

પ્રકરણ-૧ : વૈયકિતક સેવાકાર્ય અને જૂથકાર્ય પદ્ધતિ

CHAPTER-1 : THE METHOD OF CASE WORK AND GROUP WORK

૧. વૈયકિતક સેવાકાર્યનો ખ્યાલ અને અર્થ

(CONCEPT & MEANING OF CASE WORK)

વૈયકિતક સેવાકાર્યનો અર્થ

૨. વૈયકિતક સેવાકાર્યના ઉદ્દેશો

(OBJECTIVES OF CASE WORK)

વ્યકિતને યોગ્ય સમાયોજન સંબંધી

પર્યાવરણમાં સમાવિષ્ટ સમસ્યાના સ્ત્રોતનું જ્ઞાન

આંતરિક શક્તિને વિકસિત કરવી

૩. વૈયકિતક સેવાકાર્યના ઘટકતત્વો

(ELEMENTS OF CASE WORK)

વ્યકિત

સમસ્યા

સ્થાન

પ્રક્રિયા

૪. સામાજિક વૈયકિતક સેવાકાર્યનાં સિધ્ધાંતો

(PRINCIPLES OF CASE WORK)

વૈયકિતકરણનો સિધ્ધાંત

સ્વીકૃતિનો સિધ્ધાંત

આત્મ-નિર્ણયના અધિકારનો સિધ્ધાંત

૧. વૈયક્તિક સેવાકાર્યનો ખ્યાલ અને અર્થ

(CONCEPT & MEANING OF CASE WORK)

સમાજસેવાના મૂળ ભારતની સંસ્કૃતિમાં રહેલા છે. સમાજસેવા અને સમાજકલ્યાણની પ્રવૃત્તિ કરવી એ ભારતીય સમાજનું વિશેષ લક્ષણ જોવા મળ્યું છે. પુરાણકાળમાં રાજા-મહારાજાઓ દાન આપતા અને તેમના રાજ્યમાં પ્રજાની સમસ્યા સમજીને તેને ઉકેલવાનો પ્રયાસ કરતા. આનું ઉદાહરણ આપણી રામાયણમાં મળી આવે છે. તે વખતે રામ ભગવાન રાજા તરીકે પોતાની પ્રજાના પ્રશ્નો જાણવા ગુપ્ત વેશ ધારણ કરીને પણ પ્રજા વચ્ચે જઈને પોતે પ્રશ્નોને સમજતા અને ઉકેલ લાવતા. આ સમયે ધાર્મિક ભાવનાથી પ્રેરાઈ, સાધુસંતો, બ્રાહ્મણો અને ગાયોની રક્ષા માટે પોતાનો જીવ ગુમાવ્યા હોવાના અનેક ઉદાહરણો છે. આપણા ઋષિમુનિઓ પણ રાજાઓ કે પ્રજાની સમસ્યાના નિરાકરણ માટે વ્યક્તિગત કે સામાજિક સહાયના માધ્યમોનો ઉપયોગ કરતા. આમ, પ્રત્યેક વ્યક્તિ પ્રત્યેની જીવદયા અને કલ્યાણની ભાવનાઓ ભારતીય સંસ્કૃતિનાં પોતાના આગવા પ્રતિક રહ્યા છે.

ભગવાન બુદ્ધ અને મહાવીર જેવી અનેક મહાન વ્યક્તિઓએ સમાજની બદીઓ અને ગેરમાન્યતાઓને દૂર કરી માનવતાનો અભિગમ કેળવવા, જનસમાજમાં પરિવર્તન લાવવા તેમજ સમાજ સુધારણા માટે અનેક પ્રયત્નો કર્યા, પરંતુ સદીઓથી ચાલી આવતી કેટલીક પ્રજાઓમાં સુધારો લાવવા ૧૯ મી સદીમાં સમાજ સુધારણાના અસરકારક પ્રયત્નો થયા. રામકૃષ્ણ મિશને અને બાલ્મી સમાજે ભારતમાં સમાજકાર્યને નવી દિશા ચીંધી. તેઓએ સતીપ્રથાને નાબુદ કરવા સાથે સાથે જરૂરિયાતવાળા વ્યક્તિઓ માટે સંસ્થાકીય સેવાઓની હિમાયત કરી.

રાજા રામમોહન રોયે એક કેળવણીકાર, ધાર્મિક સુધારક અને સામાજિક કાર્યકર તરીકે હિન્દુ ધર્મનો બચાવ કરીને વેદ અને ઉપનિષદોની ફિલસૂફીથી લોકોને જાણકાર કર્યા. તેમણે સમગ્ર સમાજમાં સ્ત્રીને અપાતા નીચલા દરજ્જાનો વિરોધ કર્યો અને સમાજમાં પણ તેવી કુમાન્યતાઓ દૂર કરી દિકરીને દૂધ પીતી કરવાની અને સતીપ્રથા જેવી અમાનુષી પ્રથાઓ બંધ કરવાની હાકલ કરી. તેમણે પોતાના જ વિધવા ભાભી

જોડે પુનઃલગ્ન કરી વિધવાના પુનઃલગ્ન પર ભાર મૂક્યો અને સમાજ સામે એક આદર્શ ઉદાહરણ પૂરું પાડ્યું.

૧૯ મી સદીની પ્રમુખ ઘટના હતી કે સ્વામી વિવેકાનંદે રામકૃષ્ણ મિશનની સ્થાપના કરી. સ્વામી વિવેકાનંદે તેની પ્રવૃત્તિઓને વેગવંતી બનાવવા આંતરરાષ્ટ્રીય ધોરણે તેનો પ્રચાર કર્યો.

આ સમયમાં જ ગોપાલકૃષ્ણ ગોખલે, બાળગંગાધર તિલક, શ્રી ગોલવલકર, ઈશ્વરચંદ્ર વિદ્યાસાગર, સ્વામી વિવેકાનંદ, સ્વામી દયાનંદ સરસ્વતીએ સમાજમાં સુધારણા લાવવાની હાકલ કરી અને સમાજકાર્યની પ્રવૃત્તિનો સાર્વત્રિક વ્યાપ કર્યો. ભારતના ઇતિહાસમાં આ તબક્કાને સામાજિક જાગૃતિ અને નવચેતના તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. ભારતમાં પધ્ધતિસરના સમાજ કલ્યાણની શરૂઆત અહીંથી જ થતી જોવા મળે છે.

૨૦ મી સદીની શરૂઆતથી જ મહાત્મા ગાંધીના કાર્યોએ ભારતીય સમાજને પ્રભાવિત કર્યા બાદ તેમણે સમાજનાં પાસાંઓને સ્પર્શ્યાં. તેમણે હાથ ધરેલા કાર્યોમાં મુખ્યત્વે હરિજનોના ઉત્થાનનું કાર્ય, સ્વાવલંબન, સ્વેદશી, સહિષ્ણુતા અને નશાબંધી મુખ્ય હતા. આ તમામના પાયા તરીકે તેમણે સત્ય અને અહિંસાના ગુણોને સ્થાન આપ્યું. તેમણે દિર્ઘદ્રષ્ટિથી દેશના મોટાભાગના પ્રશ્નોનો ઉકેલ લાવવાનો પ્રયત્ન કર્યો. તેમના પ્રયત્નોએ વ્યક્તિના વિકાસને દેશના સામાજિક અને આર્થિક વિકાસ સાથે સાંકળ્યો. ગાંધીજીએ સ્ત્રીઓ અને બાળકોના કલ્યાણ માટેની પહેલ કરી. સ્ત્રીઓના નિમ્ન ગણાતા દરજ્જાને સમાનતા અપાવવા ગાંધીજીએ પ્રયત્નો કર્યા. રાજા રામમોહનરાય અને ઈશ્વરચંદ્ર વિદ્યાસાગરના કાર્યને આગળ ધપાવતા ગાંધીજીએ કન્યા કેળવણી માટેના પ્રયત્નો કર્યા. ગાંધીજીનો સમાજકાર્ય પ્રત્યેનો અભિગમ માત્ર એક કે બે સમસ્યા સુધી કેન્દ્રિત ન હોય, સમગ્ર સમાજમાં પાયારૂપી ફેરફાર કરી એક સંતુલન વિકાસ માટેનો અભિગમ હતો. ગાંધીજીએ જે તે વખતની ભારતની પરિસ્થિતિ અનુસાર વ્યક્તિગત સમસ્યાને સમગ્ર સમાજ વ્યવસ્થામાં બદલાવ અને વિકાસ તરફ લઈ જઈ સામાન્ય સમસ્યાઓમાં ફેરફાર કરવાનો અભિગમ અપનાવ્યો.

અન્ય સેવાના ક્ષેત્રો પણ તેમાં ઉમેરાતા ગયા. કુટુંબ અને બાળ કલ્યાણ ક્ષેત્રમાં સમાજકાર્યકરો મહત્વનું માર્ગદર્શન આપવા લાગ્યા અને આ ક્ષેત્રમાં બાળકલ્યાણ કરતી સંસ્થાઓમાં સંચાલન વ્યવસ્થામાં સમાજકાર્યકરોએ સિંહફાળો આપ્યો. દા.ત. પ્રજ્ઞાયક્ષુ બાળકો, વિચલિત બાળકો, બહેરા અને મૂંગા બિખારી અને અન્ય વંચિત બાળકોના કલ્યાણનું કાર્ય તબીબી સમાજકાર્ય અને મનોચિકિત્સકીય સમાજકાર્યના ક્ષેત્રોમાં વ્યવસ્થિતકરણની શરૂઆત થઈ. ધીમે ધીમે સમાજકાર્યએ વ્યાપ વધારતા શૈક્ષણિક સ્કૂલો, સામુદાયિક વિકાસ, સામુદાયિક સંગઠન, ગ્રામીણ વિકાસ, આદિવાસી અને હરિજન કલ્યાણ, સામાજિક સંશોધન, કલ્યાણ વહીવટ અને તાલીમ વગેરે ક્ષેત્રોમાં સામાજિક કાર્યની શરૂઆત થઈ.

સામાજિક કાર્ય શિક્ષણમાં પણ ટાટા સ્કૂલ ઓફ સોશ્યલ સાયન્સીસ-મુંબઈ, સ્કૂલ ઓફ સોશ્યલ વર્ક-દિલ્હી અને મહારાજ સયાજીરાવ યુનિવર્સિટી-વડોદરા. ફેકલ્ટી ઓફ સોશ્યલ વર્કની સ્થાપના થઈ અને સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી-રાજકોટમાં પણ સમાજકાર્યનું શિક્ષણ અપાવા લાગ્યું. જેમાં આ તમામ ક્ષેત્રોમાં સમાજકાર્યની તાલીમ આપવામાં આવે છે.

વૈયક્તિક કાર્યનો અર્થ :-

"વિભિન્ન વ્યક્તિઓના માટે તેમની સાથે મળીને, તેમના સહયોગથી વિવિધ પ્રકારના કાર્ય કરવાની કળા છે, અને તેનો હેતુ વ્યક્તિ અને સમાજની એક સાથે ઉન્નતિ કરવાનો છે."

– મેરી રીચમંડ (૧૯૧૫)

"વ્યક્તિગત પુરૂષો, મહિલાઓ તેમજ બાળકોના સામાજિક સંબંધોમાં સારું સમાયોજન સાધવાની એક કળા છે."

– મેરી રીચમંડ (૧૯૧૭)

"એવી પ્રક્રિયા જે વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટે એક પછી એક કરીને વ્યક્તિઓ અને સામાજિક પર્યાવરણ વચ્ચે સત્તાનપણે સમાયોજન સ્થાપે છે."

– મેરી રીચમંડ (૧૯૨૨)

"સામાજિક વૈયક્તિક કાર્ય એ વ્યક્તિઓ જેનો સંતોષજનક રીતે ઉકેલ પોતે લાવી શકતા નથી, તેવી સામાજિક સમાયોજનની સમસ્યાઓનો હલ શોધવા માટે સામાજિક કાર્યકર્તા વડે ઉપયોગમાં લેવાતી સમાજકાર્યની એક પધ્ધતિ છે."

– ફ્લોરેન્સ હોલિસ (૧૯૫૪)

"Social Case Work is the art of adjusting personal relationship."

- Queen (1922)

"Social Case Work is the art of changing human attitudes."

- Lee (1923)

૨. વૈયક્તિક સેવાકાર્યના ઉદ્દેશો

(OBJECTIVES OF CASE WORK)

વ્યક્તિને યોગ્ય સમાયોજન સંબંધી

વૈયક્તિક સેવાકાર્ય અંતર્ગત વ્યક્તિના પર્યાવરણની સાથેના અનુકૂલનને મહત્વ આપવામાં આવે છે. કારણ કે વ્યક્તિ અને પર્યાવરણ વચ્ચે અનુકૂલન ન હોવાથી અનેક મુશ્કેલીઓ ઉત્પન્ન થાય છે. વૈયક્તિક સેવાકાર્યનો ઉદ્દેશ આ મુશ્કેલીઓને સમજવી, તેની અસરોને ઓછી કરવી કે તેનું નિવારણ કરવાનો છે.

પર્યાવરણમાં સમાવિષ્ટ સમસ્યાના સ્ત્રોતનું જ્ઞાન

વૈયક્તિક સેવાકાર્યનો બીજો મહત્વપૂર્ણ ઉદ્દેશ વ્યક્તિ અને પર્યાવરણના અસંતુલનને કારણે ઉત્પન્ન મુશ્કેલીઓના સંદર્ભમાં પર્યાવરણમાં સમાવિષ્ટ કારણો અને અસંતુલનના સ્ત્રોતો તેમજ ક્ષેત્રોને સમજવા અને એ પ્રકારે સહાય કાર્ય કરવું કે જેથી ફરીથી અસંતુલનની સ્થિતિ ઉત્પન્ન ન થાય અને ભવિષ્યમાં વ્યક્તિ અને પર્યાવરણ વચ્ચે અનુકૂલન બની રહે.

આંતરિક શક્તિને વિકસિત કરવી

વૈયક્તિક સેવાકાર્ય માનવ મનોવિજ્ઞાનના આધાર પર એ વિશ્વાસ કરે છે કે

માનસિક શક્તિનું કેન્દ્રબિંદુ વ્યક્તિનું સ્વાભિમાન (ઈગો) હોય છે. વ્યક્તિની બધી જ આંતરક્રિયાઓ, આંતરવૈયક્તિક સંબંધ તથા વ્યવહાર સ્વાભિમાનથી સંબંધિત અને નિર્દેશિત હોય છે. સ્વાભિમાન ચૈતન્ય રહે છે તથા હંમેશા બાહ્ય ક્રિયાઓથી જોડાયેલું હોય છે. વ્યક્તિની એક મહત્વપુર્ણ શક્તિના રૂપમાં સ્વાભિમાન તેને સંતુલિત કે અસંતુલિત વ્યવહાર કરવા પર બાધ કરે છે. જેના કારણે માનસિક સમસ્યાઓ ઉત્પન્ન થાય છે. વૈયક્તિક સેવાકાર્ય વ્યક્તિની આંતરિક શક્તિઓને શોધે છે, તેને સમજાવે છે તથા તેના વધુમાં વધુ વિકાસ માટે વ્યક્તિને દ્રઢ બનાવે છે.

૩. વૈયક્તિક સેવાકાર્યના ઘટકતત્વો

(ELEMENTS OF CASE WORK)

"એક સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિ એક સ્થળ પર આવે છે. જ્યાં વ્યવસાયીક પ્રતિનિધી એક પ્રક્રિયા દ્વારા તેની મદદ કરે છે." – આ વાક્યની સ્પષ્ટતા કરતા વૈયક્તિક સમાજકાર્યના ચાર ઘટક તત્વો જોવા મળે છે. (૧) વ્યક્તિ (૨) સમસ્યા (૩) સ્થાન અને (૪) પ્રક્રિયા.

વ્યક્તિ :

આ વ્યક્તિ કોઈ એક પુરૂષ, સ્ત્રી અથવા બાળક કોઈપણ હોઈ શકે છે. જેને પોતાના જીવનમાં કોઈ ને કોઈ સામાજિક સહાયતાની આવશ્યકતા હોય છે. તેઓ વ્યક્તિત્વના ભૌતિક, મનોવૈજ્ઞાનિક, સામાજિક, સાંસ્કૃતિક વગેરે એકબીજા સાથે એકીકૃત રૂપમાં સંબંધ ધરાવે છે. આ વ્યક્તિત્વ અનુભવો, પ્રતિક્રિયાઓ અને આશાઓનો એક સંગમ હોય છે. વ્યક્તિ દ્વારા કરવામાં આવેલા વ્યવહાર ઉદ્દેશ્ય સંતોષ પ્રાપ્ત કરવો, નિરાશાથી બચવું અથવા નિરાશાને ઓછી કરવી અથવા સંતુલન જાળવી રાખવાનો છે.

સહાયતા લેવા માટે આવનાર વ્યક્તિ સમસ્યાથી ઘેરાયેલો હોય છે. આ સમસ્યા પર્યાવરણની અસફળતા કે દબાણ, વ્યક્તિનો આંતરીક સંઘર્ષ કે લક્ષ્યને પામવા માટે નડતરરૂપ વિધ્નો વગેરેને કારણે ઊભી થાય છે. તેની આ સમસ્યા દ્વિમુખી હોય છે.

- તે પોતે સમસ્યાને એક જોખમ અથવા આક્રમણના રૂપમાં અનુભવ કરે છે.
- તે પોતે સમસ્યા પર કાબુ મેળવવાની અસમર્થતાને લીધે તનાવમાં વધારો કરે છે.

સમસ્યા :

સમસ્યા અનેક પ્રકારની હોય છે. તેનું સ્વરૂપ શારીરિક, આર્થિક, મનોવૈજ્ઞાનિક, સાંસ્કૃતીક વગેરે પ્રકારનું હોય છે. વૈયક્તિક સમાજકાર્યના ક્ષેત્રમાં માત્ર એવી જ સમસ્યાઓ આવે છે જે વ્યક્તિની સામાજિક ક્રિયાને ગંભીર રૂપમાં પ્રભાવીત કરે છે.

માનવ જીવનમાં કોઈપણ પાસા સાથે સંબંધીત સમસ્યાઓની શ્રુંખલાબદ્ધ પ્રક્રિયા હોય છે. અર્થાત તે વ્યક્તિત્વના અલગ અલગ પાસાઓ પર પોતાનો પ્રભાવ પાડે છે. પ્રત્યેક સમસ્યાનું આંતરીક તથા બાહ્ય બન્ને પ્રકારે મહત્વ હોય છે.

સ્થાન :

સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિ જે જગ્યા પર સહાયતા માટે આવે છે. તેને સામાજિક એજન્સીના નામથી ઓળખવામાં આવે છે. કારણ કે તેના સ્ત્રોત અલગ અલગ હોય છે. નાણાકીય તથા વ્યાવસાયીક નિપુણતા તેનું કાર્ય અને ક્ષેત્ર પણ હોય છે.

અમુક એજન્સી એવી હોય છે કે જેની પાસે સમાજ કલ્યાણ સંબંધી કાર્યો કરવાનો સંપૂર્ણ અધિકાર હોય છે. જેને પ્રાથમીક એજન્સીઓના નામથી ઓળખવામાં આવે છે. અમુક એજન્સીઓ એવી હોય છે જે પોતાના અધિકારો સહાયક એજન્સીઓ પાસેથી પ્રાપ્ત કરે છે.

પ્રક્રિયા :

વૈયક્તિક સમાજકાર્ય પ્રક્રિયા વાસ્તવમાં સમસ્યાના સમાધાનની પ્રક્રિયા છે .આ પ્રકારના કાર્યક્ષેત્રને સમજવા માટે એ આવશ્યક છે કે નીચે આપેલા વિધાનોને પૂરી રીતે સમજવા. જે વિધાનો સામાન્ય રીતે છ પ્રકારના છે.

- (૧) સમસ્યાના સમાધાન માટેના આવશ્યક સાધનો અને સંસાધનો ઉપલબ્ધ ન હોય.

- (૨) સમસ્યાના સમાધાન માટે વર્તમાન રીતો સંબંધીત તથ્યોની અજ્ઞાનતા.
- (૩) સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિમાં શારીરિક શક્તિની કમી.
- (૪) નિયંત્રણ ઉપર સંવેગોની આવશ્યકતા કરતા વધારે પ્રભાવ.
- (૫) વ્યક્તિમાં વિચારવાની અથવા યોજના બનાવવાની કમબધ્ધ આદતો અથવા રીતો ન જોવા મળવી.

૪. વૈયક્તિક સેવાકાર્યનાં સિધ્ધાંતો

(PRINCIPLES OF CASE WORK)

વૈયક્તિકરણનો સિધ્ધાંત :

પ્રત્યેક વ્યક્તિ પાસે સમજવું, વિચારવું, અનુભવ કરવો, ભાવનાઓ અને પરિસ્થિતિઓથી પ્રભાવિત થવું અને કાર્ય સંપાદનની ક્ષમતા હોય છે. પ્રત્યેક વ્યક્તિની ક્ષમતા અને પરિસ્થિતિઓ અલગ અલગ હોય છે. કારણ કે દરેક વ્યક્તિ પોતાના શારીરિક ગુણો, માનસિક ક્ષમતાઓ અને સામાજિક અવસ્થાઓનું પરિણામ હોય છે અને પ્રત્યેક વ્યક્તિનું આ પરિણામ અલગ અલગ હોય છે. આ તત્વોના પરિણામોને કારણે દરેક સમુદાય અને સમુહ એકબીજા સમુદાય અને સમુહથી અલગ હોય છે. માનવ વ્યવહાર સિધ્ધાંત અને તેને પરિવર્તીત અને સંશોધિત કરવાના નિયમ સામાન્ય રીતે મનુષ્યો પર લાગુ હોય છે. કારણ કે આ નિયમ સંશોધનના આધાર પર સ્થાપિત કરવામાં આવે છે, જે મોટાભાગના મનુષ્યો માટે યોગ્ય હોય છે, પ્રત્યેક વ્યક્તિ માટે નહિં. આથી આ જ્ઞાનને પ્રત્યેક વ્યક્તિ ઉપર આંખ બંધ કરી લાગુ કરી શકાતું નથી. આ વ્યવહાર જ્ઞાન અને નિયમોને પ્રત્યેક વ્યક્તિના સ્વભાવ, વ્યવહાર, આવશ્યકતા અને પરિસ્થિતિને સમજીને જ લાગુ કરી શકાય છે. વૈયક્તિકરણનો સિધ્ધાંત આ બાબતનો જ નિર્દેશ કરે છે. જો કાર્યકર્તા આ સિધ્ધાંતનું પાલન કરે તો તે પ્રત્યેક સેવાર્થીને બીજા સેવાર્થીથી અલગ સમજે છે, તેના વ્યક્તિત્વ, પરિસ્થિતિ અને આ બંનેની પરસ્પરની ક્રિયા-પ્રતિક્રિયાઓને અલગથી સમજવાનો પ્રયત્ન કરે છે અને માનવ-વ્યવહારના નિયમોને પસંદ કરી તેનો પ્રયોગ કરે છે, બધા નિયમોને બધા વ્યક્તિઓ પર એક જ રીતે

પ્રયોગ કરવામાં આવતો નથી. આ રીતે કાર્યકર્તા સફળતાથી નજીક અને અસફળતા તથા અવૈજ્ઞાનિકતાથી મુક્ત થઈ જાય છે. આ સિધ્ધાંતને સર્વપ્રથમ બરજાઈના રોબિન્સને પ્રતિપાદિત કર્યો હતો. કાર્યકર્તા પાસે માનવ વ્યવહાર તથા તેને પરિવર્તિત કરવાના નિયમોનું, સેવાર્થીની પ્રકૃતિ અને પરિસ્થિતિ તથા આવશ્યકતાઓ વિશે યોગ્ય તથા સાચું જ્ઞાન અને જાણકારી હોવી જોઈએ. તેના વિના વૈયક્તિકરણના સિધ્ધાંતનું પાલન થઈ શકશે નહિં.

સ્વીકૃતિનો સિધ્ધાંત :

આ સિધ્ધાંતનો અર્થ એ છે કે કાર્યકર્તા સેવાર્થીને તેની કમીઓ અને અનિચ્છિત વ્યવહાર હોવા છતાં પણ પસંદ કરે છે. કારણ કે તે પાપથી ધૂણા કરે છે, નહિં કે પાપીથી. તે સેવાર્થી પ્રત્યે તીવ્ર કલ્યાણની ભાવના રાખે છે. જો ક્યારેય સેવાર્થીની સામાન્ય આલોચના પણ કરવામાં આવે તો આ કલ્યાણની ભાવનાને કારણે. પરંતુ શરત એ છે કે સેવાર્થીની કાર્યકર્તાની તેના પ્રત્યેની કલ્યાણ ભાવનાથી સુપરિચિત અને પ્રભાવિત હોય. કાર્યકર્તા સેવાર્થીને પોતાના વ્યવહારોથી એ સંદેશ આપે છે કે તે તેને અને તેની સમસ્યાને સમજે છે, તે સમાજના અન્ય લોકોથી અલગ છે, તે તેની મર્યાદાઓ પછી પણ સમ્માન આપવામાં વિશ્વાસ રાખે છે અને માને છે કે સેવાર્થીમાં યોગ્યતા છે અને તે સન્માનનીય છે. જ્યાં સુધી આ સિધ્ધાંતને અમલમાં લાવવામાં નહિં આવે ત્યાં સુધી સેવાર્થી સાથે ઈચ્છિત સંબંધ સ્થાપિત થઈ શકશે નહિં. સંબંધ બનાવવા તથા કાયમ રાખવા માટે આ સિધ્ધાંત હંમેશા ધ્યાનમાં રાખી વ્યવહાર કરવો પડે છે. સ્વીકૃતિ પ્રગટ કરવાના અનેક માધ્યમ છે. મધુર તથા યોગ્ય અવાજ, રસ દાખવવો, સમ્માનનીય શબ્દોની પસંદગી, સત્કાર પ્રદર્શન, ઊભુ થઈ અભિવાદન કરવું, સમયબધ્ધ રહેવું વગેરેથી સ્વીકૃતિનો બોધ થાય છે. જેમ જેમ સંબંધો ગાઢ થતા જાય છે, આ શિષ્ટાચારો ઓછા અને વ્યવહારોનું મૂલ્ય સ્વીકૃતિ પ્રદર્શિત કરવા માટે વધતું જાય છે. શરૂઆતની મુલાકાતોની સફળતા આ સિધ્ધાંતના પ્રયોગ પર વધારે નિર્ભર છે.

આત્મ-નિર્ણયના અધિકારનો સિધ્ધાંત :

સમાજકાર્ય માને છે કે પ્રત્યેક વ્યક્તિમાં યોગ્યતા હોય છે અને તે સમાજનો એક

સમ્માનનીય વ્યક્તિ છે. તેનામાં ઉન્નતિ અને પ્રગતિ કરવાની ક્ષમતા હોય છે. સમાજકાર્યના આ મૂલ્યોને કારણે જ પ્રત્યેક વ્યક્તિએ પોતાના જીવનના દરેક પરિણામના વિષયમાં નિર્ણય લેવાનો અધિકાર છે. જો પ્રત્યેક વ્યક્તિ સક્ષમ છે તો તે પોતાના વિષયમાં પોતે નિર્ણય લઈ શકે છે. પ્રશ્ન એ છે કે શું તે અધિકાર બધાને સમાનરૂપથી આપવામાં આવે છે ? જો દરેક વ્યક્તિ સ્વયં નિર્ણય લેવામાં સક્ષમ છે તો કાર્યકર્તાની ભૂમિકા શું હોય ? દરેક વ્યક્તિ સ્વયંના વિષયમાં નિર્ણય લઈ શકે છે. કારણ કે તે પોતાના વિષયમાં બીજાઓની અપેક્ષાએ વધુ જાણકાર છે. જો કે તે બીજાને તે પુર્ણરૂપથી આપી શકતો નથી. હા, એ અવશ્ય સત્ય છે કે તે ભાવનાવશ કે અજ્ઞાનતાવશ ઘણી પ્રવૃત્તિઓને યોગ્ય રૂપથી સમજી શકતો નથી. કાર્યકર્તાની ભૂમિકા સેવાર્થીની દરેક પરિસ્થિતિને યોગ્ય રૂપથી સમજી તથા આવશ્યક નૈતિક, કાનૂની, સંસ્થાગત કાયદાઓનું જ્ઞાન અને વિષયોચિત સૂચના આપી સહાયતા કરવાનું છે. તેના દરેક સંભવ નિર્ણયમાં પક્ષ-વિપક્ષને સમજવામાં મદદ કરવી કાર્યકર્તાની પ્રાથમિક ભૂમિકા છે. નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા દરેક પરિપક્વ વ્યક્તિમાં હોય છે. બાળકો, બુધ્ધિહિન, બિમારો અને અસામાજિક તત્વોની નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા કાં તો વિકસિત થઈ હોતી નથી અથવા અશક્ત, ક્ષીણ કે દુષ્ટિત થઈ જાય છે. આથી સમાજકાર્ય તેઓને આત્મનિર્ણય આપવાના પક્ષમાં નથી. ડાકુ, ચોર, અસામાજિક તત્વો વગેરેનો નિર્ણય શરૂઆતમાં સમાજ વિરોધી હોય છે. આથી તેઓને આ અધિકાર ખુબ જ સિમિત અને પસંદ કરેલ વિષયોમાં જ આપી શકાય. જેથી કોઈપણ પ્રકારથી તે સમાજને નુકસાન ન પહોંચાડી શકે. પરિપક્વ વ્યક્તિઓને આ અધિકાર પૂર્ણરૂપથી આપવામાં આવે છે. જેથી તેની ક્ષમતા અને યોગ્યતાની અવગણના ન થાય. આ અધિકાર પ્રજાતંત્રની આધારશીલા છે. જેને સમાજકાર્યએ પોતાનામાં સમાવિષ્ટ કરેલ છે. જેથી દરેક મનુષ્યો પોતાની યોગ્યતા અને વિચારો અનુસાર પોતાની ઉન્નતિ કરી શકે.

ગોપનીયતાનો સિધ્ધાંત :

આ સિધ્ધાંત માનવીના પરસ્પરના વ્યવહાર બનાવી રાખવાનો એક આધારભૂત નિયમ છે. તે નિર્દેશ કરે છે કે અમે સેવાર્થીની કે તેનાથી સંબંધિત કોઈ વાતને તેના

હિત માટે જ પ્રકાશિત કરીએ અને એ પણ યથાસંભવ તેની સહમતી લઈને જ. તેની પ્રત્યક્ષ કે અપ્રત્યક્ષ સહમતી વિના તેનાથી સંબંધિત વિષયોની બીજાઓ સાથે ચર્ચા કરવી, તેના વ્યક્તિત્વની અવગણના કરવી, તેને વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિમાં વિશ્વાસઘાત પણ કહી શકાય છે. આથી એ આવશ્યક છે કે સેવાર્થી સાથે થયેલી બધી જ બાબતોને ગુપ્ત રાખવામાં આવે. આમ, તેને કાર્યકર્તાની પ્રામાણિકતા પર વિશ્વાસ વધશે. તે પોતાના વિશેની બધી જ બાબતોની ચર્ચા કરશે. એક વખત સેવાર્થીને વિશ્વાસ આવે કે તેની વાતોનું મૂલ્ય છે, તેની વાતોને ગુપ્ત રાખવામાં આવશે અને તેનો ઉપયોગ તેના કલ્યાણ માટે જ કરવામાં આવશે તો તે તેના જીવનની ગુપ્ત વાતો કરવામાં સંકોચ અનુભવશે નહિં. આપણે એ યાદ રાખવું જોઈએ કે આપણે સારા સંબંધો વિના અને જાણકારી વિના સેવાર્થીને કોઈ સહાયતા આપી શકતાં નથી. ગોપનીયતા સંબંધોને પ્રગટ કરવા અને યોગ્ય અભ્યાસ માટે અતિ આવશ્યક છે. તે વ્યક્તિને ઈચ્છિત સન્માન આપવાનું એક સાધન પણ છે.

સંબંધ સ્થાપનનો સિધ્ધાંત :

સમાજનો પ્રત્યેક વ્યક્તિ એકબીજા સાથે જોડાયેલો છે અને આ જોડાણનું માધ્યમ છે સંબંધ. સમાજને આ સંબંધોનું જાળ કહેવામાં આવે છે. સમાજનું જીવન, આ સંબંધો પર આધારિત છે. આ સિધ્ધાંત આ તથ્ય પર વધુ ભાર આપે છે. કારણ કે આપણે કોઈપણ વ્યક્તિ સાથે વાર્તાલાપ કે તેના વિષયમાં ત્યાં સુધી કાંઈ જાણકારી મેળવી શકતા નથી જ્યાં સુધી આપણો તે વ્યક્તિ સાથે સુસંબંધ ન હોય. સંબંધ તો નકારાત્મક પણ હોઈ શકે છે, પરંતુ સમાજકાર્યમાં તેની કોઈ ઉપયોગિતા નથી. અહીં તો સકારાત્મક સંબંધોની આવશ્યકતા હોય છે. કારણ કે એ આધાર પર જ કોઈની સાથે વ્યવહાર થઈ શકે છે. કોઈપણ આપણી સહાયતાનો સ્વીકાર કરશે નહિં, જ્યાં સુધી આપણો તેની સાથે મધુર સંબંધ નહિં હોય, કારણ કે મધુર સંબંધ વિના પ્રત્યેક સહાયતાને શંકાની નજરથી જોવામાં આવે છે. સંબંધ જ સંપૂર્ણ સહાયતાનો આધાર છે. કાર્યકર્તા અને સેવાર્થીના સંબંધો પર જ સહાયતાની પ્રભાવોત્પાદકતા નિર્ભર હોય છે.

સમાજકાર્યમાં જે સંબંધની વાત કરવામાં આવી છે તેને વ્યાવસાયિક સંબંધ કહે

છે. આ સંબંધમાં ઉપરોક્ત બાબતો ઉપરાંત એક આવશ્યક તત્વ અર્થપુર્ણતાનો છે. બીજા શબ્દોમાં, એવા સંબંધ જે કોઈ પ્રયોજન કે ઉદ્દેશ્ય માટે સ્થાપિત કરવામાં આવે છે. આ પ્રયોજનમાં સેવાર્થીનું હિત હોય છે. પ્રયોજનની પૂર્તિની સાથે આ સંબંધ સમાપ્ત થઈ જાય છે. આ પ્રયોજન ઉપરોક્ત કારણોને લીધે વ્યક્તિગત સંબંધ (ભાઈ-બહેન, માતા-પિતા, પિતા-પુત્ર, મિત્ર વગેરે) થી અલગ હોય છે. વ્યવસાયિક સંબંધ જાણી જોઈને સ્થાપિત કરવામાં આવે છે. જેથી સેવાર્થીની સહાયતા કરી શકાય.

સંસાધનના ઉપયોગનો સિધ્ધાંત

સમાજકાર્ય એ માને છે કે વ્યક્તિ અને સમાજ એકબીજા પર આધારિત છે. વ્યક્તિ સમાજના વિકાસમાં અને સમાજ વ્યક્તિના વિકાસમાં સહયોગ આપે છે. આ રીતે વ્યક્તિ સમાજની ઉન્નતિ માટે પોતાના સંસાધનોના ઉપયોગ દરમ્યાન સમાજના સંસાધનોનો ઉપયોગ પોતાની ભલાઈ માટે કરે છે. વ્યક્તિ ટેક્ષ (કર) ચૂકવે છે અને સરકાર હોસ્પીટલ, રસ્તાઓ વગેરે બનાવે છે. જે કોઈ વ્યક્તિ માટે બનાવવું અશક્ય છે. તે ઉપરાંત સમાજમાં ઉપલબ્ધ બધા જ સાધનો સમાજના સભ્યોના વિકાસ માટે છે. વ્યક્તિના વિકાસની સાથે સાથે સમાજનો પણ વિકાસ થાય છે. સમાજમાં ઉપલબ્ધ સંસાધન જેવા કે રેડક્રોસ, રોટરી ક્લબ, પંચાયત અને ધનવાન વ્યક્તિઓ દ્વારા પ્રાપ્ત બધા સાધનોનો ઉપયોગ સેવાર્થીની સહાયતા માટે કરવામાં આવે છે. આ ઉપરાંત સેવાર્થીના સગા-સંબંધીઓ તથા સરકારના બધા સાધનો, સેવાઓ, વસ્તુઓનો ઉપયોગ સેવાર્થીની આવશ્યકતાઓ અને સમસ્યાના નિવારણ માટે થવો જોઈએ. જેથી આપણે એક સશક્ત અને સુખી સમાજનું નિર્માણ કરી શકીએ. જ્યાં દરેક વ્યક્તિ સ્વસ્થ અને ઉપયોગી જીવન જીવી શકે.

આત્મચેતનાનો સિધ્ધાંત

આત્મચેતનાનો સિધ્ધાંત કાર્યકર્તાને પોતાને સંવેગો ઉપરાંત પોતાના વ્યક્તિગત મૂલ્ય, આદર્શ, નિયમ, પૂર્વગ્રહો વગેરે પ્રત્યે સજાગ રહી કાર્ય કરવાની પ્રેરણા આપે છે. કાર્યકર્તા પોતાના સમાજકાર્યના મૂલ્યો, નિયમો અને સિધ્ધાંતોનો ઉપયોગ કરે છે, નહિં કે પોતાના વ્યક્તિગત મૂલ્યોનો. જેમ કે ગામડાની સફાઈનું સ્તર શહેરની સફાઈના

સ્તર કરતા નીચું હોય છે. પોતાના શહેરી જીવનના સ્તરને ગામડાના લોકો પર મૂકે તો તે યોગ્ય થશે નહિં, તેણે તો સ્વાસ્થ્યના નિયમોને અને ગ્રામ્યજીવનની વસ્તુસ્થિતિ બંનેને ધ્યાનમાં રાખી કાર્ય કરવું જોઈએ. પોતાની પસંદ, પોતાના રીત-રિવાજ કાર્યકર્તાના જીવન માટે છે, સેવાર્થીના નહિં. પોતાની ભાવના પ્રત્યે સજાગતા આવશ્યક છે. સેવાર્થી કાર્યકર્તાનો મિત્ર પણ નથી અને સંબંધી પણ નથી. તે કોઈ વિશેષ પ્રયોજન લઈ કાર્યકર્તા પાસે આવ્યો છે. જેથી તે એ પ્રયોજનને પ્રાપ્ત કરી શકે એ વ્યાવસાયિક સંબંધ છે. જ્યાં પ્રત્યેક કાર્ય વ્યવસાયના નિયમો, સિધ્ધાંતો અને માનવ-વ્યવહારના જ્ઞાન પર આધારિત હોય છે અને હોવું પણ જોઈએ. જ્યારે પણ કાર્યકર્તા પોતાના વ્યક્તિગત સ્તર પર મૂલ્ય અથવા આદત અથવા ભાવના અથવા પુર્વગ્રહથી ગ્રસિત થઈ કાર્ય કરે છે ત્યારે સેવાર્થી સાથેનો સંબંધ બગડે છે, સેવાર્થી સેવા લેવાનું બંધ કરી દે છે. કાર્યકર્તામાં આત્મ-સજાગતા ત્યારે જ આવે છે જ્યારે તે પોતાના વ્યક્તિત્વના અનેક પાસાઓને સમજતો હોય અને તેને સમજવા માટે તેણે પોતાના વ્યવહારો, મનોવૃત્તિઓ વગેરેનું વિશ્લેષણ કરવું જોઈએ.

વ્યવહારની ઉદ્દેશ્યપૂર્ણતાનો સિધ્ધાંત :

વ્યવહાર બે પ્રકારના હોય છે. એક તો ક્રિયાવાદી અને બીજા સ્વજન્ય. સ્વજન્યમાં આંખોની પાંપણોનું બંધ થવું, છીંક આવવી વગેરે વ્યવહાર ગણી શકાય. ક્રિયાવાદીમાં આપણા એ બધા વ્યવહારો આવે જે આપણે જાણી-જોઈને કરીએ છીએ. આ ક્રિયાવાદી વ્યવહાર, જેના પર આપણું નિયંત્રણ છે તે હંમેશા ઉદ્દેશ્યપુર્ણ હોય છે. સ્વજન્ય વ્યવહાર પર આપણો કોઈ અંકુશ હોતો નથી.

આપણે જ્યારે પણ કોઈ વ્યવહાર કરીએ છીએ જેમ કે બેસવું, સૂવું, બોલવું વગેરે એ બધા વ્યવહારોની પાછળ કોઈ ને કોઈ પ્રયોજન હોય છે. તે કોઈ ને કોઈ સ્વાર્થની પુર્તિ દર્શાવે છે. તેની પાછળ છુપાયેલા અર્થને ઓળખવો એ કાર્યકર્તા માટે આવશ્યક હોય છે. આ અર્થને જાણવાથી વ્યક્તિના સ્વભાવ તેમજ જરૂરિયાતો તથા તેને પુર્ણ કરવા માટે કઈ રીતો સેવાર્થી અપનાવે છે, વગેરેનું સાચું જ્ઞાન મળે છે. આ જ્ઞાન સેવાર્થીના જીવન-કાર્યમાં પરિવર્તન લાવવા માટે ઉપયોગી હોય છે. વ્યવહારના પ્રયોજનને જાણવાથી કાર્યકર્તા સાક્ષાત્કારને યોગ્યરૂપથી સંચાલિત કરી શકે છે અને તેના

પર પુર્ણ નિયંત્રણ રાખે છે. આ રીતે તે સેવાર્થીના વિચારો, ભાવનાઓ તથા ક્રિયાઓને પ્રભાવિત કરી તેની સહાયતા કરે છે.

આ સિધ્ધાંત આપણને દરેક વ્યવહારને પરખવા અને સમજવા માટે તત્પર કરે છે અને દર્શાવે છે કે કોઈપણ વ્યવહાર અવગણના પાત્ર નથી, પ્રત્યેક વ્યવહાર પર નજર રાખીને જ સેવાર્થીની સંપુર્ણ સહાયતા કરી શકાય છે.

સંસ્થાગત સેવાઓ, નિયમો તથા ક્ષેત્ર સિમાંકનનો સિધ્ધાંત :

સમાજકાર્ય સેવાઓ કોઈ સંસ્થા દ્વારા જ આપવામાં આવે છે. જો કે હાલ કેટલાક લોકો પરિવાર ચિકિત્સા અને વૈયકિતક સમાજકાર્ય સેવાઓ વ્યકિતગત રૂપથી પણ આપવા લાગ્યા છે. સંસ્થાપ્રદ સમાજકાર્ય સેવાઓ સંસ્થાના નિયમો, ઉદ્દેશો તથા ઉપલબ્ધ સેવાઓ દ્વારા સિમીત હોય છે. કાર્યકર્તાએ સેવા આપતા સમયે આ ઉદ્દેશ્યો, નિયમો તથા ઉપલબ્ધ સેવાઓની સીમાને ધ્યાનમાં રાખવી આવશ્યક છે, જેથી તે સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યોની પુર્તી યોગ્ય રૂપથી કરી શકે.

પ્રત્યેક સંસ્થા સ્થાનિય સમુદાયની આવશ્યકતાઓને દર્શાવે છે અને તેના અનુસાર સંસ્થાના નિયમો અને ઉદ્દેશ્યો બનાવવામાં આવે છે. સંસ્થામાં નિયુક્ત કાર્યકર્તા સંસ્થાનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે. આથી એ આવશ્યક થઈ જાય છે કે કાર્યકર્તાએ સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો અને નિયમો અનુસાર કાર્ય કરતા સેવાર્થીઓની સહાયતા કરે. જો તે આવશ્યક સમજે તો સંસ્થાના નિયમોમાં આવશ્યક પરિવર્તન સમાજકાર્યની રીતો દ્વારા લાવી શકે છે, પણ તેનું ઉલ્લંઘન કરવું સૌથી અનુચિત થશે. એ સત્ય છે કે સંસ્થાના ઘણા બધા નિયમો સેવા આપવામાં બાધક હોય છે, પણ ઘણા લાભદાયક પણ છે. આ નિયમ સેવાર્થીને સ્પર્શે છે કે સમાજમાં દરેક કાર્યની એક સીમા હોય છે અને એ સીમાઓની અંદર રહી પોતાની આવશ્યકતાઓની પુર્તિ કરવી એક સામાજિક આવશ્યકતા અને સત્ય છે. આમ કાર્યકર્તાએ સંસ્થાગત ઉદ્દેશ્યો અને નિયમોને ધ્યાનમાં રાખી કાર્ય કરવાનું હોય છે.

સેવાર્થીની માનસિક સ્થિતિથી સાક્ષાત્કારના પ્રારંભનો સિધ્ધાંત :

આ સિધ્ધાંતનો આધાર ગેસ્ટાલ્ટ ચિકિત્સા પધ્ધતિમાં જોવા મળે છે. ભારતમાં તથા અન્ય દેશોમાં એ પરંપરા રહી છે કે જ્યારે પણ મુલાકાત થાય છે તો આપણે

બીજા વ્યક્તિઓના કુશળક્ષેમ પુછવું એ જ આ સિધ્ધાંતનું યોગ્ય પરિપાલન છે.

સાક્ષાત્કારને સફળ બનાવવા માટે એ આવશ્યક છે કે સેવાર્થીની માનસિક સ્થિતિ સામાન્ય હોય અને સાક્ષાત્કાર માટે તે તત્પર હોય. એ ત્યારે જ સંભવ થશે જ્યારે તે તણાવ રહિત હોય. આ સિધ્ધાંત અનુસાર જ આ કાર્ય પુર્ણ કરવામાં આવે છે.

આ સિધ્ધાંત અનુસાર કાર્યકર્તા, સેવાર્થીના સત્કાર સમયે શું અનુભવી રહ્યો છે, કયા વિચારો તેના માનસપટ પર છવાયેલા છે, તે શું સમજી-વિચારી રહ્યો છે અને શું કરવા ઈચ્છે છે વગેરેની જાણકારી મેળવે છે અને તેનાથી માહિતગાર થઈને જ સાક્ષાત્કારના મુખ્ય વિષય પર આવે છે. આમ કરવાથી મનને વિચલિત કરતા વિચારો દુર થાય છે અને મન સાક્ષાત્કાર કરવા માટે પુર્ણ રીતે સ્વચ્છ થઈ જાય છે અને સાથે સાથે સેવાર્થીની તાત્કાલિક સમસ્યા અને તેની જીવન જીવવાની રીતનું કાર્યકર્તાને જ્ઞાન થાય છે. આ રીતે સાક્ષાત્કારની શરૂઆત સેવાર્થીની અનુભવાતી આવશ્યકતાઓ તથા તેના મનના ભારે વિચારોથી કરવામાં આવે છે.

૫. વૈયક્તિક સેવાકાર્યોના મૂલ્યો

(VALUES OF CASE WORK)

વૈયક્તિક સેવાકાર્યોના મૂલ્યો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલ છે.

૧. દરેક વ્યક્તિ આંતરિક મૂલ્યો અને પ્રતિષ્ઠા ધરાવે છે.
૨. દરેક વ્યક્તિને આત્મનિર્ણય લેવાનો અધિકાર છે.
૩. દરેક વ્યક્તિને સમાજની પ્રાથમિક ચિંતા અને વિકાસ કરવાનો અધિકાર છે.
૪. દરેક વ્યક્તિ એવી માન્યતા ધરાવે છે કે સામાજિક જવાબદારી ક્ષેત્રે સમાજના વિકાસમાં પોતાનો ફાળો છે.
૫. જીવનમાં વ્યક્તિ અને સમાજ એકબીજા પરસ્પરાવલંબી છે.
૬. નૈતિક વર્તન, વર્ણ, રાષ્ટ્રીયતા, જાતિ વગેરેના આધાર વગર સામાજિક સેવાઓ દ્વારા વ્યક્તિની પાયાની જરૂરીયાતો પૂર્ણ કરી શકાય છે.

૬. વૈયક્તિક સેવાકાર્યની માન્યતાઓ

(BASIC ASSUMPTIONS OF CASE WORK)

સામાજિક વૈયક્તિક કાર્યની તમામ પરિભાષાઓનો અભ્યાસ કરવાથી ખ્યાલ આવે છે કે વ્યાખ્યાઓમાં વિવિધ બાબતો પર ભાર મુકવામાં આવ્યો છે. જો આ બાબતોને સ્પષ્ટ રૂપે સમજવી હોય તો તેની પાયાની માન્યતાઓને સમજવી જરૂરી છે.

હેમિલ્ટનના મત મુજબ પ્રમુખ માન્યતાઓ આ પ્રમાણે છે.

- (૧) વ્યક્તિ તેમજ સમાજ પરસ્પર આધારિત હોય છે.
- (૨) સામાજિક શક્તિઓ આપણા વ્યવહાર અને મનોવૃત્તિઓને પ્રભાવિત કરે છે, આપણને સ્વવિકાસ માટેની તક પૂરી પાડે છે તેમજ આપણે જે જગતમાં રહીએ છીએ તેના પ્રત્યે પ્રદાન આપવાની તક પૂરી પાડે છે.
- (૩) તમામ સમસ્યાઓ ફક્ત મનોસામાજિક, આંતરિક તેમજ બાહ્ય છે તેવું જરૂરી નથી, પરંતુ વૈયક્તિક કાર્યની સમસ્યાઓ આંતર વૈયક્તિક (Interpersonal) પણ હોય છે. મતલબ કે વ્યક્તિની સારવારમાં એક કે તેથી વધુ વ્યક્તિઓને પણ સામેલ કરી શકવાની સંભાવના હોય છે. વૈયક્તિક કાર્યમાં સમસ્યા નિવારણ પ્રક્રિયામાં પારિવારિક એકમ (કુટુંબ) મુખ્ય રૂપથી સામેલ હોય છે અને તેને કેન્દ્રમાં રાખીને સમસ્યાને શોધવામાં આવે છે.
- (૪) સ્વની સમસ્યાઓને હલ કરવા માટે સેવાર્થી પ્રત્યેક તબક્કે એક જવાબદાર ભાગીદાર હોય છે.
- (૫) સારવારના ઉદ્દેશોની પ્રાપ્તિ કરવા માટે વૈયક્તિક કાર્યની પ્રતિક્રિયાઓ અને સેવાર્થીના સંબંધનો સભાનપણે અને નિયંત્રિત રીતે ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

૭. સામાજિક જૂથકાર્ય (SOCIAL GROUP WORK)

સામાજિક જૂથકાર્ય સમાજકાર્યની એક પ્રણાલી છે. જે જૂથ ક્રિયાઓ દ્વારા રચનાત્મક સંબંધ સ્થાપીત કરવાની યોગ્યતાનો વિકાસ કરે છે. અલગ અલગ સમાજકાર્યના વિજ્ઞાનોના વિકાસે એ સિધ્ધ કરી દીધું છે કે, વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટે વ્યક્તિની જૂથ જીવન સંબંધી ઈચ્છાઓ અને આવશ્યકતાઓની જરૂર હોય છે. જ્યાં એક તરફ જૂથ સહભાગીદારીતા વ્યક્તિને માટે આવશ્યક હોય છે, જ્યારે બીજી તરફ વિભાગીકરણથી સંલગ્ન લાભ પ્રાપ્ત કરવા માટે જૂથ જીવનમાં ભાગ લેવો, પોતાના પણાની ભાવનાનો અનુભવ કરવો, અન્ય વ્યક્તિઓથી પરસ્પર સંબંધ સ્થાપીત કરવા, મતભેદોને ઉકેલવા તથા પોતાના હિતો તથા જૂથના હિતોનું ધ્યાન રાખીને કાર્યક્રમનું આયોજન તથા સંચાલન કરવાની યોગ્યતા હોવી જરૂરી છે. જૂથકાર્ય દ્વારા આ વિશેષતાઓ અને યોગ્યતાઓનો વિકાસ કરવામાં આવે છે. વ્યક્તિ માટે જૂથ જીવન એટલું જ મહત્વનું છે જેટલી તેને નૈતિક આવશ્યકતા છે. આમ, જૂથકાર્ય આ પ્રકારની સમસ્યાઓનું સમાધાન પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

સામાજિક જૂથકાર્યની વ્યાખ્યાઓ

સામાજિક જૂથકાર્ય જૂથના માધ્યમથી વ્યક્તિની મદદ કરે છે. જૂથની મદદથી વ્યક્તિની શારીરિક, બૌદ્ધિક તથા સાંસ્કૃતિક વિશેષતાઓને ઉત્પન્ન કરી અનુકૂળતાના સાધન યોગ્ય બનાવે છે. અહિં સામાજિક જૂથકાર્યને વ્યવસ્થીત રીતથી સમજવાને માટે થોડી મહત્વપૂર્ણ વ્યાખ્યાઓનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

(૧) ક્વાયલ (૧૯૩૭) :

"સામાજિક જૂથકાર્યનો ઉદ્દેશ્ય જૂથની સ્થિતિઓમાં વ્યક્તિત્વની અંતઃક્રિયાઓ દ્વારા વ્યક્તિઓનો વિકાસ કરવો તથા એવી સામુહિક પરિસ્થિતિઓને ઉત્પન્ન કરવી કે જેનાથી સામાન્ય ઉદ્દેશ્યોને માટે એકાંકી, સહયોગી સામુહિક ક્રિયા થઈ શકે."

(૨) વિલ્સન અને રાઈલેન્ડ (૧૯૪૯) :

"સામાજિક જૂથકાર્ય એક એવી પ્રક્રિયા છે જેના દ્વારા સામુહિક જીવન એક કાર્યકર્તા દ્વારા પ્રભાવિત કરવામાં આવે છે. જે ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ માટે સમૂહની પરસ્પર સંબંધી

પ્રક્રિયાને ચેતનરૂપથી નિર્દેશીત કરે છે. જેથી પ્રજાતાંત્રિક લક્ષ્યોની પ્રાપ્તિ કરી શકાય.”

૮. સામાજિક જૂથકાર્યનો ખ્યાલ

(CONCEPTS OF SOCIAL GROUP WORK)

લિયોનાર્ડના મત અનુસાર દર્શનશાસ્ત્ર વિશ્વના વિભિન્ન દ્રષ્ટિકોણોની અભિવ્યક્તિથી વધારે કંઈક છે, આદર્શાત્મક વ્યાપથી વધારે તે મનુષ્ય-મનુષ્યની વચ્ચે કે મનુષ્ય અને સમગ્ર જગત વચ્ચે સંબંધોની મૂળ સત્યતાઓનું નીરૂપણ કરે છે, માનવ વિજ્ઞાનને વૈજ્ઞાનિક થવા માટે દાર્શનિક થવું પડશે.

સામુહિક જીવન મહત્વપૂર્ણ છે

વ્યક્તિ જન્મ લે છે, વૃધ્ધી પામે છે તથા સામાજિક પ્રાણી બને છે, તેનાથી અલગ તેનું કોઈ અસ્તીત્વ નથી. વ્યક્તિનું વાસ્તવીક જીવન સામુહિક જીવન છે. સામુહિક સંગઠનો દ્વારા જ વાસ્તવીક મનુષ્યની કલ્પના કરી શકાય છે. વ્યક્તિની આંતરિક ક્ષમતાઓ ત્યાં સુધી છુપાયેલી રહે છે જ્યાં સુધી સામુહિક જીવન દ્વારા બાહ્યીકૃત ન કરવામાં આવે. મનુષ્ય જૂથ દ્વારા જ પોતાની પ્રકૃતિ શોધે છે, તથા વાસ્તવીક સ્વતંત્રતા પ્રાપ્ત કરે છે. તે જન્મથી જ બીજા ઉપર નિર્ભર હોય છે. જેમ જેમ તે પરિપક્વ થતો જાય છે તેમ તેમ બીજા સાથે રહેવાની તથા ભાગ લેવાની આવશ્યકતા વધતી જાય છે. સામાજિક અધ્યયનો એ સિધ્ધ કરી બતાવ્યું છે કે સામુહિક જીવન વિના વ્યક્તિ સામાજિક પ્રાણી અથવા પોતાનું વાસ્તવીક સ્વરૂપ પ્રાપ્ત કરી શકતો નથી.

જૂથ જીવન વ્યક્તિને એ પોષક તત્વ આપે છે જેના દ્વારા તે પોતાની ઈચ્છાઓને પૂર્ણ કરી શકે છે તથા બીજાઓ માટે આવી તકો પૂરી પાડે છે. જૂથ દ્વારા વ્યક્તિ વ્યક્તિગત તથા સામુહિક સંતોષ પ્રાપ્ત કરે છે. તેનામાં વૈયક્તિક તથા સામાજિક ગુણોનો વિકાસ થાય છે, તથા વ્યવહારિક સમાયોજન થાય છે.

વિલ્સન અને રાઈલેન્ડના મત અનુસાર જૂથ એ સાધન છે, જેના દ્વારા

- (૧) વ્યક્તિ સામાજિક તથા વ્યક્તિગત સંતોષ અને લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરે છે.
- (૨) વૈયક્તિક અને સામાજિક ગુણોનો વિકાસ થાય છે.
- (૩) સમાજમાં નિયંત્રણ જળવાય છે.

(૪) સામાજિક રીત રીવાજ સ્થાપીત મૂલ્યો દ્વારા જ દર્શાવાય છે.

જૂથ અનુભવ વ્યક્તિની મૌલિક આવશ્યકતા છે

માણસ માત્ર રોટલા માટે જ જીવતો નથી અને ન માત્ર સુંદરતા, પ્રેમ, રમત કે પૂજા માટે જીવે છે. તે સંપૂર્ણ આત્માની સંતુષ્ટી માટે જેમાં વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ અનુસાર પ્રેમ, સન્માન, ખેલ, કાર્ય વગેરે આવશ્યક છે તેના માટે જીવે છે.

વ્યક્તિના વિકાસનો અનુભવ ખુબ જ જરૂરી હોય છે. શીખવાની ગતિ, સમજવાની ક્ષમતા, આત્મસાત કરવાની યોગ્યતા, સમાયોજન સ્થાપીત કરવાની નિપૂણતા તથા સમસ્યાઓના સમાધાન કરવાની કળા વ્યક્તિ અનુભવ દ્વારા જ પ્રાપ્ત કરે છે. એકલો માણસ ન તો ક્યારેય કંઈ કરી શકે છે અને ન તો કાંઈ વિચારી શકે છે, તથા ના કાંઈ શીખી શકે છે. એના પ્રયત્નો જૂથમાં જ સંભવ છે.

જૂથ અનુભવ દ્વારા જ વ્યક્તિ વાસ્તવિકતાને સમજે છે તથા સમાધાન કરવાના ઉપાયોની શોધ કરે છે. તેની મનોવૃત્તિનું નિર્માણ અનુભવ પર આધારીત હોય છે. તેના અનુભવ, અભિલાષા તથા ઈચ્છાઓના સ્તરને પરીવર્તિત કરે છે. જૂથ અનુભવ વ્યક્તિને રહેવા, કામ કરવા તથા અન્ય આદતોને નિશ્ચિત કરવા યોગ્ય બનાવે છે તથા તેમાં પરિવર્તન લાવે છે. જૂથ અનુભવ દ્વારા જ પ્રત્યક્ષીકરણ (વાસ્તવીકતા) નો વિકાસ થાય છે. આ જ કારણે વ્યક્તિ સ્વયં સામુહિક અનુભવને મહત્વ આપે છે, તથા એમને ચાહે છે.

અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિની મદદ વિશેષ લાભદાયક હોય છે.

વ્યક્તિ અનુભવથી જ પોતાની વાસ્તવીકતાની શોધ કરે છે, તથા સત્યો, હકિકતો અને પરિણામોનો સ્વીકાર કરે છે. જેને દૂર કરવાના ઉપાયોની ખોજ કરે છે. અનુભવ એક સમુહ સંગઠનોના માધ્યમથી તે પ્રભાવાત્મક ક્રિયા કરી શકે છે. સામાજિક કાર્યમાં એ વિશ્વાસ કરવામાં આવે છે કે વ્યક્તિની મદદ વાસ્તવિક રૂપમાં અનુભવ આપીને જ કરી શકાય છે. સામાજિક સામુહિક કાર્યમાં અનેક કાર્યક્રમોનું આયોજન એટલા માટે જ નથી કરવામાં આવતું કે તે સભ્યોને મનોરંજન અર્પે છે, પરંતુ એટલા માટે કરવામાં આવે છે કે તે ભીન્ન-ભીન્ન અનુભવ પ્રાપ્ત કરે, જેના દ્વારા તેનો વિકાસ થઈ શકે.

વ્યક્તિત્વનો વિકાસ જૂથ દ્વારા જ સંભવ છે.

જ્યારે બાળકનો જન્મ થાય છે ત્યારે થોડા સમય સુધી આત્મ સંરક્ષણથી સાશીત હોય છે, તેની આવશ્યકતા ખોરાક, પાણી, તથા અન્ય સુવિધાઓ સુધી જ સીમીત રહે છે. તેનું ધ્યાન પોતાના પર જ કેન્દ્રીત થાય છે, પરંતુ તે પોતાના સ્વાર્થની જરૂરીયાતોની પૂર્તિ કરી શકતા નથી. એ એટલા માટે જ બીજાઓ જોડે સંબંધ સ્થાપીત કરે છે.

ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં એમ કહી શકાય કે, સમાજ એક દેખાય તેવો અરીસો છે અને બાળક જેવી તસ્વીરની કલ્પના કરે છે તેવા જ પ્રકારના સામાજિક ગુણ વિકાસ પામે છે. સમુહોના વિચાર, ભાવનાઓ, ઈચ્છાઓ વગેરે બાળકની આત્માનો અરીસો હોય છે. આ જ અરીસામાં તે પોતાને જુએ છે અને બીજા તેને સમજે છે તેવો જ વ્યવહાર તે ગ્રહણ કરે છે. વ્યક્તિ અન્ય લોકોની સાથે આંતરક્રિયા દ્વારા માનવીય ગુણો પ્રાપ્ત કરે છે. માનવ બીજાઓના સંપર્ક દ્વારા જ પોતાના વિશેષ સ્વરૂપને પ્રાપ્ત કરે છે. આપણે જન્મથી માણસ હોતા નથી, પરંતુ માણસ બનીએ છીએ.

વ્યક્તિ જૂથમાં જ વ્યક્તિગત ગુણોનો વિકાસ થાય છે. જે તેના વ્યક્તિત્વને નિર્ધારીત કરે છે. જેવા જૂથ હોય તેવું જ તેનું વ્યક્તિત્વ નિર્માણ પામે છે. વ્યક્તિ જે પ્રકારના જૂથ સાથે પોતાનું અનુકુલન કરે છે તેવું જ તેનું વ્યક્તિત્વ બને છે, બાળક જે વાતાવરણમાં રહે છે તે તેના માટે એટલું જ આવશ્યક છે જેટલું કે શ્વાસ લેવા માટે હવા, તેના માટે આધાર હોય છે જેના ઉપર તેનું અસ્તિત્વ નિર્ભર કરે છે.

લોકશાહી આદર્શોમાં વિશ્વાસ

સામાજિક જૂથકાર્ય પ્રજાલક્ષી કામો ઉપર આધારીત છે. સભ્યોને એ પુરી સ્વતંત્રતા હોય છે કે તે સ્વેચ્છાથી ભાગ લે, અનુભવ કરે છે તથા પોતાની ભૂમિકા પૂરી કરે. જૂથ સ્વતંત્ર રૂપથી કાર્ય કરે છે, કેમ કે જૂથકાર્યનો એ દ્રઢ વિશ્વાસ છે કે વ્યક્તિત્વનો વિકાસ તથા સામાજિક ઉન્નતી લોકશાહીના મૂલ્યોથી જ થાય છે. એટલા માટે જ વિલસન અને રાયલેન્ડનો એવો મત છે કે આ જૂથકાર્ય એક પ્રણાલી છે, જેના દ્વારા સામુહિક જીવન એક કાર્યકર્તા દ્વારા પ્રભાવીત થાય છે અને જે સમુહની પરસ્પર સંબંધી ક્રિયાઓને ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ માટે સચોટ રૂપથી જાગૃત કરે છે. જેથી પ્રજાલક્ષી લક્ષ્યોને પૂર્ણ કરી

શકાય. જૂથકાર્યમાં સભ્યોને ભાગ લેવા માટે સમાન અવસર આપવામાં આવે છે. આનો અર્થ એવો નથી કે કોઈપણ યોગ્યતા અને ક્ષમતા વગર જ તકો ઉપલબ્ધ છે, આનો વાસ્તવિક અર્થ એ છે કે કોઈપણ વ્યક્તિ યોગ્યતાઓ અને નિપૂણતાઓનો વિકાસ કરીને તકનો લાભ લઈ શકે છે.

વ્યક્તિ સ્વયં શ્રેષ્ઠ છે

સામાજિક કાર્યનો વિશ્વાસ છે કે વ્યક્તિ કોઈપણ સ્થિતિમાં ખરાબ હોતો નથી. કેવળ પરિસ્થિતિ તેને સારો કે ખરાબ બનાવે છે, જો તેને ધ્યાનમાં ન રાખવામાં આવે તો બધા જ વ્યક્તિ સમાન દેખાય છે. એટલા માટે જ એક કહેવત પ્રચલિત છે કે, "પાપનો વિરોધ કરો, પાપીનો નહીં" વ્યક્તિની મહાનતા કેવળ એટલા માટે ન સમજવી જોઈએ કે તે પૈસાદાર છે, સંપત્તિ છે, બુદ્ધિમાન છે પરંતુ એની પ્રતિષ્ઠા, માન, સન્માન એટલે આપવું જોઈએ કે તે એક વ્યક્તિ છે. માનવ પ્રાણી છે, જૂથનો એ દ્રઢ વિશ્વાસ છે કે પ્રત્યેક વ્યક્તિ પછી ભલે તે કોઈપણ વર્ગ, સ્થાન, જાતિ, પ્રજાતિ, ધર્મનો હોય, આદરને પાત્ર છે. જ્યાં સુધી તેને સન્માન પ્રાપ્ત નહીં થાય ત્યાં સુધી સામાજિક ઉત્પાદનનું કાર્ય તેના દ્વારા યોગ્ય રૂપથી નહીં થાય. એટલા માટે જ જૂથમાં સભ્યોને માન આપવામાં આવે છે.

વ્યક્તિમાં સમસ્યાનું સમાધાન કરવાની ક્ષમતા હોય છે.

એ સત્ય છે કે વ્યક્તિ ક્યારેક ક્યારેક એવી સ્થિતિમાં મૂકાઈ જાય છે કે જ્યાં તે પોતાની સમસ્યાનું સમાધાન પોતે કરી શકતા નથી. પરંતુ જો તેને થોડી તક આપવામાં આવે અને જ્ઞાનની વૃદ્ધિ કરવામાં આવે તો તે આ દિશામાં પૂર્ણરૂપથી સફળ થઈ શકે છે. તેનામાં રચનાત્મક શક્તિ અને ક્ષમતા હોય છે, પરંતુ તેને તે અધિકાર હોય છે કે તે પોતાના દ્વારા નિશ્ચિત અને સ્વીકૃત કરેલ માર્ગનું અનુસરણ પોતાની સ્થિતિ સુધારવામાં કરે. એટલે જૂથકાર્યનો ઉદ્દેશ્ય એ રીતે બતાવવામાં આવેલ છે કે જેના પર ચાલીને તે પોતાનું ખોવાયેલ સાહસ પ્રાપ્ત કરી શકે. કાર્યકર્તા જૂથને હંમેશા નિર્ણય કરવા તથા કાર્યક્રમોની પસંદગી કરવાનો અધિકાર આપે છે. તે સ્વયં કેવળ નિર્ણય પ્રક્રિયાને એ રીતે ચલાવે છે કે જેનાથી સાચી દિશામાં નિર્ણય લેવામાં સમર્થ થઈ શકે.

જવાબદારી સામાજિક યોગ્યતાનો વિકાસ કરે છે.

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

વ્યક્તિ સંપૂર્ણ છે,પરંતુ સમગ્રલક્ષી વિકાસ આવશ્યક છે.

વ્યક્તિને સમજવા માટે એ આવશ્યક હોય છે કે તેનો સંપૂર્ણ અભ્યાસ કરવામાં આવે. તેના પર સામાજિક, આર્થિક, રાજનૈતિક, વૈજ્ઞાનિક, સાંવેગીક, ધાર્મિક વગેરે દરેકનો પ્રભાવ પડે. આથી તેને સમજવા માટે આ બધું સમજવું જરૂરી છે. તેની સૌથી મોટી ઈચ્છા સંપૂર્ણ બનવાની હોય છે. જૂથ કાર્યમાં કાર્યક્રમોની પસંદગી કાર્યકર્તા જૂથના સર્વતોમુખી વિકાસ માટે કરે છે. કેમ કે વિકાસ એકતરફી થઈ શકતો નથી.

૯. સામાજિક જૂથકાર્યના ઉદ્દેશો (હેતુઓ)**(OBJECTIVES OF SOCIAL GROUP WORK)**

સામાજિક જૂથકાર્યના ઉદ્દેશો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલ છે.

માનવીય જરૂરિયાતોની પૂર્તિ કરવી :

શરૂઆતમાં મનુષ્યનો સમુહ આર્થિક જરૂરિયાતોથી સંબંધીત હતો, એ જ ક્રિયાઓ યોગ્ય રીતે સમજવામાં આવતી હતી. જેનાથી સમુહની આર્થિક સમસ્યાનું સમાધાન થાય. પરંતુ, ધીમે ધીમે એ અનુભવ થવા લાગ્યો કે અન્ય જરૂરિયાતો પણ મહત્વપૂર્ણ છે અને તેની પૂર્તિ પણ તેટલી જ જરૂરી છે. જેમ કે પ્રેમની જરૂરિયાત, સુરક્ષા અનુભવવાની આવશ્યકતા તથા પ્રસન્નતા પ્રાપ્ત કરવાની આવશ્યકતા વગેરે. જૂથકાર્યનો વિકાસ ઓગણીસમી સદીમાં એવા સમયે થયો હતો જ્યારે સામાજિક સુધારણા પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો તથા શ્રમીકોમાં જાગૃતી ઉત્પન્ન થઈ. સ્વીકારવામાં આવ્યું કે લોકો

માટે આર્થિક મદદથી વધુ અન્ય પ્રકારની સેવાઓ પણ આવશ્યક છે. આજે મોટા મોટા શહેરોમાં લોકો એક બીજાને બિલકુલ ઓળખતા નથી અને સંબંધ પણ રાખતા નથી. જૂથ કાર્યકર્તા લોકોને સમુહના રૂપે એકત્રીત કરે છે અને એમાં કોઈ વિશેષ રૂચીના કારણે સંબંધ સ્થાપીત કરે છે. આ રીતે આ એકાંકીપણાની સમસ્યાનું સમાધાન થાય છે. સમુહમાં લોકો પારસ્પરીક સંબંધ સ્થાપીત કરે છે. જેનાથી સુરક્ષાની ભાવનાનો વિકાસ થાય છે તથા એકબીજા પ્રત્યે પ્રજાની ભાવના વધે છે.

એકાંતતાની સમસ્યાનું સમાધાન કરવું :

આનો અર્થ એવો નથી કે વ્યક્તિ એકાંતમાં રહેવાનું પસંદ કરતો નથી, પરંતુ આ પ્રકારે રહેવાનું ત્યારે જ પસંદ કરે છે જ્યારે વિશ્વાસ હોય કે તે બધા દ્વારા સ્વીકાર્ય છે, પરંતુ મોટા ભાગના લોકો એકાંત પસંદ કરતા નથી. એટલે સુધી કે પશુ-પક્ષી પણ સમુહમાં જ રહે છે. આજની પરિસ્થિતિમાં નગરીકરણ એટલું વધી રહ્યું છે કે એકાંકી જીવન એક સમસ્યા થઈ ગઈ છે. ક્યારેક ક્યારેક મનુષ્યની ખોટી આદતો પણ બની જાય છે. આ કાર્યકર્તા સમુહના માધ્યમથી આ સમસ્યાનું સમાધાન કરે છે.

વ્યક્તિને મહત્વ આપવું :

દરેક મનુષ્યની એ આંતરીક ઈચ્છા હોય છે કે એનું કાંઈક મહત્વ હોય અને તે પણ સમાજમાં એક મહત્વપૂર્ણ સ્થાન પ્રાપ્ત કરે. ઈચ્છાની પૂર્તિ સમુહમાં રહીને તથા સંબંધો સ્થાપીત થવા પર જ સંભવ છે. આ સમસ્યા વૃધ્ધાવસ્થામાં વધુ જટીલ થઈ જાય છે, બાળકો સાથે પણ આ સમસ્યા રહે છે. પરિવારમાં યોગ્ય સ્થાન ન મળતા બાળકો અસામાજિક વર્તન કરવા માંડે છે. જૂથકાર્ય દ્વારા બાળકોની વિરોધી શક્તિઓ, શંકા અને ડર વગેરે ભાવનાઓને સ્પષ્ટ કરવામાં આવે છે અને આના માધ્યમથી રચનાત્મક ભાવનાઓનો વિકાસ કરવામાં આવે છે. દરેક સભ્યનું કાર્ય અલગ અલગ હોય છે. વ્યક્તિમાં આત્મવિશ્વાસની ભાવના જાગૃત થાય છે.

સ્વિકૃતી આપવી :

પ્રત્યેક વ્યક્તિની એ ઈચ્છા હોય છે કે એને સમુહ અને સમાજમાં સ્વિકૃતી આપવામાં આવે. એને યોગ્ય સ્થાન મળે અને કાર્ય કરવાને માટે યોગ્ય તક આપી,

સમાજ તેનો સ્વીકાર કરે. જ્યારે સમાજ કે સમૂહ કોઈ વ્યક્તિને સ્વિકૃતિ આપતા નથી, ત્યારે એ પોતાનું માનસિક સંતુલન ખોઈ બેસે છે. જેનાથી તે સમાજ વિરોધી ગતિવિધીઓનો શિકાર બની જાય છે. એવી સ્થિતિમાં તે સમાજની માન મર્યાદા, કાનુન વગેરેની પરવાહ કર્યા વગર પોતાની ઈચ્છાની પૂર્તિ માટે ખોટી રીતો અપનાવે છે. તે અનેક પ્રકારના માનસિક રોગોનો શિકાર બને છે.

જૂથકાર્યમાં વ્યક્તિને ઉચીત સ્થાન આપવામાં આવે છે. સમુહમાં સંબંધ સ્થાપીત થાય છે અને સમુહના સભ્યો, પરસ્પર એકબીજાને તેનું આવશ્યક અંગ સમજે છે, એટલે જ એવા રોગીઓને સમૂહથી વધારે લાભ થાય છે જે માનસિક સમસ્યાથી પીડાતા હોય છે.

આત્મવિશ્વાસનો વિકાસ કરવો :

વ્યક્તિમાં આત્મવિશ્વાસ હોવો અતિ આવશ્યક છે, તેના વગર ન તો તે સ્વયં કોઈ કાર્ય કરી શકે છે અને ના તો જોખમ ઉઠાવવા તૈયાર થઈ શકે છે. જૂથકાર્ય દ્વારા વ્યક્તિઓમાં આ ગુણોનો વિકાસ કરવામાં આવે છે. જ્યારે સમુહના દરેક સભ્યને અલગ અલગ કાર્ય આપવામાં આવે છે, તો તેને પૂર્ણ કરવાની ક્ષમતા તેનામાં સ્વયં વિકાસ પામવા લાગે છે અને આત્મવિશ્વાસ ઉત્પન્ન થવા લાગે છે. આ માત્ર અનુભવ દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે.

આત્મનિર્ભરતાનો વિકાસ કરવો :

આત્મનિર્ભરતા પણ વ્યક્તિના વિકાસ માટે આવશ્યક છે, જ્યાં સુધી તે સ્વયં પોતાનું કાર્ય કરી શકશે નહીં અથવા તેને પૂર્ણ કરવા માટે સ્વયં કોઈ નિર્ણય નહિં લઈ શકે ત્યાં સુધી તે પોતાનો વિકાસ નહીં કરી શકે. જૂથકાર્યમાં વ્યક્તિને આ શક્તિના વિકાસ માટેની તક મળે છે.

સામંજસ્ય સ્થાપીત કરવું :

વ્યક્તિ સમુહમાં રહે છે અને તેની ઈચ્છા અનુસાર જ કાર્ય કરે છે. અહીં સમાજની સાથે સામંજસ્ય સ્થાપીત કરવું અતી આવશ્યક છે. જૂથ અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિને સંબંધ સ્થાપન કરવાની કુશળતા પ્રાપ્ત થાય છે. જૂથકાર્ય દ્વારા કાર્યકર્તા વ્યક્તિની

ખામીઓને શોધી શકે છે, જેના કારણે તે સામુહિક સંબંધ સ્થાપીત કરવામાં નિષ્ફળ જાય છે, એ કારણો નીચે પ્રમાણે છે.

- વ્યક્તિમાં શાસન કરવાની ઈચ્છા વધુ હોય છે.
- વ્યક્તિનું નિષ્ક્રિય થવું અથવા પોતાની સ્થિતિનો અસ્વીકાર કરવો.
- બીજાઓ ઉપર નિર્ભર થવાની પ્રવૃત્તિ.
- પોતાની જવાબદારી પૂર્ણ ન કરવી.
- જવાબ નકારમાં આપવો.
- બીજાની સત્તાને સ્વીકાર ન કરવી.
- કેવળ પોતાના માટે જ સાધનોનો પ્રયોગ કરવો.
- કાલ્પનિક લોકમાં વિહરવું.

જૂથકાર્ય દ્વારા વ્યક્તિની આ ખામીઓને દૂર કરી સામાન્ય ગુણોનો વિકાસ કરવામાં આવે છે. જૂથ કાર્યકર્તા સમુહના અનુભવ અને કાર્યક્રમો દ્વારા વ્યક્તિનો સમુહની સાથે સંબંધ સ્થાપીત કરે છે અને આ રીતે વ્યક્તિ સમાજમાં સારી સ્થિતિ મેળવવામાં સફળ થાય છે.

આત્મનિર્ભરતાનો સ્વિકાર કરવો :

વ્યક્તિમાં ક્યારેક ક્યારેક વિશેષ પરિસ્થિતિઓના કારણે સ્થાઈ નિર્ભરતા આવી જાય છે. તે સમાજ ઉપર નિર્ભર રહીને જ પોતાનું જીવન વિતાવે છે. આ પરિસ્થિતિમાં વ્યક્તિ વધારે પરેશાન થાય છે, જેથી તે પોતાની જીવનની અભિષાપ સમજવા લાગે છે. સામુહિક કાર્યના માધ્યમથી કાર્યકર્તા તેનામાં એવી શક્તિઓ ઉત્પન્ન કરે છે જેનાથી તે પોતાની ખામીને સ્વીકાર કરવામાં સફળ થાય છે. તે સમૂહમાં વ્યક્તિને સ્થાન અપાવીને એનામાં એવી ભાવનાઓનો વિકાસ કરે છે જેનાથી તે પોતાની બાકી જીવનની સુખમય બનાવી શકે. સામુહિક અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિમાં નવીન ચેતાનાનો વિકાસ થાય છે અને જીવનમાં નવી આશાઓ બંધાય છે.

સમગ્રનો એક ભાગ હોવાની ઈચ્છાની પૂર્તિ કરવી :

વ્યક્તિની હંમેશા એ ઈચ્છા હોય છે કે તે સમાજનો એક આવશ્યક અંગ બની

શકે અને એની ક્રિયાઓમાં સક્રિય રૂપથી ભાગ લઈ શકે. જૂથકાર્ય અનુભવ દ્વારા તે આ સમગ્ર ભાગનો હિસ્સો બને છે. જેનું તે સ્વરૂપ છે અને ધીમે ધીમે તેની મહત્વતા પ્રાપ્ત કરવાની ઈચ્છાની પૂર્તિ થાય છે.

સામાજિક સંબંધોને દ્રઢ અને મધુર બનાવવા :

સમાજ એ સંબંધોનું જાળ છે, પ્રત્યેક વ્યક્તિ એક બીજા સાથે જોડાયેલા છે, આ જ સંબંધોના આધાર પર સમાજના સંબંધોનું સંચાલન થાય છે, પરંતુ ક્યારેક ક્યારેક સંબંધ એટલા બધા બગડી જાય છે કે બહુ અપ્રિય ઘટના પણ બની શકે છે. આંદોલન થાય છે અને ક્રાંતિ પણ થાય છે. જૂથકાર્ય દ્વારા વ્યક્તિઓના અસંતોષના કારણોની જાણકારી મેળવી એની વચ્ચે ઉત્પન્ન થતી મુશ્કેલીઓને દૂર કરી સંબંધ દ્રઢ અને મધુર બનાવવામાં આવે છે.

મનોસામાજિક સમસ્યાઓને દૂર કરવી :

જૂથકાર્યનો પ્રયોગ માનસીક રોગીઓની સાથે પણ કરવામાં આવે છે, સમૂહમાં કેવળ એ જ સભ્યો ભાગ લે છે જે મનોસામાજિક સમસ્યાથી ગસ્ત હોય, લોકોથી વિમુખ રહે છે. સામાજિક કાર્યકર્તા તેનામાં મૈત્રીપૂર્ણ સદ્ભાવનાનો વિકાસ કરે છે. તે જ્યારે જુએ કે એનાથી વધારે ઘણા લોકો પીડીત છે તો તેને થોડો સંતોષ થાય છે. તે અનુભવ કરે કે તેની કઠણાઈ તેની અસફળતાઓને કારણે જ નથી, રોગીમાં આવી ભાવના ઉત્પન્ન થવાથી એનામાં સમૂહથી સંબંધ સ્થાપીત કરવાની ઈચ્છા જાગૃત થાય છે, તથા ચિંતા ઓછી થાય છે, એનામાં તત્પરતાનો વિકાસ થાય છે અને સમસ્યાઓનો બોજ થોડો હલકો થઈ જાય છે.

પ્રજાલક્ષી મૂલ્યોનો વિકાસ કરવો :

પ્રજાતંત્રની સફળતા આ વાત ઉપર નિર્ભર છે કે જન જીવન આનાથી કેટલું પ્રભાવીત છે. સમાનતા, સમાન અવસર, સ્વતંત્રતા તથા ઉન્નતિના સમાન અવસર પ્રજાતંત્રના મૂળ સિધ્ધાંતો છે. જૂથકાર્યમાં આ દરેક સિધ્ધાંતોનો પ્રયોગ કરવામાં આવે છે. જૂથમાં સભ્યોને ભાગ લેવાની સમાન તકો મળે છે, સ્વયંને નિર્ણય લેવાનો અધિકાર હોય છે, કાર્યક્રમને પૂર્ણ કરવાની પણ સ્વતંત્રતા હોય છે. વિકાસનો માર્ગ કેવળ જૂથ

કાર્યકર્તા દ્વારા નિર્દેશીત થાય છે.

મનોરંજન પુરૂ પાડવું :

જૂથકાર્યની શરૂઆત મનોરંજન કાર્યથી જ થઈ છે. લોકો એક સમૂહના રૂપમાં એકત્રીત થતા ગયા, અને મનોરંજનને માટે વિભિન્ન કાર્યોનું આયોજન કરવા લાગ્યા. જૂથકાર્ય દ્વારા આજે બાળકો, યુવકો અને વૃધ્ધોને મનોરંજન આપવામાં આવે છે. જે સ્વાસ્થ્ય, વિકાસ અને ઉન્નતિ માટે પરમ આવશ્યક છે.

વ્યક્તિત્વનો વિકાસ કરવો :

વ્યક્તિત્વ પર પર્યાવરણ અને વંશાનુક્રમ બંનેની અસર થાય છે. જીવનના પ્રારંભીક તબક્કામાં વંશાનુક્રમનો પ્રભાવ વધારે પડે છે, પરંતુ પાછળથી પર્યાવરણ જ વ્યક્તિના વિકાસમાં પોતાનો પ્રભાવ પાડે છે. જૂથકાર્યનો મૂળ ઉદ્દેશ્ય વ્યક્તિને માટે અવસર ઉભા કરવાનો છે. જેનાથી એના વ્યક્તિત્વનો સર્વોત્તમ વિકાસ થઈ શકે.

૧૦. સામાજિક જૂથ કાર્યના અંગો (ઘટકતત્વો)

(COMPONENTS OF SOCIAL GROUP WORK)

સામાજિક જૂથ કાર્ય એક પધ્ધતિ છે. જેના દ્વારા કાર્યકર્તા વ્યક્તિને જૂથના માધ્યમથી કોઈ સંસ્થા અથવા સામુદાયીક કેન્દ્રમાં સેવા પૂરી પાડે છે. જેથી તેના વ્યક્તિત્વનો સર્વાંગી વિકાસ શક્ય બને. આ રીતે જૂથ કાર્યના ત્રણ આધાર સ્તંભો છે.

(૧) કાર્યકર્તા (૨) જૂથ (૩) સંસ્થા

કાર્યકર્તા :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તા એક એવી વ્યક્તિ હોય છે, જે જૂથનો સભ્ય હોતો નથી. કાર્યકર્તામાં કેટલીક કુશળતાઓ હોય છે, જે વ્યક્તિના વ્યવહારો, જ્ઞાન અને ભાવના પર આધારિત હોય છે. તેનામાં જૂથની સાથે કાર્ય કરવાની ક્ષમતા હોય છે. તેનો ઉદ્દેશ જૂથને આત્મનિર્વેશીત તથા આત્મ સંચાલિત કરવાનો છે. તે એવા ઉપચારો કરે છે, જેનાથી જૂથનું નિયંત્રણ જૂથના સભ્ય દ્વારા થાય. તે જૂથ અનુભવ દ્વારા વ્યક્તિમાં પરિવર્તન લાવે છે અને તેનો વિકાસ કરે છે. કાર્યકર્તાએ નીચેની બાબતો ધ્યાનમાં રાખવી

આવશ્યક છે.

- (૧) સામુદાયીક સ્થાપના
- (૨) સંસ્થાના કાર્યો અને ઉદ્દેશ્યો
- (૩) સંસ્થાના કાર્યક્રમો અને સુવિધાઓ
- (૪) જૂથની વિશેષતાઓ
- (૫) સભ્યોની જરૂરિયાતો અને યોગ્યતા
- (૬) પોતાની કુશળતા અને ક્ષમતાઓ
- (૭) જૂથની કાર્યકર્તા પાસેથી સહાયતા પ્રાપ્ત કરવાની ઈચ્છા.

જૂથ કાર્યકર્તા પોતાની સેવાઓ દ્વારા સામાજિક લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયાસ કરે છે. તે વ્યક્તિને સ્વતંત્ર વિકાસ તથા ઉન્નતિ માટેની તક પૂરી પાડે છે. વ્યક્તિના સામાન્ય નિર્માણ માટે અનુકૂળ પરિસ્થિતિઓ ઊભી કરે છે. તે સામાજિક સંબંધોને આધારભૂત માની શિક્ષણાત્મક અને વિકાસાત્મક ક્રિયાઓનું આયોજન સમસ્યાના સમાધાન માટે કરે છે.

જૂથ :

સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા કાર્યનો આરંભ જૂથથી કરે છે. જૂથના માધ્યમથી ઉદ્દેશ્યો તરફ આગળ વધે છે. તે વ્યક્તિને જૂથના સભ્યના રૂપમાં માને છે. તેની વિશેષતાઓને ઓળખે છે. જૂથ એક આવશ્યક સાધન તથા યંત્ર છે. જેના ઉપયોગ દ્વારા ઉદ્દેશ્યોની પૂર્તિ કરવામાં આવે છે. જેવા પ્રકારનું જૂથ એવા પ્રકારની ભૂમિકા, કાર્યપ્રક્રિયા નિભાવવી પડે છે. સામાન્ય ગતિથી કાર્ય કરવા માટે જૂથમાં કેટલીક સીમા સુધી ઉદ્દેશો, બૌદ્ધિક સ્તર, ઉંમર અને પસંદગીમાં સમાનતા હોવી આવશ્યક છે. વ્યક્તિ જૂથના માધ્યમથી અનેક પ્રકરના જૂથ અનુભવો પ્રાપ્ત કરી શકે છે. જૂથ દ્વારા તેનામાં મિત્રતાનો ભાવ પેદા થાય છે. જૂથ દ્વારા સભ્યોની ઈચ્છાપૂર્તિ થાય છે. નિપૂણતા, વિશેષીકરણ કરે છે. બાળક માતા-પિતાના નિયંત્રણથી અલગ થઈને અન્ય લોકો સાથે સમાયોજન સ્થાપિત કરવાનું શીખે છે. આથી કહી શકાય કે, વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટે જૂથ આવશ્યક છે.

સંસ્થા :

સામાજિક જૂથ કાર્યમાં સંસ્થાનું વિશેષ મહત્વ છે. કારણ કે જૂથ કાર્યની ઉત્પત્તિ સંસ્થાના માધ્યમથી સંસ્થાની પ્રકૃતિ તથા કાર્ય અને કાર્યકર્તાની ભૂમિકા નક્કી કરે છે. જૂથ કાર્યકર્તા પોતાની કુશળતાઓનો ઉપયોગ સંસ્થાના પ્રતિનિધીના રૂપમાં કરે છે. કારણ કે સમુદાય સંસ્થાના મહત્વને સમજે છે તથા કાર્ય કરવાની સ્વીકૃતિ આપે છે. સંસ્થાના કાર્યોથી કાર્યકર જાણકાર હોવા જોઈએ. જૂથની સાથે કાર્ય કરતા પહેલા કાર્યકર્તાએ નીચેની બાબતો સમજવી જોઈએ.

- (૧) કાર્યકર્તાને સંસ્થાના ઉદ્દેશ્યો તથા કાર્યોનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.
- (૨) સંસ્થાની સામાન્ય વિશેષતાઓથી માહિતગાર અને તેના કાર્યક્ષેત્રની જાણકારી હોય.
- (૩) સંસ્થા જૂથને કેવા પ્રકારે સહાયતા કરે છે અને સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિને કેવી રીતે સારવાર આપવામાં આવે છે તેનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.
- (૪) સંસ્થામાં જૂથ સંબંધી સ્થાપનનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.
- (૫) સંસ્થાના કર્મચારીઓ સાથેના સંબંધની જાણકારી હોવી જોઈએ.
- (૬) સંસ્થા દ્વારા જૂથ મૂલ્યાંકન પધ્ધતિનું જ્ઞાન હોવું જોઈએ.

સામાજિક સંસ્થાના માધ્યમથી જૂથ સભ્યો મૂળભૂત જરૂરિયાતોની પૂર્તિ કરી શકે છે. વિકાસ તરફ આગળ વધે છે. સંસ્થા વ્યક્તિઓ તથા જૂથોની સામાન્ય જરૂરિયાતોની પૂર્તિ માટે સંગઠિત કરવામાં આવે છે અને તેનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે.

૧૧. સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો (PRINCIPLES OF SOCIAL GROUP WORK)

સામાજિક જૂથકાર્યના સિદ્ધાંતો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલા છે.

આયોજનનો સિદ્ધાંત :

આયોજનનો મુખ્ય હેતુ લક્ષ્યોને પૂર્ણ કરવા અથવા પૂર્તિ કરવા માટે સાધનોનો વ્યવસ્થિત પ્રયોગ કરવાનો છે. આયોજન અંતર્ગત પ્રવર્તમાન પરિસ્થિતિ તથા સંભવિત પરિવર્તનોની ઉપયોગીતાને ધ્યાનમાં રાખીને એક વ્યવસ્થિત તથા સુસંગઠિત રૂપરેખા તૈયાર કરવામાં આવે છે. જેનાથી ભવિષ્યના પરિવર્તનોને ઈચ્છીત લક્ષ્યોના અનુરૂપ નિયંત્રિત, નિર્દેશિત તથા સંશોધિત કરી શકાય. સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથ જ આધારભૂત સાધન છે, જેના દ્વારા વ્યક્તિની મદદ કરવામાં આવે છે. પરિણામ સ્વરૂપે સંસ્થા અને કાર્યકર્તા જેની જૂથના નિર્માણ અથવા સંસ્થામાં પૂર્વ નિર્મિત જૂથોનો સ્વીકાર કરવાની જવાબદારી હોય છે. એમને સામાજિક સ્થિતિઓ અંતર્ગત કારણોની માહિતી હોવી જોઈએ. જે વ્યક્તિ વિકાસ અને નિર્ધારિત જરૂરીયાતોની પૂર્તિ માટે જૂથને સકારાત્મક શક્તિ પ્રદાન કરે છે. સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા દ્વારા જૂથ નિર્માણનું કાર્ય વ્યવસ્થિત રીતે કરવાથી લક્ષ્યોની પ્રાપ્તિ કરી શકે છે. તેમણે નીચે પ્રમાણેના કાર્યો કરવા જરૂરી છે.

- વિકાસના લક્ષ્યો તથા મૂલ્યોને નિર્ધારિત કરવા
- પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવું
- વર્તમાન સેવાઓમાં ગુણાત્મક અભાવોનું જ્ઞાન
- વિશિષ્ટ ઉદ્દેશ્યો તથા રણનીતિનું નિર્ધારણ
- આયોજન, લક્ષ્ય, ક્ષેત્ર, સાધન વગેરેનું નિર્ધારણ
- પ્રશિક્ષણ તથા સંચાર પ્રક્રિયાની હદ
- ક્રિયા આયોજન
- સંભવિત સાધનોની ઉપલબ્ધતા
- શક્તિના 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 અવશ્ય થાય, જૂથના આયોજનથી આ સ્પષ્ટ રૂપથી સમજી શકાય છે કે, જૂથના ઉદ્દેશ્ય અને લક્ષ્ય કયા પ્રકારે તથા કઈ સીમા સુધી પ્રાપ્ત કરવામાં આવે છે.

લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાનો સિધ્ધાંત :

સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા માટે સ્પષ્ટ લક્ષ્યોનું જ્ઞાન કાર્યની પૂર્ણતા માટે જરૂરી છે, કેમ કે લક્ષ્ય ક્રિયા કરવા માટેનું પ્રેરક બળ છે, જેના આધાર પર જૂથ આગળ વધે છે તથા વિકાસની ગતિ પ્રાપ્ત કરે છે. લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા માટે આ પ્રમાણેના કારણો મહત્વપૂર્ણ છે.

- લક્ષ્ય જ કાર્યકર્તાનું માર્ગદર્શન કરે છે તથા અગ્રેસર રહેવા માટે પ્રેરીત કરે છે.
- લક્ષ્યની સ્પષ્ટતા ઉપલબ્ધ સાધનોનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવાનું બળ આપે છે.
- લક્ષ્યો પર જ કાર્યક્રમ નિર્ભર હોય છે, જો એ સ્પષ્ટ હોય તો કાર્યક્રમોની પસંદગીમાં પરેશાની થતી નથી.
- કાર્યની શરૂઆત તેનું સ્વરૂપ તથા પ્રકૃતિના ઉદ્દેશ્યો પર નિર્ભર હોવાથી લક્ષ્યોનું સ્પષ્ટ હોવું આવશ્યક હોય છે.
- લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતાથી સંસ્થા માટે આવશ્યક યંત્રો, સાધનો તથા અન્ય જરૂરીયાતોને નિશ્ચિત કરવામાં મદદ મળે છે.
- લક્ષ્ય સ્પષ્ટ થવાથી વ્યુહનું નિયંત્રણ તથા નિર્દેશન સારી રીતે થાય છે.
- જૂથના સદસ્યોની આંતર ક્રિયાઓ એક વિશેષ દિશામાં સંચાલિત થાય છે.

- જૂથના સદસ્યોની ભાગીદારી યોગ્ય રીતે થાય છે.
- મૂલ્યાંકનની પ્રક્રિયાઓનો આધાર લક્ષ્ય જ હોય છે.

આમ કાર્યકર્તા, જૂથ તથા સંસ્થા ત્રણેય લક્ષ્ય સ્પષ્ટ હોય ત્યારે જ મૂલ્યાંકન પ્રક્રિયા પોતાનું કાર્ય કરે છે. કાર્યકર્તા માટે એ જાણવું આવશ્યક હોય છે કે સામૂહિક અનુભવથી સભ્યએ શું પ્રાપ્ત કરવું જોઈએ અને એનામાં કેવા પ્રકારના અનુભવને પ્રાપ્ત કરવાની ક્ષમતા છે. એણે જૂથના સભ્યોની નબળાઈઓ તથા શક્તિઓનું વિશ્લેષણ કરવું જોઈએ તથા સાથે સાથે સમય, અનુભવ, અનુકૂળતાનું ધ્યાન રાખીને જૂથ સભ્યોને નિશ્ચિત કરવા જોઈએ.

હેતુપૂર્વકના સંબંધ સ્થાપનનો સિધ્ધાંત :

વ્યક્તિ સંબંધ સ્થાપીને જ પશુ સ્તરની ક્રિયાઓથી લઈને અતિ બુધ્ધિમતાની પ્રક્રિયાઓ કરે છે. તે આવશ્યકતાઓની સંતુષ્ટી સંબંધના માધ્યમથી જ કરે છે. જો કે દરેક સામાજિક સ્થિતિમાં સંબંધોનું વિશેષ મહત્વ છે. જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તા તથા જૂથની વચ્ચે સંબંધોની ઘનિષ્ઠતા હોવી જોઈએ, તથા તે સંબંધમાં નિશ્ચિત ઉદ્દેશ્યો હોય છે. કાર્યકર્તા અને જૂથ વચ્ચે સંબંધ ત્યારે જ ઘનિષ્ઠ બને જ્યારે કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોને તે જેવા છે તેવા જ સ્વીકાર કરે સામાન્ય રીતે આ 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 વ્યાવસાયિક જ્ઞાનનો ઉપયોગ
- સભ્યોની ઈચ્છાને સર્વોપરીતા તથા નિશ્ચય કરાવવાનો અધિકાર
- સભ્યોને આત્મનિર્ણયનો અધિકાર
- જૂથમાં રૂચી તથા ભાગીદારીમાં નિરંતર વધારો

ઘનિષ્ઠ સંબંધ સ્થાપનના આધારો નીચે પ્રમાણે છે.

- કાર્યકર્તાઓ સભ્યો પ્રત્યે સહિષ્ણુતા તથા લગાવ પ્રદર્શીત 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. કેમ કે સંસ્કૃતિ વ્યવહાર ઉપર મહત્વપૂર્ણ પ્રભાવ પાડે છે, કાર્યકર્તાએ સંસ્કૃતિને અનુરૂપ જ કાર્યક્રમો ચલાવવા જોઈએ.
- કાર્યકર્તાએ એ જ બૌદ્ધિક સ્તરથી વાતચીત કરવી જોઈએ જે બૌદ્ધિક સ્તરનો સેવાર્થી હોય. કારણ કે જો સભ્યો કાર્યકર્તાની વાત સમજી ના શકે, તો તે સહયોગ નહીં આપે. જેથી કાર્યકર્તા ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત નહિં કરી શકે.
- સંબંધોને ઘનિષ્ઠ બનાવવા માટે વૈયક્તિક અધ્યયન આવશ્યક હોય છે, તેથી કાર્યકર્તાને દરેક સભ્યના વિષયમાં જાણકારી જોઈએ તથા તેની સમસ્યાઓની જાણકારી હોવી જોઈએ.

નિરંતર વૈયક્તિકરણનો સિધ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યની એ માન્યતા છે કે જૂથ અનેક પ્રકારના હોય છે અને વ્યક્તિ એનો ઉપયોગ વિભિન્ન રીતોથી પોતાની જરૂરિયાતોની પૂર્તિ માટે કરે છે. જૂથ તથા જૂથમાં વ્યક્તિને વિકાસ તથા પરિવર્તનનાં રૂપમાં હંમેશા સમજવું જોઈએ.

પ્રત્યેક વ્યક્તિ પોતાના વંશાનુક્રમ, પર્યાવરણ, આંતરીક જ્ઞાનાત્મક ક્ષમતાઓ, યોગ્યતાઓ વગેરેમાં અલગતા ધરાવે છે. દરેક વ્યક્તિને નવા નવા અનુભવ થાય છે, તથા અલગ અલગ આંતરીક-બાહ્ય ઉત્તેજન હોય છે. પ્રત્યેક વ્યક્તિની પ્રકૃતિ પોતાની શક્તિઓને વિશિષ્ટ પ્રકારથી નિર્દેશીત કરે છે, જેનાથી તે બીજી વ્યક્તિની પ્રકૃતિથી ભિન્ન હોય છે.

કાર્યકર્તા જ્યારે એ જુએ છે કે જૂથના વિભિન્ન સભ્યોમાં પ્રગતિનો દર અલગ અલગ છે, તો તે સ્વ ઈચ્છાને દાબી અને જૂથની ઈચ્છાની પૂર્તિ કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે. વૈયક્તિકરણના સિધ્ધાંતના ઉપયોગથી જૂથના સંગઠનને શક્તિશાળી બનાવવામાં મદદ

મળે છે.

નિર્દેશીત જૂથ અંતઃક્રિયાનો સિધ્ધાંત :

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 નિર્દેશીત કરવામાં આવે છે. કાર્યકર્તા એ સિધ્ધાંતને માને છે કે તેનું કાર્ય અંતઃક્રિયાની ક્ષમતામાં વૃદ્ધી કરી બધા સભ્યોને ભાગ લેવા માટે ઉત્સાહિત કરવા. તે જૂથને શું કરવું તે કહેતા નથી તથા કોઈ નિર્ણય પણ લેતા નથી, પરંતુ તે જૂથની અંતઃક્રિયાત્મક ક્ષમતાને વધારવાનો પ્રયત્ન, સભ્યોને પોતાની ભૂમિકા પૂરી કરવામાં મદદ કરે છે.

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

લોકશાહીની રીતે જૂથના આત્મનિશ્ચયીકરણનો સિધ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં જૂથને પોતાનો નિર્ણય લેવા તથા ક્રિયાઓને નિશ્ચિત કરવામાં મદદ કરવી જોઈએ. તે પોતાની ક્ષમતાઓ અને યોગ્યતાઓના અનુરૂપ વધુમાં વધુ જવાબદારી ઉપાડે તે માટે તૈયાર કરવું કાર્યકર્તાનું કર્તવ્ય છે. જૂથની ક્રિયાઓના નિયંત્રણનો મૂળ સ્ત્રોત જૂથ પોતે છે. આ સિધ્ધાંત એ હકીકત પર 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 જૂથના સભ્યો સ્વયંથી સ્વયંના વિશે અને સ્વયંને માટે કંઈ પણ જ્યારે પણ કરે તે એ પ્રકારે થવું જોઈએ, કે એમનાથી પ્રત્યેકની ભાવનાને ઓછામાં ઓછો આઘાત લાગે, તેમજ સ્વીકૃત મૂલ્યો તથા પ્રેમયુક્ત થઈને કાર્યો કરે. જ્યારે કાર્યમાં પણ આ અપેક્ષીત સ્થિતિમાં નબળાઈના લક્ષણો દેખાવા લાગે તો જૂથ કાર્યકર્તાએ પણ કથીત લોકશાહીની રીતથી જ સમગ્ર સેવાર્થીઓ અથવા સભ્યોમાં જ્ઞાન ઉત્પન્ન કરીને અંતઃક્રિયાઓની સ્થિતિ અને સ્વરૂપને એવી દિશા દેવી જોઈએ જે વધુમાં વધુ જરૂરી હોય.

લચકદાર કાર્યાત્મક સંગઠનનો સિધ્ધાંત :

જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તા જૂથનું નિર્દેશન સંગઠનના માધ્યમથી કરે છે, પહેલા એ જૂથને સંગઠીત કરે છે, ત્યારબાદ એ સંગઠનના માધ્યમથી કાર્યક્રમનું આયોજન કરે છે. પરંતુ તેનું ઔપચારીક સંગઠન બીજા પ્રકારના જૂથ સંગઠનોથી ભિન્ન હોય છે. કાર્યકર્તા ઔપચારીકતાને એટલું જ મહત્વ આપે છે, જેનાથી જરૂરીયાતોની પૂર્તિ થાય છે અને કોઈ વિધ્ન આવતા નથી. એટલે કે તેના સંબંધો લચકદાર હોય છે. જેને જરૂરીયાત અનુસાર પરિવર્તન કરવા શક્ય હોય છે. આ સિધ્ધાંત અનુસાર જૂથનું ઔપચારીક સંગઠન અનુકૂળ હોવું જોઈએ અને જૂથ પરિવર્તનની સાથે તેમાં પરિવર્તન આવવું જોઈએ.

જૂથકાર્યમાં જૂથનું નિર્માણ એક વિશેષ ઉદ્દેશ્યને માટે કરવામાં આવે છે. પરિણામ સ્વરૂપ તેના ઉદ્દેશ્યને પુરા કરવાને માટે કોઈ ને કોઈ ઔપચારીક સંગઠનની જરૂરીયાત રહે છે, કેમ કે તેના માધ્યમથી જૂથના સભ્યોની શક્તિ એક દિશામાં પ્રવાહિત થાય છે. સાથે સાથે સામૂહિક જીવનમાં સ્થાયિત્વ આવે છે. જૂથોમાં ભિન્નતા હોય છે, તે એક વિશેષ પ્રકારનું સંગઠન ઈચ્છે છે તથા સંગઠનાત્મક સ્તરમાં પણ ભિન્નતાની જરૂરીયાત હોય છે. સમય અનુસાર પ્રાથમિકતાઓ બદલે છે. જૂથના સભ્યોની રૂચીઓમાં અંતર આવે છે. જરૂરીયાતો બદલે છે, તથા નવીન રૂચીઓનો વિકાસ થાય છે, તેથી સંગઠનની રચનામાં લચકદાર હોવું આવશ્યક છે.

પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ અનુભવોનો સિધ્ધાંત :

જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમ અનુભવ એજ સ્તરથી શરૂ કરવા જોઈએ કે જે સ્તરની

સભ્યોની રૂચીઓ, જરૂરીયાતો, અનુભવ તથા શક્યતા હોય. જેમ જેમ આ શક્તિઓમાં વિકાસ થાય તેમ તેમ કાર્યક્રમોમાં પરિવર્તન લાવવું જોઈએ અને એ વિકાસાત્મક પગલું હોય. આ સિધ્ધાંત અનુસાર જૂથ કાર્યમાં કાર્યક્રમની શરૂઆત કરવાની એક રીત હોય છે, આ રીતને ઓળખવી મહત્વપૂર્ણ હોય છે. જૂથની રૂચીઓ, જરૂરીયાતો તથા યોગ્યતાઓમાં ભિન્નતાઓ કાર્યક્રમ વિકાસની શરૂઆત કરવા માટે જરૂરી હોય છે. કાર્યકર્તા જૂથના સ્તરના અનુરૂપ જ કાર્યક્રમો સંગઠીત કરવાની સલાહ આપે છે. તે જૂથની મદદ કાર્યક્રમ નિયોજન તથા કાર્યક્રમ કરવામાં કરે છે. મૂલ્યાંકન દ્વારા તે કાર્યક્રમના અનુભવોમાં જટીલતા લાવે છે. અર્થાત જેમ જેમ સભ્યોની કુશળતાઓ અને અનુભવ વધે છે તેમ તેમ તે નવા મોટા કાર્યક્રમો કરવાની સલાહ જૂથને આપે છે, સફળતામાં વૃધ્ધિ કાર્યક્રમને ઉત્સાહિત કરે છે, જૂથને વિકાસાત્મક કાર્યક્રમોમાં સંગઠીત કરવાને માટે હંમેશા પ્રોત્સાહન પુરૂ પાડવામાં આવે છે. સારાંશમાં એ કહી શકાય કે, પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ અનુભવોમાં પ્રગતી, જૂથની ઈચ્છા તથા કાર્યકર્તાની યોગ્યતા પર નિર્ભર હોય છે.

સાધનોના ઉપયોગનો સિધ્ધાંત :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં સંસ્થા તથા સમુદાયનું સંપૂર્ણ વાતાવરણ સાધનો પર નિર્ભર હોય છે. સાધનોનો ઉપયોગ સામુહિક અનુભવોમાં વૃધ્ધિ કરવાને માટે કુશળતાપૂર્વક કરવો જોઈએ. કાર્યકર્તા માટે એ જ જરૂરી હોય છે કે એને સંસ્થા તથા સમુદાયના વિભિન્ન સાધનોનું જ્ઞાન થાય, જેનાથી તે ઉદ્દેશ્યો 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 જૂથના 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 સમુદાયથી સંબંધીત તમામ જાણકારી મેળવે છે, તથા એ જાણકારી જૂથના સભ્યોને પૂરી પાડે છે. તે એક પ્રકારે જૂથ અને સમુદાયની વચ્ચે

મધ્યસ્થીની ભૂમિકા અદા કરે છે અને જરૂરીયાતના સમયે જૂથને ઉપલબ્ધ સાધનોના ઉપયોગ માટેની પ્રેરણા પૂરી પાડે છે.

મૂલ્યાંકનનો સિધ્ધાંત :

મૂલ્યાંકન એક નિર્ણય કરવાવાળી પ્રક્રિયા છે. જે નિશ્ચિત કરે છે કે જૂથ કાર્યકર્તા તથા સંસ્થાની શું જવાબદારી છે. એને પૂરી કરવાની કેટલી ક્ષમતા છે, કઈ કઈ શક્તિઓ છે તથા કઈ કઈ મર્યાદાઓ છે. ક્યા ક્યા કાર્યો રચનાત્મક સહયોગ આપી શકે છે. આ પ્રકારે મૂલ્યાંકનનો ઉદ્દેશ્ય દાર્શનિક અને નૈતિક જ્ઞાન છે. તે કાર્યકર્તાને નિર્ણય પર પહોંચાડવા માટે નકારાત્મક કારણોની વિરૂધ્ધ સકારાત્મક કારણોનું સંતુલન બનાવવામાં મદદ કરે છે. મૂલ્યાંકનમાં જૂથમાં થતી આંતઃક્રિયા પ્રક્રિયા તથા ક્રિયાનું સ્પષ્ટીકરણ હોય છે. એના દ્વારા જૂથની સ્થિતિ, સદસ્યો અને એમની ક્ષમતાઓ તથા મર્યાદાનું જ્ઞાન થાય છે. જૂથ કાર્યકર્તા નીચે પ્રમાણેની સ્થિતિઓનું મૂલ્યાંકન કરે છે.

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

કાર્યકર્તા મૂલ્યાંકન દ્વારા જૂથની શક્તિઓને નિયંત્રિત તથા નિર્દેશીત કરે છે. આનાથી તે પોતાની ભૂમિકાને સમજે છે અને તેની સફળતા-અસફળતાની ટીપ્પણી કરે છે. મૂલ્યાંકન દ્વારા કાર્યક્રમના મહત્વનું જ્ઞાન થાય છે. સભ્યોની મનોવૃત્તિઓ, રૂચીઓ અને અનુભવોની ખબર પડે છે. અવરોધો અને બાધાઓનું જ્ઞાન થાય છે. સભ્યોની ઈચ્છાઓની જાણકારી મળે છે, તથા તેમની ક્ષમતાઓ, શક્તિઓ, નિપુણતાઓ, સંબંધો, સાથે સાથે મર્યાદાઓ, અક્ષમતાઓ, દોષો તથા સંઘર્ષોની જાણકારી મળે છે. તેનાથી કાર્યકર્તાને સ્વયંમાં પરિવર્તન, કાર્યક્રમમાં પરિવર્તન તથા ક્રિયાત્મક વિધિઓમાં પરિવર્તન કરવા માટે અવસર પ્રાપ્ત થાય છે.

૧૨. સામાજિક જૂથકાર્યના મૂલ્યો (VALUES OF SOCIAL GROUP WORK)

સામાજિક જૂથકાર્ય પ્રજાતાંત્રીક મૂલ્યોમાં વિશ્વાસ રાખે છે તથા તેની પુર્તિ માટે જુદા જુદા કાર્યક્રમો રચવામાં આવે છે. સ્વતંત્રતા, સમાનતા તથા વિકાસ કરવાની યોગ્યતા. આ બધા જ મૂલ્યો સભ્યોમાં ઢોવા જોઈએ. દરેક વ્યક્તિને પોતાની જરૂરિયાતો ઢોય છે અને આ જરૂરિયાતોને પરિપૂર્ણ કરવાનો તેને અધિકાર છે. તેની સહાયતા દયા સ્વરૂપે નહીં, પરંતુ સામાજિક આવશ્યકતાને કારણે કરવામાં આવે છે. અહિં જૂથકાર્ય પ્રણાલીમાં સામાજિક મૂલ્યો વિશેની ચર્ચા નીચે મુજબ કરી શકાય.

સમુહના સભ્યોની યોગ્યતા પર વિશ્વાસ :

જૂથ કાર્યમાં એ બાબત ઉપર વિશ્વાસ રાખવામાં આવે છે કે સમુહના પ્રત્યેક સભ્યો મહત્વપૂર્ણ છે તથા તેનામાં એવી યોગ્યતાઓ કે ગુણો છે જે સમાન રૂપથી બધામાં નથી. તથા તેની યોગ્યતાને વિકસાવવા માટે યોગ્ય તક અને સમય આપવામાં આવે તો નિશ્ચિતપણે વ્યક્તિત્વનો વિકાસ થઈ શકે. જ્યાં સુધી સમુહ સભ્યોની યોગ્યતા તથા કુશળતાને સમજવામાં નહીં આવે ત્યાં સુધી જૂથકાર્યનો ઉદ્દેશ પૂર્ણ થઈ શકશે નહીં તથા વ્યક્તિ સમુહ સંતોષ પ્રાપ્ત કરી શકશે નહીં. જૂથ કાર્યકર્તા તેના આધારે પોતાની ભૂમિકા નિશ્ચિત કરે છે અને કાર્યક્રમોનું સંચાલન કરે છે. આમ, જૂથકાર્યમાં સમુહના સભ્યોની યોગ્યતા અને કુશળતા પર વિશ્વાસ રાખવામાં આવે છે.

આત્મનિર્ણયનો અધિકાર :

જૂથકાર્યનું આ બીજું પ્રમુખ મુલ્ય છે. જેમાં તે વિશ્વાસ રાખે છે કે સમુહ પોતાના ધ્યેયની પ્રાપ્તિ માટે પોતાની રીતે નિર્ણયો લે તો વધારે ઉન્નતિ અને વિકાસ કરી શકે છે. અંતમાં કાર્યક્રમની સફળતા માટે સમુહ સભ્યોએ સ્વયં માર્ગ અપનાવવો જોઈએ. નેતા કે કાર્યકર્તા આખરે યોગ્ય દીશા બતાવે છે, પરંતુ આખરી નિર્ણય તો જૂથના સભ્યોનો સ્વયં જ ઢોવો જોઈએ.

વિકાસનો મુખ્ય આધાર સંબંધ :

વ્યક્તિ સામાજિક અને લાગણીશીલ પ્રાણી છે. કોઈપણ વ્યક્તિ સમાજથી દુર

રહી પોતાનો વિકાસ અને ઉન્નતિ કરી શકે નહીં. વ્યક્તિ સમાજમાં રહીને

૧. વ્યક્તિ-વ્યક્તિ સાથેનો
૨. વ્યક્તિ-સમૂહ સાથેનો
૩. સમૂહ-સમૂહ સાથેનો સંબંધ સાધી સમાયોજન કરે છે અને પોતાની જરૂરિયાતોને પરિપૂર્ણ કરે છે. અહીં વ્યક્તિના વિકાસનો આધાર હકારાત્મક સંબંધો હોય છે.

અલ્પમત વિચારોને સ્વીકૃતિ

કાર્યક્રમોના આયોજન તથા સંચાલનમાં વિચારો અને તેના અંતરોને ધ્યાનમાં રાખવામાં આવે છે તથા તેને માન્યતા અને સ્વીકૃતિ પ્રદાન કરવામાં આવે છે. ત્યારે મતભેદ હોવાથી વધારે મતવાળો પક્ષ હોય તો પણ સ્વીકૃતિ આપીને રચનાત્મક રૂપ આપવામાં આવે છે. પ્રત્યેક સમુહ સભ્યોને સ્વતંત્રતાપૂર્વક મત અને વિચાર મુક્ત રીતે આપવાનો અધિકાર અને અવસર આપવામાં આવે છે. અહીં વિચારોને રાષ્ટ્રીયકરણ કરવાનો અવસર મળે છે.

સમુહ ઉપર સંસ્કૃતિનો પ્રભાવ

વ્યક્તિ અને સમુહ સંસ્કૃતિનું અભિન્ન અંગ છે. જે સમુહને સ્થિરતા પૂરી પાડે છે તથા પ્રભાવીત કરે છે. સમસ્યાના સમાધાન માટે સંસ્કૃતિનું અધ્યયન આવશ્યક હોય છે. વ્યક્તિના વિચારો, લાગણીઓ તથા આવશ્યકતાઓને સમજીને તેની સંસ્કૃતિને પણ સમજવી જરૂરી છે. કારણ કે સંસ્કૃતિ વ્યક્તિનું અભિન્ન અંગ છે. કાર્યકર્તા પોતાની ભૂમિકા અદા કરવા સમુહની સંસ્કૃતિ ઉપર ખાસ ધ્યાન આપે છે. સમુહના સભ્યોની સંસ્કૃતિમાં પણ વિભિન્નતા હોય છે.

વ્યવહારમાં વિભિન્નતા

પ્રાણીશાસ્ત્ર, ભૌતિકશાસ્ત્ર, નીતીશાસ્ત્ર, અર્થશાસ્ત્ર તથા સમાજશાસ્ત્ર દ્વારા સ્પષ્ટ થાય છે કે, વ્યક્તિના વ્યવહારમાં કોઈ એક કારણ નહીં, પરંતુ અનેક કારણોને લીધે તેના વર્તનમાં પરીવર્તન આવે છે. આ મૂલ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને કાર્યકર્તા સમુહના સભ્યોનું વ્યવહારૂં વિશ્લેષણ કરે છે અને સમુહના સભ્યોમાં વ્યવહારમાં આવેલા પરીવર્તન જાણવા

માટે કાર્યકર્તા અનેક તથ્યો પર ધ્યાન રાખી તેની આવશ્યકતાઓને પૂરી કરવા માટે વિભિન્ન સૂચનો કરે છે.

પરિવર્તનનો વિરોધ

વિકાસની પ્રક્રિયાને આગળ વધારવા માટે પરિવર્તન આવશ્યક છે. જ્યારે આ પરીવર્તનનો વિરોધ કરવો એ સમુહ માટે આવશ્યક છે. કાર્યકર્તા વિરોધને સરળતાથી લઈ સામુહિક ક્રિયાઓ દ્વારા વિરોધોને દુર કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

વિકાસ કરવાનો અધિકાર

દરેક વ્યક્તિની કાર્યક્ષમતા જુદી જુદી હોય છે, પરંતુ વ્યક્તિના વિકાસ અને ઉન્નતિ માટે સમાન અવસર મળવો અનિવાર્ય છે. સમુહના બધા જ સભ્યોને સમાનરૂપથી કાર્યક્રમમાં ભાગ લેવાનો અવસર આપવામાં આવે છે. કાર્યકર્તા દરેક સભ્યોનો સાથ-સહકાર તથા કાર્યક્રમોમાં સમાવેશ થાય તે માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે. આ પ્રકારે કાર્યકર્તા જુથના સભ્યોનો આત્મવિશ્વાસ અને આત્મસન્માનની ભાવના જાગૃત કરે છે.

પ્રકરણ-૨ : વૈયક્તિક સેવાકાર્યની પ્રવિધિઓ (ટેકનીકો)**CHAPTER-2 : TECHNIQUES OF CASE WORK****૧. વૈયક્તિક સેવાકાર્યની ટેકનીકો****(TECHNIQUES OF CASE WORK)**

અવલોકન

વાતચીત (પ્રત્યાયન)

પ્રત્યાયનની કુશળતાઓ

શ્રવણ કૌશલ્ય

સક્રીય શ્રોતા તરીકે ધ્યાનમાં રાખવાની બાબતો

સાક્ષાત્કાર

સાક્ષાત્કારના ઉદ્દેશ્યો

સાક્ષાત્કારમાં ધ્યાનમાં રાખવાની બાબતો

સંબંધ સ્થાપન

સંબંધ ટેકનીકના લાભો

સંબંધ ટેકનીકની મર્યાદા

સાયુજ્ય

સાયુજ્ય ટેકનીકના ઉદ્દેશ્યો

સાયુજ્ય ટેકનીકમાં થતી કાર્યવિધિઓ

સંસાધનોનો ઉપયોગ

પરામર્શ

પરામર્શના પ્રકારો

પરામર્શની પ્રક્રિયા

અહેવાલ લેખન

નોંધ (રેકોર્ડીંગ) ના ઉદ્દેશ્યો

રેકોર્ડીંગના સિધ્ધાંતોનું પાલન

રેકોર્ડીંગના પ્રકારો

વર્ણનાત્મક શૈલી

સારાંશાત્મક શૈલી

નોંધનું મહત્વ

૨. સામાજિક જૂથકાર્યના ક્ષેત્રો**(FIELDS OF SOCIAL GROUP WORK)**

૧. વૈયક્તિક સેવાકાર્યની ટેકનીકો (TECHNIQUES OF CASE WORK)

વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં સેવા લેનાર વ્યક્તિ (સેવાર્થી) અને મદદ આપનાર (કાર્યકર્તા) વચ્ચે પ્રસ્થાપિત થતાં સંબંધો વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં સમસ્યા નિવારવા માટે ખૂબ જ મહત્વનું અંગ બને છે. સેવાર્થી જ્યારે સંસ્થામાં સેવા મેળવવા આવે છે ત્યારે કાર્યકર્તાએ કઈ રીતે તેને મદદ આપવી તે ખૂબ જ મહત્વની બાબત બની રહે છે. સેવાર્થી સાથે ઘનિષ્ઠ સંબંધ વિકસાવવામાં કાર્યકર્તાનો અભિગમ, મનોવલણો તથા મદદ કરવાની ટેકનીકો કે પ્રવિધિઓ (Techniques) મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. કાર્યકર્તાનો સ્પષ્ટ અભિગમ આ ટેકનીકોને અર્થપૂર્ણ બનાવે છે. કાર્યકર્તા દ્વારા થતી મદદ પ્રક્રિયામાંથી જ આ ટેકનીકો જુદી જુદી રીતે જન્મે છે.

"ટેકનીક કાર્યકર્તા દ્વારા પસંદ કરાયેલી વ્યૂહરચના છે." – બેલ્કિન

"ટેકનીક એ ચોક્કસ સાધન કે પ્રવિધિ છે કે જેને કાર્યકર્તા અસરકારક રીતે સેવા પ્રક્રિયાને સુગમ બનાવવા કે સેવાર્થીમાં વિધાયક વર્તન પરિવર્તન કરવા માટે ઉપયોગમાં લે છે." – હાર્પેર, બુસ અને સ્ટેન્ફોર્ડ

આમ, વૈયક્તિક સેવાકાર્યની ટેકનીકો મદદ કરવાના અભિગમો કે સિધ્ધાંતો પર આધારિત છે. સેવાકાર્ય માટે કાર્યકર્તા જે વ્યૂહ રચના પસંદ કરે છે એ વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં ટેકનિક છે. આવી ટેકનિકો નીચે મુજબ છે.

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| (૧) અવલોકન (નિરીક્ષણ) | (૨) વાતચીત (પ્રત્યાયન) |
| (૩) શ્રવણ કૌશલ્ય | (૪) સાક્ષાત્કાર |
| (૫) સંબંધ સ્થાપન | (૬) સાયુજ્ય |
| (૭) સંશાધનોનો ઉપયોગ | (૮) પરામર્શ |
| (૯) અહેવાલ લેખન | |

અવલોકન (નિરીક્ષણ) :

વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં અભ્યાસ (Study) દ્વારા સેવાર્થી તથા તેની સમસ્યા સાથે

સંબંધીત અનેક તત્વોનું સંકલન કરવામાં આવે છે તથા અભ્યાસને જ સંપૂર્ણ સેવાકાર્યની આધારશીલા ગણવામાં આવે છે. જો યોગ્ય રીતે અભ્યાસ કરવામાં આવે તો જ યોગ્ય નિદાન શક્ય બને. આ માટે અભ્યાસને સફળ તથા ઉપયોગી બનાવવાના ઉદ્દેશ્યથી વિશિષ્ટ ટેકનીકી, કૌશલ્યો કે સાધનોનો પ્રયોગ કરવામાં આવે છે. જેમાં અવલોકન વિશેષ બની રહે છે.

વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં કાર્યકર્તાને સેવાર્થીનું પ્રત્યક્ષ અવલોકન કરવાની તક મળે છે. સેવાર્થીનો દેખાવ, ઊંચાઈ, કદ, રંગ, રૂપ, બોલવા-ચાલવાની ઢબ, વાણીની અભિવ્યક્તિ, રજૂઆતની અસરકારકતા, વિનય, વિવેક અને વ્યવહાર, હાવભાવ વગેરે.

વાતચીત (પ્રત્યાયન)

વૈયક્તિક સેવાકાર્ય અભ્યાસમાં જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ પોતાની સમસ્યાના સમાધાન અર્થે સંસ્થા પર કાર્યકર્તા પાસે આવે છે તો તે કાર્યકર્તા માટે અને કાર્યકર્તા તે વ્યક્તિ માટે અજાણ્યા (અપરિચિત) હોય છે. કાર્યકર્તા સેવાર્થીના વ્યક્તિત્વ, સમસ્યા તેમજ વાતાવરણનું ગંભીરતાપૂર્વક અધ્યયન કરે છે. એ ત્યારે જ શક્ય બને જ્યારે તેમની વચ્ચે ગાઢ તેમજ વિશ્વસનીય સંબંધ રચાયેલા હોય તથા ભાવનાઓ અને તથ્યો (માહિતી) નું આદાન-પ્રદાન યોગ્ય રૂપે થઈ રહ્યું હોય.

કાર્યકર્તા-સેવાર્થી સાથેની આંતરક્રિયા એ પ્રત્યાયન પર આધારીત છે. કાર્યકર્તા સેવાર્થી સાથે હેતુપૂર્ણ અને સ્વયંસ્ફુરિત પારસ્પરિક ક્રિયા કરે છે. આ પારસ્પરિક ક્રિયા દરમિયાન પ્રત્યાયનમાં સમાજ કાર્યકરનો સંદર્ભ આધાર સ્વયં જ વ્યક્ત થાય છે.

પ્રત્યાયનની બે બાજું છે : (૧) સાતત્ય (૨) સંબંધો ઉપરનો પ્રભાવ, જે સેવાર્થીના સશક્તિકરણની પ્રક્રિયામાં સમાજકાર્યકર માટે ખૂબ કાળજી લેનારી બાબત છે.

કાર્યકર્તા એ સેવાર્થી સાથે ઉત્પાદકીય પારસ્પરિક ક્રિયા કરવી જોઈએ. તેમણે એવા સંદેશ જ આપવા જોઈએ જે સેવાર્થીને તેનું ધ્યેય પુરૂ કરવામાં મદદરૂપ બને. આ બાબત સરળ લાગે છે, પણ પ્રત્યાયન ઉત્પાદકીય બને તે ઘણું પડકારરૂપ છે.

વાટ્ઝલામીક અને જેકસન જણાવે છે કે, "પ્રત્યાયન નહીં કરવું તે પણ વ્યક્તિ માટે શક્ય નથી, પ્રવૃત્તિ કે બિનપ્રવૃત્તિ, શબ્દો કે નિઃશબ્દો દરેકનું સંદેશમૂલ્ય છે." આપણે

જે રીતે જોઈએ છીએ તે રીતે બોલીએ છીએ. જે શબ્દ પસંદ કરીએ છીએ, જે માહિતી ધ્યાન પર લઈએ છીએ કે નથી લેતા તે દરેકમાં આપણે આપોઆપ જ બીજાને સંદેશો આપીએ છીએ. તેને અટકાવવાની કોઈ રીત નથી. બીજા અર્થમાં જોઈએ તો માણસની હાજરીમાં તેની સાથે કોઈ વર્તન નહીં કરવું, કોઈ સંબંધ નહીં રાખવો, હાજરીનો કોઈ મતલબ ન હોવો તે શક્ય નથી.

પ્રત્યાયન સંબંધોને પરિભાષિત કરે છે. દરેક પ્રત્યાયનમાં વિષયવસ્તુ અને સંબંધનું પાસુ હોય છે. એનો અર્થ એ છે કે પ્રત્યાયન કેટલીક માહિતી પૂરી પાડે છે અને તે જ સમયે પ્રત્યાયન કરનારનો સંબંધ પરિભાષિત થાય છે. માહિતીનું વિષયવસ્તુ એ સંદેશો છે, જ્યારે પ્રત્યાયનમાં સંબંધ એ જણાવે છે કે, "હું મારી જાતને કેવી રીતે જોઉં છું ?, હું તમને કેવી રીતે જોઉં ? તમે મને કેવી રીતે જુઓ છો અને તેને હું જોઉં છું."

કાર્યકર્તા અને સેવાર્થી વચ્ચે સેવાકાર્ય દરમિયાન સતત પ્રત્યાયન થાય છે અને પ્રત્યાયન દરમિયાન તેમની વચ્ચેના સંબંધોને તેઓ હંમેશા પરિભાષિત કરતાં હોય છે. પ્રત્યાયન દરમિયાન સમાજકાર્યકરના મનમાં દ્રઢપણે સેવાર્થીનું સશક્તીકરણ અને ઉત્પાદકીય પ્રત્યાયનની દ્રષ્ટિ આપોઆપ ઉદ્ભવે ત્યાં સુધી સાતત્યપૂર્ણ રીતે પારસ્પરિક ક્રિયા કરે છે. સમાજકાર્યકર્તા જટિલ, સતત અને ટાળી ન શકાય તેવા પ્રયત્નને માન્ય કરે છે. સમાજ કાર્યકરે પ્રેક્ટિસનાં દરેક પાસામાં પોતાના સંદર્ભ આધારના મહત્વને સમજીને ચાલવાનું છે. કાર્યકરમાં એ સમજ જરૂરી છે કે, શબ્દ કેમેરાના કાચ જેવો છે. જે આકાર આપી શકે છે અને આપણી સામે જે છે તેનું સર્જન કરી શકે છે.

સેવાર્થી સતત શાબ્દિક અને અશાબ્દિક પ્રત્યાયન કરે છે. તે કાર્યકરને પોતે શું વિચારે છે અને અનુભવે છે તે કહે છે. આ માહિતીને પસંદગીનો પ્રતિભાવ આપવા દબાણ કરે છે. કાર્યકરે એવો પ્રતિભાવ આપવો જોઈએ જે સેવાર્થીની સ્વીકૃતિ અને સન્માનને વ્યક્ત કરે છે. જે સેવાર્થીને તેની સામેના પડકારોનો સામનો કરવા માટે પ્રોત્સાહીત કરે. પ્રતિભાવ દ્વારા કાર્યકર પોતાના સંદેશા આપે છે. સેવાર્થી શું વિચારે છે તેનું અન્વેષણ કરે છે અને સેવાર્થી શું લાગણી અનુભવે છે તેને પ્રતિબિંબિત કરે છે.

લાગણીનું પ્રતિબિંબ સેવાર્થીએ અભિવ્યક્ત કરેલી લાગણીઓ કે મનોવલણોને કાર્યકર્તા દ્વારા નવા શાબ્દિક રૂપાંતરો કે કથનો કરવાના પ્રયાસ તરીકે ઓળખાવી શકાય. લાગણીના પ્રતિબિંબથી સેવાર્થીને તેની ઊંડી પ્રેરણાઓના પરીક્ષણમાં મદદ કરે છે. સેવાર્થીને તે સામાન્ય માનવી છે તેવો ભાવ પેદા કરે છે. સેવાર્થીની વિચારણાની સ્પષ્ટતા કરે છે. જેથી તે પરિસ્થિતિને વધારે વસ્તુલક્ષી જોઈ શકે.

પ્રત્યાયનની કુશળતાઓ :

પ્રત્યાયનની ત્રણ મહત્વની કુશળતાઓ છે. (૧) ધ્યાનથી સાંભળવું (૨) પ્રશ્નો પુછવા (૩) પ્રતિપુષ્ટિ મેળવવી.

સક્રિય શ્રોતા બનવા માટે કાર્યકરે કેટલીક બાબતો ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ.

- (૧) સેવાર્થીની આંખ સાથે સીધો સંપર્ક રાખવો.
- (૨) સાંભળતી વખતે પોતાના ચહેરાના યોગ્ય ભાવ બતાવતા રહેવું.
- (૩) બિનજરૂરી હરકતો ટાળવી. દા.ત. કાગળો ફંફોસવા, મોબાઈલમાં જોવું.
- (૪) જરૂર પડે તો સવાલ પુછતા અચકાવું નહીં.

શ્રવણ કૌશલ્ય :

સક્રિય રીતે સાંભળવું એ એક પાયાની કુશળતા છે. સાંભળવું તે બિલકુલ કે નહિવત્ બોલ્યા વિના સક્રિય ધ્યાન આપવાની પ્રક્રિયા છે. સેવાર્થી જે કંઈ કહે તે ધ્યાનથી સાંભળવું જરૂરી છે. વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં સક્રિય રીતે સાંભળવું એ એક પ્રકારનો ઉપચાર છે. સાંભળવું એ ખૂબ મુશ્કેલ કાર્ય છે. સાંભળતી વખતે કાર્યકરે પોતાને ભૂલી જઈને સેવાર્થી પર સંપૂર્ણપણે ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું પડે છે. તે સમયે પોતાની લાગણીઓ અને ભાવોને બાજુએ મૂકી દેવાનાં હોય છે. આ ઘણું મુશ્કેલ હોય છે. સાંભળવામાં બીજી મુશ્કેલી એ આવે છે કે સેવાર્થી જ્યારે બોલે છે ત્યારે કાર્યકરના મનમાં સેવાર્થીને સાંભળવા કરતાં વિચારો ઝડપથી ચાલતા હોય છે અને તેથી કેટલીક વખત અગાઉ અમુક મુદ્દાઓ સાંભળી લીધેલા છે તેમ માનીને સેવાર્થીની પસંદગીયુક્ત બાબતો જ સાંભળે છે. આમ કરવામાં કાર્યકર્તા સેવાર્થીના મહત્વના સંદેશાઓ ગુમાવે છે.

ઊંડાણથી સાંભળવું એ એથી પણ અઘરું છે. સેવાર્થી પોતાની બધી જ લાગણીઓ

કે બાબતો જણાવી શકતો નથી. તેથી સેવાર્થીની ઉપરછલ્લી કહેલી બાબતોને ધ્યાનથી સાંભળી તેના અંતરના ઊંડાણમાં રહેલી બાબતોને સમજવી જરૂરી બને છે.

વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં કાર્યકર્તા શરૂઆતમાં સેવાર્થીની સમસ્યા સ્પષ્ટ કરવામાં મદદ કરે છે. તેને માટે સૌપ્રથમ તે એક સારા શ્રોતા તરીકે તેને સાંભળે છે. સેવાર્થી સાથે વાતચીત શરૂ થાય ત્યારે તે પોતાની વાત મુક્ત રીતે કહે તે જરૂરી હોય છે. તે માટે કાર્યકર આવશ્યક પ્રશ્નો, કેટલીક સ્પષ્ટતાઓ અને મૌનની કુશળતાનો ઉપયોગ કરે છે. સેવાર્થી પોતાની વાત રજૂ કરતો થાય તેટલો પુરતો જ કરવો. જો કાર્યકર વધુ પ્રશ્નો દ્વારા દોરવણી આપશે તો સેવાર્થી તેટલા પુરતા જ જવાબો આપશે.

કાર્યકરે સારા – સક્રિય શ્રોતા બનવા માટે સેવાર્થીએ પોતાના વિશે જણાવેલી મહત્વની બાબતોને બરાબર સાંભળવી અને જે વાત છોડી દે છે અથવા નથી કહેતો એને ધ્યાન પર લેવી મહત્વની છે. સાંભળતી વખતે કાર્યકરે પોતાના મંતવ્યો જણાવવા ન જોઈએ.

સાક્ષાત્કાર :

વ્યક્તિ અને તેની પરિસ્થિતિને જાણવા-સમજવા માટે રૂબરૂ મળવું એટલે મુલાકાત/સાક્ષાત્કાર. સેવાર્થી જ્યારે કોઈ પરિસ્થિતિ કે પ્રશ્ન અંગે અસહાયતા અનુભવતો હોય ત્યારે સાક્ષાત્કાર દ્વારા કાર્યકર્તા સેવાર્થીનો સહભાગી બને છે. સાક્ષાત્કારમાં બે વ્યક્તિઓ વચ્ચે પ્રત્યાયન અભિપ્રેત છે. એનાથી કાર્યકર અને સેવાર્થી વચ્ચે વધુ નિકટનો અને સુક્ષ્મ સંબંધ બંધાય છે. મુલાકાત સેવાર્થીને એની મૂંઝવણોમાં રાહત પૂરી પાડે છે. તે સેવાર્થીના મનમાં ઊંડે ઊંડે પડેલી મૂંઝવણો વિશે માહિતી મેળવવામાં અને મૂંઝવણોને બહાર લાવવામાં મદદરૂપ થાય છે. સાક્ષાત્કાર દ્વારા સેવાર્થીને એક પ્રકારનો માનસીક સંતોષ અને મદદની આશા બંધાય છે. પરિણામે એને પોતાની મૂંઝવણો વ્યક્ત કરવાની પ્રેરણા થાય છે.

ઘણીવાર સેવાર્થી પોતાની આજુબાજુની સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક પરિસ્થિતિનાં આવરણોથી ઘેરાયેલો હોય છે. એટલે કાર્યકરે સાચા નિદાન અને મૂલ્યાંકન માટે એની એ સામાજિક-સાંસ્કૃતિક પરિસ્થિતિનું અધ્યયન કરી લેવું જોઈએ. પ્રારંભમાં કેટલીક વાર

સેવાર્થી પોતાની અંતરની વાતો કાર્યકર સમક્ષ વ્યક્ત કરતાં અચકાતા હોય છે. કેટલીક વાર તો એનાં પ્રત્યાઘાતો બહુ તીવ્ર હોય છે અને એનું વલણ ઉગ્ર વિરોધનું હોય છે. કારણ કે કાર્યકર અને તેની સાથે સંબંધી સંસ્થા વિશે એના મનમાં પુર્વગ્રહો હોય છે. કાર્યકર જો વેળાસર અને કુશળતાપૂર્વક સાક્ષાત્કાર લઈ શકે તો સેવાર્થીનાં આ શરૂઆતના વિરોધને તે મહદઅંશે ઓગળી શકે છે. સેવાર્થીને પોતાના નબળા અહમને કારણે કોઈ વ્યક્તિ સામે ઉઘાડા પડી જવાનો ડર હોય છે. આવા કિસ્સામાં કાર્યકરે સેવાર્થીને સહાનુભૂતિ અને હૂંફ આપવી જોઈએ.

મુલાકાતમાં વાતચીતનાં પ્રવાહને ફળદાયી માર્ગે વાળવાની જરૂર પડે છે. એ માટે સેવાર્થી જ્યારે પોતાની વાત કહેતો હોય ત્યારે બીનજરૂરી દખલ કરવી ન જોઈએ. સાક્ષાત્કારને યોગ્ય દિશામાં ચાલુ રાખવા માટે વચ્ચે વચ્ચે યોગ્ય સુચનો મુકતા રહેવું જોઈએ. સાક્ષાત્કારનાં પ્રશ્ન, સૂચનો અને નિઃશબ્દ (શાંતિ) એ ત્રણેયનું યોગ્ય પ્રમાણ જાળવવું એ મહત્વની કુશળતાઓ છે. આ સમતુલા સાચવવામાં સેવાર્થીનું વ્યક્તિત્વ, એનું વલણ, સંપર્ક, સાક્ષાત્કારનો હેતુ, સેવાર્થી પાસેથી મેળવવાની હકીકતો અંગેની ભૂમિકા અને એ અંગેની લાગણીઓનું સ્વરૂપ અને પરિસ્થિતિ અંગેનો સામાજિક-સાંસ્કૃતિક સંબંધ વગેરેની સમજણ અગત્યનો ભાગ ભજવે છે.

સાક્ષાત્કારના ઉદ્દેશ્યો :

૧. અજ્ઞાત તથ્યો સંબંધીત માહિતીનું સંકલન કરવું.
૨. સમસ્યાના સ્વરૂપનું નિરૂપણ કરવું.
૩. ગુણાત્મક તથ્યો પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયત્ન કરવો.
૪. વસ્તુગત-વિષયગત અને વિરોધાત્મક શક્તિ અંગે માહિતી પ્રાપ્ત કરવી.

સાક્ષાત્કારમાં ધ્યાનમાં રાખવાની બાબતો :

૧. મુલાકાત માટે સાનુકૂળ સ્થળ ખૂબ જ મહત્વનું સ્થાન ધરાવે છે. સેવાર્થી પોતાનું હૈયું ખોલી શકે તેવું એકાંત અને શાંત સ્થળ હોવું જોઈએ.
૨. યોગ્ય નિદાન પર પહોંચી શકાય એ માટે યોગ્ય ધ્યાન, યોગ્ય રસ અને મદદરૂપ થવાની સાચા દિલની લાગણી જરૂરી છે.

૩. સાક્ષાત્કાર દરમિયાન સેવાર્થી જ્યારે પોતાની કહાની કહેતો હોય ત્યારે નોંધ કરતી વખતે કે અમુક વખતે હાવભાવ વ્યક્ત કરતી વખતે એની વાતચીતની પ્રવાહીતામાં દખલ ન થવી જોઈએ. અંતે સાક્ષાત્કાર દરમિયાન સેવાર્થીના સંદર્ભમાં કાર્યકરને ન ભુલવું જોઈએ કે તેની પોતાની રીતભાત, વર્તન, અવાજ, સુર કે પ્રત્યાઘાત એ બધું મુલાકાતને અસર કરનારું છે.

સંબંધ સ્થાપન :

વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં પ્રક્રિયાનો સમસ્ત આધાર સેવાર્થી અને કાર્યકર્તા વચ્ચેના સંબંધો પર નિર્ભર હોય છે. સંબંધ એવી સ્થિતિ છે કે જેમાં બે વ્યક્તિ એક સમાન રૂચીના આધાર પર ભાવનાઓથી પૂર્ણ આંતરક્રિયા કરે છે. કાર્યકર્તા દ્વારા વ્યક્તિ કે સેવાર્થીને સેવાકાર્ય સફળ બનાવવા એ જરૂરી છે કે બંને વચ્ચે વિશ્વસનીય, આત્મીય અને વ્યવસાયીક સંબંધ પ્રસ્થાપિત થાય. આ સંબંધો અંતર્ગત મહત્વપૂર્ણ બે તત્વો સમાવી શકાય.

(૧) પારસ્પરિક આંતરવૈયક્તિક સંબંધ (Mutual Interpersonal Relationship)

(૨) સાંવેગીક આંતરવૈયક્તિક સંબંધ (Emotional Interpersonal Relationship)

બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો સંબંધ બે પ્રકારના છે : વ્યક્તિગત અને વ્યવસાયીક. વ્યક્તિગત સંબંધમાં વ્યક્તિઓ વચ્ચેની ઘનિષ્ટા અંતિમ સીમાએ હોય છે. જ્યારે વ્યવસાયીક સંબંધ સેવાર્થીની સમસ્યાના સમાધાનનું માધ્યમ કે સાધન હોય છે. વ્યવસાયીક સંબંધમાં સુધારાત્મક મૂલ્ય હોય છે.

વ્યવસાયીક સંબંધમાં નીચેના તત્વો સમાવિષ્ટ થયા છે.

૧. સંવેગો પર નિયંત્રણ

૨. આત્મ - નિયંત્રણ

૩. ઉદ્દેશ્યમાં વિશ્વાસ

વૈયક્તિક કાર્યમાં સંબંધનું વિશેષ મહત્વ છે. જ્યારે કાર્યકર્તા અને સેવાર્થી વચ્ચે પારસ્પરિક આત્મીય સંબંધ બંધાય છે, સંબંધોમાં સમરસતા સ્થપાય છે, ત્યારે સેવાર્થી

પોતાને સુરક્ષીત સમજે છે અને પોતાની આંતરિક ભાવનાઓને સ્પષ્ટ રીતે અભિવ્યક્ત કરતો થાય છે.

સંબંધ ટેકનીકના લાભો :

૧. સેવાર્થી પોતાની સમસ્યા સ્પષ્ટ અભિવ્યક્તિ કરતો થાય છે.
૨. સમસ્યાનું યોગ્ય નિદાન થઈ શકે છે.
૩. અભ્યાસમાં અને સેવાકાર્યમાં સરળતા રહે છે.
૪. સેવાર્થીની સમસ્યાનું નિવારણ કે સારવાર યોગ્ય રીતે થઈ શકે છે.

આમ, સેવાકાર્ય સંબંધની સફળતાનો આધાર સંબંધ ઉપર છે. સંબંધ સેવાર્થીના મનમાં એવી શ્રદ્ધાનું નિર્માણ કરે છે કે કાર્યકર્તા પોતાને માટે સાચો માર્ગદર્શક છે અને અંગત માહિતીનો દુરઉપયોગ નહિં કરે. જો કે સંબંધ ઉપર ઘણા પુરોગામી, વર્તમાન અમને પાશ્વદ્ગામી પરિબલો અસર કરે છે. સારા સંબંધ વગર સેવાકાર્ય નિરર્થક બની જાય છે.

સંબંધ ટેકનીકની મર્યાદા :

કાર્યકર્તા બધા જ સેવાર્થીઓ સાથે સંબંધ સ્થાપીત કરી શકતા નથી. તેથી તેઓ બધાને સેવા આપી મદદ કરવામાં સફળ થઈ શકતાં નથી. કાર્યકર્તા અમુક સેવાર્થી પ્રત્યે સ્નેહ-મમતા, તો અમુક પ્રત્યે નાખુશી કે એવા મનોવલણો વ્યક્ત કરે છે, જે તેમની સાથે સંબંધ (રેપો) સ્થાપવામાં મુશ્કેલી ઉભી કરે છે. આના પરિણામે સેવાકાર્ય સફળ રીતે થઈ શકતું નથી. આવા કિસ્સાઓમાં કાર્યકર્તા અન્ય કોઈ કાર્યકરની સહાય માટે ભલામણ કરે એ ઈચ્છનીય છે. આનાથી કાર્યકર્તા ને સેવાર્થી બંનેને ફાયદો થાય છે.

સાયુજ્ય :

વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં સાયુજ્ય એ ઉપચારની મહત્વની ટેકનીક છે. જે સેવાકાર્ય પ્રક્રિયાઓની સફળતાની આધારશીલા છે. આ ટેકનીક અંતર્ગત ચિંતાથી ભરેલા સેવાર્થી સાથે સાંત્વનાપૂર્ણ, સહાનુભૂતિપૂર્વક તથા ઉદારતાપૂર્વક વ્યવહાર પ્રદર્શિત કરવામાં આવે છે. જેથી તે પોતાની સમસ્યાનું નિઃસંકોચ વૈયક્તિકરણ કરી શકે. આ માટે તેને પ્રોત્સાહનની સાથે પ્રશંસિત કરવામાં આવે છે. આની સાથે તેને પોતાની શક્તિઓ પ્રત્યે

જાગૃત બનાવવામાં આવે છે. આ ટેકનીક સેવાર્થી સાથેના સંબંધને ઘનિષ્ઠ બનાવવામાં મદદ કરે છે અને સેવાર્થીને સફળ વ્યવહાર કરવા તથા વાસ્તવિક અવલોકન કરવા માટે Support કરવામાં આવે છે.

આ ટેકનીકમાં સેવાર્થીની કાર્યાત્મકતાના વર્તમાન સ્તરને બનાવી રાખવાના પ્રયત્નો કરવામાં આવે છે. જેથી સેવાર્થીની અહમ્ શક્તિનો વિકાસ કરવામાં આવે છે. આ ટેકનીકમાં સેવાર્થીની રક્ષા પ્રયુક્તિને ધ્યાનમાં લેવામાં નથી આવતી અને કેટલાક સમય સુધી તેનો સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. સપોર્ટથી પરિસ્થિતિજન્ય મુશ્કેલીઓ કે દબાવોને ઓછા કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવે છે.

સાયુજ્ય ટેકનીકના ઉદ્દેશ્યો :

૧. સેવાર્થીમાં આશા જન્મે છે એ હેતુથી આત્મ-આદર અને સન્માનની ભાવનાને પ્રોત્સાહન આપવું.
૨. અસ્થાયી પર્યાવરણીય દબાણના માધ્યમથી સેવાર્થીને મદદ આપવી.
૩. ઉપચારની અન્ય પ્રક્રિયાઓના ઉપયોગ, સેવાર્થીની પ્રકાર્યાત્મકતા તથા ક્ષમતાઓની માંગ અને અપેક્ષાઓના માધ્યમથી સેવાર્થીને મદદ કરવી.

સાયુજ્ય ટેકનીકમાં થતી કાર્યવિધિઓ :

૧. સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિના સામાજિક પર્યાવરણમાં સુપરિવર્તન લાવવામાં આવે છે.
૨. સેવાર્થી પોતાની આંતરિક શક્તિનો વિકાસ કરે એવા પ્રયત્નો કરવા.
૩. સેવાર્થીને સાંત્વના અને ખાતરી આપવી.
૪. સમસ્યાઓનું આંશીકરણ (વિભાજન) કરવું.
૫. સંસાધનોનો ઉપયોગ કરવો.
૬. સમસ્યા સંબંધીત તથ્યોમાં સંક્ષિપ્તીકરણ કરવું.
૭. જરૂર જણાય ત્યાં સેવાર્થીને શિક્ષણ આપવું.
૮. સમાન જણાતી સમસ્યાઓનું સામાન્યીકરણ કરવું.

સંસાધનોનો ઉપયોગ :

વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં કાર્યકર્તા સેવાર્થીની મુશ્કેલીઓ અને બાધાઓને સારી રીતે સમજી ચિંતન અને મૂલ્યાંકન કરે છે કે તેની સમસ્યાનું સમાધાન કઈ રીતે શક્ય બનશે. તેમજ સમાધાન પ્રક્રિયામાં સમુદાયમાં કયા સાધનોનો ઉપયોગ યોગ્ય ગણાશે. આ રીતે સાધનોની ઉપલબ્ધતા તથા સમાધાનમાં તેના ઉપયોગના મહત્વ પર વિચાર કરી સેવાર્થીને સંસાધનોના ઉપયોગ માટે માર્ગ કરવામાં આવે છે. જેથી સેવાર્થી પોતાની સમસ્યાના સમાધાનમાં સામુદાયિક સાધનોનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવામાં સફળ થઈ શકે.

પરામર્શ :

પરામર્શ એ સાક્ષાત્કારના રૂપમાં પ્રયોગ કરવામાં આવતી વૈયક્તિક સેવાકાર્યની એક મહત્વપૂર્ણ ટેકનીક અને પ્રક્રિયા છે. આ એક શૈક્ષણિક પ્રક્રિયા છે, જેમાં સેવાર્થીની સમસ્યાનું સ્પષ્ટીકરણ કરવા, તેની પરિસ્થિતિજન્ય સમસ્યાઓના તાર્કિક રૂપમાં સમાધાન કરવા, વાસ્તવિકતાની સાથે સંઘર્ષ કરવા તથા સમાધાનની પસંદગી તેમજ નિર્ધારણ કરવાની જવાબદારીનો સ્વીકાર કરવામાં કાર્યકર્તા દ્વારા પ્રયોગ કરાય છે. આ કાર્યકર્તા તથા સેવાર્થીની વચ્ચેની સામ-સામી સંબંધો પર આધારિત નિર્દેશિત સેવાઓમાંની એક સેવા છે. કાર્યકર્તા અને સેવાર્થીને પોતાનું મૂલ્યાંકન કરવા તથા પોતાની ભાવનાઓ તેમજ વિભિન્ન પરિસ્થિતિઓમાં પોતાના ક્રિયા-કાર્યોને સમજવામાં સહાયતા આપે છે. ઉદ્દેશ્યો અને ક્ષેત્રોના આધાર પર પરામર્શને નીચે મુજબ વહેંચવામાં આવે છે.

પરામર્શના પ્રકારો :

- (૧) શૈક્ષણિક પરામર્શ
- (૨) વ્યવસાયીક પરામર્શ
- (૩) વ્યક્તિગત પરામર્શ
- (૪) ઔદ્યોગીક પરામર્શ
- (૫) લગ્ન સંબંધી પરામર્શ

પરામર્શની પ્રક્રિયા :-

- G**-Greet (આવકાર)
A-Ask (સમસ્યા સંબંધીત પ્રશ્નો પુછવા)
T-Tell (કહેવું) સમસ્યા સંબંધીત ખુલાસાઓ
H-Help (મદદ કરવી)
E-Explain (મદદની સાર્થકતા રજૂ કરવી)
R-Return (પુનઃ મુલાકાતનું આયોજન કરવું)

આમ, ઉપરોક્ત ક્ષેત્રો સિવાય પણ કાઉન્સેલીંગ માનવ જીવન સંબંધીત ક્ષેત્રો જેવા કે પરિવાર કલ્યાણ કાર્યક્રમ, કુટુંબ જીવન શિક્ષણ અને કુટુંબ અને બાળકલ્યાણ જેવા ક્ષેત્રોમાં ઉપયોગી સિધ્ધ થાય છે.

કાઉન્સેલીંગની અવધારણાના વિકાસના ફળરૂપે વ્યક્તિની સમગ્રતા અને તેના જીવનના તમામ ક્ષેત્રોના સંબંધની સાથોસાથ પરામર્શના વ્યવસાયીક સ્તર તથા તેના ક્રિયા-કાર્યોના આધાર પર પરામર્શની વ્યવસાયીક આચાર-સંહિતાના ક્ષેત્રમાં પણ સમજાવવા લાગ્યું છે. જેનાથી પરામર્શના ઉપયોગનું ક્ષેત્ર માનવજીવન સંબંધીત તમામ ક્ષેત્રોમાં કરાશે.

અહેવાલ લેખન :

વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં સેવાર્થી સંસ્થા પાસે મદદ મેળવવા આવે છે ત્યારે કાર્યકર્તા તેને સામાજિક સમાયોજન અને અનુકૂલન સાધવામાં મદદ કરે છે. જેના માટે કાર્યકર્તાએ સેવાર્થીની સામાજિક સ્થિતિના બાહ્ય કારકો, તેનો વ્યવહાર, પોતાના તથા પોતાની સ્થિતિ પ્રત્યેની ભાવનાઓને સમજવું પડે છે. અભ્યાસ દ્વારા કાર્યકર્તા સંબંધીત તથ્યોનું સંકલન કરી ક્રમબદ્ધ રૂપે તેમનું અહેવાલ લેખન કરે છે.

સેવાર્થી તેની સમસ્યા અને સ્થિતિથી સંબંધીત તમામ બાબતોના સંકલન, સંગઠન, વિશ્લેષણ, તથા મૂલ્યાંકન પર અને સારવાર પ્રક્રિયા પર આધાર રાખે છે. જે વ્યવસ્થિત અને વૈજ્ઞાનિક અહેવાલ (નોંધ) દ્વારા જ શક્ય બને છે.

કાર્યકર્તાને સમય—સમય પર નવીન અનુભવો થતા રહે છે. જેને વ્યવસાયીક કૌશલ્યના વિકાસ અને સુધાર માટે ત્યારે જ ઉપયોગમાં લઈ શકાય જ્યારે તે માહિતીના રૂપમાં ઉપલબ્ધ હોય. નોંધ દ્વારા કાર્યકર્તાને પોતાના કાર્યોની સમીક્ષા તેમજ સુધારો કરવાની તક મળે છે. કારણ કે સચેત અવલોકન તેમજ તેના ઉપયોગ વિવરણના ઉલ્લેખના આધાર પર જ તથ્યોનું વિશ્લેષણ કરી કાર્યકર્તા પોતાનો નિર્ણય પોતાના મતે વ્યક્ત કરે છે.

નોંધ (રેકોર્ડીંગ) ના ઉદ્દેશ્યો :

૧. અભ્યાસ દ્વારા સેવાર્થીની જરૂરી સેવા (મદદ) કરવામાં ઉપયોગી.
૨. સેવા આપવાના સંદર્ભમાં ઉત્તરદાયિત્વનું મૂલ્યાંકન તેમજ સમીક્ષાની પ્રશાસનીક (વહીવટી) વ્યવસ્થા કરવી.
૩. સેવાર્થી તથા સંબંધીત લોકોને શિક્ષણ તેમજ જ્ઞાન આપવાની કુશળતાઓમાં સુધારો કરવામાં આવે.
૪. સંશોધન દ્વારા ઉપલબ્ધ જ્ઞાનનું પરીક્ષણ તેમજ નવા જ્ઞાનની શોધ તેમજ નિયોજન કરવામાં મદદ કરે છે.
૫. મુખ્યત્વે તો સેવાર્થીની સમસ્યાના સમાધાનમાં વૈયક્તિક સેવાકાર્ય અભ્યાસ દ્વારા મદદ આપવી.

નોંધમાં વિષયવસ્તુને સૌથી વધુ મહત્વ આપવામાં આવે છે. કારણ કે તે વ્યવસાયીક પ્રયોગ માટે હોય છે. આથી સેવાર્થીની જટિલ સામાજિક પરિસ્થિતિનો સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ કરવો સારવાર માટે જરૂરી પુરવાર થાય છે.

રેકોર્ડીંગના સિધ્ધાંતોનું પાલન :

૧. લચીલાપનનો સિધ્ધાંત
૨. પસંદગીનો સિધ્ધાંત
૩. વિશ્વસનીયતાનો સિધ્ધાંત
૪. ગોપનીયતાનો સિધ્ધાંત
૫. કાર્યકર્તાની સ્વીકૃતિનો સિધ્ધાંત

રેકોર્ડીંગના પ્રકારો :

રેકોર્ડીંગના પ્રકારો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલા છે.

વર્ણનાત્મક શૈલી :

રેકોર્ડીંગ અંતર્ગત કાર્યની યોજના, પૂર્ણ કરાયેલા કાર્યોનું વિવરણ, મૂલ્યાંકન તેમજ ભાવી આયોજન વગેરે ક્રમબદ્ધ રૂપમાં લખવામાં આવે છે. જેમાં વસ્તુનિષ્ઠ, સામાજિક-સાંસ્કૃતિક તેમજ આર્થિક ઘટનાઓ સંબંધ તથ્યોના ઉલ્લેખ સાથે સેવાર્થીના વ્યવહારો, શરીરના ઉતાર-ચઢાવ જેવી વાતોનું પણ ગંભીરતાપૂર્વક અવલોકન કરી ઉલ્લેખવામાં આવે છે. મનોવૈજ્ઞાનિક માહિતીઓ, ભાવનાઓ, વિચારો, પ્રતિઉત્તરો વગેરેને પણ નજર સમક્ષ રાખવામાં આવે છે અને વિસ્તૃત રૂપમાં તમામ બાબતોને નોંધ દ્વારા રાખવામાં આવે છે. આ પધ્ધતિને **પ્રક્રિયા શૈલી** પણ કહેવાય છે. એકથી વધુ સાક્ષાત્કારના માધ્યમથી એકત્ર કરેલી માહિતીને વર્ણનાત્મક ઢંગથી ડાયરીની જેમ લખાય છે.

સારાંશાત્મક શૈલી :

આ શૈલીનો પ્રયોગ સામાજિક ઈતિહાસ, નિદાનાત્મક સારાંશ, સામયિક સારાંશ, ઉપચારાત્મક મૂલ્યાંકન, હસ્તાંતરણ સારાંશ વગેરેની વ્યાખ્યા માટે કરવામાં આવે છે. આ તથ્યોને એકત્ર કરવા અને વિશ્લેષીત કરવાની એક ઉપયોગી પધ્ધતિ છે. સામાજિક ઈતિહાસ અંતર્ગત સામયિક સારાંશમાં સંસ્થામાં સેવાર્થીની રહેવાની સમય મર્યાદાને વિભિન્ન ભાગોમાં વહેંચી તેમનું વિવરણ રજુ થાય છે. જ્યારે કોઈ સેવાર્થીને અન્યત્ર મોકલવામાં આવે છે તો Close entry અંતર્ગત હસ્તાંતરણ સારાંશનો પ્રયોગ થાય છે.

નોંધનું મહત્વ :

૧. લેખિત રેકોર્ડ વ્યક્તિ (સેવાર્થી) ને સારી રીતે સમજવામાં સહાયક બને છે.
૨. નોંધ મૂલ્યાંકન માટેના ઉપકરણના રૂપમાં ઉપયોગમાં લેવાય છે.
૩. અહેવાલ દ્વારા તાલીમના હેતુથી એવા તથ્યો અને અવયવો પ્રાપ્ત થાય છે જેના માધ્યમથી કાર્યકર્તા સંસ્થા પ્રત્યેની પોતાની સેવાઓ તથા વૈયક્તિક સેવાકાર્યના કૌશલ્યમાં વૃદ્ધિ કરે છે.
૪. નોંધ ભાવિ આયોજન તેમજ કાર્યક્રમોના સાધન ઉપલબ્ધ કરાવે છે. કારણ

કે તે વ્યક્તિ તેમજ અપૂર્ણ રૂચીઓ તેમજ જરૂરીયાતો અને વાસ્તવિક ઘટનાઓનું પ્રતિવર્તન (Reflection) હોય છે.

૫. નોંધ સંસ્થા માટે એક સ્થાયી તેમજ નિરંતર ઉપલબ્ધી છે. જે સંસ્થાના કાર્યક્રમ, આયોજન અને મૂલ્યાંકન માટે ઉપકરણ સાબિત થાય છે.
૬. ભાવિ કાર્યકર્તાને માટે નોંધ જ્ઞાન તેમજ માહિતીનું સાધન હોય છે.
૭. સેવાર્થી તેમજ કાર્યકર્તા તથા કાર્યકર્તા તેમજ સંસ્થાની વચ્ચે આંતરસંબંધોનું જ્ઞાન તેમજ સમજને માટે નોંધ / અહેવાલ / રેકોર્ડ માહિતી ઉપલબ્ધ કરે છે.
૮. રેકોર્ડ સંસ્થાની પ્રશાસનિક / વહીવટી વ્યવસ્થાને માટે ઉપયોગી હોય છે.

૨. સામાજિક જૂથકાર્યના ક્ષેત્રો (FIELDS OF SOCIAL GROUP WORK)

સામાજિક જૂથકાર્યના ક્ષેત્રો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલા છે.

- સ્ત્રી કલ્યાણ
- બાળ કલ્યાણ
- વિકલાંગ કલ્યાણ
- પછાત વર્ગોના વિકાસ માટે કલ્યાણ
- વૃદ્ધ કલ્યાણ
- મજૂર કલ્યાણ
- પરિવાર કલ્યાણ
- અપરાધી સુધાર
- પ્રોઢ શિક્ષણ કલ્યાણ

પ્રકરણ-૩: વૈયકિતક સેવાકાર્ય અને જૂથકાર્યની પ્રક્રિયા

CHAPTER-3 : PROCESS OF CASE WORK AND GROUP WORK

૧. વૈયકિતક સેવાકાર્યની પ્રક્રિયા (PROCESS OF CASE WORK)

મનોસામાજિક અભ્યાસ

વૈયકિતક અધ્યયન

નિદાન અને મૂલ્યાંકન

નિદાનનો અર્થ

નિદાનના પ્રકારો

ગતિશીલ નિદાન

કિલનિકલ નિદાન

કારણાત્મક નિદાન

નિદાનની પ્રક્રિયાના સોપાન (ચરણો)

માહિતીનું એકત્રીકરણ

હકીકતોનું મૂલ્યાંકન

સમસ્યાનું મૂલ્યાંકન

વ્યકિતત્વનું મૂલ્યાંકન

વાતાવરણનું મૂલ્યાંકન

કારણાત્મક પાસાઓની શોધ

મૂલ્યાંકન

સારવાર

સારવારના સાધનો

વ્યાવહારિક સેવાઓનો વહીવટ

વાતાવરણમાં પરિવર્તન

પ્રત્યક્ષ સારવાર

પરામર્શન

ચિકિત્સાત્મક રૂબરૂ મુલાકાત

મનોવૈજ્ઞાનિક આધાર (ટેકો)

સ્પષ્ટીકરણ

અંત: દ્રષ્ટિનો વિકાસ

સૂચન

પુન: આશ્વાસન

પુન: શિક્ષા

૨. સામાજિક જૂથકાર્ય એક વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિના રૂપમાં
(SOCIAL GROUP WORK AS A SCIENTIFIC METHOD)

હકીકતોની શોધ

અવલોકન દ્વારા

જૂથના સભ્યોને સાંભળવાથી

જૂથના સભ્યોના પરિવારના સંપર્ક દ્વારા

ગૂઢ મુલાકાત દ્વારા

કાર્યસ્થળની પરિસ્થિતિ જાણીને

સભ્ય જે સમુદાયમાંથી આવતો હોય તે સમુદાયની પરિસ્થિતિ દ્વારા

નિદાન

હકીકતોનો સંગ્રહ

કારણની શોધ

વર્ગીકરણ

ઉપચાર

ઉપચારના પ્રકારો

ટૂંકાગાળાનો ઉપચાર

લાંબાગાળાનો ઉપચાર

ઉપચારના માધ્યમો

ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ અને વ્યાવસાયિક સંબંધની સ્થાપના

સંબંધોને મૈત્રીપૂર્ણ અને મજબૂત બનાવવા

શાબ્દિક સંચાર (મૌખિક માહિતી સંચાર)

અશાબ્દિક સંચાર

પર્યાવરણની ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ પસંદગી

ઉપચારની પધ્ધતિ

તાદાત્મ્ય

આત્મ પ્રગટ્ય

તપાસ કરવી

ટેકો આપવો

જ્ઞાનાત્મક પુનઃરચના

ભૂમિકા ભજવણી

કાર્યક્રમ ક્રિયાઓનો ઉપયોગ

સ્પષ્ટતા

આદર્શ પ્રદર્શન

૩. સામાજિક જૂથકાર્યના મોડેલો

(MODELS OF SOCIAL GROUP WORK)

સામાજિક ધ્યેયનું મોડેલ

ઉપચારાત્મક મોડેલ

પારસ્પરિક મોડેલ

૧. વૈયક્તિક સેવાકાર્યની પ્રક્રિયા

(PROCESS OF CASE WORK)

વૈયક્તિક સેવાકાર્યની પ્રક્રિયા વિસ્તૃત રીતે નીચે મુજબ આપવામાં આવેલી છે.

મનોસામાજિક અભ્યાસ :

સૌ પ્રથમ કોઈ સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિ સંસ્થામાં આવે છે ત્યારે તેના વિશેની પ્રાથમિક માહિતી મેળવી તેની નોંધ ફાઈલમાં કરવામાં આવે છે. આ પ્રક્રિયાને 'દાખલ કરવું' એટલે કે "Intake of Case" કહેવામાં આવે છે. આ તબક્કાને વ્યક્તિનો પ્રવેશ સંસ્થા વડે સ્વીકૃત થયેલ મનાય છે. ત્યારબાદ તે વ્યક્તિમાંથી સેવાર્થી બને છે અને એક ચોક્કસ કાર્યકરને તેની જવાબદારી સોંપવામાં આવે છે, જે સેવાર્થીની સમસ્યાને સમજવા તેમજ તેનો ઈતિહાસ મેળવવા રૂબરૂ મુલાકાત કરે છે. આ રૂબરૂ મુલાકાત એ ફક્ત એક કે બે વાર સુધીની સીમિત ન રહેતાં કાર્યકર્તા-સેવાર્થીના સંબંધની શરૂઆત હોય છે, જે ધીરે ધીરે સેવાર્થીની સમસ્યાનો મનોસામાજિક અભ્યાસ કરતાં તેનું નિદાન અને મૂલ્યાંકન કરી સારવાર સુધી પહોંચે છે.

સંબંધ સમર્થન, પુનઃ આશ્વાસન, સ્પષ્ટીકરણ, સલાહ, પરામર્શન વગેરેનો ઉપયોગ કરતાં સમાજકાર્યકર્તા સેવાર્થી સાથે એક પ્રકારનો સંબંધ સ્થાપિત કરે છે. જેથી તેની ચિંતા ઓછી થઈ શકે અને કાર્યકર્તા સાથે વ્યવહારમાં તે હળવાશ અનુભવે. તેના વિશ્વાસ અને આશામાં વધારો થઈ શકે. તે પોતાની સમસ્યાની પરિસ્થિતિ સંબંધીત બાહ્ય પાસાઓના વિષયમાં વિચારીને વિચાર વ્યક્ત કરી શકે તેમજ પોતાના ઉદ્દેશો અને સંસ્થા વડે અપાતી સેવાઓના સંબંધમાં તે પોતાની જુદી જુદી આવશ્યકતાઓ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરી શકે અને સમસ્યાના સમાધાનમાં પોતાનો સહયોગ આપી શકે.

મનો-સામાજિક અધ્યયન કરવા માટે વૈયક્તિક કાર્યકર્તા સેવાર્થીની સાથે ઘનિષ્ઠ સંબંધ સ્થાપીને સેવાર્થીમાં વિશ્વાસ જાગૃત કરે એ ખુબ જ જરૂરી છે. સેવાર્થીની સાથે નિયત કરેલા સમયે અને અનુકૂળતાવાળી જગ્યા પર તે સેવાર્થી પર આ બિન નિર્દેશાત્મક રૂબરૂ મુલાકાતનો ઉપયોગ કરીને સેવાર્થીની સમસ્યાનું મનોસામાજિક અધ્યયન કરે છે.

સામાજિક વૈયકિતક કાર્યકરે સેવાર્થીની સાથે સરળતાપૂર્વક સમજી શકે તેવી ભાષા તેમજ શૈલીમાં સમસ્યા સંબંધીત કેટલાક મુખ્ય મુદ્દાઓની ચર્ચા કરતા, સેવાર્થીને સ્વતંત્રપણે તેમજ સહજ રીતે તે મુદ્દાઓ વિષે પોતાના વિચારો વ્યક્ત કરવાની તક આપે છે. અનેક સમસ્યાઓ એવી હોય છે જેની સાથે સેવાર્થીની વૈયકિતક ભાવનાઓનો સંબંધ હોય છે અને જેની સેવાર્થી સરળતાપૂર્વક રજૂઆત કરી શકતા નથી. આવી પરિસ્થિતિમાં વૈયકિતક સમાજકાર્યકર્તા સેવાર્થીની વાતને ફક્ત નિષ્ક્રિય રીતે સાંભળવાને બદલે, તેની સમસ્યા સંબંધીત તથ્યોને પણ રજૂ કરવા માટે તેને સહાય કરે છે. તે સેવાર્થીને સતત તેવા વિશ્વાસમાં લેવાનો પ્રયત્ન કરે છે કે સેવાર્થી વડે આપેલી તમામ માહિતી ખૂબ જ અગત્યની છે અને ગુપ્ત રાખવામાં આવશે.

ક્યારેક તે સેવાર્થીને સમસ્યાના કેટલાંક વિશેષ પાસાંઓ અથવા તે સંબંધિત પરિસ્થિતિના સંબંધમાં વધુ જાણકારી આપવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે. સેવાર્થી અનેક પ્રકારની સમસ્યાઓથી ગ્રસ્ત હોવાથી અથવા એક જ સમસ્યા વિભિન્ન સ્તરે હોય છે અથવા પોતાના વિચારોને વ્યક્ત કરતી વખતે સેવાર્થી પોતાની લાગણીમાં વહી જાય છે. આવી સ્થિતિમાં વ્યક્તિગત સમાજકાર્યકર્તા કેટલાક પ્રશ્નો, ટીપ્પણીઓ અથવા સલાહનો ઉપયોગ કરીને તે તેનું ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા માટે પ્રયાસ કરે છે અને સમસ્યાનો કેટલોક ભાગ વધારે મહત્વપૂર્ણ જણાય તો તે સેવાર્થીને તેની જાણ કરે છે. જેથી સેવાર્થી તેની સમસ્યાનું સ્પષ્ટપણે પ્રત્યક્ષીકરણ કરી શકે છે તેમજ તેની વ્યક્તિત્વ શક્તિને તે સમસ્યાના સમાધાન તરફ નિર્દેશિત કરી શકે. મનોસામાજિક અધ્યયન માટે પ્રમુખ રૂપે વૈયકિતક અધ્યયન કે રૂબરૂ મુલાકાતનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

વૈયકિતક અધ્યયન :

વૈયકિતક અધ્યયનનો ઉપયોગ વ્યક્તિગત સમાજકાર્યમાં સેવાર્થીના વ્યક્તિત્વ તથા તેની સમસ્યાનું સંપૂર્ણ રીતે અધ્યયન કરવા માટે થાય છે. અધ્યયનની આ પધ્ધતિ વધુ સાપેક્ષ છે. તેના અંતર્ગત સેવાર્થીના વ્યક્તિત્વ તેમજ તેની સમસ્યા સંબંધીત વિભિન્ન તત્વોનું એકીકરણ કરીને માહિતી મેળવવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

વૈયકિતક અધ્યયન દરમ્યાન મુખ્યત્વે નીચે જણાવેલ પ્રાથમિક પ્રક્રિયાઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે :

- કોઈપણ અનુસૂચિ કે પ્રશ્નાવલિનો ઉપયોગ કર્યા વિના મૌખિક વાતચીતના માધ્યમથી બિનઔપચારિક રૂબરૂ મુલાકાત કરવામાં આવે છે.
- જીવનનો સીલસીલાબંધ ઇતિહાસ તૈયાર કરાય છે.

વૈયકિતક અધ્યયનની રીતનો ઉપયોગ કરતી વખતે નીચે દર્શાવેલ સ્ત્રોતથી માહિતી મેળવવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવે છે :

- સેવાર્થી તથા પરિવારમાં કે અન્યત્ર તેની પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં મહત્વપૂર્ણ વ્યક્તિ હોય તેની પાસેથી ...
- સેવાર્થીના જીવનના કેટલાંક મહત્વપૂર્ણ પાસાંઓ દા.ત. તેનું ઘર, વ્યવસાય, શૈક્ષણિક સંસ્થા, પેઢી, મનોરંજન સ્થાનો, ચિકિત્સા વગેરે સંબંધિત સંસ્થાઓ તથા તેનામાં કાર્યરત મહત્વપૂર્ણ વ્યક્તિ તથા તેમાં ઉપલબ્ધ અહેવાલ કે દસ્તાવેજની સહાયથી.
- સેવાર્થીના અંગત મિત્રો, સબંધી વગેરે જે તેના જીવન, વ્યક્તિત્વ તેમજ સમસ્યા પર પ્રકાશ પાડવામાં મદદરૂપ સાબિત થાય તેમના તરફથી.
- સેવાર્થીના અંગત મહત્વપૂર્ણ દસ્તાવેજ : ઉદાહરણ તરીકે દૈનિક નોંધ, પત્ર વ્યવહાર વગેરેની સહાયથી.

નિદાન અને મૂલ્યાંકન

'નિદાન' શબ્દનો ઉપયોગ મોટાભાગે ચિકિત્સાશાસ્ત્રમાં થાય છે. વ્યક્તિગત સમાજકાર્યના ઉપયોગમાં લેવાતા નિદાન શબ્દનો અર્થ ચિકિત્સાશાસ્ત્રમાં વપરાતા નિદાન શબ્દ કરતા ઘણો વ્યાપક છે. વૈયકિતક સમાજકાર્યમાં નિદાનનો અર્થ ફક્ત સમસ્યા સંબંધીત જ્ઞાન તેટલું જ નહિં, પરંતુ સમસ્યાગ્રસ્ત સેવાર્થીના વિષયમાં સંપૂર્ણ જ્ઞાન એવો થાય છે. નિદાન તથા સારવાર એ પરસ્પર નિર્ભર છે, અને એકબીજા ઉપર ખૂબ જ આધાર રાખે છે. કારણ કે નિદાન જ સારવારનો નિર્દેશ કરે છે તથા જેમ જેમ સારવારમાં પ્રગતિ થાય તેમ નિદાનમાં પણ પરિવર્તન થઈ શકે છે અને તે અનુસાર

સારવારને પુનઃમાર્ગદર્શિત કરવામાં આવે છે. મદદની પ્રક્રિયામાં નિદાનનું મહત્વ અગત્યનું છે. યોગ્ય નિદાન વિના અસરકારક સહાય આપવાનું શક્ય નથી.

નિદાનનો અર્થ

હરબર્ટ આપ્ટેકરના મત મુજબ, 'જે સમસ્યાના ઉકેલ માટે સેવાર્થીને કાર્યકર્તા પાસે લઈ જવામાં આવે છે તે સમસ્યાના કારણ માટેની શોધ છે.' મેરી રીચમન્ડના અભિપ્રાય પ્રમાણે 'સામાજિક નિદાન એ શક્ય તેટલી ચોકકસતાથી સેવાર્થીના વ્યક્તિત્વ, સામાજિક સ્થિતિ તથા સમસ્યાની યોગ્ય પરિભાષા કરવાનો પ્રયત્ન છે.' આ રીતે નિદાન સેવાર્થીની તકલીફની સાથે કારણાત્મક સંબંધ ધરાવતાં મનોવૈજ્ઞાનિક અથવા વ્યક્તિત્વ સંબંધી કારકો અને સામાજિક અથવા પર્યાવરણાત્મક કારકો બંનેને સમજવા સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

નિદાન સેવાર્થીની સમસ્યા, તેના વ્યક્તિત્વ તથા પર્યાવરણને યથાર્થ રૂપથી સમજવા માટે કરવામાં આવેલો પ્રયત્ન છે. નિદાનની પ્રક્રિયામાં સમસ્યા સંબંધિત હકીકતોની તપાસ કરી જરૂરી તમામ માહિતી એકત્ર કરવામાં આવે છે. આ માહિતીને આધારે સમસ્યાનું યોગ્ય નિરૂપણ કરવામાં આવે છે.

નિદાનના પ્રકારો :

નિદાનના પ્રકારો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલ છે.

ગતિશીલ નિદાન

ગતિશીલ નિદાન વ્યક્તિ-સમસ્યા-પરિસ્થિતિની જટિલતામાં સક્રિય રીતે ભૂમિકા નિભાવતી ક્ષતિઓનું નિદાન કરે છે. તેના અંતર્ગત સામાન્ય રીતે મનોસામાજિક બાબતોની સાથે સાથે સેવાર્થીની વર્તમાન ક્રિયા વિધિને પણ સમાવવામાં આવે છે.

ગતિશીલ નિદાન સેવાર્થીની સમસ્યા સંબંધી પરિસ્થિતિને અસર કરતી વિભિન્ન બાબતોનું નિર્દેશન કરે છે. આ શક્તિઓ સેવાર્થીની અંદર તેની સામાજિક પરિસ્થિતિમાં અથવા તેની પરિસ્થિતિ વચ્ચે કાર્યરત હોય છે. ગતિશીલ નિદાન તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરે છે કે સમસ્યા શું છે, કેવા પ્રકારની મનોવૈજ્ઞાનિક, ભૌતિક કે સામાજિક બાબતો તેની ઉત્પત્તિ પાછળ જવાબદાર છે. તેનો સેવાર્થી તથા અન્ય વ્યક્તિઓના કલ્યાણ પર શું પ્રભાવ પડી રહ્યો છે, કયા પ્રકારના સમાધાન શોધાઈ રહ્યા છે તથા સેવાર્થી તેની

પરિસ્થિતિ, આયોજિત સેવાઓ અને ઉપલબ્ધ સંશોધનો વચ્ચે શું સંબંધ છે.

ગતિશીલ નિદાન સરળ અથવા જટિલ બંને પ્રકારની હોઈ શકે છે. ક્યાંક મનોવૈજ્ઞાનિક કારણો વધારે પ્રભાવપૂર્વક હોઈ શકે છે, તો ક્યાંક સામાજિક કારણો. વ્યક્તિગત કાર્યની પ્રારંભિક સ્થિતિમાં નિદાનાત્મક શોધનું કેન્દ્રબિંદુ બદલતું રહે છે. તેનો અર્થ એ નથી કે તે સંપૂર્ણ રીતે બદલાઈ જાય છે. તેમાં સેવાર્થી તથા તેની પરિસ્થિતિ વિશે વધારે ને વધારે જ્ઞાન પ્રાપ્ત થવાની સાથે આવશ્યક પરિવર્તનો કરવામાં આવે છે.

કિલનિકલ નિદાન

"વ્યક્તિને તેની બિમારીની પ્રકૃતિ અનુસાર વર્ગીકૃત કરવાના પ્રયાસને કિલનિકલ નિદાન તરીકે ઓળખવામાં આવે છે." તે અંતર્ગત તેના વ્યક્તિત્વમાં કુસમાયોજનના સ્વરૂપો અને તેના લક્ષણો, તેની દુષ્ટિયાના લક્ષણો, સ્વરૂપો, આવશ્યકતાઓ અને વ્યવહારના સ્વરૂપો શોધવામાં આવે છે. જેનાથી એ જાણવા મળે છે કે વ્યક્તિના પ્રત્યુત્તર તથા ક્રિયાના પ્રતિભાવ કેવા પ્રકારના હશે તથા તેને આંતરવૈયક્તિક અને સામાજિક સંબંધો કેવા પ્રકારે પ્રભાવિત કરશે.

જ્યારે એ જાણવા મળે છે કે સમસ્યા સેવાર્થીના વ્યક્તિત્વ સંબંધી સંરચના અને ક્રિયાઓ વડે ઉત્પન્ન કરવામાં આવી છે અથવા સમસ્યાનું સમાધાન વધારે પ્રભાવિત થઈ રહ્યું છે, તે સમયે વ્યક્તિત્વ સંબંધી કુસમાયોજન અથવા દુષ્ટિયાનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે. જેને કિલનિકલ નિદાન અર્થાત્ વ્યક્તિત્વમાં સ્વયં જોવા મળતી ગરબડનું વર્ગીકરણ અને મૂલ્યાંકન કહેવામાં આવે છે.

કિલનિકલ નિદાનમાં કાર્યરત સમાજ કાર્યકરમાં સેવાર્થીના દુઃખની સ્થિતિને પારખવાની યોગ્યતા હોવી જોઈએ, અર્થાત્ તેનામાં મનો-વિકાસ, મનો-સ્નાયુ વિકૃતિ, ચારિત્ર વિષયક અને વ્યાવહારિક વિસંગતિઓના લક્ષણોને ઓળખવાની યોગ્યતા હોવી જોઈએ. આ પ્રકારનું નિદાન મનોચિકિત્સકોના સહયોગથી કરવામાં આવે છે.

કારણાત્મક નિદાન

સામાન્ય ઉપયોગમાં કારણાત્મક નિદાનનો સંબંધ નિકટવર્તી કારણો કરતાં

સમસ્યાના ઉદ્ભવ, તે સમયની પ્રારંભિક સ્થિતિ અને જીવન ઇતિહાસ સાથે વધારે હોય છે. તેનો સંબંધ સેવાર્થીના વ્યક્તિત્વ અથવા તેની ક્રિયામાં સામેલ હોય એવી સમસ્યા સાથે હોય છે. સેવાર્થીના ઇતિહાસમાં તેના સમસ્યાગ્રસ્ત થવાની, તેનો સામનો કરવાની તથા સમાધાન કરવાની ઘટનાઓ, સેવાર્થી કયા પ્રકારની સમસ્યાથી પીડિત છે અને સમસ્યાનો સામનો કરવાની તેની ક્ષમતા કેવી છે એ બાબતની જાણકારી વ્યક્તિગત સમાજ કાર્યકર્તાને પૂરી પાડે છે. આ પ્રકારના નિદાન વડે શરૂઆતથી જ જોવા મળતા જટિલ વ્યવહાર અથવા જટિલ પ્રતિક્રિયાઓને સમજવામાં સહાયક બને છે. કારણાત્મક નિદાનથી સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિ તથા તેના સમાધાનમાં સહાયક સિધ્ધ થતાં સાધનોને સમજવામાં મદદ મળે છે.

સારાંશમાં વ્યક્તિગત કાર્યમાં નિદાનાત્મક પ્રક્રિયા તથા તેનાથી પ્રાપ્ત થતા પરિણામનો ઉદ્દેશ વૈયક્તિક સમાજ કાર્યકર્તાની મદદ કરવાની ઈચ્છાઓ અને નિપુણતાઓની મર્યાદાઓ છે. એક પ્રક્રિયાના રૂપમાં તે સેવાર્થીના વ્યક્તિત્વ પ્રકાર, તેની આંતરિક તેમજ બાહ્ય ક્રિયા તથા સંસાધનો તેમજ સંસ્થાના સહાયક સાધનોના સંદર્ભમાં સમસ્યાની પ્રકૃતિને જાણવા અને મૂલ્યાંકન કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે. તેનાથી પ્રાપ્ત થતાં પરિણામ કાર્યકર્તા અને સેવાર્થીની વચ્ચે થતી આંતરક્રિયાના મહત્વપુર્ણ બિંદુને સ્પષ્ટ કરે છે, તે કાર્યકારણ સંબંધોને ઓળખે છે.

નિદાનની પ્રક્રિયાના સોપાન (ચરણો) :

નિદાન પ્રક્રિયાના સોપાનો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલા છે.

માહિતીનું એકત્રીકરણ :

આ સોપાનમાં સેવાર્થી સંબંધિત તમામ ક્ષેત્રીય અને દસ્તાવેજી સ્ત્રોતોનો ઉપયોગ કરીને સેવાર્થીની સમસ્યા, તેના વ્યક્તિત્વ તથા સામાજિક-સાંસ્કૃતિક પરિસ્થિતિના સંબંધમાં વિસ્તૃત માહિતી એકત્ર કરવામાં આવે છે.

સેવાર્થી સંબંધિત રિપોર્ટ, સંસ્થાના અહેવાલો, મનોચિકિત્સકો તથા મનોવૈજ્ઞાનિકોના અહેવાલો, વિદ્યાલય તથા અન્ય સેવા સંસ્થાઓથી મળેલી જાણકારી, પરિવારજનો, મિત્રો, સંબંધીઓ, પાડોશીઓ, વગેરેથી મળતી માહિતીને એકત્ર કરવામાં આવે છે.

હકીકતોનું મૂલ્યાંકન

સેવાર્થીના સંબંધમાં એકત્રિત કરેલી હકીકતોનું ત્રણ પ્રકારે મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.

સમસ્યાનું મૂલ્યાંકન

આ સોપાનમાં વૈયક્તિક કાર્યકર્તા સમસ્યાનું સ્વરૂપ જાણવાનો પ્રયત્ન કરે છે, અને નક્કી કરે છે કે આ સમસ્યા શારીરિક છે કે મનોવૈજ્ઞાનિક છે. ભૂમિકા સંબંધિત છે કે સમાયોજન સંબંધી છે. સમસ્યાનું મૂલ્યાંકન કરતી વખતે સામાજિક વૈયક્તિક કાર્યકર્તાએ સ્પષ્ટપણે જાણવાનો પ્રયત્ન કરે છે કે સમસ્યાનું સ્વરૂપ શું છે અને સમસ્યા ક્યારે શરૂ થઈ તેમજ સમસ્યાનું નિરાકરણ કરવા ક્યારે અને કેવા પ્રયત્નો કરવામાં આવ્યા. આ પ્રયત્નોમાં કોઈ સફળતા મળી તેમજ આ પ્રયત્નો ચાલુ છે કે બંધ કરવામાં આવ્યા તો ક્યારે અને શા માટે ?

વ્યક્તિત્વનું મૂલ્યાંકન

વૈયક્તિક કાર્યકર્તા સેવાર્થીની અહમ્શક્તિનું એટલે કે તેના આંતર-બાહ્ય વ્યક્તિત્વનું મૂલ્યાંકન કરે છે. આમ કરતાં તે એ જાણવાનો પ્રયત્ન કરે છે કે સેવાર્થીના ભૂતકાળના અનુભવો કેવા છે ? તેમજ તેનામાં બાહ્ય અને આંતરિક દબાણોનો પ્રતિકાર કરવાની ક્ષમતા કેટલી છે ?

વાતાવરણનું મૂલ્યાંકન

આ તબક્કામાં વૈયક્તિક સમાજકાર્યકર્તા સેવાર્થીના પરિવાર, પગેશ, વિદ્યાલય, ધાર્મિક સંસ્થાઓ, આર્થિક સંસ્થાઓ, રાજનૈતિક સંસ્થાઓ, મનોરંજનાત્મક સંસ્થાઓ વગેરે વિશે મૂલ્યાંકન કરે છે. આ મૂલ્યાંકન કરતી વખતે તે વિભિન્ન પ્રકારની સંસ્થાઓની સાથે સેવાર્થીના સંબંધો, આ સંસ્થાઓનો સેવાર્થી પર પ્રભાવ, તથા આ સંસ્થાઓના સંદર્ભમાં સેવાર્થીએ બજાવેલી ભૂમિકા અને તેના ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિમાં સેવાર્થીના યોગદાનનું મૂલ્યાંકન કરે છે.

કારણાત્મક પાસાઓની શોધ

આ તબક્કામાં કાર્યકર્તા નીચે મુજબની બાબતો નક્કી કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

- સમસ્યાનું સ્વરૂપ શું છે ?
- સામાજિક પર્યાવરણનો સેવાર્થીના વ્યક્તિત્વ પર શું પ્રભાવ પડ્યો છે ?
- સમસ્યા ઉત્પન્ન થવા માટે કઈ બાબત જવાબદાર છે ?

મૂલ્યાંકન :

સેવાર્થીની સંસ્થામાં પ્રવેશ પ્રક્રિયાની સાથે નિદાનની જેમજ મૂલ્યાંકન પણ શરૂ થઈ જાય છે, અને અંત સુધી ચાલતું રહે છે. આ સાતત્યપૂર્ણ પ્રક્રિયા છે. સેવાર્થીની ક્ષમતાઓ, અક્ષમતાઓ, ઉપલબ્ધ સહાય મેળવવાની ઈચ્છા અને અનિચ્છા, તેની સાથે સંબંધિત વિભિન્ન પ્રકારના સાંસ્કૃતિક કારણો વગેરેના સંબંધમાં અનુમાન કરીને નિર્ણય લેવામાં આવે તેને મૂલ્યાંકન કહેવાય છે.

ગોર્ડન હેમિલ્ટનના મત મુજબ "મૂલ્યાંકન નિર્ણય લેવાની એક એવી પ્રક્રિયા છે, જે સેવાર્થીના સંસ્થામાં આગમન સાથે જ શરૂ થાય છે અને તેનો સમગ્ર સારવાર દરમ્યાન ઉપયોગ થાય છે."

મૂલ્યાંકન એવી સંતુલિત ગતિ છે, જેમાં જવાબદારી, ક્ષમતા, શક્તિઓ અને નબળાઈઓનું તેમજ રચનાત્મક અને ધ્વંસાત્મક ક્રિયાઓનું સમગ્રપણે મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.

સારવાર :

વૈયક્તિક સમાજકાર્યમાં સારવારનો હેતુ સામાજિક અનુકૂલન લાવવા અને સમાયોજનની દ્રષ્ટિએ સેવાર્થીની ક્ષમતાઓને સ્થિર બનાવવા અથવા તેમાં સુધારો કરવાનો છે. તેમાં આંતરિક અને બાહ્ય શક્તિઓ વચ્ચે સંતુલન કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવે છે તેમજ અભ્યાસ અને નિદાન દરમ્યાન અપનાવાયેલ મનોવૈજ્ઞાનિક અભિગમને સારવાર દરમ્યાન પણ અપનાવવામાં આવે છે. સેવાર્થી-કાર્યકર્તાના સંબંધોનો જીવંત અને નિયંત્રિત ઉપયોગ, રૂબરૂ મુલાકાતની પ્રક્રિયામાં નિપુણતા, સામાજિક સંશોધનોનું જ્ઞાન અને નિપુણતા, સંસ્થાની નીતિઓ અને સેવાઓ તથા જુદી જુદી સંસ્થાઓ વચ્ચે સહયોગ કરવાની નિપુણતાને વૈયક્તિક સમાજકાર્યની વિશિષ્ટતા ગણવામાં આવે છે. સારવાર કાર્યક્રમ હંમેશા સમુદાયની સંસ્કૃતિ, તેમાં ઉપલબ્ધ અવસરોથી તેમજ વૈયક્તિક સમાજ કાર્યકર્તા અને તેના

સહયોગીનો તાગ મેળવવાની શક્તિ અને નિપુણતાથી પ્રભાવિત થાય છે.

સારવારનો હેતુ વ્યક્તિગત સમાયોજન કરવાનો, પ્રત્યક્ષ સારવાર ઉપલબ્ધ કરવાનો કે વાતાવરણમાં પરિવર્તન લાવવાનો હોઈ શકે.

જ્યારે સેવાર્થી સ્વયં પોતાનામાં પરિવર્તન લાવવા માંગે છે અને વ્યક્તિગત સમાજ કાર્યકર્તા વડે નિયત કરવામાં આવેલ સારવારમાં સહકાર આપે તથા તેમાં સક્રિય ભૂમિકા ભજવવા અને ભાગીદારી માટે તૈયાર થાય ત્યારે ઉદ્દેશોની પ્રાપ્તિ વધારે સરળ અને સહજ બને છે.

સારવારના સાધનો :

સારવારના સાધનોનું વર્ણન ત્રણ પ્રકારે કરવામાં આવે છે જે નીચે મુજબ આપવામાં આવેલ છે.

વ્યાવહારિક સેવાઓનો વહીવટ

વ્યાવહારિક સેવાઓનો વહીવટ એ સૌથી જૂની પધ્ધતિ છે. તેનું વર્તમાન નામ સામાજિક સેવાઓનો વહીવટ છે. તેમાં કાર્યકર્તા સેવાર્થીને સમુદાયના એક કે તેથી વધારે સાધનોનો ઉપયોગ કરવામાં મદદ કરે છે. તેમાં પણ રૂબરૂ મુલાકાતના માધ્યમથી વ્યાવસાયિક સંબંધોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. આ સેવામાં એક કે તેથી વધુ સંસ્થાઓનો પણ ઉપયોગ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે. આ પધ્ધતિના ઉપયોગમાં અભ્યાસ, નિદાન તેમજ સેવાર્થીની શક્તિઓ અને સાધનોનું મૂલ્યાંકન વિગેરેનો પણ ઉપયોગ થાય છે. સામાજિક સેવાની સાથે સાથે પરામર્શન પણ કરવામાં આવે છે. મોટાભાગે સેવા કે સામાજિક સાધનનો ઉપયોગ ક્યાં અને કેવી રીતે કરી શકાય. ક્યારેક તો તેને એ વિશેની પૂરી જાણકારી નથી હોતી કે તેને શું જોઈએ છે અને તે માટે કાર્યકર્તાને તેની જરૂરિયાતો સ્પષ્ટપણે જણાવવી પડે છે. કાર્યકર્તાને સામુદાયિક સાધનોની જાણકારી હોય છે અને તે આ સાધનોમાંથી ઉચિત સાધનનો યોગ્ય પ્રમાણમાં ઉપયોગ કરવા માટે સેવાર્થીને સહાય કરે છે. આ પધ્ધતિમાં સાધનો જ સારવાર બને છે, પરંતુ વૈયક્તિક કાર્યપધ્ધતિ વ્યક્તિને તેને યોગ્ય ઉપયોગમાં લેવામાં મદદ કરે છે અને તેનાથી સેવાર્થીમાં સ્વતંત્રતા, આત્મનિર્ભરતા, આત્મ જાગૃતતા અને જવાબદારીનો વિકાસ થાય

છે અને તે પોતાની સમસ્યાનું નિરાકરણ કરવામાં જાતે ભાગ લઈ શકે છે.

વાતાવરણમાં પરિવર્તન

વાતાવરણમાં પરિવર્તન લાવવાનો ઉપયોગ સકારાત્મક અર્થમાં લેવામાં આવે છે. કારણ કે જે વાતાવરણ સમસ્યારૂપ લાગતું હોય તે બદલવાનો અહીં ઉપક્રમ છે. કાર્યકર્તા સેવાર્થીની વાતને સાંભળીને તેના વ્યક્તિત્વને સમજીને તેની જરૂરિયાતો, તેના સંઘર્ષો અને સંસ્ક્રાત્મક મનોભાવનાને સમજીને તેમાં ફેરફાર કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે. તે સેવાર્થીને આ બધામાંથી યોગ્ય પરિવર્તન લાવવાની સલાહ આપે છે અને તેના નજીકના સભ્યોને યોગ્ય પરામર્શન આપીને સેવાર્થી પ્રત્યે તેના વ્યવહારમાં ફેરફાર કરવા અનુરોધ કરે છે. સેવાર્થીની સ્થિતિમાં સુધારો કરીને સેવાર્થી પર પડતા માનસિક દબાણને દૂર કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવે છે. તેના જીવનના બધા અનુભવોનો અભ્યાસ કરીને વિકાસની તકો પૂરી પાડવાના ઉપક્રમને વાતાવરણનું પરિવર્તન કહેવામાં આવે છે.

પ્રત્યક્ષ સારવાર

પ્રત્યક્ષ સારવારનો અર્થ ઘણી બધી રૂબરૂ મુલાકાતોની એક શ્રૃંખલા થાય છે. જેનો ઉદ્દેશ સેવાર્થીના લાગણી સંતુલનને જાળવી રાખવાનો છે. આ બધી મુલાકાતનો વિશિષ્ટ હેતુ છે અને તે દરમ્યાન સેવાર્થીની પરિસ્થિતિ સમજીને તેને યોગ્ય પરામર્શન સેવા પૂરી પાડવામાં આવે છે. આ માટે તેની મનોવૃત્તિને સમજીને સેવાર્થીને સહાય પૂરી પાડવામાં આવે છે. આ પધ્ધતિમાં મનોવૈજ્ઞાનિક સમર્થન પણ સામેલ છે, રૂબરૂ મુલાકાત અને સંબંધના ઉપયોગમાં મનોવિશ્લેષણાત્મક સિધ્ધાંતોનો પ્રભાવ જોવા મળે છે. કાર્યકર્તા જેટલો વધારે મનોચિકિત્સાનો ઉપયોગ કરે છે તેટલું જ વધારે તેનું લક્ષ સેવાર્થીના આત્મ ભાવુકતા, આત્મ જાગૃતતા અને પર્યાવરણીય સમાયોજન લાવવાનું હોય છે. તે સિવાય સારવારમાં પ્રત્યારોપણ, સ્પષ્ટીકરણ અને અર્થ નિરૂપણ, રક્ષા પ્રયુક્તિઓ અને પ્રતિરોધી વ્યવહાર વિગેરે પધ્ધતિનો ઉપયોગ પણ કરવામાં આવે છે.

પ્રત્યક્ષ સારવારમાં નીચે મુજબની પધ્ધતિઓનો સહારો લેવામાં આવે છે.

પરામર્શન

આ એક શૈક્ષણિક પ્રક્રિયા છે. તેનો ઉદ્દેશ સેવાર્થીને તેની પરિસ્થિતિ સંબંધીત

વિવિધ મુદ્દાઓનું વિવેકપૂર્ણ રીતે વિવેચન કરવા તેમજ તેની સમસ્યાને સ્પષ્ટ કરવા વાસ્તવિકતા સાથે તેના સંઘર્ષોને સામે લાવવા, જુદા જુદા પ્રકારના ક્રિયાસંબંધી વિષયોની વ્યાવહારિકતા પર વિચાર વિમર્શ કરવા તથા વિભિન્ન વિકલ્પોની પસંદગી કરવાની દ્રષ્ટિએ સેવાર્થીને સ્વતંત્રતા આપવામાં મદદ કરે છે. વર્તમાન સમયમાં પરામર્શ શબ્દનો ઉપયોગ માર્ગદર્શન સાથે સંબંધીત વિવિધ પ્રકારની ક્રિયાઓને સૂચવવા માટે કરવામાં આવે છે. અહીં પરામર્શ શબ્દનો ઉપયોગ એવા વૈયક્તિક પરામર્શન માટે કરવામાં આવે છે કે જેના માટે વ્યાવસાયિક શિક્ષણ, તાલીમ તેમજ રૂબરૂ મુલાકાત સંબંધીત તાલીમ અને અનુભવની જરૂર હોય છે. રૂબરૂ મુલાકાતના આ રીતે પ્રયોગના પરિણામ સ્વરૂપે સેવાર્થીના મનમાં પરિવર્તન થઈ શકે તે માટેના ઉપયોગ માટે વિશેષ પ્રકારનું જ્ઞાન તેમજ નિપુણતાની જરૂર પડે છે.

પરામર્શ અંતર્ગત સૂચના આપવામાં આવે છે. તેમાં પરિસ્થિતિને સ્પષ્ટ કરવી તથા તેના સંબંધીત વિભિન્ન મુદ્દાઓનું વિશ્લેષણ કરવું તથા ક્રિયા સાથે સંબંધીત વિભિન્ન પગલાઓનું વિવેચન કરવાનો સમાવેશ થાય છે. તેનો ઉપયોગ પરિસ્થિતિની વાસ્તવિકતા સાથે સંબંધીત વિષય પર વિચાર વિમર્શ કરવા માટે થાય છે.

ચિકિત્સાત્મક રૂબરૂ મુલાકાત

આ પ્રકારની રૂબરૂ મુલાકાત દરમ્યાન સેવાર્થીને કોઈ શાંત વાતાવરણવાળી રૂમમાં બેસાડીને કાર્યકર્તા તેની સમસ્યાને કોઈપણ પ્રકારના અવરોધ કે ભય વિના વ્યક્ત કરવાનું કહે છે. વચ્ચે વચ્ચે કાર્યકર્તા સેવાર્થીને લાગણી સંબંધી ભાવનાઓ વ્યક્ત કરવામાં મદદ પણ કરે છે. આ પ્રકારની રૂબરૂ મુલાકાતના પરિણામ સ્વરૂપે સેવાર્થીના કષ્ટદાયી વિચારો અભિવ્યક્ત થાય છે અને તે હળવાશ અનુભવે છે.

મનોવૈજ્ઞાનિક આધાર (ટેકો)

મનોવૈજ્ઞાનિક આધાર આપતી વેળાએ વૈયક્તિક સામાજિક કાર્યકર્તા સેવાર્થીને તેની ભાવનાઓ વ્યક્ત કરવા માટે પ્રોત્સાહન આપે છે અને તેની ભાવનાઓનો તે ઝીણવટભર્યો અભ્યાસ કરે છે. સેવાર્થીની સમસ્યાના સમાધાન માટે અપાયેલા મદદના પ્રકારને સ્પષ્ટ કરે છે. સમસ્યાના સમાધાનની ક્ષમતા પેદા કરે છે તથા જરૂરિયાત મુજબ યોજના

તૈયાર કરવામાં પણ મદદ કરે છે. મનોવૈજ્ઞાનિક આધારના પરિણામે સેવાર્થીને પ્રત્યક્ષ પ્રોત્સાહન મળે છે અને તેનામાં પોતાની સમસ્યાનું સમાધાન કરવાની યોગ્યતામાં વિશ્વાસ ઉભો થવા લાગે છે.

સ્પષ્ટીકરણ

સ્પષ્ટીકરણની પ્રક્રિયા દરમિયાન સેવાર્થીને વાતાવરણ અથવા તેની સાથે સંબંધીત મહત્વપૂર્ણ વ્યક્તિઓના સંબંધમાં એક એવી સૂચના આપવામાં આવે જેની જાણકારી સેવાર્થીને હોતી નથી. આ પધ્ધતિના પરિણામે સેવાર્થી પોતે જ પોતાની સમસ્યાને તેની સાથે સંબંધીત મહત્વપૂર્ણ વ્યક્તિઓના તથા પોતાના વાતાવરણના સંબંધમાં સમજી શકે છે, જેથી તેના મનમાં સ્પષ્ટતા પેદા થાય છે. આનાથી સમસ્યાનું નિરાકરણ ઝડપથી થઈ શકે છે.

અંતઃ દ્રષ્ટિનો વિકાસ

કેટલીક વખતે સંઘર્ષાત્મક ભાવનાઓ તથા ઉત્તેજક સંવેગો વાસ્તવિકતાની સમજવાની શક્તિને અવરોધે છે. વ્યક્તિમાં આંતરિક પ્રત્યક્ષીકરણનો અભાવ ઉભો થાય છે અને તે યોગ્ય નિર્ણય લઈ શકતો નથી. આંતરિક પ્રત્યક્ષીકરણને જ આત્મ દ્રષ્ટિ કહેવામાં આવે છે. આવી પરિસ્થિતિમાં કાર્યકર્તા સેવાર્થીને આંતરિક આવશ્યકતાઓના પ્રત્યક્ષીકરણ તથા બાહ્ય વાતાવરણની બાબતોને સમજવામાં મદદ કરે છે. સેવાર્થીની અંદર જોવા મળતી ચિંતા અને ઉગ્રતાની પ્રતિક્રિયાથી તેને સભાન બનાવે છે. આવી દ્રષ્ટિ ખીલવાથી સમસ્યાનો ઉકેલ ઝડપથી પ્રાપ્ત થઈ શકે છે.

સૂચન

સૂચનનો ચિકિત્સાની એક પધ્ધતિ તરીકેનો ઉપયોગ ઘણા પ્રાચીન કાળથી કરવામાં આવે છે. તેમ કરતી વખતે કાર્યકર્તા સેવાર્થીઓને કેટલાંક સૂચનો આપે છે અને આ સૂચનોને માનવા કે ન માનવા તે સેવાર્થીની ઈચ્છા પર છોડી દે છે. સૂચનની પધ્ધતિ ઘણી ઉપયોગી છે. ચિંતા તથા શોકની સ્થિતિમાં રોગીને મનોવૈજ્ઞાનિક સમર્થનની જરૂર પડતી હોય છે અને આ નાજૂક ક્ષણોમાં જો તેને સૂચનના રૂપમાં બાહ્ય મદદ પ્રાપ્ત થાય તો તેને ઘણી રાહત મળે છે અને તેનો તણાવ દૂર કરવામાં મદદરૂપ થાય છે.

પુનઃ આશ્વાસન

પુનઃ આશ્વાસનની વિભિન્ન રીતનો ઉપયોગ કરીને એવો વિશ્વાસ ઉત્પન્ન કરવામાં આવે છે કે તે પોતાની સમસ્યાથી મુક્ત થઈ જશે. પુનઃ આશ્વાસનનો પ્રયોગ કરતા વૈયક્તિક સમાજ કાર્યકર્તા સેવાર્થીમાં સારવાર તથા સમસ્યા પ્રત્યે ફરી ફરી સૂચનો દ્વારા દ્રઢ વિશ્વાસ ઉત્પન્ન કરે છે અને આ રીતે સારવારની પ્રક્રિયામાં સક્રિય રૂપે ભાગ લેવા માટે તેને માનસિક રીતે તૈયાર કરે છે. પુનઃ આશ્વાસનનો પ્રયોગ કરતા તે સેવાર્થીને સ્પષ્ટ રીતે તેની સમસ્યા, કારણો અને લક્ષણોનું રૂપ તથા તેના સમાધાનની રીતો જણાવે છે. તેમજ તેના જુદા જુદા પાસાઓને સ્પષ્ટ કરીને તે બાબતનું આશ્વાસન આપે છે કે તે ઈચ્છે તો તેની સમસ્યાથી મુક્ત થઈ શકશે. આ એક વિધેયાત્મક સારવાર છે.

પુનઃ શિક્ષા

શિક્ષણની પ્રક્રિયા જીવનના કોઈપણ ક્ષેત્રમાં વ્યક્તિને વાસ્તવિકતા સમજવા માટેની ક્ષમતા ઉત્પન્ન કરે છે. શિક્ષણ દરમ્યાન વાસ્તવિકતાના જુદા જુદા પાસાઓનું વિશ્લેષણ અને વિવેચન કરતા સામાજિક કાર્યકર સેવાર્થીને વસ્તુસ્થિતિ સાથે તેને પરિચિત કરાવવાનો પ્રયત્ન કરે છે. વૈયક્તિક સમાજકાર્ય દરમ્યાન તે પુનઃશિક્ષાનો ઉપયોગ કરતા સમસ્યાના લક્ષણો અને કારણોને સ્પષ્ટ કરે છે તથા માનસિક સ્થિતિ તથા તેના પરિણામ સ્વરૂપે સેવાર્થીને જે હાનિ થઈ શકે તેની ચર્ચા કરે છે.

૨. સામાજિક જૂથકાર્ય એક વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિના રૂપમાં

(SOCIAL GROUP WORK AS A SCIENTIFIC METHOD)

જેમ વિધિશાસ્ત્ર અને ચિકિત્સાશાસ્ત્રનો આધાર વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિ પર રહેલો છે તેમ સામાજિક જૂથકાર્યનો આધાર પણ વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિ પર રહેલો છે. વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિમાં હકીકતોની શોધ (Fact Finding), નિદાન (Diagnosis), તથા ઉપચાર (Treatment) આ ત્રણ સ્તર હોય છે. જેનો ઉપયોગ સામાજિક જૂથ કાર્યમાં કરવામાં આવે છે.

હકીકતોની શોધ :

સામાજિક જૂથકાર્યમાં નીચેના સાધનો દ્વારા હકીકતોની શોધ કરવામાં આવે છે.

અવલોકન દ્વારા :

નિવારણ માટેની પ્રક્રિયાની શરૂઆત કરવામાં આવે તે પહેલા હકીકતોની શોધ કરવામાં આવે છે. જેથી જૂથકાર્યની પ્રક્રિયા સરળતાથી શરૂ કરી શકાય. અવલોકનથી એ બાબતની ખાત્રી થાય છે કે જૂથના સભ્યોમાં મુશ્કેલી ક્યાં છે. જૂથને વિકાસ તરફ લઈ જવા માટે ક્યા સભ્યો ઉપયોગી નિવડશે, ક્યા સભ્યો જરૂરીયાતના સમયે જૂથને નેતાગીરી પુરી પાડી શકશે. આ બધી બાબતો અવલોકન દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે.

જૂથના સભ્યોને સાંભળવાથી :

કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોને ધ્યાનથી સાંભળે છે. જેથી પ્રવર્તમાન સ્થિતિ શું છે ? અને મૂળ સમસ્યા શું છે ? તે જાણી શકાય છે. તેના માટે જૂથના સભ્યોની અવાર-નવાર મુલાકાત લેવી પડે છે અને જૂથના સભ્યોને વ્યક્તિગત અથવા જૂથમાં એમ બંને રીતે સાંભળવા જોઈએ.

જૂથના સભ્યોના પરિવારના સંપર્ક દ્વારા :

જૂથના જે સભ્યો છે તે સભ્યોના પરિવારના સતત સંપર્ક દ્વારા અથવા જૂથના સભ્યોના પરિવારને મળવાથી પણ ઘણી બાબતોની જાણકારી પ્રાપ્ત થાય છે. એટલા માટે જૂથના સભ્યોના પરિવારોના સંપર્કમાં રહેવું આવશ્યક છે.

ગૃહ મુલાકાત દ્વારા :

જૂથકાર્યકર્તાએ દરેક ગૃહની મુલાકાત લેવી જોઈએ. સભ્યોને જ્યારે ગૃહ મુલાકાતમાં ઘરે ઘરે મળવાનું થાય ત્યારે વાસ્તવિકતાઓની ખબર પડે છે અને વર્તમાન પરિસ્થિતિની જાણ થાય છે.

કાર્યસ્થળની પરિસ્થિતી જાણીને :

જૂથકાર્યકર્તા હકીકતોની શોધ કરવા માટે જે કાર્યસ્થળે જાય છે તે કાર્યસ્થળ અંગેની પુરી જાણકારી મેળવે છે. જૂથના સભ્યો જે જગ્યાએ મળતા હોય તે સ્થળ અંગે જાણકારી મેળવે છે અને હકીકતોની શોધ કરે છે.

સભ્ય જે સમુદાયમાંથી આવતો હોય તે સમુદાયની પરિસ્થિતિ દ્વારા :

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

જૂથકાર્યમાં હકીકતોની શોધ નીચેના જ્ઞાન પર આધારીત છે.

- વ્યક્તિના વ્યવહાર તથા તેની ગતિશીલતાના વિષયની સંપૂર્ણ જાણકારી.
- સમુદાયના સભ્યની સ્થિતિ તથા ભૂમિકા.
- સમૂહ પર વ્યક્તિનો પ્રભાવ.
- સમુદાયનું વાતાવરણ.
- જૂથના આંતરવૈયક્તિક સંબંધ.

સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યો સંબંધિત હકીકતોની શોધ કરે છે. તે એ બાબત પર ધ્યાન આપે છે કે જૂથની રૂચિ, ઈચ્છાઓ અને શક્તિઓ શું છે ? તે જૂથની વિશેષતાઓનું જ્ઞાન મેળવે છે. સામાજિક સંરચનાની શોધ કરે છે અને સભ્યોની આવશ્યકતાને પ્રાથમિકતા આપે છે.

નિદાન :

'નિદાન' શબ્દનો ઉપયોગ ચિકિત્સાશાસ્ત્રમાં કરવામાં આવે છે. સમાજકાર્યમાં નિદાનનો અર્થ માત્ર સમસ્યાના સંપૂર્ણ જ્ઞાન સાથે નથી હોતો, પરંતુ સેવાર્થી સંબંધિત પૂર્ણ જ્ઞાન સાથે હોય છે. સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા હકીકતોની માહિતી મેળવ્યા પછી એ નકિક કરે છે કે કયું એવું કારણ છે જે સમુદાય અથવા વ્યક્તિના વર્તમાન વ્યવહાર માટે જવાબદાર છે અને તે કારણની શોધ કરી સમસ્યાનું નિદાન કરે છે.

નિદાન અંતર્ગત મુખ્ય રૂપથી બે પ્રશ્નોના જવાબો આપવામાં આવે છે.

- સમુદાયની સમસ્યા અથવા સમસ્યાઓનું કારણ શું છે ?
- કયા કયા સાધનોથી સમસ્યાનું નિદાન કરી શકાય ?

નિદાન અંતર્ગત ત્રણ પગથીયા હોય છે.

હકીકતોનો સંગ્રહ :

- સમસ્યાનું મૂલ્યાંકન
- સમૂહના વ્યક્તિત્વનું મૂલ્યાંકન
- સામાજિક પર્યાવરણનું મૂલ્યાંકન

કારણની શોધ :

- સમસ્યાનું સ્વરૂપ
- સામુદાયિક પર્યાવરણનો સમૂહ પર પ્રભાવ
- સમસ્યાની ઉત્પત્તિ અથવા વિકાસના રસ્તાની અડચણો

વર્ગીકરણ :

- સમસ્યાના આધાર પર સમૂહના સભ્યોનું વર્ગીકરણ
- સમસ્યાના સમાધાનમાં સંસ્થાની ભૂમિકા

સામાજિક જૂથકાર્યમાં નિદાનની પ્રક્રિયા ક્યારેય પૂર્ણ થતી નથી. નિદાનની પ્રક્રિયા પહેલા સ્તરથી જ શરૂઆત કરી સમસ્યાના સમાધાન સુધી ચાલુ રહે છે અને આવશ્યકતા અનુસાર પરિવર્તન આવે છે.

ઉપચાર :

સામાજિક જૂથ કાર્યકર્તા હકીકતોની શોધ અને નિદાન દ્વારા એ નક્કિ કરે છે કે જૂથ કેવા પ્રકારની સહાયતા માંગે છે અને તેની ઈચ્છા કઈ રીતે પૂર્ણ કરી શકાય. ત્યારે કાર્યકર્તા સિધ્ધાંતો અને પધ્ધતિઓના આધાર પર તેને અનુરૂપ અલગ-અલગ કાર્યક્રમોનું આયોજન કરે છે. સાથે સાથે મૂલ્યાંકન પણ કરે છે કે કાર્યક્રમનો પ્રભાવ સમસ્યાના સમાધાન માટે કેટલે અંશે સફળ છે.

ઉપચારના પ્રકારો :

- ટૂંકાગાળાનો ઉપચાર
- લાંબાગાળાનો ઉપચાર

ટૂંકાગાળાનો ઉપચાર :

ટૂંકાગાળાના ઉપચારને "અલ્પકાળનાં ઉપચાર" તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે

છે. જે અંતર્ગત સમસ્યાએ ગંભીર સ્વરૂપ ધારણ કરેલ ન હોય અને સમસ્યા ઝડપથી ઉકેલાઈ જાય તેવી હોય ત્યારે ટૂંકાગાળાના ઉપચારનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

લાંબાગાળાનો ઉપચાર :

લાંબાગાળાના ઉપચારને "દીર્ઘકાળના ઉપચાર" તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે અને તે લાંબા ગાળા સુધી ચાલે છે. જે અંતર્ગત સમસ્યાએ ગંભીર પ્રકારનું સ્વરૂપ ધારણ કરેલું હોય છે. ત્યારે લાંબાગાળાના ઉપચારનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

ઉપચારના માધ્યમો :

- ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ અને વ્યાવસાયિક સંબંધની સ્થાપના
- સંબંધોને મૈત્રીપૂર્ણ અને મજબૂત બનાવવા
- મૌખિક માહિતી સંચાર
- અશાબ્દિક માહિતી સંચાર
- પર્યાવરણની ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ પસંદગી

ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ અને વ્યાવસાયિક સંબંધની સ્થાપના :

ઉપચાર માટેના પ્રથમ પગથીયે કાર્યકર્તા લાભાર્થી સાથે પોતાના સંબંધો વ્યવસાયીક ધોરણે સ્થાપશે. જેથી કરીને ઉપચારની પ્રક્રિયા યોગ્ય રૂપથી શરૂ થઈ શકે. અહીં કાર્યકર્તાએ પોતાના તરફથી સંબંધો વ્યાવસાયીક રાખવાના છે. સાથે સાથે એ વાતનું પણ ધ્યાન રાખવાનું છે કે લાભાર્થીને આ સંબંધોમાં લાગણીશીલતા લાગે. જેથી તે કાર્યકર્તાને વધુમાં વધુ મદદ કરી શકે.

સંબંધોને મૈત્રીપૂર્ણ અને મજબૂત બનાવવા :

જૂથકાર્યમાં જૂથના સભ્યોના એક બીજા વચ્ચેના સંબંધોને મૈત્રી પૂર્ણ બનાવવા. જેથી ઉપચાર કરતી વખતે કાર્યકર્તાને સરળતા રહે. સંબંધોને મૈત્રી પૂર્ણ બનાવવા, જૂથમાં એકતાની ભાવના ટકાવવા કાર્યકર્તાએ જૂથમાં વિવિધ કાર્યક્રમોનું આયોજન કરવું જોઈએ.

શાબ્દિક સંચાર (મૌખિક માહિતી સંચાર) :

શબ્દ દ્વારા બોલીને કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોને મુશ્કેલીના સમયે મદદરૂપ થઈ શકે. શબ્દની અસર જે તે વ્યક્તિ ઉપર વધુ થાય છે. શબ્દ બ્રહ્મ છે. તેથી ઉપચાર કરતી

વખતે શાબ્દિક સંચાર ખૂબ જ જરૂરી છે. જેથી જૂથના સભ્યોને ત્વરિત સાંત્વના મળે અને કાર્યકર્તાનું કાર્ય સરળ રહે.

અશાબ્દિક સંચાર :

કાર્યકર્તા માટે ઉપચાર વખતે શાબ્દિક સંચારની જેમ જ અશાબ્દિક સંચાર પણ એટલો જ જરૂરી છે. કાર્યકર્તાનું વર્તન, તેના હાવભાવ, ચહેરાની લાક્ષણિક મુદ્રા, તેનું હલન ચલન વગેરે પરથી લાભાર્થીને લાગવું જોઈએ કે કાર્યકર્તા જરૂર તેને મદદ કરવા ઈચ્છે છે. આમ, આ અશાબ્દિક વ્યવહાર પણ જરૂરી છે. ઘણી વખત કંઈ બોલ્યા કરતા માત્ર કાર્યકર્તાનું વર્તન, તેની આંખો ઘણું કહી જતી હોય છે.

પર્યાવરણની ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ પસંદગી :

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

ઉપચારની પધ્ધતિ :

તાદાત્મ્ય :

અહીં કાર્યકર્તા જ્યારે લાભાર્થીઓને મળે છે ત્યારે ઉપચાર શરૂ કરવા માટે સૌથી પહેલા જૂથના સભ્યોને પાસ કરીને (એવાં સભ્યો કે જેઓને સમસ્યા વધારે હોય) શરૂઆતમાં બોલાવવામાં આવે છે. જેથી લાભાર્થીઓના એ જૂથને કાર્યકર્તામાં વિશ્વાસ બેસે અને જૂથમાં ઉપચારની પ્રક્રિયામાં તેઓ કાર્યકર્તાને વધુમાં વધુ મદદ કરે. આ ઉપરાંત કાર્યકર્તાની વાતો પરથી પણ એવું દેખાઈ આવવું જોઈએ કે કાર્યકર્તાનો જૂથના વિકાસમાં કોઈ સ્વાર્થ નથી. તે માત્ર જૂથના સભ્યોને મદદ કરવા ઈચ્છે છે અને તેના માટે કટિબધ્ધ છે.

આત્મ પ્રગટ્ય :

જ્યારે જૂથના સભ્યોને એવું ભાન થાય કે અમો હવે આ કાર્ય સાથે મળીને

કરી શકીશું ત્યારે તેઓ પૂરા ઉત્સાહથી કાર્યમાં જોડાય છે. આ માટે કાર્યકર્તાએ ઉદ્દીપકનું કાર્ય કરવાનું છે અને જૂથમાં જોડાયેલા સભ્યો સ્વેચ્છાએ વિવિધ જવાબદારીઓ ઉપાડતા થાય અને તેના માટે તૈયાર થાય એવા પ્રયત્નો કરવાના છે. એક વખત જૂથના બધા જ સભ્યો સાથે મળીને કાર્ય કરવા લાગશે, પછી બધા જ કાર્યો સરળ થતા જશે.

તપાસ કરવી :

જૂથના વિકાસ માટે સારવાર કરતી વખતે કાર્યકર્તા જૂથના સભ્યોના વર્તન-વ્યવહાર અને જૂથ પ્રત્યેની તેમની ભાવના વગેરે બધું જ તપાસે છે. જેથી તેમને એ ખ્યાલ આવે કે જૂથને કઈ દિશામાં આગળ લઈ જઈ શકાશે. આ માટે કાર્યકર્તા વૈયક્તિક કાઉન્સેલીંગ, સંશોધન, રૂબરૂ મુલાકાત, અગાઉ જૂથની સ્થિતિ, જૂથના સભ્યોના સામાજિક વ્યવહારો વગેરેની તપાસ કરી શકે.

ટેકો આપવો :

મુશ્કેલીના સમયે જૂથના બધા જ સભ્યોને સૌથી વધુ જરૂર ટેકાની હોય છે. જેથી કરીને તેઓ ઉભી થયેલી સમસ્યાનો સામનો કરી શકે. આ માટે કાર્યકર્તાએ જૂથના સભ્યોને પોતાના શબ્દોથી, વર્તનથી અને સંસ્થાકીય સંસાધનોથી ટેકો આપવાનો છે. જે ફરીથી કાર્ય કરવા લાગે.

જ્ઞાનાત્મક પુનઃરચના :

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

ભૂમિકા ભજવણી :

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

કાર્યક્રમ ક્રિયાઓનો ઉપયોગ :

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

સ્પષ્ટતા :

કાર્યકર્તાએ ક્યારેય કોઈ પણ બાબતો અન્વયે જૂથના સભ્યોને અંધારામાં રાખવા જોઈએ નહીં. કાર્યકર્તાએ હંમેશા બધી જ બાબતોનું જ્ઞાન જૂથને આપવું જોઈએ. જૂથની સમસ્યાઓ અથવા મર્યાદાઓ અંગે પણ કાર્યકર્તાએ લાભાર્થીઓને ત્વરિત જ જણાવવું જોઈએ.

આદર્શ પ્રદર્શન :

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

આમ, સામૂહિક જૂથ કાર્યકર્તાનું મુખ્ય કાર્ય સહાયતા આપવાનું અને આધારરૂપ બનવાનું વાતાવરણ ઉભું કરવાનું હોય છે. જેથી કરીને જૂથક્રિયાઓ સફળતાપૂર્વક પાર પાડી શકાય.

૩. સામાજિક જૂથકાર્યના મોડેલો (MODELS OF SOCIAL GROUP WORK)

સામાજિક જૂથકાર્યના મોડેલો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલા છે.

સામાજિક ધ્યેયનું મોડેલ (નાગરીક શૈક્ષણિક જૂથો)

ઉપચારાત્મક મોડેલ (ઉપચાર જૂથો)

પારસ્પરિક મોડેલ (પરસ્પર સહાય જૂથો)

સામાજિક ધ્યેયનું મોડેલ :

- હેતુ :** – સામાજિક ચેતના, સામાજિક જવાબદારી, નાગરીકોની જાણકારી તેમજ રાજકીય અને સામાજિક ક્રિયા વિષે જાણ કરવાનો હેતુ.
- સેટલમેન્ટ હાઉસ અને પડોશી જૂથનો ઉપયોગ
 - જૂથ કાર્યકર એક રોલ મોડેલ તરીકે.

ઉપચારાત્મક મોડેલ :

- હેતુ :** – નિષ્ક્રિય વર્તન અને વ્યક્તિઓના પ્રદર્શનને પુનઃ સ્થાપિત કરવાનો હેતુ.
- જૂથકાર્યકર પરિવર્તનકર્તા છે : સારવારના ધ્યેયને હાંસલ કરવા માટે જૂથના સભ્યો મૂલ્યાંકન અને હસ્તક્ષેપ દ્વારા ઉપચાર કરે છે.
 - કિલનીકમાં બહારના દર્દીઓ માટે વ્યવસ્થા કરવાનો હેતુ.

પારસ્પરિક મોડેલ :

- હેતુ :** – મહત્તમ અનુકૂળન અને સામાજિકરણ દ્વારા જૂથના સભ્યો માટે પરસ્પર સહાય પૂરી પાડવાનો હેતુ.
- જૂથકાર્યકરના કાર્યો તરીકે જૂથોની આવશ્યકતાઓની પરિપૂર્તિ માટે સભ્યો વચ્ચે મધ્યસ્થી તરીકે સમાજને મદદ કરે છે.
 - બહારના દર્દીઓ માટે સામુદાયિક કેન્દ્રો અને કિલનીકનો ઉપયોગ

પ્રકરણ-૪: જૂથકાર્યના તત્વો**CHAPTER-4 : ELEMENTS OF GROUP WORK**

૧. જૂથ ગતિશાસ્ત્રનો ખ્યાલ
(CONCEPT OF GROUP DYNAMICS)
માહિતી સંચાર પ્રક્રિયા અને સંચારની રીતો
આંતર વૈયક્તિક વ્યવહાર અને સુસંગતતા
સામાજિક એકીકરણ અને અસરો
શક્તિ અને નિયંત્રણ
સ્થાપિત કરેલી શક્તિ
આંતરીક શક્તિ
સંસ્કૃતિ (પરંપરા)
૨. જૂથ ગતિશાસ્ત્રના સિધ્ધાંતો
(PRINCIPLES OF GROUP DYNAMICS)
સભ્યો વચ્ચેની આંતર પ્રક્રિયા સમજવાનો સિધ્ધાંત
ધ્યેયની એકતાનો સિધ્ધાંત
નિયમો અને મૂલ્યોની જાળવણીનો સિધ્ધાંત
કાર્યોની સફળતા માટે આયોજનનો સિધ્ધાંત
આધુનીકીકરણનો સિધ્ધાંત
૩. જૂથ કાર્યમાં નેતૃત્વ વિકાસ
(LEADERSHIP DEVELOPMENT IN GROUP WORK)
સારા નેતાના ગુણ
૪. જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમ, આયોજન અને વિકાસ
(PROGRAMME, PLANNING AND DEVELOPMENT IN GROUP WORK)
કાર્યક્રમના પાયાના ઘટકતત્વો
આયોજન અને વિકાસ
૫. કાર્યક્રમનાં માધ્યમો
(PROGRAMME MEDIA)
શિબિર
પ્રવાસ – પર્યટન
રચનાત્મક કાર્યક્રમ
ચર્ચા સત્ર

૧. જૂથ ગતિશાસ્ત્રનો ખ્યાલ (CONCEPT OF GROUP DYNAMICS)

જ્યારે જૂથ વિકાસ તરફ ગતિ કરતું જાય અથવા જૂથના વિકાસનો પ્રશ્ન ઉભો થાય ત્યારે જૂથ ગતિશાસ્ત્રનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ કરવો જરૂરી બને છે.

જ્યારે પણ જૂથના સભ્યો દ્વારા જૂથને વિકાસ તરફ લઈ જવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવે ત્યારે આ ગતિશાસ્ત્રની પ્રક્રિયા અમુક ધોરણો અનુસાર જ ગતિ કરતી જોવા મળે છે. જૂથને ગતિશીલ, પ્રયત્નશીલ, વિકસતું બનાવવું એ સભ્યોની જવાબદારી અને ફરજ હોય છે, પરંતુ જ્યારે સભ્યો આવી જવાબદારી ઉઠાવવા તૈયાર હોતા નથી અથવા તેની ફરજો યોગ્ય રીતે પૂર્ણ ન કરતા હોય ત્યારે જૂથ એક સમયે નિષ્ક્રિય બની જતું હોય છે અને નિષ્ક્રિય જૂથ માટે વિકાસના બધા રસ્તાઓ મુશ્કેલ બની જતા હોય છે. જૂથ આવી નિષ્ક્રિય પરિસ્થિતિમાં ન મુકાય એટલા માટે તેને કાર્ય કરતું રહેવું જરૂરી બની જાય છે અને જો જૂથ ક્રિયાશીલ હશે તો જ તે વિકાસ તરફ ગતિ કરશે. આ વિકાસ તરફની પ્રક્રિયા એટલે જ જૂથ ગતિશાસ્ત્ર.

જૂથનો વિકાસ કરવો હોય તો દરેક સભ્યએ જૂથના વિકાસ માટે વિચારતું થવું જોઈએ. આ વિકાસનો વિચાર જો બધા સભ્યો એક જ દિશામાં ન કરે તો જૂથમાં ભાગલા પાડવાની પરિસ્થિતિ ઉભી થતી હોય છે. એટલે જૂથના યોગ્ય વિકાસ માટે જૂથના દરેક સભ્યોએ વિકાસની યોગ્ય દિશામાં એકસરખા જુસ્સા અને ખંતથી વિકાસ કરવો જરૂરી બને છે.

જૂથમાં ગતિશીલતા જાણવા માટે નીચેના તત્વો જાણવા જરૂરી છે. જે નીચે પ્રમાણે છે.

૧. માહિતી સંચાર પ્રક્રિયા અને સંચારની રીતો
૨. આંતર વૈયક્તિક વ્યવહાર અને સુસંગતતા
૩. સામાજિક એકિકરણ અને અસરો
૪. શક્તિ અને નિયંત્રણ
૫. સંસ્કૃતિ

માહિતી સંચાર પ્રક્રિયા અને સંચારની રીતો :

જૂથના સભ્યો એક બીજા સાથે સંપર્ક કરશે, એટલે કે કાર્ય અથવા અન્ય કોઈ પણ પ્રકારની ચર્ચાઓ વધારશે. તે ચર્ચા એટલે કે માહિતી સંચાર.

સભ્યો વચ્ચે આ સંચાર ત્યારે યોગ્ય કહેવાય કે જ્યારે

૧. સંદેશો આપનાર તેના વિચારોને શબ્દોમાં ઢાળે
૨. તેનો સંદેશો શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે મોકલે
૩. સંદેશ સાંભળનારા સભ્યો આ સંદેશોને યોગ્ય રીતે સમજે

આ સંચાર શાબ્દિક, અશાબ્દિક કે અન્ય પ્રકારે હોઈ શકે. હાલ ટેલિફોન, મોબાઈલ અને કમ્પ્યુટર (ઈ-મેઈલ) દ્વારા આવો સંચાર કરવામાં આવે છે. આવા આધુનિક માધ્યમો દ્વારા કરવામાં આવતા સંચારમાં શબ્દોનું વધુ મહત્વ હોય છે. કારણ કે અહીં બંને પક્ષો એક બીજાને જોઈ શકતા હોતા નથી. આવા સંચાર માધ્યમોમાં શબ્દો દ્વારા રજૂઆતનું વધુ મહત્વ હોય છે. એટલે કે જો માહિતી મોકલનાર પોતાના વિચારોનું યોગ્ય શબ્દોમાં નિરૂપણ ન કરી શકે તો આવો સંદેશ સાંભળનારાને સમજાશે નહીં અથવા તો ખોટો અર્થ નીકળશે.

યોગ્ય સંચાર માટે ભાષાનું પણ ખાસ મહત્વ છે. જૂથના સભ્યો જે ભાષા સરળતાથી સમજી શકતા હોય તે ભાષાનો ઉપયોગ કરવાથી સંદેશોની અસર વધુ સારી થાય છે.

આ સાથે માહિતી મોકલાયા બાદ આ માહિતી સંદેશો મેળવનાર યોગ્ય અર્થમાં સમજી શક્યા છે કે નહીં તે જાણવું ખૂબ જ જરૂરી બને છે. આથી જ બધી જ જગ્યાએ જ્યાં માહિતી પહોંચાડવામાં આવતી હોય તેવી જગ્યાઓની અમુક પ્રશ્નો દ્વારા મોકલેલ માહિતીની કેટલી અને કેવી અસર થઈ છે તે જાણવામાં આવે છે.

(સામાન્ય રીતે સંચાર અમુક રીતો દ્વારા જ થતો જોવા મળે છે.)

- (૧) નેતાથી સભ્યો અને સભ્યથી નેતા
- (૨) એક પછી એક એમ વારાફરતી
- (૩) નેતા અને સભ્ય સીધા સામસામે

(૪) ખુલ્લી રીતે

જૂથના દરેક સભ્યો આવી સંચાર પ્રક્રિયામાં ભાગ લે તે માટે ખુરશીઓ કઈ રીતે ગોઠવેલી છે, ટેબલનો ઉપયોગ કરેલ હોય, રૂમનું વાતાવરણ યોગ્ય અને ગોપનીય હોય વગેરે અસર કરે છે.

ઘણી વખત જૂથના અમુક સક્રિય સભ્યો સંચારમાં મહત્વનો ભાગ લેતા હોય છે, પરંતુ ક્યારેય ભાગ ન લેનારા સભ્યને પણ તક આપવામાં આવે તો દરેક સભ્ય પોતાના સ્વતંત્ર વિચારો રજૂ કરી શકે. આ માટે ઓછું અથવા ન બોલનારા સભ્યને સક્રિય કરવા માટે તેઓને રજૂઆત કરવા માટે પ્રેરવા જોઈએ. આ માટે આવા સભ્યોને અમુક કાર્યોની વહેંચણી કરવી જોઈએ, તેઓની બેસવાની જગ્યામાં યોગ્ય ફેરફાર કરવા જોઈએ.

મુખ્ય વાત એ છે કે સંદેશ આપનાર અને સંદેશ મેળવનાર બંને પક્ષ એક બીજાને અને જૂથને ઈમાનદાર હોય તે જરૂરી બની જાય છે.

આંતર વૈયક્તિક વ્યવહાર અને સુસંગતતા :

આંતર વૈયક્તિક વ્યવહાર એટલે જૂથના સભ્યોનું એક બીજા પ્રત્યેનું આકર્ષણ. આ આકર્ષણ જૂથમાં કાર્યની દ્રષ્ટિએ કઈ કઈ રીતે થાય છે ?

- (૧) જે સભ્યો જૂથ ક્રિયામાં જૂથના કાર્યોમાં વધુ સારો રસ ધરાવતા હોય તેના સભ્યો પ્રત્યે અન્ય સભ્યો વધુ આકર્ષિત થાય છે. એટલે કે સભ્ય વધુ પ્રમાણમાં જૂથને પ્રમાણીક હોય અને જૂથના કાર્યોમાં સારો એવો ફાળો આપતા હોય તેવા સભ્યોની તેની પર્સનાલીટીથી અન્ય સભ્યો અંજાઈ જતા હોય છે. આથી બીજા સભ્યો તેની સાથે રહેવા પ્રેરાય છે. જેથી તેઓ પણ જૂથના કાર્યોમાં સક્રિય ફાળો નોંધાવી શકે.
- (૨) જૂથના સભ્યોમાં જ્યારે સમાનતા જોવા મળે છે ત્યારે સભ્યો એક બીજા સાથે આકર્ષાય છે. એટલે કે એક સમાન વ્યક્તિત્વ ધરાવતા સભ્યો એક બીજા સાથે આકર્ષાત થઈ એક બીજા સાથેનો વ્યવહાર વધારે છે.
- (૩) જૂથના સભ્યો જૂથના નેતા તરફ વધુ આકર્ષાય છે.

આ આકર્ષણને કારણે જૂના સભ્યો વચ્ચે સુસંગતતા સર્જાય છે. સભ્યો વચ્ચેની આંતર વ્યવહાર પ્રક્રિયાને લીધે સભ્યો યેન કેન પ્રકારે જૂથને સુસંગત થવાનો પ્રયત્ન કરતા જોવા મળે છે.

સુસંગત એટલે કે સભ્યોની જૂથ સાથે રહેવાની પ્રમાણિક ભાવના, આવી ભાવના ત્યારે જ આવે જ્યારે સભ્યો માટે જૂથ કાર્ય કરતું હોય અથવા જૂથમાંથી સભ્યોને ભૌતિક કે અભૌતિક લાભ થતા હોય.

જૂથના સભ્યો એવા સભ્યો સાથે સુસંગત થતા હોય જે સભ્યો જૂથની અંદર ઉપરાંત જૂથ બહાર પણ વ્યવહાર કરતા હોય, જુદી જુદી નવી ઓળખાણો કરાવતા હોય અથવા જૂથપ્રક્રિયાની બહાર પછી એક બીજાને મદદરૂપ બનતા હોય.

આવી સુસંગતતા સભ્યોને અસર કરતી હોય છે.

૧. જૂથના હેતુઓ સિધ્ધ કરવામાં યોગ્ય ફાળો આપે છે.
૨. જવાબદારી લેવાની ભાવના ઉપસે છે.
૩. લાગણીઓ રજૂ કરતા થાય છે.
૪. સાંભળવાની કળા શીખે છે.
૫. ફિડબેકની ક્ષમતાઓ વિકસે છે.

જૂથ સુસંગતતા એક સાથે જૂથની દ્રષ્ટિએ પણ ઘણી અસરો નીપજાવે છે.

૧. જૂથ અનુભવથી સંતોષ
૨. વ્યક્તિગત અને જૂથના ઉચ્ચ ધ્યેય પ્રાપ્તિની પ્રક્રિયામાં પોતે કંઈક ફાળો આપેલ છે તેવી લાગણી ઉપસે છે.
૩. સંસ્થા (જૂથ) પ્રમાણિક છે તેવી ભાવના વિકસે છે.
૪. આત્મ વિશ્વાસ, સ્વાભીમાન અને સ્વ-વ્યવસ્થાપનની ભાવના વિકસે છે.
૫. ઉચ્ચ પ્રકારની મુલાકાતો અને ભાગીદારીમાં વધુ હિસ્સો આપે છે.

તદ ઉપરાંત જૂથ સુસંગતતા સભ્યોમાં Positive અસરો સાથે Negative અસરો પણ નીપજાવે છે. જેમ કે ...

૧. સુસંગતતાને કારણે સભ્ય જૂથ પર આધારીત બની શકે

૨. સભ્ય જૂથ નિર્ણય પ્રક્રિયામાં ઓછો ફાળો નોંધાવવા પ્રેરાય છે.

કારણ કે અમુક વખતે સભ્યને બધા સભ્યો સાથે સુસંગતતા થઈ જાય તો તે એવું વિચારે છે કે, 'હું જે કહેવા માગુ છું તે કદાચ અન્ય સભ્યો સાંભળવા માગતા નથી અથવા તેઓને પસંદ નહીં પડે'

આમ, જૂથ સુસંગતતા સભ્યોમાં ધ્યેય પ્રાપ્તિ અને જૂથના નિયમોની રચનામાં મહત્વનો ભાગ આપે છે. જે સભ્યો ઓછા સક્રિય હોય તેવા સભ્યોને સક્રિય થવાની પ્રેરણા આપે છે. જુદા વિચારો અને નુસખાઓ રજૂ કરવા પ્રેરાય છે અને આખરે સભ્ય જૂથનો એક મહત્વનો હિસ્સો બની રહે છે.

સામાજિક એકીકરણ અને અસરો :

જૂથમાં સામાજિક એકીકરણ એટલે જૂથનું બાહ્ય સમાજ સાથેનું એકીકરણ અને સભ્યોનું જૂથ સાથે એકીકરણ તથા સભ્યોનું એક બીજા સાથે એકીકરણ.

જૂથના સભ્યશ્રીઓનું સામાજિક એકીકરણ એટલે જૂથના નિયમો સાથે એકીકરણ જે રીતે બાહ્ય સમાજ સાથે એકીકરણ જાળવવા અથવા સ્થાપવા માટે સામાજિક નિયમો અને રીતો પ્રમાણે વર્તન જરૂરી બની રહે છે તેવી જ રીતે જૂથ સાથે સામાજિક એકતા કેળવવા જૂથના નિયમો અને રીતોનું પાલન જરૂરી બને છે. દરેક પોતાના આગવા નિયમો અને વિશિષ્ટ રીતો ધરાવે છે. જો સભ્ય આ રીતો પ્રમાણે ન વર્તતો હોય તો તેવો સભ્ય જૂથ માટે ખતરા સમાન બની રહે છે. એવી જ રીતે જો સભ્ય આવા નિયમો અને રીતોનું પાલન યોગ્ય રીતે ન કરી શકતો હોય તો તેવો સભ્ય જૂથ વિચ્છેદનનો કારક બની રહે છે અથવા તો તેવો સભ્ય જૂથમાં ટકી શકતો નથી.

જો સભ્ય જૂથ સાથે પૂર્ણ એકીકરણ પામે, મતલબ કે જૂથના નિયમો અને રીતોને આધીન રહે તો તે જૂથ વિકાસ માટે કાર્ય કરી શકે છે. આથી જૂથના મોટા ભાગના સભ્યો જૂથ સાથે એકીકરણ ધરાવતા હોય છે. છતાં અમુક સભ્યો આવા એકીકરણ સાથે અસંતુલીત હોય છે, પરંતુ એ અન્ય જવાબદાર અને સક્રિય સભ્યોની જવાબદારી બની રહે છે કે તેવા સભ્યોને જે તે નિયમો અને રીતોનું મહત્વ સમજાવવું.

આ સાથે એકીકરણ પામેલ સભ્ય જૂથની સક્રિયતામાં પોતાનો ફાળો આપશે. આવી જ રીતે જો બધા સભ્યો જૂથના કાર્યોમાં પોતાનો સક્રિય ફાળો આપે તો જૂથ

વિકાસ તરફ જરૂર ગતી કરશે.

શક્તિ અને નિયંત્રણ :

જૂથના સભ્યમાં સહન કરવાની શક્તિ એટલે તાકાત અને નિયંત્રણ રાખવાની શક્તિ હોવી જોઈએ. આવી શક્તિ બે પ્રકારની હોય છે.

સ્થાપીત કરેલી શક્તિ :

સ્થાપીત શક્તિઓ જૂથની અંદર કે જૂથની બહારના વ્યવહાર અને સંબંધોથી આવતી હોય છે. જેમ કે શિક્ષણ, હોદ્દો, અન્ય વ્યક્તિઓ સાથેના સંબંધો વગેરે.

આંતરીક શક્તિ :

આંતરીક શક્તિ એટલે કે જૂથની અંદર કે બહાર પરિસ્થિતિને બદલવાની શક્તિ. આ આંતરીક શક્તિ પરિસ્થિતિ બદલવાની શક્તિ પર આધાર રાખે છે.

સામાન્ય રીતે જૂથ કાર્યકરમાં અમુક પ્રકારની શક્તિઓ હોવી જોઈએ.

૧. **કનેક્શન પાવર :** જૂથ અને સભ્યોને અસરકારક સંબંધો સ્થાપવાની શક્તિ.
૨. **એક્સપર્ટ પાવર :** જૂથના ધ્યેયો પ્રાપ્ત કરવામાં સભ્યોની મદદ કરવાની શક્તિ.
૩. **ઈન્ફોર્મેશન પાવર :** સભ્યો કે જૂથને જરૂરી હોય તેવી માહિતી એકઠી કરી સભ્યો સુધી પહોંચાડવાની શક્તિ.
૪. **ટીમ પાવર :** જે હોદ્દા પર જે વ્યક્તિ છે તે હોદ્દા અંગેની જવાબદારી, હકકો અને કાનૂનોની જાણકારીની શક્તિ.
૫. **રેફરન્સ પાવર :** સભ્યોને પસંદ પડવાની શક્તિ કે સભ્યો પાસેથી પ્રશંસા મેળવવાની શક્તિ.
૬. **રીવાઈ પાવર :** સામાજિક અને મુર્ત વળતર આપવાની શક્તિ.
૭. **કાર્યલક્ષી પાવર :** મંજૂરી આપવી, સજા કરવી વગેરે જેવી સત્તા ધરાવતો હોવો જોઈએ.

આવી શક્તિ મુખ્યત્વે મીટીંગો દરમ્યાન જોવા મળે છે, જ્યાં લીડર સભ્યો

તરફ માહિતી સંચાર કરતો હોય. આવી પરિસ્થિતિમાં લીડર જે કંઈ પણ નિર્ણયો અને આદેશો આપે છે તે સૌ સભ્યો માની લેતા હોય છે અથવા તો લીડર પાસે જ એવી ઓથોરિટી હોય છે કે પોતાના નિર્ણયો સભ્યો પાસે મનાવડાવે.

અમુક વખતે નેતા જૂથના બિન સક્રિય અથવા તો નિર્ણયોનો બહિષ્કાર કરનાર સભ્યોને જૂથની બહાર કરવાની સત્તા પણ ધરાવતો હોય છે.

સંસ્કૃતિ (પરંપરા) :

જૂથની સંસ્કૃતિ જૂથ ગતિશીલતામાં મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. દરેક જૂથ પોતાની આગવી અદાથી કાર્ય કરતું હોય છે. આ પરંપરા પ્રમાણે જ દરેક સભ્ય જૂથમાં વર્તન કરતો હોય છે. આ પરંપરા જૂથને વિકાસ તરફ ગતી કરવામાં મદદરૂપ નીવડે છે. કારણ કે જૂથની આ આગવી અદા એક જૂથને અન્ય જૂથોથી અલગ પાડે છે. જ્યારે જ્યારે જૂથ અન્યથી કંઈક અલગ છે, કંઈક અલગ રીતે કાર્ય કરે છે તેવું બતાવવામાં આવે ત્યારે જૂથની કિંમત વધી જતી હોય છે, પણ આ અલગતા તેના વિકાસને અનુલક્ષીને હોવી જોઈએ.

જૂથની જે રીતે અલગ સંસ્કૃતિ હોય છે તેમ જે તે સભ્યોની અલગ સંસ્કૃતિ હોય છે. જો સભ્યો પોતાની અંગત સંસ્કૃતિનો જૂથમાં ઉપયોગ કરે તો જૂથ યોગ્ય દિશા તરફ વળે નહિં અથવા તો સભ્યને જૂથ પ્રત્યેથી જે સંતોષ પ્રાપ્ત થવો જોઈએ તે થશે નહીં. આથી દરેક સભ્ય પોતાની સંસ્કૃતિ અને પરંપરાનો જૂથના કાર્યો બહાર જ ઉપયોગ કરે તે જરૂરી બને છે. જો દરેક સભ્યો પોતાની પરંપરાઓ અને રીતોનો ઉપયોગ જૂથમાં કરવા લાગશે તો જૂથની પરંપરાઓ સાથે ઘર્ષણ થતું જોવા મળશે.

આમ, જૂથને ગતિશીલતા આપવાના પરિબળ તરીકે આપણે ઉપર મુજબના પાંચ કારણોની ચર્ચા કરી. આ પરિબળોનો વિસ્તૃત અભ્યાસ કરવાથી આ પરિબળોને જૂથ ગતિશીલતાની દ્રષ્ટિએ મૂલવવાથી જૂથ ગતિશાસ્ત્ર એટલે શું ? તેનો ખ્યાલ આવશે. જૂથની ગતિશીલતા ઉર્ધ્વગામી પણ હોઈ શકે અને અનુગામી પણ હોઈ શકે. જ્યારે જૂથ પોતાની હાલની સ્થિતિથી કોઈ પણ દિશામાં ગતિ કરતું જોવા મળે એટલે કે જૂથની સ્થિતિમાં પરિવર્તન આવતું જોવા મળે ત્યારે તેને જૂથ ગતિશીલતા કહેવાય. આવી ગતિશીલતા

ભૌતિક પણ હોઈ શકે અને અભૌતિક પણ હોઈ શકે.

૨. જૂથ ગતિશાસ્ત્રના સિધ્ધાંતો (PRINCIPLES OF GROUP DYNAMICS)

જૂથ સામાન્ય રીતે જ્યારે એક જ પ્રકારના કાર્યો કરતું હોય છે ત્યારે તેમાં પરિવર્તન આવતું હોય છે. મતલબ કે જૂથ માટે તેનું કાર્ય એ જ તેના પરિવર્તનની દિશા સૂચક છે, પરંતુ પરિવર્તન ક્યારે આવે છે અથવા પરિવર્તનના મુખ્ય નિયમો કયા છે, જેનાથી ખ્યાલ આવી શકે છે. અમુક રીતો કે નિયમો હાજર હોય તો જ પરિવર્તન શક્ય બને છે. આ રીતો કે નિયમો તેના ગુણ, હેતુ કે આદતને આધારે હોય છે.

આમ, જો આપણે જૂથ ગતિશાસ્ત્રના સિધ્ધાંતોનો અભ્યાસ કરવો હોય અર્થાત કઈ કઈ પરિસ્થિતિને આધીન જૂથ પરિવર્તન પામે છે તો સૌ પ્રથમ આપણે જૂથને વ્યવહારીક દ્રષ્ટિએ જોવું પડશે.

જો જૂથને વ્યવહારીક દ્રષ્ટિથી જોઈએ તો નીચે મુજબ સિધ્ધાંતો મળી શકે એવું જરૂરી નથી. જૂથ ફક્ત આવી રીતે જ અથવા આવી પરિસ્થિતિને આધીન જ પરિવર્તન પામે, પરંતુ અહીં રજૂ કરેલા સિધ્ધાંતો કોમન અર્થ મુજબ રજૂ કરેલા છે.

સભ્યો વચ્ચેની આંતર પ્રક્રિયા સમજવાનો સિધ્ધાંત :

આપણે સભ્યો વચ્ચેની આંતર પ્રક્રિયા દ્વારા જૂથ કઈ રીતે ગતિશીલ બને તેનો અભ્યાસ ગતિશાસ્ત્રનો ખ્યાલ સમજવા માટે કર્યો.

અહીં સભ્યો વચ્ચેની આંતર પ્રક્રિયાને એક સિધ્ધાંત તરીકે રજૂ કરીશું.

જૂથમાં સામાન્ય રીતે એકથી વધુ સભ્યો હોય છે. આ સભ્યોનો મુખ્ય હેતુ અમુક ધ્યેય પ્રાપ્તિનો હોય છે. આખરે જૂથ એ એક સે ભલે દો, દો સે ભલે ચાર ના આધાર પર રચાયેલ હોય છે. આમ, જૂથના દરેક સભ્ય જો એક બીજાથી પરિચિત હોય તથા બધા સભ્યો એક બીજા પ્રત્યે આંતર વ્યવહાર કરતા જોવા મળે તો સામાન્ય રીતે જૂથ પરિવર્તન પામે છે. આ વ્યવહાર સારો કે ખરાબ હોઈ શકે. આવા વ્યવહારથી જ સૌ સભ્યો જૂથના કે પોતાના ધ્યેયને ગંભીરતાથી લઈને તે બાબતે વિચાર કરે અને તે

મુજબ આચરણ કરે તો જૂથ તેની પરિસ્થિતિમાંથી જરૂર પરિવર્તન પામે છે.

ધ્યેયની એકતાનો સિધ્ધાંત :

જૂથમાં સામાન્ય રીતે અનેક સભ્યો હોય છે. એટલે કે દરેક જૂથનો મુખ્ય હેતુ એક હોય છે, પરંતુ એ મુખ્ય હેતુ સિવાય પણ ઘણા હેતુઓ સિધ્ધ કરવા જૂથ બનતું હોય છે.

જો જૂથના સભ્યો અલગ અલગ ધ્યેયો સિધ્ધ કરવાના છૂટક પ્રયાસો કરતા હશે તો જૂથનો મુખ્ય હેતુ સિધ્ધ કરવામાં અડચણ રૂપ બનશે.

આ માટે જ્યારે જૂથના દરેક સભ્યોનો ધ્યેય એક હશે એટલે કે તેઓ જો તેના એક મુખ્ય ધ્યેયને ધ્યાનમાં લઈ આગળ વધશે તો જૂથનો વિકાસ થશે.

નિયમો અને મૂલ્યોની જાળવણીનો સિધ્ધાંત :

જૂથના નિયમો અને તેના મૂલ્યો મુજબ જો યોગ્ય અને યુસ્ત પાલન કરવામાં આવે તો જૂથ વિકાસ તરફ ગતિ કરશે.

જૂથના નિયમો અને મૂલ્યોની જાળવણી તેના દરેક સભ્યે કરવાની હોય છે. જો સભ્યો તેનું યોગ્ય પાલન ન કરે તો જૂથ વિકૃત બની જવાનો સંભવ છે. દા.ત. સૈન્ય દળ જો જૂથના નિયમો અને મૂલ્યો વારંવાર બદલાતા હોય અથવા તેનું પાલન ન કરવામાં આવે તો જૂથની દિશા બદલાઈ જશે. આથી જૂથના નિયમો અને મૂલ્યોની જાળવણી અને આચરણ જૂથ પરિવર્તનનું મહત્વનું પરિબળ અને પરિવર્તનનું મૂળ બની રહે છે.

કાર્યોની સફળતા માટે આયોજનનો સિધ્ધાંત :

જૂથ કોઈ પણ કાર્યની શરૂઆત કરે તો તેવા કાર્યની સફળતા પાછળ તેનું આયોજન મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. જો કાર્યનું આયોજન યોગ્ય રીતે થયેલું હોય તો કાર્યો અચુક રીતે સફળ થઈ શકે. સાથે કાર્યોને સિધ્ધ કરવા માટે સભ્યોમાં એકતા પણ જરૂરી છે.

જેમ જેમ જૂથ તેના કાર્યો આગળ વધારશે અથવા કાર્યોમાં સફળતા મેળવશે તેમ તેમ સભ્યોના જ્ઞાન અને અનુભવમાં પણ વધારો થતો રહેશે. ફરીથી જ્યારે નવા કાર્યોનો

આરંભ કરવામાં આવે ત્યારે જૂથ તેને મળેલ અનુભવોનો પણ ઉપયોગ કરશે. આથી કાર્યો સફળતાની તકો સુધી જતા હોય છે અને આ સફળતાઓ સભ્યોમાં આત્મવિશ્વાસ અને હિંમત ઉભી કરે છે.

જ્યારે સભ્યોમાં અનુભવ, આયોજન શક્તિ, આત્મવિશ્વાસ અને હિંમત હોય તો જૂથ દેખીતી રીતે પરિવર્તન પામશે.

આધુનીકીકરણનો સિધ્ધાંત :

જૂથ જ્યારે ઉભું થયું હોય ત્યારે તે બિલકુલ સામાન્ય રીતે કાર્યો કરતું હોય છે, પરંતુ જેમ જેમ સમય વિકસે જાય તેમ તેમ તેના પર આધુનિક સંસ્કૃતિની અસર પણ થતી જશે. જૂથના ધ્યેયો પર પણ આવી આધુનિક અસરો જોવા મળશે. આ ઉપરાંત જૂથની કાર્ય કરવાની રીતમાં પણ આધુનીકરણ પ્રવેશતું જણાશે.

જૂથ પ્રવર્તમાન સમયની સાથે કદમ મીલાવીને ચાલશે તો જ તેમાં પરિવર્તન શક્ય છે. દા.ત. કમ્પ્યુટરનો ઉપયોગ આધુનિક પ્રથા છે. જો કોઈ જૂથ તેનો ઉપયોગ ન કરતું હોય તો તેની પ્રક્રિયા ખૂબ ધીમી રહેશે. તેની સામે અન્ય જૂથ આવી આધુનિક પધ્ધતિઓનો ઉપયોગ કરતું હોય તેની પ્રક્રિયા ખૂબ જ ઝડપી બની રહેશે.

૩. જૂથ કાર્યમાં નેતૃત્વ વિકાસ (LEADERSHIP DEVELOPMENT IN GROUP WORK)

નેતૃત્વ એ સમુહનું એક આવશ્યક તત્વ છે. નેતૃત્વના આધારે જ સમુહ પોતાના વિકાસાત્મક ઉદ્દેશ્યોને પ્રાપ્ત કરે છે. નેતૃત્વનો અર્થ વ્યક્તિના એવા ગુણ સાથે સંબંધિત છે જે સમુહના બધા સભ્યોને આગળ વધવાનો રસ્તો બતાવે છે. નેતૃત્વ શક્તિ બધી વ્યક્તિઓમાં હોય છે. કોઈ વ્યક્તિમાં વધારે, તો કોઈ વ્યક્તિમાં ઓછી હોય છે. સમુહ પ્રત્યેક વ્યક્તિની નેતૃત્વ શક્તિનું સંચાલન કરવાની યોગ્યતા રાખે છે. આત્મ નિર્ણય માટે જુથ કાર્ય સમુહ પ્રક્રિયા દ્વારા સભ્યોને પ્રેરીત કરે છે. આત્મ નિર્ણયની પ્રક્રિયામાં વ્યક્તિગત નેતૃત્વની શક્તિ પણ જોડાયેલી રહે છે.

સામાન્યતઃ નેતૃત્વનો અર્થ વ્યક્તિના એવા કાર્ય સાથે લેવામાં આવ્યો છે કે જે

જૂથના અન્ય સભ્યોના હિત માટે એવી અપેક્ષા રાખે છે કે અન્ય સભ્યો તેની સાથે હિતકારી કાર્યમાં સહભાગી થાય અને તેનું અનુસરણ કરે.

જ્યારે સમુહની એક વ્યક્તિ સમુહના સભ્યોને કહે છે કે આપણે એક બની શકીએ છીએ ત્યારે બધા સભ્યો એક બનવાનો પ્રયાસ કરે છે. નેતાનું અનુસરણ કરવા માટે આત્મ નિર્ણય શક્તિનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ સ્વયં સક્ષમ છે ત્યારે તે નેતાની રાહ જોતો નથી. તેને જે જોઈએ છે તેમાં તે પોતે પોતાનો નિર્ણય લે છે અને તે પ્રાપ્ત કરવાની શરૂઆત કરે છે.

સારા નેતાના ગુણ :

સારા નેતા સક્ષમ હોય છે. સમુહ જુથ તેના માટે કામ નથી કરતું, પરંતુ જુથના કામમાં મદદ કરે છે. તે અન્ય લોકોના વિચારો અને વ્યક્તિનો આદર કરે છે. તે વ્યક્તિઓને પોતાની સહાયતા માટે પરાવલંબી નહીં, પરંતુ સ્વાવલંબી બનાવે છે. આ બધું ત્યારે જ શક્ય બને છે જ્યારે તે હંમેશા વસ્તુનિષ્ઠ રહે. અને તેનો વ્યવહાર ભાવુક્તાપૂર્ણ અથવા અધિકાર ભોગવવાનો ન હોય, પરંતુ લોકતાંત્રીક હોય.

એ આવશ્યક નથી કે એક જ વ્યક્તિ દરેક પરિસ્થિતિમાં નેતૃત્વ પ્રદાન કરી શકે. એક વ્યક્તિ રમતના મેદાનમાં વધારેમાં વધારે દ્રઢ નિશ્ચયી હોય છે, પરંતુ એ જ વ્યક્તિ મજદુર સંઘમાં બીજા નેતાની શોધ કરતો હોય છે. જેનું તે અનુસરણ કરી શકે. સમુહ કાર્ય નેતૃત્વને પ્રોત્સાહન આપે છે. જૂથ કાર્ય દ્વારા જૂથ કાર્યકર્તા –

- દરેક વ્યક્તિમાં નેતૃત્વની ક્ષમતા નક્કી કરે છે.
- જૂથના સભ્યોને નેતાગીરીની પસંદગી અને પાલન કરવામાં મદદ કરે છે.

પ્રત્યેક વ્યક્તિ સ્વનેતૃત્વ સંચાલનમાં મહત્વપૂર્ણ રીતોનો ઉપયોગ કરે છે. જે નીચે મુજબ છે.

- (૧) બીજા સાથે સંબંધ વિકસાવે છે.
- (૨) પોતાની ઈચ્છા અનુસાર કાર્ય સંપાદીત કરે છે.
- (૩) ઝઘડાઓને દૂર કરે છે.

- (૪) દબાણ યુક્ત જૂથોની રચનાનો પ્રયાસ કરે છે.
- (૫) સમૂહના મોટા ભાગના સભ્યોની ઈચ્છાઓ અને આવશ્યકતાઓને પોતાની ઈચ્છા અને આવશ્યકતાનું સ્વરૂપ આપે છે.
- (૬) બહાર અથવા અન્ય સમૂહોના સંબંધની મદદથી સમૂહમાં વિશેષ નેતૃત્વ સંપાદીત કરે છે.

૪. જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમ, આયોજન અને વિકાસ :

(PROGRAMME, PLANNING AND DEVELOPMENT IN GROUP WORK)

સામાજિક જૂથ કાર્યમાં કાર્યક્રમની ઉપયોગીતા ત્યારે નકિક થાય છે જ્યારે કાર્યક્રમનું કેન્દ્રબિંદુ વ્યક્તિ હોય. કાર્યક્રમને સમૂહના વ્યક્તિઓની આવશ્યકતાઓ અને અભિરૂચીઓ અનુસાર બનાવવો જોઈએ અને સમૂહના સભ્યોની યોગ્યતા અનુસાર સભ્ય દ્વારા જ આયોજન થવું જોઈએ અને કાર્યકર્તાએ એક સહાયકના રૂપમાં પ્રયોગ કરવો જોઈએ. કારણ કે જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમની અપેક્ષા વ્યક્તિને વધારે મહત્વ આપવાની હોય છે. જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમના વિકાસની પ્રક્રિયા સવિશેષ મહત્વપૂર્ણ પ્રક્રિયા હોય છે અને તેમાં કાર્યકર્તા, વ્યક્તિ, સમૂહ અને સંસ્થાના જ્ઞાન અને અનુભવ પર વધારે ભાર મૂકવામાં આવે છે. કારણ કે એ બધા સાથે મળીને આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ કરે છે. જૂથકાર્યમાં કાર્યકર્તા સફળ આયોજન માટે એવા કાર્યક્રમની પસંદગી કરે છે જેમાં સમૂહના સભ્યોને રૂચિ અને લાભદાયી હોય. કાર્યક્રમના આયોજનમાં સમૂહના સભ્યોની ભાગીદારી આવશ્યક માનવામાં આવે છે.

સામાજિક જૂથ કાર્યકર સમૂહની સહાયતા કરે છે. તે સમૂહને આદેશ નથી આપતો, પરંતુ નિર્દેશ કરે છે. તે સમૂહમાં માર્ગદર્શક તરીકેની ભૂમિકા અદા કરે છે. કાર્યકર્તા સમૂહના સભ્યોને કાર્યક્રમના માધ્યમથી લાભ પહોંચાડવાનો પ્રયાસ કરે છે. તે જૂથને કાર્યક્રમના આયોજન માટે પ્રેરિત કરે છે અને તે અલગ અલગ પ્રકારના વિષય પર જાણકારી આપે છે.

કાર્યક્રમના પાયાના ઘટકતત્વો :

જૂથકાર્યમાં કાર્યક્રમમાં ત્રણ ઘટકતત્વોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.

- (અ) વિષયવસ્તુ અને ક્ષેત્ર
- (બ) માધ્યમ
- (ક) કાર્યક્રમની પધ્ધતિ

આયોજન અને વિકાસ

સામાજિક જૂથકાર્યમાં આયોજન અને વિકાસ પર ચર્ચા કરતા પહેલા આયોજન એટલે શું ? એ જાણવું અતિ આવશ્યક છે. આયોજનનો આશય કોઈપણ કાર્યમાં યોજનાબદ્ધના રૂપમાં કરવામાં આવે છે. પૂર્વ આયોજનની યોજના દ્વારા જૂથના કાર્યક્રમો નક્કિ કરવામાં આવે છે અને તેને વ્યવસ્થિત કરી કાર્યાન્વિત કરવામાં આવે છે. જૂથના પરિપ્રેક્ષ્યમાં આયોજન એક સુવ્યવસ્થિત રૂપરેખા છે. જેમાં મુખ્યત્વે ત્રણ તત્વો રહેલા હોય છે.

- જૂથના લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા
- પરિવર્તનની સંભાવના
- જૂથમાં નિયંત્રણ.

પ્રગતિશીલ કાર્યક્રમ સંબંધી અનુભવનો સિધ્ધાંત એ જૂથકાર્યકર્તાનો પાયાનો અને મુખ્ય સિધ્ધાંત છે. આ સિધ્ધાંત અનુસાર કાર્યકર્તા કાર્યક્રમનું નિયંત્રણ અને વિકાસમાં સહાયતા કરે છે. સાધારણ કાર્યક્રમોથી આગળ વધી જૂથને કઠીન કાર્યક્રમનું આયોજન અને વિકાસ કરવામાં સહાયતા કરે છે. સંપૂર્ણ વિકાસ એ મહત્વપૂર્ણ છે. કારણ કે વિકાસથી જ જૂથની આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ થાય છે. એટલા માટે કાર્યક્રમના આયોજનની સાથે સાથે વિકાસ કરવો પણ અતિ આવશ્યક છે. સારા કાર્યક્રમો વિકાસ માટે સહાયક હોય છે. અને આવા કાર્યક્રમોના માધ્યમથી જ જૂથ પોતાના લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરે છે.

પ. કાર્યક્રમનાં માધ્યમો
(PROGRAMME MEDIA)

કાર્યક્રમના માધ્યમો નીચે મુજબ આપવામાં આવેલા છે.

શિબિર :

કોઈ વ્યક્તિ કોઈ ને કોઈ સમસ્યાથી ઘેરાયેલી હોય જ છે અને એ સમસ્યાને મુક્ત કરવા માટે તાલીમ, શિબિર અથવા અન્ય શિબિરનો કાર્યક્રમ ગોઠવવામાં આવે છે. યુવાનોને રોજગારયુક્ત બનાવવા માટે રોજગાર કુશળ શિબિર ચલાવવામાં આવે છે. તેમાં તેમને અલગ અલગ પ્રકારના કામ શીખવવામાં આવે છે. સાથે સાથે રોજગારની પ્રાપ્તિ માટે ઉપયોગી કુશળતાઓની તાલીમ પણ આપવામાં આવે છે. જે અંતર્ગત અરજીપત્રક કઈ રીતે લખવું, કોને મળવું, કોને લખવું વગેરે પ્રકારનું જ્ઞાન આપવામાં આવે છે.

પ્રવાસ – પર્યટન :

કેટલીક સંસ્થાઓ જેવી કે 'ગર્લગાઈડ', 'સ્કાઉટ', 'યુવા ક્રિશ્ચિયન' વગેરે સંસ્થાઓ બાળકો અને યુવાનોને પ્રવાસ – પર્યટનમાં લઈ જવા માટેનો કાર્યક્રમ ચલાવે છે. જે અંતર્ગત હવા અને પાણી બદલવાથી વ્યક્તિ તાજગીનો અનુભવ કરે છે, સમૂહ ભાવના કેળવે છે, જૂથમાં રહેવાનું મહત્વ સમજાય છે.

રચનાત્મક કાર્યક્રમ :

સામાજિક જીવનની સમસ્યાઓ, સંબંધોના નકારાત્મક પાસાઓને કલાના માધ્યમથી બહાર લાવી મનને હળવું કરી શકાય છે. "બાળ નિર્દેશન કેન્દ્રો" માં આવા પ્રકારની પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા બાળકોની માનસીકતા, તેની સમસ્યા વગેરેને સમજાવવા માટે ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. ઉપચાર પધ્ધતિમાં તેનો ઉપયોગ ભાવનાઓને સ્પષ્ટ કરવા માટે કરવામાં આવે છે.

ચર્ચા સત્ર :

ચર્ચા કરવાથી વ્યક્તિ – વ્યક્તિ વચ્ચેના આંતરિક પ્રત્યાયનમાં વધારો થાય છે. એક બીજા સાથે વાતચીત કરવાની ક્ષમતાનો વિકાસ થાય છે.

- આપણા વિચારોને બીજાની સામે મુકવાનો મોકો મળે છે. જેથી મન હળવુ કરી શકાય છે. સાથે સાથે પોતાને માન–સન્માન અને સમુહમાં સ્વીકૃતી પણ મળે છે.
- આપણી ખોટી વિચારસરણીને સુધારવાની પરિસ્થિતી પણ પ્રાપ્ત થાય છે.
- જ્ઞાન મળે છે અને જ્ઞાનની આપ–લે કરવાનો મોકો પણ મળે છે.
- નિર્ણાયક શક્તિનો વિકાસ પણ થાય છે.
- કાર્યક્રમ નિર્ધારણ કરવાનો મોકો પણ મળે છે.
- સામુહિકતાની ભાવનામાં વધારો થાય છે અને એક બીજાની વાતો સાંભળવાની અને સમજવાની ભાવનામાં પણ વધારો થાય છે.

નાટક, સંગીત અને સાંસ્કૃતિક આયોજન :

- સંગીતથી કલા અને સર્જન શક્તિનો વિકાસ થાય છે.
- સંગીતથી કલાત્મક અનુભૂતિ થાય છે અને સંગીત ગાનારને સાંભળનારાઓ તરફથી માન–સન્માન પ્રાપ્ત થાય છે.
- નાટકથી મનોરંજન મળે છે. બધાને માન મળે છે. સભ્યો સાથે મળીને નાટક કરે તો સામંજસ્યમાં વધારો થાય છે. જોનારને મનોરંજન મળે છે. સફળ પાત્રોની સાથે તાદાત્મીકરણ કરી વ્યક્તિ સામાજિક ક્ષેત્રોની અસફળતાઓમાંથી છૂટકારાનો આનંદ મેળવે છે. સામાજિક માન્યતાઓ અને સામાજિક પરિવર્તનના મુદ્દાઓના પ્રચાર માટે નાટકો કરવા એ સારી બાબત છે.

**પ્રકરણ-૫ : વૈયકિતક સેવાકાર્ય અને જૂથકાર્યમાં
સમાજકાર્યકરનું મહત્વ**

**CHAPTER-5 : IMPORTANCE OF SOCIAL WORKER IN CASE WORK
AND GROUP WORK**

૧. વૈયકિતક કાર્યકરની ભૂમિકા

(ROLE OF CASE WORKER)

સાર્થકતાની ભૂમિકા

પારદર્શકના રૂપમાં

અધિવકતાના રૂપમાં

વિશેષજ્ઞના રૂપમાં

ચિકિત્સકના રૂપમાં

પરિવર્તકના રૂપમાં

સૂચનદાતાના રૂપમાં

મદદનીશ/ સહાયકના રૂપમાં

૨. સામૂહિક કાર્યકર્તાની ભૂમિકા

(ROLE OF GROUP WORKER)

સાર્થકતાની ભૂમિકા

પથદર્શકના રૂપમાં

અધિવકતાના રૂપમાં

વિશેષજ્ઞના રૂપમાં

ચિકિત્સકના રૂપમાં

પરિવર્તકના રૂપમાં

સૂચનદાતાના રૂપમાં

મદદનીશ/ સહાયકના રૂપમાં

૩. વૈયકિતક સેવાકાર્ય અને જૂથકાર્યની તુલના

(COMPARISON OF CASE WORK AND GROUP WORK)

૪. વૈયકિતક સેવા કાર્ય અને જૂથકાર્ય વચ્ચેનો તફાવત

(DIFFERENCE BETWEEN CASE WORK & GROUP WORK)

૧. વૈયક્તિક કાર્યકરની ભૂમિકા

(ROLE OF CASE WORKER)

સાર્થકતાની ભૂમિકા

કાર્યકર્તા સેવાર્થીને પોતાની આવશ્યકતાઓ અને સમસ્યાઓને સમજવામાં સહાયતા કરે છે. તે એ સ્ત્રોતોને દર્શાવે છે જેનાથી આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ થઈ શકે છે તથા સહયોગ પ્રાપ્ત થઈ શકે છે. તે વ્યક્તિના નિર્માણ માટે સ્થિતિ પ્રત્યે અસંતોષ ઉત્પન્ન કરે છે, જેથી તે સહયોગ અને પ્રયાસ માટે તૈયાર થાય છે. કાર્યકર્તા સેવાર્થીમાં પોતાની સમસ્યાઓનું સમાધાન કરવાની શક્તિ વિકસિત કરે છે. તે સેવાર્થીને સારવાર પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવા માટે પ્રોત્સાહન આપે છે.

પથદર્શકના રૂપમાં

કાર્યકર્તા સેવાર્થીને સંસ્થા અને સમુદાયની સુવિધાઓ અને અન્ય સ્ત્રોતથી માહિતગાર કરે છે કે જેની તેમને આવશ્યકતા તો છે, પરંતુ જાણકારી નથી. કાર્યકર્તા સેવાર્થીને પોતાની ભૂમિકાનો અહેસાસ કરાવે છે તથા જરૂરી મુદ્દાઓને સ્પષ્ટ કરે છે. તેમજ જરૂરિયાતના સમયમાં સેવાર્થીને પ્રત્યક્ષ રૂપથી સહાયતા કરે છે.

અધિવક્તાના રૂપમાં

કાર્યકર્તા સેવાર્થીની સમસ્યાઓને ઉચ્ચ અધિકારીઓ સમક્ષ રાખે છે તથા આવશ્યક સેવાઓ પ્રદાન કરવાની ભલામણ કરે છે. તે સંસ્થાની ઉપચાર પધ્ધતિઓ, નીતિઓ, કાર્યક્રમો અને યોજનાઓમાં પરિવર્તન લાવવાની પણ ભલામણ કરે છે.

વિશેષજ્ઞના રૂપમાં

કાર્યકર્તા સેવાર્થીને આવશ્યકતા પડતા વિશેષ સલાહ આપે છે. તે સેવાર્થીની સમસ્યાનું વિશ્લેષણ કરે છે તથા તેનું નિદાન કરે છે. સેવાર્થીને વધારે પ્રભાવશાળી થવા માટેની રીતો દર્શાવે છે. તે સંસ્થા તેમજ સેવાર્થીની પ્રતિક્રિયાનું મૂલ્યાંકન કરે છે.

ચિકિત્સકના રૂપમાં

કાર્યકર્તા સેવાર્થીની કેટલીક સમસ્યાઓનો હલ કરવાનો સૌ પ્રથમ પ્રયાસ કરે છે

કે જે ખુબ જ મહત્વપુર્ણ છે અને જેનો પ્રભાવ સેવાર્થી પર ખુબ જ હોય છે. તે સેવાર્થીને એ શક્તિઓનો પરિચય કરાવે છે જે વિઘટનાત્મક છે તથા જેનો પ્રત્યક્ષ રૂપથી પ્રભાવ પડે છે. તે સેવાર્થીને એ પ્રકારથી પ્રેરિત કરે છે કે સેવાર્થી સ્વયં પરિવર્તનની માંગ કરે છે. તે સેવાર્થીના અહમને સુદ્રઢ બનાવે છે.

પરિવર્તકના રૂપમાં

કાર્યકર્તા સેવાર્થીની ટેવોમાં પરિવર્તન લાવવા માટે ઘણા કાર્યક્રમો ઘડે છે, કારણ કે ક્યારેક ક્યારેક ટેવોને કારણે જ સમસ્યા ઊભી થાય છે અને પરિવાર તેમજ સમાજમાં વિઘટન ઉત્પન્ન થાય છે. કાર્યકર્તા સેવાર્થીની કાર્ય કરવાની રીતોમાં પરિવર્તન લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. કારણ કે જ્યાં સુધી કાર્ય કરવાની રીતોમાં પરિવર્તન આવતું નથી ત્યાં સુધી સેવાર્થી કોઈપણ પ્રકારથી પોતાનો વિકાસ કરી શકતો નથી. તે સેવાર્થીની માનસિકતામાં પણ પરિવર્તન લાવવાના પ્રયત્ન કરે છે. આ પ્રકારે કહી શકાય કે કાર્યકર્તા સેવાર્થીની સામાજિક વ્યવસ્થાને બદલવાનો ઉદ્દેશ રાખે છે.

સૂચનદાતાના રૂપમાં

કાર્યકર્તા સેવાર્થીને સંસ્થા દ્વારા કઈ કઈ સુવિધાઓ પ્રાપ્ત થઈ શકે છે અને સેવાર્થી તેનો લાભ કઈ રીતે લઈ શકે છે તેની સૂચના આપે છે. સાથે સાથે સંસ્થાની આવશ્યક શરતોને પણ વિસ્તારથી સમજાવે છે.

મદદનીશ/ સહાયકના રૂપમાં

કાર્યકર્તા સેવાર્થીના કાર્યોનું લક્ષ્ય નિર્ધારણ તેમજ લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવાની રીતો દ્વારા સહાયતા કરે છે. તે સંસ્થાની સહાયતા મેળવવામાં સેવાર્થીની મદદ કરે છે. ઉપચાર પધ્ધતિનું નિર્ધારણ તેમજ તેની પસંદગી કરવામાં સહાયતા કરે છે. સેવાર્થીમાં આત્મચેતના વિકસીત કરવા માટે સહાયતા કરે છે. આ રીતે વૈયક્તિક કાર્યકર્તા સહાયકના રૂપમાં પોતાની ભૂમિકા અદા કરે છે.

૨. સામૂહિક કાર્યકર્તાની ભૂમિકા

(ROLE OF GROUP WORKER)

સાર્થકતાની ભૂમિકા :

કાર્યકર્તા સમૂહના સભ્યોને પોતાની આવશ્યકતાઓ અને સમસ્યાઓને સમજવામાં સહાયતા કરે છે. તે એ સ્ત્રોતોને દર્શાવે છે જેનાથી આવશ્યકતાઓની પૂર્તિ થઈ શકે છે તથા સભ્યો સહયોગ લઈ શકે છે. તે સમૂહ નિર્માણ માટે વ્યક્તિઓમાં પોતાની વર્તમાન સ્થિતિ પ્રત્યે અસંતોષ ઉત્પન્ન કરે છે. જેથી તે પરસ્પર સહયોગ અને સંયુક્ત પ્રયાસ માટે એકત્રિત થાય છે. તે સર્વસંમતિના આધાર પર સમૂહનું નિર્માણ કરે છે. તે સભ્યોમાં પોતાની સમસ્યાઓનું સમાધાન કરવાની શક્તિ વિકસિત કરે છે. તે બધા સભ્યોને સમૂહમાં ભાગ લેવા માટે પ્રોત્સાહન આપે છે.

પથદર્શકના રૂપમાં :

કાર્યકર્તા સભ્યોને સંસ્થા અને સમુદાયની સુવિધાઓ અને અન્ય સ્ત્રોતથી માહિતગાર કરે છે, કે જેની તેમને આવશ્યકતા તો છે, પરંતુ જાણકારી નથી. તે સભ્યોને પોતાની ભૂમિકાનો અહેસાસ કરાવે છે તથા જરૂરી મુદ્દાઓને સ્પષ્ટ કરે છે. તેમજ જરૂરિયાતના સમયમાં સમૂહને પ્રત્યક્ષ રૂપથી સહાયતા કરે છે. તે સામૂહિક આંતરક્રિયાનું નિર્દેશન કરે છે.

અધિવક્તાના રૂપમાં :

કાર્યકર્તા સભ્યોની સમસ્યાઓને ઉચ્ચ અધિકારીઓ સમક્ષ રાખે છે તથા આવશ્યક સેવાઓ પ્રદાન કરવાની ભલામણ કરે છે. તે સંસ્થાની નીતિઓ, કાર્યક્રમો અને યોજનાઓમાં પરિવર્તન લાવવાની પણ ભલામણ કરે છે.

વિશેષજ્ઞના રૂપમાં :

કાર્યકર્તા સભ્યોને આવશ્યકતા પડતા વિશેષ સલાહ આપે છે. તે સમૂહની સમસ્યાનું વિશ્લેષણ કરે છે તથા તેનું નિદાન કરે છે. તે સમૂહને વધારે પ્રભાવશાળી થવા માટેની રીતો દર્શાવે છે. તે સંસ્થા તેમજ સમૂહના કાર્યક્રમોનું મૂલ્યાંકન કરે છે.

ચિકિત્સકના રૂપમાં :

કાર્યકર્તા સમૂહની કેટલીક સમસ્યાઓને હલ કરવાનો સૌ પ્રથમ પ્રયાસ કરે છે કે જે ખુબ જ મહત્વપુર્ણ છે અને જેનો પ્રભાવ સમૂહ પર ખુબ જ હોય છે. તે સભ્યોને એ શક્તિઓનો પરિચય કરાવે છે જે વિઘટનાત્મક છે તથા જેનો પ્રત્યક્ષ રૂપથી પ્રભાવ પડે છે. તે સમૂહના સભ્યોને એ પ્રકારથી પ્રેરિત કરે છે કે સભ્યો સ્વયં પરિવર્તનની માંગ કરે છે. તે સભ્યોના અહમને સુદ્રઢ બનાવે છે.

પરિવર્તકના રૂપમાં :

કાર્યકર્તા સભ્યોની ટેવોમાં પરિવર્તન લાવવા માટે ઘણા કાર્યક્રમો ઘડે છે, કારણ કે ક્યારેક ટેવોને કારણે જ સમસ્યા ઊભી થાય છે અને પરિવાર તેમજ સમાજમાં વિઘટન ઉત્પન્ન થાય છે. કાર્યકર્તા સભ્યોના કાર્ય કરવાની રીતોમાં પરિવર્તન લાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. કારણ કે જ્યાં સુધી કાર્ય કરવાની રીતોમાં પરિવર્તન આવતું નથી ત્યાં સુધી સમૂહ કોઈપણ પ્રકારથી વિકાસ કરી શકતું નથી. તે સભ્યોની માનસિકતામાં પણ પરિવર્તન લાવવા કાર્યક્રમોનું આયોજન કરે છે. આ પ્રકારે કહી શકાય કે કાર્યકર્તા સામાજિક વ્યવસ્થાને બદલવાનો ઉદ્દેશ રાખે છે.

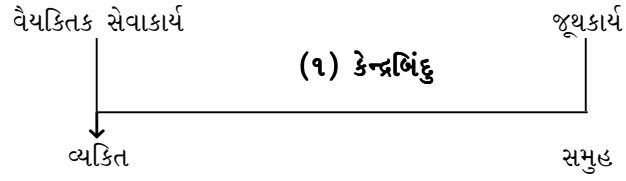
સૂચનદાતાના રૂપમાં :

કાર્યકર્તા સમૂહના સભ્યોને સંસ્થા દ્વારા કઈ કઈ સુવિધાઓ પ્રાપ્ત થઈ શકે છે અને તેનો લાભ કઈ રીતે લઈ શકે છે તેની સૂચના આપે છે. સાથે સાથે સંસ્થાની આવશ્યક શરતોને પણ વિસ્તારથી સમજાવે છે.

મદદનીશ/ સહાયકના રૂપમાં :

કાર્યકર્તા સભ્યોના કાર્યોનું લક્ષ્ય નિર્ધારણ તેમજ લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવાની રીતો દ્વારા સહાયતા કરે છે. તે સંસ્થાની સહાયતા મેળવવામાં સમૂહની મદદ કરે છે. કાર્યક્રમોનું નિર્ધારણ તેમજ તેની પસંદગી કરવામાં સહાયતા કરે છે. સમૂહમાં સામૂહિક ચેતના તથા સામૂહિક ભાવના વિકસિત કરવા માટે સમૂહની સહાયતા કરે છે. આ રીતે સામૂહિક કાર્યકર્તા સહાયકના રૂપમાં પોતાની ભૂમિકા અદા કરે છે.

૩. વૈયકિતક સેવાકાર્ય અને જૂથકાર્યની તુલના
(COMPARISON OF CASE WORK AND GROUP WORK)



(૨) સંપર્કની આવશ્યકતા

માનસિક વિકૃતિ અથવા અસમાયોજનની સ્થિતિ	સમૂહને યોગ્ય રૂપમાં સક્રિય કરવા માટે
--	---

(૩) લક્ષ્ય

સમાજમાં પુનઃસમાયોજન	વિકાસ સામાજિક આંદોલન
---------------------	-------------------------

(૪) પધ્ધતિઓ

મુલાકાત	સામુહિક રમત-ગમત
નિરીક્ષણ	કલાકૌશલ્ય
નિદાન	પર્યટન
ઉપચાર	અક્ષરજ્ઞાન
કાળજીપૂર્વક શોધ	ચર્ચા-વિચારણા
માહિતી એકત્રીત	દશ્ય-શ્રાવ્ય સાધનો
	મૂલ્યાંકન

૪. વૈયક્તિક સેવાકાર્ય અને જુથકાર્ય વચ્ચેનો તફાવત

(DIFFERENCE BETWEEN CASE WORK & GROUP WORK)

વૈયક્તિક સેવાકાર્ય	જુથ સેવાકાર્ય
(૧) વૈયક્તિક સેવા કાર્ય સમાજકાર્યની એક પ્રાથમિક પધ્ધતિ છે. જેના દ્વારા સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિને સહાયતા આપવામાં આવે છે.	(૧) જ્યારે જુથકાર્યનો ઉપયોગ સમૂહની સમસ્યાના સમાધાન માટે કરવામાં આવે છે.
(૨) વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં વ્યક્તિના પરિવાર સાથેના આંતરસંબંધનું વિશ્લેષણ અને મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.	(૨) જ્યારે જુથકાર્યમાં સમુહના સભ્યોનો આંતર સંબંધ તથા સમુહના અન્ય સમૂહ સાથેના આંતરસંબંધનો અભ્યાસ કરવામાં આવે છે.
(૩) વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં માત્ર વ્યક્તિનો જ અભ્યાસ કરી તેમની ક્ષમતા, યોગ્યતા અને સમસ્યાઓનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે છે.	(૩) જુથકાર્યમાં સમુહને એક મહત્તાના રૂપમાં માની સમુહના સભ્યોના આંતરસંબંધોના આધાર પર સમસ્યાના સમાધાનનો પ્રયાસ કરવામાં આવે છે.
(૪) વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં કાર્યકર્તાનો ઉદ્દેશ્ય વૈયક્તિક સમસ્યાઓના સમાધાનનો હોય છે.	(૪) જ્યારે જુથકાર્યમાં સમુહની સમસ્યાઓના સમાધાનના ઉદ્દેશ્યની આવશ્યકતા અનુસાર વૈયક્તિકરણના સિધ્ધાંતનો પણ ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.
(૫) વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં સામુહીક આંતરસંબંધો તથા નેતૃત્વને કોઈ સ્થાન નથી.	(૫) જુથકાર્યમાં સમુહના સભ્યોમાંથી જ નેતૃત્વની પસંદગી અને વિકાસ કરવામાં આવે છે.
(૬) વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં વૈયક્તિક સમસ્યાઓના નિવારણ માટે કોઈ કાર્યક્રમનું આયોજન કરવામાં આવતું નથી.	(૬) જ્યારે જુથકાર્યમાં ઉદ્દેશ્યોની પૂર્તિ માટે કાર્યક્રમનું આયોજન અને સંચાલન એક મહત્વનું અંગ છે.
(૭) વૈયક્તિક સેવાકાર્યમાં વ્યક્તિના વ્યક્તિગત જીવનમાં સ્વ-વિકાસ અને કલ્યાણ માટે સહાયતા કરવામાં આવે છે. જેથી વ્યક્તિ ભવિષ્યમાં પોતાનું અને સમાજનું કલ્યાણ કરવા માટે સક્રિય બને.	(૭) જ્યારે જુથકાર્યમાં સમુહના ઉદ્દેશ્યોની પ્રાપ્તિ માટે સમસ્યાનું નિરાકરણ કરી વિકાસની ગતિ તરફ પ્રયાણ કરવામાં આવે છે.

પ્રકરણ-૬: સામુદાયિક સંગઠનની પધ્ધતિઓ**CHAPTER-6 : METHODS OF COMMUNITY ORGANIZATION**

૧. સામુદાયિક સંગઠનનો અર્થ
સમુદાયનો અર્થ
સામુદાયિક સંગઠનની વ્યાખ્યા
૨. સામુદાયિક સંગઠનના ક્ષેત્રો
૩. સામુદાયિક સંગઠનની વિશેષતા
૪. સામુદાયિક સંગઠનની ઐતિહાસિક પૃષ્ઠભૂમિ
૫. સામુદાયિક સંગઠનના ઉદ્દેશ્યો
 - (૧) સુચના એકત્રીત કરવી
 - (૨) સમસ્યાઓના નિરાકરણ માટે યોગ્ય યોજના પર વિચાર કરવો
 - (૩) સમુદાયમાં લોકકલ્યાણની ભાવનાનો વિકાસ કરવો
 - (૪) લોકહીત યોજનાનું નિર્માણ અને તેના ક્રિયાન્વયનને પ્રોત્સાહન આપવું
 - (૫) લોકસંગઠનને મહત્વ આપવું
 - (૬) સમાજકલ્યાણ સેવા અને તેના સ્તરને સુયોગ્ય બનાવવું
 - (૭) સામુદાયિક સંગઠનને વિકસીત કરવા
 - (૮) સમુદાયના કાર્યક્રમોમાં વ્યક્તિઓ, સમૂહ અને સંગઠનો વચ્ચે સમન્વય સ્થાપીત કરવો
 - (૯) આંતરીક તણાવ અને ભિન્નતાને દૂર કરી સહયોગ સ્થાપવો
 - (૧૦) સામાજિક દુષ્ણોને દૂર કરવા અને સામાજિક સુધારાને મહત્વ આપવું
૬. સામુદાયિક સંગઠનની મૌલિક માન્યતાઓ
 ૧. મૂલ્ય સંબંધી માન્યતા
 ૨. સમસ્યા સંબંધીત માન્યતા
 ૩. પધ્ધતિ સંબંધીત માન્યતા
૭. સામુદાયિક સંગઠનની નિપૂણતાઓ
૮. સામુદાયિક સંગઠનના સિધ્ધાંતો
પ્રસ્તાવના
 - (૧) સ્વીકૃતિનો સિધ્ધાંત
 - (૨) મૂળભૂત જરૂરીયાતો અને સ્ત્રોતોની સમજનો સિધ્ધાંત
 - (૩) વૈયક્તિકરણનો સિધ્ધાંત
 - (૪) સમુદાયોનો સ્વનિર્ણયનો સિધ્ધાંત
 - (૫) મર્યાદામાં મુક્તિનો સિધ્ધાંત
 - (૬) બાહ્ય સહાનુભુતી નહીં આંતરીક તાદાત્મ્યનો સિધ્ધાંત
 - (૭) સ્થિતિ સ્થાપક કાર્યકર્તા સંગઠનનો સિધ્ધાંત
 - (૮) પ્રગતીકારક કાર્યક્રમોનો સિધ્ધાંત
 - (૯) લોકભાગીદારીનો સિધ્ધાંત
 - (૧૦) અર્થપૂર્ણ સંબંધોનો સિધ્ધાંત

૯. સામુદાયીક સંગઠનમાં સામાજિક કાર્યકર્તાની ભૂમિકા

૧. માર્ગદર્શક તરીકે ભૂમિકા
 - પહેલ
 - વસ્તુલક્ષિતા
 - સમુદાય સાથે તાદાત્મ્ય
 - ભૂમિકાની સ્વીકૃતિ
 - ભૂમિકાનું અર્થઘટન
૨. ટેકો આપનારની ભૂમિકા
 - અસંતોષને કેન્દ્રિત કરવો
 - સંગઠનને પ્રોત્સાહન આપવું
 - આંતર વૈયક્તિક સંબંધોમાં વૃદ્ધિ
 - સામાન્ય ઉદ્દેશ પર ભાર મૂકવો
૩. વિશેષજ્ઞ તરીકેની ભૂમિકા
 - સામુદાયિક નિદાન
 - સંશોધનનું કૌશલ્ય
 - અન્ય સમુદાયો વિશે જાણકારી
 - પધ્ધતિઓ અંગે પરામર્શ
 - તકનિકી માહિતી
 - મૂલ્યાંકન
૪. સામાજિક ચિકિત્સક તરીકે ભૂમિકા

૧૦. સામુદાયિક સંગઠનના ચરણો

- (૧) સમુદાયનું વિશ્લેષણ અને નિદાન
- (૨) સમુદાય વિકાસ
- (૩) પરિસ્થિતિની પરિભાષા
- (૪) ઔપચારિક સંગઠન
- (૫) સર્વેક્ષણ
- (૬) કાર્યક્રમ
- (૭) નેતૃત્વ

૧૧. સામુદાયિક પરિષદ તથા સામુદાયિક દાનપેટી

૧૨. સામુદાયિક વિકાસ તથા સામુદાયિક સંગઠન

૧. સામુદાયીક સંગઠનનો અર્થ

(MEANING OF COMMUNITY ORGANIZATION)

સમુદાયનો અર્થ :-

સમુદાય શબ્દ, લેટીન ભાષાનો 'com' (સાથે રહેવું) અને 'mun' (સેવા કરવી) શબ્દ પરથી બન્યો છે. આ પ્રકારે સમુદાયનો અર્થ એક સાથે રહી સેવા કરવી એવો થાય છે. એક સાથે રહી સેવા કરવાની પ્રવૃત્તિનો વિકાસ એક નિશ્ચિત ક્ષેત્રમાં રહીને કરવાથી સંભવ થાય છે. વિશ્વના સમાજના પ્રત્યેક વ્યક્તિને સાથે રહેવું એટલે કે સાથે મળીને સેવા કરવી અસંભવ છે. માટે વ્યક્તિ એક નિશ્ચિત ભુ-ક્ષેત્રમાં રહીને તેની આસપાસ રહેતાં વ્યક્તિઓ સાથે સંબંધ રાખે છે. સમાજશાસ્ત્રીય દ્રષ્ટીથી સમુદાયનો અર્થ અપૂરતો છે. જેનું વિવરણ અલગ-અલગ વિદ્વાનોએ આપેલી વ્યાખ્યાઓ દ્વારા નીચે મુજબ વર્ણવી શકાય.

- (૧) "સમુદાય એક સામાજિક સમુહ છે. જેમાં અમેપણાની કેટલીક માત્રા હોય છે. તથા એક નિશ્ચિત ક્ષેત્રમાં રહેતા હોય છે."

- Green

- (૨) "સમુદાય કોઈ મર્યાદીત ક્ષેત્રમાં સામાજિક જીવનનું પૂર્ણ સંગઠન છે."

- Ogburn & Vinkoff

સામુદાયીક સંગઠનની વ્યાખ્યા :

સામુદાયીક સંગઠન સ્વયં એક પધ્ધતિ અને પ્રક્રિયા છે. તેનો ઉદ્દેશ્ય સમુદાયને એવી રીતે સહાય કરવાનો છે કે તેનાથી મળેલ શક્તિ અને બળ દ્વારા પોતાની જાતે પોતાને સહાય કરી શકે. આ વિભાવનાને નીચે દર્શાવેલી વ્યાખ્યાઓ દ્વારા સ્પષ્ટ કરી શકાય.

- (૧) "સામુદાયીક સંગઠન એક પ્રક્રિયા છે, જેના દ્વારા કાર્યકર્તા પોતાની અંતઃદ્રષ્ટી અને નિપુણતાનો ઉપયોગ કરી સમુદાયોને પોત-પોતાની સમસ્યાઓ જાણી અને તેના સમાધાન માટે કાર્ય કરવામાં સહાયતા કરે છે."

- Ross

(૨) "સમાજકલ્યાણ માટે સામુદાયીક સંગઠનની સમાજકાર્યને એક એવી પ્રક્રિયા કહીને પરિભાષીત કરી શકાય કે જેના દ્વારા ભૌગોલીક ક્ષેત્રની અંદર સમાજકલ્યાણ આવશ્યકતાઓ અને સમાજકલ્યાણ સાધનોની વચ્ચે એક પ્રગતિશીલ અને વધુ પ્રભાવી અનુકુલન સ્થાપીત કરવામાં આવે છે."

- Friedlander (1955)

(૩) "સમાજકાર્યમાં સામુદાયીક સંગઠન સમુદાયની કલ્યાણકારી આવશ્યકતાઓ અને સામુદાયીક સાધનો વચ્ચે એક પ્રગતિશીલ અને વધારે પ્રભાવશાળી સમયોજનાની રચના કરવાની અને તેને જાળવી રાખવાની એક પ્રક્રિયા છે."

- Barry

૨. સામુદાયીક સંગઠનના ક્ષેત્રો

(FIELDS OF COMMUNITY ORGANIZATION)

સામુદાયીક સંગઠનનું ક્ષેત્ર ખૂબ જ વિશાળ છે તથા તેનું વિષય વસ્તુ અલગ અલગ પ્રકારનું છે. સમુદાય ગામડું, શહેર, કસબા વગેરેમાં સામુદાયીક સંગઠનની આવશ્યકતા હોય છે. સામુદાયીક સંગઠનની પ્રક્રિયા ચેતન કે અચેતન રૂપમાં જીવનના બધા જ ક્ષેત્રો રાજનીતિ, કલા, શિક્ષણ, સ્વાસ્થ્ય, આર્થિક જીવન વગેરેમાં ઉપયોગમાં લેવામાં આવે છે. સામુદાયિક સંગઠનના ક્ષેત્રો નીચે મુજબ છે.

- (૧) સમાજકલ્યાણ સંસ્થાઓની સંખ્યા વધી રહી છે.
- (૨) સમુદાય પહેલા કરતા વધારે જટીલ અને સમસ્યાગ્રસ્ત બનતો જાય છે.
- (૩) સમાજકલ્યાણના ક્ષેત્રોમાં આવશ્યકતાઓ ધીમે ધીમે વધતી જાય છે.
- (૪) આજના સમુદાય માટે ઉચ્ચ સ્તરની સેવાઓ અને વહીવટી કળાની આવશ્યકતા છે.
- (૫) વધતા જતા વિશેષીકરણ માટે પરસ્પર સંગઠનની આવશ્યકતા છે.
- (૬) સમુદાયમાં એકતા અને સહયોગનો ઘટાડો થતો જાય છે. જેના પરિણામે સમસ્યાઓ વધી રહી છે.

- (૭) આજે પરસ્પર કામ કરવા માટે વિશેષ જ્ઞાન અને નિપૂણતાની આવશ્યકતાનો અનુભવ થવા લાગ્યો છે.

૩. સામુદાયીક સંગઠનની વિશેષતા

(CHARACTERISTICS OF COMMUNITY ORGANIZATION)

- (૧) સામુદાયિક સંગઠન એક નિર્ધારિત ભૂ-ભાગમાં નિવાસ કરતા વિભિન્ન જાતિ, ધર્મ અને સમુહોના સદસ્યોના વિકાસનું કાર્ય છે. એક નિશ્ચિત ભૂ-ભાગ એટલે કે કોઈપણ ગામ, મહોલ્લો, શહેર, રાજ્ય અને દેશથી છે. સમુદાયની જરૂરીયાત અને સમસ્યાઓને શોધીને સમુદાય ના આંતરીક અને બાહ્ય સંશોધનોને ભેગા કરી સદસ્યોમાં ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ સંબંધ સ્થાપિત કરી સમુદાય માટે કલ્યાણકારી કાર્યોના વિકાસને પ્રોત્સાહિત કરે છે.
- (૨) સામુદાયિક સંગઠનમાં પ્રશિક્ષિત સમાજ કાર્યકર્તાનું વૈજ્ઞાનિક જ્ઞાન અને નિપૂણતાઓનો ઉપયોગ ખૂબ જ જરૂરી છે. અસંગઠિત અને વિઘટિત સમુદાયમાં કાર્યકર્તા જ એક એવો વ્યક્તિ છે જે પોતાના વ્યાવહારિક જ્ઞાનથી સમુદાયની સમસ્યાઓ, એની જરૂરીયાત અને વિભિન્ન ઉપલબ્ધ સાધનોને પારખીને સદસ્યોમાં જાગૃતતા લાવી સદસ્યોની ફરજને જાગૃત કરે છે.
- (૩) સામુદાયિક સંગઠનકાર્યકર્તા એ વાતથી અવગત થાય છે કે સામુદાયિક સંગઠનની સફળતા સામુદાયિક સદસ્યો પર જ નિર્ભર છે. અતઃ કાર્યકર્તાના પોતાના વૈજ્ઞાનિક જ્ઞાન અને નિપૂણતા સદસ્યોને ખાસ જરૂર હોય છે. તેને સ્થાનાન્તરિત કરવા માટે સફળ પ્રયાસ કરે છે.
- (૪) સમસ્યાના સમાધાનના યોગ્ય રસ્તાઓ શોધવા માટે આવશ્યક છે કે સમસ્યાનું અધ્યયન કરવામાં આવે અતઃ સર્વપ્રથમ સામુદાયિક કાર્યકર્તા સદસ્યોની વિભિન્ન સમસ્યાઓનો અભ્યાસ કરી સદસ્યોમાં અધ્યયન

કરવાની ક્ષમતાનો વિકાસ કરે છે. કારણ કે સદસ્યો સમસ્યાની વાસ્તવિક સ્થિતિથી પરિચિત થઈ શકે.

(પ) સામુદાયિક સંગઠન પૂર્ણ રીતે પ્રજાતાંત્રિક નિર્ણય પર આધારિત છે એમાં સમુદાયને પૂર્ણ અધિકાર છે કે તે કાર્યકર્તા દ્વારા અપાતી માહિતીનો સ્વીકાર કરે અથવા અસ્વીકાર કરે એના માટે કાર્યકર્તા કોઈપણ સદસ્ય ઉપર દબાણ લાવી શકતો નથી.

(દ) સામુદાયિક સંગઠનમાં સામુદાયિક નિયોજન અને એક એકાત્મકતાનો વિકાસ કરવામાં આવે છે. એમાં બધા જ આવશ્યક કાર્યો સામુદાયિક સદસ્યોની સાથે, સદસ્યો દ્વારા અને સદસ્યો માટે કરવામાં આવે છે. કાર્યકર્તા સદસ્યોને શિક્ષિત કરીને મુશ્કેલીના વિભિન્ન સમયમાં લડવાની અને સંઘર્ષ કરવાની યોગ્યતાનો વિકાસ કરે છે.

(૭) સમુદાય પાસે સમગ્ર સંશોધન ઉપલબ્ધ હોવા છતાં સમુદાયના સદસ્યોની નિર્ધનતા, અશિક્ષા અને અણસમજને કારણે તે ઉપયોગ કરી શકતા નથી અથવા તેનોલાભ લઈ શકતા નથી. સામુદાયિક સંગઠન આ સાધનોના વિષયમાં સમુદાયને જાગૃત કરે છે અને સાથે એના ઉપયોગ માટે સમુદાયને પ્રેરિત કરે છે.

૪. સામુદાયિક સંગઠનની ઐતિહાસીક પૃષ્ઠભૂમિ

(HISTORICAL BACKGROUND OF COMMUNITY ORGANIZATION)

સામુદાયિક સંગઠન શબ્દ એ પ્રાચિન શબ્દ છે. કારણ કે જ્યાં લોકો એક સાથે રહે છે ત્યાં સંગઠનની આવશ્યકતા ઉભી થાય છે. પરંતુ, જીવન જ્યારે વધારે જટીલ થાય છે ત્યારે સમુદાયના કલ્યાણ માટે ઔપચારિક સંગઠનની આવશ્યકતા ઊભી થાય છે. 'ઈંગ્લેન્ડના એલીઝાબેથ નિર્ધન કાનૂન'ને આ દિશામાં પ્રથમ પ્રયાસ ગણવામાં આવે છે. દાન સંગઠન સમીતિ આધુનિક સામુદાયિક સંગઠનની આધારશીલા છે. ઈ.સ. ૧૮૮૮ માં લંડનમાં એની સ્થાપના એટલા માટે કરવામાં આવી કે દાન તથા સહાયતા આપનાર સંસ્થા એ જાણી શકે કે કોને કેવા પ્રકારની સહાયતાની જરૂર છે.

ઈ.સ. ૧૮૭૭ માં અમેરિકાના બફેલો નગરમાં પ્રથમ વખત દાન સંગઠન સમિતિની રચના કરવામાં આવી. ત્યારબાદ પેન્સલ પાનીયા, બાસ્ટન, ન્યૂયોર્ક તથા અન્ય સ્થળો પર પણ દાન સંગઠન સમિતિની સ્થાપના કરવામાં આવી. આ દાન સંગઠન સમિતિનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય કોઈ એક ક્ષેત્રની બધી સંસ્થાઓને સહયોગ આપવાનો તથા તેના પ્રયત્નોમાં એકાત્મકતા કે એકીકરણ લાવવાનો હતો. સેટલમેન્ટ હાઉસ આંદોલન સામુદાયિક સંગઠનની દિશામાં બીજું કદમ હતું. પ્રથમ વિશ્વયુધ્ધના સમયગાળા દરમ્યાન અમેરિકાએ રેડક્રોસ ગૃહસેવા કાર્યક્રમ શરૂ કર્યો. જેનું વ્યવહારીક સ્વરૂપ વ્યવસાયીક સમાજકાર્ય જેવું જ હતું. તે સમયે અન્ય સંસ્થાઓ જેવી કે યંગમેન્સ, ક્રિશ્ચિયન એસોસીએશન, યંગ વિમેન્સ ક્રિશ્ચિયન એસોસીએશન વગેરેએ કાર્યક્રમો ચાલુ કર્યા.

૫. સામુદાયીક સંગઠનના ઉદ્દેશ્યો

(OBJECTIVES OF COMMUNITY ORGANIZATION)

(૧) સુચના એકત્રીત કરવી :

સામુદાયીક સંગઠન કાર્યનો પ્રથમ અને મહત્વપૂર્ણ ઉદ્દેશ સમુદાયની સ્થિતિનો અભ્યાસ કરવાનો છે. સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ સામુદાયીક સભ્યોની સાથે તેના કલ્યાણકાર્ય માટે સર્વપ્રથમ તેની વર્તમાન સ્થિતિઓ એટલે કે તેની જરૂરીયાતો અને સમસ્યાઓને જાણવી જોઈએ. સાથે-સાથે તેની સામાજિક સ્થિતિ તેની સમસ્યાઓના વિષયમાં ઉત્સુકતા અને સમસ્યાઓને દૂર કરવા માટે કરવામાં આવતા પ્રયાસોનો અભ્યાસ કરવો જોઈએ. તેમજ તેની સાથે સમુદાય કલ્યાણ અને વિકાસ કાર્યમાં જોડાયેલ વિભિન્ન, સામાજિક, આર્થિક, શૈક્ષણીક, આરોગ્યલક્ષી, મનોરંજનાત્મક, ખેતી, વ્યાપાર, વ્યવસાય, ઉદ્યોગ અને સમાજ કલ્યાણકારી, સરકારી અને બિનસરકારી સંસ્થાઓનો અભ્યાસ કરવો જોઈએ. અભ્યાસકાર્ય દરમ્યાન કાર્યકર્તાએ ફક્ત વિભિન્ન પ્રકારની કલ્યાણકાર્ય કરતી સરકારી અને બિનસરકારી સંસ્થાઓની જાણકારી જ મેળવવી પૂરતી નથી, પરંતુ તેના દ્વારા આપવામાં આવતી વિભિન્ન સેવાઓ વિશે પણ જાણવાનો પ્રયાસ કરવો કે આ સેવાઓ કેવી રીતે આપવામાં આવે છે. આ સુચનાઓના જ્ઞાનથી ઉદ્દેશ્યના નિર્ધારણ અને કાર્યક્રમ યોજનાના નિર્ધારણમાં સહાયતા મળે છે.

(૨) સમસ્યાઓના નિરાકરણ માટે યોગ્ય યોજના પર વિચાર કરવો :

સામુદાયીક સંગઠન કાર્યનો બીજો ઉદ્દેશ્ય સમસ્યાઓના સમાધાન માટે સામુદાયીક સભ્યોને એકત્રીત કરવાનો છે. ત્યારબાદ કાર્યકર્તા સભ્યોને સમુદાયની અંદર તેમજ બહારથી પ્રાપ્ત થતા સાધનો પ્રત્યે સચેત કરે છે. આ સાધનોને ધ્યાનમાં રાખી પ્રભાવપૂર્ણ અને વ્યવહારીક યોજનાઓ પર વિચાર કરવામાં આવે છે.

(૩) સમુદાયમાં લોકકલ્યાણની ભાવનાનો વિકાસ કરવો :

એક સમુદાયમાં શિક્ષીત અને અશિક્ષીત તેમજ વિભિન્ન વ્યવસાયોના તાલીમબદ્ધ લોકો નિવાસ કરે છે. તેમનામાં પોતાની સમસ્યા જાણવાની, સમજવાની અને તેના ઉકેલની યોગ્યતા હોય છે. માટે સામુદાયીક સંગઠન કાર્યનો ત્રીજો ઉદ્દેશ્ય એ હોવો જોઈએ કે સામુદાયીક સભ્યો પોતાની વ્યક્તિગત કલ્યાણ અને વિકાસની ચિંતાઓ અને ભાવનાઓને સામાન્ય જનસમુદાયની કલ્યાણ અને વિકાસની ભાવનાઓથી જોડે. આથી દરેક ધર્મ, જાતિ અને વર્ગના લોકો સ્વેચ્છાથી અને ઉપલબ્ધ સરકારી અને બિનસરકારી કલ્યાણ સેવા પ્રદાન કરતી સંસ્થાઓના સહયોગથી લોકકલ્યાણને પ્રોત્સાહીત કરી શકે.

(૪) લોકહીત યોજનાનું નિર્માણ અને તેના ક્રિયાન્વયનને પ્રોત્સાહન આપવું :

એક સમુદાય ઘણા સમૂહો અને ગૌણ સમૂહોનો બનેલો હોય છે. આ સમૂહો અને ગૌણ સમૂહોનું ભાવીકરણ વ્યક્તિઓના સામાજિક, આર્થિક અને વૈચારીક વિવિધતાઓના આધાર પર હોય છે. એક સમુહના વ્યક્તિ મોટેભાગે પોતાના સમુહ કે ગૌણ સમૂહના સભ્યોની સાથે પોતાનો તાલમેલ રાખવા ઈચ્છે છે. આથી સામુદાયીક સંગઠનમાં સામુદાયીક કાર્યકર્તાએ આ વિભિન્ન સમૂહો અને ગૌણ સમૂહોના સભ્યોના મનોબળને વધારતા તેમનામાં લોકહિતની ભાવનાનો વિકાસ કરવો જોઈએ. કાર્યકર્તાઓએ એવી યોજનાનું નિર્માણ કરવું જોઈએ કે જે બધા સમૂહો કે ગૌણ સમૂહોને લાભદાયી બને અને ત્યારે જ બધાનો સહયોગ પ્રાપ્ત થઈ શકશે.

(૫) લોકસંગઠનને મહત્વ આપવું :

આ માટે એક સંગઠનની સ્થાપના કરવાની આવશ્યકતા હોય છે. આ સંગઠન એવું હોવું જોઈએ કે જે બધા જ વર્ગના લોકોને માન્ય હોય તેની પ્રકૃતિ લોકતાંત્રીક

હોવી જોઈએ. તેમાં બધા જ વર્ગના લોકોનું પ્રતિનિધિત્વ હોવું જોઈએ અને તેનું નેતૃત્વ સુયોગ્ય પદાધિકારીના હાથમાં હોવું જોઈએ.

(૬) સમાજકલ્યાણ સેવા અને તેના સ્તરને સુયોગ્ય બનાવવું :

સામુદાયીક કાર્યનો એ પણ એક મહત્વપૂર્ણ ઉદ્દેશ્ય છે કે, વિભિન્ન સરકારી અને બિનસરકારી સંસ્થાઓ દ્વારા સંચાલીત સમુદાય કલ્યાણ સેવાઓના વિશે લોકોને માહિતગાર કરવામાં આવે, સાથે જો આ સમુદાયને કોઈ વિશેષ સેવાની જરૂરીયાત હોય તો તેના વિષયમાં એ સંસ્થાઓનો સંપર્ક સાધવામાં આવે. પ્રાપ્ય સેવાઓની જો વધારે જરૂરીયાત હોય તો સ્થાપીત સામુદાયીક સંગઠન દ્વારા સંબંધીત સંસ્થાનું આવેદન જરૂરી સેવાઓના પ્રમાણને વધારવામાં આવે. જેથી સહાયતા પ્રાપ્ત કરતા લોકો જરૂરીયાત મુજબ યોગ્ય પ્રમાણમાં સેવાઓ મેળવી લાભાન્વીત થઈ શકે. સાથે-સાથે સમુદાયના એવા વર્ગના લોકો કે જેઓને આ સેવાઓની આવશ્યકતા છે, પરંતુ કોઈ કારણવશ તે આ સેવાઓથી લાભાન્વિત થઈ શક્યા નથી તો તેમને પણ લાભાન્વિત થવાનો અવસર પ્રદાન કરવામાં આવે.

(૭) સામુદાયીક સંગઠનને વિકસીત કરવા :

કેટલાક સભ્યો પોતાના અજ્ઞાન આર્થિક અને સામાજિક જવાબદારી તથા વિશેષણોની સલાહના અભાવને કારણે સમુદાયમાં ઉપલબ્ધ સાધનોને ઓળખી શકતાં નથી. આથી તેઓ એ સાધનોથી લાભાન્વિત થઈ શકતા નથી. માટે સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ વિશેષણ કે સલાહકારના સ્વરૂપમાં કાર્ય કરવું જોઈએ. જેથી સમુદાય સમુદાયની આસપાસ વિભિન્ન સંસ્થાઓ દ્વારા સંચાલીત સેવાઓને જાણી સમયાનુસાર પોતાની જરૂરીયાતની સેવા માટે એ ઉપલબ્ધ સાધનોનો યથાસંભવ ઉપયોગ કરી શકે.

(૮) સમુદાયના કાર્યક્રમોમાં વ્યક્તિઓ, સમૂહ અને સંગઠનો વચ્ચે સમન્વય સ્થાપીત કરવો :

સામુદાયીક સંગઠન કાર્ય ફક્ત એક જ વ્યક્તિ માટે નથી, તેમજ ન તો વ્યક્તિ માત્રના પ્રયાસથી તેના લક્ષ્યોની પ્રાપ્તિ થઈ શકે પરંતુ, સમુદાયના બધા જ વ્યક્તિઓની સાથે વ્યક્તિઓ માટે અને વ્યક્તિઓ દ્વારા સંભવ છે. આ માટે સામુદાયીક કાર્યની

વાસ્તવીક સફળતા, પરસ્પરના વિકાસ અને સમૃદ્ધી માટે આવશ્યક છે કે સમુદાય કલ્યાણ કાર્ય માટે નિશ્ચીત કાર્યક્રમોમાં સમુદાયના વિભિન્ન વ્યક્તિઓ, સમુહો, ઉપસમુહો, વિભિન્ન જાતીઓ, ધર્મ અને વર્ગના સંગઠનોની સાથે યોગ્ય સંબંધ સ્થાપીત કરે.

(૯) આંતરીક તણાવ અને ભિન્નતાને દૂર કરી સહયોગ સ્થાપવો :

સમુદાયમાં જ્યાં વિભિન્ન આર્થિક સ્તરના લોકો હોય છે ત્યાં તેમની વચ્ચે વિચારોમાં ભિન્નતા હોવી સ્વાભાવિક છે. આથી સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ બધાના વિચારોને ધ્યાનમાં રાખીને પરસ્પરના સહયોગના પ્રમાણને વધારવાનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ.

(૧૦) સામાજિક દુષણોને દૂર કરવા અને સામાજિક સુધારાને મહત્વ આપવું :

સામુદાયીક કાર્યકર્તાએ સામુદાયીક દુષણોને દૂર કરવા તથા સમુદાયને સંકટ રહિત બનાવવાનો પ્રયાસ કરવો જોઈએ. સામુદાયીક વિકાસ માટે પરિવર્તનશીલ વિધીઓ દ્વારા સમુદાયમાં ઉત્પન્ન થતી સમસ્યાઓથી લોકોને માહિતગાર કરવા જોઈએ. લોકોની સમસ્યાઓને યોગ્ય રૂપથી સમજવા, વર્ગીકૃત કરવા અને તેને દૂર કરવા માટેની યોગ્યતાઓનો વિકાસ કરવો જોઈએ.

દ. સામુદાયીક સંગઠનની મૌલિક માન્યતાઓ

(BASIC ASSUMPTIONS OF COMMUNITY ORGANIZATION)

સામુદાયીક સંગઠનની ત્રણ માન્યતાઓ છે.

- (૧) મૂલ્ય સંબંધી માન્યતા
- (૨) સમસ્યા સંબંધીત માન્યતા
- (૩) પધ્ધતિ સંબંધીત માન્યતા

૧. મૂલ્ય સંબંધી માન્યતા :

- વ્યક્તિની ગરીબા, નૈતિક ગુણ તથા વ્યક્તિત્વ માટે સ્વતંત્રતા મહત્વપૂર્ણ છે.
- જીવન અને પર્યાવરણમાં સુધારો લાવવા માટે વ્યક્તિ દ્વારા સંઘર્ષ અને

- આવશ્યક જરૂરીયાતો એ વ્યક્તિનો અધિકાર છે. તેના વગર જીવનમાં સમસ્યા ઉદ્ભવે છે.
- આવશ્યકતા અને સંકટ સમયે વ્યક્તિને સહાયતા મેળવવાનો અધિકાર છે.
- એવા પર્યાવરણની આવશ્યકતા જે વિકાસને પ્રોત્સાહિત કરે છે.

૨. સમસ્યા સંબંધીત માન્યતા :

- ઔદ્યોગિકરણ તથા નગરીકરણ દ્વારા સામાન્ય મૂલ્યોને વિકસીત કરવા એ મુશ્કેલ બની ગયું છે.
- વ્યક્તિઓની સમુદાય પ્રત્યેની અમેપણાની ભાવનાને નગરીકરણની સમસ્યાએ નષ્ટ કરી નાખી છે.
- સામાજિક પરિવર્તનની દિશામાં સક્રિય ભાગીદારીને રોકનાર સમસ્યા વૈયક્તિક વિકાસને રોકે છે.

૩. પધ્ધતિ સંબંધીત માન્યતા :

- વ્યક્તિ પરિવર્તન ઈચ્છે છે અને પરિવર્તન લાવી શકે છે.
- સમુદાય પોતાની સમસ્યાઓના સમાધાનની ક્ષમતામાં વિકાસ કરે છે.
- વ્યક્તિએ પોતાના સમુદાયમાં પરિવર્તન લાવવા ભાગ લેવો જોઈએ.
- સામુદાયિક જીવનમાં આત્મ વિકસીત પરિવર્તન અર્થપૂર્ણ અને સ્થાયી હોય છે. જે દબાણથી લાવેલું પરિવર્તન નથી હોતું.

૭. સામુદાયિક સંગઠનની નિપૂણતાઓ

(SKILLS OF COMMUNITY ORGANIZATION)

સામુદાયિક કાર્યકર્તામાં નીચે મુજબની નિપૂણતાઓ હોવી આવશ્યક છે.

- (૧) સમુદાય સાથે સંબંધ સ્થાપવાની નિપૂણતા.
- (૨) સમસ્યાઓને સમજવી, એના કારણોની શોધ કરવી તથા સમસ્યાને ઉડાણપૂર્વક જાણવાની નિપૂણતા.
- (૩) સમુદાયના લોકોની ભાવનાઓ પર વિજય પ્રાપ્ત કરવાની નિપૂણતા.

- (૪) વ્યક્તિગત સમસ્યાઓનું સમાધાન કરાવવાની નિપૂણતા.
- (૫) સામુદાયિક સમસ્યાઓ વિરૂધ્ધ જાગૃતતા ઉત્પન્ન કરવાની નિપૂણતા.
- (૬) જન સમુદાયને સમસ્યાના ઉકેલ માટે પ્રેરિત કરવાની નિપૂણતા.
- (૭) સમુદાયના વિચારોમાં એકરૂપતા રાખવાની નિપૂણતા.

૮. સામુદાયીક સંગઠનના સિધ્ધાંતો

(PRINCIPLES OF COMMUNITY ORGANIZATION)

પ્રસ્તાવના :-

સામુદાયીક સંગઠનના સિધ્ધાંતો કોઈ વૈચારિક વ્યાયામ નથી, પરંતુ લાંબા સમયના અનુભવો પર આધાર રાખતા સામુદાયીક પ્રક્રિયાના નિયમો છે. આ સિધ્ધાંતો વિભિન્ન પ્રકારના લોકોએ જુદા જુદા સમયાંતરે જુદા જુદા પ્રકારની પરિસ્થિતિઓમાં સામુદાયીક સંગઠનના સતત થતા અનુભવોમાંથી તારવ્યા છે. તે અનુભવ આધારીત હોવાથી તે સામુદાયીક સંગઠનના સફળ અમલ માટેનું વ્યવહારીક માળખું રજૂ કરે છે. સિધ્ધાંતો જડ નથી તેમાં સુધારા-વધારા ઉમેરાનો હંમેશા અવકાશ રહે છે. સામુદાયીક સંગઠનના મુખ્ય સિધ્ધાંતો નીચે પ્રમાણે છે.

(૧) સ્વીકૃતિનો સિધ્ધાંત :-

સમુદાયમાં સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ સમુદાય જે સ્થિતિમાં છે તે જ સ્થિતિમાં તેનો સ્વીકાર કરવો જોઈએ. તેમજ તે પોતે પણ સમુદાય દ્વારા સ્વીકૃતિ પામે તે જરૂરી છે. સમુદાયને તેણે કોઈ પણ પ્રકારના પૂર્વગ્રહ વીના અને શરત વીના સ્વીકારવો જોઈએ. સમુદાય દ્વારા પોતાનો સ્વીકાર થાય તે માટે તેણે વિભિન્ન સામાજિક સાંસ્કૃતિક જૂથો અને ઉપજૂથોનું તેના નેતાઓ મારફતે સંપર્ક સાધવો જોઈએ. કાર્યકરે પોતાની ઓળખ સમુદાય સમક્ષ સરળ ભાષામાં રજૂ કરવી જોઈએ. તેને સમુદાયના લોકોના વિકાસ અને કલ્યાણમાં ખરેખર રસ છે તે માત્ર શબ્દો દ્વારા જ નહીં, પરંતુ પોતાના વર્તન દ્વારા પણ સાબીત કરવું જોઈએ. તેને સમુદાય દ્વારા સામનો કરતી સમસ્યાઓને ઉકેલવા માટે સમુદાયની ક્ષમતા ઉપર તેને પૂરેપૂરો વિશ્વાસ હોવો જોઈએ. તે બહારની વ્યક્તિ હોવા

છતાં સમુદાય માટેની આત્મીયતા તેના વાણી-વર્તનમાં વ્યક્ત થવી જોઈએ. દા.ત. એક ઝુંપડપટ્ટીમાં રહેતા સમુદાયનું સંગઠન કરવાનું હોય ત્યારે વિવિધ જાતના અને પ્રાંતના માણસો વસતા હોય છે. લોકો જુદા જુદા કામોમાં મજૂરીકામ કરતા હોય છે. ક્યારેક સમુદાયના અમુક લોકોના જીવનમાં અનિયમીતતા કે વ્યસનનું પ્રમાણ જોવા મળે છે. સંગઠન જ્યારે સમુદાય સાથે કાર્ય કરે છે ત્યારે તેણે સમુદાયના લોકોના નબળા પાસા પર પૂર્વગ્રહ રાખ્યા વીના જે તે પરિસ્થિતિનો સ્વીકાર કરવો જોઈએ.

(૨) મૂળભૂત જરૂરીયાતો અને સ્ત્રોતોની સમજનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ સમુદાયની જરૂરીયાતો અને સમસ્યાઓ વિશે તેના પોતાના અભિગમોને ધ્યાનમાં રાખીને કામ શરૂ ન કરતાં વિવિધ સામાજિક જૂથો અને ઉપજૂથોનો સંપર્ક કરી લોકોની મૂળભૂત જરૂરીયાતો અને તેમની પ્રાથમીકતાઓને સર્વપ્રથમ જાણવી જોઈએ. વિભિન્ન પ્રકારના વિભાગોના તારણો અલગ તારવ્યા પછી તેને એવી મૂળભૂત જરૂરીયાતોને પ્રાથમીકતા આપવી જોઈએ કે જેમાં બધાને સામાન્ય રસ હોય અને જેમાં સમાન હિત સંકળાયેલું હોય.

(૩) વૈયકિતકરણનો સિધ્ધાંત :-

સમુદાયની મૂળભૂત જરૂરીયાતો તપાસ્યા બાદ સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ તેના પ્રયત્નો વિશેષ પ્રકારના સામાજિક સાંસ્કૃતિક જૂથો અને ઉપજૂથો તરફ પ્રેરવા જોઈએ. આવા જૂથોને તેમની નબળી અને નિઃસહાય પરિસ્થિતિને કારણે ખૂબ જ કાળજી અને વિશેષ ધ્યાનની જરૂર હોય છે. તેણે અમુક ચોક્કસ પ્રકારના અવરોધો અને મુશ્કેલીઓનો સામનો કરતા સમસ્યા ગ્રસ્ત જૂથોને ઓળખવાનો પણ પ્રયત્ન કરવો જોઈએ. આ પ્રકારની ઓળખ બાદ સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ આવા નબળા, નિઃસહાય તેમજ સમસ્યાગ્રસ્ત જૂથોને સમુદાયના બીજા જૂથો સાથે સાંકળવા અને તેમને મુખ્ય પ્રવાહમાં ભેળવવા માટે ખાસ આયોજન અને કાર્યક્રમ તૈયાર કરવા જોઈએ.

દા.ત. એક જ શહેરમાં વસતા બે સમુદાયોની જરૂરીયાત જુદી જુદી હોય છે. આપણે અમદાવાદ શહેરનું ઉદાહરણ લઈએ તો અમદાવાદ શહેરના અલગ અલગ વિસ્તારમાં વસતા છૂટક મજૂરોનો સમુદાય અને સંગઠીત ઔદ્યોગીક કામદારોનો સમુદાય

કાર્યાત્મક રીતે અલગ સમુદાયો છે. આ બંને સમુદાયો એક જ શહેરમાં વસતા હોવા છતાં તેમના સામાજિક અને આર્થિક જીવન ધોરણો અલગ પ્રકારના હોવાથી તેની ઓળખ અલગ રીતે પૂરી પાડી તેની વાસ્તવિક પરિસ્થિતિને આધારે તે સંગઠનના ધ્યેય નિશ્ચિત કરવાના હોય છે.

(૪) સમુદાયોનો સ્વનિર્ણયનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠનોએ તેના કામના દરેક તબક્કે પોતાના કાર્યભાર હેઠળના સમુદાયને તેની જરૂરીયાતો, સમસ્યાઓ, સ્ત્રોત તેમજ આયોજન નક્કી કરવા માટે પૂર્ણ સ્વતંત્રતા પૂરી પાડવી જોઈએ. તેણે સમુદાયના લોકોમાં સામુદાયીક જીવનના વિવિધ પાસા સંદર્ભે પોતાનો દ્રષ્ટીકોણ ન લાદતા તેમને પોતાના ભવિષ્યનો નિર્ણય કરવા માટે પ્રેરણા આપવી જોઈએ અને તેઓ જાતે જ પોતાના નિર્ણયો લેતા થાય તેવું વાતાવરણ પુરૂ પાડવું જોઈએ. આ એક ખૂબ જ કૌશલ્ય માંગી લેતું કાર્ય છે.

દા.ત. કોઈક ગામડામાં સંગઠનનું કાર્ય કરતી વખતે આપણે તેની વિકાસ વિષયક જરૂરીયાતોની યાદી બનાવીએ છીએ. ગામડામાં શાળાની, દવાખાનાની, પાણીની ટાંકી વગેરેની જરૂરીયાતો હોય છે. અહીંયા સામુદાયીક સંગઠન પોતાના મંતવ્ય રજૂ કરી શકે છે, પરંતુ સમુદાયના વિવિધ જુથો અને ઉપજુથોના પ્રતિનિધિઓ ભેગાં મળીને પોતાના સમુદાયની પ્રાથમીકતાઓ નક્કી કરે છે. સમુદાયના પોતાના હકારાત્મક સ્વનિર્ણયને જ પ્રાથમીકતા આપવામાં આવે છે.

(૫) મર્યાદામાં મુક્તિનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠકે લોકોના સામાન્ય રસને ખાસ કાળજી અને વિશેષ ધ્યાનની જરૂરીયાત ધરાવતા સમુદાયના અમુક વિશિષ્ટ હિતને નુકસાનકારક નિર્ણય ન લેવાઈ જાય તે માટે નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયામાં માર્ગદર્શન આપવું જોઈએ. કાર્યકર્તાનો કોઈ પણ નિર્ણય સમગ્ર સમુદાય કે સમુદાયના અન્ય લોકોને માટે નુકસાનકારક ન હોવો જોઈએ. સમુદાય ક્યારેક વગર વિચાર્યે ઝનુન કે વધુ પડતા આત્મવિશ્વાસથી ભૂલ કરેલો નિર્ણય લેવા ઈચ્છે ત્યારે ખૂબ કુનેહપૂર્વક આવી ઘડી ટાળવામાં સામુદાયીક કાર્યકરે મહત્વપૂર્ણ ભૂમીકા નિભાવવાની હોય છે. અહીં તેને પોતાના વ્યક્તિગત અભિપ્રાયને બાજુએ રાખી

સમુદાયના હિતને ધ્યાનમાં લઈ મક્કમતાપૂર્વક નિડર દોરવણી પૂરી પાડવી જોઈએ.

દા.ત. સમુદાયમાં ચેકડેમ બનાવવાનો હોય અને સમુદાયનું એક જૂથ એવું નક્કી કરે છે કે ચેકડેમ તેમના ખેતરની પાસે બને, જ્યારે વાસ્તવિકતા એવી છે કે ચેકડેમ અન્ય કોઈક જગ્યાએ બને, જેનાથી સમુદાયના વધારે સભ્યને ફાયદા થાય ત્યારે કાર્યકર્તાએ આ પ્રમાણે નિહીત સ્વાર્થવાળો નિર્ણય ન લેવા દઈ ગામના પ્રભાવશાળી અને શક્તિશાળી વ્યક્તિને આ નિર્ણયમાં હસ્તક્ષેપ કરાવી સમુદાયના હિતમાં જ યોગ્ય નિર્ણય લેવાય તેવા પગલાં ભરવા જોઈએ અને તે સમયે સમુદાયને આપેલી મુક્તિ પર મર્યાદા નિયંત્રણ મુકવું પડે છે. આ બાબત કોઈક વાર ઘણી મુશ્કેલ બની શકે છે અને કાર્યકરની કપરી કસોટી લેનારી નીવડે છે.

(૬) બાહ્ય સહાનુભૂતી નહીં આંતરીક તાદાત્મ્યનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ સમુદાયની કેટલીક અણગમતી જરૂરીયાતો અને સમસ્યાઓની સાથે ભળી જઈને દયા અને કરૂણા ન અનુભવવી જોઈએ. તેના કરતાં તેણે સમુદાયની નાડ પારખીને તેમાં સમુદાય જે પ્રકારે સુખ અને દુઃખ, પ્રશંસા કે નારાજગી અનુભવે છે તે રીતે જ અનુભવવાનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ. તેમજ તેની જુદી જુદી પરિસ્થિતિઓનું હેતુલક્ષી પૃથ્થકરણ કરવું જોઈએ અને પોતાની લાગણીઓને કોઈપણ સાથે જોડ્યા વગર જરૂરી તારણો કાઢવા જોઈએ. કોઈપણ નિર્ણય લેવાનો હોય ત્યારે સામુદાયીક જીવનને લગતી હેતુલક્ષી હકીકતો અને રક્ષીત મૂલ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને કાર્યકર દ્વારા નહીં, પરંતુ સમુદાય દ્વારા લેવાવો જોઈએ.

(૭) સ્થિતી સ્થાપક કાર્યકર્તા સંગઠનનો સિધ્ધાંત :-

સમુદાયની વિવિધ જરૂરીયાતો અને સમસ્યાઓ ઉકેલવા માટે વિવિધ સામાજિક, સાંસ્કૃતિક જૂથો અને ઉપજૂથોને ઔપચારીક અને અનૌપચારીક સામુદાયીક સંગઠકે તેઓના મંડળ કે સંગઠનમાં સમાવવા જોઈએ. આવા નેતાઓ સમુદાયની અંદર રહીને કે બહારથી પણ સમસ્યાઓ કે જરૂરીયાતો હલ કરવા માટે માર્ગદર્શન પુરૂ પાડવા જરૂરીયાત પ્રમાણે કામચલાઉ કે કાયમી ધોરણે સમુદાયમાં દાખલ થઈ શકે, પરંતુ જે લોકો સમસ્યાઓને ઉકેલવા માટે સક્ષમ ન હોય અથવા સમસ્યા ઉકેલવામાં રસ ન દાખવતા હોય, માત્ર

નિષ્ક્રીય વ્યવહાર જ રાખતા હોય અથવા સમસ્યાઓનો ઉકેલ લાવવાને બદલે તેને વધારતા હોય તેઓ તો આવા નેતાઓ સંગઠનથી દૂર રહે તે જ યોગ્ય.

સમુદાયનું નેતૃત્વ એવા લોકોના હાથમાં આવવું જોઈએ કે જે લોકોનો સ્વીકાર સમુદાયના મોટા ભાગના સભ્યો દ્વારા થતો હોય. વ્યક્તિગત સ્વાર્થને ન પોષતા પરિસ્થિતિની બદલાયેલી જરૂરીયાતો પ્રમાણે નવા નેતૃત્વને ઉદ્ભવવા માટે પણ પ્રેરણા આપવી જોઈએ. જેમ કે ઘણી જ સંસ્થાઓમાં નેતૃત્વમાં ચોક્કસ તબક્કે ફેરફાર આવે છે. જેથી સંગઠનમાં સ્થિતિ સ્થાપકતા જળવાઈ રહે છે.

(૮) પ્રગતીકારક કાર્યક્રમોનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ સંગઠનની જરૂરીયાતો અને સમસ્યાઓને પહોંચી વળવા માટે આયોજીત કરેલો કાર્યક્રમ સમુદાયના લોકોની ક્ષમતાને ધ્યાનમાં રાખીને કરેલો હોવો જોઈએ. કાર્યક્રમ ક્રાંતિકારી કે પડકારજનક હોવાનું આવશ્યક નથી, પરંતુ નિશ્ચિતપણે તે વિકાસાત્મક હોવો જોઈએ.

દા.ત. ગામડાની બહેનોના એક સમુદાયને સંગઠીત કરવાના ધ્યેય સાથે લક્ષ્ય નિર્ધારીત કરવામાં આવે અને એ અનુસાર બે કાર્યક્રમ નક્કી કરવામાં આવે છે.

૧. મહિલાઓના સ્વસહાય જૂથ બનાવી તેમને આર્થિક વ્યવહારો અને વહીવટથી માહિતગાર કરવા તેમજ નાણાની બચત કરવા અને લાંબે ગાળે આર્થિક રીતે સ્વનિર્ભર બનાવવા.
૨. ગામની સંસ્થાઓ જેવી કે પંચાયત, ડેરી તેમજ અન્ય સામાજિક સંસ્થાઓમાં મહિલાઓનું પ્રતિનિધિત્વ સ્થાપીને ગામનો સર્વાંગી વિકાસ કરવો.

હવે આ બંને લક્ષ્યોને એક સાથે જ અનુસરવાની જરૂર નથી. ઉ.દા. તરીકે લક્ષ્યાંકો મુજબ કાર્યક્રમની શરૂઆત ક્રમિક રીતે વિકાસાત્મક દ્રષ્ટીકોણથી પૂરી કરી શકાય. જો આપણે પૂરતી તાલીમ વીના શરૂઆતથી જ તેમના હાથમાં ગામનું નેતૃત્વ આપી દઈશું તો અનુભવની ઉણપને કારણે નેતૃત્વની અસફળતા તેમજ પુરૂષ વર્ગનો વિરોધ થવાની સંભાવના રહે છે. પરંતુ તેમને તાલીમ અને પ્રોત્સાહન દ્વારા ધીમે ધીમે ક્રમિક રીતે આગળ વધારવામાં આવે તો તેઓ પોતાનામાં આત્મવિશ્વાસ કેળવે છે અને સફળતા મળ

તા સંગઠનનો ધ્યેય સિધ્ધ કરી શકાય છે.

(૯) લોકભાગીદારીનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠનની જરૂરીયાતો, સમસ્યાઓ અને સ્ત્રોતની ઓળખની બાબત હોય કે સમુદાયમાં સંગઠનની રચનાની બાબત હોય, પરંતુ દરેકમાં સમગ્રપણે સમુદાયના લોકો અને તેમના ઔપચારીક અને અનૌપચારીક નેતાઓના પ્રતિનિધિત્વ હેઠળ સમુદાયના કાર્યક્રમોનો સારો એવો અમલ થવો જોઈએ તેમજ, પોતે જ અગત્યના નિર્ણયો લેવાની પ્રક્રિયામાં ભાગીદાર હોય તો એમને લાગુ પડતા નિર્ણયો સાથે પોતાપણું અનુભવે છે અને તેના અસરકારક અમલ માટે શ્રેષ્ઠ પ્રયત્ન કરે છે. સમુદાયના નેતાઓએ પોતાના નિર્ણયો લોકો પર ન લાદવા જોઈએ. પછી ભલે એ નિર્ણય તેમને અતિ ઉત્તમ કેમ ન લાગતા હોય.

દા.ત. હાલમાં સરકાર દ્વારા ચાલતી મોટા ભાગની યોજનાઓમાં લોકભાગીદારીનું મહત્વ સમજવામાં અને સ્વીકારવામાં આવ્યું છે. મોટા ભાગના કાર્યક્રમમાં લોકોને ભાગીદાર બનાવવામાં આવે છે. સામાજિક વર્ગીકરણના કાર્યક્રમમાં ગ્રામજનોને ભાગીદાર બનાવાય છે. આમ કરવાથી લોકો પોતાનો શ્રમ અને નાણા એમ બંને રીતે પોતાની ભાગીદારી નોંધાવે છે.

(૧૦) અર્થપૂર્ણ સંબંધોનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠન ખાસ હેતુઓ પૂર્ણ કરવાના ઉદ્દેશ્યથી જ સમુદાયમાં આવ્યો છે. તેથી તે હેતુ પૂર્ણ થઈ શકે તે રીતે સમુદાયના લોકો સાથે સંબંધ સ્થાપવો જોઈએ. તેણે સમુદાયના બધા જ જૂથો અને ઉપજૂથોને મળવું જોઈએ. છતાં પણ તેમાં અંગત રીતે ભળી ન જવું જોઈએ અને કોઈ પણ પ્રત્યે ભેદભાવ પણ ન રાખવો જોઈએ. સમુદાય પોતપોતાની સમસ્યાઓ અને જરૂરીયાતો ઉકેલવાની ક્ષમતા પ્રાપ્ત ન કરે ત્યાં સુધી તેણે સમુદાયમાં કાર્યરત રહેવું જોઈએ અને આવી કાર્યક્ષમતા પ્રાપ્ત થતાં પોતાની જાતને ત્યાંથી હટાવી લેવી જોઈએ. સફળ નેતૃત્વ માટે સમયસર તેમાં દાખલ થવા જેટલું જ તેમાંથી યોગ્ય સમયે બહાર થવાનું પણ મહત્વનું છે.

(૧૧) સંશોધન સ્ત્રોતની ગતિશીલતાનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠને સમુદાયના આંતરીક તેમજ બાહ્ય સ્ત્રોતોને ગતિશીલ રાખવા જોઈએ. તેણે ક્યા સમયે ક્યા પ્રકારના સ્ત્રોતોને ગતિશીલ કરવા માટે શું કરવું જોઈએ તે જાણવાનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ. તેણે આવા પ્રયત્નોનું પુનરાવર્તન ટાળવું જોઈએ અને બધા જ સ્ત્રોતનો શક્ય તેટલો સંપૂર્ણ ઉપયોગ કરવો જોઈએ. તેણે સમુદાયને વિવિધ જૂથો અને ઉપજૂથોની ક્ષમતાઓ અને કૌશલ્યને વિસ્તારવા જોઈએ અને તેમના પ્રયત્નોને યોગ્ય રીતે સંકલીત કરી સમુદાયના સ્ત્રોતને બહોળા પાયા પર મુકવા માટે સંકલીત આયોજન કરવું જોઈએ.

દા.ત. એક સમુદાયમાં જ્યારે દવાખાનું બનાવવાનું નક્કી કરવામાં આવે ત્યારે આ દવાખાનું બનાવવા માટે જગ્યાથી માંડી તેના સાધનો અને તેમાં આવનારા ડોકટરો સહિત અનેક વિગતો નક્કી કરવી પડે છે. આ માટે સમુદાયમાંથી એક સમીતી બનાવવામાં આવે છે. તે સમીતી આ દવાખાનું બનાવવા અને ચલાવવા માટેની યોજનાનું સંચાલન કરે છે. આ હેતુથી દવાખાના માટે મકાન, દવાખાનું યોગ્ય રીતે ચાલે તે માટે તેની દેખરેખ રાખવા માટે સમય આપી યોગ્ય પ્રકારે સંચાલન કરી શકે તેવા સમુદાયના જ સભ્યો ઉપરાંત દવાખાનાના નિભાવ ખર્ચ માટે આયોજન વગેરે આંતરીક સંસાધનોની વ્યવસ્થા કરવી પડે છે. સામાજિક કાર્યકર્તાએ આ વખતે સમુદાયને યોગ્ય વ્યક્તિઓ મારફતે તેમના વડે યોગ્ય સમયે યોગ્ય મદદ મળી રહે તે માટેની સંપૂર્ણ વ્યવસ્થા કરવી પડે છે.

(૧૨) મૂલ્યાંકનનો સિધ્ધાંત :-

સામુદાયીક સંગઠકે સમુદાયના કરેલા આયોજનો સંગઠન કાર્યક્રમો અને તેમાં લોકોની ભાગીદારી તેમજ તેમની ઉણપો શોધીને અને તેમને સાંકળવા માટેના જરૂરી પગલાં લઈને તેનું સતત મૂલ્યાંકન કરવાના પ્રયત્નો કરવા જોઈએ. અસરકારક મૂલ્યાંકન ત્યારે જ શક્ય બને જ્યારે સામુદાયીક સંગઠન દ્વારા સંગઠનની અંદર જ સંદેશા વ્યવહારની વ્યવસ્થા જરૂરી પ્રતિભાવો પ્રાપ્ત કરી વિકસાવવામાં આવી હોય. સામુદાયીક સંગઠન કાર્યકર્તાએ મૂલ્યાંકન દ્વારા મેળવેલ અનુભવોના આધારે તેના ભવિષ્યના પ્રયત્નોમાં ઈચ્છિત

૯. સામુદાયીક સંગઠનમાં સામાજિક કાર્યકર્તાની ભૂમિકા

(THE ROLE OF SOCIAL WORKERS IN COMMUNITY ORGANIZATION)

સમાજકાર્યની તમામ પદ્ધતિઓનો ઉપયોગ તેના કાર્યકરો કરે છે. આમ, દેખીતી રીતે જ કાર્યકરના કાર્યો અને તેની ભૂમિકા પણ સમાજકાર્યની પદ્ધતિમાં પારિભાષિત કરવામાં આવી છે. સામુદાયીક સંગઠન પદ્ધતિનો ઉપયોગ કરતી વખતે કાર્યકરે તેની ભૂમિકા પણ ચોકકસાઈપૂર્વક અને સુયોગ્ય રીતે ભજવવાની હોય છે. સામુદાયીક સંગઠનમાં જુદા જુદા પ્રકારની પ્રક્રિયાઓ અનુસાર તેમાં અનેક કાર્યો કરવા પડે છે. આ કાર્યોને સરળતાથી કરવા માટે કાર્યકરને વિવિધ પ્રકારના જ્ઞાન અને અનુભવની જરૂર પડે છે. કાર્યકરના વ્યક્તિગત ગુણ અને વિશેષતા, સામાન્ય શિક્ષણ અને અનુભવો, આ બધું જ સમુદાયમાં પોતાની ભૂમિકા નિભાવવામાં સહાય કરે છે. 'રોસ મૂરે'એ સામુદાયીક સંગઠનમાં કાર્યકરની ભૂમિકા નીચે મુજબ દર્શાવી છે.

૧. માર્ગદર્શક તરીકે ભૂમિકા :-

સામુદાયીક સંગઠનમાં કાર્યકર સમુદાયને પોતાના ઉદ્દેશ નિશ્ચિત કરવા તથા તેને પ્રાપ્ત કરવાના સાધનોની જાણકારી મેળવવામાં માર્ગદર્શકના રૂપમાં પ્રાથમિક ભૂમિકા ભજવે છે. તે પોતાના વ્યાવસાયીક જ્ઞાન અને અનુભવોના આધારે સમુદાયને તેની દિશા નક્કી કરવામાં તથા તેમાં આગળ વધવામાં સહાય કરે છે. માર્ગદર્શકના રૂપમાં કાર્યકરની ભૂમિકા નીચેના દ્રષ્ટીકોણ પર આધારિત છે.

પહેલ :- (Intiative)

રોસે માર્ગદર્શકની ભૂમિકામાં પ્રથમ સોપાન 'પહેલ' નું દર્શાવ્યું છે. કાર્યકરમાં જાતે પહેલ કરવાની ક્ષમતા, લગન અને કાર્ય પ્રત્યે આસ્થા હોવી જોઈએ. કારણ કે કાર્યકર જે ઉત્સુકતાથી કાર્ય કરશે તેને અનુરૂપ, સમુદાય દ્વારા તે પ્રતિભાવ કે સહયોગ પ્રાપ્ત કરશે. માર્ગદર્શન માટે પહેલ કરવાની પ્રબળ જાણસા અને ઈચ્છા હોવી જોઈએ. કેટલીક પરિસ્થિતિમાં તે સમુદાયમાં અસંતોષ ઉત્પન્ન કરવામાં પહેલ કરીને સમુદાયની અનિચ્છનીય સ્થિતિમાં સુધારો લાવી શકે. આ અસંતોષ એટલે વર્તમાન પરિસ્થિતિ પરત્વે

મનમાં રહેલા કચવાટને સંગઠીત સ્વરૂપે રજૂ કરવો તે.

વસ્તુલક્ષિતા :- (Objectivity)

સામુદાયિક સંગઠન કાર્યકર તટસ્થ હોવો જોઈએ તથા તેની મનોવૃત્તિ નિરપેક્ષ હોવી જોઈએ. તેનામાં વસ્તુલક્ષિતાની વિચારધારા સમાયેલી હોવી જોઈએ. તે ઉપરાંત તે કોઈપણ પ્રકારના પૂર્વગ્રહરહિત હોવો જોઈએ. સમુદાયમાં કાર્ય કરતો હોવા છતાં, અમુક કક્ષાએ તે સમુદાયની લાગણીઓથી તદ્દન અલિપ્ત હોવો જોઈએ. તેનું ધ્યેય લક્ષ્ય પ્રત્યે હોવું જોઈએ. તે માટે તેણે લાગણીવશ બની દોરવાઈ જવાનું નથી.

સમુદાય સાથે તાદાત્મ્ય :-

કાર્યકર્તાએ સમુદાય સાથે તાદાત્મ્ય સાધવું જોઈએ. સમુદાયની વિશેષતાઓને અનુરૂપ કાર્ય કરવું જોઈએ. ક્યારેક સમુદાયમાં 'અમેપણા' ની ભાવના વિકસીત કરવાના પ્રયાસો કરવા જોઈએ. આવી તાદાત્મ્યની ભાવનાથી તે સમુદાયમાં સ્વીકૃત બની શકે છે. તેણે માત્ર એક જૂથ સાથે નહીં, પરંતુ સમગ્ર સમુદાય સાથે આત્મીયતા સાધવા પ્રયત્નશીલ બનવું જોઈએ.

ભૂમિકાની સ્વીકૃતિ :-

કાર્યકર પોતાની ભૂમિકાને કયા રૂપમાં સ્વીકારે છે તે જાણવું જરૂરી છે. તે પોતાની કોઈ મર્યાદાને કારણે પોતાની ભૂમિકાનો સ્વીકાર કરે છે કે સ્વેચ્છાએ તેને સ્વીકારે છે ? આ બાબત કાર્યકરે જાતે સમજવાની હોય છે. કારણ કે માનવીય વ્યવહાર સંબંધો સ્થાપવાની રીત, તેનું સ્વરૂપ તથા તે માટે કરવામાં આવતા આદાન-પ્રદાનના નિરીક્ષણ દ્વારા તેનું મનોવલણ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે. ટૂંકમાં, કાર્યકરે જે ભૂમિકાનો સ્વીકાર કર્યો છે તે કોઈ દબાણ કે દાબ હેઠળ નહિં, પરંતુ સ્વેચ્છાએ એક ધ્યેય સમજીને સ્વીકાર કરેલ હોવો જોઈએ. આમ હોય તો જ તે પોતાની ભૂમિકાને યોગ્ય રીતે ન્યાય આપી શકે છે.

ભૂમિકાનું અર્થઘટન :-

પોતાની ભૂમિકાના અર્થઘટનમાં કાર્યકરે પોતે કરવાની તમામ પ્રવૃત્તિ માટે તે પોતાની શ્રેષ્ઠતમ ક્ષમતા અનુસાર કાર્ય કરે છે. આ ભૂમિકા નિભાવવામાં કાર્યકરે પોતાની દૂરદેશિતા તથા પોતાના સાધનો, સમસ્યાઓ અને નિપુણતા વગેરે તમામ સુવિધાઓને

ધ્યાનમાં રાખીને ભૂમિકાનું અર્થઘટન કરવું જોઈએ. તેણે વધારે પડતા વચનો આપીને સસ્તી લોકપ્રિયતા મેળવવાની નથી, પરંતુ નક્કર કામગીરી કરીને સમુદાયને ઉપયોગી બનવાનું છે. તે ધ્યાનમાં રાખી પોતાની ભૂમિકાનું અર્થઘટન કરવું જોઈએ.

૨. ટેકો આપનારની ભૂમિકા :-

સંગઠન પ્રક્રિયા સરળ બનાવવા માટે કાર્યકર ટેકો આપનારના રૂપમાં અથવા સમર્થન પુરૂ પાડનાર તરીકે તે વ્યક્તિઓને સક્ષમ બનાવવાની ભૂમિકા ભજવે છે. આ ભૂમિકા સમુદાયની કોઈપણ પરિસ્થિતિની જટિલતા પ્રમાણે જટિલ અને વિસ્તૃત હોય છે. તે નીચે દર્શાવેલા દ્રષ્ટિકોણથી ફલિત થાય છે.

અસંતોષને કેન્દ્રિત કરવો :-

કાર્યકર સમુદાયના લોકોના અસંતોષના ક્ષેત્રોને નજર સમક્ષ રાખવાનો પ્રયત્ન કરે છે. સમુદાય પોતાની સમસ્યાઓ પ્રત્યે જાગૃત હોતો નથી. ત્યારે કાર્યકર સમુદાયની સ્થિતિ-દશા પ્રત્યે વિશેષ પ્રકારે અસંતોષ પેદા કરીને તેના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં મદદ કરે છે અને સાથે સાથે સામુદાયિક મતભેદની સ્થિતિમાં સહાયની ભાવના વિકસાવીને મદદરૂપ બને છે. આ અસંતોષ એ ભાવિ કાર્યક્રમ માટે પ્રેરણાસ્ત્રોત બનવાની ઈચ્છા ધરાવે છે.

સંગઠનને પ્રોત્સાહન આપવું :-

કેટલાક સમુદાય સરળતાથી સંગઠિત થવામાં નિષ્ક્રિય હોય છે. આવી પરિસ્થિતિમાં કાર્યકર ધીરજપૂર્વક સંગઠન સ્થાપિત કરવામાં સહાય કરે છે. આ કાર્ય સરળ નથી અને તે માટે કાર્યકરે ખૂબ ધીરજપૂર્વક અને જહેમતપૂર્વક કામગીરી કરવી પડે છે. આમાં ક્યારેક તેની સાચી કસોટી પણ થઈ જાય છે.

આંતર વૈયક્તિક સંબંધોમાં વૃદ્ધિ :-

કાર્યકરે સમુદાયના સભ્યોની સાથે તથા તેમની વચ્ચે અંદરોઅંદર તથા બીજાઓ સાથે ઉત્તમ અને સ્વસ્થ આંતર વૈયક્તિક સંબંધોમાં સંતોષની માત્રાને વધારવા અને સહકારની ભાવના વધારવામાં સહાય કરે છે. જેથી વ્યક્તિ-વ્યક્તિ વચ્ચે, વ્યક્તિ અને જૂથ સાથે, વ્યક્તિ અને સમુદાય સાથે, જૂથ અને સમુદાય વચ્ચે અને સમુદાયને અંદરોઅંદર

સંબંધોમાં સહકાર અને સહયોગ વધી શકે અને સંબંધ દ્રઢ બની શકે.

સામાન્ય ઉદ્દેશ પર ભાર મૂકવો :-

સામુદાયિક સાધનો અને પ્રભાવશાળી તેમજ અસરકારક આયોજનના વિકાસ માટે સામાન્ય ઉદ્દેશો પર ભાર મૂકવો તથા તેનો સામાન્ય રીતે સ્વીકાર થાય તે પણ કાર્યકરની એક મહત્વની ભૂમિકા છે. કાર્યકરે પ્રથમ સમુદાયની સામાન્ય સમસ્યાઓને જ સમાધાન કે ઉકેલ માટે પસંદ કરવી જોઈએ. જેથી સમગ્ર સમુદાયોને તેની સાથે સાંકળી શકાય.

૩. વિશેષજ્ઞ તરીકેની ભૂમિકા :-

કાર્યકર્તા એક વિશેષજ્ઞ અને જાણકાર અનુભવી વ્યક્તિના રૂપમાં તેના સમુદાય વિશેના જ્ઞાન અને અનુભવોના આધારે સમુદાય સાથે પરામર્શ કરે છે. આ પરામર્શ સંશોધન સંબંધિત તથ્યો, પૂર્વાનુભવ, સાધનસામગ્રી વગેરે પર આધારિત હોય છે. તે પોતાના વિશિષ્ટ જ્ઞાન અને અનુભવ દ્વારા સમુદાયને સ્વયં નિર્ણય લેવા માટે માર્ગદર્શન આપે છે. પોતે જાતે તેમાં સંકળાયા વિના સમુદાયને તે આ દિશામાં અસરકારક રીતે પ્રવૃત્ત કરી શકે છે. આ ભુમિકામાં નીચે દર્શાવેલા દ્રષ્ટિકોણનો સમાવેશ થાય છે.

સામુદાયિક નિદાન :-

કાર્યકર સમુદાયની વિશેષતા, અભિરૂચી અને આવશ્યકતાઓ જાણીને સમસ્યાનું નિદાન કરવાના હેતુ માટે સંબંધ સ્થાપે છે.

સંશોધનનું કૌશલ્ય :-

કાર્યકરમાં એક વિશેષ ગુણ અને ઉચિત અનુભવ હોવો જેથી તે સંશોધનની પધ્ધતિઓનો નિપૂણતાપૂર્વક ઉપયોગ કરી શકે.

અન્ય સમુદાયો વિશે જાણકારી :-

કાર્યકરને અન્ય સમુદાયોમાં થયેલા સંશોધન, અધ્યયન અને પ્રયોગાત્મક કાર્યો વિશેની માહિતી હોવી જોઈએ. આ માહિતી તે સમુદાયને આપે છે. જેથી સમુદાયનો વિકાસ થાય છે તથા બીજા સમુદાયમાં થયેલી ત્રુટીઓ અને ખામીઓથી બચી શકાય છે.

પધ્ધતિઓ અંગે પરામર્શ :-

કાર્યકરને સંગઠન અને તેની કાર્યપધ્ધતિઓ વિશે જાણકારી હોય છે. તેના આધારે

કયા પ્રકારની પધ્ધતિ અપનાવવી તેમજ સભ્યો કઈ પધ્ધતિથી કામ કરશે તો તેનો કેવો નિષ્કર્ષ નીકળશે તે જણાવી શકે છે. આવા અનુમાન ૧૦૦ ટકા સાચા જ પડે તે આવશ્યક નથી, પરંતુ મોટેભાગે પોતાના જ્ઞાન અને અનુભવથી તે સચોટ અનુમાનની અપેક્ષા રાખી શકે છે.

તકનિકી માહિતી :-

કાર્યકરને તકનિકી યોજનાઓમાં સમુદાયને સાધનસામગ્રી પ્રાપ્ત કરવા માટે પૂરતી જાણકારી હોવી જોઈએ. જેથી યોજનામાં કેવી સામગ્રી તથા તે ક્યાંથી અને કેવી રીતે ઉપલબ્ધ થશે તે જણાવી શકે છે. તે ઉપરાંત કાર્યકરને સ્વૈચ્છીક સંસ્થાઓ, રાજકીય સંસ્થાઓ, આંતરરાષ્ટ્રીય સંગઠનો અને વિશેષજ્ઞોની સેવાઓ પ્રાપ્ત કરવા માટેની પધ્ધતિ વિશે વૈજ્ઞાનિક જાણકારી હોવી જોઈએ. આવી જાણકારી કાર્યકર સમુદાયને વિશેષ ઉપયોગથી પ્રદાન કરી શકે છે.

મૂલ્યાંકન :-

સમુદાયના અંતર્ગત કાર્યો, ક્રિયાઓ અને કાર્યપધ્ધતિનું મૂલ્યાંકન પણ કાર્યકરે સમયાંતરે કરવાનું હોય છે. તેથી કાર્યકરમાં મૂલ્યાંકન કરવાની ક્ષમતા હોવી જોઈએ. આવું મૂલ્યાંકન તદ્દન વસ્તુનિષ્ઠ અને હેતુલક્ષી બનવું જોઈએ. ખોટા આંકડાઓની ઈન્દ્રજાળ આમાં અભિપ્રેત નથી. સમુદાયની શક્તિઓ અને મર્યાદાઓનું સાચું ચિત્ર તેમાંથી બહાર આવવું જોઈએ અને ક્યાં કેવી ક્ષતિ થઈ તે સ્પષ્ટ રીતે અંકિત થવું જોઈએ, જેથી ભવિષ્ય અંગે દિશાસૂચન મળી રહે.

૪. સામાજિક ચિકિત્સક તરીકે ભૂમિકા :-

વ્યાવસાયિક સામાજિક કાર્યકર સમુદાયમાં સામાજિક ચિકિત્સક તરીકે મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. અહીં ઉપચારનું તાત્પર્ય સામુદાયીક ઉપચાર છે. જો કે સામુદાયીક ચિકિત્સકની ભૂમિકાની જરૂરીયાત ઘણી ઓછી પડે છે. તો પણ સામુદાયીક કાર્યકરની આ ભૂમિકાનું એક અનન્ય સ્થાન છે. આ ઉપચારની આવશ્યકતા સમુદાયમાં કાર્ય કરતા કાર્યકર સભ્યોને જ વિશેષ પડે છે. આ અર્થમાં વૈયક્તિકરણની જરૂરીયાત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. તે માટે સમય, વ્યક્તિની પરિસ્થિતિ અને મુશ્કેલીઓનો અભ્યાસ

કરવામાં આવે છે. સમુદાયના સંઘર્ષને દૂર કરીને અનુકૂળતા ઉભી કરવી તે ચિકિત્સકના રૂપમાં કાર્યકરની જવાબદારી બને છે. આવો ઉપચાર કરવા માટે તજજ્ઞની કુશળતા અને વસ્તુનિષ્ઠતા પણ હોવા જોઈએ.

૧૦. સામુદાયિક સંગઠનના ચરણો

(STEPS OF COMMUNITY ORGANIZATION)

Sanderson & Polson દ્વારા આપવામાં આવેલ સામુદાયિક સંગઠનના નીચે મુજબના ચરણો છે.

(૧) સમુદાયનું વિશ્લેષણ અને નિદાન :-

સૌ પ્રથમ એ આવશ્યક છે કે સમુદાયના વિષય પર પૂર્ણ રૂપથી જાણકારી પ્રાપ્ત કરવી. સામુદાયિક પ્રથાઓ અને પરંપરાઓ, રીતરિવાજો અને મનોવૃત્તિઓ, સામાજિક સંબંધો અને સંઘર્ષો, સામુદાયિક નેતાઓ અને પરસ્પર વિરોધી શક્તિઓના વિષય પર જાણકારી પ્રાપ્ત કરવી આવશ્યક છે.

(૨) સમુદાય વિકાસ :-

સામાન્ય આવશ્યકતાઓની દિશામાં સામાન્ય રૂચી વિકસીત કરવી એ એક મૌલિક સમસ્યા છે. સમુદાયને ક્રિયાશીલ બનાવવા માટે ઉન્નતીની ઈચ્છા અને વર્તમાન પરિસ્થિતિની આ સંતુષ્ટી વિકસીત કરવી આવશ્યક છે.

(૩) પરિસ્થિતિની પરિભાષા :-

સમુદાયનું વિશ્લેષણ, નિદાન અને સામુદાયીક વિકાસ પછી જ સામુદાયિક પરિસ્થિતિની પરિભાષા આપી શકીએ છીએ. પરિસ્થિતિની પરિભાષાનો અર્થ : "એ નક્કી કરવાનું હોય છે કે જે સમુદાયના લોકો શેનાથી વંચીત છે અને એ કયા પ્રકારે મત મેળવી અને એ મતોને નજર સમક્ષ રાખી પરિસ્થિતિનો પુનઃ વિચાર કરવામાં આવે.

૪) ઔપચારિક સંગઠન :-

સમુદાયના સંગઠનનો પ્રકાર સમુદાયના આકાર અને વર્તમાન સંગઠનોની જટીલતા

પર આધાર રાખે છે. મોટા સંગઠનોમાં કે જ્યાં સંગઠનોની સંખ્યા વધારે હોય છે. જે સંગઠન બને છે તે સમન્વયાત્મક રૂપ છે. તેનો ઉદ્દેશ્ય વર્તમાન સદ્રશ્ય સંગઠનોનો સહયોગ પ્રાપ્ત કરવો અને તેને સમન્વીત કરવો તે છે.

(૫) સર્વેક્ષણ :-

ઔપચારિક સંગઠનના નિર્માણ પછી સામુદાયિક સમસ્યાઓનું સર્વેક્ષણ કરવું આવશ્યક હોય છે. સર્વેક્ષણનો ઉદ્દેશ્ય તથ્યોને ઓળખવાનો છે. શરૂઆતમાં એક અથવા બે સમસ્યા ઉપર ધ્યાન કેન્દ્રીત કરી અને એ સમસ્યાઓનો ઉકેલ લાવવા માટે તથ્યો સર્વેક્ષણ દ્વારા એકત્રીત કરવામાં આવે.

(૯) કાર્યક્રમ :-

કાર્યક્રમનું નિર્માણ કરતી વખતે સર્વ પ્રથમ એ જોવામાં આવે છે કે કઈ આવશ્યકતા એવી છે જે પૂરી કરવા માટે સમુદાયના સભ્યોને વધારે રૂચી છે. જ્યારે સમુદાયનું સંગઠન બની જાય છે ત્યારે પૂરા વર્ષનો નિશ્ચિત કાર્યક્રમ ઘડવામાં આવે છે અને પ્રત્યેક યોજના માટે વિશેષ ઉદ્દેશ્ય નક્કી કરવામાં આવે છે.

(૭) નેતૃત્વ :-

જ્યાં સુધી સંગઠનમાં પ્રભાવશાળી નેતૃત્વ ન હોય ત્યાં સુધી કાર્યક્રમ અને ઉદ્દેશ્યનું કોઈ મહત્વ રહેતું નથી. એટલા માટે અતી આવશ્યક છે કે સમુદાયમાંથી જ કોઈ વ્યક્તિ નેતૃત્વનો સ્વીકાર કરે. શક્ય છે કે સમુદાયની બહારની કોઈ વ્યક્તિ આવશ્યકતાની ચેતના ઉત્પન્ન કરે, પરંતુ નેતૃત્વની અંતીમ જવાબદારી તો સમુદાયની અંદની જ વ્યક્તિ લે તે આવશ્યક છે.

૧૧. સામુદાયિક પરિષદ તથા સામુદાયિક દાનપેટી (COMMUNITY, COUNCIL & COMMUNITY CHEST)

અમેરિકાના નગરો તથા મહાનગરોમાં સામુદાયિક પરિષદ તથા સામુદાયિક દાનપેટી એ સામુદાયિક સંગઠનની પ્રાથમિક અને પ્રમુખદ જરૂરીયાત માનવામાં આવે છે. સામુદાયિક કલ્યાણ પરિષદ ઘણું સારું કાર્ય કરી રહી છે. જેના ત્રણ પ્રકાર છે.

- (૧) પરંપરાગત સામાજિક સંસ્થાઓની પરિષદ
- (૨) સામુદાયિક કલ્યાણ પરિષદ
- (૩) વિશેષીકૃત પરિષદ

પ્રથમ પ્રકારની પરિષદ સમાજ કલ્યાણ વિભાગ સાથે સંબંધીત છે. સામુદાયિક કલ્યાણ પરિષદ સામાન્ય તથા સમાજ કલ્યાણ સંબંધીત છે. તે સામાજિક સંસ્થાઓને સમન્વીત પણ કરે છે. સાથે સાથે આ પરિષદ સ્વાસ્થ્ય પરિષદ અને કલ્યાણ કાર્યક્રમોમાં સુધારો પણ લાવે છે.

પરિષદ એ એક સ્વૈચ્છીક સંસ્થા છે. જેનું કાર્ય તથ્યો શોધવા, નિયોજન કરવું, વાર્તાલાપનો પ્રારંભ કરવો અને આગળ ધપાવવો, સંસ્થાઓની કાર્યાત્મકતાને આગળ ધપાવવી તથા સામાજિક ક્રિયાને પ્રોત્સાહન આપવું. સામુદાયિક દાનપેટીનું મહત્વનું કાર્ય સંસ્થાઓને નાણાકીય સહાયતા કરવા માટે ધન રાશી એકત્રીત કરવાનું છે.

સામુદાયીક વિકાસ એ એક પ્રક્રિયા છે જેના દ્વારા સામાન્ય રૂપથી આર્થિક તથા સામાજિક ઉન્નતી કરવાનો પ્રયાસ થાય છે. સમુદાય પોતે જ આ ઉપાયોનો પ્રયત્ન કરે છે. જેથી આર્થિક તેમજ સામાજિક પરિસ્થિતીમાં સુધારો લાવી શકાય. સામુદાયીક વિકાસમાં માનવ કલ્યાણ માટે બે પ્રકારની શક્તિઓ હોવી આવશ્યક છે.

- (૧) સહયોગ, આત્મ સહાયતા અને આત્મસાત કરવાની યોગ્યતા.
- (૨) સામુદાયીક તથા આર્થિક ક્ષેત્ર સંબંધીત તકનીકી જ્ઞાનની ઉપલબ્ધતા.

સામુદાયિક વિકાસ અંતર્ગત સમુદાયનો સામાજિક, આર્થિક અને સાંસ્કૃતિક દિશાઓમાં સુધારો કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવે છે. સામુદાયીક વિકાસ માટે નીચેના

- (૧) સ્થાનિક નેતૃત્વને પ્રોત્સાહન આપવું.
- (૨) મહિલાઓ અને યુવકોનાં કાર્યક્રમોમાં સહભાગી બની એ કાર્યક્રમને સફળતાના પંથ પર આગળ વધારવું.
- (૩) સ્વૈચ્છીક સંસ્થાઓના સ્ત્રોતોનો વધારેમાં વધારે ઉપયોગ કરવો.
- (૪) જનસમુદાયોની મનોવૃત્તિઓમાં બદલાવ લાવવો આવશ્યક છે.

संदर्भसूचि

१. **समाजकार्य** : संगीता तेज, तेजस्कर पाण्डेय
२. **समाजकार्य क्या है ?** : संगीता तेज, तेजस्कर पाण्डेय
३. **समाजकार्य, इतिहास, दर्शन एवं प्रणालीया** : डो. सुरेन्द्र सिंह,
डो. पी. डी. मिश्र
४. **समाजकार्य** : एपी. सिंह, ए. एन. सिंह
५. **व्यावसायिक संगठन एवं प्रबन्ध** : दिनेश शर्मा
६. www.licenseprep.com
७. Christ college, Department of Social Work, Lecturer - Sakanya Satish
From Notes (Banglore-25094, 2007)
८. **सामाजिक जूथकार्य** : अक्षेश त्राडा, परेश जानी
९. **समाजकार्यनी पद्धतिओ-१** : उमेश डी. कासुन्द्रा