



**BAOU**  
Education  
for All

**ડો. બાબાસાહેબ આંબેડકર  
ઓપન યુનિવર્સિટી**

# **MASTER IN SOCIAL WORK**



**MSW-202**  
**સામાજિક જુથકાર્ય**



डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर  
ओपन युनिवर्सिटी

**MSW-202**

सामाजिक जूथकार्य

विभाग

**1**

सामाजिक जूथकार्यमां जूथनो ज्याल

अेकम-1	जूथनो ज्याल अने मानवज्जवनमां तेनी उपयोगिता
अेकम-2	सामाजिक जूथकार्यनी व्याख्या अने लाक्षशिकताओनी समज
अेकम-3	सामाजिक जूथकार्यनो पश्चिमना देशोनो अने त्भारतनो ँतिहास अने विकास

ISBN : 978-93-82914-01-2

---

### લેખક

---

ડૉ. તેજલ અધ્વર્યુ	સંશોધન મદદનીશ, આદિવાસી સંશોધન અને તાલીમ કેન્દ્ર, ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, અમદાવાદ.
ડૉ. બાદરભાઈ વા. કુરેશી	મદદનીશ પ્રાધ્યાપક (સમાજકાર્ય) મ. દે. ગ્રામ સેવા સંકુલ, ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, રાંધેજ- ગાંધીનગર

---

### પરામર્શક (વિષય)

---

ડૉ. રવિન્દ્રભાઈ આર. પંચોલી	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, મ.દે. ગ્રામ સેવા મહાવિદ્યાલય, રાંધેજ, ગાંધીનગર.
----------------------------	--

---

### પરામર્શક (ભાષા)

---

પ્રિ. ઘનશ્યામ કે. ગઢવી	રિટાયર્ડ પ્રિન્સિપાલ શ્રીમતી એ. એસ. ચૌધરી મહિલા આર્ટ્સ કોલેજ, મહેસાણા
------------------------	---

---

**Edition : 2020**

**Copyright©2020 Knowledge Management & Research Organization.**

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

### Acknowledgement

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

## દૂરવર્તી અધ્યયનમાં સ્વ-અધ્યયન અભ્યાસ-સામગ્રીની ભૂમિકા

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

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

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

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

## દૂરવર્તી શિક્ષણની ભૂમિકા

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

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

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



## પ્રસ્તાવના

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

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

**વિભાગ-1 : સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથનો ખ્યાલ**

1. જૂથનો ખ્યાલ અને માનવજીવનમાં તેની ઉપયોગિતા
2. સામાજિક જૂથકાર્યની વ્યાખ્યા અને લાક્ષણિકતાઓની સમજ
3. સામાજિક જૂથકાર્યનો પશ્ચિમના દેશોનો અને ભારતનો ઇતિહાસ અને વિકાસ

**વિભાગ-2 : સામાજિક જૂથકાર્ય**

1. સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો
2. જૂથ રચનાના તબક્કાઓ અને જૂથ પ્રકારો
3. જૂથ વિકાસના તબક્કા

**વિભાગ-3 : સામાજિક જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ અને સામાજિક જૂથકાર્યનાં કૌશલ્યો**

1. સામાજિક જૂથકાર્યનાં કૌશલ્યો
2. કાર્યક્રમનો ખ્યાલ, કાર્યક્રમ આયોજનનાં સિદ્ધાંતો અને સામાજિક જૂથકાર્ય મહાવરામાં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ
3. કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્ત્વ અને જૂથ વિકાસ માટે તેનો અમલ
4. સામાજિક જૂથકાર્યનાં મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતો

**વિભાગ-4 : જૂથ પ્રક્રિયા અને ગતિશીલતા, જૂથકાર્યમાં તકનીકો અને સાધનોનો ઉપયોગ**

1. જૂથ પ્રક્રિયા સમાજના પગલાંઓ, જૂથ પ્રક્રિયા-પ્રતિક્રિયા વિશ્લેષણ, જૂથ પ્રક્રિયામાં નેતૃત્વ અને તેનો વિકાસ, જૂથમાં પ્રત્યાયન (પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ પ્રત્યાયન)
2. જૂથ ગતિશીલતા, જૂથ પેટાજૂથ, જૂથ સંઘર્ષ, જૂથ નિયંત્રણ અને સ્પર્ધાત્મક લાગણી, જૂથકાર્ય પ્રથામાં સંઘર્ષ સંબંધની ઉપયોગિતા, હેતુપૂર્ણ પર્યાવરણની રચના અને વિવિધ સમાયોજના
3. સામાજિક જૂથકાર્યમાં અભિલેખનનું મહત્ત્વ, અભિલેખનના સિદ્ધાંતો, અભિલેખનના પ્રકારો, અભિલેખન નિરીક્ષણની ટેકનીકો, ક્રિયા-પ્રતિક્રિયા અને રેખાકૃતિ હિસ્ટોગ્રામ
4. જૂથકાર્યમાં સતત મૂલ્યાંકનનું મહત્ત્વ, મૂલ્યાંકનના પ્રકારો અને મૂલ્યાંકનની પદ્ધતિઓ

## ઘટક પરિચય :

મનુષ્ય સમાજની રચના કરતાં પણ જૂથોનું અસ્તિત્વ જૂનું છે. અમે પણાની ભાવનાથી રચાયેલ જૂથ મનુષ્યના વિકાસમાં અને સમસ્યા ઉકેલના સંદર્ભમાં અગત્યની ભૂમિકા નિભાવે છે. અનેક અભ્યાસોએ મનુષ્ય જીવનમાં જૂથને પ્રસ્થાપિત કર્યું છે. સમાજકાર્યએ પણ સમસ્યા ઉકેલ અને વિકાસના સંદર્ભમાં જૂથના વિવિધ ઉપયોગો પ્રયોજ્યાં છે.

આ વિભાગમાં મનુષ્ય જીવનમાં જૂથની ઉપયોગિતાની સમજથી લઈને સમાજકાર્યની કાર્યપદ્ધતિમાં દર્શાવેલ સામાજિક જૂથકાર્યના વિવિધ ખ્યાલોને સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યો છે. મનુષ્યના વિકાસના માર્ગમાં આવતી અડચણોને દૂર કરવા માટે જૂથના માધ્યમથી વ્યક્તિને મદદ કરવાની આ પદ્ધતિની કુશળતાઓ, તેમજ તેના તત્ત્વજ્ઞાનને સમજવાથી સમાજકાર્યના ધ્યેયને હાંસલ કરવું સરળ બનશે. આજના જટિલ સમાજમાં મનુષ્ય પોતાની ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓને યોગ્ય રીતે નિભાવી શકે તેવું વાતાવરણ સર્જવાની નેમ સમાજકાર્ય ધરાવે છે. આ સાથે જ વૈયક્તિક અને જૂથ સ્વાતંત્રનો ખ્યાલ હોવો એ આવશ્યક બાબત છે. જૂથકાર્યના માધ્યમથી સમાજકાર્યનાં દરેક કાર્યક્ષેત્રોમાં સીમાચિન્હ સમાન કાર્યો થયાં છે. જ્ઞાન અને માહિતી વિસ્ફોટના યુગમાં જૂથના ખ્યાલોને વધુ સ્પષ્ટ બનાવતી અનેક જ્ઞાન શાખાઓનો વિકાસ થઈ રહ્યો છે. વ્યક્તિથી સમષ્ટિ સુધીના પ્રશ્નોને હળવા કરવા સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિનું જ્ઞાન સમાજકાર્યના વિદ્યાર્થીને ઉપયોગી નીવડશે.



ઘટકના હેતુઓ :

- (1) વિદ્યાર્થી સમાજકાર્યકરના જ્ઞાન, કૌશલ્યોના જ્ઞાનમાં વધારો થશે.
- (2) મનુષ્ય જીવનમાં જૂથની અગત્યતાને સમજી શકશે.
- (3) સામાજિક જૂથકાર્યના ખ્યાલ સ્પષ્ટ થશે.
- (4) વ્યક્તિના વિકાસ કે બદલાવના માધ્યમ તરીકે સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરતાં શીખશે.
- (5) જૂથકાર્યની વિવિધ કુશળતાઓનાં જ્ઞાનથી વાકેફ થશે.
- (6) જૂથકાર્યના પશ્ચિમી અને ભારતીય ખ્યાલનો તુલનાત્મક પરિચય કેળવાશે.
- (7) જૂથકાર્યનાં ઉપયોગ દ્વારા વ્યક્તિના પ્રશ્નોના ઉકેલ માટે સક્ષમ બનશે.

: એકમનું માળખું :

- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 અધ્યયનના હેતુઓ
- 1.3 જૂથનો અર્થ
- 1.4 જૂથની વ્યાખ્યા
- 1.5 જૂથના લક્ષણો
- 1.6 જૂથની માનવજીવનમાં ઉપયોગિતા
- 1.7 જૂથના મહત્વની ટૂંકમાં સમજ
- 1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.9 ઉપસંહાર
- 1.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 1.11 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.12 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.13 પ્રવૃત્તિ
- 1.14 કેસ સ્ટડી
- 1.15 સંદર્ભગ્રંથ

**1.1 પ્રસ્તાવના :**

જૂથ એ વિશ્વવ્યાપી છે. વિશ્વમાં એવું એકેય સ્થાન નથી જ્યાં જૂથ ન હોય. જૂથ માત્ર માનવીઓનું જ હોય છે એવું નથી; પરંતુ, કીડી કે મંકોડાઓ જેવા નાનાં-નાનાં જીવજંતુઓમાં પણ જૂથના દર્શન થતાં હોય છે.

આ રીતે માનવ-સમાજમાં પણ તે આદિજાતિનો હોય કે આધુનિક દરેકમાં જૂથને જોઈ શકીએ છીએ. માનવ સંસ્કૃતિના શરૂઆતના વર્ષોમાં લગભગ 10થી 200 વ્યક્તિઓની રહેણીકરણી સાથે જ જોવા મળતી હતી. આથી એવું તો ચોક્કસ સાબિત થઈ છે કે, જૂથ જુદા જુદા સ્વરૂપે દરેક પ્રાણીમાં દરેક સ્થળે જોવા મળે છે. એક રીતે કહીએ તો સમાજ સ્વયં એક વિશાળ સમૂહ છે. આ જૂથ જુદી જુદી જરૂરિયાતો મુજબ અસંખ્ય પેટા જૂથમાં વિભાજિત થયેલા આપણને જોવા મળે છે.

આમ જૂથની પ્રતિતિ આપણને હરહંમેશ આપણા સામાજિક જીવનના જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં થતી જોવા મળે છે.

**1.2 અધ્યયનના હેતુઓ :**

1. મનુષ્ય જીવનમાં જૂથની ઉપયોગિતા વિદ્યાર્થીઓ સમજી શકશે.
2. માનવજૂથ સાથે કાર્ય કરવા માટે વિદ્યાર્થીઓ સામાજિક જૂથ અંગે સમજ કેળવશે.

---

### 1.3 જૂથનો અર્થ :

---

માનવ સમૂહજીવી પ્રાણી છે. તે પોતાની વિવિધ જરૂરિયાતો સંતોષવા જૂથ જીવન જીવે છે.

બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેની આંતરક્રિયા દ્વારા જૂથ બને છે. આંતરક્રિયા એટલે બે કે વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેનો પારસ્પરિક સંપર્ક. પરંતુ માત્ર આંતરક્રિયાથી જૂથ રચાતુ નથી. - જહોન્સન લખે છે. “સામાજિક જૂથ એ સામાજિક આંતરક્રિયાની રચના છે.” આ વ્યાખ્યા સ્પષ્ટ કરતાં તેઓ લખે છે કે “એકથી વધુ વ્યક્તિઓ કોઈ સમાન ધ્યેય કે સમાન જરૂરિયાત સંતોષવા માટે પરસ્પર સહાય કરે અને તેઓ એક જ જૂથના સભ્યો છે તેવી લાગણી ધરાવે ત્યારે સમાજશાસ્ત્રમાં તેને સામાજિક જૂથ કહેવાય.” આમ બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેની આંતરક્રિયામાં સમાન ધ્યેય અને ‘અમે’ પણાની ભાવના પ્રવર્તતી હોય ત્યારે તેને સામાજિક જૂથ કહેવાય.

સામાજિકજૂથમાં આંતરક્રિયા કે સામાજિક સંબંધો હોય છે જ, પરંતુ દરેક સામાજિક સંબંધને સામાજિક જૂથ તરીકે ઓળખી શકાય નહીં. જે સામાજિક સંબંધો કે આંતરક્રિયામાં સમાન ધ્યેયને પ્રાપ્ત કરવા માટેનો સહકાર, જૂથના સભ્ય હોવાની ભાવના (‘અમે’ પણાની ભાવના) અમુક રીતે વર્તી શકાય અને અમુક રીતે ન વર્તી શકાય તે નક્કી કરતા સામાજિક ધોરણો, તેમજ જૂથના સભ્ય તરીકે મળતા હક્કો (દરજો) અને બજાવવાની ફરજો (ભૂમિકા)નું અસ્તિત્વ હોય તેવા સામાજિક સંબંધોની વ્યવસ્થાને સામાજિક જૂથ કહેવાય.

સામાજિક જૂથ એ એવા સામાજિક પ્રાણી એટલે કે મનુષ્યોનો સંગ્રહ છે કે, જેમની વચ્ચે કોઈને કોઈ પ્રકારનો સંબંધ જોવા મળે છે. વાસ્તવિક રીતે જોવા જઈએ તો, જૂથ એ વ્યક્તિઓનું એવું ટોળું છે, જેનું સૌથી નાનામાં નાનું સ્વરૂપ એ બે વ્યક્તિઓ હોય છે. જેમ કે; પતિ-પત્ની, મા-દીકરી અને શિક્ષક-વિદ્યાર્થીઓ વગેરે. આ માનવ ટોળાનું કે સંગ્રહનું વિરાટ સ્વરૂપ હોઈ શકે છે જેમ કે; ક્લબ, શાળા, યુનિવર્સિટી, જાતિ, પ્રજાતિ વગેરે.

સમાજશાસ્ત્રના દૃષ્ટિકોણથી જોવા જઈએ તો જૂથ દરેક સમાજ કે પ્રત્યેક સજીવ પ્રાણીઓમાં જોવા મળે છે.

---

### 1.4 જૂથની વ્યાખ્યા:

---

જૂથનો સમન્વય અર્થ સમજ્યા બાદ હવે આપણે જૂથના અર્થની સ્પષ્ટતા આપણા જુદા જુદા સમાજશાસ્ત્રીઓએ જે વ્યાખ્યાઓ આપી છે તે દ્વારા તેને સમજવાનો પ્રયત્ન કરીશું. સમાજશાસ્ત્રીઓ દ્વારા આપવામાં આવેલાજૂથની વ્યાખ્યાઓની અંદર એકથી વધારે વ્યક્તિઓની ઉપસ્થિતિ, અંદરોઅંદરનો સહયોગપૂર્ણ વ્યવહારોને દર્શાવવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે.

શેરિફ અને શેરિફે પોતાની વ્યાખ્યા આપતાં જણાવે છે કે, જૂથએ વ્યક્તિઓનું એવું એકમ જે કર્તવ્યબદ્ધતા અને ભૂમિકાના આધારે અનુબંધિત થયેલાં હોય છે. જેની પોતાની માન્યતાઓ અને મૂલ્યો હોય છે. જેના દ્વારા સભ્યોના એવા વ્યવહારોને નિયંત્રણ કરવામાં આવે છે, જે જૂથ માટે અર્થપૂર્ણ તેમજ સાર્થક હોય.

(A group is social unit which consists of number of individuals standing (more or less) definite status and role relationship to another and which possess a set of values or norms of their own regulating the behaviour of individual member at least in matters of consequence to the group) - sherif & sheirf

આ રીતે આગબર્ન અને નિમકોફે જણાવે છે કે,, “જ્યારે બે કે બેથી વધારે વ્યક્તિ એકબીજાને મળે છે અને એકબીજાથી પ્રભાવિત થાય છે ત્યારે તેને સામાજિક જૂથનું નિર્માણ થયું છે એમ કહી શકાય.”

આમ, જૂથમાં એકથી વધારે વ્યક્તિઓ વચ્ચે અરસપરસ આંતરક્રિયા થાય છે, એકબીજાથી વર્તન વ્યવહારની અસર એકબીજા ઉપર પડે જ છે.

જૂથ અંગે સમજ આપતાં આર.બી.કટેલ જણાવે છે કે, સમૂહ પ્રાણીઓનું એક એવું એકત્રીકરણ છે; જેમાં બધાંના અસ્તિત્વનો ઉપયોગ સામૂહિકરૂપે કેટલીક જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા માટે કરવામાં આવે છે.

આ વ્યાખ્યા ઉપરથી સમજી શકાય છે કે, જૂથ વ્યક્તિઓ ભેગાં થાય છે. તેમાં સભ્યો એકબીજાનો ઉપયોગ એકમેકની જરૂરિયાતોને સમજે છે ઓળખે અને તેને મદદ કરવાનો સતત પ્રયાસ થાય છે.

જૂથને સમજાવવા માટે કર્ટ-લેબિન કહે છે કે,, જૂથમાં પારસ્પરિક સંબંધોનું હોવું ખૂબ જરૂરી છે.

જૂથ શબ્દને વધુ સ્પષ્ટ રીતે સમજાવવા માટે બોગાર્ડ્સ ઈ. એસ. કહે છે કે, જૂથ બે કે બેથી વધારે વ્યક્તિઓનું કેટલીક એક સરખી વસ્તુઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત થાય છે કે, જે એકબીજાને ઉત્તેજિત કરવામાં, જેમની સામાન્ય રીતે એકબીજામાં શ્રદ્ધા હોય અને જે એકસરખી ક્રિયાઓ માટે ભાગીદાર થાય છે.

મેકાઈવર અને પેજ કહે છે કે, જૂથનો અર્થ મનુષ્યોનું એવું એકત્રીકરણ છે કે, જેમાં એકબીજાની સાથે સામાજિક સંબંધ સ્થાપિત થાય છે.

આ પ્રમાણે આપણે જોઈ શકીએ છે કે, જૂથને સમજાવવા માટે જુદાં જુદાં સમાજશાસ્ત્રીઓએ જે વ્યાખ્યાઓ આપી છે એ સર્વનું સામાન્ય તારણ એ જ છે કે, જૂથએ એકથી વધારે વ્યક્તિઓનો સંગ્રહ છે તથા સભાસદો એકબીજા સાથે જોડાઈને કોઈ ઉદ્દેશ્યને પૂર્ણ કરવા માટે કાર્યાન્વિત રહે છે.

## 1.5 જૂથના લક્ષણો :

ઉપર્યુક્ત વ્યાખ્યાઓના આધારે સામાજિક જૂથનાં લક્ષણો નીચે મુજબ વર્ણવી શકાય.

### (1) બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ :

બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ જૂથનું અનિવાર્ય લક્ષણ છે. જૂથ બનવા માટે ઓછામાં ઓછી બે વ્યક્તિઓ અનિવાર્ય છે. પરંતુ વધુમાં વધુ કેટલી વ્યક્તિઓ હોય તેની કોઈ મર્યાદા નથી. બે પ્રેમી કે પતિ-પત્ની કે મિત્રોનું બનેલું જૂથ પણ હોઈ શકે. આથી જણાશે કે જૂથનાં સભ્યોની સંખ્યા બે થી માંડીને ગમે તેટલી હોઈ શકે.

### (2) સામાજિક આંતરક્રિયા :

માત્ર બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓથી જૂથ બની જતું નથી. પરંતુ આ વ્યક્તિઓ વચ્ચે સામાજિક આંતરક્રિયા હોવી જરૂરી છે. બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચે સામાજિક આંતરક્રિયા હોવી જરૂરી છે. બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેના પારસ્પરિક સભાનતા પૂર્વકના સંપર્કને આંતરક્રિયા કહેવાય. એટલે કે જૂથના સભાનતા પૂર્વકના પરસ્પરાવલંબી સંબંધો હોય છે.

જૂથમાં આંતરક્રિયા મુખ્યત્વે સહકારના પાયા પર રચાયેલી હોય છે. આંતરક્રિયા પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ સ્વરૂપની, ઔપચારિક કે અનૌપચારિક સ્વરૂપની હોઈ શકે છે. દૂરવર્તી જૂથો, જેવા કે રાજ્ય, શહેર, જનતા વગેરેમાં આંતરક્રિયા પરોક્ષ અને ઔપચારિક સ્વરૂપની હોય છે. જ્યારે પ્રાથમિક જૂથો જેવાં કે કુટુંબ, મિત્ર જૂથ, ગામડું વગેરેમાં વ્યક્તિઓ વચ્ચેની આંતરક્રિયા પ્રત્યક્ષ અને અનૌપચારિક સ્વરૂપની હોય છે. જૂથના સભ્યો વચ્ચે શારીરિક કે ભૌતિક વિકટતા અથવા

મોઢા મોઢનો સંપર્ક હોવો જરૂરી નથી. જેમકે, જનતા જેવા જૂથમાં ભૌતિક નિકટતા હોતી નથી. બે મિત્રોના બનેલા જૂથમાં એક વ્યક્તિ ભારતમાં અને બીજી વ્યક્તિ ખૂબ દૂર એવા અમેરિકામાં રહેતા હોય તેમની વચ્ચે પત્ર વ્યવહાર કે ટેલીફોન દ્વારા આંતરક્રીયા થતી હોય છતાં તે જૂથ છે. ટૂંકમાં, જૂથના સભ્યો વચ્ચે કોઈને કોઈ સ્વરૂપની આંતરક્રીયા હોય છે.

### (3) સર્વસામાન્ય ધ્યેય :

માત્ર વ્યક્તિઓ અને તેમની વચ્ચે આંતર ક્રીયાથી જૂથ બની જતું નથી. જૂથ બનવા માટેની મહત્વની પરિસ્થિતિ સર્વસામાન્ય ધ્યેય છે. એટલે કે, જૂથના સભ્યો વચ્ચે થતી આંતરક્રીયા સર્વસામાન્ય ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે થતી હોય છે. સર્વસામાન્ય ધ્યેય એટલે જૂથમાં બધા સભ્યોનો સમાન રીતે સ્પર્શતા હિતો. આનો અર્થ એવો નથી કે જૂથમાં તેવા સભ્યોનાં વ્યક્તિગત હિતો હોતા જ નથી, સભ્યોના વ્યક્તિગત હિતો પણ હોય છે. આમ છતાં જૂથ અસ્તિત્વમાં આવવાનું મૂળભૂત કારણ તેના સભ્યોની સર્વસામાન્ય જરૂરિયાતો સંતોષવાનું હોય છે. આથી સર્વ સામાન્ય જરૂરિયાત એટલે કે સર્વ સામાન્ય ધ્યેય જૂથમાં જોડવા માટે કે આંતરક્રીયા માટે પ્રેરક તરીકે કાર્ય કરે છે.

### (4) 'અમે' ભાવના :

'અમે' ભાવના જાતિ-સભાનતા કે સામૂહિક ભાવના પણ કહેવામાં આવે છે. આવી ભાવના જૂથ ઘટતરનું મહત્વનું તત્વ છે. એટલે કે 'અમે' ભાવના જૂથનું પાયાનું લક્ષણ છે. જૂથના સભ્યો સર્વસામાન્ય ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે સહકારથી આંતરક્રીયા કરે છે. અથવા સમૂહપ્રવૃત્તિ કરે છે. ત્યારે આવી આંતરક્રીયાના પરિણામે તેઓમાં 'અમે' ભાવના ઉત્પન્ન થાય છે. તેઓ એક જ જૂથના સભ્યો છે તેવી ભાવનાને 'અમે' ભાવના અથવા સામુદાયિક ભાવના કહેવાય. આવી ભાવના એક પ્રકારની ભાઈચારાની લાગણી છે, તે જૂથના સભ્યો પ્રત્યેની પારસ્પરિક વફાદારી તથા જૂથના ધ્યેય સાથેનું તાદત્મ્ય કે એકતા દર્શાવે છે. પ્રત્યેક જૂથમાં આવી ભાવના ઓછી કે વધુ માત્રામાં હોય છે. જૂથના કદ અને પ્રકાર મુજબ, જૂથની અવધિ અને પ્રવૃત્તિ મુજબ 'અમે' ભાવનાની માત્રામાં તફાવત હોઈ શકે છે.

### (5) દરજ્જો અને ભૂમિકાની ગોઠવણ :

જૂથનું આ અનિવાર્ય લક્ષણ નથી, બધા જૂથોમાં દરજ્જો અને ભૂમિકાની સ્પષ્ટ અને ચોક્કસ ગોઠવણી જોવા મળતી નથી. પરંતુ બધા સંગઠિત જૂથોમાં તે જોવા મળે છે.

દરજ્જો અને ભૂમિકાની ગોઠવણીને સમાજશાસ્ત્રીય પરિભાષામાં રચના (Structure) કહેવામાં આવે છે. સમાન ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે વ્યક્તિઓ સહકારથી પ્રવૃત્તિઓ કરે છે ત્યારે વ્યક્તિઓની શક્તિ તથા હિંત અને લાયકાત અનુસાર તેઓ વચ્ચે શ્રમવિભાજન થાય છે. આ શ્રમવિભાજન દરજ્જો અને ભૂમિકાની વહેંચણીનો નિર્દેશ કરે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો જૂથના સભ્યો વચ્ચેના સંબંધો પરસ્પર સંકળાયેલા હોય છે. તેઓ વચ્ચેની આંતરક્રીયા અમૂકઢબે ગોઠવાયેલી હોય છે. આવી દરજ્જો-ભૂમિકાની ગોઠવણી જૂથનું સંગઠન સૂચિત કરે છે. કેટલાંક જૂથોમાં દરજ્જોનો ચોક્કસ કોટિકમ વિકસેલો હોય છે. દા.ત. કોલેજ, યુનિવર્સિટી, બેંક જેવા જૂથોમાં આવો કોટિકમ જોઈ શકાય છે. જ્યારે સામાજિક વર્ગ (ઉચ્ચવર્ગ, મધ્યમવર્ગ, નિમ્નવર્ગ) જેવાં અર્થસંગઠિત જૂથોમાં તેનો અભાવ હોય છે અને ટોળા જેવા અસંગઠિત જૂથમાં પણ તેનો અભાવ હોય છે. ટોળામાં તો દરેક વ્યક્તિઓ લગભગ સમાન દરજ્જો ધરાવતી હોય છે. આથી જણાશે કે જૂથમાં સંપૂર્ણ, સંમગઠન અને દરજ્જોની તથા ભૂમિકાની સ્પષ્ટ અને નિશ્ચિત વહેંચણી હોવી અનિવાર્ય નથી. આનો અર્થ એ થયો કે કદ, પ્રવૃત્તિ, ધ્યેય અને સ્વરૂપ અનુસાર જૂદા જૂદા જૂથોની રચનામાં તફાવત હોય છે.

## (6) સામાજિક ધોરણો :

જૂથમાં તેના સભ્યો વચ્ચેની આંતરક્રિયાનું સ્વરૂપ અને ઢબ નક્કી કરતાં, તેના સભ્યોના દરજ્જા અને ભૂમિકા નક્કી કરતાં, જૂથ સભ્યો વચ્ચેના તથા અન્ય જૂથો સાથેના સંબંધો નક્કી કરતાં સામાજિક ધોરણો હોય છે, જે કે, પ્રેક્ષકગણ, જનતા તેમજ સામાજિક વર્ગ જેવા કેટલાક જૂથોમાં તેનો અભાવ હોય છે. પરંતુ પ્રત્યેક સંગઠિત જૂથ, જેવાં કે રાજ્ય, ગ્રામ-સમુદાય, શહેર-સમુદાય, જ્ઞાતિ, કોલેજ, યુનિવર્સિટી, ક્લબ, મજૂરમંડળ જેવાં જૂથોમાં આવા સામાજિક ધોરણો હોય છે. આ સામાજિક ધોરણો સભ્યોના વર્તન વ્યવહાર, પ્રવૃત્તિ માટેના નિયમો છે કયુ વર્તન સ્વીકાર્ય છે અને કયુ વર્તન અસ્વીકાર્ય છે. તે દર્શાવતા નિયમોને જૂથના સામાજિક ધોરણો કહેવાય. આ ધોરણો જૂથના સભ્યોના દરજ્જા અને ભૂમિકા નક્કી કરે છે. જૂથના સભ્યો યોગ્ય રીતે વર્તન ન કરે તો તે માટે શિક્ષાની જોગવાઈ હોય છે. અને યોગ્ય વર્તન કરે તો તે માટે બદલાની પદ્ધતિ પણ વિકસેવી હોય છે. આ સામાજિક ધોરણો જૂથને ટકાવી રાખે છે. જૂથને સ્થિરતા પૂરી પાડે છે.

આમ જૂથ એ જૂથના સભાસદોની આંતરિક જરૂરિયાતોની પૂર્તિ માટે સભાસદો સદાય તત્પર હોય છે. છતાં એક ચોક્કસ માન્યતા હોય છે.

કોઈ પણ જૂથ માટે નીચે જણાવેલ તત્વોની જરૂરિયાત રહેલી હોય છે. (Essential elements of a Social group)

- (1) જૂથ એક સામાજિક એકમ છે. જેમાં એકથી વધારે વ્યક્તિઓનો સંગ્રહ થાય છે. જે એકબીજાને પ્રભાવિત કરે છે.
- (2) જૂથના સભ્યો વચ્ચે પારસ્પરિક સંબંધોનું હોવું જરૂરી છે.
- (3) જૂથનો નિશ્ચિત ઉદ્દેશ્ય છે, જેની પૂર્તિ માટે તેઓ સતત તત્પર રહે છે.
- (4) જૂથમાં સભ્યો વચ્ચે આંતરક્રિયા થાય છે.
- (5) દરેક સભ્યોનું એક ચોક્કસ પદ અને અલગ અસ્તિત્વ હોય છે.
- (6) મનોવૈજ્ઞાનિક સંબંધ એકબીજા વચ્ચે હોય છે.
- (7) દરેક જૂથની અલગ માન્યતા (norms) તેમજ આદર્શો (ideology) હોય છે.
- (8) સમૂહના સભાસદો વચ્ચે થતો વ્યવહાર અર્થપૂર્ણ અને ઉપયોગી હોય છે.
- (9) જૂથના સભ્યો પોતાની જરૂરિયાતોની પૂર્તતા જૂથ અંતર્ગત જ કરે છે.
- (10) જૂથના સભ્યો સામૂહિકરૂપે જૂથ પ્રતિ ઉત્તરદાયી (Responsible) હોય છે.
- (11) જૂથની અંદર સભ્યોનો અંગત વ્યવહાર નિયંત્રિત (Controlled) અને નિયમિત હોય છે.

આમ જૂથ એ જૂથના સભાસદોની આંતરિક જરૂરિયાતની પૂર્તિ માટે સભાસદો સદાય તત્પર હોય છે, છતાં એક ચોક્કસ માન્યતા હોય છે.

## 1.6 જૂથની માનવજીવનમાં ઉપયોગિતા :

વ્યક્તિના વિકાસમાં જૂથનું યોગદાન હંમેશા મહત્વપૂર્ણ રહ્યું છે. જૂથના સ્તરેથી જ આંતરવૈયક્તિક સંબંધોનો વિકાસ થાય છે એનો અર્થ એ જ છે કે, બીજા વ્યક્તિઓનો સ્વીકાર કરવો અને બીજા વ્યક્તિઓ દ્વારા પોતાનો સ્વીકાર કરવામાં આવે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, સામાજિક વયસ્કતાનો વિકાસ જૂથ દ્વારા જ શક્ય બને છે.

આમ આ વિકાસમાં પારિવારિક જૂથનું સ્થાન અત્યંત મહત્વપૂર્ણ કૌટુંબિક સંબંધો દ્વારા એવા સામાજિક ઉપકરણોનો વિકાસ થાય જે સામાજિક સહયાર માટે ઉપયોગી નીવડે. વ્યક્તિને સામાજિક વયસ્કતાના વિકાસ માટે જેટલી વધારે તક મળશે, સમાજ સાથે એટલા જ પ્રમાણમાં તેનું સમાજ સાથેનું સમાયોજન એટલું વધારે શક્તિશાળી થઈ શકે છે.

પૂર્વ પ્રાથમિક શાળા, પ્રાથમિક શાળાઓ, પડોશીઓ સમિતિ વગેરે સામાજિક વયસ્કતાના વિકાસમાં મદદરૂપ થાય છે. આ સંપર્ક દ્વારા મનુષ્યમાં મુખ્ય બે રીતે અનુભવનો વિકાસ થાય છે. કેટલાંક અનુભવો વ્યવસ્થાપન માટે પણ ઉપયોગી નીવડે છે તો કેટલાંક નુકશાનકારક પણ નીવડે છે. આ સામાજિક વયસ્કતાના વિકાસમાં વ્યક્તિના સામાજિક અને વૈયક્તિક પાસાંઓને સમાનરૂપે મહત્વ આપવામાં આવે છે. આ બંને સમન્વયથી જ વ્યક્તિ ખરેખર અર્થમાં સામાજિક રીતે પરિપક્વતાને કેળવી શકે છે.

આધુનિક સમાજે પોતાની સંગઠનતા સ્વરૂપ અનુસાર જૂથની અગત્યતાને એક નવી દિશાનું દર્શન કરાવ્યું છે. આધુનિક સમાજનાં જૂથની અનુભૂતિ થાય એ વ્યક્તિ માટે ખૂબ જરૂરી છે. જૂથ દ્વારા જ વ્યક્તિ પોતાનું યોગદાન આપી શકે છે. શ્રમ સંગઠન, વ્યવસાયિક સંગઠન, રાજકીય સંગઠન વગેરેનો આ પ્રકારના સંગઠનમાં સમાવેશ થાય છે.

આધુનિક સમાજમાં જૂથને પ્રાધાન્ય આપવામાં આવે તો વ્યક્તિની સંપન્નતા શક્ય છે. આ યથાર્થતાને માનસિક સ્વાસ્થ્યની આંતરરાષ્ટ્રીય કોંગ્રેસ (International Congress of Mental health) દ્વારા પણ સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો છે. એના અહેવાલ જોઈએ કે, સમજવાનો પ્રયાસ કરીએ તો; “સત્રરૂપ વ્યક્તિઓના એવાં નાના સમૂહ જેમાં લોકો એકબીજાને સારી રીતે ઓળખે તેમજ પ્રેમ, વિશ્વાસ પરસ્પર આદાનપ્રદાન અને પારસ્પરિક જાણકારી પ્રાપ્ત કરે.”

જે માનવસમાજનું અર્થપૂર્ણ એકમ છે. આપણે અગાઉ ચર્ચા કરી એ મુજબ, જૂથના સભ્યોની કેટલીક આવશ્યકતાઓ હોય છે આ આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ વ્યક્તિ સમૂહમાંથી જ કરે છે. જૂથનું સભ્યપદ મેળવ્યાં બાદ એ સમૂહ પાસેથી અપેક્ષા કરવામાં આવે છે.

જૂથ માનવી ખાસ કરીને નીચે બાબતો ઉપયોગી નીવડે છે,

### 1.6.1 સભ્યોની જરૂરિયાતોની પૂર્તિ માટે :

કોઈપણ વ્યક્તિને જીવન વ્યતીત કરવામાં કે સંસારમાં જીવિત રહેવા માટે કોઈને કોઈ ચીજોની જરૂરિયાત પડે છે. વ્યક્તિઓની જરૂરિયાતોને આપણે બે ભાગમાં વહેંચીએ છીએ (1) પ્રાથમિક (2) દ્વિતીય. પ્રાથમિક જૂથમાં મોટેભાગે રોટી-કપડાં મકાન જેવી આવશ્યકતાઓનો સમાવેશ જેની પૂર્તિ એકલો વ્યક્તિ કરી શકતો નથી. બીજી આવશ્યકતા (secondary needs) દ્વારા વાંચવા-લખવાનું, સામાજિક ઓળખ (Social recognition) પ્રતિષ્ઠા વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

### 1.6.2 વ્યક્તિઓના સામાજિકરણ માટે :

જૂથનું સભ્યપદ મેળવ્યા બાદ વ્યક્તિ જૂથ હેતુ નિર્મિત નિયમો, આદર્શો રીતિ-રિવાજો મુજબ કાર્ય કરે છે, વ્યવહાર કરે છે. જેનાથી સમાજમાં રહેવા તેમજ સામાજિક અભિયોજન પ્રાપ્ત કરવા માટે સફળતા અને સહયોગ પ્રાપ્ત થાય છે. જ્યાં સુધી જૂથનો પ્રભાવ વ્યક્તિના જીવન ઉપર પડતો નથી, ત્યાં સુધી વ્યક્તિનું યોગ્ય રીતે સામાજિકરણ થતું નથી.

### 1.6.3 સુરક્ષાત્મક કાર્ય :

સમાજમાં વસવાટ કરનારા વ્યક્તિ એક જૂથને કારણે પોતે પોતાની જાતને સુરક્ષિત માને છે. જૂથ તેને દરેક ક્ષણે અને દરેક ક્ષેત્રમાં સુરક્ષા પ્રદાન કરે છે તેમજ જૂથમાં રહેવાથી જ તેની સુરક્ષિતપણાની ભાવના સાર્થક થાય છે.

#### 1.6.4 સામૂહિક કાર્ય :

વ્યક્તિને સામાજિક વિશ્વાસ સંપાદન કરવામાં મદદ કરવાનું કાર્ય જૂથનું છે. જૂથમાં થતાં કાર્યો દ્વારા નીતિ તેમજ નિયમો નક્કી થાય છે. જે વ્યક્તિ માટે હિતકર હોય છે.

#### 1.6.5 સામૂહિક માન્યતાઓનો વિકાસ :

જૂથ વ્યક્તિ માટે સામાજિક મૂલ્યો તેમજ આદર્શોને વિકસિત કરે છે. જુદી જુદી જીવનવિયોગી માન્યતાઓ અને જીવન મૂલ્યોને વિકસિત કરી તે રાહ પર ચાલવા માટેની પ્રેરણા પૂરી પાડે છે.

#### 1.6.6 સાંસ્કૃતિક નિરંતરતાઓને ટકાવી રાખે છે :

સમાજ દ્વારા પ્રતિષ્ઠાપિત પરંપરાગત ચીજો સમાજની અંદર સતત અને અવિરત ટકાવી રાખવાનું ભગીરથ કાર્ય પણ જૂથનું છે. જૂથ દ્વારા તેનું નિયમન ન કરવામાં આવે તો સાંસ્કૃતિક પરંપરાઓ ટકી શકતી નથી. વ્યક્તિને કાર્ય કરવા માટેની જે પ્રેરણા પુરી પાડે છે તેનું અસ્તિત્વ નિષ્પ્રાય થઈ શકે છે.

#### 1.6.7 આદર્શ કાર્ય :

ક્યારેક જૂથ સમાજના દબાયેલાં, કચડાયેલાં નિસહાય સમુદાય માટે એવું સહયોગપૂર્ણ કાર્ય કરે છે કે, જેને એક આદર્શ કાર્ય માનવામાં આવે છે. જૂથ કે સમાજ અનાથ, ગરીબ તથા અસહાય વ્યક્તિઓની મદદ કરે છે તેનો સમાવેશ આ શ્રેણીમાં થાય છે.

#### 1.6.8 આધિપત્ય જાળવવા માટેની પ્રવૃત્તિને સંતોષે છે :

સમાજમાં વ્યક્તિઓ બે પ્રકારના હોય છે.

(1) આધિપત્ય જાળવવાની પ્રવૃત્તિ કરનારા

(2) અનુગામી

સમાજમાં કેટલાંક વ્યક્તિઓને કોઈના અનુગામી બનાવવાનું સ્વીકાર્ય હોતુ નથી, પરંતુ, તે હંમેશા ટોચ ઉપર રહેવાનું ઈચ્છે છે, એટલે કે તેનો દરેક વ્યવહાર સર્વોપરી તરીકેનો જ હોય છે; પરંતુ, તેની પૂર્તિ જૂથમાં રહેનારાઓ વચ્ચે થાય છે. તે મોટો નેતા બને છે અથવા જૂથમાં જ તેની એક અલગ ઓળખ ઊભી કરે છે. ક્યારેક તે સમાજમાં વધારાની એવી પ્રવૃત્તિઓ કરે છે જેનાથી તે પોતે પ્રતિષ્ઠિત બને છે અને સમાજમાં તેના માન-પાન વધી જાય છે.

#### 1.6.9 નવી જરૂરિયાતોની પૂર્તિ કરે છે :

ક્યારેક જૂથમાં પરિવર્તન જોવા મળે છે. આ પરિવર્તન એ કેટલીક જરૂરિયાતોને પણ પરિવર્તિત કરે છે, તેમજ નવી જરૂરિયાતોને જન્મ આપે છે. જેની પૂર્તિ સમૂહ દ્વારા જ થાય છે.

આમ, આપણે જોઈ શકીએ છીએ કે, જૂથ એ કોઈ પણ સમાજના વિકાસ માટે તેમજ તેની સામાજિક, સાંસ્કૃતિક પૃષ્ઠભૂમિ જાળવી રાખવામાં ઉપયોગી નીવડે છે.

પશુ પક્ષી દરેકને પોતાનું અસ્તિત્વ ટકાવી રાખવા માટે બીજાની જરૂરિયાત રહેલી છે જે માટે તેને બીજા ઉપર આધાર રાખવો પડે છે. આ આધાર લાંબા સમય કે ટૂંકાગાળા માટેનો હોય છે જે વાતને એરિસ્ટોટલ પણ સમર્થન આપે છે.



---

## 1.7 જૂથના મહત્વની ટૂંકમાં સમજ

---

જૂથના મહત્વને ટૂંકમાં સમજાવે તો માનવજીવન માટે,

- મદદની ભાવના
- નિર્ણયમાં ભાગીદારી
- વિચારોનું આદાન-પ્રદાન
- કુશળતાઓ બહાર આવી શકે
- સંબંધોનો વિકાસ થઈ શકે
- સહભાગીદારી
- નેતૃત્વનો વિકાસ
- અનુભવોની આપ લે
- પ્રેરણા
- તકોની પ્રાપ્તિ

---

## 1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

---

1. “સમૂહ પ્રાણીઓનું એક એવું એકત્રીકરણ છે, જેમાં બધાંના અસ્તિત્વનો ઉપયોગ સામુહીકરૂપે કેટલીક જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા માટે કરવામાં આવે છે.  
a. આર.બી.કટેલ  
b. મેકાઈવર અને પેજ  
c. શેરીફ અને શેરીફ  
d. કર્ટ અને લેબિન
2. આધીપત્ય જાળવવા માટે કઈ પ્રવૃત્તિને સંતોષે છે?  
a. અનુગામી  
b. પ્રાથમિક  
c. દ્વિતીય  
d. ઉપરોક્તમાંથી એક પણ નહિ
3. “સામાજિક જુથનો અર્થ - મનુષ્યોનું એવું એકત્રીકરણ છે કે, જેમાં એકબીજાની સાથે સામાજિક સંબંધ સ્થાપિત થાય છે.  
a. મેકાઈવર અને પેજ  
b. હોલીસ  
c. થોમસ ચાલ્સ  
d. હેમિલ્ટન
4. જૂથ સમાજના દબાયેલા, કચડાયેલા નિસહાય સમુદાય માટે એવું સહયોગપૂર્ણ કાર્ય કરે છે-જેને શું કહેવામાં આવે છે?  
a. અનુગામી  
b. મદદની ભાવના  
c. આદર્શ કાર્ય  
d. સામુહિક કાર્ય
5. જ્યારે બે કે બેથી વધારે વ્યક્તિ એકબીજાને મળે છે અને એકબીજાથી પ્રભાવિત થાય છે ત્યારે તેને સામાજિક જૂથનું નિર્માણ થયું એમ કહી શકાય.  
a. થોમસ ચાલ્સ  
b. બેરથા રેયનોલ્ડ્સ  
c. હેમિલ્ટન  
d. આગબર્ન

---

### 1.9 ઉપસંહાર :

---

વિશ્વમાં એવો એકેય સમાજ નથી જ્યાં જૂથ ન હોય. જૂથની ઉપયોગિતા ઘણી છે. વ્યક્તિના સામાજિક વિકાસમાં જૂથએ અતિ મહત્વનું એકમ છે. જૂથ દ્વારા વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે આંતરક્રિયા અને વૈચારિક આદાન-પ્રદાન થઈ શકે છે. જૂથના માધ્યમથી સમાજના દબાએલા, કચડાયેલા, જરૂરિયાતમંદને સુરક્ષા પ્રદાન થઈ શકે છે. જૂથને કારણે વ્યક્તિની પોતાની ઓળખ ઊભી થાય છે તથા વ્યક્તિને એક અલગ પ્રતિષ્ઠા મળતી હોય છે.

આમ, સામાજિક પ્રાણી તરીકે માનવીના જીવનમાં જૂથનું ખૂબ મહત્વ છે.

---

### 1.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

---

Answer :- 1) a , 2) a, 3) a, 4) c, 5) d

---

### 1.11 ચાવીરૂપ શબ્દો :

---

- **માનવ :** મનુથી ઉત્પન્ન થયેલ માણસ, મનુષ્ય, માણસ જાતિ, માનવી, વસ્તી મનુથી ઉતરેલી છે, તેથી તે વસ્તી મનુષ્ય નામ ઉપરથી માનવ કહેવાય છે. આર્ય પ્રજાને ધર્મશાસ્ત્ર આપનાર નરપતિ મનુની બધી પ્રજા માનવ કહેવાતી.
- **સમાજ :** એક સરખા ધર્મ કે આચરણવાળો જન સમુદાય

---

### 1.12 સ્વાધ્યાય લેખન :

---

1. જૂથની માનવજીવનમાં ઉપયોગિતા જણાવો.
2. જૂથકાર્યની લાક્ષણિકતાઓની ચર્ચા કરો.
3. જૂથનો ખ્યાલ આપો.
4. જૂથની વ્યાખ્યાઓમાંથી કોઈપણ બે સમાજશાસ્ત્રીઓની વ્યાખ્યાઓની છણાવટ કરો.
5. સામાજિક જૂથકાર્યની માનવજીવનમાં ઉપયોગિતા તમારા ક્ષેત્રકાર્યના અનુભવને આધારે છણાવટ કરો.

---

### 1.13 પ્રવૃત્તિ :

---

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમિયાન સંયુક્ત કુટુંબ (જૂથ)ની માનવ જીવનમાં ઉપયોગિતા ચકાસો.

---

### 1.14 કેસ સ્ટડી :

---

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમિયાન સંયુક્ત કુટુંબનો-એક જૂથ તરીકે-કેસ સ્ટડી કરો.

---

### 1.15 સંદર્ભગ્રંથ :

---

- (1) સમાજશાસ્ત્ર કે મૂલ તત્વ - રવીન્દ્રનાથ મુકર્જી, ભરત અગ્રવાલ, વીવેક પ્રકાશન, દિલ્હી, 7, સંસ્કરણ - 7 - 2002
- (2) સમાજ કલ્યાણ एवं સમાજકાર્ય - અનિતા કોઠારી, આદી પ્રકાશન, જયપુર, 2010
- (3) સમાજકાર્ય का परिचय - डॉ. धर्मपाल चौदरी, आत्माराम एन्ड सन्स, दिल्ली, 1990
- (4) સમાજકાર્ય - રાજારામ શાસ્ત્રી, હિન્દી સમિતી, સૂચનાવિભાગ, લખનઠ, 1970



એકમનું માળખું

- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 અધ્યયનના હેતુઓ
- 2.3 જૂથકાર્ય એટલે શું ?
- 2.4 જૂથકાર્યની વ્યાખ્યાઓ
- 2.5 સામાજિક જૂથની લાક્ષણિકતાઓ
- 2.6 જૂથ સમાજકાર્યની વિશેષતાઓ
- 2.7 સામાજિક જૂથકાર્યની ફિલોસોફી (તત્વદર્શન)
- 2.8 જૂથકાર્યની ટૂંકમાં સમજ
- 2.9 જૂથકાર્યની ઉપયોગિતા
- 2.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.11 ઉપસંહાર
- 2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.13 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.14 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.15 પ્રવૃત્તિ
- 2.16 કેસ સ્ટડી
- 2.17 સંદર્ભગ્રંથ

**2.1 પ્રસ્તાવના :**

મનુષ્યએ સામાજિક પ્રાણી છે, એટલે કે સમાજમાં તે એકલો રહી શકતો નથી. માનવી કોઈને કોઈ પ્રકારે સમૂહ સાથે જોડાયેલો હોય છે. તે કુટુંબ, જ્ઞાતિ, સંઘ, સમુદાય વગેરે સાથે રહી પોતાનું અસ્તિત્વ ટકાવી રાખવા ક્રિયા-પ્રતિક્રિયાઓ કરતો હોય છે. સમૂહગત જીવનનું મહત્વ મનુષ્યના જીવનમાં ઘણું રહેલું હોય છે.

સામાજિક જૂથકાર્ય એ માનવ જગતનો એવો સમૂહ છે, જે અંદરોઅંદર કોઈને કોઈ પ્રકારનો સંબંધ ધરાવે છે, જેનું સૌથી નાનામાં નાનું સ્વરૂપ બે વ્યક્તિઓનું હોઈ શકે છે.

સામાજિક જૂથ એ કાર્ય સમાજકાર્યની બીજી પદ્ધતિ છે. આ વૈયક્તિક સેવાકાર્યની જેમ સમસ્યાગ્રસ્ત પરિસ્થિતિ અથવા કુસમાયોજનને ઓછું કરવા ઉપરાંત એવું માનવામાં આવે છે કે સંબંધોની કોઈક સમસ્યાઓ જે વ્યક્તિ દ્વારા સામાજિક જીવનધારામાં ભાગ લેવામાં અંતરાયો (તકલીફો) ઉભી કરે છે તેમને જૂથપ્રક્રિયાના પ્રયોગથી અસરકારકરૂપથી રોકી શકાય છે. જૂથકાર્યનું કેન્દ્રબિન્દુ જૂથ સંબંધોના જાગૃત અને નિર્દેશિત પ્રયોગ કરવામાં આવે, આ પ્રયોગ તો સમગ્ર જૂથ જીવનનું કેન્દ્ર-બિન્દુ હોય છે. જ્યાં પણ વ્યક્તિ સાથે કામ કરે છે જેમ કે, ઉદ્યોગો કે અન્ય સ્થળોએ અથવા કુટુંબ યા પડોશમાં. સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પદ્ધતિના રૂપમાં સામાજિક જૂથકાર્ય

સમૂહના સભ્યોના વ્યક્તિત્વની મર્યાદામાં અને માનવીય સંપર્કોમાં વધારો કરે છે. સમાજકાર્યની એક પદ્ધતિના રૂપમાં સામાજિક જૂથકાર્ય એક જૂથની ચારે બાજુ કેન્દ્રિત હોય છે ન કે કેવળ કોઈ એક વ્યક્તિના. આ જૂથના દરેક સભ્યોનું શિક્ષણ, વિકાસ અને સાંસ્કૃતિક સમૃદ્ધિ પર ભાર આપે છે. સામાજિક જૂથકાર્ય કાર્યકર્તાના માર્ગદર્શનમાં મોકળાશના સમયમાં સ્વૈચ્છિક ક્રિયાકલાપોના રૂપમાં કરવામાં આવે છે. સામાજિક જૂથકાર્ય પ્રક્રિયામાં, સ્વૈચ્છિક જૂથક્રિયા અને જૂથમાં અન્ય વ્યક્તિઓની સાથે સંપર્કોના માધ્યમથી વ્યક્તિના વિકાસ અને સામાજિક સમાયોજન મેળવવાની સંભાવનાઓ પર ભાર આપવામાં આવે છે. અર્થાત જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો પ્રયોગ વ્યક્તિના વિકાસ અને તેના દ્વારા સામાજિક સમાયોજન મેળવવામાં મદદ કરવાનો ઉદ્દેશ ધરાવે છે. પરંતુ, સહાયતાનું માધ્યમ વ્યક્તિગત ન રહિને સમૂહ અને સામુહિક અનુભવ બને છે સમૂહ અને સામુહિક અનુભવ પરિવર્તનનું માધ્યમ છે આ પરિવર્તન હકારાત્મક સ્વરૂપનું હોઈ સમૂહના એક-એક વ્યક્તિમાં હકારાત્મક પરિવર્તન થતાં વ્યક્તિનો વિકાસ અને સમૂહ સાથે જોડાયેલ દરેક વ્યક્તિના વિકાસથી એ સમૂહનો વિકાસ શક્ય બને છે.

જૂથકાર્ય એટલે શું? તેની સમજ અલગ સમાજશાસ્ત્રીઓએ વ્યાખ્યાઓ આપી સમજાવી છે. આ જૂથની રચના કે તેની કાર્યશૈલી અંગેની ચોક્કસ લાક્ષણિકતાઓ તેમજ તેની ઉપયોગિતાઓને સમજાવવાનો પ્રયાસ હવે આપણે કરીશું.

## 2.2 અધ્યયનના હેતુઓ :

1. વિદ્યાર્થી સમાજકાર્યકર્તા સામાજિક જૂથને અસરકારક રીતે સમજી શકશે.
2. જૂથમાં વ્યક્તિના બદલાવ કે વિકાસના માધ્યમ તરીકે સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરતાં શીખશે.
3. જૂથની સમસ્યાઓના નિવારણ માટે વિદ્યાર્થી સમાજકાર્યકર સક્ષમ બનશે.

## 2.3 જૂથકાર્ય એટલે શું ?

જૂથકાર્યમાં વ્યક્તિએ કેન્દ્રસ્થાને હોય છે. સમાજોપયોગી પ્રવૃત્તિઓ માટે જૂથકાર્યનો ઉપયોગ એક સાધન તરીકે કરવામાં આવે છે.

જ્યારે જૂથ પ્રગતિ કરે છે ત્યારે તેમાં સમાવિષ્ટ વ્યક્તિઓની પણ પ્રગતિ થાય છે. જૂથકાર્યમાં સહાયતાના મુખ્ય એકમ તરીકે જૂથને જોવામાં આવે છે. જૂથકાર્ય દ્વારા જરૂરિયાત મંદ વ્યક્તિઓને વ્યક્તિગત રીતે અને સામૂહિક રીતે એટલે કે જૂથના માધ્યમથી મદદ કરવામાં આવે છે.

## 2.4 જૂથકાર્યની વ્યાખ્યાઓ :

સામાજિક જૂથકાર્ય સમાજકાર્યની બીજી મુખ્ય પદ્ધતિ છે. પદ્ધતિનો અહિં અર્થ-જૂથોમાં વ્યક્તિઓની સાથે કામ કરવાનો એક ક્રમબદ્ધ, વ્યવસ્થિત અને આયોજિત રીત છે. પદ્ધતિ, ઉદ્દેશ્ય પ્રાપ્ત કરવાની સચેતન્ કાર્યવિધિ તથા એક અભિકલ્પિત સાધન હોય છે. પદ્ધતિ કોઈ પણ કાર્ય કરવાની રીત હોય છે, પરંતુ આ કાર્ય પાછળ સદૈવ જ્ઞાન, બુદ્ધિ અને સિદ્ધાંતોની એક સંગઠિત વ્યવસ્થા જોવા મળશે.

સમાજકાર્યનો ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિઓની મદદ કરવાનો છે. સમાજકાર્યની પદ્ધતિઓમાં ઉદ્દેશ્યની પરિપૂર્તિ માટેના જુદા-જુદા માધ્યમ છે. ઉદ્દેશ્ય બધી જ પદ્ધતિઓના સમાન છે. સામાજિક જૂથકાર્યનો ઉદ્દેશ્ય પણ વ્યક્તિઓની મદદ કરવાનો છે, પરંતુ આ મદદમાં જૂથ એક માધ્યમ બને છે.

વ્યાખ્યાઓ :

- “અમેરિકન એસોસિએશન ઓફ ગ્રૂપ વર્ક્સ” (દ્વારા 5 ઓક્ટોબર 1948માં કહ્યા મુજબ)

“જૂથકાર્યને એક પદ્ધતિ કહી છે જેના દ્વારા જૂથકાર્યકર્તા વિભિન્ન પ્રકારના જૂથોને એ પ્રકારે કાર્ય કરવા યોગ્ય બનાવે છે કે, બન્ને, સામુહિક પરસ્પર સંબંધી ક્રિયા અને કાર્યક્રમ સંબંધી ક્રિયાકલાપ, વ્યક્તિના વિકાસ અથવા વૃદ્ધિ અને ઈચ્છિત સામાજિક ઉદ્દેશ્યોને મેળવવા માટે યોગદાન આપે.”

- કોયલે (Coyle) ના મતે. “સામાજિક જૂથકાર્યને. વ્યક્તિગત સેવા કાર્ય, સામુદાયિક સંગઠન, વહિવટ અને અનુસંધાન કાર્યની જેમ સમાજકાર્ય અભ્યાસના એક મૌલિક પક્ષના રૂપમાં માનવામાં આવે છે. એની વિભિન્ન વિશેષતાઓ એ બાબતમાં છે કે સામુહિક કાર્યનો પ્રયોગ, સામુહિક અનુભવ અંતર્ગત, સામાજિક સંબંધોમાં, વ્યક્તિના વિકાસ તથા વૃદ્ધિના એક સાધનના રૂપમાં કરવામાં આવે છે અને જૂથકાર્યકર્તાનો સંબંધ લોકશાહિ સમાજના વિકાસ માટે સામાજિક ઉત્તરદાયિત્વ તથા સક્રિય નાગરીકતાના વિકાસથી થાય છે.”

જૂથકાર્યની આ રીતે સાદી સમજ મેળવ્યા બાદ, હવે આપણે સમાજકાર્યના દૃષ્ટિકોણથી સમજવા માટે જુદાં જુદાં સમાજશાસ્ત્રી આપેલ કેટલીક વ્યાખ્યાઓ દ્વારા સમજવાનો પ્રયાસ કરીશું.

**વ્યાખ્યાઓ :**

સર્વશ્રી ઓગબર્ન અને નિમ્કોફે જૂથકાર્યની પ્રક્રિયાઓ સમજાવતાં જણાવે છે કે,, જ્યારે પણ બે કે બેથી વધારે વ્યક્તિ સાથે મળે છે અને એકબીજાને પ્રભાવિત કરે છે ત્યારે તેઓ એક સામાજિક જૂથ નિર્માણ કરે છે.

આ વ્યાખ્યાને સમજવાનો પ્રયાસ કરતાં આપણને ખ્યાલ આવે છે, જૂથમાં એક કરતાં વધુ વ્યક્તિઓ હોય છે.

જૂથની વ્યાખ્યા આપતાં મેકાઈવર અને પેજ કહે છે કે, જૂથ એટલે મનુષ્યોનું એવું સંકલન જે એકબીજા સાથે સામાજિક સંબંધ સ્થાપિત કરે છે.

આર.બી.કેટલ (R.B.Cattell)ના મત મુજબ જૂથના સભ્યો વચ્ચે સહકાર હોવો એ જરૂરી છે, વધુમાં તેઓ જણાવે છે કે,, “જૂથ વ્યક્તિઓનું એક એવો સમૂહ કે, જેમાં દરેક વ્યક્તિઓની કેટલીક જરૂરિયાતોની પૂર્તતા માટે એકબીજાનો સાથ લેવામાં આવે છે.”

**વિલ્સન અને રાઈલેન્ડ (1949) :**

જૂથ સમાજકાર્ય એક પ્રક્રિયા અને એક પ્રણાલી છે. જેના દ્વારા જૂથનું જીવન એક કાર્યકર્તા દ્વારા પ્રભાવિત કરવામાં આવે છે. જે ઉદ્દેશ્ય પ્રાપ્તિ માટે સમૂહની પારસ્પારિક પ્રક્રિયાઓનું ચેતનવંત રીતે નિર્દેશન કરે છે અને તેના દ્વારા લોકશાહી ઢબે લક્ષ્યો મેળવી શકાય છે.

**ટ્રેકર (1949) :**

જૂથકાર્ય એ સમાજકાર્યની એક પ્રણાલી છે. જેના દ્વારા વ્યક્તિઓની સામાજિક અભિકરણો દ્વારા જૂથમાં એક કાર્યકર્તા દ્વારા મદદ કરવામાં આવે છે જે કાર્યક્રમ સંબંધી ક્રિયાઓ માટે તેમની આંતરક્રિયાનું માર્ગદર્શન આપે છે, જેનાથી તેઓ બીજા સાથે સંબંધ પ્રસ્થાપિત કરી શકે.

**હેમિલ્ટન (1949) :**

જૂથ સમાજકાર્ય એ એક મનો-સામાજિક પ્રક્રિયા છે, જે નેતૃત્વની યોગ્યતા અને સહયોગ વડે વિકાસ સાથે એટલી જ જોડાયેલી છે જેટલી સામાજિક ઉદ્દેશ્યો માટે જૂથની અભિક્રિયાઓના નિર્માણ વડે.

જૂથકાર્ય અંગે વ્યાખ્યાઓ ઉપરથી સમજી શકાય છે કે, જૂથમાં એક કરતાં વધારે વ્યક્તિઓ હોય છે. જે એક સમાન ધ્યેયને લઈને કોઈ ચોક્કસ નેતા માર્ગદર્શન હેઠળ કાર્ય કરે છે. જૂથકાર્યની વ્યાખ્યા સમજ્યા બાદ સામાજિક જૂથપદ્ધતિની કેટલીક લાક્ષણિકતાઓ સમજવાનો પ્રયાસ કરીશું.

## 2.5 સામાજિક જૂથની લાક્ષણિકતાઓ :

સામાજિક જૂથની લાક્ષણિકતાઓ ટ્રેકરે જણાવી છે, જે નિમ્નલિખિત છે :

જૂથમાં કોઈ એક વ્યક્તિ હોતી નથી, એમાં બે કે બેથી વધારે સભ્યો હોય છે. અલગ અલગ વ્યક્તિઓ છે; પરંતુ, સમૂહમાં તેઓ સાથે હોવાને કારણે વધારે જ્ઞાનની જરૂરિયાત પડે છે. જૂથમાં કાર્યકર્તા જૂથની વિશેષતાઓ, દશાઓ, મનોવૃત્તિઓ વગેરેની સમજ ન હોય તો તે કાર્ય કરી શકતો નથી.

### (1) જૂથ સમાજકાર્યની એક પ્રણાલી છે.

જૂથ સમાજકાર્ય માટે એક ચોક્કસ પ્રકારની જ્ઞાનની જરૂરિયાત હોય છે. નેતાને જ્યાં સુધી જૂથની વિશેષતાઓ, દશાઓ, મનોવૃત્તિઓ વગેરે અંગે માહિતી ન હોય ત્યાં કાર્ય કરી શકતા નથી. તે વ્યક્તિ તેમજ જૂથ બંનેના વ્યવહારોના જ્ઞાન અવગત રહેવું જરૂરી છે તે જૂથમાં અલગ અલગ પરિસ્થિતિઓ સમયે સરળતાથી કાર્ય કરી શકે એટલી ક્ષમતા હોવી જોઈએ તેને જૂથની ગત્યાત્મકાઓ અંગે પણ જાણકારી હોવી ખૂબ જરૂરી છે. નિયોજીત વૈયક્તિકરણ, નિર્દેશિત સામૂહિક કાર્યકર્તા-સેવાર્થી સંબંધ નિરંતર વૈયક્તિકરણ, નિર્દેશિત સામૂહિક અંતઃક્રિયા પ્રજ્ઞતાંત્રિક સામૂહિક આત્મનિશ્ચલીકરણ, લવચિકતા, કાર્યાત્મક સંગઠન, સતત પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ, સંશાધનોનો ઉપયોગ તથા નિરંતર મૂલ્યાંકનનો સિદ્ધાંત મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.

જૂથકાર્યની પોતાની એક આગવી વિશિષ્ટ નિપુર્ણતા છે, જેને જૂથકાર્યકર્તા પોતાના વ્યવહારમાં લાવે છે. કાર્યકરમાં હેતુપૂર્વકના સંબંધો સ્થાપવા એ માટેનું કૌશલ્ય હોય છે. આ સાથે જ તે સમૂહની પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવામાં પણ કાર્યદક્ષ હોય. તે સમૂહની સાથે દરેક ગતિવિધિઓમાં ભાગ લેવામાં નિપુણ હોવો જોઈએ. સાથોસાથ તે પોતાની ભૂમિકા અને તેની જરૂરિયાત સમયાનુસાર નિશ્ચિત કરવામાં સમર્થ હોય છે. જૂથની સામે આવતી દરેક પરિસ્થિતિ તટસ્થ અને વિષયાત્મક રીતે અભ્યાસ કરવાનું તેમજ જૂથની હકારાત્મક અને નકારાત્મક ભાવનાઓને સમજીને જ કાર્યક્રમને આગળ ધપાવે છે. તે જૂથની રુચિ અને જરૂરિયાતો પ્રમાણે કાર્યક્રમનું આયોજન કરે છે. એનામાં સંસ્થા તેમજ સમુદાયના સ્ત્રોતોને ઉપયોગ કરવાની નિપુર્ણતા હોય છે.

### (2) સામૂહિક સમાજકાર્ય દ્વારા જૂથમાં સંસ્થાની મદદ વડે વ્યક્તિઓની સહાયતા કરવામાં આવે છે.

સામૂહિક સમાજકાર્યમાં જૂથ અને સંસ્થા બંનેનું ઘણું મહત્વ છે, એટલે કે વ્યક્તિની મદદ સમૂહના તત્વાધાન વડે કરી શકાય છે. જૂથની પોતાની આગવી લાક્ષણિકતાઓ હોય છે. સાથોસાથ તેનું જોડાણ પણ એક ઉદ્દેશ્ય હોય છે. આ જૂથનું કોઈ સંસ્થા દ્વારા જોડાણ કરવામાં આવે છે. આ સમૂહ સમુદાયની ઈચ્છાઓ તથા આવશ્યકતાઓ મુજબ હોય છે.

### (3) સામૂહિક સમાજકાર્ય એક કાર્યકર્તા દ્વારા કરવામાં આવે જે સમૂહના કાર્યક્રમ ક્રિયાઓમાં થનારી અંતઃક્રિયાઓનું નિદર્શન કરે છે.

જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તાની ભૂમિકા સવિશેષ હોય છે; કારણ કે, દરેક કાર્ય નેતાની આગેવાની હેઠળ જ થાય છે નેતાની આવડત અને હોંશિયારી મુજબ જૂથમાં ગતિવિધિ થઈ શકે છે. જૂથ જે

પ્રમાણે ઈચ્છે એ પ્રમાણે તે પોતાની ભૂમિકા ભજવતો નથી. જે હદ સુધી જૂથ તેને તેની ભૂમિકાની જરૂરિયાત સમજે ત્યાં સુધી તેણે તેને કાર્યક્ષેત્રની સીમાનું ક્ષેત્ર વધારવું પડે છે. કાર્યકર્તા જૂથના તમામ સભ્યનું વ્યક્તિગત રીતે તેઓની ઈચ્છા તથા તેનામાં આંતરનિહિત ક્ષમતાઓનું જ્ઞાન મેળવે છે.

તે ઉદ્દેશ્યો નક્કી કરવામાં સમૂહને મદદ કરે છે, તથા કાર્યક્રમોને આગળ ધપાવવા માટે તેમની જે કંઈ જરૂરિયાત હોય છે, તે વિષયો અંગેની જાણકારી મેળવે છે. કાર્યકર્તા જૂથ ટોકે છે અને કાર્ય પૂર્ણ કરવા માટે પ્રેરણા પણ આપે છે. કાર્યકર્તા જૂથની પ્રત્યેક ગતિવિધિ સ્તરે જ્યાં જરૂર જણાય ત્યાં મદદ કરે છે. સામુદાયિક સંસાધનોના સમુચિત ઉપયોગ કરવામાં પણ સહાયક બને છે.

#### (4) જૂથકાર્યનો ઉદ્દેશ્ય આંતરિક સંબંધોમાં વૃદ્ધિ તથા ક્ષમતા અનુસાર વિકાસ કરવાનો છે.

જૂથકાર્ય દ્વારા કાર્યકર્તા એવાં પ્રકારના કાર્યક્રમોનું આયોજન કરે છે જેના દ્વારા જૂથનાં સભ્યોમાં એકબીજા સાથે સંબંધ સ્થાપન ક્ષમતા વધે છે અને તે પોતાની જરૂરિયાતો તેમજ ક્ષમતા મુજબ વિકાસના સ્ત્રોતોને પ્રાપ્ત કરે છે. જૂથથી વ્યક્તિઓમાં સહભાગીદારીની ક્ષમતા વધે છે, સંપર્ક સાધવાની રીતો શીખે છે. નિર્ણયાત્મક શક્તિનો વિકાસ થાય છે. આ ઉપરાંત જવાબદારીઓના વહનની કુશળતા કેળવાય છે આમાં સ્વયંસ્ફુરણાની શક્તિ કાર્યરત થાય છે તેમજ પોતાનાપણાની ભાવનાનો પણ વિકાસ થાય છે.

આ સમગ્ર ગુણોને કારણે તે બીજી વ્યક્તિઓ સાથે સમાયોજન સાધવામાં સરળ બને છે, તેમજ વિકાસની તકોને પ્રાપ્ત કરી શકે છે.

#### (5) જૂથકાર્યનો સહાય કરવાનો ઉદ્દેશ્ય વૈયક્તિક, સામૂહિક અને સામુદાયિક વિકાસ છે.

જૂથકાર્યકર્તા વ્યક્તિઓના વ્યવહારમાં પરિવર્તન લાવવા કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ કરે છે. પછી તે સમસ્યા હોય, વિકાસ સંબંધી બાબત હોય બંને પરિસ્થિતિમાં વ્યવહાર મુખ્ય અડચણ બને છે. બંને બાબતોમાં સફળતા મેળવવા માટે વ્યવહારમાં પરિવર્તન લાવવું પડે છે. આ પરિવર્તન વ્યક્તિ કે સમૂહ આપે છે જેનાથી પ્રજાતંત્રીય લક્ષ્યોની પૂર્તિ થઈ શકે છે.

### 2.6 જૂથ સમાજકાર્યની વિશેષતાઓ :

જૂથ સમાજકાર્યનો અર્થ-વ્યાખ્યા અને ટ્રેકરે આપેલી લાક્ષણિકતા જોયા બાદ હવે આપણે તેની વિશેષતા જોઈશું.

- (1) જૂથકાર્યએ સમાજકાર્યની પ્રજાતાંત્રિક પ્રણાલી છે. સમૂહને કોઈ ચોક્કસ લક્ષ્યની સિદ્ધિ માટે જ બાંધવામાં નથી આવતું, પરંતુ; સમૂહને સંપૂર્ણ અધિકાર છે કે, તે પોતાના લક્ષ્ય, કાર્યક્રમો તેમજ ક્રિયા-કલાપોની પોતાની રૂચિ પ્રમાણે વ્યવસ્થિત અને સંગઠિત કરે.
- (2) જૂથ સમાજકાર્ય વ્યક્તિઓમાં લોકશાહી જીવનશૈલીના આદર્શો અને નેતૃત્વના લક્ષણોનો વિકાસ કરે છે.
- (3) જૂથ સમાજકાર્ય દ્વારા જૂથના સભ્યોમાં રચનાત્મક સંબંધનો વિકાસ થાય છે. જેમાં કાર્યકર્તા એક વિશેષજ્ઞ તરીકે કાર્ય કરે છે.
- (4) જૂથ સમાજકાર્ય સમૂહના સભ્યોમાં આત્મનિર્દેશનની યોગ્યતા કેળવાઈ છે જ્યાં સુધી જૂથ ઈચ્છે ત્યાં સુધી કાર્યકર્તા તેમને જરૂરિયાત મુજબ મદદ કરે છે.
- (5) સમૂહનો ઉપયોગ સામૂહિક જીવનને સુખમય બનાવવા માટે કરવામાં આવે છે.
- (6) જૂથકાર્ય પ્રણાલીને પોતાની ચોક્કસ નિપુણતા(કુશળતાઓ) સિદ્ધાંતો તેમજ પ્રવિધિ હોય છે.



- (7) જૂથકાર્ય એ એક સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવે છે.
- (8) સામાજિક જૂથકાર્ય વ્યક્તિઓની સમાનતામાં વિશ્વાસ કરે છે. દરેક વ્યક્તિને તેના સામાજિક જીવનમાં સંપૂર્ણપણે ભાગ લે અને તેના વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટે તમામ પ્રકારની તકોની પૂર્તતા કરાવે છે.
- (9) સામાજિક જૂથકાર્યએ જૂથના બધા જ સભ્યો માટે એક નવીન અનુભવ છે.
- (10) સામાજિક જૂથકાર્યના માધ્યમ દ્વારા વ્યક્તિઓને એકબીજા સાથે કામ કરવાની, રહેવા માટેની, સમસ્યાને ઓળખવા માટેની વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ પરત્વે સજાગ અને સભાન થવાના તકની પ્રાપ્તિ થાય છે.

## 2.7 સામાજિક જૂથકાર્યની ફલોસોફી (તત્વદર્શન) :

(1) બાળપણથીજ દરેક વ્યક્તિ જૂથનો સભ્ય બની જાય છે અને જૂથનું આ વર્તુળ સદૈવ મોટું થતું જાય છે. તે કુટુંબ જેવા પ્રાથમિક જૂથો તથા જાતિ-જ્ઞાતિ વગેરે જેવા દ્વિતીય જૂથોમાં રહે છે. તેના એ સામુહિક સંપર્કો વધતા જાય છે. તેનું પ્રભાવિ જીવન આ વિભિન્ન જૂથોમાં રહેવા તથા કાર્યકરવા અને પોતાની ભૂમિકાઓને યોગ્ય રીતે નિભાવવાની યોગ્યતા પર નિર્ભર કરે છે. આ જૂથો સાથે સંતોષજનક સંબંધ સ્થાપિત કરવાની જરૂરિયાત તેને દરેક સમયે રહે છે. આ સંદર્ભે ટ્રેકરે કહ્યું કે - “માનવિની જરૂરિયાતોનું કોઈ પણ પાસુ કેમ ન વિકસીત કરવામાં આવે, સામાજિક જૂથ સેવાકાર્યની એ મુખ્ય ધારણા છે કે દરેક વ્યક્તિઓને વિભેદક સામુહિક અનુભવોની જરૂરિયાત હોય છે. આ પ્રવૃત્તિને કારણે વ્યક્તિ વિભિન્ન પ્રકારના સામુહિક સમાયોજન કરવા માટે બંધાય છે.”

(2) સામાજિક જૂથકાર્યમાં કાર્યકર એ માનવી ચાલે છે કે - વ્યક્તિઓના વિકાસમાં અને તેમના વ્યક્તિત્વ તથા મનોવૃત્તિઓમાં પરિવર્તન લાવવામાં મદદ આપી શકાય છે. આ મદદ સામાજિક સંસ્થાઓના માધ્યમથી સમૂહના અન્ય વ્યક્તિઓ સાથે અનુભવનો મોકો આપીને આપી શકાય છે. વ્યક્તિત્વનો આ વિકાસ ન કેવળ સંભવ થશે પરંતુ એ સમુહો દ્વારા વ્યક્તિત્વમાં વધારો અને સુધારો પણ થાય છે. જેનામાં એક કુશળ કાર્યકર જૂથને મળે છે.

સમસ્ત સામાજિકકાર્યની જેમ સામાજિક જૂથકાર્ય - વ્યક્તિઓ અને સમૂહોના સંકલનવાદી સિદ્ધાંત પર આધારિત છે. આમાં વ્યક્તિને સમજવાની મહત્વપૂર્ણ ખ્યાલોમાં શરૂઆતી બાળપણનાં અનુભવોનું ખાસ મહત્વ છે જે વ્યક્તિત્વના વિકાસને પ્રભાવિરિતથી પ્રભાવિત કરે છે. કેમ કે વ્યક્તિમાં પરિવર્તન આવતા રહે છે એટલે શરૂઆતી બાળપણનાં અનુભવોની સાથે-સાથે તે પછીનાં અનુભવો પણ એટલા જ મહત્વ ધરાવે છે. આ પ્રકારે વ્યક્તિની ક્રિયાઓ અચેતન અભિપ્રેરણાઓ સાથે ચેતન અને વિવેકપૂર્ણ ક્ષમતાઓથી પ્રભાવિત થાય છે.

(3) જૂથકાર્યકર્તાનો વિશ્વાસ છે કે વ્યક્તિ કેવળ સમૂહમાં વિકસિત થાય છે બલકે સમૂહોનાં માધ્યમથી જ વિકસિત થાય છે.

(4) જૂથકાર્યકર્તાએ માને છે કે અમારા ઘનિષ્ઠસાથી, જેની સાથે આપણો બરાબરીનો સંબંધ હોય છે અને જેની સાથે પરસ્પર સ્વીકૃતિની ભાવના હોય છે આપણી મનોવૃત્તિઓ, આદતો અને પ્રત્યુત્તરોના પ્રતિભાવોના નિર્માણમાં પ્રભાવશાળી ભૂમિકા નિભાવે છે.

## 2.8 જૂથકાર્યની ટૂંકમાં સમજ :

- |                      |   |                                  |
|----------------------|---|----------------------------------|
| 1. કેન્દ્રબિંદુ      | - | વ્યક્તિ અને જૂથ                  |
| 2. સંપર્કની જરૂરિયાત | - | જૂથને યોગ્ય રીતે તૈયાર કરવા માટે |

- |                         |   |                        |
|-------------------------|---|------------------------|
| 3. લક્ષ્ય               | - | 1. વ્યક્તિત્વનો વિકાસ  |
|                         |   | 2. સામાજિક આંદોલન      |
| 4. રિત અને ક્રિયાકલાપ - |   | 1. સામૂહિક રમત-ગમત     |
|                         |   | 2. કલા કૌશલ્ય          |
|                         |   | 3. પિકનિક              |
|                         |   | 4. સમાજશિક્ષણ          |
|                         |   | 5. અક્ષરજ્ઞાન          |
|                         |   | 6. અભિનય               |
|                         |   | 7. ભ્રમણ               |
|                         |   | 8. વિચાર-વિમર્શ        |
|                         |   | 9. દૃશ્ય-શ્રાવ્ય સાધનો |
|                         |   | 10. વૈયક્તિક સમાજકાર્ય |
|                         |   | 11. મૂલ્યાંકન          |

---

### 2.9 જૂથકાર્યની ઉપયોગિતા :

---

- (1) જૂથકાર્યમાં જૂથ સાથે કાર્ય કરવામાં આવે છે; પરંતુ, તેનું લક્ષ્યબિંદુ વ્યક્તિ હોય છે. સમાજ-સમ્મત પ્રયોજનોની પ્રાપ્તિ માટે સ્વયં જૂથનો ઉપયોગ એક સાધન તરીકે કરવામાં આવે છે.
- (2) જૂથકાર્ય માટેના સમૂહ કે જૂથ સ્વૈચ્છિક હોય છે અને આ કાર્ય કોઈ સામાજિક સંસ્થા અથવા સંગઠનના તત્ત્વવધાન થી થાય છે. આ સામાજિક સંગઠન વિદ્યાલયો, રમતગમત તેમજ મનોરંજન માટેની ક્લબ અથવા કોઈ ધાર્મિક સંઘ હોઈ શકે છે.
- (3) જૂથકાર્ય દ્વારા મદદ કરવા માટેની એક ચોક્કસ પ્રક્રિયા અને પ્રયોજન હોય છે જેમાં વ્યક્તિ તથા જૂથ બંનેની પ્રગતિ થાય એવું લક્ષ્ય હોય છે.
- (4) જૂથકાર્યનું નિદર્શન સામાજિક કાર્યકર્તા કરે છે જે સહાયકની ભૂમિકા અદા કરે છે. આ રીતે આપણે જોઈએ તો, જૂથકાર્યના મુખ્ય ત્રણ અંગો છે, જે નીચે મુજબ છે.

(1) જૂથકાર્યકર

(2) નેતા અને

(3) સમાજ સેવી સંસ્થાઓ

અવકાશકાલીય, ક્રિયાકલાપ, બાળમંદિર, અવકાશગૃહ, યુવાગૃહ, હોસ્પિટલો, સ્વૈચ્છિક સંસ્થા, સામુદાયિક કલ્યાણકાર્ય અને વિદ્યાલય વગેરે જેવાં સ્થળો અને કાર્યક્રમો જેમાં જૂથકાર્ય પ્રક્રિયાનો ઉપયોગ થાય કરવામાં આવે છે.

---

### 2.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

---

1. જૂથ એટલે મનુષ્યોનું એવું સંકલન જે એકબીજા સાથે સામાજિક સંબંધ સ્થાપિત કરે છે. આ વ્યાખ્યા કોના દ્વારા આપવામાં આવી છે.

- a. વિલ્સન અને રાઈલેન્ડ                      b. ટ્રેકર  
c. મેકઈવર અને પેજ                              d. હેમિલ્ટન
2. જૂથકાર્યના કયા મુખ્ય અંગ છે.?
- a. જૂથકાર્યકર    b. સમાજ સેવી સંસ્થાઓ  
c. a અને b બન્ને                                        d. ઉપરનામાંથી એક પણ નહિ
3. “જૂથ વ્યક્તિઓનું એક એવા સમૂહ કે, જેમાં દરેક વ્યક્તિઓની કેટલીક જરૂરિયાતોની પૂર્તિતા માટે એકબીજાનો સાથ લેવામાં આવે છે.” આ વ્યાખ્યા કોના દ્વારા આપવામાં આવી છે?
- a. આર.બી.કોટીલ                                      b. મેરી રીચમેન્ડ  
c. શેરીફ અને શેરીફ                              d. કર્ટ અને લેબિન
4. વિલ્સન અને રાઈલેન્ડએ જૂથકાર્યની વ્યાખ્યા કઈ સાલમાં આપી હતી ?
- a. 1929    b. 1919  
c. 1923    d. 1949
5. જૂથ સમાજકાર્ય એ એક માનો-સામાજિક પ્રક્રિયા છે, જે નેતૃત્વની યોગ્યતા અને સહયોગ વડે વિકાસ સાથે એટલી જ જોડાયેલી છે જેટલી સામાજિક ઉદ્દેશ્યો માટે જૂથની અભુરુચીઓના નિર્માણ વડે. આ કોના દ્વારા આપવા આવેલી વ્યાખ્યા છે ?
- a. થોમસ ચાલ્સ                                        b. હેમિલ્ટન  
c. બેરથા રેચનોલ્ડ્સ                                d. મોરેલ્સ અને શેફર

### 2.11 ઉપસંહાર :

આમ, સમાજકાર્યની એક મહત્વની પદ્ધતિઓમાં જૂથ-કાર્યનો સમાવેશ કરવામાં આવે છે. જેમાં વ્યક્તિને મદદ કોઈ જૂથ દ્વારા મદદ કરવામાં આવે છે. જૂથ દ્વારા વ્યક્તિઓમાં આંતરવૈયક્તિક વિકાસ થાય છે. જૂથકાર્ય ને સમજાવવા માટે ઘણા સમાજ શાસ્ત્રીઓએ વ્યાખ્યાઓ આપી છે જેને આપણે સમજવાનો પ્રયાસ કર્યો છે. જૂથ દ્વારા વ્યક્તિઓમાં એક ચોક્કસ પ્રકારની નિપુણતાનો વિકાસ થાય છે. મનોવૈજ્ઞાનિક પાસાંઓના પણ વિકાસ સભ્યોમાં જૂથકાર્ય દ્વારા થાય છે. આથી વ્યક્તિના વિકાસમાં જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ એક સાધન તરીકે કરવામાં આવે છે. જૂથકાર્ય દ્વારા સમાજકાર્યકર જૂથમાં વ્યક્તિઓમાં પારસ્પરિક ક્રિયા-પ્રતિક્રિયાના સંદર્ભમાં કાર્ય કરતાં વ્યક્તિની પ્રગતિ અને સંપૂર્ણ જૂથના વિકાસ માટે પ્રયત્નશીલ રહે છે.

### 2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

Answer :- 1) c, 2) c, 3) a, 4) d, 5) b

### 2.13 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- જૂથ : ટોળી, મંડળ, સમૂહ, સમુદાય.
- સમાજ : માનવ સમુદાય, માનવ સમૂહ
- જૂથકાર્ય : સમૂહ માટે થતું કાર્ય, આખા જૂથનું એકત્રિત, એકબીજાને થતું સંગઠિત કાર્ય

### 2.14 સ્વાધ્યાય લેખન :

1. જૂથકાર્ય પદ્ધતિની ઉપયોગિતા તમારા ક્ષેત્રકાર્યના અનુભવને આધારે છણાવટ કરો.



એકમનું માળખું

- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 અધ્યયનના હેતુઓ
- 3.3 સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ
- 3.4 અમેરિકામાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ
- 3.5 ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ
- 3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.7 ઉપસંહાર
- 3.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 3.9 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.11 પ્રવૃત્તિ
- 3.12 કેસ સ્ટડી
- 3.13 સંદર્ભગ્રંથ

3.1 પ્રસ્તાવના :

પ્રત્યેક સમાજની અલગ અલગ સમસ્યાઓ હોય છે. આ સમસ્યાઓમાં એક તો તેના વર્તમાન પરિપ્રેક્ષ્ય સાથે જોડાયેલી હોય અને બીજી તેના અપેક્ષિત પરિવર્તનના સંદર્ભ સંકળાયેલી હોય છે. આ સમસ્યાઓ ભૌતિક કે મનોસામાજિક હોઈ શકે છે આ સમસ્યાઓને કારણે વ્યક્તિનું અસ્તિત્વ જોખમાઈ જવાની સંભાવના રહેલી છે જેથી તેનું નિદાન અને ઉપચાર સમયસર અને યોગ્ય રીતે થાય એ ખૂબ જરૂરી છે અહીંથી જ સમાજકાર્યની શરૂઆત થાય છે. આમ મનો-સામાજિક સમસ્યાઓના નિદાન અને ઉપચારની નવીનતમ પદ્ધતિ વિકસે એ સમાજકાર્ય છે. આ સમાજકાર્યની કુલ છ પદ્ધતિઓ છે. જેના દ્વારા સેવાર્થીઓની વ્યવસાયિક ધોરણે મદદ કરવાની ભાવના સમાયેલી છે. આ સેવા વૈયક્તિક સ્વરૂપે, જૂથના સ્વરૂપે કે સામુદાયિક સ્વરૂપે કરવામાં આવે છે; જો એ જ સમાજકાર્યની પદ્ધતિઓ છે. આ પદ્ધતિઓનું સ્વરૂપ પ્રક્રિયાત્મક અને ગત્યાત્મક છે.

સામાજિક જૂથકાર્યનો ઇતિહાસ ભારત અને પશ્ચિમી દેશોમાં ઘણો જૂનો છે. દરેક સ્થળે શરૂઆત સેવા કરવાના ભાવે કે મદદ કરવાના ભાવે જૂથ સ્વરૂપે કરવામાં આવી. ભારતમાં જૂથકાર્યની શરૂઆતને ધર્મ સાથે સાથે જોડવામાં આવે છે. સમાજ અસહાય, નિરાધાર, વૃદ્ધ માનવને મદદ કરવાની ભાવના એ મુખ્ય બાબત હતી.

3.2 અધ્યયનના હેતુઓ :

1. સામાજિક જૂથકાર્ય વિશેની સમજ વિકસશે.
2. જૂથકાર્યના પશ્ચિમી અને ભારતીય ખ્યાલોનો તુલનાત્મક પરિચય કેળવાશે.

### 3.3 સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ :

સામાજિક જૂથકાર્ય એ સમાજકાર્યની એક પદ્ધતિ છે. સામાજિક જૂથકાર્યનો ઉદ્દેશ સામાજિક, આર્થિક, સાંસ્કૃતિક, મનોવૈજ્ઞાનિક તેમજ અનુકૂલનની સમસ્યાઓ હલ કરવાનો તેમજ મનોરંજન ઉપલબ્ધ કરવાનો છે. સંસ્કૃતિની શરૂઆત થઈ ત્યારથી જ આ બધી સમસ્યાઓ હલ કરવા માટે જુદી જુદી અનેકવિધ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ થઈ રહ્યો છે; પરંતુ, આ બધી સમસ્યાઓને વ્યવસાયિક તજજ્ઞ દ્વારા હલ કરવી એ બાબત તાજેતરમાં જ વિકસી આવેલી છે.

#### ઈંગ્લેન્ડમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ :

અન્ય યુરોપીયન દેશોની જેમ જ ઈંગ્લેન્ડમાં પણ ગરીબ લોકોની કાળજી અને સંભાળ લેવાનું કાર્ય અમે એટલે કે ધાર્મિક સંસ્થાઓ દ્વારા જ હાથ ધરાતું હતું. લોકો નિરાધારોને તેમજ અન્ય ગરીબ લોકોને ધાર્મિક લાગણીથી પ્રેરાઈને મદદ કરતાં હતાં. અલબત્ત આવાં લોકોને સ્વાવલંબી બનાવવા માટેનું કોઈ કાર્ય કરવામાં આવતું ન હતું. સને 1531માં પહેલી જ વાર હેન્દ્રી એસ્ટમે આ દિશામાં રચનાત્મક કાર્ય શરૂ કર્યું, તેણે હેન્દ્રી 8 માનો કાયદો પસાર કરાવ્યો. આ કાયદાથી મહાનગરપાલિકાના પ્રમુખ અને ન્યાયાધીશોએ વૃદ્ધજનો તેમજ ગરીબ લોકોની માંગણીઓની ચકાસણી કરવાનું કાર્ય થયું. તેમને આવી ચકાસણી કર્યા પછી જ તેમને ભિક્ષા માંગવા માટેની પરવાનગી આપવામાં આવતી. સને 1572માં અનાથ/નિરાધારોને સરકાર સુવિધાઓ પૂરી પાડશે તે મતલબનો કાયદો પસાર કરવામાં આવ્યો. સને 1576 માં ગરીબ લોકોને વ્યાવસાયિક તાલીમ ઉપલબ્ધ કરવાના હેતુ સાથેનાં સુધારણા હકો શરૂ કરવામાં આવ્યાં. તે પછી સને 1601 ગરીબો, વૃદ્ધજનો, નિરાધારો વગેરેને આવરી લેતો એલિઝાબેથન કાયદો પસાર થયો અને દીર્ઘકાલ પર્યંત તે ચાલુ રહ્યો.

સને 1834માં ગરીબો અંગેના આ કાયદા સંબંધિત એક અહેવાલ પ્રસિદ્ધ થયો અને તે અહેવાલમાં નીચેનાં સૂચનો કરવામાં આવ્યાં.

- (1) અંશતઃ સહાય નાબૂદીકરણ
- (2) જે - જે લોકોને સહાયની જરૂર છે તે તમામ લોકોની કાર્યગૃહો(વર્ક હાઉસ)માં મૂકી દેવાં
- (3) બહારની (ઉપર ઉલ્લેખ કરેલ ગૃહો સિવાયની) મદદ માત્ર બીમાર વ્યક્તિઓને, વૃદ્ધજનોને, નવજાત શિશુઓને તેમજ વિધવાઓ વગેરેને ઉપલબ્ધ કરવી.
- (4) ગરીબ લોકોને સહાય આપવા સંબંધિત તમામ કાયદાઓ માત્ર પુઅર લો યુનિયન નીચે લઈ આવવા.
- (5) જે લોકોને સહાય મળી રહે છે તેમનો દરજ્જો કામ કરતી વ્યક્તિઓ કરતાં નીચો રાખવો.
- (6) આ બાબતોના નિયમન માટે એક પદ્ધતિ કાઉન્સેલિંગ કેન્દ્ર પ્રસ્થાપિત કરવું.

આ સૂચનોના આધારે 14 ઓગષ્ટ, 1934માં ગરીબો સંબંધિત કાયદો (New Poor Law) બન્યો; પરંતુ, આ કાયદા નીચે કોઈ ખાસ સફળતા પ્રાપ્ત થઈ શકી નહીં.

ઔદ્યોગિક વિકાસ થતાં ઘણી બધી સમસ્યાઓ અસ્તિત્વમાં આવી. આ સમસ્યાઓનાં ઉકેલ માટે ખ્રિસ્તીઓએ, સખાવતી સંસ્થાઓએ, સમાજવાદી લોકોએ અને કામદાર સંગઠનોએ ખૂબ કામગીરી કરી. 1973માં કેનન સેમ્યુઅલ અને ઓગષ્ટ વેરનેટે આ સમસ્યાઓની નિકટતાથી સમજવા અને ગરીબો સાથે રહેવાનું શરૂ કર્યું. તેઓએ શોધી કાઢ્યું કે, આ લોકો ખૂબ જ ખરાબ

પરિસ્થિતિમાં જીવન જીવી રહ્યાં છે. તેમાંથી વેરનેટ ઓક્સફર્ડ અને કેબ્રિજ યુનિવર્સિટીની મુલાકાત લીધી. ત્યાં તેઓ વિદ્યાર્થીઓને મળી અને તેઓને ગરીબો લોકો સાથે કામ કરવાની સલાહ આપી. વળી, તેમણે તે દરેકની વ્યક્તિગત ચકાસણી કરવા સલાહ આપી. તેમના પાસેથી ચીતે ચેપેલમાં મેનેજમેન્ટ હાઉસ(વ્યવસ્થાપન ગૃહ) બન્યું. આ ગૃહના ત્રણ ઉદ્દેશ હતાં.

- (1) ગરીબ લોકોનો સાંસ્કૃતિક અને શૈક્ષણિક વિકાસ
- (2) વિદ્યાર્થીઓને, વ્યવસ્થાપકોને તેમજ આ બધી બાબતો સાથે સંકળાયેલા તમામને ગરીબ લોકોની પરિસ્થિતિ તેમજ તેમની સામાજિક સુધારણા માટેની જરૂરિયાતથી વાકેફ કરવા.
- (3) સામાજિક સમસ્યાઓ અને આરોગ્યના પ્રશ્ને સંબંધિત તેમજ તેના ઉકેલ સંબંધિત લોકોમાં જાગૃતિ પેદા કરવી, આ હેતુ અને વ્યાખ્યાનો યોજ્યાં.

ઈંગ્લેન્ડમાં અને અમેરિકામાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ થઈ તેને કારણે સામાજિક વ્યક્તિગત સેવાકાર્ય એ સામાજિક જૂથકાર્યનો ઉદ્ભવ થયો. સામાજિક જૂથકાર્યના વિકાસ અને દાન સંગઠન મંડળી (ચેરિટી ઓર્ગેનાઈઝેશન સોસાયટી) સ્થાપવામાં આવી, જોન આહમ હિબ્સ અને ડેવિન એવા સામાજિક સુધારકો હતા. જેમણે, સામાજિક પરિસ્થિતિઓમાંથી ઉદ્ભવતી સમસ્યાઓએ ઉકેલ શોધવાનું કાર્ય કર્યું. વળી, તેઓએ સામાજિક પર્યાવરણમાંથી ઉદ્ભવતી સમસ્યાઓ સુલઝાવવાનું શું લગાવવાનું કાર્ય પણ ઉપાડ્યું. આવી બધી સમસ્યાઓ ઉકેલ આવે તે પ્રકારના કાર્યક્રમો તેઓએ વિકાસાવ્યાં.

ઉપરાંત, જુદાં જુદાં સામાજિક સંગઠનો પણ કામ કરવાની પોતાની જૂની ઘરેડમાંથી બહાર આવ્યાં. જૂથોને સંગઠિત રીતે સહાય ઉપલબ્ધ કરવામાં આવી. 1874માં સેટલમેન્ટ હાઉસીસ(પ્રસ્થાપન ગૃહો) સ્થાપવામાં આવ્યાં.

1844માં વિલિયમ્સે છોકરાઓ અને છોકરીઓની ખ્રિસ્તી ધર્મ પ્રમાણે જીવન જીવવાની પ્રેરણા આપી. તેમને માટે યંગમેન્સ ક્રિશ્ચિયન એસોસિએશન (YMCA) અને યંગ વિમેન્સ ક્રિશ્ચિયન એસોસિએશન (YWCA)ની સ્થાપના કરવામાં આવી. આ મંડળો યુવાનો અને યુવતીઓને જુદા જુદા પ્રકારની સુવિધાઓ ઉપલબ્ધ કરતાં.

જો કે સામાજિક જૂથકાર્યનો ઔપચારિક રીતે વ્યાવસાયિક ક્ષેત્રોમાં પ્રવેશ તો 20મી સદીમાં થયો; પરંતુ, તેની પાયાની બાબતો તો તેના ઘણા સમય પહેલાંથી જ વપરાશમાં લેવાનું શરૂ થઈ ગયું હતું. જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો, પદ્ધતિઓ, સાધનો રોજ-બરોજના જીવનમાં જુદાં જુદાં જૂથો અને મંડળોમાં પ્રયોજાતા અને વપરાતા રહેતાં. ંન્ડલી સોસાયટી, યુજ સંગઠનો, રેંગડ શાળાઓ વગેરે આવા પ્રકારના મંડળો હતાં, જેઓ સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો અને પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરતાં હતાં.

ચેરિટી ઓર્ગેનાઈઝેશન સોસાયટી(દાન સંગઠન મંડળી)ના મુખ્યત્વે બે ઉદ્દેશો હતાં. એક તો વ્યક્તિગતલક્ષિતા ઉપર વધારે ઝોક આપવો અને બીજું કેસવર્ક સેવા, સામાજિકરણ અને સામુદાયિક વિકાસ સેવાઓ ઉપલબ્ધ કરવી.

દાન સંગઠન મંડળી ઉપરાંત અન્ય પણ જૂથો, મંડળીઓ, મંડળો, ક્લબો વગેરે પ્રકારની સંસ્થાઓ હતી, જે સામાજિક જૂથકાર્યની પ્રક્રિયાઓનો ઉપયોગ કરતાં હતાં. પ્રસ્થાપન ગૃહો (સેટલમેન્ટ હાઉસ) પણ સામાજિક જૂથકાર્યના વ્યવહારને વિશેષ અગત્યતા આપતાં તેમનું મુખ્ય લક્ષ્ય હતું કે, દરેકે દરેક માનવીય વ્યક્તિને તેમનો મૂલ્ય, ગૌરવ, નિષ્ઠા, સંબંધો અને સ્વ-નિર્ણય જાળવવા જ જોઈએ.

### 3.4 અમેરિકામાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ :

અમેરિકામાં પણ જૂથકાર્યનો વિકાસ હલુ જૂનો નથી. શરૂઆતમાં તે મનોરંજન ઉપલબ્ધ કરાવવાની પદ્ધતિ હતી. નવરાશના કે ફુરસદના સમયમાં મનોરંજન ઉપલબ્ધ કરાવવાની વિવિધ પ્રવૃત્તિઓમાં પેક્ષ ક્રમશઃ આ સેવાઓની પદ્ધતિમાં ફેરફાર થવા લાગ્યાં અને તે રીતે સામાજિક જૂથકાર્ય અસ્તિત્વમાં આવ્યું. ઘણી બધી સંસ્થાઓ અને મંડળો અસ્તિત્વમાં આવ્યાં. જેઓ જુદી જુદી જરૂરિયાતમંદ વ્યક્તિઓને ઉપયોગી સેવાઓ ઉપલબ્ધ કરતાં હતાં; પણ સમય જતાં તેમના ઉદ્દેશોમાં પરિવર્તન આવતાં ગયાં. આજે આપણે આ પ્રવૃત્તિઓને ચાર જુદા જુદા વિભાગમાં વહેંચી શકીએ.

- (1) એવા કાર્યક્રમો જેમાં માત્ર મનોરંજનની તેમજ શૈક્ષણિક સેવાઓ ઉપલબ્ધ કરવામાં આવે છે.
- (2) એવા પ્રકારની સેવાઓ જે વ્યક્તિઓના વર્તન અને સામાજિક વલણોને અસર પહોંચાડે છે.
- (3) એવી પ્રવૃત્તિઓ જેના ઉદ્દેશો તદ્દન જુદા છે અને મનોરંજનની કે શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઆનું જેમાં ગૌણ સ્થાન છે.
- (4) જેમાં મનોરંજન અને શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓનો ઉપયોગ શારીરિક, માનસિક અને લાગણી વિષયક સમસ્યાઓ હલ કરવા માટે કરવામાં આવે છે.

પ્રથમ કક્ષામાં માત્ર એવા જ કાર્યક્રમો સામેલ છે, જે સંપૂર્ણપણે મનોરંજનની અને શૈક્ષણિક સેવાઓ જ ઉપલબ્ધ કરે છે. આમાં પ્રોઢ શિક્ષણ, શાળા કે કોલેજનું શિક્ષણ, પ્રસ્થાપન ગૃહો, YMCA કે YWCA વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

બીજા પ્રકારના સંગઠનોની અંદર શૈક્ષણિક કે સાંસ્કૃતિક કાર્યક્રમો અસરકારક વર્તનના વિમર્શ માટે પ્રયોજવામાં આવે છે, તે બે પ્રકારે હાથ ધરાય છે. 9થી 17 વર્ષની વયજૂથના કિશોરો માટે ચારિત્ર્ય નિર્માણના કાર્યક્રમો કે ધાર્મિક, સાંસ્કૃતિક અને સામાજિક વિકાસ માટેના કાર્યક્રમો હાથ ધરવામાં આવે છે. આવા કાર્યક્રમોનો હેતુ યુવકોમાં રચનાત્મક પ્રવૃત્તિઓ વિકસાવવા તેમજ પાયાનાં માનવીય મૂલ્યોના વિકાસ માટેના વ્યક્તિત્વને ખીલવવાનો હોય છે. આ દિશામાં કમિશન ઍન્ડ વ્હાઈડ હાઉસ કોન્ફરન્સ ઓન ચિલ્ડ્રન ઈન ડેમોક્રેસી એ ઘણું બધું કાર્ય કર્યું છે.

કિશોર કિશોરીઓ અને યુવકોમાં ધાર્મિક લાગણી પેદા કરવા માટે તેમજ તેમના ચારિત્ર્ય નિર્માણ માટે બોટસુ સ્કાઉટ, ગર્લ્સ સ્કાઉટ, કેમ્પ ફાયર, 4-H કલબ અને આ પ્રકારની અનેકવિધ સંસ્થાઓ અસ્તિત્વમાં આવી છે. આ સંસ્થાઓનો ઉપયોગ સાંસ્કૃતિક મૂલ્યોના વિકાસ અને જન્મ માટે પણ કરવામાં આવે છે.

અન્ય કેટલાંક પ્રકારના મંડળો/સંગઠનો પણ છે. તેઓ માત્ર મનોરંજન કે શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓ પૂરતું મર્યાદિત કાર્ય કરતા નથી; તેઓ અન્ય ઉદ્દેશો માટે પણ કાર્યરત છે. આ નીચે એવા પ્રકારનાં મંડળો કે સંગઠનો સમાવિષ્ટ છે, જેમાં ઔદ્યોગિક કામદારો, રાજકીય પક્ષો, રાજકીય સંગઠનો શ્રમિકોની સંગઠનો અમેરિકન યુવા કેન્દ્ર વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

ચોથા પ્રકારનાં સંગઠનો એવી સંસ્થાઓ છે, જ્યાં મનોરંજન પ્રવૃત્તિનો ઉપયોગ સારવાર પ્રક્રિયાના સ્વરૂપે કરવામાં આવે છે. જુદા જુદા કાર્યક્રમો મારફતે શારીરિક, માનસિક અને લાગણી વિષયક સમસ્યાઓની સારવાર કરવામાં આવે છે. હૃદયરોગના દર્દીઓ, લાગણી વિષયક બીમારી ધરાવતા બાળકો, માનસિક રોગના દર્દીઓ, બાળ ગુનેગારો અને અન્ય દર્દીઓને મનોરંજન કાર્યક્રમો મારફતે સારવાર અપાય છે.



1866માં દોસ્તાન યુવા મહિલા ક્રિશ્ચિયન એસોસિએશન (YWCA)ની રચના કરવામાં આવી. 1867માં ન્યુયોર્કમાં બીજું YWCA બન્યું.

પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધ બાદ કોમ્યુનિટી ચેરીટી (સામૂહિક ભંડોળ) યોજનાનો ઝડપથી વિકાસ થયો. અન્ય શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ કાઉન્સિલ ઓફ સોશિયલ એજન્સીનો શાખામાં પ્રથમ જૂથ અનુભવ શરૂ કરાયો. 1926માં અનુભવજન્ય વસાહત આ જ ઉદ્દેશથી શરૂ કરાઈ. 1930માં સામાજિક જૂથકાર્યના વિકાસ માટે ઘણાં પગલાં હાથ ધરાયાં.

સામાજિક જૂથકાર્ય એવી પદ્ધતિ છે જેના મારફતે સામાજિક કાર્યકર જૂથમાં રહેલી વ્યક્તિઓને સેવા ઉપલબ્ધ કરે છે. તે જૂથનો એવી રીતે પ્રેરે છે, જેથી તેઓ તેમના નજીકના તથા લાંબી સલામતી ઉદ્દેશો પરિપૂર્ણ કરી શકે છે અને તેમાં ભાગ લેનારાઓની વ્યક્તિત્વને એવી સેવાઓ ઉપલબ્ધ કરે છે જેનાથી તેઓમાં હકારાત્મક/સકારાત્મક લાક્ષણિકતાઓ વિકસે છે.

### 3.5 ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ :

માનવ સમાજમાં જુદા જુદા પ્રકારની સમસ્યાઓ હંમેશાં રહેતી જ હોય છે. પરંતુ ઔદ્યોગિકીકરણ અને શહેરીકરણને લીધે જુદા જુદા પ્રકારની સમસ્યાઓની સંખ્યામાં નોંધપાત્ર વધારો થયો. ઔદ્યોગિકીકરણને કારણે આપણાં સામાજિક મૂલ્યોમાં, વિચારોમાં, વર્તનનાં ધારાધારોમાં અને આપણી આસ્થા અને શ્રદ્ધામાં પરિવર્તન આવ્યું. આપણી જુની સામાજિક સંસ્થાઓની ભૂમિકામાં પરિવર્તન આવ્યું એટલું જ નહીં, તેઓ પોતાની સાચી અને અસલી ભૂમિકા ભજવવામાં અસફળ અને બિનઅસરકારક બની રહ્યાં. જે સંસ્થાઓ સામાજિક સલામતીના હેતુસર કાર્યરત હતી તેઓ નબળી પડી. અગાઉ આ સંસ્થાઓને સભ્યોને જે ઉકેલ પ્રાપ્ત થતા હતા, તેઓ નવી પરિસ્થિતિમાં સંસ્થાઓ પાસેથી મેળવી શક્યા નહીં, તેથી પરિસ્થિતિ એવી પેદા થઈ કે આપણે ઘણી બધી પરિસ્થિતિઓમાં બાહ્ય મદદની જરૂર પડવા લાગી. આવી જરૂરિયાતોની ઉપલક્ષ્યમાં નવા જ સામાજિક વિજ્ઞાનનો ઉદ્ભવ થયો.

ભારત તો સદાય ધાર્મિક પ્રકૃતિનો દેશ રહ્યો છે. ભારતીય લોકો હંમેશાં ગરીબોને મદદ કરવાની પોતાની પ્રાથમિકતા જાણે છે. સાર્વત્રિક વિકાસોની વિવિધ સંસ્થાઓ અસ્તિત્વમાં આવી રહી છે. આંતરિક કે બાહ્ય, લાગણીવિષયક કે માનસિક પ્રકારની સમસ્યાઓ દૂર કરવા અને સુદ્ધ વ્યક્તિત્વ વિકસાવવા માટે આશ્રમ અસ્તિત્વમાં આવ્યો છે. યજ્ઞનો હેતુ જ સામૂહિક કલ્યાણ હતો. યજ્ઞનું પ્રાચીન નામ હતું. સત્ર તે એવાં કાર્યોનું નામ હતું, જે હંમેશા સામૂહિક જીવનના કલ્યાણ માટે પ્રયોજવામાં આવતાં હતાં. સંસ્કૃતમાં આ કાર્યને યોગાપથી કહેવાય છે. પ્રો. રાજુ સમાશાસ્ત્રીએ સમાજકાર્યના પોતાના પુસ્તકમાં આનું વિસ્તૃત વિશ્લેષણ કર્યું છે.

શરૂઆતના સમયગાળામાં આર્યો 'કુળ'ના પાયા પર સંગઠિત બન્યા હતા. અને તેઓની તમામ પ્રવૃત્તિઓ સામૂહિક ધોરણે હાથ ધરાતી હતી. તમામ આર્થિક અને સામાજિક પ્રવૃત્તિઓ પણ સામૂહિક ધોરણે જ પ્રયોજાતી હતી. જૂથ પ્રવૃત્તિઓના સંચાલન અને જૂથ-નાયક (નેતા)ની પસંદગી કરવામાં આવતી હતી. પ્રાચીન ભારતમાં વ્યક્તિગત અને સામૂહિક સહાય અને મદદની સુદૃઢ ભાવના રહેતી હતી. જાહેર કલ્યાણકારી પ્રવૃત્તિઓ માટેની ઘણી સામાજિક સંસ્થાઓ અસ્તિત્વમાં હતી. મઠનો પણ આ જ ઉદ્દેશ હતો. બ્રાહ્મણો અને ભિક્ષુઓ (સાધુઓ)ને જૂથ કલ્યાણ સેવકો ગણવામાં આવતાં. આ જ લાગણીઓનાં હેતુ સર સંસ્થાઓની રચના થતી. આ દિશામાં બૌદ્ધ ભિક્ષુઓએ ખૂબ કામ કર્યું. ભિક્ષુઓને રહેવાની સામૂહિક જગાનું નામ આશ્રમ હતું.

ભારતમાં પ્રાચીન સમયથી જૂથ-દાન કે ભેટની પરંપરા અખંડિત ચાલી આવે છે. શરૂઆતના સમયગાળામાં વિદ્યાદાન ઉપર વધારે ઝોક હતો. બોધિસત્ત્વ ખૂબ જાણીતા ગુરુ એટલે કે શિક્ષક હતા. તેમની આગેવાની નીચે 300 બ્રાહ્મણ યુવકો તાલીમ/શિક્ષણ મેળવતા. બ્રાહ્મણો

માટે તો ભણવું-ભણાવવું(અધ્યયન-અધ્યાપન) એ તેમની પ્રાથમિક ફરજ હતી. વિદ્યાર્થીઓ માટેના આશ્રમો હતાં અને તેઓએ પોતાના નિભાવના સાધનો મેળવી લેવાનાં રહેતાં. તવંગર લોકો ગરીબોની મદદ કરતા.

ઓગણીસમી સદીમાં સામાજિક સુધારાઓના વિવિધ કાર્યક્રમોની શરૂઆત થઈ. રાજા રામમોહનરાય અને ઈશ્વરચંદ્ર વિદ્યાસાગર આવા સુધારકોમાં અગ્રસ્થાને હતા. બંગાળના નબળા વર્ગના લોકોની કલ્યાણ માટે શાલિપદ બેનરજી એ ઘણું કાર્ય કર્યું. મહારાષ્ટ્રના મહાદેવ ગોવિંદ રાનડેએ મહિલાઓના અધિકારો માટે કાર્ય કર્યું. ગોપાલકૃષ્ણ ગોખલેએ પૂનામાં સર્વાસિનની રચના કરી, આર્ય સમાજ, રામકૃષ્ણ મિશન અને થિયોસોફીકલ સોસાયટી સામાજિક મૂલ્યોના પરિવર્તન માટે અને અન્યોન્ય સારા સંબંધ નિભાવવાના હેતુસર અસ્તિત્વમાં આવી. સામાજિક સુધારણા અને વિકાસ માટે 1905માં ગોપાલકૃષ્ણ ગોખલેએ સર્વન્ટ્સ ઓફ ઈન્ડિયા સોસાયટીની રચના કરી.

વીસમી સદીની શરૂઆતમાં ઘણી બધી સંસ્થાઓ અને મંડળો અસ્તિત્વમાં આવ્યાં. વિધવાઓ અને અંધ-મૂંગા નિરાધાર વ્યક્તિઓ માટેના આવાસ ગૃહ અને સંસ્થાઓ શરૂ કરવામાં આવી. 1921માં મહિલાઓની પરિસ્થિતિમાં સુધારો લાવવા માટે રાષ્ટ્રીય મહિલા કાઉન્સિલની રચના કરવામાં આવી. મહાત્મા ગાંધીજીએ આ દિશામાં ઘણું કાર્ય કર્યું.

સ્વાતંત્ર્યની પ્રાપ્તિ બાદ છોકરા-છોકરીઓની શારીરિક અને માનસિક વિકાસ માટે ઘણું કાર્ય થયું. તેમના ચારિત્ર્ય નિર્માણ માટે એન.સી.સી., છોકરા-છોકરીઓની સ્કાઉટ અને ગાઈડ વ્યવસ્થા અને આવી અનેકવિધ સંસ્થા/વ્યવસ્થાઓ વિકસી. સમાજ કલ્યાણ નિયામકની કચેરી આ દિશામાં ખૂબ કાર્ય કરી રહેલી છે.

ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ એક વ્યવસાય તરીકે થયો નથી. તેને માટેનું કોઈ અલગ સંગઠન પણ નથી. આ કાર્ય ઉપર બહુ જોર પણ દેવામાં આવતું નથી. તાલીમબદ્ધ સામાજિક જૂથકાર્યકરો માટેની સુવિધા પણ નથી. તેને માટેનું વ્યાખ્યાયિત ક્ષેત્ર પણ નથી.

### 3.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

1. એલિઝાબેથ પૂઅર લો ક્યારે અમલમાં આવ્યો?
  - a. 1501
  - b. 1611
  - c. 1600
  - d. 1601
2. 1844માં છોકરાઓ અને છોકરીઓની ખ્રિસ્તી ધર્મ પ્રમાણે જીવન જીવવાની પ્રેરણા કોને આપી.
  - a. કેનન સેમુઅલ્સ
  - b. ઓગષ્ટ વેરનેટ
  - c. વિલયમ્સ
  - d. હેન્રી એસ્ટેમ
3. સૌ પ્રથમવાર સન1531માં નીરાધારોના ઉપર કાર્ય કરવાનું કોણે ચાલુ કર્યું?
  - a. હેન્રી એસ્ટેમ
  - b. રાજા રામમોહન રાય
  - c. આર.બી.કટેલ
  - d. ટ્રેકર
4. 1905માં ગોપાલકૃષ્ણ ગોખલેએ કઈ સોસાયટીની રચના કરી હતી?
  - a. રાષ્ટ્રીય મહિલા કાઉન્સિલ
  - b. યંગ મેન કિશ્ચયન અસોસિયેસન
  - c. સર્વન્ટ્સ ઓફ ઈન્ડિયા
  - d. દાન સંગઠન



---

### 3.10 સ્વાધ્યાય લેખન :

---

1. જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો ઈંગ્લેન્ડ કે અમેરિકામાં થયેલા વિકાસની ઐતિહાસિક ભૂમિકા સવિસ્તાર સમજાવો.
2. પાશ્ચાત્ય દેશોબાદ ભારતમાં થયેલો જૂથકાર્યની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિની છણાવટ કરો.
- નીચેના પ્રશ્નોને ટૂંકમાં જવાબ આપો.
  1. ઈંગ્લેન્ડમાં જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ સૌપ્રથમ ઉપયોગ કયા કરવામાં આવ્યો ?
  2. અમેરિકામાં શરૂ થયેલી જૂથકાર્ય પદ્ધતિને ટૂંકમાં સમજાવો.
  3. ભારતમાં જૂથકાર્ય પદ્ધતિ સાથે ધાર્મિક પરંપરા છુપાયેલી છે, તેની ચર્ચા તમારા શબ્દોમાં ટૂંકમાં કરો.
  4. ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યના વિકાસની ઐતિહાસિક ભૂમિકા વિગતે સમજાવો.

---

### 3.11 પ્રવૃત્તિ :

---

- ભારતમાં સામાજિક જૂથકાર્યનો વિકાસ - ધાર્મિક પરંપરા સાથે જોડાયેલ છે તે (દા.ત. ગુરૂ પરંપરાને કારણે વ્યક્તિઓને આદર્શ માનવ બનાવી. જે તે માનવ જૂથનો વિકાસ વગેરે) સમજો.

---

### 3.12 કેસ સ્ટડી :

---

- ક્ષેત્રકાર્યનાં ગામમાં કોઈ એક ધર્મની ધાર્મિકસંસ્થા (દા.ત. ટ્રસ્ટ સાથેનું મોટું મંદિર, મસ્જિદ વગેરે)નો કેસસ્ટડી કરો.

---

### 3.13 સંદર્ભગ્રંથ :

---

- (1) સમાજશાસ્ત્ર કે મૂલ તત્વ - રવીન્દ્રનાથ મુકર્જી, ભરત અગ્રવાલ, વીવેક પ્રકાશન, દિલ્હી, 7, સંસ્કરણ - 7 - 2002
- (2) સમાજ કલ્યાણ एवं समाजकार्य - अनिता कोठारी, आदी प्रकाशन, जयपुर, 2010
- (3) समाजकार्य का परिचय - डॉ. धर्मपाल चौदरी, आत्माराम एन्ड सन्स, दिल्ली, 1990
- (4) समाजकार्य - राजाराम शास्त्री, हिन्दी समिती, सूचनाविभाग, लखनऊ, 1970





डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर  
ओपन युनिवर्सिटी

**MSW-202**

सामाजिक जूथकार्य

विभाग

**2**

सामाजिक जूथकार्य

---

अेकम-1 सामाजिक जूथकार्यना सिद्धांतो

---

अेकम-2 जूथ रयनाना तबक्काओ अने जूथ प्रकारो

---

अेकम-3 जूथ विकासना तबक्का

ISBN : 978-93-82914-01-2

---

### લેખક

---

નીલાબેન એન. પટેલ	અધ્યાપક(ફેકલ્ટી), સામાજિક વિજ્ઞાન રાજ્યગ્રામ વિકાસ સંસ્થા, સ્પીપા, અમદાવાદ.
ડૉ. બાદરભાઈ વાય. કુરેશી	મદદનીશ પ્રાધ્યાપક (સમાજકાર્ય) મ. દે. ગ્રામ સેવા સંકુલ, ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, રાંધેજા- ગાંધીનગર

---

### પરામર્શક (વિષય)

---

ડૉ. રવિન્દ્રભાઈ આર. પંચોલી	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, મ.દે. ગ્રામ સેવા મહાવિદ્યાલય, રાંધેજા, ગાંધીનગર.
----------------------------	---

---

### પરામર્શક (ભાષા)

---

પ્રિ. ઘનશ્યામ કે. ગઢવી	રિટાયર્ડ પ્રિન્સિપાલ શ્રીમતી એ. એસ. ચૌધરી મહિલા આર્ટ્સ કોલેજ, મહેસાણા
------------------------	---

---

**Edition : 2020**

**Copyright©2020 Knowledge Management & Research Organization.**

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

### **Acknowledgement**

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

---

## ઘટક પરિચય :

---

દરેક વ્યક્તિ જૂથમાં જન્મે છે. જૂથમાં જ ઉછરે છે અને પોતાના જીવનની ઘણી જરૂરિયાતો જૂથના માધ્યમથી પૂરી કરે છે. માનવજીવનમાં કુટુંબના રૂપમાં જૂથમાં જ તેનું અસ્તિત્વ છે. સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો વ્યવસાયિક અભિગમથી ઉપયોગ થાય તે સમાજના હિતમાં છે. જૂથો સામાજિક જીવનનો મૂળભૂત ભાગ છે. જૂથો ખૂબ જ નાના બની શકે છે. માત્ર બે લોકોના કે મોટી સંખ્યામાં જૂથો તેમના રાજ્યો અને સમગ્ર સમાજ માટે લાભદાયી હોઈ શકે છે; પરંતુ, ત્યાં પણ નોંધપાત્ર સમસ્યાઓ અને જોખમો પણ હોય છે. આ સમસ્યાઓ અને જોખમો જ જૂથ પ્રવૃત્તિ વિશે સંશોધનો, પ્રતિસંશોધનો, ક્રિયાઓ અને પ્રતિક્રિયાઓ સમજવા માટે જરૂરી ધ્યાન ખેંચે છે. સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો વ્યવસાયિક અભિગમથી ઉપયોગ કરતી વખતે તેના સિદ્ધાંતો યોગ્ય રીતે લાગુ પાડવાનું અનિવાર્ય બને છે.

પ્રસ્તુત એકમ સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિની જરૂરિયાત વિશે તેમજ તેના સિદ્ધાંતો અને પદ્ધતિઓનો અમલ માટે સામાજિક કાર્યકરોને જરૂરી કૌશલ્યો વિશે સમજૂતી આપે છે.



## ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટકમાં સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિના સિદ્ધાંતો કૌશલ્યો અને પ્રક્રિયાની ચર્ચા કરવામાં આવેલી છે. આ ઘટકના અભ્યાસથી તમે

- (1) સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિના સિદ્ધાંતો સમજી શકશો.
- (2) સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિની કુશળતાઓ અને તેનો ઉપયોગ કરતા શીખી શકશો.
- (3) સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિની પ્રક્રિયાનો યોજનાબદ્ધ અને ક્રમિક અમલ કરવાનું શીખી શકશો.
- (4) સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિના વ્યવસાયિક ધોરણે ઉપયોગ કરવાની કળા જાણી શકશો.
- (5) જૂથ પ્રક્રિયાની ગતિશીલતા જાણી શકશો.

એકમનું માળખું

- 1.0 પ્રસ્તાવના
- 1.1 અધ્યયનનો હેતુ
- 1.2 વિભાવના
- 1.3 સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો
- 1.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.5 ઉપસંહાર
- 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 1.7 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.8 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.9 પ્રવૃત્તિ
- 1.10 કેસ સ્ટડી
- 1.11 સંદર્ભગ્રંથ

**1.0 પ્રસ્તાવના :**

સામાજિક જૂથ સેવા કાર્ય સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પદ્ધતિ છે, એટલા માટે સામાજિક કાર્યની જેમ એના પણ કેટલાક સિદ્ધાંતો છે જેનું પાલન કરવું એ સમાજ કાર્યકર્તા માટે ખૂબ જરૂરી છે. કેમ કે આ સિદ્ધાંતોને પ્રયોગમાં લાગ્યા સિવાય ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ સંભવ નથી.

સિદ્ધાંતની બાબતમાં કહેવું જરૂરી લાગે છે. ખ્યાલ (concept) અને સિદ્ધાંત (Principle) એવા બે શબ્દો છે જેમનો પ્રયોગ એક-બીજાની જગ્યાએ કરી શકાય છે પરંતુ બંનેમાં થોડું અલગ પણ છે જેનું સ્પષ્ટીકરણ જરૂરી છે. ખ્યાલથી અભિપ્રાય, વિચાર અથવા મૂળ વિચારો (જે મહત્વપૂર્ણ છે) તેનાથી છે. આ વિચાર વ્યક્તિઓ, જૂથો અથવા સમાજના પ્રતિ સામાજિક અથવા જૈવિક વિજ્ઞાનો તથા માનવિય (Humanities) થી ઉત્પન્ન થાય છે. એ વિચાર સમાજકાર્ય અભ્યાસના મૂળભૂત આધારો છે જે અનુભવકે સંશોધન દ્વારા મેળવી ને સમજી શકાય છે. વિકાસ તથા પરિવર્તન લાવવા માટે જૂથના માધ્યમથી વ્યક્તિઓ સાથે કામ કરવાના સિદ્ધાંત સમાજકાર્ય અભ્યાસથી જ પેદા થયા છે.

વ્હાઈટ (White) ના માટે : ‘એક સિદ્ધાંતને એક ઉપકલ્પના જ સમજવી જોઈએ. જેનું પરિક્ષણ નિરીક્ષણ તથા પ્રયોગ દ્વારા કરવામાં આવે, જેનાથી તેને બુદ્ધિમત્તાપૂર્ણ ક્રિયામાટે પથ-પ્રદર્શકના રૂપમાં અથવા જ્ઞાન/બોધ (under standing) ના સાધનના રૂપમાં સામે મૂકી શકાય.’

એક બીજા ખ્યાલ મુજબ, ‘એક સિદ્ધાંતને એક વ્યક્તિ કથન કહિને સ્પષ્ટતા કરે છે કે - સિદ્ધાંત અર્થાત સામાન્ય નિયમ અથવા કાયદો, ખ્યાલ, મૂળભૂત સત્ય, સામાન્ય રીતે માનેલ

સિદ્ધાંત સાધન હોય છે જેના માધ્યમથી આપણે એક પરિસ્થિતિથી બીજી સુધી ચાલીએ છીએ. સિદ્ધાંત યા તો આલોચનાત્મક દૃષ્ટિથી અનુભવોના વિશ્લેષણ અથવા વ્યવસ્થિત સંશોધનથી પેદા થાય છે.’

જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો યુગોના અનુભવોમાંથી મળી આવેલું છે અને તે જૂથકાર્ય માટે માર્ગદર્શન આપે છે. તે જુદી જુદી પરિસ્થિતિમાં કામ કરતા જુદાં જુદાં જૂથોની પ્રત્યક્ષ નિરક્ષણને આધારે બનાવવામાં આવ્યાં છે. આ સિદ્ધાંતો વ્યક્તિ અને જૂથના વિકાસના પરિવર્તનસિદ્ધ કરવામાં સહાયરૂપ થાય છે. સિદ્ધાંતોની સ્વીકૃતિ અને સમજણ જૂથકાર્યમાં કાર્યકરની અને જૂથની ક્રિયાને દોરીને જૂથ પ્રક્રિયાનું સંચાલન કરે છે. જૂથકાર્યકર પાસે એક કરતા વધારે સિદ્ધાંતોનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ અને એ ઉપરાંત એક વ્યવસાયિક કાર્યકર તરીકે તેને સમજવું જોઈએ. કાર્યકરની પોતાની વર્તણૂક માટેની માર્ગદર્શક રૂપરેખાનું તે પરથી ઘડતર કરી શકે છે.

---

### 1.1 અધ્યયનનો હેતુ :

---

આ એકમના અભ્યાસથી આપ સામાજિક જૂથકાર્યનાં સિદ્ધાંતો વિશે વિસ્તૃત સમજ મેળવી શકશો.

---

### 1.2 વિભાવના :

---

#### (1) એમ. મરફી :

એમ. મરફી વ્યાખ્યા કરતા જણાવે છે કે, “જૂથકાર્ય એ એક એવી વિધિ છે જે વ્યક્તિઓને સમૂહમાં પ્રાપ્ત અનુભવો દ્વારા સહાયતા પ્રદાન કરે છે. જેનાથી વ્યક્તિની પોતાની વ્યક્તિગત ક્ષમતા સામાજિક સંબંધ કાર્યક્ષમતા અને ઉપયોગીતા વિકસે છે. જૂથકાર્ય એક વ્યાપક વિધિ છે, જેનો સમાજકાર્યનાં વિવિધ ક્ષેત્રોમાં ઉપયોગ કરી શકાય છે.”

#### (2) જોન્સન :

જોન્સનના મત મુજબ સામાજિક ક્રિયા એ સામાજિક આંતરક્રિયાની રચના છે. એકથી વધુ વ્યક્તિઓ કોઈ એક સમાન ધ્યેય કે સમાજની જરૂરિયાત સંતોષવા માટે સામાજિક જૂથ પરસ્પર સહકાર કરે અને એક જૂથના છે તેવી લાગણી ધરાવે.

#### (3) યંગ અને મેક :

બે કે વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેની આંતરક્રિયા જૂથ રચે છે. આંતરક્રિયા એટલે કે બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેના પારસ્પરિક સંપર્ક; પરંતુ, માત્ર આંતરક્રિયાથી જૂથ રચાતું નથી.

#### (4) અમેરિકન એસોસિએશન ઓફ ગ્રુપવર્ક :

જૂથકાર્યકર જુદા જુદા પ્રકારના જૂથોને એવી રીતે કાર્ય કરવા યોગ્ય બનાવે છે કે જૂથની પરસ્પર સંબંધી પ્રક્રિયા અને કાર્યક્રમ સંબંધી ક્રિયાઓ દ્વારા વ્યક્તિનો વિકાસ અને ઈચ્છીત સામાજિક ઉદ્દેશોની પ્રાપ્તિ થાય છે.

#### (5) હેમીલ્ટન :

હેમીલ્ટનના જૂથકાર્યને એકમનો સામાજિક પ્રક્રિયા માને છે. જેનો ઉદ્દેશ ફક્ત યોગ્ય નેતૃત્વ તથા સહયોગને વિકસાવવાનો જ નથી; પરંતુ, સાથે સાથે સમૂહની અભિરૂચિઓ તથા સામાજિક ઉદ્દેશોની પૂર્તિ માટે પ્રોત્સાહન કરે છે.

## (6) કિમ્બોલયંગ :

જૂથ એ બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓનો એવો સમૂહ કે જેમની વચ્ચે સામાજિક આંતરક્રિયા થતી રહેતી હોય છે.

## (7) ઈ.ડબલ્યુ. બર્ગેસ :

જૂથ એટલે એકબીજા સાથે આંતરક્રિયા કરતી વ્યક્તિઓનું એકત્વ.

### 1.3 સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો :

સિદ્ધાંત એટલે કે સામાન્ય નિયમ કે કાયદો કે ખ્યાલ અથવા મૂળભૂત સત્ય અને સામાન્યરૂપથી માનવામાં આવેલા અભિપ્રાય છે.

સામાજિક જૂથકાર્યના અભ્યાસનો એક લાંબો ઇતિહાસ છે અને આ ઐતિહાસિક સમયગાળા દરમ્યાન અભ્યાસ પરથી જે નિયમોને અત્યંત જરૂરી માનવામાં આવ્યા તેમને સિદ્ધાંતના રૂપમાં સ્થાપિત કરવામાં આવ્યાં છે.

લીઓનાર્ડ વ્હાઈટના મત પ્રમાણે એ સિદ્ધાંતો એટલે કે જેનું ચોક્કસપણે નિરીક્ષણ કે ઉપયોગ કરીને ચકાસવામાં આવેલો છે અથવા તો જેને બુદ્ધિમત્તાપૂર્વક ક્રિયાના માર્ગદર્શનના રૂપમાં અથવા જ્ઞાન કે સાધન ગણી શકાય તેવી ઉત્કલ્પના રૂપ ગણવા જોઈએ. સામાજિક જૂથકાર્ય એ સમાજકાર્યની એક મુખ્ય પદ્ધતિ છે અને તેથી સહજ રીતે સમાજકાર્યની જેમ તેના પણ કેટલાક અલગ સિદ્ધાંતો છે. આ સિદ્ધાંતોનું પાલન થવું અનિવાર્ય છે અને તેનું પાલન કર્યા વિના સામાજિક જૂથકાર્યના લક્ષ્યાંકો મેળવવાનું શક્ય નથી. તેનું અમલીકરણ સ્વૈચ્છિક નહીં; પરંતુ, આવશ્યક છે. એચ.બી.ટ્રેકરે આ સિદ્ધાંતોની ચર્ચા પોતાના ખૂબ જાણીતા પુસ્તક 'Social Group work : Principales and Practice(1948)' કરી છે, તે મુજબ

#### (1) સુઆયોજિત જૂથ રચનાનો સિદ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથ મુખ્ય એકમ છે. તેના વડે જૂથના સભ્યોને સેવા પૂરી પાડવામાં આવે છે. પરિણામ સ્વરૂપે કાર્યકર્તા અને સેવા પ્રદાન કરતી સંસ્થા સુઆયોજિત જૂથ રચના માટે જવાબદાર હોય છે. તેઓની જૂથની પરિસ્થિતિનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.

એટલા માટે જ તે સંસ્થા કે સમાજ કાર્યકરે જે તે સમૂહો બનાવવા માટે જવાબદાર હોય અથવા પહેલાંથી બનેલા / તૈયાર જૂથોનો સંસ્થામાં સ્વીકાર કરવાનો હોય તો તેમણે એ સમજવું જરૂરી છે કે સામુહિક પરિસ્થિતિમાં એવા કયા કારણો છે જે સમૂહના વ્યક્તિઓના વિકાસ તથા માન્યતા પ્રાપ્ત જરૂરિયાતોની મૂર્તિ માટે એક હકારાત્મક શક્તિ બને છે. આ સિદ્ધાંત પાછળ એ ધારણા કામ કરે છે કે વ્યક્તિઓની જેમ જૂથોમાં પણ ભિન્નતા હોય છે. જૂથ નિર્મિત, વિકસિત અને પરિવર્તન પામતા રહે છે. જૂથ વ્યક્તિના વ્યવહાર પર ઉંડો પ્રભાવ પાડે છે. જૂથમાં વ્યક્તિઓના વિકાસની સંભાવનાઓ હોવી જોઈએ. જે કાર્યકર આ સિદ્ધાંતને અને તેની ઈચ્છા અથવા ગહનતાને માને છે તે પહેલાંથી જ બનેલા જૂથોનો અભ્યાસ કરે છે અને નવા જૂથોને બનાવવામાં મદદ કરે છે.

જૂથકાર્યકર્તા દ્વારા જૂથનિર્માણનું કાર્ય સુઆયોજિત રીતે કરવાથી તેના લક્ષ્યાંકોની પ્રાપ્તિ કરી શકે છે.

આ માટે તેણે નીચે મુજબના કાર્યો કરવા આવશ્યક છે.

- (1) વિકાસના લક્ષ્યોનું વિશ્લેષણ કરવું.
- (2) પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવું.

- (3) વર્તમાન સેવાઓમાં ગુણાત્મક તેમજ જથ્થાત્મક ઉણપની સમજ મેળવવી.
- (4) વિશેષ ઉદ્દેશો તથા રણનીતિ નિયત કરવી.
- (5) અંગત લક્ષ્ય ક્ષેત્ર સાધન વગેરેનું નિર્ધારણ કરવું.
- (6) તાલીમ તેમજ સંદેશાવ્યવહાર પ્રક્રિયાની મર્યાદા નક્કી કરવી.
- (7) ક્રિયા આયોજન તેમજ કાર્યોની ક્રમબદ્ધતા જાળવવી.
- (8) કાર્યતંત્રની રચના કરવી.
- (9) સંભવિત સાધનોની ઉપલબ્ધતા નક્કી કરવી.
- (10) શક્તિના સ્ત્રોત નક્કી કરવા.
- (11) સભ્યોની સંખ્યા નક્કી કરવી.
- (12) સભ્યોની સામાન્ય માન્યતાઓ, ક્ષમતાઓ, જ્ઞાન અનુભવ જીવન સ્તરની તપાસ.

કાર્યકર્તાએ જૂથનું નિર્માણ કરતી વખતે ચોક્કસપણે જોવું જોઈએ કે સભ્યોની સંખ્યા, સાધન, શક્તિત્વ સ્ત્રોત, ઉદ્દેશ તથા લક્ષ્યાંકોના વચ્ચે સંતુલન છે કે નહીં જૂથનું આયોજન કરતી વખતે જ જૂથના હેતુ તેમજ લક્ષ્યોને સ્પષ્ટપણે સમજી શકાય છે.

## (2) લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાનો સિદ્ધાંત :

સામાજિક જૂથ સેવાકાર્યમાં સમૂહની ઈચ્છાઓ અને ક્ષમતાઓ તથા સંસ્થાના કાર્યો અનુસાર વ્યક્તિગત અને જૂથ વિકાસના વિશેષ હેતુઓનું સભાનતાપૂર્વક પાલન થવું જોઈએ. આ સિદ્ધાંત અનુસાર આપણે એ સ્વીકાર કરીએ છીએ કે સંસ્થાના મુખ્યપ્રવાહમાં જૂથમાં વ્યક્તિ સમાજકાર્યકરની સાથે એક અવિભાજ્ય અથવા સંપૂર્ણ / સમગ્રના રૂપમાં હોય છે. વ્યક્તિ જૂથો પાસે વિભિન્ન અપેક્ષાઓ રાખે છે એટલા માટે જ કાર્યકર અને સંસ્થાઓએ સમજવું જોઈએ કે વિભિન્ન જૂથોમાં જુદા-જુદા વ્યક્તિઓ પોતાના વિભિન્ન અનુભવોથી જુદા-જુદા પરિણામો મેળવે છે. એ કારણથી લક્ષ્યો જૂથ જીવનની નિયંત્રણ શક્તિ બને છે.

સામાજિક જૂથકાર્યમાં કાર્યપૂર્ણતા માટે સ્પષ્ટ લક્ષ્યોનું જ્ઞાન આવશ્યક છે. લક્ષ્યક્રિયા માટેની પ્રેરણા શક્તિ છે, તેના આધારે જૂથ આગળ વધે છે. તેમજ વિકાસની ગતિ પ્રાપ્ત કરે છે.

1. લક્ષ્ય કાર્યકર્તાનું માર્ગદર્શન કરે છે. તેમજ અગ્રેસર થવા માટે પ્રેરણા પૂરી પાડે છે.
2. લક્ષ્યની સ્પષ્ટતા ઉપલબ્ધ સાધનોનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવા માટે દિશા સૂચન કરે છે.
3. કાર્યક્રમ હંમેશા લક્ષ્ય આધારિત હોય છે, જો લક્ષ્ય સ્પષ્ટ હોય તો કાર્યક્રમ પસંદ કરવામાં સરળતા રહે છે.
4. કાર્યનો આરંભ, તેનું સ્વરૂપ તથા પ્રકૃતિ પણ ઉદ્દેશ આધારિત હોવાના કારણે તેનું સ્પષ્ટીકરણ અનિવાર્ય બાબત બની જાય છે.
5. લક્ષ્યની સ્પષ્ટતા થતા સંસ્થા માટે જરૂરી યંત્રો, સાધનો તેમજ આર્થિક બાબતો નક્કી કરવામાં મદદ પ્રાપ્ત થાય છે.
6. લક્ષ્ય સ્પષ્ટ થવાથી જૂથનું નિર્દેશન તેમજ નિર્ણય યોગ્ય રીતે થાય છે.
7. જૂથના સભ્યોની આંતરક્રિયા એક વિશેષ દિશામાં સંચાલિત થાય છે.
8. જૂથ સભ્યોની ભાગીદારી નિર્ધારિત થઈ શકે છે.
9. મૂલ્યાંકન કરવા માટે પ્રક્રિયાના માપદંડ નક્કી થાય છે.

### (3) કાર્યકર્તા જૂથ વચ્ચેના ઉદ્દેશપૂર્ણ સંબંધનો સિદ્ધાંત :

જીવનનો આધાર સંબંધ છે. વ્યક્તિ સંબંધ સ્થાપિત કરીને જ પશુસ્તરની ક્રિયાઓથી લઈ અતિવૃદ્ધિ ક્ષમતાની ક્રિયા કરે છે. વ્યક્તિ આવશ્યકતાઓની સંતુષ્ટિ સંબંધના માધ્યમથી કરે છે. તેથી પ્રત્યેક સામાજિકસ્થિતિઓ સંબંધોનું વિશેષ મહત્ત્વ છે. જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તા અને જૂથ વચ્ચેના સંબંધોમાં ઘનિષ્ટતા હોય છે તથા તે સંબંધનું વિશેષ મહત્ત્વ છે તથા તે સંબંધ નિશ્ચિત ઉદ્દેશો પર આધારિત છે. જૂથના જે ઉદ્દેશ નિશ્ચિત કરેલા હોય તે આધારે જ સંબંધોની સ્થાપના અને તેનું વિશ્લેષણ થાય છે. જૂથના સભ્યો જેવા કે તેવા જ તેમને સ્વીકારે અને જૂથના તમામ સભ્યો કાર્યકર્તા પોતાનો હિતેચ્છું છે તેમ માને ત્યારે જ બે વચ્ચેના સંબંધ મજબૂત બને છે.

### (4) સતત વૈયક્તિકકરણનો સિદ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યની એ માન્યતા છે કે જૂથ અનેક પ્રકારના હોય છે અને વ્યક્તિ તેમનો ઉપયોગ વિવિધ રીતે પોતાની જરૂરિયાતો પૂરી કરવા માટે કરે છે. પરિણામ સ્વરૂપે કાર્યકર્તા વડે વૈયક્તિકકરણનો સતત ઉપયોગ કરવો અનિવાર્ય હોય છે.

પ્રત્યેક વ્યક્તિ પોતાના વંશાનુક્રમ, પર્યાવરણ જ્ઞાન, ક્ષમતાઓ, યોગ્યતાઓ વગેરેમાં ભિન્ન હોય છે. દરેક વ્યક્તિને જુદા જુદા અનુભવો પણ થાય છે. તેમ જુદા જુદા આંતરિક અને બાહ્ય ઉત્તેજક હોય છે.

દરેક વ્યક્તિ શક્તિને પોતાની રીતે નિર્દેશિત કરે છે. પરિણામ સ્વરૂપે કાર્યકર્તાનું કર્તવ્ય બને છે, કે તે ઉદ્દેશપૂર્ણ સંબંધની સ્થાપના થવાની સાથે સભ્યોના વિશે સંપૂર્ણ જાણકારી રાખે.

કાર્યકર્તા દરેક સભ્યોની સમસ્યા ધ્યાનમાં રાખે છે. તેમજ દરેકને પ્રોત્સાહિત કરે છે. વ્યક્તિની ભિન્નતાને ધ્યાનમાં રાખીને આ રીતે વર્તવું આવશ્યક છે. જૂથમાં કેટલાક સભ્યો જૂથની જોડે પોતાનું સમાયોજન નથી કરી શકતા તેમજ જૂથની ગતિવિધિઓ તેમજ કાર્યક્રમોની સાથે પોતાનામાં બદલાવ નથી લાવી શકતા, માટે આવા સભ્યોની સાથે સતત વૈયક્તિકકરણ કરી જૂથકાર્યક્રમોમાં તેમની ક્ષમતા અનુસાર ભાગ લેવા માટે પ્રોત્સાહિત કરાય છે.

### (5) નિર્દેશિત સામૂહિક આંતરક્રિયાનો સિદ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથના સભ્યો વચ્ચે પરિવર્તન પામતી આંતરક્રિયા એ પ્રાથમિક શક્તિનો સ્ત્રોત છે. તે જૂથની નિપુણતાઓમાં વૃદ્ધિ કરે છે. જૂથકાર્યકર્તા પોતાની ભાગીદારી વડે આંતરક્રિયાની પ્રક્રિયાને પ્રભાવિત કરે છે. જેનાથી સભ્યોના વ્યવહારો, વિચારો તેમજ કાર્યવિધિઓમાં બદલાવ આવી શકે છે.

જૂથના સભ્યો એકત્ર થાય છે ત્યારે આંતરક્રિયા બનવાનું સ્વાભાવિક છે. સામાજિક પ્રક્રિયાની આ આંતરક્રિયાને કાર્યકર પ્રભાવિત કરી તેની આંતરક્રિયાની ક્ષમતામાં વૃદ્ધિ કરવાનું કાર્ય કરે છે. તેમજ તમામ સભ્યોને ભાગીદારી માટે ઉત્સાહિત કરે છે.

### (6) લોકશાહી રીતે જૂથના આત્મનિર્ણયનો સિદ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથને પોતાનો પ્રાથમિક નિર્ણય લેવામાં તેમજ ક્રિયાઓને નિયત કરવામાં કાર્યકર્તાએ મદદ કરવી જોઈએ. જૂથના સભ્યોને પોતાની ક્ષમતા અને યોગ્યતા મૂજબ મહત્તમ જવાબદારી લેવા માટે તૈયાર કરવા અને જૂથકાર્યકર્તાની મુખ્ય જવાબદારી છે. જૂથક્રિયાઓના નિયંત્રણનો મૂળ સ્ત્રોત જૂથ પોતે છે. વ્યક્તિ કે જૂથ પોતાની સામાજિક જવાબદારીઓ ત્યારે જ વહન કરી શકે જ્યારે તેમને જવાબદારી લેવા માટેની તક મળે. આ સિદ્ધાંત પાછળનું મૂળ કારણ આ માન્યતા પર આધારિત છે.

પરંતુ જવાબદારી કેટલી અને કેવી રીતે આપવી તે નિશ્ચિત કરવાનું કાર્ય કાર્યકર્તા ઉપર આધારિત છે. કારણ કે કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોની ક્ષમતા જોઈને આ જવાબદારી પૂરી પાડે છે.

જૂથકાર્યમાં નિર્ણય લેવાની તમામ ક્રિયાઓ લોકશાહી સિદ્ધાંત પર આધારિત છે. લોકશાહીના સિદ્ધાંતોને અનુસરી જૂથ પોતાના નિર્ણયોમાં સતત આગળ વધે છે.

#### (7) લવચીક કાર્યત્મક સંગઠનનો સિદ્ધાંત :

જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તા જૂથનું નિર્દેશન સંગઠનના માધ્યમથી કરે છે. ત્યારબાદ તે સંગઠનના માધ્યમ દ્વારા કાર્યક્રમને આખરી ઓપ આપે છે; પરંતુ, તેનું ઔપચારિક સંગઠન અન્ય પ્રકારના સંગઠનથી અલગ હોય છે. કાર્યકર્તા સંગઠનની આવશ્યકતાની પૂર્તિ કરવા તેમજ કોઈપણ તકલીફ ઉપસ્થિતિના થાય તે હેતુથી ઔપચારિકતાને જરૂરી મહત્ત્વ આપે છે. મતલબ કે સંગઠનમાં એવી સ્થિતિ સ્થાપકતા હોય છે કે તેમાં જરૂરિયાત મુજબ પરિવર્તન કરી શકાય છે. આ સિદ્ધાંત મુજબ ઔપચારિક સંગઠન અનુકૂળ થઈ શકે તેવું હોવું જોઈએ અને જૂથ પરિવર્તનની સાથે તેના સ્વરૂપ અને માળખામાં પણ પરિવર્તન શક્ય હોવું જોઈએ. તેમાં જડત્વને અવકાશ નથી.

જૂથકાર્યમાં જૂથનું નિર્માણ વિશેષ હેતુથી પ્રાપ્તિ માટે કરવામાં આવે છે. જૂથની પરિસ્થિતિમાં જેમ તેમ પરિવર્તન થતું રહે છે. આ સમયે સ્થિતિ સ્થાપવી અનિવાર્ય બની રહે છે.

દરેક સમૂહનું એક અનૌપચારિક સંગઠનપણ હોય છે જે જૂથને પોતાનું કામ કરવા યોગ્ય બનાવે છે. છતાં જૂથને પોતાના ઉદ્દેશ્યોની મૂર્તિ માટે એક ઔપચારિક સંગઠનની જરૂરીયાત હોય છે. આ ઔપચારિક સંગઠન સભ્યોની શક્તિઓને નિયંત્રણમાં રાખે છે, એની મદદથી જૂથને પોતાના નેતા પસંદ કરવાનો અવસર મળે છે. એ સંગઠનના ઔપચારિક નિયમો જૂથને એક સ્થિતિ પ્રદાન કરે છે.

કારણ કે જૂથોમાં ભિન્નતા હોય છે. દરેક જૂથને પોતાની વિશેષ વિશેષતાઓની અનુરૂપ જ એક વિશેષ પ્રકારનાં સંગઠનની જરૂર હોય છે. કાર્યકર જૂથને સંગઠિત નથી કરતો પરંતુ તે જૂથની મદદ કરે છે કે તે સ્વયં પોતાને સંગઠિત કરી શકે. તે જૂથને પોતાની જરૂરીયાતોને જાણવા, ઉદ્દેશ્યો અને કામોને નિશ્ચિત કરવાની યોગ્યતાને વિકસીત કરવામાં મદદ કરે છે. તે જૂથને મદદ કરે છે કે તે પોતાના પદાધિકારીઓ, સમિતિઓ, અધ્યક્ષ અને કાર્યવિધિઓના વિષયમાં સ્વયં નિર્ણય લેવામાં સક્ષમ બની શકે. તે જૂથને પોતાના પદાધિકારીઓ તથા નેતાઓ માટે યોગ્યતાઓ નક્કી કરવામાં મદદ કરે છે. તે જૂથના નેતાઓ અથવા પદાધિકારીઓની સાથે રહી કામ કરે છે. અને તેમને પોતાની ભૂમિકાઓનું પાલન કરવામાં મદદ કરે છે.

જૂથનું આ ઔપચારિક સંગઠન સાદુ-સીધું, પ્રત્યક્ષ અને સ્થિતિસ્થાપક (લચીલું) હોવું જોઈએ.

#### (8) સંસાધનોના ઉપયોગનો સિદ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં સંસ્થા તથા સમુદાયનું સંપૂર્ણ વાતાવરણ તેના સાધનો પર આધારિત હોય છે. સાધનોનો ઉપયોગ જૂથ અનુભવોમાં વૃદ્ધિ કરવા માટે કુશળતાપૂર્વક કરવો જોઈએ. સંસ્થા તેમજ જૂથના વિવિધ સાધનોનું જ્ઞાન હોવું અને કાર્યકર્તા માટે અનિવાર્ય છે. આવા સંસાધનોમાં વ્યક્તિ, સામાજિક સંસ્થાઓ, યંત્રો, સેવાઓ, સ્થાન વગેરે અગત્યનાં છે.

સંસાધનોના સંદર્ભમાં કાર્યકર્તાની ભૂમિકા ફક્ત જૂથ સુધી મર્યાદિત નથી તે જૂથ બહારના સંસાધનો પ્રાપ્ત કરવા માટે પણ હંમેશા પ્રયત્નશીલ હોય છે.

### (9) મૂલ્યાંકનનો સિદ્ધાંત :

સામાજિક જૂથ સેવા કાર્યમાં પ્રક્રિયાઓ તથા કાર્યક્રમોના પરિણામોનું નિરંતર (સતત) મૂલ્યાંકન થવું ખૂબ જરૂરી છે મૂલ્યાંકનની આ પ્રક્રિયામાં કાર્યકર, જૂથ તથા સંસ્થા બધા જ જોડાય છે. આ મૂલ્યાંકનથી એ ખબર પડે છે કે ઉદ્દેશ્યોને મેળવવામાં ક્યાં સુધી સફળતા મળી શકે છે અને કાર્યક્રમ ક્યાં સુધી સફળ કે નિષ્ફળ થયા છે.

આપણે એ માનીએ છીએ કે સામાજિક જૂથ સેવાકાર્યમાં મૂલ્યાંકન ખૂબ જરૂરી હોય છે. મૂલ્યાંકનની પ્રક્રિયા પોતાનામાં એક સ્વાભાવિક ક્રિયા હોય છે અને કોઈના પણ માટે ખતરો નથી બનતી. જ્યારે આપણા ઉદ્દેશ્યો એકદમ સ્પષ્ટ હોય છે ત્યારે મૂલ્યાંકનના માધ્યમથી એ આશાનીથી ખબર પડે છે કે આપણે ક્યાં સુધી સફળ કે નિષ્ફળ થયા છીએ. આ જ્ઞાન બધા માટે સારું છે. સતત મૂલ્યાંકનના સિદ્ધાંતને માનવાથી ધ્યાનપૂર્વક લખેલ જૂથ અહેવાલ લેખનનું મહત્વ પણ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે કેમકે એ અહેવાલ લેખન આપણી સફળતા કે નિષ્ફળતાને આપણી સામે સ્પષ્ટરૂપથી મૂકે છે કે જેથી ભવિષ્યમાં જે કાર્યક્રમો કરવાના છે તેમાં શું અને કેટલા ફેરફાર કરવા કે જેથી આપણને આ જૂથકાર્યમાં વધુ સફળતા મળી શકે. આમ મૂલ્યાંકન એ જૂથકાર્યની સફળતા માટેનો ખૂબ જ મહત્વનો સિદ્ધાંત છે.

મૂલ્યાંકન એક નિર્ણય કરવાની પ્રક્રિયા છે ને જૂથ તેમજ કાર્યકર્તા બન્નેનું ઉત્તરદાયિત્વ નક્કી કરે છે. જૂથકાર્યકર્તા અને સંસ્થા બન્નેને જવાબદાર હોય છે. અને આ જવાબદારી તેના કાર્યના મૂલ્યાંકન વડે છતી થાય છે. મૂલ્યાંકન કરવાથી જૂથની ક્ષમતા, શક્તિઓ, નબળાઈઓ વિશે જાણી શકાય છે.

આ મૂલ્યાંકનનો હેતુ દાર્શનિક તેમજ નૈતિક છે. કાર્યકર્તાએ નિર્ણય પર પહોંચવા માટે નકારાત્મક કારણોના વિરૂદ્ધમાં સકારાત્મક કારકોનું સંતુલન જાળવી રાખવું પડે છે. મૂલ્યાંકન એ આંતરક્રિયા, પ્રક્રિયા તથા ક્રિયાનું સ્પષ્ટીકરણ છે. તેના વડે જૂથની સ્થિતિ સભ્યોના અનુભવ તેમજ તેમની ક્ષમતાઓ અને નબળાઈઓની જાણ થાય છે. જૂથકાર્યકર્તા નીચેની સ્થિતિઓનું મૂલ્યાંકન કરે છે.

1. કાર્યક્રમનું મૂલ્યાંકન
2. સભ્યોની ભાગીદારી તેમજ અનુભવોનું મૂલ્યાંકન.
3. કાર્યકર્તાની પોતાની ભૂમિકાનું મૂલ્યાંકન.

### (10) પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ અનુભવનો સિદ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં, કાર્યક્રમ અનુભવો જેમાં જૂથ પ્રવૃત્તિશીલ હોય છે. તે સભ્યના રસ, જરૂરિયાત, અનુભવ, ક્ષમતાના સ્તરે શરૂ થવા જોઈએ અને જૂથની ક્ષમતા વિકસાવવા સંબંધમાં તે પ્રગતિશીલ થવા જોઈએ.

સામાજિક જૂથકાર્યમાં વિવિધ પ્રકારનાં જૂથ રચાય છે. જેનાં વિકાસ-પ્રગતિ માટે કે જૂથ રચાય ત્યારે જૂથ દ્વારા ઉત્તરોત્તર વ્યક્તિ-કુટુંબ તથા સમાજની પ્રગતિ થતી રહે છે. શરૂઆતમાં જૂથ રચાય, કાર્યક્રમો થાય ત્યારે જૂથમાં સહભાગી થયેલ તમામ સહભાગીઓનાં રસ, જરૂરિયાત, અનુભવ, ક્ષમતાને ધ્યાને લઈને અગ્રતા મુજબ રચાવા જોઈએ. તે પ્રકારે રચાયેલ જૂથનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય જૂથનાં સભ્યોની પ્રગતિ-વિકાસ જ રહેશે. રચાયેલ જૂથ વખતો વખત રસ, જરૂરિયાત, અનુભવ અને ક્ષમતાને અગ્રતામાં રાખી તેનું સ્તર નક્કી કરી. એક-એક પગથીયું આગળ વધાય તે રીતે કાર્યક્રમો યોજશે. અનુભવો કરશે પ્રગતિને ચકાશશે જ્યાં ક્યાસ છે ત્યાં પૂરક બનશે અને તે મુજબ હેતુ પૂર્વક જ કાર્યક્રમો, આદાન પ્રદાન કરશે. સહભાગીની તમામ લાક્ષણિકતાને



તમામ સહભાગીઓની લાક્ષણિકતા તેમની પ્રગતિ માટે શું કરવું પડશે તેનું જ્ઞાન-સમજ જાણકારી હોવી અનિવાર્ય છે. જૂથ ઉત્તરોત્તર પ્રગતિશીલ રહેશે. જૂથનાં સહભાગીઓ તથા યોજકો બંને પ્રગતિશીલતા માટે હકદાર તથા દાવેદાર બને છે. આમ, બંને પક્ષે જીવંતતા જરૂરી છે.

ફિડબેક-ડે સમાજિક જૂથ સેવાકાર્ય અભ્યાસમાં પ્રયોગ કરવામાં આવે તેવા નીચેના સિદ્ધાંતોનું વર્ણન કરેલ છે.

- (1) સામાજિક જૂથ સેવા કાર્યકરનું કામ એક સહાયકના રૂપમાં રહેશે.
- (2) વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓનો પ્રયોગ-વ્યક્તિઓ, જૂથો અને સામાજિક પર્યાવરણના સંદર્ભમાં તથ્યોની શોધ, વિશ્લેષણ તથા નિદાન જેવી વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિઓનો પ્રયોગ કરવામાં આવે.
- (3) કાર્યકર દ્વારા જૂથના સભ્યો અને જૂથની સાથે ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ સંબંધોની સ્થાપના.
- (4) આત્માનો ચેતન પ્રયોગ - એક ઉપકરણના રુપમાં.
- (5) વ્યક્તિઓ તરફ મૌલિક આદર સન્માન તથા પ્રેમ પર આધારિત તેમનો સ્વીકાર, જેમાં તેમની શક્તિઓ તથા મર્યાદાઓને ધ્યાને લેવી. પરંતુ તેમના સમગ્ર વ્યવહારનો સ્વીકાર કર્યા વગર પોતાની સ્વીકૃતિ આપવી.
- (૬) જૂથની વર્તમાન પરિસ્થિતિથી જ કામની શરૂઆત.
- (7) વ્યક્તિઓ તથા જૂથોની જરૂરિયાતો અને સંસ્થાના કામો સંબંધી સીમાઓનો રચનાત્મક પ્રયોગ.
- (8) વ્યક્તિકરણ-જે વિધિમાં વ્યક્તિના વ્યક્તિગત અસ્તિત્વને સંપૂર્ણમાં ન ખોવા દેવામાં આવે.
- (9) યોગ્ય સંઘર્ષની સૂચના આપી, પરંતુ નુકશાનકારક સંઘર્ષને રોકી, સામૂહિક આંતરક્રિયાનો પ્રયોગ.
- (10) અશાબ્દિક કાર્યક્રમની સાથે શાબ્દિક સામગ્રી એટલે કે વિચાર વિમર્શને સમજવા અને તેનો ધ્યનપૂર્વક (ચેતન) પ્રયોગ.

#### 1.4 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

1. “જૂથ કાર્યએ એક એવી વિધિ છે જે વ્યક્તિઓને સમુહમાં પ્રાપ્ત અનુભવો દ્વારા સહાયતા પ્રદાન કરે છે. જેથી વ્યક્તિ સામાજિક સંબંધની કાર્યક્ષમતામાં ઉપયોગ કરે છે. આ કોના દ્વારા કેહવામાં આવ્યું છે.?”
  - a. એમ.મરફી
  - b. જોન્સન
  - c. હેમિલ્ટન
  - d. યંગ અને મેક
2. જૂથએ બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓનો એવો સમૂહ છે. કે જેમની વચ્ચે સામાજિક આંતરક્રિયા થતી રહેતી હોય છે. આ વ્યાખ્યા કોના દ્વારા કરવામાં આવી છે?
  - a. કીમ્બોલયંગ
  - b. ઈ.ડબ્લ્યુ.બર્ગેસ
  - c. અમેરિકન એસોસિએશન ઓફ ગ્રુપવર્ક
  - d. હેમિલ્ટન
3. એચ.બી.ટ્રેકરે આ સિદ્ધાંતોની ચર્ચા પોતાના જાણીતા પુસ્તક - “Social Group Work : Principales and practice માં કયા વર્ષમાં કરી?
  - a. 1929
  - b. 1935
  - c. 1948
  - d. 1909

4. જૂથ એટલે એકબીજા સાથે આંતરક્રિયા કરતી વ્યક્તિઓનું એકત્વ. આ વ્યાખ્યા કોના દ્વારા અપાયેલી છે ?
- a. કીમ્બોલયંગ  
b. ઈ. ડબલ્યુ બર્ગેસ  
c. ટ્રેકર  
d. હેમિલ્ટન
5. કોના મત પ્રમાણે સિદ્ધાંતો એટલે કે જેનું ચોક્કસપણે નિરીક્ષણ કે ઉપયોગ કરીને ચકાસવામાં આવેલા છે.
- a. હાન અને મેકનીલ  
b. બેરથા રેયનોલ્ડ્સ  
c. મોરેલ્સ અને શેફર  
d. લીઓર્નાડ વાઈટ

### 1.5 ઉપસંહાર :

વ્યક્તિ જૂથ અને સમાજ એ એકબીજાના પૂરક છે. માટે જૂથની પ્રક્રિયા ખૂબ જ મહત્વની છે. અત્રે જૂથકાર્યના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો વિશે વિગતવાર માહિતી ઉપલબ્ધ થતા સામાજિક જૂથ રચનાની પ્રક્રિયા વધારે સ્પષ્ટ સમજપૂર્વકની કરવામાં માર્ગદર્શક પૂરવાર થશે. આ સર્વે બાબતોને સમાજકાર્યના વિદ્યાર્થી તરીકે જાણવી અને સમજવી બહુજ જરૂરી હોવાથી રજૂ કરવામાં આવે છે.

### 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

Answer :- 1) a, 2) a, 3) c, 4) b, 5) d

### 1.7 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- સિદ્ધાંત :

1. ઉપપતિયુક્ત ગ્રંથ
2. કાયદો, કાનૂન.
3. (ગણિત) જેમાં ભૂમિતિનું કંઈપણ સત્ય સિદ્ધ કરેલ હોય તે પાઠ
4. દર્શન, શાસ્ત્ર
5. પૂરી તમાસ કે વિચારણા, વાત કે વિચારને પ્રમાણ આપી પુરવાર કરેલો નિયમ દેખત, ઠરાવ

- લક્ષ્ય : ઉદ્દેશ, ધારણા, હેતુ, નેત્ર, ધ્યેય.

### 1.8 સ્વાધ્યાય લેખન :

1. સામાજિક જૂથકાર્યના નિર્દેશિત જૂથ આંતરક્રિયાના સિદ્ધાંતની સમજૂતી આપો.
2. સામાજિક જૂથકાર્યના લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાના સિદ્ધાંતની સમજૂતી આપો.
3. સામાજિક જૂથકાર્યના સતત વ્યક્તિકરણના સિદ્ધાંતની સમજૂતી આપો.

### 1.9 પ્રવૃત્તિ :

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમિયાન-સામાજિક જૂથકાર્ય કરતાં (દા.ત. વ્યસની વ્યક્તિઓના જૂથમાં વ્યસનો દૂર કરવા સંબંધી જૂથકાર્યમાં) જૂથકાર્યનાં વ્યક્તિકરણનો, લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા, સંશાધનોનો ઉપયોગ વગેરે સિદ્ધાંતો સમજો.



એકમનું માળખું

- 2.0 પ્રસ્તાવના
- 2.1 અધ્યયના હેતુઓ
- 2.2 સામાજિક જૂથ
- 2.3 જૂથ રચનાના તબક્કાઓ
- 2.4 જૂથ પ્રક્રિયા
- 2.5 જૂથની લાક્ષણિકતાઓ
- 2.6 જૂથકાર્યની દેખરેખ
- 2.7 જૂથકાર્યની દેખરેખના પ્રકાર
- 2.8 જૂથકાર્યની દેખરેખના હેતુ અને કાર્ય
- 2.9 સારી દેખરેખ માટેની શરતો
- 2.10 જૂથ નિર્માણ
- 2.11 જૂથના વિવિધ પ્રકારો
- 2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.13 ઉપસંહાર
- 2.14 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.15 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.16 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.17 પ્રવૃત્તિ
- 2.18 કેસ સ્ટડી
- 2.19 સંદર્ભગ્રંથ

**2.0 પ્રસ્તાવના :**

વ્યક્તિ સામાજિક પ્રાણી છે. જૂથમાં રહેવા ટેવાયેલો છે. એકથી વધારે વ્યક્તિ થતાં જૂથ બને છે, જૂથના ટકાઉપણા માટે જૂથની રચના, લાક્ષણિકતાઓ, પ્રક્રિયા, તેના ઉપરની દેખરેખ, જૂથના પ્રકાર વગેરે પ્રક્રિયા ખૂબ મહત્વની છે, જેની સમજ કેળવવી.

જૂથકાર્ય એ સમાજકાર્યની એક પદ્ધતિ છે. સમાજકાર્યની છ પદ્ધતિઓમાંથી એક છે જ્યાં કોઈ પણ જગ્યાએ લોકો સાથે રહે છે. ત્યાં સંગઠન જરૂરી બની જાય છે; પરંતુ, જ્યારે જીવન વધારે જટીલ બને ત્યારે તેવી સ્થિતિમાં સમુદાયના કલ્યાણ માટે કોઈક ઔપચારિક

સંગઠનોની જરૂરિયાત પ્રતીત થાય છે. સામાજિક જૂથની ઉત્પત્તિ 19મી સદીમાં સમાજકાર્યની એક પદ્ધતિના રૂપમાં દાન સંગઠન સમિતિ આંદોલનના પરિણામ સ્વરૂપ થઈ, તે એટલા માટે સ્થાપિત કરવામાં આવી જેનાથી દાન અથવા સહાયતા આપવાવાળી સંસ્થાઓ તે જાણી શકે કે કોને ક્યા પ્રકારની સહાયતાની જરૂર છે.

પ્રસ્તુત એકમમાં જૂથ રચનાના તબક્કાઓ અને તેને લગતી માહિતીની ચર્ચા કરવામાં આવેલી છે. તેમજ જૂથના પ્રકારો વિશે વિસ્તૃત માર્ગદર્શન મળશે.

## 2.1 અધ્યયનના હેતુઓ :

આ ઘટકમાં જૂથ રચનાના તબક્કાઓ અને તેને લગતી માહિતીની ચર્ચા કરવામાં આવેલી છે. જેમાં...

1. સામાજિક જૂથ વિશેની સમજ આપવામાં આવી છે.
2. જૂથ રચનાના તબક્કાઓ વિશે માહિતી મળી શકશે.
3. જૂથ પ્રક્રિયા વિશેની સમજ કેળવાશે.
4. જૂથની લાક્ષણિકતાઓ સમજાશે.
5. જૂથકાર્યની દેખરેખની સમજ કેળવાશે.
6. જૂથકાર્યની દેખરેખના પ્રકાર વિશે સમજી શકાશે.
7. જૂથકાર્યની દેખરેખનો હેતુ અને કાર્ય શીખી શકાશે.
8. સારી દેખરેખ માટેની શરતો સમજી શકાશે.
9. જૂથ નિર્માણ વિશે જાણી શકાશે.
10. જૂથની રચના તેમજ
11. જૂથના વિવિધ પ્રકારો વિશે માહિતી મળશે.

## 2.2 સામાજિક જૂથ :

સમાન રસ અને રૂચિ ધરાવતા બે કે તેથી વધુ લોકોના જૂથને સામાજિક જૂથ તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય. વિવિધ જૂથમાં સામ્યતા હોઈ શકે, તેજ રીતે એક વ્યક્તિ ઘણા જૂથમાં સભ્ય પણ હોઈ શકે. તેમ છતાં વ્યક્તિ કોઈ એક જૂથ દ્વાર ઓળખાઈ શકે છે. બહારી નિરીક્ષણથી વ્યક્તિને સોંપેલ જૂથમાં તત્કાલીન સામેલ કરી શકાય અથવા નિરીક્ષકો દ્વારા પરિસ્થિતિ સમજીને ગુમાવી શકાય.

### સામાજિક જૂથની લાક્ષણિકતાઓ :

- સૌ પ્રથમ જૂથના સભ્યો વચ્ચે સીધો સંબંધ હોવો જોઈએ.
- બીજું સભ્યો પોતે જૂથથી પરિચિત હોવા જોઈએ.
- ત્રીજું સભ્યો સામાન્ય રીતે સર્વસામાન્ય રસ અથવા કારણો ધરાવતા હોવા જોઈએ.
- ચોથું જૂથનું ઔપચારિક અથવા અનૌપચારિક સંસ્થાકીય માળખું હોવું જોઈએ.

---

### 2.3 જૂથ રચનાના તબક્કાઓ :

---

વ્યક્તિઓને એક જૂથ બનાવા માટે સમયની જરૂર હોય છે, માટે જૂથ બનાવવાની કામગીરી શક્ય તેટલી ઝડપથી કરવી અને વારંવાર બેઠકો ગોઠવવી. જૂથ બનાવવાની પ્રક્રિયાને ઘણા તબક્કામાંથી પસાર થવું પડે છે.

- રચના :

સામાન્ય રીતે લોકો આ તબક્કામાં વિનમ્ર હોય છે. ચર્ચા અને વિસંવાદિતતા ટાળે છે અને ભૂમિકા અને કાર્યપદ્ધતિ વિશે કોઈ ચોક્કસ લાક્ષણિકતા હોતી નથી.

- એકત્રિકરણ :

આ તબક્કો ઝંઝાવાતી હોય છે. જ્યાં જૂથકાર્યની પરિપૂર્તિ માટે ઝઝૂમે છે. ક્યારેક મતમતાંતરોને કારણે જૂથ વિભાજિત પણ થઈ શકે છે. આ એક અસ્થિરતાનો સમય હોય છે.

- ધોરણો :

આ એક એવો તબક્કો છે, જેમાં જૂથમાં સુમેળ બેસતો જાય છે. જૂથ કામગીરીના વિકાસ સંદર્ભે જો સંઘર્ષની પરિસ્થિતિ આવે તો, અંદરો અંદર એકબીજાને સહકાર આપીને જૂથ વિકાસ પામે છે.

- રજૂઆત :

આ તબક્કાની ખાસ લાક્ષણિકતા એ છે કે જૂથ પોતે જ સામાન્ય કાર્યની જરૂરિયાતો પૂરી કરવા માટેનું શ્રેષ્ઠ આયોજન કરે છે.

- વિભાજન :

જૂથના વિભાજન વખતે તેમની સિદ્ધિઓની ઉજવણી કરવામાં સમય લે છે. અંતે તેમાંના, કેટલાંક લોકો ફરીથી સાથે કામ કરી શકે છે. અને જો ભૂતકાળના સારા અનુભવોને ધ્યાનમાં રાખીને આ લોકો સકારાત્મક-હકારાત્મકતા અનુભવે છે.

- શોકનો તબક્કો :

જ્યારે યોજના પૂરી થવામાં હોય છે ત્યારે જૂથ તોડવા વિશે એક પ્રકારની ચિંતાહોઈ શકે છે. નુકશાનની લાગણી પણ અનુભવી શકાય છે.

---

### 2.4 જૂથ પ્રક્રિયા :

---

- (અ) જૂથમાં શું બને છે? તેનો ઉલ્લેખ જૂથ પ્રક્રિયામાં થાય છે. ખાસ કરીને વિકાસ અને ઉત્ક્રાંતિની દૃષ્ટિએ જૂથના સહભાગીઓ વચ્ચેના આપસના સંબંધોના સ્વરૂપનો ઉલ્લેખ હોય છે.
- (બ) ઉપચાર જૂથ એક સામાજિકવ્યવસ્થા છે, જેમાં મેનેજર જૂથ ચિકિત્સકનું કામ કરે છે. તેનું પ્રાથમિક કાર્ય જૂથની દેખરેખ કરવાનું, રક્ષણાત્મક રીતે કાર્યલક્ષી સીમાઓ નક્કી કરવાનું હોય છે. જેથી સભ્યોને પૂરતો અવકાશ મળી રહે અને માનસિક કાર્ય થઈ શકે.
- (ક) ચિકિત્સક પ્રતિકાર, ટાળવાની વૃત્તિ કે કામથી બચવાની પ્રક્રિયાઓનો તફાવત સમજી શકવા માટે સક્ષમ હોવો જોઈએ. ચિકિત્સક સમાવતી અને જૂથ અથવા જૂથના નેતા સંદર્ભે વિનાશકદંડો દ્વારા સમાવતી અને સર્જનાત્મક વૃદ્ધિ કરનારા કામોની કદર કરવી જોઈએ.

- (ડ) સંયોગ સામાન્ય રીતે જૂથમાં એકબીજા માટે અને પ્રાથમિકકાર્ય માટે વહેંચાયેલી પ્રતિબદ્ધતા માટે સભ્યો વચ્ચે રહેલા ભાવનાત્મક જોડાણનો ઉલ્લેખ કરે છે. ઘણી વખત વ્યક્તિગત મનોરોગ ચિકિત્સા પ્રક્રિયામાં હકારાત્મક રોગ નિવારક તરીકેના પરિણામ જૂથને સમકક્ષ કડી બની શકે છે.
- (ઘ) જૂથનું એક જગ્યાએથી બીજી જગ્યા પર સ્થળાંતર કરી, પ્રક્ષેપણ કરવાની પરિસ્થિતિનું વ્યવસ્થાપન ચિકિત્સક દ્વારા બરાબર થાય, તો હકારાત્મક રોગનિવારક પરિણામ સાથે સંબંધિત છે. સ્વજાગૃતિ અને સ્વઓળખનું વ્યવસ્થાપન કરવું ઘણું જરૂરી છે. સહચિકિત્સક અથવા સલાહકાર સાથે નિયમિત પરામર્શ પણ ખૂબ ઉપયોગી થઈ શકે છે.

## 2.5 જૂથની લાક્ષણિકતાઓ :

- જૂથમાં સભાનપણે અથવા તો અભાનપણે એકતા હોય છે.
- દરેલ જૂથમાં તેના સભ્યો વચ્ચે અમુક સમજણ સામાન્ય હોય છે.
- જૂથ સભ્યો એકબીજા સાથે પ્રત્યક્ષ રીતે અથવા પરોક્ષ રીતે વાતચીત કરી શકે.
- જૂથ સભ્યો વચ્ચે હંમેશા અંદરોઅંદર સહાનુભૂતિ અને એકતાની લાગણી હોય છે.
- જૂથ સભ્યોમાં સમાન રસ હોવાને કારણે ક્યારેક તેઓમાં સમાન હેતુ પણ હોય છે અને એકબીજા પ્રત્યે સ્નેહપૂર્ણ સંબંધો પણ વિકસાવી શકે છે.

## 2.6 જૂથકાર્યની દેખરેખ :

દેખરેખ હકીકતમાં કાર્યકરોની ફેરબદલીમાં ઘટાડો કરે છે. સંસ્થા પાસેથી પ્રાપ્ત થતી મદદ માટે કાર્યકરની અપેક્ષા સાથે નોંધપાત્ર રીતે સંકળાયેલ છે.

સારી દેખરેખ કાર્યકરની અસરકારકતા સાથે સંકળાયેલ છે. સારી દેખરેખના કારણે જૂથમાં આલોચનાત્મક વિચારશીલતામાં વધારો થયા હોવાના કેટલાક પૂરાવા જોવા મળ્યાં છે. જ્યારે કાર્યસહાય ઉપર સામાજિક અને લાગણીશીલતાથી ધ્યાન આપવામાં આવે, ત્યારે શ્રેષ્ઠ દેખરેખ કહેવાય. આ પરિસ્થિતિ કામદારોના સલાહકાર સાથે હકારાત્મક સંબંધ હોય ત્યારે જ શક્ય બને છે.

સંવેદનશીલ ક્ષેત્રમાં કામ કરનારા લોકો ખાસ પ્રકારની માંગણીઓ મૂકી શકે છે, આવા સંજોગોમાં પ્રતિબિંબિત દેખરેખ માટે તકો પૂરી પાડવી તે મહત્વનું છે.

આંતરવ્યાવસાયિકતાના સંદર્ભમાં કામદારો તેમના સલાહકારના નિષ્ણાંત જ્ઞાન સાથે કામનો સંતોષ અને વ્યાવસાયિક વિકાસને જોડે છે. પછી ભલે તેમના ઉત્તરદાતાઓ આજ વ્યાવસાયિક પૃષ્ઠભૂમિમાં હોય કે નહીં.

વપરાશકર્તાઓની સેવા અને સંભાળ માટેના પરિણામોની ભાગ્યેજ તપાસ કરવામાં આવી છે. છૂટક પ્રસંગોના પૂરાવા દર્શાવે છે કે દેખરેખ સશક્તિકરણ, ઓછી ફરિયાદો અને વધુ સકારાત્મક, પ્રતિસાદને પ્રોત્સાહન આપે છે.

## 2.7 જૂથકાર્યની દેખરેખના પ્રકાર :

- વહીવટી દેખરેખ :

વહીવટી દેખરેખનું સૌથી મૂળભૂત કાર્ય એ છે કે ખરેખર કાર્ય કરવામાં આવે છે કે નહીં તેની ખાત્રી કરવી. મોટાભાગના સામાજિક કાર્યકરોની વહીવટી દેખરેખ તેમની સંસ્થામાં જ થતી હોય છે.

### ● કલીનીકલ(શૈક્ષણિક) દેખરેખ :

આ પ્રકારની દેખરેખનો સંબંધ જ્ઞાન, કુશળતા અને વલણના કાર્યમાં મહત્વનો ફાળો આપે છે. કિલનીકલ(શૈક્ષણિક) દેખરેખ પોતેજ રોગનિવારક સંબંધ જેવી છે. જેની શરૂઆત એકરાગીતાથી થાય છે, અને દેખરેખનો હેતુ અધિસ્થાપિત કરે છે અને સંબંધ ક્યારે પૂરા થશે તે નક્કી કરે છે.

જે કુશળતાઓ શિક્ષણવિદ્ તરીકે વિકસાવવામાં આવી છે તે બધાનો ઉપયોગ દેખરેખના સંદર્ભમાં કરવો જોઈએ.

### ● આધારશીલ દેખરેખ :

આ પ્રકારની દેખરેખ સામાન્ય રીતે વહીવટ અથવા તબીબી દેખરેખથી અલગ નથી; પરંતુ, તેની ખાસ કામગીરી જો સંભાળવાની છે કે કામના પ્રભાવથી થાક અને કાર્યમાં ઘટાડો ન આવે અને કાર્યક્ષમતામાં વધારો થાય છે.

## 2.8 જૂથકાર્યની દેખરેખનો હેતુ અને કાર્ય :

- દેખરેખ કરનાર(સૂપરવાઈઝીસ)ને નિયમિત પણે પૂરતી જગ્યા પૂરી પાડવી. જેથી તેમના કાર્યની સામગ્રી અને પ્રક્રિયા પ્રતિબિંબિત થઈ શકે.
- કામ અંદર સમજ અને કૌશલ્ય વિકસાવા માટે
- કામ અંગે અન્ય પરિપ્રેક્ષ્યમાં માહિતી પ્રાપ્ત કરવા માટે
- સામગ્રી અને પ્રક્રિયા બન્નેની પ્રતિક્રિયા પ્રાપ્ત કરવી.
- એક વ્યક્તિ તરીકે અને કાર્યકર તરીકે કરવી કે બિનજરૂરી મુશ્કેલીઓ, સમસ્યાઓ કે અંદાજો એકલા ધરવા માટે છોડ્યા નથી.
- અંગત અને વ્યાવસાયિક સાધનોનો પૂરેપૂરો ઉપયોગ કરવા માટે યોજના બનાવવી(આયોજન કરવું)
- વ્યક્તિગત તકલીફો, સ્થળાંતર કે અન્ય કોઈ કામ સંબંધી સમસ્યાને મૂક્ત રીતે ચર્ચા કરવાનો અવકાશ મળે.
- એક તરફી સક્રિયતાને બદલે ફરી-ફરી સક્રિયતા કરવા માટે
- કામની ગુણવત્તાની ખાતરી કરવા માટે.

## 2.9 સારી દેખરેખ માટેની શરતો :

- સારી દેખરેખ અને સલાહ માટે ચારે નૈતિક જવાબદારીઓ છે.
- (અ) જે સામાજિક કાર્યકર દેખરેખ અથવા પરામર્શનું કામ કરે છે તેની પાસે જરૂરી જ્ઞાન અને કૌશલ્ય હોવા જરૂરી છે. તેમણે માત્ર તેમના જ્ઞાન અને ક્ષમતાના વિસ્તારની અંદર જ રહેવું જોઈએ.
  - (બ) જે સામાજિક કાર્યકર પરામર્શ કરે છે, તેની જવાબદારી છે કે, તે સ્પષ્ટ, યોગ્ય અને સાંસ્કૃતિક, સંવેદનશીલ સીમાડાઓની અંદર રહીને જ પરામર્શ કરે.
  - (ક) સલાહકારને શોષણ કે સંભવિત નુકશાન કે જોખમથી સંલગ્ન હોય તેવા કોઈપણ પ્રકારના સંબંધમાં એક અથવા બીજી રીતે જોડાવું નહીં.
  - (ડ) જે સામાજિક કાર્યકરો દેખરેખ પૂરી પાડવાનું કાર્ય કરે છે, તેમણે 'સુપરવાઈઝીઝ'નું મૂલ્યાંકન માનપૂર્વક અને તટસ્થ રીતે કરવું.



---

## 2.10 જૂથ નિર્માણ :

---

એક સમાન ધ્યેય મેળવવા માટે કામ કરતા લોકોના કાર્યને જૂથકાર્ય કહેવાય. જેમાં જૂથ સભ્યો જે ધ્યેયને પહોંચી વળવા તરફ કાર્ય કરી રહ્યા છે. તેને માટે પરસ્પર જવાબદાર હોય છે. જૂથ નિર્માણની પ્રક્રિયા કામગીરી, સુધારવા માટે થાય છે. જેમાં જૂથ સભ્યોનો આપસમાં સહકાર વધે અને સંચાર માધ્યમોનું પાલન કરે અને સારી ભાવના બની રહે તે રીતે તેની રચના કરવામાં આવે છે.

---

## 2.11 જૂથના વિવિધ પ્રકારો :

---

સામાજિક જૂથકાર્યના વ્યવહારમાં અલગ-અલગ પ્રકારના જૂથોમાં સામાજિક જૂથકાર્ય :

### 1. સામાજિક જૂથ પ્રથામાં ખુલ્લા અને બંધ જૂથો:

#### ● અભ્યાસ :

ખુલ્લા જૂથમાં નિયમિત ધોરણે સભ્યોના આવાગમનને કારણે કોઈ નિશ્ચિત જૂથ સંખ્યા હોતી નથી. બંધ જૂથમાં સભ્યસંખ્યા નિર્ધારિત હોય છે અને તે નિશ્ચિત સમય માટે હોય છે. જ્યારે કાર્યક્રમ ઘડાય, ત્યારેજ જૂથ નેતાઓ દ્વારા તેમના જૂથનો પ્રકાર બંધ હશે કે ખુલ્લો તે નક્કી કરવાની જરૂર હોય છે.

વિસ્તારપૂર્વક જોઈએ તો માનવ સમાજમાં જોવા મળતા વિવિધ જૂથોનું વર્ગીકરણ કરીને આ જૂથો વચ્ચેના સંબંધો અને મનોવૈજ્ઞાનિક લાગણીઓને બંધ જૂથો અને ખુલ્લા જૂથો જેવાં પરસ્પર વિરોધી જૂથ વિભાગમાં વહેંચવામાં આવ્યા છે. માનવજૂથોનું આ વર્ગીકરણ ડબલ્યુ.જી.સમ્નરે રજૂ કરેલું છે.

સમ્નરે આદિવાસી સમાજોના અભ્યાસમાં જોવું કે તેઓમાં કેટલાંક નાના જૂથો પોતાના સંબંધો રચે છે. જેમ કે, રક્ત સંબંધીઓ, પડોશીઓ વગેરે આવા જૂથો તેના સભ્યોને એકતાના બંધનોમાં બાંધે છે. તેનાથી વિરુદ્ધ અન્ય જૂથોથી પોતાના જૂથના સભ્યોને જુદા પાડે છે. પોતાના જૂથને અમે કે આપણે તરીકે ઓળખાવે છે. જ્યારે આપણામાં બીજા જૂથનો સમાવેશ કરતા નથી. તેવા જૂથો બંધ જૂથો છે, અને તેનાથી વિરુદ્ધ આપણાથી જુદા અને જેમની પ્રત્યે વિરોધની લાગણી ધરાવવામાં આવતી હોય તેવા જૂથ ખુલ્લા જૂથો છે. જ્યારે વિવિધ જૂથો વચ્ચે વિરોધ, સંઘર્ષ કે સ્પર્ધા ઉદ્ભવે છે. ત્યારે આવા બંધ અને ખુલ્લા જૂથો અસ્તિત્વમાં આવે છે. આવા જૂથો સર્વ સમાજોમાં જોવા મળે છે. જો કે હિતોની આસપાસ તે રચાય છે, તે જીવનની ભિન્ન-ભિન્ન પરિસ્થિતિ પ્રમાણે બદલાય છે. આવા જૂથો ‘અમે’ અને ‘તમે’ ની લાગણીના પાયા ઉપર ‘અમે’ અને ‘તમે’ના ભેદભાવ રચાયેલા છે.

#### ● બંધ જૂથ :

#### ● બંધ જૂથનો અર્થ :

વ્યક્તિઓ જે જૂથો સાથે પોતાનું તાદાત્મ્ય સાધે છે, જે જૂથો દ્વારા વ્યક્તિ પોતાની જાતની ઓળખાવે છે. જે જૂથો દ્વારા વ્યક્તિ પોતાની જાતને ઓળખાવે છે. જે જૂથો પ્રત્યે વ્યક્તિ સમાનપણાની કે નિર્ભયાપણાની ભાવના ધરાવે છે જેના દ્વારા વ્યક્તિ પોતાના આત્મલક્ષી વલણો વ્યક્ત કરે છે. તેવા જૂથો બંધ જૂથો છે. આમ, બંધ જૂથો વ્યક્તિઓનો ‘અમે’ કે ‘આપણે’ માં સમાવેશ કરીએ છીએ તે વ્યક્તિઓના બનેલાં છે.

બર્સ્ટેડ લખે છે તેમ બંધ, જૂથોમાં આપણે પોતનો અને આપણે જેના માટે ‘અમેનું’ સંબોધન કરતા હોઈએ તે બધાનો સમાવેશ થાય છે. આમ બંધ જૂથનું નિશ્ચિત કદ હોય છે.

સમ્મર બંધ જૂથની મનોવૈજ્ઞાનિક લાક્ષણિકતા દર્શાવતા લખે છે કે બંધ જૂથના સભ્યો પરસ્પર શાંતિ અને સહકારથી રહે છે. પોતાના દેવી દેવતાઓ, ખોરાકની ટેવ, લોકરીતીઓ વગેરેને મનની સાચી રીત માને છે. પોતાના જૂથને દરેક બાબતનું કેન્દ્ર સમજે છે. સમ્મર આવા વલણને સમકેન્દ્રિપણા તરીકે ઓળખાવે છે.

મેકાઈવર અને પેજ નોંધે છે કે, બંધ જૂથના સભ્યોના વલણોમાં એકબીજા પ્રત્યે એ પ્રકારની સહાનુભૂતિ અને પોતાના જૂથના અન્ય સભ્યો સાથેનું આકર્ષણ વ્યક્ત થાય છે.

● **બંધ જૂથોનો લક્ષણો :**

- (1) બંધ જૂથ જેઓને ‘અમે’માં સમાવેશ થાય છે તે વ્યક્તિઓનું બનેલું છે.
- (2) બંધ જૂથમાં સ્વકેન્દ્રિપણું જોવા મળે છે.
- (3) બંધ જૂથમાં પોતાના જૂથના સભ્ય સાથેનું ખેંચાણ વ્યક્ત થાય છે. એટલે કે તેમાં એક પ્રકારની વફાદારી, એકતા, ભાઈચારાની લાગણી પ્રવર્તે છે. આવી લાગણીમાં ‘અમે’ બધા ‘અમે’ આમાં માનીએ છીએ. ‘અમે’ આમ કરવાનાં છીએ, જેવા શબ્દો વ્યક્ત થાય છે.

● **ખુલ્લા જૂથ :**

● **ખુલ્લા જૂથનો અર્થ :**

જે વ્યક્તિઓ ‘અમે’ માં સમાવેશ થતો નથી. જેઓને પારકા ગણવામાં આવે છે. ‘અમે’ ના સંદર્ભમાં જેઓને ‘તમે’ અથવા ‘તેઓ’ કહેવામાં આવે છે અને તેઓમાં જે વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. તે વ્યક્તિઓનું બનેલું જૂથ ખુલ્લા જૂથ છે.

મેકાઈવર અને પેજ લખે છે કે, ખુલ્લા જૂથના વલણોમાં એક પ્રકારનો ભેદભાવ અને અણગમો તથા ધિક્કારની લાગણી સુધી વિકસેલી હોય છે.

બર્સ્ટીડ નોંધે છે કે “ખુલ્લા જૂથોમાં આપણે જેમનો ‘અમે’ માં સમાવેશ કરતા નથી; પરંતુ, ‘અમે’થી જુદા એવા ‘તમે’માં જેમનો સમાવેશ કરીએ છીએ તેવી વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે.”

● **ખુલ્લા જૂથના લક્ષણો :**

- (1) ખુલ્લા જૂથ અમે કરતા જુદા એવા ‘તમે’માં જે વ્યક્તિઓનો સમાવેશ કરવામાં આવતો હોય તે વ્યક્તિઓનું બનેલું છે.
- (2) ખુલ્લા જૂથ પ્રત્યે બંધ જૂથની વ્યક્તિઓ વિરોધી અણગમો, ઉદાસિનતાની લાગણી ધરાવે છે.

ઉદાહરણ : હિન્દુઓ અને મુસ્લિમો, મજૂરો અને માલિકો વગેરે...

બેન્સન(2001) જૂથના ફાયદા અને ગેરફાયદાની શ્રેણી ઓળખી. જે જૂથો ચાલુ છે તે બંધ અથવા ખુલ્લા ગમે તે હોઈ શકે.

● **બંધ જૂથો અને ખુલ્લા જૂથોના ફાયદા :**

- બંધ જૂથોના ફાયદા :
- (1) સ્થાયી અને ધારણાં મુજબ
  - (2) વધારે પડતા સ્નિગ્ધ અને ઘનિષ્ઠ હોઈ શકે છે.
  - (3) જૂથ સભ્યોની જરૂરિયાતોનું સંકલન કરવું સહેલું હોય છે.
- ખુલ્લા જૂથોના ફાયદા :
- (1) જૂથ સંસ્કૃતિમાં સતત ફેરફાર
  - (2) સંસાધનો અને કૌશલ્યોમાં વૈવિધ્યતા
  - (3) વધુ સર્જનાત્મક અને કાલ્પનિક
  - (4) સંબંધોની શરૂઆત કે અંતના કામ માટે સારું
  - (5) છૂટા પડવાના કે અલગ થવાના મુદ્દાઓનો સમાવેશ
  - (6) ફેરફારને લગતા મુદ્દાઓ સાથે અનુકૂલન

● બંધ જૂથો અને ખુલ્લા જૂથોના ગેરફાયદા :

- બંધ જૂથોના ગેરફાયદા : (1) જૂથ વિચારમાં સંવાદિતાનું વલણ  
 (2) અલગ અલગ શ્રેણીઓ અને વૈવિધ્યનો અભાવ  
 (3) અનુકૂલન ક્ષમતા અને વ્યવહારમાં ફેરફાર કરવા માટે ઓછી ક્ષમતા.  
 (4) છૂટા પડવાના મુદ્દાઓ માટે પ્રતિબંધિત તકો.
- ખુલ્લા જૂથોના ગેરફાયદા: (1) અસ્થિર અને અણધાર્યા હોઈ શકે છે.  
 (2) આત્મીયતા અને ઊંડાણનો અભાવ  
 (3) પેટા-જૂથ અથવા જોડાણોનો વિનાશ થઈ શકે.  
 (4) જૂથ સભ્યોની તાત્કાલિક જરૂરિયાતોનું સંકલન કરવું મુશ્કેલ હોય છે.

કોઈપણ જૂથ પ્રત્યે આપણે વફાદારી-એકતા અનુભવીએ છીએ ત્યારે તે જૂથો બંધ જૂથો બને છે; પરંતુ, આવા વલણોનું ત્યારે જ મહત્વ છે કે જ્યારે વ્યક્તિઓ બીજા પ્રત્યે તમારા, તમે, પોતાનાથી, જુદા, પારકા જેવી લાગણી વ્યક્ત કરે. બધાં જ પ્રાથમિકકે દૂરવર્તી જૂથો ખુલ્લા જૂથ સંબંધો વિકસાવતા નથી; પરંતુ, જ્યારે કોઈ પણ જૂથ બીજા જૂથ સાથે હિતો, ધ્યેયો, વિચારો, પ્રવૃત્તિઓના સંદર્ભમાં પરસ્પર સંઘર્ષમાં આવે ત્યારે તેવા જૂથો એકબીજા માટે બંધ જૂથો અને ખુલ્લા જૂથો બને છે.

● ચાલી રહેલા બંધ જૂથનું ઉદાહરણ :

સાપ્તાહિક પરામર્શ પહેલા 1½ કલાક માટે ચાલે પછી ? કલાક અનુસરવામાં આવે મનોશૈક્ષણિકસત્રમાં તેજ સહભાગીઓ આવે છે. આ સંયોજનનું બંધારણ સહભાગીઓને નવી કુશળતા અને વિકાસની પરવાનગી આપે છે. ઉપરાંત તેમના કૌટુંબિક પારસ્પરિક સંબંધો, અંગત મુદ્દાઓ કે વાલીપણા વિશે જ્ઞાન અને સમજ આપે છે. એજ સહભાગીઓ બન્ને સત્રોમાં હાજર રહે છે અને નવા સહભાગીઓ ત્રણ અઠવાડિયા બાદ હાજર રહી શકતા નથી. 9 સપ્તાહ બાદ સહભાગીઓ નક્કી કરે છે કે તેમને જૂથ છોડવું છે કે તેમાં અન્ય બ્લોકમાં જવાનું પસંદ કરે છે. આ પ્રકારની ગોઠવણ જે જૂથ સભ્યોની એક કરતાં વધારે જરૂરિયાતો હોય, તેમને ઉપયોગી છે, સહભાગીઓને અલગ થવાના, પુરું કરવાની અસંખ્ય તકો પૂરી પાડે છે અને જૂથમાં સુરક્ષાભર્યું વાતાવરણ રહે છે.

● ચાલુ પરિસ્થિતિના ખુલ્લા જૂથનું ઉદાહરણ :

એક જ વાલી હોય તેવા લોકોનું મદદ જૂથ અઠવાડિયામાં એક વાર મળે છે, ખૂલ્લું જૂથ હોવાને કારણે સભ્યો પોતાની મરજી મૂજબ જેટલી વાર આવવું હોય તેટલીવાર જૂથમાં હાજરી આપી શકે છે. જ્યારે સભ્યો તેમની જિંદગીના મુશ્કેલ તબક્કામાંથી પસાર થાય, ત્યારે જૂથની વધારે મુલાકાત લે છે. જ્યારે સહભાગીઓ પોતાને વધુ સ્વતંત્રતાની લાગણી અનુભવે છે. ત્યારે જૂથમાં ઓછી હાજરી આપે છે. તેમને જ્યારે જરૂર હોય ત્યારે જૂથ તેમના હાજર હોય છે.

2. સામાજિક સારવાર જૂથ :

પ્રાથમિક હેતુ માટે સામાજિક સારવાર જૂથો જેવા કે

- (1) અભ્યાસ
- (2) વિકાસ
- (3) ઉપાય અને
- (4) સામાજિકરણ

જો કે, સહાય અને મદદના પક્ષને પણ ઉમેરી શકાય; હકીકતમાં આ પ્રકારના જૂથમાં બીજી ઘણી પ્રકારના વિવિધ જૂથોનો સમાવેશ કરી શકાય. ઉપરોક્ત ચારેય મુદ્દાઓનો સમાવેશ

થાય તેવું પણ જૂથો હોય. દા.ત. 'ડૉનસ સિન્ડ્રોમ'વાળા બાળકોના વાલીઓના જૂથને શૈક્ષણિક અને વિકાસ બન્ને માટે માહિતગાર કરવા. નશાખોર લોકોના જૂથને ચારેય પ્રકારના મુદ્દાઓ સાથે હેતુ સભર છે. આમ છતાં પણ કોષ્ટક 1.1 માં આ બન્ને જૂથ વચ્ચેની પ્રતિકાત્મક વ્યાખ્યાની વાત કરી છે. આ કોષ્ટકનો ઉપયોગ કાર્યકર્તાઓ દ્વારા જૂથને ઘણા હેતુઓના આયોજન તરફ દોરી જાય છે.

ક્રમ	ખાસ લાક્ષણિકતાઓ	અભ્યાસ	વિકાસ	ઉપાય	સામાજિકરણ
1	હેતુ	ભાષાક્રિય રજૂઆત ચર્ચા અને અનુભવો દ્વારા શિક્ષણ આપવું.	કૌશલ્ય વર્ધન, જાગરૂકતા, સમાજના વિકાસલક્ષી અનુભવો દ્વારા માવજત કરવી.	વર્તણૂકમાં સુધાર, પુનઃવસવાટ, વર્તણૂકમાં સુધાર માટે હસ્તક્ષેપ, સમસ્યાનું નિવારણ	સંદેશા વ્યવહાર વધારવો, સામાજિક કૌશલ્યોનો વિકાસ, પારસ્પરિક સંબંધોમાં વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ જેવી કે, માળખાકીય કસરતો, કાર્યકારી પ્રવૃત્તિઓ, રોલ વિગેરે દ્વારા સુધાર લાવવો.
2	નેતૃત્વ	વિકાસલક્ષી ચર્ચા દ્વારા, નેતા દ્વારા-શિક્ષકની જેમ માળખું તૈયાર કરવું	નેતા-દિશાસૂચક તરીકે અને માર્ગદર્શન તરીકે	અભિગમ મુજબ નેતાને નિષ્ણાંત તરીકે અથવા ફેમીલીટેટર તરીકે	નેતા જૂથ પ્રવૃત્તિ અથવા કાર્યક્રમના નેતા તરીકે
3	ધ્યાન	વ્યક્તિગત શિક્ષણ ઉપર ધ્યાન આપવું અને જૂથને માટે શૈક્ષણિક માળખું તૈયાર કરવું.	સભ્યો અથવા વ્યક્તિનું ધ્યાન વ્યક્તિના વિકાસ માટેનો અભિગમ, વ્યક્તિ જૂથના અનુભવો પરથી શીખે છે.	વ્યક્તિગત સમસ્યાઓ, હેતુ કે ચિંતા ઉપર ધ્યાન	પ્રવૃત્તિ કરવાના માધ્યમ, સહભાગીતા કે સંડોવણી ઉપર ધ્યાન
4	રચના	કૌશલ્ય અને ભણતરમાં એક સરખાપણું	વિવિધ પ્રકારે સભ્યોની ક્ષમતા, વૃદ્ધિ અને વિકાસ ઉપર આધાર રાખે છે.	સમાન સમસ્યા અથવા ચિંતા દ્વારા જોડાયેલા વિવિધ લોકો	જૂથની જગ્યા અને હેતુ અલગ કે એક હોઈ શકે.
5	બંધન/જોડાણ	કૌશલ્ય વર્ધન માટે સમાન રસ.	સભ્યો વચ્ચે સમાન હેતુ જૂથના વિકાસ માટે વચનબદ્ધતા	સભ્યોના જુદા-જુદા હેતુ (સંબંધો) (કાર્યકર્તા સાથે, જૂથ સાથે કે બીજા સભ્યો સાથે) માટે એક સમાન ઉદ્દેશ	સમાન પ્રવૃત્તિ, ઉદ્યોગ કે પરિસ્થિતિ
6	સંદેશા/સંચાર	ઘણીવાર નેતાથી સભ્યો તરફ, ઘણીવાર સભ્યોથી સભ્યો વચ્ચે પોતાના મતને જાહેર કરવાની ચર્ચા	ઘણીવાર સભ્યો આપસમાં સંદેશાવ્યવહારની જવાબદારી લે છે. પોતાને જાહેર કરવાની ઊંડી ચર્ચા.	નેતાથી વ્યક્તિ કે વ્યક્તિથી વ્યક્તિ વચ્ચે જોડાણ. સ્વ-જાહેરાત ઉપર આધાર રાખે છે. (સ્વ-જાહેરાત મધ્યમ કરતા વધારે આધાર રાખે છે.)	મોટાપ્રમાણમાં પ્રવૃત્તિ કે અશાબ્દિક વર્તનથી. સ્વ-જાહેરાત ઓછી અને અશાબ્દિક વધારે.

### 3. કાર્યકારી જૂથ :

જે જૂથકાર્યકરો કાર્યનો વિકાસ કરી શકે કે આગળ વધારી શકે અને સહાય ઈચ્છતા જૂથ કે વ્યક્તિને તેમની ક્ષમતામાં અને કાર્યદક્ષતામાં વધારો કરી શકે. આ જૂથના નિષ્ણાંતો જૂથ ગતિશિલતાના સિદ્ધાંત ઉપર કાર્ય કરે છે. સંસ્થાકીય વિકાસ અને જૂથ નિર્માણ દ્વારા જૂથના સભ્યોની કુશળતા દ્વારા કાર્ય કરી જૂથને સાચવી રાખે છે. આવ જૂથકાર્ય નિષ્ણાંતોનો અવકાશ સામાન્ય રીતે જે વ્યક્તિ કુદરતી રીતે આવતા કાર્યલક્ષી જૂથ કે કાર્યકારી જૂથને ચોક્કસ સંસ્થાકીય પરિપ્રેક્ષમાં હોય છે.

સંસ્થાકીય વ્યવસ્થાપન અને વિકાસલક્ષી અભ્યાસમાં નિપૂર્ણતા મેળવવા માટે સ્નાતક કક્ષા જરૂરી છે. તેમણે સંસ્થાની માનસિકતા, વ્યવસ્થાપન, વિકાસ વગેરે ઉપર ધ્યાન આપી સંસ્થા માટે જાગરુકતા લાવવી જોઈએ.

#### ● કાર્યલક્ષી અને સારવાર જૂથ :

કાર્યલક્ષી અને સારવાર જૂથના વર્ગીકરણની વાત હોય ત્યારે બંને વચ્ચેનો તફાવત સમજી લેવો જરૂરી છે. કોષ્ટક 1.2 બંને જૂથ વચ્ચેના કેટલાક મુદ્દા ખાસ લાક્ષણિક તફાવતો દર્શાવે છે. કોષ્ટક 1 કેલિન(1972) અને આગળ જેનિંગ્સ(1950) દ્વારા થયેલ પાયાના તફાવતો દર્શાવે છે. જૂથ કયા કારણસર બનાવવામાં આવ્યું છે તેના ઉપર જૂથમાં એકબીજા સાથે જોડાણ થાય છે. સારવાર જૂથના સભ્યો, તેમની એક સમાન જરૂરિયાતો અને સમાન પરિસ્થિતિને કારણે જોડાયેલા હોય છે. જ્યારે કાર્યલક્ષી જૂથનું બંધારણ એક કાર્યલક્ષી હોવાથી ત્યાં સભ્યો વચ્ચેનું જોડાણ આદેશ અનુસાર કાર્ય પૂરું કરવા માટે હોય છે.

#### સારવારલક્ષી અને કાર્યવાહી જૂથની તુલના

ખાસ લાક્ષણિકતાઓ	સારવાર જૂથ	કાર્યલક્ષી જૂથ
બંધન અને ભૂમિકા	જૂથ સભ્યોની વ્યક્તિગત જરૂરિયાતો, અંદર-અંદરની ક્રિયા-પ્રક્રિયાઓ દ્વારા પહોંચી શકાય.	જે હેતુ લક્ષી કાર્ય આપવામાં આવ્યું હોય તે પૂરું કરવું.
સંદેશા વ્યવહારની પદ્ધતિ	ખુલ્લી/જાહેર	આપલે કાર્ય ઉપર ધ્યાન રાખવું.
પદ્ધતિ	જૂથ આધારિત, ઔપચારિક	નીતિ નિયમ અનુસાર અને કાર્યરૂચિ અનુસાર
રચના	સમાન મુદ્દાઓ, સમસ્યાઓ અને લાક્ષણિકતાઓ આધારિત	પ્રતિભા આધારિત, કુશળતા આધારિત અને કાર્યના વિભાજન આધારિત
સ્વ:જાહેરાત	ઘણી સારી	બહુ જ ઓછી
ગોપનીયતા	કાર્યવાહી અંગત હોય છે અને જૂથમાં જ રહે છે.	ક્યારેક ખાનગી તો ક્યારેક જાહેર
મૂલ્યાંકન	સફળતાનો આધાર સભ્યોના હેતુ પાર પાડવા ઉપર	સફળતાનો આધાર કાર્યને આગળ ધપાવવામાં, કાર્યસૂચિને અનુસરવામાં અથવા ઉત્પાદન વધારવામાં

સારવાર જૂથમાં ફોરમ સમક્ષ ભૂમિકા ગોઠવવામાં આવી હોતી નથી, પણ સભ્યો જૂથની અંદરોઅંદર ક્રિયા પ્રતિક્રિયા દ્વારા વિકાસ પામે છે. કાર્યલક્ષી જૂથની અંદર ક્યારેક ભૂમિકા સોંપવામાં પણ આવે છે અને ક્રિયા-પ્રતિક્રિયા દ્વારા ભૂમિકાની ફેરબદલી પણ કરે છે. ઘણીવાર જૂથ નેતાની ભૂમિકા પણ સોંપવામાં આવે છે. તો ક્યારેક મંત્રી અને સત્યશોધકની ભૂમિકામાં પણ હોય છે.

સારવાર જૂથમાં સંદેશાવ્યવહાર ખુલ્લો હોય છે. સભ્યોની આસપાસની ક્રિયા-પ્રતિક્રિયાને પ્રોત્સાહન આપવામાં આવે છે. જ્યારે કાર્યલક્ષી જૂથમાં સંદેશા ફક્ત કાર્યવાહી જ હોય છે અને કાર્યકર્તાઓને ફક્ત કાર્ય ઉપર ધ્યાન આપવાનું કહેવામાં આવે છે. કેટલાક કાર્યલક્ષી જૂથોમાં કાર્યકર્તાઓ વચ્ચે ખાસ પ્રકારનો કાર્યલક્ષી સંદેશાવ્યવહાર જ થતો હોય છે. બીજા કાર્યલક્ષી જૂથમાં સભ્યો પોતાનો સંદેશાવ્યવહાર ઓછો કરે છે, કારણ કે તેઓ એવું સમજે છે કે બીજા સભ્યો તેમનો સ્વીકાર કદાચ નહીં કરે.

સારવારલક્ષી જૂથમાં ભેગા મળવાની પ્રક્રિયા નિયમાધીન જ હોતી નથી. કાર્યલક્ષી જૂથકાર્યસૂચિને જ અનુસરે છે. સારવાર લક્ષી જૂથના કરતાં કાર્યલક્ષી જૂથ ઔપચારિક નિતી નિયમોનું પાલન કરે છે. તેઓ જૂથના સભ્યો દ્વારા વ્યાપારની અનુલક્ષીને થતી ચર્ચાનું શાસન કરે છે. જો કે, આ બન્ને જૂથોની રચના માટે એકસમાન નિયમો બનાવી શકાય; પરંતુ, વાસ્તવિક રચના બને જૂથોની અલગ હોય. દા.ત. સારવાર જૂથની રચના, સભ્યોના પ્રશ્નો, સમસ્યાઓ અને પહોંચને અનુલક્ષીને હોય છે. જ્યારે કાર્યલક્ષી જૂથની રચનામાં જરૂરી માનવસંસાધનો, તેની જરૂરિયાતો અને તેમને જરૂરી કાર્યોનો સમાવેશ હોય છે. સારવારલક્ષી જૂથમાં વ્યક્તિ જાતે જ પોતાની સમસ્યાઓ બહાર લાવે છે. જે ક્યારેક લાગણી સભર કે વ્યક્તિગત હોઈ શકે.

જ્યારે કાર્યલક્ષી જૂથમાં જાતે જ સ્વસમસ્યા ખુલ્લી પાડવાનું પ્રમાણમાં ઓછું હોય છે. સામાન્ય રીતે એમ સમજવામાં આવે છે કે સભ્ય પોતાને અસર કરતાં પરિબળો કાર્યલક્ષી પૂરાવો દર્શાવે છે.

કાર્યલક્ષી જૂથના સભ્યો ઘણીવાર પ્રક્રિયાને ખાનગી રાખવાનું પસંદ કરે છે અને વ્યક્તિગત સમસ્યાઓ બહાર લાવવા માંગતા નથી. સારવારલક્ષી જૂથ ઘણીવાર એમ નક્કી કરે છે કે જૂથની કાર્યવાહી ગોપનીય રહે છે. કાર્યલક્ષી જૂથની ઘણી સભાઓ ખાનગી પણ હોય છે; પરંતુ, અમુક સભાઓ જાહેર હોય છે. આ જૂથ સંસ્થામાં જે લાગતા-વળગતા લોકો હોય તેમને જાહેર કાર્યવાહી અંગે જાણ પણ કરે છે.

બન્ને જૂથોમાં સફળતાના માપદંડ પણ અલગ હોય છે. સારવાર જૂથની સફળતા વ્યક્તિગત હેતુને સિદ્ધ થવા ઉપર નિર્ભર હોય છે. જ્યારે કાર્યલક્ષી જૂથની સફળતા તેમના લક્ષ્ય ઉપર નિર્ભર હોય છે. જેમ કે, સમસ્યાનું નિવારણ, આયોજિત નીતિ, સાચી નિર્ણયપ્રક્રિયા અથવા જૂથ વિકાશ જેમ કે રિપોર્ટ, સૂચનાઓ, ધારા-ધોરણો વગેરે...આ જૂથમાં કાર્યલક્ષી બાબતો ઉપર જ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવે છે.

સારવારલક્ષી જૂથ નજીકમાં જ (નવા) જ બનેલા માતા-પિતાને મળે છે અને વાલીપણાના પાઠ શીખવે છે. બીજા જૂથમાં સભ્યો સમૂહના પ્રતિનિધિઓને એકઠા કરી ઘોડિયાઘર ને બનાવવાની અને ચલાવવાની ચર્ચા કરી, સરકારી સહાય વિશે ભલામણ કરવાની અને સરકારી સહાયથી ચાલતી સંસ્થાઓમાં બદલાવ લાવવાની વાત કરે છે.

## સારવારલક્ષી જૂથ અને કાર્યલક્ષી જૂથની પ્રતિકાત્મક વ્યાખ્યા :

આ બન્ને જૂથોને વિસ્તૃત રીતે વ્યાખ્યાયિક કરવા માટે વર્ગીકરણ કરવું જરૂરી છે. કાર્યલક્ષી જૂથ અને સારવાર જૂથ બન્ને વચ્ચેનો મૂળભૂત તફાવત દર્શાવવા કોષ્ટક 1.2 માં

દર્શાવેલ છે. બન્ને જૂથનો તફાવત દર્શાવવા બન્ને જૂથને પ્રાથમિક રીતે હેતુ મુજબ અલગ અલગ કરવા જરૂરી છે. ઘણા લેખકોને બન્ને જૂથને પ્રાથમિક હેતુ દ્વારા કાર્યકર્તામાં તે અભ્યાસ માટે દોરવણી આપી છે. દા.ત. હાર્ટફોર્ડ(1964) એ સૂચવ્યું છે કે, જૂથ સામાજિક કાર્યો ઉપર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરી શકે, જેવા કે જૂથનો વિકાસ, પરિવર્તન કે ઉત્થાન. સૂચવે છે કે, જૂથો એકબીજાને મદદ કરવામાં વધારો કરે છે. મર્ફી(1954) સૂચવે છે કે, જૂથમાં સભ્યોનો વધારો, સમાજમાં હેતુ સભર સારા અનુભવોને કારણે થાય છે.

બીજા લેખકોએ ઘણા આશાસભર વર્ગીકરણો કર્યા છે. જેમ કે Dougleer(1974)જૂથનો હેતુ :

- (1) વ્યક્તિગત વિકાસ અને ગોઠવણ માટે
- (2) ખાસ જરૂરિયાત માટે જૂથ વિકાસ
- (3) સામાજિક પ્રવૃત્તિઓ, પરિવર્તન અને સામાજિક બદલાવ સારા અનુભવો દ્વારા Klein's (1972)જૂથકાર્યકર્તાઓનો હેતુ ઘણા કારણોને વ્યાખ્યાયિત કરે છે. તેઓ કહે છે કે જૂથનો હેતુ:
  1. પુર્નવસવાટ : તેમના પૂર્વ કાર્યોની સાચવણી
  2. મૂળવસવાટ : સભ્યોના વિકાસ અને વૃદ્ધિમાં વધારો
  3. સુધારણા: સામાજિક ન્યાય અથવા ધોરણોનો સમસ્યાનો સામનો કરતા સભ્યોને મદદ
  4. સામાજિકરણ : સભ્યોને બીજાની મદદથી કેવી રીતે કામ કરવું અને આગણ વધવું કે જે સમાજને અનુરૂપ હોય.
  5. નિયંત્રણ : અમુક ચોક્કસ હદ સુધી સભ્યોને તેમની જરૂરિયાત અને સામાજિક ઘટનાને પહોંચી વળવા માટે મદદ કરવી.

## (4) સ્વસહાય જૂથ :

અર્થ અને સમજૂતી : નિરંતર ગરીબીના કારણે સમાજના વિવિધ વર્ગમાં એવી માનસિકતા ઘર કરી લે છે કે તેઓ પોતાનો વિકાસ કરી શકવા માટે સ્વયં સક્ષમ નથી અને અન્ય પર આધારિત છે. એમની આ દશાના કારણે નિર્માણ પ્રાપ્તિસ્થાનો સંપૂર્ણ વંચિત રહી ગયા છે. સાધન સંપન્ન વર્ગો પર એમની નિર્ભરતાને વધારે ને વધારે પ્રબળ કરવામાં સંસ્થાગત પ્રયત્નોનો પણ દોષ રહ્યો છે. જેમણે ક્યારેય ગરીબોની ક્ષમતાને સ્વીકારીજ નથી. આ ઉપરાંત બનાવવામાં આવેલી યોજનાઓ લાદવામાં આવી છે. જેના પરિણામ સ્વરૂપ નીતિના ઘડવૈયા તેમજ સંયોજકો તથા ગરીબોના મધ્યસ્થી લાભદાતા તેમજ સંયોજકો તથા ગરીબોના મધ્યસ્થી લાભદાતા તેમજ પ્રાપ્તકર્તાના સંબંધ વિકસિત થયાં છે. ગરીબ વર્ગ દરેક સમસ્યા માટે સરકાર પ્રત્યે અપેક્ષિત થઈ જાય છે અને એક પ્રકારે 'ડિપેન્ડન્સી સિન્ડ્રોમ' ઉત્પન્ન થાય છે. એટલે કે તેઓ હંમેશા માટે પોતાને પરાવલંબી સમજે છે. સ્વસહાય જૂથ દ્વારા ગરીબોને એકત્રિત કરી તથા તેઓને સ્વયં ગરીબીમાંથી ઉભરવાનો પ્રયાસ કરવા માટે પ્રેરિત કરવામાં આવે. ગરીબ વ્યક્તિઓ ઘણી

વખત એક નાનું જૂથ બનાવી પોતાની થોડી આવકમાંથી નિયમિત બચાવતા હોય છે અથવા બચાવવાની ઈચ્છા ધરાવતા હોય છે. જેથી જરૂર પડે પોતાની આર્થિક પ્રવૃત્તિ અને સામાજિક આકસ્મિક ખર્ચ માટે સમયસર ધિરાણ મળી રહે; પરંતુ, આવી બચત અને ધિરાણનું પ્રમાણ ઓછું રહે છે. વળી, દરેકને બેંકમાંથી ધિરાણ વ્યક્તિગત રીતે મેળવવું મુશ્કેલ બને છે. જો તેમને બેંક સાથે સાંકળી લેવાય તો ભંડોળનું પ્રમાણ પણ વધે અને સરળતાથી ધિરાણ મળે, જેથી આવું જૂથ પોતાના સભ્યોને ધિરાણ આપી શકે માટે સ્વ:સહાય જૂથ રચવાની જોગવાઈ કરેલી છે.

**વ્યાખ્યા :**

“સમાન હેતુ પાર પાડવા, સ્વેચ્છાએ ઊભું થયેલું, મર્યાદિત સભ્ય સંખ્યા ધરાવતું ગરીબ અને જરૂરિયાતમંદ વ્યક્તિઓનું એવું મંડળ કે જે સ્વબચત અને અન્ય સહાય દ્વારા જૂથના સભ્યોને સ્વાવલંબી બનાવવા, રોજગારી આપવા કે સામાજિક ખર્ચને પહોંચી વળવા ઉપયોગી થતું હોય તેવા સમૂહને ‘સ્વસહાય જૂથ’ કહેવામાં આવે છે.”

**મહત્વ :**

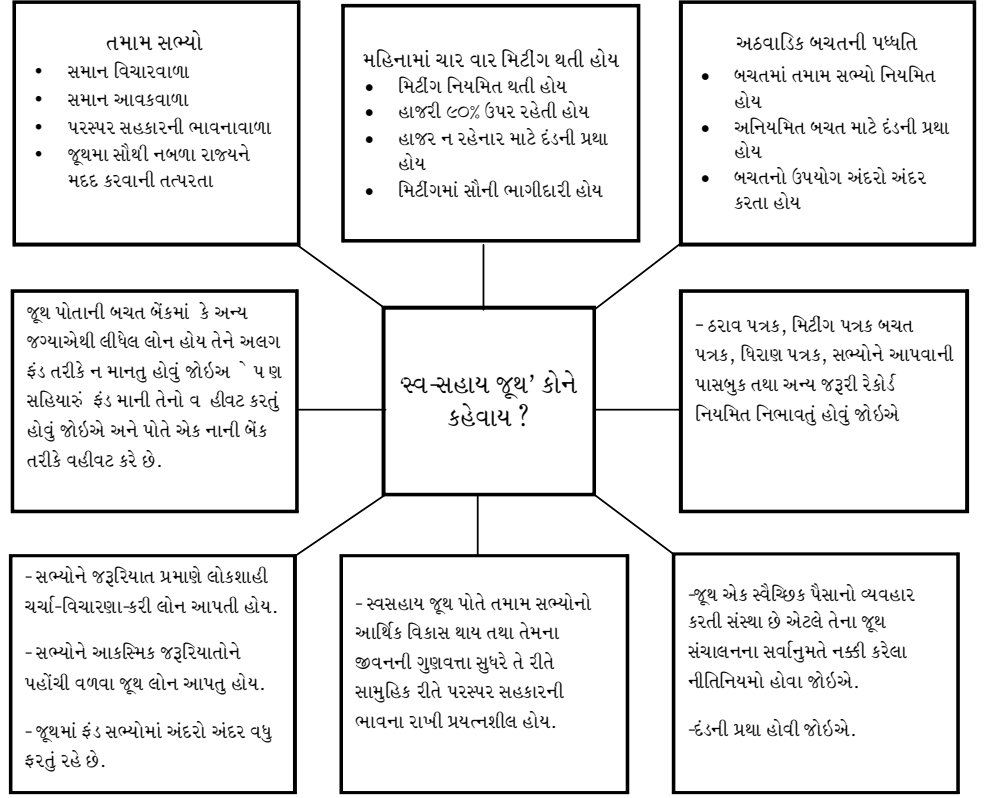
ભારત દેશ એ ગામડાઓનો બનેલો હોવાથી તેમાં જોઈએ તો આપણે ખેતી અને તેને સંલગ્ન વ્યવસાયમાં વધુ અર્થોપાર્જન માટે ગ્રામ્યક્ષેત્રે ધિરાણની પ્રક્રિયા વધુ સઘન બનાવવાની જરૂર છે. ગ્રામોત્થાન માટે ઈ.સ.1969માં બેંકોનું રાષ્ટ્રીયકરણ કરવામાં આવ્યું. સરકારી બેંકો અને ગ્રામીણ બેંકોની સ્થાપના પણ થઈ. સાથે-સાથે સરકારશ્રી એ સંકલિત ગ્રામ વિકાસ કાર્યક્રમ જેવા સહાય આપવાના કાર્યક્રમો અમલમાં મૂક્યા. આમ છતાં હજુ 50% ઉપરના ગ્રામ્ય કુટુંબો બેંકિંગ છત્રછાયાની બહાર રહી ગયા છે.

બેંક જીવન જરૂરિયાતના નાણાં હજુ આપી શકતી નથી. ગ્રામ્ય કુટુંબો હજુ પણ નાણાં ધીરનાર પાસેથી નાણાં મેળવે છે. ગ્રામ્ય કુટુંબોને પૈસાની માત્ર ઉત્પાદનના હેતુઓ માટે જરૂર પડે છે. એવું નથી હોતું તેમને જીવન જરૂરિયાત માટે તથા સામાજિક વ્યવહારો, આરોગ્ય સંભાળ વગેરે માટે આવા સંજોગોમાં નાણાં ધીરનાર વ્યક્તિ પાસેથી માગે એટલા ઊંચા વ્યાજે નાણાં મેળવવાના રહે છે. આમ, થવાથી માંડ માંડ ઊભી કરેલી બચત નાની આવકો તેમના હાથમાંથી ચાલી જાય છે. તેને લીધે ગ્રામ્ય કુટુંબો ઉત્પાદન લક્ષી પ્રક્રિયાઓમાં પૂરે પૂરો ભાગ લઈ શકતા નથી અને જે કંઈ નાની બચતો કરે છે, તે એને નાણાં ધીરનાર પાસે ચાલી જાય છે. આને લીધે ગ્રામ્ય કુટુંબોએ પોતાની કોઠાસૂઝથી જૂથમાં બચત કરી જૂથના સભ્યોની આકસ્મિક જરૂરિયાતને પહોંચી વળવા દેશમાં ઘણો ઠેકાણો પ્રક્રિયાઓ ઊભી કરેલી છે. અને આમ, તેઓ પોતાના નાણાંકીય વ્યવહારો ટકાવી રાખવા પ્રયત્નશીલ છે. આ લોકોએ ઊભી કરેલી પ્રક્રિયા હવે માંડ-માંડ ધ્યાનમાં આવી છે. જે હવી આપણે સ્વ-સહાય જૂથ તરીકે ઓળખીએ છેએ.

સ્વાશ્રય-આત્મનિર્ભરતા અને સ્વાલંબનના વિચારોનો ફેલાવો કરવાની ખૂબ જ જરૂર છે, તથા ગ્રામ્ય ગરીબ કુટુંબોને બેંકેબલ બનાવવાની એટલે કે તેમને સરળતાથી ધિરાણ મળી શકે તેની વૈકલ્પિકવ્યવસ્થા ગોઠવવાનો સમય પાકી ગયો છે અને આ માટે ‘સ્વ-સહાય જૂથ’ એક ઉત્તમ સાબિત થયેલો પ્રયોગ જણાય છે.



## સ્વ-સહાય જૂથની તાત્વિક લાક્ષણિકતાઓ :



## મૂળભૂત સ્વ-સહાય જૂથ પ્રતિકૃતિ (મોડલ) :

સ્વસહાય જૂથો મોટી સંસ્થાન ભાગ તરીકે અથવા અલગ રીતે પણ અસ્તિત્વમાં આવે છે. તેઓ ઔપચારિક રીતે અથવા બંધારણ મુજબ અથવા પોતાના બનાવેલા કાર્યક્રમ અનુસાર કાર્ય કરી શકે છે. જૂથ સામાન્ય રીતે જૂથના સભ્યના ઘરમાં, શાળામાં, ચર્ચમાં કે અન્ય કોઈ જગ્યાએ મળે છે.

સ્વસહાય જૂથમાં અમૂક ચોક્કસ સામાજિક પરિસ્થિતિમાં ભેગી થાય છે. સભ્યો ભેગા મળી પોતાની વાત, મુશ્કેલીઓની ચર્ચા કરે છે, તેમની લાગણીઓ, તણાવો, જવાબદારીઓ, આકસ્મિક જરૂરિયાતો અને 'દેવા'ઓની પણ ચર્ચા કરે છે. આમ, થવાથી તેઓ સમજી શકે છે કે (મુશ્કેલી/સમસ્યા) તેમના એકલા ઉપર નથી અને એકબીજા સાથે સહાનુભૂતિની લાગણીથી જોડાય છે. જેને કારણે ખાસ કરીને અપંગ અને નબળા લોકો અલગતાથી દૂર રહી, સહુની સાથે સમભાવથી કેળવાય છે. ક્યારેક સભ્યો ભેગા મળે ત્યારે એકબીજા પ્રત્યે લાગણીસભર થઈ જાય છે.

“વ્યાવસાયિક નિષ્ણાંત”ની મદદથી ઘણાં જૂથોમાં વ્યાવસાયિક સેવા આપનારા નેતા હોય છે. અથવા પૂરક સાધનો (ગાર્ટનર અને રાઈસમેન 1977) પૂરી પાડે છે. ઘણા જૂથો “સમવયસ્ક સહભાગીતા”નું મોડલવાપરી બહારના નેતાઓને જ્યાં સુધી પોતાની ચર્ચા પૂરી ન થાય, ત્યાં સુધી જૂથમાં આવવા દેતા નથી. તેઓ ફક્ત આમંત્રણથી જ હાજરી આપી શકે છે. વ્યાવસાયિક નિષ્ણાંતની સરખામણીએ ‘પિયર સરખામણી’માં અનુભવી જ્ઞાન, ઉદ્દેશોત્તમક કરતાં વધારે મહત્વનું છે. ‘પિયર સહભાગીતા’ના જૂથમાં વિશિષ્ટ જ્ઞાન સેવાઓ પાસ્પરિક રીતે મફત મળે છે. સાથેઓ વચ્ચે સમાનતા હોય છે. માહિતી અને જ્ઞાન ખુલ્લું અને વહેંચાયેલું હોય છે.

સહકાર્યકર એકબીજા માટે સારવાર દૃષ્ટાંતનું કામ કરે છે. જે વ્યક્તિ પહેલેથીજ ત્યાં રહી, તે સહભાગીતા પ્રભાવ દ્વારા નવા સભ્ય અસર પામે છે. મને સમસ્યા સાથે અને કેવી રીતે લાભાર્થીને મદદ મળે છે. તે શીખી શકે છે.

સહભાગી મોડલની એક સંભવિત અસર એ પણ છે કે આ 'પિયર મોડલ'ની અસર સશક્તિકરણ છે. સ્વ-સહાયજૂથના સભ્યો એક બીજા ઉપર આધાર રાખે છે અને એક પ્રકારની આઘાત્મિક શક્તિ પામે છે. સાથે મળીને તેઓ તેમના જીવનમાં સમસ્યા નિયંત્રિત કરતાં શીખે છે.

જેઓ શરમજનક પરિસ્થિતિ અને કલંકનો સામનો કરે છે. તેમાં સંકોચ વગર કે ન્યાય વગર એક સાથે આવે છે. "તુરંત ઓળખ" અને સમુદાય (બોરમેન 1992) પૂરી પાડે છે. તેમાં એકબીજાને ભાવનાત્મક, સામાજિક અને વ્યવહારુ આધાર આપી શકે છે. તેમાં તેઓના કલંક અને શરમને સમજવા માટે અને સામનો કરવા માટે સાથે મળી શકે છે. સ્વાભિમાન અને સ્વ અસરકર્તા વધારવા માટે ભાગીદારી દ્વારા જાણી શકે છે. તેમાં તેઓના સામાજિક કૌશલ્ય વધારવા અને સામાજિક સુધારણાને પ્રોત્સાહન આપે છે. "સંજ્ઞાત્મક પુનઃરચના"(કેટ્રજ 1993) તણાવ, નુકશાન અને વ્યક્તિગત ફેરફાર(સિલ્વરમેન 1992) દ્વારા સભ્યો જાણી શકે છે.

## 5. સહાયક જૂથ :

**અર્થ અને સમજૂતી :** સહાયક જૂથ-એકબીજાને મદદ કરવા અને સાથ આપવા માટે મળતા લોકોનું જૂથ છે. એક સમાન મુદ્દાઓની પીડામાંથી પસાર થયેલાં લોકોનું બનેલું હોય છે. દા.ત. વ્યસન મુક્તિ જૂથ આ પ્રકારની સ્વાભાવિકતાને કારણે આ જૂથના સભ્યો એકબીજા સાથે વધારે જલ્દીથી નજીક આવી જાય છે. લોકો એકબીજા સાથે પોતાના અનુભવો જાણવામાં પણ જલ્દીથી અનુકૂલન સાધી શકે છે અને પોતાની લાગણીઓ કોઈ પ્રકારની બાધા વગર ખુલ્લા મને વ્યક્ત કરી શકે છે. જે લોકો પહેલાં આવી પરિસ્થિતિનો સામનો કરી ચૂક્યાં છે તેમના ભૂતકાળનાં અનુભવો તેઓ સમુદ્ગ્રામીયાઓ સાથે ખુલ્લા મને કહી શકે છે. ક્યારેક માર્ગદર્શન પણ આપી શકે છે. આ જૂથને ચિકિત્સા જૂથનું નામ પણ આપી શકાય.

એક ગુઢ ઉદાહરણ સ્વરૂપ વાત કરીએ તો પીડિત લોકોનું જૂથ, જેઓ તણાવ, તકલીફ અને સતત માંગણી સભર સંજોગોનો સામનો કરે છે, તેવા લોકોનું જૂથ. વધારે ઉડાણમાં જઈએ તો ઉ.દા. તરીકે એવા લોકોનો પણ સમાવેશ થાય, જેઓ દવાઓ ઉપર જીવતા હોય અને તેમની આ તકલીફમાંથી દૂર કરવા માટેનું પણ એક જૂથ હોઈ શકે. આવા સહાયક જૂથો નીચેના રોગોના નિવારણ માટે ચાલી શકે છે. જેમ કેવા જૂદા-જૂદા પ્રકારના વા જેવા કે ગંઠિયો વા, સંધિ વા વગેરે કરોડ રજજુની ઈજા, માથાની ઈજા, ધનુર, ચામડીના રોગો, એઈડ્ઝ, વંધત્વ, દાઝવું, હૃદયરોગ વગેરે જે લોકોમાંથી આવી તકલીફોનો સામનો કરે છે. અને કાળજી અને સારવારનો ભારે બોજ ઉઠાવે છે. તેવા લોકો ઉદાહરણ :

- કેન્સર પીડિત બાળકોના વાલીઓ
- માનસિક રોગ વાળા બાળકોના વાલીઓ
- બાળમૃત્યુનો ભોગ બનેલા વાલીઓ
- 'કિડની'ની તકલીફ અને 'ડાયાલીસીસ' ઉપર જીવતા બાળકોના વાલીઓ
- હૃદયરોગની બીમારીવાળા બાળકોના વાલીઓ

- વૃદ્ધાવસ્થાની પહેલા અને વૃદ્ધાવસ્થાની પછીનો ઉન્માદ કરતા
- લોકોની સાર-સંભાળ કરતાં પરિવારો
- ચેતાતંત્રને લગતા રોગોનો ભોગ બનેલા લોકોની દેખરેખ કરતા પરિવારો.

આગળ જણાવ્યા પ્રમાણે વ્યાવસાયિક રીતે સાર-સંભાળ કરનારા જૂથોને ઘણીવાર લાગણીઓમાંથી પણ જોડાવાનો ભાર હોય છે. આવી સેવા રાખનારા પરિચારલોકોની માંગ છેલ્લાં કેટલાંક વર્ષોમાં ઘણી વધી છે. આવા સહાયક જૂથો મોટાભાગની જરૂરિયાતની આશા પૂરી પાડે છે. સાથે સાથે ડોક્ટરો પણ આવા સ્વજનોને સંવેદનશીલતાથી કેમ વર્તવું તે પણ શીખવવામાં મદદ કરે છે. આમ, સહાયક જૂથ લોકો આપસમાં એકબીજાને મદદ કરે તેવું પણ હોઈ શકે અને પીડામાંથી પસાર થતાં લોકોને મદદ કરનાર બની શકે અને બીજું એવું પણ જૂથ હોઈ શકે, જે પીડામાંથી બહાર કાઢવાની પ્રવૃત્તિ કરતો જન સમુદાય. આમ, સહાયક જૂથ ઘણી બધી પ્રવૃત્તિઓની શુંબલા અથવા લોકો વચ્ચેનું આદાન-પ્રદાન જે સ્વ-જાગરૂકતા અને બદલાવમાં સહાય કરતું જૂથ.

#### સહાયક-જૂથના પ્રકાર :

આમ તો, આપણે સહાયક જૂથ વિશે ઉપર ઘણી ચર્ચા કરી છે. છતાં સહાયક જૂથના પ્રકાર વિશે જો વિહંગાવલોકન કરીએ તો...

#### (1) ફક્ત સભ્યો/ સ્વ-સહાય માટે/ સમવયસ્ક જૂથ :

આ પ્રકારના જૂથોનું સંચાલન સભ્યો દ્વારા જ થાય છે. જેમાં વ્યાવસાયિક ધોરણે સહાય કરતા લોકોનો બિલકુલ સમાવેશ થતો નથી. આ પ્રકારના જૂથ સભ્યો અંદરો અંદર ઘણી મોકળાશ અનુભવે છે. કારણ કે, દરેક સભ્ય સરખા પ્રકારના અનુભવ માંથી પસાર થયેલો હોય છે, જેથી તેમને કોઈ પણ પ્રકારની અકળામણનો ભાર પણ નથી હોતો.

#### (2) કુશળતાપૂર્વક સુવિધા આપતા આધારજૂથ :

આ પ્રકારના આધાર જૂથો વ્યાવસાયિક ધોરણે સહાય કરતાં હોવાથી સભ્યોનાં પ્રશ્નોની જાહેરમાં ચર્ચા કરતાં નથી. આવા વ્યાવસાયિકો માનસિક રોગના દર્દીની સારવાર માટે અથવા મનોચિકિત્સકીય રોગો, સમાજ કાર્યકરો કે ધર્મગુરુઓ વગેરે જેવા માટે કામ કરતા હોય છે. આવા જૂથો સામાન્ય રીતે દવાખાનાઓ અથવા જેલોમાં વધારે કાર્યરત હોય છે. આ જૂથનો લાભ એ છે કે આખા જૂથનું સંચાલન ત્રાહિત વ્યક્તિ કરતી હોય છે.

#### (3) ઓનલાઈન સહાયક જૂથ :

આધુનિકયુગમાં વૈજ્ઞાનિક ઉપકરણોની સહાયથી વ્યાવસાયિક અથવા બિન-વ્યાવસાયિક ધોરણે આવા ઘણાં જૂથો ચાલતાં હોય છે.

### 2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

1. કઈ સદીમાં-સમાજકાર્યની એક પદ્ધતિના રૂપમાં, સામાજિક જૂથકાર્યની ઉત્પત્તિ -દાન સંગઠન સમિતિ આંદોલનના પરિણામ સ્વરૂપ થઈ?
 

a. 18મી	b. 20મી
c. 19મી	d. 21મી

2. સમાન રસ અને રૂચી ધરાવતા બે કે તેથી વધુ લોકોના જૂથને કયા જૂથ તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય.?
  - a. સામાજિક જૂથ
  - b. વ્યક્તિગત જૂથ
  - c. ઓપચારિક સંગઠન
  - d. ઉપરમાંથી એક પણ નહિ.
3. નીચેનામાંથી જૂથ રચનાનો તબક્કો કયો છે?
  - a. આધારશીલ
  - b. અભ્યાસ
  - c. સામાજિકરણ
  - d. વિભાજન
4. બંધ જૂથના સભ્યોના વલણોમાં એકબીજા પ્રત્યે એ પ્રકારની સહાનુભુતિ અને પોતાના જૂથના અન્ય સભ્યો સાથેનું આકર્ષણ વ્યક્ત થાય છે. આ કોના દ્વારા નોંધવામાં આવ્યું છે?
  - a. કીમ્બોલયંગ
  - b. મેકાઈવર અને પેજ
  - c. હેમિલ્ટન
  - d. ઈ.ડબ્લ્યુ.બર્ગેસ
5. કાર્યલક્ષી અને સારવાર જૂથના વર્ગીકરણ કેલિને કઈ સાલમાં કર્યા હતા.?
  - a. 1952
  - b. 1982
  - c. 1872
  - d. 1972
6. વહીવટી દેખરેખના પ્રકાર કેટલા છે?
  - a. 3
  - b. 5
  - c. 7
  - d. 4

---

### 2.13 ઉપસંહાર :

---

જૂથને આકાર આપવા અને કાર્યરત રાખવા જૂથ રચનાના તબક્કાઓ અને તેના પ્રકારો ખુબ જ મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. સમાજમાં અનેક પ્રકારના જૂથો રચાય છે. તેનું અસ્તિત્વ છે જે વિસ્તૃત રીતે સમજવા, સમાજ કાર્યના વિદ્યાર્થી તરીકે અત્રે દર્શાવેલ વિગતો ખૂબ જ ઉપયોગી નીવડશે.

---

### 2.14 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

---

Answer :- 1) c, 2) a, 3) d, 4) b, 5) d, 6) a

---

### 2.15 ચાવીરૂપ શબ્દો :

---

- લોકશાહી : લોકો દ્વારા ચાલતું તંત્ર, 'ડેમોક્રસી', લોકશાસન
- જૂથ પ્રક્રિયા : એકહેતુ માટે એકઠા થયેલ માનવ સમૂહમાં તેમના દ્વારા થતી કામગીરી, ટોળીમાં થતું કાર્ય.

---

### 2.16 સ્વાધ્યાય લેખન :

---

1. જૂથ રચનાના તબક્કાઓ વિશેની તમારી સમજ સ્પષ્ટ કરો.
2. જૂથકાર્યની દેખરેખ કેવી રીતે રાખશો ?
3. સારવાર જૂથની પ્રતિકાત્મક વ્યાખ્યા આપો.
4. કાર્યલક્ષી અને સારવાર જૂથનો તફાવત સ્પષ્ટ કરો.

5. સ્વ-સહાય જૂથની પ્રતિકૃતિ-મોડલની વિસ્તૃત ચર્ચા કરો.

---

### 2.17 પ્રવૃત્તિ :

---

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમ્યાન સામાજિક જૂથકાર્ય કરતાં કરતાં - જૂથ પ્રક્રિયા જેમાં જૂથમાં શું બને છે ?, જૂથભાવના, જૂથસંઘર્ષ, જૂથ વિકાસ વગેરે પ્રક્રિયા સમજો.

---

### 2.18 કેસ સ્ટડી :

---

- ક્ષેત્રકાર્યના વિસ્તારમાં (દા.ત. ગામમાં ખેત મજૂરો અથવા ખેડૂતો સાથે) જૂથકાર્ય દરમ્યાન - “સંઘર્ષ અને વિવાદ હલ કરવાના તબક્કા” સંબંધી કેસ સ્ટડી કરો.

---

### 2.19 સંદર્ભગ્રંથો :

---

ગ્રંથનું નામ	લેખકનું નામ
1. Introduction to group work (ઇન્ટ્રોડક્શન ટુ ગ્રુપ વર્ક)	1. David Gupazzi 2. Douglass R.Grass 3. Mark D. Stauffer
2. An Introduction to group work practice.	1. Ronald W. Toseland 2. Robert F. Rivas
3. Group work Theories and Practices (ગ્રુપ વર્ક- થીયરીઝ અને પ્રેક્ટીસીઝ)	1. H.Y.Siddiqui
4. Social Group Work	Principles and Practices Harleigh B. Trecker (1948)Publication: Women Press, New York

---

: વિદ્યાર્થી નોંધ :

---

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

એકમનું માળખું

- ૩.૦ પ્રસ્તાવના
- ૩.૧ અધ્યયનના હેતુઓ
- ૩.૨ વિભાવના
- ૩.૩ જૂથ વિકાસના તબક્કા
- ૩.૪ જૂથ વિકાસના તબક્કામાં સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા
- ૩.૫ તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- ૩.૬ ઉપસંહાર
- ૩.૭ તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- ૩.૮ ચાવીરૂપ શબ્દો
- ૩.૯ સ્વાધ્યાય લેખન
- ૩.૧૦ પ્રવૃત્તિ
- ૩.૧૧ કેસ સ્ટડી
- ૩.૧૨ સંદર્ભગ્રંથો

**૩.૦ પ્રસ્તાવના :**

સમાજની ગતિશીલતા માટે વ્યક્તિનો વિકાસ વ્યક્તિનું જૂથમાં કાર્ય કરવું અને તેના આધારે સમાજમાં અરસ પરસ સંકળાઈને રહેવું. વ્યક્તિ એકલા કરતા જૂથમાં વધારે સારી રીતે રહી શકે છે. જૂથ નાનું તથા મોટું હોઈ શકે શરૂઆતમાં જૂથની રચના થયા બાદ જૂથને સક્રીય કરવા જૂથનો વિકાસ ખૂબ જ મહત્વનો છે. જૂથનો વિકાસ તબક્કાવાર કરવામાં આવે તો તે વધારે અસરકારક બને છે.

માનવી મૂળભૂત રીતે સામાજિક પ્રાણી કે વ્યક્તિ છે તે એકલો રહી શકતો નથી જો તેણે યોગ્ય વિકાસ સાધવો હોય તો સમાજમાં રહેવું ખૂબ જ જરૂરી છે. તે શક્તિ કુટુંબમાં, મંડળોમાં અને સમૂહમાં ઉછરે છે. આ વિકાસ સાધનો છે. માનવી સમાજમાં બીજા લોકો સાથે અભિવૃદ્ધિના સંબંધથી રહે છે. તેના જીવનની ઘટમાળ એવી રીતે ગોઠવાયેલી છે કે તે બીજાઓ ઉપર આશ્રિત છે. પરસ્પર અવલંબના વગર મનુષ્યનો સામાજિક વિકાસ શક્ય નથી. ઘણાં વ્યક્તિઓના નાના નાના જૂથોમય નો સમાજ બને છે. ખાસ પ્રકારના સંબંધોથી સંકળાયેલા માનવીઓને કહે છે. તેથી વ્યક્તિનું જૂથમાં જીવન તેના જીવનના પાયારૂપ છે. જૂથમાં વ્યક્તિનું મૂલ્ય તેના અમુક પ્રકારના આદર્શો અને મૂલ્ય તરફ લઈ જાય છે. જૂથમાં પરસ્પર અને સમાન રસ કે સમાન માન્યતા ધરાવતા લોકો એકઠા થાય તેને જૂથ કહેવામાં આવે છે. વ્યક્તિનું જૂથમાં સ્થાન ખૂબ જ અગત્યનું છે. આમ, સમાજ કાર્યમાં જૂથકાર્ય ને બહુ અગત્યતા આપવામાં આવે છે. અને વ્યક્તિને સંતોષી જીવન જીવવા માટે જૂથના અનુભવોને જૂથકાર્ય મદદરૂપ થાય છે. માનવી

માનવી મળીને એક નાનું કામ દ્વારા મોટા કામ કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે. માનવી પ્રયાસ કરે છે ત્યારે તે ચોક્કસ સફળ થાય છે અને તેમાં જૂથનું મહત્ત્વ છે.

### 3.1 અધ્યયનના હેતુઓ :

આ એકમમાં સામાજિક જૂથ વિકાસના તબક્કા અને તેની વિગતની ચર્ચા કરવામાં આવેલી છે. આ ઘટકના અભ્યાસથી તમે

- (1) જૂથકાર્યની વ્યાખ્યા સમજી શકશો.
- (2) સામાજિક જૂથકાર્યના તબક્કાઓ વિષે જાણકારી મળશે.
- (3) જૂથ નિર્માણના જુદા જુદા તબક્કામાં સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા શીખી શકાશે.

### 3.2 વિભાવના :

માનવ એ સામાજિક પ્રાણી છે તે પોતાની જુદી-જુદી જરૂરિયાતો સંતોષવામાટે જૂથમાં જીવન પસાર કરે છે જીવે છે. બે કે તેથી વધારે વ્યક્તિઓ વચ્ચેની જુદી જુદી આંતરક્રિયાઓ દ્વારા જૂથનું નિર્માણ થાય છે. જહોન્સન નોંધે છે કે “સામાજિક જૂથ એ સામાજિક આંતરક્રિયાની રચના છે.” આ બાબતને સ્પષ્ટ કરતાં તેઓ નોંધે છે કે “ બે કે તેથી વધુ માનવો કોઈ સમાન ઉદ્દેશ્ય કે સમાન જરૂરિયાત સંતોષવા માટે પરસ્પર સહકારકો અને તેઓ એક જ જૂથના સભ્યો છે તેવી લાગણી ધરાવે ત્યારે સામાજિક શાસ્ત્રીય રીતે તેને સામાજિક જૂથ કહેવાય.” આવા સામાજિક જૂથોમાં આંતરક્રિયા કે વ્યક્તિગત સંબંધો હોય. આ સંબંધો જૂથ વિકાસમાં ઉપયોગી હોય તે જરૂરી છે. સામાજિક જૂથના ધોરણો તેમજ જૂથના સભ્યો તરીકે મળતા હક્કો અને ફરજો બજાવવાનું અસ્તીત્વ હોય તેવા સામાજિક સંબંધોની વ્યવસ્થાને સામાજિક જૂથ કહેવાય. આવા સામાજિક જૂથોને તેમના ધ્યેયો સુધી પહોંચવા માટે તે જૂથોનો યોગ્ય વિકાસ ખૂબજ જરૂરી છે. હકારાત્મક વિકાસ દ્વારા જે તે જૂથ પોતાના લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરી શકશે.

જૂથકાર્ય વ્યવસ્થિત યોજનાગત અને નિયમો રીતે જૂથ સાથે કાર્ય કરવાની પદ્ધતિ છે. તેના ધ્યેયો તરફ પ્રવૃત્તિનું સંચાલન કરવામાં આવે છે. તે ધ્યેયને અને જૂથકાર્યનો વ્યવહાર લોકશાહી છે.-ટ્રેકર જૂથકાર્યના પ્રયોગ જૂથના અનુભવોથીસામાજિક સંબંધોમાં એક એવા સાધનના રૂપમાં કરવામાં આવે છે કે જેનાથી વ્યક્તિને વિકાસ કે ઉન્નતિ લઈ શકે.

### 3.3 જૂથ વિકાસના તબક્કાઓ :

#### 3.3.1 સર્વસ્વીકૃત સામાન્ય ધોરણો નક્કી કરવાનો તબક્કો(પ્રિ-ગૃપ સ્ટેજ) :

આ તબક્કો જૂથની રચના થઈ ગયા પછીનો તરતનો તબક્કો છે આ તબક્કામાં જે તે જૂથના ઉદ્દેશ્યોને પામવા માટેના સર્વ સામાન્ય પરંતુ જૂથના દરેક સભ્યોને માન્ય હોય તેવા નિતિ-નિયમો કે ધોરણો નક્કી કરવામાં આવે છે. કારણ કે કોઈપણ કામને અંજામ આપવા માટે કાર્યઆયોજન જરૂરી છે અને કામ થશે તોજ લક્ષ્ય સુધી પહોંચાશે. માટે જે જૂથ બનેલ છે તેના હેતુને ધ્યાનમાં રાખી જૂથના વિકાસ માટે જૂથકાર્યકર, જૂથના સભ્યો અને જે તે સંસ્થાની મર્યાદાને ધ્યાને રાખી આગળ વધવાનું આયોજન કરશે તેમાં જૂથના સભ્યોની સ્વીકૃતિ સાથેનો ધોરણો નક્કી કરવામાં આવશે.

આ તબક્કા દરમ્યાન સભ્યો વચ્ચે માહિતી સંચાર સતત ચાલે છે. જૂથનો નેતા કાર્ય પ્રવૃત્તિ અંગે સર્વ સ્વીકૃત ધારા-ધોરણો નક્કી કરે છે. દરેક સભ્યોને તેઓની જવાબદારી નિભાવવા અંગે જરૂરી માર્ગદર્શન અને સલાહ સૂચન આપે છે. તેના કારણે સભ્યો અને અધિકારીઓ વચ્ચે

ગાઢ સંબંધો સ્થપાય છે. સભ્યો એકબીજાના સહકારથી કામ શરૂ કરે છે. તેઓની વચ્ચે સંગઠનની ભાવના મજબૂત બને છે.

**ઉદાહરણ:** કોઈપણ પક્ષના મંત્રીઓ પોતાના પક્ષના કાર્ય જાહેર સભામાં સંબોધન કરે છે.

### 3.3.2 સમજનો તબક્કો(ઓરીએન્ટેશન સ્ટેજ) :

જ્યાં સુધી વ્યવસ્થાતંત્રમાં કર્મચારીઓ અને સહકર્મચારીઓના લક્ષણો, ગુણો, વિચારો કે વર્તન અંગેની જાણકારી ન હોય ત્યાં સુધી તે અન્ય કર્મચારીઓ સાથે યોગ્ય રીતે માહિતી સંચાર કરી શકતો નથી. વ્યક્તિ શરૂઆતના તબક્કે ક્યા હેતુસર જૂથ રચે છે, તેમજ તે જૂથમાં નેતૃત્વ કોણ સંભાળશે, જૂથની પ્રક્રિયાઓ કેવી હશે વગેરે બાબતો અંગે કર્મચારીની સ્પષ્ટતા હોતી નથી. જેથી તેમની સમજમાં અનેક પ્રકારનું વૈવિધ્યજોવા મળે છે. જેમાં બધા સભ્યો વિવિધ ઘટનાઓનું તથા અન્ય જૂથોનું અવલોકન કરે છે, અને તેના આધારે ક્યા પ્રકારનું વર્તન સ્વીકાર્ય બનશે, તે અંગે નિર્ણય લેવામાં આવે છે. આ તબક્કે સભ્યો પરિસ્થિતિની ચકાસણી કરે છે અને જૂથ વર્તન અને જૂથ રચના કરવા અંગે આગળ વધે છે.

**ઉદાહરણ:** ધારો કે ક્ષેત્રના કાર્યમાં સહકાર્યકર મિત્રો સાથે મળીને કાર્ય કરવામાં આવે છે. ગમે તે વિષય પર સહકાર્યકર મિત્રો તે વિષયને પોતે સમજે છે અને સહકાર્યકર મિત્રો એકબીજાની સાથે ચર્ચા કરી સમજીને કાર્ય કરે તો તે કાર્ય સારી રીતે પૂર્ણ થાય છે. જો તેઓ એકબીજાને પરસ્પર સમજતા ન હોય તો તેઓ સારું કાર્ય કરી શકતા નથી.

### 3.3.3 સંઘર્ષ અને વિવાદ હલ કરવાનો તબક્કો(પ્રોબ્લેમ સોલ્વીંગ સ્ટેજ) :

આ તબક્કે જૂથના સભ્યો વચ્ચે આંતરિક સંઘર્ષ થાય છે, તેનું મુખ્ય કારણ સમૂહમાં મૂકવામાં આવતા વ્યક્તિગત અંકુશો હોય છે. આ ઉપરાંત કાર્ય કરવાની પદ્ધતિ, ધ્યેયના અગ્રતાક્રમ અંગેના વિચારોના મંતવ્યો સભ્યોની વ્યક્તિગત જવાબદારી, કાર્ય અંગેની જવાબદારી તથા અન્ય બાબતે સંઘર્ષ ઉત્પન્ન થાય છે. જો કોઈ જૂથમાં આ સંઘર્ષરૂપી દબાણ કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવે તો તેઓમાં કડવાશ અને વિરોધ થવાનો તેમજ સંઘર્ષ પાછો ખેંચવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવે ત્યારે જૂથની રચના નિષ્ફળ જાય છે.

કોઈપણ સામાજિક જૂથની રચના, જૂથમાં જોડાયેલા સભ્યોની સમાન સમસ્યાઓકે જરૂરીયાતોની મૂર્તિમાટે સામાજિકજૂથ બને છે. પરંતુ આ જૂથમાં જોડાયેલ સભ્યો પોતે અલગ-અલગ વાતાવરણ માંથી આવતા હોઈ, જૂથમાં દરેક વર્તન વ્યવહારમાં તફાવત હોઈ શકે, સમજમાં તફાવત હોઈ શકે, ત્યારે જૂથના વિકાસ સંબંધી કોઈ નિર્ણય કરવામાં આવતો હોય ત્યારે દરેક સભ્ય સહમત થાય જ તેવું ન બને ત્યારે સંઘર્ષો કે વિવાદો પેદા થાય છે ત્યારે જૂથકાર્યકરે પોતાની વિશેષ કુશળતાથી આ વિવાદોની ગહનતા સુધી પહોંચી જૂથના વિકાસમાં આ સંઘર્ષો કે વિવાદો સમી જાય તેવો પ્રયત્ન કરશે અને ત્યારે જઈને જૂથ વિકાસ પામી શકશે.

**ઉદાહરણ:** નર્મદાડેમમાં જમીન બચાવવા માટે જૂથમાં થયેલો સંઘર્ષ અને મેઘા પાટકરનું આંદોલન.

### 3.3.4 અમલીકરણનો તબક્કો(ઈમ્પ્લીમેન્ટેશન સ્ટેજ) :

આ તબક્કે જૂથના દરેક સભ્યો પોતાની જવાબદારી અને હોદ્દા પ્રમાણે કામ કરે છે. દરેક સભ્યો વ્યક્તિગત રીતે અને સામૂહિક રીતે પોતાની નિશ્ચિત ભૂમિકાઓ ભજવે છે. દરેક જૂથ પોતાના લક્ષ્યાંકો સિદ્ધ કરવા માટે જાગૃત બને છે અને પોતાની શક્તિ કામે લગાડે છે. કાર્યકરજનું પાલન કરતી વખતે અવાસ્તવિક ધોરણો તથા કાર્યમાં પડતી મુશ્કેલીઓનો વાસ્તવિક



પ્યાલ આવે છે. જૂથનો નેતા સભ્યોની મુશ્કેલીઓ દૂર કરીને તેઓનો ધ્યેય સિદ્ધ કરવા તરફ દોરી જાય છે.

**ઉદાહરણ:** ભારતમાં ગાંધીજીના વિચારો દ્વારા અહિંસા અને સત્યની નીતિ અપનાવી ભારતની આઝાદી મેળવવા માટે ભારતના લોકોએ સમૂહ કે એક જૂથ થઈને આઝાદી મેળવવા કાર્ય કર્યું હતું.

### 3.3.5 જૂથનું વિઘટન કે છૂટાં થવું (ટર્મીનેશન સ્ટેજ) :

જ્યારે કોઈ ઉદ્દેશો સિદ્ધ કરવા માટે કામ ચલાવ ધોરણે કોઈ ટીમ, સમિતિ કે જૂથની રચના કરવામાં આવી હોય ત્યારે નક્કી કરેલો ઉદ્દેશ સિદ્ધ થયા પછી તે જૂથનું વિસર્જન કરવામાં આવે છે. સામાન્ય રીતે કામચલાઉ ધોરણે રચાયેલા મંડળો, કાર્યજૂથો, ચોક્કસ કામગીરી પૂર્ણ થાય પછી તે જૂથનું વિઘટન કરવામાં આવે છે. કાર્યસ્થળે રચાતા વૈધિક અને અવૈધિક જૂથો સાતત્ય ધરાવતા હોય છે.

**ઉદાહરણ :** અન્ના હજારે દ્વારા ભારતમાં થયેલ લોકપાલ બિલ પાસ કરવાની સાંસદમાં ચાલેલી ક્રિયા પછી તેમનું જૂથ છૂટું પડી ગયું હતું.

વિદ્યાર્થીઓને ડિગ્રી મેળવવાના ધ્યેય પછી વિદ્યાર્થીઓનો સમૂહ કે જૂથનું છૂટા પડવું. અસરના પ્રોજેક્ટ દરમિયાન સેમ-1 અને સેમ-3 ભેગા કરી પ્રોજેક્ટ કર્યા બાદ તે સમૂહ કે જૂથ છૂટા થાય છે. આમ...

---

## 3.4 જૂથ વિકાસના તબક્કામાં સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા :

---

### પ્રસ્તાવના :

સામાજિક જૂથ સેવા કાર્ય કરવા માટે જૂથ બહારના એક કાર્યકરની જરૂર પડે છે. આ કાર્યકર વ્યક્તિઓના જ્ઞાન અને તેમના માનવી હોવાના નાતે. પોતાની રસ-રૂચિઓ પર આધારિત કુશળતાઓ લઈને આવે છે. સામાજિક જૂથ સેવાકાર્યના અભ્યાસનો (કરવાનો) અર્થ છે કે જૂથ અને કાર્યકર કંઈક ક્રિયાકલાપ (કામો) કરશે, જે સામાજિક, માનસિક (મનોરંજનાત્મક) અથવા શૈક્ષણિક (બૌદ્ધિક) હોઈ શકે છે. આ બધા કાર્યોને સારી રીતે ચલાવવા અને તેનો પ્રયોગ વ્યક્તિઓની મદદ કરવા માટે કાર્યકર એક મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા નિભાવે છે. તે જૂથના સભ્યોને ઉપયુક્ત સંભાવનાઓની પસંદગી અને પોતાના જૂથ દ્વારા લેવામાં આવતા નિર્ણયો અનુસાર કામ કરવામાં મદદરૂપ થાય છે તે જૂથના સભ્યોની સાથે મળી તે હેતુઓને પૂર્ણ કરવા કામ કરે છે. તે જૂથનું માર્ગદર્શન કરે છે. સામાજિક જૂથ સેવા કાર્ય પદ્ધતિના માધ્યમથી વ્યક્તિઓ અને જૂથોને કાર્યકર દ્વારા કેટલાક લક્ષ્યો પ્રાપ્ત કરવા મદદ આપવામાં આવે છે. આ કાર્યકર એક મદદકર્તા વ્યક્તિ (Helping person) હોય છે, ન કે જૂથનો નેતા. સામાજિક જૂથ સેવાકાર્યમાં કેવળ એ જાણવાની જ જરૂર નથી એ કાર્યકર શું કરે છે, પરંતુ એ જાણવું પણ એટલું જ મહત્વપૂર્ણ છે કે તે પોતાનું કાર્ય કેવી રીતે કરે છે. અને તે એવી રીતે કેમ કરે છે? પરંતુ એ યાદ રાખવું જરૂરી છે કે જૂથ સેવા કાર્યમાં મૌલિક (મૌખિક) રીતે કામ કરનાર કાર્યકર જ છે. કાર્યકર દ્વારા મદદના કેટલાય ક્ષેત્રો હોઈ શકે છે જેમકે જૂથ પ્રવેશના વિષયો નક્કી કરવામાં મદદ માંગી શકે છે. જૂથકાર્યક્રમ નક્કી કરવામાં મદદ માંગી શકે છે. જૂથમાં સ્વાભાવિક સંઘર્ષોને દૂર કરવામાં જૂથની મદદ લઈ શકે છે. જૂથની શક્તિઓ અને મર્યાદાઓને સમજવાની મદદ માંગી શકે છે. જૂથમાં સારી રીતે કામ કરવા તથા સમન્ય જૂથો સાથે સારા સંબંધો સ્થાપિત કરવાની મદદ માંગી શકે છે. અને આમ તે જૂથને પોતાની સમસ્યાનો સમાધાન માટે મદદ કરે છે, ન કે ખૂદ (પોતે) સમાધાન કરી આપે છે. તે જૂથને આત્મનિર્ભર અને સ્વતંત્રરૂપથી કાર્ય કરવા યોગ્ય બનાવવા પ્રયાસ કરે છે.

જૂથના વિકાસ અને સ્થાપનાના હેતુ પ્રાપ્ત કરવા માટે સામાજિક કાર્યકરે ઘણી વિવિધ ભૂમિકા ભજવાની હોય છે. જૂથના સભ્યો વચ્ચે એકતા અને સમાનતા જળવાઈ રહે તે માટે ઘણા પ્રયત્નો કરવાના હોય છે. જૂથ વિકાસ માટે કાર્યકર્તા જૂથના દરેક સભ્યોને સલાહ સૂચન આપે છે જેથી જૂથમાં જે કોઈ પ્રક્રિયા ચાલે છે તે સરળતાથી થઈ શકે છે. જૂથનો પ્રત્યેક સભ્ય પોતાની ફરજમાં આવતી કામગીરી સરળતાથી અને યોગ્ય રીતે કરે તે માટે સામાજિક કાર્યકર્તાઓએ હંમેશા વિવિધ ભૂમિકાઓ ભજવવી પડે છે.

**જૂથકાર્યકરની ભૂમિકાને પ્રભાવિત કરવાવાળી મહત્વની બાબતો :**

જૂથકાર્યકરે પોતાની ભૂમિકા ભજવતા પહેલાં એ સમજીને નક્કી કરવા માટે જૂથ અને તેની આસપાસના વાતાવરણને સારી રીતે સમજવાની જરૂર હોય છે ત્યારે એક કાર્યકર પોતાની ભૂમિકા નક્કી કરી શકે છે. પ્રાથમિકતા નક્કી કરવા અથવા કારણોને અપનાવવા માટે કાર્યકરની ભૂમિકાને પ્રભાવિત કરવા વાળી મહત્વની બાબતો નીચે મુજબ છે.

- (1) જૂથ નક્કી કરવું
- (2) તેનું ક્ષેત્ર અને કાર્યક્રમો
- (3) સુવિધાઓ
- (4) જૂથનો પ્રકાર-જેમાં તે કામ કરવાનો છે.
- (5) વ્યક્તિગત સદસ્યના હિત લાભ, જરૂરીયાતો, વિશેષતાઓ અને મર્યાદાઓ
- (6) કાર્યકરની કુશળતાઓ અને તેની સક્ષમતા તથા
- (7) જૂથ કેટલી મદદ ઈચ્છે છે તેની માત્રા અને કેટલી મદદની ઈચ્છા છે જે તેને એક કાર્યકર પાસેથી લેવી છે.

ઉપરની બધી મહત્વપૂર્ણ બાબતો દરેક જૂથની સ્થિતિમાં સંચાલિત હોય છે. આ ઉપરાંત કાર્યકર અલગથી આ બાબતોનું ધ્યાન પૂર્વક અધ્યયન કરે છે. અને જ્યારે તે પોતાની ભૂમિકા નક્કી કરે છે. ત્યારે ઉપરોક્ત બાબતો અને પોતાનું જ્ઞાન, કરાવતા અને અનુભવને સાંકળી પોતાની ભૂમિકા અદા કરે છે.

**સામાજિક જૂથકાર્યકરની ભૂમિકા :**

જૂથકાર્યકર જૂથની આવશ્યકતાઓ અને જૂથની પરિસ્થિતિઓ અને માંગને અનુરૂપ અનેક પ્રકારની ભૂમિકા ભજવે છે. જે નીચે પ્રમાણે છે.

**(1) સાર્થકતાની ભૂમિકા :**

કાર્યકર્તા સમૂહના સભ્યોની આવશ્યકતા અને સમસ્યાઓને સમજવા માટે સહાયતા કરે છે. તે એવા શ્રોતાને બનાવે છે, જેનાથી આવશ્યકતાઓ પૂર્ણ થઈ શકે છે તથા સભ્યો સહયોગ લઈ શકે છે. સમૂહ નિર્માણ માટે વ્યક્તિઓ પોતાની વર્તમાન સ્થિતિ પ્રત્યે અસંતોષ ઉત્પન્ન કરે છે જેનાથી તે પરસ્પર સહયોગ અને સંયુક્ત પ્રેરણા માટે એકઠા થાય છે. જે સર્વ સંમતિના આધારે સમૂહનું નિર્માણ કરે છે. જે સત્ય પોતાની સમસ્યાઓ ઉપર સમૂહનું નિર્માણ કરે છે. જે સભ્યો પોતાની સમસ્યા નિવારવા શક્તિ, કાર્યકર્તાની પસંદગીને યોગ્યતા વિકસિત કરે છે.

**(2) પથદર્શકના રૂપમાં :**

કાર્યકર્તા સભ્યોને સંસ્થા તેમજ સમૂહની સુવિધાઓ તેમજ જાગૃતિ મળ તે માટે પ્રયત્ન કરે છે કે જેમની તેમને આવશ્યકતા છે; પરંતુ, તે જાણતા નથી. કાર્યકર્તા સભ્યને પોતાની ભૂમિકાનો અનુભવ કરાવે છે. તથા આવશ્યક મુદ્દાઓની ચર્ચા કરે છે. આવશ્યકતા ઊભી રાખી પ્રત્યેક રૂપથી પણ જૂથની સહાયતા કરે છે. સામૂહિક આંતરક્રિયાથી નિર્દેશ કરે છે.

**(3) સલાહકારના રૂપમાં :**

જૂથકાર્યકર્તાઓ સભ્યોની સંસ્થાઓને ઉચ્ચ અધિકારોની સામે રાખે છે, તથા આવશ્યક સેવા પૂરી પાડવા માટે હિમાયત (વકીલાત) કરે છે, જો સંસ્થાના નિયમો કાર્યક્રમો તેમજ યોજનામાં પરિવર્તન લાવવાની પણ તરફેણ કરે છે.

**(4) વિશેષજ્ઞના રૂપમાં :**

જૂથકાર્યકર્તા આવશ્યકતા પાઠવવાની વિશેષ સલાહ આપે છે. જૂથની સમસ્યાનું વિશ્લેષણ કરે છે તથા તેનું નિદાન કરે છે. જૂથને વિધિવત તથા પ્રભાવશાળી બનાવવા માટે ઉપાયો બતાવે છે તેમજ સંસ્થા તેમજ જૂથનું મૂલ્યાંકન કરે છે

**(5) ચિકિત્સકના રૂપમાં :**

કાર્યકર્તા સમૂહની કેટલીક સમસ્યાઓનો ઉકેલ લાવવાનો પ્રયત્ન પહેલા કરે છે જે અત્યંત મહત્વની હોય છે, જેની સમસ્યાના મૂળ ખૂબ જ ઊંડા હોય છે તેના સામૂહિક આક્રમક રૂપથી પરિચિત કરાવે છે. જે વિઘટનાત્મક છે તથા જેના પ્રત્યેક રૂપથી પ્રભાવિત કરે છે. માટે કાર્યકર્તા જૂથને એવી રીતે પ્રેરિત કરે છે કે જેનાથી સભ્ય સ્વયં પરિવર્તનની માંગ કરે છે. કાર્યકર્તા સભ્યોના અહમને સુદૃઢ કરે છે.

**(6) પરિવર્તનના રૂપમાં :**

કાર્યકર્તા સભ્યોની આદતોમાં પરિવર્તન લાવવા માટે અનેક કાર્યક્રમો કરે છે કારણ કે ક્યારેક આદતોના કારણે પણ સમસ્યાઓ ઉત્પન્ન થાય છે. મોટા કાર્યકર્તા સભ્યોની કાર્યકરવાની રીતમાં બદલાવ ન આવે ત્યાં સુધી કોઈ પણ રીતે વિકાસ નહીં કરી શકે. જે સભ્યોની મનોવૃત્તિઓમાં પણ પરિવર્તન લાવવા માટે કાર્યક્રમ કરે છે. આમ, કહી શકાય કે જૂથકાર્યકર્તા સામાજિક વ્યવસ્થાને બદલાવવા માટે વિશેષ પ્રયત્ન કરવાનો ઉદ્દેશ રાખે છે.

**(7) સૂચનદાતાના રૂપમાં :**

જૂથકાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોને સંસ્થા દ્વારા કઈ-કઈ સુવિધાઓ મળી શકે છે ? તેમજ શું લાભ મળી શકે છે ? તે વિશે જાણ કરે છે. પરંતુ સંસ્થાની કેટલાક નીતિ નિયમો અને શરતોને પૂરી કરવા માટે સભ્યોને વિસ્તાર પૂર્વક સમજાવે છે.

**(8) સહાયકતાના રૂપમાં :**

જૂથકાર્યકર્તા જૂથની સહાયતાના લક્ષ્ય નિર્ધારિત કરવા માટે તથા લક્ષ્યને પૂરા કરવા માટે કેટલીક પદ્ધતિઓ બનાવે છે. જે સંસ્થામાંથી સમય લેવા જૂથને મદદ કરે છે. કાર્યક્રમ નહીં કરવા, નક્કી કરવા તથા પસંદ કરવા સહાય કરે છે. સભ્યોના કાર્યોને યોગ્યતા માટે જાગૃત કરે છે. તથા સ્વ-મૂલ્યાંકન કરવા માટે પ્રેરિત કરે છે તથા તેને અનુરૂપ કાર્યક્રમ ચલાવવા માટે નિર્ણય લે છે. કાર્યકર્તા સમૂહાયમાં ઉપલબ્ધ સ્ત્રોતોથી પણ પરિચિત કરાવીને સહાયતા કરે છે.

---

**3.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)**

---

1. જૂથ વિકાસના તબક્કા કયા નથી?
  - a. સમજનો
  - b. અમલીકરણનો
  - c. સલાહકારનો
  - d. સર્વસ્વીકૃત સામાન્ય ધોરણો નક્કી કરવાનો

2. “જૂથકાર્યના પ્રયોગ જૂથના અનુભવોથી સામાજિક સંબંધોમાં એક એવા સાધનના રૂપમાં કરવામાં આવે છે કે જેનાથી વ્યક્તિનો .....વિકાસ કે ઉન્નતિ થઈ શકે છે. કોના દ્વારા આ વ્યાખ્યા કરવામાં આવી છે.
  - a. હેમિલ્ટન
  - b. જોન્સન
  - c. ટ્રેકર
  - d. યંગ અને મેક
3. સામાજિક જૂથકાર્યકરની ભૂમિકા કઈ નથી?
  - a. સલાહકારના રૂપમાં
  - b. પરિવર્તનકારના રૂપમાં
  - c. સહાયકના રૂપમાં
  - d. જૂથના વિઘટકના રૂપમાં.
4. જ્યારે કોઈ ઉદ્દેશ્યો સિદ્ધ કરવા માટે કામ ચલાવે ધોરણે કોઈ ટીમ, સમિતિ કે જૂથની રચના કરવામાં આવી હોય ત્યારે નક્કી કરેલો ઉદ્દેશ સિદ્ધ થયા પછી તે જૂથનું વિસર્જન કરવામાં આવે છે. આ જૂથ વિકાસના કયુ સ્ટેજ છે?
  - a. સમજ નો તબ્બકો
  - b. જૂથ વિઘટન કે છુટા થવું
  - c. અમલીકરણનો તબ્બકો
  - d. સર્વસ્વીકૃત સામાન્ય ધોરણો નક્કી કરવાનો
5. જૂથ વિકાસના તબ્બકામાં સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા કેટલી છે?
  - a. આઠ
  - b. પાંચ
  - c. બે
  - b. સાત

### 3.6 ઉપસંહાર :

જૂથ વિકાસ અંગેના ઉપરોક્ત દર્શાવેલ તબક્કાઓ બધા જ પ્રકારના જૂથને લાગુ પડતા નથી. કેટલીકવાર જૂથ એક જ સમયે એક સાથે સંઘર્ષ અને અમલીકરણના તબક્કામાંથી પસાર થતું હોય, આમ, છતાં પણ એ બાબત સ્પષ્ટ છે કે દરેક જૂથ રચના બાબતે વિકાસના ઉપરોક્ત દર્શાવેલ તબક્કાઓ વ્યક્તિગત કે સંયુક્ત રીતે જોવા મળે છે. જૂથ વિકાસના તબક્કાઓમાં સમાજ કાર્યકરની જુદા-જુદા પ્રકારની ભૂમિકાઓ ખૂબ જ અગત્યની છે. જેની અત્રે દર્શાવેલ સમજ માર્ગદર્શક પૂરવાર થશે. સમાજકાર્યના વિદ્યાર્થી તરીકે આ બાબતની નોંધ લેવાય તે માટે તેને અત્રે રજૂ કરવામાં આવે છે.

### 3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

Answer :- 1) c, 2) c, 3) d, 4) b, 5) a

### 3.8 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- જૂથ વિકાસ : એક ટોળી કે સમૂહ જ્યાં છે ત્યાંથી આગળ વધવું, ટોળી કે સમૂહના પ્રશ્નોનો ઉકેલ આવવો. સમૂહની સગવડોમાં વધારો થવો, તેમની સમજ કે કુશળતામાં વધારો થવો અને સમસ્યાનું સમાધાન થવું.
- સંઘર્ષ : કલહ, કજિયો, વાદવિવાદ, તકરાર.

### 3.9 સ્વાધ્યાય લેખન :

1. જૂથ વિકાસના તબક્કાઓ કયા કયા છે ?
2. જૂથ વિકાસના તબક્કાઓમાં સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકા સમજાવો.

3. જૂથ વિકાસના તબક્કાઓમાં સાર્થકતાની ભૂમિકા સમજાવો.

---

**3.10 પ્રવૃત્તિ :**

---

- ક્ષેત્રકાર્ય, દરમ્યાન જે તે જૂથકાર્યમાં-જૂથ વિકાસના તબક્કામાં સામાજિક કાર્યકરની જુદી-જુદી ભૂમિકા (સલાહકાર, વિશેષણ, ચિકિત્સક, સહાયક વગેરે) સંબંધી પ્રવૃત્તિ કરો.

---

**3.11 કેસ સ્ટડી :**

---

- ક્ષેત્રકાર્યમાં ગામમાં પશુપાલકો સાથે જૂથકાર્ય દરમ્યાન “જૂથ વિકાસના તબક્કા” સંબંધી કેસ સ્ટડી કરો.

---

**3.12 સંદર્ભ ગ્રંથો :**

---

ગ્રંથનું નામ	લેખકનું નામ
1. Introduction to group work (ઇન્ટ્રોડક્શન ટુ ગ્રુપ વર્ક)	1. David Gupazzi 2. Douglass R. Grass 3. Mark D. Stauffer
2. An Introduction to group work practice.	1. Ronald W. Toseland 2. Robert F. Rivas
3. Group work Theories and Practices (ગ્રુપ વર્ક- થીયરીઝ અને પ્રેક્ટીસીઝ)	1. H. Y. Siddiqui
4. Social Group Work	Principles and Practices Harleigh B. Trecker (1948)Publication: Women Press, New York

---

**: વિદ્યાર્થી નોંધ :**

---

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ડૉ. બાબાસાહેબ આંબેડકર  
ઓપન યુનિવર્સિટી

**MSW-202**

સામાજિક જૂથકાર્ય

વિભાગ

**3**

સામાજિક જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ અને સામાજિક જૂથકાર્યનાં કૌશલ્યો

એકમ-1	સામાજિક જૂથકાર્યનાં કૌશલ્યો
એકમ-2	કાર્યક્રમનો ખ્યાલ, કાર્યક્રમ આયોજનનાં સિદ્ધાંતો અને સામાજિક જૂથકાર્ય મહાવરામાં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ
એકમ-3	કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ અને જૂથ વિકાસ માટે તેનો અમલ
એકમ-4	સામાજિક જૂથકાર્યનાં મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતો

ISBN : 978-93-82914-01-2

---

## લેખક

---

નીલાબેન એન. પટેલ	અધ્યાપક(ફેકલ્ટી), સામાજિક વિજ્ઞાન રાજ્યગ્રામ વિકાસ સંસ્થા, સ્પીપા, અમદાવાદ.
ડૉ. બાદરભાઈ વા. કુરેશી	મદદનીશ પ્રાધ્યાપક (સમાજકાર્ય) મ. દે. ગ્રામ સેવા સંકુલ, ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, રાંધેજા- ગાંધીનગર

---

## પરામર્શક (વિષય)

---

ડૉ. રવિન્દ્રભાઈ આર. પંચોલી	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, મ.દે. ગ્રામ સેવા મહાવિદ્યાલય, રાંધેજા, ગાંધીનગર.
----------------------------	---

---

## પરામર્શક (ભાષા)

---

પ્રિ. ઘનશ્યામ કે. ગઢવી	રિટાયર્ડ પ્રિન્સિપાલ શ્રીમતી એ. એસ. ચૌધરી મહિલા આર્ટ્સ કોલેજ, મહેસાણા
------------------------	---

**Edition : 2020**

**Copyright©2020 Knowledge Management & Research Organization.**

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

### **Acknowledgement**

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

---

## ઘટક પરિચય :

---

વ્યક્તિ એક સામાજિક પ્રાણી છે. વ્યક્તિ એકલી રહેવા કરતાં જૂથમાં રહેવાનું વધારે પસંદ કરે છે. જૂથમાં વ્યક્તિઓ અને તે દ્વારા સમાજનો વિકાસ થાય છે. જૂથમાં જ વ્યક્તિનું અસ્તિત્વ છે. જૂથ દ્વારા વ્યક્તિની જરૂરિયાતો પણ પરિપૂર્ણ થાય છે. સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથની રચના, જૂથનું ટકાઉપણું, જૂથની પ્રક્રિયા જૂથનું વિખેરાઈ જવું વગેરે જૂથની સાથે જોડાયેલી વ્યક્તિઓ પર નિર્ભર છે. જૂથનાં વિકાસ તથા ટકાઉપણા માટે સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથના કૌશલ્યો આવડત ખૂબ જ અગત્યતા ધરાવે છે. આમ, સામાજિક જૂથકાર્યના કૌશલ્યો સમજવા અનિવાર્ય બને છે. સાથે સામાજિક જૂથકાર્યકરના કૌશલ્યો પણ સમજવા અનિવાર્ય બને છે.

પ્રસ્તુત એકમ(ઘટક) સામાજિક જૂથકાર્યના કૌશલ્યોની વિગતવાર સમજૂતી આપે છે. જેસ માજકાર્યના કાર્યકર તરીકે ઉપયોગી નીવડશે.



ઘટકના હેતુઓ :

આ ઘટકમાં સામાજિક જૂથકાર્યનાં કૌશલ્યોની વિગતવાર ચર્ચા કરવામાં આવેલી છે .

- (1) જૂથકાર્યના કૌશલ્યોની વિભાવના સમજી શકશે.
- (2) જુદાં-જુદાં સમાજશાસ્ત્રીઓ દ્વારા સમજાવેલ જૂથકાર્યના કૌશલ્યો અને સામાજિક જૂથ કાર્યકરના કૌશલ્યો સમજી શકશે.

એકમનું માળખું

- 1.1 પ્રસ્તાવના
- 1.2 અધ્યયનના હેતુઓ
- 1.3 વિભાવના
- 1.4 સામાજિક જૂથકાર્યના કૌશલ્યો
- 1.5 સામાજિક જૂથકાર્યકરના કૌશલ્યો
- 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.7 ઉપસંહાર
- 1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.11 પ્રવૃત્તિ
- 1.12 કેસ સ્ટડી
- 1.13 સંદર્ભગ્રંથો

**1.1 પ્રસ્તાવના :**

સામાજિક જૂથકાર્ય સમાજકાર્યની એક પદ્ધતિ છે. જે જૂથ પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા વ્યક્તિઓમાં રચનાત્મક ક્ષમતા વિકસાવવામાં મદદરૂપ થાય છે. જૂથ સાથેના અનુભવો તે માનવી માટે આવશ્યક જરૂરિયાત છે. પારસ્પરિક અને ગતિશીલ ક્રિયા-પ્રતિક્રિયાઓ અને વ્યવહારો વ્યક્તિઓ અને પર્યાવરણ વચ્ચે સહજ રીતે ચાલતી સામાજિક જૂથકાર્ય પ્રથા છે; પરંતુ ક્યારેક વ્યક્તિ પોતાની નબળાઈ અને દોષના કારણે અથવા તો પ્રતિકૂળ વાતાવરણના કારણે પોતાની જૂથ જીવનની પ્રવૃત્તિઓમાં નિષ્ફળતા મેળવતી હોય છે. આવા સમયે જૂથકાર્ય દ્વારા વ્યક્તિની નબળાઈઓ દૂર કરી તેની આંતરિક શક્તિઓ વિકસાવી અને તેને સંતોષકારક રીતે કાર્ય કરતો કરવામાં મદદ મળે છે.

કોઈપણ વ્યવસાયમાં કુશળતા હોવી તેના સ્વરૂપ તથા મહત્વને સ્પષ્ટ કરે છે. સામાજિક કાર્યકરના વિકાસમાં કુશળતાઓનું વિશિષ્ટ મહત્વ છે. કારણ કે, તે માનવ વ્યવહારની સમસ્યાને સમાધાન સાથે સંબંધિત છે. જ્યાં સુધી તેનામાં વિશિષ્ટ યોગ્યતા તથા કુશળતાનો વિકાસ ન થાય ત્યાં સુધી તે સમસ્યાઓનું સમાધાન થઈ શકતું નથી. સામાજિક કાર્યકરની કુશળતા તે બાબત નિશ્ચિત કરે છે કે, તે કેટલા અંશે ઉદ્દેશ્યોને સિદ્ધ કરી શકે છે.

**1.2 અધ્યયનના હેતુઓ :**

1. સામાજિક જૂથકાર્યના વિવિધ કૌશલ્યો સંબંધી જ્ઞાનમાં વધારો થશે.
2. વિદ્યાર્થી સમાજકાર્યકર-જૂથને યોગ્ય દિશા તરફ લઈ જવા કે સમસ્યાનાં સમાધાન માટે પોતે અજમાવવાના કૌશલ્યો સમજી શકશે.

### 1.3 વિભાવના :

સામાન્ય રીતે કુશળતાનો અર્થ ‘કાર્ય કરવાની ક્ષમતા’ એવો કરવામાં આવે છે. વેબસ્ટર શબ્દકોશ અનુસાર કુશળતા એટલે, “કાર્યની શરૂઆતથી લઈને તેને પૂર્ણ કરવાનું જ્ઞાન” અથવા દક્ષતા ટ્રેકરના મતે, “કુશળતા કાર્યકર્તાની વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિમાં જ્ઞાન તથા સમયના ઉપયોગની ક્ષમતા છે.” ઉપરોક્ત બાબતે સ્પષ્ટ થાય છે કે, વ્યક્તિની કુશળતાની પ્રાપ્તિ, જ્ઞાન, વૃદ્ધિ તથા કાર્ય અનુભવથી કરે છે. કાર્યકર્તા કોઈપણ કાર્યમાં સતત લાગ્યો રહે તો કુશળતા સ્વયં આવી જાય છે. જો કાર્યકર્તાને તેના જૂથને પ્રભાવકાર્ય રીતે સહાયતા કરવા ઈચ્છે તો તેને માનવસમાજની તથા મનોવિજ્ઞાન વિષયમાં જાણકારી જરૂરી છે.

### 1.4 સામાજિક જૂથકાર્યનાં કૌશલ્યો :

સામાન્ય દૃષ્ટિએ જોઈએ તો કૌશલ્ય એટલે ‘પ્રવૃત્તિઓ કરવાની કાર્યક્ષમતા’ વેબસ્ટર ડિક્સનેરીની વ્યાખ્યા પ્રમાણે, “કૌશલ્ય એટલે કાર્યપાલન અને અમલમાં આવડતનું જ્ઞાન.” વર્જિનીયા રોબિનસનના મતાનુસાર, “કૌશલ્ય એ પરિવર્તનની પ્રક્રિયાને ખાસ(વિશિષ્ટ) સામગ્રીમાં એવી રીતે ગતિશીલ બનાવવાની અને નિયંત્રિત કરવાની કાર્યક્ષમતા છે કે તે સામગ્રીમાં જે પરિવર્તન ઉદ્ભવે છે તે પરિવર્તન સામગ્રીની કાર્યક્ષમતા અને ગુણવત્તાની ઉપયોગિતાની વિચારણા માટે મહદઅંશે પ્રભાવિત થાય.”

ટ્રેકરે આપેલ પદ્ધતિ (મેથડ) અને કૌશલ્યની વ્યાખ્યા આ પ્રમાણે છે, “પદ્ધતિઓ એટલે જ્ઞાન અને સિદ્ધાંતોના પાયા પર આધારિત આંતરદૃષ્ટિ અને સમજણનો સહેતુક ઉપયોગ અને આપેલ પરિસ્થિતિમાં જ્ઞાન અને સમજનું પ્રયોજન કરવાની ક્ષમતા એટલે કૌશલ્ય.”

જેકિન્સે કેટલાંક વિશિષ્ટ કૌશલ્યો દર્શાવ્યા છે. જે સામાજિક જૂથકાર્યકર માટે જૂથની પરિસ્થિતિમાં વધારે સર્જનાત્મક બનવા અનિવાર્ય છે; જે નીચે મુજબ છે.

- (1) દુઃખદ લાગણીઓ અને દલીલોના ભય ઉપજાવ્યા વગર દરેકને સમજાય તેવી ભાષામાં સ્પષ્ટ અને મુક્ત રીતે જૂથના સભ્યોમાં વિચારોનું આદાન-પ્રદાન કરો.
- (2) જૂથ અને તેના સભ્યો કેટલી સારી રીતે કામ કરે છે તેનું તટસ્થતાપૂર્વક નિરીક્ષણ કરવું.
- (3) જૂથના સભ્યોમાં નેતૃત્વલક્ષી કાર્યોની રજૂઆત કરવી અને તમામની લાગણીઓ પ્રત્યે સંવેદનશીલતા દાખવવી.
- (4) કોઈપણ જાતના સંઘર્ષ વગર જૂથમાં નવા સભ્યોને અને નવા વિચારોને સ્વીકારવા. સફળતા પ્રાપ્ત કરવા તથા લાંબાગાળાના હેતુઓ સિદ્ધ કરવા જૂથને સંયમિત કરવું.
- (5) જૂથની સમસ્યાઓ, તેના ઉકેલ, કારણો અને તેના નિરાકરણ માટે કાર્યરત થવાની સ્પષ્ટ વિચારણા કરવી.
- (6) સભ્યોની અપેક્ષાઓ અને લાગણીઓને પહોંચી વળવા માટેની જૂથ પ્રક્રિયાઓ અને યોજનાઓ બનાવવી.
- (7) જરૂરિયાત પ્રમાણે નવા કાર્યો અને સમિતિઓ વિકસાવવી અને જરૂરિયાત પૂર્ણ થતા તેમનો અને જૂથનો અંત આણવો.

ફિલીપ્સે સામાજિક જૂથકાર્ય માટે નીચેના કૌશલ્યોની ગણના કરી છે.

#### ● એજન્સીના કાર્યો કરવામાં કૌશલ્ય :

એજન્સીનું કાર્ય કરવામાં જૂથકાર્યકર કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ. એજન્સી સમુદાય(લોકોમાં) શું કાર્ય કરવા ઈચ્છે છે તેનો પ્રસાર કરવાનો તેણે પ્રયત્ન કરવો જોઈએ; તે આ માટે નીચેની પ્રવૃત્તિઓ કરવી જોઈએ.

### (1) પ્રવેશ પ્રક્રિયા :

કાર્યકર કે જે એજન્સીની પ્રવેશ પ્રક્રિયા દરમ્યાન અરજદારને મળે ત્યારે તે તેની સાથે ચર્ચા કરશે કે તે એજન્સી પાસેથી શું અપેક્ષા રાખે છે અને એજન્સીના સભ્યપદની જવાબદારીઓ અને ખાસ અધિકારોની વિચારણા માટે શું અનિવાર્ય છે.

### (2) જૂથનું એજન્સી સાથેનું જોડાણ :

એજન્સી શેના માટે છે અને તેઓ તથા બીજા જૂથો પાસે કેવા પ્રકારના જવાબદાર વર્તનની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે; તે સમજવાના હેતુથી કાર્યકર જૂથનું એજન્સી સાથે સંકલન કરે છે.

### (3) જૂથકાર્ય પ્રક્રિયા દ્વારા વ્યક્તિગત સેવા :

એજન્સીના કાર્યમાં સામાજિક ઉપયોગી રીત વિકસાવવા જૂથ વિભાગ તેમજ વ્યક્તિઓને મદદરૂપ થવાનો સમાવેશ થતો હોવાને કારણે સામાજિક કાર્યકરનું ધ્યાન જૂથનો ઉપયોગ કરતી દરેક વ્યક્તિ તથા જૂથના સંપૂર્ણ વિકાસ પર હોવું જોઈએ.

### (4) જૂથ સભાઓની બહાર વ્યક્તિ સાથે કામ કરવું :

જો કે કાર્યકર જૂથ પ્રક્રિયામાં જ પોતાની સેવાઓ બજાવે છે. છતાં પણ એક સભ્યના ભાગરૂપ જૂથ મહાવરના સારા ઉપયોગ માટે જરૂર હોય તો તે વ્યક્તિગત રીતે પણ મદદ પૂરી પાડે છે.

### (5) મહત્વની પ્રક્રિયા :

સમસ્યાઓ સાથે મદદરૂપ થવા બીજા સમુદાયની સેવાઓના ઉપયોગની વિચારણાની જૂથ પ્રક્રિયામાં સભ્યો તથા તેમના માતા-પિતા સાથે કામ કરવુંએ જૂથકાર્યની સેવાનો અગત્યનો ભાગ છે.

#### ● લાગણીઓના સંચારમાં કૌશલ્ય :

સામાજિક જૂથકાર્યકરમાં નીચેના કૌશલ્યો હોવા જોઈએ.

#### (1) કાર્યકરની લાગણી :

બીજાઓ સાથે અનુભવવાની કાર્યક્ષમતાએ સામાજિક જૂથકાર્યકરના કૌશલ્ય માટેની ઉચ્ચ ગુણવત્તા છે.

#### (2) જૂથ સભ્યની લાગણી :

કાર્યકર જૂથ સભ્યોને પોતાની લાગણીઓને જાણવા, સ્વીકારવા, અભિવ્યક્ત કરવા તથા તેની જવાબદારી લેવા મદદરૂપ થાય અને કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

#### (3) જૂથ લાગણીઓ :

દરેક સભ્યની બીજા સભ્યો અને કાર્યકર સાથેની આંતરક્રિયાથી જૂથ લાગણીઓ ઉદ્ભવે છે. એક કાર્યકર જૂથને પોતાની લાગણીઓ અને તેનું તાત્પર્ય સમજવા મદદરૂપ થાય છે.

#### ● વર્તમાનની વાસ્તવિકતાનો ઉપયોગ કરવામાં કૌશલ્ય

આ વિભાગ હેઠળ સામાજિક કાર્યકર બે કાર્યો કરે છે.

(1) સહેતુક પ્રવૃત્તિ માટે જૂથના હાલના રસનો ઉપયોગ

(2) જવાબદાર નિર્ણયો લેવા જૂથને મદદરૂપ થવું.

● જૂથ સંબંધોનો ઉપયોગ કરવાનું અને જાગૃત કરવાનું કૌશલ્ય

- (1) સામાજિક જૂથકાર્યકરે દરેક જૂથ સભ્યને બીજા સભ્યો સાથેના સંબંધમાં ભાગ લેવા સક્ષમ બનાવવા જોઈએ.
- (2) જૂથ સંબંધો મજબૂત બનાવવા કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ કરવામાં તે કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

● ટ્રેકરે સામાજિક જૂથકાર્ય માટેના નીચેના પાયાગત કૌશલ્યો આપ્યા છે.

(1) ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ સંબંધ સ્થાપિત કરવાની કુશળતા :

કુશળ જૂથકાર્યકર્તાની જૂથની સ્વીકૃતિ પ્રાપ્ત કરી અને જૂથને એક હકારાત્મક વ્યાવસાયિક આધાર પર સંબંધ સ્થાપિત કરવામાં નિપૂણ હોવો જોઈએ. જૂથકાર્યકર્તા જૂથના સદસ્યો એકબીજાનો સ્વીકાર કરવાની તથા સામાન્ય ઉદ્દેશોની પ્રાપ્તિમાં સાથે સહયોગ હોવો જોઈએ.

● અગત્યના મુદ્દા

- (1) જૂથકાર્યકર જૂથની સ્વીકાર્યતા પ્રાપ્ત કરવામાં અને વિધાયક વ્યાવસાયિક ધોરણે જૂથ સાથે પોતાનું સંકલન કરવા કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.
- (2) જૂથકાર્યકર જૂથમાં એકબીજાને મદદરૂપ થવા અને સામાન્ય પ્રવૃત્તિમાં જૂથ સાથે જોડાવા કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

(2) જૂથની પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણની કુશળતા :

જૂથકાર્યકર્તા જૂથનું સ્તર, જરૂરિયાતો તથા ગતિશીલતા માટે અને જૂથના વિકાસાત્મક સ્તરને સમજવા માટેની કુશળતા હોવી જોઈએ. જે જૂથના પ્રત્યક્ષ નિરીક્ષણની કુશળતા છે. જેના આધાર પર વિશ્લેષણ તથા નિર્ણય સંભવ બને છે. જૂથકાર્યકર્તામાં જૂથના વિચારોને વ્યક્ત કરવાની, ઉદ્દેશો નક્કી કરવાની, લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા કરવાની તથા જૂથની મર્યાદાઓ સમજવાની કુશળતા હોવી જોઈએ.

● અગત્યના મુદ્દા :

- (1) કાર્યકર જૂથનું લેવલ શું છે ? તે નક્કી કરવા જૂથનું વિકાસાત્મક લેવલનું મૂલ્યાંકન કરવા પૂરતો કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ. જૂથને શાની જરૂર છે ? અને કેટલું ઝડપી જૂથ ગતિશીલ બની શકે છે ? તેનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે પણ તે કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ. આ બાબત પૃથક્કરણ અને મૂલ્યાંકન પર આધારિત સીધું નિયંત્રણ કરવાની આવડત માંગી લે છે.
- (2) જૂથકાર્યકર વિચારોની અભિવ્યક્તિ કરવા હેતુઓ પાર પાડવા, તાત્કાલિક હેતુઓ સ્પષ્ટ કરવા અને તેની મર્યાદાઓ તથા આંતરિક શક્તિઓને જોવા મદદરૂપ થવા પૂરતો જૂથ તરીકે કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

(3) જૂથની સાથે ભાગ લેવાની કુશળતા :

જૂથકાર્યકર્તામાં જૂથ પ્રત્યે પોતાની ભૂમિકા નિર્ધારિત કરવાની, તેની વ્યાખ્યા કરવાની, ગ્રહણ કરવાની અને તેને પરિવર્તન કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ. જૂથકાર્યકર્તા સમૂહના સભ્યોને ભાગ લેવા, તેમની વચ્ચે નેતૃત્વ શોધવા તથા પોતાની ક્રિયાઓના વિષયમાં જવાબદારીઓનો સ્વીકાર કરવામાં સહાયતા પૂરી પાડવામાં આવે છે.

● અગત્યના મુદ્દા :

- (1) જૂથકાર્યકર જૂથ સાથે પોતાની ભૂમિકા નક્કી કરવા, તેનું અર્થઘટન કરવા, તેની ધારણા કરવા અને તેમાં સુધારા કરવા પૂરતો કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.
- (2) જૂથકાર્યકર જૂથના સભ્યોને પ્રવૃત્તિમાં સહભાગી થવા, પોતાનામાં જ નેતૃત્વ નક્કી કરવા અને પોતાની પ્રવૃત્તિઓની જવાબદારીઓ સ્વીકારવા મદદરૂપ થાય તેવો કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

(4) જૂથની ભાવનાઓ સાથે કાર્ય કરવાની કુશળતા :

જૂથકાર્યકર્તા સમૂહ પ્રત્યે પોતાની ભાવનાઓને નિયંત્રિત કરવામાં કુશળ હોવો જોઈએ. જૂથ હકારાત્મક તથા નકારાત્મક બંને પ્રકારની ભાવનાઓની સહાયતા પૂરી પાડવામાં નિપુણ હોવો જોઈએ. જૂથ દ્વારા સામૂહિક તથા આંતરિક સંઘર્ષની પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવામાં સહાયતા પૂરી પાડવામાં કુશળ હોવો જોઈએ.

● અગત્યના મુદ્દા :

- (1) જૂથકાર્યકર જૂથ પ્રત્યેની પોતાની લાગણીઓ નિયંત્રિત કરવા અને દરેક નવી પરિસ્થિતિનો ખૂબ જ તટસ્થાપૂર્વક અભ્યાસ કરવા પૂરતો કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.
- (2) જૂથકાર્યકર જૂથને પોતાની વિધાયક અને નિષેધક લાગણીઓ પ્રકટ કરવા મદદરૂપ થવા માટે કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ. તે કાર્યરત જૂથ અથવા આંતર-જૂથ સંઘર્ષોના ભાગરૂપ પરિસ્થિતિનું પૃથ્થકરણ કરવા મદદરૂપ થવા માટે કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

(5) કાર્યક્રમ વિકાસની કુશળતા :

જૂથકાર્યકર્તા સામૂહિક સિંચનનો માર્ગ નિર્દેશિત કરવામાં કુશળ હોવો જોઈએ. તેનાથી તેની આત્મરુચિઓ તથા જરૂરિયાતલક્ષી પ્રગતિ કાર્યક્રમો કરવામાં કુશળ હોવો જોઈએ. જેના માધ્યમથી સભ્યો પોતાની જરૂરિયાત પૂરી કરી શકે.

● અગત્યના મુદ્દા :

- (1) જૂથકાર્યકર જૂથ વિચારધારાને મદદરૂપ થવા કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ. તેનાથી જૂથનો રસ અને જરૂરિયાત જાણવા માટે તે સરળતાથી સમજાય.
- (2) જૂથકાર્યકર જૂથોની જરૂરિયાત સંતોષાય તે હેતુથી નવા કાર્યક્રમો વિકસાવવા તેને મદદરૂપ થવા પૂરતો કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

(6) સંસ્થા તથા સામુદાયિક સાધનોની ઉપયોગની કુશળતા :

જૂથકાર્યકર્તામાં વિવિધ સામુદાયિક સહાયક સાધનોની જાણકારી મેળવવા તથા તે વિષયમાં જૂથને જાણકારી આપવામાં કુશળ હોવો જોઈએ; જેનો ઉપયોગ કાર્યક્રમ ઉદ્દેશ માટે કરવામાં આવે છે. તેનામાં જે સભ્યોની જરૂરિયાતોને જૂથના માધ્યમથી પરિપૂર્ણ થઈ નથી તેવા સભ્યોને વિશિષ્ટ સેવા માટે સંયમિત કરવામાં કુશળ હોવો જોઈએ.

● અગત્યના મુદ્દા :

- (1) જૂથકાર્યકર કોઈ કાર્યક્રમ વિકસાવવાના હેતુથી સભ્યો ઉપયોગ કરી શકે તેવા વૈવિધ્યપૂર્ણ મદદરૂપ સ્ત્રોત સાથે જૂથને પરિચિત કરવા પૂરતો કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

- (2) જૂથકાર્યકર જૂથમાં કોઈ ખાસ સેવાઓ સંતોષાતી ન હોય તેવી સેવાઓનો ઉપયોગ કરવા કેટલાંક વિશિષ્ટ સભ્યોને મદદરૂપ થવા પૂરતો કૌશલ્યવાન હોવો જોઈએ.

**(7) મૂલ્યાંકનની કુશળતા :**

જૂથકાર્યકરમાં જૂથની સાથે કાર્ય કરતી વખતે વિકાસ સંબંધિ પ્રક્રિયાને અહેવાલ લેખન કરવાની કુશળતા હોવી જોઈએ. તે અહેવાલનો પ્રયોગ કરવામાં તથા જૂથના વિકાસ માટે અનુભવોની સમીક્ષા કરવામાં સહાયતા પૂરી પાડવામાં કુશળ હોવો જોઈએ.

**• અગત્યના મુદ્દા :**

- (1) જૂથકાર્યકર જૂથ સાથે કાર્ય કરતી વખતે ચાલતી વિકાસાત્મક પ્રક્રિયાની નોંધ રાખવાનું કૌશલ્ય ધરાવતો હોવો જોઈએ.
- (2) જૂથકાર્યકર પોતે રાખેલ રેકોર્ડનો ઉપયોગ કરી સુધારા માટે જૂથના અનુભવના પુનઃસંગઠન માટે જૂથને મદદરૂપ થવાનું કૌશલ્ય ધરાવતો હોવો જોઈએ.

**1.5 સામાજિક જૂથકાર્યકરના કૌશલ્યો :**

મનુષ્ય એક સામાજિક પ્રાણી છે; એનું અસ્તિત્વ જૂથ અને સમાજ વચ્ચે છે. બાઈબલના અનુસાર આપણે બધા લાક્ષણિક રૂપથી જ નહીં પણ, વાસ્તવિક તથા મહત્વપૂર્ણ સ્તર ઉપર પણ એકબીજાની નજીક છીએ. તેનાથી એવું માની શકાય કે મનુષ્યમાં અભિન્નતા જોઈ શકાય છે અને તેમાં સહયોગ/સહકાર કે મનુષ્ય/માનવ માટે મહત્વપૂર્ણ બાબત છે.

જૂથકાર્ય પ્રેક્ટિસનર માટે અનિવાર્ય જુદાં-જુદાં પ્રકારનાં કૌશલ્યો માટે જુદાં-જુદાં સામાજિક કાર્યકરે આપેલાં મંતવ્યો અને ઉપરોક્ત ચર્ચા પરથી આપણે આ પ્રમાણેનાં કૌશલ્યો તારવી શકાય.

**(1) સંચાર કૌશલ્ય (પ્રત્યાયન કૌશલ્ય) :**

સંચાર એ સામાજિક જૂથ મહાવરાનું હાર્દ છે. સામાજિક જૂથકાર્યકર એ બે વિશાળ પ્રકારનાં સંચાર કૌશલ્યોનો ઉપયોગ કરે છે.

- (2) એવા લોકો કે જે આંતર વૈયક્તિક મદદને આગળ વધારવા માંગતા હોય.
- (3) એવા લોકો જે જૂથકાર્યના હેતુઓની પ્રાપ્તિ માટે મદદરૂપ થવા ઈચ્છતા હોય.

સામાજિક જૂથકાર્યકરને પોતાના કાર્યો અસરકારક કરવા સંખ્યાબંધ વિશિષ્ટ કૌશલ્યો મદદરૂપ થઈ શકે છે.

**(1) જૂથ વિકાસની કુશળતા :**

સમાજકાર્યની પદ્ધતિની અંદર અલગ-અલગ વિચાર શ્રેણી મુજબ કુશળતાની રજૂઆત કરવામાં આવી છે. તેના ભાગરૂપે અહિંયા જૂથ વિકાસની કુશળતા બનાવવામાં આવી છે. જૂથની કુશળતા તેની અંદર જ સમાયેલ છે. સમાજકાર્યકરે મેળવેલ જ્ઞાનનો ઉપયોગ કરવાની ક્ષમતા અને આવેલ પરિસ્થિતિને સમજવાની ક્ષમતા સમાજકાર્યકરમાં શિક્ષણ અને તાલીમ દ્વારા આવડતનો વિકાસ થઈ; તે જૂથના વિકાસ માટે પણ કાર્યકરે સેવાર્થીને ઉપયોગી થઈ જૂથના પ્રશ્નો મુશ્કેલીઓ વગેરેને સમજવી પડે છે. અને તે દ્વારા ધીરે ધીરે તે જૂથને સમજી વિકાસની આવડત તરફ આગળ વધે છે.

**(2) કાર્યક્રમ આયોજનની કુશળતા :**

કાર્યકર સતત જૂથ સાથે સંકળાયેલ હોવા છતાં તે જૂથનો સભ્ય નથી. કાર્યકર્તા જૂથમાં પરસ્પર ક્રિયાઓ અને કાર્યક્રમ સંબંધી પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા જૂથમાં વ્યક્તિઓના વિકાસ અને ઈચ્છિત

સામાજિક ઉદ્દેશોને પ્રાપ્ત કરવા સહાય કરે છે. જૂથકાર્યકર્તા જૂથ પ્રક્રિયાના માધ્યમથી તેમજ તેને પ્રભાવિત કરવાનાં ઉદ્દેશથી જૂથ સાથે ભાગીદારી કરે છે.

આમ, કાર્યક્રમ આયોજનની કુશળતા જૂથકાર્યકર્તા ઉપર રહેલી છે. કાર્યક્રમ એ જૂથસેવા કાર્યનું હાર્દ છે. કારણ કે જૂથસેવા કાર્યનો મૂળ ઉદ્દેશ એ કાર્યક્રમો દ્વારા સેવાર્થીને જૂથ જીવનના અનુભવો પ્રદાન કરાવીને સામાજિક વ્યવહારની આવડત નિખારવાનું છે.

જૂથકાર્યકર જૂથના કાર્યક્રમની યોજના માટે કૌશલ્યવાન હોય એ અત્યંત અનિવાર્ય છે. કેટલાંય પ્રશ્નોના ઉકેલ માટે સંદેશોનો પ્રસાર કરે તેવી આવડત તેનામાં હોવી જોઈએ. તે જૂથના સભ્યો પ્રત્યે પોતાની લાગણીઓનું પ્રત્યાયન કરે તેવી આવડત તેનામાં હોવી જોઈએ.

### (3) કાર્યક્રમના અમલીકરણની કુશળતા :

કોઈપણ કાર્યક્રમ એટલે એવી નિશ્ચિત પ્રવૃત્તિ કે જેમાં ક્રિયાઓ, કલાઓ સંબંધી આંતરક્રિયાઓ અને સામૂહિક અનુભવોની એક પૂરી શૃંખલા; જેમાં કાર્યકર્તાની સહાયતાથી જૂથની જરૂરિયાતોની પૂર્તિ માટે જૂથને કાર્યશીલ કરવામાં આવે છે. જૂથના સભ્યોની આવશ્યકતાઓ અને જૂથના સભ્યોની અભિરુચિને કાર્યકર્તા સંસ્થાના ઉદ્દેશો, કાર્યો અને સામૂહિક હિતમાં અમલીકરણ દ્વારા કાર્યકર્તા તેની કુશળતાનો પરિચય કરાવે છે.

### (4) સ્વભૂમિકા ઓળખનું કૌશલ્ય :

સામાજિક જૂથ મહાવરા માટેનું આ મહત્ત્વનું પગથિયું છે. જૂથની બાબતોમાં પોતાના હસ્તક્ષેપ માટે કાર્યકરે જૂથને વિશ્વાસમાં લેવું જોઈએ.

### (5) જૂથને પ્રત્યાયન અને જૂથ રચનાના હેતુને સમજાવવાનું કૌશલ્ય :

દરેક વ્યક્તિ જૂથમાં જોડાય પહેલાં જૂથ જોડાણના લાભો વિશે જાણવા ઇચ્છતી હોય છે. જો તેની આ ઇચ્છા સંતોષાય તો તે આગળ વધી જૂથનો સભ્ય બને છે. તેથી જ જૂથ જોડાણ દ્વારા એજન્સીના લાભોની ઉપલબ્ધિ કરાવવા લોકોને વિશ્વાસમાં લેવાની આવડત પણ જૂથકાર્યકરમાં હોવી જોઈએ. જૂથ પોતાના લક્ષ્ય પ્રાપ્તિ માટે હંમેશા આગળ રહે તેનું પ્રત્યાયન પણ કાર્યકરે કરવાનું છે.

### (6) શાબ્દિક પ્રત્યાયનનું અર્થઘટન કૌશલ્ય :

જૂથના સભ્યોમાં થતા શાબ્દિક પ્રત્યાયન પર નજર રાખવીએ પણ જૂથકાર્યકરની મુખ્ય ભૂમિકા છે, કારણકે જૂથ યોગ્ય માર્ગે છે કે નહીં તે પણ જાણવું જરૂરી છે. જૂથ પોતાનો પાયાનો હેતુ પણ ભૂલી શકે છે; તેથી તેણે જૂથને યોગ્ય દિશામાં દોરવાનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ.

### (7) ઉત્તર આપવાનું કૌશલ્ય :

જૂથ પ્રક્રિયા દરમ્યાન કેટલાક ચોક્કસ પ્રશ્નો, મૂંઝવણો અથવા શંકાઓ ઉદ્ભવે એવું પણ બને. જો આ પ્રશ્નોનો યોગ્ય ઉત્તર ન આપવામાં આવે તો સભ્યો પોતે જૂથથી અસંગઠિત પણ થઈ શકે છે. તેથી જ સામાજિક કાર્યકરને સામાજિક કાર્ય તેમજ માનવીય વર્તન વિશેનું ઊંડુ જ્ઞાન હોય એ અનિવાર્ય છે.

### (8) સંબંધોમાં અસરકારક રીતે મદદરૂપ થવાનું કૌશલ્ય :

આ સામાજિક જૂથકાર્યનું હાર્દ છે. સામાજિક કાર્યકરે જૂથના સભ્યોની યોગ્ય રીતે સંભાળ (કાળજી) લેવી જોઈએ. જો સામાજિક કાર્યકર નીચેનાં કૌશલ્યો ધરાવતો હોય તો તેનો સભ્ય સાથેનો સંબંધ સ્નેહાળ તેમજ ફળદાયક રહેશે.



**(9) સહાનુભૂતિ (તાદાત્મ્ય)નું કૌશલ્ય :**

આ કૌશલ્યમાં સભ્યની લાગણીઓ અને તેના આત્મલક્ષી અનુભવને સ્પષ્ટ રીતે સમજવાની કાર્યકર્તાની ક્ષમતાનો સમાવેશ થાય છે. જૂથકાર્યકર તેમનાં કલ્યાણમાં યોગ્ય રસ લઈ રહ્યો છે એવું પોતાના વર્તનમાં બતાવવું જોઈએ અને જૂથ તથા જૂથકાર્યકર વચ્ચેનો આત્મવિશ્વાસ વિકસાવવામાં મદદરૂપ થશે.

**(10) સભ્યની પ્રતિપૃષ્ઠિ(પ્રતિક્રિયા)ને પ્રોત્સાહન આપવાનું કૌશલ્ય :**

કાર્યકરના ખુલાસા પ્રત્યે સભ્ય યોગ્ય પ્રતિભાવ આપવા પ્રોત્સાહિત થાય તેવા વિધાનનો આમાં સમાવેશ થાય છે. તેનાથી સભ્યને પ્રશ્ન પૂછવાની અથવા કોઈ અસંમતિ હોય તો તે દર્શાવવાની યોગ્ય તક મળે છે.

**(11) સભ્યની ભૂમિકા વર્ણવાનું કૌશલ્ય :**

આ એક સર્વસામાન્ય વલણ છે કે દરેક વ્યક્તિ સગવડો અને અધિકારો માટે અપેક્ષિત હોય; પરંતુ પોતાની ફરજો પરિપૂર્ણ કરવાની ઓછી રુચિ (વલણ) ધરાવે છે. જૂથમાં જોડાતા સભ્યને પોતાની ભૂમિકા નિભાવવા માટેની સભાનતા કેળવવાનું કાર્ય સામાજિક જૂથકાર્યકરનું છે. જ્યારે તે પોતાની ભૂમિકા વિશે સ્પષ્ટ હશે તો તે સહર્ષ કામ કરશે.

**(12) સક્રિય શ્રવણ કૌશલ્ય :**

સક્રિય શ્રવણ કૌશલ્યમાં જૂથકાર્યકર સભ્યને શાબ્દિક અને અશાબ્દિક સંદેશાઓના વહન માટેનું વલણ ધરાવે છે. શ્રવણ એ ત્યારે જ સક્રિય બને છે; જ્યારે તે જૂથકાર્યકરો દ્વારા જરૂરી સ્પષ્ટતા તથા ખુલાસાઓ દ્વારા અનુસરાતું હોય.

**(13) સભ્યની ચૂપકીટીનું અન્વેષણ કરવાનું કૌશલ્ય :**

કેટલીકવાર એવું પણ બને કે જૂથના એક યા બીજા સભ્યો ચૂપકીટી સેવે અને જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં ન્યૂનતમ રસ દાખવે. તેવાં સમયે તેની ચૂપકીટીનું કારણ જાણી તેની સક્રિય ભાગીદારી માટે પ્રોત્સાહન આપવું એ સામાજિક જૂથકાર્યકરનું પ્રમુખ કર્તવ્ય છે.

**(14) દરેક સભ્યની શક્તિઓને ઓળખવાનું કૌશલ્ય :**

આ જૂથ પ્રક્રિયામાં કેટલાંક સવિશિષ્ટ કાર્યો પરિપૂર્ણ કરવા માટે સભ્યોની ક્ષમતામાં આત્મવિશ્વાસની અભિવ્યક્તિનું સૂચન કરે છે. તે જૂથમાં પોતાના સભ્યની મદદથી જુદાં-જુદાં પ્રકારની પ્રવૃત્તિઓ કરવા જૂથકાર્યકરને મદદરૂપ થાય છે અને આ રીતે જૂથ પોતાના હેતુઓ પરિપૂર્ણ કરવા સમૃદ્ધ બને છે અને વિકાસ પામે છે.

**(15) સમસ્યાનું વિભાજન અને પૃથક્કરણ કરવાનું કૌશલ્ય :**

જૂથની બધી સમસ્યાનું તાત્કાલિક નિરાકરણ શક્ય નથી હોતું; તેથી તેમનું વિભાજન અને પૃથક્કરણ જરૂરી બની જાય છે. જૂથકાર્યકર દ્વારા તેને અગ્રતાક્રમ આપવો જોઈએ. તે જૂથ પ્રક્રિયાને યોગ્ય દિશામાં લઈ જવા મદદરૂપ થશે.

---

## 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

---

1. કોના શબ્દકોશ અનુસાર કુશળતા એટલે “કાર્યની શરૂઆતથી લઈને તેને પૂર્ણ કરવાનું જ્ઞાન.”
  - a. વેબસ્ટર
  - b. યંગ અને મેક
  - c. જોન્સન
  - d. ટ્રેકર
2. “બીજાઓ સાથે અનુભવવાની કાર્યક્ષમતાએ સામાજિક જૂથકાર્યકરના કૌશલ્ય માટેની ઉચ્ચ ગુણવત્તા છે.” આ કૌશલ્ય શેનું છે?
  - a. જૂથ લાગણી
  - b. જૂથ સભ્યની લાગણી
  - c. જૂથકાર્ય પ્રક્રિયા દ્વારા વ્યક્તિગત સેવા
  - d. કાર્યકરની લાગણી
3. પશ્ચિમો એટલે જ્ઞાન અને સિદ્ધાંતોના પાયા પર આધારિત આંતરદ્રષ્ટી અને સમજણનો સહેતુક ઉપયોગ અને આપેલ પરિસ્થિતિમાં જ્ઞાન અને સમજનું પ્રયોજન કરવાની ક્ષમતા એટલે કૌશલ્ય. આ કોના દ્વારા આપવામાં આવેલી વ્યાખ્યા છે.?
  - a. ટ્રેકર
  - b. રોબીન્સન
  - c. વેબસ્ટર
  - d. જોન્સન
4. કોના મત પ્રમાણે “કૌશલ્ય એટલે કાર્યપાલન અને અમલમાં આવડતનું જ્ઞાન”.
  - a. ટ્રેકર
  - b. રોબીન્સન
  - c. વેબસ્ટર ડીક્સનેરી
  - d. મેરી રીઅેડ
5. વર્તમાનની વાસ્તવિકતાનો ઉપયોગ કરવામાં કૌશલ્યોમાં સામાજિક કાર્યકર કેટલા પ્રકારના કર્યો કરે છે?
  - a. ચાર
  - b. બે
  - c. સાત
  - d. આઠ

---

## 1.7 ઉપસંહાર :

---

આમ, જૂથકાર્યમાં જૂથ તથા જૂથનાં સભ્યોના વિકાસમાં સામાજિક જૂથકાર્યના કૌશલ્યો તથા સામાજિક કાર્યકરની ભૂમિકાના કૌશલ્યો શીખવા ખૂબ જ અનિવાર્ય છે. આ સર્વે બાબતોને સમાજકાર્યનાં વિદ્યાર્થી તરીકે જાળવી અને સમજવી બહુ જરૂરી હોવાથી અહીં રજૂ કરવામાં આવી છે.

---

## 1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

---

Answer :- 1) a, 2) d, 3) a, 4) c, 5) b

---

## 1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો :

---

- કૌશલ્ય : કુશળતા, હોંશિયારી, ચતુરાઈ, નિપુણતા.
- આયોજન : આયુજ એટલે જોડવું + અન (નામ બનાવનાર પ્રત્યય), ક્લબ, તૈયારી, પ્રબંધ, ગોઠવણ.

---

## 1.10 સ્વાધ્યાય લેખન :

---

1. ફિલિપ્સ દ્વારા દર્શાવેલ સામાજિક જૂથકાર્યનાં કૌશલ્યો જણાવો.



## એકમ-2

કાર્યક્રમનો ખ્યાલ, કાર્યક્રમ આયોજનનાં સિદ્ધાંતો અને સામાજિક જૂથકાર્ય મહાવરા (પ્રેક્ટીશ) માં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ

### એકમનું માળખું

- 2.1 પ્રસ્તાવના
- 2.2 અધ્યયનના હેતુઓ
- 2.3 વ્યાખ્યા
- 2.4 કાર્યક્રમ માટે મુખ્ય બાબતો
- 2.5 કાર્યક્રમ આયોજનનાં પરિબળો
- 2.6 કાર્યક્રમ માધ્યમનો ઉપયોગ
- 2.7 કાર્યક્રમનાં આયોજનનાં સિદ્ધાંતો
- 2.8 કાર્યક્રમ યોજનામાં જૂથકાર્યકરની ભૂમિકા
- 2.9 સામાજિક જૂથકાર્ય (પ્રેક્ટિસ)માં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ
- 2.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.11 ઉપસંહાર
- 2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.13 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.14 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.15 પ્રવૃત્તિ
- 2.16 કેસ સ્ટડી
- 2.17 સંદર્ભ ગ્રંથો

#### 2.1 પ્રસ્તાવના :

કાર્યક્રમની વિચારધારાએ સમાજકાર્યમાં મહત્વપૂર્ણ યોગદાન આપેલ છે; પરંતુ તેની ઉત્પત્તિ આધુનિક છે. તેના પહેલાં ક્રિયાઓ તથા ઘટનાઓથી તેનો સંબંધ હતો. જૂથ એ ક્રિયાઓને પૂર્ણ કરતા હતાં. જે જૂથના સભ્યો તેમજ સંસ્થાઓ નક્કી કરેલ હોય; પરંતુ સમયની સાથે પરિવર્તનો થયા અને કાર્યક્રમ શબ્દને સામાજિક જૂથકાર્યમાં મહત્વનું સ્થાન પ્રાપ્ત કર્યું. આજે સામાજિક જૂથકાર્યની લગભગ દરેક ક્રિયા કાર્યક્રમના અંતર્ગત કરવામાં આવે છે.

#### 2.2 અધ્યયનના હેતુઓ :

1. જૂથના વિકાસ માટે કરવામાં આવતા જુદા જુદા કાર્યક્રમો અને તે કાર્યક્રમોના સંકલન તથા આયોજન સંબંધી તાણાવાણાં સમજી શકશે.
2. કાર્યક્રમ માટેના માધ્યમો અને ઉપયોગની કુશળતા મેળવશે.

#### 2.3 વ્યાખ્યા :

મીડલમેનના મતે, "કાર્યક્રમ શબ્દ એ ક્રિયાઓમાં પ્રયોગ કરવામાં આવે છે; જે વાર્તાલાપની જગ્યાએ કંઈક કરવા પર વધારે ભાર મૂકે છે."

ટ્રેકરના મતે, “કાર્યક્રમ એટલે કોઈ એક કે દરેક વસ્તુ જેને સમૂહ પોતાની આંતરિક રુચિની (આનંદ) સંતુષ્ટિ માટે કરે છે.”

વિન્ટરના મતે, “કાર્યક્રમ એ સામાન્ય પ્રકારની પ્રક્રિયા છે, જેમાં સામાજિક વ્યવહારોની કડી હોય છે, આવા વ્યવહાર વિસ્તૃત રીતે સંસ્કૃતિના અર્થો અને ઉપલબ્ધિઓના સ્તરથી નિર્ધારિત થાય છે.”

વિશાળ અર્થમાં જોઈએ તો કાર્યક્રમ એક એવી પ્રવૃત્તિ છે; જેના અંતર્ગત એ બધી જ ક્રિયાઓ આંતરક્રિયાઓ, અનુભવ, સંબંધ જેને સમજી વિચારીને આયોજિત કરવામાં આવે છે અને કાર્યકર્તાની સહાયથી વ્યક્તિઓ અને સમૂહની જરૂરિયાતોની પૂર્તિ કરવામાં આવે છે. કાર્યક્રમ કાર્યકર્તાઓના મતે એક સાધન હોય છે જેના દ્વારા લક્ષ્ય પ્રાપ્તિ કરે છે.

## 2.4 કાર્યક્રમ માટે મુખ્ય બાબતો :

### (1) કાર્યક્રમ શું છે ?

કોઈપણ કાર્યક્રમના આયોજન વખતે અંગ્રંજીમાં કહેવાયેલા આ પાંચનો વિચાર જરૂરી છે. જેથી કાર્યક્રમને અર્થપૂર્ણ બનાવી શકાય અને આયોજન એવું મુશ્કેલી ન પડે તેના માટેનો પ્રથમ શબ્દ છે. એટલે કે કાર્યક્રમ શું છે ? કાર્યક્રમ કઈ બાબતનો છે ? તે વસ્તુ જાણવી આવશ્યક છે; જેથી આયોજનમાં સરળતા રહેશે.

### (2) કાર્યક્રમ કેવી રીતે ચાલશે ?

બીજો શબ્દ એ પણ છે કે કાર્યક્રમ કેવી રીતે ચાલશે ? કાર્યક્રમ દરમિયાન કઈ કઈ વ્યવસ્થાઓની જરૂર પડશે ? કાર્યક્રમને અસરકારક કેવી રીતે બનાવી શકાશે ? તેની સંપૂર્ણ બાબતો આ મુદ્દા અંતર્ગત ચર્ચા કરી લેવાની થાય છે.

### (3) કાર્યક્રમ શા માટે થશે ?

કાર્યક્રમ શા માટે કરવાનો છે ? તે મહત્વપૂર્ણ બાબત છે. કારણ કે કાર્યક્રમ જે હેતુને લઈને કરવાનો હોય તે હેતુ જ જો તમામ સભ્યોને ખબર ના હોય તો કાર્યક્રમમાં તેઓ મન દઈને ભાગ લઈ શકતા નથી. તેથી કાર્યક્રમ શા માટે થવાનો છે ? તે માહિતી દરેક જૂથને હોવી જોઈએ.

### (4) કાર્યક્રમ કોના દ્વારા થશે ?

જે કાર્યક્રમનું આયોજન થઈ રહ્યું છે તે કાર્યક્રમ મુખ્યત્વે કોના દ્વારા થશે ? તેના માટેનું ફંડ ક્યાંથી આવશે ? કેટલા કર્મચારીઓએ કાર્યક્રમમાં કઈ કઈ જવાબદારીઓ નિભાવશે ? આ બધી જ વાતો નક્કી કરવી જરૂરી છે; જેથી કોઈ ગરબડ ન થાય તે રીતે ઝીણવટપૂર્વક આયોજન જરૂરી છે.

### (5) કાર્યક્રમ ક્યાં થશે ?

કાર્યક્રમના સ્થળ અંગે પણ જૂથના દરેક સભ્યને અગાઉથી જ જાણકારી હોય તે જરૂરી છે. કાર્યક્રમ માટે સ્થળનું ભાડું, વ્યવસ્થા વગેરે વાતો જૂથમાં ચર્ચાવી જોઈએ.

જૂથના સભ્યો પ્રવૃત્તિનું આયોજન તેમની જાતે કરે છે; પણ કાર્યકરો મુખ્ય અંગ તરીકે તેને જીવંત બનાવે છે. જૂથનો લીડર જૂથને માર્ગદર્શન અને દિશા સૂચન કરે છે; તેનાથી મહત્તમ કાર્યક્ષમ અસર પણ તેમાંથી બહાર આવે અને જૂથને મહત્તમ લાભ મળે. તે બાળકોની પ્રવૃત્તિઓમાં વધુ પરોવાય છે. જો તે સામાજિક વિકલાંગો અથવા માનસિક અસ્વસ્થ લોકો સાથે કામ કરતો હોય તો તેમની વધુમાં વધુ પ્રવૃત્તિ કરશે.

કાર્યક્રમની નજર જૂથની આંતરિક કાર્યદક્ષ પ્રવૃત્તિ ઉપર હોય છે અને જો કોઈ કાર્યકર બરોબર રસ લઈ અને તેની અપેક્ષા પ્રમાણે સહભાગી ન થતો હોય તો તે જૂથના આંતરિક ઘર્ષણ (વિવાદ) ને દૂર કરે છે અને તંદુરસ્ત ચર્ચા કરાવે છે.

સામાજિક જૂથકાર્યકર જૂથ સંબંધ મજબૂત બનાવવાના હેતુથી કાર્યક્રમનો સાધન તરીકે ઉપયોગ કરીને જૂથ સાથે જ્ઞાનનું આદાન-પ્રદાન કરે છે. સમાજકાર્યમાં વપરાતા મોટા ભાગના સાધનો મનોરંજનને લગતા છે. તેથી જ સામાજિક જૂથકાર્યને તેના રમકડા ગણવામાં આવે છે. કેટલીકવાર લોકો એવું પણ કહે છે કે કોઈ સર્જન (ડોક્ટર) એ કસાઈ છે; કારણ કે તે ચપ્પા(છરી)ના ઉપયોગથી માંસના ટુકડા કરે છે અથવા કોઈ કેસ સ્ટડી કરનાર વ્યક્તિ ફક્ત વક્તા જ છે; કારણ કે તે ફક્ત શબ્દોનો જ ઉપયોગ કરે છે. તેવી જ રીતે સામાજિક જૂથકાર્યકર એ ફક્ત મનોરંજન કરાવનાર કે કોઈ ઉદ્યોગ શિક્ષક નથી કે પછી કોઈ વાર્તા કહેનાર આવા બધા જ પ્રકારના કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ કરે છે.

સુઆયોજિત પ્રવૃત્તિઓ એ સામાજિક જૂથકાર્ય મહાવરામાં ખૂબ જ અગત્યની ભૂમિકા ભજવે છે. આ સુઆયોજિત પ્રવૃત્તિઓ એક પ્રકારના કાર્યક્રમો જ છે; જે વિભિન્ન હેતુ ઉદ્દેશ્યો માટે યોજવામાં આવતા હોય છે. જેમાં સભ્યોની પોતાની પર્યાવરણની પરિસ્થિતિમાં સુધારો કરવો, સિદ્ધિની ભાવનાને પ્રોત્સાહન આપવું, કેટલીક બાબતો ઉન્નત કરી યોગ્ય દિશામાં વાળવી, સભ્યો જે લાગણીઓ અને સમસ્યાઓ વ્યક્ત કરવા અસક્ષમ છે અને પ્રવર્તમાન સામાજિક પરિસ્થિતિનું વાસ્તવિકીકરણ કરવું વગેરે જેવી બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. કાર્યક્રમ એક એવો ખ્યાલ છે કે જ્યારે તેની વિશાળ ફલક પર કલ્પના કરવામાં આવે તો તેમાં પ્રવૃત્તિઓની સંપૂર્ણ હારમાળા, સંબંધ, આંતરક્રિયાઓ અને અનુભવનો સમાવેશ થાય છે; જે જૂથ અને વ્યક્તિઓની જરૂરિયાતો સંતોષવા જૂથકાર્યકરની સહાયથી સુઆયોજિત કરવામાં આવે છે અને અનુસરવામાં આવે છે.

## 2.5 કાર્યક્રમ આયોજનના પરિબળો (Factors in Programme Planning) :

કાર્યક્રમનું આયોજન કરવામાં એક જૂથકાર્યકરે સંખ્યાબંધ પરિબળો ધ્યાનમાં રાખવા જોઈએ.

- (1) કાર્યક્રમ એ સમુદાયની પરંપરાઓ તથા સગવડો અનુરૂપ હોવો જોઈએ.
- (2) કાર્યક્રમ જૂથના સભ્યોનો રસ તેમજ જરૂરિયાતોને સમાવી લે તેવો હોવો જોઈએ.
- (3) કાર્યક્રમ સમુદાયમાં અસ્તિત્વ ધરાવતા સંશોધનો પર આધારિત હોવો જોઈએ.
- (4) કાર્યક્રમ દરેક સભ્યને સહભાગી થવાની તક પૂરી પાડતો હોવો જોઈએ.

કાર્યક્રમના આયોજન વખતે કાર્યક્રમ આ મુસદ્દાની અગત્યતા સમજે તે માટે; પ્રથમ કાર્યક્રમની રૂપરેખા આવેલ સુવિધા અને સામાજિક પરંપરાને ધ્યાનમાં રાખવી. બીજા મુદ્દામાં કાર્યક્રમની રચના એવી હોવી જોઈએ કે જેમાં જરૂરિયાતનું ધ્યાન રાખવાનું મહત્ત્વનું હોવું જોઈએ. કે સહભાગી કાર્યકરોનું ત્રીજી પ્રવૃત્તિનું આયોજન સંસ્થામાં ઉપલબ્ધ સંસાધનો ઉપર હોવો જોઈએ. ચોથું જૂથનું કાર્યનો વિકાસ ઉભો અથવા આડો હાજર કાર્યકરની ગલીમાં આવડત અને રસને ધ્યાનમાં રાખીને અથવા ભવિષ્યમાં વિકસીત કરી શકાય તેવા રસ અને આવડતને ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ.

જૂથકાર્યકર દરેક મુસદ્દાનું પૃથક્કરણ કરી દરેક કાર્યકરની આવડતને ધ્યાનમાં રાખી કાર્યક્રમ ઘડે છેલ્લે દરેક જૂથકાર્યની દરેક કાર્યકર માટે ખુલ્લો હોવો જોઈએ.

### ● વિષયવસ્તુનું ક્ષેત્ર :

વિષયવસ્તુનો અર્થ છે કે કાર્યક્રમ અંતર્ગત આપણે કઈ - કઈ બાબતોનો સમાવેશ કરીએ છીએ ? જૂથની અનુભૂતિ શું છે ? અને તેનો વિકાસ કઈ દિશા તરફ છે ? કાર્યક્રમનું વિષયવસ્તુ મનોરંજન શિક્ષણ મનોવૈજ્ઞાનિક મદદ અને શારીરિક વિકાસ વગેરે હોઈ શકે છે. સામાન્ય રીતે એનો અર્થ એવા ક્ષેત્રમાં સમજવામાં આવે છે જે કાર્યક્રમ પૂર્ણ કરે છે. કાર્યક્રમ વિષયવસ્તુનાં આધાર પર તો ક્યારેક જૂથોનું સંગઠન થાય છે.

- **પધ્ધતિ :**

જૂથકાર્યમાં પદ્ધતિનો અર્થ જૂથની સંપૂર્ણ પ્રક્રિયાથી છે. કાર્યકર્તા પ્રથમ જૂથની બધી જ જરૂરિયાતો તથા ઈચ્છાઓની શોધ કરે છે તથા જૂથને કાર્યાત્મક સંગઠનનાં રૂપમાં સંગઠિત કરે છે. જેનાથી તે જવાબદારી ભર્યા નિર્ણય લેવામાં સમર્થ થઈ શકે. તે કાર્યક્રમનાં વિષયવસ્તુની પસંદગી કરે છે, માધ્યમો નક્કી કરે છે, કાર્યક્રમોની હકિકતો શોધે છે તથા સમસ્યાનું નિદાન કરી; અંતમાં સારવારની પ્રક્રિયા પર આવે છે.

- **માધ્યમ :**

કાર્યકર્તા જ્યારે ક્ષેત્ર તથા વિષયવસ્તુની પસંદગી કરી લે છે; ત્યારે કાર્યક્રમને ચલાવવા માટેનાં માધ્યમ નક્કી કરે છે. તે સાધનો તથા રીતનો ઉપયોગ કરી જૂથ દ્વારા ક્રિયાઓને પૂર્ણ કરે છે અથવા જૂથ આ સાધનો તથા રીતનો ઉપયોગ કરીને પોતાની નિર્ધારિત ક્રિયાઓ કરે છે. જો કે માધ્યમનો મતલબ એવા સાધનોથી છે; જેનો ઉપયોગ જૂથ પોતાનાં અનુભવો માટે કરે છે. કાર્યક્રમમાં ઘણાં બધા માધ્યમોનો પ્રયોગ કરવામાં આવે છે. જેમ કે નાચ-ગાન, વાર્તા, નાટકો, રમત, કલા વગેરે ક્રિયાઓ જૂથને પોતાની ભાવનાઓ તથા જરૂરિયાતોને સમજવા તથા વ્યક્ત કરવાની તકો પૂરી પાડે છે. આ માધ્યમો દ્વારા માત્ર રચનાત્મક અનુભવો જ થતા નથી; પરંતુ જૂથની જરૂરિયાતોને સમજવા તથા વ્યક્ત કરવામાં પણ મદદ મળે છે. ઉ.દા. નાટકોમાં સ્વાસ્થ્યની સમસ્યાઓને દૂર કરવા માટેનાં ઉપાયોમાં અભિનય કરવામાં આવે છે. તો જૂથનાં સભ્યોને માત્ર સ્વાસ્થ્યનાં વિષયમાં જ્ઞાન મળે તેવું જ નથી, પરંતુ જૂથને સ્વાસ્થ્યનાં સ્તરની પણ જાણકારી મળે છે.

---

## **2.6 કાર્યક્રમ માધ્યમનો ઉપયોગ (Use of Programme Media) :**

---

શરૂઆતથી જ મનોરંજનનું ક્ષેત્ર કડીરૂપ હોવાને કારણે જૂથકાર્યએ પરિવર્તિત લક્ષ્યાંકોની પ્રાપ્તિ માટે વિવિધ પ્રકારની પ્રવૃત્તિઓની પરખ કરે છે. જૂથકાર્યકરોએ અવારનવાર જૂથના લક્ષ્યાંકો અને ખાસ રચનાને આધારે પૂરક ચર્ચા પૂરી પાડવા વૈવિધ્યપૂર્ણ કાર્યો અને કાર્યક્રમોનો પરિચય કરાવે છે. નાના બાળકોમાં શાબ્દિક પ્રવૃત્તિઓ અલ્પપ્રમાણમાં વિકસી હોવાને કારણે તેઓ રમતગમત અને કલાની પ્રવૃત્તિઓનો ઉપયોગ કાર્યકરોના ભાગરૂપે કરે છે. જ્યારે બીજી બાજુ તરુણો અને પુખ્તવયના વ્યક્તિઓના કિસ્સામાં સંખ્યાબંધ સામાજિક પ્રવૃત્તિઓ જૂથ ક્રિયા માટેનું આયોજન અસરકારક રીતે જોવા મળે છે. ગ્રામ્ય તેમજ શહેરી સમુદાય જૂથમાં સામાજિક વિકાસ માટેના ઘણાં બધા સંદેશાઓ લોક માધ્યમો દ્વારા પ્રચલિત કરવામાં આવે છે. કાર્યક્રમની આ બધી પ્રવૃત્તિઓએ સભ્યોમાં અર્થપૂર્ણ આંતર ક્રિયાઓ, સામાજિક કાર્યોના મહત્વની ભાગીદારી અને મૂલ્યવાન આંતરવૈચકિતક કૌશલ્યોની પ્રાપ્તિની તકો વધારી છે. સમસ્યા નિવારણના નિદાનાત્મક ઉપયોગ તથા ઉપચારાત્મક કાર્ય માટે કાર્યક્રમની આવી બધી પ્રવૃત્તિના ઉપયોગનો અભિગમ સ્વીકાર્ય બન્યો છે.

- **રમતગમત (Play) :**

તમામ પ્રકારની રમતો (શારીરિક, બૌદ્ધિક સ્મૃતિ, સ્પર્શ)માં બ્લોકસ, રમકડાં, રેતી, પાણી વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

- નાટક, માર્શમ, કઠપૂતળી, મહોરા અને રોલ પ્લેનો ઉપયોગ (Drama, mime, use of puppets masks, role play) :

આમાં સભ્યોને પોતાની સમસ્યાઓ કે મુશ્કેલીઓ માટે મહત્વ ધરાવતી બાબતો અનુસરવાનું કહેવામાં આવે છે. વ્યક્તિઓ પોતાના તેમજ બીજાના વર્તન દ્વારા એક પ્રકારની આગવી કુનેહ પ્રાપ્ત કરે છે.

- સંગીત, કલા અને હુન્નર (Music and Arts and Crafts) :

જૂથ કે સોલો પ્રવૃત્તિ પર આધારિત આ કાર્યક્રમમાં શાબ્દિક ઉચ્ચારણ, કોઈ સાધનિક અવાજ કે કોઈ ચિત્રાત્મક પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે.

- વાતચીત (Talk) :

આ એક એવી ક્રિયા છે કે જેમાં મોટા ભાગના લોકો જૂથ પ્રવૃત્તિમાં ખાસ કરીને સમસ્યા નિવારણની પ્રવૃત્તિ સાથે જોડાયેલા હોય છે. આ પ્રવૃત્તિમાં નાની જૂથ ચર્ચા, લેક્ચર, સેમિનાર વાતચીત સંવેદનાત્મક રમતો વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

- હલનચલન (Movement) :

આ પ્રકારની પ્રવૃત્તિમાં શાબ્દિક કરતા શારીરિક પ્રવૃત્તિઓ જેવી કે પકડ દાવ, અશાબ્દિક પ્રત્યાયન, નૃત્ય, માઈમ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

- કામ (Work) :

આ પ્રવૃત્તિ જાતે જ બતાવે છે કે તેમાં તમામ પ્રકારની ગૂંચવણોને લગતા કાર્યો પ્રોજેક્ટસનો સમાવેશ થાય છે; જેમાં સહકારાત્મક પ્રયત્નની ચાલતી પ્રવર્તમાન પ્રક્રિયાને સમાવી લીધી છે.

## 2.7 કાર્યક્રમના આયોજનના સિદ્ધાંતો (Principle of Programme Planning) :

જૂથના હેતુને પરિપૂર્ણ કરવા અમુક મહત્વના સિદ્ધાંતોની તારવણી કરવામાં આવેલ છે; તેમાંના કેટલાક સિદ્ધાંતો નીચે મુજબ છે.

(1) કાર્યની સહભાગીતા પર મળતો લાભ કાર્યકરની સહભાગીતા પૂર્ણતઃ અને લાંબા સમય સુધી સંપૂર્ણ રસ સાથે મળે તે માટે કાર્યકરને સંતોષકારક બદલો (વળતર, ઉપહાર) મળવો જ જોઈએ.

આમાં બે પ્રકારના બદલા (ઉપહાર)ની શક્યતા રહેલી છે. કાર્યકરની જવાબદારી પ્રમાણે આ આભારીપણું, મિત્રતા, લાગણી, નવા વિચારોને અમલમાં મૂકવા માટેની તક અને અંતે જૂથના હેતુને પરીપૂર્ણ કરવાનો સંતોષ.

(2) જૂથકાર્ય અને આવતી સમસ્યાઓની સામે ટકી રહેવાની શક્તિ આ એકમાત્ર એવી બાબત છે કે જેમાં જૂથના કાર્યકરો તેમની પૂરેપૂરી તાકાતનો આવતી સમસ્યાઓ સામે ઉપયોગ કરે છે. જેથી સમસ્યા પ્રત્યેનો અભિગમ બદલાય અને સમસ્યાની લાગણી ઓછી થાય છે.

અગાઉના અનુભવોનું તારણ એવું કહે છે કે જૂથકાર્યમાં કાર્યકરો એ પહેલું પદ છે.

(3) જૂથ દ્વારા થતી આગેવાની : આગેવાની એ જૂથકાર્યમાં અગત્યનું પાસું છે; એ જૂથની અંદર હોવું જ જોઈએ. આ પ્રકારની આગેવાની દરેકને પોતાની સ્વતંત્ર મત અને દોરવણી આપવાની પ્રેરણા આપી જૂથકાર્યને સબળ બનાવે છે.

(4) સહભાગીતાનો આધાર ઈચ્છા શક્તિ પર હોવો જોઈએ; નહિં કે વિચારધારા પર : જૂથકાર્યનો આધાર જૂથમાં કાર્ય કરવાની ઈચ્છા શક્તિ પર છે. આ ઈચ્છાશક્તિથી આવતી સમસ્યા વૈચારિક મતભેદને દૂર કરી શકાય છે અથવા રોકી શકાય છે.



- (5) પ્રવૃત્તિનો હેતુ સમસ્યા ઉકેલ માટે : પ્રવૃત્તિમાં જોડાયેલ દરેક સભ્ય જાણવો જોઈએ કે તેનું આયોજન કરવાની જરૂરિયાત કલ્યાણ માટે અને સમસ્યાના નિવારણ માટે છે.
- (6) જૂથના દરેક સભ્યો પોતાના કાર્યક્રમનું આયોજન કરે
- (7) બધા નિર્ણયનો આવતા પરિણામ મુજબ ફેરફાર કરવો જોઈએ. જો નિર્ણય પ્રક્રિયાને અનુરૂપ ન હોય તો પ્રક્રિયાને બદલવા માટેનો નિર્ણય જૂથકાર્યમાં ખૂબ જ અગત્યનો ભાગ ભજવે છે.
- (8) દરેક જૂથકાર્યમાં ચોક્કસ કાયદા અને નિયમો હોવા જોઈએ.
- (9) જૂથની રચના સામાજિક આધારિત માપણી અને એકબીજાનાસ્વતંત્ર રસ આધારિત હોવો જોઈએ.
- (10) જૂથની રચના કરતા વ્યક્તિઓના રસ અને જરૂરિયાત મુજબ કાર્યક્રમોનું આયોજન થવું જોઈએ.
- (11) જૂથના સભ્યોની ઉંમર સાંસ્કૃતિક પૃષ્ઠભૂમિ અને આર્થિક પરિસ્થિતિ વગેરે જેવાં પરિબલોને ધ્યાનમાં રાખી કાર્યક્રમનું આયોજન કરવું જોઈએ.
- (12) કાર્યક્રમના આયોજનથી વ્યક્તિને એવા પ્રકારનો અનુભવ અને તકો મળવી જોઈએ કે જેના દ્વારા તે પોતાના મૂલ્યો અને રસને કારણે સ્વૈચ્છિક રીતે કાર્યક્રમને સફળ બનાવી શકે. કાર્યક્રમ લોકોની જુદી જુદી જરૂરિયાતો અને રસને સંતોષી શકે તેવો વૈવિધ્યપૂર્ણ એ લચીલો હોવો જોઈએ. તેનાથી લોકોને મહત્તમ સંખ્યામાં સહભાગી થવાની તક સાંપડી શકે. કાર્યક્રમ સરળથી જટિલ તથા વ્યક્તિગતથી સામાજિક હોવો જોઈએ. જો કાર્યક્રમનું ઉચ્ચ સામાજિક મહત્ત્વ હોય તો તે કાર્યક્રમ માટે સમુદાય એ કાર્યક્રમનો અંતિમ હેતુ હોવો જોઈએ.
- (13) કાર્યક્રમો જૂથ ચિકિત્સા માટે છે : કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ જૂથ ચિકિત્સાના રૂપમાં કરવો જોઈએ. એટલે કે કોઈ પણ કાર્યક્રમનો ઉદ્દેશ્ય માત્ર મનોરંજન ન રાખતા લાંબા ગાળાનો એક અને સારો પ્રભાવપૂર્ણ હોવો જોઈએ. કારણ કે કાર્યક્રમો માત્ર મનોરંજન માટે નથી; જૂથમાં કાર્યક્રમ જૂથના સભ્યોના વિકાસ માટે છે. માટે દરેક કાર્યક્રમનો હેતુ લાંબા સમયે જૂથને અને જૂથના સભ્યોને વધુમાં વધુ ઉપયોગી થાય તે રીતનો હોવો જોઈએ; તો જ તે કાર્યક્રમનું મહત્ત્વ છે. ઉ.દા. કોઈ એક ગામમાં વારંવાર સર્વરોગ નિદાન કેમ્પ કરતા હોય તો ત્યાં તેના માટે P.H.C. સેન્ટરની કાયમી વ્યવસ્થા ઊભી થાય તે યોગ્ય છે.
- (14) કાર્યક્રમો કરવાનો નિર્ણય જૂથ જ કરે : કાર્યક્રમોની ક્રિયાઓ ચલાવવાનો નિર્ણય જૂથનો હોવો જોઈએ એટલે કે સમસ્યાનું સમાધાન તેઓ કઈ પ્રકારે કરવા માંગે છે તે નિર્ણય લેવાનો અધિકાર જૂથને હોવો જોઈએ તેના મુખ્ય કારણમાં જૂથ દ્વારા જ સમગ્ર કાર્યક્રમ ઈચ્છે છે તે જોવું જરૂરી બને છે.
- (15) કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ જૂથની ક્રિયાઓમાં પરિવર્તન લાવવા માટે : જૂથમાં કાર્યક્રમો જૂથની વિવિધ ક્રિયાઓમાં પરિવર્તન લાવવા અને જૂથના સભ્યોને વિકાસ તરફ લઈ જવા માટે જ કરવામાં આવે છે. તેથી એ વાતનું ધ્યાન રાખીને કાર્યક્રમો ઘડતી વખતે જૂથના સભ્યોની સ્થિતિ, સભ્યોનું વર્તન અને સભ્યોની વિચારસરણી વગેરે બાબતોનું

ધ્યાનરાખવું જોઈએ. ત્યારબાદ એ પણ જોવું જોઈએ કે જૂથમાં વધુમાં વધુ તે સક્રિય થઈ શકે. તેથી જ કાર્યક્રમો જૂથની ક્રિયાઓમાં પરિવર્તન લાવવાં માટે છે; એવું કહેવામાં આવે છે. ઉ.દા. એક સંસ્થા રાષ્ટ્રીય એઈડ્સ નિયંત્રણ કાર્યક્રમ ચલાવે છે; તો તે સંસ્થાએ પોતાના કાર્યક્રમો વિવિધ લાભાર્થી જૂથ જેમ કે F.S.W., M.S.M., ટ્રક ડ્રાયવર, ઈન્ડસ્ટ્રિયલ વર્કર, રીક્ષા ડ્રાયવર, ટેક્ષી ડ્રાયવર, માછીમાર વગેરેને ધ્યાનમાં રાખીને કરવાં જોઈએ; જેથી તેઓનું પુનઃસ્થાપન ઝડપથી શક્ય બને.

- (16) સભ્યોની જરૂરિયાતો આવડતો અને રસરુચિ પ્રમાણે કાર્યક્રમો થાય છે : કાર્યક્રમ ઘડતી વખતે એ વાતનું ખાસ ધ્યાન રાખવું જોઈએ કે જૂથ કયા પ્રકારના કાર્યક્રમ કરવા સક્ષમ છે ? જૂથની જરૂરિયાત શું છે ? અહીં આ ત્રણ વાતોનું અવલોકન કરી ત્યારબાદ જ કાર્યક્રમની રૂપરેખા નક્કી કરવી જોઈએ. તેથી પાછળથી કાર્યક્રમ નિષ્ફળ જવાના પ્રશ્નો ઊભો થાય નહીં. ઉ.દા. કોઈ એક શહેરી વિસ્તારમાં કોઈ એક જૂથના બહેનોને મહેંદી અને બ્યુટી પાર્લર શીખવાના કાર્યક્રમમાં ભરતગૂંથણના કાર્યક્રમની વાત કરે છે; તો તે વાતને જૂથના સભ્યો સ્વીકારતા નથી અને ત્યાં એ કાર્યક્રમ કરવાનો અર્થ પણ રહેતો નથી. આ ઉપરાંત આવડત પણ મહત્વપૂર્ણ ભાગ ભજવે છે. જેમકે કચ્છ જેવાં વિસ્તારમાં ગામડામાં રહેતી મોટા ભાગની જ્ઞાતિની બહેનો માટે ભરતકામનો વિષય રસપ્રદ છે તેઓને ભરતકામની સુઝ છે; તો આવા વિસ્તારમાં ભરતકામનું આયોજન સફળ થાય છે.
- (17) કાર્યક્રમની અસરોનું મૂલ્યાંકન નિયમિત રીતે થવું જોઈએ : કોઈપણ કાર્યક્રમ શરૂ કર્યા પછી નિયમિત રીતે વર્ષમાં એક થી બે વખત તેનું મૂલ્યાંકન જરૂરી છે. કારણ કે અંતિમ ધ્યેય સુધી પહોંચવા માટે કોઈ પણ વ્યક્તિની ગાડી કયા પાટે જઈ રહી છે તે જોવાનું મહત્વપૂર્ણ છે; તેથી આ સિદ્ધાંત જરૂરી છે. મૂલ્યાંકન સમયે અમુક લક્ષ્યો નક્કી કરવા જોઈએ. અમુક સમયના અંતે જે તે કાર્યક્રમને લઈને આટલા-આટલા કાર્યો તો પૂર્ણ થઈ ગયેલા જ હોવા જોઈએ. આમ, આ વાત અહીં ઉપયોગી સાબિત થાય છે.
- (18) કાર્યક્રમનો ઉપયોગ જૂથના લક્ષ્યોને પૂરાં કરવા માટે છે : દરેક કાર્યક્રમ જૂથની જરૂરિયાતો આવૃત્તિ વગેરેને લઈને શરૂ થાય છે અને જૂથનાં સભ્યો સમાધાન સાથે પૂર્ણ થાય છે સારું બનાવવાનાં મૂડમાં લક્ષ્ય ભૂલાય ન જાય; કારણ કે જૂથનું ધ્યેય હમેશા ઈચ્છિત લક્ષ્યાંકો સિદ્ધ કરવાનું હોય છે; તેથી આ બાબત મહત્વપૂર્ણ છે.

## 2.8 કાર્યક્રમ આયોજનમાં જૂથકાર્યકરની ભૂમિકા (Role of Group worker in Programme Planning)

- કાર્યક્રમ આયોજનમાં સભ્યને મદદરૂપ થવું.
  - રસની શોધ કરી લોકોમાં રસ જગાડવો.
  - પર્યાવરણનાં કાર્યક્રમ ઉપયોગ માટે જૂથને સક્ષમ બનાવવું.
  - જૂથને પોતાની મર્યાદાઓ અંગે જાગૃત કરવું
- વિલ્સન અને રાયલેન્ડે કાર્યક્રમ આયોજનમાં જૂથકાર્યકરની નીચેની ભૂમિકા વર્ણવી છે.
- (1) કાર્યક્રમ આયોજનમાં સભ્યોને મદદ કરવી  
(Helping the member plan the programme)

સામાજિક જૂથકાર્યકર સભ્યોને પોતાના કાર્યક્રમનું આયોજન કરવા મદદરૂપ થાય છે. તે કાર્યક્રમ આયોજનની પ્રક્રિયામાં સભ્યોને રચનાત્મક રીતે ભાગ લેવા સક્ષમ બનાવે છે. તે આ પ્રક્રિયા નીચેની રીતે કરે છે.

**(A) અવલોકન, શ્રવણ તેમજ કાર્ય કરીને. (Observing, Listening and Acting) :**

જૂથનાં સભ્યો કાર્યક્રમ માધ્યમનો (Pre Media) ઉપયોગ કરતાં હોય તથા પોતાની જરૂરિયાતો અને રસ પ્રગટ કરતાં હોય ત્યારે સામાજિક જૂથકાર્યકર તેમનાં કાર્યો તેમજ શબ્દોનું નિરીક્ષણ (અવલોકન) કરે છે. તે ફક્ત વાસ્તવિક શબ્દો પ્રત્યે નહીં પરંતુ શબ્દોની રીતે જ બોલાય છે; તે પણ ખૂબ સંવેદનશીલ હોય છે. કાર્યકર પ્રવૃત્તિઓ ચાલતી હોય ત્યારે વચ્ચે વચ્ચે તેમની વાતચીત ગ્રહણ કરી, સભ્યોનાં સમસ્યારૂપ વિચારોને શાબ્દિક સ્વરૂપમાં ઢાળવા સભ્યોને મદદરૂપ થાય છે.

**(B) વિશ્લેષણ તેમજ નોંધ દ્વારા. (Analising & Recording) :**

સામાજિક કાર્યકર પ્રત્યક્ષ વિશ્લેષણ કરે છે; તે જૂથ સાથેની પ્રક્રિયામાં પરિવર્તન થાય છે. રેકોર્ડ દ્વારા તે મિટિંગમાં બનેલી ઘટનાઓ અને સભ્યોની પ્રતિક્રિયાઓને કંઈક જુદી રીતે યાદ કરે છે અને નિરીક્ષણ કરે છે. તેમજ સભ્યો માટે તથા જૂથની સમગ્રતા જરૂરિયાતો માટે નેતૃત્વ પૂરું પાડે છે.

**(C) મુલાકાત અને સલાહ (Visiting & Counselling) :**

કુટુંબ, શાળા અને સમુદાય સાથેનાં પોતાના સંપર્ક દ્વારા બીજી રીતે જૂથકાર્યકર જરૂરિયાત અને રસ શોધી કાઢે છે. તે તેમની જરૂરિયાતો અનુસાર તેમને પ્રવૃત્તિઓનું આયોજન કરવા સલાહ આપે છે.

**(D) શિક્ષણ અને નેતૃત્વ (Teaching & Leading) :**

કેટલીકવાર ખાસ જરૂરિયાત હોય ત્યારે કાર્યકર પ્રવૃત્તિઓને એવી રીતે નેતૃત્વ પૂરું પાડે છે કે સભ્યો તેમાં સહર્ષ સહભાગી થાય. કાર્યકર જૂથનાં અનુભવો અને સભ્યો બંને પર પોતાનો પ્રકાશ પાડે છે. તે લોકો કાર્યક્રમ, વિચાર, સામગ્રી અને સગવડો માટેના ઉદ્દિપક એજન્ટ છે.

**(2) રસની શોધ અને જાગૃત કરીને (Discovering & Aroesing interests) :**

**(a) ધારણ કરેલ રસ (Assumed Interests) :**

જુદાં જુદાં સ્તરે પોતાની વિકસિત જરૂરિયાતોને કારણે જૂથકાર્યકર ધારણા કરી શકે છે કે ચોક્કસ વય માટે સામાન્ય વિકાસ ધરાવતાં સભ્યો રચિત જૂથને કેટલાક ખાસ રસ હોય છે.

**(b) અભિવ્યક્ત કરેલ રસ (Expressed Interests) :**

તેમનાં રસની અભિવ્યક્ત માટે જુદા જુદા ઉપકરણોનો ઉપયોગ થાય છે અભિવ્યક્તિ કરેલ રસની પાછળ જરૂરિયાતો છુપાયેલી છે તે જોવાની જવાબદારી સામાજિક કાર્યકરની છે.

**(c) લક્ષિત રસ (Implied Interests) :**

ઘણા રસ પ્રત્યક્ષ શાબ્દિક રીતે અભિવ્યક્ત કરેલા હોય તેના કરતાં લક્ષિત અથવા યુક્તિપૂર્વકનાં હોય છે. જૂથકાર્યકર આવા રસનું વિશ્લેષણ કરી જૂથને તેનાથી સજાગ કરે છે.

**(3) પર્યાવરણનાં ઉપયોગ દ્વારા. (Using Envirrenment) :**

નવા કાર્યક્રમની પ્રવૃત્તિઓ કરવા કાર્યકર પર્યાવરણનો વિશિષ્ટ ઉપયોગ કરે છે. તે સંસ્થાની સગવડો જેવી કે વ્યાયામશાળા, સ્વિમિંગ પૂલ, રમતગમત માટેનો ઓરડો, રેકોર્ડ

પ્લેયર, ગ્રંથાલય, રસોડું, કલા, દુકાન વગેરેનો ઉપયોગ કરે છે. આ દ્વારા તે પ્રવૃત્તિને સમૃદ્ધ બનાવે છે.

#### (4) મર્યાદાઓનો ઉપયોગ. (Using Limitation) :

સામાજિક કાર્યકર ઉપલબ્ધ સામગ્રી, નિયમો અને પ્રક્રિયા, સંશોધનો અને સગવડોનાં પાયા પર રચાયેલી પ્રવૃત્તિઓ પર મર્યાદાઓ લાદે છે અને સફળતાની પરિપૂર્ણતાની શક્યતાનાં ક્ષેત્રમાં મર્યાદિત પ્રવૃત્તિઓ કરે છે. જૂથમાં કેટલાંક સભ્યો વિકલાંગ કે શારીરિક રીતે સશક્તના હોય તો, આવા સભ્યોની મર્યાદાઓ હોવાને લીધે શ્રેષ્ઠ કામગીરી કરવા મદદરૂપ થવાની જવાબદારી કાર્યકરની છે.

#### 2.9 સામાજિક જૂથકાર્યનાં મહાવરામાં કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્ત્વ :

કાર્યક્રમની વિચારસરણીએ સમાજકાર્યમાં મહત્ત્વનું યોગદાન આપ્યું છે. પરંતુ આની ઉત્પત્તિ આધુનિક છે. પહેલાંની ક્રિયા તેને ઘટનાઓ સાથે સંબંધિત કરવામાં આવે છે. જૂથ આ ક્રિયાઓને સમાપ્ત કરતાં હતાં; જે જૂથનાં સભ્યો અને સંસ્થાને અનુલક્ષીને હતું, પરંતુ સમયની સાથે સાથે પરિવર્તન આવ્યું અને ‘કાર્યક્રમ’ શબ્દ એ અગત્યનું સ્થાન હાંસલ કર્યું અને અમૂક કાર્યની લગભગ બધી ક્રિયાઓ કાર્યક્રમની અંદર સમાવી લેવામાં આવી.

- ટ્રેકરનાં મત મુજબ, “સામાન્ય ભાષામાં સામાજિક જૂથમાં કાર્યની અંદર કાર્યક્રમનો અર્થ કોઈ વસ્તુ તથા પ્રત્યેક વસ્તુ થઈ ગઈ હોય તો અમુક પોતાની રુચિનાં સંતોષ માટે કરે છે.”
- કાર્યક્રમ એક પ્રત્યક્ષ છે. જેની અંતર્ગત તે સભ્ય ક્રિયાઓ સંબંધિત અંદરની ક્રિયા અનુભવ વ્યાપ સમૂહને જાણી જોઈ સામેલ કરવામાં આવે છે અને કાર્યકર્તાની સહાયથી પૂર્ણ કરવામાં આવે છે. કાર્યક્રમ કાર્યકર્તા માટે એક સાધન છે; જેનાં દ્વારા તે અનેક ઉદ્દેશ્યો પ્રાપ્ત કરી શકે છે.
- કિલનનાં મત મુજબ કાર્યક્રમની વ્યાખ્યા આપતાં કહે છે કે, “આની અંદર એ આવે છે જે અમૂક કે જૂથનાં સભ્યો કરે છે. તેમણે કાર્યક્રમ અને ક્રિયાઓને સ્પષ્ટ કરતાં કહ્યું છે કે કાર્યક્રમની અંદર અભિનય, કલા, રમત વગેરે આવે છે.”
- મિડલેમેનનાં મત મુજબ, “કાર્યક્રમ શબ્દનો એવી ક્રિયામાં પ્રયોગ કરવામાં આવે છે કે વાર્તાલાપ પર કરવાથી વધારે મહત્ત્વ આપે છે.”
- વિન્ટરનાં મત મુજબ, “કાર્યક્રમ એક સામાન્ય પ્રકારની ક્રિયા છે. જેમાં સામાજિક વ્યવહારની કડી હોય છે. જેમાં સામાજિક વ્યવહાર વિસ્તૃત સંસ્કૃતિનો અર્થ તથા ઉપલબ્ધ સ્તરથી નિદર્શિત કરવામાં આવે છે.”

જૂથ માટે આ કાર્યક્રમ અત્યંત મહત્ત્વપૂર્ણ અને ઉપયોગી છે; કારણકે કાર્યક્રમનાં માધ્યમથી જુદી જુદી ક્રિયાઓને પૂર્ણ કરી શકાય છે. જેનાં કારણે જૂથને કોઈ કાર્યક્રમને સમાપ્ત કરવામાં આનંદ મળે છે. તેનાં કારણે સહાનુભૂતિની અનુભૂતિ થાય છે. પરિમાણ સ્વરૂપે શારીરિક અને માનસિક વિકાસ સંભવ થાય છે.

પારસ્પરિક અંતઃક્રિયાનાં કારણે સભ્યો એકબીજાની નજીક આવે છે અને એકબીજા સાથે વિશેષ માહિતી મેળવે છે અને સાથોસાથ સરખી આવશ્યકતાની ખબર પડે છે. કાર્યક્રમ કાર્યજૂથને વિભિન્નતા તથા ઉગ્રતા જેવી અનેક મનોભાવને વ્યક્ત કરવા માટે સમય આપે છે. તેનાં લીધે તેમની પરસ્પરની મહત્ત્વની ઈચ્છા પૂરી થાય છે. કાર્યક્રમને આયોજનનાં કારણથી નિર્ણય લેવા અને જવાબદારી સ્વીકાર કરવાનો સમય મળે છે.

સંઘર્ષનું નિવારણ પણ કાર્યક્રમથી થાય છે. કાર્યક્રમનાં કારણે જ લોકો એક જગ્યા ઉપર ભેગા થાય છે. તેનાથી એકબીજાને સમજાવવાની તથા સમસ્યા ઉપર વિચારવિર્મશ કરવાનો સમય મળે છે. કાર્યક્રમથી માનસિક સ્વાસ્થ્યનો પણ વિકાસ થાય છે.

આમ, સમૂહ (જૂથ) ક્રિયામાં ભાગ લઈને આપની સંઘર્ષમયી ભાવનાઓને વ્યક્ત કરે છે; જેનાથી તેને રાહત મળે છે. આ જૂથકાર્યમાં સામૂહિક પરિવર્તન લાવવા માટેનો મંત્ર છે.

કાર્યક્રમથી ગરીબ નબળી કે અશક્ત વ્યક્તિને સહકાર મળે છે, તેને એકલા હોવાનો ડર કે અનુભૂતિ દૂર થાય છે, સશક્ત બનવાની તક કે દિશા પ્રાપ્ત થાય છે. દૂર છેવાડે કે ખૂણામાં રહેતા લોકોને પણ પોતાની ભાવનાઓ વ્યક્ત કરવાની તક મળે છે, તે બધાં કાર્યક્રમમાં ભળી જાય છે; એટલે કે ભારરૂપ થતાં નથી, એક-બીજાના સહકારથી તેમને હૂંફ અને લાગણી મળે છે, તેઓમાં ઉત્સાહ વધવાથી જીવન જીવવાની પ્રેરણા મળે છે, કાર્યક્રમમાં પોતે નબળા હોવાનો ભાવ ભૂલી જાય છે અને આનંદ - પ્રમોદ તથા સમૂહની અનુભૂતિને કારણે તેઓ તાજગી અનુભવી પાછા પોતાની રોજબરોજની જિંદગીમાં સ્વસ્થતાથી જોડાઈ શકે છે, પારસ્પરિક આંતરક્રિયાઓને કારણે વિચારોનું આદાન પ્રદાન થાય છે, નવી બાબતો જાણવા મળે છે, વર્તમાન પરિસ્થિતિ તથા માર્કેટની ચલણપલલની ખબર પડે છે, કાર્યક્રમમાં પ્રેમ, લાગણી, ગુસ્સો, ખરીદ શક્તિની તાકાત, હૂંફ તથા સહકારની ભાવના વ્યક્ત થવાને કારણે વ્યક્તિ - કુટુંબ - સમાજ હળવાશ અનુભવે છે, તાજગીનો અહેસાસ થાય છે સંબંધો વચ્ચેની કળવાશ દૂર થાય છે નવી અને ચેતનાનો અહેસાસ થાય છે.

સામૂહિક પરિવર્તન માટેનાં મુદ્દાઓની ચર્ચા - વિચારણા, ગમો - અણગમો, વિશેષતા, વિશિષ્ટતા, પ્રક્રિયા તથા અમલવારીની ચર્ચા તથા પ્રત્યક્ષ અનુભવ જૂથકાર્યક્રમોમાં તાર્કિક થાય છે, અહેસાસ - અનુભવ થાય છે, સમાજનાં દુષ્ટ પરિબળો જૂથકાર્યક્રમને કારણે ડર અનુભવે છે, દુષ્ટ કાર્ય કરતાં જૂથકાર્યક્રમ દ્વારા તેમનો વિરોધ કરી શકાય છે, તેમને રોકી શકાય છે અને તેમની સાથે વિવિધ પ્રકારે ચર્ચા અથવા ફરજ પાડીને અસામાજિક કાર્ય કરતાં રોકી શકાય છે. તેમને સાચી દિશા તરફ લઈ જવા માગદર્શન મળે છે. સમાજ નિર્માણ તથા હકારાત્મક પરિવર્તન માટે તેમને પ્રેરણા પૂરી પાડે છે. જૂથકાર્યક્રમો જાહેર જનતામાં જાગૃત્તિ લાવવામાં મદદરૂપ થાય છે. સમજ કેળવવા તથા સાચી માહિતી-માર્ગદર્શન માટે કાર્યરત રહે છે.

વ્યક્તિ કુટુંબ તથા સમાજનાં ઉદ્ભવ તથા વિકાસમાં જૂથકાર્યક્રમ મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. જૂથકાર્યક્રમો વિવિધ પ્રકારે અને વિવિધ ઉદ્દેશ્યો માટે યોજાતા હોવાથી તેની અસરકારકતા વિવિધ પ્રકારે જોવા મળતી હોય છે. સામૂહિક પરિવર્તન માટે પણ કાર્યક્રમોની ઉપયોગિતા ખૂબ મહત્વની છે.

## 2.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

1. કાર્યક્રમએ સામાન્ય આભાર - નિહારીકા રવિયા પ્રકારની પ્રક્રિયા છે. જેમાં સામાજિક વ્યવહારોની કડી હોય છે, આવા વ્યવહાર સંસ્કૃતિના સ્તરથી નિર્ધારિત હોય છે.” આ વ્યાખ્યા કોના દ્વારા આપવામાં આવી છે?
  - a. ટ્રેકર
  - b. વિન્ટર
  - c. જોન્સન
  - d. યંગ અને મેક
2. કાર્યક્રમ એટલે કોઈ એક કે દરેક વસ્તુ જેને સમૂહ પોતાની આંતરિક રુચિ(આનંદ) ની સંતુષ્ટી માટે કરે છે.” આ વ્યાખ્યા કોના દ્વારા આપવામાં આવી છે?
  - a. ટ્રેકર
  - b. જોન્સન
  - c. હેમિલ્ટન
  - d. યંગ અને મેક

3. કાર્યક્રમ આયોજનમાં જૂથકાર્યકરની ભૂમિકા કઈ નથી?
  - a. જૂથને પોતાની મર્યાદાઓ અંગે જાગૃત કરવા.
  - b. કાર્યક્રમ આયોજનમાં સભ્યને મદદ રૂપ થવું.
  - c. પર્યાવરણના કાર્યક્રમ ઉપયોગ માટે જૂથને સક્ષમ બનવું.
  - d. જૂથના રસ મુજબ કાર્યક્રમનું આયોજન કરવું.
4. કોના મત મુજબ કાર્યક્રમએ “કાર્યક્રમ શબ્દનો એવી ક્રિયામાં પ્રયોગ કરવામાં આવે છે જે વાર્તાલાપ કરવાથી વધારે મહત્વ મળે છે.
  - a. વિન્ટર
  - b. ટ્રેકર
  - c. મીડલમેન
  - d. જોન્સન
5. કોના મત મુજબ “સામાન્ય ભાષામાં સામાજિક જુથમાં કાર્યની અંદર કાર્યક્રમનો અર્થ કોઈ વસ્તુ તથા પ્રત્યેક વસ્તુ થઈ ગઈ હોય તો અમુક પોતાની રુચિના સંતોષ માટે કરે છે.
  - a. મેકાઈવર અને પેજ
  - b. વિન્ટર
  - c. ન્યુમેન
  - d. જહોન હાવર્ડ

### 2.11 ઉપસંહાર :

વ્યક્તિ, કુટુંબ તથા સમાજનાં વિકાસ માટે કાર્યક્રમ ખૂબ મહત્વધરાવે છે. આ ઘટકમાં કાર્યક્રમનો ખ્યાલ, કાર્યક્રમની મુખ્ય બાબતો, આયોજનના પરિબળો, આયોજનનાં માધ્યમો સિદ્ધાંતો વિશે માહિતી મેળવી; જે કાર્યક્રમ આયોજન માટે ખૂબ અગત્યનાં છે. સામાજિક પરિવર્તન માટે કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ છે. જેની વિગતવાર માહિતી મેળવી. આ સર્વે બાબતો સામાજિક કાર્યકર તરીકે સમાજકાર્યનાં વિદ્યાર્થી તરીકે જાણવી, સમજવી ખૂબ જ જરૂરી હોવાથી અહીં રજૂ કરવામાં આવી છે.

### 2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

Answer :- 1) b, 2) a, 3) d, 4) c, 5) b

### 2.13 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- કાર્યક્રમ : કામ કરવાની અનુક્રમવાર રચનાં, કરવાનાં કાર્યોનો નિયમ, પ્રોગ્રામ.
- કાર્ય પ્રણાલી : કામની પ્રથા, કામની રીત.
- કાર્ય ક્ષમતા : કાર્યકરવાની શક્તિ, હોંશિયારી, કુશળતા, શક્તિવાનપણું.

### 2.14 સ્વાધ્યાય લેખન :

1. કાર્યક્રમ આયોજનનાં પરિબળો દર્શાવો.
2. કાર્યક્રમ આયોજનનાં સિદ્ધાંતો જણાવો.
3. કાર્યક્રમ આયોજનમાં કાર્યકરની ભૂમિકા દર્શાવો.
4. કાર્યક્રમ આયોજનમાં સમાજકાર્યકરની ભૂમિકા જણાવો.

### 2.15 પ્રવૃત્તિ :

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમ્યાન - જુદા-જુદા કાર્યક્રમોનું આયોજન કરો. (દા.ત.ગામમાં વ્યસનનું પ્રમાણ વધુ હોય તો - વ્યસનના બુદ્ધી કરવા સંબંધી જુદી-જુદી એજન્સીઓનું સંકલન કરી તે ગામમાં-વ્યસન નાબુદી-જાગૃતિ સંબંધી જાહેર કાર્યક્રમ યોજો (કરો)



એકમનું માળખું

- 3.1 પ્રસ્તાવના
- 3.2 અધ્યયનના હેતુઓ
- 3.3 કાર્યક્રમનું આયોજન અને વિકાસ
- 3.4 જૂથ આયોજન અને નિર્ણય
- 3.5 કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ અને જૂથ વિકાસ માટે તેનો અમલ
- 3.6 કાર્યક્રમ આયોજનમાં જૂથ - વિકાસ માટે અસરકારકતા માટે જરૂરી બાબતો.
- 3.7 જૂથ વિકાસ માટે થયેલ કાર્યક્રમો
- 3.8 સામાજિક જૂથકાર્યનાં કાર્યક્રમો
- 3.9 કાર્યક્રમનાં સંદર્ભમાં સંસ્થાના કાર્યો
- 3.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.11 ઉપસંહાર
- 3.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 3.13 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.14 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.15 પ્રવૃત્તિ
- 3.16 કેસ સ્ટડી
- 3.17 સંદર્ભ ગ્રંથો

**3.1 પ્રસ્તાવના :**

કાર્યક્રમની વિચારધારાએ સમાજકાર્યમાં મહત્વપૂર્ણ યોગદાન આપેલ છે. વિકાસ માટે કાર્યક્રમનું આયોજન મહત્વનું છે. જૂથ વિકાસ માટે કાર્યક્રમનું આયોજન અને તેનો અમલ ખૂબ જરૂરી છે. તેની અસરકારકતા માટે ઘણાં બધાં મુદ્દાઓ ધ્યાનમાં રાખવા જોઈએ. સામાજિક જૂથકાર્યનાં કાર્યક્રમો જાણવા સમજવાથી પણ જૂથની જીવંતતા લાવવામાં ઉપયોગી બને છે.

**3.2 અધ્યયનના હેતુઓ :**

1. વિદ્યાર્થી સમાજકાર્યકર જૂથ વિકાસ માટે કાર્યક્રમ આયોજન તથા અમલ કરતાં શીખશે.
2. કાર્યક્રમ આયોજન સંદર્ભે સંસ્થા અને અન્યના સહકારની કુશળતા કેળવશે.

**3.3 કાર્યક્રમનું આયોજન અને વિકાસ :**

સામાજિક જૂથકાર્યમાં આયોજિત કાર્યક્રમો મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. આ આયોજિત કાર્યક્રમો ઘણાં કારણોથી કરવામાં આવે છે. જેવા કે કાર્યનાં વાતાવરણથી પરિસ્થિતિમાં સુધારા કરવા, પ્રાપ્તિની અનુભૂતિ ઊભી કરવી, સામાજિક ઘરેડમાં થતી મુશ્કેલીમાં રહીને કેવી રીતે રસ્તા કરવા અને માર્ગમાં આવતી મુશ્કેલીઓ દૂર કરવી, કાર્યક્રમો દ્વારા સાંકેતિક તકલીફો જે



કહેવામાં ક્ષોભ અનુભવતા હોય તેને સમજવા કાર્યક્રમ એ મૂળભૂત ખ્યાલ જે પરિણામો હોય કે જેમાં આખી પ્રવૃત્તિની એક બીજાનાં સંબંધો વૈચારિક આદાન પ્રદાન અને સ્વતંત્રતા જ અને જૂથનાં અનુભવોનો નિયોડ જે એવી રીતે રજૂ કરવો અને કાર્યક્રમ બનાવવો કે જેથી દરેક કાર્ય કરતી અને જૂથની જરૂરિયાતો પૂર્ણ થાય.

સામાજિક જૂથનાં કાર્યકરો તેમનાં જ્ઞાનનું વાસ્તવિક પ્રવૃત્તિમાં રૂપાંતર કરે છે; જેમાં જૂથનાં આંતરિક સંબંધોનો એક સાધન તરીકે ઉપયોગ થાય અને ઉપયોગ થતાં સાધનનો ઉપયોગ પુનઃનિર્માણ માટે થવો જોઈએ. સામાજિક જૂથનું પુનઃનિર્માણનું કામ અઘરું છે. જેમ સર્જન ડોક્ટર ચપ્પાનો ઉપયોગ કરે છે; તેમ વાતચીત કરનાર માત્ર શબ્દનો ઉપયોગ કરે છે. સામાજિક જૂથકાર્યકર બરાબર જાણે છે કે પોતાની પ્રવૃત્તિ અને લોકોની જરૂરિયાતનું સંયોજન કેવી રીતે કરવું.

આથી જૂથ ચર્ચા માટેનાં નીચેના પગથિયાંનો ઉપયોગ કરવો.

- (1) દરેક સભ્યોને પોતાની વાત કહેવાનો સંપૂર્ણ મોકો આપવો.
- (2) પ્રશ્નો પૂછવાની આઝાદી.
- (3) એક બીજાની ટીકા કરતાં અટકાવવા.
- (4) બધાનું એક હોય તેવું સૂચન પારીત કરવું.
- (5) અગત્યતા અને અગ્રીમતાનું ધ્યાન રાખવું.

### 3.4 જૂથ આયોજન અને નિર્ણય :

જૂથ આયોજન અને નિર્ણયમાં નીચેના મૂળભૂત પગથિયાં છે.

- (A) જૂથનાં સાચા અંતિમ લક્ષ્ય અને તેમાં આવતી તકલીફોનું સ્પષ્ટ પણે જૂથ નિર્ણય શરૂઆતમાં જ કરી લેવું.
- (B) લક્ષ્ય તરફના શક્ય માર્ગોની પસંદગી (અંત અને અર્થ)
- (C) કાર્યનાં માર્ગનો ચૂનાવ (જૂથ ચર્ચાથી) અને કાર્યના અમલીકરણ કે જેથી મુશ્કેલીઓનો ઉકેલ આવી શકે.

જૂથ ચર્ચાનાં આધારે આગળનાં કાર્યક્રમની સંરચના કરવી જોઈએ. આ કરવા માટે ઘણી વાર મોટા જૂથનાં બળ પ્રયોગનો ઉપયોગ થાય છે. તેમાં જૂથમાં બહુમતી અને લઘુમતીનાં બે જૂથ પડી જાય છે. અલબત્ત, બહુમતીનાં મતને આધારે નિર્ણય કરવો એ લોકશાહી પ્રક્રિયા છે. પરંતુ અહીં તો બહુ સફળ નીવડતું નથી. જૂથ ચર્ચાથી નિર્ણય કરવો યોગ્ય છે; પરંતુ ઘણી બધી વખત કોઈ નિર્ણય પર પહોંચવું અઘરું બની જાય છે.

### 3.5 કાર્યક્રમ આયોજનનું મહત્વ અને જૂથ વિકાસ માટે તેનો અમલ :

#### (1) શારીરિક વિકાસ સહાયક :

કાર્યક્રમથી વ્યક્તિ, કુટુંબ અને સમાજનો શારીરિક વિકાસ થાય છે કારણ કે કાર્યક્રમ વ્યક્તિને જૂથની કુટુંબ અને સમાજનો શારીરિક વિકાસ કરવાની તક મળે છે. ઘણાં કાર્યક્રમો એવા હોય છે જે આ બાબતે ધ્યાન લઈને કરવામાં આવે છે. જેમ કે, રમત-ગમતનાં કાર્યક્રમો જે અંતર્ગત જોડાવવાથી વ્યક્તિ શારીરિક રીતે વધારે સશક્ત બને છે. જૂથ વિકાસ જાળવી રાખવા તે નિયમત કરવું જોઈએ અને બધાએ તેનો અમલ કરવો જોઈએ.

#### (2) નિયંત્રણ મેળવવાની તક :

કાર્યક્રમ કરવાથી વ્યક્તિનો જેમ શારીરિક વિકાસ થાય છે; તે જ રીતે કાર્યક્રમથી વ્યક્તિ પોતાના પર નિયંત્રણ મેળવી શકે છે કારણ કે કાર્યક્રમથી વ્યક્તિ પોતાની ઘણી બધી ઈચ્છાઓ

પૂર્ણ કરી શકે છે. વ્યક્તિની પોતાની જે ઈચ્છાઓ હોય, જેવી કે નેતૃત્વ, લાગણી, મિટિંગ, વક્તવ્ય આપવું વગેરે કાર્યક્રમ અંતર્ગત પૂર્ણ થાય છે તેથી વ્યક્તિને, કુટુંબને અને સમાજને તેનો ફાયદો થાય છે. આથી જૂથકાર્યક્રમ દ્વારા તેનો અમલ થવો જરૂરી છે.

### (3) બૌદ્ધિક યોગ્યતાનો વિકાસ :

કાર્યક્રમથી બૌદ્ધિક વિકાસ પણ થાય છે. કાર્યક્રમ અંતર્ગત આયોજન અને અમલીકરણનાં તબક્કા દરમ્યાન વ્યક્તિની બુદ્ધિ ખીલે છે વ્યક્તિ ધીમે-ધીમે જેમ આયોજનો સફળ કરતો જાય તેમ તેની બુદ્ધિ વિકસતી જાય છે કાર્યક્રમ દરમ્યાન દરેક વાતનું ઝીણવટપૂર્વક ધ્યાન રાખવું પડે છે અને બૌદ્ધિક વિકાસ થાય છે; માટે તેનો મહાવરો ચાલુ રાખવો જોઈએ.

### (4) જ્ઞાન મેળવવાની જિજ્ઞાસા :

કાર્યક્રમ થકી વ્યક્તિને જ્ઞાન મેળવવાની ઈચ્છા થાય છે; તેથી તે જરૂરી છે. વ્યક્તિ કાર્યક્રમ દ્વારા પોતાનું જ્ઞાન વિસ્તારતો જાય છે અને એજ રીતે તેની એ ઈચ્છા ઉત્તરોત્તર વધતી જાય છે. કાર્યક્રમ દરમ્યાન એવા ઘણાં વક્તાઓ હોય છે; જેમના પ્રવચનથી વ્યક્તિનાં જ્ઞાનમાં વધારો પણ થાય છે. વ્યક્તિની આ રીતથી ઈચ્છામાં પણ વધારો થતો જાય છે. સતત જ્ઞાનવર્ધન માટે જૂથ વિકાસ અને તેનો અમલ કરવો જોઈએ.

### (5) માનસિક તાણમાંથી છૂટકારો :

કાર્યક્રમો અંતર્ગત થતી વાતોથી વ્યક્તિ પોતાની માનસિક તાણમાંથી છૂટકારો મેળવે છે. તેથી એ વાત જરૂરી બને છે. ઘણી વખત કાર્યક્રમ દરમ્યાન વ્યક્તિ એવા ઘણા પ્રસંગો જૂએ છે કે જે અંતર્ગત તે વિચારી શકે કે અહીં તેના કરતાં પણ વધારે દુઃખી, વધારે નબળા બીજા ઘણાં લોકો છે. તેથી તે પોતાની માનસિક તાણમાંથી છૂટે છે. વળી તે અંતર્ગત થતા વક્તવ્યમાં પણ માનસિક તાણમાંથી છૂટવા માટેની વાતો આવે છે. રમત-ગમત કે મનોરંજનનાં કાર્યક્રમોનો આશ્રય જ આ હોય છે; તેથી કાર્યક્રમ જરૂરી છે. આ પ્રક્રિયા વારંવાર થાય છે અને તેનો અમલ લાંબા સમય સુધી થાય છે.

### (6) ઈચ્છાની પૂર્તિ માટેની તક :

વ્યક્તિની જે ઈચ્છાઓ હોય તે કાર્યક્રમ દરમ્યાન સંતોષાય છે. તેથી આ દરમ્યાન વ્યક્તિનો સંપૂર્ણ વિકાસ શક્ય બને છે. ઉ.દા. કોઈ વ્યક્તિને કોઈ પ્રસંગ સાંભળવાની ઈચ્છા હોય, કોઈને નેતૃત્વની ઈચ્છા હોય કોઈને કાર્યક્રમ દરમ્યાન સંચાલન કરવાની ઈચ્છા હોય તે બધી ઈચ્છાઓ પૂર્ણ કરવાની અહીં તક રહેલી છે. આ પ્રકારનાં કાર્યક્રમો વારંવાર અમલ કરવામાં આવે તો વિકાસ નિરંતર બને છે.

### (7) વ્યક્તિત્વનો વિકાસ :

કાર્યક્રમ દરમ્યાન વ્યક્તિનું વ્યક્તિત્વ ખીલે છે. કારણકે વ્યક્તિ ઘણી બધી ક્રિયાઓથી પસાર થાય છે. વળી કાર્યક્રમ દરમ્યાન વ્યક્તિ પોતાને ખબર ના પડતાં એવા ઋણ મેળવે છે; જે તેના વ્યક્તિત્વનાં વિકાસ માટે જરૂરી છે. ઉ.દા. લાગણીશીલતા, વક્તૃત્વ, નેતૃત્વ, મૂલ્યાંકન, ક્ષમતા જેવાં ગુણાનો અમલ થવાને કારણે વ્યક્તિનાં વ્યક્તિત્વનો વિકાસ થાય છે.

### (8) પ્રેમ-પ્રદર્શન :

કાર્યક્રમ થકી વ્યક્તિ પ્રેમ મેળવે છે. જ્યારે બીજાની લાગણી ખીલવી શકે છે, લાગણી આપી શકે છે. તેથી વ્યક્તિની પ્રેમ મેળવવાની ઈચ્છાની પૂર્તિ થાય છે. તે પોતાનો પ્રેમ પણ વ્યક્ત કરી શકે છે. તેથી તેનો લાગણી આંક મજબૂત થાય છે. તેનું અમલીકરણ થવાથી વધારે ઊંચું પરિણામ મળે છે.

**(9) જૂથમાં એકતા :**

કાર્યક્રમ દરમ્યાન જૂથમાં એકતા વધે છે. જૂથનાં બધાં સભ્યો સાથે કાર્યક્રમમાં જોડાય છે; તેથી જૂથ ભાવનાં ખીલે છે અને જૂથ વધારે મજબૂત બને છે. જેનું અમલીકરણ થવાથી જૂથમાં એકતા જળવાઈ રહે છે.

**(10) મનોબળમાં વધારો :**

કાર્યક્રમથી જૂથનું મનોબળ વધે છે. વ્યક્તિ જેમ જેમ વધુને વધુ કાર્યક્રમોમાં ભાગ લેતો જાય; તેમ તેનું મનોબળ વધે છે. નવા-નવા અનુભવોથી તેનું મન ઘડાય છે. તેથી તે માનસિક રીતે વધારે સબળ બનતો જાય છે. વારંવારનાં કાર્યક્રમોમાં થતાં અમલનેકારણે વધારે મજબૂત બનાવે છે.

**(11) સ્વીકૃતિ મેળવવી તથા સ્વીકૃતિ આપવી :**

સ્વીકૃતિ મેળવવી તથા સ્વીકૃતિ આપવી તે બંને કાર્યક્રમ થકી સંભવ બને છે. કાર્યક્રમ દ્વારા વ્યક્તિ જૂથની સ્વીકૃતિ મેળવી શકે છે અને જૂથનાં સભ્યો વધુને વધુ સ્વીકૃતિ આપતા થાય છે. સાથે સાથે કાર્યક્રમ દ્વારા વ્યક્તિ જૂથને પણ વધુમાં વધુ સ્વીકૃતિ આપી શકે છે અને આપતો થાય છે. તેથી કાર્યક્રમનું મહત્ત્વ વ્યક્તિનાં જીવનમાં વધારે છે તથા તેનો અમલ પણ એટલો જ મહત્ત્વનો છે.

**(12) લાગણીઓની સ્પષ્ટતા :**

કાર્યક્રમ દરમ્યાન વ્યક્તિ પોતાની લાગણીઓ વધારે સ્પષ્ટ કરી શકે છે. કારણ કે કાર્યક્રમથી વ્યક્તિને એ તક મળી રહે છે કે પોતાની લાગણી જૂથ સામે રજૂ કરી શકે છે. આમ કાર્યક્રમ વ્યક્તિને પોતાની લાગણીઓ સ્પષ્ટ કરવામાં મદદરૂપ થાય છે જૂથકાર્યક્રમ આયોજન દ્વારા તેનો અમલ કરવો જોઈએ.

**(13) નેતૃત્વનાં ગુણોમાં વધારો :**

કાર્યક્રમની વ્યક્તિ જવાબદારી સંભાળતો થાય છે; જે તેના નેતાગીરીનાં ગુણોમાં વધારો કરે છે. તેથી નેતૃત્વ ખીલવવા માટે જૂથને કાર્યક્રમમાં વધારે જોડવું જરૂરી છે. ઘણાં વ્યક્તિઓમાં નેતૃત્વનાં ગુણો સમાયેલા હોય છે; પરંતુ તે બહાર લાવવાનું માધ્યમ કાર્યક્રમ જ છે. તેનો સતત અમલ થવાથી નેતૃત્વનાં ગુણો ટકી રહે છે, જળવાઈ રહે છે.

**3.6 કાર્યક્રમ આયોજનમાં જૂથ - વિકાસ માટે અસરકારકતાં માટે જરૂરી બાબતો :**

જૂથકાર્ય પ્રક્રિયા એ સમયે સારી રીતે પૂર્ણ થાય છે; જ્યારે સંસ્થા જૂથ સેવાનાં વાતાવરણનું નિર્માણ કરે છે. જેમાં જૂથનાં સભ્યો પોતાનાપણાનો અનુભવ કરે છે અને વ્યક્તિત્વનાં વિકાસની તકો સ્પષ્ટ જોઈ શકાય છે. એક બીજાનાં ઉત્સાહમાં વધારો કરવાનાં પ્રયાસો થાય છે લક્ષ્યો મેળવવા માટે જરૂરી મદદ જોઈ શકાય છે. યોજના ઘડવા તેને શરૂ કરવા તથા કાર્યક્રમ ક્રિયાઓને પૂર્ણ કરવામાં સહયોગની ભાવના જોઈ શકાય છે. તથા સમગ્ર જૂથનો સંયુક્ત પ્રયાસ થાય છે. જો કે જૂથકાર્યને માટે કાર્યક્રમ જરૂરી હોય છે; પરંતુ તે કાર્યક્રમ કેવી રીતે ચલાવવામાં આવે છે તે વધારે જરૂરી છે. કાર્યક્રમને અસરકારક બનાવવા માટેની જરૂરી બાબતો.

- (1) કાર્યક્રમ વ્યક્તિઓની રસરુચી ઉપર આધારિત હોવો જોઈએ.
- (2) કાર્યક્રમ અંતર્ગત જૂથનાં સભ્યોની ઉંમર, સાંસ્કૃતિક બાબતો તથા આર્થિક બાબતોનું ધ્યાન રાખવું જરૂરી છે.

- (3) કાર્યક્રમમાં વ્યક્તિઓને અનુભવો તથા તકો મળવી જોઈએ; જેના કારણે તેઓ સમૂહનાં સભ્ય બન્યા છે.
- (4) કાર્યક્રમ લચકદાર (ફલેક્સિબલ) હોવા જોઈએ તથા વિભિન્ન પ્રકારની રસરુચિઓ તથા જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવાની ક્ષમતા તેમાં હોવી જોઈએ. સાથે સાથે ભાગ લેવાવાળા સભ્યોને વધુમાં વધુ જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવાની તકો મળે; તે જોવું જોઈએ.
- (5) કાર્યક્રમને હંમેશા સરળથી મોટા કાર્યક્રમ તરફ લઈ જવો જોઈએ. કાર્યક્રમનાં આયોજન તથા વિકાસમાં સંસ્થાનું મહત્ત્વ સંસ્થાને માટે કાર્યક્રમનો અર્થ એવી ક્રિયાઓ અને સેવાઓ છે. જે પ્રાપ્ત કરવામાં ઉપાયોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. કાર્યક્રમ હંમેશાં સંસ્થાનાં માધ્યમથી જ કરવામાં આવે છે; તે માટે કાર્યક્રમનાં આયોજન તથા વિકાસ માટે સંસ્થાને ધ્યાનમાં રાખવી જરૂરી છે.

### 3.7 જૂથ વિકાસ માટે થયેલાં કાર્યક્રમો :

18મી સદીમાં સામાજિક સુધારણાંનાં અનેક કાર્યક્રમો બંગાળમાં કરવામાં આવ્યાં. ધર્મ પ્રચારકોને દૃઢ વિશ્વાસ હતો કે હિન્દુ સામાજિક માળખામાં ખાસ કરીને બાળ વિવાહ, જ્ઞાતિપ્રથા, ભ્રુણ હત્યા, વિધવા વિવાહ વગેરે ક્ષેત્રોમાં સામાજિક સુધારણા આવશ્યક છે.

રાજારામ મોહનરાય એક એવા પ્રથમ ભારતીય હતાં કે જેમણે જ્ઞાતિબંધનો, તથા જ્ઞાતિપ્રથા નાબૂદી માટેનાં પ્રયાસો કર્યાં. સામાજિક સુધારણાંનાં હેતુથી તેમણે બ્રહ્મ સમાજની સ્થાપના કરી બ્રહ્મસમાજે કન્યા કેળવણી, વિધવા પુનઃલગ્ન અને જ્ઞાતિબંધનો દૂર કરવા માટે અનેક કાર્યો કર્યાં.

કેશવચંદ્ર સેને 1883માં સ્ત્રી શિક્ષણ પર વધુ ભાર આપ્યો. ઈશ્વરચંદ્ર વિદ્યાસાગરે હિન્દુ વિધવા પુનઃલગ્ન માટે આંદોલન ચલાવ્યું. ન્યાયાધીશ મહાદેવ ગોવિંદ રાનડેએ ઈ.સ. 1861માં વિધવા વિવાહ સંઘની સ્થાપના કરી.

આર્યસમાજ પણ સમાજ સુધારણા માટેની એક મહત્ત્વની સંસ્થા છે; જેની સ્થાપના ઈ.સ. 1877માં સ્વામી દયાનંદ સરસ્વતી દ્વારા કરવામાં આવી હતી. આ સમયનાં આંદોલનોએ જૂથકાર્યનાં સિદ્ધાંતો તથા પદ્ધતિઓનાં ઉપયોગ દ્વારા જ્ઞાતિપ્રથા, બાળલગ્નો અને ધર્મ પરિવર્તન અને ગૃહ પ્રવેશ વગેરેનાં વિરોધમાં અવાજ ઉઠાવ્યો. ઈ.સ. 1897માં રામકૃષ્ણમિશનની સ્થાપના થઈ. આ મિશનનો ઉદ્દેશ દલિત વ્યક્તિઓની સેવા કરવી તથા સામાજિક શૈક્ષણિક વિકાસ કરવાનો હતો. ઈ.સ. 1881માં મેડમ બ્રેવસ્ટર્કીએ તથા કર્નલ આલ્કોટ દ્વારા મદ્રાસમાં અડીયાર ખાતે થિયોસોફિકલ સોસાયટીની સ્થાપના કરવામાં આવી. શ્રીમતી એનીબેસન્ટે સમગ્ર જીવન એ માટે સમર્પિત કરી દીધું.

મુંબઈમાં લોખંડે દ્વારા શ્રમ કલ્યાણ કાર્યનો આરંભ કરવામાં આવ્યો. ઈ.સ. 1867માં પ્રાર્થના સમાજની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. કર્વે, ચિંતામણી, નરેન્દ્રનાથ સેન વગેરેએ જૂથકાર્ય પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરીને સમાજ સુધારણાંનાં કાર્યો આગળ ધપાવ્યાં. લોકમાન્ય તિલક તથા ગોપાલકૃષ્ણ ગોખલેએ આ દિશામાં મહત્ત્વપૂર્ણ કામગીરી કરી હતી. ઈ.સ. 1882માં રમાબાઈએ ‘આર્ય મહિલા સમાજ’ની સ્થાપના કરી. ઈ.સ. 1887માં સશીયદ બેનરજી દ્વારા બંગાળમાં હિન્દુ વિધવા માટે ‘વિધવાગૃહ’ ની સ્થાપના કરવામાં આવી. ઈ.સ. 1892માં યુવા સુધારકોએ ‘મદ્રાસ હિન્દુ સમાજ સુધારક સંઘ’ની સ્થાપના કરી.

ઈ.સ. 1905માં ગોપાલકૃષ્ણ ગોખલેએ દ્વારા ‘ધ સર્વન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા સોસાયટી’ ની સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. આ સોસાયટી દ્વારા રાજનૈતિક કોમોની સાથે - સાથે સામાજિક,

આર્થિક, શૈક્ષણિક તથા દલિત વર્ગનાં લોકો માટે કાર્યનો આરંભ કરવામાં આવ્યો. વી.આસ.સિંહ દ્વારા 'ડિપ્રેસેડ ક્લાસ મિશન સોસાયટી'ની સ્થાપના મુંબઈમાં કરવામાં આવી; આ સંસ્થાનો ઉદ્દેશ શિક્ષણનો પ્રચાર કરવાનો હતો. એન.એમ.જોષી તથા ચંદ્રાવકરે મુંબઈમાં 'સોશીયલ સર્વિસ વિંગ'ની સ્થાપના કરી. જે મિલમાં કામ કરતાં લોકો તથા તેમનાં બાળકો માટે મનોરંજનની વ્યવસ્થા કરતી; તેમજ રાત્રે પાઠશાળાઓ ચલાવતી. મુંબઈ સંઘે 1908માં 'સેવા સદન'ની સ્થાપના કરી; આ સંગઠનનો ઉદ્દેશ કાર્યકર્તાઓને પ્રશિક્ષિત કરવા અને ચિકિત્સા સંબંધી મદદ તથા કાર્યશાળાઓ ચલાવવાનો હતો.

ગાંધીજીનું સ્વંત્રતા માટેનું આંદોલન માત્ર રાજકીય ન બનતા સમાજ કલ્યાણ સંબંધી બન્યું હતું. ગાંધીજીનાં આંદોલનોમાં જૂથકાર્યનો આધુનિક ખ્યાલ અને લોકોને સમસ્યા માટે તૈયાર કરવાનો હતો. જ્યારે ગાંધીજીએ માંદગીની અગત્યતા તથા માનવ ગૌરવ પર ભાર મૂક્યો અને તેના વિકાસ માટે આત્મસન્માનને જરૂરી માન્યું; જે જૂથકાર્યનાં મૂલ્યો છે. ગાંધીજીને દૃઢ વિશ્વાસ હતો કે વ્યક્તિ પર વિચારો ઠોકી બેસાડવા ન જોઈએ; પરંતુ સ્વયં મદદ ક્ષેષ્ટ માર્ગ છે. ગાંધીજીએ રેંટીયો તથા ખાદીનો ઉપયોગ આત્મનિર્ભરતા માટે કર્યો. તેમણે પ્રશિક્ષણ માટેનાં કેન્દ્રો અને આશ્રમોની સ્થાપના કરી, જ્યાં પરસ્પર સાથે રહીને કામ કરવાનું પ્રશિક્ષણ પૂરું પાડવામાં આવતું. ગાંધીજી સ્વંયમ રોગીઓ, ગામડાનાં લોકો, અછૂતો વગેરે સાથે કામ કરતાં અને તે હંમેશા મૂલ્યોમાં વિશ્વાસ રાખતા.

સ્વંત્રતા બાદ માનસિક તથા શારીરિક વિકાસ માટે અનેક પ્રયત્નો કરવામાં આવ્યા. બાળકોમાં વ્યક્તિત્વનાં વિકાસ માટે ગર્લ્સ સ્કાઉટ, બોયઝ સ્કાઉટ, એન.એસ.એસ., એન.સી.સી. વગેરે સંગઠનો બન્યાં. નોકરી કરતી મહિલાઓ માટે તથા મનોરંજન માટે ગૃહોનું નિર્માણ કરવામાં આવ્યું. મંદ બુદ્ધિનાં બાળકો માટે શાળાઓ ખોલવામાં આવી. આવા શ્રમિકોનાં કલ્યાણ માટે શ્રમિક કલ્યાણ કેન્દ્રો ખોલવામાં આવ્યાં. તેમાં કામદાર શિક્ષણનો પ્રબંધ કરવામાં આવ્યો.

### 3.8 સામાજિક જૂથકાર્યક્રમનાં કાર્યક્રમો :

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

- (1) એવા કાર્યક્રમો જેનાં દ્વારા પૂર્ણપણે મનોરંજન તથા શિક્ષણાત્મક ક્રિયાઓ સંપન્ન કરવામાં આવતી હતી. જેમાં પ્રૌઢ શિક્ષણ વિદ્યાલય તથા વિશ્વ વિદ્યાલય (Y.W.C.A.-ચંત્ર વુમન ક્રિશ્ચિયન એસોશિએશન) વગેરે મુખ્ય છે.
- (2) બીજા પ્રકારનાં સંગઠનોનું કાર્ય મનોરંજનાત્મક તથા શિક્ષણાત્મક સંબંધોની ક્રિયાઓ દ્વારા વ્યવહારોને પ્રભાવિત કરવાનું હતું. આ કાર્ય બે રીતે સંપન્ન કરવામાં આવતું. કિશોરો માટેનાં ચારિત્ર્ય નિર્માણ માટેનાં કાર્યક્રમો તથા યુવકો માટે ધાર્મિક, સાંસ્કૃતિક તથા સામાજિક વિકાસ કરવાનાં સાધનાનાં રૂપમાં ઉપયોગ કરવામાં આવતો. આ પ્રકારનાં કાર્યક્રમો ઉદ્દેશ યુવાનોના રચનાત્મક વિકાસ કરવાનો તથા નિશ્ચિત સામાજિક મૂલ્યોનાં આધાર પર વિકાસ કરવાનો છે.
- (3) ત્રીજું એવા પ્રકારનું સંગઠન જે મનોરંજન, શિક્ષણ ઉપરાંત અન્ય ઉદ્દેશોની પૂર્તિ કરવાનું કાર્ય કરતી. ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓ માટે મનોરંજન કાર્યક્રમ, શ્રમિક સંઘો, રાજનૈતિક પાર્ટીઓ તથા મનોરંજન પ્રદાન કરવાનું છે. જેમાં આગળ સભ્યો એક ઉદ્દેશ માટે એકત્ર થાય છે તથા તેના કાર્યકરો અત્યંત પ્રભાવશાળી હોય છે.
- (4) ચોથું એવા પ્રકારનું સંગઠન છે; જેમાં મનોરંજનનો ઉપયોગ એક ઉપચારનાં રૂપમાં કરવામાં આવે છે. આ કાર્યક્રમોને વ્યક્તિની શારીરિક, માનસિક તથા લાગણી વિષયક

બિમારીઓમાંથી મુક્તિ અપાવવા અથવા તેની અસરને ઓછી કરવા માટે વ્યવહારમાં લાવવામાં આવતા. હૃદયરોગીઓ, તણાવગ્રસ્ત બાળકો, માનસિક રોગીઓ, બાળ અપરાધીઓ વગેરે સાથે મનોરંજનનો ઉપાયાત્મક રૂપમાં પ્રયોગ કરવામાં આવતો. જેમાં સંગીત, નાટક, નૃત્ય, રમત - ગમત વગેરે દ્વારા ઉપચાર ક્રિયા સંપન્ન કરવામાં આવતી.

### 3.9 કાર્યક્રમના સંદર્ભમાં સંસ્થાનાં કાર્યો :

- (1) સંસ્થામાં એવા કાર્યક્રમોની નોંધણી કરવામાં આવે છે કે જૂથ અને સમુદાય પાસેથી મળે છે.
- (2) કાર્યક્રમો માટે એક કાર્યક્રમ સમિતિ બનાવે છે.
- (3) આ કાર્યક્રમ જૂથની જરૂરિયાતો પ્રમાણેનાં હોય છે.
- (4) કાર્યક્રમ સંસ્થાનાં ઉદ્દેશ્યોનાં અનુરૂપ હોય છે.
- (5) સંસ્થા દરેક કાર્યક્રમને ચલાવવા માટે નાણાંનો પણ ખ્યાલ રાખે છે.
- (6) સંસ્થાની એક ચોક્કસ નીતિ હોય છે અને તેને અનુરૂપ કાર્ય કરે છે.
- (7) સંસ્થા કાર્યક્રમની ઘણાં પ્રકારની ક્રિયાઓ કરે છે.
- (8) સંસ્થા પોતાના નાના નાના સમૂહો દ્વારા કાર્યક્રમ કરાવે છે.
- (9) સંસ્થામાં જૂથ સંબંધિત જે કાર્યક્રમો થાય છે; તેમાં જૂથ સભ્યો ફરજિયાત ભાગ લે છે.
- (10) સંસ્થા કાર્યક્રમોની નોંધણી કરે છે.
- (11) સંસ્થા કાર્યક્રમોની નોંધણીનો પ્રયોગ કાર્યક્રમનાં મૂલ્યાંકન માટે કરે છે.
- (12) સંસ્થાએ વાતનું ધ્યાન રાખે છે કે કાર્યક્રમનાં અમલીકરણમાં કોઈ મુશ્કેલી ન આવે.

### 3.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

1. આર્યસમાજ એક સમાજ સુધારણા માટેની સંસ્થા છે, તેની સ્થાપના ક્યારે કરવામાં આવી હતી.?
 

a. 1833	b. 1788
c. 1877	d. 1977
2. ન્યાયાધીશ મહાદેવ ગોવિંદ રાનડેએ કયા સમયમાં વિધવા વિવાહ સંઘની સ્થાપના કરી હતી?
 

a. 1861	b. 1888
c. 1921	d. 1871
3. ઈ.સ.1905માં ગોપાલકૃષ્ણ ગોખલે દ્વારા કઈ સોસાયટીની સ્થાપના કરવામાં આવી?
 

a. ડિપ્રેસેડ ક્લાસ મિશન	b. ધ સર્વન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા
c. સોશ્યલ સર્વિંગ વિંગ	d. શ્રમિક કલ્યાણ કેન્દ્ર
4. 1833 માં કેશવચંદ્ર સેને શેની ઉપર વધારે ભાર આપ્યો હતો.
 

a. જ્ઞાતિબંધ દુર કરવા	b. વિધવા પુનઃલગ્ન
c. રાજનીતિક કામો	d. સ્ત્રી શિક્ષણ
5. થીયોસોફીકલ સોસાયટીની સ્થાપના કોના દ્વારા કરવામાં આવી?
 

a. રાજા રામ મોહનરાય	b. કેશવચંદ્ર સેન
c. કર્નલ આલ્કોટ	d. નરેન્દ્રનાથ સેન

---

**3.11 ઉપસંહાર :**

---

સામાજિક જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમનું આયોજન અને તેનું મહત્વ સાથે વિકાસ જરૂરી છે. કાર્યક્રમ આયોજનનાં મહત્વ અને વિકાસ માટે તેનો અમલ અને તેની અસરકારકતાં માટે જરૂરી બાબતો સમજવી જરૂરી છે. જૂથકાર્યનાં કાર્યક્રમો યોજાય એ દ્વારા સંસ્થાઓનાં કાર્યક્રમો થાય તે વિકાસ માટે મહત્વ ધરાવે છે.

---

**3.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :**

---

Answer :- 1) c, 2) a, 3) b, 4) d, 5) c

---

**3.13 ચાવીરૂપ શબ્દો :**

---

- જૂથ આયોજન : એકહેતુ માટે જોડાયેલ સમુહના વિકાસ માટે કરવાના કામોને ક્રમમાં ગોઠવી યોજના તૈયાર કરવી.
- નેતૃત્વ : નેતાગીરી, સમુહમાં આગેવાની લેવી, આગળ પડી કામગીરી કરવી, જવાબદારી ઉઠાવવી.

---

**3.14 સ્વાધ્યાય લેખન :**

---

1. કાર્યક્રમ આયોજનનું વ્યક્તિના જીવનમાં મહત્વ દર્શાવો.
2. સામાજિક જૂથકાર્યનાં કાર્યક્રમો જણાવો.
3. કાર્યક્રમનાં સંદર્ભમાં સંસ્થાનાં કાર્યો જણાવો.
4. સામાજિક જૂથકાર્યના કાર્યક્રમો ક્ષેત્રકાર્યના આધારે વર્ણવો.

---

**3.15 પ્રવૃત્તિ :**

---

- જૂથકાર્યમાં - જૂથ વિકાસ માટે આયોજનનો અમલ કરો. (દા.ત. વ્યસની વ્યક્તિઓમાં જૂથને-વ્યસન છોડાવતી સંસ્થા કે હોસ્પિટલ (વ્યસન છોડાવવા માટે) લઈ જવા સંબંધી સંકલન અને આયોજન કરો.)

---

**3.16 કેસ સ્ટડી :**

---

- ક્ષેત્રકાર્ય કરતી વખતે જૂથ વિકાસ માટે થયેલ (દા.ત. વ્યસની વ્યક્તિઓના વ્યસન છોડાવવા સંબંધી) કાર્યક્રમનો કેસ સ્ટડી કરો.

---

**3.17 સંદર્ભ ગ્રંથ :**

---

- (1) પ્રિન્સિપલ્સ, સ્કિલ્સ એન્ડ મોડલ ઓફ ગ્રુપ વર્ક પ્રેક્ટિસ, - RBS Verma
- (2) સોશિયલ ગ્રુપ વર્ક, - Trecker H.B.
- (3) ઈન્ટ્રોડક્શન ઓફ ગ્રુપ વર્ક - Devid Capuzzi  
- Douglass R. Gros  
- Mark D. Stauffimer





એકમનું માળખું

- 4.1 પ્રસ્તાવના
- 4.2 અધ્યયનના હેતુઓ
- 4.3 વિભાવના
- 4.4 સામાજિક જૂથકાર્યના મૂલ્યો
- 4.5 સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતોની પ્રસ્તાવના
- 4.6 સામાજિક જૂથકાર્યનાં સિદ્ધાંતો
- 4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 4.8 ઉપસંહાર
- 4.9 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 4.10 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 4.11 સ્વાધ્યાય લેખન
- 4.12 પ્રવૃત્તિ
- 4.13 કેસ સ્ટડી
- 4.14 સંદર્ભ ગ્રંથો

4.1 પ્રસ્તાવના :

કોઈ માણસ આઈસલેન્ડ પર એકલો રહેતો નથી. માનવજાત એકલી રહેવા ટેવાયેલ નથી. નાનામાંથી મોટા થવાની ક્રિયા એક યા બીજા જૂથમાં, કુટુંબમાં, પિયર જૂથમાં પડોશમાં કે પછી સમાજમાં થતી હોય છે. માણસ એ સામાજિક પ્રાણી છે અને તે એકલો રહી શકતો નથી. તેથી જ જૂથ જીવન એ માનવજીવન માટે પાયાની બાબત છે. જૂથએ માનવ જાતનો એવો સંગ્રહ છે; જે એકબીજા સાથે પરસ્પર કંઈક આપલે કરી સામાજિક સંબંધો ટકાવી રાખતા હોય છે સામાજિક જૂથ ક્રિયાએ જૂથની આજુબાજુ પ્રકાશિત થતી હોય છે. તે જૂથ સભ્યોના બૌદ્ધિક, સામાજિક અને સાંવેગિક બુદ્ધિ અને વિકાસ પર ભાર મૂકે છે. તે એક એવી પ્રક્રિયા છે; કે જેમાં સામાજિક કાર્ય પ્રેક્ટિસનર વ્યક્તિઓને મનોસામાજિક કાર્ય પર આધારિત જુદાં-જુદાં કાર્યક્રમો દ્વારા સંતોષપૂર્વક રીતે જૂથ અનુભવો પ્રાપ્ત કરવામાં મદદરૂપ થાય છે. વ્યક્તિ જૂથમાં જુદી જુદી પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા પોતાની શક્તિઓ, પ્રતિભા અને સક્ષમતાઓ શોધી શકે છે. સામાજિક જૂથ ક્રિયાએ વ્યક્તિના સંપૂર્ણ વિકાસમાં ખૂબ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે અને વ્યક્તિ સમુદાય અને સમાજના સારા કાર્ય માટે કંઈક પ્રદાન કરે છે. સામાજિક જૂથકાર્ય સામાજિક કાર્યના ભાગ તરીકે કેટલાક મૂલ્યો પ્રસ્થાપિત કર્યા છે; જે આ પ્રમાણે છે.

ગીસેલાકોનોપ્કા (Giselakonepka) જેવા સમાજકાર્ય શિક્ષણશાસ્ત્રીએ માનવીય મૂલ્યોને પ્રકાશિત કર્યા છે; તે આ મુજબ છે.

- (1) વ્યક્તિઓ જન્મજાત મૂલ્યવાળા હોય છે.
- (2) લોકો એકબીજા માટે પરસ્પર જવાબદાર હોય છે.
- (3) લોકોને માનસિક સ્વાસ્થ્ય પ્રાપ્ત કરવાનો મૂળભૂત અધિકાર છે.

● જૂથકાર્યના મૂલ્યો :

મૂલ્ય : નૈતિક સિદ્ધાંતો અને માન્યતાઓ અથવા વ્યક્તિક સામાજિક જૂથ સ્વીકારેલા ધોરણો

વ્યક્તિઓ અને સ્વાયતતા માટે આદર સામાજિક રીતે ન્યાય સમાજનું નિર્માણ

- સામાજિક જૂથ કાર્યોમાં મૂલ્યોની વિશાળ શ્રેણી પ્રતિબંધિત થાય છે.
- પોતાના ભાગ્ય પ્રત્યે સક્રિય પણે પ્રદાન કરવાનો હક.
- લોકો કે જે પોતાના અને બીજાના વતી જે કરી શકે છે તેમને આદર.
- સેવાની પ્રકૃતિનું ઘડતર કરવાનો અધિકાર/અનુકુળતા તરફનું નિરૂપણ.
- સુખી અને રચનાત્મક થવાનો અધિકાર.
- વૈવિધ્યપણાની કદર/વૈવિધ્યપણાનો આદર.

સહભાગીઓની શક્તિઓ, કૌશલ્યો, પારસ્પરિક સહાયની પરખ કરવાની ક્ષમતા એ જૂથની ગતિશીલ પ્રક્રિયા છે જે સૌ પ્રથમ પથદર્શક દ્વારા અને ત્યારબાદ જૂથમાં દરેક દ્વારા પ્રેરક બને છે; જે ઉપરોક્ત મૂલ્યોનું મહત્ત્વ સમજાવે છે.

---

#### 4.2 અધ્યયનના હેતુઓ :

---

1. સામાજિક જૂથકાર્યને સમજવા તેનાં મૂલ્યોનું જ્ઞાન આત્મસાત્ કરશે.
2. અસરકારક સામાજિક જૂથકાર્ય કરવા તેના સિદ્ધાંતોને વિગતે સમજી શકશે.

---

#### 4.3 વિભાવના :

---

શિક્ષણશાસ્ત્રીએ જૂથકાર્ય વિધવાને નાના જૂથમાં મદદની ભૂમિકાનું સરસ નિરૂપણ કર્યું છે. આ બાબતને ધ્યાનમાં લઈ સભ્ય તરીકે એકબીજાને સહભાગી થઈ; તેઓ જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં સહભાગી થઈ એકબીજામાં રસ લઈ મદદ કરવા માટેનો જે સંબંધ છે તેને વિકસાવવામાં મદદરૂપ થાય છે. પારસ્પરિક સહાયની પ્રક્રિયા જે જૂથ સંદર્ભ વિકસે છે; તે જૂથ સભ્યોને ખૂબ જ મદદરૂપ થાય છે.

- તેમની ચિંતાઓ અને જીવનની કેટલીક બાબતોનો સાર્વત્રિક અનુભવ.
- એકલતાપણું અને લાંછન (કલંક) દૂર કરવું.
- એકબીજાની મદદ લેવી અને આપવી.
- એકબીજાના મંતવ્યો, સૂચનો અને પડકારોમાંથી શીખવું.

જૂથકાર્ય મહાવરણની માહિતી આપતી મૂલ્ય પ્રક્રિયા સમાજકાર્યના છેવટના મૂલ્યોની પરખ કરે છે. જે તેઓ સૂચવે છે કે માનવજાતને પોતાનામાં રહેલી આંતરિક શક્તિઓને પોતાનો સંતોષજનક લાગે તે રીતે અને સામાજિક રીતે ઈચ્છનીય હોય તે રીતે સમજવાની તકો છે.

માનવીય મૂલ્યો જૂથ સાથે સામાજિક કાર્ય મહાવરારને માર્ગદર્શન આપે છે. કાર્યકરની ભૂમિકા તથા સ્વઉપયોગ અને કાર્ય જૂથમાં સભ્યપદની સમજણથી માહિતગાર કરે છે. માનવીય મૂલ્ય એટલે, "લોકોને સમાજમાં એકબીજા તરફથી જવાબદારી તરફ વાળવા."

સામાજિક જૂથકાર્ય નિષ્ણાંતો દ્વારા આપવામાં આવતો ખ્યાલ એ છે કે લોકો એકબીજા માટે જ જવાબદાર નહીં પણ, પરંતુ તેમનો પરસ્પર એકબીજા પ્રત્યેનો આધાર પણ વ્યક્તિવાદ માટે આવકાર્ય છે.

#### 4.4 સામાજિક જૂથકાર્યના મૂલ્યો :

માણસના મનોસામાજિક અને મનોવૈજ્ઞાનિક માળખા પર જૂથ પર અસર કરતાં તથ્યો સંબંધિત નિરીક્ષણો સામાજિક જૂથકાર્યના પાયા પર રચાયેલ સૈદ્ધાંતિક અને મૂલ્યો માટેનો આધાર સ્તંભ છે. તમામ વ્યવસાયોમાં મૂલ્યોનો આધાર હોય છે કે જે તેમાં મહાવરો કરનાર લોકોને કંઈક હેતુ, અર્થ અને દિશા સૂચવે છે વ્યવસાયિક મૂલ્યો સામાજિક મૂલ્યો કરતા અલગ અસ્તિત્વ ધરાવતા હોતાં નથી.

નોર્થનના મત અનુસાર, "મૂલ્યો એ શુંસાચું છે ? શુ ઈચ્છનિય ? અને યોગ્ય છે ? તે માટેનો અમૂર્ત સિદ્ધાંત છે. મૂલ્યોએજૂથકાર્યકર કેવી રીતે પરિસ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરે છે અને લોકો સાથે કેવી રીતે વ્યવહાર કરે છે તથા પોતાના હેતુઓ સિદ્ધ કરે છે; તેના પર આધારિત છે. વ્યવસાયમાં મૂલ્યો મહાવરારનાં નૈતિક સિદ્ધાંતોમાં રૂપાંતરિત થતાં હોય છે." સામાજિક કાર્યકરોના રાષ્ટ્રીય સંગઠન અનુસાર વિશાળ નૈતિક સિદ્ધાંતો સામાજિક કાર્યના મૂલ્યો સામાજિક ન્યાય, સ્વમાન, વ્યક્તિગત મૂલ્ય, માનવીય સંબંધોનુંમહત્ત્વનું અખંડિતતા અને ક્ષમતા પર આધારિત હોય છે. આ મૂલ્યો એવા આદર્શ સાથે સુયોજિત હોય છે કે જેનાથી તમામ સામાજિક કાર્યકર મહત્ત્વાકાંક્ષી બને છે.

સામાજિક જૂથકાર્યની મુખ્ય અને પ્રાથમિક પદ્ધતિ હોવાને લીધે તેના મૂલ્યો સમાજકાર્યના મૂલ્યો જેવાં જ છે. સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિ સામાજિક વિકાસ માટે મૂલ્યોનો વ્યવહારમાં ઉપયોગ કરે છે. આ મૂલ્યો આપણી સભ્યતા, વિશ્વાસ અને દર્શનમાંથી ઊભા થયેલા છે.

ફીડલેંડરના મત પ્રમાણે, "સમાજકાર્યના પ્રાથમિક મૂલ્યો જંગલી ફળોની જેમ રોડ અને કિનારે નથી ઊગતા; પરંતુ તે એ વિશ્વાસ પર આધારિત છે. જે સભ્યાઓનું પોષણ કરે છે."

સામાજિક જૂથકાર્યમાં લોકશાહીના મૂલ્યો ઉપર વિશ્વાસ કરવામાં આવે છે અને તેમની પૂરતી માટે જુદાં-જુદાં કાર્યક્રમો અપનાવાય છે. સ્વતંત્રતા અને સમાનતા અને વિકાસ કરવાની યોગ્યતા દરેક જૂથના સભ્યોમાં જોવા મળે છે. આ ઉપરાંત દરેક વ્યક્તિને જરૂરી સહાયતા મેળવવાનો અધિકાર છે. તેની મદદ ધ્યાનના કારણે નહીં; પરંતુ સામાજિકજરૂરિયાતના કારણે કરવામાં આવે છે. અહિ આપણે વિશિષ્ટ સામાજિક મૂલ્યોનું વર્ણન કર્યું છે; જેનો સમાવેશ સામાજિક જૂથકાર્ય પદ્ધતિમાં થાય છે.

નોર્થનના મત અનુસાર, "સામાજિક કાર્યકરો આચારસંહિતાના નૈતિક સિદ્ધાંતો સાથે બંધાયેલા હોય છે; પરંતુ તે જ્યારે જૂથ સાથે કામ કરતાં હોય ત્યારે આ સિદ્ધાંતોને જુદી રીતે સમજવાનો તથા તેનો ઉપયોગ કરવાની જરૂર રહે છે."

નોર્થન એ જે મૂલ્યોનો ખ્યાલ આ પ્રમાણે આપે છે.

#### સ્વમાન અને યોગ્યતા (Dignity and Warth) :

કાર્ય અને સમુદાય સંગઠનના કિસ્સાની જેમ સામાજિક જૂથકાર્યનું મહત્ત્વનું મૂલ્યએ દરેક વ્યક્તિમાં જન્મજાત રહેલું સ્વમાન અને યોગ્યતા છે; એવી માન્યતા પ્રવર્તે છે. દરેક વ્યક્તિમાં

મૂળ સ્વરૂપે અને તેમનામાં કંઈક શક્તિઓ રહેલી છે તેની ઓળખ થાય છે, તેવી રીતે તેનો સ્વીકાર થવો જોઈએ. તેમનામાં કંઈક વિશિષ્ટ શક્તિઓ રહેલી છે અને તેમની અખંડિતતાને સર્વાપરી મહત્વ અપાય તેવી રીતે તેમની સાથે વ્યવહાર કરવો જોઈએ. નકારાત્મક લાગણીના દર વિના તેઓને પોતાની જાતને અભિવ્યક્ત કરવાની સ્વતંત્રતા હોવી જોઈએ. સામાજિક જૂથકાર્યકરે દરેક સભ્ય ભલે ને પછી ગમે તેવી મર્યાદાઓ ધરાવતો હોય, પણ તેનામા રહેલ સ્વમાન અને યોગ્યતાની ઓળખ થવી જોઈએ અને તેની સાથે સમાજના એક મોભાદાર વ્યક્તિ તરીકેનો વ્યવહાર થવો જોઈએ.

- સામાજિક ન્યાય (Social Justice)

દરેકને સંશાધનો અને તકો પ્રાપ્ત કરવાનો અધિકાર છે. તેવાં સામાજિક ન્યાયનું સમર્થન કરવું એ સામાજિક કાર્યમાં રહેલ પાયાનું મૂલ્ય છે. દરેક વ્યક્તિને જાતિ, જ્ઞાતિ, ધર્મ સામાજિક દરજ્જો અને ક્ષમતાઓના ભેદભાવ વગર નાગરિક સ્વતંત્રતાઓ પ્રાપ્ત કરવાની સમાન તક મળવી જોઈએ તેમને સ્વનિર્ણયો લેવાની તથા કોઈ કૌટુંબિક કે સંસ્થાક્રિય નિર્ણય લેવાની સ્વતંત્રતા હોવી જોઈએ.

- પારસ્પરિક જવાબદારી (Mutual Responsibility)

પારસ્પરિક જવાબદારીનું મૂલ્ય એવી ધારણા પર આધારિત છે કે લોકો પોતાના અસ્તિત્વ માટે અને પોતાની જરૂરિયાતોની પરિપૂર્ણતા માટે પરસ્પર આધારિત છે. વ્યક્તિ કે સમાજ એકબીજા વગર અસ્તિત્વ ધરાવી શકતો નથી. દરેક વ્યક્તિઓ એકબીજા સાથે આંતરક્રિયા કરતા હોય છે અને પરસ્પર અસર ધરાવતા હોય છે. તેઓ એકબીજાને મદદ કરવાની ક્ષમતા ધરાવતા હોય છે. જૂથકાર્ય એ એકબીજાના આધાર પર ટકેલું છે; જે વિકાસ અને પરિવર્તન માટે ખૂબ મહત્વનું છે. પ્રત્યાયનની પદ્ધતિઓ અને વર્તનના ધારાધોરણો વિકસાવવા માટે સભ્યોને મદદરૂપ થતા કાર્યકર જવાબદાર છે. લોકશાહીની પ્રક્રિયામાં સક્રીય રીતે ભાગ લઈને સભ્યોએ પોતાની જવાબદારીઓ પરિપૂર્ણ કરવી જોઈએ. નોર્ચનના મત અનુસાર, "સામાજિક કાર્યકરો આચાર-સંહિતાના નૈતિક સિદ્ધાંતો સાથે બંધાયેલો હોય છે. પરંતુ જ્યારે જૂથ સાથે કામ કરતાં હોય ત્યારે આ સિદ્ધાંતોને જુદી રીતે સમજવાના તથા તેને ઉપયોગ કરવાની જરૂર રહે છે."

- સામાજિક જૂથના કાર્યના અન્ય મૂલ્યો નીચે મુજબ છે.

જૂથના સભ્યોની યોગ્યતા અને મહત્વ પર જૂથકાર્યમાં એવો વિશ્વાસ રખાય છે કે દરેક જૂથ સભ્ય મહત્વપૂર્ણ છે અને તેનામાં એવી યોગ્યતા અને ગુણ છે; જે સમાનરૂપથી દરેકમાં નથી. દરેક પરિસ્થિતિ અને સમસ્યાને પહોંચી વળવા માટે તેનામા યોગ્યતા છે અને તેની યોગ્યતાનો વિકાસ કરવા માટે તેને તક મળે તો સામાન્ય વ્યક્તિનો વિકાસ શક્ય બને છે. જ્યાં સુધી જૂથના સભ્યોની યોગ્યતાને સમજી ન શકાય ત્યાં સુધી સામૂહિક કાર્યનો ઉદ્દેશ્ય પૂર્ણ થતો નથી; તેમજ વ્યક્તિ અને સમૂહ સંતોષ મેળવી શકતા નથી. સામાજિક જૂથકાર્ય કાર્યકર્તા આજ આધાર ઉપર પોતાની ભૂમિકા નક્કી કરે છે અને કાર્યક્રમોનું સંચાલન કરે છે.

- આત્મનિર્ણયનો અધિકાર :

સામાજિક જૂથકાર્યનું આ બીજું મુખ્ય મૂલ્ય છે. જેમાં એવો વિશ્વાસ રાખવામાં આવે છે કે જો સમૂહ કે જૂથ પોતે પોતાના વિકાસ માટેના રસ્તાઓ નક્કી કરે તો તે વિકાસ વધારે ઉપયોગી અને મહત્વપૂર્ણ હશે. એટલે કે કાર્યક્રમની સફળતા માટે જૂથના સભ્યોએ પોતે પોતાનો રસ્તો નક્કી કરવો જોઈએ. નેતા કે કાર્યકર્તા માત્ર દિશા દેખાડવાનું કાર્ય કરવું જોઈએ.

- આત્મપૂર્ણતા :

જૂથકાર્ય સમૂહના સભ્યોનો પૂર્ણ વિકાસ થાય તે પોતાનો ઉદ્દેશ્ય સમજે છે. તેટલા માટે એવા કાર્યક્રમો ઉપયોગ કરવો જોઈએ જેનાથી સભ્યોનો સર્વાંગીણ વિકાસ શક્ય બને.

- **વિકાસનો મુખ્ય આધાર : સંબંધ :**

વ્યક્તિ સામાજિક પ્રાણી છે. આથી તેના પોતાના બીજા સાથેના સંબંધ તેના વિકાસ અને સંપૂર્ણ સમયોજનને નક્કી કરે છે. આથી વ્યક્તિનો સંપૂર્ણ વિકાસ સકારાત્મક સંબંધો પર આધારિત હોય છે.

- **લઘુમતી વિચારોનું મહત્વ :**

કાર્યક્રમના નિર્ધારણ અને સંચાલનમાં વિચારોની ભિન્નતાને ધ્યાનમાં રાખવામાં આવે છે અને તેને માન્યતા અને સ્વીકૃતિ આપવામાં આવે છે. દરેક જૂથ સભ્યને સ્વતંત્રતાપૂર્વક પોતાનો મત અને વિચાર મૂકવા માટે પૂર્ણ અધિકાર અને તક આપવામાં આવે છે.

- **વ્યક્તિત્વ ભિન્નતાને માન્યતા અને સ્વીકૃતિ :**

દરેક વ્યક્તિના વિચારો, ભાવનાઓ, ચિંતન અને સામાજિક પૃષ્ઠભૂમિમાં અલગ-અલગ હોય છે. તેની શક્તિઓ અને યોગ્યતાઓ પણ ભિન્ન હોય છે.

સામાજિક જૂથકાર્યમાં એ વાતનું ધ્યાન રાખવામાં આવે છે કે વ્યક્તિ પોતાની યોગ્યતાઓનો ઉપયોગ સમૂહ કે જૂથ માટે કરે; તેમજ પોતાનામાં રહેલી ભિન્નતાઓનો ઉપયોગ સમૂહના વિકાસ માટે કરે.

- **જૂથ પર સંસ્કૃતિનો પ્રભાવ :**

વ્યક્તિ અને જૂથ એવી સંસ્કૃતિનું અભિન્ન અંગ છે જે જૂથને કોઈ સ્થિતિમાં કાર્ય કરવાના પદ્ધતિ અને ધગસને પ્રભાવિત કરે છે. સમસ્યાના સમાધાન માટે સંસ્કૃતિ અંગેની જાણકારી જરૂરી છે. વ્યક્તિના વિચારો ભાવનાઓ અને જરૂરિયાતોને સમજવા માટે તેની સંસ્કૃતિને સમજવી જરૂરી હોય છે; કારણ કે તે જ ભાગ છે. કાર્યકર્તા તેની ભૂમિકા ભજવવામાં એ ધ્યાન રાખે છે કે જૂથના સભ્યોની સંસ્કૃતિ વધારે ભિન્ન ન હોય.

- **વ્યવહાર વિભિન્ન કારણોનું પરિણામ :**

પ્રાણીશાસ્ત્ર, ભૌતિકશાસ્ત્ર, સમાજશાસ્ત્ર અને વ્યવહારિકશાસ્ત્રમાં એવું સ્પષ્ટ થાય છે કે વ્યક્તિના વ્યવહારનું કોઈ કારણ નથી હોતું; પરંતુ તે અનેક કારણોનું પરિણામ હોય છે. આ મૂલ્યને ધ્યાનમાં રાખીને જૂથકાર્યકર્તા સમૂહના સભ્યોના વ્યવહારમાં અસામાન્ય બાબતે દેખાતા કાર્યકર્તા અનેક સંબંધિત તથ્યો અંગે જાણકારી મેળવી અને તેને દૂર કરવા માટે વિભિન્ન ઉપાયો શોધે છે.

- **પરિવર્તનનો વિરોધ :**

વિકાસ માટે પરિવર્તન જરૂરી હોય છે. પરિવર્તનનો વિરોધ કરવો તે સમૂહ માટે સ્વભાવિક હોય છે. કાર્યકર્તા આવા વિરોધને અસાધારણ ન માનતા સામૂહિકક્રિયા દ્વારા તેને દૂર કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

- **વિકાસની સમાનતકો :**

દરેક વ્યક્તિની ક્ષમતાઓ જુદી જુદી હોય છે. પરંતુ દરેક વ્યક્તિઓને વિકાસ અને ઉન્નતી માટે સમાન તક મળવી જોઈએ. જૂથના બધાજ સભ્યોને કાર્યક્રમના ભાગીદાર થવાની સમાન તક આપવામાં આવે છે. કાર્યકર્તા દરેક સભ્યને સહયોગ માટે અને કાર્યક્રમને પૂર્ણ કરવા માટે પ્રોત્સાહન આપે છે. આ રીતે કાર્યકર્તા તેમનામાં આત્મવિશ્વાસ, આત્મસન્માન, આત્મનિયતા અને આત્મવિકાસ ઊભો કરે છે.

- જૂથનો ખ્યાલ :

- ધારણાઓ :

જૂથો એ સામાજિક જીવનનું માળખાકીય અંગ છે. જૂથો બહુ નાના હોઈ શકે છે; માત્ર બે લોકોનું અથવા બહુ વિશાળ પણ હોઈ શકે.

જૂથો પોતાના સભ્યોને તેમજ સમાજ માટે સંપૂર્ણતઃ લાભદાયી છે; પરંતુ તેમાં કેટલીક મહત્વની સમસ્યાઓ અને ભય પણ રહેલા છે.

- વ્યાખ્યા :

“જૂથકાર્ય એ સ્વૈચ્છિક સંગઠન દ્વારા વ્યક્તિના સામાજિક અનુકૂલન અને વિકાસને મહત્વ આપતી એક શૈક્ષણિક પ્રક્રિયા છે.”

#### 4.5 સામાજિક જૂથકાર્યના વિશિષ્ટ સિદ્ધાંતો

સામાજિક જૂથકાર્ય એ સામાજિક કાર્યની એક એવી પદ્ધતિ છે; કે જે જૂથ પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા વ્યક્તિઓમાં એક રચનાત્મક સંબંધ સ્થાપિત કરવાની ક્ષમતા વિકસાવે છે. જૂથ અનુભવો એ માનવજાત માટેની અનિવાર્ય જરૂરિયાતો છે. વ્યક્તિ અને પર્યાવરણ વચ્ચેની અરસપરસ અને ગતિશીલ આંતરક્રિયાઓ તથા વ્યવહારો એ સામાજિક કાર્ય મહાવરામાં જન્મજાત (સહજ) હોય છે. કેટલીકવાર પોતાની ભૂલો કે મર્યાદાઓને કારણે વ્યક્તિ જૂથ જીવનની પોતાની પ્રવૃત્તિઓ બજાવવામાં નિષ્ફળ જાય છે પોતાનું કાર્ય પાર પાડવામાં તથા પોતાની ફરજો સંતોષપૂર્ણ બજાવવામાં જૂથકાર્ય વ્યક્તિને પોતાની મર્યાદાઓ દૂર કરવા તથા આંતરિક શક્તિઓને શક્તિશાળી બનાવવામાં મદદરૂપ થાય છે. સામાજિક જૂથકાર્યકરને સામાજિક જૂથકાર્યની ધારણાઓ, કૌશલ્યો, સિદ્ધાંતો, નમૂનાઓ વગેરેનું સૈદ્ધાંતિક જ્ઞાન હોવું જોઈએ. જેથી કરીને તે પોતાનું કાર્ય સંતોષપૂર્ણ રીતે કરી શકે.

- સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો :

સામાજિક જૂથકાર્યકર એ સામાજિક જૂથકાર્યના પાયાના સિદ્ધાંતોના સતર્ક જ્ઞાનનો લાભ મેળવે છે. કારણકે આ જ્ઞાન તેને જૂથ સાથે કામ કરવાનું યોગ્ય માળખું પૂરું પાડે છે. કેટલીકવાર ‘ખ્યાલ’ અને ‘સિદ્ધાંત’ શબ્દનો અરસપરસ ઉપયોગ થાય છે, પરંતુ બંને વચ્ચે ખૂબ મોટો તફાવત છે. ખ્યાલો (Concepts) એ સામાજિક, જૈવિક, તેમજ માનવતાના વિજ્ઞાનમાંથી ઊભરી આવેલા એક પ્રકારના વિચારો છે. આવા ખ્યાલોમાં સામાજિક અંતર, સમસ્યા, ભૂમિકા, અહમ્ વગેરેનો સમાવેશ થાય છે. તમામ સામાજિક પદ્ધતિઓમાં તે પાયાના ખ્યાલો હોય છે. જ્યારે સિદ્ધાંત એ એક પ્રકારનું શાબ્દિક વિધાન, સામાન્ય નિયમ અથવા કાયદાઓ, પાયાગત સત્યો છે; જેના દ્વારા આપણે એક પરિસ્થિતિમાંથી બીજી પરિસ્થિતિમાં આગળ વધીએ છીએ. સિદ્ધાંતને નિરીક્ષણ અને પ્રયોગના આધાર પર રચાયેલ સંકલ્પના (Hypothesis) સમજાવતો હોવો જોઈએ. લોકો પોતાની જાતનો વિકાસ કરવામાં મદદરૂપ થવા અને તેમની સાથે જૂથમાં કાર્ય કરવું એ પાયાનો સિદ્ધાંત છે. સામાજિક જૂથકાર્યના મહાવરાથી પરિવર્તન આવ્યું છે. સામાજિક જૂથકાર્યના હેતુઓની ઉપલબ્ધિ સિદ્ધાંતોના માળખા દ્વારા જ થઈ શકે. તેથી પાયાના સિદ્ધાંતો સાથેનો વ્યવહાર એ એક અનિવાર્ય અંગ છે; જે જૂથકાર્ય મહાવરા માટે ખૂબ જ માર્ગદર્શક પરિબળ છે.

ડગલાસે સામાજિક જૂથકાર્યના 14 સિદ્ધાંતો વર્ણવ્યા છે.

- (1) અનુગામી ક્રિયાના સંદર્ભમાં દરેક વ્યક્તિમાં રહેલ વિશિષ્ટ ભેદ (તફાવત)ની ઓળખ.
- (2) અનુગામી ક્રિયાના સંબંધમાં જૂથના વૈવિધ્યપણાની ઓળખ.

- (3) વ્યક્તિનની ખાસ શક્તિઓ અને મર્યાદાઓ સાથેનો પ્રમાણભૂત સ્વીકાર
- (4) જૂથકાર્યકર અને જૂથના સભ્ય વચ્ચે રહેલા ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ સંબંધ સ્થાપિત કરવાનો સિદ્ધાંત
- (5) સભ્યોમાં સહકારાત્મક અને મદદરૂપ સંબંધ માટે પ્રોત્સાહન
- (6) જૂથ પ્રક્રિયામાં યોગ્ય ફેરફાર
- (7) સભ્યને પોતાની કાર્યક્ષમતા અનુસાર સહભાગી થવા તેમજ વધુ કાર્યક્ષમ બનવા માટેનું પ્રોત્સાહન.
- (8) સમસ્યા નિરાકરણની પ્રક્રિયામાં સભ્યને સહભાગી થવા માટે સક્ષમ બનાવવો.
- (9) સંઘર્ષ દ્વારા કામ કરવા અને અનુભવ મેળવવા સભ્યને સક્ષમ બનાવવો.
- (10) સિદ્ધિ અને સંબંધમાં નવા અને વૈવિધ્યપૂર્ણ અનુભવો મેળવવાની જોગવાઈ.
- (11) દરેક વ્યક્તિ અને સંપૂર્ણ પરિસ્થિતિના ઉપચારાત્મક મૂલ્યાંકન સંબંધિત મર્યાદાઓ માટે કાયદાકીય ઉપયોગ.
- (12) વ્યક્તિઓ, સભ્યો, જૂથ હેતુઓ અને યોગ્ય સામાજિક ધ્યેયોના ઉપચારાત્મક મૂલ્યાંકન અનુસાર કાર્યક્રમનો સહેતુક અને વૈવિધ્યપૂર્ણ ઉપયોગ.
- (13) વ્યક્તિ અને જૂથ પ્રગતિનું સતત મૂલ્યાંકન.
- (14) સામાજિક કાર્યકરના ભાગ તરીકે પોતાનો એક માનવીય અને શિસ્તબદ્ધ ઉપયોગ.
  - કોનોપ્કા (Konopka) એ જૂથ સાથે કાર્ય કરવાના કેટલાંક ચોક્કસ સિદ્ધાંતો વર્ણવ્યા છે; આ સિદ્ધાંતોનો સાર અહીં વર્ણવેલ છે.
- (1) સ્વતંત્રતા તેમજ મદદની ક્ષમતા તરફ પ્રગતિશીલ થવા જૂથ સભ્યોને સક્ષમ બનાવવાએ સામાજિક કાર્યકરનો મુખ્ય હેતુ (ધ્યેય) છે.
- (2) સામાજિક કાર્યકર જૂથ અને સામાજિક પર્યાવરણના સંબંધમાં ક્રિયા અને તથ્ય આધારિત વિશ્લેષણ માટે વૈજ્ઞાનિક પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરતો હોવો જોઈએ.
- (3) સામાજિક કાર્યકરે સહેતુક સંબંધ વિકસાવવો જોઈએ તેનો અર્થ એ થાય કે તેણે જૂથ સભ્યોની જરૂરિયાતો પર પ્રકાશ પાડવો અને તે પરિપૂર્ણ કરવાના પ્રયત્નો કરવા જોઈએ.
- (4) સામાજિક કાર્યકરે હૂંફ અને સાતત્યતા ગુમાવ્યા વગર સંબંધમાં સ્વ-જ્ઞાન અને શિસ્તનો સમગ્રપણે ઉપયોગ કરવો જોઈએ.
- (5) સામાજિક કાર્યકરે સભ્યોના વર્તનની નિંદા કર્યા વગર તેઓ જેવા છે તેવા મૂળ સ્વરૂપમાં તેમનો સ્વીકાર કરવો જોઈએ. તેમાં જૂથના સભ્યોની ઊંડી સમજ, જ્ઞાન તેમજ માનવજાત પર આધારિત ઓળખાણના મૂલ્યોનો સમાવેશ થાય છે.
- (6) સામાજિક કાર્યકરે પોતાના મૂલ્યોની પ્રક્રિયાને ઉત્પત્તિને ઓળખવી જોઈએ અને બીજાની મૂલ્ય પ્રક્રિયાના સંબંધમાં સારો વ્યવહાર કરવો જોઈએ.
- (7) તેણે પોતાના હસ્તક્ષેપ વિના સભ્યોને પોતાનું વર્તન વિકસાવવાની પરવાનગી આપવી જોઈએ. તેનામાં પરિવર્તન લાવવાની જવાબદારી પણ હોવી જોઈએ.
  - જૂથ સાથે કામ કરવા કોહેને વર્ણવેલ સિદ્ધાંતો પણ અત્યંત મહત્વપૂર્ણ છે. કોહેનના મતાનુસાર,

- (1) સામાજિક કાર્યકર પોતાની ચાલાકીભરી ભૂમિકા કરતાં પરોક્ષ અને સક્ષમ ભૂમિકા દ્વારા જૂથ સભ્યોને પોતાની જાતને મદદરૂપ થવા પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ તેનો અર્થ એ થાય છે કે જૂથ સભ્યને સ્વ-દિશા અને સ્વ-નિર્ણયનો હક મળવો જોઈએ.
- (2) જૂથ સાથેનું કામ જૂથના સભ્યોના સ્તર પ્રમાણે શરૂ થવું જોઈએ. તેનો અર્થ એ થાય છે કે જૂથ સાથે કામ કરતી વખતે શૈક્ષણિક, આર્થિક, સામાજિક અને બીજી લાક્ષણિકતાઓનું યોગ્ય જ્ઞાન ખૂબ જ અનિવાર્ય થઈ પડે છે. જો કામ અથવા કાર્યક્રમો સભ્યોના માનસિક સ્તર કરતાં ઉચાં સ્તરનાં હશે તો તેઓ પોતાનો રસ ગુમાવશે.
- (3) સામાજિક કાર્યકરે જૂથે સામનો કરેલ માત્ર તાત્કાલિક સમસ્યા પર જ નહિ પરંતુ સંપૂર્ણ પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં પ્રકાશ પાડવો જોઈએ.
- (4) જૂથના સભ્યો સાથે વ્યવહાર કરતાં સમયે સામાજિક કાર્યકરે વ્યક્તિગત ભિન્નતાને પણ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ.
- (5) વ્યક્તિનું કલ્યાણ એ જૂથના કલ્યાણ સાથે જ જોડાયેલું છે. એ બાબત પણ કાર્યકરે ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ. જૂથના તમામ સભ્યોની સમગ્ર જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા સામગ્રીનો વિકાસ, માનવીય અને સામાજિક સ્ત્રોતના વિકાસ સાથે કાર્યકર જોડાયેલો હોવો જોઈએ.

● ધાઈડલેન્ડરે સામાજિક જૂથકાર્યના કેટલા પાયાગત સિદ્ધાંતો વર્ણવ્યા છે.

- (1) સામાજિક કાર્યકરનું મુખ્ય કાર્ય વ્યક્તિને સક્ષમ બનાવવાનું તેમજ મદદ કરવાનું છે.
- (2) સામાજિક જૂથ જ્યાં હોય ત્યાંથી સામાજિક કાર્યકરનું કામ શરૂ થવું જોઈએ.
- (3) સામાજિક જૂથકાર્યકરે મર્યાદાઓનો રચનાત્મક ઉપયોગ કરવો જોઈએ. તેણે કાર્યક્રમની સામગ્રી જૂથ આંતરક્રિયા અને જૂથનાં સભ્યોને જાગૃત કરવાની કુનેહ (આવડત) નો ઉપયોગ કરવો જોઈએ.
- (4) જૂથનાં દરેક સભ્યને અલગ-અલગ રીતે સમજાવવા જોઈએ. એનો અર્થ કે વૈયક્તિકિકરણ એ ખૂબજ અનિવાર્ય છે.
- (5) આંતરક્રિયાએ એવી પ્રક્રિયા છે કે જેના દ્વારા સભ્યો પોતાની ક્ષમતા અને શક્તિઓનો વિકાસ કરે છે. તેથી સામાજિક કાર્યકરે આ પ્રક્રિયાની યોગ્ય રીતે દેખરેખ રાખવી જોઈએ.
- (6) શાબ્દિક સામગ્રીની સાથે સાથે અશાબ્દિક પ્રવૃત્તિઓ અને કાર્યક્રમોનો ઉપયોગ થાય એ અત્યંત જરૂરી છે.

જુદાં-જુદાંસામાજિકકાર્ય નિષ્ણાંતોએ આપેલા જુદાં-જુદાંસિદ્ધાંતોની ઉપરોક્ત ચર્ચા પરથી નીચે મુજબ સંક્ષેપીકરણ કરી શકાય.

- જૂથનાં આયોજિત સંગઠનનો સિદ્ધાંત.
- જૂથનાં સભ્ય તરીકે દરેક વ્યક્તિને સમજવાનો સિદ્ધાંત.
- સમાનતાનો સિદ્ધાંત.
- જૂથની સમસ્યાઓ વ્યક્તિગત સમસ્યાઓ અને જૂથનાં વિકાસનો સંબંધ સમજવાનો સિદ્ધાંત.
- વૈવિધ્યપૂર્ણ હેતુઓ સાથે જૂથની વૈવિધ્યતાની ઓળખનો સિદ્ધાંત.
- સ્વવિકાસનો સિદ્ધાંતમાં જૂથની જરૂરિયાતો અનુસાર કાર્યક્રમોનું આયોજન કરવા જૂથને પૂરતી તકો આપવાનો સમાવેશ થાય છે.



- સ્વસમસ્યા ઉકેલનો સિદ્ધાંતમાં જૂથનાં સભ્યો પોતાની સમસ્યાઓ સમજવામાં અને તેનો ઉકેલ લાવવામાં સહભાગી થવા જોઈએ.
  - જૂથના નિદાન પ્રમાણે કાર્યક્રમનો ઉપયોગ કરવાનો સિદ્ધાંતમાં જૂથની સમસ્યાઓ અનુસાર જુદાં-જુદાં પ્રકારનાં કાર્યક્રમોની આવશ્યકતા રહે છે.
  - અનુભવ વિકાસનો સિદ્ધાંતમાં દરેક સભ્યને જૂથમાં પોતાની લાગણી વ્યક્ત કરવાની અને તેનો અમલ કરવાની યોગ્ય તક મળવી જોઈએ.
  - જૂથ જીવનમાં વ્યક્તિનું ચારિત્ર્ય અને વ્યક્તિત્વનાં ઘડતર અને વિકાસનાં મહત્ત્વને સમજવાનો સિદ્ધાંત.
  - જૂથ પ્રક્રિયા અને તેનાં જુદાં-જુદા તત્ત્વોને સમજવાનો સિદ્ધાંત દા.ત. જૂથ માળખું, ભૂમિકા અને દરજ્જો જવાબદારીનું વિભાજન વગેરે....
  - નવી તકો પૂરી પાડવાનો સિદ્ધાંતમાં જુદાં-જુદાં ક્ષેત્રમાં રહેલી તકો અંગે જૂથને જાગૃત કરવાનું કાર્ય સામાજિક જૂથકાર્યકરનું છે.
  - રચનાત્મક મર્યાદાના ઉપયોગનો સિદ્ધાંતમાં કોઈ માનવી સંપૂર્ણ નથી આ બાબત જૂથના સભ્યોને પણ લાગુ પડે છે. તેઓ ગમે તેટલી ક્ષમતા અને સક્ષમતા ધરાવતાં હોય તેનો ઉપયોગ જૂથની સમસ્યાઓના ઉકેલ અને મર્યાદાઓનાં નિવારણ માટે થવો જોઈએ.
  - જૂથ પ્રક્રિયામાં સુધારાનો સિદ્ધાંતમાં જૂથકાર્યકરે જૂથની પ્રવૃત્તિઓનું પરિણામ ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ. જો તે પરિણામ ઈચ્છિત ના હોય તો તેણે જૂથનાં સભ્યોને જૂથની પ્રવૃત્તિઓ અને કાર્યક્રમોમાં સુધારો લાવવાનું સૂચન કરવું જોઈએ.
  - વૈજ્ઞાનિક કાર્ય આયોજનનાં ઉપયોગનો સિદ્ધાંત-તેનો અર્થએ થાય છે કે સામાજિક કાર્યકરે સૌ પ્રથમ જૂથની સમસ્યા શોધવી જોઈએ. તથ્યો આધારિત માહિતીનું એકત્રીકરણ કરી ઉપચારત્મક કાર્ય કરવું જોઈએ. ત્યારબાદ સમસ્યાનાં ઉકેલ અને જૂથનાં વિકાસ માટે કાર્ય આયોજન તૈયાર કરવું જોઈએ.
  - સ્વીકાર્યતાનો સિદ્ધાંત - તેનો અર્થ એ થાય છે કે જૂથકાર્યકરે જૂથનાં સભ્યોની મર્યાદાઓની નિંદા કર્યા વગર તેમને મૂળ સ્વરૂપે સ્વીકારવા જોઈ એ અને જૂથકાર્યકરની સેવાઓનો જૂથનાં સ્તરે સ્વીકાર થવો જોઈએ.
  - મૂલ્યો સમજવાનો સિદ્ધાંતમાં મૂલ્યોએ વર્તનની અભિવ્યક્તિ માટે માર્ગદર્શક બાબત છે; તેથી જૂથની સમસ્યાઓનાં નિરાકરણ સમયે મૂલ્યોને પણ ધ્યાનમાં રાખવા જોઈએ.
  - વિશિષ્ટ હેતુઓના નિર્ધારણનો સિદ્ધાંતમાં જૂથ તેમજ જૂથકાર્યકર માટે હેતુઓ સ્પષ્ટ હોવા જોઈએ.
  - સંશાધનોની ઉપયોગિતાનો સિદ્ધાંતમાં જૂથ જુદા જુદા પ્રકારની જરૂરિયાતો ધરાવતું હોય અને આ જરૂરિયાતો કોઈ એક સંસ્થા દ્વારા પરીપૂર્ણ ના પણ થઈ શકે તેથી જૂથ કાર્યકરે સમુદાયનાં સંશાધનોને પણ ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ.
  - જૂથની પ્રવૃત્તિઓનાં સતત નિરીક્ષણ અને મૂલ્યાંકનનો સિદ્ધાંત Terence J. Coove તારવેલા St. Thomas ની વિચારધારા આધારિત સિદ્ધાંતો નીચે મુજબ છે.
- (1) દરેક વ્યક્તિને સામાન્ય માનવીય જરૂરિયાતો હોય છે; જે પૂરી કરવા માટે જૂથમા કામ કરે છે.

- (2) સામાજિક જૂથનો પ્રાથમિક ઉદ્દેશ્ય દરેક કાર્ય કરતી જરૂરિયાતને સંતોષવાની સાથે જૂથનો વિકાસ કરવો કે તેથી પોતાના જૂથ અને દરેક કાર્યકરનો વિકાસ થાય.
- (3) સામાજિક જૂથની પ્રવૃત્તિમાં એકમેકની આંતરચર્ચા કે જે અંદરના કાર્યકરો દ્વારા કરીને પ્રાથમિક સ્તરે દરેક કાર્યકરનો વિકાસ, બદલાવ અને સ્વવિકાસ થઈ શકે.
- (4) જૂથની પ્રવૃત્તિમાં જૂથની પ્રવૃત્તિનો ઉપયોગ એવી રીતે કરવો કે દરેક કાર્યકર અને જૂથનો વિકાસ થાય અને તેમની જરૂરિયાતનું અને રસનું સંપાદન થાય.
- (5) સ્વૈચ્છિક હાજરીમાં સારા જૂથકાર્ય માટે દરેક કાર્યકરની સ્વૈચ્છિક હાજરીનું મહત્ત્વ ખૂબ જ હોય છે.
- (6) જો કે સામાજિક જૂથકાર્ય સંસ્થાના વર્ચસ્વમાં રહીને થતું હોવા છતાં કાર્યકરો દ્વારા થતું જૂથકાર્ય ખૂબ જ જરૂરી છે. કાર્યકર પોતાના જ્ઞાન સમજ અને બીજાને ઉપયોગી થવાની આવડત અને એકબીજા સાથે કામ કરવાની આદત ખૂબજ મહત્ત્વની છે.

#### 4.6 સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો (Principal of Social Group Work) :

##### (1) આયોજનનો સિદ્ધાંત (Principal of Planning) :

આયોજન એ લક્ષ્યોને પૂર્ણ કરવા, તેની પૂર્તિ માટે સાધનોની વ્યવસ્થા અને ક્રિયાઓના વ્યવસ્થિત રૂપો જે સામાન્ય સામાજિક વ્યવસ્થાથી ઉત્પન્ન થાય તેનો પ્રયોગ છે. આયોજન અંતર્ગત પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિ તથા સંભવિત પરિવર્તનોની ઉપયોગિતાને ધ્યાનમાં રાખીને એક વ્યવસ્થિત તથા સુસંગઠિત રૂપરેખા તૈયાર કરવામાં આવે છે. જેનાથી ભવિષ્યના પરિવર્તનોને ઈચ્છિત લક્ષ્યોના અનુરૂપ નિયમિત નિદેશિત તથા સંશોધિત કરી શકાય. સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથ જ આધારભૂત સાધન છે. જેના દ્વારા વ્યક્તિની મદદ કરવામાં આવે છે. પરિણામ સ્વરૂપે સંસ્થા અને કાર્યકર જેવી જૂથના નિર્માણ અથવા સંસ્થાના પૂર્વનિર્મિત જૂથોને સ્વીકાર કરવાની જવાબદારી હોય છે એમને સામાજિક સ્થિતિઓના અંતર્ગત કારણોની માહિતી હોવી જોઈએ વ્યક્તિવિકાસ અને નિર્ધારિત જરૂરિયાતોની પૂર્તિને માટે જૂથને સકારાત્મક શક્તિ પ્રદાન કરે છે. સામાજિક જૂથકાર્યકતા દ્વારા જૂથ નિર્માણનું કાર્ય વ્યવસ્થિત રીતે કરવાથી લક્ષ્યોની પ્રાપ્ત કરી શકે છે. તેમણે નીચે પ્રમાણેના કાર્યો કરવા જરૂરી છે.

- વિકાસના લક્ષ્યો તથા મૂલ્યોને નિર્ધારિત કરવા.
- પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવું.
- વર્તમાન સેવામાં ગુણાત્મક અભાવોનું જ્ઞાન.
- વિશિષ્ટ ઉદ્દેશ્યો તથા રણનીતિનું નિર્ધારણ.
- આયોજન લક્ષણ, ક્ષેત્ર, સાધન વગેરેનું નિર્ધારણ.
- પ્રશિક્ષણ તથા સંચાર પ્રક્રિયાની હદ.
- ક્રિયા આયોજન તથા કાર્યોનું લક્ષણ.
- કાર્યચંત્ર રચનાનું નિર્ધારણ.
- સંભવિત સાધનોની ઉપલબ્ધતા.
- શક્તિ સ્ત્રોતોનું નિર્ધારણ.
- સભ્યોની સંખ્યાનું નિર્ધારણ.
- સભ્યોને સમાન માન્યતાઓ, ક્ષમતાઓ, જ્ઞાન, ઉંમર, અનુભવ જીવન સ્તરની શોધ.

કાર્યકર્તાએ જૂથનું નિર્માણ કરતી વખતે એ વાતનું ધ્યાન રાખવું જોઈએ કે સભ્ય સંખ્યા, સાધન, શક્તિના સ્ત્રોત, ઉદ્દેશ્ય તથા લક્ષ્યોની વચ્ચે સંતુલન આવશ્ય થાવુંજોઈએ. જૂથના આયોજનથી આ સ્પષ્ટરૂપથી સમજી શકાય છે કે જૂથના ઉદ્દેશ્ય અને લક્ષ્ય કયા પ્રકારે તથા ક્યાં સુધીમાં પ્રાપ્ત કરવામાં આવે છે.

## (2) લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાનો સિદ્ધાંત (Principal of Clarification of the objectives) :

સામાજિક જૂથકાર્યકર્તા માટે સ્પષ્ટ લક્ષ્યનું જ્ઞાન કાર્યની પૂર્ણતા માટે જરૂરી છે. કેમકે લક્ષ્યક્રિયા કરવા માટેનું પ્રેરકબળ છે. જેના આધાર પર જૂથ આગળ વધે છે; તથા વિકાસની ગતિપ્રાપ્ત કરે છે. લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા નીચે પ્રમાણેના કારણોથી મહત્ત્વપૂર્ણ

- લક્ષ્ય જ કાર્યકર્તાનું માર્ગદર્શન કરે છે. તથા અગ્રેસર રહેવા માટે પ્રેરિત કરે છે.
- લક્ષ્યની સ્પષ્ટતા ઉપલબ્ધ સાધનોનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવાનું બળ આપે છે.
- લક્ષ્યો પર જ કાર્યક્રમ નિર્ભર હોય છે. જો સ્પષ્ટ હોય તો કાર્યક્રમોની પસંદગીમાં પરેશાની થતી નથી.
- લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાથી સંસ્થા માટે આવશ્યક યંત્રો સાધનો તથા અન્ય જરૂરિયાતોને નિશ્ચિત કરવામાં મદદ મળે છે.
- લક્ષ્ય સ્પષ્ટ થવાની વ્યૂહ નિયંત્રણ તથા નિર્દેશન સારી રીતે થાય છે.
- જૂથના સદસ્યોની આતંરક્રિયાઓ એક દિશામાં સંચાલિત થાય છે.
- જૂથના સદસ્યોની ભાગીદારી યોગ્ય રીતે થાય છે.
- મૂલ્યાંકન પ્રક્રિયાઓનો આધાર લક્ષ્ય જ હોય છે.

આમ, કાર્યકર્તા જૂથ તથા સંસ્થા ત્રણેય લક્ષ્ય સ્પષ્ટ હોય ત્યારે જ મૂલ્યાંકન પ્રક્રિયા પોતાનું કાર્યકરે છે. કાર્યકર્તા માટે જાણવું આવશ્યક હોય છે કે સામૂહિક અનુભવથી સભ્યને શું પ્રાપ્ત કરવું જોઈએ અને શું પ્રાપ્ત કરવાની તથા તેનામા કેવાં પ્રકારના અનુભવને પ્રાપ્ત કરવાની ક્ષમતા છે? તે જાણી જૂથના સભ્યોની નબળાઈ તથા શક્તિઓનું વિશ્લેષણ કરવું જોઈએ તથા સાથે સમય અનુભવ અનુકૂળતાનું ધ્યાન રાખીને જૂથ સભ્યોને નિશ્ચિત કરવા જોઈએ.

## (3) હેતુપૂર્વકના સંબંધ સ્થાપનનો સિદ્ધાંત (The Principal of Purposeful Relationship) :

જીવનનો આધાર સંબંધ છે. વ્યક્તિ સંબંધ સ્થાપીને જ પશુ સ્તરની ક્રિયાઓથી લઈને અતિ બુદ્ધિમતાની ક્રિયા કરે છે. તે આવશ્યકતાની સંતુષ્ટિ સંબંધના માધ્યમથી જ કરે છે. જો કે દરેક સામાજિક સ્થિતિમાં સંબંધોનું વિશેષ મહત્ત્વ છે. જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તા તથા જૂથની વચ્ચે સંબંધોની ઘનિષ્ટતા હોવી જોઈએ તથા તે નિશ્ચિત ઉદ્દેશ્યો હોય એજ આધાર પર સંબંધોની સ્થાપના અને વિશ્લેષણ હોય અને કાર્યકર્તા જૂથની વચ્ચે સંબંધ ત્યારેજ ઘનિષ્ટ બને જ્યારે કાર્યકર્તા જૂથ સભ્યોને જેવા છે તેવા જ સ્વીકાર કરે તથા જૂથકાર્યકર્તાને પોતાના હિતેચ્છુક અને સામાન્ય રીતે પ્રકારના સંબંધ નીચે પ્રમાણે છે.

- કાર્યકર્તાની જૂથ દ્વારા સ્વીકૃતિ.
- જૂથની કાર્યકર્તા દ્વારા સ્વીકૃતિ.
- સ્નેહ અને આત્મસંચારની પૂર્ણતા.
- સમસ્યાના ઉકેલની ઈચ્છાનો વિકાસ,
- જૂથ સભ્યોની ભાગીદારી તથા કાર્યકર્તા દ્વારા વ્યવસાયિક જ્ઞાનનો ઉપયોગ.

- સભ્યોની ઈચ્છાને સર્વાપરિતા તથા નિશ્ચય કરવાનો અધિકાર.
- સભ્યોને આત્મનિર્ણયનો અધિકાર.
- જૂથમાં રુચિ તથા ભાગીદારીમાં નિરંતર ધનિષ્ઠ સંબંધ સ્થાપનના આધારો નીચે પ્રમાણે છે.
- કાર્યકર્તાઓ સભ્યો પ્રત્યે સહિષ્ણુતા તથા લગાવ પ્રદર્શિત કરતા એમની ફરિયાદોને ધ્યાનપૂર્વક સાંભળવી જોઈએ. જ્યારે એમને એ વિશ્વાસ થાય કે કાર્યકર્તા તેમનામાં રસ લે છે; ત્યારે તેઓ સ્વયં પોતાની જવાબદારી સમજવા લાગે છે.
- કાર્યકર્તાને સભ્યોની સંસ્કૃતિનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ. કેમકે સંસ્કૃતિ વ્યવહારઉપર મહત્ત્વપૂર્ણ પ્રભાવ પાડે છે. કાર્યકર્તાએ સંસ્કૃતિને અનુરૂપ જ કાર્યક્રમો ચલાવવા જોઈએ.
- કાર્યકર્તાએ એ જ બૌદ્ધિકસ્તરની વાતચીત કરવી જોઈએ. જે બૌદ્ધિક સ્તરનો સેવાર્થી હોય. કારણ કે જો સભ્યો કાર્યકર્તાની વાત સમજી ના શકે તો તે સહયોગ નહિં આપે. તેથી કાર્યકર્તા ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત નહિં કરી શકે.
- સંબંધોને ધનિષ્ઠ બનાવવા માટે વૈયક્તિક અધ્યયન આવશ્યક છે. તેથી કાર્યકર્તાને દરેક સભ્યના વિષયમાં જાણકારી જોઈએ તથા તેની સમસ્યાની જાણકારી હોવી જોઈએ.

#### (4) નિરંતર વૈયક્તિકકરણનો સિદ્ધાંત (Principal of Continous individization) :

સામાજિક જૂથકાર્યની માન્યતા છે કે જૂથ અનેક પ્રકારના હોય છે અને વ્યક્તિ એનો ઉપયોગ વિભિન્ન રીતે પોતાની જરૂરિયાતની પૂર્તિ માટે કરે છે. જૂથ તથા જૂથમાં વ્યક્તિને વિકાસ તથા પરિવર્તનના રૂપમાં હંમેશા સમજવું જોઈએ.

પ્રત્યેક વ્યક્તિ પોતાના વંશાનુક્રમ, પર્યાવરણ, આંતરિક જ્ઞાનાત્મક ક્ષમતાઓ, યોગ્યતાઓ વગેરેમાં અલગ-અલગ હોય છે. દરેક વ્યક્તિને નવા નવા અનુભવ થાય છે. અલગ-અલગ આંતરિક બાહ્ય ઉત્તેજન હોય છે. પ્રત્યેક વ્યક્તિની પ્રકૃતિ પોતાની શક્તિઓને વિશિષ્ટ પ્રકારની નિર્દેશિત કરે છે. જેનાથી તે બીજી વ્યક્તિની પ્રકૃતિથી ભિન્ન હોય છે.

જૂથના વિભિન્ન સભ્યો સ્વ ઈચ્છાને દાબી અને જૂથની ઈચ્છા પૂર્તિ કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે. વૈયક્તિકકરણના સિદ્ધાંત ઉપયોગથી જૂથ સંગઠનને શક્તિશાળી બનાવવામાં મદદ મળે છે.

#### (5) પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ અનુભવોનો સિદ્ધાંત

##### (The Principal of Progressive Programme Expiience)

જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમ અનુભવ એ જ સ્તરે શરૂ કરવા જોઈએ જે સ્તરની સભ્યોની રુચિઓ જરૂરિયાતો અનુભવ તથા શક્યતા હોય. જેમ જેમ આ શક્તિઓનો વિકાસ થાય તેમ તેમ કાર્યક્રમોમાં પરિવર્તન લાવવું જોઈએ તથા તેનું વિકાસાત્મક પગલું હોય. આ સિદ્ધાંત અનુસાર જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમની શરૂઆત કરવાની એક રીત હોય છે; આ રીતને ઓળખવી મહત્ત્વપૂર્ણ હોય છે. જૂથની રુચિઓ જરૂરિયાતો તથા યોગ્યતાઓમાં ભિન્નતા કાર્યક્રમ વિકાસની શરૂઆત કરવા માટે જરૂરી હોય છે. કાર્યકર્તા જૂથના સ્તરના અનુરૂપ જ કાર્યક્રમો સંગઠિત કરવાની સલાહ આપે છે. તે જૂથની મદદ કાર્યક્રમ નિયોજન તથા કાર્યક્રમ કરવામાં કરે છે મૂલ્યાંકન દ્વારા તે કાર્યક્રમના અનુભવોમાં જટિલતા લાવે છે. અર્થાત્ જેમ જેમ સભ્યોની કુશળતાઓ અને અનુભવ વધે તેમ તેમ નવા મોટા કાર્યક્રમો કરવાની સલાહ જૂથને આપે છે અને સફળતામાં વૃદ્ધિ કાર્યક્રમને ઉત્સાહિત કરે છે. જૂથને વિકાસાત્મક કાર્યક્રમો સંગઠિત કરવાને માટે હંમેશા પ્રોત્સાહિત પુર પાડવામાં આવે છે. સારાંશમાં એક કહી શકાય કે કાર્યક્રમ અનુભવોમાં પ્રગતિ જૂથની ઈચ્છા તથા કાર્યકર્તાની યોગ્યતા પર નિર્ભર હોય છે.

### (6) સાધનોના ઉપયોગનો સિદ્ધાંત (The Principal of Resource Utilization) :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં સંસ્થા તથા સમુદાયનું સંપૂર્ણ વાતાવરણ સાધનો પર નિર્ભર હોય છે. સાધનોનો ઉપયોગ સામૂહિક અનુભવોમાં વૃદ્ધિ કરવોને માટે કુશળતાપૂર્વક કરવો જોઈએ. કાર્યકર્તા માટે એ જ જરૂરી હોય છે કે અને સંસ્થા તથા સમુદાયના વિભિન્ન સાધનોનું જ્ઞાન થાય. જેનાથી તે ઉદ્દેશ્ય પૂરા થઈ શકે. સાધનોમાં વ્યક્તિ સામાજિક સંસ્થાઓ ઉપકરણ સેવાઓ સ્થાન વગેરે આવે છે જૂથને જ્યારે કોઈ સાધનની આવશ્યકતા હોય ત્યારે કાર્યકર્તા દ્વારા તેને પૂર્ણ મદદ થવી જોઈએ. સંસ્થા અને સમુદાયમાં ઉપસ્થિતિ સાધનોના ઉપયોગથી જૂથ અનુભવને ન માત્ર વધારી શકાય છે. પરંતુ તે જુથના બધા સભ્યોના વિકાસમાં પણ સહાયક થાય છે. કેમ કે જૂથ સામાજિક સંગઠનનો એક ભાગ હોય છે. તેની આવશ્યકતાઓને સંસ્થા અને સમુદાય દ્વારા જ સંતુષ્ટ કરવામાં આવે છે કાર્યકર્તાની ભૂમિકા માત્ર જૂથમાં જ હોતી નથી પરંતુ જૂથની બહાર પણ એટલી જ મહત્વપૂર્ણ હોય છે. તે સમુદાય સંબંધિત તમામ જાણકારી મેળવે છે. તથા એ જાણકારી જૂથના સભ્યોને પૂરી પાડે છે. તે એક પ્રકારે જૂથ અને સમુદાયની વચ્ચે મધ્યસ્થીની ભૂમિકા અદા કરે છે. જરૂરિયાતના સમયે જૂથને ઉપલબ્ધ સાધનોના ઉપયોગ માટેની પ્રેરણા પુરી પાડે છે.

### (7) મૂલ્યાંકનનો સિદ્ધાંત (The Principal of Evaluation) :

મૂલ્યાંકન એક નિર્ણય કરવાવાળી પ્રક્રિયા છે; જે નિશ્ચિત કરે છે કે જૂથકાર્યનો તથા સંસ્થાની જવાબદારી છે અને પૂરી કરવાની કેટલી ક્ષમતા છે? કઈ કઈ શક્તિઓ છે? તથા કઈ કઈ મર્યાદા છે? ક્યા ક્યા કાર્યો રચનાત્મક સહયોગ આપી શકે છે? આ પ્રકારે મૂલ્યાંકનના ઉદ્દેશ્ય દાર્શનિક અને નૈતિક જ્ઞાન છે. તે કાર્યકર્તાને નિર્ણય પર પહોંચાડવા માટે નકારાત્મક કારણોની વિરૂદ્ધ સકારાત્મક કારણોનું સંતુલન બનાવવામાં મદદ કરે છે. મૂલ્યાંકનમાં જૂથમાં થવાવાળી અંતઃક્રિયા પ્રક્રિયા તથા ક્રિયાનું સ્પષ્ટિકરણ હોય છે. એના દ્વારા જૂથની સ્થિતિ, સદસ્યો, ક્ષમતાઓ અને મર્યાદાનું જ્ઞાન આવે જૂથકાર્યકરનું પ્રમાણની સ્થિતિઓનું મૂલ્યાંકન કરે છે.

- કાર્યક્રમોનું મૂલ્યાંકન
- સભ્યોની ભાગીદારી તથા અનુભવનું મૂલ્યાંકન
- કાર્યકર્તાની પોતાની ભૂમિકાનું મૂલ્યાંકન

કાર્યકર્તા મૂલ્યાંકન દ્વારા જૂથની શક્તિઓને નિયંત્રિત અને નિર્દેશિત કરે છે આનાથી તે પોતાની ભૂમિકાને સમજે અને તેની સફળતા અસફળતાની ટીપ્પણી કરે. મૂલ્યાંકન દ્વારા કાર્યક્રમમાં મહત્વનું જ્ઞાન થાય છે. સભ્યોની ઈચ્છાઓની જાણકારી મળે છે. તથા તેમની ક્ષમતાઓ શક્તિઓ નિષ્ણતા, સંબંધો, સાથે સાથે મર્યાદાઓ અક્ષમતાઓ તથા સંધાનોની જાણકારી મળે છે. તેનાથી કાર્યકર્તાઓ સ્વયંમા પરીવર્તન કાર્યક્રમમાં પરિવર્તન તથા ક્રિયાત્મક વિધિઓમાં પરિવર્તન કરવા માટે અવસર પ્રાપ્ત થાય છે.

### (8) નિર્દેશિત જૂથ અંતઃક્રિયાનો સિદ્ધાંત (The Principal of Guided Group Interaction) :

જ્યારે વ્યક્તિઓ જૂથમાં એકત્રીત થાય છે તો અંતઃક્રિયાનું થવું સ્વાભાવિક બની જાય છે. તેનામાં પારસ્પરીક પ્રત્યુત્તરો હોય છે. એ પ્રત્યુત્તરોની ભલે જે કાર્ય રચના અથવા વિધિ હોય અને તેનું ઉડાણ ભલે ઓછું હોય અથવા વધારે પરંતુ તે વ્યક્તિઓને પ્રભાવીત કરે છે. જૂથકાર્યમાં આ અંતઃક્રિયા પ્રક્રિયાને એક નિશ્ચિત દિશા તરફ ચાલવા માટે નિર્દેશિત કરવામાં આવે છે. કાર્યકર્તા સામાજિક પ્રક્રિયાને સામાજિક જૂથકાર્ય પ્રક્રિયાની અંતઃક્રિયાને પ્રભાવીત અને નિર્દેશિત કરીને બદલી નાખે છે. કાર્યકર્તાએ સિદ્ધાંતને માને છે કે તેનું કાર્ય અંતઃક્રિયાની ક્ષમતામાં વૃદ્ધિ કરવી તથા બધા સભ્યોને ભાગ લેવા માટે ઉત્સાહિત કરવા તે જૂથને શું કરવું તે કહેતા નથી તથા

કોઈ નિર્ણય પણ લેતા નથી, પરંતુ જે જૂથની અંતઃ ક્રિયાત્મક ક્ષમતાને વધારવાનો પ્રયત્ન સભ્યોને પોતાની ભૂમિકા પૂરી કરવામાં મદદ કરે છે.

અંતઃ ક્રિયાની દિશા નિર્દેશીત થયાથી જૂથની ઉપલબ્ધી પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. કાર્યકર્તા માટે એ આવશ્યક છે કે તે જૂથમાં થવા વાળી અંતઃક્રિયાને સાચી દિશા આપે કેમ કે જૂથનાં કાર્યો અને ઉદ્દેશ્યો જૂથમાં થવા વાળી અંતઃક્રિયા પર નિર્ભર હોય છે. અંતઃક્રિયાઓનું સ્વરૂપ તથા તેને દિશા જૂથ સભ્યો તથા કાર્યકર્તાની ક્ષમતાઓ, ઈચ્છાઓ, આશાઓ તથા કાર્ય કરવાની રીત પર નિર્ભર હોય છે. કાર્યકર્તાએ એ વાતનું ધ્યાન રાખવું જોઈએ કે જૂથનાં અંદરો-અંદરના સંબંધ હકારાત્મક જળવાઈ રહે તથા અંતઃક્રિયાનો પ્રભાવ એક દિશામાં હોય, નહીતર સભ્ય અહિતકારી અંતઃક્રિયાઓ ઉત્પન્ન કરે છે.

### (9) લોકશાહીની રીતે જૂથનાં આત્મનિશ્ચયીકરણનો સિદ્ધાંત

#### (The Principal Democratic Group Self Determination)

સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથને પોતાનો નિર્ણય લેવા તથા ક્રિયાઓને નિશ્ચિત કરવામાં મદદ કરવી જોઈએ. તે પોતાની ક્ષમતાઓ અને યોગ્યતાઓનાં અનુરૂપ વધુમાં વધુ જવાબદારી ઉપાડે તે માટે તૈયાર કાર્યકર્તાનું કર્તવ્ય છે. જૂથની ક્રિયાઓનાં નિયંત્રણનો મૂળ સ્ત્રોત જૂથ પાડે છે. આ સિદ્ધાંત એ હકીકત આધારીત છે કે જૂથ તથા વ્યક્તિ સામાજિક જવાબદારીનો વિકાસ ત્યારે જ કરી શકે છે જ્યારે એમને જવાબદારી ઉપાડવાના પ્રસંગો પ્રાપ્ત થાય. પરંતુ જવાબદારી કેટલી અને કઈ વિધિથી એમને આપવી તે નિશ્ચિત કરવું કાર્યકર્તાની જવાબદારી છે.

જૂથ અથવા જૂથનાં સભ્યો સ્વયંથી સ્વયંના વિશે અને સ્વયંને માટે કંઈ પણ જ્યારે પણ કરે તે આ પ્રકારે થવું જોઈએ, કે એમનામાં પ્રત્યેકની ભાવનાને ઓછામાં ઓછો આઘાત લાગે તથા ઉન્નત સમાજગત સ્વીકૃત મૂલ્યો તથા પ્રેમ, સૌહાર્દ, શાલીનતા, સજ્જનતાથી યુક્ત થઈને કરે જ્યારે કાર્યમાં પણ આ અપેક્ષિત સ્થિતિમાં કમજોરીનાં લક્ષણો દેખાવા લાગે તો જૂથકાર્યકર્તાએ પણ કથીત લોકશાહીની રીતથી જ સમગ્ર સેવાર્થીઓ અથવા સભ્યોનાં જ્ઞાન ઉત્પન્ન કરીને અંતઃક્રિયાઓની સ્થિતિ અને સ્વરૂપને એવી દિશા દેવી જોઈએ જે વધુમાં વધુ જરૂરી હોય.

### (10) લચકદાર કાર્તાત્મક સંગઠનનો સિદ્ધાંત

#### (The Principal of Flexible Functional Organization)

જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તા જૂથનું નિર્દેશન સંગઠનનાં માધ્યમથી કરે છે. પહેલાં જૂથને સંગઠીત કરે છે. ત્યારબાદ એ સંગઠનનાં માધ્યમથી કાર્યક્રમનું આયોજન કરે છે પરંતુ તેનું ઔપચારીક સંગઠન બીજા પ્રકારનાં જૂથ સંગઠનોથી ભિન્ન હોય છે. કાર્યકર્તા ઔપચારીકતાને એટલું જ મહત્ત્વ આપે છે. જેનાથી જરૂરિયાતોની પૂર્તિ થાય છે અને કોઈ વિઘ્ન આવતાં નથી. એટલે કે તેના સંબંધો લચકદાર હોય છે. જેને જરૂરિયાત અનુસાર પરીવર્તન કરવા શક્ય હોય છે. આ સિદ્ધાંત અનુસાર જૂથનું ઔપચારીક સંગઠન અનુકુળ હોવું જોઈએ અને જૂથ પરિવર્તનની સાથે તેમાં પરિવર્તન આવવું જોઈએ.

જૂથકાર્ય જૂથનું નિર્માણ એક વિશેષ ઉદ્દેશ્યને માટે કરવામાં આવે છે પરીણામ સ્વરૂપ તેના ઉદ્દેશ્યાને પુરા કરવાને માટે કોઈને કોઈ ઔપચારીક સંગઠનની જરૂરિયાત રહે છે. કેમ કે તેના માધ્યમથી જૂથના સભ્યોની શક્તિ એક દિશામાં પ્રવાહિત થાય છે સાથે સાથે સામૂહિક જીવનના સ્થાપિત્વ આવે છે. જૂથોનો ભિન્નતા હોય છે. તે એક વિશેષ પ્રકારનું સંગઠન ઈચ્છે છે. તથા સંગઠનાત્મક સ્તરમાં પણ ભિન્નતા જરૂરિયાતહોય છે. સમયઅનુસાર પ્રાથમિકતા બદલે છે જૂથના સભ્યોની રૂચીઓમાં અંતર આવે છે. જરૂરિયાતો બદલે છે. તથા નવીન રૂચીઓના વિકાસ થાય છે. તેથી સંગઠનની રચનામાં લચકદાર હોવું આવશ્યક છે.

---

#### 4.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

---

1. “સમાજક કાર્યકરો આચારસહીતાના નૈતિક સિદ્ધાંતો સાથે બંધાયેલા હોય છે. પરંતુ જ્યારે જૂથ સાથે કામ કરતા હોય ત્યારે આ સિદ્ધાંતોને જુદી રીતે સમજવાનો તથા તેનો ઉપયોગ કરવાની જરૂર રહે છે. આ કોના દ્વારા આપવામાં આવેલી વ્યાખ્યા છે?  
a. વિન્ટર  
b. જોન્સન  
c. નોર્થન  
d. હેમિલ્ટન
2. “જૂથની પ્રવૃત્તિના સતત નિરીક્ષણ અને મુલ્યાન્કનનો સિદ્ધાંત કોની વિચારધારા આધારિત છે?  
a. પર્લમેન  
b. ટેરેન્સ જે.કોવી  
c. મેરી રીઅેંડ  
d. સ્વીથીન વિવર્સ
3. સામાજિક જુથકાર્યના મુલ્યોને કોણે પ્રકાશિત કર્યા છે?  
a. ગીસેલાકોનોપ્કા (giselakonepka)  
b. ફીડ બેંડર  
c. નોર્થન  
d. નોર્થન
4. કોના મત અનુસાર, મુલ્યો એ જૂથકાર્યકર કેવી રીતે પરિસ્થિતિનું મુલ્યાંકન કરે છે અને લોકો સાથે કેવી રીતે વ્યવહાર કરે છે તથા પોતાના હેતુઓ સિદ્ધ કરે છે.  
a. જહોન હાવર્ડ  
b. એલીઝાબેથ  
c. જે.ખીનીય  
d. નોર્થન
5. “સ્વેછીક સંગઠન દ્વારા વાકિતના સામાજિક અનુકુલન અને વિકાસને મહત્વની આપતી એક શૈક્ષણિક પ્રક્રિયા છે.”  
a. જુથકાર્ય  
b. વ્યક્તિત્વ ભિન્નતા  
c. સ્વમાન અને યોગ્યતા  
d. None of the above

---

#### 4.8 ઉપસંહાર :

---

જૂથનાં વિકાસથી વ્યક્તિ - કુટુંબ તથા સમાજનો વિકાસ થાય છે. જૂથની રચના તથા તેની જીવંતતા ટકાવવા માટે જૂથનાં મૂલ્યો તથા સિદ્ધાંતો સમજવા ખૂબ અગત્યનાં છે આ સર્વે બાબતો સામાજિક કાર્યકર તરીકે અને સમાજકાર્યનાં વિદ્યાર્થી તરીકે જાણવી, સમજવી ખૂબજ જરૂરી હોવાથી અત્રે રજૂ કરવામાં આવી છે.

---

#### 4.9 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

---

Answer :- 1) c, 2) b, 3) a, 4) d, 5) a

---

#### 4.10 ચાવીરૂપ શબ્દો :

---

- મુલ્ય : કિંમત, “વેલ્યુ”, સિદ્ધાંતોને અનુસરવું વળગી રહેવું,
- સંસ્કૃતિ : અમુક વિશિષ્ટ સંસ્કારોનો સમુદાય, વિશેષ જીવનવિદ્યા - રહેણીકરણી, રીત રિવાજ અને પરંપરા, સભ્યતા.

---

#### 4.11 સ્વાધ્યાય લેખન :

---

1. સામાજિક જૂથકાર્યનાં મૂલ્યો જણાવો.









વિભાગ

4

**જૂથ પ્રક્રિયા અને ગતિશીલતા, જૂથકાર્યમાં તકનીકો અને સાધનોનો ઉપયોગ**

એકમ-1	જૂથ પ્રક્રિયા સમાજના પગલાંઓ, જૂથ પ્રક્રિયા-પ્રતિક્રિયા વિશ્લેષણ, જૂથ પ્રક્રિયામાં નેતૃત્વ અને તેનો વિકાસ, જૂથમાં પ્રત્યાયન (પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ પ્રત્યાયન)
એકમ-2	જૂથ ગતિશીલતા, જૂથ પેટાજૂથ, જૂથ સંઘર્ષ, જૂથ નિયંત્રણ અને સ્પર્ધાત્મક લાગણી, જૂથકાર્ય પ્રથામાં સંઘર્ષ સંબંધની ઉપયોગિતા, હેતુપૂર્ણ પર્યાવરણની રચના અને વિવિધ સમાયોજના
એકમ-3	સામાજિક જૂથકાર્યમાં અભિલેખનનું મહત્ત્વ, અભિલેખનના સિદ્ધાંતો, અભિલેખનના પ્રકારો, અભિલેખન નિરીક્ષણની ટેકનીકો, ક્રિયા-પ્રતિક્રિયા અને રેખાકૃતિ હિસ્ટોગ્રામ
એકમ-4	જૂથકાર્યમાં સતત મૂલ્યાંકનનું મહત્ત્વ, મૂલ્યાંકનના પ્રકારો અને મૂલ્યાંકનની પદ્ધતિઓ

ISBN : 978-93-82914-01-2

---

### લેખક

---

શ્રી રઘાભાઈ એ. બારૈયા	વ્યાખ્યાતા, શ્રી સહજાનંદ પી.જી. સેન્ટર ઓફ સોશિયલ વર્ક, ઘોઘા રોડ, ભાવનગર.
ડૉ. બાદરભાઈ વાચ. કુરેશી	મદદનીશ પ્રાધ્યાપક (સમાજકાર્ય) મ. દે. ગ્રામ સેવા સંકુલ, ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ, રાંધેજા- ગાંધીનગર

---

### પરામર્શક (વિષય)

---

ડૉ. રવિન્દ્રભાઈ આર. પંચોલી	આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, મ.દે. ગ્રામ સેવા મહાવિદ્યાલય, રાંધેજા, ગાંધીનગર.
----------------------------	---

---

### પરામર્શક (ભાષા)

---

પ્રિ. ઘનશ્યામ કે. ગઢવી	રિટાયર્ડ પ્રિન્સિપાલ શ્રીમતી એ. એસ. ચૌધરી મહિલા આર્ટ્સ કોલેજ, મહેસાણા
------------------------	---

---

**Edition : 2020**

**Copyright©2020 Knowledge Management & Research Organization.**

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

### Acknowledgement

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

## ઘટક પરિચય :

માનવી મૂળભૂત રીતે સામાજિક વ્યક્તિ છે. તે એકલો રહી શકતો નથી. ઘણાં નાના-નાનાં જૂથો મળીને સમાજ બને છે. વ્યક્તિનું જૂથમાં સ્થાન બહુ અગત્યની વસ્તુ છે, તેથી સમાજકાર્યમાં જૂથકાર્યને બહુ અગત્ય આપવામાં આવેલ છે. વ્યક્તિઓને સામાજિક રીતે ઉપયોગી અને વ્યક્તિગત રીતે સંતોષી જીવન જીવવા માટે જૂથના અનુભવોમાં જૂથકાર્ય મદદરૂપ બને છે.

આ ઘટકમાં સામાજિક જૂથની પ્રક્રિયા સમજવા માટે જૂથના સભ્યોનાં લક્ષણો, માન-મોભો, માહિતી સંચાર, જૂથમાં સાથે રહેવાનું આકર્ષણ વગેરે ઘટકો જૂથને એક સમુદાયનું સ્વરૂપ આપે છે તેના માટે જૂથકાર્યનાં પગલાનો અભ્યાસ મહત્વનો છે.

જૂથકાર્ય પ્રક્રિયાના કાર્ય માટે નેતૃત્વની કુશળતા હોવી જરૂરી છે. સાથે-સાથે કાર્યકર્તા પાસે જૂથના સભ્યો સાથે કામ કરવા માટે અને સમસ્યાનાં સમાધાનના ઉદ્દેશ્યથી યોગ્ય સંદેશાવ્યવહાર થવો જરૂરી છે. જેના અભ્યાસથી કાર્ય કરવામાં થતો સંઘર્ષ, જૂથમાં નિયંત્રણ અને સાથે વ્યક્તિ વિકાસ માટે થતી સ્પર્ધાત્મક અને લાગણીનાં સંબંધોની ઉપયોગિતા તથા સમાયોજન વગેરેનો વિશેષ અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.

આ ઘટકમાં સામાજિક જૂથકાર્યના એકમંત્ર તરીકે દસ્તાવેજીકરણને સમજવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે જેમાં કાર્યકર્તા દ્વારા થયેલ કામ કે ઘટનાનું અભિલેખન આધાર પૂરાવા તરીકે માહિતીનું એકત્રીકરણ થઈ શકે છે જે જૂથકાર્યના મૂલ્યાંકન માટે ખૂબ જરૂરી છે. ઉપરાંત જૂથના વિકાસ માટે કે સમસ્યાના સમાધાન માટે પણ ઉપયોગી થાય છે.

## ઘટકના હેતુઓ :

- (1) જૂથ પ્રક્રિયાના પગલાં સમજી શકાશે.
- (2) જૂથકાર્ય દરમ્યાન થતાં પ્રત્યાયન વિશે જાણી, જૂથનાં સંઘર્ષ અને સમાધાન વિશેની સમજ કેળવાશે.
- (3) જૂથ પ્રક્રિયા દરમ્યાન નેતૃત્વ વિશે જાણી શકાશે.
- (4) આ ઘટકથી વિદ્યાર્થીને જૂથની પરિસ્થિતિનું જ્ઞાન મળી શકશે.
- (5) જૂથ સેવાકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્ત્વ સમજી, કાર્યકર્તાના દસ્તાવેજીકરણમાં ઉપયોગી બની શકશે.
- (6) જૂથ સેવાકાર્ય દરમ્યાન ઘટનાનું મૂલ્યાંકન કરવામાં અનુકૂળતા મેળવી શકશે.
- (7) સમસ્યાના ઉકેલ માટે મૂલ્યાંકન ભૂમિકા સમજી શકાશે.
- (8) સમાજકાર્યની પદ્ધતિ તરીકે જૂથ સેવાકાર્યને સંપૂર્ણ સમજી શકાશે.

## એકમ-1

જૂથ પ્રક્રિયા સમાજના પગલાંઓ, જૂથ પ્રક્રિયા-પ્રતિક્રિયા વિશ્લેષણ,  
જૂથ પ્રક્રિયામાં નેતૃત્વ અને તેનો વિકાસ જૂથમાં પ્રત્યાયન  
(પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ પ્રત્યાયન)

### એકમનું માળખું

- 1.0 ઘટક પરિચય
- 1.1 ઘટકના હેતુઓ
- 1.2 જૂથ પ્રક્રિયા સમાજના પગલાંઓ
- 1.3 જૂથ ક્રિયાનું વિશ્લેષણ
- 1.4 જૂથ પ્રક્રિયામાં નેતૃત્વ અને તેનો વિકાસ
- 1.5 જૂથમાં પ્રત્યાયન
- 1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 1.7 ઉપસંહાર
- 1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 1.10 સ્વાધ્યાય લેખન
- 1.11 પ્રવૃત્તિ
- 1.12 કેસ સ્ટડી
- 1.13 સંદર્ભગ્રંથો

#### 1.0 ઘટક પરિચય :

જૂથ એ એક માળખું છે જે તેના સભ્યોની વર્તણૂકને ઘડે છે. જૂથના સભ્યોનાં લક્ષણો, માન-મોભો, માહિતી સંચાર, જૂથમાં સાથે રહેવાનું આકર્ષણ વગેરે ઘટકો જૂથને એક સમુદાયનું સ્વરૂપ આપે છે. તેના માટે જૂથકાર્યના પગલાંનો અભ્યાસ મહત્વનો છે. જૂથની પરિસ્થિતિ પ્રમાણે કાર્ય કરવા માટે કમબંધ અને પદ્ધતિસરનું આયોજન જરૂરી છે. કમબંધ કે તબક્કા પ્રમાણે કરેલ કાર્યથી જૂથકાર્યના હેતુને સિદ્ધ કરી શકાય છે.

જૂથકાર્ય પ્રક્રિયાના કાર્ય માટે નેતૃત્વની કુશળતા હોવી જરૂરી છે. સાથે સાથે કાર્યકર્તા પાસે જૂથના સભ્યો સાથે કામ કરવા માટે અને સમસ્યા સમાધાનના ઉદ્દેશ્યથી યોગ્ય સંદેશ વ્યવહાર થવો જરૂરી છે. જેના અભ્યાસથી કાર્ય કરવામાં સરળતા ઊભી થાય છે.

#### 1.1 ઘટકના હેતુઓ :

- જૂથ પ્રક્રિયાના પગલાં સમજી શકાશે.
- જૂથ પ્રક્રિયા દરમિયાન નેતૃત્વ વિશે જાણી શકાશે.
- જૂથકાર્ય દરમિયાન થતાં પ્રત્યાયન વિશે જાણી શકાશે.

- જૂથ પ્રક્રિયાના થિયરી અભ્યાસને પ્રેક્ટિકલ સ્વરૂપ આપી શકાશે.
- સમાજ કાર્યકર્તાને પ્રશિક્ષિત કરી શકાશે.

## 1.2 જૂથ પ્રક્રિયા સમજના પગલાંઓ :

જૂથકાર્યકર્તા તમામ પ્રકારના જૂથો સાથે કાર્યક્રમ આયોજન તથા વિકાસમાં સહાયતા કરે છે. સામાજિક જૂથકાર્ય સમાજકાર્યની એક પદ્ધતિ છે. આથી સમાજકાર્યની મર્યાદાઓ અને પગલાં/સ્ટેપ ધ્યાનમાં રાખી કાર્ય કરે છે. કોઈપણ કાર્યને વ્યવસ્થિત રીતે પૂર્ણ કરવા માટે કેટલીક ક્રમબદ્ધ યોજનાની આવશ્યકતા ઊભી થાય છે. તેવી જ રીતે કાર્યક્રમને કાર્યનિમિત્ત કરવા માટે કેટલાક તબક્કાઓમાંથી પસાર થવું આવશ્યક છે. તબક્કાઓ માત્ર જૂથ સાથે જોડાયેલા નથી, પરંતુ સામાજિક જૂથમાં તમામ કાર્યક્રમની સાથે પણ જોડાયેલા છે. જૂથ એવાં કાર્ય પદ્ધતિના કેટલાંક પગલાંઓ બતાવ્યા છે; તેમાંથી પસાર થવાથી સામાજિક જૂથકાર્યના હેતુ પૂર્ણ કરવામાં સહાયતા મળે છે; જે નીચે મુજબ છે.

### (1) અવલોકન કરવું :

સામાજિક જૂથકાર્યકર્તાનું મુખ્ય કાર્ય જૂથના સભ્યો સાથે કાર્ય કરી; તેના વિચારો અને કાર્યોનું અવલોકન કરે છે. તેમજ તેમાંથી સમસ્યાનું સમાધાન અને જરૂરિયાતની પૂર્તિ કરી યોગ્યતાઓનો વિકાસ કરી શકાય છે. અવલોકન દ્વારા જૂથની વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ પણ જાણવામાં આવે છે.

### (2) અભ્યાસ કરવો :

જૂથકાર્યનો બીજો તબક્કો અભ્યાસ કરવાનો છે. જૂથમાં સ્વીકૃતિ અપાવવા માટે જૂથકાર્યકર્તા જૂથની તમામ જરૂરિયાત તથા સમસ્યાઓનો અભ્યાસ કરે છે. જૂથની વિવિધ પરિસ્થિતિની વાસ્તવિક જાણકારી મેળવવામાં અને યોજના ઘડતર માટે સહાયક બને છે.

### (3) જરૂરિયાતની ચેતનાનો પ્રસાર કરવો :

જૂથના સભ્યો પોતાની સામાજિક, આર્થિક તથા સાંસ્કૃતિક વિશેષતાઓના કારણે કેટલીક મૂળભૂત જરૂરિયાતો જેવી કે આરોગ્ય, સફાઈ, સામાજિક, આર્થિક વિકાસ વગેરેને ઓળખી શકતા નથી; આ માટે સામાજિક જૂથ પદ્ધતિ પ્રક્રિયાનો ત્રીજો તબક્કો જરૂરિયાતની ચેતના પ્રસાર કરવાનો છે. તેથી સભ્યોની તેની મૂળભૂત જરૂરિયાતથી માહિતગાર કરવાનો આ ઉદ્દેશ્યની પૂર્તિ માટે કાર્યકર્તા જૂથ સાથે વિચાર-વિમર્શ કરી જૂથ સભ્યોની જરૂરિયાતોના વિકાસમાં દરેક સભ્યોની ચેતના જાગૃત કરે છે.

### (4) જૂથની રચના કરવી :

જૂથકાર્યની પદ્ધતિની પ્રક્રિયાનો આ ચોથો તબક્કો છે. જૂથના સભ્યોમાં જૂથની જરૂરિયાત તથા સંગઠિત જીવનને ઉપયોગિતા ઉપર ભાર આપી, જૂથ જીવનને પ્રોત્સાહન કરવાનો છે. જૂથના સભ્યોને સમસ્યાથી જાગૃત કરી સંગઠિત થવા પ્રોત્સાહિત કરે છે.

### (5) નેતૃત્વનો વિકાસ કરવો :

જૂથમાં જૂથની રચના બાદ નેતાની પસંદગી કરવી જરૂરી છે. યોગ્ય કાર્યની જવાબદારી યોગ્ય વ્યક્તિ (નેતા)ને આપવાથી પોતાની શક્તિઓનો ઉપયોગ તે વ્યક્તિના વિકાસ માટે કરે છે. પોતાનામાં છૂપાયેલી શક્તિ અને આંતરક્રિયાની કુશળતાના માધ્યમથી વ્યક્તિઓમાં નવીન

ચેતનાનો સંચાર કરે છે. કાર્યકર્તા સભ્યોમાં યોગ્ય અને જવાબદાર નેતાને દરેક શાહી ઢબે પસંદ કરવા માટે જૂથના લોકોને પ્રોત્સાહિત કરે છે.

**(6) કાર્યક્રમ તૈયાર કરવા :**

જૂથકાર્યકર્તા જૂથની સમસ્યા અને જરૂરિયાત અનુસાર સામાન્ય કલ્યાણકારી યોજના બનાવવા માટે કાર્યક્રમ તૈયાર કરવા માર્ગદર્શન આપે છે કાર્યક્રમ બનાવવા માટે તે સભ્યોની સહભાગિતા પર ધ્યાન આપે છે. સમસ્યા ઉકેલ અને વિચાર વિમર્શ માટે પ્રોત્સાહન આપે છે.

**(7) કાર્યક્રમને કાર્યરત કરવા :**

જૂથકાર્ય માટે ઘડતર કરેલા કાર્યક્રમને આ તબક્કે કાર્યરત કરવામાં આવે છે. કલ્યાણકારી યોજનાઓ અને કાર્યક્રમોને કાર્યરત કરવામાં આવે છે. કાર્યક્રમો પોતાના વ્યવહારિક અનુભવ અને જ્ઞાનના આધાર પર એ કાર્યક્રમની સફળતાનો આધાર બને છે અને કાર્યક્રમને સફળ અને સરળ બનાવવા પ્રોત્સાહન આપે છે. નિર્ધારિત કાર્યક્રમને કાર્યનિમિત્ત કરવામાં ઉત્પન્ન અડચણો તથા વિવાદોને સભ્યો સમરૂપ રાખી તેને દૂર કરવાનો પ્રયાસ કરે છે.

**(8) સાધનોને સંચાલિત કરવા :**

જૂથકાર્યકર્તા વિવિધ સરકારી તથા બિનસરકારી કલ્યાણકારી સંસ્થા સેવાઓને જૂથની સમસ્યાને અનુરૂપ બનાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. જૂથની જરૂરિયાત અનુસાર કલ્યાણકારી સાધનો પ્રાપ્ત કરવામાં અને કાર્ય નિયમિત બનાવવાનો પ્રયાસ કરે છે.

**(9) મૂલ્યાંકન :**

જૂથકાર્ય પદ્ધતિમાં મૂલ્યાંકનનું આગવું મહત્વ છે. મૂલ્યાંકન કાર્યનું છેલ્લું પગલું છે. કાર્યની શરૂઆતથી લઈ કાર્યના અંત સુધીનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે; જેના દ્વારા સભ્યોની કાર્યશક્તિઓ, ખામીઓ કે સંઘર્ષોની જાણકારી પ્રાપ્ત થાય છે. મૂલ્યાંકન દ્વારા કાર્યકર્તા સભ્યોમાં જરૂરી પરિવર્તન લાવવાની ચેતનાનો વિકાસ કરે છે અને થયેલી ભૂલોનું ફરી વખત પુનરાવર્તન ન થાય તેનું ધ્યાન રાખે છે.

આમ, જૂથકાર્ય પદ્ધતિમાં કાર્ય કરવા માટે વિવિધ તબક્કાઓમાંથી પસાર થવું પડે છે. એક પછી એક તબક્કા પ્રમાણે કાર્ય કરવાથી જૂથની સમસ્યાકે ઘટનાની પરિસ્થિતિમાં પરિવર્તન લાવી શકાય છે.

---

**1.3 જૂથપ્રક્રિયાનું વિશ્લેષણ :**

---

જૂથ એ વ્યક્તિઓનું બનેલું હોઈ અવ્યવસ્થિત ટોળું નથી. જૂથ એ એક માળખું છે, જે તેના સભ્યોની વર્તણૂકને ઘડે છે. જૂથના સભ્યોના લક્ષણો, સભ્યોનો જૂથમાં માન-મોભો, માહિતી સંચાર, જૂથમાં સાથે રહેવાનું આકર્ષણ વગેરે ઘટકો જૂથને એક સમુદાયનું સ્વરૂપ આપે છે. જૂથ એક માળખું છે અને માળખાકીય ચલોનું બનેલું હોય છે; જેમાં (1) જૂથ સંયોગ (2) જૂથો (3) સંઘર્ષનો સમાવેશ થાય છે.

કોઈપણ સમાન ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે જોડાયેલ લોકોના સમૂહને જૂથ કહેવામાં આવે છે. જે સમાન ધ્યેયની સાથે એકબીજા વચ્ચે આંતરક્રિયા પણ ધરાવતા હોય છે. તેનાં લીધે જૂથના સભ્યોના અમુક સંબંધો વિકસે છે. અલગ-અલગ ક્ષેત્રમાં કામ કરતી વ્યક્તિઓ વચ્ચે અને સમાજના લોકો વચ્ચે અમુક જરૂરિયાતોને લઈને આપો-આપ સંબંધો ઉદ્ભવતા હોય છે. વ્યક્તિમાં રહેલા સમાન વિચારો તેમને અલગ જૂથની અનુભૂતિ કરાવે છે. આવા સમાન વિચારો ધરાવતા લોકો ભેગા મળે છે અને એક જૂથ બનાવે છે. લોકો સાથે મળીને કામ કરતા



હોય ત્યારે આંતરક્રિયા થાય છે અને નવા વિચારો કૌશલ્યના ઉપયોગ દ્વારા પોતાની જરૂરિયાતો સંતોષવા પ્રયત્ન કરતા હોય છે.

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

- સામાજિક જૂથ પ્રક્રિયા કાર્ય પ્રણાલી છે.
- સામાજિક જૂથકાર્ય એ કાર્યકર્તા દ્વારા કરવામાં આવે છે. જે જૂથની કાર્યક્રમ સંબંધિ ક્રિયાઓમાં થવાવાળી આંતરક્રિયા નિર્દેશિત કરે છે.
- સામાજિક જૂથકાર્ય દ્વારા જૂથમાં સંસ્થા અંતર્ગત વ્યક્તિઓની મદદ કરવામાં આવે છે.
- સામાજિક જૂથકાર્યનો ઉદ્દેશ આંતરિક સંબંધોમાં વૃદ્ધિ અને પોતાની ક્ષમતાઓ અનુસાર વિકાસ કરવાનું છે.
- સામાજિક જૂથકાર્ય મદદનો ઉદ્દેશ્ય વૈયક્તિક, જૂથ અને સમુદાયનો વિકાસ કરવાનો છે.

#### 1.4 જૂથ પ્રક્રિયામાં નેતૃત્વ અને તેનો વિકાસ :

નેતૃત્વ એ સમૂહનું એક જરૂરી તત્વ છે. નેતૃત્વના આધારે જ સમૂહ પોતાના વિકાસાત્મક ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત કરે છે.

નેતૃત્વ એટલે, “વ્યક્તિના એવા ગુણ કે જે સમૂહના બધાને આગળ વધવાનો રસ્તો બતાવે.” નેતૃત્વ સમૂહને આગળ લાવવાનું તથા સમૂહનું સંચાલન કરવાની યોગ્યતા ધરાવે છે.

નેતૃત્વ એ એવું વલણ છે જે અન્યને દોરવણી તથા સહચર્ય પૂરું પાડે છે. જેમ કે પ્રબળ, પ્રેરણા, આત્મવિશ્વાસ, સર્જનાત્મકતા, લચિકતા, પ્રમાણિકતા, સુગ્રથિતતા વગેરે.

સમૂહનું નેતૃત્વ કરનાર વ્યક્તિના માર્ગદર્શન હેઠળ પોતાના વિકાસ અને ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટેના કાર્યો કરતા હોય છે; આથી સમૂહમાં નેતૃત્વ યોગ્ય હોવું જરૂરી બને છે.

નેતૃત્વની વ્યવસાયિક ભૂમિકા/મુખ્ય બાબતો નીચે મુજબ છે. (Toseland and Rivos-1995)

##### (1) જૂથના સભ્યોનું નિરીક્ષણ કરવું :

જૂથકાર્યમાં નેતૃત્વ ધારણ કરનાર વ્યક્તિ દ્વારા જૂથનું સતત નિરીક્ષણ કરવામાં આવે છે. નિરીક્ષણ નિર્ણય કરાવવાની પ્રક્રિયા છે; જે નક્કી કરે છે જૂથકાર્યકર્તા તથા સંસ્થાની જવાબદારી શું છે તે પૂરા કરવાની કેટલી ક્ષમતા છે? કઈ કઈ ખામીઓ છે? હકારાત્મક-નકારાત્મક કારણો વગેરેનું નિરીક્ષણ કરવાની ક્ષમતા નેતૃત્વ કરનારમાં હોવી જરૂરી છે.

##### (2) જૂથના સભ્યોના કાર્યમાં ભાગીદાર બનવું :

જૂથના તમામ સભ્યો કોઈને કોઈ સમસ્યાથી પીડાતા હોય છે અથવા જરૂરિયાતો પુરી થતી નથી. તેવાં સમયે લીડર જૂથના સભ્યોની પરિસ્થિતિમાં ભાગીદાર થઈ પરિવર્તન લાવવાની કોશિશ કરે છે.

### (3) જૂથમાં પ્રત્યાયન મજબૂત બનાવવું :

જૂથની પરિસ્થિતિને પરિવર્તિત કરવામાં આદાન-પ્રદાન કે સંદેશવ્યવહાર મુખ્ય ભૂમિકા ભજવે છે. લીડર દ્વારા યોગ્ય સંદેશો શાબ્દિક અથવા અશાબ્દિક સ્વરૂપે જૂથના લોકો સુધી પહોચાડવાનું કાર્ય કરી શકે છે. જેથી લોકો સરળતાથી સમજી શકે.

### (4) જૂથને માર્ગદર્શન પૂરું પાડવું :

લીડર દ્વારા જૂથના તમામ સભ્યોને જરૂર જણાય ત્યાં ખરી હકિકતનું માર્ગદર્શન આપી પરિસ્થિતિને કાબુમાં લેવાનો પ્રયત્ન કરે છે. લોકોમાં ફેલાયેલ અણસમજણ કે અધુરી સમજૂતીને માર્ગદર્શન દ્વારા માહિતગાર કરે છે. વ્યક્તિને પોતાની ક્ષમતાનો અહેસાસ કરાવે છે. સુવિધાઓ અને સ્રોતથી અવગત કરાવે છે; જેની વ્યક્તિને જરૂરિયાત છે. આ ઉપરાંત વ્યક્તિને વિશ્વાસ અપાવે છે અને તેનો વિકાસ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે.

### (5) અણસમજણ દૂર કરવી :

જૂથની પરિસ્થિતિ વિપરીત હોવાથી જૂથની દરેક સભ્યો પોત-પોતાની માનસિકતાથી વિચારો રજૂ કરે છે. તેથી અંદરો-અંદર અમસમજણ ઊભી થાય છે. યોગ્ય ઉપાય મળતો નથી. આવા સમયે લીડર પોતાની આવડત અને જ્ઞાનના આધારે જૂથમાં ફેલાયેલી અણસમજણ દૂર કરે છે.

### (6) જૂથને સક્ષમ અને શક્તિશાળી બનાવવું :

જૂથમાં રહેલી શક્તિઓ અને આવડતોનો યોગ્ય ઉપયોગ લીડર દ્વારા કરવાથી જૂથ આત્મનિર્ભર બને છે. લીડરનું કર્તવ્ય બને છે કે તે ઉદ્દેશ્ય પૂર્ણ સંબંધની સાથે-સાથે સભ્યોની બાબતમાં પૂર્ણ જાણકારી રાખે અને વ્યક્તિકરણ માટે કાર્યરત રહે. કુશળતાઓને વિકસાવે છે અને જૂથને શક્તિશાળી બનાવવાનું કાર્ય કરે છે.

આમ, ઉપરોક્ત બાબતો લીડર પાસે હોવી જરૂરી છે. તેનાં દ્વારા જૂથને સમસ્યા યુક્ત પરિસ્થિતિમાંથી બહાર લાવવાનું કાર્ય કરી શકાય છે અને સક્ષમ બનાવી શકાય છે.

માનવીએ સામાજિક પ્રાણી છે. માનવીને અન્ય માનવીની જરૂરિયાત હોય છે. માનવી સંબંધોમાં ગૂંચવાયેલો હોય છે. સમાજમાં એવી કોઈ વ્યક્તિ નથી જેને સંબંધોની જરૂરિયાત ન હોય. જૂથ લીડર દ્વારા વ્યક્તિનો વિકાસ થાય છે. સમૂહમાં રહીને વ્યક્તિ તેના ધ્યેયોની પૂર્તિ કરી વિકાસ સાધે છે, પરંતુ વિકાસ સારા એટલે કે સકારાત્મક લીડર પર થતો હોય છે.

વ્યક્તિના વિકાસમાં પર્યાવરણ તથા જૂથ વારસો એમ બન્નેની અસર થાય છે. જીવનના શરૂઆતના સમયમાં વંશ પરંપરાગત વસ્તુઓનો પ્રભાવ પડે છે. ત્યારબાદ જૂથ પર્યાવરણના સંપર્કમાં આવતા જૂથ સભ્યો (લીડર) નો પ્રભાવ તેના વિકાસમાં થાય છે. વ્યક્તિ ઉપર લીડરની અસરો જોવા મળે છે. સમૂહમાં થતાં કાર્યો વ્યક્તિ માટે અવસર ઊભો કરે છે અને વ્યક્તિના વિકાસમાં અમૂલ્ય ફાળો આપે છે.

## 1.5 જૂથમાં પ્રત્યાયન (પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ પ્રત્યાયન) :

બે વ્યક્તિ વચ્ચે થતી આંતરક્રિયાને શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે વ્યક્ત થાય ત્યારે સંદેશાવ્યવહાર થયો તેમ કહી શકાય. ઘણીવાર આ સંદેશો લેખિત, મૌખિક કે અન્ય સ્વરૂપે પણ જોવા મળે છે.

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

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

ટૂંકમાં, જે સંદેશાવ્યવહાર થાય છે એ વ્યક્તિના વિચારો યોગ્ય રીતે શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે વ્યક્ત થયેલા હોવા જોઈએ અને જે સાંભળે છે એ સરળતાથી તેનું અર્થઘટન કરી શકતો હોવો જોઈએ સંદેશાવ્યવહાર માટે પણ ઓછામાં ઓછી બે વ્યક્તિ હોવી જરૂરી છે; તેમની વચ્ચે આ પ્રક્રિયા શક્ય બને છે.

સામાજિક જૂથકાર્યની મુખ્ય પ્રક્રિયા સંદેશાના આદાન-પ્રદાનની છે. સંદેશાવ્યવહાર યોગ્ય રીતે થવું જરૂરી બને છે. સંદેશાવ્યવહાર કે સંચાર શાબ્દિક અથવા અશાબ્દિક હોય છે. સમાજકાર્યકર પાસે લેખિત તથા મૌખિક સંચારમાં માહિતી હોય એ જરૂરી છે. સભ્યો દ્વારા જે પ્રશ્નો પૂછવામાં આવેલ હોય છે; તેના યોગ્ય જવાબ આપી શકતો હોવો જોઈએ. કાર્યકર્તા જે સંદેશાવ્યવહાર કે સંચાર કરતો હોય એ સ્પષ્ટ સમજી શકાય તેવી ભાષામાં તથા જૂથના સભ્યો તેનું યોગ્ય અર્થઘટન કરી શકતા હોવાં જોઈએ તથા તેને સમજીને સામે જવાબ પણ આપી શકે તેવી કુશળતા કાર્યકર્તામાં હોવી જોઈએ.

આ ઉપરાંત કાર્યકર્તા સંદેશાવ્યવહાર માટે સંદેશાવ્યવહાર કે સંચારના માધ્યમોનો યોગ્ય ઉપયોગ કરી શકતો હોવો જોઈએ. જેથી સંચારમાં સરળતા રહે અને સામે પક્ષે જૂથ સરળતાથી સમજી શકે.

સંચાર શાબ્દિક, અશાબ્દિક કે અન્ય રીતે પણ હોઈ શકે છે. વર્તમાન સમયમાં ટેલિફોન, મોબાઈલ, ઈન્ટરનેટ (ઈ-મેઈલ, ફેસબુક, ટ્વિટર, વોટ્સઅપ, હાઈક વગેરે) જેવાં માધ્યમો દ્વારા થાય છે. આવા સંચાર કે સંદેશાવ્યવહારમાં શબ્દોનું મહત્ત્વ અને સ્પષ્ટતા ઘણી જરૂરી છે. જો શબ્દો સ્પષ્ટ ન હોય તો અર્થના અનર્થ પણ થઈ શકે. આ સંદેશાવ્યવહારમાં વ્યક્તિ એક બીજાની સામે હોતા નથી. બંને કારણો પણ શબ્દોની સ્પષ્ટતા જરૂરી બને છે.

આ સંદેશામાં વ્યક્તિના વિચારો યોગ્ય શબ્દોમાં સ્પષ્ટ થવા જરૂરી છે તથા સાંભળનાર તેનું યોગ્ય અર્થઘટન કરી શકતો હોવો જોઈએ નહિતર સાંભળનાર સમજી શકશે નહિ અથવા ખોટો અર્થઘટન કરશે.

આ ઉપરાંત સંદેશાવ્યવહારમાં ભાષા કે શાબ્દિક વાતો પણ ઘણી મહત્વની છે. સમાજના અલગ-અલગ જૂથમાં અલગ-અલગ ભાષામાં આંતરક્રિયા થતી હોય છે. તેવા સમયે સંદેશાવ્યવહારમાં તેમની મૂળભાષા મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. વ્યક્તિ જે ભાષા સમજે છે તે ભાષામાં સંદેશાવ્યવહાર ન થાય તો તે સમજી શકે તેવી ભાષામાં થાય ત્યારે સંદેશાની અસર વધુ સારી જોવા મળે છે.

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

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

(1) નેતાથી સભ્યો અને સભ્યોથી નેતા

(2) એક પછી એક એમ વારાફરતી (સભ્યોના સભ્યો સાથે)

(3) નેતા અને સભ્ય સીધા સામ સામે

(4) ખુલ્લી રીતે

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

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

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

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

### 1.5.1 આદર્શ સંચાર પ્રક્રિયા :

(1) સ્ત્રોત

(2) સંદેશ

(3) સંકેત

(4) માધ્યમ

(5) સંદેશા મેળવનાર

(6) અર્થગ્રહણ

(7) પ્રતિપુષ્ટિ

(8) અવાજ

#### (1) સ્ત્રોત :

સંચારની પ્રક્રિયાની શરૂઆત સ્ત્રોત થી થાય છે. જ્યાંથી સૂચના રૂપે કોઈક વાત કહેવામાં આવતી હોય છે. સ્ત્રોતથી સૂચનાઓ ઉત્પન્ન થતી હોય છે. આ સ્ત્રોત એક વ્યક્તિ કે તેઓનું સમૂહ પણ હોઈ શકે છે; જેને પ્રેષક પણ કહેવામાં આવે છે.

દા.ત. જે વ્યક્તિ સંદેશો પૂરો પાડે છે તેને 'સ્ત્રોતા પ્રેષક' કહેવાય. દા.ત. વિદ્યાર્થીઓ માટે શિક્ષક, શિક્ષક તથા વિદ્યાર્થીઓ માટે પ્રિન્સિપાલ.

#### (2) સંદેશ :

સંચાર પ્રક્રિયાનું બીજું મહત્વપૂર્ણ તત્વ છે. સંદેશ સાથે એ ઉદ્દેશ્ય જોડાયેલ હોય છે બીજા વ્યક્તિ એટલે કે સૂચના પ્રાપ્ત કરનારને સંદેશ આપે છે. મળેલ સંદેશ લેખિત કે મૌખિક શબ્દોના

સ્વરૂપે પણ હોઈ શકે. આ ઉપરાંત કેટલાંક સંદેશો અશાબ્દિક સ્વરૂપ પણ હોઈ શકે છે. જેમ કે, હાવ-ભાવ, શારીરિક ભાષા, શારીરિક સંકેતો વગેરે પણ સંદેશના માધ્યમો હોઈ શકે છે.

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

### (3) સંકેત :

સંકેત એ પ્રક્રિયાનું ત્રીજું મહત્વ પૂર્ણ તથ્ય છે. જેમાં આપવામાં આવેલ સૂચનાઓ કે સંદેશને યોગ્ય સંકેતમાં બદલી શકાય. સંદેશને સંકેતમાં ફેરવવો ક્યારેક સરળ અને ક્યારેક જટિલ પણ હોઈ શકે છે.

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

### (4) માધ્યમ :

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

### (5) સંદેશો પ્રાપ્ત કરનાર :

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

### (6) અર્થગ્રહણ :

સંદેશ મેળવનાર વ્યક્તિ પર સમગ્ર પ્રક્રિયા નિર્ભર છે. ક્યારેક સંદેશો મેળવનાર યોગ્ય અર્થઘટન કરી શકે છે પરંતુ જ્યારે સંદેશ જટિલ હોય ત્યારે અર્થઘટન કરવામાં મુશ્કેલી થઈ શકે છે.

દા.ત. આવતીકાલથી સમયપત્રકમાં બદલાવ આવશે; જ્યારે વિદ્યાર્થીઓ અર્થગ્રહણ કરશે કે આવતીકાલથી રજા છે.

### (7) પ્રતિપુષ્ટિ :

સંદેશો મેળવનાર જ્યારે સંદેશો પ્રાપ્ત કરે છે ત્યારે તેના જ્ઞાનમાં વધારો થાય છે. તે પોતાના દ્વારા સંદેશોનું મહત્ત્વ અને તેની પ્રભાવશીલતાને સમજે છે. પ્રતિપુષ્ટિના આધાર દ્વારા વ્યક્તિ એ પણ સમજી શકે છે કે પોતાના દ્વારા આપવામાં આવેલ સૂચનામાં કોઈ પ્રકારના પરિવર્તનની જરૂર છે કે નહિ તેનું પણ ધ્યાન આપી દ્વિમાર્ગી સંચાર કરે છે. દા.ત. પ્રત્યક્ષ મુલાકાતમાં વાર્તાલાપ કરવામાં આવે છે; ત્યારે, સામેથી પ્રતિપુષ્ટિ દ્વારા વાતને સમર્થન અથવા પરિવર્તન માટે પણ જણાવે છે.

### (8) અવાજ :

સંચાર પ્રક્રિયામાં અવાજ પણ એક મહત્ત્વનું તત્ત્વ છે. અવાજનું તાત્પર્ય એ વાત સાથે છે કે યોગ્ય અવાજ ન હોય ત્યારે સાંભળનાર વ્યક્તિ સંદેશને સાંભળીને યોગ્ય અર્થઘટન કરી શકતો નથી. જ્યારે સંદેશો આપવામાં આવતો હોય તેવા સમયે ઘોંઘાટ થતો હોય ત્યારે પણ

યોગ્ય અવાજ ન પહોંચવાને કારણે સંદેશ યોગ્ય રીતે સાંભળી શકતો નથી. દા.ત. ઘોંઘાટમાં કરેલી વાતચીત ખોટી વાત સમજાવે છે. ઘણીવાર અવાજની ઓછી માત્રા પણ ખોટી સમજ ફેલાવે છે.

ઉપરોક્ત બધાં તત્ત્વો એક નિશ્ચિત ક્રમમાં ક્રિયાશીલ થાય છે તથા તે ક્રમને સંચારનું એક મૌલિક સ્વરૂપ કહી શકાય છે; જે નીચેના ચિત્ર દ્વારા સ્પષ્ટ થાય છે.

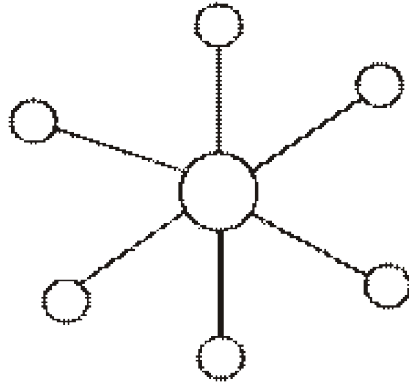
### 1.5.2 પ્રતિક્રિયાની પેટર્ન (પદ્ધતિઓ) :

સંદેશાવ્યવહાર સાથે સંકળાયેલ કોઈ પણ સમૂહના સભ્યો વચ્ચે અલગ-અલગ પ્રકારે પ્રતિક્રિયા થતી હોય છે. સંચારનું અધ્યયન લિમિટ તથા શો દ્વારા કરવામાં આવે છે. જેના દ્વારા પાંચ પેટર્નને ઓળખાણ આપવામાં આવેલ છે. જેણે આ મુજબ છે.

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

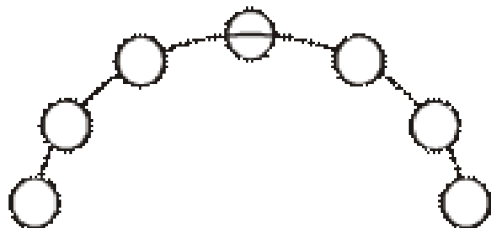
#### (1) ચક્ર નેટવર્ક :

આ નેટવર્કમાં એક વ્યક્તિ એવો હોય છે જેની નીચે સમગ્ર સમૂહ કેન્દ્રીત થયેલ હોય છે. જેને લોકો સમૂહના નેતા તરીકે ઓળખે છે.



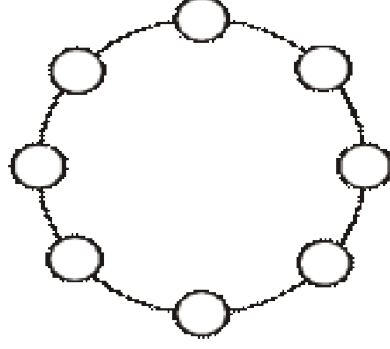
#### (2) સાંકળ નેટવર્ક :

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



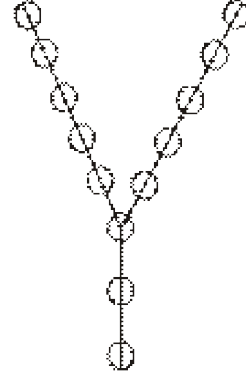
(3) વર્તુળ (ગોળ) નેટવર્ક :

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



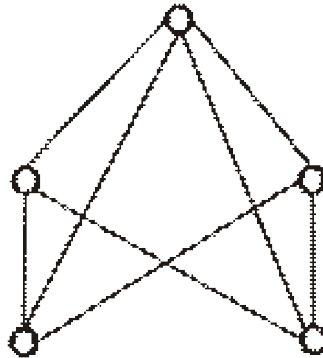
(4) વાય નેટવર્ક :

વાય નેટવર્ક એક કેન્દ્રીત નેટવર્ક હોય છે. જેનાં વ્યક્તિ એવા હોય છે જે અન્ય વ્યક્તિની તુલનામાં વધુ મહત્વપૂર્ણ હોય છે.



(5) કમકન નેટવર્ક :

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



---

**1.6 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)**

---

1. Toseland and Rivos એ કઈ સાલ માં નેતૃત્વની વ્યવસાયિક ભૂમિકા આપી હતી?
  - a. 1995
  - b. 1985
  - c. 1987
  - d. 1975
2. બે વ્યક્તિ વચ્ચે થતી આંતરક્રિયાને શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે વ્યક્ત થાય ત્યારે શું થયું કેહવાય ?
  - a. પ્રત્યાયન
  - b. સંદેશાવ્યવહાર
  - c. મૂલ્યાંકન
  - d. માર્ગદર્શન
3. જૂથ પ્રક્રિયાના પગલાંઓ કયા છે?
  - a. જૂથ સભ્યનું નિરીક્ષણ કરવું.
  - b. જૂથને માર્ગદર્શન પૂરું પડવું.
  - c. અસમજણ દૂર કરવી.
  - d. અવલોકન કરવું.
4. આદર્શ સંચાર પ્રક્રિયા નીચેનામાંથી કઈ નથી?
  - a. સંદેશ
  - b. પ્રતીપૃષ્ઠિ
  - c. અર્થગ્રહણ
  - d. પ્રત્યાયન
5. “વ્યક્તિના એવા ગુણ કે જે સમૂહના બધાને આગળ વધવાનો રસ્તો બતાવે.” આ શેની વ્યાખ્યા છે?
  - a. જૂથ
  - b. સંદેશ
  - c. નેતૃત્વ
  - d. અભીલેખન

---

**1.7 ઉપસંહાર :**

---

એક સારા સમાજકાર્યકર માટે જૂથની પ્રક્રિયાના પગલાં માટે કુશળતા આવશ્યક છે. સાથે જૂથકાર્યમાં લીડરશીપ તેમજ સંદેશાવ્યવહારની કુશળતા ખૂબ જરૂરી છે. ઘણીવાર ઉપરોક્ત બાબતોમાં ખામીઓના લીધે સમસ્યાઓ સર્જ શકે છે. જૂથકાર્યકર્તાની યોગ્ય આવડત હોવી ખૂબ જરૂરી છે. કયા સમયે કયું કાર્ય કરવું? કઈ કુશળતાનો ઉપયોગ કરવો? તેનું જ્ઞાન હોવું જરૂરી છે. તેથી સરળતાથી મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં કાર્ય કરી શકાય છે. પરિસ્થિતિમાં તેનું પરિવર્તન લાવી શકે છે.

---

**1.8 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :**

---

Answer :- 1) a, 2) b, 3) d, 4) d, 5) c

---

**1.9 ચાવીરૂપ શબ્દો :**

---

- વિષ્ણોષણ : અલગ પાડવું, સહેતુક વર્ગીકરણ કરવું
- પ્રત્યાયન : સંદેશાવહન, પ્રતિ = સામે અને સમાપન = આપવું, માહિતી સંસાર, કામ પાર પાડવા માટે થતા સંદેશાની આપ લે.

---

**1.10 સ્વાધ્યાય લેખન :**

---

1. જૂથકાર્યના પગલાં કયા-કયા છે ?
2. જૂથકાર્યમાં લીડરશીપનું મહત્વ સમજાવો.
3. જૂથકાર્યમાં સંદેશાવ્યવહારનું મહત્વ સમજાવો.



4. લીડરની કુશળતાનું વર્ણન કરો.
5. સંદેશાવ્યવહાર દરમ્યાન ધ્યાનમાં રાખવા જેવી બાબતોનું વર્ણન કરો.
6. પ્રત્યક્ષ કાર્યના આધારે સંદેશાવ્યવહારનું વર્ણન કરો.
7. પ્રત્યક્ષ કાર્યના આધારે જૂથના લીડરનું વર્ણન કરો.
8. ક્ષેત્રકાર્યના આધારે જૂથના લીડરનું વર્ણન કરો.

---

### 1.11 પ્રવૃત્તિ :

---

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમ્યાન જે તે જૂથની જૂથ પ્રક્રિયામાં - નેતાગીરીનાં ગુણો પારખી જે તેને તે જૂથની નેતાગીરી સોંપી-નેતૃત્વ અને તેનો વિકાસ કરવો.

---

### 1.12 કેસ સ્ટડી :

---

- ક્ષેત્રકાર્ય દરમ્યાન જે તે જૂથકાર્યમાં સહભાગી નિરીક્ષણ કરી, જૂથ પ્રક્રિયામાં નેતૃત્વ વિશે, કેસસ્ટડી કરો.

---

### 1.13 સંદર્ભગ્રંથ :

---

- (1) સમાજકાર્ય એક સમગ્ર દષ્ટિ(હિન્દી) : ડૉ. બાલેશ્વર પાંડે/ ડૉ. ભારતી શુક્લા  
પ્રકાશન : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થા,  
લખનૌ, પ્રકાશન વર્ષ : 2011
- (2) સમાજકાર્ય(હિન્દી) : સંગીતા તેજસ્કર પાંડે,  
પ્રકાશન : જુબલી 'એચ' ફાઉન્ડેશન,  
લખનૌ, પ્રકાશન વર્ષ : 2006
- (3) Group work Theories and Practices : H.Y.Siddiqui,  
Rawat Publication,  
Publication Year : 2008

---

: વિદ્યાર્થી નોંધ :

---

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

## એકમ-2

જૂથ ગતિશીલતા, જૂથપેટાજૂથ, જૂથ સંઘર્ષ, જૂથ નિયંત્રણ અને સ્પર્ધાત્મક લાગણી, જૂથકાર્ય પ્રથામાં સંઘર્ષ સંબંધની ઉપયોગિતા હેતુપૂર્ણ પર્યાવરણની રચના અને વિવિધ સમાયોજના

### એકમનું માળખું

- 2.0 ઘટક પરિચય
- 2.1 ઘટકના હેતુઓ
- 2.2 જૂથકાર્યની ગતિશીલતા
- 2.3 પેટા જૂથ
- 2.4 સંઘર્ષ
- 2.5 જૂથનિયંત્રણ
- 2.6 સ્પર્ધાત્મક લાગણી
- 2.7 જૂથકાર્ય પ્રથામાં સંઘર્ષ સંબંધની ઉપયોગિતા
- 2.8 હેતુપૂર્ણ પર્યાવરણની રચના
- 2.9 વિવિધ સમાયોજના
- 2.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 2.11 ઉપસંહાર
- 2.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 2.13 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 2.14 સ્વાધ્યાય લેખન
- 2.15 પ્રવૃત્તિ
- 2.16 કેસ સ્ટડી
- 2.17 સંદર્ભગ્રંથો

#### 2.0 ઘટક પરિચય :

આ એકમમાં જૂથ સેવાકાર્ય માટે જૂથ સંબંધિત વિવિધ વિભાગોનાં અભ્યાસનો સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે. જેમાં જૂથમાં ગતિશીલતા, જૂથ-પેટાજૂથ, જૂથમાં ઊભો થતો સંઘર્ષ, જૂથમાં નિયંત્રણ અને સાથે વ્યક્તિ વિકાસ માટે થતી સ્પર્ધાત્મકતા અને લાગણીના સંબંધોની ઉપયોગિતા, તેમજ જૂથના હેતુને પૂર્ણ કરવા માટે કેવા પર્યાવરણની રચના કરવામાં આવે છે અને આ જૂથની સમગ્ર સફળતા મૂળમાં જૂથના તમામ સભ્યોના વિવિધ પ્રકારના કરવામાં આવેલા સમાયોજનનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે. આ ઘટક દ્વારા જૂથએ વ્યક્તિનું બનેલું અસ્તવ્યસ્ત ટોળું નથી; જૂથએ એક માળખું છે. જે તેના સભ્યોની વર્તણૂંકને ઘડે છે. તેનાથી જૂથની અને જૂથના સભ્યોની યોગ્ય પરિસ્થિતિનું સર્જન કરે છે.

---

## 2.1 ઘટકના હેતુઓ :

---

- (1) આ ઘટક વિદ્યાર્થીઓના અભ્યાસનો હેતુ છે.
- (2) આ ઘટકથી વિદ્યાર્થીને જૂથની પરિસ્થિતિનું જ્ઞાન મળી શકશે.
- (3) વિદ્યાર્થી કાર્યકર્તા પ્રત્યક્ષ કાર્ય દરમ્યાન ઉપયોગમાં લઈ શકશે.
- (4) વિદ્યાર્થી કાર્યકર્તા જૂથને સમજી શકશે.
- (5) જૂથના સંબંધ વિશે જાણી શકશે.

---

## 2.2 જૂથકાર્યની ગતિશીલતા :

---

ટ્રેકરે જૂથ વિકાસના છ પગલાંઓ દર્શાવેલા છે, જે નીચે મુજબ છે,

- (1) પ્રારંભિક મુકામ
- (2) જૂથ ભાવનાનો વિકાસ કરવાનો મુકામ
- (3) કાર્યક્રમ
- (4) જૂથ બંધનોનો વિકાસ
- (5) ઉદ્દેશ્ય અને પારસ્પરિક સહયોગ અને સંબંધ

ત્યારબાદ નૈલિંસક્રીએ જૂથ ગતિશીલતાનું માળખું દર્શાવ્યું છે; તે આ પ્રમાણે છે.

### (1) ઉદ્દગમ મુકામ :

આ મુકામ અંતર્ગત ખાસ કરીને વિશ્લેષણાત્મક ઉદ્દેશ્યોને ધ્યાનમાં રાખી વિચાર કરવામાં આવે છે કે, જૂથની રચના કેવા પ્રકારની કરવામાં આવે.

### (2) નિર્ણયાત્મક મુકામ :

જૂથના સભ્યોના પ્રારંભિક ક્રિયાકલાપો જેના દ્વારા તેઓ એકબીજા પ્રત્યે સમાનતાની લાગણી અનુભવે છે અને તેઓ એ પણ અનુભવે છે કે તેઓ એક જ ઉદ્દેશ્યથી એકબીજા સાથે પરસ્પરથી જોડાયેલાં છે અને તેનાં દ્વારા જૂથ નિર્માણની પ્રારંભિક ક્રિયાકલાપોની શરૂઆત થાય છે. આ પરિપેક્ષ્યમાં જૂથના સદસ્યોનાં જૂથના લક્ષ્યો પ્રતિ પ્રારંભિક પ્રતિબંધતા અને તેમની વચ્ચે વૈયક્તિક સંબંધોની મહત્વપૂર્ણ શરૂઆત થાય છે.

### (3) માધ્યમિક મુકામ :

આ મુકામ દ્વારા જૂથનાં સભ્યો પરસ્પર એકબીજા સાથે મળી જાય છે. તેમના ઉદ્દેશ્યોમાં પણ સ્પષ્ટતા આવી જાય છે અને જૂથના નિર્ધારિત લક્ષ્યને પ્રાપ્ત કરવા તમામ સભ્યો સ્પષ્ટરૂપથી સંલગ્ન થઈ જાય છે.

### (4) સંશોધન મુકામ :

આ મુકામમાં જૂથની રચના સામે યુનોતીઓનું સ્પષ્ટીકરણ કરવામાં આવે છે અને તેના પરિપેક્ષ્યમાં જૂથના લક્ષ્યો અને તેની કાર્યપ્રણાલીમાં જરૂરિયાત મુજબનું સંશોધન કરવામાં આવે છે.

### (5) પરિપક્વતાનો મુકામ :

આ મુકામમાં જૂથના ઉદ્દેશ્ય, જૂથની સંરચના, જૂથની કાર્ય પદ્ધતિ અને જૂથની સંસ્કૃતિનાં સ્તરોની સ્પષ્ટતા થઈ જાય છે અને બાહ્ય અને આંતરિક દબાવોનાં સંબંધમાં પણ જૂથની પ્રતિક્રિયાઓ પણ સ્પષ્ટ થવા લાગે છે.

## (6) સમાપ્તિનો મુકામ :

આ મુકામમાં જૂથને અંશતઃ સમાપ્ત કરી દેવામાં આવે છે. તેના ઘણાં કારણો હોય શકે. જેમ કે, શરૂઆતથી જો નક્કી કરી લેવામાં આવ્યું હોય કે જૂથ અમુક અવધિ સુધી જ કાર્ય કરશે તો એ અવધિ પૂરી થયે જૂથ પોતાની ક્રિયાઓ સમાપ્ત થઈ જાશે. બીજી વાત એ છે કે જો જૂથનું લક્ષ્ય પુરૂ થઈ જાય અથવા જૂથનું વિઘટન થવા લાગે ત્યારે પણ જૂથની સમાપ્તિ થઈ શકે છે.

## 2.3 પેટાજૂથ :

પેટાજૂથના પ્રકારો નીચે પ્રમાણે છે.

### (1) પ્રાથમિક જૂથ:

જે જૂથમાં સભ્યવ્યક્તિઓ વચ્ચે એકતા ઓળખાતી હોય અને તેમની વચ્ચે પ્રત્યક્ષ ત.દા.ત. કુટુંબ, આડોશ-પાડોશના લોકો વગેરે ભૌતિક નિકટતા, નાનું કદ, સંબંધોનું કાયમીપણું, અંગત સંબંધિ, સર્વાંગી સંબંધો વગેરે પ્રાથમિક જૂથના લક્ષણો છે. માનવસમાજમાં પ્રાથમિક જૂથ સાર્વત્રિક છે. માનવસમાજમાં કેન્દ્રવર્તી સ્થાન રહેલું છે. આપણી મોટાભાગની પ્રવૃત્તિઓ પ્રાથમિક જૂથોમાં જ થતી હોય છે. આ વ્યક્તિ અને સમાજ માટે પ્રાથમિક જૂથનું વિશિષ્ટ રહેલું હોય છે. વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વનો ઉદય અને વિકાસ કુટુંબ જેવા પ્રાથમિક જૂથોમાં જ થાય છે.

### (2) ગૌણ જૂથો :

કાળની દૃષ્ટિએ આ જૂથો પૂર્વકાલીન છે. એટલે કે માનવ ઇતિહાસમાં પ્રથમ પ્રાથમિક જૂથ અસ્તિત્વમાં આવ્યાં અને ત્યારબાદ દૂરવર્તી જૂથો અસ્તિત્વમાં આવ્યાં. દૂરવર્તી જૂથ પ્રાથમિક જૂથના લક્ષણોની તદ્દન વિરુદ્ધ લક્ષણો ધરાવે છે. દૂરવર્તી જૂથનું ક્ષેત્ર એટલું બહું વિશાળ હોય છે કે, તેના સભ્યો વચ્ચે ગાઢ નિકટતા હોતી નથી. તેમજ આવા જૂથો એટલા બધાં વિશાળ હોય છે કે તેના સભ્યો એકબીજાને ઓળખતાં પણ નથી. કેટલાંક વિશિષ્ટ હિતો સંતોષવા માટે બુદ્ધિપૂર્વક અને આયોજનપૂર્વક રચાતા જૂથોને ‘દૂરવર્તી જૂથો’ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. રાજ્ય મજૂરમંડળ, વિદ્યાર્થીમંડળ, શિક્ષક સમૂહ, કોલેજ યુનિવર્સિટી કે શહેરી સમુદાય, વેપારી મંડળ વગેરે દૂરવર્તી જૂથોનાં ઉદાહરણ છે. આવા જૂથો વ્યક્તિના મૂળભૂત અને સર્વાંગી હિતો સંતોષવાના બદલે ગૌણ પ્રકારના હિતો સંતોષવા માટે રચાતા હોય છે. ભૌતિક અંતર, મોટું કદ, સંબંધો ઓછા, ધ્યેયોની એકતા ઓછી, કરારી સંબંધો, હિતપૂર્વકના અને કૃત્રિમ વગેરે દૂરવર્તી જૂથોના લક્ષણો છે. આજકાલ ઉદ્યોગીકરણ અને શહેરીકરણના પરિણામે આવા જૂથોની બોલબાલા વધી છે.

### (3) સ્વકીય જૂથ :

વ્યક્તિ જે જૂથ સાથે તાદાત્મ્ય અનુભવે તેવા જૂથને ‘સ્વકીય જૂથ’ કહેવાય. આ જૂથમાં પોતાનાપણાની ભાવના હોય છે; જે જૂથો દ્વારા વ્યક્તિ પોતાની જાતને ઓળખાવે છે, જે જૂથો પ્રત્યે વ્યક્તિ સમાનપણાની નજીકતાની ભાવના ધરાવે છે, જેના દ્વારા વ્યક્તિ પોતાના આત્મલક્ષી વલણ વ્યક્ત કરે છે તેવાં જૂથો સ્વકીય જૂથો છે. સ્વકીય જૂથમાં વ્યક્તિઓનું જૂથ નિશ્ચિત હોતું નથી અને સભ્યો પરસ્પર શાંતિથી અને સહકારથી રહે છે. આ ઉપરાંત સભ્યોમાં એક પ્રકારની વફાદારી, એકતા અને ભાઈચારાની લાગણી પ્રવર્તે છે.

દા.ત. પોતાનો દેશ, પોતાની જ્ઞાતિ, પોતાના ધર્મ બંધુઓ વગેરે સ્વકીય જૂથના ઉદાહરણો છે.

#### (4) પરકીય જૂથો :

જે જૂથને વ્યક્તિ પારકું તેમજ વિશિષ્ટ જૂથ ગણતી હોય તે જૂથ તેને માટે 'પરકીય જૂથ' કહેવાય. પરકીય જૂથ અમેથી જૂદાં એવા તમેમાં વ્યક્તિઓનો સમાવેશ કરવામાં આવતો હોય તે વ્યક્તિઓનું બનેલું હોય છે. ત્યારે કોઈપણ જૂથ બીજા સાથે હિતો, ધ્યેયો, વિચારો અને પ્રવૃત્તિઓના સ્વ પરસ્પર સંઘર્ષમાં આવે ત્યારે તેવા જૂથો પરકીય જૂથો બને છે. પરકીય જૂથમાં વ્યક્તિઓ વચ્ચે અસહકારનું વર્તન જોવા મળે છે. આ ઉપરાંત ભય, શોક, અભિગમના ભાવોથી જોવામાં આવે છે.

દા.ત. ભારત-પાકિસ્તાનના સંબંધો

#### (5) સભ્ય જૂથ:

સભ્ય જૂથ એટલે જે વ્યવસ્થિત સભ્યપદ ધરાવતું હોય તે જૂથને 'સભ્ય જૂથ' કહેવાય. સભ્યજૂથમાં વ્યક્તિઓએ પોતાના સ્થાન અને દરજ્જા પ્રમાણે જવાબદારી તથા દરજ્જો અદા કરવાની હોય છે. સભ્ય જૂથમાં વ્યક્તિએ નિયમો, રિવાજો અને સૂચનાઓનો સ્વીકાર પણ કરવાનો હોય છે. ક્લબ, પોતાની શાળા વગેરે સભ્ય જૂથના ઉદાહરણો છે.

#### (6) સંદર્ભ જૂથ :

સંદર્ભ જૂથ એટલે એવું જૂથ જેનો વ્યક્તિ સભ્ય ન હોય પણ સભ્ય થવા ઇચ્છા ધરાવતો હોય અને સંદર્ભમાં જૂથની વ્યક્તિઓને જોઈ તેની રહેણી કરણી, વાણી, વિચાર, હાવભાવ, આદર્શો, મૂલ્યો વગેરે અપનાવવા માટે વ્યક્તિ સતત પ્રયત્ન કરતો હોય તેવા જૂથને 'સંદર્ભ જૂથ' કહેવાય.

દા.ત. આપણે ત્યાં યુવક-યુવતીઓ ફિલ્મ અભિનેતા તથા ફિલ્મ અભિનેત્રીનું સતત અનુકરણ કરે છે.

#### (7) ઔપચારિક જૂથ :

ઔપચારિક જૂથમાં વિસ્તૃત નિયમો અને નિયંત્રણ હોય છે. સભ્યતા, દરજ્જાઓ સ્પષ્ટ રીતે પારિભાષિત થયેલો હોય છે અને સભ્યોની ચોક્કસ ભૂમિકાઓ નક્કી કરેલી હોય છે. તેમને અનુસરીને જ સભ્યોએ આંતરક્રિયા કરવી પડે છે તેવા જૂથ 'ઔપચારિક જૂથ' કહેવાય.

દા.ત. સરકારી ઓફિસો-રાજકીય પક્ષ વગેરે.

#### (8) અનૌપચારિક જૂથ :

અનૌપચારિક જૂથોમાં ઔપચારિક જૂથ કરતા તદ્દન વિપરિત લક્ષણો ધરાવે છે. જે જૂથમાં હોદ્દાઓ, નીતિ-નિયમો, ધોરણો, ભૂમિકાઓ વગેરે પૂર્વ સ્થાપિત કે દૃઢ હોતા નથી અને જેનાં સભ્યો પોતાની રુચિ શક્તિ પ્રમાણે મુક્ત રીતે એકબીજા સાથે આંતરક્રિયા કરતાં હોય તેવા જૂથને 'અનૌપચારિક જૂથ' કહેવાય.

દા.ત. લશ્કરી જૂથ અનૌપચારિક છે; પરંતુ લશ્કરી જૂથની અંદર અનેક અનૌપચારિક જૂથો ઉદ્ભવતાં હોય છે.

---

### 2.4 સંઘર્ષ :

જૂથમાં સંઘર્ષ સામાન્ય બાબત છે. જૂથ ગમે તેવું હોય, પરંતુ તેમાં સંઘર્ષ ઉદ્ભવતો જ હોય છે. આવા જૂથના સભ્યો વચ્ચે સંઘર્ષ થતો હોય તેવા સમયે કાર્યકર્તા દ્વારા ધ્યાન આપવું જરૂરી બને છે. જૂથની અંદર વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે વ્યક્તિમાં કોઈ સમસ્યાને લઈને પોતાની

જાત સાથે સંઘર્ષ થતો હોય છે. આવા સંઘર્ષ પ્રત્યે જૂથના નેતા અને જૂથના કાર્યકર જરૂરી ધ્યાન આપે તો સંઘર્ષ દૂર કરી શકાય છે. સંઘર્ષ બે રીતે અટકાવી શકાય છે.

- (1) નિરોધક ઉપાય
- (2) સંઘર્ષ પછીના ઉપાયો

### (1) નિરોધક ઉપાય :

સંઘર્ષ થાય તે પહેલાં જ તેને અટકાવવા માટેનાં પગલાં લેવા જોઈએ. તેનાથી સભ્યો વચ્ચે સંઘર્ષ ઉદભવે નહીં. કાર્યકર્તા દ્વારા એવું વાતાવરણ ઊભું કરવું જોઈએ કે એવા કાર્યક્રમનું આયોજન કરવું જોઈએ; જેથી સંવાદિતા કે સંઘર્ષ ઉદભવે નહીં તથા જૂથના સભ્યો વચ્ચે વિશ્વાસનું વાતાવરણ ઊભું કરવું જોઈએ. આ માટે માહિતી સંચારના માધ્યમોનો ઉપયોગ કરી શકાય.

### (2) સંઘર્ષ પછીના ઉપાયો :

સંઘર્ષ પછીના ઉપાયોમાં જે વ્યક્તિઓ વચ્ચે સંઘર્ષ થયો હોય તેમને ભેગા રાખીને તેમના મતભેદો હોય તે દૂર કરવામાં મદદ કરવી જોઈએ. આ તબક્કે કાર્યકર્તાનું મહત્ત્વ અને ભૂમિકા જરૂરી છે. સંઘર્ષનાં બંને પક્ષોને સમાધાન ઉપર લાવવા માટે ઘણી વખત નેતાની સત્તાનો પણ ઉપયોગ કરી શકાય છે. જો સંઘર્ષનું નિવારણ ન થાય તો જૂથ પર તેની વિપરિત અસર થાય છે.

કાર્યકર્તા અને જૂથના નેતાએ પ્રત્યક્ષ રીતે રસ લઈ સંઘર્ષ નિવારણ માટે વ્યક્તિગતસંપર્ક કરવો જોઈએ તથા પરસ્પર વિશ્વાસ જળવાઈ રહે તેવાં પ્રયત્ન કરવા જોઈએ.

---

## 2.5 જૂથનિયંત્રણ :

---

“સામાજિક જૂથ વ્યવસ્થાને સંગઠિત રાખતી અને તેને ટકાવી રાખતી વ્યવસ્થા એટલે જૂથ નિયંત્રણ”

સમૂહમાં વસવાટ કરતાં લોકોમાં રીત રિવાજથી વિરુદ્ધ વર્તન કરનારની ટીકા થાય છે. કેટલીકવાર બહિષ્કાર થાય છે. અહીં ટીકા અને બહિષ્કાર જૂથ નિયંત્રણ છે. એ જ રીતે રાજ્યના કાયદાનું ઉલ્લંઘન કરનારને આર્થિક દંડ, જેલની સજા કે અન્ય સજા કરવામાં આવે છે. આવી સજાને જૂથ નિયંત્રણનું અંગ ગણવામાં આવે છે. ટૂંકમાં સામાજિક જૂથના ધોરણોથી વિરુદ્ધના વર્તનનો પ્રતિકાર કરતી આવી રીતો કે યુક્તિઓનો સામાજિક જૂથ નિયંત્રણમાં સમાવેશ થાય છે. સામાજિક જૂથમાં ધોરણો અનુસાર વર્તનને શક્ય બનાવતી અને સામાજિક ધોરણોથી વિરુદ્ધના વર્તનને અટકાવતી કે તેનો પ્રતિકાર કરતી બધી રીતો અને સાધનો સામાજિક જૂથ નિયંત્રણનો નિર્દેશ કરે છે. જેના દ્વારા સામાજિક જૂથ વ્યવસ્થા વિકસે છે અને ટકી રહે છે.

સામાજિક જૂથ નિયંત્રણ એવી પ્રક્રિયા અને સાધન છે; જેના દ્વારા સામાજિક જૂથના ધોરણોનું ઉલ્લંઘન તથા વાતાવરણને મર્યાદિત બનાવવામાં આવે છે. જૂથ નિયંત્રણમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થાય છે.

- (1) સામાજિક જૂથ નિયંત્રણ સાર્વત્રિક જોવા મળે છે. જૂથમાં સમાવિષ્ટ થતાં તમામ સભ્યો સામાજિક જૂથ નિયંત્રણથી બંધાયેલા હોય છે.
- (2) સામાજિક જૂથ નિયંત્રણ લોકજીવનના વર્તનને નિયંત્રિત કરતી પ્રક્રિયા છે.
- (3) સામાજિક જૂથ નિયંત્રણ બે પ્રકારના હોય છે, (1) સ્વ નિયંત્રણ અને (2) લાદેલા નિયંત્રણ

- (1) સ્વનિયંત્રણ : વ્યક્તિ ધોરણો, મૂલ્યો રીત રિવાજોનું પાલન સ્વનિયંત્રણ દ્વારા થાય છે.
- (2) લાદેલા નિયંત્રણ: કાયદાઓ દ્વારા ઘડતર કરવામાં આવેલ નીતિનિયમોના પાલનને લાદેલા નિયંત્રણ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.
- (4) સામાજિક જૂથ નિયંત્રણ ઔપચારિક અને અનૌપચારિક સ્વરૂપનું હોય છે.
- (5) સામાજિક જૂથ નિયંત્રણ પ્રત્યક્ષ અને પરોક્ષ સ્વરૂપનું હોય છે.
- (6) સામાજિક જૂથ નિયંત્રણ વિધેયાત્મક અને નકારાત્મક હોય છે.

આમ, સામાજિક જૂથનિયંત્રણમાં ઉપરોક્ત બાબતોનો સમાવેશ થાય છે જે સમૂહને ટકાવી રાખવા અને વિકસિત કરવામાં મહત્વનો ફાળો આપે છે.

## 2.6 સ્પર્ધાત્મક લાગણી :

સામાજિક જૂથ વ્યવસ્થા માનવ સંબંધોથી જોડાયેલી હોય છે. જૂથના દરેક સભ્યોના મનોવલણો સમાન હોતા નથી. દરેક વ્યક્તિ જૂથને સાથે રાખી પોતાનો વિકાસ શક્ય બનાવી શકતો હોય છે. પ્રત્યેક વિચારધારા, મત અથવા મૂળ વિચાર હોય છે તે વ્યક્તિઓ અને વિશિષ્ટ ઘટનાઓના સ્થાન પર ભાવાત્મક પ્રતિનિધિત્વ કરે છે.

સામાજિક જૂથકાર્ય પ્રક્રિયા અને પ્રણાલી છે જેના દ્વારા જીવન એક કાર્યકર્તા દ્વારા પ્રભાવિત કરવામાં આવે છે. સ્પર્ધા કરવામાં આવે છે. જે ઉદ્દેશ્ય પ્રાપ્તિને માટે જૂથની પરસ્પર સંબંધિ પ્રક્રિયાને ચેતનરૂપથી નિર્દેશિત કરે છે. જેનાથી પ્રજાલક્ષી લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરી શકાય છે. સામાજિક જૂથકાર્યની સ્પર્ધામાં બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ વચ્ચેની આંતરક્રિયા દ્વારા જૂથ બને છે. આ આંતરક્રિયામાં સમાન ધ્યેય અને 'અમેપણાની' ભાવના હોય તેને 'જૂથ સ્પર્ધાત્મક લાગણી' તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

જૂથ સ્પર્ધાત્મક લાગણીમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થાય છે; જે સહાયક પ્રક્રિયા છે. વ્યક્તિઓ સાથે મળીને સમૂહના એક ભાગ રૂપે કાર્ય કરતા હોય છે.

- (1) સ્પર્ધાત્મક લાગણીમાં જૂથના સભ્યોને 'અમે પણાની' ભાવના સાથે સમૂહની ભાવના સાથે જૂથના જોડવાની પ્રેરણા પૂરી પાડે છે.
- (2) લોકો વચ્ચે જૂથના વિકાસ માટે તથા જૂથની સફળતા માટે સભ્યોમાં સહભાગીદારી જરૂરી છે. સહયોગની ભાવનાથી સફળ બની શકે છે.
- (3) માનવી સમાજમાં રહેતો હોવાને કારણે તેને અન્યની હૂંફ, લાગણી તથા સાથ સહકારની જરૂરિયાત ઊભી થતી હોય છે. માનવીને અન્ય સાથેના સંબંધો તથા બુદ્ધિ અને વિકાસ પ્રભાવિત કરતા હોય છે.
- (4) દરેક વ્યક્તિ અલગ વિચારો, આદતો, ઈચ્છાઓ, જરૂરિયાતો, કુશળતાઓ, ક્ષમતાઓ ધરાવતો હોય છે.
- (5) વ્યક્તિ સમૂહ, સમુદાય અને સંસ્કૃતિના વિભિન્ન અંગો છે જે માત્ર વ્યક્તિ કે સમૂહની સમસ્યાના ઉકેલ માટે પ્રેરણા પૂરી પાડે છે.
- (6) જૂથના વિકાસ માટે તથા વ્યક્તિના વિકાસમાં સ્પર્ધા જરૂરી છે; પરંતુ રૂઢિગત બાબતો અને 'અમે પણાની' ભાવના જોડાયેલ હોય છે; તેથી ઝડપી પરિવર્તન શક્ય બનતું નથી.



## 2.7 જૂથકાર્ય પ્રથામાં સંઘર્ષ સંબંધની ઉપયોગિતા :

વ્યક્તિ વ્યક્તિ વચ્ચેના સામાજિક સંબંધો માનવ સમાજમાં જોવા મળે છે. નિકટતા, ગાઠ અને પ્રત્યક્ષ સંબંધોવાળા જૂથને કાર્યપ્રથામાં સંઘર્ષ ઊભો થતો નથી પરંતુ, પરસ્પર સંબંધના ઉપયોગથી વિકસિત બને છે. જૂથકાર્ય પ્રથામાં મોઢા મોઢનો એટલે કે નજીકનો નિકટવર્તી સંબંધ હોય છે. આ ઉપરાંત નાનું કદ, સંબંધોનું કાયમીપણું, ધ્યેયોની એકતા, સંબંધો જ સાધ્ય, અંગત સંબંધ, સર્વાંગી સંબંધ જોવા મળે છે.

### (1) સંબંધોનું કાયમીપણું :

જૂથ સેવા કાર્યને પ્રગતિ કરવા માટે સંઘર્ષ કરવો પડે છે; પરંતુ સંબંધો કે લાગણીઓ સ્થપાય છે તે કાયમી હોય છે. આ સંબંધો પેઢી દર પેઢી ચાલુ રહેતા હોય છે. આ સંબંધો લાંબાગાળાના હોય છે.

### (2) સંબંધો જ સાધ્ય :

સભ્યો વચ્ચે સંબંધો સાધન રૂપ નહીં પરંતુ, સાધ્ય હોય છે. માત્ર ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે કે હિતના સંતોષ માટે જ સંબંધો સ્થપાતાં હોતા નથી, પરંતુ લાગણી અને ‘અમેપણાં’ની ભાવના તથા લાગણી અને હૂંફની જરૂરિયાતથી આ સંબંધ સ્થપાય છે.

### (3) અંગત સંબંધ :

વ્યક્તિ એકબીજા સાથે અંગત સંબંધો દ્વારા જોડાયેલાં હોય છે તથા એકબીજાથી પરિચિત હોય છે. આ જૂથના સભ્યોમાં મોઢાં મોઢના સંબંધો જોવા મળે છે તથા ‘અમે પણાં’ની ભાવના સાથે રચાયેલાં હોય છે.

### (4) સર્વાંગી સંબંધ :

વ્યક્તિના જીવનના તમામ પાસાંઓનો સ્પર્શ કરે છે અને વ્યક્તિના સર્વાંગી વિકાસમાં મદદરૂપ થાય છે. વ્યક્તિવિકાસ, સામાજિક-માનસિક સંતોષ, સામાજિકીરણ વગેરે સર્વાંગી સંબંધમાં થાય છે.

### (5) સ્વયં જનિત સંબંધો :

પૂર્વવત એટલે કે અગાઉથી અસ્તિત્વ ધરાવતાં હોય છે. વ્યક્તિએ તેમાં જોડાવું પડતું નથી. વ્યક્તિના જન્મ પહેલાથી નક્કી જ હોય છે કે વ્યક્તિએ આ જૂથમાં જોડાવવાનું છે તથા આ સંબંધ સ્વયંજનિત એટલે કે વ્યક્તિના પોતાના બનાવેલા હોય છે તથા તેની સાથે જોડાયેલા હોય છે.

માનવી સમાજમાં રહેતો હોવાને કારણે તેને અન્યના હૂંફ, લાગણી તથા સાથ સહકારની જરૂરિયાત ઊભી થતી હોય છે. માનવીને અન્ય સાથેના સંબંધો તથા બુદ્ધિ અને વિકાસ પ્રભાવિત કરતાં હોય છે. તેને કારણે વ્યક્તિ અન્ય સાથે સમાયોજન સાધતો હોય છે. જૂથમાં સંબંધો બે પ્રકારના જોવા મળે છે. (1) લાંબાગાળાના સંબંધો (2) ટૂંકાગાળાના સંબંધો. આ સંબંધો વ્યક્તિની જરૂરિયાતો, ધ્યેયો અને હેતુઓને આધારે બંધાતા હોય છે. પ્રાથમિક જૂથમાં સંબંધો લાંબા ગાળાના હોય છે તથા તે લાગણી દ્વારા બંધાતા હોય છે અને ગૌણ સંબંધો ટૂંકા ગાળાના હોય છે. જે માત્ર હેતુઓ પૂર્તિ માટે જ બંધાતા હોય છે. કાર્યકર્તા દ્વારા યોગ્ય સંબંધો સ્થપાય તે માટે કાર્ય કરવામાં આવતું હોય છે. સંબંધોનો વ્યક્તિ ઉપર સકારાત્મક અથવા નકારાત્મક પ્રભાવ પડતો હોય છે.

---

## 2.8 હેતુપૂર્ણ પર્યાવરણની રચના :

---

જૂથમાં બે કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓ મળતી હોય છે અને તેનાં દ્વારા આંતરક્રિયા જ સામાજિક સંબંધોને વિકસાવે છે. ઘણીવાર આ આંતરક્રિયાવિચાર ભેદ અથવા પોતાના મતના કારણે એકબીજાથી ભિન્ન થાય છે; ત્યારે જૂથના સભ્યોની વર્તણૂકમાં બદલાવ આવે છે. આપણે કાર્યકર તરીકે નિરીક્ષણમાં રહેવું જોઈએ કે કયા કારણોસર અને કેમ આ બદલાવ આવ્યો છે. જૂથ વર્તણૂકમાં પરિવર્તન થવાથી જૂથમાં સંઘર્ષવાળું વાતાવરણ થવાની શક્યતા વધી જાય છે. તેથી કાર્યકરે હંમેશા જૂથમાં હકારાત્મક વાતાવરણ સર્જાય તેવા પ્રયત્ન કરવા જોઈએ.

જૂથનું વાતાવરણ જૂથ વર્તણૂક પર અસર કરતું હોય છે. જૂથનું વાતાવરણ યોગ્ય ન હોય, જૂથના સભ્યોની જરૂરિયાતો પૂરી ન થતી હોય, વ્યક્તિનું યોગ્ય સન્માન ન થતું હોય, વ્યક્તિ સ્વાતંત્ર ન હોય, જૂથનું વાતાવરણ જડ હોય, જૂથના નિયમો-ધારા ધોરણો જડતાભર્યા હોય અને સભ્યો પર વધુ પડતું નિયંત્રણ રાખવામાં આવતું હોય ત્યારે જૂથમાં અસરકારકતા જળવાતી નથી. જૂથમાં અવિશ્વાસ ઊભો થતો હોય છે. જો જૂથનું વાતાવરણ યોગ્ય હોય તો સભ્યોને પ્રોત્સાહન મળતું હોય છે કાર્ય માટે પ્રેરણા મળતી હોય ત્યારે સભ્યો જૂથના વિકાસ માટે કાર્યરત બનતા હોય છે તથા તેની અસર જૂથના વર્તન પર થતી હોય છે. યોગ્ય પર્યાવરણની રચના માટેના હેતુઓ નીચે પ્રમાણે છે.

- (1) વ્યક્તિને મહત્વ આપવું
- (2) સ્વીકૃતિ આપવી
- (3) માનવીય આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ કરવી
- (4) એકાંતતાની સમસ્યાનું સમાધાન કરવું
- (5) વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરવો
- (6) મનોરંજન પૂરું પાડવું
- (7) પ્રજાલક્ષી મૂલ્યોનો વિકાસ કરવો
- (8) મનોસામાજિક સમસ્યાઓને દૂર કરવી
- (9) સામાજિક સંબંધોને દૃઢ અને મધૂર બનાવવા
- (10) સમગ્રનો એક ભાગ હોવાની ઈચ્છાની પૂર્તિ કરવી
- (11) સ્વ-નિર્ભરતાનો સ્વીકાર કરવો
- (12) આત્મનિર્ભરતાનો સ્વીકાર કરવો
- (13) આત્મવિશ્વાસનો વિકાસ કરવો

સામાજિક વાતાવરણમાં જૂથના હેતુઓ સિદ્ધ કરાવવા માટે જૂથસેવા કાર્ય યોગ્ય વાતાવરણનું સર્જન કરે છે. તેથી જૂથ સેવા કાર્યમાં સફળતા મેળવી શકાય છે.

---

## 2.9 વિવિધ સમાયોજના :

---

માનવી સમૂહજીવી પ્રાણી છે. તે પોતાની વિવિધ જરૂરિયાતો સંતોષવા જૂથ જીવન સમાયોજન સાધે છે. સમાજમાં અનેક પ્રકારના જૂથો હોય છે. તેમની મારફતે જ સામાજિકીરણ પામે છે અને સામાજિક સમાયોજન દ્વારા વ્યક્તિ સામાજિક પ્રાણી બને છે. આમ, વ્યક્તિ માટે વિવિધ સમાયોજન એ અતિ અગત્યની જૂથની સામાજિક પરિસ્થિતિ છે.

- (1) રોજીંદા જીવનમાં વ્યક્તિ એકલો રહી શકતો નથી એમ કેમ પ્રકારે અન્ય સભ્યો સાથે સમાયોજન કરવું પડે છે.

- (2) સમાયોજનથી સામાજિક અલગતા દૂર કરી શકાય છે તે જૂથના સમાયોજન દ્વારા સામાજિક પ્રાણી બને છે. વ્યક્તિ અલગતાથી દૂર થાય છે.
- (3) સમાયોજનથી માનવીય જરૂરિયાતોની પૂર્તિ થાય છે. વ્યક્તિવિનાનો સમાજ હોતો નથી. માનવી પોતાની જરૂરિયાતો જૂથના સમાયોજન દ્વારા સંતોષી શકે છે.
- (4) માનવી સમાયોજન દ્વારા આત્મનિર્ભર બની કાર્યોમાં ભાગ લેવા પ્રોત્સાહિત થાય છે અને તેનામાં રહેલી શક્તિઓ બહાર લાવે છે; તેથી પોતાનો વિકાસ કરી શકે છે.
- (5) સમાયોજનથી વ્યક્તિ પોતાની ભૂમિકા જૂથ પ્રત્યે પૂરી કરે છે. આ ભૂમિકાથી જૂથ વ્યક્તિને એકબીજા સાથે કાર્ય કરવાનું તથા વ્યવહાર કરવાનું શીખવે છે.
- (6) લોકશાહી મૂલ્યોનો વિકાસ કરવા માટે જૂથમાં સમાયોજન જરૂરી છે. તેનાથી જૂથના દરેક સભ્યો માટે સમાનતા સ્વતંત્રતા અને સામાજિક ન્યાય પ્રદાન કરે છે. તેના દ્વારા વ્યક્તિઓને પોતાના હક્કો અને ફરજોનું જ્ઞાન થતાં લોકશાહી મૂલ્યોનો વિકાસ થાય છે.

### 2.10 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

1. કેટલાક વિશિષ્ટ હિતો સંતોષવા માટે બુદ્ધીપૂર્વક અને આયોજનપૂર્વક રચાતા જૂથો ને કેવા જૂથો તરીકે ઓળખવામાં આવે છે?
  - a. સ્વકીય જૂથ
  - b. પરકીય જૂથ
  - c. દૂરવર્તી જૂથ
  - d. પ્રાથમિક જૂથ
2. જે જૂથને વ્યક્તિ પારકું તેમજ વિશિષ્ટ જૂથ ગણતી હોય તે જૂથ તેને માટે કેવું જૂથ કેહવાય?
  - a. સભ્ય જૂથ
  - b. પરકીય જૂથ
  - c. દૂરવર્તી જૂથ
  - d. સંઘર્ષ જૂથ
3. “સામાજિક જૂથ વ્યવસ્થાને સંગઠીત રાખતી અને તેને ટકાવી રાખતી વ્યવસ્થા એટલે.....
  - a. જૂથ નિયંત્રણ
  - b. સ્વ નિયંત્રણ
  - c. નિરોધક ઉપાય
  - d. સમાયોજન
4. સંબંધો કેટલા પ્રકારના જોવા મળે છે?
  - a. 4
  - b. 3
  - c. 5
  - d. 2
5. જૂથ વિકાસના કેટલા પગલાં આપેલા છે?
  - a. પાંચ
  - b. આઠ
  - c. ચાર
  - d. સાત

### 2.11 ઉપસંહાર :

આમ, આ એકમમાં જૂથની ગતિશીલતા, જૂથના પેટા જૂથો, જૂથ સંઘર્ષ, જૂથનિયંત્રણ અને સ્પર્ધાત્મક લાગણી, જૂથકાર્ય પ્રથામાં સંઘર્ષ, ઠરાવ સંબંધની ઉપયોગિતા, જૂથમાં હેતુપૂર્ણ પર્યાવરણની રચના અને વિવિધ સમાયોજનોનો અભ્યાસ કરવામાં આવ્યો છે.

---

**1.12 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :**

---

Answer :- 1) c, 2) b, 3) a, 4) d, 5) a

---

**2.13 ચાવીરૂપ શબ્દો :**

---

- પેટા જૂથ : એક મોટા જૂથનો એક મહત્વનો નાનું જૂથ - નાનો ભાગ. ખૂબ મોટા સમૂહમાં જોવા મળતા વિશેષ લક્ષણો ધરાવતા નાના સમૂહને પેટાજૂથ તરીકે વર્ણવી શકાય.
  - જૂથ નિયંત્રણ : સમૂહના વિકાસ માટે નક્કી કરેલ નિયમો દ્વારા કરવામાં સમાવતી નિયંત્રીત કામગીરી ટોળીને સીધી દિશામાં દોરવાનું કામ.
- 

**2.14 સ્વાધ્યાય લેખન :**

---

1. જૂથકાર્યમાં ગતિશીલતાનું વર્ણન કરો.
  2. જૂથકાર્યમાં સંઘર્ષ સમજાવો.
  3. જૂથકાર્યમાંનિયંત્રણ સમજાવો.
  4. જૂથકાર્યમાં સંબંધની ઉપયોગિતા લખો.
  5. જૂથમાં હેતુપૂર્ણ કરવા માટે કેવું વાતાવરણ રચવું જોઈએ ?
  6. જૂથમાં વિવિધ સમાયોજન દ્વારા શું ફાયદો થાય છે ?
- 

**2.15 પ્રવૃત્તિ :**

---

- ક્ષેત્રકાર્યમાં જૂથકાર્ય દરમ્યાન-જૂથમાં થતો સંઘર્ષ અનુભવો અને સમજો.
- 

**2.16 કેસ સ્ટડી :**

---

- ક્ષેત્રકાર્ય વિસ્તારકમાં-જૂથકાર્યની પ્રક્રિયા દરમ્યાન જોવા મળતા જૂથ સંઘર્ષ વિશે કેસ સ્ટડી કરો.
- 

**2.17 સંદર્ભગ્રંથ :**

---

- |                                       |   |   |
|---------------------------------------|---|---|
| (1) સમાજકાર્ય(હિન્દી)                 | : | સંગીતા તેજસ્કર પાંડે,<br>પ્રકાશન : જુબલી 'એચ' ફાઉન્ડેશન,<br>લખનૌ, પ્રકાશન વર્ષ : 2006                     |
| (2) સમાજકાર્ય એક સમગ્ર દૃષ્ટિ(હિન્દી) | : | ડૉ. બાલેશ્વર પાંડે/ ડૉ. ભારતી શુક્લા<br>પ્રકાશન : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થા,<br>લખનૌ, પ્રકાશન વર્ષ : 2011 |
| (3) ભારતીય સમાજનો પરિચય               | : | પ્રો. એ.જી.શાહ /પ્રો. જે. કે. દવે<br>પ્રકાશન : અનડા પ્રકાશન,<br>અમદાવાદ, પ્રકાશન વર્ષ : 2009              |
| (4) સમાજશાસ્ત્રનો પરિચય               | : | ડૉ. અનિલ એસ. વાઘેલા<br>પ્રકાશન:યુનિવર્સિટી ગ્રંથ નિર્માણ બોર્ડ,<br>ગુજરાત, પ્રકાશન વર્ષ : 2005            |



## એકમ-૩

સામાજિક જૂથકાર્યમાં અભિલેખનનું મહત્ત્વ, અભિલેખનના સિદ્ધાંતો, અભિલેખનના પ્રકારો, અભિલેખન નિરીક્ષણની ટેકનિકો, ક્રિયા, પ્રતિક્રિયા અને રેખાકૃતિ હિસ્ટોગ્રામ

### એકમનું માળખું

- 3.0 ઘટક પરિચય
- 3.1 ઘટકના હેતુઓ
- 3.2 પ્રસ્તાવના
- 3.3 અભિલેખનનું મહત્ત્વ
- 3.4 અભિલેખનના સિદ્ધાંત
- 3.5 અભિલેખનના પ્રકારો
- 3.6 અભિલેખ નિરીક્ષણની ટેકનિક
- 3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 3.8 ઉપસંહાર
- 3.9 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 3.10 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 3.11 સ્વાધ્યાય લેખન
- 3.12 પ્રવૃત્તિ
- 3.13 કેસ સ્ટડી
- 3.14 સંદર્ભગ્રંથો

### 3.0 ઘટક પરિચય :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં અભિલેખન(દસ્તાવેજીકરણ)ના અભ્યાસનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. દસ્તાવેજીકરણને ‘અભિલેખન’ તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. દસ્તાવેજીકરણનું સામાજિક જૂથકાર્યમાં શું મહત્ત્વ છે ? તેના કેટલાંક સિદ્ધાંતો અને પ્રકારોનો અભ્યાસ તેમજ અભિલેખનમાં નિરીક્ષણની ટેકનિકનો અભ્યાસ કરવામાં આવે છે.

આ એકમમાં સામાજિક જૂથ સેવાકાર્યમાં એક મંત્ર તરીકે દસ્તાવેજીકરણને સમજવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે. દસ્તાવેજીકરણથી સામાજિક જૂથ સેવાકાર્ય અને કાર્યકર્તા બન્નેને કાર્યક્રમ કે ઘટનાનું અભિલેખન આધાર પૂરાવા તરીકે એકત્રિકરણ કરી શકે છે. તેનાથી કાર્યની સ્પષ્ટતા કરી શકાય છે.

### 3.1 ઘટકના હેતુઓ :

- (1) જૂથ સેવાકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્ત્વ સમજી શકશે.
- (2) જૂથ સેવાકાર્યના કાર્યકર્તાના દસ્તાવેજીકરણમાં ઉપયોગી બની શકશે.
- (3) જૂથ સેવાકાર્ય દરમ્યાન ઘટનાનું મૂલ્યાંકન કરવામાં અનુકૂળતા મેળવી શકાય.

### 3.2 પ્રસ્તાવના :

જૂથકાર્યકર્તાનું મહત્વનું ઉત્તરદાયિત્વ એ છે કે, તે જૂથની ક્રિયાઓનું કમબદ્ધ રીતે આલેખન કરે. તેના કાર્યમાં લોકોના અભિપ્રાયો તથા અભિલેખન એક મહત્વપૂર્ણ કાર્ય છે. સંસ્થાઓની નીતિઓ અનુસાર આ અભિપ્રાયો અને અભિલેખનોના વિષયવસ્તુ અને શૈલીમાં અલગતા હોઈ શકે, પણ તેના પ્રકારમાં સમાનતા હોય છે. વ્યક્તિઓ અને જૂથની નોંધણી, ભર્તી, ઉપસ્થિતિ વગેરેના સંદર્ભમાં સૂચનાઓનો ઉલ્લેખ, હેતુ, નોંધણી કાર્ડ અથવા રજીસ્ટરનો પ્રયોગ કરવામાં આવે છે.

જૂથના ક્રિયાકલાપો આધારિત કાર્યક્રમોમાં અભિપ્રાય, અભ્યાસ દ્વારા એકત્ર કરવામાં આવેલ સમુદાય સંબંધિત સૂચનાઓ, બેઠકો, સભાઓ અને સભાની પ્રક્રિયા જૂથકાર્યકર્તા દ્વારા અભિલેખન કરવામાં આવે છે. જેનો પ્રયોગ જૂથ પોતાના કાર્યની સમીક્ષા માટે કે યોજનાઓના નિર્માણ હેતુ માટે તેનો પ્રયોગ કરે છે.

જૂથકાર્યકર્તા દ્વારા બીજી રીતે પણ અભિલેખન રાખવામાં આવે છે. જે જૂથ સેવાકાર્ય પ્રક્રિયાનું અનુક્રમિક વર્ણનાત્મક અભિલેખન છે; તેને ‘પ્રક્રિયા અભિલેખન’ પણ કહેવામાં આવે છે. જેમાં જૂથની બેઠકનું સંપૂર્ણ વર્ણન કરવામાં આવે છે. તેની અંતર્ગત પ્રત્યક્ષરૂપથી જૂથની પ્રક્રિયાઓમાં સભ્યોની સહભાગિતાની માત્રા, તેમની આંતરક્રિયા અને તેમની ભૂમિકાનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવે છે. આમ, વ્યક્તિ અને જૂથના વિકાસ માટે આવા અભિલેખનની મહત્વની જરૂરિયાત છે.

સામૂહિક જૂથકાર્યકર્તા કાર્યના દસ્તાવેજીકરણ એ પણ મહત્વનું છે. સામૂહિક કાર્ય એ એક પ્રક્રિયા છે. તેનું ઉત્તરદાયિત્વ પણ મહત્વનું છે. કાર્યકર્તા સમૂહ કે જૂથની ક્રિયાઓનું દસ્તાવેજીકરણ કરે છે. તેને કારણે ઘટનાની વિગતોને ધ્યાનમાં રાખી શકાય છે. દસ્તાવેજીકરણમાં વ્યક્તિની ક્રિયાઓ, સંબંધો તથા આંતરક્રિયાને લખવામાં આવે છે. સામૂહિક કાર્યમાં વ્યક્તિ શું ક્રિયા કે કાર્ય કરે છે તેની નોંધ કાર્યકર્તા કરે છે. વ્યક્તિનો સમૂહ પ્રત્યેનો કાર્યનો અને તમામ પ્રકારનો દષ્ટિકોણ કેવો છે તેનું અભિલેખન કરવામાં આવે છે.

#### • અભિલેખન શૈલી :

“ચોકસાઈ અને સ્પષ્ટતાએ સારા વૈજ્ઞાનિક લખાણના પાયાના ગુણો છે.” જૂથકાર્યમાં અહેવાલ લખવાનું કામ દેખીતી રીતે સરળ લાગે છે પરંતુ, વાસ્તવમાં આ કામ આપણે ધારીએ છીએ એટલું સહેલું નથી. આનું કારણ એ છે કે જૂથકાર્યની પ્રક્રિયાઓ અનેક દિશાઓમાં વિસ્તરેલી હોય છે. જેમ કે જૂથકાર્યમાં જરૂરીયાત મુજબ ફેરફારો વારંવાર કરવા પડતા હોય છે. આ બધી બાબતો સમાવીને વિગત પૂર્ણ જૂથકાર્યના અભિલેખનનું કામ સારી રીતે કરવા સારી પેઠે વિચારણા અને ધૈર્ય માંગી લે છે અહેવાલમાં વિઘતો સ્પષ્ટ રજૂ થાય. ભાષા-વાક્યો-શબ્દોના ઉપયોગમાં સાદગી અને કાળજી રખાય, જરૂર જણાય ત્યાં માહિતી સંબંધી કોઠાંઓ, ગ્રાફ-ચાર્ટ વગેરે દ્વારા રજૂ થાય વગેરે બાબતો વિસ્તૃત અભિલેખનની શૈલી સંદર્ભમાં મહત્વની છે એટલે કે અભિલેખનમાં સ્પષ્ટતા આવે અને ચોકસાઈ જળવાય એ અત્યંત મહત્વની બાબત છે.

જહોડા અને અન્ય લેખકો જણાવે છે કે, સ્પષ્ટતા અને ચોકસાઈ એ બે ઉત્તમ પ્રકારના વૈજ્ઞાનિક લખાણના મૂળભૂત ગુણ છે. આમ અભિલેખન શૈલી એ ખાસ વિચારણા અને સમજણ માંગી લેતી બાબત છે.

### (1) સાદી ભાષા :

અભિલેખનની ભાષા સાદી હોવી જોઈએ અને તેનું વ્યાકરણ શુદ્ધ હોવું જોઈએ અભિલેખન સ્પષ્ટ રીતે લખાવું જોઈએ. આ માટે વાક્યો શક્ય એટલાં સાદા હોવા જોઈએ. એક જટીલ વાક્ય કરતાં બે-ત્રણ સાદાં વાક્યોનો ઉપયોગ કરવાથી વિચારને વધુ સારીરીતે વ્યક્ત કરી શકાય છે. ભાષાની સ્પષ્ટતા મેળવવાનું કામ ખરેખર મુશ્કેલ છે. અભિલેખનની ભાષા જટીલ હોય તો વાચકોને લખાણમાંથી પૂરતી સ્પષ્ટતા મળતી નથી. અને અહેવાલને જોઈએ તેટલો આવકાર મળતો નથી. આથી સ્પષ્ટ અને ચોકસાઈ પૂર્વકનો અહેવાલ લખવા માટે આદી છતાં વૈજ્ઞાનિકભાષાનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ. અહેવાલમાં સ્પષ્ટતાલાવવા માટે અહેવાલના ફકરા પણ બહુ લાંબા ન હોય એ ઈચ્છનીય છે. લખાણને નાના ફકરાઓમાં વહેંચવું જોઈએ અને જરૂર પડે ત્યાં ફકરાને પેટામથાળાં બાંધવા જોઈએ.

### (2) બિનજરૂરી શબ્દો-વાક્યોનો ઉપયોગ કરવાથી દૂર રહેવું :

અભિલેખનમાં ગોળ-ગોળ વિદ્યાનો નહીં કરવા જોઈએ પણ વિધાયક (Positive) અને સીધા વિધાનો જ કરવા જોઈએ. બિનજરૂરી શબ્દોનો અને વાક્યોનો ઉપયોગ કરવાથી દૂર રહેવું જરૂરી છે.

### (3) પારિભાષિક શબ્દોનો કાળજૂપૂર્વક ઉપયોગ :

જૂથકાર્ય અભિલેખનના લેખકે અભિલેખનમાં શબ્દોનો પરિભાષાનો ઉપયોગ અત્યંત કાળજૂપૂર્વક કરવો જોઈએ. ખાસ કરીને સ્થાનિક માનવ સમાજમાં ઉપયોગમાં લેવાતા ઘણા શબ્દો સામાન્ય લોકો પણ પોતાના રોજબરોજના વ્યવહારમાં જુદા જુદા અર્થમાં ઉપયોગમાં લેતા હોય છે આથી જે શબ્દોનો અભિલેખન લખવામાં ઉપયોગ કરે તે શબ્દો તેણે પૂરેપૂરા વ્યાખ્યા બદ્ધ કરવા જોઈએ.

### (4) આધારભૂત જોડણીકોષનો ઉપયોગ :

અભિલેખનમાં વ્યાકરણ શુદ્ધ હોવું જરૂરી છે. તેમાં વ્યાકરણની ભૂલો ન રહે તે જૂથકાર્યકરે ધ્યાનમાં રાખવું જોઈએ. શબ્દોની જોડણી સાચી લખવી જોઈએ. આ માટે આધારભૂત જોડણીકોષનો ઉપયોગ કરવાનું જરૂરી બને.

### (5) કાળના ઉપયોગમાં સાતત્ય જાળવવું :

અભિલેખનમાં શક્ય હોય ત્યાં સુધી ભૂતકાળને બદલે વર્તમાન કાળના ઉપયોગ વાળા વાક્યો લખવા વધુ ઈચ્છનીય ગણાય. પરંતુ જે બનાવોનું વર્ણન કરવાનું હોય તે ભૂતકાળને લગતા હોય તો તેને લગતાં બધાં વિધાનોમાં ભૂતકાળનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ. અમૂક વાક્યોમાં ભૂતકાળનો અને અમૂકવાક્યોમાં વર્તમાનકાળનો ઉપયોગ કરવાથી વાક્યનાં મનમાં ગૂંચવાડો પેદા થાય આમ વાક્યને ગૂંચવાડામાંથી બચાવવા માટે કાળના ઉપયોગનું સાતત્ય જાળવી રાખવું જોઈએ.

### (6) જરૂરી સંદર્ભસૂચિ મૂકવી :

અભિલેખનમાં જ્યાં જ્યાં અન્ય માહિતીનો ઉપયોગ કર્યો હોય, અન્ય લેખકોના કે કોઈ સર્વે અથવા વિશેષ રીપોર્ટ વગેરેના સંદર્ભ દર્શાવવા માટે અભિલેખનમાં સંદર્ભસૂચિ મૂકવી જોઈએ. સંદર્ભસૂચિને અમુકને નંબર આપીને પાનાનાં નીચેના ભાગમાં અથવા પ્રક્રિયાના અંત ભાગમાં નોંધવામાં આવે છે.



(7) સ્પષ્ટ રજૂઆત માટેના મિકેનિકલ સાધનોનો ઉપયોગ કરવો. :

ગૂડે અને હટ જેને 'Mechanical Aids to clear Presentation' તરીકે ઓળખાવે છે. એવા સાધનો જેવા કે કોઠા, નક્શા-ચાર્ટ, આલેખ, સંદર્ભસૂચિ, મથાળાં-પેટામથાળાં વગેરેનો ઉપયોગ કરીને અહેવાલમાં સ્પષ્ટતા લાવી શકાય છે. અભિલેખનમાં સ્પષ્ટતા લાવવા માટે આવાં સાધનોનો ઉપયોગ કરવાનું જરૂરી છે.

---

**3.3 અભિલેખનનું મહત્ત્વ :**

---

જૂથકાર્યકર્તા માટે જેટલું જરૂરી જૂથ સાથે કાર્ય કરવું છે તેટલું જ જરૂરી અભિલેખન તૈયાર કરવાનું છે. જૂથકાર્યકર્તા અભિલેખન દ્વારા અને તેના વિશ્લેષણ દ્વારા સામાજિક જૂથકાર્યમાં પોતાના કૌશલ્યોને દર્શાવે છે. કારણ કે તે જૂથમાં સભ્યોને સારીરીતે સમજવામાં મદદરૂપ થાય છે. અભિલેખન દરમ્યાન તે જૂથની બેઠકના અનુભવોનું અભિલેખન કરે છે, સભ્યોના વ્યવહારના અર્થોને સમજવાની, પોતાની ભૂમિકાનું સ્પષ્ટીકરણ કરે છે તથા સમસ્ત જૂથની ગતિને સમજે છે, અભિલેખન દ્વારા સભ્યો અને પોતાની અંદર થઈ રહેલા વિકાસ અને તેના પરિણામોને પ્રદર્શિત કરે છે, અભિલેખન ભાવિ કાર્યક્રમના આયોજન માટે મદદ કરે છે, નવા આવેલ કાર્યકર્તા માટે અભિલેખન સૂચનાઓનો સ્ત્રોત બને છે અને લોકો માટે કાર્યોનું અર્થપૂર્ણ નિરૂપણ કરવાનું ઉપકરણ બને છે.

મૂળરૂપથી પોતાના માટે અને જૂથ સાથે સતત પ્રયોગ કરવાના હેતુથી જૂથકાર્યકર્તા અભિલેખન કરે છે. વર્ષનાત્મક અભિલેખન દ્વારા જૂથની સાથે કાર્યકર્તાના સંબંધો અને તેની ભૂમિકામાં થઈ રહેલા વિકાસને સમજી શકાય છે. ઉત્તમરૂપથી લેખિત વર્ષનાત્મક અભિલેખનથી જ સમાજકાર્યની વ્યાવસાયિક શિક્ષા તથા સેવાકાલીન પ્રશિક્ષણના અધ્યયનની સામગ્રી પ્રાપ્ત થાય છે. અધ્યયન, અનુસંધાન અને પ્રયોગ માટે જૂથ અભિલેખન જરૂરી છે.

દસ્તાવેજીકરણના મહત્ત્વમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થાય છે,

- (1) સમૂહના સદસ્યોના વ્યવહારનું વર્ણન
- (2) સદસ્યોના ભાગ લેવા પ્રમાણે વિસ્તાર
- (3) સભ્યોના પરસ્પર એકબીજાના પ્રત્યે સંબંધિત કાર્યની પ્રક્રિયા
- (4) સભ્યોના વિચારોનો ઉદ્ભવ તથા તેનો વિકાસ
- (5) વિચારોની સ્વીકૃતિ અને અસ્વીકૃતિ
- (6) પરસ્પર ઉત્તેજનાત્મક કાર્ય તથા મનોવૈજ્ઞાનિકરૂપથી કાર્ય કરવાની દિશા
- (7) કાર્યકર્તા દ્વારા સામૂહિક સહાયતા
- (8) કાર્ય દ્વારા સમૂહની સ્થિતિ અંગેના વિચાર તથા અનુભવ
- (9) કાર્યકર્તાના ઉદ્દેશ્યો તથા તેની ઉપલબ્ધિ
- (10) વ્યક્તિ તથા સમૂહમાં પરિવર્તન
- (11) સમૂહ અને અભિકરણ વચ્ચેનો સંબંધ
- (12) કાર્યક્રમની ઉપયોગિતા

---

### 3.4 અભિલેખનના સિદ્ધાંત :

---

લિન્ડસેએ અભિલેખનના સિદ્ધાંત આપ્યા છે; જે નીચે મુજબ છે.

#### (1) લવચિકતાનો સિદ્ધાંત :

અભિલેખનમાં અભિકરણ લક્ષ્યોને અનુરૂપ લખવામાં આવેલા હોવા જોઈએ. કારણ કે અભિકરણનું લક્ષ્ય અને જૂથકાર્યનું લક્ષ્ય એકબીજાથી સંકળાયેલું કે સંબંધિત છે.

#### (2) ચૂંટણીનો સિદ્ધાંત :

જૂથકાર્યકર્તા અભિલેખનમાં દરેક બાબતોને નથી લખતા, પરંતુ વ્યક્તિ અને જૂથના વિકાસના અને ઉન્નતિના સંદર્ભની મહત્વપૂર્ણ બધી જ બાબતોને અભિલેખનમાં દર્શાવે છે.

#### (3) સુપાઠ્યતાનો સિદ્ધાંત :

અભિલેખન સ્પષ્ટ અને તેની ભાષા શૈલી પણ સ્પષ્ટ હોવી જોઈએ. બધી જ સામગ્રી વાંચી શકાય તેવી યોગ્ય લિપિબદ્ધ અને તેની વ્યાખ્યા સરળ રીતે આપવામાં આવેલ હોવી જોઈએ.

#### (4) ગોપનીયતાનો સિદ્ધાંત :

અભિલેખન એક વ્યાવસાયિક દસ્તાવેજ હોય છે. એટલે કે તેના વિષયવસ્તુને વ્યવસાયિક નૈતિકતા અનુસાર ગુપ્ત અને સુરક્ષિત રાખવા જોઈએ.

#### (5) કાર્યકર્તા દ્વારા સ્વીકૃતિનો સિદ્ધાંત :

અભિલેખન લખવા માટેના પોતાના ઉત્તરદાયિત્વને કાર્યકર્તા દ્વારા સ્વીકાર કરવામાં આવેલું હોવું જોઈએ. ઉપરાંત કાર્યકર્તા દ્વારા પોતાના અભિલેખનોની પુનઃસમીક્ષા કરી તેના આધાર પર એક વિશ્લેષણ અને સારાંશ તૈયાર કરવો જોઈએ; જે તેના માટે ખૂબ ઉપયોગી સાબિત થઈ શકે છે.

---

### 3.5 અભિલેખનના પ્રકારો :

---

દસ્તાવેજીકરણના મુખ્ય બે પ્રકારો છે,

(1) વર્ણનાત્મક પ્રકાર

(2) સંક્ષિપ્ત પ્રકાર

#### 3.5.1 વર્ણનાત્મક પ્રકાર :

વર્ણનાત્મક અભિલેખન કે દસ્તાવેજ સૌથી મહત્વપૂર્ણ અંગ છે. તેમાં સામાજિક જૂથ સેવા કાર્યના તથ્યો અને કાર્યોને વિસ્તારપૂર્વક લખવામાં આવે છે તથા પ્રત્યેક ઘટનાની સ્થિતિઓનું સ્પષ્ટ મિશ્રણ છે. આ દસ્તાવેજમાં દરેક ઘટનાઓનું ક્રમાનુસાર વર્ણન કરવામાં આવે છે.

સામાજિક જૂથ સેવા કાર્ય દરમ્યાન કરેલ કામગીરીની વાસ્તવિકતાને લેખિત સ્વરૂપ આપી અહેવાલ લેખન કરી શકાય છે. વર્ણનાત્મક પ્રકારના અભિલેખનમાં કાર્યની શરૂથી લઈ અંત સુધીનું સમગ્ર વિગતવાર વર્ણન કરવામાં આવે છે. તેથી કાર્યની પારદર્શકતા મેળવી શકાય છે. આ અભિલેખનમાં કાર્યકર્તાની કુશળતા અને આંતરદષ્ટિની જરૂરિયાત હોય છે. વર્ણનાત્મક અભિલેખનમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ કરવામાં આવે છે.

- (1) સમૂહના સંદર્ભની તમામ બાબતો
- (2) સમૂહના સભ્યોના નામ, સ્થાન, વ્યવસાય, સંબંધ તેના કાર્યોમાં ભાગીદારી સ્વભાવ વગેરે.
- (3) કાર્યક્રમ સંબંધિત હકારાત્મક કે નકારાત્મક અનુભવ
- (4) સમૂહના કાર્યકર્તાઓની ભૂમિકા અને સમૂહના વિકાસ માટેના સૂચનો
- (5) સમૂહના કાર્યનું સમગ્ર મૂલ્યાંકન

આમ, ઉપરોક્ત વિગતો અનુસાર વર્ષનાત્મક અભિલેખન કરવામાં આવે છે; જેમાં વિગતે વર્ણન કરવામાં આવે છે.

**(A) વર્ષનાત્મક અભિલેખોનું મહત્વ અને હેતુ :**

વિલ્સન અને રાઈલેન્ડના મત્ અનુસાર પ્રતિભાવ અને અભિલેખ દરેક સમાજકાર્યકર્તાની જવાબદારીનો એક ભાગ છે. અભિલેખ લેખવા તથા તેનું વિશ્લેષણ કરીને જ કાર્યકર સામાજિક જૂથ સેવા કાર્યમાં પોતાની કુશળતાને દર્શાવી શકે છે કેમ કે તે જૂથમાં સભ્યોને સારી રીતે સજવામાં મદદ આપે છે અભિલેખન દરમ્યાન તે જૂથ બેઠકમાં ફરીથી અનુભવ કરે છે. સભ્યોના વ્યવહારના અર્થોને સમજે છે, પોતાની ભૂમિકાનું સ્પષ્ટીકરણ કરે છે અને સંપૂર્ણ જૂથની ગતિવિધીને સમજે છે. અભિલેખથી જ તે જૂથના સભ્યો અને કાર્યકરના રૂપમાં પોતાના સ્વયંમા પડી રહેલા વિકાસના પરિણામોને સામે રાખે છે. આ અભિલેખ ભવિષ્યમાં કાર્યક્રમોના આયોજનમાં મદદ કરે છે. આ અભિલેખ જે તે જૂથ માટે આ સંસ્થા માટે કાયમી તથા સતત અભિલેખ બને છે જે સંસ્થાના કાર્યો તથા આયોજનનું એક ઉપકરણ બને છે. ભવિષ્યમાં આવવાવાળા કાર્યકરો માટે આ અભિલેખ સૂચનો કે માર્ગદર્શનનો સ્ત્રોત બને છે. આ અભિલેખ લોકોની સામે સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવેલ કાર્યોનું અર્થનિરૂપણ ચિત્ર સ્પષ્ટ કરે છે.

વર્ષનાત્મક અભિલેખોની મુખ્ય મહત્વના કાર્યકરની દૃષ્ટિથી એ માનવામાં આવે છે કે એ તેના સમૂહની સાથે પોતાની ભૂમિકાને અને વધુ પ્રભાવશાળી બનાવવા માટે મદદ કરે છે. અર્થાત જૂથને આપવામાં આવતા અનુભવોની ગુણવત્તામાં વધારો કરવો એ આ અભિલેખનો મુખ્ય હેતુ હોય છે.

**(B) પ્રક્રિયા અભિલેખ (Process Record) :**

જૂથકાર્યકર પ્રાથમિકરૂપથી પોતાના માટે અને જૂથની સાથે પોતાના સંબંધમાં સતત પ્રયોગ માટે લખે છે. જૂથ સાથેના કાર્યકરના સંબંધે તથા પોતાની ભૂમિકામાં થઈ રહેલા વિકાસને વર્ષનાત્મક અભિલેખ દ્વારા જ સમજી શકાય છે. સેવાકાલીન પ્રશિક્ષણ (In-Service Training) અને સમાજકાર્યના વ્યાવસાયિક શિક્ષણ માટે અધ્યાયન સામગ્રી (Teaching material) સારી રીતે લખાયેલ વર્ષનાત્મક અભિલેખોથી જ મળે છે. જૂથ અભિલેખન અધ્યયન (Study), સંશોધન અને પ્રયોગ (Experiment) માટે જરૂરી હોય છે.

ટૂંકમાં એવું કહી શકાય કે, સારી રીતે લખાયેલ વર્ષનાત્મક અભિલેખના ઘણા બધા હેતુઓ હોય છે. જેમકે જૂથનું જ્ઞાન, મૂલ્યાંકન, સુપરવર્ણન, ભવિષ્યના કાર્યક્રમોનું આયોજન, સંસ્થાના કાર્યોને પૂરા કરવા, જૂથની આંતરિક ક્રિયાઓ અને પરસ્પર સંબંધોનું જ્ઞાન અને સમજ, જૂથમાં કાર્યકરના સંબંધો અને ભૂમિકા સંબંધી જ્ઞાન, નવા કાર્યકરના માર્ગદર્શનમાં મદદ, સમાજકાર્યના શિક્ષણમાં મદદ, સંશોધનમાં મદદ, મૂલ્યાંકન અને સુપરવિઝનમાં મદદ, સભ્યો દ્વારા કાર્યક્રમોમાં ભાગ લેવાના સ્તરનું જ્ઞાન, જૂથના સભ્યોની ઈચ્છાઓ તથા અભિરૂચિઓને સમજવી, સેવાઓમાં સુધાર વગેરે.

સામૂહિક સેવાકાર્ય અભિલેખો લખવામાં કાર્યકરને જે બાબતો પર એકાગ્રતા રાખવી જોઈએ તે છે - જૂથની સ્થિતિમાં વ્યક્તિઓ એકબીજાને મળીને કામ કરવું, વધારે મજબૂત સંબંધો, તંદુરસ્ત આંતરક્રિયા અને મદદની ભૂમિકાનું સંકલન તથા એકાગ્રતાનું કેન્દ્ર કોણ, શું, કેવી રીતે (જેમ કે તેઓ સાથે મળીને કામ કરે છે.) અને કેમ? વગેરે બાબતોનું વર્ણન પણ એક જૂથકાર્યકર સતત તે પોતાના અભિલેખો દ્વારા તૈયાર કરે છે.

### (C) વર્ણનાત્મક અભિલેખમાં વિષય વસ્તુ (Content of narrative Records) :

વર્ણનાત્મક અભિલેખનું લખવું જૂથ સેવાકાર્યમાં કાર્યકરના કાર્યોનો એક ભાગ છે. જ્યારે કાર્યકરને જૂથ સેવાકાર્યના સિદ્ધાંતો, જ્ઞાન અને બોધની સારી અંતઃદષ્ટિ હોય છે ત્યારે તેના દ્વારા લખવામાં આવતા અભિલેખોમાં એ બધાનો ઉલ્લેખ મળે છે. ટ્રેકરે - એક સારા અભિલેખમાં નીચેની બાબતોને જરૂરી ગણાવી છે.

- (1) જૂથની બાબતમાં પરિચાયાત્મક બાબતો (Identifying Information of the group) એટલે કે, નામ, તારીખ, સમય, સ્થળ, બેઠકની જગ્યા, હાજર અને ગેરહાજર સભ્યોના નામ.
- (2) વ્યક્તિઓના નામો સાથેનું વિવરણ - એટલે કે તે શું કરે છે? શું કહે છે? જૂથમાં અન્ય સભ્યો સાથે કેવા સંબંધો રાખે છે? તેમની જૂથકાર્ય સંબંધી કામોમાં તેમની ભાગીદારીની સ્થિતિ, સભ્યોનું યોગદાન, તેમની સહભાગીતા સંબંધી સંવેગાત્મક ગુણવત્તા જે તેમના વ્યવહારમાં પ્રગટ થાય છે.
- (3) કાર્યક્રમ સંબંધી ક્રિયાકલાપો, હકારાત્મક તથા નકારાત્મક અનુભવો અને જૂથના વિકાસના વિભિન્ન પક્ષોનું ચિત્રણ.
- (4) જૂથમાં કાર્યકરના સંબંધો અને ભૂમિકાના સંપાદનનું વિવરણ.
- (5) જૂથ બેઠકના અંતમાં આ બેઠકમાં થયેલ સંપૂર્ણ કાર્યનું મૂલ્યાંકન.
- (6) જૂથ સાથે આયોજિત અથવા અનૌપચારિક બેઠક-પહેલાં, બેઠક વચ્ચે/વખતે અને બેઠકબાદ થવા વાળી વાતો/બાબતોનું વિવરણ.

### 3.5.2 સંક્ષિપ્ત અભિલેખન :

આ પ્રકારના અભિલેખન કે દસ્તાવેજીકરણમાં સામાજિક અધ્યયન કે સામાજિક પ્રવૃત્તિના કેટલાંક અંશોનો સમાવેશ કરી અભિલેખન કરવામાં આવે છે. તે વિષય પર સંપૂર્ણ પ્રક્રિયાને કેટલાંક ભાગોમાં વિભાજિત કરી દેવામાં આવે છે. જેમ કે સંખ્યાત્મક અને વર્ણનાત્મક. આ વિભાજનમાં કાર્યની મુખ્ય બાબતોનો સમાવેશ કરી આલેખન કરવામાં આવે છે. સંક્ષિપ્ત અભિલેખનમાં સંપૂર્ણ વિગતોને ટૂંકમાં વર્ણવામાં આવે છે. જેથી ઝડપથી કાર્ય અંગેની સમજૂતી મેળવી શકાય છે અને અર્થઘટન કરી શકાય છે.

આમ, જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણ એ અગત્યની ભૂમિકા ભજવે છે. દસ્તાવેજીકરણનો જૂથકાર્ય દરમ્યાન ખૂબ ભાર મૂકવામાં આવે છે. તેથી હેતુને સિદ્ધ કરવામાં અને વિકાસની દિશા નક્કી કરે છે. જે અગત્યની બાબત હોય તે કાર્ય કર્યા બાદ જે નોંધવામાં આવે છે; તેને દસ્તાવેજીકરણ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

### 3.6 અભિલેખન નિરીક્ષણની ટેકનિક :

જૂથકાર્યમાં જૂથકાર્યકર્તા દ્વારા મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. મૂલ્યાંકન એ નિર્ણય કરવાવાળી પ્રક્રિયા છે. જે જવાબદારીપૂર્વક કાર્ય કરવા કેટલી ક્ષમતા, કઈ શક્તિ મર્યાદા,

હકારાત્મક, નકારાત્મક તથા કયા કાર્યો રચનાત્મક છે તે વગેરે જાણવામાં ઉપયોગી છે. નિરિક્ષણએ કાર્યના ઉદ્દેશ્યને દાર્શનિક અને નૈતિક જ્ઞાન આપે છે. કાર્યકર્તા નિર્ણય લેવા માટે નકારાત્મક બાબતોની સામે હકારાત્મક બાબતોમાં સંતુલન બનાવવામાં મદદ કરે છે.

જૂથની સ્થિતિ સભ્યો તથા તેમની ક્ષમતા, મર્યાદા જાણવામાં નિરીક્ષણ ઉપયોગી બને છે. જૂથકાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોનું નીચે પ્રમાણેની સ્થિતિઓનું મૂલ્યાંકન કરે છે.

- (1) કાર્યક્રમોનું મૂલ્યાંકન
- (2) સભ્યોની ભાગીદારી અને અનુભવનું મૂલ્યાંકન
- (3) કાર્યકર્તાની પોતાની ભૂમિકાનું મૂલ્યાંકન

સામાજિક જૂથકાર્યની પદ્ધતિનો સંપૂર્ણ પ્રક્રિયા દરમ્યાન અથવા કોઈ એક કાર્ય પૂર્ણ થાય ત્યારે સમીક્ષાના રૂપમાં મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.

ટ્રેકરેના કહ્યા પ્રમાણે, "સામાજિક જૂથસેવા કાર્યમાં મૂલ્યાંકન એવો ભાગ છે; જે કાર્યકર્તાના નિર્ધારિત ઉદ્દેશ્યો અથવા કાર્યો સંબંધિત જૂથ અનુભવની કુશળતા માપવાનો પ્રયત્ન કરે છે." જૂથકાર્યમાં સામાજિક જૂથ પ્રક્રિયા અને કાર્યક્રમોનું સતત મૂલ્યાંકન જરૂરી છે. આ કાર્યમાં સમૂહ કાર્યકર્તા સમૂહ અને સંસ્થા માટે વધારે સંભવિત કાર્ય પૂર્ણતા સુરક્ષિત કરવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે સહભાગી થાય છે.

જૂથ સેવાકાર્યમાં સહભાગી મૂલ્યાંકન અને અસહભાગી મૂલ્યાંકન એવા બે પ્રકારે મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. આ બંને પ્રકારના મૂલ્યાંકન દ્વારા મળેલી માહિતીનું અભિલેખન કરવામાં આવે છે. અભિલેખન અને મૂલ્યાંકન એક બીજાના પૂરક છે. તેનાથી માહિતીનું સ્પષ્ટ અભિલેખન કરી શકાય છે.

### 3.7 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

1. દસ્તાવેજીકરણને બીજા કયા નામથી પણ ઓળખવામાં આવે છે?
  - a. અભિલેખન
  - b. પ્રક્રિયાનું અનુક્રમિક વર્ણન
  - c. સામુહિક ક્રિયા
  - d. ઉપરનામાંથી એક પણ નહિ
2. સામાજિક જૂથસેવા કાર્યમાં મૂલ્યાંકન એવો ભાગ છે. જે કાર્યકર્તાના નિર્ધારિત ઉદ્દેશ્યો અથવા કાર્યો સંબંધિત જૂથ અનુભવની કુશળતા માપવાનો પ્રયત્ન કરે છે આ વ્યાખ્યા કોના દ્વારા આપવામાં આવી છે?
  - a. વેબસ્ટર
  - b. યંગ અને મેક
  - c. જોન્સન
  - d. ટ્રેકર
3. અભિલેખનના પ્રકાર કયા છે?
  - a. વર્ણનાત્મક
  - b. સંક્ષિપ્ત
  - c. કાર્યક્રમનું મૂલ્યાંકન
  - d. a અને b બંને
4. અભિલેખનના સિદ્ધાંતો કોના દ્વારા આપવામાં આવ્યા છે?
  - a. મેકાઈવર અને પેજ
  - b. હેમિલ્ટન
  - c. લીન્ડસે
  - d. જોન્સન
5. દસ્તાવેજીકરણના કેટલા પ્રકાર છે ?
  - a. પાંચ
  - b. બે
  - c. સાત
  - d. ચાર

---

### 3.8 ઉપસંહાર :

---

અહી જૂથ સેવાકાર્ય દરમ્યાન અભિલેખન (દસ્તાવેજીકરણ)ના અભ્યાસનું આલેખન કરવામાં આવ્યું છે. દસ્તાવેજીકરણ જૂથ સેવાકાર્યના કાર્યકર્તા માટે અગત્યનું આલેખન અને ભાવિ કાર્યક્રમનું માર્ગદર્શન દસ્તાવેજીકરણ દ્વારા મેળવી શકાય છે. સાથે સાથે કરેલા કાર્યની પારદર્શકતા મેળવી શકાય છે. આમ, જૂથ સેવાકાર્યના અભ્યાસમાં દસ્તાવેજીકરણનો અભ્યાસ પણ મહત્વનો ભાગ બની રહે છે.

---

### 3.9 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

---

Answer :- 1) a, 2) d, 3) d, 4) c, 5) b

---

### 3.10 ચાવીરૂપ શબ્દો :

---

- અભિલેખન : અભિ (ઉપર) + લેખન (લખાણ), લખેલું. સહેતુક-મુદ્દાસર લખાણ.
- રેખાકૃતિ : રેખા (રેખાઓ) + કૃતિ (દોરવું) રેખાઓ દોરવી, રેખાઓનું આંકન કરવું-ગોઠવવું-દર્શાવવું

---

### 3.11 સ્વાધ્યાય લેખન :

---

- (1) જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્વ સમજાવો.
- (2) દસ્તાવેજીકરણના સિદ્ધાંતો સમજાવો.
- (3) દસ્તાવેજીકરણના પ્રકારો સમજાવો.
- (4) દસ્તાવેજીકરણમાં મૂલ્યાંકન સમજાવો.
- (5) જૂથકાર્યમાં દસ્તાવેજીકરણનું મહત્વ - ક્ષેત્રકાર્યના આધારે સમજાવો.

---

### 3.12 પ્રવૃત્તિ :

---

- એક વિદ્યાર્થી કાર્યકટ તરીકે ક્ષેત્રકાર્યના વિશેષ સંભારણા સંગ્રહી રાખવા માટે તથા પરીક્ષામાં સારા ગુણ મેળવવા માટે પણ જૂથકાર્યકરી-જૂથકાર્ય સંબંધી અભિલેખન - તેનાં પ્રકારો અને સિદ્ધાંતોને ધ્યાનમાં રાખી અભિલેખન કરો.

---

### 3.13 કેસ સ્ટડી :

---

- એક વિદ્યાર્થી કાર્યકટ તરીકે ક્ષેત્રકાર્યનાં વિશેષ સંભારણાં સંગ્રહી રાખવા માટે ક્ષેત્રકાર્ય સંબંધી અસરકારક અભિલેખન અંગે કેસ સ્ટડી કરો.

---

### 3.14 સંદર્ભગ્રંથ :

---

- (1) સમાજકાર્ય(હિન્દી) : સંગીતા તેજસ્કર પાંડે,  
પ્રકાશન : જુબલી 'એચ' ફાઉન્ડેશન,  
લખનૌ, પ્રકાશન વર્ષ : 2006
- (2) સમાજકાર્ય એક સમગ્ર દૃષ્ટિ(હિન્દી) : ડૉ. બાલેશ્વર પાંડે/ ડૉ. ભારતી શુક્લા  
પ્રકાશન : ઉત્તરપ્રદેશ હિન્દી સંસ્થા,  
લખનૌ, પ્રકાશન વર્ષ : 2011



એકમનું માળખું

- 4.0 ઘટક પરિચય
- 4.1 ઘટકના હેતુઓ
- 4.2 જૂથકાર્યમાં મૂલ્યાંકન
- 4.3 તમારી પ્રગતિ ચકાસો
- 4.4 ઉપસંહાર
- 4.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો
- 4.6 ચાવીરૂપ શબ્દો
- 4.7 સ્વાધ્યાય લેખન
- 4.8 પ્રવૃત્તિ
- 4.9 કેસ સ્ટડી
- 4.10 સંદર્ભગ્રંથ

4.0 ઘટક પરિચય :

વ્યવસાયિક સમાજકાર્યના અભ્યાસના પાયામાં પદ્ધતિઓ રહેલી છે. આ પદ્ધતિ તરીકે જૂથ સેવાકાર્યનો અભ્યાસ કરવો જરૂરી છે. માનવી સમૂહજીવી પ્રાણી છે. તે પોતાની વિવિધ જરૂરિયાતો સંતોષવા જૂથ જીવન જીવે છે. તેમના દ્વારા જ સામાજિકીરણ પામે છે અને સામાજિક વ્યક્તિ બને છે. સમય સંજોગો બદલાતા અને સમૂહની જરૂરિયાતો વધતા અનેક મુશ્કેલીઓ વધે છે.

જૂથમાં ઉદ્ભવેલી સમસ્યાનો હલ કરવા માટે જૂથ સેવા કાર્ય દરમ્યાન જૂથનું મૂલ્યાંકન કરવું ફરજિયાત હોય છે. મૂલ્યાંકન દ્વારા જૂથમાં ઉદ્ભવેલી પરિસ્થિતિની વાસ્તવિકતા જાણી શકાય છે.

જૂથ સેવાકાર્યના કાર્ય સમયે સમસ્યાના સમાધાનના સ્વરૂપને સમજવા માટે જૂથ મૂલ્યાંકન મુખ્ય ભૂમિકા ભજવે છે. સમસ્યાને લગતી વાસ્તવિક જાણકારી મેળવી શકાય છે અને સમસ્યા દૂર કરી શકાય છે. સમસ્યાનું સમાધાન કરી જૂથને આત્મનિર્ભર બનાવી શકાય છે.

4.1 ઘટકના હેતુઓ :

- (1) સમાજકાર્યની પદ્ધતિ તરીકે જૂથ સેવાકાર્યને સંપૂર્ણ સમજી શકશે
- (2) જૂથ સેવાકાર્ય પદ્ધતિમાં જૂથ મૂલ્યાંકનના મહત્ત્વને સમજી શકશે.
- (3) જૂથની સમસ્યાને મૂલ્યાંકન દ્વારા ઓળખી શકશે.
- (4) સમસ્યાના ઉકેલ માટે મૂલ્યાંકન ભૂમિકા સમજી શકશે.
- (5) મૂલ્યાંકનના પ્રકારો વિશે સમજૂતી મેળવી શકાશે.



(6) જૂથ સેવાકાર્યના કાર્યકર્તા તરીકે વિકસિત થઈ શકશે.

(7) કાર્યકર્તામાં રહેલી સુષુપ્ત શક્તિને બહાર લાવી શકાશે.

#### 4.2 જૂથકાર્યમાં મૂલ્યાંકન :

સમાજકાર્યમાં મૂલ્યાંકનનું ખૂબ જ મહત્ત્વ છે. સમાજકાર્યની દરેક પદ્ધતિઓના અભ્યાસમાં મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. સમાજકાર્યની કોઈપણ પદ્ધતિની સંપૂર્ણ પ્રક્રિયા દરમ્યાન અથવા કોઈ એક કાર્ય પૂર્ણ થાય ત્યારે સમીક્ષાના રૂપમાં મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.

ટ્રેકરના કહ્યાં પ્રમાણે, "સામાજિક જૂથ સેવા કાર્યમાં મૂલ્યાંકન એવો ભાગ છે; જે કાર્યકર્તાના નિર્ધારિત ઉદ્દેશ્યો અથવા કાર્યો સંબંધિત જૂથ અનુભવની કુશળતા માપવાનો પ્રયત્ન કરે છે."

જૂથકાર્યમાં સામાજિક જૂથ પ્રક્રિયા અને કાર્યક્રમોનું સતત મૂલ્યાંકન જરૂરી છે. આ કાર્યમાં સમૂહ કાર્યકર્તા સમૂહ અને સંસ્થા માટે વધારે સંભવિત કાર્ય પૂર્ણતા સુરક્ષિત કરવાના ઉદ્દેશ્ય સાથે સહભાગી થાય છે.

જૂથકાર્યના પ્રારંભથી મૂલ્યાંકનની શરૂઆત થાય છે અને જૂથકાર્યના અંત સુધી મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. જૂથની માહિતી મેળવવી મહત્ત્વનું સાધન છે. તેના દ્વારા જૂથકાર્યની અને જૂથની હકિકતો શોધવા માટે મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે તો ઘટના અંગની વિશ્વસનીય અને ચકાસણી જન્ય માહિતી મેળવી શકાય છે.

મૂલ્યાંકન એટલે ફક્ત આંખથી જોવું એવો મર્યાદિત અર્થ કરવામાં આવતો નથી, પણ જૂથકાર્યના અનુસંધાનમાં સહેતુક જોવું તેને મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે. વધુ સ્પષ્ટ રીતે કહીએ તો જૂથ ઘટના કે બનાવ જ્યારે બનતો હોય ત્યારે બનાવના સ્થળે જૂથકાર્યના હેતુને ધ્યાનમાં રાખી શરીરની દરેક જ્ઞાનેન્દ્રિયો દ્વારા માહિતી મેળવવાની ક્રિયાને મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે.

મૂલ્યાંકન એ નિર્ણય કરવાવાળી પ્રક્રિયા છે. જે નક્કી કરે છે કે જૂથકાર્યકર્તા તથા સંસ્થાની જવાબદારી શું છે? તેનામાં પૂરા કરવાની કેટલી ક્ષમતા છે? કઈ કઈ ખામીઓ છે? ખૂબીઓ કઈ છે? કયા કાર્યો રચનાત્મક સહયોગ પૂરો પાડે છે? આ પ્રકારનો મૂલ્યાંકનનો ઉદ્દેશ દાર્શનિક તથા નૈતિક જ્ઞાન છે. આ કાર્યકર્તાને નિર્ણય સુધી પહોંચવા માટે નકારાત્મક કારણોની વિરુદ્ધ હકારાત્મક કારણોનું સંતુલન બનાવી રાખે છે. મૂલ્યાંકન દ્વારા જૂથમાં થતી આંતરક્રિયા અને પ્રક્રિયાનું સ્પષ્ટીકરણ થાય છે અને એ દ્વારા જૂથની સ્થિતિ, સભ્યોનો અનુભવ, તેની શક્તિઓ અને મર્યાદાની જાણકારી પ્રાપ્ત થાય છે.

મૂલ્યાંકન દ્વારા કાર્યકર્તા તેની ભૂમિકાને સમજે છે, તેની સફળતા-નિષ્ફળતાની આલોચના કરે છે, મૂલ્યાંકન દ્વારા કાર્યક્રમના મહત્ત્વનું જ્ઞાન પ્રાપ્ત થાય છે, સભ્યોની મનોવૃત્તિઓ, રસ તથા અનુભવોની જાણકારી મળે છે, સભ્યોની ઈચ્છાઓ, ક્ષમતાઓ, શક્તિઓ, કુશળતા, સંબંધો, મર્યાદિત સંઘર્ષો વગેરે જાણવા મળે છે. આ દ્વારા કાર્યકર્તાને પોતાનાં કાર્યક્રમમાં તથા ક્રિયાત્મક નીતિઓમાં પરિવર્તન કરવાની તક મળે છે.

જૂથકાર્ય અભ્યાસમાં મૂલ્યાંકન અંતર્ગત જે કાર્ય કરવામાં આવે છે તે કાર્યના લક્ષ્યને સંપૂર્ણ સફળ મૂલ્યાંકન દ્વારા થઈ શકે છે. જૂથ સેવાકાર્યમાં મૂલ્યાંકન અનેક રીતે મહત્ત્વ ધરાવે છે; જે નીચે મુજબ છે.

##### 4.2.1 જૂથકાર્યમાં મૂલ્યાંકનનું મહત્ત્વ :

1. જૂથ સેવાકાર્યમાં મૂલ્યાંકન દ્વારા જૂથ સેવાકાર્યની પ્રક્રિયાઓ અને દિશાઓ નક્કી થઈ શકે છે.

2. જૂથ સેવાકાર્ય માટે પરિસ્થિતિ, લોકો, જૂથ, કાર્યકર્તાઓ અને ઉપલબ્ધ સંસાધનોનું સંપૂર્ણ મૂલ્યાંકન થઈ શકે છે.
3. કાર્યક્રમના સંચાલન, પરસ્પર સ્વીકૃતિ, સભ્યો અને કાર્યકર્તાઓ દ્વારા ભાગીદાર થવા સમાન તક પૂરી પાડવામાં મૂલ્યાંકન ઉપયોગી બને છે.
4. જૂથ અને સભ્યોને આત્મવિશ્વાસ, આત્મનિર્ણય, આત્મનિર્દેશન વિકાસ, કાર્યક્રમ આયોજન અને સંચાલનની ક્ષમતા, વિવિધ જવાબદારીના વિકાસ માટે મૂલ્યાંકન ઉપયોગી બને છે.
5. કાર્યકર્તાની ભૂમિકા અને વ્યવહાર તેમજ બધા જ કર્મચારીઓના વ્યવહાર માટે મૂલ્યાંકન ઉપયોગી બને છે.
6. કાર્યક્રમના વિષયવસ્તુ તથા કાર્યપ્રણાલીની સમીક્ષા કરવામાં ઉપયોગી બને છે.
7. વ્યક્તિ અને જૂથના વ્યવહાર અને કાર્યનું સંપૂર્ણ અહેવાલલેખન કરવામાં ઉપયોગી બને છે.
8. જૂથના સમાયોજન કરવા માટે અને જૂથને પૂરે-પૂરું સમજવા માટે મૂલ્યાંકન અગત્યનો ભાગ ભજવે છે.
9. જૂથમાં લોકશાહી મૂલ્યો જેવા કે સમાનતા, સ્વતંત્રતા અને બંધુત્વને સ્થાપિત કરવામાં મૂલ્યાંકન ઉપયોગી બને છે.
10. જૂથ દરેક સભ્યને મૂલ્યાંકન દ્વારા કાર્ય કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરી આત્મનિર્ભર બનાવવાનું કાર્ય કરે છે.
11. સમૂહમાં વ્યક્તિનું મહત્ત્વ સ્થાપિત કરી ગૌરવ અપાવવામાં જૂથ મૂલ્યાંકન ઉપયોગી બને છે.
12. જૂથમાં સામાજિક એકતા લાવી વિકાસની દિશામાં પ્રયત્નશીલ કરવામાં મહત્ત્વનો ફાળો આપે છે.
13. જૂથ ઉપયોગી કાર્યક્રમ અથવા યોજના ઘડતર માટે મૂલ્યાંકન માર્ગદર્શકની ભૂમિકા ભજવે છે.

#### 4.2.2 મૂલ્યાંકનના પ્રકારો :

જૂથ સેવા કાર્યમાં મૂલ્યાંકનની સવિશેષ ભૂમિકા છે. જૂથકાર્યમાં લોકોને જાણ કર્યા વિના જૂથના દરેક સભ્યનું મૂલ્યાંકન કરી વિશ્વસનીય માહિતી મેળવવામાં આવે છે. તેથી જૂથકાર્યમાં પ્રામાણિકતા વધે છે. મૂલ્યાંકનના મુખ્ય બે પ્રકાર છે; જે નીચે મુજબ છે,

##### 4.2.2.1 સહભાગી મૂલ્યાંકન :

કાર્ય હેઠળના જૂથમાં મૂલ્યાંકનકર્તા પોતે ભળી જઈને કે જૂથના સભ્યોની સામાજિક જીવનને લગતી ક્રિયા પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લઈને મૂલ્યાંકન કરે ત્યારે તેને સહભાગી મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે.

સહભાગી મૂલ્યાંકનમાં જૂથકાર્ય હેઠળની વ્યક્તિ અથવા જૂથની દૈનિક પ્રવૃત્તિઓ નિહાળે છે. જૂથમાં શું બને છે? સભ્યો કઈ રીતે વર્તે છે? તેનું મૂલ્યાંકન કઈ રીતે કરે છે? જૂથના સભ્યો સાથે કેવું વર્તન કરે છે? તે સમજવા પ્રયાસ કરે છે. આ રીતે સહભાગી મૂલ્યાંકન દ્વારા કાર્ય થઈ શકે છે.

સહભાગી મૂલ્યાંકન દ્વારા જૂથકાર્યનો સમગ્રદર્શી અભ્યાસ કરે છે. કાર્ય હેઠળનું જૂથ કુટુંબ, ગામડું, શહેર, કલબ, આદિવાસી સમુદાય વગેરે સ્વરૂપનું નાનું કે મોટા સ્વરૂપનું સહભાગી મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. જૂથકાર્યના મૂલ્યાંકન સમયે મૂલ્યાંકન કર્તાને જૂથજીવનમાં ઓતપ્રોત થઈ જવું પડે છે. તેમની દરેક પ્રવૃત્તિઓમાં સહભાગી થવું પડે છે. સહભાગી મૂલ્યાંકનની ઉપયોગિતા :

**(1) સ્વભાવિક વર્તનની માહિતી મેળવી શકાય છે.**

સહભાગી મૂલ્યાંકનનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય જૂથજીવનનું સ્વભાવિક ચિત્ર મેળવવાનો છે. જૂથજીવનના સભ્યોથી અજ્ઞાત હોય તો મૂલ્યાંકન હેઠળના જૂથના સભ્યોના વર્તનનું મૂલ્યાંકન કરી શકાય છે.

**(2) ઊંડાણપૂર્વકની માહિતી મેળવી શકાય છે.**

આ પ્રકારની મૂલ્યાંકન પ્રક્રિયામાં જૂથકાર્યમાં ભળી જાય છે. મૂલ્યાંકનકારનું વર્તન જૂથના સામાન્ય સભ્યો જેવું લાગે છે. તેથી જૂથના સભ્યો જે કાંઈ લાગણી અનુભવી જે પ્રતિભાવ દાખવે તે અંગેની માહિતી મેળવી શકે છે. જેમ કે જૂથના સભ્યોનો ગુસ્સો, ગમો-અણગમો, થાક, સહયોગ કે વિરોધ વગેરે અનુભવોની ઊંડાણપૂર્વકની માહિતી મેળવી શકાય છે.

**(3) અન્ય સાધન કરતા વધુ વિસ્તૃત માહિતી મેળવી શકાય છે.**

સમાજજીવનને લગતા ઘણાં ક્ષેત્રોને લગતી માહિતી સહભાગી મૂલ્યાંકન દ્વારા માહિતી મેળવી શકાય છે. જૂથકાર્યમાં મૂલ્યાંકન કાર્યની શરૂઆતથી લઈ અંત સુધી કરી શકાય છે. તેનાથી પ્રત્યક્ષ તમામ બાબતોનો અનુભવ થાય છે અને વિશ્વસનીય માહિતી મેળવી શકાય અથવા જૂથને સમજી શકાય છે.

**(4) માહિતીની સત્યતા ચકાસી શકાય છે.**

સહભાગી નિરીક્ષણ એવી ધારણા ઉપર રચાયેલું છે કે જે પરિસ્થિતિમાં મૂલ્યાંકન કરવાનું હોય, એ જૂથની પરિસ્થિતિમાં મૂલ્યાંકન કરનાર ભળી જાય તો તે; જૂથની પરિસ્થિતિનું અર્થઘટન સારી રીતે વિશ્વસનીય કરી શકે છે. જૂથના સભ્યો જે સૂચનો કે વિધાનો કરે છે એ વિધાનો કે સૂચનો સાચા છે કે ખોટા તેની ચકાસણી કરી શકાય છે. સહભાગી મૂલ્યાંકન વિશ્વસનીય કાર્ય કરવા માટેનું અગત્યનું સાધન છે.

ઉપરોક્ત વિગતો અનુસાર જાણી શકાય છે કે સહભાગી મૂલ્યાંકન જૂથકાર્ય માટે આગવું મહત્વ ધરાવે છે. આ પ્રકાર જૂથજીવનનું વાસ્તવિક ચિત્ર મેળવવામાં ઊંડાણપૂર્વકની અને વિસ્તૃત હકિકત મેળવવામાં તેમજ વિશ્વસનીય કાર્ય કરવા ઉપયોગી બને છે. જૂથ સેવાકાર્યનું કાર્ય કરવા માટે જૂથકાર્ય મૂલ્યાંકન કાર્યકર્તાની આવડત કે કૌશલ્ય છે. તેનો કાર્યકર્તાના વ્યક્તિત્વ પર આધાર રહેલો છે.

**● સહભાગી મૂલ્યાંકનની મર્યાદા :**

જૂથ સેવાકાર્યમાં સહભાગી મૂલ્યાંકનની કેટલીક મર્યાદાઓ રહેલી છે; જે નીચે મુજબ છે,

**(1) અનુભવનું ક્ષેત્ર મર્યાદિત બને છે :**

જૂથકાર્યકર્તા જ્યારે જૂથની ખૂબ જ નિકટ હોય ત્યારે સમગ્ર જૂથજીવનનું મૂલ્યાંકન અશક્ય બને છે. આથી સહભાગી મૂલ્યાંકનમાં અનુભવનું ક્ષેત્ર મર્યાદિત બને છે. જૂથના સભ્યો તરીકે કાર્યકર્તા બીજા સભ્યોની તુલનામાં અમુક સભ્યોના જીવન વિશે વધુ જાણતા હોય તેવું બનવા સંભવ છે. કારણ કે કાર્યકર્તા બીજા જૂથના સભ્યોથી અમુક જૂથવર્તનથી અજાણ (જુદો) પડી જાય છે. કાર્યકર્તા જૂથજીવનમાં જેટલે અંશે તે પોતાના અનુભવનું ક્ષેત્ર મર્યાદિત બનાવી દે છે.

**(2) માહિતી મેળવવાના ઘણા રસ્તા બંધ થઈ જાય છે :**

સહભાગી મૂલ્યાંકન દરમિયાન કાર્યકર્તા જૂથજીવનમાં ભળવા માટે જૂથમાં વિકસેલા સત્તાના કાર્યક્રમમાં કે પ્રતિષ્ઠાના સ્તરોમાં કોઈ મહત્વનું સ્થાનધારણ કરે ત્યારે તેના માટે માહિતી મેળવવાના ઘણાખરા માર્ગો બંધ થઈ જાય છે. જેમ કે જૂથના કાર્યકર્તા મુખીપ્રમુખના હોદ્દા ધારણ કરે તો એ હોદ્દા ઉપર રહેવાના કારણે તે અન્ય સભ્યોથી વિખૂટો પડે છે. આમ, માહિતી મેળવવાના ઘણા રસ્તા બંધ થઈ જાય છે.

**(3) વાસ્તવિકતા ગુમાવવાનો ભય :**

જૂથકાર્યકર્તા જૂથમાં ભળીને જેટલે અંશે લાગણીભર્યા વર્તનો કરે તેટલે અંશે તે વાસ્તવિકતા ગુમાવી બેસે તેવી પરિસ્થિતિ ઊભી થાય છે. લાગણીના પ્રવાહમાં કાર્યકર્તા તટસ્થ રીતે વાસ્તવિકતા નિહાળી શકતો નથીકે સભ્યોના વર્તનનું અર્થઘટન પણ વાસ્તવિકપણે કરી શકતો નથી. તેમાં તેના ગમા-અણગમા અને મૂલ્યોની અસર મૂલ્યાંકન ઉપર પડવાનો સંભવ રહે છે. કાર્યકર્તા કેટલીક વખત જાણકારીની નોંધ લેવાને બદલે ગુસ્સાપૂર્ણ વર્તન દાખવે છે. આમ, વાસ્તવિકતા ગુમાવવાનો ભય રહે છે.

**(4) કૃત્રિમ વર્તનને પણ સ્વાભાવિક વર્તન તરીકે ગણી લેવાની સંભાવના :**

સહભાગી મૂલ્યાંકનમાં કૃત્રિમ વર્તનને પણ સ્વાભાવિક વર્તનગણી લેવાની સંભાવના રહેલી છે. આ પ્રકારના મૂલ્યાંકનમાં અભ્યાસ હેઠળના જૂથને કાર્યક્રમના હેતુથી અજ્ઞાન રાખવાનું હોય છે; પરંતુ સંજોગોવસાત સભ્યોને તેની જાણ થઈ જાય તો કાર્યકર્તાની અસર નીચે જૂથના સભ્યોનું વર્તન કૃત્રિમ થવાની સંભાવના રહે છે. જેના લીધે તેની સ્વાભાવિક વર્તન તરીકે ગણતરી કરી લેવામાં આવે છે.

**(5) સમયનો વ્યય થવાની સંભાવના :**

આ પ્રકારના મૂલ્યાંકનમાં જે ઘટનાનું કે પરિસ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરવાનું હોય છે તે ઘટના કે પરિસ્થિતિ કાર્યકર્તાના નિયંત્રણ હેઠળ હોતી નથી. તેથી આવી ઘટના કે પરિસ્થિતિ બને ત્યારે કાર્યકર્તાને રાહ જોવી પડે છે. જેમ કે અમુક ધાર્મિક વિવિધતાનું મૂલ્યાંકન કરવાનું હોય ત્યારે એ વિધિ બને તેવી કાર્યકર્તા એ નિષ્ક્રિય બનીને લાંબા સમય સુધી રાહ જોવી પડે છે. આવા સંજોગોમાં કાર્યકર્તાના ઘણા સમયનો વ્યય થાય છે.

આમ, જૂથ સેવાકાર્યના કાર્યમાં અનેક પ્રકારની મર્યાદાઓ રહેલી છે. તેના દ્વારા કાર્યકર્તાને કાર્ય કરવામાં ખૂબ જ મુશ્કેલીઓ ઊભી થાય છે, તેના લીધે કાર્યમાં સફળતા મળતી હોતી નથી.

#### 4.2.2.2 અસહભાગી મૂલ્યાંકન :

અસહભાગી મૂલ્યાંકન જૂથકાર્ય દરમ્યાન સહભાગી મૂલ્યાંકનની મર્યાદાઓ દૂર કરવા માટે ઘણા જૂથકાર્યકર્તાઓ અસહભાગી મૂલ્યાંકનની પસંદગી કરે છે. અસહભાગી મૂલ્યાંકનમાં જે જૂથનું મૂલ્યાંકન કરવાનું હોય છે એ જૂથમાં ભળ્યા વિના જૂથની પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લીધા વિના મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. એટલે કે જૂથકાર્ય દરમ્યાન કાર્યકર્તા પોતે દૂર રહે અને અલિપ્ત રહીને મૂલ્યાંકન કરે છે. આ પ્રકારના મૂલ્યાંકનને અસહભાગી મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે.

અસહભાગી મૂલ્યાંકનમાં જૂથ સેવા કાર્યના કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોમાંથી પસંદ કરીને કે સંપર્ક સાધીને પ્રતિભાવ સ્વરૂપે કાર્ય અંગેનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. કાર્યકર્તા જ્યારે જૂથ સેવા કાર્ય હેઠળના જૂથનું નિષ્ક્રિય બનીને એક પ્રેક્ષકની જેમ મૂલ્યાંકન કરે ત્યારે તેવા મૂલ્યાંકનને અસહભાગી મૂલ્યાંકન કહેવાય.

આ પ્રકારના મૂલ્યાંકનમાં કાર્યકર્તા જૂથ સેવા કાર્ય હેઠળના જૂથનું બહારની વ્યક્તિ તરીકે મૂલ્યાંકન કરે છે. ભૌતિક રીતે તે જૂથનો ભાગ હોય છે, પણ સામાજિક રીતે જૂથથી અલગ રહે છે.

આ પ્રકારના મૂલ્યાંકનને અસક્રિય મૂલ્યાંકન કહે છે. કાર્યકર્તા આ પ્રકારનું મૂલ્યાંકન થઈ શકે તેવી વિવિધ પરિસ્થિતિઓ સુચવે છે. જેમ કે અમુક કારખાના, પરચુરણ દુકાન, બેંક, હડતાળ, ધાર્મિક ઉત્સવ, જન્મ, લગ્ન, મૃત્યું પ્રસંગની વિધિઓ, કચેરીમાં, શાળામાં શિક્ષકો અને વિદ્યાર્થીઓની પરિસ્થિતિ વગેરેનું મૂલ્યાંકન થઈ શકે છે. શુદ્ધ સ્વરૂપનું અસહભાગી મૂલ્યાંકન કરવું મુશ્કેલ છે.

સંપૂર્ણ પણે અસહભાગી કહી શકાય તેવું મૂલ્યાંકન કરવું મુશ્કેલ છે. એટલે કે અમુક અંશે જૂથ સાથે સમાયોજન જરૂરી બને છે.

#### 4.2.2.3 અર્ધસહભાગી નિરીક્ષણ :

વાસ્તવમાં સંપૂર્ણ અસહભાગી બનવું તે કાર્યકર્તા માટે મુશ્કેલ બને છે. આથી આ મુશ્કેલી નિવારવા અર્ધસહભાગી નિરીક્ષણનો આશ્રય લેવામાં આવે છે. અભ્યાસ હેઠળના જૂથનું મૂલ્યાંકન કરવાની સાથો સાથ અમુક મહત્ત્વની વ્યક્તિઓ પાસેથી મુલાકાત, વાતચીત વગેરે દ્વારા પણ ઘટનાની જાણકારી મેળવે છે. અમુક પ્રવૃત્તિમાં જોડાયા વિના માત્ર પ્રેક્ષક બનીને મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે ત્યારે તેને અર્ધસહભાગી મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે.

જૂથ સેવાકાર્યમાં સહભાગી મૂલ્યાંકનની મર્યાદાઓ દૂર કરવામાં અર્ધસહભાગી મૂલ્યાંકન ઘણું ઉપયોગી બને છે. કાર્યકર્તા કાર્યના હેતુના અનુસંધાનમાં જૂથ સેવાકાર્ય સહભાગી તેમજ અસહભાગી અમે બન્ને મૂલ્યાંકનનો આશ્રયલેવામાં આવે; તે રીતે મિશ્ર સ્વરૂપનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે તો જૂથ જીવન અંગે વધુ વિશ્વસનીય માહિતી મેળવી શકાય છે. આથી અર્ધસહભાગી મૂલ્યાંકન વધુ ઈચ્છનીય માનવામાં આવે છે. કારણ કે તે દ્વારા સહભાગી મૂલ્યાંકન અને અસહભાગી મૂલ્યાંકન એમ બન્ને પ્રકારના મૂલ્યાંકનની મર્યાદાઓ મહદ્ અંશે દૂર કરી શકાય છે અને બન્ને પ્રકારના મૂલ્યાંકનનો લાભ મેળવી શકાય છે.

#### 4.2.3 મૂલ્યાંકની પદ્ધતિઓ :

જૂથ સેવાકાર્યમાં કાર્યની સફળતા કે નિષ્ફળતાના પ્રમાણને જાણવું જરૂરી છે. કાર્ય હેઠળના જૂથમાં યોજનાપૂર્વક મૂલ્યાંકન કરવાથી એટલે કે પદ્ધતિ પ્રમાણે મૂલ્યાંકન કરવાથી જૂથ સેવા કાર્યના કાર્યની જરૂરિયાતમુજબની જાણકારી મેળવી શકાય છે. તેના માટે વિવિધ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જેની વિગત નીચે મુજબ છે.

#### 4.2.3.1 સાદું મૂલ્યાંકન :

આ પદ્ધતિ દ્વારા જૂથકાર્યમાં મૂલ્યાંકનના ધ્યાનમાં આવતી માહિતીની નોંધ રાખવા માટે, માહિતીની વિશ્વસનીયતાની ખાતરી માટે કોઈ ચોક્કસ સાધનોનો ઉપયોગ કરવાના પ્રયત્નોનો એકંદરે અભાવ હોય ત્યારે તેવા મૂલ્યાંકનને સાદું મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે. સાદા મૂલ્યાંકનમાં ચોક્કસાઈભર્યા સાધનોનો ઉપયોગ કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવતો નથી. માત્ર આંખથી જોવા મળતી ઘટનાની નોંધ લેવામાં આવે છે, આ પ્રમાણેના મૂલ્યાંકનને સાદું મૂલ્યાંકન કહે છે. સાદું મૂલ્યાંકનને ‘અનિયંત્રિત મૂલ્યાંકન’ પણ કહેવામાં આવે છે. જે ઘટનાનું મૂલ્યાંકન કરવાનું હોય તે ઘટના ઉપર નિયંત્રણ મુક્યા વિના તેમજ મૂલ્યાંકન કરનાર કાર્યકર્તા ઉપર મૂલ્યાંકન કરવા બાબત કોઈ સ્વરૂપનું નિયંત્રણ ન હોય ત્યારે તેવા મૂલ્યાંકનને સાદું કે અનિયંત્રિત મૂલ્યાંકન પદ્ધતિ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે.

#### 4.2.3.2 પદ્ધતિસરનું મૂલ્યાંકન :

આ મૂલ્યાંકન પદ્ધતિમાં ચોક્કસાઈ ભરી માહિતી મેળવવા માટે યાંત્રિક સાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જૂથ સેવાકાર્યમાં જૂથના સભ્યોમાંથી પ્રતિનિધિત્વપૂર્ણ લોકોનો માહિતી મેળવવા માટે ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જૂથકાર્યની જરૂરી માહિતી એકત્ર કરવા માટે મુલાકાત અનુસૂચિ, મુલાકાત પ્રતિભાવ પત્રક, ફોટોગ્રાફ્સ, નકશા, શરીરની પાંચ જ્ઞાનેન્દ્રિય વગેરે સાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જરૂર જણાય તો ઘણા સ્થળે પ્રયોગ પરિસ્થિતિપણ ઊભી કરવામાં આવે છે. આ મૂલ્યાંકન પદ્ધતિને નિયંત્રિત મૂલ્યાંકન તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. નિયંત્રિત મૂલ્યાંકનમાં ચોક્કસાઈ તેમજ પ્રમાણીકરણ માટે વિવિધ સાધનો અથવા માધ્યમોનો ચોક્કસ ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. આવા મૂલ્યાંકન દ્વારા ઝીવણટપૂર્વકની માહિતી મેળવી શકાય છે. આ પદ્ધતિના મૂલ્યાંકન દ્વારા ખાતરીપૂર્ણ સામાન્યીકરણો અથવા તારણો તારવી શકાય છે.

નિયંત્રિત મૂલ્યાંકન સામાન્ય રીતે પહેલેથી ચોક્કસ યોજના અનુસાર કરવામાં આવે છે. આથી આ પ્રમાણેના મૂલ્યાંકનને નિયંત્રિત કે પદ્ધતિસરનું મૂલ્યાંકન પણ કહેવામાં આવે છે. જૂથજીવનનું પદ્ધતિસરનું વર્ણન કરવા માટે કે અમુક શંકા કે મુશ્કેલીની ચકાસણી કરવા માટે પદ્ધતિસરના મૂલ્યાંકન પ્રમાણે મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.

જૂથજીવનથી જૂથકાર્યકર્તા પરિચિત હોવાથી સંબંધિત માહિતી એકત્ર કરવાની રજુઆત કરે તે પહેલા ચોક્કસ પદ્ધતિ પ્રમાણે યોજનાનું ઘડતર કરે છે. જૂથજીવનના ચોક્કસ પાસાં ઉપર કેન્દ્રીત થયેલું હોય છે. આ પ્રકારના મૂલ્યાંકનમાં માહિતી એકત્ર કરવા માટે વિવિધ સાધનો અને માધ્યમોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. આમ, તેને પદ્ધતિસરનું કે નિયંત્રિત મૂલ્યાંકન કહેવાય છે.

#### 4.3 તમારી પ્રગતિ ચકાસો : (MCQs)

1. “સામાજિક જૂથ સેવા કાર્યમાં મૂલ્યાંકન એવો ભાગ છે, જે કાર્યકર્તાના નિર્ધારિત ઉદ્દેશ્યો અથવા કાર્યો સંબંધિત જૂથ અનુભવની કુશળતા માપવાનો પ્રયત્ન કરે છે.” આ વ્યાખ્યા કોના દ્વારા આપવામાં આવી છે.
  - a. ટ્રેકર
  - b. યંગ અને મેક
  - c. જોન્સન
  - d. વિન્ટર

2. જૂથ ઘટના કે બનાવ જ્યારે બનતો હોય ત્યારે બનવાના સ્થળે જૂથકાર્યના હેતુને ધ્યાનમાં રાખી શરીરની દરેક જાનેન્દ્રીયો દ્વારા માહિતી મેળવવાની ક્રિયાને શું કેહવામાં આવે છે?
  - a. મૂલ્યાંકન
  - b. અવલોકન
  - c. પ્રક્રિયા અભીલેખન
  - d. નિરીક્ષણ
3. જૂથકાર્ય દરમ્યાન કાર્યકર્તા પોતે દુર રહે અને અલિપ્ત રહીને મૂલ્યાંકન કરે છે, તેને કેવું મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે?
  - a. અર્ધસહભાગી નિરીક્ષણ
  - b. સાદું મૂલ્યાંકન આભાર - નિહારીકારવિયા
  - c. અસહભાગી મૂલ્યાંકન
  - d. પદ્ધતિસરનું મૂલ્યાંકન
4. જૂથના સભ્યોની સામાજિક જીવનને લગતી ક્રિયા પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લઈને મૂલ્યાંકન કરે ત્યારે તેને કેવા પ્રકારનું મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે?
  - a. પદ્ધતિસરનું મૂલ્યાંકન
  - b. અર્ધસહભાગી નિરીક્ષણ
  - c. અસહભાગી મૂલ્યાંકન
  - d. સહભાગી
5. જૂથ સેવાકાર્ય માટે કયા ઉપલબ્ધ સંસાધનોનું સંપૂર્ણ મૂલ્યાંકન થઈ શકે છે.?
  - a. પરીસ્થિતી અને લોકો
  - b. જૂથ અને કાર્યકર્તા
  - c. A અને B
  - d. ઉપરોક્ત માંથી એક પણ નહિ.

#### 4.4 ઉપસંહાર :

અહીં જૂથ સેવાકાર્ય પદ્ધતિને સફળ બનાવવા માટે મૂલ્યાંકનના વિવિધ પાસાંઓનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે. મૂલ્યાંકનના માધ્યમથી જૂથની સમસ્યાનું સમાધાન કરવામાં મહત્ત્વની લાક્ષણિકતા ધરાવે છે. જૂથનું સતત મૂલ્યાંકન કરવાથી વાસ્તવિક પરિસ્થિતિ જાણી શકાય છે. આમ, મૂલ્યાંકન જૂથ સેવાકાર્ય માટે મહત્ત્વનું છે.

#### 4.5 તમારી પ્રગતિ ચકાસોના જવાબો :

Answer :- 1) a , 2) a, 3) c, 4) d, 5) c

#### 4.6 ચાવીરૂપ શબ્દો :

- મૂલ્યાંકન : સહેતુક ચકાસવું, તપાસવું, માપવું
- નિરીક્ષણ : નિર્ (માંહે) + ઈક્ષ (જોવું) + રમન (પણું), અવલોકન, બારીક તપાસ, ધારીધારીને જોવું તે, સહેતુક તપાસ.

#### 4.7 સ્વાધ્યાય લેખન :

1. જૂથકાર્યમાં મૂલ્યાંકનનું મહત્ત્વ તમારી દૃષ્ટિએ જણાવો.
2. સમાજકાર્યના કાર્યકર્તા તરીકે જૂથકાર્યમાં મૂલ્યાંકનના અનુભવો વર્ણવો.
3. જૂથકાર્યની મૂલ્યાંકન પદ્ધતિ ક્ષેત્રકાર્યના આધારે વર્ણવો.
4. ક્ષેત્રકાર્યના આધારે કોઈપણ એક પકારનું વર્ણન કરો.
5. જૂથકાર્યમાં સંઘર્ષ - સમજાવો.







# ડો.બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી

જ્યોર્તિમય પરિસર, સરખેજ-ગાંધીનગર હાઈવે,  
છારોડી, અમદાવાદ-૩૮૨૪૮૧  
વેબસાઈટ : [www.baou.edu.in](http://www.baou.edu.in)