

CHAPTER - 2

By: Dr. Praveenkumar

Teaching Assistant

Dept. of Social Work,

Karnataka State Akkamahadevi Women's University, Vijayapura

Email: praveenkumarsw88@gmail.com

Contact no: 9481172324

Unit-II

Theories of Social Group Work:

- Theories applicable to group work practice.
- Models in group work practice.
- Values and Principles in group work
- Assumptions underlying social group work.
- Factors of group formation.
- Formulation of goals.
- Identification of problems for work.
- Pre-group and Initial Phase: Planning model.
- Characteristics of pre group phase.
- Group structures.
- Facilitation skills and role of worker in pre-group and initial phase.
- ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯದ ಅಭ್ಯಾಸಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು.
- ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯದ ಅಭ್ಯಾಸದ ಮಾದರಿಗಳು.
- ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯದ ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ತತ್ವಗಳು.
- ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಉದ್ದೇಶಗಳು.
- ಗುಂಪು ರಚನೆಯ ಅಂಶಗಳು.
- ಗುರಿಗಳ ಸೂತ್ರೀಕರಣ.
- ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು.
- ಪೂರ್ವ ಗುಂಪು ಮತ್ತು ಆರಂಭಿಕ ಹಂತ: ಯೋಜನೆ ಮಾದರಿ.
- ಪೂರ್ವ ಗುಂಪು ಹಂತದ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು.
- ಗುಂಪು ರಚನೆಗಳು.
- ಪೂರ್ವ-ಗುಂಪು ಮತ್ತು ಆರಂಭಿಕ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನುಕೂಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪಾತ್ರ.

Introduction:

- A theory is a set of ideas that helps to explain why something happens or happened in a particular way, and to predict likely prospectively predict” outcomes in the future.
- Thompson’s definition includes similar ideas: An attempt to explain...a framework for understanding...a set of ideas linked together to help us make sense of a particular issue.
- ಒಂದು ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಏನು ಸಂಭವಿಸಿದೆ ಅಥವಾ ಏನಾಯಿತು ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಮತ್ತು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ ಊಹಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ವಿಚಾರಗಳ ಒಂದು ಗುಂಪಾಗಿದೆ.
- ಥಾಂಪ್ಸನ್‌ನ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವು ಇದೇ ರೀತಿಯ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ: ವಿವರಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನ... ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಚೌಕಟ್ಟು... ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಷಯದ ಅರ್ಥವನ್ನು ನಮಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ಒಟ್ಟಿಗೆ ಜೋಡಿಸಲಾದ ವಿಚಾರಗಳ ಒಂದು ಸೆಟ್.

Introduction:

■ It may be logical to group these theories in broader categories e.g.

1. Theories of evolution,
2. Theories of personality (development) & learning theories,
3. Theories of social organization and social change,
4. Theories of social stratification,
5. Theories of individual and group behavior,
6. Theories of deviance, crime and correction,
7. Theories of economic growth and development,
8. theories of group dynamics and leadership,
9. Theories of social work (clinical practice) etc.

■ ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ವಿಶಾಲ ವರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ಗುಂಪು ಮಾಡುವುದು ತಾರ್ಕಿಕವಾಗಬಹುದು ಉದಾ.

1. ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು,
2. ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು (ಅಭಿವೃದ್ಧಿ) ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು,
3. ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು,
4. ಸಾಮಾಜಿಕ ಶ್ರೇಣೀಕರಣದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು,
5. ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಗುಂಪು ನಡವಳಿಕೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು,
6. ಅಪರಾಧ ಮತ್ತು ತಿದ್ದುಪಡಿಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು,
7. ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು,
8. ಗುಂಪು ಚಲನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು,
9. ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು (ಕ್ಲಿನಿಕಲ್ ಅಭ್ಯಾಸ) ಇತ್ಯಾದಿ.

Introduction:

- These theories have been borrowed from other disciplines viz. psychiatry, psychology, sociology, anthropology, economics, criminology, political science, theology, philosophy, administration etc.

- ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಇತರ ವಿಭಾಗಗಳಿಂದ ಎರವಲು ಪಡೆಯಲಾಗಿದೆ. ಮನೋವೈದ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ, ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ, ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ, ಮಾನವಶಾಸ್ತ್ರ, ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ, ಅಪರಾಧಶಾಸ್ತ್ರ, ರಾಜಕೀಯ ವಿಜ್ಞಾನ, ಧರ್ಮಶಾಸ್ತ್ರ, ತತ್ವಶಾಸ್ತ್ರ, ಆಡಳಿತ ಇತ್ಯಾದಿ.

Introduction:

- Theories in social group work help to understand this group behaviour.
- Since a particular way of group behaviour is the main modality for fulfilling needs or in other words for bringing change in the environment or in the member's intrapersonal or interpersonal relationships, social group work uses various models or approaches to accomplish group goals.

- ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪಿನ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿನ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಈ ಗುಂಪಿನ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
- ಗುಂಪು ನಡವಳಿಕೆಯ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಧಾನವು ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಮುಖ್ಯ ವಿಧಾನವಾಗಿದೆ ಅಥವಾ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ತರಲು ಅಥವಾ ಸದಸ್ಯರ ಅಂತರ್ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಅಥವಾ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಗುಂಪು ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪು ಕೆಲಸವು ವಿವಿಧ ಮಾದರಿಗಳು ಅಥವಾ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತದೆ.

- 'Theory' is a believable or scientifically acceptable general principle or body of facts offered to explain phenomena.
- For example, Social Learning Theory describes how human behaviour is a product of environmental, social and personal factors.
- In the context of group work, theories are on the whole scientifically accepted facts or statements for understanding individuals and their relationships with others.
- Therefore, group work is based on eclectic theory of individuals and groups.
- There are no independent theories as such in social group work method, but in the core of social group work practice, we use theories of individual dynamics and theories of group dynamics borrowed from various disciplines for understanding group behaviour.

- 'ಸಿದ್ಧಾಂತ' ಎನ್ನುವುದು ಒಂದು ಸಮರ್ಥನೀಯ ಅಥವಾ ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಸ್ವೀಕಾರಾರ್ಹವಾದ ಸಾಮಾನ್ಯ ತತ್ವ ಅಥವಾ ವಿದ್ಯಮಾನಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ನೀಡಲಾಗುವ ಸತ್ಯ ಸಂಗತಿಗಳು.
- ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಲಿಕೆ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಮಾನವ ನಡವಳಿಕೆಯು ಪರಿಸರ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಂಶಗಳ ಉತ್ಪನ್ನವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ.
- ಗುಂಪು ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಇತರರೊಂದಿಗೆ ಅವರ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಸಂಪೂರ್ಣ ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಸಂಗತಿಗಳು ಅಥವಾ ಹೇಳಿಕೆಗಳಲ್ಲಿವೆ.
- ಆದ್ದರಿಂದ, ಗುಂಪು ಕೆಲಸವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ಸಾರಸಂಗ್ರಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ.
- ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪು ಕೆಲಸದ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸ್ವತಂತ್ರ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪು ಕೆಲಸದ ಅಭ್ಯಾಸದ ತಿರುಳಿನಲ್ಲಿ, ಗುಂಪು ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನಾವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಚಲನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳಿಂದ ಎರವಲು ಪಡೆದ ಗುಂಪು ಚಲನಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತೇವೆ.

Theories of Group Work

ಗುಂಪು ಕೆಲಸದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು

1. Four Motors Theory of Andrew Van de Ven and Marshall Scott Poole
2. Three Linear Phases of Schutz
3. Tuckman's linear model
4. Psychoanalytic Theory
5. Needs ABC Model
6. Mutual aid model
7. Psychotherapeutic and Person centered model
8. Guided group interaction model
9. Kurt Lewin's Model

1. ಆಂಡ್ರ್ಯೂ ವ್ಯಾನ್ ಡಿ ವೆನ್ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಷಲ್ ಸ್ಕಾಟ್ ಪೂಲೆ ಅವರ ನಾಲ್ಕು ಮೋಟಾರ್ಸ್ ಸಿದ್ಧಾಂತ
2. ಷುಟ್ಮನ್ ಮೂರು ರೇಖೀಯ ಹಂತಗಳು
3. ಟಕ್ಮನ್ ಅವರ ರೇಖೀಯ ಮಾದರಿ
4. ಮನೋವಿಶ್ಲೇಷಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ
5. ಅವಸ್ಯಕ ಎಬಿಸಿ ಮಾದರಿ
6. ಪರಸ್ಪರ ನೇರವು ಅಥವಾ ಸ್ವಸಹಾಯ ಮಾದರಿ
7. ಮನೋಚಿಕಿತ್ಸಕ, ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿ ಕೇಂದ್ರಿತ ಮಾದರಿ
8. ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಗುಂಪು ಸಚಿವಹನ ಮಾದರಿ
9. ಕರ್ಟ್ ಲೆವಿನ್ ಮಾದರಿ

Four Motors Theory of Andrew Van de Ven and Marshall Scott Poole

- The four "motors" theory viz., Life Cycle, Teleological, Dialectical, Evolutionary are evolved to bring a desirable change in the group.
- Life-Cycle Theory: The Life cycle theory describes the process of change as the unfolding of a prescribed and linear sequence of stages following a program that is prefigured at the beginning of the cycle.
- Teleological Theory: The Teleological theory describes change as a purposeful movement toward one or more goals, with adjustments based on feedback from the environment.
- ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲು ನಾಲ್ಕು "ಮೋಟಾರ್ಸ್" ಸಿದ್ಧಾಂತ ರೂಪಗೊಂಡಿದ್ದು, ಇದು ಜೀವನ ಚಕ್ರ, ಟೆಲಿಲಾಜಿಕಲ್, ವಿಕಾಸಾತ್ಮಕ ರೂಪಗೊಂಡಿವೆ.
- ಜೀವನ ಚಕ್ರ ಸಿದ್ಧಾಂತ: ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಜೀವನ ಚಕ್ರ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ, ಇದು ಚಕ್ರದ ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ಪೂರ್ವನಿರ್ಧಾರಿತವಾದ ಒಂದು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ನಂತರದ ಹಂತಗಳ ನಿಗದಿತ ಮತ್ತು ರೇಖೀಯ ಅನುಕ್ರಮವನ್ನು ಬಿಚ್ಚಿಡುತ್ತದೆ.
- ಟೆಲಿಯೋಲಾಜಿಕಲ್ ಥಿಯರಿ: ಟೆಲಿಲಾಜಿಕಲ್ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಪರಿಸರದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಒಂದು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಗುರಿಗಳತ್ತ ಒಂದು ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ಚಲನೆ ಎಂದು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ.

Four Motors Theory of Andrew Van de Ven and Marshall Scott Poole

- **Dialectical Theory:** The Dialectical theory describes the change as emerging from conflict between opposing entities and eventual synthesis leading to the next cycle of conflict.
- **Evolutionary Theory:** The Evolutionary theory describes change as emerging from a repeated cycle of variation, selection and retention and generally apply to change in a population rather than change within an entity over time
- **ಡಯಲೆಕ್ಟಿಕ್ ಥಿಯರಿ:** ಡಯಲೆಕ್ಟಿಕ್ ಥಿಯರಿ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಎದುರಾಳಿ ಘಟಕಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಘರ್ಷದಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಸಂಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಮುಂದಿನ ಚಕ್ರಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ.
- **ವಿಕಸನ ಸಿದ್ಧಾಂತ:** ವಿಕಸನ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಪುನರಾವರ್ತಿತ ವ್ಯತ್ಯಾಸ, ಆಯ್ಕೆ ಮತ್ತು ಧಾರಣೆ ಚಕ್ರದಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮುತ್ತದೆ ಎಂದು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕಾಲಾನಂತರದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಘಟಕದೊಳಗೆ ಬದಲಾಗುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ

Three Linear Phases of Schutz

ಷುಟ್ಜ್‌ನ ಮೂರು ರೇಖೀಯ ಹಂತಗಳು

- The three stages in group development suggested by Schutz are the Inclusion Phase, the Control Phase, and the Affection Stage.
- **Stage 1: Inclusion:** This is the desire to connect and associate with other people.
- This is a period when group members are becoming familiar with each other, though they have not yet formed close ties.

- ಷುಟ್ಜ್ ಸೂಚಿಸಿದ ಗುಂಪು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಮೂರು ಹಂತಗಳು ಯಾವುವೆಂದರೆ: ಸೇರ್ಪಡೆ ಹಂತ, ನಿಯಂತ್ರಣ ಹಂತ ಮತ್ತು ವಾತ್ಸಲ್ಯ ಹಂತ.
- ಹಂತ 1: ಸೇರ್ಪಡೆ: ಇದು ಇತರ ಜನರೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕ ಸಾಧಿಸುವ ಮತ್ತು ಸಂಯೋಜಿಸುವ ಕಾರ್ಯ.
- ಇದು ಇನ್ನೂ ನಿಕಟ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸದಿದ್ದರೂ ಗುಂಪು ಸದಸ್ಯರು ಪರಸ್ಪರ ಪರಿಚಯವಾಗುತ್ತಿರುವ ಅವಧಿ.

Three Linear Phases of Schutz ಷುಟ್ಜ್‌ನ ಮೂರು ರೇಖೀಯ ಹಂತಗಳು

- **Stage 2: Control:** This concerns power, authority, status, influence and decision-making.
- At this stage, the group starts to differentiate and develop a social structure.
- People are ascribed roles and functions, positions and ranks. Group members often compete against any formal authority vested in the group leader.
- The discomfort of creating and adjusting to a new social structure can manifest itself in a variety of behaviours such as: hostility, scapegoating, withdrawal, sub-grouping, power struggles and deviance which take members away from each other and pit them against each other.
- ಹಂತ 2: ನಿಯಂತ್ರಣ: ಇದು ಶಕ್ತಿ, ಅಧಿಕಾರ, ಸ್ಥಿತಿ, ಪ್ರಭಾವ ಮತ್ತು ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.
- ಈ ಹಂತದಲ್ಲಿ, ಗುಂಪು ಸಾಮಾಜಿಕ ರಚನೆಯನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಲು ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುತ್ತದೆ.
- ಜನರು ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು, ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಯಾವುದೇ ನಾಯಕನ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಸ್ಪರ್ಧಿಸುತ್ತಾರೆ.
- ಹೊಸ ಸಾಮಾಜಿಕ ರಚನೆಯನ್ನು ರಚಿಸುವ ಮತ್ತು ಹೊಂದಿಸುವ ಅಸ್ವಸ್ಥತೆಯು ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ನಡವಳಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟವಾಗಬಹುದು: ಹಗೆತನ, ಬಲಿಪಶು, ಹಿಂತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಉಪ-ಗುಂಪು, ಅಧಿಕಾರ ಹೋರಾಟಗಳು ಮತ್ತು ವಿಪರೀತಗಳು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ದೂರವಿರಿಸಿ ಪರಸ್ಪರ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಹಾಯಿಸುತ್ತವೆ.

Three Linear Phases of Schutz ಷುಟ್ಜ್‌ನ ಮೂರು ರೇಖೀಯ ಹಂತಗಳು

- **Stage 3: Affection:** the ‘affection’ phase is about building emotional ties and deciding on the degree of closeness within the team.
 - This is referred to as ‘intimacy’ or ‘norming’ in other models.
 - Participation and involvement increase. Members are more sensitive to each other.
 - The interpersonal relationships stabilize and it is possible to observe the heightened emotional feeling between pairs of members, triads, and sub-groups.
- **ಹಂತ 3: ವಾತ್ಸಲ್ಯ:** ‘ವಾತ್ಸಲ್ಯ’ ಹಂತವು ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸುವುದು ಮತ್ತು ತಂಡದೊಳಗಿನ ನಿಕಟತೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು.
 - ಇದನ್ನು ಇತರ ಮಾದರಿಗಳಲ್ಲಿ ‘ಅನ್ಯೋನ್ಯತೆ’ ಅಥವಾ ‘ನಾರ್ಮಿಂಗ್’ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.
 - ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಸದಸ್ಯರು ಪರಸ್ಪರ ಹೆಚ್ಚು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
 - ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸ್ಥಿರಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಜೋಡಿ ಸದಸ್ಯರು, ತ್ರಿಕೋನಗಳು ಮತ್ತು ಉಪ-ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವಿನ ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದು.

Tuckman's linear model

ಟಕ್ಮನ್ ಅವರ ರೇಖೀಯ ಮಾದರಿ

- In 1965, a psychologist named Bruce Tuckman said that teams go through 5 stages of development: forming, storming, norming, performing and adjourning.
- The stages start from the time that a group first meets until the project ends.
- 1965 ರಲ್ಲಿ, ಬ್ರೂಸ್ ಟಕ್ಮನ್ ಎಂಬ ಮನಶ್ಚಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ ತಂಡಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು 5 ಹಂತಗಳ ಮೂಲಕ ಸಾಗುತ್ತವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು: ಫಾರಮಿಂಗ್, ಸ್ಟಾರ್ಮಿಂಗ್, ನಾರ್ಮಿಂಗ್, ಪರಫಾರಮಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಅಡ್ಜೂರಿಂಗ್.
- ಒಂದು ಗುಂಪು ಮೊದಲು ಭೇಟಿಯಾದ ಸಮಯದಿಂದ ಯೋಜನೆ ಮುಗಿಯುವವರೆಗೆ ಹಂತಗಳು ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತವೆ.

Forming

Team acquaints and establishes ground rules. Formalities are preserved and members are treated as strangers.



Storming

Members start to communicate their feelings but still view themselves as individuals rather than part of the team. They resist control by group leaders and show hostility.



Norming

People feel part of the team and realize that they can achieve work if they accept other viewpoints.



Performing

The team works in an open and trusting atmosphere where flexibility is the key and hierarchy is of little importance.

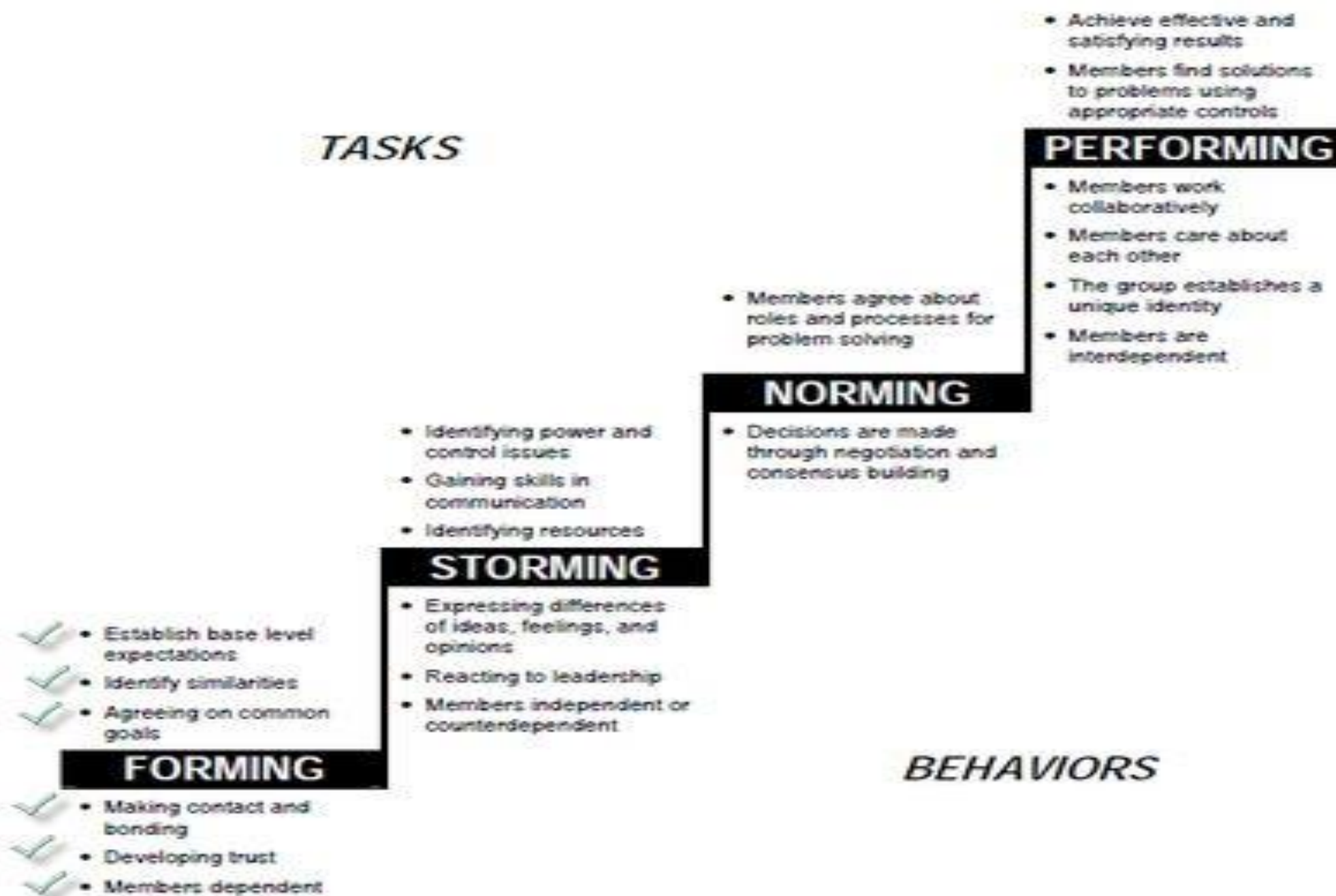


Adjourning

The team conducts an assessment of the year and implements a plan for transitioning roles and recognizing members' contributions.



Tuckman's Team Development Model



Finish

Development of team

Start

Stage 5 Adjourning: Having completed their task the group dissolves. Members will share either a sense of loss or relief, depending on the outcome of the task.

Stage 4 Performing: Confidence grows both individually and with other members of the group as they work towards a common goal.

Stage 3 Norming: The group find ways of resolving conflict and begin to emerge as a cohesive unit. Criticisms and feedback are given constructively and members start co-operating with one another.

Stage 2 Storming: Conflict occurs as personal agendas come to light. Members assert themselves and start questioning decisions and challenging authority.

Stage 1 Forming: Members start interacting and try to work out what is expected of them. Excitement and enthusiasm is mixed with fear and uncertainty.

Psychodynamic / Psychoanalytic Theory

ಮನೋವಿಶ್ಲೇಷಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ

- Freud conceptualised that the human mind has two broad systems. One he described as conscious, pre-conscious and unconscious and the other as Id, Ego and Super Ego.
- Freud suggested that mind was composed of thoughts (ideas), feelings, instincts, drives, conflicts and motives. Most of these elements are located in the unconscious or preconscious.
- ಮಾನವನ ಮನಸ್ಸು ಎರಡು ವಿಶಾಲ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಎಂದು ಫ್ರಾಯ್ಡ್ ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಂಡ. ಒಂದು ಅವರು ಪ್ರಜ್ಞೆ, ಪೂರ್ವ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಮತ್ತು ಸುಪ್ರಾವಸ್ಥೆ, ಮತ್ತು ಇನ್ನೊಂದನ್ನು ಈಡ್, ಇಗೊ ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ ಇಗೊ ಎಂದು ಬಣ್ಣಿಸಿದರು.
- ಮನಸ್ಸು ಆಲೋಚನೆಗಳು (ಆಲೋಚನೆಗಳು), ಭಾವನೆಗಳು, ಪ್ರವೃತ್ತಿ, ಸಂಘರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದೆ ಎಂದು ಫ್ರಾಯ್ಡ್ ಸೂಚಿಸಿದರು. ಈ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಂಶಗಳು ಸುಪ್ರಾವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಪ್ರಜ್ಞಾಹೀನ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುತ್ತವೆ.

Psychodynamic / Psychoanalytic Theory

ಮನೋವಿಶ್ಲೇಷಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ

- Id represents the basic needs and drives such as hunger, thirst, sex and self preservation, which support other personality factors.
- Ego acts as the rational component of the mind which controls the thinking of the mind.
- Super ego serves as the conscience/ Sprit by indicating what is right and wrong socially and morally.
- ಈದ್ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳಾದ ಹಸಿವು, ಬಾಯಾರಿಕೆ, ಲೈಂಗಿಕತೆ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂ ಸಂರಕ್ಷಣೆಯಂತಹ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತದೆ, ಇದು ಇತರ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ.
- ಅಹಂ ಮನಸ್ಸಿನ ತರ್ಕಬದ್ಧ ಅಂಶವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ ಅದು ಮನಸ್ಸಿನ ಆಲೋಚನೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತದೆ.
- ಸೂಪರ್ ಇಗೋ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ನೈತಿಕವಾಗಿ ಯಾವುದು ಸರಿ ಮತ್ತು ತಪ್ಪು ಎಂದು ಸೂಚಿಸುವ ಮೂಲಕ ಆತ್ಮಸಾಕ್ಷಿಯಂತೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ.

ABC model / ಎ.ಬಿ.ಸಿ. ಮಾದರಿ

- The ABC model Psychologist and researcher Dr. Albert Ellis created the ABC model to help us understand the meaning of our reactions to adversity:

- *A is the adversity—the situation or event.*
- *B is our belief—our explanation about why the situation happened.*
- *C is the consequence—the feelings and behaviours that our belief causes.*

- ಎಬಿಸಿ ಮಾದರಿ ಮನಶ್ಚಿಕಿತ್ಸಕ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧಕ ಡಾ. ಆಲ್ಬರ್ಟ್ ಎಲ್ಲಿಸ್ ಎಬಿಸಿ ಮಾದರಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದು, ಪ್ರತಿಕೂಲತೆಗೆ ನಮ್ಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳ ಅರ್ಥವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ:

- *ಎ ಎಂದರೆ ಪ್ರತಿಕೂಲತೆ-ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಅಥವಾ ಘಟನೆ.*
- *ಬಿ ನಮ್ಮ ನಂಬಿಕೆ-ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಏಕೆ ಸಂಭವಿಸಿತು ಎಂಬುದರ ಕುರಿತು ನಮ್ಮ ವಿವರಣೆ.*
- *ಸಿ ಇದರ ಪರಿಣಾಮ-ನಮ್ಮ ನಂಬಿಕೆಯು ಉಂಟುಮಾಡುವ ಭಾವನೆಗಳು ಮತ್ತು ನಡವಳಿಕೆಗಳು.*

ABC model / ಎ.ಬಿ.ಸಿ. ಮಾದರಿ

■ Here's an example:

- *Mary-Jo has been consciously living a healthy lifestyle for more than two months. She finds out that she wasn't invited to a party at school, but her friend Janice was invited. Mary-Jo thinks to herself, Janice always gets invited to things; I never do. I am such a loser—nobody likes me. She gets very sad, doesn't go out jogging, and eats a whole box of candy instead.*

■ Adversity = didn't get invited to the party to which her friend was invited

■ Beliefs = “I am such a loser—nobody likes me.”

■ Consequences = feels sad, even depressed. Has no motivation to go jogging and eats a whole box of chocolates despite her focus on healthier living.

■ ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆ ಇಲ್ಲಿದೆ:

- *ಮೇರಿ-ಜೋ ಎರಡು ತಿಂಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಜೀವನಶೈಲಿಯನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಅವಳನ್ನು ಪಾರ್ಟಿಗೆ ಆಹ್ವಾನಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅವಳು ಕಂಡುಕೊಂಡಳು, ಆದರೆ ಅವಳ ಸ್ನೇಹಿತ ಜಾನಿಸ್‌ನನ್ನು ಆಹ್ವಾನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮೇರಿ-ಜೋ ತಾನೇ ಯೋಚಿಸುತ್ತಾಳೆ, ಜಾನಿಸ್ ಯಾವಾಗಲೂ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಆಹ್ವಾನ ಪಡೆಯುತ್ತಾನೆ; ನಾನು ಎಂದಿಗೂ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ನಾನು ಅಂತಹ ಸೋತವನು-ಯಾರೂ ನನ್ನನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡುವುದಿಲ್ಲ. ಅವಳು ತುಂಬಾ ದುಃಖಿತಳಾಗುತ್ತಾಳೆ, ಜಾಗಿಂಗ್ಗೆ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ, ಬದಲಿಗೆ ಇಡೀ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಯನ್ನು ಕ್ಯಾಂಡಿ ತಿನ್ನುತ್ತಾಳೆ.*

■ ಪ್ರತಿಕೂಲ = ಅವಳ ಸ್ನೇಹಿತನನ್ನು ಆಹ್ವಾನಿಸಿದ ಪಾರ್ಟಿಗೆ ಆಹ್ವಾನಿಸಲಿಲ್ಲ

■ ನಂಬಿಕೆಗಳು = “ನಾನು ಅಂತಹ ಸೋತವನು-ಯಾರೂ ನನ್ನನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡುವುದಿಲ್ಲ.”

■ ಪರಿಣಾಮಗಳು = ದುಃಖವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತದೆ, ಖಿನ್ನತೆಯನ್ನು ಸಹ ಅನುಭವಿಸುತ್ತದೆ. ಜಾಗಿಂಗ್ಗೆ ಹೋಗಲು ಯಾವುದೇ ಪ್ರೇರಣೆ ಇಲ್ಲ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕರ ಬದುಕಿನತ್ತ ಗಮನಹರಿಸಿದ್ದರೂ ಚಾಕಲೇಟ್‌ಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಯನ್ನು ತಿನ್ನುತ್ತದೆ.

Mutual aid model ಪರಸ್ಪರ ನೆರವು ಮಾಡರಿ

- The Mutual Aid Model of group work practice proposed by Schwartz (1961) was introduced in the article “The Social Worker in the Group”.
- Schwartyz envisioned the group as an “enterprise in mutual aid, an alliance of individuals who need each other in varying degrees, to work on certain common problems”.
- This type of group is largely self-governing and provides its members with a source of mutual help and support.

Psychotherapeutic, Person-Focused Models: ಮನೋಚಿಕಿತ್ಸಕ, ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿ ಕೇಂದ್ರಿತ ಮಾದರಿ

- These models are concerned with the person, his feelings, emotions and relationships.
- The aim is to strengthen an individual's mental health and self-concept.
- Psychoanalytic group therapy, gestalt therapy, psychodrama, transactional analysis and so on come under this category of models.

Guided Group Interaction Models:

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಗುಂಪು ಸಚಿವಹನ ಮಾದರಿ

- The guided group interaction approach was originally developed by Lloyd McCorkle in the late 1940s in the treatment of military offenders.
- Individuals normally learn deviant behaviour, attitudes and values from the peer groups.
- Therefore, the present model is used in reverse sense i.e. it carefully constitutes peer group as a vehicle for changing behaviour from the anti-social to the law-abiding.

Kurt Lewin's Model

ಕರ್ಟ್ ಲೆವಿನ್ ಮಾದರಿ

- Kurt Lewin is remembered for coining the term 'group dynamics'. His model of individual change is a stepping stone for many pioneers who have contributed theoretically.
- Kurt Lewin's model has three stages such as unfreezing, change, and freezing in a change process or small group.
- The first stage makes effort to remove lethargy or sluggishness and dismantles the existing 'mind set'.
- The second stage is the transition phase that brings change.
- In the last phase, the new mindset is crystallized and individual becomes stable.

Problem-Solving, Task-Centred and Social Skills Model:

- This group of models is concerned with solving specific behavioural problems, achieving specific tasks or developing specific behavioural skills.
- Every model belongs to this category does not have exclusively a group approach as it uses a blend of individual, pairs and group methods.

Values

- The core values & ethical principles of each value as given by National association of social workers (NASW) guiding social group work values are as follows:

- *Service,*
- *Social Justice,*
- *Dignity and worth of the person,*
- *Importance of human relationships,*
- *Integrity, and*
- *Competence.*

- ಎನ್.ಎ.ಎಸ್.ಡಬ್ಲ್ಯೂ. ನ ಮೂಲ ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ನೈತಿಕ ತತ್ವಗಳು ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಮೌಲ್ಯಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ.

- ಸೇವೆ,
- ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ,
- ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಘನತೆ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯ,
- ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ,
- ಸಮಗ್ರತೆ, ಮತ್ತು
- ಸಾಮರ್ಥ್ಯ.

Values / ಮೌಲ್ಯಗಳು

- These basic values as conceptualized by Northen (2007: 77) are given below:
- **Dignity and Worth:** All persons should be accepted as they are and their special strengths recognized. They should be treated with respect irrespective of their differences and similarities and their integrity is of paramount importance.

- ನಾರ್ಥನ್ (2007: 77) ಪರಿಕಲ್ಪಿಸಿದಂತೆ ಈ ಮೂಲ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:
- ಘನತೆ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯ
- ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ
- ಪರಸ್ಪರ ಜವಾಬ್ದಾರಿ

Values / ಮೌಲ್ಯಗಳು

- **Social Justice:** Everybody has the right to civil liberties and equal opportunity without discrimination as to race, ethnicity religion, social class, gender, sexual orientation, and capacities. They should have access to resources that are essential to meet their basic needs.
- **Mutual Responsibility:** The value of mutual responsibility is based on the conviction that people are interdependent for survival and fulfillment of their needs. Neither the individual nor the society can be conceived without each other.

Principles:

- Principles are the fundamental truths tested by observation and experiment which guide action.
- Over the years from social group work practice, have emerged certain principles which provide a theoretical framework to the practitioners while working with people in groups.
- They provide a set of guidelines which help them achieve a certain level of competence by guiding practice.
- In 1948 Harleigh B. Trecker wrote at great length about the principles of Social Group Work in his famous book 'Social Group Work: Principles and Practice' which is still read widely.
- ತತ್ವಗಳು ಅವಲೋಕನ ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಗದಿಂದ ಪರೀಕ್ಷಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಮೂಲಭೂತ ಸತ್ಯಗಳಾಗಿವೆ.
- ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯದ ಅಭ್ಯಾಸದಿಂದ, ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಜನರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಕೆಲವು ತತ್ವಗಳು ಹೊರಹೊಮ್ಮಿವೆ.
- ಇವು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಅಭ್ಯಾಸಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
- 1948 ರಲ್ಲಿ ಹಾರ್ಲೆ ಬಿ. ಟ್ರೆಕರ್ ಅವರು ತಮ್ಮ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಪುಸ್ತಕ 'ಸೋಷಿಯಲ್ ಗ್ರೂಪ್ ವರ್ಕ್: ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಲ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಪ್ರಾಕ್ಟೀಸ್' ನಲ್ಲಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯದ ತತ್ವಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಬಹಳ ದೀರ್ಘವಾಗಿ ಬರೆದಿದ್ದಾರೆ, ಇದನ್ನು ಇನ್ನೂ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಓದಲಾಗಿದೆ.

Trecker has explained the following principles of social group work.
ಟ್ರೆಕರ್ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನಂತೆ ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

- The principle of planned group formation.
- The principle of specific objectives.
- The principle of purposeful worker-group relationship.
- The principle of continuous individualization.
- The principle of guided group interaction.
- ಯೋಜಿತ ಗುಂಪು ರಚನೆಯ ತತ್ವ.
- ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ದೇಶಗಳ ತತ್ವ.
- ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ಕೆಲಸಗಾರ-ಗುಂಪು ಸಂಬಂಧದ ತತ್ವ.
- ನಿರಂತರ ವೈಯಕ್ತಿಕರಣದ ತತ್ವ.
- ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಗುಂಪು ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆಯ ತತ್ವ.

Trecker has explained the following principles of social group work.

ಟ್ರೆಕರ್ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಕೆಳಗಿನಂತೆ ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

- The principle of democratic group self-determination.
- The principle of flexible functional organization.
- The principle of progressive programme experience.
- The principle of resource utilization.
- The principle of evaluation.
- ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಗುಂಪಿನ ಸ್ವ-ನಿರ್ಣಯದ ತತ್ವ.
- ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸಂಘಟನೆಯ ತತ್ವ.
- ಪ್ರಗತಿಪರ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಅನುಭವದ ತತ್ವ.
- ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಬಳಕೆಯ ತತ್ವ.
- ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ತತ್ವ.

Assumptions underlying social group work: ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಊಹೆಗಳು:

- Group is a powerful source for influencing the behaviour of its members.
- The nature of influence depends on a number of factors such as the size of the group, bond among members, and the capacity of the group to reward members
- Members carry their social status in the group
- The internal and external environment of the group is dynamic in nature.
- There are groups within a group.
- ಗುಂಪು ತನ್ನ ಸದಸ್ಯರ ವರ್ತನೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಲು ಪ್ರಬಲ ಮೂಲವಾಗಿದೆ.
- ಪ್ರಭಾವದ ಸ್ವರೂಪವು ಗುಂಪಿನ ಗಾತ್ರ, ಸದಸ್ಯರ ನಡುವಿನ ಬಾಂಧವ್ಯ ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಪ್ರತಿಫಲ ನೀಡುವ ಗುಂಪಿನ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಂತಹ ಹಲವಾರು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ
- ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನವನ್ನು ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಸಾಗಿಸುತ್ತಾರೆ
- ಗುಂಪಿನ ಆಂತರಿಕ ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ವಾತಾವರಣವು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿದೆ.
- ಒಂದು ಗುಂಪಿನೊಳಗೆ ಗುಂಪುಗಳಿವೆ.

Conti...

- Generally members are under pressure to conform to group norms
- Smaller the group the greater is the intensity of bond between members.
- Group influence on members can be both positive and negative.
- Group is a potential source for meeting individual needs.

- ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸದಸ್ಯರು ಗುಂಪು ಮಾನದಂಡಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ
- ಸಣ್ಣ ಗುಂಪು ಹೆಚ್ಚು ಸದಸ್ಯರ ನಡುವಿನ ಬಂಧದ ತೀವ್ರತೆಯಾಗಿದೆ.
- ಸದಸ್ಯರ ಮೇಲೆ ಗುಂಪು ಪ್ರಭಾವವು ಧನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಋಣಾತ್ಮಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಗುಂಪು ಸಂಭಾವ್ಯ ಮೂಲವಾಗಿದೆ.

Factors Affecting Group Formation

ಗುಂಪು ರಚನೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಅಂಶಗಳು

- According to Tosi, Rizzo and Carroll (1986):
- **Personal characteristics**, which include shared beliefs, values, attitudes, security needs and affiliation needs.
- **Interests and goals** in common.
- **Influence**, since a group can exert more power and influence to get proper attention and action.
- **Opportunity for interaction**, which helps in developing affinities and relationships.
- **Other factors** are similar functional departments, cooperative physical activities, intellectual pursuits, emotional needs or protection, and attention and friendship
- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು, ಇದರಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಕೆಯ ನಂಬಿಕೆಗಳು, ಮೌಲ್ಯಗಳು, ವರ್ತನೆಗಳು, ಭದ್ರತಾ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅಂಗೀಕಾರದ ಅಗತ್ಯಗಳು ಸೇರಿವೆ.
- ಸಾಮಾನ್ಯ ಆಸಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಗುರಿಗಳು.
- ಪ್ರಭಾವ, ಸರಿಯಾದ ಗಮನ ಮತ್ತು ಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಒಂದು ಗುಂಪು ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರಬಹುದು.
- ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆಯ ಅವಕಾಶ, ಇದು ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
- ಇತರ ಅಂಶಗಳು ಇದೇ ರೀತಿಯ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ವಿಭಾಗಗಳು, ಸಹಕಾರಿ ದೈಹಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು, ಬೌದ್ಧಿಕ ಅನ್ವೇಷಣೆಗಳು, ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಅಗತ್ಯಗಳು ಅಥವಾ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಗಮನ ಮತ್ತು ಸ್ನೇಹ.

- According to Wilson and Ryland (1949):
- The size of the group
- The setting
- The likeness and difference
- The generation
- General Factors:
 - *Attraction to members of the group;*
 - *The activities, goals, or the task of the group;*
 - *Belongingness to the people in the group; and*
 - *Meeting needs or goals lying outside the group.*

- ವಿಲ್ಸನ್ ಮತ್ತು ರೈಲ್ಯಾಂಡ್ (1949) ಪ್ರಕಾರ:
- ಗುಂಪಿನ ಗಾತ್ರ
- ಸೆಟ್ಟಿಂಗ್
- ಹೋಲಿಕೆ ಮತ್ತು ವ್ಯತ್ಯಾಸ
- ಪೀಳಿಗೆ
- ಸಾಮಾನ್ಯ ಅಂಶಗಳು:
 - *ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಆಕರ್ಷಣೆ;*
 - *ಗುಂಪಿನ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು, ಗುರಿಗಳು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯ;*
 - *ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿರುವ ಜನರಿಗೆ ಸೇರಿದೆ; ಮತ್ತು*
 - *ಅಗತ್ಯತೆಗಳು ಅಥವಾ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದು ಗುಂಪಿನ ಹೊರಗೆ ಇರುತ್ತದೆ.*

Formulation of goals / ಗುರಿಗಳ ಸೂತ್ರೀಕರಣ

- In the first few meetings, groups often spend a considerable amount of time discussing the goals.
- When the worker discusses the groups purposes, the process of goal formulation begins.
- Goals continued to be defined and modified as the functioning of the group and its members are assessed.
- A goal is an end toward which an individual or group of people is working.
- It is an ideal or a desired achievement that people value.
- ಮೊದಲ ಕೆಲವು ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ, ಗುಂಪುಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಮಯವನ್ನು ಕಳೆಯುತ್ತಾರೆ.
- ಕೆಲಸಗಾರನು ಗುಂಪುಗಳ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿದಾಗ, ಗುರಿ ಸೂತ್ರೀಕರಣದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಗುಂಪು ಮತ್ತು ಅದರ ಸದಸ್ಯರ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಿದಂತೆ ಗುರಿಗಳನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮಾರ್ಪಡಿಸುವುದು ಮುಂದುವರಿಯಿತು.
- ಒಂದು ಗುರಿಯು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಜನರ ಗುಂಪು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಒಂದು ಅಂತ್ಯವಾಗಿದೆ.
- ಇದು ಜನರು ಗೌರವಿಸುವ ಆದರ್ಶ ಅಥವಾ ಅಪೇಕ್ಷಿತ ಸಾಧನೆಯಾಗಿದೆ.

Conti...

- Setting goal is the first step in measuring the effectiveness of a group.
- Once goals are set, the task necessary to accomplish the goal must be determined next, responsibilities for carrying out the tasks must be agreed upon or assigned, and deadlines for completing those tasks must be set.
- As the process proceeds, the extent to which deadlines have been met and tasks achieved must be evaluated.

- ಗುರಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು ಗುಂಪಿನ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವವನ್ನು ಅಳೆಯುವ ಮೊದಲ ಹೆಜ್ಜೆ.
- ಗುರಿಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ನಂತರ, ಗುರಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮುಂದಿನದಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸಬೇಕು, ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಅಥವಾ ನಿಯೋಜಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಆ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವ ಗಡುವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕು.
- ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಮುಂದುವರಿದಂತೆ, ಗಡುವನ್ನು ಎಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಪೂರೈಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸಾಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಬೇಕು.

Conti...

- Toseland and Rivas (1984) specified three areas of goal formation.
 - First area covers group centered goals that revolve around the conduct and maintenance of the group.
 - Second area consists of common group goals that address to all concerned people --- worker, members, agency, sponsor. and
 - Finally the third area is concerning individual member centered specific goals.
- ಟೋಸಾಲ್ಯಾಂಡ್ ಮತ್ತು ರಿವಾಸ್ (1984) ಗುರಿ ರಚನೆಯ ಮೂರು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದೆ.
 - ಮೊದಲ ಪ್ರದೇಶವು ಗುಂಪು-ಕೇಂದ್ರಿತ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ, ಅದು ಗುಂಪಿನ ನಡವಳಿಗೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸುತ್ತ ಸುತ್ತುತ್ತದೆ.
 - ಎರಡನೆಯ ಪ್ರದೇಶವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು, ಸದಸ್ಯರು, ಏಜೆನ್ಸಿಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಾಯೋಜಕರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ಗುಂಪು ಗುರಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಮತ್ತು
 - ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಮೂರನೇ ಪ್ರದೇಶವು ಸದಸ್ಯ-ಕೇಂದ್ರಿತ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.

Some examples of the goals are:

ಗುರಿಗಳ ಕೆಲವು ಉದಾಹರಣೆಗಳೆಂದರೆ:

- The purpose of the group is to provide a platform for the parents of mentally retarded children to share and exchange their skills in upbringing of the children--- the purpose of the group formation.
- The group centered goal is that all members will share their problems without any reservations and will not waste the group's time by indulging in irrelevant issues.
- ಬುದ್ಧಿಮಾಂದ್ಯ ಮಕ್ಕಳ ಪೋಷಕರಿಗೆ ಮಕ್ಕಳ ಪಾಲನೆಗಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ವಿನಿಮಯ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದು ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಈ ಗುಂಪಿನ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ --
- ಗುಂಪು ರಚನೆಯ ಉದ್ದೇಶ.
- ಗುಂಪು ಕೇಂದ್ರಿತ ಗುರಿಯೆಂದರೆ, ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರು ಯಾವುದೇ ಮೀಸಲಾತಿ ಇಲ್ಲದೆ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅಪ್ರಸ್ತುತ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಗುಂಪಿನ ಸಮಯವನ್ನು ವ್ಯರ್ಥ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ.

Pre-group and Initial Phase:

ಪೂರ್ವ ಗುಂಪು ಮತ್ತು ಆರಂಭಿಕ ಹಂತ:

- Initial (first meetings) phase or stage defines a specified place where the worker and the group member meet, it can be called as agency or other place where sessions and other information and orientation is carried out or to be shared.
- ಆರಂಭಿಕ (ಮೊದಲ ಸಭೆಗಳು) ಹಂತ ಅಥವಾ ಹಂತವು ಕೆಲಸಗಾರ ಮತ್ತು ಗುಂಪು ಸದಸ್ಯರು ಭೇಟಿಯಾಗುವ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸ್ಥಳವನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುತ್ತದೆ, ಇದನ್ನು ಏಜೆನ್ಸಿ ಅಥವಾ ಸೆಷನ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ನಡೆಸುವ ಅಥವಾ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ಇತರ ಸ್ಥಳ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು.

Planning model

ಯೋಜನೆ ಮಾದರಿ

- Group planning typically involves one or more of the following stages: vision, goals, objectives and actions.
 - *Formulating group's purpose*
 - *Composition of the group*
 - *Size of the group*
 - *Enrolling the members, etc.*
 - *Contracting*
- The purpose for formation of group must be clear in worker's mind and it should be defined, specific and explained in clear and concise statements.

- ಗುಂಪು ಯೋಜನೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಒಂದು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹಂತಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ: ದೃಷ್ಟಿ, ಗುರಿಗಳು, ಉದ್ದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳು.
 - ಗುಂಪಿನ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು
 - ಗುಂಪಿನ ಸಂಯೋಜನೆ
 - ಗುಂಪಿನ ಗಾತ್ರ
 - ಸದಸ್ಯರನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ.
 - ಗುತ್ತಿಗೆ
- ಗುಂಪು ರಚನೆಯ ಉದ್ದೇಶವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟ ಮತ್ತು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಹೇಳಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಬೇಕು, ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ವಿವರಿಸಬೇಕು.

Formulating group's purpose

ಗುಂಪಿನ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು

- Here the worker has to be clear in his mind as to why the group is being conceived and what it is addressing itself to.
- The purpose has to be expressed in a well defined statement/s.
- It shall not be confusing and shall not give any scope for suspecting its genuineness as to group's broad aim of helping the potential needy members.
- ಗುಂಪನ್ನು ಏಕೆ ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಅದು ಸ್ವತಃ ಏನು ಪರಿಹರಿಸುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದರ ಕುರಿತು ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರನು ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರಬೇಕು.
- ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾದ ಹೇಳಿಕೆ / ಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಬೇಕು.
- ಇದು ಗೊಂದಲಕ್ಕೀಡಾಗಬಾರದು ಮತ್ತು ಸಂಭಾವ್ಯ ನಿರ್ಗತಿಕ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ಗುಂಪಿನ ವಿಶಾಲ ಗುರಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಅದರ ನೈಜತೆಯನ್ನು ಅನುಮಾನಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ.

Composition of the Group:

ಗುಂಪಿನ ಸಂಯೋಜನೆ:

- Once the group is established then the worker has to look into what shall be the composition of the group.
- Should it be homogeneous in its composition or heterogeneous?
- Homogeneity indicates sharing common features among the group members such as age, educational background, social class, and other interests .
- Homogeneity helps in building the group bond faster which is a decisive force in group process.
- ಗುಂಪು ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದ ನಂತರ ಕೆಲಸಗಾರನು ಗುಂಪಿನ ಸಂಯೋಜನೆ ಏನೆಂದು ನೋಡಬೇಕು.
- ಅದರ ಸಂಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಅದು ಏಕರೂಪದ್ದಾಗಿರಬೇಕೇ ಅಥವಾ ಭಿನ್ನವಾಗಿರಬೇಕೆ?
- ಗುಂಪು ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ವಯಸ್ಸು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಇತರ ಆಸಕ್ತಿಗಳ ನಡುವೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಏಕರೂಪತೆ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.
- ಗುಂಪು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಶಕ್ತಿಯಾಗಿರುವ ಗುಂಪು ಬಂಧವನ್ನು ವೇಗವಾಗಿ ನಿರ್ಮಿಸಲು ಏಕರೂಪತೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

Conti...

- Heterogeneity addresses to the need for diversity of certain characteristics of the members such as the length of time suffering with or coping with the problem, the efforts put into deal with the problem, the emotional state besides the other demographic attributes.
- Diversity ensures sharing of each other's situations, making comparisons, finding alternatives, and stimulates each other.
- At the same time it poses problems of acceptance and involvement.
- ಸದಸ್ಯರ ಕೆಲವು ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ ವೈವಿಧ್ಯತೆಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ವೈವಿಧ್ಯತೆಯು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಯೊಂದಿಗೆ ಬಳಲುತ್ತಿರುವ ಅಥವಾ ನಿಭಾಯಿಸುವ ಸಮಯ, ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಮಾಡಿದ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು, ಇತರ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳಲ್ಲದೆ ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಸ್ಥಿತಿ.
- ವೈವಿಧ್ಯತೆಯು ಪರಸ್ಪರರ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಹೋಲಿಕೆ ಮಾಡುವುದು, ಪರ್ಯಾಯಗಳನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯುವುದು ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಖಾತ್ರಿಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.
- ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಇದು ಸ್ವೀಕಾರ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಒಡ್ಡುತ್ತದೆ.

Size of the Group:

ಗುಂಪಿನ ಗಾತ್ರ:

- How many members shall compose the group? What shall be the ideal size?
- There are no hard and fast rules to determine the size of the group.
- It basically depends on the purpose of the group and manageability from the point of time, space, funds and some form of controls that need to be introduced.
- Small size is easy to manage, more cohesive, provides higher levels of interaction but may not provide diverse experience, may not mobilise the required resources and the balance of the group is effected in case a member or two drops out.
- While the large size provides diverse experiences and even if some members drop out it will not adversely affect the group deliberations and achievement of group's purpose, can mobilise more resources, greater scope of leadership.
- ಎಷ್ಟು ಸದಸ್ಯರು ಗುಂಪನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು? ಆದರ್ಶ ಗಾತ್ರ ಯಾವುದು?
- ಗುಂಪಿನ ಗಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಕಠಿಣ ಮತ್ತು ವೇಗದ ನಿಯಮಗಳಿಲ್ಲ.
- ಇದು ಮೂಲತಃ ಗುಂಪಿನ ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಸಮಯ, ಸ್ಥಳ, ನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಚಯಿಸಬೇಕಾದ ಕೆಲವು ರೀತಿಯ ನಿಯಂತ್ರಣಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ಸಣ್ಣ ಗಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಸುಲಭ, ಹೆಚ್ಚು ಒಗ್ಗೂಡಿಸುವಿಕೆ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದ ಸಂವಾದವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಆದರೆ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಅನುಭವವನ್ನು ನೀಡದಿರಬಹುದು, ಅಗತ್ಯವಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಸಜ್ಜುಗೊಳಿಸದಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯ ಅಥವಾ ಇಬ್ಬರೂ ಕೈಬಿಟ್ಟರೆ ಗುಂಪಿನ ಸಮತೋಲನವು ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.
- ದೊಡ್ಡ ಗಾತ್ರವು ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು ಕೈಬಿಟ್ಟರೂ ಸಹ ಅದು ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಗಳು ಮತ್ತು ಗುಂಪಿನ ಉದ್ದೇಶದ ಸಾಧನೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದಿಲ್ಲ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಸಜ್ಜುಗೊಳಿಸಬಹುದು, ನಾಯಕತ್ವದ ಹೆಚ್ಚಿನ ವ್ಯಾಪ್ತಿ.

Enrolling the Members:

ಸದಸ್ಯರನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವುದು:

- Once it is decided to form the group and other modalities of the group viz., group's purpose, composition and the size of the group have worked out, then the next step is to enroll the group members.
 - The worker can also arrange interviews with the applicants to ascertain their suitability.
 - By interviewing the applicants the worker can also explain to them about purpose of the group and dispel some of their doubts about joining the group.
- ಗುಂಪು ಮತ್ತು ಗುಂಪಿನ ಇತರ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ನಂತರ, ಗುಂಪಿನ ಉದ್ದೇಶ, ಸಂಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಗುಂಪಿನ ಗಾತ್ರವು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ನಂತರ, ಮುಂದಿನ ಹಂತವು ಗುಂಪು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವುದು.
 - ಕೆಲಸಗಾರನು ಅರ್ಜಿದಾರರೊಂದಿಗೆ ಅವರ ಸೂಕ್ತತೆಯನ್ನು ವಿಚಿತ್ರಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಸಹ ಆಯೋಜಿಸಬಹುದು.
 - ಅರ್ಜಿದಾರರನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸಗಾರನು ಗುಂಪಿನ ಉದ್ದೇಶದ ಬಗ್ಗೆ ಅವರಿಗೆ ವಿವರಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರುವ ಬಗ್ಗೆ ಅವರ ಕೆಲವು ಅನುಮಾನಗಳನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸಬಹುದು.

Contracting:

ಗುತ್ತಿಗೆ:

- At the time of enrolling the members the worker and members have to enter into an agreement as to certain conditions that are to be followed during the course of group process.
- It consists of a statement of general responsibilities of the members and the worker during the life of the group.
- Some of these include assurance to attend the group sessions regularly and in time, to complete any task or work assigned, maintain the confidentiality of the discussions of the group, not to indulge in a behaviour that is detrimental to the well-being of the group.
- ಸದಸ್ಯರನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಗುಂಪು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ಕೆಲವು ಷರತ್ತುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸಗಾರ ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರು ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಇದು ಗುಂಪಿನ ಜೀವಿತಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಹೇಳಿಕೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.
- ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಗುಂಪು ಅಧಿವೇಶನಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುವುದು, ನಿಯೋಜಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯ ಅಥವಾ ಕೆಲಸವನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವುದು, ಗುಂಪಿನ ಚರ್ಚೆಗಳ ಗೌಪ್ಯತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಗುಂಪಿನ ಯೋಗಕ್ಷೇಮಕ್ಕೆ ಹಾನಿಕಾರಕ ನಡವಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳದಿರುವುದು.

Characteristics of pre group phase

ಪೂರ್ವ ಗುಂಪು ಹಂತದ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು

- Exploration.
- Focus on similarities and differences.
- First impressions are key.
- Confusion/anxiety.
- Lower productivity.
- Issues of inclusion, leadership, developing trust.
- Open communication is a must.
- ಪರಿಶೋಧನೆ.
- ಹೋಲಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನಹರಿಸುವುದು.
- ಮೊದಲ ಅನಿಸಿಕೆಗಳು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿವೆ.
- ಗೊಂದಲ / ಆತಂಕ.
- ಕಡಿಮೆ ಉತ್ಪಾದಕತೆ.
- ಸೇರ್ಪಡೆ, ನಾಯಕತ್ವ, ನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ವಿಷಯಗಳು.
- ಮುಕ್ತ ಸಂವಹನ ಅತ್ಯಗತ್ಯ.

Group structure

ಗುಂಪು ರಚನೆ

- Group structure is defined as the layout of a group.
- It is a combination of group roles, norms, conformity, workplace behavior, status, reference groups, status, social loafing, cohorts, group demography and cohesiveness.
- ಗುಂಪು ರಚನೆಯನ್ನು ಗುಂಪಿನ ವಿನ್ಯಾಸ ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಇದು ಗುಂಪು ಪಾತ್ರಗಳು, ರೂಢಿಗಳು, ಅನುಸರಣೆ, ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ನಡವಳಿಕೆ, ಸ್ಥಿತಿ, ಉಲ್ಲೇಖಿ ಗುಂಪುಗಳು, ಸ್ಥಿತಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಲೋಫಿಂಗ್, ಸಮಂಜಸತೆಗಳು, ಗುಂಪು ಜನಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರ ಮತ್ತು ಒಗ್ಗೂಡಿಸುವಿಕೆಯ ಸಂಯೋಜನೆಯಾಗಿದೆ.

Facilitation skills and role of worker in pre-group and initial phase ಪೂರ್ವ-ಗುಂಪು ಮತ್ತು ಆರಂಭಿಕ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಸ.ಕಾ. ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯ ಒದಗಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು

- “Facilitation is the art of leading people through processes towards agreed-upon objectives in a manner that encourages participation, ownership and creativity by all those involved”
- ಸೌಲಭ್ಯಗಾರ ಎನ್ನುವುದು ಭಾಗವಹಿಸುವ ಎಲ್ಲರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ, ಮಾಲೀಕತ್ವ ಮತ್ತು ಸೃಜನಶೀಲತೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಿದ ಉದ್ದೇಶಗಳತ್ತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಮೂಲಕ ಜನರನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸುವ ಕಲೆ”

■ A facilitator has a wide range of tasks to perform in order to ‘make things easier’ for people who participate in a facilitated discussion:

- *Support individuals within a group in understanding their common objectives.*
- *Help people collectively move through a process.*
- *Structure conversations and apply appropriate group facilitation techniques to keep discussions effective.*
- *Foster participation and get people to come up with ideas, thoughts and perspectives that add value.*
- *Get all individuals in the room to feel like they are in a group with a shared interest.*

■ ಸುಗಮ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವ ಜನರಿಗೆ ‘ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸುಲಭಗೊಳಿಸಲು’ ಒಬ್ಬ ಸಂಘಟಕನ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಆ ಸಂಘಟಕ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯಗಳು ಹಲವಾರು ಇದ್ದು ಅವು ಹಿಗಿವೆ:

- ತಮ್ಮ ಸಾಮಾನ್ಯ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಗುಂಪಿನೊಳಗಿನ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಿ.
- ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಮೂಲಕ ಸಾಮೂಹಿಕವಾಗಿ ಚಲಿಸಲು ಜನರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿ.
- ಸಂಭಾಷಣೆಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ ಮತ್ತು ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿಡಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ಗುಂಪು ಸೌಲಭ್ಯ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಿ.
- ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಿ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಸೇರಿಸುವ ಆಲೋಚನೆಗಳು, ಆಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳೊಂದಿಗೆ ಜನರನ್ನು ಬರಲು ಪ್ರಚೋದಿಸುವುದು.
- ಎಲ್ಲರು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಆಸಕ್ತಿಯೊಂದಿಗೆ ಗುಂಪಿನ ಕಾರ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಸವಾಗಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡುವುದು.

Roles of group worker

ಗುಂಪು ಕೆಲಸಗಾರನ ಪಾತ್ರಗಳು

- Pay attention to the orientation and induction and give the members a clear idea of what the agency stands for.
- Spend time in trying to gain information about each member and the needs of each.
- Helps the group determine its objectives and goals.
- Try to relate the purpose of the group to the overall purpose of the agency.
- Look for ways to strengthen the ties among the members.
- Establish rapport.
- ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಮತ್ತು ಪ್ರೇರಣೆಯ ಕಡೆಗೆ ಗಮನ ಕೊಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ; ಸಂಸ್ಥೆ ಏನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ನೀಡಿ.
- ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಅಗತ್ಯತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆಯಲು ಸಮಯವನ್ನು ಕಳೆಯಬೇಕು.
- ಅದರ ಉದ್ದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಗುರಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಗುಂಪಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
- ಗುಂಪಿನ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಟ್ಟಾರೆ ಉದ್ದೇಶದೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದು.
- ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿ.

Roles of group worker

ಗುಂಪು ಕೆಲಸಗಾರನ ಪಾತ್ರಗಳು

- Help the members to get familiar with each other by organizing ice breaking sessions.
- Take up simple activities with the object of helping the members open up and start talking and sharing.
- Help the members deal with their anxieties, apprehensions or misconceptions, if any.
- Explain the basic rules to be followed during the group activities.
- ಐಸ್ ಬ್ರೇಕಿಂಗ್ ಸೆಷನ್‌ಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಪರಸ್ಪರ ಪರಿಚಯವಾಗಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು.
- ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲು, ಮಾತನಾಡಲು ಮತ್ತು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಸರಳ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು.
- ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಆತಂಕಗಳು ಅಥವಾ ತಪ್ಪು ಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು.
- ಗುಂಪು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ಮೂಲ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿ.