોધી કાઢે છે, તેથી તે પોતે જ આશ્વાસન મેળવે છે.
- (2) સુધારણા અને સંજોગોમાં ફેરફારને કારણે એડજસ્ટ કરવામાં અસમર્થ. આ પદ્ધતિ દ્વારા સેવાર્થી બાહ્ય સંજોગોની જટિલતામાં પરિવર્તન લાવે છે અને તેના વાતાવરણમાં પરિવર્તન લાવે એ અને તણાવપૂર્ણ પરિસ્થિતિમાં ઘટાડો કરે છે.
- (3) આધાર : કાર્યકર અહંકાર શક્તિના વિકાસ અને વૃદ્ધિમાં સેવાર્થીને હિંમત આપે છે. તે તેનામાં આસા જગાડે છે અને તેના પરનું દબાણ ઘટાડે છે.
- (4) અધ્યાપન કાર્યકર સેવાર્થીને સમય અને જરૂરિયાત મુજબ શિક્ષણ આપે છે જેથી તેને સમસ્યા વિશે જાણકારી મળે.
- (5) કેટલીકવાર માર્ગદર્શન કાર્યકર્તાએ સેવાર્થીને અમુક વિષય પર માર્ગદર્શન આપવાનું હોય છે.
- (6) ઓળખ : કાર્યકર સેવાર્થીની લાગણીઓ સાથે જોડાણ સ્થાપિત કરે છે. સેવાર્થી તેને તેના શુભચિંતક તરીકે માનવા લાગે છે અને આ સમસ્યાને ઉકેલવામાં મદદ કરે છે.
- (7) સ્વીકૃતિ : કાર્યકર સેવાર્થી તે જેમ છે તેમ સ્વીકારે છે. તે તેને માન આપે છે. તે

‘પાપ થી અણગમો થાય છે, પાપી દ્વારા નહીં’ એવો સિદ્ધાંત અપનાવે છે, જેનું પરિણામ એ છે કે ગ્રાહકને સ્પષ્ટપણે સત્ય કહેવાથી રાહત મળે છે.

- (8) પ્રોત્સાહક કાર્યકર સેવાર્થીને સમસ્યાના ઉકેલ માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે.
- (9) પુષ્ટિ થાય છે. તે સાચા વિચારોની પુષ્ટિ કરે છે અને વિશ્વાસને જાગૃત કરે છે.
- (10) સામાન્યીકરણ : કેટલીકવાર સેવાર્થી પોતાને એટલો દોષી ઠેરવે છે કે તેના તમામ કાર્યો આ વિચારથી પ્રભાવિત થાય છે અને તેનું જીવન નરક બની જાય છે. આ પદ્ધતિ દ્વારા કાર્યકર તેને કહે છે કે તે આવા તમે એકલા જ નથી પરંતુ ઘણા એવા છે જેમણે સમાન કામ કર્યું છે.
- (11) અર્થઘટન : અર્થઘટન દ્વારા, કાર્યકર સેવાર્થીની મૂંઝવણો દૂર કરે છે અને તેને વાસ્તવિકતાનો પરિચય કરાવે છે.
- (12) પુનઃવિશ્વાસ : કાર્યકર સેવાર્થીમાં આત્મવિશ્વાસ પેદા કરે છે કે તેની સમસ્યાનો ઉકેલ લાવી શકાય છે અને તેનામાં શક્તિનો વિકાસ કરીને તેને ઉકેલી શકાય છે.
- (13) સમજૂતી : કાર્યકર સેવાર્થીને તેની સમસ્યાના કારણો વિશે જાણ કરે છે. પ્રભાવિત પરિબલો વિશે જણાવે છે અને તેના વર્તનને સમજાવે છે. પરિણામે, સેવાર્થી પોતે જ તેના વર્તનમાં ફેરફાર લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે.
- (14) પ્રાપ્ત : વિષય અર્ધજાગૃત સ્તરની સમસ્યાઓ અને કારણો પર પ્રકાશ ફેંકે છે અને સ્પષ્ટ કરે છે.
- (15) સલાહ : કાર્યકર સેવાર્થીને સલાહ આપે છે જ્યાં તેને સલાહની જરૂર લાગે છે.
- (16) સહકાર : કાર્યકર સેવાર્થીને સહકાર પૂરો પાડે છે.

હાલીસના મતે સારવારના બે પ્રકાર છે. પ્રથમ પ્રકારની સારવારમાં તે પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે જેના દ્વારા કાર્યકર પોતે સેવાર્થીના વાતાવરણને સુધારવા માટે પ્રયત્નો કરે છે. બીજા પ્રકારની સારવારમાં ખાસ કરીને તે મનોવૈજ્ઞાનિક પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે જેનો કાર્યકર, મુલાકાત દ્વારા ઉપયોગ કરીને, સેવાર્થીને તેના પોતાના પ્રયત્નો દ્વારા પોતાનામાં પરિવર્તન લાવી સમસ્યાઓ હલ કરવામાં સક્ષમ બનવામાં મદદ કરે છે.

8.5 સામાજિક જૂથ કાર્ય :

જૂથ કાર્ય હેઠળ, જૂથ પોતે સેવાર્થી છે, એટલે કે, વ્યક્તિને જૂથ દ્વારા મદદ કરવામાં આવે છે, જે જૂથની પ્રગતિ અને વિકાસ શક્ય બનાવે છે. કાર્યકર વિવિધ કાર્યક્રમો દ્વારા જૂથમાં પ્રગતિ અને વિકાસ લાવે છે. વ્યક્તિ માટે જૂથ જરૂરી છે, તેથી સામૂહિક કાર્ય જૂથ વિકાસ દ્વારા વ્યક્તિના વિકાસ અને પ્રગતિમાં મદદ કરે છે. તે એક જ સમયે વ્યક્તિ અને જૂથને મદદ કરે છે. તે જૂથને એવી રીતે કામ કરવા પ્રોત્સાહિત કરે છે કે જૂથ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અને કાર્યક્રમ બંને વ્યક્તિના વિકાસ અને ઈચ્છિત સામાજિક ઉદ્દેશ્યોની સિદ્ધિમાં ફાળો આપે.

ટ્રેકરના મતે, સામાજિક જૂથ કાર્ય એ કાર્યની એક વ્યવસ્થા છે જેના દ્વારા સામાજિક સંસ્થાઓ હેઠળના જૂથોમાં કામદારો દ્વારા વ્યક્તિઓને મદદ કરવામાં આવે છે. આ કાર્યકર સંબંધિત પ્રવૃત્તિઓમાં વ્યક્તિઓની આંતરસંબંધિત પ્રવૃત્તિઓનું માર્ગદર્શન આપે એ જેતી તેઓ

એકબીજા સાથે સબંધો સ્થાપિત કરી શકે અને વ્યક્તિગત, સામૂહિક અને સામુદાયિક વિકાસની દ્રષ્ટિએ તેમની જરૂરિયાતો અને ક્ષમતાઓ અનુસાર વિકાસની તકોનો લાભ મેળવી શકે.

- ❖ **સમુદાય સંગઠન :** સામુદાયિક સંગઠનનો અર્થ થાય છે કોઈ ચોક્કસ ક્ષેત્રમાં ત્યાંની જરૂરિયાતો શોધી તેના માધ્યમો શોધીને સંવાદિતા સ્થાપિત કરવી. કાર્યકર આ પ્રક્રિયા દરમિયાન ઊભી થતી મુશ્કેલીઓનો દૂર કરવાનો પ્રયાસ કરે છે, જેના પરિણામે સમુદાય તેની સમસ્યાઓ અને જરૂરિયાતોને સમજવા માટે સંપૂર્ણ રીતે સક્ષમ બને છે અને સમસ્યાનો ઉકેલ લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. સામુદાયિક કાર્યકરનો ઉદ્દેશ સભાન અથવા અર્ધ-સભાન સમસ્યાઓને પ્રકાશમાં લાવવાનો, લોકોનું ધ્યાન તેમના તરફ આકર્ષિત કરવાનો, સમસ્યાના ઉકેલ વિશે વિચારવાનો અને તેના પર ચર્ચા કરવાનો, કાર્યક્રમોની યોજના બનાવવા અને લોકોને તેમાં ભાગ લેવા અને સહકાર મેળવવા માટે પ્રેરિત કરવાનો છે.

સમુદાયમાં હંમેશા આવા પરિબળો હાજર હોય છે જે હંમેશા સંગઠનને નબળા બનાવવાનું વિચારે છે અને જ્યારે સમય આવે છે ત્યારે તેઓ તેને નબળા બનાવી દે છે. આ તક ખાસ કરીને ત્યારે જોવા મળે છે જ્યારે સંઘર્ષ થવા કોઈ ખાસ ફેરફાર હોય. સામુદાયિક કાર્યકર હંમેશા ભૌતિક અને બિન-ભૌતિક પરિબળોમાં સંતુલિત પરિવર્તન લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે જેથી સામાન્ય પરિસ્થિતિ જળવાઈ રહે.

સમુદાય સંગઠનના નીચેના મુખ્ય તબક્કાઓ છે :-

- (1) સામુદાયિક કલ્યાણ માળખું, તેની સામાજિક સંસ્થાઓ અને તેમના કાર્યો અંગેનું જ્ઞાન.
- (2) જનતાને શ્રેષ્ઠ સેવાઓ પૂરી પાડવા માટે જાહેર અને ખાનગી સામાજિક સંસ્થાઓમાં ઉપલબ્ધ સુવિધાઓમાં સહકાર આપવો.
- (3) જાહેર અને બિન-જાહેર સંસ્થાઓના સ્તરમાં સુધારો.
- (4) વ્યાપક માનવ જરૂરિયાતો નક્કી કરવા માટે સામાજિક સંશોધન અને સર્વેક્ષણોનો ઉપયોગ.
- (5) ઉપલબ્ધ સંસાધનોને ધ્યાનમાં રાખીને આ જરૂરિયાતોનું વિશ્લેષણ કરવા માટે.
- (6) માહિતીનું સંશ્લેષણ, તથ્યોની તપાસ અને તાકીદ અને જરૂરિયાતોના મહત્ત્વ અનુસાર અગ્રતાનું નિર્ધારણ.
- (7) બહાર પ્રસારણ સેવાઓની બાદબાકી અથવા ગોઠવણ અને જરૂરિયાતો અનુસાર નવી સેવાઓના વિકાસ.
- (8) સેવાઓના વિસ્તરણ અથવા તમામ રસ ધરાવતા જૂથો અને જનતા માટે નવી સેવાઓ બનાવવાના હેતુ માટે જરૂરિયાતોનું અર્થઘટન.
- (9) સામાજિક કલ્યાણના કાર્યો માટે આર્થિક અને નૈતિક શક્તિનો સંગ્રહ.
- (10) શિક્ષણ, માહિતી અને લોકોની સક્રિય ભાગીદારી દ્વારા સામાજિક કલ્યાણની જરૂરિયાતો પ્રત્યે સામુદાયિક ચેતનાનું નિર્માણ.

સામુદાયિક સંસ્થાના માળખામાં, સામાજિક કાર્યકર તેના વ્યાવસાયિક જ્ઞાન, કુશળતા અને અનુભવનું યોગદાન આપે છે.

- (1) સામાજિક પરિસ્થિતિઓના જ્ઞાનને લીધે, સામાજિક કાર્યકર અન્ય લોકોની આરોગ્ય અને કલ્યાણની જરૂરિયાતોને ઓળખવામાં મદદ કરે છે.
- (2) કાર્યકર પાસે જરૂરી સર્વેક્ષણ અને તપાસના તથ્યો મેળવવા માટે લોકોને પ્રોત્સાહિત કરવાની અને પરિસ્થિતિ સુધારવા માટે યોજના તૈયાર કરવાની ક્ષમતા છે.
- (3) સામાજિક કાર્યકર તેના સેવાર્થી, પડોશ અને સમુદાયને સામાજિક જરૂરિયાતો સમજાવવામાં સક્ષમ છે.

8.6 સમાજ કલ્યાણ વહીવટ :

સામાજિક કાર્ય મુખ્યત્વે સામાજિક સંસ્થાઓ અથવા વિભાગો અથવા સંબંધિત સંસ્થાઓ, જેમ કે હોસ્પિટલો, અદાલતો, શાળાઓ, સુધારાત્મક અને દંડ સંસ્થાઓમાં કરવામાં આવે છે. તેથી, કાર્યકરને સામાજિક કલ્યાણ વહીવટનું જ્ઞાન હોવું જરૂરી છે. સામાજિક કલ્યાણ વહીવટ સરકારી સંસ્થાઓમાં સામાજિક કાયદાનો અમલ કરે છે અને લોકોને સેવા આપવા માટે કાયદા, નિયમો અને નિયંત્રણોનું ભાષાંતર કરે છે. તેનો અર્થ એવી પ્રક્રિયા છે કે જેના દ્વારા સામાજિક કલ્યાણ ક્ષેત્રમાં જાહેર અને ખાનગી સંસ્થાઓનું વહીવટ અને સંગઠન કરવામાં આવે છે. તેમાં તે તમામ પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે જે સંસ્થાને તેના કાર્યકરને વ્યવહારું સ્વરૂપ આપવામાં મદદ કરે છે.

સામાજિક કલ્યાણ વહીવટનું વ્યવહારું સ્વરૂપ સામાન્ય વહીવટ જેવું જ છે. પરંતુ આમાં માનવીય સમસ્યાઓના નિરાકરણ અને માનવ જરૂરિયાતોને સંતોષવાના પ્રયાસો કરવામાં આવે છે. તેથી, સંચાલક માટે વિશેષ જ્ઞાન જરૂરી છે. તે માટે, વ્યક્તિએ સામાજિક કાર્યની મનોવૈજ્ઞાનિક, ઉદ્દેશ્યો અને કાર્યક્રમોથી પરિચિત હોવા જોઈએ. તેને સામાજિક કાર્યની પદ્ધતિઓ, સામાજિક નિદાનની પદ્ધતિઓ, જૂથ અને વ્યક્તિની જરૂરિયાતો અને સંસ્થા સાથેના તેમના સંબંધો વગેરેના જ્ઞાનની જરૂર છે.

જહોન સી. કિડનેઈના જણાવ્યા મુજબ, “સામાજિક કલ્યાણ વહીવટ એ સામાજિક નીતિને સામાજિક સેવાઓમાં રૂપાંતરિત કરવાની અને સામાજિક નીતિના મૂલ્યાંકન અને સુધારણામાં અનુભવનો ઉપયોગ કરવાની પ્રક્રિયા છે.”

1. આર્થર ડનહામના જણાવ્યા અનુસાર : “સામાજિક કલ્યાણ વહીવટ દ્વારા અમારો અર્થ તે મદદરૂપ અને સુવિધાજનક પ્રવૃત્તિઓ છે જે કોઈપણ સામાજિક સંસ્થા દ્વારા હાથ ધરવામાં આવે છે જે સીધી સેવા માટે ફરજિયાત છે.”
2. પ્રો. રાજારામ શાસ્ત્રીના જણાવ્યા મુજબ, “સરકારી અથવા બિન-સરકારી કલ્યાણ કાર્યક્રમો સાથે સંબંધિત સામાજિક એજન્સીઓ અને વહીવટને સામાજિક કલ્યાણ કહેવામાં આવે છે. જો કે તેને પદ્ધતિઓ, તકનિકો પણ જાહેર વહીવટ અથવા વ્યવસાય વહીવટ જેવી છે, પરંતુ એક મૂળભૂત તફાવત આવી વ્યક્તિઓ અથવા વર્ગોને લગતા વહીવટમાં તમામ સ્તરે માન્યતા અને લોકશાહી પર મહત્તમ ધ્યાન આપવામાં આવે છે.”

સમાજ કલ્યાણ વહીવટનું વિશ્લેષણ :-

- (1) સમાજ કલ્યાણ વહીવટ એ એક પ્રક્રિયા છે જેમાં વિશેષ જ્ઞાન, સિદ્ધાંતો અને કુશળતાનો સમાવેશ થાય છે.

- (2) આના દ્વારા સામાજિક સંસ્થાઓનું નિયંત્રણ, સંચાલન અને આયોજન કરવામાં આવે છે.
- (3) આ પ્રક્રિયામાં દિશા, આયોજન, પરસ્પર ઉત્તેજના, સંગઠન, સહકાર, સબંધ, સંશોધન વગેરે જેવા પરિબળોનો ઉક્રયોગ થાય છે.
- (4) વ્યક્તિ, જૂથો અને સમુદાયોને સામાજિક સેવાઓ પૂરી પાડે છે.
- (5) સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો, નીતિઓ, કાર્યક્રમો, બજેટ, સેવાર્થીની પસંદગી, કાર્યકરની પસંદગી, કર્મચારીઓની પસંદગીનું કાર્ય કરે છે. સેવાઓનું મૂલ્યાંકન પણ કરે છે.
- (6) તેના દ્વારા સામાજિક સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ થાય છે.
- (7) વહીવટ લોકશાહી સિદ્ધાંતો પર આધારિત છે.

8.7 લોકશાહી વહીવટની તકનિકો :

- (1) જૂથ-નેતૃત્વ તકનિકો
- (2) શિક્ષણ તકનિકો
- (3) મુશ્કેલીનિવારણ તકનિકો
- (4) જૂથ-મુલાકાતની તકનિકો
- (5) સૂચનાત્મક દેખરેખની તકનિકો.

8.8 સામાજિક કાર્ય સંશોધન, સામાજિક પ્રક્રિયા :

સામાજિક કાર્ય એ એક એવો વ્યવસાય છે જેના દ્વારા વ્યક્તિને મહત્તમ મદદ અને વિકાસ અને પ્રગતિ આપવાના પ્રયાસો કરવામાં આવે છે. આ હેઠળ, સિદ્ધાંતો, પદ્ધતિઓ, કુશળતા અને તકનિકોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. તેથી, આ ક્ષેત્રોમાં દિવસેને દિવસે નવીકરણ અને પરિવર્તનની જરૂર છે કારણ કે વ્યક્તિ પોતે પરિવર્તનશીલ અને વિકાસશીલ પ્રાણી છે. સામાજિક કાર્ય સંશોધન આ જરૂરિયાતને પૂર્ણ કરે છે. તે નવી પદ્ધતિઓ શોધે છે, સિદ્ધાંતોને માન્ય અને પુનઃસ્થાપિત કરે છે અને નવા જ્ઞાનની શોધ કરે છે. જરૂરિયાત મુજબ કારણ અને અસર સબંધોને પણ સ્પષ્ટ કરે છે. અહીં એક વાત નોંધનીય છે કે સામાજિક કાર્ય વ્યક્તિની સમસ્યાઓ સાથે સંકળાયેલું હોવાથી સામાજિક કાર્ય સંશોધનમાં પણ સબંધિત સિદ્ધાંતો, ખ્યાલો તકનિકો અને કૌશલ્યો વગેરેની શોધ કરવામાં આવે છે. સારાંશમાં, આ હેઠળ, સારવાર અને સેવા વિતરણની વિવિધ પ્રણાલીઓ, તેમની જરૂરિયાતો અને તેમને સબંધિત નવા માધ્યમો શોધવામાં આવે છે.

સંશોધનનો ઉદ્દેશ તમામ વૈજ્ઞાનિક ક્ષેત્રોમાં જ્ઞાનનો વિકાસ અને વધારો કરવાનો છે. સામાજિક કાર્ય સંશોધન એ એક સ્ત્રોત છે જેના દ્વારા સામાજિક કાર્ય માટે નવું જ્ઞાન પ્રદાન કરી શકાય છે પ્રાપ્ત થાય છે. શરૂઆતમાં સામાજિક કાર્યમાં સામાજિક વિદ્વાનોની સંશોધન પદ્ધતિઓ અપનાવવામાં આવી.

દત્તક લેવામાં અચકાતી હતી. તેથી સામાજિક કાર્ય સંશોધનમાં વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ નહીં. પ્રમાણિત કરવામાં આવ્યું હતું. પ્રારંભિક સમુદાય અભ્યાસ સામાજિક સમસ્યાઓ, સંસ્થાકીય કાર્યક્રમો, માળખું પર સામાજિક કાર્યકરો દ્વારા અભ્યાસ કાર્ય પદ્ધતિ અને સામાજિક કાર્યનો ઈતિહાસ, શારીરિક અને ઉપચારાત્મક અવલોકનઆવી શોધો

માત્ર નવી સામાજિક સેવાઓ પર ભાર મૂકે છે. આ પ્રકારનો અભ્યાસ સામુદાયિક સામાજિક કલ્યાણ યોજનાને સરળ બનાવી પરંતુ માનવ સ્વભાવ, વર્તન અને સંબંધોના વૈજ્ઞાનિક જ્ઞાનને વધુ ઊંડું કર્યું નથી. આ અભ્યાસોએ સામાજિક કાર્ય પદ્ધતિઓની જરૂરિયાત સાબિત કરી. નવા જ્ઞાન અને પદ્ધતિઓના વિકાસની સાથે સંશોધનનું ક્ષેત્ર પણ વધી રહ્યું છે. પરંતુ સામાજિક સંશોધન અને સામાજિક કાર્ય સંશોધન વચ્ચે તફાવત છે કારણ કે સામાજિક સંશોધન સામાજિક મૂલ્યો, વિભાવનાઓ અને કારણ-અસર સંબંધોનો અભ્યાસ કરે છે. તટસ્થતાથી જુએ છે. તે જરૂરી નથી કે પ્રાપ્ત પરિણામો વ્યવહારું હોય. આવા સંશોધન પરિણામો સાથે સંબંધિત હોવા જોઈએ, તેથી તે શુદ્ધ સંશોધન છે. પરંતુ સામાજિક કાર્ય સંશોધન એ વ્યક્તિની અંદરની સામાજિક શક્તિઓનો અભ્યાસ છે. તે સંદર્ભમાં કરે છે. તેનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિની સામાજિક સમસ્યાઓ હલ કરવાનો છે. શું કરવું તે જુએ છે કે કેવી રીતે નવા સંશોધન ગ્રાહકોને મદદ કરી શકે છે

વ્યક્તિઓ, જૂથો અને સમગ્ર સમુદાયની સેવાઓમાં સુધારો કરી શકે છે. સામાજિક કાર્ય સંશોધન એ એક શોધ છે જેના હેઠળ વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરીને આવા ઉપાયો શોધવામાં આવે છે જેથી ગ્રાહકો (વ્યક્તિ, જૂથ, સમુદાય અને સમગ્ર સમાજ)ને વધુ સારી સેવાઓ પૂરી પાડી શકાય અને સમસ્યાઓનું નિરાકરણ લાવી શકાય અને વ્યક્તિનું જીવન સુધારી શકાય. સર્વાંગી વિકાસ કરી શકાય છે. ફ્રિડલેન્ડર અનુસાર, “સામાજિક કાર્ય સંશોધનનો અર્થ એ એ કે સંસ્તા, કાર્ય અને સામાજિક કાર્યની પ્રણાલીની માન્યતાની જટિલ શોધ અને વૈજ્ઞાનિક તપાસ જેથી તેઓને માન્ય કરી શકાય, સામાન્યીકરણ કરી શકાય અને સામાજિક કાર્યનું જ્ઞાન અને કૌશલ્ય વધારી શકાય.”

1. વેબસ્ટરના શબ્દકોશ અનુસાર : “સામાજિક સંશોધન એ એક વિદ્યતાપૂર્ણ તપાસ છે, જે સામાન્ય રીતે જટિલ અને ખૂબ વિગતવાર તપાસ અથવા પરીક્ષાના સ્વરૂપમાં છે, જેનો હેતુ “સામાજિક કાર્ય” અનુસાર સ્વીકૃત પરિણામો પર પુનર્વિચાર કરવાનો છે યર બુક, 1949 એડી”, “સામાજિક કાર્ય સંશોધન એટલે સામાજિક કાર્યના કાર્યો અને પ્રણાલીઓની માન્યતાની વૈજ્ઞાનિક તપાસ.”

❖ વિશેષતા :

- (1) તે સામાજિક કાર્યને મદદરૂપ પદ્ધતિ છે કારણ કે તેના દ્વારા ગ્રાહકને સીધી મદદ કરવામાં આવતી નથી.
- (2) તે તેના કાર્યક્રમ હેઠળ વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરે છે. જેમાં નીચેના પગલાઓનો ઉપયોગ થાય છે.
 - (1) સમસ્યા વિસ્તારના વિષયની પસંદગી
 - (2) સમસ્યાનું સીમાંકન
 - (3) ઉપલબ્ધ સામગ્રીનો અભ્યાસ
 - (4) પૂર્વધારણાની રચના
 - (5) પ્રશ્નાવલીનું નિર્માણ અને
 - (6) પ્રાથમિક પરીક્ષા, તથ્યોનો સંગ્રહ, તથ્યોનું વિશ્લેષણ અને અહેવાલ તૈયાર કરવો અને તેથી વધુ.
- (3) ગ્રાહકોને વધુ વૈજ્ઞાનિક રીતે સેવાઓ પૂરી પાડવા માટે નવી પદ્ધતિઓ શોધાઈ છે.

- (4) આ દ્વારા કાર્યકર નવા જ્ઞાન, તકનિકો, કુશળતા અને કુશળતા પ્રાપ્ત કરે છે.
- (5) ઉપલબ્ધ જ્ઞાન પ્રમાણિત છે.
- (6) સામાજિક અસાધારણ ઘટનાના કારક પરિબળો શોધવામાં આવે છે.
- (7) જૂની પૂર્વધારણાઓ ચકાસવામાં આવે છે.

સામાજિક કાર્ય સંશોધનના પ્રકાર

ફિલિપ ક્લીને પાંચ પ્રકારો વર્ણવ્યા છે :-

- (1) સેવાઓની જરૂરિયાતની સ્થાપના, પરિચય અને માપન સંબંધિત અભ્યાસ.
- (2) પૂરી પાડવામાં આવેલ સેવાઓની જરૂરિયાતને લગતા માપન અભ્યાસ.
- (3) સામાજિક કાર્યમાં પ્રવૃત્તિઓના પરિણામોના પરીક્ષણ, માપન (પ્રમાણિકતા) અને મૂલ્યાંકન સંબંધિત અભ્યાસો.
- (4) સેવાઓ પ્રદાન કરવામાં કિંમત નિર્ધારણ તકનીકોની કાર્યક્ષમતા ચકાસવા સંબંધિત અભ્યાસો.
- (5) સંશોધન પદ્ધતિઓનો અભ્યાસ. 1

સામાજિક કાર્ય સંશોધન વિષયો

- (1) તે પરિબળોનું સંગઠન અને માપન જે સામાજિક સમસ્યાઓ બનાવે છે અને સામાજિક સેવાઓની જરૂરિયાત દર્શાવે છે.
- (2) સખાવતી સંસ્થાઓના ઇતિહાસનો અભ્યાસ, સમાજ કલ્યાણના કાર્યો, સમાજ કલ્યાણના કાર્યક્રમો અને સામાજિક કાર્યની જરૂરિયાત.
- (3) સામાજિક કાર્યકરોની અપેક્ષાઓ, ધારણાઓ અને શરતોના મૂલ્યાંકન સાથે સંબંધિત અભ્યાસ.
- (4) સામાજિક કાર્યકરોના ધ્યેયો, નિશ્ચય અને સ્વ-છબીનો અભ્યાસ.
- (5) સામાજિક કાર્યકરોની અપેક્ષાઓ, અપેક્ષાઓ અને ક્રિયાઓ વચ્ચેના સંબંધોનો અભ્યાસ.
- (6) સમાજની વિવિધ પ્રક્રિયાઓનો અભ્યાસ.
- (7) વ્યક્તિ, જૂથ અને સમુદાયની જરૂરિયાતોના સંબંધમાં ઉપલબ્ધ સામાજિક સેવાઓની ઉપયોગિતાનો અભ્યાસ.
- (8) સામાજિક કાર્ય પ્રવૃત્તિઓની અસરોના પરીક્ષણ, માપન અને મૂલ્યાંકન સાથે સંબંધિત અભ્યાસ અને સામાજિક કાર્ય પ્રેક્ટિસ માટે ઈચ્છિત લાયકાતની શોધ.
- (9) સેવાર્થીની આશાઓ, ઉદ્દેશ્યો, ધારણા અને પરિસ્થિતિના મૂલ્યાંકન સાથે સંબંધિત અભ્યાસ.
- (10) સામાજિક કાર્યના સંબંધમાં સેવાર્થીના વર્તણૂકીય પ્રતિભાવનો અભ્યાસ.
- (11) સામાજિક સંસ્થામાં અનૌપચારિક સામાજિક કાર્યકરોની ભૂમિકાની વ્યાખ્યા, તેમના સંબંધોમાં સહકારની શરતોનો અભ્યાસ.

- (12) સમુદાયના સામાજિક જૂતોના મૂલ્યો અને પસંદગીઓનો અભ્યાસ કે જેના પર સામાજિક કાર્યના વ્યવહારું સ્વરૂપને સમર્થન અને સહકાર માટે આધાર રાખવો પડે છે.
- (13) સામાજિક સંસ્થાઓના વિવિધ એકમો વચ્ચેના આંતરસંબંધોનો અભ્યાસ અને સંસ્થાના સેવાર્થી અને સ્ટાફ પર તેમની અસરો.
- (14) સામાજિક કાર્ય સંશોધનની પદ્ધતિનો અભ્યાસ.

- ❖ **સામાજિક પ્રક્રિયા :** સામાજિક ક્રિયા એ સામાજિક કાર્યની મદદરૂપ પ્રણાલી છે જેના દ્વારા સંગઠિત સામૂહિક પ્રક્રિયા દ્વારા સામાન્ય સામાજિક સમસ્યાઓ ઉકેલવામાં આવે છે. આ પ્રક્રિયામાં, સામાજિક, આર્થિક, આરોગ્ય સંબંધિત અને અન્ય ક્ષેત્રોમાં પ્રગતિ માટે લોકોના અભિપ્રાયનું સમર્થન જરૂરી છે. સામાજિક ક્રિયાનો ઉદ્દેશ ઈચ્છિત સામાજિક પરિવર્તન અને સામાજિક પ્રગતિ લાવવાનો છે. સામૂહિક સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા જાહેર અભિપ્રાય અને કાયદાકીય વિચારોને પ્રભાવિત કરવું એ સામાજિક ક્રિયાની એક વિશેષ તકનિક છે. આ વ્યવસ્થાના કામથી પર્યાવરણમાં પરિવર્તન આવ્યું છે.
- ❖ **ફેડલેન્ડર અનુસાર :** “સામાજિક ક્રિયા એ એક વ્યક્તિગત, સામૂહિક અથવા સામુદાયિક પ્રયાસ છે જે સામાજિક કાર્યની ફિલસૂફી અને પ્રેક્ટિસના માળખામાં કરવામાં આવે ચે અને જેનો હેતુ સામાજિક પ્રગતિ હાંસલ કરવા, સામાજિક નીતિઓ બદલવા અને સામાજિક કાયદા, આરોગ્ય અને કલ્યાણ સેવાઓમાં સુદારો કરવાનો છે.”
- ❖ **કેનેથ પ્રે અનુસાર :** “સામાજિક ક્રિયા એ ક્રમશઃ, અંતરાત્મા-સંબંધિત પ્રક્રિયા છે જે મૂળભૂ સામાજિક પરિસ્થિતિઓ અને નીતિઓને સીધી રીતે પ્રભાવિત કરે છે જે સામાજિક ગોઠવણ અને વિસંગતતાની સમસ્યાઓને જન્મ આપે છે. જેને સામાજિક કાર્યકરો તરીકે અમારી સેવાઓ હલ કરવાનો પ્રયાસ કરે છે.” 1 પ્રો. રાજારામ શાસ્ત્રીના “જ્યારે સમાજના વ્યાપક સ્તરે કોઈપણ સામાજિક પરિવર્તનનો પ્રયાસ કરવામાં આવે છે, ત્યારે તેને સામાજિક ક્રિયા હેઠળ કહેવામાં આવે છે.”
- ❖ સામાજિક ક્રિયાઓની મૂળભૂત બાબતો :
 - (1) જૂથ અને સમુદાયની સક્રિય ભાગીદારી.
 - (2) પદ્ધતિમાં લોકશાહી પદ્ધતિનો ઉપયોગ.
 - (3) સંસાધનોની સિદ્ધિ
 - (4) લોકશાહી નેતૃત્વની હાજરી.
 - (5) સમસ્યા સંબંધિત સંસાધનોની ઉપલબ્ધતા.
 - (6) સમુદાયનો સંપર્ક જરૂરી છે.
 - (7) બાહ્ય મદદની ઉપલબ્ધતા.
- ❖ સામાજિક ક્રિયાના ઉદ્દેશ્યો :
 - (1) આરોગ્ય અને કલ્યાણ ક્ષેત્રે સ્થાનિક, પ્રાંતીય અને રાષ્ટ્રીય સ્તરે કરવાની કામગીરી.

- (2) સામાજિક નીતિઓની રચના માટે સામાજિક પૃષ્ઠભૂમિ તૈયાર કરવી.
- (3) સામાજિક માહિતી એકત્રિત કરવી અને માહિતીનું વિશ્લેષણ કરવું.
- (4) અવિકસિત જૂથોની માંગણી કરવી.
- (5) સામાજિક સમસ્યાઓ માટે નક્કર સૂચનો અને દરખાસ્તો રજૂ કરવા.
- (6) નવા સામાજિક સ્ત્રોતો શોધવા.
- (7) સામાજિક સમસ્યાઓ અંગે લોકોમાં જાગૃતિ લાવવી.
- (8) જાહેર સમર્થન મેળવવા માટે
- (9) સરકારી તંત્રને તેના ઉદ્દેશ્યમાં યોગદાન આપવા માટે તૈયાર કરવું.
- (10) નીતિ-નિર્માણ સત્તા દ્વારા દરખાસ્ત મંજૂર કરવી.

❖ હવે આપણે અહીં ઉપરોક્ત પદ્ધતિઓનો પરસ્પર સબંધ જાણવાનો પ્રયત્ન કરીશું.

- (1) **ઉદ્દેશ્યના આધારે સબંધ :** સામાજિક કાર્યની તમામ પદ્ધતિઓનો ઉદ્દેશ્ય લગભગ સમાન છે. તમામ પદ્ધતિઓનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિને શક્ય તેટલી મદદ કરવાનો છે જેથી તે તેની સમસ્યાઓ હલ કરી શકે અને વિકાસની ગતિ વધારી શકે. વ્યક્તિગત સેવા કાર્યનો ઉદ્દેશ્ય ગ્રાહક અથવા નિરાધારને એવી રીતે મદદ કરવાનો છે કે સ્વ-સહાયની શક્તિનો વિકાસ થાય અને તે કોઈ ખાસ બાંધ મદદ વિના તેની સમસ્યાના ઉકેલ માટે પગલાં લઈ શકે.

સામૂહિક કાર્યમાં, કાર્યકર જૂથ દ્વારા વ્યક્તિને મદદ કરે છે. જૂથની આંતરિક શક્તિઓનો વિકાસ કરીને, તે તેની કુશળતા અને ક્ષમતાના આધારે સમસ્યાને સ્પષ્ટ કરે છે અને તેમના દ્વારા, લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરવા માટે એક કાર્યક્રમની યોજના બનાવે છે. સામૂહિક કાર્ય દ્વારા વ્યક્તિમાં શારીરિક, માનસિક, સામાજિક વગેરે ગુણોનો વિકાસ થાય છે, જો કે સામૂહિક કાર્યમાં કેન્દ્રબિંદુ હોય છે, પરંતુ વ્યક્તિના હિતનું સંપૂર્ણ ધ્યાન રાખવામાં આવે છે. જો જરૂરી હોય તો, વ્યક્તિગત સેવા કાર્યની મદદ પણ લેવામાં આવે છે. સમુદાય સંસ્થાનો ઉદ્દેશ્ય સમુદાયને મદદ કરવાનો પણ છે, જેથી તે પોતાની મેળે વિકાસ અને પ્રગતિ કરી શકે. આમ આપણે જોઈએ છીએ કે આખરે આ પદ્ધતિઓનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિને એવી રીતે મદદ કરવાનો છે કે તે પોતે સક્ષમ બની શકે, સમસ્યાઓને સમજી શકે, સમસ્યાના ઉકેલ માટેના માધ્યમો શોધી શકે અને તેને જાતે ઉકેલી શકે. કાર્યકર તેની જરૂરિયાત મુજબ મદદનું કામ કરે છે. પરંતુ હેતુમાં વધુ ચોક્કસ હોવા છતાં, કેટલાક તફાવતો છે.

વ્યક્તિગત સેવા કાર્યમાં, વ્યક્તિની સમસ્યાઓના નિદાન અને સારવાર પર ભાર મૂકવામાં આવે છે. વ્યક્તિ અથવા ગ્રાહક પોતે તેની સમસ્યા લઈને કાર્યકર પાસે આવે છે અને તે તેની તકનિકોનો ઉપયોગ કરીને સમસ્યાને લગતી સારવાર આપે છે. સમસ્યાની સારવાર તેના હેતુ માટે કેન્દ્રિય છે. સામૂહિક કાર્યમાં વ્યક્તિગત કરતાં જૂથ વધુ મહત્વનું છે. વ્યક્તિ ગૌણ બની જાય છે. જૂથનું હિત વ્યક્તિના હિત કરતાં ઉપર છે. જૂથ કાર્યનો ઉદ્દેશ્ય જૂથ વિકાસ અને ગોઠવણ

સંબંધિત સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરવાનો છે. કાર્યક્રમ તેનું માધ્યમ છે અને આ ફેરફારોના આધારે જૂથમાં પરિવર્તન અને વિકાસ થાય છે અને લક્ષ્યો પ્રાપ્ત થાય છે. તેથી, તેનો ઉદ્દેશ્ય જૂથ-સમસ્યાઓ, શિક્ષણ, વિકાસ અને સાંસ્કૃતિક પ્રાપ્તિ પર ભાર આપવાનો છે. સમુદાયના સંગઠનનો ઉદ્દેશ્ય સમુદાયની વિવિધ સમસ્યાઓના નિરાકરણ માટે સમુદાયને સક્રિય બનાવવાનો છે. વ્યક્તિ અને સમૂહનું મહત્ત્વ ઘટતું જાય છે. સામુદાયિક સંગઠનમાં વ્યક્તિ કે જૂથના મનો-સામાજિક બંધારણના આધારે નહીં પરંતુ સામાજિક સંસ્થાઓ, રીતરિવાજો, માન્યતાઓ, સાંસ્કૃતિક સ્તર, ધોરણો વગેરેને ધ્યાનમાં રાખીને કાર્ય કરવામાં આવે છે. સિદ્ધાંત પર આધારિત સંબંધો સામાજિક કાર્યની પ્રણાલીઓમાં લગભગ સમાન છે.

જે સિદ્ધાંતોનો ઉપયોગ થાય છે તે મૂળભૂત રીતે માનવતાવાદી સિદ્ધાંત આમાં કામ કરે છે. કામના કિસ્સામાં ગ્રાહક એક સામાન્ય વ્યક્તિ છે. લઘુતાગ્રંથિ કોઈપણ પ્રકારના ઈન્ફિરીઓરિટી કોમ્પ્લેક્સ સાથે જોવામાં આવતું નથી. કાર્યકર તેને આદર અને પ્રતિષ્ઠા આપે છે અને તેને આત્મસન્માનની ભાવના આપે છે. તે સંબંધ બાંધવા પર ભાર મૂકે છે અને તેના દ્વારા સારવાર યોજના તૈયાર કરે છે. તે સેવાર્થીના મૂડ મુજબ કામ કરે છે. તે સેવાર્થીના સ્તરેથી વર્તે છે. તે તેના ગુણોને સ્પષ્ટ કરે છે અને આત્મનિર્ભરતા વિકસાવે છે. ગ્રાહક પોતે સમસ્યાની સારવાર પર કામ કરે છે. સામૂહિક કાર્યમાં પણ સમૂહની ઈચ્છા મુજબ કામ થાય છે.

જૂથના સભ્યો પ્રથમ તબક્કાથી છેલ્લા તબક્કા સુધી પ્રભુત્વ ધરાવે છે. જૂથમાં થવી તમામ ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ, જેમ કે જૂથની રચના, ઉદ્દેશ્યોનું નિર્ધારણ, કામગીરી, કાર્યક્રમનું આયોજન અને નિર્ધારણ, કામગીરી, નેતૃત્વ અને નિર્ણયો વગેરે સભ્યો દ્વારા પ્રેરિત થાય છે. કાર્યકર જૂથ સાથેના સંબંધને મહત્ત્વ આપે છે. જો સંબંધ યોગ્ય ન હોય તો કાર્યકર ન તો સમૂહ સાથે કામ કરી શકે છે અને ન તો સામૂહિક કાર્યકરને સ્વીકૃતિ આપી શકે છે જે વ્યક્તિગત સેવા કાર્યમાં ઉપયોગમાં લેવાય છે અને જૂથ કાર્યમાં મહત્ત્વપૂર્ણ છે. વ્યક્તિ અને જૂથની જેમ, સમુદાયને તે જ પરિસ્થિતિમાં સ્વીકારવામાં આવે છે જેમાં તે છે. સમાજની સગવડ મુજબ કામ થાય છે. કાર્યકર કોઈપણ કામ ત્યારે જ કરે છે જ્યારે તે પોતે કામ કરવા તૈયાર હોય તેથી, પ્રથમ કાર્યકર તેનામાં અસંતોષની લાગણી વિકસાવે છે અને પછી સકારાત્મક વળાંક આપે છે. સમુદાય પોતાની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ લાવવા સક્ષમ છે તેના આધારે સહાય કાર્ય કરવામાં આવે છે. તે લોકોમાં સમુદાયની ભાવના વિકસાવે છે. આ હેતુ માટે, તે વિવિધ જૂથો વચ્ચે પરસ્પર સંબંધોને મજબૂત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે, જેના કારણે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અને ક્રિયાઓ અને વિચારોનું આદાનપ્રદાન થાય છે.

- (3) પ્રક્રિયા પર આધારિત સંબંધ : વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય, જૂથ કાર્ય અને સામુદાયિક સંગઠન આ પ્રણાલીઓમાં, વ્યક્તિઓ, જૂથો અને સમુદાયોને તેમની પોતાની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ લાવવા, આત્મવિશ્વાસની ભાવના વિકસાવવા અને શક્તિ વધારવા માટેના પ્રયત્નો કરવામાં આવે છે. પરંતુ તેમની પ્રક્રિયામાં તફાવત

છે. વ્યક્તિગત કાર્યમાં, ગ્રાહક પોતે કાર્યકર પાસે આવે છે અને તેની મદદ લેવાની ઈચ્છા વ્યક્ત કરે છે અને વાતચીત દ્વારા સમસ્યાનું નિદાન કરે છે. આ સાથે, સારવારની પ્રક્રિયા પણ ચાલુ રહે છે, એટલે કે, વ્યક્તિગત સેવાર્થીમાં અહંકાર શક્તિનો વિકાસ થાય છે અને તે તેની બુદ્ધિ અને ક્ષમતાથી સમસ્યાને હલ કરવાનો પ્રયાસ કરે છે.

સામૂહિક કાર્યમાં, કાર્યકર કાં તો પેતે પ્રથમ જૂથ બનાવે છે અથવા સંગઠિત જૂથો સાથે કામ કરે છે. જૂથનો ઉદ્દેશ્ય : પ્રગતિ અને વિકાસસમસ્યાનું નિરાકરણ કરવું કાર્યકર સુનિશ્ચિત જૂથદ્વારા કરે છે. તે જૂથને કાર્યક્રમ નક્કી કરવાનો સંપૂર્ણ અધિકાર આપે છે. ઈચ્છિત ઉદ્દેશ્યનો અમલ કરો અને ઉદ્દેશ્ય પ્રાપ્ત કરો. તે ફક્ત ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનું નિર્દેશન કરે છે અને મૂલ્યાંકન કરે છે. કાર્યકર સંકલન સંબંધિત સમસ્યાઓનું નિરાકરણ પણ કરે છે સમુદાયમાં સંગઠન સમગ્ર સમુદાયના હિત માટે કામ કરે છે. માટે ગૌણ વ્યક્તિ તે બને છે.

સમુદાયની ઈચ્છાઓ સર્વોપરી છે અને તેનું કલ્યાણ એ મુખ્ય કાર્ય છે. કાર્યકર મનોવૈજ્ઞાનિક આધારને બદલે સમાજશાસ્ત્રના આધારને વધુ મહત્ત્વ આપે છે. કાર્યકરનો ઉદ્દેશ્ય સમુદાયમાં પરિવર્તન લાવવાનો છે. સમગ્ર સમુદાય તેમનું કાર્યક્ષેત્ર છે અને તે સમુદાયના બંધારણમાં પરિવર્તન લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે.

(4) **પ્રત્યયના આધારે સંબંધ :** વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય અને સમુદાય સંગઠનમાં લગભગ સમાન પ્રત્યય છે. આ પદ્ધતિઓમાં કાયકર વિવિધ સ્વરૂપોમાં કામ કરે છે. જ્યારે તે જુએ છે કે વ્યક્તિ, જૂથ અથવા સમુદાય તેના પોતાના પર યોગ્ય પગલાં લઈ શકાતા નથી, ત્યારે તે સરમુખત્યારશાહી કામ કરે છે. આવી સ્થિતિમાં તે આદેશ કરશે. અન્ય તેના આદેશોનું પાલન કરે છે. ક્યારેક તે પોતે પણ મૂર્તિ બની જાય છે અને લોકો તેને અનુસરે છે. જ્યારે વ્યક્તિ પાસે સાધન હોય ત્યારે જ તે ઓડર આપે છે ઓળખી શકતા નથી. તે સક્ષમ અભિગમ પણ અપનાવે છે. તે જૂથમાં હાજરી આપે છે અને કૌશલ્યો અને વલણ અને સંવાદિતાના સક્ષમ અભિગમ પણ અપનાવે છે. તે જૂથમાં હાજરી આપે છે અને કૌશલ્યો અને વલણ સંવાદિતાના વિકાસમાં મદદ કરે છે ગોઠવવામાં સહાય પૂરી પાડે છે. જૂથ અથવા સમુદાય સાથે કામ કરવું વ્યક્તિગત સંપર્ક પણ જાળવી રાખે છે. તે વ્યક્તિના સમાન સ્તરે કામ કરે છે સરળતાથી કામ કરી શકે છે.

(5) **જ્ઞાનના આધારે વ્યક્તિનો સંબંધ :** સામાજિક કાર્યના સિદ્ધાંતોમાં વ્યક્તિના જ્ઞાન પર વિશેષ ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. સૌપ્રથમ, દર્દી વિશે સંપૂર્ણ ઈતિહાસ મેળવવામાં આવે છે અને વ્યક્તિગત અભ્યાસના આધારે સમસ્યાનું નિદાન થાય છે. વ્યક્તિગત સેવા કાર્યમાં, કાર્યકર સેવાર્થીના જીવનને લગતી તમામ ઘટનાઓ રેકોર્ડ કરે છે. તે ક્યારેય એક જ પરિસ્થિતિમાં બે ગ્રાહકોને સમાન ગણતો નથી, બલ્કે તે દરેકનું અલગ-અલગ જ્ઞાન મેળવે છે અને તે મુજબ સારવારની પ્રક્રિયા કરે છે.

જૂથ કાર્યમાં, કાર્યકરનું ધ્યાન જૂથ પર કેન્દ્રિત હોવા છતાં, તે ચોક્કસપણે વ્યક્તિગતકરણના સિદ્ધાંતને અપનાવે છે. દરેક સભ્યની આદતો, રૂચિ, વલણ વગેરેનું જ્ઞાન ધરાવે છે. સામુદાયિક સંગઠનમાં, કોઈ ચોક્કસ વ્યક્તિ વિશે જ્ઞાન હોવું શક્ય નથી, પરંતુ કાર્યકર્તાઓ એક જૂથ દ્વારા આ કરવાનો પ્રયાસ કરે છે,

જે સમુદાયમાં વિશેષ મહત્ત્વ ધરાવે છે અને જેમને તેમની સમસ્યાઓ વિશે જાણકારી હોય છે અને તેમને ઉકેલવા આતુર છે. તે અંગત સંપર્કો પણ જાળવી રાખે છે.

- (6) **કામની રૂપરેખા નક્કી કરવા પર આધારિત સબંધ :** સામાજિક કાર્યની વિશેષતા એ છે કે કોઈ પણ કામ સેવાર્થી પર દબાણ કરીને કરવામાં આવતું નથી. કામ તેઓ ઈચ્છે ત્યારે થાય છે. વ્યક્તિગત સેવા કાર્યમાં, સેવાર્થીને પોતાનો માર્ગ, ઉકેલ અથવા સારવારની પદ્ધતિઓ પસંદ કરવાની સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા હોય છે. જો કે કાર્યકર સંપૂર્ણ વર્ણન અને સારવાર પ્રક્રિયા રજૂ કરે છે. તે સેવાર્થીની ઈચ્છા પર આધાર રાખે છે કે તે તેને સ્વિકારે છે કે નહીં. જૂથ કાર્યમાં પણ, જૂથના સભ્યો પોતે કાર્યક્રમ પસંદ કરે છે અને નિર્ણયોમાં ભાગ લે છે. સામુદાયિક સંગઠનમાં કાર્યકર માત્ર ઇચ્છી સમસ્યા રજૂ કરે છે અને સંભવિત ઉકેલો સમજાવે છે. તે સમુદાયની ઈચ્છા પર ઘોડી દે છે કે તે સમસ્યાનું નિરાકરણ કઈ રીતે પસંદ કરે છે.
- (7) **વિકાસના આધારે સબંધ :** સામાજિક કાર્યમાં કોઈ કાર્યક્રમ અગાઉથી નક્કી કરવામાં આવતો નથી. જ્યારે જૂથમાં વાતચીત અને ક્રિયાપ્રતિક્રિયા હોય છે, ત્યારે કાર્યક્રમ આપમેળે ઉદ્ભવે છે. વ્યક્તિગત સેવા કાર્યમાં, પ્રત્યેક કાર્યકર અને સેવાર્થી વચ્ચે માનસિક સબંધ સ્થાપિત થાય છે, પછી સંચાર થાય છે અને પછી કાર્યાત્મક સારવારનો માર્ગ નક્કી થાય છે.

જૂથ કાર્યમાં, જ્યારે કાર્યાત્મક સબંધો સ્થાપિત થાય છે અને પ્રોગ્રામ નક્કી કરવામાં આવે છે. જ્યારે સમસ્યા વિશે લોકો વચ્ચે સબંધો સ્થાપિત થાય છે ત્યારે તેનો વિકાસ થાય છે.

8.9 સારાંશ :

આમ આપણે જોઈએ છીએ કે સામાજિક કાર્યની પ્રાથમિક પ્રણાલીઓના ઉદ્દેશો, સિદ્ધાંતો, પદ્ધતિઓ અને કુશળતા સમાન છે. પરંતુ એક તરફ સમાનતા છે તો બીજી તરફ અસમાનતા પણ છે અને આ અસમાનતાને કારણે જ આ પદ્ધતિઓનું અલગ મહત્ત્વ છે. કામ કરવાનું કારણ એક જ છે પણ અવકાશ અને પદ્ધતિઓ અલગ છે. પરંતુ અહીં એક વાત નોંધનીય છે કે તમામ પદ્ધતિઓ એક પરિસ્થિતિમાં જરૂરી છે. વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય માટે સામૂહિક કાર્યની જરૂર છે અને સામૂહિક કાર્ય માટે વ્યક્તિગત સેવા કાર્યની જરૂર છે. તેવી જ રીતે, સામુદાયિક સંગઠનમાં પણ આ પદ્ધતિઓનું જ્ઞાન જરૂરી છે. તે વ્યક્તિઓ અને જૂથોને મદદ કરવા માટે સમુદાય સંગઠનનો પણ ઉપયોગ કરે છે. સામૂહિક કાર્યકર માટે વ્યક્તિગત કાર્ય અને સામુદાયિક સંગઠનનું જ્ઞાન પણ જરૂરી છે. તે સમૂહના વિકાસ માટે સમુદાયના સંસાધનોનો ઉપયોગ કરે છે. સમૂહને સમુદાય માટે ઉપયોગી બનાવે છે. સામુદાયિક સંસ્થાના કાર્યમાં, બંને પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ વ્યાવસાયિક સબંધો સ્થાપિત કરવા અને જૂથોનું જ્ઞાન મેળવવા અને સમસ્યાઓ ઉકેલવા માટે થાય છે. તેથી, કાર્યકર માટે તમામ પદ્ધતિઓનું જ્ઞાન જરૂરી છે.

8.10 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

- (1) સામાજિક જૂથ કાર્ય અને સામાજિક કાર્યની અન્ય પ્રણાલીઓ વચ્ચેના આંતરસબંધને સમજાવો.
- (2) વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેનો આંતરસબંધ સમજાવો.
- (3) સમસ્યાનો અભ્યાસ અને સામાજિક જૂથ કાર્ય સમજાવો.

- (4) સામાજિક જૂથ કાર્ય અને જૂથ કાર્ય વચ્ચેના આંતરસંબંધને સમજાવો.
- (5) સામુદાયિક સંગઠન અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેના આંતરસંબંધને સમજાવો.
- (6) સામાજિક કલ્યાણ વહીવટ અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેનો આંતરસંબંધ સમજાવો.
- (7) લોકશાહી વહીવટ અને સામાજિક જૂથ કાર્યની તકનિકો વચ્ચેના આંતરસંબંધને સમજાવો.
- (8) સામાજિક કાર્ય સંશોધન અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેનો આંતરસંબંધ સમજાવો.
- (9) સામાજિક ક્રિયા અને સામાજિક જૂથ કાર્ય વચ્ચેનો આંતરસંબંધ સમજાવો.

8.11 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી :

વિકાસ સમુહકાર્ય ઉદ્દેશ્યો લક્ષ્ય વ્યક્તિત્વ આવશ્યક જીવન માટે ઉપયોગી મહત્ત્વ ગોઠવણ સંકલિત ઉપચારાત્મક વ્યાખ્યા સંસ્થા સામાજિક કાર્યકર.

8.12 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R.W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G. - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

એકમ-9 સામાજિક જૂથકાર્યમાં અભિલેખન અને નિરીક્ષણ

રૂપરેખા :-

- 9.0 ઉદ્દેશ્યો
- 9.1 પ્રસ્તાવના
- 9.2 સામૂહિક સામાજિક સેવા કાર્યમાં અભિલેખન
- 9.3 અભિલેખન પ્રક્રિયા
- 9.4 સામાજિક જૂથ કાર્યમાં મૂલ્યાંકન
- 9.5 સામાજિક જૂથ કાર્ય દેખરેખ
- 9.6 સારાંશ
- 9.7 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 9.8 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી
- 9.9 સંદર્ભ-સૂચિ

9.0 ઉદ્દેશ્યો :

- આ પ્રકરણ વાંચ્યાપછી તમે કરી શકશો :
- સામૂહિક સામાજિક સેવાના કાર્યમાં અભિલેખની ઉપયોગિતાને સમજી શકશો.
- અભિલેખના સિદ્ધાંતો જાણી શકશે.
- સમૂહ સામાજિક કાર્યમાં મૂલ્યાંકનનું વર્ણન કરી શકશે.
- જૂથ સામાજિક કાર્ય દેખરેખને સમજવામાં સમર્થ થશો.

9.1 પ્રસ્તાવના :

કાર્યકર મુખ્યત્વે પોતાના અને જૂથ સાથેના તેના સબંધ માટે લખે છે. કાર્યકરનો સમૂહ સાથેનો સબંધ અને તેના સતત ઉપયોગ ભૂમિકામાં થતી વિકાસની પ્રક્રિયા માત્ર અભિલેખ દ્વારા જ સમજી શકાય છે. સેવામાં તાલીમ અને સામાજિક કાર્યનું વ્યાવસાયિક શિક્ષણ સામગ્રી માત્ર સારી રીતે લખેલા અભિલેખમાંથી જ મેળવવી જોઈએ. સામૂહિક અભિલેખ અભ્યાસ, સંશોધન અને પ્રયોગ માટે ફરજિયાત છે. કામદાર અને સુપરવાઈઝર વચ્ચેના સબંધને દેખરેખ કહેવામાં આવે છે. આ પ્રક્રિયામાં, સુપરવાઈઝર પાસે સંસ્થાની પ્રવૃત્તિઓ, સામાજિક પરિસ્થિતિઓ, સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અને કાર્યો વગેરે વિશેની માહિતી હોય છે અને આ માહિતીના આધારે, તે કાર્યકરને સુપરવાઈઝરી કાર્યમાં મદદ કરે છે જેના માટે તેની નિમણૂક કરવામાં આવી છે.

9.2 સામાજિક જૂથ કાર્યમાં અભિલેખ :

સામૂહિક કાર્યકરની જવાબદારીઓમાં અહેવાલો અને અભિલેખ તૈયાર કરવા અને લખવા એ એક મહત્વપૂર્ણ જવાબદારી છે. આ અહેવાલો અને અભિલેખની વિશિષ્ટ સામગ્રી

અને શૈલી સંસ્થાની નીતિઓ અનુસાર બદલાઈ શકે છે, પરંતુ તેમના પ્રકારો સમાન છે. નોંધણી કાર્ડ અથવા રજિસ્ટરનો ઉપયોગ વ્યક્તિ અને જૂથોની નોંધણી, પ્રવેશ અને હાજરી સંબંધિત માહિતી લખવા માટે થાય છે.

કાર્યકર્તાઓ જૂથોની પ્રવૃત્તિઓના આધારે કાર્યક્રમોના અહેવાલો પણ રાખી શકે છે. સમુદાય સંબંધિત અભ્યાસ દ્વારા એકત્રિત કરવામાં આવેલી માહિતી પણ રેકોર્ડ કરવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત મીટિંગની મીનીટ્સ બુકમાં પણ નોંધવામાં આવે છે. જૂથ તેનો ઉપયોગ તેના કાર્યની સમીક્ષા કરવા, યોજનાઓ બનાવવા અને અનુસરણ કાર્ય માટે કરે છે.

બીજા પ્રકારનો અભિલેખ જે કામદારો રાખે છે તે જૂથમાં વિકાસશીલ સામૂહિક સામાજિક કાર્ય પ્રક્રિયાનો કાલક્રમિક વર્ણનાત્મક અભિલેખ છે. ગ્રુપ મીટિંગની સંપૂર્ણ વિગતો આ પ્રકારના અભિલેખમાં લખવામાં આવે છે. આને પ્રક્રિયા અભિલેખ કહેવામાં આવે છે કારણ કે તે મુખ્યત્વે જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં સભ્યોની સહભાગિતા અને તેમની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનો ઉલ્લેખ કરે છે, જે દર્શાવે છે કે જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં દરેક સભ્યની ભૂમિકા શું છે. ઘણી સંસ્થાઓમાં આવી પ્રક્રિયાના રેકોર્ડ રાખવામાં આવતા નથી, જ્યારે સમૂહ સામાજિક કાર્યમાં વ્યક્તિ અને જૂથના વિકાસ માટે અભિલેખ રાખવા જરૂરી છે.

9.2.1 વર્ણનાત્મક અભિલેખનું મહત્ત્વ અને હેતુ :

વિલ્સન અને રાયલેન્ડના મતે, અહેવાલો અને અભિલેખન દરેક સામાજિક કાર્યકરની જવાબદારીનો એક ભાગ છે. તે અભિલેખના લેકન અને વિશ્લેષણ દ્વારા છે કે કાર્યકર જૂથ સામાજિક કાર્યમાં તેની નિપુણતા દર્શાવે છે કારણ કે તે તેને જૂથના સભ્યોને વધુ સારી રીતે સમજવામાં મદદ કરે છે. અભિલેખન દરમિયાન તે જૂથ મીટિંગને રિલિવ કરે છે, સભ્યોની વર્તણૂકનો અર્થ સમજે છે, તેની ભૂમિકા સમજાવે છે અને સમગ્ર જૂથની ગતિશીલતાને સમજે છે. અભિલેખમાંથી જ, તેઓ જૂથના સભ્યો અને કાર્યકરો છે.

આ સ્વરૂપમાં તેઓ તેમના પોતાના વિકાસના પરિણામો રજૂ કરે છે. અભિલેખન સુપરવાઈઝરી કોન્ફરન્સની સામગ્રી પ્રદાન કરે છે. આ અભિલેખ ભવિષ્યમાં કાર્યક્રમોનું આયોજન કરવામાં મદદ કરે છે. આ અભિલેખન સંસ્થાના કાયમી અને સતત અભિલેખ બની જાય છે. આ અભિલેખન જાહેર જનતાને સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવી રહેલા કાર્યને રજૂ કરે છે. કાર્યકરના દૃષ્ટિકોણથી વર્ણનાત્મક અભિલેખનું મુખ્ય મહત્ત્વ તે માનવામાં આવે છે કે તે તેને જૂથ સાથે તેની ભૂમિકાને વધુ અસરકારક બનાવવામાં મદદ કરે છે સહાય પૂરી પાડે એટલે કે જૂથને આપવામાં આવેલ અનુભવની ગુણવત્તામાં વધારો આવું કરવું એ આ અભિલેખનનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય છે.

9.3 અભિલેખન પ્રક્રિયા :

કાર્યકર મુખ્યત્વે પોતાના માટે અને જૂથ સાથેના તેના સંબંધમાં સતત ઉપયોગ માટે લખે છે. કાર્યકરનો જૂથ સાથેનો સંબંધ અને તેની ભૂમિકામાં થઈ રહેલો વિકાસ ફક્ત વર્ણનાત્મક અભિલેખન દ્વારા જ સમજી શકાય છે. સામાજિક કાર્યમાં સેવાકીય તાલીમ અને વ્યાવસાયિક શિક્ષણ માટેની શિક્ષણ સામગ્રી માત્ર સારી રીતે લખેલા વર્ણનાત્મક રેકોર્ડમાંથી જ મળે છે. અભ્યાસ, સંશોધન અને પ્રયોગ માટે સામૂહિક રેકોર્ડ આવશ્યક છે.

ટૂંકમાં એવું કહી શકાય કે સારી રીતે લખાયેલ વર્ણનાત્મક રેકોર્ડના ઘણા હેતુઓ હોય છે જેમ કે જૂથનું જ્ઞાન, મૂલ્યાંકન, દેખરેખ, ભાવિ કાર્યક્રમનું આયોજન, સંસ્થાના કાર્યોની પરિપૂર્ણતા, જૂથની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓનું જ્ઞાન અને સમજ - સંબંધો. કાર્યકર-જૂથ સંબંધો અને તેની ભૂમિકાનું જ્ઞાન, નવા કાર્યકરના માર્ગદર્શનમાં મદદ, સામાજિક કાર્ય શિક્ષણમાં મદદ, સંશોધનમાં મદદ, મૂલ્યાંકન અને દેખરેખમાં મદદ, જૂથ પ્રવૃત્તિઓમાં સભ્યોની સહભાગિતાના સ્તરનું જ્ઞાન, જૂથના સભ્યોની સમજ જૂથના સભ્યોની જરૂરિયાતો અને રુચિઓ, સેવાઓમાં સુધારો વગેરે. જૂથ સામાજિક કાર્ય રેકોર્ડ કરતી વખતે, કાર્યકર્તાએ જે પરિબળો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જોઈએ તે છે. જ્યારે વ્યક્તિઓ જૂથની પરિસ્થિતિમાં સાથે કામ કરે છે. ત્યારે વ્યક્તિઓ દ્વારા તેમની ભાગીદારી દ્વારા દર્શાવવામાં આવેલા પરસ્પર સંબંધો પર (સંબંધો) જૂથની અંદર અને જૂથો વચ્ચેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયા પર અને સમર્તનની ભૂમિકા ભજવતા કાર્યકર પર, એટલે કે આ એકાગ્રતાનું કેન્દ્ર કોણ છે. (જૂથના સભ્યો) અને શું (તેઓ સાથે મળીને કરે છે), કેવી રીતે (આ કેવી રીતે તેઓ સાથે કામ કરે છે અને શા માટે કાર્યોમાં સફળતા માટે) કોણ અને કેવી રીતે ?

9.3.1 વર્ણનાત્મક અભિલેખની સામગ્રી :

વર્ણનાત્મક અભિલેખ લખવું એ જૂથ સામાજિક કાર્યમાં કાર્યકરના કાર્યનો એક ભાગ છે. જ્યારે કાર્યકરને સામૂહિક સામાજિક કાર્યના સિદ્ધાંતો, જ્ઞાન અને સમજણની સારી સમજ હોય, ત્યારે જ તેના દ્વારા લખાયેલા અભિલેખમાં આ બધાનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવે છે. ટ્રેકરે જણાવ્યું છે કે સારા અભિલેખમાં નીચેની બાબતો હોવી જરૂરી છે.

- (1) જૂથ વિશેની માહિતી ઓળખવી : જૂથ એટલે કે, તેનું નામ, તારીખ, સમય, સ્થળ, મીટિંગનું સ્થળ, હાજરી આપનાર અને ગેરહાજર સભ્યોના નામ.
- (2) વ્યક્તિઓના નામ સહિતની વિગતો : એટલે કે, તેઓ શું કરે છે. તેઓ જૂથના અન્ય સભ્યો સાથે કેવી રીતે સંબંધિત છે, પ્રવૃત્તિઓમાં તેમની ભાગીદારીનો ક્રમ, સભ્યોનું યોગદાન, તેમની ભાવનાત્મક ગુણવત્તા જે છે તેમના વર્તન દ્વારા પ્રદર્શિત થાય છે.
- (3) સંબંધિત પ્રવૃત્તિઓ, હકારાત્મક અને નકારાત્મક અનુભવો અને જૂથોવિકાસના વિવિધ પાસાઓનું નિરૂપણ.
- (4) જૂથના કાર્યકરોના સંબંધો અને ભૂમિકાઓની વિગતો.
- (5) શુભ મીટિંગના અંતે આ મીટિંગ(ચર્ચા)માં થયેલ સમગ્ર કામગીરીનું મુલ્યાંકન
- (6) જૂથ સાથેની કોઈપણ આયોજિત અથવા અનૌપચારિક બેઠક પહેલાં, પછી અને પછી વચ્ચે બનેલી દરેક વસ્તુની વિગતો.

9.3.2 અભિલેખના સિદ્ધાંતો :

લિન્ડસેએ રેકોર્ડિંગના આ પાંચ સિદ્ધાંતોનો ઉલ્લેખ કર્યો :

- (1) લવચીકતાનો સિદ્ધાંત, જેનો અર્થ એ છે કે રેકોર્ડ સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અનુસાર લખવો જોઈએ કારણ કે સામૂહિક સામાજિક કાર્ય અને સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો એકબીજાથી જોડાયેલા નથી.
- (2) પસંદગીનો સિદ્ધાંત, જેનો અર્થ છે કે કાર્યકર દરેક વસ્તુને રેકોર્ડ કરતું નથી પરંતુ

વ્યક્તિઓ અને જૂથોના વિકાસના સંદર્ભમાં મહત્વપૂર્ણ સામગ્રી પસંદ કરે છે અને તેને રેકોર્ડમાં સમાવે છે.

- (3) વાંચનક્ષમતાનો સિદ્ધાંત જે આ વિચાર પર આધારિત છે કે પ્રકાર અને શૈલી મહત્વપૂર્ણ છે અને તમામ લેખિત સામગ્રીમાં અભિવ્યક્તિની સ્પષ્ટતા આવશ્યક છે.
- (4) કન્ડેન્સિયાલિટીનો સિદ્ધાંત, જેનો અર્થ એ છે કે અભિલેખન એક વ્યવસાયિક દસ્તાવેજ છે અને તેથી તેની સામગ્રી વ્યવસાયિક નીતિશાસ્ત્ર અનુસાર સુરક્ષિત હોવી જોઈએ.
- (5) કાર્યકર દ્વારા સ્વીકૃતિનો સિદ્ધાંત : જેનો અર્થ થાય છે કાર્યકર્તાએ અભિલેખન લખવાની તેની જવાબદારી સ્વીકારવી જોઈએ.

કાર્યકર્તાએ તેના અભિલેખનની ફરીથી સમીક્ષા કરવી જોઈએ અને તેના આધારે વિશ્લેષણ અને સારાંશ તૈયાર કરવા જોઈએ જે તેના માટે ખૂબ ઉપયોગી હોઈ શકે. વિલ્સન અને રાયલેન્ડે અભિલેખની સ્મગ્રીને અભિલેખન કરવાના આ કમનું વર્ણન કર્યું છે.

- (1) હાજર સભ્યોના નામ
- (2) ગેરહાજર સભ્યોના નામ
- (3) છેલ્લી બેઠકથી સભ્યો સાથેના સંપર્કની વિગતો જેમાં ગૃહ બેઠક, અંગત મુલાકાત અથવા કેઝ્યુઅલ બેઠકનો સમાવેશ થાય છે.
- (4) જૂથના સત્ર અથવા બેઠકની કાર્યવાહીના અભિલેખન. આમાં કોણ પ્રથમ આવ્યું. કોણ કોની સાથે આવ્યું. ક્યા સભ્યએ કોની સાથે શું કર્યું. દરેક સભ્યએ શું કહ્યું. કેવી રીતે નિર્ણય લેવામાં આવ્યો, કાર્યકર્તાએ શું કર્યું એને સભ્યોએ તેના પર કેવી પ્રતિક્રિયા આપી વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.
- (5) જૂથની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ, પેટા જૂથોની રચના, ફેરફાર અથવા સ્થિરતા, જૂથ સંઘર્ષ અને તેના કારણો સહિત સત્ર અથવા બેઠકનું વિશ્લેષણ, આ સંઘર્ષોના વિવિધ પાસાઓની સમજૂતી અને કાર્યકર્તા દ્વારા જે સભ્યોની વર્તણૂકનો સાર કાર્યક્રમના વિષય પર કામદારોના મંતવ્યો, પર રહેલો છે.
- (6) આગામી સત્ર અથવા જૂથની બેઠક માટે આયોજન.

9.4 સામાજિક જૂથ કાર્યમાં મૂલ્યાંકન :

તમામ સામાજિક કાર્ય વ્યવહારમાં મૂલ્યાંકન વ્યવસ્થિત રીતે કરવામાં આવે છે. આ માટે, સંશોધન પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે અથવા મૂલ્યાંકન સરળ વર્ણનાત્મક પ્રકૃતિનું હોઈ શકે છે જેમાં સેવાર્થીની સંતોષ અને સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યોની સંતોષને સમુદાયની અપેક્ષાઓના સંદર્ભમાં જોઈ શકાય છે. મૂલ્યાંકન સામાજિક કાર્યની કોઈપણ વ્યવસ્થાની સમગ્ર પ્રક્રિયા દરમિયાન કરી શકાય છે અથવા કાર્ય પૂર્ણ થયા પછી સમીક્ષાના સ્વરૂપમાં કરી શકાય છે.

ટ્રેકરના મતે, મૂલ્યાંકન એ સામૂહિક સામાજિક કાર્યનો એવો ભાગ છે જેમાં કાર્યકર સંસ્થાના કાર્યો અને ઉદ્દેશ્યોના સંબંધમાં અનુભવોની ગુણવત્તાને માપવાનો પ્રયાસ કરે છે. આ મૂલ્યાંકન વ્યક્તિગત વિકાસ, કાર્યક્રમની સામગ્રી અથવા કાર્યકરની કામગારી પર ધ્યાન કેન્દ્રિત

કરી શકે છે કારણ કે આ તમામ પાસાઓ છે. જે જૂથની સિદ્ધિઓને પ્રભાવિત કરે છે. મૂલ્યાંકન માટે, વ્યક્તિગત સભ્યોના વિકાસના વિગતવાર પુરાવા એકત્રિત કરવાના રહેશે. આ પુરાવાનું અર્થઘટન અને સંકલન કરવું પડશે. તેવી જ રીતે, આ પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ જૂથો અને કામદારોના મૂલ્યાંકનમાં પણ થાય છે. મૂલ્યાંકનને વધુ મૂલ્યવાન બનાવવા માટે, તે ક્યારેક-ક્યારેક કરવાને બદલે સતત કરવું વધુ સારું છે. મૂલ્યાંકન વ્યક્તિઓ અને જૂથોના ચોક્કસ ઉદ્દેશ્યો ઘડવા સાથે શરૂ થાય છે. આ પછી, બીજું પગલું ગોઠવણ અને વિકાસ માટેની તકો માટે સામૂહિક અનુભવો પ્રદાન કરવાનું છે આ પછી કાર્યકર વ્યક્તિઓના વર્તનનો સંપૂર્ણ રેકોર્ડ રાખે છે અને તેમના પ્રતિભાવોનો અભ્યાસ કરે છે. આમ મૂલ્યાંકન વ્યક્તિઓ અને જૂથોના ઉદ્દેશ્યોને સુધારે છે. જે પુરાવા દર્શાવે છે કે વર્તમાન કાર્યક્રમ જૂથની જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરે છે. અનુભવોની ગુણવત્તા વિકસાવવા માટે સામૂહિક પરિસ્થિતિજો પરિવર્તન જરૂરી હોય તો તે બદલાય છે. તેથી મૂલ્યાંકનનું મહત્ત્વ વધે છે કારણ કે તેના દ્વારા જ તે ક્યાં સુધી આગળ વધે છે ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ થઈ રહ્યા છે. સતત મૂલ્યાંકન વિના ઉદ્દેશ્યો અપ્રચલિત થઈ જાય છે કાર્યક્રમ સ્થિર બને છે અને જૂથો તેમની જાળવણી કરે છે. કાર્યક્રમની જરૂરિયાતો પૂરી કરવામાં નિષ્ફળ બને છે.

મૂલ્યાંકનને ધ્યાનમાં રાખીને તેમના અભ્યાસ પર પુનર્વિચાર અને પુનઃસંગઠિત કરવાની દરેક કાર્યકર અને સંસ્થાની મૂળભૂત જવાબદારી છે. આ ઉપરાંત, મૂલ્યાંકન પણ મહત્ત્વપૂર્ણ છે કારણ કે તેના દ્વારા આપણે ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત કરવા અને નવા ઉદ્દેશ્યો બનાવવા માટે મદદ કરીએ છીએ, જૂથ સાથે કામ કરવાના પરિણામો જાણવા મળે છે, જૂથ સામાજિક કાર્ય પદ્ધતિની વિવિધ તકનિકોનું જ્ઞાન પ્રાપ્ત થાય છે પ્રાપ્ત થાય છે, અને વેપાર વધે છે.

સામૂહિક સામાજિક કાર્યના મૂલ્યાંકનને સતત પ્રક્રિયા ગણાવીને ટ્રેકરે આ પ્રક્રિયામાં નીચેના કાર્યોનો ચિત્ર દ્વારા ઉલ્લેખ કર્યો છે.

- (1) સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યોના સંબંધમાં વ્યક્તિઓ અને જૂથો માટે ઉદ્દેશ્યો ઘડવા.
- (2) વ્યક્તિ અને જૂથના વિકાસ અને પ્રગતિને નિર્ધારિત કરવાના માપદંડ ઓળખવા કે જ્ઞાન હોવું.
- (3) વિકાસ અને પરિવર્તન લાવવા માટે સંબંધિત અનુભવોની જોગવાઈ કરવી.
- (4) વ્યક્તિઓ અને જૂથોના વર્તનના સંપૂર્ણ અભિલેખન રાખવા.
- (5) વિકાસ અને પરિવર્તન લાવવા માટે સંબંધિત અનુભવોની જોગવાઈ કરવી.
- (6) ઉદ્દેશ્યો પૂરા થઈ રહ્યા છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે વિશ્લેષણાત્મક ડેટા અથવા માહિતીનું અર્થઘટન કરવું.
- (7) સામગ્રી અને વ્યવસ્થાની સમીક્ષા અથવા સમીક્ષા કરવી.
- (8) ઉદ્દેશ્યોમાં ફેરફાર કરવો અને સતત મૂલ્યાંકન જાળવી રાખવું.

આ રીતે, સામૂહિક સામાજિક કાર્ય પ્રથા હેટળ કરવામાં આવતા તમામ કાર્યોનું ઉદ્દેશ્યોના સંદર્ભમાં મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. આ મૂલ્યાંકનમાં પ્રવૃત્તિઓ, કાર્યક્રમો, પરિસ્થિતિઓ અને વ્યક્તિઓ, જૂથો, કામદારો અને સામૂહિક સામાજિક કાર્યની સંસ્થાઓના તમામ પાસાઓનું મૂલ્યાંકન સામેલ છે. આ મૂલ્યાંકનના આ પાસાઓ છે : કાર્યક્રમનું સંચાલન, પરસ્પર સ્વીકૃતિ, સભ્યો અને કાર્યકરો દ્વારા સહભાગિતા માટે સમાન તકોની સિદ્ધિ, આત્મવિશ્વાસનો વિકાસ, આત્મનિર્ધારણ, જૂથ અને સભ્યોમાં

સ્વ-દિશા, આયોજનમાં સુધારો અને કાર્યક્રમનું સંચાલન ક્ષમતા, વ્યક્તિગત અને સામૂહિક જવાબદારી વગેરે. કાર્યકરની ભૂમિકા તેનું વર્તન અને સંસ્થાની ભૂમિકા અને તેના તમામ કર્મચારીઓની વર્તણૂકના સંદર્ભમાં મૂલ્યાંકન કરી શકાય છે.

બર્નસ્ટીને જૂથ સામાજિક કાર્યમાં મૂલ્યાંકન માટે એક કોષ્ટક વિકસાવ્યું છે. આ કોષ્ટકના ત્રણ પ્રકારનું વર્ણન કરવામાં આવ્યું છે :

9.4.1 જૂથ મૂલ્યાંકન :

જેમાં વિવિધ સામૂહિક માપદંડોને ચાર સ્તરો પર વર્ગીકૃત કરવામાં આવ્યા છે - પીછેહઠ, સ્થિર, થોડી પ્રગતિ અને મહાન પ્રગતિ. આ પરિબળો સામૂહિક ધોરણોમાં સમાવિષ્ટ છે. હાજરી, જૂથ રચના, જૂથ સ્તર, કાર્યક્ષેત્રમાં વિસ્તરણ, સામાજિક જવાબદારી (એકબીજા પ્રત્યે, સંસ્થા પ્રત્યે, સમુદાય પ્રત્યે), મૂલ્યાંકન રુચિઓ તકરારનું નિરાકરણ, નેતૃત્વ અને ભાગીદારી, સહકારી, આયોજન, સામૂહિક જૂથ વિચાર, જૂથ શક્તિ અને મનોબળ, પરસ્પર મતભેદોની સ્વીકૃતિ, નેતૃત્વની જરૂરિયાતનો અભાવ.

9.4.2 વ્યક્તિગત મૂલ્યાંકન ચાર્ટ :

જેમાં વ્યક્તિના માપદંડને પણ જૂથની જેમ વર્ગીકૃત કરવામાં આવે છે. આ પરિબળો વ્યક્તિના માપદંડમાં સમાવિષ્ટ છે. હાજરી, નવી કુશળતા અને રુચિઓ, નવું જ્ઞાન, વ્યાપક શક્તિ, ભાગીદારીનો અવકાશ અને દર, નેતૃત્વ, પૂર્વગ્રહોમાં ઘટાડો, જૂથમાં સ્થાન, ગેરવ્યવસ્થાના લક્ષ્યો, આરોગ્ય, વ્યાવસાયિક વિકાસ, શૈક્ષણિક વિકાસ.

9.4.3 સભ્યો જૂથ યોગદાન ચાર્ટ :

જેના દ્વારા જૂથના વિકાસમાં સભ્યના યોગદાનનો અભ્યાસ કરવામાં આવે છે. તેનો ઉપયોગ દરેક મીટિંગ પછી થાય છે. આ કોષ્ટકની બે બાજુઓ છે અને દરેક બાજુમાં પાંચ ગુણ દર્શાવવામાં આવ્યા છે આ બે બાજુઓ છે :

- (1) રચનાત્મક યોગદાન
- (2) વિનાશક યોગદાન.

9.5 જૂથ સામાજિક કાર્ય દેખરેખ :

સામાજિક કાર્યમાં 'મદદ' શબ્દ ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે અને તેનો દરેક સ્તરે ઉપયોગ થાય છે. સામાજિક મદદનો અર્થ એ છે કે ગ્રાહકને વ્યક્તિત્વ વિકાસની તકો પૂરી પાડવી જેથી તે સમજમાં યોગ્ય સંવાદિતા પ્રાપ્ત કરી શકે. સામાજિક કાર્ય તેના કાર્યકરોને કુશળ અને વ્યાવસાયિક બનાવે છે જેથી તેઓ દેખરેખ રાખી શકે અને સમસ્યાઓનું અસરકારક રીતે નિરાકરણ કરી શકે. કાર્યકર દેખરેખ દ્વારા જૂથના સભ્યોના જ્ઞાન અને અનુભવમાં વધારો કરે છે.

9.5.1 દેખરેખની વ્યાખ્યાઓ :

નીચેના ઘટકો દેખરેખમાં હાજર છે :

- (a) સંસ્થાના શૈક્ષણિક પરિપ્રેક્ષ્યમાં જવાબદારી.
- (b) દેખરેખ માટે જવાબદાર એજન્સીના સંપર્કમાં રહેવું.
- (c) સામાજિક કાર્યની ફિલસૂફી, ખ્યાલ અને ઉદ્દેશ્યો.

જૂથ સામાજિક કાર્ય દેખરેખમાં ઉપરોક્ત તત્વો હાજર છે. દેખરેખની વ્યાખ્યા આપવામાં ઉપરોક્ત તત્વોની સંડોવણી સ્પષ્ટ છે તેમજ એજન્સી વહીવટીતંત્ર દ્વારા સમયાંતરે સહાય પૂરી પાડવામાં આવે છે.

આર.પી. વરજીવા અનુસાર, “જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ તેના ચોક્કસ જ્ઞાન અને કૌશલ્યોના આધારે લોકોને તાલીમ આપવાની જવાબદારી નિભાવે છે ત્યારે દેખરેખને શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિ તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે.”

એલ.એન. ઓસ્ટિનના મતે, “નિરીક્ષણનો અર્થ છે જવાબદારી સાથે પ્રવૃત્તિઓ જોવાનું અને નિયંત્રિત કરવું.” વિલ્સન અને રાયલેન્ડના મતે, “કામદાર અને સુપરવાઈઝર વચ્ચેના સંબંધને દેખરેખ કહેવામાં આવે છે.” આ પ્રક્રિયામાં, સુપરવાઈઝર પાસે સંસ્થાની પ્રવૃત્તિઓ, સામાજિક સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અને કાર્યો વગેરે વિશેની માહિતી હોય છે ને આ માહિતીના આધારે, તે કાર્યકરને સુપરવાઈઝરી કાર્યમાં મદદ કરે છે જેના માટે તેની નિમણૂક કરવામાં આવી છે. ઉપરોક્ત વર્ણના આધારે, એવું કહી શકાય કે સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં દેખરેખનો અર્થ એવી પ્રક્રિયા છે જેમાં કાર્યકર સામૂહિક પ્રવૃત્તિઓનું સીધું મૂલ્યાંકન કરે છે અને જરૂરી શરતોનું નિરીક્ષણ કરે છે તેના જ્ઞાન અને કૌશલ્યોના આધારે, દેખરેખ સામાજિક કાર્યકરને તેની ભૂમિકાના કાર્યક્ષમ અમલ અને ઉદ્દેશ્યોની સિદ્ધિ માટે માનસિક રીતે મજબૂત બનાવે છે.

9.5.2 સુપરવાઈઝરના કાર્યો :

1. સામાજિક કાર્યકરોમાં નિપુણતાનો સમાવેશ કરવો.
2. કામદારોના જ્ઞાન અને કૌશલ્યમાં વધારો કરવો.
3. કાર્યકરને તેની ભૂમિકા નિભાવવામાં મદદ કરવી.
4. સિદ્ધાંતો અને કુશળતાના શ્રેષ્ઠ ઉપયોગને પ્રોત્સાહિત કરવા.
5. સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો વિશે જાગૃતિ કેળવવી.
6. કાર્યકરને તેના જૂથમાં પોતાનો ઉપયોગ કરવા માટે નિર્દેશિત કરવા.
7. કાર્યકર્તાઓને જૂથની પ્રગતિ અને વિકાસ માટે સુગમતાના ખ્યાલથી વાકેફ કરવા.
8. કાર્યકરની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરવું.
9. કાર્યકરને તેની ક્ષમતાઓ અને મર્યાદાઓતી વાકેફ કરવા.
10. નવા અનુભવો મેળવવા માટે સૂચનાઓ આપવી.
11. સમુદાય, જૂથ અને સંસ્થાના સંસાધનો વિશે માહિતી પ્રદાન કરવી.

9.5.3 જૂથ સામાજિક કાર્યમાં દેખરેખના તત્વો :

જૂથ સામાજિક કાર્ય હેઠળ દેખરેખનું મહત્ત્વ એ હકીકતમાં સ્પષ્ટપણે પ્રતિબિંબિત થાય છે કે તે એક પ્રક્રિયા છે. જેમાં જૂથ કાર્યકર સંસ્થાના અંતર્ગત ઉદ્દેશ્યો, કાર્યો અને માર્ગદર્શિકા અનુસાર જૂથની આંતરિક અને બાહ્ય પરિસ્થિતિઓનું તંદુરસ્ત મૂલ્યાંકન

કરે છે. આ દષ્ટિકોણથી દેખરેખ પ્રક્રિયાના ઘટકો છે :

1. કામદાર
2. જૂથ
3. સંસ્થા

9.6 સારાંશ :

સામૂહિક સામાજિક કાર્ય અભિલેખન કરતી વખતે, કાર્યકર્તાએ જે પરિબલો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જોઈએ તે છે જૂથની પરિસ્થિતિમાં વ્યક્તિઓના એકસાથે કામ કરવા પર, વ્યક્તિઓ દ્વારા તેમની ભાગીદારી દ્વારા દર્શાવવામાં આવતા પરસ્પર સંબંધો પર જૂથની અંદર અને જૂથો વચ્ચે તેમની વચ્ચેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયા અને સમર્થનની ભૂમિકા ભજવતા કાર્યકર પર એટલે કે આ એકાગ્રતાનું કેન્દ્ર કોણ છે. શું (તેઓ સાથે મળીને કામ કરે છે), કેવી રીતે (તેઓ સાથે મળી કામ કરે છે) અને શા માટે (સફળતાના કારણો) કામ કોણ ? જેના કારણે સમૂહ સામાજિક કાર્યના કૌશલ્ય દ્વારા સમૂહ અભ્યાસ શક્ય બને છે. સામાજિક કાર્ય તેના કાર્યકરોને કુસળ અને વ્યાવસાયિક બનાવે છે જેથી તેઓ દેખરેખ રાખી શકે અને સમસ્યાઓનું અસરકારક રીતે નિરાકરણ કરી શકે. કાર્યકર દેખરેખ દ્વારા જૂથના સભ્યોના જ્ઞાન અને અનુભવમાં વધારો કરે છે.

9.7 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. જૂથ સામાજિક કાર્યમાં વર્ણનાત્મક રેકોર્ડના મહત્ત્વ અને ઉદ્દેશોનું વર્ણન કરો.
2. વર્ણનાત્મક અભિલેખનમાં વિષયની ચર્ચા કરો.
3. જૂથ સામાજિક કાર્યમાં મૂલ્યાંકનની પ્રક્રિયા શું છે ?
4. સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં નેતૃત્વની ભૂમિકા શું છે ?
5. નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ અને વિકાસની ચર્ચા કરો.
6. સમાજમાં નેતાની ભૂમિકાનું વર્ણન કરો.

9.10 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી :

અભિલેખન મૂલ્યાંકન અવલોકન દેખરેખ પ્રક્રિયા અભિલેખન પ્રક્રિયા અભિલેખન વર્ણનાત્મક અભિલેખનમાં સામગ્રી વર્ણનાત્મક અભિલેખનની સામગ્રી અભિલેખનના સિદ્ધાંતો જૂથ સામાજિક કાર્યમાં મૂલ્યાંકન સામાજિક જૂથ કાર્યમાં મૂલ્યાંકન જૂથ મૂલ્યાંકન ચાર્ટ જૂથ મૂલ્યાંકન ચાર્ટ વ્યક્તિગત આકારણી ચાર્ય-વ્યક્તિગત મૂલ્યાંકન ચાર્ટ મૂલ્યાંકન, વર્ણનાત્મક, સામગ્રી, ચાર્ટ જૂથ, જૂથ.

9.11 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R.W.-An Introduction to Group Work Practice.

4. Wilson, G.& Ryland, G - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

એકમ-10
સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથ

રૂપરેખા :-

- 10.0 ઉદ્દેશ્યો
- 10.1 પ્રસ્તાવના
- 10.2 સ્વયં સહાય જૂથ
- 10.3 જૂથ વિકાસ ચક્ર
- 10.4 જૂથની ઉપયોગિતાઓ
- 10.5 સૂક્ષ્મ ઋણ અને જૂથોનો ખ્યાલ
- 10.6 સ્વ-સહાય જૂથના નમૂનાઓ
- 10.7 સ્વ સહાય જૂથનો ખ્યાલ અને મહત્વ
- 10.8 કાર્યક્રમ
- 10.9 જૂથ વિકાસનું સ્તર
- 10.10 સારાંશ
- 10.11 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 10.12 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 10.13 સંદર્ભ-સૂચિ

10.0 ઉદ્દેશ્યો :

- જૂથ રચનાની પ્રક્રિયાને સમજવામાં સમર્થ હશે.
- જૂથોના પ્રકારો સમજાવવામાં સમર્થ હશે.
- કાર્યકરના કાર્યોને સમજી શકશે.
- જૂથ રચનાની વિશેષતાઓ જાણી શકશે.
- જૂથની જરૂરિયાત સમજી શકશે.
- જૂથનું મહત્વ સમજી શકશે.
- જૂથના આયોજન સમજી શકશે.
- જૂથના સમૂહ વિકાસના સ્તરને સમજી શકશે.

10.1 પ્રસ્તાવના :

સતત ગરીબીના પરિણામે સમાજના વિવિધ વર્ગોમાં એવી માનસિકતા વ્યાપી જાય છે કે તેઓ પોતાના વિકાસ માટે સક્ષમ નથી અને અન્ય પર નિર્ભર છે. તેમની સ્થિતિને કારણે તેઓ

ઉત્પાદક સંસ્થાઓથી સંપૂર્ણપણે વંચિત રહી ગયા છે. સંપત્તિ વર્ગો પર તેમની અવલંબનને વધુ મજબૂત કરવા માટે સંસ્થાકીય પ્રયાસો પણ જવાબદાર છે. જેમણે ક્યારેય ગરીબોની ક્ષમતાનો સ્વીકાર કર્યો નથી. ઉપરથી બનાવેલી યોજનાઓ તેમના પર લાદવામાં આવી હતી, જેના પરિણામે નીતિ નિર્માતાઓ અને અમલકર્તાઓ અને ગરીબો વચ્ચે લાભાર્થી અને પ્રાપ્તકર્તાનો સંબંધ વિકસિત થયો છે. ગરીબ વર્ગ દરેક સમસ્યા માટે સરકાર તરફ વળે છે અને એક પ્રકારનું ‘ડિપેન્ડન્સી સિન્ડ્રોમ’ સર્જાય છે, એટલે કે તેઓ હંમેશા પોતાને આશ્રિત માને છે.

10.2 સ્વસહાય જૂથ :

સ્વ-સહાય જૂથો ગરીબોને સંગઠિત કરવા અને તેમને ગરીબી નાબૂદ કરવા માટે પ્રેરિત કરવા પર આધાર રાખે છે. સ્વ-સહાય જૂથો સમાન વિચારસરણી, પૃષ્ઠભૂમિ અને ઉદ્દેશ્યો ધરાવતા સભ્યોના નાના જૂથો/સંસ્થાઓ છે જેઓ તેમની સામૂહિક ક્ષમતાઓ સાથે તેમના જૂથની સમસ્યાઓને હલ કરવાનો પ્રયાસ કરે છે. આ જૂથો હકારાત્મક સામાજિક-આર્થિક પરિવર્તન અને સશક્તિકરણ માટેનું પ્લેટફોર્મ છે જેના દ્વારા અસંગઠિત ગરીબ વર્ગ તેમના સામાજિક-આર્થિક વિકાસ માટે સંગઠિત થઈ શકે છે અને કાર્ય કરી શકે છે. ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરો. સમાજમાં મોટાભાગના કર્મચારીઓ પ્રાથમિક ક્ષેત્ર અને સેવા ક્ષેત્રમાં રોકાયેલા હોવાથી, અને ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં રહે છે, તેથી તેમની સંસ્થા કેવી હોવી જોઈએ, તેનું કદ કેવું હોવું જોઈએ અને તેના પહેલાં ઉદ્દેશ્ય શું છે તે ધ્યાનમાં રાખવું જરૂરી છે. તે જરૂરી છે કે તેમની પાસે તેમના પોતાના ‘સજાતીય’નાના જૂથો હોય જે તેઓ પોતે જ સંચાલન કરે છે. અને કાર્યક્ષમ રીતે સંચાલિત કરવામાં સક્ષમ બનાવે છે. જૂથનું કદ અને સ્વરૂપ નક્કી કરવું એ હકીકત પર સંપૂર્ણપણે આધાર રાખે છે કે ગરીબો અન્ય પર આધાર રાખ્યા વિના તેમના જૂથનું સંચાલન કરી શકે છે અને તેમના સામૂહિક પ્રયાસોને ઉત્પાદન લક્ષી બનાવી શકે છે. અનુભવ દર્શાવે છે કે 15-20 સભ્યોના જૂથનું કદ સરળતાથી ગોઠવી શકાય છે અને તેમને ઔપચારિક નોંધણી વગેરેની જરૂર નથી.

નિર્ધારણ માટે સભ્યોની સમાનતા માટે ‘એકરૂપતા’નો ખ્યાલ પણ મહત્વપૂર્ણ છે. પૃષ્ઠભૂમિક, સમાન સમસ્યાઓ અને સમાન આર્થિક અને સામાજિક સ્થિતિ. માત્ર સભ્યોને સાથે બેસવામાં મદદ કરે છે. તેમની વચ્ચે સર્વસંમતિથી નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયાને પ્રોત્સાહિત કરે છે. સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા કરવામાં આવેલા પ્રયત્નોમાં, એવું જોવા મળે છે કે સમાન સભ્યો ધરાવતા જૂથોમાં, સભ્યોની વધુ ભાગીદારી હતી અને સભ્યો દ્વારા પ્રવૃત્તિઓ પ્રત્યે માલિકીની વધુ ભાવના હતી. જ્યાં ગરીબો આર્થિક ગરીબી તેમની સૌથી મોટી સમસ્યા હોવાનું જાણવા મળ્યું છે, જ્યારે સામાજિક એકતા તેમની સૌથી મોટી લાક્ષણિકતા હોવાનું જાણવા મળ્યું છે. એકતાના વારસાના આધારે તે સમાજના અન્ય વર્ગો સાથે વ્યવહાર અને સોદાબાજી કરવા સક્ષમ હોવાનું જણાયું હતું.

સ્વ-સહાય જૂથો સામાન્ય રીતે તેમના સભ્યો દ્વારા સ્વીકૃત નિયમો અને પેટા-કાયદાઓ દ્વારા પણ સંચાલિત થાય છે અને એકતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે, બહુમતીને બદલે સર્વસંમતિથી નિર્ણયો લેવામાં આવે છે. લગભગ એક દાયકાના સફળ અનુભવોના આધારે, સ્વ-સહાય જૂથોની વિવિધ લાક્ષણિકતાઓ ઉભરી આવી છે અને તે નીચે મુજબ છે.

- (1) સ્વ-સહાય જૂથ એ સમાન પૃષ્ઠભૂમિ ધરાવતા સભ્યોનું જૂથ છે જે સામાન્ય હેતુ માટે રચાયેલ છે, જે જૂથમાં એકરૂપતા, આર્થિક, સામાજિક, જાતિ, પ્રદોશિક અથવા સમાન સમસ્યાનું પરિણામ હોઈ શકે છે.
- (2) જૂથનું કદ તેના આધારે 15-20 સભ્યો છે. જૂથમાં કાર્યક્ષમ સંચાલનની શક્યતા શું છે ?

એટલે કે જૂથની સંભવિતતા શું છે ? કદમાં વ્યવસ્થિત રહી શકે છે.

- (3) જૂથના પોતાના નિયમો અને પેટા-નિયમો છે જે સભ્યો દ્વારા સર્વસંમતિથી નક્કી કરવામાં આવે છે.
- (4) ઔપચારિક જૂથ હોવા છતાં, લેખિત ફોર્મ હોવું જરૂરી નથી, પરંતુ જૂથને અન્ય સંસ્થાઓ સાથે પણ વ્યવહાર કરવો પડે છે, તેથી કાર્યવાહી અને હિસાબ ચોપડામાં નોંધવામાં આવે છે.
- (5) જૂથ તેના નિયમો અનુસાર તેના પ્રતિનિધિઓની પસંદગી કરે છે જે જૂથ વતી વિવિધ રજૂઆતો કરે છે.
- (6) જૂથમાં ગરીબ વર્ગના સભ્યોનો સમાવેશ થાય છે જેઓ સદીઓથી અસંગઠિત છે અને તેમની આર્થિક પ્રવૃત્તિઓનું જ્ઞાન ખૂબ જ મર્યાદિત છે. તેથી તેમને એકસાથે આવવા અને આર્થિક વ્યવહારો માટે તાલીમ આપવા માટે બચન પ્રવૃત્તિઓ જરૂરી છે.
- (7) પરસ્પર સમજણ અને એકતાને મજબૂત કરવા માટે, પરસ્પર લોન/આંતરિક લોન પણ સ્વ-સહાય જૂથોની ઓળખ તરીકે ઉભરી આવી છે.
- (8) જૂથ બેંક સાથે સબંધો સ્થાપિત કરે છે અને બેંકમાં તેનું ખાતું ચલાવવાની સાથે લોનની સુવિધા પણ મેળવવામાં આવે છે.
- (9) જૂથ તેના સભ્યોના આર્થિક ઉત્થાન માટે ઉત્પાદન લોન આપે છે અને સામૂહિક રીતે આર્થિક પ્રવૃત્તિઓ પણ કરે છે જેમાં દરેક સભ્યને તેની ક્ષમતા મુજબ કામ મળે છે.
- (10) જૂથો તેમના સભ્યોના હિતમાં સમુદાયની સંપત્તિનો ઉપયોગ કરીને આર્થિક પ્રવૃત્તિઓમાં તેમજ સામાજિક સમસ્યાઓના નિરાકરણમાં મદદરૂપ સાબિત થયા છે. બાંધકામ, જાળવણી અને લોકકલ્યાણના કાર્યો પણ તેમની વિશેષતા રહી છે.
- (11) સ્વ-સહાય જૂથો આર્થિક અને સામાજિક પરિવર્તન માટેના પ્લેટફોર્મ તરીકે ઉભરી આવ્યા છે જેના દ્વારા જાગૃતિ લાવી અને સભ્યોની ક્ષમતાનો પર્યાપ્ત વિકાસ કરીને વિવિધ સામાજિક અને આર્થિક પ્રોજેક્ટ્સને સપળ બનાવવામાં આવે છે.

10.3 જૂથ વિકાસ ચક્ર :

સામાન્ય રીતે રીબોમાં પરાધીનતાની લાગણી પ્રબળ હોય છે, જેના પરિણામે તેમની વચ્ચે સ્વ-સહાય માટે પ્રોત્સાહિત કરવું મુશ્કેલ કાર્ય છે પણ અશક્ય નથી. સદીઓથી સમાજના એક વર્ગ દ્વારા શોષણ થવાને કારણે તેમનામાં આત્મવિશ્વાસનો અભાવ છે. મહિલાઓ સાથે જૂથની રચનામાં અન્ય અવરોધ એ તેમની ખચકાટ છે, પરંતુ કાળજીપૂર્વક તેમનો વિશ્વાસ જીતીને, તેમને પોતાને મદદ કરવા અને જૂથ બનાવવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવી જોઈએ. તે સૌથી મહત્વપૂર્ણ છે કે પ્રેરક અને ગરીબો વચ્ચે સંવાદ વિકસિત થાય જેના દ્વારા તેઓ જાગૃત થાય. સમૂહમાં સમાનતા રહે તે માટે શરૂઆતથી જ ધ્યાન આપવાની જરૂર છે. લોકોને પ્રોત્સાહિત કરતી વખતે, સમાનતા અને એકરૂપતા વિશે સ્પષ્ટપણે સમજાવવું જરૂરી છે. માત્ર પ્રેરિત વ્યક્તિઓને જ તેમની પોતાની મરજીથી જૂથ બનાવવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ. આમ, પ્રારંભિક તબક્કામાં, યોગ્ય વાતાવરણ વિકસાવીને, વિશ્વાસ જીતવા માટે પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરવામાં આવે છે અને પ્રેરિત વ્યક્તિઓના નાના અને સમાન/ સમાનતા ધરાવતા જૂથો વિકસાવવામાં આવે છે.

સંગઠિત થવા માટે એ જરૂરી છે કે સંસ્થાના પોતાના નિયમો હોય અને તે નિયમો

પ્રમાણે જ સંસ્થા ચલાવવામાં આવે. જૂથની રચના સમયે, નિયમો સભ્યો દ્વારા સ્વેચ્છાએ નક્કી કરવામાં આવે છે, જેમાં મુખ્ય છે સભ્યોની મહત્તમ અને લઘુત્તમ સંખ્યા, સભ્યની પાત્રતા અને સભ્યપદ ફી, જૂથનો ઉદ્દેશ્ય, બચત ન કરવા બદલ દંડ, લોનના નિયમો અને દંડની રકમ, વગેરે આ રીતે જૂથનું કદ અને સ્વરૂપ નક્કી થાય છે.

જૂથના સભ્યો પાસે કઈ ક્ષમતાઓ છે? તેમને કેવી રીતે ઓળખવા જોઈએ અને તેમને કેવી રીતે વિકસાવવા જોઈએ? આ માટે સૌપ્રથમ તેમનામાં એકતા, સમજણ અને નેતૃત્વ ક્ષમતાનો વિકાસ થાય છે અને આ માટે જરૂરી છે કે ગૃપમાં નિયમિત મીટીંગો થવી જોઈએ અને તમામ સમસ્યાઓની વિગતે ચર્ચા કરવી જોઈએ મીટિંગ માટે જૂથની કેટલીક નિયમિત પ્રવૃત્તિઓ હોવી જોઈએ. નિયમિત બચત અને પરસ્પર આંતરિક લોન આ માટે વધુ સારા માધ્યમ છે. જેના દ્વારા સભ્યોમાં નિયમિત બેઠકોની આદત વિકસે છે. તેથી, ધિરાણ બચત પ્રવૃત્તિઓને જૂથમાં આવશ્યકપણે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે જેના દ્વારા આર્થિક વર્તનના વિવિધ પાસાઓને સમજવામાં આવે છે. આમ, પ્રારંભિક સમયગાળામાં, આ પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા, નિયમિત બેઠકો, નિયમિત બચત, લોન પ્રવૃત્તિઓ અને સામૂહિક નિર્ણયોને પ્રોત્સાહન આપવામાં આવે છે.

બીજા તબક્કામાં, બાલ્યાવસ્થા પૂર્ણ થયા પછી એટલે કે જૂથની રચના અને પ્રારંભિક અવધિ, જૂથ બહારની દુનિયા સાથે વ્યવહાર શરૂ કરવા માટે તૈયાર છે અને તેના સભ્યોમાં ક્ષમતા અને આત્મવિશ્વાસ વિકસાવે છે જેથી તે યોગ્ય રીતે વ્યવહાર કરી શકે. જૂથમાં કેડિટ સેવિંગ પ્રવૃત્તિઓ શરૂ કરવામાં આવી હોવાથી, બેંક એક સારી સંસ્થા છે જે જૂથને પ્રારંભિક વ્યવહારો માટે તૈયાર કરી શકે છે.

જૂથ તેની સંબંધિત બેંકમાં ખાતું ખોલાવીને મૂડી વિકસાવે છે અને સમયાંતરે જરૂરિયાત મુજબ લોન લે છે. તે તેનસભ્યોને ઉત્પાદક હેતુઓ માટે લોન પણ આપે છે. આ સમયગાળા દરમિયાન જૂથના સભ્યોની ક્ષમતાઓ પણ ઓળખવામાં આવે છે. આર્થિક કાર્યક્રમો અપનાવીને જૂથ તેના સભ્યોને રોજગારલક્ષી પ્રવૃત્તિઓ સાથે જોડે છે. સામાજિક પ્રવૃત્તિઓ, શિક્ષણ, આરોગ્ય, સ્વચ્છતા, વગેરે દ્વારા સભ્યોની આ સેવાઓ અને સુવિધાઓ સુધી પહોંચની ખાતરી કરે છે અને આ રીતે અમલકર્તાઓ અને લાભાર્થીઓ વચ્ચેની કડી તરીકે કાર્ય કરે છે.

જૂથના સંપૂર્ણ વિકાસનો તબક્કો લગભગ ત્રણ વર્ષ માનવામાં આવે છે, જે દરમિયાન તે આત્મનિર્ભર બને છે, એટલે કે, આ સમયગાળા સુધી, જૂથને ચોક્કસપણે વિવિધ માર્ગદર્શિકાઓની જરૂર હોય છે લગભગ ત્રણ વર્ષનો સમયગાળો જૂથના વિકસિત સંપર્કોના પરિણામે જૂથો વચ્ચે પરસ્પર વ્યવહારો શરૂ થાય છે. આ એવી સ્થિતિ છે જ્યારે જૂથોનું સંગઠન સામાજિક અને આર્થિક વિકાસનો એક ભાગ બની જાય છે અને તેમની પોતાની સંસ્થા અન્ય નવા જૂથો વિકસાવવા સક્ષમ બને છે.

❖ **સ્વસહાય જૂથોના વિકાસને ત્રણ તબક્કામાં વહેંચી શકાય છે.**

1. રચના અને બાંધકામ તબક્કો
2. વિકાસ તબક્કો
3. સ્વ-નિર્ભર રાજ્ય

1. **રચના અને બાંધકામ તબક્કો :** રચના અને રચનાના તબક્કામાં, જૂથમાં અનુકૂળ ગતિશીલતા વિકસે છે અને જૂથ તેની એકતાને મજબૂત બનાવે છે, જે મુજબ

વર્તન હાથ ધરવામાં આવે છે જેમ કે આંતરિક બચત, આંતરિક સમસ્યાઓનું નિરાકરણ વગેરે.

2. **વિકાસ તબક્કો :** વિકાસના તબક્કા દરમિયાન તે બહારની દુનિયા સાથે સંબંધો સ્થાપિત કરે છે અને સભ્યોની ક્ષમતા નિર્માણ અને વિકાસ માટે કામ કરે છે. તમારી સંસ્થાનું જૂથ બનાવો જેમ જેમ જૂમખાઓ અને યુનિયનો વિકસિત થાય છે અને સામાજિક અને આર્થિક સશક્તિકરણ તરફ આગળ વધે છે.
3. **સ્વ-નિર્ભર રાજ્ય :** સમૂહ વિકાસનો ત્રીજો તબક્કો આત્મનિર્ભરતા છે. જ્યારે જૂથ સક્ષમ બને છે અને પ્રોજેક્ટ્સને આત્મનિર્ભર બનાવે છે અને તેના સભ્યોના વિકાસની દિશા નિર્ધારિત કરે છે. ત્યારે આ તબક્કે હાંસલ કર્યા પછી જૂથ આત્મનિર્ભર બને છે અને એક ઔપચારિક સંસ્થા બની જાય છે.

સ્વ-સહાય જૂથના વિકાસની પ્રક્રિયાના વિવિધ તબક્કાઓ, જેની સંક્ષિપ્તમાં ચર્ચા કરવામાં આવી હતી, આ સમયગાળા દરમિયાન કેટલાક માર્ગદર્શક/ઉત્પ્રેરકની જરૂર પડે છે. પરિણામે, ગરીબ વર્ગની વિકાસની સંભાવનાને ઓળખવાની ક્ષમતા અને તેમનો આત્મવિશ્વાસ ઓછો થાય છે તે ખૂબ જ અસ્થિર હોય છે. ઉત્પ્રેરકની જવાબદારી જૂથની ક્ષમતા વિકસાવવામાં મદદ કરવાની છે અને તે પણ માત્ર ચોક્કસ સમયગાળા માટે. તે પછી, જૂથે પોતે જ જવાબદારી લેવાની રહેશે, ઉત્પ્રેરકે સહાયકની ભૂમિકા ભજવવી પડશે તેમજ અધિકાર માર્ગદર્શકની ભૂમિકા પણ ભજવવી પડશે.

તેણે દરેક પગલા પર જૂથને અહેસાસ કરાવવો જોઈએ કે સભ્યોના વિકાસની જવાબદારી તેમની પોતાની છે. તેનું કાર્ય જૂથને વિકાસના મુખ્ય પ્રવાહ સાથે જોડવાનું છે પરંતુ જૂથ આત્મનિર્ભરતા પ્રાપ્ત કર્યા પછી, જૂથો પોતે જ ઔપચારિક સંસ્થાઓમાં વિકાસ પામે છે અને તે વિસ્તારમાં સ્વ-સહાય દ્વારા વિકાસના વાહક છે.

સ્વ-સહાય જૂથો જેમાં દેવું બચાવવાની પ્રવૃત્તિઓને આવશ્યકપણે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે. ગરીબોની જરૂરિયાત મુજબ સૂક્ષ્મ લોન આપવા માટે તે યોગ્ય માધ્યમ છે. કરેલા પ્રયાસો અને અભ્યાસો દ્વારા એ સાબિત થયું છે કે ગરીબો પાસે લોન માટે સુરક્ષા / સહાયક તરીકે આપવા માટે કંઈ ન હોવા છતાં, તેઓ ક્યારેય લોનમાં ડિફોલ્ટ થતા નથી. તેમની પાસે 100% લોનની ચુકવણી છે. અન્ય સભ્યોની મદદ અને સમજણથી બેંક લોનની ચુકવણી કરી શકે છે. સ્વ-સહાય જૂથો ગરીબોને સૂક્ષ્મ ધિરાણ લેવામાં અને નાણાં-ધિરાણ પ્રણાલીના શોષણકારી યુંગાલમાંથી બચાવવામાં વિશેષ યોગદાન આપે છે, આ દ્વારા સભ્યો તેમની થોડી કમાણીમાંથી લોનની જરૂરિયાતો પૂરી કરે છે, કપડાં, વ્યવસાય, રોગની સારવાર, લગ્ન, તહેવારો વગેરે.

જરૂરિયાતો માટે લોન. આપણી નાની બચત વડે આવી જરૂરિયાતો પૂરી કરવાથી પરસ્પર સમજણ અને સંવાદિતા વધે છે. સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા પરસ્પર સમજણ અને વિશ્વાસના પરિણામે, લોન વ્યવહારો માટે માત્ર 100% પુનઃચુકવણી પ્રાપ્ત થઈ નથી, પરંતુ તેમની વચ્ચેની જાગૃત્તિના પરિણામે, લોનનો વધુ સારો ઉપયોગ જોવા મળ્યો છે. સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા, તેઓ સંસાધનોનો વધુ સારો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા પણ વિકસાવે છે, ઉપરાંત, પરસ્પર સંકલનથી, જો કોઈ મુસ્કેલી ઊભી થાય છે, તો સભ્યો સાથે મળીને તેનો ઉકેલ શોધે છે અને સ્વ-સહાય જૂથો સૂક્ષ્મ છે તે ધિરાણના માધ્યમ તરીકે ઉભરી આવ્યું છે જેના દ્વારા ગરીબ વર્ગની દરેક ધિરાણની જરૂરિયાત, ઘરેલું અને ઉત્પાદક, પૂરી થાય છે, ગરીબ વર્ગ પાસે સુરક્ષા તરીકે આપવા માટે કંઈ નથી, જેની

ગેરહાજરીમાં તેઓ લોન મેળવી શકતા નથી. જૂથ દ્વારા તેઓ પરસ્પર સંકલનની તેમની પારદર્શક છબીની સુરક્ષાના આધારે સંસ્થાકીય સ્ત્રોતો પાસેથી લોન મેળવે છે. સંસ્થાકીય ધિરાણ માળખું વિશાળ હોવા છતાં, તે દરેક સભ્યને સૂક્ષ્મ તકો પ્રદાન કરી શકતું નથી કારણ કે માથાદીઠ આવકમાં ઘટાડો થવાને કારણે ખર્ચ વધે છે. મોટાભાગના લોકો સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા સરળતાથી ક્રેડિટ સુધી પહોંચવાથી લાભ મેળવી શકે છે અને આનાથી વ્યવહાર દીઠ ખર્ચમાં ઘટાડો થયો છે. આમ, સ્વ-સહાય જૂથો સૂક્ષ્મ ધિરાણ માટે ઉપયોગી વાહનો તરીકે ઉભરી આવ્યા છે.

10.4 ઉપયોગિતા :

- ગરીબો, ખાસ કરીને મહિલાઓ, જૂથો દ્વારા તેમની સમસ્યાઓના ઉકેલ માટે સામૂહિક પ્રયાસો કરી શકે છે અને ઉકેલો શોધી શકે છે. એવું જાણવા મળ્યું છે કે આ જૂથો ગરીબો અને મહિલાઓમાં ખૂબ સફળ રહ્યા છે.
- આવી જૂથ સમસ્યાઓ, જે અન્યથા હલ કરવી ખૂબ જ મુશ્કેલ હોય છે, તે જૂથ દ્વારા સરળતાથી ઉકેલી શકાય છે.
- પરસ્પર સમજણમાં વધારો થવાના પરિણામે, જૂથો દ્વારા સૌથી મોટી સામૂહિક સમસ્યાઓના સાર્વત્રિક રીતે સ્વીકૃત ઉકેલો શક્ય બન્યા છે.
- ગરીબોની સંભવિતતાને ઓળખી શકાય છે અને જૂથો દ્વારા વિકસિત કરી શકાય છે.
- જૂથ દ્વારા, ગરીબો માટે ઉપલબ્ધ નજીવા સંસાધનોનો મહત્તમ ઉપોગ કરવો શક્ય છે, જેનો લાભ દરેક સભ્ય સુધી પહોંચે છે.
- જૂથો દ્વારા જ ગરીબોને મોટા પાયા પર રોજગાર પ્રદાન કરી શકાય છે.
- જૂથો દ્વારા, ગરીબી નાબૂદી કાર્યક્રમોનો લાભ સૌથી ગરીબ લોકો સુધી પહોંચાડી શકાય છે અને આવા પ્રયત્નોને સાતત્ય આપી શકાય છે.
- જૂથો દ્વારા, સામાજિક વિકાસ કાર્યક્રમોના અમલીકરણને વધુ અસરકારક બનાવી શકાય છે અને તેને ઓછા ખર્ચે કરીને મહત્તમ સહભાગિતા સુનિશ્ચિત કરી શકાય છે.

10.5 સૂક્ષ્મ ઋણ અને જૂથનો ખ્યાલ :

ઉપરોક્ત વિશ્લેષણ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સૂક્ષ્મ ઋણ એક વ્યાપક ખ્યાલ છે. જેમાં વિવિધ પ્રકારની નાણાકીય અને બિન-નાણાકીય સેવાઓનો સમાવેશ થાય છે. આમાં કૌશલ્ય વિકાસ અને અપગ્રેડેશન, ઉદ્યોગ સાહસિકતા વિકાસ વગેરેનો પણ સમાવેશ થઈ શકે છે, જેના દ્વારા ગરીબ લોકો, ખાસ કરીને મહિલાઓનું આર્થિક અને સામાજિક સશક્તિકરણ પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. પ્રાથમિક કક્ષાના નાણાકીય ભંડોળનું અમલીકરણ માળખું નીચેની ધારણાઓ પર આધારિત છે.

ગરીબી નાબૂદી માટે સક્ષમ અથવા સક્ષમ સ્વ-રોજગાર સ્થાપિત કરવામાં મુશ્કેલીઓ કે અવરોધો અને ઉક્ત એન્ટરપ્રાઈઝ માટે મૂડી/ધિરાણની એક્સેસનો અભાવ. ગરીબ લોકો પાસે ન્યૂનતમ આવક હોવા છતાં બચત કરવાની ક્ષમતા હોય છે.

આમ પ્રાથમિક કક્ષાના નાણાકીય ભંડોળ ને આવી સંસ્થાકીય માળખું કહી શકાય. જેના દ્વારા આવા નાના જૂથો દ્વારા નાની લોન અને અન્ય પૂરક સહાય જેવી કે તાલીમ અને

અન્ય સંબંધિત સેવાઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે જેથી જે લોકો પાસે સંસાધનો અને કૌશલ્ય બંનેનો આભાવ હોય તેઓ આર્થિક પ્રવૃત્તિઓ મેળવી શકે.

જો ઐતિહાસિક પરિપ્રેક્ષ્યમાં જોવામાં આવે તો જાણવા મળશે કે જર્મનીમાં 1944માં સહકારી ચળવળ સાથે પ્રાથમિક કક્ષાના નાણાકીય ભંડોળનો જન્મ થયો હતો. તે સમયે જર્મની સાથે સહકારી આધારિત લોનની વ્યવસ્થા થઈ હતી. તેવી જ રીતે, ભારતમાં, પ્રાથમિક કક્ષાના નાણાકીય ભંડોળની શરૂઆત કેડિટ સોસાયટી એક્ટ 1904ના અમલ સાથે થઈ હોવાનું માની શકાય.

ભારતમાં નબળા વર્ગોની ધિરાણ જરૂરિયાતોને સૌપ્રથમ 1999માં ઓલ ઈન્ડિયા કેડિટ રિવ્યુ કમિટીની રચના દ્વારા સંબોધવામાં આવી હતી. આ સમિતિએ ભારપૂર્વક કહ્યું છે કે નાના ખેડૂતો માટે ધિરાણની ઉપલબ્ધતા સરળ બનાવવી જોઈએ અને આ ઉદ્દેશ્યને પરિપૂર્ણ કરવા માટે, તેણે નાના અને સીમાંત ખેડૂત વિકાસ એજન્સીની રચના કરવાની ભલામણ કરી છે. ચોથી પંચવર્ષીય યોજનામાં 45 જિલ્લાઓમાં એસ. એફ. ડી.ની સ્થાપના કરવામાં આવી છે. પ્રાદેશિક ગ્રામીણ બેંકોની સ્થાપનાનો ઉદ્દેશ્ય ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં ખાસ કરીને નાના અને સીમાંત ખેડૂતો, ખેતમજૂરો અને કારીગરોને રાહત આપવાનો છે. અને નાના સાહસિકો, વેપાર, ઉદ્યોગ અને અન્ય ઉત્પાદક પ્રવૃત્તિઓને પ્રોત્સાહિત કરવા માટે માળખાકીય સુવિધાઓ અને અન્ય સુવિધાઓ પૂરી પાડીને ગ્રામીણ અર્થતંત્રનો વિકાસ કરવો. સમાજના નબળા વર્ગો અને ઓછી કિંમતની ધિરાણ પ્રણાલી પર તેમના ધ્યાનને કારણે, તેઓ ગ્રામીણ બેંક તરીકે પણ ઓળખાય છે અને ગરીબ માણસની બેંક તરીકે ઓળખાય છે.

વિવિધ ગરીબી નાબૂદી અને કલ્યાણકારી કાર્યક્રમો અમલીકરણમાં સમગ્ર વિશ્વનો અનુભવદર્શક છે કે આ કાર્યક્રમોની સફળતાની ચાવી આ કાર્યોમાં સમુદાય આધારિત સંસ્થાઓની ભાગીદારી છે, તેથી લોન વિતરણ અને તેની વસૂલાતની વ્યવસ્થામાં જનતાની ભાગીદારી છે. અને સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા ગરીબો સાથેના સંબંધો સ્થાપિત કરવા માટે આ વ્યવસ્થામાં લોકોની ભાગીદારી ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે, સમગ્ર વિસ્વમાં ગરીબોને ધિરાણ સહાય તરીકે ગણવામાં આવે છે. નેશનલ બેંક ફોર એગ્રીકલ્ચર એન્ડ રૂરલ ડેવલપમેન્ટ (નાબાર્ડ) સ્વસહાય જૂથોની વિભાવના ઘડવામાં અને અમલમાં મુકવામાં અગ્રેસર રહી છે. તેમણે 1662 માં સ્વ-સહાય જૂથો અને ગ્રામીણ બેંકોને જોડવાનું કાર્ય શરૂ કર્યું અને ત્યારથી ગ્રામીણ ગરીબોની બેંકો સુધી પહોંચવાનું ઔપચારિક કાર્ય વેગ પકડી રહ્યું છે. અને છેલ્લા દાયકાઓમાં ગરીબો દ્વારા લોન લેતા અને બેંકો દ્વારા આ સેવાના વિસ્તરણમાં નોંધપાત્ર વધારો થયો છે. ભારત સરકારના બજેટ 2000-01માં પસાર કરાયેલા પ્રસ્તાવના પાલનમાં, નાબાર્ડે રૂ.900.00 કરોડ રૂપિયાના માઈક્રોફોન્સ ડેવલપમેન્ટ ફંડની પણ સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. જેનું ફંડ પ્રારંભિક તબક્કામાં રૂ.80.00 કરોડની રકમ જમા કરવામાં આવી હતી. ભારતીય રિઝર્વ બેંક અને નાબાર્ડનો આમાં સમાન હિસ્સો છે અને બાકીની રકમ કોમર્શિયલ બેંકો દ્વારા જમા કરવામાં આવશે. જ્યારે આ રકમ વધારીને 500 કરોડ રૂપિયા કરવામાં આવી છે. આ ભંડોળનો ઉપયોગ સ્વ-સહાય જૂથો અને બેંકો વચ્ચે જોડાણ સ્થાપિત કરવાના કાર્યને વિસ્તૃત કરવા અને આવકલક્ષી પ્રયોગો માટે કરવામાં આવી રહ્યો છે. જેના ઉદ્દેશ્યો નીચે મુજબ છે.

ગ્રામીણ ગરીબો, ખાસ કરીને મહિલાઓ, જેઓ બેંકોમાંથી ઔપચારિક આવશ્યક સેવાઓ મેળવવામાં અસમર્થ હોય તેમણે નાણાકીય સેવાઓ ઉપલબ્ધ કરાવવી જોઈએ. સ્વ-સહાય જૂથો અને અન્ય પ્રાથમિક કક્ષાના નાણાકીય ભંડોળ સંસ્થાઓને તેમના ગ્રામ્ય સ્તરે ધિરાણ માટે ભંડોળ પૂરું પાડવું. સ્વ-સહાય જૂથો અને બેંકોના જોડાણ કાર્યક્રમના વિસ્તરણના કાર્યને સમર્થન આપવું.

સૂક્ષ્મ સંસ્થાઓની વ્યવસ્થા માટે સુપરવાઈઝરી અને નિયંત્રણ વ્યવસ્થાના વિકાસમાં જરૂરી સહાય પૂરી પાડવી. નોંધનીય છે કે નાબાર્ડ દ્વારા લેવામાં આવેલી પહેલના પરિણામે, 1992માં 255 સ્વસહાય જૂથોની સરખામણીએ 2009-02માં 4.62 લાખ સ્વ-સહાય જૂથો બેન્કો સાથે જોડાયેલા છે. હવે આ સંખ્યા માર્ચ 2009 સુદીમાં 22.4 લાખ થઈ ગઈ છે. માર્ચ 2002 સુધી, નાબાર્ડ રૂ. 365-730 કરોડ રિફાઈનાન્સમાં આપ્યા છે. ભારત સરકાર દ્વારા પ્રાથમિક કક્ષાના નાણાકીય ભંડોળ બિલ 2006 લાવવામાં આવ્યું છે. તેના પસાર થયા પછી, સ્વ-સહાય જૂથો ઝડપથી વિકસ્યા છે.

નાબાર્ડ તેને લોન તરીકે લેતું નથી પરંતુ તેને એક નવીન કાર્ય તરીકે માને છે જેના દ્વારા સ્વ-સહાય જૂથોના સભ્યોનું એકંદર સશક્તિકરણ શક્ય છે. નાબાર્ડનું 2008 સુદીમાં 90 કરોડ સ્વ-સહાય જૂથોને બેન્કો સાથે જોડવાનું લક્ષ્ય હતું. આ યોજનાઓની આર્થિક અસરનું પણ સમયાંતરે મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. અને આ અભ્યાસોએ અત્યાર સુદી ખૂબ જ પ્રોત્સાહક પરિણામો આપ્યા છે. આ કાર્યક્રમની સપળતા એ હકીકત પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે એનજીઓ સ્વ-સહાય જૂથોના પ્રચારમાં રોકાયેલા છે. 2000-09માં સંખ્યા 798 થી વધીને 9030 થઈ.

રિવોલ્વિંગ ફંડના રૂપમાં N.G.O સેલ્ફ હેલ્પ ગ્રુપ ફેડરેશન અને ક્રેડિટ યુનિયનોને પણ સહાય પૂરી પાડવામાં આવે છે. તેવી જ રીતે, નાબાર્ડ પણ પ્રાથમિક કક્ષાના નાણાકીય ભંડોળ કાર્યમાં રોકાયેલી સંસ્થાઓની ક્ષમતા વધારવામાં મદદ કરે છે. નાબાર્ડની ભાવિ વ્યૂહરચનામાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે.

- આ કાર્યક્રમમાં, એવા ક્ષેત્રોમાં નવી સંસ્થાના સહયોગીઓમાં જાગૃતિ લાવવા માટે કે જ્યાં હજુ સુધી ખ્યાલનો વિસ્તાર થયો નથી અને તેમના માટે તાલીમનું આયોજન કરવું.
- શિક્ષણ, આરોગ્ય વગેરે જેવી સામાજિક સેવાઓ સાથે સ્વ-સહાય જૂથોને જોડવામાં મદદ કરવી.
- નિષ્કર્ષમાં, એ કહેવું યોગ્ય રહેશે કે નવમી પંચવર્ષીય યોજનાની શરૂઆતથી જ ગરીબી નાબૂદીના સરકારના પ્રયાસોને વેગ મળ્યો છે અને આ સમસ્યા પર સીધો હુમલો કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે. નવમી પંચવર્ષીય યોજના પહેલા વ્યક્તિગત સ્તરે લાભ આપવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો.
- આ વ્યક્તિગત આધારિત કાર્યક્રમોના અમલીકરણના અનુભવમાંથી ઉભરી આવેલી સૌથી મહત્વની હકીકત એ હતી કે ગરીબ વર્ગના લોકોના અવ્યવસ્થાના કારણે લાભાર્થીઓ સરકારી યોજનાઓનો યોગ્ય લાભ મેળવી શક્યા નથી.
- સરકાર પંચવર્ષીય યોજનાની શરૂઆતથી જ દેશમાં મહિલાઓના વિકાસ માટે સતર્ક છે અને દરેક કાર્યક્રમમાં તેમના માટે અનામત રાખવામાં આવી હતી, પરંતુ આ કાર્યક્રમોનો આધાર પણ વ્યક્તિગત જ હતો.
- ગ્રામીણ મહિલાઓ સંપૂર્ણપણે અસંગઠિત હોવાને કારણે, પુરુષો કરતાં તેમની સંખ્યા વધુ હતી.

ઉપરોક્ત પૃષ્ઠભૂમિમાં, સ્વ-સહાય જૂથનો ખ્યાલ રામબાણ તરીકે ઉભરી આવ્યો અને તેણે આયોજન પ્રક્રિયામાં ક્રાંતિકારી પરિવર્તન લાવ્યું. હવે સંસાધનો વિનાની મહિલાઓ સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા પોતાની ક્ષમતામાં વધારો કરી શકશે અને તેમનામાં આત્મવિશ્વાસનો વિકાસ

થશે. એક રીતે જોઈએ તો મહિલા સશક્તિકરણ તરફ આ પહેલું પગલું છે. સ્વ-સહાય જૂથો પરસ્પર આંતર-સંબંધો ધરાવે છે અને તે આડા અને ઊભા બંને પ્રકારના હોય છે. આ જૂથોના સંગઠનોની મહત્વની ભૂમિકા છે અને તેમના દ્વારા તેઓ સરકાર અને નાણાકીય સંસ્થાઓ સાથે સંબંધો સ્થાપિત કરી શકે છે અને તેનો પૂરો લાભ લઈ શકે છે.

સ્વ-સહાય જૂથોની જાગૃતિ સભ્યો વચ્ચે પરસ્પર ક્રિયાપ્રતિક્રિયા, એકબીજાને મદદ કરવા અને બહારના સમુદાય સાથે સંકલન જાળવવા પર આધારિત છે. તેથી, પછી ભલે તે નાણાકીય પ્રોજેક્ટ હોય કે સ્વ-સહાય જૂથોનું સાતત્ય, જનભાગીદારીની ભાવનાનો વિકાસ તેમના મૂળમાં છે.

ભારતમાં 1985માં MYRADA થી સ્વ-સહાય જૂથો શરૂ કરવામાં આવ્યા હતા. 1986-1987માં MYRADA હેઠળ 300 સ્વ-સહાય જૂથો કાર્યરત હતા, તેમની મુખ્ય પ્રવૃત્તિઓ ધિરાણ સંબંધિત હતી. 1885 જ્યારે સ્વ-સહાય જૂથો શરૂ થયા 2000-01 જ્યારે તેઓને ભારતની વાર્ષિક યોજનામાં સામેલ કરવામાં આવ્યા ત્યારે નાબાર્ડ ઘણા મોટા ફેરફારો કર્યા છે. સ્વસહાય જૂથોના વિકાસને બે મુખ્ય ભાગોમાં વહેંચી શકાય છે.

1.1987-1992 સુધી આ તબક્કામાં નાબાર્ડ સ્વ-સહાય જૂથોના વિકાસના ક્ષેત્રમાં કાર્યરત એનજીઓને સહાય પૂરી પાડે છે. 1987માં, નાબાર્ડ સ્વ-સહાય જૂથોના વિકાસ માટે MYRADA ને રૂ. 10 લાખની સહાય પૂરી પાડી હતી. તેમની સફળતા જોઈને, ભારતીય રિઝર્વ બેંકે સ્વ-સહાય જૂથોને વૈકલ્પિક કેરિટ નમૂનો તરીકે માન્યતા આપી. 1992માં, નાબાર્ડ તમામ બેંકોને સ્વ-સહાય જૂથો સરળ લોન આપવા માટે કેટલીક માર્ગદર્શિકા બહાર પાડી હતી.

તમિલનાડુ મહિલા વિકાસ નિગમ દ્વારા અમલમાં આવેલ તમિલનાડુ મહિલા સશક્તિકરણ પ્રોજેક્ટ, દેશનો પ્રથમ સરકાર દ્વારા પ્રાયોજિત કાર્યક્રમ હતો. બીજો તબક્કો : 1992 થી અત્યાર સુધી, કાર્યક્રમ બે વર્ષની પાયલોટ યોજના સાથે શરૂ થયો જેનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય 500 સ્વ-સહાય જૂથોને જોડવાનો હતો. પ્રારંભિક તબક્કા સ્વ-સહાય જૂથો અને બેંકો વચ્ચેના સંબંધો નબળા રહ્યા હતા, પરંતુ 1999 પછી બેંકોની કાર્યશૈલીમાં ફેરફાર સાથે બેંક જૂથો વચ્ચેના સંબંધો વધુ મજબૂત બન્યા હતા. ભારતીય રિઝર્વ બેંકમાં સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ અને તમિલનાડુ, આંધ્રપ્રદેશ, મહારાષ્ટ્ર અને કર્ણાટક જેવા કેટલાક રાજ્યોમાં બેંકોની મદદથી સ્વ-સહાય જૂથો ઝડપી ગતિએ વિકસિત થયા. નાબાર્ડના જણાવ્યા મુજબ, 2005માં, અંદાજે 16 લાખ સ્વ-સહાય જૂથો બેંકો સાથે સંબંધિત હતા. માર્ચ 2005 સુધીમાં, 16,184,556 સ્વ-સહાય જૂથો, જેમાં 24 મિલિયન પરિવારો અને 1 કરોડ 20 લાખ લોકો સામેલ છે, વિશ્વની સૌથી મોટી માઈક્રોકેરિટ વ્યવસ્થા બની છે. હજુ પણ એવા ઘણા સ્વ-સહાય જૂથો છે જેઓ લોન માટે બેંકો સુધી પહોંચ્યા નથી, જેઓ માત્ર તેમની બચન અથવા સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ પાસેથી મળેલી મદદથી કાર્યક્ષમતાથી કામ કરી રહ્યા છે. કેટલાક સ્વ-સહાય જૂથો હજુ પણ બાળપણમાં છે અને નાબાર્ડ દ્વારા નિર્ધારિત ધોરણોને પૂર્ણ કરતા નથી. સ્વ-સહાય જૂથનો ખ્યાલ એ હકીકત પર આધાર રાખે છે કે ગરીબો તેઓને સંગઠિત કરીને ગરીબી નાબૂદી માટેના પ્રયત્નો કરવા પ્રેરિત કરીને જાઓ સ્વ-સહાય જૂથો સમાન વિચારસરણીની પૃષ્ઠભૂમિ અને ઉદ્દેશ્યો ધરાવતા સભ્યોના નાના જૂથો છે. જૂથો/સંસ્થાઓ છે. જેઓ તેમની સામૂહિક ક્ષમતાઓથી તેમની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ લાવી શકે છે માટે પ્રયત્નશીલ છે. આ જૂથ હકારાત્મક સામાજિક-આર્થિક પરિવર્તન માટે જવાબદાર છે અને સશક્તિકરણના મંત્રો છે, જેના દ્વારા અસંગઠિત ગરીબ વર્ગ પોતાને સંગઠિત

કરી શકે છે અને સામાજિક-આર્થિક વિકાસનો ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવો. વિકાસશીલ અવિકસિત હોવાથી સમાજમાં વધુ પડતું શ્રમબળ પ્રાથમિક ક્ષેત્ર (કૃષિ અને અન્ય સંબંધિત કામ) અને સેવામાં કેન્દ્રિત છે. ખેતરમાં રોકાયેલા છો અને ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં રહે છે, તેથી એ વાતને ધ્યાનમાં રાખો ક્યા પ્રકારની સંસ્થાની જરૂર છે? તેનું કદ શું હોવું જોઈએ? અને તેની સામે શું છે?

તે જરૂરી છે કે તેમની પાસે તેમના પોતાના 'નાના જૂથો હોય જેની તેઓ પોતાની સંભાળ લઈ શકે અને તેમને કાર્યક્ષમ રીતે સંચાલિત કરી શકે.' અહીં ફરીથી નોંધવું યોગ્ય છે કે જૂથનું કદ અને સ્વરૂપ નક્કી કરવું એ સંપૂર્ણપણે તેના પર નિર્ભર છે કે શું ગરીબો અન્ય પર આધાર રાખ્યા વિના તેમના જૂથનું સંચાલન કરી શકે છે અને તેમના સામૂહિક પ્રયાસોને ઉત્પાદન-લક્ષી બનાવી શકે છે.

એક રાષ્ટ્ર ત્યારે જ વિકાસની દિશામાં આગળ વધી શકે છે જ્યારે નાગરિકો વિકાસની પ્રક્રિયામાં પોતાની જવાબદારીને સમજે, જવાબદારી નિભાવવા માટે ઉપલબ્ધ સંસાધનોનો ઉપયોગ કરે અને આ જરૂરિયાતને ધ્યાનમાં રાખીને સમૂહ અને જવાબદારીની ભાવના સાથે કાર્યક્રમો સંકળાયેલા હોય ખેતીને વ્યૂહરચના તરીકે અપનાવવામાં આવી રહી છે અને તેના પરિણામો પણ સ્પષ્ટ દેખાઈ રહ્યા છે.

સ્વ-સહાય જૂથો એ લોકો-કેન્દ્રિત વિકાસ પ્રક્રિયાનો આધાર છે. શહેરી ગરીબ વસાહતોમાં પ્રવર્તતા સામાજિક અને આર્થિક વાતાવરણમાં મહિલાઓને એક જૂથ તરીકે સંગઠિત કરવી અને તેમને સામુદાયિક પ્રયાસો માટે પ્રોત્સાહિત કરવી એ એક જટિલ અને ધીરજપૂર્ણ કાર્ય છે. સ્વ-સહાય જૂથોની રચના અને સામુદાયિક સંસ્થાઓ તરીકે તેમની રચના જ શક્ય છે.

જૂથ પદ્ધતિ એટલે સમુદાય-કેન્દ્રિત વ્યવસ્થા અને સામૂહિક પ્લેટફોર્મ જે લોકોને તેમની જરૂરિયાતો વિશે સામૂહિક રીતે વિચારવાની અને તેમની ક્ષમતાઓને સમજવાની મંજૂરી આપે છે.

જ્યારે સામૂહિક રીતે ઉપયોગ થાય છે, ત્યારે તે જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવામાં મદદરૂપ થાય છે. આ ઉપરાંત, તે વિવિધ વિભાગો દ્વારા સમુદાય સ્તરે જૂથ પદ્ધતિ દ્વારા ચલાવવામાં આવે છે. વર્તમાન યોજનાઓને અસરકારક રીતે સ્થાપિત કરવાની તકો પણ ઉપલબ્ધ છે.

સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા, મહિલા વિકાસ ચળવળને દેશના વિવિધ ભાગોમાં અને દેસની બહાર રજૂ કરવામાં આવી હતી જેથી કરીને મહિલાઓની સામાજિક-આર્થિક સ્થિતિમાં ફેરફાર કરીને ઘણા ગુણાત્મક વિકાસ લાવી શકાય. 1980 ની શરૂઆતમાં, આ ચળવળ આપણા પાડોશી દેશ બાંગ્લાદેશમાં એક પ્રયોગતરીકે ડૉ. મુહમ્મદ યુનુસ દ્વારા શરૂ કરવામાં આવી હતી.

તે ભૂમિહીન અને સીમાંત અને ભીખ માંગતી મહિલાઓને સમાવીને નાની લોન પર શરૂ થયું, જેને પાછળથી એક ચળવળનું સ્વરૂપ લીધું અને એક નવા અભિગમનો સ્ત્રોત બન્યો. જેના દ્વારા ગરીબ અને વંચિત મહિલાઓને નાની બચત અને સામાજિક પ્રવૃત્તિઓ માટે પ્રેરિત કરી શકાય છે. આ અભિગમ ભારત સરકાર દ્વારા દેશના વિવિધ ભાગોમાં વ્યક્તિગત કાર્યક્રમ તરીકે લાગુ કરવામાં આવ્યો હતો. જેનો મુખ્ય હેતુ સ્વ-સહાય જૂથો બનાવીને મહિલાઓની સામાજિક-આર્થિક સ્થિતિ સુધારવાનો છે.

❖ જૂથ ખ્યાલ : તે જૂથ, વ્યક્તિ અને સમુદાયને સામાજિક-આર્થિક અને રાજકીય રીતે સશક્તિકરણ કરવાની પ્રક્રિયા છે. જૂથ એ વ્યક્તિ અથવા સમુદાય વચ્ચે વિકસિત એક આધાર પ્લેટફોર્મ છે જે સામૂહિક ક્રિયાઓ અને પ્રયત્નોને જન્મ આપે છે. તેના આધારે,

વિકાસ પ્રક્રિયા શરૂ થાય છે જે વ્યક્તિગત, કુટુંબ અને સમુદાય સ્તરે ઉપલબ્ધ સંસાધનોનો ઉપયોગ કરવાની તકો પૂરી પાડે છે.

સામાન્ય રીતે જૂથના બે સ્વરૂપો જોવા મળે છે. જેમાં પ્રથમ સ્વરૂપ એ છે કે જેમાં લોકો તેમની તાત્કાલિક જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા માટે એકસાથે પ્રયાસો કરે છે, જેમ કે વસાહતોમાં યોજાતા સાંસ્કૃતિક કાર્યક્રમો, સ્વચ્છતા અને સ્વચ્છતા સંબંધિત કાર્ય વગેરે. આ રીતે, સંસ્થાની રચનાની જરૂરિયાત તેના પોતાના પર ઊભી થાય છે, લાંબા સમય સુધી સામૂહિક પ્રયાસો ચાલુ રાખવા માટે જરૂરી વ્યવસ્થાઓ અને પ્રક્રિયાઓનો અભાવ છે.

જૂથનું બીજું સ્વરૂપ એ છે જેના સંદર્ભમાં અહીં ચર્ચા કરવામાં આવી રહી છે. આ ફોર્મ હેઠળ, જૂથને કાયમી વ્યૂહરચના અને પ્રગતિ તરીકે વિકસાવવામાં આવે છે, તેનો હેતુ તાત્કાલિક અને લાંબા ગાળાની જરૂરિયાતોને ધ્યાનમાં રાખવાનો છે. આ રીતે જૂથો એક પ્રક્રિયા તરીકે ઊભરી આવે છે. તેઓ તાત્કાલિક અને લાંબા ગાળાની સમસ્યાઓ અને મુદ્દાઓને ઉકેલવા માટે રચાય છે.

10.6 સ્વ-સહાય જૂથના નમૂનાઓ :

ભારતમાં વિવિધ પ્રકારના સ્વ-સહાય જૂથ નમૂનાનો અભ્યાસ કરવામાં આવે છે.

(a) સ્વ સહાય જૂથ બેંકોને લગતો નમૂનો આ નમૂનામાં “સ્વ-સહાય પ્રોત્સાહન સંસ્થાઓ” તરીકે ઓળખાતી વિવિધ સંસ્થાઓ દ્વારા જૂથો બનાવવામાં આવે છે. આ સંસ્થાઓ બિન-સરકારી સંસ્થાઓ, સ્વૈચ્છિક સંગઠનો, સરકારી સંસ્થાઓ, પંચાયતી રાજ સંસ્થાઓ અને સહકારી મંડળીઓ વગેરે હોઈ શકે છે. આ હેઠળ, નાણાકીય વિનિમય નીચેની રીતે થાય છે :

- (1) બિન-સરકારી/ સ્વૈચ્છિક સંસ્થાના હસ્તક્ષેપ વિના નાણાકીય વ્યવહારો આ હેઠળ સંસ્થાના સહકાર વિના થાય છે.
- (2) બિન-સરકારી/ સ્વૈચ્છિક સંસ્થાના હસ્તક્ષેપના નાણાકીય વ્યવહારો આ અંતર્ગત સંસ્થાના સહયોગથી નાણાકીય વિનિમય થાય છે.

(b) સૂક્ષ્મ નાણાકીય સંસ્થાઓ/ N.G.O સ્વ-સહાય જૂથ :- આ નમૂના હેઠળ, બેંકિંગ વ્યવસ્થા બિન-સરકારી સંસ્થાઓ, સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ, સૂક્ષ્મ નાણાકીય સંસ્થાઓ વગેરે અથવા નાબાર્ડ જેવી વિકાસલક્ષી નાણાકીય સંસ્થાઓ દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવે છે, સ્વસહાય જૂથોની પ્રવૃત્તિઓ SIDBI પાસે વ્યક્તિગત અથવા સામૂહિક રીતે લોન મેળવીને હાથ ધરવામાં આવે છે. આ નમૂનો નીચેની આકૃતિમાં બતાવવામાં આવ્યું છે.

(c) બિન-સરકારી સંસ્થાઓ/ વ્યક્તિગત (સૂક્ષ્મ) નાણાકીય સંસ્થાઓ એસોસિએશન સ્વ-સહાય જૂથો આ નમૂના હેઠળ, સ્વ-સહાય જૂથો સામાન્ય રીતે સંગઠનોની મદદથી બચત અને ધિરાણ સંબંધિત નાણાકીય સેવાઓ મેળવે છે.

(d) ગ્રામીણ નમૂનો : આ નમૂનો હેઠળ, જૂથને મજબૂત કરવા માટે નાના જૂથના સભ્યોને (જેમાં 5 અથવા 7 સભ્યો હોય છે) ઉત્પાદકતા માટે લોન જેવી નાણાકીય સહાય સીધી સૂક્ષ્મ નાણાકીય સંસ્થાઓ / એનજીઓ તરફથી પૂરી પાડવામાં આવે છે.

- ❖ સહકારી નમૂનો : આ નમૂનો કોઓપરેટિવ ડેવલપમેન્ટ એસોસિએશન દ્વારા વિકસાવવામાં આવ્યો છે. આ નમૂનો “કેડિટ યુનિયન” તરીકે પણ ઓળખાય છે. આ નમૂનાની વિશેષતા એ છે કે સૌપ્રથમ ગ્રુપના સભ્યોને બચાવવા માટે પ્રેરિત કરવામાં આવે છે. સ્વ-સહાય જૂથો તરફથી મળેલા લાભો દ્વારા મહિલાઓનું સશક્તિકરણ થાય છે. આ કોઈ ખર્ચ વિનાની સહાયક સેવા છે. તે સામાજિક સમર્થનમાં વધારો કરે છે. આ એક અનન્ય સમસ્યા હલ કરવાનો અભિગમ છે. આના દ્વારા આત્મ-ચેતના વધે છે. જૂથ હસ્તક્ષેપ દ્વારા પ્રેરણા વધે છે. પરિવારની મદદ જેવા સ્વ-સહાય જૂથો. આ માહિતીનો મુખ્ય સ્ત્રોત છે. એકતા અને નિશ્ચય દ્વારા અનુભવની આપણે થાય ચે. સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા સામાજિક અને આર્થિક વિકાસ સ્વ-સહાય જૂથો તેમના પોતાના વિકાસ માટે જરૂરી સંસાધનો અને ક્ષમતાઓને સંયુક્ત રીતે વિકસાવવાની વ્યૂહરચના છે. આમાં વ્યક્તિ આત્મનિર્ભર બનીને પોતાનો વિકાસ કરી શકે છે અને સુરક્ષા અનુભવી શકે છે. સ્વ-સહાય જૂથ એ વિવિધ વિચારધારાઓ અને વ્યક્તિઓની ક્ષમતાઓનું સંગઠન છે. આ સંસ્થા વ્યક્તિઓને તેમની વ્યક્તિગત અને સામૂહિક જરૂરિયાતોને જૂથની મર્યાદામાં પૂરી કરવાની તક પૂરી પાડે છે. એવા ઘણા કાર્યો અને સમસ્યાઓ છે જે કોઈ એક વ્યક્તિ દ્વારા તેના પોતાના પ્રયત્નો દ્વારા હલ કરવી મુશ્કેલ છે. ખાસ કરીને ગરીબ વર્ગના લોકો માટે કે જેમની પાસે મર્યાદિત માલિકી અથવા સંસાધનોની પહોંચ છે, વ્યક્તિગત પ્રયાસો દ્વારા તેમના જીવનધોરણને સુધારવાનું કાર્ય ખૂબ જ મુશ્કેલ છે. અનુભવ સ્પષ્ટ કરે છે કે આવા જરૂરિયાતમંદ લોકો સાથે મળીને તેમના વિકાસ અને જીવનધોરણમાં સુધાર માટે જરૂરી સંસાધનો અને ક્ષમતાઓ સરળતાથી મેળવી શકે છે.

1950ના દાયકામાં, સમગ્ર વિશ્વ ત્રણ ભાગોમાં વહેંચાયેલું હતું, વિકાસશીલ દેશો, વિકસિત દેશો અને અવિકસિત દેશો. વિકાસ પ્રારંભિક તબક્કામાં, એવી કલ્પના કરવામાં આવી હતી કે વિકાસશીલ દેશો અને અવિકસિત દેશોમાં કૌશલ્ય અને તકનિકો જ્ઞાનનો અભાવ છે, જે વિકસિત દેશો દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવે તો આ દેશો પણ વિકાસ કરશે. આ ઉપરાંત વિકાસ માટે માત્ર ટેકનિકલ જ્ઞાન જરૂરી છે અને વિકાસશીલ અને અવિકસિત દેશો વિદેશમાંથી ટેકનિકલ જ્ઞાન લઈને પ્રગતિ કરી શકે છે તેના પર ભાર મુકવામાં આવ્યો હતો. પરંતુ જેમ જેમ સમય વીતતો ગયો તેમ તેમ અનુભવો એ હકીકતને પ્રકાશમાં લાવ્યા કે આ ખ્યાલ સંપૂર્ણપણે ખોટો હતો અને સ્થાનિક જ્ઞાન, સ્થાનિક સંસાધનો અને સ્થાનિક કૌશલ્યોની અવગણના કરવામાં આવી રહી હતી જેના કારણે સમાજમાં વિકાસને આત્મસાત કરવામાં આવતો ન હતો.

વિકાસ પર થયેલા તમામ સંશોધનો પરથી એ હકીકત બહાર આવી કે સફળ વિકાસ ત્યારે જ શક્ય બની શકે જ્યારે વિકાસની માલિકી સ્થાનિક સમાજની હોય આજે, સમગ્ર વિશ્વમાં સામાજિકવૈજ્ઞાનિકો વચ્ચે સર્વસંમતિ છે કે માનવ સંસાધન, તકનીકી જ્ઞાન નહીં, વિકાસમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.

માનવ અસ્તિત્વનો સ્વભાવ સામાજિક છે. માનવ સમાજની શરઆતથી માણસ દરેક કામ માટે કોઈના પર નિર્ભર રહે છે અને જ્યારે બે વ્યક્તિ ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવા માટે અન્ય લોકોના સંપર્કમાં અને ક્રિયાપ્રતિક્રિયા દ્વારા જ્યારે તેઓ ગતિશીલ હોય છે, ત્યારે એક જૂથ રચાય છે.

આજે વિકાસનું કેન્દ્રબિંદુ જ્ઞાન નથી પણ માનવ છે. આજે વિકાસમાં સ્થાનિક

સમાજની જરૂરિયાતોને ખૂબ મહત્વ આપવામાં આવે છે. કોઈપણ વિકાસ પ્રોજેક્ટની સફળતા માટે, તે જરૂરી માનવામાં આવે છે કે સ્થાનિક સમાજની ભાગીદારી સુનિશ્ચિત કરવામાં આવે અને સ્થાનિક સમાજની જરૂરિયાતોને સહભાગી આકારણી દ્વારા ઓળખવામાં આવે. સ્થાનિક સમાજની જરૂરિયાતોને ઓળખ્યા પછી, તેમની જરૂરિયાતો માટેની પ્રાથમિકતાઓ નક્કી કરવામાં આવે છે.

ગરીબી રેખા નીચે જીવતા સમાજના સૌથી ગરીબ વર્ગના જીવનધોરણને સુધારવા માટેના પ્રારંભિક પ્રયાસો એ વિચાર પર આધારિત હતી કે વિકાસ સંસાધનોની ઉપલબ્ધતાથી જ થશે પરંતુ ધીમે ધીમે અનુભવો દ્વારા એ હકીકત સામે આવી કે ટકાઉ બનાવવા માટે તેનો વિકાસ કરો લોકોની ક્ષમતા વધારવી જરૂરી છે જેથી તેઓ આત્મનિર્ભરતાની લાગણી વિકસાવી શકે. તેથી, સમાજના વિકાસ માટે “સ્વસહાય જૂથો”ની જરૂરિયાત અનુભવવામાં આવી છે, અને પછી અમારી સામે આશાનું કિર્ણ ઉભરી આવ્યું છે, જેમાં આપણે “સ્વસહાય જૂથો”નો પ્રકાશ જોઈ રહ્યા છીએ. જે લોકોનું એક જૂથ છે જેઓ પોતાની જાતને મદદ કરવા તૈયાર છે, જેઓ આત્મસન્માન ધરાવે છે, જેઓ દયાનો વિષય બનવાનો સ્વીકાર કરતા નથી. આ જૂથના સભ્યો માત્ર તેમના પોતાના પ્રયત્નો દ્વારા તેમની જરૂરિયાતો પૂરી કરવા માંગતા નથી પરંતુ તેઓ તેમના વિકાસના ક્ષેત્રમાં આત્મનિર્ભર બનવા માંગે છે અને અન્ય પર નિર્ભર ન રહેવા માંગે છે.

ગરીબ વ્યક્તિ વ્યક્તિગત, આર્થિક અને સામાજિક રીતે ખૂબ જ નબળી હોય છે. તે થાય છે, પરંતુ કોઈ સંસ્થામાં જોડાયા પછી, તેનામાં સલામતીની લાગણી કેળવવી જોઈએ. અને સામૂહિક નિર્ણયો અને સામૂહિક પ્રયાસો જૂથો દ્વારા કરવામાં આવે છે જેના કારણે માત્ર ગુપ્તની જ નહીં પરંતુ ગ્રુપના દરેક સભ્યની સશક્તિકરણ અને ક્ષમતા વધારો થાય છે. સંગઠિત થવાથી, જૂથ સમાજમાં પ્રવર્તતી અસમાનતાઓ અને વિસંગતતાઓને હલ કરી શકે છે. દૂર કરી શકાય છે. જૂથ તરીકે તેમની લોન પણ મેળવે છે ક્ષમતાનો પણ વિકાસ થાય છે. જૂથમાં રહીને દરેક સભ્ય માટે બચત વગેરે. નાણાકીય પ્રવૃત્તિઓમાં શિસ્ત આવે છે. જો કોઈ સભ્ય લોન લે તો તેના પર નિર્ધારિત સમયમાં લોન ચૂકવવા માટે સામાજિક દબાણ છે. તે શેડ્યૂલ મુજબ કરો. આ ઉપરાંત જૂથની નાણાકીય કામગીરી, બચત, લોન વગેરે. જૂથ દ્વારા જ પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરવામાં આવે છે જેના કારણે તેઓ આત્મનિર્ભરતાની લાગણી જન્મે છે.

10.7 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

- (1) સ્વ-સહાય જૂથની રચના પ્રક્રિયા શું છે ?
- (2) સમૂહ રચનાની વિભાવના અને આવશ્યકતા સમજાવો ?
- (3) સમાજમાં આર્થિક સમૃદ્ધિ લાવવામાં સ્વ-સહાય જૂથોની ભૂમિકા શું છે ?
- (4) સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા તમે સું સમજો છો તેનું સંક્ષિપ્તમાં વર્ણન કરો ?
- (5) ગ્રામીણ ધિરાણ પ્રણાલી અને મહિલાઓની સ્થિતિ સુધારવા માટે સ્વ-સહાય જૂથો. ભૂમિકાનું વર્ણન કરો ?
- (6) સ્વ-સહાય જૂથની રચનાની પ્રક્રિયા અને તેની રચનાની જરૂરિયાતનું વર્ણન કરો.

10.8 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી :

પરિચય લોકશાહી લવચીક ઉપયોગિતા સ્થિતિસ્થાપક વાપરવુ મૂલ્યાંકન વ્યક્તિગતકરણ પ્રગતિશીલ સબંધ આયોજન સ્પષ્ટીકરણ સબંધ સ્પષ્ટતા.

10.9 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R. W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

એકમ-11
સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથનિર્માણ (ટીમ બિલ્ડીંગ)

રૂપરેખા :-

- 11.0 ઉદ્દેશ્યો
- 11.1 પ્રસ્તાવના
- 11.2 સામાજિક જૂથ કાર્યમાં જૂથનું નિર્માણ
- 11.3 જૂથ વિકાસના સ્તરો
- 11.4 કામદારો દ્વારા પરિસ્થિતિનું નેતૃત્વ
- 11.5 સારાંશ
- 11.6 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 11.7 ચાવીરૂપ શબ્દો / ગ્લોસરી
- 11.8 સંદર્ભસૂચિ

11.0 ઉદ્દેશ્યો :

આ એકમમાંથી વિદ્યાર્થીઓ શું શીખશે..

- સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં ટીમ બિલ્ડીંગના ખ્યાલને સમજવામાં સમર્થ હશે.
- સામૂહિક વિકાસના સ્તરો સમજાવવામાં સમર્થ હશે.
- કાર્યકર પરિસ્થિતિલક્ષી નેતૃત્વ કૌશલ્ય શીખી શકશે.

11.1 પ્રસ્તાવના :

જૂથ સામાજિક કાર્ય વ્યવસ્થા સેવાર્થી જૂથો દ્વારા સેવાઓ પૂરી પાડે છે. જૂથ સામાજિક કાર્યકર અને સંસ્થા બંને માટે જૂથ એ એક આવશ્યક સાધન છે. જેનો ઉપયોગ કરીને તેઓ પોતપોતાના ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરે છે. સામાજિક સંસ્થા હેઠળ ઘણા જૂથો છે. જે તેમના કાર્યમાં સામૂહિક સામાજિક કાર્ય પ્રણાલીનો ઉપયોગ કરે છે. આ જૂથોનું જ્ઞાન કાર્યકર માટે જરૂરી છે. કેટલાક જૂથો કાયમી ધોરણે સંસ્થાનો ભાગ છે અને કેટલાક અસ્થાયી રૂપે ગોઠવાયેલા છે. કેટલાક જૂથો કદમાં ખૂબ નાના હોય છે, જેમાં સાત-આઠ અથવા બાર સભ્યો હોય છે. જ્યારે અન્ય કદમાં મોટા હોય છે. જેમાં સભ્યોની સંખ્યા પચાસ સુધી હોય છે. કેટલાક જૂથો ખૂબ જ સંગઠિત છે. તેમની પદ્ધતિઓ અને નિયમો નિશ્ચિત છે અને અન્ય એટલા સંગઠિત નથી અને તેમની સંસ્થા ઔપચારિકતા પર વધુ નિર્ભર છે. કેટલાક જૂથોના કાર્યકરો એકદમ નિશ્ચિત હોય છે અને કેટલાક જૂથોમાં મોટાભાગના કાર્યકરો સામાન્ય હોય છે. પ્રશ્ન એ થાય એ કે શું આ તમામ પ્રકારના જૂથો સામૂહિક સામાજિક કાર્ય જૂથો છે ?

11.2 સામાજિક જૂથ કાર્યમાં ટીમનું નિર્માણ :

જેમણે સામાજિક જૂથ કાર્ય પદ્ધતિ વિકસાવી છે તેઓએ સામાજિક જૂથ કાર્યને એક

વિશિષ્ટ પ્રકારના જૂથ સાથે કામ કરવા તરીકે વર્ણવ્યું છે, જેનું કદ નાનું છે. નજીકનો સબંધ છે અને જેમાં સભ્યો સમાન વય અને ક્ષમતાના છે. તેમનો વિચાર એ હકીકત ર આધારિત છે કે વ્યક્તિત્વ વિકાસમાં નાના, નજીકના, પરિચિત અને મૈત્રીપૂર્ણ જૂથો વધુ અસરકાર છે. આ વિધાન સાચું છે. પરંતુ નાના જૂથો એકમાત્ર એવા જૂથ નથી કે જેની સાથે સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઉપયોગ કરી શકાય.

સામાજિક સંસ્થાઓમાં સામાજિક જૂથ કાર્યની પદ્ધતિનો ઉપયોગ તે જૂથો સાથે થઈ શકે છે જે વ્યક્તિઓની માન્યતા પ્રાપ્ત જરૂરિયાતોને સંતોષવા માટે ગોઠવવામાં આવે છે અને તે એવી રીતે ગોઠવવામાં આવે છે કે તેમના સભ્યો વધુને વધુ તેમની જવાબદારીઓ સ્વીકારે અને માનસિક, ભાવનાત્મક અને શારીરિક રીતે તૈયાર હોય. તેમની જવાબદારીઓ પૂર્ણ કરો. સામાજિકજૂથ કાર્ય ફક્ત જૂથની લાક્ષણિકતાઓ પર આધારિત નથી. કાર્યકર અને સંગઠન પણ આવશ્યક પરિબલો છે.

પ્રારંભિક તબક્કામાં જૂથનું સંગઠન ખૂબ જ સરળ અને ઔપચારિક હોવું જોઈએ. જૂથનું માળખું સભ્યોની જરૂરિયાતો અને રુચિઓ પર આધારિત હોવું જોઈએ. તો જ તેઓ જૂથ સાથે આત્મીયતા અનુભવશે અને કાર્યક્રમને પોતાનો ગણશે. ધીમે ધીમે સંગઠન જટિલ બનશે અને સામૂહિક સામાજિક કાર્ય પ્રણાલીનો ઉપયોગ વધશે.

પ્રારંભિક તબક્કામાં કાર્યકર જૂથના સભ્યોને માત્ર મનોવૈજ્ઞાનિક આધાર પર જૂથને સમજવામાં મદદ કરે ચે. જો સંસ્થા અને કાર્યકરોનો ઉદ્દેશ્ય જૂથને સ્વ-કાર્યક્ષમ બનવામાં મદદ કરવાનો હોય તો જૂથ સામાજિક કાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

11.3 જૂથ વિકાસના સ્તરો :

જૂથ એક ગતિશીલ એકમ છે. આવું સતત થતું રહે છે. કાર્યકર જૂથના સભ્યોની ઈચ્છાઓ અને ઉદ્દેશ્યોને પરિપૂર્ણ કરવા માટે કાર્યક્રમોનું આયોજન કરે છે. જેના દ્વારા તેઓ ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરવા માટે પ્રયત્નો કરે છે. ઘણા જૂથો સ્તરોમાંથી પસાર થાય છે. કાર્યકર વિકાસના વર્તમાન સ્તરથી જૂથ સાથે કામ કરવાનું શરૂ કરે છે અને જૂથની ઈચ્છાઓ અને ક્ષમતાઓ સાથે સુમેળભર્યા સબંધો સાથે ઝડપી ગતિએ આગળ વધે છે. આ સિદ્ધાંતના આધારે હવે પ્રશ્ન એ ઊભો થાય છે કે આપણે કેવી રીતે સમજી શકીએ કે જૂથ વિકાસના ક્યા સ્તરે કામ કરી રહ્યું છે? આપણે કેવી રીતે જાણી શકીએ કે વર્તમાન સમયે જૂથક્યા કાર્ય માટે યોગ્ય છે? આપણે કેવી રીતે જાણી શકીએ કે જૂથ આગળ વધવા માટે તૈયાર છે? શું આ પ્રશ્ન કાર્યકર માટે મહત્ત્વપૂર્ણ છે?

એક અનુભવી જૂથ સામાજિક કાર્યકર જૂથ વિકાસના ઘણા તબક્કાઓને નામાંકિત કરી શકે છે. જેમાંથી જૂથ કાર્ય જૂથ પસાર થાય છે. પ્રારંભિક તબક્કામાં જૂથ મોટાભાગે જૂથ જેવી મિલકતો પ્રદર્શિત કરવાને બદલે એકસાથે આવતા વ્યક્તિઓના ગુણધર્મો દર્શાવે છે. તેથી આ સ્તરને 'પ્રી-ગ્રુપ' સ્થિતિ અથવા સ્તર કહી શકાય. જો કે એવા પુરાવા છે કે આ વ્યક્તિઓ સમય જતાં જૂથની લાક્ષણિકતાઓ અપનાવશે. આ તબક્કે જૂથ ચેતના ખૂબ મર્યાદિત છે. તે નીચે મુજબ છે.

લોકો પોતાની વસ્તુઓમાં રસ લે છે. પરંતુ કાર્યકર તે સભ્યો કે વ્યક્તિઓમાં ઈચ્છા પેદા કરે છે અને આ એક સમૂહ બનવાની પ્રથમ લાક્ષણિકતા છે. હેતુ તરીકે ઈચ્છા અથવા જરૂરિયાત ઊભી થાય છે. સામૂહિક લાગણી વધે છે. પછીના તબક્કામાં નજીકની સામૂહિક લાગણી વિકસાવે છે. આ સામૂહિક લાગણી જૂથની પરિસ્થિતિઓ પર આધારિત છે. સામૂહિક લાગણીઓ ફક્ત તે

પરિસ્થિતિઓ અને સંજોગોમાં ખીલે છે, જેમાં જૂથ કામ કરે છે.

ચોક્કસ સમયગાળા પછી મોટાભાગના જૂથો ધીમે ધીમે વિઘટિત થાય છે. જો કાર્યકર જૂથ સાથે તંદુરસ્ત રીતે કામ કરવા માંગતો હોય તો તેણે આ સ્તરોનો સતત અભ્યાસ કરતા રહેવું જોઈએ. કાર્યકર જૂથના જીવનનો આવશ્યક ભાગ છે. તે સભાન અથવા અચેતન સ્તરે જૂથ વિકાસના સ્તરે નક્કી કરતો રહે છે. તેથી તેના માટે આ સ્તરોનું જ્ઞાન હોવું જરૂરી છે.

હવે પ્રશ્ન એ ઊભો થાય છે કે કાર્યકર પાસે એવા ક્યા સાધનો અથવા માધ્યમો ઉલબ્ધ છે. જેના દ્વારા તે જૂથ વિકાસના સ્તરો વિશે જ્ઞાન મેળવી શકે અથવા કઈ પદ્ધતિઓ દ્વારા તે જૂથ વિકાસના સ્તરો વિશે યોગ્ય નિર્ણય લઈ શકે. આ કરવાનો એકમાત્ર રસ્તો જૂથના સભ્યોના વ્યવહાર પ્રતિભાવો છે. સામૂહિક અને વ્યક્તિગત રીતે સભ્યોના વ્યવહાર પ્રતિભાવો જાણીને કાર્યકર એ વિશે જ્ઞાન મેળવી શકે છે કે જૂથ ક્યા સ્તરમાંથી પસાર થઈ રહ્યું છે અથવા તેનું વર્તમાન સ્તર શું છે? જૂથના વિકાસના સ્તર અનુસાર જૂથ સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા પણ બદલાય છે. સ્તર અને વધતા અનુભવો અનુસાર પણ કાર્યકરોનું આયોજન કરવામાં આવે છે.

કાર્યકરને એ જાણવાની જરૂર છે કે જૂથના પ્રારંભિક તબક્કામાં અથવા પૂર્વ-શરતમાં વ્યક્તિઓ કેવા પ્રકારની વર્તણૂકીય પ્રતિક્રિયાઓ ધરાવે છે. જો કે જૂથોમાં વિવિધતા છે તેમ છતાં બધા જૂથોમાં કેટલાક લોકો સમાન રીતે વર્તે છે. પ્રારંભિક તબક્કામાં સહભાગીના ઝોકનો અભાવ છે. સભ્યોમાં બહુ ઉત્સાહ જોવા મળતો નથી.

કાર્યકરો અને ઉદ્દેશ્યોમાં અનિશ્ચિતતા છે. સભ્યો એકબીજાના નામ પણ જાણતા નથી. વાસ્તવમાં જૂથને ખબર નથી કે તે બધા કોના છે. નવા જૂથો સતત સંગઠનો અથવા કાર્યકરો દ્વારા તેમના હિતોને પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે. તેઓ ખૂબ જ ઝડપથી ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવા માગે છે. તેથી, તેઓ પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે પ્રશ્નો પૂછતા રહે છે તેઓ અપેક્ષા રાખી શકે છે કે કાર્યકર જૂથના તમામ કાર્ય માટે જવાબદારી લેશે અથવા બીજી બાજુ, જૂથ-સભ્યો ઓછામાં ઓછા કાર્યકરને જૂથ સાથે કામ કરવાની મંજૂરી આપી શકે છે. પ્રારંભિક તબક્કામાં એવું પણ શક્ય છે કે જૂથના સભ્યો અસલામતી અને નિરાશાની લાગણી પ્રદર્શિત કરી શકે કારણ કે આ તેમનો આ પ્રકારનો પ્રથમ અનુભવ છે. તેઓ ઉદ્દેશ્યોની સિદ્ધિ અને કાર્યક્રમના સંચાલન પર શંકા કરી શકે છે. આ સ્તરે એક અથવા બે સભ્યો સમગ્ર જૂથ પર પ્રભુત્વ ધરાવે છે અને અન્ય સભ્યો નિષ્ક્રિય રીતે કાર્ય કરે છે. ક્યારેક જૂથમાં નાના જૂથો રચાય છે અને તેઓ સ્વતંત્ર રીતે કામ કરવા માંગે છે. વ્યક્તિ તરીકે સભ્યો એકબીજા સાથે સ્પર્ધા કરે છે.

કાર્યકર્તા એ સમજવું જોઈએ કે આ સ્તર પર કાર્યકરની ભૂમિકા શું છે અને આ સ્તર સાથે તેનો શું સંબંધ છે. સૌ પ્રથમ કાર્યકર એ સુનિશ્ચિત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે કે સભ્યો જવાબ આપવામાં કોઈ ખચકાટ અનુભવે નહીં. તેઓ સ્વતંત્ર રીતે જવાબ આપવા સક્ષમ હોવા જોઈએ. જે કાર્ય માટે જૂથ એકત્ર થયું છે, તેમાં બધા સભ્યોએ સંબંધની લાગણી અનુભવવી જોઈએ. જૂથના સભ્યો એકબીજા વિશે જ્ઞાન મેળવવા માટે કાર્યકરની મદદ માગી શકે છે. આવી સ્થિતિમા કાર્યકર તેમને એકબીજાની નજીક બનવામાં મદદ કરે છે.

કાર્યકર પોતાને પૂછે છે કે જૂથના સભ્યો શા માટે ભેગા થાય છે અને તેમનો ઉદ્દેશ્ય શું છે અને જૂથ બનાવવા માટે તેમની પાસે કેટલી ક્ષમતા એ ક્ષમતા છે અથવા નથી. કાર્યકરને ખબર હોવી જોઈએ કે તેમને સમૂહ નિર્માણમાં કેટલો રસ છે અને તેઓ શું કરવા માંગે છે વગેરે. કાર્યકરનો હેતુ જૂથની ક્ષમતાઓને જાહેર કરવાનો છે અને તેને તેની મર્યાદાઓથી વાકેફ કરવાનો

છે. તે જૂથના ઉદ્દેશ્યને પરિપૂર્ણ કરવા માટે ભવિષ્યમાં જરૂરી એવા કાર્યક્રમો વિશે પણ માહિતી આપે છે.

પ્રશ્ન એ છે કે જૂથની ઉપરોક્ત પરિસ્થિતિમાં કેવા પ્રકારના કાર્યક્રમો હોવા જોઈએ જેથી સભ્યોમાં રસ વધે અને સામૂહિક ભાવનાનો વિકાસ થાય. સંગીત, રમતગમત, નાટક અને તેના જેવા કાર્યક્રમો ફાયદાકારક છે અને જૂથ ભાવના વિકસાવવામાં મદદ કરે છે. આ સ્તરે કાર્યક્રમનું આયોજન કરવાની જવાબદારી મુખ્યત્વે કાર્યકરની છે. કારણ કે જૂથનું કોઈ નિશ્ચિત સ્વરૂપ નથી. તે માત્ર ટૂંકા ગાળાની પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન કરે છે. જેમાં વધુને વધુ સભ્યો ભાગ લે અને સહભાગિતાનો દર પણ વધુ હોય.

કાર્યકર જૂથને સંસ્થા વિશે માહિતગાર થવામાં મદદ કરે છે. તે જૂથને સાધનો અને સંસાધનોથી વાકેફ કરે છે. જૂથ સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અને તેના પોતાના ઉદ્દેશ્યો વિશે જ્ઞાન મેળવે છે. સભ્યો એકબીજા સાથે તેમના અનુભવો વિશે વાત કરે છે અને સંપર્કો વધારે છે. આમ કાર્યકર જૂથનું હિત શોધે છે અને ભવિષ્ય માટે દિશાનો માર્ગ નક્કી કરે છે જેને જૂથ સ્વીકારે છે.

જ્યારે લોકો ઘણી વખત ભેગા થાય છે અને સાદા કાર્યક્રમોમાં ભાગ લે છે. ત્યારે સામૂહિક વિકાસના લક્ષણો સ્પષ્ટપણે દેખાય છે. વિકાસના તબક્કાઓ જેમાંથી કોઈ જૂથ પસાર થાય છે, તે હંમેશા બદલાતા રહે છે. દરેક વિકાસ સ્તર અન્ય સ્તરો સાથે અલગ અલગ રીતે સંકળાયેલું છે. તેથી, મનોવૈજ્ઞાનિક રીતે વ્યક્તિ ક્યારે જૂથનો સભ્ય બને છે તે નક્કી કરવું મુશ્કેલ છે. આ સ્થિતિ બિલકુલ સ્પષ્ટ નથી. સામાન્ય રીતે જૂથ વિકાસની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે.

- (1) સભ્યો વધુને વધુ કાર્યક્રમોમાં ભાગ લે છે.
- (2) જૂથ રચના માટે રસ બતાવે છે.
- (3) નિયત સ્થળે અને નિયત સમયે મળે છે. અને નિર્ણયો લે છે.
- (4) ઔપચારિક સંસ્થાનો વિકાસ કરે છે અને જૂથના કાર્ય માટે જવાબદારી સ્વીકારે છે.

આ પછી તેઓ જૂથને તેમનું જૂથ કહેવા લાગે છે. વાતચીતમાં તેઓ તેમના જૂથના ઉદાહરણો આપે છે અને સંબંધની લાગણી અનુભવે છે. ચિંતા ઓછી થાય છે અને સભ્યો એકબીજાના સંપર્કમાં આવવામાં વધુ આરામદાયક અનુભવે છે. તેમને સંબંધો સ્થાપિત કરવામાં ખુશી મળે છે અને તેમનો અહંકાર સંતુષ્ટ થાય છે. તેઓ કામદારો સાથે પણ સરળતાથી સંબંધો સ્થાપિત કરે છે. તેઓ ગૃપ માટે ખાસ નામ રાખવાનો પ્રયાસ કરે છે. જેથી પરિચય સરળતાથી આપી શકાય. સમગ્ર જૂથના સભ્યો વધુ ઉત્સાહપૂર્વક પ્રતિસાદ આપે છે ને વધુ ભાગ લેવાનું શરૂ કરે છે. તેમની ભાગીદારીનો વિસ્તાર વધે છે. કેટલીક વ્યક્તિઓ નેતૃત્વની જવાબદારીઓ ધારણ કરવાનું શરૂ કરે છે. તેમની ભાગીદારીનો વિસ્તાર વધે છે. કેટલીક વ્યક્તિઓ નેતૃત્વની જવાબદારીઓ ધારણ કરવાનું શરૂ કરે છે અને અન્ય લોકો એવા ગુણો દર્શાવે છે જેનો ઉપયોગ જૂથ વિકાસ માટે થઈ શકે છે. જૂથ વધુ જટિલ કાર્યક્રમો ઈચ્છવાનું શરૂ કરે છે અને સંસ્થાના અન્ય જૂથો સાથે તેના સંબંધોને વિસ્તૃત કરે છે. જૂથ વિકાસના આ તબક્કે કાર્યકરની ભૂમિકા અલગ બની જાય છે.

કાર્યકર જૂથમાં શું થઈ રહ્યું છે તે જાણવા માટે સતર્ક છે અને સભ્યોને જવાબદારી સ્વીકારવા પ્રોત્સાહિત કરે છે. તે ઝડપી વિકાસને પ્રતિબંધિત કરે છે કારણ કે તે માને છે કે જૂથ તે કરવા સક્ષમ છે. તેના કરતા વધુ સફળતાપૂર્વક કામ કરી શકતું નથી.

જૂથ વધુ ઝડપે નિયંત્રિત કરી શકતું નથી. આ તબક્કામાં કાર્યકર વધુ લાંબા ગાળાના કાર્યક્રમોનું આયોજન કરે છે અને સંસ્થામાં જટિલતાને પ્રોત્સાહિત કરે છે. એટલે કે કાર્યક્રમમાં જટિલતા ઊભી થવા લાગે છે. જૂથની પ્રારંભિક સફળતા આ સમયે જોઈ શકાય છે. આ સફળતા ભવિષ્યની સફળતા માટે જરૂરી છે.

કાર્યકર મુખ્યત્વે જૂથમાંથી નીકળતા નેતૃત્વનો અભ્યાસ કરે છે અને યોગ્ય નેતૃત્વના વિકાસમાં મદદ કરે છે. તે સમયે તે બહારના લોકોનું પણ નિરીક્ષણ કરે છે અને સામૂહિક કાર્યમાં તેમની રુચિ વધારવાનો પ્રયાસ કરે છે. અહીં એક ખાસ મહત્વની બાબત એ છે કે જૂથ ભાગ્યે જ સતત વિકાસ કરે છે અથવા કોઈપણ અવરોધ વિના કામદારોને આગળ ધપાવે છે. તેની પાસે ચોક્કસપણે નિષ્ફળતા અથવા અવરોધનો સમય છે જેમાં તેની પ્રવૃત્તિઓ અવરોધિત થાય છે. કાર્યકર મુખ્યત્વે આવા સમયનો અભ્યાસ કરે છે અને લાંબા ગાળાના કાર્યક્રમ પર વિશેષ ધ્યાન આપે છે. કેટલીકવાર જૂથના સભ્યો ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવાના તબક્કે પહોંચી જાય છે અને તેઓ આરામની શોધ કરવાનું શરૂ કરે છે. આરામ કર્યા વિના આગળ કામ કરવા માગતા નથી. આનું જ્ઞાન કાર્યકર માટે જરૂરી છે.

વિકાસનું ત્રીજું સ્તર એ છે જ્યારે જૂથ સ્થિરતા અને પરિપક્વતાની લાક્ષણિકતાઓ દર્શાવે છે. પ્રવૃત્તિઓમાં વધુમાં વધુ સભ્યો હાજર રહે. તેઓ ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવા માટે શ્રેષ્ઠ પ્રયાસ કરે છે અને કાર્યનું કદ વધુને વધુ વ્યાપક બને છે. સભ્યોની ક્ષમતાઓ અને ક્ષમતાઓ અનુસાર મહત્તમ વિભાજન થાય છે. એટલે કે સભ્યો તેમની ઈચ્છા મુજબ તેમની સંપૂર્ણ ક્ષમતા મુજબ જૂથ પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લે છે. જૂથ અન્ય જૂથો સાથે પરિચય થવા અને અન્ય જૂથોનો તુલનાત્મક અભ્યાસ કરવા માગે છે. આ તબક્કામાં કાર્યકરની ભૂમિકા ફરી બદલાય છે. જૂથ પોતે મોટાભાગની જવાબદારી સ્વીકારે છે. જૂથ તેના ઉદ્દેશ્યો નક્કી કરે છે અને કાર્યક્રમો વિકસાવે છે, જેના પરિણામે ઉદ્દેશ્યો પ્રાપ્ત કરવાના સંકેતો બહાર આવે છે.

કાર્યકર હંમેશા મદદ કરવા તૈયાર છે. જ્યારે જૂથ આગળ વધવા માટે તૈયાર હોય છે, ત્યારે કાર્યકર તેના અનુભવ અને જ્ઞાન દ્વારા તેમને વિવિધ પરિસ્થિતિઓથી વાકેફ કરે છે અને તેમને વધુ અનુભવ મેળવવાની સલાહ આપે છે. જ્યારે સભ્યો તેમની બિનકાર્યક્ષમતા દૂર કરવા અને તેમના કાર્યમાં સુધારો કરવાની તેમની ઈચ્છા વ્યક્ત કરે છે, ત્યારે તેઓ વિકાસના ઉચ્ચ સ્તરે પહોંચે છે. જે કાર્યક્રમો અત્યાર સુધી જૂથે કેન્દ્રિત હતા, તે સંસ્થા અને સમુદાય કેન્દ્રિત બનવા માંડે છે અને જૂથમાં વિશેષીકરણ થાય છે.

અહીં કાર્યકર સંસ્થા અને સમુદાયના સ્ત્રોતોથી સંબંધિત જ્ઞાનનો ઉપયોગ કરે છે અને જૂથમાં દુભાષિયા તરીકે કામ કરે છે. તે જૂથનું મૂલ્યાંકન પણ કરે છે. કારણ કે જૂથમાં કાર્યક્ષમતા ઉત્પન્ન થાય છે. સંતોષકારક અનુભવ પછી એવી પરિસ્થિતિ ઊભી થાય છે જ્યારે જૂથમાં વિઘટન થાય છે. જે કાર્યકર દ્વારા પણ જોઈ શકાય છે. જૂથે તેનું કાર્ય પૂર્ણ કર્યું તેની હાજરી ઘટી જાય છે. આ સભ્યો સભ્યપદ છોડીને અન્ય જૂથો સાથે સંબંધો સ્થાપિત કરવાનું શરૂ કરે છે. આ કાર્યકર માટે ઘણું વિચારવાનો સમય છે. જો તે કુદરતી વિઘટનનું ખોટું અર્થઘટન કરવામાં આવે અથવા કાર્યકર તેને પોતાની નિષ્ફળતા માને અથવા તે તેને જૂથની નિષ્ફળતા માને તો એક અજીબ પરિસ્થિતિ ઊભી થાય છે અને તે વાસ્તવિક મૂલ્યાંકન કરી શકતો નથી. જો આવું થાય તો જૂથ અને કાર્યકરો બંને દોષિત લાગશે અને એકબીજા અથવા સંસ્થા પ્રત્યે ગુસ્સે થશે. તેથી કાર્યકર્તાએ ચોક્કસપણે જોવું જોઈએ કે પરિવર્તન સમયે જૂથોમાં શું થઈ રહ્યું છે અને સામૂહિક જીવનમાં શું અનુભવાયું છે. આપણે કહી શકીએ કે જૂથ વિકાસના છ સ્તરો છે.

- (1) પ્રારંભિક પરિસ્થિતિમાં લોકો પ્રથમ વખત એકઠા થાય છે.
- (2) બીજા તબક્કામાં સભ્યોમાં કેટલીક સામૂહિક લાગણી વિકસે છે. સંસ્થાનું સ્વરૂપ નક્કી કરવામાં આવે છે અને કાર્યક્રમો નક્કી કરીને શરૂ કરવામાં આવે છે.
- (3) શરતો અને નિયમો વિકસિત થાય છે, ઉદ્દેશ્ય વિકસિત થાય છે અને આત્મીયતા વધે છે.
- (4) નજીકની સામૂહિક લાગણી વિકસે છે અને ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ થાય છે.
- (5) રસ ઘટે છે અને સામૂહિક લાગણી પણ ઘટે છે.
- (6) અંતે અંતિમ તબક્કો આવે છે અને જૂથનું વિઘટન થાય છે.

11.4 કામદારો દ્વારા પરિસ્થિતિનું નેતૃત્વ :

શરૂઆતમાં માનવ જરૂરિયાતો પૂરી કરવા સામાજિક કાર્ય માનવીની આર્થિક જરૂરિયાતો સાથે સંબંધિત હતું. ફક્ત તે જ પ્રવૃત્તિઓને ન્યાયી ગણવામાં આવતી હતી. જે જૂથની આર્થિક સમસ્યાઓનું નિરાકરણ કરતી હતી. પરંતુ ધીમે ધીમે તે સમજવા લાગ્યું કે અન્ય જરૂરિયાતો પણ મહત્વપૂર્ણ છે અને તેમની પરિપૂર્ણતા પણ એટલી જ જરૂરી છે. જેમ કે પ્રેમ જરૂરિયાત, સુરક્ષા, સલામતીની લાગણી અને જરૂરિયાત. આનંદ માણવો વગેરે.

ઓગણીસમી સદીમાં સામાજિક જૂથ કાર્યનો વિકાસ થયો. જ્યારે સામાજિક સુધારણા પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો અને કામદારોમાં જાગૃતિ આવી. તે સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે નાણાકીય સહાય ઉપરાંત અન્ય પ્રકારની સેવાઓ પણ લોકો માટે જરૂરી છે. આતી યંગ મેન ક્રિશ્ચિયન એસોસિએશન, યંગ વુમન ક્રિશ્ચિયન એસોસિએશન, ગર્લ્સ સ્કાઉટ (Y.M.C.A., Y.W.C.A., ગર્લ્સ સ્કાઉટ) વગેરેની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી.

- (1) એકલતાની સમસ્યાનું નિરાકરણ : આનો અર્થ એ નથી કે માણસને એકાંતમાં રહેવું ગમતું નથી. પરંતુ તેને આ રીતે જીવવું ત્યારે જ ગમે છે. જ્યારે તેને વિશ્વાસ હોય કે તેને દરેક વ્યક્તિ સ્વીકારે છે. પરંતુ મોટાભાગના લોકોને એકાંત પસંદ નથી. પ્રાણીઓ અને પક્ષીઓ પણ જૂથમાં રહે છે. આજની પરિસ્થિતિમાં જ્યાં શહેરીકરણ ખૂબ વધી રહ્યું છે. એકલવાયું જીવન એક સમસ્યા બની ગયું છે. કેટલીકવાર લોકો ખરાબ ટેવો પમ વિકસાવે છે. કાર્યકર જૂથો દ્વારા આ સમસ્યાનો ઉકેલ લાવે છે.
- (2) વ્યક્તિને મહત્વ આપવું : દરેક મનુષ્યની આ આંતરિક ઈચ્છા હોય છે કે તેને કોઈક મહત્વ મળવું જોઈએ અને તેને સમાજમાં મહત્વનું સ્થાન પણ મળવું જોઈએ. સમૂહમાં રહીને અને સંબંધો સ્થાપિત કરવાથી જ ઈચ્છાઓની પરિપૂર્ણતા શક્ય છે. વૃદ્ધાવસ્થામાં આ સમસ્યા વધુ જટિલ બની જાય છે. આ સમસ્યા બાળકોમાં પણ જોવા મળે છે. પરિવારમાં યોગ્ય સ્થાન ન મળવાને કારમે બાળકો અસામાજિક વર્તન કરવા લાગે છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્ય દ્વારા બાળકોની વિરોધી શક્તિ, શંકા અને ભય વગેરેની લાગણીઓને સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે અને તેના દ્વારા સર્જનાત્મક લાગણીઓ વિકસાવવામાં આવે છે. દરેક સભ્યનું કામ અલગ-અલગ હોય છે. વ્યક્તિમાં આત્મવિશ્વાસની લાગણી જાગે છે.
- (3) મંજૂરી આપવી : દરેક વ્યક્તિની ઈચ્છા હોય છે કે તેને સમૂહમાં સમાજમાં સ્વીકારવામાં આવે. તેને યોગ્ય સ્થાન મળે અને સમાજ તેને કામ કરવાની યોગ્ય તક આપીને સ્વીકારે.

જ્યારે સમાજ અને જૂથો વ્યક્તિને સ્વીકારતા નથી, ત્યારે તે માનસિક સંતુલન ગુમાવે છે અને અસામાજિક પ્રવૃત્તિઓનો શિકાર બને છે. આવી સ્થિતિમાં તે સમાજની પ્રતિષ્ઠા, કાયદા વગેરેની પરવા કર્યા વિના પોતાની ઈચ્છાઓ પૂરી કરવા માટે ગેરકાયદેસર અને અન્યાયી માર્ગ અપનાવે છે. તેમણે અનેક પ્રકારના માનસિક રોગોનો શિકાર બને છે. ડૉ. નાથન એકરમેન અને મેરી જહોડા મનોવિશ્લેષણ અને અભ્યાસના આધારે નિષ્કર્ષ પર આવ્યા કે દર્દીઓમાં આત્મસન્માનનો અભાવ છે અને તેઓ એકલતાથી પીડાય છે. તેઓ પોતાની જાતને નકારે છે અને અન્ય લોકો પર ગુસ્સે થાય છે.

સામાજિક જૂથ કાર્યમાં વ્યક્તિને યોગ્ય સ્થાન આપવામાં આળે છે. જૂથમાં સંબંધો સ્થાપિત થાય છે અને જૂથના સભ્યો એકબીજાને તેનો આવશ્યક ભાગ માને છે. એટલા માટે જે દર્દીઓ માનસિક સમસ્યાઓથી પીડાય છે તેઓને સમૂહનો વધુ ફાયદો થાય છે.

- (4) **આત્મવિશ્વાસનો વિકાસ કરવો :** વ્યક્તિ માટે આત્મવિશ્વાસ હોવો ખૂબ જ જરૂરી છે. આના વિના. વ્યક્તિ ન તો કોઈ કામ જાતે કરી શકે છે અને ન તો જોખમ લેવા તૈયાર થઈ શકે છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્ય દ્વારા વ્યક્તિઓમાં આ ગુણનો વિકાસ થાય છે. જ્યારે જૂથના દરેક સભ્યને એક અલગ કાર્ય સોંપવામાં આવે છે, ત્યારે તેને પૂર્ણ કરવાની ક્ષમતા આપોઆપ વિકસિત થવા લાગે છે અને આત્મવિશ્વાસ વિકસિત થવા લાગે છે. આ અનુભવ દ્વારા જ થાય છે.
- (5) **આત્મનિર્ભરતાનો વિકાસ કરવો :** વ્યક્તિના વિકાસ માટે પણ આત્મનિર્ભરતા જરૂરી છે. જ્યાં સુધી તે પોતાનું કામ જાતે ન કરી શકે અથવા તેની પૂર્ણતા અંગે કોઈ નિર્ણય ન લઈ શકે ત્યાં સુધી તે પોતાનો વિકાસ કરી શકતો નથી. સામૂહિક કાર્યમાં વ્યક્તિને આ શક્તિ વિકસાવવાની યોગ્ય તક મળે છે. તેને પોતાનું કામ મળે ત્યારથી લઈને તેને પૂર્ણ કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવે ત્યાં સુધી તેને સંપૂર્ણ સ્વતંત્રતા હોય છે. તે મુક્તપણે તેની શક્તિઓનો ઉપયોગ કરી શકે છે અને તેનો સમૂહ માટે વિકાસ કરી શકે છે.
- (6) **સંવાદિતા :** વ્યક્તિ સમૂહમાં રહે છે અને તેની ઈચ્છા પ્રમાણે કામ કરે છે. તેથી સમાજ સાથે સંવાદિતા હોવી અત્યંત જરૂરી છે. સામૂહિક અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિ સંવાદિતા સ્થાપિત કરવાની કુશળતા પ્રાપ્ત કરે છે. સામૂહિક કાર્ય દ્વારા કાર્યકર વ્યક્તિની તે ખામીઓ શોધી કાઢે છે. જેના કારણે તે સંવાદિતા સ્થાપિત કરવામાં નિષ્પળ જાય છે. આ કારણો નીચે મુજબ હોઈ શકે છે.
 1. વ્યક્તિને શાસન કરવાની ખૂબ ઈચ્છા હોય છે.
 2. વ્યક્તિ નિષ્ક્રિય છે અને તેની પરિસ્થિતિને નકારે છે.
 3. અન્ય પર નિર્ભર રહેવાની વૃત્તિ.
 4. કોઈની જવાબદારીઓ પૂરી કરવામાં અસમર્થતા.
 5. પ્રતિભાવ નકારાત્મક છે.
 6. બીજાની સત્તાનો સ્વીકાર ન કરાવો.
 7. માત્ર પોતાના માટે સંસાદનોનો ઉપયોગ કરવો.
 8. કાલ્પનિક દુનિયામાં ભટકવું.

સામૂહિક સામાજિક કાર્ય દ્વારા વ્યક્તિની આ ખામીઓ દૂર થાય છે અને સામાન્ય ગુણોનો વિકાસ થાય છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર જૂથના અનુભવો અને કાર્યક્રમો દ્વારા વ્યક્તિ અને જૂથ વચ્ચે સંવાદિતા સ્થાપિત કરે છે અને આ રીતે વ્યક્તિ સમાજમાં સંવાદિતા સ્થાપિત કરવામાં સફળ થાય છે.

- (7) **નિર્ભરતા સ્વીકારવી :** કેટલીકવાર વ્યક્તિ વિશેષ સંજોગોને લીધે કાયમી અવલંબન વિકસાવે છે. તે સમાજ પર આધાર રાખીને પોતાનું ગુજરાત ચલાવે છે. અપંગ બનવું, અંધ બનવું વગેરે આવી પરિસ્થિતિઓ છે. આ સંજોગોમાં વ્યક્તિ ખૂબ જ પરેશાન થઈ જાય છે, જેના કારણે તે પોતાના જીવનને અભિશાપ માનવા લાગે છે.

સામૂહિક સામાજિક કાર્ય દ્વારા કાર્યકર તેનામાં એવી શક્તિઓ વિકસાવે છે કે તે ખામીઓને સ્વીકારવામાં સફળ થાય છે. જૂથમાં લોકોને સ્થાન આપીને તે તેમનામાં એવી લાગણીઓ વિકસાવે છે કે તેઓ તેમના બાકીના જીવનને ખુશ કરીને શકે છે. સામૂહિક અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિમાં નવી ચેતનાનો વિકાસ થાય છે અને જીવનમાં નવી આશાઓ ઉત્પન્ન થાય છે.

- (8) **સમગ્રનો ભાગ બનવાની ઈચ્છાને પરિપૂર્ણ કરવી :** વ્યક્તિ હંમેશા સમાજનો આવશ્યક ભાગ બનવા અને તેની પ્રવૃત્તિઓમાં સક્રિયપણે ભાગ લેવાની ઈચ્છા રાખે છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્ય-અનુભવ દ્વારા તે સૌપ્રથમ જેનો તે સ્વરૂપ છે તેનો એક ભાગ બને છે અને ધીરે ધીરે મહત્વ પ્રાપ્ત કરવાની ઈચ્છા પૂર્ણ થાય છે.

- (9) **સામાજિક સંબંધોને મજબૂત અને મધુર બનાવવું :** સમાજ એ સંબંધોની જાળી છે. દરેક વ્યક્તિ એકબીજા સાથે જોડાયેલ છે. આ સંબંધના આધારે સમાજનું કાર્ય થાય છે. પરંતુ કેટલીકવાર સંબંધો એટલા બગડે છે કે ખૂબ જ અપ્રિય ઘટનાઓ બને છે. હલનચલન થાય ચે અને ક્રાંતિ પણ થાય છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્ય દ્વારા વ્યક્તિઓના અસંતોષના કારણો શોધીને તેમની વચ્ચે ઊભી થતી મુશ્કેલીઓ દૂર કરીને સંબંધોને મજબૂત અને મધુર બનાવવામાં આવે છે.

- (10) **મનોસામાજિક સમસ્યાઓ દૂર કરવા :** માનસિક દર્દીઓ સાથે જૂથ સામાજિક કાર્યનો પણ ઉપયોગ થાય છે. જૂથમાં ફક્ત તેજ સભ્યો ભાગ લે છે જેઓ મનો-સામાજિક સમસ્યાઓથી પીડાય છે. લોકો સાથે ભળી શકતા નથી અને વિમુખ રહે છે. સામુહિક સામાજિક કાર્યકર તેમની વચ્ચે મૈત્રીપૂર્ણ સદ્ભાવના વિકસાવે છે. દર્દી પરસ્પર નિર્ભર પ્રવૃત્તિઓમાં સુરક્ષિત અનુભવે છે. જ્યારે તે જુએ છે કે તેના કરતા વધુ લોકો પીડાઈ રહ્યા છે, ત્યારે તેને થોડો સંતોષ મળે છે. તે સમજે છે કે તેની મુશ્કેલીઓ માત્ર તેની નિષ્ફળતાઓને કારણે નથી. જ્યારે દર્દીમાં આવી લાગણીઓ ઉત્પન્ન થાય છે. ત્યારે જૂથ સાથે સંબંધ સ્થાપિત કરવાની ઈચ્છા જાગે છે અને તેની ચિંતાઓ ઓછી થાય છે. તેનાથી સતર્કતા વધે છે અને સમસ્યાઓનો બોજ હળવો થાય છે.

- (11) **લોકશાહી મૂલ્યોનો વિકાસ :** લોકશાહીની સફળતા તેના પર કેટલી અસર કરે છે તેના પર નિર્ભર છે. સમાનતા, સમાન તક, સ્વતંત્રતા અને પ્રગતિની સમાન તક એ લોકશાહીના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો છે. આ તમામ સિદ્ધાંતોનો ઉપયોગ સામૂહિક સામાજિક કાર્યમાં થાય છે. સભ્યોને જૂથમાં ભાગ લેવાની સમાન તકો છે. વ્યક્તિને પોતાના નિર્ણયો લેવાનો પણ અધિકાર છે. કાર્યક્રમ હાથ ધરવાની પદ્ધતિમાં પણ સ્વતંત્રતા છે. વિકાસનો માર્ગ જૂથ-કાર્યકર દ્વારા જ દોરવામાં આવે છે.

- (12) **મનોરંજન પૂરું પાડવું :** સામૂહિક સામાજિક કાર્ય માત્ર મનોરંજન પ્રવૃત્તિઓથી શરૂ થયું. લોકો ક્લબમાં એક જૂથ તરીકે ભેગા થયા અને મનોરંજન માટે વિવિધ કાર્યોનું આયોજન કર્યું. આજે સામૂહિક સામાજિક કાર્ય દ્વારા બાળકો, યુવાનો અને વૃદ્ધોને મનોરંજન પણ પૂરું પાડવામાં આવે છે. જે તંદુરસ્ત વિકાસ અને પ્રગતિ માટે જરૂરી છે.
- (13) **વ્યક્તિત્વનો વિકાસ :** વ્યક્તિત્વ પર્યાવરણ અને આનુવંશિકતા બંનેથી પ્રભાવિત થાય છે. જીવનના પ્રારંભિક સમયગાળામાં, આનુવંશિકતાનો પ્રભાવ વધુ હોય છે. પરંતુ પછીથી વ્યક્તિત્વના વિકાસમાં પર્યાવરણનો પ્રભાવ પડે છે. સામૂહિક સામાજિક કાર્યનો મૂળ ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિને તકો પૂરી પાડવાનો છે. જેથી કરીને તેનું વ્યક્તિત્વ શ્રેષ્ઠ રીતે વિકસિત થઈ શકે.

11.5 સારાંશ :

આજે મોટા શહેરોમાં લોકો એકબીજાને બિલકુલ ઓળખતા નથી અને કોઈ સંબંધ ધરાવતા નથી. સામૂહિક સામાજિક કાર્યકર લોકોને એક જૂથ તરીકે ભેગા કરે છે અને કેટલાક વિશેષ રસને કારણે તેમની વચ્ચે સંબંધો સ્થાપિત કરે છે. આ રીતે એકલતાની સમસ્યા જે મનુષ્ય માટે ખૂબ જ પીડાદાયક છે તે હલ થાય છે. જૂથના લોકો પરસ્પર સંબંધો સ્થાપિત કરે છે. જે સુરક્ષાની ભાવના વિકસાવે છે અને એકબીજા માટે પ્રેરમની લાગણી વધારે છે.

11.6 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. સંવાદિતા સ્થાપિત કરવામાં આવતી મુશ્કેલીઓની ચર્ચા કરો.
2. સામાજિક જૂથ કાર્યમાં ટીમ નિર્માણની ભૂમિકા શું છે ?
3. જૂથ વિકાસના વિવિધ સ્તરોની ચર્ચા કરો.
4. સામાજિક જૂથ કાર્યકર દ્વારા પરિસ્થિતિગત નેતૃત્વની ચર્ચા કરો.
5. મનોસામાજિક સમસ્યાઓને દૂર કરવાના માર્ગોની ચર્ચા કરો.

11.7 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- પર્યાવરણીય ઈકોલોજી : નજીકની, પ્રાથમિક અને માધ્યમિક સંસ્થાઓ : કુટુંબ, જૂથ સમુદાય અને સંસ્થાઓ સાથે વ્યક્તિની અરસપરસ પરિસ્થિતિ.
- વ્યવસ્થાઓ : સમાજવ્યવસ્થા, સામાજિક માળખું, સામાજિક વ્યવસ્થા.

10.8 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R.W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G. - Social Group Work Practice.

5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

એકમ-12
સામાજિક જૂથ કાર્યમાં સંસ્થાઓની ભૂમિકા

રૂપરેખા :-

- 12.0 ઉદ્દેશ્યો
- 12.1 પ્રસ્તાવના
- 12.2 સામાજિક જૂથ કાર્યમાં સંસ્થાની ભૂમિકા
- 12.3 સામાજિક જૂથ કાર્યની પ્રણાલી
- 12.4 સામાજિક સંસ્થાઓના પ્રકાર
- 12.5 સામાજિક જૂથ કાર્ય સંસ્થાની મુખ્ય લક્ષણિકતાઓ
- 12.6 સંસ્થાના ભાગો
- 12.7 સંસ્થાના કાર્યો
- 12.8 સંસ્થાના વહીવટી કાર્યો
- 12.9 કર્મચારીઓ સંબંધિત સેવાઓ
- 12.10 સારાંશ
- 12.11 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 12.12 સંદર્ભ-સૂચિ

12.0 ઉદ્દેશ્યો :

આ એકમમાંથી વિદ્યાર્થીઓ શું શીખશે..

- સામાજિક જૂથ કાર્યમાં સંસ્થાની ભૂમિકાને સમજવામાં સમર્થ હશે.
- જૂથકાર્ય વ્યવસ્થાને સમજી શકશે.
- સામાજિક સંસ્થાઓના પ્રકારો સમજાવવામાં સમર્થ હશે.
- સામાજિક જૂથ કાર્ય સંસ્થાના મુખ્ય લક્ષણો લખવા માટે સક્ષમ હશે.
- સંસ્થાના અંગો વિશે માહિતી મેળવી શકશે.
- સંસ્થાના કાર્યો સમજાવી શકશે.
- સંસ્થાના વહીવટી કાર્યોને સમજી શકશે.
- કર્મચારીઓને લગતી સેવાઓ વિશે માહિતી મેળવી શકશે.

12.1 પ્રસ્તાવના :

સામાજિક સંસ્થાઓ વ્યક્તિઓ માટે સાધન તરીકે કામ કરે છે. આ દ્વારા તેઓ તેમની મૂળભૂત જરૂરિયાતો સંતોષે છે અને વિકાસ તરફ આગળ વધે. આ સંસ્થાઓ વ્યક્તિઓ અને

જૂથોની કેટલીક સામાન્ય જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા અને તેમનું પ્રતિનિધિત્વ કરવા માટે આયોજન કરવામાં આવે છે. તે જરૂરિયાતો સામાજિક પરિસ્થિતિઓમાં પરિવર્તનના પરિણામે ઊભી થાય છે. સામાન્ય રીતે સામાજિક સંસ્થા એ બિન-લાભકારી સંસ્તા છે. જે લોકોને તેમની મદદ અને માન્યતા સાથે સેવા આપવાનું કામ કરે છે. તેનો ઉદ્દેશ્ય કેટલીક મુખ્ય સામાજિક જરૂરિયાતો પૂરી કરવાનો છે. સમાજના મોટાભાગના લોકો સંસ્થાની જરૂરિયાત અનુભવે છે. આ સંસ્થા સમાજકાર્ય વ્યવસાયની કુશળતાનો ઉપયોગ કરે છે. જે જરૂરિયાતો પૂરી કરવામાં મદદ કરે છે.

12.2 સામાજિક જૂથ કાર્યમાં સંસ્થાની ભૂમિકા :

❖ સામાજિક જૂથ કાર્યના ત્રણ મુખ્ય ભાગો છે :

1. કાર્યકર, 2. જૂથ અને 3. સામાજિક સંગઠન. આ ત્રણેય અંગોનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય લગભગ એક જ છે કારણ કે તેઓ એકબીજા પર નિર્ભર છે. સામાજિક સંસ્થા દ્વારા જ કાર્યકર જૂથને સેવા પૂરી પાડે છે. તેથી તેના ઉદ્દેશ્યો અને જૂથના ઉદ્દેશ્યો સંસ્થાની પ્રકૃતિ પર આધારિત છે. કાર્યકરને સંસ્થા વિશે કેટલીક હદે જાણકારી છે. તે જૂથને તે જ હદ સુધી તેની સેવાઓ આપે છે. સમાજકાર્ય તત્ત્વજ્ઞાની-ફિલસૂફી - સંસ્થા, કાર્યકર અને જૂથને પ્રભાવિત કરે છે. કાર્યકર સંસ્થાનો કર્મચારી હોવાથી. તેથી સમાજકાર્ય તે સંસ્થાના પ્રતિનિધિ તરીકે સામાજિક જૂથના કાર્યની કુશળતાનો ઉપયોગ કરે છે. તેમની સેવાઓ સમુદાયમાં આવશ્યક માનવામાં આવે છે અને સંસ્થાને તે સેવાઓ પ્રદાન કરવાનું એક માધ્યમ માનવામાં આવે છે. સામાજિક જૂથ કાર્ય ફક્ત સામાજિક સંસ્થાઓ દ્વારા વિકસાવવામાં આવ્યું છે, તેથી સામાજિક કલ્યાણ સંસ્થાઓમાં સામાજિક જૂથ કાર્યનો ઉપયોગ થાય ચે. આ સંસ્થાઓના સ્વરૂપો અલગ-અલગ હોઈ શકે છે. પરંતુ ઉદ્દેશ્ય લગભગ સમાન છે. ઉદાહરણ તરીકે પાત્ર નિર્માણ કાર્ય, સમૂહ કાર્ય, ફી ટાઈમ વર્ક, મનોરંજન અને શૈક્ષણિક કાર્ય અને યુવા સંબંધિત સેવાઓ આ ક્ષેત્રોને લગતી સંસ્થાઓ સામાજિક જૂથ કાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરે છે. આ સંસ્થાઓ સિવાય હવે નવી સંસ્થાઓએ તેમના વ્યવહારમાં સામાજિક સામૂહિક કાર્યનો ઉપયોગ કરવાનું શરૂ કર્યું છે. જેમાં હોસ્પિટલો, દવાખાનાઓ, બાળ સુરક્ષા સંસ્થાઓ, રાજ્ય સંરક્ષણ ગૃહો, સુધારાત્મક ઈમારતો, વિકાસ યોજનાઓ, માનસિક સ્વાસ્થ્ય કાર્યક્રમો, પારિવારિક જીવન શિક્ષણ સંસ્થાઓ છે. અગ્રણીઓ. સામાજિક સંસ્થાઓ, ઘર, સમુદાય કેન્દ્ર, છોકરાઓ અને છોકરીઓની ક્લબ, બોય સ્કાઉટ્સ, ગર્લ સ્કાઉટ્સ, YMCA અને YWCA એવી સંસ્થાઓ છે. જે સામાજિક જૂથ કાર્ય પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ કરે છે. શ્રમ કલ્યાણ કેન્દ્રો, બાળકોની સંસ્થાઓ, શાળાઓ વગેરે એ પણ જૂથ કાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવાનું શરૂ કર્યું છે. સમાજકાર્ય પ્રણાલીના વિકાસ માટે તે સાચું છે કે પ્રથમ સેવાઓ જરૂરિયાત અનુભવાયા પછી આ જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા માટે સંસ્થાઓની રચના કરવામાં આવી. જ્યારે તેઓ કામ કરવા લાગ્યા ત્યારે મેં તેમની કામ કરવાની પદ્ધતિનો અભ્યાસ કર્યો.

ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરવા માટે યોગ્ય અને ઈચ્છનીય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવા પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. જૂથ કાર્ય પદ્ધતિ સૌથી અનુકૂળ સાબિત થઈ. આ રીતે સામાજિક સામૂહિક કાર્યનો વિકાસ થયો. સામાજિક જૂથ કાર્ય સ્વૈચ્છિક સામાજિક સંસ્થાઓમાં ઉદ્ભવ્યું હોવાથી લોકો માને છે કે તેની ઉપયોગીતા માત્ર સંસ્થાઓ પૂરતી મર્યાદિત છે. તેમાંથી ઉદ્ભવેલી સંસ્થાઓ શરૂઆતમાં બાળકો અને કિશોરોના વિકાસ માટે પ્રયત્નશીલ હતી. તેથી એ પણ સમજાય છે કે સામાજિક જૂથ કાર્ય ફક્ત બાળકો અને કિશોરો માટે જ યોગ્ય છે, યુવાનો માટે નહીં. આ ઉપરાંત સામાજિક સંસ્થાઓનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય મનોરંજન પૂરું પાડવાનો છે. તેથી કેટલાક લોકો જૂથ કાર્યને મનોરંજનના સાધન તરીકે માને છે. હકીકતમાં સામાજિક જૂથ કાર્ય એ એક મૂલ્યવાન

પદ્ધતિ છે જે સ્વૈચ્છિક અને અનૈચ્છિક સંસ્થાઓ માટે, તમામ વયના સભ્યોના જૂથો માટે અને માત્ર મનોરંજન માટે જ નહીં પરંતુ બધા માટે ઉપયોગી છે.

12.3 જૂથ કાર્ય પ્રણાલી :

જૂથ કાર્ય પદ્ધતિ એ વ્યક્તિઓના જૂથો સામે કામ કરવાની એક રીત છે. તે જૂથો અને વ્યક્તિઓના સંબંધો સાથે કામ કરવાની વ્યવસ્થા તરીકે વર્ણવી શકાય છે. તે મૂળભૂત રીતે સામૂહિક પ્રક્રિયાના સિદ્ધાંતો પર આધારિત છે. એટલે કે તેનો આધાર વ્યક્તિઓની ક્રિયાપ્રતિક્રિયા છે જે સામૂહિક પરિસ્થિતિમાં ઉદ્ભવે છે. સામૂહિક ક્રિયા વાસ્તવમાં જૂથ ક્રિયાપ્રતિક્રિયા સાથે સંબંધિત છે અને સભ્યો અને જૂથો પર તેની અસર ઉપરાંત તે ફક્ત સંબંધોને જ નિહાળતો નથી પણ તેને દિશામાન કરવાનો પ્રયાસ પણ કરે છે. તે સભાનપણે જૂથના સભ્યોની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનું નિર્દેશન કરે છે. જે જૂથ પ્રક્રિયાને જૂથ કાર્ય પ્રક્રિયામાં પરિવર્તિત કરે છે. જૂથ કાર્ય પ્રક્રિયા માટે ત્રણ બાબતો જરૂરી છે.

1. લોકોનો સમૂહ મિત્રતાના બંધનોથી બંધાયેલો છે. તેઓ નિયમિતપણે એકબીજાને મળે છે અને ગાઢ સંબંધો ધરાવે છે. જેના કારણે જૂથના દરેક સભ્ય એકબીજાથી પ્રભાવિત થાય છે અને પ્રભાવિત થાય છે. આ પ્રકારનું જૂથ તુલનાત્મક રીતે નાનું છે.
2. એક કાર્યકર જે જૂથનો સભ્ય નથી. પરંતુ તેની પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લે છે અને નજીકના સંબંધો ધરાવે છે. તે જૂથ પર પોતાનો પ્રભાવ પાડવા માટે કુશળ અને પારંગત છે.
3. કાર્યકર્તાઓની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાનો પ્રભાવ અને દિશા લોકશાહી લક્ષ્યો પર આધારિત છે.

ક્લબ વર્ગો, કાર્યશાળાઓ, ચર્ચા જૂથો, બોર્ડ અને સમિતિઓ એવી સંસ્થાઓ છે. જ્યાં જૂથ કાર્ય પ્રક્રિયાનો મુખ્યત્વે ઉપયોગ થાય છે. ક્લબ મિટિંગ, વાર્તાલાપ, રમતગમત, નાટક, સંગીત, નૃત્ય વગેરે તેના માધ્યમ છે. સંસ્થાના કાર્યની વિશેષતા માનવ વર્તનના કાર્યકરના જ્ઞાન અને જૂથના સભ્યોની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાને પ્રભાવિત કરવાની શક્તિ પર આધારિત છે. તેની કુશળતા પણ મહત્વનું છે. સંસ્થાના કાર્યો અને ગુણો તે સભ્યોને સામૂહિક કાર્યમાં મુક્તપણે ભાગ લેવાની તક આપે છે. સામૂહિક પ્રક્રિયાને દિશામાન કરે છે અને તેમના પર તેની સત્તાનો ઉપયોગ કરે છે. કાર્યકર સમુદાયના મૂલ્યો અનુસાર જૂથ કાર્યનું સ્તર નક્કી કરે છે. જે મૂલ્યનું સ્તર ઓછું હોય તો તે વિભાજનના કુશળ માર્ગદર્શન દ્વારા સામૂહિક ચેતના વિકસાવે છે અને ધીમે ધીમે નીચલા સ્તરના મૂલ્યોની જગ્યાએ ઉચ્ચ મૂલ્યો સ્થાપિત કરે છે. આ રીતે સમગ્ર સમુદાયને લાભ મળતો રહે છે. તે આ ક્રિયાઓ જૂથ પસંદગી દ્વારા કરે છે. તે નવા મૂલ્યો વિકસાવતા સૂચનો અને દિશાઓ દ્વારા રસપ્રદ પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા સમુદાયને અનુભવ આપે છે.

12.4 સામાજિક સંસ્થાઓના પ્રકાર :

❖ સામાજિક સંસ્થાઓને ચાર મુખ્ય વર્ગોમાં વિભાજિત કરી શકાય છે :

1. તે સંસ્થાઓ જેનો હેતુ સેવાર્થીને વ્યક્તિગત રીતે અથવા જૂથો દ્વારા સેવાઓ પ્રદાન કરવાનો છે. આ પ્રકાર હેઠળ સમાજ કલ્યાણ વિભાગ સેવાર્થીને કુટુંબ અને બાળ કલ્યાણ, દત્તક એજન્સીઓ, Y.W.C.A., Y.M.C.A., ગર્લ સ્કાઉટ્સ અને ચાઈલ્ડ સ્કાઉટ્સ આવે છે.
2. તે સંસ્થાઓ જે સામાજિક જૂથ કાર્ય સેવાઓ સિવાય અન્ય પ્રકારની સેવાઓ પણ પૂરી

પાડે છે. જેમાં રેડક્રોસ સોસાયટી, એરેન્જમેન્ટ હાઉસ, નોર્થ ડિકેન્સ સેન્ટર, એન્ટરટેઈનમેન્ટ હાઉસ અને અન્ય સંબંધિત સંસ્થાઓનો સમાવેશ તાય છે.

3. આ હેઠળ તે સંસ્થાઓ આવે છે જે ઉપચારાત્મક કાર્ય કરે છે, જેમ કે હોસ્પિટલો, ક્લિનિક્સ, શાળાઓ, અદાલતો, બાળકોની અદાલતો, પ્રોબેશન અને પેરોલ ઓફિસો, વ્યાવસાયિક પુનર્વસન સેવાઓ વગેરે.
4. આ પ્રકાર હેઠળ, તે સંસ્થાઓનું વર્ણન કરી શકાય છે જે લોકોને સીધી સેવાઓ પૂરી પાડતી નથી. પરંતુ અન્ય સામાજિક સંસ્થાઓને મદદ કરે છે. જેમ કે સમુદાય કલ્યાણ પરિષદ, સમાજ કલ્યાણ, સમુદાય ટ્રસ્ટ વગેરે.

સામાજિક સંસ્થાઓના પ્રકાર પર આધાર રાખીને તેમની પાસે વિવિધ કાર્યો અને ઉદ્દેશ્યો છે. કેટલીક સંસ્થાઓ ચોક્કસ વય જૂથના સેવાર્થીને સેવાઓ પૂરી પાડે છે જેમ કે બાળકોની સંસ્થાઓ અને કેટલીક લિંગ આધારિત સેવાઓ પૂરી પાડે છે. ફી ટાઈમ સેવાઓ પૂરી પાડતી સંસ્થાઓ પાસે લગભગ સમાન પ્રવૃત્તિઓ હોય છે. પરંતુ તે પ્રવૃત્તિઓનો તે જ રીતે ઉપયોગ કરતી નથી. કેટલીક સંસ્થાઓ ચોક્કસ કાર્ય પર ભાર મૂકે છે. તેમનો ઉદ્દેશ્ય એવી રીતે પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન કરવાનો છે કે જેમાં સહભાગીઓ આનંદ માણી શકે. નિરાશા, તણાવ અને માનસિક અસંતોષ દૂર કરી શકાય અને શારીરિક વિકાસ શક્ય બને. આ કરવાનો હેતુ એ છે કે સહભાગીઓ સામાજિક અભિગમ કેળવે અને સામૂહિકતા અને સહકારની શક્તિ અને ભાવનાનો વિકાસ થાય.

કેટલીક સંસ્થાઓ આત્મનિર્ભરતા, નાગરિકતા, સહકાર વગેરે જેવા ગુણો પર વિશેષ ભાર આપે છે. છોકરાઓ અને છોકરીઓમાં આ ગુણોના વિકાસ માટે ઘણા કાર્યક્રમોનું આયોજન તે કરે છે. તેમના ઉદ્દેશ્યો પાછળનો સિદ્ધાંત એ છે કે આ ગુણો સત્તા માટે જરૂરી છે અને સંસ્થાના કાર્યક્રમોમાં ભાગ લઈને તેમનો વિકાસ થાય છે. બાળકોને એકસાથે આયોજન અને આયોજનમાં ભાગ લેવાની તકો પૂરી પાડવામાં આવે છે. તેઓ વ્યક્તિગત, સામાજિક અને આધ્યાત્મિક વિકાસ તરફ નિર્દેશિત છે. આ સંસ્થાઓમાં સામૂહિક કાર્ય સામૂહિક આયોજન અને પ્રવૃત્તિઓના સંચાલનમાં સહકારને વધુ મહત્વ આપે છે. સામૂહિક કાર્યવાહી ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે. અન્ય પ્રકારની સંસ્થાઓ સામાજિક સમસ્યાઓ સાથે સંબંધિત છે. તેઓ તેમના સભ્યોને સામાજિક જીવનમાં સક્રિય ભાગ લેવા પ્રોત્સાહિત કરે છે. આ સંસ્થાઓ મોટાભાગે યુવાનો સાથે સંબંધિત છે.

સામાજિક જૂથ કાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરવા માટે સંસ્થાએ તે કયા પ્રકારનું કાર્ય કરવા જઈ રહ્યું છે તે જોવું પડશે અને માનવું પડે છે કે સામાજિક જૂથ કાર્ય પદ્ધતિ તે કાર્યોને પૂર્ણ કરવામાં મદદરૂપ સાબિત થાય છે. જે સંસ્થાઓ લોકશાહી મૂલ્યોમાં વિશ્વાસ રાખે છે, તેઓ તેમની કાર્ય પદ્ધતિમાં સામાજિક સામૂહિક કાર્ય પ્રણાલીનો ઉપયોગ કરી શકે છે.

સરમુખત્યારશાહી સંસ્થાઓ પછી ભલે તે સ્વૈચ્છિક હોયકે સરકારી. ક્યારેક સામાજિક સામૂહિક ક્રિયા પ્રણાલીનો ઉપયોગ કરી શકતી નથી. કારણ કે તેમની પાસે કામ કરવાની સમાન તકો અને વ્યક્તિગત અને સામૂહિક સ્વતંત્રતાનો અભાવ છે. સામાજિક જૂથ કાર્ય સંસ્થાઓની કેટલીક મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ છે જેનું અમે અહીં વર્ણન કરી રહ્યા છીએ.

12.5 સામાજિક જૂથ કાર્ય સંસ્થાની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ :

જો કે એ વાત સાચી છે કે સામાજિક જૂથ કાર્ય સંસ્થાઓ વિવિધ હેતુઓ માટે સંગઠિત છે, તેથી તેમની લાક્ષણિકતાઓ પણ અલગ છે પરંતુ તમામ સંસ્થાઓમાં કેટલીક સમાનતાઓ છે જે નીચે મુજબ છે.

1. સામાજિક સંસ્થાઓનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિઓ અને સામાજિક વિકાસનો સમાજના નિર્માણ માટેના સાધન તરીકે ઉપયોગ કરવાનો છે, જેથી લોકશાહી સમાજનું નિર્માણ શક્ય બને. જો કે વ્યક્તિઓની વિકાસલક્ષી સહાયમાં આ સંસ્થાઓનું વલણ અલગ હોઈ શકે છે. જેમ કે કેટલીક સંસ્થાઓ નાગરિક ભાગીદારી પર ભાર મૂકે છે અને કેટલીક સામાજિકકરણ અને સહકાર અને કેટલીક સંસ્થાઓ ધાર્મિક સ્વભાવની હોય છે કેટલીક વિકાસલક્ષી છે, પરંતુ આ બધી સંસ્થાઓનું કેન્દ્ર બિંદુ છે. સામુદાયિક જીવન એ વ્યક્તિ અને તેનો વિકાસ છે.
2. સામાજિક સંસ્થાઓ એવા લોકો સાથે કામ કરે છે જેઓ તેમની પોતાની જરૂરિયાતો અને ઈચ્છાઓને કારણે સ્વેચ્છાએ ભાગ લે છે. સંસ્થા સાથે તેમનો સંબંધ સ્થાપિત કરવાનો હેતુ તેમની જરૂરિયાતોને સંતોષવાનો છે. પરંતુ અત્રે એક વાત નોંધનીય છે કે સામાજિક જૂથ કાર્ય કરતી સંસ્થાઓ કોઈપણ વ્યક્તિને તેમના કાર્યક્રમોમાં ભાગ લેવા માટે દબાણ કરતી નથી. તે મત્ર તેમને ઉદ્દેશ્યો, કાર્યક્રમો અથવા લાભો વિશે માહિતી આપે છે. જો વ્યક્તિ યોગ્ય વિચારે અને તેનો અહંકાર સંતોષાય. જેથી ભાગ લે છે અન્યથા નહીં. સહભાગિતાના દર અને દરજ્જામાં તફાવત છે. કેટલાક લોકો અસ્થાયી રૂપે સંસ્થાના સભ્ય બને છે અને કેટલાક કાયમી ધોરણે ભાગ લે છે. પરંતુ સંસ્થાની સેવા દબાણ અથવા મજબૂરી વિના પ્રદાન કરવામાં આવે છે.
3. સામાજિક સંસ્થાઓ જૂથ દ્વારા વ્યક્તિઓ માટે કાર્ય કરે છે એટલે કે વ્યક્તિઓ જૂથ દ્વારા જ સેવાઓ મેળવે છે. જૂથ એ માધ્યમ છે જેના દ્વારા સંસ્થા તેના કાર્યો વ્યક્તિઓ સુદી પહોંચાડે છે. સેવાનું મુખ્ય એકમ જૂથ છે. તે વ્યક્તિઓ માટે સંસ્થાનો સંપર્ક કરવાનું પ્રાથમિક માધ્યમ છે. જૂથો વચ્ચે પણ તફાવત છે. તેમના ઉદ્દેશ્યો, સંગઠન, પદ્ધતિઓ અને હેતુઓ અલગ હોઈ શકે છે પરંતુ દરેક સંસ્થા સામૂહિક ભાગીદારી પર વિશેષ ભાર મૂકે છે. એનું કારણ એ છે કે સંસ્થાનું તત્ત્વજ્ઞાન વ્યક્તિ સામૂહિક અનુભવ દ્વારા વિકાસ હાંસલ કરે એટલે કે સંસ્થા માને છે કે વ્યક્તિનો સર્વાંગી વિકાસ સામાજિક અને સામૂહિક અનુભવો પર આધાર રાખે છે.
4. સામાજિક સંસ્થાઓ જૂથ સાથે અનોપચારિક રીતે કામ કરે છે. જૂથના સભ્યો અને સામૂહિક કાર્યકરો વચ્ચેના સંબંધો ધીમે ધીમે સ્થાપિત થાય છે. સ્વૈચ્છિકતા પ્રબળ હોવાથી આ સંબંધો હેતુપૂર્ણ છે. ધીમે ધીમે તેઓ મજબૂત બને છે અને ઉદ્દેશ્ય સિદ્ધ કરવા માટે જરૂરી કારણો બની જાય છે. પરસ્પર સંબંધો દ્વારા જ જૂથો તેમની પ્રવૃત્તિઓ તેમના સભ્યો સુધી પહોંચાડે છે અને તેમને લાભ આપે છે. તે સભ્યની ઈચ્છા પર આધાર રાખે છે કે તે જૂથ સાથે કેટલી હદે સંબંધો સ્થાપિત કરે છે. આ તેમની પોતાની જરૂરિયાતોને સંતોષે છે. તેથી તેઓ આ સંબંધોમાં આત્મીયતા લાવવાનું ચાલુ રાખે છે.
5. સામાજિક પરિસ્થિતિઓ સમયાંતરે જૂથોને સેવાઓ પૂરી પાડે છે. એટલે કે આ સેવાઓ મફત સમયની સેવાઓ છે. વ્યક્તિ તેના રોજિંદા કામમાંથી નિવૃત્ત થયા પછી તેમાં ભાગ લે છે. જ્યારે વ્યક્તિ આર્થિક અને અન્ય પ્રવૃત્તિઓમાંથી નિવૃત્ત થાય ચે ત્યારે

મોટાભાગે સામાજિક જૂથ કાર્ય કરવામાં આવે છે. તેથી આ પ્રકારની સેવાઓને મનોરંજક સેવાઓ ગણવામાં આવે છે. જો કે તેનો અર્થ વ્યક્તિએ વ્યક્તિએ બદલાય છે.

6. સામાજિક સંસ્થાઓમાં બે પ્રકારના અધિકારીઓ હોય છે. એક એવા કે જેઓ સંસ્થાના પગાર મેળવનારા હોય છે અને બીજા એવા હોય છે જેઓ સ્વૈચ્છિક કાર્યકર્તા હોય છે. જો કે દરેક સંસ્થા અમુક અંશે સ્વૈચ્છિક પ્રયાસો પર નિર્ભર છે. પરંતુ સામાજિક સામૂહિક કાર્યની સંસ્થાઓ મુખ્યત્વે સ્વૈચ્છિક પ્રયાસો પર ભાર મૂકે છે.
7. આ સંસ્થાઓમાં વ્યક્તિગત, સહકારી અને સંયુક્ત પ્રયાસો પર ભાર મૂકવામાં આવે છે.
8. જો કે સામાજિક સંસ્થાઓ સેવાઓ પૂરી પાડે છે અને વર્તમાન ઉપયોગ માટેની જરૂરિયાતો પૂરી કરે છે, તેમ છતાં તેમનો લાંબા ગાળાનો ઉદ્દેશ્ય ભવિષ્યનું નિર્માણ કરવાનો છે. સામાજિક સામૂહિક ક્રિયા સંસ્થાની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓને એન્ટરપ્રાઇઝરના આયોજન માટેના માળખા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે. પરંતુ આ વ્યાખ્યા મર્યાદિત છે. કારણ કે રચના પોતે જ સંબંધો અને ક્રિયાઓનું સાધન છે. એટલે કે તેના દ્વારા ક્રિયાઓ સિદ્ધ થાય છે. તેથી સંગઠનાત્મક માળખું એ એક માધ્યમ છે. જેના દ્વારા વ્યક્તિઓ અને જૂથોને અસરકારક રીતે સાથે કામ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે. આ તે પ્રક્રિયા છે જેના દ્વારા જૂથો એકબીજા સાથે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા કરે છે. અને સંપૂર્ણ કાર્યાત્મક ઘટકો બનાવે છે.

❖ ઉપયોગી રચનાની વિશેષતાઓ :

1. સંસ્થાનું માળખું જરૂરી કરતાં વધુ વિસ્તૃત ન હોવું જોઈએ અને તે જટિલ પણ ન હોવું જોઈએ.
2. રચના એવી રીતે કરવી જોઈએ કે સમય, ખર્ચ વગેરેમાં ઘટાડો થાય.
3. સંસ્થાના કાર્યની અસર યોગ્ય હોવી જોઈએ, પદ્ધતિઓમાં એકરૂપતા હોવી જોઈએ અને સેવાઓમાં નિયમન હોવું જોઈએ.
4. વ્યક્તિઓ અને જૂથોની સ્પષ્ટ જવાબદારીઓ હોય છે જેથી તેઓ સ્પષ્ટપમે જાણે છે કે તેઓ ત્યાં શું કરવા માટે છે અને તેમનું પોતાનું કાર્ય અન્યના કાર્ય સાથે કેવી રીતે સંબંધિત છે.
5. સંગઠન જે ક્ષેત્રમાં કાર્ય કરી રહ્યું છે તે વિસ્તારથી સંબંધિત જૂથો અને સમુદાયો વચ્ચે હેતુપૂર્ણ સંબંધો હોવા જોઈએ.
6. સંસ્થાના વિભાગોને કાર્ય અનુસાર વિભાજિત કરવા જોઈએ.
7. સંચાર ઉપરથી નીચે અને નીચેથી ઉપર સુધી હોવો જોઈએ અને સંસ્થાકીય ક્રિયાપ્રતિક્રિયાને ઉત્તેજિત કરવી જોઈએ.
8. જૂથોએ સંસ્થાના નીતિ નિર્માણમાં ભાગ લેવો જોઈએ.
9. સભ્યો વચ્ચે સહકાર અને એકીકરણનો વિકાસ હોવો જોઈએ.
10. સ્ટ્રક્ચર માળખું જ્યારે જરૂરી હોય ત્યારે હેરફેર કરવામાં સક્ષમ હોવું જોઈએ. એટલે કે તે પારદર્શિક હોવું જોઈએ.
11. બંધારણના સભ્યોનું મનોબળ વધારવું અને તેમને સંતોષ આપો.

12.6 સંસ્થાના ભાગો :

સંસ્થાના ચાર મુખ્ય ભાગો છે :

1. બોર્ડ જૂથ, 2. કર્મચારી જૂથ, 3. સેવાર્થી જૂથ, 4. સમુદાય જૂથ.

1. બોર્ડ જૂથ :

- અધિકારીઓ સમિતિ
- નાણા સમિતિ
- કાર્યક્રમ સમિતિ
- જનસંપર્ક સમિતિ
- મકાન સમિતિ
- વ્યવસાય સલાહકાર સમિતિ
- વ્યક્તિગત કાર્ય સમિતિ
- સામૂહિક કાર્ય સમિતિ
- આરોગ્ય સમિતિ

2. કર્મચારી જૂથ :

- સમગ્ર કર્મચારી જૂથ
 - વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય સાથે સંબંધિત કર્મચારીઓ.
 - સામૂહિક કાર્ય સાથે સંબંધિત કર્મચારીઓ.
- સ્વૈચ્છિક કાર્યકર્તા
 - સામૂહિક કાર્યમાં સ્વૈચ્છિક કાર્યકર્તા
 - સ્વૈચ્છિક ચિકિત્સક
- જાળવણી કર્મચારી

3. સેવાર્થી જૂથ :

- વ્યક્તિગત સેવા મેળવવા માગતા સેવાર્થીઓ
- જૂથકાર્યમાં સેવાઓ મેળવવા માગતા સેવાર્થીઓ.

4. સમુદાય જૂથ : આ તે જૂથ છે જેના માટે સંસ્થાનું આયોજન કરવામાં આવ્યું છે. જેમ કે હોસ્પિટલમાં દર્દી જૂથ, જેલમાં ગુનાહિત જૂથ વગેરે.

12.7 સંસ્થાના કાર્યો :

કાર્યકર તેના કાર્યને સમજી શકે અને તે જૂથ સાથે શું કરવા જઈ રહ્યો છે તે પહેલાં તેણે સમજવું જોઈએ કે સંબંધિત સંસ્થા શું કરવાનો પ્રયાસ કરી રહી છે. જૂથ કાર્યકર અને સંગઠન એ સમગ્ર કાર્યના ભાગો છે. તેથી ત્રણેય વચ્ચે પરસ્પર સંબંધ હોવો જરૂરી છે. 'કામ'ની શબ્દકોશની વ્યાખ્યા કોઈપણ શોધને વાસ્તવિક અને યોગ્ય રીતે હાથ ધરવા છે. જ્યારે સંસ્થાઓ તેમના

કાર્યોને વ્યાખ્યાયિત કરે છે તેનો અર્થ એ છે કે તેઓ તેમની સેવાઓનો ઉલ્લેખ કરી રહ્યાં છે. જણાવેલ ઉદ્દેશ્યો પ્રાપ્ત કરવા માટે કેવી રીતે પ્રયત્નશીલ છે.

❖ જૂથ કાર્યમાં નીચેના ઘટકો છે :

1. ઉદ્દેશ્ય, 2. કાર્યક્રમ, 3. નીતિ, 4. પદ્ધતિ, 5. ક્ષેત્ર

જૂથ કાર્યકર માટે સંસ્થાના કાર્યો તે સકારાત્મક ક્ષેત્રો છે. જેનો તે જૂથો સાથેના કાર્યમાં ઉપયોગ કરે છે. આનાથી તેને કામનું સ્પષ્ટ જ્ઞાન મળે છે. અને અન્ય ઘટકો અને એકમો વિશે માહિતી છે. સમૂહ સભ્યો અને કાર્યકરોમાં મતભેદની સ્થિતિ નથી. પરિણામોનું યોગ્ય મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. પરંતુ સંસ્થાનું કાર્ય ગતિશીલ હોવું જોઈએ. જેમ જેમ સામાજિક પરિસ્થિતિઓ બદલાય ચે તેમ સંસ્થાના કાર્યમાં પણ ફેરફાર થવો જોઈએ. અન્યથા સંસ્થા સમુદાયની જરૂરિયાતો પૂરી કરી શકશે નહીં અને પરિણામે તેની પ્રતિષ્ઠાને નુકસાન થશે. સ્વૈચ્છિક કાર્યકરો તેમના સંબંધો તોડી નાખશે અને ધીમે ધીમે સંસ્થાનું માળખું વિખરાઈ જશે. તેથી સંસ્થામાં નિયમો મુજબ ફેરફારો કરવાની ક્ષમતા હોવી આવશ્યક છે.

સંસ્થામાં જૂથો ખીલે છે અને વધે છે. તેમના પર સંસ્થાનો સંપૂર્ણ પ્રભાવ છે. તે જૂથોને એવી રીતે પ્રભાવિત કરે છે અને નિર્દેશિત કરે છે કે તેઓ પોતાના પર કોઈપણ પ્રકારનો બોજ અથવા દબાણ ન ગણે. સંસ્થા જૂથને નીચેની સેવાઓ પૂરી પાડે છે :

1. જૂથોને તેમના ઉદ્દેશ્યો અંગે સામાન્ય જ્ઞાન પ્રદાન કરે છે. સંગઠનનું મુખ્ય કાર્ય જૂથોને એ હકીકતથી વાકેફ કરવાનું છે કે તેઓ માટે સંગઠિત થયા છે અને તેઓ કઈ દિશામાં કામ કરવા પ્રયત્ન કરશે. સ્પષ્ટ ઉદ્દેશ્ય રાખવાથી માત્ર જૂથો માટે જ ફાયદાકારક નથી પણ સંસ્થાને પણ મદદ મળે છે.
2. સંસ્થા જૂથો પ્રદાન કરે છે. જૂથો તેમના ઉદ્દેશ્યો ઘણા માધ્યમો દ્વારા પ્રાપ્ત કરે છે. નાટક, રમતગમત, વાર્તાલાપના વર્ગો, વ્યાવસાયિક તાલીમ વગેરે જેવા ઘણા માધ્યમો છે. ઈચ્છિક કામગીરી હાંસલ કરવા માટે ઘણા સાધનોની જરૂર છે. સંસ્થા કાર્યક્રમને લગતી સામગ્રી ગોઠવે છે જે જૂથોને સુવિધા આપે છે. આ ઉપરાંત સંસ્થા કાર્યક્રમો પણ નક્કી કરે છે. આનો અર્થ એ નથી કે સંસ્થા જૂથોને કાર્યક્રમ શું સ્વરૂપ લઈ શકે છે, તેની જાણ કરે છે. ગ્રાહકો માટે તે કેવી રીતે ફાયદાકારક રહેશે. તે જૂથ, સમુદાય અને સમાજ માટે મૂલ્યવાન એવા ગુણવત્તાયુક્ત કાર્યક્રમોની રચનાની ભલામણ કરે છે.
3. સંસ્થા માટે સમુદાય સમર્થન અને સ્વીકૃતિ પ્રદાન કરે છે. સમૂહની ઓળખ માટે સમુદાયની સ્વીકૃતિ જરૂરી છે. જ્યાં સુધી સમુદાય કોઈપણ સેવા માટે તૈયાર ન હોય ત્યાં સુધી તે શરૂ કરી શકાય નહીં. વધારાના સ્તરમાં મૂલ્ય ઉમેરવા માટે તેને સર્પોર્ટની પણ જરૂર છે.
4. સંસ્થા એવા કાર્યક્રમોની સેવા પૂરી પાડે છે. જે જૂથોને મદદ કરવા માટે રચાયેલ છે. કારણ કે તેમના વિના વ્યાવસાયિક સેવા અશક્ય છે. સામાજિક સામૂહિક કાર્યકર એ સંસ્થાનો કર્મચારી છે. તે જૂથ સાથે વ્યાવસાયિક જ્ઞાન, કુશળતા સિદ્ધાંત, તકનીકો વગેરેનો ઉપયોગ કરે છે. જૂથ માટે કામદારો હોવું ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે. કારણ કે જૂથના ઉદ્દેશ્યો છે તે જે હાંસલ કરવા માગે છે તે હાંસલ કરવામાં માત્ર એક વ્યાવસાયિક કાર્યકર જ મદદ કરી શકે છે.
5. સંસ્થા જૂથને જીવનના મૂલ્યો, માન્યતાઓ અને ફિલસૂફી સમજાવે છે. જેનું જ્ઞાન લાંબા અનુભવ પછી પ્રાપ્ત થાય છે. આનો અર્થ એ છે કે સામૂહિક કાર્ય પૂર્ણ કરતી વખતે ક્યા

મૂલ્યોને ધ્યાનમાં રાખવા પડશે. તેની ફિલોસોફી શું હશે અને કઈ માન્યતાઓ પર કાર્ય કરવામાં આવશે. અર્તમામ આવશ્યક તત્ત્વો માનવતાવાદી વિચારો પર આધારિત છે.

6. સંસ્થા નિયંત્રિત પર્યાવરણીય પરિસ્થિતિઓ પૂરી પાડે છે જેમાં જૂથો કામ કરી શકે છે. કરવાની તક મેળવો.
7. સમુદાય તે એક પદ્ધતિ પ્રદાન કરે છે જેનું અગાઉ પરીક્ષણ કરવામાં આવ્યું છે. આમ જૂથને સંસ્થાકીય ભૂલોથી સુરક્ષિત કરે છે.

12.8 સંસ્થાના વહીવટી કાર્યો :

1. સંસ્થાની વ્યાખ્યા સંસ્થાના જ્ઞાન, અનુભવ અને મહત્ત્વને સમજવામાં મદદ કરે છે અને જૂથોના ઉદ્દેશ્યો સાથે તેના ઉદ્દેશ્યોની પરસ્પરતા જાળવી રાખે છે.
2. વિવિધ જૂથોના કાર્યમાં સંબંધો સ્થાપિત કરે છે.
3. લાંબા ગાળાના અને વર્તમાન ઉદ્દેશ્યો વચ્ચે સંતુલન જાળવે છે.
4. જૂથોની જરૂરી શરતોને સમજવા અને સ્થાપિત કરવામાં મદદ કરે છે.
5. સંસાધનો, સુવિધાઓ, અધિકારીઓ, કર્મચારીઓ અને કાર્યકારી પરિસ્થિતિઓનું નિર્દેશન કરે છે.
6. ઓતો શોધે છે.
7. કામની પદ્ધતિઓ નક્કી કરે છે.
8. સહયોગી, આંતરસંબંધિત અને વ્યવહારું પ્રયાસોને પ્રોત્સાહિત કરે છે.
9. જવાબદારીના સંબંધો સ્થાપિત કરે છે.

12.9 કર્મચારીઓ સંબંધિત સેવાઓ :

1. સંસ્થાનું કામ કર્મચારીઓ વચ્ચે સંબંધો બનાવવાનું છે.
2. દરેક સંસ્થામાં ઉચ્ચ અને નીચા કર્મચારીઓ વચ્ચે વર્ગીકરણ છે. તેના મહત્ત્વ, સ્થાન અને જવાબદારીમાં તફાવત છે. તેથી, બધા કર્મચારીઓ સમાન સ્તર ધરાવતા નથી. તેથી જ તેમની વચ્ચે વારંવાર મતભેદો સર્જાતા રહે છે. સંસ્થાનું કામ આ લાગણીઓને ઘટાડવાનું અને કામને સમાન મહત્ત્વ આપવાનું છે.
3. સંસ્થા કર્મચારીઓ વચ્ચે સંવાદિતા સ્થાપિત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે. કારણ કે સામાન્ય કર્મચારીઓ અને નિષ્ણાત કર્મચારીઓ વચ્ચે અસંતુલન હોવાને ભય ઘણીવાર રહે છે.
4. જવાબદારીની સ્વૈચ્છિક સ્વીકૃતિ સંબંધની ભાવના બનાવે છે.
5. અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓમાં ઘણો તફાવત છે. તેઓ એકબીજા સાથે ખૂબ ઓછી ઓળખાણ ધરાવે છે. તેથી સંસ્થાનો ઉદ્દેશ્ય આ અંતર ઘટાડવાનો છે.
6. સંસ્થા સામૂહિક પ્રયાસો પર ભાર મૂકે છે.

❖ કાર્યકરને સંસ્થા વિશે નીચેની માહિતીની જરૂર છે :-

કાર્યકરને તે જે સંસ્થામાં કામ કરે છે તેની શરતોથી સંપૂર્ણપણે વાકેફ હોવા જોઈએ. જૂથ સાથે તેનું કાર્ય શરૂ કરતા પહેલા. કાર્યકર્તાએ સંસ્થાની આવશ્યક બાબતોને જાણવી

અને સમજવી જોઈએ જે તેના કાર્ય માટે જરૂરી છે. વહીવટી વ્યવસ્થા અને દેખરેખ દ્વારા કામદારોને જરૂરી જ્ઞાન આપવાની જવાબદારી સંસ્થાની છે :-

1. કાર્યકર સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અને કાર્યોથી વાકેફ હોવો જોઈએ. તેણે સંસ્થા સાથે કામ કરવા તૈયાર હોવો જોઈએ. તેના બદલાતા સ્વભાવથી વાકેફ હોવો જોઈએ અને તે મુજબ પોતાની જાતને બદલવામાં સક્ષમ હોવું જોઈએ.
2. કાર્યકર્તાઓને સંસ્થા કયા ક્ષેત્રમાં કામ કરી રહી છે તેની સારી રીતે જાણ હોવી જોઈએ. તેને વિસ્તારની વિશેષતાઓનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ. તેની પાસે રુચિઓ, જરૂરિયાતો, ભૌગોલિક સ્થાન અને મનો-સામાજિક અને આર્થિક પરિબળોનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.
3. કાર્યકરને સંસ્થા જૂથોને કઈ રીતે મદદ કરે છે તેનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ. તેને સંસ્થાના ઉદ્દેશ્ય સંબંધોનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ. સંસ્થા કેવી રીતે જૂથ સાથે સંપર્ક સ્થાપિત કરે છે તેની જાણકારી હોવી જોઈએ. કાર્યકરને સંસ્થાની શરતોથી વાકેફ હોવું જોઈએ.
4. કાર્યકર આંતરિક કાર્યવાહીથી સંબંધિત નીતિઓથી વાકેફ હોવો જોઈએ. તેના માટે ફી, કામના કલાકો, નિયમો સહભાગિતા માટેની સુવિધાઓ અને અન્ય જૂથો સાથેના સંબંધની શરતો, રેકોર્ડની પ્રકૃતિ, કામ સંબંધિત કૃત્યો વગેરે જાણવું જરૂરી છે.
5. સંસ્થાના અન્ય કાર્યકરો સાથેના તમારા સંબંધોને સમજવામાં સંપૂર્ણ રીતે સક્ષમ બનો. તે જાણે છે કે સુપરિન્ટેન્ડન્સનો પ્રકાર જરૂરી છે.
6. કાર્યકર પાસે જૂથના સભ્યોને મદદ કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ જેથી જૂથ સાથે હેતુપૂર્ણ સંબંધો સ્થાપિત કરવામાં સક્ષમ બનો.
7. જે રીતે અને શરતો હેઠળ મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે તે શરૂઆતથી જ જાણે છે અને સંસ્થાને લગતા તેના કામથી વાકેફ છે.

12.10 સારાંશ :

જ્યારે આપણે સામાજિક સંસ્થાને સામાજિક વ્યવસ્થા તરીકે જોઈએ છીએ, ત્યારે તેનું સંપૂર્ણ સ્વરૂપ જોવું આવશ્યક છે. કારણ કે દરેક ભાગ એકબીજા સાથે સંબંધિત છે અને તે પરસ્પર આધારિત છે. સંસ્થાઓમાં આવી ઘણી વ્યક્તિઓ અને જૂથો છે. જેમના સામાન્ય ઉદ્દેશ્યો હોય છે અને તેમને પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે. દરેકની પૃષ્ઠભૂમિ અને યોગદાન અલગ-અલગ હોય છે. દરેક સભ્યનું એક કાર્ય છે માટે જવાબદાર છે. તેમનામાં વાતચીતની પ્રક્રિયા હંમેશા ચાલુ રહે છે અને પરસ્પર સંચાર થાય છે. આ સતત સંચાર અને ક્રિયાપ્રતિક્રિયાના લક્ષણો તેના સરવાળાથી અલગ છે. કહેવાનો અર્થ એ છે કે જૂથની લાક્ષણિકતાઓ વિવિધ વ્યક્તિઓની લાક્ષણિકતાઓના સરવાળા કરતાં અલગ છે. નવી લાગણીઓ, ખ્યાલો અને છાપ ઊભી થાય છે. સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો સામાજિક જૂથો દ્વારા પરિપૂર્ણ થાય છે. તેથી સંગઠન જૂથ રચનામાં આવશ્યક ભૂમિકા ભજવે છે. તેના કાર્યો સંપૂર્ણપણે સંસ્થાની રચના અને ઉદ્દેશ્યો પર આધારિત છે.

12.11 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. સામાજિક સામૂહિક કાર્યમાં સંસ્થાની ભૂમિકા સમજાવો.
2. સંસ્થાના સંદર્ભમાં સામૂહિક કાર્ય પદ્ધતિ સમજાવો.
3. સામાજિક સંસ્થાઓના પ્રકારો સમજાવો.
4. સામાજિક જૂથ કાર્ય સંસ્થાની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ પર પ્રકાશ પાડો.

5. સંસ્થાના ભાગો સમજાવો.
6. સંસ્થાના કાર્યો સમજાવો.
7. સંસ્થાના વહીવટી કાર્યો પણ ટિપ્પણી કરો.
8. કર્મચારીઓને લગતી સેવાઓ વિશે માહિતી આપો.

12.12 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R.W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G. - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

એકમ-13 સામાજિક જૂથકાર્યમાં નેતૃત્વ

રૂપરેખા :-

- 13.0 ઉદ્દેશ્યો
- 13.1 પ્રસ્તાવના
- 13.2 નેતૃત્વનો અર્થ અને વ્યાખ્યા
- 13.3 પ્રભુત્વ અને નેતૃત્વ
- 13.4 નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ અને વિકાસ
- 13.5 નેતાના કાર્યો
- 13.6 સારાંશ
- 13.7 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 13.8 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 13.9 સંદર્ભ-સૂચિ

13.0 ઉદ્દેશ્યો :

આ એકમમાંથી વિદ્યાર્થીઓ શું શીખશે..

- નેતૃત્વનો અર્થ જાણી શકશે.
- નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ અને વિકાસ વિશે સમજણ મેળવી શકશે.
- નેતાના કાર્યો વિશે જાણકારી મેળવી શકશે.

13.1 પ્રસ્તાવના :

દરેક સમાજને અમુલ પ્રકારના નેતૃત્વની જરૂર હોય છે. સામંતવાદી સમાજમાં સામંતશાહી અને જમીન માલિકો નેતૃત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. પરંતુ લોકશાહી સમાજમાં નેતાઓ સામાન્ય લોકોમાંથી વિકાસ પામે છે. નેતૃત્વ એ એક સાર્વત્રિક ઘટના છે. સામાજિક જીવનની સાથે સાથે નેતૃત્વના પણ કેટલાક સ્વરૂપો અસ્તિત્વમાં છે. સામાજિક મનોવિજ્ઞાનમાં નેતૃત્વનો અભ્યાસ મહત્વપૂર્ણ છે. ઐતિહાસિક વિકાસના દૃષ્ટિકોણથી, સામાજિક જીવનના દરેક સ્તરે કોઈને કોઈ પ્રકારનું નેતૃત્વ અસ્તિત્વમાં છે. આપણે પહેલા નેતાના ખ્યાલને સ્પષ્ટપણે સમજવું જરૂરી રહેશે.

13.2 નેતાનો અર્થ અને વ્યાખ્યા :

સામાન્ય ભાષામાં રાજકીય વ્યક્તિને નેતા કહેવામાં આવે છે. પરંતુ સામાજિક મનોવિજ્ઞાન હેઠળ નેતાનો અર્થ ફક્ત કોઈ રાજકીય વ્યક્તિ પૂરતો મર્યાદિત નથી. પરંતુ તેનો અર્થ એવી વ્યક્તિ છે જે પરિસ્થિતિમાં અન્ય લોકો કરતાં વધુ પ્રભાવ ધરાવે છે.

સ્પોટના જણાવ્યા મુજબ “કોઈપણ વ્યક્તિ જે અન્ય લોકો માટે રોલ મોડેલ છે તેને ઘણીવાર નેતા કહેવામાં આવે છે.” નેતા પાસે અન્ય લોકોને પ્રભાવિત કરવાની અને તેમના વર્તનને દિશામાન કરવાની શક્તિ હોય છે. નેતા સામાજિક પ્રવૃત્તિઓને નવી દિશામાં આગળ વધવા પ્રોત્સાહિત કરે છે. આના પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે નેતાનો અર્થ માત્ર રાજકીય વ્યક્તિ જ નથી. પરંતુ સામાજિક જીવનના દરેક ક્ષેત્રમાં એવા નેતાઓ જોવા મળે છે. જે અન્ય લોકોને પ્રભાવિત કરે છે અને લોકો દ્વારા તેનું અનુકરણ કરવામાં આવે છે.

❖ નેતૃત્વની વ્યાખ્યા :

આમ તે સ્પષ્ટ છે કે સામાજિક જીવનના દરેક પાસાઓને કોઈને કોઈ નેતા દ્વારા નિર્દેશિત કરવામાં આવે છે. નેતૃત્વમાં પ્રભુત્વ અથવા વર્ચસ્વનો સમાવેશ થાય છે. માણસ હંમેશા કોઈ ને કોઈ પ્રકારના નેતૃત્વ હેઠળ જીવતો રહ્યો છે. ‘નેતૃત્વની સ્પષ્ટતા માટે નીચેની વ્યાખ્યાઓનું અવલોકન કરવું જરૂરી છે.’

- (1) લેપિયર અને ફેન્સવર્થ : “નેતૃત્વ એ એક એવી વર્તણૂક છે જે અન્ય લોકોના વર્તનને લીડરને પ્રભાવિત કરે છે તેના કરતાં તેમના વર્તનને વધુ પ્રભાવિત કરે છે.”
- (2) પિગર્સ અનુસાર : “નેતૃત્વ એ એક ખ્યાલ છે જેનો ઉપયોગ વ્યક્તિત્વ અને પર્યાવરણના સંદર્ભમાં પરિસ્થિતિનું વર્ણન કરવા માટે થાય છે. જેમાં વ્યક્તિત્વ સામાન્ય ઉદ્દેશ્ય હાંસલ કરવા માટે અન્યને નિયંત્રિત કરે છે અને નિર્દેશિત કરે છે.”

“નેતૃત્વ એ પરિસ્થિતિનું વર્ણન કરવા માટે વ્યક્તિત્વના પર્યાવરણ સંબંધ પર લાગુ કરાયેલ એક ખ્યાલ છે કે જે વ્યક્તિત્વને એવી રીતે મૂકવામાં આવે છે કે તે પર્યાવરણ છે કે તેની ઈચ્છાની લાગણીઓ અને આંતરદષ્ટિમાં અન્યને પ્રત્યક્ષ અને નિયંત્રિત કરવું એ સામાન્ય કારણને અનુસરે છે”. પિગર્સ

- (3) મેકાઈવર અને પેજ : “નેતૃત્વ દ્વારા અમારો અર્થ વ્યક્તિઓને પ્રોત્સાહિત કરવાની અથવા દિશામાન કરવાની ક્ષમતા છે જે પદ સિવાયના વ્યક્તિગત ગુણો પર આધારિત છે.”

“નેતૃત્વ દ્વારા અમારો અર્થ પુરુષોને સમજાવવાની અથવા દિશામાન કરવાની ક્ષમતા છે, જે ઓફિસ સિવાય વ્યક્તિગત ગુણોથી આવે છે.” - મેકાઈવર અને પેજની આ ચર્ચા પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે નેતૃત્વ એ વર્તનની એક પ્રક્રિયા છે. જેના દ્વારા નેતા કરતાં અન્ય લોકો વધુ પ્રભાવિત થાય છે. નેતૃત્વ હંમેશા સમુદાય અથવા જૂથમાં તાય છે. આ માટે, લોકોની કેટલીક સામાન્ય જરૂરિયાતો છે અને સમસ્યાઓ હોવી પણ જરૂરી છે. આવી સ્થિતિમાં જે વ્યક્તિમાં તે સમસ્યાઓ હલ કરવાની અથવા જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવાની ક્ષમતા વધુ હોય છે. તે નેતાનું રૂપ ધારણ કરે છે. નેતૃત્વમાં માત્ર વ્યક્તિની લાક્ષણિકતાઓનો સમાવેશ થતો નથી. આમા સંજોગોનું પણ મહત્વનું સ્થાન છે. જૂથમાં કોણ નેતા બનશે અને તેના નેતૃત્વને વિશેષતાઓ શું હશે તે જૂથની પરિસ્થિતિ પર આધારિત છે.

13.3 પ્રભુત્વ અને નેતૃત્વ :

નેતૃત્વની વિભાવના સાથે પ્રભુત્વનો ખ્યાલ પણ સામેલ છે. તેથી નેતૃત્વની સાથે પ્રભુત્વની વિભાવનાને પણ સ્પષ્ટ કરવી જરૂરી છે. કિમ્બોલ યંગ અનુસાર “નેતૃત્વમાં વર્ચસ્વને એવી ક્રિયા અથવા પ્રતિક્રિયા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકીએ છીએ જે બીજાના વલણ અથવા પ્રતિક્રિયાને પ્રભાવિત કરે છે.”

નેતૃત્વમાં વર્યસ્વના ઘણા તત્વો હોય છે. પ્રભુત્વ વિના નેતૃત્વ શક્ય નથી. જે સમાજમાં શક્તિસાળી હોય છે, તેનું અન્યો ઉપર વર્યસ્વ હોય છે. તેથી નબળા સભ્ય હંમેશા મજબૂત વ્યક્તિનું વર્યસ્વ સ્વીકારે છે. પ્રભુત્વની આ ભાવના નેતૃત્વમાં પણ જોવા મળે છે. જે રીતે વર્યસ્વની લાગણી પારિવારિક વાતાવરણમાંથી વિકસે છે. તેવી જ રીતે નેતૃત્વની ભાવનાનો વિકાસ પણ પરિવારમાંથી જ થાય છે. જેમ નેતૃત્વ અન્યને પ્રભાવિત કરે છે, તેમ પ્રભુત્વ પણ અન્યને પ્રભાવિત કરે છે. સ્પોટના જણાવ્યા મુજબ નેતૃત્વની વિભાવના અનુયાયીઓના સંબંધમાં સંપત્તિઓ દર્શાવે છે. પ્રભુત્વ સ્વીકારનારાઓ પર દબાણનો સમાવેશ થાય છે.

આમ પ્રભુત્વ અને નેતૃત્વ એક જ સિક્કાની બે બાજુ છે. કિમ્બલ યંગનો અભિપ્રાય છે કે “આધીનતા વિના કોઈ પ્રભુત્વ નથી, લોકપ્રિય ભાષામાં અનુયાયીઓ વિના કોઈ નેતા નથી.” નેતાઓના આધારે નેતૃત્વને ઘણી શ્રેણીઓમાં વહેંચવામાં આવે છે. આ પૈકી, નીચેના વર્ગીકરણ ખાસ કરીને નોંધનીય છે.

(a) માર્ટિન કોનવે દ્વારા નેતૃત્વનું વર્ગીકરણ :

માર્ટિન કોનવેએ ચાર શ્રેણીના નેતાઓનો ઉલ્લેખ કર્યો છે, જે આ પ્રમાણે છે :- તેઓએ ત્રણ પ્રકારના કામ કરવાના હોય છે : (1) આયોજન, (2) સંગઠન અને (3) પ્રેરણા.

ઉપરોક્ત વર્ણન પરતી સ્પષ્ટ થાય છે કે નેતા બનવા માટે વ્યક્તિમાં અમુક શારીરિક અને માનસિક ગુણો હોવા જરૂરી છે. આ સિવાય નેતૃત્વ માટે સંજોગો પણ ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે. બદલાતા સંજોગોને કારણે નેતૃત્વ પણ એક નેતા પાસેથી બીજા નેતા પાસે જાય છે. સમાજમાં કેવા પ્રકારના નેતૃત્વની જરૂર છે તે સંજોગો નક્કી કરે છે. આમ નેતૃત્વ એ એક સાપેક્ષ ખ્યાલ છે. તેના નિર્ધારણ માટે જૂથની પરિસ્થિતિ અને નેતાના ગુણો વગેરે બધું જ ફાળો આપે છે.

13.4 નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ અને વિકાસ :

નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ ઘણા પરિબળો પર આધારિત છે. આને ઘણી લાક્ષણિકતાઓની જરૂર છે. નેતા માટે હિંમત અને વિવિધ સમસ્યાઓ હલ કરવાની ક્ષમતા હોવી જરૂરી છે. આ કારણોસર, બ્રાઉન જેવા વિદ્વાનોના મતે નેતા માટે યોગ્યતા અને શક્તિ હોવી જરૂરી છે. આ વિચારધારા અનુસાર નેતાની પ્રતિભા એ ભગવાનની ભેટ છે. આ કારણોસર નેતાઓનો જન્મ થાય છે. તેનાથી વિપરિત જેક્સન અને કેરળના મતે નેતૃત્વની રચના માટે સંજોગો જવાબદાર છે. જ્યારે પણ સમાજમાં સમસ્યારૂપ અથવા નિયંત્રિત પરિસ્થિતિઓ હોય છે, ત્યારે નેતાઓ બહાર આવે છે.

❖ મનોવિશ્લેષકોનો અભિપ્રાય :

મનોવિશ્લેષક ચિંતકોના મતે નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ માટે ઈચ્છા, વાસના, નિષ્ફળતા, સંપત્તિનો લોભ, પ્રતિષ્ઠાની લાલસા, દમન, સંસ્કારિતા, તિરસ્કાર, હીનતા સંકુલ, તર્કસંગતતા અને પારિવારિક અનુભવો મહત્વપૂર્ણ છે. મનોવિશ્લેષક વિચારકો જાતીય ઈચ્છાઓનું દમન અને માનસિક બંધારણના વિકાસને નેતૃત્વના વિકાસ માટે જરૂરી માને છે. મનોવિશ્લેષણના વિચારકો અનુસાર કામવાસના અને માનસિક રચનાઓનું દમન વિકાસ એ નેતૃત્વની ઉત્પત્તિનું મૂળ કારણ છે. કામવાસનાનું ઉત્કર્ષ નેતૃત્વમાં પરિવર્તિત થાય છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો કામવાસનાની શક્તિ દોરી જાય છે અને તેની શક્તિમાં પરિવર્તન થાય છે. આ સંદર્ભે સિગ્મંડ ફ્રોઈડે લિયોનાર્ડો ડેવિન્સીનો અભ્યાસ કર્યો અને તે તારણ પર આવ્યા. પરંતુ તેને ખબર પડી કે

તેના સારા કાર્યોનું મૂળ કામવાસનાની ઉત્તેજના હતી. (સેક્સનું ઉત્તેજન). એ જ રીતે લેસવિલે ઘણા નેતાઓનો અભ્યાસ કર્યો અને જાણવા મળ્યું કે કૌટુંબિક કડવાશ, અનુભવનો અભ્યાસ, કામવાસનાનું દમન, નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ માટે દોષની લાગણી, સત્તાનો લોભ વગેરે જવાબદાર છે.

એ જ રીતે એરિક ફોર્મે હિટલરના અંગત જીવનનું વિશ્લેષણ કર્યું અને જાણવા મળ્યું કે નિષ્પળતા એ નેતૃત્વની ઉત્પત્તિનું મૂળ કારણ છે. ફોર્મના મતે સરમુખત્યારશાહી નેતૃત્વ ઉદાસી અને માસૂસી વૃત્તિઓના વિકાસમાંથી ઉદ્ભવે છે. કોક્સ અને એન્ડરસને કરેલા પ્રયોગો પણ આ સંદર્ભે નોંધનીય છે. કોક્સે નેતૃત્વના વિકાસ પર વ્યવસાય, શિક્ષણ અને કુટુંબની અસરનો અભ્યાસ કર્યો. કોક્સને જાણવા મળ્યું કે તેમના અભ્યાસમાં સામેલ નેતાઓમાંથી માત્ર પાંચ ટકા એવા હતા. જેઓ ઓછા અને અર્ધ-શિક્ષિત પરિવારોમાં જન્મ્યા હતા. બાકીના મોટાભાગે ઉચ્ચ પરિવારોના હતા. એ જ રીતે એન્ડરસને બાળકોમાં નેતૃત્વની વૃત્તિનો અભ્યાસ કર્યો અને જોયું કે જે ઘરોમાં પ્રભુત્વની લાગણી હોય છે, ત્યાં બાળકોમાં નેતૃત્વની લાગણી વધુ જોવા મળે છે.

❖ બોગાર્ડસ અનુસાર નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ : બોગાર્ડસ માટે નીચેના પરિબળો છે :-

- (1) વારસો : નેતૃત્વ માટે જન્મજાત ગુણો હોવા પણ જરૂરી છે. યોગ્ય સંજોગો હોવા છતાં નેતૃત્વના ગુણો દરેક વ્યક્તિમાં સમાન રીતે જોવા મળતા નથી. ગેલ્ટનના મતે વ્યક્તિની પ્રતિભા જન્મજાત હોય છે. તે સમાજમાં રહીને મળવી શકાતું નથી.
- (2) સામાજિક ઉત્તેજના : નેતૃત્વ વિકા માટે સામાજિક ઉત્તેજના પણ જરૂરી છે. આ ઉત્તેજના નેતૃત્વ વિકાસ માટે તકો પૂરી પાડે છે. આ ઉપરાંત વિવિધ સમાજોના સંજોગો એકબીજાથી અલગ છે. તેથી સંજોગો અનુસાર નેતૃત્વ વિકસિત થાય છે.
- (3) વ્યક્તિત્વ : નેતૃત્વમાં વ્યક્તિત્વ પણ એક અભિન્ન પરિબળ છે. તેમાં વ્યક્તિની શક્તિ, ચારિત્ર્ય, બુદ્ધિ અને શારીરિક આકર્ષણ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. આ તમામ પરિબળો નેતૃત્વના વિકાસને પ્રોત્સાહન આપે છે.

આમ, તે સ્પષ્ટ છે કે નેતૃત્વના વિકાસમાં ઘણા પરિબળો સામેલ છે. સંસ્કૃતિ, સામાજિક આદર્શો, સામાજિક માન્યતાઓ અને સમાજના વર્તમાન સંજોગો નેતૃત્વના ગુણો વિકસાવવામાં મદદ કરે છે. તેનાથી વિપરિત વ્યક્તિને કેટલાક વિશેષ ગુણો વારસામાં મળે છે. આ તમામ પરિબળોના સહકારથી સમાજમાં નેતૃત્વનો વિકાસ થાય છે. ઘણા મનોવૈજ્ઞાનિકો તત્વના ગુણધર્મોને જન્મજાત માને છે. તેમના મતે સામાજિક પરિસ્થિતિઓ નેતૃત્વના ગુણોનો વિકાસ કરતી નથી. પરંતુ તે ગુણોના વિકાસને પ્રોત્સાહન આપે છે. નેતૃત્વના વિકાસમાં સામાજિક અને જન્મજાત પરિબળો સમાન રીતે મહત્વપૂર્ણ છે.

13.5 નેતાના કાર્યો :

સમાજમાં આગેવાનો દ્વારા અનેક કાર્યો પૂરા કરવામાં આવે છે. આની ચર્ચા નીચે મુજબ કરી શકાય છે :-

- (1) સામાજિક દિશા : નેતા તેની લાક્ષણિકતાઓ દ્વારા અન્ય લોકોને પ્રભાવિત કરે છે. તેની પાસે સમસ્યાઓ હલ કરવાની બુદ્ધિ અને શક્તિ છે. તેથી સમાજને દિશામાન કરે છે. સામાજિક નિયંત્રણના દષ્ટિકોણથી, નેતૃત્વની સ્થિતિ ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે. આ નેતૃત્વને સમજાવવા માટે નેતા અને તેના દ્વારા કરવામાં આવેલા કાર્યોનું વિશ્લેષણ કરવું જરૂરી

છે. નેતા એટલે એવી વ્યક્તિ કે જે બીજાને પ્રભાવિત કરવાની ક્ષમતા ધરાવે છે અને સામાજિક સમસ્યાઓ ઉકેલવાની બુદ્ધિ અને ક્ષમતા ધરાવે છે. આમ નેતામાં બીજાને પ્રભાવિત કરવાની ક્ષમતા હોય છે.

- (2) **સામાજિક નિયંત્રણ :** સામાજિક નિયંત્રણના દષ્ટિકોણથી નેતાના ગુણોનું ખૂબ મહત્વ છે. તેની ક્ષમતા અને પ્રભાવ દ્વારા અન્ય લોકોના વર્તન, આચાર અને ક્રિયાઓને નિયંત્રિત કરે છે. તે સમાજની ક્રિયાઓને ચોક્કસ દિશામાં આગળ વધવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે. આ ઉપરાંત સમાજની પરંપરાઓ અને રિવાજો જાળવણીના દષ્ટિકોણથી નેતાનું સ્થાન પણ મહત્વનું છે આ કારણોસર સામાજિક આદર્શો અને નૈતિકતાના રક્ષણ માટે દરેક સમાજમાં અમુક પ્રકારનું નેતૃત્વ અસ્તિત્વ ધરાવે છે.
- (3) **સામાજિક પરિવર્તન :** જ્યાં એક તરફ નેતા સામાજિક નિયંત્રણમાં મદદ કરે છે. તો બીજી તરફ તે સામાજિક પરિવર્તનની પ્રક્રિયાને વેગ આપવામાં પણ મદદ કરે છે. પરિવર્તનશીલ પરિસ્થિતિઓમાં જ્યારે સમાજ એક સ્તરથી બીજા સ્તરે જઈ રહ્યો છે ત્યારે નેતૃત્વ જરૂરી છે. જેમ જેમ સામાજિક જીવન જટિલ બનતું જાય છે તેમ તેમ તેની સાથે સામૂહિક હિત પણ વધતા જાય છે.
- (4) **માર્ગદર્શન :** સમાજને ધાર્મિક, આર્થિક અને રાજકીય વગેરે દરેક ક્ષેત્ર માટે આગેવાનોની જરૂર છે. આવા પ્રસંગોએ નેતા જૂથના લોકોને માર્ગદર્શન આપે છે. આ કારણોસર માણસ પ્રાચીન સમયથી કોઈને કોઈ પ્રકારનું નેતૃત્વ હેઠળ જીવે છે.

13.6 સારાંશ :

સામાજિક જૂથકાર્યના અભ્યાસમાં એકત્ર રહેવા માટે નેતૃત્વનો ગુણ હોવો જરૂરી છે. જેમાં સામાજિક કાર્યકરે નેતૃત્વ માટે વ્યક્તિત્વ અને ચારિત્ર્ય નિર્માણનું ઘડતર કરવું જરૂરી છે. તેમજ નેતાના ગુણો અને નેતૃત્વ સાથે તેમનું પ્રભુત્વ હોવું જરૂરી છે. નેતાના કાર્યોમાં સામાજિક દિશા સામાજિક નિયંત્રણ તેમજ માર્ગદર્શન હોવું જરૂરી છે. જે આ એકમના અભ્યાસ દ્વારા નેતૃત્વની પ્રક્રિયા અને કાર્યો સાથે નેતાના નૈતિક ગુણોની સમજૂતી મળે છે.

13.7 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. નેતૃત્વનો અર્થ અને વ્યાખ્યા આપો.
2. નેતૃત્વની ઉત્પત્તિ અને વિકાસ સમજાવો.
3. નેતાના કાર્યોની ચર્ચા કરો.

13.8 ચાવીરૂપ શબ્દો/ ગ્લોસરી :

નેતૃત્વ, નેતા, પ્રભુત્વ, સામાજિક નિયંત્રણ, સામાજિક દિશા, સામાજિક પરિવર્તન, માર્ગદર્શન.

13.9 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.

3. Toselane, R.W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G. - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1

એકમ-14
સામાજિક જૂથકાર્યમાં સ્વસહાય જૂથ

રૂપરેખા :-

- 14.0 ઉદ્દેશ્યો
- 14.1 પ્રસ્તાવના
- 14.2 સ્વ સહાય જૂથનો ખ્યાલ, જરૂરિયાત
- 14.3 જૂથ રચના, વિકાસ, જરૂરિયાત
- 14.4 સ્વ સહાયજૂથમાં બચતના મહત્ત્વ
- 14.5 જૂથરચનાની પ્રક્રિયા
- 14.6 સમૂહવ્યવસ્થામાં આધારભૂત તત્ત્વો
- 14.7 સારાંશ
- 14.8 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 14.9 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો
- 14.10 સંદર્ભ-સૂચિ

14.0 ઉદ્દેશ્યો :

આ એકમમાંથી વિદ્યાર્થીઓ શું શીખશે..

- વિદ્યાર્થીઓને સ્વ સહાય જૂથનો ખ્યાલ મળશે.
- જૂથરચના, વિકાસ અને તેની જરૂરિયાત અંગે માહિતગાર થશે.
- સ્વ સહાય જૂથમાં બચત અને જૂથરચનાની પ્રક્રિયા સમજાશે.

14.1 પ્રસ્તાવના :

પ્રસ્તુત એકમમાં સ્વસહાય જૂથનો ખ્યાલ સમાજનો એક એવો વર્ગ જે અસંગઠિત છે. સંસાધનો પણ નિયંત્રણ અને મુખ્ય પ્રવાહ સાથે જોડાયેલ નથી. એને જોડવાના પ્રયાસ સ્વરૂપે સેલ્ફ હેલ્પ ગ્રૂપ એટલે કે સ્વસહાયજૂથ દ્વારા સમાજકાર્ય કરવાનો પ્રયત્ન થઈ રહ્યો છે. આ જૂથ સંગઠિત થઈને વ્યવસાય માટે કે બચત માટેના સામાન્ય નિયમો બનાવે છે અને તેમને રોજગારી માટે સામાન્ય દરે લોન આપવાનું કામ કરે છે. જેતી લોકો પોતાના કાર્યમાં આજીવિકા અને સફળતા મેળવી શકે. તેવા સ્વ સહાય જૂથની રચના, વિકાસ, મહત્ત્વ, સ્વ સહાય જૂથના ખ્યોલો વિશે સમજૂતી મેળવીશું.

14.2 સ્વસહાય જૂથનો ખ્યાલ, જરૂરિયાત :

સમાજનો એક મોટો વર્ગ એવો છે, જે ગરીબ છે, અશિક્ષિત છે, જાગૃતિનો અભાવ છે, અસંગઠિત છે અને સંસાધનો પર નિયંત્રણ નથી. શરૂઆતતી જ આ વિભાગને વિકાસના મુખ્ય પ્રવાહ સાથે જોડવા માટે યોજનાઓ ચલાવવામાં આવી રહી છે. નિરક્ષરતા, ખરાબ સ્વાસ્થ્ય

અને સામાજિક ગરીબીને કારણે ગરીબોની સમસ્યાઓ હંમેશાં વધે છે. તેમની પાસે એક જ મૂડી છે અને તે છે તેમની મજૂરી. અત્યાર સુધી તેમના માટે આશાનું કોઈ કિરણ નહોતું. પરંતુ છેલ્લા કેટલાક વર્ષોથી 'સેલ્ફ હેલ્પ ગ્રૂપ' પ્રોગ્રામના રૂપમાં એક્શન પ્લાન શરૂ કરવામાં આવ્યો છે. જે ખાતરી કરે છે કે લાખો લોકોના ભાગ્યમાં ચોક્કસપણે નવો સૂર્યોદય થશે. સ્વ-સહાય જૂથ એવા સભ્યોનું જૂથ છે. જેમની સામાજિક અને આર્થિક સ્થિતિ લગભગ સમાન છે. આ લોકો પોતાની મરજીથી સમૂહમાં આવે છે.

સંગઠિત થઈને સામૂહિક નિર્ણયો દ્વારા તેઓ લોન આપવા, વ્યવસાય કરવા વગેરે જેવી જૂથ પ્રવૃત્તિઓ માટે માર્ગદર્શિકા અને નિયમો બનાવે છે. જૂથનું સમગ્ર સંચાલન જૂથના સભ્યો દ્વારા જ કરવામાં આવે છે. જૂથની સફળતા માટે, જૂથના સભ્યો નિર્ધારિત ઉદ્દેશ્યો પ્રત્યે પ્રતિબદ્ધતા ધરો તે જરૂરી છે.

જૂથ વ્યક્તિઓને એક પ્લેટફોર્મ પૂરું પાડે છે. જેમાં સમાન સ્તરના અને સમાન આવક ધરાવતા લોકો એકસાથે આવે છે અને તેમના જૂથ વિશે પોતાના નિર્ણયો લે છે, સમસ્યાઓ ઓલખે છે, તેમ જ ઉકેલો શોધે છે.

પોતપોતાના મતભેદોનું નિરાકરણ કરીને જૂથનું તામ કાર્ય પોતાની મેળે જ થાય છે. જેના કારણે ધીમે ધીમે જૂથમાં સંબંધની લાગણી ઉત્પન્ન થાય છે. જ્યારે જૂથના સભ્યો પરસ્પર અનુભવો શેર કરે છે અને તેનું વિશ્લેષણ કરે છે. ત્યારે જૂથના સભ્યોમાં એક નવી વિચારસરણી ઊભી થાય છે. હકીકતમાં જૂથો એ શીખવાનું સૌથી શક્તિશાળી માધ્યમ છે. જ્યારે જૂથના સભ્યો કામ કરે છે અને તેમની ભૂમિકા નિભાવે છે, ત્યારે તેમનામાં એક આત્મવિશ્વાસ ઉત્પન્ન થાય છે. આપણે પણ કોઈપણ બાહ્ય સમર્થન વિના કાર્ય કરી શકીએ છીએ. આપણી અંદર પણ અમર્યાદિત ક્ષમતાઓ છે અને આ આત્મવિશ્વાસ પરિવર્તનનો આધાર બને છે.

❖ સ્વસહાય જૂથની જરૂરિયાત :

જેમ એક વાસણમાં ટીપું ટીપું ભરાય છે તેમ તમામ સભ્યોની નાની બચત એકઠી થઈને મોટી રકમ બની જાય છે. બચત એ વિકાસનું પ્રથમ પગથિયું છે. નિયમિત બચત અને સહકારની ભાવના દ્વારા સભ્યોની આર્થિક સ્થિતિમાં સુધારો, પરસ્પર વિશ્વાસ અને આત્મનિર્ભરતામાં વધારો થાય છે. જૂથને નાની લોન સરળતાથી મળી રહે છે. લોન કોઈપણ કામ માટે બેંકમાંથી સરળતાથી મળી શકે છે. આર્થિક અને સામાજિક સમસ્યાઓના નિરાકરણ માટે જૂથ દ્વારા માર્ગદર્શન આપવામાં આવે છે. તમામ સભ્યોને આંતરિક લોનમાંથી મળતા વ્યાજનો લાભ મળે છે. નાની રોજગારીને લગતી માહિતી અને માર્ગદર્શન મળી રહે છે. એક જૂથ તરીકે નિષ્ણાતો/ સરકારી વિભાગો પાસેથી સાક્ષરતા, કુટુંબ નિયોજન અને આરોગ્ય સંબંધિત માહિતી મેળવે છે. સહકાર, પરસ્પર વિશ્વાસ, ક્ષમતા અને આત્મનિર્ભરતાની જૂથ ભાવનાનો વિકાસ થાય છે. પોતાના સર્વાંગી વિકાસની સાથે સાથે સમાજનો વિકાસ પણ સહભાગિતા દ્વારા થાય છે.

14.3 જૂથ રચના, વિકાસ અને જરૂરિયાત :

લક્ષ્ય જૂથમાં સહભાગી મૂલ્યાંકન અને જાગૃતિ પેદા કર્યા પછી જૂથ રચનાની પ્રક્રિયા શરૂ થાય છે. જૂથ તરીકે સંગઠિત થયા પછી પ્રવૃત્તિઓ અને કાર્યક્રમોનું આજોજન કરવું જરૂરી છે. જૂથ પ્રવૃત્તિઓમાં સફળતા મળીને કામ કરવાની વૃત્તિને મજબૂત બનાવે છે અને જૂથના સભ્યોમાં આત્મવિશ્વાસ જાગૃત કરે છે. લક્ષ્ય જૂથની રચના કર્યા પછી તે જરૂરી છે કે જૂથની

નિયમિત બેઠકો હોવી જોઈએ અને આ બેઠકોમાં જૂથના ઉદ્દેશ્યો, નિયમો વગેરે સભ્યોને સ્પષ્ટ કરવામાં આવે. સમૂહની જાગૃતિ વધે તે માટે સરકારી યોજનાઓ, કાયદા, આરોગ્ય વગેરેની માહિતી પણ ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે તે જરૂરી છે.

❖ જૂથ જરૂરિયાત :

કોઈપણ સમુદાયમાં સતત વિકાસની જરૂર હોય છે. તેથી જરૂરી છે કે દરેક વ્યક્તિ પોતાની નૈતિક જવાબદારી સમજીને સમુદાયના વિકાસ અને સમુદાયની સમસ્યાઓના નિરાકરણ માટે સામૂહિક રીતે ભાગ લે. જૂથ એ એક આદાર છે જે સામૂહિક પ્રક્રિયા તરીકે વ્યક્તિના પ્રયત્નો, રુચિઓ અને જરૂરિયાતોનું આયોજન અને સંચાલન કરે છે. નીચેના મુદ્દાઓ જૂથની જરૂરિયાતો પર પ્રકાશ ફેંકે છે.

- (1) જૂથ દ્વારા દરેક વ્યક્તિની ક્ષમતા, જ્ઞાન અને અનુભવનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જૂથ સંગઠન એ એક નાની પ્રકારની વર્કશોપ છે જેમાં શીખવાની તક મળે અને સમજણ પણ મળે છે.
- (2) પ્રક્રિયા દ્વારા આત્મનિર્ભરતા અને ક્ષમતાઓનો વિકાસ થાય છે.
- (3) જૂથ દરેક વ્યક્તિ પોતાની ક્ષમતા મુજબ ફાળો આપે છે. જેમ દરેક ઈંટ એક ઈમારત બાંધવા માટે એકસાથે આવે છે. તેવી જ રીતે વ્યક્તિઓ પોતાના વિકાસ માટે એક સમૂહમાં જોડાઈને સમાજને વિકાસના માર્ગે લઈ જાય છે.
- (4) સમૂહમાં કામ કરવાથી સમય, પૈસા અને શક્તિની બચત થાય છે.
- (5) સમૂહમાં કામ કરવાથી વ્યક્તિઓમાં આત્મવિશ્વાસ અને ઉત્સાહની ભાવનાનો વિકાસ થાય છે.

14.4 સ્વસહાય જૂથમાં બચતનું મહત્ત્વ :

સ્વ-સહાય જૂથોમાં બચત એ એક મહત્ત્વપૂર્ણ પાસું છે. સમુદાયમાં સભ્યોની બચત સમુદાયની આર્થિક સ્થિતિને મજબૂત બનાવે છે અને સભ્યોમાં સામૂહિક ભાવના પણ વિકસાવે છે. તેમજ બચત જૂથના સભ્યોને એકબીજા સાથે જોડવાનું કામ તે કરે છે. જૂથના સભ્યોની નાની બચતને એક મોટું ફંડ બનાવવા માટે ઉમેરવામાં આવે છે. જેના કારણે જૂથ નાણાકીય સુરક્ષાનો અનુભવ કરે છે અને સભ્યોમાં આત્મવિશ્વાસ અને ઉત્સાહનો સંચાર કરે છે. જ્યારે જૂથના સભ્યોની નિયમિત બચતથી તેમની આર્થિક જરૂરિયાતો સરળતાથી પૂરી થાય છે. સભ્યો સામૂહિક પ્રક્રિયાઓમાં વધુ આત્મવિશ્વાસ ધરાવે છે અને જૂથને સ્થિરતા મળે છે. જૂથમાં બચત કરવાની પ્રક્રિયા જેટલી વધુ હશે. તે જૂથ વધુ આત્મનિર્ભર અને સ્થિર હશે. કારણ કે તે જૂથો તેમના સભ્યોની તાત્કાલિક જરૂરિયાતો પૂરી કરવામાં સક્ષમ છે.

વિકાસના કામો માટે જરૂરી મૂડી સભ્યોની સામૂહિક બચત દ્વારા નિશ્ચિત દરેક વિકસાવવામાં આવે છે. જે વ્યક્તિગત બચત દ્વારા શક્ય નથી. ઉદાહરણ તરીકે જો જૂથમાં 10 સભ્યો દર મહિને રૂ. 100/- બચાવે છે, તો એક વર્ષમાં રૂ. 12,000/-ની બચત થશે. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિગત સભ્ય એક વર્ષમાં આટલી બચત કરી શકશે નહીં આ સાથે. એકત્રિત મૂડી પર જરૂરિયાત મુજબ વ્યાજ નક્કી કરીને લોન આપવાથી. વ્યાજનો લાભ પણ મેળવી શકાય છે. જે સભ્યો દ્વારા કરવામાં આવેલી બચત પર ડિવિડન્ડ હશે.

14.5 જૂથ રચનાની પ્રક્રિયા :

કોઈપણ જૂથ ચોક્કસ હેતુઓ હાંસલ કરવા માટે વિવિધ વ્યક્તિઓ દ્વારા રચવામાં આવે છે. વિવિધ વિચારધારાઓ અને ક્ષમતાઓ ધરાવતા લોકોને એક કરવાની પ્રક્રિયા એ જૂથ રચનાની પ્રક્રિયા છે. તેથી તે જરૂરી છે કે જૂથની રચના પહેલા જૂથના સભ્યો વચ્ચે તમામ મુદ્દાઓની વિગતવાર ચર્ચા કરવામાં આવે. જેથી જૂથની રચના અને સંચાલન માટે સર્વસંમતિથી નિર્ણયો લઈ શકાય. અહીં એ જણાવવું પણ યોગ્ય રહેશે કે ઉતાવળમાં બનેલા અથવા સ્વાર્થથી પ્રેરિત જૂથો સફળ થતા નથી અને આવા જૂથો ટૂંક સમયમાં વિખેરાઈ જાય છે. જૂથ રચનાની પ્રક્રિયા વિગતવાર ચર્ચા પછી વિવિધ તબક્કે આયોજનબદ્ધ રીતે થવી જોઈએ. જૂથ રચનાની પ્રક્રિયા દરમિયાન નીચેનામાંથી કેટલાક મુદ્દાઓ પર ધ્યાન આપવું મહત્વપૂર્ણ છે.

❖ જૂથની રચના માટે વ્યક્તિઓ અથવા વર્ગોની ઓળખ :

સમાજમાં તમામ પ્રકારના લોકો જોવા મળે છે. કેટલાક વધુ સમૃદ્ધ છે, કેટલાક આર્થિક રીતે નબળા છે, કેટલાક શિક્ષિત છે, કેટલાક અભણ છે, કેટલાક અનુભવી અને પરિપક્વ છે અને કેટલાક યુવાન છે. તેથી જૂથ રચનાની પ્રક્રિયાની શરૂઆતથી જ પ્રયત્નો કરવા જોઈએ કે જૂથ રચનાની પ્રક્રિયામાં સમાન ક્ષમતા ધરાવતા, સમાન વિચારધારા ધરાવતા અને આર્થિક અને માનસિક રીતે સમાન લોકોને જૂથ સભ્ય તરીકે ઓળખવામાં આવે. કારણ કે સમાનતા ધરાવતા લોકો સમસ્યાઓ અને મુદ્દાઓ સરળતાથી સમજી શકે છે અને તેમની સંસ્થા સફળ અને કાયમી બને છે. તેથી સમાન વિચારધારા, સામાજિક-આર્થિક પૃષ્ઠભૂમિ અને ઉદ્દેશ્ય ધરાવતા લોકોને જ જૂથમાં સામેલ કરવામાં આવે.

❖ જૂથ રચના અને સભ્યપદ સંપાદન :

- (1) સભ્યોની સંખ્યા
- (2) સભ્યપદ માટેના માપદંડ
- (3) સભ્યપદ ફીનું નિર્ધારણ
- (4) સભ્યપદ સમાપ્ત કરવાના સંજોગો
- (5) સભ્યોની ફરજો અને અધિકારો
- (6) જૂથના હોદ્દેદારોની પસંદગી
- (7) અધિકારીઓના અધિકારો અને ફરજો
- (8) પદાધિકારીઓનો કાર્યકાળ
- (9) અધિકારીઓને બળતરફ કરવાના સંજોગો
- (10) જૂથ સંમેલન માટે સ્થળ અને સમયનું નિર્ધારણ

❖ જૂથ બનાવવાની દરખાસ્ત :

સમુદાયમાં જનજાગૃતિ અભિયાન પછી ઓળખાયેલા સભ્યો વચ્ચે એક બઠકનું આયોજન કરવું જોઈએ અને જૂથની રચના અંગે પ્રસ્તાવ મૂકવો જોઈએ. આ દરખાસ્તમાં જૂથમાં સામેલ થવાના સભ્યો, જૂથના ઉદ્દેશ્યો પ્રવૃત્તિઓ અને નિયમોની ચર્ચા કરવી જોઈએ. આ પ્રસ્તાવ એ

વાતનું પ્રતીક છે કે તમામ લોકો સ્વૈચ્છિક રીતે સાથે આવવા અને સમુદાયની પ્રગતિ માટે કામ કરવા તૈયાર છે. આ પ્રસ્તાવમાં ખાતું ખોલાવવા માટે બેંકની પણ પસંદગી કરવી જોઈએ.

❖ **જૂથ સંચાલન :**

સ્વ-સહાય જૂથની રચના કરવાનો હેતુ જૂથના નિર્ધારિત લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવાનો છે. જેના માટે તે ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે કે જૂથની કામગીરી અને પ્રવૃત્તિઓનું સામૂહિક રીતે નિયમન થવું જોઈએ. આ રીતે કોઈપણ જૂથની પ્રવૃત્તિઓ અને પ્રવૃત્તિઓના નિયમિત સંચાલનને જૂથ સંચાલન કહેવામાં આવે છે. જૂથ સંચાલન હેઠળ જૂથના સભ્યો તેમની ક્ષમતા અને સંસાધનોનો ઉપયોગ કરીને જૂથ પ્રવૃત્તિઓ અને પ્રવૃત્તિઓ માટે ગોઠવણ કરે છે. જેના કારણે જૂથ તેના લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવા તરફ આગળ વધે છે.

14.6 સમૂહ વ્યવસ્થામાં આધારભૂત તત્ત્વો :

કોઈપણ જૂથની સપળતા જૂથના સંચાલન પર આધાર રાખે છે. જે જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં ગતિશીલતા લાવવામાં મદદરૂપ થાય છે. એટલું જ નહીં જૂથને સ્થિરતા પણ પ્રદાન કરે છે.

❖ **પારદર્શિતા :**

કોઈપણ જૂથના સફળ સંચાલન માટે જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં પારદર્શિતા અપનાવવી ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે. જૂથની નાણાકીય સ્થિતિ, જૂથનું સંચાલન, સામાન્ય ભંડોળની કામગીરી વગેરે જેવા ઘણા મહત્વપૂર્ણ કાર્યો છે. જેમાં પારદર્શિતા હોય છે. તો પછી જૂથના સભ્યોમાં કોઈ બિનજરૂરી શંકા કે આશંકા થવાની સંભાવના નથી.

❖ **સમાનતા :**

જો કે કોઈપણ જૂથમાં વિવિધ વિચારસરણી, ક્ષમતા, અનુભવ અને વર્ગના લોકો જૂથના સભ્યો છે. પરંતુ તેમની સાથે સમાન વ્યવહાર થવો જોઈએ. આ રીતે, વર્તનમાં સમાનતા જાળવી રાખીને જૂથના સભ્યો જૂથના કલ્યાણમાં મસાન યોગદાન આપવા માટે તૈયાર થઈ શકે છે. આ સાથે એવી પણ કોઈ શક્યતા નથી કે જૂથનો કોઈ ચોક્કસ સભ્ય વધુ પ્રભાવશાળી હોય અને વધુ સક્રિય હોવો જોઈએ અથવા કોઈ સભ્યને વધુ લાભ મળે છે. જૂથના સંચાલન હેઠળના કાર્યોનું વિતરણ અને જવાબદારીઓનું વિસર્જન લગભગ સમાન હોવું જોઈએ.

❖ **માલિકીપણાનો ભાવ :**

કોઈપણ જૂથના સંચાલનમાં જૂથના તમામ સભ્યો પોતપોતાની ક્ષમતાઓ અને ક્ષમતાઓ અનુસાર તેમની જવાબદારીઓ નિભાવે ચે. તેથી તે ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે કે જૂથના સભ્યોમાં સંબંધની લાગણી હોવી જોઈએ. આ રીતે સંબંધની લાગણી સાથે, જૂથના સભ્યો એકબીજાને મહત્તમ સહકાર આપી શકે છે અથવા લઈ શકે છે.

❖ **એકતા :**

કોઈપણ જૂથ બનાવવું એટલું જ મહત્વપૂર્ણ નથી. પરંતુ જૂથનું સફળ સંચાલન મહત્વપૂર્ણ છે. જેના પર જૂથનું અસ્તિત્વ નિર્ભર છે. તેથી, જૂથના સફળ સંચાલન માટે જૂથના સભ્યોમાં એકતા હોવી જોઈએ. જો જૂથના સભ્યોમાં એકતા ન હોય તો તેઓ જૂથની કામગીરી/ અમલીકરણમાં એકતાથી ભાગ લઈ શકતા નથી અને જૂથ દ્વારા પ્રાપ્ત ફળદાયી પરિણામોને અસર કરી શકે છે.

❖ જૂથ સંચાલનની જરૂરિયાત :

સમુદાયના ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરવા માટે જૂથોની રચના કરવામાં આવે છે. સમુદાયનો ઉદ્દેશ્ય પણ જૂથના સભ્યોનો ઉદ્દેશ્ય છે. જો કે જૂથના સભ્યોની વિચારધારા, અનુભવો અને અપેક્ષાઓ ઘણીવાર એકબીજા સાથે મેળ ખાતા નથી. પરંતુ જૂથમાં જોડાયા પછી તે ખૂબ જ મહત્ત્વપૂર્ણ બની જાય છે. તમામ સભ્યો એક સાથે આવે અને જૂથના સંચાલન અને અમલીકરણ માટેની તેમની જવાબદારીઓ પૂર્ણ કરે. જો જૂથનું કાર્ય સુચારુ રીતે સંચાલિત ન થાય તો સભ્યો વચ્ચે તેમના કાર્ય અને જવાબદારીઓને લઈને તકરાર થઈ શકે છે. જે જૂથને નબળું પાડી શકે છે.

❖ લોકશાહી નિર્ણય અને નેતૃત્વ વિકાસ :

જૂથ બેઠક દરમિયાન જૂથ નિર્ણયોના અમલીકરણ માટે લોકશાહી પ્રક્રિયાનું ધ્યાન રાખવું જોઈએ. એટલે કે જૂથના નિર્ણયો સર્વસંમતિથી લેવા જોઈએ. એ પણ શક્ય છે કે કેટલાક લોકોમાં વૈચારિક મતભેદો હોય. પરંતુ તે મતભેદોને પરસ્પર ચર્ચા દ્વારા ઉકેલવાના પ્રયાસો કરવા જોઈએ. આ રીતે જૂથમાં નેતૃત્વના વિકાસની સંભાવના પ્રબળ બને છે. જો જૂથના નિર્ણયો અદિકારીઓ અથવા પ્રભાવશાળી લોકો દ્વારા લેવામાં આવે છે. તો તે અન્ય સભ્યોના મનમાં નારાજગી પેદા કરી શકે છે. જે જૂથ માટે નુકસાનકારક સાબિત થઈ શકે છે. આથી ગૃપના તમામ કામો સભ્યોને વિશ્વાસમાં લઈ લોકશાહી પ્રક્રિયા અપનાવીને સર્વાનુમતે કરવા જોઈએ.

14.7 સારાંશ :

સમુદાયના વિકાસ માટે અથવા કોઈપણ સમસ્યાના નિરાકરણ માટે, ઘણા લોકો એકઠા થાય છે અને નિર્ધારિત ઉદ્દેશ્યો પ્રાપ્ત કરવા માટે પ્રયત્નો કરે છે. આ રીતે નિર્ધારિત હેતુઓ હાંસલ કરવા માટે ઘણા લોકોના સંગઠનને જૂથ કહેવામાં આવે છે. ગ્રામીણ વિસ્તારોના સમુદાયોમાં જાહેર ભાગીદારી ઘણીવાર બે સ્વરૂપોમાં પ્રતિબિંબિત થાય છે. પહેલું સ્વરૂપ એ છે કે સમુદાયની કોઈ સમસ્યાના નિરાકરણ માટે અથવા સાંસ્કૃતિક ઉત્સવ માટે તાત્કાલિક જરૂરિયાત મુજબ જૂથની રચના કરવામાં આવે છે. આ પ્રકારના જૂથો અલ્પજીવી હોય છે.

બીજા સ્વરૂપમાં સામુદાયિક વિકાસ કાર્ય કરવા માટે જૂથોની રચના કરવામાં આવે છે. ભવિષ્યમાં ઊભી થતી સમસ્યાઓના નિરાકરણ માટે જવાબદારીઓ અને નિયમોને ધ્યાનમાં રાખીને આવા જૂથોની રચના કરવામાં આવે છે. આ પ્રકારના જૂથો તાત્કાલિક અને લાંબા ગાળાની સમસ્યાઓનું નિરાકરણ લાવે છે.

14.8 ચાવીરૂપ શબ્દો :

સ્વસહાય જૂથ : સ્વ-સહાય જૂથ એવા સભ્યોનું જૂથ છે જેમની સામાજિક અને આર્થિક સ્થિતિ લગભગ સમાન છે.

14.9 સ્વાધ્યાય પ્રશ્નો :

1. સ્વ-સહાય જૂથનો ખ્યાલ શું છે ?
2. સમૂહ વ્યવસ્થામાં આધારભૂત તત્ત્વો જણાવો.
3. જૂથ રચનાની પ્રક્રિયા સમજાવો.

14.10 સંદર્ભ-સૂચિ :

1. Pepell, G.P. & Rathman, B.-Social Work with Groups
2. Trecker, H.B.-Social Group Work. Principles and Practice New yourk Associaltion Press.
3. Toselane, R. W.-An Introduction to Group Work Practice.
4. Wilson, G.& Ryland, G - Social Group Work Practice.
5. Samuel T. Gladding - Group Work, A Community Speciality.
6. Ronald W. Toseland & Robert F. Rivar : An Introduction to Group Work Practice, Manachuseths : Allyn & Baion.
7. Balgopal, P. and Vanil T. - Groups in Social Work : An Ecological Perspective, Newyourk : Macmillan.
8. Harford, M.-Groups in Social Work.
9. Konopka, G.-Social Group Work : A Helping Process (3rd) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1
